考試院第 11 屆
考試委員高明見
院會會議發言錄

中華民國 103 年 1 月 1 日

作者簡介

高明見

學歷：

台大醫學院醫學士

日本神經外科醫學博士

日本國立東京大學腦神經外科研究員

美國哈佛大學麻省總醫院腦神經外科研究員

經歷：

台大醫院神經外科教授兼主任

台大醫學院雷射醫學研究中心主任

台灣神經外科醫學會 理事長

中華民國醫用雷射學會 理事長

國際雷射醫學會 理事長

中華內視鏡外科醫學會 理事長

台北市醫師公會 常務理事

中華民國醫師公會全聯會 常務理事

台灣醫事聯盟協會 榮譽理事長

國際外科學會中華民國分會 理事長

台大校友會文化基金會 董事長

世界華人神經外科協會 榮譽主席

台北市台大校友會 理事長

台灣大學醫學院 名譽教授

第五屆立法委員

現任(第十一屆)考試委員

自序：

自民國 97 年 9 月就任本屆(11 屆)考試委員，至今已將近五年半，在這一段期間，承蒙關院長、伍副院長、考試委員同仁的指導及相關部會首長合作協助下，對於本院有關文官制度業務，包括考選、銓敘、保訓及人事等業務，尤其本屆在關院長主導下推動文官制度的興革與文官培訓的強化，學習甚多，收穫更是豐碩。

從歷次的院會、各種審查會、座談會以及研討會中還有多次的國外考銓業務考察，都能學到並獲得許多有關文官制度嶄新或珍貴的知識與經驗，增廣見識，豐富歷練，完善待人處事的職能，期間也不時提出多項看法與建議，可能多有不成熟或不足之處，但經過院長、副院長、考試委員同仁及相關部會首長之指正與協助，對於本院文官制度業務之興革，亦多少有所助益。

因為本人一向從事醫學專業領域，適逢考選部規劃改革國家考試之考試方式，首先對於涉及人民生命最有關係的醫師國家考試，規劃推動納入客觀結構式臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination,OSCE),藉以評量應考人之臨床技能與醫病溝通態度，以彌補傳統紙筆考試之不足。本人有幸全程參予規劃與推動，先後經 100 年及 101 年兩次全國醫學校院之聯合試辦，終

於在 102 年正式實施並順利完成，此為近年來改進國家考試方式重大創新之一，也是跨部會合作共同推動創新措施成功的好範例。

本發言錄為延續民國 97 年 9 月至 100 年 8 月本院所編印之院會發言錄之續編，節錄自民國 100 年 9 月至 102 年 12 月擔任考試委員之院會發言錄。其編采格式以考選、銓敘、公務人員退休撫恤、公務人員保障訓練、人事行政及其他類業務主題分門別類，依考試院院會發言日期順序編列。每項議題依部會報告、本人詢問及部會首長回應三部份編輯而成，受限於篇幅內容，無法收納各考試委員同仁相關精采卓見做整體觀察，僅摘錄本人發言部分，誠感有遺珠之憾與可惜之處。

期許在關院長、伍副院長、各考試委員及各部會首長與同仁指教與攜手合作下，能為本院相關考銓培訓制度之興革有所參考及貢獻，為再造新世代之優質文官，建立一流政府、造福民眾，提升國家競爭力而努力。

高明見考試委員

2014 年 1 月於台北

目錄

作者簡介

自序

壹、　考選業務問政篇……006

貳、　銓敘業務問政篇……295

參、　公務人員退休撫恤基金業務問政篇……400

肆、　公務人員保障暨培訓業務問政篇……407

伍、　人事行政業務問政篇……495

陸、　綜合業務問政篇……577

考選業務問政篇

考試院第 11 屆第 152 次會議(100.09.01)

舉行 100 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試

本 5 項考試原訂 8 月 27 日至 29 日分別在臺北、臺中及高雄等三考區同時舉行，由林典試委員長雅鋒、陳典試委員皎眉、黃典試委員俊英主持，趙監試委員榮耀、洪監試委員昭男、周監試委員陽山監試，總計報考 26,955 人。受「南瑪都」颱風影響，為維護應考人安全，經本 5 項考試林典試委員長雅鋒會同考選部於 8 月 28 日決定，會計師、社會工作師、不動產估價師考試第三天 8 月 29 日之考試，延期至 9 月 3 日舉行，除了原在臺北考區師大附中應試之應考人，改至新店高中舉行外，其他 7 個試區，包括臺北考區國家考場、滬江高中、江翠國中，臺中考區青年高中、明德女中，高雄考區正修科技大學、大榮中學，均在原地點舉行考試，除於當天最後一節考試結束前通知應考人外，並發布相關新聞，本部並積極辦理考試延期相關配套措施。

至於律師、專利師考試已順利舉行完畢，律師應考10,545人、到考9,070人、到考率86.01%，專利師應考572人、到考298人、到考率52.10%（均以最後一節為計算基準）。其中律師係首次採行二試，第一試採測驗題，列考綜合法學（一）、綜合法學（二）2科 ，合計600分，於8月27日分4節舉行考試；第二試預定10月29日至30日舉行，採申論題，列考5科，合計1000分；第一試及第二試均擇優錄取全程到考人數33%。又已考畢測驗式試卡之開拆、讀卡工作， 於8月30日上午10時起，在本部第一試務大樓二樓讀卡室辦理；申論式試卷評閱工作則延至9月8日起至23日止，在同一大樓三樓集中評閱。

高委員明見：

本次新制律師考試已順利完成，報名約1萬餘人，到考約9千人，第1次篩選為33%，近3千人，再經過第2次篩檢，則及格人數約有9百人以上，錄取率大幅提升，不知以往的專技考試有無類似情形？而用人機關或訓練機構有無經過篩檢？譬如醫師的訓練，必須有衛生署鑑定合格的教學醫院才能接受委託訓練而且有名額人數的限制，可是

據友人轉述，其小孩考取律師，訓練時就到處請託認識的人代為引薦，希望到哪個律師事務所接受實務訓練比較好，所以現在一下子多出這麼多及格人數，對受託訓練單位如律師事務所有無進行篩檢？否則任由四處關說、託人情，是否會使情形更為混亂？當然當初是認為當前台灣法制人力太少，有需要增加的趨勢，但是一下子增加這麼多錄取人數，又無適當的訓練場所，會否有流浪律師的出現？所以請部應該特別注意並預為因應。

董次長保城：

非常謝謝邱委員聰智提及律師訓練的問題，這將會漸漸發酵的議題，因為本次律師考試全程到考人數約 9 千多人預計年底放榜及格人數達 987 人，已近千人大關，現行律師考試通過考選部筆試之後，本部隨即發給律師考試及格證書，然後由法務部委託全國律師公會辦理 1 個月基礎訓練，再赴各律師事務所作 5 個月實務訓練，但據瞭解 6 個月的訓練效果不彰，現在及格人數又大幅增加至近千人。所以，本部在昨天上午召開會議，邀請法務部代表、全國律師公會及保訓會參與討論，目前現制運作為考試及格後馬上發給及格證

書，使整個律師訓練成效有限，再加上全國律師公會代表說他們原來是分批在律師公會上課，現有場地很小，只能容納 100 多人，本次律師考試及格人數多達近千人後，他們預定在萬華紅十字會樓上的大禮堂上課，預期效果當然會不好，昨天開近 3 個小時會議，所得初步決議是律師公會對於本部建議比照中醫師特考、消防說備師考試、引水人考試依專技考試法第 22 條規定，筆試通過經實務訓練及格之後，才得以發給考試及格證書，律師公會持不同意見，希望仍繼續維持現制，主要原因是他們擔心由政府收回，訓練課程及師資不再由律師公會安排，這樣會影響其律師自律及自主權，針對這一點，我們有說明現行司法官考試及格人員到法務部司法官訓練所受訓，該訓練委員會本身，本院保訓會雖有派代表參加，可是訓練課程主要仍在於法務部及司法院組合，保訓會非常尊重，因此未來如果將訓練變成考試一部分的話，訓練課程部分，律師公會應該不必擔心失去主導權，我們已經請出席代表回去說明。至於法務部代表則表示，基本上他們尊重律師公會的意見，並希望本部能儘量說服律師公會，近期，本部將主動拜會律師公會理事長，並請他同意

我們參加律師公會理監事會作報告，以加強溝通，並建議在不修改律師法的情況下，透過修改法務部主管的律師職前訓練辦法，然後本部根據專技考試法第 22 條規定，訂定專技律師考試考試規則，並組織相關委員會，如果要修改律師法，期程可能遙遙無期，因為在法務部召開的修法會議已開過 59 次，還沒有出法務部大門，所以在不修改律師法的情況下，我們希望在民國 102 年僅修改法務部主管的律師職業訓練講習辦法即可改善此一問題。

至於邱委員擔心的實務訓練場所確實是存在的，目前每年律師考試及格人數約有 500 多人，即使安排 500 多人在律師事務所、法律扶助基金會實務訓練，已經很難找，所以本部希望法務部修改律師職前訓練辦法，擴大其實務養成，也可以在企業法務部門及政府部門法規單位實習，以增加實務訓練的場所，來解決及格人數大幅增加的問題。

最後要感謝保訓會願意承擔未來基礎訓練的工作，由於邱委員是法律學術界、實務界非常受敬重的長者，可否請邱委員有機會跟律師界稍作溝通，請邱委員及各位委員能在其

他不同的場合多幫忙說明，雖然我們提高錄取率，但是在訓練過程的篩檢上會更嚴謹，以符合實務的需求。

高委員明見：

本席聽完董政次的說明以後，還是非常擔心，因為每次院會討論醫師或律師考試改革時，本席都會一再強調，由於醫師與律師因涉及人民權益關係重大，可是律師考試及格人數從過去每年數十至一、二百人增加至今年九百多人及格，而訓練委託律師公會辦理，其實一般律師公會是職業團體，依地區性或利益性組合，絕對不是學術性團體，美國的律師公會結構是有其公信力，但是台灣的律師公會在學術上並沒有很明顯的公信力，沒有足夠資格負責辦理訓練，請問部律師公會開會有無邀請相關學會參加？如全國醫師公會有任何相關學術問題討論時，一定會請外科學會、內科、小兒科學會會等專科學會來共同參與的情形，研商如何訓練以提升醫師品質，本席曉得公會運作常會有壟斷的情形，如中醫師公會理監事一再改選後，政策就完全改變，因為它是職業性團體而不是學術性團體，將來要訓練每年律師考試近千位及格人數，本席當時便一直質

疑，既然認為訓練是考試的一部分，考選部應該有主導權，律師公會對實務訓練有何原則都一定要釐清，譬如說一個律師事務所訓練員額 1 年有 1 或 2 位，現在增加近 1 倍及格人數，將來每個律師事務所訓練員額是否可以增加 2 倍？因為本席曾受多人拜託幫忙，可是有些律師事務所表示只能訓練一位，現在如果要再增加訓練人數，恐怕很困難，所以現在增加近 1 倍及格人數，訓練部分要如何處理？對於委託訓練的律師事務所有無進行篩檢評鑑機制？例如分成 A、B、C 三級，各有多少接受訓練名額等等，對於這些問題，考選部都要注意，不能僅僅放縱律師公會主導，我們並不是要把訓練主導權收回來，而是希望對於律師訓練品質要有所確保。

考試院第 11 屆第 153 次會議(100.09.08)

舉行 100 年公務人員高等考試一級暨二級考試典試委員會第一次會議

本考試典試委員會第一次會議業於本（9）月 7 日下午 2 時 30 分在本部行政大 4 樓會議室舉行竣事，由關院長兼典試委員長中主持，沈監試委員美真列席，會中討論決定本

考試各科目試題之命題、閱卷等有關事宜，其中命題標準並請命題委員依命題規則、國家考試命題注意事項、命題有關事項補充資料辦理，必要時由各組召集人邀請同組典試委員擇期召開命題會議。另由關院長兼典試委員長及沈監試委員監督辦理試卷（卡）彌封之進行。又本考試定於 10 月 1 日至 2 日在本部國家考場舉行，總計報考 3.582 人（其中高考一級 169 人，高考二級 3,413 人），公告暫定需用名額 66 人（其中高考一級 6 人，高考二級 60 人）。

高委員明見：

對於部建置命題大綱所做的努力，本席予以肯定，不過據 9 月 8 日報載本次高考三級環保技術類科有一題申論題，根據環保署提出「衛生紙不應丟入(衛生)馬桶」的結論，請應考人以「所謂錯誤的資訊比沒有資訊還可怕、錯誤的知識比沒有知識還可悲、錯誤的決策比貪污還可惡」來評論環保署所提出的說法與根據，因為閱卷委員對申論題評閱標準皆不太相同，不知類似的考題是否備有參考答案？參考答案是否為閱卷委員的共識？其評閱標準為何？因為 1 題申論題達 25 分，對競爭激烈的考試影響很大，像這樣

有爭議的試題，是否於命題大綱之內？又不知類似的考題要如何評閱才能得到公正、公平？誠如邱委員聰智對申論試題一再要求考選部應提供參考答案，以作為閱卷委員評分之參考，請部於試後將此考題評分結果加以分析，並供院會參考。

高委員明見：

剛才本席是提到對於尚未有定論的政策或具爭議性的試題，評閱分數是否有一套共識辦法，包含評閱委員正面、負面、中性的觀點，應該如何有一個共識的全面性評閱標準，這樣的評閱才具有信效度，要不然針對尚未有定論的政策或具爭議性的試題，可能因為每位閱卷委員的看法及個人觀點不同，使評閱分數結果有所落差，影響應考人權益甚大，建議在閱卷前的評閱會議上能以個案作共識性的處理，才能提高國家考試的信效度。

考試院第 11 屆第 154 次會議(100.09.15)

辦理 100 年公務人員特種考試民航人員、外交領事人員及國際新聞人員、國際經濟商務人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、社會福利工作人員考試入闈

製題工作

本 6 項考試筆試於本（100）年 9 月 17 日至 9 月 18 日在臺北、高雄 2 考區同時舉行，民航人員特考英語會話、外交領事人員及國際新聞人員、國際經濟商務人員特考外語個別口試接續於 9 月 19 日在臺北考區國家考場試區舉行，總計報考人數 19,421 人，其中民航人員特考 598 人；外交領事人員及國際新聞人員特考 1,173 人；國際經濟商務人員特考 384 人；調查人員特考 4,321 人；國安情報人員特考 3,745 人(三等考試 682 人、五等考試 3,063 人)；社會福利人員特考 9,200 人(三等考試 2,366 人、四等考試 6,834 人)。題務組工作人員業於 9 月 9 日上午 9 時 30 分在本部第一試務大樓 7 樓闈場入闈，10 時由高典試委員長永光主持，在劉監試委員玉山監視下，辦理本 6 項考試各科目試題之繕校、印製及裝封等工作。

賴部長峰偉：

謝謝各位委員提供許多寶貴意見，我們都會列為參考，最主要的是目前用人機關與本部的互動，還有命題大綱的建置問題，其實只要有經費就可以全部委託外面去做，1 年之

內即可完成，所以經費、人力、與用人機關互動等問題都是變數，我們是希望先求有，譬如說高普考已經有命題大綱，特考可以先借用，當然剛才有委員提到特考有特殊需求及目的，且性質不同，但我們會先徵詢用人機關意見，所以本部會在人力、物力有限的情況下，求得一個最好的解決方案。

有關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，也就是詹委員中原所說，如果我們已有命題大綱，可以再徵詢他們的意見，而他們所研提的命題大綱初稿，我們會開會再作討論，這樣可以事半功倍，而陳皎眉委員所提人力問題，我們會儘量截長補短。至於胡委員提到前任部長與政次意見不一致，但是本人與政次的槍口都一致對外，像現在的補充說明就是政次所提供。

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。

李委員雅榮所提意見是很好的想法，因為過去水利人員及水土保持人員特考是應急的過渡性作法，命題大綱多牽就以學校教學內容為主，現在應該要回歸常態化，我們會以用人機關需求為主來稍作修正。

浦委員忠成提到應衡量各種特考之不同差異及其特殊需求，審慎評估其核心職能後，再予建置命題大綱，我們會重新檢討修正。

李委員選提到公務人員考試與專技人員考試性質不太相同，是否需要如專技考試如此詳盡的命題大綱，其實可以再思考及討論。如果用人機關未能提供命題大綱相關初稿的話，可經由命題委員進行充分討論，暫時取代命題大綱，目前我們就是這樣在做，如果要更周延，可以再作研討，並聆聽大家的看法。

邱委員聰智提到特考適用高考命題大綱應該有過渡期，這也是我們所說先求有再作修正，委員的意見，本部都會吸納。

黃委員富源提到 3 點意見，就是不宜過於造作與現實脫節。應著重法則原則的運用，不宜與法理違背，還有著重應考人對情境的整體反應，不宜過於注重細節。都是很好的觀念，我們會列入研討。

詹委員中原提到與用人機關互動關係，事實上，我們也希望與用人機關互相配合，並以主動積極的態度來完成命題大綱及核心職能。

何委員寄澎提到視障考生的問題，因為縱使考試時間稍延長，他看大篇幅的題目還是要很久，正如何委員試著看完第 1 頁再看第 2 頁時，可能已經忘掉第 1 頁的文字，所以在研訂命題大綱上，應該有細膩度的考量。

蔡委員良文提到公務人員考試應該重視其核心職能、職能指標、職系說明書及職等標準的問題，作衡平的考量，這些觀念在研討時，我們都會列入討論。

林委員雅鋒提到特考的命題大綱應該事先詢問用人機關意見，比較符合考用合一的原則，還有特考與高普考的差異性，我們都會注意。至於律師訓練的問題，基本上，法務部會尊重全國律師公會，當然本部也要從中積極地協調。

胡委員幼圃提到執行效能的問題，剛才本人已經提過，基本上我們尊重典試委員長的職責，以避免大家內部意見不一。謹作以上簡要說明。

高委員明見：

剛才賴部長說明有關試題疑義的處理，本席再舉主持醫學類科試題疑義會議中討論的經驗供參，因為每次醫學類科考試的試題疑義都會將近 150 至 200 題，而對於陳皎眉委員和胡幼圃委員提到答 A 或 B 都正確，答 A 及 B 不給分問題，雖然理論上應該很簡單，但是實際的情況並非如此，譬如說某疾病(病名)常見症狀的發生率多少，在醫學課本上有的標明發生率為 70%，有的發生率為 80%，所以在試題疑義處理時就發生爭論，80%與 70%發生率有無實際上的意義，是否二者均給分，假設發生率分別為 10%與 80%，相差 8 倍，則疑義會議結果，答 B 給分，答 A 則不給分，但是在很多教科書上往往僅提到 Both Commonly(兩者經常出現)，則 A、B 發生率為 80%、70%，到底是兩者實際上無實質的差異，所以可以決定 A 和 B 均給分，還是如果 A 發生率為 80%，B 發生率為 10%時，則決定僅 A 給分，B

不給分，委員經常為此發生爭論，理論上可以有最好的答案，可是科學的東西有時候沒有辦法明確說是那項最好，而且不同的參考書也不見得一定都一樣，有些參與的委員堅持發生率差 10%就不給分，有些委員則認為實質上並無多大差異，應該二者都給分。尤其因醫學類科有多種類科，各組如有不同意見，譬如有的類科的委員非常斤斤計較，有的類科的委員則同意二者均給分，因此產生各組的決定方法發生分歧或呈現爭論情形，特別提出以上的經驗供大家參考。

考試院第 11 屆第 155 次會議(100.09.22)

考選行政：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。

高委員明見：

有關律師考試及格的職前訓練，與醫師的訓練剛好完全相反，醫師的訓練是指定到一所教學醫院，並非像律師指定一個人指導，可能衍生利益衝突，而近千名律師考試及格者則是到處去找人來指導，假如這個人是 80 歲律師，雖有登錄，但根本沒有在執業，還可以找他當指導律師嗎？

所以這是很矛盾的現象，剛才陳皎眉委員說職前訓練是在學校教育單位，此為正確的，像教學醫院一定有提供實習的環境，醫學生畢業前 2 年一定要先經過實習，畢業以後雖然需要筆試及格取得證照，但我們仍不放心，還要求臨床實作 OSCE 測驗之評估，因為這是牽涉到人民生命及健康的問題，所以除了職前訓練以外，還要通過臨床實作測驗。至於律師職前訓練，我們一直在爭論是否屬於考試院職責，主要是近 5、6 年來，國內大量生產法學系畢業生，但是學校並沒有實務實習的場所，只好委託中華民國律師公會，這個作法也很奇怪，本席是不知道美國或法國律師公會究竟有多少公信力，雖然他們是負責律師之職前訓練，但是曉得台灣的職業團體譬如公會，其公信力非常值得質疑，因為他們每 3 年改選一次，須考慮地區的分配，往往有利益衝突，由他們來負責訓練，公信力非常值得懷疑，當初法務部是便宜行事，委託律師公會來訓練，尤其律師公會的人不像學會的學者比較保守，都比較會爭取擁有權限，於是法務部就順著他們的熱心，讓公會來主宰訓練，但是律師公會是一個職業團體，並非學術機構，怎麼能夠

負責訓練呢？這正是一個很大的問題，況且指導者又是以個人律師為單位，而不是以律師事務所為單位，這樣根本就完全無法管制，不知部曾經調查接受訓練的律師及指導訓練的律師反映怎麼樣？指導律師是否非常認真訓練抑或敷衍了事？或者他想到有利益衝突，為什麼要認真訓練律師來搶他的生意？不像醫師的受訓以醫院為單位，並非以個人為對象，就不會有利害衝突的問題，接受訓練的醫師將來開業，不一定會影響到原來的醫院，所以當初的機制設計有問題，本席一直無法理解，於是才會產生提高指導律師意願的問題，這種現象與醫院完全相反，各醫院反而是爭取接受訓練資格，因為經過評鑑合格，能夠擔任訓練工作，就表示是很好的醫院，但有些指導律師就好像是很不願意，被逼不得已才收 1、2 個人來訓練，不曉得有名的律師或好的律師事務所是否有很多人爭得頭破血流要求訓練而超過 3 人？以往指導律師接受訓練 3 人以上的比例有多少？僅接受訓練 1 人的比例又有多少？一定有人是找默默無名的律師，到時候敷衍了事，也許只是掛名，再到別的地方實習，有些律師則可能就是把學習律師當成廉價勞

工，勉強接收 3 人，這樣完全是一個不負責任，毫無審慎篩選的訓練機制，所以本席一直感到很質疑，此作法與醫師的職前訓練相差非常之多，現在每年律師會錄取近千人，不管職前訓練是否為考試院職責，假如是我們的職責，真的需要成立專案小組嚴謹規劃，假設不是我們的職責，而是律師公會的責任，我們就趕快交給他，萬一發生問題就不是我們的責任，反正他們有何利害衝突，要不要認真訓練等等，都不是我們的責任。由今天的報告，本席就非常質疑其訓練是否要納入考試程序之一，假如是我們的職責，本席願意提供醫師職前訓練的經驗給律師界、法界人士參考，思考應該怎麼樣規範，因為如果不規範的話，只有簡單的實務證明，還不如不要做，根本達不到訓練的效果。當初我們同意律師及格率由 8%提高至 10.8%，現在本席有點後悔，因為我們不曉得報考人母數從 6 千多人報考會變成 1 萬人，然後我們也不了解台灣的律師市場到底需要多少人，當時是因為很多委員熱心在推動，我們就舉手贊成，本席真的沒想到律師及格人數會從數百人變成 1 千人，相差如此之多，只能提供醫師的訓練經驗給大家參考。

考試院第 11 屆第 156 次會議(100.09.29)

壹、舉行 100 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第一試成績審查會議及辦理第一試榜示事宜

100 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第一試成績業依本項考試典試委會會第一次會議授權，於本（9）月 21 日下午 2 時 30 分審查竣事，由林典試委員長雅鋒主持，葛監試委員永光列席。會中討論決定本項考試第一試錄取標準，並推請公法與國際法組、民事法組、刑事法組、民刑法組及商事法組四位召集人於會後陪同監試委員監視辦理第一試彌封姓名冊開拆及核對等工作。本次考試雖受「南瑪都」颱風影響，延後 5 天受理試題疑義，惟第一試錄取人員入場證號碼仍依原定進度於同月 26 日上午 10 時在本部全球資訊網及國家考場公告欄公告。總計報考 10,545 人，全程到考 9,055 人，依全程到考人數 33%擇優錄取 3,020 人（其尾數不足一人者以一人計，錄取成績為 382 分）參加第二試，錄取率 33.35%。

高委員明見：

本席非常肯定部推動建築師考試的改革，由本次報告

來看，大陸的建築師考試早已定好實習登記手冊，反觀我們在建築師考試改進專案小組會議當中，有許多在校的大學教授卻反對建築科系畢業生要考兩次考試，經過董次長多次說明及溝通才終於同意，當初可能沒有將大陸的情形與台灣作比較，但顯然地，我們至少在表面上確實落後甚多。舉醫師為例，我們的醫師臨床實作測驗也比大陸晚實施，直到今年才在考選部努力之下開始推動 OSCE，大陸較早實施臨床實作測驗，但是他們比較粗糙，只有設 3 站測驗，不像我們仿效先進國家的經驗，設置 12 站的實作測驗，所以我們比較嚴謹且精緻。相對地，大陸建築師考試係參考歐美的制度，表面上制定得相當多，雖然有無落實執行，仍值得質疑，但不管如何，制定實習登記手冊還有很有參考價值，不像我們只有 2 年以上建築工程經驗之證明，空泛而不紮實，所以我們希望建築師的職前實務訓練，也應該有實習登記手冊，實際紀錄及證明其建築工程經驗，以真正落實實務訓練，並與國際接軌。

其次，今年新制律師考試第一試與司法官考試已經放榜，其最低錄取成績分別為 382 分及 392 分，請教此錄取成績與

部原先預期的錄取分數相較，究竟是偏高或偏低？各科平均分數為何?是否因新制考試提高錄取率以後而降低其錄取標準？請部說明。

貳、考選部函陳請准增列 100 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,757 人一案，請討論。

高委員明見：

上次討論本案處理要點時，本席即一直強調如馬上適用突破 50%之新修正辦法，可能會引起爭議，但是當時很多委員沒有支持本席的看法而通過該要點，不過通過並不代表認同從本次考試即開始適用，所以請大家對於應考人提出的質疑再審慎考慮，較為妥當。

考試院第 11 屆第 157 次會議(100.10.06)

考選行政：100 年第 3 季重要業務執行概況。

高委員明見：

本席肯定部在這一季中所執行的業務，成果非常豐碩，其中執行國家考試宣導方案，由附表來看，2 年半之內在各地學校的宣導共有 170 多間，舉辦近 500 場次的宣導，部派員宣導的層級為何？是司長級或次長級？因為考選部

試務繁忙，有無考量成本效益如何？人員是否太過疲於奔命？建議思考一個比較簡單有效的宣導方法，尤其在 2 年半之內進行近 500 場次的宣導工作，對部將造成重大的負擔，不知成本效益究竟為何？建議部研議以集中、較具效益的宣導方式宣導。請部參考。

考試院第 11 屆第 158 次會議(100.10.13)

舉行100年公務人員特種考試一般警察人員考試及100年交通事業鐵路人員考試佐級考試車輛調度、機械工程、機檢工程及養路工程類科第二試等考試事宜。

高委員明見：

有關考試動態，100 年一般警察人員特考及交通事業人員考試第二試體能測驗業已於本月 8 日至 10 日舉行竣事，本次考試報考人數眾多，競爭十分激烈，但是第二試應考人數 1,104 人，實際到考僅 1,018 人，有近一成約 100 人未前來應考，是否因為體能測驗過於困難，沒有自信可以通過？抑或有其他原因？請部研析其原因，俾作為日後改進之參考。

考試院第 11 屆第 159 次會議(100.10.20)

壹、考選部函陳 100 年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

高委員明見：

本席曾擔任二次法醫師考試典試委員兼召集人，雖然當時因報考人數少，但仍歷次錄取不足額，後來典試委員會有一個共識，希望閱卷委員評閱稍為放寬尺度，結果致成績及格，才能錄取 2 名，所以國家考試錄取率難免有點起伏性，正如同以前護理師考試錄取率平均在 40%、50%以上，上次考試命題委員認為應該增加情境式試題，應考人可能無法立即適應，結果錄取率個位數，所以國家考試的錄取率有時起伏性太大，當然部分類科考試第二次考試多為應屆畢業生，成績比較好，錄取率較高，而第一次考試為回鍋的非應屆畢業生，成績會比較差，錄取率有些浮動為自然趨勢，但是有時同一類科考試錄取率差別高達二、

三倍以上，還是有值得檢討的地方，我國專技人員一般考試大致以總成績平均 60 分為及格，如果考試是用標準曲線來決定錄取率，可能就比較不受試題太難及閱卷委員太嚴格等因素影響，不過測驗題應該不會有評分的問題，只有申論題可能受影響，因此建請部進一步研議錄取率不穩定之因應改進措施。

貳、考選行政：創造四贏－跨院、部、署合力推動縮短專技醫事人員考試及格者雙證發證時程措施。

高委員明見：

本席非常肯定部縮短醫事人員雙證發證時程的改進措施，不過剛才歐委員說我們要傾聽民意，但是此改進措施歷經 10 幾年，何委員寄澎提到部應主動發掘問題並加以解決，我們試想每次考試有近 2 萬人，10 幾年來會因為發證時程而耽誤就職嗎？其實並沒有，其實「上有政策、下有對策」，用人機關只要有榜示及格通知書，就可以來求職或面試，通過進用以後在時限內再補交證書即可，所以這是遲來的正義，傾聽民意太晚，部應該如何委員所說主動發掘問題並加以解決，本次可能是因為當事人用人機

關特別僵化，要求一定要有白紙黑字及格證書。當然，本席還是肯定考選部努力縮短發證時程，但是我們也要反向思考，需要更主動來發掘問題並加以解決，而非被動等待傾聽民意。

考試院第 11 屆第 160 次會議(100.10.27)

辦理 100 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試入闈製題工作

本項考試第二試定於本（10）月 29 日至 30 日在臺北考區舉行，報名人數計 2,986 人。題務組工作人員業於同月 25 日上午在本部第一試務大樓 6 樓闈場入闈，由林典試委員長雅鋒主持，在趙監試委員榮耀監視下，辦理本項考試各科目試題之繕校、印製及裝封等工作

高委員明見：

關於國家考試試題疑義問題，本席非常敬佩考選部分析的努力。事實上，試題疑義的產生係高度屬人性，因為應考人可能只差 1 分或零點幾分就及格而不必再重考，所以會拼命想盡辦法爭取分數，試題疑義的問題在其他國家很少有，由於考選部在考後即公布測驗式試題及答案，此為

我國考慮應考人權益所特有的措施。所以應考人為爭取分數，會遍尋各種參考文獻，甚至找指導教授，努力想提出疑義。舉例來講，最近本席主持醫學方面的題庫建置，任何教授命擬出來的題目，經過 3 位委員審查，結果近 3 至 4 成皆有修改，可見命題工作相當困難，每個命題委員的看法都有些盲點，需要別人才看得出來，自己並不知道。不曉得以前的題庫是否每題都經過 3 位委員審查及評估？因為入闈後因為時間有限要審查好幾科目之試題，而闈場內參考書籍又有限，且因很多科目，並非典試委員的專長，如本席對小兒科、婦產科的試題，就沒有把握審查每一題都絕對毫無瑕疵，在短時間內根本無法正確評估，單單就免疫胚胎科目與解剖生理科目就完全不一樣，但是我們也沒辦法每科都請一位委員入闈審題，因此難免有些無法補救的地方，試題疑義特別多的原因主要是考選部在考後即公布試題與答案，且 3 年內已出過的試題不能再使用。其實有很多內容都是該考科的關鍵題幹或選項問題，命題委員為了出這些題目，於是將經過多年洗練的題幹或選項作簡單或勉強的修改，以致容易發生試題疑義，因為原來的試

題已經過好多位教授精簡洗練過程，如果在短時間內勉強於選項內換一個選項，就很容易發生試題疑義，所以發生試題疑義現象並非就是試題品質不佳，考選部已努力分析試題疑義態樣，其實無法完全避免，因題庫試題消耗很快，3 年內就很快用完，要再重新命題，可是很多用過的試題都是該考科的關鍵內容，有時勉強於選項內換幾個文字反而容易發生疑義，比重新命新的題目還困難。至於試題疑義處理會議，本席也經常主持過，舉一個例子，一種疾病的適當的發生率有 70%、80%，有些委員堅持認為發生率 80%的選項才給分，70%則不給分，但有些委員認為該疾病的適當的發生率 70%、80%並無實質意義的差別，認為二者皆可給分，更正率較高的原因是因其專技考試為資格考，不必勉強讓應考人不及格，於是就決定答 A 或 B 均給分，如果適當的發生率為 80%及 10%大差異，當然就不致於兩者皆給分，有時發生率為 70%或 80%，在實質臨床上並無意義，所以答 A 或 B 均給分。事實上，試題疑義目標要求降到多低也不一定很理想，因為有時發生率選項為 70%、80%都可給分，如果不給分而致使應考人不及格，對應考人

也不公平，因為他並非不懂或不對，只是對適當的發生率為 70%、80%實際上，並有無意義的差別，本席覺得試題疑義比率要降很低相當困難，更正比例降很低也很難，勉強設定要降低試題疑義及更正比率之目標，似有矯枉過正之虞，大家不要用此數字來看國家考試辦理得好不好，而是部在考試後隨即公布答案，應考人也努力地找出每一題可能的瑕疵或疑義，表示考選部和應考人都非常認真，提出試題疑義或更正比率不一定要降低至零為目標，以致失去誘答性與鑑別度，反而有點虛假又不切實際。

高委員明見：

剛才董次長的說明，本席想再作點補充，可能在座委員不一定了解答 A or B 對，但答 A and B 就不給分，舉例來講，某疾病的發生率為 70%、80%，結果委員認為答 A or B 都可以，不過如果某種疾病要做檢查，做超音波就可清楚判斷，則不應該再做血管攝影，相反的，如果做了血管攝影就不應該再超音波，二者是對抗的，因此答 A 可以給分，答 B 也可以給分，但是答 A and B 就不可以給分，因為二者有所牴觸，所以試題疑義處理的審查委員並不是隨便決定

答 A 或 B 都給分，而是如果 A 和 B 沒有實質差異且不相牴觸時，當然答 A 和 B 都可以給分，假使 A 和 B 互相牴觸，雖然答 A 對，答 B 也對，可是答 A 和 B 就不可以，請大家了解，並不是說答 A 或 B 給分，答 A 和 B 為何不給分，其實這種狀況並不一樣，在試題疑義會議都有很詳細討論，審慎評估以後，認為答 A 和 B 不給分，其實答 A 和 B 的應考人極少，因為在考卷上已經說明選一個正確或適當的答案，所以極少有人會答 A 和 B，在 1 千人當中幾乎極少有人敢答 A 和 B，大部分人都是答 A 或答 B，但是因為有時 A 和 B 是牴觸、衝突的，所以答 A 和 B 不可以給分，雖然各別答 A 或 B 是對，可是選 A 和 B 兩個就是錯。

考試院第 11 屆第 162 次會議(100.11.10)

考選行政：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。

蔡委員良文：

有關「公務倫理納入國家考試之研究可行性」部分，事實上，本院文官制度興革規劃方案裡面，第 1 案即為「建基公務倫理，型塑優質文化」，列舉推動步驟及分工，近程目標主管部會包括人事行政局及相關機關，均按照時程來作規

劃落實，如公布公務人員核心價值，訂定服務守則、公務倫理宣導及行政中立法施行等，本席拜讀本篇大作以後，覺得有些部分類科確實可以列入普通科目來考，但是如果可以在各專業科目裡面加入倫理內涵，可能會更為深入與可行。主要理由有二：1.現行專技人員考試規則中，司法官考試規則第 5 條有法律倫理問題，律師考試規則亦有加入法律倫理，其他專技人員考試如醫師包含倫理與公共衛生，呼吸治療師、心理師、語言治療師、社會工作師、聽力師等相關考試規則皆有明定專業科目併列專業倫理部分，牙體技術師也有倫理課程，所以在相當之專業科目裡面附掛倫理議題，也是一個思考方向。2.銓敘部在第 69 次會議曾提出「公務人員服務守則」，案經院會通過，除了特定人員如法官、檢察官、政風、警察、消防、海巡、關務、主計、審計、人事等性質特殊的行政人員服務守則分別由各主管機關訂定外，皆一體適用公務人員服務守則，從跨域治理及院部會一體的角度來看，建議考選部在研議將公務倫理或服務倫理納入國家考試之可行性時，也能併同參照銓敘部與人事行政局共同擬議之公務人員服務守則與其他性質特殊人員服務守則之區

別，作為考試的規範，這樣一來，教考訓用之配套作為就會更好，當然現在訓練的部分已經做了不少，亦可再加強化，所以本席建議部分考試類科可以列入共同科目，有些部分則可以在專業科目內附掛專業倫理內涵，至於內部的服務倫理與守則裡面均須涵蓋本院 98 年 11 月 3 日頒布的公務人員核心價值—廉正、忠誠、專業、效能、關懷之主要內涵，提供院部參考。

高委員明見：

本席呼應蔡委員良文意見，並補充說明醫事人員考試加入倫理內涵的經過，當初要加入倫理議題時，同樣有很多爭議，認為將會增加應考人的負擔，後來發現確實有點成效，特別是醫師方面，在倫理法規上常被忽略，經過加入倫理的項目以後，許多醫事人員對於專業倫理法規已能用心了解，減少很多不必要的錯誤或弊案，從醫事人員考試加考專業倫理內涵來看，公務人員考試將服務倫理及核心價值內涵，融入專業科目及相關法規，確有其必要性。所以本席肯定部提出專業倫理納入公務人員考試，應該有正面意義，特別是上次參訪法務部時，他們提到司法官考

試應該加入倫理的內容，本席當場也表示贊成，當初應考人怕倫理會影響到其專業科目成績，其實本次醫事人員考試發現，專業倫理的試題反而容易得分，所以不必擔心列考公務倫理會影響公務人員考試錄取的情形。

考試院第 11 屆第 163 次會議(100.11.17)

考選行政：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。

高委員明見：

本席肯定部推動線上命題、審題作業所做的努力，事實上國家考試題庫 e 化是從醫事類科開始，因為比如解剖學、病理學等學科試題會有許多圖像，所以希望命題時將圖像直接線上傳輸給考選部，不必用郵寄方式，這樣十分地便利，而且以前命題用書寫，試題重新再打字，有時部分醫學術語或英文常常被打錯，特別是藥物或試劑之化學構造，多或少一個橫槓就會差很多，必須有專業的人來校對，因為線上命題、審題作業確實有很大的便利性，本次醫事類科題庫建置由本席負責，部分類科實際作業都是用線上命題傳輸，不僅方便且可達到節能減碳的目的，剛才大家擔心線上傳輸過程中，有部分命題委員係由其助理協

助處理，相關資訊安全可能會有漏洞的地方，如果助理有心要竊取或傳資料給別人，真的是防不勝防，但是線上傳輸作業已經是趨勢，很多年輕的命題老師都是線上作業，只有較資深的老師用手寫，再請助理協助，其實考選部這邊保密工作做得很好，可是命題委員那邊的確實無法控制，可能會有漏洞，尤其在學校的老師對命題的保密比較不會那麼嚴肅，老師考試是為了教學生而不是刁難學生，有時上課都會不經意說這個重點一定會考，這樣是否洩題也很難判斷，當然國家考試非常嚴謹，不容有任何洩密情事，但是線上命題、審題作業確實已成趨勢，除了省時便利之外，亦可達到節能減碳的目的，至於可能會有漏洞之處，請部務必特別留意，無論如何，本席仍肯定考選部的作法。

考試院第 11 屆第 164 次會議(100.11.24)

考選行政：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。

黃秘書長雅榜：

本人兼任本院訴願會主任委員，對於本案謹代表訴願會提出看法：首先，本案的重點並不是在公布參考答案，而是類似法院向被告求取物證，本質上與部今日報告稍有出入，按權責未明確區分時，機關或單位之間理應相互尊重，但是法律如果已經明定的話，則唯有依據法律而行，而不再是尊重與否的問題。典試法第 23 條限制公開相關考試資料之規範對象是應考人，而不是訴願會或行政法院，所以部引用第 23 條似有點問題。另外，訴願法第 73 條第 2 項規定，公務員或機關掌管之文書或其他物件，受理訴願機關得調取之；同條第 3 項則規定，前項情形除有妨害國家機密者外，不得拒絕。所以除非能證明提供參考答案會妨害到國家機密，否則考選部是不能拒絕的。依照訴願法第 1 條第 1 項規定，人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。考選部提出最高行政法院 99 年度判字第 804 號判決，剛才部長已作說明，不過這只是一個判決，不能成為判例，基本上司法基於權力分立原則，僅能就行政處分有無違法作審查，所作見解其實只在於違法與否上面，而沒有當或不當之問題，當然

對於專業屬人性的閱卷部分，考試院訴願會使用判斷餘地時，幾乎都已降至最低程度，但是對於有些題目因為依照典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項所列舉的幾款如違法情事或形式觀察顯有錯誤等，比方問到法律規定初等考試幾歲能報考，答案就是 18 歲，此時的判斷餘地應該降至零，所以訴願會要求部提出參考答案，其實用意也在觀察有無類此顯然不當情事，當然對於這種不當，可能應如同保障法一樣，著重在顯然不當上面，因為涉及高度屬人性的方面，如果擴大審查的話，會造成本院職權上之困擾。

因此，董次長來找本人，個人本身角色也非常尷尬，因為本人曾經擔任 7 年的考選部次長，現在則兼任本院訴願會主任委員，與董次長角色剛好相反，以前我們同為院訴願會委員，現在他是當考選部次長，其實個人認為本案重點是在部提供參考答案時，院訴願會如何審慎地不把參考答案披露出去，所以部報告將提供參考答案，但是期盼限縮我們在典試法施行細則幾款規定裡面，此有待斟酌，因為剛才本人已經提過，不可以排除訴願會對於不當方面作審查，當然在不當方面，院訴願會已作最大的節制，對於專業屬人性之判斷

餘地已降至最低，幾乎等於零，但是也不能認為訴願會就完全沒有判斷餘地，目前訴願會調取相關部會之資料，都是以非常保密的方法處理，尤其可能會引起爭議的部分，以後在技術上或許可以更審慎，甚至將部的資料在開會時送給訴願會委員看一看，開完會以後資料馬上銷毀，其實類似 95 年中醫師特考訴願一案，以後在院部共識之下，不太可能會再發生，我們會儘量尋求一條雙方都能夠接受與解決的方法。

高委員明見：

對於剛才幾位委員及秘書長意見，本席有點不同的看法，因為多年來個人主持測驗題試題疑義會議，發現申論題可能比測驗題更具信效度及鑑別度，但是部一向多重視命題、審題工作，非常的慎重，對於具高度屬人性的閱卷工作，卻常忽略其重要性，測驗題至多 1 分，而 1 題申論題則占 10 分至 25 分，可是在申論題的評閱上，本席發現有很多值得檢討的地方，因為對同 1 題申論題不同閱卷者評 12 分或 10 分、8 分，對考生成績影響非常之大，但是我們對於參考答案之建置，大家並未經詳細且審慎地討論以達成

共識，評分標準的訂定也不嚴謹，最多只是大家在典試委員會一窩蜂地講一講就解散，有的閱卷委員甚至沒有來參加，有的閱卷委員則因並非典試委員，根本無法參加，所以參考答案的建置本身就有問題，評分標準的訂定更是非常草率地決定，雖然考選部有平行雙閱，可是這樣還是十分忽略應考人權益，訴願會、典試委員會強調自己的本位主義，都是表面的問題，實質的應該是閱卷功能仍然不彰，譬如剛才所提參考答案有沒有共識？評分標準有無共識，是否可靠？根本沒有。然後閱卷時大家非常辛苦，都很忙碌，一個人要負責評閱上百份，至少二、三十份以上試卷，變成所謂高度屬人性，但是國家考試應克服閱卷高度屬人性的問題，閱卷委員評分屬鷹派或鴿派，影響應考人權益甚大，我們如何讓鷹派及鴿派的評分標準中和化，一定要努力去做，如醫事人員臨床測試的評分委員，每位都是主治醫師 10 年以上資歷，教學經驗豐富，不過仍然要參加 40 小時的講習，還要實地演練，以學生臨床實作之錄影帶進行評分演練，結果有評分 8 分、6 分，為什麼你評 8 分，他評 6 分，大家提出來討論，但是現在的閱卷評分，雖然有尚

無共識的參考答案，也有未獲共識的評分標準，就這樣來評閱分數，以致應考人提出訴願造成困擾，對應考人權益損害很大，所以考選部只重視命題、審題工作，非常審慎，可是在閱卷方面從來沒有注意如何有效的改進，讓鷹派及鴿派的評分差異減至最少，因為閱卷委員的態度影響應考人權益甚大，尤其申論題不像測驗題可以馬上提出試題疑義，假如他們可以提出試題疑義的話，不必經過訴願委員會決定，可能 100 位考生有 80 位會提出試題疑義，1 題申論題占分可能達 20 分，成績評分高低差別很大，因此本席建議部在國家考試信效度、鑑別度方面，應更有效具體的落實閱卷評閱機制，要不然每次本席抽閱時都會發現，評分相差 2、3 分是輕而易見的事，對於閱卷高度屬人性的問題，希望加以適當的克服，讓評分差異性減至最小。

高委員明見：

剛才本席的發言可能講得不太清楚，也許其他委員會以為本席反對閱卷委員的專業及高度屬人性，其實個人非常尊重閱卷委員之專業及高度屬人性，但是為了考生的權益，我們還是應該有客觀的評分依據，就像剛才胡幼圃委

員已經點到問題，就是考選部應該在閱卷評分上更為嚴謹，參考答案要有共識，當然參考答案並不是標準答案，只是作為評分參考，但是在共識性的參考答案裡面就要放進邏輯的考量，並非參考答案就沒有邏輯性，不過此邏輯性的想像，每個閱卷委員有差異性，與陳委員蛟眉提到嬰兒哭要不要去抱的問題不一樣，而是譬如說護士給病人導尿時要不要洗手，並不是洗手或不洗手都可以，是一定要洗手，且要訓練到導尿時就要找洗手檯洗手，變成一種習慣，所以共識的參考答案裡面就要有邏輯的想像，可是並沒有規定一定要這樣，我們知道考選部在命題、審題方面已經很用心，希望在參考答案的建置及評分的客觀標準上，大家要有機會取得一個共識，因為對考生的權益影響重大，申論題並沒有像測驗題一樣有試題疑義，假如可以提出試題疑義的話，一定會更多，本席主持測驗題題庫之建置，由 1 位命題委員命擬試題，如經 3 位審查委員之審核，其中有將近 5 成至 7 成會經過修改，而 1 題 20 分的申論題參考答案難道不必審慎考慮嗎？提供閱卷委員的共識性參考答案裡面一定要有邏輯及關鍵重點，現在考選部在這方

面做得比較少，本席是強調部有點忽略，如果可以做得很嚴謹，就沒有理由再提起訴願，引起爭議，以前我們看到 1 題測驗題 4 個答案選項臨時要作更改，變成正面或負面，結果 4 個答案選項只改了 3 個，第 4 個選項沒有更改，內行人看起來就是形式上錯誤，外行人就不一定曉得，因為裡面只差 1 個字而已，單單這樣的測驗題，我們已經很仔細地在分析，申論題的參考答案難道不需要有共識嗎？本席這樣提出來並非否定閱卷委員之專業及高度屬人性，而是希望我們可以對比較客觀且關鍵的重點條件，然後大家達到一個共識，對考生才能比較公正及公平。

考試院第 11 屆第 165 次會議(100.12.01)

第一場次「臨床技能測驗(OSCE)納入護理師國家考試應考資格之實務需求」

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。

李委員選：

本席針對部繼醫師考試將 OSCE 納入應考資格，技師考試分兩階段進行，以及研議將護理師考試中加入 OSCE 考試通過納入應考資格，希望能夠將教考用整合，提升應考人未來的執業能力，給予高度肯定。當天研討會中，雖然大家有不同的意見，但所獲得的共識是，這個改進方案的目標與方向是對的，因為 OSCE 有助於改善教學環境與提升學生日後執業所提供的照護品質。換言之，對民眾就醫安全有較大的保障。然而，目前所顧慮的是執行面的問題，護理師人數有 1 萬 3 千多人，剛才陳皎眉委員已經提及，約為醫師人數 13 倍，但是若可將站數降低，如醫師共有 12 站，護理師若只設計 6 站，動員人力就會從 13 倍降為 6.5 倍，由於考試人數多，考試品質當然就更值得重視，除了人力外，還有時間、成本與建立評量標準的一致性。目前約有三分之一的學校已經在校園內推動；三分之一的學校則已規劃在近期內推動；只有三分之一以專科學校為主的學校持比較保留的態度，由此更顯示出目前 40 所護理學制之學校，教學環境參差不

齊，亦可說明為何國家考試通過率僅約 40%，有人說阻力越大代表其中的問題越大，也越需要進行改革。

本席有 2 項建議供參：1.請部長與教育部長、衛生主管機關建立一個互動機制，討論教考用的整合，過去銓敘部與醫事人員部分就是與衛生主管機關建立一個互動機制，我們希望能善用教育部的「教學卓越計劃」經費及衛生署的「新進人員訓練計劃」經費，研討整合，共同努力將目前護理人員專業能力不足問題及日後執業時所造成的困難，作更深入的討論。2.請部參考學者提出的規劃建議，形成工作小組持續推動此項改革，與其他醫事類科共同推動 OSCE，以捍衛人民的健康。本席也期望在 5 年之內能夠落實此項計畫，以展現部的努力、誠意與魄力，且加強溝通，使此案不致於半途而廢。目前有許多醫學大學、科技大學均願意配合推動，此項力量可以使用。

高委員明見：

剛才 2 位委員提到醫師 OSCE 辦理情形，根據本席的看法，我們常說教、考、訓、用要整合，教是學校教育，由教育部主管，考選部只負責考試，用是在用人機關，如醫

事人員是由衛生署主管，我們將 OSCE 納入應考資格，變成不是由我們負擔經費，而是各醫學院來負責，所以本次推動 OSCE，從醫師的立場來講很困難，本席非常佩服考選部的堅持與努力，因為當時多次舉辦籌備會議，衛生署和教育部都不派主管以上人員來參加，僅派二、二級人員前來，主要是覺得考選部有點越俎代庖，其實我們是為了要求提升醫師考試應考及格後將來執業時具有核心職能，確保醫療品質，用心良苦。但是因為辦理 OSCE 需要龐大的人力、財源與時間，所以考選部以應考資格作為門檻，當初有人問部為何不把 OSCE 列為考試項目，事實上以考選部的有限人力、經費根本做不來，如果當作考試項目的話，學校醫學院、衛生署則沒有責任，因此後來本席在會議中大聲疾呼，甚至有點譴責說，教育部負責醫學生的教學，難道讓他們任其自生自滅而不提升教學品質嗎？衛生署不管考出來的醫生執業一蹋糊塗，不具有核心職能嗎？於是他們才勉強同意，並由考選部來主導，但還有一個問題是誰負擔經費，因為現在民意高漲，在其他國家每考一位學生約需花費 1 萬至 2 萬元的考試費用，韓國就是每考一位學生

約需花費 1 萬元費用。甚至美國要花台幣近 3 萬元，而在台灣幾乎所有醫學院教授、院長擔心學生反彈，都不敢向學生要求考試費用，所以經費當然就由衛生署、教育部及考選部共同來負擔，後來經過協商結果，考選部僅負擔四分之一至五分之一，其餘五分之四或四分之三則由教育部及衛生署平均負擔。事實上，考選部非常積極任事，能夠先將 OSCE 納入應考資格，無法比照其他先進國家，將之納入為考試項目。但達到以考試引導教學，經過 OSCE 的篩選，許多醫學生也反映確實學到更多，以前都只是用筆試，譬如說靜脈打針或導尿，口頭上或文字上大家都會，但是實際操作時才發覺會有許多漏洞或瑕疵之處，此時就有機會，可以讓學生改正過來，經過這樣的臨床實作，使醫學生的素質有很大的改進，因此本席肯定部的用心良苦，將 OSCE 納入醫師國家考試應考資格，如果其他類科如律師、司法官、警察等也要推動納入應考資格的話，一定要事先跟用人主管機關及學校作很好的溝通，要不然他們會躲在後面，而只由考選部去推動。以上是個人參與辦理醫事人員 OSCE 考試的心得感想，提供院部參考。

考試院第 11 屆第 166 次會議(100.12.08)

考選行政：考選部技師考試改進推動方案辦理情形。

高委員明見：

有關部報告技師考試改進推動方案辦理情形，本席有幾點意見供參：1.本席非常佩服技師考試第一試能夠納入列考「語文能力與人文素養」科目，這是相當難得，目前專技考試大概都已經將語文能力與人文素養排除，而技師考試能夠列考，非常有魄力，舉例來講，昨天辦理建築師考試也是分第一試及第二試，與會所有實業界及學界都戰戰兢兢地說，第一試考試儘量簡單，拜託不要再加油添醋額外加進一些東西，他們很耽心增加太多列考科目。不知「語文能力與人文素養」在第一試的成績要如何計算？係設定及格門檻？抑或加入計算總成績？不過本席肯定參與技師改進的人員也非常合作，能夠答應將語文能力與人文素養列入，記得當初中醫師考試列考醫古文時也爭執很久，由胡幼圃委員當召集人，許多委員都堅持此科目有必要列入，雖然當時很多學者反對，假如技師考試將語文能力與人文素養，未來其他專技人員考試是否也要比照列考？請

部說明。2.本席曾在院會提過舉律師考試實務訓練場所都未經評鑑，沒有一個標準，不像醫師實習場所一定有嚴格評鑑標準，不管是能容納多少醫師、師資有幾位或病人有多少等，都有明確規範，畢業生到哪個實習場所都有明確的規劃，但是律師的實習，上次已經講過，有很多人拜託本人引介哪個律師事務所比較好，請我關說一下能否多收一位，這表示實習場所非常有彈性，本席參與建築師考試改進會議，他們好像很有自信說沒有問題，可以來實習，其實真的沒有問題嗎？事務所有多少位建築師、可以收到多少件建築設計等，都沒有一定的評鑑標準，本次技師改進推動方案，其實務訓練或工作場所規格與容納量究由公共工程委員會來負責評鑑？抑或由考選部負責辦理？再舉個例子，本次醫師臨床技能測驗中心評鑑係委託醫學教育學會辦理，但是考選部及衛生署、教育部均有派員實地考察，詳細評鑑其軟硬體設施及設備，這樣嚴謹的制度，實施起來才能讓人家信服，假如沒有明確的評鑑制度或標準分級，就顯得過於粗糙，要落實實務工作經驗之審核仍有值得討論的地方。

高委員明見：

關於技師考試規劃分第一試及第二試，第一試通過之後才能參加第二試，但是否規定必須先第一試通過以後，才可參與實務訓練？或者沒有通過第一試，亦可接受實務工作訓練？在建築師考試的部分，他們認為第一試 3、5 年未能通過也沒有關係，照樣可以實務訓練，此與醫師完全不一樣，醫師第一試在 1 年內如果沒有通過的話，我們會限制醫師執照，但是隔行如隔山，建築師認為第一試通過與否沒關係，反正可以先作實務訓練以後，再考第一試及第二試，所以對於技師考試是否有規範通過第一試的時限，通過以後才能做實務訓練？或者像建築師一樣第一試通過與否沒關係，可以先作實務訓練以後，再來考第一試及第二試？請部說明。

考試院第 11 屆第 167 次會議(100.12.15)

舉行 100 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

本考試業於本（12）月 10 日至 12 日，在臺北、臺中、高雄、花蓮及臺東等 5 考區同時舉行，分別由蔡典試委員長

式淵、高典試委員明見、林典試委員雅鋒、蔡典試委員良文、浦典試委員忠成主持；李監試委員炳南、楊監試委員美鈴、黃監試委員煌雄、黃監試委員武次、趙監試委員昌平監試，總計報考人數 39,221 人（建築師 4,172 人、技師 10,728 人、不動產經紀人 10,707 人、記帳士 13,614 人），到考 22,607 人（建築師 3,072 人、技師 5,570 人、不動產經紀人 5,375 人、記帳士 8,590 人，以最後一節為統計基準），到考率 57.64%（建築師 73.63%、技師 51.92%、不動產經紀人 50.20%、記帳士 63.10%），考試期間違規隨身攜帶行動電話 18 件、其他違規 1 件。本考試第三天（12 日）由中華民國全國建築師公會安排大陸全國註冊建築師管理委員會參訪本部，由董次長致歡迎詞，並陪同至國家考場觀摩建築師考試及參觀闈場設施。

有關本考試建築師考試第六節「建築計畫與設計」發生試題疑問，謹做以下說明：（一）該節考試時間為上午 9 時至下午 5 時，計 8 小時，考試期間應考人提出「建蔽率、容積率數據」及「基地示意圖」試題疑問，均於當節由題務組聯繫各考區適時更正，考量對應考人作答之影響，經本部徵

詢命題委員意見，並報請典試委員長同意，該節考試延長1小時至下午6時。(二)「建蔽率、容積率數據」更正後並無疑問，另針對「基地示意圖」部分，考量如應考人已依更正前之題意於試卷上作答及上色,更正後可能影響作答之情形，本部將於同月17日召開試卷評閱標準會議時，將上述更正試題情形詳細向閱卷委員說明，以為評分考量，並充分維護應考人權益。又本考試測驗式試卡之開拆、讀卡工作，於同月13日下午2時30分起，在本部第一試務大樓二樓讀卡室辦理；到考之申論式試卷則定於同月17日起至31日止，在同一大樓四樓集中評閱。

高委員明見：

關於本次建築師考試過程中發生試題疑問事件，本席有幾個問題請教：1.提出試題疑問是有考試開始後1小時或2小時發生？假如馬上發現的話，問題可能比較小，若3個小時以後才發現，問題就比較嚴重。2.提出更正試題問題前，如果應考人已經交卷，應該怎麼辦？此時可能有兩種情況：一是對錯誤的試題作答，以致答案有問題時，要如何評分？另一是因為試題錯誤而無法作答時，要如何處

理？如屬資格考類科，問題較簡單，如為競爭性之任用考，則可能對應考人權益影響重大，部將如何處理？3.延長考試 1 小時係依據什麼規定？將來部是否應通盤檢討？以上 3 點問題可能要事先規劃，要不然將來還是有可能會發生，請部參考。

高委員明見：

有關本次建築師考試發生試題疑義事件，看起來很簡單地解決，其實這裡面潛伏著非常嚴重的審題問題，必須詳細思考，還好本次考生在 1 小時內就發現試題有問題。本席當然不是這方面的專業，試題疑問出現後是導致不能回答或答案會不同，結果會差很多，剛才何寄澎委員提到審題的問題，其實審題是十分現實而嚴重的問題，因為一位召集人可能要負責多項類科，召集人並非全能，譬如說本席是一位神經外科醫師，一般以為醫師好像對內科、小兒科或婦產科應該都會，其實各科相差甚多，所以本席每次擔任召集人都是戰戰兢兢，交由各科的命題、審題委員去負責，原則上召集人多僅掃描有無錯別字或語意不順的問題。所以該次考試的召集人，可能對於像建蔽率、容積率

數據這樣精細深入的試題疑問，很難發現出問題，此次建築師考試為資格考，且試題疑問被提出較早，且及時作更正，所以問題容易解決，未來假如試題疑問被發現較晚，且已交卷的應考人較多，如占 5%或 10%，問題就很嚴重，究竟要更改題目或該題不計分？已交卷的考生又要如何計分？資格考可能比較不會有排擠現象，如果是競爭激烈的任用考，問題就相當嚴重，那些應考人一定會抗議，可能因為題目出錯而少了 0.5 分被排擠掉，所以部事先一定要詳細規劃，本次考試可以用延長 1 小時考試時間來處理，萬一是競爭激烈的任用考，一定會有人質疑部憑什麼延長 1 小時？因此部應該深入研究，通盤檢討，詳細規劃解決及處理辦法。

考試院第 11 屆第 168 次會議(100.12.22)

壹、考選行政：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。

高委員明見：

本席非常肯定部用心推動線上申請試題疑義無紙化之創新服務，除了可減少紙張費用及提升工作效率外，也增加便利性，但是本席不了解應考人提出試題疑議為何不使

用線上而使用紙本來申請？是否因為使用線上申請比紙本麻煩？我們推動資訊科技是為了服務應考人，如果只是我們增加便利性而應考人使用上不方便，就難以達到為民服務的目標，尤其歷年來醫事人員考試的試題疑義一向最多，且醫事人員素質相當高，但是依照部所提統計表，醫事人員考試提出試題疑義 316 件中，仍有 230 件以紙本提出，高達 72.78%，不知其原因為何？以往電腦測驗、線上命題、閱卷等大多從醫事人員考試開始試辦，不過為何本次以紙本提出申請試題疑義的比率仍高達 72.78%，是否因線上申請之便利性不足？請部說明。

貳、舉行 100 年公務人員特種考試民航人員、外交領事人員及國際新聞人員、國際經濟商務人員考試第二試口試及 100 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

民航人員考試第二試（飛航管制科別採英語集體口試、其餘科別採個別口試）、外交領事人員及國際新聞人員考試第二試（集體口試）、國際經濟商務人員考試第二試（集體口試）、調查人員考試第三試（個別口試）及國家安全情報

人員考試三等考試第三試（集體口試）分別於 12 月 17 日至 18 日在本部國家考場舉行竣事。總計應考 260 人（民航人員考試 52 人、外交新聞人員考試 51 人、國際經濟商務人員考試 24 人、調查人員考試 106 人、國家安全情報人員考試 27 人）；除調查特考 1 人缺考外，其餘應考人均按報到梯次準時報到應考，到考率 99.62%。本 5 項考試口試成績之審查與彌封姓名冊之開拆及對號工作，定於 12 月 22 日下午 2 時起，在本部行政大樓 4 樓會議室進行。

主席：

今天考選部賴部長報告提到 100 年公務人員高等考試一級考試第三試口試及辦理榜示事宜，本人再作點簡單的補充報告，首先感謝本院各位委員們的抬愛與禮讓，讓本人擔任高考一、二級典試委員長；考試昨日已正式榜示，順利完成，在此特別向大家致謝。此次考試過程很順利，不過仍有遺憾的地方，記得去年高考二級考試，本人在抽閱試卷時，曾發現 1 份滿分的試卷，非常的興奮，結果放榜時該位應考人居然沒有考上。今年同樣有點遺憾的是昨天在高考一級決定錄取標準時，也有 1 名參加第三試的應考人，因口試成績

沒有及格而未能錄取，確實是不無遺憾！我要簡單說明事情的經過，同時藉此證明我們辦理考試認真負責的態度。本次公職獸醫師類科有 5 人報考，3 人通過筆試，最後僅 1 人能夠參加口試，該應考人筆試成績 71 分，著作審查 62.5 分，結果由於口試未達 60 分而未能錄取，在決定錄取名額時，本人與沈監試委員、高委員永光、黃典試委員等人都想了解為什麼他的口試沒有及格？經過高委員永光及承辦試務人員說明，了解整個過程之後，大家也無話可說，因為 3 位口試委員所給的成績分別是 59 分、59 分、57 分，平均成績為 58.33 分。高委員說明因為事先已通過口試作業要點，由 3 位口試委員分別先打分數，再一併平均計算成績，60 分為及格。依照口試規則規定，基準成績為 75 分，超過 85 分或未達 60 分者，須具體說明原因及理由；而 3 位口試委員在打分數時均已說明理由，最後一起討論時又再強調這些理由。基本上，該應考人筆試成績不錯，著作審查也已通過，但是口試時發現他對禽流感的疫情、疫苗和防治工作過程都講得不清不楚，好像對這個問題了解不足，讓 3 位口試委員都不滿意，最後討論時，高委員永光以召集人身分詢問有

無其他方式可以補救，3 位口試委員都認為不能讓他及格。換句話說，3 位口試委員都有共識，不同意讓他及格，所以他因為口試成績不及格而未能錄取，雖然他的總成績為 64.86 分，這是我們感到非常可惜的事情。由此，讓我想到，古代有良心的判官在判生死時，常常是徹夜未眠，感嘆「求其生而不可得」，本人當時也有「求其被錄取而不可得」的心情。好在本次口試的規定很清楚，要求很具體，且 3 位口試委員亦有共識，所以我相信不會有什麼問題。但是，對應考人來講，考試一路過關斬將，最後卻因為口試成績 58.34 分不及格而未能錄取，其心情必定非常不舒服。本人認為考試給分是一門很重要的學問，除信度和效度外，我們希望應力求公平和公正，同時也不要讓應考人有太多的遺憾。如果你不讓他及格，分數可以不要給那麼近，打成 59 分，這次幸虧有 1 位給 57 分，否則 3 位都給 59 分，實在是非常傷感情的事。既然考試規則規定超過 85 分要說明，不到 60 分也要說明，個人建議可否將口試給分以 7 等分作為評分基準，如 90－85－80－75－70－65－60。這使我想到像打考績一樣，79 分跟 80 分到底差在哪裡？有些考試成績常常

要算到小數點，很多考生就差零點幾分及格錄取，像這次高考聽說有位考生以前好幾次都只差零點幾分及格，這次才終於考上。基本上，口試與筆試成績不一樣，筆試的閱卷委員給零頭的分數還說得過去，但口試成績 60 分及格，你給 59 分，表明就是不讓他及格，這樣還不如給 55 分，何必還給 59 分呢？我們常講法、理、情，就是希望不要太傷感情，其實我認為該考生筆試能考 71 分已經很不容易，而且 5 人報考選 3 人，經過著作審查，最後只剩下他 1 個人參加口試，卻因口試不及格而未能錄取，實在非常令人遺憾！以上個人的感想，謹供院會參考。

高委員明見：

本席呼應院長的想法，最近本席曾應部邀請撰寫有關精進國家考試口試方式的關鍵問題，以提升口試信效度的文章，事實上，目前國家考試辦理筆試非常用心，很重視命題與審題問題，申論題也採取平行二閱，所以筆試的信效度甚高，但是對於口試並不夠重視，因為口試要提升信效度，一定要全面結構化，假如口試沒有結構化的話，真的很難客觀公正將千辛萬苦通過筆試的應考人刷下來，有

時是應該要刷下來還不一定刷得下來，有時是想刷下來好像又於心不忍，當然本席並不是說本次高永光委員主持的口試有什麼問題，而是以往的口試委員來源不一，程度也不同，直到考試前才召開短暫的口試預備會議討論口試程序、評分標準如何，現在口試規則評分項目裡面還會增加一項「人格特質」，而一項評分之項目在 100 分當中占 20 分、30 分，這樣簡略粗糙的評分項目和配分，真的很難讓被刷下來的應考人口服心服。況且根據部提供的 94 年至 100 年公務人員加計口試成績影響應考人排名與錄取概況，有近 7 成以上類科因口試成績影響其成績排名，有的類科其比例高達 90%，大多為 50%至 70%，幸好我們有口試評分的趨中趨勢，所以因加計口試成績以致筆試錄取而被淘汰的人數很少，這表示如果口試的信效度未達一定標準時，對於應考人實有不公平的問題，所以本席多次建議部應該建立口試委員培訓制度以及認證制度，我們對於國家考試筆試的命題、審題、閱卷等工作如此嚴謹，對於短時間且動態性的口試，要決定一個應考人錄取與否之命運，應該要更加嚴謹，要不然口試的信效度及公正性會一直遭外界質疑。

考試院第 11 屆第 169 次會議(100.12.29)

考選行政:向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。

胡委員幼圃：

由於本席是這個月的值月委員,所以考選部有如此重大改革時,特別第一個跑去聽取部的簡報,對於部推動線上集中閱卷系統,本人與各位委員一樣都非常肯定,當場也有作一些建議。不過在部報告之後,本席還有一些問題請考選部思考,事實上剛才部長說系統是否完備及符合人性化評閱習慣,將是影響後續推動線上試卷評閱成功與否的重要關鍵,本席也非常贊同,但認為順序是相反的,是否符合人性化評閱習慣應該在前面，就像部長所說，反對發明的原因有 6 項,而 6 項原因所排的順序,與本人所了解的也不一樣,反對發明創新的最重要原因應該是部長所說的第 3 項人類習慣改變之不易。譬如說醫生原來開處方所寫的字,他們自認為非常優美,但藥師卻認為簡直不能辨認,處方藥物名稱很難看得懂,所以就大力改革,讓醫師開處方全部變成電腦化,直接在電腦上面點藥,而點選藥物的錯誤率,以長庚醫院

為例，剛開始用醫師點藥時，一個上午的門診可以抓到 8、9 百個錯誤，為什麼會有這麼多錯誤，因為人類習慣改變不易，包括賣藥也是一樣，只要有稍微改變一點習慣，人家就不要，還有賣醫療器材也是一樣，那怕只是左右開關改變，就會賣不出去，再好的東西也沒用，可見人類習慣改變之不易。以前我們在衛生署審查也是儘量上網，結果發現阻力一抗拒就是 10 年，所以首要因素應該是符合人性化，第二個才是完備系統。其實部在報告中說增加評閱劃線及註記功能是國內資訊技術的創舉，這是不對的，但對不對並不重要，重要的是當你認為是創舉時，不能覺得有做就好，一定要把現有的方式再作改進，比它更好，譬如說可以選顏色，可以劃線，然後劃線和顏色點選完以後要改變時，還要再按「復原」消掉，其實再按「復原」來消掉本身就是不對的事，因為當你選下一個記號時應該自動刪掉，怎麼可以還要點「復原」消掉，再回來點選顏色及點劃線呢？就像點藥一樣，假如最常用的藥不是放在最前面，而是要找半天，找到第 5 行第 6 格再點選，看診一定要花很長的時間，最常用到的藥一定要放在最前面。同樣的道理，評閱時最常用的顏色當然

是紅色的劃線，要把紅色劃線結合在一起，甚至不必先顏色再點劃線，應該一點就直接紅色劃線，如果要變成紅色劃圈的話，也是一點就復原而改成紅色劃圈，這個看起來是很小的事，但是如果不改進的話，會造成閱卷委員改到一半就覺得很煩，老是點來點去，如忘了先「復原」就點錯，然後又要回頭來找「復原」，實在是太辛苦了。另外一個是操作滑鼠，假如能夠用筆在螢幕上點選會更好，或者也能用手寫方式會更妙，所以從可以到好到妙是三個不同層次。本席要講的重點是，一定要讓不心甘情願用此線上系統的人挑不到毛病，這樣才會成功，各位早上看新聞氣象報導，他就必須點選很多次才能改，我們的線上閱卷系統千萬不要點很多次，一定要改進這個部分。

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。

高委員明見：

剛才胡委員幼圃和陳委員皎眉等人都提出多項建議，因為委員要求太多，考選部為了應付各位委員，額外要設計很多關卡，以前簡單一按就可以，現在變成需要很多道手續，有時要到第三關才能找到想要的，所以委員要求太多，他們為了要配合，設計很多關卡，結果用起來更不方便。事實上，本席很肯定部推動線上集中評閱業務以及推行平行雙閱，也確實發現當評分委員的分數差距過大時，可以作後續的處理，但是也不要太高興，因為假如試卷數目龐大的話，平行雙閱的組別會不一樣，可能因兩位評分者具同樣寬鬆或嚴厲的偏誤，結果可能會使不同組別的平行雙閱產生更大的偏誤，因為每個人的評分難免會有潛在

偏誤，如果平行雙閱的兩位評分委員都是比較寬鬆，則接受其閱卷的應考人分數會較佔便宜，另外一組兩位評分委員假使都比較嚴厲，則接受其閱卷的應考人就比較吃虧，考選部在第一閱與第二閱評分委員的分數差距過大時，馬上可以作處理，但是第 1 組與第 2 組平行雙閱的差距是否過大就看不出來，所以這樣一來，當某一組的兩位評分者分數很相近，分別為 90 分、89.5 分時，也不要太高興，以為評分非常公平正確，其實當中還有潛在的偏誤存在，假如這一組平行雙閱兩位評分者都是寬鬆的，而另一組平行雙閱的兩位評分者都是嚴厲的，則偏誤差距會更大，所以當閱卷數量龐大時，不要太過高興，以為平行雙閱很可靠。像醫師 OSCE 的評分培訓，考官也有採取交叉評量的培訓方式，這樣才能分辨出不同組別評分較寬鬆或嚴厲的潛在偏誤，要不然這樣的平行雙閱所造成的偏誤可能會更大，更加不公平，有應考人會因而得到便宜，另有應考人會因而吃虧，因此，閱卷量較少時，平行雙閱由相同兩位評分委員評閱，當然可以從中發現評分差距之差異性，但是假如平行雙閱有不同組別的話，產生的偏誤可能會更大，造成

更不公平的後果，所以特別提醒部須注意。

考試院第 11 屆第 170 次會議(101.01.05)

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：100 年第 4 季重要業務執行概況。

高委員明見：

題庫建置為繁重而費時的工作，肯定部的努力。試題命擬後，應經過其他委員一起審查，以求更完善。舉醫師類科之題庫建置，每一試題均請 2 至 3 位委員一起進行審查為例，說明 1 位委員之看法或有盲點，三成以上的試題需要修改。是以，測驗題命題完成後是否請其他委員參與審查？2.申論題題庫建置時，其參考答案是否併同審查？請部說明。

考試院第 11 屆第 171 次會議(101.01.12)

考選部函陳 100 年公務人員特種考試原住民族考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，報請查照。

高委員明見：

原住民族特考土木工程等類科錄取不足額為長久以來

的老問題，或因應考人素質偏低，或因錄取困難，致應考人偏少，形成錄取不足額之惡性循環現象，本院考試委員實地參訪原民會曾就此進行討論。原民會曾編列培訓經費，對相關類科設有培訓機制，致每一次考試錄取名額即大幅增加，後因原民會未編列相關預算而未續辦，爰建議部轉請原民會重編相關培訓經費，使有意願報考者參與訓練，提升其素質，以期根本解決此問題。

考試院第 11 屆第 172 次會議(101.01.19)

考選行政：建立國家考試宣導整體形象識別系統成果報告。

高委員明見：

對部系列文宣之創意設計，表示肯定。目前國家考試高達三分之二錄取者為女性，爰建議部研議增加設計女狀元吉祥物之可行性。

考試院第 11 屆第 174 次會議(101.02.09)

考選行政：100 年新制司法官及律師考試統計分析。

高委員明見：

100 年新制司法官考試錄取人數為 71 人，錄取率 0.99

％，為歷年最低，而學者、律師轉任司法官之門檻相對放寬，爰建議評比由律師、學者轉任與經司法官考試及格之二類司法官之素質及績效，俾供日後調整轉任比率之參考。

考試院第 11 屆第 175 次會議(101.02.16)

101 年公務人員初等考試採行網路無紙化報名成果報告。

高委員明見：

肯定部推動考試採網路報名方式，確實方便應考人之手續與時間，惟部未曾提到部工作人員業務負擔變更情況。譬如以往應考人須將相關應考資格證件及報名書表寄送部審查，不須與戶政機關連線進行核對作業，惟既採網路無紙化作業，為何反而須與戶政機關連線查驗？請部說明。

高委員明見：

剛才本席是請教以往應考人將相關應考資格證件及報名書表寄送部以後，為何不用再核對，而採網路無紙化作業，反而要跟戶政機關進行查驗核對？此道手續是否必要？

考試院第 11 屆第 176 次會議(101.02.23)

壹、考選行政：現行公務人員考試各類科設置適當性報告。

高委員明見：

現行公務人員考試設有 848 個類科組中，有 670 個符合一職系設置一類科原則一節，惟「一職系設置一類科」之用語與實際設置數量不一致，因為目前的職系僅有 95 種，而類科數則多達 848 個，令人不易了解，是否因為各種不同考試類別，具有數個相同的類科，而這些類科數則歸屬某一職系之意？請部說明。

貳、公務人員考試設置新增類科處理要點

100 年 5 月 26 日考試院第 11 屆第 138 次會議通過

一、各項公務人員考試以一職系設置一類科為原則。

二、各項公務人員考試既有職系已設類科者，其新增類科應具備下列三款要件。但因應緊急危難、天然災害或其他重大事故而辦理之考試、高科技或稀少性類科、基於因應政府政策需要、照顧身心障礙者及原住民族就業權益或依其他法律規定，得設置之新增類科，不在此限：

（一）學校設有相關院、系、所、科、組、學位學程培育人才。

（二）新增類科擬訂之應試專業科目與所屬職系或相關職系已設類科專業科目差異達應試專業科目三分之二以上，且無法以調整已設相關類科應試科目因應；其未設職系之新增類科，以相近類科為比較依據。

（三）預估未來五年職務出缺數合計達十五人以上。

三、用人機關擬設置新增類科，應先依本要點第二點敘明符合設置之理由、闡明其核心職能、工作內容與原有近似類科之差異性及目前該等職務進用管道，其適用第二點但書以外規定者，並應提出該類科學校相關院、系、所、科、組、學位學程設置情形、擬訂之應考資格、應試專業科目、所屬職系全國用人機關數及其職務總數、擬適用新增類科職務數、預估未來五年每年職務出缺數，送請考選部審核。但行政院暨其所屬各機關，應由行政院人事行政局核轉考選部。

四、考選部依本要點審核結果符合設置新增類科者，由考選

部納入相關考試規則，報請考試院審議。

行政院人事行政總處轉請主要用人機關檢討國家考試刪除部分考試類科意見一覽表

考試等級	擬刪除之考試類科	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
高等考試1級暨2級考試	交通行政職系運航暨港埠管理類科	保留	（一）臺灣地區屬海島經濟的海洋國家，對外經濟活動絕大部分藉由海運，亦即臺灣經濟之命脈全繫於海運之發展；21 世紀船舶大型化之趨勢，使得航運暨港埠管理方面均需做一顛覆性之變革，方得在這一瞬息萬變的國際競爭環境中生存。 （二）為因應此一趨勢，提升港	交通部

考試等級	擬刪除考試類科之	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
			埠經營管理之效率、彈性及多角化經營，全面啟動航港體制改革，行政院業核定於 101 年 3 月 1 日成立「臺灣港務股份有限公司」，未來將統一經營管理全國各國際商港，並成立「交通部航港局」，職掌航政與港政監理及國內商港經營管理等相關業務，各項業務均需航運及港埠管理人才規劃及制訂政策，以利航運、港埠經	

考試等級	擬刪除考試科類之	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
			營與管理之推動，且現今國內與海洋有關之學院均開設相關之科系，以培育航運暨港埠經營與管理人才。 （三）為配合航港體制改革、交通部航港局成立之用人需求，未來亟需航運暨港埠經營管理規劃推動之相關人才，另因應航港局成立，本局已於 100 年 5 月 10 日建議銓敘部於職組暨職系名稱一覽表之交通行	

考試等級	擬刪除之考試類科	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
			政職組下另新增航運行政職系，以因應該局航運管理專才之用人需要，爰為符專才專業，且航運行政有獨立設置職系之必要，另為符合一職系設置一類科之旨，本考試類科建議仍予保留。	
高等考試3級考試	法制職系國際經貿法律	保留	（一）鑒於我國積極參與重要國際經貿組織相關會議及活動，且於91年1月1日正式加入世界貿易組織，對於國際經貿法律人才之需	經濟部

考試等級	擬刪除之考試類科	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
	類科		求日益殷切。 （二）現行高考 3 級法制類科之專業應試科目未包含重要國際經貿法律及國際公法，未能測出應考人對於國際貿易知識之瞭解；又現行國內已有多所大學院校設有國際經貿法律之專門課程，倘刪除本類科將不利經貿法律專業人才之培養及延攬。 （三）另經濟部國際貿易局因應未來業務需要，已於 101	

考試等級	擬刪除考試類科之一	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
			年高考 3 級該考試類科提報需用名額 1 名，爰該考試類科仍有用人之需求。	
普通考試	一般民政職系**宗教**行政類科	保留	（一）配合行政院組織調整，內政部將規劃設置宗教及禮制司，未來該司業務範圍相當廣泛，而各級政府配合該部宗教業務推展，仍有宗教行政類科專業人才之需求。 （二）目前國內有多所院校皆設立宗教相關科系培育人才，又宗教行政類科與一	內政部

考試等級	擬刪除之考試類科	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
			般民政類科間之專業應試科目及學科性質內涵不同，且基於保障宗教平等與信仰自由，目前國內宗教業務及法規相較繁雜，實有設置獨立考試類科之必要，以進用宗教行政專業人才。 （三）另查各級地方政府均置有委任人員辦理宗教輔導業務，又 99 年 12 月 25 日新北市、臺中市、臺南市及高雄市改制直轄市，宗教	

考試等級	擬刪除考試類科之	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
			輔導業務為地方自治事項，未來直轄市政府民政局及各區公所對宗教行政類科用人可期，內政部亦將主動協調地方機關提報該考試類科職缺，爰本考試類科建議予以保留。	
特種考試退除役軍人轉任公	政風職系財經政風類科	刪除	本考試類科自 95 年至 100 年均無提列用人需求，且行政院退輔會考量該會任務及機關屬性與財經業務較無相關，爰同意刪除。	行政院國軍退除役官兵輔導

考試等級	擬刪除考試類科之試科目	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
人事行政人員考試4等考試				委員會
特種考試地方政府公務人員考試3等考	衛生技術職系公職語言治療師	無意見	經洽各地方政府表示無意見，爰尊重貴部權責。	各地方政府

考試等級	擬刪除考試類科之	保留或刪除	說明理由	主要用人機關
試				

高委員明見：

報告中提及 89 年將「一職系設置一類科」列為考試類科設置之政策，現行公務人員考試設有 848 個類科組中，有 670 個符合一職系設置一類科原則，所謂「一職系設置一類科」之用語與實際設置數量不一致，因目前僅有 95 種職系，應該是 95 個類科，怎麼會有高達 848 個類科呢？實令人不解，是否因為各種不同考試類別，具有數個相同類科，而這些類科數則歸屬某一職系之意？請部說明。

參、蔡召集人良文提：有關審查胡委員幼圃提：健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，茲就考選部請准增辦 101 年軍法官考試部分之審查決議提出第一階段審查報告。

蔡委員良文：

本案審查報告主要是審酌司法官與軍法官考試區隔舉行，不會有排擠作用，所以建議本項考試能夠先行同意，至於胡委員幼圃所提健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，因為涉及層面很大，因此建議脫勾處理，希望院會支持。

其次，感謝出席人員，包括何委員寄澎、邱委員聰智、黃委員俊英、蔡委員式淵、黃委員富源、胡委員幼圃及部會首長、次長等參與討論，列席機關包含司法院、國防部、法務部、司法官訓練所、人事總處等，均有派員參加，國防部趙副部長、保訓會李副主委也親自參與，在此特別表示謝意，最後敬請院會照擬辦通過。

胡委員幼圃：

本席支持照擬辦通過，但是本案所寫的方式可能會造成各位委員對持續提升軍法官審判水準的誤解，其實現在只有一個案，就是健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，裡面要解決的真正問題，在小組審查會已經向國防部講得很清楚，就是我們並沒有說現在的制度好

或不好，而是要健全軍法官考試、任用制度，而且持續提升軍法官審判水準，不管制度再好，也是要不斷的健全與提升審判水準，這個才是重點。第二個重點是國防部非常認真的從國防大學法律系課程，一直到將來考選部要考試的科目，都全部願意配合本案，現在唯一會有困難的是時間問題，並不是修法，而是時間問題。他們要從大學入學生的課程修改，一直到畢業生去參加軍法官考試，而考試科目也有改變，只不過我們不能今年說改變科目，明年就改變，一定要從入學生的課程開始修改，可是本案的說法沒有反映出國防部全面配合我們，除了應考資格的年齡部分，希望可以有所限制，所以我們先把今年可以解決問題的部分提出，出後今年的考試就可以實施。事實上，本席和邱聰智委員等本來是希望 100 年就能夠將司法官考試與軍法官考試日期錯開，不要在同一天舉行，因為同一天考試會造成排擠效應，假定一位 28 歲的退伍軍人，他是法律系畢業，可以去報考司法官，也可以報考軍法官，但是由於兩項考試同一天舉行，後來決定去報考司法官，即使他想當軍法官都不行，現在考選部已經把 101 年考試日期分開，100 年來不及隔開，最後還是合

在一起考，今年就已經分開考試，因此第一階段阻礙比較優秀的人才有機會進入軍法官體系的問題已經解決，第二階段是如何繼續完成國防部所配合的修改，他們確實非常配合，可是在審查會中何委員寄澎及多位委員都有提到，要如何能夠真正吸引人才來擔任軍法官，不只考試日期分開而已，還有任用制度，包括軍法官的薪水、保障及未來出處等部分，都需要考選部、銓敘部及人事總處一起來配合，才能真的吸引人才留在軍法官或擔任軍法官，這是第二階段要討論的重點。

本席冗長發言的主要原因是仔細讀過 3 遍本案的文字寫法，發現它並不能夠反映國防部的全面配合，從教育課程修改一直到考試科目改變，他們都願意配合，其實國防部已經答應積極改善。

