目錄一

- 考選業務發言紀要 3
- 銓敘業務發言紀要 7
- 保障暨培訓業務發言紀要 9
- 人事行政總處人事考銓業務發言紀要 10
- 本院綜合業務及秘書長工作報告發言紀要 10
- 委員提案 10
- 書面意見 11
- 審查會召集人 11
- 實地參訪召集人 11

目錄二

- 性別議題、育嬰留職、性別錄取率 12
- 體格檢查、體能測驗 13
- 社工人力、待遇編制 13
- 身心障礙、原住民族 14
- 心理師、諮商 14
- 心理測驗、人格測驗、性向測驗 15
- 口試評量方式 15
- 評量中心法、評審員訓練、錄影評測 16
- 職能評量、工作相關 16
- 語言測驗 16
- 臨床技能測驗(OSCE) 16
- 增辦考試、合併考試、分階段考試、重複報考 16
- 網路報名、無紙化、試後審查 17
- 試題題庫、命題大綱、典試人力、比對系統、測驗題數 18
- 報名費、考試酬勞 18
- 電腦化測驗、線上命題、線上閱卷 19
- 試題品質、試題疑義、複選題、成績複查、重新評閱、平行兩閱 19
- 及格方式、增額錄取、重複錄取 20
- 高資低考 21
- 律師考試及訓練 21
- 司法官、檢察官考試及職務評等 21
- 基礎訓練、升官等訓練、分流訓練 21

- 公務人員保險、退休、撫恤、留職停薪 22
- 公務人員考績、獎勵懲戒、職務加給、保障 22
- 公務人員選拔 23
- 闈場、考場設施設備及災害應變 23
- 國家考試宣導 23
- 院會發言內容相關補充資料 23

目錄一

⊕ 考選業務發言紀要

回考選部業務報告：公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試專業科目命題大綱建置情形。（第 11 屆第 153 次會議） 2

回考選部業務報告：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。（第 11 屆第 154 次會議） 3

回考選部業務報告：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。（第 11 屆第 155 次會議） 6

回考選部業務報告： 100 年第 3 季重要業務執行概況。（第 11 屆第 157 次會議） 9

回考選部函陳「考選部各項考試工作酬勞費用支給要點」修正草案一案，報請查照。（第 11 屆第 158 次會議） 11

回考選部業務報告：國家考試成績及結果通知書提供應考人申論題題分之改進措施與執行成效。（第 11 屆第 158 次會議） 11

回考選部業務報告：國家考試試題疑義分析。（第 11 屆 160 次會議） 15

回考選部業務報告：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。（第 11 屆第 162 次會議） 21

回考選部業務報告：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。（第 11 屆第 163 次會議） 24

回考選部業務報告：100 年專技中醫師特考、地政士普考榜示後訴願案件，本部將提供系爭申論式試題參考答案供訴願審議報告。（第 11 屆第 164 次會議） 26

回考選部業務報告：100 年度考選制度研討會系列二辦理成果。（第 11 屆第 165 次會議） 29

回考選部業務報告：用科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題。（第 11 屆第 167 次會議） 34

回考選部業務報告：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。（第 11 屆第 168 次會議） 36

回考選部業務報告：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。（第 11 屆第 169 次會議） 37

回考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選為 100 年政府網站 15 強之第 5 名。（第 11 屆第 171 次會議） 39

回考選部業務報告：辦理 101 年公務人員初等考試入闈製題工作等各項考試事宜。（第 11 屆第 174 次會議） 45

回考選部業務報告：101 年公務人員初等考試採行網路無紙化報名成果報告。（第 11 屆第 175 次會議） 46

回考選部業務報告：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。（第 11 屆第 176 會議） 48

回考選部業務報告：１、考選行政：100 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。２、考試動態：舉行 100 年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業等各項考試事宜。（第 11 屆第 178 次會議） 53

回考選部業務報告：舉行 101 年公務人員特種考試關務人考試、101 年公務人員特種考試移民行政人員考試、101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員 55

考試。(第 11 屆第 179 次會議)
回考選部業務報告：國家考試職能分析推動成果。(第 11 屆第 180 次會議) 58
回考選部業務報告：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。(第 11 屆第 181 次會議) 60
回考選部業務報告：101 年第 1 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 182 次會議) 63
回考選部業務報告：100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取資料統計分析。(第 11 屆第 183 次會議) 66
回考選部業務報告：測驗式試題題卡格式改進案。(第 11 屆第 184 次會議) 68
回考選部業務報告：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 185 次會議) 72
回考選部業務報告：國家考試身心障礙應考人權益維護措施法制化歷程及辦理情形。(第 11 屆第 186 次會議) 75
回考選部業務報告：研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業報告。(第 11 屆第 187 次會議) 78
回考選部業務報告：101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試網路報名情形分析報告。(第 11 屆第 189 次會議) 83
回考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 190 次會議) 84
回考選部業務報告：101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試辦理情形。(第 11 屆第 191 次會議) 90
回考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 192 次會議) 93
回考選部業務報告：典試人力資料庫統計分析、更新與廣納人才。(第 11 屆第 193 次會議) 97
回考選部業務報告：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。(第 11 屆第 194 次會議) 102
回考選部業務報告： 101 年第 2 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 195 次會議) 104
回考選部業務報告：臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動成果。(第 11 屆第 196 次會議) 107
回考選部業務報告：舉行 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試等各項考試事宜。(第 11 屆第 197 次會議) 109
回考選部業務報告： 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 200 次會議) 113
回考選部業務報告：改進專門職業及技術人員考試及格方式。(第 11 屆第 201 次會議) 115
回討論事項：考選部函陳有關 100 年公務人員升官等考試薦任升官等考試土木工程科別應考人廖文宗等 2 人不服該部不予錄取之處分，提起訴願，案經本院撤銷原處分，由原處分機關於收受訴願決定書之次日起 2 個月內另為適法之處分一案，請討論。(第 11 屆第 201 次會議) 117
回考選部業務報告：加強國家考試闈場軟硬體設施。(第 11 屆第 204 次會議) 126

回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、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、特種考試語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 205 次會議) 128
回考選部業務報告：101 年第 3 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 207 次會議) 133
回考選部業務報告：改善國家考場服務措施。(第 11 屆第 208 次會議) 135
回考選部業務報告：101 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。(第 11 屆第 209 次會議) 139
回考選部業務報告：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 211 次會議) 143
回考選部業務報告：101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。(第 11 屆第 212 次會議) 147
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試警察人員考試、101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 213 次會議) 150
回考選部業務報告：近年公務人員高考三級、普通、初等考試暨地方特考錄取人員統計分析。(第 11 屆第 214 次會議) 153
回考選部業務報告：國家考試地震防災緊急應變機制。(第 11 屆第 216 次會議) 157
回考選部業務報告：舉行 101 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及 101 年軍法官考試第二試、101 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試。(第 11 屆第 217 次會議) 160
回考選部業務報告：本部「國家考試網路報名資訊系統」榮獲 101 年資訊月「傑出資訊應用暨產品獎」之「電子化政府類」獎項。(第 11 屆第 218 次會議) 163
回考選部業務報告：落實簡政便民，研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業。(第 11 屆第 218 次會議) 165
回考選部業務報告：101 年第 4 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 220 次會議) 169
回考選部業務報告：籌辦 102 年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。(第 11 屆第 221 次會議) 173
回考選部業務報告：精進考選技術，研議辦理測驗式試題採用複選題作業。(第 11 屆第 222 次會議) 176
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 223 次會議) 179
回考選部業務報告：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 226 次會議) 187
回考選部業務報告：101 年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度 190

報告。(第 11 屆第 227 次會議)
回考選部業務報告：101 年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 228 次會議) 193
回考選部業務報告：101 年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 229 次會議) 196
回考選部業務報告：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。(第 11 屆第 230 次會議) 200
回考選部業務報告：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。(第 11 屆第 233 次會議) 207
回討論事項：有關討論事項第 1 案其中修正重點（一）三等考試部分 1.「戶政」類科，應試科目由「社會工作」改為「人口政策與人口統計」。有應考人要求高普考試戶政類科應試科目，應有所調整，本院爰於 102 年 1 月 31 日考試院第 11 屆第 224 次會議修正通過,將高普考試戶政類科原先列考之「社會工作」修正為「人口政策與人口統計」。(第 11 屆第 233 次會議) 211
回討論事項：考選部函請舉辦 102 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、專利師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論(第 11 屆第 233 次會議) 212
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。(第 11 屆第 234 次會議) 213
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 236 次會議) 216
回考選部業務報告：國家考試職能分析推動成果。(第 11 屆第 237 次會議) 220
回考選部業務報告：102 年第一次臨床技能測驗辦理情形。(第 11 屆第 238 次會議) 222
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人暨第二次社會工作師考試及格人員資料統計分析。(第 11 屆第 239 次會議) 224
回考選部業務報告：101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 240 次會議) 226
回考選部業務報告：102 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)及格人員統計分析。(第 11 屆第 241 次會議) 229
回考選部業務報告：公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報考情形統計分析。(第 11 屆第 242 次會議) 232
回考選部業務報告：102 年第 2 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 243 次會議) 236
回考選部業務報告：102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 244 次會議) 238
回考選部業務報告：102 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 245 次會議) 241
回考選部業務報告：舉行 102 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師 246

考試分試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)等各項考試事宜。(第 11 屆第 247 次會議)
回考選部業務報告：102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 249 次會議) 252
回考選部業務報告：辦理 102 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、專利師考試入闈製題工作。(第 11 屆第 250 次會議) 253
回討論事項：考選部函陳閱卷規則第 19 條修正草案一案，請討論。(第 11 屆第 251 次會議) 259
回考選部業務報告：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。(第 11 屆第 252 次會議) 259
回考選部業務報告：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。(第 11 屆第 256 次會議) 270
回考選部業務報告：國家考試試務手冊研修完成報告。(第 11 屆第 258 次會議) 273
回考選部業務報告：102 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、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及格人員統計分析。(第 11 屆第 259 次會議) 274
回考選部業務報告：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。(第 11 屆第 260 次會議) 278
回考選部業務報告：100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試統計分析。(第 11 屆第 262 次會議) 285
回考選部業務報告：102 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 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、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 263 次會議) 287
回考選部業務報告：國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。(第 11 屆第 264 次會議) 293
回考選部業務報告：舉行 102 年特種考試地方政府公務人員考試等各項考試事宜。(第 11 屆第 266 次會議) 302

銓敘業務發言紀要

回行政院人事行政局人事考銓業務報告：社會工作人員之待遇調整及人力充實情形說明。(第 11 屆第 152 次會議) 1
回銓敘部業務報告：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題研議情形之總結報告。(第 11 屆第 156 次會議) 8
回銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會審查公教人員保險法修正草案情形。(第 11 屆第 162 次會議) 23
回銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。(第 11 屆第 164 次會議) 28
回銓敘部業務報告：民國 100 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。(第 11 屆第 173 次會議) 41

回銓敘部業務報告：有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。(第 11 屆第 179 次會議) 57
回臨時動議：院長提：本院參事辦公室案陳「考試院考銓獎章頒給辦法修正條文草案」一案，請討論。(第 11 屆第 184 次會議) 71
回銓敘部業務報告：100 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢之說明。(第 11 屆第 187 次會議) 80
回銓敘部業務報告：100 年公務人員撫卹案件辦理情形。(第 11 屆第 193 次會議) 101
回銓敘部業務報告：100 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。 (第 11 屆第 199 次會議) 111
回銓敘部業務報告：銓敘部最近 3 年(98 年至 100 年)辦理公務人員受懲戒處分動態登記情形。(第 11 屆第 202 次會議) 121
回銓敘部業務報告：公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。(第 11 屆第 203 次會議) 122
回銓敘部業務報告：銓敘部最近 3 年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形。(第 11 屆第 205 次會議) 131
回銓敘部業務報告：支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長期居住改領一次退休金情形。(第 11 屆第 212 次會議) 149
回銓敘部業務報告：立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法第 5 條、第 9 條及第 17 條條文修正草案情形。(第 11 屆第 213 次會議) 152
回銓敘部業務報告：本部應立法院司法及法制委員會要求就「公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討」進行專案報告情形。(第 11 屆第 214 次會議) 154
回銓敘部業務報告：立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。(第 11 屆第 215 次會議) 155
回銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本(101)年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。(第 11 屆第 216 次會議) 159
回書面報告：銓敘部函陳關於臺北市、臺南市、臺中市等 3 個直轄市政府所屬社會局及家庭暴力暨(及)性侵害防治中心組織規程暨編制表修正等，報請查照。(第 11 屆第 220 次會議) 168
回銓敘部業務報告：公務人員退休撫卹基金截至 101 年 12 月底止之財務運用情形。(第 11 屆第 223 次會議) 180
回銓敘部業務報告：「公務人員退休制度改革方案」研議情形。(第 11 屆第 224 次會議) 181
回銓敘部業務報告：101 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。(第 11 屆第 229 次會議) 198
回銓敘部業務報告：101 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析。(第 11 屆第 230 次會議) 201
回銓敘部業務報告：法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形。(第 11 屆第 242 次會議) 233
回銓敘部業務報告：有關各機關甄審及考績委員會之組設，擬納入任一性別比例不得低於三分之一之原則，本部辦理實務調查及相關研議情形。(第 11 屆第 248 次會議) 250
回銓敘部業務報告：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題之執行情形。(第 11 屆第 251 次會議) 255
回銓敘部業務報告：法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議。(第 11 屆第 252 次會議) 262

回銓敘部業務報告：中央暨地方各主管機關核給簡任（派）非主管人員職務加給情形。（第 11 屆第 254 次會議） 266
回銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局勞動檢查處修正為臺北市勞動檢查處之組織規程暨編制表一案，報請查照。（註：本案經主席提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第 14 條規定，移列臨時動議）（第 11 屆第 260 次會議） 277
回銓敘部業務報告：有關各機關甄審及考績委員會之組設，應明定委員任一性別比例不得超過三分之一原則之後續研處情形。（第 11 屆第 260 次會議） 283
回銓敘部業務報告：警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。（第 11 屆第 263 次會議） 290
回銓敘部業務報告：交通部臺灣鐵路管理局彰化機務段故機車長蔡崇輝之遺族訴諸媒體請求依「冒險犯難」規定，辦理蔡故員因公撫卹之處理情形。（第 11 屆第 266 次會議） 303

中　保障暨培訓業務發言紀要

回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年第 3 季重要業務概況。（第 11 屆第 158 次會議） 12
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：2011 公務人力資源發展國際研討會辦理情形。（第 11 屆第 159 次會議） 14
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 100 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。（第 11 屆第 162 次會議） 24
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。（第 11 屆第 166 次會議） 31
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。（第 11 屆第 173 次會議） 42
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：高階文官飛躍方案 101 年訓練遴選活動評審員講習及角色扮演人員訓練辦理情形。（第 11 屆第 177 次會議） 51
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃提升公務人員晉升官等訓練遴選作業及參訓資格審查正確性改善措施。（第 11 屆第　181 次會議） 62
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。（第 11 屆第 187 次會議） 82
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 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。（第 11 屆第 211 次會議） 146
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。（第 11 屆第 215 次會議） 156
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：驗證評鑑中心法之有效性及試辦「以實況錄影進行評分」成果報告。（第 11 屆第 219 次會議） 167
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。（第 11 屆第 220 次會議） 171
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」遴選作業創新措施。（第 11 屆第 225 次會議） 184
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 102 年第 1 季重要業務概況。（第 11 屆第 225 次會議） 205

回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「公務學程－行政管理學分班」情形。(第 11 屆第 235 次會議) 215
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 102 年度公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練情形。(第 11 屆第 253 次會議) 264
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年高普考基礎訓練編班調訓檢討及 102 年規劃精進做法。(第 11 屆第 254 次會議) 268

中 人事行政總處人事考銓業務發言紀要
回行政院人事行政總處人事考銓業務報告：籌辦「健康 99－全國公教特惠健檢」。(第 11 屆第 230 次會議) 199

中 本院綜合業務及秘書長工作報告發言紀要
回秘書長工作報告：本院 101 年第 3 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 208 次會議) 137
回書面報告：本院參事辦公室案陳考試委員 102 年 1 月實地參訪臺南市政府，所提建議事項研處情形一案，報請查照。(第 11 屆第 232 次會議) 204
回本院秘書處案陳 102 年第 1 季(1 月至 3 月)第 11 屆第 220 次至第 230 次會議決議及決定事項暨 97 年 9 月至 101 年 12 月第 11 屆第 1 次至第 219 次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。(第 11 屆第 234 次會議) 212

中 委員提案
回建請考選部儘速針對考試期日計畫賡續檢討，並研議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開時程間隔辦理及其相關配套問題，以維持國家公務人員考試之公平性兼以根本解決高普考重複錄取造成普考用人機關的報缺與補缺的困難等。(第 11 屆第 190 次會議) 87
回討論事項：專門職業及技術人員高等考律師考試第二試，建議增加選試科目設計，以甄拔多元法律專才一案，請討論。(第 11 屆第 195 次會議) 107
回臨時報告：鑑於牙體技術人員非本科系畢業，但具有豐富的實務經驗，為甄選優秀適格的現職從業人員繼續服務社會，有關現行考試總成績計算方式，是否得適度提高實地考試平均成績占總成績之比例? 以免使長年從事實務工作且具優秀技術人員喪失服務工作之權益一案。(第 11 屆第 233 次會議) 210
回臨時報告：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基礎性、勞務性或機械性業務業已委外經營辦理，因此並不需太多基層公務人員，反而需要由中高階公務人員來負責監督管理。另外，再加上國民教育水準普遍提高，學歷普遍提高，爰建請部對行 225

之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依ｅ化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案。。（第 11 屆第 239 次會議）

⊕ 書面意見

回第 11 屆第 265 次會議書面補充資料台鐵司機因公殉職撫卹議案 299
回第 11 屆第 266 次會議書面補充資料有關台鐵局司機員因公殉職撫卹爭議案幾點意見 306

⊕ 審查會召集人

回討論事項：陳召集人皎眉提：審查考選部函陳公務人員考試法部分條文修正草案一案報告，請討論。（第 11 屆第 180 次會議） 60
回陳召集人皎眉提：審查銓敘部函陳政務人員法草案、政務人員俸給條例草案，以及政務人員退職撫卹條例修正草案一案報告，請討論。（第 11 屆第 185 次會議） 71
回討論事項：考選部函陳考選專業獎章頒給辦法草案一案，請討論。（第 11 屆第 219 次會議） 168
回討論事項：銓敘部函陳新北市政府捷運工程處組織規程暨編制表訂定，並自民國 102 年 1 月 1 日生效一案，請討論。（第 11 屆第 247 次會議） 249
回討論事項：陳召集人皎眉提：審查銓敘部函陳新北市政府捷運工程處組織規程暨編制表訂定，並自民國 102 年 1 月 1 日生效一案報告，請討論。（第 11 屆第 256 次會議） 272

⊕ 實地參訪召集人

回秘書長工作報告：本院考試委員 4 月份實地參訪臺北市政府社會局暨所屬機構籌辦情形。（第 11 屆第 231 次會議） 204

目錄二

⊕ 性別議題、育嬰留職、性別錄取率

回銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。（第 11 屆第 164 次會議） 28

回銓敘部業務報告：民國 100 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。（第 11 屆第 173 次會議） 41

回考選部業務報告：100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取資料統計分析。（第 11 屆第 183 次會議） 66

回考選部業務報告：國家考試身心障礙應考人權益維護措施法制化歷程及辦理情形。（第 11 屆第 186 次會議） 75

回考選部業務報告：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。（第 11 屆第 194 次會議） 102

回考選部業務報告：101 年第 2 季重要業務執行概況。（第 11 屆第 195 次會議） 104

回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 200 次會議） 113

回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、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、特種考試語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試及格人員統計分析。（第 11 屆第 205 次會議） 128

回考選部業務報告：101 年第 3 季重要業務執行概況。（第 11 屆第 207 次會議） 133

回考選部業務報告：改善國家考場服務措施。（第 11 屆第 208 次會議） 135

回秘書長工作報告：本院 101 年第 3 季重要業務執行概況。（第 11 屆第 208 次會議） 137

回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 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。（第 11 屆第 211 次會議） 146

回考選部業務報告：近年公務人員高考三級、普通、初等考試暨地方特考錄取人員統計分析。（第 11 屆第 214 次會議） 153

回銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本(101)年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。（第 11 屆第 216 次會議） 159

回考選部業務報告：舉行 101 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及 101 年軍法官考試第二試、101 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試。（第 11 屆第 217 次會議） 160

回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 223 次會議） 179

回考選部業務報告：101 年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 228 次會議） 193

回銓敘部業務報告:101 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。（第 11 屆第 229 次會議） 198

回行政院人事行政總處人事考銓業務報告：籌辦「健康 99－全國公教特惠健檢」。（第 11 屆第 230 次會議） 199

回銓敘部業務報告：101 年公務人員撫卹案件辦理情形。（第 11 屆第 233 次 209

會議）
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。（第 11 屆第 234 次會議） 213
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 236 次會議） 216
回考選部業務報告：102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 244 次會議） 238
回考選部業務報告：102 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試及格人員統計分析。（第 11 屆第 245 次會議） 241
回銓敘部業務報告：有關各機關甄審及考績委員會之組設，擬納入任一性別比例不得低於三分之一之原則，本部辦理實務調查及相關研議情形。（第 11 屆第 248 次會議） 250
回考選部業務報告：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。（第 11 屆第 260 次會議） 278
回銓敘部業務報告：有關各機關甄審及考績委員會之組設，應明定委員任一性別比例不得超過三分之一原則之後續研處情形。（第 11 屆第 260 次會議） 283

㊥ 體格檢查、體能測驗
回考選部業務報告：100 年第 3 季重要業務執行概況。（第 11 屆第 157 次會議） 9
回考選部業務報告：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。（第 11 屆第 194 次會議） 102
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試警察人員考試、101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 213 次會議） 150
回考選部業務報告：101 年第 4 季重要業務執行概況。（第 11 屆第 220 次會議） 169
回考選部業務報告：「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告。（第 11 屆第 246 次會議） 243

㊥ 社工人力、待遇編制
回行政院人事行政局人事考銓業務報告：社會工作人員之待遇調整及人力充實情形說明。（第 11 屆第 152 次會議） 1
回銓敘部業務報告：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題研議情形之總結報告。（第 11 屆第 156 次會議） 8
回考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。（第 11 屆第 192 次會議） 93
回書面報告：銓敘部函陳關於臺北市、臺南市、臺中市等 3 個直轄市政府所屬社會局及家庭暴力暨(及)性侵害防治中心組織規程暨編制表修正案，報 168

請查照。(第 11 屆第 220 次會議)
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人暨第二次社會工作師考試及格人員資料統計分析。(第 11 屆第 239 次會議) 224
回銓敘部業務報告：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題之執行情形。(第 11 屆第 251 次會議) 255
回考選部業務報告：102 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 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、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 263 次會議) 287

⊕ 身心障礙、原住民族
回考選部業務報告：國家考試身心障礙應考人權益維護措施法制化歷程及辦理情形。(第 11 屆第 186 次會議) 75
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 200 次會議) 113
回銓敘部業務報告：立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。(第 11 屆第 215 次會議) 155
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。(第 11 屆第 215 次會議) 156
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 223 次會議) 179
回本院秘書處案陳 102 年第 1 季(1 月至 3 月)第 11 屆第 220 次至第 230 次會議決議及決定事項暨 97 年 9 月至 101 年 12 月第 11 屆第 1 次至第 219 次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。(第 11 屆第 234 次會議) 212
回考選部業務報告：102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 249 次會議) 252
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 102 年度公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練情形。(第 11 屆第 253 次會議) 264
回考選部業務報告：102 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、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及格人員統計分析。(第 11 屆第 259 次會議) 274

⊕ 心理師、諮商
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年第 3 季重要業務概況。(第 11 屆第 158 次會議) 12
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 100 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。(第 11 屆第 162 次會議) 24
回考選部業務報告：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。(第 11 屆第 176 會議) 48
回考選部業務報告：１、考選行政：100 年專門職業及技術人員高等考試建 53

築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。2、考試動態：舉行100年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業等各項考試事宜。(第11屆第178次會議)
回考選部業務報告：舉行101年公務人員特種考試關務人員考試、101年公務人員特種考試移民行政人員考試、101年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。(第11屆第179次會議) 55
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理101年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。(第11屆第187次會議) 82
回考選部業務報告：101年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。(第11屆第192次會議) 93

⊕ 心理測驗、人格測驗、性向測驗
回考選部業務報告：100年度考選制度研討會系列一辦理成果。(第11屆第162次會議) 21
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會100年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。(第11屆第173次會議) 42
回考選部業務報告：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。(第11屆第194次會議) 102
回考選部業務報告： 101年第4季重要業務執行概況。(第11屆第220次會議) 169
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。(第11屆第220次會議) 171
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案102年訓練」遴選作業創新措施。(第11屆第225次會議) 184
回考選部業務報告：101年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告。(第11屆第227次會議) 190

⊕ 口試評量方式
回考選部業務報告：101年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試辦理情形。(第11屆第191次會議) 90
回考選部業務報告：舉行101年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及101年軍法官考試第二試、101年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試。(第11屆第217次會議) 160
回考選部業務報告：101年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第228次會議) 193
回考選部業務報告：102年第2季重要業務執行概況。(第11屆第243次會議) 236
回考選部業務報告：102年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特 287

種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 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、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 263 次會議)

⊕ 評量中心法、評審員訓練、錄影評測

回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:高階文官飛躍方案 101 年訓練遴選活動評審員講習及角色扮演人員訓練辦理情形。(第 11 屆第 177 次會議) 51

回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:驗證評鑑中心法之有效性及試辦「以實況錄影進行評分」成果報告。(第 11 屆第 219 次會議) 167

回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」遴選作業創新措施。(第 11 屆第 225 次會議) 184

⊕ 職能評量、工作相關

回考選部業務報告:國家考試職能分析推動成果。(第 11 屆第 180 次會議) 58

回考選部業務報告:國家考試職能分析推動成果。(第 11 屆第 237 次會議) 220

⊕ 語言測驗

回考選部業務報告:100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。(第 11 屆第 162 次會議) 21

回考選部業務報告:研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。(第 11 屆第 256 次會議) 270

⊕ 臨床技能測驗(OSCE)

回考選部業務報告:100 年度考選制度研討會系列二辦理成果。(第 11 屆第 165 次會議) 29

回考選部業務報告:臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動成果。(第 11 屆第 196 次會議) 107

回考選部業務報告:籌辦 102 年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。(第 11 屆第 221 次會議) 173

回考選部業務報告:102 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 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、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 263 次會議) 287

⊕ 增辦考試、合併考試、分階段考試、重複報考

回考選部業務報告:101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 192 次會議) 93

回考選部業務報告：舉行101年公務人員高等考試三級考試暨普通考試等各項考試事宜。(第11屆第197次會議) 109
回考選部業務報告：改進專門職業及技術人員考試及格方式。(第11屆第201次會議) 115
回考選部業務報告：101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。(第11屆第209次會議) 139
回考選部業務報告：101年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。(第11屆第211次會議) 143
回考選部業務報告：本部「國家考試網路報名資訊系統」榮獲101年資訊月「傑出資訊應用暨產品獎」之「電子化政府類」獎項。(第11屆第218次會議) 163
回考選部業務報告：101年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第11屆第226次會議) 187
回考選部業務報告：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。(第11屆第233次會議) 207
回考選部業務報告：101年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。(第11屆第240次會議) 226
回考選部業務報告：102年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)及格人員統計分析。(第11屆第241次會議) 229
回考選部業務報告：102年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試及格人員統計分析。(第11屆第245次會議) 241
回考選部業務報告：102年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、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及格人員統計分析。(第11屆第259次會議) 274
回考選部業務報告：舉行102年特種考試地方政府公務人員考試等各項考試事宜。(第11屆第266次會議) 302

中 網路報名、無紙化、試後審查

回考選部業務報告：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。(第11屆第168次會議) 36
回考選部業務報告：本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選為100年政府網站15強之第5名。(第11屆第171次會議) 39
回考選部業務報告：101年公務人員初等考試採行網路無紙化報名成果報告。(第11屆第175次會議) 46
回考選部業務報告：101年公務人員高等考試三級考試暨普通考試網路報名 83

情形分析報告。(第 11 屆第 189 次會議)
回考選部業務報告：本部「國家考試網路報名資訊系統」榮獲 101 年資訊月「傑出資訊應用暨產品獎」之「電子化政府類」獎項。(第 11 屆第 218 次會議) 163
回考選部業務報告：落實簡政便民，研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業。(第 11 屆第 218 次會議) 165

⊕ 試題題庫(數)、命題大綱、典試人力、比對系統、測驗題數
回考選部業務報告：公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試專業科目命題大綱建置情形。(第 11 屆第 153 次會議) 2
回考選部業務報告：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。(第 11 屆第 154 次會議) 3
回考選部業務報告：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。(第 11 屆第 181 次會議) 60
回考選部業務報告：101 年第 1 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 182 次會議) 63
回考選部業務報告：測驗式試題題卡格式改進案。(第 11 屆第 184 次會議) 68
回考選部業務報告：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 185 次會議) 72
回考選部業務報告：研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業報告。(第 11 屆第 187 次會議) 78
回考選部業務報告：加強國家考試闈場軟硬體設施。(第 11 屆第 204 次會議) 126
回考選部業務報告：102 年第 2 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 243 次會議) 236
回考選部業務報告：102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 244 次會議) 238
回考選部業務報告：「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告。(第 11 屆第 246 次會議) 243
回考選部業務報告：舉行 102 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)等各項考試事宜。(第 11 屆第 247 次會議) 246
回考選部業務報告：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。(第 11 屆第 252 次會議) 259

⊕ 報名費、考試酬勞
回考選部函陳「考選部各項考試工作酬勞費用支給要點」修正草案一案，報請查照。(第 11 屆第 158 次會議) 11
回考選部業務報告：101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 200 次會議) 113
回考選部業務報告：公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報考情形統計分析。(第 11 屆第 242 次會議) 232

⊕ 電腦化測驗、線上命題、線上閱卷
回考選部業務報告：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。(第 11 屆第 163 次會議) 24
回考選部業務報告：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。(第 11 屆第 169 次會議) 37
回考選部業務報告：辦理 101 年公務人員初等考試入闈製題工作等各項考試事宜。(第 11 屆第 174 次會議) 45
回考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 190 次會議) 84
回考選部業務報告：101 年第 2 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 195 次會議) 104
回考選部業務報告：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 226 次會議) 187
回考選部業務報告：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。(第 11 屆第 230 次會議) 200
回考選部業務報告：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。(第 11 屆第 252 次會議) 259

⊕ 試題品質、試題疑義、複選題、成績複查、重新評閱、平行兩閱
回考選部業務報告：國家考試成績及結果通知書提供應考人申論題題分之改進措施與執行成效。(第 11 屆第 158 次會議) 11
回考選部業務報告：國家考試試題疑義分析。(第 11 屆第 160 次會議) 15
回考選部業務報告：100 年專技中醫師特考、地政士普考榜示後訴願案件，本部將提供系爭申論式試題參考答案供訴願審議報告。(第 11 屆第 164 次會議) 26
回考選部業務報告：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。(第 11 屆第 181 次會議) 60
回考選部業務報告：101 年第 1 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 182 次會議) 63
回考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 190 次會議) 84
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、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、特種考試語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 205 次會議) 128
回考選部業務報告：101 年第 3 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 207 次會 133

議）
回考選部業務報告：精進考選技術，研議辦理測驗式試題採用複選題作業。（第 11 屆第 222 次會議） 176
回考選部業務報告：101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 240 次會議） 226
回考選部業務報告：102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 244 次會議） 238
回考選部業務報告：舉行 102 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)等各項考試事宜。（第 11 屆第 247 次會議） 246
回討論事項：考選部函陳閱卷規則第 19 條修正草案一案，請討論。（第 11 屆第 251 次會議） 259
回考選部業務報告：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。（第 11 屆第 252 次會議） 259
回考選部業務報告：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。（第 11 屆第 260 次會議） 278
回考選部業務報告：100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試統計分析。（第 11 屆第 262 次會議） 285
回考選部業務報告：國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。（第 11 屆第 264 次會議） 293
回考選部業務報告：舉行 102 年特種考試地方政府公務人員考試等各項考試事宜。（第 11 屆第 266 次會議） 302

⊕ 及格方式、增額錄取、重複錄取
回考選部業務報告：用科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題。（第 11 屆第 167 次會議） 34
回考選部業務報告：100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取資料統計分析。（第 11 屆第 183 次會議） 66
回考選部業務報告：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。（第 11 屆第 185 次會議） 72
回考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。（第 11 屆第 190 次會議） 84
回考選部業務報告：改進專門職業及技術人員考試及格方式。（第 11 屆第 201 次會議） 115
回討論事項：考選部函陳有關 100 年公務人員升官等考試薦任升官等考試土木工程科別應考人廖文宗等 2 人不服該部不予錄取之處分，提起訴願，案經本院撤銷原處分，由原處分機關於收受訴願決定書之次日起 2 個月內另為適法之處分一案，請討論。（第 11 屆第 201 次會議） 117
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、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、特種考試語言治療 128

師、聽力師、牙體技術人員考試及格人員統計分析。
(第 11 屆第 205 次會議)
回考選部業務報告：101 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。(第 11 屆第 209 次會議) 139
回考選部業務報告：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。(第 11 屆第 211 次會議) 143
回考選部業務報告：101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。(第 11 屆第 212 次會議) 147
回考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。(第 11 屆第 234 次會議) 213
回考選部業務報告：102 年第一次臨床技能測驗辦理情形。(第 11 屆第 238 次會議) 222

⊕ 高資低考
回考選部業務報告：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 185 次會議) 72

⊕ 律師考試及訓練
回考選部業務報告：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。(第 11 屆第 155 次會議) 6
回考選部業務報告：100 年第 3 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 157 次會議) 9
回討論事項：專門職業及技術人員高等考律師考試第二試，建議增加選試科目設計，以甄拔多元法律專才一案，請討論。(第 11 屆第 195 次會議) 107
回考選部業務報告：101 年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析。(第 11 屆第 229 次會議) 196
回考選部業務報告：100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試統計分析。(第 11 屆第 262 次會議) 285

⊕ 司法官、檢察官考試及職務評等
回銓敘部業務報告：法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形。(第 11 屆第 242 次會議) 233
回銓敘部業務報告：法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議。(第 11 屆第 252 次會議) 262

⊕ 基礎訓練、升官等訓練、分流訓練
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告：2011 公務人力資源發展國際研討會辦 14

理情形。(第 11 屆第 159 次會議)
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。(第 11 屆第 166 次會議) 31
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:規劃提升公務人員晉升官等訓練遴選作業及參訓資格審查正確性改善措施。(第 11 屆第 181 次會議) 62
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:規劃辦理「公務學程－行政管理學分班」情形。(第 11 屆第 235 次會議) 215
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:101 年高普考基礎訓練編班調訓檢討及 102 年規劃精進做法。(第 11 屆第 254 次會議) 268

中 公務人員保險、退休、撫恤、留職停薪
回銓敘部業務報告:立法院司法及法制委員會審查公教人員保險法修正草案情形。(第 11 屆第 162 次會議) 23
回銓敘部業務報告:100 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢之說明。(第 11 屆第 187 次會議) 80
回銓敘部業務報告:100 年公務人員撫卹案件辦理情形。(第 11 屆第 193 次會議) 101
回銓敘部業務報告:100 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。(第 11 屆第 199 次會議) 111
回銓敘部業務報告:支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長期居住改領一次退休金情形。(第 11 屆第 212 次會議) 149
回銓敘部業務報告:立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法第 5 條、第 9 條及第 17 條條文修正草案情形。(第 11 屆第 213 次會議) 152
回銓敘部業務報告:本部應立法院司法及法制委員會要求就「公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討」進行專案報告情形。(第 11 屆第 214 次會議) 154
回銓敘部業務報告:公務人員退休撫卹基金截至 101 年 12 月底止之財務運用情形。(第 11 屆第 223 次會議) 180
回銓敘部業務報告:「公務人員退休制度改革方案」研議情形。(第 11 屆第 224 次會議) 181
回銓敘部業務報告:101 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。(第 11 屆第 229 次會議) 198
回銓敘部業務報告:101 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析。(第 11 屆第 230 次會議) 201
回銓敘部業務報告:101 年公務人員撫卹案件辦理情形。(第 11 屆第 233 次會議) 209
回銓敘部業務報告:警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。(第 11 屆第 263 次會議) 290
回第 11 屆第 265 次會議書面補充資料台鐵司機因公殉職撫恤爭議案 299
回第 11 屆第 266 次會議書面補充資料有關台鐵局司機員因公殉職撫卹爭議案幾點意見 306

中 公務人員考績法、獎勵懲戒、職務加給、保障
回銓敘部業務報告:銓敘部最近 3 年(98 年至 100 年)辦理公務人員受懲戒 121

處分動態登記情形。(第 11 屆第 202 次會議)
回銓敘部業務報告:公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。(第 11 屆第 203 次會議) 122
回銓敘部業務報告:銓敘部最近 3 年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形。(第 11 屆第 205 次會議) 131
回銓敘部業務報告:立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。(第 11 屆第 215 次會議) 155
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:本會 102 年第 1 季重要業務概況。(第 11 屆第 225 次會議) 205
回銓敘部業務報告:中央暨地方各主管機關核給簡任(派)非主管人員職務加給情形。(第 11 屆第 254 次會議) 266
回銓敘部業務報告:警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。(第 11 屆第 263 次會議) 290

中 公務人員選拔
回銓敘部業務報告:銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。(第 11 屆第 164 次會議) 28
回銓敘部業務報告:有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。(第 11 屆第 179 次會議) 57
回銓敘部業務報告:銓敘部籌辦本(101)年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。(第 11 屆第 216 次會議) 159

中 闈場、考場設施設備及災害應變
回考選部業務報告:加強國家考試闈場軟硬體設施。(第 11 屆第 204 次會議) 126
回考選部業務報告:改善國家考場服務措施。(第 11 屆第 208 次會議) 135
回公務人員保障暨培訓委員會業務報告:101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。(第 11 屆第 215 次會議) 156
回考選部業務報告:國家考試地震防災緊急應變機制。(第 11 屆第 216 次會議) 157
回考選部業務報告:辦理 102 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、專利師考試入闈製題工作。(第 11 屆第 250 次會議) 253

中 國家考試宣導
回考選部業務報告:100 年第 3 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 157 次會議) 9
回考選部業務報告:101 年第 1 季重要業務執行概況。(第 11 屆第 182 次會議) 63

中 院會發言內容相關補充資料
回男女大不同?性別主流化與性別平等。 308
(第 3.24.33.89.93.115.126.129.164.211.216.217.223.248 次會議發言補充資料)

回人格測驗在國家選才上之使用與發展 317
（第 23.80.104.107.121.135.173.194.220.225.227 次會議發言補充資料）
回論心理測驗與國家考試 329
（第 23.80.104.107.121.135.173.194.220.225.227 次會議發言補充資料）
回國家考試口試之命題與評分 347
（第 31.54.62.68.141.191.196.212.217.220.227.228.263 次會議發言補充資料）
回國家考試與性別設限 369
（第 91.93.112.135.157.186.194.195.260 次會議發言補充資料）
回男性保障名額? 383
（第 183.200.205.207.214.228.234.236.244.260 次會議發言補充資料）
回別被最後一根稻草壓垮了！－談壓力與壓力因應 387
（第 179.193.263 次會議發言補充資料）
回廉貞量表對國家考試之啟示 397
（第 220.225.227 次會議發言補充資料）

第 11 屆第 152 次會議（100.09.01）

- 行政院人事行政局人事考銓業務報告(吳局長泰成報告)：社會工作人員之待遇調整及人力充實情形說明。

陳委員皎眉：剛才院長提到今天是 9 月 1 日，為本屆委員就職 3 週年，個人覺得非常幸運，剛好是本月份值月委員，最高興的當然是有關**社工人員待遇調整及人力充實案**，在大家的努力之下，從現在開始能夠真正落實與改變，這是非常不容易的工作，在此要特別感謝院長、各位委員、部局所做的努力。日前剛好有產官學界社工人員到考選部參加社工師考試改進會議，然後到本席的辦公室，他們對此案能夠通過表示相當驚奇、驚訝、驚喜，因為過去一直只是講一講而已，沒想到從 9 月 1 日起真正會有這麼大的突破。方才吳局長很客氣地說大家經過許多努力，也不是希望達到的部分都能達到，但是本人自己已經覺得很滿意，社工同仁大概也都非常感恩。在本案裡面，大致上 3 個主要部分已解決 2 個部分，第 1 部分是保護社工人員權益部分，自 9 月 1 日起編制內社工人員專業加給改列表(七)，使其待遇每月增加 2945 元至 3480 元，聘用社工的薪資折合率提高，由現行 121.1 元調高至 130 元，每月增加約 2635 元至 3774 元，再加上處遇費及備勤費之訂定，本來從研議到落實，十分不容易，個人十分感恩。第 2 部分有關協助地方政府辦理社工人員納編部分，因為涉及地方政府組織編制及員額管理，也有相當困難度。本席曾提到如果縣市政府不合作，不願意協助，我們做再多的努力也很困難達成，甚至詢問請地方政府將納編案報內政部核定，為何過 3 個月還沒有結果，沒想到局早已經都在處理，並已研擬「員額管制調整措施」，於 8 月 26 日簽奉行政院核定，當然到 104 年以後還是要回到編制員額內來支應，但是在此相當僵化的體制下能夠突破，實在非常不容易。至於第 3 個部分是有關編制內一般社工職務設置、職務列等及官職等的配置，銓敘部已規劃增置列

等較高的相關職務，而局也建議調高一般社工的職等，由於 9 月 7 日即將開會，屆時希望可以取得共識。不管如何，本席覺得本案已經有很大的突破，對於基層社工人員是一個很大的鼓勵。當然在一片叫好聲中，總有人會潑冷水，但是本席覺得不必太在意，因為他們有一些不太清楚了解的部分，我們會再努力溝通，再次向各位表達感謝。

吳局長泰成：有關社工人員待遇調整及人力充實部分，謝謝大家的指教與肯定。對於新增職稱及列等部分，我們也會配合銓敘部作業，並參與提供意見。

主席：今天人事行政局對社工人員的待遇調整，作了非常具體的說明，事實上已正式核定，並從今天開始實施，對本院而言，是非常值得高興的事。照顧弱勢、爭取提高社工人員的待遇和職等，是我們本屆院會一貫之立場，過去大家多次對於這個問題表達了強烈的主張，今天有了具體的成果，首先要感謝銓敘部和人事行政局合作的結果，這個案子也代表兩院配合的成果，當然這個問題還涉及內政部及財主單位的配合。至於今天報紙刊載民眾投書，認為「社工吃緊，政府吃豆腐」；事實上，其了解是片面的，儘管政府財政吃緊，我們還是儘量照顧社工人員。

第 11 屆第 153 次會議（100.09.08）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試專業科目命題大綱建置情形。

陳委員皎眉：建置命題大綱是讓考試具有效度之基本條件，所以非常的重要，考選部已歷經 7 年逐步在建置，十分地不容易，本席特別予

以肯定，除了剛才李委員提到如何與職能分析融合之外，本席另有 3 點請教：1.在報告第 3 頁提到經費的部分，自 101 年起，將以考選業務基金來挹注不足之經費，每年約 300 萬元，不知部是否已經與主計單位協商完成，確定通過？2.部在 7 年已完成 407 科目的建置，平均 1 年約完成 58 科，如果要在 2 年內完成尚待訂定的 283 科目的話(平均 1 年 142 科)，即使經費沒有問題，相關的人力是否可以負荷？本席知道整個過程非常複雜，大概近 2 年內不會再進行研究，不過人力方面有無辦法配合？3.在報告第 3 頁提到未來將配合職能分析結果、科技進步及各類知識的發展，就現有命題大綱內容定期檢視，所以過去 7 年似乎並沒有作修訂，由於科技及各類知識日新月異，每一科目在 7 年之中應該會有許多變化，因此本席想了解日後要如何修訂？部有無修訂計畫？其修訂的頻率如何？經費與人力的負擔各為何？請部說明。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到**考選基金**的問題，因為考選基金通常是用在應考人方面，主計處不會有什麼意見，通過應該不會有問題，至於人力是否可以負荷部分，我們會注意，想辦法克服。

第 11 屆第 154 次會議 (100.09.15)

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有 2 點請教：1.有關全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目**命題大綱**，主要是承接上次院會的重要業務報告，當時本席曾經詢問過去 7 年共建置高普考試 407 科命題大綱，平均 1 年 58 科，而未來 2 年內預計要建置 283 科，平均 1

年142科，部的相關人力能否負擔，但是並沒有得到什麼答案，今天考選部報告公務人員特種考試，報告說根據過去的經驗，每年可完成225科，不知這個經驗從何而來？現在預計4年內完成896科命題大綱，平均每年228科，本席再次請教相關的人力是否足以負荷？記得本席在社會局服務時常聽到同仁講一句話，「長官的嘴，部下的腿」，長官常常想到某一件事，部屬同仁就要做得要命，當然有新的概念非常好，不過人力負荷必須要考量，所以想請教人力是否可以負荷？2.由於最近考試很多，**試題疑義**處理也一直在進行，本席又發現一件事情是，如果A和B都是正確，而考生答A和B，我們到底要否給分？記得98年9月24日第11屆第53次會議時，有多位委員提到，尤其本席也說過，如果A和B都正確，答題最好的當然就是A和B，但是過去都不給分，理由是因為我們本來就要考生一定得選最好的答案，對此本席覺得非常可笑，連老師和專家們都沒有辦法選出最好的答案，我們自己都說A和B都一樣好，結果考生答A和B，為什麼我們不能給分？其實當時大家都比較贊成本席的意見，本席的看法是因為我們的題幹或答案有瑕疵，所以才會有這樣結果。因為如果沒有瑕疵，或只有答A才正確，則答A和B當然就是錯，如果答B才正確，則答A和B當然也是錯，可是現在是學者、專家都決定A和B都正確，則考生答A和B為何不對？所以後來決定召開專案會議討論，部在99年4月2日的確有召開「研商有關單一選擇題疑義處理相關事宜會議」，許多委員都有參加，包括胡幼圃委員、邱聰智委員及本席等，當時的會議決議：「請各考試承辦司在典試委員會及試題疑義處理會議議程，加註下列說明文字：本考試之單一選擇測驗式試題均於應考須知及試題提示應考人應選出一正確或最適當之答案，複選作答者該題不予計分。如有試題疑義，均依國家考試試題疑義處理辦法規定處理，其處理結果，如正確或最適當的答案有2個以上，且均無從比較何者為最適當者，該選項及其組合均得給分。」所以開始我們本來以

為該等選項及其組合均得更正為正確答案，並依閱卷規則第 26 條規定評閱計分，這樣均得計分就很簡單，但是實際執行情形卻說「均得給分」就表示「得」也可以「不得」，因此每次在試題疑義處理會議時，就要委員決定，如果 A 及 B 都對，答 A 和 B 到底要不要給分，本席不確定有無委員會決定不給分的情形，但是本席覺得這個決定很不應該，因為這是通案及原則性的事情，處理應該一致，當時大家決定均得給分，是表示均為正確。但後來有些承辦同仁的解釋是「得」也可以「不得」，要給分或不給分都可以，爰請院會作一個定奪。

陳委員皎眉：本席覺得剛才高委員所提的例子確實是經常會遇到的困難，正是因為這樣，所以我們才需要有一個原則性，不可以這麼屬人性，以前的申論題，我們說高度屬人性不好，但是測驗題至少應該要有比較正確的選擇，如果 70%、80%發生率沒有差異，可以說答 70%對，答 80%也對，既然 70%和 80%都對，應考人根本不會選 2 個答案，不是選 A 就是選 B，即使他選 70%和 80%，如果我們說答 70%對，答 80%也對，則本來他選 70%和 80%也應該可以，所以本席完全沒有辦法了解，為何不給分。當然不同題目會不一樣，例如有些題目如果有 80%和 10%的差異，我們說 80%才對，10%不對，這樣也沒有問題，因為答案只有一個，因此最重要的是到底我們的原則為何，部長說回到典試委員會，可是每次召開典試委員會，都不過是行禮如儀的程序，只是提醒命題要怎麼樣、閱卷要怎麼樣，然後得到大家的同意就結束，如果每個問題都要再開典試委員會去討論，根本是不可能的事，所以我不懂部長為什麼還是這樣回答，而且同仁也是這樣做，如果因為大家有不同的看法，可以再開會來討論，這麼清楚簡單明瞭的事，為何不可以作原則性決定，只要告訴我們哪種答案時，如何處理。若只能答 A，答案就是 A；只能答 B，答案就是 B，但當你們這些專家自己都沒辦法區分 A 和 B 有什麼不同時，還要求應考人怎

麼區分？我覺得 A 和 B 都一樣好，你說不對，但為什麼你覺得 A 和 B 都一樣好，就對？為什麼同樣 A 和 B 的答案就是你對，我不對？這完全是不合理，本席實在不想用院會的時間再來討論，但是我真的無法接受當時決定可以給分，現在卻說得也可以不得，這樣根本就是玩文字遊戲，而且每次這樣子回答，真的就是避重就輕，沒有在正視這個問題。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到同仁人力能否負荷的問題，其實我們都會去注意，最近有一個比較好的現象是用人機關會積極配合，如移民行政類科，移民署自動提出應試科目，警察人員考試部分，警政署、警大、警專也都跟本部充分配合，因此將來本部會與用人機關加強良好互動。

有關試題疑義處理方面，是否由典試委員長來負全責，考選部儘量在這方面尊重典試委員長及召集人，他們召開會議所作成的決定應該就是最高指導原則。

第 11 屆第 155 次會議（100.09.22）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。

陳委員皎眉：考選部有關**律師考試職前訓練**的報告，提供許多重要訊息，且非常有邏輯，也回答了個人對此議題一直存在的疑問。過去每次大家提到關心律師考試及格後的訓練問題時，一方面個人都很同意，因為我知道律師非常可怕，不好的律師更可怕，所以訓練當然重要，但是另一方面，個人又十分存疑，覺得這個訓練是否真的為考試院的權責，如果是本院權責的話，則為什麼其他有非常多且重要的專

技考試，我們並沒有辦理職前訓練？由本報告方知專技人員考試86類科中，只有4個類科係依專技人員考試法之但書例外規定：「……訓練或學習期滿成績及格者，始發給考試及格證書」，但是其實裡面也沒有說此訓練是考試院的職責。所以本席對此議題有2個意見：1.訓練或實習應該比較屬於教育單位(學校)或用人單位(企業、職業主管機關)的職責，以教育單位來看，如醫師、心理師必須至少有1年或1年以上的全職實習，在學校階段就要準備好。以用人單位而言，包括職業主管機關或企業，其實很多職業主管機關不但辦理職前訓練，也辦理在職訓練，甚至每年都必須回來renew其證照或執業許可，企業方面當然也會辦理職前訓練，雖然有些企業會認為本身可不是職業訓練所，必須先準備好才能來。總之，所以本席覺得訓練或實習好像不是考試院的職責。2.可能有人會說我們已成立國家文官學院來負責訓練，不過個人覺得國家文官學院是負責訓練公務人員，因為公務人員的用人單位就是政府，我們當然必須負責訓練，其他專技人員部分應該是用人單位的職責，本席知道大家都非常關心專技人員訓練的問題，也許個人的意見跟許多人都不太一樣，所以要拋磚引玉，謹先表達個人的意見供參。

賴部長峰偉：如果依照律師法第7條規定，有關律師訓練係法務部權責，非屬本部權責，剛才本人私下跟董政次說，以後就由我們來負責，不過他說本部如果認為訓練為考試之一環，必須依照專技考試法第22條規定認為有必要始由本部辦理訓練，於是本人跟政次說，乾脆就認為是必要，由我們來辦理。不過政次說必須與法務部協商修改大綱及職前訓練，也就是說，生父法務部每年有400萬元經費委託保姆律師公會辦理訓練，考選部只能說是養父，但是因為今年多生出400個孩子，所以我們希望能夠多參與協助，到103年三合一考試之後，我們就可以名正言順，讓訓練回歸本部來辦理。

第 11 屆第 156 次會議（100.9.29）

- 銓敘部業務報告(吳次長聰成報告)：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題研議情形之總結報告。

陳委員皎眉：本席非常感謝有關改善各地方政府社工人員之職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題，今日又有新的進展。記得在 9 月 1 日本院第 152 次院會時，部局曾針對保護性社工人員的待遇支給達成共識，包括編制內社工師的專業加給由表一至表七、聘用社工師薪點折合率由 121.1 至 130，還有處遇費、備勤費亦有定案，並已從 9 月 1 日開始實施。不過當時我們也關心一般社工人員職務列等部分，且得知部將於 9 月 7 日召開會議並整合不同意見，結果幸運地開一次會議，大家就得到共識，其實之前還有很多不一樣的意見，包含剛才歐委員所提問題，另人事行政局也有部分不同意見，就是不同機關層級之職等應該一樣或者因業務輕重而有不同的部分，但是不管怎麼樣，此次在會議中已得到一些共識，決議增置「高級社會工作師」與「社會工作督導」兩職務，其中「高級社會工作師」希望以後由保護性社工人員陞任，無論機關層級均列薦任第七職等至第八職等。而督導性質的「社會工作督導」，因機關層級不同，得列薦任第八職等或薦任第八職等至第九職等。至少這樣符合我們希望社會工作師有陞遷的機會，以前他們升到最高也永遠是七職等的社會工作師，現在至少有列薦任第七職等至第八職等的「高級社會工作師」，以及列薦任第八職等或薦任第八職等至第九職等的「社會工作督導」。個人對於銓敘部能夠提出這樣的規劃，深表敬佩之意。回顧這個事件，從今年 3 月因社工師過勞死事件、13 個單位向關院長提出建立社工人員久任制度規劃建議，院長也責成本人提出看法，然後在 3 月 24 日本席與其他 6 位委員提出一個臨時動議，希望針對社工人員之職務

列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題，能夠作全盤的考量。從 3 月至 9 月歷經 7 個月時間，本席覺得非常不容易的是，銓敘部與人事行政局分別積極邀請各縣市政府、社工產官學界等召開多次會議，個人也在院會及參訪或考選部社工師考試改進小組會議中，超過 10 幾次發言，加上部局多次開會研商後，終於達成今日的成果，這不但符合院長對此案的期許，希望我們盡全力來促成，也符合參訪內政部時江部長答應在 2 個月內完成的承諾，因為當時我們很擔心社福業務改制變更隸屬以後，這件事情又會不了了之，所以本席在此很感謝的是，本案為跨部會局的合作，實在非常的不容易，社工界本來只是有很大的期望，但從來不敢抱很大的希望，沒想到這次真的能夠實現。今天在社工人員表揚大會當中會由總統來宣布這個喜訊，在此要特別感謝各位幕後英雄，因為在表揚大會中也不曉得會提到考試院多少，但是本席要謝謝各位委員及院部會同仁的協助，今天下午本人也會參加，並提醒大家一定要記得考試院的努力。另外，對於少數縣市政府在未來幾年社工人力配置及進用有納編困難部分，我們希望地方主政者能夠優先考慮社工人員的重要性，亦懇請人事行政局能大力輔導並給予必要的協助。

第 11 屆第 157 次會議（100.10.06）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：100 年第 3 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：關於考選部報告，本席提出 3 點請教：1.有關檢討現行公務人員考試實施體格檢查之必要性與妥適性部分，經召開 3 次會議討論建議刪除身高、體格指標、血壓、語障項目，其中身高是因為過去所定的標準比一般人的平均身高低，如男生低於 155 公分，女生低

150 公分才不能報考，至於體格指標與血壓，因為它可以經過體重控制或治療就得到控制，所以也取消，而語障則因為有口試，故予以刪除。本席覺得這些修正都非常好，不知何時正式實施？另尚未通過的項目，如身心障礙、精神病等，以後是否要繼續研議？2.報告第 6 頁（十三）研議改進律師訓練事宜，記得上次院會考選部提出新制律師考試及格率提高後職前訓練問題報告後，大家曾作過許多討論，有 13 位委員表示意見，院長並指示此訓練是本院的職權，指示成立專案小組研議，並配合 103 年三合一考試同步進行，本席以為本案已經很明確有一個共識，可是部報告卻提及本案產、官、學界尚未獲致共識，請教未獲得共識的是哪個部分？3.有關辦理國家考試宣導方案，感謝部依委員意見，分學校作成紀錄如附表 2，但能否進一步分析未配合宣導的原因及對策？例如依照附表 2 統計，還有 40 個學校從未配合宣導且不乏是大型學校，包括台北大學、台南藝術大學、台北醫大、中國醫藥學院等，與考選部應該都有許多互動，但不知為何從未去作過宣導？另外，部分學校第 1 年有配合宣導工作，但是後來就沒有再宣導過，包括東海大學、國防大學、空大、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學等，可否進一步了解未再配合宣導的原因？請部說明。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到未配合宣導的學校，本人剛上任時已指示同仁要加強，宣導內容一致化，目前都已經上軌道，將來做宣導時，會與相關專長的委員先作溝通，現在層級代表多為科長級以上，其實一方面也在培養同仁政策說明能力與見識及增加表現大將之風的機會。至於律師訓練部分，已依照院長指示成立推動小組，並將部分委員納入。

第 11 屆第 158 次會議（100.10.13）

- 考選部函陳「考選部各項考試工作酬勞費用支給要點」修正草案一案，報請查照。

陳委員皎眉：有關本次調整口試委員工作酬勞的部分，半天 4 千元，全天 6 千元，也就是說，上午給 4 千元，下午給 2 千元，可是口試時間常常上午排 3 個小時，從 9 點至 12 點鐘，下午則是從 1 點至 6 點鐘，5 個小時只多給酬勞 2 千元，並不太合理，其實在座委員都不會去參與這個工作，所以並不是為自己爭取，既然本次要討論，本席覺得這個部分應該要考量，部是說因為口試時間很難掌握，但這是不對的，因口試時間本來就要有程序正義，大家一定要公平，12 分鐘口試時間都一樣，加上 3 分鐘轉場共 15 分鐘，1 小時固定排 4 位應考人，所以上午 3 小時，應該給 3 個小時酬勞，如果每小時 1 千元，3 個小時就是 3 千元，下午排 5 個小時 5 千元，如果只排 2 個小時就給 2 千元，3 個小時就給 3 千元，本席覺得這樣比較合理，當然個人並不堅持，但是如果以後要再修正，建請考量以「小時」為計算單位。

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：國家考試成績及結果通知書提供應考人申論題題分之改進措施與執行成效。

陳委員皎眉：考選部將所有國家考試成績通知書裡面增列各題申論題的分數，對於應考人申請複查成績的件數減少，確實有所改善，當然值得肯定，不過本席另有幾點請教：1.由附表來看，還是有很多考試申請複查成績減少比例並不多，如 100 年引水人、中醫師等考試，也許因為中醫師特考是最後一次考試，應考人申請成績複查較多，但是其他考試就不知道為什麼，部可能要了解其原因，以後才能更加改進。2.就本席的了解，應考人申請複查成績的原因有 2 個：(1)應考

人認為試題評閱有誤。本席想請教，當應考人申請複查成績以後，到底實際發現評分錯誤的比例有多少？如果錯誤比例非常低，可否主動在成績通知書上敘明，其實部對評閱成績均十分審慎，也許可以減少成績複查的申請。(2)應考人認為申請複查成績後，我們會重新評閱。其實我們並不會重新評閱，但還是有很多應考人以為我們會重新評閱，基本上依照申請複查成績辦法第 8 條規定，申請複查成績，不得要求重新評閱、申請閱覽或複製試卷、提供申論式試題參考答案。可是在應考人申請複查成績申請書之注意事項三，卻未將以上不得要求重新評閱、申請閱覽或複製試卷、提供申論式試題參考答案等相關規定列入，請部注意。3.部報告第 5 頁附表的統計其實是錯的，因為部是以 99 年與 100 年申請複查成績的件數來作比較，可是每年考試應考人數皆不同，所以建議應該以其申請複查之比例來作比較，可以得到比較正確的統計資料。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到申請複查成績不得要求重新評閱，基本上依照申請複查成績辦法第 8 條規定，申請複查成績，不得要求重新評閱，而且典試法第 23 條亦規定，申請複查成績應考人不得為下列 4 種行為，其中也包含不得要求重新評閱。

- 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 年第 3 季重要業務概況。

陳委員皎眉：對於保訓會的報告，本席通常很少表示意見，一個重要的原因是個人覺得主委對其業務的掌握非常的清楚，每次詢問一定會實問實答，但有時也要給會一點關愛的眼神，所以今天本席有 2 點意見：1.有關報告第 7 頁辦理受訓學員諮商輔導工作部分，其實前面也提到要製作輔導員工作手冊，不過本席覺得對輔導員的定位可能需要

先釐清，因為其專業程度與工作負荷到底如何？我們是否不能要求輔導員做太多事？譬如說在大學有導師、生活輔導老師，還有諮商中心的專業輔導老師，但是我們都無法解決所有學生的心理問題，如果導師或生活輔導老師發現學生問題，會請諮商中心的輔導老師來做專業的心理輔導，若是發現他有疑似精神疾病，會轉進到精神科醫師。現在公務單位有一個員工協助方案，他們大多會聘請具專業諮商輔導證照的老師來進行輔導工作，所以本席建議建議文官學院的班務輔導員只能從事生活輔導工作，若有進一步發現問題，可能就要轉介到專業的心理輔導機構。同時，報告中提到參考案例彙編之「異常學員案例」，個人建議不要使用「異常」、「學員」等字眼，因為異常本身一定有相當不正常的行為或心理，而且作這樣的定位不太好，「學員」一詞太有針對性，通常我們可以使用「特殊案例彙編」一詞。2.有關因應少子化問題，其實剛才何委員寄澎也有提及，就是我們在研提各種解決方案時應注意到衡平考量，如當時曾經討論過，如果公務人員有生小孩或有幼小孩子要養育，可以讓他「絕對優先」來調任，當然此立意良善，但是可能會不公平，尤其上次在教育部性平會中就有人提到，給予較高積分本身有歧視單身女性之虞，所以本席建議可用「增加積分」而不要以「絕對優先」的方式來處理，結果保訓會也採納本席意見，至於後來如何決定，我們在小組討論時還會作深入的考量。

蔡璧煌主任委員： 至於陳委員皎眉提到輔導員的定位問題，目前我們並沒有專任的輔導員，都是由公務同仁兼任，而且因輔導員人數不夠，我們正在徵求退休人員或商借其他部會的人力來擔任輔導員，所以談不上專業的諮商輔導，只能以特約方式，如文官學院就是向忠孝醫院約聘專業的諮商心理師，如果發現有心理問題時，會請專業的諮商心理師進行輔導，輔導員本身只能做到發現，沒有解決問題，也無法進行專業輔導，不過我們希望各委託訓練機構也有輔導員的設置，

本來我們還想要設輔導室，但是因為成本太大，做不起來。另外，「異常」、「學員」的字眼，的確聽起來不太妥當，我們在文字上會作修正，以減少針對性。今年我們有編寫特殊案例，相關的問題還請陳委員給予指導。至於因應少子化，優先遷調的部分，並非本會的權責，而是由銓敘部主管，不過少子化議題與培訓及保障也有相關，我們會在秘書長主持的會議中表達如何配合因應少子化趨勢來設計相關訓練課程及保障相關權益措施等意見。

第 11 屆第 159 次會議（100.10.20）

- 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)： 2011 公務人力資源發展國際研討會辦理情形。

陳委員皎眉：1.對於保訓會辦理 2011 公務人力資源發展國際研討會，本席覺得非常成功，因為與會人員表示，上午院長全程以英語演講，內容非常精采，且氣氛十分熱烈。下午由本席主持第一場次研討主題，由波蘭國家行政學院院長擔任引言人，第一位與談人為加拿大駐台代表，另兩位與談人為國內學者，他們的報告也非常好，然後在大家參與討論時，剛開始雖有點靜默，但隨即就討論得很熱烈，而且當天提出問題及意見者都是國內的高階文官，發言內容也相當好，並以英文來進行交流，會的努力已經可以看到成效，值得肯定。2.昨日本席參加會所舉辦的基礎訓練意見調查表檢討會議，其實當我收到開會通知時有點驚訝，因為看起來是很小的問題，但是會非常慎重，以前委員所提意見都有認真考慮並委託研究，本次會議又邀請幾位專家學者及 2 位考試委員參與，在此亦表示高度肯定。

蔡主任委員璧煌：多位委員都很關心國際化的問題，就像陳委員皎眉

說並不是全程講英文就是國際化，也不是國際人士參與就是國際化。陳委員皎眉及高委員明見都提到輔導員的問題，陳委員還提到參與基礎訓練意見調查表檢討會議，當然陳委員皎眉很客氣，我們是希望能夠得專家更多的意見，因為目前我們訓練評估只能做到第一層次、第二層次反應與學習，第三層次的困難度就很高，所以我們希望至少在第一層次做好一點，在此感謝陳委員皎眉與黃委員富源給予指導，立法院在今年預算評估上沒有太多挑剔，只是對於本會在成效追蹤上沒有做很好的配套，與訓練目標可能有悖，因此我們針對這個部分要努力改進。

第 11 屆第 160 次會議（100.10.27）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：國家考試試題疑義分析。

陳委員皎眉：今天考選部提出國家考試試題疑義分析報告，本席必須肯定部非常有勇氣。以下共有 7 點意見，希望部長等一下能夠儘量回答：1.有關提出試題疑義比率部分：在報告第 1 頁至第 3 頁提出各項試題疑義數量的統計，但在第 2 頁的統計列表中，其實還有一個未列出的重要資料是提出試題疑義比率，即為表內疑義題數（2）除以列考題數（1），比方出 1 千題，到底有人提出多少試題疑義，由比率可以告訴我們試題品質好不好，個人由列表數據計算了一下，發現比率最低的是 94 年公務人員考試 1.87%，比率最高的是 99 年公務人員考試 7.21%，所有考試平均比率為 4.32%，每年平均比率則為 5.48%，也就是說，提出試題疑義的比率約 5%，其實並不算低，因為國家考試已經辦理這麼多年，如果是新的領域，比率 5%可能可以接受，但是如此重要且已辦理多年的國家考試，要求提出試題疑義比率降低到 1%左右，應該是非常合理的，所以請部要特別慎重。2.在提出試

題疑義以後，更正比率為18.49%，比例也非常之高，也就是每提出5題試題疑義，就幾乎有1題會更正，此對國家考試是一個重大打擊。至於報告中提及94年至99年，各類科國家考試應考人提出疑義更正比率已經從24.1%降至14.96%，但是如果看第3頁的2個附圖，可知公務人員考試提出疑義更正比率下降較多，從28.53%降至12.03%，但是專技人員考試下降比率其實並不多，從22.75%降至17.02%，其原因為何？請部了解一下。另外，部報告認為比率下降的原因在於試題品質提高，如果這個說法是正確的話，則提出試題疑義的比率也應該要降低，但是並沒有，由附表一個人計算後可知，提出試題疑義的比率其實還在升高，94年提出試題疑義的平均比率2.8%，95年為4.13%，一直到99年提出試題疑義的平均比率為6.08%，越來越多，所以也不見得試題品質有提升，亦請部特別注意。很可能是因為其他的原因使更正比率減少，譬如說我們的共識，以前大家可能覺得反正與人為善，都給分也沒關係，現在是大家討論很多以後，認為不可以，一定要確認一個最好的答案，故更正比率可能降低，但不見得是我們的試題品質有提升。3.有關測驗式試題疑義態樣，報告共有六大態樣，而前三類所占比率將近8成，本席想請教，這個試題疑義態樣是從什麼樣的資料得來?各類型的比率有無更精確的數字？因為報告說打字錯誤比率較低，但是審查誤改或試題不合時宜的比率若達2成，其實也算非常高，所以請說明資料來源為何。4.報告第4頁至第5頁提到產生試題疑義的原因，本席請教試題疑義態樣與產生試題疑義原因的差別為何？因內容有許多雷同，故可否將二者融合在一起？本席看分析資料的來源應係由試題疑義提出以後的檢討，上次在臨床心理師考試檢討時，我們曾經提及試題出現問題，其實審題是第一階段，第二階段是在入闈後剔除，第三階段考完以後提出試題疑義，所以建議部成立專案小組進一步研議，因為我們在臨床心理師考試後檢討當中，已經將試題出現問題的原因作清楚的彙整，包括資料

來源部分有 7 項、題幹與選項設計部分也有多項、試題內容部分則有 6 項，我們不敢說這個分析最完整，但是本席希望我們可以進一步深入討論，試題疑義態樣與產生試題疑義原因可能可以整合，更重要的是找到產生試題疑義的原因後，我們到底要怎麼處理，在報告第 5 頁及第 7 頁均提到參考書目有誤或版本不同，在多次試題疑義處理會議時，本席記得很清楚，就是從新、從正確，但是看今天報告，我們實在不知道在講什麼，多項說明間彼此並不一致，所以本席覺得找到原因以後，還要知道怎麼處理。5. 有關降低試題疑義比率之目標，本席覺得部有雄心壯志當然很好，不過請教短中長期目標是如何訂定？並不是部喊價說要降低幾個百分比就降低多少比率，統計上應有相當清楚的目標比率，所以本席想知道短中長期目標是如何訂定。6. 部報告提到未來努力方向，將彙整試題錯誤態樣供參，本席覺得非常好，如能分析審題、入闈、提出試題疑義不同階段之狀況就更好。其次，統計分析委員的命題品質與試題疑義比率也很好，如果命題委員試題出得不好，當然就不再續聘，本席建議部可以再進行各類科考試科目試題疑義比率之分析，了解為何某些類科有特別多的試題疑義，部分類科試題疑義比率較少，然後互相學習。7. 本席曾多次「懇請」、「希望」，在試題疑義處理時，如果 A 與 B 均正確，答 A 及 B 到底正不正確有個定論，上次院會我們花很長的時間討論，多位委員都曾表示意見，我們說 A 與 B 如果連學者專家都不能夠分辨哪個答案較好，所以答 A 或 B 均正確，當然答 A 及 B 也正確，但當時在紀錄上確實是用「得」給分，所以後來才說由典試委員會來決定。最近本席在另一個會議聽到，在香港的自治條例裡面，「應」字並沒有強制力，「須」字才有強制力，所以我們改成「應」字以後，不要過幾天部又告訴本人說「應」也沒有強制力，「須」才有強制力，本席覺得這不是文字的爭執，記得個人在當學務長時，董保城次長是總務長，有一位教務長也是法學出身，每次在校務會議裡面都緇銖計較，講文字是「可」、「應」或「得」，

於是本人問董保城在法律上是否真的這樣說，他回答一句話說「純屬學者之見」。希望現在董次長也可以這樣說，該怎麼樣就是怎麼樣，請給我回答，因為上次本席已經很清楚地講，懇請院會作個定奪，然後高委員等人也表示意見，個人再作澄清，最後本席再次發言說，我真的沒有辦法理解當時決定說可以給分，現在卻說不給分，根本是在玩文字遊戲，而且每次這樣回答，真的就是避重就輕，沒有正視這個問題。可是部長的回答還是說，有關試題疑義處理方面，是否還是由典試委員長負責，考選部在這方面尊重典試委員長和召集人，他們召開會議所作的決定，應該就是最高處理原則，這不是等於沒有回答嗎？所以本席再次懇請部告知我們要怎麼處理，如果說要再開一次會討論，個人也可以接受，如果你們告訴我以後就是大家各自玩自己的，你們高興給分就給分，不高興給分就不給分，請作一個宣示，甚至發份新聞稿告知大家以後完全憑運氣，就看典試委員長要給分或不給分。以上意見，請部參考。

陳委員皎眉：本席本來不想再講話，之前每次也都沒回應，但是這個問題一定要再講一下，其實剛才高委員所提是非常的特例，如果說發生率 70％也對，80％也對，然後有人答 70％又答 80％，幾乎是不可能的事情，但也不是不對。可是大部分情況並不是這樣，如果你們決定答 A 也對，答 B 也對，而且無法分出其好壞，應考人能夠答 A 和 B 當然是更好，從剛才部長和次長的回答，本席就可以知道他們的意思就是不喜歡答 A 和 B 給分，事實上，我們本來就應該公布一個標準答案，題目自己也說要選一個最好的標準答案，為何你們這些專家都講不出一個最好的標準答案？你們應該給一個最好的標準答案，不然你們自己就應該砍頭，一死以謝國人，如果你們要求應考人只能選一個最好的答案，能夠做出這樣的決定，本席也絕對同意，每次處理試題疑義就只能給一個標準答案，然後大家也只能選一個答案，因為規則

要求只能選一個答案，如果不行的話，你們決定答 A 或答 B 都給分，就表示你們有多不負責！

剛才各位講這麼多，好像是本席在反對考選部，完全不是如此，我絕對同意試題疑義不可能等於零，試題本來就會有疑義，但是也不可以說有 30%提出試題疑義，否則應考人考試在考什麼？你們都搞不清楚題目在問什麼，考生怎麼回答？個人是學測驗的，測驗不能這樣，如果根本不清楚題目在問什麼的話，信效度更不必說，一定不會有，當然有些是試務上的錯誤，那個是小事，但是題目本身就是模稜兩可，考生要怎麼回答，你們這些專家都沒辦法說 A 和 B 哪個答案才對，如果答 A 或 B 都對，像剛才高委員所說的是幾乎不可能之特例，其實大部分的情形下，連你們自己都沒辦法分出哪個答案比較好，則應考人若能 2 個答案都選，他當然是最優秀的學生，如果一定選一個答案，他也是對，而且考選部以前公布答案有很多答案是 2 個以上，所以本席覺得選 2 個答案不給分是不合理的，剛才多位委員說試題疑義不可能降到零，本席通通同意，以前我們在做試題品質分析時有提到難度、鑑別度、誘答率，當時本席就提出疑問，為什麼我們以誘答率來考量試題好或不好？題目誘答越多，疑義當然也越多，但是它是否更有鑑別力，其實並不一定，以前本席說過最簡單的方法就是不要公布試題，但是不要公布試題，只是當這個問題沒有看到而已，如果題目出得不好，還是一樣不好。剛才次長回答一個很重要的原因說，因為報考人數增加，提出試題疑義會增加，這個倒是一個原因，本席在看附表時沒有想到，這也是以後作統計時可以考量的問題。

賴部長峰偉：剛才陳委員皎眉特別希望我們能夠明確回答，當然本人過去可能回答得不完整，先向委員致歉，所以我私下交代董政次，如果以下的回答不夠完整的話，稍後請董次長補充報告。首先陳委員提

到提出試題疑義比率與更正比率，公務人員考試為何較低，而專技人員考試較高，還有試題疑義之態樣，資料如何得來，有無更精確的數字統計等，由於院會時間很短而緊湊，我沒辦法馬上回答得很正確，所以基本上我們接受陳委員的建議，成立一個專案小組，大家一起來討論，進一步研議，就像上次院長指示成立律師的訓練專案小組，昨天已經召開第 4 次會議，本部有找 4 位委員參與，所提意見都非常好，因此針對試題疑義處理問題，我們也組成一個小組來進行研議。至於短期目標維持在 20％以下，中期目標 15％以下，長期目標在 10％以下是如何設定，其實這個問題很難回答，只是一個大概，因為現在是 25％，希望短期內可在 20％以下，事實上我們也可以訂定為 5％，就像黃委員俊英說本部所定的目標不具挑戰性，當然我們還能再降低一點，但是解鈴還須繫鈴人，剛才陳委員說部長好像並沒有給我們個正確答案，事實上，個人一直認為每次考試的典試委員長和召集人最重要，從一開始的源頭到最後榜示，他們都掌控整個過程，譬如說選一個答案，答 A 也可以給分，答 B 也可以給分，答 A＋B 到底給不給分，本人覺得此時召集人應該表示意見，如果硬要本人表示意見，我也可以表示意見，因為題目要單一選擇答案，如選二個答案，當然就不對，這是個人的看法，不見得對，但題目規定單一選擇，結果考生選 A 和 B 二個答案，就個人的看法，考生沒有遵照考試答題規則，只是本人的見解對或不對，應該要問召集人，所以我說尊重召集人的意思是這樣子，並不是說我不給大家一個答案，請陳委員能夠了解。

第 11 屆第 161 次會議（100.11.03）

公假

第 11 屆第 162 次會議（100.11.10）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。

陳委員皎眉：考選部兩場有關英語能力採證及倫理議題之研討，都是非常重要的研究，本席有 3 點意見供：1.關於英語能力採認部分：(1)本次委託「國家考試應考資格英語能力採認相關問題之研究」結果，認為採用外部英語能力測驗合格證書作為國家考試的門檻建議，現階段不宜，個人不了解他們為何如此認為，因為陳教授的研究報告有介紹亞洲國家如日本、韓國、香港的現況，不知道有無各國採用坊間各項英語能力測驗之情形？個人覺得我們不可能將坊間所有的英語能力測驗都納入，但是如果採取坊間比較常用的英語能力測驗，比方申請美國、英國研究所或現行大學院校畢業門檻，皆有一定的要求，如全民英檢、托福之類的認證，應該可以採認，個人從來不相信我們臨時命題的筆試測驗會比這些經嚴謹過程、長期發展的英語能力測驗還來得更可靠，所以部應可朝此方向來研議，至少如果我們告知應考人以後要採用全民英檢的成績，他們有空的時間就可以自己去考試，現在連國軍升上校以上軍階都要求全民英檢的成績，本席就覺得是非常好的事。(2)部報告第 2 頁提及未來將等到選擇具公信力的英檢機構及分數等化等工作完成並報院核定後，才開始採用，本席不知其意為何？如果我們要把所有考試作分數等化，會是一個非常困難的工作，如果是採用剛才本席所提全民英檢、托福等，分數等化工作應該本來就有，所以請部再作說明。(3)部表示將先擇定外交特考、國際新聞人員特考、國際經濟商務人員特考及民航人員特考等 4 項考試先行辦理，請教先行試辦是什麼意思？因為此 4 項考試目前都有列考英語或其他外語考試及口試，所以不知試辦的本意為何？2.有關倫理議題部分，本席關心的問題是倫理是否可以考試？個人認為倫理絕對可以測

量，但是不可以考，相信熟悉道德困境研究的人都了解，不管是Kohlberg或Piaget，很早就有用選擇困境（choice dilemma）來測量道德發展階段的方式，有點像部所提的情境測驗，不過它只能告訴你在道德發展的哪個階段，而且不一定分數越高就越適合當公務人員，公務人員可能在第三、四的階段（主要為law and order）即可，因此重要的是我們如何使用測驗結果，將倫理測驗的分數加上專業科目考試的分數是沒有意義的。3.有關考試方法及成績之運用，本席覺得是最重要的，不管是英語能力或倫理的測量，要作為應考門檻或分數，本席認為必須慎重考量，我們常常為了公平以致於不合理，此點宜特別注意，不應該這樣做。本次我們參訪印度，對其考選特別關注，他們表示所有公務人員考試都有三個階段，第一是較屬客觀的階段（用選擇題加2個papers），第二是9個papers，第三是口試，我們詢問對方大量用papers（報告）的方式，會否讓人覺得很主觀，但他們不覺得是問題，因為如果所有人都覺得你很差，你就是差，不會剛好所有人對你都有偏見，而且都是大家匿名（應考人及閱卷者），因此問題不大。本席也覺得並非主觀就一定不好，至於口試階段，他們雖然不一定會用到心理測驗，但主要就是觀察其人格特質，整個過程就是以objective、subjective、interview(personality)三階段考量，因此本席覺得我們也不必太擔心所謂主觀的問題，其實倫理的部分也可以考慮放在口試裡面，不一是要用「測驗」分數的方式，在印度我們看到連導遊都有一顆愛國心，自己覺得就像他們說的「印度真的很好」。

賴部長峰偉：首先陳委員皎眉提到國外採用坊間各項英語能力測驗的情形，日本是採用多益檢定，730分以上，香港則採用IELTS學習模式分級，取得6.5以上，本部也可以設計與語文相關的外交、經濟、新聞等公務人員考試先行辦理，採計民間或學校英語測驗機構之證

明，但是此作法仍須徵詢用人機關的同意，至於日本、韓國等採用坊間各項英語能力測驗的情形，本部在調查後再向委員說明。至於報院核定的問題，只要本部認為是重大決策事項，當然都會先報院核定。另試辦的本意為何，列入倫理議題重要的是我們如何使用測驗結果，不管是英語能力或倫理的測量，要作為應考門檻或分數，必須慎重考量，還有印度的國家考試在考選上主觀並非一定不好，如何運用心理測驗，觀察人格特質等意見，本部都會列為重要參考。

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院司法及法制委員會審查公教人員保險法修正草案情形。

陳委員皎眉：早上本席看到剪報資料，相信同仁與本人一樣，心情都很沈重，雖然剛才部長已經報告，本席還是不太了解，個人無法像林雅鋒委員作這麼深入的討論，但是以一般人民的立場來看，自由時報有其特定立場，報導經常不夠客觀，但是提到一句話—「全面棄守」，讓本席深有感觸，因為當初我們對公務人員保險法草案也是花許多心力處理三方面重要議題，包括（1）分成甲、乙類，(2）年金給付率0.65%與（3）國營事業員工之處理，當時討論很久，個人也能夠接受，銓敘部也花費許多時間向委員說明，讓大家取得很好的共識。可是到立法院後，如同自由時報說的，我們似乎全面棄守，讓本席覺得很難過。之前的 18 趴爭議亦復如此，後來本席遇到北一女的同學，被她們罵得半死，經過我的了解，99 年版對 95 年原來被扣減部分大都已經都回來了，但到了 100 年的版本又作了相當大的改變。這就是因為到了立法院常會遇到政治壓力或民眾陳情，部即全面棄守。本席覺得本院不一定要同意他們，應有溫和的、專業的堅持，不然當初花這麼多時間討論就毫無意義，就像剛才蔡式淵委員所說，許多法案都是由少數幾位立法委員在委員會中主導，作政治性的修改，本席常想

他們在如此短的時間內對法案真的了解嗎？會比我們的討論更為深入嗎？可是他們說的就一定是對的，則我們何必花這麼多時間來討論？將來不知要由誰來負責？本席認為本院應有溫和的、專業的堅持及立場，至少本院有多位委員對本案有相當深入的了解，個人也非常尊重他們的意見，可是每次到立法院審議，結果就不一樣，真的讓人很難過。

- 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)：規劃辦理100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。

陳委員皎眉：本席有2點意見供參:1.有關會協辦亞洲國際培訓總會第38屆年會，本來會聯繫本人擔任一個場次主持人時，本人很高興就答應，後來秘書說已向會取消，因為本席已經先承諾參加公務參訪行程。雖然本席無法參加，但是仍認為此次年會相當重要，加拿大駐臺代表Scott Fraser剛來函表示該國Public Service commission主席Dr.Maria Barrados將會參加ARTDO年會，盛況可期，雖然很遺憾本席另有公務參訪行程無法參加，但仍在此祝福大會圓滿成功。2.關於會報告為強化本質特性考核，增進諮商職能，將在北中南區選擇特約專業心理諮商師來彙編輔導案例，以提升輔導與訓練成效，但是本席要特別提醒，現行國家考試僅有「諮商心理師」與「臨床心理師」2類科考試證照，並沒有「心理諮商師」，建議文字稍作修正。

第11屆第163次會議（100.11.17）

- 考選部業務報告(董次長保城報告)：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。

陳委員皎眉：有關考選部報告推動線上命題、審題作業，個人也覺得是非常不容易的工作，本席另有幾點建議或請教：1.目前試辦線上命題、審題作業，會向命題委員作解說，但是仍有許多命題委員或類科召集人並不同意試辦，請部了解他們為何不願意採用這個方法，其實有些人並非不願意配合辦理，本席發現他們是很猶豫，而猶豫的原因如同剛才幾位委員所說，首先是他們可能對電腦不熟悉，擔心會出錯，所以建議部可以設計問卷，以了解他們願意與不願意配合使用新方法原因到底有何不同，我們才能夠對症下藥。2.開始試辦以後，也可以了解一下他們使用新方法的感覺，認為好的部分是什麼，不好的部分是什麼，作為日後改進之參考依據。3.剛才次長報告題庫建置線上命題很安全，可是多位委員也提到有很多擔憂，而本席擔憂的是線上命題到底是誰在做，目前有很多情況都還是老師命擬好後讓網來做，我們有何辦法可以確認是命題委員親自處理線上命題作業？紙本作業雖然也可能由助理處理，但電腦命題，尤其線上作業，更多老師可能更需要仰賴助理，如何處理保密事宜，更為重要。4.剛才蔡委員式淵所提，線上命題作業與現行作法有多少差別，其實現在已經請命題委員要交回磁片，所以報告說要無紙化、修改等，都已經可以做到，只差傳輸資料的部分而已，是否一定要用網際網路傳送資料，可再作考量。

董次長保城：陳委員皎眉提到不願意配合線上命題、審題的原因，主要是有些老師覺得線上審題修改不快，而且在其他老師面前表現自己的電腦操作能力不佳，會有點不好意思，所以本部購買了幾套手寫輸入軟體，可以在審題室直接用手寫來刪改。而且在目前推動過程中我們會再詢問老師認為還有哪些資訊配備不足的地方，再列入未來擴張計畫內。至於如何確認是命題老師本人，其實現在傳統紙本也無法確定是本人所寫，不過在本部題庫審查室的所為之簽字蓋章一定是本

人。

第 11 屆第 164 次會議發言（100.11.24）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)： 100 年專技中醫師特考、地政士普考榜示後訴願案件，本部將提供系爭申論式試題參考答案供訴願審議報告。

陳委員皎眉：本席是 100 年專技中醫師特考、地政士普考典試委員長，本來覺得自己不宜講話，不過聆聽幾位委員的發言，個人還是想表達幾點意見：1.據部報告此次中醫師特考有 9 人、地政士普考有 11 人提起訴願，個人覺得非常驚訝，怎麼會有這麼多人提起訴願，是否因為本次考試試題特別難或錄取率特別低？經查證後發現，不管是中醫師特考或地政士普考的錄取率都沒有比過去低，非常的穩定，所以絕對沒有此次考試比較不公平或命題不好等問題。2.已請部提供歷年來此二項考試提出訴願案件數到底有多少，以了解為何本次提起訴願的人數很多，我們知道今年中醫師特考是最後一年，所以可能有很多人會特別提訴願，可是地政士考試部分，我們就不太確定原因為何，此項數據可以告訴我們一些事情。3.剛才蔡委員式淵所提測量的觀念，本席表示非常同意，任何的測量再好，即使是物理測量都有不準確度，更何況是具高度屬人性的閱卷評分，但是並不表示它不可靠，還是有一定的可靠度，而其可靠度就是建築在測量誤差的平衡關係，所以考試彌封時的閱卷對每個人其實都是公平的，因為我們根本不知道試卷的應考人是誰，不可能特別對他嚴格或寬鬆。可是一旦已開拆彌封，再重新評閱，其實才是不公平，這是我們不應該做的事情。當然過去陳懿琳等訴願案到後來是決定所有人都重新評閱，本來有些人沒考上變成考上，而訴願人還是沒有考上，但不管怎麼樣，如果要

重新評閱，就是全部的應考人都重閱，不過這個決定要慎重，因為這樣會獎賞錯誤行為，以後沒考上的人可能就提訴願，以致訴願案件恐怕會越來越多，沒完沒了，這也是本席不贊成提供參考答案的理由。4.有關申論題的特性，本席完全贊同黃委員富源意見，整體大於部分之總和，申論題絕對不像測驗題一樣，答對這個給5分，答對那個給2分，如果是這樣的話，考選擇題就好，我們考申論題，主要是看考生的組織能力、論述、邏輯推理及整體統合能力，有時並沒有標準答案，以前本席教發展心理學時，最喜歡問學生說，當嬰兒哭的時候到底要不要去抱他，沒有標準答案，標準是 it depends，當然我會再進一步問 depends on what，由學生再去論述，根據S-R行為學習理論，嬰兒一哭你就抱，獎賞錯誤行為，以後他就一直哭，因為你會一直抱，可是根據Erikson發展理論，小孩最早在發展 trust vs. mistrust 階段，他哭你不抱，他會覺得世界好可怕，沒有人關心我，所以可能會發展不健全的人格，但重點不是你抱不抱他，而是你什麼時候抱，有人說嬰兒一哭，你一定要反應，看他是餓了或被針刺到等等，如果都不是，你有反應，他可能就安靜了，等他安靜了你再抱他就OK，無論如何，重點是在論述，我想各個領域差不多都是這樣，因此申論題的性質真的很不一樣，具高度專業屬人性，本席同意剛才秘書長所說，依法部應該提供訴願會委員參考答案，但是訴願會的委員多是法律專家，他們是否為該科目的專家也不一定，我們也要特別請訴願委員尊重閱卷委員之專業性，個人自己當召集人時，要去抽閱試卷，都會非常尊重，絕對不敢輕易幫人家改分數，最後本席再次強調我們不應該公布參考答案，即使提供給訴願會委員，也希望他們能夠了解申論題之特性，並尊重閱卷委員的專業。

賴部長峰偉：陳委員皎眉要求的資料，剛剛已經提供，稍後可請政次作補充說明，今天本部所提初步建議，大家的共識應該是可行，就是

我們把參考答案提供訴願會委員，但是務必請他們不要提供給應考人或公開。剛才聆聽各位委員的指教，事實上這個問題是很辛苦，因為裡面的變數太多，所以剛才邊委員說物理學都有海森堡測不準原理，所謂測不準原理是指微小粒子要知道它的動量（質量x速度），位置就找不到，而要找到位置，動量又很模糊，其實道理都一樣，如果考卷要重新改沒有問題，但是我們細究為什麼要給 8 分、10 分，就模糊了，因此個人很同意蔡委員式淵所提測量本身有 error score，尤其高度屬人性的評閱更會有誤差，不過高委員明見也提到，我們要如何縮小這個誤差，閱卷委員評分的重點需要有共識，才能給予一個比較客觀的分數，所有上、中、下游的工作，大家都應該一起來努力，看能否縮小評分上的誤差。

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。

陳委員皎眉：本次公務人員傑出貢獻獎的選拔與頒獎，非常感謝院長給本席一個機會擔任評審委員，整個選拔過程十分慎重，從將 73 位候選人分成 5 組，初選出一半人選約 39 人，複選再選出 20 人，然後決選變成 10 人，加上一個特別獎，在與決選候選人實地訪談過程中，個人感受頗為溫馨，但是也覺得評審真的很困難，因為他們已經非常優秀，要從優秀當中選出最好的 10 人，的確難免會有遺珠之憾。評審過程的困難是高階或低階人員、主管或非主管職務、男女性別、不同職系等等，都要一起評審，其實很困難。以我們這一組來看，高階或低階人員，有人覺得應該鼓勵低階人員，可是高階人員豐功偉業很多，看起來就是比較豐富，低階人員只有少數事蹟，所以評審很困難，而且有一位評審委員說當然要給高階人員，因為他已經比較沒機會，很快就要退休，聽起來好像也有道理，可是個人又覺得低階人員若有

特殊表現，能夠得獎也很好。其他主管非主管職務、不同職系等也有這種狀況，因此分成 5 組就是以一般行政、人事行政……等來讓相近類科的人一起評比，不過警消、醫護、工程等類科都比較會有具體且感人的事蹟，容易被突顯。總之，評選結果一定有遺珠之憾，對於未能得獎的人，本席實在覺得有點抱歉，雖然我們在評審會考量高階或低階、主管或非主管職務、男女性別、不同職系等衡平，但還是有些中心信仰，就是〝may the best win〞，即使是性別，本席也會說其實性別平等並不是要求女性比例一定要一半，而是在其他條件都相等的情況之下，對於比較少數的性別、官等職等作考量，但至少他必須具有同樣優秀的條件。在此情況之下，本席覺得評選結果頗能反應原本參選來的比例，例如參選男女性別約 65%比 35%，結果得獎人男女性別是 8 比 3，主管非主管比例原來是 8 比 3，結果是 7 比 3，高低階簡薦官等參選比例為 5 比 5，結果是 6 比 5，所以從比例可以反應出評審委員都非常慎重，讓評審能夠選出最好的得獎人，感謝部非常認真辦理此項之活動，也希望這個結果能夠鼓舞公務人員。

第 11 屆第 165 次會議（100.12.01）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：100 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 2 點意見：1.有關 OSCE 納入護理師考試部分，我們知道護理師考試人數比醫師多很多，根據當天鄭教授的報告，以 2010 年為例，護理師培育人數大專生有 7,365 人；專科生有 6,630 人，合計約 13,995 人，比起今年 4、5 月由台灣醫學教育學會試辦 OSCE 納入醫師考試，在台北、台中、高雄、花蓮等 11 考區進行，計有 1,050 位參加考試，動員 420 位主治醫師擔任考官，

280 位標準病人，而護理師人數為醫師人數的約 13 倍，如果要動員 13 倍的考官、標準病人及考場設置，其實是一件很辛苦的事情，且護理界的共識也還在凝聚當中，因為護理人數相當多，大家的培育方式也不太一樣，但是本席非常佩服李選委員、護理界及考選部為了提高護理師素質，養成有同理心、專業及盡責的護理人員做出許多努力，護理界也已經開始規劃，剛才部長也報告，5 年內應該可以執行，本席要特別予以肯定，也希望能夠按部就班地繼續推動。2. 有關其他醫事人員考試是否研議將 OSCE 納入應考資格部分，本席知道胡委員對藥師考試是否將 OSCE 納入已有許多著力，今天個人要提的牙醫師部分，因為日前本席剛到中國醫藥大學做校務評鑑，遇到幾位牙醫系教師、主任，他們表示對牙醫師考試將 OSCE 納入應考資格非常有興趣，而且已經開始著手去做，中華牙醫學會在今年 8 月 10 日已正式來函給考選部，希望能夠將 OSCE 納入牙醫師考試應考資格，並表示他們已廣泛徵詢所有牙醫界及 7 個院校意見，並達成共識，大家都同意將 OSCE 納入牙醫師國考，他們在第 17 屆第 4 次牙醫教育委員會也已作成以上決議，所以函請考選部將 OSCE 納入牙醫師國家考試，況且 7 個院校的臨床操作觀摩已行之多年，執行上應無問題。考選部函復時先說明上次試辦 OSCE 納入醫師考試的狀況，但是表示「有關是否參酌醫師考試將 OSCE 納入牙醫師考試第二試應考資格，因事涉經費、人力及評鑑內容之客觀公正性等，為期審慎周延，將視 OSCE 辦理成效，再會同產官學界研議 OSCE 擴大至牙醫師等醫事人員考試之可行性及相關配套措施，以提升整體醫療教育品質及醫事人員水準」。當然部函公文是中規中矩，也是描述現況，等研議結果再作規劃，但他們會覺得好像是當頭棒喝，似乎就是告訴他們不行。所以本席認為如果這個領域也這麼有意願且已開始準備，我們可否比照護理師，舉辦 OSCE 納入牙醫師國家考試應考資格之可行性研討會，凝聚共識後就可以很快來做，個人雖然不是醫界出身，可是醫師 OSCE，

及本次護理師 OSCE 研討會，本席也都有參與，也很願意參與牙醫師的研討會，因為他們其實是比較小的規模，只有 7 個院校系所，希望部能考量一併進行研討。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到牙醫師部分也推動 OSCE，至於護理師部分因人數多，可以按部就班來持續推動，而牙醫師方面，我們當然也要穩紮穩打，其實擴大至牙醫師考試之可行性及配套措施，本部都有如實回答，並沒有當頭棒喝予以拒絕，有關後續的牙醫師、護理師，我們都會建立一個教考用之互動機制，並組成工作小組，展開後續的規劃及推動工作，我們也很希望可以一併來進行，並非醫師 OSCE 完成後才開始考慮其他的考試，本部會以認真的態度來做。

第 11 屆第 166 次會議（100.12.08）

- 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):「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

陳委員皎眉：針對會「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告，本席有 7 點意見：1.有關附表 1：「課程安排對增進相關知能有無助益」部分，報告中提到法官、檢察官班填答「有助益」比例較低者有 3 個科目，但是本席檢視附表 1，其實不只「創意思考與問題解決」、「績效管理與評估」及「公關與媒體溝通」3 個科目，尚有「文官政策新發展」的滿意度亦僅 43.79%，請作修正。2.對於「課程安排對增進相關知能有無助益」，本席發現一般公務人員班與法檢班的看法有很大的差別，如果是法律相關課程，法檢班學員覺得都已經懂了，所以

認為有助益者比例較少，好像可以理解，但是這幾個科目並不是法律課程，且均非常重要，而且個人也不覺得法檢人員做得多好，不過他們卻說比較沒有助益，本席想要知道為什麼，剛才蔡主委提到可能是講座不同，本席也想再確認一下，因為公務人員班也有上這些科目，而他們覺助有助益的比例顯然高很多，到底是為什麼？是法檢人員真的很優秀，還是他們自以為自己很優秀？本席發現法檢班特別不一樣，什麼都要比較好，又不讓人家給任何限制，而且又覺得會所提供的訓練不好，蔡主委說連膳食都要比人家好，真是令人感到奇怪，法檢班還如此不滿意的原因到底為何？3.有關授課時數是否適當方面，一般公務人員有 60%以上覺得適當，但是法檢人員卻只有 52%，是否應增加時數，也是一般公務人員比例較多，法檢比例也是不多，大概是他們覺得不需要受訓。4.有關「教材的編排」部分，法檢班一樣是比較不滿意，但是保訓會並沒有提供表，所以本席也很難看清楚他們不滿意的地方是怎樣，會有列出 3 科，與上述有助益的 4 科就有點落差，例如「創意思考與問題解決」，他們的滿意度如何？一般來講，滿意度與覺得課程有無助益，應該有正相關。5.關於師資部分，會一樣並未分別提供資料，我們不清楚其結果，是否亦為法檢班比較不滿意？至於報告最後 2 行，本席看不懂是什麼意思，說學員反映師資不滿意者「達 20%以上有 6 位」，與前面的報告都是「多少學員或多少比例的學員表示不滿意」不同，表述上有點奇怪，想請教一下。6.有關整體結論部分，寫法是說大致上均認為有助益，不過本席看到有一大堆法檢班覺得沒有助益，而且又說「惟法官、檢察官班對於『教材的編排』滿意度似仍有待提升」，看起來好像覺得有助益者達 60%，所以說有助益，授課時數滿意度只有 52%，所以才這樣子寫，本席覺得這種寫法不太適當，因為除了對於教材的編排滿意度似仍有待提升以外，對時數、師資等也有不滿意見。7.報告最後說將做為未來檢討參考，本席想：到底如何參考？尤其學員的反映到底是否適當？如

果一半的人覺得課程時數要增加，另一半的人說要減少，會到底將如何處理？基本上，本席的意思是說，問卷調查非常好也很重要，但是此份報告有點落差，可能因為篇幅限制，也給蔡主委口頭說明的機會。

陳委員皎眉：剛才高委員提到進一步作研究分析，本席也非常同意，但只是看到此大略的統計，本席就已替保訓會感到非常憤慨，如附表1對「文官政策新發展」課程，一般公務人員有80.57%覺得有助益，但是法檢只有43.79%覺得有助益，文官政策本來就是很重要的課程，他們卻覺得沒有助益；對於「績效管理與評估」課程，一般公務人員有81.78%覺得有助益，法檢竟然只有49.1%覺得有助益，我們考績法剛修正，正要推動，績效管理與評估多麼重要，但是他們只有49.1%覺得有助益；對於「健康管理」課程，是高委員最關心的，一般公務人員有82.21%覺得有助益，法檢同樣只有73.47%覺得有助益。至於「經典研析」部分，一般公務人員還有73.91%覺得有助益，幸好法檢沒有修習「經典研析」課程，要不然不知道覺得有助益的比例會多低，本席覺得他們可能心態上比較不積極，其實保訓會做得很好，我們應該給予肯定，不能因為他們覺得沒有助益就沒有助益。

蔡主任委員璧煌：其實這個統計原來簽報給本人時只是作為內部參考，不過我想不管怎麼樣，對院會都應該要坦誠報告，畢竟這是訓練成效第一層次的反映，雖然還沒有做到第二、三層次的評鑑，但是這個反映是學生對老師的反映，當然另方面也有老師對學生的評鑑。事實上，本人也有想到作差異顯著性分析統計，相關的統計方法，我們都會做，但是個人覺得這樣的統計耗時且對本會並沒有很大的意義，只是覺得學員的直覺反應對我們就有參考價值，因為課程及師資畢竟還是要根據顧客的需求來量身打造。

其實過去的評鑑都是當成內部參考，大概也沒有公布，薦升簡訓練層次的學員對本會的訓練品質評鑑一向都特別苛，不像一般基礎訓練的評價那麼普遍的高，滿意度都有 90%以上，而法檢班的評鑑每年都是特別低，且法檢人員的觀點與一般文官真的很不一樣，我們這次把二者拿來對照比較的原因即在此。去年檢討時，委員說一定要加入「文官政策新發展」課程，在院會作成決議，我們也認為很重要，應該讓所有公務人員，不管是一般文官或法官、檢察官，都要了解，不過剛才本人有說過，可能他們覺得這一塊並不是法檢應該關心的部分，他們只需要關心法官檢察官的工作，不必關心文官政策，何況以後法官也不再有薦升簡的訓練，明年 7 月法官法實施後就沒有這個訓練，所以他們對文官政策這一塊的關心度是比較低的，像去年我們安排人權政策發展或人權保障司法等課程，滿意度也是很低，僅 55.21%，今年稍有進步，達 65.95%，但是一般文官的滿意度就很好，至少還有近 80%。

