李選　簡介

現職：第十一屆考試委員

中山醫學大學護理學院教授（借調）

國防醫學院護理學系兼任教授

國際護理學會(ICN)理事（2013-2017）

學歷：國防醫學院護理學系學士

美國德州大學奧斯汀本校護研所碩士

美國德州大學奧斯汀本校護研所哲學博士

經歷：中山醫學大學護理學院教授兼系主任、院長

中山醫學大學附設醫院護理部顧問（2008-迄今）

中華民國護理師護士公會全國聯合會顧問（2009-迄今）

台灣護理學會理事（1989-迄今）

台灣護理管理學會常務理事（2011-迄今）

台灣護理學會 27-28 屆理事長（2003-2008）

中華民國精神衛生護理學會理事（2002-迄今）

中華民國護理人員愛滋病基金會董事（2002 迄今）

教育部護理教育改革小組委員

醫策會醫院評鑑委員會醫院評鑑委員（2006-迄今）

社團法人台灣評鑑協會技專院校校務暨護理類科評鑑召集人（2009-迄今）

序言

本人以大學教授、醫事人員及護理專業團體理事長之背景，很榮幸被延攬擔任第十一屆考試委員一職。自 2008 年 9 月 1 日到職，迄今將屆滿六年，其間歷經金融風暴、行政院組改、五都改制、總統與立委選舉及兩岸關係的正常化發展等，外在環境無一不衝擊國家考試與考選行政作業的改革，及官制官規的建立。本人在此期間於院會中，持續秉持掌握國家政策、專業背景、參考國際發展趨勢與人民需求，於文官興革方案中的短、中、長程計畫下，提供考選、銓敘與保訓業務中的政策建言。期能在國際化、資訊化、科技化、法制化、專業化與人性化的角度下，分別針對公務人員考試法修正、專技人員分階段考試、專技考試之題庫建置、考試方法精進（建立職能分析、電腦化測驗與閱卷、臨床技能測驗、結構化口試）、建立命題委員人才庫、提升考試之信效度、考選業務的簡化與精緻化等層面盡些心力；爭取醫事人員任用條例因時空環境改變下之修正與推動；及國家文官學院成立後，公務人員基礎及升官等訓練課程的設計與教學方法精進，高階文官飛躍方案中制度之設立等有所貢獻。

然因時間與專業能力有限，力有未逮之處甚多，謹將發言紀錄記述於下供讀者檢視與參考。

考試委員　李選

2014.4.14

目錄

一、考選部相關政策發言紀要 2

二、銓敘部相關政策發言紀要 262

三、公務人員保障暨培訓委員會相關政策發言紀要

..... 310

四、行政院人事行政總處相關政策發言紀要.. 370

五、其他業務政策發言紀要及提案 386

發言錄索引 406

醫事人員相關政策發言索引 431

一、考選部相關政策發言紀要

第 154 次會議(100 年 9 月 15 日)

考選部業務報告：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。

李委員選：由部長的報告可以了解部及同仁的辛勞，本席給予高度肯定，從報告所附資料顯示，現行 22 種公務人員特考，有 584 類科，應試專業科目高達 2,826 科，目前已完成 1,254 科，占 44%，未來還有 1,572 科，除部分科目與高普考相同可合併處理，尚有 896 科，還需 4 年才能建置完成，真是一個非常大的工程，而且期間還必須有各機關配合，否則不見得能順利完成。本席有二個問題請教：1. 公務人員考試與專技人員考試性質不同，是否一定都要建置命題大綱？因為專技人員考試為資格考試，而公務人員考試則是整合性能力之鑑定與人才篩選，要檢測應考人知識的整合，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。如果部分用人機關未能提供命題大綱相關初稿，部是否可以其職系說明、職等與職能分析，提供命題方向，可使題目更為靈活？現在常說「背多分」，幾乎各科目考試其命題大綱都訂定得非常詳盡，對應考人來講，可能都只偏重記憶性而非知識之整合性，舉例而言，本席擔任公務人員高考一級「食衛組」召集人，其中含衛生技術、公職獸醫師及醫學工程等類科，命題科目為「策略規劃與問題解決」，不知它含括那麼多科目範圍，命題大綱要如何訂定？假設經由命題委員進行充分討論，對命題範圍所產生的共識，是否可以取

代命題大綱？2.假設命題大綱要由用人機關研提初稿，但是有許多機關無法提供，可否請人事行政局協助推動，讓命題大綱、原則或範圍等，得以早日完成。

賴部長峰偉：謝謝各位委員提供許多寶貴意見，我們都會列爲參考，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。

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。

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。

針對其他委員回應(略)

第 155 次會議(100 年 9 月 22 日)

考選部業務報告：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。

李委員選：本席呼應高委員永光與張委員明珠的看法，因為職前訓練的名詞或許混淆我們許多邏輯，其實訓練是分成兩個階段，考選部在完成筆試之後，可要求考生完成實務訓練，通過後才發給及格證書。至於將來要作律師執業登錄前，必須接受職前訓練，所以訓練其實是兩個階段，如果混在一起，就會變成職前訓練是否為考選部權責範圍，建議部報告第 1 頁文字修正為「筆試及格後需經實務訓練後，取得及格證書。於完成職前訓練，始得登錄執業。」，這樣就可以區隔為兩個階段，以上建議供參。

賴部長峰偉：首先謝謝各位委員提供許多寶貴意見，剛才有多位委員提到本部報告所敘述的內容有所矛盾，是跳躍式的邏輯，但是也有委員說基本論述並沒有錯誤，讓本人覺得考選部長越來越不好幹，因爲我實在不曉得要如何回答，但是委員的意見都非常好，尤其邱聰智委員提到今年律師錄取人數多出 400 個孩子，而人家養不起，我們就要幫人家養。如果依照律師法第 7 條規定，有關律師訓練係法務部權責，非屬本部權責，剛才本人私下跟董政次說，以後就由我們來負責，不過他說本部如果認爲訓練爲考試之一環，必須依照專技考試法第 22 條規定認爲有必要始由本部辦理訓練，於是本人跟政次說，乾脆就認爲是必要，由我們來辦理。不過政次說必須與法務部協商修改大綱及職前訓練，也就是說，生父法務部每年有 400 萬元經費委託保姆律師公會辦理訓練，考選部只能說是養父，但是因爲今年多生出 400 個孩子，所以我們希望能夠多參與協助，到 103 年三合一考試之後，我們就可以名正言順，讓訓練回歸本部來辦理。

董次長保城：律師是在野的法曹，與法官、檢察官爲三位一體，三種職業的人都是用同一本國家編列的六法全書，所以律師雖然也是專技類科之一，但是其養成訓練與一般專技人員應該是不一樣，目前的訓練是依據律師法第 7 條規定，先發給律師考試及格證書，然後再訓練，而專技人員考試法第 22 條規定是先訓練及格後，再發給考試及格證書。目前律師法的主管機關爲法務部，過去在民國 86 年時，他們已經有訓練機構，因此考選部一直沒有啓動專技人員考試法第 22 條規定而認爲有必要，但是因爲出現先發給考試及格證

書再訓練是否達成預期效果，再加上現在錄取人數大幅增加，如何確保律師訓練品質值得關切，雖然我們有專技人員考試法第 22 條規定之法源，目前中醫師、消防設備師、消防設備士及引水人等 4 類科的訓練由本部辦理，視爲考試的一環，可是我們要依賴學校或公會來負責訓練，而且訓練及格率其實幾乎近 100%。換句話說，引用專技人員考試法第 22 條規定將訓練收回來由本部來做，不過我們還是要依賴律師公會，而收回訓練以後，我們是否能要求比較嚴格淘汰，因爲現在我們要求消防設備師、中醫師訓練須嚴格淘汰，已經使受委託訓練機構或學校的壓力很大，所以我們可以依專技人員考試法第 22 條規定，認爲有必要而將訓練收回來，但訓練收回之後成效是否能更好，這是我們必須先確定的。

至於法務部的立場，基本上是尊重全聯會，其實本部一直都很關心這個問題，今年過完年後第一個召開的研商會議就是針對律師訓練的議題，前後又召開過 3 次會議，本人也親自拜訪全國律師公會理事長及台北市律師公會，他們的顧慮是政府爲何要介入專技的養成，因爲律師行業具有高度自主與專業性，至於律師公會的立場及顧慮，法務部也表示極端尊重，如果法務部維持現在的 6 個月的職前訓練，然後我們又再辦理一次考試及格前的訓練，律師考試及格者可能會質疑爲何要訓練 2 次。因此，假設本部要引用專技人員考試法第 22 條規定，自己來辦理將訓練，我們可能必須與法務部協商，將現行的職前訓練的時間及內容稍作調整，目前中醫師、消防設備師、消防設備士及引水人訓練都是由筆試

考試及格應考人自費負擔,而律師訓練是由法務部委託律師公會辦理，今年補助 458 萬元經費，明年也是補助 458 萬元，可是今年律師及格人數大幅增加，所以在經費不增加情況下，訓練品質的確會有問題，我們會繼續溝通，事實上這是考選部、法務部、律師公會三者之間的合作關係，我們必須先取得全國律師公會的認同,就是大家都希望訓練的效果可以更好，爲國家培養更好的法律人才，現在本部希望先組成專案小組會邀請考試委員、保訓會、法務部先行研討可行方案後，再跟律師公會洽商。

有關 103 年推動法官、檢察官及律師三合一考試是文官興革規劃方案的目標期程，不過今年新制司法官考試 10 月中旬將要舉行，律師考試也接著馬上要放榜，目前法界及考生對新制考試大致都能夠認同，也積極在參與，因此我們希望考完試，放榜以後再啓動三合一的專案小組，再者，法官法施行以後，今年法務部和司法院只提報 70 個缺額，以前都會提報 100 多個缺額，所以三合一考試會面臨到大環境的調整，將來要怎麼樣走，還要看三合一考試的制度設計，我們知道邱委員很關心，考選部也有承諾，我們不會忘記此承諾，這也是個責任，但三合一考試的推動案是否能允許我們在考完試，放榜以後再啓動。

第 156 次會議(100 年 9 月 29 日)

考選部業務報告：參加「海峽兩岸有關建築師考試與執業制度交流活動」出國報告。

李委員選：首先，本席亦肯定部主動針對專技人員考試與兩岸專技考試制度進行研討並作參訪，以加強國內建築師專業證照考試的改革，俾與國際接軌。以下問題請教：大陸 5 年的養成教育與臺灣 4 年的養成教育之課程內容，有何差異？國內建築學界是否認同課程中加入實習或實務課程的重要性，使養成教育培育的學生，未來除了理論的專業知識外，也能具有實務經驗？由報告顯示，大陸的專業證照考試是在養成教育後再加上 3 年的工作實踐，其考試內容除理論以外，還加入實務性的情境試題，對能力之鑑定自然有所不同，取得證照自有其公信性。所以建議部研擬考試改革時，能將專業教育整體體質進行檢討，而非僅分成二試分試，因為如果教育體質上不同時進行全面檢討，仍無法符合業界用人需要與提升競爭力，建議與教育部合作使教育課程方面也能進行改革，而非僅針對考試實施分試新制，若教育與考試的整體體質均能推動改革，相信業界會更有競爭性。

董次長保城：謝謝各位委員的指教，去年報考本部辦理的國家考試人數計 74 萬 9 千餘人，其中專技人員考試的報考人數有 26 萬人，即約占 1／3，與 97、98 年比較，有逐漸增加的趨勢，目前專技類科共有 86 個，是否每個類科都要經過實務養成，當然本部是力有未逮，現在是針對技師、建築師、土木結構、水保等 9 個類科進行檢討，尤其是台灣自然環境複合性災變越來越多，先針對可能危及人民生命財產安

全有關類科部分作考試制度之改進，加強其實務養成，以保障人民生命財產安全，進而與國際接軌，與大陸同步。本人曾參加 APEC 在馬尼拉召開的建築師會議，跟外國代表交談，他們要求我國提出實務養成的證明，本人當場只提出各建築事務所所核發的服務證明的文件，顯然，我們實務養成、實務工作經驗與其他各國相較，有很大落差。剛才有委員提到實務養成可以在學校做，在我國是行不通，因爲在其他國家建築系教授若有建築執照可以接案子，但是我們的教授即使有執照，亦不能直接接案子，如果我不能接案子，如何能夠在學校做實務養成呢？最多只能當成 part-time 的實習，而實務經驗必須在職場真正執業的過程中養成，譬如說直接到工地才能知道建築師、土木結構技師的實務操作內容，所以我們與大陸及國外討論時，他們問我們爲什麼讓學生大學畢業後就可以馬上參加建築師資格考試，應該讓學生先到工地作實務養成，經過一定期限之後才真正了解相關實務操作內容，知道自己是否適合該行業，而不是一畢業就馬上考取證照之後，就投入職場。至於目的事業主管機關如營建署、公共工程委員會平常業務已經很繁忙，也沒有人力可以落實實務訓練，所以與其要求教育部或目的事業主管機關來做，還不如藉著考選部考試權的力量，因此我們規劃將考試分成二試，將實務養成列爲考試一部分，自然就成爲我們管轄的範圍，本部並不是消極限縮，而是積極地努力推動，在各個考試改進推動小組中，也有高明見委員、李雅榮委員、何寄澎委員、蔡式淵委員等參加，我們與土木技師、建築師學界、公會等代表開過好多次會議，他們認爲考選部願

意承擔是非常積極的作爲，而且每次開會時相關職業主管機關如營建署、公共工程委員會代表也認爲，如果把實務養成列爲考試之一環的話，是非常積極正面的改進，涉及保障人民生命財產安全的事項，是相當急迫性的政策，當然本部的野心沒有那麼大，不會一下子要做 86 個專技類科，我們只先針對直接涉及人民生命財產安全的 9 個技師類科來做。

至於剛才委員提到與國際接軌的部分，比方第二試只有 6 科，而大陸是仿效美國的 9 科，這個方面在溝通過程中，我們會進行協調是否由 6 科變爲 9 科。另外，李委員雅榮建議蒐集日本的相關資料，我們在 10 月初的委員座談會會提供，當初本部與建築學界及公會的溝通真的非常困難，他們的意見當然要尊重，可是還好有考試委員在場，幫忙我們協調，做考選部的後盾，所以功勞並不在本部，而是各位考試委員在當時給予我們政策上的支持，個人非常感動與感謝。

高委員明見提到大陸只有一試，可是他們的實務養成非常落實，至於司法官及律師考試最低錄取分數問題，司法官第一試最高分爲 532 分，相當 88 分（百分制），最低分爲 392 分，相當 65 分（百分制）。律師最高分爲 526 分，相當 87.6 分，最低 382 分，相當 63.3 分，感謝剛才林委員雅鋒。關於試題鑑別度部分，就初步檢視應考人成績來講，試題的鑑別度基本上是相當不錯，只是對於考科增加會單獨提出質疑，針對這一點，我們會再進行檢討。

關於詹委員中原提到 37 位被承認而可在大陸執業的建築師是如何產生，主要是由內政部先提供名單，而此名單是以拿

過磐石獎的建築師爲主，然後到深圳、廈門參加 3 天的講習，由大陸官方及建築師介紹大陸的建築法規與管理制度，再進行口試，經過此程序之後，共有 37 位建築師可以在大陸執業，我們這次到北京拜會大陸建築師管理委員會，就是希望對方繼續承認我們的建築師，基本上彼此的共識非常高，但還是涉及到我們的實務養成部分，我們也加強實務養成部分。至於邱委員詢問大陸建築師管理委員會的性質，基本上應該是任務編組，雖然時間是 2002 年，不過結構上應該沒有問題，當然最近大陸有作大幅調整，我們會再進一步作確認及查證。

關於李選委員與何委員寄澎提到高教司有作各大學的學術評鑑，可是我們並沒有單獨對某一學院（除管理學院外）建築師的專業評鑑，教育部前來開會時，他們正準備啓動專業學院評鑑，可是一啓動之後至少要 3 年、5 年後，因爲我們的建築師養成分爲 2 年制、3 年制、4 年制、5 年制，所以我們跟日本、南韓、馬來西亞、大陸談，他們都會問我們怎麼有那麼多種學制，而且我們現在修習建築設計只有 18 個學分就可以應考。可是其他國家都有 40 個學分，因此我們要趕快修改調整。

針對其他委員回應(略)

第 157 次會議（100 年 10 月 6 日）

考選部業務報告：100 年第 3 季重要業務執行概況。

李委員選：首先非常肯定部在這一季(7-9 月)中所完成的豐碩成果，極為讚佩。根據報告內容，本席有幾點看法供參：1.有關（二）檢討現行公務人員考試實施體格檢查之必要性與妥適性部分，任何一個政策性改變或條文修正，都要有充足的實證資料作為佐證，比較能夠提升公信力與說服性。請教此次條文修正中，雖然邀集用人機關、身心障礙團體及學者專家組成專案小組討論，刪除身高、體格指標、血壓與語障等項目，重點係基於公務員的人權保障及職務執行之直接相關因素為原則，但是畢竟參加小組成員有限，不知是否亦以多數接受公務服務民眾的權益（公共利益）為考量？本席建議部以身心障礙者加入公職為題，與銓敘部、保訓會共同合作，針對身心障礙者通過考試加入公職後，其工作表現、工作上所遇到的困難、工作單位及同儕反應、民眾滿意度等持續進行追蹤調查，以蒐集實證資料作為日後考試資格開放相關條件的依據。同時，如果有正向數據之實證，亦可作為肯定身心障礙公務人員的努力，並讓民眾體會與肯定政府的用心；另可將其工作上所遭遇的困難納入公務人員教育訓練內容，增加公務人員的包容心，或協助身心障礙者執行公務。2.針對優質試題發展方案中蒐集各國試題，邀請命題委員參考使用或翻譯部分，請注意智慧財產的保護，以防觸法或滋生爭議。3.感謝並肯定部對於 OSCE 納入護理人員國家考試應考資格之可行性舉辦研討會，該次研討會將於 11 月 23 日舉行，敬請各位委員踴躍參加，並給予支持及指教。

賴部長峰偉：剛才李委員選提及蒐集各國試題應注意智慧財產權的問題，我們會多加留意，而身心障礙方面，因爲目前只是提出一個方向，本部會將委員意見列入考慮。至於 OSCE 納入護理人員國家考試應考資格之可行性將於 11 月 23 日舉辦研討會，也正朝此方向來規劃。

黃委員富源提到精神疾病問題、放寬特考應考資格限制及考慮憲法第 23 條的問題等，目前身心障礙小組由常次主持，他們也一直廣泛蒐集相關資訊，黃委員意見非常寶貴，常次及同仁會私下再向委員請教。至於人格性向、心理特質部分，剛才政次表示應該沒有問題，因爲黃委員的專業性非常強，所提意見必定經過深思熟慮，我們會研究辦理。

針對其他委員回應(略)

第 158 次會議（100 年 10 月 13 日）

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

李委員選：首先，本席非常肯定部此項改進措施，且成果斐然，代表部針對原因進行分析，並主動修改申論試題分數呈現方式，立刻降低人力與工作負擔，堪稱典範，可做為部未來簡化工作的參考，建議部持續努力並於未來列舉特別耗時、耗力之試務工作，鼓勵同仁研議革新方法，以作為工作簡化之指標，再次感謝部長所做的努力。

賴部長峰偉：針對剛才各位委員的意見，謹作簡要的答復：

首先，蔡委員式淵所提問題，因爲專技人員考試爲資格考，而公務人員考試爲任用考，且專技人員考試類科測驗題較多，因此申請成績複查的件數會比較多，尤其消防、中醫師等 11 項考試的錄取率比較低，所以應考人提出申請成績複查的人數比較多，至於成績複查結果，都沒有更正成績的紀錄。

針對其他委員回應(略)

第 159 次會議（100 年 10 月 20 日）

考選部業務報告：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。

李委員選：本次考選部報告為部繼上週工作簡化後，又一項值得喝采的成果。本席非帶肯定部持續跨院、部、署合力推動縮短專技人員考試及格雙證發證時程所作的努力。此項改善措施對醫事人員能提前獲得證書，即時投入職場工作有極大助益，尤其是目前護理人員招募困難，他們等待醫事人員能及時獲得證照，及時投入職場工作，此項改進措施已經完全回應護理專業團體去年來函要求縮短發證時間，特此致謝。本席另有以下建議供參：1.請部將相關的改進措施與成果通知學校、專業團體與相關醫療機構，以展現政府的效能與效率。2.由於數位化的趨勢，無論在報名方式、通知及格書函、資料確認及繳款方式等均可採用網路方式進行，目前雖已降至 24 天，但是從流程分析仍有改善空間，所以希望好還要更好，建議可由數位化角度，再檢視有無縮短流程與改進空間。3.建議本院發

證辦法中，部分條文亦可配合數位化作全面檢視，以符合時宜。

賴部長峰偉：謝謝各位委員提供許多意見，我們一定會虛心檢討及改進，先作簡要說明如下：

李委員選提到好還要更好，個人也很認同，正如詹委員中原所提，應該可以再擴大層面，我們會著手再作檢討。剛才高委員明見提到，155 天發證期限其實可以不必等，不過據政次說涉及合法執業認定，如果渠等人員有醫療疏失時，經查尚無合格證書的話，恐生法律責任爭議問題。儘管在 155 天之內核發即可，但陳情人因爲任職而有此需求，我們會依照正常程序儘速發證，以免萬一發生醫療疏失時，會有爭議。

高委員明見提到應該主動發現問題尋求解決，本人也覺得非常重要，我在部內也一直鼓勵同仁要儘量主動去發掘問題並尋求解決，當然這是非常困難的事，因爲公務人員的心態調整不容易，其實過去一年來，我們同仁也有提出很多創新的措施及方案，當然還會繼續做，感謝高委員的提示和指導。

詹委員中原建議建立連線的證書管理資訊整合系統，我們也認爲非常好，如果能夠做得到，許多問題都可以迎刃而解，且運用科技方法提高效率，也可以提高國家競爭力，我們會與院及跨部會之各目的事業主管機關來進行協調連結。

張委員明珠提到體能測驗標準問題，一般警察人員體能測驗跑走 1600 公尺，屈臂懸垂部分，女生 30 下，男生 38 下，引體向上 2 次，因爲警察的體能要求特別高，其實剛才邊委員也有些看法，我們會就體能測驗問題進行研討，應該可以找到一些缺失，張委員明珠和李委員選所提意見也會列入討論。

董次長保城：有關浦委員忠成提到監察委員監試的問題，其實立法委員只是看到表面的工作，個人到考選部服務後，發覺有很多個案，監察委員真的有發揮很重要的功能，譬如說台灣有很多醫學生在波蘭拿到醫學系學位，本來我們同意讓他們應考，後來又不准應考，結果就是在監察委員協調之下，促使衛生署與本部獲得共識，因爲當時波蘭醫學生和台灣的醫學生都分別向監察委員陳情，於是監察委員針對這個問題進行調查，後來發現彼此有協調空間，所以他們就找本部與衛生署來談，如果當時沒有監察委員主動協調，讓應考人得以報告，由於監察委員長期參與考選部工作，馬上進入狀況，及時就找出解決問題的方法解決，因此就某個面向來講，監察委員的確有發揮重要的功能，更何況機關除了自律以外，還要有他律，才能保持均衡的行政行爲，今天所有國家考試之所以能夠做到公平、公正、公開，我們覺得監察委員可以說是幕後功臣，並不是區區 3 千元監試費的問題。更何況 3 千元出席費是根據立法院之決議。除此之外，我們經常在全省各地設置考區辦理考試，如果有監察委員在場，試務工作會更爲認真謹慎，這是一個事實。至於監試法要否修正，在前年時民進

黨團確實有意要修改監試法，經本部向院會報告並建議維持現制，希望能繼續發揮監試的功能。

針對其他委員回應(略)

第 162 次會議（100 年 11 月 10 日）

考選部業務報告：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。

李委員選：首先，謝謝院長給我們印度參訪團委員在本次院會有優先發言的機會，本席要肯定部舉辦「國家考試納入英語能力鑑定與專業倫理之問題研討會」，深入討論以上議題。本席認為在全球化時代，語文能力與專業能力同等重要，否則，徒具有專業知識但欠缺外語閱讀、表達能力，對其自我能力之提升將會有所影響，尤其是公務人員，其工作內容不僅是了解國際相關問題的發展現況，還有經驗的學習，同時有機會要接待許多外籍訪客，展現台灣各領域的軟實力，行銷台灣的優勢。假設國家公務人員欠缺外語能力，對國家發展應該會有某種程度影響，據相關資料顯示，台灣公務員的國際語言能力偏低，值得重視。從部委託的研究中亦提及，分析結果顯示「英語能力應視為公務人員的基本能力」，所以具此條件應該是肯定的，只不過是要選擇哪一種方法，擔心標準不一，易引起爭議，建議不宜採用，但是本席認為反而應該看看坊間各種英語能力鑑定測驗，了解哪一種測驗可以檢測出哪些語文能力，本席也認為如果部自行命題，以一次考試來檢測其語文能力，是否客觀公允，不無疑問，而善用

外界有公信力的語文能力鑑定應該才是優先發展的方向，以上建議供參。

賴部長峰偉：謝謝各位委員提出許多意見及看法，本部會加以重視，將來進行檢討時會再請教各位委員。首先陳委員皎眉提到國外採用坊間各項英語能力測驗的情形，日本是採用多益檢定，730 分以上，香港則採用 IELTS 學習模式分級，取得 6.5 以上，本部也可以設計與語文相關的外交、經濟、新聞等公務人員考試先行辦理，採計民間或學校英語測驗機構之證明，但是此作法仍須徵詢用人機關的同意，至於日本、韓國等採用坊間各項英語能力測驗的情形，本部在調查後再向委員說明。至於報院核定的問題，只要本部認爲是重大決策事項，當然都會先報院核定。另試辦的本意爲何，列入倫理議題重要的是我們如何使用測驗結果，不管是英語能力或倫理的測量，要作爲應考門檻或分數，必須慎重考量，還有印度的國家考試在考選上主觀並非一定不好，如何運用心理測驗，觀察人格特質等意見，本部都會列爲重要參考。

李委員選肯定英語能力應視爲公務人員的基本能力之作法，當然多益屬於商用英語檢定，全民英檢爲普通英語能力方面，托福爲學術領域方面，各種英語能力鑑定有不同的重點。

何委員寄澎提到在此長期目標決策之下，應該積極思考訂定近期及中期目標，將全民英檢列入公務人員考試的應考資格條件時，了解公務人員擔任公職須具備何種程度的英文聽、說、讀、寫能力，將來規劃時要列舉出來，主要還是應該與用人機關好好商量，本部擬選定外交等考試先行辦理是因爲

過去他們已經有此想法，當然我們會再跟用人機關檢討有哪些特殊的英語能力需求，再擬訂相關的作法。

針對其他委員回應(略)

第 163 次會議（100 年 11 月 17 日）

考選部業務報告：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。

李委員選：本席非常肯定部在數位化及追求效率化的時代，於線上報名、線上閱卷以後，持續推動數位化題庫建置，為未來全面推展數位化考試作準備。由資料顯示，數位化題庫建置可以提升效率，降低郵寄成本，節省工作人員的時間浪費，同時亦可提高試題之比對，本席另有 2 項建議供參：1.部在推動此案時，應該善用數位化之特性，將測驗考題內容依照職能分析加入分類編碼，以助將來考試組題的使用，同時可以依應考人的得分，將成績做更精細的分析，考後可將此應考人能力表現優缺點之分析表回饋給應考人與學校，藉由考試成果了解學生的能力，提升學校的教學功能，使教考用作更緊密結合，亦可作為未來檢討改善試題之重要依據。本席相信以教師目前的數位化水準，多能配合國科會線上提報計畫與審查線上投稿，連醫院評鑑也都採取數位化資料處理，所以教師的線上命審題作業能力應該不會有太大問題，可以得到極大的支持。2.在報告第 8 頁表二當中，除了助產師以外，建議可以增加護理師類科，相信教師們已有此方面的準備。

董次長保城：今天本部報告題庫建置採線上命題作業及線上審查成果報告，應該是初步推動之結果，事實上我們是希望

本部在推動各種重要措施之前，先向各位委員報告，以取得一些不同角度的指教意見，現在只是初步的結果，我們會逐步地作改進，蒐集各方不同的訊息，當然線上命題、審查作業絕對是未來的趨勢，其實不管用紙本或數位化都會有風險，重要的是我們如何取得一個平衡點。

黃委員俊英提到命題委員在家中或辦公室的安全性問題，其實不管用紙本或電腦都會有此問題，因爲他在命題時可能都會請助理或友人來協助處理，但是如果用線上命題的話，我們除了給他傳統的密碼之外，還希望他使用自然人憑證，作加密傳輸的處理。

李委員選提到應考人成績表現得分情形可否回饋給閱卷委員及學校，目前本部也在發展線上閱卷作業，如果用線上閱卷就可以達到這個目的，不過也要採取線上作答方式，目前電腦化測驗多用於醫事類科，未來如果申論題也能線上作答及線上閱卷，應該會更好，現在只是部分類科用線上作答，大多仍用傳統的紙本考試，考完後再以影像數位化，採用線上閱卷方式，本部有作試辦，得到的反應是不錯，許多老師覺得可以減少時間上的壓力，但部分老師仍有排斥感，因此我們正在蒐集實施效果。至於李委員建議護理師可以納入，基本上應該沒有問題。

蔡委員式淵提到傳輸資料風險很大的問題，目前在傳輸上會建立私密通道，當然這個巧門也可能會被駭客破解，但是重要關鍵在於審題的部分會否被破解，我們了解蔡委員的顧慮，有關網路安全系統的維護，本部會請外面的資訊專家前來指導應該注意的事項。

陳委員皎眉提到不願意配合線上命題、審題的原因，主要是有些老師覺得線上審題修改不快，而且在其他老師面前表現

自己的電腦操作能力不佳，會有點不好意思，所以本部購買了幾套手寫輸入軟體，可以在審題室直接用手寫來刪改。而且在目前推動過程中我們會再詢問老師認爲還有哪些資訊配備不足的地方，再列入未來擴張計畫內。至於如何確認是命題老師本人，其實現在傳統紙本也無法確定是本人所寫，不過在本部題庫審查室的所爲之簽字蓋章一定是本人。

我們非常感謝本次醫事類科願意試辦線上命題、審題，主要是高明見委員幫忙溝通協調，尤其老師們心理上的障礙，要有耐心地作溝通。

至於邊委員提到臨時命題部分，事實上目前臨時命題仍用傳統方式，只是題庫試題部分，本部希望可以逐步線上命題、審題，因爲每年測驗題題庫使用達 2 萬 7 千多題，而依照辦法規定，題庫試題題數必須乘以 5 倍，等於有 10 多萬題，所以必須加強線上作業。

針對其他委員回應(略)

第 164 次會議（100 年 11 月 24 日）

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

李委員選：本席呼應陳委員皎眉意見，因為考申論題的目的在於測量應考人論述分析、邏輯、整合與思維延伸的能力，而並非將所有相關概念涵括與堆砌在內，就給予較高分數，假設公布參考答案，應考人會以為某個概念有作答，甚至幾乎全部概念都有，就應該得很高的分數，可是若其邏輯不通，即使含有所有成分，答案仍然不對。從考生提出請部提供參

考答案及評分標準，好像考生不知道部除了測驗題公布答案外，申論題並不公布答案，否則怎麼會提出訴願，希望部提供參考答案及評分標準？部應再向考生說明，讓其清楚知道，即便經由訴願，仍然無法得到參考答案及評分標準資料。其次，本席認同對閱卷委員的評閱一致性、閱卷品質表現，應該建立一套評鑑標準，以供參考，因為本席抽閱試卷時，常會把得分高的試卷放在一起比對，檢視其分數高，是否論述、邏輯推理能力較好，有無一致性之閱卷評分標準亦可做為評鑑用。

另外，本席高度肯定部於 11 月 23 日在台大國際會議中心舉辦「臨床技能考試於護理師國家考試的可行性分析」研討會，因為參與的人員除各大專護理學校的校長、院長、系所主管外，連衛生署也有派代表參與，雖然層級是護理及健康保健處科長，但從討論中，看到其中有三分之一的學校已經開始在推動 OSCE；還有三分之一的學校在規劃中，但是他們希望有政策面的支持，以便較容易向教育部或學校爭取相關經費；另有三分之一的學校因尚未開始規劃，所以產生極大的焦慮與不安，不過在本次會議第 2 場次的研討，已有些初步共識，也就是，目前護理人力不穩定與其臨床技能不足有密切關係，因此教育方面應該加強與關注。學者則建議部應該審慎研議，針對法制面、設備面、人力面、師資面進行長期且審慎規劃，5 年後實施應該可行。本席期望部繼續積極規劃處理，做對的事，以作為其他考試之借鏡。最後，本席要感謝昨日高委員明見、陳委員皎眉、胡委員幼圃、蔡委員良文的出席，部長、次長、司長的親臨致詞及給予鼓勵與指導，充分展現本院對此議題的重視，廣納意見，獲得許多業界、學界的好評。

附帶報告 11 月 22 日考試委員參訪長庚科大，該校所有師生

對於考試院的關心表達感謝，有 8 位委員前往，部會主管均給予師生積極鼓勵，因此該校委請本席協助向本院致意。

賴部長峰偉：謝謝各位委員的指教，因爲時間關係，本人謹作綜合性的回答，剛才胡委員幼圃提到電腦測驗考場內架設攝影機的部分，我們會跟學校協調以及估計所需要的經費，屆時再向委員說明。陳委員皎眉要求的資料，剛剛已經提供，稍後可請政次作補充說明，今天本部所提初步建議，大家的共識應該是可行，就是我們把參考答案提供訴願會委員，但是務必請他們不要提供給應考人或公開。剛才聆聽各位委員的指教，事實上這個問題是很辛苦，因爲裡面的變數太多，所以剛才邊委員說物理學都有海森堡測不準原理，所謂測不準原理是指微小粒子要知道它的動量（質量x速度），位置就找不到，而要找到位置，動量又很模糊，其實道理都一樣，如果考卷要重新改沒有問題，但是我們細究爲什麼要給 8 分、10 分，就模糊了，因此個人很同意蔡委員式淵所提測量本身有 error score，尤其高度屬人性的評閱更會有誤差，不過高委員明見也提到，我們要如何縮小這個誤差，閱卷委員評分的重點需要有共識，才能給予一個比較客觀的分數，所有上、中、下游的工作，大家都應該一起來努力，看能否縮小評分上的誤差。

針對其他委員回應(略)

第 165 次會議（100 年 12 月 1 日）

考選部業務報告：100 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

由本部、國立台灣大學護理學系主辦，鈞院指導之「臨床技能測驗(OSCE)納入護理師國家考試應考資格之可行性研討會」。

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。

賴部長峰偉：謝謝各位委員提供許多寶貴意見，誠如剛才高委員明見所言，開始推動 OSCE 時，當然是本部比較主動，但畢竟醫事人員主管機關是衛生署，他的態度非常重要，雖說萬事起頭難，可是我們已經建立一個模式，預定在 102 年正式實施，如果醫師部分做得好的話，我們後續與主管機關、教育部的互動協商也會越來越好，剛才陳委員皎眉提到牙醫師部分也推動 OSCE，至於護理師部分因人數多，可以按部就班來持續推動，而牙醫師方面，我們當然也要穩紮穩打，其實擴大至牙醫師考試之可行性及配套措施，本部都有如實回答，並沒有當頭棒喝予以拒絕，有關後續的牙醫師、護理師，乃至於胡委員幼圃提到藥師或蔡委員良文所提中醫師考試，我們都會如李委員選建議，建立一個教考用之互動機制，並組成工作小組，展開後續的規劃及推動工作，我們也很希望可以一併來進行，並非醫師 OSCE 完成後才開始考慮其他的考試，本部會以認真的態度來做。因時間關係，謹作以上簡要的綜合性回答。

第 166 次會議(100 年 12 月 8 日)

考選部業務報告：考選部技師考試改進推動方案辦理情形。

李委員選：本席很榮幸擔任技師考試改進推動方案委員，參與技師考試與國際接軌及執業需求所作的重大變革，在一年多密集開會的討論過程中，共有 60 餘次的研商，還有 7 個分組與 3 個工作小組，整個研商過程十分平順，本席感到十分敬佩，且成果也非常豐碩，計完成 9 類科技師的執業範圍、核心職能、分試考試資格與應試科目等項目之規劃，尤其將語言及人文素養等科目加入考試，此對教學應該有相當好的引領作用，同時明確指出部將於 102 年起開始採行現制與分兩階段併行之雙軌制，105 年全面實施，此項明確的政策宣示，對專技考試的改革應有極大的示範作用。另針對委員會委員名單，亦可見到部的用心，因為由賴部長任主委，董次長及工程會任副主任還有專業團體理事長，科技大學校長及經濟部工業局長等也都擔任委員，頗能展現產官學界的合作氣勢。建議本次跨部會的改革方案可做為其他專技考試改革的範例，如醫事人員專技國考等，也期望短時間之內能看到具體成果。

賴部長峰偉：各位委員提出許多寶貴意見，將來在北中南部分區座談會時都會納入參考，李委員雅榮提到實務工作經驗的審查非常重要，會確實去做，對於其餘 23 類科，本部也會繼續推動。

關於列考語文能力與人文素養，主要是何委員寄澎大力幫忙，讓工程方面較機械性的思想能融入人文的藝術，這樣比

較健全，我們完全同意且遵照辦理。

高委員永光提到兩個重要的觀念，就是倒推回去檢視國際經經濟組織的規定，還有就業市場的調查，有無 incoming 大於 outgoing，相互認證等國際化問題，有些以前我們沒有想到的地方，都會納入日後討論的項目。

