考試院第十一屆院會發言錄

第 1 次會議至第 151 次會議
民國 97 年 9 月 1 日至 100 年 8 月 31 日

101 年 5 月 編印

考試院會議

考試院會議由院長、副院長、考試委員、考選、銓敘兩部部長及保訓會主任委員組織之，以院長為主席，院長不能出席時，以副院長為主席;副院長亦不能出席時，則由出席人員中公推一人為主席。考試院會議每星期舉行一次，必要時並得召開臨時會議，決定考銓政策及其他有關重大事項。

院會採合議制，須有應出席人過半數出席，方得開會;其議決以出席人過半數之同意始為通過;可否同數時取決於主席。另除應出席人員外，考試院秘書長、副秘書長、所屬部會副首長及行政院人事行政總處人事長(原行政院人事行政局局長)均應列席考試院會議。必要時，院長並得指定有關人員列席，如考試院參事、秘書處處長、各業務組組長等。

院會討論之議案得視其性質，交付小組審查會或全院審查會審查。全院審查會以副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員組織之，由副院長召集，遇有特殊情形時，得交由考試委員召集。小組審查會以應出席人 7 人至 11 人組織之;其召集人及審查委員，分別輪流擔任。議案交付審查時，應指定有關列席人員參加，並由考試院相關單位及關係部會準備必要之參考資料。審查會召集人認為必要時，得邀請其他有關人員列席。審查會於議案審查完畢後，由召集人作成審查報告，提院會討論。

考試院會議議程

甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄

二、會議決議事項執行之情形

三、業務報告

(一)書面報告

(二)考選部業務報告

(三)銓敘部業務報告

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告

(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告

四、秘書長工作報告

五、其他有關報告

六、臨時報告

乙、討論事項

丙、臨時動議

目　次

壹、考選 1
一、公務人員考試 1
(一)弱勢族群保障 1
(二)大陸學歷 3
(三)考試規則、類科與方法 4
二、專技人員考試 11
(一)考試規則、類科與方法 11
(二)醫事考試 17
(三)警察考試 18
(四)律師考試 22
(五)國際接軌 23
三、典試 24
(一)題庫 24
(二)典試人力管理 26
(三)相關典試事宜 36
四、其他考選事宜 38
(一)公私協力 38
(二)考訓用配合與職能評估 39
(三)考選業務基金 44
(四)便民措施 45
(五)資訊安全 47
(六)數位學習 49
貳、銓敘 49
一、組織編制、縣(市)升格改制與職務列等 49

二、任用 83
三、俸給、待遇、福利與保險 87
四、考績獎懲 91
(一)考績 91
(二)獎勵 96
(三)升遷 99
五、退休撫卹 100
(一)退休 100
(二)撫卹 104
六、政務人員 105
七、教育人員 108
八、其他銓敘事宜 111
(一)院際協調 111
(二)行政中立 112
(三)人事資料庫 115
(四)銓敘統計 121
(五)公務人員協會 125
(六)行政法人 126
參、保訓 129
一、保障 129
二、培訓 129
(一)國家文官學院 129
(二)高階文官訓練 136
(三)國際交流 145
(四)其他訓練事宜 153

肆、退撫基金 168
一、財務運用 168
二、撥付 178
伍、綜合業務 181
陸、其他重要講話 189
一、文官興革方案 189
二、高階主管特別管理制度 192
三、88 水災 193
四、80 周年慶 196

院會發言錄

編按：每段發言紀錄前表明院會時間的年、月、日，(　)內數字表示為本屆第某次院會。

壹、考選

一、公務人員考試

(一)弱勢族群保障

2008.11.20（12）

從人力資源管理理論而言，人事政策法制上之平等保護法案原則（Affirmative Action）有關性別、種族等規定，在政策規劃過程即應注意平衡原則，以避免產生反保護之非預期現象。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：醫事放射師之教考訓用制度與國際接軌研討會辦理情形。

２、考試動態：舉行 97 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

2009.03.19（27）

1.報名費減半部擬試辦兩年期限太長。茲因此議

題具高度政治性且涉及本院政策行銷，爰建議此期間弱勢族群以 1 年爲期減免，較有可行性。

2.會後對外發布新聞時，宜表達目前對弱勢團體減半收費甚或免收係已是本院政策方向，惟尚在研議中。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：(1)「牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊」研究成果報告。(2）部處理有關媒體報導經濟不景氣國家考試報名費應降低情形。

2、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作。

2010.4.22（82）

本席擔任本次身心障礙特考典試委員長考試情況及心得報告：

1.4 件無意疏忽違規情事，已依規定扣分處理。

2.感謝協辦考試之學校，並肯定闈場及監試工作同仁之辛勞。

3.身心障礙者權益保障法規定進用比例已提高爲 3%，建議參採日本社會福利或社會救濟政策，以考選行政或政策方式思考呈現，積極解決該項考試公平性，以及分發任用、申訴、用人機關等問題。

考選部業務報告（曾次長慧敏代為報告）：

１、考選行政：國家考試題庫整合資訊系統之推動情形。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試身心障礙人員考試等各項考試事宜。

2010.12.30（118）

「國家考試與原住民族知識學術研討會」成果豐碩，對考選行政頗有貢獻，值得嘉許。代表性官僚（representative bureaucracy)為公共行政重要議題，惟除原住民族外，其他代表性成員如多元文化族群及弱勢團體亦對等重要。又代表性官僚對永業文官之功績制衝擊力大，相關挑戰與討論亦多，部應一體重視，參考美國之弱勢優先法案（affirmative action），訂定我國代表性官僚之指導性考試政策，請部參考。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：國家考試與原住民族知識學術研討會辦理情形。

２、考試動態：舉行 100 年公務人員初等考試典試委員會第一次會議。

(二)大陸學歷

2008.09.18（3）

請部說明大陸學歷認證及擴大國考辦理情形。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：訂定本部 98 年度（98 年 1 月至 12 月）舉辦各種考試期日計畫表。

２、考試動態：舉行 97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

(三)考試規則、類科與方法

2008.09.04（1）

部應評估以測驗爲工具作爲選拔公務人才之效度，並分析後研訂適合辦理之類科。

決定：委員意見請考選部參考。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

舉行 97 年第三次暨第四次專門職業及技術人員特種考試航海人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2008.09.25（4）

幾點意見供參：

1.高考「土木工程」、「核子工程」等類科錄取不足額現象，尚涉及公務體系之薪俸、環境、地位等因素。

2.考試之舉辦可從人力資源角度切入，還需要按類科分別了解報名人數、到考人數及其趨勢分析。

3.建議統計高、普考重複報考、錄取情形，因爲重複錄取而無法到位，除影響機關基層人力配置外，亦損及其他應考人服公職權益。

考選部業務報告（黃次長雅榜代爲報告）：

１、考選行政：97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。

２、考試動態：辦理 97 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試、97 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試及 97 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試入闈製題工作。

2008.11.13（11）

平行兩閱之研究有助增進考試公平性，值得肯定，並有研究價值。另幾點意見供參：

1.如屬「質」之考試，不適朝測驗題發展；如屬「量」之考試，則可朝測驗題發展。另命題方法上，可按「質」、「量」屬性不同考試，規劃不同試題。

2.參據知識管理之軟、硬知識屬性不同，選擇不

同考試方法。

3.部報告建議事項（三）爲加強試卷抽閱功能，建議由管卷人員隨時統計每位委員閱卷評分之情形供召集人參考一節，建議建立科學性標準作業程序。

4.延聘優良閱卷委員並落實溝通、獲致共識。

5.加強抽閱功能。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：97 年公務人員高等考試二級考試國文科平行兩閱結果分析。

2、考試動態：舉行 97 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師考試暨普通考試記帳士考試、97 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試不動產經紀人考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

3、95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試陳懿琳等 3 人撤銷後之重閱相關處理情形補充說明。

2008.12.11（15）

幾點意見供參：

1.公布命題大綱除影響命題委員命題外，可能產生試題爭議，應考慮大綱與可能考題之關係定位，審慎辦理。

2.以不同色紙印發正、副題，較易辨識。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：研訂公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試科目命題大綱辦理情形。

2、考試動態：辦理 97 年公務人員特種考試民航人員考試、97 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試榜示等各項考試事宜。

2009.4.16（31）

1.肯定部重視口試評量方法之改進，雖較屬技術性，但依口試規則第 10 條第 3 項規定：「個別口試成績、集體口試成績、團體討論成績或併採兩種之平均成績未滿六十分者，總成績雖達錄取標準，均不予錄取。」口試成績仍影響錄取與否，故仍值得重視，而求進一步改進空間。

2.本院政策決定增加高級文官進用管道，其選拔方式採口試比例是否應配合提高？請部審酌。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：考選行政－「公務人員考試口試評量方法改進研究」研究成果報告。

2009.6.25（40）

1.肯定部召開專技高考臨床心理師命題技術會議。惟除專技考試外，公務人員高、普考亦須比

照辦理。其中：

（1）科目之訂定，尤其是專業科目，自不宜引導教學，但應在學科發展實況與用人機關需求平衡原則上，適時檢討調整。

（2）職組、職系與類科三者間之關係，也應逐年檢討、定期檢視。爲應業務需要，機關用人時往往要求愈精細，但嗣後在人員調派或輪調發生困難時，則認不夠彈性，故落實定期檢視調整，更顯重要。

2．89 年本院第 9 屆第 168 次會議，研議公務人員高考三級考試分試考試一般行政科別是否繼續列考「公共管理」案，迄今檢討形成部之政策及調整情形爲何？

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：專門職業及技術人員高等考試臨床心理師國家考試命題技術會議。

2、考試動態：舉行 98 年交通事業公路人員升資考試、98 年交通事業港務人員升資考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

2009.9.24（53）

有關參與 98 年公務人員高考一、二級典試事宜心得：

1.由於高考一、二級或高、普考試同時進行，

故試題之題型、性質、分析方法等不可過於雷同，在命題委員同時命擬多項或不同等級考試類科時，尤應避免，以免報考多項考試之應考人，在應試不同等級考試之後，經由經驗吸取較占便宜，不盡公平。

2.本次考試第一次測試兩岸試題，是否符合用人機關需求？又部分類科試題是否應涵蓋兩岸議題內涵等？均請部檢討。

3.本席支持高、普、特考增列客家類科，但試題應力求妥適性。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：國家考試職能評估方法與標準之建立研討會辦理情形。

2、考試動態：舉行 98 年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。

2009.11.26（62）

1.有關考選業務基金收支預算、公務人員考試法第 15 條條文修正草案，初步獲得立法院相關委員會支持，值得慶賀，惟兩案留下保留或作成附帶決議。第 1 案立法委員之提案交黨團協商，內容有關落實考生繳交報名費能專款專用於增進應考品質，考選業務基金相關經費應朝回饋考生方向辦理，如降低報名費、補助偏遠地區民眾及中低收入戶

報名費等。部之政策立場及未來黨團協商之因應對策爲何？第 2 案作成附帶決議：考選部應通盤檢討改進各級考試方式技術，以招考優秀人才，蔚爲國用。

2.上開立法院附帶決議有關檢討改進各級考試方式一節，本席思及外界時有童子軍司法官、警察特考及格人員能力不足之批評，事實與我考選作業亦有緊密相關。分析國際投資分析師認證及證期會相關考試試題，測驗愛沙尼亞由北約組織改參加歐盟之經濟變遷等實例題，在背景主題下，包括 7 項情境子題，其無法經由背誦得分。我國公務人員考試如能參採此命題方式，或可降低學子經由補習教育強記進入公職之比例，而真正選拔素質良好之人才，如此亦必影響長遠之政府行政競爭力。

3.舉證券暨期貨市場發展基金會證券分析師試務情形：

（1）測驗題試題來源 40%爲公開出版之題庫試題、60%爲單次命題作業模式。

（2）命題費用測驗題每題 160 元（含稅）、申論題每題 800 元（含稅）、閱卷每份 75 元，不及 40 份仍以 40 份計算，並按日計付車馬費，說明考選部與證期會之命題委員往往來自相關群體且有競合性，價格雖非一切，但其試務報酬標準具參考性。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：（1）立法院司法及法制委員會審查 99 年度考選業務基金收支預算會議情形。（2）立法院司法及法制委員會審查公務人員考試法第十五條條文修正草案情形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及 98 年軍法官考試第二試口試及辦理榜示作業。

二、專技人員考試

(一)考試規則、類科與方法

2008.09.18（3）

專利師等考試部分科目選考所衍生之問題應仔細研議下列議題之原則性：

1.維持一職系與一類科對稱是否過於僵化不利人才選拔。

2.類科個別考試科目之合理性、效度與信度問題。

3.同一類科不同選考科目之計分公平性。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：訂定本部 98 年度（98 年 1 月至 12 月）舉辦各種考試期日計畫表。

２、考試動態：舉行 97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項

考試事宜。

2008.10.16（7）

95 年專技中醫師特考陳懿琳等 3 人訴願案撤銷後之重閱後續作業，應與原典試會、閱卷委員溝通。而日後同類似本案或專利師選考科目所生爭議等，部宜成立專案小組因應，不宜貿然回應。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：國家考試題庫建置概況。

２、考試動態：辦理 97 年公務人員特種考試身心障礙人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

３、說明有關本年第一次舉辦之專利師考試選考爭議處理情形。

2009.2.19（23）

1.導遊、領隊人員涉及國際接觸，本院有責審慎辦理考試。其中「觀光資源概要」內涵爲何？又硬體設施外，是否包括文化、建築藝術等。

2.按分析，觀光客來台目的依需求有所不同，是否針對不同對象，規劃不同資格條件及測驗內容？

3.試題應加強國家行銷內容。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：「導遊、領隊人員國家考試試題品質與相關問題之研究」研究成果。

２、考試動態：辦理 98 年公務人員初等考試入闈製題工作等各項考試事宜。

2009.11.5（59）

本（98）年專技高考律師等 5 項考試之及格標準不盡相同，故部計算之本 5 項考試及格率 9.61%毫無意義，且易造成誤解，統計作業可省略此一平均值。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：「司法官、律師考試新制說明會」辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2010.6.3（88）

是否增列「電子治理」類科，建議部檢視電子資料處理類科修改爲公共管理類科之歷史沿革及背景因素，從長計議。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：國家考試 e 化策略研討會辦理情形。

２、考試動態：辦理 99 年專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人

員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師考試入闈製題工作等各項考試事宜。

3、補充報告立法院審查專門職業及技術人員考試法部分條文修正草案、醫師法修正草案情形。

2010.7.8（93）

1.考試委員之實地參訪，可從中學習及了解考銓實務作業，對相關問題如能及時解決，更具意義。部報告將討論護理人員考試應考資格納入 OSCE 之可行性，請教其養成及維護經費來源為何？

2.建議比照司法官、律師考試，舉辦醫師、護理師考試成果研討會。

3.明年教育部指考將提供冷氣教室，請部研擬相關作業程序，預作準備。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：99 年第 2 季（4 至 6 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

2、考試動態：辦理 99 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試入闈製題工作等各項考試事宜。

2010.9.2（101）

從附表 1、2 來看，技術類科應考資格限制過嚴，行政類科則過於寬鬆，惟部分行政類科仍具專

業性，應考資格全無設限委實不妥。國家考試往往影響學校教學，且考選為全國人力資源一環，與學校教育分屬上、下游工作，應相互結合。本席原則贊同放寬技術類科應考資格規定，併請部全面檢討行政類科應考資格，並與大專校院緊密聯繫溝通，制定合宜之人力資源政策。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：（1）研議放寬公務人員考試技術類科應考資格比照行政類科不限系科案。（2）專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理情形。

２、考試動態：舉行 99 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試、99 年第二次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試。

2010.9.30（105）

1.國家人才與知識應為社會全體所共享，且多數國家軍方科技往往超越社會之水平，本案建議部與國防部持續協商，尋求可行方案。

2.三等退除役特考計 12 個職系 13 個類科；四等特考計 11 個職系 12 個類科，但均缺乏災防、空勤與工程等軍方較專業且民間社會較欠缺之類科，建議通盤檢討職系與類科之妥適性，讓具專長之軍職人員實際為社會所用。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：國防部蒞部會商「精進軍職人員轉任公職考試案」。

２、考試動態：辦理 99 年公務人員高等考試一級暨二級考試入闈製題工作等各項考試事宜。

2010.12.2（114）

1.司法院釋字第 682 號解釋出爐後，2 萬多名中醫師檢定考試及格人員之應考權後續事宜，將接踵而至，問題除關涉專業知能外，涉及立法院相關決議，請部預爲妥處。

2.據接觸中醫界人士與參訪中國醫藥大學經驗，多認爲中醫師應朝正規教育養成方向發展，惟必須留意：

（1）中、西醫均有總量管制，但管制係爲確保醫療品質與專業技能之提升，不應成爲對特定對象之保護。

（2）除學校教育名額管控外，考選機關亦應嚴格把關。如專技醫師高考錄取率動輒 90%以上，似已成爲以總量管制爲名之保障，應更精進其技能，以確保醫療品質。

考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：

１、考選行政：司法院釋字第 682 號解釋中醫師特考特定科目設限合憲。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試原住民族考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜。

(二)醫事考試

2008.12.11（15）

醫師法第 4 條之 1 有關具美國、歐洲等 9 大地區或國家之外國學歷得參加醫師考試規定，在全球化趨勢下，歐盟範圍不斷擴大，除影響考試公平性外，醫師考試關涉人民健康，相關考選政策如何因應？請部說明。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：研訂公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試科目命題大綱辦理情形。

２、考試動態：辦理 97 年公務人員特種考試民航人員考試、97 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試榜示等各項考試事宜。

2009.7.23（44）

1.外界時有過度保障國內醫學生之意見，但據醫師法第 4 條之 1 規定，情況又非如此。實務上須經甄試之外國醫學生不多。

2.醫師法相關規定未盡周延，如「歐洲國家」定義等，變化大且須依實際情勢修正之。

3.有關波蘭醫學生報考專技醫事人員問題，部

處理得宜，惟須考量相關法制變革前後應考人權益問題。

4.爲甄拔優秀醫事人員，請部掌握教育部認證外國醫學生學歷、衛生署辦理實習，及立法院審議醫師法修正草案等進度，並充實自身應有之相關資訊及知識。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）:

1、考選行政：研訂交通事業港務人員升資考試應試科目命題大綱辦理情形。

2、考試動態：辦理 98 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員（不含牙醫師、助產師、職能治療師）、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試、98 年專門職業及技術人員高等考試法醫師考試入闈製題工作等各項考試事宜。

3、補充說明部辦理人才培育會議及波蘭大學醫學系、牙醫學系學歷報考專技醫事人員考試情形。

(三)警察考試

2009.11.12（60）

1.基層警特及格警員之殉職事件，各界反應可謂公共政策上之「第三類型錯誤」（Type Three Error），即用正確方法去解決認定錯誤之政策問題。內政部之研議聚焦在將實務訓練由 12 個月延

長至 18 個月，而立法院則要求停辦基層警察特考，但增加訓練期程 6 個月或停辦一次特考是否即能真正解決根本之政策問題，不無疑義。事實所提出兩項政策選案分別有過分簡化問題及輕率行事之嫌。

2.本席認爲考試方法、實務訓練雖會影響警察素質，但根本問題在目前警力不足之政策系絡下（台灣員警缺額率達 22.44%，計 2 萬 169 人），警政主管機關在人力資源管理領域，仍有極大之改善空間。例如員警站崗 ATM、員警輪值休及基特班員警服勤必須與正規員警一併進行等作法，均已引起廣大社會各界之討論，對員警人力運用之耗勞（burnouts）及政策效果均有所質疑。而又所謂「多元警力」又僅流於淺碟型之警力來源多元化之認知，不計實際工作內容分析及任職能力不適及不足，期望以一般生考試通過之名額補足當前警力；而在發生殉職個案後，又僅能以延長 6 個月訓練之方案，企圖解決問題，實乃政策高度及分析深度均不足。

3.本席主張當前警察人力資源議題應採「二軌制」以圖解決。大軌強調並深化正規警察教育（如警大、警專），而小軌以一般基特訓練補足人力，如此教育與訓練兩軌進行，一方面滿足多元化警力之政策原則，而同時有效運用人力資源。而此兩軌制下，其核心基礎是考選部及保訓會在進行考試、

訓練業務之前，首先應與用人機關共同研析警察人力之「職系分析及歸類」，以釐清何種警力必須（亦僅能）借助教育之大軌以養成，而那些又可由特考訓練（小軌）而培育，而後再思考考試及訓練之方式。如不循此途下所辦之考試，則不免有可能落人制度殺人之譏，而不幸事件亦難避免重演。

4.本席認為不宜遽以停辦 99 年基層警察特考，但有關錄取人員之訓練事宜，可邀請內政部、保訓會等機關組成專案小組，研議強化本次基特警員專業知能及技術。

考選部業務報告（董次長保城代為報告）:

1、考選行政：新制司法官及律師考試命題技術會議。

2、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試、98 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、98 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試、98 年公務人員特種考試原住民族考試典試委員會第二次會議。

3、補充說明因賴姓警員押解人犯殉職一案，部因應外界建議停辦基層警察特考、改進考試方法及延長訓練期程等相關作為。

2010.1.14（69）

警察人員考試未來將採大軌、小軌雙軌新制，為選拔最適人才，建請未來用人機關提出需求時，

一併提供職務描述與工作分析，俾憑訂定合理之警校生與一般生錄取比例。其他考試如調查人員特考之性別比例及體能測驗等議題亦相同邏輯。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：98 年第 4 季（10 至 12 月）業務檢討及工作計畫重點報告。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員升官等考試、98 年關務人員升官等考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

2010.1.28（71）

明（100）年即將推動新制警察人員考試，採警校生、一般生分定不同比例錄取，部擬議於農曆年前定案，辦理情形及比例訂定依據爲何？請說明。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：「專業舵手，技冠群倫」考試院 80 周年慶相關系列活動－專門職業及技術人員考試榜首群英座談會辦理情形。

２、考試動態：舉行 99 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員、中醫師、營養師、心理師、語言治療師考試暨醫師考試分試考試、99 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試等各項考試事宜。

2010.9.23（104）

明（100）年警察特考將分流考選，並於實施 3 年後重行檢討，部報告目前警察特考資料，可供未來政策參考。幾點意見供參：

1.錄取人員經警察養成教育者 674 人，占錄取人數 52.9%，非經警察養成教育者，占錄取人數 47.1%，其來源及報考類科各爲何？

2.錄取人員中，臺灣警察專科學校畢業者 427 人，中央警察大學畢業者 247 人，其通過三、四等考試各爲何？

3.四等警察人員錄取人員 814 人，其中臺灣警察專科學校畢業者 344 人，相差達 470 人，係經非警察養成教育者抑或警大畢業者？

4.警察特考係依據用人機關需要，分類科、等級辦理，是以，請了解錄取後機關任用之情況爲何？以爲日後辦理考試參據。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：（1）99 年公務人員特種考試警察人員考試錄取人員資料統計分析。（2）考選業務基金之設立及運用說明。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

(四)律師考試

2009.11.19（61）

法國 Pontier 教授指出法國律師考試由律師公會辦理一節，本席反對。因移植制度時除考慮文化差異外，亦須了解其律師公會存在歷史及運作情形爲何？

考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：

１、考選行政：邀請法國法學教授到部專題演講辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

(五)國際接軌

2010.11.4（110）

在全球化市場中，以資金、生產、市場及人才爲要，人才尤爲核心。部推動技師考試改進並重視與國際接軌，值得肯定。惟在全球化架構下，如何與國際間無縫接軌及建立相互認證機制？請部研議。又 ECFA 簽署後，部分專技執業已列入早收清單，請部及早進行兩岸人力規劃與認證機制，妥適回應立法委員之建議。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1、考選行政：考選部技師考試改進推動委員會辦理情形。