第 11 屆第 167 次會議（100.12.15）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：用科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題。

陳委員皎眉：有關考選部報告第一案部分，剛才胡幼圃委員說明在第 146 次會議大家共同提案後，部今天作此回應，本席覺得其實在第 130 次會議即開始討論高普考試重複錄取問題，所以本席也非常肯定考選部能夠這麼迅速地提出解決方法。但是仍有幾點問題請教，部曾在第 130 次會議提出一個增額錄取名額的計算公式，並比較現行計算方式與未來的修正方式，內容非常複雜，本席也曾作仔細研究，後來提出建議，最簡單的方式就是把當年重複錄取人數加上去即可。在第 136

次會議部又提出所謂改進方案，還是決定用最近 3 年重複錄取人數平均數為準，最主要的原因在於考量保密的問題，以及彌封作業之完整性，因此本席也不堅持。後來又召開 3 次審查會，由林雅鋒委員主持，討論「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，第 1 次審查會中最重要的一個重點就是到底要用當年度或最近 3 年重複錄取人數平均數來計算，有趣的是多位委員都支持本席最早建議的用當年的重複錄取人數補足額即可，但是在第 2 次審查會時又有委員提到隱私權、保密等問題，後來決定請部邀請法律學者專家來研商，到第 3 次審查會時，據考選部報告法律專家認為適法性沒有問題，可是會中還是有委員堅持說不管怎麼樣，在彌封上註記與監試法第 3 條規定不合，研商會議法律專家並沒有考量監試法之規定，充其量僅討論經由電腦比對個人資料，所以還是覺得不可以做，仍有問題，最後還是決定以 3 年為計算基準，然後在第 150 次院會通過「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」，因此目前現行增額錄取人數是考量最近 3 年重複錄取人數。本席有 3 點請教：1.部今日報告分析說以最近 3 年重複錄取人數計算有問題，那麼接下來要怎麼樣做？是否要推翻第 150 次會議決議以近 3 年重複錄取人數為計算方式，而又回復到以當年重複錄取人數為計算方式？ 2.當時 3 次審查會的激烈討論，後來有一個理由我們接受部的意見，就是部表示用最近 3 年來計算至少可以解決 90%的問題，因此大家才同意。8 月通過後才用一次，部今日報告就說不可行，與當時的估計差太遠，本席請問為何會有這麼大的落差？3.用身分證字號核對改用亂碼呈現比對，真的就沒有問題嗎？身分證字號以特定 random number 來取代，仍會在彌封號上註記，將來 random number 還是可以查到是什麼人，所以這樣真的就沒有違反監試法之虞嗎？其實本席一開始就覺得法律上應該沒什麼問題，因開始報名，我們就在比對他是否重複報名不同考試，是否過去曾報名，曾考上…等，可是你們說這樣不行，

現在這樣真的就沒有問題嗎？可能要請法學專家給我們指導。

第 11 屆第 168 次會議（100.12.22）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。

陳委員皎眉：針對部推動線上提出試題疑義無紙化創新服務，其成效相當具體，本席也非常肯定，另有 3 點請教或建議：1.部報告第 2 頁提及最近舉辦的原住民族特考線上申請比率達 83.33%，專技律師考試第二試線上申請試題疑義比率達 100%，不過因為律師考試只有 1 人提出申請試題疑義，所以建議文字上可以不要這樣寫比較好，只要報告目前線上提出試題疑義比率平均達 44.43%，這樣的說明就比較持平，其實也已經很好。2. 在報告結語第 2 行及第 5、6 行部分，提到全面實施線上申請試題疑義，將可帶來 3 項實質效益，可是本席努力詳閱後，實在找不到有 3 項。因為報告只說應考人試題疑義申請內容、命審題委員釋復意見及疑義處理結果等資訊，以數位取代紙本遞送，兼具傳輸快速及環保等雙重效益。當然這樣就已經很好，但是前面說 3 項實質效益，後面說雙重效益，到底差了哪一項，實在看不出來，建請稍作調整，讓報告內容更確實一點。3.過去我們參與試題疑義會議時，在會場看到一大堆紙本資料，覺得不但浪費紙張，而且更重要的是大部分委員根本沒有無時間細看，因要處理的問題太多，都只能大略翻閱，現在既然改為無紙化處理，建議部事先將相關資料光碟分送給委員參閱，當然委員不一定會看，但是如果我們有一些配套方式，就可以提高他們會看的機會。因為像醫事人員類科，有那麼多試題疑義，到時候根本不可能處理完，本席主持心理師考試，有 6 個類科，可能有 6 位命題委員加上召集人，每個人都是某一類科的專

家，有試題疑義時，大家常常只會看自己的類科部分，其他根本不看，或總是覺得應該尊重該類科的專家，所以雖然會議應該是團體決策，但其實常常是個人決策，如果試題疑義處理很重要，這是非常不恰當的作法，所以現在既然改為無紙化處理，建議能夠事先將相關資料光碟分送給委員參閱，這樣也可以提高會議效率及公平性。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到律師考試第二試線上申請只有一人，比率達 100%的問題，所以剛才本人報告時已特別請大家參閱附件 5，其實昨天也有跟同仁說，只有一人線上申請，寫比率達 100%，會不會有點報喜不報憂，後來同仁說這表示命題老師的本領，申請試題疑義的人太少，表示出的題目都很好，所以反而只有一人申請時，要特別報告，其實只有一人申請，比率不是 100%，就是 0，也沒有什麼好說的。昨天陳委員皎眉寄給我一張聖誕卡，說「雖然你常常不回答我的問題，但是我還是要恭祝你聖誕快樂」，所以今天我一定要特別回答陳委員所提問題，剛才陳委員說並沒有 3 項實質效益，只兼有雙重效益，其實雙重效益之前還有應考人試題疑義申請內容、命審委員釋後意見及疑義處理結果等資訊數位化，減少紙張資源及時間等效益，大致上是這個意思。至於試題疑義處理事前先給委員資料光碟片參閱，個人覺得是很好的建議，剛剛私下也跟政次講，如果作業時間來得及，應該先給委員資料光碟片，而不必到會場才參看相關資料，這樣可以節省很多時間。

第 11 屆第 169 次會議（100.12.29）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。

陳委員皎眉：本席對於部辦理線上集中閱卷系統非常肯定，尤其部分成 4 個梯次向委員展示及說明實機系統操作，表示部確實非常慎重地來配合大家的時間，值得肯定。其次，對本案本席原來屬於有點保留的人，可是當天看過以後，第一個感覺是跟我想的並不一樣，最重要的是清晰度，因為大家年紀較大，眼睛都不太好，以為掃描後數據一定不清不楚，可是當天本席可以非常清楚看到所有的內容，跟實際沒有差別，甚至更清楚，所以個人非常肯定部可以做得這麼好。另外，線上集中評閱系統本身已經非常 user friendly，以不太熟悉操作的人來看，也都很好很容易，其實當天本席也問了很多問題，但是他們都可以給很完整的解釋，而且讓本席可以很快地上手，對此個人也非常肯定，譬如說你給 0 分而沒有給評語，系統馬上會提醒你，如果你改分數沒有簽名，它也會馬上會提醒你，還有加總分錯誤也會提醒你，以前我們要等全部改完試卷才能處理的問題，現在馬上就可以處理，它已真正發揮線上評閱的效果。不過，本席只有一個小建議，就是部很快將在 7 項考試試辦，建議部在聘請閱卷委員時，還是先告知他們本次開始將使用線上集中評閱，並獲得他們的同意，如果有不願意配合者，可以選擇不參與閱卷，但是部也應該了解其擔心的原因。然後，既然是試辦，本席希望開始的時候有一個閱卷說明，可以在試卷評閱會議時先向委員展示，大家就很容易上手。此外本席要呼應剛才胡幼圃委員的意見，其實最重要的是不要越改越複雜，部已經做得很不錯，有時委員單獨的意見，並不表示就一定要放進來，要有整體考量，像點選顏色，我們又不是在畫畫，何必有這麼多顏色呢？以前紙上閱卷時也只有提供紅筆而已，怎會需要那麼多顏色？還是用紅色就好了，不必再選來選去，既然採用線上閱卷，就以簡單上手為原則，不要越弄越複雜。總之，再次肯定部所做的努力。

賴部長峰偉：剛才陳委員皎眉提到 user friendly，顯然還有些操作

功能是我們沒有注意到的地方，會持續再改進，讓大家覺得比過去方便且舒適，剛開始從 7 項考試試辦，其中關務人員考試，試卷大概不超過 300 份，假如我們的措施都已經改善，明年 3 月會開始實施，其實本部已經向典試委員長黃委員富源報告，他也非常贊同。

第 11 屆第 170 次會議 (100.12.29)

公假

第 11 屆第 171 次會議發言（101.01.12）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選為 100 年政府網站 15 強之第 5 名。

陳委員皎眉：考選部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選為 100 年政府網站 15 強之第 5 名，非常值得讚賞，從報告中可見其內涵非常豐富、深入且複雜，並相當具有專業，建議部應對相關同仁予以嘉勉。另外，本席有 2 個意見供參：1.部對於全球資訊網使用滿意度都有作問卷調查，我們除了看到滿意度提升之外，建議部能分析調查結果中滿意與不滿意部分的原因，作為改進的參考依據，其實我們看到滿意度也只有 75%，表示還有些努力的空間，如果能夠知道他們為什麼不滿意，就可以進一步來改善。2.部的網路報名系統採會員制方式設計，並蒐集會員的基本資料，可提供會員的人口統計，如哪些性別、年齡比較會用網路報名系統等，這些作法都非常好，但是建議除了會員基本資料外，是否也可以針對其反應進行分析，例如試題疑義部分，可以計算出哪些考試類科的命題或審題委員的試題疑義特別多，或更改答案特別多，有助於我們後續處理試題疑義的參考，因為昨天

看到有一個試題疑義，本席一看就覺得確實出得不好，然後有考生提出疑問，命題老師就馬上又承認題目出得不好，於是一律給分，這樣處理實在太草率，所以如果可以知道哪些命題委員常出現疑義，或更改答案特別多，可以考慮以後不再聘請，讓其了解國家考試是非常慎重的。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提供的想法非常好，不滿意的地方還有再努力的空間，這確實也是本部追求卓越的想法，尤其提到會員反映試題疑義，以了解命題、審題委員的認真程度，何委員寄澎也提到閱卷品質不太好，以及考試命題信效度的問題，當然這也牽涉到命題、閱卷委員的自律，僅有本部同仁出力的效果可能不是很好，還需老師本身的自覺，然後典試委員長、召集人也要給他壓力，或者下次就不再聘請，個人覺得我們應有這種無私的心，也就是說，處理事情時，不該用就不要用，希望大家一起來努力，不然考選部同仁會很辛苦，我們要負責考試的信效度，但是委員方面，我們並沒有辦法掌握，這也是個人有感而發。至於陳委員的建議，我們一定會努力去做。

第 11 屆第 172 次會議（101.01.19）

休假

第 11 屆第 173 次會議（101.02.02）

- 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 2 點請教：1.典試人力資料庫

的建置是非常重要的工作，審查也經過相當審慎的過程，不過在書面審查部分，部會先請專家學者自填基本資料項目，請教有無併請填表人確認其專長之細類認定？因為以前我們請委員來命題，比方請臨床心理專家，有時會等到邀請出題時，他才會說他是兒童的臨床心理專長，而不是成人的臨床心理專家，所以各類科的細項分類是否能併請填表人確認，以了解其專長的細類認定？2.目前部已經針對許多類別開始建置，在報告第 3 頁提及 101 年預計將辦理社會工作福利等 12 類專長審查作業，請教相關專長分類是如何訂定？因為社會工作和社會福利專長其實相差頗大，而心理諮商也是一樣，在許多類科都會考心理學，但心理學不會放在心理諮商專長裡面，因此，相關專長分類是如何訂定？是否所有類科、考科皆能涵括在內？請部說明。

賴部長峰偉：陳委員皎眉提到細部分類的專長認定，目前尚未建置非常詳細的分類，但是仍有細部分類的專長認定，至於要細分到何種程度，本部會再向委員請教，另外專長認定是否全部涵括在內，將請董次長作補充說明。其他未及回答的部分，會後再個別向委員請教與說明。

董次長保城：陳委員皎眉提到心理諮商的問題，其實法律學科也有這樣的問題，譬如說法律專長部分，可否司法官、律師考試之命題是一個等級，可以高普考法制人員之命題又是一個等級，換句話說，在專長審查時會分等級，有些命題委員只可以命擬一般高普考法律類科試題，但命擬司法官、律師考試試題的委員，其專長要求則會更高，同樣地，其他醫療、衛生等專業類科應該也可以做得到，未來將在各類科小組會進一步討論。

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：民國 100 年 1 月至 12 月公

務人員留職停薪案件辦理情形。

陳委員皎眉：有關申請育嬰留職停薪的報告，本席有 2 點意見供參：1.留職停薪是落實公務人員人性化管理的良好政策，且已實施數年，建議部調查申請者的滿意度及其建議事項，並了解符合留職停薪資格但卻未申請者的原因為何，作為日後政策的檢討。2.日前院長在新春團拜時曾提到，我們要做傳龍的人，來解決少子化的國安問題，所以在育嬰留職停薪之外，對於鼓勵生育及關懷懷孕期間照顧的方案，建議少子化專案小組也能加以研議。例如懷孕期間的各種照顧可能，以及治療不孕症可否放寬請假等問題，建請再持續的討論。

- 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 年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。

陳委員皎眉：有關人格測驗的編製的確是非常困難的事情，目前針對警察人員部分另有一份委託研究正在進行當中，本次的委託案則是針對一般的公務人員，保訓會能夠在這麼短的時間編出如此多的題目來進行施測，然後再做信效度檢定，確實非常不容易，因為每一個題目都必須有所本，要根據理論及專家焦點討論結果，所以本席要給予肯定。

有關大家關心的信效度問題，本席覺得在信度方面，本研究報告已經達到相當好的結果，事實上編出 115 個題目，根據三個標準刪成 60 個題目，首先答題分數必須符合常態分配，每題都要作檢驗，而且信度係數要大於 0.7，factor loading 大於 0.35，據此來篩選，後來所選出來的題目，也的確具高鑑別度，具概念同質性，也不受社會讚

許性（social desirability）影響，從建構此測驗的過程，可以看出這個團隊相當專業，信度方面沒有問題。不過，本研究的效度仍可進一步確認，因為效度的鑑定本來就非常困難，最好的效度為預測性的「效標關連效度」，也就是在測驗以後，結果真的區分未來可以表現出很好或很差的人，當然目前仍無法做到，但是其實可以做「同時」的效標關連效度，但本研究並未做到效標關連效度，反而是採用建構效度。事實上，做建構效度更加困難，人格測驗常用建構效度，因為它必需能真正測到所要測的概念（即：建構），不過真的要能測出概念構面，我們必須要有堅強的理論基礎，本報告雖然用很好的統計方法分析 7 類受試，但此 7 類受試的區分，缺乏適當、周妥的理由，據了解，似乎是應委託單位的要求而權宜之計，但以此作為建構效度的依據，可能失真，並不適當。但是區辨分析還是可以分別出來，表示如果我們做正確的建構效度，量表的效度會更好，因此建議未來第 3 年委託研究在建立常模之前一定要先作效度鑑定，還有研究定位要清楚，量表不可能適用於所有高低階人員。由於研究者為本席的學生，因為個人要避嫌，並未參加小組，不過未來本席還是很願意提供建議。

另外，本席非常同意剛才歐委員育誠的意見，人格測驗僅能作輔助，絕對不能用來作為是否可當公務人員的門檻，當然警察人員可能較為特殊，如果測出其有一些心理疾病或人格特質確實不適合擔任警察，可以不要進用，但對於一般的人格測驗是檢測哪種人格最適合在某個職位上，才能達到適才適所，本席除了肯定本委託研究外，希望在效度上可以進一步加強，使用才能更為放心。

陳委員皎眉：本席再作點回應及補充，基本上人格測驗絕對有用，但是絕非萬能，它只是多元評量的一種方法。我們使用特定測驗的淨效益決定於選擇率(selection ratio)、基本率(base rate)與該測驗之

信效度，所以我們要不要使用測驗決定於能夠增加多少原本選擇的正確性，本席絕對贊成筆試、口試都非常重要，但希望增加這個人格測驗能夠增加選擇的正確性，但若能夠增加的效用非常有限，我們就不需要做，不過測驗本身能夠有多少信效度才足夠，則是要進一步衡量的部分。本項人格測驗在結構化口試與人員訓練上皆可使用。

其次，我們要求做的測驗到底是什麼測驗，如果是一般人的測驗或高階、中低階文官的測驗，是要用性向測驗或人格測驗、智力測驗等等，結果都不一樣，測驗種類有幾百種，但為什麼我們還要做一種測驗？在本研究報告已經詳細說明，本席不再贅述，不過本席的確要求他們要把文官 5 大核心價值放進來，所以這些問題都有作過考量，最重要的是我們要求做什麼樣的測驗，剛才蔡委員式淵提到警察人員的人格測驗，篩選出心理異常的人，這個跟一般人的使用的人格測驗是不一樣的，當時研究團隊是要做一般公務人員的測驗量表，主要是測出哪些人比較適合在哪個職務，不應該用來作為選任的門檻，而是將來他應該在哪個職位才最適當。就像林雅鋒委員所說的 placement 功能，分派適合的人到最適當的職位，至於要如何運用，其實剛才高明見委員已經提到，在結構化口試與訓練上皆可使用，這應該是我們的主要目的，也是可以做得很好的部分。

另外，對於保訓會的角色為何？如同高永光委員所說，當初會是要做高階文官的人格測驗量表，為什麼取樣對象還有薦任、委任人員？主要因為保訓會、銓敘部、考選部都有投入經費，於是就希望能多研究一點東西，但是一個研究如果要什麼主題都做，其實是非常困難的，對研究團隊有太多要求，就沒有辦法把焦點放在一件事情上面。而且施測工作必須花很久的時間。所以我們一定要有一個明確的主題，不能要求研究單位什麼主題都做。同時，保訓會一定要尊重專業，也要

給予足夠的經費，將來要做出有效的常模，當然必須大量的取樣，否則常模就沒有效用。至於保訓會另一個重要的角色就是政策說明，剛才多位委員對心理測驗有所懷疑，其實別說是一般人，本席自己也常常反問我們所做的測驗是否真是好的測驗，所以剛才本席提到此測驗還可以進一步做的，只是希望能夠做得更好，但本席絕對肯定做這個委託研究，也認為有其必要，而且已經做得很好，其實保訓會的要求很多，也有做把關，但是要人家在這麼短的時間內做那麼多事情並不容易，本席希望焦點可以出來，然後再一步一步地去做，讓測驗更有效用。最後，再次強調心理測驗絕對有用，淨效益才是我們要考慮及加強的部分。建議會給研究單位真正的專業尊重與經費支持，並於適當時間做明確的政策說明。

蔡主任委員璧煌：剛才陳委員皎眉及許多委員都已詳細看過本研究報告，當然報告內容本身還有很多缺點，當初在驗收時，本會也有提出許多要改進的事項，準備在第 3 年進行研究時作改進，特別是陳委員皎眉提到的強化測驗效度之問題，建構效度本身必須有一致性，我們當然也希望能夠建立一致性，而第 3 年的主要研究工作就是加強效度檢測，還有就是建立常模及百分比等級對照表，希望將來在人員安置上有比較好的調整參據，正是我們使用測驗的目的。還有陳委員皎眉提到無論將來測驗發展到什麼程度，都要對外作清楚的政策說明，其實我們在發展的過程裡面，就已經有這樣的心理準備，

第 11 屆第 174 次會議（101.02.09）

- 考選部業務報告(董次長保城代為報告)：辦理 101 年公務人員初等考試入闈製題工作等各項考試事宜。

陳委員皎眉：101 年牙醫師等 8 項考試業已於 2 月 4 日至 7 日辦理完竣，感謝各分區典試委員、2 位監委與部同仁的協助，因做充足之準備，故辦考過程順利圓滿。2 點建議：1.本項考試是 93 年電腦化測驗以來，最多類科電腦化測驗之考試，能夠順利完成，非常感謝大家。雖電腦化測驗已相當普遍，但仍有部分試場的設備還是很簡陋，譬如說每位考生的座位之間，僅用紙板暫時區隔，且為了回收再利用，常無法固定，而致隔版都會動來動去，損及國家考試的形象，希望將來部在經費許可下，能夠審慎規劃，改善相關硬體設施。另國家考場的監控機房與試場的距離過近，相關工作人員的進出，恐影響應考人作答，亦請部能夠注意改進。2.未來部規劃從臨床心理師、諮商心理師考試開始試辦申論題線上作答作業，雖為良善突破，但有其困難度，建請部妥善規劃，俾其周延。

董次長保城：陳委員皎眉提到電腦化測驗是本部發展的重點，本部發現私立學校的配合度其實很高，但是私立學校為了協辦國家考試，專門設置電腦化測驗考場是不太可能，因為大部分考場就是他們學生平常上電腦化課程的教室，他們自有其成本考量，因此我們在部務會議也曾檢討對於電腦化測驗教室的動線及隱密度等應該有一定的要求，而不能有電腦教室就好。

第 11 屆第 175 次會議（101.02.16）

- 考選部業務報告(董代理部長保城報告)：101 年公務人員初等考試採行網路無紙化報名成果報告。

陳委員皎眉：有關部報告採行網路無紙化之成果，本席有 3 點意見供參：1.「網路無紙化」報名，其實是 2 件事：(1)網路報名。(2)無紙

化。網路報名較簡單，101 年已全面採行，但無紙化的部分其實就較困難。在第 143 次院會時，部提出「單一作業，網路報名」之報告時，本席就表示其實還沒有單一作業，因為還要郵寄許多資料到部。第 143 次院會時，部報告對學歷部分已可主動查驗，本席建議身分證部分可與戶政機關連線主動查驗，此部分此次已做到，本席特別表示肯定。2.此次初等考試「網路無紙化」報告，部表示姓名有罕見字、申請特殊照護措施、報名費減半等特殊件應考人，仍需郵寄資料。本席認為特殊件主要困難在於對其身分的查驗，建議與社會福利的整合資料庫連線，以查驗其身心障礙、低收入戶等身分。另有關學歷查驗部分，由第 143 次院會時的 581 所增加到目前已有 660 所高中職以上學校完成學歷查驗平台介接，建議在應考須知上，加上「以下學校畢業生，因尚未完成學歷查驗平台，故仍需繳交紙本」等語，以鼓勵學校配合。3.部除報名無紙化之措施外，近來對試題疑義處理無紙化、會議無紙化等，均努力推行，非常值得肯定。

陳委員皎眉：本席再作 1 點補充，其實剛才邊委員已經提到，就是在報告第 4 頁表 3 如果有因為休學、實習、學分、訓練等狀況而難以查核，就無法採行網路報名。但是對於查驗的部分，可以如邊委員所言，在考試及格後再來作查驗，且在應考須知上明確規範哪些應考要件將採事後審查方式處理，並表示如果一旦發現資料作假不實的話，將取消錄取資格，或許這也是值得考量的方式。

董代理部長保城：剛才陳委員皎眉建議在應考須知列出學校名稱，本部認為還是應該多溝通，多去感動對方，讓他們願意配合，對外公告可能含有制裁的意味，當然，學歷部分之查核確實是最大的困難，除了學位認定以外，還有學分證明，甚至修習學程的證明，但是本部會利用相關歷史資料進行核對，將來電子憑證普及化後，將慢慢地減少

查核的工作，本部會再加強與學校溝通。

董代理部長保城箋覆：1.請考選規劃司先洽地方政府社會局了解，社會福利資料是否可協助提供？本部應研議自行建立身障特殊照護低收入戶及特殊境遇等特殊應考人資料庫。2.尚餘6所高中、職未加入學歷查驗，仍宜以『多溝通、請託』之方式鼓勵各校加入。3.委員意見請三個考試承辦單位參考。(101.02.22)

第11屆第176次會議（101.02.23）

- 考選部業務報告(董代理部長保城報告)：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。

陳委員皎眉：關於考選部報告，本席有兩方面意見：1.有關公務人員考試類科之刪減，部依非常嚴謹的程序來做決定，本席沒有意見。1點疑問請教：民國99年1月，本院才因為社會需要，舉行第一次語言治療師專技考試，為何現在要取消公職語言治療師？原來的用人單位為何沒有反對？難道他們不再需要或有其他管道進用語言治療師？2.有關報載為因應今年6月司法院將新設高雄少年及家事法院，考選部研議在司法人員特考中，新增「心理測驗員」及「心理輔導員」2類科一事，本席有3點意見：(1)有關應考資格是否應要求相關科系畢業者：本席不贊成目前草案所訂，亦即僅需獨立學院以上學校畢業，卻不限科系，本席認為應尊重專業，至少相關科系畢業才得報考，否則就與99年12月8日總統公布實施之「少年及家事法院組織法」第24條任用資格第2項精神不符合。該項明定「曾在公立或經立案之私立大學、獨立學院心理、社會、社會工作、教育、輔導或其他與心理測驗或輔導業務相關學系、研究所畢業，具有薦任職任

用資格」，表示轉任必須要尊重專業，因此任用資格第 1 項：「經公務人員高等考試或公務人員特種考試司法人員考試之心理測驗員、心理輔導員考試及格」，亦應要求為相關科系畢業。(2)應考資格是否應該要研究所畢業，或應該要有心理師執照部分：本席覺得心理測驗員與心理輔導員可能要有不同的考量，心理測驗員應該不必擁有心理師執照，因為很多心理測驗專長者，並不會考心理師執照。但心理輔導員，就要看他們的工作內涵來決定，當時沒有用「心理師」，而用「心理輔導員」名稱，也是預留這個空間，如果用心理師就一定要有心理師執照。(3)目前應考資格與應試科目草案是由考選部邀請司法院、法務部、銓敘部、行政院人事行政總處等開會研商所獲致之結論，可惜當時並未邀請相關專業團體一起研商，因此目前聽到很多不同的聲音，包括學會、教授們都有意見，建議考選部儘速邀請心理師學會、測驗學會、心理學會、教育學會及大學相關科系所主管開會研商，以求周妥。

陳委員皎眉：本席平常都不再作回應，不過剛才代理部長提到心理輔導員、心理測驗員應考資格的部分，一定要有所回應，個人並非學法的，可是昨天很認真地把這個法律仔細讀過，覺得它絕對不像學法的代理部長所講的這樣，少年及家事法院組織法在民國 99 年 12 月 8 日由總統公告實施，第 24 條只有很簡單的說，心理輔導員、心理測驗員應就具有下列資格者之一任用之。有兩種資格：第一種資格只是要經過這個特定的考試及格，全文是：「經公務人員高等考試或公務人員特種考試司法人員考試相當等級之心理測驗員、心理輔導員考試及格。」它只說必須要經過這個考試及格，並沒有告訴我們這個考試的應考資格是怎樣，母法上絕對沒有這樣的規定，跟剛才代理部長所講的絕對不符合。第二種資格是說轉任，就是「須曾在公立或經立案之私立大學、獨立學院心理、社會、社會工作、教育、輔導或其他與心

理測驗或輔導業務相關學系、研究所畢業，具有薦任職任用資格。」也就是明文規定一定要有相關科系資格且具有薦任職任用資格才可以轉任，這是尊重專業沒錯，本席原來還沒讀清楚時就說過，法律已經規定必須相關科系，應考資格怎麼可以沒有？結果第 1 項只說應該經過考試及格，在裡面真的沒有明定一定要相關科系，可是也沒有明定不可以有相關科系，它完全沒有說不可以有相關科系，只告訴你要經過考試及格，所以如果我們規定要有特定條件，並不表示違反母法，也絕對不違反母法，其實我們有許多考試是有規定特定相關科系才可以考，剛才本席講得很輕微，並沒有說很重的話，只說建議部再請大家來聽聽意見而已，所以代理部長說這個違反母法，我絕對不能夠接受。

董代理部長保城：剛才陳委員皎眉、林委員雅鋒、黃委員富源提到少年及家事法院心理測驗員、心理輔導員的問題，最近本部在網路上已公告心理測驗員、心理輔導員考試規則，在應考資格上，我們確實並沒有列出須有一定的專業科系限制等，主要原因是應考資格在法制上有兩種類型：一種是法律明白規定，如果法律明定，就像醫師法對於醫師考試的應考資格，在立法時就直接規定在裡面，國會不願意放在考試規則；另一種大部分的考試之應考資格是由考試院依考試權訂定。而少年及家事法院組織法第 24 條剛好有規定其應考資格，因此本部要訂定應考資格，如果母法沒有規定的話，我們有這個空間，若是法律規定已經很清楚，本部就必須依法來做。剛才 3 位委員質疑為何不限心理科系，或社會工作等相關科系，主要是因為母法第 24 條第一款沒有明白規定，在少年及家事法院組織法第 24 條第 2 款還規定這些人員要具有薦任職任用資格，換句話說，他們要經過考試及格，當初在立法院立法時就已經有設定，因此本部在訂定心理測驗員、心理輔導員考試規則時，在應考資格上的空間就可以討論。另外，

當時在訂定考試規則時，也有邀請司法院一起來討論，不過，目前已經接到各方的資訊，包括學會、學校等都有意見，因為下週五下午要召開法規會，本部已經主動邀請他們來，原本應再召開一個學者專家會議，可是本項考試即將在5月8日開始報名，併入8月的司法人員考試時，所以在時程上有點壓力，但是如果在法規會中沒有定論的話，還是必須再繼續研商，屆時也絕對會請陳皎眉委員、林雅鋒委員來指導，並邀請學者專家和用人機關來參與，若其他委員有興趣，也可以一起來研討。

至於胡委員幼圃和陳委員皎眉提到語言治療師考試，地方表示意見說不再需要，因為現在他們用醫事人員考試進用，已經有另一個管道。

另外陳委員皎眉所提的部分，基本上本部也能了解司法院的想法，法律的問題可以多方面參考，下週五本部法規會會再作討論，在此之前會先向陳委員報告目前的應考資格現況如何，請委員放心，本部會作妥善處理。

第11屆第177次會議（101.03.01）

- 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)：高階文官飛躍方案101年訓練遴選活動評審員講習及角色扮演人員訓練辦理情形。

陳委員皎眉：針對2月23日至2月24日高階文官培訓遴選作業之評審員講習(Assesser training)，本席有4個意見供參：1.過去在討論評量中心法時，本席曾多次提及Assesser training的重要性，因為它是AC是否能夠成功的關鍵因素，所以保訓會用心規劃遴選作業

之評審員講習，今年已經是第 2 次辦理，而且有許多委員參加，本席要特別表示肯定，唯有 Assesser training 的成功，AC 評量法才能夠成功。2.本席參與此次訓練的感覺是內容非常的紮實，對幫助 Assesser 了解各項評量工具，以及建立共識極有助益，但是過程中本席也發現，在很多評量工具當中，參與者對「到底要做什麼」並不清楚，也就是說作業描述（task description）或題目不清，例如：leaderless group discussion，有些團體就自動產生領導者，有些團體就有人提醒這是無領導者的團體討論，不該有領導者，到底何者才對？當天的討論是每個人代表自己的部會首長，然後提出一個方案，爭取經費補助，但很多人就不清楚他到底是要為自己的團體(方案)爭取到補助，還是要站在更高角度，整體考量，由 6 個方案中選出最佳 3 個？甚至於鈴聲代表什麼？打鈴了之後，到底還有沒有時間？不但參與者，連評量者也不清楚，因為才剛開始，所以我們必須有比較明確的決定。此外，「個案研究」或「事實發現」其實也都有類似的問題。3.建議我們在一天半訓練的最後，應該有檢討、交流、建議的時間，有時候花 2 個小時去寫東西，其實並不是 Assesser 最重要的部分，因此以後一定要有檢討、交流、建議的時間。4.如果是第 2 次參與 Assesser 的訓練，本席覺得應該只扮演 Assesser 的角色，其他如參與者，資料提供者等角色扮演，或個案研討部分，都不要再做，因為已有專門的角色扮演者，就應該由固定的角色扮演者來做，只針對如何評分來討論，也就是說，第二次參加者只扮演 Assesser 的角色，AC 最重要的就是多評量者及多評量工具，所以當中的共識非常重要，第二次參加者的重點應該放在如何建立共識，做好 Assesser 的角色，這樣會更有效率。

陳委員皎眉：本席只是想稍作澄清，剛才說不要扮演受評者角色是指第 2 次參加 Assesser 訓練的人，第 1 次參加者就絕對有必要，只是

第 2 次參加 Assesser 訓練的人，不必再花時間去寫這個東西，將來 Assesser 的角色是對受訓學員來作評鑑，個人所強調的是這個部分。至於最後的檢討、交流時間，本席希望能夠處理，因為當天很多委員還有懷疑，如果不解決，到時候擔任評審員還是不知道怎麼樣評分，因此請會再作考量。

蔡主任委員璧煌：陳委員皎眉提到高階文官培訓遴選作業評審員講習，陳委員非常認真，事實上，本會在無主持人團體討論評審時也發現有這樣的問題，到底參與人應該是爭取還是妥協，哪個人才有好分數？妥協是否就沒分數，爭取才有分數？後來和老師討論的結果，未來可能會修改題本，換句話說，整個作業雖然已經進入第 2 年，可是發現在許多評量工具上還有必須修正的地方，本會會繼續注意及改進。至於評審員要不要扮演受評者角色問題，可能有一個觀念必須向各位委員請教，因為這個牽涉到一個評審設計的問題，有點運用到人類學的觀點，有某些行為對內文化的人會覺得有意義，可是對外文化的人，就看不出來這個動作有什麼意義，所以我們希望能夠深入那個內文化裡面去體會此動作本身的意義為何，因此瑪格利特・米德當時去 3 個薩摩亞群島的小島做研究時就特別去學他們的語言，希望從內文化的角度來看這個動作本身有無意義，換句話說，我們做評審員講習，也希望評審員有時能夠扮演被評者的角色，來體會其動作本身是什麼意義，將來做評審時才能了解，給予多少高低分的理由所在。當初也曾經過討論，要不要讓評審員去扮演受評者角色，這樣設計或許有值得再研究的地方，我們會再向委員請教。

第 11 屆第 178 次會議（101.03.08）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：100 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。

2、考試動態：舉行 100 年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業等各項考試事宜。

陳委員皎眉：對於今天考選部的報告，本席並沒有什麼意見，不過，有關司法人員特考「心理測驗員」、「心理輔導員」2 類科的應考資格一案，本席在第 176 次院會發言後，部非常迅速的在 3 月 2 日併部法規會議，邀請心理、教育、社工、測驗領域之學會、公會代表及專家學者參與討論，對部之積極回應，本席特別表示肯定。當日會議討論議題有 2，一是應考資格是否應如原擬的不限科系或應限相關科系？二是應考資格是否應提高到具心理師執照(研究所加 1 年實習並通過專技心理師考試)。第 1 個議題，與會者全無異議的認為應該要限相關科系。第 2 個議題，雖然大家均同意心理師應有嚴格的養成、完整的訓練，方可做最佳的心理諮商與心理治療，惟基於幾個理由，認為不宜要求應考人需具心理師資格：(1)此 2 類科之考試科目為相關科系大學部已開設之課程。(2)很多具測驗專長的人並不會去考心理師證照。(3)法界專家認為法條之列舉事項應具有等值性，因此，「少年及家事法院組織法」第 24 條任用資格第 1 項、第 2 項應等值。目前第 2 項轉任要求具相關科系學歷，但並不要求具心理師證照，因此第 1 項也應相同。(4)依公務人員考試法第 19 條，如要提高應考資格學歷條件，應有法律規定。(5)「少年及家事法院組織法」第 29 條，心理輔導員的職務是「對所交付個案進行心理輔導、轉介心理諮商或治療之先期評估，並製作書面報告等事項」，因此他們主要做「心理輔導」，並不做諮商心理師做的「心理諮商」，或臨床心理師所做的「心理治療」，而且依心理師法第 42 條，從事心理輔導工作者，如果執行

第 14 條第 1 項第 2 款至第 4 款所定諮商心理師業務，亦不違反要有心理師執照才能執行臨床或諮商心理師業務的規定。因此，綜括來看，少年及家事法院組織法所定的心理輔導員職務，並不需要具備心理師資格。基於以上 5 點，依專業養成、業務性質、用人機關需求、法律規定等綜合考量，本 2 類科之應考資格定為相關科系之大學畢業生。至臺灣臨床心理學會及中華民國臨床心理師公會所提的目前醫院裡臨床心理師職等過低，及建議增設「公職心理師」等意見，未來希望大家一起來努力促成。

董部長保城：非常感謝陳委員皎眉委員在上次院會的鞭策，本部會後就快速動員處理，但因考試類科太多，部分未能顧及，還請各位委員不吝指教。

董部長保城箋覆：1.感謝委員督促與指導，使本部得以及時改進，將應考資格修正為心理、教育等相關科系之大學畢業生，該項考試規則報請考試院審議，屆時敬請委員給予支持。2.依醫事人員人事條例規定，用人機關可自專技人員臨床心理師、諮商心理師考試及格人員中取才，是否於公務人員考試中增設該類科，將依用人機關實務需求辦理。(101.03.14)

第 11 屆第 179 次會議（101.03.15）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行 101 年公務人員特種考試關務人員考試、101 年公務人員特種考試移民行政人員考試、101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有 2 點意見：1.有關 homestay

座談報告一事，據本人瞭解，董部長在次長任內就常在國考試期間，配合中、南部及東部視察的機會，與應考人、當地學者專家、行政機關首長及業務同仁，進行討論或意見溝通，以了解用人機關、應考人、同仁對考選事務的反應，本席一直極為肯定部長這種對考選事務的用心與改革的努力。目前部長似乎有意更有系統、更頻繁的舉行座談，聽取各方意見，本席當然樂觀其成，但是建議部長可與考試委員的實地參訪一起合併舉行，因為考試委員對相關的問題其實也非常關心，我們的實地參訪也是在做這方面的工作，如果能夠配合，可以收事半功倍之效。2.有關此次座談意見中，剛才部長報告非常詳細，臺中市政府衛生局所提，該局心理及健康科僅有 4 位正式職員，希望以後可以多進用具有心理衛生背景人員，個人當然也深表同意，且除了衛生局提到的對受害人、受監人輔導業務大增外，因為社會變遷、民眾意識提升，相關業務不斷增加，同仁的壓力也越來越大，所以員工心理輔導工作日益重要，但是礙於員額編制的限制，大部分機關都沒有足夠的心理諮商人力，即使在醫療院所，甚至衛生局，此方面專業人力也極為不足，而據部所提供資料，目前經國家考試通過取得臨床心理師執照者已有 618 人，諮商心理師執照者已有 1,363 人，即共計 1,981 人，也就是說，我們的專業人才已經足夠，未來希望相關單位能夠編制比較充足的心理專業人力，以保障員工及受輔導人的身心健康。

董部長保城：陳委員皎眉提到本部對 homestay 有無整體的構想，基本上本部不會貿然進行，因為將來 homestay 的對象會是應考人，個人是希望先從本人開始做做看，然後內部再檢討擬出一個 homestay 的作業要點，因為有些政策、方向及原則必須堅持，尤其考試涉及比較嚴守秘密這一塊，不能為了滿足人民知的需求而毫無一套章法，因此，現階段我們先做小型座談，人不能太多，而且最好是第一線的人來參加，相信人事行政總處、銓敘部或其他中央各部會當然也感覺

到，在可以在不花任何經費，又能發掘問題，本部扮演的角色有點像是在助攻，扮演「林書豪」的角色。

董部長保城箋覆：1.考試院實地參訪本部均會積極配合，並指派業務單位主管參與。2.地方機關員額職缺採總量管制，於增加公職社工師職缺則相對排擠其他職缺，請委員適時協助本部爭取。另本部將協調教育部於高級中學設置諮商心理師員額編制，以擴大諮商心理師需求。(101.03.20)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。

陳委員皎眉：有關銓敘部報告公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業，事實上 100 年度我們辦理得非常成功，本次部再提 1 個修正草案，當然是希望能夠更完美，本草案雖然還沒有到院審議，但是對今天報告規劃修正情形，本席有 3 點意見，先提出來供參：1.有關參選人資格不以曾獲「模範公務人員」者為限，本席原則上同意，因為這樣才能包含這次像楊技正有如此傑出貢獻卻未曾獲模範公務人員獎的人，但是目前草案寫法是，第 1 項規定：各機關最近 3 年獲選為模範公務人員者，如有下列各款事蹟之一，得頒給公務人員傑出貢獻獎，包括第 1 至第 8 款；第 2 項規定：現職公務人員個人或團體最近三年具有前項各款事蹟之一者，得頒給公務人員傑出貢獻獎。如此一來，則根本不需要分列 2 項，反正任何公務人員，只要有第 1 至第 8 款事蹟者，都可以獲頒傑出貢獻獎，這似乎與本席所認知，傑出貢獻獎得主應該以「有得到『模範公務員者』為原則，未得過者為特例」的看法不一致，不知道大家的共識是不是這樣，至少本席認為大部分人應該先得過模範公務員者，才得以獲選傑出貢獻獎，除非有特別的事蹟，請部

確認。2.本次規劃增加團體獎項，可是要減少個人獎得獎人數，但增加獎金額度方面，以目前辦法來說，是以不超過10人為限，每人獎金10萬元，修正草案擬希望提高獎金為20萬元，但是人數減少為8人，因為將2個名額改列為團體獎項，本席認為此規劃似可再作思考，是否有必要一下子把獎金提高至20萬元？因為模範公務員獎金是5萬元，也許傑出貢獻獎金提高至15萬元即可，然後個人獎仍維持10人，其實去年本席擔任評審，覺得還有很多公務人員的表現也很傑出，如果要由10人減為8人，本席認為並不太適當，而獎金也並不是唯一的考量，且應與模範公務員獎金5萬元及團體獎30萬元作衡平，所以建議個人傑出貢獻獎金可提高至15萬元，但人數仍維持10人，不要再減少。3.有關性別、官等衡平方面，本年度擬於函請機關遴薦時，遴薦每滿3人，應有1人為委任官等，且擬於審議規定內規範各官等之得獎人應以各三分之一為原則，本席知道大家希望簡薦委都有提名及得獎人，但是本席認為只要是不同官等者一起評比，本身就不可能公平，因為大家年資不一樣、事蹟不同、職責程度不一樣，委任官等尤其是新進人員根本是承上意做事，所以根本解決之道，應該是分開推薦、分開評比，這部分希望到時候可以再做討論，至於性別也不應該以表面的性別平等，而要在表現一樣傑出的情況之下，官等、性別儘量衡平，但並不表示一定要各官等各占三分之一，性別各一半，這樣反而會失真且不適當。

第11屆第180次會議（101.03.22）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：國家考試職能分析推動成果。

陳委員皎眉：考選部配合本院「文官興革規劃方案」之改革方向，積極推動國家考試職能分析工作，規劃分2年5梯次辦理，目前已完成

2 梯次，正開始進行第 3 梯次的推動，這個是非常困難的工作，需要邀請各部會來參與討論，且有相當多的過程，但是現已到達此程度，本席一方面表示肯定，另一方面有 3 點意見供參與請教：1.根據部的作業流程報告(第 1 頁)及工作進度表(第 5 頁) 可知，在建立各類科（含公務人員及專業人員）之專業核心職能方面，似乎是由職能分析工作小組(由相關學者、專家、工會代表組成)研擬表件，研提應考資格、考試科目、訓練實習等修正建議，再由職能評估小組會議審議職能分析表件，最後由職能分析推動委員會審閱職能評估成果。可否請進一步說明此 3 組之成員有何不同？其專業程度之差異為何？主要具體工作內容與成果為何？2.據本席個人的了解，職能評量(或稱職能評估)，最大的特色就是必須以工作分析為基礎，而且要以工作績效為效標。所謂工作分析(Job Analysis)就是針對特定職務，分析其工作內容，而得到有系統、有組織，符合用人機關要求的資格、能力、特質等項目，而職能評量就是以各種評量方式預測這些職能項目，因此職能評量最重要的就是預測效度的驗證，基於此，一份根據工作分析而編製的職能評量，除了轉化為試題非常不容易外，還必須要進行項目分析，以及信效度分析，請教考選部，目前進行的職能評量，是否有做工作分析與項目分析？信、效度，尤其是預測效度的分析？3.雖然很多學者都期望以職能理論為基礎，來提升考試選人的決策效益，但是我們也都知道，工作績效的測量與預測效度的驗證都非常的困難，因此也有很多學者建議核心職能的概念不一定要落實在考試的階段，反而應設計在培訓的階段將更為可行，不知考選部與保訓會的看法與規劃如何？以部報告第 1 頁之(三)職能分析工作小組之工作內涵有訓練、實習等修正建議看來，應該已有一些規劃，不知可否進一步說明？

董部長保城：陳委員皎眉提到有無預測信效度的問題，會後將分送每

位委員一本作業手冊，它是請師大教授組成團隊編制而成，各部會都要填寫這個手冊，如果有問題，該團隊會到各部會去指導，或許作業手冊本身還不夠完備，包括剛才蔡委員式淵所提成果部分、高委員永光提到建立指標等，本部會請該團隊再做強化的工作。

董部長保城箋覆：1.本部建立整合平臺，職能分析工作小組、職能評估小組及推動委員會等成員包括用人單位代表、業界代表及專家學者代表等。2及3.本部考選規劃司將彙整「國家考試職能評估流程作業手冊」及國家考試職能分析推動工作第1梯次職能評估成果，送請委員參考。(101.03.28)

- 討論事項：陳召集人皎眉提：審查考選部函陳公務人員考試法部分條文修正草案一案報告，請討論。

陳委員皎眉：本案只有修正3個條文，感謝所有委員及院部會同仁參與審查。

決議：照審查會決議通過。

第11屆第181次會議（101.3.29）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。

陳委員皎眉：本席也呼應前面委員，有4點意見供參：1.服務紀錄審議結果為優良者，依該要點第3點第3款規定，係指參與典試工作負責盡職有具體事實者，本席認為參與典試工作者都須負責盡職，不知

要有怎樣特別的「具體事實」才符合優良？請問此 4 位之具體事實為何？另部是否依第 3 點規定，將優良事蹟通知其服務機關(構)或學校？2. 要點第 4 點第 4 款有關故意隱匿違反迴避規定一節，「故意隱匿」定義究竟為何？又第 5 點第 7 款，可歸責於命題委員之事由致試題內容(文字、符號、圖表等)屢次錯誤致無法作答或更改答案，「屢次」之定義又為何？本席曾多次建議部應就試題品質狀況詳細登載記錄，包括：命題時品質不佳，在審題時就被修改或放棄；考試時，發現試題有誤；考試後，試題疑義多，更改答案或一律給分多等，請問目前執行進度如何？3. 根據要點第 7 點規定，由典試委員長、各考試業務司及題庫管理處等提出典試人員服務紀錄建議，再經審議小組審議。部如何確認各單位提出服務紀錄建議之標準一致？4. 舉今年本次助產師考試為例，發現某應考人曾經參與過題庫命題，但其報考時並未通知考選部，不過被考選部同仁發現他過去曾參與過題庫命題，甚至還擔任過考試召集人。本案在放榜前就發現，考選部也做了非常慎重的處理：首先是邀請行政、法學的專家學者前來開會研商，就相關法令研究到底應該要怎麼處理，然後請當事人到場陳述意見。經過審慎的考量後，決定本案符合專技人員考試法第 23 條第 5 款規定，應不予錄取；另根據題庫建立及運用辦法第 12 條第 1 項及第 3 項，該當事人爾後不予遴聘命題或審題委員。本席認為考選部對本案非常審慎的處理，發現的部內同仁和司長都作過確認，再由部長親自召開會議處理。對於同仁的優良表現，應給予肯定並適當獎勵；因為如果是本人可能很難會發現。但同仁確實發現，而且召開會議研商時，許多與會者都認為當事人不可能會忘記自己參與過此類科題庫命題，況且本次考試有 7 題是他出的題庫試題，他自己還答錯 1 題。有人會問，命題就不能參加考試，是否會剝奪他的考試權利，其實並沒有。如果他通知我們，在電腦選題時，只要選到他出的題目，就讓電腦重新抽題，所以我們並沒有剝奪他的考試權利，但是他應該先通知考選部，

請給予發現的考選部同仁獎勵。

董部長保城：陳委員皎眉提到同仁發現應考人曾是題庫命題委員未事前通知的部分，我們會於部分會議當面表揚。試題疑義部分，本人已責成同仁開會研議試題疑義標準的認知，部內要有一個標準作業程序，而不是由審議小組認定，請外面的召集人來處理也要遵守本部相關規範。

董部長保城箋覆：1.依要點規定，主要係經考試承辦單位或題務組提出相關典試人員，於參與典試工作態度認真、負責盡職，並就「具體事實」認定之。審議小組依規定紀錄『優良』者，均以本部箋函予本人及服務機關(學校)。2.『故意隱匿』係以具體事實作個案認定。『屢次』與『多次』情節，除典試人員於同一次考試發生疏失之情形外，亦考量於不同次考試擔任典試工作發生疏失之情形。本部已完成 99 年、100 年各項國家考試測驗式試題疑義歸因之紀錄與分析；申論式試題由各考試承辦司記錄管理。3.本部各單位經參酌要點規定之相關情形及影響考試作業程度，提出服務紀錄建議，由審議小組依據個案紀錄緣由及相關事實審慎討論，並參酌歷年累積之案例，以一致性標準處置。4.將於本部部務會議公開表揚本次助產師考試表現優良同仁。(101.04.03)

- 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)：規劃提升公務人員晉升官等訓練遴選作業及參訓資格審查正確性改善措施。

陳委員皎眉：有關書面報告第 2 案陳員因自始未具參訓資格，經會撤銷其訓練及格資格，並報請註銷其訓練合格證書一案，其實本席曾分

別在第 126 次、第 138 次及第 147 次會議提過意見。今天只有 2 點問題請教：1.當事人應該最知道自己的狀況，既然當事人在參訓前必須填表，發生錯誤時，是否應追究當事人的責任，而非只懲處人事人員疏失？2.過去雖然當事人被取消訓練合格資格，但是只要他在 3 年內取得參訓資格的話，仍得申請免訓，視同訓練合格，取得升等資格，對此本席已多次提過，這個是獎賞錯誤行為，有鼓勵投機之嫌，目前的作法為何？有無取消此規定？

蔡主任委員壁煌：陳委員皎眉提到當事人責任問題，其實在陳委員 3 次提出意見之後，本會在去年 12 月 12 日即修正訓練辦法第 17 條第 5 項規定，根據規定參訓人員必須自行填寫資格檢核表，逐項勾選確認，若填列不實，本會發現有問題，即會廢止其資格，而這個部分本案已經符合可歸責於當事人的條件，所以他未來必須重新訓練，原來的訓練合格不算，等到將來他符合受訓資格後，還要重新參加遴選，然後再自費參加訓練。

第 11 屆第 182 次會議（101.04.05）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年第 1 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：考選部第 1 季重要業務執行概況報告，內容非常豐富，本席提 3 點意見供參：1.有關國家考試宣導方案，記得考選部在第 157 次會議已報告過，從當時分析可看到過去有 40 個學校從未配合部執行國家考試之宣導，而且其中包括很多大型學校，如台北大學、台南藝術大學、台北醫大、中國醫藥學院等；另外有部分學校是第 1 年配合宣導工作，但後來就沒有再參與，包括東海大學、國防大學等。

當時本席曾請部了解未配合宣導的原因，並採取相關因應對策。請教今年宣導工作有特別與這些學校進行聯繫嗎？目前執行進度及情形如何？2.有關題庫試題建置部分，在導遊、領隊人員考試已建置3個科目的題庫，日前考試委員實地參訪花東縱谷國家風景區管理處時，交通部觀光局也特別表示對導遊、領隊人員考試的重視，但是他們一直強調試題多偏向理論與法規，而未能與實務充分結合。本席進一步查閱考試規則，其實不管是導遊或領隊人員考試，最重要科目都是實務，不過他們還是認為題目難與實務配合，不知部要如何處理，如何讓命題委員能夠真正出與實務相關的題目？3.關於航海人員類科的題庫建置，本院已停止辦理航海人員考試，交由交通部辦理，請教為何仍然須要繼續建置航海人員類科之題庫？4.在建立試題品質分析及回饋機制部分，本席一向很關心且多次表示意見，部做試題品質分析，然後提供命題委員參考，但通常他們都不會去看，因為題目用過之後就不會再用，所以本席曾在第144次會議舉臨床心理師題庫建置的作法為例，與大家分享，我們除了做本次考試試題品質分析，還將審題時作廢的題目，在闈場內更換的題目以及有試題疑義而更改答案的試題，分類科進行原因分析並彙整報告，再回饋給命題委員參考，此舉可能更有用，本席在上次會議也特別提到，希望以後可以看到此部分的試題品質分析，雖有相當的難度，但是我們在建置心理師考試題庫時曾作過了解，其實並不是那麼困難，因為當初對大部分試題都有註記，為何審題委員覺得題目不好而剔除或者修改，至於試題疑義部分，當然更有作原因分析，目前部是否有此規劃，針對以上3部分試題都做品質分析？可否對試題品質分析作更清楚的分類？請說明。

董部長保城：陳委員皎眉提到的本次航海人員類科題庫建置是舊案，並不是新案。至於建立試題品分析及回饋機制，本部在每次題庫常設小組開會時，一定會把原來的舊題目給他們看，並作分析和講解，當

然臨時命題部分，就沒有辦法做到，剛才陳委員講的是沒有錯，有些老師不會去看，而且有些題目並不是他命題，但是我們不可能針對某題目把老師找來，特別給他作分析，所以本部會試著看能否分別來做個別處理，因為命題老師相當多，可能會從少數重要的科目開始嘗試來做。另外，許多副題以及審題時認為題目不好剔除，是否應該資源回收再利用，明天上午本人會召集題庫處開專案會議，如何讓題目資源回收再利用，因為這些題目並不是都不好，稍微修改一下或許就可以使用，本部已經注意到這個問題。

董部長保城箋覆：1.國家考試宣導係由各校主動提出申請，本部配合規劃安排講座，100 年全年計有 140 所學校申請，本部尊重各校提出之需求，審酌本部之人力物力有限，未來將優先選擇錄取不足額之類科加強宣導。宣導內容將結合銓敘部公務人員傑出貢獻獎得獎者優良事蹟，以增加公務人員正面形象事例，加強擔任公務人員之使命感，擔任講座者並應通過講習課程訓練。2.導遊人員、領隊人員考試制度檢討已 3 月 24 日於金門考區舉行座談會徵詢社會各界意見。後續擬配合 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試舉行期間，於臺東考區再舉行座談會，並彙整意見後，預定 5 月召開研商會議討論。3.目前本部仍須辦理 101 年 7 月新案、往後 3 年之舊案補考及交通部自 101 年 9 月開始辦理新案，均使用題庫試題，且於正式轉交前仍由本部辦理題庫試題維護事宜。4.有關審題時作廢之試題，本部已與各科目題庫委員溝通，希望審查時逐題填列作廢原因，以利日後歸類、整併、分析。其中臨床心理師於 101 年 3 月 3 日開始進行線上審題工作，審題時如有作廢試題，均已提請審查委員註記作廢原因，其他科目亦比照辦理。闈場試題更換或有疑義之試題自 100 年下半年即開始辦理；另各項國家考試因試題疑義而更改答案之試題，本部於各項考試試題疑義會議紀錄核定後，即進行歸類及敘明理由，並提供各該科目

之題庫工作會議討論，99 年與 100 年度各項考試之試題疑義歸因與分類業已整理完成。(101.04.11)

第 11 屆第 183 次會議（101.04.12）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取資料統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 4 點意見：1.地方特考錄取不足額問題，如土木工程類科、公職建築師類科部分，剛才部長的口頭報告其實比書面更清楚，建議將此 2 個特殊類科作更清楚載明，不然下面的分析及結論都可能有誤導。事實上，本次考試土木工程類科，除了公職建築師錄取率 100%外，其錄取率已經是最高，達 27.14%，錄取人數也是最多的，共錄取 225 人，最重要的是其需用名額多，有 239 人，而且報考人數也很多，有 1,510 人，到考人數達 829 人，所以該類科是有錄取不足額 14 人，但是如果仔細看內涵的話，與後面的解釋又有不一致的情形;至於公職建築師報名 5 人,只有 1 人到考，錄取率 100%，不足額 10 人。本席所謂分析與結論可能誤導，就是剛才部長提到錄取不足額的原因第一個是無人報考或報考人數偏低。此說法於公職建築師類科是對的，可是在土木工程類科就完全不對。因為土木工程類科其實有 1,500 多人報考。在第 128 次會議報告土木工程等類科錄取不足額問題時，部的解釋是說可能土木工程類科試題太難等原因，當時本席即曾表示應該不是，因為比較起來，其錄取率已經比其他許多類科高，這是分析上可能的誤導。在結論部分，部認為應該放寬應考資格或修正應試科目，本席也覺得不對，土木工程類科已經有這麼多人報考，錄取那麼多人，只是需用名額更多，並不是題目太難或列考科目不適當，公職建築師類科也不可以說是科目

不適當，因為最重要的是根本沒有人來報名。2.在報告第 4 頁第二項有關性別部分，本席要再次提醒，許多考試都是女性報考人數多，所以錄取人數較多，但是如果看錄取率，女性還不如男性，2 年前本席擔任初等考試典試委員長時，發現當年的總錄取率只有 0.85%，但有 60%多、快 70%的錄取人員為女性。而仔細去看，女性錄取率僅 0.8%，而男性錄取率則有 0.95%，所以有兩個結論：第一是我們應該多鼓勵男性來報考，而不是應該要保障男性錄取名額，因為我們好像認為女性比較會考試，因而要保障男性，但其實並不是如此，男性比女性還會考試；第二是女性當自強，本席發現女生考試結果不如男生，本次考試不管是三等、四等或五等，男生都考得比女生好，本席原以為三等考試應該不會這樣，結果還是男生考得比女生好，這是很有趣的現象，特別提出來跟大家分享。3.此次報告與前幾次不一樣的地方是，並沒有錄取者屬於錄取分發區在地居民的比例統計分析，過去報告中有此項分析，本席覺得很重要，應該要分析，上次我們發現錄取者屬於錄取分發區在地居民的比例很低，約為 15%至 28%，因為既然是地方特考，所以本席認為此項統計分析數據非常重要。4.在 3 月 13 日報載董部長在立法院詢答時表示，高普考將併地方特考且每年舉辦二次，目的在於減少重複錄取問題，本席想請教是否也可以解決錄取不足額的問題？本席曾在第 75 次會議表示，合併舉行可能可以防止高分落榜及重複錄取情形，但是能否改善部分偏遠地區錄取不足額及地方機關用人不易問題？部長說高普考與地方特考合併，然後還會有離島、偏遠等用人艱困地區特殊用人機關的特考，如果此特考還是沒有人來報考，而考上高普考的人不願意去偏遠地區，問題是否仍無法解決？不知部目前的具體規劃如何？

董部長保城：地方特考的特色就是分區錄取、分區分發，必然會產生高分落榜、低分上榜的情形，其實我們在意的不足額問題，也就是要

解決用人機關用不到人的部分，去年賴前部長在第 128 次院會也曾報告過，我們每年會作一次檢討。陳委員皎眉提到以前報告有分析統計錄取者為錄取分發區在地居民之比例，因為今年錄取不足額人數較少，所以並沒有作此項統計，不過應考人有時填寫居住地並不是很準確。至於地方特考長遠的規劃，可能與公務人員考試法的整體性修正有關，對於錄取不足額的情形，本人已向部內同仁表示，應該再強化宣導，從技術上先作解決，法制面的修正，本部即將把公務人員考試法修正案送到鈞院，未來在這個平台，再一併來解決積習已久的問題。

董部長保城簽覆：1.有關委員第 1、2 點建議，本部將遵照辦理。2.本次報告並未提供各錄取分發區錄取人員為在地居民之比例分析，一方面係此次不足額錄取情況已獲改善，他方面係因相關統計資料均由應考人自填，未經本部正式核對。3.有關高普考擬併地方特考且每年舉辦二次，及單獨舉辦離島、用人艱困地區特考之議題，目前正由考選規劃司廣泛徵詢各界意見並審慎評估中。本部亦已將公務人員考試法修正草案送請鈞院審議，屆時敬請委員給予支持。(101.04.18)

第 11 屆第 184 次會議（101.04.19）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：測驗式試題題卡格式改進案。

陳委員皎眉：考選部報告測驗式試題題卡格式改進案，回應委員一向關心的主題，但是本席覺得修改以後好像並沒有比修改前好，可行性不高。因為題卡主要是讓命題委員使用，必須要簡明易懂，命題委員很難在短時間內了解剛才部長所謂教育專家及測驗專家非常細的概念，本席認為題卡主要並不是在做學術研究，而是要實用性比較高，

謹再仔細分析如下：1.有關測驗題型部分：(1)何謂「一般文字」？(2)如果有比較實務取向的「實例題」，相對地就應該有「理論題」，可是我們並沒有。(3)過去原本有情境的「實例題」，現在要分成「實例題」、「情境圖例題」、「情境實例題」3類，不知各位有無辦法區分其差別？「實例題」和「情境實例題」到底有什麼差別？(4)在題卡內括弧加註「情境圖例題或情境實例題由審查小組認定」等文字一節，部長口頭報告提到還是要由命題委員先勾選，再由審查小組認定，問題是如果這樣寫的話，命題委員是否知道要主動勾選？即使他知道要勾選，可是審查小組確實能夠區別情境圖例題及情境實例題的差別嗎？請部再作考量，不要太過複雜。2.在第2行有「類似題組」及「情況題組」欄位，本席都看不懂是什麼意思，不知命題委員要怎麼來回答？3.有關題卡「認知層次」的內容，教育學家認為可分為「記憶、了解、應用、分析、評鑑、創造」，跟原版的差別在於：將原題卡格式之「理解」改為「了解」，把「綜合」修改為「創造」，本席不知道這樣是否更清楚？是否合宜？在座有好幾位教育專家，個人並不覺得命題委員能夠分別這樣的差異，我們蒐集資料是要將來有用的，所以部在此部分應再考量。4.剛才部長報告時，講了好多情境題，似乎情境題就是認知層次比較高的題目，因此本席想請問在「認知層次」或其他各題的選項裡面，命題委員可否複選每一題目內容之選項？將來資料要怎麼處理？ 5.有關正確答案部分，僅載有「請勿命擬與學校期中/期末考、研究所入學考試、訓練機構考試或其他就業考試相同試題」，但是卻沒有載明最重要的國家考試，考選部曾報告有比對系統，可以比對過去3年相同考試及今年其他考試類似科目有無相同或類似的試題，建請在題卡內清楚加註「請勿命擬3年內同項國家考試相同或類似試題」等文字。6.測驗題題卡係由命題委員填寫，在進行內容審查時，審查小組委員是否亦須填寫？審查完成後，如果有作修改或者廢棄不用，到底因為什麼理由，應該是我們更關心的部分，

建議應請審查委員填列理由，此未來是否也可在題卡格式中一併處理？以上意見，請部參考。

董部長保城：測驗卡上記載完整清楚，對測驗題試題疑義，會解決一些問題，各位委員都曾命題或審題，所以本部主要也是想了解各位委員的意見，看看有什麼再改善的空間。高委員提到，如果命題委員自己勾選情境實例題 450 元，但什麼是情境實例題，我們在命題之前都會給老師一些範例，圖例題可能只放一張照片，不過未必就是情境圖例題，當然也確實就像陳皎眉委員所說，這是高度認知的問題，可是我們覺得要慢慢建立共識，其實命題委員勾選之後，本部並沒有馬上支付報酬，必須審完題才支付命題費，換句話說，不會有追回溢領費用的狀況。雖然有陳委員所說認定上的問題，可是命題酬勞費用提高，本部也希望有一個配套機制，經過一種程序，而這個程序就是題卡到底應該記載什麼內容。關於陳委員皎眉提到廢棄不用的試題，通常審題小組如果覺得題目不好，會寫明理由給命題老師是否照著意思來改，如果命題老師不修改的話，將廢棄不用。另外，如果審題小組覺得這個題目作點小修改就能使用，則審題小組也可以直接命題。

董部長保城簽覆：1.測驗題型部分：(1)一般文字係與其他題型（如計算題）區隔。(2)理論題已包含在一般文字或名詞解釋題中。(3)「情境圖例題」多於醫學、工程類科領域，試題有圖形並增列文字敘述者；「情境實例題」常出現在法律及警察類科，試題文字常模擬一個案例，由考生判斷其中的線索與情境後作答。情境圖例與情境實例題之試題內容應符合測驗學理所定 3 項標準。(4)命題委員均可勾選試題題型屬性，惟審題委員仍將參酌前揭 3 項認定標準審查確認；本部另將編製情境圖例題及情境實例題之範例，俾供命、審題委員瞭解。(5)類似題組係適用於同一核心概念命擬相似的題型內容，為避

免同一次考試被抽選而加以區分；情況題組則為利用同一題幹而有兩題以上的從屬試題。2.認知層次選項的修改係配合測驗學界對 Bloom 認知層次的修改；原則上命題委員不應複選認知層次，而應勾選該試題的最高認知層次。3.本部同意委員意見，將於題卡加註「請勿命擬與最近三年與國家考試相同或類似試題」文字。4.審查小組委員就試題屬性為一般試題或情境試題進行認定。審查完成後，如有修改、廢棄不用之試題，已請審題委員填列理由單附於原題卡上。而委員所提意見均列入本部重要參考，本部將彙整鈞院委員意見，邀請測驗學者專家儘速針對測驗式題卡再度召開專案小組會議討論。(101.04.25)

- 臨時動議：院長提：本院參事辦公室案陳「考試院考銓獎章頒給辦法修正條文草案」一案，請討論。

陳委員皎眉：本案是根據 2 次審查會的建議和委員意見修正文字，但「考銓」並未改成「文官」，在考銓獎章頒給審查委員會第 10 次會議時，出席委員本來希望改為本院及所屬退離人員有符合請頒考銓獎章者，請人事室依規定辦理。也就是說，希望明列人事單位，主要是我們發現有 2 位首長已轉任或離職，他們其實都符合考銓獎章的標準，但是服務機關並沒有推薦，所以希望能夠請人事單位依規定辦理。不過在第 5 條還是只請服務機關主動推薦，包括院長、副院長或考試委員都可提出推薦，但仍應該有個啟動機制，建議可否在第 5 條增列「人事單位」，或者有何困難，為何沒有這樣做？請說明。

第 11 屆第 185 次會議（101.04.26）

- 陳召集人皎眉提：審查銓敘部函陳政務人員法草案、政務人員俸給條例草案，以及政務人員退職撫卹條例修正草案一案報告，請

討論。

陳委員皎眉：本案共有 3 個法案，98 年 4 月 3 日已經提送立法院審議，但是因為未能完成立法，屆期不續審，所以部重新研擬，主要還是以 98 年的版本為基礎，然後參酌立法院司法及法制委員會審查結果，並配合相關法令制訂或修正而作些修正。本案 3 個法案均為重大法案，但是大家都很有共識，所以經過 2 次審查會即順利完成。謝謝各位委員及各部會同仁的辛勞。由於本案具有時效性，建請會議紀錄同時確定。

主席：請問各位，對本案照審查會決議通過有無異議？（無）無異議，通過。會議紀錄同時確定。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告同分錄取部分，本席有 5 點意見供參：1.如果因為同分而錄取人數已經超過原來公告要增額錄取名額，則為什麼還要再次增額？如果這個問題可以解決，同分錄取的問題就不會這麼嚴重。據了解，因公告需用名額及增列需用名額，其名稱雖不一樣，皆為正額錄取。第一次同分是屬於正額，而不是增額，因此要另有增額名額。但本席覺得這並不是理由。其次，我們來看時間點會否有問題，本席仔細去了解，考選部開始會公告需用名額，然後會增列需用名額。而增列需用名額可能發生在考試之前，也可能發生在考試之後，不過在典試委員會之前 1 個月就會決定，這個全部都稱為正額

錄取。在第 2 次典試會前 3 星期，我們要提報增額錄取名額（需已經考試院會通過），所以其實最後只有正額和增額錄取兩種，正額是已經有此職缺，以本項考試為例就是 424 個，然後會估計以後未報到或可能出缺的職缺，就是增額 83 個，因此在典試委員會要決定錄取分數時，我們已知正額及增額人數是多少，皆經院會通過，是以本項考試最多錄取人數應該是正額加上增額，正額是已經有位子，增額是以後 1 年可能會有位子，正額 424 人加增額 83 人，最多錄取人數為 507 人，而我們因為同分已經錄取 521 人，本席覺得這樣就足夠，為什麼還要去考慮因院會通過增額 83 人，所以部要增額錄取 83 人，然後又有同分數，結果又多出 100 多人。理論上來講，這樣是不合理的，希望大家可否再作思考，部有何說明，本席覺得不要拘泥於名稱，如果可以這樣的話，同分錄取的影響情形就會減少。2. 對於如何減少同分錄取情形，剛才部長說要增加試題題數或改變題型，或者研擬命題範圍等。本席認為增加試題題數並不一定降低同分錄取情形，可能反而會更增加，因為將來越多題數，可能同分數的人數會越多。本席當過初等考試典試委員長，當時的問題是 13 個類科錄取分數幾乎都超過 90 分，也就是總分 range 本來就這麼小，同分數的人本來就會很多。另外，增加試題題數可以增加信度，但不一定能夠增加效度，在其他條件相同之下，測驗越長，它的信度越高，但不見得效度會增加。其次，之前曾有委員提過，我們可以大量增加試題題數，應考人不一定要在有限的時間內全部作答完，看他能作答多少，本席認為此方式必須考量，因為國家考試應該是屬於 power test 而非 speed test（能力測驗而非速度測驗）。若測驗效度良好，不見得要用大量試題數的方式。至於改變試題題型部分，因為單選題太簡單，就改用多選題，其實不管是 4 選 3、4 選 2 或 4 選 1 都非常複雜，如果計分要達到真正的公平，則對所有可能對的選項難度，都需要進行校正，因為 3 個可能對的選項中，也許有 1 個很簡單，一看就知道，有 1 個比較難，

另 1 個可能更難，所以要做校正，其實相當的複雜。所以本席覺得現在的題型也很適當，如果改變試題題型，必須非常的慎重。至於部擬研究確定初等考試錄取人員到底需要什麼能力，進而確定考試範圍及命題大綱，倒是比較可行，也是應該做的。3.有關高資低考的現象，過去已多次提過，部長最喜歡說只要 18 歲以上活著的人都可以報考初等考試，可是本次初等考試錄取人員大專學歷占 87.48%，碩士學歷占 7.67%，加起來超過 95%，所以即使是初等考試，大專以上學歷者都超過 95%，比較好玩的是多年下來，沒有一位博士生考上，在第 81 次會議本席曾提過，不同等級的考試可否有不同的教育資格要求，其實現在已經有這樣的概念，博士生考高考一級、碩士生考高考二級、大專生考高考三級、高中職考普考，初等考試則沒有學歷要求。沒有學歷規定，這樣的設計有無可能改變或是否適合作改變，可以再討論。如果我們覺得大家的學歷越高越好，應該鼓勵應考人讀更多的書，則有無可能等他考上以後，給予不同的職等。例如初等考試，如果博士生考上則給他委任三等，碩士生考上給予委任二等，學士以下者給委任第一職等，如果博士、碩士考上高考三級考試，則給予第六、七職等，學士考上則給第六職等，不知有無此可能？又是否公平？因為昨天本席給國安局新進人員上課，剛好是特五、特三錄取人員一起訓練，可是發現他們的教育背景都一樣，大部分都是碩士和大學部畢業。但因為有人考三等特考，有人考五等特考，教育程度一樣，卻因考試類科不同，以後銓審、職等也不同，有時也會造成一種壓力、一種問題。

董部長保城箋覆：1.有關初等考試及特考 5 等考試同分錄取之情況，是否有再次增額錄取之必要、是否增加題數或改變題型等相關問題，本部將成立專案小組研議。2.有關委員建議依學歷限制應考人報考公務人員考試等級，與憲法保障人民有應考試服公職之權利似有不符，

宜審慎考量。至於依學歷予以不同職等任用一節，事涉公務人員考試法及公務人員任用法，外界對此議題有共識後，始能進一步推動修法。(101.05.02)

第 11 屆第 186 次會議發言（101.05.03）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：國家考試身心障礙應考人權益維護措施法制化歷程及辦理情形。

陳委員皎眉：本席在北市社會局服務時，就非常關心身心障礙考權益的維護，針對考選部報告，本席分別各有一個肯定、一個請教及一個呼籲：1.部對身心障礙應考人的權益維護，大家都十分肯定，本席多次擔任典試委員時，也曾經親身目睹，或者多次接獲身障應考人及家長對院部之努力表達感謝之意。有一次國家考試舉辦心理師考試，某位考生臨時發生車禍，本來他覺得一定不能來參加考試，可是當天巡場時，我們發現部有專人口述，然後用錄音、錄影的方式，由監場人員幫他代筆，所以在考試休息時間，這位考生剛好遇到本人，記得他說了一句讓我很感動的話，他說：「從來沒有想到國家會對我們這麼照顧」。還有一次是本席擔任台中考區分區典委，發現每個分區都有復康巴士在待命，還有點字機、盲用電腦、口述代筆、聽障閃鈴等等，當然斜坡、身障廁所設施也一定都有，而且考場規定不管是學校老師或監場、試務人員的車都不能停在學校，把停車場都空出來給身障應考人及其家長停車，所以考選部一直「心中有考生」的作法已經得到許多肯定，身障應考人及家長都表達非常感謝。2.在 100 年 5 月 5 日第 135 次會議，部長報告提到身心障礙特考自 85 年開辦，但是近年來，本考試類科及缺額均逐漸減少，懷疑與少數身障錄取人員報到後，很快就申請調職、要求陞遷或動輒開記者會控訴用人機關不公平

對待，造成用人單位困擾有關，以致許多單位就不願意報缺，不知現在的狀況有無改善？本席非常期盼不要因為一、兩個個案而抹煞絕大多數身障者的努力。3.本人多年來一直身兼台北市身障保護委員會委員暨副主任委員，在擔任考委時曾召開「國家考試與身障者保護」專案會議，我們發現與會專家學者及身障代表均對部的各項措施非常滿意，甚至有些已在提供的服務，他們都還不知道就已經對部很滿意了。但他們一直很在意、關切且有點不滿的是，許多用人單位一開始就排斥錄用身心障礙者，這也是本席念茲在茲，曾在第 91 次、第 93 次、第 112 次、第 135 次及第 157 次院會多次提出的問題。尤其司法單位，包括司法院及各地方法院，身心障礙人員進用比例特別不足，規定排除的體格限制特別嚴格，寧願繳交不足額進用的罰金，而不願進用身心障礙者，本人還表示他們雖是司法單位，可是自己卻特別的不公不義。重度肢障者不管在行政執行官、行政事務官及法院書記等都被排斥，當然更不要說法官、檢察官，都不被接受。其實陳長文先生也提過，並不是每一種司法人員職務身障者都無法勝任，除了檢察官可能需要經常到外面探查案情，比較不適合外，其他即便是法官、專門蒞庭的公訴組或聽訟的法官等，肢障者都應該可以勝任。考選部這幾年來有做許多努力與突破，包括性別設限的部分，目前連警察考試一般生組也已經取消性別設限，除法警以外，幾乎已無性別限制。本席在本期「國家菁英季刊」發表「國家考試與性別設限」一文，此為大家共同努力的成果，希望大家也一起來努力，將身障者的不當設限消除，才能符合 100 年 6 月 29 日修正之身心障礙者權益保障法第 39 條「各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制」之旨意，期許大家共同來努力。

董部長保城：感謝陳委員皎眉的肯定，今天身心障礙人員的權益維護如此受到重視，與陳委員當時在社會局服務大力奔走也很有關係，至於類科及員額減少，我們查閱數據，去年是錄取 311 人，今年錄取 313 人，就數額來講並沒有減少，但是在障別部分可能會有點減少，詳細情形我們會再作了解。這次到台東 homestay 時，也有些單位主管說，為什麼身心障礙特考錄取人員一報到之後就想要走？特考不是有 6 年限制嗎？我們也聽到有部分用人機關表示，他們可以用身心障礙人員，可是他一到任就說因為家裡住其他地方，所以就去報考其他的考試，當然依現行規定並沒有違法，所謂 6 年限制是請辦機關為準，而身心障礙特考的請辦機關是人事行政總處和銓敘部，換句話說，各地方需要進用的身心障礙名額會全部報到人事行政總處，再由人事總處向本部提報需用名額，所以曾解釋這樣依法行政並未違法，但是也聽到用人機關說身障者根本沒有久任的意願，考上之後即再轉調，這是目前所面臨的困擾。另外，司法機關向來對身心障礙的需用名額比較少，日前調查局局長前來拜會本部，有關身心障礙名額的部分，也表示有很大的困難，本部仍建議應該還是要儘量提報身心障礙考試缺額，讓身心障礙團體知道調查機關也願意用人，後來他們也同意協助辦理。

董部長保城簽覆：1.感謝陳委員對於本部辦理身心障礙特考各項努力的肯定。2.身心障礙特考報缺人數穩定增加，今年度提報 313 人，報缺人數並未減少，歷年錄取人數詳如附件，敬請委員參閱。3.目前身心障礙人員特考已無年齡上限及體格檢查規定。另各項公務人員特考亦遵照本部前於 100 年 8 月間邀集用人機關、身心障礙團體、相關學者專家等組成專案小組，以人權保障之最大可能、職務必要之最小範圍及業務執行之直接相關原則，通盤檢討各項公務人員考試體格檢查規定之妥適性。4.本部將適時邀請委員擔任本部身心障礙應考人權益

維護措施審議小組成員。(101.05.08)

第 11 屆第 187 次會議（101.05.10）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業報告。

陳委員皎眉：1.有關各項考試命題大綱建置情形，部過去已多次報告過，而且均有很詳細的數目呈現，但是本次報告並無此段時間內到底建置多少的詳細數目，本席發現在第 153 次、第 154 次會議時，曾就部的規劃、相關人力、經費能否負擔等，提出過詢問，亦即部是否真能如期建置所規劃的科目數。在第 153 次會議時本席根據部提供資料，過去 7 年部建置高普考命題大綱 407 科，平均 1 年建置 58 科，當時部表示未來 2 年預計建置 283 科，平均 1 年要建置 142 科，所以本席詢問以部的人力、經費能否負擔，在第 154 次會議時，部繼續報告公務人員特種考試建置情形，本席同樣計算發現，過去每年平均建置 225 科，部預計未來 4 年要完成 896 科，平均每年要建置 228 科，本席當時再次請教人力、經費能否負擔，而今天的報告與上次部報告距離約 8 個月時間，本席想請教這段期間部各完成建置高普考及公務人員特種考試多少類科？是否與原來預計的規劃一致？2.部表示命題大綱之建置，可以提升試題品質，防止試題重疊，平衡試題難易度等，的確在命題大綱建置以後，不管是命題者或應考人都能有所依循，使試題品質更為客觀。而為了讓命題大綱建置能發揮更大效益，過去本席曾經提出 2 個建議：(1)邀請研擬命題大綱的專家學者來參與題庫的建置，因為命題大綱本身屬於一種 general guildline，但每一位命題委員都有其個人特定偏好 specific preference，如果這些研擬命題大綱的人都能來參與建置題庫，且過程嚴謹，考慮周全，

研擬命題大綱者也是建立題庫的最適當之人。本人目前參與 2 個類科剛剛研擬完成命題大綱，就覺得應該邀請他們同時來建置題庫最為適當。當然有些科目是已有題庫，最近完成命題大綱，本席覺得則要用命題大綱來檢視題庫題目與命題大綱的契合度。將來核心職能確定以後，也要再作修正，所以它是一個滾動式不斷修正的過程。(2)當命題大綱正式公布以後，可針對應考人進行意見調查，以了解他們對考題難易度、用語、範圍等是否適當的看法，例如試題是否太偏僻或太難、會否不屬於研訂範圍等，俾作為日後修訂命題大綱之參考。可是以上 2 項建議，過去未見部有任何回應，今日可否請部長說明。3.剛才李委員雅榮提及，命題大綱共同應記載事項部分有關醫事類科因涉及領域較廣，且大部分為英文經典著作，因此加列參考用書。因為個人自己熟悉的心理學領域，不管臨床心理師或諮商心理師，都屬於醫學領域，命題大綱裡面一直都有參考書目，所以本席以為所有類科都有列參考書目，今天才知道並非如此，其實許多類科如工程、經濟、國際關係等，也都一樣使用很多英文著作，好像也應該要加列參考書目，但是本席也同意剛才李委員所說，參考用書很多，怎麼樣列舉才適當，也要慎重，如果某些類科只有經典之作，則根本不用列參考用書，反正應考人一定會去讀那些書籍，反而有些很新且變化很快的類科，可能應該要加列參考用書，不過本席也覺得要有個原則，否則書目眾多，無法一一列舉，到底哪些應包含在內，應該也要有個規範比較好。

董部長保城：陳委員皎眉提到在第 154 次會議時，本部繼續報告公務人員特種考試建置情形，在高普考完成 52 科，特考有 10 科，我們可以把正確的數字提供給委員參考。關於應考人對命題大綱的意見問卷問題，過去是有應考人提出訴願，指試題超出命題大綱範圍，當然本部在命題大綱備註欄已註明為參考性質，但是我們也不希望命題太超

出範圍，在命題時也會這樣要求命題老師，也許我們可以透過 homestay 的機會直接詢問應考人意見，相信會有更好的回饋。

董部長保城箋覆：1.100 年完成高普考試命題大綱 48 科目，合計目前已完成科目，計 426 科目。2.未來本部各項考試命題大綱之研訂，將邀請研擬應試科目之專家學者參與；另一方面，也邀請研擬命題大綱的專家學者參與題庫建置，謝謝委員建議。3.關於已建命題大綱之科目，調查應考人針對考題之意見，俾作為日後修訂命題大綱參考一節，擬視業務需要及人力狀況適時辦理。4.有關公布命題大綱參考用書一節，本部建議儘量以醫事類科為限，其他類科考試不列參考用書。(101.05.15)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：100 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢之說明

陳委員皎眉：針對銓敘部的報告，本席有幾點請教：1.部報告第 2 頁提到影響公務人員退休趨勢之原因分析，有甲、乙、丙 3 項，其中乙、丙部分比較清楚，可是原因甲係部分支領主管加給考量新法可優存部分可能減少，因此選擇提前於 99 年度辦理退休部分。本席覺得應該再考量這個說法，因為這樣的人數本來極少，而且並非很多人在方案通過之前就已經了解的那麼清楚，且新法會減少的比例如此之小，公教人員也似乎不會這麼斤斤計較，所以甲項好像不太適合放在這裡，如果要放，建議將乙、丙的退休原因移列在前面。2.在平均退休年齡方面，我們看到教育人員退休都比公務人員來得早一點，民國 90 年是差 2 歲，現在約差 1 歲多，本席實在不太了解為什麼教育人員會早退休，不知有何原因可以解釋？是否老師會在年紀輕一點就去教書，可是大學教授在念完書後去教，通常都已有點年紀，剛才歐委員特別

提到過去教育人員申請退休不太容易，可是本席卻看到教育人員平均退休年齡比公務人員早，不知是何原因？3.關於55歲自願退休加發退休金取消事宜，目前公務人員部分已通過，但是教育人員退休法制尚未完成修正，目前草案已送立法院審查，請問有無預計大概何時會通過？也就是說，教育人員目前55歲自願退休還是會加發退休金？而公務人員退休新制雖然從100年1月1日開始實施，可是有1年的過渡期，所以問題可能會出現在102年，自102年起公務人員55歲自願退休已取消加發退休金，但教育人員還是會有，是否有這樣的問題？部應如何處理？4.我們已多次在院會提到軍職人員退撫收支失衡問題嚴重，個人覺得真的必須馬上、鄭重的去處理，尤其在報告中指出100年已首次發生支出大於收入的情形，當然部在報告中提到已積極溝通，商請國防部進行修正等措施，不知部有無相關時程規劃？另本席認為說帖也非常重要，因為我們多次看到國防部對部的請求好像有不太一樣的意見，記得院長曾在院會表示，軍公教性質的確有所不同，軍人為國效命，國家編列預算照顧並不為過，所以其實我們並不是要把軍職人員踢出去，或者說他們不重要，而是覺得軍職人員應有不同的退休規劃，因此建議部應妥擬相關說帖。5.剛才趙委員對銓敘部特別鼓勵，並且希望他們把正面的訊息強調出來，個人並不反對把正面結果讓大眾知道，不過也建議要慎重一點，因為如果看第10頁表4顯示，最近3年來軍公教人員平均退休年齡並沒有太大改變，亦無延後的情形，反而軍職人員98年是35.99歲，99年為34.32歲，100年變成29.91歲，越來越年輕，而非越晚退休，所以在對外宣導相關改革成效時，建議慎重為宜。

張部長哲琛：陳委員皎眉提到支領主管加給者提前退休，為何會影響這麼大，因為100年1月1日方案是本俸乘2為基礎，而以前計算基礎係將主管加給包括在退休基數裡面，核算優惠存款金額高，所以他

們願意提早退休。至於教育人員退休年齡為何比公務人員早，因為教育人員除了大學教授外，大部分是國中小教師，他們進入教職的年齡非常輕，所以一般來講，他們退休年齡自然較早，當然平均退休年齡比公務人員低。另外，目前除了公務人員退休法修正案經立法院通過之外，我們也非常關心教育人員退休法制的立法進度，因為整個國家是一體的，教育人員退休法案已經在今年 3 月份送立法院審議，至於何時完成立法程序，未來在兩院協商時會提出來，希望他們能儘早完成立法。另軍職人員部分則必須修正陸海空軍軍官及士官服役條例，目前還沒有送立法院，本部會積極協調行政院儘早完成修正草案，送請立法院審查。

- 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)：規劃辦理 101 年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。

陳委員皎眉：本席只針對報告第 2 頁「強化本質特性考核，增進諮商職能」部分，表示 3 點意見請會參考：1. 本席多次表示應儘量少用「諮商」、「諮商心理師」等文字，因為根據心理師法第 5 條規定，未領有臨床心理師或諮商心理師證書者，不得使用臨床心理師或諮商心理師之名稱。同法第 42 條規定，未取得臨床心理師或諮商心理師資格，擅自執行臨床心理師或諮商心理師業務者，處 2 年以下有期徒刑。所以，建議「增進諮商職能」文字修正為「增進輔導職能」，因為我們其實都只是在進行輔導工作而已。2. 報告中出現「輔導諮商」、「諮商輔導」等文字，用語不一致，如果試辦計畫中已經用「諮商輔導」文字，本席建議就暫時用「諮商輔導」，最主要原因是因為心理師法第 42 條第 3 項規定，從事心理輔導工作者，如果執行第 14 條第 1 項第 2 款至第 4 款所定之業務，不視為違反第 1 項規定。也就是說，從事心理輔導工作者的確可以做一些心理諮商的工作，但並不是全部，所

以如果已經用「諮商輔導」文字，就暫時這樣用，但是建議以後還是只使用「輔導」文字，以回歸輔導的本質。3.有關北、中、南選擇特約專業心理諮商師，彙編輔導案例，俾提升輔導與訓練成效一節，因我國並未舉辦心理諮商師考試，根據國家考試，我們只有臨床心理師與諮商心理師 2 類科，建議文字作修正，以求周妥。

李副主任委員嵩賢：剛才陳委員皎眉所提專業名詞用法，本會一定會遵照委員意見作修改。

第 11 屆第 188 次會議（101.05.17）

喪假

第 11 屆第 189 次會議（101.05.24）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試網路報名情形分析報告。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有 2 點意見供參：1.部近年來積極改進考選相關事宜，本席表示高度肯定，近來大家多次討論到高普考重複錄取如何處理，其實已多次在院會、審查會及專學者會議討論過，雖然很遺憾最後無法獲得所有委員一致的支持，但是個人對於部的努力，尤其董部長上任以後非常勇於任事，特別表達肯定。此外，「單一作業，網路報名」的努力也是另外一例，本次高普考共計 16 萬餘人報名，除因「分站入侵偵測防禦系統」硬體設施故障，暫停服務約 45 分鐘外，其餘均運作正常，的確非常不容易，部也加強各項應變防範措施，即時通報迅速處理，以提升效率，對於部用心與努力，

再次表示肯定。2.另有2點請教:(1)部報告第2頁提到「嚴格控管報名流量」部分,如果有超過1,200人同時報名,系統就會以紅燈顯示,而且禁止進入系統,但是在第3頁具體成效「網路流量分析」部分,卻提及尖峰報名期間每小時人數均超過2,000人,最高人數達2,885人,不知實際情形如何?與超過1,200人同時報名時系統即進行流量管制有無關連或有何不同?(2)在第143次會議,部報告「單一作業,網路報名」狀況,本席曾抱持比較質疑的態度,表示當時只有網路報名,但仍非單一作業,因仍須將相關畢業證書、身分證等資料影本寄部審查,所以許多應考人2、3週後上網查詢,仍在「審查中」,經過部的努力,目前除了少數學校以外,學歷部分都可以由部主動來作查驗,身分證部分也可以由部主動來查驗。不過第175次會議部報告初等考試「網路無紙化」時,曾表示如果是姓名有罕見字、申請特殊照護措施、報名費減半等特殊件應考人,仍需郵寄資料至考選部。請教本次高普考仍需郵寄資料的報考人數及其占總報名人數之比例各為何?請部說明。

董部長保城答覆:1.由於主、分站各可同時容納1,200人報名,故總計同時間之負載上限為2,400人,又應考人報名操作約須30分鐘,故每小時可容納4,800人完成報名。2.101年計有11項國家考試採無紙化報名,其中尚未包含101年公務人員高等暨普通考試,故該項考試應考人仍須從電腦下載報名書表郵寄暨相關證明文件。
(101.05.30)

第11屆第190次會議(101.05.31)

- 考選部業務報告(董部長保城報告):101年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理

治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：本席擔任本次牙醫師等 7 項專技高考及航海人員考試典試委員長，2 點意見供參：1.本次 9 項考試皆採**電腦化測驗**，除了有一位應考人因曾擔任命題委員應迴避未迴避而不予錄取外，整體試場秩序都非常良好，硬體運作正常，本席到各考場巡場，發現大部分的設備都很好，反而是我們國家考場的試務人員休息室非常狹小，而且緊鄰試場，可能會產生干擾，以後如有較大的空間，建請部研議改善。2.有關**試題疑義**部分，本次電腦化測驗試題疑義較其他傳統非電腦化考試來得少，但是如果仔細檢視不同類科考試，試題疑義的差異還是頗大，牙醫師、獸醫師考試在 480 個試題裡面有 22 題出現疑義；物理治療師在 480 個試題裡面有 18 題疑義，而且更改答案也比較多；獸醫師考試試題疑義更改答案占 36.36%，亦屬偏高。不過，其餘各類科考試則幾乎都沒有試題疑義，如助產組、航海輪機組等都沒有任何一題試題疑義；職能治療師、醫事放射師、呼吸治療師考試試題疑義都在個位數，本席覺得非常好。本席向來非常關心試題疑義問題，曾建議部應該統計分析哪些類科試題疑義比較多或哪些命題委員的試題疑義比較多，哪些類科或委員更改答案較多，再回饋給命題委員參考。雖然有其困難度，但是如果把不同類科試題疑義狀況，提供回饋命題委員參考，本席覺得從社會心理學的角度來看，這種社會比較（social comparison）非常重要，大家都希望比其他領域來得好的情況下，可能因此提升試題品質。3.本次各類考試**及格方式**，以應試科目總成績滿 60 分及格，其中職能治療師、物理治療師考試，另有應試科目三科裡面有任一科成績未滿 60 分者，不予及格，職能治療師是「生理障礙職能治療學」、「心理障礙職能治療學」、「小兒職能治療

學」；物理治療師則是「神經疾病物理治療學」、「骨科疾病物理治療學」、「心肺疾病及小兒疾病物理治療學」，只要有任何一科成績未達60分即不予及格，本次職能治療師考試問題不大，只有3位應考人因為其中有任一科或以上成績未達60分而不予及格，但是物理治療師有108人因為有任一科或一科以上成績未達60分而不及格。物理治療師考試共有1,220人報考，及格人數只有91人，而因為有任一科或以上成績未達60分而不及格者達108人，當然這個及格制於法有據，但是否適當，宜再進一步研究。目前專技考試85個類科裡面，採總成績滿60分及格制有46個類科，比例及格制有33個類科，科別及格制僅6個類科，意思就是說最大宗者仍成績滿60分及格制為最多，在此46個類科當中，僅有3類科規定三個科目裡面任一科成績未滿60分者，不予及格。包括剛才所提物理治療師及職能治療師，另一類科為營養師，但是營養師只有規定一科成績未滿50分不予及格，所以最嚴苛的就是職能治療師及物理治療師，在三科裡面只要有一科成績未滿60分就不及格，當然只要專業團體願意這樣規定就沒問題，於法亦有據，可是我們已經聽到許多物理治療師應考人反應過於嚴格，所以建議部就此特別情況再審慎研酌。

董部長保城：陳委員皎眉提到國家考場8樓試務人員休息室的確比較狹小，因為當初就是想儘量提供足夠的電腦試場，其實空間的安排永遠都嫌不夠，等題庫大樓使用以後，會有比較大的空間可以處理，到時候再作規劃。其次，部分科目試題疑義仍偏多，本部檢討過題目是否不夠嚴謹，或者召集人對試題疑義處理的態度不同，未來會持續再強化題庫之建置，提升試題本身的品質。此外，陳委員提到專技類科考試以總成績滿60分及格，其中職能治療師、物理治療師又規定三科當中任一何一科未達60分即不予及格，對於特定科目設限，並沒有在母法規定，而是在專技人員考試法施行細則，大法官為此曾作過

解釋，係屬合憲。然而對於特定科目設限的法律位階不夠，因此在修正專技人員考試法時，本部已將施行細則之規定納入母法，但是母法雖有法源，並不代表可以隨便動用，因為不只職能治療師、物理治療師，包括營養師有膳食療養學成績須達 50 分，引水人也有規定特定科目不能低於 60 分等，其實總成績達 60 分應該算是不錯，基本上本部認為以後特別科目設限一定要有非常充分的理由，即使同意設限，在命題及評閱部分也應該要有一套標準，否則一科不及格就可讓全部成績不及格，等於以一科成績來主導該類科技師及格人數，確實需要審慎，當然最後是否同意特定科目設限，還是由院會來拍板決定。

考試院第11屆第190次會議

其他有關報告

案由：高委員明見、胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、林委員雅鋒、歐委員育誠、蔡委員良文共同提案:關於公務人員高等考試三級考試暨普通考試(以下簡稱高普考)舉行時程相近一案，歷年來，始終有高普考重複錄取情形，屢次造成普考職缺徒增困擾，造成用人機關缺員的困境。為避免歷年重演之窘境，引發應考人對於考試公平性之疑慮、用人機關無人可用之困難，建請考選部儘速針對考試期日計畫賡續檢討，並研議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開時程間隔辦理及其相關配套問題，以維持國家公務人員考試之公平性兼以根本解決高普考重複錄取造成普考用人機關的報缺與補缺的困難，以及必須臨時大幅增加普考錄取名額的異常情況，以拔擢優質人才並滿足用人機關需要。是否有當?請參處。

一、 關於高普考雙榜的問題，重複錄取者庶幾選擇高考職缺分發，導致普考職缺機關無人可用；而本院業已針對此困境反複斟酌

商議多次。這種長期存在重複錄取之情形，每年滋生不斷，不但耗費考選、人事單位許多資源。惟歸根究底，高普考試每年在同一階段舉行，應考人泰半兩者皆報名應試，以求增加錄取機會。然此種考試時程安排，使得重複錄取者人數大增，造成用人機關的普考職缺無人可資分配之困擾。

說

二、 對此為建議高普考應分開時程考試，如公務人員高等考試三級考試放榜後，普通考試再進行報名程序，始能真正解決重複錄取問題。雖部用心良苦，為解決高普考同時錄取導致提報普考職缺機關長達 8 個月至 1 年無人可用問題，提出不同之解決方案，惟去(100)年高普考試因縣市改制直轄市等因素，用人需求大幅提昇；用人機關認為，即使以採加計最近 3 年之數據，仍無法滿足用人機關之需要。邇來部又邀請監察委員、考試委員、法務部及法學專家代表開會研商，提議以資訊亂碼加密比對方式處理高普考增額問題，惟去年 8 月本院針對此問題所召開之小組審查會決議修正通過之增額處理要點尚未施行，但因部發覺仍有缺失不能充分解決問題，乃用心良苦經審慎商討，乃另提議以科技方式解決增額問題，惟在本院議事程序上不無可議之處。又以本年度普通考試報名截止後，部擬大幅放寬普考增額錄取名額，不難引發其他應考人的責難，建請部應妥作思量對應政策。

明

三、 我國公務人員考試係採擇優錄取之競爭性任用考試方式，倘若部係為解決高普考雙榜問題而於試後大幅增加普考錄取名額，實已降低普考之錄取標準，對於國家考試之信效度已有重大影響與衝擊。

四、 爰此對於高普考雙榜問題，建議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開間隔辦理，如公務人員高等考試三級考試放榜後，普通考試再進行報名程序，此問題即可如庖

丁解牛、迎刃而解，也無考試公平之疑慮、亦無所謂適法性之問題。許多應考人會針對國家考試錄取名額多寡而做報考之準備，若於試後、榜示後才公告大幅增加錄取名額，難免引發應考人聯想，更引發外界對考試公平性之疑慮。若能事先研議將高普考分開時程間隔辦理有關問題，儘速規劃考試計畫時程，讓應考人預先準備考試科目做好準備，即便高普考試分開辦理，亦不致影響應考人之權益。為緩解此陳年問題，建請部積極研議將高普考試分開辦理，並請部賡續研議配套措施。

擬辦　建請提報院會後，請部賡續研議配套措施。

主席：請考選部研究配套措施辦理，儘速提出方案報院。

董部長保城簽覆：1.為免電腦化測驗設備遭破壞，非考試時間應考人不得進入電腦試場，故試務人員皆於電腦試場休息，另國家考場中央監控機房於101年5月完成重整，空間獲得改善，已無擁擠情形。電腦化測驗卷務組設置係因靠近各試場及機房，取其地利之便，遇有偶發事件發生時，可迅速處理，俾考試順利進行。謝謝委員關心。2.電腦化測驗之考試，其試題疑義較傳統考試少，尚無法完全歸因考試工具改變所致。可能有科目特性（例如醫師考試為歷年試題疑義最高之科目，但目前尚未列入電腦化測驗）或採即測即評，影響應考人提出試題疑義之意願。委員建議部分本部均已進行多年，並於題庫增補建置時回饋命題委員參考。3.按物理治療師類科自民國89年12月30日訂定發布（90年7月25日修正發布）專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員考試規則時，即設神經疾病物理治療學、骨科疾病物理治療學、心肺疾病與小兒疾病物理治療學3專業科目成績設限規定。有關科目設限係因用人機關考量市場供需現況，多處於供過於需，而產生考用無法配合之問題，因而要求增設專業科目成績設限規

定，以提高及格門檻，並可同時確保及格者專業素質。未來本部對於專業科目成績是否設定及格門檻及門檻高低將審慎辦理。
(101.06.05)

第 11 屆第 191 次會議（101.06.07）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試辦理情形。

陳委員皎眉：有關國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試情形報告，本席有 4 個意見供參：1.部每年舉辦的各類科國家考試，除傳統紙筆測驗外，兼採口試者約占三分之一，現在部朝向結構化口試的方向努力，當然可以提高考試的信、效度 ，是一個正確的方向。目前參與口試的口試委員，均須先參與「口試技術座談會」，一般參與者的反應也相當正向，所以部的努力，相當值得肯定。2.由於個人常常都做烏鴉，因此除了肯定之外，也要講一點較不中聽的意見，尤其對於口試的部分，其實本席非常關心。目前「口試技術座談會」基本上只是一場演講加上用人機關簡介，算是結構化口試裡面，最 minimum、最基本的作法而已，只是讓大家初步了解應該針對其核心知能，選擇適當的口試形式，來命擬適當的口試題目。但事實上，真正的口試題目之命擬，在這麼短的時間內處理，是非常不夠的。此次考試由於胡委員幼圃擔任典試委員兼召集人，他對國軍及轉任本身都很熟悉，再加上他很聰明，因此聽了演講馬上就可以非常成功的帶領口試委員在現場命擬出很好的題目，在第二天的口試預備會議就可以決定口試問題，可是這些問題是否就是真正好的、相關的問題？其實很難確定。在拙作「國家考試之命題與評分」一文中，我們已歸納出口試問題型式有 6 種：包括「情境式問題」、「過去行為問題」、「背景式問題」、「與