何委員寄澎提到第一階段與第二階段考試應該都具有評量的功能及意義，而非聊備一格，會在座談會時加入討論。

蔡委員式淵也提供一個很好觀念，就是不要隨便去變動，受制於公會控制的容納量，及格方式要固定，通過之後，由市場來決定。

高委員明見除了肯定語文能力及人文素養列入以外，也提到實務訓練的問題，剛才本人問過政次，他表示第一試一定要通過之後才能參加第二試，黃委員俊英提到建築師考試好像不太一樣，因爲我們是分兩組，技師方面是公共工程委員會，建築師是營建署，不同分組當然有不同的作法，昨天剛好召開會議，由董政次主持，稍後請他作補充說明。

針對其他委員回應(略)

第 168 次會議（100 年 12 月 22 日）

考選部業務報告：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。

李委員選：本席非常肯定部持續推動無紙化創新服務所做的

努力，因為此對環保、生態保護與工作效率的提升，均極有助益。另提以下幾點建議供參：1.除試題疑義作業改為無紙化外，建議可以擴大檢視有關典試會議中，所引用相關法規條文是否也無須再印製，改為參考資料，如果典試委員在會議中要查閱時，可提供其自行參閱，不需要每次會議都要將相關法規條文印製，這樣亦可達到無紙化之目標。2.在報告表 1 使用線上比率偏低者，如醫事人員類科，因為每次考試提出疑義的件數都很多，紙本提出人次達 230 件，總計提出人次 316 件，可是線上提出比率僅 27.22%，是否可加強進行宣導，以提升線上提出比率，共同為環保工作而努力。3.建請部分析相關成效中，除了紙張減省外，也能檢視減少工作時間與人力資源，以展現工作效率，並減少人員的加班時間。

賴部長峰偉：今天各位委員所提許多建言，考選部會逐步來落實，顯然大家都同意這個方向是對的，今天報告線上申請試題疑義無紙化措施，我們原本希望可達 99%，約僅 1%允許偏遠地區應考人得併採紙本申請，剛才各位委員希望雙軌時間可以再延長，所以大概又拖回到 80%，我想這樣也很好，本部會接受各位委員意見，要有些特殊性考量，如何委員寄澎所說國文科試題疑義申請像是寫論文，線上作業也不見得便民，至於李委員選提到進一步分析時間成本及人力資源，事實上，本部已開會討論，同仁大致上都認爲這樣可以節省大量影印的人力，處理郵件的人力，節省資料處理的人力，公文函復應考人處理結果之人力等等，所有同仁都贊成朝這個方向推動，因爲可以節省太多人力資源，提高工作效

率，當然也會有特殊性的考量，會參照委員的建議作特殊的處理。本部推動無紙化主要還是回應當時黃委員俊英所提建議，至於李委員選提到相關法規資料問題，董政次對此有點看法，稍後請他來回答。

關於詹委員中原提到資安的部分，確實是資訊科技化非常核心的問題，除了加密之外，包括加強進行工具檢測及人工檢測予以加強，同時加強防範入侵偵測、防火牆及系統掃描等防駭措施，本部都會去做。另外線上申請也應該考量類科的差距、年齡差距、城鄉數位差距，政策行銷對象之便利性等問題，我們都會一一紀錄下來，本部將於 12 月 30 日上午召開資訊發展推動委員會，邀請外部的學者專家來檢視我們近期推動各項資訊化作業及措施，資訊安全的相關問題，並提出建言，屆時會針對詹委員所提建議逐一來作討論，將來會把結果及資料向詹委員作簡報。

浦委員忠成提到城鄉數位落差問題，剛才已經有作說明，事實上本次原住民族特考試題疑義的 11 件當中，有 10 件採線上申請，所以原住民族在這方面反而走在前面，我們應該儘量朝此目標去做。

針對其他委員回應(略)

第 169 次會議（100 年 12 月 29 日）

考選部業務報告：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。

李委員選：本席非常肯定部的努力與認真，因為要突破創新，推動改革，一定會遇到困難。但本席一直非常支持數位化改革，尤其想起 10 年前在醫療界開始採用醫令電腦化時，也遭到許多醫師的阻力，他們認為自己是用專業作醫療診斷，為何還要學習這麼多的電腦化方式來開處方或檢驗，但是經過 10 年的努力，目前有些醫師面對沒有電腦化設備時反而會不習慣，因為他們已經習慣用電腦化方式來處理，所以本席期望部長能大膽地去推動改革，也給予部高度的肯定。另有 2 點建議供參：1. 因為閱卷委員有專業科別或年齡上之不同，對於數位化的方式，可能會有些焦慮與恐懼，有許多反對意見，所以部可針對不同專業科別或年齡層，給予不同的訓練方式，這樣一方面可順利推動改革，另一方面也可消弭反對的聲音。2. 本席在當天演練時曾提過一個建議，就是當命題委員命題後，會提供考題的參考資料，過去都是用敘述性的方式，部可請命題委員所提供的參考資料以類別化的方式呈現，譬如說此答案裡面要包含法條哪幾個重點，可用類別化的方式呈現，然後將參考資料放在閱卷系統中，當閱卷委員評閱時，可以點選相關的參考資料，再評閱應考人的答案有哪些缺失，有點類似 OSCE 的評分方式，閱卷委員一點就知道答案有哪些重點，應考人的答案有哪些重點，哪幾個部分有缺失，將來萬一應考人質疑分數太低時，內部可以點出答案到底缺失哪幾個項目，如此看似複雜，也

因為此種方式，閱卷委員就不會在很短時間內閱完，而會很審慎地進行評閱，部也可以掌控閱卷品質，且將來平行雙閱的閱卷結果，也可以相互比較，看出兩位評閱者各項評分有無落差，以提升評閱公平性，所以上次演練時，本席曾提過以上建議，若不會造成太大困難，請部作為改進之參考。

賴部長峰偉：今天各位委員又提出很多非常好的意見，我們會繼續精益求精，剛才幾位委員所提的幾個問題，其實本部已經有在注意，譬如說胡委員幼圃提到人性化，我們也都了解，至於取消要先點「復原」再作重新點選，功能上太過複雜，本人已指示葉處長一定要再作改進，他表示技術上沒有問題，所以問題應該可以解決。

至於掃描清晰度當然不是考試委員去看才特別清晰，不過李委員雅榮提醒注意掃描器具的維修，我們會多加注意，請李委員放心。

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

高委員明見提到功能太多是否反而不太好，其實這個問題跟手機一樣，一般我們用到手機的功能並不太多，大概電話打得出去就好了，有時功能太多反而可能會妨礙到其他的功能，所以我們會再作斟酌，譬如說陳委員提到改考卷用紅色筆就可以，不必再列太多種顏色。另外，高委員提供一個很好的觀念，就是平行雙閱的問題，還有交叉評閱，其實這個

是電腦最強的部分，也是辦理考試維持公平、公正原則最重要的觀點，我們會注意。這也是政次常說律師考試在第一試先篩選，第二試 2 千多人的試卷就可以採用平行雙閱，也許我們可以再研究如何進行交叉評閱，高委員所提問題，我們會多注意。

浦委員忠成提到推動線上閱卷的同時，閱卷品質也要一併拉升上來，這也是我們線上閱卷的重要觀念，除了便捷以外，也有設計一些功能，現在閱卷最頭痛的問題是有些閱卷委員評閱速度快，不知道每份試卷花多少時間，有沒有逐字逐句地看，有沒有適時休息等，我們平常在紙本閱卷沒辦法做到，這些都可以設計功能在電腦顯現出來，讓閱卷品質能穩定確認並提升。

黃委員俊英提到應該與閱卷委員多溝通，以提高其對線上閱卷的接受度及了解度，其實我們已經擬訂推動計畫，上次也有請 3 位老中青的學者先試用，基本上他們的反映都很好，我們也很有信心再逐步擴大推動，應該可以獲得閱卷委員們的認同。剛才黃委員還有提到 30 分鐘提醒休息及點餐的功能，各位不要小看點餐的問題，因爲有人要吃牛肉麵，有人要吃羊肉飯，有時送來時會拿錯，要改就得由工讀生再去買，所以會相當混亂，有點餐的功能，到時候一點就知道，這也是很好的管理。另外，要謝謝黃委員的鼓勵，希望我們勇敢的推動，本部一定會持續地進行。

李委員選提到電腦化有一個過渡的陣痛時期，以醫師推動電腦化爲例，習慣之後就沒有問題，可以針對不同的專業科別及年齡層進行訓練，至於參考答案資料類別化呈現，剛才已經跟政次談過，將來技術上沒有問題，尤其分組評閱更需要參考答案。

李委員雅榮提到爲便於掃描將試卷切開,應注意勿造成遺失或順序混亂,剛才政次表示因爲試卷有號碼,切開以後存檔反而會比原來的紙本更完整,也就是說,線上閱卷比原來紙本閱卷更不容易產生遺落。

何委員寄澎也鼓勵說線上閱卷爲將來必然的趨勢,重要的是使用上要更方便、舒適,剛才本人都已經說明過,而且何委員還鼓勵我們可以從國文科的申論題及文學概要等科目開始線上閱卷,本部也會研究考慮。

高委員永光提到應該多提供協助讓閱卷委員了解線上閱卷系統功能及操作,並從小規模擴大到大型考試,隨時提供協助,日後我們會進行講習,讓閱卷委員逐步地由熟悉到習慣,然後接受此項變革。

針對其他委員回應(略)

第 170 次會議（101 年 1 月 5 日）

考選部業務報告：100 年第 4 季重要業務執行概況。

李委員選:本席首先要肯定部在 100 年第 4 季所做的努力及其成果。針對部報告第 11 頁（四）進行國家考試測驗使用效果分析，本席有 2 件事情就教：1.有關 99 年地方特考三等考試土木工程、建築工程及測量製圖類科錄取不足額情形,部的處置方式是用試題品質分析作業,然後將相關的結果提供題庫或臨時命題作參考,本席想請教的是,此問題應該不是第一次發生,過去發生同樣的問題時也都是作試題品質分析,提供題庫參考,而此種方式對改善問題是否有效？

因為每次委員與部會同仁們實地參訪時,地方政府都會提出地方建設與地方用人需要的問題,對此問題,部是否應該極力關注?除了作試題品質分析以外,部還有無其他解決方案?是否可以從高普考錄取人員來加以補足?本席建議部能針對所有公務人員考試中有錄取不足者,作通盤整理,然後用專案方式來加以研議,以防止以上的問題一再地重演,我們能夠更關懷地方政府的用人需要,本席相信以部的創新力和行動力,應該會有更好的處理策略。2.針對部報告第 12 頁提到為配合節能減碳,採行無紙化作業,有關推動學歷查驗平台,同意介接的大專院校及高中職共計 653 所,不知占全國所有大專院校及高中職的比例是多少,我們還有多大的努力空間?請部說明。

李委員選:本席呼應胡委員所提意見,醫事人員未來面對的是病人,採用 OSCE 考試使其技能強化應該是勢在必行,所以未來醫界如有評鑑 OSCE 中心或訪視等相關事宜,請部能事前通知委員參與,讓醫事背景的委員有觀摩與學習的機會。其次,本席呼應剛才部長所說小洞不補、大洞吃苦的觀念,不過部長可能誤解本席的意思,因為錄取不足額除了考題難易外,在制度面有無檢討改善的方向?假設對錄取不足額的考試類科做總整理,部要讓它繼續不足額嗎?或者說部覺得這是一個重要問題,因為它會影響地方用人需求,所以本席意指要部應該要了解哪些考試為何持續錄取不足額,除了應考人能力不足以外,有無其他可以檢討改進的地方?假設是應考人能力不足,應該怎麼辦?除了從教育及試題作加強,從制度面來講,要如何改進才能幫助地方適當用人呢?

希望部能夠凸顯此問題的重要，然後進行相關研議，以解決錄取不足額的情形。

賴部長峰偉：關於錄取不足額的問題，剛才李委員的意見很好，我們應該要全面來檢討制度面的問題，因爲老是錄取不足額，在制度面一定是有問題，我們會再作探討。至於醫界到 OSCE 中心進行評鑑及訪視，本人感到非常抱歉，沒有先通知委員一起來參加，所以我們會請同仁注意，以後一定要事先通知相關的委員。

董次長保城：有關建築師考試第一試部分，李委員雅榮說的沒有錯，建築師與技師不一樣，建築師小組認爲第一試不是當作門檻就可以實務工作經驗，事實上本部也持續在跟他們溝通，不過，不管是技師或建築師，我們即將於過完陰曆年後到北、中、南、東部召開公聽會，到時候會再徵詢與會人士意見。至於醫師 OSCE 的部分邀請護理師、藥師及中醫師成員加入，因爲最近台灣醫學教育學會已經提出民國 102 年繼續試辦之申請，當提申請計畫書時，我們會作這樣的建議。

針對其他委員回應(略)

第 171 次會議(101 年 1 月 12 日)

考選部業務報告：本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選爲 100 年政府網站 15 強之第 5 名。

李委員選：首先非常恭喜部的努力獲得外界的肯定，顯示天下無難事與事在人為，對於部同仁的積極努力，使部能在眾

多的政府部門脫穎而出，展現部走在時代的前端，本席也深感驕傲。不過，期許部應不自滿，精益求精，追求卓越，繼續做標竿學習。網頁內容除了資訊豐富外，優質網站的特質亦應包含資訊的智慧性，換句話說，所提供的資料不僅是敘述性，還能有智慧性的指引作用及方向，以上建議以為部日後改善之依據。部網站除提供現況資料外，亦應包含資料的分析、創新政策緣由、考試方法革新、專技考試的成果分析、那些公務人員考試類科不足額、他國專技考試的趨勢、應考人應努力的方向等，俾提升網站的教育性功能，且能符合「全球資訊網的功能」。另建議網站中加入應考人與考選部的溝通，加入「應考人建議」一欄，以達到人民提供建議與鞭策政府提升效能，亦有助於推動部的政策改革，除可提高瀏覽次數外，亦可增加網友造訪停留時間。總之，再次恭喜部的成果，並期望部百尺竿頭更進一步。

賴部長峰偉：剛才多位委員提到原住民考試錄取不足額的問題，這已經是長期存在的問題，本部會跟相關機關討論，作出比較決定性的結論，我們有信心可以做到，張委員明珠等幾位委員所提的建議，將在會中進一步討論。

有關今天報告本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選為 100 年政府網站 15 強之第 5 名，謝謝李選委員的鼓勵，李委員建議智慧性的資訊，讓考生與本部有更良性的互動，本部將繼續努力精進。

歐委員育誠提到考試信效度、考生服務便利性等問題，如何在考試與用人機關如何作適當連結，如何應機關用人需要，

整合區隔考試類科、考試期程及職缺列管，作到無縫接軌，增加機關選人的機制等，本部將與人事行政局進一步討論。

黃委員俊英提到品牌形象、網路創新，本部將會把網路報名作業結合在一起，再提出一個有系統的總結報告。

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

至於何委員寄澎提到考試信效度的問題，我們已有些技術上的改進，希望去年發生試題重複雷同事件，今年的考試不再出現，上次院長也有許多指示，我們都謹記在心，希望新的一年裡，各位委員能持續給予本部指教與鞭策。

第 172 次會議(101 年 1 月 19 日)

考選部業務報告：建立國家考試宣導整體形象識別系統成

果報告。

李委員選：本席呼應剛才高委員明見的提議，因為陳皎眉委員本次院會休假，所以我們有義務針對性別議題提出建議。首先仍非常肯定部為建立整體形象識別系統所做的諸多創意作品，非常的討喜、傳神，令人很想珍藏，在此表示感佩之意。不過針對「狀元及第」的吉祥物「吉弟」部分，雖然歷史上的狀元多為男性，但由歷史觀之，太平天國時已有女狀元，且目前國考也有許多女狀元出線，所以在性別議題與時代趨勢下，建議部設計女狀元吉祥物，讓此創作更為圓滿。

賴部長峰偉：感謝幾位委員的寶貴意見，有關女性狀元吉祥物，我們會再徵求創意作品，讓「吉弟」吉祥物可以配對。

第 173 次會議(101 年 2 月 2 日)

考選部業務報告：辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。

李委員選：本席也非常肯定部積極建立典試人力資料庫所做的努力。另有一項建議供參，由於衛生署醫策會進行醫院評鑑，一旦被延聘為評鑑委員後，其相關基本資料會在線上進行更新，如職位、職稱等新的改變，委員可自行在線上進行修正。因此，建議典試人力資料庫亦可仿照此方式，可以減少人力的投入。此外，對於典試表現不佳者、專長不符者或態度不佳者，建議也能建立退場機制，由資料庫中予以刪除。另對於部分典試委員如需強化其相關知識，建議部提供線上學習課程，俾典試委員更新其知識與能力，以提升典試

工作的品質。

李委員選：建議部仿照衛生署醫院評鑑委員的更新資料方式，當其入選為典試人力，建立基本資料後，當職位、職稱、著作等有所改變時，即可藉由給予其電腦帳號與密碼，可讓典試委員得於線上自行修正，以維持資料的更新。同時，部也能要求 相關典試委員，每年應完成指定時數之學習課程，才可更新其典試資格。本席的建議並非是要對外公布典試人力資料庫的名單，而是進行資料庫本身的資料更新。

賴部長峰偉：剛才李委員雅榮提到典試人力資料庫應該定期更新，事實上本部每 3 年都會更新資料一次，相關技術類科亦會洽請公會、職業團體推薦具實務經驗之學者專家來參與典試工作。至於新進命題或閱卷委員，未來也會先經過講習或說明會，才能擔任典試工作。

李委員選提到線上進行更新部分，因典試人力涉及命題、閱卷的保密問題，所以對外較爲審慎，尤其如果讓補習班知道，可能會有高度興趣，不過，如何建立退場機制及線上學習課程，本部將會再進一步研究。

感謝何委員寄澎的高度肯定統計室的工作，典試人力之進出建立完整的評估機制，非常重要，如同高委員永光提到院長所說，應該建立大公無私的審查機制，將來在篩選方面，本部會特別注意試題疑義較多或更改答案較爲頻繁的典試委員，並加以適當註記，本部會儘量朝此方向去做。

胡委員幼圃提到本部改革作爲如滔滔江水，綿延不絕，個人

在澎湖就常常看到海浪，我們會繼續如滔滔江水，綿延不絕的進行各項改革，至於提供教師推薦人選資料方面，因爲現在學校自治，據董政次表示，教育部目前無法提供相關資料，所以本部會轉向洽詢內政部，上次本部推動報名無紙化時，曾請教育部提供學校連線的資料未果，最後仍是本部自行建立。

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

董次長保城：有關典試人力資料庫建置，除了專長之外，典試委員本身的命題、閱卷工作態度也其實非常重要，因此在命題、閱卷過程中，承辦單位同仁都會針對典試委員的工作態度予以紀錄，再提報典試人力審議委員會來決定該典試委員本身的命題、閱卷工作態度是否需要註記。依照目前的註記要點規定，若有明顯的犯錯才予以註記，但其典試工作態度也非常重要，因此本部目前有所謂類似留校察看紀錄，也就是說，先不予註記，但是如果接二連三地不按時前來，本部始予以正式註記，列爲停聘。

至於李委員雅榮提到更新資料，事實上本部一直都有在進行，雖然每 3 年會作一次整體的更新，不過亦會依據最新動態經常更新，且每年本部都會主動向各校要求提供最新的教職員名錄，再作自行核對，因自從教師升等回歸各大學以後，

教育部本身並未建立這個資料庫，本部都是直接向學校索取。

賴部長峰偉：謝謝委員的指教，剛才詹委員中原所提的校際衡平原則，目前我們是以專業及認真態度爲主，再兼顧區域、公私立等原則，其次上次院會已經討論過，主要還是以專業爲考量。另外，胡委員幼圃提到教師升等、辦理退撫的資料，本部將會再洽詢教育部，主要還是要爲達成大公無私的境界。至於李委員選的建議，本部將進一步瞭解有無資安問題。

董次長保城：典試委員自行進入典試人力資料庫系統作更新，本部曾經研究過，其實每次考試，請老師擔任命題、閱卷，都會發給老師本人有關其典試人力基本資料表，請其先自行核對有無必須更正，本部再於資料庫上作更改，另外每年查詢教師個人網站，查看其最近研究成果或著作，然後進行資料更新。

賴部長峰偉：本部將會請統計室同仁再向委員報告，如果委員有更好更新的作法，只要是可行，我們都會來做。

第 174 次會議(101 年 2 月 9 日)

考選部業務報告

李委員選：1. 本席擔任 101 年專技人員高考牙醫師等 8 合一考試台中考區分區典試委員，對中部考區兩校此次電腦化測驗提供極佳的考試環境，予以肯定。對於部分考區採用紙隔板區隔座位一節，建議部投入經費，採用壓克力隔板，以改善考場設備。2. 中部考區的學校對部近年的創新行為及以應

考人為中心的原則，多給予高度的肯定，值得讚許。3.惟中部其中一校表明，今年暑假將不再接辦國家考試，似與開放冷氣考場有關。部自去年暑假期間開放考場使用冷氣，所提供各考區之經費是否足以補其所需？該措施似與教育部刻正推行之節能減碳政策有所牴觸，而導致各校擔憂因考試期間用電量增加，影響該校獲得獎勵補助款，是否因而間接影響其協辦國家考試的意願？建議部針對暑假期間各校使用冷氣考場之相關議題，是否造成各校的困擾與問題，深入檢討。

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

李委員選提到電腦化測驗教室暑期開放冷氣的問題，由於本部所補助的費用不足，無法符合其成本，這個部分其實還比較好解決，本部會再作核算。其次，則是節能減碳政策的問題，目前教育部規定學校如果用電量過高的話，會扣減給予補助款，換句話說，學校幫忙設置爲考場，補助款反而會受到影響，對於這一點，本部將會與經濟部能源局協調，希望協助國家考試的部分可以排除在外，另一方面則與教育部協調，希望能給配合度高的學校，予以適度的獎勵，相信對私

立學校的教學及發展會有所助益。至於陳委員皎眉提到申論題線上作答的作業，本部會在法源、電腦軟硬體準備周全後再推動，必須在線上閱卷作業先試辦成功後，才能掌握線上作答的部分，所以這是本部長程發展的目標。

針對其他委員回應(略)

第 175 次會議(101 年 2 月 16 日)

考選部業務報告：101 年公務人員初等考試採行網路無紙化報名成果報告。

李委員選：本席呼應前幾位委員意見，肯定部對考試網路報名無紙化所做的努力。3 點意見供參：1. 考試報名無紙化的成效可展示院部的「有感」服務，但是行政效能到底增加或減少？為推行有感服務，部除應由應考人的成本分析角度外，建議可從「是否提高行政成本或人力成本的支出？」「兩者之間的平衡為何？」等議題再加以分析。2. 有關繳驗照片一節，其目的是考場上對應考人的身分查證，目前數位照像機相當普及，建議部似可仿照國外的考試，採考試當天拍照與雙證件的查證，俾求周全。至於是否有法律爭議，尚需考證。3. 有關資格查證一節，部所舉辦者皆屬國家考試，建議部直接向教育部及戶政機關查證，並研議共用學生畢業名錄及戶政單位照片檔之可行性。

李委員選：有關資格查證部分，因為屬於國家考試，所以部應該可以直接向教育部查證學生畢業名錄，至於與戶政機關

連線進行比對，應也可得到辦理身分證的原始照片檔，如此應能核對。

董代理部長保城：感謝 8 位委員、前後 9 人次的發言意見，大部分委員都很肯定網路報名無紙化措施，這要歸功於賴前部長積極任事及創新風格，讓本部全力以赴。整體來講，應考人報名要繳交照片、身分證及學歷證件，身分證部分，本部與內政部連線，一天之內就可以查驗完成；至於學歷部分需要學校來確認及查核，但是有些學校的資訊化不足，據了解，民國 90 年以前的學歷資料，只有 431 高中以上學校之資訊化可以配合，但民國 95 年以後的學歷資料，則有 531 學校之資訊化可以配合，也就是說，要學校配合就必須先視其資訊化是否足夠，其次就是責任問題，本部是否要再查對，如果不再核對的話，到時候應考資格出問題，到底誰要負這個法律責任，當然我們可以說此法律責任應該由考選部來負，否則沒有人願意幫忙，在座多位委員來自於學校，瞭解學校行政主管的想法，因爲這是屬於本部的業務，他們願意協助，而本部又沒有支付任何費用，因此迄今尚有 6、7 所學校未配合，剛才陳委員皎眉建議在應考須知列出學校名稱，本部認爲還是應該多溝通，多去感動對方，讓他們願意配合，對外公告可能含有制裁的意味，當然，學歷部分之查核確實是最大的困難，除了學位認定以外，還有學分證明，甚至修習學程的證明，但是本部會利用相關歷史資料進行核對，將來電子憑證普及化後，將慢慢地減少查核的工作，本部會再加強與學校溝通。

有關黃委員俊英提到間接及無形的成本效益部分，其實本部聘僱人員拆開資料分類，就是一筆很大的經費，但因爲「讓應考人有感」一直是賴部長及本部所有同仁念茲在茲的想法，所以，本部也一直盡力朝向創造有形與無形效益的方向在努力。至於測驗題優質題庫部分，的確是要面臨的問題，本部同仁常感覺到每次辦考就好像部隊在外打仗，彈藥要打的響，砲彈要發光發照，而優質題庫是基本要件，非常重要，日前在蔡委員良文主持的中長程計畫會中，本部已建議提高命題酬勞，相對地，本部也會有一定的要求，本部會全力來進行及加強，從源頭開始，包括測驗試題卡也都要改進，否則命題時資訊會太少，後來審題時容易發生誤解，造成試題錯誤，因此，本部會加強優質題庫的建立。另外有關初等考試命題大綱部分，今年高普考司已編列經費，年底前將會逐步來完成。

關於李委員雅榮擴大網路報名無紙化，確實是如報告中表 3 一樣，本部會儘量從有紙化走到無紙化。至於陳委員皎眉提到特殊身分查驗部分，的確是最大的問題，對於特殊條件之應考人，如申請特殊照護措施、報名費減半等資料，將進一步瞭解如何利用社會福利整合資料庫。

另邊委員提到考試及格後再查驗之可行性，目前除了准考證之外，還有身分證、健保卡或駕照等任一證件，以使讓監場人員能作更明確的查核。

高委員明見提到既然已經與戶政機關連線，爲何還要查核，因爲部分應考人可能將自己的性名、身分證字號寫錯，如內

政部戶政機關退回來，本部會再作查核，但是量已經非常少。

至於李委員選提到照片核對的問題，建議可在考場照相，再供監場人員核對，這個有點像海關查對出入旅客，爲此我們也曾特別詢問謝立功署長其成本及技術如何，他說我們應考人現場原始的本人照片，如果沒有的話，就不可行，現在應考人所貼的照片，基本上都採信，但若要核對，則必須有現場本人原始照片才有意義，所以，目前在軟硬體及要求考生配合方面，本部確實還有很大的改進空間。

蔡委員式淵提到試後再查核資料部分，如果採試後審的話，應考人可能會認爲不需郵寄相關資料，只要繳交報名費就可以應考，考上以後再郵寄資料，可是這樣很可能會產生認知的差距而致生爭議。另何委員說要讓考生有感，一直是賴部長與本部同仁念茲在茲的想法，其實在本次初等考試以後，考生在部長信箱有很多好的回應與建議，也要歸功於賴部長的帶領。以上回答若有不足之處，會後再向委員說明。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.請 101 年實施報名無紙化之前二項考試（101 年初等考試、101 年專技普考地政士、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試），於考試完成後檢討有無減省如開拆、整理報名表件及簡化流程等方面之行政成本支出？並研提分析報告。2.考試當天拍照，恐涉及個資、法源依據、影響應考人應試等情形，委員意見留供本部研議考試期間核對樣貌方式之參考。3.委員意見請資訊管理處參考辦理。

※鑑於教育部對於學生畢業名錄尚未統一建檔供連線查驗，擬建議考試委員參訪教育部時，惠提建議該部儘速建立資料庫，俾早日資源共享。」

第 176 次會議(101 年 2 月 23 日)

考選部業務報告：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。

李委員選：聆聽多位委員意見，本席延續剛才的主題，在報告附件中提及類科設置適當性一覽表，有 163 個類科不符合規定，其中因應政策需要者有 141 個類科，其項目極為龐雜。以行政類科為例，即有漁業、體育、觀光、一般、文化、教育、經建、農業、技職教育、宗教、客家事務、國際文教、社會教育、都市計劃等 14 種，建議檢討並以職能分析加以歸類，如以上 14 類考試時可分為核心類的行政類與專業類，俾簡化考試類科。此外，農業類科、航空類科、財稅類科等，亦請比照研議歸類，否則未來因應政府政策需要，類科恐會繼續擴增，建議部以系統化方式考量，先行檢討現有的類科，加以整併與簡化之，才不致於再出現龐雜的現象。

董代理部長保城：謝謝剛才各位委員的指教，對於新增類科處理要點規定是否妥適，就本部來看，要有一個原則，也要例外規定，這樣比較能夠符合合格合用。因爲整個社會環境變遷，國際經濟情勢也隨時在變，因此在一職系設置一類科的大原則下，允許各種彈性應該有其必要性，各位委員可能認爲，若例外開太多了，這也表示我們可能要檢討爲何設置

這麼多類科，而用人單位有沒有報缺，如果都沒有報缺的話，就必須要作檢討調整，是否因爲新增類科要點，就要對現有類科的法源作檢討，我們倒認爲目前沒有此需要，現在有找出 8 個類科多年都沒有報缺，所以檢討它們有無符合但書及三款要件規定，如果沒有的話，就建請刪除，但是從附件 2 可以看出來，有些類科可能是因爲目前行政院組織再造的關係，所以詢問用人單位，他們也在設想未來變數多，因此能保留就儘量先保留，但是我們覺得這個應該只是過渡期，整體而言，本部會再去檢視有多年沒有報缺的部分，然後就用這個原則來作爲退場機制，不須要增訂退場之規定，不過本部會尊重各位委員的意見。

針對其他委員回應(略)

第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)

考選部業務報告：各項公務人員考試應試類科訊息公開便民措施。

李委員選：本席呼應前面幾位委員意見，規章之所以要有報院程序，主要是藉由院會委員再進行各種檢測，然後增加公布訊息之公信性，假設為了縮短 3 週的流程時間，將報院程序省略，是否合宜？值得思考。是否以後所有相關考試的報院程序都刪除？如此將會降低公信力的行使，至於報缺以後，建議在執行面可以作更快速的處理，如現在電腦網路處理非常快速，部在收到人事行政總處的用人需求資訊後，可以用網路立即通知本院，幕僚同仁也用快速方式排入院會議

程，甚至以臨時動議方式處理，將流程壓縮 1-2 週，這樣既可維護現有的流程，又能減省時間，供部參考。

董代理部長保城:謝謝各位委員對應考人能夠及早準備考試著想，以臨時動議方式報院，本部不反對，可是如果我們多以臨時動議方式報院，會對各位委員不敬，因爲過去本部也曾以臨時動議方式報院，但是用臨時動議通常會讓各位委員審核資料的時間減少，過程上比較不慎重，所以如果我們用臨時動議，然後會議紀錄同時確定，讓程序時間減少，這樣可以解決問題，本部並不堅持，只是以前我們有時用臨時動議提報，有委員會說這麼重要的議案，怎能用臨時動議方式提出，當然如果委員都認爲這樣做沒問題，爲了應考人及早得知訊息，勉予同意的話，本部會照辦，將儘早將書面資料送給各位委員，至於後面的應考須知等作業，本部都會備全，不會有問題。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「提早提供考試類科設置情形，不僅有利應考人及早選定考試類科先行準備，且提報用人機關亦主動對外發布類科訊息，爲避免應考人受補習班錯誤訊息干擾，本部主動發布訊息掌握先機，應屬正確。建議採本部作法。」

第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)

考選部業務報告

李委員選:今天早上收到部長信函回應有關第 177 次院會討

論事宜，部的研處意見措辭雖與本席發言不一致，部仍堅持「建議採本部作法」，似乎並未採納委員意見，但再仔細推敲函件中之部長意見為「建議」，而非「決議」，本席可接受，但建議部仍應以院會決議為宜。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝委員的發言意見，本部對委員在院會發言均仔細研議後續，除以部長箋函回覆外，必要時並親自向委員報告。」

第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)

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

李委員選：首先，本席非常肯定部於 100 年第 4 季的工作成果，針對 101 年度施政重點有 2 點建議供參：1.在報告第 13 頁(四)「建立各種職能指標以利擇定考試方法及科目」，因為內容為全部公務人員及專技人員考試，本席建議部能具體列舉 101 年度主要優先完成哪些專技人員及公務人員考試之職能分析？或者哪些考試要更新職能分析？因為目標越具體，就越容易看出評值目標的達成率。舉例來講，昨天進行專利師考試案的審查，就未能看到專利師的職能分析是否已建立？假設未建立專利師的職能分析，就很難審查考試科目與職能分析的一致性。甚至 8 月將考試，4 月才要公布更改考試科目，其適當性如何？所以能具體列舉 101 年度主要優先完成哪些專技人員及公務人員考試之職能分析，以精

進相關的考試制度。2.在 101 年度施政重點中，部長提到推動醫事人員護理師與藥師 OSCE，但是好像並未列入此施政重點工作計畫中，建議能具體列舉今年度推動醫事人員護理師與藥師 OSCE 的進程，以助此項工作之落實。

董部長保城：今天的報告是文官業務施政重點報告，本人到考選部服務以來，發現文官部分較易取得共識，但專技業務則是各行各業都有，有天上飛的，地上跑的、海裡面走的，因此對於專技考試這一塊，曾思考是否另闢專技業務施政重點報告。剛才李委員雅榮就質疑爲何沒有將工作經驗列爲技師考試一環列入，但是今天是文官業務部分，事實上，專技考試對國家競爭力非常重要，如剛才胡委員提到專技考試三種錄取方式的檢討，本部擬於 3 月 15 日列爲重要業務報告，未來本部將循序漸進向院會報告，請各位委員放心，比方下週我們也要報告食品安全衛生的部分，希望可以協助行政院處理食品安全衛生的檢驗工作，因此專技考試三樣錄取方式的檢討可能會再延一週報告，本部每週要向院會作什麼業務報告，都有排定一個期程表，但也會保持機動彈性，掌握時機及節奏，如果胡委員需要相關資料，本部也可以提早提供，再請委員指導。

至於李委員選提到推動護理師、藥師 OSCE 工作也要列入部分，我們內部會再作檢討，下次可以專案報告 100 年專技業務執行成果。

關於歐委員提到縮短流程的部分，包括職能分析等，本部非常感謝人事行政總處的幫忙，將會再與人事行政總處請教如

何縮短流程並深入瞭解如何協助與加強個別機關的選才機制。

針對其他委員回應(略)

第 179 次會議(101 年 3 月 15 日)

考選部業務報告：

1.國家考試因應食品安全管制系統施行之相關配套措施。

2.口頭補充報告：說明今(15)日媒體報導 98 年地方特考公職獸醫師「獸醫傳染與公共衛生學」考題與近期高病原禽流感相關議題之處理情形。

李委員選：首先肯定部長善用考試之際與高委員等邀約地方官員，在國人談牛、豬、雞色變之時，主動討論防疫與食品衛生相關用人問題，堪稱為有感服務的典範，亦可增加考試委員地方巡考的另一項功能。本席認為食品技師的問題不僅在於考照率偏低，須增加考試次數，而在於其用人的問題，因為它沒有執業相關的法規進行保障，正如同臺中市政府所提「及格以後未真正擔任食品技師」，主要問題就是沒有執業法規來保護，未要求食品工廠中一定要具有證照者才能夠執業，工廠中只要 1 人有證書即可，所以在網路上看到所謂「沒有價值的食品技師國家證照」，讓人非常心疼，彷彿「生而不養與考而不用」。因此本席有以下 3 點建議：1.基於政府一體，部已經暴露相關問題，更應該敦促部會加速從法制面來解決食品技師用人的問題。2.食品技師考試資格，目前是 7 科 20 學分，並未對實習時數有所限制，是否因此而影

響其及格率？以及考照後從事工作之專業自主與專業效能不足？所以建議部考量將實習時數亦納入應考資格，至於考試內容命題大綱等，也一併加以檢討。3.報告第 5 頁提及臺中市政府動物保護防疫處提議獸醫師考試中「獸醫實際診斷學」科目不合時宜，希望能夠改列「行政法規」的科目，部研處意見為擬邀約產官學者檢討修正應試科目，本席認為不妥，因為此科目為專業科目，可以提高獸醫師專業功能或敏感度，不應輕易廢止，倒是其考試命題內容與命題大綱可加以檢討，並將行政法規納入各科目中，以符合專業精神。
董部長保城：謝謝各位委員共計 13 人次的發言，其實本部在上週的 homestay，院長和各位委員早在 3 年多前就這樣做，並不是從我們開始才做，只是從委員身上得到一些啓發，各位考試委員擔任分區典試委員，本人經常和委員到各地考區巡場以後，晚上就待在飯店中，於是想到既然到了地方，不如就利用時間跟當地的政府、學者、老百姓、業者或職業團體代表們座談，既未增加任何經費，也能掌握時間和地方多溝通，當然考選部也明白自己的職責，雖知一場座談會不可能解決很多問題，有些問題長期以下存在已久，有些業務也非考選部能夠處理，當然本部也不會因爲一個機關或單位的意見，就以民意來著手處理，那樣做是很危險的，本部是希望知道問題在哪裡，再詢問其他相關機關的意見，非常謝謝各位委員對 homestay 的肯定，可是它並非考選部專美於前，事實上，只是想利用考試期間，在不增加經費的情況下，做小規模的座談。