2、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試、99 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試、99 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等各項考試事宜。

三、典試

(一)題庫

2008.10.16（7）

題庫試題之更新率及作法各爲何？

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：國家考試題庫建置概況。

2、考試動態：辦理 97 年公務人員特種考試身心障礙人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

3、說明有關本年第一次舉辦之專利師考試選考爭議處理情形。

2009.3.19（27）

網頁考生反應題目過難，應加強題庫內容效度。如採抽題方式，建議按難易程度採分類選題。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：(1)「牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊」研究成果報告。(2)部處理有關媒體報導經濟不景氣國家考試報名費應降低情形。

２、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作。

2009.4.23（32）

外界迭有反應國家考試命題來源集中化問題，除增加題庫試題數目母體外，有無其他改進方法？

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：98 年第一次專門職業及技術人員牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試（第一試）電腦化測驗辦理情形。

２、考試動態：辦理 98 年第一次專門職業及技術人員特種考試航海人員考試榜示事宜等各項考試事宜。

3、說明部處理媒體報載有關大陸中職學歷報考專技人員護士考試情形。

2011.1.13（120）

就參與專技技師考試、地方特考典試工作經驗，2 點意見供參：

1.題庫申論題或測驗題之試題，經整建後已達一定數量，成效良好，但如何確保題目「質」的合時及合適性，如修法後題目與新法之同步，此部分之研議檢評為當務之急。

2.目前部之電腦無法正確區別判定測驗題答案卡發生卡片汙漬、以原子筆作答或缺考等狀況，類此測驗技術層面問題，請部亦專案提升改進。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：99 年第 4 季重要業務執行概況。

２、考試動態：舉行 100 年第一次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2011.3.10（127）

按題庫建立及運用辦法第 11 條規定，題庫試題每 3 年須更新，惟法令變動快速，每 3 年檢視猶有未及，實務上常因試題過時或法令變動致生試題疑義，甚而更改答案一律給分，為維護考試公信力，應予補強修訂。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：考選行政－題庫試題建置改進方向。

(二)典試人力管理

2009.4.9（30）

依申論式題庫試題命擬審查注意事項規定，每一命題委員在同一科目出題數不得超過 50%，爲免試題偏頗，上開 50%比率規定是否太高？是否應參考司法官類科命題比例原則做適度調整？請部檢討。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：研議設置身心障礙人員特考固定試區。

２、考試動態：舉行 98 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員（不含牙醫師、助產師、職能治療師）、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

2010.12.9（115）

國家考試辦理試務過程中，相關命題委員遴選參考名單宜更審慎與保密，部及部以外所有接觸業務同仁及人員均有義務，以提升考試公信力並減少困擾。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：立法院司法及法制委員會審查 100 年度考選業務基金收支預算會議情形。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99 年公務人員特種考試國家安全局國

家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

2008.11.13（11）

平行兩閱之研究有助增進考試公平性,值得肯定，並有研究價值。另幾點意見供參：

1.部報告建議事項（三）爲加強試卷抽閱功能，建議由管卷人員隨時統計每位委員閱卷評分之情形供召集人參考一節，建議建立科學性標準作業程序。

2.延聘優良閱卷委員並落實溝通、獲致共識。

3.加強抽閱功能。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）:

1、考選行政:97 年公務人員高等考試二級考試國文科平行兩閱結果分析。

2、考試動態：舉行 97 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師考試暨普通考試記帳士考試、97 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試不動產經紀人考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

3、95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試陳懿琳等 3 人撤銷後之重閱相關處理情形補充說明。

2009.2.5（21）

就本席參與抽閱試卷情形,說明人工作業過程繁瑣、易出錯。另舉由感應器（Reader） 與 Radio Frequency Identification（RFID）標籤（Tag）組成之現代射頻識別科技系統,大量運用在商業工業操作流程、醫藥學、票卷檢閱等領域，且成本很低，建議部研議引進俾助組織創新、節省人力及增進試務效率。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）:

１、考選行政：配合本部中程施政計畫持續擴大實施電腦化測驗相關事宜。

２、考試動態：舉行 98 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員（不含牙醫師、助產師、職能治療師）、中醫師、心理師、營養師考試暨醫師考試分試考試入闈製題工作。

2009.6.11（38）

1.建議部彙整試題抽閱個案或瑕疵處理情形，俾作爲試務辦理參考，提昇閱卷品質。

2.各考試類科之參考書目，宜慎重過濾，避免誤用補習班之教材。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）:考選行政－國家考試改進分區座談會辦理情形。

2009.11.5（59）

有關抽閱試卷看法，除檢討作業程序及抽閱特定試區外，影響分數之變異性，有可能是閱卷委員閱卷態度問題，因此，後續如何處理極爲重要。建議可依抽閱結果，建立委員之評分結果量化或績效指標，以科學數據爲後續處理參據。且同時應依此指標建立後續處理制度化之步驟。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：「司法官、律師考試新制說明會」辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2009.11.19（61）

考選行政部分，建議建立閱卷、命題、召集人之「評分結果量化績效指標」，將工作態度、閱卷時間、錯誤率、錯誤之處理等，予以科學指標化，作爲日後試務計畫之參考以提昇試務品質。

考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：

１、考選行政：邀請法國法學教授到部專題演講辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人

、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2009.12.31（67）

本席擔任多次典試工作，發現曾發生命題疑義等爭議之委員，仍再次出現在國考命題或閱卷委員參考名單中，爰建置典試委員資格資料庫有其必要。又試務工作之典試委員出現爭議或疑義，應有一定依循準據，依法律規範、個案情況及其共同標準等因素，訂定除名準則，建置往後可供運用之資料庫，以免重蹈覆轍。

考選部業務報告（黃次長雅榜代為報告）：

１、考選行政：「國家考試口試參考手冊」期中報告研究成果報告。

２、考試動態：舉行 99 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員、中醫師、營養師、心理師、語言治療師考試暨醫師考試分試考試、99 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2011.3.10（127）

本案當事人將試題第 1 個子題答案夾雜在第 2 子題答案中，係應考人抑或閱卷委員之疏失？據本

席閱卷經驗，應考人時有未依序答題情事，致閱卷委員倍感困擾，或可於試場規則規定應考人未依序作答之處理依據，請部審酌。

考選部書面報告：

考選部函陳補行錄取 99 年專門職業及技術人員高等考試會計師考試紀淑梅 1 人一案，報請查照。

2011.3.10（127）

審題程序分 2 階段核章，惟仍有試題疑義問題，不知實務上審題委員係以何種角度與標準核章？又第 2 階段審題時，可能囿於第 1 階段程序已完成，致未嚴謹審題，請部研議改進。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：考選行政－題庫試題建置改進方向。

2011.5.19（137）

1.99 年遴聘 3,005 位典試人員，其中有些屬重複遴聘，請部分析其重複遴聘的性質。

2.連續 3 年重複遴聘者，若其參與命題工作，是否就同科目命題？

3.請部基於現行考量，兼顧校際、區域與性別命題平衡原則，對於考試題目的信度、效度，所造

成的差異性及影響，進行分析研究。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：99 年各項考試典試人員遴聘次數分析。

２、考試動態：舉行 100 年交通事業鐵路、公路、港務人員升資考試等各項考試事宜。

2011.7.21（146）

「典試人力資料庫專長審查作業要點」其目的在於提升、精進試題品質，對於部進行各類專長審查作業並將實務界專家納入之努力，表示肯定。據部報告 99 年底已完成非專技類（如行政學類）實務專家之專長審查，惟如何推薦遴選？其標準及職務範圍爲何？另警政、消防類實務專家部分將請警政署人事室推薦一節，其推薦之人選是否衍生弊端？倘部排除此考慮，則應就實務專家人選之提聘，擬訂一致性之標準，適用於各類機關及組織，以達提升命題品質之目標。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：本（ 100）年上半年辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。

２、考試動態：舉行 100 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試。

2011.8.4（148）

1.命題重複情事，實有檢討空間，事後之危機因應與補救處理態度應謹慎，本院辦理國考更應力求精進，避免重複出現類此問題。

2.針對此問題，應及早公開說明依法有何既定之規定與本院處理方式。

3.再次提醒部應儘快完備典試人員名單資料庫不適任人員之註記，並成立專案研究小組訂定註記原則，以避免錯誤遴聘。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1、考選行政：全面建立並公布實施專技人員考試應試專業科目命題大綱報告。

2、考試動態：舉行 100 年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試等考試事宜。

2011.8.18（150）

1.試題疑義之處理應更嚴謹，建議部將試題疑義發生之原因及解決方式等寶貴經驗歸納彙總，提供日後命題之參考。

2.審題程序部分，特別是申論題，建議在命題原則或注意事項上，設計 checklist，供審題委員

檢核，方不致流於形式。

3.分題閱卷加計總分之程序，建議部研議總分由電腦加計之可能性，以解決目前運作困難。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1、考選行政：命題技術研習辦理情形暨執行成果報告。

2、考試動態：舉行 100 年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第 1 次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

2011.7.28（147）

1.以行政命令規範本院及所屬部會暨行政院人事行政局現職人員，不得擔任命題、閱卷、口試等典試工作一節，與典試法相關規定有所牴觸，是否合宜？

2.考選部上週業務報告典試人力資料庫將朝擴大參與及學術與實務並重方向進行，與此行政會議協調之決議是否一致？此項決議非屬法律位階，且似乎隱含或暗示國家考試之公正性受到質疑，部會局現職人員擔任典試工作對於國家考試公正性之傷害究竟爲何？請說明此項行政命令之論據爲何？

3.所謂限制部會局以達「多元參與」目的，實是本末倒置，適得其反的縮減參與機會，也傷害了試題品質的提升。

秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

1、本院暨所屬機關 100 年上半年度立法計畫辦理檢討情形。

2、研商「本院暨所屬部會暨行政院人事行政局現職人員得否擔任典試工作」一案會議辦理情形。

3、考試委員實地參訪行政院大陸委員會辦理情形。

(三)相關典試事宜

2009.11.19（61）

肯定部安排 1 天的業務研討會議，了解試務改進之根本問題與困難在於經費，可否按部規劃申請行政院科技發展基金補助？或可與人事局、研考會等跨域合作，俾甄選優秀人才，爲國所用。

考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：

1、考選行政：邀請法國法學教授到部專題演講辦理情形。

2、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

2010.12.9（115）

立法委員質詢監試制度存廢問題，所為何來？此關涉監試法之修正，部宜了解。就本席擔任典試委員長之專技建築師等 3 項考試而言，辦理過程中，監試委員助益良多，且監試工作可加強考試之公正性並減少外界疑慮，請部詳細說明並預為因應。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：立法院司法及法制委員會審查 100 年度考選業務基金收支預算會議情形。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

2009.3.5（25）

部同仁忙於試務，爰肯定部將善用科技列為本年施政重點。其中系統整合部分，可再大力加強，仍有改善空間，除改進試題作業外，應併予檢討試務作業，俾減少人力資源浪費。

其他有關報告：

考試院 97 年度工作檢討暨 98 年度考銓業務施政重點報告－考選部工作報告。

四、其他考選事宜

(一)公私協力

2009.5.21（36）

對於國家考試採行公私協力（ＰＰＰ），部政策立場爲何？有關成本效益、教育成本及勞務分擔各爲何？又政府委託民間辦理業務，法律責任仍應歸屬政府。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：邀請德國、日本法學教授到部專題演講辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人、第一次消防設備士考試、特種考試中醫師考試入闈製題工作等各項考試事宜。

３、說明因應新型流感國家考試辦理情形。

2010.12.9（115）

部與提供試場之學校會計、總務等單位，應有單一溝通窗口以及時處理有關問題。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：立法院司法及法制委員會審查 100 年度

考選業務基金收支預算會議情形。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

(二)考訓用配合與職能評估

2009.12.24（66）

本席多次就警察、調查人員特考決定合理需用名額及分定男、女錄取比例等議題，提出正本清源之道在於考試舉辦之初，即應要求用人機關提供職位描述及工作分析，以訂定合理名額及比例，增進甄拔人才正確性。

考選部業務報告（董次長保城代爲報告）：

１、考選行政：考選制度回顧與前瞻研討會辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試第二試、98 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試第三試、98 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第三試及辦理榜示作業。

2010.1.21（70）

1.楊部長、張主委近日於北、中、南部密集造訪配合辦理試務之學界教師，並代表院方表達感謝，外界反應良好，值得鼓勵並請繼續辦理。

2.本席持續就考用配合提供相關意見，並從人力資源角度，建議用人機關提報需求時，必須一併提供職務描述與工作分析。據本席近日研究，現行公務人員任用法第 7、8 條規定，各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍工作項目、適當工作量及明確工作權責，訂定職務說明書，並依職系說明書歸入適當之職系，列表送銓敘部核備。此外，目前有職系說明書、職務歸系、職務說明書配套法規，可參據訂定相關職務之具備條件。是以，舉辦相關考試時，除用人機關（構）應按：

（1）各機關組織法

（2）各機關處務規程、辦事細則

（3）職務說明書訂定辦法

詳報考試計畫外，考選、銓敘兩部應跨部通力合作，落實現行規定及辦法，俾以訂定合宜之需用名額或分定性別錄取比例。

考選部業務報告（董次長保城代為報告）：

1、考選行政：98 年公務人員升官等考試、98 年關務人員升官等考試錄取人員資料統計分析。

2、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試典試委員會第二次會議。

2010.9.9（102）

研討會學者分別從「教、考、訓、用」等 4 個

思考架構角度予以省察，以鋪陳不確定法律概念之理解脈絡，對認定「專技人員」頗有助益。教、考之間，用人機關之職務描述書、職系管理等，應有所要求與連結。以李委員雅榮所提食品技師報考人數激增爲例，說明藉由職務或職系說明書清楚界定職務，可解決相關考試分定性別錄取比例、人數及考試公平與否等問題，以杜外界爭議，並提升國家考試舉才效能，請部參考。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理成果。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試警察人員考試及 99 年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。

2011.4.7（131）

部推動建立各類科核心職能事宜，3 點建議：

1.部多次報告職能評估標準作業流程之建立，目前之政策目標爲何？預期 2 年之階段成果爲何？

2.去（99）年舉辦之國家考試職能評估研討會，部分與會者認爲職能評估並不適用於公務人員考試，部之看法及政策爲何？

3.部職司考選，落實職能評估於教考訓用之結合有何作爲？與相關機關之執行整合如何進行？

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政： 100 年第 1 季重要業務執行概況。

２、考試動態：辦理 100 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、 100 年公務人員特種考試關務人員考試、 100 年公務人員特種考試稅務人員考試、100 年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試、 100 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

2011.4.21（133）

1.部推動並建立職能指標之工作繁重，除請本院及行政院各部會充分合作與協助外，對專家學者所提建議，亦請具體落實，以求其實效。

2.職系說明書與職組暨職系名稱一覽表自民國 76 年訂定發布以來，部分職系工作內容與歸系職務不相符合，用人機關難以覓得適任人員，迭生困擾。職能評鑑實質定義之後，二者均應配合修正調整，使教考訓用結合。對此，本院除考選外，其他相關部會及局有無規劃因應作爲？

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：逐步推動行政院各機關建立各職系職能指標。

２、考試動態：舉行 100 年第一次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試典試委員會第二次會議及辦理榜示等各項考試事宜。

2010.7.1（92）

1.地方特考土木工程等類科長期錄取不足額，除了解公部門較私部門難以甄拔優秀人才之原因外，請研議更爲寬廣之用人方式，如建構彈性薪俸制度，並加強專業加給措施等。

2.在考試用人原則下，爲符機關用人需求，應研議擬定較爲彈性之用人方式。

3.原住民特考技術類科錄取不足額原因，應非考試方法單一因素，而與原住民族志趣、生活方式有關。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

研擬「改進高普考及地方、身心障礙、原住民特考等考試部分技術類科錄取不足額問題之分析報告」及送請有關機關參處情形。

2010.5.27（87）

詹委員中原臨時報告：

本（99）年 5 月 20 日本院第 11 屆考試委員第 33 次座談會決議：本屆委員就任以來，多次對如何加強考訓合一，爲國舉才，多有建言，時程迄今已是一年有餘；爰請考選部及公務人員保障暨培訓委員會對考訓合一之具體規劃方向及進度提出專案

報告。

決定：請秘書長轉知考選部及公務人員保障暨培訓委員會提出專案報告。

(三)考選業務基金

2009.11.26（62）

有關考選業務基金收支預算、公務人員考試法第 15 條條文修正草案，初步獲得立法院相關委員會支持，值得慶賀，惟兩案留下保留或作成附帶決議。第 1 案立法委員之提案交黨團協商，內容有關落實考生繳交報名費能專款專用於增進應考品質，考選業務基金相關經費應朝回饋考生方向辦理，如降低報名費、補助偏遠地區民眾及中低收入戶報名費等。部之政策立場及未來黨團協商之因應對策為何？第 2 案作成附帶決議：考選部應通盤檢討改進各級考試方式技術，以招考優秀人才，蔚為國用。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：（1）立法院司法及法制委員會審查 99 年度考選業務基金收支預算會議情形。（2）立法院司法及法制委員會審查公務人員考試法第十五條條文修正草案情

形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及 98 年軍法官考試第二試口試及辦理榜示作業。

2010.12.9（115）

恭喜部考選業務基金順利通過審查，請部用於精進閱卷、命題之信效度。本席發現，閱卷委員之重要性不亞於命題委員，有關閱卷委員參與意願、閱卷份數分配等關涉閱卷品質之問題，部應成立專案小組研究。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

１、考選行政：立法院司法及法制委員會審查 100 年度考選業務基金收支預算會議情形。

２、考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、99 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗等各項考試事宜。

(四)便民措施

2009.3.19（27）

1.部規劃降低收費標準爲明智之舉。至於蔡委員璧煌所提寬列預算部分，建議同時進行。

2.部網頁「意見看板」維護非常用心。去年計有6,236件，績效良好，同仁值得鼓勵。

3.因應考試方法變革，報名費收取亦須彈性。即不同考試方式，採不同收費標準。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：(1)「牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊」研究成果報告。(2)部處理有關媒體報導經濟不景氣國家考試報名費應降低情形。

2、考試動態：舉行98年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作。

2009.9.10（51）

部推動電子政務或數位政府績效良好，值得肯定。幾個問題請教：

1.初等考試、身心障礙特考應考人使用網路報名比例較低，相關數位落差問題應予改善。報告第1段指出網路報名會員人數達59萬人，第2段卻提及e管家會員人數達1.3萬人，上開數據請釐清。

2.就本席擔任專技律師、會計師、社工師等考試典試委員長情形，說明部試務人員對非其本業之考試科目命題仍仔細檢視，工作備極辛勞。又目前測驗題以8套機器讀卡並輔以人工作業，部數位業務仍有改善空間，並建議參採RFID，以無線方式作業，且無須掃描，節省部人力負擔。

3.數位電子化政府爲目前各國努力方向，10月份新加坡將在印尼舉辦亞太數位政府高峰會，有各國負責政府電子資訊化業務人員出席。經本席爭取 5 個邀請與會名額，請院部會局派員參與，提昇數位國際交流視野。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：國家考試網路報名辦理情形。

2010.5.20（86）

網路期限內多次選填志願爲保障應考人權益之考試分發改進措施，爲政府效能進步的展現，局調整方向正確。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代爲報告）：

１、有關組織改造後「行政院所屬各級機關人事單位設置標準」一案。

２、配合促進就業，行政院核定修正「中華民國九十八年至一百年鬆綁員額管制促進就業計畫」。

３、99 年公務人員初等考試正額錄取人員對本局辦理網路選填志願不限次數修改志願功能之意見調查結果。

(五)資訊安全

2010.1.7（68

駭客入侵方式包括：e-mail 郵件、網路釣魚、

美麗圖片、提供免費修補或更新程式、MSN 或 QQ 等，無所不在，按文獻記載，推動社交工程（social engineering）演練以提昇資安意識，有其重要性。兩點請教：

1.實際演練時同仁較易上當之入侵態樣為何？

2.部內哪些資料易受駭客入侵威脅？又部刻正發展、建置題庫，相關考選行政資安必須預為因應防範。

考選部業務報告（董次長保城代為報告）：

1、考選行政：本部 98 年社交工程演練及資訊安全教育訓練辦理情形。

2、考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試、98 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、98 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試、98 年公務人員特種考試原住民族考試典試委員會第三次會議。

2011.2.17（124）

為維護考試公平性，部盡心盡力，針對電子舞弊採行許多防範措施，並於 100 年初等考試試前進行嫌疑人資料比對，加強防範，值得嘉許。中國時報、民眾日報之大幅報導，確可達一定嚇阻功效，但為提升防弊效果，相關措施之公開似宜有所保留，不需公布全部底牌，以防作弊集團有所防範，反失查弊效果。

考選部業務報告（賴部長峰偉報告）

１、考選行政：99 年特種考試地方政府公務人員考試應考人電子舞弊案後續處理情形報告。

２、考試動態：舉行 100 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試委員會第一次會議。

（六）數位學習

2010.5.27（87）

部數位學習之方向、工作，值得肯定與鼓勵。建議數位學習課程應可送中衛發展中心進行數位學習品質認證，俾從中獲得修改建議，確立內容品質，以提升學習者信心。

決定：委員所提意見請考選部參考。

考選部業務報告（董次長保城代為報告）：國家考試數位學習課程推動情形。

貳、銓敘

一、組織編制、縣(市)升格改制與職務列等

2009.5.21（36）

行政院訂定之法制業務人力配置與運用原則

，將爲各機關法制人員管理依據，未來或可加強法制人力素質，但幾個問題請審酌：

1.報告指稱，現行公務人員加給表（五）所定法制加給支給要件，限於法律系所畢業或法制類科考試或高考律師及格者，造成同爲法制人員卻支領不同加給之內部管理困擾。未來若機關職務擴大歸入法制職系，在法制與非法制人員間，同樣亦造成內部管理困擾。

2.運用原則二有關法制業務範圍，是否僅限於法制人員始能辦理？

3.運用原則五之（一），有關四級機關法制作業，除配置法制專長專責法制業務人力外，得由上級機關統籌辦理一節，將衝擊機關層級節制及自主性。

4.運用原則五之（二），有關機關具法制職系資格人員，如非實際辦理法制業務者，宜檢討調整辦理法制業務一節，須先作工作職位分析及評估，以確定職位性質，及機關業務是否有法制以外專業知識之需求。

決定：委員意見請銓敘部、行政院人事行政局參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、銓敘部對於行政院提昇法制人力有關職務歸系案件

之處理情形。

2、補充說明立法院審議公務人員行政中立法草案情形及部配合辦理事宜。

2009.6.11（38）

中央行政機關組織基準法爲政府改造 3 大法之一。修正案相關問題請審酌：

1.據衛武營藝術中心不按逐級設立個案，修正組織基準法規定，實爲組織編制特殊情形。本法第 2 條、第 25 條規範內容似有敘述重複情況。

2.外交機關組設涉及外館實際運作情形及外交彈性，似可同意排除適用組織基準法。

3.第 36 條：「一級機關爲因應突發、特殊或新興之重大事務，得設臨時性、過渡性之機關。……」有關「突發、特殊或新興之重大事務」係指何種操作情況？宜敘明清楚，以利執行。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、97 年度公務人員銓審案件辦理情形。

2、立法院司法及法制委員會審查中央行政機關組織基準法部分條文修正草案會議情形。

2009.10.1（54）

有關配合地制法之組編爭議案件，建請院、部妥為處理及回應。又爭議主要為機構名稱、未發考績獎金及低階領導高階等，應逐一說明。本席就實際基層民情及媒體反映得知，認為本案係本屆以來，首次對本院案件嚴重負面報導，請重視之。