另外，非常感謝蔡良文委員主持兩次審查會，而且很有技巧地處理本案，讓今年軍法官考試能夠與司法官考試分開。

林委員雅鋒：

本席提一個程序上的問題，請教考選部，首先本案決議

是說建請同意增辦，可是向來如果我們要增辦任何考試，都是用人機關提出需求，本院才討論是否同意增辦，所以決議一是用人機關提出增辦考試需求嗎？其次，本席綜合本案全部的意旨，看起來好像不是增辦，而是把 101 年軍法官考試與司法官考試的時間錯開，如果只是錯開的話，則它是本來就要辦理的考試，這樣能說是增辦嗎？請部說明。

董代理部長保城：

軍法官考試是用人機關請辦，至於為什麼是增辦，因為我們是二年辦一次考試，而去年已經有辦過軍法官考試，今年又要再辦一次，所以叫作增辦，當然用人機關要同時提報名額。

主席：

經過剛才胡委員幼圃的說明，我們對這個問題已有更進一步了解，同時也了解國防部的立場，胡委員對本案的文字敘述不盡滿意，那您有何具體的建議？文字上要如何修改，才能把剛才所表達的意思表現出來呢？

胡委員幼圃：

院長給我一個難題，因為本席非常尊重蔡委員所寫的方

式，但是這個方式是一種被動角度的寫法，而不是主動角度的寫法，本席勉強可以接受，不過還是向各位委員說明國防部本身就很主動地想要修改，甚至改變的層次比個人原先預想的還多，就是從大學教育開始修改，反正本案還沒有結案，現在只是第一階段審查報告，第二階段時，我們會完全反映出來。

林委員雅鋒：

本席還是要再請教程序上的問題，軍法官考試在去年辦過一次，而今年辦理軍法官考試就叫作增辦嗎？

董代理部長保城：通常是每兩年辦一次。

林委員雅鋒：考試規則有規定每兩年辦一次考試嗎？

董代理部長保城：沒有。

林委員雅鋒：這表示每年都可以辦。如果考試規則沒有規定間年辦理考試的話，則每一年辦，應該不叫作增辦。

董代理部長保城：今年增加辦理。

林委員雅鋒：今年要辦兩次？

董代理部長保城：只有一次。

林委員雅鋒：

即使要增辦也應該考選部提出請求增辦，而不是考試委員說要增辦，然後由你們來同意。

董代理部長保城：

本部在 1 月 16 日就提出請辦案，後來審查時委員提議，是否應該同時解決軍法官考試與司法官考試要不要分開舉行，所以有本案的小組審查，考試本身是由本部請辦。

主席：

本人認為文字上可否改成「考選部請准辦理 101 年軍法官考試…」？以免增辦又惹出這麼多疑義，應該請准辦理 101 年軍法官考試即可。

蔡委員良文：

剛才胡幼圃委員所講的內容，在審查報告會議紀錄完全會呈現出來，胡委員用力很深，用心非常良好，我們要給予高度肯定，只是表達的部分，可能為了節省文書或過程，第一階段就這樣來處理。至於林委員雅鋒提到程序問題，因為考試期日已經對外公告，所以用院長所說請准辦理也可以，如果對應考人及社會大眾來講，由於現在公告出去的考試期日表並沒有軍法官考試，因此就已公告考試期日表而言，本

次軍法官考試有增辦的意思。而且本案是第 171 次院會時交付該案之案由照列，僅是併同考慮考試應考資格的問題，所以我們實在是兩難，為了讓應考人先準備，才會建議脫勾處理，且會議紀錄希望同時確定。

邱委員聰智：

林委員雅鋒提到增辦考試問題，其實不只是軍法官考試，其他考試如原住民特考、身心障礙人員考試也有類似情形。如果以前用增辦，現在就用增辦，若過去是用請准辦理，現在就用請准辦理，不然這次改為增辦，別的部分卻沒有相應修改，這樣反而變成不一致。爰建請依慣例處理。

董代理部長保城：

通常軍法官考試是每兩年辦一次，可是國防管理學院每年都會有人畢業，其實軍法官考試並不是為國防管理學院每年應屆畢業生而辦，而是還有現實的問題，希望一些軍官來考，不過名額並不多，所以每兩年辦一次，因為去年有辦過一次軍法官考試，而在去年考試期日計畫表，軍法官考試和司法官考試是放在同一個欄位，今年的考試期日計畫表就沒有排軍法官考試，如果今年要考試，按照一般的慣例是寫「

增辦」，將本次軍法官考試日期排在 9 月 15 日至 17 日舉辦，併入外交、調查、國安等五合一考試，且性質也相近，所以變成六合一考試。

主席：

以個人對文字的理解，我們辦理考試，即使已經公布，現在要增加一項考試，還是辦理考試。譬如說一般火車時間表列出來，底下一定會加一句話，如果有改變，請按照新的時間。如果我們有所改變，就照著改變的部分去辦理，我不必說它是增加或改變，既然我們並不是增加辦理，跟過去也沒有什麼不一樣，就用「請准辦理」。為了減少誤會起見，個人認為用「請准辦理」比較單純，這完全是文字上的問題，但是要避免誤會。不知何委員有何指教？

何委員寄澎：

林委員雅鋒會提出這個問題，至少證明在林委員的認定上，會有誤解的狀況，誠如院長所說，辦理就是辦理，不管今年有無辦理或新辦，反正它就是辦理，這樣應該可以避免誤解，甚或曲解。

主席：是否尊重院會決定？

高委員明見：

因為該文句後面有標明 101 年，假如沒有特別標明（specify）101 年，則用辦理軍法官考試沒錯，因為是標明 101 年的軍法官考試，所以是增辦沒有錯。

主席：高委員有不同意見。

黃委員富源：

上次為了八八風災的問題，社工師考試增加辦理一次，是用增辦還是辦理？

董代理部長保城：那個應該是新辦，以前從來沒有考。

主席：

考選部自己要拿定主意，不能讓大家一直討論下去，你們堅持用什麼名詞，若我們認為言之成理，就會支持，不要因為我們講什麼就跟著講什麼，結果連新辦都出現了。

董代理部長保城：

只要在本部公布考試期日表上沒有列的，就叫作增辦。

主席：

如果你們言之成理，認為這是慣例，我們都能夠接受，委員能接受增辦，就用增辦。本案照審查會決議通過，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。

考試院第 11 屆第 177 次會議(101.03.01)

考選行政：各項公務人員考試應試類科訊息公開便民措施。

高委員明見：

對部便利應考人，提前公告應試類科資訊之努力，表示肯定。部提前公告應試類科及缺額，與實際缺額之變動情形差距如何？缺額變動如高達一成以上，恐有誤導應考人之虞。除提前公布類科訊息外，是否亦公告缺額情形？如近年來應試類科幾無變動，似無提前公告之必要，而缺額的情況提前發布，對於應考人較有影響且具參考價值，請部參考。

考試院第 11 屆第 178 次會議(101.03.08)

考選部工作報告-考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報。

高委員明見：

部對身心障礙人員推動多項改進措施，如：辦理身心障礙特考、增設考區，方便身障人員、減免報名費用、無障礙設施

及延長考試時間等，值得敬佩。惟素來習以依靠製作齒模維生的一群身心障礙者，在牙體技術師(生)等考試舉辦後，因及格率偏低，無法通過考試，遽使這群身心障礙者淪為失業者，政府應考量酌情給予社會上弱勢身障者相應的工作權益或機會，避免其工作權受到損害，爰建議部研議保障與促進身心障礙者權益之相應的專技特種考試或其他辦法、以協助他們取得專技證照，維護應有工作權益，落實完善政府，裨益弱勢族群之美意與措施。另提書面資料供參。

考試院第 11 屆第 179 次會議(101.03.15)

壹、考選行政：國家考試因應食品安全管制系統施行之相關配套措施。

高委員明見：

1.肯定部為了解用人機關需求，辦理 homestay 座談。2.公務人員考試一試定終身，部對筆試之命題、審題、閱卷等過程，十分嚴謹，惟口試因主觀性高且時間有限，常有成績趨高或趨低的情況發生，目前國家考試有三分之一的考試須進行口試，過去口試多淪為形式，信度、效度低，沒有達到篩選人才的功能，且筆試亦無增額錄取名額以供

口試篩選之機制，口試規則雖規範詳盡但未落實，爰建議口試結構化，建立口試委員認證機制，並配合增加筆試錄取名額以供口試篩選，俾提升考試信效度。

貳、101 年 3 月考選部部長與臺中市政府座談紀錄

時間：101 年 3 月 11 日(星期日)上午 11 時

參與人員與機關：

高考試委員明見、董部長保城、臺中市政府蔡副市長炳坤、臺中市政府動物保護防疫處、臺中市政府衛生局、臺中市政府農業局、臺中市政府農業局

臺中市政府動物保護防疫處

提問：

一、公職獸醫師工作誘因不足，難吸引優秀人員久任：

(一)薪俸低：七職等公職獸醫師月薪 6 萬多元，而專技高考及格獸醫師可自行開業，約可月入 10 多萬元。

(二)無危險津貼：公職獸醫師可能接觸細菌病毒機會多，感染危險性高，但無危險津貼。

(三)主管職務列等偏低：考試錄取人員先以五職等任用，陸續升至七等，目前動防處（所）之組（課）員、組（課）長均為七職等，無法發揮領導統御及人員指揮之功能，亦難以

鼓勵人員久任。

(四)無不開業獎金：公職獸醫師無法支領不開業獎金，與人醫待遇差距大。

二、目前國內有臺大、中興、嘉大及屏科大設有獸醫學系，中興與屏科大設有獸醫學院，修業年限 5 年，合計每年約有 200 多名畢業生，獸醫教育應更朝向國際化發展。如日本、韓國大學獸醫教育係 6 年制；美國則係大學醫科 2 年後可申請讀獸醫系。(去年大學入學考試，中興大學獸醫系 72 級分，與中國醫藥大學中醫系同級分，熱門程度可期。目前香港、大陸認可我國獸醫教育，獸醫考試及格可至香港開業，造成國內獸醫人才外流問題)。

建議：

一、獸醫師考試「獸醫實驗診斷學」科目已不合時宜，改列相關行政法規科目，以符實需：現今多項檢驗儀器已進步發達，實驗診斷學列考內容已顯陳舊，建議改為行政法規有關科目(如本次偶發禽流感事件，相關單位間獸醫師及防疫人力如何動員，及如何進行防疫工作等相關之法規範事項)。

二、公職獸醫師待遇及福利應比照人醫辦理，發給不開業獎金及合理之加給。

三、專技獸醫師考試錄取率提高，或降低錄取門檻，以符合執業市場需求與增加公職獸醫師考試報考人數

四、國內獸醫教育應參採美、日、韓獸醫教育制度，並將修業年限改為 6 年，以提升獸醫專業地位，俾與國際接軌。

本部辦理事項：

一、有關獸醫師考試應試專業科目修正部分，本部將邀集產官學界適時開會研商，檢討修應試科目及其命題大綱，以強化相關法規知能。

二、有關提高專技高考獸醫師考試錄取率部分，本部亦將邀集產官學界開會研商。

建請相關機關審酌事項：

一、有關公職獸醫師之職務列等、薪資及福利等各項提問及建議，擬移請銓敘部及行政院人事行政總處參處。

二、有關獸醫教育制度改革之建議，擬移請教育部參處。

臺中市政府農業局

提問：

一、我國係海島型國家，防疫工作更為重要，如發生疫情，將嚴重影響國家民生經濟。目前動物防疫工作人力不足原因之一為部分職務列等偏低，造成學歷高、職等低、薪資低，故人才難留。

二、獸醫及動物防疫人力不足，影響動物防疫工作推動及實施成效：縣市合併改制後，依動物傳染病防治條例規定，區

公所已非動物防疫機關，雖原鄉鎮公所留有獸醫，但已改為技士並置於農建課，主辦農建業務，只協辦動物防疫業務，獸醫無法發揮專業，同時使本市實際應擔任動物防疫工作人力短缺 15 名。三、高普考分發人員均無法久任，取得考試及格資格後，遇有中央單位職缺就調離。

建議：

一、提高動物防疫人員職務列等，加給福利應合理化，以利久任。

二、獸醫及動物防疫人員配置宜回歸專業取向，並增加其人力編制，以落實防疫工作成效。三、延長高普考及格人員限制轉調年限。

本部辦理事項：

一、目前本部已進行公務人員考試法之研修，擬將高普考及格人員限制轉調年限由 1 年調整為 2 年，以利機關人事穩定，減少人員異動。

二、為避免國內防疫人力不足問題，本部業主動於 3 月 8 日以選高二字第 1011400151 號函請行政院人事行政總處視業務需求，適時增提公務人員高普考需用名額或增提相關類科並副知行政院衛生署及行政院農業委員會動植物防疫檢疫局，以憑請辦考試。

建請相關機關審酌事項：

有關動物防疫人員之編制、列等、待遇及福利等各項提問及建議，擬移請銓敘部及行政院人事行政總處參處。

臺中市政府農業局

提問：

一、臺北市、新北市、臺中市、臺南市及高雄市五都比較防疫相關人員人力負擔比，差距很大，且臺中市居第二高。食品衛生及農業單位情形也是一樣。

二、目前通過食品技師考試有很多為應屆畢業生，但及格後多未真正擔任食品技師工作，反而在食品工廠工作有實務經驗人員卻無法通過考試，致市場上食品技師人力仍缺乏。

三、公務人員考試高考三級有食品衛生檢驗類科，且衛生局等單位以往以防疫工作為主，多進用醫事檢驗人員，而目前臨床檢驗工作多已委外辦理，衛生局目前實際辦理檢驗業務多以食品衛生檢驗為主，惟囿於機關編制及職務歸系，檢驗人員多為醫事檢驗師或衛生檢驗類科(偏重臨床檢驗)，並非列入食品衛生檢驗科開缺或者開缺甚少，以至於檢驗人員多無食品衛生相關背景。

四、心理健康問題、家暴性侵案件、出監人員輔導等業務日多，本局心理及健康科僅 4 位正式職員，其餘均為聘僱人

員，包括心理諮商師及公衛生技術、術生檢驗相關類科及專長者，且以護理背景者居多，希望心理衛生背景人員可進用。

建議：

一、增加衛生局人力編制。

二、食品技師試題宜朝向實務方向命題。

三、食品技師考試應考資格比照營養師考試，加入實務工作經驗或實習。

四、衛生局食品衛生檢驗工作應由食品衛生檢驗類科進用人力。

五、目前衛生行政及衛生技術類科錄取人數太少，建議增額錄取，俾利機關臨時出缺之用人需求。

六、衛生單位增加進用心理衛生背景人員，以利辦理心理健康相關業務。

本部辦理事項：

一、食品技師考試命題方向之建議，本部將提請各該科目命題委員參考。

二、食品技師應考資格修訂建議，將適時邀集產、官、學界開會研商。

三、為避免國內防疫人力不足問題，本部業主動於 3 月 8

日以選高二字第 1011400151 號函請行政院人事行政總處視業務需求，適時增提公務人員高普考需用名額或增提相關類科並副知行政院衛生署及行政院農業委員會動植物防疫檢疫局，以憑請辦考試。

建請相關機關審酌事項：

有關衛生單位增加進用心理衛生背景人員之建議，擬移請銓敘部及人事行政總處參處。

高委員明見：

本席非常肯定部長新官上任就有好幾把火，本來我們到地方考場巡察，大多與當地校長談個半小時就結束行程，這次因為董部長新官上任，剛好臺中市副市長是他的學生，衛生局長則是他的同學，告知其需了解用人機關需求情形，相關單位馬上準備一大疊資料，讓本席非常敬佩，也可見他們的問題已經年累月存在，過去我們下鄉訪視各地，雖有一大堆人去，但是仍不能像這次的 homestay 座談一樣，可以真的了解到以前我們不知道的問題，舉例來講，現在報紙常報導瘦肉精的問題，其實現在政府當中能夠檢驗瘦肉精的儀器只有兩台，一個在台北衛生署，一個在

臺中衛生局，其他立法委員爆料的案例，都是由私人的檢驗機構查驗出來，所以一般人並不了解檢疫人員的辛苦，比方檢驗雞隻高病原，雞農可能會質疑憑什麼來檢查，而拒絕檢疫人員進入雞場，就算說有其他雞場檢驗出高病原，雞農也怕感染到自己的雞場，因此其中有很多我們不知道的問題，不管如何，這次部長運用人際關係，能夠得到這麼多資料，值得肯定。

有關口試的問題，我們常說公務人員考試一試定終身，對筆試的命題、審題、閱卷等過程，十分嚴謹，但是對於口試似乎只是裝飾，主觀性高且時間有限，對於辛苦通過筆試的應考人，因口試成績不好而刷下來，有點於心不忍，以致口試成績常有趨高或趨低的情況發生，不夠穩定，事實上，目前國家考試有三分之一的考試必須進行口試，可見口試仍占相當多的份量，但是以前口試多淪為形式，口試成績最多僅占總成績 20%，大多只占 10%至 15%，主要是因為口試的信度、效度不夠嚴謹，主觀性高且時間有限，最多僅可以影響總成績排序，真正因口試成績而篩選下來不予錄取的人非常少，而且筆試也沒有增額錄取 20%名

額，以供口試進行篩選的機制，只能以中間分數加減 5 分作基準，根本不會影響其錄取與否，所以本席一直主張口試應該結構化，目前的口試規則雖然規範得很詳盡，但是未能落實，如態度要如何評量，這必須事先大家要達到共識，有一個定錨的評量分數，但因為口試委員都是典試委員長或召集人臨時聘請而來，可能根本沒有什麼經驗，或只有在其機關有口試經驗，可是國家考試的口試與一般機關內口試並不一樣，所以我們一定要把口試規則落實執行，篩選口試委員，培訓口試委員，並建立口試委員認證機制，將來在人才庫可隨時找到適合的人選，馬上知道如何讓口試結構化，如何設定問題、如何評分，這樣才能提高口試信效度，同時將口試成績占總成績比例提高，再配合增加筆試錄取額度，進行口試篩選的機制，過去公務人員考試一試定終身，假如選拔不適格人才，國家要終生養他，甚至退休以後還要養他，為何不能在口試時多花點時間？上次地方用人機關說用 2、3 人來面試很麻煩，其實外國用人是花更多的時間來 interview 上，筆試只是作初步篩選，口試才更重要，所以黃典試委員長和胡召集人如此用

心做到結構化口試，本席非常敬佩。

考試院第 11 屆第 180 次會議(101.03.22)

考選行政：國家考試職能分析推動成果。

高委員明見：

本席肯定部能夠領先來推動核心職能之工作分析，其實這是非常龐大的工程，並不是那麼單純，且牽涉的類科相當多，目前有部分機關已完成工作分析，不知運用在應考資格、應試科目及命題大綱之情形如何？舉例來講，上次智慧財產局要更改應考科目與應考資格，結果用人機關雖已感受到時代趨勢而要更改應考科目與應考資格，但因茲事體大，且後來發現學校根本沒有開設該考科課程，要如何更改應考科目與應考資格呢？所以就好像上次考選部推動 OSCE 一樣，本來應該由教育部開始推動，教育部負責第一層次的教學，考選是在第二層次，結果因為考選部積極任事，主動協調教育部、用人機關衛生署等。現在要推動職能分析，我們辛苦把工作分析好，用人機關也知道要更好，但結果發現學校並無開設對應的課程，因此本席認為在進行職能分析過程中，應該把教育部也拉進來，連結

教考訓用，這樣才能一步一步做到，要不然考選部調整考試類科以後，才發現前面是空的，所以跨部會的配合非常重要，而且考選部的經費也有限，在外國做職能分析是非常龐大的工作，會設立一個專責機構來負責才能做得到，要不然辛苦做職能分析，結果卻無法落實，這一點值得大家再作思考。

考試院第 11 屆第 182 次會議(101.04.05)

壹、考試動態：舉行 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員會第一次會議。

本項考試典試委員會第一次會議業於 101 年 3 月 29 日下午 2 時 30 分在本部行政大樓 7 樓會議室舉行竣事，由詹典試委員長中原主持，洪監試委員德旋列席。會中討論決定本項考試各科目試題之命題等有關事宜，會後由詹典試委員長及洪監試委員監視辦理試卷（卡）彌封工作。本項考試定於 4 月 28 日至 4 月 29 日分別在臺北、臺中、高雄、宜蘭、花蓮、臺東等 6 考區同時舉行，總計報考 7,391 人（三等考試 769 人、四等考試 1,447 人、五等考試 5,175 人），暫定需用名額 210 名（三等考試 68 名、四等考試 72 名、五等考試 70 名）。

高委員明見：

關於考選部報告，本席有 3 點請教：1.報告第 4 頁「賡續辦理身心障礙應考人權益維護措施審議事宜」部分，部已召開多次會議，不知審議案件實際內容為何？請部提供資料供參。2.我國辦理身心障礙人員特考各項配套措施，成效良好，在國際上備受推崇，但是身心障礙人員專技考試部分似乎被忽略，舉牙體技術師(生)考試為例，原來有一群身心障礙者依靠製作齒模維生，長達 2、30 年，現在部辦理牙體技術師(生)等專技人員資格考試，原立意為提升該類科專技人員的素質與水準，可謂用心良苦，不過因為他們以前沒有受過專業教育，雖然專技考試試題已儘量要求趨於簡單，但他們還是很難考上，依照落日條款，可以考 5 次，事實上他們已經考 3 次，仍有一大半人考不上，主要是他們沒有念過英文，以致筆試平均分數僅 2、30 分，不知身心障礙應考人權益維護措施審議小組有無討論這一群身心障礙者被排除在專技考試之外的問題？是否能想出辦法讓他們可以考取證照，維護其就業機會？況且目前有這麼多製作齒模的市場，但是這樣篩選下來，只有三分之一可以執業，

其他三分之二的身心障礙者都不能再繼續工作，變成無執照的違法行為，或者要請考取證照的人以較貴的工資來做，這樣就已失去當初辦理本項專技考試的目的，所以建議身心障礙應考人權益維護措施審議小組應該以專案來研議如何保障身心障礙者報考專技特種考試的處理辦法，以協助他們取得專技證照，並維護其工作權益。3.有關蒐集各國優質試題建置題庫部分，部已購置有關國外試題多冊，建議各國試題應該分科分組給常設題庫小組，除了翻譯以外，也要檢視是否符合我國國情，並就其內容進行增修，以減少資源浪費，並落實優質試題發展方案。舉醫師類科為例，本席擔任常設題庫小組召集人，我們先做分科分組，再翻譯成中文，然後再檢視可否利用，並對內容進行增修或衍生試題，這樣才能落實題庫建置，要不然無法使用就太過可惜，如果可以這樣做，可大量增加題庫試題數量，尤其每年必須消耗許多題庫試題，既然要蒐集各國優質試題來建置題庫，就應該要這樣才能落實。

貳、考選部函陳心理測驗與體能測驗規則第 1 條、第 7 條修正草案一案。

高委員明見：

首先非常肯定部對突發案件能夠及時提出修正規則，雖然部對突發案件之處理沒有法源根據，但是馬上能夠及時提出規則修正，應予以高度肯定。因為此突發案件是某位孕婦並沒有預期到考完就懷孕，所以無法參加體能測驗，由於憲法對婦女及兒童有特別的保護，對於孕婦無法參加體能測驗，當然應該給予保留筆試資格，但是特准通過保留筆試資格，會涉及下次考試其他應考人權益，錄取名額到底要外加或內增，到時小組審查會討論，不過至少這個保留原則是正確的。若未來修正規則並採外加名額的規定，則申請保留者預期可能會增加，將衍伸衝擊特考特用問題，須特別留意，另附書面意見供參。

主席：

請問本案可否交小組審查會審查？（無）無異議，通過。由黃委員俊英擔任召集人，成員浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原及董部長。其他自願參加者，請與黃委員俊英聯繫。高委員書面意見交小組審查會一併討論。

決議：

交小組審查會審查，推黃委員俊英、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、董部長保城組織之；並由黃委員俊英擔任召集人。

考試院第11屆第182次會議討論事項第二案　　高明見委員補充書面意見	
案由	高委員明見提:關於考選部函陳心理測驗與體能測驗規則第1條、第7條條文修正草案一案，因事涉應考人重大權益，且基於國家考試用人政策之公平性，茲提出以下拙見供小組審查會參考，以完善我國相關公務人員考試體能測驗制度。是否有當?請參考。
說	一、 關於去(100)年部創國考首例，特准兩名通過鐵路、警察特考筆試的孕婦保留筆試成績，延到本年應考第二試的體能測驗。茲因上述兩例為個案申請，缺乏法源依據，在顧及應考人權益下，期許部儘速完竣修正草案，以符合相關規定。

明說	二、 根據憲法第 153 條第 2 項規定，「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」；同時第 156 條亦規定，「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女、兒童福利政策」。故依憲法保護婦女之精神，對於懷孕或生產因素，導致當年無法參加公務人員特種考試第二試之體能測驗者，應給予保留之機會，殆無疑義。俟次年應相同考試得免除第一試，而逕行參加體能測驗，以保障其應試權益。 三、 對於應考人是否因「懷孕」或「生產」因素無法參加體能測驗，因現行採體能測驗之公務人員考試均係特種考試，查其各考試規則對體格檢查有規定者，庶幾明定經由試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查(依據公務人員考試體格檢查辦法第 2 條辦理)。應考人倘因懷孕或生產因素，致無法參加體能測驗，亦應比照經由試

明	務機關指定之醫療機構核發相關證明文件，得予以保留該年筆試成績，亦即由醫療機構判定是否因懷孕或生產因素致無法參加該年體能測驗。再者，倘若次年因時空環境變化，致未能舉行相同考試，其保留資格則應比照公務人員考試法第 2 條第 3 項第 3 款辦理，因「…懷孕、生產、…其保留期限不得逾二年」，亦即其筆試及格成績不得保留逾二年期限，以符合特考特用之精神。第三、關於第三試口試之問題，倘該項考試採三試舉行，關於其當年第三試口試如何進行保留，查現行相關考試規則，概規定其第二試成績及格者，始得應第三試。若因妊娠或分娩因素無法參加第二試體能測驗者，爰無第二試成績，故應俟次年體能測驗及格後，方能應第三試口試。 四、 鑒於避免衝擊其他應考人權益，部於本年二月聲明「考生適用這項規定，延到隔年才通過體

	能測驗，會以“外加名額”錄取。」，雖為權宜之計，然為不得不之方法。基於公務人員特考特用之精神，且為回應用人機關需求，建議上述各項公務人員特種考試每辦理三年後，統計每年依此辦法保留筆試成績者之相關數據並研擬相應對策，送本院審議，以維持考試公開競爭之公平性，與衡平用人機關特考特用之需要。
擬辦	建請提交小組審查會參考。

考試院第 11 屆第 185 次會議(101.04.26)

考選行政：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

高委員明見：

1.關於初等考試同分錄取的情形，如果報考人數達 5、6 萬人，且試題是測驗題型的話，成績多數聚落在錄取邊緣，是必然的現象，問題是增加測驗式試題數，可否減少同分錄取情形，需要進一步研究才能瞭解，因為試題難易度

不一樣時，成績聚落則不一定會集中在同分錄取範圍。2.歷年來初等考試同分正額及增額錄取人數比率偏高，今年更高達 26.04%，讓人質疑用人機關的報缺彈性過大，其因為何？以往人事總處總宣示要落實用人機關報缺，是否因為初等考試錄取後人員的流動性很大，才能容納此種大幅度增額，否則，這樣會讓應考人質疑政府機關未落實報缺，以往本院為了增加一點錄取比率就斤斤計較，但是每年初等考試同分正額及增額錄取人數比率居然有 20%以上的彈性，用人機關到底是什麼樣的因素造成如此大的彈性？請部說明。

考試院第 11 屆第 186 次會議(101.05.03)

考選行政：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。

高委員明見：

本席肯定對部辦理身心障礙特考身心障礙特考，規劃配套十分周詳，使每次舉辦身心障礙特考均能順利完成，顯現我國照顧弱勢族群的努力與成果，尤其身心障礙人員

特考為我國特有的考試，非常值得肯定。不過，本席有兩個問題請教：1.本次身心障礙特考的報名費全額免收，不知對部的財政負擔如何？曾有人以公務人員考試錄取人員將來是為國家服務為由，建議報名費是否可全額免收，如果全額免收報名費，是否會導致報名人數劇增，反而增加我們的行政負擔？請部考量。2.部報告國家考試身心障礙應考人權益維護措施審議小組於 3 年內共審議 155 件疑義案件，據了解，本院歷屆以來好像並沒有醫師當過考試委員，本席擔任考試委員 3 年多，可是審議小組 3 年內共審議 155 件疑義案件，卻連 1 件也不曉得，因為個人身為神經系統的醫師，對於身心障礙的判斷已感覺相當難，在寫診斷書時，到底是輕度、中度或重度障礙，會覺得十分困難，可是部審議小組在 3 年內竟能審議 155 件疑義案件，不曉得是誰在作審查？能否公平且正確的審查？為何本席一次都沒有被照會過？直到友人問起考試院難得有醫師來擔任考試委員，為什麼本席身為神經系統醫師，連一次都沒有參與呢？不知審查小組審議時有沒有遇到困難？本席希望也有機會參與，提供一些意見供參，否則 3 年內共審議 155 件疑義案

件，等於可能有 5 倍、10 倍的問題，其中或許還有疏漏的地方，所以建議將來部可考量邀請本院具醫事背景的委員參與，如李選委員、胡幼圃委員、陳皎眉委員等，都可以提供相關的意見供參。

考試院第 11 屆第 187 次會議(101.05.10)

考選行政：研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業報告。

高委員明見：

本席非常肯定考選部研訂命題大綱作業的用心與努力，其實這是非常繁重的工作，舉醫事類科參考用書為例，護理師考試 5 科目的參考用書即高達 30 本，假如醫事類科有 100 個科目的話，參考用書就有 5~600 本，而且每本書都很厚重，剛才黃俊英委員提到闈場圖書要更新，以原文的參考用書約 3 年更新版次，這樣闈場圖書室可能把台大醫院圖書館的三分之一搬過來都放不下，所以這是非常繁雜而浩大的工程，可說是 mission impossible，李委員雅榮說參考用書要列在其中，不過單單醫事類科可能就要將三分之一的台大醫院圖書館都搬進闈場內，這是很難做到的事，參

加過闈內審題實際經驗的人都曉得是 mission impossible，一般來講，教科書約每 3 年即更新版次，如果我們也要更新，則舊版圖書要賣給誰，買新版的經費又從何而來？事實上，有時舊的參考用書也有需要查考之用，如果發現試題有疑問或與參考書上的不一樣，往往還要洽詢命題委員，他可能是根據 2012 年版的參考書，但闈場內的書籍或許是 2009 年版，因此，實際上有許多困難，本席非常敬佩考選部有這麼大的魄力要研訂命題大綱，又要定期更新，除非每位委員都很盡力協助，不然實在很難做到，但不管如何，對部的努力與用心，我們要表示敬佩與肯定。

考試院第 11 屆第 188 次會議(101.05.17)

壹、考選行政：公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進。

高委員明見：

公職法醫師歷年來報考人數偏少，錄取人數更少，致多年來錄取不足額，雖然其薪資加上加給，可到 9 萬多元，但因公職法醫師之應考資格，應具醫師、牙醫師、中醫師

之證照，這些人已具有碩士資格，並有相當的收入，且須應試相關法學科目，惟因及格後僅以薦任第六職等任用，職務列等過低，致報考誘因不足，爰建議銓敘部併同公職建築師研議提升公職法醫師之職務列等，俾提高其報考意願。

貳、考選部函陳「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第3點修正草案一案。

主席：

針對本案，今天考選部有分送2份書面補充資料，先請董部長說明；另高委員明見提書面意見，再請高委員作口頭補充說明。

高委員明見：

本席非常感佩考選部為了解決多年來公務人員高考三級、普考同時錄取，造成普考無人可用，影響機關用人的問題，用心良苦，邀請監察委員、法務部及法律學者專家等開會研商處理要點之適法性，結果擬用亂碼加密的方式，本席不曉得要怎麼亂碼又加密，當然這是高科技產物，部為了適法性，花費許多精神來研商，但這只是治標的方

法，為什麼你自己要找麻煩，把高考三級和普考放在一起考試？譬如說本來普考公布要錄取 1 千人，因為有 8 百人高普考同時錄取，他們可能跑去選擇高考職缺，結果普考的公布榜單變成錄取 1 千 8 百人，這樣應考人會質疑說，是否在裡面做手腳，本來公布的正額和增額錄取是 1 千人，為什麼榜單上，公布錄取人數變成 1 千 8 百人？其實是因為比對同時錄取的結果，有 8 百人會去選擇高考，可是應考人不一定能夠了解，本來公布錄取 1 千人，為什麼榜單變成錄取 1 千 8 百人，當然因為多出的 8 百人是與高考錄取重疊，但是這個問題還是存在，顯然這是治標的方法，考選部用心良苦召開多次會議，找出一個比較適法性的治標方法，可是本席建議兩個方案，第一是將高考和普考分開考，何必自找麻煩造成重複錄取這麼困難的事情？如果分開考的話，作業上也沒有什麼困難，人事總處也認為事先公布明年高考與普考分開考，應考人權益沒有受影響，至於以後分發作業的時間，假如事先 1 年前公布的話，應該也沒有問題。第二是既然普考本來錄取名額 1 千人，公布榜單變成 1 千 8 百人，為什麼事先不能加倍錄取 2 千人，多餘的人員就用培

訓的方法來篩選，這樣更能夠考選出更好的人才，假如要錄取 1 千人，後來在第二次典試委員會變成公布錄取 1 千 8 百人，這樣不是等於降低錄取標準嗎？而且這也不是我們考試的最終目的，所以本席認為現在部已經花那麼大的精神，今年度就採用亂碼加密的方法，其實個人相信在座各位對所謂亂碼加密，沒有幾個人能夠完全了解，當然其適法性已經法務部、學者專家認定沒有問題，但是那只不過是治標的方法，治本的方法是把高考和普考分開考，高考考完放榜以後，再考普考，如果事先早 1、2 年公布的話，並不會影響應考人權益，同時也是為了對政府的信任問題，一般的考試，如果本來公布要錄取 1 千人，經過典試委員會議，大都最多增加錄取 1 百或 2 百人，不能說原來公布要錄取 1 千人，結果榜單公布變成 1 千 8 百人，應考人一定會質疑，而且政府的信任度也會受影響，因此本席建議用倍增或擴大錄取的的方式，公布錄取名額就是 2 千人，如果後來公布的榜單變成 1 千 8 百人也可以，然後再經培訓篩選出適當的人，這樣一來，也可以達到教考訓用的目的。最根本的方法就是高考與普考分開考，假如不能分開考，就是

用擴大或倍增錄取名額，然後再以培訓來篩選。

高委員明見：

因為剛才有幾位委員可能不太了解本席的意思，所以不得不再第二次發言。首先，擴大增額錄取人數是本院文官興革規劃方案裡面，由李委員雅榮召集的小組決定列入，並不是馬上突然冒出來的建議，我們參考其他國家作法，很多都是擴大增額錄取，記得黃錦堂委員在專題演講時也曾提過建立人才庫和培訓的問題，也謝謝剛才蔡主委特別提到擴大增額錄取的目標，趙麗雲委員可能是剛進來不久，還不太曉得，其實以前本席在院會多次發言，且以書面意見提出許多建議方案，並非一下子突然冒出來的提議。

關於增額錄取的部分，我們在報名的時候已經正式公布錄取名額，但是在第二次典試委員會時可以因為某種情況而適當地增加錄取名額，不過歷年以來，應該從來沒有在第二次典試委員會時，把錄取名額增加 80%以上，甚至一倍以上，剛才邊裕淵委員誤會我的意思，這個適法性沒有錯，可是以應考人的立場看，原來報名時公布將錄取 1

千人，認為很難考取而沒有報考，後來榜單公市卻錄取 1 千 8 百人，應考人可能會感覺如果知道有近 2 倍的錄取人數，就有意願想要來報考，所以這種情形在第二次典試委員會決定的適法性雖然沒有問題，但是會產生人民對政府的信任問題，對於這一點，本席必須再次釐清。

考試院第 11 屆第 188 次會議 臨時動議第一案 高明見委員補充書面意見	
案由	高委員明見提:關於考選部函陳「公務人員考試增額錄取名額處理要點(以下簡稱本要點)」第 3 點修正草案一案，係為緩解公務人員高等考試三級考試暨普通考試同時錄取，致普考職缺無人可資分配之每年重複困境。茲為處理上述困境，本席提出「試前公告倍增錄取名額，並落實培訓篩選考選機制」及「兩項考試分開舉行」甲、乙兩建議案，以落實拔擢優質人才、適才適所之目標、兼具維護考試信效度及符合用人機關需求之效，以下建議請院會參考。

說明	五、 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討論多次。這種長期存在重複錄取之情形，每年滋生不斷，不但耗費我國考選、人事單位許多資源；這種試後才大舉放寬增額錄取名額之舉措，難免引發落榜之應考人對考試之公正、公平性疑慮。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資分配之困擾。 六、 對此種困境之處理方案分有甲、乙兩案，甲案為本席在院會多次提及的「試前公告倍增錄取名額，並落實培訓篩選考選機制」方案，例如考試原本預定需求 100 名，可以在考試後先錄取 200 名、甚至 300 名，然後再加以訓練淘汰，以求真正篩選出用人機關所需的人才。惜本案曲高和

	寡，縱然本席在院會三年大聲疾呼、多次發言，終未能成案。 七、 乙案為建議高普考應分開考試，分上、下半年辦理，並與初等考試、地方特考錯開，始能真正解決重複錄取問題。部雖提以「科技方法」解決重複錄取問題，對於「錄取人數比對程序」為何?尚為一玄之又玄、奧妙無比的問題，凡人難以理解。況且針對此一困境本院、部已耗費多時討論、召開，並勞師動眾所費不貲。因我國公務人員考試係依用人機關需求，提供錄取名額，原本就是擇優而錄取之競爭性任用考試，若部為解決雙榜問題而讓普通考試增加增額錄取名額，實際上係降低普考之錄取標準，對於本項考試之信效度已有重大影響，有待審酌。況且若兩項考試結合辦理，每年仍舊會發生此種困境，爰建議高普考應分開考試，以維持考試之信度與效度。 八、 茲提交院會甲、乙兩建議案，請部研究辦理。

擬辦	建請提交院會參考。

考試院第 11 屆第 189 次會議(101.05.24)

考選行政：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。

高委員明見：

本席非常肯定部提升網路報名系統整體效能與品質。不過，歷年來高普考每年在相近時程舉行，以致於重複報考人數大幅增加，且造成高普考重複錄取也隨之增加，致普考不足額錄取情況嚴重，造成用人機關面臨無人可用的困境。建請部提供歷年來高普考同時報考的人數資料供參，因為上次院會胡委員幼圃亦有提及，希望應考人報名時，能提供勾選錄取高考時同意放棄普考錄取資格的選項，因此，歷年來同時報考高普考的人數到底有多少？是否人數一直在增加？

考試院第 11 屆第 190 次會議(101.05.31)

壹、考試動態：舉行 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。

高委員明見：

關於考選部報告考試動態部分，本次牙體技術人員考試為國家考試中最大型的實地考試，經過部試前非常詳細的規劃與準備，所以雖然多達 1 千多人應試，仍可順利完成。各位可能沒有看過有 1 千多個成排牙齒模的壯觀場面，且在一天之中完成評閱，幸好典試委員們都非常用心，所建立的評閱標準足以作為將來申論題評閱的模範。首先，他們在評閱會議中，將以往 5 個排牙齒模範例，逐案以簡報方式，讓全部 15 個典試委員分別評閱，再就評分的差別地方提出來討論，譬如說全牙排列以整齊、美觀、咬合有無缺陷等作評分，當場再統計評分結果，結果發現其中有 6 人差距達 20 分以上，可

見評閱之主觀性仍有偏差，於是再檢討為何有此偏差，比方有的老師只看到一邊，因為上下齒模是用人造彈簧連結，當壓一邊時看起來張整齊，咬合很好，但另一邊可能就鬆掉，有的老師就比較嚴謹，認為這樣不行，可能只給一半的分數，結果評分差距就會很多，所以 15 位評閱委員當場討論為何有如此大的差距，經過詳細檢討取得共識後才開始進行評閱，在 3 分鐘裡面要看三十多顆牙齒排列的整齊、美觀、咬合等，每位委員平均要評閱 120 至 150 位應考人，前後不休息也要 6 個小時以上，他們非常很認真地一直評分到當晚 10 點鐘才結束，實在令人敬佩，整個過程可說十分嚴謹，當場相互討論取得共識俾消彌評閱的主觀性偏誤，評分時就可達到公正客觀且公平，實足以作為申論式試題評閱之典範。再次肯定考選部詳細規劃，能夠成功辦理如此大規模的實地考試，且在一天之內完成評閱。由於申論題評閱對於應考人權益影響很大，1 題 20 分申論題評分差 2、3 分可能就影響到成績排序或及格與否，所以應該嚴格要求各閱卷委員認真參加評閱標準會議，強化評閱會議的功能，而且一定要羅列參考答案，大家再來討論參考答案的內容與配分是否公平、公正，

應該如何修正，達成評閱標準的共識後，再進行評分，其信效度就會提升很多，以上意見，提供大家參考，將來申論題的評閱應該朝此目標努力。

貳、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、蔡委員良文報告：關於公務人員高等考試三級考試暨普通考試舉行時程相近，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一案。另提書面資料供參。

高委員明見：

首先非常感謝 11 位委員同仁連署提案，針對高普考重複錄取造成普考用人機關無人可用的問題，在本院及考選部經過多次反覆討論，還是沒有具體的辦法，所以連署提案建請考選部儘速針對考試期日計畫進行檢討，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間隔辦理及注意相關配套問題。另提書面資料供參。

主席：

請考選部研究配套措施辦理，儘速提出方案報院。

考試院第 11 屆第 191 次會議(101.06.07)

考選行政：101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試辦理情形。

高委員明見：

有關部長報告本次國軍上校以上軍官轉任公務人員考試口試情形，經過胡委員詳細的說明，本席非常肯定部朝結構化口試方向所做努力。目前國家考試有三分之一類科考試除筆試外，兼採口試，因為口試評分主觀性高，假如應考人數少，口試委員相對較少，可以在口試預備會議依

照其工作性質來詳定口試題目，然後大家取得一個共識，在口試時可達到公正、公平，但是如果有不同組別口試委員或應考人眾多的考試，口試評分就很難達到公正、公平的程度，所以本席一直希望能有結構化的口試，不知本次口試委員是如何聘任？以前導遊、領隊人員口試委員都是臨時由召集人或典試委員長及部提供名單，有空的人就來，沒空的人就無法來，本席曾經主持口試技術研討會議時，還是有將近 2 成的口試委員沒來參加，所以其效果如何值得懷疑，不過召開口試技術研討會，有辦至少比沒有辦好，擔任口試委員，有的人是有經驗，有人則完全沒有經驗，而有經驗的人有時只是自己錯誤的經驗，反而會影響口試的信效度，所以到底要如何培訓，其實是很大的學問，上次本席曾特別提到口試委員應該接受適當的培訓，除了口試技術以外，也要訂出口試標準作業程序，如本次口試委員都問同樣的問題，並詳細紀錄，不知本次口試評分誤差情形為何?在經過講習討論且取得共識以後，口試信效度究竟提高多少？因為從過去的研究，雖然有人主張口試委員培訓以後，其信效度會增加，但有人認為反而沒有得到

信效度，尤其在國際上一般大型選才的考試，其口試成績所占的比例一直不敢提高，上次胡悅倫教授前來演講，本席就特別請問她能否提供國際上的考試選才，除了筆試等以外，口試成績應該占的比例，結果她也找不到，雖然在西方國家口試選才已實行多年，但是口試成績究竟應該占考試成績的 20%或 30%、10%，沒有一個固定的模式，表示口試仍有相當值得檢討的地方，本次口試成績占 20%，不知其成效是否如預期的結果？值得作深入分析檢討，以為日後口試的參考。

考試院第 11 屆第 192 次會議(101.06.14)

考選行政：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。

考試動態：辦理 101 年公務人員特種考試移民行政人員考試第二試體能測驗成績審查及榜示作業等各項考試事宜。

高委員明見：

關於專技人員考試及格率問題，已討論多次，其實有一個現象是不可避免的，就是每年第一次考試與第二次考試及格率顯然有別，主要因第一次考試應考人多為再次應試者，而第二次考試應考人則為應屆畢業生，所以及格率有明顯差異，差距甚至達 3、5 倍。以本次醫師考試基礎醫學為例，第一次考試及格率約 30%，第二次考試則為 60%多，其差距實屬難免，因兩次考試的應考人程度不一樣，並不是考試信效度不可靠，才造成及格率的大幅落差，但若同類科同一次考試的及格率落差達 2 倍以上，則必須進行檢討，因每年報考當次考試的應考人程度應該差不多，及格率差距不應達到 2、3 倍以上，至於每年第一次與第二次考試則是由於應考人素質不一樣，才會及格率落差 2 至 5 倍，這個差別應該可以理解。

其次，關於護理師考試的及格率偏低問題，本席的看法有點不太一樣，剛才提到基礎醫學科目，其實不管是醫師或牙醫師，其成績都偏低，因為學習時間經過太久，可能早已經忘掉，還好現在醫師或牙醫師已採分試考試，4 年級修完基礎醫學時就考基礎醫學，記憶猶新，因此及格

成績已有顯著提高，至於護理人員的基礎醫學科目成績為何偏低，因為他們只有一試考試，沒有像醫師考試分成二試，當然畢業以後應考，早就把基礎醫學內容忘掉，因此不管教護理人員基礎醫學的醫師或護理老師都希望應考人不可以將基礎醫學遺忘，尤其要跟臨床醫學配合，如果基礎醫學認知不夠或不正確，如何在臨床醫學測試時得到高分，一定是得分更低，基礎醫學的認識不足如何配合臨床技能呢？所以本席的看法不太一樣，當然個人並不反對護理系老師參加命題、審題，因為它是護理人員考試科目，但是教育部應該也要強調在學習時，對基礎醫學須有更認真程度，而不要因為基礎醫學應試成績不好，就把題目放寬或降低標準，其實這是錯誤的方向，應該從教育上加強基礎醫學的教學，因為護理人員國考沒有分試考試，所以等到畢業後才考基礎醫學科目，當然容易對一、二年級所學的學科遺忘，並不是試題本身困難，而是應考人早已忘掉基礎醫學內容，對於這一點，應該要加強教學，而並非要求降低該科目試題的困難度。

另外，99 年至 101 年外語導遊人員考試及格率相差多

少？雖然應考人數逐年增加，從 8 萬至 13 萬人，但 101 年外語導遊人員考試及格率 77.96%是否合理？當初部長說要提高普考應考資格，要不然及格人數多達 2、3 千人，用人單位經常感覺到及格人員不能立刻派上用場，因為其程度還太差，所以 99 年其及格率有 78%，到今年則又增至近 78%，這麼高的及格率，不知是否合理？請部說明。

董部長保城：

每次考選部在決定下週報告議題時，內部一定先開會討論，本來今天只是想給一道清粥小菜，沒想到還是變成滿漢全席，當然這表示委員非常關心此議題，也十分認真，從我們報告中，指引我們一些思考方向，所以本部獲益良多。剛才李委員提到 homestay 的過程，我們是利用辦理考試的休息時間邀請學界主管及業界代表來座談，通常我們都安排在週五下午，因為我們發覺被邀請人員的出席率會比較高，下次座談會是在嘉義，針對公務人員考試法及導遊人員考試問題來溝通及討論。至於 OSCE 的部分，我們知道考試委員將要拜訪教育部，因為未來正式辦理 OSCE，經費確實是問題，本部會提案向教育部說明，同

時也要說明接著要辦理牙醫師、中醫師、物理治療師及藥師 OSCE，都需要教育部的支持，然後我們把它當作應考資格，並遵照李委員的意見來做。

胡委員幼圃提到錄取率落差的問題，剛才高委員明見已經幫本部說明，報考第一次考試大多是前次未及格者之應試，及格率較低，而第二次考試則是應屆畢業生，及格率較高。至於胡委員關心題庫處的部分，新人事是請劉玉惠副處長升任處長，非常有專業，而劉副處長原來在特考司、規劃司待過，民國 83 年就在題庫過當過科長、專門委員，因為她對題庫業務非常了解，另顏惠玲升任司長，由以上 2 位同仁來擔任主管職務，我相信他們熟悉業務很容易上手，而且可以帶動業務，其實本人也特別重視題庫處，每次題庫處有重要會議，都由本人親自主持，了解同仁在業務執行時有何問題，立即作處理，所以請委員放心。關於題庫處預算的部分，去年編列 2,795 萬元，今年則編列 2,550 萬元，也許委員會問怎麼反而減少 200 萬元，其實並沒有問題，如果預算不夠的話，我們還有考選基金 1,157 萬元可以來補充，如果題庫建置可以做得好，對考試的信度效度會比較穩定。

趙委員麗雲提到校園社工的問題，我們希望此次參訪教育部時可以討論相關議題，因為校園社工也涉及教育部主管的法令，也了解內政部的增補人力方案是否足夠。

張委員明珠提到本次社工師考試及格率大幅提高的問題，民國 98 年及格率 5.39%；99 年第一次考試及格率 11.39%，第二次考試及格率 10.66%；100 年及格率為 9.46%，今年的及格率為 43.68%，由此數據來看，的確今年及格率像爬坡快速拉高，主要原因是本次臨時命題委員命擬題目比較簡單，閱卷也比較寬鬆，分數較高，上次我們已向院會報告，本部將在閱卷場會進行工作紀錄，隨時掌握，如果老師真的有問題，會向召集人及典試委員長報告，甚至由政次、常次或本人跟老師溝通，我們尊重老師的專業，但是也希望數據不要差距這麼大，引起外界的疑慮，所以本部的配套就是增加閱卷場的紀錄機制，同仁在現場如果有遇到這種情形，要及時告知，並將過去的錄取率向閱卷委員報告，當然 43.68%的及格率是否過多，或者過去低於 10%的及格率是否過少，可以再作討論，不過及格率由過去約 10%突然大幅提高至 43.68%，至少會讓外界產生不穩定的狀態，我們已經

注意到這個問題。

高委員明見提到護理人員基礎醫學科目成績不佳的部分，去年基礎醫學科平均成績為 37.73 分，是所有專業科目當中分數最低的考科，因此可能會造成護理人員考試應考人成績降低，及格率不佳的情形，當然有人也許會說有近 10 萬人具護理證照未執業，不必擔心，其實現在護理師還可以去賣化粧品、保健品，甚至幼托整合，只要再修習一些課程，也可以去當幼保人員，只要有助於國民健康保障及生活品質提高之專業，投入其他職場，其實也不一定限制在醫療機構才稱為完全符合需求，因此有近 10 萬具護理證照的人未執業，反而投入其他職場工作，從另外一個角度來講並不是壞事，因為他有其專業，可增加他在其他職場上的優勢。至於基礎醫學科平均成績 37.73 分，造成護理人員考試應考人成績和及格率降低，未來在命題和閱卷方式可能需要作調整

高委員明見提到外語導遊人員考試第二試錄取率的確比去年低一點，為 77.96%，相關詳細的數據將再提供高委員參考。

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。

至於高委員永光提到教考用配合，以符合用人機關需求，其實從醫師、警察人員考試就可以看出，本部與用人機關經常保持聯繫溝通，包括專技土木等 9 個技師類科部分，我們都是主動與主管機關進行討論，所以本部會儘可能與用人機關、教育主管機關作相關了解，現在也已經朝此方向努力。

黃委員俊英提到近 10 萬人領有護理證照未執業的問題，個人倒是很樂觀，從另一個角度來看，應該會提升其他領域的生活品質及保障民眾的健康。

至於蔡委員式淵提到本次社工師考試及格率 43.68%，未正面去檢討及面對問題，只說是滿足市場需要，的確是沒有錯，我們應該重視考試命題品質及閱卷信效度問題。

浦委員忠成說重大考試可否不要安排在汛期舉辦，由於本部每年要辦理的國家考試很多，加上商借考場也有許多問題，所以舉辦本次警察人員考試及鐵路特考期間，我們會隨時積極應變，處理可能發生的問題。

詹委員中原提到協調治理的部分，其實我們都有邀請教育部及衛生署來研討會商相關問題。至於李委員雅榮提到護理證照要否更換，是否永久有效，剛才李委員選已作過說明，護理人員每 6 年要換證，修習一定學分，在護理人員法第 8 條第 2 項有相關規定。蔡委員良文提到考試科目的問題，不只是專技類科考試，公務人員考試也會啟動機制來檢討應試科目是否作調整。另外，邊委員提到重視品質而非由市場需求決定及格率，還有趙委員說及格率浮動是正常等等，前面已大致都作過回答，如果有未及說明的地方，請各位委員指教，我們會再作補充報告。

高委員明見：

剛才董部長說明護理人員考試基礎醫學成績偏低，表示要改變命題及閱卷方式，本席還是不太同意此種分析，因為以前醫師、牙醫師考試的基礎醫學成績也是偏低，至

於護理人員部分，誠如李委員選已說過，目前有 46 所學校的教學及學制不太一致，實習資源差別很大，部分學校因為教學品質問題，致學生素質程度偏低，所以改變命題及閱卷方式只是治標方法，試題本身還是要有一定的水準，而是應該加強學校對基礎醫學的教學，這樣才能根本解決，事實上，好的護理學校學生考基礎醫學成績有 95%以上會及格，可是有些學校因素質較差，師資、實習設備不足，才造成基礎醫學成績較低，我們不能因而要求將題目難度降低，仍然應該像邊委員所說，為了護理人員品質，應該要確實把關。現在用人機關進用考取的護理人員，其實還會經過幾個月時間培訓，此表示考試及格人員還不是有足夠的職能，而是要再經過用人機關的培訓，就像導遊、領隊考試及格人員，考取證照後的素質還是很低，不能馬上進用，還需要用人單位培訓一段的時間，所以本席持不同意見，認為部應該將此問題凸顯出來，讓教育部去要求學校加強教學，這樣才是正辦。

主席：高委員明見意見請考選部研究辦理。

考試院第 11 屆第 193 次會議(101.06.21)

考選行政：典試人力資料庫統計分析、更新與廣納人才。

高委員明見：

本席肯定部對典試人力資料庫之統計分析、資料更新與廣納人才等所作之努力。另提 2 點建議供參：1.有關大型實地考試，如牙體技術人員考試應考人多達 1 至 2 千人，需要眾多評閱委員，但是評閱委員來源紛歧，程度參差不齊，容易發生弊端，所以建議以後評閱工作可考慮分多次進行，這樣一來，方能使評閱委員素質達一致性。2.對於大型口試，如外語導遊人員考試，應考人高達 2 千多人，以往為了避免應考人在口試後互通訊息，皆在一天內完成口試，但是口試委員來源多元，其素質不易了解或掌控，未來如果口試試題能夠結構化，並具有鑑別度，且其信效度達到一致性，建請部研議分批口試之可行性，避免在一天之內就完成口試，以免口試委員過於勞累，而發生不公平之現象。另有關重複遴聘典試委員一節，雖然典試人力之遴聘應避免被少數人壟斷，但有時太過分散也不見得好，有些

老師非常認真用心且具熱誠，若為了公私立學校平均而分散遴聘太多人，效果反而不一定好。有關重複遴聘典試委員部分，如果其表現優良，也應可重複遴聘，不宜因考量公私立及地域分布等因素而影響優秀典試委員人選的遴聘。

考試院第 11 屆第 194 次會議(101.06.28)

考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。

高委員明見：

關於部提出「韓國外交、警察人員考選制度」考察報告，本席有 5 點請教：1.韓國外交官考試的報考人數有多少？其錄取率又有多少？本席猜想他們的錄取人數應該不會超過 1 千人以上，但是卻可以成立國家外交院，相對於我們的文官學院，應該也要成立外交科來訓練外交官，所以韓國真的很厲害，譬如說為辦理國家醫師考試，他們就成立醫師國家考試專責機構，辦理 OSCE 比我們還早 2 年，不過本席特別進行比較後發現，他們並沒有比我們精緻，我們雖然並未成立專責機構，由考選部來推動，但是我們辦得

比韓國精緻且完善，韓國外交官考試每年錄取人數應該不超過 1 千人，可是他們就成立國家外交院來專責訓練外交官，則我們的文官學院更可以成立外交科或外交系來訓練外交人員。2.韓國外交官考試將採加倍錄取(1.5 倍)，經 1 年訓練後淘汰，不知其訓練資源及經費由哪個單位負責？因為本席早先曾一直想推動擴大增額錄取名額，而目前保訓會最頭痛的問題是，假如實施不占缺訓練，相關訓練資源及經費要由哪個單位負責，所以韓國外交官考試如果採取加倍錄取(1.5 倍) 再經 1 年訓練後淘汰，其訓練資源及經費是由哪個單位負責？3.韓國外交官考試的公職適性測驗(PSAT)，不知有無評估其成效如何？通過 PSAT 以後，到底有無達到應考人的適職性？本席認為這個公職適性測驗假如不用花太多時間和金錢，應該很值得推動，因為在基礎訓練時再由輔導員評鑑其適任與否已經太慢，他既已通過考試，就很難在訓練時以適職性問題再排除。4.韓國外交官考試的口試占總成績的比例有多少？假如口試的信效度及鑑別度高，則口試可占總成績 30%以上，但若信效度低，即使口試僅占 10%，也是毫無價值。5.韓國警察人員特別聘用考試

及格是否取得警官或警員資格？假如是取得警官資格的話，則警察大學畢業者所占比例為何？因為我們的警察人員考試已經分流，對於一般大學與警大、警專畢業者有比例上的限制，不知韓國特別聘用考試及格者有無此限制？

考試院第 11 屆第 195 次會議(101.07.05)

考選行政：101 年第 2 季重要業務執行概況。

高委員明見：

部報告有關執行國家考試宣導方案，101 年上半年計有淡江大學等 88 個單位提出申請一節，其宣導內容及成效究如何？由何單位負責處理？聽眾人數為何？是否符合經濟效益？為促進社會大眾重視，建議部檢討並改進更具效益之宣導作法。

高委員明見：

本席肯定部在一季之中執行這麼多業務，可謂成果豐碩，也難怪部內同仁沒時間交際聯誼，超過適婚年齡人數特別多，現在有些在職同仁已視入闈為畏途，其辛勞可以想見。不過有關執行國家考試宣導方案部分，部報告中提

及 101 年上半年計有淡江大學等 88 個單位提出申請，不知其宣導內容及成效究竟如何？由部哪個單位來負責處理？因為單就上半年就有 88 個單位，將來還有各機關學校，可能超過 1、200 個，要如何宣傳？每次宣導時，都是哪些人來聽？有多少聽眾？是人事主管及人事人員還是全校學校？否則我們花費那麼多人力、物力辦理宣導工作，是否符合經濟效益？剛才趙委員麗雲提到本院執行各項考試工作，媒體一向都漠視，然而大學指考就大幅報導相關考試動態，而本院辦理高普考也有 10 多萬人報考，卻未加注意重視，媒體只有小篇幅的訊息，所以目前相關宣導有無發揮效果，部是否應該檢討並改進更具效益的宣導作法？請部說明目前哪個單位來負責處理？如果 1 年有 2、300 個單位申請，至少會有 2、300 個職員疲於奔命，結果到底有次宣導效果？本席從未聽過有學校反映考選部曾到校宣導造成很大的風潮，其實我們不只希望向學校宣導，也要向社會大眾宣導，促進民眾對國家考試之重視。

考試院第 11 屆第 196 次會議(101.07.12)

考選行政：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。

高委員明見：

本席非常肯定部近年來推動醫師臨床技能測驗(OSCE)，並達到三個第一及三項成就。我們推動臨床技能測驗(OSCE) 的時間，不慢也不算早，在國際上居中間的地位，美國、韓國將 OSCE 列為醫師資格或證照的考試項目之一，我們則僅列為醫師考試的應考資格，美國、韓國有設置醫師臨床技能測驗的專責機構中心來直接負責，相關人員、設備及經費均有完整的配套，其軟、硬體設備採齊一式之標準化，才能掌握考試的信效度。而我國考選部雖然職掌最高國家考試，但是並沒有一個專責的醫師臨床技能測驗機構中心，僅將 OSCE 列為醫師考試之應考資格，並無專責機構統合辦理。目前 OSCE 考場由 14 個增加為 19 個，考官由 420 人增至 814 人，標準化病人由 280 人增至 500 人，如此多數的考場與試務人員，對其軟體、硬體設備如何統整

，採取齊一式之標準化，事實上相當困難。譬如說導尿或縫合，19 個考場的模型，差不多有 15 個會不一樣，有的採用豬皮、有的則用人手橡膠模型等，其實在學校的教學已經有實作，可是在多數考場則沒有統一。誠如考試的題目有的用印刷、有的用手寫，有的用電腦打字，以國家考試的標準來看，對考生應該也不盡公平。美國、韓國設置醫師臨床技能測驗的專責機構，主要就是希望軟體、硬體設備能夠齊一且標準化，比較容易掌控，所以我們的 19 個考場軟體、硬體設備統整齊一，還是有許多值得改進的地方，當初也有學校反映是否應該由考試院來統一規劃，在北中南區各設置 1、2 個 OSCE 標準化考場，這樣對軟體、硬體設備比較能夠掌控更齊一的標準化，當然此思考方向牽涉到整個預算及人員編制等問題，不過假如要更齊一的話，本席提出兩個建議，目前 OSCE 僅列為應考資格，所以現在主要由教育部負責經費來源，因為學生還沒有畢業，不敢也不應該收費，沒有理由收費，否則一定會有部分學生反彈但是如果改成醫師證照考試的項目之一時，考選部自己就要負擔一部分費用，上次我們參訪教育部時，他們也

開始感覺到將來醫學教育改革以後，OSCE 變成畢業後的考試，法制上要再補助經費就比較困難，因此未來部有無可能編列預算、人員，在北中南區甚至東部各設置整合 1、2 個標準化的 OSCE 考場，讓應考人集中應試，這樣對軟體、硬體設備也比較能夠掌控且更齊一標準化，但是可能 1 千多位應考人要分梯次考試，也許有人會質疑不同梯次的題目不一樣，其難易度及鑑別度能否一致，經過醫學教育學會對兩次試辦考試統計的結果，雖然不同梯次的考試成績，雖屬不同考題，但是其成績並無實質差異，可見其難易度及鑑別度幾乎一致。因此，如果配套考題的信效度與鑑別度良好時，分梯次考試應該沒有問題，建議部可仿效先進國家的醫師考試，研議於北中南區設置 OSCE 標準化考場分梯次考試的可行性，美國、韓國也是有 10 多個不同配套的題目，經過多年累積結果，鑑別度也是一樣，因此，將來我們把 OSCE 當成醫師考試的項目之一時，可能就要考慮是否建置軟、硬體齊一標準化的 OSCE 考場。

考試院第 11 屆第 198 次會議(101.07.26)

考試動態：舉行 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、牙體技術人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜。

高委員明見：

本席為本次牙體技術人員考試典試委員長，由於本項考試為大型實地考試，約有 1 千多人應試，而對考試結果成品又必須在試後 1 天內完成評閱，因此需要較多的評閱老師，但是因為在此領域的老師人數，相對地本來就不很多，所聘請的評閱委員素質不均，以致評閱作業發生一點小瑕疵，不過經典試委員與部內試務同仁妥善處理後，已經順利完成。另外，此種考試因為有部分身障人士認為他們未具正式學歷，參加國家考試相當困難且有落日條款，希望命題能多採用實務性的試題，經典試委員會達成共識後，此次考試錄取率相對提高，達到預期的目的。2.關於

移民行政人員考試增加體能測驗，主要是認為將來錄取人員所執行的任務類似警察人員，但是本次考試的體能測驗項目比較簡單，不像警察、調查人員考試有伏地挺身或仰臥起坐、引體向上等項目，所以這次移民特考篩選的結果，明顯未達到用人機關預期目的，當然我們並不是要特別提及性別問題，而是此次增加體能測驗之結果根本不能達到用人需求的目的，所以剛才部長也說體能測驗項目要再檢視及規劃，要不然等於沒有篩檢機制，無法達成預期的目的，爰建請部對測驗項目與及格標準再作檢討並適當地規劃。

董部長保城：

謝謝各位委員的指教，整體來講，大家關心的就是體能測驗的部分，本人在政次任內曾主持過修訂警察、國安、調查等相關考試規則，每次用人機關說要增加體能測驗，本部都會支持，也要求用人機關訂定出一個測驗標準，可是各機關往往兩手一攤表示，他們也沒有標準，往往建議採取教育部體適能的標準，問題是那是屬於學校教育，並不是競爭性的考試，後來本部也發覺這樣下去不是辦法

，必須幫用人機關解決，所以至少應該形成一個體能測驗標準 A、B 或 C 模型，請用人機關選擇採用哪個模型，因為各機關自己無法發展出一套體能及格標準，他們平常業務繁忙，對考試的方式也完全陌生，因此我們應該主動協助各用人機關針對體能測驗部分規劃出競爭性的標準，就像剛才邊委員裕淵所說體能測驗是否占分，例如韓國的體能測驗標準就占分且具競爭性，根據我們內部評估，再過 10 年，某些特殊性質機關人員很可能都會是女性，其景況實在令人擔憂，男性有責任來保護自己的家園人民生命、健康、財產安全。因此本部將儘成立專案小組，邀請學者專家、用人機關共同來檢討並研訂一套體能測驗項目及標準，目前移民署雖然還未對考試結果表達意見，不過我們每次辦理考試後都會作分析及檢討，針對各用人機要的需求可能會有哪些問題，預作解決。至於部分考試如稅務、社會福利類科等機關，女性錄取人數比較多，應該沒有問題，因為女性在稅務、社福工作上本來就比男性細心、認真，由女性人員來執行業務很適合，其實是工作性質的問題，並非性別的問題。蔡委員良文提到未來 3 年內應該持

續追蹤本項考試錄取人員的工作職能表現及人員流動狀況等，作為未來相關人員考選政策擬定之重要參考，本部非常贊同，也會加以注意。

趙委員麗雲提到參與人才培育政策擬定，並加強與教育部的溝通，基本上，不管是由考選部或目的事業主管機關來考試取才，有我們的參與，問題會比較容易解決，因為考試院的公信力很強，另目前的考試已有多元化的走向，如實地考試，人格測驗等，當然由筆試為主體要蛻變成多元考試方式，需要一點時程，不可能說變就變，但未來考試方式的多樣化走向，並重視實務經驗，如加強實地考試或口試等，已成為趨勢發展，本部會遵照委員意見，主動再與教育部進行溝通，讓考試發揮更大的選才取才功能。

至於浦委員忠成提到第一試命題、閱卷的工作及程序，本部早在 2 年多以前已錄製命題、閱卷的光碟，並發給老師參考，對於首次參與典試工作的老師，部內同仁也會提醒他們注意相關事項，並說明命題對象、考試等級與相關範圍等等細節部分，且儘量以口頭告知。

高委員明見提到本次牙體技術師考試實地考試發生小小的技術性瑕疵，不過問題都已妥善處理，迎刃而解，順利完成。

李委員雅榮建議船舶駕駛、輪機工程類科屬機師團，相關職缺可以併入海巡特考，據了解，關務人員考試仍需要部分船舶駕駛、輪機工程類科機師團人員，不過職缺並不多。

另何委員寄澎提到多元考試方式，剛才已作說明，以上補充，敬請指教。

高委員明見：

剛才部長提到移民行政考試增加體能測驗，其實茲事體大，但是考試委員好像並沒有參加的機會，譬如說許多考試訂定命題大綱、考試科目等，委員都會參與討論，當初移民行政考試增加體能測驗，主要是因為其執行勤務類似警察工作，需要具有體能，因此需要增加體能測驗，作為篩檢的機制之一，但是體能項目與及格標準的訂定，委員事先似乎都沒有機會參與或瞭解，其體能測驗項目與及格標準是否不應僅由用人機關決定，考選部也可以提供經

驗供參考，比方體能測驗項目與及格標準可以比照警察人員考試的標準，就不會如剛才多位委員所說體能測驗只是聊備一格，未具篩檢效益，所以未來是否可邀請有關考試委員來參與相關體能測驗項目與及格標準之訂定？

考試院第 11 屆第 199 次會議(101.08.09)

考試動態：舉行 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等各項考試事宜。

高委員明見：

本席擔任本次牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師等考試典試委員長，雖然 9 個類科考試，報名人數僅有 8 千多人，規模不算大，但是採行電腦化測驗，並新增藥師考試 2 千多人，尤其近來報載政府機關用人辦理電腦化測驗頻傳跳電事件，引起應考人抱怨連連，不過本次考試電腦化測驗進行非常的順利，主要原因是部內同仁事前規劃，

檢測周詳確實，且承辦電腦化測驗學校均經部檢驗合格並積極配合，他們也以能夠承辦國家考試為榮，使本次考試能夠圓滿順利完成，在此要肯定部的努力，否則，雖電腦化測驗十分方便，可是一旦出現狀況，可能會措手不及，難以因應，所以要再次肯定部的努力。本次考試雖僅約 8 千人報考，但因電腦化測驗座位有限，所以分開前後 6 天分批考試，考場在台北有兩家，台中兩家，高雄地區則有三家學校，在 7 所學校認真積極配合之下，得以順利完成電腦化測驗，建議未來部可研議擴大實施電腦化測驗至其他類科考試的可行性。

考試院第 11 屆第 201 次會議(101.08.23)

壹、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。

高委員明見：

本案牽涉到一個原則的問題，由於本席在下週馬上負責醫學組多次的試題疑義委員會，此次試題疑義有 190 多題，所以請部說明。其實本案是申論題，假如是測驗題的話，可否因為應考人具專業知識，對於測驗題的題幹或選項有一些基本的認識，可不可以在任何推論情形下，另作一個選項答案，此項原則如果成立的話，這樣將對試題疑義造成很大的困擾，如應考人因其專業知識，可以對試題假設在某種狀況下來回答選項答案，這樣將可能會產生許多疑義，尤其是好的測驗題裡面，4 個選項的分別度都很靠近，應考人如可以自己假設在某種狀況下，選另一個答案應該也可能正確。過去我們審查測驗題疑義時並沒有用這個原則來進行審查，僅針對試題清楚或不清楚，是否會影響選項的回答，如試題有不對就不予計分，但是我們從來沒有考慮應考人可以根據其專業知識來作假設，然後推測另一個選項答案。不知此原則會否用在測驗題試題疑義的審查？如果以此原則在來處理疑義，將來試題疑義審查的結果可能會影響很大，請部作進一步解釋。

貳、考選行政：改進專門職業及技術人員考試及格方式。

高委員明見：

本席非常肯定部報告專門職業及技術人員考試及格方式與及格變動概況，讓我們大致上有所了解。不過另有 2 點請教：1.關於醫事人員當中，比較特殊的是物理治療師、職能治療師考試訂有 3 個科目其中 1 科成績未滿 60 分則不予及格，當然此為用人機關用人需要，規範門檻提高，但是可否請部分析應考人因未達此項規定而不予及格的比例有多少？此門檻提高之規定，影響應考人及格率到底有多大？是否有達到用人機關篩選人才之目的？2. 有關消防設備師及消防設備士考試原來採總成績滿 60 分及格制，因為歷年來及格率偏低，101 年改採全程到考一定比例及格制，據第 19 頁分析結果，與 100 年相較，消防設備師及格率增加 4 倍以上；消防設備士及格率增加 10 幾倍，請部檢討這樣是否合理？因為從學術的觀點來看，從總成績滿 60 分及格降為總成績須達 50 分者，及格率增加 3 至 10 倍，其及格率變動情形是否合理？假如增加 10 倍及格率，這樣是否增加過多？是否在部的預期之內，而其素質有無受到影響？可否不要降至 50 分及格，而降為 55 分及格？建請部再深入

分析並作檢討。

考試院第 11 屆第 202 次會議(101.08.30)

壹、考選行政：規劃辦理 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第二試體能測驗心肺耐力、肌力、肌耐力訓練講習。

高委員明見：

對於部規劃辦理一般警察考試及鐵路人員考試第二試體能測驗訓練講習，本席給予肯定，因為聽說一般警察考試應考人考過第一試以後為了體能測驗，自己到處去找人惡補訓練，既然考選部統一施予訓練講習，其實這樣也好，否則他們到處去請體育老師個別指導，講個笑話，考選部這樣做好像是開補習班搶人家的生意，好在這個市場很小，只有 1 千多人，假如有上萬人補習班可能就會開訓練課程，不過據個人所知，很多人會去找體育老師惡補體能，因為仰臥起坐 1 分鐘 38 下，個人曾問警佐升警監上課學員有無把握仰臥起坐 1 分鐘 38 下，結果極少數敢馬上舉手，表示這樣高標準還是相當難，可能一定要事先惡補才行，

所以部安排給他們訓練講習，往好的方面想也不錯，不然他們自己去找人亂練也不好。由此本席想到昨天我們在討論導遊、領隊人員考試取得證照以後素質仍然很差，因此有人建議委託旅行社代辦職前訓練，可是現在的旅行社素質參差不齊，根本不可靠，所以本席也想到一個創新作法，由於導遊、領隊人員考試第一試之後還有口試，上次提過參加口試有上千人，幾乎需動員全國英語、日語等各語系老師，所以建請部可以考慮在筆試錄取後，與相關學校如文藻外語學院等合作辦理結構化口試的訓練講習，正如同醫師臨床實作，本來各校的個別老師教的都不太一樣，實施醫事人員 OSCE 後就可以統一教學方法，導遊、領隊人員口試，很多老師本來也都沒有什麼口試的經驗，臨時出題，而應考人也不曉得口試老師會怎麼問，所以請部能印製作口試標準化的影帶，提供應考人口試前參考，除此之外，希望可以與相關學校合作辦理結構化口試之訓練講習，藉此機會，讓他們知道在導遊阿里山時如何介紹當地風土民情，導覽故宮時要如何說明，這樣可以提升其素質。

另外，本次律師等類科考試因天秤颱風影響，部分花

東地區應考人無法應考，引起他們在報紙上抱怨，而且歷年的國考都在此段颱風好發時期，因此將來仍會有類似情形發生，請部研議增設花東考區之可行性，因為有媒體批評我們不能苦民所苦，官僚作風，對因颱風而不能來應考，只有退費的措施，所以請部研議將來可否增設花東考區，以維護應考人權益。

貳、考選部函陳撤銷 96 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試及格人員蕭子賢考試及格資格，並吊銷其考試及格證書一案，請討論。

趙委員麗雲：

本案攸關撤銷及格人員考試及格資格，並吊銷其考試及格證書，可說是茲事體大，部雖審慎召開審查委員會，作成撤（吊）銷結論，並查據考試法、行政程序法後作此處理，原則上本席並不反對部之決議。但是本席要特別提醒建議部要用危機處理的態度，調齊相關的檔案資料，而且要密切連絡其他相關機關，包括教育部、衛生署等共商處理方案，尤其要了解訴訟進行的情況，並備妥說帖，如果有必要的話，在第一時間一定要作清楚的說明，否則可能會讓沒有做錯事

的部，卻變成真正的受害人。對於這樣的案情，本席稱它是光怪陸離，如果有空可以改寫成電影劇本，一定會很暢銷，因為內容非常奇怪，於情、於理、於法，都有被媒體炒作的空間。首先於「情」部分：當事人念了 6 年國防醫學院，再去念 4 年的 FATIMA 醫院附屬醫學大學，且據查，該所醫學大學在全球排名並不算差，畢業之後，在 89 年向教育部以合法學歷爭取甄試，第一階段考試成績總平均為 52.60 分，超過平均及格標準（46.44 分）達 6 分之多，而 89 年 4 月該員也收到教育部通知參加第二階段口試，嗣於 90 年 3 月 30 日收到教育部之甄試合格通知函。該員旋據之報考 96 年第二次專技高考醫師考試並及第，爾後並執衛生署依法核發之醫師証照至振興醫院服務。服務期間還被院方評定是績優醫生，而且每年都參加很多的專業訓練，也得到外界不錯的評價。所以如果我是媒體，會說奇怪耶？國考及實務的檢驗，竟然比學歷的甄選還要簡單通過？是則，對國家考試的篩選機制而言，情何以堪？

其次，於「理」來講，則有更多奇怪的事情：第一「十年如一日」；第二「副本真偉大」；第三「誰是加害人？」，

所謂十年如一日，教育部係在 89 年進行二階段學歷甄試，90 年 3 月在未加查證情況下竟發給合格證書，而這個合格函據教育部承辦人稱，係根據 90 年 3 月 26 日所收到申請遺失補發所為，但此一陳情補發函之筆跡又非蕭姓當事人，他只是單純的收到合格函，再用它來報考而已。但奇怪的是事隔 11 年後教育部又發現 90 年 3 月所補發之 90043490 號甄試合格函發錯了，再以副本副知本院，結果部卻要憑此副本去撤銷專技高考醫師考試及格資格並吊銷考試及格證書，這樣合理嗎？更奇怪的是，本案到底誰是加害人？因為當事人也說他是被害人，他從頭到尾都說不知道有關陳情補發乙事，而筆跡也經比對並不是他的。是則，本案除教育部承辦人恐涉違法或失職之虞外，其餘各方似都是受害人，考選部顯然沒有加害，是在收到甄試合格函後才讓他應考，而且他也通過考試，所以才發給及格證書；而衛生署也是被害，因為在看到本院所發給考試及格證書，也才據此發給醫師執業證照，然後振興醫院也被害了，因為當事人持衛生署發執業證照應徵，振興醫院所以進用他。所以到頭來，如蕭君也是被害人，則到底誰是加害人？都可以寫成劇本，如果媒體炒作

起來，如何說明這一段過程，如何釐清責任所在？

最後，於「法」來講，醫師法於 90 年 12 月 1 日修訂第 4 條，豁免國外 9 大地區不用先經學歷甄試的醫學畢業生即可參與國家考試，意涵學歷甄試並非必然為參加國考條件，況以當事人畢業學校世界排名相較於前述九大地區醫學院校而言，並不遑多讓。現在當事人遭部查據考試法及行政程序法（90 年 1 月 1 日施行）吊銷其考試及格證書，而衛生署也必須隨之吊銷其執業證照，於是當事人就失去工作權。僉以考試權與工作權係憲法保障人民的權利，是則不管所涉是考試法、行政程序法或醫師法走到終極，在憲法層次下會是怎麼樣的結果，還有值得觀察的空間。所以本席建議部必須妥慎因應，切不可掉以輕心，千萬別讓沒有加害者最終成為真正被害，最大的受害者。謹具體建議未來對外說明時務必掌握剛才院長特別為上週末因風災來攪局，致花東地區考生權益受損，而相關同仁在第一時間被詢及時發言未盡妥適，而遭外界曲解情形再次發生。以上建議，提請院會審酌。

林委員雅鋒：

本席看過第三案的內容，亦認為教育部以一紙副本副知

本院謂：甄試合格函不是真的，本院就撤銷應考人的考試及格資格，並吊銷其考試及格證書的處理太冒險了，會有很多地方無法自圓其說，是否再考慮一下刑事訴訟的進度再作決定？

何委員寄澎：

剛才趙委員已經講得非常詳細，昨天本席看本案，也覺得它真是一件光怪陸離的案子，考選部如果因為教育部來一份副本的函，就撤銷當事人的及格資格，後續所衍生的問題，即使備好說帖，自圓其說都非常困難，如果部長沒有進一步說明，本案應慎重處理。

主席：

非常謝謝大家很仔細看這個案子，經趙委員這麼一講，大家都非常有同感，雖然 2 天前在會前會討論本案時，本人直覺認為還在偵查之中，我們現在就要決定撤銷，心裡也覺得有點不太妥當，當時考選部董部長說，教育部認為他自始不具應考資格，好像這句話就作成決定性的處理，不過當天本人有說，如果到院會時如有委員質疑，部長要負責說明。

董部長保城：

其實本案撤銷當事人考試及格證書，就是撤銷其工作權，本部非常審慎，依照考試法規定其自始不具應考資格而撤銷其及格證書，然後衛生署就會根據本部之決定吊銷其醫師執業證照。然而，趙委員認為本案目前仍在偵查中，尚未確定是否起訴，本部是否現在就要行使這個裁量權，以其自始不具應考資格之理由來撤銷考試及格資格，由於行政權及司法權是各自獨立，雖教育部來函告知當事人不在甄試合格名單之中，本部還是很審慎，不能只憑教育部來函，於是本部在未提報院會之前，即邀請當事人陳述意見，在 5 月 7 日完成陳述，當事人陳述其第二試的口試也通過，但當事人所提出之證據，無法得到確信，因此就根據教育部的函來撤銷。相信各位委員記憶猶新，尤其像觀光導遊人員考試，放榜之後才發現某考生根本不是那個學校畢業，當我們發函給學校詢問某學生是否為該校畢業，學校說不是，因此本部會提案報院，撤銷其考試及格資格，同時移請檢察官依偽這造文書罪起訴。現在問題是本案移送檢察官偵查是教育部，並非本部移送，事實上本案是源自案外案，本來在民國 100 年某位陳姓應考人想參加醫師考試，他不是屬於 9 大地區醫學院畢

業，還要經過教育部的學歷甄試，其實本部從 79 年起都有甄試合格名單，後來發現此陳姓應考人並不在名單之內，因此請教育部再幫忙調查他是否確認不在甄試名單內，於是教育部在去（100）年 7 月 10 日行文本部，告知陳先並不是甄試合格，另外還有一位蕭姓及一位蔡姓先生也不在名單內，據了解，可能是當初教育部內部人員有問題，把第二試不該通過人也放進名單內，後來教育部還主動移送檢察官偵查，教育部認為他的學歷甄試合格證書是假的，而本案蕭姓考生也有向教育部提起訴願，也向行政法院提起訴訟，不過由於本案在本部也將近 1 年，必須作處理，所以如果委員認為應該再審慎的話，本部可行文法務部，詢問目前的狀況如何，再視情況處置。

主席：既然委員都有所顧慮，本案等司法作成決定後，本院再作處理。

高委員明見：

本案當事人到底有無經過第二試口試？

趙委員麗雲：

據當事人所委託律師訴願函稱該員於 89 年 4 月時，有

收到教育部通知已去考第二試，旋於 90 年 4 月 2 日收受合格通知函持以參加國考；而教育部承辦人則稱其 90 年 3 月之所以發出甄試合格函，是根據 90 年 3 月陳情遺失 89 年及格通知函而補發，但事隔 11 年，教育部又發副本給考選部說，90 年發的函雖是真的，但其發函根據-89 年所發的函卻是假的。但在 100 年 11 月台北地檢偵查庭中又發現所謂的補發陳請函非當事人筆跡，當事人也矢口否認，對該陳情函知情，他只是拿了教育部 90 年 4 月 2 日所發及格函去參加考試而已。所以本案最後會怎麼樣，真的值得再觀察。

高委員明見：

當事人有沒有接受第二試的口試？據了解，教育部的甄試門檻很高，有設限保護國內的畢業生，每次考試只有 1、2 位通過。假設他有參加第二試的口試，則完全是教育部的錯誤，如果他沒有參加，可能就是教育部內人員的行政錯誤，這個部分必須釐清。

考試院第 11 屆第 203 次會議(101.09.06)

壹、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

高委員明見：

本席肯定部為了估算高普考增額錄取名額花費許多時間列出一個計算公式，但實際上裡面不單是計算重複錄取人數多少就增額錄取多少人，當時還要加計預估榜示後1年內可能出缺的人數，所以建議普考增額錄取名額可否考量再予彈性放寬一點，以補足用人機關的需求，因為人事單位可能擔心如果提到增額太多會消化不掉，但是在一般普考用人單位的範圍較廣，應該會有相當的彈性用以容納較多的員額，因此普考增額錄取名額可否考量再予放寬一點，讓用人單位的缺額更減少，也可降低大幅增加增額錄取的質疑。

貳、考選部業務報告(董部長保城報告)：訂定本部 102 年度(102 年 1 月至 12 月)舉辦各種考試期日計畫表

高委員明見：

肯定部用心辦理各項考選措施，本席曾擔任 2 次電腦化測驗典試委員長，發現電腦化測驗確實非常有效方便，但是每次辦理時都是如臨深淵、如履薄冰，非常緊張，因為專技人員考試為資格考，只要通過一定門檻即可及格，並未有排擠現象，所以辦理電腦化測驗過程中如發生小瑕疵，如當機等意外事件，可以及時處理，不致影響其他應考人權益，但是假如電腦化測驗應用在高普考試，可能就會發生很大的問題，如在眾多考場中，有某一考場臨時電腦當機或螢幕無法顯現，因而決定考試延長 5 分鐘時間，就可能會影響到其他應考人的權益，建請部推動電腦化測驗於高普考時，應謹慎審酌。另外。部報告新增電腦化測驗醫事類科考試並增設台南考區一節，為何未增設花東考區？是否因本次高雄考區人數較多，故增設台南考區，而花東地區有關學校電腦設備是否尚未經部的鑑定並達合格標準，才未設考區？請部說明。