工作知識有關的問題」、「真實工作的模擬」及「心理特質問題」，其中以「情境式問題」及「過去行為問題」的面試效度比較好。不過此次口試題目到底屬於哪一種類型？本席看附件 1 甄選準則及人格特質都是心理特質，而且口試問題雖有過去行為問題，但是都註明在評測「心理特質」，而評測心理特質的口試效度是比較低的，況且這些題目是否真能測出這些心理特質？如果真的由這些口試題目就可以測到心理特質的話，則我們何必花那麼多的時間來作心理測驗？最重要的是這些心理特質是否真的與核心工作職能有關，其實是很難確認的。本席這樣講並不是說這次的題目不好，其實本次的作法已經比過去邁進一大步，以前是想到什麼問什麼，至少現在有一些根據，但本席還是要苦口婆心地說，如果我們真要做「結構化口試」，命題要花更多的時間，要更早來做，而非考試前夕才做。本次考試因為只有 6 位口試委員，應考人也比較少，僅 19 人，如果像外語導遊口試 3 千多人，要大家聽完一場演講，然後馬上來命擬題目，其實是不可能的，題目不可能會好，因為根本不可能當場命題再討論，而且就像高委員所提，如果有很多不同組別，題目是否一樣，評分標準能否一致，都是非常困難的，所以命題的部分要更慎重，而且要更早來進行。3. 結構化口試另一重點當然是評分的標準化，也就是說，讓不同的評分者對同樣的答案皆能有相同或至少相近的評分，因此最重要的是能夠定錨評量應試者的反應。舉例來講，如果將答案分為傑出、優良、普通、尚可、差 5 類，則每一種都應該有範例答案或答案的描述，其實現在國家考試有一些其他的考試在標準化方面已經做得比口試更好，例如 OSCE 及牙體實作，都已經做到答案的結構化。如 OSCE 每一題做到或答到特定項目即給一定分數、牙體實作也是做到怎麼樣就可得到幾分，都有清楚的範例，這是結構化口試要做的部分，目前還沒有辦法完全做到。因此本席曾多次在不同會議提出建議，我們必須針對過去考試應考人的作答做一些檢視與了解，找出最適合的範例答案

或答案描述，才能夠朝評分的標準化更邁進一步，像剛才胡委員提到一個非常好的例子，就是目前你月領 11、12 萬元，為什麼要轉任，問題是什麼樣的答案才是好答案，什麼樣的答案又是不好的答案，我們可能知道他為何要轉任，可是不知道那個答案好或不好，這正是我們要做的事。4. 本次口試胡召集人提議且經全體委員同意，以 75 分上下加減 20 分來評分，而且加註評語，這個就是增加標準化的好作法，但是到底多少分的 range 才是最好的，有些人說其實本來就應該從 0 分打到 100 分，有些人說 70 分加減 10 分，有人說 75 分正負 20 分，range 本身是否適合，需要再討論及研究。另外，針對評語部分還可以發展出一些 code，如列舉一些常用的評語，讓考官來勾選，以增加他們願意加註評語的意願。現在評審學術論文就常常這樣做，我們也可以嘗試來做。還有參考答案的運用，例如本次外語導遊口試要應考人介紹紅毛城，結果他不知道，有些人說就要給 0 分，要根據參考答案，但有些人則說外語導遊口試是要考他的外語能力，是否可以請他對其他淡水景點作介紹，到底何者較適當，可以再討論。還有題目大小的決定，如詢問很大的如台灣的總體經濟，或者很小的如台北故事館，題目大小如何才適當也需要討論。然後 follow up question、口試評量表、口試題庫，剛才說每個人都要問一樣的問題，那是因為應考人很少，否則不一定正確。我們要有不一樣的題目，要不然題目很快會外流出去，像導遊口試這麼多人，怎麼可能都問一樣的問題呢？所以我們要有口試題庫，這都是未來還要努力的地方。本席的結論是我們正朝向結構化的口試努力，可是請不要說我們已在做結構化的口試，每次一聽到這句話，我就非常擔心，其實我們並沒有做到，還差很遠，心理測驗的標準化至少要有標準化的過程，有信效度的建立，有常模的建立，口試也是一樣，現在還沒有做到，只是朝向結構化的口試努力，而不是已經在做結構化的口試。至於口試占分比例提高，本席覺得尚且不宜，例如本次口試占 20%，有些考試可

能也占 20%，可是其他筆試有 6 科、7 科，每個考科僅占 10 分、15 分，口試配分已占比較多，是否還要再增加，還需要再研究。個人真的覺得革命尚未成功，同志仍須努力，口試的結構化需要更多的努力，大家一起來做。

董部長保城：陳委員皎眉提到許多口試專業的問題，對我們來講是非常重要的建議，我們要不停地請教各位委員在專業問題的發展。

董部長保城箋覆：結構化口試建構為本部長期努力目標，非常感謝委員不吝於各種場合給予指教。未來本部各項會議均將邀請委員與會指導。(101.06.20)

第 11 屆第 192 次會議發言（101.06.14）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 3 個意見供參：1.在部報告第 2 頁第 4 至 6 行提及本次社會工作師考試及格率為 43.68%，較歷年平均及格率大幅提高，有助於解決當前社工人力不足問題，本席擔心此敘述有點誤導，其實我們不是因為社工人力需求這麼高，才特意使及格率提高，而是此次考試剛好有一點特別的現象。本次社工師考試的確有一科目的成績比較高，其申論題分數比歷年平均成績高約 10 分，而且選擇題也比歷年平均成績高約 10 分，通常選擇題平均成績

在歷年來都比較穩定，可是今年就剛好有這樣的現象，所以本次社工師考試的確有比較特殊一點，也許有人會說是某位老師評分較寬所致，但其實選擇題、申論題各為不同命題委員所命，且選擇題另有資深審題委員篩選，因此應只是特殊狀況。2.過去社工師考試的及格率一向偏低，歷年下來大多在10%以下，這樣是否適當？值得審酌。目前政府機關社工人力約1,688人，其中考試及格者僅206人，其他均為約聘雇。因此本席一直覺得社工師考試及格率顯然偏低。與老師們討論後發現，每個人意見不太一樣，有些老師覺得就是要評分嚴格，不希望有太多人通過，有些老師得覺得應該放寬一點。個人就傾向於放寬，因為如果有這麼多好學校教出來的學生都無法通過，難道是教育端出現問題，教不出好的學生？或者是因為考試的及格率太低，才造成這樣的狀況？值得大家共同來思考。3.關於本次社工師考試及格率43.68%是否太高的部分，如果我們比較本次醫師、臨床心理師、諮商心理師考試之及格率，其實社工師比它們都來得低。據了解，林萬億老師及社工師們曾與部作過討論，認為及格率以16%左右為宜，但是以前一向未達到這樣的及格率。剛才趙委員也提及到底要有多少及格率才足夠用人需求，若我們一直維持這麼低的及格率是否適當？而此又牽涉到決斷分數或及格方式的決定，我們多次提到，目前國考的口試方式有總分及格制、科別及格制、比例及格制等，如果我們擔心每年的及格率浮動太大的話，則應採用固定比例及格制。有人可能說但每年學生素質不一樣，可能今年素質比較差，去年比較好，所以不能用固定比例。個人認為，學生素質大致上應該是穩定的，每年都差不多，不可能今年的學生素質特別差，某年的考生素質特別好。反而是命題老師因為只有少數人，比較有可能寬嚴不一。所以個人一直覺得應該朝向固定比例制改變，但是這個比例到底要多高，真的就需要討論。目前有些類科認為其採總量管制，本來就應該幾近百分之百通過；有些類科則傾向非常嚴格，只有極低比例通過，因為覺

得培育太多此科系學生，市場並不需要那麼多人；有些類科則根本就是本位主義，覺得要保障既有利益者；有些類科則強調應依市場需求而變動。本席從來不認為應該由市場需求來決定，如果真的要由市場需求來決定的話，為什麼教育要培養那麼多社會不需要的人？這些論點其實許多委員也都提過，以後我們可以再深入考量。3.考選部一向都是為考生著想，個人覺得非常好，今天報告各類科醫事人員考試每年都舉辦2次考試，但部分類科是否有此必要？譬如說本次中醫師考試報名人數只有97人，臨床心理師只有60人報考，人數皆不足100人，是否有需要每年舉辦2次考試？目前台灣的大學裡面有設心理學系的學校已經很少，心理系內的臨床心理學老師也不多，大多只有1、2位，所以每次考試幾乎都會請他們來當典試委員或命題、閱卷委員，現在有很多老師都不願意再來命題、閱卷，有必要為了60人報考而每年舉辦2次考試嗎？本席認為應該有一個標準，否則為何許多其他重要的類科考試每年僅辦理一次考試，有些類科每年卻要辦理2次考試？像社工師考試在99年辦理2次，原因是因為有用人需要，可是100年並沒有辦理2次考試，今年則又要辦2次考試，本席不太了解背後的理由，請考選部考量怎麼樣才是最適當的增辦考試的標準。

陳委員皎眉：針對剛才高委員所提問題，本席再作點回應，首先，現有社工人力當然要增加，其實從民國98年至100年，在院長領導之下，以及各位委員、部及人事行政局的努力，在院會至少有15次針對這個問題詳細討論過，包括社工人員的職務列等、待遇、納編員額配置等議題，後來爭取到社工人員待遇的調整，並希望充實社工人力。在99年開始提出計畫時，希望增加1,462位社工人員，當時政府正式編制之社工人員只有388人，約聘雇人員1,252人，所以預計分4至6年來進用。目前才剛開始進行，但是已有非常多的困難。真正要實際足額納編還有許多問題，主要原因就是現有編制員額很少，

大部分都是約聘雇人員，而現在不管是政府或民間單位，都非常需要社工人員。

其次，社工師考試通過人數應該再增加。剛才已經講過，不到 10%的及格率是不適當的，這樣將導致一個問題，就是目前公職社工師考試應考資格是具有社工師執照，即必須先通過社工師專技考試及格，但是很多約聘雇人員就沒有社工師執照。現在台北市已要求即使是約聘雇人員也要有社工師執照，不過這些年來社工師專技考試及格率一直這麼低，他們很難找到人到政府單位工作，因為民間需要具社工師執照的單位也非常多，所以個人覺得社工師專技考試通過人數應該要增加。當然今年的及格率是高了一點，可是過去的及格率真的是太低，因此本席認為應該有一個適當的及格比率。至於社工師考試今年辦 2 次，個人並非不贊成，而是有需要就要辦，並且想了解部對每年應辦幾次考試的原則究竟為何。

董部長保城：陳委員皎眉提到社工師考試及格率是高或低的問題，還有醫事人員考試可否 1 年只辦 1 次考試，事實上以前醫事人員 1 年辦 3 次，因為不但政府機關，各醫療院所民間機構也都要證照，因此我們是滿足市場的需要，當然辦理多次考試對本部同仁的壓力會很大，但是為了完成任務，我們覺得維持 1 年辦 2 次考試應該是妥適的。

董部長保城答覆：1.本部為精進專技人員高等考試社會工作師考試制度，除已於 98 年間報請考試院修訂考試規則，定自 102 年 1 月 1 日起實施新制應考資格及實習標準，以強化應考人專業知能外，並邀集產官學界代表成立社會工作師考試改進推動小組，研議相關興革措施，其中關於辦理考試之次數部分，係配合內政部「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，預定於 105 年底以前，每年均辦理 2 次考

試，以補充所需社工人力。2.另本部依據上述社會工作師考試改進推動小組之建議，擬規劃自 106 年起，本考試改採一定比例及格制，以兼顧及格人數之穩定與專業素質之要求，惟其及格比例如何訂定，本部將再與各界審慎研商。3.按專技人員每年或間年舉行一次；遇有必要，得臨時舉行之。專技醫事人員自 89 年以前檢覈時期即每年舉辦逾一次考試，90-91 年高考時期曾一年舉行一次，92 年起又改為一年舉行 2 次，以因應醫療機構人力需求。委員所提醫事人員部分類科，如中醫師、臨床心理師在每年第一次考試之報考人數皆不足 100 人之情形下，是否仍有辦理 2 次之必要，本部將針對應考人數較少醫事人員類科，適時徵詢相關領域產官學有關每年考試次數意見辦理。

第 11 屆第 193 次會議（101.06.21）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：典試人力資料庫統計分析、更新與廣納人才。

陳委員皎眉：首先，謝謝考選部對典試人力資料庫的統計分析報告，本席有幾點意見供部參考：1.有關表一典試人力資料庫學者專家統計之分類標準為何？因為有些人又是專任又是兼任，又在公立學校，又在私立學校，如何歸類？本席猜想應是以專任為主，但是也有人都是兼任，尤其現在流浪博士非常多，他可能是兼任兩所學校，一所是公立，另一所是私立，不知這樣要如何歸類？2.從報告第 2 頁，分析典試人力資料庫專任教師的統計資料發現，典試人力資料庫專任教師的職級越低，在資料庫所占比例就越低（教授 75%、副教授 46.89%、助理教授 22.93%），一個可能原因是層級越高，當然才越可能變成專家，可是比例差距似乎太大。依據典試人力資料庫專長審查作業要點第 6 點規定，審查資料內容為最近 3 年任教科目、最近 5 年研究

計畫及期刊發表等，現在很多年青學者任教科目非常多，甚至在當助理教授之前就已經兼許多課，其論文發表也可能是最多的時候，因此層級低者，在資料庫內的比例會這麼低可能是第 2 個原因，就是我們不知道有這些優秀的新人。可能我們都只認識一些資深級教授，而不清楚有哪些新人，但是如果我們再看典試人力資料庫專長審查作業要點，原則上審查週期是 3 年審查一次；在第 2 點規定審查對象以典試人力資料庫「內」專科以上教師、研究機關（構）人員及實務界專家為限；第 8 點規定「審查小組成員」得推薦專家學者，不過也要經過審查通過後，才能納入典試人力資料庫。剛才部長報告未來將擴大典試人力來源，本席覺得很好，但是若以此要點來看似有未符之處，上次本席曾提過可否自薦，不過以目前的要點來看，似乎不行。且即使是審查小組成員推薦者，也仍必須經過審查才得納入資料庫，此與第二點必須是資料庫「內」的人才能被審查，似有矛盾，建請部應檢討修正要點。3.典試委員重複遴聘的情況非常嚴重，由部報告表三可知，近 3 年典試人員被遴聘 4、5、6 次或以上者人數很多；由表四可以看出，近半數委員連續 2 年被遴聘，約三成委員連續 3 年被遴聘，重複遴聘狀況嚴重，雖說因為考試頻繁，重複難免。以社工師考試為例，每年有 2 次專技考試，又有高普考、地特，其他考試也有社工相關類科，但是以 100 年遴聘委員人數來看，約只占資料庫的 11.73%，因此表示尚有改進空間，可以遴聘不同的委員，本席再次建議：(1)部所提供的典試人員參考名單不宜過度重複。(2)應詳細記錄典試人員參與典試情形，例如雖然部提供典試人員參考名單 5 人，可是同樣的人一直拒絕，表示他們可能沒動機或意願，以後這些人就應該不要再提供。(3)不同司、處之間聯繫應該要加強，我們常常發現選擇題是題庫處負責，申論題可能是專技司或高普考司負責，有些人剛命完選擇題，還已告知暑假要出國、或是要分娩等等，結果部不同司又再次去詢問學者專家是否有意願命申論題，所以不同司、處應該要加強

聯繫協調。(4)近 3 年被遴聘資料應力求正確，現在已經到 6 月，但是我們又常說今年的遴聘資料不能公開，因而有人今年已經被遴聘 2 次，現在竟又要再聘請他，所以這個部分也要想辦法改進。4. 第 146 次會議部報告 100 年上半年辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形，目前審查作業持續進行中，請教截至目前為止，審查未通過的比例到底有多少？請部說明。

董部長保城：針對陳委員皎眉提到專任、兼任如何處理，我們是先以專任、兼任為主，因為各專業知識或學術是不停地隨時間及外在環境的刺激一直在成長，其相關人才也不斷地在增加，因此我們要想到最適合的人才究竟在哪裡，個人與許多在座委員在學術界都待過，我們認識的人大多是自己專長領域資深的那一塊，可是我們也應該給予其他年輕優秀的人才多一些參與典試工作的機會，所以報告在結論部分，才有擴大典試人才的來源，提供委員不同的資訊，讓委員來勾選。剛才陳委員提到每 3 年審查一次，事實上我們是隨時審查，以通訊審查資格的方式來進行，並非 3 年才審查一次，只要有新的人選，我們再來做後續徵詢的動作，所以我們是隨時審查，當然也有老師自薦，不過專家學者多不會主動，也希望受到尊重，因此我們會主動去做。關於重複遴聘的部分，我們知道各位委員在勾選典試名單時也不願意重複太多次，屢次煩勞同一位老師，因為每位老師的時間和能力有限，上次到韓國參訪，遇到首爾大學的法學教授，他說每 4、5 年才輪一次，所以他非常珍惜這個機會，我們之所以造成重複遴聘多次，剛才有委員說因為考試次數多，而本部三個業務處和題庫處則是單向作業，承辦人員不能彼此協調聯繫遴聘老師人選，名單容易外洩，當名單提報到政務次長、部長之後，我們實在很難比對，自己在法律領域或許多還可以幫點忙，可是其他專業領域的部分就沒有辦法，報告統計重複遴聘名單是去年的考試，也就是說，需要榜示以後，名單才會

到統計室，而當年度的名單在未放榜之前，各業務司根本看不到，所以很多老師說接到本部很多電話，有專技司電話，又有高普考、特考司電話，又有題庫處來電話，反問我們到底怎麼回事，就像陳委員所說，他已經表示要出國，不能受聘，可是我們同仁為何還一直來電話詢問，對於這個問題，請各位委員放心，我們已經發展出程式系統，以後名單彙整到政務次長、部長時，只要按某人名字，最近二、三個月有無被某考試遴聘過，聘請幾次就會出現，在源頭就可以作更改，請委員考慮更換其他人選，此系統開發預計年底正式上線，因此應該沒有問題。至於典試人力審查通過的比例有多少，我們於會後再提供資料。

董部長保城箋覆：1.本附表學者專家身兼多種職務時統計之分類，以有學校專任教職優先歸類，其次以有學校兼任教職歸類（如同時在公私立學校兼任，則以登錄資料庫順序列計），無學校專兼任教職者再區分任職機關(構)或其他之順序歸類。2.「典試人力資料庫專長審查作業要點」第 2 點規範之審查對象，係指辦理專長審查自資料庫篩選人員時之標準，並未限制本部資料庫廣納人力來源，惟要點文字可檢討修正，避免誤解。3.有關各項考試遴聘名單重複情形，本部資管處已著手開發系統比對功能功能，比對當年度時程相近考試之遴聘人員，以避免多次遴聘情形，本功能預計於年底前完成開發上線。4.本部辦理之專長審查作業，已完成審查之各類別人數合計 10,602 人，通過人數 6,788 人，未通過比率 36%。因學者專家之專長與任教科目多元化，各類別進行專長審查作業時，為避免被審查對象遺漏，於資料庫篩選時，對專長認定較為廣泛，因此，各類審查未通過人員主要係專長與本部應試科目專長領域不合。5.感謝委員對本部典試人力資料庫及專長審查作業之指導與協助，上述說明如有未盡周妥之處，本部將派員進一步說明。(101.06.27)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：100 年公務人員撫卹案件辦理情形。

陳委員皎眉：在撫卹法未修正之前，自殺死亡本來是比照因病死亡給予撫卹，但是 100 年撫卹法修正案正式實施以後，自殺死亡就不能辦理撫卹，其實 98 年 5 月撫卹法修正案送立法院審議時，本院為了讓它師出有名，就增列自殺死亡得比照病故辦理撫卹，可是立法委員基於不鼓勵自殺而刪除，在第 145 次會議時本席就曾問過這個問題，修法前後一樣都沒有這一條條文，本來我們要增加法源，結果立法院又刪除，使修法後同樣沒有這一條，就看銓敘部怎麼解釋，之前部是一直比照因病死亡給予撫卹，可是 100 年以後，我們就不再給予撫卹。當然個人同意不要鼓勵自殺，但是我們應該要考慮撫卹制度本來制定的意義和目的，本席說過撫卹就像類似退休金的概念，只是他還沒有達到退休的條件，或者他已經成就條件，可是尚未辦理退休，結果他因為生病或自殺死亡，我們就不給予撫卹，本席覺得不太合理，因為考量退休金的設計就是要照顧退休人員及其遺族，以及回饋公務人員對過去的貢獻，所以建請部應該審酌自殺死亡得以撫卹，況且他過去自己也有付費過，尤其為什麼他會自殺，大部分還是因為生病，其實久病是非常痛苦的事情，甚至最後沒有一個人來看他，所以有時候自殺真的有其理由，建議部還能有其他考量的空間，以前沒有條文還是比照生病死亡給予撫卹，為什麼現在就不行，當然大家也許會說要尊重立法院的意見，不過本席還是請各位再作思考。

張部長哲琛：陳委員皎眉所提情形，個人也深有同感，有些自殺死亡是因為久病或警察人員工作壓力大所致，實際上這是當時在立法院審查所增加的規定，立法的本意認為，如果自殺死亡還給予撫卹金的話，等於變相鼓勵自殺，可是就如陳委員所說，有些案件是因為疾病

或警察人員工作壓力大才造成自殺，對於這個部分，下次修法時，本部再作通盤的考量。

第 11 屆第 194 次會議（101.06.28）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。

陳委員皎眉：今天的考選部報告可說是滿漢全席，內容相當多，相信每個人都有很多話要講，本席有 5 點意見供參：1.有關韓國外交官考試部分，較值得參考的是公職人員性向測驗(PSAT)，其實它跟美國大學畢業生要申請研究所一樣，都要考 SAT。Aptitude Test 是性向測驗，與我們常常搞混的人格測驗是不一樣的。個人非常贊成做為一位公職人員，需要有一些特殊的能力，因此使用 Aptitude Test 是適當的，它也是一種能力測驗。基本上，很類似智力測驗，但智力測驗是比較一般性的能力，而特定性向測驗是根據某一種特定職業對象來設計，所以是測比較特定的能力（請參考本人國家菁英”心理測驗與國家考試”一文。）現在韓國第一階段錄取需用人數的 10 倍，然後再作專業的測驗、口試，本席覺得很好。因為第一階段 PSAT 是一種基本能力的篩選。如果是比較低階的公務人員，就不需要再做這個測驗，因為他如果能通過專業考試，表示至少有基本的能力，所以個人覺得我們應該也可以這樣做。但是剛才部長表示將會公布題目答案，其實一般心理測驗絕對沒有公布試題及答案，除非有很大的測驗團隊專職在做這個工作，如美國的 SAT。因為每年所有學生都要考，所以題目的確會公布出去。但是因為他們有很大人力出題，所以可以這樣來做，不過我們要思考自己要怎麼做比較好。2.韓國外交官考試的口試部分，與考選部目前的做法一樣，包括主考官要遵守口試規則，並

於口試前實施教育訓練，而且主要是要了解應考人的思想及心理狀況等，與我們目前方向一致，值得我們參考，並研究後續應該如何來做。3.有關警察人員考試的年齡部分，我國警察人員考試二級考試的應考限齡為 42 歲，而韓國是 30 歲，本席認為年齡的限制是可以進行討論的，黃富源委員曾說過警察年齡太大，會產生”我追歹徒追不到，歹徒追我跑不掉”的狀況，因此，我國警察考試應考年齡限制是否過高，可再進一步研究。其次，韓國的警察人員考試在錄取以後，相關機關可以要求再確認其學歷證明，其實本席在院會也多次提過，如果要確認應考人學歷證件，是否等他考試錄取後再來驗證，這樣可以減少非常多試務工作。4.有關韓國警察考試依男女性別分定錄取名額比例一節，剛才部長說韓國不怕婦女團體，我們怕婦女團體，的確，去韓國參訪過的人都知道，韓國的女權是比較低的，而本國的女權的確是滿高的，今年 GII 全世界性別不平等指數，我國居最平等的第 4 名，僅次於北歐三國，而韓國名次在很後面，因此我們絕對不要走回頭路。除了政策考量外，以實證資料來看，100 年警察特考，男女錄取人數分別為 1,318 人及 183 人，一般警察人員考試為 169 人及 135 人，總計 100 年警察考試男女錄取人數為 1,487 人及 381 人，女性比率僅約 18%，並未超過韓國的 20%，因為我們的警大及警專入學考試，已經事先作過性別篩選，只有一般警察人員沒有這樣做，因此個人覺得目前作法尚稱合理。5.有關體能測驗方面，剛才部長報告過，男性應考人體能測驗總合格率 71.13%，女性總合格率 83.54%，此與體格測驗的合格標準與計分方式有關，男女分訂標準，本席覺得是合理的，但是要怎樣的通過標準才適當？如果某一性別的通過率比較高，則標準可以再議，但是將體能測驗列為一項分數，個人比較不贊成，它應該採門檻制，因為不同項目分數相加不易合理，例如如果身高也要計分，則本席的得分一定很低，體重則可能會得高分，可是不管是跑步、仰臥起坐等，個人的成績一定非常好，但各項加總不一定合理，

所以個人認為體能測驗作為門檻可能會比較適合。

董部長保城箋覆：1.韓國外交官考試第一階段公職適性測驗(PSAT)，公布試題及參考答案，且坊間書局陳列各種針對 PSAT 準備方向及試題模擬解答，PSAT 試題一經採用，即從題庫刪除，命題委員無法再從 PSAT 之參考書籍命題；且 PSAT 主要測驗應考人三大領域，即情域判斷、數理計算及語言能力，難度相當高，不易背誦，不會發生應考人反覆模擬演練試題，造成對應考人能力篩選失真情形。2.有關韓國外交官考試第一階段公職適性測驗(PSAT)試題，本部將擇要翻譯瞭解，以利後續參考。3.有關一般警察人員考試體能測驗之項目與及格標準，均有再研究空間。本部預定 102 年 6 月初邀請日、韓、德、中國大陸等召開國際研討會，研討項目將列入體能測驗議題，屆時敬請委員參加指教。(101.07.03)

第 11 屆第 195 次會議（101.07.05）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年第 2 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：考選部的工作非常多，每次報告時，委員也都有很多討論及意見，今天本席有以下 3 點意見供參：1.考選部國家考試性別平等諮詢委員會過去大多在檢視請辦考試的用人單位分訂男女錄取名額或比例的適宜性等，目前除監所人員外，大部分考試皆已無性別設限。不過，不知大家是否知道今（101）年為性別元年，主要是為因應行政院組織改造，行政院已成立性別平等處，婦權會亦改為性別平等會，所以訂今年為性別元年。為了彰顯性別元年，行政院已發表性別平等政策綱領，婦女團體也提出 6 大建言，總統在婦女節時也有重

要的談話。當然性別平等議題也受到婦女團體或學者專家很多的檢視，考試院性別平等的相關議題也一再被提起，本席在許多場合都已作說明。最近又看到有一篇文章，發現他們對於考試院在做的事並不完全了解，本席已提供相關資料，希望他們參考。性別平等議題受到婦女團體、學者專家的關心及檢視，本院也應藉此機會在相關法制規範與政策作為上有所因應，包括：(1) 進行各項委員會性別比例的檢視：包括訴願會、法規會、考績委員會、甄審委員會等，均應考量任一性別不得少於三分之一的明確規範。目前行政院及其他縣市 90% 以上皆已考慮到委員會性別比例的議題，但本院似乎尚未進行性別比例之檢視。(2)建立本院性別平等機制：行政院已成立性別平等會，其所屬部會已成立性別平等專案小組，據查本院亦已成立性別平等會，而本席在回應外界批評時，亦曾提到考選部目前至少已有國家考試性別平等諮詢委員會，但考選部、銓敘部及保訓會尚未成立性別平等專案小組，建議應及早規劃成立性別平等專案小組。(3)本院必須設立「消除對婦女一切形式歧視公約（簡稱 CEDAW)」的監督機制。2.對於部積極推動試務資訊化、線上閱卷、線上命題、審題之努力表示肯定，因為部推動資訊化作業一直都不遺餘力，尤其每項措施都相當費時且花精力，且增加同仁許多工作量，並遇到很多困難。剛才部長提到本次心理師考試開始線上閱卷，請老師來參與培訓時，其實就已經流失掉很多人，有些人覺得他過 2 年就要退休，不想來參加，有人說自己經 70 歲，不要參加，雖然也有人說已經 70 歲，還是想參加，但是邀請 50 人來培訓，大約會少 10 個人來，因此對考選部的努力更要予以肯定，尤其除了線上命題外，審題也將線上審題，也許分組召集人會有點焦慮，可是這是很好的方向，以後應繼續推動。3.有關建立試題品質分析及回饋機制部分，本席在院會已多次表示意見，再次強調的重點是，如果在考試後才將試題品質分析回饋給命題委員，不具作用，因為他可能下次不再命題，或者早已忘記，所以建議部必須

在其命題前就要告知應注意事項。在第 144 次會議，本席曾建議部參考臨床心理師題庫建置的作法，將過去所有不好的試題，包括審題時作廢、闈場中更換、或者有試題疑義而更改答案之試題，分類科分析其原因並作彙整報告，讓我們了解為何被刪除，如題幹與選項設計不適當、試題內容不佳等，再提供題庫委員、召集人及典試委員作為命題的參考，建請部未來也能將相關資料提供其他類科考試參考。

董部長保城：陳委員皎眉提及線上閱卷的部分，謝謝陳委員的支持，鼓勵其他老師們願意來嘗試線上閱卷，之前請老師來培訓，他們都有點排斥感，可是上線以後，有的老師覺得還不錯，很方便也很好使用，因此線上閱卷可從此 4 個類科試試看。至於回饋的部分，我們有兩種方式，如果是題庫科目，分析之後會提供原小組委員及新命題委員參考，了解當初發生什麼問題，而臨時命題部分則提供新任命題委員知道試題難易度如何，剛才陳委員講得沒錯，試題分析回饋若給原來的命題委員，因為他已經命題完，如果沒有再命題，他大概也未必有興趣，因此我們會提供給新的命題委員，以經驗傳承方式告訴他前面的命題有哪些問題需要改進及參考，用這種回饋的方式，而不是把原來的命題老師找來，我們會持續來做。

董部長保城簽覆：1.目前公務人員特種考試僅司法人員特考三等考試監獄官類科及四等考試監所管理員類科因配合受刑人（收容人）性別，有分定男女錄取名額之規定。每年請辦該項考試前，均將用人機關提報之男女需用名額提本部國家考試性別平等諮詢委員會討論，會議紀錄併考試請辦案送考試院參考。委員有關性別平等之意見當作為爾後檢視各項考試制度之參考。2.自 100 年下半年起，針對闈場中更換、有試題疑義而更改答案之試題，分類科分析其原因並彙整報告，已列為本部例行之工作，均提供題庫委員參考。至於審題時作廢試題

之歸因，現行作法為每一題均請審題委員註記原因，再就具有代表性之試題態樣供命題委員參考。(101.07.11)

- 討論事項：林委員雅鋒、蔡委員式淵、邊委員裕淵、李委員雅榮、胡委員幼圃、陳委員皎眉、何委員寄澎、詹委員中原、黃委員俊英、高委員明見、李委員選、歐委員育誠、蔡委員良文、浦委員忠成、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員錦堂共18位考試委員提：專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試，建議增加選試科目設計，以甄拔多元法律專才一案，請討論。

主席：請考選部根據本案精神及內容提出方案，然後再送請院會討論。

決定：請考選部邀集產官學各界研議於律師考試第二試增列選試科目(如智慧財產法、金融法、財稅法、國際經濟法、勞動社會法、醫療法、科技法「例如電路佈局、電子通訊等」等)及科目應涵蓋之範圍及命題大綱等，並研議是否以相同比率錄取各選試科目全程到考人數百分之三十三，以兼顧專業發展與公平合理。

第11屆第196次會議(101.07.12)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動成果。

陳委員皎眉：1.臨床技能測驗(OSCE)為本屆考試委員任內的重大成就，近2年來，個人也都積極參與，只要有邀請本席的會議，都有去參加。對於跨院部署全心的投入，共同合作推動OSCE，內心真的非常感佩。剛才部長已經報告過三個第一，三個成就，本席就不再贅言，

只是想再次表達肯定，因為 OSCE 由我們來啟動，並且能夠完成，的確是很不容易的事情。2.個人雖然不是醫療專家，但是心理師其實也算醫事人員之一，如果以心理測驗的角度來看 OSCE，本席還是要給予很大的肯定，因為 OSCE 在標準化的過程做得非常完整。一個好的測驗從測驗情境、測驗內容、施測過程到計分，都需要經過標準化，而這種標準化，臨床技能測驗(OSCE) 都已經相當程度的做到了，包括有標準化合格的試場，有標準化合格的題庫及測驗內容，有標準化施測流程及時間的掌握，一直到計分，尤其第 2 年在計分部分有很大的進步。針對實作表現及標準化病人的表現，將最佳及不良案例錄影都提供評閱委員參考，這種作法可供未來結構化口試參考運用，因為結構化口試對於好的口試委員的表現，或者不好的口試委員犯了哪些典型的錯誤，都可拍成錄影帶讓大家一起來參考及檢討。3.部報告提到 OSCE 達成三項成就，其中可以改變醫師問診態度，醫病互動人性化，提升醫療品質，躍升國際競爭力部分，個人希望我們真的能夠做到，未來還要繼續改進，尤其目的事業主管機關要更用心及努力，我們考選最好的人才給用人機關，但是進來之後，怎麼樣讓他們好還要再更好，而不是未來在工作表現上越來越差，當然這個也考驗主事者的智慧。4.部多次提到未來將規劃逐步擴大 OSCE 納入其他醫事人員考試，包括李選委員關心的護理師、胡幼圃委員關心的藥師等，本席曾在第 165 次會議提到中華牙醫學會函請部將 OSCE 納入牙醫師考試應考資格，表達已廣泛徵詢牙醫界與 7 個院校意見，由於其規模並不大，而且臨床操作觀摩已行之多年，所以他們躍躍欲試，希望也能夠做 OSCE，不知目前部有無開始規劃辦理？請部說明。

董部長保城：陳委員皎眉提到結構化口試未來可以像 OSCE 一樣，針對各案例實作均加以錄影，作為修正檢討之參考，這是很好的想法，本部會朝這方向努力。至於未來推動 OSCE 的排序如何，由於 7、8 月

月份是重要的考季，從本週開始到月底幾乎每週六、日都有舉辦考試，同仁必須先把核心的工作做好，順利辦完考試，所以大約在 8 月中旬以後才有辦法啟動牙醫 OSCE 部分。

董部長保城箋覆：1.有關 OSCE 納入牙醫師考試應考資格案，本部將於 9 月下旬舉辦研討會，另近期將與高明見委員共同邀集北部地區牙醫學界商議推動事宜。2.本部將比照 OSCE 做法，錄製結構化口試最佳及不良之錄影帶，或於既有資料如現行外語導遊人員口試、司法官考試口試中擷取相關案例供結構化口試酌參。(101.07.18)

第 11 屆第 197 次會議 (101.07.19)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試等各項考試事宜。

陳委員皎眉：本席接續李典試委員長的報告，跟大家分享以下幾個心得：1.個人是本次高普考馬祖考區分區典試委員，首先要肯定試務同仁的認真負責，雖然馬祖只有 4 個考場，可是因為考科實在非常多，每一個試場的試卷都不一樣，還好同仁非常仔細且相當有經驗，特別表示肯定。本席 5 天都有去巡場，每天的考場秩序都非常良好，且每日馬祖地區報紙的頭版，都對本院有極大的肯定。2.本席要謝謝縣政府動員整個人事系統，而且除了縣長出國以外，副縣長、秘書長等人每天都陪我們巡場，各局處及學校也都非常配合，另外他們為本次考試還特別編列預算支應，實在應該給予肯定。而且當地記者每天隨行，所以我們每天都上報，他們還特別撰文感謝院長及考選部：「高普考試首次於馬祖設立考場，要特別感謝考試院院長關中的協助，每年一到考試季節，地區的考生總是要飄洋過海赴台趕考，來回奔波增

添不少變數，藉由考場在地設置，讓地區考生安心，也讓馬祖服役的軍人方便赴考，少數試務工作人員的移動服務，造福多數的考生，考選部此舉讓離島考生都說讚。」每天的報導對院長、考選部部長、司長都讚譽有加，本席在此一定要跟大家分享，自己也覺得與有榮焉。3.本次高普考因為一起考試，所以本席特別請教他們重複報考人數有多少，馬祖地區高普考報考人數分別為 60 人及 61 人，其中有 19 人是重複報考，真的就是約三分之一，這也是我們一直在研議高普考是否同日舉行的原因，本席覺得部應該繼續研議，其實他們對高普考同日舉行都持正向的意見，因為高普考連續考 5 天，對應考人也是很大的負擔。4.本席覺得非常有趣的是記得個人第一年擔任典試委員就到馬祖參加地特，當時曾向各位報告過，應考人沒有一位是在地人，所以本次高普考本席很關心在考生當中，有多少在地人，據他們粗略的統計，大概有一半的應考人是在職的公務人員，大部分人以前已通過普考或地方特考，現在再來報考高考，本席覺得這個現象也頗值得深思，因為我們本來希望地特錄取人員可以在當地工作很久，可是事實上有一半的公務人員來參加高考，所以部研議高普考與地方特考合併辦理，本席覺得值得繼續研究。5.在行政聯繫上，部有再改進的空間，不過因為個人與考選部關係太好，所以準備私下再講。

董部長保城：陳委員皎眉提到重複報考的問題，今年高普考重複報考者有 43.01%，換句話說，重複報考的比例仍高，去年為 44.56%，至於未來高普考與地方特考是否合併，我們已分別在花蓮、台東、台中、嘉義、高雄等地辦理公聽會，支持的聲音確實滿高的，當然要有相關的配套，本部已經整理所有的意見，預定先跟人事總處進行會談，與總處取得共識之後，就準備啟動公務人員考試法修正案，正式提報院會決定。

董部長保城箋覆：1.本部業於本（101）年6月26日邀集相關用人機關，召開研議公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程及相關配套會議，會中就公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開間隔辦理及其相關配套問題進行討論。會中決議：(1)明(102)年公務人員高普考試期日暫不調整，按原期程辦理。(2)如何解決或改善高普考試重複錄取情形，俟今年高普考試榜示後由本部徵詢各相關機關意見後再行研討。(3)與會機關所提有關調整考試期程可能造成查缺問題等意見，請公務人員保障暨培訓委員會與行政院人事行政總處參處。2.另為研議高普初考與地方特考合併辦理之可行性，本部前於本（101）年2月21日邀集用人機關及相關業務主管機關就公務人員考試法修正草案相關條文進行研商；惟考量該修正草案涉及考選政策重大變革，為求周妥，仍應廣徵各界意見，本部業於本（101）年4月至7月於各項考試辦理期間，與部分縣市政府舉行座談會，刻正蒐集彙整各方意見，俾為落實各項改革之參據。3.本部為解決公務人員高普考重複錄取問題，刻正研修公務人員考試法，規劃將公務人員高普考與地方特考合併舉行，並視需要舉辦離島及花東地區特考。未來公務人員考試法修正草案提請院會審議時，敬請委員不吝賜教及支持。(101.07.25)

第11屆第198次會議（101.07.26）

事假

第11屆第199次會議（101.08.09）

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：100年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

陳委員皎眉：1.肯定部具體回應本席第 44 次會議建議，請部進一步了解因公傷殘死亡之原因(見附表 4)及第 149 次會議建議針對不同因公傷殘死亡事由與各類慰問金進行交叉統計分析(附表 3)。2.今日本席將以部報告之 4 個統計數據與 1 個個案與大家討論。這 4 個統計資料是：(1)97 年至 100 年因公傷殘死亡事件件數不少且未明顯減少。97 年至 100 年分別為 527、559、475 及 507 件。(2)4 年來死亡件數亦不少，分別為 22、25、13、12 件，因此也不能說不嚴重。(3)辦公室場所發生意外案例仍多，4 年分別為 113、117、77、112 件。(4)「執行職務發生意外」、「公差遇險」、「辦公場所發生意外」三類事由中，「摔跌」的比例均甚高，分別占 38.15%、32.65%及 58.04%。為何前述(1)(2)(3)均沒有顯著減少，主要原因應該是目前我們尚未做任何介入來改善。其實每一次的意外都曝露一些缺失，都要檢討改進。以本席參與第 7 屆國際安全文化論壇，專家們討論 911 事件為例，在第一架飛機撞上至大樓垮下之 102 分鐘內，疏散了估計超過 4 萬人員，主要就是他們針對 10 年前恐怖分子以裝滿炸藥的大卡車，進地下室試圖炸掉二大樓時花了 6 個半小時疏散的經驗，進行檢討與改善，才能有此次成功之疏散行動，值得借鏡。辦公場所應為相當安全之場所，建議確實了解意外發生之地點與原因，仿校園性平訪視，要求學校繪製校園安全地圖、適度增加照明、加裝緊急求救鈴，以增加校園安全之作法；針對辦公處所了解門檻設計、門窗高低、動線等，爰建請部及總處研議規劃進行辦公場所之安全檢查、安全分析，培養安全意識及落實安全行為等。

張部長哲琛：陳委員皎眉提到依照附表 4、5 統計列表，無論是執行職務發生意外、公差遇險或辦公場所發生意外，其中都有摔跌且比例很高，當然執行職務發生意外及出外公差遇險摔跌可以說得過去，但是在辦公場所摔跌比例竟達 58.04%，確實值得警惕，另外執行職務

發生意外及出外公差遇險，車禍也是其中一個重要原因，本部將參照陳委員意見，將相關資料轉知各機關，尤其是對於辦公場所摔跌比例高的原因加以檢討，並提醒應多加留意辦公處所安全，並檢討改善相關設施。

第 11 屆第 200 次會議（101.08.16）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：過去部報告身心障礙考試動態多次，本席每次都有發言，今日本席有 3 點意見：1.有關本次錄取人員統計分析，最近本席正在寫男性保障名額的議題，因為每次考試後，很多人會說女性比較會考試，女性錄取人數較多，所以應該保障男性錄取名額，但經檢視 100 年高普初考、地方特考三、四、五等考試，發現錄取人數都是女性多於男性，但是錄取率都是男性高於女性，所以不是女性比較會考試，女性錄取人數多於男性，主要原因在於女性報名人數遠多於男性。不過，本次身心障礙特考從報名人數、錄取人數到錄取率，男性皆高於女性。為什麼身心障礙的男性報名人數會比較多呢？昨天本席出席北市府身心障礙福利委員會，正好在討論一筆彩券盈餘經費之運用，本席詢及身心障礙人口之性別比例，發現身心障礙者男女比例約為 55：45，至少台北市是如此，這可能是男生報名人數比較多的原因。但是也有可能這個工作對於男性更重要，於是有更多的男性來報名，因此本項考試對於身心障礙者非常重要，希望部應持續辦理。2.對於明年起身心障礙特考報名費將恢復減半收費，本席深感遺憾。部報告短絀 1,268 萬元，其說明方式似有不當，因為以今年報考狀況計算，因免收報名費而產生之短絀最多只有 370 萬，建議部研議全程到

考者補助其報名費之可行性。此外，就業基金、彩券盈餘等皆可做為補足短絀之重要財源，以個人在社會局服務之經驗，就業基金本來在社會局，後來轉到勞工局，當時就有 20 多億，彩券盈餘每年也有 20 幾億，昨晚本席特別跟台北市社會局局長、高雄市社會局局長通過電話，他們都說會再跟勞工局討論，我們都希望這是可行的，台北市頂多不到 100 萬報名費，所以我們可以一起來努力，個人比較希望由我們來付，因為只有 300 多萬，但卻是我們非常重要的德政。3.身心障礙特考為身障者進入公部門的重要管道，本席多次提出有關消除對身障者不當設限之建議，最近一次是 100 年 5 月 3 日第 180 次會議，依據身心障礙者權益保障法第 39 條規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。」所以所有身心障礙者都對考試院寄予厚望。但是要記得條文最後一段話是「並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。」部設有身心障礙特考改進小組，目前有無相關政策改善措施？另順帶一提，依據勞委會職訓局網站登載各機關不足額進用情形，發現本院國家文官學院不足進用 2 人，不足額進用比例 100%，其因為何？請了解並改善之。

陳委員皎眉：剛才提到規費要收支平衡，其實像殯葬處處理葬儀事務也有一定的規費，但是對低收入戶也是全免，如果我們把它當作是社會福利項目，絕對只做法定事項，否則地方政府就不必需要有社會局，全部依照中央的法規去做即可。社會福利就是希望能夠對真正需要的人做得更多，做得更好、做得更有效率，而社會福利是地方自治事項，當然就與地方自己的財源有關，目前台北市政府對低收入戶家庭的孩子們還補助參加英檢考試，因為我們覺得要讓低收入戶家庭脫離貧窮，孩子還是需要受教育，因此補助及鼓勵他們去參加者試，也

不要輸在起跑點上，當然其他縣市政府可能沒有此項措施，所以剛才部長可能有點誤解我們的意思，我們並不是要地方政府把錢交給考選部，他們也不會這樣做，而是我們可以努力在彩券盈餘裡面編一筆經費來補助身心障礙者或低收入戶來參加國家考試，透過他們與地方政府之間的關係，報名費用再由考選部來收取，這是不太一樣的處理方式。

董部長保城：陳委員說全程到考就退費，我們也想過，可是退費手續要花很多人力、物力，現在我們的工作量已相當重，本人不是在抱怨，只是想跟各位委員報告，目前有 2 位科長正躺在萬芳醫院，完全是因為工作勞累病倒的關係，因此我們要把最佳的人力放在命題、閱卷及用人機關，可能會比較好，如果要全程到考後再來退費，整個作業流程所花人力實在太大。委員認為應該免徵，公務人員考試法要先修正。有關錄取不足額的部分可以運用，各用人機關可以找職務代理，或是將員額用到其他的類科，不光只是本項考試，其他考試也都是這樣做。

第 11 屆第 201 次會議（101.08.23）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：改進專門職業及技術人員考試及格方式。

陳委員皎眉：針對部所提的改進方案，本席有 3 點意見供參：1. 目前專技人員考試採「科別及格」、「總成績滿 60 分及格」及「全程到考人數一定比例」等 3 種及格方式，基本上前二者屬標準參照，而固定比例及格則為常模參照。就專技考試的精神而言，所考選的人才須達一定精熟程度，故前二者之標準參照當然會是比較適當的作法。但是第 3 種之固定比例制，如果是根據過去多年經驗，知道有一定比例

的應考人可以達到我們要求的精熟水準，然後訂一定的錄取比率，則即使是固定比例及格制仍有標準參照的精神。所以根據測驗上的理論，其實過去採行3種及格方式都是適當的，均有其理由，而且實務運作上如發現有困難，亦設有改變調整機制，可以適度提高或降低及格門檻，或由總分制改為比例制等方式處理。2.部今日所提改進方案，本席有2點意見：(1)研議改進方向(一)強化命題與申論題評分措施，向為本屆委員所努力之方向，本席完全同意；惟改進方向(二)研修專技人員考試法施行細則，針對採總成績滿60分及格方式，增加及格率彈性調整機制一節，本席原則同意，但其說明理由為改善錄取率不穩定，相關措辭並不妥當，若要改善錄取率不穩定問題，只要改變為固定比例即可。其實是擔心偶有出題太難、閱卷太嚴等狀況，須正確說明。此外，部報告提及60分及格制之變異量最大，本席曾於專案會議說明，那是因為1年舉辦2次考試，應考人素質不一致，因此變異量當然會較大，但部不宜特別強調，以免誤導。(2)此彈性作法對1年僅辦1次考試者應屬適當，因為每年應考人素質應相當穩定，因此，其及格率也應屬穩定，惟若1年舉辦2次考試者，則可能因為應考人為重考生或應屆生而有素質之差異，則彈性調整及格率是否適當，要慎重考量。以醫事人員考試為例，若採彈性調整及格率，易有考試大軍爭相報考素質較差那次考試之疑慮，提請部注意。3.過去為處理試題難易不一、閱卷寬嚴不一、錄取不足額及選考等問題，部已提出有關分數轉換之作法，本(101)年5月4日已修正通過「國家考試分數轉化作業要點」，另部亦有委託研究，建議部就採行分數轉化與彈性調整及格率兩者競合之關係進行了解。且不論採分數轉換或今天提出的彈性作法，當2次考試應考人素質不一時，提高及格率均會有增加「不達精熟就通過」人數之疑慮，所以本席要特別提醒注意。基本上，如果每年只考1次考試，本席同意彈性調整的作法，但對於每年考2次的考試，因為考生素質不一，務必慎重。

董部長保城箋覆：1.本部將於101年11月2日辦理「專技人員考試及格方式與及格率之設定標準之決定因素之探討研討會」，期能聽取各方意見，建立兼顧專業素質、穩定人力供給與考試安定性之專技人員及格方式及考試方法。2.感謝陳委員的提醒，按專技人員考試採總成績滿60分及格方式，擬增加及格率彈性調整之機制，目的係為改善以往部分考試受試題難易或評分寬嚴影響，致及格率有劇烈變動情形，爾後將注意避免使用「改善錄取率不穩定」措辭。另有關1年舉辦2次考試，其及格率數值不一致，應分別計算一節，本部將遵照辦理。3.本部業於典試法修正草案中，增列國家考試可採行量尺分數或百分位數等轉換方式規定（目前於立法院審議中），並委託學者專家就「國家考試成績採用分數轉換方式之研究」議題進行相關配套措施研究。感謝委員提出有關分數轉換與彈性調整及格率兩者競合之問題，有關分數轉換與彈性調整及格率適用之對象及時機議題，將併入本部委託研究案研議。(101.08.29)

- 討論事項：考選部函陳有關100年公務人員升官等考試薦任升官等考試土木工程科別應考人廖文宗等2人不服該部不予錄取之處分，提起訴願，案經本院撤銷原處分，由原處分機關於收受訴願決定書之次日起2個月內另為適法之處分一案，請討論。

陳委員皎眉：有關重行評閱或重新補行錄取案件，過去我們曾討論多次，無論是中醫師或醫事人員考試，都有重行評閱的狀況，在第123次會議曾有一個補行錄取報告案，而今天是後續處理的討論案，若我們本來用一種方式來評閱計分，經有應考人提出異議，就改採另一種方式來評閱或計分，然後與人為善，只要任何一種評閱計分方式通過者，都補行錄取，基本上均採從寬處理方式。就本案而言，如果以過去的處理方式來處理，本席當然也可同意從寬處理，但本席要回到第

123 次會議當時，個人曾提出 3 個意見，現在看來，這些意見都沒有處理。當時本席曾詢及，根據專技人員考試法第 20 條，如果考試院要補行錄取或撤銷錄取資格，必定是因為有典試或試務之疏失，而本案的狀況是否為本院典試或試務的疏失呢？其二，今天對於本項討論案，到底有無討論的餘地，如果我們不同意重行評閱的建議，則這樣是否又導致院會與訴願會職權的爭議？訴願會已經作成決定，院會似乎沒有什麼權力來作不同的考量，這樣一來，是否院會僅能一次又一次非常無奈的通過？這個到底是院會的職權還是訴願會的職權？第三，根據試題疑義處理辦法，一定要在筆試後 3 天提出，逾期不受理，但是今天本案與過去的案子一樣，都是已經榜示後才提出，提出訴願又同意重行評閱，誠如黃委員俊英所言，其實我們在試題疑義處理時就已經非常慎重，召集人、典試委員等大家一起再仔細討論作成決定。至於本次訴願會又有一個特別的作法，另外聘請外部 3 位專業鑑定人，而部的行政爭訟事件處理委員會也是再找這些召集人、命題委員、典試委員，結果同意他們的說法，又再重行評閱。本席想問到底是誰作最後的決定？本席在第 123 次會議發言後，部很快速的在第 125 次會議就做非常慎重的回應，當時共提出 9 點回應，但是很不幸的，最重要的這兩件事好像並沒有處理。其實在第 7 點還有提到，建立並加強本部與訴願委員會之意見交換對話管道；第 8 點是修訂典試法第 22 條，明定應考人於考試後，對於試題或公布之測驗式試題答案，如有疑義，應該在規定時限內提出，逾期不受理。並且不得於事後提起行政權濟程序中爭執試題或公布答案之正確性。另外第 9 點規定，將與訴願委員會就試題疑義之訴願案件究採程序或形式審查進行討論，再予以駁回或撤銷原處分，意思就是說要與訴願會進行溝通，然後再研修典試法。當時本席看過此回應作法，覺得考選部回應得很好，而且如果這樣處理，應該就不會有類似狀況，但是今天的案子還是出現同樣的狀況，所以上次部所作的回應報告，是否執行上有困

難？請部說明。

主席：訴願委員會由秘書長兼任主任委員，請黃秘書長說明。

黃秘書長雅榜：兼任本院訴願會主任委員，對本人來講是一個重大的工作挑戰，因為本人從考選部次長轉任本院秘書長，兩個角色剛好是互換，對於這個問題，謹提出 3 點看法：1.有關評分閱卷部分，訴願會的處理不外乎是駁回或撤銷，以往的駁回，大部分都會認為此為高度專業屬人性，任何人不能置喙，包括行政法院法官，但是實際上剛才黃委員錦堂也提到，先進國家也開始質疑到學術的恣議和濫權，為了防止這一塊，訴願委員的專業判斷可能會慢慢跳脫出高度專業屬人性之傳統看法，開始會有決定撤銷的動作。本案的訴願決定是撤銷原處分，另為適法之處分。今天考選部提報本案，實質上已經進入典試法第 24 條第 3 項，也就是有違法情事或依形式觀察有顯然錯誤，所以必須全部重行閱卷。當然訴願會並沒有明確要求考選部如何來做，但是我們知道結果大概就是非得重行閱卷不可。剛才黃委員提到，依照訴願法請求救濟是個案救濟，不及於其他人，不過實際上有幾個案例，高等行政法院都要我們全面重新評閱，以往本院曾經為了中醫師特考重新評閱過 2 次，因此為了達到考試公平，以後類此情事要求全面重新評閱勢所難免，而不是就個案來重閱。2.目前考試院訴願委員會有 15 位委員，扣除主委及副秘書長，其中法學界的學者專家約占三分之二，公共行政學界的學者專家約占三分之一，所以法界學者專家在整個法條的認定，法律事實推敲上，在訴願會審議之個案中，有較大的影響力，當然公共行政學界的學者專家，也會從行政運作及行政處分等方面來作建議，但是畢竟誠如方才張委員明珠所言，訴願是對人民遭受到違法或不當處分時的救濟程序，如何避免被認為是官官相護，特別是本人從考選部次長轉任本院秘書長及兼任訴願會主任委

員，很擔心訴願會委員認為本人會偏袒考選部，當然在所有案件審理上，本人會尊重他們多數的決定，不過因為個人在考選部服務很長一段時間，對於部分法律、法規或行政措施，會把它的歷史沿革及內容提供給訴願委員作參考，至於最後決定如何，當然還是由多數來作決定。就本案來講，本人建議考選部以後對於試題疑義處理過程一定要更謹慎；另外，考選部的答辯或派員到會說明，對答辯書內容應該儘量寫得充實完整，派員到會說明時也應該請業務非常嫻熟的人來，因為詢問的訴願委員都是從雞蛋裡挑骨頭，非常慎重。3.有關其他細部的問題，如已經超過提出試題疑義期限，為什麼仍受理此訴願案？當然試題疑義處理辦法有規定提出之期限，但是訴願會委員並不認為逾越期限，當事人就不能提起訴願，所以在考試院的訴願委員會之中，雖然有些個案可能已超過其他相關法規或行政命令應提出時間之規定，可是基於保護人民的權益，仍會受理這些訴願案。

董部長保城：剛才陳委員皎眉提到當事人並沒有提出試題疑義，結果卻提起訴願，通常訴願都在榜示以後提出，陳委員詢問我們有無做後續處理行政措施，其實本部已修正典試法第 24 條，現在正在立法院審查中，修正條文有規定，試題疑義必須在限期內提出，並不得於試後提起行政救濟程序中，爭執試題或公布答案之正確性。換句話說，我們已做此後續措施，也感謝考試委員的支持，目前正在立法院審議。雖然有學者說這個條文挑戰性很高，然而，為了保持考試的安定性，各位應該都有看出來，考試放榜之後，現在卻又要決定重行評閱。至於陳委員提到建立與訴願會溝通管道，我們也有積極請通過，不過效果好像不大，因為訴願委員會是獨立行使職權。

第 11 屆第 202 次會議（101.08.30）

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告):銓敘部最近 3 年(98 年至 100 年)辦理公務人員受懲戒處分動態登記情形。

陳委員皎眉：非常感謝銓敘部今天的統計報告，讓我們對公務人員受懲戒處分情形有所了解，本席有幾點意見供參：1.為了解中央與地方機關受懲戒人數比例，建議表 1 增列中央與地方機關在職總人數。若以人次比率觀之，近 3 年地方機關受懲戒人次占受懲戒總人次之 78.32%，中央占 21.68%，地方為中央的 3.61 倍。但若以受懲戒人數占中央或地方機關總人數比率觀之，100 年中央機關及地方機關總人數分別為 187,114 人、156,209 人，中央機關及地方機關受懲戒比率分別為 0.079%、0.34%，地方約為中央的 4.32 倍；同樣的，以表 2 觀之，近 3 年簡任官等受懲人數共計 34 人次，少於薦任官等 368 人次甚多，但 100 年簡任、薦任、委任官等分別為 10,038 人、108,315 人、62,183 人，簡任及薦任受懲戒比例其實相當，均約 0.339%，而委任則約 0.444%，所以加上總人數是非常重要的。另從表 3 受懲戒處分者之男女性別比較，發現男性受懲戒人次為女性之 36.67 倍，但比較公務人員男、女人數(男性 208,888 人、女性 134,435 人)，則男性只有女性 1.55 倍。表 6，警察人員受懲戒比率高達不同屬性人員受懲戒總數之 78.47%，如有各類人員總人數，則可進一步了解各類人員受懲戒比例，例如：以總人數來看，警察約為醫事人員的 5.25 倍，但受懲戒人數則警察約為醫事人員的 59 倍。另應進一步檢討受懲戒之原因並了解為何地方、男性、警察有特別高的受懲戒人數。而因各變項相互關連，也需要進行進一步的統計分析，因為統計的目的在於分析統計結果，俾了解問題癥結，並進一步研擬因應之道。

張部長哲琛：委員希望本部能夠進一步作統計分析，事實上對於公務

人員的懲戒處分結果，都會有議決書，內容包含受懲事由、事實、理由、解任等，本部可根據公務人員懲戒委員會所送來的懲戒議決書進行分析，然後再重新作進一步統計，讓資料更為完整具體，對於日後作為訓練教材也絕對會有所助益。

第 11 屆第 203 次會議（101.09.06）

- 考選部函陳請准增列 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,444 人一案，報請查照。

陳委員皎眉：本席同意黃人事長的講話，覺得這個問題今天不必再作討論，因為處理要點已經過許多次討論。從考選部第一次在院會報告將改變計算公式，本席就曾作過非常仔細的研究，也與大家討論過，許多委員也提出很多意見，最後要點修正通過是因為有委員同仁說我們不能用當年高普考同時錄取人數去計算，因為這樣會侵犯隱私，而後續討論也非常多，後來在審查會及院會通過要點是因為考選部說至少可以解決百分之九十的問題。所以我們希望本修正要點先試試看，才能知道是否適當。本案當然要照處理要點通過，但是本席同意前面幾位委員的意見，還要再繼續檢討。

董部長保城箋覆：本部將於榜示後賡續檢討公務人員考試增額錄取名額處理要點，以落實考用配合。(101.09.11)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。

陳委員皎眉：剛才趙委員提到全員啟動，其實考績法修正案的確為本

院的重大改革事項，大家曾審慎思考過，也是全院的共識，從 99 年就很努力推動，而當時民眾也是一片叫好，只是公務人員基於本身的角色立場，而有不贊同的意見，不過現在正是很好時點，民氣可用，大家一起來努力。對於今天部所提辦理溝通說明會及問卷統計部分，本席有 5 點意見供參：1.溝通說明會的目的在於說明？抑或聽取意見？其實民國 99 年已辦過 20 場宣導說明會，個人覺得本院的立場已經很清楚，當然多溝通還是有好處，有疑問可加以澄清，但是建議部應加快腳步推動修法。2.如說明會仍有聽取意見之目的，則部對於蒐集彙整的 299 項口頭及書面建議，後續將如何處理？3.附件 1 是 299 項建議案之次數表，附件 2 是意見歸納統計表，但其分類不一樣，不知原因為何？請部說明，並對於相關意見或疑慮，儘快說明或具體回應。4.附件 4 有關溝通說明會問卷調查結果，持「無意見」者比例甚高，建議部宜進一步了解持「無意見」者的原因，且不能只看認為合理者的比率，或認為不合理者的比率，逕作成解釋，而是要看認為合理（包括非常合理）的比率相對於認為不合理（包括非常不合理）的比率，才能比較正確的解讀。例如問卷調查第 8、9 題，有關考績法施行細則修正草案的草擬，認為「不合理」者看起來大約均只有 40%左右，但其實其比率遠高於認為「合理」的比率(只有 27.8%及 28.1%)，建請部注意。5.有關考績法整體修正方向可能會產生的影響，其中「影響組織和諧」與「增加執行的困難度」，比率非常明顯的極高，建議部多著力儘速研處解決之道。

張部長哲琛：第一，99 年本部首次將考績法修正案送立法院審議，當時考列丙等比率 3%曾造成很大的震撼，對一般公務人員產生相當大的衝擊，絕大多數公務人員基本上抱持排斥的心態，在審查過程中，公務人員協會全力反對，而且當時的阻力主要來自於行政部門內部，連當時的人事行政局在立法院列席說明，都表示反對的立場，所

以如果行政院方面不支持考績法修正案的話，想要在立法院通過立法程序，確實是相當困難。因此，就像剛才多位委員所說，時機點非常重要，而目前是最好的時機，因為目前民眾對公務人員剛好有許多批評及期許，而且對於考績法修正及改革，院長也對外宣示，展現考試院不達目的絕不終止的決心，獲得外界輿論的支持，所以銓敘部必須遵循這樣的方向及目標，也絕不會改變，使公務人員有所了解且必須接受這樣的觀念，同時，本次整個宣導溝通也是針對上次宣導及在立法院審查時所提出的問題及意見，作更清楚的說明，並推動相關配套措施及子法，當母法通過以後，相關施行細則、面談機制、激勵辦法、考績審議委員會之組成及團體績評比等配套就會陸續推出，其實基本的架構與上次一樣，只是當時比較具體的內容還沒有完成，不過本次宣導溝通時，對於相關配套及子法內容，已經向公務人員清楚作說明，過去部分公務人員疑慮考績法修正會成為主管整肅的工具，變成齊頭式公平等，但是隨著本部推出因應的配套措施及子法，還有相關防範措施，相關疑慮都逐一消弭。本次推動不光是考績法本身的修正，而是整個制度理念的改革，相信行政院會支持，時機點掌握也相當好，加上配套措施也已經完備，以前做得還不夠的部分，本次已有完整的補充。

第二，有關問卷調查的問題，其實本部在宣導說明會現場所做，只是初步了解參與的公務人員反應，結果對公務人員考績法修正，現在還有約 40%的人表示不合理及非常不合理，可是如果與 2、3 年前的問卷調查作比較，當時對於丙等比率%的調查結果，民眾是支持的，不過公務人員支持者還不到 20%，堅決反對者占 65%，經過 2 年來不斷的宣導及溝通，反對的比例確實已逐年在下降，本次問卷 3,000 多人，回收 2,007 份，人事人員占 6 成，實際上參與人數人事人員，絕對沒有占到 6 成，約只占三分之一，因為大部分會填問卷者多數為人

事人員，而人事人員本身有很強烈的本位主義，由於本次考績法修正以後，會增加人事人員工作負荷，譬如說面談機制、團體績效評估、考績委員會的組成、激勵辦法等，都會增加人事人員的負擔，本人與黃人事長主持人事主管會議時，已一再向他們保證，考績法修正絕對有完整的配套，相關子法也必須要做，本部則一定會簡化作業流程及行政措施，以減輕其工作負擔。其實這些工作本來就是人事人員應該做的事情，就像黃人事長所說，本來應該做而未做，不受一般公務人員重視，就是人事人員怠忽自己的職責。

第三，在整個宣導過程當中，較有疑慮的還是考列丙等比率 3%的問題，占 50%以上，不過院長也曾提示過，對於考列丙等比率 3%的部分，絕對不能讓步，否則本次考績法修正將形同具文，還是空的，所以一定要堅持，目前也與行政院達成共識。除此之外，剛才有委員提到等次比例是否再作調整，實際上現在甲等比率已從 75%降至 65%，當然比率還是很高，不過本部希望能夠慢慢來，不要一步就作大幅的改變，譬如說新加坡考績列 A 只有 5%，考列 B 占 30%，如果我們想一步到位降至 30%，可能會增加完成立法的阻力，不過現在公務人員已經理解丙等比例勢必會明訂。至於晉級的問題，現行考列一甲二乙等次，年功可以晉升一級，早期乙等是不能晉級，後來才放寬，不過由於現在有增加優等等次，考到乙等年功晉級配合再作調整修正。另外，對於考績委員會的組成，我們也有作進一步的說明，現在本部認為票選的委員人數一定要增加，就是希望儘量減少無法落實考績法精神之疑慮，到時候對於考績委員會的結構，會再作調整。對於委員提到問卷內容的部分，本部還會作細部的交叉分析，許多問題也會隨時作回應，並刊登在網路上。

第四，有關本次考績法修正案於 9 月份提報鈞院審查，通過以後會送

立法院，根據判斷，立法院本會期與本部有關的重大待審法案有公務人員基準法、政務人員三法，再加上考績法，最理想的狀況是能夠在本會期通過，本部會全力衝刺，有使命感一定要達成院長宣示的決心，完成考績法修正案立法程序，在立法院進行本法案審查之前，本部還會再作全面的溝通及宣導，除了公務人員以外，還包括一般民眾、學者專家、媒體及立法委員部分，讓他們形成一種氛圍，能夠支持者考績法修正，以順利進行審查。

第 11 屆第 204 次會議（101.09.13）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：加強國家考試闈場軟硬體設施。

陳委員皎眉：針對考選部報告加強國家考試闈場軟硬體設施，本席認為非常重要且有意義，讓入闈同仁有比較舒適的環境，相信大家都進過闈場，知道闈內同仁的確非常辛苦，因此如能減少入闈人員的工作壓力及負荷，可能更為重要，謹提 3 點建議供參：1.有關各組召集人及典試委員入闈場協助典試委員長決定試題的時間：根據國家考試闈場安全規範第 4 條第 2 項規定，典(主)試委員長得邀請各組召集人及典試、命題或審查委員進入闈場協助決定試題，實務上這些選題委員通常都在第 1 天下午才進入闈場協助決定試題，但是部分考試如高普考或地方特考，類科、試題非常複雜，因時間過於匆促，校對人員常無法在第一天內仔細提出相關疑問，即時與選題委員進行討論，通常需要之後再以電話一一聯絡命、審查委員處理，這樣就增加工作人員許多壓力，據本席學生入闈參加校對工作，回來跟我說壓力實在好大，非常緊張，時間相當短促，必須在很短時間內校對所有的題目，

有時候很多人已經看過，還是會有些明顯的錯誤。因此，建議在入闈前儘早多做一些準備工作。2.有關更換試題或試題數量問題：依據題庫建立及運用辦法第5條規定，各科目題庫試題數量，申論式試題應不低於每次考試需用題數之10倍；測驗式試題應不低於每次考試需用題數之5倍。但入闈場後，其實都是1份正題及1份副題，此時就出現一個問題，如果需要更換正題時，常常無法在副題中找到相同單元且具相同難度的題目，這樣恐怕影響試題效度及難易度。另外，換題可能遭逢換到無題可換之窘境，而闈場內又無法臨時命題，故建議酌增副題數量，請部考量。3.有關闈場圖書資訊管理，建置各類科專有名詞中英文翻譯資料庫：剛才部長已經報告過，其實部一直有在更新闈場圖書相關資料。但因為目前許多科目都有中英文翻譯的問題，如醫事類科，所以建議可否建置各類科專有名詞中英文翻譯的資料庫，國立編譯館刻正編輯各類科專有名詞中英文翻譯辭典，包括心理學方面，業已做了6年，大致上均已完成，而且有一些類科都已上網供各界參考，也就是說，已有固定的翻譯名詞者，我們可加以採納，未來在翻譯名詞時會較為一致，並減少部同仁的工作負荷。

董部長保城：陳委員皎眉提到召集人及典試委員入闈場協助審題或選題，時間上在放榜以後都會再作檢討，至於更換題目部分，陳委員說的應該是臨時命題，題庫試題部分，這樣的問題比較少，希望未來題庫建置有更好的發展空間及表現。有關各種專有名詞中英文翻譯資料庫，會後會請教陳委員，本部很願意添購。

董部長保城答覆：1.為提升試題品質，本（101）年公務人員高普考試及高考一、二級考試入闈第1天於闈務會議後進行開拆試題及試題比對（最近5年各項考試）工作，俾能及時於第2天委員入闈決定試題時當場提請委員確認。2.建議題庫試題應增加備用試題以備換題之

用，俾增進闈場工作效率。3.目前本部已配合各類科應試專業科目採購相關專有名詞辭典等工具書，供闈內查校試題使用；如國立編譯館亦有出版國家考試科目相關專有名詞翻譯辭典，本部亦將適時採購使用。4.至有關入闈決定試題之時間過於匆促，建議於入闈前處理相關事宜一節，目前各項考試應試科目之試題均係由命題、審查或抽題委員於入闈前完成並彌封密送（交）本部保管，入闈後尚須經監試委員檢視確認均為彌封狀態完好後，始得由闈內試務工作人員開拆及進行繕校，爰為維考試公平及避免試題外洩，實無法於入闈前先進行相關試題查校及詢問工作。惟未來可就闈內常發現之試題疑問態樣，加強提醒相關委員於試題命擬、審查及抽審作業階段特別注意及改善，並建議多次檢查後再行彌封寄回，以減少爭議性問題及闈內詢問頻率。5.各項考試題務組朝向入闈第一天不審題，工作人員有較充裕時間初步檢查試題，比對相似題，並予以註記，第二天起再安排審題委員入闈審題，校對人員可就相關疑問與命、審題委員進行討論，以提升審題品質。(101.09.19)

第 11 屆第 205 次會議（101.09.20）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、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、特種考試語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：針對部報告有關驗船師等 9 項考試統計分析，本席有 3 點意見供參：1.本年驗船師等 9 項考試，報考人數與及格率，皆為男性高於女性，此與過去一般認為女性較會考試的印象不符，值得關

注。專技人員因為不管男性或女性都一定要通過考試才能執業，可能因此會有比較多的男性來報考，如果這些類科又剛好是典型男性科系的話，男性報名人數的確會比較多，但有趣的是，它的錄取率還是男性比較高。過去公務人員考試雖然女性報名人數比較多，不過都是男性錄取率較高，實在非常有趣，以後本席會繼續關注這個問題，看哪些類科比較有這種現象，也許女性當自強，女性其實並沒有考得比男性好。2.有關配合落日條款舉辦語言治療師等 4 項考試，限期於 5 年內舉辦 5 次，由附表觀之，語言治療師 100 年及 101 年及格率都不及 10%，可是 98 年有三分之二的人數，及格率為 66.67%，99 年及格率為 35.16%，也就是說，近 2 年的及格率與前面幾年的落差甚大，而聽力師也有這種現象，近 2 年及格率遽降，如果像剛才部長所說，可能是因為應考人重複報考（素質較佳者前 2 年已考上）外，近 2 年的試題是否過於艱深，恐怕也是原因之一，否則另 2 項考試應該也有近 2 年及格率遽降的狀況。此外，另一個讓人擔心的是 5 年內舉辦 5 次考試以後，若仍有一半的人沒有通過，無法執業，是否會產生問題，建請部特別注意。至於部考量部分特考兼採實地考試一節，本席原則同意，但是若要逕自改為固定比率及格制，個人就比較保留，可能要再審慎思考，因為固定比率及格制若定為每年 25%，5 年通過比例就非常高。另外，書面報告提到因為有落日條款，部將持續於各項典試工作提請命題、閱卷委員注意應考人背景、限期停辦等條件，希望他們能命擬比較難易適中的試題一節，本席認為也應該讓可能應考的人知悉，建議部加強相關宣導，俾使應考人充分瞭解時限，以維護其應考權益。3.本席曾擔任牙體技術人員實地考試典試委員長，瞭解評分人必須在短時間內完成，工作負荷大，非常辛苦，有時要忙到晚上 11 點半。本次牙體技術人員實地考試，採平行兩閱方式評分，如果兩位委員評分差距 20 分以上，將由第三位委員進行評分，並以分數相近的二位委員評分總和平均計算，請教今年考試出現這種狀況有多

少？請部說明。

董部長保城：陳委員皎眉提到本次驗船師等 9 項考試男性報考人數比女性多，主要是消防設備師、消防設備士考試男性報考人數比較多，牙體技術師、牙體技術士考試男性報考人數也比較多，以後我們會附上相關統計資料，由附表來看，語言治療師、聽力師及牙體技術師考試的報考人數是逐年遞減，因為都是同一批考生，跟高普考每年都有新增應考人不一樣，所以語言治療師考試的報考人數由 453 人逐年減少，由於他們是同一批考生，因此第一次考試錄取率都會比較高，優秀的人大概第一次、第二次考試就可以及格，如果對筆試方式有疑問，增加實地考試就是一個思考的方式，至於及格率用固定比例部分，剛才陳委員表示不贊成，事實上我們每次談到固定比例，都很難滿足，應該問職業主管機關對職場需求到底要多少人，訂定固定比例，一定需要職業主管機關對市場需求非常了解，有足夠資訊及資料，只是他們長期以來沒能建立，這是很可惜的地方。

董部長保城答覆：1.不同性別在學習類型的取向上，一般而言，男性學習領域多傾向理工類科，女性學習領域多為文法商類科，本考試類科多屬技術類範疇，尤其驗船師、消防設備人員、牙體技術人員男性報考率高達 80%以上，致有報考人數與及格率皆男性高於女性之現象。2.語言治療師、聽力師及牙體技術人員特考在首次舉辦，有相當比例的及格率，但於第二次考試時均有及格率開始下降的情形，原因多與應考人素質、試題難易與評分寬嚴相關；由於本三項特考歷年應考人多為重複報考，在首次考試便已錄取程度較佳者，之後的逐次考試及格率下降，應考人素質變化應是主因。而本部亦將在往後考試持續於各項典試工作提請委員注意應考人背景、限期停辦等條件，以命擬難易度適中之試題、建立客觀公正之評閱標準，以期降低試題難易

與評分寬嚴對及格率所生之干擾；惟原則上本部仍尊重命題、閱卷委員之專業判斷及對相關水準之要求。3.本次牙體技術人員考試評閱標準會議，由實地考試委員以實際考畢範例列舉說明評分標準，並以3組樣品作為試評，由所有實地考試委員進行試評，並就評分結果差異性充分討論；故在實際評閱時，委員間的共識性高，並未有評分差距20分以上，由第三位委員進行評分之情形。(101.09.25)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部最近3年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形。

陳委員皎眉：1.有關銓敘部報告，首先本席要特別給予肯定，因為在第202次會議部報告中央及地方機關受懲戒人數時，本席曾建議如能增列各類人員總人數，則我們不但可以知道受懲戒人數，更可以知道受懲戒的比例，今天報告已參採本席建議，增列各類人員總人數及比例，使相關統計數據能提供更精確的樣貌，值得肯定。2.如果以比例觀之，近3年簡任人員一次記二大功專案考績人次占同時期簡任公務人員總人數的0.45%，較薦任、委任公務人員占該官等總人數的0.18%、0.01%為高，恐讓人有「獎從上起」的疑慮；簡任一次記二大功之事由以「業務之重大革新」最多，而薦任、委任則為「察舉不法」最多，但是業務的重大革新其實多為團體合作之貢獻，建請部稍加注意。3.一次記二大功專案考績之男性遠高於女性，差距達10倍，其因為何？這是表示女性的貢獻比較小還是比較謙虛？是否因警察人員占81.57%，而警察人員多為男性之故？4.警察人員一次記二大功比率遠高於一般人員，是否意謂一般公務人員對其業務較無貢獻？或是否因警察人員之業務性質，使其糾舉不法的部分比較多？但是本席與歐委員育誠意見一樣，是否一般公務人員就這麼懸殊，在其業務上比較沒有貢獻？由第202次院會部報告資料發現，其實受懲戒人數也

是以警察人員最多，是否因為他們重獎重懲？爰建議一般公務人員亦應考量建立更賞罰分明之相關規範。

張部長哲琛：本份統計分析資料的確顯示目前政府機關之中，警察人員記功人數比其他人員為多，相對地，警察人員記過受懲戒人數也比較多，但是記功人數比例居然會這麼高，確實值得進一步瞭解。以近3年統計資料觀之，獲專案考績的1,085人次當中，警察人員有885人，其他人員僅200人，其中一般公務人員190人，醫事人員2人，交通事業人員8人，而關務人員連1個人都沒有，其實關務人員也有察舉不法的勤務，而且除了警察之外，還有法務單位人員，尤其關務人員查緝各種走私、毒品等犯罪行為，為什麼就沒有一次記二大功的專案考績？警察人員的認定標準顯然比較寬鬆。再由男性比例觀之，警察人數7萬多人裡面，女性只有4千多人，由於一次記二大功的專案考績中，警察人員占81.57%，而警察人員又以男性占大多數，女性只有4千多人，使得統計結果，男性一次記二大功獎勵的比例要更遠高於女性。

其次，一次記二大功的專案考績除了警察以外，其他機關人員獎勵事由大多以第2款內容為主，在200人當中，共有164人，而第2款是規定辦理業務提出重大興革具體方案，事實上，個人在政府機關服務30多年也只得過一次一大功獎勵，據個人了解，在一般公務機關對於一次記二大功的專案考績事由，以辦理業務提出重大興革具體方案，在提報之前，評審都非常的審慎，不輕易同意，通常一次記二大功須要工作多年，而且對於工作一定要非常了解，才能夠提出重大興革具體方案，所以統計資料也顯示多以簡任人員為主。事實上，剛才名位委員所提意見，日前本部正在修正考績法及施行細則第14條，各機關提報一次記二大功專案考績，依照現行考績法施行細則第14條

規定，由核定機關核定後送銓敘部銓敘審定，本部並沒有查核的權責，所以他們送件過來，除非是資料不全，只要內容合乎規定，本部幾乎都會予以審定同意，基本上並未作實質的查核，也沒有成立專案小組，且公布也只是人數而已。本次在修正考績法及施行細則時，已發現這個問題，將予以研修；剛才多位委員對於5款事由的文字也有意見部分，在修正施行細則時，也會重新再加以檢討，讓規範更為明確嚴謹。另外，對於獲得一次施二大功專案考績人員，以後希望能夠進行實質的審核，包括有無具體、獲表揚的事蹟等，各位委員所提相關意見，本部在修正施行細則時，一定會列入參考。

第11屆第206次會議（101.09.27）

公假

第11屆第207次會議（101.10.04）

- 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：101年第3季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有3點意見請教：1.報告第7頁有關專技人員考試諮商心理師類科題庫建置計畫，因為本席參與且身為召集人，瞭解已經召開會議，目前正在進行命題作業中。但是報告中提到「另於9月4日至10日將現」，後面就沒有下文，就本席的了解，應該是將過去已建置尚未使用的題目，提請命題委員審查，建請部再作補正。2.報告第9頁關於建立試題品質分析及回饋機制一節，本席曾多次建議相關試題品質分析資料，應在正式命題前即提供命題委員及常設題庫委員了解。另：除就每個題目之難易度、鑑別度進行試題品質分析外，建議試後彙整每一類科之試題難易度、區別度、誘

答率等資料，於題庫補正或每 5 年重新建置題庫時，提供命題委員及常設題庫委員參考依循。此外，因為之前曾有人提議國考要考慮保障男性名額，請部辦理性別比較分析，以了解試題之難易度、鑑別度於不同性別是否有所差異，俾日後需要時可依性別統計資料為進一步建議或因應。3.部報告第 10 頁提及委外研究民航人員特考應試專業科目命題大綱，本席有點疑惑，因為民航人員特考已不再由本院辦理，為什麼還要進行委外研究？另專案研究(九)進行國家考試測驗使用效果分析部分，係辦理試題品質分析及撰寫試題使用結果報告，其與報告五、優質試題發展方案(二)建立試題品質分析及回饋機制，到底有何差異？請部說明。

李次長繼玄：陳委員皎眉提到題庫建置在諮商心理師部分的進度沒有完全呈現一節，將予以補正。其次，有關試題品質分析和回饋機制，在正式命題前應該讓委員了解，的確是正確的，而且也要讓題庫委員瞭解試題品質分析之結果，對試題難易度、鑑別度才有價值，並且彙整相關紀錄資料作為重建之參考，本部也會進行後續追蹤。至於性別比較分析，男性保障名額、試題對性別有無差異等問題，可能要再作專案研究。目前民航人員特考仍由本部辦理，委員所提可能是航海人員考試，上週本人剛主持過民航特考命題大綱的會議；另國家考試測驗題使用效果分析與試題品質分析的差異等問題，我們都有記下來，整理好再向委員說明。

董部長保城箋覆：1.本部業務報告第 7 頁「諮商心理師類科題庫建置計畫」之建置情形說明漏列部分文字，業由本部秘書室重新補正資料。2.現行各科目題庫試題使用後，均進行難度、鑑別度之試題品質分析，並於增補或整編題庫試題時，於題庫工作會議提供前開資料以利命題、審查委員參考，未來當可依類科需求，適時彙整各科目試題分析統計數據併送委員參考。至辦理試題品質與性別之關聯性分析一

節，按各科目試題之命擬應依據測驗目的，即以用人機關或執業場域所需之核心職能為依歸，始能發揮評量效果，似不宜以性別之差異影響命題之方向或內涵，爰本項分析之目的允宜先予釐清，俾據以評估採取適當之作法。3.有關報告五之(二)及六之(九)有何差異乙節，如前項所述，現行各科目題庫試題使用後，均進行難度、鑑別度之試題品質分析及回饋機制，業屬於常態性之題庫建置程序一環；另為因應考試承辦單位檢討整體考試效能之需求，亦配合進行相關類科各科目試題(含題庫試題及臨時命題)之品質分析，並撰寫使用結果報告，除擴大分析之面向，並加深評估之內涵，以提升參考價值。4、101年公務人員特種考試民航人員考試業於9月15日至17日舉行完畢，計有381人報考，228人到考；用人機關交通部民用航空局亦已提出102年度任用需求，該項考試業已列入102年度考試期日計畫，並預定102年9月7日至9日併同102年外交領事人員特考等3項考試舉行，未來本部仍將賡續配合用人機關需求辦理考試，並無停辦考試計畫。另本項考試三等、四等考試應試專業科目命題大綱係委託成功大學航空太空工程學系蕭飛賓教授擔任研究計畫主持人，該命題大綱期中報告審查會議業於本(101)年8月29日審查竣事，並請計畫主持人修正期中報告後再召開期末報告審查會議。陳委員所提「本院已不再辦理該項考試」，應為專技高普考航海人員考試。」(101.10.09)

第11屆第208次會議發言（101.10.11）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：改善國家考場服務措施。

陳委員皎眉：考選部改善國家考場服務設施，個人覺得非常的好，尤其是無障礙環境部分，在電梯呼叫鈕加設點字符號，過去本席也曾經提過，因為視障朋友搭電梯，一定要靠點字，如果未來能夠在其他重

要設施或路段也加設點字符號，更能提升視障者便利性，不過還是一步一步來，這次我們去雙牙考察，發現重要景點、展示場所都有點字設施，讓本席非常佩服，雖然目前不可能一步到位，但是我們開始能夠做到這樣的點字設施服務已經非常好。2.有關國家考場強化哺集乳室功能，過去本席並沒有特別說一定要做，因為國家考試應考人大概沒時間集哺乳，可是也不一定，因為有時候或許她正好在育兒時期，可能還是要有哺集乳室的功能，不過本席看過很多大學、機關（構）的哺集乳室，發現很多地方設置以後，使用率並不高，以致維護情況不佳，所以請部也要關心一下，既然已經設置，目前國家考場設置幾間哺集乳室？有無沙發等必要設施？通常都只設一間的情況下，有時可能會有同時使用的需求，有無暫時、可替代空間或採分隔方式應變？平常未舉辦考試期間，哺集乳室是否開放？我們看到很多地方平常都是上鎖，需要時再先登記，結果卻常常找不到人登記，不知部是使用什麼樣的方式進行管理？因為如果一直是開放，又擔心很難維護。3.有關部重新整建廁所空間，也非常重要，我們常開玩笑說，台北市政府推行性別平等10幾年來，最大的成果就是改善男女廁所比例，甚至放在自治條例裡面，所以部能加強整建廁所空間，的確非常的好，尤其調整男、女廁所數為1：5。不過，請教部目前廁間有無設置緊急求救鈴？由於在國家考場使用時間大多是在白天，也許會覺得比較不重要，在大學或其他公共場所，十分強調要設置緊急求救鈴，不但在洗手台或進去廁所處，重要是廁間內也要設有緊急求救鈴。而且不僅是設置緊急求救鈴，最重要的是如果有人按下緊急求救鈴，權責反應單位究竟為何？在學校很多是每一層樓都有人負責，聽到就會馬上反應，還有校安系統也會馬上回應。在我們國家考場可能會發生的狀況是，有人上廁所被鎖住，或者廁所內剛好有突發狀況不能出來，當然也可能有其他偷窺等狀況，可是此時按鈴，若正在考試，也不能夠讓整棟大樓都鈴聲大響，所以可能要特別設計緊急求救鈴，

一旦有人按鈴以後，是由什麼權責單位負責，回應的程序又是如何，一定要規劃清楚，提請部注意。

董部長保城：陳委員皎眉提到點字設施服務，我們會繼續再擴大設點，目前國家考場哺集乳室只有一間，使用率不高，不過本次高考一級、二級考試就有應考人使用，我們有到現場巡看過，整理得乾淨。至於緊急求救鈴的部分，目前只有身障廁所才有設置，一般廁所並沒有設置緊急求救鈴，是否加設，可以再作考慮，因為有時考生會可能不知道狀況，不小心誤按而造成不必要困擾，尤其國家考場突然鈴聲大作，可能會引起應考人恐慌，這點必須要考慮，本部將再加以評估。

董部長保城箋覆：1.委員關心試場重要地點或路段加設點字符號一事，本部未來將考慮增設。2.目前國家考場設置 1 間哺集乳室，相關設施如下：(1) 全新的冷氣設備。(2) 溫馨獨立的隔間 3 間。(3) 舒適沙發椅 3 座。(4) 完善的飲水設備，定期清潔、注意衛生。(5) 提供有蓋的垃圾桶。(6) 提供良好的尿布檯。(7) 設有集乳專用冰箱。(8) 詳細哺集乳室指路標示。(9) 完善單獨的洗手台。(10) 提供洗手乳、濕紙巾、擦手紙。(11) 專人每天檢查內部設備與維護。(12) 牆面設有霧玻璃，提供一個隱密的空間。(13) 醒目的哺集乳宣傳標語。(14) 提供緊急按鈕，並有專人服務。(15) 設有獨立電源插座，可以方便的使用電動擠奶器。(16) 設有可以上鎖的門。(17) 採用溫馨之粉色系列佈置。3.未舉辦考試期間，如有需要使用哺集乳室，可至本部行政大樓哺集乳室申請使用。4.國家考場各樓層身障廁所均已分別設置緊急求救鈴，未來並將視實際情況擴大設置。(101.10.16)

- 秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：本院 101 年第 3 季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：有關本院成立性別平等委員會部分，在今年7月5日第195次會議，本席曾報告過，為因應今年為性別元年，性別平等議題受到許多婦女團體及學者專家之重視及檢視，建議本院應該藉此機會在相關法制規範及政策作為上有所因應，至少包括：(1)進行各項委員會性別比例之檢視。(2)建立性別平等機制。(3)本院應設立「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」之監督機制。今天看到秘書長報告，知道我們對其中兩個部分已在積極的進行，第一是建立本院性別平等機制，目前已經成立院級性別平等委員會，這是非常好的進展，本席想進一步提醒的是，依照行政院的作法，在院的層級成立性別平等委員會，所屬部會都要成立性別平等專案小組，考選部目前雖然有國家考試性別平等諮詢委員會，但是其性質畢竟不同，建議考選部、銓敘部及保訓會應儘快成立部層級之性別平等專案小組。第二是本院必須設立「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」 之監督機制，誠如秘書長報告，目前本院及所屬部會已經在檢視各自主管的法規及行政措施，而立法委員也有質詢要求本院儘速完成消除對婦女一切形式歧視公約施行法之具體行動綱領，因此我們要繼續積極去進行。上次院會本席提到第三個部分是本院應該進行各項委員會性別比例之檢視。包括訴願會、法規會、考績委員會、甄審委員會等，都應該落實任一性別不得少於三分之一的明確規範，亦請能夠積極去做。

最後，上(第207)次會議趙委員麗雲表示本院性別平等方面之成就，多屬上屆委員功勞，其實並不盡然，其實在座本屆許多位委員對於性別平等工作都有非常多的參與及努力，包括對CEDAW應該如何處理，張明珠委員也曾提過，其他多位委員也曾提過類似意見，尤其我們對取消國家考試部分類科性別設限有許多成就，當然過去的委員也很努力，但是在本屆有達成許多的目標，謹此與大家共勉及分享。

陳委員皎眉：對於高委員明見意見，本席以 1 分鐘時間來予以澄清，機關中有 80%以上是女性是否就會產生問題，其實有更多機關的男性員工高達 80%以上，為什麼就不會產生問題？如果會產生問題，就表示考選階段出了問題，我們的考選方式還要改進，以選出真正能夠做事的人，而不是因為他的性別。其次，即使該機關大部分都是女性，我們還是要聆聽男性的聲音，如果這個機關大部分是男性，我們還是要聽聽女性的聲音，這就是訂定單一委員會任一性別不得少於三分之一的主要立論基礎。

黃秘書長雅榜：陳委員皎眉是性別平等議題專家，感謝提供許多意見，自從 1948 年聯合國發布人權宣言，1979 年經過聯合國大會提出消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW) ，並於 1981 年付諸實施後，本院在近兩屆以來，對於兩性平權的著力甚深，在人事法制及文官制度方面等各項法規，已將性別歧視降至最低。剛才陳委員提到三個部分，有關機制方面，本院已成立性別平等委員會，對於是否由院長來擔任主任委員，還要參考其他各院的作法，況且立法院尤美女委員在 10 月 4 日質詢本人時，也沒有非要院長來擔任主任委員不可之表示。至於消除對婦女一切形式歧視公約施行法實施以後，如何對相關事項進行監督，日前除了舉辦演講以外，也希望各部會對主管法規全面作檢視。對於各項委員會任一性別不得少於三分之一之檢視，本院已經做到，目前並沒有任何不符合規定之情形。

第 11 屆第 209 次會議 (101.10.18)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 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。

陳委員皎眉：本席有3個意見或請教：1.有關教育程度分析部分(表三、表四)：建請增加錄取人員占其相當學歷報考人數之比率，如博士學歷者有多少人報考，有多少人錄取，這樣可以了解各學歷程度錄取情形，可有更完整的樣貌。2.有關重複錄取部分：比較本（101）及去（100）年，本次高普考重複錄取975人，增額錄取847人，不足128人，而去年重複錄取894人，增額錄取703人，不足191人，也就是說，今年開始參酌最近3年高普考同時錄取平均人數計算增額錄取人數之方式，似較往年有所改善。另部報告提及，若於榜示前，將高普考應考人以身分證字號比對，重複錄取人數為975人，再加計214人(依要點第3點前5款計算)，共計1,189人，較實際增額847人，尚不足342人一節，所指究為何？依公務人員考試增額錄取名額處理要點三、其他各款均相同，因此只是以今年 vs.前3年平均之差異，不知不足342人意義為何？3.有關因應之道部分：根據今年5月24日第189次會議，部報告民國89年至100年高普考重複錄取比率資料，發現由89年17.06%，逐年增加，去年更高達40.84%，今年為38.54%，這個問題的確不能不重視，過去也曾討論過重複錄取應該如何處理，包括委員在第130次、第136次、第167次會議就針對高普考之舉辦時程提出很多建議及考量作法，其一是分開高普初考時間，年初先考高考，年中考普考，年尾考初考，應考人考取上一個考試就不用再報考下一個考試；其二是高普考同時考試，這是目前考慮比較多的方式，讓考生不要連考5天，高普考都報名；第三是高普考合併為一個考試，普考可能考5科，高考另加考2科變成7科。不過經討論的結果，大家比較不贊成，包括個人在內，因為我們覺得高考與普考本來就是不同層級，其考試內涵應該有難度之不同。這樣一來，剩下的就是日期的問題，到底是分開好還是同時好？是要分成年初先考高考，年中考普考，年尾考初考，讓應考人可能比較不會重複報名，或者高普考同一天考試，讓應考人只能報考高考或只能報考普

考？近日部長於國家考試座談會及立法院列席答詢時都表示，部刻正研議高普考及地方特考合併辦理之可行性，每年高普考考 2 次，地方特考只剩下偏遠地區，基本上，其實我們對高普考與地特的性質等也曾討論過，至少對地特併入高普考部分是同意的，但是日期到底是怎樣規劃？目前相關進度如何？輿情反映又如何？請說明。

董部長保城：陳委員皎眉提到碩士學歷錄取比率的情形，會後再提供委員參考，原先擔心若將統計表列得過於複雜，不易解讀，其實相關數據，本部都有進行統計分析。至於以當年度或 3 年平均數計算方式，將會再作比較。另外，陳委員與多位委員關心高普考及地方特考如何處理的部分，事實上在 2、3 個月前本部曾提報委員座談會，委員們也給本部許多指教意見，要求應該再審慎評估，因此本部在全國五大地區都走透透，邀請各機關業務單位人員參加座談，而且不包括人事人員，因為如此才能凸顯每個機關不一樣的業務性質，目前提出的版本是經過全國五大分區座談所形成的概念，前兩個禮拜在立法院有委員主動提起，才作初步答復回應，其實在業務報告尚未陳報，因為政策還沒有成熟，並沒有在業務報告中出現，但是廖正井立法委員主動提醒，不過本部未來一定會秉持三個原則，不會讓所有應考人失望，第一是應考人的每年應考次數不減反增，第二是應考人的錄取機率大幅提高，因為今年有重複錄取 975 人，有人還馬上考地方特考及初考，就像院長所說，大專以上學歷報考普考、初考的人數很多，如果真的要解決的話，是否就考慮把高普考、地方特考及初考一併來解決，然後進行分析，對於這個部分，本部已經與人事總處談過，他們也非常同意此方向，也向保訓會請教過，他們也覺得此舉對分散容訓量有幫助，但是這個政策的改變還是要審慎，所以下週一上午已邀請全國人事主管機關進行第 3 次也是最後一次商談，再進一步檢視有哪些地方需要修改後，正式提報院會。在整個過程中，民意代表及媒體

多少對此議題會有興趣，因為他們也很關心國家考試的政策，特別是高普考的部分，本部在回覆及說明時，均表示這個方案只是部內初步研議的方向，最後還要提報院會通過，再經過立法院同意，本部未來還必須跟用人機關談完，才能把整個政策講清楚，如果我們先把整個圖像談完，可能會產生一些困擾，因此至少會有幾個原則規範，就是應考人的應考次數不減反增，應考人錄取的機率會大幅提高，以及用人機關的用人穩定性，這是三個大原則，我們也會盡力做到。至於各位委員所關心的進度，本部在下週一會請人事主管機關開最後一次會議，彙整意見後，將陳報考試院審議。

董部長保城箋覆：1.感謝委員指導，101 年高普考各學歷程度錄取情形一覽表業統計如附表，敬請委員參考。2.101 年公務人員普考增額錄取名額，分發機關依據公務人員考試增額錄取名額處理要點第 3 點前 5 款之參酌因素，建議增列 214 人，如另行加計當年度重複錄取人數 975 人，應增額 1,189 人（214+975），惟今年實際增額人數為 847 人，爰兩者相差 342 人（1189-847）。3.有關研議高普考及地方特考合併辦理之可行性一案，前經本部於本(101)年 4 月 18 日函請鈞院審議，因屬考選法制重大變革，為求周延函請撤回原案；5 月 29 日提報鈞院考試委員座談會議。經綜整各考試委員意見，並匯集 4 月至 7 月於考試舉行期間與部分縣市政府舉行座談會各方建議，7 月 31 日召開部內會議，8 月 1 日拜訪人事行政總處，9 月 19 日向院長簡報，9 月 26 日提專家會議討論，10 月 22 日再度邀請中央及地方機關代表再次研商，俟彙整相關意見後將適時報請鈞院審議。(101.10.24)

第 11 屆第 210 次會議（101.10.25）

公假

第 11 屆第 211 次會議（101.11.01）

- 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 2 個意見，一是有關書面報告，另一個是有關最近的陳情案件。1.有關報告提到 9 項專技考試之及格方式與及格率，向來是本院委員所關心的議題並曾多次討論過，明天也有一個研討會。本次 9 項專技考試為 101 年第二次考試，本席為 101 年第一次考試典試委員長，因此當時個人也曾針對這個問題提出過看法。此 9 項專技考試大多採總分 60 分為及格，目前 85 個專技類科當中，採總成績滿 60 分及格制也是最大宗，計有 46 類科，而其中物理治療師及職能治療師考試又另訂有專業科目其中 1 科或 2、3 科專業科目成績未達 60 分不予及格的規定，而營養師考試另有一科專業科目未達 50 分為不予及格之規定。所以比較嚴格的就是職能治療師及物理治療師考試。在本年度第 1 次職能治療師考試 3 科中有任何 1 科或以上未達 60 分而不予及格者有 3 人，可是第二次考試有 32 人；第 1 次物理治療師考試 3 科中有任何 1 科或以上未達 60 分者有 108 人，第 2 次考試則有 105 人。本席曾請考選部提供近 3 年 6 次考試的資料發現，每次物理治療師考試都約有 2 千多人報考，及格人數從 277 至 335 人，而因專業科目任何一科或以上未達 60 分而不予及格人數，從今年最低的 105 人至 100 年第二次考試最高的 190 人，約占總及格人數的三分之一至二分之一，人數相當的多。此種及格方式於法有據，但是否適當，建請部再慎重審酌。2.有關近期委員們接獲多件陳情函，上次院長也表示過，對於陳情信一定要慎重處理，因為有

些人所講的話也言之有理。此次在這些陳情信當中，內容多與高普考採二階段考試、地方特考僅限偏遠地區辦理、高普考同日舉辦等議題有關。對於高普考採二階段，其實院會討論並不太多，過去考試院第8屆至第11屆，剛好就是每屆更改一次，原本是一階段考試，改成二階段，後來又改成一階段，本屆現在又說要改成二階段。本席相信之前改成一階段自有其道理，而現在研議要改成二階段，也有一點道理，但是部可能要審慎規劃，因為依照陳情人的說法，一階段考試也是幾年有效而已，且應考人必須先去考第一階段，一定要等第一階段考過，才能再去考第二階段，因此目前已經在準備的專業科目忽然都不能考了，到底有無此必要，希望再審慎討論。至於地方特考僅限偏遠地區部分，我們有比較多的討論，當時是因為高普考與地特考科性質重複太多，好像沒有必要分區舉行，但是陳情人講得也有些道理，就是很多人希望在原鄉服務，我從花蓮來，希望在花蓮服務，我從嘉義、台南來，希望在嘉義、台南服務，這樣講也有些道理，我們可以再作深入思考。另一個是高普考同日考試事宜，當時我們也是因為關心重複錄取的問題所考慮的一個可能的解決方式。其實重複錄取問題並非沒有辦法解決，我們已經討論過許多方法，如果真的可以解決，實在不宜剝奪他們多一次考試的機會，應考人的確有很多這樣的心聲，也許我們可以再作討論，本席並不是要引起大家現在討論，只有2個簡單的結論就是”若沒有更好，不要輕易改變；若尚未研議成熟，不要輕易對外發言。”對於考選部勇於創新、勇於任事的態度，本席再次表示肯定，但是對外發言要審慎，避免引起應考人的恐慌，部長也曾表示這個政策還要經過院會同意，可是人民並不了解這些程序，以為部長講的就是定案了，結果就引起許多人的恐慌，所以懇請考選部再稍微慎重一點。

李次長繼玄：陳委員皎眉提到職能治療師、物理治療師以總成績60

分及格方式，但是增加3科專業科目中任1科成績未滿60分者不予及格，使得無法及格人數很多，物理治療師自民國90年起就開始採取此及格方式，其考試規則係參照專技考試法施行細則第4條及專技人員考試總成績計算規則第3條，特定科目未達規定最低分數者不予及格之規定。並邀集產官學各界研商決議，且經考試院修訂通過發布，職能治療師自今年開始執行，法源依據與上開程序相同，現在有此問題存在，恐須進一步研議解決。其次，陳委員提到許多應考人陳情，高普考從一階段改成二階段，又從二階段改成一階段，現在又要改為二階段、高普考同日舉行、地方特考改為偏遠地區等，上週本部邀集各用人機關56個單位代表舉辦座談，他們也有反映這些問題，部長有交代會提報院會徵詢大家的意見，陳委員提到有志青年多希望在原鄉服務，高普考同日舉行會剝奪應考人多一次考試的機會，並提出兩段諍言說「若沒有更好，不要輕易改變；若尚未研議成熟，不要輕易對外發言。」本部會作檢討。