李委員選提到目前技術類科比較缺乏實務經驗，如營養師報考之前一定要有實習工作經驗，而實習工作經驗有一定的標準格式，須有 300 個小時的工作經驗，台中市衛生局說他們沒有工作經驗，至少要讓他們在學校有實習的經驗，這個部分絕對立即可行，因爲在醫事類科裡面，許多醫事人員都要有實習。至於專業科目的檢討，包括林委員雅鋒、何委員寄澎提到法律科目的部分，本部會作整體考量，因爲無論是否爲行政類科，身爲公務人員都要依法行政，尤其是法治國家，對於法制面的建構當然要有法律的敏感度，我們不會只因爲民意就進行調整，而會有整體的考量，其實有些職業團體說這些法律在學校並沒教，不要列考，目前有些學校的技術科系的確根本沒有開設法律課程，不過現在學校選課已經很自由，或者可列在通識課程裡面，這是學校自己內部要解決的問題，所以本部會再斟酌。

黃委員富源和胡委員幼圃做結構化口試部分，現在口試成績占總成績比例確實較低，如果要提高比例，要先看我們對口試能力訓練是否準備好，而且目前社會上對口試還有某種程度的不信任，因此我們要把口試委員人力建構起來，現在雖然已經有典試人力資料庫，可是要再作分工，找出哪些人除了筆試命題、閱卷以外，也適合當口試委員，他們要先經過哪些講習或訓練後，才能擔任口試委員，甚至何委員寄澎關心的高考一級、二級考試著作發明審查委員，也應該再作進一步的分工，需要具有一定的資格，並非所有典試委員都可以做著作審查委員，應該要有層級化的區分，請容許本部先把口試的配套措施做好，經過訓練講習，讓口試委員有此經

驗之後，再想辦法提高口試占分比例。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.食品技師之職業主管機關爲行政院衛生署,爲解決食品技師用人問題，本部自當基於政府一體，適時請該署加速法制面處理。2.食品技師考試應考資格自 102 年 1 月 1 日規定，無系科限制，修習 7 個領域，每領域至少 1 學科，每 1 學科至多採計 3 學分，合計至少 7 學科 20 學分以上，其中須包括食品加工學（含實驗或實習）、食品化學、食品分析（含實驗或實習）、食品微生物學（含實驗或實習），對實習已有若干要求,應可滿足用人機關之需求。3.獸醫師考試「獸醫實驗診斷學」科目是否改列「行政法規」，於專技人員獸醫師考試部分，將提本部獸醫師考試審議委員會討論；於公職獸醫師類科部分,將徵詢並邀集職業主管機關及用人機關開會研商後，再向委員報告。」

第 180 次會議(101 年 3 月 22 日)

考選部業務報告：國家考試職能分析推動成果。

李委員選：職能分析之推動是本院的重要政策，同時也是建立國家人力資源非常重要的基礎建設工程,將教考訓用加以整合，也就是所謂「固本」的工作。因為必須明確了解用人單位需要具備何種基本職能，才能因應時代趨勢加以調整，也能夠依照職能分析來命題、考試、拔擢、訓練與培育。公

務部門常被詬病，考試通過的菁英，進入公部門系統後，因未能適才適用，造成人才浪費與工作績效不彰。部自 100 年 4 月起即分 3 階段，持續整合行政院各用人單位意見，並研議規劃職能分析，此為一項大工程，期望能夠落實，而非只是紙上談兵，徒具形式。本席針對此方向提供 2 點建議供參：1. 在行政院各用人機關，做各類科的職能分析檢討時，有無做橫向的整合？如：同屬行政類科的教育、商業、海巡、漁業、財政、金融、工業、農業等，是否應有共通性的職能與專業性職能？所謂共通性職能，如：組織規劃、團隊合作、問題分析等，如果這些共通性職能相類似，將來其考科是否亦應相同？提醒部未來在職能分析以後，針對考科部分也要加以整合，讓未來各部會某些職等以上的文官可以相互流通。2. 部報告第 5 頁提及「考試職能推動工作進度表」，在第 1 梯次已完成 24 個類科，但歷經推動委員會、種子訓練、職能評估與舉行座談會後，進度表卻空白，部如何將上述結果，經由研究方法，建立用人單位與公務人員的共識，提高職能評估的信效度，再將以上成果落實在考科與命題方向上？如何因應外在環境變遷，持續檢討與更新職能項目？期望部能夠建立持續檢討與更新職能項目之機制，使得未來考試內容與訓練項目均可依照此職能分析而加以調整。

董部長保城：剛才李選委員提到職能分析問題，事實上考選部扮演的角色好像是機關需要什麼樣的人，缺少什麼科目，就按照各機關的建議來辦理考試，可是現在剛好相反，本部所有同仁都非常投入，把各機關都找來，詢問人事單位各類科的核心職能，雖然以前人事行政局也有做過，對於應試科

目之全面檢討仍未完備,所以本部反過來等於是建立一個大平台,包括各機關政務次長、常務次長、副主任委員都邀請過來,於是就像剛升主委的工程會陳振川前副主委所說,上次他參加本部的職能分析,覺得本部所建構職能平台很有用,知道各技師工作的重要性。也就是說,本部建立一個大平台,讓各部會都一起討論職能分析,而且各部會也都非常支持。所以各部會副首長也都是推動委員會的成員,基本上重要的會議也都會參加。

有關李委員選提到有無共同職能的部分,事實上是有有共通性職能,在專技考試方面,本部有商請詹委員中原、李委員雅榮來幫忙,國文科共通職能部分,則請何委員寄澎來協助。至於陳委員皎眉提到有無預測信效度的問題,會後將分送每位委員一本作業手冊,它是請師大教授組成團隊編制而成,各部會都要填寫這個手冊,如果有問題,該團隊會到各部會去指導,或許作業手冊本身還不夠完備,包括剛才蔡委員式淵所提成果部分、高委員永光提到建立指標等,本部會請該團隊再做強化的工作。

有關黃委員富源提到教育部有無參與配合,事實上職能分析對教育部有非常大的幫助,因爲教育部對於每個學校成立系所或學程之成立,有什麼根據,都可以職能分析作根據,而我們等於也在幫忙教育部,事先已經詢問專門職業主管機關、各公會面臨國家競爭力提升等職場需求,訂定職能分析,然後再告知教育部及學校,而且本部也不可能以學校要先有設此科系才列考,因爲學校開設相關科系或課程,通常反應

會比較慢，可是國家考試主要是以滿足用人機關需求爲主，因此，這個研究成果不只是提供給鈞院，也會提供給教育部，他們的政務次長也是推動委員會的成員。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.國家考試職能分析推動委員會成員包括考試院所屬各部會副首長、各政府機關人事單位，另有關各種共通職能評估小組，已聘請何考試委員寄澎、李考試委員雅榮、詹考試委員中原指導並擔任召集人。2.研究結果將作爲檢討改進各種考試類科之考試方式及其應考資格與應試科目之基準。本部考選規劃司將彙整「國家考試職能評估流程作業手冊」及國家考試職能分析推動工作第 1 梯次職能評估成果，送請委員參考。」

第 181 次會議(101 年 3 月 29 日)

考選部業務報告：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。

李委員選：本席自第 180 次院會接受 101 年高普考典試委員長之職後，深感壓力之重，感謝多位委員的大力支持，期望不要因有任何疏失而自請罰俸。本席認為部今日提出的「典試人員服務記錄作業要點」，對於提升國家考試的品質有極大助益，本作業要點除了在典試會議中宣布要求典試委員發揮自律自制精神外，也希望行政機關協助掌控與提醒，例如：昨天已請承辦單位訂出召集人須知，鄭重提醒其聘請委

員時之注意事項，以減少可能發生失誤的機會；至於命題委員，於提供相關資料時，也應該以醒目的方式來提醒：包括避免題目雷同、試題出處不要從單一教科書命題、注意答案之正確性，以減少試題疑義的機會，以及要求提供參考答案的詳盡度，不得只給法條，而應該有詳細的說明等，以降低日後試題疑義發生的機會。在閱卷方面，若閱卷份數高達 1 千多份時，採人性化之閱卷者，一天可以有多少份，就可以此來推估時間是否足夠，若有不足，亦應提醒閱卷委員保留足夠的時間，否則閱卷委員自己未能控制好閱卷時程，到時候可能要延長閱卷時間。本席希望用行政方式加以提醒，以減少可能發生的失誤，再次感謝各位委員參與典試工作並提供協助，希望共同努力，不要因此而有疏失。

董部長保城：謝謝 9 位委員的指教，本要點實施 1 年半來，仍有窒礙難行或不完整的地方，希望透過本次報告，彙整各位委員意見後再重擬修正，這是今天報告的動機，也是本部定期檢討的機制。

剛才李委員雅榮和胡委員幼圃提到試題「雷同」的定義問題，相信在座法律學者都很清楚，一個法律條文有不確定的法律概念是不可避免，而不確定的法律概念本來就是非常抽象，要把法條訂成沒有不確定的法律概念，可以說絕對不可能，也不應該，因爲有不確定的法律概念，有個案發生時，行政機關才有透過不確定法律概念作解釋而尋求個案正義之空間，但並不代表「雷同」之不確定法律概念就永遠不確定下去，就像胡委員幼圃所說，俟累積多年的案例以後，一

定會形成一些範例，目前 1 年多來，基本上範例還不是很多。其實各位委員對於雷同的問題也不必太過擔心，因爲賴部長在任時有發展出一個電腦比對機制，所以試題雷同的情況應該會慢慢減少，而且因比對的範圍很廣，所以，請各位委員請給本部一點時間建立起範例。基本上試題是否雷同要經委員會的認定。而「雷同」或「相同」文字不可能不用，就像大學教師著作審查辦法，也有「雷同」的概念，只是本部用過去已有的案例，儘量讓不確定的法律概念具體化。

另外，李委員選提到閱卷時間的部分，現在閱卷場合會要求同仁注意，如果某位老師已經開始閱卷，幾天過後還不來閱卷，就會請同仁電話催請他，若是還不來的話，本部都會有紀錄，但並不表示這位老師不好，可能他最近很忙，家裡有事情或身體不好等原因，但會列入紀錄，因爲要點只是針對犯錯，但是犯錯就會對國家考試的公信力造成很大的傷害，尤其是工作態度部分，所以各位委員問本部在審個案時抱持什麼樣的態度，基本上是抱持從嚴的態度。至於啓動的機制，依照要點第7點，本部希望透過行政系統，開會來討論，委員建議啓動機制應該多元一節，因尚要提報院會審查，到時候委員的想法也可以再列進來。以上補充說明，敬請各位指教。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝委員提醒，本部於遴聘典試委員、命題委員，均會口

頭及書面提醒試題勿雷同，召開典試委員會時再次強調，題務組入闈則透過系統比對相似題，閱卷期間試務工作人員協助閱卷委員控制閱卷時程、避免漏閱，以提升閱卷品質與考試公信力，並請委員於各相關場合協助本部適時向命題委員及閱卷委員宣導說明。」

第 182 次會議(101 年 4 月 5 日)

考選部業務報告：101 年第 1 季重要業務執行概況。

李委員選：首先非常肯定部在第 1 季所完成的重要工作。本席針對報告第 8 頁優質試題發展方案中，蒐集各國試題，提出建議：欣見部已經蒐集 10 類科，共 229 冊國外試題，供題庫委員參考，但是委員使用似乎並不十分踴躍，就本席的了解，因為國外命題的內容和方式，與國內不太一樣，國內命題多從參考書中截取一段內容，以單一概念命題；但國外命題多以職能分析命題，並從邏輯、結構將許多概念加以整合。在此種狀況之下，許多命題委員其實無暇深入研究，但這些國外試題，實需要花費很多時間深入研究後，方能符合我國國情、文化、法律與情境，才可以衍生出相關試題，因而使用率不高，影響引入國際試題的初衷。故本席呼應高委員明見意見，建議由常設題庫委員組成專案小組，針對外國試題分科分組進行研議，因為國外試題命題範圍比較寬廣，且並非單一概念，而是作概念的整合，來測驗應考人能力，同時還有許多情境式試題等，如果由題庫常設小組專案討論這些試題，就不會讓命題委員只使用自己的邏輯思維去命題，能了解國外試題的趨勢及命題方式，也可提升專技人員

與國際專業的相互接軌，如此，命題委員就不僅只是被動的參考，而是能主動的使用國外試題的啟發命擬出情境式試題，也可使採購的書籍發揮更大的功能。

董部長保城：謝謝 12 位委員的指教，針對浦委員提警大、警專心理測驗部分，本部希望分析資料出來之後，是否也能放在一般生的入學測驗，另外警察人員考試分軌之後，因陸陸續續有不同的聲音，目前正與警政署、警大及警專協調解決，關鍵在於一般生錄取名額不夠的問題，爲此已向警政署要求提高一般生警察人員考試錄取名額，並討論從源頭即警大、警專的招生名額來做管控。

關於導遊、領隊人員應試科目部分，因爲我們列爲普考，針對高中生畢業，試題通常比較簡單，所以命題委員出的題目雖然是實務，但還是比較偏重法令部分，特別是測驗題，因此目前我們也列爲 homestay 討論的議題，到各地與地方座談，一方面爲應試科目改變，另一方面是應試資格調整，另外當然會加強訓練，他們考上之後還要經過講習，才能拿到執業及格證書。日後對於導遊、領隊人員考試應試科目及應試資格是否會改變，本部會再提案向院會報告及說明。

陳委員皎眉提到的本次航海人員類科題庫建置是舊案，並不是新案。至於建立試題品分析及回饋機制，本部在每次題庫常設小組開會時，一定會把原來的舊題目給他們看，並作分析和講解，當然臨時命題部分，就沒有辦法做到，剛才陳委員講的是沒有錯，有些老師不會去看，而且有些題目並不是他命題，但是我們不可能針對某題目把老師找來，特別給他

作分析，所以本部會試著看能否分別來做個別處理，因爲命題老師相當多，可能會從少數重要的科目開始嘗試來做。另外，許多副題以及審題時認爲題目不好剔除，是否應該資源回收再利用，明天上午本人會召集題庫處開專案會議，如何讓題目資源回收再利用，因爲這些題目並不是都不好，稍微修改一下或許就可以使用，本部已經注意到這個問題。

另外，有關國外試題的部分，我們有請老師來翻譯，不過命題老師多未使用，由於依典試法本部可以有委外徵求試題，我們蒐集國外試題，提供給命題老師們參考是否列爲試題內容，或許這也是一種增加題庫建置的方式，請容許我們再進一步思考如何去活用這些國外試題，運用國外試題命題方式及內容，也是與國際接軌的重要聯結。至於修改公務人員考試法的議題也是一樣，有關高普考與地方特考合併辦理部分，我們會提案送院會討論。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「本部蒐集國外試題翻譯後，仍將經過本部審議小組檢視是否符合國情，並配合增修。」

第 184 次會議(101 年 4 月 19 日)

考選部業務報告：測驗式試題題卡格式改進案。

李委員選：針對測驗式試題題卡格式之改進，本席提出 3

點看法：1.部設計許多欄位要讓命題委員勾選，主要目的是否要作為將來走向數位化時，有利於分析試題性質與類型之應用分析？建議題卡內的關鍵詞應具有數位化追蹤的功能，以作為日後數位化之使用。2.目前各類科考試或專技人員考試，均依職能分析命題，如檢測「評估能力」、「處置能力」等，以提升各題目的意義，建議題卡中加入「職能分析」一欄，俾利未來試題分析。3.肯定題卡中增列「答案理由說明」之欄位，可以了解命題者提供正確答案的理由為何，以降低日後試題疑義之發生。

董部長保城：測驗卡上記載完整清楚，對測驗題試題疑義，會解決一些問題，各位委員都曾命題或審題，所以本部主要也是想了解各位委員的意見，看看有什麼再改善的空間。

高委員提到，如果命題委員自己勾選情境實例題450元，但什麼是情境實例題，我們在命題之前都會給老師一些範例，圖例題可能只放一張照片，不過未必就是情境圖例題，當然也確實就像陳皎眉委員所說，這是高度認知的問題，可是我們覺得要慢慢建立共識，其實命題委員勾選之後，本部並沒有馬上支付報酬，必須審完題才支付命題費，換句話說，不會有追回溢領費用的狀況。雖然有陳委員所說認定上的問題，可是命題酬勞費用提高，本部也希望有一個配套機制，經過一種程序，而這個程序就是題卡到底應該記載什麼內容，剛才委員說爲什麼要改成「了解」、「創造」，主要是邀請許多測驗學者專家開會討論，依照布魯姆的認知歷程作部分修改，以前的「理解」改爲「了解」，「綜合」改爲「創

造」，高委員提到題卡既然作這樣的修改，命題規則是否也要配合修正一節，如果有需要的話，本部會積極進行研修。

現在命題的部分有一種紙本的電子化，命題電子化就是在電腦上命題，如果沒有勾選就不能往下走，至於類似題組和情況題組，類似題組是經審查小組審查之後，本部同仁再自行比對，註明爲類似題組，這樣就會避免雷同題目，換句話說，在題庫裡面，同仁就先用機器試試看，以避免雷同的試題出現，至少在抽題的時候可以告知委員是類似題組，就可以避免重複再抽題。至於情況題組是一個題目有很多子題選項，但是彼此之間有關，本部就會註明這是情況題組，當委員抽題時，如果是情況題組的話，就會回到題幹上了解它們彼此是相關的，不能夠分割，這樣也可以提醒抽題作業，而類似題組和情況題組就是作爲成套題目的重要參考。

關於陳委員皎眉提到廢棄不用的試題，通常審題小組如果覺得題目不好，會寫明理由給命題老師是否照著意思來改，如果命題老師不修改的話，將廢棄不用。另外，如果審題小組覺得這個題目作點小修改就能使用，則審題小組也可以直接命題。

至於李委員雅榮和高委員永光提到試題難中易的部分，確實認定上是非常主觀，目前只有三個等次，本部大部分是採取中易程度即2偏1來作爲測驗題型。

有關李選委員提到題卡作爲數位化的參考，事實上即使不作爲數位化，本部已經以題卡所登載的資料作統計分析，至於

職能分析是否列入欄位，將再作考慮，專業的部分需要再徵詢學者專家的看法。

胡委員幼圃關心國外試題的部分，本部在上週有開過會，討論國外試題直接找人翻譯是否比較好，另外還有一種方式是先找一些醫事類科，委外來幫我們研發試題，學者專家們接到委託之後，本部再將已經採購的相關類科試題給委託小組研擬新的試題，並參考國外試題，這樣做是否比較可行。至於護理師高資低用的問題，關院長也非常關心，昨天已責成本部提供資料，當然是否因爲公職護理師停考而造成，其實今日李委員選也有提出一個書面臨時報告，現在醫院的進用管道，一種是具有公務人員身分，另一種是約聘人員。我們發現新的醫院如台大雲林分院，約聘人員的部分占82%，編制內人員只有18%，可是台大醫院院本部的約聘人員部分反而只占29%，編制內人員占71%，因爲原來有很多編制內人員還沒有消化完，這代表現在醫療機構護理人員都是以約聘進用，至於職場上有無足夠的人力，依據我們的統計資料，94年至101年護理師共有57,928人，護士有43,703人，若有必要，未來本部針對護理師再向院會作報告。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.有關試題各項資訊系統的設計，本部將邀請資訊專家就委員意見進行檢視。2.增列『答案理由說明』一欄，除可了解命題者提供正確答案之理由，也可提供審題委員了解命題

委員的構思，感謝委員對本部的肯定與支持。3.初步瞭解『職能分析』與量化試題分析內容無關，依一般學界理論，與效度判斷較有關。委員意見仍值參考，本部將邀請測驗學者專家針對測驗式題卡召開會議討論。」

第 185 次會議(101 年 4 月 26 日)

考選部業務報告：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

李委員選：首先，非常感謝部提供詳盡的分析資料，針對初等考試錄取人員資料統計分析，本席提出 2 項建議供參：1.由表 3 錄取人員性別比較分析資料，雖然 101 年女性錄取人員為 426 人多於男性 213 人，但是到考人數女性多於男性，顯示女性錄取率仍較男性為低。另表 2 的比較，未有類似之分析，無法瞭解有多少博士生、碩士生、學士生或專科高職的人來報考，建議嗣後能分析報考人教育程度，以便瞭解不同的教育背景之報考與到考人數，以及哪個教育背景的錄取情況偏低。2.在報告第 4 頁結語提到「因初等考試沒有學歷限制，故命題委員不易確定命題範圍」一節，初等考試是否訂有職能分析？命題是否依照職能分析來進行命擬，才能篩選出職場所需人才？建議部 101 年底完成研訂 15 科別、26 應試專業科目的命題大綱時，也能夠將命題大綱與職能分析作對照，如應考人的學歷已大幅提升，則其職能分析與功能亦應隨之提升，因應考人教育背景已普遍提高。

董部長保城：謝謝各位委員的指教，首先李選委員建議將教

育背景加入表列，原來是有欄位，只是怕資料太多，要再補上沒問題，將來職能分析也會融入命題大綱。

針對其他委員回應(略)

第 188 次會議(101 年 5 月 17 日)

考選部業務報告：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。

李委員選：首先，本席對部提供充分且珍貴的分析資料供參，並深入探討的努力，表示肯定，部在院會提出報告，也可以讓委員有所了解及參與，未來可以成為專案深入研議，將使問題的處理更為周延。本席呼應各位委員建議，政府應延攬有實務工作經驗且具證照者擔任公職建築師、獸醫師等職務，這樣政府的競爭力才能有所提升。不過本席不太明瞭，各類科公職專技人員考試報考資格不同，如公職建築師須具職業證書並有 3 年之工作經驗，與其他類科職務如公職社工師不同，但為何其專業加給與其他類科相同？這種齊頭式平等是否會導致吸引相關人才的困難？所以本席呼應幾位委員意見，應該從提高職務列等及薪資的方向著手，讓公職職位對應考人有較大的報考吸引力，薪資與職務列等也應更具有市場競爭力。要深入探討專技人員的市場行情如何，以因應市場行情調整公職專技人員的工作條件，否則政府很難與市場或企業競爭用人。

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。

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。

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，因爲有綁 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。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1 本部支持應提供誘因如提升職等及待遇，以使具相關專業證書者提高報考公職意願，委員意見本部敬表同意。未來本部研修公務人員考試法時，敬請委員於委員座談會時給予指正。2.現行公職專技人員考試類科應考資格規定，係依各該職業法律規定辦理。」

第 188 次會議(101 年 5 月 17 日)

臨時動議：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，請討論。

李委員選：謝謝幾位委員針對本案提出很多不同的看法，本席非常幸運能夠擔任本次高普考典試委員長。基本上，本席很感佩部長，上次經過委員們很努力的討論之後，部長一直思考，要用何種方式，可以讓多年來的沈疴，就是普考職缺無人分配的問題獲得滿意的解決，本席抽到本次高普考典試委員長後，與部有過多次密集的討論，本席一直非常支持運

用科學化的方式來解決以上問題，事實上，以 3 年內或當年度高普考同榜錄取人數來計算，去年小組審查會中都有作很努力的討論，當時因為適法性的考量，結果選擇採用 3 年內同時錄取的平均數，但是對於當年度部分，委員也經過多次的討論，只不過當時沒有將它作為選項，且因為去年通過採用 3 年內同榜錄取平均人數時，已在閱卷的程序中，為了考試穩定性，不要對應考人造成困擾，所以去年高普考試並未實施此處理要點。今日重新檢視，如果以去年考試錄取結果，使用不同的方式來試算，今天所提的新方案，既合理又準確，且可以解決了目前的問題，本席認為本院應該勇於採行較佳的方式，來解決地方機關用人的問題，雖然它只是治標的方法。第一次典試委員會即將在 6 月 5 日召開，本席抽到典試委員長時，報名已經結束，所以剛才胡委員所提的意見，無法在本次考試作處理。不過，若用科技方式進行比對，並且誠如趙委員所說，它沒有那麼複雜，是用身分證字號進行比對，再以加密未拆彌封方式處理，然後作增額錄取人數的統計，在此狀況下，所造成的疑慮應該不大，因此本席支持此處理方式。本席肯定部審慎的做意見蒐集，例如徵詢監察委員、考試委員、人事行政總處、法務部對此方式的看法等，同時研究其適法性、合理性，做到集思廣益，以上的討論過程，監察委員給予本院與部高度肯定，表示考試院能針對此問題，一直努力地作解決，對於考試委員及部長的積極任事態度，給予高度肯定。至於未來若有更好的方法，當然可以繼續討論，如高普考是否分開兩次考，或者用其他的方式，如選填志願，有無適法性問題等，都可以作討論，然後

及早公布，讓應考人了解，本席覺得本院應該勇於面對這些問題，也請各位多支持。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵、林委員雅鋒、何委員寄澎、董部長保城組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

第 189 次會議（101 年 5 月 24 日）

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

李委員選：首先肯定部對 101 年公務人員高普考網路報名情形提出分析報告。資料顯示，部能夠從 4 月 3 日至 12 日共 10 天，完成 15 萬 6 千人的報名，並於報名期間加強監控及通報，使系統順利運作，且部同仁為此配合停止休假，本席表示佩服並給予高度肯定。尤其是前置作業因應得宜，改進系統技術，大幅提升書表產製速度，由原 10~56 秒降至 2~3 秒，加速報名服務之流暢性，且升級網站伺服軟體，提升系統效能等措施，均值得肯定，相信可以讓部推動網路化更具信心。建議部在具體成效中，將此次全面採網路報名所投入之人力、物力及時間成本等加以分析，俾了解其經濟效益。另建議增加 1 項評值，即應考人完成網路報名後，對此項措施的回饋意見如何，有無困難或改善建議，使網路報告的措施更為周延，也讓部強化「心中有考生」的服務內涵得以落實，並可藉此了解應考人的想法。此外，未來高普考僅採單軌網路報名作業，應考人是否均已了解？建請部注意，以維

護應考人權益。

董部長保城：有關資訊化作業不可能一日千里，一定是慢慢累積而成，今天能得到各位委員的肯定，除部內資管處同仁非常的辛苦之外，在楊前部長、賴前部長對科技資訊領域積極推動之下，始有今日比較令人滿意的成績，要特別感謝楊部長與賴部長的帶領，才有此成績展現。

針對李委員選提到應考人完成網路報名之後，再作回饋意見之問卷，目前尚未建置，但是未來將研擬加列問卷調查，所以對於個別考試的網路報名表格內將再加列問卷。至於高委員永光非常的用心，還特別連結本部網路報名系統進行測試，目前該項問卷主要是針對一般民眾，尚未針對個別應考人，本部將一併改進。

高委員明見提到歷年高普考同時報名的人數有多少，本部有提供資料給各位委員，100 年普考報名人數 73,014 人，同時報考高考三級考試人數有 32,535 人，所以同時報考高普考試人數占 44.56%；101 年還沒有進行比對，報考高考人數為 71,276 人，報考普考人數有 93,640 人，換句話說，如果 101 年高普考完以後再進行比對，推估同時報考高普考人數比例可能會比 44.56%還高，當然重複錄取的問題到底要如何處理，目前已送小組審查會審查，尊重會議之決議。

另外，陳委員皎眉及高委員永光提到無紙化作業，目前網路報名無紙化其實還是有部分需要用到紙張，如高普考還是要下載基本的資料再郵寄至本部，因為最主要是牽涉到照片問

題等，真正的網路報名全面無紙化有 100 年專技不動產經紀人考試、公務人員初等考試，因爲它不需要有學歷證明等。100 年專技地政士及保險代理經紀人考試，101 年公務人員警察特種考試，因爲他們都是應屆畢業生，學歷資料可以直接從學校取得，委員提到爲何其他考試不一步到位，最主要是我們要像自然人憑證報稅一樣，必須先將資料庫建立完成，目前有將近 1 百多萬人使用網路報名，我們稱之爲會員，等建立好資料庫之後，將來只要網路報名完畢，就直接按離開即可，不必再下載資料列印郵寄給本部，所以現在有些考試只能說是半套的無紙化，但全套的無紙化還是有若干考試，基本資料庫已建立，未來準備 11 項考試如司法官考試、司法人員考試、律師考試、外交領事人員考試，高考一級、高考二級考試及原住民族特考、警察人員升官等考試、地方特考等，希望能慢慢建立完成，現在必須先將網路報名系統穩定，在資料求取正確，建檔完成之後才夠做，本部採取逐步推進方式到位。至於蔡委員提到我們的解讀是否有偏差，因爲書面紙本報名和網路報名不同，書面報名的尖峰時間通常在報名截止前 2 天，應考人對網路報名的時間可能比較平均，或許資訊的解讀不一定全然正確，但是網路報名至少增加便利性，另全面無紙化的網路報名，請再給本部時間建立資料庫，逐步來推動。以上報告如有未盡周全之處，敬請各位委員指正。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1 網路報名係以提供應考人便利服務爲主要目的，若以每

筆節省 100 元（包括本部報名書表印刷成本每份成本約 15 元、應考人購買書表費用每份 35 元、應考人函購報名書表來回掛號郵資 60 元），每年以 75 萬人報名，約可節省 7,500 萬元社會成本。2.本部預定於 101 年 7 月辦理第 3 次網路報名滿意度調查，以爲未來施政與便民服務之重要參考指標。3.公務人員高普考試自 100 年起即全面採網路報名單軌作業，本(101)年爲第 2 次，應考人已知悉本考試報名模式。惟爲廣爲周知，未來仍將透過大眾媒體、本部全球資訊網、考試公告等管道加強宣導。」

第 190 次會議(101 年 5 月 31 日)

考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。

李委員選：首先，肯定部提供詳盡的分析報告，以下 3 點建議供參：1.欣見電腦化測驗在藥師考試報名人數已突破 13,000 人，此與未來護理師考試朝向電腦化測驗 18,000 人的目標，應該是指日可待，建議部持續努力充實題庫數量，以因應數位化考試的需求。2.針對牙醫師等 7 合 1 考試放射師、物理治療師及職能治療師錄取率分別為 7.28%、7.46%及 11.49%，如此低的錄取率已經與護理師考試錄取率 7.80%不相上下，導致本次物理治療師及職能治療師考試及格率偏低的原因，是否與部分專業科目須達 60 分才能通過

有關？不知偏低的錄取率，對市場用人需求是否造成影響？是否影響考用配合？建議部將專技人員考試錄取率偏低的類科主動採橫向聯繫方式，行文衛生署與教育部，分別針對錄取標準、錄取率、考題等層面重行檢測，俾使教考用充分配合，並以此為例，建立政府部門橫向溝通機制，未來錄取率未達合理比例時，即啟動此項機制，讓教考用之間都能有效橫向聯繫。3. 分析報告中未將剛畢業的應考人與歷經多次考試者的通過率分開來統計，以護理師考試為例，應屆畢業生的及格率尚佳，但是教學單位檢視總體及格率則會很挫折，建議分別統計應屆畢業生與歷經多次考試應考人及格率，以防各校因偏低之及格率而對現行教學品質產生質疑。

董部長保城：謝謝各位委員的指教，李委員選建議擴充題庫數量，以因應未來電腦化測驗的需求，本部會繼續努力，特別是題庫大樓的使用執照已經核發，未來資訊軟硬體完備之後，題庫的安全儲量應該會加強，也是本部的重要工作之一。本次 7 項專技高考有部分類科及格率較低，因爲第一次考試多爲舊生，醫事人員考有個特性就是第二次考試及格率通常會比較高，因爲其中有三分之二以上應考人是應屆畢業生，書面資料可提供李委員參考。

高委員明見提到評閱標準會議的確非常重要，謝謝各位委員，因擔任召集委員都很辛苦地想讓每位典試委員都前來參加，現在也有要求同仁在閱卷場地作閱卷紀錄，就是了解老師們的閱卷狀況，有無出席評閱標準會議等，有些老師只以兩、三天時間來閱卷，本部都會加以紀錄，看哪些老師是經常

這樣，然後會請他們稍作休息，因爲慢工出細活，這樣趕工評閱，閱卷品質恐不太好，所以本部已請同仁在閱卷場地作閱卷狀況之紀錄，以了解掌握閱卷老師出勤狀況，讓評閱品質提高。

至於蔡委員式淵提到花太多資源及時間在關注 OSCE，對考試取才無多大效益，事實上是希望提高醫療品質，嚴格來講，它是當成應考資格，應屬教育部權責，本部主動出擊，因爲政府是一體的，所以我們主動與教育部結合，把它當作應考資格，這樣學校才會比較重視，衛生署也非常支持。因此，推動 OSCE 並不是錄取率的問題，而是希望能提高醫療品質，據了解，OSCE 本身有一個標準化的概念，因爲同一個傷口縫合技術如何做，不同老師有不同的技巧，透過 OSCE 可以有一個統一的標準，對本土化醫學發展應該會有所幫助。至於胡委員提到牙醫師 OSCE 部分，我們很感謝高委員明見特別在週休二日去參觀中區牙醫系所院長、主任的 OSCE 設備，我們準備在 6 月 22 日召開醫師 OSCE 檢討會，然後就會啓動牙醫師這一塊，本部還是會跟教育部、衛生署分擔經費，共同來努力，牙醫師 OSCE 比較好做，因爲每年畢業生只有 500 多人，所以推動牙醫師 OSCE 會陸續展開。

另外，OSCE 還有一個效用，因爲現在到外國讀醫科的學生很多，他們在國外取得醫學學位後，回來參加 OSCE 考試，是否具有實際操作能力，一目瞭然，目前在國外取得醫學學位的學生回來參加國家考試，除了要實習以外，還要先通過 OSCE，這樣可以檢驗其臨床實作能力如何，至少爲我們解決

國外醫學生參加國家考試的問題，所以其效果應該是相當好。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本考試每年舉辦 2 次，第二次考試多爲應屆畢業應考人，第一次考試除少數爲延畢者外，大多數爲前次考試未及格者。就近 9 年物理治療師、職能治療師兩類科第一次與第二次平均及格率，物理治療師考試第一次爲 7.31%，第二次爲 23.49%；職能治療師考試第一次爲 19.87%，第二次爲 48.70%，皆屬穩定，本次考試及格率較低可能係應考人結構所致。2.有關考試規則之修正係配合職業需要，考量市場供需現況，均經學者專家開會研商，增設專業科目成績設限規定，確保及格者專業素質。至目前無止，尚無相關專業團體及職業主管機關有不符需求反應。未來本部對於專業科目成績是否設定及格門檻及門檻高低將審慎辦理。3.茲因本次考試僅少數爲延畢應考人，致分析報告中未將應屆畢業與參加多次考試者分開統計。日後將配合統計分析，謝謝委員指導。」

第 192 次會議(101 年 6 月 14 日)

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

統計分析。

李委員選：肯定部長藉由Homestay邀請中部地區學校與護理教育主管，針對現行護理專技人員考試方式、考題方向與及格率偏低等面向交換意見，此種互動模式非常溫馨，與會中區學校主管及護理科系主管們都能暢所欲言，且充分交換意見，會後本席接獲極多的好評。學校主管對基礎醫學科目成績偏低所提出的建議，具體可行，此種溝通模式建議在其他專技類科儘早建立，尤其是及格率偏低的類科，如醫事檢驗師、物理治療師，甚至高普考試錄取不足額的類科，可藉此方式進行細部討論，使教考用三者能經由密切檢視試題，以達相互配合之目標。至於臨床技能檢測(OSCE)部分，各校對其提升學生臨床技能之成效，均給予高度肯定，惟因各校培育學生人數與教育資源之差異，建議教育部、考選部與衛生署秉持政府一體觀念，儘速依據各校需要提供教育資源，使培育出來的人力，在用人機關得以發揮更高的效能。本席建議 6月26日委員實地參訪教育部時，能就此議題與教育部交換意見，讓醫事人員專技考試除紙筆測驗外，早日將OSCE納入應考資格，使考試及格者亦能擁有熟練的臨床技能，以提升教育品質與降低專業人力於職場中因技能不足而流失，俾使考用兩者能緊密配合。其次，目前在基礎醫學命題組中，已明訂命題大綱及參考資料，且審題委員已加入具護理背景之師資，若能建立基礎醫學與護理專業教師間的共識，將有助於命題與題目挑選，俾符合護理專業的需要。

李委員選：非常感謝各位委員對護理專業現存問題的關切，本席回應黃委員提到近10萬護理領照人員何處去，為何沒有

執業？其中的問題很多，可能同時領有護士及護理師雙證照，所以實際未執業的人數應該比10萬人少很多，至於為何不執業，此與市場上合理的工作條件有密切關係，如公立醫療機構給予護理人員的工作條件是高資低用，約聘雇人員居多，相信若委員有從事護理工作的親友也會覺得此工作條件不十分理想，故不去執業。另一方面可能因為護理人員所受訓練包含許多特長或特色，所以許多職場也會努力爭取這些護理人員就業，甚至連考選部中都有多位具有護理人員證照者，因為報考高普考而到其他政府部門工作者極多，對於此種情況，護理專業喜悲參半，悲的是職場環境不理想，喜的是學校培育出來的護理人員，職場喜歡進用，連保險業、觀光旅遊業也會尋求護理人員加入。至於李委員問到護理人員是否需要更換證照，目前是6年修習150個學分才能更換執業證照，本席身為護理教育者，據個人分析結果，目前考照率偏低，此與教育端的問題有密切關係，因為之前考試及格率僅4%時，部曾作過仔細檢討及分析，考試題目是否該考，是否重要等，部成立小組進行討論，結果發現多數試題與臨床案例有關，所以共識是與命題沒有太大關係。

這次分析結果，部長提及考照分成應屆畢業生與回鍋應試者，在本次座談討論時也提供給中部地區教育主管們參考，大家都看到相關數據資料，應屆畢業生因為近2年教育評鑑已有所改善，但由於目前護理學校有40所有多種不同的教育學制，教學資源不足且有極大差異，部分專科學校的基礎醫學係由兼任的臨床醫師授課，只以自己的臨床經驗作為教材，未符合教學大綱與教學內容，再加上實習場所也嚴重不

足，僅有實習之名，內涵卻不一致，因此本席建議部應將考照率偏低的學校回應給教育部，讓其知道哪些學校考照率不佳，應該要加強教學品質，因為政府一體，也應要讓衛生署清楚了解護理人員培育狀況。再次感謝大家對護理人員教育及考照問題的關心，護理專業還有很多需要努力之處，請大家持續給予支持。