考試院第 11 屆第 204 次會議(101.09.13)

考選行政：加強國家考試闈場軟硬體設施。

高委員明見：

本席非常肯定部加強國家考試闈場軟硬體設施，目前闈場圖書共計 7,792 冊，不過，因為科技進步，相關法規及專技科學書籍大約 2 至 3 年就需要更新，相關圖書也需要隨之更換，而目闈場 6 樓圖書已有 2 千多冊，7 樓有 5 千多冊，使闈場內約四分之一空間像書庫一樣，不知闈場內可否使用電腦（封閉式），然後可以製作成光碟片的圖書或電子書來取代傳統圖書，以節省空間，否則闈場堆置大量書籍，但卻無法即時更新，如本次專技人員考試法規就是因為相差 2 年，內容已有所變化，命題老師出的題目是採用 5 年前的法規，當然容易發生試題疑義，可是一直增置或更新圖書也不是辦法，請部研議使用光碟片或電子書取代傳統圖書之可行性，以有效節省闈場空間。

考試院第 11 屆第 207 次會議(101.10.04)

考選行政：101年第3季重要業務執行概況。

高委員明見：

本席非常肯定部建置題庫的辛勞與努力，其中有 8 項與醫事人員有關，本席參與過 1、2 項題庫建置，了解過程確實相當辛苦，目前各類專技人員考試每年舉辦 1 至 2 次，每次耗費約 5 百題試題，題庫試題消耗甚快，且在建置新試題，尚須考慮該類科的核心題目。另外為了避免與近 3 年試題雷同，還要篩選修改題目，是以題庫建置工作非常辛苦，尤其我們負責醫事類科的題庫，真的很困難，因為有些題目本身就是核心試題，為避免重複，必須再作修改，所花費的時間更多，而且修改過的題目不一定比原來的更好，當然考選部已考慮到命題委員的辛勞，適度提高命題費用，但是新命擬試題之品質是否都比舊試題有所提升？建請部進行研究及了解，要不然每年花那麼多時間，重複做這些事情，真的非常辛苦，而且每次耗費約 5 百題試題，一年考兩次就耗費 1 千題，其中核心試題，為了避免重複，又

必須再作修改，結果新試題的品質是否比舊試題還好，建請部對針對如何減緩題庫試題的消耗率研究改進方法。

考試院第 11 屆第 209 次會議(101.10.18)

考選行政：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。

高委員明見：

本年高普考報考人數達 15 萬餘人，創歷年新高，惟缺考人數高達 5 萬多人，其因為何？是否因高普考重複報考之故？建請部進行分析，俾供參考。

高委員明見：

今年高普考報考人數達 15 萬餘人，創歷年新高，可是缺考人數高達 5 萬多人，將近三成，是否因為高普考重複報考之故？到底是什麼原因，缺考人數如此高？是否因為有訊息說將來高普考不能重複報考，所以有些人想在最後一次趕快全部報考？建請部分析缺考率為何會如此之高，以作為日後參考。

考試院第 11 屆第 210 次會議(101.10.25)

考選行政：考選部第三試務大樓啟用典禮辦理情形。

高委員明見：

1.本席參加考選部第三試務大樓啟用典禮，印象特別深刻的是第三試務大樓 2 樓設有參考書庫，整理非常完善並加註編號，有利於資料查考，對部的努力，表示敬佩。2.本次原住民族特考蔡典試委員長指派本席到南投考區巡場，發現報考人數雖少，但是因為考試類科眾多，使同一試場各類科考試應考時間不一，有的科目考 1 個小時，有的科目考 2 個小時，譬如說考 2 個小時的國文科，考生在 1 小時鐘聲響起，以為時間這麼快就到，會嚇一大跳，而考 1 個小時的考生，鐘響以後監場人員就要趕快去收試卷，中間很容易造成混亂，建議日後考 1 個小時的科目，改採鈴聲代替鐘響，與考 2 小時的科目鐘響予以區隔，以免影響應考人應試及造成混亂。此外，本次南投考區有某應考人在應考前因摔跤受傷，無法爬樓梯，但是該學校試場並沒有電梯設備，而試場又剛好在 3 樓，所幸臨時緊急安排該位應考人到 1

樓的試場應試，十分的體貼應考人，在此也很感佩南投縣政府及學校人員積極協調，讓此件事情處理得非常圓滿。

考試院第 11 屆第 211 次會議(101.11.01)

考選行政：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。

高委員明見：

本次牙醫師等 9 項考試增加藥師類科，應考人 1,971 人，但是因為電腦化測驗座位有限，使考試時程由 2 天延至 4 天，採行電腦化測驗雖然方便且節能省碳，不過因電腦運作不能有所差錯，否則難以補救，所以事前主機之勘驗及保養必須落實，以精確保證電腦運作的順暢、零故障，因為考試時，如有突發事件，往往不易掌控或圓滿解決，所以其人事成本極高，而且每所學校設置之主機，由考選部負責保養，請教其成本效益究竟如何？是否較紙本測

驗更為節省？其次，部分考試有幾萬人應考，如有身心障礙應考人，紙本測驗可以安排特殊考場，並由監試人員協助應試，但若參加電腦化測驗，身心障礙應考人等另安排在特殊考場，其試題之傳送會否有問題？另外，上次原住民特考有位應考人在考前剛好腳受傷，無法爬到 3 樓的考場應試，所以臨時安排到 1 樓的考場，假如是電腦化測驗的話，有無相對應的措施？請部說明。

考試院第 11 屆第 212 次會議(101.11.08)

壹、考選行政：101年度考選制度研討會系列二辦理成果

高委員明見：

本席有機會參與 101 年度考選制度研討會，探討專技人員考試及格方式與及格率之設定標準，覺得有個特殊情形，在研討會中好像並沒有提到，就是專技人員特考的問題，因為特考的應考人的背景及教育程度參差不齊，與一般專技人員高考與普考，明顯不同，對於其與一般正式教育畢業生的水準有無落差，將來的市場需求等，都完全沒有事先作研究，其及格標準或及格率究應如何訂定？各類科

及格率均有不同，譬如說中醫師特考及格率都在個位數以下，相對的中醫師高考及格率卻高很多。此外，牙體技術人員考試則考量部分身障人士做了 2、30 年的齒模工作，為維護其工作權，牙體技術人員特考及格率宜適當調整。另為避免嗣後各類科專技特考及格率差別變動或差異過大，爰建議部應先就專技特考之及格標準與及格方式進行比較深入研究，應兼顧市場需求應考人背景與專技人員應具備的一定素質等，畢竟特考與高普考有所差異，否則及格率浮動性很大，到底是及格率 70%正確還是 30%正確，好像沒有一個遵循的方向，因此對於專技特考之及格標準與及格方式應該另外進行深入研究。

貳、考選部函陳專門職業及技術人員特種考試牙體技術人員考試規則第 1 條、第 11 條暨第 8 條及第 9 條附表實地考試評分項目及配分表修正草案一案，請討論。

林委員雅鋒：

關於本臨時動議案，因為本席為本項考試典試委員長，故曾受邀參加本項考試於 101 年 10 月 24 日相關事宜會議，所以對本項實地考試，業界希望調整筆試與實地考試的占分

比例為 30%、70%，本席深切明白其必要性，合先敘明。但是在法制的體系上，本院第一組核議意見已經提到一個法制問題，也就是所有的專門職業及技術人員考試有一個總成績計算規則，自民國 75 年訂頒以來，歷經 6 次修正，在 90 年 7 月 23 日最後一次修正，有修改第 3 條至第 6 條，故第 6 條為現行有效且蠻新的條文，經過本席詳予比對，目前我們查到有 5 種各別的專技人員考試規則與這個通則性的專技人員考試總成績計算規則的規定是一致的，即語言治療師、聽力師、獸醫師、引水人、驗船師考試規則。此外，有 3 種各別的考試規則與本通則性的專技人員考試總成績計算規則之規定不同。首先，總成績計算規則在第 4 條第 1 項規定，專技人員考試原則上以普通科目成績加專業科目成績合併計算。同規則第 2 項規定普通科目考試成績得以每科乘以百分之十以後之總和計算之；專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。但是目前查到有 4 個考試規則與此通則不同，差別如社工師考試規則第 14 條第 2 項中段、不動產估價師考試規則第 9 條第 2 項中段、記帳士考試現則第 9 條第 2 項中段、中醫師考試規則第

第 9 條第 2 項中段。以上 4 個考試規則都把普通科目成績，特別拉出國文科成績乘以百分之十來計算，其他普通科目的成績則不然，除非此 4 項考試的普通科目只有國文一科，否則以文義解釋來看，其他普通科目就不是乘以百分之十，而是與專業科目成績一樣的計算方式，這些規定跟通則的規定是不符的。其次，第二種差異型態，即在通則第 6 條第 1 項規定，併採筆試與實地考試兩種方式舉行之考試，其筆試成績占總成績百分之九十，口試成績占百分之十。但是導遊人員考試規則第 12 條第 2 項後段規定有所不同，導遊考試筆試成績占總成績百分之七十五，口試成績占百分之二十五。第三種差異型態即如今天第一組所核議意見，在總成績計算規則第 6 條第 2 項規定，併採筆試與實地考試兩種方式舉行之考試，其筆試成績占總成績百分之六十，實地考試成績占百分之四十。而現行牙體技術人員考試規則卻規定筆試與實地考試兩種成績各占百分之五十，已經與通則性之總成績計算規則之規定不符，今天牙體技術人員考試規則，考選部提案又要修正，同樣也是要突破前面通則之規定。

在以上分析之後，本席有 3 個結論：1.在通則性的專技

人員考試總成績計算規則仍為現行有效的規則之前，其與各別考試規則都是一樣的位階，在現行有效的通則沒有改變之前，剛才所提各別考試規則卻已紛紛突破，所以請考選部儘速提案修正通則性的專技人員考試總成績計算規則，因為如果已被紛紛突破，其價值性何在？2.前面已有紛紛突破之例，本案如果要再突破，因為本席曾參加本項考試事宜會議，聽取過業界的說明，或許確有必要，應可參照辦理。3.本案在時間上的掌握實在太不精確，11 月 6 日已經開始報名，今天已經是 11 月 8 日，若要作改變，應該在報名期限之前，因為筆試與實地考試占總成績比例的改變，屬於考試型態的重大改變，對於應考人考慮是否報考也具重大變數，實在不應該在已開始報名的現在才要作此重大改變，本席深切期望，以後務請提早作業，此次之例，實不可取。

董部長保城：

謝謝委員很認真的來看這個規範，林委員雅鋒提到規則第 6 條第 2 項，筆試與實地考試成績占總成績百分之六十、百分之四十，可是本項考試從一開始就是筆試占百分之五十、實地考試占百分之五十，所以我們並不是引用第 6 條，而

是第 7 條，稱為性質特殊的考試。如果照林委員的說法，連當初一開始的百分之五十、百分之五十都已經違反。第 7 條是規定，性質特殊之考試或所採考試方式不屬於前條所定者，其總成績之計算方式由各該考試規則定之。所以當初筆試與實地考試成績各百分之五十，已經是依照第 7 條的規定，因此法制面的部分，應該是沒有問題。

至於本案在時間上的確是有點匆忙，但主要是因為實地考試剛放榜，所以後續才這樣放，以程序來講，在考試規則招生簡章上面已經有註明說，本案考試規則修正，部將於應考須知先行備註及格方式，有關總成績計算方式如有修正，均依本院修正發布實施日期為準，在法制上沒有問題。當然這種情形就像今日討論事項第一案，錄取標準及錄取方式，如果我們覺得必須作合理調整，而且對於這個調整，林委員有參加過本項考試事宜會議，當天邀請學校、公會、團體代表等參加，基本上普遍的共識是應該調整，其實筆試與實地考試成績各百分之五十一體適用，因為特考應考人與一般生從受教育、養成背景等方面來看，是不符合比例原則，而外界也屢次反映，所以我們覺得只要

報名還沒有結束，且本來就有在簡章上加註記，因此本項考試由原來的筆試與實地考試成績各百分之五十，調整為百分之三十、百分之七十，依照第 7 條的規定，並沒有違背。有關程序的部分，作業上可能的確晚一點，但是因為事先已有註記，我們有彈性調整空間，更何況面對外界社會的反映，這些人的實地操作技術本來就比較好，如果改為百分之三十、百分之七十，其錄取率會比較高一點，本部不會為提高錄取率而調整，而是這些師徒制養成的人，技術真的比較好，只是同為年紀普遍較大，筆試真的無法適應，所以為了考試公正性及其特殊性質來進行補救，尤其本項考試最多只剩下兩次，或許在時間上會有點倉促，所造成的困擾，本人在此深表歉意。

高委員明見：

本案與上週舉辦的專技人員考試及格方式與及格率之設定標準研討會有相當的關係，所以本席提到對於特考應該要有特殊考量，因為專技特考應考人與高考應考人之背景完全不一樣，用人機構與市場需求也不一樣，牙體技術人員考試之及格方式所以變來變去，就是目前經過幾次特

考，發現有些實際上的問題需要解決，當然這樣會誠如林委員雅鋒所說，規則好像一直在改變，所以將來對於特考的部分應該要事先考慮，不要等到通則訂好以後再個別改變，呈現不同的成績計算方式及比例，其實特考性質與高普考不一樣，像牙體技術人員特考與高考的應考人背景就完全不同，用同樣的規範一定會發生問題。

蔡委員良文：

對於本案的修正內容與時點程序等適法性，部當然有邀請產官學代表前來開會研商，茲就成績計算百分比的部分，本席原則上贊成，不過有兩點疑慮：1.今日會議紀錄如果同時確定的話，有無空間及必要延長 2 天？換句話說，原來報名日期是 11 月 6 日至 15 日，因為今天是 8 日，所以將期限改為 17 日，事實上報考人數很少，應該可以掌控，不影響原來的期程。2.在第 5 頁有關評分的標準適度提升，當然符合應考人的權益，但是相對在維持專技職業品質部分也應該考量，換句話說，口試評分加註評語部分，若占總成績百分之十，就是 60 分以下與 90 分以上，應加註之。原法規是各占百分之五十，就是口試評分 80 分以上者要加註，現在實

地考試占這麼高百分比的情況下，85 分才加註，代表口試評閱委員之人為因素反而比較多，就學理、常規及專技資格之品質來講，本席覺得評分 80 分加註仍應該維持，這樣會使應考人權益更有保障。

高委員永光：

因為相關規則部分，剛才林委員已作清楚說明，而且過去也有前例可循，不過剛才我們提到對專技人員考試及格方式與及格率之設定標準應該要有不同的考量，牽涉的問題相當廣，因此本席再次呼籲關於各專技考試錄取標準要作統整的分析，至少應該有個範圍。當然原則上過去有前例可循，相關規定上也有根據，本席比較傾向可以改變，不過一組核議意見中提到，修正後之成績計算方式對應考人有利，當然我們辦理考試要求公正、公平、公開。院長也一再提示，要維護應考人權益，就一組核議意見中提到，修正後之成績計算方式對應考人有利，請作說明。

主席：

對於這個問題，本人要表示一點意見，無論成績計算比例怎麼樣調整比較合理，個人都沒有意見，對應考人有利，

本人也沒有意見，但是我認為這是一個原則問題，實質上再怎麼合理，可是程序上不合理，仍然是不合理。公告之後再改變規則，本人認為是非常不可取的事情，公告之前是一套規定，公告之後又改變規定，這是尊重應考人權益嗎？本人認為這樣做非常不好，即便要改也是下次考試再改，如果要想補救，可以在配分上去研究，由典試委員長召集委員，大家一起來商量，還是可以照顧到對他們技術上的肯定，評分上可以調高，只要大家有共識，這是可以做到的。更何況 11 月 6 日已開始報名，今天已經是 11 月 8 日，現在才要再改變，個人期期以為不可，不過仍尊重院會的意見。

高委員明見：

因為本項特考有落日條款，只剩下最後兩次，如果這次不改，機會可能更少，如果是高考的話，下次再改也沒有關係，不過程序上可能有問題，當初本席也提過，為何不提早開會討論，以便早日提會報告。

主席：

程序不合理就有問題，公告之前不改，為什麼公告之後才要修改呢？這是不對的事情，政府機關怎麼可以帶頭做不

對的事情？考試院所建立的考試公平、公正性，就在於我們不只求實質的公平，也要求程序的公平，修改任何的考試規則，都應該在公告之前做。公告之後才改變，即使有再好的理由，只要有考生質疑為何在公告之後修改規則，我們要怎麼解釋，又怎麼去自圓其說？這是說不通的事，為什麼我們還要做？而且還是以臨時動議的方式提報。

詹委員中原：

本席支持院長所提個人意見，當時本案以臨時動議提出來，本席就想要請院會再作思考，首先，一組說修正後對應考人有利，個人覺得這是沒有證據的片面之詞，恐怕需要有更多的實證才能這樣說。其次，當考試放榜之後，只要有任何一名考生提出這樣的修改對他是不利的，造成考試落榜，這樣做會後患無窮，所以不管後面還有幾次考試，即使本次考試維持百分之五十，也不見得無法錄取任何一人，所以程序的正義，請院會審酌。

主席：

個人主張本案撤回，我們還是要維持程序正義，這個比什麼都重要。

決議：本案由考選部撤回。

考試院第 11 屆第 213 次會議(101.11.15)

考選行政：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。

趙委員麗雲：

本席曾 2 次於院會中就體能測驗項目及其標準之效度問題表示意見，部劍及履及，委託專業單位進行研發改善，令人感佩。惟查據委外研究計畫，謹提 1 勘誤及 1 建議，請審酌：1.部報告已委請「中華體育協會」一節，其正確名稱為「中華民國體育學會」，請更正；2.本研究計畫預計將於明年中完成,據此推算本案於踐行預告程序竣事後公布實施之時程，可能已錯過本屆任期，人事的更迭對於變革可能平添變數，令人憂慮。謹提出下述 2 點理由，促請部加速提辦體能測驗之變革：(1)現行體能測驗之效度確有問題：目前體能測驗辦理周密，其信度無庸置疑，惟其效度則有待商榷。目前五項國考所採體能測驗項目略為仰臥起坐(測肌

力)、引體向上與屈臂懸垂(測肌耐力)、負重或中長程跑走(測心肺功能)，僅健康體能五項中之兩項，惟綜查各用人機關法定職掌所需動態職能，卻不外搜索、拘提、逮捕、使用警械、偵防、安檢與支援消防救災等，即便其訓練術科，亦不出逮捕術、射擊、跆拳道、柔道及一般體能訓練，據此推論，渠等所需之動態職能應偏於另類一運動技術有關體適能，包括敏捷性、協調、平衡、速度、反應、瞬發力，簡言之，目前考選之檢測項目與其需用職能並不相副。鑒於警察、調查、海巡等勤務具肢體意外危險性，爰體能檢測篩選人才之改革實不宜延滯。(2)現行體能測驗之經費使用未符效益。本次體能測驗耗費 245 萬元，主因在現行體能測驗項目為中、長程跑走，其施測必須假室外 400m 跑道辦理，場區淨空維護不易，全場、全程錄影存證更所費不貲，惟若改以前述運動技術相關體適能檢測〔測驗內容主要為短距離折返跑(測敏捷、速度、反應)、重心穩定(測平衡、協調)、立定跳(測瞬發力)〕，其場地可於室內實施，錄影亦可以單機作業完成，兩者於資源上需求差異極大，爰基於資源的節約，亦建請部加速完成變革。又健康體能與運動體能之分類暨其 11

項檢測項目，源自 1956 年美艾森豪總統之建制並已建構常模推廣，已為國際適行採用。

高委員明見：

1.本席同意趙委員麗雲意見，其曾任體委會副主委，深切了解問題之所在。本席亦曾提出體能測驗項目須與醫事人員 OSCE 擬定考試項目作法相同，其測驗藍圖應經過精密規劃，如導尿、點滴、換藥等，都是醫生日常實際必須具備職能之項目，而目前一般警察特考體能測驗項目，與職能所需確實差很大，所以應該加速更改的腳步，其實目前檢測項目如仰臥起坐、慢跑，應考人都可在應試前惡補，或許當時的及格率可達 90%，過 1 個月再考一次，及格率可能只有 70%、60%，不能像趙委員所說，用儀器來測出其反應、敏捷性、瞬發力等基本的才能，無法在短時間內惡補通過，這樣才真的具鑑別度，所以建請部加速改革。2.部辦理實地考試，而負責該考試的委員稱為「實地考試委員」，容易與考試委員名稱產生混淆，其實胡幼圃委員也提過，應該改稱為「實地測驗委員」，要不然全台灣可能又增加 100 多位考試委員。3.本年律師考試第一試採用選擇題，

公法及國際法 75 題當中，有 25 題試題疑義；民事及強制執行法 80 題有 22 題；刑事法 75 題有 21 題；商事法 74 題則有 14 題試題疑義，均占試題總數約三分之一，結果經過試題疑義會議，其更改率僅有個位數，幾乎為 0，本席非常欽佩律師考試第一試採選擇題，可以有這麼好的試題品質，占試題總數約三分之一試題疑義，居然更改率幾乎為 0，因為本席主持醫師考試，也是有占試題總數約三分之一的試題疑義，結果我們在試題疑義會議裡面，雖然考試規則明定選擇一項正確的答案，但經仔細討論要否 A 或 B 都給分，或堅持 1 個答案，有時只為單獨一題就花半了鐘頭，有的老師認為 A 或 B 都可以，有的老師就堅持一定要 A 才可以，命題老師覺得他出題有點瑕疵，認為 A 或 B 都可以，但是在試題疑義會議中卻認為不可以，這樣來來去去花了好多時間，結果還是有 15%至 20%的更正率，表示題目本身具有誘答性，但容易發生試題疑義，假設選項可以很清楚分別，應考人提出疑義，當然可以馬上否決，不過假設真的是不錯的試題，具有誘答性，特別在應用科學方面，雖有正確的科學根據，可是仍有發生爭執的餘地，何況在辯

證空間較大的文法類科，如律師考的題目若是法條或法律的解釋，居然可以有三分之一試題疑義，而更正率為 0，到底是其試題品質佳、鑑別度高？抑或不具誘答性？因為好的試題應具誘答性，但也容易生試題疑義，所以建請部再進一步詳細分析其原因，俾供參考。

考試院第 11 屆第 214 次會議(101.11.22)

考選行政：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。

高委員明見：

1.從部提供的高普初考及地方特考錄取人員統計分析報告顯示，高資低考現象甚為嚴重，院長也曾提示，請部進行研究，不知目前的研究項目為何？比方高資低考錄取人員在職場表現，其工作績效及陞遷情況如何？其工作心態怎麼樣？其離職率又如何？以上問題，請部於短期內將具體研究結果提報院會，以作為解決問題之參據。2.本席有機會參加本次司法特考的口試，何典試委員長及邱召集人非常支持且按照本席多次建議之結構式口試，特別舉辦口

試技術研習會，以往研習會多為形式上由講座上課 2 小時就結束，但是本次講座上課以後，所有的口試委員還聚在一起討論，按職能分析，提出適當的口試題目，再以 3 人為一組，共同討論，提出最適當的口試試題，並備有 1 正題及 1 副題，所以口試委員對不同的應考人都詢問相同的問題，使此結構式口試更趨可靠，但是口試僅占總成績 10%，無法達到篩選之目的，因為口試成績 80 分以上要敘述理由，70 分以下敘述理由，結果大致會變成趨中現象，成績多在 70 至 80 分之間，難以達到篩選的目的，僅 10 分的差別，又僅占總成績 10%，等於總分只差距 1 分，除非剛好兩人的筆試成績差距在 1 分以內，所以如果結構式口試已經相當成熟的話，建議部針對特殊類科口試占分比例可研議作適當調整，如 20%，甚至 30%以上，這樣辦理結構化口試才能達到篩選的目的。

考試院第 11 屆第 216 次會議(101.12.06)

考選行政：國家考試地震防災緊急應變機制。

高委員明見：

肯定部對於國家考試地震防災緊急應變機制之用心。目前國家考試在花東地區多設有考場，因該地區時常發生地震，譬如說日前花蓮發生 4、5 級地震，可是台北一點感覺都沒有，像這樣的情況常會發生，所以建議部要加強花東考區之地震防災的宣導。

考試院第 11 屆第 217 次會議(101.12.13)

考試動態：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。

何委員寄澎 ：

2 點建議，請部參考：1.部刻正積極修訂考試法，擬將地方特考併入高普考並分階段考試，此為重大改變。自媒體披露部此一擬議後，各界正反意見皆有，惟似以疑慮者為多。地方政府支持維持地特，主要著眼於人員流動性較穩定；應考人支持維持地特，則主要著眼可以主動選擇符合個

人意願的工作地區。具有地特性質的公務人員考試始於民國六０年代，已有 40 年歷史；即使目前地特之制亦有 15 年歷史。對此一施行歷有時日之制度改變，本席建議部務必詳為瞭解此一考試制度建置、施行的背景，分析施行以來的功效與利弊，做為規劃新制的重要依據，且務期部能做合宜、合理、合情、合法的規劃，秉持就事論事、客觀平正的態度，俾使新制確實優於舊制，杜人疑慮；而於送院審議時，提供委員的各種資訊亦盼能夠完整周備。2.呼應詹委員中原方才的發言，有關口試實施的建議，本席完全贊成，茲不贅述。惟詹委員所提原已聘定而未參加口試會議者，不得擔任該次考試之口試委員；閱卷亦然。其實 4 年以來，國文考科即已如此要求、如此實施，但偶有未能貫徹者，多由於部同仁出於對閱卷委員之「尊重」，致未能明確要求，堅定執行。本席要強調的是：就國家考試而言，沒有比命題、審題、閱卷品質之力求精良更重要的事。希望部能將國文科的作法推擴及於各科、各種考試。此外，亦須敦請召集人於閱卷開始的二天內，儘量廣泛抽閱，再輔以目前業已改善的電腦評分統計分析資訊，適時溝通、調整，則整體閱卷品質必可大為提

升，並能確保。

高委員明見：

考選部報告有關地方特考納入高普初考等考試之修正重大事項，並預計於 102 年 1 月 31 日前報院審議，誠如剛才何寄澎委員、林雅鋒委員所言，最近常收到許多考生的質疑，既然考選部已有規劃，建議部可先提報委員座談會討論，讓委員充分瞭解並整合委員共識，以利將來推動。

考試院第 11 屆第 218 次會議(101.12.20)

考選行政： 101年12月17日立法院第8屆第2會期司法及法制委員會議審查通過鈞院函送「公務人員考試法第十九條條文修正草案」及「專門職業及技術人員考試法修正草案」。

李委員雅榮：

公務人員考試法第 19 條修正草案及專技人員考試法修正草案於 12 月 17 日於立法院順利完成一讀程序，對部之努力，表示肯定。1.以往公務人員考試技術類科應考資格不須具備實務經驗，致用人機關「無照審有照」，本次修正公務人員考試法第 19 條明定應考資格可列具實務經驗或證照，

十分務實，且錄取人員水準亦將提升。惟應考資格趨於嚴謹，而其職等、待遇等並未配合調整，吸引人才之誘因不足，本席前曾建議總處研議適當調整專業加給之可行性，惟似有困難。目前公立醫療院所醫師有不開業獎金，爰建議總處比照參採。2.目前專技人員計 85 類科，其中技師類科下又分 32 類科，惟實際有用者僅 10 類科，主因係專技人員考試種類之認定，並無嚴格之基準，此次專技人員考試法第 2 條增訂相關審定標準，進場機制十分明確。又現行該法第 3 條並無相關退場機制，以本年技師高考為例，其中航空技師類科僅 1 人應考，中途即缺考，且職業主管法律未規定其用途，考取亦無用，本次增訂得視考試類科需要暫停辦理考試一節，將有助於專技人員考試正常化。

高委員明見：

1.本席擔任本次地方特考台南考區分區典試委員，發現一個特殊現象，因為台南廟宇特別多，而多處考場周圍均有廟宮，考試期間又適逢作醮，從早上開始繞市活動就一直在燃放鞭炮，感謝台南市政府及當地警局用心協調，使應考人能順利完成考試，不受鞭炮干擾。2.恭賀考選部能夠

順利通過公務人員考試法第 19 條及專技人員考試修正案，其中有關公務人員考試法第 19 條應考資格提高，呼應李委員雅榮意見，比方說台灣常發生腸病毒、登革熱等疫情，而檢查防疫或審查疫苗與工作，需具有醫學專業人才，由專業人員來做，但是卻請不到醫生，因此公務人員考試法第 19 條應考資格提高以後，相對地，職等、待遇等沒有適度調整，有醫師、護理師資格者還是不願意來報考，擔任公職綁手綁腳，待遇又沒有比較好，誘因不足，以致無法吸引優秀人才投身公職，所以修正通過此條文好像是正面，但是卻得到負面結果，建請部審酌。3.專技人員考試法第 2 條有關專技人員的定義，當初在院內討論甚多，而且涉及大法官解釋，此次司法及法制委員會立法委員因為與複雜性較高之考績法併案，抓大放小，讓此法案能幸運的順利通過一讀程序，將來如何定義專技人員，是否要參加考試取得證照，如殯儀館禮儀人員或推拿師等，考選部就有比較適當斟酌之法源。4.關於專技考試法第 3 條特種考試部分，因為之前在設立某一種專技特考，事先好像都沒有周詳規劃，如應考人的素質，或用人機關及市場需求針對及

格標準、及格率等進行研商溝通，結果專技高普考及格率很高，約 30%～40%，甚至高達 70%、80%，但是專技特考及格率卻很低，僅有個位數，無法達到當初舉辦特考之目的，本次專技考試法第 3 條規定得「限期」舉行特種考試，可是以前舉辦特考，對及格標準、及格率都沒有規劃好，造成以後尚有多數應考人抗議，如中醫師、牙體技術人員特考，他們覺得本來在其行業已經做了 2、30 年，現在要限期通過考試才能取得證照，讓他們失去工作權，這樣就表示當時未事前與用人機關考量市場需求及應考人水準，研究如何制定及格標準、及格率，才產生困擾，所以請部以後要更審慎衡酌，事前周妥規劃。

董部長保城：

有關各位委員共同關心，地方特考併入公務人員高普考、分二階段考試等議題，目前本部已完成公務人員考試法的修法建議，之前修正案業已提送院會，原來在委員座談會繼續溝通，在溝通過程中，資料必須呈現給相關外面媒體，包括本部在北中南辦過多場 homestay 座談，在座部分委員也有參與，這是本部推動法案的藍圖及規劃，本部也非常清

楚對外講，最後定案由考試院院會作成決議，其實對於不同的聲音，本部都知道，他們的想法，本部也了解，必須再作溝通，當然他們未必能完全接受，但最後還是以院會合議制的決議為準。剛才高委員提到資料提供不足，提報公務人員考試法修正案要備妥所有統計數據資料，包括金門考區有很多本島應考人，本部都會請銓敘部提供，換句話說，我們會把所有數據都呈給各位委員，再由委員來決定支持或反對。現在民主時代，不同的聲音一定會先向各位委員轉達，我們希望當完整的資料呈現以後，再請委員作最後的決定，本部要推動任何一項政策，當然要有所說明分析，用肯定的敘述，不然要如何把一項政策釐清清楚？本部高度尊重委員會的意見。

其次，本次立法院一讀通過公務人員考試法第 19 條修正案及專技人員考試法修正案，事實上兩個法案彼此有很多牽動關係，我們知道任何法案推動一定要有相關配套，特別是財政誘因方面，所以就像李委員雅榮、高委員明見所說，職等、待遇或加給的調整，其實本部也已經呼籲過多次，不過從另外一個思維來看，如果我們要先把職等、待遇或加給

調整做好，再來推動法案，可能又緩不濟急，現在是希望部分可以先上路，譬如說有都市計畫技師，可是現在很多考生考上都市計畫技師也沒有任何經濟效益，因為我們還沒有簽證的制度，不過如果有具都市計畫工作經驗數年，且領有證照者，透過比較以實務為導向的考試科目及考試方式進入政府部門服務，說不定對應考人而言也是一個誘因。本人也知道現在每年有很多人這過律師考試，其實現在律師想進入公務部門服務的意願不小，所以我們是邊做邊等，不可能等到職等提高及專業加給之後才修正公務人員考試法第 19 條，未來推動過程中，也會請各目的事業主管機關提出需求，調整職等及專業加給也可以提。剛才高委員明見提到將來專業證照是否可以變成應考資格，我們也都會考慮。至於特種考試的部分，最近立法院正在召開驗光師法審查，其中也有涉及沒有學歷而只有工作實務經驗部分，未來即使驗光師法通過，針對沒有學歷而只有工作實務經驗的人，除了辦理特考筆試之外，實地考試也應該加強，實地考試方式及占分比例，也要列為重要的一環，本部已經特別注意到驗光師的問題，希望以後相關特考都把實地考試納進來。

蔡委員良文提到 12 月 8 日 7 合 1 考試有多少人因為口試成績而翻盤，據了解，280 人約有 17 人口試翻盤，換句話說，依照筆試成績本來應該及格，結果因口試而翻盤，顯然口試在各位委員努力之下已顯現其信效度。未來公務人員考試法第 19 條通過之後，現行公職建築師、公職位工師列考 5 科，沒有實務部分，我們希望突破這種情況，增加口試或筆試實務部分。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。

至於黃委員俊英提到考生照片的問題，因為現在採網路報名，無紙化方式，所以他們傳送過來的照片千奇百種，我們在退件之後會要求再次傳送，有時負責的同仁還要幫考生修補照片，因此最近我們正在思考是否取消傳送照片，然後在第一節考試時要求應考人簽名並出示身份證明，本部正準備重要業務報告提報院會，看此方式是否可行。

有關專技人員考試法第 11 條增列第 3 項部分，當初民進黨委員等提案，其實是針對藥師應考資格問題，因為有些應考資格是放在母法裡面，如醫事法、心理治療法、語言治療師等，大部分應考資格都是放在考試規則，我們事後會想辦法再與立法委員溝通，事實上，現在已經都事先徵詢職業團體意見，並與用人機關溝通，而且考試院院會也一向非常尊重用人機關的意見，事後各用人機關也都能夠尊重鈞院的決議，我們覺得技術上應該是更強化與用人機關的溝通，本來考試就是為了配合其用人需求而辦理，因此本部會再研究專技人員考試法第 11 條增列第 3 項部分要如何配套，文字上再作斟酌。另外，胡委員幼圃提到醫事人員各師級考試列

考基礎醫學部分，應考人成績偏低，過去我們找人命題多是找醫學院教授，是否也要聘請教授該師級科系的老師來命題、閱卷，比較了解並能符合各師級場域在基礎醫學上的實務需求，我們以後會多加注意。至於 OSCE 經費問題，我們感謝高委員明見、教育部及衛生署的配合，基本上經費已經確定，也開始啟動，牙科考試部分，我們正在努力推動。至於考試科目調整問題，我們也會再作處理。

對於網站使用是否友善的部分，我們會再徵詢應考人意見，繼續就缺失的地方作檢討及改善。以上未及答復及說明部分，本部會再以書面作完整的回答，敬請指教。

高委員明見：

據部長表示我們已重視口試篩選議題，本次口試有 17 人，近 6%-7%應考人因口試而翻盤，因為口試不及格未能錄取，對應考人來講，這是很大的衝擊，雖然口試為選才的重要工具，口試結構化以後也已增加其信效度及鑑別度，但是因其本身屬動態且口試時間短，由錄取變成不錄取是很大的改變，由於事涉應考人權益甚大，所以建議部分析其翻盤原因為何，俾供委員參考。

董部長保城：

本部進行分析後，再向委員報告。

考試院第 11 屆第 219 次會議(101.12.27)

考選行政：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。

高委員明見：

1.本席呼應剛才 2 位委員關於當場驗證相片的困難，舉健保卡為例，當初發放健保卡時，本來也要附具照片，後來又變成不要附相片，因為到地方診所看病，都是由護士在查驗健保卡，他們沒有辦法證明照片與病人是一致或不一致，護士並不是警察人員也不是戶政人員，沒有權力來鑑定或否認，故發生過許多困擾，後來診所就來者不拒，即使是別人來看病，我一樣照收掛號費，反正也沒有損失，因此困擾就慢慢消失，但是考試要驗證是否為槍手代考，以後可能考試前 1、2 個小時就要來報到，因為一間學校如有 40 多個試場教室，假如一個教室有 40 名考生，其中有 1、2 名發生爭議時，或單單一個人就要耽誤十幾分鐘，致使查

驗簽名、比對證件照片變得很困難，所以配套新措施是否要應考人早 1 個鐘頭或半鐘頭到？假如 60 個考場教室當中，有 2、3 個教室有爭議問題，一定要請監場主任來幫忙鑑定，就好像以前有一次本席剛好在巡場導遊領隊考試，有一位應考人只遲到 30 秒，他說已準備好幾年，只差 30 秒就不讓他考，於是哭哭啼啼的，本席過去跟他講了 1 小時都還沒有擺平，那還是專技人員考試，不是公務人員高普考有擇優錄取排擠現象，但還是發生這樣的困擾，所以本席也很擔心萬一如 60 個考場教室裡面，有 5、6 個教室發生問題，監場主任要東奔西跑，恐怕至少得花半個小時，耽誤考試的時間，這個到底要怎麼解決？因此這是很困擾的事情，不要說犯罪偵防專家，光是一般的健保卡，就曾發生過照片的爭議，後來是診所覺得無所謂，反正不管是否為病人本身來看病，都可收取掛號費用，所以建請部宜再作考慮配套措施。2.本次委員實地參訪彰化縣政府，該縣府人事處反映，有關高普初考與地方特考合併，希望能夠讓他們更了解，因為他們不曉得合併以後 1 年考 2 次，雖然考生權益不受影響，但是調動的機會更多，如果被分發到偏

遠地區，可以再考第 2 次，調到別的地方，因為他們不曉得限制轉任為 3 年，而且五都一準以後，人才磁吸效應明顯，假如高普初考與地方特考合併舉辦，磁吸效應可能將更為嚴重，五都一準的陞遷機會比較多，以前地方特考錄取分數比較差，他們覺得是應該的，因為要來偏遠的地方，成績放鬆一點，給予優待也是應該，並沒有什麼不公平，我在地方服務，可能子女教育比較不方便，要犧牲這個部分，錄取分數比較低，也沒有什麼不公平，所以本席希望部再多多去宣導，為什麼要推動合併考試，有何特點及優劣，都要跟地方詳細說明，要不然他們非常不諒解，限制年限由 6 年改成 3 年，1 年又考 2 次，到底對地方政府好或壞，或者優劣各有，都要再作詳細說明，以利日後推行。

考試院第 11 屆第 220 次會議(102.01.03)

考選行政：101年第4季重要業務執行概況。

高委員明見：

部上季業務執行情況成效有目共睹，真的非常繁雜且眾多，可見部長勇於任事及部內同仁的努力，值得肯定。

不過，本席一直關心的是，國家考試試題有些要臨時命題，有些則由題庫挑選出來，可能是為避免與近 3 年試題重複或雷同，因此題庫試題試題數消耗非常快，雖然輔以臨時命題，但是常常礙於時間限制，要求臨時命題委員要在短時間內命題，造成他們許多壓力及困擾，其實每一科都有核心的試題，在臨時命題時又會將過去 3 年內試題提供參考，希望他們不要重複或雷同，使命題委員為了避開雷同的核心試題，想盡辦法修改，結果發現改了半天，卻比原來的試題品質還差，因為以前考過的試題雖經修改題幹或部分選項，有時並不會比原來的試題品質好，以致造成很大的困擾，當然我們一再強調，希望部積極針對每一類科建置更多的題庫，但其實每年所消耗的題庫試題非常多，根本來不及補充題庫，一定要有部分臨時命題，所以本席想了解臨時命的試題品質到底如何？是否能分析其信效度及鑑別度如何？以作為日後改進之參據。本席曾經建議，由於題庫試題消耗快速，必須請命題委員在短時間內臨時命題，不如專案委託某個學術單位，適度授予他們作具規模且系統性的命題，完整建置試題，不必個別請命題委員來

臨時命題，如果從醫事類科開始做，而成效也相當好的話，應該可以推展至其他各類科，這樣比單獨請幾位臨時命題委員更有效，因為他們是有制度及系統性的組織，負責某一類科的命題，當然以前有人會考慮到讓某所學校或團體負責命題，會否有壟斷及不公平的情形，但是本席認為應該不會，因為我們也希望負責的單位必須綜合性別、南北、公私立學校等衡平原則，如此所命擬的題目應該就是公平的，且完全保密，不會有洩題的可能性，所以建議將來的題庫建置還是要積極進行，不然臨時命題確實有其時間限制，要做好試題品質管控相當困難，請部參考。

考試院第 11 屆第 221 次會議(102.01.10)

考選行政：籌辦102年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。

高委員明見：

1.對於部推動 OSCE 籌組臨床技能測驗試務委員會情形所做努力，本席非常肯定，雖然教、考、訓、用一體，考選部是在第二階段考試部分，醫學教育品質的提升，由教

育部負責，而維護醫療水準則由衛生署負責，部為確保臨床技能測驗公平性與維護醫生證照水準，邀集各相關機關、團體，全力推動，所以本席非常敬佩考選部勇於任事。在推動過程中，甚至委屈求全，因為部本身經費比起教育部、衛生署少之又少，要推動一種類科這樣複雜且須人力、資源及財源之應考資格，不曉得以前考選部有無花費如此多人力、資源及財源來推動類似之應考資格？如果當成考試項目之一，考選部當然是主導的角色，而此次董部長能夠被推選為召集人，其實是委屈求全，因為很多委員都不是考選部人員，考選部能夠主導推動 OSCE，是部長勇於任事，整合教育部及衛生署，組成臨床技能測驗試務委員會，但是如果考選部長自己說是當然的召集人，可能會引起反彈，因此本席非常同情也肯定部長在委屈求全之下，能夠持續主導推動，確實是相當困難的事情。各位可能不太曉得，承辦的經費分配都是教育部、衛生署負擔最多，考選部只是象徵性出一小部分，以這麼小的經費支出，能夠主導推動，真的是用心良苦。2.近來立法委員一直在質疑本院考試委員的功能及角色，人數是否應該減少，舉本院

停止辦理航海人員考試，移由交通部辦理為例，他們耗費大量人力、資源來跟考選部學習，遠多於本院辦理航海人員考試之人力、物力，假如立法委員認為考試委員人數不必那麼多，考試委員的角色不重要，但是將來公職技術人員或衛生技術人員任用，他們能信任由相關職業團體或公會或來承辦國家考試嗎？因為台灣的公會組織非常不穩定，理事長或理事換人，整個政策都會改變，假設建築師考試由建築師公會來辦理，他們是否也一樣要有命題委員、審題、閱卷委員呢？他們能做到像考試院這樣嚴謹穩定且幾乎零缺點的程度嗎？如果要做到這一點，他們所要耗費的大量人力、經費將比考試院更多，這一點應該讓立法委員了解，他們說考試委員一個月領 18 萬元是浪費，日前本人為了抽閱題目，花了 3、4 小時，一個人至少代替 5、6 個角色，假如由其他單位來辦理，每一科都要有一位代表來抽閱及審題，6 個科目 6 位代表，若遠從南部高雄、台南北上，所花的費用成本比本席一人沒有任何報酬還更多，這些一定要讓立法委員了解，不要以為考試委員好像沒有什麼事情做，其實代表抽閱審題就是其中的角色之一，考

選部不可能每一科目都從外面請人來抽閱、審題，而且人選又不能固定請某些學校及教授，必須不斷更換人選且兼顧平衡原則，等於每次均由新人來做，不太了解整個實際情況，但是考試委員完全可傳承經驗，了解整個流程狀況，才能知道哪些地方可能會有瑕疵或缺點可以改進，所以一定要由考試委員來擔任才有辦法，況且從經濟效益來講，考試委員角色比任何一個公會團體辦理考試所耗費經費少之又少，假如考試委員人數減少，相關專技人員或公務人員考試改由職業公會團體承辦，其考試之信效度，立法委員可以放心嗎？尤其社團法人理監事選舉頻繁，組織複雜，穩定性不足，假設國家考試由職業公會來辦理，他們是否也一樣要請學校教授有命題委員、審題、閱卷委員，而其能達到考試院努力提升閱卷品質的地步，立法委員能夠信任公職技術人員委託這樣不穩定的公會去承辦考試嗎？即使可以讓他們承辦，其所花費人力、財力可能比考試院多出更多。3.關於本次專技人員考試法修正通過，也是考選部委屈求全，因為考績法併案，才有機會通過專技人員考試法修正案，其實專技人員的定義不易，即使經過大法

官解釋也是不太周全，假如職業團體遊說立法委員制訂職業管理辦法，要求辦理國家考試，可能會變成沒有控制的機制，現在專技人員考試法修正通過，至少考選部可以把關，就該專技類科是否符合公共利益或人民生命財產等進行篩選，譬如說殯儀館禮儀師、推拿師，立法院可以通過職業管理辦法，且要辦理國家考試，此時考選部可以基於本法作詳細的評估，就是否符合公共利益或人民生命財產等因素作把關。

考試院第 11 屆第 222 次會議(102.01.17)

考選部函請補行錄取 95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試 8 名一案，報請查照。

高委員明見：

本案涉及申論式試題評閱標準問題，雖然部有各種措施力求評閱之公平、公正，但此屬人性，難免仍有其差異性。本案重閱委員與當年閱卷委員之變動率究如何？本次重閱係採單一閱卷？抑或平行雙閱？本案補行錄取人員之原得分情形？請部說明，俾為日後評閱申論式試題之參考。

高委員明見：

本案涉及申論式試題評閱標準問題，雖然部有各種措施力求評閱之公平、公正，但此屬人性，難免仍有其差異性。本案經過 3 次重閱，評閱委員與當年閱卷委員的變動率百分比是多少？本次重閱係採單一閱卷？抑或平行雙閱？本案補行錄取人員原來得分情形如何？他們是相差幾分從不及格變成及格？請部說明。因為這個案件讓我們了解到將來評閱申論式試題時更要謹慎，特別是單閱的情形下更容易發生評閱標準不一致情形，有時同一個人閱卷，上午評閱分數與下午評閱分數就可能不一樣，所以將來類此事件可能還會不斷發生，本席也擔心口試如果沒有經過結構化，這種爭議情形也可能發生，萬一口試要重新評閱，錄影帶要從頭看到尾，所花費的時間及成本會更多。

考試院第 11 屆第 223 次會議(102.01.24)

考選行政：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。

高委員明見：

本席肯定國家辦理原住民族特考，照顧弱勢族群，不過本席有幾點問題請教：1.原住民族人口總數是否受少子化或原住民身分放寬認定的影響？單單討論已經足額錄取類科的錄取率沒有多大意義，因為它並不代表考生的程度，及考試的難易度，假如要進一步分析，就要分析多少人到考，平均成績多少，錄取人員平均成績是 80 分還是 51 分錄取，情況不況一樣。所以專技人員考試錄取率可以表現應考人的程度太差或比較好，試題太難或太易，但是這裡的錄取率不代表什麼意義，因為不知道母數到底多少，只是有多少缺額，假設 1 萬人報考和 1 千人報考都是同樣的缺額，錄取率根本沒有太大的意義，只是說今年比較難考，也不能代表今年的考生特別優秀或考試特別難，因此要分析分析原住民族人口總數是否受少子化及原住民身分放寬認定的影響影響，這樣才有意義。當然部分工程技術類科錄取不足額的部分，或因應考人程度太差所致，因此委員實地參訪原民會曾建議就特定技術類科成立培訓專班，辦過幾次以後，已明顯以改善原住民應考人程度及考試成績，但是後來因為經費不足而停辦，所以每次報告常常提

出同樣的問題，卻沒有積極具體的改進措施，老調重彈好幾次，沒有什麼意思，公務人員考試錄取率沒有大太意義，除了說是因為現在經濟大環境不好，很多人想考公職，錄取率特別低，與專技人員考試的錄取率明顯不一樣。

高委員明見：

關於工程技術類科錄取不足額情形，對一般公務人員考試而言，應考人確實多因待遇過低及可能牽涉相關弊案機率太多，以致較無意願報考，但是原住民特考工程技術類科並無此明顯的現象，像土木工程類科有 55 人報考，與一般行政類科報考人數相差有限，表示報考土木工程的原住民也不少，只是僅 5 人達到錄取標準，表示並不是因為薪俸或待遇的問題，而是其水準程度太低，上次參訪原民會時希望他們繼續辦理培訓專班，但是因為原住民居住地區分布很廣，若在台東辦培訓班，其他偏遠地區原住民能夠來參加者有限，所以其績效顯現不出來，假如真的落實培訓，一定可以提升錄取率，所以這並非只是薪俸或待遇等問題，主要是素質太低，應深入分析了解問題關鍵所在，落實教育及培訓著手，方屬妥適。

考試院第 11 屆第 224 次會議(102.01.31)

考試動態：辦理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入闈製題工作等各項考試事宜。

高委員明見：

我國國家考試為中央集中考試，與部分國家中央、地方分辦考試之差異甚大，建議部邀請外國學者專家到院演講時，應先使其了解我國考選制度特色，以利他們做比較研究與分析我國制度之優缺點，俾更切合實際。例如中國大陸推行醫師 OSCE 制度較我國早，但因城鄉差距大，各地執行落差甚大，不可一概而論。

董部長保城：

針對邀請國外學者前來演講，本部整理成內容摘要，雖然主要是搭便車，但有些在事前就已經跟對方透過電話書函說明過。本部在今年 10 月會舉辦國際研討會，相關資料至

少可以讓我們對相關國家或地區的考試方式有點了解，可以討論，這個研討會也算是順便檢驗部分學者專家所講，是否都是好的，或者有哪些缺點，所以在 10 月份已經規劃好邀請多個國家，包括大陸地區人士，來台研討公務人員考試制度及方式。

至於公務人員考試法第 19 條通過之後，本部已分別發文各機關，希望先解決衛生署、衛生局相關人員沒有證照而去檢查地方藥局、醫療院所，造成無照審有照，他們需求恐急，本部已經跟衛生署聯絡，這個部分應該沒有問題。未來的考試方式，就像李委員雅榮所說，在考試科目及口試是否要更具彈性，目前本部正強化結構化口試，將來口試的比重一定比較重，本部會加強同仁專業訓練。另外，有關待遇及職等問題，本部已分列為與人事行政總處和銓敘部協商重點，希望能逐漸增加誘因。

有關浦委員忠成提到閱卷的部分，事實上，現在在闈場一定都會紀錄，閱卷場也有閱卷紀錄，過程中對於閱卷老師的態度都會註明狀況，如果有不好的情況，會移請典試服務紀錄專案小組作適當的處理，現在在朝此方向努力。至於闈

場參考書籍版本的問題，希望委員有這方面的新知，可以告訴我們，在購置前會請教各位委員的專業，取得最新且最合用的參考書籍版本。

高委員明見：

剛才部長說 10 月將辦理考選國際研討會，本席希望未來邀請的學者專家並不是搭便車來演講，我國國家考試為中央集中式制度，幾次參訪其他國家發現，大多國家是中央與地方分辦考試，韓國設有國家考試中心，綜理各種考試，所以本席建議部邀請外國學者專家來演講時，應先讓他們了解我國考選制度的特色，再以他們的立場來作比較研究，分析我國考試制度的優缺點，這樣可以更切合實際。舉例來講，中國大陸推行 OSCE 比台灣還早，但是因為他們腹地太廣，城鄉差距大，所以各地執行起來漏洞百出，有時規定非常多，但是要落實執行卻很困難。我國的考試特色是中央集權制度，並沒有地方自行辦理考試，上次本席曾提議，既然國家考試的公正、公平可以得到信賴，可考量增加錄取人數讓用人機關遴選，比方提供 3 個人選，分別是 70 分、69.1、69.5 分，讓地方用人機關遴選，結果有 85

％、90％以上的機關都不敢承辦遴選，因為他們說人情的壓力太大。國外則是中央與地方分辦考試，我國則由中央集權辦理國家考試，分配 3 個差距不到 1 分的錄取人員去供地方政府遴選，調查結果都不敢承辦。所以希望將來國際研討會前，請外國學者專家演講，先讓他們了解我國考選制度的特色，再與他們的制度作比較研究，分析我國考試制度的優缺點，如此才會有更實際的效益。

考試院第 11 屆第 226 次會議(102.01.31)

考選行政：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。

高委員明見：

我們都非常相信國家考試的公正及公平，也備受大眾的肯定，針對今日報告護理人員考試及格問題，我們知道公務人員考試為擇優錄取，而專技考試則訂有一定的及格

標準，但是各類科的及格率差異甚大，有的及格率高達 90％多，有的及格率低至個位數，甚至百分之零點幾，雖然同一類科第一次及第二次考試的及格率差別也很大，但因應考人有一次為應屆畢業生，另一次則為回鍋的，所以及格率不同可以理解。但如其及格率仍差距甚鉅則表示有問題。其實這些問題我們早有發現，可是無法深入去了解，因為考試院辦理國家考試，包括公務人員考試及專技人員考試，而專技考試與公務人員考試確實有很大的不同，譬如說我們已制式訂定總成績平均 60 分及格，或最少不低於 50 分，抑或者部分類科規定某幾個專業科目須達 60 分以上，但問題是及格標準、及格率要如何訂定，以律師及護理師考試為例，律師的錄取率與護理師及格率的訂定剛好相反，律師職業團體不贊成降低律師考試及格標準，而學術單位則希望提高及格率，律師公會反對提高錄取率，如錄取太多人則造成競爭，會變成流浪律師過多，不過護理師考試則剛好相反，每年護理師約 1 萬 8 千多人應考，錄取 7 千多人、護士 1 萬 2 千多人應考，錄取 5 千多人，實際職場上沒有那麼多需要，但是他們並沒有全部執業，1 千人裡

面大概只有 2 百人去執業，其餘的人則從事其他不同的工作，使用人單位私人醫院希望提升及格率，最好錄取 80%、90%，其實他們並不是不相信考試，只希望再由自己來訓練，錄取素質較差的人，培訓 3 個月後就會變好，這是用人單位的想法，所以希望儘量提高錄取率，可是護理學校老師則不以為然，覺得公立學校教出很好的護理系學生，怎麼會跟其他素質較差的護理職業學校學生錄取率相同？因此與律師的情形相反，護理師是用人機構希望錄取多一點，律師則是用人機構希望不要錄取太多，此問題突顯出專技考試究竟應考量市場需要？抑或應考錄取者的素質？其實本席一開始當考試委員就發現，但是總覺心有餘而力不足，一直無法深入去了解，以前好像也沒有特別討論到這個問題，因為我們的國家考試是由考試院辦理，而其他國家則由主管機關及各職業團體辦理，如美國的律師考試就由律師公會來主辦，所以對於每個專技類科都有專家人員作研究，可是我們因各類科包含太廣，對於各類科專技考試及格方式及及格率究應如何訂定，並沒有深入去檢討。像剛才胡幼圃委員批評衛生署亂提案，要求將護理師

考試及格率提高至 24%或 31%，好像是在隨意喊價，沒有根據，不知標準為何，確實要慎重深入檢討。

其次，剛才趙麗雲委員提到 101 年建築師等五合一考試的事情，本席也深有所感，還好有驚無險，因為這次是專技人員考試，假如是公務人員考試，一個蘿蔔一個坑，恐怕就不得了，因一題試題疑義的改變就涉及 13 人，專技人員考試就增加錄取，不會有人講話，如果是公務人員考試，這 13 個人錄取就會排擠到其他人，可能至少拉下另外 5 個人，這樣恐怕就茲事體大，所以電腦 e 化雖然很方便，但是往往累死承辦人員，像線上閱卷操作看起來很好，但是同仁要事先花很多時間去掃描，非常的辛苦，此次事件係因試題疑義未即時下載處理，還好遇到過年而延期放榜，也難怪趙委員如釋重負，冥冥之中自有佛祖保佑，有福報，若是發生在公務人員考試，即使召開 5 次典試委員會都很難解決這種問題。

高委員明見：

1.雖然國家考試多年來已被公認公平、公正的形象，但專技考試雖訂有一定的及格標準，惟各類科及格率差異甚

大，即使是同一類科不同年份，有時其及格率亦差距甚鉅。以律師及護理師考試為例，律師公會建議降低律師考試及格率，以免發生流浪律師問題，而學術單位則建議提高，但對於護理師考試的及格率則反之，大多數的醫療院所皆希望儘量提高及格率。專技考試究應考量市場需求？抑或應考人素質？專技考試及格方式及及格率究應如何訂定較適當？建請部深入檢討。部報告衛生署提案要求將護理師考試及格率提高至 24%或 31%，似有隨意喊價之虞，依據標準究為何？2.101 年建築師等五合一考試因試題疑義未下載處理，僅更改 1 題即增加錄取 13 人，實屬有驚無險，茲因專技考試為資格考，增加錄取並未發生排擠的大影響，惟若發生在公務人員考試，勢將發生錄取排擠現象，茲事體大。目前專技考試有總分 60 分及格制、比例及格制與科別及格制等 3 種及格方式，理想上，每一次專技考試其及格標準應有所不同，護理人員考試尚須在教考訓用原則下，考慮其分數分配情形，不宜逕以兩次考試之平均及格率為標準。

高委員明見：

目前專技考試有總分平均 60 分及格制、比例及格制與科別及格制等 3 種及格方式，其實從學術觀點看，這是一種妥協的方法，理想上，每一次專技考試其及格標準應有所不同，假如題目難易不一樣，考生程度也不一樣，特別是應屆與回鍋應考人不同次考試時，到底是要注重素質還是要配合用人機關的需求？這個會形成拉鋸戰，如醫師考試實行臨床技能測驗評估，每次都會重新考慮及格標準，但是國家考試因類科很多可能比較困難，至於護理人員考試的及格標準，須在教考訓用原則之下，考慮其分數分配情形，不能貿然以兩次考試之平均及格率為標準。

考試院第 11 屆第 228 次會議(102.03.14)

考選行政：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。

高委員明見：

公務體系雖有訓練及終身學習，但其組織氣氛及範圍皆有其限度。舉過去臺大醫學系畢業生，方能進入臺大醫院實習，有鑑於國外著名大學之醫院，接納其他學校優秀

醫學生之事例，10 年前，臺大醫院決定吸收一些其他學校醫學院畢業的優秀學生，所以開放引進不同系統的生力軍。公務體系相對為保守的官僚系統，學界或企業界博士學歷者其思維較為不同，是以，應有更多的管道將新血引進官僚系統，建請總處鼓勵機關積極提報缺額。

主席：

1.本人擔任 101 年高考一級及二級考試典試委員長，事實上有很大的挫折感。我們花費了那麼多的人力、物力辦理高考一級考試，結果只錄取 1 名，這項考試究竟值不值得再辦理下去？涉及價值判斷的問題，若要續辦，本人認為要有新的思維及新的作法，否則這個現象不會改變。當然，要改變這個現象，首先要克服甲等特考的魔障，因為這個修正案提高高考一級的職等，在立法院被認為是甲考復辟，所以，一定要有深入的研究、妥善的規劃，才能夠說服別人，這個制度才能繼續下去，否則只是「名存實亡」，並無多大意義。

2.高資低考的現象存在已久，個人認為會繼續存在，且會越來越嚴重，因為少子化及目前學校人力緊縮，具博士學位者想到大學教書非常困難，很多人都跑到中南部去，但是中南

部學校也慢慢地無法再容納下去，將來如果學校因合併而減少，此現象會更為嚴重，將迫使具博士學位者另尋出路。所以，報考公職變成博士不得不的新選擇，何況公職有保障，一試養終身，當然還是有很大的吸引力。因此，既然高資低考不可避免，到底我們有何更好的辦法，讓這些高資低考的錄取人員適才適所，使其在公務體系充分發揮？這個問題，值得我們思考。記得黃委員錦堂曾提出一個想法，就是能否讓這些具高學歷者，因其學歷而在俸級敘定上得有一定之彈性，這算是一種鼓勵及肯定，也算是在公務體系內注入一個新血及活力。2 年前本人參訪北歐，其中丹麥設有「個人能力加給」(Qualifications-related allowances)制度，如果公務人員具有特殊的條件，國家就在薪俸給予特別的照顧，類似一種加給，此為未來發展的方向，值得考慮。我們面對問題時，不能原地踏步不動，總是要有導向作用，朝正面的、好的方向去發展，如此一來，對應考人及國家才有真正的幫助及貢獻。3.公務體系本身對於高學歷錄取者並不歡迎，因為在公務體系服務時間久的人，多傾向於穩定及經驗取勝，也就是靠年資來換職務，年資足夠即可晉升，但是年資真能代表其

能力及知識的成長嗎？這就是學理上談的「彼得定律」，升到一個他不能勝任的工作時，對他本人及機關都不是好事，更嚴重的，這情形會阻礙機關的成長。甚至有主管的條件不夠，而所帶領的部屬條件比較好，管理及領導都會發生問題。個人藉此聯想到，主管不願意也不敢打考績，應該與他自身有關，因為他的能力無法服眾，所以考績打不下去，這都是公務體系文化所衍生出來的問題。碩士、博士與一般學士不同處，在於其取得學位的過程中，研究的題目並不重要，但是方法論卻很重要，而方法論用於工作即為一種規劃的能力，有點規劃能力之訓練，當然還是有所差別，所以機關、組織能否成長，組織文化若要朝向不斷進步的方向來發展，此等人才進入組織內，本人認為還是有幫助的。當年本院辦理甲等特考，雖然有一些負面的批評，但大致說來，引進一些人才，對於推動國家的進步與發展，仍是有貢獻的。以上意見，謹供考選部及院會參考。

高委員明見：

剛才院長一席話，讓我們感覺到公務體系雖有訓練及終身學習，但其組織氣氛及範圍皆有其限度。舉例來講，

過去只有臺大醫學系畢業生，才能進入臺大醫院實習，後來發現國外許多醫學院如哈佛醫學院學生畢業後，不一定到哈佛醫學院系統，反而分散到各醫院，同時也接受他校優秀醫學生，所以從 10 年前，臺大醫院決定吸收一些其他學校醫學院畢業的優秀學生，開放不同系統的生力軍。公務體系一直是比較保守的官僚系統，在學界或企業界具博士學歷者的思維較為不同，是以，應有更多的管道將新血引進官僚系統，對其發展會有正面的新刺激，建請總處應該鼓勵機關積極提報缺額。

考試院第 11 屆第 229 次會議(102.03.21)

考選行政：101年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析。

高委員明見：

1.司法官及律師考試第一試皆採測驗題，100 年及 101 年錄取分數大致相同，差異極小。兩年度 4 次考試題目均不同，雖應考人近六成重複報考，惟錄取分數幾乎相同，顯示試題難易度一致，可見國考之信效度甚高。是以，部擬

將兩種考試第一試合併辦理，其來有自。惟 100 年以後，第一試錄取人數均以全程到考人數 33%擇優錄取，如何透過第二試申論題適當篩選所需人才，值得思考。至於第二試是否如同第一試具高信效度，其結果拭目以待。2.部長報告除特殊性考試，如身障特考或原住民特考外，以 600 人增設一考區為設置原則，惟 101 年司法官考試第一試 7,488 人報考，設 5 考區，律師考試第一試 10,249 人報考，卻僅設 3 考區，考區設置標準究如何？

高委員明見：

部報告司法官及律師考試之統計分析，由錄取分數來看，非常有趣，司法官及律師考試第一試皆採測驗題，錄取分數幾乎相同，為 384、386 分，100 年及 101 年考試錄取分數也大致差不多，只差 5、6 分而已。反過來看，雖然應考人有近六成重複報考，但是錄取分數幾乎相同，讓我們非常佩服典試委員長及命題委員，因為這顯示試題的難易度非常一致，亦可見我們辦理國家考試的信效度很可靠。是以，部擬將兩種考試第一試合併辦理。不過從 100 年以後，第一試以全程到考人數 33%作為錄取門檻，報考人數

也大增，以前司法官特考可能因為採用申論題，人數沒那麼多，現在人數增加，申論題評閱的問題並沒有減少，反而還增加，其實如果能用申論題再作適當篩選，會是最理想的，問題是有這麼多人參加第二試，申論題評閱可能會有相當多的問題發生。至於第二試是否能如同第一試具高信效度，其結果值得我們拭目以待。

董部長保城：

剛才各位委員所提意見大致分三個部分，第一是司法官考試與律師考試第一試合併辦理的問題，第二是護士荒的問題，第三是增設考區的部分。有關初等考試在金門縣增設考區，本部訂有考區設置原則，離島地區應考人達 600 人以上為原則，金門縣在民國 98 年導遊、領隊人員考試，應考人只有 180 多位，99 年至 101 年，報考人數增加至 1,413 人，隨著兩岸關係改善，互動頻繁，金門地區報考此項考試的人數增加很多，已較符合設置考區的規定，至於初等考試部分，98 年金門地區報考人數為 199 人，101 年報考人數僅 159 人，與設置考區以應考人 600 人為原則有所落差，換句話說，從數據資料來看，金門地區報考初等考試人數由 98 年

至 101 年，並沒有增加，反而還減少，因為這是設置考區的規範，所以並不太符合增設考區的標準。此外，一個考區從考試委員、監察委員，下至試務人員，至少一定要有 35 人以上，當然我們可以借重地方的力量，可是有些工作是沒有辦法借用當地人力，必須有部內人員參與，所以我們每次都會有很大的掙扎，每增加一個考區，部內同仁就必須犧牲與家人團聚的機會，還有後續閱卷、試題疑義等問題，所以金門縣增設考區部分，本部會再跟他們聯繫，主要是因為報考人數與設置考區的標準實在相差太遠，也不單是錢的問題，而是整個人力調配問題，其實我們已準備向院會提出離島地區報考人數及考區的統計分析報告，讓委員了解，地方首長為了爭取地方的支持，希望在該地區增設考區，我們完全可以體認，但是考量整個考試資源的利用，因為各位可以想像如果只有 150、179 人報名，然後收取 1 千元報名費，稍為計算就知道多少，可是每個考區至少要 80 萬元的支出，最近本人也正在跟詹值月委員請教，希望安排一個時間，針對考選試務基金運用情形，向各位委員報告，而且立法院也要求有相關資料。

有關司法官考試與律師考試第一試統計分析報告，後續還會有第二試錄取人員資料之統計分析，讓大家有全貌的了解，對於今日分析報告，本部背後有個思維，就是同一題庫，來源相同，命題老師也一樣，事實上法官、檢察官、律師、公證人，就法律人的觀念，是稱為司法人員，而不是看成公務人員或專技人員，就看你切入的角度是否一樣，我們是希望透過本次報告，了解各位委員對於司法官考試與律師考試第一試合併辦理有什麼想法，當然我們在面對學者專家，也把這個議題拋出來，基本上得到的結果都是滿支持的，但最後還是要靠各位委員來合議決定，如果同意的話，本部擬將於 103 年開始合併辦理考試。

另外，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。另蔡委員式淵希望我們針對司法官及律師考試第二試進行分析，會繼續做，沒有問題。

趙委員麗雲提到護士荒的部分，94 年停止高職護理科，本部在 95 年修改考試規則宣布 101 年 1 月 1 日停辦護士普考，目前護士缺口約 900 人，由於下個月中旬第一次護理師考試將要放榜，我們會作統計分析及檢討，再向各位委員報告，並了解各位的想法。至於何委員提到配合國家發展生技產業在，是否設置醫學、法律特殊科目等問題，其實在本次考試規則律師第二試，已經與各校作過溝通，相關提案報院之後，再請各位委員指教。

高委員明見及張委員明珠所提意見，本部也很了解，基本上，我們會先把數據呈現給各位看是否具有說服力。至於李選委員提到護士人力問題，剛才已說明過，4 月中旬第一次護理師考試放榜後，會馬上作分析及檢討，再向各位報告。另外，律師考試要否採用電腦線上閱卷，本部正研議律師考試採行電腦線上閱卷之可行性，再逐漸擴大至其他考試。

剛才高委員永光提到金門增設考場部分，我們會主動再跟對方聯繫，將相關狀況作說明，讓他們了解。關於林委員雅鋒提到高普考與地方特考合併的問題，其實並沒有合併，公務人員考試法修正案已送至考試院，到時候再向各位委員報告。至於外界好像說我們的政策一直在改，其實並不是如此，我們本來就有一個中長期的藍圖規劃，並非想到什麼就改什麼，包括選試科目、考試合併等，都是長遠規劃之一環。

高委員明見：

剛才部長報告除特殊性考試，如身障特考或原住民特考外，以 600 人增設一考區為設置原則，但是 101 年司法官考試第一試 7,488 人報考，設置 5 個考區，律師考試第一試 10,249 人報考，卻反而僅設置 3 個考區，不知考區設置標準究竟如何？

董部長保城：

因為司法人員考試與司法官考試第一試合併舉行，第二試就沒有合併，主要原因是如此。

考試院第 11 屆第 230 次會議(102.03.28)

考選行政：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。

高委員明見：

本席肯定部推動申論式試題線上閱卷作業，確實是一大突破，現已逐漸步上軌道。不過，本席有個問題想請教，關於總成績計算階段進行及格邊緣試卷成績查核，所謂及格邊緣試卷，究竟係指正負多少分？如警察人員升等考試，試卷數 2 千多份，及格邊緣試卷 1 千 8 百份，因此所謂及格邊緣到底是正負多少分？其查核方式及成效如何？有無發現缺失或弊端？像上次考試測驗式試題用掃描來計算成績，會再抽取 5%重新掃描，但還要用人工去核對，花費很多時間，現在有改成及格邊緣多少百分比，而線上閱卷總成績計算作及格邊緣試卷查核，查核方式及其成效如何？有無發現什麼缺失？請部說明。

考試院第 11 屆第 231 次會議(102.04.11)

考選行政：102年第1季重要業務執行概況。

高委員明見：

部今日提出 102 年第 1 季重要執行概況報告，內容非常多，但是可能忽略幾點，本席稍作補充，即有關專技人員國家考試及格率及及格標準的檢討，特別是醫事人員考試部分，本年第一次醫師、中醫師考試分試考試等 10 類人員考試，其中護理人員、社會工作師、物理治療師等錄取率相對偏低，部已針對護理人員錄取率偏低問題邀請有關單位學者進行研商會議，到底是學生素質差還是命題題目太難，或者其他用人單位的需求如何配合等，都有所討論。基本上這是教考用三個環節卡在一起，並非只有考選部的事情，但本次報告並未提及，建議能列入其中。

考試院第 11 屆第 232 次會議(102.04.18)

考選行政：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、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、民航人員及經濟部專利商標審查人員考試錄取人員資料統計分析。

趙委員麗雲：

今日部報告 101 年外交領事人員等六合一考試錄取人

員資料統計分析，本席應邊典試委員長邀請，全程主持該次考試之第 2 試體能測驗，深切感受此一考試不僅為期長達 7 個月，且考試方式多元，包括筆試、體測、口試等，又採逐試放榜，試務流程十分繁複，幸邊典試委員長經驗豐富，蕙質蘭心，非常有智慧的領導，且相關同仁盡責努力，試務試政均圓滿完成，得來不易，藉此表達尊敬之意。今日考選部提陳之統計資料尚缺近期外界甚為關切有關國家考試成本分析，亦即試務較繁複之考試，成本負擔是否危及考選業務基金之正常運作等問題，本席爰整理 101 年各項考試成本比序表(詳如附件參考資料)以資補充。由其中可知外交領事人員等六合一考試耗費排序第五，每人成本 1,545.38 元，以每人報名費為 800-1,100 元，報名人數超過 1 萬人核計，可知虧損達 500 餘萬元，的確可虞。但本席也要特別指明，此一考試雖為期最長，也最繁複，但卻不是虧空最重者，例如：高考一、二級考試每人虧損約 670 元，報考者不到 5,000 人即虧損 335 萬元；警察升官等考試係屬內部封閉式考試，報名人數不到 3,000 人，但因每人虧損約 578 元，故亦足虧了 173 萬元。質言之，101 年本院辦理 19 次考試，扣除其中部

分或全部免試者外，18 次考試即虧損了 13 次，亦即報名費收入不敷單位成本者逾七成，僅靠初等考試及導遊領隊人員兩項考試因報考人數約 19 萬人，而單位成本僅 551 元之報名費賸餘來彌補。僉以考選業務基金規模約 7 億 1 千多萬元，迄 101 年底累計盈餘僅 1 億多，經負債沖銷後，淨值僅餘 2 億 3 千萬元，顯已捉襟見肘。爰謹提 3 項建議供考選部參考：1.近來國考，包括賴以彌平虧空之初等及導遊領隊等考試之報名人數已銳減，勢必危及考選業務基金之正常運轉，請部專案研議並向院會提出報告如何開源節流，俾使之得以永續經營。2.目前各項次考試之單位成本差異甚大(有差別達 3 倍者)，然報名費之收取標準卻幾乎齊一，是否公平？有無符合正義？有無調整空間？尤其對分試複雜者有無更細緻之分階段收費安排之可能性？請部納入考量。3.部分封閉式考試，如現職人員升官等考試，是否有調整個人負擔或商請用人機關補貼不敷成本之可能性？俾免遭外界質疑國考收費有「劫貧濟富」之虞，因為我們如靠收取無業的普羅大眾報考初等考試及導遊領隊人員考試的報名費來彌補現職警察及公務員升官等考試的虧損，豈非不合情理？

併請審酌。

高委員明見：

對趙委員麗雲提供 101 年各項考試成本比序表，表示敬佩。考試成本分析應考量報名人數多寡、設置考區數量、試題題型(測驗題或申論題)、命題方式(題庫命題或臨時命題)、電腦化測驗之成本計算(是否含電腦設備成本)、多元化考試方式(筆試、口試、體能測驗)等。牙醫師等考試為本院最早辦理電腦化測驗之考試，且皆為測驗題，並由題庫抽題，入闈、閱卷亦大為精簡，理應大幅節省相關成本，惟依趙委員麗雲提供之資料顯示，101 年第一次及第二次牙醫師等專技考試，其成本排序高居第 4 位，其因為何？建請部深入分析。

考試院第 11 屆第 233 次會議(102.04.26)

考選行政：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。

考試動態：辦理102年公務人員特種考試身心障礙人員考試入闈製題工作。

高委員明見：

關於國家考試離島地區及離島考區報考情形統計分析，多位委員表示許多意見，但是本席有另外一個思考，我們非常肯定部的努力，臺灣人口多但腹地不大，辦理國家考試非常嚴謹且做到試務零缺點，尤其身心障礙特考及原住民族特考是世界獨創的考試，特別是我國考區試區的設置密度為世界最高，舉例像美國醫師考試考區只設數個考區，韓國醫師考試只設 1 個考區，此次臺灣醫學生 OSCE 考試則分設 23 個考區，可見部非常重視民意需求，所以要感謝各地方政府的爭取協助並與部密切合作。以一項考試為例，從早上 8 點鐘開始，監場人員就要進場，約到晚間 6 點鐘才結束，監場人員在考場內不能看報紙、不能打手機，也不能講話，實在十分辛苦，所以我們國家考試真的非常嚴謹且零缺點，本席在此對部內同仁的努力，要表達敬佩之意，每次辦理考試，幾乎都要全員出動，女性同仁也一樣超時加班，工作實在非常忙碌繁重因此，對部的努力，要特別表達感謝。其實考試委員也很辛苦，每次考試也幾乎是總動員，到處奔波，當然利用巡場機會與各地方人

事主任、學校校長多認識接觸、了解也很好，現在部有意濃縮考試成十幾次，也沒有什麼不好，這是個人有感而發，試務人員真的是非常辛苦，應該給予肯定。

考試院第 11 屆第 234 次會議(102.05.02)

考選行政：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。

高委員明見：

本席要強調國家考試及格方式雖然是多元的，但仍屬制式，公務人員考試為擇優錄取，且有限定名額，故其錄取標準比較不重要，舉例，即使應考人都考 90 分，也是只錄取 5 人，若都考 60 分，還是一樣錄取 5 人，但是專技人員考試就不一樣，其及格標準會影響及格率很大。以食品技師為例，每年考試及格率只有個位數，原因是命題大綱範圍很大，學校教育也沒特殊的學門，能夠讓應考人去修習，所以考試很難及格，因此歷年及格率偏低，所以專技人員考試，如果因題型調整或題目過難的極大變異發生時

，其及格率將大幅變動。既然在第二次典試會有規定要擬訂及格標準與及格率，可是從來都沒有落實此種作為，像本次導遊領隊人員考試及護理師考試，其及格率與歷年的差距實在太大，既然第二次典試委員會有此功能，可否適度調整及格標準與及格率？因為導遊領隊人員考試一年只辦一次，前後年的應考人素質大致上一樣，不像部分類科考試，第一次考試都是回鍋應考人，第二次考試多為應屆畢業生，第二次考試及格率為第一次考試的 3 倍至 5 倍，所以如果因題型調整或題目過難的極大變異發生時，在第二次典試委員會時可否有適當調整及格標準的空間，而不是一定非要 60 分及格的方式，當然這樣可能會牽涉到是否因人設事之嫌或量身定做的質疑，但事實上國家考試已舉辦這麼多年，各類科各年次的及格標準應該要有修正的機制，否則一定會引起應考人對考試信效度的疑慮，因此建請考量於典委會議，可有適當調整及格標準的空間，以維持及格率的穩定性，並請部作專案研究。

考試院第 11 屆第 235 次會議(102.05.09)

101年警察人員升官等考試錄取人員資料分析。

高委員明見：

現在電腦化以後，很多申論題都用線上閱卷，閱卷委員可採逐卷評閱或逐題評閱，也不必加計總分，十分方便。但是部報告提及系統提供個人閱卷情形相關統計資料，不知實際情況如何？通常在閱卷前會先以部分試卷進行試評，獲得共識以後，達到公正和公平的評分結果，不過評閱當中提供個人閱卷情形相關統計資料，似與評閱本身有點矛盾，因為評閱過程中閱卷委員不宜討論，如果委員討論評閱情形的話，恐會產生趨中之趨勢，以致減少鑑別度。所以提供個人閱卷情形相關統計資料，其實際情況為何？請部說明。其次，剛才李雅榮委員提制升官等考試及升官等訓練採二軌併行，不知其考試及格者與訓練合格人員日後表現各如何？部有無分析資料，提供委員了解。

考試院第 11 屆第 236 次會議(102.05.16)

考選行政：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。

高委員明見：

本席肯定考選部對司法人員考試錄取人員資料進行統計分析，報告第 3 頁提及本項考試具博士學歷者計 15 人報考，其中三等考試 14 人，五等考試 1 人，但是竟無人錄取，不知本次三等考試題型為申論題或選擇題？因為照道理講，具博士學歷應考人對申論式題型應該比較占優勢，不知此 15 人所報考的類科為何？請部進一步分析，俾供審酌。

考試院第 11 屆第 237 次會議(102.05.23)

考選行政：國家考試職能分析推動成果。

高委員明見：

本席肯定部積極推動國家考試職能分析工作，當初文官制度興革規劃方案訂定此項目是非常大的工程，部近年來已完成 171 類科，其中多為公務人員考試類科，少部分屬專技人員考試類科，當前國家考試也都是依據學校所教的

學門以及用人單位的需求而訂定應試科目及命題大綱，以高考醫師類科為例，部並未進行職能分析，可是醫學教育團體全力推動 OSCE，此已直接牽涉考試方式之改變，因為目前國家考試尤其是專技考試主要以筆試、而且是以測驗題方式施測，是否要改變專技類科考試方式？也就是說，筆試除測驗題外，是否用申論題，再輔以口試、實地測驗等方式？本席希望部可先就目前考試方式及應試科目，與職能分析結果有重大差異之類科，需要優先進行變革者，譬如說專技類科藥師部分，除了筆試以外，應該要有實地測驗，牙醫師、護理師也希望這樣做，部花那麼多時間做職能分析，應該早已知道其核心職能為何，但是我們做得到嗎？像律師類科裡面，如同醫師一樣，分外科、內科，而內科又有腎臟科、心臟內科等，外科有神經外科、骨外科等，律師有辦法做到這樣的分類嗎？根本做不到，所以部花 4 年時間研究，能否就目前考試方式及應試科目，與職能分析結果有重大差異者，提出需要優先進行變革的類科，這樣才具有時效，尤其本屆考試委員 6 年任期將屆，以前部做了什麼職能分析研究，我們並不知道，剛才高永光委

員說部之職能分析工作有些像虎頭蛇尾，我們也希望可以給個交代，部可否舉出幾個差異較大且可馬上做到變革的考試類科，如此才能了解確實已有具體的成效。

考試院第 11 屆第 239 次會議(102.06.06)

考選行政：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。

高委員明見：

專利師考試原採總成績滿 60 分及格方式，新制及格方式係採全程到考人數 10%為及格，並以 6 科選 1 科各選試科目分別計算，但是原及格方式與新制及格方式的錄取成績分別為何？6 科成績係單獨計算，對應考人有無助益？以物理化學科目為例，100 年及格人數僅 1 人，及格率 1.82%，101 年及格人數 7 人，及格率達 11.48%。本席建請部分析新舊制錄取成績的變動及差異情形，作為未來決策之參據。

考試院第 11 屆第 240 次會議(102.06.13)

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。

高委員明見：

對於部分析地方特考情形，讓我們有個感觸，臺灣的幅員並不廣闊，因國家考試採中央集權制，故考區及試場特別多，我們實地巡場時會發現，有的一間教室只有 5、6 位應考人，此因類科不一樣，考不同的試題，本來考生只有一、二千人，20 間教室就足夠，但是由於類科不一樣，考不同的試題，所以本席真的非常欽佩部的鉅細靡遺規劃考區及試場，並嚴謹辦理試務，能夠在同一間教堂裡面分兩、三種類科，考不同的試題，實在非常複雜，萬一弄錯就很麻煩，過去曾因考試時間不同，鈴聲一響，讓同考場其他考生嚇一跳，以為考試時間已到，造成一些困擾，本席又想到歐委員育誠曾說，以前他住在阿里山，必須走路走兩天才能到達市區考試，現在交通很方便，試區反而更多，好像與時代潮流不同，實在有點奇怪。上次本席提到

現在已經是 e 化時代，很多業務已電腦化、無紙化，但是我們用人反而更多，而且很多業務可以委外，如由便利商店、郵局、銀行代辦，結果所用的員額反而還增加，當然在其他國家可能是地方分權，由每個縣市自己舉辦考試，置有很多考區可以理解，但是我們現在的交通越來越便利，卻設置更多試區，像本席去巡場一個考場，應考人只有 100 多人，沒想到使用教室還那麼多間，原來有的教室只有 5、6 人應考，裡面還是不同類科，考不同的試卷，當然考選部是為了便民，尤其現在民意高漲，應考人稍微吹風淋雨都不行，要多設置考區及試場，地方首長也是儘量爭取，造成考試的成本效益是否值得考慮，我們每次到國外參訪時，他們也感到很奇怪，像醫師 OSCE 考試最明顯，我們台灣這麼小，竟然設置 23 個考區，美國比台灣大幾十倍，才設 3 個考區，韓國比台灣大好幾倍，也只設 1 個考區，我們為了方便應考人，卻設 23 個考區，考選部真的非常認真，23 個考區能夠統一標準，不會發生紕漏，戰戰兢兢，如履薄冰，考區太多，有時狀況真的很難掌握，萬一發生一點小瑕疵，就可能很難以收拾，以上是個人在實地巡場時的感

覺，供院會及考選部參考。

考試院第 11 屆第 241 次會議(102.06.13)

考選行政：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。

高委員明見：

部報告現階段電腦化測驗特色係能使試題難易度維持穩定，目前國家考試分公務人員考試及專技人員考試，公務人員考試擇優錄取，其錄取率視缺額多寡而定，而專技人員考試則為及格制，取決於試題難易及應考人程度。長久以來，國家考試辦理非常嚴謹，過程十分公平、公正，但唯一遺憾的是專技人員考試及格率起伏過大，以回鍋考生為主的該次考試其及格率較低，我們可以理解，但是每年應屆畢業生較多的該次考試，及格率不應該有達 2 至 3 倍的差距。部報告本次電腦化測驗係由典試委員參考以往

試題難易度值與及格率來決定，不知過去有哪些類科考試是依照此一運作機制辦理？譬如說以前護理師考試及格率曾經變動差距 2、3 倍，甚至 10 倍，是否曾由典試委員參考以往試題難易度值與及格率加以調整過？比方牙體技術人員特考今年為最後一次辦理，可是還有 1 千多人未能及格，他們本來可以好好工作，但因為國家規定須經考試及格，取得證照才能執業，如果考不上，他們可能馬上面臨失業，據此狀況問題，過去幾次考試我們曾反映說，是否試題太困難，或者命題方向會否太偏向理論，比較少實務性試題，所以為了使專技人員考試及格率能夠穩定，建議部可以建立相關機制並予落實，比方此次的牙體技術人員考試依過去及格率偏低，可否由典試委員參考以往試題難易度值，改變往例的試題難、中、易各佔三分之一的比例，調整為一半的題目為簡單，另一半為適中及較難的題目，可否以這樣的機制來落實，以免外界質疑國家考試及格率落差太大之情形。

考試院第 11 屆第 242 次會議(102.06.20)