決定：委員意見交銓敘部參考。

銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：銓敘部 98 年第 3 季重要業務執行概況。

2009.10.15（56）

有關組織基準法，3 點意見供參：

1.就立法院審查情形而言，顯見該院對於放寬機關組設仍不放心，意欲管制。本席認為明文規定二級機關「部」、「委員會」、「獨立機關」等機關之數額，合理可行。但其細部規模建制，似宜予保留，較有彈性。如二級機關業務單位「司」之總數，部分立法委員建議以 112 個為限，增、減之間，各單位互相牽動，缺乏彈性，反宜適度放寬。

2.據部報告，有關第 36 條擴大授權二、三級機關，設立臨時性、過渡性之三、四級機關疑慮，研考會說明係參考本院意見擬具，但部卻以研考會為組織基準法主管機關，同意該會之解釋。是以，

上開第 36 條之立場，係以本院抑或研考會意見爲主？請說明。

3.本席贊同第 36 條第 2 項增列授權設立三、四級臨時性或過渡性機關之規定，但未來黨團協商時，對於可能面臨之衝突或空白授權疑慮等，須妥爲溝通、協調，以竟其功。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、各機關依醫事人員人事條例相關規定修正組織法規情形。

2、立法院司法及法制委員會審查中央行政機關組織基準法部分條文修正草案情形。

2009.11.12（60）

1.榮工公司民營化係政府既定政策，合理與否不在此論。人事問題往往爲推動民營化面臨之關鍵問題所在，須審慎處理。

2.未來行政院報送名冊之合理性問題才是關鍵，請部留意。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：配合榮民工程股份有限公司民營化保留公務人員身分人員專案移撥安置規劃情形。

2010.1.14（69）

行政院組織改造 4 法案已完成立法程序，並妥擬公務人員優退等配套措施，部長已率同仁對外溝通，立意良好。幾點意見供參：

1.現有法定員額 22 萬 3 千人，但未來員額總數最高限爲 17 萬 3 千人，預算員額則爲 16 萬 4 千人，員額數已有變動，而期間另有 18 萬 2 千人現有員額之媒體報導，莫衷一是，其一爭點在於未來機關員額總數是否仍有 5%增加或精減之彈性空間？其次是涉及此次總員額法結果是精簡或是增額，正負差距達 1 萬 8 千人，應謹慎回應及處理。媒體報導似與事實不符，宜適時對外溝通說明。

2.配合政府改造，鼓勵公務人員辦理退休，於年滿 55 歲，任職滿 20 年以上者，即可支領月退休金，有無落日條款？

3.政策上一方面給予優退，但送請立法院審議之退休法修正草案，卻同時推動自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案即延退方案，人力政策規劃究竟爲何？是否有矛盾衝突之處？

4.法案或政策之媒體溝通有待加強。媒體報導退休法修正案擬將 75 制改爲 85 制，但事實上辦理退休支領月退休金條件有三：

（1）任職滿 15 年以上，且年滿 60 歲者（75 制）。

（2）任職滿 25 年以上，且年滿 60 歲者（85

制）。

（3）任職滿 30 年以上，且年滿 55 歲者（85 制）。按此 3 條件，75 制並未完全修改爲 85 制，服務年限亦非均延長 10 年，只要多服務 5 年，加上 5 年新年資即已成就月退休俸條件。外界甚或人事專家學者亦不了解，實有再溝通必要。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、中央健康保險局現職人員比照改任官職等級及退撫事項宣導說明會辦理情形。

2、銓敘部 98 年第 4 季重要業務執行概況。

2010.4.8（80）

部前配合地方制度法之修正，陳報地方機關職務列等表修正案，嗣因八八風災、政府整體財政負擔及縣（市）改制直轄市等因素而緩議。而部因應行政院組織改造及改制直轄市辦理修編事宜，所擬具之「各機關職稱及官等職等員額配置準則修正草案」、「行政院組織改造各級機關（構）主要職務列等審議原則草案」，與職務列等表案息息相關，上開緩議因素是否已解決？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 1 季重要業務執行概況。

2010.6.3（88）

1.據案附中央一級至四級機關職稱簡併表，與資訊類職稱有關者計有 12 個，其中「高級分析師」、「分析師」、「設計師」及「管理師」等職稱之選置，或可達到名稱齊一之效果，但與實際業務是否名實相符？又一級至三級機關部並無建議選置「管理師」職稱，但四級機關則建議選置，原因為何？

2.關於三級機關資訊類職稱，人事局建議就「設計師」、「管理師」擇一選用，但部建議同屬三級機關國稅局選置「管理師」，兩者是否有所衝突？請說明。

銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：銓敘部為配合行政院組織調整擬具「行政院組織改造期間職稱簡併原則」辦理情形。

2010.6.17（90）

關於地方行政機關組織準則、員額管理等，部與人事局已提出概略規範。幾點意見：

1.直轄市人事體系之組織、列等，由機關型態過渡到內部一級單位，將衍生單位處長之列等問題。另縣（市）人事單位原與一級業務單位平行、相

當，未來是否有所變化或低於一級業務單位主管（含比照列等之政務職主管）？

2.直轄市一級單位、所屬一級機關是否置副主管、副首長仍未確定。未來核議時，部雖將依公務人員任用法第 6 條規定，審酌機關之職責程度、業務性質及機關層次，訂定其職務列等。惟值五都改制之際，部目前對五都之現況依任用法第 6 條原則，有何已預作準備之判定作業基準？

3.直轄市政府內部 2、3 層級主管間置秘書、專員等核稿人員職稱，組織準則第 12 條並未規範，部已未雨綢繆，惟將來考量其內部配置及整體職務衡平之基礎爲何？目前已有何種準備？

4.一加一應等於二，但以臺中縣、市合併改制爲直轄市爲例，縣、市合併後，總人口數並未增加，理論上現有公務人員數足應業務所需，但何以五都公務人員數卻得增置 8,967 人？中央政府機關總員額法施行後，明定各類別機關員額高限，未來地方機關是否有比照訂定員額上限之必要？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於地方行政機關組織準則部分條文修正涉及官制官規之情形。

2010.9.2（101）

1.捍衛官制官規爲本院職責，相關機關亦有共識，但中央政府囿於政治現實，往往不敢太過強勢

，致有本案之決議。政府組織改造關涉組織變遷，必須注意 22 個面向，現僅爲組改初步階段，有關問題會陸續浮現，如本案改制之高雄市政府爲安置人員而要求增置副秘書長等。官制官規須考量組織設計之衡平性外，如何解決及因應目前地方自治之發展現況，亦不容忽視。

2.桃園縣準用直轄市相關規定後，編制員額得增置 3,418 人，但考試委員實地參訪桃園縣政府時，朱前縣長表示改制後，員額並非一加一等於二，並將以業務需求爲主要考量，此爲組織改造以提升行政效率之意義所在。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於內政部召開審查新直轄市議會、政府組織規程暨(行政人員)編制表草案及桃園縣準用直轄市相關規定之會議情形。

2010.10.21（108）

地方制度法修正通過後，中央與地方成爲學理上所稱「討厭的伙伴關係」，地方擴大分權的結果，致中央欲對官制官規作統一的規範更形困難，3 點提醒與注意：

1.桃園縣（市）準用直轄市規定部分，6 月份申請至 9 月時，其人口數僅較規定之 2 百萬人多 2 千多人，而 6 月至 9 月即已遷出 1 萬 5 千人。以地

方自治的角度觀之，此風不可長，相關升格改制之員額準用規定，宜妥擬退場機制，減少投機操作空間。

2.改制後之官制官規趨於混亂，機關層級不一，以地方稅務機關爲例有列爲一級機關或一級單位者，亦有列爲二級機關者；財政單位名稱亦有各自不盡相同情形，有無解決之道？

3.同意高雄市政府設秘書長 2 人，議會設秘書長 1 人，此爲暫行性措施，未來之處理原則爲何？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：縣(市)改制直轄市及桃園縣準用直轄市相關規定涉及官制官規部分之結論。

2011.1.20（121）

1.對於行政院組改推動小組第 3 梯次審查組改組織法案（包括 46 個三級機關）以及 18 日委員座談會有關行政院組改相關事宜，本席仍有很大疑惑，按三級機關數由 281 個刪減爲 70 個、四級機關數由 760 個刪減爲 600 多個，機關數大幅減少，共約 300 個，且部分機關並非由三級改制爲四級機關，而係從此消失，是否應從機關功能角度檢視機關職責之發揮，要保證人民所接受必要公共服務之持續性，並不得受損害。本院在審查相關組織法案時，應特別注意確認此問題。

2.第 3 梯次審查組改組織法案時，部分機關擬

訂公務人員權益保障、首長職務列等及機關的保留或常設性任務編組等，將造成過多組改例外處理情形，本席主張例外亦應有整合之共通原則，請部局提出「後設準則」(meta-principals）供審查會參考。如第 3 梯次組改審查會審查之 9 個機關組織法案，過半數提出不同意見並爭取更好條件，爰請部併同第 1、 2 梯次相關組織功能、員額配置及列等提高之例外情形，予以匯總報告。

3.昨（19）日委員實地參訪台北市政府，市府建議提高公務人員職務列等，此乃五都改制後地方政府爭取權益之必然現象。依公務人員任用法第 6 條第 2、4 項規定，職務列等表必須依職責程度、業務性質及機關層次，由本院定之。但地方政府爲公務人員職務列等主張考量地方經濟發展、服務人口數、工業開發等狀況訂定，亦不無道理。值此五都新立之際，地方職務列等衡平性及原則性，部應早爲一致性政策因應。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）:

1、關於行政院組織改造推動小組會議第 3 梯次審查組改組織法案情形。

2、口頭補充報告： (1)18 趴優存檢討案，初步決定政務人員優存金額由 333 萬降低爲 200 萬元。 (2)退休公務人員所得替代率，擬區分爲政務人員、主管與非主管人員 3 種，預定 21 日上午舉行第 4 次會議，協商結論將向院會報告。

2011.3.3（126）

改制直轄市之組織編制向為本院關注議題，輿論對此非常關心及憂心，部分社論甚以動搖國本批評之。組改目的可從結構與功能兩方面來看，核心問題分述如次：

1.職務：為首要問題。縣（市）改制或準用直轄市後，薦任第九職以上主管職務數，除高雄市減少 22 個外，其餘均增加，何以同為改制，但職務增減情況卻不同？

2.機關：人口數未滿 200 萬之直轄市政府，其一級單位或所屬一級機關合計不得超過 29 個，除台南市加計一級單位暨所屬一級機關數共計 29 個外，餘均係成立所屬一級機關，差異何在？原因為何？

3.職等：改制後薦任第八職等以上職務數大幅成長，惟類此職務多係核稿之秘書與技正，此等業務難道為組改後增加人力之目的？是以，組改須考量：

(1)組編核議之整體衡平原則為何？

(2)組織調整後精減人力效益為何？

(3)地方公共服務功能有何改變與精進？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：各改制直轄市政府所屬機關組織編制審查情形。

2011.4.7（131）

部報告提及組改三級機關爲 106 個，但目前行政院組改報告最後定案是 70 個，即便排除基準法特別規定適用後爲 53 個，三級機構爲 39 個，無論如何計算均與部提供之資訊不符。其間顯示組改內容，變動未定因素持續，建議部應歸整其中一致通則與範圍，以作爲審議標準。

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告):銓敘部 100 年第 1 季重要業務執行概況。

2011.4.21（133）

有關三級機關（構）之名稱與層級變動，有 4 點意見請教：

1.內政部國土管理署與災害防救署三級機關首長，同採政務及常務人員併列方式之原因，是否異同？

2.教育部體育署由二級調整爲三級機關，但其署長職務列等較同級機關高，其理由與教育部新設青年發展署，是否一致？有無共同之職務列等準則？有無相同考量？

3.附帶決議中有關組織編制與職務列等，特別

是官等職等配置準則，中央之簡薦委官等比例配置由高而低，地方則反之。而國發會簡任官等員額總數比率高於各機關職稱及官等職等員額配置準則一節，是否將牽動中央與地方官職等修正之對比編定？

4.五都改制後，直轄市之組編與官職等配置將改變地方自治環境，部對配置準則應重行分析檢討。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於立法院相關委員會審查各部會組織法案情形。

2011.5.5（135）

1.行政院組織改造，二級機關改制爲三級機關部分已有衡平原則，惟有無例外情形？請部說明。

2.本次審查行政院各部會組織法案，官職等雖具一致性及衡平性，惟較組改前似有調高現象。本席認爲中央機關官職等無配合調整之必要，理由如下：

(1)我國政治生態演變， 地方自治實施後，中央與地方治權互動已有改變。

(2) 官職等係依其專業性而設置，職等並不代表專業權威。

(3) 地方官職等合理調整，更可促進人才流動

。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於立法院相關委員會審查行政院各部會組織法案情形。

2011.5.26（138）

銓審工作中有關職系與職組之列定，乃銓審工作之核心基礎。舉財稅行政職系爲例，說明因地方制度改變後，其工作範圍遠遠超過其歸系之內容，惟當前實務工作職務歸系，地方政府職務歸系之範圍已非其實際工作內容，93 年 8 月雖修訂職系說明書及一覽表，惟因情勢變動快速，各機關報送銓審案件之承辦人員將遭遇困難，爰建議部於建立職系專長認定資訊作業系統，可以雙向且具動態系統爲輔助，使機關承辦人員透過系統讓部了解問題所在，部亦可即時提供相關協助。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年度公務人員銓審案件辦理情形。

2011.6.2（139）

組改期間，部之辛勞與貢獻有目共睹，惟本席對於過程中，官制官規之堅持與政治間的妥協需要更多的學習。請教：

1.原子能委員會原被排除於二級機關，但因日本核災，核安議題再度受到關注，就組織設計而言，目前 29 個機關之設置原則是否已確立？是否會因情境改變而仍得協調、改變？

2.中央二級機關之主任秘書調高職等爲第十二職等至第十三職等，爲使機關內部之職等平衡，其他職務是否同步調高？部將如何因應？

3.三級機關「署」之首長，採政務與常務併列，有無原則可依循？抑或隨機處理？係爲符合政治現實？還是組織業務需要？

4.科學教育館、台灣圖書館等經決議刪除主任秘書職務，改置副館長部分，就組織理論而言，副館長與主任秘書之職責可否替代？是否有考量其組織實務運作時可能衍生之問題？

5.金融雇員、技術人員、專技人員等三類人員，未來可能爲顧全組改順遂而准其轉任，應爲個案，惟未來其他個案應更強調部之陳述，嚴守本院之官制官規的立場及原則。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於立法院相關委員會審查及朝野黨團協商行政院各部會暨所屬組織法案情形。

2011.6.30（143）

1.新北市家暴中心組織規程總說明，稱改制直

轄市後，該中心權責業務尚無重大改變，惟卻以其權責業務有重大改變爲由，調高該中心主任列等及增設副主任，二者顯有矛盾，建議予以調整。

2.新北市家暴中心主任職等及增設副主任係比照臺北市，惟高雄市並無增設副主任，且臺南、臺中及桃園家暴中心組編案，尚未完成備查，日後高雄市等直轄市是否亦比照臺北市家暴中心組編模式辦理？

3.新北市家暴中心主任「薦任第九職等至簡任第十職等」，惟依地方行政機關組織準則第 5 條第 1 項第 2 款規定之二級機關，如其他處、大隊、所之主管職務列等爲何？

銓敘部書面報告：銓敘部函陳關於新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心組織規程暨編制表訂定一案，報請查照。

2011.6.30（143）

4 點意見：

1.有關交通事業機構之改制，原屬交通行政單位者，如高鐵局，是否未面臨資位人員轉任行政人員之問題？

2.4 個港務局改制爲公司之方向，與資位人員轉任行政人員之大方向相悖，其調整情況如何？

3.公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法，僅列中華電信公司資位轉任之相關規定，港

務局改制爲公司，是否亦應配合修正？

4.10 年內繼續適用原資位制或派用制者，依二類轉任辦法第 5 條規定，爲雙向轉任，惟一般行政人員是否仍依法可轉爲資位人員？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：交通事業機構改制相關問題之辦理及宣導情形。

2011.7.7（144）

5 點意見：

1.組改職務歸系、職等標準調整，其基礎爲部主管之職務說明書，其未來能否於組改及改制之重大變動下配合時局所需，至爲重要，其調整情況如何？請說明。

2.按任用法第 7 條第 2 項，機關對組織法規所定之職務，應每年或間年進行職務普查，目前普查之進行現況如何？

3.76 年本院訂定之職等標準爲官制官規之基礎，職務列等之重要依據，其有無檢討必要？

4.各機關職稱及官等職等員額配置準則之比例規定，此次有無配合調整？

5.部所送之彙整表「新行政院組織架構區塊業務一覽表」建議修正爲「行政院新設組織架構區塊業務一覽表」。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 100 年第 2 季重要業務執行概況。

2011.8.11（149）

中央與地方機關因應組改與五都一準，相關問題已慢慢浮現，例如中央各部會及 17 縣市政府，皆涉及職務列等之問題。請教部在職等調整之政策立場：

1.是否應以地方政府之權責、幅員、環境條件差異來決定職等調整之不同？

2.中央與地方是否要掛勾處理？

3.官制官規的「衡平性」，是否須維持？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

2008.11.20（12）

人事局刻就中央行政機關組織基準法、中央機關總員額法及行政院組織法進行研修，並研擬行政法人法草案。其中總員額法有關員額數規定，影響本院對全國人事政策及管理之規劃；行政法人法草案部分條文仍值審酌，爰請局報告此 2 法案相關進度情形。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

１、「97 年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」書面成績實地查證作業。

２、辦理「97 年公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試增額錄取人員第 1 次分配事宜」。

３、辦理「97 年度地方機關數位學習成果發表會」。

４、辦理「2008 秋季中央機關未婚聯誼活動」。

2009.3.26（28）

從局之報告了解人事業務狀況與成績，值得肯定。

爲合理管理機關人力，局擬依「當增則增、應減則減」原則辦理，有關政府再造擬裁減 6 仟餘人，是否有採此原則進行？並建議於總員額法做合理、科學之規範。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、有關「模範公務人員選拔制度之研究」案辦理情形。

２、關於行政院協調工會法及勞資爭議法修正草案相關議題研商會議情形。

2009.7.30（45）

肯定局訂定「行政院及所屬中央各級機關法制業務人力配置及運用原則」，成效可期，並建議本院參酌上開措施擴大執行。

又人事政策如能進行實地訪視，建立以「事證爲基礎」之指標（evidence-based criteria），以實務之科學資料爲基礎，則政策較易於推動。

決定：委員意見交行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代爲報告）：

1、辦理表揚 98 年行政院模範公務人員。

2、規劃赴中央機關進行法制單位設置及人力配置實地訪視案。

3、規劃辦理 98 年度「檢察菁英主管人員研習營」。

2009.10.15（56）

總員額法爲政府改造重大法案之一，3 點意見供參：

1.員額評鑑部分：有關評鑑之主辦機關，未來由人事局主政最爲適切，相關評鑑計畫請適時提供參考。

2.員額總數部分：據局長說明，中央各機關員額總數有 16 萬 4 千人至 17 萬 3 千人之 5%差距彈性規定，本席表示贊同，因組織變遷有因應環境調適之必要性。但於立法院進行協商時，上開數據之合理性基礎爲何？有無科學數據佐證等，請局說明。

3.有關鼓勵機關實施民營化之條件、執行政策人員之認知及局之政策認識各為何？請說明。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1、立法院司法及法制委員會審查「中央政府機關總員額法草案」情形。

2、補充說明局基於職責，依公務員服務法、服勤管理等相關規定，通函相關機關宣導不得利用上班時間從事與公務無關之行為。

2010.1.14（69）

有關政府組織改造 4 法部分：

1.據總員額法第 8 條第 2 項規定，部分業務由民間辦理較有效率，此符合新公共管理思維，惟建議局重新檢視機關（構）外包、委託之實際成效，避免產生檢查、監督下級機關業務亦外包之過度浮濫現象？

2.總員額法第 8 條第 3 項規定，一、二級機關每兩年應評鑑所屬二、三級機關，是否參考或借鏡大學評鑑中心，將評鑑工作專責化？

3.機關評鑑不僅涉及人員訓鍊，並與人力資源管理有關，其信、效度為何？是否據以建立職能評鑑機制？

4.考績法之獎汰及員額管理標準等，均與員額

評鑑有關，須妥爲運用。

5.改造 4 法通過，執行之結果方是改造成敗之關鍵，應有政策宏觀之視野及全觀的高度。本席以爲未來其原則關鍵涉及：組織及員額評鑑、職能評鑑、組織員額管理辦法以及考績法，均應併同考量。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1、本局暨所屬機關 98 年第 4 季所推動之重要業務情形。

2、行政機關聘任人員管理制度改進方向之建議。

3、行政院組織改造法案業於 99 年 1 月 12 日完成立法程序。

2010.2.4（72）

幾個問題請教：

1.縣市改制直轄市，陞任人員之待遇有減損者，是否仍得援用公務人員加給給與辦法第 5 條之 1 有關機關精簡、整併等組織調整，得補足加給差額之規定？

2.總員額法 16 萬 3 千之預算員額，已預留 5%彈性員額供災害防救之用，此次災防辦公室成立，初期員額 50 人，是否已計入 5%彈性員額？將來是否繼續擴編？

3.人事局建議適度放寬「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，是否關涉「中央政府機關總員額法」第 7 條、第 8 條有關員額移撥及人力配置？

4.未來人事管理條例之修正，請考量組織改造後機關之新任務、新組編配置需求。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：銓敘部與本局第 144 次業務會談辦理情形。

2010.2.11（73）

肯定局因應政府組織改造規劃相關人事配套措施，準備周全。配套工作除「量」之進行外，「質」的方面必須做到無縫接軌。兩點意見供參：

1.未來行政院 29 個部會須進行業務協調外，5 個縣（市）改制直轄市後分署辦公之業務銜接問題，亦須妥爲因應。即行政院組織調整後，即便橫向之相關部會業務，可按既定期程轉移，但縱向之中央、地方業務無縫聯繫，亦請預爲綢繆。

2.行政院組織改造過程，人事局、研考會等機關必須：

（1）關注服務品質，務求施政無縫接軌；

（2）跨部門配合政府組織改造之進程，亦請了解。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代爲報告）：行政院組織調整相關人事配套措施本局規劃處理情形。

2010.4.1（79）

有關局發布施行之中央政府機關員額管理辦法，幾點意見供參：

1.第 8 條明定二級機關得實施跨機關員額總量管理，是否配合調查研究那些機關適合推動辦理，俾求無間隙施政。

2.第 9 條規定不得增加年度預算員額之機關，經檢討後業務可朝去任務化、地方化、行政法人化發展，日後若未朝此政策方向規劃，局如何因應？另據本院近日邀請美國喬治亞大學 Dr.Condrey 專題演講，關於行政學術及實務，機關業務已由外包（Out-sourceing）走向內包（In-sourceing）之修正、減少民營化等，請局參考。

3.第 15 條至第 17 條規定機關評鑑制度、小組組織、程序等，雖爲瑣細作業，但評鑑結果關涉執行成敗及下年度員額配置，尤其是指標部分，請局重視。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1、中央政府機關總員額法自今日起施行，其兩項輔助

規章發布情形。

2、辦理各機關建立參與及建議制度績優建議案頒獎典禮。

2010.5.6（84）

1.依中央行政機關組織基準法第 33 條規定，中央三級機關數以 70 個爲限，立法當時有無作三級機關需求性及業務延展性調查？此爲當前問題之根結。

2.爲掌握組織調整及人員權益保障，宜清查三級機關調整爲四級機關之數目及員額數。

3.上週實地參訪衛生署，討論議題二「本署對四合一（二局二處）之食品藥物管理局（FDA）官制官規、官等之看法」，特別提到組改後，部分職務因列等調整較原職等下降，致人員招募不易，業務難以推動，諒亦非組改之本意。