董部長保城箋覆：1.醫事人員考試規則規定，物理治療師類科之神經疾病物理治療學、骨科疾病物理治療學、心肺疾病與小兒疾病物理治療學，或職能治療師類科之生理障礙職能治療學、心理障礙職能治療學、小兒職能治療學，其中任一科成績未滿60分者，均不予及格，係因該等科目之專業知識為執行業務所高度需要，須達到一定水準，以確保從事物理治療、職能治療專業者之服務品質。本部將適時檢討職能治療師、物理治療師考試特定科目須達60分之必要性。2.有關重要政策變革，本部均會提報鈞院考試委員座談會，謝謝委員的叮嚀。3.本部於本（101）年10月24日接獲鈞院秘書長函轉來6位民眾陳情函，均已儘速於同年月29日回復並副知鈞院秘書長。
(101.11.08)

- 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)：規劃辦理101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。

陳委員皎眉：針對保訓會規劃辦理新進人員基礎訓練課程部分，本席有個小小的建議，大家都知道，有關性別主流化的課程，係為配合國家的政策，目前行政院已在各縣市辦理許多有系統的相關訓練，本人今年正好有機會與其他幾位性平專家兩度參與行政院人事總處二中心對性別主流化課程辦理情形之實地參訪，發現總處二中心開辦很多性別主流化課程訓練，包括專班、隨班訓練、網路學習、專題演講等，訓練對象包含一般公務人員、性平業務相關人員，甚至機關首長等，但是他們卻並未針對新進公務人員進行這方面的訓練。經詢問過才知道，原本行政院各機關公務人員性別主流化訓練計畫的訓練對象分為新進考試錄取人員及現職公務人員，但是在94年修法時，行政院認為訓練新進人員係屬保訓會職權，所以就沒有辦理新進人員性別主流化訓練，於是從此變成有一塊反而沒有做到，因此本席特別提請會能規劃辦理新進人員性別主流化訓練課程。

蔡主任委員璧煌：陳委員皎眉提到性別主流化訓練課程問題，最近在立法院也有委員質詢本人，其實我們本來就有安排性別主流化的課程，只是沒有列出來，因為我們的課程共有幾十科，無法全部臚列，這次訓練又增加一門課，就是把CEDAW直接加到課程裡面，所以變成有兩門課是講授性別主流化的課程，特別謝謝陳委員皎眉的提醒，其實除了基礎訓練以外，在升官等訓練、高階文官訓練也會排這兩門課程。再次謝謝各位委員的指教。

第 11 屆第 212 次會議（101.11.08）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

陳委員皎眉：針對專技人員考試及格方式與及格率之設定標準研討會，本席有幾點看法供參：1.對部近年來舉辦各項研討會，邀集產、官、學界針對重大業務或政策研議進行對話、溝通，有助於本院的政策決定，本席要表示肯定。剛才李委員雅榮提到下午的場次，本席因為下午另外有個會議，只參加上午的場次，但是看到題目就覺得很興奮，因為個人最近正在撰寫一篇相關主題的文章，就是有關及格標準設定的問題，也是委員一直很關心的議題，目前專技人員及格方式採總分及格制、科別及格制及比例及格制，前二者為標準參照，後者為常模參照。專技人員考試似乎以標準參照比較好，而不是常模參照，標準參照的概念就是一個好的專技人員至少要精熟哪些項目。而比例參照則是一種常模參照，如 16%或 33%，就是大家互相比較，選最優的一定比例為通過。我們因為種種原因，會有不同的作法，過去這三種及格標準，其實都有所根據，並不是不好，但是我們現在最關心的是，如果用總分或科別及格制，其切點(cutoff point)究竟在哪裡最為適當？此次研討會第一場次即在探討那個標準應設在哪裡，為什麼，以及如何去做的問題。本次邀請到的報告人具有國內外理論與實務經驗，因此對設定過程的說明相當具體，其作法可供本院參考。2.第一場次與談人都是測驗專家，大家都很容易溝通，對於主題各重要概念均能提出深入意見，但很有趣的是與談人（大部分也跟考選部有多次一起工作的經驗）多數都認為報告人所提出的方法，在目前國考上並不可行，認為將面對很多困難。至於一般的參與者關心的議題還是在於錄取比例、命題委員是否夠資格，考選出來的人是否真的適格，如果不夠好，是否可申請國家賠償等一般性問題，大多數的問題

是因為他們對本院的制度、政策及作法不夠了解，不夠清楚。而對於標準設定、內在效度、外在效度等專業概念，他們其實是不了解也不關心。本席建議部邀請專家學者與部同仁及委員們有進一步溝通與研商類此專業性議題的機會，因為當天的報告人、與談人對本院的作法都不是很清楚，個人不覺得這些方法完全不可行，只是以現在我們的過程，的確不可行，所以本席希望還有互相溝通的機會，相信我們可以激發出一些可行的方法，畢竟有人說測驗專家畢生目標就是在研究標準設定，找出 cutoff point 在哪裡，而考選部的目標在於如何選出最好的人才，而決定適當 cutoff point 是考選可以成功的最重要關鍵。因此建議部再邀請專家學者與部同仁及委員們再進一步研商類此專業性議題。

董部長保城：針對陳委員皎眉提及之外部效益問題，就公務人員的部分，同為政府機關，追蹤資料比較好做，專技人員部分就有點困難，不過縱使如此，本部可以找幾個比較熟悉的類科，職場領域的人來作研究，明年可以思考先選 1、2 類科這樣來做。其次，專技考試各類科的及格標準及設定問題，因為專技類科相當多，變化太多，連職場的主管機關也無法告知很準確的資訊，目前本部所設定的三種及格方式，包括固定比例的常模模式，都是值得檢討，本部辦理研討會的目的也是想要有更新的思維，認為應該有標準參照或常模參照，本部會持續研究。

董部長保城箋覆：1.鈞院送請立法院審查之專技人員考試法修正草案業納入及格方式得併用之彈性規定，本次研討會第一場次報告為國家教育測驗研究院之初步研究結果，本部將參考研討會意見賡續進行研究。2.有關多位委員建議就專技考試及格人員作後續追蹤及外部效度深入研究一節，考量本案事涉教考用各個環節，建議相關單位向行政

院國家科學委員會申請研究經費補助，效果將更好。以護理師為例，其及格人員的工作表現亦與教育部、行政院衛生署等部會業務相關，本部將建請臺灣護理學會向國科會申請研究經費補助，以使研究成果更完整。(101.11.13)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長期居住改領一次退休金情形。

陳委員皎眉：部針對長住大陸退休人員，由支領月退金改為一次退訂定辦法，立意良善，但是對其合理性，本席有幾點請教：1.依表 2 備註說明，如果支領退休金之退休公務人員，赴大陸地區長住，得依兩岸關係條例規定，經申請後改領一次退休金。支領金額首先需視其支領餘額有多少，舉例來講，他本來可以領 400 萬，如果只領了 100 萬，那麼餘額有 300 萬，就要給他 300 萬，這沒有問題，但是如果餘額已少於一半，則均一律發給其應領之一次退休給與之半數，也就是說，如果他已經領 400 萬，餘額為 0；已領 300 萬，餘額是 100 萬；已領 200 萬，餘額是 200 萬，依照現在的辦法，都一樣要再給他一半的退休金，即 200 萬，這樣相當不合理，不管餘額是 0、100 或 200 萬，都給一樣的 200 萬元。於是部想出一個辦法，改為 6 個基數之一次退休給與，1 個基數是本俸的 2 倍，6 個基數就是 12 個本俸。本席請教過部內同仁，他說這個數額大概就是原來支領一次退的四分之一，如果本席的了解沒錯的話，簡單來講，就是由原來的二分之一變成四分之一，可是剛才所說的不合理還是存在，因為如果他已經領 400 萬，餘額為 0；已領 350 萬，餘額為 50 萬；已領 300 萬，餘額 100 萬，同樣的都要再給他 100 萬，請教這樣的不合理情形，應該怎麼處理？2.目前長居國內，選擇支領月退休金的退休人員，如果請領金額少於一次退而死亡的話，可補足未達一次退的金額。為什麼長住在大陸退

休人員，申請改領一次退休金，還要另外再給二分之一或四分之一？選擇支領月退休金的退休人員，如果未到大陸長住，就不能再改成一次退，為什麼長住大陸者就可以改領一次退？是否以後為了要從月退改為一次退，就先說要到大陸長住，然後再回來？當然我們不應該推想人家這樣不良善，可是本席覺得制度本身應該要公平，不知個人是否了解的不對，但是有一點很重要，如果真的要修改兩岸條例第 26 條第 1 項規定的話，也要寫清楚，不然要改成支領二分之一或計算 6 個基數都會有公平性的問題，請部審酌。

張部長哲琛：陳委員皎眉提到改領一次退，給與二分之一確實不合理，依照辦法規定，申請改領一次退，必須先計算其應領一次退金額，扣除其已領月退之金額，一次發給餘額，如果餘額是 0，為何還能領一次退的二分之一，主要是基於人道考量，其實剛才陳委員皎眉所提，本部也發現這樣並不合理，並提出意見，不過是否全部取消或大幅刪減，到時候修改兩岸關係條例時，本部會再與陸委會進一步研商。

第 11 屆第 213 次會議（101.11.15）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年公務人員特種考試警察人員考試、101年公務人員特種考試一般警察人員考試及101年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：3 點意見供參：1.本次一般警察特考第二試體能測驗到考 902 人，合格 685 人，不合格 217 人，即約四分之一應考人不合格，其標準是否過高？是否與警察特考標準一致？但其實依公務人員特種考試警察人員考試規則規定，警察特考不須進行體能測驗，其因為何？是否適當？2.鐵路人員特考計有 38 人未通過體格檢查，第二試

體能測驗到考 519 人，及格 456 人，63 人不及格(約 12%)，為何不在第一試前即進行體格檢查？已有體能測驗，為何還要體格檢查？警察特考與一般警察特考體格檢查是否也有應考人不合格？不合格比率如何？人數有多少？3.有關部委託學者專家研究訂定合宜體能測驗項目及合格標準一節，建議部儘速進行。趙委員麗雲曾於第 194 次及第 202 次提出學理上體能測驗可分 2 類：health related fitness(健康有關的體能)及 skill related fitness(運動技巧有關的體能，包括協調力、爆發力、反應時間、平衡、速度及敏捷性等)。目前我們國考的體能測驗較屬第一類：與健康有關的體能，但韓國的作法就包括第二類：運動技巧有關的體能。如果我們因為測驗方式不適當而否決四分之一的一般警察特考應考人，極為不當，建議部儘速研議處理，且在專案委託研究之初，請趙委員麗雲多參與指導。

董部長保城：陳委員皎眉提到體能測驗後還有體格檢查，是否先交體格檢查，合格後再讓應考人考，這樣會使體格檢查又變成應考資格，我們要非常審慎，而且體格檢查項目很多，如鐵路特考，應考人必須能分辨指示燈顏色，以維護行車安全，所以體格檢查部分，都是遵照用人機關的需求。

董部長保城箋覆：1.本年一般警察人員考試體能測驗結果，其三項目均通過之總合格率雖為 75.94%，惟各單項施測項目合格率均達 80%以上，且男性各項目之合格率及女性仰臥起坐項目合格率均較去年為高，是以，現行各項目合格標準尚屬合宜。2 考量警察工作多屬外勤，常涉及犯罪情境，屬高危險性、高辛勞性工作，須具備相當體能，爰於一般警察特考增加體能測驗；至警察特考應考人係警校生或警察特考及格人員，在校時已接受警察專長教育或術科訓練，均須達一定體能標準始能畢業或結業，故考試階段不再列考體能測驗。3.針對公務

人員考試體能測驗項目及合格標準應如何訂定，本部除委請中華民國體育學會針對公務人員考試採行體能測驗方式之項目及合格標準進行研究外，有關現行一般警察人員特考第二試體能測驗項目及合格標準，亦將儘速邀集用人機關召開會議研商檢討，俾提升體能測驗之效度與鑑別度。4.鐵路特考及一般警察特考體格檢查結果，鐵路特考32人未繳交體格檢查表，6人體格檢查不合格；一般警察特考7人未繳交體格檢查表，其餘體格檢查均合格。5.委員建議第一試前即進行體格檢查，即將體格檢查列為應考資格，恐將限制應考人應試權利。另對採取體能測驗之考試，本部已建請用人機關調整體格檢查項目。(101.11.21)

- 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法第5條、第9條及第17條條文修正草案情形。

陳委員皎眉：上週部報告有關支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長期居住申請改領一次退休金之處理方法，本席及多位委員都對其發放方式是否合理，提出請教。當時部報告擬將原領月退若改領一次退者，如已領餘額少於或等於二分之一者，將給與二分之一的一次退休金，改為6個基數之一次退休給與。大家認為上述作法似不甚公平，因餘額少於二分之一者，不論餘額多少，均給一樣的6個基數。事後友人(也是人事同仁)告知，目前支領月退休金人員死亡，本來就有6個月基數撫慰金，所以部之設計可能基於衡平考量(月退者死亡時，有6個月基數撫慰金；一次退者則無，所以月退改為一次退者，先發給6個基數)。本席覺得部如基於此種考量，亦有道理，但為求公平，本席認為長住大陸之退休人員無論何時申請改為一次退者，皆應給予其餘額再加上6個月基數的撫慰金，否則餘額超過一半者，只

領餘額，少了撫慰金；餘額少於一半者，只領撫慰金，少了餘額，均不公平，建請酌參。

第 11 屆第 214 次會議（101.11.22）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：近年公務人員高考三級、普通、初等考試暨地方特考錄取人員統計分析。

陳委員皎眉：對部報告分析近年高普初考及地方特考錄取人員之性別、年齡、教育程度結構，表示肯定。惟不完整之統計資料恐有誤導之虞。1.圖一呈現各項考試錄取人員性別結構，顯示女性錄取人數均多於男性，這也是為什麼這幾年已有保障男性錄取名額之呼聲。部報告的確顯示高普初考及地方特考錄取人員皆女性多於男性，但如果進一步分析男女之分別錄取率(錄取人數/全程到考人數)，則會發現男性之錄取率高於而非低於女性之錄取率，是否該保障男性名額就有不同的考量(本席在 11 月份第 23 期考選通訊有較深入之討論)。因此，報考人數、錄取人數與錄取率有相關性，爰建議部提供男女各報考總人數及其分別錄取率。2.教育程度方面，無論哪一種考試，錄取人員皆以學士最多。高普考及地特三、四等，碩士次之，博士最少，似乎又有讀書無用之譏，但其實如果計算各學歷之錄取率，可能還是會發現碩士錄取比率比學士高，建議部提供各學歷分別之報考人數及其錄取率。3.本席擔任今年地方特考典試委員長，第 1 次典試委員會已舉行完竣，在此感謝 12 位委員們擔任分區典委，希望在大家共同協助及努力下，能圓滿完成考試。

董部長保城箋覆： 1.感謝委員指導，本部統計近年有關性別及學歷別之報考人數與錄取人數、錄取率(未區分行政類及技術類)等相關資

料提供委員參考（如附件）。2.101 年 10 月 18 日考試院第 11 第 209 次院會，本部所提供之 101 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，已提供當年度男女報考總人數及個別錄取率，及各學歷個別錄取率，其中行政類科錄取率女性高於男性，技術類科錄取率男性高於女性。未來擬增列各學歷個別報考人數，以資周全。(101.11.29)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：本部應立法院司法及法制委員會要求就「公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討」進行專案報告情形。

陳委員皎眉：1.近來因整體經濟環境不佳，外界對公務人員退休制度多所批評，本院委員竭盡心力修正現行公務人員退休法，並訂有周全之配套措施，惟各項政策之制定都有其時空背景，現因時空背景改變而採行不同作法，並不表示過去的政策就是錯誤或草率決定的，建請部適時對外澄清。2.退休公務人員之退休所得替代率一直被批評過高，但服務 26、27 年之教授退休，所得替代率均只有六成多，因此太高者應為少數，建議部可提供退休人員之平均所得替代率讓外界了解。3.為免公務人員被污名化，有關在職人員薪資調漲，退休金並不會隨之增加；政務人員年資無法計入退休年資；學校教職員與軍職人員尚未同步取消五五專案及由七五制改為八五制等，建請部對外清楚說明。

張部長哲琛：陳委員皎眉提到政府支出到底是多少的問題，這也是我們擔心政府財政負擔的原因，單以退撫基金近 10 年撥付金額來看，91 年撥付金額為 101 億元，到 100 年時撥付金額達 425 億元，10 年期間增加 4 倍多，支領月退休人數已累增至 23 萬人，今年預估還會

增加 2 萬多人，給付金額不斷地膨脹。至於軍人部分，100 年時支出已經超過收入，不足 7 億元，預估今年年底軍人支出超過收入會達 23 億元，這是非常嚴重的問題。

第 11 屆第 215 次會議（101.11.29）

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。

陳委員皎眉：本席有 4 點意見供參：1.有關立委提案修正公務人員任用法第 28 條第 1 項增列原住民族特考及格而未具或喪失原住民身分者，不得任用之規定，部應審慎衡酌。依據原住民身分給予之特殊社會福利，包括辦理原住民族特考、降低老年年金起支年齡等，目的在於增加其對身分的認同，如果他只是利用其特殊規定而涉及欺騙者，一旦考上就放棄原住民身分，的確就像剛才黃委員錦堂所說，嚴重來說就是一種欺騙，故應可考量撤銷其任用資格。2.有關公務人員任職之後刻意隱匿其具雙重國籍或故意於任用後再取得外國國籍之情事，雖然部認為任用法第 28 條第 2 項規定尚包含其他 8 款情事，建議宜再慎酌一節，但是本席認為部應併第 1 點所述原住民狀況一起考量是否已構成撤銷任用之由。3.對於非主管因職責繁重而給予專業加給部分，雖如張委員明珠所言，在實務上可採審慎作法覈實核處，但是就我們的經驗，很多機關因「職責繁重」定義不明確，而無法落實，甚至有些主管剛到任，人事人員就告訴他，所有專業加給已經給簡任非主管，是否要拿回來，當然他不能這樣做，所以這個部分也是要檢討，像有些是用輪流或者一直是同一個人，而「職責繁重」的確是非常不明確的概念，大家都應該一樣職責繁重，當然執行面要怎麼加強，也很重要，不過在法規之明確性也應同步檢討。4.有關育嬰假得否

採計退休年資的部分，一方面育嬰假並未涉及違反性別平等，因為男女均可申請；另一方面，為通盤考量其衡平性，本席曾經建議可否用以成就退休條件，但是不採計年資計算退休金，建議部研議其可行性。

張部長哲琛：有關俸給法第 5 條刪除「職務繁重」定義之規定，由於它是 3 大加給發給之衡酌因素之一，其實法條本身已相當完備，目前大家疑慮的是針對簡任非主管支領職務加給用輪流或職等高者優先的方式處理，現在問題並不在法條刪除，而是如何落實執行問題。有關加給辦法部分，本部會作通盤檢討。

有關公務人員任用法第 28 條第 1 項原住民身分喪失或放棄的問題，剛才本人已報告過，這是兩回事，一個應考資格，另一個是任用資格，不能因為他放棄身分就不予任用，所以立法委員提案必須再予以審慎考量，其實原民會召集會議時，原民會也認為原住民的身分認定非常複雜，他們可以從父姓，也可以從母姓，基本上他們是母系社會，而且他們喪失原住民身分的原因非常多，有些因素是值得同情，不能武斷認為他喪失原住民身分就認定已失去公務人員資格，所以最根本還是要跟原民會、考選部就此問題再作協調，俾能在原住民身分認定上作更明確的規範。

- 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)：101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。

陳委員皎眉：本席也肯定會辦理實務訓練實地訪視，對日後辦理訓練工作甚有助益。另提 4 點意見供參：1.我們在訪視時發現機關未依錄取類科指定適當工作或新進人員學員反映工作量過重等問題，訪視人員馬上告知機關應依規定處理，會立意良善，惟與機關溝通說明時應

特別審慎，並注意溝通技巧，切勿使新進錄取人員被烙印成為麻煩製造者。2.有關會與聽障者以筆談方式進行溝通，同仁應該都做得很好，故獲得正面肯定與回應，但是就個人經驗，筆談相當費時，目前各縣市政府相關單位如勞工局、社會局（處）都建置有手語翻譯員，如果我們需要訪視時，其實也可善用此資源，作更好的溝通。3.有關辦理職前專業訓練部分，其實過去蔡主委也報告過，但本人擔心集中訓練恐使錄取人員脫離實際工作場域，反而滋生困擾，不知實際運作情況如何？4.有關身障特考，因為障別多，個人障礙嚴重程度不一，有時機關規劃工作環境配合，會有其實際困難，剛才會提到在考試前會提供資訊供參，本席擔心這樣會不會影響其應考權？當然資訊越多越好，但是本席覺得最重要的是作媒合，就是分發時能根據其特別的狀況，分配適當的工作。另外，用人機關一定要樂於提供協助，不管是輔具、設備，或者辦理工作環境及職務的再設計，公家機關也都有編列相關經費補助，用人單位應該更加用心，才能協助身障者。

第 11 屆第 216 次會議（101.12.06）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：國家考試地震防災緊急應變機制。

陳委員皎眉：剛才看過部製作地震防災作業程序的影片，覺得拍得很用心，因為本來看到報告說製作地震防災影片時，會想到其實很多機關如消防署、防災中心已有類似的影片，何必自己再拍攝一部，不過剛剛看完以後覺得非常好，因為是針對國考狀況量身製作的，確實可以讓我們有多些心理準備，所以要給予肯定。但是本席另有幾點請教：1.部報告提到如果地震震度在 4 級以下，且建築物無毀損情形時，可能就是先躲避，等地震過去再由試區主任決定考試持續進行，

應考人繼續作答，不知在繼續作答的時間上將要如何計算？要如何處理？是否有共同鈴聲重新開始計時？ 2.如果地震震度在5級以上，就要作疏散的處理，但以下，就要就地躲避。本席當北市社會局長時，就任2個月就發生921大地震，記得當時很多人告知不可以躲在桌子底下，以前教我們躲在桌子下是錯的，所以本席特別上網查看台北市消防局防災科學教育館的防災百寶箱，在救命百招中指出，如果震度不強時，可以低姿勢躲在桌下，但是若建築物搖晃比較劇烈或已經不穩固，則應依靠於較穩固的傢俱、樑柱旁，建請部注意提醒。3.有關疏散的情形，一旦震度達須疏散程度，影片中只是一班（一考場）的人數，可是考區可能有好幾十個考場，全部考生都出來疏散時，要特別注意考量如何去做。4.各考區的臨時避難處所設置何處？應該提醒所有的應考人知曉。5.有關本年地方特考將於12月15日至17日舉行，試務人員已經入闈，本次考試設有12個考區，感謝各委員的參與協助，因為考科非常多，考區也非常多，十分複雜，下週離島考區的試卷就要先運送出去，花東考區則接續在後先行運送試卷，在此要特別感謝各委員的參與協助。

董部長保城簽覆：1.有關地震發生時，請應考人暫停作答，俟於地震停止後應考人繼續作答時間計算一節，依國家考試偶發事件處理辦法第12條第2項規定為：『考試進行期間遇有地震、火災、空襲或其他緊急事故，應考人因緊急避難離開座位或試場者，事故結束後應即返回試場座位繼續作答，並得由試區主任按所延誤時間補足考試時間。』所稱『試區主任』係指各該試區(學校)負責人員。2.感謝委員細心提醒，明（102）年各項國家考試，各試區召開之監場會議上將會播放地震防災作業程序宣導影片，試區主任並於會中報告『國家考試因應地震發生標準作業程序』。3.各項考試均編有各試區之緊急避難路線圖，監場人員遇緊急狀況時，得據以引導應考人儘速依疏散方向至各

試區之空曠安全處所避難。(101.12.12)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部籌辦本(101)年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。

陳委員皎眉：去年本人也參加此項選拔之評審工作，瞭解評審的工作非常困難，不過各位委員的發言，本席也都贊同，因此也再提出 2 點提醒：1.本次傑出貢獻獎推薦女性比率 43.59%，但是獲獎人女性比例只有 10%，顯然有所差距，雖然我們評審時應考量其實際工作表現，但是在條件相當之情況下，應考量以性別弱勢者為先。2.本次主管人員得獎比率甚高，去年我們也是有這樣的爭議，就是這個部分到底要不要考量。一般而言，官職等越高從事公職時間當然越長，貢獻度相對較大，未來獲獎機會較小（很快要退休了），所以應該先獎勵他；但是另外也有人說，大部分成果都是團隊的工作，應該獎從下起，去年也選出一位消防局長，我們訪查時發現，他確實有很多創新的作法，在縣內得過好多次第一名，而長官、同僚與被他帶領的部屬都非常推崇他，覺得是他的傑出貢獻，但是在院會時，大家還是討論很多次，認為不宜選主管。本次獲獎人都是副署長、局長、院長等主管人員，讓人有點擔心，其中簡任有 6 人，委任只有 1 人，比例失衡較上次更為嚴重，爰呼應方才幾位委員意見，未來我們是否要分官等來評比，不要混合一起作比較，當然此次不可能也不宜再改變，建議部可能要再更具體呈現獲獎人的事蹟。

張部長哲琛：最近幾次傑出貢獻獎選拔，院長和各位委員都非常關心，希望獲獎人能著重在基層及性別的比例，其實本部發函各機關，要求推薦傑出同仁時，就像剛才張委員明珠所言，已作比例上的調整，不過還是要經過評審委員會的評審，各機關推薦人選中，女性占 43

%，而評審委員會當中有 5 位是女性，可是最初評審結果 5 組前 2 名當中，本來只有一位是女性，後來在決選時，伍副院長和本人都覺得如果只有一位女性獲獎人，在性別上不太公平，所以又再作調整，選出 2 位女性，當然也必須考慮有無具體事蹟及貢獻，本次選出的獲獎人，在他們的工作表現上，的確都有非常大的貢獻，可能所提供的文字、圖表及內容並不是很恰當，本部以後會特別注意。另當天整個活動，本部會主動發布新聞稿，對於獲獎人的事蹟及貢獻加以報導，其實本次獲獎人其中有很多亮點本部在當天會對外發新聞稿，說明獲獎人具體且有亮點的事蹟及貢獻，讓社會各界有所了解。

第 11 屆第 217 次會議（101.12.13）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行101年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及101年軍法官考試第二試、101年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有以下意見供參：1.有關口試的部分，座談時也有許多委員提到，且目前部已規劃結構化口試，改進命題與計分方式，並已進行相關訓練，但是還有很多要關注的事情，應逐步來處理。例如口試委員的性別意識，昨天在性平會議就有委員提到，在參與口試時，發現有口試委員會問應考人的家庭規劃怎麼樣、是否要結婚，或配偶的看法怎樣等等，這些提問可能都要非常小心。因為過去曾發生大學校長甄試，因為甄審涉及不當的性別提問，如女性的募款能力是否比較差等等，後來涉訟，教育部第一審還敗訴，就因為有這樣的事情，教育部已經由委託研究後，編制了沒有性

別歧視的提問原則，後來改稱「性別友善提問原則」，以後不管在大學或高中校長甄選都需參考此原則。建議部在國家考試口試上亦可以參採此性別友善提問原則。2. 另一個以後一定會浮現的問題是口試委員之性別組成，我們常常提到不論中央或地方各委員會委員組成單一性別不得少於三分之一之原則，但是國考之口試委員，本人一直不太敢提，因為口試委員會數通常都很少，只有 3、5 位，不過以後可能還是要注意到這個原則，像總統提名考試委員、監察委員、大法官時，甄審委員會成員也曾被詬病沒有或太少女性。大學法亦已將校長甄選委員會委員單一性別不得少於三分之一之原則入法，請部注意。3. 另外，口試委員評分可能常會有類我效應、初始效應、月暈效果及注重應考人外表長相等情形，而有產生偏誤的現象，請部注意並研議改善。4. 建議部在近期提出口試訓練內涵及未來規劃檢討報告，因為國家考試有三分之一設有口試，目前的作法是在口試前辦理口試研討會，但是這個已經出現問題，同一類型口試，同一位口試委員可能此次參加，下次就不想來參加，因為三分之二的人都已聽過，所以本席希望部報告口試訓練內涵為何，其次檢討口試有哪些缺失，如同剛才詹中原委員也提到一些需要改進的地方，然後是未來的規劃，建議部能夠再多蒐集相關資料，不要侷限於少部分的報告，像最近人事總處辦理甄選就有一篇是使用結構化口試的作法，且做得非常好，這個也可以參考，而對相關委託研究成果也必須作綜合，並請提供本次口試簡明版提問資料供參。5. 建請部舉辦小型的專家研討會及實務研討會，以建構真正適當完整的口試訓練內涵。6. 本週末開始，即 15 日至 17 日將舉行地方特考，本項考試為分區錄取分區分發，共有 12 個考區，63 個試區，3,719 個試場，15 個錄取分發區，報名人數超過 12 萬人，達 120,996 人，為歷年來次多的報考人數，身障應考人達 2,251 人，目前 86 位同仁已經入闈，從 12 月 3 日至考完試後才能出闈。闈內狀況良好，試題製作會在今天完成，外島地區要先運送，雖

然考試等別及科目非常複雜，但是闈內同仁工作非常認真，在座有12 位委員協助擔任分區典試委員，明天就會出發至各分區，謹此表達感謝之意，期盼在各位同仁的努力及協助下，本次考試能順利圓滿。

董部長保城：陳委員皎眉對口試部分也有提出許多想法，口試研討會的確已經辦理過多次，本部將做總檢討，包括口試預備會議、口試技巧等，如何讓它多元化，結構化口試記得高委明見曾建議是否建立口試委員名單，典試人力資料庫可能要再細分，因為有些人不見得適合當口試委員，這樣就能在講習分等級、分次數，本部會進行整體規劃。至於詹委員剛才提到外交、國際經貿以英語口試的部分，最近本部與外交部曾經協調，他們希望外交特考能夠做結構性的改變，目前已密集召開會議研商，因為因應外交情勢的轉變，目前外交特考的考試方式、應試科目等，都會作大幅度調整，特別是語文能力，正是用人單位所擔心的部分，必須再作加強，因此如果口試的專業訓練、人員培育到成熟的階段，才有信心提高口試占總成績的配分比例，請容許我們遵照陳委員皎眉意見，會作一次專案報告，再請各位委員來討論。

董部長保城箋覆：1.本次口試，均以書面提醒口試委員預擬口試發問主題時，避免：（一）詢問與工作無關之問題；（二）詢問隱含答案之問題；（三）牽涉假設性道德之問題；（四）牽涉性別、族群等背景之不公平問題；（五）比較應考人間性別、族群等背景之不公平問題。2.有關口試委員之性別組成部分，感謝陳委員提醒，將錄案參考。3.12月 28 日本部將邀請參與 101 年公務人員司法人員口試及公務人員高等考試二級考試之相關口試委員，就口試結構化有無加強之處進行開會研討，委員建議相關議題將納入會議研商。(101.12.19)

第 11 屆第 218 次會議（101.12.20）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：本部「國家考試網路報名資訊系統」榮獲101年資訊月「傑出資訊應用暨產品獎」之「電子化政府類」獎項。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有 3 點意見供參：1.有關部國家考試網路報名資訊系統榮獲 101 年資訊月「傑出資訊應用暨產品獎」之「電子化政府類」獎項，表示恭賀，過去部在院會多次報告，大家也提供過許多意見，本次能夠得獎，顯然部的確做得很好，不僅每年少砍 700 棵樹，且讓考生方便上網報名。過去委員們也曾針對學歷、身分證驗證等提出諸多建議，並獲參採，得獎實至名歸，特別表示肯定。但在第 147 次及第 175 次會議，本席與邊委員裕淵等多位委員曾建議：對於相關學歷、實習、修習課程等資料可否採試後審查，以節省部審查及應考人準備之負擔，部一直未有回應，不知困難為何？是否有特殊考量？上次部報告司法人員及警察人員考試有關身體檢查部分，均為通過筆試以後再予辦理，所以不清楚相關資料查核，為何不能試後才做，謹再次提醒部審酌。2.本次地方特考已順利圓滿舉行完竣，感謝各委員之協助。考試期間仍有小狀況發生，如馬祖地區因為起霧，飛機無法起飛，何委員寄澎在機場多待一點時間，還有考生突然生病、監考人員跌倒等，另外，本次考試作弊行為似有增加，請部注意。3.今日接獲部書函回應有關應考人反映請本院重新評估高普考與地方特考合併舉行、公務人員考試改為二階段考試、高普初考同日舉行等議題，針對這三個議題，過去有些委員曾討論過，有些則從未討論，如高普初考同日舉行事宜，我們只討論過高普考同日舉行，並沒有討論高普初考同日舉行。而高普考與地特合併，我們是有討論，但是否已有共識？本席覺得我們還沒有形成共識，因為它的確還有些問題，部回應說高普考與地特合併是因為部分地區有部分類科錄

取不足額，同類科不同分發區錄取分數不一致等，其實這個本來就是辦理地特的目的，我們就是要鼓勵應考人錄取後能到地方服務，所以某些偏遠分發區比較容易考上應不是問題，當然這些都可以再討論。至於公務人員考試改為二階段考試，我們是希望第一階段考一般科目，第二階段再考專業科目，立意良好，可是很多考生認為，如果第一階段沒考過，可能 5、6 年都在考第一階段，等考第二階段時，可能第一階段已經失效等，本席認為這個不是不能實行，但配套要先做，如果第一階段只是作篩選，錄取率很高，就像律師考試第一階段錄取三分之一，進入第二階段，這樣比較可行，否則現在各科比重一樣，可以互相 cover，此科目稍微差一點，其他科目好一點，可以補回來，且大家一次準備，可是要變成二階段，也許立意良好，但反而造成考生更大的衝擊，其實以前本席也提過，每屆考試委員剛好一次改為一階段，一次再改為二階段，這表示它各有其優劣，當然部的回函是說要配合修法進度，並取得各界共識後才執行，但是本席看部的作法好像不要再讓委員討論，已經要開始修法，至少部的心意已定，本席有點擔心這樣的作法，其實個人從來不覺得這幾個議題已經定案，建請再予審酌。

董部長保城：關於陳委員皎眉提到先考後審核資料，事實上，98 年修正公務人員考試法時，本部原本有放這一條文內容，在考試院審查會時決定刪除，其主因是萬一應考人考上因相關證件資料不符合再拉他下來，可能會引起許多爭議，加上當時本部正在發展電腦比對系統，希望透過運用電腦比對方式達到審核資料的目標，一樣可以節省許多人力及時間。先考後審當然可以節省許多人工的負擔，但是如果能利用電腦比對方式來進行審核，其實也能減少人力，而且如果要先考後審，考生會問報名時是否還要先寄資料，我們當然希望考生要先寄，但有些考生可能會覺得為什麼不等考上再寄資料，因此這個爭議

性也很高，所以我們認為還是先透過資訊化電腦比對系統來取代人工審核，節省人力及時間，暫不考慮先考後審的程序。

董部長保城箋覆：1.有關國家考試『應考資格先考後審制度』，本部業召開會議研商，獲致決議略以，本案前經鈞院 99 年 9 月 28 日召開全院審查會，審議專門職業及技術人員考試法修正草案時，決議不予採行，為杜爭議及考量先考後審制度後續處理的困難性，目前擬先維持現制，但將朝網路報名無紙化及建置應考人資料庫繼續努力，俟達一定程度後，對疑義案件或初次報考者再由專人審查，以節省人力。2.感謝陳委員指教，本次地方特考發生之作弊行為，均屬於個人式傳統作弊方法，如抄寫內容於入場證或墊板，夾帶書籍文件等。未來將請監場人員於考前向應考人宣達注意事項時，加強宣示本部打擊作弊以維護考試公正公平的決心。3.本部公務人員考試法改革於各地方舉辦公聽會、座談會時，均就修正草案條文之研修原因、利弊得失、內容詳細說明，惟其僅為本部之初步意見，最後尚須經考試院院會同意，全案預定 102 年 1 月前報請鈞院審議，屆時敬請委員給予支持。(101.12.26)

第 11 屆第 219 次會議 (101.12.27)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：落實簡政便民，研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席很佩服剛才幾位委員有思考到可能會發生什麼樣的問題，不過個人倒是站在比較支持的立場，整個推動網路報名無紙化作業過程，原本要寄送應考人身分證影本、畢業證書影本、報名費收據等，每次要減少一項紙本時都會產生一些問題，

必須花很多功夫才能克服，譬如說身分證影本，我們必須透過戶政單位的資料聯繫，畢業證書影本必須與學校合作，報名費收據則必須跟金融機構合作。逐步取消的項目，最重要的是部都能做檢核的工作。至於上傳照片取消，我覺得很好，因為本來我們對照片就不能做什麼檢核工作。而且考試法施行細則、試場規則及監場規則等本來就有規定，應考人須具可資證明之身分證件才能應考，也就是說，應考人本來就一定要有身分證件，而監場人員本來就要做查核的工作，且要詳細的比對，如果有任何疑問，還可以拍照存證。因此有簽名、有拍照，有身分證件，照理來說，應該是可以了，因為本來上傳照片就沒有辦法證明什麼，而現場原本就要做檢驗的工作。此外，一般我們辦理各項重要的事，都要有兩個附具照片的身分證明，也許我們也可以要求必須附具兩個身分證件，這樣會比較更慎重一點。

另外，本席有 3 點請教：1. 有關國家考試網路報名無紙化試辦作業要點，個人不太知道它的作用是什麼，因為考試法施行細則、試場規則第 3 條、監場規則第 8 條都已經有規定，所以我不曉得作業要點本身要做什麼，例如第 2 點規定：「……本部並得視需要，另行公布適用本要點之考試。」可是網路報名無紙化既然是部的政策方向，需要這樣規定嗎？是否以後所有考試都會朝向網路報名無紙化？其次，第 5 點規定，應考資格若無法經由資訊交換平台檢核者，得請應考人繳交各項證件，可是本席未見當中有身分證及畢業證書影本，規定僅列學歷證明及戶籍謄本，其因為何？至於第 8 點規定：「……採網路報名經依規定毋須繳交身分證影本等部分證件之考試，得要求應考人於每天第 1 節考試時於應考人簽名表親自簽名，必要時拍照存證。……」其實考試法施行細則、試場規則、監場規則等已有規範，如果必須另訂作業要點，是否能訂得清楚一點？以避免重複。2. 在第 189 次會議部曾報告高普考報名流量如超過 1,200 人同時報名，就會以紅燈顯

示，禁止進入系統，如果以後網路報名要推廣至所有的考試，對於大型考試如高普考、地特等，是否已有規劃擴充流量？3.在第 175 次會議部表示姓名有罕見字、申請特殊照護措施、報名費減半等特殊件應考人，仍需郵寄資料，目前是否已改善？請部說明。

董部長保城：陳委員皎眉提到當初推動網路報名無紙化，為了有所依循，才設置作業要點，目前有 15 項考試，102 年有 12 項考試，但是仍要上傳照片，只是我們想跨出一步，取消上傳照片，如果取消的話，將來作業要點須一併修正，另罕見字應考人需寄送紙本資料，現在數量已經減少，資訊處也召開過會議，特殊件已降低許多。

- 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)：驗證評鑑中心法之有效性及試辦「以實況錄影進行評分」成果報告。

陳委員皎眉：對於保訓會報告，本席有 3 個小意見：1.評鑑中心法(AC)本身是非常困難的工作，在保訓會第一次開始提報時，本席就提出許多意見，因為個人很早就開始接觸 AC 評量，一直不太看好可以做到，但是保訓會確實已做到，還有多位委員參加 AC 評訓，參與評鑑工作，對於會的努力，本席要表示非常肯定，覺得會做得相當好。2.對會能夠驗證 AC 的有效性，雖然只是初步作法，但是至少有進行效度的驗證，所以本席也要表達肯定。3.有關錄影評測已漸成為趨勢，因為以評鑑中心法評測常常需要較長時間，尤其如果要連續做好幾個 group 的話，可以先錄影，事後再來做評鑑，但是本席仍要提醒，因為評測是非常嚴謹的過程，包括評測方式、內容、施測環境及評分等的標準化（standarization）都是非常重要的，如果先錄影而後事後評鑑，其評測標準化恐會受到一點影響，請會特別注意。4.有關錄影評測與實際評分之結果具一致性部分，報告指出「排序名次相同者」

占 28%，可以了解，但是「排序名次差距一名以內者」占 72%，所謂「排序名次差距一名以內者」，到底怎麼定義？因為最少的改變至少是兩個人排序互換，不可能差距只有一名以內，所以本席不太懂其意為何？又到底是以多少人作比較？請說明。

蔡主任委員璧煌：謝謝委員的指教，有關錄影評測的問題，事實上我們只作組內的比較，並沒有作組間，因為各組評審委員雖然都有經過講習和訓練，希望大家對評審標準有某種共識，但是畢竟實際評分時，各組的寬嚴還是不一，所以在錄影評分上，我們還是作組內的比較，並沒有作組間的比較，如果作組間的比較，我們發現排序結果與原來一樣的只有 28%，排序上差距一名，如原來第二名，變成第一名或第三名，包含前面的 28%，共有 72%，另外有 28%的排序都超過一名以上，換句話說，真正準確率約 72%，而 28%是有差距，超過 2 個名次以上，我們作排序比較時，有發現這樣的情況。

- 討論事項：考選部函陳考選專業獎章頒給辦法草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推陳委員皎眉、張委員明珠、詹委員中原、蔡委員良文、李委員雅榮、高委員明見、董部長保城組織之；並由陳委員皎眉擔任召集人。

第 11 屆第 220 次會議（102.01.03）

- 書面報告：銓敘部函陳關於臺北市、臺南市、臺中市等3個直轄市政府所屬社會局及家庭暴力暨(及)性侵害防治中心組織規程暨編制表修正等案，報請查照。

陳委員皎眉：首先感謝院長、副院長、各位委員及部會同仁等對社工案一向的支持與協助，當然內政部、人事總處也大力協助，所以在社工人員職稱、職等包括增加高級社工師及社工師督導部分有了一些進展，再次表示感謝。目前是在組織修編階段，本次臺北市政府員額比率，雖然因為臺北市提出的高級社工師與社工師，及社工師督導與社工師比例略高一點，無法備查，但是在溝通協調的過程裡面，銓敘部及院二組表現出的專業及全方位之考量，且誠懇溝通協助的態度，本次臺北市社會局雖然沒有通過，可是非常願意根據院部所協調出來的比例，修正後再次提報，希望本案儘快通過，讓臺南市、臺中市儘早可以開始運作。

- 考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年第4季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：有關考選部報告，本席有一個回應及一個意見：1. 首先要呼應趙委員麗雲意見，剛才看到趙委員提供的資料，再聆聽趙委員的發言，就好像是我自己在講一樣，非常高興我們是英雌所見略同，所以她講過的部分，個人不再重複，本席完全同意趙委員意見。另外，個人覺得最重要的是，不論筆試、口試或體能測驗等，一定要跟工作相關(job-related)，而且要合理，不能特別偏好（prefer）或優惠（favor）某一性別。據趙委員提供的資料可見，加考體能測驗的考試並未特別偏好或優惠女性，並未對女性比較有利。至於是否較有利於男性，則有進一步討論的空間。另外，測驗項目是否與工作相關，部已委託專案研究，也會進一步再作探討。個人也會持續關心。2. 有關警察人員心理測驗委託研究部分，本席與蔡式淵委員、黃富源委員都是小組成員，就自己的經驗，不得不佩服此項研究。這個研究分成三階段，每個階段都非常嚴謹，第一階段經由蒐集文獻，焦點座

談，進行工作內容及能力需求調查與分析，第二階段經由行為事例調查與職能行為指標，初步建立職能模型，第三階段就做調查研究，針對執法績優及績劣人員進行調查，先蒐集這些人員三年的工作績效，再請主管對其行為做考核，最後建立職能量表，驗證職能模型，過程內容非常複雜，報告長達 400 頁，有 178 個附表，13 個製圖，本席只能說看過那麼多委託研究報告，覺得它是一個幾乎可以通過博士論文考試的報告，而且它針對委員很關心的，未來到底要如何使用研究報告結果，作了相當具體的、有建設性的回應。此研究其實分二階段，第一階段就是要找出相關核心職能及行為特質，再視結果於第二階段編製人格測驗、性向測驗或能力測驗。而測驗結果是要作為甄選或訓練，也一直是我們所最關心的部分。此研究雖然只做到第一階段，但是已提出很多專業建議，而不像許多委託研究案，都是說要我們自己看著辦，看我們的需要而定。所以本研究非常值得肯定，它找出了 33 個職能因子，建議未來要編一個性向測驗，是有關警察人員一般能力的部分，要編一個人格測驗，包括工作態度等，另外要建立 4 個職能量表，則與 4 大工作能力有關者。當然整個研究案，還有進一步討論的空間，但是本席要特別表示肯定，也希望研究若能繼續做下去，應該把量表做出來。當然我們不用太急，但可以穩健地一步一步去做，不要太過匆促，可以慢慢地好好去做，再次肯定此研究做得非常好。

董部長保城：陳委員皎眉提到心理測驗委託研究案的部分，我們會依照委託研究提供的資料再作探討，是否要有後續的研究，包括蔡委員式淵所說的作法，有效認定適任或不適任人員的判斷，文字上寫法太過肯定，本部會再作修正，而體能測驗項目與及格標準的研究，我們會依照黃委員俊英的意見做，至於簡併科目與核心職能的部分，本部正在研究，如果要增加委員，我們會照辦，沒有問題。

董部長保城箋覆：委員建議體能測驗項目應與工作所需職能相結合部分，將納入本部委託研究案參考，未來本部將持續累積各項考試體能測驗相關統計數據，適時檢討體能測驗項目與及格標準之合宜性。(102.01.09)

- 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)：「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。

陳委員皎眉：本研究為 3 年計畫，今年是第 3 年，計畫本身在測驗題目之信效度皆無問題，但是我們最關心且最重要的事有二：1.如何使用量表，應以其作為選才、培訓或陞遷之參考？2.是如何使用量表常模？但是目前研究的結論仍然未能讓本人放心。原因是：1.有關如何使用本量表得分結果部分：是否像其他考試結果一樣，某個分數以上就錄取，某個分數以下就不錄取？就是當做決斷分數，但是並不一定適當。本研究使用區間估計的概念還不錯，但是所建議的區間，本席完全無法接受，因為他們建議根據 6 個向度的平均數，取其上下幾個百分比，例如要選 10%的人，則各項人格特質得分各取其平均數上下百分之五。但為何如此做，本席無法了解。我們覺得這個做法不管在學理或實證上都不正確。研究者的理由是說，因為任何人格特質太高或太低都不好。對此本人並不完全認同。當時我們在考量這些特質時，其實就已經考慮用的是正向特質，也與文官的廉正、忠誠、專業、效能、關懷五大核心價值是一致的，也就是說，忠誠越高越好，專業越高越好，效能越高越好，如果只選中間的，根本就是選一群平庸的人，所以這個理由，本席不能接受。而他們認為太高或太低都不好，外向太高可能會變成偏執狂，固持己見；嚴謹性太高會變成老頑固，會嚴以律己，苛以責人，真的會如此嗎？就像剛才趙委員麗雲所說，我們不能用想當然爾的說法來作這麼嚴謹的測驗，個人真的很焦慮

，覺得這樣實在是很不適當，當時在討論時，我們也建議，通常我們都是選最好的百分之十或二十，如果說太過高可能因為他根據社會期許來做，所以才能得那麼高分，但是我們明明有 9 題是用來驗證社會期許，1 題是用在測謊，應該用這個進一步去看其相關，其實當初研究團體中許多專家也都同意我們的看法，但是最後的報告裡面卻只有 4 行改變，本席必須說個人完全沒有辦法接受。也許研究團隊是因為時間很緊迫，為了要結案，不過本席覺得事後還需要作補充，尤其如果以這個結果就如建議的去使用，我必須說，實在太可怕了。2. 有關如何使用量表常模部分，他們倒是有接受我們的意見，當時報告呈現的是根據性別、官等、主管與否、類科等分別做常模，但只有這樣怎麼行呢？因為我可能是女性，又是簡任官等，當主管人員，或者行政或工程類科，這樣一定要找適當配合的常模才對，不然根據不同的常模，畫出來的通通不一樣。當然後來他們有增加一些，但是有些簡任官等不夠人數，所以常模也無法完整。當然也因為在整個委託的過程裡面都不是很確定，本來說要做高階文官，後來又說所有文官都要做，所以變成簡任人數太少。剛才會報告 102 年高階文官培訓遴選時將搭配評鑑中心法使用本量表，本席覺得很焦慮，因為保訓會的態度讓人覺得他們非常認同這個研究的做法，而且馬上就要使用，讓本席很擔心，個人也私下跟趙委員麗雲、蔡委員式淵談過，如果真的要使用，我們很願意也希望一定要給我們機會參與，本人做人格測驗已經非常久，從大四就開始做，在美國也教過大學部與研究所的測驗學科，本席對研究結果及作法，真的無法接受，我們知道研究團隊很認真也很努力，測驗本身的量表很好，但是如果這樣使用，實在太危險了，請再慎重。如果有更多的資料，可以慢慢的更新，然後做得更好。另外一個可以再改進的是指導手冊，本席覺得指導手冊必須有更好的寫法，將區間概念可以彈性使用的可能更清楚明確的說明，才可以讓人正確使用，建請會特別再慎重。本席一直希望能夠推動使用心理測驗

，但也不能過度或錯誤使用（overuse or misuse），否則反而有害，請慎重！

蔡主任委員璧煌：陳委員皎眉提到取才決斷點問題，當天最後決定時，趙委員麗雲也在場，經過許多辯論，2 位委員也非常協助我們，要求研究團隊不能用這樣的決斷點，後來在報告第 68 頁有強調，它可以作一個彈性區間概念，平均數上下一定百分比，某個構面部分如果有特別需要，可以擴大或縮小其區間，我們都同意，但是我們很在意一點，就是以後在使用時，不要一定有上限，因為 6 個都是正向指標，想當然爾說超過那個分數就會怎樣，也不一定會發生，不過未來還需要更多的研究來證實測驗如何使用，這點沒有問題，我們也會這樣做。

至於量表本身，目前我們只作驗證之用，因為它還沒有到完全可以使用的地步，包括常模個數還太少，常模要經過不斷的施測，累積許多數量以後才能作修正，目前常模本身還不是很適用，所以基本上今年我們只作搭配使用，重要目的是像李選委員及高委員明見所說，作為自我覺察之用，不是真正拿來作效標，主要在於自我覺察，看他的強項及弱項為何，有無辦法透過人文素養或其他課程作搭配，強化自己比較弱的能力，這是我們今年的目標。

第 11 屆第 221 次會議（102.01.10）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：籌辦102年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。

陳委員皎眉：本席有 2 點意見供參：1.OSCE 經過多年準備，2 年的預

試，目前不論在試務行政或考試內涵，都已經有充分的經驗及準備。102 年開始成立醫師臨床技能測驗試務委員會來處理相關試務，今年因為董部長德高望重且於 OSCE 推動參與最多，所以被選為召集人。但對於日後是否應該均由考選部長擔任召集人，本席倒是與黃俊英委員有點不太一樣的意見，因為當時對 OSCE 的定位是希望當成應考資格而非國家考試，所以個人覺得這是教育部或衛生署應該做好的工作，才進入國家考試。是以，該委員會召集人是否應一直由考選部部長擔任一節，值得討論，或許由教育部長或衛生福利部長來擔任召集人會比較好，個人要再次提醒 OSCE 的定位是當成應考資格而非國家考試。2.部報告未來將繼續逐步擴大至其他醫事人員考試，部也已經成立牙醫師 OSCE 專案推動小組，個人在第 165 次及 196 次會議均曾提出 OSCE 納入牙醫師國家考試應考資格之意見，做為測驗學者，個人對參與小組討論很有興趣，希望未來有機會參與。有關臨床技能測驗從 2 年前試辦到現在正式辦理，看起來只是醫師部分，但事實上整個推動過程所面臨的問題，所建立的經驗及法制面，對日後的牙醫師、護理師、藥師等都有很重要的意義，在 OSCE 試辦過程中衛生署、教育部配合度高，可是後來在正式辦理之際，剛好行政院衛生署、教育部進行組織及人事調整，加上衛生署、教育部的經費遭到立法院刪減，因此教育部高教司及衛生署指出，這到底是畢業條件還是應考資格，或者是執業條件，如果是畢業條件的話，則由教育部主管，若是執業條件的話，則由衛生署主管，至於應考資格是否為考試程序之一部分，嚴格來講並不是考試程序一部分，只是應考資格。由於新的司長及處長提出看法，因此我們要常作溝通，不過好在最後都能順利溝通，剛才委員說是本人德高望重，其實並不是，而是楊前部長、賴前部長充分的授權及支持，最主要是有院長、副院長及各位委員的支持作後盾、當靠山，所以才能夠使教育部和衛生署諒解與支持。當然，由本人擔任試務委員會召集人，就是希望正式辦理能密切地無縫接軌，

等未來步上軌道之後，再慢慢移交出來，這樣可能會比較好，今天提出報告是想讓各位委員知道過程中發生一些變化，好在有各位當靠山，終於能順利完成，當然在今年 4、5 月及 10 月執行時，我們還是會到現場了解及督導。至於委員會組織簡則，剛才高委員永光關心的部分，這應該是以醫師法施行細則為法源，基本上是各校自己辦理，目前只是變成聯合辦理，跨域治理的模式。

董部長保城：有關臨床技能測驗從 2 年前試辦到現在正式辦理，看起來只是醫師部分，但事實上整個推動過程所面臨的問題，所建立的經驗及法制面，對日後的牙醫師、護理師、藥師等都有很重要的意義，在 OSCE 試辦過程中衛生署、教育部配合度高，可是後來在正式辦理之際，剛好行政院衛生署、教育部進行組織及人事調整，加上衛生署、教育部的經費遭到立法院刪減，因此教育部高教司及衛生署指出，這到底是畢業條件還是應考資格，或者是執業條件，如果是畢業條件的話，則由教育部主管，若是執業條件的話，則由衛生署主管，至於應考資格是否為考試程序之一部分，嚴格來講並不是考試程序一部分，只是應考資格。由於新的司長及處長提出看法，因此我們要常作溝通，不過好在最後都能順利溝通，剛才委員說是本人德高望重，其實並不是，而是楊前部長、賴前部長充分的授權及支持，最主要是有院長、副院長及各位委員的支持作後盾、當靠山，所以才能夠使教育部和衛生署諒解與支持。當然，由本人擔任試務委員會召集人，就是希望正式辦理能密切地無縫接軌，等未來步上軌道之後，再慢慢移交出來，這樣可能會比較好，今天提出報告是想讓各位委員知道過程中發生一些變化，好在有各位當靠山，終於能順利完成，當然在今年 4、5 月及 10 月執行時，我們還是會到現場了解及督導。

董部長保城箋覆：1. 醫師臨床技能測驗事涉教育部、行政院衛生署及

本部業務，不易區別那一部門，本政府一體原則，本部願意承擔該項工作，並邀教育部、行政院衛生署、相關團體及學者專家共同參與。2.為辦理專技人員高等考試牙醫師考試應考資格納入 OSCE 案，本部業成立牙醫師考試 OSCE 專案推動小組，本部相當樂意邀請您參與擔任小組成員，您的支持本部深感榮幸。3.本部已委請中華牙醫學會彙整 OSCE 相關內容做整體規劃並草擬計畫書，計畫書完成後，將提牙醫師考試OSCE 專案推動小組進行研議。(102.01.16)

第 11 屆第 222 次會議發言(102.01.17)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：精進考選技術，研議辦理測驗式試題採用複選題作業。

陳委員皎眉：本席每次都是針對考選部的報告發言，所以覺得對部有點不好意思，其實對部勇於任事，一直提出新的作法，要表示極大的肯定。但是否要採行複選題，過去本席也曾表示仍有些疑慮，要非常慎重，今天的報告只是比較事務性，重點並沒有報告，真正的重點是為什麼要採行複選題，個人認為有幾個問題需要討論：1.應先釐清採行複選題的目的為何。綜合過去會議，本席歸納出採行複選題的 5 個理由為：(1) 希望能測到較為深入、整體、多向度的，而單選題不能測到的能力。(2)希望能增加考題的區辨力。(3)希望能增加考試的效度與信度。(4)希望能改善同分錄取的問題。(5)因為命題規則第 5 條第 1 項第 14 款規定，各科目試題以單選題為原則，必要時，得採複選題。部長一直覺得如果只放在那邊而不去嘗試，好像不太好。我們曾在 101 年 6 月 12 日召開專案會議，會中專家學者們針對以上問題做了很多討論，基本上，對上述 5 個理由，答案都是否定的，並不覺得用複選題可以測到單選題不能測到的能力，因為現在複選題的規劃

，就好像 5 個單選放在一起一樣，如 5 個選擇裡面有 2 個是對的，每個選擇要判斷其回答的對錯，部分給分，這個跟真正的複選題理念不一樣，真正複選題是如果 A、B、C 選項是對，D、E 選項是錯，一定要完整答對才是正確的，則就不應該用部分給分的方式，但是用部分給分是我們的原則，而且根據不同的理念，我們認為如果可以判斷 A、B 是對的，與全部不能判斷會稍微好一點，另外還有一位學者提到一個非常重要的說法，不管單選或複選，都是測驗題，而測驗題本身是測「再認」(recognition)的能力 ，把這些選項放在一起，看你能否辨認出正確的來，它跟 recall（回憶）不一樣，問答題是讓你真正去回想，自己去組織建構。所以只要它是選擇題，基本上無法測到應考人的建構能力，或是比較複雜的應用能力，大考中心對複選題最有經驗的教授，都認為不能做到。其次，區辨力並不會提高，複選題的難度更高，分數更極端，區辨力更低。第三考試效度部分，如果好好地命題，單選題與複選題的效度是一樣的，如果複選題是用單一的選項作獨立判斷的話，基本上要花比較多的時間，若我們沒有給應考人更多的時間，則題數就要變少，內容效度反減少，甚至信度都可能減少，不會增加。第四是解決同分錄取的問題，其實同分錄取只有在公務人員考試所謂常模參照才會發生，專技考試是標準參照，並不會發生這種問題，何況同分錄取的問題也不是複選題能夠解決，若應考人能力相同的話，一樣會有同分的狀況。第五是命題規則第 5 條規定，必要時，得採複選題，何謂必要時，何時要採複選題為「必要」，應該要再考量。本人要跟各位報告，大部分的測驗專家對複選題都是持保留的態度，其實當天有位委員開始的時候就講，他已經查過，大部分的測驗專家都是持保留的態度。本席知道考選部非常努力，但這是非常困難的東西，有無必要大費周章來解決我們想要解決卻不一定能解決的問題？請再思考。2.有關計分的部分，考選部又召開一次會議，不同的學者有提出不同的計分方式，目前最容易的做法，部也認

為有理由的就是根據大考中心的方法，而大考中心基本上是全對就得全部分數、錯 1 個得五分之三分數、錯 2 個得五分之一分數，但是如果 1 個都沒有對，或對 1、2 個都是 得 0 分，並沒有分別，這樣到底合不合理？更重要的是，大考中心這麼多年來，其計分方式一直在改變，97 至 99 年的作法與 100 至 101 年的作法就完全不一樣，它對學科能力測驗及指定考科的給分也不一樣，還有之前有倒扣分數，後來就沒有倒扣，此重點是告訴大家，計分是很困難的，沒有哪個是絕對對的，他們也做過這麼多改變，所以非常複雜。況且剛才李委員選也提到，大考中心就只有幾科，有專門的人在研究，國考有這麼多科目，根本不能類比，雖然部長說要從人數少的考試來試辦，此人數怎麼決定？而且根據測驗學家的理念，複選題根本不應該用在專技考試，而且既然報名人數少，則更不需要採用複選題。

最後，如果要採用複選題，命題委員的意願及能力很重要，有些題目非常難出題，還有整個試務及計分系統是否要修正，同時還要宣導，了解應考人的反彈及壓力，以及未來試題疑義的處理等。結論就是，其實本席對這個問題曾非常仔細的思考，我們過去也討論甚多，個人非常佩服部長一直說願意去嘗試，如果硬要去嘗試，本席也不會堅決反對，還是要肯定部長的努力，但是今天提出來的規則這樣規定，本席擔心會有很多反彈，學界及專家就已經有許多不同的意見，應考人是否能接受，我明明答對 2 個與他一個都沒答對，都一樣是 0 分，所以我們一定要有充分的準備，不然將來會爭議、爭訟不斷。

董部長保城箋覆：1.謝謝委員提醒，本部會注意大考中心與國家考試之差異性，大考中心作法僅供參考，不必然全盤適用。未來若實施將採逐步漸進方式辦理，妥善因應。2.委員之建議意見，本部業已錄案。為辦理測驗式試題採用複選題作業，本部將研修閱卷規則、國家考

試試題疑義處理辦法等相關法規，俟法制作業及配套措施完備後，再選定適當考試及類科先行試辦。(102.01.23)

第 11 屆第 223 次會議 (102.01.24)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：本院對弱勢的關懷，本席要特別表示肯定。不管在考選或銓敘方面，本院對於身心障礙人員、原住民都有特別的考量，在多次的院會裡面，委員也都給予肯定。有關今日考選部報告原住民族考試錄取人員資料之統計分析，本席有 2 點意見供參：1.有關不同性別原住民特考錄取人員擔任公務人員之狀況，98 年第 63 次院會，銓敘部報告裡有個很重要的數據，顯示男性原住民族公務人員是女性的 3 倍，主要的原因是男性原住民族警察人員特別多，有 3,338 人，而女性原住民族警察只有 28 人，比例非常低，還不到 1%，女性原住民族以任職行政人員為最多。今日報告本次原住民特考，本席發現一個非常有趣的現象，一方面報考及到考人數還是女性多於男性，女性到考有 1,818 人，男性只有 1,124 人，但另一方面是女性錄取率僅 4.40%，而男性錄取率有 8.72%，因此正如本席多次提過，女性並沒有比較會考試，男性反而比較會考試，此次不知為什麼會差這麼多？另外，因為男女性報考及到考人數狀況，不像初考女性多出非常非常多，所以本考試錄取人數還是男性多於女性，因此即使多數是行政人員，男性錄取人數還是比女性多。記得多年前個人剛回到國內提倡性別平等時，曾講過「男性當自覺，女性當自強」，現在發現男性都已經很自覺，女性可能要更自強一點，不然即使在公務人員考試，女性好像都考不過男性，此種現象值得研究。2.有關錄取人員不同族

別擔任公務人員比例占各族別全體原住民人數比例，一直都有個現象，就是原住民各族別總人數比例與各族別錄取人員比例並不一致。例如 99 年至 101 年的資料顯示：近 3 年來，錄取人員以阿美族最多，其次為排灣族、泰雅族、布農族，這個次序與各族別總人數排序一致。但是截至 101 年 11 月底，原住民人數以阿美族 194,574 人為最多，排灣族排第二，只有 93,462 人，泰雅族有 83,663 人，布農族 54,426 人，但是 3 年來阿美族錄取 127 人，排灣族 119 人，阿美族總人數是排灣族總人數 2 倍以上，不過錄取人數都差不多，不知其因為何？值得探討。

董部長保城箋覆：感謝陳委員指導。本項考試各族別、性別錄取率係以各族別報考本項考試之人數、性別與需用名額統計結果。又全體原住民人數比例雖以阿美族最多，為排灣族的 2 倍以上，惟該 2 族別報名本項考試人數比例幾近 1：1，致有錄取人員族別比例與全體原住民人數比例不一致之情形。(102.01.29)

- 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 101 年 12 月底止之財務運用情形。

陳委員皎眉：根據媒體報導，1 月 7 日部長在立法院答詢年金改革相關問題時，對於目前退撫基金報酬率約 3-4%，表示保證可以提高 1%報酬率，不知是否有此說法及保證？由於學者專家指出每提高基金報酬率 1%，相當於提高提撥率 5%的效果，部提高投資報酬率的策略究為何？請說明。

張部長哲琛：首先說明基金到底如何操作才最適當，本人到部服務 4 年多以來，深深感覺到台灣的經濟屬於淺碟式經濟，受到外在環境的

影響非常大，所以在操作技巧上，時機點很重要，如何判斷未來國內外經濟情勢的變化，掌握最有效的投資時點，此為相當重要的關鍵，當然在股市最低迷的時候，反而是最好的時機，因為經濟有景氣循環，當經濟出現衰退以後，政府一定會採取不同的貨幣政策、財政政策，希望經濟能夠復甦，當經濟復甦以後，股票市場自然會恢復以往的榮景。不過個人認為以台灣淺碟式的經濟型態，比較難以掌握經濟情勢變化。其次，個人覺得目前基金的操作非常僵化，因為受到投資項目、法規等限制，當然有人說退撫基金的操作應該是看長、看遠，可是現在受到立法院及媒體、社會輿論的壓力，都是看短不看長，本來的操作應該以長遠為目標，但是現在都倒過來反而變成短期的操作，希望可以得到較高的報酬率，其實這樣的基金操作是不對的，因為基金各種有關支付都是長期永續，看短不看遠，與退撫基金設置的目的相違背。第三，個人認為基金的投資報酬率非常重要，剛才陳委員皎眉提到我在立法院答詢的保證，實際上是媒體報導錯誤，我的意思是說，對基金財務的改善，其投資報酬率的重要性，遠大於提高保費的費率，因為根據精算結果，在投資報酬率平均 3%、4%的情況之下，每提高 1%投資報酬率，相當於提高 5%提撥費率，現在外界說潛藏負債那麼多，其實大家也不必太擔心，如果未來的基金報酬率能達到 7%、8%，潛藏負債自然會予以縮減，此原則性的看法供各位委員參考。

第 11 屆第 224 次會議（102.01.31）

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：「公務人員退休制度改革方案」研議情形。

陳委員皎眉：有關年金制度的改革，剛才院長已經說過，因為還沒有

定案，很多時候，無法讓我們來分享，我們也不太了解，所以本席必須說有很多資訊我們其實是從報紙上知道的。包括上次銓敘部向委員報告時，他們所報告的內容大部分是我們已經知道的部分，我們還不知道想要知道的部分都沒有報告。但是因為大家都很關心這個問題，不管是已退休、馬上要退休、在職或新進人員都非常關心，而做為考試委員，我們當然更關心，因為最後提出來的方案，大家都會說這是考試院的決定。幸好仔細研讀部今天的報告與各報的報導，個人覺得部所提出來的方案，的確是經過相當的深思熟慮，對於新進、現職或退休人員都是相當衡平的。本席本來只知道退休人員一定只會改變 18 趴，後來才發現，其實連退休金計算標準也跟現職人員一樣都會改變。對於所有公務人員來說都是很大的痛，因為刪減很多，不過部已作相當衡平的考量，包括政務官部分也都會一體適用，所以基本上本席肯定這樣的改革，但是仍有些不清楚的部分想請教部：1.有關優惠存款部分：上次委員座談會時，本席也曾問過銓敘部，100 年改革方案版本已將辦理 18 趴優存的上限規定為 200 萬元，則每月利息最多也只有 36,000 元，為什麼部報告附表及媒體列表，還是有很多人 18 趴優存利息，每月仍高達 5 萬以上？據部提供之資訊，以簡任第十四職等常務文官 800 俸點為例，支領月退者至多只能存入 190 幾萬，為什麼還有這麼多人是領 5 萬以上利息收入？（根據銓敘部今天的資料，領 3 萬 5 千元以上 18%利息者約 33,319 人），記得當天銓敘部曾回應說，只有兩類人員領最多，就是一次退之政務人員或法官等兩類人員，今天看到附表發現還有很多是教育人員，例如中小學老師的年資很高，支領金額就會高於 3 萬 5 千元。此次 18 趴優存改革，部擬對 84 年以前退休者及領取一次退休金者都不變動。84 年以前退休者不動，個人覺得可以同意，因為那時候領很少，但是領取一次退休金者不動，我覺得不盡合理，因為有些政務官領得非常多，他們的 18 趴不動，只動支領月退者有所不公。本院院長已公開呼籲政務官

應主動放棄 18 趴優存，應該也是基於同樣的理念。對於支領金額很高的人，18 趴不動是否正確，建請部再考量。領一次退很少錢的人不動，我們覺得合理，可是其實有很多政務官是領很多，全部一次退金額都可以領 18 趴利息，這不調整是否正確？而且很多人當年選月退一個原因是因為退休金可以隨現職人員調薪，另一個原因是可以有 18 趴優存，現在隨現職人員調整退休金已取消，18 趴也要改變，可是領一次退 18 趴利息非常多的人卻沒有改變，本席覺得應該再作考量。2. 警、消、醫護、幼稚園老師等人員排除 90 制的適用，主要是考量他們工作性質，但是如何搭配展期及減額年金？以一般公務人員為例，服務 25 年自願退者，其月退休金起支年齡為 65 歲，如果要早退早領，則必須減額，而警、消、醫護、幼稚園老師等若是早退，是否跟一般公務人員相同，採減額方式？還是他們可以更早開始領？請部說明。3. 改革方案擬刪除月撫慰金，保留一次撫慰金部分，看似合理，但以 106 年為切割點，106 年以後死亡者都只有一次撫慰金，106 年以前死亡者都照原案可以有月撫慰金，這樣合理嗎？如果要通通變成只有一次撫慰金，即使過去領月撫慰金者是否也都要改？既然領月退的人，退休金計算都要重來，如果一次撫慰金才是公平的，是否大家都要一樣，還是說早一年死亡，遺族可以領月撫慰金，晚一年死亡，遺族就只能領一次撫慰金？本席不知道是否是這樣？另外，如果我們改革的原則是至少要保障弱勢，則弱勢的遺屬（例如無工作能力的身心障礙父母、配偶或子女）是否應考量可以維持領取月撫慰金？請部說明。4. 有關教育人員部分，剛才院長提到當天開會結論是除了中小學、幼稚園教師不能完全比照 90 制之外，其他都尊重本院的版本，但據報載因為大學教授的薪資結構不同，其本俸只占薪資約一半，但是公務人員和中小學老師占約 65%至 70%，所以教育部提出退休金不同的計算方法，請教本院是否支持該作法？

張部長哲琛：有關大家所說到底什麼叫作所得替代率，事實上，從 95 年、100 年到現在，計算得替代率的分母與分子一直在變，主要就是為了搭配，希望能夠降低替代率，其實 95 年的方案把年終慰問金、工作獎金全部都算進去，現在的方案就非常單純，退休所得就是包含退休金與優存利息，如果以後公保年金化以後，優存就沒有了，以年金去取代，到時候的退休所得就是月退休金和公保年金，很多人說公保年金化會否提高所得替代率，其實並不會，因為以不超過 80%為上限。至於分母的部分，就是現職待遇，本俸加上專業加給、主管加給，非常明確且是法定給與。年終工作獎金、慰問金都不適宜包括在內，這是不合理的。另外，有關 18 趴的問題，事實上在 100 年改革方案，當時政務官優存金額一律調降至 200 萬元，換句話說，1 個月支領 3 萬元，所以按照常理判斷，支領優存金額超過 3 萬元以上的人數應該不多，90%都是在 3 萬元以下，整個優存人數為 42 萬 9 千多人，超過 3 萬元以上大約占一成，他們都是領一次退的人，然後全部拿去優存，即使是以 18 趴計算，實際上還是比支領月退休金再加上部分優存低很多，所以本次改革方案對於支領一次退者並不作調整。

第 11 屆第 225 次會議（102.02.07）

- 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)：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」遴選作業創新措施。

陳委員皎眉：今天本席在考選部、銓敘部報告都沒有講話，就是為了要保留時間在保訓會報告時講話，以下幾點意見請參考：1.有關本項訓練將採用人格測驗，研究測驗者非常樂見人格測驗被採用，但更關心的是人格測驗量表不能被過度使用、錯誤使用或濫用(overuse、misuse 或 abuse)。第 220 次會議會報告「高階文官人格測驗量表之

研發與運用」委託研究案成果時，本席等 8 位委員對如何使用該量表分數、如何使用該量表常模及是否立即採用等，均曾表示關切及憂心。尤其，本席認為該研究建議使用區間概念，取其常模平均數上下一定百分比，例如要選 10%的人，則各項人格特質得分各取其常模平均分數之上下 5%的人。對此，本席完全不能接受，此量表使用之嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性以及創新學習等 6 項特質均為正向特質，且與文官 5 大核心價值相符，因此應該是越高越好，但研究者卻建議取其中間，變成選其平庸、中庸者，這是不適當的。如果要選取最好的前面三分之一，本席覺得 OK，或者要選取比較多人，最差的三分之一不要，本席也覺得 OK，可是他們卻是要選取中間幾個百分比的人，這是不適當的，本席與兩位研究者討論過，他們也表示同意本人看法，只是因為匆促結案，未在報告中詳細修改，個人比較關心的是，保訓會的立場與未來的做法。這個問題沒有先討論完畢，人格測驗絕對沒辦法做，而且不是到時候再來討論，一定要先作決定，其實當天院會除了本席以外，有 8 位委員發言，我們對這個問題很慎重，而且在另一次院會，主委不在，本席還特別跟副主委講，請回去向主委報告，請相關人員再來跟我討論，結果一直沒有回應，所以今天本席必須很鄭重地在此表示抗議，我必須在這裡很明確的講，如果選取中間的人是絕對的錯誤，任何人只要對測驗有一點點概念，都會知道是不正確的，剛才中間休息時，跟研究生助理提及此事，只講了一半，他就在搖頭，那有人取最中間的人選？所以對於這個問題，拜託保訓會一定要處理。2.有關錄影評測部分是很好的趨勢，有甚多優點，但要注意社會互動研究中之發現：你的 focus of attention(注意焦點)就會是你歸因的對象，因此錄影角度非常重要，謹此提醒。過去有關社會互動之歸因研究，就發現如果在錄影兩個人的爭執時，一直在拍其中某個人，大家就會覺得此結果是那個人所造成的影響比較大，反之如果一直拍另一個人，大家就覺得他的影

響比較大。因此除了全鏡、分鏡以外，攝影角度、每個人焦聚時間長短等也要非常小心，另外，如果不是現場評分，整個運作都要特別注意。3.本席建議將身障特考錄取人員分為經實體訓練人員、網路訓練人員及未參訓人員等 3 組進行 ANOVA 後，以各種 contrast 方式，進行 post hoc(事後比較)，可得到更系統完整之資料，後面二項意見請會參考，至於第一項，則一定要有所回應。

蔡主任委員璧煌：有關測驗的問題，事實上，在報告中已經強調，只是作輔助的參考，並不作為評分的標準，主要還是用 AC 來當作遴選的標準。比如說當有位學員在團隊建立職能的分數很高或很低，可以看他在人格測驗中的友善性與領導性是否有分數上可作解讀的地方，又比方策略思考方面，在 6 個面向特質裡面，可以看他的嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性以及創新學習是高或低來輔助觀察，我們是希望用人格測驗來輔助解讀，並不是用人格測驗來當作標準分數，兩位委員在參加最後一次驗收會議時，本人從頭到尾也都在場，意見也跟兩位委員一樣，不認為取中間平均數上下標準差之帶狀區域是選人的標準。我覺得高階文官沒有特定的人格面向，只有強弱項的解讀，所以在人格測驗參照的使用上，我的看法與兩位委員一樣，我們不是用來作為及格標準，而是用它來解讀，看評測出來的職能，可否由其 6 個面向人格特質的表現來幫助解讀，這是主要的目的，因此本會仍預備今年使用，不過會很謹慎地請專家來檢視其表現出來的職能高低，可否與人格測驗 6 項特質面向有關，等於有點像試用的性質，而不是真正使用。當然兩位委員在參加最後一次驗收會議所提示的意見，都有紀錄下來，我自己也很認同，當時研究小組學者的建議，我們並不認同，但是研究開發工具很辛苦，這項工作與考選部、銓敘部一起合作，共開發 3 年，有這樣的結果，我們覺得還是要用用看，特別要回應陳委員皎眉及趙委員麗雲，當然使用準備工作截至目前可

以說並沒有完全 ready，至少在解讀技術上面，但是我們想試試看，再來試著修正常模。我們認為至少用人格測驗在此次遴選作業上，對建立高階文官的常模會有幫助，在此也回應兩位委員的關切，本會一定會非常慎重使用。

對於陳委員皎眉所提的身障特考及格人員受訓的分析比較部分，我有特別講過，它可能不一定是因果關係，並非訓練完後就有那麼好的結果，可能只是同時因素或相關因素，說不定回答者他本身受訓的意願就比較強，與其他未回答者就不一樣，所以我們必須強調這只是粗略的分析，至少給我們一個鼓舞，給我們一個方向，將來再不斷地用方法來探測這樣的訓練本身是否有效。

第 11 屆第 226 次會議（102.02.21）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：針對護士考試停止辦理後護理人力供給問題，本席有幾點意見：1.考選部提出考試總成績達 60 分及格，如果人數不夠的話，以 16%為及格，但總成績平均至少 50 分，本席想其理由，應該是過去幾年來，當然剛才胡幼圃委員提到第一次及第二次考試及格率差異很大，不過平均起來，及格率大概就是 16%，所以用 16%為及格，也符合統計上的一個標準差的概念。但是胡幼圃委員所提的問題也要非常慎重考慮，兩次考試及格率真的有很大的不同，其他許多考試亦

有這樣的現象，過去我們也曾多次提過，所以要特別提醒注意。2.衛生署提案要求再提高及格比例，本席認為應更加慎重，因為如果過去 5 年護理師第一次考試及第二次考試平均及格率分別為 11%及39.83%，若改採16%，就只會增加第一次考試及格人數，其素質是比較不好的。當初取消高中職護理學校的護士國考，就是要提高護士品質。此作法可能反而是相反，如果我們只是增加錄取率，本席會前跟司長討論過，發現大概每年有 800、900 應考人是高中職以上，但只考上護士，而沒有考取護理師，而我們所增加的可能就是錄取這些人，所以應該要慎重，本席覺得學界可能更清楚學校的評鑑，如果認為現在學校的素質已提高，則及格率提高一些也是可以，像醫師考試錄取率 90%多，因為醫學系在入學時就已經是挑最好的學生，每所醫學院的程度都很好，學生畢業後都有足夠的能力，當然錄取率可以高一點，所以不一定要拘泥於過去多少比例及格率，而應評估目前學校的教學狀況。3.現在護理人力不足，其實不僅因為及格率低，還有個原因是很多具有證照的護理人員不願意來執業，流動率非常高，可見主因是工作條件不佳，所以建議這個部分也要適度作處理，改善其工作條件與環境，讓他們願意來執業。4.個人有一個想法，就是像這樣應考人數眾多的護理人員考試，不能分級考試嗎？像社工人員考試，有社工師、高級社工師，護理人員可否也有護理師、高級護理師等級，如國外有護理師、護士、護佐等職別，要高級護理師去做很基礎的護佐工作，其實也不適當。當然考選部的處理真的都非常慎重，不過專業團體有專業的衝突，可能也要聽取學術界的看法。5.針對申論題閱卷部分，個人一直對此作法非常肯定，101 年臨床心理師、諮商心理師等 6 類科考試為首次採行線上閱卷方式，本席剛開始並不是太認同，一直很擔心，可是在考選部作說明，然後實際操作以後，覺得部同仁已做非常多的努力和準備，所有閱卷委員必須先接受線上閱卷講習，至少臨床心理師、諮商心理師閱卷委員的反應都很好，本席

也做過線上抽閱試卷，實際操作及執行其實都十分容易，非常 user friendly，部分閱卷委員甚至進一步建議，以後申論式試題可否採行線上作答，不知部有無此考量，或者執行線上作答有什麼樣的困難，請部說明。

董部長保城箋覆：1.護理師執業關係國民生命健康，考試及格方式改進主要目的係作為調整不同次考試間試題難易度差異之不足；按護理師考試每年舉行二次，本部召開第一次研商會議時，相關意見建議每年兩次考試之及格標準宜相同，以維持錄取人員素質之一致性，同時本考試近年每年第二次考試及格率大致穩定，惟第一次考試因及格率高低變動較大，單一應試科目到考平均成績，於不同年度考試間，因試題難易偶有約 4-8 分間之差異，影響總成績約 1-2 分，爰兩次研商會議所提改進建議，均先以第一次考試為主，同時考量改進須維持及格人員素質與考試之公平性兩者兼具為前提。2.所提 16%依據：護理師考試第一次及第二次考試平均錄取率部分，自 92 年起每年舉行 2 次考試至 101 年為止，近 10 年來每年第一次考試及格率之平均值為 14.71%（如未計算 98 年第一次考試過度偏低及格率，則平均及格率為 16.14%），是為本部於第二次會議中提出全程到考人數 16%之主要依據，本部再以 16%試算自 90 年起之 22 次考試及格變化情形，其中僅 5 次考試因該次考試之及格率較低，及格標準略有調整，且除 98 年第一次考試原及格率僅 2.76%，如改以全程到考 16%及格，及格標準為 55.00 分外，其他 4 次考試及格標準均極接近 60 分，亦與 89 年以前護理師檢覈或高考實施彈性調整及格方式實際情形相類似，確實能調整每次考試因試題難易所生及格率變動，維持考試公平，並避免影響及格人員素質。爰能於第二次會議中獲得與會產官學絕大多數之支持(檢附兩次會議紀錄資料供參考)。3.護理人力問題涉及教、考、用等 3 方面，教育端由教育部及大專護理系科改進，工作場所、待遇、

流動率等問題由行政院衛生署及醫療機構研議改善，以本部立場，應提供素質優良且及格率穩定之護理人力，護理人力問題關鍵確實在教育與執業端，值此護士停辦之際，本部係考量勿因護理師考試及格率之變動，使問題焦點轉移。101 年 10 月 23 日及 102 年 1 月 28 日兩次會議，對如何改進護理師考試及格方式進行溝通，將俟 102 年第一次護理師考試 4 月 15 日榜示後再行審酌。至護理人力是否分級意見，將提供行政院衛生署設計管理制度參考。4.另 102 年 1 月 23 日修正公布之專技人員考試法第 16 條規定，恢復得併採 2 種及格方式之彈性以配合各類專技人員考試類科需要，因專技人員各類別特性不一，教考用均有差異，本部將針對如考試及格率變動較大考試逐一加以檢討（除護理師考試外，近一年多來如消防設備師、消防設備士、專利師、不動產估價師、不動產經紀人、物理治療師、職能治療師之及格方式，本部均已分別邀集產官學召開過相關會議，分析相關數據，加以檢討獲取改進方向共識，其中消防設備師、消防設備士、專利師及格方式並已經鈞院修正發布），提出該類科適當之及格方式或及格比率。5.謝謝陳委員對線上閱卷系統之肯定，本部已規劃 102 年申論式試題線上閱卷之類科，至於線上作答可行性，已有專案小組進行研議，將俟有具體結論後，循序推動。(102.03.01)

第 11 屆第 227 次會議（102.03.07）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告。

陳委員皎眉：考選部派員赴大陸參訪，短短幾天，收穫良多，報告內容非常豐富，我想大家一定有很多的想法要跟部交換意見。本席謹就公務員考試部分，由整個考試流程，從報名、考試、閱卷到公告的程

序，提出5點意見：1.大陸公務員考試已經全部採網路報名，人數高達1百多萬，我們現在也幾乎都採網路報名，作法並無太大差別。2.其考試方式為筆試併採面試，大多數職位皆不考專業科目，則跟我們相差很多。他們設有專業科目考試的類科，還不到一成，幾乎都只考公共科目。而公共科目分為行政職業能力測驗與申論兩科，其主要內涵就是語言能力、數理能力、判斷推理、資料分析及常識判斷等，概念上與我們一直在談，但還沒有做的性向測驗是一樣的。上次部長到韓國參訪時也提到，他們也有做性向測驗，至於我們是否要做性向測驗，已經討論很多，蔡式淵委員在第27期〈考選通訊〉也有談到這個問題，基本上本席非常同意他的看法，因為在我國考試後必須公布試題及參考答案，會造成非常大的困擾。發展一個完整的性向測驗可能就要3年，即使我們不公布答案，補習班很快就會拿到題目，然後試題就會越考越難而失去原來的意義。性向測驗係根據現在的能力，去推論應考人未來在某些領域發展可能成功的情形，而非經過特別的努力或學習而去考試的成就測驗，這是比較困難的地方，所以蔡委員式淵也建議發展公務人員專屬的性向測驗，主要目的在於進行研究，以了解其與普通科目或專業科目有無相關性，或與應考人在校成績、訓練成績或未來表現間有無相關，以作為未來簡化專業科目或普通科目之參據。本席想進一步建議部先以現有的、已發展完善的(well-established)性向測驗來檢視，以作為未來簡化考科或二階段考試等議題之論述基礎。3.大陸在面試部分，考官必須經過培訓取得證書才能參與面試，我們也是要先經過講習才能參加，最重要的是其培訓內容尚須進一步了解。我們現在已有委託研究，本席也曾提供教育部校長甄選之性別友善提問原則、總處辦理人事行政研究徵文亦有醫院徵選住院醫師的結構化口試之案例等，另相關書本章節亦有具體著作，建議部應儘速參考相關資料，以建立周整的培訓制度。4.大陸已全面採行線上閱卷，目前我國雖已全面採行線上報名作業，但線上

閱卷僅限少數類科，建議部繼續努力。另大陸是否已採行應考人線上作答？本席並沒有看到報告，不過建議部也一併研究線上作答之可行性。5.大陸對於考畢試題及答案均不對外公開，與我國現行作法不同，國內測驗學界已經多次表示不宜公布試題的答案，但是一直都沒有做到。因為部表示過去就已有公布答案，而且即使不公布，補習界也會去找，但本席覺得我們還是應該研究可否不再公布，不然題目會越考越偏僻，使考試選才的目的被破壞。另本次地方特考已於3月5日放榜，共錄取2,845人，錄取率達3.66%，為近5年來最高，有8位博士應考人錄取，51歲以上錄取者有7位。本次考試從命題、閱卷、監考雖然都有點小狀況，但是在各位委員及試務同仁的協助與努力之下，仍順利圓滿舉辦完竣，在此表達感謝之意。

董部長保城：陳委員皎眉提到性向測驗部分，包括大陸考行政職能，我們內部也曾開過幾次會，並與外交部協調，希望從外交、國安考試先開始做，不要從一般公務人員考試做，因為牽涉層面太廣，至於大陸公務員考試的行政職能題目並不公布，我們也要不公布，現在並沒有法源，而典試法修正案已送立法院審議，其中有條文規定，對於性質特殊的考試，可以不公布題目與答案，這樣就能夠讓人格測驗比較順利來推動，我們規劃先從外交、國安考試先開始做，或許會比較好。至於線上閱卷部分，本部已擴大範圍，我們最大的困擾在於老師，要改變老師的閱卷習慣其實很難，我們要有耐心地去改，針對線上作答部分，本部已成立專案小組在討論，但是它還會涉及頻寬、資訊等技術上的問題，至於大陸目前還沒有線上作答，全部都是紙筆作答，然後再掃描。

董部長保城答覆：1.本部為維護國家考試口試之公平、公正，致力實施結構化口試措施，爰成立結構化口試工作坊，期建立口試試務流程

標準化程序，為瞭解民間企業人才遴選方式以作為國家考試之參考，本部除蒐集匯豐銀行、中華航空公司人才招募資料外，亦參訪輝瑞藥廠、中美和石油化學公司等人力資源部門，擬參採民間企業人才遴選之面談方式，將其結構化之精神納入，雖無法一步到位，但將逐步規劃，本部預定於 3 月 19 日召開結構化口試工作坊第四次會議，屆時請　委員蒞臨指導。2.考畢試題及答案不對外公開一節，已增訂於送請立法院審議中之典試法修正草案，略以『考試性質特殊者，經考試院同意後，不予公布。』考試性質特殊之類型將於本法施行細則訂定，可適應未來各種不同考試之需要。3.本部已規劃 102 年申論式試題採行線上閱卷之類科，至於線上作答可行性，亦由專案小組進行研議，俟有具體結論後，再循序推動。感謝　委員寶貴意見。(102.03.13)

第 11 屆第 228 次會議 (102.03.14)

- 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)： 101年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部第一項報告，本席有 3 點意見：1.目前高考一級、二級考試都有口試，根據口試規則口試分為個別口試、集體口試及團體討論三種，個別口試及集體口試皆藉由口試來評量應考人的儀態、溝通能力、人格特質、才識及應變能力。團體討論則評量其主持會議能力、口語表達能力、組織與分析能力、親和力與感受性、決斷力等。目前高考一級採團體討論，高考二級採集體口試，本席想請教部如何決定此考試是用團體討論或集體口試，抑或個別口試？因為口試所評量的能力看起來其實很 general，所以為什麼要用某一種特定口試方式？假設是越高級的考試用團體討論，好像又不是，像外交人員三級考試過去就曾用團體討論，因此究竟是以什麼標準來決定採

用何種口試？請部說明。2.部報告性別與考試類別交叉分析，我們發現高考二級行政類別男性錄取率高於女性，技術類別則女性高於男性，非常有趣，因為與過去 5 年來高、普、初考及地方特考完全相反，這些考試發現行政類別男女錄取率差別不大，技術類別男性的錄取率比女性高很多。但是報告中附表上的一句話，本席覺得並不正確，「因技術類別女性之到考率較高，故其錄取人數雖少於男性，但錄取率反而高於男性」，技術類別女性錄取率高於男性，絕對不是因為到考率較高，因為錄取率的計算已以到考人數為基準，因此結論並不適當。不過到底理由是什麼，本席也不確定，值得進一步探討。3.為了吸引優秀人才，公務人員考試法修正案業已送立法院審議，其中第 13 條規定，高考一級及格，即可取得簡任第十職等資格；第 15 條規定，具博士學位並任專攻學科有關工作 3 年以上，即可應試高考一級。其目的是希望以較好的條件，來吸引優秀人才加入公部門，但是從今天的報告資料來看，報考人數並不少，但是報缺很少，像 101 年僅有 1 名缺額，且自 85 年舉辦考試以來，16 次考試只有提報 43 名缺額，所以我們應該了解機關不提報缺額的原因為何？我想做過行政主管的人都知道，如果好不容易有個十職等的職缺，可能不會想要報缺，因為有這麼多辛苦的同仁，且表現也不錯，對現職人員來講，如果報缺好像不公平，所以立法院也有委員提到，如果改變公務人員考試法這兩個條文，有無什麼樣的配套，不然會影響現職人員陞遷管道及士氣，建請部預作考量。

李次長繼玄：陳委員皎眉提到口試評量方式和標準都有改善的空間，本部今年度各單位重點工作，有一項是由曾次長主持的口試結構化專案，也會一併討論這個問題。至於高考一級採團體討論，高考二級採集體口試，主要是因高考二級及格取得七職等資格，而七職等的工作伙伴很多，與同儕相處的 EQ 很重要，所以用集體口試來觀察此人在

團體當中能否與別人一起工作；高考一級考試及格取得九職等資格，已經準備接班出任科長職務，領導統御能力很重要，所以用團體討論來觀察此人的行為表現，就是作這樣的區別。至於錄取率的部分，就個人的印象，近5年來高普初考等考試的男性錄取率都高於女性，行政類科也是男生高於女生，男生比較會考試，但是女生報考人數較多，技術類科部分一向是男生的天下，女生敢來報考，必為勇者，所以錄取率反而高於男性。另外，高考一級考試報缺人數過少，我們會再跟人事總處研商，這是總體性的問題。

董部長保城箋覆：1.有關高考一級與二級考試分採不同口試方式乙節，經查係93年研訂前二開考試規則草案時，經多次研商會議確認，其中高考一級係選拔國家高階文官，為了解應考人之口語表達、分析、溝通協調等能力，爰口試採團體討論，至高考二級部分，則考量為了解應考人之參與度、積極性並可觀察應考人互動情形，爰口試採集體口試。2.有關統計數據之解讀，感謝委員指正，本部將予以修正。至高考二級考試錄取人員性別與考試類別分析結果不同於高普初考情形乙節，本部未來將視近幾年相關統計資料進一步研究。3.現行規定高考一級及格取得之薦任第九職等職務在中央機關多屬專員職缺，為科長儲備人選，機關難以釋出職缺進用無工作經驗之初任人員，在地方政府則多屬主管職缺，亦無法提報，是以歷年來本項考試，機關提報職缺偏少。4.至高考一級考試及格人員取得簡任第十職等任用資格是否影響現職人員士氣乙節，按依公務人員任用法規定，公務人員之任用，初任與升調並重，為羅致學識經驗俱優之博士進入政府部門服務，爰規定具有博士學位且具3年工作經驗成績優良者，得應公務人員高考一級考試。未來如獲通過，可規定用人機關提供一定比率，以考試進用，俾維護現職人員陞遷權益，又可進用學識經驗俱優之新血輪。(102.03.20)

第 11 屆第 229 次會議（102.03.21）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：有關 101 年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析報告，本席有 3 點意見供參：1.近年來考選部致力於司法官及律師考試制度的改革，花費許多心力，非常的不容易，現在已改為二試，報告結語提到，為回應社會各界對於法律人於全球化、國際化趨勢之下，執業時因實務經驗不足，缺乏國際觀或未符國人對於其職業倫理之改革期待，所以在考科上作改變，例如缺乏國際觀，故列考國際公法，缺少職業倫理，是以考法律倫理，不知能否達到目的？不過至少已針對問題回應，但是對於實務經驗不足的地方，不知道做怎麼樣的處理？因為本次考試錄取人員中最年輕的只有 21 歲，當然一定是很會考試，專業知識也非常夠，可是實務經驗應該不足，本席發現公務人員特種考試司法官考試規則第 2 條規定，本考試及格人員歸屬審檢職組審檢職系。再仔細去看其職系說明書，裡面說本審檢職系係基於民事、刑事、行政訴訟、公務員懲戒等知能，從事審理、研究、審核、督導及執行等工作。本席還是不太知道要做什麼，於是再去查司法人員人事條例第 3 條規定，本條例稱司法官之左例各款人員，第一是最高法院院長、兼任庭長之法官、法官；第二是最高法院檢察署檢察總長、主任檢察官、檢察官；第三是高等法院以下各級法院及其分院兼任院長或庭長之法官，高等法院以下各級法院及其分院檢察署檢察長、主任檢察官、檢察官。簡單來說，司法官就是法官、檢察官，是非常重要的職務，而且考過高考就去做這個工作，但是我們要怎樣來處理實務經驗明顯不足的問題？2.因為重複報考司法官及律師考試第一試者占五成八以上，重複錄取人數亦達五成五以上，所以部正研議合併辦理考試，如果司法官及律師考試第一試要合併辦理，部的規

劃是怎麼樣？是否包括合併報名？第二試又是怎麼處理？記得過去我們曾談過，好像是法官、檢察官及律師考試一起考，然後讓考生選填志願等，不過其中有很大的差別，司法官考試屬公務人員考試，律師考試為專技人員考試，因此部到底要如何規劃、處理？必須再仔細思考。3.部長一直提及公職律師的概念，希望具專技律師身分者，報考公職律師，但是個人一直有個疑問，為何司法官不須具備律師或法制人員資格？個人在社會局當局長時，法制人員對業務非常嫻熟，過好久以後才發現他沒有律師資格，他說已經考上法制職系，做法制的工作，不用再去考律師考試，如果司法官是這麼重要的職務，應該具有律師資格，建請部研議應考人須具律師資格，才能報考司法官考試之可行性。

董部長保城：關於陳委員皎眉提到實務經驗不足的部分，我們發現自從分試以後，司法官的年齡是有比較提高一些，當然還要作細部分析，但是要把實務經驗當成本部辦理國考之重要目標來達成，其實有其困難，因為就像林委員雅鋒所說，現在司法院已經在進行律師轉任考試，學校老師也可以轉任法官、檢察官，換句話說，實務經驗的管道已經相當多。至於公職律師、公職建築師、技師等相關法律配套，本部已經陸續提報鈞院，屆時再向各位委員報告。

董部長保城答覆：1.101 年司法官考試第一試錄取年齡最小者為 21 歲（80 年次），其並未通過本考試第二試。另經司法官考試錄取者，須經 2 年之訓練期滿成績及格後，始完成考試程序，並由司法院或法務部依次派用為候補法官或候補檢察官。另依司法人員人事條例第 10 條規定，尚須經 5 年候補期間及 1 年試署期間，經考核及格，始能實任。是以，應考人自司法官考試三試錄取至實任，至少須經 8 年以上時間。2.感謝陳委員寶貴意見，有關司法官及律師考試合併辦理第一試考試一節，係因兩項考試第一試筆試之應試科目、題型及應試時間等均相同，且重複報考人數及重複錄取人數達五成五以上，爰將

兩項考試第一試合併辦理，減輕應考人考試負擔。本部將分別修正該兩項考試規則，讓同時具司法官及律師考試應考資格，且分別達各考試第一試錄取標準者，均得分別應司法官及律師考試第二試，全案將儘速報請鈞院審議。3.本部研議設置公職律師類科，規定須具備律師證照者始得報考，主要目的係考量其兼備法制與專業領域知識，由所屬機關職掌之核心業務做起，能深入瞭解並解決問題，協助機關落實依法行政，防止行政權力濫用及國家資源浪費，並藉此帶領各部門依法行政，確保人民權益。至現行司法官係採多元方式進用，來源除以司法官考試引進的法律系所畢業生外，尚有 88 年開始實施之律師高考及格轉任制度，及 101 年配合法官法施行，新增之學者轉任管道。其中司法官考試應考主要對象為各大學校院法律系所畢業生，過去是司法官進用主要來源，惟依 100 年 6 月 14 日立法院第 7 屆第 7 會期第 17 次會議通過法官法之附帶決議，自法官法施行屆滿 10 年起，依第 5 條第 1 項第 1 款考試進用法官占當年度需用法官總人數之比例，應降至百分之二十以下。可預期未來司法官考試需用名額將逐年遞減。考量律師高考及格者已有轉任司法官管道，是否再限制司法官考試應考資格須具備律師證照，似宜再審慎評估研議。(102.03.27)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101年1月至12月公務人員留職停薪案件辦理情形。

陳委員皎眉：針對銓敘部報告，本席有 4 點意見：1.有關附表 2 留職停薪之事由，第 5 項為延長病假期滿，有 50 多人，日前媒體對於公務人員可申請一整年延長病假並領全薪而多有批評，經本席查閱公務人員請假規則第 3 條規定，患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之，其延長期間自第 1 次請延長病假之首日起算，2 年內合併計算不得超過 1 年。所以 2 年內可以請病假 1 年，如果銷假以後，就重新計算；同規則第 5 條規定，請病假已滿上開規定延長之期限，仍不能銷假者，應予留職停薪。因此可見之前請病假者為數眾多，且依法僅須經機關首長核准即可延長期限，本席也知道有這樣的個案，為免因公務人員請假規則及留職停薪辦法等相關法令規範不周延，

少數人鑽這個漏洞，是否再全盤檢討，作比較清楚的規範。2.由附表3顯示，申請留職停薪之侍親、照護配偶或子女等事由，以女性較多，主要因社會傳統對於女性角色的期待高於男性，而且目前男性的薪資水準通常普遍高於女性，是以申請事由以女性占多數。之前本席曾在院會報告，瑞典是性別平等指數最高的國家之一，他們雖然也是女性申請比率高於男性，但是在制度上設有諸多鼓勵男性申請育嬰留職停薪的策略或措施，值得我們參考，因為他們發現若由男性申請育嬰留職停薪，會容易再生小孩，而且離婚率能有效降低三成，所以建請部研議鼓勵男性申請育嬰假的相關策略或措施。3.由附表4來看，延長留職停薪2年以上者居然高達16.09%，其原因為何？實際情況又如何？4.附表6顯示，申請留職停薪者以非主管人員較多，因為當事人如果本來是主管職務，要申請留職停薪，都會先將其調整為非主管職務，相關統計數據會否隱藏此情況在裡面，並不是真實的狀況，因為他們通常會先轉為非主管，提醒部注意。

張部長哲琛：陳委員皎眉提到延長病假的部分，一般來講都是一年期，申請再延長者，可以辦理留職停薪，至於2年以上者，據了解，427人當中大部分事由都是以國外進修居多。

第11屆第230次會議（102.03.28）

- 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：籌辦「健康99－全國公教特惠健檢」。

陳委員皎眉：有關人事總處報告籌辦「健康99－全國公教特惠健檢」，本席發現參加健檢的男性顯著少於女性，男性參加健檢人數占45.31%，低於女性的54.69%，但是不管現職或退休人數，都呈現相反的

現象，男性多於女性，以 101 年現職公教人員來看，男性占 60.14%，多於女性 39.86%；85 年至 101 年已退休人員男性占 72.5%，女性僅占 27.5%。也就是說，不管是現職或退休，男性均明顯多於女性，可是參加健檢的男性反而比女性少，不知原因為何？或許是因為公務繁忙，或者男性可能有錯誤的自我認知，自我感覺良好，以為自己好像很健康？所以建請總處了解原因並多鼓勵男性公教人員參加健檢。