考選行政: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。

高委員明見：

本席亦肯定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。目前國家考試係採線上報名作業，可是低收入戶及特殊境遇家庭應考人申請報名費減半優惠，則須繳交其戶籍所在地直轄市、縣(市)主管機關核發之有效文件，是否必須郵寄至部審查？為免增加應考人負擔，有無考量以數位影像上傳方式報送，以減少許多手續上的麻煩？其次，舉辦體能測驗時，相關醫護人員理應隨時在旁待命，以因應應考人突發的身體不適。舉例來講，以上次國家文官學院某學員自我介紹時突發心臟病，幸好現場施予急救而未造成不幸意外，事後相關機構馬上捐贈 2 部 AED，不過 AED 雖為全自動的儀器，但仍須經診斷病情確有其需要才能使用，如果操作使用不當，可能反而有害，並危及病患，所以建議部對於相關試務人員應

施予相關講習及訓練，以避免造成反效果，甚至造成病患更大的危險。

董部長保城：

有關趙委員麗雲提到低收入戶報名費減免措施部分，在公務人員考試法修法時會提高至法律的位階，本部會遵循考試院政策，將其法制化。至於體能測驗的問題，之前我們有委託學者專家進行專案研究，不只針對移民特考，還包括警察人員等列有體能測驗的考試部分，目前專案研究已經結束，本部正準備向院會作重要業務報告，相關研究成果也會分別函送移民署、警政署、海巡署等機關，現在移民署已函復本部，擬將男女體能測驗項目一致化，比方都是 1200 公尺跑走，而不要像現行男性為 1600 公尺跑走，女性則為 800 公尺跑走。本部也決定於 7 月 10 日邀請移民署、警政署、海巡署、安全局、各相關用人機關參加協商會議，屆時會邀請趙委員等參與，討論體能測驗項目是否齊一，及格標準如何訂定等問題。另外，我們要感謝當天趙委員麗雲手上有巧克力及時提供應考人，本來部內同仁在體能測驗時都會準備方糖，因為方糖一泡水，馬上可以當糖水喝，這次考試可能

沒有注意到，沒有準備，下次會督導同仁一定要準備好方糖等物。

有關李選委員提到初等考試錄取率不高的部分，對於初等考試的統計分析，我們會再作專案報告，看如何用不同的方式讓初考應考人錄取率提高，在初等考試統計分析專案報告中會一併提出本部的想法。

高委員明見擔心低收入戶每次考試是否都要核發證明文件，其實任何低收入戶或特殊境遇家庭者，地方政府都會發給他們一份函件，只要影印給我們之後即可，不是每一次考試都必須去特別申請，所有考試的都適用，所以不會增加太多的負擔。

至於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。

另外，本次報告所謂總人數是人次而非人數，因為他一定還有報考其他考試，所以統計低收入戶應考人 672 人，特殊境遇家庭應考人 179 人，基本上是人次的概念，特別在此補充。

高委員明見：

剛才部長說低收入戶應考人只要影印一份核發文件，郵寄考選部即可，因為現在已有線上報名，是否還需要讓他們再另花時間郵寄過來？另外，基於照顧經濟弱勢應考人，應該可以做得更好，因為每年減免其報名費，僅需額外增加 86 萬元，此對部的財政負擔是九牛一毛，為何不再多減收一點報名費？比方只收取二成即可，既然花費 86 萬元就有這麼好的成效，就像剛才趙委員所說一樣，政府的德政不能為德不卒，何不再多予以減收，做得更漂亮一點，畢竟符合資格條件的應考人數並不多，為了落實本院照顧經濟弱勢族群的政策，建請部考量再減收其報名費之措施。

考試院第 11 屆第 243 次會議(102.06.27)

考選行政：102年第2季重要業務執行概況。

高委員明見：

對於考選部報告第 2 季重要業務執行概況，業務十分繁多且複雜，我們非常敬佩部同仁用心及努力，其中有關研修法規第 7 項增設 11 項公職類科需具證照及工作經驗才能報考部分，此為部比較創新的作法，實際上是為了因應用人機關用人需求及建議，擬修正高普考考試規則，提高應考資格，報考 11 項公職類科需具證照及工作經驗，這樣可以有幾個誘因，本來筆試要考 6 科改為考 2 科專業科目，應考人負擔減少，也因提高應考資格，應考人數應該會減少，競爭者較少，相對地會提高及格率。但是考試及格後，是否有相對提升其待遇、職等等後續配套措施？要不然以新增土木工程技師、測量技師、醫檢師、食品技師等 11 項證照類科，本來具備專業證照者多無意願參與公職考試，因為考上以後職等或待遇又沒有比較好，未來是否會有那麼多人來應考人，仍有疑問。以前具專業證照者及不具專

業證照者參加高普考時，是否會因通識科成績較差而影響其錄取率？必須經分析才能了解，但不管如何，此為部的創新作為，至於其成效如何，則應於實施以後，才能再作分析、檢討。

其次，剛才部長提到題庫建置計畫部分，本來題庫建置為機關的核心業務，不宜委外辦理，但是本席發現醫師類科題庫建置非常困難，因為試題 5 年內不得重複使用，且每次考試後均對外公布參考答案，題庫試題消耗速度非常快，許多類科核心題目被抽選以後就排除掉，讓負責的同仁十分辛苦。本次醫師類科「內科學」，部委請指定廠商臺灣內科醫學會來承辦，由於臺灣內科醫學會為組織架構相當嚴謹的學術機構，並非商業機構，他們終於答應考選部承辦建置題庫，以前沒有委託時，部內同仁非常辛苦，要連絡各地的教授，而且要北中南分開，又不能固定在某些學校，所以在挑選命題委員時花很多時間，加上醫師、教授工作繁忙，要安排絕大多數人都可以來的時間，非常因難，本次委託內科醫學會，他們承辦題庫建置工作，並不是為了圖利，而是基於使命感，並在他們經常及例行性聚會，

作長時間討論，且將題目與以往試題比較，所以本席發現他們比部的處理方式更為嚴謹，試題品質亦較提升，當然他們也會按照部的要求，如命題老師都平均分布，不能集中在台大、榮總或國防醫學院等，因此相關委外作法，頗值得參考。

考試院第 11 屆第 244 次會議(102.07.04)

考選行政-102年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

高委員明見：

1.有關初等考試高資低考的現象，大家已討論多次。不過本席分析結果不太一樣，其實第一是因為大環境不佳，許多私人企業待遇不太好，又沒有保障，於是一窩蜂來報考公務人員考試，所以連博、碩士、大學畢業也來考初等考試，應該可以理解。第二是近年來教育普及，並廣設大學，增加 5 倍大專以上院校，所以現在許多具大學學歷者，與 5 年、10 年前高中職畢業差不多，其水準令人不敢恭維，其能力與學歷不一定成正比。第三，本席參訪地方機關時，曾詢問 3 個地方政府有關高資低考錄取人員的工作表現

如何，高資低用在人事管理上有無不好的現象，結果沒有一個機關說他們有不適用的現象，反而還覺得不錯、很好，覺得他們也很努力，不知是否因為現在許多具大學學歷者，素質與 5 年、10 年前高中職畢業相差不多，或者說雖然他們是高資低用，但是覺得難得有此機會，也很認真在做事，而用人機關也認為他們做得很不錯，所以這個與我們原來所想像的相差很大，不知各位有無此想法，實際上本席問過 3 個機關，沒有一個機關否定進用大學畢業的初等考試錄取人員，並沒有不適用的情形，他們樂於接受高資低考人員，誠然是很奇怪的現象，因此我們不要紙上談兵，應該實際去瞭解他們情形到底怎麼樣，本人實地去問過 3 個機關，包括台南市政府，有實際數據，他們都沒有反對，反而還很樂於接受。2.關於本次考題雷同事件，本席意見和黃委員錦堂一樣，根據國家考試命題規範，最近 3 年內試題不宜雷同或相同，這位命題老師可能知道，所以就出 4 年前的試題，如果 3 年內的試題不能再用，特別是 5 年內，這樣以後學生可能對以往 3 年、5 年的核心試題內容都不要念了，只念其他的內容，如此一來就會有偏差。我們回顧

全世界所有國家考試，考古題約占 20%至 30%，特別是比較小的類科，如果把 5 年內的核心題目全部篩選掉，包括學校期中考、期末考、畢業考的題目，這樣根本沒有辦法再出好的題目，本席覺得這位命題老師還是有考慮到這個問題，所以內容雖然一樣，但是文字上仍有點改變，如果要嚴懲他，本席覺得對他並不公平，除非我們將來對命題規範規定 5 年內試題不能雷同，則他可能明顯有違犯規定，要不然的話，他可以提起行政訴訟，說自己並沒有違反典試委員會的命題規範。而且學生可能對 5 年內的核心試題內容都不念，只念其他非核心職能的內容，這樣會造成嚴重偏差的問題，應該深入研討，不然很多核心試題都不能再出，結果出一些冷僻四不像的題目來，這樣對命題及試題品質並不是好的現象，而排除 5 年內的核心試題，也不是鑑別度、信效度很好的考試，因為我們看世界各國的考試，都有包括考古題在裡面，甚至可以規定三分之一至四分之一是考古題，那是核心題目，不應避免，甚至我有聽到補習班在說，3 年內的考古題可以不必念，只念其他的內容，這樣對國家考試反而不好，因此對此問題應該要再深入研究

。至於剛才報告部 101 年研訂初等考試命題大綱，分 4 組採委託研訂計畫方式辦理，102 年初等考試開始適用新訂的命題大綱，不知考試的鑑別度是否有所提升？建議部進一步研析，作為參據。

考試院第 11 屆第 245 次會議(102.07.11)

考選行政：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。

高委員明見：

對於專技人員及格率起伏過大問題，其實以前都很少針對此問題的討論，大概將其起伏問題視為自然，本屆考試委員則特別關心，當然，第一次考試多為回鍋考生，而第二次的考試應考人則多為應屆畢業生，其及格率較第一次考試高，可以理解，但是同一次的考試，其及格率如果變動太大，就要檢討。有關專技特考是配合職業管理法律

，訂有落日條款，這樣是否合理？是否有壟斷或排他性？之前就發生中醫師特考因落日條款，導致仍有很多人沒有考上，牙體技術生特考也是一樣，有些專技類科的特考，如聽力師、語言治療師等的應考人，都有相當的教育背景，及格率還不錯，不過還是有人被排除掉，但是因為他們本來就有相當好的教育背景，可能有其他職業可以做，並不會失業，故較無所謂。可是有些特考應考人沒有好的教育背景，如當初的中醫師特考、牙體技術生特考，因規定 5 年舉辦 5 次考試，往往因時間過於倉促，無法有時間做有效檢討教考訓用的問題，以本次牙體技術生特考為例，具高中職學歷者高達 72.94%，與其他類科及格人員的教育程度，顯然不同，所以本席希望訂有落日條款的專技特考，一定要於有效期間內，謹慎檢討其及格標準、用人機關用人需求及應考人素質等，才能兼顧民眾的想法，而不是 5 年舉辦 5 次考試，不管三七二十一，這樣不是我們考試院、考選部應有的態度，既然現在律師的及格方式已經改變，而護理師方面用人單位一直希望提高及格率，但是護理學校老師又認為及格率提高太多，素質水準降低，尤其一年考二

次的考試，其及格標準即難以決定，至於 5 年舉辦 5 次考試的部分，則應該在舉辦第一、二次特考以後，即儘速進行檢討是否修正及格方式或及格標準，要不然此種特考應考人就像啞巴吃黃蓮，苦無申訴的機會，以上是個人一點感想，提供給大家參考。

高委員明見：

剛才本席建議將來辦理這種特考時，應該在第一、二次考試以後就馬上檢討其及格標準和及格率，這樣才來得及挽救，了解是因為教育的問題，還是用人需求，或者應考人素質問題，不要像上次本席辛辛苦苦找 15 位委員連署，卻因為只差幾天而無法解決歷年來的不合理問題，實在非常遺憾。希望將來有機會辦理專技人員特考並訂有落日條款時，應在第一、二次考試以後就要馬上檢討，因為特考情形不一樣，應考人的教育背景無法事先知悉，不像其他的專技考試，應考人多為大專以上學歷，有一定的素質，對試題的內容與意義很容易了解，而特考是因為職業管理法規的規定，雖然是為了維持執業素質，保障人民的安全及健康，但也是一種壟斷式、排他性的考試，所以將來

應該在第一、二次考試以後就要馬上檢討其及格標準和及格率，使其更合理，俾利於落日期限前辦理考試之參考。

考試院第 11 屆第 246 次會議(102.07.18)

「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

高委員明見：

1.肯定部提出「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。國外體能測驗及格率為何？我國國家考試以筆試較為公正、公平，而口試刻正朝結構化口試方向努力，至於體能測驗，部人力及財力有限，有關適應力、應變力係屬專業項目，部有無能力為之？若透過第三單位辦理體能測驗篩選，是在考試前或及格後？是否合理可行、公平？體能測驗項目如同命題大綱，其內容是否合理？能否真正符合其核心職能？茲以公務人員考試之錄取率甚低，競爭甚大，若體能測驗之信度、效度及鑑別度不足，經體能測驗篩選後，恐引發不公平之爭議，建請審慎訂定測驗項目，倘納入應變能力、敏捷性、爆發力項目，

更須審慎訂定其及格標準。2.部若考量能力及資源許可下，在原有之體能測驗項目外，增加反應力、爆發力及敏捷力等測驗項目，其及格標準之門檻訂定，建請審慎。茲以體能測驗為篩選應考人是否適格之考試方式之一，以其為動態、瞬間之決定，必須做到合理、公正、公平。3.舉一般警察人員體能測驗平均及格率約 70%上下為例，其篩選程度是否偏高或偏低？是否合理？是否應修正其檢測項目？建議應就現行作法之成果具體檢討，以尋求改進之策，方具實效。

考試院第 11 屆第 247 次會議(102.07.25)

考選行政：國家考試電腦化測驗考試期間電力中斷之相關配套措施。

高委員明見：

本席肯定 e 化時代推動國家考試電腦化測驗並沒有錯，個人曾擔任 2 次電腦化測驗考試典試委員長，每次都是以「如臨深淵如履薄冰」的心態來辦理試務。當然電腦化測驗優點為試務較便利，可掃描試卷，應考人可立即得知其

考試成績，但是相關電腦硬體設備花費頗大，而且必須經常性保養維護，所以電腦化測驗在中小型考試採行較為妥適，可是大型考試因為試區設置必須增加，意料中或意料外之偶發狀況亦多，有時恐怕防不勝防。目前比較安全的作法，還是用在專技人員考試，因為專技人員考試採及格制，沒有排他性，有一次考試有 7、8 個應考人因高鐵誤點遲到 5、6 分鐘，拜託監場人員讓他們考，後來同意他們進場，如果是公務人員考試恐怕就不行，因為公務人員考試為擇優錄取，具排他性，如果這些額外的人不來考，可能其中就有人錄取，但是專技人員考試為及格制，讓那些人進場應試，增減多少人考上無排擠問題。如果公務人員考試採電腦化測驗，其偶發事件處理可能更棘手，誠如剛才趙麗雲委員所言，某一個或部分試區發生停電偶發事件如何處理，如果該試區延後 5 分鐘考試時間，對其他試區的應考人公平嗎？至於專技人員考試反正是總分及格制，如多幾個人及格，因無排擠性，跟我沒關係，但是公務人員考試某試區延後 5 分鐘，其他試區應考人可能會覺得吃虧、不公平，所以公務人員考試採行電腦化測驗，可能必須更仔

細來考量，要不然會很容易發生爭議。剛才陳委員提到律師考試，因為律師考試及格方式為一定比例及格制，亦具有排他性，假設有 10 幾個應考人因高鐵誤點遲到 5、6 分鐘，想再進場應試，可能就不行，因為可能會排擠掉其他人及格的機會。所以，專技人員考試及格方式如為總分及格制，採行電腦化測驗還可以比較容易通融解決，可是如果採一定比例及格制的話，亦具有排他性，可能就不太妥適，很容易發生爭議。當然，e 化時代推動電腦化測驗是一個趨勢，不過此次考試電腦化測驗，本席到台南考區，很多學校不願意出借考場，因為如借給當作考區，則很麻煩，要反覆通過測試，電腦座位等規定又很多，只能找特定的東方設計學院，該校很熱忱協助，但是地處比較偏僻，可見電腦測驗試區並不像一般考試，環境差不多就可以設置，有座位的問題、電腦軟硬體設備測試問題等，所以本席擔任 2 次電腦化測驗考試典試委員長的經驗及感想，就像以「如臨深淵如履薄冰」的心態來辦理試務。

考試院第 11 屆第 248 次會議(102.08.02)

考選行政：102 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試及格人員統計分析。

高委員明見：

本次導遊、領隊人員考試及格率的變異，剛才蔡典試委員長提到已非常用心在思考，且當初在典試委員會時也特別注意到及格率偏低，由部報告附件 1 顯示，以華語導遊、領隊人員部分影響最大，因為其應考人最多，及格率降低會影響到用人問題，至於其他類科的外語導遊、外語領隊人員，變化並沒有那麼大。本席曾在院會上說過，本院辦理國家考試，外界都認為非常公正、公平，獲得整個社會的肯定及形象證明，但是部分專技考試及格率浮動過大，每年舉辦 1 次的考試，若及格率浮動過大，就明顯有其他因素，因為今年與去年應考人的程度不可能會差太多，如果是每年舉辦 2 次考試，應屆畢業的應考人及格率較回鍋應考人的為高，我們尚可理解。原則上，影響及格率有兩大因素，一為應考人素質，另一為試題之難易度。但是本次

導遊、領隊人員考試的典試委員會即未能意料及格率會過低的情況。一般來講，抽取題庫試題，皆會以難、中、易程度進行適當配置，不過本次考試及格率與歷年差距好幾倍，建請部針對本次考試與歷年考試進行試題難易度、信度、效度及鑑別度作分析，進一步了解及格率偏低，到底是因為試題題型的變化，或是有其他的原因，作為日後改進之參據。

高委員明見：

關於國家考試及格率變動過大的問題，過去一直都是用臆測的方法，到底是應考人的素質差呢？還是考試的方法有問題呢？或者是試題難易的問題？一直沒有明顯的解答，剛才本席說過，本項考試有很大的樣本數，可以去作試題統計分析，就像上次護理師考試及格率從 30%降至個位數，本席就表示，類似這種上萬人的考試可作為樣本數，如果能夠進一步統計分析，一定會非常有價值，本次導遊、領隊人員考試也是報考人數幾萬人的大型考試，若進一步去作試題統計分析，一定會有相當可靠的統計數據，其實上次護理師考試及格率從 30%降至個位數，本席在典

試委員會就詢問過到底是應考人的素質問題，還是考試的題目有問題，據了解，試題題型並沒有什麼改變，既然題型並沒有什麼改變，為什麼及格率會從 30%降至個位數，應該再作深入分析。剛才部長說本次導遊領隊人員考試，在 720 題當中只有 41 題為情境實務題，本席在該次考試的第二次典試委員會也特別詢問命題委員，題目是否真的變困難，他們並沒有反應，也沒有預料到及格率怎麼會變得這麼低，所以在如此大的樣本數下，做試題統計分析，應該會非常具有價值，考試院雖然是一個行政機關，但是也可以說是學術機構，這麼大型的考試，及格率變動那麼大，一定有其因素存在，此因素到底為何，應該藉此機會作深入分析檢討。像醫師臨床技能考試才 1 千多人，但每次都會針對及格率、及格標準、試題難易度等作詳細的分析，才能了解問題何在，作為下一次考試改進之參考。更何況本項考試有幾萬人的樣本數，如果能作更深入的試題統計分析，應該會非常具有價值，謹再次作以上的強調。

考試院第 11 屆第 249 次會議(102.08.09)

考選行政：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。

高委員明見：

我們非常肯定部辦理身心障礙特考，這是我國獨創制度。3 點意見：1.政府近年來為照顧身心障礙人員，逐步放寬認定條件。本席想了解近年來報考本項考試人數，是否也有增加趨勢？2.本項考試及格成績是否為逐年提高，請部統計相關資料，俾利了解本考試及格成績之變動趨勢。3.過去曾有參加身心障礙特考及格人員任職後，因病況改善不再具有身心障礙資格條件情形。請問身心障礙證件有效期限為何？未來是否會再發生類似情形，應避免該等情形所造成之困擾。

考試院第 11 屆第 250 次會議(102.08.16)

考選行政：101 年各項國家考試遴聘典試人員統計分析。

高委員明見：

本席非常肯定部今日提供國家考試遴聘典試人員統計

分析表，從部提供資料可以瞭解到，公務人員考試採申論試題科目及配分比率，較專技人員考試明顯為高。國家考試有各種測驗方式，包括申論題、測驗題，各有優缺點，採申論題方式命題委員少而閱卷委員多，但測驗題則需較多命題委員幾乎無需閱卷委員而用電腦閱卷方式辦理。部可否研究分析將公務人員考試申論題改為或增加測驗題之可行性，例如專技人員醫事人員考試多採測驗式試題，但律師、建築師等考試，仍採申論題方式，可否分析其成本效益，以及考試的信度、效度相對情形；又公務人員考試大多採申論試題，專技人員考試多採測驗題，究竟代表何種趨勢？何種意義？請說明。

考試院第 11 屆第 252 次會議(102.08.30)

考選行政：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。

高委員明見：

本席非常部肯定擴大國家考試電腦化測驗，當然從成本效益來講，對於已投資的硬體設施，應該更適當地充分使用，發揮效益。本席另有幾個請教：1.增設一個電腦考區

，部需要增加多少費用？2.目前建置的電腦教室及座位數，以及採電腦化測驗各考試類科題庫試題數是否足夠？3.關於電腦化測驗可以減少試題疑義，本席仍有點存疑，因為我們發現考生對試題提出疑義較多者，都是及格率比較高的考試，也許差 1、2 題就可能影響其及格與否，所以在及格邊緣的考生一定會盡力尋找有利的證據，只要多 1、2 題分數，很可能就可以及格，由於現在考試以後都會公布試題，與電腦化測驗相差不多，反而電腦化測驗完馬上曉得成績 58 分，差 1、2 分就及格，於是可能更拼命提出試題疑義，希望可以及格。所以對於採電腦化測驗可以減少試題疑義，在邏輯上比較讓人難以理解。4.採用電腦化測驗考試，未來可否同時在一個考場內，讓好幾個類科考試一起進行？技術上有無困難？如果技術與安全無虞，希望未來公務人員考試，多採測驗式題型，則也能儘量讓適當的類科採用電腦測驗方式。

考試院第 11 屆第 255 次會議(102.10.03)

考選行政：102 年第 3 季重要業務執行概況。

高委員明見：

本席非常肯定部在許多類科考試以後作試題品質分析及回饋，請問試題品質分析實際情形如何？結果有無對照當屆或過去的錄取標準、錄取率等，當然公務人員考試有一定錄取名額限制，只能以及格標準來推測，但是專技人員考試採固定比率或分數及格方式，應可做更精緻研究，過去本院曾討論過有些專技類科應屆的考試及格率起伏變化過大問題，這究竟是當次考生素質抑或試題品質變化問題？目前還無法充分了解，如最近護理師、導遊領隊考試又面臨相同的問題。不曉得從試題品質分析結果，可否反應解釋及格標準與及格率的變動？部可否列舉幾個典型案例分析結果，提供本院委員及臨時命題委員參考。部花這麼多經費與精力做試題品質分析，究竟有無達到效用呢？本席想進一步了解，像上次部對護理師考試，非常認真且詳細分析，且其樣本數很大，結果發現試題的鑑別度、難

易度均適中一致，明顯表示為當次考生的程度較差，所以及格率才從 2、30%掉至個位數，根據分析結果，其試題的鑑別度、難易度還算是適中，由此可知是當次考生素質的問題而不是試題的問題，既然部花這麼多經費與精力做試題品質分析，到底成效如何，請作進一步說明。

考試院第 11 屆第 256 次會議(102.10.17)

考選行政：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。

高委員明見：

關於客家事務行政類科加考客語，雖然立法院要求落實客家基本法之精神，但本席也同意基本上客語為溝通的工具。以本院外語導遊、領隊人員考試為例，也是筆試通後進行外語口試即可。以客委會努力推動客語認證，部報告也提到通過客語中高級認證者，參加預試成績也很好，基本上該認證應具有相當信度及效度，部可節省相關資源與力量，致力研議加強考試客家歷史、政治、經濟、文化等有關領域，更有利於落實客家基本法之精神。以 100 年傑

出貢獻獎代表推動客家文化得獎者為例，本人並非客家人，且並不是因客語十分流利，但他對客家文化與事務非常盡心與努力，而推動成立客家電視台。本席認為客委會非常用心推廣客語認證，如能以通過客語中高級認證，作為參加考試之基本門檻資格應已足夠了，如仍有不放心，可參照外語導遊、領隊人員考試，於筆試後予以口試即可。主旨在應該致力於如何發展客家政治經濟文化等事務，才是正確的努力方向。

高委員明見：

因為報告中提到列考聽力測驗，本席不曉得此種測驗方式是屬於實地測驗還是口試？抑或是筆試測驗？這樣的改變考試方式應該相當大，目前高普考有筆試及口試，但是並沒有所謂聽力測驗，到底是實地測驗還是口試？在目前的國家考試裡面，要增加這種完全革新的測驗方式，本席實在非常擔心。像外語導遊領隊人員考試是筆試及格後，才在口試裡面考各種外語，但聽力測驗到底是屬於什麼樣的考試型態？請部說明

考試院第 11 屆第 257 次會議(102.10.24)

考選行政:公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹。

高委員明見：

肯定部製作身心障礙特考宣導短片，內容令人十分感動，彰顯我國對弱勢族群照顧的努力。幾個問題請教：1.身心障礙人員參加一般國家考試以及專技人員考試之錄取情況為何？本席想瞭解身心障礙人員參加身心障礙特考，雖有錄取名額的限制，但是否受到特別保護，如果能瞭解身心障礙人員參加一般國家考試之錄取率，應該就可從中了解是否有差異性。2.衛生福利部對身心障礙資格認定標準有逐漸放寬之趨勢，且部分身心障礙的情況是有可逆性，過去曾發生參加身心障礙特考錄取人員，半年後因身心障礙恢復而喪失資格，因而產生爭議，造成困擾之前例，請問該問題是否已經解決？另為避免日後類似案例發生，請部即早因應。

高委員明見：

肯定會強化公務人員考試錄取人員本質特性成績考核。身心障礙特考及一般考試每年錄取身心障礙人員約近 400 人（感謝考選部即刻提供該資料），部分人自願參加實體基礎訓練，請教對其本質特性之考核與一般考試錄取人員之考核有無不同？是否分開調訓？實際考核結果如何？

考試院第 11 屆第 258 次會議(102.10.31)

考選行政：國家考試試務手冊研修完成報告。

高委員明見：

肯定歷來國家考試能夠辦理嚴謹，是因為國家考試試務手冊規範內容，能夠鉅細靡遺。請看手冊第 52 頁，對於國家考試採測驗式試題者，其成績的核算是透過電子計算機閱卷，可快速獲得結果，但為避免電子計算機評閱錯誤，對於試卡經高低感雙檔讀卡比對後，仍需由典試委員長隨機抽取相當數目的試卡，再以人工方式加以覆核，非常費時耗力且辛苦，以過去經驗而言，覆核成效結果如何？有無發現電腦錯誤情況？部是否評估過覆核成效？以實務上多為接近及格邊緣者，因有可能影響其錄取與否，始會提

出分數疑義，故建議是否僅就考試分數接近錄取邊緣者，抽取一定份數的試卡進行人工覆核即可，以節省工作時間及試務人力。

考試院第 11 屆第 259 次會議(102.11.07)

考試動態：舉行102年公務人員特種考試原住民族考試。

高委員明見：

1.本席請教過許多原住民朋友，對於未來原住民族特考於花蓮、臺東地區分別設置考場方式，多認為可採花蓮、臺東兩縣協調輪流設置考場方式，因為花東兩地地形狹長，有的雖在籍花蓮（如玉里），但到臺東反而近，如果可能的話，並給予考生適度旅費補助，除部可以節省試務經費支出外，還能讓考生感到有感，並提高到考率。2.關於國考及格方式問題，近 2 年消防設備師改為及格率 10%，消防設備士為 16%，請問以往各年錄取率變動情形如何？部辦理國家考試嚴謹公正深獲信賴與肯定，但某些類科的錄取率往往變動落差過大，如果該類科專技人員考試一年舉辦兩次，其錄取率差距高達三、四倍情形，或情有可原，

因為有應屆考生與回鍋考生問題，但對於一年僅舉辦一次考試的類科，如每年錄取率差距過大情形，如今年的導遊、領隊考試及護理人員考試其錄取率偏低，宜深究原因為何？是考生素質還是試題難易問題。將來部對於專技人員考試及格方式改變或制訂時，係根據何種原則？是否因為社會用人孔急而放寬？或因過去落差過大而取其平均值，改為一定比例及格方式？宜訂定遵循原則，特別是採一定錄取比率時，必須遵循哪些原則，請部對此問題有更清楚的瞭解。

趙委員麗雲：

關於考試動態報告，102 年原住民族考試部分，本席奉派至花蓮考區與李政務次長主持試務，雖然期前發生了 6.3 級規模地震且考期間後續發生近百次餘震，所幸有備無患，包括前陣子部播放的防震影片，及新修正 4 項標準作業程序，及行政應變規範發揮效用，故兩天的考試也非常順利平安。對於區辦主任董參事鴻宗、相關試務同仁及花崗國中吳校長之協助，以及該縣原民會主委親赴現場坐鎮，本席謹藉院會向所有工作同仁的努力致敬。此外，本次巡場亦有一喜與

一憂觀察向院會報告：1.可喜的是，分區試場制度對於偏鄉確為有感有情之措施，建議繼續維持。雖然考選業務基金近期收支失衡，其中原住民族特考也是失衡情形最嚴重之考項，但以花東地區乃國內重要旅遊區，交通極其緊張、困難，為此，辦理分區考試讓少數試務人員移動替代 731 位考生的移動，且又節約偏鄉考生赴外地考試之膳宿支出，實乃不宜輕廢之德政。2.令人憂慮的是，針對多位委員關心考選業務基金捉襟見肘，須積極開源節流議題，考部曾提出七大改善措施，其中包括取消對特定族群報名費之減免優惠，對此本席當時係持反對意見，認為此乃憲法增修條文第 10 條肯定多元文化，扶助弱勢族群政策之落實，不宜輕廢；但經本次巡場後略有修正看法，主要發現到考率異常的低，開場平均只有 58.55%，三等考試開場只有 48.21%，最後一節只剩 41.67%，遠較其他公務人員考試的到考率低，即便與同一考區的地方特考相比，到考率也低了 20%，的確堪憂。根據本席與當地人士交換意見，認為確有因為優惠措施，而導致浮濫報名與輕易棄考之虞，故本席建請部專案研討，是否於技術上可操作之前提下，對於無正當理由卻不到考或中途

棄考者，於下一次報考時不再或酌減優惠之可行性。另典試委員長胡委員幼圃曾提示，本次特考屏東考區因監場人員誤判鈴聲，致發生提早 10 分鐘收卷情形，而根據 100 年 7 月 12 日修正之國家考試偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項規定，對於被提早 10 分鐘收卷之考生，係一概以增加六分之一分數處理，對此處置，委員長憂慮恐有不公，俟其返國將提案酌予修正，一併代為轉達，請部預為考量，是否有更合理之處理方案。

高委員明見：

剛才趙委員提到原住民特考到考率偏低的問題，本席請教過許多原住民朋友，對於未來原住民族特考於花蓮、臺東地區分別設置考場方式，多認為可採花蓮、臺東兩地協調輪流設置考場方式，因為花東兩地地形狹長，有的雖在籍花蓮（如玉里），到臺東應考反而方便，如果可能的話，並給予考生適度旅費補助，對部除可以節省試務經費支出外，還能讓考生感到有感，並提高到考率。關於國考及格方式問題，消防師及格率 10%，消防士為 16%，請問每年錄取率變動情形如何？國家考試辦理嚴謹公正深獲肯定

與信賴，但是有些考試錄取率變動落差過大，部分專技人員考試一年舉辦兩次，錄取率差距高達三倍情形，或許情有可原，因為有應屆考生與回鍋考生問題，但是對於一年僅舉辦一次考試的類科，每年錄取率差距過大情形，如今年的導遊、領隊人員及護理人員考試錄取率與往年的落差很大，則應深究其原因為何？到底是考生素質還是試題難易度問題。本次消防師、消防士考試，錄取率分別定為 10％、16％，大概是依據過去 10、15 年平均及格率而訂定，可是將來對於專技人員考試及格方式改變或制訂時，係根據何種原則？是否因為社會用人需求孔急而放寬？或因過去錄取率落差過大而改變？本席建議應訂定遵循原則，特別是採一定錄取比率時，需要遵循哪些原則，採取一定錄取率與分數及格方式比較，錄取人員的素質有無影響，請部對此問題須有更清楚及深入的瞭解。

高委員明見：

剛才建議原住民考試可協調兩地分年在台東、花蓮輪流設考區，其實本席是詢問許多原住民朋友及大老，他們覺得這個創意不錯，因為政府的施政應該要讓民眾反映更

好，本席並不是說要取消台東、花蓮考區，如果台東縣政府及花蓮縣政府跟考選部可以協調好的話，一年設在台東，一年設在花蓮，同時可考慮給予應考人適當的旅費補助，不但部可以節省經費，而且台東縣政府及花蓮縣政府也可以得到很好的風評，特別是應考的原住民可以實際受益，其實可以考量，施政本來就要能夠得到民意的贊同，若這種創意可以實施，達到 cost effective 成本效益，相信對考選部、台東縣政府及花蓮縣政府都是好的政策，而且可以讓應考人實際受益，如果可能的話，也可以補助他們旅費，讓他們多來參加國家考試，以提升到考率，本席已經算過，即使補助那些原住民應考人旅費，考選部反而還可以節省費用。

考試院第 11 屆第 260 次會議(102.11.14)

考選行政：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。

高委員明見：

本席非常肯定部提修正『國家考試性別白皮書』的意義，我們知道男女平權主要是站在立足點平等，而非齊頭

式的平等，比方剛才提到法警部分，如果不限制性別錄取比例的話，則需要有配套，如性向測驗、體能測驗等，舉例而言，鐵路工程人員要測試扶重跑步，揹40公斤沙袋，跑50公尺，男女標準一致，所以是立足點平等，結果很明顯，及格人員中自然男性占90%以上，女性可能只占5%左右。所以法警考試也應有相關配套措施，如性向測驗及體能測驗等，當然有的女超人(superwoman)，其能力遠超過一般的男性，可以勝任負重40公斤跑50公尺的測驗。以前我們在實習醫師值班時，男生很怕跟女生一同值班，因為要導尿時，女生都不做，要男生去導尿，但是有個 superwoman，所有男女病患的導尿，她都全包，因此，未來用人機關可依其業務需要，提出適當選才標準及體能測驗方式，有相關配套措施，自然可以篩選出適當人才，不必考慮生理、心理或體能上的問題，在男女錄取比例方面設限。

考試院第 11 屆第 261 次會議(102.11.21)

考試動態：舉行102年公務人員特種考試司法人員考試三等考試第二試口試及四等考試法警類科第二試體能測驗等各

項考試事宜。

高委員明見：

1.本席實際觀察過警察人員體能測驗，例如仰臥起坐 1 分鐘要做 38 次，過程中考生非常努力，最後進行到 35、36 次以後，考生猶如做拼全力的掙扎，仍發現被體能測驗淘汰者，非常的難過。本席之前參與體能測驗標準會議，用人機關或專家學者，即對當時 1,200 公尺跑步，以 5 分 50 秒為及格標準，係依據哪個國家標準進行討論，但因行之多年，如果沒有強有力的論據，短時間內也難以改變。誠如剛才兩位委員意見，一瞬間決定淘汰的重大事項是否具科學性？雖然體能測驗過程嚴謹且錄影存證，但有時考生會因瞬間動作疏失而被淘汰，其是否妥適？故體能測驗及格標準應有可討論空間。另部進行體能測驗，係借用學校大操場舉行，花費甚多人力，之前參訪長庚養生村時，發現他們可在室內運用電腦，客觀檢測人的體能與反應能力，如部能運用該等方式，應可節省相當人力。2.關於試題疑義問題，通常醫學類科考試多達一兩百題，某些題目確實會出現有兩個答案，難以比較何者最優情形，原則上兩

者均給分，但如兩者不能同時存在，會相互牴觸者，則僅能就其中一項給分，我們應該遵循該原則。但試題疑義處理是合議制，有時委員看法無法完全一致，故實際上還是會有寬嚴程度不一情形。3.以本席處理專技考試試題疑義之經驗發現，因答案互斥（兩答案無法同時存在）時，試題疑義處理會議參與委員，經常對於「是否給分」爭論不休，當設想在 A 條件下，答案為 A；設想為 B 條件時，答案為 B，則考生似可自行設定題幹（前提），如考生在題目設定之題幹說明外，另設定其他條件者，這將造成考題處於極度不確定之狀態，造成疑慮。故當試題答案有互斥或同時存在時，則視其為公務人員考試或專技人員考試，而分採不同處理方式，因專技人員考試無排他性，故在試題疑義會議討論時，難免採取較為寬鬆之認定方式，但仍須以委員之共識為準。如果明定答案互斥者亦給分，可避免試題疑義審議委員間爭議不休，造成困擾。但若為公務人員考試時，因有高度排他性，給分與否影響其他應考人權益甚鉅，則應更為審慎因應。

考試院第 11 屆第 262 次會議(102.11.28)

考選行政：100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試統計分析。

高委員明見：

1.肯定部之統計分析，茲因新制司法官及律師考試應考人數眾多，樣本數龐大，將使統計分析之代表性與趨勢相對提高。2.每年法律學門畢業學生多達 4 千餘人，以目前每年司法官錄取不到百人，而律師及格不到千人之市場機制觀之，約有四分之三之應屆畢業生未錄取司法官或通過律師考試，其就業情況如何？其累積人數是否已相當可觀？3.司法官及律師考試應屆畢業生之錄取情形，與醫事人員考試有所不同，醫學相關系所畢業後，投入第二次考試之回鍋考生相對於應屆考生的該次考試，其錄取率明顯偏低，但司法官及律師考試之錄取率相對較低，錄取及格者多非應屆畢業生，多數人在畢業後數年內投入補習班補習後，再持續投入考試，以致於司法官及律師考試第一試錄取分數有逐年攀升趨勢（以律師考試為例，100 年為 382 分，102

則升高至 390 分）。請部統計司法官及律師考試應屆畢業生與連續報考者，其錄取及格率之差異性，是否有明顯差別？以醫事人員應屆畢業生錄取率多為回鍋考生 3 至 5 倍以上，而司法官及律師考試每年僅舉辦一次，法律系所畢業後數年仍持續投入考試者，多經過補習教育，故可透過分析應屆畢業生與連續報考者錄取及格率之差異，進一步瞭解學校教育與國考之間的關係。

考試院第 11 屆第 263 次會議(102.12.05)

考選行政：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。

高委員明見：

有關部報告內容，本席提出 2 項補充說明：1.第 4 頁有關醫學臨床技能測驗（OSCE）合格納入醫師考試第二試應考資格條件部分，肯定部之努力，特別是董部長的積極勇

於任事，並感謝院長的登高一呼，才能協調衛福部及教育部，達成跨部會的努力及成果，此考試規模相當大且複雜，但相關考選事務卻是最省錢也最省人力。雖然本案剛開始教育部、衛福部不願意幫忙，但經董部長努力協調終於有成果，未來牙醫師、藥師、護理師等，也可仿此模式進行臨床技能測驗，將有助於提升醫事人員素質。2.102 年專技人員考試牙體技術師、牙體技術生特種考試部分，因本考試係最後一次舉辦，感謝擔任典試委員長的李委員雅榮，能積極協調命題委員考量實際狀況，即現有牙體技術人員的應考人雖有很好實務經驗，但學科理論能力較弱的現實，原本朝提高及格率方向努力，但因時效問題而放棄，最後朝提高實務性考題並減少理論性考題方面努力，故能使及格率提高；至於及格率的提高，並非表示降低錄取標準，因為除了上開調整試題模式外，考生瞭解此考試將落日而特別努力，也是重要原因。上開考試已確實達到目的，因而不會有類似中醫師特考停辦而帶來後續抗爭情事。本席特別肯定部的考慮周全，使得相關試務能夠圓滿。

考試院第 11 屆第 264 次會議(102.12.12)

考選行政:國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。

高委員明見:

本席贊成試題疑義採行線上申請方式。有委員提到醫事人員提出試題疑義特別多，但採線上申請比例卻不高的情形，主要原因為醫學組試題疑義佐證資料太多，需要花許多時間掃描與上傳，故以影印與郵寄方式，反而較為簡便。2.試題疑義特別多的類科，主要是及格率較高的考試，有較多的考生落在錄取邊緣，因此儘量找機會提出申請試題疑義，尋求更正機會而予以錄取。3.對於提出試題疑義考生，可考慮收取適當的規費，以適當反映成本，即使因而產生更正情形，因為該考生也獲得成就感，也無須加以退費。

考試院第 11 屆第 266 次會議(102.12.26)

壹、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。

高委員明見：

本院辦理之國家考試公正客觀並深受各界肯定，但考場考區之多，亦為世界之冠。本次地方特考本席被指派到嘉義考區巡場，發現一個問題，即不同類科考生集中於同一試場內應試時，其中一個類科考生可使用計算機，而另一個類科考生並不使用計算機，因此有未使用計算機之考生，反映使用計算機聲音過大，影響其考試，最後雖以使用耳機方式解決問題，但仍提請部注意，未來如要將不同類科考生集中於同一試場應試時，應考量是否會有相互干擾情形，尤其在消費者意識高漲年代，部更應注意考生應考權之保障。2.肯定部之努力，但閱卷委員都是部臨時聘請，而且每年聘的人又不一樣，且未能對其進行評鑑情況下，要達到真正的公正與公平評分、真正的信度與效度，是非常困難的。

高委員明見：

剛才多位委員關心申論題平行雙閱的問題，就像口試時，考官的評分問題，本席要肯定部的難能可貴，因為每位閱卷委員都是臨時聘請的，而且聘請時還要考慮地區、學校及性別的平均分配，講得不好聽，好像烏合之眾，在這樣未能對其進行培訓或評鑑情況下，要達到真正的公正與公平評分、優良的信效度與鑑別度，是相當困難的，不像國外的評鑑中心（Assessment Center）有經過訓練及經驗的固定評鑑人員。因此平行雙閱的委員也許亦應如此。以上是個人參與多次的經驗與感想，提供院部參考。

貳、102 年公務人員高等考試二級考試公告正額分配結果。

高委員明見：

102 年高考二級考試錄取人員其應考人為高學歷，碩士資格以上，其保留受訓資格 7 人中，竟有多達 5 人係因服兵役因素申請保留，請教該等人員之年齡狀況如何？

銓敘業務問政篇

考試院第 11 屆第 163 次會議(100.11.17)

建置各機關職務代理名冊網路報送作業資訊系統之情形。

高委員明見：

今日媒體報導，由考試院主辦銓敘部承辦的公務人員傑出貢獻獎得獎名單公布，本次是個人奉院長指派擔任公務人員傑出貢獻獎評審委員會之代理召集人，目前 34 萬公務人員中，每年約會產生 600 至 650 位模範公務人員，而傑出貢獻獎是從以往的模範公務人員裡面，由各機關從其具有具體傑出貢獻者推薦人選，本次共推薦 73 位模範公務人員為候選人。每位候選人都是公務界的佼佼者，所以評審委員會責任重大，遴選評審過程必須十分嚴謹，首先由評審委員會經書面初審篩選 40 位候選人，再經簡報複審篩選出 20 位，然後做實地訪查，了解其部屬、長官、同僚的印象及看法，最後綜合所有資料，針對 20 位入圍者，再加以審慎評比排序，最後決審選拔出 10 位在各領域有傑出貢獻，足為公務人員之楷模、標竿者，以彰顯政府重視各項

政務推展的決心，並樹立公務人員學習的典範。此外，今年 3 月揭發部分不肖廠商於食品中惡意加入有毒塑化劑之重大犯罪案件，對民眾食品安全進行把關的衛生署楊技正，雖然因時間因素未獲推薦為模範公務人員，但是為了表彰其重大特殊貢獻，經評審委員會議討論，一致通過同意頒予傑出貢獻獎特別獎。

考試院第 11 屆第 165 次會議(100.12.01)

立法院三讀通過科學技術基本法部分條文修正草案情形

一、

行政院為擴大將科技成果之技術移轉產業，爰擬具科學技術基本法（以下簡稱科基法）第 6 條、第 17 條修正草案，並於本年 8 月 31 日函送立法院審議，續經立法院教育及文化委員會與委員趙麗雲等 21 人、陳淑慧等 23 人、趙麗雲等 20 人、蔣乃辛等 19 人分別擬具之科基法相關部分條文修正草案併案審查，以及立法院朝野黨團召開 2 次協商會議後，已於本年 11 月 25 日立法院第 7 屆第 8 會期第 11 次會議三讀通過；其中涉及鈞院權責為第 17 條修正條文，包括增列

第 4 項公立專科以上學校或公立研究機關（構）從事研究人員，因科學研究業務而需技術作價投資或兼職者，不受教育人員任用條例第 34 條、公務員服務法（以下簡稱服務法）第 13 條第 1 項股本總額百分之十、第 2 項（非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人）與第 14 條兼任他項業務之限制；以及增列第 5 項公立專科以上學校或公立研究機關（構）從事研究人員之認定、得兼任職務與數額、技術作價投資比例之限制及其他應遵行事項之辦法，由行政院會同鈞院定之。

二、

為因應國家科技發展及促進產學合作，對於放寬研究人員兼職及技術作價投資比例之限制，除前揭三讀通過之科基法第 17 條修正條文外，尚有生技新藥產業發展條例第 10 條、第 11 條及本年 5 月 18 日鈞院與行政院會銜函請立法院審議之公務人員基準法草案第 32 條等規定；又上開相關規定之適用對象、得兼職之民營營利事業、投資比例限制、得兼任之職務及有無授權另訂辦法規範等事項，與服務法第 13 條及第 14 條規定之主要差異及條文對照表，敬請　參閱

附件 2、3。

三、

前揭科基法第 17 條第 5 項授權行政院會同鈞院訂定，有關公立專科以上學校或公立研究機關（構）從事研究人員之認定、得兼任職務與數額、技術作價投資比例之限制及其他應遵行事項之辦法，依立法院朝野黨團協商通過之附帶決議，須於本次科基法部分條文修正公布後 6 個月內完成，並至立法院教育及文化委員會專案報告後，始得發布施行。因事涉鈞院權責，為期周妥，本部將俟行政院國家科學委員會後續研擬該辦法草案時，就涉及鈞院權責部分充分表示意見，俾利日後行政院與鈞院會銜發布施行。

高委員明見：

本席非常肯定科學技術基本法部分條文修正案能夠在立法院三讀通過，對於科技及生技新藥的產業發展確實有幫助，不過今年 5 月 18 日本院、行政院兩院會銜函請立法院審議之公務人員基準法草案第 32 條規定，就公立學術研究或科技機構及研究人員，由本院會同行政院認定之；而其兼職辦法則由本院定之。而科學技術基本法第 17 條規定

研究人員之認定、得兼任職務與數額、技術作價投資比例限制及相關遵行事項之規範等，則由行政院會同本院定之。這兩項會同前後之規定的不同，代表什麼意義？請部說明。

高委員明見：

剛才部長說明提到認定與規範由行政院會同考試院定之，或由考試院會同行政院定之，其實對研究人員的認定、得兼職與數額等規範，兩者內容完全相同，將來如有衝突或不相容時，究竟以公務人員基準法為準？抑或以科學技術基本法為準？因為根據以往的經驗，假如由某方主導，會銜的一方影響力都很小，以前林委員雅鋒也曾提過類似的問題，所以如果兩項認定與規範內容完全一樣，萬一將來相衝突時，到底是以公務人員基準法為準？抑或以科學技術基本法為準？請部說明。

考試院第 11 屆第 168 次會議(100.12.22)

本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。

高委員明見：

本席非常肯定銓敘部辦理本次公務人員傑出貢獻獎之選拔與表揚大會所做的努力，尤其是推動一系列的宣傳與廣告。以本席今年擔任評審委員的經驗，詢問 10 位得獎人當中，仍有 3 位得獎人的所屬機關(構)首長與同仁，並不知道有傑出貢獻獎，甚至不全然曉得獎項的設置意義，以前模範公務人員因每年有 5、6 百人，所以他們沒有什麼特別的感受，可是傑出貢獻獎為表揚全國公務人員最高榮譽，本次司法界、醫療界及國稅局有人獲獎，他們才知道原來有這個獎項，尤其銓敘部在捷運站等大眾運輸、路燈及網站等張掛廣告宣導，以及媒體正面報導，確實讓得獎者傑出事蹟廣為流傳，也起了帶頭效應，成為公務人員學習楷模及標竿，相信將來的正面效果會更為明顯展現。

考試院第 11 屆第 173 次會議(101.02.02)

民國 100 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形

一、公務人員留職停薪相關事宜，係依公務人員任用法第 28 條之 1 授權訂定之「公務人員留職停薪辦法」（以下簡稱本辦法）辦理。依本辦法規定，公務人員因應徵入伍、國內外全時進修、奉派協助友邦、借調其他公務

機關等情事，應予留職停薪；如有育嬰、侍親、照護配偶或子女、隨同配偶派赴國外等情事，得予申請留職停薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，回復原職務及復薪。服務機關並應依規定，送本部辦理卸（復）職動態登記。又本辦法之適用對象，係以公務人員任用法施行細則第 2 條所稱之公務人員為範圍，亦即指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等職等之人員。

二、100 年留職停薪案件之辦理情形：

本辦法適用對象之總人數計 272,288 人；依本部任審資料統計，本年申請留職停薪之人數為 2,227 人，占總人數之 0.82%。各類申請留職停薪事由中，以育嬰留職停薪申請者 1,521 人（占 68.30%）最多；男女性人數分別為：553 人及 1,674 人，以女性居多；簡薦委各官等（含相當官等）申請人數分別為：3 人、1,108 人、1,116 人，以委任官等較多；主管與非主管申請人數分別為：13 人、2,214 人，以非主管人員居多（詳如附表 1 至 5）。

三、最近 3 年（98 年至 100 年）留職停薪案件之比較分析：

（一）申請留職停薪總人數逐年增加，以育嬰留職停薪人數

及比率成長最多：

98 年至 100 年留職停薪總人數分別為 1,271 人、1,688 人、2,227 人，呈現逐年增加趨勢；增加之主因為申請育嬰留職停薪人數之成長，98 年至 100 年以該事由申請人數分別為：699 人、990 人、1,521 人，占各該年度留職停薪總人數之比率為：55.00％、58.65％、68.30％（如附表 2）。

（二）女性申請留職停薪人數所占比率呈現增加趨勢：

98 年至 100 年女性申請留職停薪人數及所占比率分別為：885 人（69.63％）、1,228 人（72.75％）、1,674 人　　（75.17％），呈現逐年增加之趨勢；男性申請人所占比率則相對呈逐年減少之趨勢（如附表 3）。

（三）申請留職停薪在簡薦委各官等人員中，係以薦任及委任官等人員為主：

98 年至 100 年申請留職停薪之簡薦委官等之人數及所占比率分別為：14 人（0.27％）、2,576 人（49.67％）、2,596 人（50.06％）；委任官等人員申請比率略高於薦任官等人員（如附表 4）。

（四）申請留職停薪之人員，係以非主管人員為主：

98 年至 100 年申請留職停薪之主管及非主管人數及所占比率分別為：48 人（0.93％）、5,138 人（99.07％）；明顯以非主管人員為主（如附表 5）。

四、本部前於 99 年 11 月 4 日鈞院第 11 屆第 110 次會議，報告有關「99 年 1 月至 6 月公務人員留職停薪案件辦理情形」時，鈞院委員有關「將育嬰留職停薪，由現行『得予』，改列為『應予』留職停薪事由，俾有助於改善少子化情形」之建議；以鈞院及本部均業成立少子化專案小組，俟有具體結論，本部將併同配合辦理相關事宜，併予陳明。

五、綜上，本辦法係基於落實人性化管理及照護公務人員之意旨訂定，自 86 年 5 月 20 日發布施行以來，執行尚稱順遂，並能兼顧機關實際業務需要，除提供公務人員安定之工作條件外，並有助於育才與留才。今後本部仍將每年定期彙整分析公務人員留職停薪案件各項數據，俾據以瞭解各機關實務運作情形，並供日後修正本辦法之參考。

高委員明見：

建請部提供申請留職停薪的期限統計資料，讓我們了解留職停薪政策對各機關的運作是否有所影響，並作檢討。

考試院第 11 屆第 174 次會議(101.02.09)

公務人員退休撫卹基金截至 100 年 12 月底止之財務運用情形。

高委員明見：

肯定部退撫基金分析報告，惟審酌去(100)年度退撫基金財報狀況，受日本地震、美國信評調降及歐債危機等因素影響，致已實現收益率不佳。從整體觀之，退撫基金收支逐漸失衡，且基金整體收益加計「備供出售金融資產投資評價損益之收益率」逼近-6%，其主要原因有下列 3 種：1.近年來退撫基金的操作績效不如預期之獲益。2.軍職人員部分，其收入低於支出。3.教育人員部分，其基金收支比例也超過 75%，所以到去年底，退撫基金年收益率為政府三大基金表現之末位。事關「世代正義」，避免債留子孫，建請銓敘部召集相關單位成立「文官退撫制度及基金改革研究對策小組」，研擬對策報院審議。另提書面資料供參。

考試院第 11 屆第 175 次會議(101.02.16)

100 年銓敘統計年報提要報告。

高委員明見：

據部報告 100 年底全國公務人員較上年底增加 3,217 人，其中因部分縣市改制或合併為直轄市，以致行政機關增加 1,720 人，其增加之原因為何？其官等、職等分布情形如何？是否因政府組織改造與五都一準改制而有就地升官或增加員額之情形？事涉社會觀感，請部說明。

考試院第 11 屆第 177 次會議(101.03.01)

近 3 年來對於「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員」發放年節特別照護金之辦理情形。

高委員明見：

肯定部對於早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發放年節照護金之努力。為避免領受人之照護金有不當使用之情事發生，建議於發放照護金時，會同社工人員實地訪視，並了解其照護金之用途，俾落實照顧其生活之美意。

考試院第 11 屆第 178 次會議(101.03.08)

醫事人員人事條例相關法規修正後執行情形。

高委員明見：

醫事職務級別員額配置準則調升師(一)級比例，此種調升配置，理論上，應受醫療用人機構之歡迎，惟實際上，反未積極配合修編並足額進用，此種奇特現象，可能係因各醫療機構考量其營運成本效益所致，爰建議部進一步了解當初協調研商會議時，衛生署等公立醫療機構消極不配合之原因，俾根本解決高資低用問題。

考試院第 11 屆第 179 次會議(101.03.15)

壹、銓敘部函陳關於本院請部與行政院研究發展考核委員會共同推動訂定每年 6 月 23 日為我國「公共服務日」，並規劃相關活動一案，報請查照。

高委員明見：

部除規劃辦理記者會外，尚辦理有關公共服務主題之學術研討會，另配合聯合國公共服務獎項設立之宗旨，增加政府機關之團體獎項，並將 NGO、NPO 等非營利組織團

體亦納入參選對象，藉以提升我國對公共服務之努力，彰顯我國國際地位。對部與研考會詳細規劃公共服務日相關活動並積極推動之努力，表示高度肯定。

貳、有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。

高委員明見：

肯定部規劃傑出貢獻獎選拔及表揚工作之努力，其中放寬參選人資格不以模範公務人員為限、增列團體獎之選拔方式及各項宣傳方式之規劃等，考慮周詳，用心良苦。惟有關規範各官等之得獎人應以三分之一為原則，似有齊頭式平等之疑慮一節，部之用意主要為考量過去機關遴薦人選時，無法擴及基層人員，且此僅為「原則」，若依照比例分配得獎人，除非採各官等分開評選得獎人方式辦理，否則基層人員總是較高階人員吃虧。

考試院第 11 屆第 181 次會議(101.03.29)

關於立法院社會福利及衛生環境委員會召開「如何改善護理人員執業環境、解決護士荒及維護病人安全」會議情形。

高委員明見：

1.護理人員高資低用問題之癥結在於健保給付醫師費、護理費及檢驗費等費用結構之合理性，應做明確區分，並支付足額合理之護理費，以維護理人員之權益。2.舉日本、美國護理人員考試及格率達 60%-70%為例，說明護理人員專技考試，應考人數眾多，惟第 2 試及格率僅 30%，而第 1 試雖為回鍋應考人，其及格率僅個位數或 2%-3%，因護理人員專技考試屬資格考，相當多的人考了一、二次沒考上，就放棄不再應考，建請部適度檢討其及格率，用人機關會衡酌加強職前訓練以補其不足之可行性，俾解決護士荒問題並確保醫護品質。

高委員明見：

關於銓敘部報告立法院社會福利及衛生環境委員會召開「如何改善護理人員執業環境、解決護士荒及維護病人安全」會議情形，本席有 2 點意見供參：1.有關護理人員高資低用問題的癥結，在於健保給付醫師費、護理費及檢驗費等費用結構的合理性，應做明確的區分，並支付足額合理的護理費，才能維護護理人員的權益。故部須與衛生署

協調醫護人員費用應適度提升，譬如說健保給付 500 元，醫師費可能占 450 元，剩下 50 元給護理人員和醫檢師，費用實在偏低，所以我們要幫忙護理人員爭取健保給付費用，才能解決其高資低用的問題。2.據護理界反映，目前護理人員專技考試，應考人數眾多，第 1 次考試是回鍋的考生，報考人數 1 萬多人但及格率只有 2%～3%，第 2 次考試多為應屆畢業生，及格率亦僅 20%至 30%，經辛苦 4 年的護理教育，結果及格率竟只有約 30%及格率，其實他們有自信通過國家考試的護理人員，只要再接受職前訓練，就可以確保護理的品質，所以希望考選部能夠適度提高及格率，因為護理人員專技考試屬於資格考，他們不希望 4 年的護理教育以後，結果僅三分之一人數及格，甚至只有個位數的及格率，當然有些人考上護士後，因工作太辛苦而轉行，但是他們希望有更多人及格，經過職前訓練後，讓有使命感的護理人員留在醫院來照顧病人，所以本席建議健保給付醫師費、護理費及檢驗費等，應該明確區分並足額給付外，建請考選部適度檢討護理人員專技考試之及格率，用人機關會衡酌加強職前訓練以補其不足之可行性，才能真

正解決護士荒問題並確保醫護品質。

高委員明見：

剛才本席提到目前護理人員專技考試及格率問題，可否請考選部表示意見。至於蔡良文委員似乎有點誤會，現在有許多流浪律師，但是現在各醫院的確都缺少護理人員，他們是希望有更多及格人員，然後加強職前訓練，以解決護士荒問題並確保醫護品質。

高委員明見：

現在美國、日本護理人員考試及格率達 60%以上，所以本席才會提出護理人員考試及格率的問題，請考選部研究。

考試院第 11 屆第 183 次會議(101.04.12)

銓敘部 101 年第 1 季重要業務執行概況。

高委員明見：

部刻正建構之人事作業雲端服務平台，為何未納入本季重要業務？相關安全防護措施之規劃為何？請部說明。

考試院第 11 屆第 187 次會議(101.05.10)

100 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢之說明。

高委員明見：

有關部分析影響公務人員退休趨勢之相關原因，所報告之 3 項因素對於警察人員部分，並不完全適用，因警察人員執行業務之範圍廣泛，內外在風險甚高，且其管制業務多涉及行政裁量權，致常陷於違法之氛圍；目前保全業務興盛，退休警察多半轉任保全業，似為影響其退休趨勢的因素，建議分析有關影響警察人員之退休因素，俾供參考。

高委員明見：

對於銓敘部報告軍公教人員退休資料統計，在分析影響軍公教人員退休趨勢之相關原因，大部分為一般公務人員及軍教人員，但部所分析之甲、乙、丙三種原因，並不完全適用警察人員部分，因為警察人員執行業務範圍廣泛，內外在風險甚高，尤其他們的管制業務多涉及行政裁量權，以致常常容易讓警察人員陷入違法的氛圍，要否同流合污或獨善其身似乎都很難，所以現在許多警察一有機會

也想提早退休，尤其目前保全業很興盛，退休後再轉任至民間的保全業，建議部能進一步分析有關影響警察人員退休趨勢之因素，俾供參考。

考試院第 11 屆第 188 次會議(101.05.17)

考試院第 11 屆第 137 次會議考試委員建議事項本部研處情形一覽表

委員意見	本部研處情形
(歐委員育誠) 公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)對外補須辦理甄選之規定，導致人力運用僵化，未具彈性，部對此現象應有所研議。	按陞遷法前於 98 年 4 月 22 日修正公布時，業將該法自 89 年 7 月 16 日施行以來，各機關反映意見納入考量據以修正，爰目前實務作業上尚稱平順。有關委員所提請本部就現行陞遷法外補須辦理甄選之規定，研議更具彈性之作法，本部將錄案研究，作為日後修法之重要參考。
(高委員明見)部分機關外補比例高達 35％至 50％，是否適當？有無人事不穩定，影響業務推動之慮？	**本部目前尚未接獲有機關反映外補比例過高致人事不穩定之相關意見，日後將依委員意見，持續關注外補比例過高機關是否有導致人事不穩定**

	之相關情形。
(黃委員富源)1.建議針對7 個連續兩年外補比率低於 25％之機關關切提醒。2.請部未來資料分析增列「性別」項目，對將來院部之少子化對策小組極有參考價值。3.可否考量將育嬰留職停薪期間仍得辦理陞任，納入陞遷法第 12 條第 1 項第 8 款規範。	一、本部業參依委員建議，採網路刊登方式，將 98 年及 99 年調查統計結果公布於本部全球資訊網，並明列連續 2 年外補比率低於 25％之機關，供各機關參考。 二、另本部業依委員意見，於調查 100 年內陞外補情形時增列性別項目，俾留供日後院部研擬少子化對策如有需要時之參考。 三、至有關修正陞遷法規定，放寬育嬰留職停薪期間得辦理陞任一節，刻已納入本部鼓勵公務人員結婚、生育獎助之相關措施研議中。

(胡委員幼圃)少數機關以性質特殊為由，致職缺外補比例偏低，建議部公布近年來機關外補比例統計資料，並提醒業務性質相近之機關，促進交流，達到各單位人員不封閉為原則。	本部業參依委員意見，採網路刊登方式，將 98 年及 99 年調查統計結果公布於本部全球資訊網，供各機關參考。
(詹委員中原)依 98 年及 99 年之統計結果，地方機關簡任職缺、簡任主管職缺外補減幅相對較大。建議部作更精確分析，可比較 98 年之絕對數字，即可知是否為母數過少。	有關 98 年至 99 年之統計結果，地方機關簡任職缺外補減幅達 6%，簡任主管外補亦減少 7%，減幅相對較大一節，業依委員意見再予詳析，經查 98 年及 99 年地方機關簡任職缺外補之統計母數分別為 126 人及 93 人，98 年及 99 年地方機關簡任主管職缺外補之統計母數分別為 85 人及 65 人；此與 98 年及 99 年地方機關總外補職缺之統計母數均達 2

	仟餘人相較，確屬統計母數較小之情形。

考試院第 11 屆第 190 次會議(101.05.31)

有關「101 年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形。

高委員明見：

部辦理公共服務日活動除激勵公務人員積極、創新外，亦期藉此透過非政府團體與聯合國建立溝通或連結之平臺，俾突破我國外交困境，建請部對社會大眾與相關社團組織宣導相關資訊，因有鑑於亞洲、非洲一些國家，尤其南韓的地方機構每年都申請並獲得聯合國的公共服務獎項，爰建請部鼓勵我國非政府社團參與並提出具體事蹟申請聯合國公共服務獎項，俾提高我國國際之能見度。

高委員明見：

本席也呼應剛才幾位委員對公共服務日活動的構想。

當初推動公共服務日除為激勵公務人員積極、創新外，也希望藉此透過非政府團體與聯合國建立溝通或連結的平臺，以突破我國的外交困境。上次討論公共服務日時，本席擔任值月委員，曾提及非洲及部分亞洲國家以規模不太大的公共服務日活動參賽，就可以獲得獎項，所以建請部應該對社會大眾與相關社團組織加強宣導相關資訊，鼓勵有關 NGO 社團參與並提出具體事蹟申請聯合國公共服務日獎項，以提高台灣在國際的能見度，因為許多相關社團組織可能不知道有此訊息，應多宣傳並鼓勵他們積極來申請相關的獎項。

考試院第 11 屆第 193 次會議(101.06.21)

100 年公務人員撫卹案件辦理情形。

高委員明見：

關於公務人員撫卹案件辦理情形報告，100 年 1 月 1 日修正施行的公務人員撫卹法，將因公死亡 4 種情事修正為 6 種，而新修正撫卹法對於新增的「戮力職務，積勞過度以致死亡」、「因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以

致死亡」2 項情事，當時認為恐會有增加申請因公死亡案件的疑慮，但是撫卹法修正後因公死亡的撫卹案件，僅占當年度公務人員總死亡人數 7.08%，反而比過去 5 年降低，不知其原因為何？因為「戮力職務，積勞過度以致死亡」、「因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡」2 項情事，在以往常有疑義而被否決，由於有些公務人員可能本來就有慢性病，譬如說心臟病、糖尿病、曾經中風過等，執行職務因為勞累就可能會致命，但奇怪的是修法以後，此因公撫卹疑義案件反而比較少，原因到底為何？請部說明。

高委員明見：

撫卹法修正後，100 年度 55 件因公撫卹疑義案件，經過審查小組的審查結果，審定因公撫卹僅 25 件，有 29 件改為病故或意外，在 29 件當中，是否有屬於新增 2 種情事的可能性，而因為嚴格審核而被排除？另因公撫卹改為病故或意外，二者的撫卹金權益差異有多少？請部說明

考試院第 11 屆第 194 次會議(101.06.28)

銓敘部議復行政院函送行政院人事行政總處及所屬公務人力發展中心、地方行政研習中心編制表，建請同意修正核備一案，報請查照。

高委員明見：

剛才聽到黃人事長提到人事總處與保訓會協調成功，由於本席曾擔任「公務人員發展性訓練之內涵草案」全院審查會召集人，因當時會及人事行政局協調溝通有些誤解，曾導致社會民眾對政府間的協調機制產生質疑，以致審查會未能完成審查，後來經過院長裁示，等伍副院長回來後再作協調，終於會及人事總處已就發展性訓練的內涵達成共識，本審查會可望能夠有所結論，感謝伍副院長的協調。

考試院第 11 屆第 196 次會議(101.07.12)

銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。

高委員明見：

首先對於部第 2 季推動這麼多業務及法案，表示肯定。

在部報告第 5 頁提及成立文官退撫制度及基金研究對策小組，對策小組所研議的對象及其內容究竟為何？請部說明。其次，目前退撫基金數額相當龐大，以往多僅以投資股票或採取定存方式來運用，然而我們一直念茲在茲的是退休人員多屆高齡，而且都患有慢性病，常會引發中風、心臟病等變成身心障礙者，本席曾建議部仿照國外先進國家作法，以退撫基金設立退休人員福利及養生機構，不過部的回應表示是無此法制或法規有種種限制，現在既然部成立對策小組，希望退撫基金能否突破現有法規的限制，來經營管理或支援退休人員福利及養生機構，甚至更進一步研議設立長期照護及安養機構之可行性，像上次歐委員育誠曾提到交通部人事處長孤苦伶仃的案例，人事總處黃人事長馬上派人前往慰問，可是其退休生活的困境仍然存在，雖然內政部社會司在各地設有安養機構，不過對象都是低收入戶或身心障礙者才能申請，其實許多退休公務人員不一定是低收入戶或身心障礙，但是真的有些人確實需要照顧安養，或者需要有個福利養生機構來安養，讓退休人員享受到退休後的福利及養生照護，同時退休人員志工也

能加入此機構，共同來幫助其他需要照顧的退休人員，所以希望退撫基金能突破現有法規的限制，來經營管理或支援退休人員福利及養生機構，甚至研議設立長期照護及安養機構之可行性，以實際嘉惠退休人員。

考試院第 11 屆第 197 次會議(101.07.19)

本部辦理職系專長認定案件情形。

高委員明見：

委員實地參訪地方政府時，地方機關常反映因受限於職系專長認定，致用人缺乏彈性，無法滿足用人需要。部分職系雖在學術上可以嚴格劃分，惟實務上實無嚴格劃分之必要，目前部進行職系專長認定核定時間究如何？相關職系認定工作費時耗力，目前資訊科技發展迅速，且為提升政府行政效率，爰建請部全面檢討職系專長認定程序，並積極研究職系簡併之可行性，俾免因防弊反致阻礙行政效能。

考試院第 11 屆第 198 次會議(101.07.26)

公務人員退休撫卹基金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形

歐委員育誠：

部報告退撫基金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形，此為例行性動態報告，內容詳實，對於幕僚作業之完整，表示肯定。依據公務人員退休撫卹基金管理條例規定，基金運用範圍有 5 項，其中與公務人員福利有關設施之投資及貸款，自民國 84 年退撫新制實施以來已 17 年，至今仍無規劃辦理此項投資，部報告顯示此項投資金額及配置比例皆為 0。目前基金主要運用於銀行存款、票債券、股票等，固然有一定之孳息能力，但仍存有風險。若投資於公務人員福利有關設施，除公務人員可直接受益外，因基金運用收益穩定，對提高基金孳息能力，定有助益。爰建議部就基金運用、開發此項投資等研究其可行性。舉日本公務員共濟組合基金運用情形及總處自民國 58 年以來開辦之公務人員急難貸款、輔建住宅貸款等，其績效甚佳，此 2 案例可證明退撫基金可開發公務人員福利事業，業務將激增，人員亦將增加，

雖有其難度，既然依法有據，建議部採循序漸進方式逐步推動。

歐委員育誠：

部報告退撫基金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形，此為例行性動態報告，內容詳實，對於幕僚作業之完整，表示肯定。依據公務人員退休撫卹基金管理條例規定，基金運用範圍有 5 項，其中與公務人員福利有關設施之投資及貸款，自民國 84 年退撫新制實施以來已 17 年，至今仍無規劃辦理此項投資，部報告顯示此項投資金額及配置比例皆為 0。目前基金主要運用於銀行存款、票債券、股票等，固然有一定之孳息能力，但仍存有風險。若投資於公務人員福利有關設施，除公務人員可直接受益外，因基金運用收益穩定，對提高基金孳息能力，定有助益。爰建議部就基金運用、開發此項投資等研究其可行性。舉日本公務員共濟組合基金運用情形及人事行政總處自民國 58 年以來開辦之公務人員急難貸款、輔建住宅貸款等，其績效甚佳，此 2 案例可證明退撫基金可開發公務人員福利事業，業務將激增，人員亦將增加，雖有其難度，既然依法有據，建議部採循序漸進方式逐步

推動。

高委員明見：

本席呼應歐委員育誠的想法，有關退撫基金可投資與公務人員福利有關設施，因為我們跟隨他一起到日本考察，深刻體會日本共濟基金的執行效果，其實本席多次在院會發言籲請部參考日本共濟基金之作法，而且上次張委員明珠也提到公務人員福利有關設施之投資及貸款項目，退撫基金的投資都是掛零，後來部的說明是因為現在銀行貸款利率很低，沒有人有特別需要向退撫基金貸款，另現行法令規定基金不能購買不動產，於是就不了了之。其實一些養老福利機構並不需要購買不動產，上次提到交通部退休人事處處長孤苦伶仃，而人事總處的關心只有一天，第二天開始還是一樣孤苦伶仃，因為目前相關養生社會福利機構，必須是身心殘障者或低收入戶者才能申請，而退休公務人員既不屬於低收入予，也非殘障人士，根本沒有地方去，所以退撫基金應該輔導相關養生福利機構，讓退休公務人員也能受到養生福利的照顧，雖然這些投資事項不一定能夠賺錢，但是至少可以讓退休公務人員得到照護，

建議部成立專案小組研究其可行性並研議相關配套措施，相信可以得到立法院的認同，以落實政府照護退休人員的美意。

考試院第 11 屆第 199 次會議(101.08.09)

100 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

高委員明見：

由部報告統計資料顯示，100 年公務人員因公傷殘人數中央機關 108 人，地方機關 399 人，中央機關人數較地方機關人數不到三分之一，惟核發慰問金金額中央卻比地方的核發金額超過二分之一，其因為何？是否因中央機關公務人員一般年齡都較大，致受傷後導致傷殘或死亡機率較高，造成中央機關發放慰問金相對較多？請部進一步分析。

高委員明見：

因為核發慰問金的標準都是一樣，可能因為中央機關的人員一般年紀較大，致受傷導致傷殘或死亡的機率相對高。

考試院第 11 屆第 202 次會議(101.08.30)

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。

高委員明見：

有關警察人員受懲戒比例遠高於其他公務人員，98 年 171 人、99 年 173 人至 100 年 188 人，也是逐年增加，我的知道警察人員工作辛勞、壓力大且服務環境充滿陷阱與誘惑，要做好似乎在擋人財路，但又不想同流合污，所以上次提到退休潮時，本席提到許多中高階警員屆齡時就想趕快退休，因為再待下去真的很難處理，建議部將相關資料提供總處參考，看能否擬定適當及有效的改善策略，就像外科醫師比一般人士平均壽命少 10 歲，而外科醫師又比內科醫師年均壽命少 5 歲，因為外科醫師壓力大，週遭都是病人、細菌，身體健康時，就好像門窗很堅固，小偷強盜進不來，一旦生病免疫力降低，就像門窗壞掉，小偷就會進來一樣，細菌病原馬上入侵，所以警察的工作真的是很辛苦，但是受懲戒人次每年還在增加，因此建議部將相關資

料提供總處參考，俾擬定適當及有效的改善策略。

考試院第 11 屆第 203 次會議(101.09.06)

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。

高委員明見：

肯定部推動考績法修正案。舉問卷調查大學生是否願意增加考試次數與提高留級人數比率為例，說明調查結果必然多持反對意見，爰建議部問卷內容應以正向表列方式辦理，以世界競爭力評比名列前茅的瑞士、新加坡及紐澳等國之公務體系相關績效考評制度，或績優企業之獎優汰劣機制等問項，使人事人員及立法委員了解考績法改革能帶動政府向上提升之動能。(浦委員忠成)考績法修正案為文官制度興革規劃方案之重要內涵及議題，相關爭議或為人性呈現之結果，觀察發現，人事人員與一般公務人員關切之程度不同，人事人員擔心影響組織和諧、增加執行困難之反應，部應多多與之溝通，協助其面對問題；又有關考績法配套措施，問卷提到表現不佳者仍可領年終工作獎金，多數認為合理，惟題目之設計似有問題，上述均為避

免麻煩、相應矇混之心態下，想當然爾的選項，恐將模糊改革焦點。既要改革，應從大的角度去思考，創造社會支持的氛圍，建議引據多數公法學者之論述、諮詢民間人力資源規劃部門之觀點、與中央民意代表對話、溝通，以宣示政策，並爭取理解與支持，本項改革符合民眾期待，期望繼續努力尋求積極對話，並將政府效能影響國家競爭力評比之事實呈現，使公務人員理解，並協助人事人員面對變革所產生之新局面，順利推動改革。

高委員明見：

本席肯定部推動考績法修正案的努力，也贊同院長的積極主張，不過，對於部所作問卷調查，舉例來講，問大學生是否增加考試次數，相信調查結果必然有 80%以上的學生不願意，因為學生最怕考試，問他們要不要提高留級人數比例，相信會有 90 以上持反對的意見，所以建議部問卷內容應以正向表列方式辦理，如以瑞士、新加坡等國家公務體系相關績效考評制度，或詢問績優企業之獎優汰劣機制等，讓人事人員及立法委員了解考績法改革，能夠帶動政府向上提升的動能，我們應該換個方向，不要鑽牛角

尖，並把格局放大至國際，與國外及績優企業比較。

考試院第 11 屆第 208 次會議(101.10.11)

銓敘部 101 年第 3 季重要業務執行概況

高委員明見：

部第 3 季推動的重要業務，工作非常繁重，但執行績效良好，值得肯定。不過，有一點請教，就是在報告第 16 頁關於退撫基金國內委託經營第 9 批次安泰投信及第 11 批次元大寶來投信，分別因遭受金融監督管理委員會處分及績效不佳，經基管會提前終止委託一節，委託資產收回後，目前績效如何？是否有虧損現象？國內外委託經營機構均經事前審慎評選，為何需要等金管會處分及績效不佳時，才終止委託？若其經營績效不佳，為避免虧損擴大，基管會可否提前主動終止委託契約？

考試院第 11 屆第 209 次會議(101.10.18)

銓敘部提升同仁人事法制職能採行之措施。

黃委員俊英：

有關近日引發之退休軍公教人員支領年終慰問金之爭

議一事，人事總處雖表示，此已行之有年且合乎法制，但民間普遍認知退休公務人員之保障遠比勞工為優，致輿論反映不佳。此事如繼續爭論下去，恐將造成民怨，激發社會更大的對立。退休公務人員對於國家的貢獻不容質疑，政府亦責無旁貸應照顧好其退休生活，惟因時空背景已有所不同，除對有特殊需要之退休公務人員外，是否有全面發放之必要，建請銓敘部會同人事總處從法制、財政及社會公平性等各層面進行全面性之檢討。

邊委員裕淵：

公教人員又被污名化，建請人事總處與銓敘部正本清源，以正視聽。退休人員年終慰問金與現職人員之年終工作獎金，究為薪資的一部分？抑為獎金？建請儘速釐清。又退休人員未參與國家服務，未來調薪時，不應再調；但若發生物價上漲，則應補償退休人員。

蔡委員良文：

1.肯定部努力提升同仁人事法制職能所採行之相關措施。呼應歐委員育誠意見，建請部對相關案例與函釋進行通盤之檢視與評估。2.基於跨域治理，部職掌全國人事法制，

同仁應具整全及全觀思維，建請測驗範圍應納入公務人員考試法、公務人員訓練進修法、專技人員考試法等，俾求周妥。3.誠如院長提示，有關高普考之設計，應全盤考量教、考、訓、用層面。國家考試高資低考現象嚴重，由於考選政策與教育發展產生極大變化，公務人員考試法與專技人員考試法有關應考資格之規定，如何因應，值得重新思考。近年來，委任官等有 500 餘人具博、碩士學歷，爰建請部就人力資源之運用及管理與考選部、人事總處及保訓會等機關進行全盤與結構性之思考與重構。

高委員明見：

1.為正視聽，建請部對外釐清年終慰問金及年終工作獎金之內涵與性質，因媒體報導不一，公說是年終慰問金，婆說是年終工作獎金，部有必要加以澄清。2.媒體報導有關每年編列 202 億元發放退休人員年終慰問金一節，金額是否正確？請說明。

考試院第 11 屆第 210 次會議(101.10.25)

公務人員退休撫卹基金截至101年9月底止之財務運用情形。

高委員明見：

本席肯定部劍及履及回應本席建議，馬上邀集相關機關成立文官退撫制度及基金研究對策小組，研議改善退撫制度及基金營運。在對策小組中，國庫署代表曾明確表示，既然基管會人力不足，負擔沈重且壓力大，尤其在目前國際經濟環境十分險峻之下，為何不考慮購買國債？因為國債的收益率至少 3%以上，所以在目前國際經濟環境險峻，投資風險極大的現況下，建議酌增投資國債的配置比率，這樣可以降低基金風險並減輕基管會同仁壓力及負擔。

高委員明見：

上次對策小組開會時國庫署代表曾表示，購買國債的收益率至少有 3%以上，歡迎退撫基金來購買，但是與剛才部長的說明並不一樣，為什麼當時在專案小組會議不表明其實收益率並沒有 3%？況且基金也買不到國債，為何國庫署又歡迎我們去買？部為何不在專案小組會議中予以澄清

呢？聽完剛才部長的說明，會讓人誤解本席講錯了，事實上本席的確沒有聽錯，國庫署說政府債券收益率至少 3%以上，並歡迎退撫基金來購買，結果與剛才部長的說明卻好像有很大的出入，不曉得哪一方的說法比較正確？請部再進一步說明。

考試院第 11 屆第 212 次會議(101.11.08)

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。

高委員明見：

1.支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長住，申請改領一次退休給與者，共計 78 人，若未赴大陸地區長住者，可否改領一次退休金？2.據部統計，改領一次退休金人員年齡達 76 歲以上者，達改領一次退休金總人數 78.2%，申請改領是否會減輕或加重政府退撫支出負擔？建請部除應詳細說明政策實施之背景與時空變遷外，並精算其利弊得失，同時兼顧人道考量。

高委員明見：

本席呼應剛才幾位委員的意見，支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長住，申請改領一次退休給與者，共計 78 人，如果未赴大陸地區長住者，可否改領一次退休金？應該是不可以，現在的問題是，根據部統計，改領一次退休金人員近 9 成是 76 歲以上者，假設不能讓他改領一次退休金，要勉強回來領退休金，對政府的財政支出是否反而有利？現在大家只考慮退撫基金已經在虧損，事實上，假如他活到 90 歲，去改領一次退休，一直領月退的話，可能對政府負擔反而增加，所以這個情形要讓民眾了解，像上次十八趴的問題，本席就講過，當初銀行的利率是 12 至 14%，給退休公務人員 18%，沒有什麼了不起。但是因為時空環境變遷，現在銀行的利率只有 1%、2%，給退休人員 18%，比起來就特別高。因此要再作精算，假如他已經 76 歲以上，我們強迫他不能改領一次退，如果他堅持活到 90 歲，然後拖著老弱病殘回來台灣支領月退，說不定對政府的退撫支出負擔會更重，所以我們要兩面思考，也許給他改領一次退，除了人道考慮以外，申請改領是否會減輕或加重政府的退撫支出負擔？建請部除應詳細說明政策實

施的背景與時空變遷外，並精算其利弊得失，讓大家了解，不然在這個敏感時期，大家砍東砍西，假設他改領一次退，對政府的負擔反而減少，我們就沒有理由再砍。

考試院第 11 屆第 214 次會議(101.11.22)

1、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。

2、退撫基金應立法院財政委員會要求就「截至 101 年 10 月底股票投資及委外代操之績效」進行報告之情形。

3、立法院司法及法制委員會審查 102 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形。

高委員明見：

1.退撫基金各受託代操機構之經營績效，與其本身自營基金或其他受託帳戶之績效比較究如何？2.目前僅依賴委外代操之管理費用，實際上無法達到優質操作基金之功能，基於風險共分擔及利益共分享原則，提升受委託機構之經營績效，建議部研議適度調整其獎勵及風險負擔比率之可行性。

高委員明見：

剛才部長提到對於退撫基金的經營應予嚴格控管，但是本席曾經提過，各受託代操機構的經營績效，與其自營基金或其他受託帳戶的績效有無作相對的比較？這樣我們才能知道其經營績效如何？目前退撫基金委託經營之管理費並無擇優汰劣的功能，在操作績效好的時候沒有激勵辦法，在虧損的時候沒有更大的風險分擔，爰基於風險共分擔及利益共分享原則，建議部研議視受委託機構的經營績效，隨之調整其管理費用及風險分擔利益共享激勵方案之可行性。

考試院第 11 屆第 215 次會議(101.11.29)

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。

高委員明見：

有關立委提案修正專技人員轉任公務人員條例第 4 條規定，放寬專技人員於機關任滿 6 年且近 5 年考績取得 4 次甲等、1 次乙等者，得不受原調任職系限制部分，公務人

員考試雖公正、公平，但是鑑別度仍有待改進，專技人員能於公部門服務滿 6 年，且取得 4 次甲等考績，顯示該員為具有相當公務歷練的優秀人才，惟因為目前專技人員轉任條例規定之轉任適用職系非常狹隘且缺乏彈性，恐限制專技人員發展潛能。目前的職系限制綁得太緊，完全沒有彈性，將來如果不能轉任，則適用職系對照表應適度修正放寬，以前考試委員實地參訪地方政府時，他們也經常反映得轉任公務人員考試類科適用職系對照表過於僵化狹隘，應適度修正放寬，爰建請部適時檢討調整狹隘的職系限制，俾留用優秀人才。

考試院第 11 屆第 216 次會議(101.12.06)

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。

高委員明見：

本席非常肯定公務人員傑出貢獻獎，本年度的遴選也有實地訪查作業，訪查相當耗時費力且舟車勞頓，因須分組訪查，以致各組間無法充分瞭解。此外。由於每一個受

訪機關都十分重視本獎項，所以對我們的接待都非常熱誠，但是所謂見面三分情，通常都會講好話，使實地訪視結果難免失真，建議部考慮以不具名方式對各受評選人之服務機關進行書面調查，節省時間，也可提供不同組委員決審時的參考。

考試院第 11 屆第 221 次會議(102.01.10)