4.爲免治絲益棼，請了解中央三級機關調整爲四級機關，與原屬四級機關之業務執行、職責程度差異爲何？

5.中央三級機關數修正縮減爲 70 個，與組織理論由韋伯官僚模型轉向解制的組織設計趨勢相違，且職責程度、業務性質二因素在考量職務列等時有相對實質之重要性，對組改之困境本席了解並支持，惟建請審酌前述因素後執行。

6.組織改造非僅關涉員工權益問題，必須實際

考量機關調整後之職責程度、業務運作，如處理不當，類似 FDA 業務難以推動之情形將層出不窮。是以，建議組織調整後相關職務仍許維持原列等，請部局綜合考量。

7.請部局共同協調調查在本次組改過程中，涉及三級改四級或如 FDA 整併而列等下降，致影響行政運作之全部情況如何？請作一分析報告，供組改推動小組作全面而高度之整體參酌。

決定：委員意見請行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：建議配合行政院組織改造政策，對於原中央三級機關（構）調整為四級機關（構），其職務列等仍得維持原列等。

2010.5.20（86）

1.依中央行政機關組織基準法第 23 條規定，輔助單位係指辦理秘書、總務、人事等支援服務事項之單位；第 34 條則規定輔助單位數目限制，是以，局配合組改訂定行政院各級機關人事單位設置標準，須同時考慮其他部會輔助單位，全觀審視「處」、「室」之設置，以符合組織基準法之規定。

2.事業機構年度專案精簡優惠退離人員用人費限額，由 50%放寬為 100%，可予年輕優秀人才就業機會。但報告所舉事例：如某事業機構 99 年

度辦理專案精簡月薪 7 萬元之員工 100 人（7×100＝700 萬），依修正後之規定，如進用月薪 4 萬元之員工，則可進用人數標準究以百分比（％）爲準或是前年精簡人數上限爲限？請局說明。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代爲報告）：

１、有關組織改造後「行政院所屬各級機關人事單位設置標準」一案。

２、配合促進就業，行政院核定修正「中華民國九十八年至一百年鬆綁員額管制促進就業計畫」。

３、99 年公務人員初等考試正額錄取人員對本局辦理網路選填志願不限次數修改志願功能之意見調查結果。

2010.5.27（87）

1.配合政府組改，人事人員將面對員工權益維護等問題，局及時辦理訓練專班，非常重要。組改之相關人事問題應有全面通則性整理分析，但面對機關簡併，如 FDA 部分職務較原列等下降、國科會改制行政法人，約聘人員權益保障等特殊問題，必須妥爲處理。建議局彙整組改過程全部受影響之人事狀況，提供人事人員參考。

2.媒體再度報導政府部門六成以上進用派遣人力，且比例過高，應予重視。派遣人力雖爲新公務管理思潮之產物，尤其，政府改造政策似乎以去任務化、地方化、委外化及法人化爲重要內涵，俾機關（構）均以此爲工作準則，但關於公部門人力

資源運用，施政仍須根本上對西方理論有一思想性之認識及反省檢視，不宜一味承襲。

決定：委員意見請行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代為報告）：

１、99 年度本局各項文康活動正密集展開。

２、辦理「99 年度辦理組織改造人事人員訓練專班」。

2010.6.3（88）

1.有關組改後，中央三級機關（構）調整改制之職務列等問題，必須符合官制官規等基本架構，如與現行規定不符，須修法解決。

2.行政院組改後，部會二級機關由 37 個縮減為 29 個，三級機關（構）則由 281 個調整為 70 個，致許多原屬三級機關改制為四級機關後，職務列等必然產生問題，為免治絲益棼，建議部局針對組改後相關職務列等問題，作一全面綜合性分析，以供決策參考。否則如 FDA 部分職務列等下降、國科會 35 名約聘人員權益保障等問題，將層出不窮。

3.機關簡任員額配置，贊同人事局依中央機關總員額法規定核實配置，惟核實配置機制之內容為何？請局說明。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告

)：

１、規劃辦理員工協助方案研習會。

２、訓練機構動態。

３、有關報載「職等不變，試委痛批組織改造玩假的」、「簡任上限放寬，大夥升官發財」，本局處理情形。

2010.6.17（90）

1.肯定局之報告中提及因應縣市改制直轄市，員額管理措施以加強機關功能整合與提升服務效能為目的，而非公務人員數之增加，規劃方向、政策與精神正確。建議局進一步分析改制後業務功能之轉變，及員額數增加之必要性與原因，以為政策參考。

2.配置準則第 15 條排除人事等一條鞭單位於縣（市）政府一級單位及所屬一級機關總數之限制，對人事單位編制規範付諸闕如，是否比照第 15 條規定編列？如不比照，本條規定之漏列人數與現行人事建制人數差距為何？

決定：委員意見請行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告(朱副局長永隆代為報告)：

１、99 年行政院人事主管會報辦理情形。

２、重新檢討縣市政府改制直轄市政府及各直轄市議會員額管理措施研議情形。

3、辦理 99 年各機關學校將屆退休公教人員第 1、2 場次長青座談會。

2010.7.1（92）

就學術而言，局之分析報告就特定議題作深入研究並提出具體建議，非常周延，值得肯定。另一點意見補充：

為解決中央機關職務出缺常商調地方機關人員，影響地方人力供需問題，建議儘速通盤解決地方機關職務列等。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：研擬「改進高普考及地方、身心障礙、原住民特考等考試部分技術類科錄取不足額問題之分析報告」及送請有關機關參處情形。

2010.8.26（100）

2 點意見：

1.國營事業中，桃園國際機場股份有限公司 100 年度之預算員額，「排除適用」員額合理化規定而係「暫列」。按政府機關（構）私有係採公司化、民營化等漸進方式為之，現階段桃園機場員額採「暫列」方式，其評估原因為何？

2.依中央政府機關總員額法規定，五類人員員額總量上限 5%為彈性調整空間，約 8 千餘人，用

以因應突發事件之用人需求，有否實際運用？請說明。

決定：請銓敘部研議修正醫事人員人事條例及相關法規。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

１、國營事業機構及中央各機關 100 年度預算員額編列情形。

２、辦理 99 年行政院表揚模範公務人員一案。

2010.10.7（106）

肯定局就刻正進行之地方機關改制與員額管控提出報告。誠如報告所提，縣市改制直轄市之目的不在增加員額數，而在機關功能與服務效能之提升。幾點意見供參：

1.局長說明附表桃園縣政府 3 年後編制員額占總額上限比率由 71.80%修正為 69.43%，報告內容第 3 頁所載桃園縣政府相關數據，應否比照修正？又修正原因為何？

2.縣市改制直轄市之員額總數上限，原僅區分 2 級，辦理指標或計算上較為單純，現修正為 5 級，雖可降低人力需求，惟分級涉及人口數、規模、工業化程度等參數，工程細緻複雜，其標準如何設定？

3.考量現行與改制直轄市員額配置之衡平性，臺北市政府員額總數上限由原 15,400 人下修至 14,200 人，對臺北市人力運用有無衝擊與影響？原訂之員額總數合理性與基礎爲何？

4.考試委員實地參訪桃園縣政府時，縣府一再強調改制後未必增加公務人力，將以業務需要爲考量，唯報告顯示該縣未來員額總數還是增加，行政區劃分或改制過程中，員額難以維持不變。

5.桃園機場爲國家門面，規模不大但具代表性與象徵性，改制爲公營公司後，隨同移轉仍具公務人員身分者，其任用等事項仍依原適用之法規辦理，如何與改制後之人事制度及員額管控辦法作合理之配合？國營事業得以盈虧定其績效與員額，未來桃園機場績效如何評估？

6.本席預估未來機場人力增加之可能性很高，但部分人員係適用原人事法規，人事制度上可能發生雙軌、三軌併立之情形，如何因應管理上之衝突與衝擊？

7.員額指標往往是折衝談判而來，而似非經科學精算訂定。縣市合併後之機關員額總數，未必應大於目前員額總數，一加一不一定要等於或大於二，合併後亦可能小於二，請局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告(吳局長泰成報告)：

1、縣市改制直轄市及桃園縣準用直轄市規定後之員額管理措施說明。

2、審議交通部函報「交通部民用航空局所屬航空站改制機場公司隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法」草案辦理情形。

2010.4.22（82）

研考會建議事項第 10 案有關地方機關職務列等調整一案，部研議將俟行政院相關部會就縣（市）改制直轄市所涉配套事宜較為明確後，衡酌整體政經情勢，再予處理。茲地方機關職務列等之調整，向為基層殷殷期望，且目前地方政府機關因調整延後，確實造成業務推動困難，請部針對本案加強與縣（市）地方政府溝通及說明。

參事辦公室書面報告：本院參事辦公室案陳本院 99 年 3 月考試委員實地參訪行政院研究發展考核委員會之建議事項研處情形一案，報請查照。

二、任用

2008.9.25（5）

肯定部研修「公務員轉任受託處理大陸事務機構轉任方式回任年資採計方式職等核敘及其他應遵行事項辦法」，方向正確。

決定：委員意見交銓敘部參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、銓敘部所掌人事法制配合公教分途政策之處理現況。

２、銓敘部 97 年第 3 季重要業務執行概況報告。

2008.11.20（13）

人事局等機關刻正朝放寬公務員服務法第 14 條之 1 研擬，惟輿論反映研修條文過於寬鬆。至於採行終生禁止或事前審查制度，是否會不利人才延攬等意見，均請研修時一併參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：97 年度銓敘部銓敘業務宣導座談會辦理情形。

2008.12.11（15）

部認爲「大學法」授權訂定「大學聘任專業技術人員擔任教學辦法」之適用範圍以大學爲限，故籌備處「團長」、「副團長」擬依上開辦法聘任有其適法性疑義。惟涉及藝術機構用人，應以彈性用人原則給予更寬廣而有彈性之規劃空間。

銓敘部書面報告：銓敘部議復關於行政院函送國立臺灣

傳統藝術總處籌備處暫行組織規程及編制表案，建請同意修正核備一案，報請查照。

2009.11.5（59）

1.國科會主張駐外人員之進用採任（派）兩用，但部以派用人員係屬臨時性，易造成人事不公，法制紛亂，爰建議採任用單軌方式進用，本席高度支持。又採單軌任用後可參考外交人員之輪調制度，俾適度彌補會內人員對國際社會現勢及制度組織認知不足之落差。

2.又目前駐外機構就地僱用人員總計 712 名，其分布狀況為何？請提供資料參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、有關銓敘部清查不再適用法規及時廢止之辦理情形。

2、立法院審查行政院國家科學委員會組織條例第 20 條之 1 修正草案及併案審查教育人員任用條例第 34 條、第 34 條之 1 修正草案會議情形。

2011.6.23（142）

1.部報告將視高資低用問題解決之情形及進度，適時配合修正醫事條例相關規定，規範士（生）級職務之配置比例上限，目前規劃內容如何？是否造成醫療機構運作上，師級員額不足而士（生）

級又予限制之人力實質落差危機？請部說明。

2.契約用人問題或許肇因於總員額法，但根本上是否爲會計與預算編制問題？建議正本清源，深入了解醫療機構財務運作比例，以及財務影響用人相關性，以謀根本解決問題。

3.地方衛生局用人困難，希納入醫事條例適用範圍，以解決專業不足問題，惟衛生署以爲避免醫事條例適用範圍一再擴大，影響應公務人員考試及格者之進用機會爲由，不表贊同，就此應了解其實際運作問題何在，請部根據醫事條例第 2 條第 2 項與行政院溝通協調，讓地方政府運作順暢。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：醫事人員任用相關問題後續辦理情形。

2008.10.9（6）

公務員服務法 14 條之 1 所謂旋轉門條款，較諸其他國家相關法制標準高，有礙人才之交流，建議局與銓敘部召開會議研商修正，並由通案之禁止朝個案之防範修正。

決定：委員意見交行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（鐘副局長昱男代爲報告）：

1、「97 年度人事行政研究發展獎勵徵文」辦理情形。
2、舉辦「公部門數位學習發展策略與應用趨勢國際研討會」。
3、辦理「97 年度地方機關英語研習成果發表會」。

2009.6.25（40）

考試委員參訪桃園縣政府時，黃副縣長提到縣（市）政府升格後，如現有員額編制、職務列等足應業務需要，似無須大幅更張，可列本院配合地制法修正之職務列等研議參考。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：
1、辦理考試委員實地參訪桃園縣政府情形。
2、辦理終身學習發展營專題演講情形。

三、俸給、待遇、福利與保險

2009.10.22（57）

1.勞保年金與公保養老給付率差距 0.9%，致私校教職員要求改投勞保，以退休所得替代率 70%爲訴求，尚在合理範圍，可以理解。在現今公保給付下，公務人員之退休所得替代率爲何？又公保養老給付率之調整是否亦可以此爲訴求？
2.據案附表 2 及表 3，公保準備金配置在定期

存款「台幣（公營）」之比例爲 17.87%，超出中心配置比例 9%甚多，而其預定收益率中心期望值爲 2.155%，但不足收益率卻達－1.745%，預定收益高效果卻不好，原因爲何？請說明。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、私立學校教職員若因公保養老給付年金化而退出公保並轉投勞保對整體公保財務之影響。

2、公教人員保險準備金截至 98 年 9 月底之財務運用情形。

2011.1.6（119）

部長明天將再與媒體溝通 18 趴改革方案；近日經注意分析若干本案經蓄意操作之結果，確有製造全民與軍公教、農工與軍公教、中央與地方、北部與南部對立之效果，少有理性分析，必須加以重視並導正。部相關回應，媒體及民眾可能不盡了解，除胡委員幼圃建議外，建議援引簡單的數據說明之：

1.18 趴改革案，國庫每年可節省多少錢？

2.改革方案適用標的團體人數多少？

3.與地方財政之關係爲何？

4.18 趴落日期限爲何？以簡單的數字來解釋。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、銓敘部辦理公務人員受懲戒處分動態登記情形。

2、立法院朝野黨團協商政務 3 法草案等相關法案情形。

3、立法院司法及法制委員會繼續審查法官法草案情形。

2008.12.4（14）

局長補充報告元旦連休辦理情形，值得肯定。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（陳局長清秀報告）：

1、司法院函送司法人員人事條例第 32 條及第 44 條修正草案辦理情形。

2、行政院衛生署擬成立食品藥物管理局情形及目前進度。

3、說明 98 年元旦連休四日決策過程及相關配套辦理情形。

2009.2.19（23）

1.今年 110 個休假日中，涉及民俗節日連休問題,部分立法委員要求修改公務人員週休二日實施辦法，建議局以顧客爲導向，並考量人民觀感。

2.避免公務人員成爲替罪羔羊,請局即早就連休是否真能刺激經濟、增進消費等預作分析，以作爲連休政策之參據。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（陳局長清秀報告）：

１、「98 年行政院人事主管會報」規劃辦理情形。

２、「國家政務研究班」第 2 期於 98 年 2 月 5 日開訓。

2009.3.26（28）

從局之報告了解人事業務狀況與成績，值得肯定。為提升人文素養，局規劃擴大國民旅遊卡特約商店範圍如美術館、音樂會等，是否亦須請休假？

其他有關報告：考試院 97 年度工作檢討暨 98 年度考銓業務施政重點報告－行政院人事行政局工作報告。

2009.5.7（34）

各機關公務危機管理是否均有準備危機應變計畫書？疫情小組規畫內容及各機關設立情形為何？防疫期間，此皆人事單位之主要任務。

決定：委員意見請行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（陳局長清秀報告）：

１、H1N1 新型流感公務員防疫措施辦理情形。

２、行政院暨所屬機關 98 年公務人員特種考試身心障礙人員考試增列需用名額情形。

2011.3.17（128）

部業務繁重，年度工作檢討報告內容豐富。公教人員保險法修正草案前經本院函請行政院同意會銜函送立法院審議，但遭行政院擱置，尚無任何進展之原因爲何？如行政院不同意會銜時，又該如何？茲本案涉及私校教職員、交通部所屬事業機構人員、其他公營事業機構內公務人員之權益，請部對不同年金給付率（0.65%至 1.3%）所可能引發之風暴，預爲因應。

其他有關報告：

1、考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告－銓敘部工作報告。

2、考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告－公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

四、考績獎懲

(一)考績

2009.3.26（28）

1.模範公務人員選拔與公務人員考績法關係爲何？

2.考績評鑑應更擴大資料事實之舉證,由同仁具名提供，更臻公平。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、有關「模範公務人員選拔制度之研究」案辦理情形。

２、關於行政院協調工會法及勞資爭議法修正草案相關議題研商會議情形。

2009.4.16（31）

邏輯上而言，部應依公務人員考績法修正內容，研修考績委員會組織規程，或併同同步處理，而不宜先研修下位法規。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、銓敘部研議考績委員會組織規程修正草案情形。

２、銓敘部對於司法院釋字第 658 號解釋之說明。

2009.4.30（33）

1.公務人員考績法第 6 條明定考績等第之分數，偏重量化，新增之面談機制，則偏重質化，二者如何融合進行？

2.面談紀錄表須受考人與面談人員共同填寫，如何相互整合？

3.考績法第 9 條規定，考績應以同官等爲比較範圍，惟部建議同一官等考列甲等人數比例以 50％至 60％爲原則，但主管人員比例卻提高爲 70％

至 80%，可再研析是否合乎公平。

4.公務人員退休法制，亦可配合考績法制予以研修。

銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：

1、公務人員考績法研修之規劃情形。

2、考試院暨所屬機關落實辦理本（98）年考績作業改進措施。

2010.4.8（80）

除公務人員考績法修正草案外，其他函請立法院審議之 12 個法案，均請部儘速推動完成立法。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 1 季重要業務執行概況。

2008.10.9（6）

據報載立院及輿情反映可考慮依民調決定年終獎金之發給，應審慎考量不宜遽以實施。

決定：委員意見交行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（鐘副局長昱男代為報告）：

1、「97 年度人事行政研究發展獎勵徵文」辦理情形。

2、舉辦「公部門數位學習發展策略與應用趨勢國際研討會」。

3、辦理「97 年度地方機關英語研習成果發表會」。

2009.11.19（61）

1.肯定局推動試辦本年考績等次比例試驗事項，貫徹本院興革事宜。

2.銓敘部努力推動考績制度改革，經徵詢民意及舉辦公聽會後，據以制定政策，其中相關民調統計數據值得重視。如：

（1）實施團體績效評比，有 72.8%受訪者表示贊同。團體績效應與個人績效作一相互參證，如與其他單位適用同一評比限制，不盡公平。

（2）限定考列丙等比例，有 60.5%受訪者表示不贊同（包括非常不贊同），一個績優組織是否一定需要有丙等比例，值得討論。

（3）是否增列相當優等，受訪者贊成、無意見或不贊成者各約占 50%，其中反對者亦眾，請部審酌。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

1、試辦本（98）年公務人員年終考績相當優等及丙等等次人數比例設限事項。

2、辦理「政府合作型治理」專題演講。

2010.2.4（72）

經查 94 年函送立法院屆期不續審之公務人員考績法版本，並未明列「不得考列乙等以上」及「得考列丙等」條件，將來是否併入修正草案？

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：銓敘部與本局第 144 次業務會談辦理情形。

2009.2.12（22）

公務人員考績法修正部分，昨日馬總統於接見全國模範公務人員時，公開對本案表示肯定。另院長曾舉出：

1.依法行政爲行政運作基本規範，但絕非最高標準；

2.奉公守法若不能發揮積極態度，主動解決人民問題，則奉公守法也不過是消極的工作態度；

3.如何針對個案發揮創意、不墨守成規，避免落入目標錯置誤將法令當成目的之無能，實應是未來考績法研修之重要內容及原則，以發揮考績獎優汰劣功能。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

1、說明媒體報導有關考試委員兼課時數與事實有所出

入，實際上並無違反白天授課 4 小時規定。另黃委員富源辦理退休後始擔任考試委員，並無占教授職缺情形。

２、3 輛考試委員座車將於 4 月份汰換。

2009.12.24（66）

1.肯定統計室同仁之努力，資料內容除世新民調外，亦比對輔仁及東吳大學之資料，有助政策方向之釐清。

2.組織及政策變遷（organization & policy change）之成功，常須配合適當政策系絡之契機，政策之窗（policy window）亦是政策創新之成敗關鍵，建議院持續在考績法修正過程中，追蹤調查標的團體公務人員認知態度之變化，以利改革成效。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）:「精進公務人員考績制度意見調查」辦理情形。

(二)獎勵

2009.3.26（28）

不宜限制曾獲選模範公務人員者，在 5 年內不得再次被推薦參加選拔，否則將變相限制公務人員積極工作之意願。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、有關「模範公務人員選拔制度之研究」案辦理情形。

２、關於行政院協調工會法及勞資爭議法修正草案相關議題研商會議情形。

2009.12.24（66）

請部加強溝通、宣導「重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案」，並繼續研議調整內容。該方案之具體作法計 18 個大項、40 個子項，內容豐富，但外界只集中批評首一、二子項之整潔比賽或團康活動內容，其只是所有方案之極少部分，致影響本院形象，建議部即時加強政策行銷。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、關於司法院函復鈞院就行政法院組織法部分條文修正草案所提意見之處理情形。

２、銓敘部訂定補（捐）助退休公務人員社會團體經費作業規定情形。

３、補充說明昨（23）日召開全國人事行政暨主管會議情形。

2010.5.20（86）

長期以來，部予外界重法規、依法行政等較生

硬形象。但部近日研修潛能激勵辦法與創新 100 等專案，大爲提升工作活化及創新，值得肯定。關於研擬「公務人員工作意願及工作潛能激勵辦法」，仿效民間企業給予公務人員「立即獎」部分：

1.相關人事法規稱謂「公務員」、「公務人員」，正確使用名稱爲何？如配套之「公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點」即以「公務人員」定名。

2.「立即獎」係鼓勵一般或創新工作表現？抑或兩者兼具？

銓敘部業務報告（吳次長聰成代爲報告）：

1、公務人員服務誓言修正草案研修情形。

2、公保被保險人無退休年金給付者之養老給付年金化規劃構想。

2010.5.27（87）

「立即獎」政策形成及與媒體互動情形各爲何？請部說明。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員考績法、公務人員任用法第 17 條及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條條文修正草案情形。

2、98 年公務人員撫卹案件核定情形。

(三)升遷

2010.3.4（75）

部研究分析各機關薦任以上職缺內陞或外補比例，頗具參考價值。請教實務上機關之內陞、外補係隨機進行？抑或按一定原則辦理？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部辦理各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例研究情形。

2011.5.19（137）

1.部報告中，地方機關簡任職缺外補減幅達 7%，而地方簡任主管外補亦減少 6%，其因爲統計母數較小，致減幅相對較大。惟若有對立假設，則其結論過於簡單，建議部作更精確的分析，例如：是否因選舉過程中，公務人員在地方政治轉變過程中的聯繫與接觸，致內陞情形變高？另建議部將 98 年之絕對數字拿出作比較，即可知是否爲母數過少，並可探究其原因。

2.98 年與 99 年簡任及薦任職缺外補變動比率竟然完全相同，其實際情形爲何？請部說明。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、銓敘部賡續辦理各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例研究情形。