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，因爲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，因爲未來正式辦理 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，因爲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。

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爲 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爲完全符合需求，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，因爲他有其專業，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。

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。

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，公務人員考試也會啓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。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝委員參與考選下鄉 Homestay，並與本人共同主持，使本項會議受到各界重視。2.有關基礎醫學於各校之教學內容、方式及重點，應如何與國家考試、職場相互結合，本部將適時邀請各醫事院校、職業團體等開會研商。3.目前本部係提供個別學校該校學生應專技人員護理師及護士考試及格率等相關數據，至教育部或行政院衛生署來函提供相關數據資料，本部均以密件處理。」

第 193 次會議(101 年 6 月 21 日)

考選部業務報告：典試人力資料庫統計分析、更新與廣納人才。

李委員選：首先肯定部提出典試人力資料庫學者專家統計分析報告與更新資料庫方式，對日後提升命題品質甚有助益。本席另提出以下 3 點建議供參：1.由報告附表 1、2 顯示，公私立學校典試人力的比例，差異甚大，以全國公私立學校專任教師的比例來看，此問題非常值得重視，因為公立學校專任教師有 19,620 人，而私立學校專任教師則有 30,712 人，以教授與副教授人數觀之，人數是相當的，且私立學校助理教授與講師人數更顯著高於公立學校，所以部應該有更具體的檢討方案，為何私校所提供的相關師資名單非常少？是私校教師沒有擔任意願？抑或遴選資格過於嚴格，讓他們無法參與？擴大延聘國考命題、典試委員是否可以藉由舉辦訓練的方式，經過相關訓練而符合資格者就能納入典試人力資料庫當中，本席支持可採取自我推薦方式進入資料庫，或由部辦理提升命題技巧相關訓練，鼓勵教師或公務人員參與，藉以擴大延攬之目的，部應該以更積極的面向來處理，否則一直重複遴聘相同的委員，將使命題的方向難以突破。2.典試人力資料庫中來自機關者僅 2,684 人，占 9.57%，比例過低，建議部擬訂具體計畫，分析哪些機關從未推薦任何命題委員人選，原因為何？並鼓勵簡任官等且具命題資格人員參與，因為目前簡任官等公務人員學養佳，若能鼓勵具命題資格者參加部舉辦的相關訓練，將可擴大用人機關的參與，增加實務界命題機會與內涵。3.本席曾提過衛生署醫策

會對醫院評鑑委員用系統化方式增加與線上互動學習模式，今天報告更新典試人力資料庫除利用系統化方式，請委員自行更新相關資料，以維持資料的正確性外，本席認為這樣還不夠，建議增加線上與典試委員的互動機制，因為典試人力資料庫中有些教授已經退休或不在第一線授課，為了讓這些人對國家考試政策、考試方法更新有所了解，線上學習及互動機制應該建立，建議部將國家考試政策、考試方法更新等相關文獻，提供典試委員線上學習，未來命題才會與國家政策、考試方向更為契合，醫策會即採用以上方式，只要擔任委員就必須每年經過多少點數的訓練課程，而此訓練本身有 50%可經由線上學習而得，如此就能使部與典試委員同步成長，同時也可以藉由互動機制來拉近部與典試委員之間的距離。

董部長保城：謝謝各位委員的指教，今天報告所提是靜態的統計資料，我們從此統計分析當中也在反省可以改進的地方，針對陳委員皎眉提到專任、兼任如何處理，我們是先以專任、兼任爲主，因爲各專業知識或學術是不停地隨時間及外在環境的刺激一直在成長，其相關人才也不斷地在增加，因此我們要想到最適合的人才究竟在哪裡，個人與許多在座委員在學術界都待過，我們認識的人大多是自己專長領域資深的那一塊，可是我們也應該給予其他年輕優秀的人才多一些參與典試工作的機會，所以報告在結論部分，才有擴大典試人才的來源，提供委員不同的資訊，讓委員來勾選，剛才趙委員麗雲說勾選的時候應該要尊重人家，通常勾選完以後，我們會打電話給老師，請問他的意願，過去本部都是發

文給系主任，請他推薦人選，可是不是所有老師會願意，因此現在我們主動邀請各位老師。同仁只是做行政業務，專業領域還要靠各位委員，並嘗試著廣開言路，來增加年輕優秀人才納入典試人力資料庫，其實趙委員的關心，我們都有注意到，在附件有樣張，會分成社會、法律等類別，再請各專長領域委員勾選，然後我們再請問老師的意願，當他接到電話，會感覺受到尊重，再請他填表送典試人力之審查，剛才陳委員提到每 3 年審查一次，事實上我們是隨時審查，以通訊審查資格的方式來進行，並非 3 年才審查一次，只要有新的人選，我們再來做後續徵詢的動作，所以我們是隨時審查，當然也有老師自薦，不過專家學者多不會主動，也希望受到尊重，因此我們會主動去做。

關於重複遴聘的部分，我們知道各位委員在勾選典試名單時也不願意重複太多次，屢次煩勞同一位老師，因爲每位老師的時間和能力有限，上次到韓國參訪，遇到首爾大學的法學教授，他說每 4、5 年才輪一次，所以他非常珍惜這個機會，我們之所以造成重複遴聘多次，剛才有委員說因爲考試次數多，而本部三個業務處和題庫處則是單向作業，承辦人員不能彼此協調聯繫遴聘老師人選，名單容易外洩，當名單提報到政務次長、部長之後，我們實在很難比對，自己在法律領域或許多還可以幫點忙，可是其他專業領域的部分就沒有辦法，報告統計重複遴聘名單是去年的考試，也就是說，需要榜示以後，名單才會到統計室，而當年度的名單在未放榜之前，各業務司根本看不到，所以很多老師說接到本部很多電話，有專技司電話，又有高普考、特考司電話，又有題庫處

來電話，反問我們到底怎麼回事，就像陳委員所說，他已經表示要出國，不能受聘，可是我們同仁爲何還一直來電話詢問，對於這個問題，請各位委員放心，我們已經發展出程式系統，以後名單彙整到政務次長、部長時，只要按某人名字，最近二、三個月有無被某考試遴聘過，聘請幾次就會出現，在源頭就可以作更改，請委員考慮更換其他人選，此系統開發預計年底正式上線，因此應該沒有問題。至於典試人力審查通過的比例有多少，我們於會後再提供資料。

李委員選提到私立學校教師人數比公立學校多，爲何被遴聘典試委員的人數這麼少，因爲有些私立學校是技職專校，並不是國考的項目，所以私校許多老師跟國考的關連性不高，至於比照醫策會提供線上學習及互動機制，可能要再審慎考慮，因爲我們的資料並不對外公開，所以本部都儘可能單向作業。

高委員永光提到離島及偏遠地區教師提高遴聘比例問題，事實上去年 5 月 19 日本部曾針對公私立學校、地域及性別等衡平問題作過報告，我們覺得這個不應該是遴聘典試委員的規範或潛規則，而應以其專業爲主，記得院長在報告之後也特別提出看法，認爲只能作爲遴聘參考，不必一定要平衡兼顧，還有老師的命題審題閱卷態度問題。

至於蔡委員式淵提到典試委員多以學術界爲主，我們會加強爭取實務界的名單，並思考用什麼方式比較好。

至於人才多元，專業也足夠，應該可以廣納典試人力來源，

各位委員的指教,我們獲益良多,未來會陸續提供相關資料。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.私立學校中較多科系與本部舉辦之考試應試科目領域不合,致私立學校專任教師納入資料庫比例較公立學校低。2.典試人力資料庫中任職機關(職)者 2,684 人,占 9.57%,比例較低,惟因以學校專任、兼任、任職機關(職)順序歸類,兼任教師中約有 1,000 人同時任職於公民營單位,亦爲實務專家。3.本部典試人力資料庫涉及各項考試典試委員名單保密作業,仍以內部網路爲宜。醫策會醫院評鑑委員的資料更新與線上互動學習模式爲外部網路系統,較不適宜本部典試人力資料庫系統使用。」

第 194 次會議(101 年 6 月 28 日)

考選部業務報告：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。

李委員選：1.感謝並肯定部提出「韓國外交、警察人員考選制度」考察報告。今天的報告對於下週四召開的公務人員任用法第 28 條修正草案第 3 次小組審查會會有所幫助，因為對於精神疾病是否要納入不得任用公務人員的條件之一,曾有長達 1 年以上的小組討論及審查,所以今天所提資料對審查會討論會很有幫助。由韓國外交、警察人員考選制度來看，可以顯示出該國對甄選工作的嚴謹程度，及政府對挑選

適格公務人員的魄力，本席極為感佩。本席認為分三階段考試是非常值得借鏡的地方，尤其第一階段先進行公務人員的公職適性測驗，通過之後再進入第二階段專業科目筆試，第三階段則採取口試，應考人若能在高度的考試壓力下通過，且身心表現與應對得宜，即便是應考資格中未加入身心疾病的限制作為報考條件，亦能達到為國舉才的目的。2. 任用公務人員之前，必須經過三階段考試，加上 8 至 12 個月的訓練，較長時間的訓期，對於篩選其是否適任公務人員應該極有助益，所以本席認為韓國外交、警察人員考選制度，其中確有值得部借鏡的地方，如果未來規劃採取三階段考試，且在訓練當中嚴格篩選，也許公務人員任用法第 28 條有關「精神疾病不堪工作需求」之規定刪除，將沒有太大的問題。3. 本席認同有關外語（英語）採用語言機構認證的作法，如此一來，考選部就不需要花那麼多時間，針對外語試題之命題，可以將所有的力量集中在專業類科考試的信效度與口試的結構化，將有助於國家考試品質之提升。

董部長保城：謝謝各位委員的指教。各國國情並不一樣，體制也會有所不同，當然不能照單全收，韓國的 PSAT 公職適性測驗是針對高階公務人員，相當於我們高考三級，本部建議外交、國際經貿、警察人員三等考試可以這樣做，我們在韓國參訪期間特別到圖書館、坊間書店去查訪 PSAT 公職適性測驗等相關資料，其實我們也很詫異他們都有公布題目和答案，所以我們思考 PSAT 公職適性測驗應該要做，可是不能一步到位，是否限於部分類科，尤其是高考三級部分。

關於分訂男女錄取比例及體能測驗的問題，以剛放榜的移民行政考試，本次共錄取 161 人，其中女性占 123 人，男性僅 38 人，他們都有經過體能測驗，當然女性報考人數本來就多，但是至少由錄取人員來看，其中女性占 76.40%，個人在政務次長任內曾主持性別平等委員會，陳委員皎眉也是成員之一，當時我們的認知是不要用固定男女比率來設限，而用體能測驗來篩選，但是整個操作過程，我們發覺體能測驗沒有辦法達到這個目的，因爲當初調整就是想先試試看，如果數據顯示並沒有改善，我們就必須檢討體能測驗要怎麼樣走，因此我們贊同委員的意見，其實並非馬上要採計分制，而且還要先經過委員同意，我們會先檢討門檻的項目及標準是否要調整，否則移民行政考試共錄取 161 人，其中女性有 123 人，占 76.4%，相信對用人機關會造成困擾。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.有關外語測驗採用民間語言機構檢定部分，本部擬先就專門職業及技術人員普通考試外語導遊人員、外語領隊人員考試開始，作爲應考資格，再視施行成效，逐步推展至公務人員考試特殊類科考試，如外交領事、國際新聞等類科。2.本部將視公務人員任用法第 28 條修正草案之研修結果，依公務人員考試法、兩公約施行法及精神衛生法之立法意旨，秉持『人權保障最大可能及職務必要最小範圍』原則，作爲修正公務人員考試相關體格檢查規定參考。3.爲精進口試評

量技術，於本（101）年 5 月 11 日邀請測驗學者專家召開提高口試信度效度、完善口試委員遴選、培訓與認證制度等相關事宜研商會議，結論以：為期口試委員之遴選、培訓及認證制度更加完備，本案宜按短程、中程及長程目標逐步規劃推行，短程仍賡續配合各項考試併採口試辦理各項口試技術研習，以強化口試委員之遴選與培訓課程的結構化為主，中程目標依委員之專業背景規劃培訓課程內容、時數等，長程目標，規劃取得認證之指標、程序等事宜。」

第 195 次會議(101 年 7 月 5 日)

考選部業務報告：101 年第 2 季重要業務執行概況。

李委員選：首先肯定部所提 101 年第 2 季的工作報告。本席針對部報告有關「辦理建立各類科職能推動事宜」與「優質試題發展方案」議題提出 1 項請教與 3 項建議。「職能分析」與「優質試題」均為第 11 屆考試委員與部所關注重點。考試的成功與否在於試題是否優質，而優質試題在於題目有無符合用人單位之職務需求以挑選人才。有關建立試題品質分析及回饋機制，部報告辦理公務人員 401 科與專技人員 108 科試題品質分析，其分析的重點指標為何？是否只做難易之鑑別度分析？現階段其他國家專技考試之試題分析已不再是難中易，因應考人與命題委員之間，對試題難中易一直存有落差，所以現在試題多半分析其認知層面、應用層面或整合層面，不知部的試題分析是針對哪些指標項目？經過分析後，又發現哪些項目需要改善？此對提升試題品質有何具體成效？請納入報告中。

另 3 項建議：1. 優質試題在於結構面與內涵面，故部除積極

建立各類科的職能分析外，建議應與命題技術、命題大綱與命題內容相契合。未來部在辦理命題技術研習會與試題分析時，應以職能分析為導向，使試題內涵真正貼近用人需要，讓考選出來的人才能與職能分析密切契合。2. 優質題庫需要不斷更新題目，刪除過時試題，聘請優質命題委員與提升試題數量，不知專技人員考試目前各類科考試試題數量為何？更新程度如何？國外試題引用情形？建議於各季報告中將試題數量與理想值之差異呈報，以了解目前題庫離理想優質題庫之落差。3. 結構化口試亦為優質試題發展方案中的一項，建議在第 3 或第 4 季報告中針對口試命題技術面、評分方式或師資培訓面提出具體研議方向。

董部長保城：針對李委員選提到職能分析的工作，本部一直都持續在做，有試題難易度、穩定度及鑑別度分析，挑選特殊題例分析選項設計之適切性，必要時亦可成立工作坊，往優質題庫方向發展。至於職能分析與命題結合部分，當然是必要的，包括應考資格、考試方式，本部都會提供命題委員參考。有關建立優質題庫部分，目前題庫試題計有 361 科，多以專技考試之測驗題爲重點，將會持續努力推動。結構化口試部分能否在第 3 季、第 4 季時提出報告，以季報方式可能無法完整呈現，我們已請常次針對結構化口試成立工作坊積極研發，若有初步成果，會適時在重要業務報告中提出。

張委員明珠提到題庫審查方式，現行有形式審查和實質審查，也許審題委員蓋了許多章，但試題仍不堪用，事實上，本人上任以後，已調整題庫處正副主管，由專業同仁接手，並增加相關經費，同意也報請委員同意以委外徵題方式，以及針對備用或未使用題目委任學者專家作修補，成爲適合使

用的試題，我們也認爲題庫試題非常重要，部內人力、物力也會全面支援，其實目前比較大型的考試都有進行入闈審查，而題庫處本身也有小型的入闈，後來我們發覺電腦測驗試題品質還不錯，因爲老師入闈命題審題，使得試題疑義的確少很多，因此我們會再強化各單科入闈命題審題的方式，讓試題品質更提升。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.職能分析結果將決定應考資格、應試科目、考試方式及命題大綱，本部於各種命題技術研習會會將相關職能分析結果提供委員參考。另據了解職能分析議題與試題效度不直接相關。2.專技人員建置題庫之類科試題數量均依據『題庫建立及運用辦法』辦理，除於考試前遴聘委員檢視其新近性與可用性外，預見試題數量不足之一年前，即展開題庫試題增補工作。國外試題之引用，目前僅提供委員參考，並由委員秉其專業智識命擬國家考試試題。3.本部將繼續推動結構化口試，相關培訓課程亦規劃中，將依實施情形納入本部重要業務報告。」

第 196 次會議(101 年 7 月 12 日)

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

李委員選：首先非常感謝各位委員對於101年高普考試，不

管是入闈階段的審題或考試開始後的巡場，在炎炎夏日當中，仍全力給予協助，身為典試委員長，在此要表達高度的感佩之意。

針對今日考選部報告，本席也要給予「讚」的肯定，因為部能突破傳統，配合醫學教育之發展，符合國際化趨勢，勇於發動政府教考用之整合機制，歷經近3年的規劃與執行，現已建置20個OSCE中心與考試流程，今日能看到圓滿的成果，贏得學界與業界高度肯定與讚許，同時，此對教學方法的改善也極有助益，尤其醫師過去並沒有積極地去做臨床性技能訓練，如導尿或技術性技術操作，現在因為要以OSCE檢測臨床技能，所以對這方面有非常多的參與，相信對於未來醫療品質的提升會很有幫助，本席亦以能夠參與此段歷史極感榮幸，顯示事在人為。

另外，本席曾在6月26日參訪教育部時，提出一些護理教育的改革意見，現在教育部已成立護理教育改善工作小組。本席建議部能將推動醫師OSCE成功經驗，繼續與教育部合作，之後積極規劃牙醫師、中醫師、藥師與護理師考試OSCE的推動流程，讓OSCE及早順利納入應考資格，一方面發揮國家考試功能及提升臨床醫療照護品質，同時也可建立部的創新品牌。

董部長保城：非常感謝各位委員的溢美之辭，今日OSCE成果之所以受到委員及外界肯定，當然要感謝院長及各位委員的支持，沒有各位長官的帶領，我們大概也很難以推動，當初由於楊前部長、賴前部長的魄力，並充分的授權，在部內常

次、主秘、司長與科長等同仁全力的執行，努力推動之下，所以才有今天這樣豐收的成果，當然我們不會以此爲自滿，會繼續努力往前走。

剛才陳委員皎眉提到結構化口試未來可以像OSCE一樣，針對各案例實作均加以錄影，作爲修正檢討之參考，這是很好的想法，本部會朝這方向努力。至於未來推動OSCE的排序如何，由於7、8月月份是重要的考季，從本週開始到月底幾乎每週六、日都有舉辦考試，同仁必須先把核心的工作做好，順利辦完考試，所以大約在8月中旬以後才有辦法啓動牙醫OSCE部分。基本上，高委員明見已先幫本部做好鋪路的工作，在今年5月台中homestay時，他已邀集中區牙醫系所院長、主任及牙醫界大老會商共識，初步已達成共識。接著還有護理師、藥師、甚至中醫師等，本部人力、財力有限，要量力而爲，不可能一步全部到位，本部同仁的核心工作還是先要辦好考試，維持其信效度及鑑別度，當然全面推動醫事人員之OSCE，仍會繼續努力，但是會量力而爲，我們也知道燈塔之下還有許多陰影，不過我們也必須了解自己有多少能力，可以做多少事情。至於李委員選提到護理師及其他醫事人員OSCE部分，也會繼續來推動。

高委員明見提到未來整個願景的問題，目前OSCE設有19個考場，分布在各學校，如果將來醫師、牙醫師、藥師、護理師、中醫師等，甚至趙委員麗雲曾提到法官、檢察官的問案態度、技巧等，也都是臨床技能實作的部分，未來假設變成考試的應試科目之一的話，我們如果需要找個場地設置國家考

試技能檢定中心，並比照美國、韓國的作法，定期每2、3個月考一次，隨到隨考的方式，當然這個會牽涉到許多預算經費、人力配置等問題，不過此未來發展方向是可以期待的，量也必須足夠，如果只設醫師OSCE中心，整個經濟效益可能會有困難。因此我們先逐步發展，將牙醫師、藥師、護理師、中醫師等OSCE，逐步來推動。至於收費部分，因爲目前只是當作應考資格，醫學院學生的畢業條件，主要經費還是由教育部來支應，上次參訪教育部時也提過相關議案，教育部會協助解決這個問題，其實各校的OSCE主要硬體設備大多已經完成，所以大概只有花在當天考試考官及標準病人的費用，還有平常建置試題的費用，應該沒有問題。

再次感謝各位委員及院長邀請各醫學院院長、系主任等代表，並頒發獎牌、致謝狀，各醫學院院長、系主任等也非常感謝，有位醫學院院長特別傳E-Mail給我們肯定並表達感謝之意，感謝院長及各位委員的鼎力支持及協助。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝李委員的指導與支持。本部將持續協助本案在試題命擬、題庫建置及試題品質提昇等各項工作，未來則以累積之經驗，繼續逐步擴大至其他醫事人員考試，以提昇我國整體醫療教育品質及醫事人員專業水準。」

第 197 次會議(101 年 7 月 19 日)

考選部業務報告：舉行 101 年公務人員高等考試三級考試

暨普通考試等各項考試事宜。

李委員選：首先本席以擔任 101 年公務人員高普考試典試委員長的身分，對上天表達感恩，對人表達感謝。感謝副院長、部長、秘書長在炎炎夏日到南部進行巡場，以及各分區考試委員在 12 個考區，每日巡考，5 日駐防，而且每天以電話回報各考區的情況，其努力與用心，本席要表達高度的感激，同時對於部所有同仁的敬業態度，讓 5 天的考試能夠圓滿順利完成，甚至剛才陳皎眉委員與本席分享馬祖日報刊登典試委員每日巡考之認真態度值得肯定，特此亦表示感謝。

此次 16 天的入闈期間，非常感謝董部長每天都進來闈場表達關切，闈長、各組召集人對各考科試題也都進行嚴格比對，即針對 578 科，其中臨時命題 546 科，依據年度、考試類別、命題老師曾命過的考題均進行嚴格比對，同時進行答案查證，希望能夠提升命題品質，截至目前為止，尚未有媒體或應考人提出質疑，特此致謝。考試期間，本席共巡視 10 個試區，雖然發現部分考區因電量負荷過重而跳電或因雷雨關係影響跳電，但是各分區典委、試區主任都立刻做危機處理，更換教室，雖考試時間有所延誤，可是係因顧及應考人的應考環境而做調整，故均獲應考人與陪考人的支持。本次考試各校都是嚴陣以待，於考試期間都有電工隨時待命，甚至仍有許多學校提供陪考人冷氣教室，雖然部未提供電費補貼，但是因為部把考生放在心中，所以仍有部分學校提供陪考人冷氣教室，實在令人感動。

預定 7 月 26 日起開始進行閱卷，日前已開始讀卡，4 天須讀完 60 萬份考卷，工作十分辛勞，敬請各位委員協助掌控閱卷品質、時間進度，甚至部長昨天也特別去巡視閱卷環境，日後閱卷老師評閱疲累時，還會提供按摩服務，但需自

費，期望閱卷老師在評閱期間身心舒暢，使閱卷品質提高。

另外本席提 2 項建議供參：(1)日後借用考場，頂樓部分儘量不要借用，因為頂樓比較難以掌控且較熱，且要保留部分教室備用，以增加考試彈性度。本席也希望部在考後能夠致函各校表達感謝之意。(2)高普考目前共 35 組，578 科應試科目，臨時命題達 546 科，試題的雷同性極難以掌控，建議部成立專案小組，儘速研議以核心職能為主，簡化考科，以減少試題疑義的出現。

董部長保城:非常謝謝各位委員在炎熱的夏天參與高普考試典試工作,剛才李委員選說日後借用學校的頂樓儘量不要借用作爲考場，本部會朝此方向努力，至於行文各公私立學校，也會照辦。因爲夏天辦理考試試場教室需要開冷氣，其實每所學校的配合度不一,剛才張委員明珠提到補貼冷氣費用，以前我們對每間教室開放冷氣補貼 350 元，但是在油電上漲之後，就主動調整爲 500 元，張委員提到有些陪考家長希望休息區教室也能開冷氣，此次本人到台南考區巡場，當場也有遇到部分家長抱怨,包括當地的人事處長說考選部並沒有補貼陪考家長休息教室冷氣費用,主要我們並不希望學校只要有學生家長在的地方都開冷氣,因爲如果都開冷氣的話，會產生父母吹冷氣陪考，而孩子應考的教室開冷氣可能跳電的狀況，所以本人曾經到陪考家長休息室跟他們說明，每所學校的狀況都不太一樣，也許學校本身的設備比較好，學校是否提供陪考家長休息室冷氣,要看整個電力設備的契約容量,不可以爲了提供陪考家長休息室冷氣而造成應考教室冷氣跳電的狀況，本部主要是考慮這個原因。至於現在借用學校教室其實困難度也頗高，爲了鼓勵學校願意借用，本部會行文各公私立學校，副本給教育部中部辦公室，希望他們在公開場合給予這些學校表揚及鼓勵,以便本部未來租借

場地。

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

張委員提到身心障礙教室無人應考，確實有些身心障礙者報名之後不來應考，當然我們尊重考生的應考權，但是也希望身障考生要珍惜考試資源。

胡委員幼圃提到金門考區的狀況，金門並不是第一次辦理考試，高考是第一次，本次高普考試，本部同仁非常辛苦，因爲大家都戰戰兢兢，完全要注意到整個氣候變化，準備好應變措施，其實 7 月份在外島設置考區，是一個高難度的挑戰，不過既然是鈞院重視偏遠地區應考權益的政策，本部會努力吸取經驗，繼續檢討改進，做好各種應變措施。目前每個考區都有看管試卷試題的地方，通常會存放於救國團、教師會館等地，我曾比喻那些地方叫作「四行倉庫」，要求同仁一定要死守，有任何狀況都要死守著它不准走離半步，所以本部的同仁一定會在現場，但是因爲考區實在太多，有時人手分不出去，會請當地的人事處人員幫忙，透過此次的經驗，本部將責成相關人員一定要做好保密的工作，注意各種可能發生的狀況。

再次感謝各位委員的辛勞，以及院長、副院長的支持。以上補充報告，敬請指教。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.銓敘部業成立職組暨職系檢討改進研究專案小組，並於本（101）年 7 月 9 日召開第 1 次會議，討論現行職組職系宜朝整併或細分之方向調整，以及如何訂定職系設置審核原則等相關事項。有關高普考試應試科目眾多及試題雷同極難掌控一節，本部刻正辦理國家考試職能分析工作，各梯次陸續完成職能分析成果，未來將參酌職能評估成果並配合銓敘部前開專案小組關於職組職系之全盤規劃，據以檢討現行考試類科之設置等相關事宜。2.本部業依委員意見，於近來即將舉行之 101 年第二次專門職業及技術人員高普考試醫事人員等考試、101 年公務人員特種考試司法人員考試等考試將頂樓試場調整至低樓層試場應試。日後借用考試試場，將請學校配合辦理。3.本部業於 101 年 7 月 23 日分別致函 101 年公務人員高普考試出借試場之學校，表達感謝之意。」

第 198 次會議(101 年 7 月 26 日)

考選部業務報告：101 年公務人員特種考試關務人員、移民行政人員考試錄取人員資料統計分析。

李委員選：本席本不想發言，但是看到部報告內的文字敘述，覺得不妥，如第 3 頁倒數第 2 行提及本次移民行政人員考試男女性別錄取比率為 1：4，歸其主因為「近年來鈞院努力營造性別平等之應試環境，各項公務人員特種考試已逐漸取消分定男女錄取名額規定，改採體能測驗方式，評量應考人體能狀況是否足堪勝任工作。」，但本院並未要求男女應考人要有如此懸殊的及格標準，今日結果為男女錄取比例 1：4，將主要原因視為本院努力營造性別平等所造成的結

果，本院希望營造性別平等之應試環境，但錄取標準重點是以足堪勝任工作為原則，故建議報告內文字宜作調整修正。

主席：高委員及李委員意見請考選部參考。

第 199 次會議(101 年 8 月 9 日)

考選部業務報告 101 年考選法制講習及測驗辦理情形。

李委員選：本席首先以101年高普考試典試委員長身分再次表達感謝，因為除了部長和承辦司的努力外，在長達20多天的閱卷過程中，部內同仁不斷地叮嚀閱卷委員能夠掌控評閱的速度，同時也感謝各組召集人費心抽閱，檢測錄取標準，尤其是數量最大的國文類科，為了落實公平公正原則，何委員寄澎還因公負傷，在此要表達感激，對於工作人員努力落實典試會議中所訂時程，期望準時完成此項工作，在此一併致謝。

針對今日考選部報告，本席要肯定部舉辦考選法制講習與測驗，以強化同仁由熟悉法規的認知面，到未來具體行為之落實，猶如提供同仁一項體驗學習，即體驗擔任命題委員與應考人，以達同理之目的。本席認為公務人員熟悉與執行法規猶如軍人懂得戰略戰術，消防人員熟悉各項設備與技巧救人，醫事人員熟悉急救、藥物及CPR等技術，以降低執業失誤，提高正確率，所以法規應該是公務人員的潛知識，必須具體落實與禁得起時時檢驗，猶如主秘或司長們，隨時詢問其相關法規，都能非常的熟悉，此為負責的表現。

本席另有4項建議供參：1.成績未達標準者，須了解其原因，每3個月進行抽檢，希望他們能夠儘速符合職能要求及標準，以減少可能造成的失誤。2.目前考試分A、B兩組，本席認為法規知識的拓展，未來應逐年擴增，即由A組慢慢擴增至B組，而B組也應該逐步擴增對A組的了解，以提升全盤性知識。3.部完成相關講習與測驗，亦應檢測過去未能落實之因，未來將員工失誤列入考核，以提升學習成效，同時預防問題，以提高政府效能。4.重要法規內容可製作數位課程，將法規重點、修法原因、重要修正條文與容易犯錯之處，提供同仁自學，每年講習則以新法規為主即可。

董部長保城：有關本部辦理考選法制講習及測驗，無論是李委員選的提示或張委員明珠、蔡委員良文的建議，本部都會列入下年度常態性的業務內容。

高委員明見提到藥師電腦化測驗，非常感謝高委員辛勞，我們對電腦測驗的事前規劃及檢測確實花了很多心力，雖然電腦測驗很好，但是因爲數量有限，總共全國只有 4,800 多個位子，未來會擴大與各學校配合，明年準備將醫檢師部分也納入電腦化測驗的範圍，未來甚至公務人員考試，只要是選擇題，都可以採用電腦化測驗，這也是本部努力的重要方向之一。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「有關測驗成績未達標準者，本部已督促各主管司追蹤改進、加強輔導，以強化同仁法規能力。至於未來是否分組將再

檢討，委員建議本部列入參考。」

第 201 次會議(101 年 8 月 23 日)

考選部業務報告：改進專門職業及技術人員考試及格方式。

李委員選：針對考選行政報告部分，本席提出幾點看法 1.肯定部提出專技考試及格方式的檢討改進方案，針對目前現有的 3 種及格方式提供相關資料進行討論，期望能兼顧專業素質、穩定人力供給與考試安定性，其立意非常好，但是推動極為困難，因為以上因素具有衝突性，主要原因有 3：(1)專技考試的目的為保障人民生命財產安全，此為資格考試，一定要達到既定的標準，為「標準參照」而非「常模參照」，若未達以上標準，錄取者的能力難以保證能對人民的生命財產安全負責。(2) 現階段部正傾全力改善專技考試之命題與建置題庫，已邀請產官學界精英，凝聚智慧，共同參與充實題庫，且目前為兼顧應考人與職場需要，部分專技考試 1 年有 2 次考試機會，剛才部長也提到第 1 次考試多為重考之應考人，而第 2 次考試多半為應屆畢業生，題庫題目已事先配置妥當，考前臨時抽出一套使用。假設 2 次考試及格率差異很大，應可判別到底是試題問題？還是應考人能力問題？請部針對應屆畢業生與非應屆畢業生作分析，是否因應屆畢業生考不好，還是重考者的及格比例較低？否則若為調整及格比例，將及格率偏低者調整總成績門檻，由 60 分降至 50 分，日後恐有「考試大隊」出現，進而干擾及格方式，造成第 1 次及第 2 次考試的不公平與不一致，如此是解決問題的最佳方式嗎？ (3)從教育層面觀之，目前教育體制入學從

寬、淘汰從寬、畢業從寬，部分專技類科人數眾多，且畢業水準並無一致性，如：部所提供本席依各校及格率分析報告中顯示，100 年護理師應屆畢業生各校考照及格率介於 7-97%，顯示學生素質參差不齊，專技畢業生投入職場為業界所用，須加強篩檢，若因及格率偏低而彈性調整及格分數，一路寬到底，只是創造數字假象，未能達到把關的目的。部應堅持篩檢機制，方能保障人民的生命財產安全，否則從教育一路寬到考試，日後進入職場，用人單位嚴格取才，人力將會因而流失，而人力流失的結果即形成教育資源浪費，造成惡性循環。因此，本席認為現在對學生仁慈，就是對他們的未來殘忍，對於專技人員的仁慈，就是對全國人民的殘忍。2.針對及格率彈性調整機制提出建議：(1)專技人員考試及格方式是否調整，部應有檢討機制，依業界的用人狀況、專業能力，調整考試方式或命題，而非只檢討及格方式，否則只有粉飾教育成效不佳的問題。(2)考試後，部應主動提供教育部有關各校考照率之分析報告，政府一體俾有助於共同改善教育成效。3.得知部同仁因健康問題，開刀住院治療，本席探望後極為心疼，健康問題值得重視，尤其現在的工作壓力非常沈重，健康出問題多會有警示，若同仁認知不足一再地隱忍，只會使病況惡化，為時晚矣！建議為全院同仁開設健康講座，以關懷同仁的健康。4.有關考試動態部分，本席近日一直與部長、主秘熱線聯繫，因颱風牛步化，使討論的議題一再改變，由討論試卷運送路途是否會有危險，到考慮要延 1 天或 2 天，若延 1 天考試，考場有無問題等，其次要考量假設台北、台中、高雄宣布上班上課，但是花蓮、宜

蘭停止上班上課,是否該停考？是否只要有一個縣市停止上班上課,考試就要延期？延遲考試還牽涉到入闈的同仁能否如期出闈等問題，或許委員可以給部一些建議作為參考。

董部長保城：謝謝各位委員共計 16 個人次發言，本部都有詳細紀錄下來，本案經過幾次研議後才提出，因爲這個方案非常的重要，它牽涉到國家的競爭力，特別是我們要走出去與國際進行專業人才交流時,還涉技專技人員職場互相承認的問題，我們參加過許多國際會議，他們對於我國怎麼考選專技人員都會列爲是否承認我們專技人員證照的重要參考，今天我們除了提出 3 種及格方式之外，未未還會提 2 個方案，由委員的發言來看，對於以總成績滿 60 分及格，若遇到及格率過於偏低，未達到考人數一定比率時，得改以該固定之百分比及格，但最低總成績仍須達 50 分的原則，大致上都支持，但並不是無條件的支持，希望用在同一次考試，未來我們在修正各種考試規則時會再提出來討論,萬一彈性調整方式，其百分比例多少也是高度的議題，剛才胡委員提出以過去 5 年或 10 年平均錄取率作參考，這也是一種指標之一，基本上，各位委員在某種條件之下是支持彈性調整方式，我們將在 8 月 30 日的全院審查會再提供相關數據資料，包括林委員雅鋒提到 79 年至 89 年採行 3 種及格方式，後來爲什麼停止，高委員明見所提比例問題，以及詹委員中原提及爲何律師考試用比例及格制,而會計師用科別及格制等背景原因等，容許給我們一點時間來整理及補充相關資料。但是，我們也真的要回到源頭的命題及閱卷評分部分，這也

是可以操之在我們，繼續不停努力去檢討改進的地方。

至於剛才李選委員提到將各校學生的成績及錄取率多少等統計資料，主動提供教育部參考，上次李委員在參訪教育部時也提過，後來教育部發文向本部要資料，我們曾以密件回復，因爲資料若公開的話，會造成部分學校的困擾，當然資料是學生在網路報名時自己填寫，並未經審核，這個部分也會交代清楚。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.101 年專技人員律師、會計師等考試面臨天秤颱風來襲影響考試進行，非常感謝委員擔任典試委員長支持本部作法，使考試順利舉行完畢，謹致上由衷感謝。2.本部將於 101 年 11 月 2 日辦理『專技人員考試及格方式與及格率之設定標準之決定因素之探討研討會』，期能聽取各方意見，建立兼顧專業素質、穩定人力供給與考試安定性之專技人員及格方式及考試方法。3.按專技人員考試採總成績滿 60 分及格方式，擬增加及格率彈性調整之機制，係爲維持適切之及格率。爲賦予法源，本部已研修專技人員考試法施行細則第 10 條增列相關文字，近期草案將提報院會審議，屆時敬請委員給予支持。4.至於該固定比率，本部將優先針對及格率變動較大考試，邀集各該類科產官學界參酌每年考試舉辦次數、歷年（次）及格情形或社會需求加以決定，對於每年舉行 2 次之考試，應考人應考次數別已有差異，亦將分別加以考量。又依業界的用人狀況、專業能力，檢討調整考試方式

，強化試題與評分各項措施，以提昇考試信、效度，均爲本部應持續努力之目標。5.有關應主動提供教育部有關各校考照率之分析報告部分，按專技醫事人員考試每次考試榜示後，均提供各校查詢該校應屆畢業生應考之總成績與各科目成績，以爲教育端檢討改進相關課程教學之參考；另提供職業主管機關行政院衛生署及格者之學制、入學與畢業年月等，供該署了解及格者背景與職業管理制度檢討參考；又本部應教育部近期來函要求，已密送該部近 5 年各護理學校畢業生應護理師考試應考、及格與及格率情形。」

第 202 次會議(101 年 8 月 30 日)

考選部業務報告：

1.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。

2.舉行 101 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試暨第二次社會工作師考試。

李委員選：此次律師、會計師等六合一考試，因受天秤颱風二度襲台，所以在考試過程中增加其複雜度，在此除了感謝氣象台提供準確資訊，預測中、南部考區週五會停課以外，並感謝部長及同仁的辛勞，更感謝闈長提前作業進度，不斷地觀測颱風動態，率闈場同仁漏夜加班完成考題製作，使試卷能提前一天送出與提前一天送回，減少路途中可能造成之困擾，對部同仁表達感謝，同時也感謝考試委員中、南部坐