張副人事長念中：陳委員皎眉提到參加健檢男女性人數比例的問題，回去後會進行了解。

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。

陳委員皎眉：本席曾多次在院會提過，原本對於線上閱卷持保留態度，後來就相當支持，尤其心理師考試也是採取線上閱卷，本來擔心掃描會不太清楚，但是經實際操作後，覺得非常好，系統本身也十分 user friendly，且具有各項提醒功能，不過本席要提醒在聘請閱卷委員時可能要特別注意，因為報告第 3 頁提到本年度除還有警察法制類科、財稅法務類科要採線上閱卷外，預定下半年度還將增加辦理 5 項考試之線上閱卷，如果是大型考試必須遴聘大批閱卷委員時，應該事前告知該項考試使用電腦線上閱卷，然後要進行委員講習，並建請部事前要慎重規劃清楚，以減少閱卷委員疑慮並增加其參與線上閱卷的動機。

董部長保城：推動線上閱卷將改變閱卷委員的習慣，要改變專業且有一定年齡的老師閱卷習慣，當然會比較困難，但是我們從試辦的過程

中，仍覺得有擴大推動的信心。基本上，以高普考 15 萬人來講，考 8 科，每科有幾張試卷，人工閱卷只要掉一張試卷，恐怕就會受不了，而線上閱卷作業，只要一掃描以後，考生試卷就歸檔到保險庫裡面，可以安全保存，有助試卷風險控管！其次，閱卷的品質會提高，現在一個老師對某一題的評閱時間，沒有辦法正確算出來，在閱卷內容上，我們無法介入，但是從閱卷委員每題評分所花的時間，則在電腦都可以看得出來，換句話說，可以比較每位老師評閱的時間，有的老師在一個題目花 3 分鐘，有人則只花 50 秒，因此，從外觀時間流量的管制，可以作為未來聘請老師的客觀標準，可是現在人工閱卷卻不知道老師到底花多少時間，所以從外觀上來講，應該有提升閱卷的品質的可行性。

董部長保城箋覆：本部對於線上閱卷正逐步推動，以簡化試務工作。未來遴聘閱卷委員時，將事前告知該考試須使用線上閱卷並進行講習，以減少閱卷委員疑慮並增加其參與閱卷的動機。另本部將賡續強化系統效能及提供人性化評閱環境，並適時辦理閱卷委員儲備講習，擬定合理閱卷期程及人性化試卷分配原則，以降低閱卷壓力，進而提高閱卷委員接受度。(102.04.03)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析。

陳委員皎眉：針對部報告軍公教人員退休統計資料，本席有 3 點意見供參：1.統計資料的分析本身其實十分困難，為避免曲解，在進行原因分析時，應更為慎重。例如部報告分析說因為公務人員在面對退撫制度改革結果未明的情況下，所以多選擇提早退休，以此來解釋 100 年、101 年的退休人數為何較多，可是教育人員部分也是情況未明，

但是人數卻減少，於是部解釋說，因為 95 年推動實施公保養老給付優惠存款改革措施，退休所得減少，影響教師退休意願，以致延後退休，人數大幅減少。事實上，公務人員與教育人員一樣是情況未明，一樣是退休所得減少，為何用兩個不同的解釋？而且本席覺得前提就已經錯誤，教師部分是說 95 年推動實施公保養老給付優惠存款改革措施，可是如果看 100 年至 101 年退休總人數，其實無論公務人員或教育人員退休人數都是增加的，至於軍職人員領月退的分析，亦有相類似的情況，所以本席希望在原因分析時，應該更加慎重些。2.剛才幾位委員提到怎麼樣才是衡平性考量，什麼樣才是公平正義，個人覺得其中有個簡單的概念是，軍公教人員的雇主都一樣是政府，所以退休制度必須考量其衡平性，而勞工的雇主是一般企業，並非政府，二者要完全一致，有其困難。不過目前公務人員已由 75 制改為 85 制，可是教育人員的法制卻還在立法院審查，尚未通過，未來將要如何衡平？尤其本次年金改革方案規劃將自 105 年或 106 年開始實施，教育人員部分是否同步實施？抑或仍會持續落後 3、5 年？這樣到底是否公平？值得思考。3.本席要呼應邊委員裕淵意見，如果選擇領月退休金，只要領 6.25 年即可相當於領取一次退的給與，但是本席過去從來不知道領一次退休金者，其舊制年資的部分都可以領 18%優存，如果 600 萬優存，每月可領 8、9 萬利息，跟月退休所領幾乎是一樣的，所以也許是因為宣導的關係，讓大部分人都擇領月退，其實如果告訴我支領一次退休金可以有 18%優存，我可能會選擇一次退。總之，年金改革須從各種角度一起來充分討論，才能達到公平合理之最終目標。

張部長哲琛：陳委員皎眉所提分析原因的理由等，本部都會再作進一步檢討。其次，有關年金化的實施期程到底要快或慢，各位委員可能都有不同的看法，有人希望溫和漸進，有人則希望能夠儘快，不過在

本次改革方案時，已提出一個基本的原則，其中之一就是溫和漸進的改革，規劃完整且要有適切的配套，並務求其可行，當然也希望方案送立法院審查時，不要引起太多的反彈，並且能夠及早完成立法程序，因為這裡面也涉及到一個很重要的原別，就是信賴保護原則，其實在研議改革方案時，學者專家及公務人員協會等團體代表也不斷地提醒我們，所以基於信賴保護原則，本部在提出任何改革方案的同時，都會有完整的配套措施，並以緩和漸進的方式來執行。目前規劃整個改革方案實施是 105 年，真正的推動是 106 年，並非如外界所說是為了選舉，本部在立法院也作這樣的說明，只是媒體都不登載，實際上跟選舉並沒有關係，最主要是已有前例可循，在 100 年修正公務人員退休法，將 75 制改成 85 制，通過之後，第一年也是不動的，讓它有緩衝的時間，從第二年開始實施，對於這個部分，在下午的審查會，各位委員可能還有很多意見，本部的基本的想法是希望減低軍公教人員的反彈或抗爭，也只有靠大家一起努力，才能完成立法程序，如果能夠踏出這一步，不管是院長、各位委員也好，或是本部也好，就覺得對歷史可以有所交代。

有關公平性的問題，事實上，本部是最早提出年金制度改革的機關，在 100 年已修正通過公務人員退休法，由 75 制改成 85 制，至於教育人員的部分，目前學校教職員退休撫卹條例，以及國軍軍官士官兵服役條例之修正還無法配合，在本次年金改革過程中，行政院與考試院已成立一個平台小組，當時伍副院及本人也一再要求一定要同步實施，進行改革，其實目前軍教的改革法案已經參採我們的意見，只有少部分基於他們的性質不一樣而稍有不同，目前本部所提的相關改革法案，預計 4 月底以前會送請立法院審查，當然希望軍教部分的改革法案也能同時一起包裹審查，來解決一致性與公平性的問題。

第 11 屆第 231 次會議（102.04.11）

- 秘書長工作報告(袁副秘書長自玉代為報告)：本院考試委員 4 月份實地參訪臺北市政府社會局暨所屬機構籌辦情形。

陳委員皎眉：有關本月考試委員實地參訪台北市政府社會局暨所屬機構一案，謹再作 2 點補充：1.對於原規劃參訪行程有所更動，在此向大家致歉。因為本月份的參訪原定位為弱勢關懷，因此僅規劃參訪社會局暨所屬機構基層單位，所以本席向人事室表示要低調處理，僅發文給社會局而已，並未行文台北市政府。但是郝市長及韓處長表示非常重視並歡迎考試委員前來參訪，因此本席趕緊電話聯繫郝市長及韓處長，邀請他們也來參與，他們也表示非常樂於參加本次參訪座談，因此我們改變參訪行程，最後會到市府座談。2.此次將參訪浩然敬老院、陽明教養院以及忠孝醫院一站式服務等機構。過去對性侵害受害者，我們常說他們會遭受二度傷害，因為一再地重複陳述，報案時講一次，到衛生醫療機構又要講一次，在法庭又要講一次，所以我們一直在研究如何讓受害者一次陳述就好，後來就開始一站式服務，所以我們也可以去參訪了解。大家都知道基層社工人員對本院、總處及內政部此次提升社工人員官職等及改善其人力非常感恩，他們非常歡迎委員來實地了解其工作、聽取他們心聲並給與指導，江局長及各院長、主任均將全程陪同，再次邀請委員們踴躍參加。

第 11 屆第 232 次會議（102.04.18）

- 書面報告：本院參事辦公室案陳考試委員102年1月實地參訪臺南市政府，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

陳委員皎眉：本次參訪臺北市政府，各局處所提10項建議事項提案中

，有7項是與組織編制職務列等或陞遷相關。當然有人會說這是一定的，因為大家都認為自己的工作很辛苦，職等卻很低。但是我們應該還是要聽聽他們的聲音，慎重處理，因為他們講的也有一些道理。例如以陽明教養院、浩然敬老院來看，其為臺北市政府所屬二級機關，一級主管僅列第七職等，但是內政部同屬照顧性質之四級機關一級主管卻列第八職等，顯有差距，這個主要可能是根據機關層級的考量，但是此二機構業務規模及照顧人數，其實都比中央所屬四級機關來得多，業務量更大，但職務列等卻不衡平，的確值得檢討。本院院會曾多次決議：「應儘速就行政機關相關職務列等進行內、外部衡平之通盤檢討」，所以再次籲請部儘速通盤檢討。

張部長哲琛：委員提出有關官制官規及俸給調整案之意見，尤其官制官規涉及職務列等及員額配置等問題，其實本人也曾向各位委員作簡報，有關職務列等調整，必須作通盤考慮，而且牽一髮會動全身。這個問題的產生，最主要是因為五都升格造成縣市的不平，但是如果縣市的職務列等作調整，則中央的職務列等是否也要考慮？所以本部與人事行政總處成立小組研究，初步共識是待行政院組改完成以後，再就中央與地方之職務列等調整作通盤的檢討。當然各位考試委員到地方參訪，各縣市政府一定會向委員反映有關職務列等調整及員額配置問題，剛才委員所提意見，本部會再作進一步檢討。另有關俸給表調整問題，等到年金制度改革完成以後，本部會針對俸給表作適度的調整與考量。

- 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 102 年第 1 季重要業務概況。

陳委員皎眉：針對保訓會報告研修法規部分，本席有點意見供參。修

正後的公務人員因公涉訟輔助辦法，最近才發布實施，但本次參訪台北市政府時，財政局就提出再修正的意見。基本上，我們主要修正的地方是把刑事訴訟的偵查程序或審判程序的告訴人或自訴人排除在補助之外，也就是說，這些狀況過去有補助，修正以後不再補助。亦即，以後公務人員即使是因公而涉訟，如果是公務人員告人，費用就不補助，若是被告的話，費用才要補助。當天具法學背景的委員對此都有提出許多精闢的意見，本席以外行人來看，想問為什麼不補助呢？雖然會有請專家學者及機關代表開會研商後，才做這樣的決定，不過個人覺得當天邱局長講的也有些道理。公務人員在公部門依法行政，仍然常會被毀謗、污衊或影射等等，當天邱局長談到這件事情，相信大家也了解他是感同深受，有感而發。其實本人過去的經驗也是這樣，以前有位副市長在備詢時，議員竟對他大罵三字經，我們就很生氣，覺得應該要告他，社會局殯葬處人員更不用說，一天到晚被議員指責拿紅包，如果喪家沒給紅包，同仁就會把往生者在冰庫裡面亂放，其實根本沒有這回事，有時會覺得同仁應該要告他來自清，而當時告人是有補助，可是現在不再補助。會決定不補助是基於二個原因：一是我們不鼓勵興訟，不希望隨便告人家，二是告人並不需要請律師。可是本席覺得這二個理由都嫌薄弱，因為公務機關個人要興訟並不容易，必須經過層層簽核過程，也有審核的依據，所以應該不會有鼓勵興訟的疑慮，至於我們要告人，並非不需要律師，對於法律不太懂的一般人來講，連寫個訴狀都覺得困難，更不用說怎麼去出庭論述、交涉協商等，因此都需要很多法律的諮詢。所以我不是說我們做得不對，也不覺得我們草率，但是也許至少可以像當天保訓會在書面回答的最後一段話；「會將本案錄案研參，適時評估辦法實施成效，俾作為未來研修之參考。」本席希望在實施一段時間以後，會可以再檢討這樣的修正是否最適當。

蔡主任委員璧煌：因公涉訟輔助辦法修正的問題，當時研修審查的時間非常久，因為涉訟輔助辦法本身是要給錢讓他去請律師的費用，當時我們的考慮是，如果因為他被告而會影響其業務的話，我們會給予補助，而告人或自訴，並不影響其業務，所以我們只採取被告，不取告訴人或自訴，原因就在這裡。其次，當初研修時除了邀請專家學者以外，我們共邀請中央及地方共16個機關，包括台北市法制局、人事處代表也有與會，他們都沒有表示意見。

第 11 屆第 233 次會議（102.04.25）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。

陳委員皎眉：感謝考選部今日提供這麼多統計資料，至少讓本席知道確實有在地的離島居民在當地考試，本席曾擔任地方特考馬祖考區分區試委員，當時他們說，在馬祖考的人沒有一個人是馬祖當地居民，但是從今天的資料可以看出，的確有許多當地的居民在當地應考，此有助於供作日後決策參考，在此特別給予肯定。

其次，報告第 8 頁結論提及「就離島地區而言，以地方特考留住地方人才，恐有落差」，本席對這一句話覺得很緊張，好像是為將來廢除地方特考作準備，可是個人認為這個結論是不正確的，因為根據的數據資料有誤。由表二顯示，101 年地方特考連江縣應考人計 106 人，其中報考馬祖考區 62 人，占 58.48%；馬祖考區計 295 人報考，其中 62 人為連江縣應考人，占 21.02%，剛才部長以 21.02%來說離島留住地方人才不容易，但是以統計資料是說馬祖考區有多少人來應考，其中設籍馬祖的應考人有多少。101 年地方特考設籍馬祖的應考人

共 106 人，其中在馬祖考區應考有 62 人，所以有 58.48%的馬祖應考人在當地考試，明顯是就近應考且亦表示這些人願意留在馬祖服務。另一個資料是在馬祖考區應考有 295 人，其中有 62 人是馬祖當地人，占 21.02%，部以此資料來說，對留住地方人才沒什麼用，這是不對的。其實所有設籍馬祖的考生也不過 106 人，即使他們全部在馬祖應考，比例也只占 36%，這表示有很多外地人來馬祖考，這並無不好，我們希望為地方掄才，因為馬祖本來人少，如果可以吸引其他外地的人來考，並無不好。而且由其他兩項考試來看，馬祖人在馬祖考的比例有 88.3%、93.4%，所以就近應考的部分，我們做得很好，的確減少應考人的舟車勞頓，只是因地特有綁 6 年年限，所以變成 58.48%，我們就說馬祖人也不想在馬祖服務，其實仍有近六成馬祖應考人願意留在馬祖服務，部更不能以 21.02%的數據來作結論說沒有用，因為其實有 58.48%馬祖人願意留在馬祖服務，所以我們的做法是對的，而且既然又有近 80%的外地人願意到馬祖來考，表示地方特考具有為地方掄才的功能，將來只要加強留才的相關配套，加上鼓勵當地人為當地服務的措施，譬如說當地人來考，留在當地服務，有更多優惠或加給等。本席覺得地方特考這個政策是對的，且不同錄取分發區可能會有不同的錄取標準，也是對的，因為偏遠地區或離島地區資源本來就較為缺乏，根據今天的資料，其實有近六成馬祖人願意留在馬祖服務，只是沒能考上，所以，不同錄取分發區有不同的錄取分數，也有其必要。

董部長保城箋覆：1.本篇報告有關地方特考綜合分析部份，所引數據係以考區(錄取分發區)角度分析，感謝委員指正，亦須考量以應考人通訊地角度分析，將同時呈現以兩種角度分析結果，作為日後決策之參考。2.按地方特考係採分區報名、分區錄取方式辦理，因各錄取分發區之需用名額及應考人不同，故相同類科不同錄取分發區之錄取標

準不同。3.地方特考及格人員須在原分發占缺任用機關服務滿 3 年後，再於原錄取分發所屬各機關服務 3 年，始得轉調其他機關，俾留住人才。本部並將適時與相關機關研擬強化留才之相關配套措施。(102.05.01)

- 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：101 年公務人員撫卹案件辦理情形。

陳委員皎眉：部報告第 5 項有關日前年金制度改革將「自殺」納入公務人員退休撫卹法草案，成為「得」辦理撫卹之事由，其實本席曾在院會多次表示意見，認為自殺死亡者應該比照生病死亡者給予撫卹，很高興看到銓敘部此次回應了本席意見。基本上，本席認為自殺死亡者應該比照生病死亡給予撫卹所持理由如下：1.民國 100 年以前，公務人員因自殺死亡者，均比照因病死亡給予撫卹；100 年以後，則不給予撫卹。當時是因為比照因病死亡沒有法源，於是修正公務人員撫卹法，增加這一條文，但是在立法院審議時被刪除。因此變成民國 100 年以前，雖無法源依據，但公務人員因自殺死亡者，可比照因病死亡辦理撫卹，100 年以後就不得比照，為何法律沒有改變，前後卻用不同的處理，本席覺得並不適當。2.我們應該考量撫卹制度設計之目的為何，最重要的應當是在於照顧遺族及回饋當事人過去的貢獻，如果是這樣的話，無論死亡理由為何，都應該給予撫卹。3.我們都說不鼓勵自殺，本席也同意，但是一個人會走上自殺，一定有不得已的原因，是非常痛苦的抉擇，人「生」的本能遠大於「死」的本能，除非環境已逼得他只能選擇自殺一途，其遺族又情何以堪，如果我們還落井下石是不當的。是以，退休撫卹法草案將自殺死亡納入得予撫卹之事由並法制化，應屬妥適。

吳次長聰成：有關陳委員皎眉提到自殺死亡給予撫卹部分，當初撫卹法修正案在立法院審議時，某位立法委員堅持如果將自殺死亡列入撫卹，有鼓勵自殺之嫌，剛好那時候燒炭自殺案件非常多，因此他堅持不同意，最後停止討論進行協商，結果決定刪除這個條文。本次撫卹法修正案將自殺死亡給予撫卹的法源列入，應該有機會通過立法。

- 臨時報告：高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、張委員明珠、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、黃委員錦堂、浦委員忠成、歐委員育誠、蔡委員良文提：自 98 年 1 月 23 日牙體技術師法公布施行迄今，已分別於 99 年至 102 年 2 月 2 日舉辦 4 次專技人員特考牙體技術人員考試，而今年(102)年 7 月 27 日至 30 日將舉辦最後一次考試。惟查牙體技術人員業務範圍確實偏重實作技術層面，成品尚須經牙醫師或鑲牙生認可，至於口腔內的牙齒醫療，亦須由牙醫師作最後把關工作，以保障人民健康權益。鑑於牙體技術人員非本科系畢業，但具有豐富的實務經驗，為甄選優秀適格的現職從業人員繼續服務社會，有關現行考試總成績計算方式，是否得適度提高實地考試平均成績占總成績之比例? 以免使長年從事實務工作且具優秀技術人員喪失服務工作之權益一案。另附書面資料供參。

陳委員皎眉：本席並未參與本案連署，除了時程上趕不及以外，也因為個人不太了解本案，且尚有一些疑慮：1.大家似乎都認為牙體技術是非常技術性的東西，如果真是如此的話，似乎應以技術檢定來認證，為何還要用專技考試的方式來辦理？2.牙體技術師法通過以後，日後是否仍有核發牙體技術人員證照？如果還有核發牙體技術人員證照的話，則會變成特考取得的證照，跟以後要考比較多學科所取得

證照一樣，但是卻持不一樣的資格來執業，這樣是否適當？以心理師為例，心理師法通過後，我們也為相關實際從事心理師業務的人辦理5年的特考，因為後來法律規定比較嚴，必須碩士畢業且具1年的實務工作經驗，作為應考資格，但是此特考中，相關考科還是要列考，也就是說5次特考及格取得的證照，與日後專技考試及格者取得的證照，有一樣或至少相近程度的quality，但是牙體技術人員的情況，會不會有不公平的問題？3.本項考試即將於今年7月舉辦，以往相關重大變革都必須在1年前公告，若現在去作變更，考試公平性可能會受到質疑，本席知道高委員對這些人的工作權益非常關切，在院會也曾多次表達過意見，我們都能認同這個立論及立場，但是個人仍有以上的疑慮，請大家參考。

- 討論事項：有關討論事項第1案其中修正重點（一）三等考試部分1.「戶政」類科，應試科目由「社會工作」改為「人口政策與人口統計」。有應考人要求高普考試戶政類科應試科目，應有所調整，本院爰於102年1月31日考試院第11屆第224次會議修正通過，將高普考試戶政類科原先列考之「社會工作」修正為「人口政策與人口統計」。

陳委員皎眉：本席完全同意林雅鋒委員的發言意見，剛才她說當初高普考修改科目時大概沒注意到，本人也是，讓我實在很不好意思，最主要是因為我太相信那個過程，記得每次要改變考科，都會經過一定的程序，審慎處理，大家都有共識以後才通過，上次修改時，以為也會這樣做，但是本席實在不夠用功，當時沒有看到，今天林委員提出來，真的自覺慚愧。因為大部分的戶政人員的確要做初步的社會工作，對於低收戶、危機家庭、家暴、性侵等，其實他們都是最早通報的人，他們否地方查訪查，很容易就會發現，即使不必有深入的社工專

業，也要做初步的社會工作，所以本席認為他們確實應該考「社會工作」科目，上次高普考沒有注意到，希望這次不要再錯一次，至少這是本席的立場，維持「社會工作」考科，以後若有機會，也許高普考的部分也可以再討論，是否應該考「社會政策」，而不是考「人口政策與人口統計」。

- 討論事項：考選部函請舉辦102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、專利師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請陳委員皎眉擔任本考試典試委員長。

第11屆第234次會議（102.05.02）

- 本院秘書處案陳102年第1季(1月至3月)第11屆第220次至第230次會議決議及決定事項暨97年9月至101年12月第11屆第1次至第219次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。

陳委員皎眉：同意剛才黃委員錦堂提到本案比較屬於特例，的確以前身心障礙者拿到手冊就不用再重覆鑑定，現在則有許多障別每隔一段時間必須重新鑑定，本案必就是障別重新鑑定的特殊案例。除了今天的狀況外，還有一種情況，本席也一直覺得不公平，就是機關其實已多次提報身障缺額，但卻從未獲分發，或者錄取分發後卻無人來報到，例如偏遠地區，像上次我們參訪的陽明教養院、浩然敬老院，就是常常有提缺，甚至已錄取，可是錄取人就是不來報到，因為工作地點

太過偏遠，像這樣的情況是否還要被罰？根據身心障礙者權益保障法規定，機關如不足額進用身心障礙人員，即須依規定繳納差額補助費，但是機關可能已多次提報身障缺額卻從未分發或錄取分發後無人來報到，錯不在機關，建請考選部與勞委會研商時，可以併同建議不再處罰。

董部長保城箋覆：有關身障特考錄取分發人員經重新鑑定未通過，致分發占缺任用機關未達身障者足額進用標準而受罰一案，非可歸責於已依規定提報身心障礙人員考試缺額之機關、學校。按公務人員進用程序異於一般民間企業，須經提報職缺(銓敘部、行政院人事總處）、考試(考選部)、分發（行政院人事總處）及任用（銓敘部）等程序，本案鳳陽國小已提報職缺，履行法律規定之義務，惟因當事人重新鑑定未通過，應得以用人機關已提報『職缺進用中』之概念解決相關法律問題，並基此建請高雄市政府勞工局免予裁罰。至於是否依考試委員實地參訪座談會建議意見辦理，本部將俟院會決議後遵照辦理。(102.05.08)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第2次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。

陳委員皎眉：考選部報告，本席有兩個意見供參：1.有關101年建築師五合一考試及格率之性別統計：之前高普考及地特，本席都發現一個很有趣的現象，就是男性的錄取率均高於女性，與一般人覺得女生比較會考試的印象不一致，可是建築師五合一考試較屬於技術性考試，總及格率女性(20.55%) 竟高於男性(18.59%) ，非常的特別，一

方面個人感到很興奮，另一方面又很懷疑，因此仔細地去看數據。我們常說性別統計很簡單，性別分析比較困難。為進一步了解性別分析，常需要進一步的性別統計，由附件來看，(1)如區分為高考建築師、高考技師、普考不動產經紀人及普考記帳士 4 類，可以發現每一類考試之及格率均男性高於女性；(2)若僅分為高考及普考 2 類比較，亦男性及格率均高於女性；(3)若細分為 36 項類科考試觀之，亦僅 4 類科考試(冷凍空調工程技師、園藝技師、畜牧技師、交通工程技師)及格率女性高於男性，但是因為其報名人數很少，其實並無太大意義。基本上，總及格率女性高於男性，似因不同考試報考、全程到考及錄取人數皆有極大的懸殊及差異而導致此結果，謹供參考。2.部報告技師新制考試由大地工程技師優先實施，相關決定係經過幾次會議討論後的共識，不過本席想請教，為何第一試以全程到考人數 20%為及格？為何第一試及格資格保留 6 年，而第二試每一科目僅保留 4 年？本席之所以關心是因為以後公務人員考試部分也希望採二階段考試，相關作法未來可以參考。現行技師考試採全程到考人數 16%及格，歷年技師考試平均及格率為 13.56%，今年大地工程技師及格率為 17.06%，看起來近 20%，可是現在是第一試僅 20%，意謂第一試即已大致決定及格者，第二試就沒有實際篩選的餘地，所以為何第一試的及格率訂為 20%？像律師考試是第一試取三分之一，第二試再取三分之一，可是如果第一試及格率只有 20%，第二試再取三分之一，及格率只剩下 7%，與原本預定的 16%及格率就相差很多。此外，為何第一試及格資格保留 6 年，而第二試每一科目則保留 4 年？請一併說明。

陳委員皎眉：有關專技人員考試及格率高低不定問題，其實在院會已討論過非常多次，個人也曾多次表示意見，問題也並不大，及格率會高高低低，原因可以是試題難度或應考人素質不同，個人認為除了 1

年舉辦2次的考試外，應考人素質每年應屬穩定，如果要維持錄取率的穩定，我們可以採固定比例及格制。剛才高委員所提「真分數」及「假分數」，即為「原始分數」及「相對分數」之概念，如果採取固定比例16%為及格基準，即在一個標準差之上，每年篩選最好的16%及格者，及格率應該相對穩定。但是假如應考人素質有差異，及格率當然就應該不一致，否則反而不公平。至於「主觀難度」係出題者憑其主觀判斷試題難易度，而「客觀難度」只要考試完畢以後，對每一試題進行分析，就可以知其難易度，只要高分組比低分組高且具顯著的正差異，則是具有鑑別度的好試題。謹此作以上簡單回應。

第11屆第235次會議（102.05.09）

- 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)：規劃辦理「公務學程－行政管理學分班」情形。

陳委員皎眉：對於會規劃辦理「公務學程－行政管理學分班」，本席表示肯定，國家文官學院辦理各項訓練，對提昇公務人員素質，實在功不可沒。不過本席另有4點請教：1.行政管理學分班學員是以技術職系及其他未具公共行政背景人員為優先，所以他們應該有此類課程之需求，可是為何又會招生不足？而如果報名人數眾多的話，又要如何篩選？2.可能因為配合學校教師的專長，目前各校所開設課程名稱不太一樣，報告指出，課程研修完畢，由各校核給學分證明，並得於錄取各該校系所時，可以抵免相關學分。不知在不同學校之間可否開設較一致性的課程，讓學分可以抵免，例如如果在政大念學分班，未來考上中山，其學分也可以抵免，也就是有無課程一致性之規劃？3.目前課程研修完畢，由各校核給學分證明，未來若錄取各該校系所時，可抵免學分，但不知相關學分在參加升官等訓練時可否抵免？因為

課程設計既然是參酌升官等訓練需求，所以將來如果參加升官等訓練時，相關課程應該可以抵免？4.空大原設學士學分班，因為招生不足，無法開設，會擬協助轉介，可是其他試辦學校均為碩士學分班，不知要如何轉介？請會說明。

蔡主任委員璧煌：有關行政管理學分班的問題，陳委員皎眉提到既然有需求，為何又招不到人。我們有分析出幾個原因，首先是訊息還不太夠，學校老師上課時間與公務人員的配合也不太容易，基本上我們的誘因是鼓勵公務人員進修，且機關也可以補助費用，當然最重要的是希望他們能夠通過升官等考試，但是我們又不願意行政管理學分班好像變成補習班，而是希望能夠真正補充其相關知能之不足，我們希望它是一個先修班，補充其公共行政背景的不足，當上過這些課程以後，可以很快地融入升官等訓練課程裡面。其實文官學院只是媒合的作用，這並不是我們自己辦的學分班。

陳委員皎眉提到不同學校開設這種學分班，有無一致性課程，目前還沒有這樣做，因為招生仍不足，未來學生來源如果更多的話，我們會建議各個不同學校一致，讓學生作選擇，如果學分不能相通的話，會更沒有誘因，將來我們會協調各校開設相同的課程，學分也可以互通。

第 11 屆第 236 次會議（102.05.16）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析

陳委員皎眉：首先謝謝考選部對司法人員考試錄取人員資料進行統計

分析，本席有2點意見供參：1.報告第6頁附表缺乏足夠的性別統計，因為以本項考試錄取人數看來，三等及五等考試女性錄取人數均多於男性，四等考試則為男性錄取人數多於女性，但是分別之錄取率並沒有在附表內列出。另外，本席查閱國家考試性別平等白皮書顯示，本次司法特考男性錄取人數456人，女性370人，錄取率分別為5.32%、3.62%，但是在國家考試性別平等白皮書裡面也沒有就考試等級分列男女錄取率，所以建請部分就各等別增列男女錄取率，俾供參考了解。2.報告第3頁考試特色，提到部分類科分定男女錄取名額狀況，目前國家考試仍有性別設限，分定男女錄取名額只有三等考試監獄官及四等考試監所管理員，過去曾討論多年，主要理由有二：(1)監獄行刑法第4條規定：「受刑人為婦女者，應監禁於女監。女監附設於監獄時，應嚴為分界。」此為男女分別監禁之規定。該法施行細則第33條規定：「女監警衛、戒護、檢查、管理、作業、教化、考核等工作、由女性職員擔任。外圍之崗哨、巡邏及警備工作，由戒護單位派員負責。監獄設有女監者，除典獄長及醫務人員外，其他男性職員不得擅入，其因執行職務之必要者，應有女性職員陪同。」此為男女分別管理之規定，亦即基於監獄行刑法及其施行細則，男女必須分開監禁，分別管理，因此此二項考試有分定男女錄取名額之限制。(2)戒護人力不足：依法務部資料顯示，各國戒護人力比，香港為1：2.4、日本1：4.6、韓國1：4.7、美國1：4.8、中國大陸1：5.5、新加坡1：8.5，我國則為1：14.6。所以我國由男性管理員管理女性收容人，或女性管理員管理男收容人或由男女性管理員一起管理收容人都更困難，也因此考選部性別諮詢平等委員會多年來基於實務需要，均同意法務部分定男女錄取名額，且女男比例約為1：9，此亦約為受刑人性別比例，所以我們都覺得合理。但是此點已違反兩公約精神，而且在本院性別平等委員會會議中，很多外聘委員都非常強烈地認為本項考試分定男女錄取名額已違反「消除一切對婦女歧視公約

(CEDAW)」精神。故結論仍要求本院在法規檢視中，必須承認本案已違反 CEDAW 精神，並說明為什麼會違反以及未來要如何改進。例如法務部表示，如果戒護人員與受刑人比例能降低至 1：6 左右，則可不再分定男女錄取名額，即適當增額，加上配合硬體改善，就可以不再分定男女錄取名額。不過本席要特別提醒，既然報告中已明確載明本院已違反 CEDAW 精神，就會被追蹤列管，所以我們也應積極研議如何處理。

陳委員皎眉：本席先試著幫部長回答，不然他會很難回答。其實個人傾向支持本院的作法，也覺得基於男女受刑人分別監禁、分開管理及男女受刑人比例約為 1：9 等理由分定錄取名額應屬合理，但在此仍要提醒大家必須正視這個問題，因為它的確違反 CEDAW 精神，事實上國外男女受刑人並沒有一定要分開監禁、分開管理。其次，傳統一定要由特定性別來做的工作，如由泌尿科男醫師，婦產科女醫師，現在都已被打破，雖然有些人還是覺得怪怪的，不過的確以往認為某些工作須由特定性別處理的傳統觀念，已漸漸被推翻，所以，誠如剛才黃委員錦堂建議，部應有更細緻的說明及論述。另外，方才浦委員忠成提到台電女員工進去以後就申請調內勤，這是女性員工自己不對，其實在警察人員也常發生，所以現在警察人員考試應考須知會明確地告訴應考人，進用以後會派外勤，應考人自己就應衡量，不願服外勤就不應該來考試，女性要爭取權利，也要盡義務。至於傳統所謂「男主外，女主內」，聯合國曾對 35 個國家進行調查，其中最支持「男性的主責是賺錢養家，女性的主責是照顧家庭」論點的國家，我國高居第 2 名，所以在態度上我們仍相當支持此種傳統說法，就像最近我家淨水器要換濾心，結果家裡所有人都不會換，於是我女兒打電話去問經銷商應該怎麼處理，對方講了半天，還是聽不懂，結果對方竟說，請你們家的男人來聽電話，我女兒就很生氣，把他痛罵一頓，說男生也

一樣不會換。因此，男女平權的確應該從教育著手，其實過去性別平等教育已推動 20 幾年，日前性別主流化的目的也是在達到性別平等。我們當然可以說因為男女受刑人需分別監禁、分開管理，基於實務需要分定男女錄取名額，但是還要有更細緻的說明及理由，也要思考如何面對，當然還必須是逐漸地改善，戒護人力不可能一下子就成為1：6，例如法務部表示如果戒護人力比例可以達到 1：10 時，男女管理員比例就不必 9：1，可以變成 7：3，如果戒護人力比例可以變成 1：8 時，男女管理員比例就可以是 5：5，所以已經有一個漸進的辦法提出來，謹作以上補充說明。

董部長保城：針對陳委員皎眉提到各等級考試男女性別錄取率列表，我們會另作補充；至於分定男女錄取名額部分，每次本部與法務部開會時都希望他們提供必要性及合理性的理由說明，而男女錄取名額到底各多少，則要看男女收容人的多寡及其犯罪類型，通常法務部都有相當完整的列表，陳委員也是性平會委員之一，每次開會都會討論這樣的規定是否為合理的配當。基本上，我們希望儘可能朝國外男監有女管理員，女監有男管理員的方式，但是以法務部的立場，此為中長期努力的目標，現階段如果這樣做的話，整個監所動線及管理措施也要作根本的調配，可能必須逐步去做。其實總統府有人權白皮書，還有人權小組審議會，目前只有在監所管理員有分定男女錄取名額，也接受本部現階段維持男、女監分別錄取名額需要的說明，當然我們還要努力去做性別平等的工作。

董部長保城箋覆：1.101 年司法人員特考三、四、五等考試就到考與錄取人員按性別統計結果，男性錄取率分別為 2.93%、7.11%及 1.64%；女性錄取率分別為 3.82%、5.25%及 1.53%(詳如附表)。女性除三等考試錄取率高於男性外，四等與五等錄取率均較男性為低。2.

有關司法人員特考三等考試監獄官及四等考試監所管理員類科，分定男女錄取名額之現況，本部已提報考試院性別平等委員會第 2 次會議再行討論，吳委員志光表示，我國男女性受刑人比例差距(9:1)大，我國矯正機關戒護人員與收容人比例為 1:14，對於戒護管理與生活管理涉入程度較深，且嚴密落實，包括收容人檢身、沐浴、更衣、如廁等均具直接身體接觸及監看之特性，基於保障收容人人權，不宜由不同性別戒護人員執行類此勤務。並認為除非戒護人員與收容人、男女收容人數之結構有重大改變，以及獄政管理及風紀大幅改善，否則本案問題短期間無法解決。黃委員翠紋亦表示，在相關配套措施尚未完成以前，似不宜貿然取消監獄官及監所管理人員分定男女錄取比率的措施。3.本部前曾將有關國家考試類科設有性別限制或分定錄取名額之情形及理由陳報總統府人權諮詢委員會，該委員會並未表示其他意見。未來本部仍將持續朝縮減男女錄取名額比例差距方向努力，以符合性別平等精神。(102.05.22)

第 11 屆第 237 次會議 (102.05.23)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：國家考試職能分析推動成果。

陳委員皎眉：近 3 年來部推動職能分析工作，實屬不易，應予肯定，特別是在第一階段完成 104 個類科，而第五階段很快也將完成。不過後續要如何進行非常重要，故本席有 3 點請教：1.職能內涵理論上可否轉換成考試方式、應試科目及命題大綱等？其實職能分析完成後很重要的一個步驟，是要檢視這些職能能否真正區分優秀或不優秀的工作人員。保訓會刻正進行高階文官晉升簡官等訓練職能分析，在研商會議裡面，專家們認為，相關職能應先具有區辨性才會有效用，現在

會的研究是非常好的走向。當然考量考選部這麼多類科，要做同樣的區辨性分析其實是有困難的，可能必須再思考。2.職能分析如何轉換成考試方式、應試科目及命題大綱？？部報告擬依行政類與技術類選擇 2-4 類科委託學者進行深入研究，但目前已完成職能分析計 171 類科，僅選取 2-4 類科進行研究，可能有樣本過小之虞，尤其還要看每個類科的相似性，如果相異性很大的話，這麼小的樣本怎麼可能具代表性？如作為標準作業流程，可能反而會誤導，建請部宜特別審慎注意。3.由於類科相當複雜，本席實在不太清楚到底要如何轉換，即使可以轉換，後續規劃的期程如何？尤其，本屆委員任期至明年 8 月底，部所委託研究的期程為何？其研究內涵又如何？建請部能提供相關資料讓委員參酌。

董部長保城：陳委員皎眉提到職能分析僅選取 2-4 類科進行研究，樣本過小，應該是本部所舉的範例。事實上，我們應該是等 5 個梯次全部完成後再做，但是為求時效，初步的想法是就已經完成的類科先選 4 個類科來做，先進行研究，希望能設計出一個公式或模組，讓其他類料也可以來直接轉換，而這個研究團隊也是當初幫忙推動核心職能的團隊，所以他們對本部的需求相當了解，誤差應該會比較小，目前已經簽約，而且開始在做，相信今年年底以前會有期中報告，到時候再請委員指教。

董部長保城箋覆：1.為探討現有職能分析成果未來的運用性及其如何轉換為考試制度方式等相關議題，本部 102 年委外研究計畫列入「國家考試職能分析轉換考試制度方式之研究」一案。2.本研究擬於已完成職能分析之類科中選擇 2-4 類科（行政類及技術類各 2 類科）辦理分析、評估並轉換其職能分析結果為各該考試類科之考試方式、應試科目及命題大綱，並據以擬定「職能轉換為國家考試之作業流程」，

提供後續規劃參考。亦即依此研究結果為基礎，研擬轉換之範例，其他類科則比照該範例推動辦理。(102.05.28)

第 11 屆第 238 次會議 (102.05.30)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年第一次臨床技能測驗辦理情形。

陳委員皎眉：對於部推動醫學臨床技能測驗(OSCE)之努力，本席給予肯定，過去部在院會已作多次報告，從評量方式、命題到計分方式也都有許多討論。102 年已由試辦進入作為正式應考資格，其中最重要者當然是通過標準的決定，故本席有以下幾點請教：1.100 年及 101 年試辦醫學臨床技能測驗不及格率分別為 2.69%及 4.37%，今(102)年不及格率則為 1.03%，也就是說，過去兩年至少有 3%不及格率，現在只有 1%不及格，當然可能因為應考人越熟悉或越努力，使及格率提高，但是本席很關心我們到底如何決定通過標準的，亦即決斷分數究竟如何決定？我們到底係採 Yes/No Angoff 法？標籤法(bookmark)？圖示法(mapmark)？抑或其他方法？目前英、加醫學臨床技能測驗決定決斷分數時最常使用 Angoff 方式，基本上是請醫學專家就特定組(精熟/未精熟間的 borderline 組)評定其表現，並以中位數做為臨界值(cutoff point)，此即為臨界值法(Zieky & Livingston,1977 提出)。現行專技人員考試及格方式為總分及格制、科別及格制及固定比例及格制，三者皆根據古典測驗理論而來，而目前較新的 IRT 分數或 Angoff 方式亦可作為參考。部曾在 101 年 11 月辦理專技人員考試及格方式與及格率設定標準之決定因素及其程序研討會，個人獲益良多，本期國家菁英雜誌剛好由本人輪值擔任主編，也特別邀請謝明娟教授就此主題撰寫一篇文章，其中提到許多醫

學上所用的方法，頗值得參考，建議相關作法亦可作為部研議專技人員考試及格方式、及格標準設定之參考。2.今年 10 月 12 日、13 日將辦理第二次 OSCE 測驗，由於本次測驗不及格人數僅 13 人，所以本席想請教為何還需要設置 6 處考場？這樣似乎不符經濟原則，以目前一考場設置 12 站，則一考場有 12 人同時應考最為適當，是否除了第一次未通過的 13 人外，還有其他應考人會參加第二次的測驗，且以後是否常態性的有二次考試，應考人可以任選一次參加，請說明。3.基於使用者付費原則，有關本測驗未來報名費調整狀況，不知部的規劃如何？請說明。

董部長保城：針對陳委員皎眉提到 OSCE 的不及格率較低，因為列入正式考試以後，學校教師都有替學生加強演練，當然可能要再等 2、3 年以後，相關數據才會有更清楚，至於通過標準如何決定，這是屬於測驗專業的部分，基本上是採中位數的平均數來認定，相關數據資料會再向陳委員說明。此外，10 月 12 日、13 日將辦理第二次測驗，初估有 189 人考試，其中國外學歷醫學生有 76 人，中醫系雙主修西醫約 100 人，以及第一次測驗未通過者，共約 200 人左右。至於國家菁英季刊部分，事實上，它應該是全世界唯一以考試為主題的中文期刊，外界有許多學者專家都常引用其中的數據作研究或理論研討，包括大法官也曾引用，因為它是代表考試院考選制度的重要專業期刊。

董部長保城簽覆：1.感謝陳委員對於本部推動醫學臨床技能測驗(OSCE)的參與及肯定，102 年第一次臨床技能測驗及格標準設定係依據邊緣族群法迴歸分析(Borderline Group Method with Regression)。有關及格標準設定之說明及計算方式資料，本部業送委員辦公室供委員參閱。2.現行專技人員考試及格方式為總分及格制、科別及格制及固定比例及格制，三者皆根據古典測驗理論而來，

此種固定式及格標準，確實易受應考人能力及試題難易、評分寬嚴影響，本部當強化試題難易等的控制與及格方式適度彈性，維持每次考試及格人員素質符合資格要求與一致性；另委員所提目前較常採用 IRT 分數或 angoff 方式，相關試題等化與標準設定等作法，將作為本部未來研議專技人員考試及格方式、及格標準設定之參考。3.102 年第二次臨床技能測驗預估應考人數約 200 人，包括第一次測驗不及格者、中醫學系選醫學系雙主修之 8 年級生、國外大學醫學系畢業且經行政院衛生署選配分發後將於 102 年 12 月 31 日前完成臨床實作訓練合格者等，並考量考場區域分布，爰設 6 處考場。4.本項測驗應考學生每人繳交報名費 2,000 元，其他費用由醫學校院及教學醫院分攤，惟各醫學校院及教學醫院均表示財務負擔太大，爰 102 年 5 月 20 日醫學臨床技能測驗試務委員會第二次會議決議，將成立專案小組檢討本測驗報名費之合理性。(102.06.05)

第 11 屆第 239 次會議（102.06.06）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人暨第二次社會工作師考試及格人員資料統計分析。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有一個回應及一項請教：1. 近年來本院及總處對於社工師之職等及待遇等，多盡心力，已見部分成果。100 年內政部統計政府社工人力計 1,590 人，僅 338 人具考試及格資格，其餘皆為約聘僱人員。有關「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，預定於 100 年至 105 年增加社工人力約 1,462 人。當然所增加的人力，可能沒有辦法都是正式編制員額，部分人員仍為約聘僱，但即使是約聘僱，政府機關也一定要求他必須具備社工師證照，

而民間 NGO 社工人員也需要具備社工師證照，所以本席非常感謝部擬自 102 年起至 105 年為止，原則上每年均辦理 2 次社會工作師考試。剛才部報告應考人統計表，其實大家可以看到，社工師考試人數是最多，達 7 千多人，可見有此供給及需求。2.最近本席屢屢接獲應考人反映，其居住地附近即設有考場，但是應試時卻被分配至非常遠的其他試場，極為不便，請教部是如何決定應考人試場？主要考量為何？比方台北市有 12 個行政區，每個行政區都有學校，是否可能讓該行政區應考人在同一行政區考場應試，給應考人更多的方便及照顧？請部說明。

董部長保城箋覆：1.感謝陳委員對本部辦理社會工作師考試之支持。2.試場之安排以相同類科為同一試區（學校）同一試場（考試教室）為原則，以利卷務、場務、題務工作之進行，身心障礙及特殊需求應考人則另行安排合適之試區試場，尚無法完全依照個別應考人居住地離試區之遠近來安排試場，惟本部洽借試區（學校）均以交通之便捷性為主要考量，應有助應考人前往應試。（102.06.11）

- 臨時報告：高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、黃委員俊英、何委員寄澎、黃委員錦堂、浦委員忠成、蔡委員良文等提：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基礎性、勞務性或機械性業務業已委外經營辦理，因此並不需太多基層公務人員，反而需要由中高階公務人員來負責監督管理。另外，再

加上國民教育水準普遍提高，學歷普遍提高，爰建請部對行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依ｅ化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案。另附書面資料供參。

決定：請銓敘部參處。

第 11 屆第 240 次會議（102.06.13）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：101年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：針對考選部報告，本席有 4 點意見：1.101 年地方特考係由本席擔任典試委員長，本項考試計有 12 個考區，15 個錄取分發區，117 個類科，12 萬餘人報考，試務十分繁雜，在此再次感謝參與本項考試的委員及部同仁之辛勞。2.應考人同時報考不同錄取分發區者，共有 6,630 人，占總應考人數 5.48%，甚至還有 1 人報名 12 個錄取分發區，個人與剛才李選委員的意見一樣，應考人報考好幾個考區，他們只是把決定的時間往後延而已，或者就是觀望取巧，看到時候各考區報考人數多寡，推算哪個分發區錄取率較高，再決定最後到哪個考區應考，這是浪費資源，而取巧或延後做決定也不值得鼓勵，不知可否限制僅能報考一個分發區？個人知道可能會有許多法律專家說這樣違憲，但是站在一般人的立場，一定會覺得這個真的是資源浪費，因為到時間他還是只能選一個考區去應考，所以即使我們不能限制，至少可以呼籲一下，善盡提醒之責，亦即告知應考人僅能選擇一個分發區，而且自行預估錄取率也不一定準確，何況許多考區還有錄取不足額，如果自己的能力很差或很好，到哪個考區考試都一樣，

所以我們至少可以善盡提醒告知的責任。3.關於公務人員高普考與地特應試科目雷同的部分，部報告提及，地方特考三等考試與高考三級有 53 類科相同，占列考類科總數 92.98%，應試科目完全相同者計 50 類科，占列考類科總數 87.72%；地方特考四等考試與普考有 44 類科相同，占列考類科總數 93.62%，應試科目完全相同者計 41 類科，占列考類科總數 87.23%一節，應試類科及科目重複性甚高，此可能是部擬將地方特考併入高普考的理由與數據。可是本席覺得兩項考試的目的及需求不同，如果改為 1 年舉辦 2 次高普考，應試類科、科目則更是完全相同，相同度更高。此外，101 年地方特考 5 直轄市錄取分發區的提報職缺計 1,681 人，報考計 78,521 人，分別占總需用名額及總報名人數的 57.69%及 64.90%，若以地方特考的目的在於考選優秀人才在地服務，比方他住在台南，就希望在台南工作，住在台北，就希望在台北工作，不知我們為何要剝奪此六成應考人的權益？雖然部在推動時並沒有講得這麼明確，但我們覺得意思就是如此，個人比較贊成在沒有更好的辦法前，真的不宜輕易改變，因為兩項考試的目的及需求不同，1 年辦理一次高普考、一次地特比較好，當然可以同時考量提高高普考限制轉調的年限，這樣可以兼具兩種考試不同的優點，有些人想要在地工作，有些人則想要有各種不同的機會能夠選擇不同的地方服務。所以本席覺得不應該剝奪五都一準占一半以上應考人的權益。現在很多地方機關想要用特考，其實是為了綁 6 年，上次行政院衛生署食品藥物管理局請辦食品安全人員特考，原因就是因為他們留人不易，所以對於問題的重點可能要再作澄清。4.剛才部長報告閱卷評閱的複雜，其實不只是地方特考，在其他考試，本席也看到這個現象。另外，我們常常希望典試委員長或各組召集人、典試委員在閱卷期間，就去看看閱卷委員評閱成績狀況，然後稍作調整分數，個人知道有些委員同仁非常在意這一點，甚至當典試委員長時，開始閱卷的第一個禮拜，就會請大家去看。不過，個人其實從

來就不贊成這種作法，有一次有一項考試，典試委員去抽閱，就跟閱卷委員說改得太鬆了，希望他把全部的試卷分數再調整一下，過一陣子召集人去看，卻又跟他說改得太嚴了，那位閱卷委員當場馬上發飆，最後部又花了一些時間、心力去處理，個人覺得評閱其實是高度專業性的來西，我們應該尊重閱卷委員，當然我們可以提供相關評閱分數統計資料，讓他作個比較，請他參酌考量，但是不要說改得太嚴或太鬆，因為我們怎能斷定他是改得太嚴或太鬆呢？所以建請部在處理時務必要審慎。

董部長保城：陳委員皎眉提到可否限制應考人重複報名，這必須要有法律依據，這個有點困難。剛才蔡式淵委員問說本部有無此想法，其實我們並沒有這樣的想法，他要報 2、3 個錄取分發區以上都可以，隨他自己的意願，我們只是拋出議題，因為如果要限制重複報考必須通過母法，即修正公務人員考試法，這個部分會有很大的爭議，至於可否修正考試規則，記得我們曾提過地方特考，要否考地方誌，地方文物，比方你要到澎湖、屏東來服務，若是不知道澎湖、屏東當地的地方文物、歷史故事等，如何來服務當地鄉民？而考試科目改變只要修正考試規則即可，所以我們覺得與其修改公務人員考試法去限制應考人重複報考，不如修改考試規則，在考試科目上作調整，或許會比較可行。

董部長保城箋覆：1.按應考試權係憲法保障之權利，應考人就同一項考試，選擇報考不同等別、類科、錄取分發區，乃其應考權利，目前各項公務人員考試法規並無限制應考人同一項考試不得同時報考二個以上之類科或錄取分發區考試之規定。又本部辦理各項國家考試，除維護應考人權益外，更須審慎使用國家資源，爾後將加強於應考須知宣導，讓應考人了解本考試各等別考試係同時舉行，請應考人以報

考一個類科為原則；另擬研議調整應試科目，增加凸顯各錄取分發區地方特色之相關科目（如地方誌），以減少應考人重複報考。2.本部經多次與各用人機關研商，基於高普初等考試與地方特考兩項考試及格人員權益之衡平考量，並衡酌人才培養之基本年限，乃延長高普初等考試及格人員限制轉調年限為3年，以穩定人事，提高政府服務品質。3.另衡酌地方特考之起源係為配合縣市政府基層用人需要而創設，直轄市非屬其辦理範圍，為回歸地方特考之本質、以高普考為主流取才途徑，規劃將直轄市政府併入公務人員高普初等考試取才範圍，亦符合鈞院第11屆委員之施政綱領及高普初等考試為主、特種考試為輔之施政理念。4.感謝陳委員指教，各項考試閱卷期間均適時提供閱卷委員評閱成績分布統計供委員參酌，對閱卷委員之評分結果均予以尊重。(102.06.18)

第11屆第241次會議發言(102.06.20)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)及格人員統計分析。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有三個反應，一是繼續上次院會的報告，一個是根據本次院會報告，另一個是回應剛才李選委員的發言：1.上次會議部報告地方特考同時報考不同錄取區情形，本席曾建議部能夠善盡提醒之責，呼籲應考人最好只報考一區，因為他們估計他會錄取的分數或地區，其實不一定正確，但是看到第2天報載，本人真的是傻眼，嚇了一跳，多份報紙標題都是：「地方特考重複報考

，錄取率高一倍」，好像在鼓勵大家重複報考，而且報紙還寫說，考選部首度證實重複報考者錄取率，為只報考一區考生的 2.2 倍，，如果考生報考一區的話，錄取率只有 3.66%，可是重複報考的錄取率為 7.99%，好像在鼓勵考生重複報考，本席想強調的是，這個計算方式可能不對，也許重複報考的人只報考一區，也可以考取，他也可能在兩區以上應考都會錄取，所以不能只粗略地看表面；其次，考選部發布這個新聞稿，其目的為何？為了避免造成誤導，建議部應該審慎以對。2. 本次警察人員特考因與鐵路人員考試同時舉行，結果警察人員特考作文題目是「臺灣鐵路與公路的過去、現在」，所以很多應考人一出考場，就罵聲不斷，質疑題目是否有錯，警察特考怎麼會考鐵路的題目，後來主秘接受訪問有說，其實作文題目還有附一些說明，提到台北捷運蘆洲、新莊線已經通車，信義路捷運也在加緊興建，不久即將通車，全台高速公路不斷快速成長，高速公路收費改變、公車現代化煥然一新等等，然後說現有的交通狀況與 20 年前有很多不一樣，請考生根據這個寫一篇作文，可是當天本席剛好在考場，人家來問我，於是我回答說命題有一定的原則與規範，可是事實上本席不知道此原則與規範在哪裡？心裡想如果考心理學的過去、現在與未來，這應該是一個問答題，會有個答案，而臺灣鐵路與公路的過去與現在，應該也是一個很好的問答題，可是它是否為一個很好的作文題目？個人並不清楚，想請教部的看法。3. 有關專技人員考試究竟每年應舉辦幾次考試？本席在院會也曾問過臨床心理師的部分，報考人數也很少，只是因為與醫事人員類科一起考，每年舉辦 2 次考試，但是因心理師的領域很小，只是心理學其中一個領域而已，專業人員較少，所以每次考試要找老師來命題，他們都不願意出題，像本次考試根本找不到人，可是你問他每年是否需要考 2 次考試，他又說好，因為他怕學生說這樣會剝奪他們多考一次的機會，可是事實上有無此必要？因為真的很少人來報考，每年就是那幾個學校有心理系學生畢業，市

場也沒有那麼大的需求，所以本席覺得應該要有一個原則，建議部研議辦理考試的原則，以求周妥。

董部長保城：關於陳委員皎眉提到上次院會本部報告後的媒體報導，其實媒體在每次院會之後都會探詢相關訊息，看看有無新聞價值，上週記者是自行發揮，記者所持有的資料，不是本部所給的。至於本次警察人員與鐵路特考國文科作文題目部分，當然本部尊重命題委員、審查委員及召集人的決定，但是我們在事前命題時是有提醒老師，甚至在閘場抽題時也有提醒兩項考試是不同的性質，現在重點是如何落實閱卷的公平問題，我們會徵詢典試委員長同意，鐵路人員考試國文作文由某一群老師評閱，警察人員考試國文作文由另一群老師評閱，因為整個情境不一樣，另外，以前作文公評卷都是抽 2 包出來，然後分上卷、中卷、下卷成績，本次建議抽出 4 包試卷，約 100 份，大家先來進行公評。

董部長保城簽覆：1.有關報載地方政府特考重複報考多區者錄取率高於報考一區者之內容，係媒體依據本部提報院會之有關錄取人數統計數據自行撰寫，本部並未發布相關新聞稿，亦未提供該報告資料給媒體。2.本次警察人員、一般警察人員特考四等考試與鐵路人員特考員級考試國文科之作文題目均為「臺灣鐵路與公路的過去、現在」，引發外界質疑一案，經洽命題委員表示，考量國文科係普通科目，爰命擬試題時已依注重公平均等之命題原則，考量三種考試類別應考人之教育程度，命題取材亦以普遍經驗或與實際生活密切相關之事物為主題，希望應考人以用路人觀點闡述鐵路、公路近年改變及創新；為利應考人了解題意，並有相關說明引導，應考人應可以個人生活體驗加以發揮。另為求評分公平公正，本三項考試國文科目公評時，已將鐵路人員考試與警察人員考試作文部分分別評定公評卷，以供閱卷委員

評分參考。3.專技人員考試依規定每年或間年舉行一次考試，但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。目前多數類科每年以舉行一次為原則。為因應醫事人員職業管理法律及其施行細則暨執業登記管理辦法之規定，並配合醫療機構用人需求，自 92 年起多數類科改為一年舉辦 2 次，未來是否減少專技醫事人員考試每年辦理次數，本部將邀請學者專家組成專案小組開會研商。(102.06.25)

第 11 屆第 242 次會議 (102.06.27)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報考情形統計分析。

陳委員皎眉：部辦理公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報名費減半收費措施，個人也非常肯定，大家也一直都十分支持協助弱勢，本席另有幾點補充意見：1.部長特別提及低收入戶及特殊境遇家庭報名者以女性較多，似對女性較有利。事實上，每年臺北市會進行低收入戶總清查，其中女性約占 70%，在全世界亦復如此， 2005 年聯合國研究顯示，全世界貧窮人口 7 億 6 千多萬人裡面，女性約占 70%。至於特殊境遇家庭，原本為特殊境遇婦女扶助條例所規範，後來因為性別平權觀念，而開放至特殊境遇家庭的概念，因此目前符合資格者可能仍以女性居多。2.關於本項優惠減免措施是否開放擴至中低收入戶部分，據個人了解，中低收入戶人數較低收入戶多好幾倍，所以我們必須讓福利適當運用，畢竟我們的資源有限。本席在臺北市政府服務時，曾經辦理身心障礙者津貼，第 1 年 16 億元，第 2 年 21 億元，第 3 年變成 26 億元，第 4 年增至 30 多億元，雖然現在每年報名費減免約 86 萬元，但是我們擔心以後會膨脹很大，即使不加入中低收入戶，對於低收入戶本身，也應將資源運用在真正有需要的人身

上，所以目前低收入戶及特殊境遇家庭是否每次報考都可以減免？是否實際到考才給予補助？由於這是大家共同的資源，是否能作最適當的運用，或許也可以考量。3.有關低收入戶如何認定的問題，事實上，低收入戶的資格，每年都會改變，所以在每年年初皆必須進行低收入戶總清查，過程非常複雜，且被取消的低收入戶可能會找議員來關切，而我們辦理考試是從年初直到年底，是以部進行低收入戶報名費減免措施時，亦請審慎考慮如何認定比較適當。

董部長保城：陳委員皎眉提到低收入戶女性比例比較高，我們要先計算中低收入戶若適用的話，將來約需多少經費，目前國家考試試務基金報名費收入部分，據了解與去年同期比較，約減少 7 萬人報考人數，我們考慮未來向委員報告，以及向立法院報告時，希望此部分應該由公務預算貼補，因為這是國家的照顧義務，而不是拿其他應考人的錢來填補這一塊缺口，這是整個制度問題，並非斤斤計較，未來向立法院報告時，我們會儘量去爭取及說明。

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形。

陳委員皎眉：有關銓敘部報告法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形，本席有 2 點意見：1.法官與檢察官相對於一般公務人員而言，其地位更為尊崇且待遇、福利更優渥，據了解，目前相當於簡任官等的法官高達 600 餘人，他們既為終身職，又有工作獎金、離職金等，正因為他們的地位尊崇，且待遇、福利優渥，人民對其工作、表現、操守與品德之要求及期望當然會更高，因為國家給與法官及檢察官優渥的待遇、福利，就是希望他們的工作表現很好，能夠做為正義的化身。所以法官與檢察官一定要優秀，本席覺得如果他們未達優秀就不夠良

好，其工作、表現、操守與品德都應該很好，現行職務評定係以「良好」與「未達良好」區別，本席覺得可改為「優秀」與「未達優秀」，目前所謂「良好」至少是甲等才叫良好的法官及檢察官，如果他是「未達良好」，根本就是乙等、丙等，以這樣評定來看，101 年度職務評定結果，法官只有 2.14%、檢察官僅 1.47%「未達良好」，而一般公務人員考績考列乙、丙等比率約 30%，甲等約 70%，所以法官及檢察官職務評定「未達良好」比率遠低於一般公務人員乙、丙等比率共約 30%，此結果與事實不符，且與民眾觀感不符，尤其媒體常有不適任法官、檢察官之違法行徑報導。此外，對一般公務人員來講，心裡也會不平，公務人員考試並沒有比司法官考試更好考，高考錄取率還不到 3%，公務人員無論其能力或品德，與法、檢一樣的優秀，為何他們只有 70%得考列甲等，而法官與檢察官相當於考列甲等比例卻高達 98%，實在不衡平。部報告中提及在研訂法官、檢察官職務評定辦法時，針對其中涉及官制官規部分已充分表達意見，但是目前尚未明訂「良好」、「未達良好」比率，所以個人希望部仍能再審慎考量研議，因為法官與檢察官職務評定「良好」比例高達 98%，本席實在難以認同。2.院會多次討論弱勢社工人員議題，本院從院長以降，大家都非常關心社工人員的問題，是以，100 年本院通過保護性社工專業加給表由(一)改至(七)，提高薪資折合率，增加處遇費、備勤費等，而一般性社工又增加高級社工師及社工師督導職務，使薦任第七職等社工師有機會陞遷至薦任第九職等社工師督導；內政部於同年制定保護性社工人員資格要件職務範疇認定基準，希望保護性社工在高風險的工作環境下，至少能有相對應的薪點及福利。但是近來幾位社工員投書媒體包括：「社工死不了」、「我是社工，我很氣憤」，表示即使 100 年已通過上開規定，可是迄今並非所有保護性社工的薪資折合率與加給均獲得調整。據本席了解，目前仍有許多縣市政府對於新進保護性社工依照新標準支給，可是對資深社工，則以地方政府預

算不足為由不予調整。有人可能會說此屬地方政府權責，我們不能做什麼，不過本院為文官院，是所有公務人員的父母官，因此應如何處理，個人在此懇請各位運用智慧並協助解決此問題。

張部長哲琛：針對委員所提問題，本人分成5點作補充報告：第一，在法官法未通過以前，對於法官、檢察官部分，我們尊重其業務特性，以及憲法賦予其獨立審判、獨立偵查之職權，與一般行政機關不一樣，所以法官、檢察官無論是職等、待遇、陞遷、考績甚至退休等，確實比一般公務人員好，但是在法官法制定以後，剛才許多委員提到法官職等、待遇問題，其實現在法官已經沒有職等、官等，而是依照法官的俸表來核敘俸給，且年終以職務評定的方式來取代考績，跟以往的性質已經完全不一樣。第二，按照職務評定辦法，法官、檢察官評定採二分法，區分為「良好」與「未達良好」，如果是「良好」的話，可以有獎金，也會晉級，至於「未達良好」部分，則不予晉級，也沒有獎金，以公務人員考績來講，考列甲等是1個月獎金，也會晉級，乙等是半個月獎金，也會晉級，丙等是沒有獎金也沒有晉級，所以如果按照其權益來看，評定為「未達良好」是相當於考列丙等，可是實際上，我們不能這樣比較，不能說評定「未達良好」就是考績法內考列丙等，只是作此分析，所以不能因為101年法官、檢察官職務評定結果「良好」者達98.14%，而 1.86%「未達良好」，就說考列丙等只有1.86%，我們不能這麼武斷的來作比較。第三，目前法官、檢察官職務評定結果「良好」者達98.14%，此為依照當時我們通過的職務評定辦法來評定，條文內也有明定「未達良好」的具體條件，基本上，我們應該尊重其評定結果，不過剛才多位委員提到，是否能夠檢視其所定標準有無落實或浮寬的情形。此外，還有外界的觀感，也應該是考慮的因素，所以我們會進一步了解其評定為「良好」之比例為什麼會這麼高，也會再與司法院及法務部研究，是否有訂定比例

之可能性。

另，有關陳委員皎眉提到社工人員待遇問題，實際上，本部已經盡力新增若干社工相關職務，並增加編制員額，可是為何無法落實？剛才多位委員希望本部向院會提出專案報告，我們會先向內政部、人事總處進行了解，是否是地方政府不配合或有其他原因？我們了解以後會通盤作檢討，然後再向院會提專案報告。

第 11 屆第 243 次會議（102.07.04）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年第2季重要業務執行概況。

陳委員皎眉：考選部每季都有做很多事情，各位委員也多次給予肯定，本席不再贅述，另提 2 個意見供部參考：1.若要辦好考試，題庫建置非常的重要，可使試題難易度穩定，鑑別度也足夠。部近期進行「分數轉換」的專題研究，其研究結果有 2 項與本議題相關：(1)不論英、美、日、韓等國，大部分都是試前即進行內容分析、項目分析、預試題、定錨題等，使每年考試的試題難易度及錄取率、錄取標準得以穩定，是以均強調題庫的重要性，亦即有好的題庫，就沒有試後分數轉換的問題。(2)如果測驗題命題良好，可以測驗題取代申論題。該研究團隊分析最近國家考試之 3 種不同錄取方式的考試--律師考試(固定比例及格制)、社工師考試(總成績及格制)、會計師考試(科別及格制)，研究發現測驗題及申論題及格的一致性，高達六成以上，其中會計師考試相關更高。是以，如果精進測驗題品質，未來高品質的測驗題即能取代申論題。國外命擬測驗題的專家學者皆須接受命題訓練，相關作法，可作為借鏡。至於複選題或公布答案、委外等，亦

可再作研議。2.本年司法特考及司法官特考第一次典試委員會，有部分典試委員對於本項考試口試的作法及功能，有所質疑。例如，為何以口試刷掉10%應考人？為什麼幾分鐘口試即決定應考人的一生？非法律專業者在口試中所扮演的角色為何？甚至對口試評分表之內涵等，均有不同的意見，當然其中有很多是不正確的，例如我們其實並不是要刷掉10%，口試成績僅占10%，能夠刷掉的比例很小，何委員寄澎當場也有作澄清，我們的目的不是要刷掉多少比例，而是要選最好的；另外，並非口試幾分鐘即決定應考人的一生，蔡良文委員也回應口試有時是2、3個鐘頭，而且並不是由一個人決定，口試委員有3至5個人，也只占10分而已，至於他們說非法律專業的心理學者又不懂法律，怎麼能夠來口試？這個實在是法律人的傲慢，雖然本人當場並沒有這麼講，可是我們尊重他們的專業，他們也應該尊重別人的專業，總之，昨天本院委員都已分就其質疑提出回應及說明，但本席仍建議部應儘速研議結構化口試的內涵，並就口試委員的訓練、口試時間及評分表內容等，再予以強化。

董部長保城：陳委員皎眉提到分數轉換辦法，目前還不能做，因為法律上是典試法所規範，而典試法修正案，現正在立法院待審當中，我們希望不要等法律通過再做，先準備一些配套措施，當然測驗題如果出得好，分數轉換可以更準確，最近我們曾邀請測驗專家聚餐，並且向他們說明本部的想法，我們會繼續往這個方向走。至於結構化口試的部分，也會再作研究。

董部長保城簽覆：1.有關本部委託研究案『國家考試成績採用分數轉換方式之研究』，計畫主持人朱副教授錦鳳於期末報告建議發展高品質測驗題取代申論題，編製測驗題題庫，同時配套措施為考試後不公布試題一節，101年4月6日鈞院函請立法院審議之典試法修正草案，

其第 23 條業明定考試性質特殊者，經鈞院同意後，不予公布試題。惟考量申論式試題與測驗式試題各有其功能，未來前揭典試法如經修法通過，本部將通盤審慎考量，並妥為運用。2.另有關複選題一節，為配合各類考試之特性與評量目的，作出更富彈性及多面向之試題設計，進而提昇評鑑效能，本部就複選題議題，多次邀集學者專家，召開研商會議。經參酌與會人員意見，擬具『閱卷規則第 19 條修正草案』、『國家考試試題疑義處理辦法第一條、第二條附表二修正草案』、『測驗式試卷（卡）作答注意事項第五點修正草案』、『考選部辦理測驗式試題採用複選題注意事項草案』，分別提 102 年 3 月 20 日、4 月 30 日本部法規委員會第 501 次、504 次會議審議通過，將適時進行後續法制程序。俟法制作業及配套措施完備後，將擇定適當考試及類科先行試辦。3.口試結構化為本部施政重點，本部業成立結構化口試工作坊，並陸續召開相關研商會議、口試技術會議等，就口試試務流程標準化程序、口試委員訓練、評分方式等，予以精進強化。4.目前本部為提升口試效能，於各項考試口試舉行前，均舉辦口試技術座談會，邀請全體口試委員參加，並請口試技術專家指導、說明，就口試問題依用人需求及相關工作特性、錄取人員所須具備之人格特質等加以討論；再針對預擬之口試問題研商確定後，始予封存待用，期能達到結構化口試的目的。本（102）年迄今已有專技人員引水人考試、海巡及移民人員特考循此程序辦理，未來本部仍將於司法人員特考、外交人員特考持續努力，俾使口試確實發揮功能。(102.07.10)

第 11 屆第 244 次會議（102.07.11）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：對於考選部報告，本席有 3 點意見：1.有關初等考試性別錄取率的部分，從本席擔任初等考試典試委員長時就發現，雖然錄取人數女性占很多，當年女性占錄取人數 67%，可是如果看錄取率的話，男性都高於女性，本次 102 年初等考試再次證明男性錄取率比女性高，本席到現在仍百思不得其解，只知道女性當自強，女性並非比較會考試，男性錄取率還是比女性高。2.部報告初等考試改進思考方向，將研議列考複選題或增加測驗題數，對於複選題部分，本席的立場非常清楚，是不贊成的。在第 222 次會議本席曾就此問題提出幾項意見，是否可以提高鑑別度、是否可減少同分錄取、是否可測到單選題不能測到的能力、是否可增加考試的信度及效度，本席均提出否定的證據，於此不再贅述。如果真要列考複選題，因為試題難度會增加，建議應在較高等級考試辦理，而非初等考試。至於如何解決同分錄取問題，可以考量：(1)增加考試題目數量，當然有部分委員並不贊成，但是在測量的概念裡面，在其他條件相等的情況下，測驗越長，穩定度一定越高，信度(reliabity)即越高，以此角度來看，本席同意增加題目。(2)增加申論題，因為測驗題(無論單選或複選)在學習上皆屬再認(recognition)，與申論題之回憶(recall)完全不同，加上申論題可測稍深一點的學習層次。所以剛才何寄澎委員提到可增加非測驗題型，本席覺得可以考量，但是如果要在初等考試採用複選題，則必須非常慎重。3.有關本次高普考人事行政類科題目與 98 年地方特考高度雷同事件，個人看過試題後，覺得根本不是「雷同」，而是「完全一樣」。當然剛才部長有替他解圍說，因為考試的內涵比較窄，就只有幾個概念，可是本席覺得這個完全不是理由，同樣的概念可用不同的方式來出題，本院已多次談過衍申題，測驗最重要的是信度、效度，問題是這次是一模一樣的題目及文字，一看就知道他出題很懶散、不負責。另外，報載考選部說他沒有違法，可能也沒有辦法處理，也沒有承諾要懲處，我實在覺得不可思議，我們一再提醒

3 年內試題不可雷同，並不表示 3 年以上即可照抄，完全一樣。依照典試人員服務紀錄作業要點，好像並沒有超過 3 年以上試題重複如何處理的條文，其實還是有的，在第 4 條規定，其他重大疏失經考試院會決議，仍可終身不得遴聘。第 148 次會議本院亦曾就 100 年高考三級與 98 年高考二級考試考題雷同事件進行討論，當時本席就覺得他應該終身不得遴聘，依據此條規定，其懲處應經過院會決議，可是直到現在我們還沒有看到部的處理，是否會提報懲處，由院會決議他終身不得遴聘，本席會追蹤後續處理狀況，他根本就應該終身不得遴聘，完全是不負責任，怎麼能夠做國家考試的命題委員？剛才何委員寄澎講得很好，命題委員應該自律，但我們也要很清楚的讓所有命題委員知道，如果試題照抄，一定是終身永不遴聘，以前在典試委員會議中我們都說 3 年內試題儘量不要雷同，什麼叫作儘量不要雷同，根本就應該清楚地告訴他們，完全不可以雷同，完全不可以照抄，可以衍申或有不同的說明，但完全不可以照抄，本院的立場應該都很一致，請部一定要好好地面對，審慎處理，不然會一再地重複出現。

陳委員皎眉：針對本次照抄題目事件，我不把它稱作使用考古題或試題雷同，我覺得這件事根本是照抄題目。考試院多次討論過，大家也都同意，一個考試一定要考核心概念、重要概念，過去我們也建議過很多方式，本席曾建議說不要公布題目，但是目前還沒有辦法做到，我們也說要建立發展、衍申題，目前題庫處也已經努力這樣做，同一個概念找很多老師來出題，同樣的考「效度」，可能可以由不同人共出 20 題測驗題，每個題目都不會一樣，但卻是考同一個概念，今年考一個題目抽掉，第 2 年就不能再用，可是還有很多不一樣的題目可用。大家做大學老師這麼久，都知道同樣的概念可以有很多不一樣的題目，並不是做不到，但今天這個案例根本就是照抄，如果大家覺得這個 OK，以後這個老師每次來命題，只要把 4 年前出過的題目再拿

來照抄即可，這樣真的 OK 嗎？如果這個是考試院的立場，我真的是夫復何言！

董部長保城箋覆：1.有關公務人員初等考試同分錄取之解決方案，初期本部將依委員建議意見先行增加試題題數，並預定自 103 年開始實施，屆時敬請委員支持。2.針對此次高普考試題與 98 年特考相同科目試題高度雷同一案，本部業將該委員依『典試人員服務紀錄作業要點』規定提報本部典試人員服務紀錄審議小組審議，並將儘速召開審議小組會議，相關審議結果將報請鈞院核備。(102.07.17)

第 11 屆第 245 次會議（102.07.18）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：本席有兩個意見就教於各位：1.102 年第一次醫事人員考試與公務人員考試之性別分析表面上看來有三項一致，就是報考人數和及格人數均為女性多於男性，及格率則是男性高於女性。不過其中也顯現出非常有趣而不同的地方，本考試 14 類科中，其實僅 4 個類科及格率是男性高於女性，其原因可能是公務人員考試與專技人員考試性質不同，報考公務人員考試者有服務公職的意願，所以男性報考者較少，但一旦決定報考，即盡力準備考試。而專技人員考試則是只要想在該專技領域工作，就必須取得該專技證照，所以男女都要參加考試。在男性及格率高於女性的 4 個類科當中，護理師、臨床心理

師、臨床諮商師傳統上較屬於女性服務之特定領域，男性不適性（gender inappropriate）之及格率反而較高，非常有趣，提出來與大家分享，本席會繼續注意其他不同的個別類科有什麼樣情況。2.剛才部長提到，專技人員考試本來依規定是每年或間年辦理一次，自 92 年起多數專技醫事人員類科改為 1 年辦 2 次考試，我們曾多次提出檢討，本次部有作回應，本次考試中醫師只有 84 人報考，臨床心理師 67 人，語言治療師 103 人報考，比起其他報考人數眾多之考試，一年只考一次，似有不衡平。個人是心理學家，這樣講好像在剝奪心理所學生一次機會，但是因為相關領域小，每次要找老師來出題，真的很困難，他們都不肯來命題及閱卷，然後每年又要考 2 次，本席覺得有點不太適當，當然除了本次統計分析之外，還要參酌第二次考試報考人數及歷年來報考平均情形，再作決定。至於是否調降護理師第一次考試的及格標準，本席覺得如果每年舉辦 1 次考試，應考人素質應該相當穩定，但是每年舉辦 2 次考試，因應考人素質明顯不同（一次大多為應屆畢業生，一次大多為重考），若採取一樣的及格標準，尤其是以固定比率方式，會變成假的平等，值得特別注意。

董部長保城箋覆：1.感謝陳委員對於本部專技人員考試辦理次數及研修護理師考試及格標準之關心與建議。鑑於鈞院委員對於報考人數較少之專技人員類科，每年舉辦考試次數相當關切，為確保有限資源之充分運用，本部將依據 102 年 1 月 23 日修正公布之專門職業及技術人員考試法第 3 條得視考試類科需要增減或暫停辦理之規定，定於 8 月 13 日上午召開專案會議，檢討現行每年舉辦 2 次考試且持續報考人數偏低或社會需求已充裕之醫事類科，減為每年辦理 1 次考試之可行性，以撙節考試資源，並落實醫事人力教、考、用密切配合。2.另有關擬議護理師高考及格方式，係基於及格人員素質應維持不低於歷年平均以上水準之原則，並參酌類此及格方式以往實施多年累積良

好之經驗，以及參酌教育測驗統計 T 分數，測驗原始分數是常態分配時，達 60 分及格標準人數即為 16%；此外，本案之配套條件包括自 102 年起，護理教育與護理考試要求均已全面提升為專科以上學制、護理師高考應考實習條件全面提升至 1,016 小時以上時數等，整體護理人員考試應考人專業養成素質相較以往提升。有關此議題，業經考試院院會交付小組審查會審查，由李委員雅榮主持，屆時本部將提出詳細說明。3.又每年兩次護理師考試及格率差異，擬議及格方式是否適當部分，按近年來，每年第二次考試及格率較為穩定，與會人員多數意見認為實無另定第二種及格標準必要；參考如 94 年以前之護理師檢覈，一年舉辦二次，長久以來採行類似擬議及格標準調整機制，亦無分訂不同及格標準；又每年第一次考試時，已逐漸有相當之應考人數係因大學學制之彈性，如雙主修延後一學期畢業或因課程、實習不足延後一學期畢業等情形，兩次考試應考人背景之差異並非固定；此外，未來試題命題者是否增加實務專家比例，知識理論或臨床實務試題型態是否調整等，相對亦可能影響應屆畢業生或具相關工作經驗者成績表現。爰本案研商過程，多數意見建議維持一種及格標準規定，即兩次考試均仍以 60 分及格為原則，遇試題偏難及格率偏低時，始啟動調整機制。(102.07.24)

第 11 屆第 246 次會議（102.07.25）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告。

陳委員皎眉：非常高興看到部的分析報告，體能測驗一向是本院委員關注的議題，尤其是體育專家趙麗雲委員進來以後第一次提到健康體適能及運動體適能時，讓我就覺得非常有趣且興奮，記得個人也在院

會提到，如果我們真的用不適當的體能測驗來篩選掉四分之一的應考人，實在是很不公平，所以我們都急於想知道怎麼樣才能夠有真正適當的體能測驗，也很肯定部今日的報告。但是因為部今日提出「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告，只是簡要式的報告，故本席有 2 點請教：1.特定類科法定職掌或其核心工作職能，與運動體適能或健康體適能間的關係，應該如何判斷？每一類科到底需要怎麼樣的體適能，是委託研究最重要的東西，可是在報告裡面好像不太清楚。至於報告提及本研究案係參照用人機關相關職系(務)說明及相關職能分析結果，並輔以問卷調查及焦點團體座談方式，但到底是如何參照？如何由問答或座談得到結果？即每一類科究竟需要何種體適能，請本報告予以澄清、說明。另外研究報告提到，一般警察特考、調查特考、國安特考及移民特考等，「敏捷性」與「爆發力」為其工作內容重要的體能要素，但現行體能測驗項目並沒有考，但是本席和趙麗雲委員均提過，警察在面臨危境時必須迅速拔槍應變，反應時間要快，還有追趕嫌疑人，速度應該也很重要，不過好像都未包含在裡面，是以，本席想請教其工作、類科及所需何者體適能間的關係，本研究是如何處理的？2.我們應該清楚知道哪些測驗項目可以檢測哪些運動體適能，研究報告應清楚述明，方能了解未來考試應增加那些測驗項目，或評斷研究報告之具體建議是否適當。例如研究報告具體建議增加運動體適能之測驗項目為 PACER(漸速有氧耐力跑)，部長剛剛說明其為折返跑，惟表 3 顯示，無論一般警察人員、調查人員、國安安全情報人員、移民行政人員，建議測驗項目都有「PACER 或 1600 公尺跑走」及折返跑，因此 PACER 似非折返跑。3.報告建議應考人可在公務人員考試前，取得體能測驗成績合格證明，其實我們在院會已經討論過，剛才李選委員贊成，以前本席也贊成，可是後來大家說應考人可能有 1 千人，筆試通過只有 100 人，就這 100 人去參加體能測驗即可，所以如果應考人可能有好幾千人以上，是否還沒報

考前就要先做體能測驗，可以再考量。尤其是表 4 顯示，澳洲、紐西蘭等國家，申請者是進入訓練之前才要通過體能測驗，與我國現行作法一致，所以是否進行更改，應該再仔細考量。

董部長保城箋覆：1.本部委外辦理之『精進公務人員考試體能測驗方式之研究』案，研究團隊係依各用人機關與體能相關之法定職掌內容，經由運動生理分析、問卷調查、焦點訪談，提出各項特考適合之體能測驗項目。其中建議增加之測驗項目，均係基於工作所需之核心能力提出。以一般警察特考為例，研究發現警察職務需具備敏捷性及爆發力，此均屬『運動體適能』要素，而現行體能測驗僅檢測與「健康體適能」有關之心肺耐力(1600 公尺或 800 公尺跑走)、肌力與肌耐力(仰臥起坐、引體向上或屈臂懸垂)，爰研究團隊建議增加可測驗『敏捷性』之折返跑、『爆發力』之立定跳遠。本部將於 102 年一般警察特考榜示後，通盤檢討警察雙軌分流制度，屆時並將體能測驗項目與及格標準納入後續研議改革之範疇。2.1600 公尺跑走與漸速有氧耐力跑(PACER)均係測驗心肺適能，前者限一定時間內跑完；後者係以每趟 20 公尺，第 1 分鐘(第一級別)每趟間隔時間約 9 秒，第 2 分鐘(第二級別)每趟減少 0.5 秒，第 3 分鐘(第三級別)每趟再減少 0.5 秒，以此類推，受測者連續 2 次跟不上速度就算測驗結束。漸速有氧耐力跑預測最大攝氧量的效度優於 1600 公尺跑走，且可於室內進行，不受天氣限制。惟受測者對測驗的熟悉度較低，試前必須加強宣導。公務人員特考體能測驗究宜採用 1600 公尺跑走與漸速有氧耐力跑，尚須綜合考量場地、設備、人力等因素，與用人機關再行研議。3.現行併採體能測驗之各項公務人員特考，均於第二試進行體能測驗，即應考人須先經筆試錄取始得參加體能測驗。體能測驗及格者，始得參加第三試或依考試總成績決定是否錄取。目前尚無將體能測驗程序移至考試舉行前之構想，未來是否變革，當就考試公平性、應考

人權益、考試效能等相關面向審慎研議。(102.07.30)

第 11 屆第 247 次會議（102.08.01）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行102年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)等各項考試事宜。

陳委員皎眉：本席係本次專技高考律師、會計師、不動產估價師、專利師等 4 項考試典試委員長，昨天開會時，看到兩個問題，想提出來就教於各位：1.4 項考試以律師考試報考人數最多，共 10,200 人，約占 4 項考試總報考人數 20,015 人一半以上，因為律師考試從 100 年開始分第一試、第二試，比較複雜，所以昨天在典試委員會開會之前召開律師考試相關事宜會議，邀請 4 組召集人來討論，包括林雅鋒委員、張明珠委員也有參與，在會中討論最多的是第二試試卷採線上平行雙閱相關問題，對於線上平行雙閱的規定有 3 個重點，第 1 個重點是每位閱卷委員要負責那一試題的全部試卷，即每一題全部試卷均由同一個人評閱，但因平行雙閱，故每題均由 2 位閱卷委員評閱；第 2 個重點是，評閱前要召開試評會議，先抽取部分試卷由 2 位閱卷委員評閱，針對評閱結果差異過大者進行討論，尋求共識，昨天部長甚至還說，此時還可以再更改參考答案，因為命題人對參考答案可能沒寫得或想得那麼清楚；第 3 個重點是正式評閱後，依規定，如果 2 位閱卷委員評閱分數差距超過該題配分之三分之一，則須請第 3 位委員進行評閱。此些規定司法官與律師考試均同，惟實務上，司法官考試評閱時，如果 2 位閱卷委員評閱分數差距超過該題配分之三分之一，

則逕行由第 3 位委員評閱，但去年律師考試並沒有找任何第 3 位委員來評閱，而是由召集人邀請 2 位評閱委員討論，調整，到底何種方式較優？去年律師考試 2 位閱卷委員評閱分數差距超過該題配分之三分之一者計有 295 份試卷，但均由 2 位評閱委員討論、調整，沒有啟動第 3 位委員評閱機制，到底哪種處理方式較為合宜？（當然，平常召集人在評閱剛開始也會去看哪位委員評分太嚴或太寬，請他們稍作點調整，但此為私下的作法，至於評閱分數差距超過該題配分之三分之一，哪種處理方式較為合宜？而且昨天刑事組召集人也是去年司法官考試召集人說，他覺得請 2 位評閱委員來溝通討論很難，可能是法律人各有不同的見解，甚至會吵架，所以希望逕行請第 3 位委員來評閱，況且本席還想到，如果是由大老來命題，可能會找他們的學生一起來閱卷，老師講話，學生還敢講什麼，大家就跟著做，這樣就失去原本設計第 3 位委員評閱的意義，所以想請教大家怎麼樣比較適當，像去年律師考試 295 份試卷差距超過該題配分之三分之一，民事與強制執行法第 1 題就有 73 份試卷是超過該題配分之三分之一，要找這 2 位委員重複來討論，可能也不是很適當。）2.依照國家考試命題注意事項規定，命題須由本人為之，試題取材不能限於命題委員個人的著作及講義，避免與學校教學、研究所入學、訓練、機構考試或其他考試相同或雷同，若同時擔任不同題科或不同等級考試命題工作，除要避免試題相同或雷同外，請注意難易度之衡平，惟注意事項第 4 點規定，命題時應避免與「最近 3 年」國家考試之試題雷同或相同，本席不知道為何僅於此點強調特定年限 3 年內試題不得雷同或相同，而其他考試則要求人家都不要雷同或相同？部的意思是因為我們可以比對 3 年內的試題，其實要比對 3 年、5 年、或 6 年內試題雷同或相同，都還在討論，我們不必告訴命題委員，但要告訴他們就是不可以與其他國家考試試題雷同或相同，因為我們已經發生這麼多次試題雷同或相同的事件，上次部長也報告說，此次試題完全相同的事件，命

題人說因為你們規定 3 年內的試題不可以重複，而我是用 4 年前的試題，所以應該沒問題，因此本席很清楚地建議，我們只要規定，請勿命擬同一考試同一科目或其他國家考試相同或雷同之試題，可是部長卻一定堅持要講「3 年內」，請教大家哪個意見比較好？亦請部說明。

董部長保城：陳委員皎眉提到司法官、律師考試線上平行雙閱的問題，原來在人工閱卷時，老師彼此都會討論，評分差距超過該題分數三分之一的情況還不會發生，但如果是電腦線上平行雙閱的話，這種現象一定會產生，以我們的立場，就是依照規定來辦理第三閱，過去有召集人自己當第三閱委員，如果召集人找其他第三人來評閱，也是可以。目前有些老師對電腦線上閱卷仍比較擔心，所以我們建議依照規定辦理第三閱，而第三閱的委員是由召集人自己擔任，還是請其他第三人來評閱，可由召集人推薦，典試委員長同意即可。至於避免試題相同或雷同，期限為 3 年，因為上次高普考發生這個事件時，我們馬上向擔任典試委員長的副院長作報告，本部向院會報告時，也當場向各位委員致歉，遺憾竟又發生試題雷同的事件，不過我們比較傾向 3 年內的期限，不要因為一件個案發生後馬上就改成 4 年或 5 年，這樣做並不好，所以 3 年內還是我們基本的立場及建議，但是最近 2 項考試，我們內部比對已延長為 6 年，當比對出來以後，會馬上向召集人報告，由召集人決定是否更改試題，因此我們希望對外還是維持原來 3 年內的規定，對內則會加強比對系統，將年數提高，當比對出來以後，主動給召集人及命題委員看一下是否要再作調整，因為一開始就改成 4 年、5 年或 6 年，其實我們也試行過 4 年內的試題，結果老師們的反應非常的不好，所以我們建議這樣的作法，不知是否可行？至於其他的部分，如電腦化測驗換座位的問題，比方說某應考人講自己的座位，冷氣不夠涼、電腦發生故障或當機，要求換座位等，是有這

種情況，但是比例很低，我們都有預留 5%、10%的座位，所以處理上沒有問題。

董部長保城箋覆：1.依閱卷規則第 7 條第 4 項規定，採分題平行兩閱時，以兩閱之平均分數為該題之成績。但各題兩閱分數相差達該題題分三分之一以上時，得另請閱卷委員一人評閱，並以分數相近之二位委員評分總和之平均分數為該題之成績；如三位委員分數差距相等時，則以三位委員之平均分數為該題之成績。2.查 101 年律師考試第二試各法律科目申論式試卷係採分題平行兩閱，為期試卷評閱標準之公平，避免差距過大，遇有各題兩閱分數相差達該題題分三分之一以上時，即由召集人協調閱卷委員先行審視酌情調整，爰最後並未啟動第三閱之機制。茲以上開閱卷規則對於各題兩閱分數相差達該題題分三分之一以上時，得另請閱卷委員一人評閱，係尊重典試委員長及分組召集人專業決定，爰上述 101 年律師考試第二試各法律科目申論式試卷兩閱分數相差達該題題分三分之一之處理方式，尚未違反閱卷規則之精神。3.依典試法第 16 條規定，命擬試題為法律授權賦予命題委員職責之一。除命題規則之外，本部根據辦理經驗，所擬國家考試命題注意事項，目的在提醒相關命題注意事項，包括典試人員服務紀錄作業要點相關規定。(102.08.07)

- 討論事項：銓敘部函陳新北市政府捷運工程處組織規程暨編制表訂定，並自民國 102 年 1 月 1 日生效一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推陳委員皎眉、李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、黃委員錦堂、林委員雅鋒、張部長哲琛組織之；並由陳委員皎眉擔任召集人。

第 11 屆第 248 次會議（102.08.08）

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關各機關甄審及考績委員會之組設，擬納入任一性別比例不得低於三分之一之原則，本部辦理實務調查及相關研議情形。

陳委員皎眉：1.本席擔任中央與地方性平委員會委員多年，首次看到有關甄審及考績委員會委員的性別比例實際狀況，非常感謝部提供相關資料。由資料來看，甄審及考績委員會的組設，中央暨地方機關(構)及學校不符合任一性別達三分之一的情況相當嚴重，實在出乎本席意料之外，以後本席出席中央及地方性平會議會適時提請注意，建議處理。2.目前中央與地方都是針對任務編組的委員會進行單一性別比例不得低於三分之一的列管，依據行政院人事行政總處性平會資料顯示，至 102 年 4 月 15 日止，各部會所屬機關(構) 的任務編組有92.7%符合單一性別比例不得低於三分之一的目標，包含部長剛報告的原本性別比例嚴重失衡的原能會、環保署、交通、工程等單位，自95 年開始列管至 102 年，在合比例已從 56.7%提升至 92.7%，另中央各部會所屬公設財團法人之董監事比例亦已列管性別比例。至於地方機關部分，以臺北市為例，臺北市女性權益保障辦法原規定任務編組委員會單一性別不得少於四分之一，目前除少數一、二個局、處外，均已達成目標，目前並已比照中央改為三分之一進行列管中。過去警察、消防、工程等原男性顯著較多的機關，開始時均預估難以達成目標，而請求列為除外機關，但是經過近幾年的努力，均已達成目標。是以，部報告所提目前甄選及考績委員會所有不易達成任一性別比例不得低於三分之一的理由及困難，在任務編組之委員會均曾遇到過，期間雖設有權宜措施或除外規定，但是均已逐步改善並達成目標。3.當然我們仍可以會有一些權宜及修正，例如臺北市女性權益保障辦法原規定任務編組委員會單一性別不得少於四分之一，現在已改為三

分之一，但是仍有除外規定，包括如果是特定職務人員，即當然委員超過二分之一以上者，就可以除外。意思是說，如果當然委員超過二分之一的話，就不受三分之一之規定，但是在最近一次女權會議裡面對此也提出修正，即不能因為這樣就沒有任何規範，因此修正為委員超過二分之一，則其他委員還是要單一性別不得少於四分之一。4.因此，針對中央及地方各機關甄審及考績委員會委員任一性別比例未達三分之一之理由及困難，包括部分機關原本性別比例已失衡、指定委員、票選委員等部分，其實都有可以改進的方法，都可以參考任務編組委員會的方式，(1)機關職員僅有單一性別或單一性別人數少，可朝改善職員性別比例著手。(2)指定委員部分，可將原指定由機關首長擔任改為一級或二級主管以上人員擔任。像社會福利委員會，各局處首長為當然委員，而首長通常都是男性，後來權宜的辦法就是修改辦法，讓非首長之副首長、專門委員或主秘以上人員也能擔任指定委員，這樣就可以有比較多的選擇。(3) 至於票選委員部分，當然是女性當自強，可以鼓勵女性積極參選方式解決。5.部擬建議，未來仍會將甄審及考績委員會任一性別比例不得低於三分之一之規定納入組設原則之中，本席非常贊同及肯定部的作法。但是部擬的除外規定，亦即各機關人員(受考人)任一性別比例未達三分之一者，不受上開原則限制，本席就覺得萬萬不可，因為任一性別比例失衡之機關構 ，少數性別之聲音仍應被聽到，其權益仍應被關注，這是原規定之主要目的，但我們可以酌情暫時將該機關(構) 的單一性別比例調降至不得少於四分之一，而不是三分之一。6.剛才部長說單一性別比例少於三分之一之規範主要是關注女性權益，這是錯誤的概念。其實在很多的委員會裡面，男性是少數，如女權會、社福委員會、身障委員會等，上開規定可以使男性聲音與權益被關注到。所以當時的立法思維是非常進步，就是「單一性別」而非「女性」比例不得少於三分之一。

張部長哲琛：陳委員皎眉提到性平會其實不只是保障女性權益，也保護男性權益，因為個人是院性平會委員之一，也兼任部內性平會主委，其實在性平會裡面的女性委員都非常強勢，容易讓人誤會，以為她們只是在爭取女性的權益，對此個人要先表示歉意。其次，本部初步擬議任一性別比例不得低於三分之一，目前未符比例者共有 1,653 機關，假如把三分之一調整為四分之一，有 517 個機關必須調整，未符比例機關會降至 1,136 個，不過我認為還是太高，剛才陳委員皎眉、張委員明珠都建議可以循序漸進，先降至四分之一，再擴大為三分之一，所以本部會遵照委員意見，先從三分之一降至四分之一，再看四分之一試辦情形，等成熟以後，再納入法律。關於陳委員皎眉提到如何達到單一性別比例不得低於三分之一，如指定委員不限於首長、鼓勵女性參與票選委員等，都會作為日後訂定相關規定之參考。

第 11 屆第 249 次會議（102.08.15）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。

陳委員皎眉：首先，本席亦感謝部所提出的身障特考錄取人員資料統計分析報告，對於本國特有的身心障礙人員考試，部一向都非常審慎在辦理，委員也多次給予肯定，在此不再贅述。關於今天的報告，本席有 3 點相關意見供參：1.身心障礙特考是公立機關、學校進用身心障礙人員重要管道，此次各機關提出的需用名額為 276 人，而錄取人數有 290 人，相信如果提報缺額確實，應該就能夠有效解決用人需求。2.根據 96 年修正的身心障礙者權益保障法第 38 條，公立機關（構）依法應進用之身心障礙者比率由 2%增加至 3%，查勞委會 102 年 4 月公布之全國進用身心障礙者義務機關（構）未足額進用一覽表，

顯示仍有 62 個機關（構）未足額進用，總數未足額進用 107 人（已進用者 455 人），未足額進用比率達 19.1%，其中以人數言，國防部軍備局中山科學研究院最為嚴重，其法定需進用人數 180 人，實際進用 149 人，不足 31 人，比例為 17.2%，其次為國安局法定應進用人數 15 人，實際進用 7 人，不足 8 人比例為 53.3%，而本院所屬國家文官學院，法定進用人數為 2 人，但是均未進用，不足比率為 100%，雖然上次主委報告過，實在是很困難，原本要進用 2 人，結果他們都沒來報到或報到後很快就離開，但仍提請注意。另外，本席曾在本院第 91 次院會、第 135 次院會提過，司法機關在身心障礙人員進用比例上特別不足，因為司法人員特考所有類科，包括行政執行官、行政事務官、法院書記官，全都設定重度身障者、精神病患者均為體格不及格，所以不能進用。但是依本次資料顯示，除澎湖地方法院進用不足 1 人外，其他司法單位均不在榜上，如果資料正確，本席要特別肯定司法機關的努力。3.民國 86 年 4 月 23 日，我們已將「殘障福利法」修訂為「身心障礙者保護法」，96 年 7 月 1 日再修訂為「身心障礙者權益保障法」，亦即「殘障」已正名為「身心障礙」，而勞保條例於 97 年修正時，相關給付名稱也已配合修正為「失能給付」，「失能給付標準」等，但公教人員保險法仍然使用「殘廢給付」，以及「公教人員保險殘廢給付標準表」等名稱，請儘速修正。

董部長保城：陳委員皎眉提到不要再用「殘障」字眼，要使用「身心障礙」，我們內部都會再作調整。

第 11 屆第 250 次會議（102.08.22）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：辦理102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、專利師考試入闈製題工作。

陳委員皎眉：102 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、專利師考試將在這個周末舉行，本席原本擔心是否會受颱風影響，可否如期舉行，所幸托大家的福應該能如期順利舉行。本席要向大家報告的是，考選部為因應颱風來襲，其實已做萬全準備，許多問題在事前都已經有考慮到，並做好準備，譬如說考試當天或考前幾天如遇到颱風時，教室公告或相關交通指標等都準備 2 份，若因受到風雨淋溼而可以替換。另外，全省各地應考人到時候如因交通道路坍方影響而不能來考試，應該如何處理等，部內同仁也有做好準備，對此，本席要特別表示謝意，同時也請部注意，屆時如有考生因受風災影響而不能應試時，到底該如何因應處理，仍須預作準備；另外，本人也要感謝各分區典試委員的協助及相關試務人員的辛勞，稍後將會進入闈場去慰問他們工作的辛苦。尤其本席抽到律師考試典試委員長時就特別緊張，因為覺得參加律師考試的考生都不是普通人，例如日前舉行司法官考試，本席到台中考區巡場，就看到許多狀況，有某位應考人剛好前幾天受傷，我們馬上就安排他在 1 樓的考場，結果他就要求說，兩個禮拜以後，還要參加律師考試時，也必須安排 1 樓的考場，但是律師考試台中區只有 2 個考場，而他要應試的考場，剛好 1 樓都沒有教室，因此考試全部都在 2 樓以上，不過他就說堅持要在 1 樓應考，同仁只好委婉告訴他，會安排在 2 樓的考場，但是電梯一上去馬上就到了，而且會安排二位童子軍特別協助他。其實這次考試本來就有 9 位身心障礙應考人，也是在 2 樓這間教室考試，因此安排他與這些考生一起應試應屬合理。另外，過去還有律師考試某位考生覺得教室空調太冷，但是詢問其他人都說不會，結果他就在考完試後用相機拍照存證，這種特別的狀況非常多，由於律師考試考生有近萬人，所以請試務同仁要特別慎重因應，並希望一切試務能平安順利。

第 11 屆第 251 次會議（102.08.29）

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題之執行情形。

陳委員皎眉：今天非常高興銓敘部提出本項報告，有關社工久任問題，其實我們在院會已討論過十幾次，本案是因本年 6 月 27 日媒體報導，充實地方社工人力有無真正落實部分，所以希望部能提出在計畫通過以後之實際執行情形報告。部在二個多月內，已完成這麼清楚完整的調查報告，實在非常不容易，此亦反映對此「社工久任」案，由提出到通過，至目前的追蹤管考，銓敘部一直勇於任事，扮演主動積極的角色。就像黃委員俊英所說，其實社工人員相關人事問題，主要權責應在行政院相關部會，但是社工人員職務、官職等，確是銓敘部的職責，因為我們以前說”永遠的七職等社工師”，真的，從事直接服務的社工師，最高只能到第七職等，沒有任何職務可以升任，所以才有此案的提出。個人非常感謝銓敘部，當然還有人總處、內政部。最近我們在談 5 周年的成果，個人覺得本案居然能在考試院本屆任期內完成，非常難得，社工界 10 多年來一直希望能夠改善的事，在院長及各位委員、相關部會大力支持下，有這麼大的突破，本席要特別表示肯定與感謝。