2、關於改善各地方政府社工人員職務列等及員額配置等相關人事問題之研議情形。

五、退休撫卹

(一)退休

2008.11.20（13）

肯定部辦理考銓業務宣導座談會。幾點意見供參：

1.各機關建議放寬公務人員購買年資補繳退撫基金 5 年之請求時限一節，部研修公務人員退撫條例進度如何？

2.據媒體報載，退撫基金損失慘重、公務人員之退休金可能不保。針對退休金不足問題，部是否考量仿效相關制度，退休年限不予設限，以減輕政府財政負擔。

3.人事局等機關刻正朝放寬公務員服務法第 14 條之 1 研擬，惟輿論反映研修條文過於寬鬆。至於採行終生禁止或事前審查制度，是否會不利人才延攬等意見，均請研修時一併參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：97 年度銓敘部銓敘業務宣導座談會辦理情形。

2009.3.5（25）

行政院所提政府再造組織三法，其中總員額數17.6 萬人如何定出？應可向外界解釋。目前行政院據以推動之功能業務與組織調整暫行條例規定，優退條件爲：

（1）任職年資 20 年；

（2）任職年資 10 年，年滿 50 歲；

（3）達最高職等年功俸最高級滿 3 年；

且配合退離者，另有最高 7 個月慰問金。此與銓敘部今日提出報告之政策方向有關公務人員退休法相互矛盾。

部鑑於高齡化、少子化趨勢，研擬漸進延後自願退休與鼓勵公務人員領取月獎勵退休金之政策精神相互衝突，是以，現行規定 55 歲自願提前退休加發退休金 5 個基數，應及時修正。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、97 年 1 月至 12 月公務人員請任事宜辦理情形。

２、97 年度公教人員退休統計資料及其趨勢說明。

2009.4.16（31）

1.釋字第 658 號解釋，雖說明退休法第 6 條、

第 16 條之 1 及施行細則 13 條第 2 項有關退休再任公職年資及退休金計算規定，法制上之一致性未盡周延。但解釋理由書末段亦敘明，爲照顧退休人員權益，須考量整體公務人員退休權益之公平與國家財政等因素。

2.支持部因應第 658 號解釋之後續處理作業，惟請部必須同時兼顧退休人員再任與非再任公職二者之權益衡平原則。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：
１、銓敘部研議考績委員會組織規程修正草案情形。
２、銓敘部對於司法院釋字第 658 號解釋之說明。

2010.1.7（68）

1.本席較關心者爲 85 制可能對公務人力新陳代謝之衝擊，立法委員對此亦表示關注。85 制雖係鼓勵公務人員延後退休，但對照立法委員質詢焦點之一「因應我國失業率不斷攀升並提供年輕人工作機會，延長服務之規定，應予刪除」，現制與 85 制兩者退休年限，實際因 5 年實齡加上同時增加之年資只差距 5 年，對公務人力系統之意義爲何？

2.推動 85 制考量因素之一即爲退休金負擔，請問 85 制施行後可節省多少政府支出？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、立法院司法及法制委員會併案審查鈞院函請審議公務人員退休法修正草案、公務人員任用法第 29 條及第 40 條修正草案、公務人員撫卹法修正草案，以及立法委員顏清標、江玲君、費鴻泰所提公務人員退休法第 16 條之 1 條文修正草案及民進黨黨團提出公務人員退休法第 12 條條文修正草案情形。

2、銓敘部人事制度研究行動小組 98 年度執行業務情形。

2010.8.12（98）

1.相關文官政策，部有專業考量且須顧及國家財政預算。建議部所作之政策分析應避免落入「第三類型錯誤」，即同仁努力應用正確方法去解決認定錯誤之政策問題，請部審酌。如本報告係部參據委員建議之意見研擬，但引述之民間薪資未成長、國民所得未提高等原因，眾所皆知；又多數縣市政府因財政困難不表贊同之結論，即早可預知，均無待研議。換言之，本報告之因果關係及結論已不言而喻。

2.案附關於是否調高「認定應受特別照護者最低生活所需標準」及「每人每節發給標準」之縣市政府意見調查，贊成（含非常贊成）與不贊成（含非常不贊成）之比例相近，是否足以支持部暫不考慮調整之決定，不無疑義。

3.臺中縣政府建議將照護金之發放，改由原退

休機關（學校）組成專案小組審酌其生活狀況後再請撥經費，係積極建議，值得重視。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金」是否提高發給標準等相關事項之辦理情形。

(二)撫卹

2009.5.14（35）

1.按部報告，因公撫卹案件屬性分析表，中央或地方一般行政機關人員均屬危險性低，而警消人員則為危險性高，但二者因公撫卹情事分析，均以「因執行職務發生危險」、「在辦公場所發生意外」較多，如何認定二者危險性高、低不同？

2.公務人員撫卹法修正草案部分：

（1）第 8 條明定死亡公務人員之配偶未再婚者，領受撫卹金為二分之一之修法理由為何？

（2）撫卹法施行細則第 5 條第 4 項，已明定辦公場所發生意外為因公死亡情事之一，是否有必要於本法增列「於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡」因公撫卹事由？

（3）「戮力職務積勞過度以致死亡」之操作定義為何？請部預為因應，以避免爭議。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：97 年公務人員撫卹案件核定情形。

2009.9.24（53）

多數因公撫卹案件發生在實際職場，且情況各異，但疑義案件審查小組醫學方面之成員，似均爲「內科」，建請檢討。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部辦理因公撫卹疑義案件審查小組組設及運作情形。

2011.8.11（149）

慰問金發給辦法第 4 條第 2 項，發給之事由有 3 類型，99 年因公殘廢人數與 98 年度相同，其基礎皆相同，但核發慰問金卻大幅增加之原因，其說明應再作分析闡明。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

六、政務人員

2008.9.25（5）

93 年 1 月 1 日實施之政務人員退職撫卹條例採行離職儲金，雖解決以政務人員身分退職領取較高退職金之弊病，但卻造成政務人員不易延攬而有礙國家發展人才選用之需求，爲避免削足適履或矯枉過正應儘速檢討相關法制。

決定：委員意見交銓敘部參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、銓敘部所掌人事法制配合公教分途政策之處理現況。

2、銓敘部 97 年第 3 季重要業務執行概況報告。

2009.3.19（27）

據本席了解，政務人員三法擬在本會期完成審議，必須於 4 月 13 日前函送立法院，實際作業情形爲何？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法草案情形。

2、行政院以外中央主管機關人事機構 97 年度業務績效考核之工作計畫評核及相關事宜辦理情形。

3、說明行政院人事行政局邀請專家學者研商政務人員法情形。

2009.5.7（34）

政務人員法草案第 21 條第 2 項有關政務人員辭職條件操作型定義（operational definition）及實例說明，未臻明確。如第 1 款「對國家或人民造成重大損害」及其實例「未詳慎檢討研議政策配套方案，即停止國家重大經建政策執行，致國營事業嚴重損失」、第 4 款「政策績效未達預期或無法實現政策承諾」。其中何謂「重大」？而「詳慎」又如何操作化？又為何是國營事業？而「未達預期」則完全無法操作化。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、立法院司法及法制委員會審查政務人員法及政務人員俸給條例草案情形。

2、公教人員保險準備金截至 98 年 3 月底止之財務運用情形。

3、公務人員退休撫卹基金截至 98 年 3 月底止之財務運用情形。

2011.4.7（131）

外界批評政務人員退職撫卹條例第 9 條之修正，有違反行政中立之說法，本院之導正內容為何？另其批評論點有文官投機心態及政務官比照事

務官退休條件等，皆與行政中立無涉，部之說明與論據爲何？

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告):銓敘部 100 年第 1 季重要業務執行概況。

2010.1.14（69）

政務人員三法中之政務人員退職撫卹條例修正草案，牽涉政府高階人力運用及國家競爭力提昇，值此之際，民氣可用，應順勢而爲儘速於下會期推動立法。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）:

1、本局暨所屬機關 98 年第 4 季所推動之重要業務情形。

2、行政機關聘任人員管理制度改進方向之建議。

3、行政院組織改造法案業於 99 年 1 月 12 日完成立法程序。

七、教育人員

2008.9.25（5）

教育部雖擬具教師待遇條例草案,但無法澈底解

決在國際學術社會教師延聘競爭力不足問題。並建議人事局、銓敘部成立專案小組研議。

決定：委員意見交銓敘部參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、銓敘部所掌人事法制配合公教分途政策之處理現況。

2、銓敘部 97 年第 3 季重要業務執行概況報告。

2008.10.23（8）

第 7 次院會人事局報告，有關教育人員任用條例第 34 條、第 34 條之 1 修正草案，將函請本院同意會銜，惟據本席了解該修正草案似已由行政院逕送立法院審議，實際作業爲何？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公務人員退休撫卹基金截至 97 年 9 月底止之財務運用情形。

2008.10.30（9）

幾點意見供參：

1.行政院刻正審查學校教職員退休條例等法案，本院應適時表達相關意見供參。

2.有關政務人員退休年資可否併計教育人員退

休年資，本院 84 年雖曾決議「政務人員與常任人員應截然區分」，但教員是否爲常任人員？有無其他法理上依據？

3.另報告指出，軍、公、教人員依法借調政務人員期間之政務人員年資可否併計爲軍、公、教退休（職）年資，係屬同一事項，採修正政務人員退職撫卹條例之方式辦理，較符合立法經濟原則。惟以其涉及層面較廣、須考量因素較多，費時久，是否立法較爲經濟？不無疑義。

決定：委員意見交銓敘部參考。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：。

1、銓敘部研擬公務人員行政中立法草案之辦理情形。

2、銓敘部出席行政院審查「學校教職員退休條例第 8 條之 1、第 10 條之 1 修正草案」會議情形。

2011.3.17（128）

部業務繁重，年度工作檢討報告內容豐富。公教人員保險法修正草案前經本院函請行政院同意會銜函送立法院審議，但遭行政院擱置，尚無任何進展之原因爲何？如行政院不同意會銜時，又該如何？茲本案涉及私校教職員、交通部所屬事業機構人員、其他公營事業機構內公務人員之權益，請部對不同年金給付率（0.65%至 1.3%）所可能引發

之風暴，預爲因應。

其他有關報告：

１、考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告－銓敘部工作報告。

２、考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告－公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

八、其他銓敘事宜

(一)院際協調

2009.3.5（25）

就憲政層次，人事考銓相關政策應有一致施政主軸，以免院際政策不協調造成整體文官制度一致性不足。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、97 年 1 月至 12 月公務人員請任事宜辦理情形。

２、97 年度公教人員退休統計資料及其趨勢說明。

2010.7.8（93）

除送請立法院審議之 13 項法案外，部刻正研擬之公務人員基準法草案及配合研議之法官法草案，雖均經多次函請立法院審議，但卻未能完成立法程序。基於時效，部是否規劃對目前已送立院之

法案，按優先重要性次序採併案或單一法案分別審議等立法策略？部分立法委員對於政務人員法草案仍有疑慮，是以，似可先行推動其他政務人員二法，以降低立法難度，並請部、局進行協商，俾法案早日通過。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 2 季重要業務執行概況。

(二)行政中立

2008.12.4（14）

公務人員行政中立法草案部分：本案業經多次函送立法院審議。由於院長對外宣示 3 年內推動完成法制作業，本案爲本院重要政策，故須探究 92 年立法院將法案名稱修改爲政治中立法之意旨，及了解學術界對行政中立包括行政、政治、文官等 3 類別之中立能力（neutral competence）。而行政中立實包括政治態度及利益衝突、個人價值等內涵，且更應了解各國多採用政治中立（political neutrality）名稱等相關情形。另依本院會議規則第 23 條、第 26 條有關審查會認爲必要時得舉行說明會或公聽會之規定，本案請部考量於全院審查會審查前，舉辦公務人員行政中立法草案座談會。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：本部籌辦 97 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。

2009.7.30（45）

本院討論行政中立法之重點在於適用範圍，但中研院探討內容則涉及實質有否限制言論自由，提醒部應注意此間差異，預爲因應。

銓敘部業務報告（張部長哲琛、吳次長聰成報告）：

1、公務人員退休撫卹基金截至 98 年 6 月底止之財務運用情形。

2、補充說明立法院召開公務人員行政中立法公聽會情形，並將拜訪中央研究院翁院長啓惠、劉副院長兆漢，說明本法立法意旨、目的及相關疑義。

2009.12.3（63）

公務人員行政中立法部分：請部留意中研院上週陳報總統府之相關建議：

（1）認爲現行規定無法區別行政中立與政治參與之差異，似有違憲之虞。

（2）建議排除兼任行政職務之教育人員準用本法規定。

（3）將政務人員納入適用。政務人員係執行政

黨政策，未來如予適用，可能引起紛爭，其後續發展，有待追蹤，並可藉由溝通、舉辦研討會或訓練課程予以宣導，化解歧見。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、立法院司法及法制委員會審查公務人員任用法第 28 條、第 40 條修正草案及司法人員人事條例第 32 條、第 44 條修正草案情形。

２、全國原住民族擔任公務人員情勢分析。

2009.7.23（44）

1.據報載，中研院翁院長了解研究機構人員準用行政中立法非本院立場，但媒體報導卻導引爲本院責任，宜探究其真正原因。本法案在審查時即有不同意見，日後在研議階段須做好更深入周延溝通工作。

2.公教雖分途，但兼任行政職務之教職人員仍須準用行政中立法，如何在行政中立防弊機制與學術諤諤諍言二者之間取得衡平？似值探究。

3.公立學術研究機構研究人員不論是否兼任行政職務，均準用行政中立法規定，係立法院審議結果，外界有所誤解，應適時澄清。

4.依司法院大法官會議釋字第 308 號解釋，兼任學校行政職務之教師，有公務員服務法之適用。當時雖無行政中立法，但得否作爲兼任行政職務人

員準用論述基礎？值得探討。

5.回應之第 8 點內容「……考試院只有靜待社會各界的建言與聲音……」略為消極，應可更積極。茲中研院已成立研修小組，本院亦應有對口單位積極溝通，並相對成立研修小組，負起修法主動權責。

6.為讓外界了解中立法之立法意旨，應加強媒體溝通事宜。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

1、有關「中國時報」社論批評「公務人員行政中立法」之回應。

2、籌辦本院考試委員實地參訪國防部情形。

(三)人事資料庫

2009.1.22（20）

1.美國 OPM、英國 CSC，均有豐富人事資料庫做為人事政策依據，爰本案報告宜持續研究發展。

2.本院人力評估範圍應擴及其他類別，如英、美各先進國家包括全體公務人員，及各級政府機關之態度及行為動態資料，以做為制定國家公共政策參考。

3.人事機構發展變化宜分別按「處」、「室」、「員」等不同分析單位（unit of analysis）研

析，俾了解其差異性。

4.據部報告，官等低、年資短及年齡低者，努力承諾高而留職承諾偏低，值得機關人力管理之警惕。

5.官等高、年資長及年齡高者之各項人力調查評估均爲正向，本席合理懷疑其正確性？

6.機關之組織變革取決於高層管理階層（leadership）避除目標錯置之組織病態，勿讓防弊及保守心態成爲工作之目的，而阻礙組織創新的文化及願景。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：97 年全國人事人員人力調查評估。

2009.8.20（48）

部應充實人事資料庫，以改進與總統府之公文流程作業，並以其結果爲基礎，進行資訊系統整合。按數位政府理論言，總統府與部不需分別建置資料庫，應有一套全國性相關機關均可使用之整合系統，並藉由網路傳輸，以提昇行政效率。爰建請部與人事局協調研究人事資料庫整合之可行性，並舉辦相關執行工作論壇研商。

決定：請秘書長邀集院部會局研商人事資料庫

整合事宜，相關辦理情形及期程提報下次會議。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年 1 月至 6 月公務人員請任事宜辦理情形。

2009.9.3（50）

部公務人力素質統計報告與第 48 次會議所提人事資料庫具關聯性。按相關人力統計數據，如女性、身心障礙者任公務人員比例及員額數等資料，有助人事問題思考、政策規劃，值得參據。另本席兩點意見：

1.人力資料庫雖漸精進，但較屬靜態內容。並舉部去年 12 月所作人力調查評估研究爲例，建議參考世界先進各國類同考試院人事政策機關所作之資料庫內容，加入核心價值、組織定位等內涵，如本席過去院會曾多次提及英、美人事資料庫之範型。

2.統計報告結論宜加入因應對策。如報告結論「（一）半年來公務人員人數呈微幅增加，主要在於地方機關人員因地方制度法修正通過後，各縣市組織員額逐漸擴增所致；至於中央機關人員則因機關組織精簡致顯減少……」，對此趨勢，政策方向爲何？職工及駐衛警察等非經考試之公務人力，可加入目前工作執行情形、未來退休規劃等關懷內容

。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年上半年全國公務人力素質統計報告。

2011.7.28（147）

1.相關統計數據得來不易，惟更重要的是統計數背後的故事，其所代表的人事政策意義爲何？舉近 3 年特種法規人員銓審案件之統計數據爲例，有銓審人數增加者如司法人員，有減少者如外交人員，建請部日後應進一步分析該統計數據在人事政策上的意義，以及對部之銓審工作有何參考價值。

2.肯定部持續推動銓敘業務資訊系統，部報告資訊系統將於今年底完成動態銓審資訊，如銓敘簡易動態送審等，對於回應前述問題有無幫助？可否藉此呈現全國公務人力之情況？

銓敘部業務報告（吳次長聰成報告）：銓敘部 99 年適用特種法規人員銓審案件辦理情形。

2011.8.18（150）

人力資料庫經多年之精進，資訊之呈現所帶來的意義，值得進一步探究。舉公營事業機構公務人力之年齡、年資結構及其教育程度爲例，三者間之

因果關係與相關人力訊息，以及與行政機關存在差距之特殊性等，說明完整人力資料分析，應包含庫存目錄（基礎資料敘述）、供需預測、未來需求的回饋三部分，建議部除說明數據外，應利用相關期刊平台或研討機會進一步闡述資訊之政策意涵，以充分運用人力資料庫。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：100 年上半年全國公務人力素質統計報告。

2008.12.11（15）

院應朝籌建我國文官行爲態度資料庫努力，如美國人事管理辦公室 Office of Personnel Management 累積豐富文官人事資料，支援其獨立行使職權，有效發揮人事功能。另英國 Civil Service Commissioners 亦持續建立相關人事資料庫，讓全球各界搜尋。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

１、籌辦本院 97 年國際文官制度學術交流專題演講情形。

２、本院考試委員實地參訪教育部辦理情形。

３、籌劃本院考銓季刊更名爲文官制度季刊，並規劃申請加入 TSSCI 辦理情形。

2010.4.15（81）

1.資料庫之服務對象包括民眾等四大類，範圍很廣，必須特別加強資安防護。

2.行政理論再三強調，行政再造（Reengineering）首重流程（process）之重整，請研議資料庫日後如何與行政流程進行互動與改進作業。

3.未來擬透過雲端運算技術，達到跨機關整合人事資料庫目標，是以，遠端主機及多部伺服器系統如何建置？併請考量。

4.目前人事資料庫僅建置靜態資料，未來請研議建置動態資料，如公務人員之工作態度及行爲等，俾供政策制定參考。

秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

１、考試委員實地參訪澎湖縣政府辦理情形。

２、研商人事資料庫整合事宜辦理情形。

2011.3.3（126）

「人事資料庫整合推動小組」爲本屆第 48 次會議所提議成立，緣起於銓敘部函報總統府相關人事請任案，委員認該案公文往返多次，應整合人事資料平台，提升效率。平台啓用迄今已有 26 萬人次瀏覽，並經多次提報院會，值得肯定。3 點意見：

1.當初建置平台目的係為府部局人事系統之功能整合。

2.人事資料之追蹤功能，應使公務人員資歷與經驗等人事背景資料均可供查詢。

3.人事資料整合除靜態資料外，動態資料亦應建立，例如對行政中立之態度、政務官與事務官之互動與績效等，凡此種種，對人事政策有極大助益。

秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

1、考試院暨所屬部會「人事資料庫整合推動小組」辦理情形。

2、編印「考試院強化文官培訓功能規劃方案」專冊及摺頁辦理情形。

(四)銓敘統計

2009.2.26（24）

肯定部所作公務人員人力統計。惟幾點意見：

1.迄至 97 年底止，公務人力減少約 5 萬餘人，是否係提早退休所致？日本人力再任用、美國延退等機制，可為參酌。

2.相較其他行政機關人力情形，公營事業機構之年齡高、年資長、考試任用比率低，又主幹人才年齡集中在 50 至 60 歲，人力結構值得注意。

3.何以公立學校職員亦女性高於男性？

4.中央公務人力下降地方卻增加，是否係推動地方自治之結果？

5.本院雖長期鼓勵原住民應考試服公職，但其公務人員數卻逐年下降，原因爲何？

6.職工及駐衛警察人數逐年下降，是否係政府將部分業務委外？

7.迄至 2007 年我國公務人員數下降 23.74%，但相較同爲推動政府再造之英美等國家公務人員數卻增加，此數據之意涵及內容值得研究。部人力素質報告除人力結構外，可進一步分析對其行爲與態度政策之互動及影響。

8.據報載，香港、新加坡、法國、紐西蘭等國家提供獎學金挖角我國優秀年輕人力，爲提升我國公務人力素質，本院應以全球化思維，考量國家人事政策，以提升基礎人力素質及競爭力。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、97 年銓敘統計年報提要報告。

２、公務人員新式退休證規劃辦理情形。

2009.3.5（25）

1.公務人力資料庫之建立非常重要。部所做退休統計較屬靜態，應充實動態內容，如辦理退休動機

爲何？

2.有關 55 歲自願提前退休加發退休金人數及其統計表內容，應加註清楚，俾利對照。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、97 年 1 月至 12 月公務人員請任事宜辦理情形。

2、97 年度公教人員退休統計資料及其趨勢說明。

2009.12.3（63）

2 點意見：

1.原住民族擔任公務人員情形部分：部統計資料頗具價值，可據以了解原住民族任公職現況。今年原住民特考錄取率雖有 3.44%，但原住民族公務人員僅占全國公務人員數 1.97%，仍低於原住民人口數占全國人口數 2.18%，尚有改進空間。如今年許多類科即無人報考，就政策高度來看，原住民議題非僅考試問題，亦涉及教育或當事人意願等問題，須深入了解背後意義。另部統計資料如增列原住民考試類科或擔任職系等分析，得據以修補相關配套措施，更能發揮本院取才功能。

2.原住民族擔任公務人員性別問題部分：全國 8 萬餘警察人員中，原住民族僅 3 千餘名，約占 5.1%，女性人數則更低。相較日、韓、美等國女性警察人數占警察總數 15%至 18%，明顯偏低，建議

日後相關考試設有性別限制時，先請用人機關提供職務分析或描述，俾妥適分定男、女比例。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、立法院司法及法制委員會審查公務人員任用法第 28 條、第 40 條修正草案及司法人員人事條例第 32 條、第 44 條修正草案情形。

２、全國原住民族擔任公務人員情勢分析。

2010.8.19（99）

1.衛生醫療機構具大專以上教育程度、高等考試任用資格者，均占全國公務人員最高比例，人力素質高，是以，進用或陞遷管道應更具彈性。

2.女性公務人員任職 20 年或 25 年以上者，逐年降低，似可與女性任簡任官等比例偏低相對照，惟請釐清自變項、依變項間因果關係為何？

3.公營事業機構人員任職 25 年以上，占該類別 41.60%，與人事局研修「國營事業員額合理化管理作業規定」是否有關，又管理作業是否合理？

4.半年來公務人員之數額，中央各機關增加 1 人，地方各機關則增加 1,900 人，係未來發展趨勢抑或特定因素造成？可預為分析作為人力規劃準備。

銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：99 年上半年全國公務人力素質統計報告。

(五)公務人員協會

2009.3.26（28）

1.依司法院大法官第 395 號等解釋，公務人員與國家爲公法上職務關係，而非私法關係，公務人員權益須另定專屬法律保障之。

2.勞委會擬將公務人員納入工會法適用對象是否真正能保障公務人員權益？不無疑義。

3.協會法爲大陸法系之特色，爲與國際接軌，支持部研擬意見，以協會法保障公務人員結社組織，但限制罷工。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、有關「模範公務人員選拔制度之研究」案辦理情形。