壹、銓敘部函陳關於臺北市立聯合醫院組織規程暨編制表修正，並溯自民國100年12月4日生效一案，報請查照。

高委員明見：

臺北市立聯合醫院本身規模並不大，而是綜合統整臺北市各市立醫院，聯合醫院編制情形與單獨醫院編制差別如何？因為本來臺北市有4所市立醫院，有4位院長，現在只有一位總院長，其他的就變成副院長，其職銜由院長改為副院長，待遇及有關條件是否一樣？聯合編制之考量究竟為何？請說明，俾作為日後之參據。

貳、銓敘部 101 年第 4 季重要業務執行概況。

高委員明見：

有關審議改制直轄市政府所屬機關組織編制制定及修正案部分，剛才書面報告有關臺北市立聯合醫院組織編制案，本席提到臺北市立聯合醫院設 11 位副院長，不知目前有哪一家公立醫療院有設 11 位副院長？原來仁愛醫院、和平、忠孝醫院等院長現在已變成副院長，原來的院長有其職稱、官等或職等，現在變成聯合醫院的副院長，為什麼其職稱及職等可以隨便改？其審核標準是否適當？原市立醫院各部之下，均有設置各科科主任或室主任，現在改為臺北市立聯合醫院後，只有設一位科主任及室主任，其他都沒有，雖然專技人員不適用於簡薦官職等，但還是有層級的差別，所以本席想了解部如何審核它有 11 位副院長是合適的呢？將來審核其他公立醫院，又是根據什麼審核標準變成 6 或 8 位副院長？而且原來每個醫院有人事室主任，現在成為聯合醫院，只剩下一位總醫院的人事室主任，其他都不是人事室主任，這是怎麼轉變來的？是因為那些人都沒有意見還是職稱雖已改變，但是官職等都沒有變，所以就沈默接受嗎？請再詳細說明。

考試院第 11 屆第 223 次會議(102.01.24)

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。

高委員明見：

目前社會上對退撫基金的經營運用問題非常關心，院長也提到目前基金的經營績效不太理想，日前委員實地參訪經濟部所屬國營事業時，受訪機構表示他們的經營績效不佳，主要為了配合政府的政策，不知退撫基金的經營是否也要配合政府相關政策，以致績效比較差？舉台大永續發展基金為例，該基金近 10 年的經營績效高達 20%-30%，為了提升退撫基金經營及運用績效，建請部以此為標竿，向他們請益取經，以改善退撫基金經營績效。

考試院第 11 屆第 224 次會議(102.01.31)

銓敘部函陳關於高雄市政府申復該府地政局土地開發處處長、副處長之列等，擬分別訂列為簡任第十一職等、簡任第十職等，以及增置薦任第九職等主任秘書職稱一案，報請查照。

高委員明見：

銓敘部與二組的簽呈意見各有道理，剛才委員的意見也各有道理，到底誰的道理才對，希望部對此有關議題有機會讓我們能夠更清楚的了解。本席覺得二組的簽呈意見也並非沒有道理，因為二組說關於地政業務的處理問題，已經有一部分歸屬到地政局及其所屬地政事務所，雖然高雄市新設土地開發處，也不一定要就其職責程度及業務性質同意備查。本院於參訪地方機關時，經常碰到類似問題，惟其他的單位，情形也可能不一樣，有的是原來單位的職責程度或業務性質改變，而希望提高職務列等，但是本案部分土地開發業務已由地政局在處理，所以我們希望進一步了解部審核時到底是根據什麼因素。當然我們都知道是考慮其職責程度、業務性質及機關層次，可是實際審核時要彈性到何種程度，每次委員參訪地方機關時，各機關都在反映任用法只是官樣文章，毫無彈性，讓委員根本沒有置喙的餘地，不曉得實際情形如何，現在二組意見與銓敘部意見不一樣，為什麼會不一樣，二組應該再表達意見，為何說該單位部分土地開發業務已由地政局在處理，不

一定要由土地開發處統籌所有相關業務，所以並不一定其正副首長之職責程度高過台北市開發總隊，希望以後能夠進一步讓我們多了解一點審查之根據。

考試院第 11 屆第 225 次會議(102.02.07)

101 年銓敘統計年報提要報告。

高委員明見：

感謝部提供 101 年銓敘統計年報，本席有 2 點請教：1.部報告第 2 頁提及全國公務人員 101 年底與 100 年底比較，中央各機關增加 556 人，地方各機關減少 18 人，由於中央組改為行政院各部會的橫向整併，其機關層級、業務性質及職責程度等均未變動，為何人力增加那麼多人？地方機關整併改制後，理應人力大幅精簡，剛才趙委員說桃園縣、台南市應該嘉獎，其實也沒什麼好獎勵，他們只有減少個位數的人數。照理講，整併起來，人力精簡起碼要減少三分之一才有其價值，中央組改是橫向整併，其機關層級、業務性質及職責程度等均未變動，可是就像剛才歐育誠委員所說，精省以後，到現在還有 3 個中部辦公室，現在五都

一準改制後，人力不減反增，因機關層級也有增加，職務列等也隨之調高。在目前經濟大環境不佳，組改也正在如火如荼進行，此種逆向操作，當然會引起民意反彈，中央組改作橫向整併，機關層級、業務性質及職責程度等均未變動，但是卻一下子增加那麼多人，而五都改制以後，縣市合併，就仿效精省一樣，在原縣市又各設一個辦公室，我們去參訪時，他們表示從都市要到鄉鎮開會，因為路程交通擁塞，一塞就是半個鐘頭，甚至 4、50 分鐘，必須提早 2 個鐘頭出發，人事、交通等費用明顯要增加，行政效率卻反而更差，所以整併應有整體配套規劃，以前精省就是一個教訓，現在縣市整併，效率也反而沒有增加，地方為了平衡，縣市幾乎都設 2 個單位，市府變成 2 個市府，教育局變成 2 個教育局，這樣的整併也沒有任何精簡，效率也沒有增加。2.有關表 15，鄰近主要國家(或地區)公務人員人數比較，中華民國由 2000 年 409 人，2011 年減為 343 人，日本由 4000 人減為 3000 多人，澳洲則由 113 人增至 166 人，本表的計算單位以千人計，但是不知道國家的面積有多少，像澳洲土地面積大於我國甚多，但是公務人員數比我們

少，而香港地區面積小於我國很多，公務人員數卻達到我們的三分之一以上，所以在進行各國公務人力比較時，也應考量各國的面積數，譬如說澳洲面積廣大，公務人員數是否相對要增加，而日本面積較小，公務人員數相對卻多很多，因此進行比較時，也應考量其面積數，這樣可以更了解其公務人力數是否充足或過多。

考試院第 11 屆第 229 次會議(102.03.21)

101年1月至12月公務人員留職停薪案件辦理情形。

高委員明見：

本席非常肯定部就公務人員留職停薪案件進行統計分析，只有一個小問題請教，為因應少子化的國安問題，政府政策性鼓勵，使育嬰留職停薪人數增加，目前依公保法規定發給留職停薪者六成薪給，發給期間最長可達 6 個月，但是符合申請資格卻必未辦理，本席舉個例子，剛才陳皎眉委員提到中階主管不敢申請留職停薪，而是改以請休假、事假、病假等間歇性請假方式，像這樣的情形，請教其權利義務與申請留職停薪者究竟有何差別？可否作進一步

分析？因為中階主管不敢申請留職停薪，而是改以請休假、事假、病假等間歇性請假，造成機關的困擾，無法依留職停薪辦法第 8 條規定，申請代理人支援業務，所以目前符合育嬰資格卻未申請留職停薪之情形是否普遍？其權利義務與申請留職停薪者究竟有何差別？請部說明。

考試院第 11 屆第 233 次會議(102.04.18)

101年公務人員撫卹案件辦理情形。

高委員明見：

部針對「因公死亡」撫卹事由，明確區分為 6 種情事，並經醫學專家詳細、客觀、超然的評估後審定，減少相關爭議，對部的努力，本席表示肯定。不過，101 年申請因公撫卹情事以「於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡」人數最多，不知其猝發疾病之大宗為何？到底是中風、心臟病或摔跤所致？如果當事人猝發疾病如中風、摔跤在當下並未死亡，因後續併發症，比方中風後引發肺炎或敗血症而亡故，是否適度衡酌其因果關係，並以其程度或時間上的相關性進行推斷？其判定的標準究為何？請說

明

考試院第 11 屆第 234 次會議(102.04.25)

1.銓敘部函陳關於臺北市政府法規委員會、訴願審議委員會組織規程暨編制表廢止,以及該府法務局組織規程暨編制表訂定一案，報請查照。

2.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。

3.本院人事室案陳102年3月份考試委員實地參訪教育部體育署所屬國家運動選手訓練中心暨高雄市政府參訪報告等二案，報請查照。

詹委員中原：

高雄市政府提案有關鳳陽國小提報101年身障特考任用計畫，惟該考試錄取人員經重新鑑定障礙等級未獲通過，致該校未足額進用身障人員1人一案，本院身為文官院，委員實地參訪，應苦官所苦，努力尋求解決，若僅以依法行政回

應，與組織理論學者懷特(Whyte)所說之「組織人」乃一線之隔，應予避免。當時座談會建請考選部召集銓敘部、人事總處及勞委會等相關機關開會研商。惟3月至今，目前本案處理進度如何？有無正式回復高雄市政府？本席深切關心外界對本院委員實地參訪之看法及印象，請說明。

黃委員錦堂：

基於法條有限，生活案例萬千，常有立法時未能設想周全之特殊案例發生。本案應合於身心障礙者權益保護法立法本旨，以合目的性之限縮解釋，不予處罰。本案與考選部並無關聯，高雄市政府法制局與勞工局即可自行處理，若由主管部(勞委會)主動函釋則更顯其擔當。

陳委員皎眉：

現行身心障礙之認定有一些障別每隔一段時間須重新鑑定，本案即屬需重新鑑定之特殊個案。但已分發任職後當事人身分改變的狀況，本席覺得與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，須依規定繳納差額補助費之立法意旨不甚相符，應可予免罰。另外，如果機關多次提報身障缺額卻從未獲分發或錄取分發後卻無人報到，本

席覺得，機關非不願進用，而是無人可進用，則如仍須繳納差額補助費，並不合理。建請考選部與勞委會研商時，併同審酌。

高委員明見：

本案是我們參訪高雄市政府提出來的問題，上次院會本席也提過，其實本案並非特殊個案，因為近年來政府為照顧弱勢團體，對於身心障礙者的認定診斷比較放寬，以致某些身障疾病的診斷上有期間性，有些障別是永久性的，比如說斷了一隻腳、眼睛瞎掉，但是有些功能性疾病則在治療一段期間後即可復原，以前有無發生類似案例？舉例講，對於100個身障的診斷裡面，可能會有1、2個為可逆性，一段時間後可恢復健康，以前類似案例的處理情形如何？係繼續繳納差額補助費，到隔年再提報身障缺額？或商調其他機關身障者補足缺額？抑或採取臨時僱用方式處理？所以本案並非特殊個案，類此案例一定將陸續出現，例如以身障特考及格進用，後來因身體恢復經重新鑑定而不屬於身障人員，其任用是否發生問題？相關問題，建請正視。

考試院第 11 屆第 235 次會議(102.05.09)

五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形。

高委員明見：

部報告有關五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形，首先本席質疑五都一準改制後，為何直轄市員額總數得增至 12,276 人？因為依公務人員任用法第 6 條有關各機關職稱及官等職等員額配置準則規定，縣市政府改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，但是其業務範圍並無太大改變，沒有理由員額要增加 12,276 人，再加上目前政府正大力推動 e 化政府，電腦化及無紙化，使行政程序更為簡化，所需員額理應減少，為何反而會增加 12,276 名？尤其值此大環境不佳，政府財政困難之際，民眾的觀感非常惡劣。此外，地方政府低階性、基層性或勞動業務業多已委外辦理，應該不需要太多基層公務人員，再加上教育水準提升，學歷普遍提高，所以建請部適度研修各機關職稱及官等職等員額配置準則，酌減委任官等配置比率，由金字塔型結構變成圓柱型，現在是科技進步

的ｅ化時代，地方低階性、基層性或勞動業務已可委外，實在沒有必要再以目前員額配置比例作考慮，我們實地參訪地方政府，他們說要發展特殊業務，也不需要太多低階人員，更需要的是中高階管理人員，所以五都一準改制後反而增加 12,276 人，社會外界的觀感非常不佳，不知改制設計是否一定要增加12,276人？是預測或臨時增加？與推動ｅ化政府完全矛盾。為因應人力需求變化，本屆考試委員對於簡薦委官等員額配置準則應該作適度修正，不要死板地僵硬規定，特別是低階、基層性或勞動業務已可委外，有必要再增加太多基層人員嗎？目前退撫基金改革，高職等與低職等退休所得相差有限，不會因為增加一個職等而支出太多，同樣地，減少委任人員也可以減少人事費用，其實地方想發展自己的特殊業務，但是因限於配置準則，無從增加員額調整職等，每次銓敘部都因應說要通盤考量，但最後卻不了了之，所以請部儘快研議。

吳次長聰成：

剛才共有 7 位委員提出許多寶貴意見，謹作以下簡要綜合答復：首先，高委員明見質疑五都一準改制後，為何可以

增加 1 萬 2 千多個員額，主要係依照地制法第 62 條規定，授權訂定地方行政機關組織準則，依照地方行政機關組織準則第 27 條規定，人口多少得設置多少員額而來。地方機關組織編制、機關數及員額數之設置，主要是行政院所屬各相關部會及地方政府權責，考試院能夠置喙的是在員額確定後，我們對官等配置及職務列等的配置部分，如果前面的門已大開，再來作員額管制，其實效益非常有限，我們並不是長他人志氣，減自己的威風，而是政府各相關行政部會為一體的，本部只能建議行政院要重視這個問題。

剛才各位委員垂詢的問題，或者需要部作進一步研究者，當然涉及本院部權責部分，本部都會作檢討研議，至於非本院部權責部分，也可以研究，雖本部沒有著力點，但是也會轉請相關部會必須正視這些問題。關於詹委員中原提到直轄市台中市員額數及人事費用之比較，是原來台中市和台中縣加起來以後與直轄市台中市作比較，至於高雄市員額增加較少，主要是因為原來的高雄市本為直轄市，其相關職務列等、員額等方面，原本就是直轄市的規模，所以增加幅度最小，特別要強調的是，有關預算員額數部分，本部與地方政

府、人事總處都有密集的協調聯繫，最後並與其近年的決算數來作比較，雖然不敢說多精準，但至少應該是十分正確。至於地方為何第十至第十一職等人數減少，而第十一職等人數增加很多，因為縣市政府一級主管原來列第十至第十一職等，現在縣市改制後，職位數減少，原來的副主管改列十一職等，所以第十一職等人數增加。

另外，詹委員中原提到年金改革，支領雙薪問題，個人並沒有接觸，委員意見會轉達部長，不過我也要藉此機會報告，昨天與黨團及行政院進行相關協調，行政院說考試院為什麼可以答應有 6%的收益率，本人回應說有關 6%的收益率並不是考試院主動提出，而是立法委員的要求，我們當然要尊重。可是我們也特別提到，退撫基金經營確實非常困難，規模高達 5 千多億，希望未來組織能夠朝法人化方向，資金配置應該怎麼樣調整，投資組合如何等，須有很多配套措施，後來他們才有所了解，所以也請詹委員見諒，有時候在第一線須有實務的作法，可能無法先經過院會決議，不過詹委員意見，我會轉達部長，若有任何協調結果，也會再向委員報告。

有關浦委員忠成提到職務列等問題，目前委任五個職等，薦任四個職等，簡任五個職等，其中一至三職等部分幾乎已經空掉，委任職務也已經很少，人數最多者是在薦任的部分，可是薦任只有四個職等，所以職務列等調高，牽一髮會動全局的情形就是這樣，本部曾嘗試讓薦任多一個職等，變成五個職等，但是不管要增加在哪些職務，都會引起很大的抗議，如果增加在第九職等，原本第九職等人員會抗議說，他馬上要升至簡任第十職等，結果竟然要增加第九職等職務，在陞遷序列上會造成問題，不過既然是問題，本部就會進行研究。有關公聽會的部分，由本人代表回應，會中當然是砲聲隆隆，對考試院及本部有強烈的意見，但是首先本人回應說，因為要作年金改革，大家有很多不同的意見，銓敘部也都了解，比方污名化的問題，其實在考試院通過院版本以後，要送立法院審議時，伍副院長與張部長在記者會已經公開對全國公務人員表示歉意，過去在相關法案的修正，沒有考慮到人口老化的問題，少子化以及經濟變動如此之大等問題，而所謂污名化，18%優存有其歷史的緣由，對於公務人員遭受污名化是表示歉意。其次，我不是替關院長辯護，有

關退撫新制法案，都是在以前就已經規劃好，改革是在關院長任內開始執行沒錯，但是並不能切割這個問題，過去銓敘部在制訂規劃時的確沒有顧慮到這個問題，希望對於個人的攻擊，應該在了解事實真相以後就停止。第三，替代率 80%並非馬上就執行，而是到 112 年達成，採取緩和漸進方式，所有計算基準是到 112 年才降至 80%，並不是一下子就降到 80%，而且舊制人員部分都完全不受影響，對於具有新舊制人員一次退休金，也只是公保養老給付部分有所影響，在此情況之下，91 年退撫基金支出元僅 101 億元，到 100 年已高達 406 億，短短幾年增加 4 倍支出，尤其 101 年時的支出，公務人員占 71%，教育人員占 80.9%，軍人已達 117%，這樣還能不改嗎？另外，他們一直提到新進人員改成雙層年金沒有活水問題，其實這種疑慮根本不存在，因為現在軍公教人員是分戶設帳，未來新進人員也是分戶設帳，尤其確定提撥部分，不能動它，確定給付部分也是分戶設帳，未來新進人員帳戶錢很少，現職人員帳戶錢很多，錢多錢少相互運用，不敢說有加成效果，但至少有互補的效果。未來現職人員資金減少，而新進人員資金增多，同樣也有互補效用

，依照現在精算結果，我們明知 2、30 年後會有這樣的問題，需要透過提撥率提高，收益率提高等措施，並讓財務支出的減少，才能有所效益，尤其我們做這樣的改革，依照精算可以調降 18%的提撥率，在考試院審查法案時也提到本次最大的改革就是在新進人員部分，因為未來新進人員提撥要多繳，才不會債留子孫，不會有潛藏負債的問題，如果還是按照目前支出的基準，財務支出仍會繼續增加。相關問題在公聽會上，我們都逐一釐清及說明，所以最後全國公務人員協會、教育團體雖仍有意見，但是至少大家握手言歡，肯定我們的說法很有道理，不管怎麼樣，我們就是要儘量說服外界的質疑，也藉此機會向院會報告。

高委員永光提到最適規模及最適員額數部分，確實牽涉到內政部等相關部會問題，有需要研究的地方，本部會進行研究，並轉請相關機關重視，未來在相關會議時也會充分表達高委員所提意見。

蔡委員良文提到台南市以一級單位設置而不用一級機關，主要是考慮經費支出問題，不過其內部也有一些壓力，他們內部有台南市與其他五都編制不同，有被矮化的現象，

所以現在他們也在審慎考量這個問題。至於鄭天財等委員提案關於政務官比例問題，本人要特別向院會報告，並不是純粹改為政務官或雙軌進用的問題，也非純粹只有待遇的問題，直轄市是比照過去省府的模式，但是如果改為雙軌制，本部與內政部的最大疑慮是未來若直轄市首長異動，人員如何安置的問題，假定人員安置沒有問題的話，我們也樂觀其成。此外，蔡委員提到有關俸給法的問題應該也要考量，此次黨團協調會時，立法院已經重視這個問題，立委準備提案修法，特別是五職等年功俸可以到 10 級，已相當於科長本俸 3 級，九職等年功俸 7 級，與十三職等本俸 1 級一樣，這樣誰願意努力去做事，所以他們要求本次年金改革時，希望俸給法也配合作修正。當然，對於立法院的決議，本部也表示尊重。至於跨域思維的問題，我們會按照蔡委員所提示的意見，積極協調其他相關機關。

有關胡委員幼圃提到退撫基金經營績效的問題，我會向張部長報告，委託經營績效牽涉到時點、經理人等相關問題，當績效不佳時如何作管控，本人也會向部長轉達胡委員的關切。其他未及答復部分，會後整理完成，再向委員報告。

高委員明見：

剛才吳次長的說明，對於本席所提問題並未作回應，為配合時代之進步，有關各官等職等員額配置準則是否應作專案研究，如現在推動 e 化政府，電腦化、無紙化及行政作業商業化，另外低階性、基層性或勞動業務已可委外，再加上國民教育水準提升，學歷普遍提高，所以建請部適度研修各機關職稱及官等職等員額配置準則，適當的調整各官職等配置比，不要再僵硬地死守過去的配置比例，這是大原則的問題，希望本屆考試委員有機會因應時代變遷，研修各機關職稱及官等職等員額配置準則，適當調整各官職等配置比例。

考試院第 11 屆第 236 次會議(102.05.16)

立法院司法及法制委員會審查公務人員退休撫卹法草案及本部列席相關會議情形。

高委員明見：

立法院司法及法制委員會立委多次質詢及建議退休改革方案除了節流以外，應加強開源措施，包括提升基金經

營績效，目前退撫基金的經營係由行政機關負責，而行政機關無法充分彈性提升其運作機能，也難有經營績效之提升，特別是制式管理雖可減少及預防弊端，可是也根本談不上有效積極提升績效，院長多次於院會也提及期待改善基金經營績效，以挹注國家基金之短缺，既然立法委員有此建議，希望考量將退撫基金管理機關法人化，建議銓敘部蒐集國外以法人化形式管理退撫基金及其基金經營績效等相關資料。以提供委員參考。此外，部有無規劃將退撫基金管理機關法人化？請說明。

考試院第 11 屆第 241 次會議(102.06.20)

銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局修正為勞動局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)

高委員明見：

上次我們參訪勞委會時，他們在抱怨說，稽查工作非常繁忙，如外勞的登錄進出、外勞發生事情都要他們負責

，不知授權臺北市及高雄市有關勞動檢查業務，是否涵蓋外勞的登記(錄)及管理？要不然現在中央勞委會說忙得要命，授權給地方，而地方又說職責增加，要擴大編制，不曉得問題到底出在什麼地方？像勞委會現在好像還是門庭若市在處理外勞登錄及外勞問題，不知這個部分是否已授權給地方？請說明。

考試院第 11 屆第 242 次會議(102.06.27)

法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形。

高委員明見：

有關銓敘部報告法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形，當初本院審議法官法草案時，本席一再強調法官、檢察官之職務評鑑，應有定期互相檢討並建立交換經驗的機制，惟因司法院及法務部堅持法官檢察官的職務性質，係屬自由心證與獨立審判，屬封閉系統，有別於一般公務人員，所以無法擬訂平時定期評鑑機制，僅於年終才進行一次職務評定。據部報告顯示，101 年法官與檢察官職務評定結果，屬「良好」者達 98.14%，雖然我們覺得是偏高，但

是「未達良好」者占 1.86%，有 59 人，此與本院送請立法院審議的考績法修正草案，規範考列丙等比率 1%-3%的淘汰機制，似乎是兩相呼應，可以算是符合我們的要求。

高委員明見：

剛才本席提到法官法通過時，曾一直強調要有平時評鑑機制，因為現在並沒有完整良善的評鑑機制，所以造成對於人事考評之二分法，其實人事考評的複雜度甚高，難以「二分法」來進行評鑑，可是現行法官與檢察官年終職務評定僅以「良好」與「未達良好」區別，雖然對於良好者，訂有激勵辦法，但對未達良好者，則沒有後續淘汰配套機制，若無法落實，也將失去評鑑的效果。因此所謂二分法是錯誤的，此種「一刀切」的評鑑方式很容易產生弊端，尤其目前沒有平時定期評鑑機制，僅藉一次性的年終評鑑，來做職務評定，其實當初審查法官法時，本席即要求作成附帶決議，務必要建立平時定期評鑑機制，可是結果卻完全沒有，仍是一年只有評鑑一次，因此確實有再重新檢討之必要。

考試院第 11 屆第 243 次會議(102.07.04)

關於行政院組織改造組織法規審議情形。

高委員明見：

立法院已三讀通過刪除有關衛福部所屬中央健康保險署原經金融雇員升等考試及格人員轉任該機關職務資格之規定，而為了保障該項人員之權益，仍繼續給予留任，以致原擬得轉任職務之職缺是否形同懸空？健保局將如何處置其職缺？組改後之組織編制，因留任人員之故，原擬轉任之專任職缺是否虛設，而須俟其退休後方能甄補？有否因組改產生新的職位，而額外進用人員？請說明。

張部長哲琛：

非常謝謝剛才共有 7 位委員提供許多寶貴意見，最主要重點就是有關職務列等的問題。今天我們針對立法院已通過立法及尚未完成立法的各部會所屬機關首長職務列等，整理列表比較供各位委員參考，按照「中央行政機關組織基準法」中央行政機關組織基準法規定，有關機關之首長、副首長及幕僚長的官職等必須在組織法裡明定，所以行政院組改時，

對於各機關首長、副首長等職務都會明定其職務列等，而在同層級機關裡面，其相關職稱之職務列等確實有高低的差異。基本上，假如組設及職稱都沒有改變的話，則維持原列等，剛才委員提到為什麼有些職稱的職務列等會提高，大致有幾個原因，第一是更改名稱，如外交部職前訓練所，現在改為院，就比照其他相關的訓練學院，使職等提高，這是最常見的現象。第二是原二級機關降為三級機關，本來是二級機關，因配合組改而降為三級機關，為了維護原有人員既有權益，如教育部青年署，原為青輔會，其實它原來的業務職掌已分成三部分，改隸相關部會所屬三級機關，青年署的業務遠比原來的青輔會單純許多，可是因為它是由二級機關降為三級機關，所以其署長列等仍比其他同層級機關署長列等來得高，列為簡任第十三至第十四職等。第三是職務重要性，為了配合政策執行，如法務部廉政署，其他署署長均列簡任第十三職等，為何廉政署署長列簡任第十三至第十四職等，因為這是總統的決策，所以當時成立時署長職務列等就比別的署長為高。第四是各部會私下運作的結果，其實我們也提醒過人事總處，其中運作比較明顯的如教育部、法務部

等相關單位，衛環部健保署業務比青年署繁重許多，署長僅列簡任第十三職等，可是青年署署長則列簡任第十三至第十四職等，這是部會運作的結果，而且立法委員在各委員會的審查寬嚴也不一，剛才邊委員問這是否為過渡期間，實際上並不是過渡，因為已經在組織法裡面明定，所以我們以後必須作通盤檢討，尤其是二級機關改為三級機關部分，如果是為了安插同一位首長，當然可以考慮，可是現在不管是青年署或體育署，都已經不是由原來的青輔會主委及體委會主委擔任新的署長，所以並沒有這個顧慮，不過當時行政院組改討論時，還是考慮到這個因素。由於各位委員都非常關心，本部在組改完成後，會與人事總處、研考會再作通盤檢討。

關於高委員明見提到金融雇員部分，原先行政院在健保署組織法案有明定金融雇員轉任一般行政人員，可是最後審查時已經予以刪除，目前只剩下勞動部金融雇員的部分，事實上這些人的權益完全沒有受到影響，因為他們適用「國營金融保險事業機關人事管理條例」之相關規定，其本身有自己的陞遷管道及各種退休規範，對於他們既有的基本權益應該不會影響。至於勞動部相關金融雇員部

分，目前還沒有定案，還必須跟本院再共同協商。

有關黃委員錦堂提到雙軌進用及相關鬆綁問題，原則上我們也贊成這樣的想法，不過根本的辦法是，中央機關組織基準法一定要修正，其他希望鬆綁彈性的部分，也不適合在各組織法明定，到時候本部會基於鬆綁的原則之下，與人事總處研究如何儘量從寬予以規定。

有關林委員雅鋒提到常設性任務編組主管職務核發主管加給的部分，按照加給給與辦法規定，簡任非主管上限不能超過二分之一，不過本次組改時，人事總處一再地跟本部溝通協商，表示二分之一規定無法容納相關人員，希望能夠酌予放寬，經我們研究結果，一般任務編組其實都有期限性，但是他們所列 22 個常設性任務編組可能一直持續存在，所以希望主管加給核發能予以擴大。基本上，我們認為這個因為是為了組改所提出來的要求，而且限於一級及二級機關，三級、四級機關不可比照，否則地方一定會要求比照，另外必須在處務規程裡面明定常設性任務編組，並有限制數量。所以人事總處在本次報告有列出 22 個單位，原則上，本部仍可以同意。

有關蔡委員良文提到相關機關的員額管制、人事費變動、職系不符者之調整以及新機關組織編制作業推動情形等後續動態資料部分，我們與人事總處研究之後，會適時向院會提出報告。

高委員明見：

謝謝部長說明金融雇員保障權益的問題，不過本席的問題是為了保障他們的權益，所以予以留任，但組改後留任人員原擬轉任的專任職缺是否虛設，必須等他退休或離職後再來補正式的職缺？究竟是否用此方式來處理？

吳次長聰成：

有關金融雇員轉任的問題，尤其是中央健康保險局改制為中央健康保險署後金融雇員轉任部分，其實立法院本次通過的該署組織法，幾乎全部都是按照行政院的版本通過，只有金融雇員轉任部分，維持現行條文，亦即該署金融雇員繼續適用原法規至離職或退休為止。又該署金融雇員於民國 99 年 1 月 1 日改制時，有 500 人以專案報行政院同意，保留 500 個職缺由是類人員依原規定辦理陞遷，至於他們的待遇、退休等並沒有影響。

有關林委員雅鋒提到，為了配合組改，有關中央一、二級機關常設性任務編組主管職務人員之主管職務加給支給問題，由於人事行政總處認為，在過渡期間，如依照加給給與辦法第 9 條第 3 項規定，在簡任非主管二分之一得支給主管加給員額內確實無法容納，所以本部才考慮到加給給與辦法第 3 條第 2 款有特別規定，依中央行政機關組織基準法訂定發布之處務規程亦包含在內，可以採認。本部為了協助解決，爰同意過渡期間限於組改，限於行政院一、二級機關、限於在中央行政機關組織基準法處務規程裡面有明定的職務為原則，詳列出來，當然以後也不會因漫無限制，以致常設性任務編組主管職務人員大幅增加。

高委員明見：

剛才吳次長提到留用的 500 個員額，是組改以後放在原來機關內之總員額限制？還是因為有留用 500 個職位，組改後另外有新的職位增加？

吳次長聰成：

健保署金融雇員未來退休離職以後，就可以遴補具有考試及格任用資格人員，但是仍包括在該署內之總員額內。

高委員明見：

所以留用員額是包括在機關內之總員額裡面，不會因為留用而有新的職缺編制。

考試院第 11 屆第 246 次會議(102.07.25)

壹、銓敘部議復行政院函送教育部國民及學前教育署等機關(構)組織法規，其中有關國立科學工藝博物館編制表，建請同意修正核備，其餘部將另案辦理一案，報請查照。

高委員明見：

上次院會提到衛福部成立，本次行政院組改，以衛福部變革最大，因為除了納入教育部中醫藥研究所以外，還併入內政部兒童局、社會司等機關，而組織架構及組織法規業經總統公布。其實裡面還有很多問題，但是我們很遺憾沒有機會在院會表達，如有關心理及口腔健康合併一司，在國際上極少有類似情形，還有原來的中醫藥委員會取消，而在部內又成立中醫藥研究所，這樣的編制是很有問題，所以有很多組織法規及編制，我們都很想了解，但是卻沒有機會。雖然銓敘部很寬宏大量說都已經定案，在

網站上也可以看得到，本席也很感謝人事總處從網站上把編制表摘錄下來給我，不過本席的意思是本院職掌官制官規及組織編制事項，本次行政院組改，衛福部是變化最大的部會，我們居然連一次討論或了解的機會都沒有，是否考試委員太不盡責，還是銓敘部及人事總處太寬容了，讓我們都沒有機會了解並表達看法，對此本席甚感遺憾。

貳、公務人員退休撫卹基金截至 102 年 6 月底止之財務運用情形。

高委員明見：

1.退撫基金委外受託機構經理人迭有舞弊現象發生，限於法令規定，現今仍無法建構委外經營之利益分享與損失共擔機制。茲以基金經理人之專業能力及品德操守對於基金操作之經營績效，至關重要，管理會是否就受託機構經理人名冊進行列管？有無建立相關監督機制？可否推薦更理想之基金經理人？為求周妥，建議部儘速建構適當之調控與監督機制。2.為有效提升退撫基金之整體投報率，進而增進公務人員福利，本席曾多次籲請參酌日本之作法，建置照護公務人員之養生村，或把握良機投資不動產等意

見，惟未有回應。近來，立法院屢次要求管理會提升基金經營績效，爰再次利用此機會，建議退撫基金操作應積極要求擴展經營方式並適度放寬投資標的。

考試院第 11 屆第 247 次會議(102.08.01)

檢討停止適用「考試錄取人員占缺及未占缺訓練期間，兩者權益(公保及退撫事項)不一致之相關函釋規定」辦理情形。

高委員明見：

部就考試錄取人員占缺與未占缺訓練期間權益進行一致性規範，目前採占缺及不占缺訓練錄取人員比例為何？假如本案自 103 年開始實施，對政府能減輕多少財政負擔？因為原占缺訓練者得參與公保並計入退撫年資，自 103 年起的考試錄取人員將無法採計，不知影響有多大？其減少的公保及退撫支出是否有助於年金制度改革？節省政府財政負擔的效益為何？此外，本院推動不占缺訓練的主要目的，其能藉以篩選適格人才，並非針對取消其公保與退撫權益，停止適用公保及退撫年資的相關函釋，而是希望透過訓練的篩選功能，以補筆試考試之不足，但是現在衍生這

麼大幅度的改革，103 年以後的新進錄取人員是否會抗議權益受損？請說明。

考試院第 11 屆第 249 次會議(102.08.15)

有關「警察人員獎懲制度相關問題之研究」案辦理情形。

高委員明見：

有關警察人員的獎懲問題，上次黃人事長來院，即提到警察受懲處的比率最高，當然主要是因為警察身處第一線，執行業務涉及利益衝突的機會最多，所以受懲處的案件也最多。至於獎勵的部分，本席呼應歐委員育誠意見，考績法施行細則第 14 條針對一次記二大功專案考績的規定，計有 5 款事由，其中第 5 款「遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者」之規定，以中高階警察人員經常遇有重大案件多可符合第 5 款的情況，所以主管即使從嚴審核，仍易符合上開規定。是以，為了避免警察人員一次記二大功專案考績過於浮濫，建請修正考績法施行細則第 14 條規定，要不然受獎警察會質問既已符合條件，為何不能一次記二大功

？甚至提出訴願。至於內政部及警政署回應，未來一次記二大功專案考績以不超過以往類似案件獎勵人數百分之七十為原則，以目前獎勵方式採齊頭方式辦理，反而會壓抑他們的奮鬥精神，適得其反，本席建議部研究可否改採記一大功方式辦理，除了可以保有激勵作用外，也避免相互攀比而出現不平衡的心態。所以本席認為警察是應該要重賞重懲，因其具有特殊業務性質，也許超過 80%可能太多，但是至少應該可以一半以上，假如受獎的人占二分之一，應該還在合理的範圍，因為他們受懲處比例占 78%，也是很高，因此並不會太浮濫，如果一次記二大功之條件比較寬鬆的話，可以修改考績法施行細則第 14 條規定，改成一次記一大功，否則即使嚴格審核，也沒辦法否決其符合條件，所以修改細則可能會是比較根本的作法。

考試院第 11 屆第 250 次會議(102.08.22)

最近 3 年(99 年至 101 年)申請留職停薪人員滿意度調查辦理情形。

高委員明見：

肯定部針對留職停薪此良善政策進行成果分析。近年來雖有少子化趨勢，但辦理公務人員留職停薪總人數卻有逐年增加之明顯趨勢，以育嬰為例，99 年申請留職停薪人數為 990 人，100 年為 1,521 人，101 年更增加至 1,812 人，顯示該政策確實得到迴響。此外，申請育嬰留職停薪人數雖增加，但部進一步分析不滿意因素，包括希望能適當延長照顧子女年齡、增加育嬰津貼等。是否能請部進一步瞭解：1.該政策有無調整改進空間？2.申請者及其配偶均為公教人員情況，所占比率為何？3.具申請資格者但未申請者，其比率為何？以上能否請部提供相關統計數據分析，俾使政策能得到更好的效果。

考試院第 11 屆第 250 次會議(102.08.22)

最近 3 年(99 年至 101 年)申請留職停薪人員滿意度調查辦理情形。

高委員明見：

肯定部針對留職停薪此良善政策進行成果分析。近年來雖有少子化趨勢，但辦理公務人員留職停薪總人數卻有

逐年增加之明顯趨勢，以育嬰為例，99 年申請留職停薪人數為 990 人，100 年為 1,521 人，101 年更增加至 1,812 人，顯示該政策確實得到迴響。此外，申請育嬰留職停薪人數雖增加，但部進一步分析不滿意因素，包括希望能適當延長照顧子女年齡、增加育嬰津貼等。是否能請部進一步瞭解：1.該政策有無調整改進空間？2.申請者及其配偶均為公教人員情況，所占比率為何？3.具申請資格者但未申請者，其比率為何？以上能否請部提供相關統計數據分析，俾使政策能得到更好的效果。

考試院第 11 屆第 252 次會議(102.09.05)

法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議。

林委員雅鋒：

有關司法的議題，平常本席都會先聽取各位的意見之後，再來表達個人的看法，但是今天本席率先發言，主要是認為對於本案，個人一定要先把自己的意見作表達，然後再聆聽各位的指教。就本案來講，本席有一個感慨、一個結論。感慨的是當時法官法立法時，社會各界給予司法界、法務部

這麼大的空間，讓他們在法官與檢察官職務評定上，可以沒有任何限制，但是我們看到他們偶爾也會有害群之馬，前不久台中地區胡景彬法官收賄案被報紙披露出來，讓所有司法人員都顏面無光，茲對比法官、檢察官有高達 97%至 98%這麼高的職務評定良好比率，可能會使當時各界賦予他們這麼大權責的人，心裡難免受到打擊。而司法院與法務部對本案的回應是，法官、檢察官職務評定不宜當作一般公務人員考績性質等同視之，但這個說法是有矛盾的，因為如果不把它當作考績性質，法官、檢察官卻仍因為職務評定良好而領取與一般公務人員一樣的考績獎金，故就實質而言，職務評定制度與一般考績制度，性質是相同的，所以司法院和法務部用這樣的理由來回應銓敘部，本席認為其中的矛盾是無法解釋的。本席應該要感謝銓敘部把本席在本院第 242 次會議所提意見轉知司法院及法務部，本席曾基於愛之深、責之切的心情，認為職務評定結果應採分數級距呈現，司法院及法務部並應加強內部管控，故當時有該建議，部因此於本次會議以重要業務報告建議修法明定級距。惟基於以下 2 點理由本席的結論是建請緩議修法：（1）職務評定制度甫於 101

年施行，執行成效如何，尚待進一步觀察，本院身為會銜制定法官法之本院，若在短期內要求修法，不但顯示院與院彼此間之溝通與信賴度不足，更凸顯制定當時之思考不盡周全。（2）白衫軍事件導致立法院於 3 天內修正軍事審判制度，使其平日回歸司法體系，顯見全民對司法體系之信賴，而司法體系對該案亦勇於承擔。這個突發事件，為重大情事變更，在此特別時期，普通司法體系業務負擔突然加重，自應特別注重對其人員士氣之激勵，否則如何鼓舞其人員之使命感？當下，本席決定放下對於職務評定制度施行後運作情形之些許不滿，爰修正相關見解，鑑於法官法實施僅一年餘，基於尊重司法院及法務部權責，法官、檢察官的績效表現好或不好，司法風紀管理得好或不好，將來他們如何運作軍事審判，運作得好或不好，就全部由司法院及法務部負起全責，我們不必去限制他們怎麼樣去管理法官及檢察官，在憲法五權分立的體制之下，這是司法院及法務部該負起來的責任，對於全民的殷切期待，他們要自己負全部成敗責任，故建議目前應暫時維持現行職務評定相關規範，不應於近期內修法。至於部另擬議職務評定結果未達良好者，應明定比

率限制部分，請司法院及法務部於辦理一定期間，檢討實務運作情形後，適時提出修正，俾使所訂定比率客觀嚴謹；以及建議法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法應會銜本院訂定，以維護本院憲定職掌等 2 項意見，本席敬表同意。

高委員明見：

1.呼應林委員雅鋒意見，法官法制定當時對於法官、檢察官之職務評定制度之考量，未盡周延，僅採「良好」及「未達良好」之二分法，衡諸當前世界各國對人類行為或事件之評估，甚少採行二分法，此舉嚴重違反人性之常態分布。此外，除非採及格制，方有二分法（及格或不及格）之適用，故此職務評定違反一般評鑑方法之原則。2.恐龍檢察官或法官或奶嘴法官之求刑或判決時有所聞，其表現與人民期待顯有落差，而法官、檢察官之職務評定採二分法，致使 98%達表現良好，惟細究其中應有 70%-80%之表現應屬一般，上開作法將使外界誤認司法體系運作良好，已無檢討改進之空間，造成社會輿論與民眾之反彈，建請儘速修法改善。3.司法院及法務部對本院委員所提建議，誤以為必須硬性規定比率，致均回應參採實有困難，並認為於法

官法立法過程，已對考評結果之分數與級距進行充分討論，若仍適用考績法修正草案精神，將有違憲法保障司法獨立審判之意旨。再次強調，問題之癥結在於法官、檢察官職務評定制度採二分法，確有不妥，違反一般考評之人性常態分布，易招致社會輿論及人民觀感之不滿，若未對此進行檢討或修正，仍將於事無補。

考試院第 11 屆第 254 次會議(102.09.26)

壹、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。

高委員明見：

1.依據部報告內容，調查對象計有 83 個機關，各機關首長為業務特殊需要或專案誠然需要額外人員協助以遂行其業務推動，惟這些機關中簡任（派）非主管職務人員，實際支領職務加給之總人數為何？所額外增加的人事費究竟多少？2.各主管機關核給職務加給之調整時點不一，有按固定時間（例如按月、季、半年、年）調整者，亦有非固定時間（例如人員異動時、不定期、配合首長指示等）調

整者，惟是否確實依據工作職責程度，在適當期間內給予職務加給？3.茲因「職責繁重」衡酌不易，故各主管機關在審酌職責繁重之標準亦有不同。至於部分主管機關建議每位簡任非主管人員可依據業務性質及職責程度，按主管加給一定比例（例如 50%或 70%）支給部分，請部研究此方式是否可減少人事費用，並得到社會輿論支持。

貳、銓敘部議復關於行政院函送新增、刪除及修正須辦理特殊查核職務一覽表，建請同意會同核定公告一案，請討論。

高委員明見：

以前國家受國際政治大環境影響，許多駐外單位都不敢稱為大使，而稱作代表，現在代表都改稱為大使，是否因為國際環境的困境，已經比較趨緩所致？

吳次長聰成：

這是外交部函請修正的，高委員所詢之原因為何，本部沒有去探究。

張副人事長念中：

當初修正駐外外領人員任用條例時，已經把所有代表職稱都改為大使，應該是根據國際慣例作修正。

高委員明見：為什麼以前都稱為代表，現在都改為大使？

主席：

請再洽詢外交部。請問各位，對本案照部擬通過有無異議？（無）無異議，通過。同意會同核定公告並函復行政院。

決議：照部擬通過，同意會同核定公告並函復行政院。

考試院第 11 屆第 257 次會議(102.10.24)

公務人員退休撫卹基金截至 102 年 9 月底止之財務運用情形。

高委員明見：

以附表 1 退撫基金各類參加人員退撫收支概況表觀之，公務人員教育人員及軍職人員之基金運用收益（盈餘分配）金額分別為新台幣 708.81 億元、441.08 億元及 98.2 億元，關於如何分配，似乎並非依據各類人員基金繳費收入所占比率進行分配，以軍公教退撫基金之收支係採分戶設帳，其盈餘分配依據為何？究竟如何計算？請部說明。

考試院第 11 屆第 258 次會議(102.10.31)

102 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業規劃辦理情形。

高委員明見：

本席非常肯定部妥善規劃辦理公務人員傑出貢獻獎。2點請教：1.公務人員傑出貢獻獎之選拔，應兼顧官等、職務、性別、機關別等因素，其中委任官等者表現傑出機會較少，故推薦委任的機關較少，因而個人獎項獲獎者多為薦任或簡任，尚可理解。惟團體獎被推薦對象之範疇為何？以102年為例，係由財政部強化綜合所得稅結算申報服務措施專案小組，以及外交部北美司所獲得，所謂「團體」，除包括「專案小組」或「業務單位」外，還包括哪些？2.本年度團體獎項得獎團體，其表現雖良好，但因未深入基層，且非屬便民之行政措施，故無法讓民眾深刻感受，爰請部對於表現傑出之基層委任官等者，以及地方機關表現特別傑出單位，應給予適度鼓勵，特別列入考量，否則即使大力廣告宣傳，民眾依然無感。另對於銓敘部呂司長實至名歸榮獲傑出貢獻獎之肯定，在此特別表達恭賀之意。

考試院第 11 屆第 259 次會議(102.11.07)

銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局職業訓練中心修正為臺北市職能發展學院之組織規程暨編制表一案，報請查照。

高委員明見：

有關臺北市政府勞工局職業訓練中心修改為臺北市職能發展學院，此名稱在以前小組審查會時即曾討論，目前行政機關以「學院」為名者，最初為本院國家文官學院，最近各機關也陸續成立各式各樣學院，例如外交學院、農民學院等，但是這些學院的功能，與真正的學校學院(college)不一樣，而且層次也不同且不能授予學位。基本上，國家文官學院的層次應比臺北市職能發展學院高，文官學院以 Academy 為英文名稱，外交學院則以 Institute 稱之，分別由保訓會主任委員、外交部次長兼任院長，為部會層次，具有國際性，而臺北市職能發展學院的英文名稱為何？到底是什麼層次？是與勞動局同層級還是隸屬勞動局之下？以前「中心」是在勞工局之下，現在名稱為何不用「職能發展中心」，而一定要改為「學院」？是否為了抬高自己的身

價？比方臺北市有臺大醫院、仁愛醫院，還有臺大醫學院、工學院，二者完全不一樣，醫學院內有各科系所、教授、副教授等教職員，醫院裡面有外科、內科、小兒科等，雖同為「院」，但功能及性質差很多，不曉得他們當初為何這麼創新，把職能發展中心，改為職能發展學院？將來其他直轄市是否也可以援引比照？以後政府機關可能到處都是學院，對社會大眾造成混淆？請部說明當初本案同意備查的考量為何？

蔡委員良文：

除了剛才高委員高見意見外，本席覺得雖然本院尊重地方自治，也是一個趨勢潮流，但是地方自治對於本院憲定職掌之官制官規也應尊重，所以部核議相關案件或人事總處協處時，應可就體制與官制官規事宜，與內政部積極進行溝通。中國歷來官制官規好的朝代就一定是盛世，如果各自為政都不是好現象，以古鑑今，值得思考。由議程第 18 頁背面來看，本案勞工局所屬職能發展學院之院長為十職等，副院長為九至十職等，部分職務列等均有調整，且因其原為勞工局所屬職業訓練中心，改制後職掌變更，而其員額大幅調整

減少 44 人，就官制官規而言，採用院長、副院長等職稱是否妥適？建議部日後函復時，將相關意見轉知地方，也請人事總處予以協處。

張委員明珠：

本院前於審查臺北市勞工局修正為勞動局之組編案時，對於其所屬職能發展學院之組織架構已有共識並經審查通過。審查會討論時，曾有委員對於採用「學院」名稱提出意見，經請勞動局補充說明後，而予同意。謹提供「國家文官學院」定名之經驗供參：保訓會成立之初，原送立法院審議之組織條例草案即研擬成立「國家文官學院」，歷經十餘年都未達成目標，主要原因為行政院、教育部及立法委員均堅決反對採用「學院」名稱，認為在大學教育體系「學院」之外，不能另行設置「學院」。保訓會 98 年研修組織法時，非常幸運地能在關院長及伍副院長大力支持下，經過院、會與行政院、立法院充分溝通，不斷的努力與折衝，終於順利完成修法，成立「國家文官學院」，強化高階文官之發展性培訓。該關卡突破後，從此各訓練機關（構）似紛紛彷效演變改名新發展趨勢，諸如「法官學院」、「司法官學院」、「外交

及國際事務學院」等陸續沿用「學院」名稱成立，各培訓機關（構）均強調其屬各專業菁英高階文官培訓，而爭取採用「學院」名稱。臺北市勞動局規劃將職業訓練中心原本只從事基礎技術訓練，為因應產業結構與技術快速變遷及勞動市場需求，規劃轉型成偏重各職業技術人才之職能發展，且本次修法將人員縮編，在統整產、學訓用體系訓練合作功能上積極配合調整。又臺北市勞動局於審查會特別說明內政部認其名稱尚符「地方行政機關組織通則」第 5 條規定，而未反對採用該名稱。而教育部自國家文官學院名稱突破後，也未再反對培訓機關(構)以學院命名，故審查會經充分討論後通過該案。考量近期各培訓機關（構）定名偏好採用「學院」，或許將會成為一個新趨勢，現階段仍宜請部會商行政院人事行政總處及研究考核委員會對「學院」名稱之定名，就通案進一步研議形成共識，如何讓該「學院」名稱運用更為周妥，應做更詳盡深入的思考。

張部長哲琛：

本案誠如剛才張委員明珠所言，是臺北市勞動局所屬勞動檢查處、勞動力重建運用處、就業服務處及職能發展學院

等組編案之一，事實上，在鈞院第 241 次會議時，多位委員對職訓中心改為職能發展學院有許多意見，所以交付小組審查，由張委員明珠召集小組審查會，在討論時也有邀請臺北市勞動局前來說明，審查結果是原則上同意，故本部提報第 250 次院會，同意通過勞工局修正為勞動局之組編案。其次，依據勞動局之說明職訓中心改為職能發展學院最主要是基於 4 個原因：第 1 是配合我國人力需求，積極辦理職業訓練之研究規劃；第 2 是統整產學訓用體系，訓練合作；第 3 是強化職能評量，辦理簡併業務；第 4 是辦理學員職涯發展，提升學員就業率。經他們詳加說明上開理由，所以希望改成學院。

高委員明見：

國家文官學院是當初我們在立法院積極爭取成立國際級的文官訓練機關，為相當高層次的 academy，但還不敢用 college，因本身並沒有授予學位，與 school college 完全不一樣，不過國家文官學院在歐美國家也有類似的訓練機構，所以用「學院」名稱，現在臺北市勞動局所屬單位也要設置學院，本席擔心以後會變成到處都是學院，且分不清層

次，何況其院長是否與勞動局局長同官等職等？還是由勞動局副局長兼任院長？職能發展學院到底是什麼層次？與勞動局是同層級還是比勞動局低？

主席：

對於這個問題，3 位委員的看法及切入點都不一樣，不過都有值得參考的地方，高委員提到層級的問題，院長的官職等應該不高，蔡委員強調官制官規問題，民間機構名稱叫什麼是另外一回事，但是政府機關動不動就稱為學院，實在值得考慮。張委員明珠說是趨勢，換句話說，是文官學院成立後所引發出來的，我們恐怕承受不起，因為層級畢竟不同。

黃人事長富源：

國家文官學院的發展，本人的想法從任考試委員到現在都沒變，它應該至少是部會層級，文官學院應有繼續努力的空間。當初設置文官學院的結果是不能授予學位，個人覺得這也是殊為可惜的，其他國家有些是可以授予學位的，因此，就本議題而言，除了院級的學院，在院以下者，個人認為就要保留，外交部的外交學院要發給學位，我覺得就不恰當

，所以將來是否把層級定出來，從中央一級院級、中央二級、中央三級等層級的角度來看，然後決定是否可以命名為”學院”，似乎較為可行。另外，如果從專業程度來看，職業訓練即使再強調職能評量、職涯發展，與學術還是距離甚遠，所以要改為學院，個人稍有保留。至於文官學院要提高層級，個人在行政院可以作協調的工作。

考試院第 11 屆第 263 次會議(102.12.05)

警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。

高委員明見：

1.警察人員退休後患病率或死亡率高於一般人，是否因其生活習慣或生活形態有別於一般人所致？請人事總處協助進一步瞭解。2.針對警察人員之一次記二大功專案考績獎勵過於浮濫，部與警政署規劃之改進方案似乎確實達到效果？有無因而改為增加記一大功情形？相關後續事宜值得持續觀察與注意。

考試院第 11 屆第 264 次會議(102.12.12)

公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形。

高委員明見：

本席肯定部對公務人員退休撫卹查驗系統之維護與運作，可藉以確實查驗領受人資格，而減少誤發、溢發情形。惟因查驗系統業已從中央機關擴及地方機關，作業由每年 3 次增加為 6 次，受查驗人數亦由 25,288 人擴增至 384,052 人，在肯定此作業系統所發揮效益之餘，為進一步確保個人資料不外洩，建請部於查驗系統運作，而有行政資源共享時，提醒各中央及地方機關，應特別注意個人資料之保護與相關風險，尤以近年來退休人員往往是詐騙集團的首要目標，發生詐騙頻率甚高，而迭有退休高階文官受欺騙之情事。籲請部在查驗或資料傳遞時，應特別關注各環節可能發生之風險，方能避免洩漏個資，並達成行政資源共享之成效。

考試院第 11 屆第 265 次會議(102.12.19)

1、建構「全程、全時、全面」人事作業雲端服務平台執行情形。

2、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。（5）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。（6）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。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。

黃委員錦堂：

有關臺鐵殉職機車長蔡崇輝先生遺族申請冒險犯難因公撫卹一案，本席基本上認同其遺族看法，本案涉及法律之解釋與事實之認定，然而當前各界看法與本院多有不同，必須及時予以關注。1.首先，因法條抽象性，法條應如何解釋？

其次，事實如何認定？事涉案發當時之事實狀態與後續調查之人證、物證等證據之評價。（1）法條之解釋問題：臺北高等行政法院見解（引用部之見解）不無疑義，其認因執行職務遭受意外或危險，堅守崗位不及逃生而死亡，非公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款之「冒險犯難」，而將其界定同條項第 2 款。然而就「堅守崗位」而言，某種程度即為「奮不顧身」或「冒險犯難」。茲以「冒險犯難」此種高度不確定之法律概念，應有具體化於不同案型適用之可能，亦即應有一定之因應不同具體案型的解釋空間，而且於此應注意這是牽涉當事人之名譽權與財產權之重大權益；但部與臺北高等行政法院於此卻將高度不確定之法律概念予以窄化界定。試想若為砂石車違規闖入平交道，其事態無從避免，而有當前具體的危險，故從法條解釋觀之，無論從意旨及公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款（冒險犯難或戰地殉職）或第 2 款（執行職務死亡）兩者差別，甚難論斷。此外，對於當事人與其家屬而言，不同認定尚關涉個人或家族榮耀與否。（2）事實調查問題：當時調查之人證、物證以及證據評價問題，依陳委員皎眉提供的資料觀之，當事人若已鳴笛及

踩煞車，即表示堅守職位並無逃離。而臺北高等行政法院以當事人死亡並非在駕駛座夾死，認以：「並無證據足以認定司機員蔡崇輝於依標準程序完成煞車、鳴笛動作後，原有逃生機會但捨命緊握煞車把手以致殉職。其執行職務遭受意外仍堅守崗位不及逃生而死亡，固令人感佩，但經核仍與公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 1 款規定冒險犯難死亡之要件有間。」本席認為該事實認定之見解有可議之處，因為其所稱，「若為緊急煞車，依『常理』而言，當事人應當場被夾死」，何來此之「常理」，亦即其有如何之工學上之確確論証或依據？其次，若當時之撞擊度過高，則仍不無可能其左小腿斷於駕駛艙，但其他遺體則散落至其他節車廂之可能。第三，依其有採取鳴笛與踩煞車之作為，應可認定執行職務到最後關頭。故本案在事實之調查與認定上，以及後續證據之評價，並非無爭論。（3）部或臺北高等行政法院或係認以，因公撫卹疑義案件審查小組之成員屬多元組成（該審查小組成員包含各醫學專科領域醫師、具有法學及人事行政背景之專家、學者），故其審定結果具有專業性一節，大法官釋字 553 號解釋理由書曾論及此命題，但是，儘管委員會屬多元

組成，但其認定事實之判斷仍應達到一定之精密性，其相關調查應到達一個基本的可接受性，部與行政法院並非可恣意降低審查密度，於此請參考釋字第 462 號解釋。(4)法條的解釋屬法官專業，與事實之專門判斷無關，故有關臺北高等行政法院遇高度專業性及多元委員會而未能從前述人權高度進行此抽象性條文之精密解釋，不無可惜，參見釋字第 407、617 號解釋。2.綜上，本案在法條概念之界定上，以及在事實認定上，仍有可爭議之處。3.以當事人律師所提意見，本席認為尚可接受，包括如何界定概念，臺鐵駕駛遇砂石車違規闖入並非常態，蔡員堅守駕駛座，雙手緊握煞車終至犧牲，當然屬「冒險犯難」因公致死，係屬外人所造成之緊急危難亦為該當，而本案當事人有煞車與鳴笛事實，應可認定為該當。4.茲以本院向來強調鼓勵公務人員具開創性或堅守崗位之典範，應加以適當的表揚，本案攸關當事人及其遺族之名譽與榮耀，以及該當之後續撫卹條件，爰建議部組專案小組再加以檢視，若經審查決議認為事實有所誤判，本院應主動依職權撤銷原決議，給予當事人及其遺族應有之榮耀與保障。

高委員明見：

1.院長經常勉勵公務人員處理事情要兼顧情理法，本席贊同黃委員錦堂意見，請部考量依法解釋之見解後，再予以審酌。2.本案從條文上之解釋，確有可商榷之處。茲以公務人員撫卹法第 5 條第 1 項規範因公死亡情事，第 1 款規定冒險犯難或戰地殉職，第 2 款則為執行職務發生意外或危險以致死亡。臺鐵已故機車長蔡崇輝遺族申請因公撫卹案，部認定為係第 2 款事由，但經詳細檢討立法文字，對於部「冒險犯難」之判斷：（1）工作原具有危險性，公務人員仍積極投入；(2)因突發意外事件，仍奮不顧身導致殉職，為非常態之突發事件。對於上開判定，本席認為仍有審酌之空間。茲因公務人員在值勤時遭遇意外，發生死亡事件時，屬第 2 款之事實認定。但若因發生意外事件而造成其工作變成屬於危險狀態下，而蔡員仍投入執行勤務，應屬第 1 款之「冒險犯難」事由，部之審定並未深入瞭解實際情況，本案蔡員遇突發危險事件，仍繼續工作，以致發生死亡，應屬第 1 款之冒險犯難事由，方屬合理，爰建請部再予審酌。

高委員明見：

如果本案不能交付小組審查，本席希望委員至少能夠參與，讓我們有表達意見的機會。其次，本席要再次特別強調，以條文解釋意外突發事件之範疇，未明文規定其造成之現象是危險與否，而此件突發事件明顯造成具有高度危險性的工作，而且難以在短時間內判斷有否逃生的問題，部應該深入瞭解事實。本案雖以公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 2 款因公死亡之事由加以認定，但該法律條文定義仍有不盡明確之疑慮，爰建請部再酌本案因公死亡，是否可以第 1 款之冒險犯難認定之，因此條文本身就有漏洞，我們可以解釋說因突發意外而使工作變為具有危險性，就如同呈現於危險的戰地或水、火災現場一樣，應可以第 1 款認定之。

考試院第 11 屆第 266 次會議(102.12.26)

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。

高委員明見：

1.部以公務人員撫卹法第 5 條第 1 項第 2 款，認定蔡員因執行職務發生意外或危險致死，辦理因公撫卹。茲以執行職務或於辦公場所發生死亡之原因，可能為暴力、意外或危險，試想若蔡員在駕駛過程因踩空摔死，確定應屬第 2 款；但若因砂石車違規闖入平交道而撞擊致死，若仍同屬第 2 款，則其死亡情節與因公之因果關係強度不同，但撫卹條件卻相同，實有不當。2.請部衡酌：辦公場所踩空摔死，是否與遭外力違規闖入撞擊死亡相同。再次強調，若無直接證據證明蔡員係於危險當時逃出而摔死，卻以第 2 款規定辦理撫卹，該法律見解明顯矛盾，發生意外之瞬間若處於危險狀態，且仍執行職務而未逃離，即應屬於冒險犯難，依常理判斷，就應與第 2 款之意外死亡有所不同。3.部雖依法行政，但未深入瞭解事實，尤其當今強調凡事應兼顧情理法，若無法證明蔡員在 5.5 秒逃出車廂，即屬執行職務時處於危險狀態而被撞擊死亡，與踩空意外死亡有所不同，撫卹條件即應有所不同。

公務人員退休撫恤基金

業務問政篇

考試院第 11 屆第 174 次會議(101.02.09)

公教人員保險準備金截至 100 年 12 月底止之財務運用情形

一、準備金收支概況

公教人員保險準備金（以下簡稱準備金）之管理與運用目前係指定臺灣銀行辦理。截至 100 年 12 月底止，要保機關數為 7,531 個，被保險人數為 594,283 人（含公教人員 593,949 人及退休人員 334 人）。自 88 年 5 月 31 日迄 100 年 12 月底止，準備金保費收入累計為 2,068.60 億元，現金給付累計為 557.16 億元，現金給付占保費收入為 26.93%，若準備金含已實現收益數 377.93 億元，則累計收入為 2,446.53 億元，現金給付占累計收入降為 22.77%。

二、準備金運用配置情形

截至 100 年 12 月底止，準備金累計運用餘額為 1,880.78 億元（較 99 年底之 1,738.48 億元增加 142.30 億元），其中投資比率達 10%以上者，分別為國內股票及指數股票型基金（簡稱 ETF）24.03%、臺幣定期存款 13.83%、國外受益

憑證 12.10%、墊借國庫未撥補數 12.02%及短期票券 10.82%，相關各投資項目運用概況詳如附表 7。

準備金實際運用配置比率如依收益型態區分，資本利得及固定收益運用項目分別為 38.80%、61.20%（年度運用計畫中心配置比例分別為 38%、62%）；若依投資地區區分，國內投資與國外投資比例分別為 73.57%、26.43%（年度運用計畫中心配置比例分別為 73%、27%），各類運用組合中心配置與實際配置比較詳如附表 8。

三、準備金運用績效

100 年度截至 12 月底止整體收益情形：

（一）已實現收益數為 56.44 億元，年收益率為 3.13%，較預定收益率 3.07%，高出 0.06 個百分點，亦較臺灣銀行 2 年期定期存款利率計算之收益率 1.323%，高 1.807 個百分點（詳如附表 9）。

（二）已實現收益數加計未實現損益後之淨損失數為 52.35 億元，年收益率為-2.90%，較上季（100 年 9 月）底之淨損失數 64.91 億元減少 12.56 億元（減幅 19.35%），在臺股加權股價指數 100 年 12 月底較上季底下跌 153 點（跌幅 2.12%）情形下，淨損失數明顯下降。100 年運用收益為負數，

主要係因受日本地震、美國被調降信用評等及歐債危機等因素，造成全球股市震盪，且臺股加權股價指數 100 年 12 月底亦較去年底下跌 21.18%所致，該損失待景氣回溫及危機解除，收益情形應可改善。

參、結語

國際貨幣基金會（IMF）於今（101）年 1 月再次調降全球經濟成長預測，由 4.0%調降為 3.3%；另行政院主計處於 101 年 1 月公布，預測今年臺灣經濟成長 3.91%，亦較去年 11 月預測 4.19%調降。在全球經濟成長趨緩及歐債危機仍未獲得有效解決情形下，基金管理會將隨時注意國際金融情勢之發展，適度調整投資組合，靈活運用資金，掌握投資契機，本部亦將督導臺灣銀行依據既定之管理及運用計畫執行，採取穩健與安全之投資策略，以維持基金長期穩建之績效及被保險人之權益。

高委員明見：

本席肯定部退撫基金財務運用之分析報告，據資料顯示，退撫基金財務收支明顯逐漸在失衡，由於歐債危機造成經濟成長緩慢，使基金整體收益不佳，且有逐步虧損的

趨勢，雖然 100 年度已實現年收益率為 1.445%，但加計未實現損益則為-5.98%，去年政府三大基金的績效，退撫基金敬陪末座，為-6.4%（勞退基金為-3.7%；勞保基金為-2.9%），其主要原因可歸列下列 3 種：1.近年來退撫基金的操作績效不如預期之獲益；2.退撫基金軍職人員部分之收入已經呈現負成長，收入明顯比支出少；3.教育人員收支比例亦超過 75%，造成基金收支失衡。由於事關「世代正義」，為避免債留子孫，建請銓敘部儘速召集相關單位成立「文官退撫制度及基金改革研究對策小組」，研擬對策並報院審議，大家再共同來集思廣益。另提書面資料供參。

考試院第 11 屆第 177 次會議(101.03.01)

考試院 100 年度工作檢討－秘書長工作報告。

高委員明見：

對秘書長 100 年度工作檢討報告，特別是因應少子化情形，研擬改善對策之努力，表示肯定。。但是臺灣已進入老年高齡社會，失智者也明顯增加，目前雖有完善之公務人員退撫制度，若不幸一旦生病或意外傷害，則非退撫金

所能因應，且在國外已有私人保險機構辦理相關的保險，建議部研議規劃退休(職)保險儲金制度之可行性，俾因應日後安養及長期照顧所需。

考試院第 11 屆第 180 次會議(101.03.22)

考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

高委員明見：

關於退撫基金之管理運用及監督，我們也無法要求太多，因為基金的運用係非常專業的問題，具有高度的挑戰性及風險性，但是基金管理會為一般行政機關，受限於人事制度與待遇結構，操作彈性小，如何做好高挑戰性及風險的基金運用和操作，所以只能在穩定中保守操作，另一方面在委外經營部分，對於操作的盈虧，除了管理費之外，根本也沒有特別的責任承擔，因而也無法激勵其提高收益率，因此這是整個制度問題，基金的運用具有高度專業之挑戰及風險性，一般行政機關人員根本做不到，整體實際收益不如預期收益也是預料中的事情，每次報告花費管

理費來委外經營退撫基金，其績效比操作一般基金的績效還低，本席就曾提過主要是受到行政機關的限制，沒有專業人員，委外經營擔負盈虧責任又小，不能期待有太多的收益表現，當然整個退撫基金的管理及運用在於求穩定，並非求取盈利報酬，但是因為一般行政機關人員待遇低，難以任用優秀專業人才，而且責任重大，故僅能在穩定中保守操作。至於委託經營部分，除提供基金管理費用外，盈虧責任範圍甚小，無激勵的作用，又不必負太大責任，故運作亦趨於保守，以致收益率偏低，所以歷年來基金管理運作的績效不彰，其實是制度性的問題，每次類此報告以後，本席常有以上這樣的感受，謹提供院部參考。

高委員明見：

退撫基金之管理及運作，深具挑戰性及風險性，惟因管理會為一般行政機關，人事與待遇受限，難以任用優秀專業人才，故操作彈性小，責任重大且待遇低，無法激勵其勇於運作，僅能在穩定中保守操作。另委託經營部分，除提供基金管理費用外，其盈虧責任範圍甚小，無激勵作用，亦毋須負太大責任，故運作趨於保守，致收益率偏低，

是以歷年來基金管理運作之績效不彰，實為制度性問題。

公務人員保障暨培訓業務問政篇

考試院第 11 屆第 152 次會議(100.09.01)

辦理本（100）年度高階文官培訓飛躍方案—高階文官培訓研習情形

本會會同所屬國家文官學院（以下簡稱學院）規劃辦理本年度高階文官培訓飛躍方案－高階文官培訓，因考量參訓學員均為工作多年且表現優異的高階公務人員，是以在相關教學活動設計上，將焦點放在學習效用，採取多元教學方式，並特別重視問題導向、體驗教學、模擬演練及主題座談等學習設計，俾使學員能從多年工作經驗萃取出菁華，加以分享、交流與學習。謹將本次在教學活動設計之特色作法報告如次：

一、 導入「政策論壇」，活化政策議題：安排部會政務次長以上長官與專家學者進行國家重大政策對談，冀透過此平台相互激盪，使學員跳脫固有單向思考框架，創造更深、更廣的政策思維；如「社會政策」安排內政部江部長宜樺及財團法人國家政策研究基金會詹

教授火生、「環境政策」安排環保署沈署長世宏及臺大環工所蔣教授本基、「教育文化政策」安排曾政務委員志朗與遠流出版公司王董事長榮文、「財經政策」安排財政部張次長盛和及財金文化謝董事長金河。

二、 安排「做中學習」，感受課程核心價值：透過巧妙的動手操作，讓學員在此不確定的競爭年代，能多一點的彈性及靈活變通力，也能體悟出課程之核心精義，如「社會關懷與公益服務」即以「綠色照護」為主題，安排至宜蘭教養院進行志工服務體驗、「戶外拓展訓練」則將研習場地移往桃園龍潭渴望園區進行實際操練。

三、 運用實際環境，模擬角色扮演：針對國會關係、媒體關係、考績面談等課程，採實境模擬演練，並加強與專業機構策略合作，如「談判與協商」與外交部外交領事人員講習所合作，進行兵棋推演談判模擬、「媒體關係與模擬演練」則利用公共電視之攝影棚進行記者會實境演練，後者更兼採微型教學，使學員從角色扮演之影帶側錄中，瞭解角色扮演優缺點。

四、 扣合主題教學，跨域參訪學習：結合課程主題，安排至相關之標竿企業進行參訪座談，從中瞭解企業組織致勝關鍵，如「多元人力資本」課程安排至華航及香港上海匯豐銀行上課及座談、又以「員工照護」主題赴台積電進行標竿學習、「藝術美學賞析」課程，則至台北藝術大學，除邀請朱校長宗慶與學員互動座談外。並實際體驗各項藝術設計及校園裝置美學。

五、 結合理論及實務，進行個案研討：與政大商學院合作進行「決斷力」系列課程，大量結合公私部門案例，於政大個案教室進行，由該校商學院司徒教授達賢、管教授康彥、于教授卓民等擔任個案引導教學。

六、 兼顧多元觀點，延聘雙講座教學：為免落入決策盲點，部分課程採雙講座，從民間、學術及政府觀點，探討同一議題，如「公私協力案例研討」課程安排高鐵公司歐董事長晉德及財團法人高等教育評鑑中心劉董事長維琪、「政策行銷」則安排中央通訊社羅社長智成及外貿協會王董事長志剛等講座授課。

七、 兼採英語授課，刺激學習動力：視課程主題，部分課

程採全程英語授課，如邀請政治大學英語系陳教授超明講授「如何精通英語簡報能力」，使學員在國外研習前即習慣外語授課。

高委員明見：

對於會及國家文官學院能突破困境舉辦高階文官培訓飛躍方案，本席非常敬佩。不過，針對高階文官培訓導入「政策論壇」之議題，本席的想法是，目前國家諸多重大政策常常因為政黨對立或意識型態而無法在公平、正確而公正的平台進行討論，使得一般社會大眾無法明辨政策優劣，本次會在高階文官培訓導入「政策論壇」，安排高階文官有機會與政務人員進行國家重大政策的對談，跳脫固有的單向思考框架，創造更深、更廣的政策思維，本席希望可以透過此平台而激發更廣泛、多元的討論，並在相互思辯與溝通的過程中能夠教學相長，讓訓練效果也擴及於政務官，使其亦跳脫固有的單向思考框架，能以更多元、公正的政策結論，以提供執政者推動國家重大政策之參考。

考試院第 11 屆第 154 次會議(100.09.15)

提升公共管治能力 2011 兩岸四地學術研討會訪問團拜會本院情形

提升公共管治能力 2011 兩岸四地學術研討會訪問團朱局長偉幹等一行 15 人，在世新大學鄭助理伊真陪同下，於民國 100 年 9 月 9 日（星期五）上午 10 時來院拜會，由雅榜代為接見並主持座談，李副秘書長繼玄、林組長麗明、袁組長自玉、龔簡任秘書癸藝、考選部楊專門委員天來、銓敘部楊副司長彩霞及公務人員保障暨培訓委員會林副處長揚傑陪同。

首先由雅榜致詞歡迎朱局長等人來訪，雅榜向外賓說明在全球化趨勢下，各國政府面臨劇烈變動的環境，莫不致力於提升行政效能，考試院是我國文官政策法制之最高主管機關，每年均派員至各國吸取文官制度經驗，力求精進改革，體現人民福祉。

朱局長表示澳門特區近年來經濟發展快速，但政府於公共管理方面產生不少問題，尤其是人力資源發展議題，其中

又以公務人員為關注焦點。希望藉由此次機會，針對公務人員招聘、錄用及培訓等制度進行交流。

雙方致詞並介紹與會人員後隨即進行意見交流，朱局長等人就我國國家考試類別、辦理方式、錄取人員分發、試用、培訓制度及約聘人員性質等內容提問，所提問題均經雅榜及與會人員一一答復。

座談後由雅榜代表致贈紀念品並合影留念，活動於上午 11 時 30 分圓滿結束。

高委員明見：

本次秘書長報告接待兩岸四地研究人事管理或公共服務學者來院參訪，本席希望以後務請先行通知委員，讓有意願或有興趣或有時間的委員參與，以利排入行程，進行各項意見交流與溝通。記得上個月本院委員參與中國人事行政學會參訪大陸地區之人事制度時，他們的行政管理學會的學者提及近年中已拜訪本院 2 次，因為我們事前完全不知此情形，使得當時我們感到相當尷尬，所以爾後能請先行通知委員。

考試院第 11 屆第 159 次會議(100.10.20)

2011 公務人力資源發展國際研討會辦理情形

本會於本（100）年 10 月 17 日、18 日假公務人力發展中心福華國際文教會館前瞻廳與國立臺灣師範大學合辦「2011 公務人力資源發展國際研討會」，開幕式由蔡主任委員璧煌主持，並特別邀請蕭副總統萬長、考試院關院長中及師範大學張校長國恩蒞臨致詞。

蕭副總統表示，他出身於嘉義的平凡家庭，從基層公務人員做起，一直到現在的職位，這就是公平與前瞻性國家考試的重要性；而政府組織再造應從組織、人事及法制三個方面推動，其中人事再造是最複雜、也是最關鍵的一環，特別是高階文官的領導力，對機關的效能影響尤其重大。

關院長以英文致詞表示，10 月 10 日歡慶建國百年，回顧百年前，國父孫中山先生提倡自由、民主，創建「五權憲法」，而後在臺灣發揚光大，其中的考試權帶來公正、平等、效率的文官體制，在兩岸關係的發展中產生先導性

的影響；此外，考試權對世界文官制度的發展趨勢也有啟發性的作用，特別是面臨全球化浪潮之際，政府必須建構良好的績效評估，更需要強化公務人力資源培訓，以優良的治理提升國家競爭力。

第一天上午由遠見天下文化事業群高董事長希均登場發表「知識世紀中高層文官的重要角色」專題演講，說明我國高層文官如何在知識世紀中自我提升，扮演前瞻性的關鍵角色。下午進行兩場次專題研討，第一場次討論主題為「公務人力培訓跨國學習」，由陳考試委員皎眉主持，波蘭國家行政學院院長 Prof. Jacek Czaputowicz 擔任引言人，他指出培訓在於培養領導能力與創新，並應注重組織績效、社會融合，甚至關懷弱勢都很重要。該場由加拿大駐臺北貿易辦事處代表 Mr. Scott Fraser、弘光科技大學人文社會學院蔡院長錫濤，及國立臺灣師範大學國際人力資源發展研究所張副教授婉雯擔任與談人。第二場次研討議題，則以「公務人力培訓策略規劃」為主題，由詹考試委員中原主持，英國諾丁漢大學政治與國際關係學院榮譽教授 Prof. Paul D. Collins 擔任引言人，他指出為達政策的目標，訓練的策略，必須先評估

訓練所預期獲取的成效，並於訓後精確的蒐集評估的資訊，以回饋培訓效果。該場並分別由國立政治大學亞太研究英語博士學位學程教授兼主任 Prof. Evan M. Berman、國立暨南國際大學公共行政與政策學系孫教授同文，及印度拉爾哈杜爾夏斯特里國家行政學院副院長 Mr.Ashish Vachhani 發表與談意見。

第二天上午由奧地利聯邦行政學院院長 Mr. Klaus Hartmann 就「奧地利公務人員發展現況與願景」進行專題演講，他指出因應社會的複雜化、科技發展及行政功能國際化，政府應改善組織與法規，提供透明化行政程序，以達成效率提升。Hartmann 院長並擔任第三場次研討「人才管理策略」主題主持人，國立聯合大學李校長隆盛擔任引言人，他提出人才管理的七大障礙與其對策，並說明公部門人才管理策略在組織中扮演角色。該場並由國立中山大學人力資源管理研究所陳教授以亨、匯豐（台灣）商業銀行股份有限公司台灣區人力資源處陶副總裁尊芷、新加坡公共服務學院國際司黃助理司長慧貞進行與談；下午第四場次研討「個案教學在公務人力培訓之運用」，則由高考試委員永光擔任主持

人，哈佛大學甘迺迪政府學院教授 Prof. Steve Kelman 引言，他說明個案教學應備好教學計畫，建構討論議題，了解情境與案情，並準備好可能的問題；個案教學將有助於學習成效。該場並由波蘭國家行政學院院長 Prof. Jacek Czaputowicz、國立臺灣大學政治學系蘇教授彩足及世新大學行政管理學系陳副教授俊明進行與談。研討會最後則由本會李副主任委員嵩賢主持閉幕式及致詞。

本研討會邀請到波蘭、奧地利及印度國家文官學院院長、副院長，及來自北美、南美、歐洲、非洲、近東、中東、東南亞、遠東等地區的 21 國，與師大國際人力資源發展研究所的 15 國學者專家，總計有 321 人與會，就公務人力資源發展議題進行腦力激盪，會場互動熱烈，堪稱為國內公務培訓界有史以來第一次陣容最堅強、規模最完整的研討會。本會將依本次研討會所得結論與啟發，運用於公務人力資源發展工作，培育具有現代化理念與知能的優質公務人員，期能回應民眾期望，進而提升國家競爭力。

高委員明見：

本席非常肯定會辦理公務人員高普考試錄取人員實務

訓練所做的努力，特別是在高普考實務訓練當中已有適當的淘汰比例，使學員觀夠戰戰兢兢參與訓練。對於公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員，會已編訂工作手冊及辦理講習，本席也相當肯定，但是輔導員兼具輔導及評量考核的雙重任務與身份，而高普考試錄取人員實務訓練為每年都要辦理的例行工作，且今年人數由 3 千多人增加至 5 千多人，實為十分龐大的訓練工作。雖然以往錄取人員都是一個蘿蔔一個坑，過去訓練成績都以筆試為主，至多再交一份專題討論或評測其討論過程之表現，現在的輔導員已兼具輔導及評量考核之雙重任務與身份，舉醫師臨床實作評分員為例，他們平時就要接受相當嚴格的訓練，因為他要決定醫師臨床實作評分高低，假如現在要讓輔導員成為適當選才的角色，輔導員選才更為重要，尤其對用人機關而言，能否適才適用更是關鍵，所以本席認為目前會推動輔導員講習的作法可能仍有不足，建議將來會能研議輔導員認證制度之可行性，不要隨便挑幾位主管或曾受過訓人員，施予輔導員講習 1、2 小時，就可以來擔任輔導員，決定受訓學員訓練及格與否，對於輔導員之選任更為嚴

謹，建議必須通過輔導員認證，還要有實務經經驗及一定講習時數等，再互相評估是否具備輔導員資格，這樣才能讓受訓學員得到公正的評分，落實訓練之成效。

考試院第 11 屆第 165 次會議(100.12.01)

辦理 100 年度高階公務人員管理講堂情形

為推動高階公務人員終身學習，文官學院於 98 年度與遠見‧天下事業群合作試辦高階公務人員管理講堂，以簡任第十職等以上高階公務人員為參加對象。透過國內管理大師專題演講，提供高階公務人員嶄新的管理新知與前瞻視野，參訓人員普遍反映良好，因此，於 99 年度起由文官學院自行辦理，期透過深入且持續性的學習過程，達成公務體系知識工作者培育之目標。茲就本年度辦理情形報告如下：

（一）活動主題：

本年度計開辦 3 場次高階公務人員管理講堂，邀請老爺大酒店集團沈執行長方正、信義房屋周董事長俊吉及泰山企業詹總裁仁道 3 位企業知名人士主講，主題分別為服務、企業社會責任及領導等。

（二）參加對象：

自本年度起將本活動納入文官培訓回流教育，

參加對象由原簡任第十職等以上，放寬擴大為薦任第九職等主管以上公務人員，並開放三分之一名額予前一年度高階文官（管理發展、領導發展與決策發展研究班）、薦任公務人員晉升簡任官等訓練及初任各官等主管職務人員管理才能發展訓練之參訓學員。本年度參與人數計有 507 人，相較 99 年度參與人數 446 人，成長 13.7%。

文官學院未來將賡續精進本活動演講內容，以滿足高階公務人員獲取管理新知的需求，並期融入中、外經典閱讀演講，使經典與現時工作、生活結合，讓高階公務人員有更多元思考觀點，俾提供民眾更好的公共服務。

林委員雅鋒：

關於保訓會報告勞工安全衛生法修正草案辦理情形，本席覺得印象中是第一次看到有這樣的討論，但是保訓會說多次參加過該案的討論，對於勞委會認為公務人員應該納入該草案範圍，會及人事行政局都認為不應該，不過關於這樣的討論，我們好像不曾有過機會參與，當然現在草案已在立法階段，本席只是想了解中間的過程，其實勞委會的意見很不對嗎？而剛才保訓會蔡主委說這是站在公務人員「尊嚴」的

立場，可是國家是一體的，職業安全衛生法原來將公務人員納為公共行政業的問題何在？由於本席覺得好像從未參與過這樣的討論，所以提出以上的疑問，請會說明。

高委員明見：

本席呼應林委員雅鋒的看法，因為本席曾擔任職業安全顧問，所以清楚了解勞工職業安全規範，但是勞工職業安全規範到底要到什麼程度，以及公務人員是否應該納入其規範，其實個人還不太了解，因為公務人員性質較特殊，誠如林委員雅鋒所言，我們希望可以深入了解職業安全衛生法應該規範到何種程度，假如我們認為公務人員不適合納入的話，也能夠積極地為保訓會作後盾，要不然只單方面聽取報告，我們仍不太了解實際的情形。

考試院第 11 屆第 171 次會議(101.01.12)

擬具「高階文官培訓飛躍方案（草案）」及「高階文官培訓飛躍方案 101 年實施計畫（草案）」各 1 種

「高階文官培訓飛躍方案（草案）」前係於民國 99 年 1 月 26 日及 2 月 5 日擬具初稿，分別向考試委員及　鈞長簡

報相關內容，並奉　示於 99 年及 100 年試辦。本會旋即於 99 年 6 月 17 日及 100 年 3 月 8 日，分別以鈞院名義訂定發布「高階文官培訓飛躍方案」99 年及 100 年試辦實施計畫，並於 99 年及 100 年進行試辦訓練。相關高階文官核心職能、課程規劃及試辦成效等，陸續於 100 年 10 月至 11 月間，邀集考試委員、學者專家及本會委員，召開數場次之檢討研商會議，並於 100 年 12 月 28 日向考試委員簡報，嗣於 101 年 1 月 10 日召開 101 年第 1 次高階文官中長期培訓協調會報，邀集五院代表及學者專家共同研商竣事。

高委員明見：

本席肯定會規劃試辦特種考試及格人員的不占缺訓練，但是此不占缺訓練是否設有淘汰機制？是否配合增加錄取名額，否則可能會有用人機關無人可用的問題？其次，如果訓練人數增加，訓練經費來源為何？用人機關是否直接參與訓練？另不占缺訓練如未設淘汰機制，恐與目前基礎訓練及口試篩選機制的政策背道而馳，建請會深入檢討研究。

蔡主任委員璧煌：

謝謝 6 位委員的指教，剛才委員所詢問的問題都是本會的重大政策。首先，有關不占缺訓練部分，目前其實有很多機關都已在辦，如司法官和警察人員，司法事務官和檢察事務官則有不同作法，司法官和警察都是全部以訓練成績作為分發依據，但司法事務官、檢察事務官則是以國家考試筆試成績占 10%，訓練成績占 90%，所以不同計分方式會有不同影響，如司法官後來改成以 100%訓練成績為分發依據是因為考量有前一年延長或延後受訓，但前一年成績與今年成績如何等化對比一直無法妥適解決，所以就直接用訓練成績作分發依據，筆試第一名的人，訓練成績不一定是第一名。至於監所管理員是筆試成績占 10%，訓練成績占 90%，訓練成績裡面基礎教育占 80%，實務訓練占 20%，外交人員則是基礎訓練占 85%，實務訓練占 15%，新聞人員則是基礎訓練占 40%，實務訓練占 60%，不管什麼計分方式，只要機關以此分發方式可以評鑑出需要的人才，我們都同意，當然將來有無修改的餘地，則要看試辦以後的結果。在試辦不占缺訓練當中，本人要回覆高委員明見的問題，目前我們並沒有淘汰，只會影響其分發的次序，換句話說，我們還沒