從今天資料可看到，在當時所通過的職務列等、員額配置、待遇、納編部分，都有很好的進展：(1) 職務列等方面，大概都無問題，已同意社會工作督導、高級社工師職稱及列等，各機關如有設置，均已依規範辦理。(2) 待遇支給方面：①臺北市等 17 個地方政府保護性社工人員（若其保護性業務占 80%以上者），專業加給由原適用公務人員專業加給表(一)，改適用表(七)支領。②聘用保護性社工薪資折合率，由 121.1 元調整為 130 元，目前臺北市等 20 個地方政府均已依

規定執行，只有南投縣表示財政困難，僅能上調至 125 元（為允可範圍內），嘉義縣則在 103 年 1 月 1 日將予調整為 130 元。(3) 員額配置、納編方面，一方面部已放寬因納編社工人力所導致委任配置比例不符規定部分，另一方面部亦對社會工作督導、高級社工師、社工師、社工員配置比例部分，針對各縣(市)特殊狀況，做了一些指導、協助和處理，因此目前除少數縣(市)外，組織編制修編案均已報部通過，惟在納編方面，仍有 7 縣(市)表示府內可用員額已無法依計畫納編社工人力，也有 6 縣(市)表示希望中央負擔納編所增加之人事成本。綜上所述，目前比較有問題的納編部分，就是經費或員額不足問題，其實這是我們在本案提出時，就已考慮到一定會遇到的問題。所以當時就一再地強調縣市政府必須重視社會工作，問題才能夠解決，而且銓敘部與人總處已作過很多調查與協商，希望部能繼續與衛生福利部、人總處協商，協助地方政府解決納編的問題。

另外，6 月 27 日本院第 242 次會議，本席還提出另外一個問題，就是目前有些縣(市)對於新進保護性社工依新標準支給，但對資深社工，則以預算不足為由，不予調整，不知此事在此次調查中有無任何新發現？

最後，回應趙委員麗雲所提「危險津貼」部分，保護性社工人員常面對暴力、危險的情況，因此過去一直希望能給予危險津貼，或用投保意外險方式保障他們，但經與銓敘部研究，部認為用專業加給改變的方式較能解決問題，因此才有後來的改進方案，未來還是希望能為他們爭取到危險津貼。至於校園社工的問題，未來希望能有更多的社工、心理專業人員加入，據了解，通過專技考試之社工師、臨床心理師、諮商心理師等人數，目前是應該足夠了。因此，納編還是最重要的，因為有編制，才能進用人員。

張部長哲琛：有關地方社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等問題，大家都非常關心。尤其陳委員皎眉所說十幾年來一直沒辦法解決的問題，但在各位委員關切，院長也作明確的提示下，本部依照指示主動積極與人事總處、內政部及地方政府協調，剛才陳委員已經作很簡要的說明，實際上，無論從職務列等、待遇、納編或員額配置事項，都已獲得相當大的成果，實在是非常不容易的事情，當然如果沒有各位委員督促的話，也做不到目前這種地步，所以在此要特別謝謝各位委員。

基本上，行政院核定「充實地方政府社工人力配置及運用計畫」主要是站在主管監督的立場，對地方提出要求，社工人員配置本來就是地方政府應該辦理的事項，假如地方財政有困難，中央政府當然可予以補助。

有關社工人員危險津貼部分，目前一般公務人員訂有因公傷殘死亡慰問金，由於社工人員服務對象複雜，所以要求支給危險津貼。實際上，對於接觸危險工作之社工人員，到底要支給危險津貼或是採用保險的方式，各機關有不同的見解，我們會進一步與人事總處及行政院相關機關溝通，目前因為危險津貼涉及層面廣，問題比較複雜，所以本部先調整專業加給從表一改為表七，除此之外還有處遇費，社工人員處理每一案件給與2,000元，平均一位社工人員每個月可以辦理3件，約可支領6,000元處遇費，另外還有備勤費，一次支領200至500元。

有關人力不足的問題，本部經洽詢考選部，從99年至101年社工人員考試錄取人數已逐年在增加，從48人增至136人、209人，因為整個人力增補是到114年完成，本部會再與人事總處、考選部密切協

調。如果真是人力不足的話，有必要時就辦理考試。至於員額部分，本部也會再跟人事總處會商。

至於經費不足的問題，本人在主計處工作多年，其實所需人力之待遇調整及增加人員，對地方政府來講，經費並不太多，各地方政府每年的人事費金額非常龐大，所以我們會進一步了解及協調。

關於納編的問題，依照計畫，自 101 年至 114 年止須納編社工人員 1,480 人，目前已進用 542 人，占總納編人數 37%，在整個計畫裡面，這個部分確實比較慢一點，我們會跟人事總處、衛福部進行聯繫協調。

顏副人事長秋來：針對本案，剛才張部長已作過充分說明，與總處最有直接密切關係，就是員額和納編的問題，為了協助地方政府來納編社工人力，我們在今年初就分函各地方政府，了解實際的狀況，如果有困難的話，當然會予以協助。據了解，從 101 年至 103 年辦理納編有困難者，宜蘭縣有 8 人；苗栗縣有 18 人；彰化縣有 16 人；雲林縣有 15 人；嘉義市有 8 人；金門縣有 2 人，共 67 人，本總處已經同意在地方行政機關組織準則規定之總數額度外，另外增加其社工人力，所以這個部分並沒有問題。

另外，關於聘用保護性社工薪點折合率提高至每點 130 元，其實在人事局時代邀集各地方政府來會商，因為此涉到經費的負擔。坦白說，原來我們希望的薪點折合率還更高，不過地方政府基於內部整體社會工作人員之人力運用，再加上經費的負擔，最後協調結果是 130 元，現在有部分地方政府社工人員薪點折合率未達 130 元，監察院對此也非常重視，並請衛福部持續追蹤及督促，當然其中可能涉及經費補助

困難的問題，我們會再與衛福部聯繫，希望他們提出比較有效率的補助措施予以解決。

- 討論事項：考選部函陳閱卷規則第 19 條修正草案一案，請討論。

陳委員皎眉：大考中心對複選題的計分方式其實一直在改變，所以本案不只是一個條文的問題而已，本席覺得還涉及實質的問題，建議交付小組審查。

第 11 屆第 252 次會議（102.09.05）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。

陳委員皎眉：考選部推動電腦化測驗在院會已多次作過報告，也符合世界潮流，我們都非常肯定，本席有以下幾點建議請部參考：1.未來我們一定希望能有更多考試採用電腦化測驗，尤其全部採選擇題的考試，例如司法官及律師考試第一試、初等考試、導遊、領隊考試。但如果要擴大電腦化測驗，必須有更多考場及更好、更充足的測驗題題庫。目前部所做的認證方式當然非常好，但是以臺北為例，目前只有4個考區，未來應可再擴大，過去有委員提及托福考試有借用台大、銘傳等校電腦場地，所以除被動依學校申請通過認證外，部是否也能主動洽借這些學校的適當場地？2.有關如何有更好及更充足的題庫，據學者研究指出，測驗題題目出得好的話，其效度與申論題一樣，也就是說，如果我們測驗題題庫做得好的話，真的可以採電腦化測驗，像美國的重要考試多是用測驗題並以線上測驗方式隨時辦理，因此，品質良好，數量充足的測驗題題庫，極為重要，當然電腦化測驗也

不一定只能用於測驗題題型，亦可擴大到其他類型，例如托福考試的作文，即採電腦線上作答方式，不知部對此的看法如何？3.關於電腦化測驗試題，剛才部長提到試題疑義比較少，其實本院第 190 次會議部曾就牙醫師考試等 7 種考試類科之試題疑義提出分析報告，當時本席即提及雖同樣採電腦化測驗考試，但不同類科間試題疑義數量差異極大，因此我們要去了解原因為何？請部說明。4.另外，最近本席參與二個試題疑義處理會議時，均有委員提及試題疑義處理辦法是否應該稍作修正，不管是電腦化測驗或一般測驗，都有試題疑義處理問題，像諮商心理師、臨床心理師考試，本年度就分兩次召開，因為諮商心理師試題疑義有 30 幾題，委員們大多無法逐題事先審閱，原因是雖然我們寄檔案給人家，但放到電腦上很不清楚。而且老師們通常都很忙，雖然我們千拜託萬拜託，但委員們前一個晚上還是常常無法先看過，所以本席希望我們一定要有好的處理辦法，因為現在考生提出試題疑義越來越多，當然有時可能是補習班幫忙的，但是如果我們遇到某個應考人，你出 40 題測驗題，他 40 題都提出疑義，那我們到底要不要處理？根據目前辦法是要處理，可是要怎麼處理，有的考生提出疑義的理由是他知道某本書上好像有講到這個，但時間不夠充足還沒找到，那我們到底要不要處理？當然我們也看過相反的情況，就是總共只有 1 題試題疑義，而且一看就非常清楚根本是考生自己看錯，可是就為了 1 題試題疑義，我們要找好多位委員來開會，在本次試題疑義處理會議時，已有委員明確建議，希望我們能夠檢討試題疑義處理辦法，併請部審酌參考。

董部長保城：陳委員皎眉提到申論題部分，剛才已經講過，涉及容量的問題，所以還在發展中。至於試題疑義部分，本部也正在檢討，因為自從試題疑義可以用雙軌方式，可用寄件或網路申請，由於太過方便，部分考生難免會濫用，甚至上次院會也提過，考生本身根本沒有

來考，而是補習班幫他提出試題疑義，現在只要有提出試題疑義，必定提報試題疑義處理會議，未來是否將試題疑義處理辦法稍作修改，如果初審認為不是與試題疑義有關者，就不必提會討論，這個部分會再作檢討，因為許多委員每次都非常辛苦幫我們處理各項試題疑義，花那麼高人力、物力到底無必要，尤其應考人顯然並不珍惜這個有限資源，所以我們也在考慮有無收費之可能性，採取使用者付費原則，提出試題疑義收取費用應該也是一個可以思考的方式。不過部內的視訊會議設備已經完成設置，現在正在進行內部人員的訓練，未來召開試題疑義會議時，如果有些老師不能從辦公場所或學校過來的話，可透過視訊會議方式來解決，這樣或許能增加便利性，多少解決勞師動眾的問題。

董部長保城箋覆：1.感謝委員的肯定，本部未來仍依政策及施政計畫，致力推動醫事相關類科採用電腦化測驗，並賡續辦理電腦試場認證，期於穩定中順利擴大電腦化測驗範圍，嘉惠更多應考人。至司法官及律師考試第一試採電腦測驗方式乙節，本部將再作思考。2.有關台大、銘傳等校，本(102)年規劃增建臺北考區電腦試場時皆已個別洽詢，惟校方並無意願，或電腦教室分散未符洽借標準，爰未能合作。3.經查國內、外電腦化測驗皆以測驗題為主，僅少數採申論題線上作答。本部於 100 年 8 月成立申論式試題線上作答專案小組研究，於本(102)年 3 月完成計畫，惟衡酌國家考試性質及中文化技術等地域性問題，推動申論題採電腦化測驗尚須投入大量建置經費與人力成本，爰本部將視考選業務基金營運狀況，適時評估推動。4.依據實證數據顯示，電腦化測驗提出試題疑義題數明顯低於傳統筆試，但試題疑義更正答案比率未必低於傳統筆試。有關影響電腦化測驗各類科試題疑義差異的因素，可能包括學科性質、各應試科目有無須達最低分數的限制、命審題委員適任度配合度、校對人員的專業性細心度及試題疑

義會議委員之寬嚴程度等多重因素。5.依國家考試試題疑義處理辦法規定，應考人於規定期限內所提試題疑義，除有非試題實質內容疑義外，不論是1題或全部試題提出疑義，本部均須依規定程序處理。至委員關心之試題疑義處理辦法修正，本部將再做專案研究。目前本部為提升會議議事效率，已建構視訊系統，未來對試題疑義題數較少之科目，或可採視訊方式召開會議，可解決委員為研商少數疑義題舟車勞頓之苦。(102.09.11)

- 銓敘部業務報告(張哲琛報告)：法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議。

陳委員皎眉：個人針對本案原本不想講話，但是剛才有多位委員表示感慨，其實本席才是最感慨的，因為在第242次會議時，本席就表示無法接受法官、檢察官101年職務評定結果，所以才有今天的報告，但是他們的回答還是跟以前一樣，實在是令人扼腕。上次本席講得很清楚，難以認同法官、檢察官101年職務評定結果，良好（優秀）比率高達98%，相較於一般公務人員考績考列甲等者僅70%，考列乙等及丙等高達30%情形，可是現在竟解釋說所謂未達良好就是丙等，根本是強詞奪理，本席夫復何言，極為感慨！以公務人員考試錄取率不到3%，而教授也多是寒窗苦讀多年，且具博士學位，均應與法官、檢察官也一樣優秀，但是其待遇、升遷、考績、退休條件卻遠遠不如法官，如果法官、檢察官都卻不受規範，相對其他一樣優秀的公務人員，真是情何以堪！2.我們回想當時審議法官法時，為什麼不考慮清楚，其實當初本席就有很多不同的意見，例如以前離職金是65歲可以領，可是法官法卻規定離職金由65歲提早至60歲即可支領，我們自己在幹什麼？在本院第95次會議，本席曾說過自己非司法人，對司法體系不甚瞭解，但全心全意支持林委員雅鋒的勇氣及正義感，因

為林委員在該次院會提及官制官規係屬本院權責事項，但本院對於法院組織法、少年家事法院組織法、行政法院組織法等相關法律案涉及本院權責所提意見，司法院都沒有接受，本院與銓敘部最後都是只能表示尊重司法院衡酌的結果，林委員表示，如果是這樣的話，本院表示意見又有何意義呢？如果司法院本身可以做到符合人民的信賴，本席也能接受，可是事實並非如此。3.本席一向尊重專業，亦相信法律人會尊重憲法，以官制官規屬本院權責，對於本院所提建議，司法院、法務部均未能參採，結果令人難過，因為我們一向總是接受且尊重司法院衡酌結果，但司法院每次都採全然不接受本院意見之態度，且每次都非常堅持，而結果也如其所願，真的令人遺憾。本院對於法官、檢察官官制官規事項究竟有無權責？若無權責就無需進行討論，但若有權責，本院就應善盡權責，積極表達立場。本案本席支持銓敘部意見。

張部長哲琛：有關本部今日提出檢討報告，主要是在 6 月 27 日第 242 次會議提報法官、檢察官 101 年職務評定辦理情形時，各位委員提出很多意見，剛才委員所提則是聚焦在本報告 3 點建議，第一是循修法程序，明定評定結果以分數級距呈現，落實內部管控機制；第二是未達良好者有無退場機制；第三是職務評定結果要定比率。本部函文司法院、法務部時，他們回應有不同的看法，不過本部還是堅持已訂的立場，並沒有讓步，因為司法體系的想法就是希望能夠脫離公務人員官制官規等各種規範，獨立形成另外一個體系，但根據公務人員基準法，已明定司法人員就是公務人員其中之一環，所以有關官制官規事項，本部當然要過問，基本上，本部還是會提出具體的建議意見。另外，有關提到大學教師評鑑及待遇、考績獎金問題，屬於通盤性問題，我們會跟教育部作進一步溝通。

第 11 屆第 253 次會議（102.09.12）

- 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)：規劃辦理102年度公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練情形。

陳委員皎眉：保訓會針對**身心障礙特考考試錄取人員另訂訓練計畫**，是繼考選部針對身心障礙人士舉辦特考提供各項考場協助服務外，另一項對身心障礙者之貼心設計，當然值得肯定。以下請教與建議：1.根據公務人員考試錄取人員訓練辦法第 43 條：「受訓人員訓練期滿，成績合格，始完成考試程序，保訓會轉請考試院發給考試及格證書」。因此，訓練是考試及格的要件，且辦法第 3 條規定「本訓練分為基礎訓練及實務訓練，但性質特殊之考試錄取人員訓練，得於訓練計畫另訂其他訓練」，保訓會可能是依此條文，另訂「身心障礙錄取人員訓練計畫」，此計畫與一般錄取人員訓練計畫最大的不同，就是有關基礎訓練部分，採取「得」參加，而非「一定」要參加的規定，而且參加也不計分，但是這樣的作法，是不是真的適當呢？當時的考量，可能有二個理由：(1)保訓會訓練量能不夠，設備無法提供不同障礙者之需求，例如視障、聽語障礙。(2)身心障礙者的不便：不方便到台中或南港受訓。上開兩個考量，目前應該可以克服：①文官學院應該是完全友善、無障礙的空間，依據報告內容(p3-4)，目前該學院已逐步改善，應可克服各種困難；②以身心障礙者可以到不同地點工作，故到台中或南港受訓，應該也不會有困難，如果有困難，我們也應該提供協助。2.另外，公務人員訓練錄取人員訓練辦法第 5 條：「基礎訓練以充實公務人員應具備之基礎觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術為重點」，因此，它是非常基礎、非常重要的課程，為什麼可以因為錄取人員為身心障礙者，就不需要接受此訓練？因此建議：(1)讓身心障礙者接受基礎訓練，成為「應」而非「得」事項（身

障訓練計畫第 2 點)。也就是讓身心障礙者接受基礎訓練為常態，不參加為例外，而非不參加為常態，參加為例外，當然我們還是可以保留除外規定，以增加彈性。以今天的報告 91.5%均參加基礎訓練，顯示此項改變應不會有太大困難。(2)針對未參加基礎訓練之錄取人員，進行原因的了解，本席最關心的是，有多少人是因為機關覺得，既然你不是一定要接受基礎訓練，就不要參加，我們還可以多一個人力工作(因為規定是要由實務訓練機關函報文官學院，報名參加基礎訓練)。

蔡主任委員璧煌：陳委員皎眉和李委員選提到身心障礙人員訓練，的確是根據辦法第 3 條「性質特殊之考試錄取人員訓練，得於訓練計畫另訂其他訓練」的規定來辦理。過去我們的配套措施及評鑑不足，但一直都在不斷的精進當中，今年我們可以比較大膽地儘量要求他們來參加實體訓練，因為我們的設備已經慢慢在改善，但事實上還是不夠，譬如說本次訓練視障者有 9 人，聽障有 32 人，下肢障共有 27 人，上肢障有 30 人，各不同障別所需要的配套，包括如何聽講、如何寫作、如何評測等，都要有不一樣的工具，對他們才公平，在這種情況之下，除了他們受訓同樣必須學習一般公務人員應有的基本的觀念及能力以外，還要同樣被評估他們是否適任公務人員。以目前基礎訓練是統一集中訓練的性質來看，對不同障別之受訓學員，以現有的設備，還沒有辦法做到完全公平的地步，所以如果要有訓練的淘汰，在基礎訓練階段要具備公平訓練淘汰的條件，目前還是不夠，因此重點就放在實務訓練，而實務訓練是在各機關裡面實施，另外還包括剛才李委員提到有些沒有參加訓練者，我們所提供的課程，他們到底有沒有讀，我們是把輔導評鑑責任放給用人機關的輔導員，如果他們有來參加基礎訓練或實體訓練，我們一樣會對他們實施評鑑，只是成績不當作淘汰的依據而已，但是我們仍會將成績通知他們所在的機關。如

果他們不能來參加實體訓練，在機關內透過網路學習課程，也一樣由輔導員來協助他們適應公務生涯，評鑑他們是否適合當公務人員。所以不管他是參加實體訓練成網路訓練，或者不參加訓練，只是閱讀提供給他的課程，基本上訓練重點就放在實務訓練，一樣還是必須訓練合格才能發給及格證書。

至於將來身心障礙錄取人員基礎訓練是否要變成「應」參加，也許我們明年就可以這樣做，但是否應該作評鑑淘汰，則還必須再考量。而未參加訓練的原因，通常是他的身體狀況實在不適合過團體的生活，也有些是沒有意願或交通不便，由此原因來看，其實我們還有很大的努力空間。至於對公務人員守則、行政中立或核心價值等，一樣會在實務訓練中被評估。

第 11 屆第 254 次會議（102.09.26）

- 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：中央暨地方各主管機關核給簡任（派）非主管人員職務加給情形。

陳委員皎眉：非常謝謝銓敘部的報告，對於簡任非主管有二分之一能夠有職務加給，或者一般說法是主管加給（因為是比照），很多人都覺得很奇怪，甚至立法委員也質詢過，既然他不是主管，為何會有主管加給，不過部的報告已經說得很清楚，他是支領職務加給，並非主管加給。大家對此問題都非常關心，上次院會中也有多位同仁提過自己的經驗，部能夠很快地進行問卷調查，給予回應，相當值得肯定，但是針對報告內容本身，本席仍有幾點請教：1.有關部函請填寫問卷的對象以及回答的人員，計有 50 個中央機關（包括總統府、國安會、行政院所屬部會等）及 47 個地方機關（包括各直轄市及縣市政府及

縣市議會），其中局處首長並未納入問卷對象，調查範圍是否適當？問卷的代表性是否足夠？2.問卷填寫者多為各機關人事主管，是否適當？如同報告第 1 頁提到，職責繁重沒有客觀認定標準，係授權機關首長自行決定，人事主管並不一定能了解機關首長決策原因，其所填具的答案，僅能作為參考。3.問卷採記名回答方式，但是題目本身已清楚告訴你應該怎麼回答，例如：有一半的簡任非主管可以領職務加給，但必須根據職責繁重程度來決定，所以回答的 83 個機關裡面有 80 個機關說他是根據職責繁重程度，當然會如此，否則不是自打嘴巴，不依法行事嗎？因此本席覺得這樣容易使問卷結果產生偏差，故建議部可針對各二級機關首長進行調查，且採不記名方式，以更清楚了解實況。基本上，本席肯定部至少已調查一級機關的部分，也許可以針對二級機關主管作進一步調查，相信會有更清楚的了解。

另外，本席要強調的是，機關簡任（派）非主管人員半數得支領職務加給，其背後的理念，個人覺得頗為奇怪，我們應該本來就要讓簡任非主管的工作儘量公平，以前本人當社會局局長，根本搞不清楚什麼是簡任非主管，但是常常有專門委員會來跟我說誰的工作比較重，誰的工作比較輕，於是我要求大家坐下來把工作分清楚，如果大家的工作量都公平，要怎麼去分一半的人有職務加給？也許有人說不可能，一定會有人因為職務較特殊而職責程度比較重，這個部分本來就有嘉獎、記功的機制，如果真有這樣的狀況，則應該不只是簡任非主管，薦任、委任人員也可能有此差別，則薦任、委任人員是否也應該有一半的人可以拿職務加給？所以制度本身是否合理值得深思，也許可以聆聽人事行政專業的歐委員意見如何。

吳次長聰成：關於委員詢及，對於相關數據要掌握充足部分，因為本報告係以對各主管機關（在中央指各部會層級以上的機關，地方指各

地方政府及議會）的調查結果為主，所以共有 90 幾個主管機關，如僅以主管機關為範圍，目前在中央的簡任非主管人數有 1690 人，地方機關有 373 人，共計 2063 人，其中有支領簡任非主管職務加給者有 798 人。剛才委員垂詢全國各機關簡任非主管之人數，本部也有調查，中央機關共有 2712 人，地方機關有 498 人，總計 3210 人，支領簡任非主管職務加給有 1533 人，並未超過二分之一，符合公務人員加給給與辦法之規定。有關簡任非主管職務加給之人事經費，各機關編列預算時，就要事先匡列進去，有多少人可以支領，均有明確限制，也不需要報銓敘部核定，事後審計部會審核查帳，所以人事單位不會逾越規定。

陳委員皎眉提到問卷調查係逕由各主管機關人事主管填寫，確實是如此，比方本部行文臺北市政府，一定是分文到臺北市政府人事處辦理，但是台北市政府循怎麼樣的程序填寫，本部並沒有個別去追蹤，陳委員建議應該對機關首長調查，也有委員建議對簡任非主管人員有支領主管職務加給者及未支領者分別作調查，我們會依照委員意見作後續之處理。

- 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)：101 年高普考基礎訓練編班調訓檢討及 102 年規劃精進做法。

陳委員皎眉：其實本席很少看到主委這麼激動，有時委員發言會比較激動，但是主委一向都是很平穩，剛才蔡主委會這樣回答，應該是他們真的花了很多心力，今天本席發言其實是要肯定保訓會所做的努力，相信詹委員也有同樣的看法，因此我們提出來的意見，若會可以考慮參酌，將使改進更為完善。保訓會對於訓練真的是非常努力且一直在精益求精，因此本席很少針對保訓會的報告提出質疑。今天本席

提出 2 點建議及請教：1.如果我們從結語來看，報告表示今年將行政、技術類科人員分流訓練，可以解決一些問題。但是否真的有解決，從報告內容中，並無足夠統計資料佐證。例如技術類人員不及格比例偏高一節，報告內並沒有統計，但剛才主委口頭報告時已經補充了；還有可改善編班學員背景參差不齊一節，在報告第 6 頁提到仍有一半的人覺得學員背景不一致，至於授課不易方面，但是看老師的回答，也沒有這樣，所以請會補充 101 年調查分析資料，我相信應該是篇幅限制的問題，可能都有相關資料，只是沒有在報告中呈現，故引起大家的擔心。如果可以提供相關檢討分析資料，也許就能夠解決這個問題。2.如果去年的分流訓練「試辦」都很成功，為什麼今年又要改變？會可能要有更清楚的說理。當然保訓會可能會說去年的分流訓練已經很好，但是可以再進一步精進，這樣本席也可以同意，其實剛才詹委員並不是在否認學校教育，而是擔心這些人很多是從補習班上了那些課程，雖然可以應付考試，可是還是不夠紮實，另外，如果是以有無上過行政學、行政法來區分的話，教學方式、教學內容會不一樣，評量的方式是否還要相同？又要怎麼相同才公平？請會特別注意。當然我們要回到核心問題，就是基礎訓練到底要訓練什麼，而且本席想再提醒，這樣的改變最好不要說是「試辦」，因為學員都只有一次訓練機會，「試辦」如不成功，對學員並不公平，因此，請慎用「試辦」一詞。

第 11 屆第 255 次會議（102.10.03）
公假(土耳其)

第 11 屆第 256 次會議（102.10.17）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。

陳委員皎眉：本席非常肯定部就公務人員考試客家事務行政類科加考客語事宜，進行完整規劃與研議，不但成立專案小組，邀集客委會及相關專家學者召開會議研商外，並辦理客語預試，謹提供 3 點意見，請部卓參：1.是否可採客語認證作為應考資格？部報告提及目前客語能力認證考試係由客委會每年對外招標，分由不同大學得標與進行，屬推廣性質，惟深究認證過程，似乎仍有一定之方式，且有相當程度之建構，爰建議採客語認證作為應考資格，理由如下：(1) 與院內政策較為一致：例如剛完成審議之外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則一案，對於英語能力之要求，因已有具公信力之相關機關辦理認證，故決定採該等認證作為應考資格。此外，過去 OSCE 也曾考慮自辦，但最後經多方考量，亦決定由專業單位主辦，部則採其通過證明作為應考資格。(2) 依據部調查報告顯示，76.8%受訪者支持採認證合格作為應考資格，高於贊成加考”客家語言”科目的 65.4%。(3)採客語認證較為容易可行，且不會造成奇怪的考科名稱，例如「社會學與客語」、「行政學概要與客語」等，相較於原考科名稱「客家歷史與文化概要」、「客家政治與經濟概要」等，顯得特殊而難以理解。此外，以語言作為「進入門檻」或者作為「分數」，背後理念不同，前者只要通過門檻，均具有一樣資格，一樣能力，但若作為分數，則對應考人至關重要，分數決定其是否錄取且分數不同，表示工作能力不同，我們對語言能力與其工作能力相關之背後理念究竟為何？2.預試採聽力與口說測驗題型，研究結果發現兩者與應考人客語能力（客語為母語，通過認證等級之高低）之相關均屬顯著（即能區分能力不同的應考人），但最後決定僅考聽力，則預試之目的究竟為

何？茲以聽與說均屬重要語言能力，但因「說」較難辦理測驗，故僅採聽力測驗，理由似乎有所不足；此外，問卷結果顯示 85.2%受訪者認為，客語溝通為客家事務行政承辦人必要之溝通能力，但溝通不僅只需聽的能力，說也非常重要，然而為何僅考聽力？若能採用認證方式，通過認證者，依其認證內容觀之應已具備基本之客語聽說讀寫能力。3.客語分為 5 種腔調，是否有全考之必要？資料顯示，目前應考人數以四縣與海陸腔最多，其他均為個位數，既然目前只是試辦，是否應視未來服務對象的多寡，選擇納考範圍。

陳委員皎眉：剛才幾位委員講話都儘量委婉，但是的確這是一個要慎重討論的問題，蔡委員良文建議等下次考試規則修正案提報院會後再交付審查，但是如同林雅鋒委員所述，修正考試規則的方向就應該以今天的報告案決定為基礎，如果本案今天同意通過，法規修正就是朝此方向處理，當然並不是說這個方向一定不好，但是剛才許多委員有那麼多不同的考量，本席覺得要慎重面對，增加一個考科就是已經決定方向了。落實客家基本法至關重要，這也是客委會的職責，但客委會怎能說這個並不是他的職責呢？客委會的客語認證，如果 10 年來都做不出來，我們一下子就列考客語，結果會比他們的客語認證更可靠嗎？本席不敢相信。現在說他們的職責是在文化傳承，但文化傳承難道不需要以語言作基礎嗎？心理學的研究發現，小孩在幼兒期最重要的是學習語言，當然，到底先有語言才有思考，還是先有思考才有語言，一直是心理學家爭辯的問題，但不可否認，語言在認知上扮演非常重要的角色。其實我們都同意部很認真，也知道我們一直在往這個方向推動，但本席不知道是否需要馬上決定列考客語，客委會做了 10 年的客語認證，都不敢說已經完善，可作為應考資格門檻，就好像當初醫師 OSCE，部也是勇於任事，認為應該列考，本席就一直期期以為不可，也認為沒有必要，醫師教育學會比我們更專業，他們可

以做得很好，結果目前做為應考資格也非常適當。同樣地，本席認為這是客委會的事情，所以要呼應林雅鋒委員與何寄澎委員的意見，我們並不是一定要否定，但是應該再多給一點時間，大家再深入討論，至少在委員座談會可以讓我們更了解，以減少疑慮，這樣應該是合理的請求。

董部長保城箋覆：1.依客家基本法第 9 條規定，政府機關（構）應落實客語無障礙環境。為增進國家考試錄取人員客語溝通能力，究係於高普考或地方特考應考資格採認客家委員會實施多年之客語能力認證，或係透過國家考試納入應試科目列考方式辦理，利弊互見、各有優缺，本案業經鈞院會議決定提報考試委員座談會凝聚共識，本部將遵照辦理。2.為使提報委員座談會之資訊更為完備周妥，本部將請客家委員會提供客語能力認證考試實施內容、經驗及成效等完整資料，屆時一併彙整提報委員座談會供委員卓參。(102.10.23)

- 討論事項：陳召集人皎眉提：審查銓敘部函陳新北市政府捷運工程處組織規程暨編制表訂定，並自民國 102 年 1 月 1 日生效一案報告，請討論。

決議：照審查會決議修正通過。(修正內容：附帶決議 4：「……合法資格轉任者外，應予資遣等文字。」修正為「……合法資格轉任者外，應予資遣或辦理退休等文字。」)。

第 11 屆第 257 次會議 (102.10.24)

休假

第 11 屆第 258 次會議（102.10.31）

- 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：國家考試試務手冊研修完成報告。

陳委員皎眉：試務工作是非常繁瑣且繁雜的工作，部能編印**國家考試事務手冊**規範 SOP，當然非常不容易，本席要表示肯定。SOP 之目的在於幫我們做事情更有效率，但是從手冊來看，內容好像有點太過瑣碎，因為找特定資料時有所困難，而且工作步驟與注意事項內容有時區分不清楚。舉例來講，以檢驗試題是否雷同或相同部分，以委員的了解，部在比對時，會比對過去3年內相似考科的題目，或同一位委員過去6年所命擬的題目，但是手冊裡面並無法找到一致的資料，例如第28頁彌封階段，規定要準備最近5年考畢考題，第104頁入闈階段，提到會攜入同考試最近3年的考畢試題，第108頁開拆彌封決定試題部分，則說要比對考題與近3年考畢試題及該命題委員曾命擬之試題是否相同，至於115頁打字階段3.繕打及比對試題內容部分，注意事項則規定比對範圍包括選擇題及申論題，116頁校對階段亦又規定比較近3年同考試同科目選擇題是否90%相同，申論題是否60%相同等，由此來看，好像每一階段都要比對，是否真的這樣，請部說明。而各階段的資料不太一致，讓人容易混淆，請部確認。基本上本席覺得SOP 應該很清楚讓人知道什麼時候應該做什麼，什麼時候可以做什麼，什麼時候會知道什麼，可是對於這個部分，有一點困難，請部說明。同時，現在部已經做這麼多，可否請試務同仁來分享經驗，提出可能未盡事宜的地方，再檢討改進。

另外，102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、專利師考試已完成並辦理榜示事宜，律師考試第二試則於10月26、27日考畢，在此感謝所有考試委員擔任各分區典試委員或召集

人及相關試務人員的辛勞。

李次長繼玄：陳委員皎眉提到手冊的範圍太廣，相當瑣碎，找資料有點困難，不過委員不熟沒關係，我們的同仁都很熟。有關考試題目相同或雷同的比對問題，的確是非常嚴重，尤其今年7月高普考再次發生試題雷同事件以後，風聲鶴唳，雖然上面寫比對近3年內考試試題，其實私下都已經做到5年內的試題，手冊不足的部分，可以再增列。有關同仁工作經驗之分享，我們會向部長報告，如果有必要的話，會辦理工作經驗的分享。

董部長保城箋覆：1.感謝委員指正國家考試試務手冊第28頁與第104頁間文字敘寫不一問題，本部將儘速進行修訂調整。2.有關題務組相似題比對作業部分，本部目前採行之一致性作法為對外要求委員命擬試題避免與最近3年內國家考試或學校相關考試試題雷同；對內本部則於題務組利用系統進行相似題比對作業，比對範圍為近6年國家考試考畢試題。(102.11.06)

第 11 屆第 259 次會議 (102.11.07)

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、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及格人員統計分析。

陳委員皎眉：對於今年各項不同的考試，大家都提出提醒，本席對引水人及驗船師部分也非常關心，因為曾擔任引水人考試典試委員長，也曾參加驗船師考試典試工作，不過剛才李委員雅榮已經講得非常清

楚，故略而不談。想另提食品技師考試相關問題。近年來發生許多食安問題，因此為因應食品安全管制系統需要，食品技師考試自 100 年起，每年舉辦 2 次。經查 79 年至 99 年總計 21 年期間，食品技師共錄取 689 人，而 100 年至 102 年間，102 年只考一次，還有一次未考，已錄取 698 人，也就是說，過去 2 年半的錄取人數，比過去 21 年的總錄取人數還多，當然一方面係回應用人需求，但另一方面本席也有點擔心原來每年考一次的考試，變成考兩次以後，是否會產生降低錄取水準的情況？以本項考試第一次考試在 6 月 1 日至 2 日舉行，第二次考試則在 11 月 23 日至 25 日舉行，經本席比較以後，發現在三個部分有差別：(1)第一次報名人數比較少，約 1 千 5 百人，第二次則近 2 千 5 百人，報名人數相差近 1 千人；(2)全程到考人數比率不同，第一次約為 64%，第二次 56%；(3)第一次考試及格率 15.14%，高於第二次考試 11.42%，亦有相當顯著的差異。這個考試結果很有趣，與每年也有兩次專技考試的醫事人員比較，結果也不太一樣，本席不清楚原因為何，但是有 2 個提醒，請部注意：(1)當兩次考試的考生來源不同時，即可能程度不一樣，採固定錄取率的及格方式就不適當，原本一年辦理一次考試錄取率若為 16%，若辦兩次考試後錄取率就變成 32%。由兩次報名人數相差 1 千多人來看，顯見其來源有所不同，此外，過去最低錄取分數一直是 50 分及格，但是這兩年考試，就有其中一次的錄取分數與 50 分有顯著差別，請部注意。(2)100 年至 102 年間，每年都辦理 2 次考試，但是今年第二次考試的報名人數，顯著降低，比去年少 1 千多人，請部了解原因，是否表示我們已不再需要辦理兩次考試？

其次，有關原住民族考試部分，每次全程到考人數均偏低，過去還有 66%至 67%，但是以今年台東區試場經驗為例，到考率已低於 60%，不知原因為何？是否有方法可以提升全程到考人數？

董部長保城：陳委員皎眉提到食品技師考試報名人數部分，陳委員觀察很細微，為何102年第一次與第二次考試報名人數都是1千3百多人，主要原因是食品技師考試應考資格，以前只要某種科系畢業即可，從102年開始則必須有核心主學科修滿學分才能報考，在應考資格上已稍作調整，大家都知道部分科系雖然掛著名稱，但是有些核心課程並沒有開，因此早在3年以前就公告自102年起要報考食品技師者，必須修滿哪些核心課程，並非只要某些科系畢業即可，所以各大學也配合修改課程，考試有領導教學的功能，核心課程設定之後，各大學相關科系就會配合修改。

董部長保城答覆：1.食品技師考試及格方式係採『以錄取各該類科全程到考人數16%為及格。總成績未滿50分者，不予及格』，不論99年以前每年辦理1次考試，或100年起每年辦理2次考試，及格方式均維持不變；另國內食品相關科系眾多，食品技師以往並無太多證照效用，應考人數不多，惟自101年5月起要求食品業者所組安全管制小組應雇用一名食品技師之政策實施後，用人需求劇增，報名人數亦增加。2.有關今年第二次食品技師考試報名人數降低乙節，本項考試應考資格於97年修正，自102年起實施，以往列舉得應考之本科系所，亦須修習7領域7科20學分課程，且其中4科核心課程列為必修，提高應考門檻，故本年應考人數較去年減少。3.有關每年第1次與第2次應考人素質有無顯著差異部分，以本年第一次考試為例，應屆畢業生及格率為14.66%，非應屆畢業生為17.15%，與醫事類科應屆與非應屆畢業生及格率差異極大情形不同，兩者素質推估大致相近。而104年以後是否每年均舉辦2次考試，且是否影響及格人員素質乙節，俟及格人數足敷社會需求後，仍回歸以一年舉辦一次考試為原則。4.有關102年原住民族特考到考率偏低乙節，經查101年本項考試首節到考率為61.18%，本(102)年考試首節到考率為58.85%，

較去年降低 2.33%，並均以三等考試到考率最低。由於應考人缺考原因甚多，涉及個人隱私，不便探詢，未來將轉請行政院原住民族委員會加強宣導，請原住民朋友報名國家考試後應排除萬難踴躍到考，勿輕易放棄。(102.11.13)

第 11 屆第 260 次會議（102.11.14）

- 銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局勞動檢查處修正為臺北市勞動檢查處之組織規程暨編制表一案，報請查照。(註：本案經主席提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第14條規定，移列臨時動議)

陳委員皎眉：本案部考慮勞檢處業務特殊需要，同意將委任員額配置比率由30%降至25%，但是第二組有不同意見，並認為如果每個機關都說其業務性質特殊，要求降低委任員額配置比率就降低，可能有所不宜。所以，基本上第二組意見是維持委任員額配置比率不變，但為保障現有人員權益，人員出缺後才逐漸調整委任員額比率。本席認為勞檢處工作性質特殊，涉及公共安全且具準司法性質，對於違反規定者並可進行裁罰，因此檢查員全國一致的列薦任第七職等，但是扣除檢查員後，該處員額將大幅減少，委任員額配置比率要符合30%，其實相當困難。最重要的是，勞檢處自民國86年修編報院，到現在為止，檢查員的員額都沒有改變，但是本院在91年以後才訂定配置準則規定，考量時空環境不同且該處業務不斷增加情況下，要求其委任員額配置比率須符合現行規定，本席覺得有其困難，不過部及第二組的考量都有道理，因此建議對於委任員額配置比率應進行通盤檢討，尤其目前我們強調要提升文官的素質，但是有些工作的確很難用基層職務去執行，如果勞動檢查員有些是五職等、有些是六職等、七職等，然

後職稱又不一樣，有些是技士、有些是勞檢員，對他們來講，在執行上的確會有點困難。

陳委員皎眉：本席附議何委員的意見，本案交小組審查會審查。

張部長哲琛：剛才委員提出2個問題，第一是詹委員中原、陳委員皎眉提到臺北市政府勞動檢查處委任員額比率的問題，謹作4點說明：1.依照配置準則的規定，直轄市政府所屬二級機關委任官等比例不能低於30%，這是鈞院通過，而且是通案的標準，現在臺北市政府勞動檢查處委任官等共僅10人，占92人總員額比例只有10.9%，遠低於通案標準30%。2.本部建議將委任官等比率由30%降至25%，最主要原因是勞動檢查機關依法執行勞動檢查業務，比較偏重於技術性，而承辦業務的主力為檢查員及技士，其業務性質及職務結構與其他機關並不相同，所以個案考量將委任官等從30%降至25%。3.事實上，過去也有個案考量的前例，剛才詹委員提到研考、動植物檢疫機關，其實本案是參考行政院勞委會各區勞動檢查所適用的委任官等比率25%，他們的業務性質相當；另外，動植物檢疫機關的委任官等比率，經過鈞院同意，也從30%降至25%，其承辦業務主力及職務結構與本案也相類似。4.對於本案，本部尊重鈞院的決議，假如委員認為應依照二組的意見，不希望突破，等以後出缺時再以留用的方式處理，本部也同意鈞院意見。當然，如果鈞院認為本部意見可以採行的話，是否可同意備查，因為這是少數的個案。

主席：何委員提議本案交小組審查會審查，有人附議，附議成立，決議本案交小組審查會審查。

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：考選部修正「國家考試性別

平等白皮書」。

陳委員皎眉：今日兩部分就性別平等議題提出報告，顯見本院對該議題的重視。本席對於考試性別設限部分，表達幾個意見：1.自93年以來，本院逐漸取消各項考試對性別設限與分定男女錄取名額之規定，非常值得肯定。本席在「國家菁英季刊」曾發表過一篇文章，提到上開發展趨勢，並發現3項考試並未配合修正考試法規，分別為海岸巡防特考、司法特考法警人員考試，以及國家安全情報人員考試等，部經提醒後，已配合修正相關規定，本席特予肯定。2.三等監獄官及四等監所管理員考試部分，本席於本院第236次會議表示過意見，謹補充說明如下：關於上開考試，本院同意分設男女錄取員額，主要考慮監獄行刑法及其施行細則第33條規定，男女要分別監禁管理，以及戒護人力非常不足等因素(以美國、日本、韓國為例，戒護人力多為1比4至5，而我國為1比14.6，工作負荷特別重)，而同意依據受刑人性別比率，分定男女錄取名額。但在本院性別平等委員會第一次會議時，葉德蘭委員特別明確表示，這違反CEDAW，要坦然面對並設法改進，並具體表示可先就男女性受刑人，是否必定要由同性管理員進行管理，即是否可以混合戒護事宜，組跨院專案小組進行研商；在第二次會議時，黃翠紋委員則表示在配套措施未周全時，不宜貿然取消男女分定錄取員額之規定，但也特別希望能對體適能測驗做適度檢討，對於該測驗究竟該測驗何種能力？男女及格標準是否一致？等進行研究。關於男女標準是否一致，正反意見都有，但本席希望部對上開二事項，要有所回應，趙委員麗雲對健康體適能測驗等方面有相當專精見解，也曾多次提過類似意見，但部都未處理。雖目前實務與法制運作沒問題，但對於兩位委員具體建議，請部考量是否能儘速召開專案小組會議進行研商。3.如果有好的體適能測驗，對男女考生進行公平的測試，通過者就錄取，自然無須就男女錄取比例設限問題不斷進行

討論；此外基於同工同酬、性別平等，女性考生錄取後，也不能自恃為女性，而挑選工作（例如不值外勤），這是不對的。過去警察特考取消男女錄取比例限制時，警政署也表示將持一視同仁的態度與做法。4.對於平行雙閱問題，我們的委託研究指出，只有成績在錄取分數上下的部分，才有平行雙閱需要，非常好或非常差的並不需要，可減少很多人力，故本席也贊成蔡委員式淵請部進行相關研究之意見。

陳委員皎眉：很高興聽到高明見委員的回應，本席再簡單作點回應，因為剛才本席提出兩個重要的意見，可是部長針對體適能測驗還是沒有回應，其實我們都很關心這個部分，如果有好的體適能測驗，且與工作相關，只要通過就絕對可以適任，我們當然就可以取消男女錄取比例設限，也可選到最好的人才。剛才高委員講到 superwoman，其實在美國很多女警是高大壯碩，所以體適能測驗應該要研究，這就是所謂的配套，我們並沒有說，所有女生都要照單全收，這是不對的，事實上我們也沒有要求這樣做。至於剛才部長提到女性校警進用後就說晚上不能值班，這也是不對的，我們講性別平等，完全不可以如此。以前警察特考取消男女錄取比例限制時，我們也很清楚地說，職務說明書裡面要明白講，女生也要外勤，王卓鈞署長就是很清楚地執行，進來的人，就是都要值外勤，不可以說我是女生，就不要出外勤，那麼當初就不應該來報考。

對於蔡委員式淵提到平行雙閱進行研究，本席也覺得考選部真的可以來做，且並不困難。部曾有一個委託研究，提到分數轉換時，也以律師考試作為例子，是否所有人都需要平行雙閱，其實只有關鍵的部分才需要平行雙閱，成績非常好或非常差的部分，根本不會有影響，如果有方才蔡委員式淵所講的 data 作基礎的話，則會更好，所以請部進行相關之研究。

董部長保城：針對錄取男女性別比例限制，就法警部分，自100年取消男女錄取比例限制，101年的法警類科考試，男性錄取46人，女性錄取39人，今年法警類科考試放榜後，男性共錄取69人，女性錄取55人。基本上，取消性別錄取比例限制需要有配套，如果還是考學校的科目，太過於學科化，考試方式還是筆試，沒有心理測驗、性向測驗、體能測驗等相關配套，恐會衍生很多行政管理的問題，所以問題不在於男女錄取名額到底要不要分別限制或取消，而在於我們的配套是怎麼樣。

陳委員皎眉提到建立跨院專案小組，我們會試著與法務部溝通，但是各位知道每次遇到這個議題，都會有相當多的瓶頸，要求他們改善環境條件，配合需要進行人員訓練等，不過我們還是會再試試看。

董部長保城箋覆：1.感謝委員的支持與肯定。 委員所提及之海岸巡防人員特考、國家安全情報人員特考及司法人員特考四等法警人員考試，實務上分別自97年及95年起即未依性別分定男女錄取名額。並已分別於101年5月及11月、102年3月經鈞院修正通過各該考試規則，刪除有關依性別分定男女錄取名額之規定，海岸巡防人員特考及司法人員特考四等法警人員考試並增列實施體能測驗，期提升考試效度。2.有關司法人員特考三等監獄官及四等監所管理員類科考試，基於法制規定，男女收容人分別監禁同性需求之考量，以及勤務內容包含具直接身體接觸或監看之特性，而有分定男女錄取名額之需要；另是否採行混合戒護方式，用人機關法務部基於戒護人力及男女收容人之比例，現階段尚難實施。至是否增列體能測驗，本部前曾徵詢法務部意見略以，錄取人員訓練中已安排綜合逮捕術、警棍使用術及帶離術、鎮暴教練及摔角等專業訓練課程，並於晨間加強體能訓練，已能培養執行勤務所需之專業技巧及強健體魄，爰毋須於考試方式中再增加體能

測驗。3.另有關本部委託中華民國體育學會針對公務人員特考實施體能測驗進行專案研究之結論與建議，以及趙委員麗雲多次針對體能測驗提出之專精見解，本部均已提供相關用人機關作為賡續研議精進體能測驗方式參考。102年7月10日本部已邀集採行體能測驗之考試用人機關召開會議研商，針對前開專案研究之建議事項共同檢視現行各項考試體能測驗項目及標準之合宜性，為提升體能測驗信效度，會中達成四項共識：(1)體能測驗需列考與工作職能有關的項目、(2)男女體能測驗項目宜齊一，及格標準可不同、(3)改善體能測驗場地的穩定度，維護考試的公平性及（4）以近年現有考試之體能測驗成績資料建立常模，據以調整體能測驗及格標準；並請各用人機關將與會委員及研究團隊建議帶回研議，做為日後研修考試規則之參考。4.目前內政部已衡酌核心工作職能與前揭委託研究建議，研修公務人員特種考試移民行政人員考試規則，102年10月28日經鈞院修正發布，其中男女性採行相同之體能測驗項目，並依性別分定及格標準。另一般警察人員特考用人機關內政部警政署已參考委託研究建議提出第二試體能測驗改進方案，其中男女性亦擬採行相同測驗項目，但分定及格標準，本部將配合儘速辦理研修考試規則事宜；其餘考試用人機關亦已回覆本部，將參酌委託研究建議積極檢討現行體能測驗項目之合宜性。5.有關委員表示過去曾有研究指出，只有成績非常好或非常差部分，才有平行雙閱需要，請本部進行相關研究乙節，按現階段國家考試以單閱或分題單閱為主，部分考試如律師考試第二試4科目或建築師考試「建築計畫與設計」科目或牙體技術師實地考試2科目成品等，則採行平行雙閱，試卷評閱前除召開試卷評閱標準會議商定評分標準外，採平行兩閱科目並均進行試評作業，對於兩閱委員試評差分較大試卷，則請兩位委員逐卷再研商該卷評分標準之妥適性，對降低實際評分時之標準誤差有相當助益；評閱過程對差分達一定程度者，輔以第三閱機制，並以分數接近之兩閱分數平均為應考人成績，提升採行

平行兩閱科目評分之信度與考試之公平性。另評分事項涉及應考人重大權益，現行閱卷規則並無得就部分成績較高或較低應考人試卷採行平行兩閱，其他應考人仍採單閱之規範，未來本部將適時研議是否可行。(102.11.19)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關各機關甄審及考績委員會之組設，應明定委員任一性別比例不得超過三分之一原則之後續研處情形。

陳委員皎眉：本席曾於本院第 248 次院會，就各機關（構）組設任何委員會時，對於單一性別難以達成性別比例限制之規範，提出解決之建議，欣見各機關正逐步落實性別平等意識，並朝此方向與概念執行。呼應黃委員錦堂建議，請部研議將性別平等相關規範予以立法之可行性。

公部門在甄選或陞遷內部人員時，在條件相同下，若女性人數較少時，目前已鼓勵優先進用或陞遷女性。此外，不僅只保障女性，根據性別主流化之理念，若任一性別屬少數弱勢族群，在條件相等情況之下，均應優先進用或陞遷弱勢性別。是以，性別平等意識之落實，使我國 2012 年之 GII 評比高居世界第二。3.謹就部提出之各機關（構）組設甄審及考績委員會單一性別不得少於三分之一執行困難原因(性別比例失衡、當然委員難調整、票選委員性別失衡等)，擬議 3 點建議，請部卓參：(1) 對於機關（構）人員或受考人性別失衡者，一般多採除外（例外條件）之規定，包括可酌情暫時將性別失衡機關(構)之任一性別比例規定，調降至四分之一，惟部所提方案基本概念採「代表性樣本」，有其理由，但根據代表性樣本訂定性別比例，是否過於複雜，請部審酌。(2) 當然委員部分：目前當機關（構）規範之各

委員會當然（指定）委員之比例高於所有委員數二分之一時，最常採的是除外規定，即暫不受三分之一規定規範，但本席亦曾建議考量其他權宜措施解決，例如可將原指定由機關首長擔任者，改為由一級或二級主管以上人員擔任。以臺北市社會福利委員會為例，雖當然委員各局處首長大部分為男性，但採權宜措施改為以副首長、專門委員或主秘以上人員擔任，即為彈性調整。此外，本席更進一步細究考績會委員會組織規則第 2 條第 2 項規定，發現本案當然委員之性別應非問題所在，因考績委員會置委員 5 人至 23 人，除本機關人事主管人員為當然委員，以及第 4 項所規定之票選人員外，餘可由機關首長就本機關人員中指定之。(3) 票選委員部分：依考績委員會組織規程第 2 條第 4 項規定，每滿 4 人應有 2 人由本機關受考人票選產生之，是以票選委員必須占二分之一，為影響最大部分，爰建議票選委員可採二票制，針對男女候選人各投一票。4.部擬議之行政指導內容，尚屬可行，惟技術性問題，仍有諸多方案可資解決，請部審酌。此外，再次籲請部應更積極研議，將性別平權意識進一步朝立法方向邁進。

張部長哲琛：有關性別平等的推動工作，行政院最早，考試院啟動比較晚一點，今年鈞院成立性別平等委員會，所屬三個部會才陸續成立性別平等小組，不過小組在開委員會議時，性平會委員都非常稱讚且驚訝，考試院很重視這個議題，鈞院性平委員會開會時，都是由院長親自主持，三個部會首長也從未缺席過，本部性別小組開會時，也都是由本人主持，相關司長都參加，可見我們對性別平等推動工作的積極及重視，並受到外聘的性平學者專家的肯定。

陳委員皎眉提到甄審委員會、考績委員會、以及合併組設之甄審暨考績委員會，須符合任一性別比例達三分之一原則規範立法問題，因為目前只是第一步先作調查各機關甄審委員會、考績委員會之性別比例

情形，並以行政指導的方式要求各機關。

陳委員皎眉所提意見，無論是比例原則也好，組織程序也好，目前甄審委員會、考績委員會先票選，尊重委員票選出來的結果，如果某單一性別比例較少，可以由首長來指定委員，通常票選的都是主管，此時就可以考慮非主管、專門委員來擔任委員，即由首長指定作調整，同樣能達到性別三分之一的目的。

第 11 屆第 261 次會議（102.11.21）
公假(香港)

第 11 屆第 262 次會議（102.11.28）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：100年至102年新制司法官及律師考試第一試統計分析。

陳委員皎眉：肯定部今日對於 100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試，提出詳盡統計分析。基本上，統計不難，分析才難，例如性別統計不難，性別分析才困難，故能根據統計結果做精確之推論與決定，更為重要。1.從部統計分析結論觀之：(1) 第一試雙重報考及雙重錄取人數皆達五成以上，故部擬議自 103 年起，兩項考試第一試將採合併考試方式，依據今日報告之分析結果此決定應屬合理，但有一項請教：部報告 100 年至 102 年兩年度二項考試雙重報考且到考之相關係數為 0.9(名次相關)，而對於雙重報考且錄取者，並未告知相關係數，僅表示呈現「中度正相關」，請教相關係數為何？(2) 以兩項考試第一試考試最後同分錄取者甚多，擬採複選題一節，雖第一試錄

取為前三分之一者，但第二試錄取者，並非全然為第一試之最前面的10%或20%，仍然還有前20%至30%的，且採複選題所產生差零點幾分之差距，並無實質意義，實毋需浪費時間採複選題型，尤其複選題之爭議尚多，更應小心慎重。(3)部分析認為司法官第二試錄取人數過少（100年及101年均僅錄取約80人)，且其中九成以上於第一試成績，均名列前20%，在前20%至30%之間的人不多，但因為司法官錄取人數本來就少，因此只要還有在前20%至30%間的人第二試錄取，就不宜輕易改變，且未來司法官及律師考試第一試將合併，更不宜司法官考試採前 20%錄取，而律師考試則採前30%錄取。茲因目前僅有2年資料且司法官錄取人數非常少，統計分析結果可能不夠穩定，務請慎重，不宜輕易改變；另第二試錄取者與第一試成績之關係，不宜僅給百分比資料，否則將失去很多關鍵性 data。建議部非僅提供非參數(nonparametric)統計分析，亦應提供參數統計分析。(4)關於法律系所畢業生畢業後數年仍持續投入司法官及律師考試一節，乃錄取率過低的必然結果，亦為學者與委員們關心的重點，然而律師公會卻認為錄取率已經過高。是以，最根本的問題在何為適當之錄取率，建請部深入討論。2.另提2點意見：(1)部擬保留司法官及律師考試第一試通過者資格，並研擬相關配套一節，可謂立意良好，但需非常慎重，假設第一試錄取3千人（約9千人應考)，一旦採第一試錄取資格保留後，將逐年增加參加第二試人數，而使平行雙閱數量更加龐大，違反修改為兩試，以減少閱卷困難、增加閱卷效度之初衷，務請慎重。(2)再次籲請部內各業務司間資料，應整合並分享，例如不適任命題委員名單，以提升試務行政效率。

董部長保城：陳委員皎眉所要求的統計資料，在第7頁成績分布圖中提到,100年雙重錄取1,840人,相關係數0.68;101年雙重錄取1,617人，相關係數0.63；102年雙重錄取1,493人，相關係數0.62，請

委員參考。另外，有關第一試與第二試成績相關係數，在今年 9 月 6 日我們曾作過 100 年、101 年第一試與第二試成績相關性分析，因為今年的成績還沒有出來，所以還沒有做，將來會再補做。至於不適任人選名單部分，我們會再進行了解，其實部內有一套管控系統，將再了解執行上是否疏忽。

考試院第 11 屆第 263 次會議（102.12.05）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：102年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102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、牙體技術師考試及格人員統計分析。

陳委員皎眉：本席今天的發言主要是針對口試的問題，不過謹先回應剛才兩位委員所提社工人員及OSCE的部分：1.以 101 年、102 年第一次、102 年第二次社工師考試來看，錄取率其實都在 7%左右，故本次考試錄取率 7.85%並沒有偏低情形，上次考試錄取率為 7.41%、再上一次考試為 7.02%，而與過去相較，這 10 年內錄取率有時只有 2.03%、5.39%、5.42%等，所以社工師錄取率一向很低，只有一次例外情形，本席曾在院會中說明過，不再重複，除此之外，錄取率大致都相當穩定。2.有關OSCE部分，本席從第一次會議就參加，一向都非常關心，個人也覺得我們做得很好，並已列入應考資格，但是的確也有剛才委員所提，第一次OSCE考試 1,265 人報名，只有 20 人未通過，第二次OSCE考試 207 人報名，只有 11 人未通過，以OSCE屬於教學端，本來就應該大部分的人都能通過，要通過以後才能參加國家考試，以目前試辦情況看來，成果不錯，但本席比較擔心的是，考選部

想要把OSCE拿回來，變成國考的一部分。個人不太贊成，因教考訓用分開有其立意，而且為了辦理OSCE，已經在許多學校及地方建置考場，本席比較擔心的反而是考選部說未來努力方向為調整應試科目，是否要讓OSCE拿回來由部辦理，請部慎重。3.本席一向非常關心結構化口試問題，過去曾 6 次在院會表達其背景及理由。今天還有 3 點意見表達：(1) 以本次司法人員考試，本席自行請命參與口試作業，發覺口試技術座談會只是 1 場演講，1 個小時用人機關簡介，1 個小時選題，本次第 1 個小時其實只講 25 分鐘，其他 25 分鐘看影片，結果只有提出問題，並無答案，第 2 個小時的用人機關簡介，每位委員只負責一個類科，可是大部分都在講其他的領域，因為所有的單位都要介紹，就會浪費大家的時間，至於第 3 個小時選題，因為每位委員事前就已針對每個評分項目出了 1 題，於是大家急著把題目排一排而已，完全與演講沒有關係，正式口試時，也是各問各的，並未依”結構”去問，本席實際參與，也聽了演講，結果就是如此，頗為遺憾。本席曾在本院第 191 次會議時提過，不要說我們已經在做結構化口試，因為我們並沒有真正在做，只是希望朝此方向努力而已，我們已經做了 2 年，也尚未達成目的。本席希望部至少能先做一點基礎了解，比方受過口試訓練後，口試委員評分的一致性是否較未受訓前高，與錄取的關連性、與筆試成績的關連性等，甚至應考人對結構化口試是否感覺比較公平、比較適當，都要有一定程度的了解。(2) 有些該部處理部分，也尚未進行。舉 3 個例子來看，①評分的range都沒有確定，還是各用各的，完全沒有標準，之前上校轉任公務人員考試由胡委員幼圃擔任典試委員長，當時大家 (6 位口委) 曾清楚達成共識，同意使用 75 分正負 20 分，就是從 55 至 95 分，至於這次的考試口委好幾十人，考選部建議的range是 75 至 90 分，但各組執行評分時其range都不同，有些用 70 至 90 分，有些用 60 至 90 分，每一組都不一樣，這樣評分要如何比較？本席問過主講者意見，她的意思是這是部自己

要決定的，希望部趕快討論確定。②關於評分標準部分，100 分裡面儀態 20 分、溝通能力 20 分、人格特質 20 分、才識 20 分、應變能力 20 分，這是部曾於會議中，初步作這樣的配分比例。本來應該在不同類科考試第一次典試委員會來決定配分，但是現在大家都依樣畫葫蘆，沒有什麼變動。部過去也曾開過專家會議，討論口試是否要測人格特質，如何測；但有人贊成，有人不贊成，沒有結論，且上開 5 項評分項目其實互相關連，溝通能力當然也是人格特質，應變能力當然也跟才識、溝通能力有關。部在開會之前，請大家先就除儀態外的 4 個項目各出 1 題，到會中討論，但其實都沒時間討論，更無法確認適當性，這個部分必須要努力去處理。③關於核心職能與人格特質部分，其實考選部很認真，把各個職稱的職務說明書，請各機關現職人員來回答，也完成各職稱職務說明書，但當我們要出題時，查閱不同類科之核心職能及所需人格特質，結果發現很多類科所提供的規範資料幾乎都一樣，以監獄官和公職法醫師為例，監獄官的核心職能是誠正、正直、可信度、主動進取、具分析、思考能力與言談表達能力，其人格特質為壓力調適佳、主動關懷他人、主動傾聽、文字口語能力佳；公職法醫師也是一樣，核心職能是要聆聽、能夠獨立判斷、要願意參加相關訓練，人格特質為情緒穩定、有耐心、思考能力等。本席的意思是說，我們出的題目都很難與這個核心職能與人格特質清楚相關，這是我們自己要處理的部分。(3) 本席曾在 101 年 6 月 7 日本院第 191 次會議，清楚地建議部要蒐集目前已經進行結構化口試的產官學界資料，舉辦小型專家研討會或實務研討會，以建構真正適當完整的口試訓練內涵，但是迄今已一年半了，好像還沒有什麼進展。這次本席自己實際參與後，已一再地告訴考選部，此議題個人非常關心，希望部能夠趕快去做。個人一向對考選部要求多一點，但這是本席非常關心的，希望部至少要去面對，如果真的不能做就不要做，要做就好好地做。

董部長保城：感謝陳委員皎眉提出許多有關結構化口試的意見，我們知道這是非常重要的重點，特別是公職專技考試的口試占 20%，那是一個很重要的門檻，本部已責成部內同仁多多努力，但是因為同仁多是人事行政、一般行政類科進來，懂測驗的人真的很少，在推動測驗業務時，常常還要委託外面的專家學者，這是我們需要加強努力的地方，所以很感謝陳委員皎眉提出這幾個觀點及建議事項，我們都會努力來做。

董部長保城箋覆：1.有關醫學 OSCE 制度部分：(1) 按推動醫學 OSCE 係為達成統合醫療專業標準，齊一醫學教育品質，改變醫師問診態度，促進醫病互動人性化，提升國家競爭力等目標，尤其問診態度與醫病關係的改善至為重要；本年 7 月正式納入醫師考試第二試應考資格，目前仍屬於醫學系畢業生應完成臨床實作訓練之一環，透過 OSCE 評量應考人臨床技能、態度與專業素養等能力，提醒應考人注重 OSCE，其及格率尚屬合理。(2) 目前醫學 OSCE 仍列為國家考試之應考資格，全國設有 23 個臨床技能測驗中心，原則上將持續推動。未來我國是否比照韓國、加拿大及美國建立國家級測驗中心，並將其納入國家醫師考試之一環，則將列為本部繼續研議與努力之中長期目標。2.有關結構化口試部分：(1) 如何建構一個健全有效的結構化口試為本部一直努力的目標，為強化結構化口試以充分發揮其評量效果，本部將以『公務人員特種考試外交領事人員考試』及『公職專技人員考試』優先辦理結構化口試委員之訓練。(2) 感謝委員提供相關學者專家名單，本部於後續推動結構化口試過程中，將賡續敦請委員參與指導，並積極辦理口試委員訓練及相關工作。(102.12.11)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。

陳委員皎眉：1.有關警察人員一次記二大功專案考績的情事，銓敘部在委員座談會裡面已經作過詳細的報告，當時對於相關統計數字，我們也有很多的建議，經本院之努力與持續關心，警界長久以來「獎從上起、懲從下先」的失衡現象已有改善。委員座談會時，警政署代表表示一次記二大功並沒有獎從上起，懲從下先，但由資料顯示，過去他們就是有。從今天表 4-1 與 4-2 顯示，最近 3 年警察人員一次記二大功專案考績人次，警監受獎勵比率原高達 25%以上，但今年至 10 月止，已降為 0%，顯見已所改善，在此要特別表示肯定之意。2.有關公務人員自殺死亡撫卹部分，近日多位委員均接到民眾來函就公務人員自殺死亡卻不給撫卹之事陳情，本案在院會已討論多次，相關規範也修改過多次，而今年 4 月 11 日本院會議通過的公務人員退休撫卹法草案已明訂自殺給卹，亦即對於公務人員自殺比照病故給予撫卹已有共識，但是立法院司法及法制委員會審議時，還是把該條款刪除，目前是保留朝野協商，本席再次籲請關注此議題，原因如下：(1)立法旨意：撫卹制度設計之目的在於照顧遺族與回饋當事人的貢獻，尤其自殺很多時候是因為生病之故，不宜因不同死亡原因而不予撫卹。(2)軍公教的規範明顯不一致：目前軍人與教職人員自殺都是給予撫卹，只有公務人員沒有，依照軍人撫卹條例第 8 條第 3 項規定，軍人服現役期間自殺致死亡者，以因病死亡辦理撫卹。另公立學校教職員部分，依 85 年 10 月 13 日教育部函示略以，根據本院第 8 屆 282 次會議決議，公務人員自殺死亡者，應發給撫卹金。為符政府對公教人員遺族照顧之一致性，爰參照該決議讓教職人員自殺者比照病故辦理。此外，教育部在今年 4 月送立法院審議的教職人員退休撫卹條例草案，亦明定自殺者給卹規定。以軍公教人員同樣負有繳納退撫基金的義務，但權益卻有所不同，請部研究解決之道。

張部長哲琛：本案去年第一次提報院會時，許多委員對於警察人員獎

懲制度提出很多意見，甚至院長提到在銓敘部長任內就已經注意到這個問題，最近 1 年來，本部在院長及各位委員的督導之下，積極與警政署研擬改進方案，事實上本次警政署頗為配合，所以能夠在短短 1 年內獲得一點初步成效，由此亦可見考試院並非沒有功能，這就是考試院重要的功能之一，不過很多委員對於統計表相關內容仍有所疑問，本部會再與警政署進行研究，對於相關說詞及其百分比所表達的意義，應該更清楚明確。

關於陳委員皎眉提到自殺死亡予以撫卹，在公務人員退休撫卹法修正時已經刪除，這兩次都是立法院審議的結果，上次送立法院審議時，當時因江義雄委員認為自殺存有道德風險，而刪除給卹規定。今年送請立法院審議之公務人員退休撫卹法草案第 67 條原訂有給卹規範，但是司法及法制委員會初審時，執政黨黨團又提案予以刪除，主要是考量勞工沒有支領，其實現在軍人和教師都有自殺給卹，公務人員沒有，的確是個問題，目前本部初步的構想是，如果非因犯罪、畏罪或通緝而自殺，而是因公造成疾病或精神上壓力等因素自殺，本部考慮是否在施行細則第 9 條裡面有所突破。

黃人事長富源：有關公務人員自殺撫卹問題，事實上本人與張部長在立法院司法及法制委員會接受質詢，呂學樟委員提出質詢時，我們兩位首長都認為應該要給卹。剛才張部長已經講得很清楚，本人再補充 2 點：1.公務人員任用法第 28 條第 1 項第 9 款把精神疾病刪除，其理由即認為精神疾病為疾病，因之不能歧視而為不適任公務人員之主張，同樣道理也不應將自殺不分原因全部排除於撫卹之外。2.根據美國精神醫學會研究，把部分自殺原因當成是疾病，所以應該給予此類自殺撫卹，然後再作適當的排除，行政院的立場與考試院是一致的。

考試院第 11 屆第 264 次會議（102.12.12）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。

陳委員皎眉：針對今天考選部報告有關線上申請試題疑義的部分，本席與前面兩位委員一樣，基本上是贊成的，這是因應科技進步所為，但最重要的原因，為目前國考已採網路報名方式，既然可以網路報名，當然也可以線上提出試題疑義。但是本席一向關心試題疑義的提出與相關處理本身，過去曾在院會就此議題 9 次發言，現在相關處理情形如何，本席希望有進一步了解，故再次提出幾點意見如下：1.目前試題疑義仍多，依據部報告 1 年約有 2 千 5 百題選擇題，而申論題部分也不少，經本席檢視相關資料發現過去疑義題數總比例約 5%左右。如果是新增類科，5%是可以接受的，但許多科目已辦理多年，1%應是努力的方向。至於更正比例多的情況，99 年以前更正比例約 20%，雖然 94 年到 99 年間，公務人員考試已有降低趨勢，從 28.5%降至12.03%，而專技人員考試也從 22.75%降至 7.02%，但這還是很高，近幾年大家雖有共識，認為不是考生提出試題疑義就要與人為善，通通給分，因此上開比例有降低情形，但本席認為該比例還是太高，會讓人對國考命題品質產生疑慮，以今年參訪土耳其經驗為例，該國一年國考只有 5 題有試題疑義，主要原因為目前我國做法，似乎是邀請考生提出試題疑義，對此部要研議如何改善。2.關於提升命題品質、減少試題疑義數目與更改部分，本席意見如下：(1)希望能統計各命題委員的命題品質與試題疑義比例。(2)希望能統計審題、入闈、考畢等各階段，試題疑義的提出與更改比例。(3)研究、比較各考科之試題疑義比例，因為不同考科間，試題疑義比例相差懸殊，反映試題命題品質。(4)部過去曾表示，要彙整試題命題錯誤樣態供命題委員參考。以上 4 點，請部確實去做，並說明相關處理情形。關於

對提出試題疑義之考生，收取相關費用部分，本席覺得這是可以研究的方向，因為可以讓提出時更為慎重，但如果考生所提出之試題疑義，確實產生了更正情形，也可以考慮將其所繳費用退還。3.謹再就目前試題疑義處理過程部分，提供兩個建議：(1)為節能減碳、減少用紙，部請委員自行下載資料研讀，但從多年經驗發現，並不容易達成目標，因為要考量委員的年紀與資料量，請部審慎處理。(2)採線上申請方式，有時會有資料不清楚情形，但該等資料卻是判斷的依據，因此請部同仁能事先檢查，根據資料出處再影印清楚影本供參，才能提升處理試題疑義的品質。

董部長保城箋覆：1.目前應考人採線上申請試題疑義，如有佐證資料清晰度不足時，本部均通知應考人補正，未來採單軌線上申請亦當如此。本部將配合試題疑義採行單軌線上申請方式，儘速研修國家考試試題疑義處理辦法相關規定，屆時敬請委員惠予支持。2.本部現行各項考試之題務組於闈內校對試題時，如發現試題有錯誤，均已記錄並予以分類彙整。又應考人所提之試題疑義，如經試題疑義會議決議更正答案者，本部於榜示後，即將該等試題彙整並註明更正答案理由；另現行各題庫科目建置完成後，除彙整其作廢試題原因及題數外，對於命題委員命擬試題之可用率及審查委員參與審題之情形均已記錄，以作為爾後遴聘題庫委員之參考。3.本部辦理各項考試未建題庫之測驗式試題臨時命題時，除充分告知考試等級、類科、應考資格外，並均提供命題大綱、命(審)題注意事項、命題參考手冊、3年內考畢試題及其分析結果、命(審)題查核表等供委員命(審)題時參酌及自我檢查，期藉此強化試題品質。4.辦理題庫建置時，除提供前揭臨時命題參考資料外，並提供題務組校對錯誤態樣一覽表、歷年試題疑義處理結果彙整表、歷年試題疑義統計表等相關資料，供命(審)題時參考，以維試題之正確性。另配合各題庫科目建置之實際需求，適時邀請

教育測驗專家或學科專家於題庫工作會議中進行命題技術專題報告或採分組實作方式研討，以精進委員命題技巧，提升試題品質。本部曾常務次長及題庫處處長於備妥前揭相關資料後，將當面向委員說明。5.召開試題疑義會議時，若召集人或與會委員有紙本資料之需求時，本部將配合適時提供。(102.12.18)

考試院第 11 屆第 265 次會議 (102.12.19)

- 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：102 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會辦理情形。

陳委員皎眉：本席今日報告兩個個案，因事涉本院立場及政策方向，請部再予審酌：1.有關臺灣鐵路管理局已故機車長蔡崇輝先生遺族申請撫卹案部分，本席擬具「台鐵司機因公殉職撫恤爭議案」資料 1 份供參，並說明如下：(1) 蔡員擔任 101 年 1 月 17 日 278 次太魯閣號列車司機，當日雖一路鳴笛踩煞車，仍不幸撞擊違規闖入平交道之砂石車，相關報導及家屬陳述指出，蔡員完成煞車防護動作後，原有機會逃離駕駛座，但念及旅客安全，仍緊握煞車並按鳴喇叭提醒月台及車上乘客避險，拯救約 3 百名旅客，其義行令人感動。蔡員因公殉職，其遺族申請撫卹，經臺鐵函報擬以公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款因公冒險犯難死亡之規定辦理撫卹，惟部以蔡員死亡經過與上開撫卹規定不符，改依第 2 款(執行職務發生意外或危險致死)辦理撫卹，雖同屬因公死亡撫卹，但撫卹條件有所不同（給與 20 年 VS.15 年，加給 50%VS.25%之一次撫卹金）。惟撫卹條件並非臺鐵與家屬要爭取的，其主要爭點在於撫卹案被認定非「冒險犯難」而是「逃生不及」，令人感到情何以堪。茲以冒險犯難之定義尚有疑義，依 98 年 11 月 17 日修正發布之公務人員撫卹法施行細則第 5 條規定略以，「

……冒險犯難，指遭遇危難事故，執行搶救任務時，明知該災難現場存有死亡之高度可能性，且依當時之時空環境，無從預先排除其死亡之可能因素，仍奮不顧身，於災難現場執行搶救任務而殉職者。……」部長昨（18）日接受媒體訪問時亦清楚表示，所謂「冒險犯難」有3要件：其一，已有危難事故發生或已存在災難現場之事實；其次，已存在之災難現場必須是高度可能讓救難人員致死；第三，即使救災人員已做好萬全準備，明知有危險，但仍奮不顧身前往救災。可見公務人員撫卹法第5條第1項第1款係強調「主動」冒險犯難或戰地殉職，因此多屬救災人員或警察人員，儘管工作需身處危難現場仍奮不顧身。但第2款則屬執行職務時「被動」遭受意外、危險死亡，故第1、2 款之規定確有差別。但本案雖非主動面對、加入危險情境，惟在事故發生後，蔡員「主動」採行必要措施，致自己身陷危險情境，應也符合第1款之認定，尤其家屬陳述蔡員完成煞車防護動作後，原有機會逃離駕駛座，但念及旅客安全，仍緊握煞車把手並按鳴喇叭提醒月台乘客避險。此外，臺北高等行政法院判決雖採部見解，認為無證據證明蔡員完成標準程序後，有逃生機會卻緊握煞車以致殉職。惟若依據鳴笛及煞車等標準程序進行完畢，原有5.5秒鐘逃生時間，當然可能只剩1、2秒，因此不能因「逃生不及」，就以無證據足認蔡員「因為救人」而殉職，部之作法雖依據法令，專案小組之審查亦認定符合程序，臺北高等法院亦判決駁回原告之行政訴訟，惟該見解似過於冷漠、苛刻，讓人情何以堪。(2) 內政部已依據忠烈祠祀辦法第2條之1規定，同意蔡員入祀忠烈祠。茲因其規範亦為冒險犯難執行職務或其他忠烈事蹟者方得入祀忠烈祠，因此同屬「冒險犯難」，但主政機關內政部、銓敘部間見解卻有所不同。(3) 本案蔡員遺族仍可上訴，部之處置雖亦屬合法，但可否請部再酌，以求更為合情合理。院長在上次院會曾宣示，對於公務人員權益之維護，我們應採堅定之立場，茲因該個案事件非任何人所願意發生，可否採從寬審酌？（4）

建請部對於公務人員撫卹法第 5 條因公死亡之情事，尤其是第 1 項第 1 款（冒險犯難或戰地殉職）及第 2 款（執行職務發生意外或危險以致死亡）之定義，應予更明確之釐清。2.落實公平、公正的考績評定，向為院長及本屆委員們念茲在茲的重要政策，惟近日本席接獲某醫院總務主任來函陳情，表示 1 年前該單位分發進用之高考及格錄取人員，其工作態度懶散並積壓公文及交辦案件，甚至辦理申報或請款等會計作業，亦屢次加以推拖迴避，該總務主任考量該員月入 5 萬餘元，但相關缺失卻多由約聘（僱）人員承擔，若不適當處置，有所不公，而將其送考績委員會懲處，並做成記小過二次申誡二次之處分。但事後總務主任卻遭受當事人、家屬及外界諸多壓力，而該院長官或同仁卻多以事不關己態度，讓該陳情人難以承受，並有以下訴求：第一線基層主管秉公處理考績時，可能會承受不同程度或不同類型之壓力，請部積極瞭解與協助，以便日後設計更好的考績考核配套措施，例如提供法律諮詢，Q&A 教戰手冊或其他支持系統，以提供第一線主管適當之協助。本席覺得訴求合理，請部妥處。

陳委員皎眉：剛才本席第一次發言，其實內心是很激動，但還是輕輕地、溫柔地點出問題而已，接著大家的討論有兩件重要的事情：1.再次重申第 1 款所謂「冒險犯難」，依定義本來就都是「本於職責」（警察、消防、軍人，本於職責進入危險場域救人），因此不能說蔡員踩煞車、鳴笛是「本於職責」之標準作業程序，所以不是冒險犯難，另執行職務發生意外時，因冒險犯難，執行所有標準作業程序後，最後 1 秒，基於人的本能仍會有求生意念，故以有試圖「逃生」而認為非屬「冒險犯難」，顯有過當、不合情理。2.本案若交回公務人員因公撫卹疑義案件審查小組，難免會受到第一次決定的影響，專案小組相同成員很難推翻或否定先前自己所作的決議，尤其有關”態度”的研究發現，一旦表達以後，態度很難改變，只會越來越極端，故本

案回到原認定小組重新審議有所不宜，但如何另組專案小組，希望委員們提供建議以有效解決問題。

張部長哲琛：有關台鐵機車長蔡崇輝因公撫卹案，非常謝謝剛才多位委員及院長提出看法與意見，實際上，過去各機關申請因公死亡撫卹案，通常都是由本部退撫司作判斷及決定，本人上任以後認為不夠客觀，所以成立因公撫卹審議小組，剛才許多委員提到法律見解不同的問題，其實該小組共有 15 位成員，其中有 10 位醫生、3 位法律專家、2 位人事行政專家，所以各方面的因素應該都有考慮，目前小組召集人為吳次長，對於本案的審理，在小組裡面，大家都有交換過意見，也經過充分的討論，當時實際情形及為何作這樣的決定，請吳次長補充說明。

主席：本案應將複雜的問題簡單化，關鍵在於「逃生不及」與「無法逃生」之認定。部認定本案屬逃生不及情形，事實上亦有其他各種可能，而不同的思考方式，會導致不同的結果，惟本案之處理不能再拖延，應儘速處理。

有關各位委員對蔡崇輝先生因公撫卹案所表示意見，請銓敘部參考，並請部儘速對該案再進行通盤考量，尋求妥適的解決方式，謝謝大家對這個問題的關心。

決定：有關各委員對蔡崇輝先生因公撫卹案所表示意見，請銓敘部參考，並請部儘速對該案再進行通盤考量，尋求妥適之解決方式。

第 11 屆第 265 次會議書面補充資料

台鐵司機因公殉職撫卹爭議案

陳皎眉委員 102.12.19

一、案由：

原告係交通部臺灣鐵路管理局（下稱鐵路局）已故機車長蔡崇輝之遺族。蔡崇輝於中華民國（下同）101 年 1 月 17 日擔任 278 次太魯閣號列車司機員工作，駕駛該列車於上午 8 時 43 分許行經埔心站南邊幸福水泥平交道時，撞擊違規闖入平交道之砂石車，蔡崇輝因出血性休克、頭胸部鈍創骨折及左肢斷離而死亡，原告申請撫卹案，經鐵路局於 101 年 2 月 21 日函報擬依公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款因公冒險犯難死亡之規定辦理撫卹，被告 101 年 5 月 22 日部退三字第 1013586460 號函（下稱原處分），以蔡崇輝之死亡經過與該款撫卹規定不符，改依同條項第 2 款，因執行職務發生危險以致死亡之規定，辦理因公死亡撫卹。原告不服，提起復審，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、爭點(冒險犯難 vs 執行職務發生意外或危險致死)：

(一) 冒險犯難定義

時間沿革	定義
99 年 11 月 17 日	冒險犯難，依撫卹法施行細則第 5 條，指遭遇危難事故，執行搶救任務時，明知該災難現場存有死亡之高度可能性，且依當時之時空環境，無從預先排除其死亡之可能因素，仍奮不顧身，於災難現場執行搶救任務而殉職者。前項所稱災難現場，指危難事故或執行搶救任務之事發地區。 執行職務發生意外或危險以致死亡，依公務人員撫卹法施行細則第 6 條規定：「本法第五條第一項第二款所定執行職務發生意外或危險以致死亡，應於

	執行職務或在辦公場所執行公務期間，遭受暴力、發生意外或危險以致死亡，且其死亡與所受暴力、所生意外或危險，具有相當因果關係。
98年4月3日	冒險犯難，指遭遇危難事故，明知其執行職務存有死亡之高度可能性，且依當時之時空環境，無從預先排除，仍奮不顧身執行職務而殉職者。例如：警察人員緝捕持槍違抗之歹徒而殉職；又如兇暴歹徒劫持人質或攜槍搶奪財物，警察人員前往緝捕，因而殉職者；另如消防人員衝入火窟，搶救婦孺等而殉職者等，均屬冒險犯難之範疇

（二）事實爭點(蔡司機員行為係搶救任務或執行職務意外或危險致死)：

家屬陳述	銓敘部及法院見解
蔡員完成煞車防護動作後，原有機會逃離駕駛座，但念及旅客安全，仍緊握煞車把手並按鳴喇叭提醒月台乘客避險	1.彰化段司機邱員證稱，其並無眼見蔡員事發時之情況，僅依新聞報導獲悉此事。 2.依台鐵司機員教育訓練，平交道遇有障礙物，就要緊急煞車並鳴笛，且當時距離之近，5秒鐘怎麼跑? 3.現場消防救護員證稱，依蔡員遺體位置(身體位於第一節駕駛艙與第二節車廂門後)，左小腿斷於駕駛艙等，勘認蔡員非在駕駛座被夾死(若緊握煞車未離開，依常理應該被夾死亡)。 4.綜論，依救護現場及台鐵作業

	規則審認，並無證據足認該員在完成標準程序後，有逃生機會卻捨命緊握煞車以致殉職。

三、案件梳理：

(一) 本案發生於101年1月17日上午，蔡司機員因公殉職，至該依撫卹法第5條第1項第1款(冒險犯難)或第2款(執行職務發生意外或危險致死)辦理撫卹，家屬(台鐵)與銓敘部有不同見解。

(二)但依撫卹法施行細則所定冒險犯難定義(如上述)，係以危難事故之搶救所生死亡為要件，此乃法律要件，故本案經銓敘部101年4月25日第23次因公撫卹疑義案件審查小組[1]審查否准申請人(蔡司機員家屬)申請以冒險犯難致死撫卹，申請人不服，提起訴訟，經臺北高等行政法院102年11月19日裁判原告(司機員家屬)之訴駁回。

(三)家屬情緒及社會觀感，本案因內政部同意蔡司機員入祀忠烈祠[2]，是以鼓舞家屬心情，但因內政部、銓敘部對應法規皆明文『冒險犯難』，但主政機關用法見解不同，而有不同結果，以至於家屬不能接受，社會同情弱者情況下，亦有罵聲。

(四)本案業經申請、復審、訴訟，乃得上訴。

[1] 公務人員撫卹法施行細則第13條第1項、第2項規定，本法第5條第5項所稱審查機制，指銓敘部對於因公死亡撫恤案件之審定，應遴聘學者及專家組成專案小組。小組成員11至15人。

[2]忠烈祠祀辦法第二條之一，殉職警察、義勇警察、民防人員、消防人員、義勇消防人員或其他依法令從事於公務之人員，有冒險犯難執行職務或其他忠烈事蹟，足資矜式者，得入忠烈祠，並得建立紀念碑或紀念坊。

考試院第 11 屆第 266 次會議（102.12.26）

- 考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行102年特種考試地方政府公務人員考試等各項考試事宜。

陳委員皎眉：1.關於律師考試部分，本席提出兩個建議：(1)平行雙閱部分，100 年、101、102 年分別有 463 題、295 題、211 題在平行雙閱後，因給分差距過大而進行第三閱。去年表面上看來雖未進行第三閱，但實際上是因為閱卷委員評分有差距過大情形時，與閱卷委員討論後進行調整，這種情況共計 295 題。今年本席擔任典試委員長，認為上開作法並不妥適，因此有所調整，只要平行雙閱分數差距超過該題配分三分之一時，就交給第三位閱卷委員進行閱卷。在這處理過程中，發現另一個錯誤，即有分數差距過大原因，是因為分數登錄錯誤所導致，將「20 分」登錄為「2 分」，這部分已請部檢討改進，研議如何避免該等情形再度發生。基本上本席是肯定平行雙閱的功能。(2)本席發現部會對錄取及格邊緣但未錄取考生之考卷成績，進行查核，以今年為例，總計檢測 1,097 人之考卷，共發現 11 筆分數有錯誤，今年該等錯誤分數更正後，這些落榜人員仍未上榜。本席認為這是很好的檢核，不過目前僅對及格分數以下 50 分以內的考卷作檢測，可是及格分數以上錄取邊緣的考卷，也有可能是錯的，所以建議部考量是否針對錄取分數在及格邊緣者，即考生分數在錄取分數上下 25 分以內者，都進行分數檢核。2.本席呼應趙委員麗雲意見，部雖然積極勇於任事，但有時仍須慎重。有關未來是否所有國考(含高普考)都採二階段考試，以及第一階段考哪些科目，及格方式及標準，成績保留多久時間等，都還在討論，部雖已成立專案小組進行研議，但目前還沒有共識，仍在討論之中，包括普通科目要考什麼，性向測驗要不要考，英文及法學知識及格標準要用高標或低標，是門檻還是分數，以及保留年限是 3 年、5 年或 2 年、1 年等，這件事情，請部

務必慎重處理，因為影響非常重大，而且大家也還沒有共識，應該再集思廣益。

董部長保城箋覆：1.感謝陳委員擔任 102 年律師考試典試委員長期間，對於本考試平行雙閱及第三閱相關問題給予指導並提供寶貴建議，使本次閱卷作業能夠順利完成。2.本次律師考試閱卷，係首次採行線上閱卷方式，透過系統比對，能夠迅速核校同一題平行雙閱 2 位委員彼此之差分情形，除提供各別委員參考之外，並針對分數差距超過該題題分三分之一者，即商請召集人或同組其他典試委員進行第三閱，以期評分之公允。3.有關陳委員所提如何防止閱卷委員分數登錄錯誤之情形，以及建議應考人分數在錄取分數上下 25 分以內者，都要進行分數檢核等節，本部將納入相關檢討研議改進。4.另有關分階段考試方式，本部自 101 年 9 月起即成立專案小組研議，至今已召開 4 次研商會議，對於分階段考試之方案內容已達致初步共識；並定於 103 年 1 月中旬召開第 5 次會議賡續研議，本部將配合修法進度，凝聚最大共識，妥善相關規劃，適時報請鈞院審議。(102.12.31)

- 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：交通部臺灣鐵路管理局彰化機務段故機車長蔡崇輝之遺族訴諸媒體請求依「冒險犯難」規定，辦理蔡故員因公撫卹之處理情形。

陳委員皎眉：上次院會本席所提意見，並無責備之意思，主要是提醒注意，會中委員們也作了充分的討論，今日除提書面報告請與會同仁參考外，另提 3 點口頭補充意見，請部參酌：1.部今日所提書面報告之立場，仍令人感到失望，但並不出人意外，因短期間之內，實難有再審、再議與再酌之空間，部僅能提出更多的辯證（justification），以說明當時的決定。2.報告指出：「本案在不違背前述行政程序法

規定及不侵害司法審查權限之情形下，後續宜由臺鐵局盡全力協助遺族提出充分證據及相關鑑定結果，除了可以提交法院為後續審查依據外，亦可交由部作進一步審查後，再依規定認定。」等節，對部釋出之善意，以及願意對此問題再做深入思考，表示肯定之意。3.惟部擬議請臺鐵局或遺族提出更充分的證據部分，事實上存有相當困難。因公撫卹疑義案件審查小組依據公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 2 款，核予因公撫卹之理由有三：(1) 本案屬突然發生之交通意外事故，與撫卹法所定「冒險犯難」因公撫卹，須以「先有災難現場發生」之時間及空間要件不合；(2) 難以認定已故蔡員有「明知有生命危險，仍奮不顧身」的執行搶救任務；(3) 審酌已故蔡員執行之煞車動作，屬平時專業訓練及必要職責，亦難以確認有「奮不顧身，執行搶救任務」情形。依據上述理由與判斷標準，再提出 3 點疑義：(1) 請教部自 84 年 7 月 1 日退撫新制實施近 18 年以來，僅 49 件個案經審定符合「冒險犯難」規定給卹，其中屬一般公務人員者有幾位？茲因先有發生災難現場而主動搶救者，多屬軍警消人員執行職（任）務，是否第 1 款規定為軍警消人員所專屬？（2）本案依常理即屬有生命危險之處境（當事人已死亡，不是嗎？），惟調查結果卻表示無人可證明或確認蔡員在生死一瞬間仍「緊握煞車把手」，無法確認蔡員是否一直留在駕駛艙，直到最後一刻，但以衝撞嚴重導致車體變形的情況，又有誰能當場目睹？有誰能可明白確認？但煞車的確已經啟動不是嗎？臺鐵局或蔡員遺族如何可再取得新事證？（3）誠如上次會議院長表示意見，就職責而言，部處理本案立場明確，且依規定辦理並無缺失，無論未來上訴後判決結果為何，本院必然尊重司法判決結果，本席完全同意院長意見，亦同意部於法並無違背，惟以科爾伯格的道德發展階段理論(Kohlberg's stages of moral development)進一步考量，道德發展有 6 個階段，一般人大多數是達到第 3～4 階段的法律與秩序（law and order）層次，本席希望我們都應進一步考量或追

求第 5～6 階段，強調內在良心與普世價值，希望院、部能以更高的高度與包容，對此案提供更多的協助。再次呼籲，所謂「舉證之所在，敗訴之所在」，要求臺鐵局或蔡員遺族舉證案發當時，有誰確實目睹蔡員緊握煞車，實有強人所難之嫌，請部應以從寬及從優方向進行考量，本席相信部一直以來也都是採照顧公務人員的立場，應該可以同意此想法，也再次強調，依「法」固然重要，但「法」僅是最低的要求與標準。

張部長哲琛：本案之所以引起關注，主因就是大家對因公撫卹審查小組所作的決議有很多質疑，事實上，因公撫卹小組成員有 10 位專業醫師、3 位法律專家、2 位行政專家，所以個人建議本案是否回到因公撫卹小組再重新檢視，這樣應該會比較妥當一點。

其次，本案除了事實認定以外，還有行政法院的判決，審查小組的決議過程等，本部絕對沒有推責任，只是把幾個事實陳述出來，個人基本的立場就是，一定要有新事證，既然外界認為因公撫卹小組的決議有質疑，或是哪些地方沒有考慮到，不夠周延，可以提出新事實、新證據，本部會再作審視及評估。假如當時的確有些地方沒有考慮到，本部絕對不會堅持，也不會一成不變，只要有新事實、新證據，當然可以進行重審的程序。其實走這個程序會比較快一點，假如還是要回到司法判決的話，一定是曠日費時，所以我已經跟毛副院長說明，請台鐵趕快把新事證提出來，等本部收到資料審視以後，如認為有重新審查的必要，馬上就可以召開會議重審，希望能夠儘快將這個事件作妥善的處理。

主席：1.關於本案事實認定部分，已故蔡員原服務機關交通部臺灣鐵路管理局未能善盡照顧員工權益之責任，而導致目前的結果。銓敘部

根據現行法令所做決定，於法並無違誤，而且也只能這麼處理。2.本案爭點在於「冒險犯難」之認定，而目前法令規定也有檢討空間。就通案而言，應本於維護人權與保障個人生命安全原則，做進一步更好的處理；就個案而言，本院立場應不宜過度複雜化，若本案交付審查，對於事情之解決，恐無實質與及時的幫助。3.本案宜請交通部臺灣鐵路管理局盡力協助遺族提出新事證，除可提交最高行政法院作為後續判決之參考依據外，亦可交由銓敘部因公撫卹疑義案件審查小組做進一步審查，方能對當事人有實質的幫助，本案目前以尊重銓敘部之作法為妥。

決定：請銓敘部對公務人員撫卹法及其施行細則中，有關「因公死亡」之認定標準規定，做通案檢討。

第 11 屆第 266 次會議書面補充資料

有關台鐵局司機員因公殉職撫卹爭議案幾點意見

陳皎眉委員 102.12.26

1.本案有關"冒險犯難"究係以危難事故或災難現場存在為前提，或以明知有生命危險，仍奮不顧身為已足，部前後說法不一(p6(1)vs.p10三(一))，先說本案為突發的交通意外即無災難現場而未符冒險犯難之時空要件；後又稱台鐵檢附證明無法認定蔡員有明知有生命危險，仍奮不顧身，故評析後續宜由台鐵局盡全力協助遺族提出充分證據及相關鑑定結果，交法院審查或交部進一步審查認定(p3)。故究係以何者為要件，已有矛盾，若以此解釋，外界更易混淆。

2.部將本案原告敗訴原因歸因於出庭證人證詞不利、家屬及受託律師不諳行政訴訟程序，除對家屬造成再度傷害，且無解社會對部及本院之誤解。

3.部雖以行政程序重開與法未合，說明本案目前之程序仍應以上訴為

主；然仍有幾點請教:

(1)以本案僅有之科學計算係台鐵開立之死亡證明書記載:事故發生地點前洽有彎道，視距約 200 公尺左右，車速為 130 公里/小時，煞車滑行距離 540 公尺，蔡員僅有 5.5 秒反應時間。部認為蔡員反應時間僅 5.5 秒，難以認定其明知有生命危險，仍奮不顧身搶救民眾情形(p6(2))，惟此觀點之反述，亦可論述蔡員對於眼前將發生之災難，有 5.5 秒逃生，卻仍選擇按剎車、鳴笛警示民眾等避難措施，減少傷害，早將自身安危置於公眾安全之後。其時空要件是否已足。

(2)又根據 102.12.25 火車駕駛員聯誼會會長及多名台鐵司機員聲明，其中會長黃隆華說明:台鐵局係根據故蔡司機員本次案件編訂"操作手冊"供司機員參考，而非蔡員當日之操作係依原有之 SOP。

(3)院及銓敘部既為公務人員權利義務規範之權責機關，對於公務人員之照顧當屬本份，部以行政訴訟之法理原則主張其為被告身分，不宜與原告為庭外接觸之論述不無疑義，又與自述照護遺族之精神扞格，建議部應釋善意，積極與台鐵局就有利遺族事證盡速補正，以利後續程序(訴訟或重新審查)進行，並彌社會各界非議不平之音。

(4)至公務人員撫卹法有關<冒險犯難>條款之增訂，爰於民國 70 年兩位員警執行勤務遭歹徒槍擊殉職，其中一人因年資尚淺，撫卹低薄，引發大眾議論，為撫卹殉職公務人員及體恤人民情感而增設，其宗旨正以鼓勵公務人員執行公務發生危險時能奮不顧身之特殊精神，至今，社會大眾對此宗旨之信賴仍未改變，因此，撫卹法施行細則對於冒險犯難之定義，應有合宜檢討必要。

(5)另現階段，對於家屬發言，仍應婉轉包容。

院會發言內容相關補充資料

男女大不同？ 性別主流化與性別平等

考試院考試委員 陳皎眉

（本文發表於國家文官學院 T&D 飛訊，93）

（第 3.24.33.89.93.115.126.129.211.216.217.223.248 次會議發言補充資料）

摘要

近年來”性別工作平等法”、”性別平等教育法”、”性騷擾防治法”、”性別主流化”等陸續實施，很多男人覺得動輒得咎，根本男性才是弱勢的性別，甚至高喊：”性，別主流化”，但事實是否如此？在追求性別平等的現在，其實仍有許多不平等的地方。因此為了消除這些不平等所推動的「性別主流化」及性別差異研究，成為目前最重要的努力方向。「性別主流化」的意涵是認知到性別間的生命經驗、資源與需求都有差異，因此在政策的制訂上要將這些差異納入考量，避免造成性別不平等的狀況，以消除歧視與性別盲，並促進真正的性別平等。為了達到性別主流化的目的，我們須要了解不同性別間在哪些部分相同，哪些部分不同。根據各種研究結果，男性與女性先天上的差異並不多，我們印象中的男女不同之處，有許多是來自社會化的結果，因此我們不該特別關心少數的「差異」，忽略了大部分的「相同」，同時應明白「差異」不代表孰優孰劣，而是提醒我們尊重不同的性別，這正是「性別平等」所追求的目標。

全文

李辛吉曾說：「性別的戰場上沒有贏家，因為敵人間有著過多親密的往來。」但是為什麼性別之間必須是個戰場？替我們的親密愛人爭取平等被對待的機會難道不是一件正確的事嗎？當然，也有人會說，台灣女權高漲，根本沒有性別不平等的問題，尤其近年來”性別工作平等法”、”性別平等教育法”、”性騷擾防治法”、”性別主

流化”等陸續實施，很多男人覺得動輒得咎，根本男性才是弱勢的性別，甚至高喊：”性，別主流化”，但事實是否如此？當然比起過去，不同性別的處境的確比過去平等許多，但不論在生活上、工作上、法律上、制度上，仍有相當多不平等的地方，而針對這些不平等，從制度上、法律上推動性別平等的”性別主流化”策略，與從心理、教育著手，讓人們瞭解不同性別的人在許多方面，縱或有不同，但絕大部分是來自後天形塑而來的，可能是目前最重要的二個努力方向，這也是本文的重點。

一、性別不平等

聯合國在婦女十年（woman decade），曾經對婦女的處境做了一個描述：”女性人口佔全球 1/2，女性勞動佔全球 2/3，女性薪資佔全球 1/10，女性財產佔全球 1/100，女性貧窮人口佔全球七億之 70%”(United Nations Department of Public Information, 1997)，而在 2005 年更對婦女與貧窮做了一個比較完整的評估報告，認為婦女之所以貧窮主要是因為”婦女缺乏經濟機會與自主權(無生育子女權，承擔不平等的照顧責任)、缺乏使用經濟資源(含工作機會、所得分配、自由處分金)、缺乏教育機會和支持體系、缺乏決策參與”(International Research and Training Institute for the Advancement of Women, 2005)，這是性別不平等一個相當明顯的例子。

台灣婦權基金會(2005)也提出台灣性別圖像，認為台灣女性有三低三高（低出生比例、低教育投資比例、低就業機會與薪資報酬;高受暴率、高家務貢獻、高社會貢獻），其中女嬰的低出生比例（2008 年出生嬰兒男女比例為 110：100(行政院主計處，2009)，遠低於正常之 100:105~106，且隨著胎次的增加，比例更低)，顯示偏好男嬰的觀念，使得國人仍然利用各種科技(精子分離術、絨毛穿刺等)介入生男生女。

而女書店在 2005 年公布的十大有性別歧視的台灣習俗，包括「女

性不管已婚未婚，名字都不會被列入族譜」、「未婚女性若往生，只能住到姑娘廟」、「女生結婚時娘家要往外潑水，因為嫁出去的女兒就像潑出去的水」、「已婚的女兒，大年初一不能回娘家，大年初二才能回娘家」、「親人過世時，只能由男生執幡、由男生主祭」、「第一胎生女兒的話，坐月子時不能吃麵線」、「生兒子就是弄璋誌喜，生女兒就是弄瓦誌喜」、「結婚時，新娘要過火爐、踩瓦片、丟紙扇」、「生男孩可以送油飯，生女兒只能送蛋糕」、「生理期時，不能持香拜拜」，在在顯示隱藏的不平等的價值觀仍影響著我們的生活。