２、關於行政院協調工會法及勞資爭議法修正草案相關議題研商會議情形。

2009.6.25（40）

未來公務人員協會針對重要考銓政策及法案發聲情形將更多，請銓敘部預爲規劃相關運作機制。

蔡委員良文臨時報告：

1.部積極協助各機關成立協會，目前已達籌組全國公務人員協會門檻，本席非常敬佩。在 16 個中央機關協會中，本院暨院屬部會局約佔三分之一，爰應藉此籌組全國協會時機，以營建良善運作及發展基礎，俾利加強為民服務，提昇工作效率，發揮公民治理精神，並在政府與機關間產生潤滑作用。

2.肯定保訓會辦理高階公務人員管理講堂，建議會加邀行政管理講座或成立講堂。在新公共服務思潮與國家治理間尋求新知識，而非侷限於企業管理領域，以肆應時代潮流。另可規劃多方邀請企業界、學術界或政治領導與高階主管人員互動，增益其效果。

(六)行政法人

2008.11.20（12）

人事局刻就中央行政機關組織基準法、中央機關總員額法及行政院組織法進行研修，並研擬行政法人法草案。其中總員額法有關員額數規定，影響本院對全國人事政策及管理之規劃；行政法人法草案部分條文仍值審酌，爰請局報告此 2 法案相關進度情形。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

1、「97 年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」書面成績實地查證作業。

2、辦理「97 年公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試增額錄取人員第 1 次分配事宜」。

3、辦理「97 年度地方機關數位學習成果發表會」。

4、辦理「2008 秋季中央機關未婚聯誼活動」。

2008.11.20（13）

幾點意見供參：

1.有關行政法人法之規劃，我國較諸其他國家約晚 20 年，且各國已就執行情形檢討，爰是否繼續推動似值審酌。

2.行政法人爲新右派行政改革之作法，惟各國（如英、德）對於制度設計、執行情況等則有不同。而我國對於負有教育使命之社教機關擬改制爲商業化管理之行政法人是否妥適？不無疑義。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（鐘副局長昱男代爲報告）：

1、有關行政法人法草案研議情形。

2、本局協調行政院暨所屬各機關及地方機關增列原住民特考職缺情形。

2010.5.13（85）

行政法人法草案係行政、考試兩院會銜函送立法院審議，施行前兩點建議：

1.立法院審查作成附帶決議「請人事行政局除就適合改制爲行政法人之機關（構）作一疏理，並予以評估分析後，將相關資料送本院司法及法制委員會參考外……」，據本席了解，局於 5 月 7 日即提出 10 個可能改制行政法人機關名單，此附帶決議具正面、實質意義。正如行政院組改有關三級機關改制四級機關之職務列等訂定，本席即曾建議銓敘部與局協同調查機關改制或整併之情形，作一宏觀分析以爲政策之參酌。

2.政府機關之去任務化、地方化、委外化及法人化，爲組織改造重要內涵，勢在必行，惟必須留意未來執行時，有關公共選擇理論中提醒之道德風險與資訊不對等所造成之缺失。以日本國家大學法人化經驗爲例，呈現功利主義過度擴張、弱肉強食、大學體質文化之改變，此亦會造成行政典範之變革，必須防範。另勞基法修正草案規定，企業運用派遣人力不得超過公司員額 3%，而實際上有六成政府部門超過此進用比率。派遣人力雖爲公共行政代理人制度（Agent Theory）之產物，但部分因勞務外包競標，致弱化派遣人力權益等問題，亦必須檢討。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

１、立法院司法及法制委員會審查行政法人法草案情形。

２、本局辦理「理念與願景：當前國家政策研習會」。

參、保訓

一、保障

2011.7.7（144）

1.依據保障法規定，復審案件主要針對行政處分，申訴、再申訴主要針對行政管理，其內容有所不同。惟上半年審理事件中涉及考績相關之復審與再申訴案件內容性質差異爲何？

2.保障法第 85 條規定，再申訴事件審理過程中，會得主動提出進行調處，目前再申訴案件調處之情況，按資料顯示爲 0，其原因爲何？

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 100 年 1 月至 6 月保障事件審理情形。

二、培訓

(一)國家文官學院

2009.02.19（23）

1.成立文官學院以整合訓練資源爲主要之論述，本席認爲說服力不足。甚至可能由專業功能探討，此種論述並不正確。日本之實務訓練現況則不贊同整合訓練機構，且因應不同訓練需要，認爲部分資源浪

費爲必要。

2.英國國家文官學院（ The National School of Government）承擔國際學習、提供政府國際政策諮詢等功能，此即本席過去所提建立國際文官平台的重要性。另英國國家文官學院亦具備國際智庫之功能，例如其所轄之聖寧德研究所（Sunning dale Institute）係結合歐盟等國際學者、專家，提供人事政策意見參考，成立國家文官學院目的不僅只有訓練資源整合一項。另提供 3 點建議：

(1)借鏡英國文官學院，代理人制度實施之修正及改變，部分高階公務人員訓練或職前訓練，不能完全委託私部門處理，以免喪失政府核心價值。

(2)參考英國「非內閣部會之部會」（ Non－Ministerial Department）組織設計，思考我國未來文官學院之位階。

(3)美國甘乃迪學院主管文官訓練專家將來臺，建議規劃交流事宜。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：本會 97 年度委託研究成果。

2009.5.21（36）

成立國家文官學院及突破傳統訓練方式之個案教學準備及嘗試，均值肯定，並建議會繼續推動

。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

1、規劃辦理 98 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練情形。

2、補充說明立法院審查國家文官學院相關法案情形及會配合辦理事宜。

2009.6.11（38）

立法院協商國家文官學院相關法案情形，幾點意見請審酌：

1.請保訓會參酌銓敘部報告方式，彙整立法院審議法案情形報院供參。

2.立法院協商附帶決議成立跨院協調會報一節，有利雙向溝通，值得肯定。

3.國家文官學院尚未成立，而有行政法人化之意見，此一規劃方向之理由為何？請會說明。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

1、97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

2、補充說明立法院協商國家文官學院相關法案情形。

2009.7.9（42）

歐委員育誠所提意見，本席深有同感。國家文官學院之設置，不僅為整合國內訓練資源，訓練業務之國際交流及國與國間之聯繫，更為重要。建議保訓會針對高階公務人員規劃 6 至 12 個月訓練課程，邀集全球高知名度學者、講座至本院授課，除節省經費外，其成效可能比目前選送少數人出國研修更佳。

決定：委員意見交公務人員保障暨培訓委員會參考。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：本會 98 年第 2 季保障事件審理情形。

2009.12.10（64）

未來「國家文官學院」之英文名稱為何？請會說明目前研議情形。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：規劃辦理 80 周年院慶系列活動「NCSI 2009 學習饗宴」情形。

2010.1.14（69）

會之工作繁重，與考選、銓敘兩部相較，不遑多讓。今年 3 月份國家文官學院即將正式運作，會除認真推動硬體建設外，軟體部分如課程設計等，亦盡心規劃中。國家文官學院之成立爲訓練之重要里程碑，爰本席建議會應以不同以往之恢弘胸襟，界定訓練之任務使命、核心價值、訓練對象、課程架構及國際視野等，並比照考選部成立警察人員考試制度改進專案小組，成立工作小組，並由主委召集，以集思廣益。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：本會 98 年第 4 季重要業務概況。

2010.2.4（72）

參據「規劃設置國家文官學院之研究」結論部分，本席亦提出幾點建議請會參考：

1.未來運作，應確立國家文官學院之訓練品牌。全國計有 18～19 個訓練機構，如何凸顯不同之處？可參據國家文官學院組織法第 2 條規定，明確界定訓練範圍、技術、方法、教材，並強調數位學習、國際與國內學校之合作等。

2.國家文官學院正式運作前，可先就文官培訓所及其他訓練之績效予以盤點。未來訓練市場變化很大

，宜先釐清國家文官學院自身具有之優點、特色及如何區隔市場？

3.有關考用配合問題，於造訪中南部配合辦理試務之學界教師時，外界曾提及用人機關提報需求時，應參據現有職務說明書訂定職務具備條件，且須跨部合作。國家文官學院成立後，考選部、保訓會亦可跨部合作，展現新氣象。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

1、保訓會 98 年度委託研究成果。

2、辦理考試院 80 周年慶系列慶祝活動「99 年度公務人員保障法制研討會」情形。

2010.2.11（73）

會成立培訓評鑑處，本席除表示恭賀外，對其未來工作有些期許及關注。幾點意見供參：

1.依保訓會處務規程第 13 條規定，評鑑處不僅辦理訓練評鑑，尚包括講座審議、核心職能需求調查、各項訓練需求評析等，掌理事項繁重。各項培訓需求評析（Needs assessment）爲人力資源管理之基礎工作，關涉公務人員之培訓，平時是否就有規劃？本席關心其進度。

2.本院文官制度興革規劃方案論及「健全培訓體制、強化高階文官」，培訓評鑑處是否有中長程

規劃，如訓練地圖、課程地圖等？亦請告知進度。

3.國家文官學院將於 3 月 26 日正式掛牌運作，培訓評鑑處爲其業務指導單位，例如公務人員訓練講座之薦介即爲其職掌，評鑑處與文官學院之互動定位如何？如何鼓勵文官學院之業務創新？

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：本會於 99 年 2 月 10 日成立培訓評鑑處。

2010.7.8（93）

昨日文官培訓功能之分組會議，會、局意見相左乃屬正常，有所爭議爲組織之通象。組織理論之跨域治理、政策協調等，即在解決組織衝突。國家文官學院成立後，產生新的組織變革，原本之功能業務板塊勢必調整，此爲必然現象。組織理論贊同組織間之衝突，有爭議就有競爭，有競爭組織就會有進步，相信在考試委員及部會首長之智慧下，必能解決問題。吳局長昨日全程參與分組會議，顯現重視培訓業務，可能因抱持回娘家之心態，談話上較無顧忌，此關涉組織心理學問題，亦爲常態可以理解，請院會參考。

決定：高階公務人員中長期培訓業務等相關問題會局不同看法，請伍副院長錦霖協調，並儘速將

協調結果提報院會。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：本會 99 年第 2 季重要業務概況。

2009.5.21（36）

成立國家文官學院雖經行政院與本院協商，惟在立法院審查相關法案時，橫生枝節，本席表示遺憾，並建議儘速解決，以杜爭議。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：院長赴培訓所以芬蘭創新經驗勉勵公務員之演講情形。

(二)高階文官訓練

2009.1.22（20）

有關「國家政務研究班」部分：

1.此訓練對文官培訓非常重要，尤其高階人員。但名稱變動多次。

2.應持續、有系統辦理外，宜由層級高之專責機關統籌，如未來之國家文官學院。

3.應再強化及解決訓用連結之人力資源管理老問題。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（鐘副局長昱男代為報告）：

１、辦理 97 年公務人員高等考試 1 級暨 2 級考試分發相關作業。

２、「國家政務研究班」第 2 期研究員正備取名單報院核定情形。

2009.12.3（63）

問題請教：

1.「國家政務研究班」名稱多次變更之原因為何？

2.「國家政務研究班」學員是否仍為產官學等各界人士？

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

１、本局 98 年度人事行政研究發展徵文獎勵作品審議結果暨頒獎典禮辦理情形。

２、有關行政院 99 年中高階公務人員培訓班次開班情形。

2009.6.4（37）

訓練績效與訓練時間長短並無絕對關係。行政院曾辦理 2 至 3 年之長期國外訓練，目前亦有薦送美國哈佛、英國政經學院之中期高階訓練，方式

多元，其各自效果爲何？值得進一步分析再訂政策。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（陳局長清秀報告）：

1、規劃辦理「人事機構最佳實務標竿學習觀摩會」。

2、研擬放寬特殊查核規定避免短期內重複查核案。

3、「公務人力發展中心 98 年第 1 季法制類班期」辦理情形。

4、補充說明立法院司法及法制委員會審查國家文官學院相關法案及赴韓國考察文官培訓情形。

2010.1.21（70）

1.人事局考察行程收穫豐富。美國高階文官之第 16 至 18 職等，相當我國簡任第 12 至 14 職等，其辦理之「SES 候選人發展計畫」即爲接班人才培訓計畫，國家文官學院可參據規劃我國中高階文官之培訓。另建議人事局與保訓會跨局會研商我國高階人力制度性之接班人計畫及人才庫建立。

2.自 1980 年以來各國進行之政府再造如英、紐、澳、新加坡等，人事改革多由該國財政機關發動，因其人力及組織與行政效率、財政負擔等因素緊密相關。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代

爲報告）：

１、本局 98 年赴尼加拉瓜共和國及美國考察情形。

２、簡化退休公務人員辦理優惠存款相關手續並改善辦理人員服務態度。

2010.1.28（71）

美國於 1979 年實施 SES 制度，韓國則在 2006 年跟進，而 OECD 30 幾個國家亦有 24 國參採，可見文官體系設置高階文官團有其必要。傳統官制官規以職涯（Career base）爲主要考量，現在則以職位（Position base）爲考量，設置高階文官團可增進高階文官之流動，且薪水不同，激勵亦不同。又高階文官對民間政治敏感性要求較高，因此：

1.行政中立議題如何處理？

2.保訓會國家文官學院訓練課程之特性及職能培訓，如何相應準備及調整？

3.SES 要求區分政治與行政之差別，其衝擊部會局應預爲因應。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代爲報告）：

１、公務人員服務誓言網路徵選辦理情形。

２、參與全國人才培育會議籌辦情形。

３、規劃辦理「量販提貨券·揪團優惠購」。

2009.12.17（65）

本席昨日參與人事行政局與國政基金會合辦之高級文官培訓制度國際學術研討會，許多內容與啓示值得參考：

1.中國大陸與香港學者論文指出兩地公務員訓練課程設計訂定原則，基於世界趨勢與中國定位，以及全球化下之香港與中國大陸關係。例如哥本哈根氣候會議、世界衛生組織議題與國家發展息息相關，爲公務人員應具之基本常識。評論者江大樹教授亦指出，根據其所得到之資料，國內公務人員訓練課程之自我需求調查，高達 70%～80%爲個人自我修養、團隊合作等科目，缺乏國際情勢之分析了解，似與國際環境脫節。建議國內訓練課程，宜增加國際基本知識。並請保訓會提供當前各級公務人員訓練課程中，有關國際知識及環境之設計原則及比例，以作爲績效討論之基礎。

2.中國大陸選派至新加坡受訓之黨管幹部（相當我國科長級以上人員），係進入新加坡公務機關與公務人員進行師徒制（tutorial system）學習，訓練效果更能深化。

3.香港公、私部門進行 6 個月人才相互交流，雖要考慮官商勾結問題，但亦有促進公部門與產業合作之優點，以上供會參考。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

1、試辦 98 年度「績優學員海外研習營」活動情形。

2、本會檢送 98 年度審理保障事件有關考績（成）事件常見撤銷原因分析參考資料。

2010.4.22（82）

據本席統計，相關高階文官名稱包括：

1.總統在文官學院揭牌儀式時，稱學院爲「高階文官」培育中心；

2.本院文官制度興革規劃方案中，建構「高階主管」特別管理制度爲中程興革事項；

3.本院 100 年度施政計畫，明示「高階文官及主管」培育訓練體系；

4.人事局局長在相關會議指稱「高階主管」特別管理制度；

5.會暨學院相關公文書稱謂「高階文官」，如高階文官飛躍計畫、高階領導訓練計劃；

6.國際上稱高級文官團、主管團（SCS、SES）。OECD 國家認爲高階文官團、高級文官團是不同的，前者以職等爲中心，後者則以職位爲分類。考量國際接軌，建請參採國內學者意見及國際慣例，詳加探究其內容、定義及名稱。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠

報告）：

１、規劃辦理 98 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練情形。

２、訂定「高階文官中長期培訓協調會報設置要點（草案）」事宜。

３、補充報告感謝總統、院長親臨主持國家文官學院揭牌儀式及副院長、各位委員、同仁蒞臨指導，倍增光彩。

2010.6.24（91）

關於 TOP－SCS 之試辦，3 點意見：

1.肯定國家文官學院成立後，能夠掌握每一階段之工作特點發展，辦理課程教學徵選及開發設計評鑑中心法。

2.採評鑑中心法遴選參訓對象，除各機關（學校）外，並擴及 NPO、NGO。惟評鑑中心法不僅爲資格之審查，重點在於如何肆應發展性訓練，如以 NPO、NGO 成員爲受訓對象，其評鑑中心模組如何進行？

3.初期參訓者如均以評鑑中心法辦理遴選，成本過高，建議以「決策發展訓練」爲主軸，如效果良好再擴及「管理發展訓練」、「領導發展訓練」。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

１、「高階文官培訓飛躍方案－99 年試辦實施計畫」辦理情形。

２、辦理 99 年度中央機關公務人員保障業務宣導座談會成果報告。

2010.10.14（107）

關於「高階文官培訓飛躍方案」會採行多項變革，並以「評鑑中心法」（ACM）進行參訓資格審查及篩選。經本席與高階文官互動，了解多數人員對此方法之功效、用意並不清楚。又推動過程中似有內向化問題，而忽略與標的團體之溝通，建議參酌考選、銓敘兩部之作法，多加強與適用對象對話，以提昇成效。有關辦理方式，幾點意見供參：

1.強化評鑑指標建構，建立指標之可操作性、具體性。

2.參與者對 ACM 之「籃中演練」等相關評測方式效度，態度有所保留，評測方法在私部門雖具一定成效，但運用在公部門上不僅需確認更要再說明。

3.情境模擬之演員信度有待加強。

4.ACM 面談之 IDP 回饋機制有助參訓學員規劃其未來發展，但囿於時間與資源限制，成效不佳，有待加強。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌

報告)：本會 99 年第 3 季重要業務概況。

2011.1.20（121）

1.會扮演國內訓練平台之領頭羊角色，相關訓練方法或創新嘗試上均有精進作爲，有目共睹。肯定會在公務人員專屬量表之發展與未來推進之規劃，另提出以下建議：1.整個研究設計採用高階公務人員與高考新進人員互爲對照，進行區別分析，但對照組之定義應採高階文官與新進人員混和後，隨機配對比較（Random and Match），才能提高準確度。

2.研究發現高階文官相對較新進人員具「情緒穩定性」與「嚴謹性」，係屬高階公務人員原有之人格特性？抑或是經歷練後方逐步穩重？研究可能存在對照組設計偏誤。

3.研究結果建議人格特質可作爲高階公務人員陞遷拔擢之重要參考，並按測驗結果對新進人員應給予加強訓練。建議會在研究設計上應再做深入探討，可能須有事前與事後（before and after）之對照，注意是否訓練之前不具相關特質，而於訓練後方發展該特質，將本人格特質研究結論加入所羅門設計（Solomon Design）精神原則，才能有所定論。但綜合而言，本席支持會對人格測驗之應用，作繼續之訓練業務結合之嘗試。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、規劃辦理「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」情形。

2、本會 99 年保障事件審理情形。

(三)國際交流

2009.3.26（28）

從局之報告了解人事業務狀況與成績,值得肯定。另幾點意見供參：

1.與美國哈佛大學甘迺迪政府學院合作辦理之高階公務人員訓練，建議採用本土教材，以符實際。

2.爲加強公務人員國際觀,應建立系統性架構並按不同全球區域、層級機關性質辦理。又部分國際文官學術交流活動，應蒐集資料，積極主動參與。

其他有關報告：

考試院97年度工作檢討暨98年度考銓業務施政重點報告－行政院人事行政局工作報告。

2009.9.3（50）

1.舉赴日考察之地方實務學習成效良好爲例,說

明日本公務人員訓練注重體驗學習，值得保訓會參採。

2.持續辦理選送人才出國研習之當前政策構想為何？

3.EROPA 亞洲培訓中心之屬性為何？

行政院人事行政局人事考銓業務報告（陳局長清秀報告）：

1、研訂本局因應重大災害標準作業程序及應辦理事項。

2、本局 98 年度赴日本進行交流訪問及考察。

3、職能評鑑系統運用情形。

2008.12.11（15）

臺灣公共行政問題論壇由會與外交部辦理，建立良好合作模式。在全球化下，期許成為亞洲文官制度交流平台。又受邀者不限於駐台人員，可擴及邀請亞洲其他國際人士。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：規劃辦理 97 年度第 2 場「臺灣公共行政問題論壇」活動情形。

2009.8.20（48）

1.本席利用休假參加世界年度行政大會，會議討論有關訓練及國家行政學院兩大議題，值得本院重視。聯合國經濟社會事務部（DESA）與公共行政暨管理發展處（DPADM）刻正推動訂定全球國家行政學院卓越指標（Standards of Excellence），該指標包括機構、相關項目、開發審核、內容、管理及績效等 6 項，目前已有近 50 個國家之文官訓練學院參與測試，俾各國訓練機構藉此指標評比，提昇訓練成效。下一步正朝向全球認證（World-Wide Accreditig system）目標努力。

2.國家文官學院即將成立，但我國與國際社會接觸較困難或不足，故對於國際公共行政領域發展趨勢，應主動積極了解，預爲規劃。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告):規劃辦理 98 年度交通事業人員員級晉升高員級資位訓練情形。

2009.12.17（65）

肯定會跨出大步試辦「績優學員海外研習營」，與國際訓練機構聯結。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告):

1、試辦 98 年度「績優學員海外研習營」活動情形。

２、本會檢送 98 年度審理保障事件有關考績（成）事件常見撤銷原因分析參考資料。

2010.3.25（78）

1.肯定保訓會辦理國際交流業務績效。報告中「南大公共管理研究生院」之指稱及其研究領域各爲何？

2.我國以中華民國名義成爲 IFTDO、ARTDO 之正式會員，除派員了解、參與國際培訓外，宜適時負起會員國責任。如明年 ARTDO 將在我國舉行年會，建議國家文官學院研議提供充分協助。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：規劃辦理本（99）年上半年「國際交流業務」情形。

2010.5.20（86）

文官學院在人力、物力限制下，逐步推動海外策略結盟、研習等訓練活動，績效良好。本席提醒：

1.了解 IMD、WEF 之競爭力評比指標爲何？評比方法如何進行？新加坡與香港世界競爭力排名超越美國之調查方法是否有影響？

2.資源有限情況下，文官學院仍能參據辦理有

效之訓練活動，並作爲本院下年度之努力方向。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

１、規劃辦理 98 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員基礎訓練。

２、補充報告國家文官學院於 17 日、18 日分別舉辦「學術交流合作意向書簽約儀式」，與新加坡南洋理工大學進行爲期 2 年之策略合作關係，及「薦任公務人員晉升簡任官等訓練績優學員海外研習營」之成果發表會活動，並感謝委員參與。

2010.8.12（98）

昨日參訪人事局公務人力發展中心，其相關訓練課程特別規劃提高公務人員國際能見度一項，請會將此列爲辦理訓練之理念。按提升公務人員國際能見度，並非指選送公務人員出國參訪或受訓，而係如何提高公務人員在國際社會相關場合之能見度，將此安排定爲公務人力訓練之目標。如我國爲亞銀之會員國，其在馬來西亞行政學院舉辦之國際政策網絡會議，法理上我國均有權薦送公務人員參與此一國際合作計畫，但我國各部門在此場合均缺席。局會訓練部門應主動蒐集此類資訊，積極建立制度性平台，協助公務人員透過參與，達到訓練目的，並提升我國公務人力之國際能見度。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(李副主任委員嵩賢代為報告)：