有辦法全面去做，因為只有三種特考在試辦，如果有固定淘汰率的話，整個分發的公平性會出現難題，考試到底算不算數，還有涉及訓練評鑑到底是否具有信效度，是否公正客觀的問題，所以我們現在也正在改變所有的評鑑方式，連考試方式及內容、計分方式、評分標準都希望能作轉變，試圖與國家考試筆試、口試作區分，我們會作全方位的訓練評鑑，包括思考型、判斷型的題目等，整個計畫內容都會作改變。因此，剛才林委員雅鋒、邱委員聰智提到將來可能的三合一考試及現在司法官、律師新制考試的問題，其實我們並沒有置身事外，讓考選部單獨努力，特別是司法官訓練是本會的法定職責，訓練辦法要經過本會核定，李副秘書長繼玄和本會李副主委也是司法官訓練委員會的委員，每次開會都全程參與，而且都有充分表達本會的意見，以及鈞院之決策，所以我們真的很努力也很重視，並沒有置身事外。至於林委員提到分析研究的部分，目前已經有成立專案小組，到時將敦請委員給予指導，不管是訓練成績如何計算、單獨以訓練作為成績與筆試併入訓練成績之比較分析，有何相關性，這些研究分析都在試辦不占缺訓練的範圍內容，目前正在試辦當

中。

我們還有很多前置作業，希望能夠在基礎訓練及實務訓練上，人事行政局一分配以後就馬上全面調訓，不過還有一個訓容量的問題，目前我們一梯次的訓容量最多只能 1,400 多人，當然今年考選部的高普考增加錄取至 5,300 人，其中正額錄取也有 3,000 多人，在我們無法一次調訓的情況之下，用人機關多有怨言，因為如果要等 1 個月才能調訓，機關不知當下要如何處理已被分配到機關實務訓練的人員，往往不敢交代任務給他，因為他 1 個月後又要被調訓 3、5 週。本會的理想是在作業上可以做到在受訓人員向分配機關報到後，立刻在 1、2 週內調訓，但是因為訓練容量不足，如目前的第二、第三梯次就是很難做到的不得已做法。再加上訓練評鑑本身，外界也一再質疑，考選部希望要修改考試法，筆試成績占 90%，訓練占 10%已經引起那麼大的反彈聲浪，我們如何先取得社會的信任度，讓社會大眾了解評鑑具有信效度及公平性，然後才能全面這樣做，因此本會也是很謹慎，戰戰兢兢地，只能說是試辦，就各個類科的專業性，採取不同的計分方式。

有關胡委員幼圃和高委員永光提到高階文官訓練的問題，胡委員一再地善意提醒，其實本會也向人事行政局頻頻釋出善意，希望有朝一日能夠合辦訓練，目前單單基礎訓練已經有很多委辦，不要說是合辦，即使是委辦，我們也願意做，至少我們不希望訓練資源一再地重複，既然在基礎訓練可以合辦，為什麼高階文官訓練不可以合辦？為何彼此還有歧見？也許這句話講得比較嚴重，但是我們一直覺得事實上未來的分工和合作是可行的，因為如剛才胡委員所言，一年要陞任的高階文官有 200 多人，如果要有 3 倍人選可以供選擇的話，就要有 600 多人訓練，可是今天保訓會和人事行政局訓練高階文官，加起來乘以 3 都還不夠，所以未來這樣的分工合作是絕對必要的，必須朝此長期方向去規劃，胡委員已提過多次，本會很願意這樣做，課程可以與人事局一起來規劃，師資一起用，訓練資源一起分享，人事行政局訓練容量多 4、5 倍也沒關係，只要根據訓練進修法第 1 條，本會為公務人員訓練進修之主管機關，所以我們願意把這個職責挑起來，本人也請李副主委與朱副局長永隆能夠建立一個對話窗口，因為吳局長公務繁忙，也不要什麼事都要本人和吳

局長對談，其實不管什麼層級的對話窗口，我們都希望能夠順暢，以目前本會與人事行政局溝通的狀況，應該是可以樂觀期待。

高委員永光提到國外研習課程規劃的問題，其實國外研習的考量很多，第一個就是錢的問題，因為預算非常有限，所以我們選擇的標準很簡單，首先它必須是國家級的訓練機關，以示對等，一般大學並非本會的優先考量；其次是它要有特色；第三是所需經費必須在本會可容許範圍之內；第四是課程協調的彈性有多大；第五是對方意願。像波蘭很有意願，但是我們評估後認為，他們還不到海外研習所要達成的標準，其實剛才高委員提到的國家，除了葡萄牙以外，我們都有聯繫過，但有的國家就還沒有準備來接受我們的高階文官培訓，最後我們選擇瑞士，雖然它在 OECD 的 12 項指標評鑑都未列名，但是瑞士在管理方面非常強，各位應該都知道瑞士洛桑管理學院，所以其他方面我們沒有作對比，不過對於管理方面的品質，我們是有信心的。至於加拿大的部分，本人曾親自去看過，義大利也調查過，因為高階文官的訓練成本高，所以我們必須在撙節使用預算，不浪費資源的

情況下，今年選擇這幾個國家辦理高階文官海外研習，當然明年又是另一個新的開始，今年的海外研習都已規劃完畢，如果現在不規劃完畢，就已經來不及，他們都會要求 6 個月以前要拍板定案，6 個月內是不太可能完成協商動作，等於已經類似簽訂 MOU 的方式，他們才能向國會或訓練主管機關報告，在此要特別請高委員永光諒解，今年已經是盡最大的努力規劃完成。

另外，蔡委員良文提到移民特考的問題，我們期望也很深，有關課程評分的細節問題，我們在細部設計時還會向委員請教。

高委員明見：

剛才蔡主委提到不占缺訓練沒有淘汰機制，本席有點質疑，個人很佩服保訓會在最近的公務人員訓練都已經有 5%，甚至 10%的淘汰比例，而試辦不占缺訓練是為了用人機關能夠篩選適合的人才，但是為什麼可以完全沒有淘汰篩選機制？如果只是影響分發次序，如何會像剛才林雅鋒委員所說，參加司法官受訓都是戰戰兢兢？既然已經花那麼多心力來試辦不占缺訓練，如果沒有淘汰篩選機制，這

樣不是比原來一般基礎淘汰 5%到 10%，甚至口試 20 分鐘也都有篩選機制還不如嗎？能否深入研究相關篩選的機制？請會參考。

考試院第 11 屆第 172 次會議(101.01.19)

國家文官學院 101 年度各項訓練及學習活動期程編排情形

高委員明見：

肯定會於人力不足情況下對保障案件之審理及品質與結案率之提升。建請提供不同官等之比例及處理結果，並加以分析，俾求周妥。

考試院第 11 屆第 173 次會議(101.01.26)

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

本會 99 年度委託研究案「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」研究結論建議，以五大人格量表施測結果為基礎，融入公務人員核心價值（廉正、忠誠、專業、效能與關懷），開發公務人員專屬之人格測驗量表，運用於公務人員選才、培訓及任用。本會 100 年度為能持續研發公務人員人

格測驗，又該測驗亦涉考選部及銓敘部業務範疇，爰邀請共同研發，並委託政治大學教育學系胡悅倫教授以「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」為題進行專案研究，研究報告業於 100 年 12 月完成。茲將上開報告內容、建議及未來展望摘述如下：

一、 研究內容

（一） 有關量表編製研發的過程如下：

1. 第一階段：經研究團隊參酌國內外相關資料及召開焦點團體座談後，確認高階文官應具備的人格特質為嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性以及創新學習等六個構面，並進行初步編題。
2. 第二階段：進行抽樣調查，發放問卷 1,207 份，施測對象包含簡任、薦任、委任、主管與非主管等不同類別人員，有效樣本計 781 份，問卷回收率為 64.7%。根據量表編製的標準程序進行正式量表的項目分析與信度檢驗，以檢驗正式量表的基本品質與穩定程度。
3. 第三階段：檢定各種不同屬性的人員在六個人格構面上是否具有顯著差異，透過實際區分應

用的方式來檢驗本量表的建構效度。

（二） 本研究之信、效度良好：

1. 信度分析：分析結果指出，本量表所有構面之信度係數介於 0.67~0.84，各構面皆具有高度內部一致性，信度表現良好。
2. 效度檢定：本研究分別檢驗不同背景變項，包含職等、學歷、職務以及類科別的人員在六個人格構面上是否具有顯著差異，結果顯示，分類正確性最高可達 75%。以建構效度的觀點來看，本研究之量表所測之人格構面具有良好的預測能力與正確性，工具本身具有高度的實務應用價值。

二、 建議

本量表經過嚴謹程序編製，並通過項目分析、信度與效度檢驗，是具有高度穩定性及正確性的測量工具。由效標檢驗結果顯示本量表內容能正確偵測及分類公務員不同職等狀況，因此未來建議可採用本量表做為選才、用才及人才訓練之工具，具體建議如下：

（一） 人員甄選：

建議國家考試將心理測驗納為基本的選才工

具，作為選才時之參考標準之一。並進一步建立公務人員常模，據此常模設定一個決斷分數（cutoff point），之後所有應考人員，在心理測驗上所得之分數，即可與公務人員常模加以比對。若各人格構面得分皆低於決斷分數者，即表示其心理素質低落，則不予錄取。如此應可避免不適任者進入公務人員體系，有助於整體公務人員素質的提升。

（二） 人員拔擢與陞遷

建議在人才的任用與拔擢陞遷前，先進行該職務之工作分析，根據各工作部門所需職缺及工作類型開立其所重視之人格特質清單，佐以本人格量表施測之結果做為錄用或評定的指標之一，同時配合該員原本的考績、專業考試表現及長官意見做為升遷或篩選的依據，以期達到適才適所的目標。

（三） 人員的培訓

建議針對所有考試錄取人員之新進人員，參考此六個人格構面，進行初步整體培訓。任用之後，則可配合各業務單位，擬定特定的

客製化訓練課程，對人格特性與工作需求有落差的人員施予加強課程與相關能力的培訓以助其符合需求。

三、 未來展望

本研究受限於時間及人力，在抽樣規模上仍有待提升。未來除建立公務人員常模資料庫外，建議建立人格測驗的題庫；對於績效不彰的公務人員，進行分析研究；對不同類科別的人員，發展不同的心理測驗量表以及拓展人格構面的意涵，做為高階文官生涯諮商之工具。

上開研究報告建議事項，擬作為考選部、銓敘部及本會在選才、任用及培訓相關業務之參考，並在此研究基礎上賡續於 101 年辦理人格測驗專案委託研究，以逐年建立公務人員常模，供相關機關運用。

高委員明見：

1.肯定會之「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」研究案，提供具良好信度與效度，並具高度穩定性。人格測驗在西方國家包括公私立機構，用人選才上長期使用，惟對應用於公務人員之研究，仍在試用中；在我國並未廣為

採用。本席贊同會提供的人格測驗標準量表，初期可運用於結構化口試評分，作為評選之用，以提高整體信效度。2.量表亦可先適用在人員培訓上，人格常於成長過程中定型，惟其後之心理建設則可透過教育訓練來加強調整，使其能調適壓力並作好情緒管理，以強化公務人員化危機為轉機之能力，並透過設計客製化特殊課程，普遍提升公務人員素質。至於應用於 cutoff point 或作為人才甄拔陞遷之依據，則為後續發展，且應審慎為之。

考試院第 11 屆第 175 次會議(101.02.16)

100 年公務人員行政中立訓練各項專班辦理情形。

高委員明見：

既然學員認為最應接受訓練者為政務人員與民選首長，而他們又不是行政中立訓練的適用對象，建議會可否邀請政務人員與民選首長擔任行政中立講習或訓練課程之與談人或講座，以發揮教學相長之效。

考試院第 11 屆第 178 次會議(101.03.08)

精進 100 年公務人員考試錄取人員基礎訓練情形。

高委員明見：

1.肯定會積極推行雙輔導員制度，以強化學員本質特性考核。會所召募之助理輔導員如何篩選？其權利義務如何？建議會建立篩選機制，確保其素質，以免弊多於利。2.列入「考試錄取人員基礎訓練行為異常學員工作紀錄表」之異常學員，是否追蹤其日後工作表現並進行輔導？

考試院第 11 屆第 185 次會議(101.04.26)

辦理 100 年特種考試地方政府公務人員考試及 101 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員講習。

高委員明見：

1.肯定會辦理地方特考與初等考試錄取人員實務訓練輔導員講習，強化基礎訓練，惟輔導員之遴選資格為何？如何認定？其權利義務為何？考評占學員訓練總成績之比例為多少？不同組別之考核標準與異同為何？事關輔導員任務執行之公平與公正，及篩選機制之建立與標準，請說明。2.舉本席至馬來西亞開放大學參訪，華語線上教學之經驗為例，說明馬來西亞華語人口相當多，約占 70-80%，建

議文官學院多與馬來西亞、印尼、菲律賓等東南亞國家華語界接觸，以優勢華語提供客製化代訓服務，俾成為華語界國際培訓機構之優良品牌，提高文官學院之國際知名度。

考試院第 11 屆第 189 次會議(101.05.24)

規劃辦理「101 年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報」情形。

高委員明見：

有關規劃辦理本(101)年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報情形，本次由會主辦，經過審慎評估後委託漢翔職訓中心辦理，請教為何委託漢翔職訓中心辦理？是因為其場地、設施、師資等理由？對於相關課程內容，是否依會及總處的需求而調整修改？請會說明。

蔡主任委員璧煌：

高委員明見提到為何此次協調會報會挑選委託漢翔職訓中心，事實上我們每年都會挑不同的機關來辦理會與總處協調會報，因為我們講求相互觀摩的效果，所以不是因為它的場地設備、師資等比較好，只是對開會地點的選擇，希望

會與總處之間的協調能更融洽，也有安排團隊活動，讓兩機關人員互相認識，並交換訓練的經驗。

考試院第 11 屆第 191 次會議(101.06.07)

辦理 101 年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報情形。

高委員明見：

關於實習階段具名辦文的事情，以醫院來講，有實習醫師及住院醫師，實習醫師沒有官章，無法具名，住院醫師則有官章，惟原則上，只有主治醫師才能開立診斷書，但是經常主治醫師很忙，由住院醫師來代理，所以常會發生問題，萬一發生糾紛，到底由主治醫師負責還是住院醫師負責？住院醫師雖然本身有執照，可是還不能獨立作業。有的住院醫師對於代理反而很高興，因為可以蓋章開立診斷書，表示能獨當一面，心態上並非被迫，並不像林委員雅鋒所說受訓書記官被迫上法庭作筆錄，所以受訓人員在實習階段具名辦文，在不同領域會有不同的感受，提供大家參考。

考試院第 11 屆第 192 次會議(101.06.14)

擬具「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案（草案）規劃情形。

高委員明見：

本席肯定會規劃草擬「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案」，不過另有 3 個問題請教：1.閱卷作業十分費時耗力，非常辛苦，不知實務寫作題是否備有參考答案？閱卷委員對於各細項答案配分比重有無取得共識？因為本席對於國家考試申論題在抽閱時常發現閱卷委員對參考答案的配分比重似未達共識，有人答出 4、5 項才給 12 分，有人只答出 3 項就給 15 分，所以對參考答案的配分比重應有所共識，評分才能客觀公正。2.會有無進行寫作題評分的分析檢討，以了解不同閱卷委員評閱是否一致性與信效度？3.實務寫作題與選擇題的成績有無相關性？本席建議進行分析比較，以了解試題的妥適性或代表性。

考試院第 11 屆第 193 次會議(101.06.21)

辦理 101 年第 1 次培訓專題研習-「中國古代文官的特質」情形。

高委員明見：

本席也很希望能夠了解何委員主講的「中國古代文官的特質」的內容，所以呼應剛才黃委員俊英意見，請會洽何委員同意，將其講稿分送各委員參考。

其次，記得去年院長曾提示，現代文官應具備的條件為民主政治的素養、多元化社會的包容及地球村的觀念，由於中國古代文官的特質，係屬帝王封建時代的核心價值是以儒家思想為主導，隨著政治制度及社會的變遷，民主政治時代的核心價值已有顯著不同，所以如何將古代文官的特質及核心價值，如三綱五常等，融合於現代文官裡面是重要的工作。至於標竿的典型人物，講授孫運璿、李國鼎等先生推動政務的堅定意志及其重大貢獻，高階文官還可以體會，但是中低階的文官，本席建議會可將傑出貢獻獎得獎人事蹟列入教材，以作為其參考與學習的標竿，因

為過去孫運璿、李國鼎的時代，他們比較感受不到，也很難做到，反而對於傑出貢獻獎得獎人的相關事蹟及表現比較容易感受，也更接近於實際。

考試院第 11 屆第 197 次會議(101.07.19)

規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練」情形。

高委員明見：

肯定會高階文官培訓飛躍方案導入職務見習制度，讓學員親身感受業師之思維與風範。職務見習制度如同醫師實習，課程規劃內容須豐富，而業師如同導師，業師本身應事先規劃與準備，方能達到教學相長並避免衍生相關困擾，提請會注意。

考試院第 11 屆第 202 次會議(101.08.30)

推動公務人員國際交流工作辦理情形。

高委員明見：

本席非常肯定文官學院推動國際交流的努力與成果。不過，在文官學院成立之初，我們曾經持別提到，除了與

歐美國家交流外，對於華人占人口比重較大之印尼、越南、菲律賓與馬來西亞等東南亞國家也應該注重，並且跟他們建立更好的交流管道，上次本席到馬來西亞開會時，在自然醫學方面，他們跟台灣有建立很好的交流管道，但是在公共行政及人事管理方面，我們確實應該再加流與其交流，現在大陸仍是奉行共產社會主義，有時我們跟對方交流會感覺很尷尬，因為他們是以黨領政，我們所講的原則可能也不能運用，但是像馬來西亞、印尼等國家倒是非常開放，應該加強交流，尤其文官學院沒有在英語世界建立品牌，至少在華人世界能建立國際培訓的品牌。

考試院第 11 屆第 207 次會議(101.10.04)

本會規劃 101 年高普考實務訓練輔導員講習並首度試辦輔導員認證制度事宜。

高委員明見：

肯定會規劃辦理高普考試錄取人員實務訓練輔導員講習、培訓及認證制度的創新且積極作為。其中「輔導的基本概念與運用」課程時數由 2 小時增加為 3 小時，「輔導員

法規講習」課程時數由 1 小時增加為 2 小時，一般輔導員多為實務機關派任，其職等一般高於參訓學員，有一部分則由退休人員擔任，他們都是義務性質，也是一種榮譽，就像醫師 OSCE 的評審也要參加培訓，大家認為這是一種義務，所以建議會應該有一個獎勵辦法，要不然可能會流於形式。其次，再次特別強調輔導員的角色非常重要，因為他們也負責考評學員的生活管理成績，所以講習時應加強成績考核技巧，以達信度與公平性，至於評估學員成績考核之差異性亦應強調，以避免發生學員考核不公的情形，其實在醫師 OSCE 的考核公平性，就曾經花費時間研究，因此成績考核技巧，尤其是輔導員評估學員成績考核差異性的課程講習，可能要再增加時數，否則會有考核不公平的情事。

考試院第 11 屆第 212 次會議(101.11.08)

101 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練測驗辦理情形。

高委員明見：

關於會報告委任晉升薦任官等訓練成績評量含生活管理、團體紀律及活動表現成績，占總成績 10%，課程成績占總成績 90%，學員不合格率約 20%，其中生活管理成績是否為不合格之主因？假如仍以課程成績為主，則占總成績 10%的生活管理似僅具象徵性作用，而無實質影響，因這些受訓人員已久任公職多年，要在短暫受訓期間評量其品德、紀律，實質上相當困難，因此評量生活管理成績到底有無實質意義？請會說明。

考試院第 11 屆第 215 次會議(101.11.29)

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。

高委員明見：

本席肯定會辦理 101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視，由於公務人員考試錄取為一個蘿蔔一個坑，錄取人員及用人機關均無選擇餘地，雙方適應性究竟如何?比方說是否感到倒楣被分發到的機關主管面目可憎，根本無法適應，或者工作性質與自己想像完全不一樣，所以可

否調查這些人員分發到機關接受實務訓練時適應性如何？其次，近年來公務人員高考普考甚至初等考試高資低考一直是很嚴重的問題，當然與我國高等教育普遍，導致普考、初考也多有博碩士應考且錄取，上次提到這些高資低就人員，分發到機關內工作，其心態如何，工作表現如何，能否適應？建議會分析錄取人員於接受實地之實務訓練時之心態、反應、適應力及工作表現等，以為擬具因應對策之參考。

考試院第 11 屆第 217 次會議(101.12.13)

本會 101 年高普考實務訓練輔導員講習及實務訓練輔導員認證制度辦理情形。

高委員明見：

會辦理 101 年高普考實務訓練輔導員講習，測驗分析結果及格率高達 99.7%，且分數多為 80 分以上，鑑別度似乎不足，是否題目過少、過於簡單抑或事先有預習過題目所致？要不然 99.7%及格率幾乎等於沒有考試一樣，就好像過去醫師、牙醫師考試因及格率高達 95%，所以引進 OSCE

來提升鑑別度，建請會參採改進。

考試院第 11 屆第 218 次會議(101.12.20)

辦理 101 年度「每月一書」導讀會情形。

高委員明見：

關於每月一書的評選，本席已經提過，現在公務人員對健康保健觀念與知識非常缺乏，總是在生病之後才四處詢問求助，而所提問題完全是缺乏健康保健概念，但是健康保健有關書籍是比較生硬，不是很活潑的，一定無法被評選出來，所以建議每月一書可否規定一成或 5%比例列為健康保健書籍，以專題導讀如以糖尿病、高血壓、痛風等為題，來充實公務人員的健康保健知識，預防健康且助己助人。由於健康保健書籍一般都較生硬、僵化，不易被行政管理或人文類評審學者選上，建議會邀請醫藥領域專家學者參與每月一書遴選活動。

考試院第 11 屆第 219 次會議(101.12.27)

壹、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。

貳、101 年公務人員專書閱讀推廣活動辦理情形。

高委員明見：

本席非常肯定會嘗試使用評鑑中心法（AC）來評測訓練成效，因為 AC 評鑑為動態即時（dynamic and real-time）且時間有限，評鑑結果非常重要，本席舉醫師 OSCE 為例，他們很早就開始錄影評測，其實文官學院應該可以參考醫師 OSCE，建立 360 度追蹤錄影錄音設備，費用並不貴，目前台灣有 30 多所教學醫院其中多家醫院都備有 6 間至 8 間 360 度錄影錄音設備，且超過三分之一備有追蹤錄影錄音，而設立 360 度追蹤錄影錄音設備花費並不多，約 200 多萬元，應該可以做得到。另外，在國外 AC 評鑑委員幾乎都是固定且專職，我們大概沒有辦法有這麼多專職評鑑委員，如果可以專職，其彼此誤差會達到最小，現在我們的 AC 評鑑委員，部分是由委員參與評鑑研習，事實上也相當困難，

因為在短時間內進行培訓，在評鑑上，每個人的看法都不盡相同，所以建議會將來可以建立適當的 AC 委員培訓及認證機制，甚或有專職的評鑑委員。此外，醫師 OSCE 除建立 360 度追蹤錄影錄音設備外，錄影評測與現場評分會兩相對照比較，看差別有多少，像剛才陳皎眉委員提到排序的問題，其實要比較錄影評測與現場評分差距多少，才可以更了解其差異性，此次會之錄影評測多以高階長官或人力資源研究所教授，他們的評分比較公正，但是有時候剛好相反，經過訓練的評鑑與未經訓練的評鑑並不一定哪個絕對是好的，因為經過訓練的評鑑者有時反而比較主觀，影響其評鑑結果，所以請會注意。

其次，有關 101 年 102 年之專書導讀，完全沒有健康保健書籍，由於有關保健書籍，內容都比較生硬，可能很難入選為每月一書，不過健康保健與每位公務人員都息息相關，建議可以考量納入適當比例，讓健康保健書籍確保有機會列入專書導讀，以提升公務人員之健康保健常識，請會參考。

高委員明見：

關於每月一書，健康保健書籍，再次建議是否可以考慮列入一個適當的比例，以確保健康保健書籍有列入導讀的機會。

考試院第 11 屆第 220 次會議(102.01.03)

「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。

高委員明見：

本研究報告的 6 大正向情緒（positive emotion）構面與一般人格測驗的 5 項構面有點不太一樣，所以當初是否特別以高階文官為對象才建立此 6 大構面，就醫學的立場，有些人格特質與生俱來者，有的是經過教育、環境、訓練可以改變的，誠如剛才蔡式淵委員所說，當沒有預設任何用途的檢測結果，與以陞遷為目的所做的檢測結果可能相差非常大，假如要當高階文官必須有 6 大正向情緒，這樣就不是當初要做人格測驗類型的分別，一般人格測驗所謂內向、外向，就不是高階文官與一般文官人格特質差異，使用 6 大正向情緒作有目的性之高階文官人格測驗，其成績結果誤差可能會很大，因此本席認為此人格測驗僅能供現職高

階文官個人生涯規劃或自我覺察改進之參考，而非一定要作為陞遷選才目的之設計，因此使用此種測驗一定要特別小心評估，因為 6 大正向情緒之檢測其實很容易回答，但是其他非正向情緒之構面反而會測出其真正的人格特質。

考試院第 11 屆第 222 次會議(102.01.03)

本會 101 年第 4 季重要業務概況。

高委員明見：

有關會報告辦理「高階主管特別管理制度培訓」與「高階文官發展性帶狀訓練」未來發展方向座談會部分，會在 12 月 26 日已向委員座談會報告，委員都肯定會辦理高階文官發展性帶狀訓練的成功，成就卓著，所以決議請會繼續辦理並追蹤其訓練成效。但是高階主管特別管理制度培訓與高階文官發展性訓練，實際上尚未有法源依據，當初是希望持續相關訓練得到更好成效後，再推動高階主管特別管理制度，並特別強調公務人員任用法或陞遷法能在立法院修正通過，將會有所根據，有利於推動，並有助於與總處的協調。可是日前會提第 4 次顧問會議，不知討論議題為

何？會議結論與委員座談會之結論有何異同？請會說明。

考試院第 11 屆第 223 次會議(102.01.24)

推動國外策略聯盟與培訓國際化辦理情形。

高委員明見：

本席肯定國家文官學院推動策略聯盟培訓，與各國培訓機構簽訂 MOU。但是當初文官學院成立的宗旨，除建立單向國際交流外，還希望能夠進行雙向國際交流。除與歐美國家進行交流合作，希望文官學院也能在華人世界培訓機構占一席之地。東南亞如馬來西亞、越南、印尼等國家華人非常多，也有很多機構在負責訓練，在此情形之下，是否也應該把一些方向轉往東南亞國家，假如文官學院沒有國際合作的機會，應該藉重外交部的經驗、與台商的管道與資源，尤其近來馬來西亞等國家跟我國的經濟合作交流十分頻繁，馬來西亞等國家華人很多，他們的地位也相當高，可以與他們建立交流及培訓，而不是我們一直都到國外研習，文官學院應有此氣魄與規劃，用心進入東南亞國家的培訓市場，這樣也可以創造「出超」，且互相來交流。

本席在院會講過好幾次，結果會好像都忽略掉，其實東南亞國家台商及華人很多，與我們的經濟伙伴關係也相當密切，可以透過外交部等管道，請他們派人員來台受訓，以更擦亮文官學院在華人世界的培訓招牌。

考試院第 11 屆第 224 次會議(102.01.24)

壹、國家文官學院推動數位學習情形

本會所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）為提升培訓成效、落實公務人員終身學習理念，自 92 年 4 月設立「文官 e 學苑」數位學習網站以來，賡續深化數位學習應用層面，並加強公部門間合作，以達學習資源共用、共享之目的，謹將辦理情形報告如次：

一、推動公務數位培訓服務平台環境

文官學院自 99 年至 101 年止，運用「文官 e 學苑」共用基礎架構，在有限經費及人力下，逐步開發下列系統，擴大合作應用成效：

(一) 「公務機關數位學習共用平台」

為協助公務機關（構）推動數位學習，文官學院以共用及共享機制，以購物商場為營運模式的共用服務網機制，建立學習者一致之使用環境，有效節省平台維運資金與人力之

投入，目前已有行政院院本部等 12 個公務機關（構）加入。

(二) 「公務人力資源數位培訓支援系統」

運用「文官 e 學苑」共用基礎架構，開發「公務人力資源數位培訓支援系統」，本系統係提供各公務機關（構）依訓練需求，彈性組合數位課程，以節省各單位年度教育訓練之行政成本，並提供完整管控機制，協助瞭解機關內部學習行為。目前已有行政院衛生署等 17 個公務機關（構）加入。

(三) 「全民 e 學堂」

運用數位學習共用基礎架構，建置「全民 e 學堂」，針對合作機關提供之政策性課程，除提供公務人員學習外，並開放一般民眾學習，提昇政府施政措施宣導之成效，以期促進政府與民間之互動交流。

(四) 「公務及藝文活動訊息公告系統」

結合公務機關（構）辦理各政策推廣、藝文團體相關等活動訊息，建置「公務及藝文活動訊息公告系統」整合活動訊息登錄，提供公務人員多元化學習管道參考。

二、深化公務機關數位培訓基礎

(一) 培育數位學習種子師資

文官學院首度辦理「數位學習發展教育訓練計畫」，以期培育公務機關（構）數位課程發展、推動及應用之種子師

資。本訓練兼顧理論與實務，以數位學習趨勢、教學設計、課程發展及相關軟體工具為主題，採實體及網路同步辦理總訓練時數達 102 小時，計有 514 人次參訓。

(二) 辦理全國宣導說明會，推廣資源共享之概念

為協助公務機關（構）瞭解「公務人力資源數位培訓支援系統」各項功能及如何規劃年度教育訓練，爰辦理全國分區宣導說明會 6 場次，計有 680 人參加；另辦理實機操作訓練 3 場次，計 93 人報名參與。

(三) 導入「自我學習能力檢核」，提供個人化學習服務

為提昇公務人員學習效果，「文官 e 學苑」提供學員「自我學習能力檢核」，依檢核結果提供數位課程建議清單，強化個人工作知能。對公務機關（構）而言，則可檢視所屬評測結果，精準掌握培訓需求，達成初步人力盤點之目標，並作為研擬年度訓練計畫之參據。學院亦辦理「自我學習能力檢核」說明會 4 場次，以協助機關（構）解讀各項檢測數據，計 107 個機關（構），151 人報名參與。

三、推動多元混成學習機制

(一) 結合各項法定訓練，提供混成學習機制

為強化實體訓練成效，將數位課程結合公務人員考試錄取人員基礎訓練及各項晉升官等訓練，採用混成學習方式進

行；參訓者於實體訓練前完成網路學習，增進講座、學員課堂間互動，101 年度計指定數位課程 36 門。

(二) 辦理「eMPA 數位行政管理學程」

為推廣公務人員數位學習，提升管理知能，文官學院 101 年賡續推動「eMPA 數位行政管理學程」共招收 185 名，數位課程分 8 類、51 門（134 小時）數位課程，參加者需完成 50 小時線上課程，並需至少參加一場 6 小時工作坊及相關之專題演講、論壇或研討活動 6 小時。

(三) 擴大辦理同步學習活動

為廣及公務人員終身學習參與層面，文官學院擴大同步學習應用，101 年度計在每月一書導讀會、國家文官菁英講堂、經典閱讀及管理講堂等活動，共計達 23 場，計有 2,217 人次報名參加。

(四) 配合行動科技新趨，開發行動載具課程

因應行動科技成熟所衍生新的學習需求，「文官 e 學苑」101 年提供行動學習（Mobile Learning）數位課程，包括「行政中立作品百寶箱」、「公務人員不可不知的義務與責任」、等計 16 門多媒體行動課程，支援包括智慧型手機、平板型式等多種載具界面，以提供多元學習管道。

文官學院未來仍賡續與公部門合作，落實及推廣數位學

習資源共用、共享之精神，以有效節省公帑，並精進數位課程內容，提供更優質多元之數位學習服務。

高委員明見：

本席肯定會及文官學院推動數位學習，但是現在公務人員平時工作忙碌，上班時間似乎無機會學習，是否只能利用下班後學習？還是明定一週有幾個小時可以作數位學習？促進終身學習的構想雖然不錯，但也要考量公務人員身心健康，能否規劃某一固定時間讓公務人員上網學習？請說明。

蔡主任委員璧煌：

事實上，除了身心障礙特考錄取人員在基礎訓練期間可以挑選網路課程以外，其他公務人員是鼓勵 anytime、anywhere 都可以上網學習。據我們所知，大部分都是利用休假時間或晚上時間上網學習比較多，對於高委員明見的建議，本會會考量可否規劃一個時間，讓機關鼓勵員工有一個固定時間上網學習。

貳、102 年新進人事人員研習班－併同 101 年公務人員高等暨普通考試人事行政類科錄取人員集中實務訓練規劃辦理情形。

蔡主任委員璧煌：

關於顏副人事長報告人事行政類科錄取人員集中實務訓練規劃辦理情形，因為牽涉到本會職責，所以本人也將其他部會辦理情形作補充說明。集中實務訓練係根據公務人員考試法第 20 條第 2 項授權訂定之法規命令，即公務人員考試錄取人員訓練辦法第 6 條，實務訓練得由保訓會委託辦理，得集中或分別辦理之規定而來，101 年有 5 個部會 6 個類科辦理，成效都非常好，他們願意繼續再辦下去，今年預計將有 17 個類科會賡續辦理，其中公平交易管理類科或原住民特考類科，是由公平交易委員會及原住民委員會主動來函要求，土木工程類科也是由公共工程委員會聯合內政部營建署及交通部建議，為土木工程類科人員辦理集中實務訓練，雖然土木工程類科錄取人員不一定會在公共工程委員會上班，可能分發至其他各部會，但是他們認為責無旁貸，所以願意挑起集中實務訓練的責任。除了人事行政總處以外，其他 17 個類科都報經本會核定，而且都決定在基礎訓練以後，緊接著在實務訓練期間就辦理集中實務訓練，主要的考量，除了可以在入公門之初，即在第一時間有第一手的資訊，避免摸索和嘗試錯誤以外，還可以大體了解各類科之專

業法律，掌握主管機關當前重大政策方向，立即融入專業組織的文化，並了解辦事的流程。至於人事總處規劃辦理人事行政類科實務訓練，是根據總處與本會第一次業務會談之共識原則辦理，我們非常尊重，畢竟總處有經費、人力配備及辦理方便的考量，會談當中，基於兩院和諧，我們表示了解。不過這次的訓練計畫並沒有經過本會核定，本會只接到副知，也無從表示意見，不過在今天的報告裡面，我們樂於見到總處已規劃提前在 3 月辦理第一梯次，5、6 月辦理第二、三梯次，比當時預定在半年內辦竣，時間提前 2、3 個月，本會非常高興能看到這樣的結果。提出以上報告主要是請總處參考其他部會辦理情形，賡續評估未來以最佳時點辦理之可能性，做最有效之人力資源培訓。

高委員明見：

顏副人事長表示公務人員可利用公餘時間進行數位學習，係指下班後才可學習？

顏副人事長秋來：

在公餘時間，如果他是彈性上班，8 點來上班，5 點就可以下班。

高委員明見：

公務人員平時工作繁忙，5 點就下班的人很少，時常看見考選部同仁到 6、7 點都還沒有下班，是否 5 點鐘以後就可上網作數位學習？

顏副人事長秋來：

只要是下班時間就可以。

高委員明見：

以後 5 點鐘過後就可上網作數位學習。

考試院第 11 屆第 225 次會議(102.02.07)

100 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練成效比較分析報告。

高委員明見：

本席非常肯定會分析身心障礙特考錄取人員基礎訓練辦理成效，不過用於分析的「錄取人員能否自動自發積極辦理業務」、「錄取人員對應辦業務能否悉心研究力求改進」、「錄取人員工作是否認真勇於任事」及「錄取人員能否對應辦業務有創見」等 4 個面向，與分析一般公務人員相

同，似未考量身心障礙人員特質，建議應以不同面向來進行分析，例如目前高資低考問題，本席曾提過應該對高資低用人員的適任性如何進行調查，由於身心障礙人員的內心難免仍會有自卑的心理，所以本席想了解其錄取人員的學歷分布如何，以及進入工作環境後對軟硬體，包含無障礙設施的情況及周遭人員的看法，其適任性究竟如何？如何訓練他們來克服相關軟硬體的障礙？並建議會可視不同障別人員而有所區隔、調整。

考試院第 11 屆第 228 次會議(102.03.14)

辦理 101 年特種考試地方政府公務人員考試及 102 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習及認證事宜。

高委員明見：

本席非常肯定會辦理實務訓練輔導員培訓，請教培訓輔導員之來源為何？資格為何？有無職等限制？4 個月培訓期間，是否均要全力投入輔導工作?規劃的理想輔導員與學員比例為何？請會說明。

考試院第 11 屆第 230 次會議(102.03.28)

考試院 101 年度工作檢討暨 102 年度文官制度業務施政重點報告

高委員明見：

肯定會精進辦理新進公務人員之基礎訓練及實務訓練。近 2 年來各項考試高資低考情況嚴重，訓練須因材施教，方能獲得更好的效益，對不同學歷錄取人員，有無考量適度調整訓練課程、方式及內容？請說明。

考試院第 11 屆第 231 次會議(102.04.11)

壹、規劃辦理 101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員暨 102 年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。

高委員明見：

關於公務人員錄取人員基礎訓練，上次本席曾提過近年來高資低考現象嚴重，錄取人員之學經歷普遍提升，不知在教學訓練上有無改變？特別肯定會試辦省思札記，以瞭解受訓學員經過訓練之後的反應感覺，對於訓練內容、教學方式等感想，從這一點可以看出來，以前學員學歷較

低，而現在大專以上學歷情形非常普遍，對教學內容、授課方式是否有不一樣？會對於相關初任人員訓練課程及教材內容有否適度調整？目前作法上有無特別改變？至於受訓學員反應又如何？不知有無進行評估及考量？請說明。

蔡主任委員璧煌：

上次高委員明見提到這個問題時，剛好漏掉未能即時回答，這是一個很好的問題，感謝高委員再次提及。目前高普考有很多錄取人員都是高資低考，即使初等考試，大部分錄取人員的學歷估計 80%以上也都是大學畢業。因此，高普初考受訓學員的程度，並沒有很大的差距，在訓練上並未根據他們的學歷來安排課程，而是依照各種不同層級考試的訓練目標來安排課程，所以高普考的訓練課程與初考的課程會不一樣，地方特考的課程與一般高普考也有差別，主要是訓練目標的問題。此外，在訓練成效評鑑上，發現只有一個比較大的不同，即行政類科與技術類科有所差異，因為他們過去學習背景不一樣，因此今年我們特別將行政類科與技術類科錄取人員分開受訓，行政類科因為已經有公共政策的訓練，這方面的課程就不必講太多，但對技術類科學員就非常需

要，我們會請講座以不同的案例及方法來講授，至於訓練目標，在訂定以後，即使課程是同樣的名稱，也會有不同的教學指引，辦理不同的教學觀摩會，針對不同類科及考試對象，會有不同的教學方法。至於省思札記是一個很小的動作，但是後來發現很有用，因為過去結訓座談時，學員的發言常集中在伙食的好壞及生活上的管理細節等，現在則會讓學員去回想過去 4 至 5 週的訓練當中，有無一門課程或講座某句話，或者學員互動過程有哪些事情，給自己很深的感受與體會，然後以小筆記本記下來，這樣可以讓個人的修養或對整個課程的感受程度，彼此可以相互影響及提醒，最後把結訓典禮變成學習經驗的分享，希望更能達到訓練的預期效果。

貳、高召集人明見提：審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案報告，請討論。

高委員明見：

關於公務人員考試錄取人員訓練辦法最早於民國 86 年頒布，至 100 年共修正 9 次，本次為第 10 次修正，主要是配合實務作業的需要，落實法律保護之原則，將涉及考試

錄取人員重大權益事項，納入規範。本次共修正 15 條條文，更改第 5 章章名，簡單來講，實務訓練得實施集中訓練，而集中訓練可委由相關機關辦理，對於訓練人員因曠課、曠職或請假超過日期者，按日扣除其津貼，明定基礎訓練及實務訓練成績計算方式，如實務訓練成績有疑義時，得提交考績委員會審議等。本次審查會議出席委員有蔡委員良文、李委員雅榮、李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵及蔡主任委員。特別感謝林委員雅鋒、張委員明珠列席，提供許多寶貴的意見，大家經過充分的討論，並能夠在一次審查會就達成共識，建請本案照審查會決議通過。

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。

考試院第 11 屆第 232 次會議(102.04.18)

本會 102 年第 1 季重要業務概況。

高委員明見：

關於公務人員訓練進修法部分條文修正草案業經本院

小組審查會於 3 月 13 日審議完成，4 月 11 日經院會決議通過。此次修正重點為公務人員考試錄取人員實務訓練，可採集中訓練並委由相關機關辦理。101 年高普考計 17 個類科經專業主管機關同意辦理集中實務訓練，不知此 17 類科專業主管機關為何？其同意的條件為何？將來集中實務訓練費用的分擔情形如何？輔導員是否由文官學院統一指派？將來又如何評估訓練成效？本法修正前是否也有辦理集中實務訓練？係由會主辦抑或由專業機構主辦？請說明。

考試院第 11 屆第 235 次會議(102.05.09)

101 年高普考部分專業類科集中實務訓練辦理情形。

高委員明見：

本席肯定會辦理集中實務訓練，當然實務訓練係以核心業務為主要輔導目標，但是目前部分機關非核心業務常委外辦理，且屢見弊端，形成委外人員無須負責，但是機關卻要負責的不合理現象，譬如說台大醫院委任員額配置占 40%，那是 30 年前的需要，現在委任人員已經不必占 40%，基層人員應該減少，而適當增加中高階人員。本席的

意思是說，地方機關應該減少人力，而不是增加員額，因為現在已經電腦化、e 化，同樣地，目前部分機關非核心業務常委外辦理，屢見弊端，形成委外人員無須負責，但卻要機關負責，所以請會在實務訓練加入協助輔導各機關，輔辦委外業務有關事項，以強化相關委外監督輔導之機制。

考試院第 11 屆第 240 次會議(102.06.13)

高階文官培訓飛躍方案「職務見習」辦理情形。

高委員明見：

肯定會辦理職務見習制度，能與業師近身觀察、互動討論並諮詢請益等，以國內教學醫院為例，即在自己本身醫院就有業師制度或精神，然後部分人員再至其他醫院，做跨院的交流。建議此種業師制度或精神，就應在各機關平時業務即推動與執行，如定期召開座談會等課程相互研討，對於自己的上司，如科長、司長、部長等的管理領導、處理事情的技巧方式，加以學習與請益，將來在高階文官培訓時，更可學到跨領域或跨部會的擴大視野，學到更多

的知識與經驗，建議會及總處在各機關即推動業師精神及制度，更可落實其效用。

考試院第 11 屆第 242 次會議(102.06.27)

規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練—集中訓練」情形。

高委員明見：

本席近日參與 102 年薦任晉升簡任官等訓練學員專題研討，發現每位學員都非常認真學習，表現良好，但唯一的缺點就是太本土化，太侷限格局，因為他們報告所引用的文獻幾乎 99%是國內的中文文獻，沒有引用任何一篇外文文獻，雖然我們主張本土化，可是格局不能過於侷限，過去我們常講日本人是島嶼的心胸，而目前台灣本土化的趨勢，似亦有島嶼的心胸，甚至恐成為井底之蛙。因此高階文官培訓課程內之觀古鑑今誠然重要，但是仍應重視擴充其國際視野，記得 20 幾年前本席參加國際會議時，發現我們的英文程度比日本人、韓國人好，不過最近 1、2 年則發現，日本人、韓國人的英文程度比國人相對提升很多，

所以希望在高階文官培訓時，除觀古鑑今外，仍應擴充其國際視野，並強化英語能力，以革除島嶼心胸，提升高階文官之格局與視野。

考試院第 11 屆第 245 次會議(102.07.18)

辦理 102 年上半年公務人員終身學習活動情形。

高委員明見：

據 T&D 飛訊報導，會獲贈 AED，惟使用 AED 之機率，至為稀少，但必須定期保養，以確保正常功能。此次贈送是否包括定期保養經費？抑或由會自行負責？請說明。

蔡主任委員璧煌：

高委員明見提到 AED 保養的部分，當天趙委員麗雲也在場，捐贈單位不但贈送機器給我們，還幫忙訓練學院同仁，而且他們也表示每 3 個月會來保養一次。

考試院第 11 屆第 246 次會議(102.07.25)

101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員實務訓練機關分區座談辦理情形。

高委員明見：

肯定會辦理 101 年特種考試地方政府公務人員考試實務訓練機關訪視及分區座談。因為大環境不景氣的關係，公務人員考試高資低考(用)情形普遍，藉此座談機會可否深入了解相關人員之適任情形？是否需要適當調整其訓練之方式與內容？請說明。

考試院第 11 屆第 249 次會議(102.08.15)

規劃辦理「華人人力資源發展論壇」活動情形

高委員明見：

肯定會辦理「華人人力資源發展論壇」，探討華人人力資源發展趨勢。華人可分民主自由世界的華人與共產主義世界的華人，基本教育的思考不同，欲探討其人力資源發展，應從教育制度及人才篩選方式著手，才能了解其趨勢。上次在歐委員育誠帶領下參訪中國行政協會，發現中國的行政倫理觀念與我國大不相同，科技專業人員的行政倫理觀念與我國較為接近，行政官僚的行政倫理觀念則天差地別，故探討人力資源發展，宜從根本的教育制度著手去分析研究。

考試院第 11 屆第 252 次會議(102.09.05)

國家文官學院發行「Ｔ＆Ｄ飛訊」電子刊物 11 週年辦理情形。

高委員明見：

本席肯定文官學院發行 Fashion。T&D 飛訊有英文名

稱，強調國際化，但英文並非我國母語，尤其一般公務人員英文程度不佳，舉本期文章有關中文的「財源分配」、「債限管制」，對其相對的英文名詞，大多不知道，為達國際化目標，建議文官學院 T&D Fashion 編輯委員會建立一個專欄，挑選數篇當期的中文文章 3 至 5 個專有名詞或學術用語，提供中英文對照並稍加註解，讓忙碌的公務人員能時時學習，建構其基本的國際交流能力。

考試院第 11 屆第 254 次會議(102.09.26)

101 年高普考基礎訓練編班調訓檢討及 102 年規劃精進做法。

高委員明見：

本席肯定會精進教學方式與教材編纂之用心良苦。惟基礎訓練方式之改變，諸如分別調訓行政類科與技術類科受訓人員為本院重大政策之改革，會應於 3 個月前提委員座談會專案報告，集思廣益，以精進基礎訓練之教學方式與教材編纂。尤其，文官學院成立後，人力與資源一直不足，欠缺教授固定科目的專任講座，資源甚至不如一個學校或

研究所，對此一涉及 6 千多位學員背景不同，且講座來源與背景均不同的基礎訓練，更應慎重以對，早日將方案提委員座談會專案報告。現因實施在即，乃暫同意不交付小組審查會審查，但請會注意分流訓練後，講座與學員之心態能否配合調整，勿造成分流只是為了提高技術類科人員及格率之錯誤印象，以兼顧教育與訓練之目的與成效。

詹委員中原：

會於 101 年將基礎訓練調訓方式，改為行政、技術類科人員分梯調訓，惟其命題假設為技術類科人員及格率偏低，實有待商榷。如目前安排之課程確為初任公務人員所需，僅因技術類科人員及格率偏低，即將之分梯調訓，以提高其及格率，邏輯上有違教育訓練主旨，而以及格為主導思惟，而生目標錯置之結果。其次，下列議題亦值商榷：1.分梯調訓有 7 個先決條件必須改變，分別為：（1）實務案例。（2）專題研討。（3）課程。（4）教學。（5）評量。（6）教材。（7）講座。例如講座應著重基本課程與知識之啟迪，靈活調整。請會提供分流後講座已能靈活調整之案例供參。2. 101 年基礎訓練，僅將行政、技術類科人員分流，現欲進一步細分，以

考試類科有無行政學、行政法為區分標準，然若如院會前段之討論，考過行政學與行政法者之多數知識來自補習班，則文官學院之訓練功能是否等同於補習班？本席期待文官學院能提供比補習班更豐富之訓練功能，而不只是按補習班區分好的框架，來延續新任公務人員之基礎公務理念。3.報告以學員認為「同學們程度相同」者未達半數為分別編班之理由。如果這不是能力分班，那什麼才是能力分班？4.第 240 次會議，本席曾提臨時報告，針對行政、技術類科人員分流訓練一案，請會權衡作法，審慎考量再作斟酌。5.報告多數立論之依據為調查報告，然本席擔任行政院高階主管班講座時，經說明此一議題後並調查學員意見，結果僅 1 位技術類科班代表與極少數學員贊同分流訓練，與會調查之結論完全不同。換言之，實施調查時應避免對所謂利益相關團體調查。6.本報告第 4 頁第 4 點及第 9 頁第 4 點內容完全相同，一字不差。如此貼文，對院會有失尊重，請改進。基於上述 6 項理由，本席建議本報告交付小組審查會審查。

主席：

本人先徵詢大家意見，如果本報告案要交付小組審查，

要不要再繼續討論？詹委員中原建議本報告改列討論案，交付小組審查，請問有無附議？（有）有人附議，附議成立。

不過，現在有個問題請各位再思考一下，因為高普考試已經在 9 月 17 日放榜，預定 11 月 4 日辦理訓練，如果交付小組審查，拜託在時效上一定要掌握，可能在 10 月中以前要提報院會。現在請蔡主任委員說明。

蔡主任委員璧煌：

我們覺得時間上會來不及，因為現在已經全部要分班，而且正在洽講座。事實上交付小組審查並沒有實益，因為分班方式是一個政策選擇，任何一種方式都一定會有人有意見，所以分流的方式只能讓我們先做，第二年再視結果來作報告，我們沒有辦法等待交付審查，現在已經開始編班，而且要洽各委託訓練機關，大概要分 10 個地方受訓，在此情況下，我們沒有辦法等待小組審查會有結論後再作決策，這是一個政策選擇。其實詹委員中原的意見，我們都可以說明，所提 7 個配套條件，本會都已經想過，內部不知已開過多少次會議，單單全面普查就做了 3 次，而且我必須講一句話就是，老師在教室內之所為，我們只能要求也只能信任，

各位都當過老師，我自己也當過老師，哈佛大學一位校長也曾講過，「教改進不了教室的大門」，上面的人在講教改，若老師在教室裡面不動，你一點用處都沒有。就像現在我們講教改，如果老師沒有受訓，老師沒有共識，教改要怎麼推？我們的問題重點就在這裡，老師一定要有共識，所以我們特別拜託這 30 幾位老師，一個一個情商，當你要上行政類科及技術類科班別時，請用不同的教學方法，很多老師都是兩類班級相互配套的，而大部分的老師也都能知道我們的苦心，所以這些公部門或大學教授並不是平白隨便教教就好，因為他們知道學生要考試，了解我們講求訓練的效果，因此我百分之百信任老師，只要我們選聘的老師，都會告訴他有怎麼樣的訓練目標在裡面，我們也只能這樣，教室大門關起來以後，就是他在上課，你要怎麼評鑑他呢？所以我們只能信任老師，就像我們的小孩到學校上課一樣，我們只能信任老師，看這位老師跟小孩有沒有配合緣分，能不能教與學在一起，就是如此而已。

其次，並不是說行政學、行政法這樣細分就一定是好或不好的，如果考選部有考，我相信學校一定有教，因為不教

而考如同殺人，換句話說，他一定有學過，我們會假設學校教育是有效的，不然憑什麼給學生學士學位、碩士學位？制度上一定要肯定學校教育是有效的，也不能說這所學校教育有效，那所所學校教育沒有效。此外，這個訓練也不是補習班，我想國家文官學院最忌諱人家說是補習班，現在外界補習班是有針對我們的課程補習，但是我們不願意被人家這樣子講。

第三，本人必須強調說，這個絕對不是能力分班，我們之前已有很詳細的論述，個人也知道得很清楚，我讀了一輩子的教育，念了 50 年的教育，也從美國看到台灣的教育，美國現在不做力分班，但是有能力分組，不做能力分班是要讓一個班級的型態符合社會的現狀，教育就是生活，在生活上你會碰到智能比你好的人，也會碰到智能比你差的人，也會碰到智能跟你一般的人，這就是社會的常態，但是教學要能力分組或個別化才有效果，所以在班級裡面，數學會是一種能力分組，語文也會是一種能力分組，就像學校的教學也可以分成好幾組，但每一個班級不會用同一種標準，也不會用一個 IQ 來分班，可以一科一科來分科教學，甚至連數學

也可以再分組，教幾何是一種分組，教代數又是一種分組，所以現在最理想的方式是，如果讓我們有足夠的經費，把教育理念實施在訓練裡面的話，一個班級可以降到 25 個學員，做到個別化教學，以及能力分組，可惜國家沒有辦法給我們這麼多資源，一個班級必須撐到 45 人至 50 人，這是我們覺得很痛苦的事情。

所以，我要跟各位委員拜託，容我們繼續做研究，但是千萬不要讓我們辛苦研究到這個時候，還要再經過小組審查會討論，重新打破編班，重新再來過，我必須跟各位委員報告，很抱歉！我們做不到。

主席：

剛才本人報告過，如果時效不是這麼緊迫，委員提議交付討論，原則上我們都是儘量尊重，但依蔡主委的說明，行政作業恐怕真的來不及。今年高普考共錄取 6,235 人，是歷年來人數最多的一次，所以本報告是否就不改列為討論案，各位有什麼問題，就請蔡主委儘量說明，剛才蔡主委也表示，他們還會繼續研究，今年這麼辦理到底適不適當？有沒有更好的辦法？不過，基於時效考量，如要修正，恐怕要等

明年再作變革，這一點請大家體諒。如果各位還有寶貴意見，現在是否繼續發言，再請蔡主委說明。

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。

高委員永光：

保訓會應該知道本席一直很支持他們，因為會的工作確實都做得非常好，而且精益求精，在沒錢沒人的情況之下，都能做到，實屬不易。我想詹委員也是好意，剛才本席是有

附議，用意是想請保訓會再多作點說明。基本上，整個訓練的全盤依據，雖然有法律，但是依訓練辦法所規劃的訓練，前後似有不一致的地方，所以會引起詹委員多提了幾次類似補習班的訓練，聽起來也許會比較刺耳一點，主委宣稱可以賭上他 50 年從事教育的經驗，其實並沒有那麼嚴重，我知道主委的個性是非常溫和，坦白講，我們也有 50 年教育的經驗，25 年是受教學之害，另 25 年是「誤人子弟」。所以本席提出以下幾點意見：1.本報告非常用心，雖然我並沒像詹委員看得那麼仔細，不過昨晚睡前也一直在思考這個問題，整個報告大邏輯好像是說，分班訓練就可以解決所有問題，這個需要更強的論述，是否以有無上過行政學、行政法來作為分班訓練，就會達到我們訓練的目標？特別是詹委員提到因技術類人員及格率偏低，所以要分班訓練，但是此結果，講好聽一點是因材施教，若從負面想法來講，會變成課程是配合他們，要讓他們通過。我們確實會有這樣的感覺，而問題在前面的大邏輯、大原則的分析似乎沒有釐得清楚。也就是說，高普考初任人員基礎訓練是要培養他成為 general 或 professional 人才，這是一直在爭辯的大問題，坦白講，

並沒有答案。現在如果以考試類科有無行政學、行政法為分流調訓標準，似乎有意將基礎訓練一部分變成一般訓練，一部分變成專業訓練，本席會認為這是一個重大政策的改變，應該正式提報院會討論。2.在此也呼應上次院會本席所提意見，有關整個訓練政策，保訓會應該提案報院，初任的訓練是要追求什麼樣的原則？是追求 general 或 professional？抑或兩者兼顧？然後就要分得很清楚，前面提到我們受 25 年教育之害就是說，學生上大學是以 professional 在訓練，可是又要修習一些共同科目，即 general 的東西，事實上，除了靠我們自己之外，結果什麼都不是，所以才會有教改。現在大家又紛紛推出不同的方法出來，如透過學程來加強變成 professional，但各系的課程反而變成相當 general 的東西。3.過去本席常常請教保訓會，現在有所謂初任人員共通能力，委任人員執行能力，薦任人員執行能力，簡任人員管理能力，可是到底有哪些具體的課程？我們一直都看不到，只有當我去擔任講座才知道原來這個班別是上哪些課程，但當時整個課程配當依據又是如何而來？我想委員比較關心的是這個問題，假定你先分班之後，在課程配當裡面，三分之一

屬於 general 的東西，三分之一是 advance，再三分之一是 more advance，我們就可以看出分班訓練預期的效果為何，後續部分則要告訴我們怎麼去評估，所以不只是課程地圖，也需有學習地圖，兩者都要建立。當然，對於國家文官學院，本席一直是以要比大學更好的角度去要求，所以本席是求好心切，有時講話就比較 critical，教書先生就是這樣，其實自己又做不到，然後看到蔡主委做到了，自己又很羨慕，請文官學院及會能理解與諒解。

高委員明見：

剛才詹中原委員的提議，我們會附議是因為這個確實是重大制度改變的方案，所以對於今天蔡主委這麼高亢的反應，覺得有點奇怪。因為我們過去對考選部所提的議案，一向都比較嚴格，但是對訓練方面的議案就比較放鬆一點，本席並不是批評，而是類似這樣的重大改革方案，其實保訓會應該很早就可在委員座談會提出專案報告，我們肯定主委 50 年來從事教育工作，對教學方法、教學成效等都有專精研究，而且用心良苦，能夠規劃如此精進教學方式與教材編纂。但是當初要成立文官學院，其實本席就非

常質疑其編制與資源，因為它沒有固定的教師，也沒有很大的編制，甚至連一個學校或研究所，都沒有辦法比擬，現在要在短期內改變 6 千多位學員的訓練，而且講座來源與背景也都不同，老師也大多是熱誠具有使命感才來授課，尤其剛才主委也說過，若要教改，老師上課最不容易改，因為老師的本位主義很強，其實在學校的課程是經過好幾年授課，且有固定的老師、固定的教學項目、內容，但是文官學院不同於學校，沒有固定的老師、固定的教學課程，要做到訓練成效確實很難，當然主委也是用心良苦，可是對於重大的改革方案，應早在 3 個月前就提委員座談會專案報告。

不過，剛才主委說已有考慮適當的精進教學方式及教學編纂，對於這一點，我們給予肯定，但是為何詹委員會提到一個技術類科班別只有一位班代表贊成分開調訓，主要是因為以往教學方式及教學編纂並沒有為調訓分開，所以學員不覺得分開調訓可以得到更好的訓練成效，以為分流只是為了提高技術類科人員及格率，這樣就完全失去教育及訓練之目的。現在因為實施在即，我們勉強同意不交

付小組審查會審查，但是請會注意分流訓練後，講座與學員的心態能否配合調整，能否達到教育與訓練之目的與成效。以往我們對考選部所提的議案，一向都比較嚴格，但是對訓練的議案就比較寬鬆，此次是因為時效關係，我們不便再多說，勉為其難同意會繼續研究，其實早在 3 個月以前就應該提委員座談會專案報告，讓各位委員能夠充分表達意見，集思廣益。

考試院第 11 屆第 255 次會議(102.10.03)

辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」國外研習情形。

高委員明見：

肯定會辦理之高階文官海外研習活動，收穫豐碩。1.報告提及歐盟以評鑑中心法遴選人才，受測人數達上萬人，惟歐盟組成國家眾多，語言互異，中央如何統一進行人才遴選？是否訂有遴選標準或辦法？如何公平執行？施測時是否區分官職等級或類科？2.歐洲國家很少以筆試遴選人才，多採 interview 方式，故特別重視訓練。比利時聯邦行政訓練學院（TIFA）對我國學員之施訓內涵，係專為

我國量身打造？抑或沿用其一貫的訓練課程與方式？其他非歐美國家如亞洲地區國家曾否派員赴 TIFA 研習？成果如何？請會說明。

考試院第 11 屆第 256 次會議(102.10.17)

本會102年第3季重要業務概況。

高委員明見：

肯定會試辦薦升簡任官等訓練情境模擬影片進行成績評量，請教會所製作之情境模擬影片，係採用正面或負面腳本？委外拍攝之情形如何？影片內容及 check list 之評分效果如何？舉醫師考試臨床技能考試亦曾製作影片，針對醫事臨床技能拍攝正面及負面影片，供評分者及應考人隨時學習勘誤，為非常有價值的訓練方式，會倘能製作一系列情境模擬影片，並與人事總處共享資源，則能擴大應用至公務人員的訓練，相信對公務倫理、行政效率的提升以及終身學習等均將甚有助益。

考試院第 11 屆第 258 次會議(102.10.31)

規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練—國外研習成

果分享會暨結訓典禮」情形。

高委員明見：

肯定會推展 IRS 教學即時反映系統(Interactive Response System)以提升教學品質，請會簡單說明其操作狀況。

蔡主任委員璧煌：

謝謝4位委員給我們非常深度的指教。首先，何委員寄澎提到為什麼要學外國，要學企業教育訓練的問題，其實我們學外國或企業都只是學方法，而不見得要學其內涵，剛才高委員永光就提到所謂全球化與全球在地化的問題，本人在師大曾教過教育社會學，談全球在地化及在地全球化，從英國倫敦政經學院紀登斯院長在1979年的理念開始談，當然在全球化浪潮襲捲而來時，沒有一個國家不受到影響，但是有的東西我們可以全盤接受嗎？正如同民國初年在談全盤西化的問題，當時國人就已經有所警覺，外國的東西都全部能夠學嗎？所以現在大部分的國家在受到全球化衝擊之下，都會談到全球在地化（glocalization），換句話說，全球化的理念與衝擊，我們用在地化的方法來思考，在地化的方法來解決，把全球化的方法學來，感受到全球化的衝擊，然後用在

地化的方法來講，如禮品的包裝，可以用在地全球化的行銷策略，與全球在地化理念結合，互相來學習，然後行銷至海外。這個在教育及訓練理念上都有談到。當然，這個也會有負作用，全盤西化或學太多的結果，會被同化、被美國化，這是當初全球化理念一開始就有擔心到的問題，是否全世界都會被美國的媒體、美國的思想、制度所同化，使全世界變成一個美國？因此，在思考上我們會談到全球在地化，以及在地如何全球化的問題，現在國家文官學院國際化本身就有此思考在裡面。其實我們在地的東西，外國也很想看，很想學習，所以他們會很踴躍來參加 IHRD 班，因為他們也想了解我們的東西，而我們也想透過在地的優勢讓它全球化，當然目前還沒有辦法做到，只是剛起步而已，但是我們非常在乎。因此，邊委員裕淵提到價格不等於價值，本人也非常認同，因為有些東西畢竟無法用價格來表現，其價值是不能量化的，所以今天報告中提到創新的作法，只是一些教學上的小點子，只要是對學員的學習有幫助，我們就做，至少我們願意去試試看，希望學員的反映良好，其實我們已經試辦過，今天報告是印成康乃爾筆記本，實際的格式是在記完筆記

之後，一邊為授課摘要，另一邊為省思，就只是很簡單的小東西而已，我們提出報告是因為覺得它有用，我自己從大學時代開始，就用類似的方法作筆記本，對於老師的授課有什麼摘要，有什麼補充，比方自己覺得老師講的還不夠，就去看其他的書，有什麼不同內容，就在筆記本上作補充，然後我對老師講的課有什麼感想、心得，有什麼批評，也是寫在筆記本上，後來覺得這樣對自己的學習很有幫助，個人在大三就通過高考，所以對現在的學員，我們花點費用印成筆記本，讓學員上課時可以作摘要、彙整、省思，有的學員真的做得非常好，讓我十分佩服，他們有認真去思考老師講的哪一句話，同學有哪些經驗值得分享，這個只是小方法、小技巧，我們願意向委員報告，讓大家知道我們有在做這些事，而此方法都只是在於學院決策層次。

其次，有關決策層次的問題，詹委員中原一直很關心我們的教學，本人非常感激，尤其詹委員中原及高委員永光長期在關注文官學院的角色及功能，但是決策有決策的層級。有委員說，我不能關心這個嗎？我們當然非常歡迎委員關心，但是有時候應該不待院會決定，我們就可以做，因為任何

一件事，都可以無限上綱到憲法層次，畢竟我們的國家就建立在這部憲法之上，不過我想舉例來說，一個老師在課堂上認真教或不認真教，抑或用什麼方法教，會不會影響學員的成績？影響學員的及格率？當然會，認真教的老師，準備充分的老師，用好方法教課的老師，當然會讓這個班的學生受益，但是請問這樣的議題要不要提報院會來決定？還是我們可以先做？我們願意把做的結果讓委員了解文官學院正在做這些事，不過這個決策層級應該不待院會決定，甚至不待保訓會決定，文官學院就可以做了。像 Pro action 是一個方法，與 world café 是不一樣的，後者有桌長，前者沒有桌長，這只是蒐集決策資訊一個方法而已，最後當然會用集體思考、集體智慧的方式讓政策思考有更多角度、更周全。這就是我們所要的，在訓練學員時引用此方法，讓他去體會，對於將來當更大的官職，承擔更大責任時，同樣可以用此方法來蒐集決策資訊，而此方法本身只是學院的教學層次而已，並不在政策的層次，也應該還未到必須由考試院院會說 OK，我們才能做的層次。此方法本身只是教學層次，而且我們沒有辦法讓每位老師的教法都一致，讓每位老師的認真程度

都一致，我們只能拜託、請求，無法用法令來約束。既然不是法令約束，就不是保訓會或院會的層級，我們只是想讓各位了解學院的苦心是這樣，所以我們一直非常感激各位委員給予各方面的指教，但是請讓我們自己有各層級決策的空間。至於事後做得好不好或對不對，有沒有效，說不定證明結果是沒有成效，那我也會跟各位委員坦白，就是沒效，沒有達到預期想要的效果，如果有效的話，則請各位委員給我們鼓兩個掌，我們也很高興，不過我們也不需要其他方面的獎勵，更不用給我記個大功，因為我的公職生涯即將要結束，所以希望在最後這個階段，能夠把我僅餘的剩餘價值奉獻給國家制度的建立，這正是個人的心願，也請各位委員能夠諒解。

事實上，我們對公務人員的訓練檔期是很長的，從高考9月放榜，10月份當人事總處及銓敘部正在作分配作業的時候，是我們一年之中唯一有1個月沒有訓練的檔期，所以用來辦國際活動，11月開始就有高普考及格人員基礎訓練，一直到明年3月，然後4月接著又有地方特考及格人員訓練，還有各種特考的訓練，緊接著是委升薦任、薦升簡任官等訓練

6月至8月，而9月是薦升簡任官等訓練的最後一梯次，所以一年裡的訓練檔期是持續不斷的，我們的教學方法、課程規劃要等下一年才能做，因為必須在前半年就開始作業，11月要做的基礎訓練，在5月以前就開始準備是否要修改課程、要不要新編教材、要不要調整科目、要用什麼教學方法，有沒有更好又無害的方法可以試辦等。因此，我們至少要在訓練半年前就要作決策，沒有辦法在前3個月才跟各位委員報告，將要開始訓練了，要請委員們作什麼決策呢？所以有些作法請容許我們下級機關有自行作決策的空間，事後若有委員關心，願意了解，我們非常喜歡這樣做，今天我必須把心裡的話這樣講出來。

高委員明見提到 IRS 教學即時反映系統的問題，IRS 就是一部電腦主機配50部分機及相關資料，例如說哈佛寫「正義－一場思辨之旅」那本書的老師在一個大班上課時，這樣的老師有時可能是諾貝爾獎得主，對400個學生上課，他不曉得學生懂不懂，不知道學生對某個議題贊成或不贊成，於是每個學生發一部 IRS，你對這個議題贊成就按贊成，不贊成就按反對，老師即時就知道全班400位學生裡面，有

300位是比較傾向這個方向的解答，100位則比較傾向那個方向的解答，或者老師也可以問我這樣講課，你聽懂了嗎？要學生立刻按，讓老師知道大部分學生都懂了，但有些學生還是不懂，或是全部的學生都不懂，我就再改變一個方法來教，就是這麼一個簡單的系統而已，無甚新奇之處，只不過是小技巧，希望能夠讓老師在課堂裡面不斷地檢討他的行為，改進他的方法。其實即使沒有這個系統，在座有幾位委員都有來上過課，很多學員已經跟我們反映老師講課非常地棒，內容都非常清楚，且很在乎他們聽得懂或不懂，而 IRS 教學即時反映系統的主要功能就在於此，我們在11月4日會作演示，以後會找機會再做一次，如果委員有興趣，到時候會通知委員來給我們指導。

關於何委員寄澎提到講座評鑑的問題，本人非常感激，因為何委員一再地配合我們的需要，在每堂下課後都會交一張單子，我們會把評鑑結果交給輔導員參考。如果將來可以做得更成功，或有更好的方法，可以更知道各學員在課堂上的表現如何。至於學員對講座的評鑑，我們一直都有在做，但這只是參考資料之一，有些部分無法量化出來，而且每個

學員的標準也不一樣，個人在3、40年前在史丹福讀書時就有看過這種評鑑，他們是立刻評鑑，然後學生會馬上會編印成冊並公布在學校的日報裡面，哪位老師的評分習慣是幾分到幾分，講課好不好，哪方面專長很好，完全都公開出來，當學生在選課時就可以看到此位老師被學生評鑑的資料，可是這樣的評鑑準不準呢？不一定準，比方這位老師的課是營養學分，分數都在80分至95分之間，那位老師上課不太要求你要不要出席，溜課也沒關係，類此資料都有公開，但我們不願意這樣做，因為這有點在縱容學生對老師作爛評鑑，我們只希望老師上的課是否合乎課程的目標，是否符合原來對老師的期望，才要隨時蒐集學員評鑑的相關資訊。

有關高委員永光提到我們有沒有在做自我評鑑，向各位委員報告，目前我們已經有做自我評鑑，其實詹委員中原就曾向我們介紹 IASIA 主席 Dr.Perter，他曾熱心地兩次前來國家文官學院，義務指導我們用卓越指標來評量自己的訓練好不好，配套行不行，可是後來他告訴我們中華民國並不是會員國，如果我們有成果要發表，必須放在中國大陸項下，以目前我個人對政府的大陸政策的瞭解來講，我們無法接受國

格被矮比，所以我們有做評鑑，但是不會登載在 IASIA 的官方資料上，如果委員想看資料，完成後會立刻交給委員參考。至於高委員永光提到戰略高度的問題，院長此篇文章在本週二會前會時，已經向3位部會首長交代過，食品安全是國人關心的議題，考試院應思考有沒有空間，有無著力點，比如有無官商勾結、人力不足的部分等等，我們正在認真思考，此時是否真的有空間可以讓政府文官制度與對人民服務更符合期待，做得更周到。

考試院第 11 屆第 261 次會議(102.11.21)

102 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練測驗辦理情形。

高委員明見：

肯定會辦理薦任晉升簡任官等及警正晉升警監官等訓練。本項訓練以總成績達 70 分為及格，3 點請教：1.當初規定以總成績達 70 分為及格之考量為何？2.講座評分前是否知悉總成績達 70 分才能及格？3.如改採總成績達 60 分為及格，及格率能否大幅提升？又會開發「訓練管理資訊系

統」，強化各項訓練測驗題庫管理，功能設計上是否與考選部相同，排除或避免近 3 年內考過之相同或雷同試題？

考試院第 11 屆第 263 次會議(102.12.05)

102 年度公務人員保障業務宣導暨輔導實施成效。

高委員明見：

有關會辦理公務人員保障業務宣導及輔導，本席認為保障事件的訟源，通常是機關人事人員對相關業務處理不當，或一般公務人員因不了解保障法制而提出爭議案件。現在宣導以後，不曉得一般公務人員因不了解保障法制而提出爭議案件是在當地機關人事單位處理掉，還是要提報保訓會來審理？本席到國外時常常會注意他們的電視媒體，都沒有像我們台灣電視媒體有所謂的爆料專線，所以本席擔心如果過度宣導保障業務，會否讓當事人常到爆料專線去提出爭議保障案件？譬如說，法律上有「一行為不二罰」原則，這種問題也很容易引起爭議，除非是專業法律人士，一般公務人員也很難了解，將來會不會因為他認為自身的行為不二罰，於是提出爭議，甚至到媒體爆料專線

去申訴？所以如過度宣導，可能不但無法發揮紓減訟源的功效，反而會導致爭議案件增加，請會要進行追蹤及了解。

考試院第 11 屆第 265 次會議(102.12.19)

辦理 102 年下半年公務人員終身成長活動情形。

高委員明見：

肯定會的努力，特別是終身學習部分。最近雲端平台的運用特別盛行，銓敘部剛才也報告了人事作業雲端服務平台相關情形，對於資訊人員而言，雲端平台使用操作非常容易，但為顧及資料保護及資料存取的管控與方便，相對於使用人員，很多人並不了解該如何操作使用，而且大型資料庫又為了存取利用的方便也不容易管制。因此要如何使用方便，同時兼顧個資法個人資料保護問題，建議會及人事總處提供更多的雲端平台使用教育訓練，以免發生窒礙難行及個資外洩情事。

人事行政業務問政篇

考試院第 11 屆第 170 次會議(101.01.05)

行政院人事行政局 100 年第 4 季重要業務執行概況。

高委員明見：

本席非常佩服局推動中高階主管培訓規劃實施參與式教學，採取個案教學、PBL 教學、微型教學，但是實施個案教學、PBL 教學，一般都在學術機構推動，也要耗費許多師資及時間，雖然報告說已經開始在推動，但是結論又說研議組成多組教學團隊、教學發展方案、教學內容等，表示這種教學好像只是剛剛起步在嘗試，局辦理個案教學有 37 班期 1,300 多人，問題導向（PBL）也有 21 班期 660 人參訓，班期與人數相當多，因為這個需要耗費很多師資及時間，不知師資來源為何？是學者專家還是政府機關主管人員？這些講座有無經過相當的培訓及評估？當然這樣的教學方式對公務人員素質提升有幫忙，但實際的教學成效如何？通常這些教學法是在學術機構才能做得到，行政機關要採行，不知局要如何規劃師資的來源及師資水準？而且不同

的師資有不同的教學方法，局又要如何去統合教學內容？請說明。

吳局長泰成：

首先謝謝 5 位委員的指教，蔡委員良文提到新舊機關人員優惠退離的動態情形，至 100 年 12 月 31 日止，辦理優退有 355 位，其中超過一半是技工、工友，餘為職員，為何人數看起來很少？因為 101 年 1 月 1 日實施的機關很少，至於尚未優退人員，以後還有 7 個月的優退期間。其次，由於人員優退之後，並不允許機關再補人。這次組改與精省不一樣，精省是全部都要走人，辦理優退可高達 12 個月；而此次組改只有 7 個月優退加發，且優退之後不可以補人，所以各機關會作很審慎的考量，因為照暫行條例規定，機關有准駁的權利，而技工、工友優退人數較多，原因是他們本來就是超編人員。其次有關部分編制處理彈性放寬，部局之間如何溝通？是採全部同意或只採同意過渡方式等問題，其實本局與部溝通好原則以後，有些編制案已報大院，有些是面臨個別組織編制處理時才會報院，基本上人事局與銓敘部已溝通過，就是儘量守住那個既有之原則，極少數不得已的個案

才會有突破，不過它要先經過大院審慎地審查。

關於詹委員中原提到幾個問題，首先組改縮編之「編」字是指編制員額的「編」，也就是說編制員額縮減，因為新的員額計算是用現在的實際預算員額在 5 個百分點之內，極少有例外，只有比較特殊的機關如原民會之類會超過 5%，所以就會有縮編的結果，但是這樣的縮編，其實我們不願意對外去談此數字，因為那是空的、無意義的，所以研考會原先常講減少多少員額，我們則要求不要再講數字，因為那是空的，純粹數字而已。

詹委員提到雙副主管的部分，因為在組改過程中是人員隨業務移撥，也就是說在此次組改並不同時作大幅度的員額縮編，基本上業務要無縫接軌，因此業務和人員都一起移撥，不管區塊怎麼劃分，合併多複雜，員額還是可以算得出來，剛才所講的新編制員額其實是貼近預算員額。至於雙副主管的機關非常少，都有相當高的複雜性，最主要就是外交部和國發會，由於經建會與研考會等單位合併成國發會，外交部則合併新聞局及駐外新聞單位，這兩個機關有所謂雙副主管之設置，因為編制表行政院核定之後，有關官職等部分

則送考試院審核，基本上立法委員也認為對於這種特殊的狀況，應該可以容許，但並不是永久性，只是過渡性的處理，以後銓敘部當然會將處理原則或個案處理方式提報考試院。

再者，關於配置準則一覽表簡薦委官等比例設計的部分，其實本局與銓敘部溝通好之後，已經稍許合理的放寬，我們對所有編制表完全按照原則來審核，只有極少數特殊個案，會請銓敘部向大院提報，再作特別的考量。

另外，有關本局與 ENA 簽約的問題，事實上 3 年多以來，加強國外研習班別去年就超過 10 個團，我們也不斷的在學習成長，因為有些收費較高的研習，並不是我們所能負擔，還有計畫與實際不相符，還有到了現場才知道有不同狀況。我們希望高階文官國外培訓有理論與實務對談、希望到實地作參訪，與國外機關人員直接交換意見，所以我們也在不斷地摸索及修正，有些國外的班別辦一次後，就不再跟對方合作，至於 ENA 則是真的辦得非常好，而且他們的課程規劃及安排師資都是規規矩矩，學員也會覺得收穫非常多，因此本局才決定跟 ENA 簽訂合作備忘錄。

有關高委員明見提到參訪式教學的師資問題，我們也

是不斷地在努力改進，的確有相當的困難，基本上師資以學者為主，另一部分是專家與高階文官，兩者一起合作，我們也有進行種子營的訓練，但因為重點是放在地方訓練，所以我們也是不斷地在成長與經驗累積。

林委員提到高普考雙榜人員，有一部分未自願放棄普考及格資格，考選部要用新的方法來增加錄取名額，解決可能缺額問題，個人對此沒有太多的意見，我們尊重考選部的作法，但我們基本的看法是，高普考試同一天辦理，什麼問題都可迎刃而解，個人不曉得這麼簡單的作法怎麼不能做到？所有的特考有二等、三等、四等、五等同一天考試，高考和普考為什麼不能同一天考試？這點實在難以理解，既然不是同一天考試，一定就會有雙榜人員，此次雙榜人數非常多，這種現象都很難去處理。其次，林委員提到送院的編制表審核部分，如果機關已經先實施，後續要如何處理，因為送考試院審核的是官等職等，基本上我們依循剛才所講的準則，還有職務列等表來規範，原則上我們是照既有的規矩來作審核，儘可能不超出原有的規定，後續的處理就相當有把握，由於它是從 1 月 1 日開始一批一批地送來，譬如說我們很感

激前兩週的院會就通過行政院院本部的組織編制表，今後仍會儘可能在期前將編制表函送，讓銓敘部有作業時間來審定，像 1 月 1 日實施組改的法務部、客委會，基本上只是機關名稱改變，組織編制並沒有太大的更改，所以人員的核派大致都沒有什麼問題，萬一有問題時，其實依照任用法是 3 個月以內送審，在送審之前我們還會作處理，只要官等職等比例符合的話，就不是大問題，本局會與銓敘部充分的溝通。

另外，胡委員幼圃所指教部分，其實本局與保訓會文官學院對高階文官培訓已經分工得相當具體，有些班別就是會局共同參與，譬如說保訓會試辦的飛躍方案就有很多人是行政院送來受訓，至於本局所辦理的班別部分，過去也有行政院以外公務人員參訓的交流，至於能不能走到合辦的地步，牽涉較廣，本局會再研究，譬如說把一部分名額釋放出來，大家資源共享，這個比較容易做到，未來將朝此方向來做研究。

考試院第 11 屆第 172 次會議(101.01.19)

訂定「一百年軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事

項」。

高委員明見：

對於局訂定「一百年軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項」，政策立意良好，值得肯定。不過據台北縣統計 99 年 1-6 月有 135 件詐騙案，其中公教退休人員的受騙件數為數不少，鑒於詐騙事件層出不窮且其詐騙手法不斷翻新，爰建請局於業務推動時，配合反詐騙宣導，以維護公務人員個人權益。

考試院第 11 屆第 181 次會議(101.03.29)

辦理中高階公務人員短期密集英語訓練。

高委員明見：

剛才保訓會報告參選全球人力資源發展獎，榮獲幾個獎項，事實上，人事總處為增進公務人員健康，每年投入大量經費辦理公務人員健檢專案，多年來已有效篩檢出大腸癌、肺癌、高血壓、糖尿病、痛風等各項疾病，所以本席建議總處研究以公務人員專案健檢成效為主題參選全球人力資源獎項，除了可以擴大國際宣傳外，並可提供公共

衛生流行病學研究之用，提升我國國民健康。

考試院第 11 屆第 182 次會議(101.04.05)

推廣數位閱讀辦理情形

本總處地方行政研習中心為普及公務同仁閱讀風氣，延伸學習成效，自本年 2 月起至 9 月 30 日止，以體驗電子書閱讀為主軸，藉由數位媒體，運用網路社群機制，帶動知識分享，以提升組織學習力，另輔以行銷獎勵設計系列活動，引導公務夥伴樂於閱讀，達到自我成長與終身學習之目的。謹將本活動內容臚述如次：

１、數位閱讀「i reading」研習活動：配合 4 月 23 日世界閱讀暨版權日（World Book and Copy-right Day）辦理北、中、南、東等 4 場數位閱讀研習，主題為「數位閱讀的趨勢發展與應用」，其中 2 場並扣合「發展多元英語學習模式，提升公務夥伴全方位英語力」，豐富活動內涵。

２、「閱讀有禮、有獎徵答」抽獎活動：至 9 月 30 日活動期間內，凡登入「e 學中心」網站選讀電子書，或答對有獎徵答所有問題者，均有獲得抽獎機會。

３、數位閱讀「i writing」心得徵文活動（7 至 9 月）：結合「本中心閱讀學習時數認證要點」辦理千字心得撰寫，經評審評定為優良者分別核發認證時數 1 至 3 小時。

４、數位閱讀「i talking」活動（4 至 9 月）：於「e 學中心菁英社群網」內公共論壇開設「i talking」專區邀請版主帶動討論，或由社長成立社團，自組讀書會辦理心得分享。版主得視會員回覆內容之貢獻度給予佳作、優等、特優等「閱讀幣」之獎勵。

本活動中央及地方公務人員均可參加，一起體驗 e 世代數位閱讀，以豐富生活、開拓視野，並達提升工作效能之加值效益。

高委員明見：

有關總處報告推廣數位閱讀辦理情形，其中「i reading」、「i writing」的中文翻譯都是「數位閱讀」，中英文表達方式未臻精準，無法傳遞真正意涵，建議將「i writing」翻譯為「數位寫作」，「i talking」改為「數位討論」，較為妥適。

考試院第 11 屆第 183 次會議(101.04.12)

考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-行政院人事行政總處工作報告。

高委員明見：

黃人事長年輕，有幹勁，反應靈敏，沒有本位主義且溝通能力甚強，而且能夠廣納別人意見，相信未來行政院與本院之溝通必定順暢。我們非常慶幸行政院真的是選對人才，無須再經過任何甄試，就可以有這樣的人才作為行政院與本院的溝通平台。之前黃委員座位就在本席旁邊，個人經常請教他，他真的是反應迅速，可以馬上融會貫通我們所提意見，令本席相當敬佩，希望人事總處在黃人事長的領導之下，可以與考試院充分合作，配合良好，讓國家的競爭力有效提升。

此外，總處報告將以穩健務實方式推動行政法人制度，近期有關我國文化發展大業之行政法人計有「國家表演藝術中心」與「臺灣電影文化中心」。此兩個案關係將來我國文化行政之推動與行政法人案例得失，建議總處應著

力「行政法人」之公共問責性、公民近用文化及參與文化機制，避免國外行政法人制度之流弊。另提書面資料供參。

考試院第11屆第183次會議其他有關報告：人事行政總處工作報告高明見委員補充書面意見	
案由	高委員明見提: 「行政法人法」甫於去年完成立法程序，未來政府可依此法針對所涉公權力行使程度較低、不適合由政府機關推動，亦不宜交由民間辦理之特定公共事務，以行政法人型態加以推行。此次行政院人事行政總處(以下簡稱總處)報告將以穩健務實方式推動行政法人制度，其近期有關我國文化發展大業之行政法人計有「國家表演藝術中心」與「臺灣電影文化中心」兩案(見報告第 13 頁)。因兩個案關係將來我國文化行政之推動與行政法人案例得失，適逢文建會龍主委與總處黃人事長走馬赴任，值此新人新政之際，總處應著力「行