鎮，甚至監委進入闈場給闈內同仁加油打氣，使此項考試順利完成。至於部分台東考區應考人無法順利應考，本席深表遺憾，但是此議題在考前已經過充分的討論，因為這是一個倫理困境的問題，如果只考量台東或屏東考區，則可能會忽視西部所有考區考生，以及所有監考人員、試務工作人員的需求，在此狀況之下，倫理困境的處理是兩難的，只有加強對外說明與解決後續問題，而事後部也不斷地進行溝通，並立刻做出退費的處置，相信已獲得部分應考人的支持。

有關部今日提出警察人員考試第二試體能測驗心肺肌力等訓練講習的實施情形，部可謂用心良苦。但回歸體能測驗的基本目的，主要係為因應職場需求，希望應考人將其平日的訓練成果進行篩檢，而非在考前臨陣磨槍，若藉由講習針對如何提升「心肺耐力」等進行講解，只為減少因自我練習而造成受傷，或無法完成測驗而影響考試通過者，此與原來的體能測驗，似乎目的相違，部既要考試又要辦理講習，其美意是否超出服務範圍？建議只要在網站上告知考試方式、內容與公布相關錄影帶即可，部應將全部的心力放在考題的製作上，請部參考。

董部長保城：有關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，當初的動機就是避免應考人運動傷害，因爲依照體能測驗標準，仰臥起坐項目，男生 1 分鐘要做 38 個，女生則要做 30 個，如果平常不做，練習時很容易會產生傷害，以去年考試來看有 93 人體能測驗不及格，當初我們的定位也是避免考生因爲準備或臨場測驗體能發生傷

害，當然此次講習並沒有體能測驗保證之用意，此次也只是試辦，委員或有不同的解讀，其實我們最主要的目的在於避免考生因爲準備或臨場時運動傷害，明年是否要持續辦理，也會視試辦效果再作檢討，甚至剛才委員也有提到，本部已委託專家針對體能測驗進行研究，就像趙委員麗雲所說，有健康體能及競爭型的體能，而本次講習的資料，也將提供研究小組討論，因此，這次就讓我們先試辦，檢討辦理成效後，會再向各位委員報告。

有關李委員雅榮提到一般警察人員考試的部分，過去是第一試及格人數加計 2 成，今年是加計 3 成，讓有更多通過第一試應考人參加體能測驗，是否今年缺額仍然很多，再觀察後續情況。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.101 年專技人員律師、會計師等項考試適逢天秤颱風襲臺，感謝委員指導，使本部得以快速回應，感謝委員辛勞。

2.感謝委員指教，由於本年一般警察人員特考及鐵路特考第一試錄取人數較去(100)年增加近 500 人，爲使應考人於考試前以正確方法自我訓練，避免運動傷害，及減少類似去年考試體能測驗現場及試後之爭議，故委託臺灣師範大學協助針對所有第一試錄取人員試辦『心肺耐力、肌力、肌耐力訓練講習』，採自由報名參加方式。本部亦將視本次講習之實施成效，作爲評估是否續辦之參考。」

第 203 次會議(101 年 9 月 6 日)

考選部業務報告：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。

李委員選：肯定部今日提出 102 年考試期程計畫表，因日期的確定要錯開各種考試、選舉、入闈與閱卷時間等因素，確屬不易。另有 2 項請教：1.目前網路報名已全面採單軌作業進行，電腦化閱卷亦已展開，顯示部的數位化與資訊化能力已大為精進。日前本席參與高普考與律師、會計師考試之閱卷工作，部已可統計出各閱卷老師的評閱時間，以掌控閱卷品質。請教部自電腦化測驗推出後，針對電腦化測驗之專技考試類科，於人力、物力、時間等項目之效益分析報告是否完成？結果如何？若經費未增加過多，能否再擴大電腦化測驗，可減少入闈時人力、物力與時間的投入，達到節省紙張、碳粉、試卷運輸之交通、警力、監考等環保效益。在資訊化的時代，公務部門均已採電腦化作業，人民使用數位化能力已提升，部是否已開始加速規劃由醫事類科，如牙醫師、助產師、醫檢師等，計畫性的擴大至其他專技類科與部分公務人員考試？若能及早規劃時程，對應考人的準備與部全面推動數位化的形象應會有所助益。2.目前部分專技類科 1 年有 2 次或 4 次考試，不知考量之標準為何？是以人數、類科屬性、時代意義或其他因素考量？是否須全面檢測？以了解部分考試人數偏低，考試次數可否精簡或改採電腦化測驗，以減少部的過量負擔。若護士停考，可否增加護理師考試次數，以增加用人單位之需求？另教育部已針對護理人員教考用問題開啟跨部會討論，針對提升教學績效有許多強化的措

施，同時衛生署也在規劃護理人員學士後教育方案，期望增加教育素質，以提升醫療品質，針對護士是否恢復考試，當時與會代表均表示已往護理師方向推動，專業發展不走回頭路，爰提以上幾點請教。

董部長保城：針對李委員選所提意見，電腦化測驗的確是從專技考試開始推動，目前共有4,800個電腦座位，本部只設有約400個，其他的必須向各地學校商借，還要有事前的設施規劃及縝密檢查其軟硬體系統是否完善及配合度如何，所以要擴大辦理是有困難的，但是本部仍繼續與各校洽談，就像高委員明見提到爲何花蓮台東沒有考場，只增加台南考區，因爲本部會事先公告洽各學校，歡迎他們參與國家考試電腦測驗作爲試場，有些私立學校會前來申請，公立學校與配合度比較低，本部還要派人去檢查其軟硬體設備，而學校爲了符合水準，常需要另增加撥款來加強，至於花蓮、台東地區，也曾嘗試聯繫，但目前還沒有學校申請，可能是努力不夠。不過整體而言，花東地區報名考生人數比較少，尤其是醫事人員類科部分，而且如果要商借某學校的場地，就必須放置一台伺服器，而經費就將近100萬元，若報考人數太少，整個投資報酬率及使用率太低，亦不符合成本效益，因此只要量能擴大，應可辦理電腦化測驗。

除此之外，電腦化測驗都是使用題庫試題，而且在使用前1年或1年半以前就要建構起來，所以必須整體作配套，明年是增加醫事檢驗師考試，後年準備再加入醫師考試。至於公務人員考試部分，一般報名人數都超過4,000人，而且必須

有個安全容量，不過如果電腦配備數量能增加，系統又更爲穩定者，以後也會將公務人員考試拉進來如司法官考試第一試爲測驗題，應該也可使用電腦化測驗。

另外，剛才李委員選提到爲什麼有些考試1年辦1次，有些考試1年辦2次，對於醫事專技類科，通常1年辦2次，因爲剛畢業的醫學院學生如果不能通過考試，就不能執業，所以原則上1年會辦2次考試，以配合職場的需要，當然如果量比較少，就會1年辦1次。至於護士考試停辦的以後，護理師是否1年辦2次考試或改變及格率等問題，容許本部再進一步向委員說明後，再提委員座談會報告，以瞭解委員們的想法，再擬妥具體方案或建議報院。

第 204 次會議(101 年 9 月 13 日)

考選部業務報告：加強國家考試闈場軟硬體設施。

李委員選：本席肯定部對改善闈場軟硬體設施所做的努力，也非常同理同仁在闈場中的辛勞與壓力之沉重，以今年高普考為例，有近百人入闈，要能在入闈期間維持同仁身心健康，闈長的壓力自不在話下，且須持續激勵士氣，相當辛苦。尤其部同仁在闈場外仍有許多常規工作須執行，故建議減少入闈次數，應是部未來努力的目標。例如專技人員考試為資格考試而非任用考試，部若能多強化題庫試題數目，平時持續比對、更新試題，增加數位考試類科，將可陸續減少專技人員考試入闈次數，或考量僅大型公務人員考試入闈，或可

減少入闈的頻率、次數與壓力。

董部長保城：大家很關心闈場的問題，現行闈場在民國90年建置，當時考試人數並沒有這麼多人，記得本人與楊部長到考選部就任時，應考人只有45萬人，經過4年多至今年已約有75萬人報考，明年一定也會持續增加，民國90年規劃的狀況與現在當然已經不一樣，未來長遠之計就是經過院長及考試委員支持，把監察院移撥給考選部那塊地作爲闈場擴建之用，應可解決改善。

針對現階段改善軟硬體措施，剛才李選委員希望本部同仁減少入闈次數，這個部分有點兩難，因爲除了闈長以外，不可能其他都用考選部以外的人擔任試務工作，必須有一定比例爲本部人員，而且我們的想法是本部同仁都應該有入闈經驗，因爲入闈過才知道闈場內的工作量及試題品質的重要性，原則上每位同仁一年入兩次闈，如果有家庭或個人身體健康因素的話，經過簽准則可以不必入闈。目前檢討入闈的方式是現在題庫處有棟題庫大樓，預定10月中旬會落成，其中也設有小型闈場，事實上大型考試只有20次入闈，題庫處使用闈場有12次，入闈的天數也比較少，約4、5天，老師入闈意願較高，但是大闈場的入闈，老師就不太願意，只有少數1、2位，而題庫處的闈場是建置題庫，通常老師入闈意願會比較高，當然各位都知道我們試題來源是題庫試題及臨時命題，如果要大量使用題庫題，臨時命題的部分會逐漸減少，目前題庫處在第三試務大樓，裡面已設有小型闈場，就可以長期的規劃題庫建置，其中也有廚房設施，因此在題庫

大樓落成啓用之後,題庫的建置及試題品質應該有改善的空間，本人已要求他們在這方面加強。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「本部建置題庫試題之數量，均依題庫建立及運用辦法第5條規定,以申論式試題不低於每次考試需用題數之10倍;測驗式試題不低於每次考試需用題數之5倍爲標準，定期檢核題庫試題數量之適足性,並隨時注意學科發展動態及試題使用結果，據以衡量重新啓動題庫建置計畫整編試題之必要性，以維持試題品質。另爲擴大推動電腦化測驗，本部刻正研議預定自102年7月推動專技高考醫事檢驗師考試電腦化測驗，以發揮電腦化測驗即測即評之優點。」

第 205 次會議（101 年 9 月 20 日）

考選部業務報告

李委員選：感謝趙委員麗雲針對昨天的放榜給予高度肯定，昨天本席主持 101 年高普考試放榜典禮，極為感動。感謝院長親臨現場予以加持，讓本項考試劃下完美句點。本席當時被抽到籤，承擔此項任務時，一直把它當成是上上籤的心態主持，雖非空前，但短期之內可能是絕後，非常珍惜擔任本次高普考典試委員長的工作，尤其此項考試過程長達半年，其中高達 15 萬 6 千人報考,10 萬 5 千餘人到考,錄取率 5.62%，但其規模之大，從開始報名一直到最後放榜，其中細節

約有 102 項，每一項都要完全掌握，最後達到零缺點，的確非常不容易。本項考試共有 578 個類科，其中多數為臨時命題，在過程當中又要進行試題多方面的比對，讓題目不能有所重複，不容失誤，可見此項工程極為浩大。在試務過程中，光是彌封試卷就將近一百萬份，入闈人數近百人，整個考試共設 12 個考區，使用冷氣教室，動員萬人監考，閱卷委員則有 9 百多位，閱卷期間長達 20 幾天，經常通宵達旦，期間雖遇颱風放假，但是部堅持精確掌控時間，故仍準時完成閱卷。此外，為確保閱卷品質，每位試卷閱卷時間均加以掌控並予以登錄，以確保每份試卷都有足夠的評閱時間；同時讓典試委員會更欣慰的是，在閱卷完成之後，可以看到錄取不足額計有高考土木工程、汽車工程兩類科及普考建築工程類科。感謝所有考試委員擔任各組召集人，協助掌控品質，在整個過程中，不管是閱卷、命題或閱卷都十分專注，讓本次考試能夠如此圓滿結束，並受到監試委員給予零缺點的評論。部中同仁上下一心值得嘉許，遺憾的是，部有 2 位科長因而生病，讓本席一直耿耿於懷。不過部展現的工作效率及專業能力，並運用科學的方式辦理試務工作，加上「心中有考生」的關懷態度，由昨天放榜典禮，相信所有的考生與家長都已感受到，再次感謝各位對本次考試的支持。

董部長保城：首先謝謝各位委員的指教意見，剛才提到昨天高普考放榜典禮，要特別感謝典試委員長及委員擔任各組召集人的辛勞，當然部內同仁的全力以赴，也要感謝院長和各位考試委員的辛苦，對於放榜典禮的舉辦，我們同樣會循案例作後統計資料，包含剛才蔡委員良文提到重複錄取問題，

是否作修改，會一併作專案報告，如果決定要變動的話，可能要再修訂增額錄取處理要點。中長期就是針對公務人員考試作總檢討，包含高普考、地方特考、初等考試等，我們已向院長作過簡報，而院長也有一些裁示，我們會再蒐集更完整的資料，並在適當時間正式提報院會審議。

本次高普考試已放榜，當然其中還有很多需要改進的地方，昨天放榜典禮看到一對父子相擁而泣，非常令人感動，由本次高普考及上次社工師考試，因爲高普考已在金門馬祖考區設置，所以真的要嚴肅面對當有一個地方停班停課，是否就把全國性的考試停下來，應有一個應變來處理這個問題，不然只是把問題往後延，所幸今年天佑考選部，本來氣象局說今年7、8月的颱風會很多，還好都已安然渡過，可是仍要積極思考，有無可能不要因爲少數地區停班停課而影響全國性的考試，其實每年7、8月份本來就是颱風季節，並非今年才開始，將儘快提出解決的方案。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

101年高普考試順利圓滿完成，委員居功厥偉，除認真督導試政試務工作，更對工作同仁備極關心，並不辭勞苦至闈場住宿，確切掌握題務作業流程，令人感佩。委員之支持是本部同仁努力最大動力。

第 207 次會議(101 年 10 月 4 日)

考選部業務報告：101 年第 3 季重要業務執行概況。

李委員選：首先肯定部第 3 季所完成的豐碩成果，令人敬佩。針對報告第 5、6 頁國文、英文題庫建置，提供意見供參：部建置國文、英文題庫時，有無配合公務人員三、四、五等考試其工作內涵、需要及其性質，分訂不同的考試內容與標準，以檢測其應具備的能力。以英文類科為例，考題應依工作性質，檢測其應具備之基本辭彙量，是否擁有不同層級之翻譯與論述的能力？爰建議部與相關語文學校合作，共同制訂不同的標準與命題大綱，以強化公務人員基本的英語能力之檢測，應用於工作中防止考試淪為形式。至於國文類科試題，建議亦應訂出不同層次的能力標準，以提升公務人員語言的應用與表達力，亦可作為未來訓練延續並精進其能力之參考。

李次長繼玄：有關趙委員麗雲所提考選人權報告，平等權、參政權，尤其少數民族與弱勢族群權利等應進行全面檢視，其實本部都已經在做，但是有些用人機關如海巡署還是強調要有體檢、體能測驗等，因爲實際工作有其需要。有關檢視考選法規、命令、措施與 CEDAW 規定事項有無相牴觸一節，也正是本部的重點工作之一。最近副院長將召開人權保障工作小組會議，部長已交代本人參加，對於這件事情，也會列爲重點工作。

關於李委員選提到語文科目題庫建置對三、四、五等考試應該具備的標準，本部也有注意到，可能表達不夠清楚，其實

本部也有跟相關語文學校密切合作。

高委員明見提到題庫建置非常辛苦，確實題庫建置是默默的工作，像無名英雄，建置過程很慢，使用卻很快，如何找到更有效率的辦法，也是題庫處主管同仁一直在努力的方向。新增及修改的試務酬勞以後品質有無提升，本部會再進行了解，目前我們發現參加命題工作的老師心情有好一點，笑容也多一點。

何委員寄澎提到國文科題庫建置，只有考作文及公文一篇能否檢測出應考人能力，是否應該思考改變國文科僅考作文及公文的方式，如何能檢測出應考人有無論述的能力、分析問題、詮釋的能力，確實是非常重要的老問題，本部應該列爲明年的委外研究案。至於建置非測驗題的題庫，何委員也一再強調過，今後我們會加強來做。另外，專業日文的範圍非常廣，專業語文科目命題也很困難，有無必要列考的確值得思考，我們會反映給部長作參考。有關五等考試國文科全面採用測驗題，兩年後要提檢討報告，應該儘速於今年年底前提出，我們會積極來進行。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「現行各等別國文及英文題庫試題係以提供公務人員考試普通科目使用爲原則，爰其試題單元內涵及難易程度之設定，係由題庫小組委員審酌各等別考試及格人員應具備之國

文、英文基本能力，並充分考量各級學校教育內容後，按各等別之差異予以通盤規劃，俾依等別釐訂深廣度不同層次之試題，以發揮評量效果。」

第 208 次會議(101 年 10 月 11 日)

考選部業務報告：改善國家考場服務措施。

李委員選：首先肯定部提出改善國家考場服務措施的具體方案，相當溫馨與便利。針對活化國家考場使用效益提出建議：由於國家考場每年使用約 70 餘天，目前 8 樓設置電腦化測驗專用試場 6 間，可容納 366 位應考人，建議部配合電腦化測驗類科之發展趨勢，具體擬訂擴增電腦化測驗試場與容納量計畫，以配合未來數位化考試政策，使電腦化測驗可及早更全面性的推動。

董部長保城：謝謝 3 位委員的指教意見，增加電腦化測驗部分，目前國家考場可以容納 366 位應考人，經過本部的努力，分別在台北、台中、台南、高雄均有商借電腦化教室，可容納共 4,859 人，但誠如李委員選所言，電腦化測驗還有擴大推動的空間，本部也正在積極爭取鄰近學校，因爲他們有相當多的電腦設備，其實可以共享。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部電腦化測驗專用試場目前用途有三，一爲提供電腦

化測驗考試期間專用，二爲各項傳統考試期間提供特殊應考人電腦作答使用，三爲國家考試電腦閱卷場所。以 101 年爲例，電腦化測驗使用 63 天，傳統考試使用 50 天，線上閱卷使用 110 天(101 年 8 月起正式上線)，全年總計使用 223 天，電腦試場整體使用率已大幅提高。2.本部將配合數位化考試政策，持續推動擴大電腦化測驗，本(101)年已增列藥師考試，自 96 年迄今共有 9 項醫事類科考試採電腦化測驗，101 年應考人數共計 12,837 人，102 年預定增列醫事檢驗師考試，103 年擬增列醫師考試。3.國家考試電腦試場，除國家考場 6 間電腦試場 366 席應試座位外，目前有 11 所學校爲認證合格之國家考場電腦試場，分設於臺北、臺中、臺南及高雄等 4 個考區，故共計 12 個電腦試區，總計 4,859 席電腦應試座位。」

第 209 次會議(101 年 10 月 18 日)

考選部業務報告：101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。

李委員選：再次肯定部對 101 年高普考試的努力及今日所做的資料分析。此次考試能夠圓滿完成，全賴委員們協助監控整個考試品質與進度，及部內所有同仁的盡心盡力，但仍有 3 項遺憾：1.報考人數為 15.6 萬人，到考 10.5 萬人，缺考人數高達 5.1 萬人，此對考場資源造成極大的浪費，尤其是在夏天，氣溫攝氏 37-38 度，借用冷氣教室極為不易，這樣資源被浪費，實在非常可惜。2.仍有 3 個類科出現錄取不足額情形，雖經閱卷委員及召集人反覆審慎查閱，仍未能達標

準。3. 因重複錄取而尚有缺額者仍有 128 人，雖較 100 年已有改善，惟尚有努力空間。謹再提出 3 項建議供參：1. 分析缺考的原因與其地域分析，日後列入加強宣導，或在網站上提醒，以改善相關資源浪費。2. 及早規劃 102 年考試，研議選填重複錄取時的選項，或採資訊科技的方式比對之可行性，以降低缺額。3. 部報告有關本次考試特色，建議加入閱卷品質的掌控，可作為經驗傳承。此次閱卷期間，除舉辦閱卷前的委員座談會，委員出席十分踴躍，可增加評閱之一致性外，為了提升每份考卷之閱卷品質，請所有閱卷委員，每拿出一袋試卷就會刷上時間，還回試卷也會刷上時間，以了解每份試卷之閱評時間，藉此讓每位應考人的試卷能仔細被評閱，此項堅持雖然會讓閱卷委員感覺壓力極為沈重，但可有效監控閱卷品質。由於監控每袋閱卷的時間並每日分析委員完成進度，使閱卷能夠在既定的時間完成，除具有準時完成閱卷的優點，尚有足夠時間檢測不足額類科的試卷，讓缺額可以達到最低的程度。總之，本席擔任典試委員長時，感覺溫馨感謝與持續關懷閱卷委員的狀況，甚有成效，以上經驗可供參考。

董部長保城：首先，針對各位委員垂詢的問題，作簡要的說明：李委員選提到缺考人數分析，高委員明見也非常關心，今年的缺考人數是比較多，相較100年的缺考人數也有4萬3千多人，99年的缺考人數也有4萬2千9百多人，今年的缺考人數有增加7千餘人，本部會再作深入的分析。有關如何解決重複錄取的問題，本部嘗試啓動以當年度應考人身分證字號比對，俟提出具體方案後，再請各位委員指教。至於林委

員雅鋒提到此牽涉到監試法，是否行文監察院一節，去年在討論是否採用當年度應考人身分證字號進行比對時，本人曾拜訪幾位監察委員，都表示支持，甚至有監察委員出席本部所開的會議表達意見，所以是否用出席會議的方式，在公文書上仍有一定的法律效力，反而比對話更能彰顯其意義，若是正式行文，建議要再審慎。據本部初步了解，監察委員是樂觀其成，他們認為缺額這麼多，恐影響機關用人需求，而且重複錄取的情況會增加，因為碩士學歷高資低考的人越來越多，因此，是否啓動以當年度應考人身分證字號進行比對，來解決此問題，當然最後的決定還是要經過院會的審查與決定。至於李選委員提到每個卷包是否有條碼，的確是有條碼可以刷卷包，有的閱卷委員一拿就是3包，2包，當然過程中不見得一定會閱完一包後交回來，可能全部閱完再一起交回，所以每次領卷標記時間仍具有參考意義，因其不能隨意更改時間，但是線上閱卷如本次高考二級保險類科就採用線上閱卷，一份試卷要花多少時間，電腦統計就非常明確，對於未來掌控閱卷期程及品質會有所幫助。本次高普考在品質閱卷上，若有閱卷委員的工作態度並不是讓我們很放心的話，會適時的提醒，在閱卷場地也都有作紀錄，再提交部務會議工作報告，對於部分工作不太認真者，會建議移送典試人力資料庫列管，這個部分會比較能夠發揮效果，因為在提高命題閱卷費之同時，也要求閱卷品質的掌控，這是本部基本的態度。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.觀諸公務人員高普考近5年來到考情形，最高爲100年67.77%，最低爲98年66.53%，101年到考率67.55%，到考比率均十分相近，但因101年報考人數眾多，故呈現在缺考人數上，多達5萬674人。缺考人員確實造成試務資源的浪費，揆其缺考原因，可能是應考人準備不足、臨時有事、已有其他工作、無法請假或已考上其他考試等因素，使得應考人無法應試，但此係應考人自身選擇，應考人於考試各節均有權利到場應試，故須保留其座位，每節並均須發予試卷卡及試題。2.本次高普考錄取不足額之類科，計有高考三級考試土木工程191人、汽車工程8人，普通考試建築工程5人，合計204人。查不足額錄取之原因，均係各該類科應考人總成績達50分者人數未符需用名額數，此係基於用人需要與錄取人員素質平衡考量。未來改進之道，除了在命題階段請命題委員注意試題難易度比率之分配，閱卷階段將針對特定類科注意閱卷委員評閱情形，及早因應。3.另本部將依據院長指示及各委員於鈞院第11屆第203次、第205次及本次會議發言卓見，並就本年度以最近三年高普考同時錄取人數比對實施結果，以及行政院人事行政總處分發情形，適時檢討相關規定，俾解決重複錄取情形。」

第 210 次會議(101 年 10 月 25 日)

考選部業務報告

李委員選：本席昨天出席技師國家考試制度改革南區說明

會，會議進行極為順暢與和諧，與會專家學者、教授、公會代表均對本院及考選部順應時代變遷，參考國際相關考試辦理情形，主動與工程會及各專業組織聯手推動改革的動機與魄力，給予高度肯定。此次主辦的規劃司與專技司積極做政策說明與行銷，並徵詢意見，贏得與會者的肯定。會中提出的具體建議很有建設性，尤其對二階段考試及其間加入 2 年工作經驗，均表示認同。提升技師考試的嚴謹度已成為大家的共識，且期望院會儘速通過、實施，本席特此提出報告及肯定。

李次長繼玄：謝謝6位委員7人次的發言，首先感謝黃委員俊英對我們的勉勵，以及對第三次試務大樓落成啓用的意義詮釋，有關院長、建築師等在典禮中的講話，報告疏漏之處，非常抱歉，將在發行的《考選通訊》上補足。

李委員選對本部的肯定與鼓勵，我們非常感謝，技師考試分成二階段的作法，我們也正在努力進行中，並舉辦多場座談會。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.非常感謝委員蒞臨參與國家考試技師考試新制規劃南區說明座談會，並給予肯定。2.有關該新制規劃說明座談會業分北、中、南區舉行完竣，與會人員意見本部均詳細記錄，將提送各技師考試改進推動小組分組會議中深入研究，再依

法制作業提出完整改革方案。」

第 211 次會議(101 年 11 月 1 日)

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

李委員選：本席有 2 項肯定、1 點請教及 2 項建議：首先，肯定部對電腦化測驗考試所做的努力與成效。尤其在報告第 5 頁結語中提及此項測驗的優點，如可達到即測即評，試畢即可得知考試的初步成績及簡化試務流程等優點，且部未來將繼續推動電腦化測驗與充實題庫的試題質量，本席極為佩服與支持。另一項肯定是此次報告將應屆與非應屆應考人以表格方式分別呈現，資料極為清晰。如附表 2 獸醫師考試及格率為 43.97%，但同步呈現應屆畢業生及格率為 73.31%，而非應屆生僅 6.95%；另物理治療師考試及格率為 17.1%，但是應屆畢業生及格率比非應屆生高出許多，這樣的分析結果，有助於思考改善方案。至於 1 項請教是：目前計有 11 所學校通過電腦化試場評鑑認證，請問各校規模與地域分布情形如何？請部提供資料供參。為了落實部推動全面電腦化測驗的政策，建議部與教育部共同合作，以了解全國 160 所以上的大專院校符合評鑑認證資格者到底有多少，並協助其達到符合認證標準，以期儘速擴充電腦化試場，早日達到部推動全面電腦化測驗的目標。另 1 項建議是護理團體

提出可否增加護理師考試次數，在 10 月 23 日部召開護理師考試及格方式座談會時，針對護理師考照及格率偏低，當低於某一比率時，是否將及格成績由平均 60 分調降至 50 分，會中有充分交換意見，與會者為了維護專業品質，多反對調降及格成績，但是提出希望能夠增加考試次數，因護士考試停辦，故建議由現行護理師考試每年舉辦 2 次增至 3-4 次，以符合業界用人需要。本席評估若配合電腦化測驗，可縮短期程，即可將次數增加，亦可分散每次考試應考人數目。

李次長繼玄：謝謝 11 位委員的寶貴意見，謹逐一簡要說明如下：首先，李委員選肯定本部辦理電腦化測驗的成效，提到表格將應屆與非應屆畢業生分列，有助於了解參考，目前辦理電腦化測驗只有 11 所學校通過驗證，台北有本部國家考場、華夏技術學院及台北教育大學及台北教育大學；台中有修平科技大學、國立台中科技大學、僑光科技大學、宜寧中學；台南有東方設計學院、崑山科技大學；高雄有市立高雄高級商業職業學校、正修科技大學，輔英科技大學。至於電腦化政策與教育部合作開展電腦化測驗管道，增加電腦化測驗試場，本部正在積極辦理中。另護理人員考試可否增加考試次數 1 至 2 次，本部會再作專案研究。

高委員明見提到電腦化測驗類科增加，應考人數多，可是因電腦化測驗座位有限，時程延後且事先要嚴格檢驗等，成本非常龐大，是否分析其成本效益如何，本部會深入進行成本效益分析，但是在此附帶報告，外界多以爲有考選基金，收取應考人報名費，一定賺很多，其實去年報名總人數 74 萬

9 千人，部辦理各項考試，對每位應考人平均虧 400 元，如果說考選部賺錢，這是沒有成本觀念的錯誤見解。身心障礙人員參加電腦化測驗必然會增加困難度，本部已經儘量在做，另 1 樓考場也有因應突發事件臨時緊急安排的措施。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.目前國家考試電腦試場座位，除國家考場 366 席外，經本部評鑑合格之 11 所學校包含臺北考區華夏技術學院 412 席、臺北教育大學 256 席，臺中考區國立臺中科技大學 381 席、修平科技大學 387 席、僑光科技大學 538 席、靜宜大學 352 席，臺南考區東方設計學院 408 席、崑山科技大學 316 席，高雄考區高雄市立高雄高級商業職業學校 528 席、正修科技大學 403 席、輔英科技大學 512 席，總計 4,859 席電腦應試座位。2.本部自 99 年起推動國家考試電腦試場認證制，除於本部全球資訊網公告發布『國家考試電腦試場評選作業計畫』外，並主動函知全國大專院校、高級職業學校共同參與，明訂試場認證制度作業程序、時程表及評分辦法，認證全程採用公平、公正、公開方式，並廣泛徵詢學校之洽借意願，主動招攬優質大專院校踴躍參與。3.本部預定於 102 年增建臺北考區電腦試區，目前已主動洽詢包含政治大學、台北商業大學、台北科技大學、世新大學等 17 所學校，延攬大專院校踴躍參與，未來亦依委員建議適時與教育部研議共同合作之可行性。4.護理人員考試因爲期程的關係，每

年第 1 次考試於 4 月放榜後立刻啓動第 2 次考試報名，考試時程已經非常緊湊，若增加次數，而每次考試試題疑義越來越多，處理試題疑義的期程越來越長，會變成報名下一次考試後又錄取前一次考試的問題。建議考試期程安排仍以每年 2 次考試爲宜。」

第 212 次會議(101 年 11 月 8 日)

考選部業務報告：101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。

李委員選：肯定部辦理專技人員考試及格方式與及格率之設定標準研討會，廣納各方學者專家意見，與會者多認同由體質面檢討考試方法與考題，透過職能分析訂定命題大綱，以維持試題品質，而試題標準的設定應注意及格人數，及其嗣後在實務工作上的表現，以上建議均能反映出「考用配合」的精神，亦可呼應 10 月 23 日護理師考試及格率之設定標準會議，與會者均要求維持專技考試品質，不宜輕易降低及格標準，應考量考試通過後，在職場中的表現有相同見解。昨天本席主持典試會，其社工人員及格率不及 10%，但若因及格率偏低，即調整其及格標準，此案宜再審酌，故建議部以研究計畫方式，針對各專技人員考後 2 年內在用人機構中的表現或流失情形進行了解，俾了解考用配合的程度。

董部長保城：謝謝各位委員的指教。針對李選委員提到後續以及蔡委員式淵、陳委員皎眉提及之外部效益問題，就公務人員的部分，同爲政府機關，追蹤資料比較好做，專技人員

部分就有點困難，不過縱使如此，本部可以找幾個比較熟悉的類科，職場領域的人來作研究，明年可以思考先選1、2類科這樣來做。其次，專技考試各類科的及格標準及設定問題，因爲專技類科相當多，變化太多，連職場的主管機關也無法告知很準確的資訊，目前本部所設定的三種及格方式，包括固定比例的常模模式，都是值得檢討，本部辦理研討會的目的也是想要有更新的思維，認爲應該有標準參照或常模參照，本部會持續研究。剛才蔡委員良文也提到當時向委員報告公職社會工作師、公職獸醫師、公職建築師及公職法醫師等4類科的公職專技人員考試制度，得到委員的支持，因此在北中南辦過多場研討會，但是在研討過程中，許多人建議第二試的考試，要加入工作經驗，最好在口試及工作經驗的審查，把用人機關納入參與的範圍，讓他們提早來參與部分的考選，而不是放榜後的參與，本部認爲這樣可以解決應考人是否合格合用的問題。本週五本部還要到台南成大舉辦建築師、技師考試改革說明會，繼續觀照這個問題，包括李選委員、蔡委員式淵、陳委員皎眉所提的意見，明年將編列預算，選1、2個專技類科進行研究。

趙委員麗雲提到公職人員專技化部分，目前公職社會工作師、公職獸醫師、公職建築師及公職法醫師等4類科本身已經在運作，只是希望依據公務人員考試法第19條規定，增加各用人機關有更多元的選擇，所謂公職人員再認證的概念就是他以專技證照執業幾年以後參加公職專技人員考試。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.維持國家考試試題品質與穩定及格率向為本部所重視，本部10月23日召開之改進護理師考試及格方式會議中討論有關設定固定及格率之方式，同時兼顧了考試品質。2.有關多位委員建議就專技考試及格人員作後續追蹤及外部效度深入研究一節，考量本案事涉教考用各個環節，建議相關單位向行政院國家科學委員會申請研究經費補助，效果將更好。以護理師為例，其及格人員的工作表現亦與教育部、行政院衛生署等部會業務相關，本部將建請臺灣護理學會向國科會申請研究經費補助，以使研究成果更完整，詳細內容將由曾常務次長向委員說明。」

第 213 次會議(101 年 11 月 15 日)

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

李委員選：本席要呼應剛才趙委員及陳委員意見，針對本次一般警察特考第二試體能測驗缺考 100 人，占應考人數 1 成，致使本次考試仍有缺額 127 人，實在相當可惜，加上考試成本耗費成本 245 萬元，本席建議部評估或研議將體能測驗比照醫師考試的臨床技能測驗(OSCE)列為應考資格，因為不論是一般警察人員考試或警察特考都應該有執業需求體能的基本門檻，所以可以如醫師考試委請醫學教育學會一樣，將此項考試委請中華民國體育學會與警界共同討論，依

職能需求決定應考項目與及格標準，作為考試之應考資格，這樣可讓應考人依其最佳體能狀態，在特定時間內應考，降低應考人在筆試通過後，體能測驗試前造成緊張，或因考前突發事件發生以致影響考試的參與，進而降低缺考人數與提高體能測驗之效度。

董部長保城：今天委員垂詢的意見大致分兩大項，一個是體能測驗部分，另一個是警察人員考試分流的問題，趙委員提到體能測驗列爲健康指標或工作職能指標，過去用人機關如國安、調查、警察、消防、移民署等提出需用名額時，本部都會瞭解他們到底需要怎麼樣的體能，可是多數用人機關多以教育部所列的體能測驗標準作爲參考，事實上，如果用教育部所列的體能標準作爲第二試體能測驗的門檻，與其職能目的是不符的，因此本部委託學者專家研究訂定合宜體能測驗項目及合格標準。至於說「中華體育協會」的正確名稱應該是「中華民國體育學會」，將予以改正。有關體能測驗項目及合格指標等應該如何建構，委員希望儘快，應該沒有問題，在外國資料蒐集部分，透過駐外單位配合，3個月就蒐齊各國相關資料，並提報本部，目前已交研究團隊參考。換句話說，外部資料已蒐集完整，將促請研究小組儘快研議。

李選委員提到將體格檢查當成應考資格，這個問題很大，以憲法保障人民應考試權利來講，可能要先修正公務人員考試法。另外，陳委員皎眉提到體能測驗後還有體格檢查，是否先交體格檢查，合格後再讓應考人考，這樣會使體格檢查又變成應考資格，我們要非常審慎，而且體格檢查項目很多，

如鐵路特考，應考人必須能分辨指示燈顏色，以維護行車安全，所以體格檢查部分，都是遵照用人機關的需求。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本次一般警察人員特考已較去年考試提升第一次錄取人數之加成比例，惟第二試體能測驗缺考人數高達100人，致錄取仍有不足額情形，據了解，其缺考原因主要爲已考取其他考試或另有他就，其次爲受傷、體能狀況不佳或另有要事無法應試，爾後考試將參酌各項到缺考人數及合格人數等統計資料，建議典試委員會酌予提高第一試加成錄取之比例，以減少錄取不足額情形。2.有關將體能測驗比照列爲一般警察人員考試應考資格之建議，將錄案留供參考。」

第 215 次會議(101 年 11 月 29 日)

考選部業務報告：考選部第三試務大樓安全規劃與管理。

李委員選：針對部提出第三試務大樓安全規劃與管理一案，本席表達肯定，此大樓的開啟使用應對加速題庫精進及推動數位化考試，大有助益。本席曾多次就專技考試測驗題之命題方式提出意見，傳統方法由命題委員於家中自行命題，導致題目愈命愈偏或依書本命題，雖經審題之程序，但仍影響試題的品質與增加試題疑義的數量。建議部重新研議命題方式、善用第三試務大樓的硬體空間、採小組集中命題方式、有計劃的充實題庫試題數量，使專技考試能加速進入數位化

考試的目標，亦符合國際趨勢，以及防止典試委員進入闈場後在匆促的時間內選題或修正題目，造成許多失漏。此外，本次律師第二階段考試的閱卷工作已順利、圓滿且準時完成，由於閱卷期間需快速比對雙閱成績的差距，又要掌握閱卷品質及速度，相當不易，謹向部同仁致謝。