1、規劃辦理 99 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練情形。

2、辦理 99 年度「藝文展」情形。

2011.6.9（140）

2 點意見：

1.進行國際交流，有其實質需求，但因名稱問題，常與維護國家尊嚴相衝突。請教目前會與局之出國訓練班隊，名稱問題如何處理？請說明。

2.會邀請國際學術貴賓來台交流演講，多採策略性合作模式，可節省成本並充分利用資源，應予鼓勵，惟應特別注意協商合作細節與課程（演講）內容，避免遭致一魚二吃之批評，影響政府形象。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、辦理「人事行政程序之重新進行」專題演講情形。

2、本會 100 年度出國考察加拿大文官學院等機關（構）初步報告。

2009.10.15（56）

1.我國以「中華民國」參與 ARTDO 會議，難能可貴。據了解，中國大陸亦積極設法參與此組織，並獲有些國家支持。考量政府外交休兵政策，雖歡迎其加入該組織，但也希望未來其能加強訓練經驗交流。另請謹慎維持 ARTDO 我國會籍。

2.能夠參與 ARTDO 會議，保訓會及培訓所之努力，值得肯定。尤其李前所長嵩賢與當地拿督、訓練協會關係良好，於公、於私幫助極大。經由 ARTDO 會議，除訓練經驗分享外，各方面交流收獲豐碩，展現全民外交精神，建請在原有基礎下，繼續保持。

3.有關 ARTDO 會議美國 Penn state 學者 W.Rothwell 發表之「發展人力資源及天賦－成長與繁榮之鑰」(Developing Human Capital＆Talent：The Key to Growth＆Prosperity)，及李副主委嵩賢、沈組長建中、梁組長元本發表之專論，均具參考價值，可轉載 T＆D 飛訊，廣為宣導。

4.2011 年第 38 屆 ARTDO 會議將在台北舉辦，歡迎大家共襄盛舉盡力協助。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）:

有關本院派員參加 2009 年亞洲國際培訓總會(ARTDO International)第 36 屆年會情形。

2009.10.22（57）

詹委員中原臨時報告：

說明本席於 10 月 7 日至 9 日與本院蘇參事庭興等8位代表，參加2009年未來政府高峰會（FutureGov Summit）國際會議，及辦理個別論壇（Workshop）發表論文與分享實務經驗。相關會議情形、心得與建議等，另提書面報告供參。

決定：委員所提意見請考選部參考。

2009.11.5（59）

「變革中的文官治理國際研討會」將邀請 8 位非本國籍外賓，茲新加坡將有 2 位外賓出席，而本地外籍專家亦將與會，是以，上開數據可修訂爲與會海外專家學者共 11 名。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

１、補充說明人事局配合推動「人事資料庫整合」、「考試院文官制度興革規劃方案」相關事宜，及胡委員幼圃提供施打季節流感疫苗辦理情形。

２、考試委員實地參訪開南大學辦理情形。

３、「變革中的文官治理國際研討會」籌辦情形。

2010.7.22（95）

詹委員中原臨時報告：

參加國際行政學校暨機構聯合會（IASIA）2010年會情形，並說明IASIA近年與隸屬於聯合國經濟與社會事務部(UNDESA)之公共行政與發展管理司(DPADM)，共同組成公共行政教育及培訓卓越標準工作小組，對全球公共行政教育訓練進行調查，提供一套標準化且可供認證的制度。有關全球國家行政卓越標準，包含機構卓越標準等5大項目，IASIA 2010年會即在推動本項認證制度，預期未來將被全球公共行政相關學校及訓練機構所採用，爰建請國家文官學院注意此趨勢發展及參與合作。另提書面資料供參。

(四)其他訓練事宜

2009.9.17（52）

局召開「行政院所屬公務人員訓練機構聯繫合作會報」時，請在相關辦法條文考慮增列邀請保訓會參加，俾意見交流，集思廣益。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

１、研訂98年度主管機關人事機構業務績效考核計畫。

２、本局辦理98年公務人員高等考試3級考試暨普通

考試分配作業案。

3、訂定「行政院所屬公務人員訓練機構聯繫合作實施要點」及「行政院所屬公務人員訓練機構聯繫合作會報設置要點」。

2009.9.24（53）

歡迎顏副局長再度回到文官人事工作崗位。另兩點意見供參：

1.「哈佛大學班」主題爲全球化，過去績效斐然，已累積相當數額之受訓人員，可提高公務人員國際視野，並建議課程詳實反應全球化之具體內容。

2.據報告，「職能評鑑群體分析及組織診斷研習班」預定辦理 15 期，1,840 人參訓，因其爲代表意見反應，故參訓人數如何產生極爲重要。又本案係屬創例，涉及行政、考試兩院，及院屬二部一會職掌，請局提供相關資料供參外，並建請秘書長研議以專責機制主辦，以奠定人事政策方向基石。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代爲報告）：

1、98 年度外國人事政策與法制考察辦理情形。

2、98 年全球化及管理效能研習營（哈佛大學班）案。

3、辦理職能評鑑群體分析及組織診斷研習班。

2009.12.17（65）

1.局導入新的培訓技術與教學方法，頗具創意。如源起哈佛大學之個案教學，本年參加人數已達 1,128 名，績效良好。個案教學關涉教師訓練與實際教授 2 階段，惟本席認爲其成敗關鍵在於師資培訓，又負責亞洲區個案教學之哈佛大學學者正在台灣訪問，爲深化 training the trainer，似可與之聯繫，進一步請益教授內容。

2.職能評鑑系統內容是否應包含工作描述、職位分析？本席曾就例如警察、調查人員特考決定需求合理名額及分定男、女錄取比例等議題時，同時要求提出考試舉辦之初即應先請用人機關提供職位描述，俾訂定合理名額及比例，以增進甄拔適任人才正確性。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代爲報告）：

１、本局辦理 98 年公務人員高等考試 3 級考試暨普通考試增額錄取人員第 1 次分配作業情形。

２、98 年度地方公務人員訓練重要工作成果。

2009.12.24（66）

局分別在 9 月 3 日、24 日及 12 月 17 日提到職

能評鑑工作，彙整資料相當豐富，爲局當前重點工作。就人力資源而言，職能評鑑與考績制度改革、訓練進修方向息息相關，澳大利亞「績效考評前之協議」（Performance agreement）即可基於職能評鑑結果進行。2 點意見供參：

1.職能評鑑分簡、薦、委不同項度，但僅簡任職務列有國際觀之評鑑，由於國際視野及知識對我國當前公務人員極其重要，請檢討簡任職之國際知識職能比重足夠否？另薦、委任職務是否應增列？

2.經由職能評鑑人格特質調查，可了解公務人員性向。據統計分析，42%公務人員爲具整合、周延、彈性之八爪魚，7%爲勇敢、挑戰、積極、創新之老虎。是以，是否先天結構上多數公務人員即無法創新？故在進用公務人員之初即應了解其性向，始能妥適安排工作。另建議：

（1）中央機關亦比照辦理職能評鑑。

（2）請辦考試時，先由用人機關提出所需職缺之職務描述、工作分析等資料，以確定考試甄選之合適性及名額合理性，增進我國公務體系人力資源管理之完備。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代爲報告）：

1、98 年度公務人員訓練進修協調會報辦理情形。

2、98 年「創新 e 化人事服務系統」發表會辦理情形。

2010.4.15（81）

將臨颱風季節，局及時規劃辦理「天然災害停止辦公及上課作業研習班」，方向正確，值得肯定。惟相關工作、訓練宜儘可能與國際接軌，以應未來實際操作。如實施計畫之訓練課程內容，可參採聯合國減災策略 ISDR（International Strategy for Disaster Reduction）規範，其內容包括類型及反應等，而非氣象預測及報告，請局了解，並擇其適用者納入課程。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代為報告）：

１、辦理 99 年「天然災害停止辦公及上課作業研習班」。

２、99 年全國公教美展收件暨評審情形。

2008.12.4（14）

請會檢討晉升官等訓練成績評量方式。另會與人事局刻正推動成立文官學院，除硬體建設外，涉及軟體之法制應注意：

1.考用連結。

2.訓練資源整合。

3.釐清訓練機構屬性。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：辦理 97 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練情形。

2009.3.5（25）

1.建議慎選「行政個案」講師，優良老師不一定適合做個案教學。

2.應講求個案教材之蒐集。

3.於薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦理個案教學，方向正確，值得肯定。

4.建議行政院之國家政務研究班可參採個案教學。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

1、98 年度「中樞植樹紀念活動」於本（98）年 3 月 12 日假國家文官培訓所辦理情形。

2、國家文官培訓所推動「行政個案」教學方法規劃辦理情形。

2010.4.29（83）

公務人員保障暨培訓委員會書面報告第 1、2 案：

1.94、96 年度兩案性質相同且均涉及銓敘部、保訓會業務，依任用法第 17 條第 2 項規定，當事人任第九職等年資未滿 3 年，無法參加薦升簡訓練，但何以兩案均至本（99）年始被發現？

2.本年 4 月 15 日第 81 次會議，本席有關人事資料庫與行政作業流程進行互動調整、改進之建議，應可避免類此案件一再發生。

3.關於兩案後續之違失人員處理，第 1 案因承辦人已調職，僅予口頭告誡；第 2 案則函請服務機關議處，爲何處理方式不同？

4.兩案會均基於避免浪費訓練資源，並依「薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法」第 14 條第 5 項規定，於撤銷訓練及格函送達次日起 3 年內，如取得受訓資格並經核准後，視同訓練合格。本席特別提醒，宜適當究責當事人，不能逕以避免浪費資源爲由免訓。

決定：委員意見請公務人員保障暨培訓委員會參考。

公務人員保障暨培訓委員會書面報告：

1、公務人員保障暨培訓委員會函陳 94 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員陳維峰，因自始未具公務人員任用法第 17 條第 2 項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

２、公務人員保障暨培訓委員會函陳 96 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員郭曉璠，因自始未具公務人員任用法第 17 條第 2 項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

2010.5.27（87）

1.辦理升官等或基礎訓練，除重視課程及內容外，亦須講求生活管理、團體紀律之成績評量。偶有代辦訓練機關反應，在生活管理與紀律方面遭遇挑戰與難題，分析其原因，在其僅占訓練總成績 10％，學員較不重視。

2.由於國家文官學院之訓練容量不足，基礎訓練時有委外辦理情形，目前會及學院負責班務輔導人員僅有 35 人，如何落實生活管理與團體紀律，不無疑義。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告):規劃辦理 99 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練情形。

2010.6.3（88）

主講者德商博智顧問公司史侯德先生（Mr. Horst Stadler），於論壇公開表示，非常驚訝我

國政府部門能夠先於亞洲各國推動評鑑中心法。兩點建議：

1.設計模擬情境將更具成效。

2.儘速選定一班次試辦，如薦任晉升簡任官等訓練班，以作爲未來運用指標。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：國家文官學院辦理 99 年「臺灣人力資源發展論壇」活動情形。

2010.10.28（109）

1.據本席擔任公務人員基礎訓練講座經驗，爲避免基礎訓練流於形式，訓練須與考試密切結合，有效甄拔人才。在修法增加錄取名額 20%前，仍應適度建立淘汰機制，以免浪費訓練資源。請教近年高考三級暨普考基礎訓練之及格率爲何？

2.17 個受託辦理訓練機關（構）之訓練成效、態度養成、管理及合格率等各如何？能否達到公務人員訓練目的？與自辦訓練之差異爲何？

3.爲精進訓練實益，學科測驗除採測驗題題型外，亦可加入情境或時勢等實務題目。尤其在有淘汰機制下，其評分標準如何訂定使其各訓練機構有相互一致性，均待會研議。

4.部會局進行國家考試職能評估相關研究，相

互間有無配合？以免各自爲政，浪費資源。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、規劃辦理 99 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練情形。

2、補充說明下次會議將提報試辦導入公務人員職能評鑑系統。

2010.11.4（110）

1.核心職能評鑑爲本院文官制度興革規劃方案之重要課題。本席曾多次表示此涉及跨部會局業務，但迄未見共同計畫，請加速整合，以免各自爲政，浪費資源。

2.Spencer & Spencer 所提 5 項職能分類可資參據，惟關於動機等人格特質，無法一蹴可幾，宜循序進行。

3.職能架構具層次性且能衍生其他職能，如核心價值衍生核心職能，核心職能再衍生管理職能等，請一併考慮。

4.學者指出部分國外核心職能指標爲國內所未見，如聯合國重視的多元尊重、科技之認知、同仁之授能等，均可參據。

5.訓練雖與職能建立有關，惟職能建立之方式尚有實作觀察、學習或自我充實等，必須有整體之

計畫，而非僅依賴訓練。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、規劃「試辦導入公務人員職能評鑑系統」辦理情形。

2、辦理「公務員關係中行政處分之認定」專題演講情形。

2010.11.18（112）

三等考試錄取人員認爲講座保持行政中立者爲 87%，可否進一步了解原因爲何？政黨輪替已爲民主社會常態，如講座僅係說明政策改變而遭誤解行政不中立，恐對講座造成困擾，請審慎處理。

決定：委員意見請公務人員保障暨培訓委員會參考。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、「98 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

2、辦理 99 年公務人員高普考試錄取人員實務訓練輔導員講習。

2011.2.17（124）

蔡主委補充報告訓練者培訓（training the trainer），極具長遠發展眼光與目標，請會貫徹並追蹤其成效。委升薦、薦升簡官等訓練之課程架構、訓練目的、訓練地圖、預期成果等，已具一定規模與成效，會進行內部同仁相關訓練課程之自我訓練課程規劃，亦請比照辦理。且須重視與國際之連結，如哈佛之個案研究，可適時邀請哈佛大學個案教學教授到班訓練國內之哈佛課程講師。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

１、99 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析。

２、口頭補充報告：本會近期將辦理一系列自我訓練：（1）高普考基礎訓練班務輔導人員講習：爲應淘汰制度之實施，將進行國家文官學院班務人員及委訓機關主管、輔導人員講習，包括觀念溝通、帶班技巧、生活考評程序標準化及感動服務精神與方法之經驗交流等。（2）哈佛式行政個案師資培訓營：邀請相關公共行政專家學者參加，就個案教材、寫作、教學及實務等問題進行觀念溝通，並感謝高委員永光協助規劃設計。（3）本年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報：協商會局兩機關年度計畫之訓練班次、資源整合及執行方式等。（4）本會全員訓練：分兩梯次於中區培訓中心辦理，訓練重點爲政策方向之溝通與團隊精神之建立。

2011.3.3（126）

1.已開發完成、有英文版本且爲哈佛大學引用之本土個案教學爲高鐵案，惟重點在於如何撰寫優質個案，當前是否已採用政治大學商學院司徒達賢教授之個案教學教材？

2.哈佛式行政個案教學講座掄才不易，師資之遴選建議採評鑑中心法（AC）評估。

3.肯定國家文官學院建構數位學習共用平台之遠景與願景。其可經由整併訓練機關（構）之數位課程，減少系統開發、網路頻寬及客服營運等人力物力投資與經費，俾達訓練資源共用共享目的。本項作爲即爲雲端計算概念，可利用該技術進行次層結構之整合，惟科技之改變除涉及技術層面外，更應關注人爲層面。至於如何鼓勵各訓練機關（構）將珍貴課程納入平台分享，請會賡續研議。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、國家文官學院辦理數位學習共用平台情形。

2、國家文官學院辦理「哈佛式行政個案教學講座培訓營」情形。

2011.3.17（128）

部、會同時報告司法官訓練業務，希望司法官短期基礎訓練業務回歸國家文官學院辦理，但未來配合修正司法人員人事條例第 27 條規定時，必生極大爭議，爲會之巨大挑戰，尤其民國 103 年實施三合一考試後，應考人錄取後才知道自己是法官、檢察官抑或律師，且訓練合格後才分發。會擬以性向分析、人格評估及訓練考試成績高低等，區分法官、檢察官之錄取分發，變革太大，允宜加強聯繫、協調與準備。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、本會依憲法及現行法令，辦理司法官考試錄取人員訓練，並規劃未來改進方向。

2、規劃辦理 99 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員基礎訓練情形。

3、國家文官學院成立週年慶祝活動規劃辦理情形。

2011.3.24（129）

肯定會 99 年度工作報告內容豐富精彩。3 點請教：

1.依據公務人員訓練進修法第 3 條規定，爲加強公務人員訓練進修計畫之規劃、協調與執行成效，會應與人事局成立協調會報，以建立訓練資訊通

報及資源共享系統，此涉及訓練業務定位及運作，目前該協調會報之發展近況為何？另高階文官中長期培訓協調會報之現況又為何？

2.有關高階公務人員中長期培訓業務，伍前副院長召集之協調會議所獲致之 7 點結論，是否為會局訓練業務區分及執行基礎？

3.前全國人才會議提及，公務人員訓練應與學校或既有教育機關（構）緊密結合，會 100 年施政重點亦規劃加強與各訓練機關（構）或大專院校之協調聯繫與合作，具體回應，值得肯定。惟如何選定合作對象？合作計畫內容規劃如何？執行後，受訓者能力是否符合機關人才需求，如何評估？請適時報告。

其他有關報告：

考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告－公務人員保障暨培訓委員會工作報告。

2011.7.28（147）

2 點意見：

1.肯定會辦理升官等訓練，尤其是薦升簡任官等訓練，實施評鑑及淘汰機制，對參訓學員產生實質壓力，成為國內部分訓練機構進行訓練方式及內容之學習範本與指標。

2.舉波蘭代表至本院演講及波蘭文官學院將於 10 月來台參加會舉辦之研討會爲例，說明相關國外訓練課程權責單位雖爲會，但業務內容亦涉及本院及部局，建議本院應妥善規劃，建立帶狀、系列、整合的平台，以有效運用訓練資源，提升訓練成效。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：推動文官制度興革規劃方案執行情形。

肆、退撫基金

一、財務運用

2008.10.23（8）

肯定部用心彙整報告相關資料。據部報告目前退撫基金經營較偏向機構導向，由於金融問題已迫在眉睫，爰可朝顧客導向予以規劃，加入風險分攤概念。此構想雖可能有社會安全顧慮，但具風險分擔優點。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公務人員退休撫卹基金截至 97 年 9 月底止之財務運用情形。

2008.12.4（14）

公務人員退休金帳戶部分：是否參酌美國 401K 計畫之 IRA 機制以分散風險，院長之宣示與部同仁對外表示之意見並不一致，以其爲重要政策，應事先溝通再對外發言。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：本部籌辦 97 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。

2009.5.7（34）

公保準備金 40%投資在資本利得型項目，但卻以台銀 2 年期定期存款牌告固定利率（1.112%）爲營運目標，設定標準偏低。若獲利預期僅如此，則只要全數作固定收益型投資即可達成。如據部長報告，本年收益目標爲 53 億，迄 3 月底雖僅 3 億 9 仟萬，4 月份則進帳 60 億，代表精算部分亦有待加強。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、立法院司法及法制委員會審查政務人員法及政務人員俸給條例草案情形。

2、公教人員保險準備金截至 98 年 3 月底止之財務運用情形。

3、公務人員退休撫卹基金截至 98 年 3 月底止之財務運用情形。

2009.7.30（45）

1.據附表 2「公務人員退休撫卹基金 98 年 6 月底止各項投資運用概況表」（單位：新台幣億元），投資項目「國外委託經營」計 662.01 億元，是否即爲報告所載委託總金額 26 億 9 百萬美元。

2.退撫基金投資台幣活期儲蓄存款爲 15.61%，比例確實過高。茲國際貨幣基金會（IMF）預估今年全球經濟成長率提高，部如擬調整經營策略，除減少活儲項目外，還有何項經營計畫？

銓敘部業務報告（張部長哲琛、吳次長聰成報告）：

１、公務人員退休撫卹基金截至 98 年 6 月底止之財務運用情形。

２、補充說明立法院召開公務人員行政中立法公聽會情形，並將拜訪中央研究院翁院長啓惠、劉副院長兆漢，說明本法立法意旨、目的及相關疑義。

2009.9.24（53）

2009.9.23 委員座談會，有關軍人退撫基金收支失衡問題，國防部代表建議應由基管會按預算程序編列預算補足，與部歷次提報院會之相關解決方向、途徑不同，請部預爲因應。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部辦理因公撫

卹疑義案件審查小組組設及運作情形。

2009.10.1（54）

有關退撫基金國內委託經營及國外投資業務部分：

1. 96 年度第 1 次國內委託經營之保誠投信，因經營績效不佳，經基金管理會決議提前終止契約。但本年度第 2 次國內委託經營機構，評審結果仍包括保誠投信，評選標準為何？

2.第 3 批次辦理之 92 年度國內委託經營續約之復華投信、永豐投信，因其收益率未達契約所訂目標收益率，故未取得再續約資格，但本年度第 2 次國內委託經營機構亦包括復華投信、永豐投信，令人不解。其過去經營績效是否列入考量？如此前次未能取得續約資格之處分有何意義？

3.本年度計有 ING 資產管理有限公司等 4 家取得 10 億美元國外委託投資額度。查過去委託經營資料紀錄，僅德盛安聯為再次入選？評選標準為何？是否與過去績效具關聯性？

決定：委員意見交銓敘部參考。

銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：銓敘部 98 年第 3 季重要業務執行概況。

2009.10.22（57）

近日中經院將發表經濟白皮書，認爲退休基金管理權應加以釋權，給予參與人不同選擇機會，並改爲競爭性私營，由關係人自行在公私金融機構中選擇信託代理人，各家自行決定如何投資。另舉美國國稅條例 401（K）條規定，所謂 401（K）計畫，給予參與人在基金、股票、債券、存款自行選擇，請部預作政策規劃。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、私立學校教職員若因公保養老給付年金化而退出公保並轉投勞保對整體公保財務之影響。

2、公教人員保險準備金截至 98 年 9 月底之財務運用情形。

2009.10.29（58）

1.就國外委託經營績效而言，必須加強其監督與退場機制。國內委託經營績效不良時，可據以停止續約或中途解約，國外委託是否也有類此機制？

2.截至本（98）年 9 月底止，基金已實現收益數爲 22 億 2 千萬元，但就各類經營情形，自行經營表現較國內、外委託經營績效更好。

3.本席於第 54 次會議曾提及，國內委託經營續約之復華投信、永豐投信，因其收益率未達契約

所訂目標收益率，致未取得再續約資格。但何以在短時間內，即取得第 8 次之委託經營？請說明。

決定：公務人員退休撫卹基金之財務運用情形，仍維持採行重要業務報告方式，並與退撫基金監理概況報告於同一次院會提出。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公務人員退休撫卹基金截至 98 年 9 月底止之財務運用情形。

2010.1.28（71）

1.恭喜部退撫基金投資績效亮麗。從去（98）年 10 月起，景氣對策信號燈已由綠燈轉爲黃紅燈，但股市爲景氣循環之先行指標，有 3、4 個月差距，各項投資配置如何適時調整？

2.退撫基金各項投資項目配置機制爲何？實際操作之調整期程爲何？

3.公保準備金、退撫基金之投資運用配置方式有何不同？如何解釋兩者全年收益率之差異？

4.報告附表 5「公務人員退休撫卹基金自行經營運用項目 97 年及 98 年兩年度收益率比較表」，僅分列各項運用項目之年度收益率，建議增列全年收益率統計，以對照比較。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、公務人員退休撫卹基金截至 98 年 12 月底止之財務運用情形。