	政法人」之公共問責性、公民近用文化及參與文化機制，避免國外行政法人制度出現之流弊。是否有當?請參考。
說	九、 根據「行政法人法」第 2 條規定，符合以下條件之公共事務，可依法設立行政法人之組織:(一)、具有專業需求或須強化成本效益及經營效能者。(二)、不適合由政府機關推動，亦不宜交由民間辦理者。(三)、所涉公權力行使程度較低者。 藉由此種組織型態，希冀確保公共事務之遂行，並使其運作更具效率及彈性，以促進公共利益。 十、 他山之石，可以攻錯。依據歐委員育誠於本院考試委員實地參訪行政院研究發展考核委員會座談會(民國 99 年 3 月 11 日)時指出，行政院組改工作之一，乃是推動行政法人化，但以日本經驗而言，機關行政法人化已產生諸多問題，日本的執政黨正積極檢討中，未來如要推動我

明	國之行政法人制度，應借鏡參考國外經驗。例如日本之獨立行政法人制度過於欠缺公民監督與透明化程度，將國民作為消費者而非享用分享者，且有績效與公共性之兩難矛盾，其前車之鑑都應為我國日後制度規劃、推行所警惕。 十一、文化產業能否成功，龍主委曾指出，其關鍵不是「產業化」，而是「民主化」。她指出韓國文化產業成功的第一個因素，並不是文化政策的技術操作，關鍵詞不是「產業化」，而是「民主化」。因為民主、政治的鬆綁，人民的創意得以抒發釋放，想像力不再有禁區和警戒圍籬，文化內容上不斷出現新意，因此才有文化產業可言。換言之，沒有民主化的前提，沒有人民的創意，任何偉大的產業計畫、任何精明的行銷操作，也救不了內容的空虛。1960 年代韓國實現民主化的同時，也實現了工業化之後的文化產業化。民主化排除了對創作題材的制約，讓

	文化人放手去寫作、拍攝及創作，產業化也確保了文化資本和人力資源，如此韓國的文化產業才能闊步發展。 十二、我國行政法人制度上路後，該制度將來可能是民主華人社會的典範。但根據該法有關組織篇章，其董事長、董監事或由行政院院長聘任，其間並無開放公民團體、在地的藝術團體提問、參與審查機能等深化社會機制之設計，將來難以避免淪為政黨之酬庸、政務官退休旋轉門之管道，尤須相關主事單位注意與警醒。文化的肌理為多元與專業，若「官派」、「官治」色彩過於濃郁，恐與文化進展方向背道而馳，各行政法人容易淪為政治的宣傳機器，而非多元文化的發動機。 十三、再者，「國家表演藝術中心」將下設有「兩廳院」與「衛武營」，是採一法人多館場設計，然兩單位形成歷史不同，發展策略亦有差別，將來如

	何協調其發展步調將為一難事。且在五都升格之後，強調的是地方治理、在地色彩，而各地方之文化中心與中央文化部之關係，是否皆比照行政法人制度不無可議之處。 十四、欣逢著名作家龍主委接手文建會，又適逢才學兼備之黃人事長接任總處首長；兩位龍頭領袖及相關首長如何營造我國文化發展環境與奠基行政法人可長可久制度，讓精緻與通俗文化交流、讓市民社會、在地藝術工作者與國際藝術家皆可共享之文化氛圍，是當前行政法人制度及文化行政努力方向。建請總處對於行政法人體制之公共問責、公共性之體現、公民近用與多元參與方面詳加規劃與推動，以建立華人民主社會該項體制之典範。
擬辦	建請提交人事行政總處列入本年度施政研議項目或參考。

考試院第 11 屆第 186 次會議(101.05.03)

101 年度公私協力個案觀摩會辦理情形。

高委員明見：

對於總處辦理 101 年度公私協力個案觀摩會情形，為了因應社會多元化發展，善用民間資源及活力，以降低政府財政負擔。不過，近來因公(署)立醫院委外業務頻頻發生弊端，多位院長被羈押或判刑，可能因其不太了解相關法令而不慎觸法，其實並非本來就有違法的意圖，但已造成衛生署限制核心醫療業務委外，然而人事總處似有意鼓勵擴大業務委外範圍，如果委外業務有涉及公權力行使或人民權益事項，其處理原則為何？請提供委外成功案例相關資料供參。

考試院第 11 屆第 188 次會議(101.05.17)

壹、101 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」規劃辦理情形。

高委員明見：

對於總處辦理 101 年度「公務執行適用民刑法實務研

習班」，有深切的感觸，因為本席雖然是醫療專家，可是文官學院派本人去講授公務倫理與核心價值，許多學員表示，當其執行業務時，被授予公權力，但也牽涉到行政裁量權的問題，因為要發揮關懷民眾，有同理心，但在法律規範裡面常常有一些模糊地帶，也就是行政裁權，相關行政裁量權常會涉及到底是圖利或便民，讓他們十分困擾，所以對初任人員訓練僅開設幾小時相關課程，明顯不足，本席建議總處應該加強辦理此類研習，因為在公務倫理核心價值，要發揮關懷，有同理心，但是法律規章裡面一定有依法行政、官僚的部分，在此情況之下，如何判斷行政裁量權的圖利或便民，非常的重要，因此本席特別有此感觸，希望能加強辦理研習班，讓他們在執行職務時能拿捏得準。

貳、行政院人事行政總處擬處書面意見

一、 查上開考試類科係依相關職業法律及公務人員任用法第 9 條有關特別遴用職務規定而設置，其中公職社工師、公職建築師及公職獸醫師類科於高考 3 級及地方特考 3 等均有開設，公職法醫師類科則屬司法人員

考試;因上開考試類科於地方特考 3 等及司法人員特考均曾出現不足額錄取及報考意願低落等情形(高考 3 級均足額錄取),爰考選部提出上開檢討改進報告。(按:查 101 年高考 3 級公職社工師、公職建築師及公職獸醫師類科之需用名額分別為 57 人、8 人、7 人)

二、 有關檢討建議(一)公職建築師部分,建請本總處研議調高公職建築師(按:歸列建築工程職系)專業加給一節,查「公務人員加給給與辦法」第 4 條及第 13 條規定,專業加給係衡酌職務之專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況等因素,由行政院本同工同酬及整體衡平原則通盤考量訂定。為檢討各機關土木工程職系或水利工程職系人員專業加給之合理性,原人事局前於 100 年 3 月 22 日邀集相關主管機關(含中央及地方)開會研商,考量涉及同職組之結構工程、環境工程、建築工程、都市計畫技術、水土保持工程等職系人員援引比照問題,且將增加機關管理困擾與影響人員相互調任,以及經費負擔

困難，與會機關多數表示贊成維持現狀，爰經決議仍維持現行規定。又為鼓勵各級行政機關辦理各項建設工程，提高工作效能，發展工程技術，加強績效管理，行政院業已訂定「中央各級行政機關工程獎金支給原則」及「地方各級行政機關工程獎金支給原則」，作為各行政機關對於實際從事工程業務之人員發給工程獎金之依據，公職建築師如有實際從事工程業務，得依該上開二支給原則另支領工程獎金，行政院業優予考量其待遇。

三、 另檢討建議（四）公職法醫師部分：

（一）有關建請本總處研究比照醫事人員給予不開業獎金，改善公職法醫師待遇，以吸引人才投入一節：

1、查目前檢察機關法醫師之基本待遇包括本俸及專業加給，其中專業加給係依「公務人員專業加給表（二十七）」所定標準支給，業較一般行政機關公務人員每月高出約新臺幣（以下同）780 元至 8,025 元。又考量其從事相驗、解剖屍體之職務性質及工作繁重程度，另發給「檢驗屍傷職務加給」，並於 83、86 及 87 年度調整軍公教員工

待遇時，分別大幅調高其支給數額，現行支給標準為每月支給 34,610 元至 53,375 元，該職務加給支給數額與所支專業加給之合計數，與現行同等級司法官之專業加給相當。另為應渠等人員實際從事相驗、解剖屍體等業務實際需要，行政院於 87 年 3 月 11 日函同意將法醫師之解剖屍體費及相驗費分別由 600 元及 400 元調高為 3,000 元及 600 元，行政院業優予考量其待遇。

2、復查「衛生醫療機關醫師不開業獎金支給表」規定之訂定意旨，係為顧及衛生醫療機關進用醫師負責規劃、推展醫療保健業務之需要，並縮短與服務於公立醫院醫師兩者待遇之差距（按：公立醫院醫師得視醫院每月實際營運績效及個人工作績效，按月發給醫療獎勵金），以鼓勵醫師從事衛生行政工作，實負有解決衛生醫療機關醫師人才延攬問題之重要功能。又上開支給表所稱醫師依「醫療法」第 10 條第 2 項規定，係指「醫師法」所稱之醫師、中醫師及牙醫師，並不包括法醫師。

3、綜上，目前公職法醫師目前得支領之待遇項目包括（１）法定給與之本俸、專業加給、檢驗屍傷職務加給及（２）非法定給與之解剖屍體費及相驗費，爰行政院對渠等人員待遇實已優予考量。考量醫師不開業獎金之支給意旨，又政府機關其他非醫療法第 10 條第 2 項規定所稱醫師（如藥師及醫事檢驗師等），亦不得比照醫師支領不開業獎金，為免引致援比不平及混淆不開業獎金支給之意旨，本項建議尚待斟酌。

（二）另有關「轉任審核趨嚴、適用職系類科愈來愈少，仍無法滿足機關用人需求」一節，查各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則（以下簡稱審核原則）係配合銓敘部政策制度考量定之，又專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表，係由銓敘部與考選部依近年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要會同定之，是以審核原則是否放寬及專門職業及技術人員得轉任公務人員適用職系類科是否增列，本總處尊重並配合銓敘部後續規劃情形研提相關意見。

董部長保城：

有關公職建築師、獸醫師、法醫師、社工師考試之現況分析及檢討改進報告，其實本部在兩週前就準備好報告，今天人事長出席是最好的機會，剛才李委員雅榮希望本部對公職建築師專業加給部分能夠積極努力，本部希望直接與黃人事長進行溝通，雖然我們也知道光靠加給不是根本解決之道，應該還要反求諸己，例如檢討應試科目、改進考試方式。

李委員雅榮提到公職建築師錄取不足額的情形，其實從96年至100年共有915人通過建築師考試，加上過去已取得證照的人數，人才應該足夠，但是目前公務人員考試法高考一級、二級、三級的等別分野在於學歷，並不在是否具證照且有工作經驗，如果各位委員認為這個部分要突破，當然沒有問題，公務人員考試法要作修正，或許這也是一條路，因為不能提高待遇，只好從提高職等來思考，我們將心比心，由報告第10頁附表來看，公職建築師與一般類科職等是一樣的，並沒有增加，有時候職等提高與薪資增加並不一定百分之百等同，但是他們有證照且有工作經驗，並沒有特別提升職等，而職等是陞遷的重要關鍵，因此對具備證照且有工

作經驗的技師類科是否比照碩士等級考試，應有討論空間。至於專業加給的部分，屬人事總處之職權。

針對黃委員俊英提到專業加給強化推論基礎部分，基本上投書部長信箱的很多，只是這位公職建築師寫得比較具體，至於專業加給是否為誘因，由外界的反應來講，它是一個誘因，不過我們也不能只要求專業加給，就像胡委員幼圃所說，我們也要反求諸己，事實上，報告第 7 頁附件 2，社工師、建築師專業應試科目已經考過，公職社工師、建築師考試還要再重複考一遍，他們有工作經驗再考一次確實很辛苦，所以剛才胡委員幼圃、黃委員俊英、何委員寄澎均建議是否應該在考試科目及考試方式作調整，包括口試、實地測驗、著作發明審查、學經歷審查等，最近我們有密集拜訪各類技師公會理事長，他們也認為應該要放鬆一點，事實上，這些應考人在各專技人員考試時都已經考過專業科目，而委員對此有相同的看法還滿多的，我們願意擬出一個草案，不一定要求加錢加職等，而是先符合機關的實務需求，讓應考人具有工作經驗的部分，在公正、公平、公開的程序裡面驗證過，然後取得公務人員身分，本部會先擬具草案提報委員座

談會，如果可以的話，就一步到位，全部把公職技師考試及應試科目作比較彈性的調整，或許在第一道關卡就作彈性的處理會更有可行性，胡委員的建議，我們會進行檢討，本部在提報告之前已經開過討論會，發覺哪些事情是我們應該做的部分。

至於高委員明見也是提到職務列等的部分，建議公職法醫師的列等可以提高，在公務人員考試法中，對於高考二級部分，也許可以要以學歷為主，加上具有證照及工作經驗，當然這個部分可能也要尊重銓敘部的意見。剛才李委員選也提到資格不同，專業加給及職等一樣，人都會比較，這樣一比較就讓人不舒服，而影響報考意願。

邊委員所提的意見，我們也有注意到，所以希望一般和證照有一個比例，不要全部都用證照，有一部分還是可以來考，採取多元的進用方式。

張委員明珠提到具有證照師級專技人員對於地方特考的意願很低，的確沒有錯，因為有綁 6 年，工作條件及環境不好，而且他們考高普考都考得上，所以地方特考永遠等不到人，專技人員轉任其實都是地方政府所提報。

另外，浦委員忠成建議加強國家考試相關資訊宣導，我們也覺得有必要，先跟教育界談合作案，像這次移民行政才錄取 130 名，可是去年底外界就在傳需用 500 名，於是許多考生就上補習班，結果補習班收取很多補習費，最後只錄取 130 名，所以有很多考生就投書部長信箱抱怨本部為何不把正確的訊息早點告知，可是我們沒有一個管道，包括本次領隊導遊人員考試有 1 萬人報考，主要是因為外傳本部即將要提升高考資格，事實上並沒有這麼容易，我們要尊重用人機關觀光局的意見，他們正在進行組織改造，而且還要經過院會同意，因此一個不正確的訊息未經過官方的正式管道去溝通及說明，造成補習業者誇大廣告，造成應考人花費很多錢補習，甚至要辭掉工作準備考試，這樣的情形並不好，我們現在已經跟教育界商談，希望能夠定期溝通說明，以避免這種問題發生。最後，剛才黃人事長建議本部先跟教育部、衛生署協商檢討，希望在第一關考試的部分能夠增加誘因，當然待遇和職等也是非常重要的因素。以上補充報告，如有未盡周延之處，敬請各位委員不吝指正。

主席：

今天考選部提出這個報告其實相當重要，本人認為考選部不斷的檢討，發掘問題，進而面對問題，尋求解決問題之道，是負責任的表現，應予肯定，而引起各位委員的重視和討論也是很好的現象。本人一再強調，我們面對一個變動的社會，考試的效能、信度及效度，其改進是永無止盡的，所以我們必須不斷地檢討。今天考選部針對 4 種公職專技人員考試之現況分析及檢討，是非常重要的報告，讓各位委員對此問題有更深入的了解，今後也需要更進一步地擴大及深入討論。不過，本報告為正式的文書，文字上應更為嚴謹，2 點文字修正意見：1.報告二、現況分析(一)應考資格提及：「……並應領有相關職業證書……」，報告前後多次談到「專門職業證書」，本人認為此係為專有名詞，建議予以修正補充；嚴格來說，應為「……並應依法領有相關專門職業證書……」。2. 報告提及「公務高考三級考試」，其正式名稱應為「公務人員高考三級考試」，此類文字不宜過度省略，以免引起誤解。請考選部參考。

高委員明見：

剛才我們建議公職建築師、公職法醫師能夠提高職等

，請銓敘部說明其可行性如何。

張部長哲琛：

有關職務列等調整，其實是牽一髮而動全身，本人自到任後，對職務列等調整案一直都在進行研修，到現在尚未提出，主要因為職務列等的調整非常複雜，如果要對公職建築師、公職法醫師調整列等的話，必須考慮到整體的衡平性及內部的衡平，仍必須作整體審慎的評估

考試院第 11 屆第 194 次會議(101.06.28)

101 年度「地方機關屆退公教人員長青座談會」上半年 2 場次辦理情形。

高委員明見：

首先，非常肯定人事總處辦理退休人員長青座談會，不過，本席另有 2 點請教：1.參加長青座談人員最低年齡限制為何？身心靈體驗課程是在什麼地方實施？因為身心靈體驗必須進行體能評估、日常作息評估及醫藥評估等，需要有適當的場所，如長庚養生村設有身心體能及日常作息評估的設施，不知總處有無類似的設施作相關評估? 又參加

長青座談係自費或部分負擔抑或由總處全額補助？2.因高齡者多屬行動不便，若經費允許，將來長青座談地點，建議可以分區辦理，以免退休人員受交通往返之苦與住宿之不便。

考試院第 11 屆第 195 次會議(101.07.05)

行政院人事行政總處 101 年第 2 季重要業務執行概況。

高委員明見：

1.本席肯定總處關懷交通部退休人事處長晚近的困境，特則是黃人事長即時處理，給予相關照護，得到很好的反應，但是該位退休處長夫人仍臥病在床，建議總處協調當地社工單位持續關懷，才能達到照顧退休人員的美意。2.最近 3 年來職務代理次數及人數逐年增加,可能是因為行政院組改及五都一準的陣痛時期，但是很多民眾到公家機關洽公，常常遇到職務代理人服務態度不佳，以及推拖辦事的情況，影響政府形象及行政效率，以現職代理之職務代理人須一人兼辦兩種職務，是否能做得到？經常聽到有人去洽公，因職務代理人只能處理簡單的事務，對於比較複

雜的業務就無法即時處理，往往表示必須等職務負責人回來才能辦理，所以建議總處應該研議有效減少職務代理頻率或次數之措施，以提升民眾對政府的觀感及行政效率。

考試院第 11 屆第 201 次會議(101.08.23)

高召集人明見提：審查公務人員保障暨培訓委員會所提「公務人員發展性訓練之內涵草案」一案報告，請討論。

高委員明見：

有關公務人員發展性訓練之內涵草案經過 6 月 20 日保訓會及人事總處的會談及 7 月 18 日伍副院長與行政院江副院長共同主持的兩院協商會議後達成共識。感謝各位委員在審查會聽取保訓會及人事總處針對上兩次會談的協商共識簡要說明後，再就公務人員發展性訓練之內涵草案進行討論，就公務人員訓練類別及分工、發展性訓練定義及概念分析、發展性訓練之目的、發展性訓練類別及具體內涵、發展性訓練之實施原則等，委員均充分發表意見，因事前已達成共識，且建立會及總處溝通管道，所以本案除部分文字修正及委員說明以外，均依照已達成的共識通過，

日後推動時，如遇有部分細節問題，因已有建立良好的溝通平台，將會透過協商來解決，其結果則提院會報告。

考試院第 11 屆第 210 次會議(101.10.25)

101 年度人事行政研究發展徵文獎勵辦理情形。

高委員明見：

本席肯定總處辦理年度人事行政研究發展徵文獎勵，本次徵文共有 500 多篇投稿，得獎作品有人力資源發展、人事管理、俸給調整等多項議題，但是獨缺身心健康方面的議題，公務人員執行公務非常繁忙，壓力又大，常會引發慢性疾病、憂鬱症，如高血壓、糖尿病或腎臟病等，維護公務人員身心健康，亦為人事單位重要業務之一，建請總處將來可以多鼓勵他們以身心健康為主題，提出一些創新的作法，以增進公務人員健康保健知識，尤其預防公務人員常見的憂鬱心理症狀以及各種慢性疾病，以維持健康。事實上，現在基層人員缺乏健康保健意識，中高層人員則充滿錯誤的健康保健意識，所以這一點應該要加強。

考試院第 11 屆第 211 次會議(101.11.01)

優先檢討警察官職務等階第 1 階段調整擬案。

高委員明見：

有關全國公務人員簡任官等比率約占公務人員總人數 5.5%，而全國警監人數僅占警察官總人數之 0.3%，明顯偏低，且因警察管轄範圍大，工作繁雜、危險性高，責任也重大，常因陞遷發展受阻或因免因執行職務涉訟，常會申請提前退休，導致退休年齡降低，影響國家長治久安。此次警政署規劃在有限範圍內適當調整職等，有鑑於實際需要，應支持限縮於直轄市範圍，其分局長及大隊長職務等階由警正一階修正為警正一階至警監四階，實際上也僅增加警監職等 105 人，且所需增加的人事經費業已先行會商行政院財務主管機關，爰建議院部全力支持，俾激勵其工作士氣，改進治安問題。

考試院第 11 屆第 215 次會議(101.11.29)

「建置退休人力志願服務平台」辦理情形。

高委員明見：

有關「建置退休人力志願服務平台」辦理情形，剛才歐委員講得十分中肯，尤其近來醫院及區公所因志工參與，其服務態度明顯改善，但反觀部分財稅及工程機關，其一線工作人員可能因業務繁忙、工作壓力大，其態度惡劣且非常官僚，時常被人民所詬病，建議總處能調查了解，對於部分官僚的機關，應增派志工協助其業務，相信能夠讓社會及民眾有感。

考試院第 11 屆第 220 次會議(102.01.03)

行政院人事行政總處 101 年第 4 季重要業務執行概況。

高委員明見：

有關法規研修國營事業員額合理化管理作業部分，由於上個月本院委員曾實地參訪經濟部所屬國營事業機構，知道其人力結構、人力管理、俸給、升遷及退場機制等，均與一般公務機關不太一樣，但是據他們反映，其業務推動經常需要配合政府的政策及要求，譬如以台糖養豬為例，在豬價高的時候不能賣，怕與民爭利，豬價低時也不能賣，怕破壞市場機制，變成他們雖然有政府授權的權利，

但是又不像民營機構可以自由彈性運作，使他們在推動業務上無法正常運作而造成虧損。為有效提升國營事業機構經營績效，除進行人事費用合理化管理外，如何使他們業務推展彈性化？總處有無具體改善計畫？

黃人事長富源：

有關胡委員幼圃提到法規研修國營事業員額合理化管理作業部分，我們會請他們就國內外性質相近的企業進行比較，包括人事費用所占比率、員額建置結構及營業績效等方面，再向委員報告，關於國營事業管理合理化，主要還是鎖定在員額部分，不過誠如詹委員及高永光委員所言，員額與經營是有關係，本總處將嚴守自己的分際，強化其員額之合理管控。至於訓練機構資源分享，共同參與評鑑部分，我們已協調好多單位，但是大概沒有一個單位願意跟別人合併，所以到目前為止，只能用策略聯盟的方式，譬如在評估過程中，我們告訴他希望將來在訓練時能夠配合，唯一成果比較好的是跨院際之間的資源分享，現在總處與保訓會、文官學院配合得很好。

有關剛才保訓會報告心理測驗的部分，一直是我們長久以來的理想，將來高階文官的晉用，我們會非常依賴文官學院某些資料。不過大家請放心，高階文官陞遷就是有些資訊送到人事行政總處，轉給各單位，甚至行政院長要任用人的時候，會列為參考，這也是文官興革規劃方案裡面重要事項，也就是說，未來可能會訂定相關法規，但是要請大家放心，本人與蔡主任委員的配合非常好，也知道必須非常謹慎，而且在高階文官的任用上不只是心理測驗這一關，包括AC、籃中測驗、長期觀察、360 度評鑑等，都是我們未來的理想，彼得定理讓我們知道文官升到某個階層就有問題，所以我們積極希望能夠突破，不過行政院也無法單獨做，只能透過與文官學院在長期觀察與訓練過程中互相配合，此為兩院配合比較完整的一塊。

邊委員提到國營事業淘汰制度與中油、台電折舊率的問題，我會轉交給他們，剛好最近台電董事長要來找我談有關員額的部分，員額管理是總處的業務，但是經營方面，我們就沒有辦法著力，只能使用員額的工具來達成對他們改善經

營的建議，這點我可以保證，下週會面時會親自向他們提出委員關切的問題。

詹委員中原提到有關組改後員額管理及人事成本變動情況，事實上，詹委員在第 214 次會議提出後，本人已指示同仁注意，以前的員額管理只是把數字算一算而已，現在的人力資源發展非常快速，不只是數字加減計算，我希望人力盤點要先做，在組織改革之前，做人力盤點；其次是要有專長分類；再者人力資源的預測，到底有多少人，進用的狀況為何，這些問題都跟詹委員所講的不謀而合，至少相關資料，我們會努力提供參考。尤其詹委員提到地方政府升格後，員額增加，其實對於地方政府，中央是非常尊重，當然他們增加員額會與總處的員額管理有關，之前很多人只光講升格之後不一定要增加人員，桃園縣就是這樣，但是在準用直轄市以後，人事費預算 12 億多元，員額增加 1 千多人，事實上中央組改後整個員額不但沒有增加，反而還減少，我們曾 3 次對外發布新聞稿，但媒體都沒有刊登，最後本人投書，他們也沒有登，現在我們只能在網路上公布，相關資料會送給詹委員參考。至於詹委員提到的員額及人事費等數

據，有些是計算基礎不一樣，我們希望能夠看到相同的統計內容，謝謝詹委員的提醒。附帶向各位報告，司法院員額增加 1 千多人，這也算是中央的員額，就憲政體制行政院只能加註意見，對於員額的管制，有時行政院也是力有未逮，我們會努力改進。

高委員明見提到國營事業配合政府政策，經營運作沒有彈性，現在的觀念是說你的經營沒有盈餘就不能發獎金，國營事業也有苦難言，他們說常常要配合政府政策，像中油本來基本上要有戰備儲油，根本無法跟台塑來作比較，當政策加上去以後，它的盈餘當然就會降低，現在就在檢討加入政策因素後合不合理，到底要量化到什麼程度，這是要努力改進的地方，政策因素相信大家都能夠考慮，再來檢討其經營及成本的問題，不過到底哪些政策要算進去，哪些政策不能算進去，比重又要占多少，這是未來要進一步討論的課題。

高委員永光提到國營事業機構所屬員額具公務人員資格者之比例有多少，其實有關國營事業單位的性質太複雜，不同的業務性質，不同的單位，不同的人事管理，有些單位

原來有公務人員資格，有些單位則完全沒有，所以其百分比不完全一致，我們整理後再向委員報告。至於目前有無借調情形，部分單位原來有借調人員，後均轉任，但是像華航是否算國營事業？根據銓敘部 101 年函釋，只要對其主管機關能有派用建議權及財務可以加以掌控者都應該算是國營事業，最近我們也正在討論，所以其性質未定，有些地方也不太相同。

蔡委員良文提到 99 年 6 月 24 日院會時，人事行政局、研考會及銓敘部曾向大院委員報告行政院組改相關事宜，其實這是本人在當考試委員時的要求，我們回去會跟研考會主委商量，仿照上次吳人事長到大院報告組改事宜，再次向委員簡報後續進度情形。不過只要立法院開會，我們都是全心投入，難以兼顧的，本會期約在 1 月 15 日結束，我們看能否在 1 月底或 2 月初，或者過完年後擇期向委員報告。

林委員雅鋒提到排除適用合理化管理規定之國營事業是 8 家或 10 家，我們回去再確認。有關處理少年調查官的部分，謝謝林委員的稱讚，其實在擬議的過程當中，林委員幫了很多忙，林委員向來很有正義感，雖然本身來自司法

院，但是對非主管不得領取主管職務加給有所堅持，我們也非常同意。觀護人支領主管職務加給，從 78 年行政院函釋開始，其實有其原因，觀護人員的組織架構很奇怪，一開始任官就是薦任官，上面只有一位主任觀護人，為簡任職，所以始終都沒有其他簡任官，一般機關可領的一半簡任非主管可領的加給，也就無法可用，當時司法院和法務部是便宜行事，讓所有觀護人都可以領主管加給，這是沒有道理的事，本次算是矯正過來，所以就像剛才院長所說，有些事情是危機，改變以後就可能是轉機，我們作處理以後，立法院、司法院及行政院也都覺得這樣的處理方式還可以。

以上回答，未及回覆及相關意見部分，我們會帶回去參考辦理。

考試院第 11 屆第 222 次會議(102.01.17)

檢討修正本總處蒐集編譯各國人事制度資料辦理方式。

高委員明見：

本席肯定總處蒐集編譯各國人事制度。各國人事制度真的是錯綜複雜，建議總處在編譯各國人事制度時能列舉

出摘要，述明其特點及其與我國制度的差異、優劣比較，這樣可以在短時間內一目瞭然，便於吸收及理解，請總處參考。

考試院第 11 屆第 223 次會議(102.01.24)

規劃辦理「人權暨兩公約研習班」。

高委員明見：

首先恭喜張主秘榮升副人事長，由於國家考試高資低考情形嚴重，昨日考試委員參訪臺南市政府時發現，本次初等考試錄取分發人員高達 80%以上具大學學歷，雖然台南市人事處答覆初考分發人員並無不適任的問題，但建請總處調查初等考試高資低考及格人員適任與否？工作心態如何？有無浪費人力資源之嫌？轉調、離職比率又有多少？俾供日後參據。

考試院第 11 屆第 225 次會議(102.02.07)

外交部函報「駐外機構遴用當地專業人員管理要點」部分條文修正草案業經行政院核定。

高委員明見：

本席肯定行政院核定通過「駐外機構遴用當地專業人員管理要點」部分條文修正案。雖然駐外機構得遴用當地專業人員，其員額不得逾駐外機構總預算員額之 3%，但是能夠運用當地專業人員的話，除了可熟悉當地情況外，並可有效節省人事費用，所以此作法非常好，只是遴用人員是否需具中華民國國籍？抑或具當地國籍即可遴用？請說明。

張副人事長念中：

遴用當地專業人員並不限於中華民國國籍者，當地的人都可以來遴用，目前約有 8 人，未來要點如修正通過，以外交部的預算員額數 1 千 9 百多人計算，將可以遴用到 58 人。

考試院第 11 屆第 226 次會議(102.02.14)

101 年度公立醫療機構人力配置改善措施執行情形報告。

高委員明見：

本席非常肯定總處詳細臚列分析公立醫療機構人力配置改善措施執行情形。目前公立醫療機構待遇與工作環境確實不佳，有四大皆空的現象，所以醫事人員退離率非常高，

現總處研議預定 103 年編制空缺納實，調降至 5%以下，並逐年調降契僱醫事人員進用比率，此分析及目標十分的適切。因為目前各醫院都是自負盈虧，不可能做虧本的生意，而衛生署醫療機構設置標準及評鑑基準亦嚴，如果要改善公立醫療機構人力配置，本席建議適度授予公立醫療機構些許彈性，從提升醫事人員薪酬、待遇、福利與工作環境等根本來著手，而不能一直削足適履，犧牲醫療品質，影響民眾健康。

考試院第 11 屆第 227 次會議(102.02.14)

102 年公務人員初等考試錄取人員分配作業規劃。

高委員明見：

公務人員考試公告錄取人員後，是否規定須於 1 個月內報到？過去未於期限內報到之比例為何？為滿足用人機關用人需求，建議總處於公告錄取後提醒錄取人員在規定期限內報到，如未報到者則改由增額錄取人員遞補。

顏副人事長秋來：

有關趙委員麗雲提到金馨獎團體組有不少比例為組改

裁撤機關，因為今年是評審去年各機關情形，而去年這些獲獎機關還沒有裁撤，不能因為該等機關要裁撤，就不給予他們推動性別主流化績效的獎勵。剛才報告也特別提到，整個評選標準從去年開始，已經由原來著重在女性參與決策，拔擢女性主管面向，推展為性別主流化工具的應用，重點已有調整，結果由臺北市政府獲得特別事蹟獎，其實候選單位有好幾個，必須到評審委員會議作報告，經過評審委員會議決定獲獎機關，臺北市政府是因為某項特別事蹟而獲獎，會後我們會將臺北市政府獲獎的特別事蹟內容，以正式公函答復委員。

至於高委員明見提到公務人員考試公告錄取人員以後，有無規定須於一定期限內至機關報到，依照考試及格人員分發辦法規定，接獲我們的分配通知後，須於 10 日內報到，當分配結果出來，公文也同時送達，除非有不可歸責於當事人的重大事故，否則都必須在 10 日內報到。至於我們提到希望將分配規劃期程儘量提早，因為如果能在 7 月底以前完成考試程序，當事人在 7 月 30 日前已正式分發任用，依照考績法規定，在今年就可以參加另予考績，若

是 8 月才完成分發任用的話，他在今年就沒有考績評定，所以我們會儘可能把期程縮短，讓錄取人員權益可以得到比較完善的維護。

考試院第 11 屆第 229 次會議(102.03.21)

縣市改制直轄市功能調整、業務移撥「部會續行協商」項目 101 年第 4 季辦理情形。

高委員明見：

有關中央或地方勞檢機構與學校轉移業務移撥部分，台中、台南與高雄市 3 都均不願接管之原因為何？係經費問題？抑或功能機制問題？業務移撥之初，因教育部與地方政府對校長轉任之機制不同，各校校長均感不穩定與憂心，未完成移撥之原因究竟為何？請說明。

顏副人事長秋來：

有關兼任、兼辦業務部分，歐委員育誠提到今後應該加強課程研習，在人事機構的編制與人力，應該朝向合併設置及兼辦的方式，之所以有兼任、兼辦業務的發生，主要在地方的中小學，因為地方財政困難，編制較小，據調查，目

前地方中小學兼任的人事人員還有 1,782 人，前一陣子因為有學校以護士兼任人事人員，引起外界的關注，本總處持續進行追蹤管制，到目前為止，只剩下 35 人，地方機關已採設置專任人事人員或合併設置人事機構，譬如說新竹縣採合併設置人事機構，相關修編案業經院備查，人員正在外補當中，我們會跟地方政府保持密切聯繫，希望能夠採取更合適的方式，提升人事人員專業能力。

有關詹委員中原提到改制直轄市之後，功能調整及業務移撥辦理情形，中央成立的專案小組是由內政部負責，總處負責其中一個權益保障小組，所以標題怎麼定，是由內政部來處理，我們會再作了解，至於詹委員提到落差問題，查清楚之後再向委員報告。

高委員明見提到中央或地方勞檢機構與學校轉移業務移撥部分，為何只有新北市同意接管，而台中、台南與高雄市 3 都均不願接管，最主要是經費問題，財政困難，所以教育部還在跟 3 個直轄市協調當中。

蔡委員良文希望能夠了解改制直轄市之後，約聘人員的人數、進用方式等資料，事後查明後再正式答復各位委員。

考試院第 11 屆第 230 次會議(102.03.28)

籌辦「健康 99－全國公教特惠健檢」。

高委員明見：

本席非常肯定總處籌辦「健康 99－全國公教特惠健檢」，成效顯著，篩檢出可能的潛藏疾病，如院內有位同仁做糞便檢查，結果發現罹患大腸癌，幸好屬於早期症狀，很快地接受治療，且療效甚好，這種疾病如能早期發現早期治療，非常重要，自本年起更擴大合作院所數量，讓公務人員方便就近健檢。不過，本席另有 2 點請教：1.有關全國公教特惠健檢所涵納之 29 項健康檢查項目，內容為何？建請總處提供資料，俾利參酌。2.總處報告自 99 年至 101 年止，參加總處辦理的公教特惠健檢受檢人數達 10 萬餘人，不知未受檢者，是否自行參加其他健檢？請說明。

考試院第 11 屆第 231 次會議(102.04.11)

行政院人事行政總處 102 年第 1 季重要業務執行概況。

高委員明見：

總處積極推動公教人員特惠健檢項目，立意非常好，

並提供本人 29 個特惠健檢項目，但這些多係例行之項目，所以雖然有 10 萬餘人參與健檢，但是卻有近一半約 10 幾萬人未參加，總處並未說明其原由，本席推測原因可能是平時已經因感冒或慢性病等小病症，看病時已進行過篩檢，故未參加此項健檢專案。可見部分例行健檢項目，公教人員平時都可能已經做過，不必再浪費國家資源，重新檢查一次，所以建議總處能否研議公教人員如果 2 年內未參加健檢，可保留其健檢權利 1 至 2 年，於有醫師建議需要特殊作某項檢查時才來使用，以節省其費用。此外，原編列的預算如未經使用，是否一律繳還國庫或作其他用途？請說明。

黃人事長富源：

高委員提到健檢的部分，兩年補助一次，其實現在就是這樣做，至於為何他們沒有作健檢，我們還不太清楚原因，有必要作進一步的調查，相信有助於此政策之推動。其實有部分業務並不在人事總處，必須協洽其他相關單位，我們會持續將此工作做好。

考試院第 11 屆第 236 次會議(102.05.16)

行政院函請大院同意會銜「教育人員任用條例」第 31 條修正草案送請立法院審議一案。

趙委員麗雲：

人事行政總處促請本院儘速同意與行政院會銜將「教育人員任用條例」第 31 條修正草案送請立法院審議乙案，固係因應 101 年 7 月 27 日司法院釋字第 702 號解釋所為之後續配套修法作為，依法據理，沒有反對的理由，但以本案事涉校園狼師重回校園之敏感議題，恐引發社會相當的議論，尤其根據時程推估，今年 7 月 27 日為修法最後期限，是則，其爭論引爆時程即在未來 1 個月內，以目前政府處理廣大興 28 號遇襲事件引起的重大議論，是否引發民怨藤原效應，謹在此提醒相關部門不能掉以輕心。本席近期接獲許多家長抗議、學者的評議，認為本案之釋憲者顯然對於校園生態欠缺深入了解，特別是中小學及特殊教育場域中教師與學生關係，因受天、地、君、親、師傳統文化之薰息，本就處於極端不衡平地位，卻逕將教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定「行

為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」者，禁止再任教職之校園公共安全保護機制宣告為其「限制已逾必要程度，違反比例原則」，判定 1 年內檢討修正，未正視校園中的加害者通常為具絕對權威地位的老師，而受害者卻多為不懂自我保護，甚至無法明確陳述、舉證的極端弱勢學生，其地位與權利完全不成比例，以致過去案例中，形式上的行政懲處多，真正「成案」，且解聘、免職之狼師極其罕見乃殘酷之現實。據悉，對此釋憲案已有許多民間團體醞釀將以社會運動型式進行反彈，希望總處能對主管機關示警，期予周整配套，加強對學童保護，並妥為向大眾說明。而由本次行政院提出之教師法第 14 條修正案(已於 4 月 26 日函送立法院審議)，及今日提報之「教育人員任用條例」第 31 條內容觀之，教育主管機關顯已體會社會壓力，故於修正草案增列第 1 項第 9 款，亦將被宣告違憲之第 7 款加以文字修訂，改列第 12 款，保留對確認有性騷擾或性霸凌、體罰行為、違反專業倫理之重大違失教師得不聘任規定；但增訂第 2 項，卻明定對前述第 12 款不得聘任期限僅 1 至 4 年；至於增訂第 6 項，對於本條例本次修正條文施行前，因行為不檢有損師道

遭解聘或免職之狼師，於解聘或免職生效日起算逾 4 年者，得以聘任為教育人員，以「補救」這些狼師的工作權，如此一來，回任狼師與受害者恐有可能在同一場域「再相逢」，對當事受害學生及家長而言，真是情何以堪。據教育部校安中心統計，過去幾年，各級學校(包含特殊學校)校園發生性侵害、性騷擾事件，每年約計 600 件，其中約二成為老師、教練或職工對學生所為，顯見校園狼師的確橫行。究其坐大主因多因法令不夠完備，而受害人又多不敢或不擅表達，難以舉證；校方則以考慮「校譽」，未能即時通報，甚至不願正面處理；而家長則常為避免孩子受到二度傷害，亦多採取轉學、隱忍的態度，尤其過去類此案件在前一波修法前，係由以教師同儕為主體之教評會主導，礙於情誼，師師相護，息事寧人予以輕縱情況時有所聞，然因此類事件發生後，受害人創傷癥候嚴重且持久，而狼師續留校園，即使調職、轉校，再犯情況仍嚴重，反而擴大受害學生數量及層面，此所以往昔當白玫瑰街頭抗議運動時，會引起重大迴響之緣故。當時本席仍在立法院服務，即曾獲得不同黨派立委同仁支持，連修三法(俗稱狼師三法：性別平等教育法第 36 條之 1、

教育人員任用條例第 31 條、教師法第 14 條)，勉力阻遏校園性侵、性霸凌等惡化趨勢。於今，大法官以維護教師工作權為考量，宣告教師法第 14 條第 1 項第 7 款違憲，而教育部新修兩法，增訂第 6 項還「回溯」過往解聘、免職逾 4 年者，得予聘任，是則，攔阻狼師回任教職之防護網已然破功，未來校園是否還是安全場域，許多家長已生高度憂慮。僉以對於行為不檢，且經查證屬實的狼師，竟有大法官為之維護重任教職(已不止於一般工作)權益，而無辜受害，暗夜哭泣，走不出傷疤烙印的孩子卻無人為之伸張正義，誠為文明之恥。本席雖無力阻擋此一配套修法，謹此留下院會發言紀錄，亦提請總處務必向行政單位轉達，此一修法務請妥善思量，能否再就不違反釋憲文情形下，就狼師回任之時間、空間及其他配套機制再加規範，務期妥善保護校園平安，並向社會大眾詳加說明，避免民怨又起，造成行政團隊更大衝擊。

高委員明見：

本席呼應趙委員麗雲的用心良苦。教師性侵或霸凌學生具重大情節者，雖然原因甚多，但可能因其人格特質或

遺傳基因有缺陷，舉性侵犯罪者，雖經判刑並於服滿刑期出獄，其再犯率甚高。所以對那些被解聘或免職之人員，因考慮其工作權益，增訂於 1 至 4 年後得回聘，為避免有再犯之虞，維護校園安全，建議於其回任前應經教學醫院精神科醫師鑑定，如其行為可資矯正並經矯正治療，方可回任，否則不應同意其回任。

考試院第 11 屆第 239 次會議(102.06.06)

「提升政府服務品質研習班」辦理情形。

高委員明見：

本席非常肯定總處開辦「提升政府服務品質研習班」。但是因政府資源有限，建議總處針對業務性質具複雜性或利害衝突，最易招致民眾抱怨或不滿的特殊業務機關，如警政、稅務機關等，強化為民服務的訓練，使人員都能具備更好的 EQ 與 SQ，以有效提升其服務品質。

考試院第 11 屆第 240 次會議(102.06.13)

第四屆行政院所屬及地方人事機構人力資源管理創新獎勵辦理情形。

高委員明見：

有關總處辦理人力資源創新精進獎項部分，由於ｅ化時代來臨，機關很多業務均已電腦化、無紙化，請教本創新精進獎項有無因簡化行政程序，提升服務品質，而且能精簡人力的案例？因為本席發現本次創新精進獎項得獎作品好像缺乏可以提升行政效能更能精簡人力的作品，例如以前換健保卡，必須到總局、分局排隊，現在便利商店即可辦理，總局、分局人力應該已精簡很多，還有以前高鐵購票要到車站買，現在在便利商店就買得到，可以節省人力，因此是否有無簡化行政程序，提升服務品質，而且能精簡人力的案例？現在人民最詬病的是組改以後，人力不但沒有減少，反而還增加，兩個機關合併後，雖機關層級提高，但業務範圍仍相同，人力卻不減反增。所以本次創新精進獎項得獎作品缺乏可提升行政效能但又達到精簡人力之作品，顯然是虛有其名。

考試院第 11 屆第 242 次會議(102.06.27)

102 年 5 月 29 日總統公布修正「陸海空軍軍官士官任職條例部分條文」。

歐委員育誠：

1.為因應少子化的現象，本院曾討論公務人員育嬰留職停薪問題，此次，軍職人員部分修正，建議部及總處留意是否有文職人員可參考及引用的規定。2.陸海空軍軍官士官任職條例第 10 條，有關軍人撤職部分，目前涉及公務人員職務免除的處罰，基本上有免職、撤職以及撤銷任用 3 種。依公務人員考績法規定，考列丁等或一次記二大過者，稱為「免職」，公務員懲戒法最重的處分，稱為「撤職」，據公務人員任用法第 28 條規定，任用以後，發現具有消極資格條件，稱為「撤銷任用」，名稱各有不同，不能混用，尤其是「撤職」，它是懲戒處分專屬的法律用語。目前，文職、軍職人員同樣受到公務員服務法的規範，而服務法是本院主管的法律，軍人也是公務員懲戒委員會得以懲戒的對象，因此，軍人的撤職，無論是依據軍人任職條例或公務員懲戒法，所使

用的名稱相同，但法律的效果是否一樣？依懲戒法規定的「撤職」，其法律效果除撤其職務外，至少 1 年的期間停止任用，但依據軍人任職條例的「撤職」，則沒有類似的規定，請部及總處就此作進一步了解、研究。雖然，軍人的任官、任職，與本院的權責並無直接相關，以上意見，僅就有關法律用語及法律效果部分，提供部及總處作相關業務研究時參考。

趙委員麗雲：

本席除 1.呼應歐委員針對陸海空軍軍官士官任職條例新增第 9 條之 1 之相關建議，請部及總處研酌對於軍中文職人員可否參照引用此一育嬰假之留職停薪措施，俾落實性別工作平等法第 16 條及第 17 條之旨意，並舒緩少子化問題之外；2.特別感謝總處對本院院會所提意見之尊重。近日本院於審議教育人員任用條例第 31 條時所提有關「校園狼師」回任，應有妥適規範相關意見，總處即時明確向教育部反映，而據近兩日立法院對該法之配套法案—教師法新修正條文之協商結果觀之，也明確回應了本院的關懷焦點，於該(教師法第 14 條)條文第 6 項明確將過去涉及性侵害、性騷擾、

性霸凌等行為之「行為不檢」教師除外於回溯 4 年得再聘任之列。雖民間議論對最後條文仍有爭議，蓋因大法官釋字第 702 號解釋明定系爭條款於 1 年後失效，有「過渡期」但並無要求「回溯」，而教育部主動加第 6 項回溯條款，固係因應聲請釋憲個案情有可憫之故，但以此回溯規定原非大法官解釋文所限定，且回溯期限亦無詳審過去所造成損害程度，爰其回溯所可能產生的漏洞，對「公益」仍有侵害之可能。尤其是教師法係於 84 年制定，其後雖經 8 次修訂，但系爭條文於民國 98 年 11 月修訂，增列第九款，所謂性侵害條款之前，相關規範內容僅有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」一條，並無除外原則所列之「性侵害...」云云，是則新修條文即便增列第 6 項除外原則，仍屬規範不周，令人遺憾、疑慮。但無論協商修法結果如何，相關家長及社團對於本院及總處顏副人事長及黃人事長體察民瘼，積極任事，協助、溝通，仍表達誠摯感謝。

高委員明見：

本院已經定 6 月 23 日為公共服務日，本人參與 6 月 19 日研考會主辦的服務品質獎共有 20 幾個機關得獎，其得獎

事由多為創新及便民服務，雖然亦有簡化作業程序，可是並無明顯精簡人力之表現及成果案例，比較可惜。本席要特別強調的是，因為本次得獎機關有些與民間機構及團體合作與協助，才獲得創新便民的效果，此與聯合國公共服務獎設立之宗旨一致，既然政府機關不能申請這個獎項，但是裡面有很多服務是配合民間機構來達到便民的目的和效果，所以建議總處應該整合得獎單位之成果，申請競逐聯合國公共服務獎項，以提高我國在國際的能見度，其實本席發現以往韓國、緬甸、越南等國家提出聯合國公共服務獎申請的案件，並沒有特別了不起，我國與民間團體合作的案例應該也可以申請此種服務獎項。

黃委員錦堂：

據今日報載，總處研議軍公教人員酒駕，將處以最嚴厲的處分，其直屬長官也要接受連坐處分。有關處以該酒駕者最嚴厲的處分，若其酒駕未肇事而傷人，則此究屬考績或懲戒之範疇？若以考績而言，能否以其酒駕之單一理由即考列丙等，本席認為不能以此單一理由即考列丙等，因為考績法之立法意旨在於須衡量多方因素，並主要審酌其工作績效，

不宜單以酒駕為由即考列丙等，所以建議總處宜慎重處理。至於有關直屬長官連坐處分部分，相信每位科長、司長一定都會很緊張，本席覺得這個並不是個進步的立法，因為當代強調個人行為及個人責任，下班後屬於公務員個人自由的範圍，直屬長官的約束空間不應擴大。是以，如果真的要連坐的話，建請應嚴肅化其要件，例如須公務人員係在上班服務期間酒駕，且其直屬長官有故意過失；此外，直屬長官若已善盡其最大監督責任，亦應訂定相關免責規定，要不然豈非每位長官都人人自危，每天就只關注這件事，而沒有心思去處理其他公務？另外，行政院江院長提及，世界先進國家係以社會文化面的角度切入來減少酒駕行為，並請各部會研議，本席認為這才是正辦，且較為可行。

浦委員忠成：

首先，本席要感謝總處規劃辦理 102 年度精進各機關依法進用原住民族實地訪視及分區座談會，而且黃人事長還親自參與，實屬不易。基本上，原住民族工作權保障法係為促進原住民族就業，保障原住民族工作權及其經濟生活，一般政府機關、公立學校、公營事業機構之僱用約僱人員、駐衛

警察、技工、駕駛、工友、清潔工等每滿 100 人，應有原住民 1 人，但是因花蓮、臺東地區全為原住民地區，應僱用三分之一以上原住民族，所以日前臺東縣議會部分非原住民族議員對於地區之工程或政府採購之承包，由原住民族合作社優先承包，或應僱用三分之一以上原住民族之情況，認為是嚴重違反憲法第 5 條、第 7 條有關平等的規定，本次總處規劃東區場次有花蓮地區，不知是否有臺東地區代表？建議考量可以加邀臺東地區相關人事部門參與會議，或研議加開臺東地區座談會場次，此事攸關民眾利益衝突的焦點，也牽涉族群關係和諧，並不是那麼簡單可以解決，法律上是否有斟酌空間？建請總處審酌及參考。

蔡委員式淵：

有關公務人員酒駕主管連坐處分的問題，首先，我們應該思考連坐是否真的合法？考績法作這樣的規定，有什麼意義？部屬下班後的私生活或不良嗜好是否為主管必須監督之職責？而且，公務人員懲戒事項是違法及廢弛職務或其他失職行為，而部屬酒駕真的能列入以上二種懲戒事由嗎？大家都希望降低酒駕事件，假如真的能納入的話，是否會產生

其他我們不想要的效果？譬如下屬在外面交友狀況或者有外遇等，會不會也變成是長官的責任？假如下屬在外面交友狀況或者有外遇等情事，並非長官監督的事項，則其酒駕是否為長官監督事項呢？由報載來看，總處認為主管責任為上班時間宣教不足，是否表示以後上班時間要挪出更多時間來做宣教活動呢？此外，本席覺得一談到「連坐法」，好像已經是現代社會絕少再使用的名詞，我們實在不宜過度擴大主管的合理監督權，如果將主官管的權力無限擴張，可能會有其他我們原來不想要的後果，請總處參考。

高委員明見：

酒駕行為涉及個人中樞神經問題，當初規定這麼嚴格，主要是社會的氛圍，而且媒體不斷的報導，當然酒駕撞死人確實也是非常嚴重的事，但事實上，就人的生理來講，有人只喝半杯啤酒就無法開車，有人喝完 20 杯啤酒後，開車照樣很穩，因為每個人對酒精承受度不同，有人平常很少講話，喝了 2 杯酒之後，就開始喜歡講話，甚至講個不停，此為每個人中樞神經對酒精承受程度不同的問題，但是酒駕處罰也應有比例原則，假設一個人酒測值 0.25，就用

手銬扣起來，好像罪大惡極，殺人放火一樣，其實他的本性並沒有那麼壞，行政院擬祭出「公僕酒駕，直屬長官將遭連坐」，實在太過嚴格，應考慮配套措施，在日本則規定餐廳、酒館負責儘量規勸，否則會有連帶責任，可是以台灣的風俗習慣，請朋友吃飯，如果沒有搭配酒，可說是不懂禮貌，酒已是一種飲料食物，結果現在祭出嚴法，但沒有考慮完善的配套措施，如果一個人酒測值 0.125，也許再喝 5 杯都無所謂，可是一旦被查到，就好像殺人放火般，罪大惡極，馬上手銬扣起來，從人性上考量其比例原則上是否對，仍值得考慮，當然如果是酒醉撞死人，就是嚴重的後果，所以政府應該考量完善的相關配套，當初研議時，也應該請精神科醫師去討論。譬如說在台北市區內，餐廳看客人喝了 10 幾瓶酒，就一定要請代客開車，可是如果在郊外，你叫得到計程車嗎？可能叫半個鐘頭，都沒有一部計程車，而且如說要代客開車，問題是一個月薪水才 3 萬多，如何要求花 5 千塊去請代客開車呢？何況隔天還要開車去上班，其實這些人也不是真的罪大惡極，像這些問題都要考慮配套措施，要不然將來警察拘留所可能一下子來扣

留1、2千人，要關到什麼地方去？謹供總處參考。

主席：

感謝黃委員錦堂提出這個問題，個人只簡單講兩句話。酒駕行為本來就不對，酒駕傷人更是非常嚴重的事情，本院了解社會的氛圍及政府的決心。但是，公務人員酒駕係屬個人行為，應由個人自負全責，要求其直屬主管連坐處罰並不民主，且嚴重違反人權，此為一種退步的思維及想法。個人行為應由個人負責，否則就像黃委員錦堂所說，這樣一來，會造成人人自危，部屬酒駕，長官要連坐處分，豈不是天下大亂嗎？所以個人酒駕行為，無論要怎麼處罰，我們都沒有意見，但是就考試院的立場，我們堅決反對公務人員酒駕而長官要負連帶責任！

詹委員中原：

贊同並支持院長反對公務人員酒駕主管連坐之意見。又近來行政院要求政風單位注意所屬行為，並紀錄部屬下班後的飲宴交友，及在會議中有無講笑話等情事並予呈報。此與主管連坐同樣違反現代行政管理之倫理事宜，之所以會有此酒駕連坐之主張，顯然是此一相同氣候氛圍下之產物。請參

考。

張副人事長念中：

謝謝各位委員的指教意見，謹作以下簡要之綜合說明及回應。首先，歐委員育誠提及軍中文職人員是否適用育嬰留職停薪問題，他們應該也適用現行留職停薪辦法，至於撤職及停止任用效果，因涉及相關法制，我們會配合銓敘部來研議。其次，非常感謝趙委員麗雲對總處的鼓勵，至於剛才幾位委員提到酒駕連坐處分的部分，行政院對於這個問題的處理，基本上就是不鼓勵酒後駕車，反對酒駕是重點所在，尤其公務人員作為社會期待比較高的形象，如果公務人員酒後駕車的話，應該受到比較重的懲處，不過院長及幾位委員所提反對連坐的觀念，本人會帶回行政院，並向黃人事長報告。基本上，黃人事長主要是希望長官對於部屬，在平常要做一些宣教，並在合理的範圍之內，對部屬可能發生不好的行為，應該要有合理督導，所以院長和委員的意見，我會帶回去充分的表達，相關會議將在明天進行，我們也會邀請銓敘部及保訓會派員參與。最後，關於浦委員提到花蓮地區實地訪視及座談會，剛好是由本人主持，我們已經有邀請台東

地區相關人員參與。

考試院第 11 屆第 243 次會議(102.07.04)

行政院人事行政總處 102 年第 2 季重要業務執行概況。

高委員明見：

肯定總處辦理多項獎勵人事人員及機構之業務。第 240 次會議本席曾就總處辦理人力資源創新精進獎項部分，表示「E 化時代來臨，機關很多業務均已電腦化、無紙化，本次創新精進獎項有無簡化行政程序，促進行政效能，並提升服務品質，而且能精簡人力之案例？人民詬病的是組改機關合併後，機關層級雖提高，但業務範圍仍相同，人力卻不減反增，例如目前健保卡換卡及高鐵購票均可在便利商店辦理，理應人力可大為精簡。如果創新精進獎項得獎作品雖具提升行政效能，但卻無明確達到精簡人力之作品，顯然虛有其名。」之意見。此次組改強調創新、精簡之餘，卻未見人事單位就 E 化後，使創新與精簡可達成效一致之案例。對於人事單位所轄其機構，對其人力資源管理部分，有無因創新而精簡人力之案例？組改機關簡併，

只見層級提升未見人力精簡，建議總處往後辦理各項人力資源管理之獎勵，應加強朝整合民間組織及 NGO，協助政府處理業務，以達創新並精簡員額成效之方向努力。

顏副人事長秋來：

剛才高委員明見提到創新與精簡人力的部分，其實本總處上次報告相關業務辦理情形時，高委員已經提出指教意見，總處在 7 月 1 日已函復大院各位委員及秘書長，上次高委員提到台北市政府人事處主辦人事服務重新啟動，創意再升級作品，到底有無具體成效，本總處已經答復，在其作品裡面提到第一個效益是節省人力，透過人事業務表單填報管制系統，每年可節省至少 5 萬 1,840 張紙，216 人資料重整查核時間；第二個效益是縮短工時，退休人員優存利息核校時間由 1 至 2 個工作天縮短為 1 至 2 個小時；第三個成效是落實無紙化政策，人事業務績效考核無須紙本作業每年約可節省 2 萬 4500 張紙。以上是上次高委員提出的指教，我們作此書面答復。

至於剛才高委員所提最主要的面向是，組改之後，人員沒有減少反而增加，在此向院長、副院長、各位委員報

告，組改之後，人員並沒有增加，而是減少。譬如以總員額法來講，99 年總員額範圍內之預算員額為 16 萬 4,487 人，102 年預算員額已減列為 16 萬 2,792 人，明年預算員額將減至 16 萬 1 千多人。至於地方機關部分，最主要是五都一準，上次院會本人已報告過，前 3 年我們只同意增加 2,243 人，根據 4 月份統計結果，五都一準實際只進用 933 人，我們知道委員對於員額增減非常關心，因為員額數牽涉到人事費及退休經費之負擔，我們會在各位委員勉勵之下繼繼來努力。

有關實施各項人事創新措施之後，到底人力會不會減少，當然這個有兩個面向來考慮，一是會使人力減少，另一是因為業務增加，但透過創新作為，使人力不會增加。另外，根據總員額法規定，每 2 年行政院對中央二級機關要辦理人力評鑑，101 年度已經辦理完成，報告也撰寫完畢，行政院院本部各業務處等單位已就總報告初稿開過會，目前總報告正陳報行政院核定當中，總報告內容最主要分成幾個項目，如業務面、組織面、人力面、行政流程面等，我們從人力評鑑裡面所發現的各二級機關共同現象或事

實，以及個別問題部分，都臚列得非常清楚，當然在行政院核定之後，我們會分行各主管機關，提出各項改進作為。依照總員額法規定，行政院每 4 年要配合中央政府總預算送立法院時要提出總報告，所以在 103 年時，我們會再進行第 2 次報告，這個部分送到立法院後，立法委員當然會併作為審議各機關員額或人事費之重要依據。

考試院第 11 屆第 245 次會議(102.07.18)

衛生福利部暨所屬機關(構)編制表審議進度。

高委員明見：

原教育部中醫藥研究所納入衛福部，而衛生署中醫藥委員會裁撤，新納入衛生福利部的中醫藥研究所，其組織架構及功能職掌與原機關有無重疊之處？因組改致原部所屬局處改制調整為署司，而本院事前根本沒有機會了解其官制官規組織編制等事項，對其改制過程，毫無置喙餘地，總處報告 7 月 23 日衛生福利部暨所屬機關(構)組織編制將送本院備查，而本院下次院會則已經在 7 月 23 日之後，所謂備查，恐流於形式，令人憂心。

張副人事長念中：

高委員明見提到部會組織調整、單位組設及職掌部分，涉及研考會的職責，目前大部分會規範在各機關組織法、處務規程，在中央行政機關組織基準法有規範司局處數的限制，但是如何設，名稱為何，會規範在各機關處務規程、辦事細則等，會後會提供資料給委員參考。

考試院第 11 屆第 247 次會議(102.08.01)

組改及五都改制政府員額控管情形一案

高委員明見：

本席非常肯定總處報告組改及五都改制政府員額控管情形，在報告提及 102 年度預算員額已精簡 1,795 人，請教減少類科及的原因為何？是否因政府 e 化、電腦化及無紙化而精簡業務與人力？其次，雖然減少 1,795 人，但機關層次提升，如衛福部原來的處改為司，局變成署，其相關職務列等是否普遍提升？人事費是否增加？尤其政府機關相關勞力性低階業務多已委外，基層人力至少應可減少，所以部及總處是否相應配合調整簡薦委人數比例？總處為落實

總員額法，強調「總量管控，彈性調整」，因為我們到地方參訪，他們說應該總量管控，彈性調整，但是許多地方首長一直在抱怨，他們無法彈性調整，仍受限於員額配置原則及簡薦委員額比率，無法調整人力，配合特殊業務之發展，所以建議部及總處能適當調整簡薦委員額比率，以回應機關用人需要。另外，新北市捷運局為新設置之派用機關，相關派用人員是否受總員額限制？請說明。

黃人事長富源：

本人先把職權釐清，事實上在組改過程中，員額管理部分為總處權責，組織機關由研考會主管，組織要定幾個一級機關、二級機關等，目前非總處職掌，未來預定機關組編會劃分到人事行政總處，從原有整個處縮簡到一個科約 7 個人處理組編業務，至於組織功能部分，人事總處只能就人事及行政管理的專業作協助，各部會有自己的專業組織功能，如何發揮自為其部會之職責。另外，法制部分也非總處的職責，目前的制度就是如此，在組改的過程當中把員額、組編、功能、法制等四大部分分開來討論，然後要求它最後變成有機的組織來運作，而困難的地方就在於此。

其次，感謝剛才銓敘部及考選部兩位部長的說明，讓本人得到一些答案，張部長是我的老師，在部總處的配合上沒有問題，資料也會相互流通，如果要談論組改後員額增減情況，當然還是以總處主管部分為基準點，比較有意義。至於張部長提到：「非典型人力部分，問題相當嚴重」，謝謝部長的提醒，其實人事總處對非典型人力已進行許多研究，非典型人力還包括派遣、契僱、聘用人力等，等銓敘部相關法制研定後，下游的部分，我們就會去進行。

感謝剛才共有 9 位委員發言，約有 17 項意見，本人謹作簡要的補充報告，另外會再以書面作答復：首先，詹委員中原詢問 5、6 項問題，關於人事費數據到底是要用百分比還是整個數額，學者見解各有不同，個人比較支持用相對的數據，否則詹委員引用日本、韓國的資料為何要用百分比？由百分比例多少才能看得出其演變情形，以前警察大學在研究犯罪率的時候，有位台大社會系教授說我們的犯罪在一夕之間暴增，可是在我們來看，如果人口增加，其犯罪件數自然會增加，所以相對的統計數據，個人覺得較有其參考意義。至於使用日本、韓國、新加坡的數據來作相對數固然很

好，不過跨國際的比較，問題會較大，彼此整體的預算結構並不一樣，我們也無法相比，所以我們會把詹委員的意見拿來當參考，日本人事費占歲出總預算之 9.54%，韓國是 9.6%，新加坡是 11.83%，我們會先考量其他條件有無相類似，才能作基礎的評比，就像自然科學做實驗，一定要有空白實驗一樣，必須先進行基礎條件的控制，才能再進行更進一步的研究。至於我們講業務萎縮的意思是，如果兩個機關合併，把一些不必由公家機關提供服務民眾的業務刪減，這是以往”四化”的一部分，雖有其意議，但這是組改的重要目標嗎？當然不是，而我們所講的除了此一部分還有其他更積極的服務。而組改以後，其相關業務有無改進，以社會福利部分，現在是併入衛福部，我們可以預見將來對於民眾的照顧，不只是照顧其生理而已，其他社福照護的配合，再加上社會網路的整合應該會比以前好很多，這些必須將來運作以後才能評估，它一定是一個有機的成長，所以是否不要只是簡單的以員額精簡來評估組改的成效。此外，詹委員提到機關數增加及職務列等提高的部分，基本上機關組編並非總處的職責，職務列等之調整，我們也尊重考試院的核定。

黃俊英委員提到員額增減情形到底用什麼數據，以及媒體報導政府員額 2 年竟增 12,000 人部分，剛才銓敘部張部長已經幫忙回答了部分。至於在職人員數與預算員額數，各有其優點，但是如果計算員額精簡的部分，我們則一定要用同一個標準，否則每次的基準點不同，出來的結果也會不同。**高委員明見支持適當調整簡薦委員額比率，也感謝委員了解行政單位的困難，就總處的立場，我們還是要儘量的控管，但是彈性的部分也會考量。**

李選委員提到如何在 20 個月當中精簡 2,792 人，並建議可以精簡人力的相關職務，我們都會當作重要的參考。

蔡委員式淵提到討論員額增減沒有必要，政府總支出與實際情況才是關鍵問題，更重要的是能否提出更有效的管控方式，總處會虛心考量，不過對整體國家財政負擔有多少減少，我們大概也只能盡到部分的努力而已。

蔡良文委員提到型塑組織文化之意見，個人非常贊同，有關客家事務行政部分酌增員額，可能會有一番討論，因為目前整個大的氛圍是不宜再增加任何員額，如真有其必要，我們可能要用彈性原則來處理。

邊委員提到美國裁減 20 多萬公務人力，依照比例，我們應該可以裁減 2 萬多人，總處也會列為參考。記得有媒體說希臘減少公務人員 1 萬 5 千多人，但希臘公務人員數占其總人口數的 23%，台灣才 2.3%，比例比日本還少，如果大家願意到中央或地方辦公大樓去看，他們工作真的很辛苦。黃錦堂委員提出 4 點意見，事實上，某首長講他的組改員額減少的政績怎麼樣，基本上我們都有實地在查核，記得當初考試委員參訪桃園縣政府時，本人還是考試委員，接待人員曾當場說，「我不相信升格就一定要增加人員。」言猶在耳，可是現在我們去查核時，他們已經增加了許多人。至於調降員額的方法，黃委員建議要用更激烈的手段，公務人員依法任用並受保障，除此，變革過程人性關懷絕不可少，我們可能比較做不到，因為光是人事總處合併住福會，各位覺得很簡單嗎？當吳前人事長舉辦尾牙的那一年，也是合併的該年，原來住福會移撥至國財局等外單位同仁沒有一個人到場，他們或者時間不便，但心理挫折多少存在，本人到總處服務後，為了跟住福會同仁溝通協商，不知花了多少心血，所以在實際合併的過程，非常的辛苦。也許黃委員另有妙

招，我私下再跟您請教，太過嚴厲的方式，以個人之研究未必有效，其副作用也會擴大，甚至斲傷組改成果。

考試院第 11 屆第 250 次會議(102.08.22)

5 都 1 準職缺外補情形分析報告一案。

高委員明見：

人事總處分析遷調的原因，其中「離家較近」因素近乎占半數，本席認為這是比較含糊籠統的因素，如果這個原因成立，可預見高普考甚至地方特考分發人員對於其分發地域，不滿人員也將占半數，難道我國公務人員多為離家因素而申請遷調嗎？本席認為勾選該因素人員，應該有相當多人員可能屬不方便或不願講之情形，就乾脆說是離家較近，所以總處可能要更進一步了解及分析。

考試院第 11 屆第 254 次會議(102.09.26)

102 年度公私協力標竿個案觀摩會辦理情形。

高委員明見：

對於人事總處能積極靈活運用民間力量，推動政府相關業務委外事宜，精簡人力並提升行政效率、效能及服務

品質等所做努力，表示肯定。以目前我國財政大環境不良之際，十分重視人事費用精簡情況下，可否具體說明推動政府相關業務委外後，所能精簡人力、經費與成效？有否遭遇任何法規等困難？可否舉幾個案例讓大家知道相關情形，俾使委員們能提供相關協助，同時鼓勵其他機關採取相同作法。

考試院第 11 屆第 255 次會議(102.10.03)

行政院人事行政總處 102 年第 3 季重要業務執行概況。

高委員明見：

上次院會人事總處報告 102 年度公私協力標竿個案觀摩會辦理情形。以行政機關刻正積極推動委外業務，彈性運用民間資源，惟委外業務之推動，是否將增加派遣人力之人數？當前政府之勞務採購，係採最低標抑或合理標？茲因最低標將迫使派遣公司採壓低薪資、保險等管理費用措施，犧牲派遣人力之權益，亦將使政府勞務採購之品質難以管控，籲請人事總處注意。

考試院第 11 屆第 257 次會議(102.10.24)

102 年度人事行政研究發展徵文獎勵辦理情形。

高委員明見：

有關人事總處辦理 102 年度人事行政研究發展徵文，其中指定主題組優等獎得獎作品「現行公教人員退休照護事項之探討-成功老化之促進」一文，其退休照護事項是否有探討退撫基金投資養生村或休閒機構之建置？請總處說明。

顏副人事長秋來：

因為本人並沒有看到作品，所以無法向高委員報告。不過，所有得獎作品都會放在總處的全球資訊網，政府資訊公開專區，供各界瀏覽。

考試院第 11 屆第 258 次會議(102.10.31)

修正發布「行政院功能業務與組織調整暫行條例施行期間員工權益保障處理辦法」第 12 條之 1。

胡委員幼圃：

今日媒體報導有一大堆標題講，衛福部是爛蘋果、衛福

部荒唐、衛福部有好多問題等等。對於食安，我們是否只能自求多福？所以從昨天到現在，大家都在問考試院能做什事？院長也提出一份臨時報告，本席簡單向大家報告，過去本院到底做了什麼事情：1.對於食品技師人力的增加：過去 16 年，食品技師總共只有 461 位，本屆委員就任至今，共計增加 800 多人，目前人力約 1,200 人左右，據衛福部初估，食品技師需求約 1,500 人，因為新聞說考選部、考試院對食品技師的的人力供給不夠，其實現在的人數情況就是這樣。除此之外，本院在 100 年還增辦食品技師高考，其實在考選部裡面，要增加一個考試類科是非常困難的，但是我們在短期內，經部研議並報院審議通過，已增加食品檢驗類科，可見在 2 年前本院已預知食品檢驗之重要性，在此要感謝考試院委員、考選部、人事總處共同的努力。2.民國 99 年 7 月 15 日本院審議通過 FDA 的編制表，當時審查會有附帶決議，針對食品藥物管理局醫藥管理及食品相關業務等人力不足問題，建請當時衛生署，於組改時提出檢討並予改進，但是這件事情，顯然沒做。另外，100 年 6 月 2 日本院第 139 次會議，本席曾在人事總處工作報告中提醒，我國 FDA 相

關人力、經費遠遠不足美、韓等國，再加上我國地方機關多由專業不足者，擔任食品藥物檢驗工作，再次籲請大家共同努力協助解決此問題。但是當時人事總處回應表示，因食品技師仍有空缺而未予調整。然而今日媒體報導，中國大陸毒牛奶事件後，隨即積極進行法令修改，並對相關部會監管權責進行大幅調整，研考會主導的中央政府組改，根本是閉門造車，邏輯推斷有問題，致成效不彰，故研考會難辭其咎。本席對於我國 FDA 組織管理制度所面臨問題，曾在 102 年 9 月在衛生單位專業期刊（衛福部出版之「醫學與健康期刊」），以「台灣食品藥物管理制度之演進與展望（一）：組織及管理制度面」發表專文，簡單來講，這個組織是不對的，我國應師法英、德、法等先進國家制度，將食品與藥物分開管理，且將農業部門與食品部門整併為單一部會，就是從生產到最終產品吃到人的嘴裡，全部由單一部會來監管。因此，建請人事總處轉達研考會，儘快師法先進國家作法，從根本解決，才能為食品安全把關並杜絕後患。

主席（伍副院長代）：

胡委員幼圃所提供資料，如果媒體有相關質疑，請院部

及總處據實對外說明，不要引起誤會。

高委員明見：

最近食安問題使全國風聲鶴唳、草木皆兵，保障食品安全政府責無旁貸，但此次黑心食品所造成之困擾，卻不見政務官、事務官及政府所聘之專家顧問或社會公正人士，以專業公正的立場，出面勇於說明事實，令人遺憾。為避免因資訊不明或不足，而使全民淪於恐懼與恐慌，廠商蒙受損失，全民健康遭受威脅，而國家商譽亦遭受極大損害情況下，希望政府相關部門主事者，應立刻勇敢地依其專業知識，進行公正說明，不要再任由人民恐慌、無所適從，而繼續引發困擾，導致每個人都食在難安。

考試院第 11 屆第 259 次會議(102.11.07)

本總處 102 年度各國人事制度編譯報告評選結果。

高委員明見：

本席肯定人事總處編譯、研究各國文官制度。前次人事總處報告業務委外能善用民間資源，賦予政府施政彈性，提升行政效率，值得嘉許，但是業務委外雖有上述優點

，卻也容易發生弊端，如醫院內的業務委外，一天可以治療 20 人，委外收回以後，一天變成只能治療 10 個人，因為他們要上下班，依法行政，故委外確實非常有彈性且有效率，但是也容易產生弊端，所以建議總處訂定目標，讓相關編譯人員併同研究委外政策，以了解國外如何管理委外業務及人員，以達更佳的成效。

考試院第 11 屆第 261 次會議(102.11.21)

辦理 102 年行政院模範公務人員暨行政院與所屬中央及地方各機關建立參與及建議制度案頒獎典禮一案。

高委員明見：

肯定人事總處辦理模範公務人員獎項，惟該獎項與本院所辦理之公務人員傑出貢獻獎，同樣難以遴選出委任級適當人選，因為傑出貢獻獎層次較高，而行政院則有許多地方機關(構)，應可考慮讓基層的優秀公務人員有得獎的機會。以本席擔任評審委員經驗發現，確實難以排除上級主管而遴選基層公務人員，但為激勵委任級基層公務人員，建議行政院模範公務人員研議按「官等」頒發獎項，亦即

分採「委任級」、「薦任級」與「簡任級」遴選，舉例其中「委任級」可考慮占總名額的三分之一，以收更明顯之激勵基層公務人員的效果。

考試院第 11 屆第 263 次會議(102.12.05)

辦理行政院跨領域科技管理人才培訓班。

高委員明見：

本席肯定人事總處辦理跨領域科技管理人才培訓班。2點建議：1.科技之管理與治理議題，最重要的關鍵在於法規之鬆綁，才能有效進行跨領域開發，方不致於綁手綁腳。2.除國外課程外，安排參訪國內各科學園區內之績優大型電子資訊、生技廠商，師法其人事業務管理之彈性及跨領域治理與國際接軌的模式，將有助於培養高階公務人員具前瞻與創新之國際觀，相較於國外課程，參訪國內科技大廠可避免語言溝通障礙，而獲得更佳培訓效果。以上意見，請人事總處參考。

考試院第 11 屆第 264 次會議(102.12.12)

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：編製「考試院性別圖

像」情形。

高委員明見表示意見：

請問本院性別圖像包括內容為何？是否包括平權的親善環境，例如 24 小時可以購買到日用品環境，或是提供食物加熱工具等。如果沒有的話，可考量予以適度改善。

黃秘書長雅榜：

性別圖像係用圖像代替表格，與高委員明見之關心有所不同，其主要是統計考選、培訓及退撫等相關性別資料，讓大家閱讀時更為軟性、友善。至於高委員所提親善環境，未來將適時加強改善。

考試院第 11 屆第 265 次會議(102.12.19)

有關「是否賦予民間企業於天然災害期間停止上班強制效力等相關問題」一案。

高委員明見：

對於天然災害的管理措施，既然立法委員有提出意見，想請教目前勞基法中，對於天然災害發生時之管理措施規定，與目前公部門作法，孰者較優？可能是勞基法規

範較為不周，立法委員才會請人事總處與勞委會會同相關主管機關，研議民間企業有無賦予災防假強制效力，如果勞基法規定優於公務人員，則立法委員應無此訴求，可否請人事總處說明。

綜合業務問政篇

考試院第 11 屆第 152 次會議(100.09.01)

國營事業 101 年度預算員額審查結果案

一、查適用行政院訂定「國營事業員額合理化管理作業規定」（以下簡稱員額合理化規定）之事業機構，其員額係由各主管機關於各事業機構用人費限額內自行核定，並函送行政院主計處；另排除適用員額合理化規定之事業機構，其員額係由各主管機關循原預算員額程序報行政院核議，並由本局負責審查。

二、上開排除適用員額合理化規定之 10 家事業機構 101 年度預算員額，經本局審查結果，計編列 22,208 人，其中正式職員 19,120 人、臨時職員 1,338 人、正式工員 1,136 人、臨時工員 614 人。又各排除適用員額合理化規定之事業機構 101 年度預算員額初審結果如下：

（一）中央銀行及其所屬事業機構：照 100 年度核列。

（二）交通部所屬事業機構：

1、臺灣鐵路管理局：減列正式工員 1 人，其餘各類員額照

100 年度核列。

2、臺灣汽車客運公司：減列正式職員 4 人自 101 年度起該公司未編列預算員額。

3、各港務局：除高雄港務局減列正式職員 44 人、正式工員 6 人，改列為臨時職員 50 人外，其餘基隆、臺中及花蓮 3 港務局均照 100 年度預算員額編列。

（三）行政院輔導會所屬榮民工程公司：減列正式職員 25 人。

（四）行政院勞委會所屬事業機構：

1、勞工保險局：減列正式工員 2 人，其餘各類員額照 100 年度核列。

2、勞工保險監理委員會：照 100 年度核列。

（五）行政院金管會所屬中央存款保險公司：照 100 年度核列。

三、上開 101 年度排除適用員額合理化規定之國營事業預算員額審查結果業於本年 7 月 29 日函送行政院主計處，作為 101 年度上開事業機構預算案員額編列之依據。

高委員明見：

有關社工人員待遇調整及人力充實案能夠順利通過，本席非常敬佩陳委員皎眉的努力推動。特別是院長一再強調，國家進步的表徵，一定要能充分的關懷、照顧弱勢團體，在此原則之下能夠及時調整與充實社工人員待遇，誠有預防重於治療，防範於未然的效果，對於整個社會的安定和民眾的安全極有助益，此次社工人員的待遇調整案，雖然並非百分百理想，但是已達到良好成效，委員同仁也非常贊成此方案的推動。

考試院第 11 屆第 156 次會議(100.09.29)

明（101）年政府行政機關辦公日曆表辦理情形

一、有關明（101）年政府行政機關辦公日曆表，經本局邀集相關機關及工商民間團體開會協商，並經行政院本（100）年 9 月 27 日核定在案。明年為閏年計有 366 日，公務人員全年總放假日數為 112 日；其中併同週休二日、補假或調整放假形成連續假期者，包括：①農曆除夕及春節假期 1 月 21 日至 1 月 29 日，計放假 9 日；②和平紀念日併同週休二日（2 月 25 日至 2 月 28 日），計放假 4 日；③101 年 12

月 31 日調整放假；④102 年中華民國開國紀念日併同週休二日（12 月 29 日至 1 月 1 日），計放假 4 日。

二、依週休二日實施辦法及假期調整原則規定，農曆除夕（1 月 22 日）適逢星期日，於 1 月 26 日（星期四）補假 1 日，次日（1 月 27 日）為星期五，予以調整放假，並於次一週星期六（2 月 4 日）補行上班。和平紀念日 2 月 28 日為星期二，前一日（2 月 27 日為星期一）調整放假，並於 3 月 3 日（星期六）補行上班。又 102 年中華民國開國紀念日 1 月 1 日為星期二，前一日（101 年 12 月 31 日為星期一）調整放假，並於前一週星期六（12 月 22 日）補行上班。

三、為便於各界及早規劃行程、運用假期，自 101 年起將於當年 9 月底前公告次年政府行政機關辦公日曆表。另歷年公務人員全年總放假日數為介於 110 日至 115 日之間。

四、政府行政機關辦公日曆表僅適用於政府行政機關公務人員，至於公營事業機構人員之放假，原則上比照辦理，另涉及勞動基準法相關事項，應依該法主管機關行政院勞工委員會之規定辦理，軍人放假規定，是屬於國防部主管權責，依該部規定辦理。另外，各級學校適用之學年度行事曆，是由

各該主管教育行政機關訂定。有關明年政府行政機關辦公日曆表，已登載於本局全球資訊網（網址為http://www.cpa.gov.tw）提供民眾上網查詢或下載參考。

高委員明見：

局報告公務人員明(101)年放假 112 天，易造成外界誤解公務人員待遇特別優渥，應扣除大家都放假的周休二日每年約 100 天，以正視聽；另因調整彈性放假與補行上班，如今年春節及和平紀念日因假日調整放假，但週六則補上班，相關調整情形與補行上班，均應清楚對外說明，以免社會大眾誤會公務人員放假特別多。

考試院第 11 屆第 157 次會議(100.10.06)

100 年度參訪韓國文官制度初步報告-報告人：關中

壹、行程概要

本（100）年度由本人率領之韓國參訪團，於 9 月 24 日（星期六）啟程，9 月 28 日（星期三）下午返抵國門，參訪團成員包括陳委員皎眉、高委員明見、詹委員中原、蔡委員良文、高委員永光、銓敘部張部長哲琛及本院工作同仁共

12 人。本次參訪原擬拜會韓國人事主管機關「行政安全部」(Ministry of Public Administration and Security, MOPAS) 及中央政府最高訓練機構「中央公務人員教育院」(Central Officials Training Institute, COTI)，惟因我國與韓國並無邦交關係，經我國駐韓代表處協調安排後，9 月 26 日上午拜會「中央公務人員教育院」時，「行政安全部」亦派相當於常務次長(Assistant Minister)級的官員（室長）陪同接待。

貳、參訪情形

參訪團抵達韓國中央公務人員教育院後，由該院院長尹恩基、行政安全部主管人事政策之金洪甲室長及相關業務主管共同接待，並於雙方相互介紹及表達歡迎和感謝之意後，隨即由金洪甲室長就韓國公務人員制度之概況與特色，以及該國高級文官制度（SCS）進行簡報。金室長簡報時強調，韓國為提升世界競爭力，文官制度改革上以開放、競爭、授權、績效為導向，因此在 2006 年 7 月正式實施了「高級文官團」制度，並對一定比例的高階文官職缺採行「開放職位制度」(Open Position System)，向公務部門以外的私部門徵求人才。

簡報結束進行意見交流時，參訪團成員特別關心韓國政府機關進用弱勢族群的政策及辦理情形，金室長答覆時表示，考選時除強調公開競爭考試及重視專業知能外，亦講求對低收入等弱勢者的保障及性別平等之優惠等。此外，亦有參訪團成員詢及韓國政府如何處理有精神疾病之公務人員？金室長則表示該國對此問題尚未關注，但機關設有心理諮詢中心可提供諮商。再者，參訪團成員請教韓國公務人員訓練機構重視哪些公務人員的核心價值？尹院長表示該院規劃有「國家價值」和「國家政策」等訓練課程；「國家價值」課程主要係培養公務人員的國家觀、歷史觀、倫理觀和安全觀，「國家政策」則係闡釋執政者處理國政的理念和重要工作任務，如現今李明博政府之政策主張，即係以綠色成長、公平社會、同伴成長與 FTA（自由貿易協定）為主。另外，對本院刻正全力推動之考績制度改革，金室長表示，此在韓國已經實施有年，目前韓國公務人員考績優等及丙等各約百分之十，相較之下，考績制度改革在我國橫生阻力，不無遺憾。

由於中央公務人員教育院設午宴款待，參訪團能夠進行

意見交流的時間有限，遂於餐敘時間繼續就教該院企劃處長鄭允□關於 SCS 制度的實際運作情形。鄭處長表示，學者專家於該制度推動初期曾呼籲政府正視阻力（resistance）問題，一般來說，對此制度有所疑慮之處，大致上為影響現職人員的陞遷，以及外來人員擔任高階主管未必能發揮管理效果等。雖然開放職位制在實際執行上受到一定程度的質疑，且其成效因實施時間尚短而無法評估，但鄭處長表示該國政府仍將持續推動。

參、參訪心得

本次參訪主題係配合本院本(11)屆提出之「考試院文官制度興革規劃方案」第四案「建全文官培訓體制，強化高階文官」中，將「建構高階主管特別管理制度」列為興革事項之一所擬定。並且，鑒於韓國和我國的文化背景類似，同時又皆具有考試取才的傳統，故其高級文官團制度及採行開放職位制的任用方式，對我國文官制度改革具有借鏡之意義。

此次參訪韓國政府機關，囿於外交和兩岸關係因素，未能有充裕時間和受訪機關進行較為廣泛與深入的交流。參訪團於回國後，將另外蒐集相關資料，針對參訪主題再做進一

步地介紹與研究，以作為本院規劃相關政策之參考。本人在今日院會謹對此次參訪提出初步報告，將依慣例於 3 個月內另提出書面參訪報告。

附帶報告：本人另以「中韓文化經濟協會」理事長的身份與「韓台文化經濟協會」進行交流並研究合作事宜。經安排拜訪韓國國會、中央博物館及參訪三星集團和 LG 公司，雙方同意今後將在政黨、國會與學術方面擴大交流，加強合作以增進中、韓兩國的實質關係。本團回國時，新任韓國駐華代表至機場接機，本週二又來院拜會，對今後強化合作，有高度共識。

高委員明見：

剛才提到韓國行政安全部常務次長的英文好像不是 Assistant Secretary，名片上，好像印的是 Assistant Minister，請再查證。

考試院第 11 屆第 162 次會議(100.11.10)