董部長保城：我們要感謝李選委員從擔任高普考試典試委員長到現在律師考試，一直都非常辛苦，至於試務大樓落成放用以後，如何善用設備來精進試題品質，正是本部要努力的目標。黃委員俊英提到試務大樓設有許多監視器 24 小時攝錄監控，錄影資料在闈場內是保存 1 年，闈場外是保存 3 個月，如果要調閱錄影的話，整個程序非常嚴謹，必須經政風室同意才能調閱。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部第三試務大樓係供綜理題庫建置及運用之所有相關業務使用，其空間規劃包括警衛室、辦公室、線上收題室、審題參考書庫、多功能會議室、審查室、庫房、電腦組題室、抽題室、電腦機房、闈場等，囿於基地面積及使用坪數，目前實際開闢 8 間審查室(含機動審查室 2 間)作爲審查試題使用。查本部目前建置題庫科目計有 341 科，其中專技人員考試占 230 科。爲維持各題庫科目均能正常供題，必須不斷地增補及整編試題，爰目前各審查室之使用已相當頻繁。又鑒於臨時命題科目亦逐漸採行到部共審機制，專技人員考試題庫建置及整編如均採到部集中命題方式辦理，其現有空間恐不敷使用。惟爲使題庫試題之建置更臻周全，各題庫審查委員到部審查試題時，得視實際需要邀請命題委員共同參

與討論，俾利提升試題品質。2.感謝李委員對於律師考試第二試本部承辦同仁的肯定，更感謝李委員擔任該考試典試委員長，於該考試閱卷期間對於本部承辦單位之指導與鼓勵，並隨時關心閱卷委員評閱情形，督促承辦單位隨時掌握評閱進度，律師考試第二試閱卷工作能準時完成，實應歸功於李委員之督導有方。」

第 216 次會議(101 年 12 月 6 日)

考選部業務報告：國家考試地震防災緊急應變機制。

李委員選：肯定部所做的地震災難演練影片，相當逼真，對於災難問題的處理，應有所助益。災難情境的預演極為重要，2點建議：1.部除提供影片觀摩外，建議每年均應安排至少1次演練，這樣才能使同仁對技術更為純熟。2.建議備用考場均應請各校提供臨時避難場所之相關資訊，並做好標示，以便在災難發生時，應考人能有明確的了解，主動疏散。

李委員選：有關災難作業程序，希望能用幾個簡單的字來代表，以助應考人記憶與應用，如靜、躲、護、避等，分別代表保持安靜、尋找躲避物、保護頭部與四肢、逃避疏散等，以提升教育宣導成效。

董部長保城：本部製作此部影片主要是居安思危，有備無患，當然各地方的震度會不一樣，甚至個人對地震強弱的感受也不同，應該因地則宜、因人而異，事實上，每個學校都有試區主任，最後由他來決定，而不是從台北發號施令，因爲地震一發生就是一瞬間的問題。本部影片是第一次試播給各

位委員看，我們還會再檢討改進，像李選委員提到用簡單幾個字來代表，就是很好的想法，我們思考如何更簡化。剛才李委員雅榮提到要由誰來決定，就是由當地來決定如何處理。至於陳委員皎眉提到當地震時躲在桌子底下，考試時間如何做處理，這個部分當然要看各地區的狀況來延長幾分鐘考試時間，本部會採因地制宜的作法，其實本部每年都會演練防震防災的動作，影片製作完成後，會向各商借考場的學校說明，找出一處空曠地方當成避難場所，只要大家有共識，萬一發生地震需要疏散時，就由 2 位監場人員帶領應考人到避難場所，本部會持續檢討能否達到預期效果。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部每年均定期舉辦防災知識講座及實地演練，以建立常態防災應變機制。今（101）年舉辦 3 次實地演練，明年將分別於 5 月及 11 月辦理 2 次實地演練。2.感謝委員細心提醒。各項考試試區主任均於監場會議時報告『國家考試因應地震發生標準作業程序』，並請監場人員遇地震緊急狀況時，依各試區之緊急避難路線圖，引導應考人儘速依疏散方向至各試區之空曠安全處所避難。3.感謝委員建議以簡單單字代表防災避難程序，俾利應考人記憶；本部將請臺北市消防局湯康齡教官提供專業意見後辦理。」

第 219 次會議(101 年 12 月 27 日)

考選部業務報告：落實簡政便民，研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業。

李委員選：部能夠持續朝向以數位化方式來簡化工作，提升工作效率，並以便民角度來思維，以上努力，本席給予高度肯定，同時在 101 年即將封關前，給部按個讚。1.部若能將原本報名時所付出的龐大心力轉移至監場人員身分查驗，以及考後錄取人員的嚴加核實，一旦查出有偽造資料等事項時，除取消錄取資格外，建議參照他國經驗加註 5 年內不得應考之規定，以達警示作用。2.除網路報名無紙化外，請部亦能加速推動平行雙閱電腦化，以減少目前閱卷平行雙閱人工化方式所造成的人力耗損。以今年律師考試第二試為例，本席曾計算 1 張考卷經工作人員拆拆貼貼約須費時 6~10 分鐘，以 2,771 份試卷計算，則須達 272 小時~462 小時，所耗費的人力成本，極為可惜，若能儘速採用平行雙閱電腦化，人工節省可以發揮極大行政效率，本席也曾私下徵詢閱卷老師，他們對平行雙閱採取電腦化方式極為支持，所以建議部研議將明年律師考試納入平行雙閱的可能性。3.針對考試動態「專技人員高考律師第二試考試歷經近 8 個月中終於順利完成」，本席特向考試委員、承辦司與所有工作人員致謝。尤其本次試題疑義創歷年最低，第一試更改答案僅 4 題，第二試則沒有更改答案。此次錄取率為 10.62%，第二試錄取總成績 493.5 分，比去年增加 3 分，錄取人數 915 人，於第二次典試會議時，所有典試委員提出 1 項建議提供部做參考，此項考試為專技資格考試，當試題穩定，閱卷品

質提升的狀況下，除了設定及格率以外，建議基本的錄取門檻也應該同時考量，如平均成績設定 50 分，應有助於兼顧專技考試的品質。本席計算此次考試成績 600 分以上者只有 5 人，500 分以上者約 700 人，建請部在考量及格率的同時，也能兼顧專技考試的品質。

董部長保城：有關取消上傳照片作業，我們並非爲便民而便民，而是法條上雖然規定最近一年內脫帽半身照片，可是實際運作時真的很難要求及辨識是否爲一年內照片，所以我們通常是推信以爲真，可是爲了應考人以網路上傳照片，本部確實花費大量人力及物力，且照片作爲監場人員查核依據的準確度也比較低，所以才考量改以簽名及身分證件，我們希望簽名存檔後，將來可列爲重要的查核資料，現在本部有些醫事人員考試根本沒有字跡，都是測驗題，因此考試當場簽名的證據取得，準確度應該會比較高，這是我們的初步想法，並非只想要便民，而是目前要求監場人員在現場個別核對照片是否爲本人，會產生許多問題，尤其有些考生形貌與考前照片可能就不太一樣，因此我們不單只是簡政便民，也在建立個人資料簽名檔，作爲未來可能發生問題時，一個比較準確的資訊。目前我們知道國內金融研訓院各項證照考試都不需要附具照片，可以自己下載印製准考證，國外也有些國家在做此方面的研究，前幾週本部派3位同仁到大陸訪問，基本上他們所有的考試都不需要有照片，也不用寄發准考證，考生可自行上網印製。當然剛才委員建議再蒐集相關資訊，請教專家學者，我們會遵照委員意見再彙整相關資料，基本上我們希望要讓人民有感，這也是一個重要的措

施，雖然只是小小動作，但是也不只爲了簡政便民，還想作爲防弊的重要參據。另外，各位可以看報告附件四，本部的確花費許多人力及物力，教考生如何調整照片，無形中對他們也是一個很大的困擾，所以我們會遵照委員意見，再找專家學者來作進一步討論，因爲還需要再修法，等將來提報修正案時，我們會把相關資料附上，再請委員作最後的決定。

李委員選提到平行雙閱電腦化，對於律師、司法官考試，我們是有此設計，不過社會科學老師對電腦的陌生感比較強，目前線上閱卷類科，有些已經是法律系的老師，讓他們多接觸，成效還不錯，慢慢累積他們的接受度之後，明年司法官、律師考試再考慮推動，或許會比較好，否則他們沒有前面其他考試類科的磨練，馬上就全部線上閱卷，老師的反彈會較大，不過我們已朝向這個方向在走，等時機成熟之後，平行雙閱線上閱卷的效果會是最好。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.謝謝委員的嘉許。經由國家考試錄取之人員，除個人專業能力外，其道德規範應有較高標準之要求，因此本部研修公務人員考試法及專門職業及技術人員考試法時，均增訂應考人考試有重大舞弊者，予以限期5年內不得應國家考試之規定，以達警示作用。修正條文俟立法院三讀通過以後，本部將載明於應考須知及網路報名程序中，以提醒應考人注意。2.本部101年採行線上閱卷之考試均已完成，將儘速檢

討其成效，委員建議律師第二試採線上閱卷方式，本部將朝此方向努力，先邀請閱卷委員參與其他考試線上閱卷，以增加經驗。至於律師新制考試及格方式於100年及101年採行，是否增列基本門檻，將適時研議。」

第 220 次會議(102 年 1 月 3 日)

考選部業務報告：101 年第 4 季重要業務執行概況。

李委員選：首先本席肯定部在101年第4季所做的努力及豐碩的成果報告。1.針對優質試題方案部分，由於強化優質試題之發展，一直是委員們關切的重點，以專技人員護理師高考為例，去年部曾購置許多近年國外試題參考書籍，本席曾請多位護理專業類科命題委員討論書中試題內容在台灣現行醫療機構業務的適用性及可參考性，獲得相當大的肯定與支持，建議部在今年的工作計劃中，就購置的各類科國外試題能夠以委託案的方式，進行檢視與使用，讓試題範圍及試題品質有所改善，且使國考試題可以與國際接軌。2.有關OSCE納入專技人員護理師高考之應考資格一案，過去一年經本席多次與教育部、護理學校、醫療機構與專業團體領導人討論與溝通，已獲得極大的支持，建議部近期召開護理師考試改進會議，儘速確立考試的政策方向，讓各學校可以有效的開始推展，使教考用三者確實整合，讓學用配合的理想得以快速地落實，而非僅停留在討論的層次。

董部長保城：本次季報報告去年第 4 季推動相關工作及業務之進度與成果，沒想到各位委員提出這麼多寶貴意見，非常

謝謝各位委員的指教，本部在未來一年會戒慎恐懼地努力完成各位委員的期待與指教。

首先，針對李委員選提到國外試題參考部分，目前醫事類科的書籍不少，醫事組召集人也在使用，本部會繼續推動，因爲許多老師有自己的想法，我們會主動提供相關書籍，但是否使用仍在於老師，護理類科在李委員的極力協助之下，使用的情況是比較多，在此要感謝李委員。至於護理師考試 OSCE 部分，本部當然會列爲繼續推動的工作，牙醫師部分已經開始做，但在獲得教育部及衛生署的認同上還要繼續努力。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝委員對題庫建置業務之協助與支持。本部已蒐集並購置律師、醫師、藥師、會計師、建築師、聽力師、語言治療師、護理師、專利師及技師等 10 類科共 251 冊國外試題。所購置書籍均適時提供題庫委員或臨時命題委員視需要作爲衍生試題之參考。2.本部 101 年 10 月 23 日召開『研商改進專門職業及技術人員高等考試護理師考試及格方式會議』，多數與會人員主張維持現行及格標準 60 分，惟行政院衛生署 101 年 12 月 19 日來函表示，102 年起護士考試停辦，每年將減少近千人及格人員，護理師考試如維持現行總成績 60 分及格標準，恐影響 102 年考試及格人數。爲審慎起見，本部將就該署意見併同全案，再召開一次產官學會議討論

以凝聚共識，嗣後再提報 102 年 2 月鈞院考試委員座談會，聽取鈞院委員意見，研議護理師考試妥適之及格方式。」

第 221 次會議(102 年 1 月 10 日)

考選部業務報告：籌辦 102 年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。

李委員選：針對部多年努力促成「102 年 OSCE 納入醫師第二階段考試應考資格」，表達肯定。本席以能參與兩年試辦工作為榮，此項政策對考用配合的確發揮極大的功效。OSCE 本屬教育端，以新加坡醫學院為例，各年級完成專業課程之後，即須通過 OSCE 方能升級，學生畢業前亦須通過知識與臨床技能檢測，再通過國考方能執業。我國目前欠缺類似的教育品管機制，此次 OSCE 納入應考資格由考選部主導，可知其協調工作的艱難，現已贏得教育部與衛生署的肯定與支持，實屬不易。尤其目前臨床工作中，實習醫師對執行臨床技能甚為積極，專業態度、技能嫻熟均有進步，已獲社會的肯定。由於醫事人員的專業技能與人民生命安全關係密切，本席建議：1. 部秉持政府一體，以此經驗作出政策方向，堅持做對的事，此對導引專技教育發展有極大助益，且與教育部、衛生署共同執行，俾使教考用配合。2. 護理學生人數雖多，但是臨床技能與人民安全更為密切，極為重要，建議部儘速仿醫師考試將護理師納入政策方向，讓未來醫學教育發展走向更為成熟的一面。

董部長保城：有關臨床技能測驗從 2 年前試辦到現在正式辦

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

有關專技人員考試法修正通過，本部沒有即時報告，在本週二立法院已三讀通過公務人員考試法第 19 條及專技人員考

試法修正條文，只等總統正式公布生效，非常感謝趙委員麗雲的關心，有關第 8 條規定各該主管機關等相關文字，事實上在醫師考試部分有非常多的法律如心理師法、語言治療師法、聽力師法、牙體技術師法等，在立法院立法時會將應考資格放進去，他們有時會把條件定得更嚴，比方心理師法一定要研究所畢業才能考，有的是把實習的時數、次數都要寫清楚，衛生署每次與本部溝通時，我們都屢次強調應注意這一塊，中央部會要定職業管理法規時都會會本部，本部也會說明立場，其實考試委員在審議考試規則應考資格時，都會聽取主管機關意見，也會參與討論，所以不必擔心而非要定在母法裡面，因爲訂在母法中有缺點，如果要修正，還要再修法，還不如放在考試規則修正，比較有彈性，也較符合因應現在社會環境的變動及需求。在維護專技應考資格立法權，我們會先從行政手段作爲來說明，其實以過去個人的經驗來看，只要充分與主管機關溝通及說明，基本上他們都會尊重本部，立法委員也知道應考資格訂定在母法裡面並不太好，專技人員考試法修正案通過，主要是對專技人員的認定主導權已經回到考試院，這是重要的成果，另外則是分階段考試，部分委員已參與技師及建築師考試分階段考試，第二試應考資格將實務工作經驗納入，我們沒有預料這麼快就取得法源基礎，能夠把產學落差透過二階段考試減少，所以修法通過對我們具有重要意義，本次兩個法案能夠順利完成立法也是各位委員及院長的支持才能過關，謝謝各位委員。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝李委員對本案之指導與支持，醫師臨床技能測驗經 100 年及 101 年二次試辦，102 年第二次醫師分試考試將正式納入第二試應考資格。護理教育學制多元，臨床技能測驗之採用將再逐步推廣。」

第 222 次會議(102 年 1 月 17 日)

考選部業務報告：精進考選技術，研議辦理測驗式試題採用複選題作業。

李委員選：針對考選部報告考選行政有關精進考選技術，研議測驗式試題採用複選題作業部分，本席基本上支持考試採用複選題方式來檢測應考人的分析、比較與整合能力，因為此種測驗方法在大學養成教育中多已實施，成效不錯，但若要用在國考上要審慎考量，否則將來會增加許多試題疑義，本席提以下幾個問題就教：1. 有關法規訂定重點，本席不知為何未先在委員座談會進行討論，因為其中有幾個重點還未形成共識，如複選題中部分答對要給分，此是否合理？測驗式試題配分比例超過 30％為原則等重點都尚未形成共識，建議先提委員座談會討論。2. 有關配套措施部分，如命題委員的準備度是否已作規劃？對其相關訓練如何？應考人的準備度為何？是否要有足夠的宣導？部有無相關因應措施？3. 部規劃由專技考試開始推動，不知有哪幾個類科列入優先考量？是否會降低及格通過率？配套的方式如何？4. 媒體網站上已經有國考擬增加複選題答錯不倒扣的報導，最近幾天本席也接到許多電話關心國家考試是否要開始採用複選題，本席上網查看發現 1 月 13 日的 Yahoo 奇摩已將相

關議題提出，文中雖說部正在蒐集委員意見修正後實施，因為本席並未獲諮詢，是否遺漏？本席均出席委員座談會，何以未見討論？所以本席建議政策尚在研擬中未定案前，部應有完整的規劃，充分溝通後再披露於媒體，否則陳情信件會層出不窮。

董部長保城：有關何時推動測驗式試題採行複選題問題，首先法源要具備，另外題庫要準備好，甚至先在闈場內找些研究生來試考，看他們作答時有什麼問題，當然本部之所以要這樣做，並不是因爲條文上有規定，想去試試看，而是文官制度興革規劃方案也希望本部能夠精進考選功能，這個也是選項之一，記得在推動司法官、律師考試第一試測驗題部分，也有不少老師跟我們反映說爲什麼不採用複選題，當然何委員寄澎提到國文科也適合用複選題，包括部分醫事類科也是選項之一，本部都會評估，本來是想從地政士考試單純的法規科目試辦，不過剛才委員提出許多意見，我們會再作考量，等資料及準備題庫足夠以後，再向值月委員請教是否安排提報委員座談會，如果大家認爲可行，就開始研修相關法規，因爲我們要朝向多元化考試方式，包含筆試、口試、心理測驗、實地考試等，當然測驗題是否採複選題，本部真的聽過很多不同的意見，而且事實上國外也有不少國家漸進地採行複選題，當然不同類科考試有不同的狀況，剛才委員寶貴的意見，本部會整體規劃等配套做好之後，再向值月委員請教是否提報委員座談會，如果委員都支持的話，再正式提案。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.委員之建議意見，本部業已錄案。爲辦理測驗式試題採

用複選題作業，本部將研修閱卷規則、國家考試試題疑義處理辦法等相關法規，俟法制作業及配套措施完備後，再選定適當考試及類科先行試辦。2.未來若測驗式試題採行複選題，本部將於應考須知及相關新聞稿加強說明，並輔以範例呈現，以期周延完備。」

第 223 次會議(102 年 1 月 24 日)

考選部業務報告：101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。

李委員選：本席延續剛才 2 位委員所提原住民考試錄取不足額的問題，在報告第 1 頁提到原住民考試有 8 類科錄取不足額 23 人。本席查詢資料，土木工程不足額 13 人，農業技術 3 人，地政 2 人，但從附件 1 顯示，土木工程類科到考人數有 32 人、地政類科有 19 人，農業技術 17 人，本席想請教應考人的考試成績落差有多大？從各類科分別到考人數 32 人、19 人、17 人是否都挑選不出適合擔任公職人員？部除了檢測題庫試題的適合性是否不足或用臨時命題方式外，在閱卷的寬嚴度是否也可以有著力點？本席建議部未來針對錄取不足額的類科提出詳盡的分析報告，如應考人的教育背景，人口學資料分析為何？或者如浦委員忠成曾說原住民族做事會做得很好，但是紙筆考試的跨入門檻對他們而言非常困難，若是如此，考試方式、及格方式是否需作調整？考試題目也想回饋命題委員，或回饋給應考人，因為此問題長期如此，每年都有錄取不足額，若沒有任何的具體改善方式，只有檢討題目是否足夠？本席不希望公務人員職缺因錄取

不足額，而使應考人無法投入公職，非常可惜。

董部長保城:各位委員針對原住民考試錄取不足額及初等考試高資低考問題提供很多寶貴意見，有關原住民考試部分，每次本部在考後作分析統計資料時，都知道問題仍然存在，可是本部也在自我反省能夠做什麼改進，當然在命題、關卷部分是比較能夠做的部分，剛才陳委員皎眉提到資料分析裡面顯現的問題，本部也計劃將每次考試後的分析統計及委員所提意見，正式發文給原民會，讓他們了解，並作定期追蹤。

有關土木工程等類科錄取不足額問題，事實上，去年委員針對此議案作成決定後，本部就將訊息函知原民會，他們也很快就落實，在台中開設土木工程培訓專班，據了解，今年考試並沒有起色，基本上，應該給他們一點教育培訓的時間，至少原民會知道教育端也是解決方式之一，因爲與人民生命財產有關，尤其原鄉地區多是容易發生複合式災變的地方，不可能爲了讓他錄取而降低錄取標準。另外，本部也跟原民會談及，不足額錄取的名額可以放在地方特考，但他們不太願意，因爲認爲是憲法保障原住民的工作權，不管是行政類科或技術類科都應該用原住民特考錄取進用，即使放在地方特考，就像歐委員所說，還是會不足額錄取，至於如何解決，誠如剛才黃委員錦堂所言，或許用彈性的方式來進用，另外是如邊委員所說，它是一個文化結構的問題，土木工程與原住民的特質及意願並不是很吻合，原民會應該會比較清楚。至於李選委員要的考試成績落差資料部分，會後將提供委

員參考。

至於蔡委員良文所提查缺問題,可能由前端人事總處及銓敘部整體規範才有可能。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「本部將統計近 3 年原住民族特考土木工程類科應試科目成績不理想情形，送請委員瞭解，並提供原民會開班培訓輔導之參考，另參酌本項考試典試委員建議，就土木工程類科原採題庫試題之應試科目，研議改採臨時命題，俾改善錄取不足額之問題。」

第 224 次會議(102 年 1 月 31 日)

考選部業務報告：本部 101 年邀請各國學者到部演講辦理情形。

李委員選：本席延續剛才歐委員育誠發言，非常肯定部為精進考選制度，邀請法國、韓國、美國及中國大陸學者專家到部專題演講，本席由所附之資料中獲得許多啟示。例如：法國部分類科以面試進用專技證照人員，以樹立公務人員的專業能力與資格。韓國地方級公務人員的應考資格必須為該地之居民方可報考；以五級公務員考試(相當我國高考三級)的考試方式與應試科目，韓國分兩階段進行，第一階段包含適性、語文、歷史等科目，通過特定機構的語文考試可免試；第二階段考必考科目 4 科與選考科目，以申論題方式進行，

此對拔擢人才與提升公務人員的競爭力，甚有助益。本席另有 3 點建議：1. 建議部針對國際專家學者的專題演講內容，除了整理成冊以外，也能檢視專題演講內容中有哪些部分可列為考選改革的借鏡，作為思考改革的方向，以修正現有許多僵化的制度。2. 公務人員考試法第 19 條業已修正通過，建議部努力推動，以增加公務人員的專業能力，預防奶嘴公務人員或外行管理內行的問題。3. 請部彙整上述國際專家學者的演講內容，儘快分送委員參考。

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，本部已分列爲與人事行政總處和銓敘部協商重點，希望

能逐漸增加誘因。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.有關各國與大陸地區學者到部演講之資料，若干須待再查證內容，擬於今（102）年10月份本部召開國家考試制度國際研討會時，請相關學者專家協助確認。至相關內容可供借鏡之處，均併入相關政策規劃參考。2.本部已積極函詢各用人機關意見，並配套修正本法施行細則相關規定，目前（2月1日）已公告修正草案，俟本部法規會審議通過，將儘速提報請鈞院審議。」

第 226 次會議(102 年 2 月 21 日)

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

李委員選：首先感謝部提出專技高考醫事人員考試及格人員的統計分析報告，部為提升教考用制度的配合，推動醫事人員考試將 OSCE 納入應考資格，護理師考試內容中加入臨床試題及規定實習學科、內涵與時數等，本席予以肯定。但是對於自 102 年起護士考試停辦，可能衍生的護理人力供給面將減少，而改變及格方式，本席有 3 項請教，1 項建議：1.89

年以前及格方式採彈性調整，如及格率低於 16%，及格總成績可由 60 分調為 50 分以上者,此種方式維持多久？在何種情況之下，又考量改回現行總成績滿 60 分及格方式？部因護士考試停辦,可能減少護士及格人數 900 人而重開此機制,此係為解決職場的用人需要？抑或部針對題庫之試題品質，歷經 10 餘年的努力迄今仍無把握？現在護士考試停辦，可能會減少 900 人，這是民國 98 年開會所作決議，當時衛生署也派人參與，102 年已經要停辦，才提出這樣的要求,是否與部對專技考試採標準效標的原則相符？當人力不夠，就降低標準，此與專技考試之精神有無相符？ 2.部報告為因應衛生署來函，召開會議調整考試及格方式，在第一次會議中，衛生署要求及格率低於 50%即應啟動此機制，當場就被護理團體嚴正否決。第二次會議中，衛生署又要求若低於 24%或 31%，則調整及格方式，本席不能了解部的原則是要掌握考試品質或用人需要？降低及格標準是否為所有醫事人員考試及格率偏低類科，如醫檢師、物理治療師等，都一體適用？3.兩次會議本席都有參與，護理專業並非如報告所說「絕大多數高度贊同」，部分專業團體是嚴正反對，同時也提出書面報告，在第二次會議中，勉強同意 16%，只是為了要配合政策，因為現在護理界的問題並不是新進人員不足的問題，每年產生的新進人員將近 8 千人，但是流失率約三分之一，主要問題在於人力穩定度不足，因職場環境有過多要求,一旦放寬標準讓這些人大量進入職場是否能維護品質？相信住院者都會提出高度質疑,此次衛生署見到護理界為配合政策勉強同意及格率 16%，又提出 24%或

31%的要求，所以本席希望今日部的報告能作文詞修正，否則未來會被認為護理專業團體針對以上調整持高度贊成或肯定，其實護理專業團體是希望能維護醫療照護品質，而不希望調降及格率，本席感謝部長在會議中表示，希望參酌今年第一次考試及格狀況後再作定奪，期望部能堅守維持考試水準，拔擢人才之原則，而非依用人單位要求而大開其門，影響日後照護的品質。

李委員選：本席想再提供幾點資料供參：1.目前全台灣護理學校有 40 所，各校及格率落差非常大，從 7%至 100%，所以護理教育品質的確有極大的落差。2.國外執照考試及格率若連續 3 年低於 60%，則要求學校減招與停招，可是國內並無此機制，甚至各校的考照率成績也不能公布，因為怕招生遇到困難。3.護理師若入門素質偏低，雖經在職訓練後，仍然有三分之一會流失，連帶影響現職人員因忙於教育訓練，導致其穩定度不足，此為目前護理界的現況，提供大家參考。

董部長保城：剛才各位委員共有14人次的發言，主要還是針對護士考試停辦以後，護理師考試錄取率是否應該調整的問題，以及本次五合一考試試題疑義處理過程發生一些疏失的部分，今天本部的報告是統計分析報告，過去我們習慣將統計數據陳列出來，也希望同仁在統計數據列表之外，把該次考試之特色提出來，像本次考試採線上閱卷，還有護士考試停辦的相關問題，先向委員作初步的報告，至於護理師考試錄取率是否調整的問題，今年第一次考試已於2月2日至4日

舉行，預定4月20日榜示，放榜以後，我們會再作統計分析數據，然後向委員作專案報告，謹先針對剛才委員的發言作以下簡要補充說明：

首先，本次報告中，我們提出護理師考試及格方式，擬恢復89年以前及格方式，即維持現行總成績滿60分之及格標準，如遇該次考試總成績達60分及格人數未達全程到考人數16%時，得改以全程到考人數16%爲及格，但總成績仍不得低於50分之改進方案。其實從民國79年至89年都是用這個規定，剛才李選委員提到爲什麼會取消，各位委員很清楚，原來專技考試及格方式有3種，就是全程到考人數百分比及格制；總成績及格制；科別及格制。目前專技法是這樣規定，可是今年1月23日總統已公布專技法新修正法案，第16條第2項規定，前項及格方式得採一或併用。換句話說，因爲有了新的法源，回到李選委員所提民國89年爲什麼改成單採，主要是從民國90年的專技法到今年1月23日之前都規定單採，只能三選一，而現在通過新修正法源，可以併採，所以法源已經具備，其實民國89年並沒有取消，而是當時法律沒有併採的規範，現在新的法律既然有這個併採的規定，因此我們建議依照專技法第16條第2項作些修改。另一個動機及原因是剛才所說缺少900名護士，雖然應考人的應考資格可以報考護士及護理師，可是護理師都沒有考上，只考上護士，因此對於900名護士缺額，我們考慮要怎麼樣來彌補，本部建議恢復民國89年以前及格方式，是指第一次考試部分，因爲根據92年至100年，重考生報考的第一次考試平均及格率爲14.7%，所以委員詢問訂定16%爲及格，標準是什麼，主要

是依據92年至100年第一次考試平均及格率14.7%，我們希望拉到16%錄取率的概念，至於報考第二次考試多爲應屆畢業生，其平均及格率爲41.72%，因此我們是針對第一次考試部分設定一個安全閥，其實衛生署一直很擔心人力供給面的問題，當然我們也特別跟衛生署提醒教育端要如何改善，私下也給他們各校的統計資料，對外則不公開，因爲怕影響學校的招生，但是衛生署比較擔心的是人力供給面的問題，日前報紙曾報導護士人力似有回流的情形，不過衛生署說這些回流的人都是40多歲的中年護士，可能是爲了家計的關係，新一代的年輕人力卻沒有增加，他們比較關心這個部分，因此一直希望及格率能提高至24%或31%，我們回應衛生署，說等今年4月第一次考試榜示，統計分析之後再來演算一下，然後準備在委員座談會向各位說明，包括胡幼圃委員提到基礎醫學科目命題方式、命題老師的來源等問題，也一併來作檢討。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.護理人力問題涉及教、考、用等3方面，教育端由教育部及大專護理系科改進，工作場所、待遇、流動率等問題由行政院衛生署及醫療機構研議改善，護理師執業關係國民生命健康，以本部立場，應提供素質優良且及格率穩定之護理人力，本部提出考試及格方式改進主要目的係調整不同次考試間試題難易度差異之不足，本考試雖已建置題庫試題，惟

單一應試科目到考成績，於不同年度考試間，因試題難易偶有約4-8分間之差異，影響總成績約1-2分；護理人力問題關鍵確實在教育與執業端，值此護士停辦之際，本部係考量勿因護理師考試及格率之變動，使問題焦點轉移。101年10月23日及102年1月28日兩次會議，對如何改進護理師考試及格方式進行溝通，將俟102年第一次護理師考試4月15日榜示後再行審酌。2.參考民國45年至94年間醫護人員考試及格方式之所以有彈性調整機制，主要目的亦在調整試題難易差異之不足：早期專技醫護人員考試以應檢覈爲主，及格方式雖亦採總成績滿60分及格，鈞院於45年訂定發布『學科測驗成績計算辦法』，該辦法第一點說明『考選部爲校正試題難度不等所發生之偏差，並使各科分數可以互相比較起見，各種學科測驗之原始分數，依本辦法之規定，化爲標準分數。』並採T標準分數，每次考試及格人數調整約爲16%；其後因及格人數仍屬偏低，於62年改採H標準分數，測驗題各科目成績經轉換後，每次考試及格人數調整約爲24%。72年起，以所有專技人員醫護檢覈應考人已受畢正規專業教育者，其及格率宜適度提高爲由，增加ME標準分數一種，測驗題各科目成績經轉換後，及格人數調整約爲31%以上，且原始成績已超過31%時，得直接採用原始分數不予換算，醫護檢覈及格標準調整方式，自45年實施至94年檢覈停止辦理爲止。3.另專技人員高普考試（含醫護人員類科）部分，自72年起，專技人員高普考試始開始單獨舉辦，不再與公務人員高普考試合併辦理，各類科及格標準，採高考與普考各訂統一的及格分數（如76年高考爲59分，普考爲60分），惟實施7年結果，

各類科因試題與評分結果，彼此間及格率常有差異較大情形，因此，自79年起至89年間，改以總成績滿60分及格，惟及格的人數未超過16%時，得降低其及格標準，錄取至該類科全程到考人數16%，但總平均成績低於50分者，仍不予錄取。專技高普考試及格標準調整方式，自79年實施至89年爲止，90年起專技人員考試實施新制，其及格方式，改爲3種及格方式擇1採行。4.102年1月23日修正公布之專技人員考試法第16條規定，恢復得併採2種及格方式之彈性以配合各類專技人員考試類科需要，因專技人員各類別特性不一，教考用均有差異，本部將針對如考試及格率變動較大考試逐一加以檢討（除護理師考試外，近一年多來如消防設備師、消防設備士、專利師、不動產估價師、不動產經紀人、物理治療師、職能治療師之及格方式，本部均已分別邀集產官學召開過相關會議，分析相關數據，加以檢討獲取改進方向共識，其中消防設備師、消防設備士、專利師及格方式並已經鈞院修正發布），提出該類科適當之及格方式，惟及格方式或及格比率尚未宜一體適用所有考試類科。」

第 227 次會議(102 年 3 月 7 日)

考選部業務報告：101 年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告。

李委員選：本席肯定部所提出大陸公務員及專技人員考試制度的詳盡報告，姑且不論民主或共產集權制度的不同，但是大陸部分考試特性，的確值得我國借鏡。以專技考試來看，大陸專技人員統考外語及計算機能力，新職類建立快速，可

見他們正努力追求與國際接軌，強化實作能力，尤其我們多次參訪大陸，每年都看得到他們正快速進步，在國際會議中，大陸研究生都可以即席翻譯，所以在國際接軌的部分，頗值得我們學習，近年來我們一直在講年輕人的外語能力偏低，此部分更值得去加強。至於應考資格的彈性，以用人機關的需求為主，雖然其對學歷和年齡的限制，以民主國家來看，可能有點太過專制，但是為追求用人機關需求及行政效率，部分作法亦值得參採。另外，公務人員考試法第 19 條之修正案已有加註專業證照作為應考資格，本席認為是一大特性，希望能夠快速推動，以強化公務人員之專業能力。至於全面網路報名與電腦線上閱卷，並採平行雙閱方式等，亦建請部儘速全面推動。

董部長保城：謝謝各位委員的指教，我們當然知道今日派員參訪大陸考試制度報告，因爲兩岸不同的政治體制及民主法制，幅員、人口、社會、教育等許多方面也有所差異，並非大陸的考試制度如何，我們就全部仿效，本次實地參訪只有短短 5 天，雖然事前有準備 130 多個問題向他們請教，但是其資料正確性及完整性還是要注意，謝謝各位委員的提醒，我們會儘量再作求證，剛好今年年底有國際研討會，本部有邀請大陸學者來參與，我們相互觀摩學習，不過報告資料的正確及完整性可以在研討會上查證，相關文字敘述及用語部分，也會再作斟酌。

至於詹委員中原所說正確性資料，以及高委員永光所提意見，我們會檢討改進。另外，蔡委員良文提到護理師考試及格

方式部分，因爲護理師考試已閱卷完畢，4 月中旬即將放榜，可否容許我們榜示之後再作專案討論，這樣或許會比較完整。

李委員雅榮垂詢大陸中央機關公務員考試的考場是分散各地，並非集中在北京。另李選委員提到公務人員考試法第 19 條之 1 通過後，相關的法令配套，我們都已經完成，預定下週將邀請各相關機關協商後，再循程序提送院會。以上補充報告，若有未詳盡之處，尚請各位委員繼續指教。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部自 97 年即開始規劃推動國家考試申論式試卷線上閱卷，歷經兩年研議、多次參訪國內測驗機構辦理情形及影像掃描技術，於 99 年 9 月開始建置『國家考試線上閱卷管理資訊系統』，並擇 100 年公務人員特種考試稅務人員考試及 100 年交通事業公路人員升資考試二項考試進行試辦作業，嗣後正式推動辦理 101 年 5 項線上閱卷考試。2.由於線上閱卷係屬創新科技，國內技術尚未成熟，本部將持續以穩健方式，經由小規模線上閱卷驗證過程，累積經驗、漸次推展，並賡續強化系統效能及提供人性化評閱功能，目前依本部『國家考試線上閱卷管理資訊系統建置案』計畫，將於本(102)年上半年進行該合約第 5 階段完成最後 2 項考試作業，並預定下半年度擇定 5 項考試辦理線上閱卷，待作業穩定上軌道後，未來再逐步擴大辦理，以及規劃中南部遠距線上

閱卷。3.本部已配套修正公務人員考試法第 19 條相關施行細則規定，本(102)年 2 月 20 日經本部法規會審議通過，3 月 11 日與中央及地方各機關研商後，將儘速提報請鈞院審議。同時並積極函詢各用人機關需求意見，以提供未來規劃相關配套措施參考。」

第 228 次會議(102 年 3 月 14 日)

其他有關報告：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--考選部工作報告。

李委員選：針對部今日提出的 101 年度工作檢討及 102 年度的工作計畫，內容顯示出各項興革事件與成果相當豐碩，本席表達高度肯定。謹提出 1 項建議：因為本席由立法委員向本院所提出的質詢資料中，顯見其對國家考試閱卷品質及閱卷委員的工作量有極高的關切。經詳閱 101 年度工作結果，已針對申論試題的參考答案、評分標準及線上閱卷等，提出具體的改革意見。但是 102 年度的工作計畫中，只提及提升二場(闈場、閱卷場)功能，未將提升閱卷品質列入工作計畫中。基於閱卷品質與國家考試的人才甄選關係密切，建議部針對閱卷委員的遴聘、考核、共識建立、工作量等進行研議或規範，俾提升閱卷品質，以降低立委或應考人的相關質疑。

曾次長慧敏：謝謝剛才 9 位委員的指教意見，有關考選政策方向問題，請容許我未便在此代為回答，將帶回去給部長參考，至於考試措施部分，稍後再作簡要說明。大家都知道董部長是一位積極任事的人，也有很多新的想法，他希望同仁