２、公教人員保險準備金截至 98 年 12 月底止之財務運用情形。

2010.7.29（96）

1.資產配置為基金投資獲利關鍵。據附表 2，基金投資運用在債券、股票之比例，分別為 10.67％、17.26％，股票高於債券；而據附表 6，國外委託股票型投資 99 年度之報酬率約－10％至－12.51％，債券型投資之報酬率則約 0％至－1％。是以，基金資產配置理念為何？股、債二者間之投資比率有無調整空間？

2.基金投資在固定收益外幣部分，實際配置比例低於允許變動區間，有無調整空間？

3.除基金自行經營之配置比例，有朝中心配置比例改變之空間外，固定收益型、資本利得型之配置比例，是否亦做類此之改變？

4.96 年基金國內第 7 次委託經營報酬率較差，雖與當時之金融風暴有關，但收益明顯不佳，3 家受託機構之後續處理方式為何？是否仍維持現況？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、公務人員退休撫卹基金截至 99 年 6 月底止之財務運用情形。

２、公教人員保險準備金截至 99 年 6 月底之財務運用情形。

2010.8.26（100）

1.部參訪之退撫基金受託機構德盛安聯及景順，均建議委託期間以 5 年爲佳，且須考量投資團隊穩定性，惟此 5 年委託期間係操作經理人之建議，請部審酌。

2.英國新進公務人員退休制度，改選擇「Nuvos 計畫」，據本席了解，撥繳費用中有 3.5%係來自員工，又其中約 15%至 20%可抵扣稅額。我國退休制度亦朝雙層制發展，有關稅額減免規定部是否借鏡之？目前世界各國公務人員退休制度，多數採確定給付或確定提撥二者擇一，我國規劃朝雙層制發展，方向正確，但有關符合世界潮流之說法宜再酌。

3.德國公務人員退休基金中，約 90%投資於優良債券，僅有 10%投資於股票，與景順建議之「股優於債」投資策略不同，管理會之看法爲何？其參考性與啓示應予重視。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：參訪國外受託資產管理機構及德國、英國退休制度之考察報告。

2010.10.14（107）

部第 3 季工作成果有目共睹，本席高度肯定。

第 8 批次辦理之 98 年度國內委託經營永豐證券投資信託股份有限公司，因經營績效不佳提前終止契約，其背景及事實爲何？請部具體說明。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 3 季重要業務執行概況。

2010.10.28（109）

1.退撫基金投資已轉虧爲盈，據 IMF 對明年景氣之預估，爲降低風險，有關委外經營之管理應予加強。截至 9 月份止，國內委託經營之整體報酬率爲 4.63%，自行經營國內股票投資部分之收益率爲 3.774%，而國外委託經營之整體報酬率僅 0.64%，相去甚遠，風險控管及獲利如何改進？

2.勞退基金可藉由投資新興市場基金而購買大陸 B 股、H 股，退撫基金有無此投資規劃？

3.基金國外委託經營仍有很大改進空間，與勞退基金委外經營有無參考、交流或比較之機制？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、公務人員退休撫卹基金截至 99 年 9 月底止之財務

運用情形。

２、公教人員保險準備金截至 99 年 9 月底止之財務運用情形。

2010.11.11（111）

部增加揭露退撫基金相關資訊，並採漸進方式，將原公布前 10 大投資個股放寬至前 20 大投資個股，作法謹慎、正確。幾點提醒：

1.擴大公布基金投資個股範圍對市場影響如何？有無負面衝擊？請慎思。

2.原於年度決算書定期揭露衍生性金融商品交易情形與績效外，現規劃按季於網站公開，以公布時間點不同影響也不同，請評估之。又基金持有之 10 大個股揭露頻率為何？

3.基金股票投資之出清或持有均構成某種操作影響，是以，資訊公開雖是必須的，但仍請留意負面影響。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公務人員退休撫卹基金資訊公開增加揭露情形。

2009.2.26（24）

退撫基金委託經營須基於盈虧共享機制，實際辦理進程為何？請說明。

其他有關報告：

１、考試院 97 年度工作檢討－秘書長工作報告。

２、考試院 97 年度工作檢討暨 98 年度考銓業務施政重點報告－公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

2009.6.25（40）

有關軍職人員退撫基金失衡問題，辦理情形及進度爲何？請部說明。

蔡委員良文臨時報告：

1.部積極協助各機關成立協會，目前已達籌組全國公務人員協會門檻，本席非常敬佩。在 16 個中央機關協會中，本院暨院屬部會局約佔三分之一，爰應藉此籌組全國協會時機，以營建良善運作及發展基礎，俾利加強爲民服務，提昇工作效率，發揮公民治理精神，並在政府與機關間產生潤滑作用。

2.肯定保訓會辦理高階公務人員管理講堂，建議會加邀行政管理講座或成立講堂。在新公共服務思潮與國家治理間尋求新知識，而非侷限於企業管理領域，以肆應時代潮流。另可規劃多方邀請企業界、學術界或政治領導與高階主管人員互動，增益其效果。

二、撥付

2009.3.12（26）

1.據表 2，98 年度與 97 年度比較，退撫基金定期撥付人數成長比率為 4.64%，退休人數已呈穩定狀態，其動態之實際因素為何？

2.有關退撫基金定期退撫給與撥付人數，98 年度與 97 年度比較，成長 4.64%，但與 96 年度相較，則遽增 14.15%，原因為何？

3.配合行政院組織調整，政府將裁減公務人員 6 仟餘人，對退撫基金影響為何？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、98 年上半年定期退撫給與撥付情形與最近 3 年撥付狀況之比較。

2、說明立法委員質詢有關財政部研擬納入退撫基金成立投融資平台情形。

2009.9.10（51）

有關軍職人員退撫基金失衡問題，首先就制度面言，部應對院長及院會提議多時多次之 K401 制度，作出政策性之研析結論，提出報告，由根本解決問題。其次，軍職人員之基金支出占其繳費收入 62.61%，比率甚高，未來將入不敷出，須及時因應。本院委員實地參訪國防部時，黃次長奕炳曾建議：

1.修改任官、任職條例，按不同兵科分定不同退役條件。

2.提撥費率由 12%提高為 18%。

3.收支失衡係政策執行結果，宜由政府編列預算支應。以上請部、局加強聯繫與了解，以期及早解決。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年下半年定期退撫給與撥付情形與最近 3 年撥付狀況之比較。

2010.12.9（115）

1.立法委員質詢有關退撫基金委外經營之績效較自行經營績效差，其原因為何？係因自行經營規模較小績效較易顯現抑或其他原因？請說明。又立法委員建議降低委外經營或全部收回，部之回應意見及規劃為何？

2.有關因金融海嘯影響，造成退撫基金低於法定收益數而仍有 15.9 億元尚未補實，立法委員建議協商行政院及財政部於 5 年內完成依法撥補，以保障軍公教人員退休權益一節，茲基金投資與經營管理為長期性業務，未實現損益日後仍有回補可能，有無要求政府於 5 年內完成依法撥補之急迫性，且急於撥補於國庫及全體納稅人是否公平？部之看法及相關因應措施為何？

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

１、立法院司法及法制委員會審查 100 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形。

２、立法院司法及法制委員會繼續審查法官法草案情形。

伍、綜合業務

2008.11.6（10）

有關媒體報導印度國外考察案，就組織管理理論而言，任何組織必產生能趨疲（entropy），管理者應儘量與同仁溝通、多元考量，俾減緩此現象。爰應予秘書長多鼓勵，並建議辦理相關組織溝通活動，以營造融洽組織文化。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

１、本院 97 年度單位預算及銓敘部 95 至 97 年度單位預算解凍案立法院審議動態情形。

２、辦理「考試院業務簡報」座談情形。

３、說明研擬新聞稿回應媒體報導本院考試委員印度考察案辦理情形。

2009.4.30（33）

1.在知識經濟時代裡，文官之知能不僅要與時

俱進，更要超越一般民眾。

2.1980 年以來近 30 年之全球性新右派政府改造運動，即起始於柴契爾首相接納 Hayek 及 Niskanan 的政策治理思惟。

3.2008 年諾貝爾得主 Paul Krugman 的政策思惟正開始帶動一股全球性的政府治理反省及政策的向左調整。

4.Paul Krugman 主張擴大政府管制範圍及加強風險控制，並反對過度放任之措施。此種思惟對政府組織及人力資源管理之衝擊極巨大。

5.一個國家僅能有一項一致之人事政策，本院與行政院分工合作而互相配合。當前兩院已同時關注到全球可能之政府治理改革方向，應可更深入研究後續發展。

6.建議本院圖書館採購 The Return of Depression Economics 一書，另將其重點上載本院網站，並同時藉由知識管理機制予以擴散運用。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

１、本院 98 年度考試委員實地參訪中央警察大學辦理情形。

２、院長應邀在「落實公務人員退休照護政策」研討會致詞情形。

2009.5.21（36）

1.芬蘭「創新」成績優異，期望我國亦能迎頭趕上，但必須訂定國家之創新政策，可由政府部門首先作起，並建議有效推動知識管理，及規劃獎勵機制。

2.Paul Krugman 來台，首先感謝院方及秘書長提供資料及贈書。其演講引起各界重視，我們雖不必全然接受其觀點，但應首要能連結討論議題，再有自己的看法。經歸納演講及 The Return of Depression Economics 一書內容，有關本院業務部分：

（1）大政府論點，涉及組織、員額編制，本院政策方向爲何？

（2）爲強化專業技術，考選業務如何因應改進？

（3）退撫基金如何回應新金融監理制度之建立，以改善投資管理方式。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

１、院長赴培訓所以芬蘭創新經驗勉勵公務員之演講情形。

２、行政中立法三讀通過院長發表書面感言，並赴立法院向王院長金平致謝情形。

３、辦理本院員工 98 年第 2 次知性之旅情形。

2009.6.25（40）

各界所謂「企業化政府」之誤繆，應爲「企業精神政府」或「企業型政府」以正觀念。

蔡委員良文臨時報告：

1.部積極協助各機關成立協會，目前已達籌組全國公務人員協會門檻，本席非常敬佩。在 16 個中央機關協會中，本院暨院屬部會局約佔三分之一，爰應藉此籌組全國協會時機，以營建良善運作及發展基礎，俾利加強爲民服務，提昇工作效率，發揮公民治理精神，並在政府與機關間產生潤滑作用。

2.肯定保訓會辦理高階公務人員管理講堂，建議會加邀行政管理講座或成立講堂。在新公共服務思潮與國家治理間尋求新知識，而非侷限於企業管理領域，以肆應時代潮流。另可規劃多方邀請企業界、學術界或政治領導與高階主管人員互動，增益其效果。

2010.1.7（68）

總統、院長一再以「不能沒有你」影片期勉公務人員。但本片焦點、壓力多集中在公務人員上，認爲公務人員之關懷、熱忱不夠，似偏於一隅。舉影片當事人阮先生處理其女設籍、馬總統出面協處無國籍黃小妹入籍及民法第 1063 條規定，說明許多事件公務人員依法行政仍不能處理，其中涉及法律、行政、政治理性之涉入。本席關心的是，在上開個案冗長之處理過程中，公務人員有無表達關懷、主動協助之可能，得以突破法律限制，而司法人

員亦是否尋求法律之最適適用及解釋，例如聲請大法官釋憲等，否則何有後期之大法官 587 號解釋。目前類似黃小妹之案件仍有 38 件，有無解決之可能？值得注意的是，法律只是最起碼之道德水準，公務人員之服務核心價值，絕不能以依法行政爲滿足。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）：

1、馬總統親臨本院 80 周年慶茶會期勉公務人員做好政策溝通與宣導。

2、本院 80 周年慶系列活動－園遊會辦理情形。

3、籌辦「變革中的文官治理國際研討會」情形。

2010.2.25（74）

1.本院在秘書長領導及同仁合作下完成許多幕僚工作，非常辛苦，成績卓著。另感謝春節前分送之圖書，獲益良多。

2.請補充說明推動人事資料庫之相關建教合作內容及進行方式。

3.文官政策行銷工作非常重要，修正公務人員考績法爲本院今年工作重點，但外界有許多誤解及不安，建議本院研擬考績法政策行銷計畫書，有效而完整的對外說明與溝通。

4.本院函送立法院之法律案尚有 8 案未完成立法程序，爰請加強國會聯繫，並與部會合作，期本

會期儘速通過。

其他有關報告：考試院 98 年度工作檢討－秘書長工作報告。

2010.5.27（87）

此次國科會實地參訪座談會原預計 4 點結束，但因互動熱絡，於 5 時 15 分才圓滿結束。國科會所提 7 項建議，經現場交換意見給予立即回覆，略爲與法不合歉難辦理、須補送資料及尚待研究者 3 類，各分別爲 2 項、1 項及 4 項，其中該會特別關注科學人才駐外編制及歸建問題。爲落實參訪功效，受訪機關所提建議，必須具體回應，避免行禮如儀、流於形式。

秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：考試委員實地參訪行政院國家科學委員會活動辦理情形。

2010.8.26（100）

1.函請立法院優先審議法案之考量因素爲何？

2.地方機關人事單位迭有反映，政務人員退職撫卹條例修正草案遲未完成立法程序，影響地方機關人力運用，造成地方自治推動困境，請相關單位

留意。又政務人員法、政務人員俸給條例及政務人員退職撫卹條例等三法，前二者係草案，後者則爲修正草案，立法時程不同，爲免影響地方自治業務推動，請研議優先處理政務人員退職撫卹條例修正草案。

秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

１、立法院聯繫動態情形。

２、考試委員實地參訪交通部及所屬機關辦理情形。

2010.10.21（108）

彙整之立法院 19 項質詢內容及 2 項未成案之臨時提案，涉及院際溝通及本院未來施政方向，非常重要，幾點意見供參：

1.舉辦高考一級考試爲本院既定政策，應及早對外充分說明、溝通，避免被污名化。早期廢除甲等特考之作法，似有矯枉過正、因噎廢食之情形。制度之瑕疵，可予調整興革，而非僅廢除一途。

2.「開放承認大陸學歷後，應儘速作人力規劃研究」一節，涉及考選、銓敘兩部權責，爲全球化趨勢下所應面對的課題。大陸中國人事科學研究院近期召開兩岸人才發展趨勢研討會，係因應情勢所爲，我亦應妥爲規劃，以免落差太大，而置人力規劃不利之情勢。

3.潘委員維剛建議儘速研議建立政務人員與常務人員二元文官系統法制，有其道理，應予重視。OECD 國家建立高階文官制度，有助區隔政治、行政分野未清之情況，明確規範高階文官功能、職位與課責機制，可爲本院文官法制研究之參考。

秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

1、院長巡視 99 年公務人員特種考試原住民族考試屏東考區情形。

2、本院職員全員研習營籌辦情形。

3、立法院聯繫動態情形。

2011.1.27（122）

詹委員中原臨時報告：

「99 年度考銓業務國外考察（日本、韓國）報告」一案。另提書面資料供參。

2011.3.17（128）

蔡委員良文、詹委員中原、黃委員俊英、高委員永光、邱委員聰智、何委員寄澎提：爲重視聯合國世界環境日報告略以，重視「畜牧養殖」使用之水資源與土地資源以及釋放的溫室氣體之嚴重性，呼籲世人改變飲食習慣，爰建議由本院暨部、會、局做起，同時轉請全國各訓練單位落實、共同推

動「週一無肉日」，並冀望受訓學員同仁等能擴及至其家庭、服務機關及社會之全民運動，以配合政府節能減碳及舒緩全球暖化危機一案。

陸、其他重要講話

一、文官興革方案

2009.11.5（59）

「考試院文官制度興革規劃方案」已引起社會廣泛注意，但其後吳局長在院會提議建置全國單一共用人事資料庫，並未納入方案，以其涉及未來院部局人事管理之運用，爰建請修正納入。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1、辦理本局「考試院文官制度興革規劃方案」說明會。

2、辦理 98 年各機關學校將屆退休公教人員第 3、4 場次長青座談會。

3、98 年數位學習推動與應用研討會及頒獎情形。

2010.11.4（110）

1.核心職能評鑑爲本院文官制度興革規劃方案之重要課題。本席曾多次表示此涉及跨部會局業

務，但迄未見共同計畫，請加速整合，以免各自爲政，浪費資源。

2.Spencer & Spencer 所提 5 項職能分類可資參據，惟關於動機等人格特質，無法一蹴可幾，宜循序進行。

3.職能架構具層次性且能衍生其他職能，如核心價值衍生核心職能，核心職能再衍生管理職能等，請一併考慮。

4.學者指出部分國外核心職能指標爲國內所未見，如聯合國重視的多元尊重、科技之認知、同仁之授能等，均可參據。

5.訓練雖與職能建立有關，惟職能建立之方式尚有實作觀察、學習或自我充實等，必須有整體之計畫，而非僅依賴訓練。

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、規劃「試辦導入公務人員職能評鑑系統」辦理情形。

2、辦理「公務員關係中行政處分之認定」專題演講情形。

2009.01.15（19）

規劃小組爲任務編組，爲避免流於形式，建議：

1.運作方式:小組開會及具體建議方案提報院會

之時間須期限明確，效率始能提昇。

2.召開會議前,先就總統元旦文告與本院人事政策職掌有關部分予以研究分析。

3.小組提報院會之具體建議方案應列入管考。另就組織理論而言，任務編組係因應特殊任務，故規劃小組如無特定目標而流於辦理例行一般人事業務探討，則與現行業務單位之職掌重疊，有疊床架屋之嫌？至於政策行銷宜持續進行,俾讓外界了解本院業務推動情形。

秘書長工作報告（林秘書長水吉報告）:

1、考試院人事制度興革規劃小組初步規劃情形。

2、本院考試委員實地參訪中華民國律師公會全國聯合會辦理情形。

3、98 年度本院及所屬單位預算案立法院審議動態情形。

4、籌辦「政府如何做政策行銷」專題演講情形。

2010.12.30（118）

本院文官制度興革規劃方案爲本屆之文官政策。按制定政策程序，須經議題認定、政策規劃與執行等階段，相關興革事項如「擬予結案」應經評估已達預期目標，惟事實如何？按政策評估應能針對直接及間接、觸及與不可觸及指標（intangible criteria）等效果妥爲分析，方能提升考試院人事

政策發展與議案規劃品質。

秘書長工作報告（李副秘書長繼玄代為報告）：

1、考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 7 次會議情形。

2、考試委員實地參訪行政院海岸巡防署辦理情形。

二、高階主管特別管理制度

2010.7.8（93）

7 月 1 日委員座談會簡報高階主管特別管理制度，政策方向正確。整體而言，本院繼推動公務人員考績法改革、強化獎優汰劣原則後，必須積極規劃建構高階主管特別管理制度，諸如內、外部競爭、退場機制及契約用人等，均應視為考績法改革之延續，俾政策精神有一致之聯貫性。本席贊同高階主管採行基於績效之高薪政策及建立退場機制，OECD 31 個國家中即有 20 個國家採行，並請部借鏡考績改革經驗，及早對標的團體溝通與宣導。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 2 季重要業務執行概況。

2010.10.14（107）

部第 3 季工作成果有目共睹，本席高度肯定。

部報告提到建構高階主管特別管理制度規劃報告，日前業經院會決議交全院審查會審查，該報告著重內涵與程序，較少論及制度移植之原因。OECD 之荷蘭英美等國係基於協調之目的，爲統合各部門而建構該制度，其他國家或有考量彈性用人，或基於政治與行政分野未清之情況。我國建構此制度主因似爲西方先進國家已採用而追隨其後，制度移植原因相當關鍵，如無明確目標及理由，推行結果可能與初衷大異其趣，請部加強論述基礎。

銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 3 季重要業務執行概況。

三、88 水災

2009.8.20（48）

總統回應八八水災擬成立救災管理署爲專責機關，雖受到很大批判，但該構思早在 1990 年左右，經參酌美國相關機構之組織、人力、專業知能等層面研議而成，並非即興提出。基於本院職責，未來相關考選作業應預爲因應，俾配合總統政策。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1、考選行政：訂定本部 99 年度（99 年 1 月至 12 月）

舉辦各種考試期日計畫表。

２、考試動態：辦理 98 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試入闈製題工作等各項考試事宜。

３、98 年公務人員特種考試原住民族考試擬延期至本（98）年 11 月 28 日至 11 月 30 日舉行。

2009.9.24（53）

爲因應八八水災，總統宣示成立救災管理署爲專責機關，本院亦已配合舉辦水利人員及水土保持人員考試。現行政院擬成立防災專責單位，其用人應有相同之專業要求，否則亦只是虛有其名而已。故本席再次重申重視用人考選之專業性。

考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

１、考選行政：國家考試職能評估方法與標準之建立研討會辦理情形。

２、考試動態：舉行 98 年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。

2009.8.20（48）

1.據西方相關文獻，危機管理之應變績效，取決於該共受風險（shared risk）社會對經歷災難之學習經驗及態度。921 地震時曾對救難犬再三檢討，但歷經數年預算反覆被刪怠盡，以致本次救災

救難犬再度缺乏，見微知著，救災成果可知。

2.再次建議局檢視各部會危機管理緊急應變計劃書是否完備？局報告預備對國內災防管理作全面檢討，建議系統性危機管理作業可參考聯合國減災國際策略（ISDR），其強調減災概念，對人力、系統、組織等均有考量。

決定：委員意見交行政院人事行政局參考。

行政院人事行政局人事考銓業務報告（陳局長清秀報告）：

1、莫拉克風災本局相關因應措施辦理情形。

2、修正行政院組織改造員額配置（含移撥）計畫。

3、辦理中央公教人員「樂關懷．愛飛揚」二手物品捐贈活動。

2010.8.5（97）

局報告重點為災害防救措施及專技轉任人力運用兩部分。3 點意見：

1.八八水災後，政府加速成立災害防救辦公室，但其職責範圍並不明確，似著重於天然災害。內政部消防署改制後，職掌含括科技意外、疾病等緊急救難業務，爰建請釐清災防辦公室之功能及職掌範圍？

2.為應災防救難需要，局認為專技轉任制度可

及時因應機關用人需求，但水利工程、土木工程、地質及醫事人員等類科，近年轉任之名額已趨於零，如何吸引人才轉任，方爲問題核心。

3.請局從危機管理、人力運用及聯合國減災策略（ISDR）等觀點，全面檢視政府救災人才需求。針對他種類型災害，全面檢討專技人力轉任計畫之需求應如何規劃？

行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：行政院改進災害防救措施有關考銓事項報告。

四、80 周年慶

2009.9.10（51）

詹委員中原臨時報告：
本院 80 周年院慶活動關涉考試權定位，在協助救災工作告一段落後，宜向委員報告相關籌辦內容、進度等，俾意見交流、集思廣益。

決定：請秘書長規劃簡報事宜。

2009.9.17（52）

在院長、副院長帶領下，秘書長、副秘書長等同

仁一面協助救災、一面籌備 80 周年慶事宜，令人感佩。相關系列活動架構尚稱完備，惟其中銓敘部承辦之「公務人員傑出貢獻獎」，可借鏡芬蘭 100 個社會創新理念，將創新列爲選拔指標，另救災有功人員亦可列入考量。保訓會承辦之「變革中的文官治理國際研討會」，爲各界期待，已國際知名，但更須慎重行事，並請再確認報告院會：

1.邀請貴賓可否出席。

2.專家學者之適宜性。

3.議程安排之妥適性。

決定：委員意見請秘書長參考。

秘書長工作報告（林秘書長水吉、李副秘書長繼玄報告）：籌辦本院 80 周年慶相關系列活動情形。

國家圖書館出版品預行編目資料

考試院院會發言錄　考試委員詹中原/ 詹中原著.

-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 101.5

面：　公分

ISBN　978-986-03-2675-8 (平裝)

1. 考試院　2. 言論集

573.442　1010101032

考試院院會發言錄　考試委員詹中原

作　　者：詹中原

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：1010101032

ISBN：978-986-03-2675-8