至於在工作上，雖然近年來女性工作人口有增加的趨勢，但是根據行政院勞委會的統計，其實女性的就業率，近十年來(民國 86 年到民國 96 年)大部分介於 44%~48%間，遠低於男性的 66%，也遠低於日本、南韓、新加坡、美國的女性，而且女性任管理及經理人員的比率，從 1995 年到 2007 年也僅增加了 4.4 個百分比(由 13.1%增加到 17.5%)(內政部，2009)。另外女性的薪資一向較男性低，根據行政院主計處民國 97 年的調查，女性薪資平均只有男性的 78%，其中差異最大的醫療保健服務業，甚至只有男性的 49%。

女性除了就業率較男性低外，因為結婚或因為生育離開工作場域的比例又遠高於男性。2006 年女性因為結婚而離職的比例為 29%，而因為生育而離職的比例也達 15.4%（行政院主計處，2007），有趣的是，她們結婚離職最重要的原因是準備生育，而生育離職最重要的原因是照顧老幼，可見得「男主外，女主內」、「女性應該生育子女、照顧家庭」的觀念仍深深影響者兩性的工作狀況。

而在法律上，近年來，不論在民法親篇的修正、刑法的修正或幾個性別相關重要法案的立法通過，包括性侵害犯罪防治法(1997 年)、家庭暴力防治法（1998 年）、兩性工作平等法（2002 年）、性別平等教育法（2004 年）、性騷擾防治法（2005 年），而兩性工作平等法又於 2008 年一月修正為「性別工作平等法」，都讓人覺得在推動性別平

等上有相當的成果，但以最近幾個例子，例如：有關新生子女可從父或母性的修正公佈實施後，狀況百出，有孩子因父母相爭不下，被迫冠「父母姓」；也有父母都堅持不辦出生登記，戶政事務所主任不得不親自幫小孩抽籤選姓，還代為取名的怪現象(聯合報，2007)：又如：女子被拍裙底畫面，或嬰兒被強吻、撫摸下腹部，都因為”照片未拍到身體隱私部位”或”撫摸親吻嬰兒不足以構成性慾”等奇怪的理由，而被判無罪(李福生，2007)，可見徒法不足以自行，除了立法外，社會觀念的改變、性別平等教育的落實，才能達到真正的相互尊重的性別關係。

二、性別主流化的意涵

為了促進性別的真正平等，聯合國於 1975 年舉辦第一次的世界婦女大會，提出爾後十年(1976~1985)為”婦女十年”以保障女性、消除對女性的歧視為目標。1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，簡稱 CEDAW(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)，作為婦女人權憲章、1980 年「第二屆世界婦女大會」重新思考「保障婦女權利」與「促進婦女行使權利」間的差異、1985 年「第三屆世界婦女大會」提出「性別盲」，視婦女議題為全人類問題，「性別主流化」一詞在結論中第一次被提出、1995 年「第四屆世界婦女大會」通過[性別主流化]及「北京宣言暨行動綱領」，希望將性別議題取代婦女議題，改變社會結構，不再僅關懷婦女的弱勢處境，而是關懷不同性別的人在不同領域、不同決策中，是否得到公平對待？是否有發聲及參與機會？2005 年第 49 屆聯合國婦女地位委員會與民間團體會議會議內容也主要著重於「北京十二項行動綱領」與「千禧年發展目標」。「北京十二項行動綱領」包含：1.婦女與貧窮、2.婦女與教育、3.婦女與健康、4.婦女與暴力防範、5.婦女與武力衝突、6.婦女與經濟、7.婦女參與權力和決策、8.婦女專責機制、9.婦女與媒體、10.婦女與人權、11.婦女與環境、

12.婦女與女童等議題。

性別主流化的基本精神是希望能改造社會使之更符合公平正義，希望能將性別關懷落實在社會結構的各個環節，在立法、政策擬定、計畫規劃、方案設計、執行、監督、評估、資源分配、人才培育以及組織的建構過程中，能把女性與男性的觀點與經驗納入，讓不同性別的人都可以均等受惠，並由此帶動深層的組織變革，打造一個符合性別正義的社會，達成性別平等之終極目標。

因此性別主流化主要內涵是認知到男性與女性，因為過去生活與生命經驗的不同，造成在資源與需要上的差異，而這些差異會進而影響到性別在公共領域或勞動市場之參與。因此，如果政策之制定，能先看到這些差異，針對不同需求設計，將能避免政策執行上之失衡，或造成性別機會不平等之現象。例如：男女因為上廁所的方便性不同(男性站著就可如廁，女性卻要脫脫穿穿)，因此女性使用廁所時間須較長，空間須較大(謝園，2005)；人行道如果高高低低、坑坑洞洞，女性穿高跟鞋就容易扭到、跌倒或鞋跟拔不出來；另外，大眾運輸工具使用者超過七成是女性，因此階梯、拉環、座椅的高、低、大、小，均應考慮女性的需求(陳曼麗，2005)。但是性別主流化也不是只考慮女性的需求，以疾病為例，肺癌的死亡率男性高於女性四倍，因此介入方案需考慮到社會建構的影響，是否因為社會強調男性的陽剛、權勢利益，助長男性吸煙比率，而導致男性肺癌罹患率與死亡率較高，都是應該審慎思考的。因此，性別主流化不等於女性主流化，性別主流化不是要奪權，也不是要製造另一個霸權，性別主流化是為了消除歧視與性別盲，性別主流化只是一個策略，目的是真正的性別平等。

目前中央行政院婦權會及各部會，地方(以台北市為例)女性權益促進會與各局處、以及民間婦女團體，均積極參與推動性別主流化工作。中央政府根據性別主流化推動要素之六大工具：(一)性別統計、(二)性別分析、(三)性別預算、(四)性別影響評估、(五)性別

意識培育、(六)組織再教育，已建置 APEC 性別議題專責機制、要求各部會擬定性別主流化實行計畫、已規劃並進行政府各機關學校公務人員性別意識培育，各相關部會亦進行性別統計、婦女及性別預算和性別影響評估（行政院人事行政局，2008)；另根據 APEC 檢視清單：

1. 在方案設計及執行過程中，有徵詢男性與女性的意見
2. 此方案有蒐集並使用性別分類統計資料
3. 協助男性與女性循序漸進地參與方案及規劃執行
4. 此方案有助於男性與女性發展
5. 努力找出對男性與女性不利的潛在因素
6. 此方案重視男性與女性
7. 男性與女性的參與應納入方案評估項目
8. 男性與女性能充分獲得方案中的相關資訊

發展出有 44 個題目的性別檢視參考清單供各單位使用，而台北市政府亦已修訂完成性別檢視清單之精簡版(20 題)，並提出「台北市政府各機關推動性別主流化實施計畫」，已於民國 97 年 3 月-民國 97 年 12 月在市府試辦局處完成推動性別主流化的實施計畫之試辦，並從民國 98 年 1 月起進入正式的全面推動階段，市府各一級機關目前正根據各單位所擬之實施計畫，具體的執行性別主流化工作。預計民國 98 年 12 月底前將進行實施情形及成效的評估，相信屆時會展現出良好的成果。

三、性別異同之研究

有關性別的研究，生物性別(Sex)與社會性別（Gender）是一個重要的區分，生物性別就是生理上的男女，包括性染色體、基因、內外生殖器、性荷爾蒙、第三性徵等。而社會性別，就是後天習得或形塑的社會角色，包括我們覺得男性或女性應該具有什麼特質、表現什麼行為、或從事什麼職業等。

很多人相信男女因為生理上天生的不同，因此在氣質、性格、能

力、社會行為、成就表現…等都會不同。這些生物決定論在過去曾經大量被論述過，但有更多的心理、社會學者發現，先天當然扮演一個角色，但後天社會化所造成的差異更大。性別角色理論(gender role theory)就認為除了生理差異外，其它的性別差異都是來自於環境因素，因為男女性分別從從家庭和社會文化中學習到不同的性別態度和行為。

Macoby & Jacklin(1974)早期的研究分析了 1500 多篇有關性別差異的研究後，發現男女有差異的其實只有四項：1.語文能力：女孩子語文能力發展的較男孩子早，2.空間能力：男性在視覺的空間能力測驗上及數學推理測驗上（尤其是必須依賴空間知覺判斷的），表現較女性佳，3.男性在青春期以後，開始在數學能力上超過女性，4.男性較女性富有攻擊性。除了這四項外，其餘一般被認為有差異的其實都只是迷思(myth)而已。

Hyde, Fennema & Lemon (1990)的後設整合分析(meta-analysis)更發現，性別在認知能力上雖然有些微差異，但差異小到沒有實質上的意義，且這個差異在逐漸縮小中。另外，在智力、溝通行為方面，男女性之間也幾乎沒有差異(Hyde, 2005)。

而在印象中，男性與女性最有差異的攻擊性(aggression)行為方面，雖然有一些研究結果指出，男性的攻擊性比女性高(Buss, 2005)，但他們也發現這個差異隨著年齡增加而逐漸變小(Hyde, 2005)。且主要的差異是在於男性比女性更快出現攻擊行為，以及較常表現出身體上的攻擊，(他們認為男性的高肢體攻擊性與睪丸素的分泌有關)。另外一些研究則提出不同的觀點，Hines 和 Saudino(2003)就認為女性不必然具有較低的攻擊性，是表現的方式不同而已，相較於男性明顯的肢體攻擊，女性的攻擊行為則較不明顯，例如她們較常使用言語攻擊或關係攻擊來傷害對方，但這並不表示她們的攻擊性就較低。

在情緒的經驗與表達上，性別也有些微不同，女性表示經驗到較強烈、較多的正負向情緒，意即她們報告她們所經驗到的愛、愉快、尷尬、忌妒、悲傷…等等情緒都比男生報告的強烈且頻繁，唯有在「驕傲」(pride)這個情緒經驗中，男性比女性的感受強烈、頻繁。女性對於情緒有較強的感受，因此對於環境中他人表現出的情緒比較敏感，且會選擇性的去注意情緒訊息，所以導致女性也有較強的情緒反應(Niedenthal, Kruth-Gruber, & Ric, 2006)。除此之外，男女性用不同的認知策略去處理情緒，女性會反覆的去思考、老是想著引起負向情緒的原因，而男性則傾向從中抽離、轉移開來(Nolen-Hoeksema, 1987)。

這些差異看似是天生的，但其實仍受到外在環境的影響。男女性在情緒表達上的差異，可能是來自於社會文化對兩性的期望有所不同，男性一向被認為應該要「男兒有淚不輕彈」、「喜怒不形於色」，而女性則被預期要「溫柔感性」、「體貼關懷」，因此男性傾向不表現出太多情感，女性表現出來的情緒較豐富。另外研究也指出，女性辨識他人情緒的能力並非天生的，可能也是社會化的結果。

人文社會學者認為社會性別(gender)是社會化的結果，是社會建構出來的，受到家庭、社會文化等環境的影響。的確，一個嬰兒一出生，當醫生宣布：「是個男嬰」或「是個女嬰」後，周遭的人，馬上開始塑造「一個男嬰變成一個男人」或「一個女嬰變成一個女人」的過程，男嬰被穿上藍色的衣服，包上藍色的毯子，睡在鋪著藍色被單的小床上，女嬰被穿上粉紅色的衣服，包上粉紅色的毯子，睡在鋪著粉紅色被單的小床上。男嬰被比較粗獷的對待，女嬰被比較輕柔的對待，因為父母對男、女嬰一開始就有不同的看法與期待。一項研究，找了二十個平均身高、體重一樣的新生兒，訪問他（她）們的父母，發現父母對待男、女新生兒的描述已經有很大的差異，男嬰最常被描述為”strong and healthy”（強壯、健康），女嬰則最常被描述

為”little and cute”（嬌小、可愛的），男嬰通被預期或期望將來成為工程師、醫生、校長，女嬰則被預期或期望將來成為秘書、護士、老師。稍大之後，父母和男孩玩比較體力(physical, rough)的遊戲或活動(打球、摔角)，和女孩玩比較文靜的活動(扮家家酒)，男孩的玩具比較多樣性，較多空間觀念(組合成槍、機器人、加油站等)，女孩的玩具較單一，無大啟發性(娃娃、小熊)，男孩子遊戲時被允許離開家裡比較遠，女孩子則最好待在媽媽身邊。上學後，老師對待男、女孩也不同，男孩子的攻擊性行為受到很多的關注，女孩子的則通常被忽略，課本或課外讀物中描述的男孩子與女孩子也有很大的不同，男孩子較常是主角，女孩子則是旁觀者或無足輕重的角色，男孩子通常被描述為聰明、勇敢、冒險犯難的拯救者角色，女孩則為無助、膽小、甚至愚笨、待拯救的受害者角色。學校師長很多相信男生數理好，女生語文佳，因此對待男女學生的方式、態度也不同。及長之後，媒體社會仍一再強化這種男女有別的刻板印象，也使得性別之間的差異似乎一直存在。

雖然大部分的人都不否認社會環境所扮演的角色，但是仍有一些人不放棄尋找生理差異的努力。近年來，Moir & Jessel(1989)的書”Brain Sex”因為中譯本”腦內乾坤”（洪蘭譯，2000,2003)的出現，而受到很多的關注。他們主張男人和女人的差異主要來自於荷爾蒙作用所引起的大腦差異，因此男人較有攻擊性，女人不善於看地圖，都是天生的自然差異。當然，這本書的論點也受到很多的挑戰和批評，包括證據之薄弱、推論之牽強，尤其是以動物實驗推論到人類的不當，已有許多專書或專文討論，本文不再贅述，重要的是，閱讀所謂科學研究報導時，要特別謹慎，因為雖然看似”證據會說話”，但其實”有多少證據，才能說多少話”。而科學證據的詮釋常常有意或無意的被誇大了，這是要特別注意的。另外，人們常常特別關心”差異”，而忽略了”相同”，如果男性和女性之間，不管大腦或荷爾

蒙或行為，只有百分之一甚至千分之一的差異，但卻有百分之九十九甚至百分之九十九點九的相同，那麼這百分之一或千分之一的差異，重要性難道真的大於百分之九十九甚至百分之九十九點九的相同嗎？更何況，相異並不表示優劣，”性別平等”追求的也只是對不同性別的尊重，讓每個人都有更寬廣的空間而已，是否要一再強調差異，尤其是「天生」差異真的是值得再思的。

人格測驗在國家選才上之使用與發展

陳皎眉* 胡悅倫** 洪光宗***

（本文發表於國家菁英季刊，6(4)，1-27）
（第 23.80.104.107.121.135.173.194.220.225.227 次會議發言補充資料）

摘要

國家需要優秀的人才來組織強而有力的政府，而發展良好的科學化人格測驗不僅可以協助篩選合適的人員，也可以強化政府部門的人力資源管理。本文首先根據一、世界各國公務人員遴選採用人格測驗的狀況，二、企業界採用人格測驗的狀況，及三、人格測驗與工作表現的關係，說明國家人才甄選上應該加入人格測驗的使用。其次，本文針對如何發展出適用於公務人員的人格測驗提出建議。公務人員不但是「一般人」，也是「工作者」，更是國家的「文官」，因此它們必須具有這三個角色的重要特質，而所要編製的量表，當然也就必須能適當的測量到這些特性。最後，針對人格測驗結果的運用，本文討論量表的應用上應注意其信、效度，並應處理應試者可能說謊的問題。而且一旦適用於公務人員的人格測驗量表建立後，必須在合法的狀況下，與既有的各種評量方式一起使用，以達到公務人員適才適所的目標。

全文

壹、前言

隨著世界不斷進步，要因應瞬息萬變的現代社會，需要更強而有力的政府組織來領導國家的運作，因此在各政府部門內有具備優秀之決策力、領導力、組織力和執行力的文官是必要的條件。而雖然根據公務人員考試法第八條：「公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等方式行之。」但目前國家考試使用的方式，還是以筆試為主，特定考試也使用口試（約三分之一使用）及實地考試（例如：最近剛舉行的牙體技術師及目前正研議的醫事人員OSCE(objective structural clinical exam)考試），而使用心理測驗的國考目前只有民航局之航管人員特考（性向測驗），以及規劃中的警察人員考試。傳統筆試著重於專業知識技能的測試，可能忽略其他與工作有關之條件的檢驗。在培訓官員的作法上，目前也較欠缺與公務人員之核心特質有關的訓練。為了增進文官的多元素質以及加強高階文官的培養，在現行的國家考試或培訓上進行改革是勢在必行之事。而在國家人才甄選、培訓與晉升上，是否應加入人格測驗最近引起了很多討論，爰此，本文針對此議題提出幾項意見。

貳、國家人才甄選是否應使用人格測驗?

心理測驗是指有系統地使用一些簡單的原則，來測量可以描述或理解個體的重要屬性(attribute)(Murphy & Davidshofer, 2009)，在本質上是測量個體行為的客觀和標準化工具(Anastasi & Urbina, 2006)。一份心理測驗的發展，在題項的編製上須要有理論或實證結果作為基礎，測驗的題目必須經由統計分析結果不斷地篩選、修正，直到獲得令人滿意的信、效度為止。美國國家科學院(National Academy of Science)指出:「心理測驗是最佳、最公平、以及最經濟的獲取有用資訊的方法，可以協助個人做出合理的決策」。人格測驗

屬於心理測驗的一種，是測量情緒、動機、人際關係和態度等特徵的工具(Anastasi & Urbina, 2006)。例如：加州人格量表(California Psychological Inventory, CPI)，用來測量與社會人際互動有關的人格特質。因此人格測驗是具科學性、可客觀測量、能提供有用訊息的測量工具。

進行公務人員的甄選時，除了專業知識與技能外，亦希望能選到具有與工作職務相符之特質的人才，而在培訓時若針對個人特質提供訓練，可更有效的提升人才的發展性，另外，在決定人員的晉升時，各種人格特質可以幫助上級決定應該提拔誰。但是我們一般傳統的專業知識與技術測驗只能確保員工在工作內容上的能力，無法保證員工對工作的態度、服務精神、抗壓性、以及領導才能等，而這些特性與專業知識一樣會影響工作表現。因此勢必要在既有的甄選或培訓方式中加上可對這些特質進行測量的人格測驗。以下由：一、世界各國公務人員甄選採用人格測驗的狀況，二、企業界採用人格測驗的狀況，及三、人格測驗與工作表現的關係，說明國家之人才甄選為何應該加入人格測驗的使用。

一、世界各國之公務人員遴選採用人格測驗的狀況

許多先進國家紛紛在國家人才甄選方式中增加對應試者之人格特質進行了解的測試。法國的國家行政學院考試在第二階段會進行人格特質口試，而人格測驗在英國更被有系統地使用，英國有專業心理學家所組成的測驗發展公司，專為政府部門提供心理測驗及心理評估，因此英國政府在遴選高階文官時，使用各式心理測驗來評估受試者是否具備擬任職務之特質（王俊卿、黃明昌，2009)。

除歐美國家外，同樣位於亞洲的日本和馬來西亞也在公務人員考試中採用人格測驗。日本的國家公務員第一種考試，第二階段亦納入人格特質口試。馬來西亞國家公共行政學院與馬來西亞培訓協會也合作建立列耐性格量表（ Leonard Personality Inventory)作為甄選

公務人員之用。顯見許多國家已察覺人格特質對工作表現的重要性，其效能在部分國家中似乎也已獲得應證：相較於專業技術和知識性的測驗，新加坡和英國較重視應考人未來可能的發展，意即強調應考人的適應力、領導力、創造力等特質，而此兩國公務人員之行政效率和服務精神也為其他各國稱道（高振翔，2005）。

二、企業界採用人格測驗的狀況

全球各企業在人事甄選時使用人格測驗的情況已相當普遍，尤其是澳洲、紐西蘭和歐洲的企業，美國管理協會(American Management Association, AMA)的統計也指出，1998 年使用人格特質測驗來進行招募的企業從 1997 年的 19%，成長至 28%。在國內，根據 104 人力銀行（2000；轉引自段美玉，2006）對 300 家企業所做的調查也指出有 15%的企業使用紙筆式或電腦施測的人格測驗。企業經由委託顧問公司、人力資源公司，或是根據組織的需求自行發展出專用的人格測驗。既有的甄選機制輔以人格特質測驗，能幫助企業選任與職缺適配的人才。目前常用於徵選的人格測驗有測量五大人格特質的(NEO Personality Inventory, NEO-PI)、加州人格量表(California Psychological Inventory, CPI)（Gatewood & Field, 2001)與 DISC 人格測驗（DISC assessment)…等。至於國內企業界用於人事甄選的性格測驗大約有複合向度性格測驗、WPS 華德士個人風格問卷、基本人格量表(Basic Personality Inventory, BPI)等 15 種（段美玉，2006)。

但目前企業界所使用之新發展的人格測驗因缺乏常模和信、效度的分析，所以企業界對於使用心理測驗的滿意度並不高（38%)（104 人力銀行，2000；轉引自段美玉，2006)，如果可以改善這些缺失，相信將來人格測驗在選才用才上定能發揮更大的作用。

三、人格測驗與工作表現的關係

許多研究指出人格特質可以有效的預測工作表現，而且員工的人

格特質如果和工作適配的話，員工對工作的滿意度較高、離職可能性較低(Robbins, 2001)。這也是為什麼各大企業及企業顧問、人力資源公司紛紛發展適合其職務的人格測驗來篩選出較具發展性的員工。卓筱琳（2007）針對量販店的客收人員進行調查發現，五大人格特質(NEO Personality Inventory, Neo-PI)中的嚴謹性(conscientiousness)與工作投入度成正比，而在內外控傾向量表（Locus of control scale）中表現出較內控（internal control）的員工離職傾向也較低。江錦樺（2001）以高科技公司為例，探討人格特質與組織文化之適配性對工作績效的影響，發現越具有嚴謹性(conscientiousness)的員工，工作績效越佳，且不同人格特質的員工在不同組織文化中的工作績效有顯著的差異。Barrick 和 Mount（1991）利用整合分析（meta-analysis）對 117 個研究進行整理的結果指出，五大人格特質中的嚴謹性(conscientiousness)和開放性(openness to new experience)對工作訓練的成效具有預測力，嚴謹性(conscientiousness)對工作績效也有顯著的預測效果，外向性(extroversion)則在需要社交與人際互動的職業上(例如：業務人員)與工作表現有正相關。

Gatewood 和 Field (2001)發現人格測驗和其他甄選時常用的工具（例如：認知測驗、能力測驗）相關很低，亦即，它能夠提供其他測驗無法提供的資訊。而且研究發現，當其他測驗輔以人格特質測驗後，對工作表現的預測力會提高，Schmidt 和 Hunter(1998)將過去 85 年間的實徵研究結果進行整合分析發現，假如把「一般心智能力」(general mental ability)與五大人格中的「嚴謹性」(conscientiousness)一併用來預測整體工作表現，則預測效度達.60，而其中因「嚴謹性」所增加的效度為.09（約 27%）。Salgado 和 De Fruyt (2005) 也證實一般心智能力在加入五大人格特質中的「嚴謹性」和「和善性」(agreeableness)作為工作表現的預測變項

後，解釋力分別增加了 37%和 20%。

綜上，許多國內外的研究都證實人格特質不僅與工作表現有關，在預測工作表現方面也具有效度，與原本常用的一般心智能力測驗一起使用時，效果更好。因為人格測驗的這些效用，世界各地不管是政府部門或企業界紛紛引進科學化的人格測驗作為人力資源管理的工具之一。另外，因為科學化的測驗具有公平、客觀等優點，可以減少以往透過面試者來進行面試時，因面試者的主觀看法（偏見或歧視）導致不公平的甄選結果。因此，在人格測驗發展完善的前提下，甄選人才時，應納入心理測驗的使用。

參、如何發展適合國家公務員的人格測驗?

目前國內外發展良好的(well-developed)的人格測驗相當多，但卻少有針對公務人員編製的人格測驗，因此考試院已委託大學進行公務人員人格量表的編製。但是，公務人員的人格量表要如何編製？其內容應該包括什麼？目前研究團隊提出來的最重要的概念是：公務人員不但是「一般人」，也是「工作者」，更是國家的「文官」，因此它們必須具有這三個角色的重要特質，而所要編製的量表，當然也就必須能適當的測量到這些特性，簡述如下：

（一）公務人員具「一般人」的特質。因此，編製的量表乃是要測量一般正常成人的人格，而非偏向輔導或諮商界常使用的適用在病人的量表（如：明尼蘇多重人格量表，MMPI）。

（二）公務人員具有「工作者」的特質，而高階文官亦兼具領導人的特質。因此編製的量表應具有一般工作者的特質及領導者的特質。對高階文官而言，其問題解決、人際溝通、決斷力等多項特質，尤其重要。

（三）一般公務員與高階公務員均具有「文官」身份。有別一般企業，公務部門之文官特別需要遵守公務人員的行為準則或特質。如：正直（integrity）、誠實（honesty）、客觀（objectivity）

以及公正（impartiality）、效能（efficiency）等。

而這三個角色的特質，均有一些發展良好的量表，可參酌改編：

（一）「一般人」特質

本量表首先要測量一般正常成人的人格特質，而針對一般成人發展的人格量表很多，包括：內外控傾向量表（Locus of Control Scale）、加州心理量表(California Psychological Inventory, CPI)、基本人格量表(Basic Personality Inventory, BPI）等，建議可以參考目前使用最多，具有良好信、效度的「五大人格特質量表」(NEO Personality Inventory, 簡稱Big 5)。

「五大人格特質量表」的建構方式是從字典中找出可用以描述自我或他人的人格特質用語，再透過科學研究的因素分析法(factor analysis)解讀評量結果，找出文化中能表達人格特質的基本構念。許多學者都做過此嘗試(Galton, 1884；Cattell, 1943； Fiske, 1949；McCrae & Costa, 1985)，獲得了一些類似但也不盡相同的結果，而他們用以指稱各因素的語詞也略有差異。以 Pervin、Cervone 和 John(2004)所採用的情緒穩定性(emotional stability)、外向性(extroversion)、開放性(openness to new experience)、和善性(agreeableness)與嚴謹性(conscientiousness)等五項因素為例：

1. 情緒穩定性(emotional stability)：在此構面得分高者的特質為：鎮靜、放鬆、安定、不情緒化、自足、堅強等。而低得分者的特質為：多慮、不安、易怒、嫉妒、自卑和情緒化。
2. 外向性(extroversion)：此人格構面高分者具有健談的、喜愛社交的、大膽和精力旺盛等特質。而低分者則具備保守、清醒、冷漠、工作取向、沉默和缺少活力等特質。
3. 開放性(openness to new experience)：此向度高分者具好奇、興趣廣泛、有創造力和富想像力等特質。而低分者則具從俗、實際、興趣狹隘、非藝術性和非分析性等特質。

4. 和善性(agreeableness)：高分者具有富同情心的、仁慈的、樂於合作的等特質。低分者的特質則是好批評、粗魯、多疑、殘忍易怒、好使喚人、不合作。
5. 嚴謹性(conscientiousness)：高分者具有組織能力、有效率的、有系統的特質。相對來說，低分者的特質則是漫無目的、不可信賴、粗心、散漫、意志薄弱和享樂主義者。

McCrae 和 Costa(1997)認為五大人格特質具有跨文化的普遍性，經過各國學者的研究發現，在不同的文化情境中，因語言的不同的確會造成研究結果有部分差異，但仍有多數的學者證實五大人格特質具有跨文化的類推性。

目前，以五大人格特質量表在國內公務人員上進行的初步研究已有不錯的發現。研究結果顯示：(1)在信度分析上，分量表的信度介於.60~.89 之間，故信度良好。(2)在效度的分析上，利用官等的區別分析，能有效區別高階文官及高考新進人員，顯示以對照組方式(高階文官 vs.新進人員)驗證效度，能有良好的效果。(3)同樣地，利用官等的區別分析，其分類高階文官及新進人員之正確性高達 70.0%。(4)在人格特質方面，情緒穩定性和嚴謹性人格可用以區分高階文官和高考新進人員（胡悅倫、莊俊儒、趙珮晴、洪崇淵，2010）。以上的發現，大幅提升對於五大特質量表或其他人格量表在國家人才甄選、培訓與晉升上的適用性。

（二）「工作者」特質

本量表進一步要測量與與公務人員執行職務時有關的一般「工作者」特質，其中包含高階文官應具有的「領導者」特質。因此應使用與工作、領導有關之人格特質量表。在一般「工作者」特質方面，建議可以參考使用源自於心理學家楊格(Carl Jung)之性格類型分析理論的邁爾斯-布里格斯性格分類指標 (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)。

MBTI 人格測驗是一個自陳式的評核量表，可以幫助了解自己是屬於哪一種性格分類。MBTI 有四個基本的向度：外向性 (extrovercy, E) - 內向性(introvercy, I)、辨識性(sensing, S)-直覺性(intuition, N)、感性(feeling, F)-理性(thinking, T)、熟思性(perceiving, P)-果斷性(judging, J)。測驗的結果可以讓受試者知道自己在這四種向度上分別是偏向哪種特質，最後根據這四種向度的測驗結果可以組合成 16 種人格特質型態，例如：內向/辨識/理性/決斷(ISTJ)、外向/辨識/感性/熟思(ESFP)、內向/直覺/理性/決斷(INTJ)，所以每個人根據自己的向度組合歸屬至其中一種人格型態中。而此量表也根據這 16 種人格型態的特性，分析出各自適配的職業類型，例如：屬於外向/辨識/理性/決斷(ESTJ)此種型態的人，人格特徵是：實際、忠於工作、喜歡組織及經營企業、活動，而與其適配的職業則有教學工作、銀行家、或管理階層等。此量表不僅提供了關於個人之人格特徵的訊息，也可以幫助受試者找到可能會吸引自己的工作，或是自己的個性適合哪些工作，更能作為部門主管決定應試者是否適合職缺的參考依據。

另外，與工作者特質有關的量表還有「工作適應人格量表」(陳彰儀，1995)，而與領導者特質較直接有關的人格測驗有 Hogan 和 Hogan 於 1997 年發展的「霍根發展調查」(Hogan Development Survey, HDS)(引自 http://www.hoganassessments. com)，此測驗最大的特色是它測量 11 種可能會妨礙職場人際關係和工作表現的特質，用以了解領導者在其職務上可能有的缺陷，是可針對管理階層之人力資源分配的評量工具之一，均是在編製本量表時可以參考的。

(三)「文官」特質

一般與高階公務員均具有「文官」身份。有別一般企業，公務部門之文官特別需要遵守公務人員的行為準則或特質，此即為公務人員的核心價值。國家文官若能內化公務人員的核心價值，則能具有正確

的價值體系及倫理觀，間接型塑優質的組織文化。如此一來，文官則能明辨是非、對國家忠誠、時時創新、保持專業、主動/積極地發揮執行力，並且以寬容、民主態度包容不同族群，促進社會和諧，為全民提供第一流的公共服務，故此部分的人格測驗主要測量應試者的人格特質與公務人員之核心價值的相應度。

目前考試院(2009)之文官制度興革規劃方案，具體興革建議中的第一項為：確定並公布文官之核心價值，以「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」為核心價值。另外，英國政府所宣示的公務人員核心價值（Civil Service Values），包括正直（Integrity）、誠實（Honesty）、客觀（Objectivity）、行政中立（Political Impartiality）（Civil Service Commissioners，2006）。而加拿大聯邦政府高階文官的各種核心能力(core competency)中包含：溝通、活力/抗壓力、倫理和價值、自信等(莫永榮，2005)，皆可提供參考，期望最終能以代表台灣文官核心價值的特質為主軸，建立適合對公務人員施測的人格特質量表。

上述三項來源的核心價值其實都有一些共同之處，例如：在考試院文官制度興革規劃方案裡所公布之核心價值中的「廉正」，以及英國公務人員的核心價值「正直」和「誠實」、加拿大聯邦政府高階文官的核心能力「倫理和價值」，其實都指向同一個概念：「廉貞」(integrity)。而從1950年代起，「廉貞量表」(Integrity inventory)就已出現，雖然不同的量表各有其特性，但題目內容通常包含：坦承不當行為、對不當行為的看法、與不誠實有關的人格特質或思考模式，及模擬狀況中的反應。另外，廉貞量表的意義頗為廣泛，甚至包括踰矩的員工行為及反生產力的工作表現。在踰矩的員工行為(Bolin & Heartherly, 2001)中包括曠職、濫用特權、偷竊、認可偷竊；而反生產力的工作表現(Yang & Diefendorff, 2009)中包括對機構及對個人的反生產力行為。在機構方面，包括擅自拿辦公用品回家、上班

拖延休息時間、不用心做事、以私事為重忽略公事、於上班時間掛網，而在個人方面，在工作時詆毀他人、引起糾紛、掩飾過失、不回電話給該回覆的人，及故意拖延對某些人而言很重要的事務等行為。

廉貞量表主要的概念是在這些評量中得分較低的人，成為不良員工的可能性較高。但過去對個人的「廉貞」程度進行評量曾引起許多爭議，因為人們對於誠實與廉潔是否是穩定的特質，或是會受情境影響尚無定論。不過經過多年的發展與修改，如今已有證據顯示它具有一定的效度，而且在美國每年均有250萬份的使用量(Murphy & Davidshofer, 2009)，可見其實用性與接受度，也是我們可以參考的量表。

一套可用量表的產生並非易事，在量表編製的過程中，須遵循科學的流程，也必須參酌國內外之前例，擷取優點，改善缺點，使公務人員人格量表的施測結果不僅能有利於政府部門之領導人才的遴選，也能使未來公部門領袖人才的培育、以及公務人員職涯發展的規劃，邁向科學化、測量化的道路。最終也才能讓政府部門在進行各種人力資源管理時（甄選、培訓、晉升等）有一更可靠、明確的依據。

肆、人格測驗結果的應用

一個好的的測驗不但要有理論的根據，更要有實證結果的支持。擬納入國家人才甄選的公務人員人格測驗更要有可靠的信度(reliability)和效度(validity)，測驗結果才能取信於民。信度是指測驗結果必須穩定，最簡單的意義就是同一位應試者在不同時候接受測驗都能獲得類似的結果。效度則是測驗達到預定目的，即測到它要測的內容或特質(measures what it claims to measure)的程度，在此就是指測驗本身是否有測到與職務相關的特質。因此，前述公務人員人格量表所要測量的「一般人」、「工作者」、「文官」三部分特質的測量要併成一個量表或是獨立成為三個不同的量表，尚須進一步斟酌。前者的好處是可以形成一簡易且適用性高的量表，便於施測，缺

點則是三者在人格理論的構念是不同的，合併在一起不易得到較高的信、效度。而後者的好處是各量表的構念較為獨立、完整，在信、效度上較為優良，但在施測上顯然較麻煩。故量表的內容和型態仍須從長計議。

除了量表的內容和型態之外，測驗還需能夠處理應試者說謊的問題，避免應試者的表現偏向符合社會期許，而未能顯示出個人真正的本質。在這方面可以加入測謊題、偵察作答不一致的狀況，或是測驗所呈現的內容可讓應試者明白，他們在測驗中的反應並沒有對錯、好壞之分，顯現出來的是他所具有的特質，而非去判斷他這個人的優劣，因此並不存在「最佳」或「最糟」的測驗結果，測驗所獲得的訊息是應試者適合這個工作或是適合另一個工作。

單一測驗的信、效度很重要，但在實際應用上，當我們要對某一個效標變項進行預測時，為了能更有效的預測，通常會使用多個預測變項。前面也提過，五大人格特質量表和其他測驗一起使用時，對工作表現的預測力比起只使用單一測驗時高。因此在測驗使用上應秉持多元評量的精神，針對同一個職務所進行的施測必須同時包含多種評量，例如：專業技能（能力）測驗、人格測驗、性向測驗、個人傳記資料等，「多管」齊下，從不同面向著手，對應試者了解越多，才越能有效遴選出所需的人才。

由於人格測驗被許多人認為能夠有效的預測個人行為，因此企業界在人才招募時多會使用人格評量來降低選錯人所造成的成本損失。但根據美國殘障法案(Americans with Disabilities Act, ADA)規定，在人才甄選時不得因應試者的身心障礙(disability)而剝奪其就業權，因此被判定為具有醫學檢測(medical examination)效力的測驗，例如：明尼蘇多重人格量表(MMPI)，不得用作選聘工具（Goldstein,& Epstein, 2008）。美國也成立有「雇用機會平等委員會」（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）來規

範人格測驗在甄選上的使用，並明確規定心理測驗效度研究的專業標準，確保應徵者不會因雇主使用品質不佳的測驗而失去工作機會，在此委員會和各種法律的監督下，已發現有一些因不當使用心理測驗而違法的狀況（鄭夙珍、林邦傑，2009），故在使用人格測驗做為人才招募工具時不可不慎。不過，為了了解應試者是否適合擔任某職務，對其進行與工作相關的筆試、口試等測驗並不違反法律對個人之隱私權的保護，當雇主提出與工作無關之私人問題時，才可能觸法，只是我們在使用時，仍要遵守測驗倫理。

使用人格測驗初期，測驗結果不應該作為決定應試者是否能錄取的決斷工具，因為人格測驗的結果並非像一般考試成績一樣，分數越高越優秀。人格測驗的結果是一個剖面圖(profile)，顯示出每位受試者的強項(strength)與弱項(weakness)，用人機關可依據這個分析圖將人員分派至適配的工作職務上，以做到適才適所。測驗結果亦可做為員工培訓課程的參考，不僅可以補強弱項，也可以選出具有發展性的人員進行高階文官的培訓，以有效提升文官的素質，增加台灣的競爭力。

論心理測驗與國家考試

陳皎眉*　黃富源**　孫旻暐***　李睿杰****

（本文發表於國家菁英季刊，7(1)，15-31）

（第 23.80.104.107.121.135.173.194.220.227 次會議發言補充資料）

摘要

目前國家考試主要以紙筆測驗評鑑應試者的專業知識，但一方面紙筆測驗的效、信度常受到質疑，另一方面，單以紙筆測驗是否能選出最適合特定職位的人選也常受到討論。因此，如何利用良好、多元的測驗方式甄選出最適合特定職務之人選實為國家考試的核心議

題。本文首先以行為樣本、標準化、客觀性概念定義心理測驗。其次說明依心理特徵來分類的不同測驗類型，包括智力測驗、性向測驗、成就測驗、人格測驗等，並探討心理測驗在人才甄選上的兩個重要用途：評鑑應徵者當前特性，與預測未來工作表現。最後討論評估心理測驗良窳的信度和效度，及如何使用心理測驗以挑選最適當的人才。信度指測驗結果的一致性，效度指測驗能夠測量到所欲測量特質的程度，其中效度又比信度更重要。測量效度（內容效度和構念效度）越高越能評鑑應徵者當前特性，決策效度（效標關聯效度）越高越能預測應徵者未來工作表現，因此，國家考試若於甄選過程中同時使用具備測量效度和決策效度的測驗，將更能選拔出適合特定職位的人才。

全文

壹、　前言

當前國家考試主要分為公務人員考試及專門職業及技術人員考試，但無論是哪一種考試，其目的皆是為了甄選出最適合其職務之人選。公務人員任用法第二條指出：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合」。可見國家考試的基本宗旨除了選出最具有專業能力的人才外，更重要的是要選出最適合特定職位的人才。

公務人員考試法第八條明訂：「公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學經歷證明等方式行之」，因此國家考試是可以，也建議採用多元的考選方法進行甄選的。然而現今國家考試的形式，有極大部分仍只採用紙筆測驗的形式去評鑑應試者基本知能與專業知識，因此造成了 ”最會考試的人常常不是最適用的人” 。

有鑑於此，考試院(2009)近期所提出之文官制度興革規劃方案，針對「精進考選功能」的議題，提出兩點主要需改進之處：(1) 考試

方式，亟待多元化（2）應試科目，與職務核心工作職能尚有差距。可見未來國家考試應朝「確立核心職能」、「核心職能與考試方式的配合」、「多元化的考試方式」去努力，也就是先建立各個職務所需之核心職能，並由特定職能發展可評估出此職能之測驗，最後再以多元化的施測方式測量各種核心職能藉以選拔出最適人才。

本文將由心理測驗的角度出發，藉由闡述心理測驗的基本概念、心理測驗的類型與用途、評估心理測驗優劣的準則、和如何利用心理測驗挑選最適人才等，說明心理測驗和國家考試人才甄選的關係。

貳、 心理測驗的基本概念

用人主管總是在問，為什麼選不到適合的人才？考試究竟有沒有效？國家考試納入心理測驗就能找到適合的人才嗎？所謂心理測驗是指對行為樣本（behavior samples）以系統化的步驟加以觀察並將其結果以數字表現出來的方法（Cronbach，1984）。另一位學者 Anastasi 則認為心理測驗是一種對行為樣本所做的一種具標準化和客觀化的測量（Anastasi, & Urbina, 1997/2003）。即使學者對心理測驗的定義稍有不同，但幾乎所有的學者都同意所謂的心理測驗應該有三個共同屬性，分別是行為樣本（behavior samples）、標準化（standardization）和客觀性（objectivity）。

「行為樣本」指在測驗中讓受試回答的問題或操作的作業（task）（郭生玉，2004）。由於測驗只能測量外在行為，無法測量內在心理特質，因此施測者只能從個人回答測驗問題的行為表現推論其心理屬性。又因為每種心理屬性都包含廣大的行為範圍（behavior domain），而測量所有相關的行為表現又不切實際，所以我們只能從欲測量之心理屬性中，以「抽樣」方式抽取出相關的「行為」樣本，並從受試者在這些樣本的表現推論至特定目標屬性。因此，以國家考試為例，每一考科的測驗試題代表性便是決定測驗品質的重要關鍵，當測驗試題越具有代表性，越能測到欲測量的心理屬性。例如，應試

科目：「英文」的考題，如果包含了十個題目，但全部的題目皆為字彙題，這樣的試題便缺乏代表性，無法涵蓋所欲測驗的能力。而如果它有較多類型的題目，包括字彙、文法、聽說能力…則較能測到真正的「英文能力」。

「標準化」指測驗編製、測驗施測情境與測驗施測步驟均需具一致性。首先，測驗編製的標準化步驟，主要包含測驗架構建立、試題發展與編寫、預試與試題修訂、信效度證據蒐集與檢驗、常模建立、編寫指導手冊或說明書等過程。其次，測驗施測情境的標準化必須考量如光線、溫度、座位安排、安靜程度等。最後，測驗施測步驟的標準化必須考量如指導說明、施測時間、處理試題疑問、試卷發放的順序等。以諮商心理師考試為例，考選部明訂應試科目為人類行為與發展、諮商與心理治療理論、諮商與心理治療實務（包括專業倫理）、團體諮商與心理治療、心理測驗與評量、心理衛生（包括變態心理學），並經由出題委員根據各考科之命題大綱編制試題題庫，再從中挑選適合的試題編制成正式試卷，就是測驗編製標準化的例子。另外，為了維持考場溫度的一致性，目前的考場一律不開冷氣，此為施測情境標準化的一例。最後，無論考場在哪，各個考科皆有固定的測驗時間；而考試完畢後，試題疑義的處理也會有特定會議的召開，這些都是施測步驟標準化的例子。

「客觀性」指在測驗過程中要盡量將人為的主觀因素減至最低，使測驗的結果較不受主觀因素的支配和影響。也就是當兩位評分者針對同一份測驗採用相同的計分規則計分時，相同的作答反應會得到相同（或相似）的計分。為了達到測驗計分的客觀性，就必須量化受測者在測驗反應行為的計分規則或程序，這些規則或程序必須是夠周延且定義明確，才能使不同的計分者對相同的反應做出相同（或相似）的計分（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。以牙體技術師的實地考試「全口活動義齒排列」測驗為例，考選部明訂五種評估測驗表

現的面向與配分，包含齒列及牙弓的對稱性、前牙的水平覆蓋及垂直覆蓋關係、後牙的一齒對二齒的咬合關係、補償曲線的付予、牙肉形成含齒頸的等高線及對稱性等，且每一面向的配分各為 20 分，總分為 100 分，此外若是不依規定使用統一模型及人工齒排列者，或是人工齒經由修整而致外觀改變者，或是牙齒部位上下左右前後相反者，皆不予計分。

由上述對心理測驗的定義可知，不同形式的國家考試基本上都可算是一種心理測驗，因為它們都具備了行為樣本、標準化、客觀性等三項心理測驗的基本屬性。以筆試的測驗形式為例，高等考試中行政法測驗的每一項試題，皆是為了測量受測者對行政法瞭解程度的行為樣本；再以口試的測驗形式為例，高等考試第二級的口試測驗中，口試委員所提出的問題如：「談談最近一次你所運用的最有創意的解決問題方法是什麼？」即為一種行為樣本；最後以實地測驗的測驗形式為例，鐵路人員養路工程類科的體能測驗，是以「能在二十秒內負重四十公斤沙包直線走跑四十公尺」為體能測驗的行為樣本；除了行為樣本之外，在不同的測驗形式，如上述所提的筆試、口試、實地測驗等，考選部也會於每次考試前依據標準的測驗編製程序編製當次測驗的試題（標準化），並於出題完畢後，明訂各項試題的計分規則及程序，使閱卷（或計分）人員可依客觀的計分規則及程序計算出總分（客觀性）。

參、 心理測驗的類型與用途

一、 心理測驗的類型

心理測驗涵蓋的範圍極廣，種類也相當繁多，而依據分類方式的不同，又可分成多種不同類型的測驗（郭生玉，2004），譬如依據心理特徵來區分，可分為智力、性向、成就和人格測驗；依據測驗的材料，可分為文字和非文字測驗；依據測驗的人數，可分為個別測驗和團體測驗；依據測驗時限，可分為速度測驗（在有限時間內，測量完

成試題的速度）和難度測驗（在充裕時間內，測量解決問題的能力）；依據測驗的反應形態，可分為最大表現測驗（測量個人的最佳反應、最大成就）和典型表現測驗（測量個人通常所表現出的行為）；根據測驗的解釋方式，可分為常模參照測驗（根據測驗分數在團體中的相對地位加以解釋的測驗）和效標參照測驗（根據測驗分數在施測前所訂定的標準加以解釋的測驗），例如專技人員高等考試的律師考試即為一種常模效標測驗，當應考人總成績平均分數達全程到考人數的前百分之八，才達錄取標準。又例如專技人員高等考試的營養師考試即為一種效標參照測驗，當應考人總成績平均滿六十分即達及格標準。上述對心理測驗的分類方式，又以依心理特徵來區分的方式最重要且廣為人知，故以下針對這四類測驗作簡單介紹。

智力測驗（intelligence test）是用來測量個人的一般能力，包含記憶、推理、思考、歸納、演繹、想像、創造、評鑑等等能力，又稱普通能力測驗（general ability test）。

性向測驗（aptitude test）是在測量學習的潛在能力，亦即測量個人未來發展的可能性。通常性向測驗又分普通性向與特殊性向，普通性向即學習一般事物所需的共通能力，而特殊性向即學習某些特殊才能所需的能力，如音樂、美術、機械等特殊才能。

成就測驗（achievement test）是在測量由教育或訓練所獲得的實際能力。成就測驗又可依功用和內涵分為綜合成就測驗、特殊成就測驗、與診斷測驗三類。綜合成就測驗旨在一個測驗中測量不同學科的成就水準；特殊成就測驗在測量某一學科的成就水準；而診斷測驗則在測量學習的困難所在，以便於進行教學或輔導所需。

人格測驗是在測量個體的各種人格特徵，包含態度、動機、興趣、價值觀、自我概念、情緒、人際關係、人格特質等。人格測驗通常又可依受測者所進行測驗作業之結構和清晰程度，分為客觀測驗（objective test）和投射測驗（projective test）。客觀測驗通常

具高度結構性，能客觀計分，測驗題目也較明確且清晰；投射測驗則較不具結構性，使用模糊不清的測驗題目（例如圖片或墨漬），讓受測者依自己潛藏的期望、態度及需求來作答，再由其回答推論其內在人格特質（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。

國家考試中，公務人員和專技人員考試的筆試大都是一種成就測驗，每一考科的測驗目的都在於測量受測者對於該科目的熟練程度。至於部分國家考試所採用的口試則較偏像是一種特殊性向測驗，希望能用以測出受測者在口語表達能力、社交能力、危機應變能力等特殊才能。

二、 心理測驗的用途

心理測驗的主要功用在於協助個體做出重要的決策（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。但因為心理測驗所欲測量的心理屬性經常受生理、心理和社會等其他多重因素影響，因此心理測量常無法像物理測量那樣單純且直接。即便如此，美國國家科學院（National Academy of Sciences）仍指出：心理測驗是最佳、最公平、且最經濟來獲取有用資訊的方法，以協助個人做出合理的決策（Psychological tests generally represent the best, fairest, and most economical method of obtaining the information necessary to make sensible decision about individuals）（Wigdor & Garner, 1982）。因此，雖然心理測驗本身並非完美，但當個體欲做出重要決策時，它仍是最佳、最公平，也是最精確的一項技術（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。

目前廣泛使用心理測驗協助進行決策者，主要可分為教育、人事及臨床三大領域。在教育領域中，心理測驗最常被用來進行入學考試及課堂考試，前者如每年進行的國中基本學力測驗和大學指定科目考試，後者如學校各學科之期中、期末或隨堂考試，都是心理測驗在教育領域應用的例子。在人事領域中，心理測驗經常被用來作為人事甄

選的工具，例如每年舉行的高、普考便是政府利用測驗做為甄選人才的方式。在臨床領域中，心理測驗也被利用來做為臨床衡鑑的工具之一，例如明尼蘇達多項人格量表（Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI）、羅夏克墨漬測驗（Rorschach Inkblot Test）等量表。

在政府和企業中，心理測驗最常被運用來做為人事領域的用途，其中又以在甄選過程中最常被使用。所謂甄選就是組織就其所設的職位，蒐集並評估有關應徵者的各種資訊，以作出聘僱決定（吳復新，2003）。甄選的目的有二，一為評鑑（assessment），另一為預測（prediction）。評鑑意指客觀評估求職者所具之特性，以決定其合乎工作要求的程度；預測則是由求職者目前所具有的特性（包括表現出來的行為）預測其將來的工作績效。故若能使用有效的測量方法，確實辨認出應徵者所具備的工作知識、能力與特質等條件，同時又確知這些條件與工作績效的關係，便能做好甄選的工作（吳復新，2003）。

在企業甄選中，目前已大量採用多種心理測驗做為決策輔助工具，包括認知能力測驗、人格測驗、面談、評量中心（assessment centers）等，以求達到評鑑求職者當前特性和預測未來工作績效兩種甄選目的。研究結果也發現，上述心理測驗在預測求職者的後續工作績效上，常具有不錯的水準（Hough, & Oswald, 2000; Salgado, 1999）。至於政府的人才甄選方法中，目前仍以測量工作知識的紙筆測驗為主要甄選方法，部分考試則加入了口試、實地測驗等不同的測驗形式。然而，這些測驗多半是以評估求職者的當前特性與能力為主要目的，對於預測求職者未來工作績效上可能不是那麼有幫助。因此，未來國家考試的甄選方法，應加入更具備預測效用的測驗形式，才能達到人才甄選在預測工作績效上的目的。

肆、　評估心理測驗優劣的準則

早在古代的中國就以科舉考試做為拔擢優秀人才的方法，直到現今，國家公務人員、專技人才的選拔仍以考試為主要甄選方式。因此，測驗本身品質的優劣便是影響能否選到優秀且適任人才的關鍵，如果測驗的品質良好，據之所做的決定當然會比品質較差的測驗來得更好。那麼，我們應依據什麼標準來判斷一個測驗的品質優劣？一般來說，測驗的信度（reliability）與效度（validity）是最常被用來評估測驗優劣的準則，以下將分別介紹之。

一、 信度

信度是指測驗結果的一致性（Reliability refers to the attribute of consistency in measurement）(Gregory, 2007)。更詳細來說，信度代表相同的個人在不同的時間，以相同的測驗測量，或以複本測驗（相等的試題）測量，或在不同的情境下測量，所得結果的一致性（Anastasi, 1988)。一般而言，心理測驗的信度較自然科學測驗來得低，因為心理測驗所測量的心理特徵並無法直接測量，而只能透過間接測量而推論之。

如同測量體重一般，你不會在每次測量時都得到一模一樣的體重數字，因為體重數字經常會受許多其他因素所干擾，而導致最後結果的不同。信度的計算也是基於相同的道理，心理測驗的測量結果同樣也會受許多因素所影響，因此在考慮測量結果的穩定性時，也必須考慮可能的測量誤差有哪些，當測量誤差越小時，測量結果也就越穩定一致，此時測驗便具有較高的信度。

由於在心理測驗中誤差來源相當多元，測驗編製者無法完全將它們一一排除，因此必須以統計分析的方式去估計信度高低，信度的估計與測驗的誤差兩者密不可分。測驗的誤差來源主要來自：1. 測驗編製（test construction)，如題目取樣、測驗內容取樣等；2. 測驗實施（test administration)，如測驗情境（溫度、燈光、通風、安靜程度等)、受試者（動機、注意力、情緒等)、主試者（外表、態

度、指導說明等）；3. 測驗計分（test scoring），如申論題、作文之計分、個別智力測驗、創造力測驗、口試測驗等主觀計分方式（郭生玉，2004）。常用的信度估計方法可依據測驗的誤差來源做分類，內部一致性信度（internal consistency reliability）和測驗編製的誤差有關，再測信度（test-retest reliability）和測驗實施的誤差有關，複本信度（alternate-forms reliability）與測驗編製、測驗實施的誤差皆有關，評分者信度（scorer reliability）和測驗計分的誤差有關。

常見的內部一致性信度估計法可分為折半信度（split-half reliability）、庫李信度（Kuder-Richardson reliability）、α 係數（alpha coefficient）、和複本信度。基本上這些信度指標都是以測驗題目內容的一致性為基礎，題目的同質性越高，分數的意義越明確，信度也越高。當測驗編製時，各個測驗題目所測量的性質必須越相近，否則便是一份編製不良的測驗，也不具有內部一致性信度。

再測信度是指使用同一個測驗在不同的時間，重複測量相同的一群受試者，根據這兩次分數求得的相關係數即為再測信度。當此相關係數越高，代表兩者的一致性越高。然而，再測信度的缺點在於易受練習與記憶影響，為了降低練習與記憶殘留對信度估計的影響，複本信度於是更常被採用。複本信度指在測驗發展之初便編製兩份內容相近的測驗，之後請受測者先做一個版本，經過一段時間後再做另一個版本，受測者在兩份測驗上得分的相關係數即為複本信度。無論是再測信度或複本信度皆會進行兩次的施測，並計算出測驗實施所帶來的誤差，故可被歸類於和測驗實施誤差有關的信度估計法。

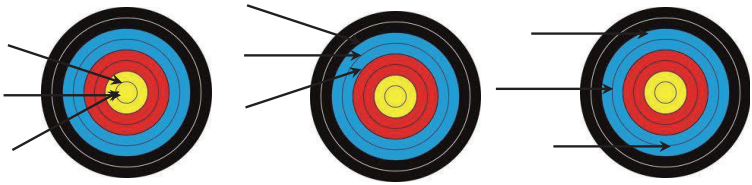
由於再測信度與複本信度的估計均需實施兩次測驗，有較多外在因素影響測驗的實施，相對於只需從一次的測驗結果即可估計信度的內部一致性信度估計方法，不僅減少編製測驗所耗費的時間精力，也較方便實施，故由單次測驗估計信度的內部一致性信度相較於再測或

複本信度，更常被用來計算信度。

評分者間信度是指針對相同的試卷答案，由兩位（或多位）評分者分別評分所得分數之相關係數。評分者信度主要用於主觀計分之測驗，如申論題式的成就測驗、投射測驗、創造力測驗、口試測驗等，其評分會受到不同評分者主觀判斷影響的測驗。因為相較於有明確訂定計分規則的客觀計分方式，採用主觀計分的測驗會受到評分者主觀判斷的影響，導致計分的誤差，此時評分者信度便可做為評斷此種主觀計分方式所得分數的一致性程度。

一份測驗的信度，亦即測量結果的一致性或穩定性是判斷測驗是否有效的先決條件，若每次的測量結果都不同或是測驗內容分歧，我們將無法確認這份測驗到底在測量什麼。故一份測驗要能有效測量目標特質，具備一定程度的信度是必要的條件。然而，一份測驗具有高信度，並不保證也會有高效度，即便每次測驗所得的分數都很一致，但若測驗所測量到的特質不是目標特質，此份測驗也不具效度。舉例來說，一個體重計每次測量都少了五公斤，表示測量結果很一致（有信度），但卻不是正確的體重（無效度）。因此我們可以說，信度與效度是評斷測驗優劣的兩個最主要指標，其中效度又比信度重要，它是測驗工具優劣的最重要指標（Ahmann & Glock, 1981; Mehrens & Lehmann, 1991; Nitko, 1996）。

下圖可以說明信度與效度的關係，當射箭很有信度時，如左邊或中間的標靶，箭頭很一致集中在某處；當射箭很有效度時，如左邊的標靶，箭頭一致的集中在靶心處。由此可知效度需要同時具備一致性和正確性，而信度只需一致性即可。



圖一：以射箭說明信度與效度關係（修改自郭生玉，2004）

二、 效度

效度是指一份測驗能夠測量到所欲測量特質的程度（The validity of a test is the extent to which it measures what it claims to measure）(Gregory, 2007)。一份測驗越能真實且正確的測量目標特質，這份測驗的效度就越高。基本上，效度的特徵在於它無法直接被測量，但可從其他資料推論之。此外，效度只有程度上的差別，並非全有或全無，也就是說沒有一個測驗具有完全的效度，也沒有一個測驗完全沒有效度，它只是程度上的不同。最後，效度在使用目的和情境方面具有特殊性，可能某對某一測驗目的而言，此測驗有很高的效度，但對另一個目的而言，就可能幾乎不具任何效度。譬如一份英文閱讀測驗能有效的測量出個體的英文閱讀能力，但卻完全無法測量到他的英文口語表達能力。因此，選擇測驗時需依據使用的目的挑選具適當效度的測驗。

一般來說，心理測驗的效度可依照其用途分為兩種效度形式，一種為測量效度（validity of measurement），代表此測驗具有能測量個人某種屬性的功用；另一種為決策效度（validity of decision），代表此測驗具有預測未來的結果並協助個人做出有關決策的功用（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。這兩種效度也反應人事甄選的兩個主要目的，測量效度可用來協助評鑑求職者的當前特性，決策效度則可用來協助預測求職者未來的工作績效。

由於效度無法直接被測量，測驗編製者必須從各種不同的來源蒐集相關證據，以證明測驗的確是在測量它原先被設計用來測量的屬性。其中在蒐集測量效度證據時主要可從兩種不同的角度來區分，分別是內容導向的驗證策略和構念導向的驗證策略，由內容導向所得出

的效度稱為內容效度（content validity），由構念導向所得出的效度稱為構念效度（construct validity）。此兩種驗證策略都是在累積那些指出測驗確實在測量原本所欲測量屬性的證據。內容效度是透過測驗內容本身來建立，構念效度則是透過測驗分數與其他多種不同測量方法間的關係來建立。

內容效度是測驗能否適切地針對內容領域進行抽樣的判斷（Guion, 1977），也就是指測驗內容的代表性或取樣的適切性，或是測驗題目是否是欲測量屬性的代表性樣本。內容效度的驗證主要採邏輯的分析方法，首先可判斷題目的適切性，即題目是否和所欲測量的內容或能力有關聯；接下來判斷測驗內容的代表性，即測驗中的題目是否能涵蓋所欲測量的內容領域。若是題目和欲測量屬性間有高度關聯，且涵蓋的範圍越周延，則內容效度越高。例如臨床心理師考試的臨床心理學總論（一）此一考科，主要在測量考生對「偏差行為的定義與描述」、及「偏差行為的成因」兩大主題的理解程度。假如試卷中的所有試題都在測量「偏差行為的定義與描述」這部分的內容，包括偏差行為的定義、描述、分類、研究方法等，此時即使這些考題與「臨床心理學（一）」有高度關連性，卻缺乏測量「偏差行為的成因」的試題，因此這份試卷的內容效度並不高。而當試卷中的試題同時包含了「偏差行為的定義與描述」及「偏差行為的成因」時，此份問卷才具有和欲測量內容領域間的關聯性與代表性，也就是具備高內容效度。

構念效度是指測驗能夠測量或說明理論上的構念、心理學概念、或特質的程度（Anastasi, 1988）。構念是心理學上的一種理論構想或特質，它無法被觀察到，卻被假設是存在的，以便解釋個人的行為，例如智力、動機、人格等。這些構念都有其理論基礎，並可依據理論預測個體行為。由於構念無法被觀察到，因此要確定一個測驗是否提供良好的題目代表其所測量的構念，就必須要將抽象的構念轉換為具

體可觀察的行為。當有越多的相關行為說明構念的意義，構念的定義就越清楚明確。譬如五大人格理論（five factor theory）中的外向性（extraversion）特質便是一種心理構念，我們無法觀察到它，只能透過相關的行為描述，例如「會主動與人交談」、「總是熱情和他人打招呼」等來描述外向性這個特質，當有越多相關行為來描述外向性時，我們對外向性構念的瞭解就越清楚。

考試院正在研擬用來做為甄選用途的文官人格特質量表，主要整合三個不同的角色特質，也就是從一般人、工作者、及文官特質的角度出發，發展合適的文官人格特質量表（陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010）。「一般人」的特質以五大人格理論中的五項人格特質，包括神經質性(neuroticism)、外向性(extroversion)、開放性(openness to new experience)、和善性（agreeableness）與嚴謹性（conscientiousness）為主。「工作者」以問題解決、人際溝通、決斷力為重要測量特質。「文官」則以廉正、忠誠、專業、效能、關懷為核心特質。最終的文官人格特質量表可能包含許多不同的特質構念，但每一個特質構念均需具備一定程度的構念效度，此量表才可有效應用於甄選用途上。

構念效度並無法用單一統計量數來表示，而是必須從許多資料來源中，逐步累積證據來做綜合判斷。一般而言，確定構念效度的方法相當多樣，包括相關研究（correlation study）、團體差異的分析（group differences）、實驗研究（experimental study）、內部一致性分析（internal consistency）、因素分析（factor analysis）、多項特質－多項方法分析（multitrait-multimethod approach）等（郭生玉，2004）。每一種方法所獲得的資料或統計量都有助於建構效度的判斷，而最佳的驗證方法通常會視想要測量的建構而定。

內容效度與建構效度兩者都在判定測量效度的好壞，也就是判定測驗是否在測量它該測量的。即便如此，某些情況下可能只能從兩種

效度擇一做為測量效度，當某個領域的界限與結構較明確時，如統計學的知識，但我們卻不知道統計學的知識如何連結到其他可觀察的特質或行為上，此時內容效度適用來評估測量效度的最可行方法。反之，若我們比較瞭解某個構念與一些可觀察行為間的關係，如「誠實」，卻不知該構念的界限或範圍在哪，此時估計建構效度便較為合適。

國家考試的紙筆測驗，每個考科通常具有明確的範圍或界限，因此通常會以內容效度做為效度好壞的判斷依據。然而，即便每個考科都具有一定程度的內容效度，可以準確測量出應試者對該考科的理解程度，但並不代表此測驗就具有決策效度，可以用來預測求職者未來相關的行為。組織在甄選人員時，預測求職者未來的工作績效通常較評鑑其當前特性更為重要。但一個具備測量效度的測驗並不代表其決策效度也會很好。不同的測驗有不同的適用範圍，此時便需要利用其他更具決策效度的測驗，以協助預測求職者未來的行為表現。

伍、 如何利用心理測驗挑選最適人才

一、 效標關聯效度

決策效度又稱效標關聯效度（criterion-related validity），指測驗分數和外在效標之間的關聯程度。所謂外在效標（external criteria）即測驗所要預測的某些行為或表現，例如利用智力測驗成績預測工作績效，此時工作績效即為一種效標。如果智力測驗與工作績效之間有高相關，代表它具有良好的效標關聯效度。

效標關聯效度依效標取得時間的不同，分為預測效度（predictive validity）與同時效度（concurrent validity）。預測效度是指測驗分數與測驗實施後一段時間所取得效標資料之間的相關；同時效度指測驗分數與實施測驗同一時間所取得效標資料之間的相關。預測效度被認為是評估效度最精確的方法，因為它直接測量所有申請者的測驗分數（在決策之前即可獲得）和效標表現（在決策

之後才能獲得）之間的關聯。然而，這種方法卻有現實上的矛盾，因為要計算最正確的預測效度時，必須對所有人都做出相同決策（例如錄取所有申請者），不然就是隨機錄取，但實際情況卻經常無法允許此種情況發生。較常用來計算預測效度的方法是以測驗分數做為決定錄取的依據，再以被錄取者之後的效標表現計算預測效度，此種預測效度代表從被錄取者群中所計算出的效度，而非由全部申請者所得之效度。因此，預測效度在實務中常常無法被完全正確的計算出來。

現實情況下，同時效度較常被做為效標關聯效度的估計方法，主要在於它具有兩項優點：第一，同時效度的研究較實用，因為研究者並不需要等待一段時間才取得效標分數。第二，雖然測驗理論指稱同時效度係數嚴重低估母群體效度，但其實同時效度的大小和預測效度類似（Barrett, Phillips, & Alexander, 1981; Schmitt, Gooding, Noe, & Kirsch, 1984）。因此，同時效度的驗證取向較預測效度的驗證取向更常被做為效標關聯效度的估計法。

二、 效度與人員的挑選

得到測驗的效度係數，尤其是效標關聯效度係數後，下一步便是利用此效度係數進行決策，也就是如何利用測驗挑選出將來工作會成功的人選，並拒絕將來工作會失敗的人選。在此之前，先必須瞭解決斷分數（cutoff score）、錯誤接受與錯誤拒絕（false acceptance & false rejection）、基礎率（base rate）、挑選率（selection ratio）等概念。

決斷分數是決定錄取與否的分數，當應徵者的測驗分數高於決斷分數時，即被錄取為正式員工。決斷分數又與錯誤接受、錯誤拒絕兩種選擇的誤差有關，若決斷分數定的很低，則會有許多錯誤接受失敗應徵者的情況產生；若決斷分數定得很高，則會有許多錯誤拒絕成功應徵者的情況產生。較好的決斷分數應盡可能選出工作成功者，也就是正確接受未來會成功者，並排除工作失敗者，也就是正確拒絕未來

會失敗者為佳。譬如專技高考會計師考試中的專業科目是以考試分數達 60 分為及格，應考人需在全部的專業科目考試皆拿 60 分以上才可取得會計師執照，此時 60 分即為決斷分數。當應考人分數未達 60 分而未取得會計師執照，但如果其實他具有在後續工作表現良好的能力，此時便是做了錯誤拒絕的決策；若應考人分數達 60 分並取得會計師執照，但其實他並無法勝任後續的工作時，此時便是做了錯誤接受的決策。

基礎率是指在應徵者母群體中，工作上會成功者的百分比。假如有 95% 的應徵者在工作中都能成功，那基礎率即為 .95，若只有 5% 的應徵者能成功，則基礎率為 .05。故基礎率可顯示母群體中有多少百分比的人是潛在成功者。一般而言，基礎率越接近 .50，測驗的預測越正確，基礎率過高或過低時預測的正確性都會越低（Aiken, 1997）。

挑選率是指應徵者被選擇出來的百分比。例如要在 100 名應徵者中接受 95 名，則挑選率為 .95，若只接受 5 名，則挑選率為 .05。通常挑選率越高，測驗效度越不具太大參考價值，因為既然要接受這麼多人，則用什麼挑選策略皆影響不大，但挑選率越低時，測驗效度的參考價值就越高，因為有相當多人競爭稀少的空缺，此時一個好的測驗決策效度將有助於挑選到最適合的人選。一般來說，「當挑選率足夠低時，即便是中等效度的測驗，仍可以顯著提昇決策的準確性」（Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。有關基礎率、挑選率與測驗效度如何影響決策精準性，可參考 Taylor 與 Russell（1939）出版的一系列表格。下表一為假定基礎率為 .50，也就是預期有 50 % 的應徵者為潛在成功者時，挑選率與效度如何影響預期應徵者將來工作成功的比例。

表一：基礎率為 .50 時，顯示其預期成功比例的 Taylor-Russell

表

	挑選率									
效度	.05	.10	.20	.30	.40	.50	.60	.70	.80	.90
.00	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.50
.10	.54	.54	.53	.52	.52	.51	.51	.51	.51	.50
.20	.67	.64	.61	.59	.58	.56	.55	.53	.53	.52
.30	.74	.71	.67	.64	.62	.60	.58	.56	.54	.52
.40	.82	.78	.73	.69	.66	.63	.61	.58	.56	.53
.50	.88	.84	.78	.74	.70	.67	.63	.60	.57	.54
.60	.94	.90	.84	.79	.75	.70	.66	.62	.59	.45
.70	.98	.95	.90	.85	.80	.75	.70	.65	.60	.55
.80	1.00	.99	.95	.90	.85	.80	.73	.67	.61	.55
.90	1.00	1.00	.99	.97	.92	.86	.75	.70	.62	.56
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	.83	.71	.63	.56

（修改自 Taylor, & Russell, 1939）

因此單純只看效度的高低並無太大意義，因為當基礎率或挑選率很高時，即便有效度係數 .70 的測驗，可能也沒多大用處；反之若基礎率適中且挑選率很低時，即使是效度係數 .20 的測驗，也能大幅提升決策的品質。因此除非我們瞭解測驗的使用情境，否則無法完全瞭解效度係數的意義。

國家考試的測驗情境，基本上挑選率極低（常小於 .10），但在假設基礎率為 .50（應考人中有一半的人如果給他機會將會成功）的情況下，只要能實施具備中等效標關聯效度（例如 .50 以上）的測驗，就可大幅提昇正確接受工作成功人選的比率（效度 .50，挑選的人有 88% 會成功，效度 .60，挑選的人有 94% 會成功，效度 .70，挑選的人有 98 % 會成功）（Taylor-Russell 表，引自 Murphy, & Davidshofer, 2001/2009）。上述所談的效度不僅適用於能力測驗的效標關聯效度，人格測驗的效標關聯效度也同樣適用，凡是能預測應

徵者未來工作表現的測驗，皆可利用於人才挑選上。因此，增加具備效標關聯效度的測驗，應該是未來國家考試的改革目標。

陸、 結論

本文藉由心理測驗的基本概念、心理測驗的類型與用途、評估心理測驗優劣的準則、和如何利用心理測驗挑選最適人才等主題，說明心理測驗和國家考試的密切關聯性。測驗對於國家考試的重要性，主要在於協助決策者利用測驗分數，挑選出將來適合從事該職位的人選。然現今以筆試為主的國家考試形式，常只具備某種程度的測量效度，而不具備可預測求職者未來工作表現的預測效度，故才會有「考試方式，亟待多元化」的改革方針出現。本文在此以簡介心理測驗的各類重要概念做為開端，期望未來國家考試能具備選拔「最適人才」之功用。

國家考試口試之命題與評分

胡悅倫*、陳皎眉**、洪光宗***

（本文發表於國家菁英季刊，5(4)，35-36）

（第 31.54.62.68.141.191.196.212.217.220.227.228.263 次會議發言補充資料）

摘要

國家考試攸關公務人員素質之良莠，而公務人員為政府之基石，因此國家考試的重要性不言而喻。而口試又是眾多國家考試中的關鍵項目，但目前國家口試仍處於低結構化的狀態，此現象將嚴重地傷害口試之效度。根據研究，結構化口試之效度為非結構化口試之效度的兩倍。是故，推動國家考試口試之結構化，乃是提升口試效度之重要途徑。

無論從實務或研究的角度，口試委員最大的困難在於：如何命題

與如何評分。為提升國家考試口試的品質及效度，應該針對此二議題多加努力。本文從結構化口試的精神出發，主要內容包括：(一) 工作分析－了解核心能力；(二)問題形式與內容；(三)定錨評量；(四)面談訓練。期望本文能對未來的口試有所助益。

全文

壹、前言

「眼見為憑」是多數主管在人事甄選時的中心信念，因此，他們常常堅持使用口試/面談為錄用人員的重要依據。而經過多年人事心理學上的努力，一般都肯定結構化口試的重要性，主要的原因是在測驗學的觀點上，結構化面談比非結構化的面談具有許多的優勢存在（Arvey & Campion, 1982; Harris, 1989; Mayfield, 1964; Schmitt, 1976; Ulrich & Trumbo, 1965; Wagner, 1949; Wright, 1969)。而所謂的結構化，是指任何可使面談過程呈現公平一致的控制方式。近年來後設分析的研究更證實非結構面談的效度大約是在 0.14 到 0.30 之間，但是，一旦面談結構化後，其效度則可增加至 0.35 至 0.62（Campion, Palmer, & Campion, 1997； Huffcutt & Arthur, 1994; Hunter & Hunter, 1984; McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer, 1994; Wiesner & Cronshaw, 1988; Wright, Lichtenfels, & Pursell, 1989; Marchese & Muchinsky, 1993)。

就狹義定義而言，結構化面談的研究主要都將焦點放在「面談的問題」及「評分標準」上。Huffcutt & Arthur（1994）將面談結構化依「面談問題」及「評分標準」區分為四個水準。面談的結構化是有層次上的分別，其嚴謹程度由水準 1 至水準 4 逐漸增加，水準 4 的結構化要求是最高的。因此，愈嚴謹的面談，在「面談問題」與「評分標準」的處理上愈有一定的標準。後續的研究者，尤其多個重要後設分析均採用 Huffcutt & Arthur 的分類標準，並獲得寶貴的結論

（Campion, Palmer, & Campion, 1997； Huffcutt & Woehr, 1999）。

就廣義定義而言，Campion, Pursell, & Brown（1988）認為結構化的面談，除了一套詳細的問題擬定與評分量表外，其它條件亦有助於提升面談效度，如，評分員的先期訓練、評分員在面談期間作筆記、以數人組成的評分小組來進行面談、或者以行為評量為主的評定量表等。如果這些輔助條件能一致性地被使用，稱之為廣義的結構化面談。

結構化面談之所以獲得重視，其原因是結構化面談的效度是非結構化面談的二倍（Campion, Palmer, & Campion，1997；Wiesner & Cronshaw，1988）。結構化面談的效度之所以能夠優於非結構化面談，其原因若由實驗設計或測驗學理論來說，實在不難理解。因為當控制無關干擾因素進入面談、使所有面試者接受相同一致的待遇、確保每位面談委員皆能接收到正確的訊息，將使得口試的各個向度都得到一定的控制。是故，在信度及效度方面，結構化的面談當然優於非結構化的面談。

所謂結構化口試，必須在內容、程序及評分上均有一套標準化的處理。在內容上，口試的問題必須是事先設定的，而且題目必須是有鑑別力的。在程序上，包括由口試前，口試進行中至口試後種種相關的流程細節都必須要標準化，而在評分上，面談委員則需根據面試者對問題回答的結果與預先設定的評分標準做比較後，給予評分。

考選部每年舉辦六十多類科國家考試，各項考試除傳統紙筆測驗外，兼採口試評量方式者約占三分之一，考試類別包括公務人員高等考試、升官等考試、特種考試及部分特殊專技人員高等考試。從測驗評量角度觀之，各種評量方法均有其優點與限制，採多元評量方式更能提升選才之效度，現行各種國家考試評量方式中，口試使用頻率僅次於筆試，提升口試評量之信、效度有其必要性。

依據口試規則第二條，國家考試口試分為個別口試、集體口試、

團體討論三種；個別口試評分重點為儀態、言辭及才識，集體口試則增加反應能力，團體口試則依應試者擔任主持人、參與討論等二大項（各主要項目再細分五個子項）作為評分項目。另依據外語口試第六條，外語口試分外語個別口試、外語集體口試及外語團體討論三種；外語個別口試評分項目為外語表達能力、語音與語調、才識見解氣度，外語集體口試則增加反應能力，團體討論亦請應試者分別擔任主持人、參與討論二大項。以上各種口試方式，評分項目或流程之設計是否合適，口試委員能否適當地選擇問題，均為影響口試信、效度高低之關鍵。

目前考試承辦單位為求口試評量客觀性，舉行口試前均會召開口試委員討論會議，會中除說明考試性質、口試方式、評分原則外，並列舉數題適當的口試題目，供口試委員提問時參考。然而實際運作上仍遭遇不少問題，例如個別口試與集體口試中不同組別分數落差很大；團體討論中應考人彼此認識且會事先模擬演練；口試委員的提問偏重在專業問題，與筆試欲達成之目的差異不大；有時部分口試委員常先評定總分，再依考試承辦單位要求填入各評量項目分數；此外，每年不同典試委員長或召集人所邀請的口試委員來源不同、評分差異很大；以上諸多問題，均須待口試逐步結構化後，口試委員的命題與評分有清楚的標準可以依循，而獲得改善。

貳、結構化口試

建立口試結構化的歷程，非一蹴可及，而是必須循序漸進的。所謂的結構化程度亦非零與壹的分野，而是程度上的差別。其程度可大致分為非結構、狹義性結構，最後到廣義性的結構。非結構化口試即是傳統上目前國內一般口試。而狹義性的結構化口試則必須包括「口試內容擬定」與「定錨評分建立」的結構化。至於廣義性的結構化口試則必須全面性的結構化，包括如何處理以下十五項議題（Campion et al., 1997；胡悅倫，2008）：1.口試問題的擬定；2.每一個面試

者均被問相同的問題；3.即興問題或後續追問的處理；4.問題的形式與內容；5.面談的時間與題數；6.輔助訊息的控制；7.面試者的發問時機；8.立即評量或總結評量；9.定錨量表的使用；10.筆記的運用；11.多重的面談委員方式；12.面試者均能接受相同面談委員的口試；13.面談間面談委員的問題討論；14.面談訓練；15.事先預設定計分方式等議題。

從非結構化至廣義的結構化要考慮的因素很多，例如，時間、人力、物力及主辦單位的想法及意願，且根據過去教師甄試口試的研究，口試委員最大的困難在於：1.如何擬口試題目；2.如何評分（胡悅倫，民97）。因此本研究者認為目前可先以建立狹義的結構化口試為目標。然後，再經由面談訓練達到廣義結構化口試的目的。

為了達到「面談問題的結構化」，本文首先要談如何以工作分析，來瞭解特定工作的核心知能，其次討論如何針對核心知能，選擇適當口試形式來擬定口試題目。而為了達到「口試評分」的結構化，本文將討論如何定錨評量應試者的反應，以為評分標準化的基礎。另外，本文亦將討論如何透過對委員的面談訓練，讓委員們熟悉相關的概念，增加口試的結構化。綜合言之，本文將包括：一、工作分析；二、問題形式與內容；三、定錨評量；四、面談訓練。

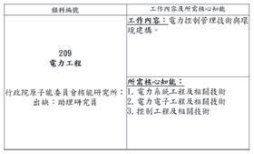
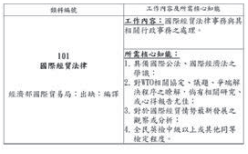
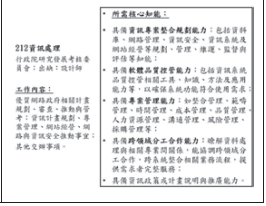
一、工作分析－了解核心知能

考試題目要能夠有效度，所問的問題一定要與未來要從事工作有關。因此無論是筆試或口試，第一個要做的工作，就是透過工作分析，以了解該工作的核心能力。所謂「工作分析」即該工作領域的專家學者使用問卷調查或專家座談方式，分析特定工作的重要細節，使能對工作的內容有一提綱挈領的瞭解。透過「工作分析」的步驟，面試委員便能掌握特定工作必須具備的核心能力，亦能針對這些必要的能力或重點發展出面試問題形式及內容，藉由這些問題的詢問，使應試者表現出這些問題相對應的能力或特質，以利面試委員做出正確的評

分，達到選才之目的。「工作分析」不僅可以讓面試委員獲得應試者與工作有關的行為資訊（Dipboye & Gaugler, 1993），也可以增加面試中與工作有關之訊息數量，使重要訊息均能被納入考量。

目前，國家考試之口試在核心能力的描述多請用人單位提供。以國家考試中實際使用的的三個類科為例，重點歸納於表一。

表一　核心知能範例

範例一：核心知能－模糊	範例二：核心知能－中等	範例三：核心知能－詳細
		

在範例一中，以「電力工程」類科為例，其出缺名額為行政院原子能委員會核能研究所之助理研究員，工作內容為電力控制管理技術與環境建構，所需的核心知能包括：1.電力系統工程及相關技術；2.電力電子工程及相關技術；3.控制工程及相關技術。而在範例二中，以「國際經貿法律」類科為例，其出缺名額為經濟部國際貿易局之編譯，工作內容為：國際經貿法律事務與其相關行政事務之處理，所需的核心知能包括：1.具備國際公法、國際經濟法之學識；2.對WTO相關協定、議題、爭端解決程序之瞭解，倘有相關研究、或心得報告尤佳；3.對於國際經貿情勢最新發展之觀察或分析；4.全民英檢中級以上或其他同等檢定程度。

顯然在核心知能的陳述上，範例二的描述較範例一的描述清楚且具體。除了描述一般所需要的專業知能（國際公法、國際經濟法）外，甚至出現在此工作職場所特別需要的條件，例如：對WTO相關協定的瞭解及對英文能力的要求。範例二的核心知能顯然較有焦點。

在範例三中，是以「資訊處理」類科為例，其出缺名額為：行政院研究發展考核委員會之設計師，工作內容包括優質網路政府相關計

畫規劃、審查、推動與管考；資訊計畫規劃、專案管理、網站經營、網路與資訊安全推動事宜及其他交辦事項。而所需的核心知能則明列五大類別：1.具備資訊專案整合規劃能力；2.具備軟體品質控管能力；3.具備專案管理能力；4.具備跨領域分工合作能力；5.具備資訊政策或計畫說明與推廣能力。而每一大類別均有詳細的說明。

在範例三中，很顯然地在專業知能（knowledge）、技能（skill）及能力（ability）上都有較完整的說明。然而核心能力的描述，不是單純由用人單位想想而已，乃是要以科學的方法，蒐集資料，系統性分析後才能得到工作上核心知能完整的描述。唯有讓口試委員對核心能力有所共識，口試命題之基礎才能踏實。因此，為提升口試的效度，結構化口試之重要原則，即是以「工作分析」所得的核心知能為口試委員命題的基礎。

初步的工作分析可以使用一般研究常用的方法，例如：觀察法（observation method）、訪談法（interview method）、問卷法（questionnaire method）、工作日記/工作日誌法（work diary）、專案小組與綜合法（combination method），各種方法之重點如下（蘇兆華、李誠，民91）：1.觀察法：在員工工作過程中工作分析人員直接進行觀察是獲得工作資訊最普遍的方法之一。這種方法尤其適合於重複性工作，或文化水平較低的工人工作；2.訪談法：依訪談對象的不同而分為個別面談、集體面談、管理人員面談與討論會四種；3.問卷法：發放問卷給受訪者回答這是收集工作資訊最省錢的方法；4.日記/日誌法：要求員工紀錄他每天的工作任務與活動；5.專案小組：找來目標工作者的直接上級、同僚、相關人員，組成專案小組，分析目前工作內容；6.綜合法：任何兩種以上的方法合併使用而收集資訊的方法。

而更嚴謹的工作分析，目前已發展出許多複雜的專業技術，例如：關鍵事例法(critical incident technique, CIT)（Gatewood,

Field, & Barrick, 2008; John, 1954)、職位分析問卷(position analysis questionnaire, PAQ)(Gatewood, Field, & Barrick, 2008; McCormick, Jeanneret, & Mecham, 1972; McCormick, Mecham, & Jeanneret, 1977)、「Fleishman工作分析系統」(Fleishman job analysis system, F-JAS)(Fleishman & Quaintance, 1984; Fleishman & Reilly, 1992)、功能性工作分析(Functional job analysis)(Fine, Holt, & Hutchinson, 1974; Fine, Harvey, & Cronshaw, 2004)、工作要素法(Job element method)(Primoff, 1975; Primoff, Clark, & Caplan, 1982)等。上述方法之程序均相當複雜，本文介紹一種最常使用，且最重要的關鍵事例法。

口試時，主考官所問的問題必須與應試者所應徵的工作有直接相關，才能真正了解和預測應試者未來在職場上的表現。而關鍵事例法就是要找出能區分「成功者」vs.「失敗者」的「關鍵性」的「事例」。因此關鍵事例法之功能就是提供工作上具代表性的成功與失敗之事例，故亦能提供與工作直接相關的工作向度。主考官藉由了解這些資訊，就能對應試者提出與未來工作成功與否有關聯度的問題，並檢核應試者是否具備勝任此工作的知識和能力。

關鍵事例法最早由 John C. Flanagan（1954）用於分析二次大戰時美國空軍的有效和無效的行為，原先是用於蒐集訊息，以確立人事訓練的需求和發展績效評量的格式。因此，關鍵事例法的過程是設計來產生在職工作者表現出來的特別成功或特別失敗的關鍵事例的清單。關鍵事例法的目的在於蒐集可觀察的特定行為的訊息，而非描述主觀的感受或個人特質。而這些行為最後會被歸類為不同的工作向度，最終的工作向度清單和代表性的關鍵事例能提供關於工作成敗的行為的大量訊息。因為蒐集的訊息是關於工作的行為而非個人特質，因此，過程是非常工作導向的(work oriented)。每一個關鍵事例應包含：(1)對情境的描述、(2)在職工作者所表現的有效或無效的行

為、(3)行為所導致的結果。

以下是一個主管的工作所產生的關鍵事例：

廢棄物處理公司收到一批無毒廢棄物。但是其上的處理標籤卻標示錯誤，因此被解讀為這是有毒的廢棄物。但被以只適合於無毒廢棄物的方式處理。主管沒有花時間閱讀這個標示就簽署了廢棄物處理的命令。結果，環保局以不當處理廢棄物罰款公司 5000 元整。(Gatewood, Field,& Barrick, 2008, p.304)

此關鍵事例乃是典型的失敗事例。在這個事例中，只有一個關鍵行為被這位主管展現出來：那就是他沒有仔細閱讀就簽署了廢棄物處理的命令；而事件造成的後果也很簡單明瞭：公司因為主管的行為而被罰款。事例中描述的是一個表現在工作上的看得見的行為，而敘述的措辭也針對行為，而沒有提及任何這位上司的個人特質（例如粗心的、缺乏對細節的關注、輕率的、輕信的）。這個失敗事例的描述，提供足夠的細節讓讀者了解情況，而這個行為的後果也清楚的被呈現出來。

關鍵事例法之優點在於能明確地產生大量有趣的、具體的、與工作有關的訊息。此外，這些訊息的性質是行為，而不是個人特質。工作者的行為被記錄歸檔，而這些都可以轉化為具體的工作任務。此外，所描述的行為是「關鍵」的事件，因此這些訊息最有可能代表工作的重要面向。是故，在命題時，關鍵事例法常常被融入在下節所要討論的情境式的面試問題（situational interview）及過去行為式的面試問題（behavioral interview）中。

最後，除了工作分析法外，口試題目的擬定可由過去的口試題庫中分析、改寫、創造。依據 Campion 等人（1997）的看法，由所謂的工作中的專家（job expert），例如，經理人員或是面談者、主考官，所撰寫的口試問題也能形成很好的面談/口試的題庫。Janz（1982）、Latham, Saari, Pursell 與 Campion（1980）、Orpen（1985）、Roth

與 Campion（1992）等人的研究，都曾提到這種方法。本研究者以為，對考選部而言，國家考試之口試題庫建立與分析是未來很重要的努力方向。相關研究請參見胡悅倫、余民寧（民 98）在教師甄試口試題庫題目上的分析。目前，本文的撰寫則會側重在口試題目的舉例，而口試題庫之建立與分析，則有待未來繼續努力。

二、問題形式與內容

早期研究（Janz, 1982; McDaniel et al., 1994; Motowidlo et al., 1992; Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990）將面試問題的形式歸納為六種：如「情境式問題」、「過去行為問題」、「背景式問題」、「與工作知識有關的問題」、「真實工作的模擬」「心理特質問題」等。學者們發現其中以「情境式問題」及「過去行為問題」的面試效度最佳，因此本節將針對「情境式問題」與「過去行為式問題」之做法加以說明。

（一）情境式口試（Situational Interview）

情境試口試是由 Latham、Saari、Pursell 和 Campion（1980）發展而來。其基本的意涵是首先確認出代表某工作的特定活動，並利用這些資訊形成問題，詢問應徵者在「某個特定情境下其行為反應為何」。因此情境式口試的第一步還是利用關鍵事例法(critical incidents technique)對工作職位進行工作分析。關鍵事例指的是對工作上已發生特別好或特別不好的，足以代表工作表現的例子的行為描述。這些事例由現職者或由主管收集而來，收集的方式可以特過個人面談或問卷。

通常，一個工作需要收集上百個事例。然後這些事例中相同的行為歸納成一類，成為不同的行為構面。並為這些類似行為組成的構面命名：比如，技術技能、缺陷診斷、顧客服務等。

接下來是選取行為構面，形成問題。通常一個構面需要至少 2 個事例。並將這些事例改寫成問題（如表二）。研究者以為，用人單位

的主管或職場上的工作者，俯拾皆是情境式的問題，若能將以下題目的型式善加運用，必可擬出不錯的口試題目。

表二　情境式口試範例問題

範例一：你的配偶和兩個孩子正感冒躺在床上。你沒有親戚或朋友有空能照料他們。而在三小時後就是你的上班時間，在這樣的情況下你會怎麼做？

□我會待在家裡——家人第一。

□我會打電話給我的上司，並解釋我的情況。

□因為他們只是感冒，我會去上班。

範例二：一位顧客來到店裡拿取他留下來修理的手錶。手錶應該早在一個星期前就修理好，但是卻到現在還沒有從維修部送回店裡。這位顧客此時非常生氣。你將如何處理這個情況？

□告訴這位顧客手錶尚未回到店裡，並請他晚點再向你確認手錶是否已維修好。

□向這位顧客道歉，並告訴他你會確認這個問題，並稍後打電話向他報告。

□安撫這位顧客，並於顧客等待的時間中打電話給維修部做確認。

範例三：過去的一個星期你持續地做最耗神的工作（比如看不懂的手寫字、複雜的統計工作）。現在你正著手今日的第四個工作，而這又是另一個一團糟。你會怎麼做？

□翻翻這疊工作，然後跳過做別的工作。

□向協調者抱怨，但仍然做這個工作。

□沒有抱怨地接手做這個工作。

（Gatewood, Field,& Barrick, 2008, p.508）

（二）過去行為式口試（Behavioral Interview）

這個方法最早由 Tome Janz（1982）所提出，其和情境式口試非常相似，也運用許多相同的方法。過去行為式口試主要是要了解「過去當一個事件發生時，應徵者當時的行為和行為的結果」，因此，它亦開始於發展關鍵事例並找出同樣行為的行為構面，如同情境式口試一般。然而，不同於情境式口試，過去行為式口試在回顧這些行為構面的同時，也需要對每個構面做出個人最佳或典型表現的基礎描述，介紹如下（Gatewood, Field,& Barrick, 2008）：

過去行為式口試分為下列兩種：1.最佳表現(Maximum performance)構面通常指的是技術能力和知識。2.典型表現(Typical performance)構面通常處理的是一般的公民行為，如：與人相處的情形、工作態度、有禮貌的或準時等。在過去行為式的口試中，建議最好以典型表現構面之試題為主；因為，一個好的口試是應該是用來測量公民行為的。檢視目前，國家考試的口試，會發現口試委員的提問偏重在專業問題上，因此與筆試的區別不大。研究者認為此將對口試的功能大打折扣。若希望口試能與筆試有較多的區隔，應該在口試中採用較多探究個人價值觀或公民行為的問題為佳。但是當然這些題目還是需要與工作有關才好。

過去行為式口試有其特殊處：第一，每一個問題都會形成一連串的探測(probes)，通常是一些接續的問題。第二，此類口試問題應區分為：1.具有工作經驗者之試題；2.無工作經驗者之試題，二者之題目設計方式雷同，唯其無工作經驗者之設計的情境要更一般化，且不必要是現在應徵的工作的其中一部份。比如問有經驗的銷售員的題目為「告訴我你最近六個月中接觸過最棘手的客人」，則對無經驗者可將此題目拿掉銷售員這個職業，問應徵者「我們都有試圖說服別人購買產品，但卻並不太了解我們所要推銷的產品或它的好處為何的經驗。請告訴我在什麼時候你覺得這個問題對你來說特別棘手。」。以

下介紹過去行為式口試之範例，請見表三。

表三　過去行為式口試範例問題

範例一：在一個團體裡，成員往往需要一起工作以完成任務。你是否可以告訴我你最近在團隊中工作的經驗？

以下為探測性問題：

a. 這個團隊的工作任務是什麼？

b. 團隊中共有多少人？

c. 團隊工作的結果產生什麼困難？

d. 在解決這些困難中你扮演什麼角色？

e. 團隊在完成任務的成功度如何？

f. 你多常以團隊的型式工作？

範例二：告訴我一個你曾經協助員工了解困難政策的情況。

以下為探測性問題：

a. 此政策為何？

b. 你如何知道員工在了解政策上有困難？

c. 你覺得你的協助對員工的幫助有多大？

d. 你如何知道你已成功處理這個事件？

e. 你曾採取什麼動作去改變政策？

（Gatewood, Field,& Barrick, 2008, p.509）

為了讓讀者更清楚了解過去行為式問題及其後續追問的發展，以創造更好的題目，在此特別列舉國家考試之試題，並試圖撰寫探測性問題，以供未來主考官之參考。說明如下：

例一：談談最近一次你所運用的最有創意的解決問題方法是什麼？【96 年公務人員高等考試二級考試第二試口試（集

*體口試）問題（**類科：生物多樣性**）】*

探測性問題舉例：

*a. 你曾經有過運用創意解決問題的**經驗**嗎？*

*b. 當時的**情境**是什麼？*

*c. 你選擇「**怎樣的人**」參與其中？*

*d. 在過程中，你曾經遇過什麼樣的**困難**？*

*e. 你在處理這些困難時的**角色**是什麼？*

*f. 你**如何解決**所遇到的困難？*

*g. 你過去的經驗，能為你帶來什麼樣的**特殊影響或價值**？*

***例二：請說明你過去從事測量製圖工作的作業經驗。**【96 年公務人員高等考試二級考試第二試口試（集體口試）問題（**類科：測量製圖**）】*

探測性問題舉例：

*a. 你曾經有過測量製圖的**經驗**嗎？*

*b. 當時的**情境**是什麼？*

*c. 你選擇「**怎樣的人**」參與其中？*

*d. 在過程中，你曾經遇過什麼樣的**困難**？*

*e. 你在處理這些困難時的**角色**是什麼？*

*f. 你**如何解決**所遇到的困難？*

*g. 你過去的經驗，能為你帶來什麼樣的**特殊影響或價值**？*

過去行為問題應該以開放性的方式呈現，不要讓回答者只有「是」或「不是」的答案，以下的字或片語可以做為擬題的開場白或句首，綜合於表四：

表四　過去行為式問題之開場白

請告訴我們關於...	Tell us about…

請描述一個時間...	Describe a time….
請向我們解釋...	Explain to us…
請給我們一個例子...	Give us an example…
請問有什麼...	What were…
在當前的工作，你如何...	In your current job, how do you…
你曾經...	Have you…
你曾經在哪裡...	Where have you…
你如何...	How do you…
你為什麼...	Why did you…
你什麼時候...	When did you…
你做了些什麼...	What did you do…

（Turner, 2004）

總而言之，結構化的口試，就是希望口試題目必須有所根據，以達到提升口試效度的目的。目前，無論是情境式口試或是過去行為式的問題，若能奠基於關鍵事例法之工作分析，至少能使口試做好內容效度。而此將是預測未來工作表現的最佳佐證。事實上，過去 15 年已經有許多的研究證明，結構化的口試具有良好的預測效度（Gatewood, Field,& Barrick, 2008）。因此以上兩種口試形式，都是口試委員可以選擇的方法。

三、定錨評量

定錨評量（anchored rating）的建立是指在理想上，未來每一個題目被口試委員使用來評定面試者時，都能有一具體的定錨（anchor）作為給分的參考依據，得高分者的答案應該符合怎樣的情形或條件，得低分者的答案又是怎樣的情形，口試委員都可以根據定錨得到具體精確的評價依據，這樣就可以減少口試委員個人主觀的評價誤差，使不同口試委員都會有類似的評分，因此評分者間信度與準

確度也會提高。(Maas, 1965；Vance, Kuhnert, & Farr, 1978)

一般而言，定錨（anchor）至少分成四種方式：(一）定錨可以是範例式答案（example answer)，亦即它是應試者可能會回答的實際例子；(二）定錨也可能是一種敘述（description ）或是答案的定義。這並不是應試者所回答的範例答案，而是面談者綜合出來或想瞭解的概念；(三）定錨也可以是一種對答案的評價（evaluation)。例如，將答案分成傑出、優良、差；(四）定錨亦可以是一種相對性的排比（comparative answer)，例如，將答案分成前面 20%、其次 20%、中間 20%、再次 20%、後面 20%等。而定錨評量的結構性亦大致可以分成四個程度，從最嚴謹到最寬鬆。最嚴謹的是多元定錨，意即混合各種定錨評量的方式，交互使用。其次是單一類型的定錨評量，最常使用的是量尺化範例（scaled example)，或是描述式（description）答案的量尺化評量。再其次是非定錨式的評量（unanchored scaled)，或者是只使用數字或形容詞為定錨的評量方式。最後是不用任何量的評斷，只是寫一些摘要、相對性的評比、或是團體討論方式決定之成績或等第的評量方式（Campion et al., 1997)。

接下來，最實際的問題是如何發展定錨的量尺分數？因為〝評價式〞與〝排比式〞的答案已經有從最優到最差的次序，因此定錨評量主要是將範例答案或是答案的描述，給予由最優到最差的量尺性的排序。取得範例答案的方法有下列三大類：1.向該職場中的專家諮詢，以取得他們所聽過的應試者的答案（Latham et al., 1980)；2.經由與專家、職場中的上司、人事專員及在職者進行腦力激盪，或集思廣益，而從中獲得可能性答案（Campion, Pursell, & Brown, 1988；Robertson, Gratton, & Rout, 1990；Weekley & Gier, 1987)；3.從模擬面談中的，直接詢問應試者而取得，或者是從過去的面試中，取得相似問題的答案（Green, Alter, & Carr, 1993)。值得注意的

是，無論是從那一個方法取得答案，都必須進行答案的排比，期能將每一個範例答案或是答案的描述，給予不同的量尺分數，例如，可採萊克特（Likert）五點量表，將範例答案由最優（5 分）、中間（3 分）至最差（1 分）進行排比。而在排比的過程中，必須注意到與工作需求（requirements of job）的配合度。所以，優良的答案應該不可以超出工作需求太多（例如科長層次的答案不應該是部長層次的答案），而最壞的答案也不可以低過它的需求，以致使得口試答案無法區辨應試者的良莠。定錨的四種方式及其量尺分數的範例請見表五。

表五　定錨的四種方式及其量尺分數

問題：建立優先順序及計畫是非常重要的工作需求。可否請您就您以前的經驗，提出特定的例子，說明在沒有主管的督導下，您是如何決定優先順序及計畫您的工作？

量尺分數	範例式（example）	描述式（description）	評價式（evaluation）	排比式（comparative）
5	在機艙裡，我將事情分成一、二、三，三個系統。	先將整件事情系統化，列出其任務，並排出優先順序。	傑出的答案	最優良的 20%候選人
4	在食物的準備上，我找出需要的是什麼，什麼時候需要，然後列出一個時間表。	考量任務的重要性，並先執行重要的任務。	優良的答案	次優良的 20%候選人 中間 20%的候選人

2	我先執行重要的任務。			後面20%的候選人
1	我先處理先到的任務，或詢問主管的意見。	沒有使用實際的系統。	尚可的答案	最後20%的候選人

資料來源：改寫自 A review of Structure in the selection interview. Campion & Palmer （1997）*Personnel Psychology*, *50*（3）, p.676.