在制式的考試流程裡面能夠有多一點創新作爲，謹就委員剛才所垂詢的問題，簡要說明如下：

李選委員提到立法委員對提升閱卷品質十分關注，但本次報告並未列入，本部可再作修正，事實上，部長在本週部務會議中已經請各單位將來在典試委員會第一次會議中，列入立法委員所提相關意見以資提醒。本部辦理國家考試分試政與試務兩部分，試政部分主要是仰賴非全職的學者專家來幫忙，所以在運作機制上如何設計一個比較能夠理想達到目標，在誘因上如何增進委員願意配合本部各種作業措施，是我們要努力的地方。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝李委員提醒，提升閱卷品質及考試信、效度，是本部不斷持續努力追求的目標，如強化『典試人力資料庫』管理應用功能，維護國家考試之公平公正性，積極擴大典試人力來源，並落實維護更新人力資料庫學者專家資訊及專長審查、典試人員服務紀錄審議機制，加強資料庫管理，力求資料周延及新穎，健全閱卷委員遴聘作業。檢討申論式試題評閱方式，推動公評與試評機制，俾使評分標準更臻客觀公平；提醒命題委員參考參考答案與評分標準注意事項與示例，提供完整參考答案與評分標準；落實試卷評閱標準會議，確實檢視參考答案與評分標準妥適性；落實典試抽閱制度等，以建立更嚴謹的試務工作步驟與機制。另推動線上閱

卷以利分題評閱或平行兩閱，透過快速掃描設備將應考人作答原樣轉換爲影像資料檔，呈現在電腦螢幕，供閱卷委員進行線上閱卷，提升閱卷的客觀與公平性。」

第 229 次會議(102 年 3 月 21 日)

考選部業務報告：

1.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。

2.考試動態：舉行 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。

李委員選：今天本席要分 3 方面發言：1.首先回應剛才趙委員麗雲提到護士荒問題，針對最近報章報導，將護士荒歸咎於停辦護士考試，且護理師考試錄取率偏低，導致每年有近 1 千人的缺口，就錄取率偏低問題，希望能夠降低錄取標準，護理專業團體對此表達相當的惶恐，因為目前護理學校非常多，教育品質參差不齊，如果考照率偏低，我們就訂一個錄取比率，如 16%，或者衛生署要求 24%或 31%，60 分及格降低為 50 分以上，在此狀況之下，業界更覺得此項決議難以承受，因為目前專業能力已有偏低的情形，其實大家都知道護士荒並非人力補充不夠，已有 20 餘萬護理人員拿到證照，但是他們為何不就業，此為工作條件與職場環境的問題，假設衛生主管機關衛生署不改善此問題，一味要求降低錄取標準，增加及格人數，此種鋸箭法實無法解決人力不足的問題，所以本席期望部能堅守國家專技人員考試的品質，因為目前不管是命題或閱卷，都已有穩定的機制，聘請

的命題、閱卷委員也多分佈於大專不同院校，北中南亦有地域的分布考量，假設認為此錄取標準還不足以取信，對本院及考選部而言，相當諷刺，所以期望部能堅守考試品質，4月份護理師考試放榜後，部會再就此問題進行考量。過去護士與護理師分兩類考試，是在當時教育未普及之的時代產物，如今教育已普及，專技水準提升，所以護理專業團體也期望能夠維持與其他專業相同的水準，護理師考試繼續維持，至於護士部分則希望將來可以變成佐理員或其他類型之輔助人力，感謝多位委員對護理專業發展的高度關注與支持。2. 本席很榮幸擔任 101 年度律師考試典試委員長，深覺此項考試改革分二階段進行，可以讓考試的精緻度提升。但是第二試考試因為多偏重於申論式試題，所以試題閱卷成為非常重要的部分，本席在閱卷期間多停留在閱卷場所，看到許多委員需要空出一個連續性的時間，且又要專心評閱，極為不易，假設以一位閱卷委員 1 天評閱 200 份來看，中間吃飯、休息時間不算，以 8 小時計，1 小時只能評閱 25 份，評閱 1 份只有 2 分鐘左右，因此本席希望能夠掌控閱卷品質，不要匆忙評閱，228 次院會本席亦曾發言，針對閱卷部分，請部務必高度重視，可是很遺憾今日報告結語裡面，未就閱卷問題的改善提出更具體的意見，期望針對閱卷速度及品質都應該加以掌控，才能減少應考人及立法委員對評閱所提出之質疑。其次，本席建議能建立電腦線上閱卷，可以比較清楚知道閱卷的速度。至於本次考試後所分析的各科考試成績，希望能回饋給教育單位，因為教考用合一，若能將考試結果提供教育部或相關大學院校法律系所，可以了解現階

段各科分數偏低的項目，並強化其教學。3. 本席是導遊、領隊人員考試馬祖考區典試委員，3 月 16、17 日巡場馬祖考區，獲得縣府的全力支持，縣長對部「心中有考生」，設置馬祖考區，表達感謝之意，希望未來重要的考試也能考量馬祖考區，雖然耗費試務成本很高與需要考量天候的因素，所幸本次考試一切順利，馬祖日報針對此項考試亦有報導，本席也帶回一份，稍後會交給典試委員長收錄參考。

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 人以上爲原則，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爲 199 人，101 年報考人數僅 159 人，與設置考區以應考人 600 人爲原則有所落差，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，因爲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，主要是因爲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，地方首長爲了爭取地方的支持，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，因爲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，稍爲計算就知道多少，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，是稱爲司法人員，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。

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。

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。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部將於 102 年第一次護理師考試 4 月 15 日榜示後，視考試結果擬具專案報告提報考試院委員座談會向委員報告。2.律師考試第二試各應試科目除國文科目採混合式試題外，其他法律科目均採申論式試題，評閱試卷前，均召開試卷評閱會議，並實施試評，以期評閱標準一致，又第二試之閱卷係採平行兩閱方式，以強化考試之信度及效度。本部對於線上閱卷正逐步推動，為簡化試務工作，有效提升閱卷之效率及品質，將俟本年 3 月 30 日至 31 日舉行之稅務人員三等特考『財稅法務』類科試辦後再行決定司法官及律師考試第二試是否採行線上閱卷。」

第 230 次會議 102 年 3 月 28 日

考選部業務報告：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。

李委員選：本席非常肯定部提出國家考試申論式試卷線上閱卷報告，顯示部以科技化方式提升閱卷品質的努力，特別是強化服務及管理，推出人性化的評閱環境，十分溫馨，如購置更換新座椅，提供護眼飲品，甚至休息時間有按摩師進駐，提供自費按摩服務，雖然部分資深委員抱怨不習慣電腦螢幕線上閱卷，但若此作法對提升效率及監控品質有助益的話，仍頗值得推廣。本席另有 2 項請教與建議：1. 102 年律師、司法官考試是否納入線上閱卷？101 年度律師考試第二次典試會議曾提出優先線上閱卷之建議，以提升閱卷品質，請部參酌。2. 請部提供申論式試卷閱卷流程，針對人力、經費、時間的耗損情形進行具體成本評估分析，如工作人力、閱卷委員交通與查閱邊緣成績等所使用的時間、金錢等，以更了解此項政策的具體效益。

董部長保城：推動線上閱卷將改變閱卷委員的習慣，要改變專業且有一定年齡的老師閱卷習慣，當然會比較困難，但是我們從試辦的過程中，仍覺得有擴大推動的信心。基本上，以高普考 15 萬人來講，考 8 科，每科有幾張試卷，人工閱卷只要掉一張試卷，恐怕就會受不了，而線上閱卷作業，只要一掃描以後，考生試卷就歸檔到保險庫裡面，可以安全保存，有助試卷風險控管！其次，閱卷的品質會提高，現在一個老師對某一題的評閱時間，沒有辦法正確算出來，在閱卷內容上，我們無法介入，但是從閱卷委員每題評分所花的時

間，則在電腦都可以看得出來，換句話說，可以比較每位老師評閱的時間，有的老師在一個題目花 3 分鐘，有人則只花 50 秒，因此，從外觀時間流量的管制，可以作爲未來聘請老師的客觀標準，可是現在人工閱卷卻不知道老師到底花多少時間，所以從外觀上來講，應該有提升閱卷的品質的可行性。同時，線上閱卷也比較人性化，因爲聘請的閱卷委員可能從中部、南部、東部來，讓爸爸媽媽閱卷委員可以回家吃晚飯，或者回去處理工作，這樣對閱卷委員人性化的閱卷，應該會比較好，從人工閱卷改爲電腦化閱卷，對閱卷品質、人性化的閱卷管理及試卷的安全管理，絕對都有所助益，所以自歷任的楊部長、賴部長就一直在推動。

不過，電腦閱卷有一個很大的困境，剛才幾位委員也都曾提到，不管李選委員或黃俊英委員、林雅鋒委員，就是日後在遴聘老師時，跟過去會有點不一樣，也就是說，可能要慢慢地去遴聘一些比較平輕的閱卷委員，當然也不可能太年輕，因爲有典試委員應聘資格，但有經驗傳承的意思，這樣一來，命題委員和閱卷委員基本上也可以分割，不一定要合在一起，至於參考答案的要求則可更爲完整，只要有完整的參考答案，評閱的分數就應該都會在一定的範圍之內。另外，剛才李選委員等提到針對線上閱卷與人工閱卷作成本上的分析，其實本部都會去做，因爲現在的量還不夠大，只是一個科目，如果以整個考試科目來分析，所呈現的結果會更準確。

有關司法官、律師考試的平行雙閱是否要做，我們會在下個

月陳報司法官、律師考試的典試委員長，事實上，平行雙閱從稅務人員、一般警察人員考試就想試辦，希望將來有名單可以提供參考，此外，我們也想找一些中生代的老師來接棒，因爲閱卷工作的確比較辛苦，不過從閱卷品質和風險管理來講，線上閱卷應該可以繼續推動。至於擴大到中南部的部分，我們預估應該會更省錢，因爲目前要給他高鐵來回車票及住宿費用，何況住宿費只有 1 千元，常常引起老師的抱怨。

另外，電腦化測驗部分，會繼續擴大，電腦化測驗是每一個科目在做，非常花時間及成本，在此也回應胡委員幼圃的意見，其實電腦化測驗並非只是把紙本作答變成電腦上作答，而是我們期望電腦化測驗可以把圖像空間、動態、統計圖表等呈現出來，使試題內容更加活化。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.律師考試第二試各應試科目除國文科目採混合式試題外，其他法律科目均採申論式試題，第二試之閱卷係採平行兩閱方式，以強化考試之信度及效度。司法官考試第二試試卷採平行兩閱，如採線上閱卷，可減省閱卷委員等候卷包、成績加總及工作人員檢查試卷之時間。本部對於線上閱卷正逐步推動，爲簡化試務工作，有效提升閱卷之效率及品質，將俟本年 3 月 30 日至 31 日舉行之稅務人員三等特考『財稅法務』類科首次試辦平行兩閱後，再行決定司法官及律師考

試第二試是否採行線上閱卷。2.目前辦理完竣之線上閱卷 5 項考試，僅部分類科施作線上閱卷，並非全面考試辦理，爰無法針對委員指示就閱卷流程中，有關人力、經費及時間耗損等進行有效成本分析。本部將經由小規模線上閱卷驗證過程，累積經驗、漸次推展，並賡續強化系統效能及提供人性化評閱環境，待作業穩定上軌道後，將進行線上閱卷完整效益評估報告，屆時再請委員指教。」

第 231 次會議(102 年 4 月 11 日)

考選部業務報告：102 年第 1 季重要業務執行概況。

李委員選：對於部報告有關公務人員考試「英文」科題庫建置計畫，本席提出 1 項請教，公務人員考試中的「英文」考科，係指檢測一般英語能力？抑或公務人員需要的特定英語能力？若是檢測一般英語能力，建議研議採用坊間的語文能力檢測結果，如多益、托福或中高階英檢等，將檢測成績作為應考資格，而不同類型的公務人員考試可分用不同的類別或標準，除可減少部的資源浪費，亦可配合目前學校鼓勵學生參加語言檢測的趨勢，進而全面提升公務人員的語文能力。本席近日參加文官學院飛躍方案的學員遴選，深覺公務人員的語文能力有加強的必要，若能由源頭的考試開始，加強英語能力，而非只是通過一個科目的考試，應有助於加強其能力，以上建議供參。

董部長保城：有關李委員選提及英文科題庫建置，本部是針對共同科目部分建置，至於有無可能採認民間語文檢定爲應

考資格，其實本部與外交部已取得高度共識，也開過幾次會，包括曾任外交部長的總統府楊秘書長都很關心，在外交這一塊，英語組採中高級認證，非英語組採中級認證，如果要做，會先從比較急需且正當性非常高的外交人員考試開始，本來外交部希望今年就開始，後來我跟他們說可能不妥，還是要儘可能將相關配套完成之後，明年再辦理。所以本部會主動再與外交部聯繫，把民間語文能力鑑定當作採認資格，從小規模且與語文能力職場有關的類科先做，目前跟外交部已達成共識，會繼續完成相關配套法案，屆時敬請委員支持。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部刻正辦理之公務人員考試『英文』科題庫建置計畫係針對各等級公務人員考試普通科目供題需求建置，爰以評量一般共通性英語能力爲目的。2.本部對於英語能力檢測之採認，將循序漸進方式，初期先規劃外交領事人員考試，俟成熟後再適用至其他考試類科。外交部現正研議修正外交領事人員特考規則及應試科目等，並建議本部將英語能力檢測列爲該項考試應考資格，以期篩選出具備一定英文程度之人員。本部業將坊間的語文能力檢測方法，如多益、托福或中高階英檢等，訂定適當門檻，預定於 4 月 23 日邀集外交部等相關機關召開會議研商。」

第 232 次會議(102 年 4 月 18 日)

考選部業務報告：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。

李委員選：101 年公務人員特種考試法務部調查人員考試五等考試調查工作組，需用名額 10 人，但是錄取人數僅 4 人，其到考人數 1,789 人，仍不足額錄取，錄取率僅 0.22%，財經實務組需用名額 5 人，僅錄取 2 人，部有否針對此問題進行分析，究竟是考題的問題或應考人的問題？哪些科目成績最低？未來有無改善方法？為免用人單位面臨無人可用之窘境，建議部針對不足額之組別進行深入分析。此外，有關口試部分，以 10 分鐘來檢測應考人英語會話能力，實在不足，若能先經過坊間機構語言能力檢定，了解其聽力、詞彙力等基本能力，再以 10 分鐘特定的專業議題測試其外語的組織力、表達力，應該比較能夠檢測其語言能力。

董部長保城：高委員永光關心專業英文的部分，我們準備從外交這一塊開始，他們行文給本部其實並不只一家語文檢定機構，共有 12 家，而他們檢定中高級英文是否可行，本部會再與外交部開會討論，至於電腦線上筆試、線上口試，其中線上口試倒是首次聽到，會後再向高委員請教。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.依公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則第 4 條規定，本考試五等考試分二試舉行，第一試爲筆試，第二試爲體能測驗，第一試錄取者，始得應第二試。同規則第 6 條復規定，本考試應考人於第一試錄取通知送達十四日內，應經試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查並繳送體格檢查表，體格檢查不合格或未於規定時間內繳交體格檢查表者，不得參加第二試。2.按 101 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試第一試錄取人數，經典試委員會第二次會議決議，依需用名額加 30%核計，准予參加第二試體能測驗。查五等考試調查工作組需用名額 10 人，第一試錄取人數 14 人，其中 11 人體格檢查合格，得應第二試體能測驗，惟體能測驗未達及格標準者 7 人，故錄取 4 人；五等考試財經實務組需用名額 5 人，第一試錄取人數 7 人，其中 5 人體格檢查合格，得應第二試體能測驗，惟到考 4 人中，體能測驗未達及格標準者 2 人，故錄取 2 人。3.經檢視前開 2 組不足額錄取係因部分第一試錄取人員體格檢查不合格或未於規定時間內繳交體格檢查表，致不得參加體能測驗；或雖體格檢查合格，惟缺考未參加體能測驗；或雖到考參加體能測驗，惟未達及格標準致不予錄取。4.有關英語檢定納入應考資格乙節，本部刻正研議於 103 年外交領事人員特考實施，將視成效於其他考試推廣適用。」

第 233 次會議(102 年 4 月 25 日)

考選部業務報告：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。

李委員選：本席擔任 102 年導遊領隊人員考試馬祖考區分區典試委員，因為這是馬祖考區首次舉辦專技考試，縣長及縣府人員均對試務工作給予高度的支持與感謝，並期望未來國家考試，除了公務人員考試以外，專技人員考試部分也能顧及離島地區應考人的權益。本席建議部再行檢視專技人員考試，如果命題、入闈、考場等問題衝突性不大的話，可否再將幾項性質類似考試合併辦理，以助於報名人數達十萬人之門檻，一方面可降低部每年舉辦考試的次數，另一方面亦可兼顧離島地區應考人權益並節省試務工作成本。

董部長保城：本部今日報告國家考試離島地區及離島考區報考情形統計分析，用意並不是要廢除或增設考區，而是就國家考試離島地區及離島考區報考概況，向各位委員說明。其中有一句話說「就離島地區而言，以地方特考留住地方人才，恐有落差」，只是本部的觀點，委員有其他觀點及看法，對本部具有啓發性，其實我們只是說明有些當地人並沒有在當地報考，而到外地報考，委員的指教，本部會虛心領受。基本上，離島地區設置考場還必須考量交通及氣候問題，特別是有離島考區的考試，闈場工作時間會壓縮，離島地區考場必須提前兩天把試卷運出去，所以並非單單只是人力調配問題，還有闈場本身作業如何因應等問題。我們知道離島地區因資源較爲短缺，應考人經濟狀況多不充裕，應該要特別體恤他們，其實不管公務人員考試或專技人員考試相關經費

均由考選試務基金支應，彼此交叉互補，屬於大水庫的概念，如果要照顧弱勢，在離島設置考區，是否應該以公務預算來貼補，本部也試著與主計處協調，只是他們現在還是持比較保留的態度，我們會將統計數據資料及委員意見，持續說明及溝通。

李選委員提到專技人員考試在離島地區增設考場，可是我們發現一個現象，就是公務人員與專技人員相同類科考試，報考公務人員有 65%，報考專技人員類科只有 35%，即使公務人員與專技人員相同類科，考試科目與應考資格相同，報考專技人員的人數也比較少，當然公務人員考試爲任用考，專技考試爲資格考，不過隨著趨勢變化，本部也會因應其發展狀況。

事實上，OSCE 在院長及各位委員支持之下，將於本週正式上路，前 2 年是預試，今年則是正式納入應考資格，本週六、日在全台各地醫學院都辦理 OSCE 考試，也感謝醫事專業委員到各分區巡場，前天本人也參加台大試務會議，楊理事長非常感謝考試院的支持，因爲如果沒有考試院支持的話，衛生署及教育部大概也有心無力，現在能夠正式上路，實在非常不容易，我們會發新聞稿，並透過台灣醫學教育協會共同對外宣布。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝李委員的建議，本部會適時檢視專技人員考試，研議合併辦理以兼顧離島地區應考人的權益及節省試務成本之可行性，並對於國家考試相關事宜，持續與各離島所在地方政府進行協調考區設置，期能尋求適切之合作模式。」

第 234 次會議(102 年 5 月 2 日)

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

李委員選：針對 101 年專技高考建築師等及格人員資料統計分析報告，本席有幾點建議：1.由附件顯示，造船、航空、紡織、冶金、礦業等幾項考試，報考人數少於 10 人，或部分類科少於 100 人報考，因此部研議部分需求稀少之技師考試類科間年或暫停舉辦，以有效運用考試資源，本席基本上支持。但是公務人員考試法第 19 條修正案中，已增列專技人員轉任公職途逕，部必須了解用人機關今後是否開啟專技人員報考高普考的需求？若有，是否會提高刺激誘因，增加專技考試技師類科的報名人數？因為若能增加專技人員報考公職缺額，未來可提高公務人員的專業素質。2.食品技師人員需求高，79 年至今通過考試總人數僅 1249 人，101 年報考 2,595 人，但是到考率只有 55%，錄取率 8.68%，錄取人數僅 126 人，補充人力的速度稍慢，建請部檢討錄取率偏低原因，是否與應考人素質或考題有關？何以無法達到 16%的及格比例？哪些考試科目成績偏低？為符合市場需要，請部重視此問題，以防止 102 年的情形重現。3.有關部

今日報告線上閱卷的分析，都是優點，未看到任何的缺點，或者閱卷委員難以配合之處，除了優點以外，建議一併觀察有無其他缺點，並進行改善。

李委員選：今天有多位委員提到護理師考試的部分，尤其胡委員說以後都不再支持護理界，讓我有點惶恐，所以一定要作補充說明，其實林雅鋒委員在考試前就提醒本席要特別注意，本次考試選聘的老師全部是學界、業界兩棲且資深代表，有業界代表、學會理事長等人，今天產生這樣的結果，本席也非常遺憾，歷年來通過護理人員考試人數有 23 萬人，具有執業證照，每年又通過 7、8 千人，所以大家不要害怕醫院的護理人員沒有證照，都是具有證照的人員會照顧你，最近我們分析所有大學考照率是 9 成，專科學校的考照率為 3 成，所以應考人程度與教學環境非常有關係。

董部長保城：首先，謝謝胡委員幼圃的肯定，剛才多位委員詢問大地技師第一試爲何以到考人數 20%及格，這是經過該專業技師審議委員會，產官學界一起討論的結果，不過大地工程可能是 20%，土木工程則可能是 30%，完全看職場需求，將來再向院會正式報告。

有關本次導遊領隊人員考試錄取率爲何降低這麼多，其實剛才林委員雅鋒也提到，包括護理師考試、社工師考試等也都有這樣的問題，根本解決方法就像高委員明見所說，在第二次典試委員會時可否調整及格標準，也就是分數轉換的問題，各位委員已通過典試法第 9 條第 4 款修正案，現在已送立法院審議，將來通過之後有法律授權，以後召開典試委員

會時即可啓動分數轉換，因爲一定要有母法授權，否則變動分數，基本上就是違法。

至於今年導遊領隊人員考試是否再舉辦第 2 次，基本上要辦第 2 次考試必須配合職場的需要，如食品技師部分，可是最近交通部觀光局張副局長給我們一項數據，以華語導遊爲例，台灣每天約需 5 千名，而目前考試及格人數已超過 7 萬人，在市場供給面是足夠的！其實今年考試結果，成績比較差的就是華語導遊部分，外語導遊的程度很 OK，他們共同考一套題目，外語導遊應考人的錄取率差不多，而華語導遊部分下降很多，所以我們還要再作整體分析，也有對外發布新聞稿，是否容許我們儘快另外找時間再向各位委員報告，爲何錄取率會有這樣的落差，它有很多背景因素，題庫處建置試題內容轉變，是重要的原因，其實我們已經注意到這個問題，過去題庫有太多背誦記憶型的題目，我們現在要求命題老師多出情境題、實務題，其實情境題與記憶題的待遇也不太一樣，基本上是希望以試題品質來提高鑑別度，等彙整資料以後，再向委員報告。至於是否舉辦第 2 次考試，基本上，我們會採取被動，要看用人機關及目的事業主管機關有無需求，從上次觀光局說台灣每天約需 5 千名華語導遊，而目前考試及格人數已超過 7 萬人來看，本部預期他們不會再行文來請辦考試，是否等我們將所有資料作分析統計之後，再請委員作最後的決定。

李選委員提到線上閱卷部分，現在我們希望把螢幕放大，讓閱卷可以看得舒服一點，在 3 月 28 日第 230 次會議已提過

業務報告，我們不會只說優點，對於沒有做到的地方，也會努力去改善，目前我們正在找適當的場所來進行線上閱卷，希望座椅器材等設備能更爲舒適，且將螢幕加大，讓閱卷老師比較能夠接受。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.有關公務人員考試法第 19 條說明如下：（1）本條文於 102 年 1 月 23 日修正公布後，同年月 28 日及 2 月 4 日本部業分別函詢衛生行政機關自行評估對公職醫事人員及全國各機關對相關專技證照類科之需求。2 月 20 日及 3 月 26 日分別再函詢經濟部及全國各機關自行評估對公職律師之需求。（2）本案經初步綜整用人機關回復需求後，同年 3 月 19 日再請各用人需求機關提列擬增設類科相關之核心職能、應考資格、擬列科目及需求名額等，彙整相關回復內容經本部 4 月 29 日及 5 月 2 日召開內部會議研商後，擬具未來與用人機關研商會議之議程。並已擇定於 5 月 24 日邀請銓敘部、人事行政總處及各用人需求機關共同研商，俾作爲後續研修相關考試規則及辦理相關考試之參據。2.感謝李委員的支持與提醒，對於執業比例偏低且報名人數稀少之技師類科擬暫停辦理一案，本部定於本（102）年 5 月 9 日邀集相關學校、機關等召開會議研商，將視會議結論修正技師考試規則相關條文，適時報請鈞院審議通過後據以辦理。3.另本次食品技師考試及格率偏低，各應試科目試題分析結果

顯示，部分科目試題確屬偏難，致影響錄取率，將在各項考試典試工作時特別提請委員注意，以命擬難易度適中之試題、建立客觀公正之評閱標準，以期降低試題難易與評分寬嚴對及格率所產生之影響。4.國家考試線上閱卷系統自 101 年開始實施，迄今已辦理完成 6 項考試，本部並於各項考試完竣後，依據閱卷委員所填具之『國家考試線上閱卷系統評閱功能使用意見調查表』及各業務司所提建議進行檢討改進，並就『新式申論式試卷價格偏高』、『應考人未依規定劃記題號』、『閱卷委員評閱劃線及註記方式不一』、『閱卷期程及評閱題數合理性』、『強化服務及管理』及『改進評閱系統功能』等 6 項檢討改進結果，持續戮力研議改善評閱系統各項功能，以提供更友善及人性化之操作介面，並適時辦理閱卷委員儲備講習，以降低閱卷壓力。另外諸如閱卷委員眼睛疲勞、評閱座椅老舊、閱卷場所舒適性等問題，本部預定於 5 月 10 日召開專案會議再逐一加以檢視，並討論於本部第一試務大樓建置專屬線上閱卷場所規劃事宜，俾提供更人性化評閱環境，進而提高閱卷委員接受度。感謝委員意見，本部將持續觀察與研究改進。」

第 235 次會議(102 年 5 月 9 日)

考選部業務報告：101 年警察人員升官等考試錄取人員資料分析。

李委員選：針對部報告 101 年警察人員升官等考試錄取人員資料分析，本席有一項請教及一項建議，有關報告第 4 頁檢討與建議第三項提及請用人機關負擔經費，請教過去用人機

關分擔的比例為何？本項考試從 88 年報名人數 11,956 人，到 101 年僅 2,977 人，降幅極大，應考人逐年減少，再加上為了表示對警察人員的關懷及其工作便利性，增設分區考區，以致成本不斷增加，不知部未來要如何支應？本席非常支持部研議交通事業鐵路、公路及港務人員升資考試由用人機關逐年增加分擔比例，直至未來完全由用人機關來負擔，以符合使用者付費原則，俾利部能將資源全力用於高普初特等考試的題庫擴充與精進，提升考試品質。

李次長繼玄：李選委員支持用人機關分擔經費，至於過去分擔的比例，本部曾在 100 年要求台灣鐵路管理高、公路總局高速公路局、港務局等分擔 136 萬 3,285 元，去年並沒有找警政署分擔費用，由於本部的經費拮据，所以希望以後各機關協助分擔費用，此爲未來努力的方向。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.以 100 年交通事業鐵路、公路及港務人員升資考試爲例，所需試務工作費，由應考人所繳報名費支應，不足部分由各機構按報名人數分攤，此例並非首例，過去該項考試亦曾有請用人機構分攤經費之前例。2.日前內政部警政署副署長到部拜訪，本部亦就警察人員升官等考試及警察特考體能測驗之經費分攤表達需求，該署允諾將本部意見帶回研議。」

第 238 次會議(102 年 5 月 30 日)

考選部業務報告：102 年第一次臨床技能測驗辦理情形。

李委員選：針對部順利完成 102 年醫學臨床技能考試，本席給予高度肯定，本席有幸參加 9 場訪視，在 6 天考試中，同時啟用 23 個考場，考試過程流暢，考官、標準病人及行政人員各司其職，考場秩序良好，且許多考場設備非常完善而新穎，並開放其他醫事人員練習使用，值得嘉許。不過在考試過程當中，仍有部分問題呈現，譬如有些學生在某家醫院實習，但被要求回原就讀學校考試，引起應考學生的不滿；部分醫院為提供額外 3 位學生考試，另闢一梯次考試投入額外的成本，對醫學教育的奉獻，令人感到溫馨且感動。此次考試動用 768 位主治醫師及 512 位標準病人，為 1,265 位應屆醫學生進行臨床技能檢測，投入成本不可謂不大，雖然只篩檢出不及格者 13 人，不及格率 1%，但是應考人的技能及態度皆有大幅度成長，對理論與技能的融合甚具助益，考試影響教學，此項考試對未來醫療服務的品質提升極有助益。

另本席有 2 項建議供參：1. 原本以為外籍學生考 OSCE 能力可能會比較不足，但是由本次測驗發現，其實他們的表現相當不錯，建請針對外籍學生的表現能夠予以分析，對於不及格者也能分析了解其原因。2. 本次正式 OSCE 考試已辦理完竣，階段任務已完成，部應可逐步退出，交由醫學院、醫學教育學會、衛生署及教育部主導，並可全心投入其他醫事人員 OSCE 考試的研發，如中醫師、牙醫師等。

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

李委員選提到對於外籍生與不及格者分析了解其原因，我們會轉請醫學教育學會研究，至於逐漸退出主導的角色，應該是慢慢地由他們主動來做，當然其中會涉及經費的問題，我們會觀察整個成效，本部應該不會再積極參與，但是一定要等他們非常成熟的上路以後，我們才能退出來。

關於胡委員幼圃提到 OSCE 標準化的問題，在實作的部分，不同國籍醫學生對臨床技能的看法都不太一樣，我們覺得這是一個很好的統合，統一化、標準化考試之鑑別度，會使得醫療技術規格化，我們認爲這是非常有意義的事情。至於近來混合澱粉事件的問題，其實之前食品藥物管理局及人事總處就向本部表示，希望能夠儘快辦理食品安全人員特考，感謝李選值月委員同意我們在 6 月 5 日報告食品安全人員的用人問題，以及公職食品技師考試的進度情形，並在委員座談會向各位委員請教，以滿足食品安全的需求。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

1.感謝李委員對於本部推動醫學臨床技能測驗(OSCE)的參與及肯定，委員所稱外籍學生係指國外大學醫學系畢業且經行政院衛生署選配分發後完成臨床實作訓練合格者，預定參加 102 年 10 月舉行之第二次臨床技能測驗，將俟前揭測驗辦理竣事再分析了解外籍學生表現與不及格者之原因。

2.第一次正式臨床技能測驗已圓滿完成，未來本部將俟其成熟發展後，交由行政院衛生署、教育部、台灣醫學教育學會、醫學校院及教學醫院主導，使本部同仁繼續投入其他醫事人員考試制度之研究改進。

第 240 次會議(102 年 6 月 13 日)

考選部業務報告：101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。

李委員選：本席非常肯定與感謝部今日提出辦理 101 年地方特考分析的諸多數據，也突顯許多問題，尤其在今日國家財政困難下，現行的問題宜正視、檢討與改善，以防問題持續存在，引發外界評論「公僕不作為」，任由公帑浪費。輿論常批評公務人員進入公部門後，難以釐清自我與公共利益，利己或利他，以上心態其實從公務人員考試時就已經開始了，101 年地方特考共 15 個錄取分發區，報考人數 120,996 人，到考人數 77,882 人，重複報考者 6,630 人，考試科目 620 個科目，三等、四等考試中各有 5 個類科，其需用名額僅 1 人。本席了解憲法為維護應考人的考試權利，但是其自

由已凌駕國家利益之上，制度允許應考人投機與觀望，可以到最後一分鐘才決定要到哪個考區考試，甚至有人居然報考 12 個錄取分發區，以上資源浪費真的非常可觀，如人力、設備之資源，使用的人力要作資格審查，借用考場的資源，尤其高達 6,630 人重複報考，最後卻只到一個考區應試，可是如此部就要多借用 200 間以上的考場教室，還有監考人員、試卷印製等成本，只為了要讓應考人有比較多的考試機會，或選擇比較高的錄取機會，不知此為小愛或大愛？本席建議以上國家資源的浪費，要由限制應考人同時報考不同錄取分發區開始，報名時只能選擇一個考區，否則錄取後須限制轉調 6 年，應考人一旦錄取分發後，又開始準備另一項考試，所以我們應該用制度的方式來協助應考人，除尊重自己的權利，更要尊重國家資源，避免他在最後一分鐘才決定要到哪個考區考試，日後部再積極處理有關重疊的問題，因目前的資源有限，若不加以善用，將導致極大的不公平。另外，民國 90 年共 23 個錄取分發區，91 年減為只設 7 個，請教應考人有無後續反應？當時又是如何克服？有無任何經驗可供借鏡？請部說明。

董部長保城：今天本部提出報告，一定要作一些分析，讓內容言之有物，所以我們是透過報告將相關的資訊及統計分析數據提供給各位委員在公務人員考試法修法時參考。

其次，有關考區的設置部分，最大的問題是必須面臨立法委員，他們常常爲了選民服務，希望本部多設置考區等，本部一方面因爲經費的問題，另一方面是人力的問題，而且考區

設置固然是便利應考人，可是個人覺得我們應該把經費及心力用在命題、閱卷品質之提升還比較重要，所以本部會採取守勢，不會主動去爭取，尤其現在試務經費狀況並不太理想。

針對李選委員所說 6,630 人重複報考，如果每間教室 35 人，就需要設置 207 間考場，借一間教室每天要 600 多元，而且不管應考人要否到考，在夏天都會開冷氣，準備試卷還有監試等人員，投入相當多人力，幸好三等、四等考試是同一天考，這也是我們爲什麼希望司法官、司法人員考試最好能同一天舉行，不然雖是增加考生機會，可是對我們的人力負擔其實非常重。至於李委員想知道從民國 63 年到 90 年的變化，涉及到相關數據資料，本部也有一份說帖，可先提供委員參考，其餘資料等副院長主持全院審查會時再呈現出來。

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

有關公職技師類科考試部分，趙委員麗雲及多位委員念茲在茲，特別是針對前端的專業加給及後端的職等列等等部分，我們會再努力。至於專技人員其實都是經過國家考試通過，及格率也蠻低的，所以應該都有達到一定的水平，當然他可能在社會執業的發展狀況不是很順遂，才會想報考公職，但是我們可透過多元、彈性的考試方式，來考選適任的人，不過還需要委員的支持。至於前端專業加給及後端職務列等部分，我們會再透過各種管道去爭取。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

1. 按應考試權係憲法保障之權利，應考人就同一項考試，選擇報考不同等別、類科、錄取分發區，乃其應考權利，目前各項公務人員考試法規並無限制應考人同一項考試不得同時報考二個以上之類科或錄取分發區考試之規定。又本部辦理各項國家考試，除維護應考人權益外，更須審慎使用國家資源，爾後將加強於應考須知宣導，讓應考人了解本考試各等別考試係同時舉行，請應考人以報考一個類科為原則；另擬研議調整應試科目，增加凸顯各錄取分發區地方特色之相關科目（如地方誌），以減少應考人重複報考。
2. 本考試 90 年以前係以一縣市設一錄取分發區，81 年開始計設 23 個錄取分發區，試務由臺灣省政府辦理，數個錄取分發區併設一考區，計有 11 個考區。茲因錄取分發區

過多，應考人分散致有不足額錄取、不利地方人才交流等情形，爰經協調各縣市政府自 91 年起簡併爲北、中、南、東、澎湖、金門、馬祖等 7 錄取分發區。就應考人而言，錄取分發區減少，各錄取分發區範圍除離島地區外相對擴大；就各縣市政府而言，應考人取得考試及格資格之日起須於原占缺分發任用機關實際服務滿 3 年始得轉調同錄取分發區所屬其他機關，具一定留才功能，亦可促進地方人才交流。

第 241 次會議(102 年 6 月 20 日)

考選部業務報告

李委員選：謹延續第 240 次院會有關考試資源善加應用之問題，請教部是否有任何機制全盤檢討專技人員考試每年舉辦 1 次、2 次或多次考試，其次數是否適當？以今日部提供 102 年專技人員考試九合一考試中，助產師考試應考人 14 人，到考人 11 人，及格人數 3 人，近 3 年此類考試第一次考試人數為何？是否持續偏低？部是否有任何機制進行檢討？雖為電腦應試，但僅 14 人應考，影響最大者為考題命擬、審核之後，一套考題只供 14 人應考，實在可惜。建議：持續報考人數偏低的專技人員類科，若用人單位無強烈的用人需求，或其應考人的工作特質，並非類似航海人員考試者，可減為每年辦理 1 次考試，以減低考試資源的浪費，以上費用雖不大，但積少成多，供部參考。

董部長保城：有關專技考試類科種類眾多，剛才李選委員、

李雅榮委員提到考試資源的問題，目前應目的事業主管機關的要求，並配合國家政策，社會工作師、食品技師考試一年辦兩次考試，至於其他專技考試部分，確實可以再作檢討，像李選委員提到助產師考試每年只有10多人報考，本身職場需求怎麼樣，所以我們可以成立專案小組研議1年辦2次考試可否減爲1次，至於是否間年舉辦可能就要慎重，因爲可能會涉及到畢業學生沒有證照就無法就業的問題，所以應該要由專案小組作整體性的檢討，就像當初成立專案小組檢討32個技師類科一樣，有初步結果以後會適時向委員報告。 *針對其他委員回應(略)*
考選部部長信箋回覆 經本部研議擬處意見如下： 感謝李委員寶貴意見，專技人員考試依規定每年或間年舉行一次考試，但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。目前多數類科每年以舉行一次爲原則。爲因應醫事人員職業管理法律及其施行細則暨執業登記管理辦法之規定，並配合醫療機構用人需求，自92年起多數類科改爲一年舉辦2次，未來是否減少專技醫事人員考試每年辦理次數，本部將邀請學者專家組成專案小組開會研商。