考試院 100 年度考銓業務印度考察團初步報告-報告人：高委員明見

隨著全球化及數位化時代來臨，政經社會環境快速變遷對公務人力素質帶來新的要求，為強化我國文官制度，爰期能藉實地考察汲取他國經驗，作為改進我國考銓業務之參考，考試院特於 100 年 10 月籌組印度考察團，由本人擔任召集人，參加人員有本院陳委員皎眉、黃委員俊英、李委員選、歐委員育誠、蔡委員良文、張委員明珠；隨團人員有考選部曾常務次長慧敏、公務人員保障暨培訓委員會廖主任秘書慧全、行政院人事行政局李參事郁貞、公務人員退休撫卹基金管理委員會余專門委員崇堯、內政部警政署刑事警察局何科長招凡、李偵查員立祥、本院陳處長堃寧、張參事兼主任紫雲及翁編譯淑慧等共計 16 人。全團於本（100）年 11 月 1 日（星期二）啟程，同年月 9 日（星期三）返國，考察時程合計共 9 天。

11 月 1 日下午拜會駐印度代表處並聽取簡報，會中由翁代表文祺、石副代表柏士率同組長及秘書等分別說明我國與印度於經貿、科技、文化、僑務、教育、國防等交流現況及未來展望，並答覆本團參訪委員垂詢有關印度及外交人員人事制度等多項考銓問題。

11 月 2 日下午由駐印度代表處翁代表文祺及謝秘書政璋陪同參訪印度「聯邦公共服務委員會」（Union Public Service Commission），由該委員會主任委員(Hon'ble Chairman)Mr. D.P.Agrawal 親自接待，秘書長(Secretary)Mr. A. Bhattacharyya、副秘書長(Additional Secretary)Mr.Sen Gupta 等人簡報印度文官之特色、考選程序、測驗方式等，並答覆各委員所提有關命題及面談方式等相關考選問題。

11 月 3 日上午由駐印度代表處汪秘書強陪同參訪印度國營退休基金「員工強制基金組織」（Employees' Provident Fund Organization, EPFO），由該組織主任委員(Central P. F. Commissioner)Mr. Shri Ravi Mathur 親自接待本團，副主任委員(Additional Central P.F. Commissioner)Mr. S. R. Joshi 等 15 人簡報印度國營退休基金之特色、經營模式及相關規定等，並答覆本團考察主題（如附件１）及各委員所提有關該退休基金投資績效及管理方式等相關問題。同日下午則由駐印度代表處石副代表柏士及汪秘書強陪同前往印度公共行政學院（Indian Institute of Public Administration）進行拜會，由學院值月教授 Prof. Vinod K. Sharma 及 Prof. Dolly Arora 與

Prof. Sushma Yadav 等人介紹該學院於印度文官制度中所扮演之角色及印度文官培訓課程發展方向等，並就該學院之定位、與國際機構及學術機構合作事宜、經營方式、課程設計等議題與各委員進行交流討論，最後委員並建議能與我國文官學院進行合作。

11 月 4 日前往瓦拉那西市（Varanasi），拜會瓦拉那西市自治機關（Varanasi Nagar Nigam），由市政局長(Municipal Commissioner)Mr. Shri Rajendra Singh 及市政副局長(Additional Municipal Commissioner)Mr. Shri Sachchidanand Singh 接待與說明印度民主制度、中央政府與地方政府分權、政務官及事務官與民選代表間之權衡互動關係、文官制度等，會中除答覆本團參訪委員有關印度選舉及文官制度等多項問題，並就文官之遴選及任命等問題進行意見交流。

有鑑於印度多元文化、多種種族、多樣宗教之國家，其文官考選與銓敘制度，至為多樣性，堪為我國文官治理之參考。

出國考察期間多承外交部、駐印度代表處鼎力協助安

排聯繫參訪機關及資料蒐集事宜，圓滿完成本次出國考察業務。考察報告將俟整理完竣後另案提報院會。

高委員明見：

本次赴印度考察考銓業務是本院多年來第二次參訪印度，本次考察團由本席擔任召集人，成員有陳委員皎眉、黃委員俊英、李委員選、歐委員育誠、蔡委員良文、張委員明珠；隨團人員有考選部曾次長、保訓會廖主秘、人事行政局李參事、退撫基金管理委員會余專門委員、內政部警政署刑事警察局何科長、李偵查員、本院陳處長、張主任及翁編譯等共計16人。於本年11月1日啟程，9日返國，考察時程合計共9天。

第1天下午拜會駐印度代表處並聽取簡報，由翁代表、石副代表等分別說明我國與印度在經貿、科技、文化、僑務、教育、國防等交流現況及未來展望。翁代表提及印度土地幅員相當廣大，人口達近12億，平均生育年齡30歲以下占70%，所以在最近5年內，其人口數可能會超過中國大陸，所以我國應該加強與印度交流。

第2天下午我們參訪印度聯邦公共服務委員會，由該委

員會主任委員親自接待，秘書長、副秘書長等人簡報印度文官的特色、考選程序、測驗方式等，並答覆各委員所提有關命題及面談方式等考選問題。

第3天上午參訪印度國營退休基金「員工強制制金組織」，由該組織主任委員親自接待，副主任委員等人簡報印度國營退休基金之特色、經營模式及相關規定等，並答覆本團考察主題及各委員所提有關該退休基金投資績效及管理方式等相關問題。同日下午拜會印度公共行政學院，由學院值月教授等人介紹該學院在印度文官制度中所扮演的角色及印度文官培訓課程發展方向等，並就該學院之定位、與國際機構及學術機構合作事宜、經營方式、課程設計等議題與各委員進行交流，最後委員並建議能與我國文官學院進行合作，他們也表示非常期待與我國文官學院合作。

第4天我們前往瓦拉那西市，拜會瓦拉那西自治機關，由市政局長及副局長接待，並說明印度民主制度、中央政府與地方政府政府分權、政務官、事務官與民選代表間之權衡互動關係、文官制度等，會中除答覆本團參訪委員有

關印度選舉及文官制度等問題，並就文官之遴選及任命等問題進行意見交流。

有鑑於印度多元文化、多種種族、多樣宗教之國家，其文官考選與銓敘制度，至為多樣性，堪為我國文官治理之參考。

本次出國考察期間多承外交部、駐印度代表處鼎力協助安排，聯繫參訪機關及資料蒐集事宜，也感謝院長、秘書長的協助，同時要特別感謝蔡委員式淵、黃委員富源、邊委員裕淵、浦委員忠成提供額度給我們運用，使本次出國考察業務圓滿順利，所有團員均感獲益良多。考察報告將俟整理完竣後另案提報院會。

主席：洽悉。

考試院第 11 屆第 170 次會議(101.01.05)

資訊作業

1、完成本季各項考試試務資訊作業，以及相關試務資訊統計分析，供考試業務應用。

2、完成國家考試線上集中閱卷管理資訊系統建置案第二階段驗收、召開後續推動委員會議擇定 8 項考試施

作、展示試卷影像數位化及試卷評閱作業、辦理 4 梯次向考試委員展示線上集中閱卷系統及線上閱卷設備建置採購案。

3、推動國家考試試務整合性管理系統全面上線，完成題務組配題全程 e 化、試題疑義線上申請、司法官及律師考試新制試務措施等，並通過資訊安全管理系統（ISMS）國際資訊安全認證 ISO27001 半年複驗稽核，落實試務資訊安全。

4、辦理行政整合平台功能擴充，完成考選業務基金出納系統第二階段、電腦螢幕等驗收作業，辦理考選業務宣導及認臉系統上線、全球網骨幹網路設備汰換、第三試務大樓網路基礎建設案及 101 年各項系統維運案請購作業，提升行政效能。

5、賡續推動委員酬勞劃帳作業、監場人員回流訓練、防毒電腦軟體升級、闈場打字室電腦主機機櫃遷移網路重新布設作業，辦理數位會議室專用筆記型電腦請購、試務人力酬勞及管理系統擴充作業，提升試務工作效能。

6、完成撰擬全球資訊網站網友使用滿意度問卷調查、數位學習課程光碟使用情形及效益調查 2 篇報告，並召

開研商「公眾查閱個資」會議，俾符法務部個資規範。

7、完成 100 年第四次專技高普考試航海人員考試資訊相關作業，籌備 101 年第一次專技高考牙醫師等項考試暨航海人員補考之資訊組及場務組作業，規劃 101 年上半年試務人力培訓作業，並召開本部推動申論式試題線上作答及線上閱卷專案小組第一、二次會議。

8、配合節能減碳政策，召開推動小組第 14 次會議，完成網路報名系統功能擴充及 101 年公務人員初等考試採無紙化報名，推動學歷查驗平台，第四次函請學校配合辦理，同意介接之全國大專院校及高中職共計 653 所學校。

9、推動題庫數位典藏，依據線上命題試辦計畫，落實節能減碳，擇 2 類科共 3 個題庫科目辦理線上命題作業，並檢討辦理結果，作為後續線上命題之推動依據。

高委員明見：

本席非常肯定部對於題庫建置的努力，大家都曉得題庫建置是相當繁重且費時的工程，各種類科很多，但是本席要知道每一測驗題命擬以後有否再經過審查？因為未來題庫建置完成，特別是電腦化測驗，將會直接由題庫抽題，

沒有再接受審慎審查的機會，所以各類科命題以後，有無再經過什麼程序的審查？舉醫師類科題庫建置為例，每一個試題均會請 2 至 3 位教授來進行審查，雖然命題的人已認為相當周全，但經審查後還可能發現近 30%至 50%的題目，多少需要再作修正，可見 1 個人的看法或有盲點，只是自己不曉得。不曉得其他類科測驗題命題完成後是否經過審慎的審查才放進題庫裡面，要不然將來直接抽題後出現瑕疵，也是很麻煩。另關於申論題部分也有題庫的建置，不知申論題的參考答案是否有併同審查？假設沒有的話，因為所附參考答案，個人的看法可能不一樣，評閱試卷時可能會發生很大的偏差。以上 2 點請教，請部說明。

考試院第 11 屆第 180 次會議(101.03.22)

壹、100 年度文官業務印度考察團考察報告一案。另提書面資料供參。

高委員明見：

本次印度考察團成員除了本人之外，還有陳委員皎眉、黃委員俊英、李委員選、歐委員育誠、蔡委員良文、張

委員明珠及考選部曾次長、保訓會廖主秘、人事行政局李參事、退撫基金管理委員會余專門委員、內政部警政署 2 位人員，還有本院陳處長、張參事、翁編譯等 16 人，於去年 11 月 1 日至 9 日前往印度考察，承蒙駐印度外館的協助，計拜會印度聯邦公共服務委員會、印度國營退休基金「強制雇員公積金」、印度公共行政學院、瓦拉那西市自治機關等，經過座談及雙向交流，獲益良多。本次考察報告已整理完竣，內容包括七大項：印度簡介、印度公務人員考選制度、印度公務人員退撫制度及退撫基金管理、印度公務人員之培訓、印度公務人員之人事管理、考察心得與建議等部分，相關資料電子檔在本院全球資訊網，請各位參閱及指正。

貳、考試院 100 年度考銓業務印度考察團考察報告-報告人：高委員明見

本院為文官政策法制之最高主管機關，為期能以新思維、具體、務實之行動推動我國文官興革事項，爰經過多次密集行前會議，由高委員明見擔任團長，連同陳委員皎眉、黃委員俊英、李委員選、 歐委員育誠、蔡委員良文、張委

員明珠、考選部曾常務次長慧敏、公務人員保障暨培訓委員會廖主任秘書慧全、行政院人事行政局李參事郁貞、公務人員退休撫卹基金管理委員會余專門委員崇堯、內政部警政署刑事警察局何科長招凡、李偵查員立祥、本院陳處長堃寧、張參事兼主任紫雲及翁編譯淑慧等一行 16 人，於 100 年 11 月 1 日至 9 日（前後共 9 天），前往印度考察，希望能藉實地考察他國考選、訓練、退休基金管理及人事管理等相關實務經驗，配合我國國情，作為改進我國文官制度與政策興革之參考，俾建立一流之文官團隊，進而提升國家競爭力。

本次考察安排參訪印度聯邦公共服務委員會（Union Public Service Commission）、印度國營退休基金「員工強制基金組織」（Employees’ Provident Fund Organization, EPFO）、印度公共行政學院（Indian Institute of Public Administration）、瓦拉那西市自治機關（Varanasi Nagar Nigam）等機關，期間除以座談方式進行雙向交流外，並蒐集該國文官制度相關資料。本團考察報告業經整理完竣，報告內容分為：前言、印度簡介、印度公務人員考選制度、印度公務人員退撫制度及退撫基金管理、印度公務人員之培訓、印度公務人員之人事

管理、考察心得與建議等 7 部分闡述。茲摘要報告內容如下：

一、印度簡介

印度是聯邦制國家，採行政、立法及司法三權分立，分為 28 州及 7 個中央直轄區，州的政治體制與中央幾乎完全一致。印度的中央行政部門主要由「總統（President）」、「部長會議（Council of Ministers）」和「總理（Prime Minister）」組成，有多元民族組成、複雜的宗教、眾多的語言、及種姓制度的特色。1950 年印度憲法第 17 條雖已明文規定廢除種姓制度，但種姓制度仍深深影響著印度文化、社經、政治發展。

印度公務人員分行政（India Civil Services,ICS）及工程（India Engineering Services,IES）兩大領域，ICS 下有全印文官（All India Services ,在聯邦與州之間通用的文官，擔任聯邦與州的重要職務，由聯邦公務人員委員會 Union Public Service Commission 統一招考錄用）、中央文官（Central Civil Services，在中央所屬各部門任用，分科技性與非科技性兩類）、州文官（State services，由各州單獨或幾個州聯合招考

錄用管理，擔任縣以下的區稅收與行政職務）三大類；IES 則有「土木工程」（Civil Engineering）、「機械工程」（Mechanical Engineering）、「電機工程」（Electrical Engineering）及「電子及電信工程」（Electronics & Telecommunication Engineering）四大類。

公務人員分為 Group A（包括副秘書級、下秘書級）、Group B（包括股長、助理官員級）、Group C（辦事員）、Group D（勤雜人員，包括清潔工）等四等。狹義的文官僅指 Group A 和 Group B 的官員。Group C 和 Group D 的人員，只是政府雇用的工作人員。

在印度要成為公務人員，必須要通過印度公務人員考試。遵照憲法所規定的機會均等的原則，聯邦公共服務委員會（Union Public Service Commission）每年為招考 Group A 和 Group B 全印文官和中央文官的新成員舉辦一次的公開競爭考試，凡具有大專學歷或受過專門訓練，年齡在 21 歲至 30 歲的印度公民，都可參加考試。此外，考慮到各地區、各民族發展的不平衡，還為表列種族和表列民族保留了一定名額，降低條件錄取。工作人員選拔委員會（The Staff Selection

Commission）每年 6 月為 Group C 文職人員舉辦考試、州為州文官等各自舉辦考試。另外，尚有為其他工作人員的雇用招考。

二、印度公務人員考選制度

印度公務人員之任用有多種不同途徑，包括：

（一）召募（recruitment）進用是經由競爭考試及面試。

（二）直接召募（direct recruitment）則是以面試來甄選。

（三）陞遷與代理之任命（Promotion & Deputation）。

聯邦公共服務委員會（Union Public Service Commission）2009-2010 年辦理公務人員之考試計 14 種，10 種為文官（Civil Services/Posts）及 4 種軍職考試（Defence Services）；2007-2010 年每年合計大約有 100 多萬人參加；在全國 45 個城市 100-1100 個地區辦理。

考選流程分為三個階段：

（一）基礎考試（preliminary examination objective type，客觀式試題），是二項必選的（compulsory papers）。

（二）傳統紙筆測驗（written examination conventional type），有 9 項測驗，以 CSM（Civil Service Main Examination）為例，

包含英文（English Language 只要門檻標準）、一種印度語（Indian Language 只要門檻標準）、二項一般科目（General studies）、論文（essay）、四個選試科目（從 55 個科目中自行選擇）。

（三）面試（interview）。

面試（interview）是很重要的甄選方式，通常是在筆試之後辦理或直接面談，每個面試委員會是由 UPSC 的主席或一位委員及二至四位外聘的專家協助，成員均是各別領域的專家，UPSC 建有專家資料庫包括學術背景、專業資格和出版作品。口試委員會是高度保密的，任何委員甚至是主席都無人可以事先知道被面試者的身分。委員會只對公務人員部分進行面試，軍職部分則將筆試成績送給國防部由其自行進行面試。在面試過程，2009-2010 年中成立 8 個人格測驗委員會（Personality Test Boards），受試者可選擇英文或印度語做為測驗語言。

由直接面試任職者原則上不再採用考試，但如果申請人數與職缺數比太高時則會先以考試做篩選，以 2009-2010 年為例，有七項職缺先採用測驗篩選。平均而言，每年大約有

100 個職缺是由直接面試或是先考試後面試;申請人數每年間變化很大可能從 5 萬到 30 萬不等，參加面試人數一般是職缺的 5-12 倍。

陞遷遴選是針對現職人員的任用，在 2010-2011 年間有 3,598 人被推荐參加 A 類的陞遷，符合參加陞遷的人選是由 UPSC 主席或委員主持的部門陞遷委員會(Departmental Promotion Committee,DPC)來決定，其成員包括部或部門（Ministry /Department）的人員，條件是依據召募規則(Recruitment Rules) 選出資深成員，委員數的遴聘一般原則是，假如缺額為 N，缺額在 10 人之內委員數為{(2*N)+4}，若缺額多於此 10 人則為{(1.5*N)+3}，但最少要 24 人。

DPC 評量候選人資格的適任性是根據其服務紀錄及過去 5 年的機密報告做為參考;其基本要求為(1)修訂前的薪資在 12000-16000 盧比之下的表現需為"佳"(Good);(2) 修訂前的薪資在 12000-16000 盧比之上的表現則需達到"非常好"(Very Good);達到這些標準會被評為"適格"(Fit)，才能被推荐參加面試。

各機關對聯合委員會的推荐人選原則上應該在 10 週內

通知被推薦者，但實際上各機關會有延遲或拒絕任命的情形，這種狀況聯合委員會對被否決的案子再予以處理，UPSC必須根據理由做成參考意見再度考量其建議。假如再度考量後仍然不同或不同意時，必須將參考意見送至人事及訓練處（Department of Personnel & Training， DoP&T）做成最後決定前列入考量。

二、印度公務人員退撫制度及退撫基金管理

印度中央政府及各州政府公務人員的退撫規定，雖各有不同，但大都類似中央政府之規定。退撫制度之實施，分為三個時期，西元 1952 年以前，其退撫經費係全由政府編列預算支付之「恩給制」，屬隨收隨付制（pay as you go），未建立退撫基金。其次於 1952 年 3 月以後，建立了由雇主與雇員共同提撥基金成立的「雇員公積金制度」，其退撫經費改由公積金支付，屬於確定給付制（Defined benefit）。嗣於 2004 年 1 月 1 日以後，為減輕政府財政壓力及擴大參與率，新進人員改適用新的個人帳戶制，名為新的退休金系統（New Pension System,NPS）屬確定提撥制（Defined contribution），其退撫給與改由個人帳戶累積之本息支付。

強制雇員公積金之管理機構為印度的「雇員公積金組織」（Employees Provident Fund Organisation 簡稱 EPFO），是隸屬中央政府勞動及就業部之法定機構，負責執行強制性公積金的收支與管理。全國有 281 個分支機構，計有 24,000 名員工，該組織內設中央受託委員會（Central Board of Trustees），是公積金之決策及監督機構，委員會主席為勞動及就業部部長，其成員尚包括副主席、中央政府代表 5 人、州政府（地方政府）代表 15 人、雇主代表 10 人、雇員代表 10 人及中央公積金基金處處長，共同負責基金的監管。公積金係全部委託給印度國家銀行運用，主要投資於政府、國營企業之有價證券之債券，尚未投資股市、共同基金及國外投資，故資金幾乎均流向政府，其收益率由政府規定年息為 8.5%，類似定期存款，故受 2008 年之金融風暴影響較小。

2004 年 1 月 1 日以後新進人員，為 1 人 1 帳戶可攜式之確定提撥（DC）制，New Pension System（NPS）由雇員提撥基本工資之 10%，另雇主相對提撥 10%，合計為 20%，所提基金由專業經理人運用，參加人員可選擇適合自己的

投資組合，目前除了少數 3 個州及軍人外，中央政府及大部分州均已實施 NPS。目前參加人數約 110 萬人，參加人員於年滿 60 歲退休時，可申請一次領回個人帳戶中累積本息之 60%，其餘 40%以年金方式定期領取，由於投資風險自負，且在野黨不支持，故參加人員並不多。

三、印度公務人員之培訓

印度公務人員的培訓主要有四類：實務培訓（on-the-job，低階等公務人員的邊做邊學的培訓）、就職培訓（pre-entry training，高中階等公務人員就職前的基礎與專業演練學習）、在職培訓（in-service training，在職中高階等公務人員的進修、晉升、專業與特殊需要培訓）、離職培訓（post-entry training，高階等公務人員離職後的長期進修）。

本次參訪之印度公共行政學院（Indian Institute Of Public Administration，簡稱 IIPA），是印度一所國家級、專門性的、提供中高階公務人員在職 (in-service) 培訓的學院，主要任務為培訓政府和公共事務部門人員的領導及行政能力、深化公共管理、經濟學、政治學等方面研究、做為實務者與學者間知識經驗的交流、爲政府及企業提供諮詢服務、增

進和其他主要國家、國際組織及機構的合作。

IIPA 90%至 95%的課程都是由政府機關資助的，資金來源包括國內政府部門、聯合國組織、世界銀行及其他國際組織等，例如都市研究中心(center of urban studies)、消費者研究中心(center of consumer studies)，前者完全由都市事務部資助，後者完全由消費者事務部資助，而培訓課程完全是依照該部門的需求而設計。由於印度大學中較少教授公共行政的課程，因此 IIPA 特別著重於提供這方面的學習資源，且大部分的培訓都是以需求為導向的。IIPA 有兩大旗艦課程：其一是公共管理高級職業培訓專案(APPPA)，是針對主管級高階文官的培訓課程，為期 9 個月；另一是提供給科學家、技術人員的基礎訓練課程，為期 3 個月。 公共管理高級職業培訓專案(APPPA)，受到來自人事訓練處（Department of Personnel and Training，簡稱 DoPt）、行政改革與公共事務申訴處（Department of Administrative Reforms and Public Grievance）、退休福利處（Department of Pension and Pensioner’s Welfare），以及印度政府的資助。該專案針對全印度政府中高層官員的培訓需求，其中包括來自部隊、

政府官員、大學教師及其他發展中國家的政府官員等。主要是傳授學員關於公共管理的基本知識、技能和方法，培養學員的社會責任感，以及高度關注社會政治、經濟等問題。

IIPA 在培訓方法上主要採用傳統講授法、學術會議法及案例研究法，此外，社會考察及調查研究也是重要的教學方法。除了學習基礎知識及專業知識外，學員要用較多的時間進行實習考察，這種方法促使學員走出校園，接觸社會及民眾，對於增強公務人員與民眾的聯繫，瞭解民眾的疾苦，提高公務人員的公共管理能力，極有助益。

IIPA 與一般大學的 EMBA 課程不同，一般大學的 EMBA 課程會授予學位，而 IIPA 不授予學位，且 IIPA 提供較多的是短期的訓練，包括 9 個月、3 個月、甚至 3 天的訓練計畫。IIPA 目前沒有提供高階政務官(political officers)及民意代表(elected representatives)的訓練，只有初次被選進議會的人員有為期幾天的職前說明。而關於公務人員晉升，IIPA 於兩年前開始針對某些非常重要的高階職位，要求參與 1 個月的訓練課程，其中兩週在印度受訓，兩週在美國受訓，這

是屬於管理階層的職前訓練。

IIPA 也接受社會機構人員，主要是企業管理人員的培訓，並爲他們制定培訓專案，培訓內容主要是有關印度社會、政治與經濟制度、政府治理、金融管理、人力資源、自然資源與環境發展管理、農村發展、城市規劃及地方財政等。IIPA 在開展培訓活動的同時，也積極進行研究及諮詢活動。IIPA 為 G15 成員國的傑出人力資源總部，以及 Panjab 大學的博士研究中心，對於促進印度公共管理各方面的深入研究，及在協助中央、各州、地方各級部門改善運作方面有重大貢獻，同時也有效促進了學院教授在學術研究能力上的提升。迄今爲止，IIPA 已開展兩百多項研究，主要是關於政府系統在政策制定、執行、評估與監督，經濟領域與其他領域的社會政策執行，城市與農村地區的基礎服務，以及爲市民提供更優質服務等研究。

IIPA 與許多國家皆有合作關係，例如英國、納米比亞、斯里蘭卡等，合作關係是以活動為基礎(activity based)，當 IIPA 認為可以跟某個國家合作進行某項業務時，就會與其簽訂 MOU。此外，IIPA 也提供訓練服務予外國部門，例如

2010 年提供 7 個培訓課程給包括黎巴嫩、斯里蘭卡及越南等國家。

五、印度公務人員之人事管理

為因應印度種姓及階級之傳統，印度政府依據憲法第 16 條、第 335 條規定，須在依循維持行政效率之原則下，提供適當職位給特定世襲階級（Scheduled Castes,SCs）、特定部落（Scheduled Tribes,STs）、其他較落後的階級（Other Backward Classes,簡稱 OBCs），其具體之方式為鬆綁考試進用所需之資格或降低應考資格等，其以公開競爭方式進用人員者，其進用百分比分別為 5%、7.5%及 27%，而以其他方式進用者其百分比分別 16.66%、7.5%及 25.84%，其中 SCs 及 STs 之保留比率，通常依其所占人口比例而定，至於 OBCs 則亦考慮其所占人口比例，但不得超過 27%。而總體 SCs、STs、OBCs 之保留上限不得超過 50%。除此之外，SCs 及 STs 在陞遷方面，亦有特別保留或其他優惠，甚至為促進前揭人員在公務人員中之代表性，尚給予如年齡限制上限及次數之放寬，而於公開競爭之考試，並給予考試費用免除及錄取標準放寬之優惠。

依印度之「身心障礙者完整參與及平等保護法案」第 33 條規定，政府各部門於編制上須保留一定比例（不得低於 3%）之職缺予身心障礙者或依其視障、聽障及行動障礙（如中風、半身不遂等）等 3 個等級各予 1%之員額保障，同法第 32 條並規定政府有確認這些職位保留之義務，此外，這項保留措施在自 1989 年以後亦逐步提升其職位等級至 C、D 級直接進用之員額中。

六、考察心得與建議

（一）在考選制度方面

1、進用管道多元

印度公務人員之進用，不單只是經由競爭性考試而來，還有透過直接面試的方式，另外在某些職缺上，也辦理陞遷與代理遴選的途徑，可活化公務體系的彈性與多元。

2、考選方式多樣

印度公務人員之競爭考試，係需先通過紙筆測驗後再加上面談。紙筆測驗則分為基礎二科目（客觀式題型）及九個一般的科目。九個一般科目中考二種語文（英文和印度語），其餘科目包含二個普通科目，四個選試科目。筆試部分有類似

我國分試及普通與專業科目測量的模式。

3、進用固定比例代表性族群，但有違功績精神

對少數族群在公務體系的代表性，印度是採用訂定固定比例方式進用，與我國另行辦理考試來篩選方式大異其趣。此一制度或可確保一定比例不同弱勢族群在政府的代表性，但對進入公職體系的公平性則有違功績制精神。

（二）在退撫制度及退撫基金管理方面

1、建議檢討現行退撫給付制度，強化退撫基金自給自足功能：

我國公務人員退休法、撫卹法，雖自民國 100 年有重大修正，但仍屬「確定給付制」（DB），新作法僅能延緩基金不足的到來，並不能讓基金自給自足永續經營。是以，我國公務人員之退撫給付制度，亦應研究改採「確定提撥（DC）制」，政府（雇主）僅需盡提撥義務，並不保證公務人員（雇員）將來領取退休金之金額，公務人員可依自己的偏好，於政府核准之投資項目中選擇投資標的。惟改採「確定提撥（DC）制」，是否會大量降低退休所得，而不足以養老；仍需配合我國金融資本市場之發展及相關配套措作整體考量。

2、修改相關法令，加強基金管理機關運作彈性，以增進運用績效：

我國公務人員退撫基金之管理運用機關，因屬於一般行政機關，不僅用人受到公務部門之人事限制、待遇類型亦難以吸引專業之基金管理人才，而經費預算及資產派用也受限於一般行政規範而無法彈性運作，對於基金管理會在業務的推展及基金的實際運作上均有不利的影響，雖有約一半的資金委託外部的專業機構經營，但整體基金的運用績效，仍不甚理想。為使基金管理會在用人上能保有彈性，引進專業人才，在基金運用上能更加靈活，以提昇基金收益，增進參加基金人員福利，相對減輕政府財政負擔，確有檢討修正基金管理會組織條例及基金管理條例，以調整退撫基金組織屬性之必要。

（三）在培訓制度方面

1、強化研究及諮詢功能

印度公共行政學院重視培訓工作，對學院的研究及諮詢服務功能亦十分注重，且此一向為其優勢所在。我國負責公務人力培訓的綜合性培訓機關，大都以培訓為主要任務，而在研

究及諮詢的功能上較少有發揮的餘地，建議未來國家文官學院應加強開發學術研究能力，諸如策略規劃、專案研究及論文發表等，並策重發揮政府政策諮詢的功能，奠定在公務人力培訓領域及公共行政領域的領導地位。

2、推動國際合作交流

建議國家文官學院未來應透過密集地與國際培訓機關（構）的合作與交流，增進國際視野，厚植其培訓實力。進而利用臺灣優異的地理位置，以及文化與科技的發展優勢，成為「華人文化圈」（臺灣、新加坡、馬來西亞、香港、澳門、中國大陸）文官培訓交流平台，再擴大成為「儒家文化圈」（臺灣、新加坡、馬來西亞、香港、澳門、中國大陸、日本、韓國、越南），進而成為「亞太地區」國際文官培訓交流平台。考察報告電子檔業經上載於本院全球資訊網考銓研究報告項下，請同仁自行上網參閱。報告紙本將俟印製完竣後，分送各有關機關、人員參考。

考試院第 11 屆第 190 次會議(101.05.31)

高召集人明見提：審查本院參事辦公室案陳「考試院考銓獎章頒給辦法」修正草案一案報告，請討論。

高委員明見：

本案主要為界定本院所頒之考銓獎章依獎章條例規定，係屬專業獎章，故由本院訂定頒給辦法。其次，有關「考銓」二字，為使其內涵及範圍能夠符合本院業務職掌，增修第 2 條規定，除了考選、銓敘以外，將其內涵及範圍增列保障及培訓、退撫基金監理與管理等事項。另對於其他機關退職或離職人員部分，應該主動辦理推薦作業，由審查小組決定。感謝出列席委員參加審查會，在 50 分鐘內順利圓滿完成審查。

林委員雅鋒：

本席對本案沒有意見，但是在議程第 33 頁第 5 條第 3 項首句「前二項之人員或外國人」，在第 30 頁的審查決議已將「或外國人」等文字刪除，不過條文對照表內，文字卻仍保留，請再作確認。

高委員明見：

應該要刪除才對，謝謝林委員的指正。

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。

決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 198 次會議(101.07.26)

考試委員實地參訪佛光山、文藻外語學院及臺灣文學館辦理情形。

高委員明見：

本次有機會到佛光山實地參訪，發現他們的優質服務與完善管理，印象非常深刻。事實上，為配合聯合國公共服務日，本院與行政院於今年 6 月 23 日已正式啟動訂為我國公共服務日，希望推廣公務人員及民眾公共服務之理念，院長也特別期勉公務人員要有使命感與犧牲奉獻的服務精神。此公共服務之精神，本席由佛光山工作人員及志工的服務，深切感受到他們能夠提供優質服務與完善管

理，主要是其懷抱著犧牲奉獻的精神，且具有崇高的使命感。事實上，當初我們建立公共服務日，主要是配合聯合國的活動，且鑑於目前台灣外交及政治環境的困境，政府做再多的公共服務，也無法參與聯合國相關活動，所以委員感覺聯合國公共服務日活動除了政府機構外，還包括NGO 等非政府組織，希望透過此管道作聯結。日前本席發現佛光山相關人員優質服務與完善管理其實已非常符合聯合國所設創新服務獎項的條件，他們還提供國際人道救援，不只援助金錢或衣物，還會因時而異，因地制宜，配合當地法規及實際需要，提供良善的服務，其各項事蹟實令人感佩。不過，雖然他們目前是聯合國 NGO 成員之一，但是居然不知道我國已建立公共服務日，尤其不曉得聯合國設有創新改善服務獎項，所以他們希望政府外交部及本院秘書處及銓敘部等有關單位，能協助其申請聯合國創新改善服務獎項，其實他們所做的事蹟比以往韓國、泰國、緬甸等申請服務獎項的事蹟更為明顯，不只提供服務，還有教育輔導等，真的很符合該獎項條件，本席希望我們既然已啟動公共服務日，應該多少要有點成果，請有關單位，

能協助其申請聯合國創新改善服務獎項。

考試院第 11 屆第 200 次會議(101.08.16)

考試院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能規劃方案整體修法計畫會議情形。（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）

高委員明見：

關於文官制度興革規劃方案之「精進考選功能 積極為國舉才」部分，由於目前國家考試絕大部分都是筆試方式，惟口試仍占有三分之一，以往對筆試的試務規劃非常精細，故能達到公平及公正，但是口試選才卻仍淪於形式化，無法真正達到結構化口試。本席曾提出口試應朝標準化、結構化努力，而且口試命題應與實務工作能夠相配合，對於口試委員也一定要進行適當的培訓，並建立良好的人才庫等，這樣才能提升口試的信度、效度，否則花那麼多時間口試，也只是形式化，所以建議將此列入文官制度興革規劃方案之「精進考選功能 積極為國舉才」之中，讓口試

能夠結構化，提升其信效度。2.本席曾建議部對於退撫基金的運用，應考慮列入輔導或指導養生福利機構，提供公務人員與退休人員相關養生福利之權益，做為退撫基金運用項目之一，最近敬佩銓敘部張部長已規劃成立專案小組，建請將此項目納入「改善俸給退撫　發揮給養功能」項下，以落實照護退休人員之美意。

考試院第 11 屆第 208 次會議(101.10.11)

壹、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。

高委員明見：

本席肯定陳委員皎眉對性別平等議題之關心與努力，但是假如有部分機關(構)其女性比例超過二分之一，甚至高達 80%，是否也應該提出來檢討，因其可能會影響工作及勤務分配，所以建議應同步進行檢討修正。

貳、考試院 101 年度考銓業務國外考察西班牙葡萄牙考察團初步報告-報告人：高委員明見

隨著全球化及數位化時代來臨，政經社會環境快速變遷對公務人力素質帶來新的要求，為強化我國文官制度，爰期能藉實地考察汲取他國經驗，作為改進相關政策之參考，特於本（101）年 9 月籌組西班牙葡萄牙考察團，由院長擔任名譽團長，本人擔任召集人，參加人員包括陳委員皎眉、何委員寄澎、黃委員俊英、李委員選、蔡委員良文及趙委員麗雲；隨行人員包括袁副秘書長自玉、吳參事鏡滄、林富雄先生、林專門委員啟貴、黃專員燕華、考選部

陳副司長玉貞、銓敘部楊副司長彩霞及行政院人事行政總處蕭參事博仁共計 16 人。全團於本年 9 月 22 日（星期六）啟程，同年 10 月 3 日（星期三）返國，考察時程合計共 12 天。

9 月 24 日上午由駐葡萄牙代表處何代表建功及林秘書芳正陪同拜會葡萄牙公務人員培訓總處（Directorate-General for the Qualification of Public Workers，簡稱 INA），由該處總處長 Ms. Mafalda Lopes dos Santos 親自接待，並有該處副總處長 Ms. Sandra Sant' Ana、招募與機動組組長 Ms. Alexandra Duarte、交流合作與文件組組長 Mr. Fernando Vaz de Medeiros 及公共行政總處（The Directorate-General for Administration and Public Employment，簡稱 DGAEP）法定雇用制組組長 Mr. António José Simões、國際交流與研究組組長 Ms. Teresa Ganhão 等共 11 人與會，會中該處除簡報 INA 及 DGAEP 之任務，並與本團人員就組織員額精簡、非政府組織（NGO）、INA 改組前後之差別、公務人員甄選方法、心理測驗、培訓計畫與課程、考核及薪資等問題進行意見交流。

9 月 25 日上午由駐西班牙代表處侯代表清山、桂組長志芸、張簡任秘書幼慈及蒲秘書青盈等人陪同拜會西班牙財政與公共行政部（Ministry of Finance and Public Administration），由該部自治區及地方業務協調總司長 Mr. Jaime Parrondo Aymerich、自治區及地方業務協調司發言人 Ms. Francisca Santoja Mayor、地方行政副總司長 Mr. Enrique Orduña Prada、行政關係副總司長 Ms. Isabel Hernandez Fernandez、國際關係處處長 Ms. Teresa Siles Suarez 及國際關係處副處長 Ms. Socorro Prous Zaragoza 等人接待本團並簡報西班牙自治區之權限分責及地方政府架構與職權等，同時就公務員福利、工會角色及負責治安事宜之機關組織等相關問題進行討論。

同日下午則由駐西班牙代表處侯代表清山等人陪同前往西班牙參議院進行拜會，並與參議院外交委員會主席 Mr. Alejandro Muñoz Alonso、副主席 Mr. Borja Benítez de Lugo Massieu、召集人 Mr. José María Chiquillo、秘書長 Mr. Alfonso Farrera、參議員 Mrs. María del Carmen Leyte 及 Mrs. María Dolores Pan 就兩國政經及外交等議題進行意見交流。

9 月 26 日上午由駐西班牙代表處侯代表清山、桂組長志芸、張簡任秘書幼慈及蒲秘書青盈等人陪同拜會西班牙國家行政學院（National Institute of Public Administration，簡稱 INAP），並由該院副院長暨國際關係司總司長 Ms. Marta Cimas Hernando、副總司長 Ms. Carmen González Serrano 及 Ms. Olvido Obregón García 接待並說明 INAP 的主要職權及公務人員招募與甄選程序等，會中並就公務人員考選、國際培訓與倫理課程、高階文官培訓及國際合作等問題進行意見交流。

10 月 1 日上午由駐西班牙代表處侯代表清山、桂組長志芸及巴塞隆納臺灣貿易中心（Taiwan Trade Center, Barcelona）吳主任雪鴻陪同參訪巴塞隆納市政府，由國際交流及合作辦公室主任 Mr. Joaquim Llimona、組織及資源管理處處長 Mr. Javier Pascual Gurpegui 及亞太地區國際合作計畫室主任 Mr. Miquel Mateu Balleste 接待本團，並介紹巴塞隆納市政府政治組織、行政組織、人力資源及財經現況等，會中並就市議會負責文化、知識、創造力與創新業務僅 5 名成員，將如何運作、中央與地方公務人員交流情形、外國

學者延攬政策及人力資源管理特色與其最大挑戰等議題進行提問及交流。

出國考察期間多承外交部、駐葡萄牙代表處、駐西班牙代表處及巴塞隆納臺灣貿易中心鼎力協助安排聯繫參訪機關及資料蒐集等事宜，圓滿完成本次出國考察業務。考察報告將俟整理完竣後另案提報院會。

高委員明見：

本院 101 年度考銓業務國外考察西班牙葡萄牙考察團，經過本團多次行前會議的籌畫及討論，終於在 9 月 22 日啟程，至 10 月 3 日回國，考察時程共計 12 天。

本考察團承蒙院會擔任名譽團長，本人擔任召集人，參加人員包括陳委員皎眉、何委員寄澎、黃委員俊英、李委員選、蔡委員良文及趙委員麗雲；隨行人員包括袁副秘書長自玉、吳參事鏡滄、林富雄先生、林專門委員啟貴、黃專員燕華、考選部陳副司長玉貞、銓敘部楊副司長彩霞及行政院人事行政總處蕭參事博仁共計 16 人，本團女性團員超過三分之一，全團非常和諧快樂。

經過 18 個小時航程，我們終於抵達葡萄牙，9 月 24 日

上午由駐葡萄牙代表處何代表等陪同拜會葡萄牙公務人員培訓總處、公共行政總處，由該總處長與組長等 11 人親自接待。會中該處除簡報相關機關之權責架構外，並與本團員互相交換意見。隔天上午由駐西班牙代表處侯代表等人陪同拜會西班牙財政與公共行政部，由該部總司長及國際關係處長等人接待本團，並簡報其自治區之權限及地方政府架構與權責，同時與本團員交換意見。同日下午由駐西班牙代表處侯代表等人陪同拜會西班牙參議院，由該院外交委員會主席、副主席等人接待，並與本團就兩國政經及外交等議題進行意見交流。

26 日上午由駐西班牙代表處侯代表等人陪同拜會西班牙國家行政學院，由該院副院長及國際關係總司長等人接待，就公務人員考選、國際培訓與倫理課程、高階文官培訓及國際合作等問題進行意見交流。

10 月 1 日由駐西班牙代表處侯代表及巴塞隆納台灣貿易中心吳主任雪鴻等人陪同參訪巴塞隆納市政府，由國際交流及合作辦公室主任等人接待本團，並介紹巴塞隆納市政府政治組織、行政組織、人力資源及財經現況等，會中

並與本團交換許多意見。

本次出國考察期間多承外交部、駐葡萄牙代表處、駐西班牙代表處及巴塞隆納台灣貿易中心鼎力協助安排聯繫參訪機關及資料蒐集等事宜，圓滿完成本次出國考察業務。考察報告將俟整理完竣後另案提報院會。

主席：

這次考察團本人應邀參加，隨團服務，非常榮幸也非常高興，高團長十分熱心積極，照顧大家，無微不至，非常感謝。

參、蔡委員良文、高委員永光報告：為因應兩岸互動交流頻繁，基於促進兩岸和平發展、健全維護國家安全與利益之前提，除統籌處理大陸事務及國家全之專責機關或以兩岸交流為核心業務之權責機關外，本院暨所屬部會、人事總處應可積極研議配合考選進用事項及相關人員培訓等之配套作為一案。另附書面資料供參。

高委員明見：

呼應蔡委員良文及高委員永光建議。本席 10 年前推動兩岸醫療交流及推動醫療產業西進時，即曾因主管機關

衛生署與陸委會的部分官員不了解對岸醫療環境及體制，而遭遇相當的阻礙，在變動的國際環境與交流的趨勢中，知己知彼，才能百戰百勝，建請加強涉及國際，尤其兩岸的事務官員對大陸政治、經濟及醫療環境制度的了解。

考試院第 11 屆第 217 次會議(101.12.13)

高委員永光提：101 年度文官制度國外考察—歐盟及比利時考察報告一案。另附書面資料供參。

高委員明見：

本席非常佩服高委員永光單騎出國，帶回各國寶貴的文官制度資料，非常辛勞，可能因旅途過程壓力大，相對免疫力降低，以致返國後稍感不適，並不一定是病毒的感染，至於返國後打針補身為多年前之作法，並不正確，充分休息，均衡營養，恢復免疫系統功能，方為正辦。

考試院第 11 屆第 224 次會議(102.01.31)

銓敘部函陳關於高雄市政府申復該府地政局土地開發處處長、副處長之列等，擬分別訂列為簡任第十一職等、簡任第

十職等，以及增置薦任第九職等主任秘書職稱一案，報請查照。

高委員明見：

針對書面報告第3案，實地參訪彰化市、台南市、桃園縣政府時都有同樣類似的問題，就是地方機關職稱及官等職等員額配置準則，當時本席曾詢問吳志揚縣長及人事處長問題出在什麼地方，主要就是職務列等部分，簡任、薦任總額及配置比例多少，地方首長能否參採業務性質、職責程度及機關層次，而適當彈性考量。有關本案的部分，部已有作考量，但是院二組所提意見也有其道理，新設土地開發處的正副首長職等是否要比台北市開發總隊高，希望銓敘部了解實際情形，從寬處理，同意備查。不過，委員實地參訪各地方政府及機關時，多次接獲希望本院能同意地方機關彈性運用職等及員額之建議，建請部就相關組編的核議原則提委員座談會報告，俾供日後審議之參考。

考試院第 11 屆第 225 次會議(102.02.07)

蔡委員良文、黃委員俊英提：邇來本院與考試委員接獲百封

以上民眾反對高普考與地方特考合併舉行之陳情，茲基於憲法精神、維護國家考試價值暨在全球化過程中，國家考試取才能兼顧全球治理、國家治理與地方治理之優良傳統特色，爰建議維持高普考試與地方特考分別舉辦一案。另提書面資料供參。

高委員明見：

本席擔任值月委員時，也曾接獲多封與此有關議題的陳情函，鑑於該議題相當重大且有爭議性，當時曾建議部於適當時間向委員座談會提出報告，結果部認為無此必要，現在終於變成尾大不掉之爭議問題，導致委員提出這麼多意見，謹此作以上補充。

考試院第 11 屆第 227 次會議(102.03.07)

考試院 101 年度考銓業務西班牙葡萄牙考察團考察報告-報告人：高委員明見

本院為國家最高考試機關，掌理公務人員之考選、銓敘、保障培訓及退休撫卹等事項，為落實本院文官制度興革規劃方案及強化文官培訓功能規劃方案相關興革建議，並期

改革更貼近時代需求並與國際接軌，爰經過多次密集行前會議，由院長擔任名譽團長、高委員明見擔任團長，連同陳委員皎眉、何委員寄澎、黃委員俊英、李委員選、蔡委員良文、趙委員麗雲、袁副秘書長自玉、吳參事鏡滄、林專門委員啟貴、考選部陳副司長玉貞、銓敘部楊副司長彩霞、行政院人事行政總處蕭參事博仁及本團隨團秘書黃專員燕華等共計15人，於101年9月22日至10月3日（共12天），前往西班牙及葡萄牙考察，希望藉由實地考察該兩國文官制度，俾汲取相關經驗，作為強化我國文官制度及政策研擬之參考。

本次考察安排參訪葡萄牙公務人員培訓總處（Directorate -General for the Qualification of Public Workers，簡稱INA）、西班牙財政及公共行政部（Ministry of Finance and Public Administration）、西班牙參議院、西班牙國家行政學院（National Institute of Public Administration，簡稱INAP）及西班牙巴塞隆納市政府等機關，期間除以座談方式進行雙向交流外，並蒐集該兩國文官制度相關資料。本團考察報告業經整理完竣，報告內容分為：前言、西班牙文官制度、葡萄牙文官制度及考察心得與建議等 4 部分闡述。茲摘要

報告內容如下：

壹、西班牙文官制度

一、公務人員考選制度

西班牙為因應新憲所推動之三級行政編制：「中央」（Gobierno Central）、「自治區」（Autonomía）及「地方」（Entidades Locales），各級政府均可在符合一定條件下，自行訂定所需人員之核心職能項目並執行考選作業。

依據西班牙 2007 年 4 月頒行之「公務人員基本法規」（Estatuto Básico del Empleado Publico, EBEP），16 歲以上、65 歲以下無受禁制處分之人民均可循憲法揭櫫之平等、適才、適用等原則經考選管道成為國家公務人員。實務作法可區分為下列三大類：

（一）考試（Oposición）：用人機關依公務性質規劃考試方式、科目及試題內容。考試方式以筆試為主，可另視情況加考面試。為求公正，主試機關多徵召相關領域之社會賢達負責閱卷及面試評審作業。部分職務之應試者需於通過筆試（口試）後，另參加第二階段之職務訓練及結業測試，及格後方具任用資格。

（二）甄選（Concurso）：依現行規範，具特殊功勳、才能或特有專長人士可在公平條件下透過公開甄選方式，出任各級政府高階技術人員及公立大學教職員兩類公職。

（三）選用（Oposición-Concurso）：辦理試務機關可視實際用人需要，通過相關職務進用測試條件，於該等符合資格人員中，參酌其特殊功勳、才能或特有專長及經驗等要素直接選用。

警察人員考選由西班牙內政部統籌視缺額情況不定期舉辦。內政部在公告招考消息後，應試者需經過測驗、警察學校教育訓練及實務實習等三階段。各項評鑑均須及格，方可任用。

西班牙 2004 年規定公務機關選任新進公務人員時最低應保留 5%名額予身心障礙人士，並於 2009 年將前述比例提高到 7%，增加的 2%名額保留予特定類別之身心障礙人士。

二、公務人員銓敘制度

西班牙公務人員考用、待遇及福利等相關人事事項，

在中央係由財政及公共行政部主管。中央與地方政府並非適用統一之人事制度，各自治區政府對其所屬公務人員之管理依其實際需要而有不同，各級地方政府可在自治區職權架構下，自行聘用行政業務所需人員。

西班牙公務人員大致區分為四大類，說明如下：

（一）一般公務人員：1.正式公務人員（Funcionarios de Carrera）：經正式考用程序之專業正職人員，其權益受法律保障。2.短期職務代理人（Funcionarios Interinos）：屬臨聘之專案人員，依業務需求聘任。因為確有明顯需要與急迫性，而被任命擔任原來應是正式公務人員的職務，其聘期每年不得超過 6 個月。

（二）約聘人員（Personal Laboral）：依據勞工法規，經書面聘僱契約徵聘人員。其聘用期限另依實際需求裁定，部分有固定期限、部分期限不確定、部份屬短期性質。

（三）法定工作人員（Personal Estatutario）：專指在「全國衛生系統」（Sistema Nacional de Salud）下之聘用人員，另依進用程序分為正職人員及臨時人員。

（四）臨時人員（Personal Eventual）：單位主管因職務需求聘任之機要或特別顧問等人員，聘期依該單位可支應其薪津之預算條件而異，可自由任命及解僱。該等人員不得經內部晉升程序轉為正式公務人員。

西班牙公務人員薪資內涵主要包括下列三項：（一）基本薪資（Basic Remuneration）：包括本薪和 3 年期年資加發獎金（Three-year Bonus），每一職類之基本薪資數額依規定須相同。（二）補充性薪資（Complementary Remuneration）：依各職務層級所負職責、特殊專業性、技術困難度、特別貢獻度等因素所加給之薪資報酬。（三）額外獎金（Extra Pay）：根據每半年工作表現額外加給之獎金，在每年 6 月和 12 月發放。

西班牙將全國公務人員區分為 1 至 30 級，以第 30 級為最高，中央部會副總司長及顧問團顧問職務均屬本級。科長（Jefe de Sección）則介於第 20 至 24 級間。基層科員列屬第 10 級。前述分級亦為公務人員給薪基準，其中第 16 級以上人員每月薪資可分為本薪、年資加發、職務加給及獎金四部分；第 1 至 15 級人員則無獎金。工作每滿 3 年可加

發 1 個年資基數。

西班牙不同自治區的公務人員有不同的薪資待遇。此情形有其歷史淵源，主要是因該國在走向憲政體制及制定行政法規過程中，就公務人員早期福利進行不同程度的刪減。

西班牙公務人員適用之社會福利制度（social benefit systems）包括年金與行政福利制度（The pension system and the administrative welfare system）和一般社會安全制度（The general social security system）二種。

西班牙公務人員服務滿 15 年即可領取退休金，退休金依公務人員等級而有不同的計算基礎，最高等級公務人員每年約可領 39,661 歐元，最低等級每年約可領 16,170 歐元。此外 65 歲以上老人除退休金外，另可申領約 4,500 歐元之老人年金。

近年來西班牙受人口老化及平均壽命延長等社會結構因素影響，退休金支出明顯增加，加重政府財政支出，再加上歐洲債務危機及高失業率衝擊，因此，政府在 2011 年間推行退休制度改革，並預定自 2013 年至 2017 年逐步採

行。其目前退休所得替代率為現職人員薪資之 70%至 90%左右。

三、公務人員培訓制度

西班牙公務人員訓練業務係由國家行政學院統籌辦理，其依據 1997 年「國家組織及運行法」成立，隸屬於財政及公共行政部；訓練對象以一般公務人員及依勞工法書面聘僱人員為主。主要職權內容為：（一）制定及執行公務人員甄選及訓練相關政策；（二）研究及撰擬相關公共行政之出版品；（三）與其他公務人員訓練中心進行合作及交流。

1987 年以前，地方公務人員之甄選、認證及訓練均係由經國家認可之地方行政學習機構負責辦理。自 1987 年以後，該機構業併入國家行政學院並由該學院取代其功能業務。

在西班牙訓練是公務人員管理之基本工具，包括：（一）徵才考量：公務人員為進入特定職類/級、職段（Corp、Scale）須於教育體系取得特定學歷，徵才系統亦允許特定情形可採用組織內部訓練作為徵才條件。（二）職務分配：無論組

織內部或外部訓練，只要訓練內容係與職務具有直接相關者，均可能被列入優先考量因素。（三）陞遷發展：相關學歷、曾修習訓練/實習等皆係職務陞遷時之重要條件；另外當欲陞遷至下一層級職務時，若曾修習過與職務專業具高相關性之訓練培育，亦會列入陞遷考量因素。（四）建立專業：訓練除可確保現職人員具備職務專業技能外，亦可使現職人員因業務變動、組織調整等致職務變動時，得具備適應新職所需之工作知能。另訓練亦是公務人員之權利及義務。

貳、葡萄牙文官制度

一、公務人員考選制度

（一）葡萄牙公務人員考選於 2011 年 12 月起走向較為獨立及中立之制度。2011 年後並設有考選委員會負責考試，委員會成員包括常任委員及臨時委員。

（二）葡萄牙公務人員之考選並無統一方式，然一般均有面試，並參酌應試者履歷資料，了解其專業能力；面試方式及程序，視個別類科需要而定，先前未建立統一之面試準則，嗣後進行改革，對於接受面試的考生及

面試的評審，均訂有準則，且面試資訊均公開，考生可預為充份準備；此外，面試並可進行聽證，務求做到透明化、公平及公正。

（三）葡萄牙公務人員考選方式，除面試外，亦視職位所需而決定不同之測試方式。一般而言，新進公務人員之考選方式，大致有以下幾類：1.知識測驗。2.心理評估（Psychological evaluation）。3.專業遴選面試。4.技能評鑑面試。5.學習歷程技能評量（Skills assessment by portfolio）。6.特定的培訓課程（培訓最後評估）（Specific Training Courses）（training actions with final evaluation）。7.醫學考試。8.物理測驗。

（四）目前一般考選並未正式採用心理測驗，但已將心理測驗精神融入考試之中，例如心理學項目在 1990 年開始已包含於考選內容之中，未來並考量將心理測驗運用於主管人員之培訓。

（五）對於保安、警察等人員之招募，則有其特殊制度與甄選方式，及體能篩選之作法。

（六）葡萄牙自 2000 年起，對身心障礙人士另保留一定名額，優先錄取。

二、公務人員銓敘制度

葡萄牙公共行政總處（The Directorate-General for Administration and Public Employment，簡稱 DGAEP）負責該國公務人員人事業務之統籌，隸屬於財政部之下，為獨立自主機關，但相關事項之執行須與各部門協調。

公務人員依其與國家之關係大致可分為三大類，包括：（一）常任公務人員（Appointment）。（二）契約聘僱人員（Employment contract in public functions）。（三）定期性人員（Limited executive tenure ）。中央與地方政府公務人員並非適用統一之人事制度。

葡萄牙公務人員薪資內涵主要包括以下三部分：（一）基本薪資（Basic Remuneration）：葡萄牙公務人員職務薪資等級之劃分，按其服務年資及工作績效綜合考量，前者占六分之五，後者占六分之一。（二）補充性薪資（Remuneration Supplements）：依各職務所需具備之特殊資格條件所加給薪資，係以定額而非按基本薪資之百分比支給。（三）績效獎

金（Performance Bonus）：依公務人員具體工作績效表現支給，支領者為工作績效評比經評定為最高或次高等級者，且在預算可容納範圍內支給。

葡萄牙公務人員之薪資等級，可由其主管長官綜合考量各該職務類別整體工作績效評比及每年預算可支應情形，依其職務薪資等級表調整。另各部門亦得視預算支應情形，在法定範圍內而有適當之調整；但近 2 年來受經濟因素影響，葡萄牙公務人員之薪資係屬凍結狀態。

葡萄牙政府為因應公務人員因傷殘、老年而退離職支給其本人年金，或公務人員亡故支給其遺族之年金，而建立公務人員年金制度。葡萄牙公務人員公共服務年金經費來源，係由公務人員在職時提撥其薪資總額（gross remuneration）11%，政府雇主相對提撥其薪資（remuneration）15%。

葡萄牙公務人員原適用之年金制度自 2006 年後不再接受新加入者；換言之，2006 年之後，葡萄牙公務人員和私部門員工共同適用一般社會安全制度。

因應社會經濟環境之變化，葡萄牙政府已著手改革公

務人員退休制度，包括延長退休年齡，增加服務年資等。目前退休所得替代率以不超過為現職人員薪資 80%為原則。

三、公務人員培訓制度

葡萄牙公務人員培訓業務係由葡萄牙國家行政學院 National Institute of Administration，INA）統籌辦理，並於 2012 年 2 月 29 日改組為公務人員培訓總處（簡稱 INA），隸屬於財政部。

INA 法定職掌為：（一）統籌規劃公務人力資源發展政策，提升公務人員專業能力及素質。（二）確保人力資源規劃切合國家發展目標及機關使命。（三）提供各機關遴選人員之諮詢建議。（四）辦理公務人員訓練之規劃、執行與評鑑。（五）描繪公務人員訓練地圖，提供多元化課程。（六）統籌協調規劃跨機關公務人員培訓事宜。（七）規劃變革管理、職務歷練及職涯發展方針。（八）加強公務人員核心職能。（九）促進國際合作及引進最新人力資源管理方法等。

1998 年起訓練成為公務人員的權利及義務，公務人員有要求參訓的權利，而訓練亦為職涯發展之必要條件。訓

練分為新進人員訓練及持續發展訓練 2 大類，新進人員訓練又分為一般公務人員全員訓練、資深公務人員訓練及技術助理人員訓練 3 種。

受法國國家行政學院之激勵，2000 年葡萄牙政府提供 150 小時之高階公務人員培訓課程（此為晉升高階文官之必要課程），迄今已有超過 700 人以上參訓取得陞遷資格。另葡萄牙政府為培訓高階公務人員已規劃有 3 種混成培訓課程，自 2004 年起已有 5,000 人以上的高階公務人員完成訓練。

參、考察心得與建議

一、考選制度方面

（一）西班牙、葡萄牙兩國，其中央、地方治理制度，與我國差異甚大，國情有別。我國由中央之考試院統一辦理考試，易於建立制度，中央與地方舉才作法一致，考試及格人員素質齊一，且針對特殊群體單獨辦理考試（例如：身心障礙人員特考，原住民特考），均為我國獨具之優勢。

（二）有關政治價值中之人權或個人權利價值的體現，或

謂代表性價值，主要涉及實質公平面向，而有關人權價值與功績價值的選擇，則須在社會公平與公開競爭中求取制度之衡平，除針對特殊弱勢族群，以特考方式進行甄選外，其餘均不宜因其不同身份而有特別規定，以確保社會多元族群都能在公平、公開原則下，進行考試公開、公平、公正之競爭，以體現落實代表性與功績性之價值衡平。至於對於特殊應考人，如原住民族、身心障礙人員之應考試服公職等，亦依序推動，不忽略渠等權益，例如身心障礙特考，不但增設考區並取消報名費，充分顯現考試機關在政治變遷價值中應有之價值。

（三）西班牙及葡萄牙有關公務人員之考選方式，均包括面試，尤其是葡萄牙，面試為其普遍採用之方式，先前該國未建立統一之面試準則，故受到外界批評，並質疑面試之公平性，爰進行改革，對於接受面試的考生及面試的評審，均訂有準則。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；目前我國國家口試仍處於低結構化的狀

態，此現象將影響口試之效度。根據研究，結構化口試的效度為非結構化口試效度的兩倍，故我國應持續推動國家口試之結構化。例如可成立相關類科口試工作小組，考前由考選部通知筆試通過之應考人有關考試範圍及相關資訊，以助其準備考試，並對口試委員提供講習或培訓，以設定一定準則，進而維持口試評分的客觀與一致性。

（四）西班牙、葡萄牙兩國作法，諸如：對不同障別之身心障礙人士，給予不同之名額保障；為協助軍職人員轉任，每期警察人員考試均保留特定名額予現役軍人等等；亦有值得我國審思參考之處。

二、銓敘制度方面

（一）組織調整靈活回應社會期待

2011 年西班牙及葡萄牙兩國政府相關部門之設置及其職權，均配合政府改組而作調整，並重新檢視相關部門職權，主要目的係為因應環境變化，使行政運作更為順暢，並快速回應社會大眾之期待。

我國中央政府行政院組織改造工程現正進行中，部分

機關已完成組織調整，部分因組織法案尚未完成立法，俟行政院組織調整全面完成及配合檢視職權，未來相關機關組織法規之修正程序可更為簡化。因應全球化、資訊化及知識經濟之快速變遷，未來政府機關組織及職掌需更能配合環境變遷及實際需要而作調整，以有效落實政策，並發揮組織功能。

（二）健全法定薪資待遇調整機制

目前西班牙及葡萄牙兩國政府因應經濟環境變化，對公務人員之薪資福利均進行調整。西班牙公務人員原本每年可領 2 次獎金，於每年 6 月和 12 月發放，目前政府已宣布 12 月不發放獎金。葡萄牙公務人員薪資近 2 年來均屬凍結狀態，公務人員過去每年可支領 14 個月薪資，包括一年 12 個月薪資、1 個月年終獎金及 1 個月休假補助，如今已減為 13 個月，又正討論減為 12 個月。

我國公務人員基準法草案已就公務人員薪資調整考量因素等有關事項納入規範，惟尚未完成立法，仍須賡續積極推動立法，以健全人事法制。公務人員薪資調整機制之法制化，有助薪資調整在合法基礎上作通盤考量；此外，

尚可落實法治精神，並維護公務人員尊嚴，使其無後顧之憂而可致力於提升行政效能，同時符合社會期待並取得大眾信賴。

（三）因應環境變化改革退休制度

西班牙及葡萄牙政府近來對公務人員退休制度均有所改革，包括延長退休年齡及增加支領退休金條件等。西班牙公務人員屆齡退休由 65 歲延長至 67 歲，最低退休年齡由 61 歲延長至 63 歲，並預計自 2013 年至 2017 年逐步達成改革目標，同時調整退休金基數計算基礎，由原以近 15 年的基本俸額調整為近 25 年的基本俸額。葡萄牙公務人員以往服務 36 年，滿 60 歲者，即可支領全額退休金，2006 年以後，改為服務 40 年，滿 65 歲者，始可支領全額退休金，並以逐年延長服務年資及退休年齡 6 個月方式漸近實施改革方案，公務人員服務年資及退休年齡，在 2013 年及 2015 年即可全面改依新規定辦理。

我國公務人員退休撫卹制度於 84 年 7 月 1 日由恩給制改為政府與公務人員共同撥繳基金費用之提撥制，嗣為因應人口結構高齡化之趨勢，於 100 年 1 月 1 日修正規定，延

長月退年齡，將「75 制」改為「85 制」，亦即原服務 25 年滿 50 歲者即可月退，現改為服務 30 年滿 55 歲，或服務 25 年滿 60 歲者才可月退，並檢視退休所得與給付標準，使退休制度更趨合理。鑑於近來退休人數逐年增加，且國人平均壽命延長，加上少子化問題、經濟環境變化及國家財政緊縮，實有再賡續研議相關因應對策乃至檢討研修相關法規之需要。例如：可考量在一定條件下，酌予延長退休年齡，並檢討退休所得替代率，以減輕政府財政負擔。另未來退休制度亦可研議採行確定提撥制之可行性，以維護公務人員有合理的退休金，並兼顧世代正義，使世代間財務合理分攤。此外，亦可併同考量修正相關保險法規規定，使養老給付年金化，建立完整穩健的社會安全體系，以實現符合社會正義且能保障老年長期經濟生活可長可久的制度。

三、培訓制度方面

（一）加強培訓機關與各級主管機關有關人力資源管理政策之協力配合，使培訓成果符合政府施政需求。

西葡兩國的共通點均是將培訓與人力資源規劃密切結

合，尤其葡萄牙是由同一主管機關（INA）掌理，事權統一，我國培訓與人力資源管理政策，雖分屬不同機關主政，仍宜加強協力配合，期使培訓成果符合機關施政需求。

（二）加強培訓與國際交流合作，拓展國際視野，提升公務人員培訓績效。

我國似可思考與鄰近日本、韓國、新加坡、香港等建立公務人員培訓之合作關係，並尋求與歐美國家進行合作交流。可先檢討從數位學習課程設計專業職能標準認證，予以跨國相互採計。此外，亦可參考西班牙 INAP 做法，協助我國友邦國家進行中、高階公務人員代訓業務。

（三）加強公務人員培訓後之成效評估

葡萄牙之公務人員訓練採公私協力，但 INA 是惟一提供高階公務人員訓練課程之機構。其貢獻在於訓練需求評估、訓練計畫執行及訓練成果追蹤。

我國公務人員培訓機關近幾年來雖致力於各種教學方法的精進，諸如個案教學、兵棋推演、籃中演練、世界咖啡館等，主要似仍停留在 Donald　Kirkpatrick 教授所謂的第一、二層次評估階段，然訓練的最終目標無非是希望看到

公務人員受訓後行為的改變，績效的提升。因此，訓練成果評估應該要進到所謂的第三、四層次行為與結果的評估階段，這是公務人員培訓機關未來可持續加強之處。

四、人事管理制度方面

（一）加強我國公務人員人力資源發展策略之國際合作

葡萄牙公務人力培訓總處 INA 導入最新人事管理與工作方法之提升，並促進各機關與其他國家人力資源發展之國際合作，近幾年來我國公務人員人力資源管理政策雖訂有「行政院所屬中央及地方人事機構推動人力資源管理創新績優獎勵作業規定」，獎勵人事機構推動人力資源管理創新，惟成效似仍有限，如能與國際接軌，我國人力資源管理策略或能有所突破。

（二）強化我國公務人員工作績效評估制度

我國公務人員工作績效評核主要規定於公務人員考績法及其施行細則，實務上，我國公務人員工作績效評核制度，似仍有待加強。試提出以下建議：

1.必須破除「勞逸不均」的不公平現象，並避免讓辛勤工作的人覺得努力沒有獲得相對的報償，而打混摸魚的人也

不見得要付出代價，進而形成反淘汰現象。

2.將正確及有效評定考績視為主管的重要職責。倘主管為求單位和諧，未依績效表現評定考績，縱容績效不佳的公務人員，甚至發展出輪流考列乙等等陋規，將造成公務人員對於制度的不信任，進而影響組織士氣及競爭力。

3.應落實功績主義及確實依各官等打考績。

4.考核之考評內容必須包括現階段工作的表現，及工作潛能與發展能力的評估。

5.應有效建立「個人考績表現」與「團體績效評比」間有效連結與扣合機制。

考察報告電子檔將上載於本院全球資訊網考銓研究報告項下，請同仁自行上網參閱。報告紙本將俟印製完竣後，分送各有關機關、人員參考。

高委員明見：

本考察團於去年 9 月 22 日至 10 月 3 日到西班牙、葡萄牙進行考察，共計 12 天，由院長擔任名譽團長，本席擔任團長，連同陳委員皎眉、何委員寄澎、黃委員俊英、李委員選、蔡委員良文、趙委員麗雲、袁副秘書長自玉、吳參

事鏡滄、林專門委員啟貴、考選部陳副司長玉貞、銓敘部楊副司長彩霞、人事總處蕭參事博仁及隨團秘書黃專員燕華等共 15 人。

本次考察安排參訪葡萄牙公務人員培訓總處、西班牙財政及公共行政部、西班牙參議院、西班牙國家行政學院及西班巴塞隆納市政府等機關，期間除以座談方式進行雙向交流外，並蒐集該兩國文官制度相關資料，本團考察報告業經整理完竣，報告內容分為：前言、西班牙文官制度、葡萄牙文官制度及考察心得與建議等 4 部分，摘要內容請大家參閱。本考察報告電子檔將上載於本院全球資訊網考銓研究報告項下，請同仁自行上網參閱。

本次考察參訪機構相當多，行程非常緊湊，幸好在名譽團長院長的率領之下，獲益良好，全體團員在行程中平安快樂，順利完成考察。

主席：

謝謝高團長的辛勞，考察報告請大家參考。

考試院第 11 屆第 232 次會議(102.04.18)

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。

歐委員育誠：

臺南市政府建議事項第一案，建議修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，第二案建議提高基層主管職務列等。這類有關組織編制、職務列等的意見，每次機關參訪或基層訪查時，常被提起，但我們卻無法實質的回應，僅能帶回本院參考研處，最後不了了之。本屆以來，本席已多次提起官制失衡的問題，包括員額配置準則，將影響組織的設計，官等、職等歷經政府組織及地方政府不斷的變動，早已失去平衡，也因職等不斷的調升，失去它的價值，這些都須加以正視。現在，中央政府組織改造，考績、退撫改革等重大議題正在進行，因此，這些官制的問題，好像淪為次要地位。不過，官制還是文官體制的根本，所有文官的管理與規定，必須建立在穩定合理的官制上，才能發揮正常的效益。之前在院會提到，公務人員俸表的設計，會影響退撫的支出，

官等、職等不斷競逐的調升，除了增加政府人事成本外，對退撫支出也有一定的影響。因此，有關編制與官制的問題，還是需要加以留意。

高委員明見：

本席也呼應歐委員育誠意見。委員參訪新北市、彰化縣、臺南市及臺北市政府，本席都有參加，各縣市政府都提出員額配置及職務列等類似問題，比如彰化縣是對水利觀光、新北市是觀光發展、臺北市則是交通發展，可見地方政府有其地方業務發展需要，希望有關委任占45%之規定，在地方有特殊業務需要時可作適當的調整。我們到各地方參訪，幾乎都遇到類似的建議，像臺北市提出的10個建議事項，有三分之一都是有關員額配置準則的問題，彰化縣在10個建議事項裡也有3、4個員額配置的問題，本席在院會也多次提過，請部深入研議，因為調整職能，將涉及俸給及退撫問題，將會增國家財務負擔，但是否有更適當的方法，讓地方首長有彈性調整的空間，不然每個縣市都提同樣的問題，我們只說帶回去參考，最後都不了了之，希望部針對此問題再作深入研究。

考試院第 11 屆第 233 次會議(102.04.25)

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。

高委員明見：

首先感謝絕大多數委員連署本案，主要是本席曾在院會提到，建請部針對國家考試，尤其是專技人員考試的及格標準及及格率進行深入檢討，尤其是特考部分，因為特考是為了特殊需要而設立，公務人員特考為擇優錄取且限定錄取名額，及格率與應考人權益尚無太大關係，但是專技特考為資格考，僅需通過一定的分數，即為及格，及格率多少與及格標準會牽涉到是否能符合用人機關的需求，還有及格人員的水準到底怎麼樣，以往本院的醫事人員特種考試，包括中醫師、語言治療師、聽力師等，基本上其應考人都有一定的學歷資格，及格以後馬上就可以直接接觸病人，但是牙體技術人員特考就不太一樣，因為應考人不像語言治療師、聽力師等有經過相當學歷的訓練，他們主要是手藝上做齒模的經驗，此次部是為了提升並整合該項人員的水準而設立特考，用意很好，也考慮到他們的背景與語言治療師、聽力師等應考人不一樣，對應考資格沒有學歷的限制，並舉辦實地考試，筆試與實地考試成績各占一半，於 3 年內辦理 5 次，但經過幾次牙體技術人員特考以後發現，這些人在筆試成績上比較吃虧，他們的優點是

在實務上製作齒模的技術，每次考試的及格率只約有 30％，現在還有很多人一直無法及格，他們平常都在做齒模的工作，也沒有辦法撇開工作去進修，事實上他們製作成品以後，並非直接用於病人，還要經過牙醫師的鑑定才能用在病人身上，因此這個特考性質與一般醫事人員特考不太一樣，由於現在已經到最後關頭，還有很多人沒有辦法考上，所以希望在本項考試的實地考試成績比例作適當調整，才能提高篩選這些技術人員的鑑別度，而不能因為他們筆試考不上，就沒有資格來做齒模的工作。本案經過許多委員的共識連署，希望在最後一次的考試，能讓這些具有實務技術但無正科學歷的人，工作權益可以得到適當的保障，不過可能會牽涉到時效的問題，煩請大家參考，看要怎麼樣來處理。

李委員雅榮：

基本上，本席認同本項考試實作經驗的重要性，也連署本案，但是個人為本項考試典試委員長，必須比較慎重的考量，也徵詢過牙醫類科召集人的意見，現在所顧慮的是時程上的問題，本項考試即將在 7 月 30 日舉辦，遴選召集人、

典試委員的典試工作都已經開始在進行中，如果現在要調整實地考試占總成績比例，會否有問題？其次，本次考試召集人本身也認同應該要改，但是開會時仍有部分委員提出質疑，認為前 4 次考試都是這樣做，最後 1 次考試才要作修改，恐怕會影響考試的公平性，也會有人質疑，所以他說如果高委員有此顧慮，可以向命題及閱卷委員說明，讓他們了解，然後在筆試學科方面，不要出太艱深的題目，不過他也表示仍會尊重院會的決定。

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。

董部長保城：

非常感謝委員關心這個問題，本項特考其實就是技術人員考試，原來是筆試與實作考試成績各占 50%，當然在第一次、第二次考試時就有應考人反映這樣的成績比例不妥，所以今年 2 月就想提出修改，提高實作成績比例，可是當時院會考慮說考試已經開始報名，可能有所不妥，結果 4 月 15 日剛放榜，現在接著 7 月又要再辦一次考試，主要是母法規定今年年底以前一定要辦完，由於還有很多人沒有辦法

及格，因此說要修改實作成績比例，可是到底是否適用現在的考試或不適用？複雜性很高，在上次考試時，2 月份提案修正並沒有通過，至於本次考試，現在的問題是，今天就是報名的最後一天，修改的時機點不好，當然委員的想法，我們有注意到，可否在命題上，請考過本考試特考的人到闈場預試題目會不會太難，或許可能是目前當務之急也是最好方式之一。就本案來講，本部將來也會特別注意並檢討，如果要作修改的話，應該及早提出說帖來說明，避免又陷於這種兩難的窘境。換句話說，我們比較建議跟上次考試一樣，不要再去修改實作成績比例，然後如李雅榮典試委員長所說，由命題及閱卷去著手，或許是比較可行的作法。

主席：

維護考試的公正性，其程序與實體同等重要，程序若有不當，也會影響實質公平。本案雖有 15 位委員連署，顯然是院會的多數，應該被尊重，但是因時程上尚有疑慮，董部長建議由命題方面謀求解決之道，李典試委員長雅榮亦表示願意協助配合。本案暫不調整，以免影響考試的公正性，請大家諒解。

決定：請考選部參處。

考試院第 11 屆第 240 次會議(102.06.13)

總統民國102年5月22日令修正司法院組織法部分條文、司法院司法人員研習所組織條例條文並修正名稱為法官學院組織法，以及制定法務部司法官學院組織法等三案，報請查照。

高委員明見：

有關銓敘部議復財政部各地區國稅局各分局組織準則及編制表一案，臺北及高雄國稅局分局，其編制員額大部分超過100人以上，但是未設置人事、政風及主計室，而北區各分局，其編制員額僅5、60人，卻設有人事、政風及主計室，不知相關設置標準到底如何？請說明。

考試院第 11 屆第 245 次會議(102.07.18)

總統民國102年6月19日令制定衛生福利部暨所屬國民健康署、社會及家庭署、疾病管制署、國家中醫藥研究所組織法，以及修正衛福部所屬中央健康保險署、食品藥物管理署組織法等七案，報請查照。

高委員明見：

衛生福利部成立後，成為三大部會之一，原衛生署所屬的中醫藥委員會已經裁撤，另納入教育部之國家中醫藥研究所，原部所轄的處改為司，局調整為署，其所涉如職務編制等官制官規事項，是否仍須經過本院核議？原衛生署所屬中醫藥委員會裁撤後，納入國家中醫藥研究所，其組織架構及功能職掌有無重疊之處？相互間人員變動情形如何？其組織編制是否仍須經本院核備？另中央保險局現改為中央保險署，原來的爭議審議委員會及費協會之組織編制有否變更？或者變動情形如何？請說明。

高委員明見：

原衛生署所屬的中醫藥委員會取消後，另納編國家中醫藥研究所，其組織架構及功能職掌有無重疊之處？相互間人員變動情形如何？

趙委員麗雲：

中醫所是自教育部改隸衛福部，並不是增置機構。

高委員明見：

它是併入衛福部裡面，本來衛生署也有中醫藥委員會

，其組織架構及功能職掌有無重疊之處？相互間人員變動情形如何？我們想要了解。

胡委員幼圃：

據了解，原來的中醫藥委員會改為司，不是獨立單位，原來教育部所屬的中國醫藥研究所改隸衛福部，兩者完全不一樣。

考試院第 11 屆第 250 次會議(102.08.22)

張召集人明珠提：審查銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局修正為勞動局之組織規程暨編制表一案報告，請討論。

張委員明珠：

關於臺北市政府勞動局組織規程暨編制表一案，係本院第 241 次會議決議併同行政院函送之國防部編制表案交付小組審查會審查，經本小組審查會於 7 月 29 日召開第 1 次小組審查會，委員對於臺北市政府勞動局所提相關疑義，均已在會中釐清，經審查委員熱烈討論，詳予審究後作成同意部擬意見之決議。另為因應機關業務推動之需要，審查委員會同意將本案審查結果先提報院會，俾利機關人員進用。至

於國防部編制表一案，承出席委員協助，預定在 9 月 6 日召開第 2 次小組審查會議繼續審查，俟該案審查結論確定後，再另案提報。以上所擬，是否有當，謹提請公決。

高委員明見：

上次審查會中，本席對於職訓中心改為職能發展學院有點意見，不過既然大家同意，個人也表示尊重，不便置喙，謹在此敘明。

考試院第 11 屆第 252 次會議(102.09.05)

考試院 102 年度文官制度出國考察北歐考察團初步報告-報告人：高委員明見

隨著全球化及數位化時代來臨，政經社會環境快速變遷對公務人力素質帶來新的要求，為強化我國文官制度，期能藉由實地考察汲取他國經驗，作為改進文官制度政策之參考，特於本（102）年 8 月籌組北歐考察團，由本人擔任召集人，參加人員包括李委員選及張委員明珠（張委員明珠於 8 月 24 日清晨接獲通知家中有要事待處理，本團隨即連繫挪威代表處人員協助處理，張委員並於 26 日下午返

抵臺灣)；隨行人員包括呂首席參事兼組長理正、曾科長德勝、考選部楊專門委員天來、銓敘部王主任秘書幸蕙及行政院人事行政總處黃副處長麗玲，共計 8 人。全團於本年 8 月 22 日（星期四）啟程，同年 9 月 2 日（星期一）返國，考察時程合計共 12 天。

8 月 26 日下午 2 時由挪威代表處蔡秘書伊翔陪同拜會挪威財政部（Ministry of Finance），由該部特別顧問（投資處處長）Bjorn　Geir　親自接待，並與該部經濟分析及貨幣政策司副司長 Mr. Sigrid Russwurm　共同與會，會中該部投資處除簡報挪威政府退休全球基金(GPFG)及挪威政府年金系統，並與本團人員就公務人力概況、人員招募、訓練、考核方式、薪資與待遇、政府退休全球基金的投資情形及公務人員的退休所得與替代率情形等問題進行意見交流。本考察座談過程中，與受訪機關討論熱烈，對方亦熱情回應我方問題，雙方交談甚歡，收獲良多。

8 月 28 日上午 11 時由代表處徐代表儷文及申秘書煥武陪同拜會丹麥現代化公共行政管理局（Agency for the Modernisation of Public Administration）（原國家雇主局），由

人力資源及管理政策主任 Mr. Carster Holm 及科長 Ms. Tinje Vedel Kruse 親自接待並共同與會，會中該局除就人力資源管理進行簡報，並與本團人員就公部門的人力類別、人力比例、人員招募、薪資架構、薪資是否與績效相連結、公務人員現行退休制度及育嬰假規定及福利等問題進行意見交流。本座談徐代表儷文亦親自參與並與該局人員就討論議題作補充，使得座談增色不少。該局局長 Mr. Niels Gotfredsen 座談結束特別前來與本團致意寒暄，表達對本團的用心與肯定。

8 月 29 日上午 8 時 30 分由代表處申秘書煥武陪同拜會丹麥城市大學（Metropolitan University College）（原丹麥公共行政學校），由該校公共行政系主任 Mr. Tue Sanderhage 親自接待，並向本團人員介紹城市大學、城市大學與政府部門合作關係等；隨後就公務人員的在職訓練、訓練課程內容、訓練經費及高階公務人員訓練辦理方式等問題進行意見交流，雙方就公務人員的訓練業務有深入的討論與交流。

10 時 30 分續由代表處徐代表儷文及申秘書煥武陪同拜會丹麥人力資源發展中心（Center for Development of

Human Resources），由該中心代理主任 Ms. Eva Maria Mocemsen 及顧問 Mr. Bent Gringer 親自接待並共同與會，會中與本團人員就其隸屬關係、成立目的、在公私部門所扮演的角色、如何增進員工的核心能力、員工訓練與發展上考量的因素等問題進行意見交流。徐代表儷文在百忙之中抽空陪同座談，不僅與對方建立深厚關係，在議題交流中亦協助說明，讓座談更加順利。

8 月 30 日上午 10 時由代表處徐副組長蔚民陪同拜會瑞典政府人事行政署（Swedish for Agency Government Employer,SAGE）及中央政府行政局（Government Office for Administrative Affairs）（本團考察期間中央政府行政局通知改請衛生福利部人員向本院簡報人力資源管理業務），是日由瑞典政府人事行政署署長 Mr. Ulf Bengtsson 親自接待，並有該署資深顧問 Mr. Per Stengard、Mr. Anders Stalsby 及衛生福利部（Ministry of Health and Social Affair）副司長 Mr. Claes Lindgren 等人與會，先由衛生福利部簡報公務人力概況、組織與任務等，隨後由政府人事行政署就人力資源管理等進行簡報，並與本團人員就人員招募、薪資政策、年金制度、

工作安全等問題進行意見交流。本次座談人事行政署署長 Mr. Ulf Bengtsson 全程參與座談，並與本團人員就考察議題交換意見，不僅專業且非常熱忱接待本團，使得本次考察有個圓滿的結局。

本次考察除與前述機關（構）充分交換意見，獲益良多外，並分別於 8 月 26 日、28 日及 30 日下午前往駐挪威代表處、駐丹麥代表處及瑞典代表處參訪，先由代表處代表分就國情簡介、政經情勢等作說明，並與本團人員就代表處人員編制、公務員概況、年金、少子化問題等交換意見。

出國考察期間多承外交部、駐挪威代表處、駐丹麥代表處及瑞典代表處等鼎力協助安排聯繫參訪機關及資料蒐集等事宜，圓滿完成本次出國考察業務。考察報告將依規定期限內整理完竣，分送相關機關，以作為研擬相關政策及制度之參考。

高委員明見：

本次考察團到北歐參訪，由本人擔任召集人，參加人員有李委員選及張委員明珠，隨行人員包括呂首席參事理

正、曾科長德勝、考選部楊專門委員天來、銓敘部王主任秘書幸蕙及人事總處黃副處長麗玲，共計 8 人，全團於本年 8 月 22 日啟程至 9 月 2 日返國，合計 12 天。

8 天的考察時程，我們共參訪挪威、瑞典、丹麥等 6 個政府單位，8 月 26 日參訪挪威財政部，在歐洲系統裡，財政部管人事，與銓敘部及人事總處職責相關，另外，我們也有討論到訓練的問題。8 月 28 日參訪丹麥現代化公共行政管理局，8 月 29 日參訪丹麥城市大學，該所大學類似我們的國家文官學院性質，同日下午參訪丹麥人力資源發展中心。8 月 30 日參訪瑞典政府人事行政署及中央政府行政局，他們對於我們提出的問題，事先都作非常詳細的準備，同時在參訪過程也非常熱忱，雙方積極地相互交換意見，其實他們有很多與我國的情況相當不同的地方，有些值得我們借鏡，也有我們比較好的地方，但是因為國情、習俗不太一樣，所以還是有參訪的價值。本次考察雖然團員不多，且張委員明珠臨時有事，中途離開，我們除了欣賞北歐秀麗的風光以外，也特別感受到北歐的人情、民俗以及對人對事的想法與看法，確實跟我們有很大的差別，頗

值得參考。尤其性別平權方面，絕對沒有問題，他們女性職員比男性還多，將來的趨勢可能反而要保障男性。無論如何，本次考察團收穫良多，我們還拜訪挪威代表處、丹麥代表處、瑞典代表處，前後共參訪 9 個公家單位，行程非常緊湊，不過團員非常配合，圓滿順利完成考察業務，將來會整理更詳細的資料及考察報告。

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：考試委員高明見/高明見作.
-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5
面； 公分
ISBN 978-986-04-1135-5 (平裝附光碟片)
1. 考試院 2. 言論集
573.442 103008003

考試院院會發言錄．續編：考試委員 高明見

作　　者：高明見
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：1010300794
ISBN：978-986-04-1135-5