本研究者以為，定錨量尺的建立，在目前的國家考試中，必須依各考科一一處理。本文只能概念性的介紹定錨量尺的意義及其可以發展的方向。若無定錨量尺的概念，口試委員將只能用直覺作為評分的依據。此舉就測驗的觀點，將非常容易產生偏誤。

四、面談訓練

面談訓練的目的主要在確保一種程序，使各種影響因素都能在面談中被正確地實施（implemented)。它是最常被用來改進面談/口試效度的方法（Dipboye, 1992)。事實上，面談訓練就好像訓練測驗主試者一樣重要（Society for Industrial and Organizational Psyhology，1987)。更實際的是，面談訓練是一種主考官很容易被教得會的學問（Howard, Dailey, & Gulanick, 1979)。

有關面談訓練成效之研究，較早期是以 Arvey 與 Campion（1982）及 Harris（1989）為代表。Arvey 與 Campion 回顧之前五篇有關面談訓練的論文，發現：不是每個面談訓練均可達到正面效果，少數研究也證明面談訓練並不具有特別效用（Maurer & Fay, 1988；Vance et al., 1978)。Arvey 與 Campion 認為此與面談訓練太著重有關測驗學中心理測驗屬性（psychometric properties）之訓練（如，月暈效應、對應效果)，而忽略了面談者行為的真正改變有關。而在 Harris 回顧性的論文中，整理三篇有關面談訓練的文章，其結論是：面談訓

練的效果是不一致的，因此他呼籲未來應比較不同性質的面談訓練方法。

而在九〇年代後，學者們開始較細緻地檢驗面談訓練的內容。例如 Werner（1991）的研究發現：假如在面談訓練中，訓練面談者提出較中性的題目，則面談者的行為可以改變。而在 Mattimore 與 Balzer（1993）的研究發現，經由行為示範（behavior modeling）的面談訓練，面談者在工作坊中就學會許多有關面談的知識與技巧，而且在模擬面談中表現較佳。另外，目前較一致性的發現是：愈是完整而全面的面談訓練，愈能增加面談評分的準確性（Pulakos & Schmitt, 1995）。

面談訓練有兩個議題是值得深入研究的：一是其與面談經驗之間的關係；二是其與口試結構化之間的關係。分述如下：

在面談訓練方面，最常被同時討論的議題，即是「面談經驗」。畢竟在面談訓練之前，每位面談者所擁有的面談經驗是不同的。是不是愈資深的面談者，在面談的表現中愈好呢？一般而言，可能會相信資深的面談者應該較瞭解工作需求和口試過程，所以理應可以做出較佳的決策。其實不然，Schmitt（1976）回顧過去的研究發現：面談者的經驗對於評價應試者的表現，並未具正向的效果。有的研究甚至顯示資深的面談者會把應徵者分數評得較低(如，Furnham & Burbeck, 1989)。同樣的，Gehrlein, Dipboye 與 Shahani（1993）也發現：面談經驗會降低評分效度，其原因可能是因為資深面談者在面談過程中，反而較憑自己的直覺，而較少遵守口試過程中的要求。

Posthuma, Morgeson 與 Campion（2002）檢視面談經驗及面談訓練與口試成效之間的關係，也未得到一致的支持結論。本研究者較為同意的看法是 Harris（1989）及 Deli 與 Vera（2003）的觀點：真正能提昇口試效度的關鍵是，面談者具有強烈的使命感及動機、願意審慎地做出良好的甄選決策、並有能力提出好的問題、亦或是有較佳的

訊息處理能力。因此，本研究者認為在面談訓練中，除了一般結構化的訓練以外，仍須對動機、使命感、訊息處理能力等議題多加處理之。

其次，就面談訓練與口試結構化的關係方面，依 Michael 與 Campion（1999）之見，假如整個面談在各方面的結構化程度都很好的話，大部分面談者的行為都已受到規範，則不需要繁複的面談訓練加以處理。因而，Michael 與 Campion 認為以成本效用（cost effect）考量，「簡單的面談訓練－高結構化口試」的模式比「複雜的面談訓練－低結構化口試」的模式好。即在理想上，最好是採「簡單的面談訓練－高結構化口試」比較符合成本效益。

Maurer（2002）在實地場域中進行實驗，比較前節討論過的較具結構性的情境面談法（situational interview method）與傳統的非結構性面談法（traditional interview method），結果發現，在高度結構化的口試中，面談經驗就沒有辦法再增加面談的效果。意即，在高度結構化的口試條件下，新手面談委員跟專家一樣能夠做出良好的口試決策。是故，將口試結構化，仍是增加口試效度的關鍵。

一般而言，面談訓練主要是幫助面談能在兩大方面維持一定的結構性。一是面談內容，包括「由工作分析建立口試題目」、「問題形式與內容」、「口試的時間與題數」、「輔助訊息的控制」等等。二是問題的評分，包括「立即且多次的評量」、「定錨量表的使用」、「筆記的運用」、「應試者均能接受相同口試委員的口試」等等。是故，面談訓練實有助於提升面談的結構性，進而達到增進面談效度的目的（Dougherty, Ebert, & Callender, 1986）。

一般而言，面談訓練包括面談的背景介紹及目的說明。訓練也包括如何撰寫面談問題，或者是如何使用現有的問題。訓練有個重要的目的，就是讓口試委員學習如何選擇好的題目，以增加對問題的探究能力。在面談訓練中，一個最被公認的重要課題，乃是如何去評量應試者的回答或是使用評量工具（Borman, 1982; Carrier, Dalessio,

& Brown, 1990; Green et al., 1993; Latham et al., 1980; Maurer & Fay, 1988; Motowidlo, Carter, Dunnette, Tippinsm Werner, Burnett, & Vaughan, 1992; Orpen,1985; Pulakos & Schmitt, 1995; Pursell, Campion, & Gaylord, 1980; Robertson et al., 1990; Vance et al., 1978; Walters, Miller, & Ree,1993)。此些內容在本文前面幾節已詳細說明。

總而言之，在面談訓練的內容上，依廣義結構化口試的標準（Campion et al., 1997)，將包括如何處理下列問題：1.口試問題的擬定；2.每一個面試者均被問相同的問題；3.即興問題或後續追問的處理；4.問題的形式與內容；5.面談的時間與題數；6.輔助訊息的控制；7.面試者的發問時機；8.立即評量或總結評量；9.定錨量表的使用；10.筆記的運用；11.多重的面談委員方式；12.面試者均能接受相同面談委員的口試；13.面談間面談委員的問題討論；14.面談訓練；15.事先預設定計分方式等。

在面談訓練方式上，大多以演講及討論的方式為最普遍。但許多的面談訓練也會利用下列方式：角色扮演、行為示範、面談模擬演練等，讓學習者能在互動式過程中，習得專有知識(Campion, Campion, & Hudson, 1994; Carlson, Thayer, Mayfield, & Peterson, 1971; Dougherty et al., 1986; Green et al., 1993; Maurer & Fay, 1988; Motowidlo et al., 1992; Pulakos & Schmitt, 1995; Robertson et al., 1990; Roth & J. Campion, 1992; Walters et al., 1993)。而錄影帶教學方式也是一種很好的學習方法（Dougherty et al.; Robertson et al.)。未來在面談訓練中，可先採演講及討論的方式，等面談訓練模式成熟後，拍製錄影帶，則可成為後續面談訓練時，很好的輔助教材。

至於訓練時間方面，可以從數小時至一個星期不等。通常，這種訓練都是以小團體為主。最有可能是一至兩天左右（Borman, 1982;

Dougherty et al., 1986; Green et al., 1993; Handyside & Duncan, 1954; Maurer & Fay, 1988; Motowidlo et al., 1992; Pulakos & Schmitt, 1995; Robertson et al., 1990; Roth & Campion, 1992; Walters et al., 1993)。

未來，若欲使面談訓練更為有效，一個重要的方法是把面談電腦化（Green, 1993)。面談者就可以讀已準備好的試題，在電腦上做筆記，並將應試者的答案直接記錄在電腦上。如此可以提昇口試/面談結構化的程度，可分類/篩選題目，亦可增加瞭解各應答者的應答全貌，並有利其他分析。本研究者以為，面談訓練，以及面談過程的電腦化的確是一個未來的發展方向，不過，它必須在許多輔助或支援(至少口試人員要習慣電腦操作，試場要能提供電腦設備)下，方能實施。

參、結論

目前，國家考試之口試，在實務上仍面臨許多問題。為提升國家考試口試之效度，必須針對口試的相關議題加以著墨。「口試問題的擬定」與「定錨量尺之建立」乃為最基本、最重要的概念，而此亦是狹義性結構化口試之基礎。強化口試的結構化乃為提升口試效度之鑰。是故，本文嘗試從理論角度出發，漸漸走入實務，並期望各科之口試委員能運用本文所提之原則，做為命題與評分的參考。任何考科之命題必須包括學科專業及命題技術兩大部分。在學科專業的部分，則端賴各口試委員原有的專業；而在命題技術的部分，則有賴各口試委員將本文所提之概念，吸收並轉化在命題的實務中。口試的理論可以移植，但命題與評分的實務，其中之巧妙存乎一心。

本文在許多地方仍有不足之處，例如：定錨評量在國家考試上的實例分析、筆試與口試計分之比例分配問題、個人價值觀之口試題目之探究，心理人格特質問題之追問等等，許多通用於各科的議題，礙於篇幅均尚未詳陳述。未來在此系列中，將陸續探討。

最後，口試的原則雖可借重於人事心理學的理論，但國家考試口

試，事涉各種公務人員的考試，在其科目及性質上有其特殊性，國家考試單位，必須投入更多經費與人力，方能使口試臻於完美。

國家考試與性別設限

陳皎眉＊　洪嘉欣＊＊　楊家雯＊＊＊

（本文發表於國家菁英季刊，8(1)，39-51）

（第 91.93.112.135.157.186.194.195.260 次會議發言補充資料）

摘要

性別平等為憲法明訂之基本人權，根據中華民國憲法第七條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」因此各種性別或性傾向的人應在教育、工作和生活各方面獲得平等的待遇。但是，檢視我們的國家考試可發現，過去許多特考分定男女錄取名額，導致男女兩性爭取同一工作的機會不均等，違反了「性別工作平等」的宗旨。性別工作平等法提倡：不論公營、民營、不論企業組織大小，若工作並非一定需由特定性別者才能完成，則應給具有相同能力的各種性別應徵者同樣的錄取機會。過去主張性別設限的各用人機關提出了限制女性錄取名額的種種理由，例如：工作具有危險性、值勤時間長、作息不正常、需要良好的體能…等，不過，經考試院和各有關單位研議後，認為這些理由並不適當，各機關應在應考說明中詳述工作內容及其所需具備的能力，且透過各種考試方法去篩選人才，而非由性別來決定應試者是否適任，因此近年來許多國家考試的性別限制已逐一消除。本文旨在說明過去用人機關在考試上限定男女錄取名額的理由，以及現代社會認為需要取消性別限制的原因，並探討取消性別設限後，用人機構的反應與未來可努力的方向。

全文

壹、前言

國家考試的性別設限關係到不同性別者的平等工作機會，而此「性別工作平等」即為許多先進國家欲達成的目標之一。聯合國附屬之國際勞工組織（International Labor Organization, ILO），致力於推動各國之就業均等及消除不平等待遇，包含 1975 年促進男女訓練與就業機會平等公約、1981 年兩性待遇與機會平等公約，顯見國際勞動組織亦對性別平等相當重視。而中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」既已明訂性別平等為國人之基本人權，因此各種性別和性傾向的人都應該獲得平等的待遇，與國際訴求性別工作平等的理念一致。但是在我們的國家考試中，卻仍存在性別設限，可見要達成真正的性別平等，還需要更多的努力。

為了實踐性別平等，與國際接軌，並且對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢，考選部於民國 94 年成立「國家考試性別平等諮詢委員會」，迄今已促成許多國家考試取消男女分定錄取名額的規定。本文以下即將針對（一）過去用人機關在考試上限定男女錄取名額的理由、（二）現代社會認為需要取消性別限制的原因、及（三）取消性別設限後，用人機構的反應與未來可努力的方向，進行深入的探討。

貳、國家考試為何有性別設限

過去各用人機關在考試錄取名額中設立性別限制時，提出各式各樣的理由，例如：關務特考的技術類考試中，機械工程及電機工程科別設置性別限制，原因是通過上述科別考試者，未來工作時將須獨自登船檢查，考量安全因素，認為女性擔任較不適合。而因為在人才招募上有性別歧視之嫌，遭到台北市勞工局糾舉的海巡署，也提出限制男女性錄取名額的理由：他們認為海巡人員執勤時間以夜間為主，工

作艱險，加上與情資人員接觸時有相當的風險，故女性不宜單獨出勤；加上執勤地點偏僻，無衛浴設備和廁所，對女性而言極為不便；另外，海洋巡護人員須上艦艇服務，艦艇上目前無女性專用盥洗及衛生設備，而且連續服勤時間長，在體力方面，女性恐無法負荷，船員法也規定女性船員禁止於夜間工作 （朱愛群，2006），因此女性被認為較不適合從事海巡工作。

法務部調查局同樣因規定男女限額錄取而受到關切。他們表示調查人員的工作內容主要是緝私、緝毒，需要輪班，執行跟監與埋伏等第一線任務，若不以男性為主，女性為輔，較不容易達成任務之要求。另外考量到男女生理差異，女性較難配合各種時空環境因素，例如：海邊、深夜、山區等，加上近來「男性嫌犯人數倍於女性嫌犯，且犯罪手法兇殘」，因此進行調查任務時，應以男調查員為主體，女調查員則從旁輔助。國家安全局亦持類似的態度，認為國家安全情報人員需要隨時待命執行勤務、工作內容多為外勤，工作時間長，作息不正常，體力需求大，且需具有號稱為「男性左腦風格」的特質：能保護重要機密的保密性、以及能快速做決策的決斷力和快速出動的行動力等（楊永年，2005），因此認為情報人員應以男性為主力，少數內勤職務才由女性擔任，故需要限定男女錄取名額。

內政部消防署原先每年都會舉辦「消防警察人員特考」，招考對象限警察大學或警專畢業生，且由於報考的女生少，錄取人數上並沒有性別限制。不過自民國 95 年起，採行「先考後訓」方案，增加了「基層消防警察特考」，一般大專畢業生皆可報考，此特考則明訂女性錄取人數不得超過總錄取人數的 10%（彭淦雯、林依依及葉靜宜，2009）。消防署以消防人員的工作需具有一定的操作技巧，要冒險犯難進行救援工作，而且需配合勤 2 修 1（待命 48 小時，休息 24 小時）的輪班制，體力要求和危險性都較一般工作高，加上女性多顧及家庭，出外勤意願低，目前配套措施不足等理由，認為有必要限制女性

錄取名額。

在各項特考性別限制的消除過程中，針對「基層行政警察人員」特考的討論最多。過去警政署提出對警察人員錄取名額設定性別限制的理由包含：基層外勤警察人員的工作深具危險性，要面對犯罪的高危險人口，女性無法單獨服勤，且必須 24 小時晝夜輪替、工作時間冗長、需要大量體力等，因此需以男性警察為執行主力，適度輔以女性警察與之配合，且經過調查後，發現女性從事外勤工作的意願低。警政署考量到「為用而訓」的警力規劃原則，希望限制女警的人數。

綜觀各用人機關認為需要設定男女錄取名額的理由，不外乎工作內容具有危險性，需要大量體力，工作艱辛，女性無法單獨執行勤務等，但是這些條件真的是女性無法克服的嗎？認為女性不適合這些工作，是不是對女性的偏見呢？仔細去探究，會發現用人機關所持的理由似乎都是先入為主的觀念，有違性別平等的原則，取消國家考試的性別限制確實有其必要性。

參、為何需要取消國家考試中的性別限制？

不管男人或女人，去掉性別，同樣都是「人」，因此都該具有相同的「人權」。在工作上也是，若工作並非一定要由特定性別才能執行，則不管是男性應徵者或是女性應徵者都應具有相同的機會去爭取同一份工作。過去，性別刻板印象限制了個人的工作權，造成了不同性別的人有不同的就業市場，但是每個人擁有的特性與技能不同，男性也可能溫柔細心，女性也可能幹練有力，唯有撇開性別的束縛，每個人所擁有的技能才可以充分發揮。以下根據一、性別職業隔離，二、性別設限之理由不當，進一步闡述應該取消國家考試性別設限的理由：

一、性別職業隔離

消除國家考試的性別限制並非要求男女錄取比例完全相等，而是爭取兩性透過考試和訓練獲得職務之機會平等。儘管現今不同性別者

皆可以從事多種工作，但有些工作在大眾眼中仍會被歸類為較適合女性，如：護士、幼教老師，另有些工作則會被歸類為較適合男性，如：警察、消防員。這些觀點造成現實社會中，不同職業有不同的性別集中現象，形成了「水平的性別隔離（horizontal segregation）」（Crawford & Unger, 2004）。以警察工作為例，早期行政警察人員的報名人數男女（民國 93 年）差異並不大（4544:4159），顯見兩性從事此工作的意願相當，但因名額的限制（預定錄取人數：男：450 人，女：50 人，實際錄取人數：男：468 人，女：45 人），造成男女兩性的錄取率有極大的差異（男:10.3%，女:1.1%）（考選部，2005），在工作並非一定要由男性才能完成的情況下，此對有志成為警察人員的女性並不公平，女性和警察工作間就好似隔著一個透明的「玻璃牆」，若想成為警察，得比男性花上更多的精力。

另外，還有另一種性別隔離稱為「垂直的性別隔離（vertical segregation）」，這指的是在組織或公司中，男女兩性從事相同職業，具有相同資格，但男性所獲得的職位與權力都比女性高，也較容易獲得升遷。對於有能力向上發展的女性而言，就像有個「玻璃天花板」頂在上頭，看似可及，實則困難重重。限制女性職涯發展的因素還包含所謂的「黏糊地板（sticky floors）」和「地板暗門（traps doors）」（Guy, 1994）。前者是指女性較常被派去從事低階、升遷機會少的工作，例如：櫃臺小姐、打字員等，而女性也逐漸認為自己真的就只能做這類的工作。此種工作分配和想法，將女性員工黏在組織的最底層。「地板暗門」則是指女性在職場上必須面對許多威脅，例如：職場性騷擾，因此女性被迫陷入兩難的窘境：是冒著失去工作的風險反抗？還是為了工作忍氣吞聲？上述種種有關性別的刻板印象對女性的職涯發展造成了阻礙，我們需要深切地思考如何破除這些障礙，才能讓女性在職場上適得其所。

二、性別設限之理由不當

性別職業隔離的現象造成特定性別在特定職場中求職、就業和升遷上遭遇到比另一個性別更多的阻礙與不公平的待遇，使其空有才能卻無法發揮，甚至被剝奪本應享有的權力，顯見消除性別限制有其實質的必要性。有幸的是，近年來因為性別平等的觀念逐漸被接受與重視，台灣於民國 91 年公布「兩性工作平等法」(於民國 97 年修正名稱為「性別工作平等法」)，其第 7 條就明訂：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」其施行細則第 3 條之規定：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」因此除非工作一定要由特定性別者才能完成，否則雇主不得對應徵者做性別設限。如欲限定受僱者之性別，則需提出非常具體且絕對合理的理由。

如前節所述，各類國家考試用人機關提出分計男女錄取名額的一個主要理由是工作環境具有高危險性，不適合女性。但是如果對女性而言是危險的工作，難道對男性就會變成不危險的工作？女性不應該冒險去做危險的工作，男性難道就活該要去送死？他們是我們的兄弟、丈夫、兒子耶！降低工作危險性應該從武器配備、危機處理訓練等方面著手，而不是限制女性從事這些工作。而認為女性不適合需要 24 小時輪班的工作也不成理由。在社會上有許多被認為女性較適任的工作也需要在夜晚工作，如：護士、空服員，這些工作並沒有因此設立性別限制，顯然「需要值夜班的工作不適合女性」這個理由也不成立。至於工作需要大量的體力才能應付，雖然平均來說，女性的體力不如男性，但並非每一位女性的體力都比男性差，體力的優劣可以在訓練中加強，並且也可以經由適當的體能測驗來判定，而非單純的依據性別來加以設限。

警政署於民國 94 年調查各警察機關中巡佐以下之 1,535 位女性

員警從事外勤工作的意願，結果平均有 80.1%的女警表示無從事外勤警察工作的意願。該署因此以此數據表示：因女警從事外勤之意願較低，故要限制女性錄取名額。此雖看似為客觀的調查數據，然而就目前內外勤工作之比較，可以發現內勤工作除了較不耗費體力之外，有時薪資也較為優渥，在此調查並未詢問男性員警意願的情況下，似乎不適宜做出女性員警較男性員警更不願擔任外勤之結論。再者，目前警察人員考試已明定錄取者一律分派至外勤工作，因此參與考試的女性應已有擔任外勤職務的準備與意願，以此作為性別限制的理由也是不當的。另外，警政署亦認為因女用的裝備、使用空間和相關配套措施不足，故不宜取消性別設限；此觀點亦不正確，因為改善女性同仁使用的裝備、空間和配套措施，實屬用人機關為達到性別平等之必要作為，並非限制男、女警比例的理由（黃士釗，2008）。

最後，贊成限定女性錄取名額還有一個原因是，有人認為女性較男性更會考試，因此若開放性別限制，很有可能導致錄取的女性過多而造成實務工作上的困擾。但女性比男性會考試並非事實，以公務人員初等考試為例，民國 99 年共有 6 萬 8,443 人到考，總錄取率為 0.85%，但其中男性的錄取率為 0.95%，女性的錄取率則只有 0.80%，而民國 100 年的公務人員初等考試中，實際到考人數有 5 萬 5,630 人，總錄取率為 0.92%，男性和女性的錄取率分別為 1.19% 和 0.80%（考選部，2011），兩次考試都顯示出男性的錄取率高於女性，所以女性並非比男性更會考試，女性錄取人數較男性多，主要是因為女性報名人數遠超過男性，而非女性錄取率高於男性。再以警察為例，美國紐約市警局於民國 100 年 7 月招收了 1,635 名新警員，其中女警人數只佔 13.8%（榮筱箐，2011），而紐約市的警察召募制度中並無區分性別名額，錄取全憑紙筆考試結果、體格與性格調查，以及體適能測驗等方式（洪毓蛀，民 94），而女警之比例卻仍維持 15%以下。由此可知，只要我國的考選方式真能測試到職務所需之能力，自然就不必

擔心性別比例分配不均，或是錄取者全為女性的問題。

針對各用人機關提出需要分定男女錄取名額的理由，考選部國家考試性別平等諮詢委員會一一仔細研究、探討，最後都因不適切而不被接受，因此這些年逐漸消除了各種國家考試的性別限制。首先，在關務特考方面，經多方協調後，關稅總局方面也認為，可藉由改善外勤工作環境及加強維護夜勤安全來降低從業人員的危險性，於是同意解除性別限制。海巡署針對性別設限提出的理由主要為女性離職率高以及安全顧慮，但是台北市勞工局認為海巡署限制女性錄取名額的理由不充足，違反「性別工作平等法」，因此處以罰緩，海巡署遂也取消性別限制。而法務部提出調查特考限制男女錄取人數的理由則遭到婦權團體質疑，考試院於是與法務部調查局進行多次協議，於民國 95 年發布調查局調查人員考試規則修正案，決定在考試科目中增加體能測試而取消男女分定錄取名額（張芸甄，2009）。司法特考的法警類科考試，也曾遭台北市政府勞工局判定為有違兩性工作平等法，考試院重新檢視此考試制度，決議法務部應於應考須知中充分說明工作性質、內容與所需能力，不應分定男女錄取名額。考選部也召集專家學者針對國家安全情報人員的男女名額限制進行討論，結論是若國家安全局的考試制度有依據工作內容來制訂，那麼通過考試的女性就理應不會有不適任的問題，也就沒有必要限制男女性的錄取名額。最後於民國 97 年決議在考試中增加體能測驗，取消兩性分定名額的限制，但考試法規尚未取消性別限制。

另外，考選部性別平等諮詢委員會亦認為內政部警政署和消防署對一般警察人員考試和基層消防警察人員考試的性別設限規定有違性別工作平等的原則，經過多次與警政署和消防署研議，認為兩機關應以取消男女分定名額為目標進行改進，除了加強應考說明（提醒應考者工作內容、性質，以及所需具備的能力、體能條件）外，還需全面檢討改善考試和訓練方式，解決軟、硬體和配套措施的問題，並且

加強推動各警察機關首長的兩性平權教育理念，最重要的是要積極研議女警政策並有效的落實。經過長期溝通後，在民國 100 年終於刪除一般警察人員和基層消防警察人員考試分定男女錄取名額的限制（近年來取消性別限制的特考詳見表一）。

表一、近年取消性別限制的特考

特考類別	取消性別限制年度	相關配套	備註
關務特考（化學、紡織工程類）（三等及四等）	民國 93 年	於應考須知敘明工作性質及內容；用人機關致力改善外勤工作環境並維護夜勤安全。	相關法規已取消男女限制
關務特考（機械、電機工程類）（三等及四等）	民國 94 年	於應考須知敘明工作性質及內容；用人機關致力改善外勤工作環境並維護夜勤安全。	相關法規已取消男女限制
海巡特考（海洋行政/海洋巡護輪機組）（三等及四等）	民國 95 年	增加口試（占 20%）	本項考試雖已無性別限制，但考試法規尚未取消性別限制。
調查特考（調查工作、法律實務、財經實務、化學鑑識、醫學鑑識、電子科學、資訊科學共	民國 95 年	二試增加 1200 公尺體能測驗（男性及格標準均為 6 分 30 秒以內，女性及格標準則在調查工作等三組為 7 分鐘以內；化	本項考試法規已取消性別限制。

七組)(三等)		學鑑識等四組為 7 分 10 秒內)。三試為口試(占 20%)。	
司法特考法警類科(四等)	民國 95 年		本項考試雖已無性別限制,但考試法規尚未取消性別限制。
公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試	民國 97 年	第二試增加體能測驗,測驗項目為心肺耐力測驗 1200 公尺跑走,其及格標準,男性應考人為 6 分 30 秒以內,女性應考人為 7 分以內。	本項考試雖已無性別限制,但考試法規尚未取消性別限制。
基層行政警察人員 基層消防警察人員	民國 100 年	99 年(2010 年)未請辦基層消防警察人員考試	本項考試考選部規劃將配合警察人員考試制度改進案(雙軌制)之實施,於 100 年(2011 年)取消性別限制。

雖然公務人員考試法第 5 條明訂:「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要,規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。」但公務人員任用法第 2 條也規定:「公務人員之任用,應本專才、專業、適才、適所之旨,初任與升調並重,為人與事之適切配合。」因此,站在政府的觀點,為保障國民的工作權、平等權,及本著「用人唯才」的宗旨,用人機關應以「任用欲任職者且能任職者」為最高

原則，藉由合適的評量工具和完善的進用制度來篩選可用的人才，而非只是拘泥於性別。

肆、消除性別限制之後

經過許多單位與專家學者的研議，多種國家考試已陸續取消分定男女錄取名額的限制，但是國家考試性別平等的目標仍未完全的達成；因為有部分特考尚未全面消除性別設限，而即使已取消性別設限的特考，也留下一些議題需要深入探討與解決，以下列出幾點目前在性別工作平等上仍須努力的地方：

一、公務人員特考性別限制之全面消除

雖然目前大部分國家考試都已取消性別設限，然而至民國 100 年，仍有司法特考（監獄官、監所管理員）設有性別限制。由於考量國情，台灣的監所都是由男性監獄官或男性監所管理員戒護、管理男性受刑人，女性監獄官或女性監所管理員戒護、管理女性受刑人。根據民國 100 年 6 月的統計數據（法務部，2011），目前在監的男性受刑人為 53,108 人，女性受刑人為 4,810 人，女受刑人約佔總受刑人數的 8.3%，男性受刑人數多於女性受刑人數，因此戒護與管理工作的需求男性多於女性。在招考監獄官與監所管理員時，也因此大致按男、女受刑人之收容人數分定男女錄取名額。此作法雖然不違反性別工作平等法，但考試院仍積極與法務部協調，請其檢討監所設備與相關的配套措施，並討論監獄官與監所管理員監護與管理不同性別受刑人的可能性，以促成性別限制的取消（考試院，2011a），達成所有國家考試都取消性別限制的目標。

另外，在警察人員考試方面，自民國 40 年至民國 92 年之間，由考試院舉辦警察人員考試，當時僅限中央警察大學各科系及台灣警察專科學校各科畢業生應考，經錄取後任用。民國 93 年起因為警察人員大量不足，因此行政院決議實施「警消機關缺額快速補足計畫」，開始以一般高中職畢業生為對象實行基層行政警察人員特考，而警察

人員特考亦開放一般大學（三等）、高中職（四等）畢業生報考。應考者錄取後必須接受訓練以取得及格證書，訓練合格後始予任用（黃富源，2010）。考試院亦在民國 95 年放寬「警察人員考試」的考試資格，讓專科以上畢業生也可以直接報考，錄取者如同通過「基層警察人員特考」者一般，需接受一年的訓練方得任用。至於民國 100 年開始，警察特考採用「雙軌制」，第一軌為「教、考、用」，為高中職畢業生進入警察專科學校以及警察大學後，受過兩年或四年的警察專業訓練並在畢業後，接受「公務人員特種考試：警察人員考試」通過後取得任用資格。第二種則為「考、訓、用」，這是由高中或一般大學畢業生在接受「公務人員特種考試：一般警察人員考試」錄取後，再經由警察專科學校或警察大學給予一年六個月到兩年的警察專業訓練後，取得任用資格。雙軌分流後，考試院於民國 99 年決定三等警察考試警校生（第一軌）與一般生（第二軌）的錄取比例為 86%與 14%，四等考試警校生（第一軌）與一般生（第二軌）的錄取比例則訂為 70%與 30%，實施三年後將重新檢討此錄取名額比例。

此次警察人員特考性別限制的取消主要在於第二軌的「考、訓、用」，至於第一軌「教、考、用」則因中央警察大學各科系及台灣警察專科學校在招生名額上仍有限制男女名額，因此尚未完全取消性別限制。期待在不久的將來，警察學校的招生可全面取消男女名額限制。

二、取消公務人員特考性別限制的反彈

法務部調查局於民國 95 年，為因應保障男女平權就業機會之呼聲，與考選部多方討論後，決議在考試中增加體能測驗而取消分定男女錄取名額的規定。當時的體能測驗門檻依類組和應考者性別不同而異：「體能測驗以心肺耐力測驗 1,200 公尺跑走測驗之，男性及格標準為 6 分 30 秒以內，調查工作組、法律實務組及財經實務組之應考女性及格標準為 7 分以內，化學鑑識組、醫學鑑識組及電子科學組和資訊科學組之應考女性為 7 分 10 秒內及格。」此標準沿用至 99 年。

民國 99 年時，調查局反應該局外勤工作相當需要體能，因此提報考試院決議，提高體能測驗標準為：「男性應考者 5 分 50 秒及格，女性應考者 6 分 20 秒及格。」（考試院，2011b），即提高標準，但男女仍有不同。而在特考解除性別設限五年後的最近（民國 100 年），考試委員參訪調查局時，該局反應因內部任務執行有困難，且為追求兩性平權，要求將女性體能測驗的標準調高至與男性相同（均為 5 分 50 秒）。此舉引起諸多不同意見，針對不同性別的應考者，體能測驗應如何實施？如何設定及格標準？才是真正的公平，真的需要深入的討論。

以調查局的此案例來看，有些人認為針對同一份工作，給所有考生設立一致的標準相當合理；有些人則認為女性的體能普遍比男性差，設立同樣的體能標準當然會降低女性的錄取率。根據民國 99 年調查特考的結果，在筆試合格的 65 位女性和 45 位男性當中，有 19 位女性和 1 位男性未達到女性 6 分 20 秒、男性 5 分 50 秒的體能標準，若統一套用 5 分 50 秒的及格標準，則將有 48 位女性不及格，男性則不受影響（考試院，2011b），可見此制度就並非真正的性別平等，因為性別平等的原則應包含性別差異（葉毓蘭，2010）。

針對此項特考，將來是否如調查局所要求，提高女性考試的體能標準，目前仍未定案。惟調查局應說明體能測試的門檻與工作的密切關係，提出客觀證據證明擬設定的體能標準為調查員執行業務所必須，否則將淪為「以形式上的平等創造實質上的不平等」（陳皎眉，2011），看似考量到性別工作平等，但實際上卻威脅到女性的工作權益。再次強調，用人機關須針對工作內容與職務所需來設計人才甄選的關卡，而非單純認為女性不適任，便使用各種方法來降低女性的錄取機會。

從此事件中也可看見，許多機關單位中，或多或少會存在對特定性別的偏好，即使開放各種性別的人加入，如果大眾的想法未改變、

工作中的軟硬體設施未到位，那麼就仍會有性別歧視的影子。以警察人員為例，台灣的警察學校於民國 38 年開始招收女性，經由一年的訓練後執行警察工作。在警察工作的軟體設施上，雖然女性進入警察專科學校或警察大學就讀後所受到的訓練，以及畢業之後的分發方式皆和男性一般，但在實務工作上，女警的任用與指派卻和男警不同，而一些單位也較不歡迎女警的加入（孟維德，2009），如果機關首長和內部同仁對性別平權的概念不夠認同，則無法在工作上與升遷制度上真正落實性別平權。在硬體設施方面，取消性別設限後，對於新進女警的裝備、使用空間和宿舍等也都應儘速規劃完成，讓女警執行任務不受阻礙。唯有在軟硬體設施都考量到的情況下，才能創造出符合性別平等真意的友善工作環境。

三、推廣性別平等教育

社會大眾可能誤以為探討職場上的性別比例，是為了要求性別比例 1：1 的平等，然而這並非性別平等的真義。性別工作平等法的精神，是希望讓各種性別的人都有一樣的機會，在一樣的條件下參與考試（陳皎眉，2010），意即，不論性別，只要能通過訓練和考試合格，即應給予職務，且在職場上，不論性別，凡能勝任者，便應予其相對應的升遷機會。至於考試和訓練的結果，不同性別者是否有一樣的比率通過，那就不是討論的重點了！

現今職場上雖然對原本被認為不適合的異性加入表示歡迎，但偏見仍然存在。人們應該要了解，原本在工作上處於弱勢的性別並非是在性別工作平等法的「庇護」下才獲得工作，而是因為性別工作平等法使他們獲得本來可以擁有的工作。因為性別工作平等法並未要求職場性別比例要達到多少才不違法，也並未強迫機構因此錄用不適當的人選。換個角度，無論那個性別也都應當體悟「在其位，司其職」的道理，工作需負的責任不該因任事者性別的不同而不同，因此擔任消防員、警察人員的女性，不能因工作危險、害怕受傷，而拒絕執行勤

務。

在政策上推動性別平等之餘，更應該要加強全民性別平等觀念。性別平等觀念的加強中很重要的一部分是「性別平等教育」，我們應鼓勵學子不要落入性別偏見與性別隔離的窠臼，勇於朝自己有興趣的領域、職業去發展，並且尊重異性與自己的不同，但不放大兩性差異，如此一來，上述針對性別工作平等所做的努力才更具意義。

男性保障名額?

陳皎眉

（本文發表於考選通訊，1 版，4 版）

（第 183.200.205.207.214.228.234.236.244.260 次會議發言補充資料）

全文

隨著國家考試應考人的增加，與國考有關的性別議題也逐漸受到重視，雖然憲法第七條明定：「中華民國人民，無論男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」，但是過去許多國家考試卻對男女分定錄取名額（通常男性名額很多，女性名額很少），導致男女二性爭取同一工作的機會不均等。近年來，因為性別主流化政策的推行，關心此議題的專家學者們，透過考選部「國家考試性別平等諮詢委員會」的努力，已經促成許多國家考試取消男女分訂錄取名額的規定，目前除了司法特考的監獄官、監所管理員仍有性別設限外，關務特考、海巡特考、調查特考、司法特考法警科、國家安全情報人員考試，均已經取消男女分定錄取名額的規定，甚至警察特考也配合雙軌制的實施於民國 100 年開始取消性別限制。

正當我們欣慰國家考試終於向性別平等的方向邁進了一大步，最近卻有不同的聲音出現。有些人認為公務人員中女性已經太多了，而女性又比較用功，比較會考試，以後公務員都是女性怎麼辦？他們甚

至認為這是提倡男女平等惹的禍，因此以後是不是要有男性保障名額啊？這種說法，乍看之下也有幾分道理，但是不是真的正確？卻必須先回答幾個問題：一、公務人員真的女性比較多嗎？二、女性真的比較會考試嗎？三、女性公務人員較多真的就會造成問題嗎？四、保障男性錄取名額才能決問題嗎？

一、 公務人員當中女性真的比較多嗎？

很多人認為公務人員當中女性比較多，甚至負責相關工作的人事人員，都有一半以上的人同意這個說法。但是事實上根據銓敘部的統計資料，民國 101 年 6 月底,全國公務人員共有 344,461 人，其中男性 208,921 人，佔 60.65%，女性 135,540 人，佔 39.35%，因此男性顯著的多於女性。而在不同官等上，簡任男性是 7129 人，佔 72.56%，女性是 2696 人，佔 27.44%；薦任男性是 44,324 人，佔 50.50%，女性是 43,453 人，佔 49.50%，委任男性是 22,429 人，佔 43.48%，女性是 29,158 人，佔 56.52%，因此官等越高，男性所佔比例比例越高，只有在最低的委任官等，女性才較男性多，薦任官等男性與女性幾乎一樣多，而簡任官等，男性就顯著的較女性多。再以中央相對於地方男女性的分佈比例來看，則中央機關男性有 111894 人，佔 60.05% ，女性有 74,451 人，佔 39.95% ，地方機關男性有 97,027 人，佔 61.36%，女性有 61,089 人，佔 38.64%（銓敘部,101 年 6 月），即不論中央或地方，都是男性公務人員，較女性公務人員多。因此公務人員當中，女性真的沒有比較多。

二、 女性真的比較會考試嗎？

很多人都說女性比較會考試，因為她們「懂的也寫，不懂的也寫，不懂的還要寫的讓你以為她懂」，因此得分都比較高，筆者在民國 99 年擔任初等考試的典試委員長時，就發現當次考試，報名的有 89,149 人，錄取的有 580 人，總及格率 0.85%。其中男性錄取人有 198 人，女性錄取人有 382 人，很明顯的，女性錄取人數遠多於男性

。這也是個人第一次　到有人說以後要有男性保障名額了。但是我們仔細去看了男女性分別錄取率後發現，其實男性錄取率有 0.95%（報名人數 27,558 人，錄取人數 198 人），女性錄取率卻只有 0.80%（報名人數 61,591 人，錄取人數 382 人），女性錄取率比男性低，所以女性沒有比較會考試。

再以 100 年度報名人數最多的二項考試高普初考及地方特考來看，100 年公務人員高普初考及 100 年特種考試地方公務人員三、四、五等考試，男女性錄取人數及錄取率，都是錄取人數女性多於男性，但是錄取率男性大於女性。唯一例外的是地特三等，連錄取人數都是男性大於女性，因此女性真沒有比較會考試，女性錄取人數多於男性，主要是因為她們報考的人數遠多於男性。

三、女性公務人員較多真的就會造成問題嗎？

過去很多用人單位認為他們的的工作，需要大量體力、有危險性、外勤工作也多，因此不適合女性，例如：消防人員、警察人員、甚至調查人員…等，這也是過去這些單位在各類考試中分訂男女錄取名額的緣故。但國家考試性別平等諮詢委員會經過仔細的審酌，認為這些都不是適當的理由，因此取消了這些性別限制。但同時也要求用人單位採用適當的配套措施，才能保證錄取的人，都能勝任工作要求。例如工作需要大量的體力才能應付，那麼就應該增加體能測驗來篩選，而非單純的依據性別來加以設限，例如調查特考及國家安全情報人員考試，目前都增加了 1200 公尺體能測驗。至於工作有危險性或外勤工作多，則一方面須於應考須知中敘明工作性質及內容，使應考人可以衡量個人狀況，再決定是否報考，而考上以後亦不得以因為身為女性，要求不值外勤或擔任有危險性之工作；另一方面用人機關更應致力於改善外勤工作環境並維護夜勤安全，必竟即使是男性，我們也不希望他們在危險的環境下工作啊！因此，我們該思考的是如何降低工作危險性，以警察為例，應該配備更精良的武器，提供更好的防彈

衣，更佳的危機處理訓練，而不是限制女性擔任警察。目前關務特考、警察特考都已努力落實這些相關配套措施。

因此，如果有適當的配套措施，並且採用多元的考試法（包括筆試、口試、體能測驗、甚至人格測驗等），那麼通過層層考試而錄取的人員，不論男女，都會具備工所需的知識、技能、體力，甚至人格特質，因此性別不會是一個問題，無論男女，他（她）們都是最優秀、最適合這個工作的人，女性公務人員即使較多也不會造成問題。

四、 保障男性錄取名額才能解決問題嗎？

1995 年，聯合國通過性別主流化的原則，強調政府及其他行動者應該在他們所有的政策/方案中，加入性別主流化的觀點，才能在決策之前，準確地分析出所施行的政策/方案對男性/女性所產生的影響。而為了準確的分析，性別統計和性別分析就是最重要的兩項工具。透過收集適當的性別統計和具性別意識的性別分析，才能發現真正的問題所在，並針對問題提出解決的方法。以男性保障名額的例子來看，如果只看錄取人數中的性別比率，真的會得到男性錄取人數較女性多的結論。而且很多人想當然爾的就認為那表示女性比較會考試，因此保障男性名額也似乎是一個理所當然的解決辦法。但是其實我們應該先進一步地分析男女分別的錄取率，如果結果發現男性的錄取率真的比女性低，那麼我們應該考慮的，也不是馬上決定給男性保障名額，而是應該先詳細檢視、分析、研究一下，我們的考試類型、考題內容、作答方式、是否對男性不利？如果我們發現某一類型的考題，或某一類的作答方式真的對男性比較不利（男性答的較差、得分較低），那麼未來就需要對這些考題、作答方式加以改善。只有在這些可能都被否決以後，保障男性錄取名額才是可以思考的措施。而目前根據前述二、的數據，至少在 100 年高普初考及地特三、四、五等考試，男性錄取率均反而高於女性錄取率，因此男性保障名額並不是一個適當的因應措施，未來我們應持續注意各類考試之不同性別錄取率，

如果　定的發現某些考試對特定性別有所不利;就要進一步的去分析該考試之考試類型、考題內容、反應方式是否對特定性別不利，才能正確的提供因應之道。必竟性別平等的真義在於讓各種性別的人都有一樣的機會，在一樣公平的條件下參與考試，而不是硬性要求考試通過的性別比率一定要是１：１。

＜別被最後一根稻草壓垮了！＞－談壓力與壓力因應

陳皎眉 考試委員

楊家雯 政大心理系碩士

（本文發表於人事行政，183，94-101）

（第179.193.263次會議發言補充資料）

「壓力」(stress)顧名思義是加壓於某一東西上的力量，任何東西施加超過其本身能負荷的外力後，必定會崩壞，即便沒有馬上被壓垮，日子久了，承擔重物的物品也會變形。想像一頭驢子，主人要牠搬運過多的稻草，這頭驢子或許可以勉強走上一哩路、二哩路，但終究無法持久、走不了更長遠的路。人也是如此，當背負沈重的壓力時，如果沒有好好的處理，個人的生活、工作、健康都將受到影響，因此我們應該學會認識壓力、並知道如何處理、如何與壓力共處，才不會成為被稻草壓垮的驢子！

壹、何謂「壓力」？

關於壓力的研究始於二十世界初期，主要由生理學的角度切入。第一位研究個體面對壓力時會如何反應的學者是生理學家 Cannon，他認為壓力是生理狀態的失衡，例如：血糖降低、缺氧、心跳加速等(Cannon, 1932；轉引自 Lazarus & Folkman, 1984)。在他之後，Selye(1976)提出壓力是個體面對外在環境刺激或威脅事件時產生的生理反應，外在事件迫使個體做出改變或調整，如果須要改變或調整

的程度越大，則個體經驗到的壓力也越大。到了二十世紀中期，Holmes 和 Rahe(1967)將壓力視為生命中的重大生活事件(life event)，並發展「社會再適應量表」(Social Readjustment Rating Scale)，用個人經歷之事件所造成的生活改變值(life change unit, LCU)來代表個人所承受之壓力的多寡。這樣的壓力測量招致許多批評，因為同樣的壓力事件對不同個體會造成不同的影響。

之後 Lazaru 和 Folkman(1984)對於壓力所做的研究被許多人所接受，他們指出壓力是個人無法因應環境要求(demand)時所產生的負面感覺和信念，意即，個體對外在環境的要求，經過認知評價(cognitive appraisal)後，知覺到個人的反應能力與環境要求，未能達到平衡，但仍必須去應付時，就會產生壓力。Lazarus 認為此種認知評價有三個階段：

(1)主要評估(primary appraisal)：對一壓力事件嚴重程度的評估。

(2)次級評估(secondary appraisal)：評估個人所擁有的資源、社會資源、以及考慮所需的行動方案。

(3)再評估(reapprasial)：初步的行動方案執行後，根據壓力事件的改變情況，再重覆進針對事件嚴重程度以及個人資源進行評估。因此壓力是一種主觀的感受，每個人對同樣的事件可能有不同的認知評估，所以同一件事對某些人來說可能不算是壓力，但對另一些人來說，卻可能是沈重的壓力。例如：主任要求每個人在月底前交出一份新計畫的計畫書，對小華來說，他認為這份計畫書只是每年要做的上百份計畫書中的其中一份，所以不用特別在意(主要評估)，而且到月底還有兩個禮拜，他可以用一個禮拜收集資料，一個禮拜整理資料，時間相當充裕，再加上他相信自己在擬訂計畫上有足夠的經驗（次級評估)，因此這個任務並不會對小華造成壓力。但是對小倩來說，他認為每一次繳交計畫書都是他展現能力的機會，所以他相當重視這一份計畫書的品質(主要評估)，他認為兩個禮拜光是產生主題和估預算

都不夠，怎麼寫出一份像樣的計畫書？(次級評估)因此小倩深感壓力。簡單來說，壓力是周遭環境或事件發生改變，個體需要做一些改變來適應，如果個體有能力達成這樣的改變，成功的適應環境，則壓力不會產生，反之，如果個體認為自己可能無法改變情境，適應不良，則壓力便出現了。所以壓力的產生是個體評估自己擁有的資源不足以符合外在環境的需求，而這樣的負面感覺和信念會表現在身心狀態上，造成個體有承受壓力之感，不去適當的處理壓力，會對個人的深受健康構成威脅。

個體依據是否有足夠的資源因應問題來決定事件是否夠成威脅，造成壓力，其中的關鍵在於對事件的控制感(perceived control)。有人問世界數一數二的彩裝保養品企業創辦人、美國歷史上最偉大的女性企業家之一玫琳凱・艾施女士，在事業版圖擴張之際，是否曾感受到強大的壓力，而玫琳凱卻說：「承擔的責任越重，不一定就會感受到更大的壓力，擔心孩子沒衣服穿，擔心沒有下一餐，這些不確定的因素才是最令我感到壓力的事情。」陳淑琴、范麗娟(1997)研究也發現，在壓力情境中，腦下垂體會分泌較多的可體松，特別是在個體無法控制壓力源時，體內的可體松水準又更高，不僅如此，醫學研究也指出，個體知覺到的控制感越高，其身心越健康，越不會有心臟方面的疾病(引自陳皎眉、林宜旻、徐富珍、孫旻暐、張滿玲，2009)，由此可見環境的不確定性對個體的威脅。

當然人不是神，不可能掌控世上萬物，因此我們用可預測感(perceived predictability)來降低不確定性所帶來的低控制感。我們預測明天的天氣，颱風的動態，地震的發生等，希望降低不確定事件對我們的傷害，減少不知災難何時會降臨的壓力，當事件變得似乎可以預測時，我們便能事前做好準備防範，好像我們可以控制一樣。控制感和可預測感都是在確認適應外在環境改變所需要的資源，我們知道自己可以控制，所以事件對我們構不成威脅，即便我們無法控

制，如果我們知道何時會發生，先做了充分的準備，設法增加內、外資源，則當事件來臨時，才能臨危不亂的去面對。

貳、壓力哪裡來？

近年來由於社會變遷快速、再加上經濟不景氣，以及社會問題層出不窮，要適應這樣的社會環境，個人要付出更多的資源，也因此使得大家的壓力更為沈重。

根據財團法人精神健康基金會民國 97 年發表「全國精神健康指數調查」，國人精神健康指數下滑，其中 20%的受訪者屬須就醫的高危險群，43%的受訪者對未來不樂觀，35%的受訪者對自身成就不滿意。在身心健康方面，超過 30%的人出現記性不佳、感到煩躁、動力不佳、心情、健康不佳及睡眠問題。台灣人民的壓力程度為亞洲地區最高，憂鬱人口約佔台灣人的 6%～8%，也就是有 130-230 萬左右的台灣人有憂鬱傾向，但卻僅四成就醫。而自殺也連續七年進入十大死因，光是民國 96 年就有 3933 人選擇結束自己的生命，可見有許多人被壓力壓得喘不過氣。

究竟那麼多、那麼大的壓力從何而來？壓力可能來自個人、來自生活或來自工作，這些造成壓力的事件被稱為壓力源(stressor)。來自個人的通常是個體對自己有過高的要求或期望、不喜歡自己。來自生活的壓力則可能是重大的生活事件，例如：親人過世、考試、災難事件等等，特別值得注意的是，產生壓力的不是事件的正負向，而是生活改變的大小，因此正向事件如：結婚、旅遊、升遷等，需要個體付出資源去適應改變的事件，都可能為個體帶來壓力。不只是生活中的大改變，一些日常瑣事，每天要面對、處理的小事也會讓人感覺壓力，像是為生計打拼的經濟壓力、家人相處互動的家庭壓力、教養子女的親職壓力等，另外像是交通混亂、社會治安問題、物價上漲等問題也會造成壓力。工作壓力則像是業績壓力、工作場合的人際關係處理、自己的能力不足、工作競爭激烈、對工作沒有興趣等等。

壓力源來自於四面八方，形形色色、各式各樣，所以世界上的每個人或多或少都有其不同的壓力。身為父親有為人父的壓力，身為家庭主婦也有為人母、為人妻的壓力，身為學生有學生的壓力，律師、醫生、護士、老師都各自有其要承受的壓力，當我們明白此點之後，要學習互相體諒周遭的人，因為承受壓力的不只自己一個，所以在日常生活互動當中，要多點體諒，多點尊重，不只是自己要成功的因應壓力，也要幫助別人減輕重擔。

參、壓力與健康

在台灣國人十大死因中名列前茅的疾病有癌症、腦血管疾病、心臟病等，且腸胃潰瘍、頭痛、冠狀動脈心臟病等，也越來越常襲擊國人的身體健康。而這些疾病背後的元兇，往往是「壓力」。

近年來，結合心理學、神經科學及免疫學的心理神經免疫學(psychoneuroimmunology, PNI)興起，試圖結合多種領域，來了解為何壓力導致疾病。研究發現，壓力會使我們的免疫系統功能變差，免疫能力下降，原因是，壓力反應會使個體釋放糖皮質固醇(glucocorticoid)，它會阻礙免疫系統中天然殺手細胞(natural killer, NK)的形成，或是殺死其它白血球。NK 細胞是白血球 T 細胞的一種，可以偵測出受損或變質的細胞，並在轉變成腫瘤前把它們殺死，一旦 NK 細胞和其它白血球無法發揮正常功能，個體便會容易被感染，生病的可能增加，腫瘤細胞也會增生。壓力除了會降低免疫系統的反應外，也會使免疫系統受到過度的刺激，而使原本應該對抗外來細菌或病毒的免疫系統開始攻擊自己健康的細胞組織，導致個體個過敏症狀或是關節炎的發生(陳皎眉等人，2009)。

冠狀動脈心臟病和「敵意」(hostility)有關，敵意是 A 型性格(type A personality)中明顯的一個特徵。敵意性格是指不信任別人、預期別人會傷害或激怒自己，負面情緒多、一遇到挫折或困難時，總是會做出憤怒和攻擊的反應。A 型性格的人不能忍受浪費時間，每

天過著和時間賽跑的日子，他們競爭性強、易怒，具有敵意的個性是他們面對壓力時比較會有血壓升高、心跳快速的反應。敵意會讓人在壓力情境中有過多的生理激起，因此增加罹患冠狀動脈心臟病的機會。

另外，臨床上的「體化症」(somatization)也與壓力有關，患有此症的個案因心裡承受許多負面的情緒與壓力，而轉化成生理上的不適，意即，用身體上的不舒服，例如：頭痛、失眠、腰酸背痛等，來表徵內在的不愉快。體化症的個案主訴的生理不適並不是一種偽裝，而是他們真的感覺到生理病徵。根據臨床觀察，華人在就醫時，很少主訴內在心理症狀，只是向醫生說明生理上的不舒服，這可能與華人的社會文化有關。華人社會不鼓勵個體表達情緒和感覺，華人也不習慣在別人面前說明自己的情緒問題，覺得這樣「很丟臉」,「會被別人當成精神病」,因此壓抑、隱藏成為華人處理情緒問題的主要方式，而這些被抑制的負向情緒，轉化成各種生理症狀顯現於外(陳皎眉等人，2009)。因此當周遭有人整天嚷嚷哪裡酸、哪裡痛，可能就要多加注意他是否是真的身體生病了，還是內在有難解的心理困擾？如果這種狀況發生在自己身上，便要勇於找人分享，或是尋求專業人員，如：精神科醫師、臨床心理師或心理諮商師的協助，情緒困擾可能發生在任何人身上，這並非不正常、也不是該感到丟臉的事！

肆、壓力的因應

生活中難免要面對許多挫折和挑戰，為了不輕易的被這些不順心的事物打敗，能有效的因應壓力顯得相當重要。醫學博士Flannery(1989；轉引自謝文傑，2002)的研究指出，有效的因應壓力須具備以下四點原則：

(1)正面地看待問題，將之視為是挑戰；

(2)具有明確的個人目標；

(3)經營一種踏實的生活方式，包括規律的有氧運動和放鬆的方法；

(4)和他人融洽地交際，有良好的人際關係。

接下來將根據此四原則延伸討論。

一、正向思考

首先，哲學家 Epictetus 說過：「人類不是被問題所困擾，而是被他們對問題的看法所困擾。」當問題出現時，我們怎麼去解讀它，會影響我們後續的反應。因此我們盡量用正向的角度來看待問題，有時候事情並沒我想像中嚴重，因為一個人的壓力感受，並不是來自現實環境的刺激，而是來自本身的想法或思考方式，試著***去除非理性的想法***，而以理性、彈性的態度去面對，則引起的負面影響將減少。或是用***思想中斷法***，當腦中出現揮之不去的負向性思考，以致影響工作效率時，不妨試著喊「停」，讓糾結的思緒突然被打斷，而改換自己的思維，思考一些有幫助、更有建設性的思想。

壓力的產生，有時是我們把問題想得太嚴重，有時是我們貶低了自己的能力，故要***學習「我好」的自我概念***，如果相信自己是好的，相信自己的能力，能夠肯定自己，認為自己可以處理當前面臨的狀況，則不會給自己添加無謂的壓力，反而把問題視作磨練自己、使自己能更加精進的挑戰。如果覺得自己真的無法單獨面對，也要***自我肯定***，要有「自己有困難時，向人求助並不表示自己是弱者」的認知。

二、確立目標，時間管理

現代管理學之父 Peter Drucker 曾說：「時間是世界上最短缺的資源，除非善加管理，否則什麼都不能管理」，如果不能有效的管理時間，該做的事情無法在期限內完成，個體當然會感受到無比的壓力。要有效的對抗壓力，要先有效的***管理時間***。時間管理是指把時間資源作有效的運用與分配，用最少的時間作最多的事，或是掌握時效運籌帷幄，讓目標能如期完成(吳宗立，2000)。執行時間管理，需先訂出目標，並排出事件的優先順序，依序將待處理的事件按計畫完成，切忌拖延，拖延會造成心理的罪惡感並會降低自尊，增加壓力的

感受(唐璽惠、王財印、何金針、徐仲欣，2005)。進行時間管理時，應不忘安排休息時間，給自己一些喘息、放鬆的機會，才能真正達到舒緩壓力的目的。

三、生理調節

在壓力負擔過大時，大腦會消耗大量的葡萄糖和氧，導致精神功能障礙。所以在生理上也要多加注意，我們可以使用以下的方法來避免壓力對生理的危害：

(1)呼吸調節法：在焦慮、情緒低沉、煩躁、疲倦時，適當的調整呼吸，可讓肺中保持足夠的空氣，促進身心健康。

(2)肌肉鬆弛法：安排一個舒適的坐椅和空間，按照手、頭、軀幹、腳等順序，逐步放鬆，以減少壓力所帶來的身體徵兆，如手腳冰冷、肌肉緊繃、口乾舌燥、心跳加速等現象，由身體的放鬆來消除心裡的緊張。

(3)飲食、運動調節法：食物中所含的營養若不均衡，將影響整個身體代謝功能，營養素過量，將增加身體的負荷，食物中含特殊的刺激物，如菸、酒、咖啡因、藥物等，將影響整個身體的平衡；適量的運動和休閒活動，則有益於壓力的紓解，而且當身體狀況較好時，較能承受壓力。

四、支持系統的建立

人是社會性的動物，不能離群索居，需要他人的支持，也需要扶持他人。所謂支持系統，就有如樹木的根脈，彼此息息相關，互通生長資源。每個人的支持系統包括：配偶、父母、親戚、朋友、同學、同事、教友及專業人員(律師、醫師、會計師、諮商員等)。由於科技的進步，現在有一些非實體的人際關係亦能提供社會支持，例如：BBS、facebook 等網路社群，透過網路互動，個體能從中獲得所需要的支持與陪伴。

社會支持是我們行走在人生這條難行道路上的避震器，當內心欣

喜、痛苦、煩惱、無助時，得以抒發分享或得到支持關懷，因此我們可以運用支持系統以紓解壓力。值得注意的是，實際獲得的社會支持和當事者感受到的社會支持無關，個體感覺自己能夠獲得多少社會支持才是能幫助減輕壓力的關鍵。研究發現，患有嚴重心臟病的病人，如果無法感受到社會支持，則有一半左右的病人會在五年後死亡，死亡率是有配偶或好友陪伴者的三倍(轉引自陳皎眉等人，2009)。有社會支持的存在，可以幫助個體感受到他人的關懷，理解當自己需要的時候有人會伸出援手，因此對個人而言，社會支持是調適壓力的最佳助力之一。

我們可以用「CALM」Down 這幾個字來綜合上述的壓力抒解方法，以下就來說明一下「CALM」的壓力抒解四步驟：

(1) C-change 改變狀況：正所謂「窮則變，變則通」，生活環境中的問題有時候靠我們的一個轉念就可以解決了！試著改變讓自己忙到沒有時間休息的工作狀態，改變「Type A」的生活模式，改變讓自己產生負面情緒的非理性想法，改變管理時間的方法。每個人的一天都是 24 小時，要如何運用端賴個人，有人習慣用工作把一天塞得滿滿滿，不留一點喘息的時間，有人則是毫無計畫，幾個小時便可以完成的工作，拖了兩、三天都無法完成，這兩種型態都會造成壓力，一種是無法放鬆的壓力，一種是事情無法如期完成、延宕、罪惡感所帶來的壓力。最好的方式是有計畫的分配時間，在工作時間中有效率的完成工作，用餐時間便好好享受餐點，排出一點空閒時間，好好休息，盡情的運動、娛樂，工作之餘不忘調劑身心，才能讓工作更有效率，生活得更開心、健康、豐富。

(2)A-accept 接受狀況：生命中有些困擾我們的因素是無法改變的，例如：身高、年紀、膚色、出生等，因此唯有去接受這些事實，才能讓我們好過一點。其實，並沒有人生而完美，過於注意無法

改變的事實反而會讓自己更沮喪，既然無法做任何事情來改變現況，又何需跟自己過去不呢？放開心胸去接受說不定還能發現這些不完美的美好的一面！

(3)L-Let go 讓它去：人的一生中總會經歷一些挫折、失敗等大大小小的打擊，每一次打擊都帶給我們不同程度的傷害，我們可能會開始後悔當時錯誤的決定，或是怨天尤人，埋怨自己運氣不夠好，埋怨別人沒有伸出援手。這些痛苦和怨尤一直糾纏在身邊，只會讓我們無法輕易走出陰霾，所以就 let go of it 吧!!能過去的就讓它去吧，如果當時已經盡力了，留住會帶來負面情緒的回憶又有何意義？ “Let by gones be by gones”能忘記的就忘記，別讓無法挽回的過去成為拖住腳步的壓力，活在當下才最重要！

(4)M-Manage life style 管理個人生活形態，將自己的生活步調整成自己可負荷的速度，生活不一定要那麼辛苦，要有適當的運動、休閒娛樂，並且要建立良好的飲食習慣，塑造規律、健康的生活。適當的運動會促進大腦分泌腦內啡，有助於壓力反應的緩解，因此當感到壓力過大時，適度的做一些運動會讓人感覺舒服一點。

以上就是 CALM-壓力抒解的四個步驟，簡單來說就是：「改變能改變的，接受不能改變的，忘記必須忘記的，做你該做的！」

伍、結語

壓力好比債務，債務人每天都來收錢，處在這種戒備狀態下，除了會損害生理健康外，個體可能會有感到緊張，特別敏感、多疑，情緒不穩定、易怒，且不容易放鬆下來的現象。有時候，壓力還會使我們注意力分散、判斷能力降低、記憶力減弱，失去自信心等，進而影響到工作的表現。當這些警訊出現時，就表示我們不能再對壓力置之不理了！

從過去累積的研究發現，個性樂觀(optimism)、性格堅忍(hardiness)，且具有復原力(resilience)的個體，較能有效的因應

壓力。意即，具有正向思考，不輕易被挫折打倒、有能力從困境中重新站起來的人，較能承受壓力或是較能有效的因應壓力，所以我們應當學習成為這樣的人。其實，在學習因應壓力的過程中，我們獲得的不僅僅只是從壓力狀態中解脫，或是壓力反應得到舒緩，我們也學習到如何活得更健康、更成功。希望大家往後面對不管是來自哪裡的壓力，都能做到如同聖嚴法師所說的：「面對它，接受它，處理它，放下它」！

廉貞量表對國家考試之啟示

胡悅倫*　陳皎眉**

（本文發表於國家菁英季刊，9(2)，23-43）

（第 220.225.227 次會議發言補充資料）

摘　要

根據研究，認知測驗與廉貞量表之間呈現一致性的零相關。國家考試之筆試為專業知識的評量，而專業知識的評量即為一種認知測驗。但目前國家考試並無任何測驗考評個人的廉貞與誠實行為。廉貞量表能有效地在認知測驗外，增加人事甄選的效度，因此在公務員的甄選中，除筆試（認知測驗）外，若能加上廉貞量表的測驗，可增加公務人員甄選效度。狹隘的廉貞量表是指評量誠實與廉貞行為，而廣義的廉貞量表則包括評量反生產力行為。誠實與廉貞行為的評量，主要是瞭解當事人對誠實的態度或對以往不誠實行為的坦誠。而反生產力行為的評量乃是在瞭解當事人是否在工作中有違反組織合法利益的行為。另外，根據研究，各種反生產力的行為彼此之間存在著高度的關聯性，而反生產力行為與組織公民之測量呈現高度負相關。整體而言，廉貞量表可以呼應文官核心價值中的廉正、忠誠等精神。而反

生產力量表可呼應公務員服務法的精神。因此公務人員在職場所被要求的廉正、忠誠及各種行為規範，如能透過廉貞量表及反生產力量表的研發使用，則可使法令規章變成心理測驗中具體的行為指標，使公務人員的甄選進入更科學化、測量化的境界。最後，廉貞量表亦有其風險與爭議，建議使用時仍需要謹慎。

全文

壹、前言

考試院所頒佈之「文官核心價值」，主要為「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等五項（考試院，2011）。其中為了建立廉能政府並創造公平良善的發展環境，應秉持廉潔自持之原則、主動利益迴避、妥適處理公務、有效運用公務資源與公共財產、依法公正執行公務、嚴守行政中立、增進公共利益及兼顧各方權益，即為具有「廉正」核心價值的公務人員。

為增進國家利益及人民福祉並贏得人民的尊敬，應恪遵憲法及法律、效忠國家及人民、保守公務機密、重視榮譽與誠信、具道德與責任感、待人真誠與正直、任事熱心與負責，即為具有「忠誠」核心價值的公務人員。

為獲得人民的信賴及認同並調和族群及社會和諧，應具備同理心、親切、關懷、便民、主動積極的服務、培養人文關懷、尊重多元文化、落實人權保障、體察民意，即為具有「關懷」核心價值的公務人員，而做為一位具有「專業」的公務人員，應與時俱進並不斷充實自我，以提供專業服務品質並強化創新應變及前瞻思維能力；做為一位具有「效能」的公務人員，應運用有效方法並發揮團隊合作精神，以提高行政效率及整體工作績效。

五項核心價值是我們對於公務人員深深的期許。雖然大多數的公務人員，都能在職場上奉公守法、克盡職守、努力不懈，但是，在公

務體系中，也有些害群之馬，讓眾人蒙羞，重者違法亂紀，輕者敷衍怠慢。使得公務體系之績效不彰，為人詬病。筆者以為，不論是針對違法亂紀，或是敷衍怠慢者，皆應想出防堵之道。那麼是不是有更科學的心理測驗的工具可供參考、使用呢？

考試院倡議公務人員體系，應該是一個活化的人事體系，能賞罰分明，對於優秀的公務員有表彰制度，以茲鼓勵；對於不適任者，雖然不能立刻辭退之，但也至少能有一定機制警示或處罰之。因此考試院提出每一年每個機關至少有 3%的公務員考績要打丙等的「公務人員考績法」。過去各機關在評審考績時，因礙於人情的壓力，要打丙等顯然是一件極困難的事，甚至，出現以輪流的方式給予乙等或丙等的考績。有時就會出現資歷最淺，最認真者，卻拿丙等；而資歷較深，但工作不力者，卻可以拿甲等的奇怪情況。究竟該如何為這矛盾的現象解套呢？也就是說，甚麼人才是該拿丙等的人，如何去定義之？當然不能只是憑長官的感覺而已，而是一種概念或指標的建立，才會是比較客觀的評量工具。

在公務機關中，嚴重的貪瀆當然萬萬不可，但有些人大過不犯，可是小過不斷，也是主管很大的困擾。何謂大過不犯，小過不斷的情形呢？下面有兩案例說明之。一是資深的王小姐，二是年輕李先生。

案例一：王小姐是一個服務 24 年的公務員，心理每天盤算著就要領退休金了。她是長官的頭痛人物，長官也拿她沒辦法。整天像個木偶人，長官有交辦事項，催一下，才做一下，至於公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，相互推諉，或無故稽延（公務員服務法之第七條），她早就拋諸腦後。上班時，整天盯著空白的電腦桌面，沒有在處理甚麼重要的事。只要長官開會，她就蹺班回家，或到菜市場買菜，並且把電話轉到她自己的手機，若是接到外面來的電話，好似她在辦公室似的，這樣當然談不上公務員誠實清廉、謹慎勤勉（公務員服務法之第五條），但反正薪水每個月都會進到帳戶中，所以不

必勤奮工作，只要準時上、下班即可，更別論以工作為重心，勤勉自持。

案例二：年輕的李先生，著名大學畢業，一表人才，經過一番努力，順利地考上了公職。可惜在那英俊的外表下，他其實是辦公室的麻煩人物！他愛在上班的時間掛網，以前在大學上課時，他一向就是一邊聽教授講課，一邊上網。於是上班的時候，也是一邊辦公文，一邊掛網（尤其是查看中華職棒的賽況進度時），於是常常一心二用，工作不專心，錯誤百出。偶爾，遇到討厭的工作夥伴送來的電子郵件或是電話，就裝作不知情，當然「順便」不用回覆，也常常故意拖延。他的這些行為往往不是嚴重損及團隊效能，就是拖延公務執行效率。至於公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無效稽延（公務員服務法之第七條），他的行為好像正好相反！儘管如此，他似乎很吃得開！因為在長官面前，他能提供小道消息，說人閒話，以贏得長官的信任。別人是隱約瞭解，可是又不好明說。因此，雖然公務員服務法明白宣示公務人員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上的機會，加損害於人（第六條），但對他根本起不了作用，這位年輕的李先生認為我又不偷不搶，這些雞毛蒜皮的事，也無傷大雅。

以上的王小姐和李先生的行為，是不是看似很熟悉？而他們的行為在公務人員體系中好像也很典型。究竟，這些行為如何防堵？總括來說，王小姐和李先生的諸多行為，就是典型的反生產力的工作行為（counterproductive work behavior）。這類的工作行為，如果發生在公務人員體系中，乃是公務員部門績效不彰問題的重大癥結。筆者以為，目前雖有文官核心價值的宣示，以及公務員服務法的框架，對於以上的反生產力工作行為的防堵，仍然有可以加強的地方。通常反生產力工作行為的研究是涵蓋在廉貞量表的系列研究中，因此瞭解廉貞量表及反生產力的工作行為指標，以及有關量表之相關測驗理論，

或許可以提供在公務員人事甄選上一些新的思考模式。是故，本文旨在介紹廉貞量表（亦稱為廉正量表）及反生產力工作行為評量表，並討論其對文官之核心價值與行為規範精神的呼應。最後提出其應用在國家考試之考量。

貳、廉貞量表之介紹

廉貞量表的意涵，其實與社會大眾對公務人員的期許非常接近。在積極的方面，我們希望公務人員能廉正、忠誠；在消極方面，我們希望公務人員不要對組織或其他成員做出破壞性或是負面的影響。在美國，廉貞量表早期只是用來偵測誠實的相關行為（因此有時也稱誠實量表），以防止貪瀆事件的發生。而後擴大至瞭解對組織或個人反生產力的行為。為了讓讀者了解廉貞量表的真諦，本文將呼應文官核心價值，介紹廉貞量表及其相關訊息，而呼應公務員服務法，介紹反生產力量表及相關訊息。以下內容包括：1.廉貞量表之起源、2.廉貞量表在公務人員體系中之適用性、3.廉貞量表之信度、4.廉貞量表之效度、5.廉貞量表與文官核心價值之對照、6.反生產力工作行為之評量、7.反生產力工作行為與公務員服務法之關聯。

一、廉貞量表之起源

廉貞量表早期主要使用在人事部門，以期能夠偵測與防止貪瀆之類的行為，它可以做為測謊器的替代品。尤其隨著人權意識的提高，測謊器的使用在 1988 年受雇者測謊保護法案（Employee Dolgraph Protection Act）實施後，受到嚴格的限制，廉貞量表更顯得重要。此外，廉貞量表也逐漸受到心理學家的關注，相關的研究陸續產生，大幅地提升廉貞量表的使用率，也擴大廉貞量表的範疇，目前已把廉貞量表擴展至對反生產力行為的測量，也因此提高其對反生產力的行為的預測力。而有關廉貞的概念，約有 12 個名詞常常被交互使用，包括廉貞（integrity）、誠實（honesty）、可靠性（dependability）、可信賴的（trustworthiness）、盡責的（conscientiousness）、可信

賴的（reliability）…等（Sackett & Wanek, 1997）。O’ Bannon、Goldinger 及 Appleby（1989）指出廉貞量表約已被 10~15%的雇主使用，多半集中在零售商、銀行及食品服務業，估計每年有超過 5,000 個雇主實施超過 250 萬份測驗。

廉貞量表有三個特性：（一）不同於測謊器、面談、身家調查等外部評量方法，廉貞量表是一種自陳式的紙筆測驗；（二）廉貞量表主要設計給應試者或是目前在職場上的工作者使用，以心理學的說法，即測驗對象是一般人，而非病人；（三）廉貞量表適用於預測職場員工的偷竊可能性及其他在職場上的反生產力行為。廉貞量表通常包括下列領域的試題：1.直接坦承非法或可疑活動、2.對於非法或可疑行為的看法、3.與不誠實相關的一般人格特質與思考型態（例如：常常在想非法活動的傾向）、4.在有或沒有特別突顯不誠實行為之模擬情況下的反應（王文中、陳承德譯，2009）。

廉貞量表大致可分為兩類：（一）目的清楚型之廉貞量表（overt integrity test）。此類的量表，通常很直接地詢問職場上不被期許的行為。例如，Reid 報告（Reid Report and Reid Survey）（Ash, 1974）中，測量的向度包括誠實、態度、社會行為、藥物濫用等。而 Staton 的調查（Stanton Survey）（Klump, 1980），強調包括誠實、態度及坦承過去不誠實的事。在人事甄選量表（Personnel Selection Inventory, PSI）（Terris, 1979），則包括誠實、避免藥物接觸，與客戶關係，工作價值、監督管理、雇用適切性指標及效度量尺等。（二）目的隱藏型，或稱之人格取向的廉貞量表（covert interity test），此類的量表通常由心理學家所研發，對於偷竊或誠實與否，就不那麼有針對性，通常與一般常見的人格量表連結在一起，例如，它們會隱藏在加州心理量表（California Psychology Inventory，CPI），試題主要測量可靠性（dependability），社會一致性（social conformity）、刺激追求（thrill seeking）、盡責的

（conscientiousness），與權威的衝突（trouble with authority）等。其他人格測驗也有相同隱藏式的廉貞量表，例如，在人事反應調查（Personnel Reaction Blank）中，有測量可靠度和盡責度的試題；而在霍根人格量表（Hogan Personnel Selection Series）中有「信賴量尺」，包括敵視量尺、刺激追求、衝動性、社會遲鈍、疏離感。其他的廉貞量表如附錄一，可見目前國外已經有許多相關的廉貞量表發展建立成功。目前最有名的三個廉貞量表就是前面提到的人事甄選量表(Terris, 1979)、Reid 報告(Ash, 1974)及 Staton 的調查(Klump, 1980)。

二、廉貞量表在公務人員體系中之適用性

什麼時候我們會決定在原本的人事甄選方式上增加一個新的工具？它的理由應該是（一）該工具是否吻合工作上的需求、（二）該工具是否能在原本的工具外增加甄選的效度。基於上述的理由，以下分析廉貞量表用於公務員體系的可行性。

通常一個公司或單位會採用廉貞量表可能有下列兩種狀況：（一）公司出現嚴重的員工偷竊、不誠實，或者出現許多反生產力的行為。（二）某個職務本身需要高度的誠實和廉貞的要求(O’Barnor et al., 1989)。筆者以為，在公務機關使用廉貞量表的理由為：（一）公務人員掌管國家事務，公務人員處理的是公帑及公務，其職務重要性不可言喻，而在職務上誠實與廉能的要求，有其實務上的必要性。（二）在公務單位，時而出現高階文官之失職違法，或涉貪瀆之事，對國家社稷傷害甚深。另外，常見許多人考進公職系統後，未能克盡職責，謹慎勤勉。有些公務員，心想考進來就是鐵飯碗，只要大過不犯，小過不斷就無所謂。於是就常出現許多反生產力行為，如上網，遲到，早退，不用心做事等。若事前未做篩選，事後要彌補，真是大費周章。（三）筆者以為，只靠筆試或口試，在甄選及升遷的機制上，試圖瞭解當事人廉貞、誠實的程度，甚至是反生產力的行為是不足的。若借

重廉貞量表或反生產力量表為輔助型甄選工具，必能增加人事甄選的效度。（四）目前國家考試的筆試專業科目，在測驗學上屬於認知測驗。但在美國的研究發現，認知測驗與廉貞量表呈現一致性零相關（Ones, Schmidt, & Viswesvaran, 1993a, 1993b; Wanek, 1999）。在德國的研究中，Marcus、Schuler、Quell 及 Hümpfner（2002）亦得到相同的結果，認知測驗與廉貞量表呈現無相關。認知測驗代表才智高低，廉貞量表可代表道德高下，零相關表示一個人的才智與品德完全沒有相關。因此筆者以為，若國家考試，在甄選或拔擢人才時，能在目前的專業知識考試（認知測驗）外，加上廉貞量表的使用，或許能大大降低公務人員貪瀆或反生產力行為的發生。（五）雖然心理測驗所提供的測量並非完美，但心理測驗是最佳、最公平，也最經濟以獲取有用資訊的方法（Wigdor & Garner, 1982a, 1982b）。當然，廉貞量表亦有此一特性。基於上述理由，如同 Ones 與 Viswesvaran（1998b）所述，若要打擊職場中的反生產力行為，增進工作效能，從在嚴謹的甄選過程中，加入廉貞量表開始吧！

三、廉貞量表之信度

對一般社會大眾而言，由於對廉貞量表較為陌生，所以常常對其信度與效度心生疑慮。在此將說明廉貞量表之效度與信度的科學驗證。

在信度方面，兩個常在廉貞量表中被提及的信度為α信度及再測信度。α信度的概念，主要測量在量表中題目的內部一致性，α信度愈高，表示量表中的題目愈是測量到相同的特質。而再測信度表示相同量表在不同時間測量結果的一致性，再測信度越高，愈表示量表不受時間影響而產生太大的波動。Ones 與 Viswesvran（1998b）根據 68 個研究的後設分析發現，廉貞量表的平均α信度為 0.81（標準差為 0.10）。其中，以 55 個「目的清楚型」的廉貞量表為一組，所得到平均α信度為 0.82，而其他 13 個「目的隱藏型」或稱「人格取向」

的廉貞量表，其平均α信度為 0.77。至於廉貞量表的穩定性，在後設分析中（Ones, Viswesvran, & Schmidt, 1993; Ones & Viswesvran, 1998b)，根據 74 個研究，樣本數 4,280 人，再測平均相隔 111.4 天，其平均再測信度為 0.85，校正後為 0.95。若以 34 個「目的清楚型」的廉貞量表為後設分析的研究對象，再測的平均時間為 26.5 天，再測信度為 0.87，校正後為 0.94。若以 13 個「人格取向」的廉貞量表，再測的平均時間為 331.6 天，其再測信度為 0.68，校正後為 0.88。綜上可知，廉貞量表在內部一致性的α信度上表現良好，表示廉貞量表測量的是一個共同或核心的概念或構念；而其再測信度上的情況，也顯示廉貞量表具有跨時間的穩定性。

四、廉貞量表之效度

一般而言，在建構效度上，大致包括兩種效度：（一）聚斂效度（convergent validity)，即與測量相同屬性之其他測驗結果具有高度相關；（二）區辨效度（divergent validity)，即與測量不相同特質之其他測驗結果呈低度相關。在聚斂效度上，Ones（1993）計算七個廉貞量表之相關係數。結果發現，其中有三個「目的清楚類型」的廉貞量表自成另一個群組，即 PSI（Terris, 1979)、Reid 報告（Ash, 1974）及 Stanton 的調查（Klump, 1980)，而另外四個「目的隱藏型」或稱「人格導向型」的廉貞量表則自成一個群組（PDI-employment Inventory, Personnel Reaction Blank, Hogan Reliability Scale, Inwald Personality Inventory)，且這兩組廉貞量表之間也有相當顯著的關係（r = 0.66)。亦即前一組的廉貞量表彼此很相似，後一組也是彼此很相似，但兩組之間也有相似的部分，因此若採驗證性的因素分析，會發現這兩群組有個共同的因素，Ones（1993）稱之為嚴謹性（conscientiousness)，後來在 1998 年更稱之為一個普遍性的廉貞因素（a general integrity factor)。

在區辨效度上，至少在美國的研究發現，廉貞量表與認知能力的

測量呈現無關的狀態。Ones 和他的同僚把七種廉貞量表與十二種認知能力求相關，所得到校正後的相關係數等於 0.02。而在德國的研究，Marcus 等人（2002）在評量反生產力量表的效度驗證上，亦得到相同的結果，認知測驗與反生產力量表之間的的相關係數為 -0.09。此種結果，意謂著這兩大類（廉貞量表與認知測驗）評量之間沒有交集或相關存在；也就是說，它們各自測量到不同的內涵。因此如果在認知測驗上外加廉貞量表為甄選工具的話，可以增加甄選的效度（Wanek, 1999）。在我們的社會中，常常對於會念書的人或是知識份子有著許多的月暈效應（Halo effect），認為會念書的人，應該也「是」誠實／廉貞的人。事實上，從客觀的實證研究發現，「會不會念書」與「是不是誠實／廉貞」，基本上是兩件事。目前的公務人員都是經過激烈的國家考試選拔出來的；但是，各類考試在筆試的部分，從測驗的觀點，均屬於認知測驗，而在短短的面試過程中，好像也很難判斷一個人「誠實」、「廉貞」與否。作者以為，非常有必要思考如何在目前的測驗形式中，加入更好的甄選方式，讓整個國家的文官素質更優良。進一步來看，在「目的清楚型」的廉貞量表之效度檢驗上，以 10 個研究為基礎所作的效度驗證，內含 5,958 個樣本，發現在廣義的廉貞量表反生產力行為上，所得到操作型效度為 0.39。在此使用操作型效度，主要是因為有許多的因素需要被校正，包括：廉貞量表的型態（「目的清楚型」vs.「目的隱藏型」）、效標評量方式（自陳或他評）、效標形式（同時效度 vs. 預測效度）、樣本（候選人 vs. 工作者）、效標的範圍（廣義：反生產力 vs. 狹義：偷竊），詳細的校正過程請見 Sackett 與 Wanek（1996）及 Ones 與 Viswesvaran（1996）。在 Ones 等人（1993a）的後設分析研究中發現：1.「目的清楚型」的廉貞量表在預測反生產力行為上比「目的隱藏型」的廉貞量表有效（ρ = 0.39 v.s. ρ = 0.29）但也有研究認為尚無法斷定哪一種較優（Sckett and Wanek, 1996）；2.自評比他評的效度佳；

3.對廣義的反生產力行為的預測，相對於狹義地偷竊行為預測力較佳；4.其同時效度較預測效度佳。一般而言，在工作的複雜度上，廉貞量表過去主要是用於甄選初階的新進人員。但並不意謂著廉貞量表只適用在低階工作，而不適用在高階工作上(如：管理者)。因為 Ones 等人的後設研究指出，廉貞量表在各階層的工作皆適用。此一結果令人振奮！其數據如下：在低階的工作上，操作型效度($\rho = 0.46$)，(研究數 = 16；樣本數 = 1,333)，在中階的工作上，操作型效度($\rho = 0.36$)，(研究數 = 45；樣本數 = 7,438)，在高階的工作上，操作型效度($\rho = 0.51$)，(研究數 = 10；樣本數 = 723)。因此廉貞量表無論低階公務人員或是較高階的文官皆可以適用。

當然，「目的清楚型」與「目的隱藏型」(人格導向型）兩大類的廉貞量表也非一分為二、壁壘分明的。在目的清楚型的廉貞量表中，有些題目也不是那麼直接與廉貞有關；而在目的隱藏型的廉貞量表中，有些題目也很像目的清楚型的題目。但無論如何，目前廉貞量表經過驗證均具有良好的建構效度。

最後，長期以來廉貞量表一直受到的質疑，乃是廉貞量表可能受到社會期許的影響，因此受測者在回答廉貞量表的時候，不是照著個人態度或行為去回答，而是依照社會道德的標準回答問題。換言之，一個不誠實的人，可能會一致性地說謊，甚至可以擊敗廉貞測驗，但是目前為止，並沒有一個實證研究支持這樣的說法。雖然過去有研究指出，廉貞測驗與說謊量尺之間的相關為 0.3 (Sackett, Buurris, & Callahan, 1989)。而且在許多的人格測驗上，也有一些廉貞量表的概念，例如，效度量尺(validity scale)、反應扭曲量尺(response distortion scales)，而實務上，若受試者未通過上述在人格測驗上的效度量尺，就可能被強烈地建議不雇用此人以保護雇主免於錄用不誠實的人。雖然在人格測驗中，受試者故意裝得很好(faking good)或很差(faking bad)，可能影響測驗分數，但根據 Ones、Schmidt

及 Viswesvaran（1993b）及 Ones 與 Viswesvaran（1998c）的研究，這些因作假而扭曲的分數，還不至於影響到廉貞量表的效標關聯效度。Wanek（1999）認為比起面談與個人自傳而言，作假行為在廉貞量表上也不會特別嚴重。

五、廉貞量表與文官核心價值之對照

文官的核心價值，廉正、忠誠、專業、效能、關懷中，與廉貞量表最有關係的是「廉正」與「忠誠」。廉正的公務人員應該以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務。而忠誠的公務人員應該忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。在廉貞量表中的行為指標相當程度的可以對應此二文官核心價值。例如，要了解一個人的「廉正」或「忠誠」特質，在 PSI 廉貞量表中，其會以下列題目去測試，例如，「有多少人會拒絕購買當下流行的商品，即使它是贓物呢？」、「你妒嫉別人成就的程度如何?」、「你會做自認羞愧的事嗎?」、「你會認為你十分誠實，絕對不可能偷竊嗎？」。而在 REID 的廉貞量表中，則包括下列問題：「明知是贓物，你曾考慮購買嗎?」、「員工挪用公款，是否應該接受法律制裁？」、「你相信一般人皆會用金錢賄賂警察，以避免被開罰單嗎？」，至於在 Phase II 的廉貞量表則會問到下列事情：「你曾經撒過謊嗎？」、「我十分誠實，不會偷竊公物。」等。相關之對照請參見表 1。

由上述可知，「廉貞量表」相當程度地能夠反應文官核心價值。未來我們將思考如何將廉貞量表落實在特定階段的國家考試及人事甄選中。重要的是，凡是被納入廉貞量表中的行為指標，均需經過各種項目分析、信度與效度的考驗，亦即，需要有足夠可靠的科學證據。

表 1　廉貞量表與核心價值之對照表

因素	項目	對應「文官核心價值與重要內涵」
1. 廉貞-PSI	1-1. 有多少人會拒絕購買當下流行的商品，即使是贓物呢？	廉正 以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。 忠誠 忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。
	1-2. 你妒嫉別人成就的程度如何?	
	1-3. 在可偷竊的環境之下，你認為每個人皆會被引誘犯罪嗎?	
	1-4. 你會做自認羞愧的事嗎?	
	1-5. 你會認為你十分誠實，絕對不可能偷竊嗎？	
2. 廉貞-REID	2-1. 明知是贓物，你曾考慮購買嗎?	廉正 以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。
	2-2. 員工挪用公款，是否應該接受法律制裁？	
	2-3. 你相信一般人皆嘗試以金錢賄賂警	

	察，以避免被開罰單嗎？	忠誠 忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。
	2-4. 你曾經想過盜竊他人財物嗎？	
	2-5. 你曾經想過搶劫他人嗎？	
	2-6. 你自認你十分誠實，絕對不可能偷竊嗎？	
3.廉貞-Phase II	3-1. 購買贓物的人，不似偷竊的人糟糕。	廉正 以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。
	3-2. 我生命中有過十分潦倒的時候。	
	3-3. 你曾經撒過謊嗎？	
	3-4. 我十分誠實，不會偷竊公物。	

註:PSI, REID, and Phase II Profile 見Moore & Stewart(1989)

六、反生產力工作行為之評量

廣義的廉貞量表包括反生產力工作行為（counterproductive work behavior）之評量。所謂的反生產力行為乃是指工作者對組織的合法利益造成傷害之行為（Gruys & Sackett, 2003; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Sackett & DeVore, 2001; Bennett & Robinson, 2000; Robinson & Bennett, 1995; Skarlicki & Folger, 1997）。換言之，反生產力工作行為是指工作者對組織及其成員做出破壞且具負面影響的行為，其具體事例包括：偷竊、反社會行為、懈怠、報仇和惡劣的態度等（Fox & Spector, 1999; Hogan & Hogan, 1989）。

在反生產力行為與組織效能研究中，根據 Harper（1990）和 McGurn（1988）研究，高達 75%的員工有某種程度的反生產力工作行為，這些行為將可能直接導致組織行為規範不彰以及其他成員效率低落等，對組織整體將產生負向影響。Hollinger 與 Davis（2001）研究指出，員工反生產力工作行為中的偷竊行為，每年造成美國零售業 150 億美元的損失；所以有些企業會以反生產力工作行為，作為篩選員工或者升遷依據，而且每年花在探討反生產力工作行為與企業間關係的研究經費高達上億元（Bennett & Robinson, 2000）。

另外，當工作表現（job performance）被定義為所有與組織生產或組織輸出有關的工作行為時，反生產力行為與組織公民行為，常被視為是工作表現之一體的兩面，前者乃是指對組織具有傷害性的行為，而後者乃是指對組織有益的行為。研究發現，兩者之間呈現高度負相關（Bennett & Stamper, 2001; Sackett & DeVore, 2001）或中度負相關（Dunlop & Lee, 2004; Kelloway et al., 2002; Sackett et al., 2005）。亦即一個具反生產力的行為者在組織中不會表現出公民行為，如幫助他人、堅持、任勞任怨、為工作付出與支持組織的各項行政運作等（Hunt, 1996）。所以，反生產力行為值得關注，以

免傷害組織運作。

在1980年代以前，有關反生產力工作行為的定義極為廣泛且複雜，只要組織成員在工作場合產生有害生產的行為，均被視為是反生產力工作行為（Bensman & Gerver, 1963; Henry, 1978a, 1978b; Roy, 1952, 1959; Taylor & Walton, 1971）；但是，如此一來卻缺乏有系統且有架構的理論，所以近年來則是試圖將反生產力工作行為聚焦於有代表性的行為，並且尋找其背後的因素（Gruys & Sackett, 2003）。

1980年代以後的反生產力工作行為因素架構發展歷程大致如下：首先，Hollinger與Clark（1982, 1983a, 1983b）將反生產力工作行為分成「財產異常」（property deviance）和「生產異常」（production deviance），前者意指不當使用與不當獲取公物，包括偷竊、破壞公物和物品濫用等；而後者則是違反工作中的社會規範準則，包括違反組織規程、懈怠和不遵守時間等。另外，Robinson與Bennett（1995）則是以Hollinger與Clark的架構，加上強調人際互動，以「組織」和「人際」以及「輕微」和「嚴重」分成四大區塊，分別為財產異常（組織／嚴重）、生產異常（組織／輕微）、個人侵犯（人際／輕微）和政治異常（人際／嚴重）。至於Sackett與DeVore（2001）則認為「財產異常」和「生產異常」只是反生產力工作行為統整概念之下的特殊因素。綜合上述，Sackett（2002）經過階層模型（hierarchical model）的分析發現，反生產力行為居於階層模型最上位，為一統整性的概念，其下有「組織異常」和「人際異常」兩個特殊因素。

反生產力的工作行為涵蓋了廣泛的範疇。Gruys（1999）從文獻中蒐集了多達87種的反生產力的工作行為，因素分析得到十一類的構面，其中包括：偷竊、破壞公物、資訊濫用、時間資源濫用、非安全行為、缺席、低品質工作、酒精濫用、毒品濫用、非適當語言和非適

當身體反應等。近年來，Gruys與Sackett（2003）試圖再次確立反生產力工作行為架構，結果顯示上述11種因素，可以依據「任務關連」（task-relevance）和「人際－組織關連」（interpersonal organizational relevance）進行區分。

至於 Yang 與 Diefendorff（2009）提供的生產力工作行為量表題目，乃參閱先前諸多文獻，選擇適合香港國情的題目，並進行預試與效度分析，因此所篩選題目具有驗證性效度。筆者以為，Yang 與 Diefendorff 的題目作為國內分析反生產力工作行為之詮釋值得參考，因其已參閱先前諸多文獻，且是以香港國情挑選題目，台灣亦屬華人文化，故有其適用性。以下介紹 Yang 與 Diefendorff 的反生產力工作行為量表，其內容包括機構及個人的兩種反生產力行為層面，分述如下：

1. 有關機構的反生產力行為。

具代表性的題目如：「謊報工時」、「故意拖延工作進度」、「不用心做事」、「上班時耽於空想而不做事」、「以私事為重，忽略公事」、「於上班時間掛網」、「偷走雇主的財物」、「浪費公司物資」、「擅自拿辦公用品回家」、「未經許可上班遲到」、「上班擅自休息或拖延休息時間」、「未經許可早退」、「假裝生病請病假等」。

2. 個人層面的反生產力行為。

具代表性的題目如：「在工作中，詆毀他人」、「在工作時，對他人無禮」、「在工作時，引起糾紛」、「在工作時，故意扣住隱瞞別人所需資料」、「在工作時，說別人的閒話」、「在工作時，掩飾過失」、「在工作時，偏袒某些人」、「在工作時，不回電給該回覆的人」、「在工作時，不回覆某些人的留言或電子信件」、「故意拖延對某些人而言很重要的事務」等。

更重要的是反生產力行為彼此之間的高關聯性，Sackett（2002）檢視研究中不同型態的反生產力行為，發現各種反生產力行為幾乎彼

此都有顯著的正相關，表示工作中的偏差行為是彼此相互關聯或綁在一起的。此類研究結果告訴我們，假如錄用某人的當時，我們覺得他有一些小毛病，就必須要很小心，因為他很可能有更多的小毛病。

七、反生產力工作行為與公務員服務法之相關

公務員服務法其實就是對於公務人員在職場中應有行為的規範。而反生產力量表可以把公務員服務法中的精神展現無遺，本文將透過二者關係之比對，以讓讀者瞭解到反生產力量表之內涵。因 Yang 與 Diefendorff（2009）的量表是參閱先前諸多文獻所摘錄，所以讀者在反生產力行為與公務員服務法之對照（表 2）中可以瞭解，各種反生產力工作行為的題目來源，及其與公務員服務法之間的關係。

對應公務員服務法之「第五條」，反生產力行為包括：謊報工時、故意拖延工作進度、以私事為重，忽略公事等；相對應於公務員服務法之「第六條」及「第七條」，反生產力行為則包括：在工作中，詆毀他人、在工作時，故意扣住隱瞞別人所需資料、在工作時，偏袒某些人等行為；對應於公務員服務法之「第十條」，其反生產力行為包括假裝生病請病假。對應公務員服務法之「第十九條」及「第二十條」，則與反生產力行為中浪費公司物資相近。凡是被納入反生產力量表中的行為指標，均需經過各種項目分析、信度與效度的考驗，才能有足夠科學的實證證據。

表 2　反生產力行為與公務員服務法之對照

1. 機構層面的反生產力行為		
	項目	對應「公務員服務法」法條
Robinson & Bennett (1995)	1-1. 謊報工時。	第　五　條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。
Bennett & Robinson (2000)	1-2. 故意拖延工作進度。	
Bennett & Robinson (2000)	1-3. 不用心做事。	
Spector et al. (2006)	1-4. 上班時耽於空想而不做事。	
Bennett & Robinson (2000)	1-5. 以私事為重，忽略公事。	
Lim (2002)	1-6. 於上班時間掛網。	
Spector et al.	1-7. 偷走雇主的財物。	第　十九　條

(2006)		公務員非因職務之需要,不得動用公物或支用公款。 第　二十　條 公務員職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用。
Spector et al. (2006)	1-8. 浪費公司物資。	
Sharlicki & Folger (1997)	1-9. 擅自拿辦公用品回家。	
Spector et al. (2006)	1-10. 未經許可上班遲到。	第　十　條 公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者，亦同。 第　十一　條 公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官許可者，不在此限。
Spector et al. (2006)	1-11. 上班擅自休息或拖延休息時間。	
Spector et al. (2006)	1-12. 未經許可早退。	
Sharlicki & Folger (1997)	1-13. 假裝生病請病假。	
2. 個人層面的反生產力行為		
來源	項目	對應「公務員服務法」法條
Spector et al.	2-1. 在工作中，詆毀他人。	第　六　條

(2006)		公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。 第　七　條 公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。
Bennett & Robinson (2000)	2-2. 在工作時，對待他人無禮	
Spector et al. (2006)	2-3. 在工作時，引起糾紛。	
Fox & Spector (1999)	2-4. 在工作時，故意扣住隱瞞別人所需資料。	
Sharlicki & Folger (1997)	2-5. 在工作時，說某些人的閒話。	
Robinson & Bennett (1995)	2-6. 在工作時，掩飾過失。	
Robinson & Bennett (1995)	2-7. 在工作時，偏袒某些人。	
Neuman & Keashly (2002)	2-8. 在工作時，不回電給該回覆的人。	
Neuman & Keashly	2-9. 在工作時，不回覆某些人的留言或	

(2002)	電子信件。	
Neuman & Keashly (2002)	2-10. 故意拖延對某些人而言很重要的事務。	
1. 違規犯紀	1-1. 我從未閱讀過任何公司的規定。(反向題)	第 二 條 長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。
	1-2. 我一向遵守雇主訂定的規則。	
	1-3. 當員工遵守規則時，雇主應該給予額外的獎金。(反向題)	
	1-4. 每個人皆有違規的時後。(反向題)	
	1-5. 我只遵從合理的規定。(反向題)	
2. 偷竊	2-1. 要從工作中偷走小東西是輕而易舉的事情。(反向題)	第 五 條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。
	2-2. 每個人都曾偷過雇主的東西。(反向題)	
	2-3. 我是一個十分誠實且可靠的人。	
	1-1. 我曾在工作時喝得酩酊大醉。	

	1-2. 我曾在工作時嗑藥(大麻或其他成癮性藥物等)。	
	1-3. 我喝得醉醺醺去上班，即使工作時也會感受到酒精的後勁。	
	1-4. 我曾在工作時喝酒。	

註 1：反生產力的工作表現（Yang & Diefendorff, 2009）

註 2：與公務員服務法之對照（作者整理）

參、總結及對國家考試之啟示

（一）認知測驗與廉貞量表之間呈現一致性的零相關。

換言之，「能讀書」與「廉貞」沒有實質的關聯。目前，國家考試著重在專業知識的評量，此為一認知測驗，而無任何機制考評個人的廉貞與誠實，此作法有改善的空間。

（二）廉貞量表能有效的在認知測驗外，增加人事甄選的效度。

因為廉貞量表與組織整體效能有高相關，且與認知測驗之間呈現一致性的零相關，所以廉貞量表能有效的在認知測驗外，增加人事甄選的效度。另外，因為公務人員職務重要，且誠實、廉能的必需性高，未來在公務員的甄選中，除筆試（認知測驗）外，應該考慮加上廉貞量表的測驗。

（三）狹隘的廉貞量表是指評量誠實與廉貞行為，而廣義的廉貞量表則包括評量反生產力行為。

在誠實與廉貞行為的評量上，主要是瞭解當事人對誠實的態度或對以往不誠實行為的坦誠。而反生產力行為的評量則是在瞭解當事人是否在工作中有違反組織的合法利益的行為，其中包括偷竊及其相關財務行為，毀損辦公室財務，洩漏機密之訊息誤用，浪費時間或謊報工時之時間誤用，不安全的工作行為，曠職、劣等的工作品質，酒精濫用，藥物濫用，詆毀他人之不當謠言，性騷擾之不當肢體行為等。

（四）廉貞量表可以反映文官核心價值之精神。

廉貞量表可反應文官核心價值中的廉正與忠誠的精神。而廉貞量表可將文官核心價值轉化成心理測驗中具體的行為指標，以利評量。

（五）各種反生產力的行為彼此存在高度的關聯性。

因為各種反生產力的行為彼此間存在高度的關聯性，所以個人有某一種反生產力行為時，也可能存在著另外的反生產力行為，故人事甄選必須非常小心。尤其是公務人員一旦被錄用，可能會工作三十年，反生產力行為對整個公部門的運作將是非常不利的。

（六）反生產力行為與組織公民之測量呈現高度負相關。

換言之，假如個人出現反生產力行為，則無法期待其能出現良好的組織公民行為。為了使組織能有效運作，除了提高組織公民行為，也要能有效減少反生產力行為，才能雙管齊下。

（七）反生產力量表能反應公務員服務法的精神。

檢核反生產力量表的意義與內涵，可發現其與公務員服務法所揭示的內容，有許多共通之處。因此公務員服務法對於公務人員在職場所要求的行為規準，如能透過反生產力量表的研發使用，則可使法令規章變成心理測驗中的具體行為指標。而凡是能成為心理測驗中的有效行為指標，均需要經過多種的實證研究的考驗，因此反生產力量表將會對甄選實務具有實質的幫助。有別於公務員服務法，反生產力量表具有事前預防的功能，乃是未來在公務人員的甄選與升遷的另一種良好的輔佐工具。

（八）廉貞量表有其風險與爭議，建議使用時，仍需要謹慎。

假如一個人甄選時被拒絕，是因為他的色盲或成績不好，可能比較容易被他接受，但若是說因為他不誠實，可能引起激烈的反彈。此為廉貞量表的爭議所在，故建議使用時，必須謹慎小心。但是瞭解工作者的反生產力行為，對公部門而言，卻是非常重要。因為如此才能確保公部門的運作是在一種健康的系統中運行。各種測驗均有其風險及不足之處，因此在使用上應該盡量搭配其他有效的測驗工具，進行多元及多階段的評量，以降低單一評量的風險。此一陳述適用於認知測驗（如，高考、普考），也適用於廉貞量表。

附錄一 廉貞與誠實量表之摘錄表

測驗名稱
1. Accutrac Personnel Evaluation System [a]
2. Applicant Review [a]
3. California Psychological Inventory (CPI) [a, c]

4. Employee Attitude Inventory [a]
5. Employee Reliability Inventory [a]
6. Employment Productivity Index [b]
7. Hogan Personnel Selection Series (Reliability Scale) [b]
8. Integrity Interview [a]
9. Inwald Personality Inventory [b]
10. Orion Survey [a, c]
11. People Survey [a]
12. Personnel Decisions International (PDI) [b]
13. Personal Outlook Inventory [b]
14. Personnel Reaction Blank [b]
15. Personnel Selection Inventory [a]
16. Phase II Profile [a]
17. Pre-employment Opinion Survey [a, c]
18. Pre-employment Analysis Questionnaire [a]
19. Reid Report and Reid Survey [a]
20. Rely [a]
21. Safe-R [a, c]
22. Stanton Survey [a]
23. True Test [a]
24. Trustworthiness Attitude Survey, PSC Survey, Drug, Attitudes and
Alienation Index [a]
25. Wilkers on Pre-employment Audit [a, c]

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

考試院院會發言錄. 續編：考試委員陳皎眉/ 陳皎眉作.
-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5
面； 公分
ISBN 978-986-04-1136-2 (平裝附光碟片)
1. 考試院 2. 言論集
573.442 103008004

考試院院會發言錄．續編：考試委員 陳皎眉

作　　者：陳皎眉
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：綠凌興業社
地　　址：臺中市烏日區中華路 128 巷 11 弄 16 號
電　　話：(04) 2337-0015
出版日期：中華民國 103 年 5 月
版　　次：初版
GPN：1010300793
ISBN：978-986-04-1136-2