第 242 次會議(102 年 6 月 27 日)

考選部業務報告：公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報考情形統計分析。

李委員選：本席非常肯定部今日報告低收入戶及特殊境遇家

庭應考人報考情形之統計分析，也支持研修公務人員考試法，除升官等及轉任考試外，將各種公務人員考試的報名費，得予減少之優惠措施，以落實公務人員五大核心價值之「關懷」。由資料顯示，以上族群的教育背景以大學程度者居多，但是初等考試 101 年低收入戶應考人 672 人，錄取僅 1 人，特殊境遇家庭應考人 179 人，錄取 0 人，本席想請教為何這些應考人的錄取情況如此偏低？有關初等考試應考人的教育背景分布如何？部為扶持經濟弱勢應考人，除協助減免報名費外，是否進一步考量其他的關懷措施或研議提高其錄取率？是否規範應考人的學歷資格限制？以回歸設立初考之目的，協助應考人服公職並改善其經濟弱勢的窘境。

董部長保城：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。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「基於考用配合與教育資源之連結考量，應考資格依考試等級採學歷門檻限制；另爲扶持經濟弱勢應考人，特予報名費減半之優惠。又本部爲精進考試之辦理，已委託進行『公務人員初等考試制度興革之研究』，相關研究結論將作爲改進考試之參考。」

第 242 次會議(102 年 6 月 27 日)

討論事項：李召集人選提「審查考選部函陳典試人員服務紀錄作業要點修正草案一案報告，請討論」。

李委員選：本案歷經 2 次小組審查會完成審查，感謝黃委員錦堂、林委員雅鋒、高委員永光、浦委員忠成、何委員寄澎、及李政務次長共同參與。小組成員共識為命擬考題與典試工作是一個成功考試的靈魂與核心，典試人員的紀律更是促成成功考試的關鍵，本案修正條文雖然不多，但是每個條文都經過仔細的斟酌，將不具體的文詞均加以修正，其中第 5 條典試人員如有一般疏失停止遴聘，由一至三年改為一至五年，修正幅度較大。另本小組審查會有二項附帶決議，一是審議會議後希望即時更新資料庫；二是落實典試人員服務紀錄之提報。敬請各位支持照審查會決議通過。

決議：照審查會決議通過。

第 243 次會議(102 年 7 月 4 日)

考選部業務報告：102 年第 2 季重要業務執行概況。

李委員選：本席肯定部第 2 季所做的努力，針對考選行政研修(訂)法規第 7 項提出 1 項請教，2 項建議：部能夠積極回應用人單位的需求，繼年初公務人員考試法第 19 條修正，研訂公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準，快馬加鞭的召集多項會議尋求共識，深獲專技人員及專業團體的肯定與讚賞，尤其是公職護理師名列其中，讓有志參與公職服務的護理師極為振奮。據報載，

此項考試若要在 11 月舉行考試，9 月即需公告，本席想請教部目前對於行政程序的掌握情形如何？為回應應考人的關切，日期何時可以確定？另建議：1. 此項考試請研議以高普考證照組定名。2. 請部條列須通過的程序，以利委員們共同協助，防止此項政策美意跳票，且可及早進行宣導，鼓勵專技人員報考，並落實公務人員專業化。

董部長保城：剛才多位委員針對公職具專技證照類科考試部分提出許多寶貴意見，今日出現在報紙上面，主要是因爲相關證照組的高普考考試規則修正草案已公告在考選部網站，依照行政程序法規定，考試規則送法規會之前要先預告，所以我們是依照法令程序公告，而記者看到預告後，主動來詢問這件事情。對於高普考證照組，本部在 7 月 15 日召開完法規會後，馬上會提報院會，李選委員提到整個流程是怎樣，本次是土木工程技師、測量技師等 11 類科，事先都跟業務機關談過，如果通過之後，本部會發文給各機關，甚至必要時會派員去跟他們說明，同時會擬訂命題大綱，專業委員的訓練等配套，希望高普考證照組考試規則如果在 15 日至 20 日以前送到鈞院，能夠列爲優先審查法案，以滿足用人機關的需要。又趙委員麗雲、高委員明見等都很質疑這些人沒有專業加給、沒有不開業獎金、職等沒有提高等誘因，其實公務人員考試法第 19 條已經賦予我們法源，未來會不斷地透過各種管道來爭取這些配套措施，本部的態度是先走再說，事實上現在社工師、獸醫師、公職建築師已經有具專技證照的公職，而且本

部都是依法去做的，還希望各位委員多給予支持。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.公務人員考試法第 19 條於 102 年 1 月 23 日修正公布後，本部即積極行文調查中央及地方機關需用之公職專技類科名稱、未來 5 年需用名額及應試科目等意見。配合用人機關業務需要，初步決定就需求較爲急迫之公職土木工程技師等 11 類科，先行設置，並同步展開研擬『公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準草案』、『公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則部分條文、第二條附表一及第四條附表三修正草案』等法制作業。2.前揭審核標準草案已於 102 年 6 月 4 日函請鈞院審議，鈞院並定於 8 月 8 月召開小組審查會，進行審查；至公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則部分條文、第二條附表一及第四條附表三修正草案，本部甫於 7 月 8 日完成預告程序，將提 7 月 15 日本部法規委員會審議後，即報請鈞院審議。由於用人機關對本案有高度期待，且有用人之急迫需求，本部規劃於 102 年年底前辦理公務人員高考三級公職專技類科考試，以滿足機關需求，惟此前需先完成前揭二項法案修法程序，並於 8 月底前修正發布，俾能順利進行後續查缺、考試公告等相關行政作業，亦利應考人及早準備。3.爲能達致公務人員考試法第 19 條修法目的，引進優秀專技人員加入政府行列，前開二項法案於鈞

院審議時，尚請委員支持。」

第 244 次會議（102 年 7 月 11 日）

考選部業務報告：

1.102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

2.舉行 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試。

李委員選：針對考選部報告 102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析，本席提出一些請教及建議：1.初等考試從 87 年首辦，至今已舉辦 15 次，不知部有無依據當初設立初考的目的加以分析？目前初等考試是否達到當初設立此項考試的目的？如當時設立的美意是政府要鼓勵任何教育背景者皆可加入公職服務。但是這 15 年來歷經教改，廣設大學，應考人有 75%為大學以上，錄取人員中，大學以上者占 89%，錄取者的工作為各公務機關中最基層的書記職務，此項考試未設學歷限制，如此一來，不僅未達政府照顧低教育背景者美意，反而造成高資低考的現象，形成人力資源的浪費。由部報告表 5、表 6 可見近 3 年此問題逐漸加劇。建議部與總處重新檢討設立此項考試的目的為何？錄取者在職場中的穩定度為何？其工作是否須由大專以上學歷者擔任？大專以上學歷與低學歷者之職務表現有無落差？若無太大差異，是否應該針對應考人的學歷條件作限制，而非只是考題型式作一再地研議，因為本席相信，如果增加題數或採複選題，只會增加高學歷者錄取率，無法達到精進國家考試制度與提升考試鑑別度之目的。2.針對此次高普考試題與 98 年特考相同科目試題高度雷同一案，本席極表震驚，

由媒體報導來看，本席對命題委員的態度也表達高度不滿，部除向社會大眾致歉，以及依「典試人員服務紀錄作業要點」註記外，應重新檢討重要考試命題檢查機制有無改善之處。過去部是依賴命題者的自律，但是由本次事件看到命題委員竟全盤使用 4 年前自己使用過的題目，沒有因為考試類科的不同而重新命題或隨酬勞調整而更加負責，所以本席建議部應全面檢討並強化篩選比對之審查機制，命題委員命題後，闈場內要有系統地以電腦比對，以達雙重評閱之效。其次，由考題類型來看，題目範圍過大，未必符合用人單位的需要，建議題目應更具體，更符合時宜，俾利於應考人整合其知識與用人機關用人需求。

董部長保城：首先，向主席與各位委員致歉，本次高普考人事行政類科 2 科目與 98 年地方特考相同科目試題高度雷同，不管怎麼樣解讀，對考試院確實是造成傷害，部內同仁辛勞地從開始命題到入闈、審查、校對等工作，大家已經盡最大的力，但還是出了差錯，對於這一點，本人再次表達歉意。

針對這個個案的部分，基本上並不是 3 年或 4 年前考古題的問題，而是說即使大家不懂這個科目，一看題目就知道該命題老師實在是不認真、馬虎，不管他的心態是怎麼樣，他連範圍、重點、題目順序都這樣做。事實上，就這位老師的專業，他只要花 20 分鐘就可以解決這個問題，爲什麼還要這樣做，我們會進一步了解，至於後續處理，本部會遵循各位委員意見，要求此位老師提供任教科目，以及近年來他所有

出過的考試題目，並進行比對了解。基本上，由剛才多數委員的發言，都認爲本案屬於重大疏失，我們會在本月以內儘快召開典試人力服務紀錄審議小組會議，進行處理。現在這個問題已經發生，考生比較關心的是閱卷怎麼辦，我們會強化閱卷的部分，正如剛才副院長宣讀院長意見，要求典試委員一定要在閱卷之前參加試卷評閱標準會議，本次一定落實，剛才也私下徵詢委員意見，針對本科目將採行試評制度，總之，這位老師在本部的命題列爲重大疏失。

就通案的部分，本項考試有 576 科，命題委員有 442 人，每次考完試後都有一個通報系統，這就像是任何人都有可能是炸彈，所以在通案部分，本部會馬上成立專案小組，討論試題比對問題，就像剛才副院長說，到底是比對近 3 年還是 5 年內的題目比較好，我們有個數據，如果是比對 3 年內的話，就有 72 題是雷同，如果是比對 5 年內的話，就有 129 題雷同，一有雷同的時候就要換題，在闈場有限時間下，以技術面來講，通常就要找其他題目來替代，再抽選題庫裡面其他剩餘的題目或改以臨時命題，如果考古題的年限拉得越長，排擠該科目核心重點內容會越大，不過本個案並不是 3 年或 4 年的問題，而是這位老師整個命題態度是錯誤的，未來在各典試委員會裡面會把這個案例展示命題委員看，並非 3 年或 4 年的問題，而是命題人本身就應該要有負責任的態度，尤其 4 年前是自己出的題目，依一般命題習慣，老師們皆有存檔，自己應該很清楚，至於要比對 3 年或 5 年內題目，會整理統計數據資料，提供各位委員參考，專案小組也會針對高普考每一科目是否要由 2 位老師來命題，是否高考部

分由 1 位老師命題，普考部分由另 1 位老師命題，進行討論。

有關初等考試高資低考的部分，剛才李選委員提到當初初等考試設立的目的，其實依據公務人員任用法規定，初等考試錄取人員以委任一職等任用，普考錄取人員以委任三職等任用，高考三級錄取人員以六職等任用，高考二級錄取人員以七職等任用，高考一級錄取人員以九職等任用，如果初等考試要做變革的話，會面臨公務人員任用法的修法問題，包括整個國家文官的任用制度全部要通盤檢討，我們辦理初等考試就是因爲任用法規定一職等人員須經考試任用，而公務人員考試法是依照學歷來區分等級，高考三級應考資格是獨立學院以上畢業，定調之後，才有高考二級、高考一級、普考、初等考試，因此如果任用制度要通盤檢討，就不只是本部的業務職掌，可能人事總處及銓敘部也要一起來檢討，若要廢掉一職等任用，必須動到公務人員任用法相關規範。我們要解決的是初等考試技術部分，有關複選題及增加題目數，或者採用倒扣分數方式，還有高委員永光提到基本行政職能部分，這些都是改進的方向，我們在初等考試舉行之前，對於採用複選題或增加題目數部分，可能要作定奪，因爲初等考試不只高資低考的問題，還有留不住人的問題，考上初等考試的人，有 50、60%到後來都考上其他的考試，因爲初等考試及格人員 1 年就可以轉調，現在說高資低考並不是壞事，學歷高的人來做基層服務工作也不錯，但事實上高普初考及格人員 1 年就可以轉調，所以目前公務人員考試法修正

案擬改爲 3 年，或許將來因爲這個原因會有本質上的改變。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.公務人員任用法第 13 條第 1 項第 5 款規定『初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得委任第一職等任用資格。』本部配合前揭規定舉辦公務人員初等考試，目的在於充實最基層的公務人力，以滿足用人機關對委任第一職等之任用需求，並於公務人員考試法規定應考資格無學歷限制。有關未來公務人員初等考試之存廢問題，仍宜回歸公務人員任用法第 13 條第 1 項第 5 款規定進行檢討。2.高資低就從另一方面解讀，表示基層服務之人力素質提高，但是否嚴重影響工作士氣，抑或造成人員流動頻繁？行政院人事行政總處刻正委託高雄大學進行『公務人員高普初等考試錄取人員分發任用後流動情形之研究』，屆時將有一完整之資料可供參考。3.至針對此次高普考試題與 98 年特考相同科目試題高度雷同一案，本部業於上週五召開會議檢討闈場試題比對機制，未來將適時向鈞院院會報告。」

第 245 次會議(102 年 7 月 18 日)

考選部業務報告：102 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員特種考試語

言治療師考試及格人員統計分析。

李委員選：針對考選部報告考選行政部分，本席提出一項分析、一項肯定及一項建議：1.102 年 10 個醫事類科考試及格人員統計分析當中，護理師第一次考試及格率仍然是最低，僅 5.45%，及格率偏低的態樣是常見的，本次為歷史上第二低，最低在 98 年第一次考試，及格率僅 2.76%。經本席分析各科目成績，基礎醫學平均 38.34 分，內外科護理科 47.22 分，產兒科護理 49.55 分，以上三科均未達 50 分。如果以應考人學歷與及格者之比例來看，大學以上通過者只有 7.7%，專科為 4.7%，職校同等學力者 10.2%，由於以上類科成績與歷年相同，均未達及格成績，本席擔心及格率為 5.45%，若要提升至 16%，不論總成績平均降低至 50 分或 55 分，成績降低 5~10 分，其專業水準如何，值得堪慮。2.本席肯定部為精進題庫試題，慎選護理師考試命、審題委員名單，在本週內陸續召開各類料命、審題共識會議，希望能夠精進題庫試題品質，要求試題以職能分析為內涵，貼近用人需求，增加情境試題，並要求未能參加共識會議者暫不命題，使命題標準及品質容易達到一致。3.為了降低「教」「考」間落差，本席建議部於每次考試後將各類科的平均成績、常模成績分布情形等統計資料上網公布，將考試成果回饋學校，以助學校精進教學內容，了解教學缺失與不足之處，同時也接受各校對該次考試題目的意見，以達雙向交流的目的，防止命題委員在不知情的狀況下命題，未能符合教考用相互配合之目標。

李委員選：本席想作個釐清，剛才本席所提建議是說在考試

以後將類科平均成績及常模成績上網公告，並不是各學校學生考試成績，假設部能夠把類科平均成績及常模成績公布在網站上，學校教師就會進行比較，有多少學生在每一類科的成績如何。

董部長保城：護理師第一次考試及格率5.45%，的確比較低，主因是多爲第二次以上報名之應考人，而護理師第一次考試及格率確實一直是上上下下，不太穩定，而且偏低。事實上，衛生署主管一直都要求及格率務必要考量提高，所以本人會建議應先滿足需求面，8月16日李委員雅榮召集的小組審查會會針對這個議題進行討論，建議屆時可邀請衛生福利部派人來參與，因爲需求面的問題他們比較清楚。至於是否降低及格標準，就會降低素質，本部有統計數據，在8月16日的小組審查會會作詳細的報告。李選委員提到將各學校畢業生的成績及錄取人數在網站上公告，這個部分要非常審慎，除非法律強制規定必須公告，有些國家的確是強制規定公告，讓各校知道有哪些需要改進，也讓市場來決定一切，不過要非常審慎，因爲也牽涉到個資部分法制的問題。而護理師考試面臨到供需面的問題，主要原因也是護士考試停辦的關係，剛才幾位委員所提問題，是否容許在小組審查會時再作詳細的說明。

另外，高委員明見提到現行專技高考筆試及實地考試成績占分比例問題，把這個議題放進醫事人員審議委員會討論是否可行？

有關研議報考人數較少的專技類科，由每年舉辦2次考試改

爲舉辦1次部分，本部會再審慎考慮各項因素。至於黃委員俊英提到本次諮商心理師考試及格人員之教育程度均爲博、碩士，完全沒有學士學歷者，係因立法院通過的心理師法要求應考人一定要具碩士以上學歷，據了解，國外也是這樣做，所以及格人員教育程度均爲博、碩士，沒有學士學歷者。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝李委員對於本部研修護理師高考及格標準之指導，有關擬議及格方式，係基於及格人員素質應維持不低於歷年平均以上水準之原則，並參酌類此及格方式以往實施多年累積良好之經驗，以及參酌教育測驗統計T分數，測驗原始分數是常態分配時，達60分及格標準人數即爲16%；此外，本案之配套條件包括自102年起，護理教育與護理考試要求均已全面提升爲專科以上學制、護理師高考應考實習條件全面提升至1,016小時以上時數等，整體護理人員考試應考人專業養成素質相較以往提升。有關此議題，業經考試院院會交付小組審查會審查，由李委員雅榮主持，屆時本部將提出詳細說明。2.本次護理師考試題庫建置增補工作，承蒙委員積極協助並蒞臨題庫工作會議指導，進行圓滿。各科目刻正根據題庫工作會議所凝聚的共識辦理命題作業，望請委員爾後繼續就護理助產類科題庫的建置給予協助與支持。3.又建議於每次考試後將各類科考試的平均成績、常模成績分布情形等統計資料之考試成果回饋學校，以助學校精進教學，以達雙向交流的目的意見，本部將視各校需求，研議在網路集

體報名系統個別提供之可行性與妥適性。」

第 246 次會議(102 年 7 月 25 日)

考選部業務報告：「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告。

李委員選：本席非常肯定部今日所做的完整報告，既包含現況分析，且包含國外文獻資料比較，此份資料極有參考價值。本席很認同本報告中的問題分析，現行體能測驗項目多未能符合用人機關職務之特殊工作性質，尤其紙筆測驗後再以體能測驗篩選，有時為減少應考人挫折，會降低標準，無法符合用人單位之需要。本席支持此項研究報告的建議，增加運動體適能的要素，如：敏捷性、爆發力等，以確保未來進入職場後能儘速上手。本席亦支持男女體適能測驗項目應相同，以符合用人機關的要求，俾提升專業效能。另有兩項建議：1. 體能與認知功能在某些職務中同等重要，可將體能測驗，甚至如語文測驗視為資格檢測，或作為門檻，以保障某些職務者擁有的基本體能標準。2. 仿效電腦化測驗或 OSCE 考試，部與大專院校擁有體育或運動學系合作，通過考場測試後，可委託其持續舉辦運動體適能資格考試，應考人依考試類科的不同選考考試項目，不同的職務依成績設定標準，如警察人員、鐵路人員、海巡人員等均不同，符合資格者方能報名相關公務人員考試，以增加體能考試的穩定性與專業性，不受天候或個人考前特殊因素的影響，且可經由大量應考人施測，建立常模，以上建議供參。

董部長保城：本研究案是因爲各位委員多次在院會中表達關心，所以作委託研究，也邀集相關機關一起討論，雖然機關代表層級可能不夠，我們會努力請他們推派層級更高的人參加。基本上，現行體能測驗都是用人機關根據教育部的健康體適能標準，而它是以 23 歲年齡作爲基準，可是我們的應考人各年齡層次都有，各用人機關到底需要什麼樣的體適能，過去只是比照教育部這個標準，在各項國考篩選的效果有限，以前的應考人都是你要我考就考，可是事實上動員這麼多人力、物力，一個體能測驗就把應考人 1100 元報名費都花掉，更不必談筆試、命題、閱卷等費用，但是從數據看起來，到底有沒有效果？各位可以了解，原來都只是在健康體適能這一塊，沒有辦法符合用人機關的需要，因此我們從健康體適能轉爲運動體適能，也有蒐集國內外詳細的資料，至於測驗項目和及格標準是否拿日本、韓國或大陸來作參考？我們可能不會，因爲在國內這些考試的體能測驗已經考了 7、8 年，應該可以慢慢建立常模，所以我們要找一個符合國人的體能常模標準來訂定及格標準，但是也不能忽略這些應考人還要接受提出特考之用人機關的訓練，有的要訓練 6 個月，甚至警察人員還要訓練 1 年半至 2 年，在訓練過程中，他們也有體能上的要求，本人曾經拜訪過警政署王署長，並把研究報告給他，希望他們能夠注意，我們想先跟警政署共同做研究，針對警察人員部分做常模和標準項目，然後也把他們訓練體能部分一併作成參數，這樣才能在把關部分作很好的篩選。否則現在錄取率高，勞師動眾這麼多人，又無法達到用人機關的需求。事實上國外對於訓練還有很多

不同的訓練類型及訓練標準，但是我們不能所有機關都做，可否先從警察人員開始做起，因爲警政機關對警察體能的要求量最大，本部可以跟他們密切合作，共同分擔一點費用，針對警察特考、一般警察特考及其體能訓練成績，共同討論體測項目常模，然後再逐漸擴及其他用人機關，因爲這些單位都是不占缺訓練，我們在測驗方面當然有作點把關，另外在訓練部分，還可以再作篩選，過去他們只是單純比照教育部所列的體適能項目標準，本研究案至少提供各用人機關對體適能的了解，這也是本部辦理國家考試應該有的把關工作，因此本研究案不會束之高閣，我們會先找警政署來共同合作，共同分擔費用，針對警察特考、一般警察特考及其體能訓練成績，討論建立體測項目常模，應該有哪些項目與及格標準，有理論基礎及實證考察後，再來修改考試規則，未來萬一有應考人提出異議時，我們才有所本，否則如果只是一味地比照國外的東西，會有問題出現，當我們跟警政署合作成功之後，相信也會影響其他用人機關。至於黃委員錦堂建議委託第三單位，這個並不是目前我們想要做的部分，我們只是先就研究案的分析向各位委員說明，並將本部可能的作法向院會報告，研究案會分送各位委員參考，敬請繼續指教。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.現行公務人員考試法及相關法規，尚無得於應考資格增列須先通過體能測驗始得報考之法源。感謝李委員建議，將錄案供未來研議相關法制之參考。2.如能與擁有體育或運動

學系之大專院校合作，委託辦理體能測驗能力考試，當有助於體能測驗之專業性，應考人亦得自行選擇施測時間，惟涉及試務委託法制及受委託單位之公信力、考試公平性等層面，本部將列為未來努力方向，審慎研議。」

第 247 次會議(102 年 8 月 1 日)

考選部業務報告：國家考試電腦化測驗考試期間電力中斷之相關配套措施。

李委員選：本席有一項肯定、一項請教及一項建議：首先，本席肯定部對推廣電腦化測驗考試的努力，及為預防電力中斷所做的各項配套措施，足見部逐步累積經驗於數位化考試中，尤其是採用 Web-based 網頁架構，可將作答結果與剩餘作答時間即時儲存於伺服器中，當電子異常情形排除後可接續應試，顯見科技可以協助克服許多人為可能產生的問題。本席曾擔任航海人員、牙醫師與助產師考試典試委員長，深覺數位考試為未來的考試趨勢，尤其當硬體設施與軟體處理措施更臻完善後，更應開始大幅度推展。本席想請教部辦理電腦化測驗已有 10 年的經驗，目前數位化化考試占所有測驗式考試的比例為何？現今共有 13 個試區 5,283 席電腦應試座位，建議部持續拓展，針對應試人員在某一數量下、非夏季舉辦之考試及專技人員測驗式考試優先辦理，題庫處亦應優先配合，俾利國家考試早日走入全面數位化時代。

董部長保城：今天報告電腦化測驗，只針對測驗題，申論題我們現在只做測驗題，而且是限於專技人員考試醫事人員部

分，目前除了航海人員以外，有10個醫事類科採行電腦化測驗，如牙醫師、助產師、職能治療師、醫事放射師、呼吸治療師、獸醫師、物理治療師、藥師、醫事檢驗師等，預計明年醫師也會放進來，電腦化測驗除了便利性之外，電腦化測驗不應該只是把紙本的試題消極地搬到螢幕上，而是因爲有各種圖表、解剖圖片可以直接放進來作爲試題，使醫事類科各種情境式試題增加，對於試題品質應有所幫助。但是電腦化測驗正如高明見委員所說，花費非常昂貴，本部從93年到現在爲止已投入1億2千439萬元，可是真正運用到的應考人只有65,370人，其實並沒有達到應有的效益，我們在考慮除了10類醫事人員外，是否要逐漸擴大，可是在公務人員考試部分，會比較審慎，因爲它是任用考，而且目前的電腦座位只有5,283個，考選部本身只有366個座位，而公務人員考試報考人數動輒9千以上近萬人，未來律師考試、司法官考試可以適合採用電腦化測驗，因爲第一試都是測驗題，但是電腦座位至少要達1萬1千、2千個，我們努力爭取各學校提供更多的電腦教室，以增加我們電腦測驗類科種類。

關於高委員永光提到獨立專用的伺服器，學校電腦教室本來就有自己教學及行政之用的伺服器，如果我們要設考試專用的伺服器，加上不斷電系統需110萬元，13個試區乘以110萬元，所費不貲，我們配置這樣的設備，考試完畢後於各該學校用鉛封封存起來，舉辦考試時再打開，而且還要電腦資訊人員來協助測試，所以這是花費昂貴的測驗，若要提高效益，就要考慮考試類科是否增加，就像捷運網絡一樣，當捷運剛開始營運時，大家覺得便利性不怎麼樣，但是隨著路網

增多以後，民眾就感覺很方便，換句話說，如果參與電腦化測驗應考人數並不多，當然效益就比較差，各位委員應該有注意到，當您抽到電腦化測驗時並不需要入闈，現在一般考試是國家考場7、8樓是整體的入闈，大規模的入闈，而電腦化測驗則是分科入闈，少量多餐式的入闈，等於老師只入闈3至5天，他們都還算願意，目前國家第三試務大樓有設置闈場，但是醫事人員老師不好找，因爲他們平常工作就很忙，一入闈可能會影響其業務，在此也很感謝幾位委員通過人事等關係拜託他們前來，每次花3至5天的入闈時間，事實上，電腦化測驗的試務品質應該會比較好，因爲它是少量多段式，每一科分別入闈。

因此，如果我們要推廣電腦化測驗，首先電腦座位5300多個要繼續增加建置，如果不能持續增加的話，我們就只能停留在現有的場域，畢竟負擔也頗重，其實我們同仁也有去詢問現有各試區學校，是否可以再增加1、2間電腦教室，因爲我們購買的伺服器放在那裡，1年只使用2、3次實在太可惜，無法達到經濟效益，目前是10個醫事類科採行電腦化測驗，剛才李選委員提到未來的發展，我們準備明年將醫師類科納進來，現在已經在建置各科題庫。

關於李委員雅榮提到發電機的問題，事實上，我們在測試的時候有包括發電機的測試，雖然一打開發電機的聲音很吵，但這是必須要做的工作，至於是否包含冷氣部分，據了解，有些學校並沒有那麼好的條件，考選部8樓的電腦教室則有包括冷氣所需電力。

陳委員皎眉提到司法官、律師考試線上平行雙閱的問題，原來在人工閱卷時，老師彼此都會討論，評分差距超過該題分數三分之一的情況還不會發生，但如果是電腦線上平行雙閱的話，這種現象一定會產生，以我們的立場，就是依照規定來辦理第三閱，過去有召集人自己當第三閱委員，如果召集人找其他第三人來評閱，也是可以。目前有些老師對電腦線上閱卷仍比較擔心，所以我們建議依照規定辦理第三閱，而第三閱的委員是由召集人自己擔任，還是請其他第三人來評閱，可由召集人推薦，典試委員長同意即可。至於避免試題相同或雷同，期限爲3年，因爲上次高普考發生這個事件時，我們馬上向擔任典試委員長的副院長作報告，本部向院會報告時，也當場向各位委員致歉，遺憾竟又發生試題雷同的事件，不過我們比較傾向3年內的期限，不要因爲一件個案發生後馬上就改成4年或5年，這樣做並不好，所以3年內還是我們基本的立場及建議，但是最近2項考試，我們內部比對已延長爲6年，當比對出來以後，會馬上向召集人報告，由召集人決定是否更改試題，因此我們希望對外還是維持原來3年內的規定，對內則會加強比對系統，將年數提高，當比對出來以後，主動給召集人及命題委員看一下是否要再作調整，因爲一開始就改成4年、5年或6年，其實我們也試行過4年內的試題，結果老師們的反應非常的不好，所以我們建議這樣的作法，不知是否可行？至於其他的部分，如電腦化測驗換座位的問題，比方說某應考人講自己的座位，冷氣不夠涼、電腦發生故障或當機，要求換座位等，是有這種情況，但是比例很低，我們都有預留5%、10%的座位，所以處理

上沒有問題。

本次報告電腦化測驗的配套措施,經過各位委員的指教及意見,我們會以更完整的角度來看這個問題。此外,胡委員幼圃提到其他國家有無類似我們全國性的大規模的e化考試,據了解,可能沒有,但是我們可否這樣做,因爲辦理國家考試會成立典試委員會,如果隨到隨考的話,典試委員會如何去運作,過去有些委員抽到航海人員考試典試委員長就會比較擔心,因爲時間會拖很長,所以這個部分與我們制度也有關連,當然並非不能改,我們會再深入了解世界各國辦理e化考試的情況,然後向各位委員報告。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下:

「1.感謝委員肯定,目前本(102)年國家考試共舉辦19次考試,其中有二次專技牙醫師等10類科考試及航海人員考試(舊案補考)採電腦化測驗。又本年二次電腦化測驗考試報名人數共計14,311人,若以國家考試全年70萬人報考概算,粗估約占2%。2.爲善用外部資源,目前本部係採洽借學校電腦教室以降低建置成本,衡酌學校以不影響教學爲優先,故以寒暑假期間洽借爲原則,俾利提高學校參與國家考試意願,另本部將適時逐步擴大電腦化測驗。3.經查目前各校機房電力供應設計皆採用標準設計,機房電力由市電及UPS同時供應,若市電中斷時,由UPS立即供電,同時電力系統於1或3分鐘內自動啓動發電機,發電機供電時間視儲備油料而定,油料不足時,可至鄰近加油站購買補充即可,爰應無電力中

斷之虞。」

第 248 次會議(102 年 8 月 8 日)

考選部業務報告：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。

李委員選：本席肯定部今日所提 102 年專技考試導遊領隊人員之分析報告，另有 3 項請教：1.報告中提及部自 101 年 10 月 16 日修正發布，為滿足市場多元需求，增列俄語、義大利語、越南語、印尼語與馬來語等 5 種語別，以強化觀光市場動能。但是據附表 2 顯示，以上 5 類到考人數僅為個位數字，部分析可能係因宣傳不足，本席請教部是否錯估市場？部在宣布增加此 5 類科時，是否有很好的評估與宣傳機制，鼓勵各學校觀光學系學生踴躍報考？此與原來的期待是否有很大的落差？2.導遊人員部分語言類科到考人數亦偏低，此數字與過去 3 年相比如何？3.華語導遊人員到考人數 36,036 人，及格人員 1,131 人，錄取率只有 3.14%，領隊人員及格率為 12.77%，部除了分析試題改變以外，有無分析其他原因？本席提 2 項建議：（1）請部針對以上報考人數偏低的類科加以分析，新增類科應建立宣傳機制，期使國家資源能被善加應用。（2）題庫試題若有重大改變，亦應強化宣傳，以加強應考人的認知，防止及格率如此偏低的情況重演。

董部長保城：針對趙委員麗雲提到導遊、領隊在職場上有 13 萬人，飽和程度到底夠不夠，這個應該由交通部觀光局

來說明，但是本次考試的結果，要先向蔡委員式淵致歉，及格率並沒有預期到會偏差這麼多，不過外語導遊人員總及格率爲 33.60%，華語導遊人員及格率爲 3.14%，剛才幾位委員都在問，爲何會相差這麼大？當然，部分原因是題型的改變，可是題型改變的比例其實並不算高，本次情境實例題目在 720 題當中只有 41 題，以題數來講，比例並不高，甚至外語導遊與華語導遊考試，其中有 2 科是共同用一份試卷，由數據可以看出來，外語導遊應考人程度比較高，華語導遊應考人程度似乎不高，如其中一科共用試題試卷，外語導遊應考人平均成績爲 53.32 分，華語導遊應考人平均成績爲 47.53 分；另一科目「觀光資源概要」，外語導遊應考人平均成績爲 51.89 分，華語導遊應考人平均成績爲 47.01 分，我們把數據呈現給各位看，首先題型並無大幅改變，其實在 720 題當中只有 41 題，占 5.69%，比例不算很高，如果再分散在各類科，像華語導遊考試實務題只有 2 題，外語導遊考試還沒有實務題，華語領隊考試也只有 2 題實務情境題，在 80 題測驗題當中只有 2 題實務情境題，比例並不高；其次，同一科共用試題，外語導遊領隊考試應考人平均成績比華語導遊領隊考試應考人平均成績高出約 4 至 6 分，因此顯然與應考人本身的程度也有關係。所以試題的題型改變比例並不高，由同一份試題來看，外語導遊領隊考試與華語導遊領隊考試應考人平均成績也有落差，顯然應考人本身程度、適應性與其讀書態度是否也有不一樣，也都值得參考與分析。

當初本部希望提高導遊領隊人員考試應試資格門檻，由現行

高中職畢業提高爲大專畢業，或者需要具有工作經驗，但是經過我們在全國各地 homestay 聽取外界意見之後，發覺意見非常不一致，而且共識很低，因此本部覺得與其這樣提高門檻，不如針對其核心職能設計一些科目。換句話說，就是用反求諸己的方式來解決這個問題，至於題目的好壞，在本次考試以後，題庫處也曾召開相關會議，邀請學者專家來評鑑試題品質怎麼樣，基本上，對於題目內容是持肯定的態度。另外，今年報考人數爲何會少 1 萬多人，主要是因爲去年在報名之前，媒體報導本部有計畫準備今年將應試資格由高中職提高至大專畢業，並且須具有工作經驗，引起有意應考者一陣恐慌，就趕快報考，華語導遊、領隊人員考試則是希望透過提醒，命擬比較好的試題，減少太過記憶性的題目，來篩選比較適格合用的人，這樣也符合考試院追求信、效度的施政方向。

有關李委員選提到新增俄語、義大利語、越南語、印尼語與馬來語等 5 種語別，本部會再跟移民署協調，當初新增這些外語類科，不敢提高應考資格爲大專畢業，主要也是因爲很多應考人都是在台灣的外配，移民署有外配相關資料，本部會跟他們合作，把相關考試訊息，透過移民署跟外配家庭加強宣傳，或許可以增加應考人數。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝李委員寶貴之意見，按本（102）年新增俄語、義

大利語、越南語、印尼語及馬來語等 5 種語別外語導遊人員，合計報考 152 人，到考 123 人，最後經口試及格者 28 人，總及格率 22.76%，整體而言，國內培育前述語文人數稀少，致報考人數亦屬偏低。另部分原列考語別，亦因相同原因（如泰語）及來臺觀光旅客相對較少（如非英語系之歐洲旅客、阿拉伯地區旅客）等因素，致報考人數偏低。2.本年增設 5 種語別，於研議階段即邀產官學各界參與，本部前於本年 5 月間，再建請交通部觀光局優先考量透過宣傳、輔導、訓練或籲請教育部鼓勵大專校院開設相關語文課程等方式，以吸引在臺留學生、僑生、新移民人口及本國民眾踴躍報考各該語別外語導遊人員考試，俾提升報考人數及強化其應試能力，以利增加及格人數。3.本年導遊領隊人員考試為配合執業核心工作能力需要，列考部分情境式實例題，側重評量應考人專業知能之理解與應用，且本考試典試委員普遍反應本次考試試題較能鑑別應考人專業知能，應考人初期可能較無法適應，以致及格率降低。4.本考試試題及標準答案考後均對外公布，應考人可至考選部全球資訊網下載參考練習，熟悉命題型態，強化個人專業知能，預作準備。本部會視各界對於本次考試之相關意見及反映，進行後續研議或改進，以精進本項考試制度。」

第 249 次會議(102 年 8 月 15 日)

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

李委員選：感謝部所提出的身障特考錄取人員資料統計分析

報告，對於部在考試過程中對無障礙設施及提供優質應試環境的努力，充分維護應考人參與考試之權利，以及建置身心障礙應考人的國考帳戶，達到便民與節省資源的目的，本席非常肯定。本席有 2 項請教：1.102 年錄取人員的障礙類別中顯示 99 人為下肢障礙，46 人為聽覺障礙，41 人為重器障礙，以上錄取人員中，聽覺與重器障礙者大概分布於何種類科中？錄取人員與報缺的用人機關需求是否能夠符合？2.部是否針對每年身心障礙特考錄取人員經分發與訓練後，其工作的適應性與穩定性，與機關用人需求契合度相符與否，進行調查，該實證資料可作為日後考試選才的參考。另有 2 項建議：1.102 年錄取人員僅 290 人，建議建立評估機制，了解錄取人員與用人機關需求之契合性，並追蹤其任用之穩定性，以防止身心障礙錄取人任職後因未妥善任用，造成身心更大傷害，反而違反此項政策的美意。2.身心障礙特考已舉辦 14 年，共錄取 3,267 名，部是否有何種機制能夠了解身心障礙特考錄取人員的任用情形，何種障礙別流失最多？以及錄取後，何種障礙別用人機關應提供較多的協助？或何種障礙類別較不宜參與此項考試？如能建立實證資料有助於政策參考。

董部長保城：針對李委員選提到錄取人員有哪些類科及哪些障別問題，基本上用人機關提報職缺時，並沒有指定要什麼障別，本部只會要求用人機關要把報缺職務工作性質、環境、無障礙設施等列出來，讓考試錄取人員在選擇分發時有更多的資訊，至於訓練分發後是否符合用人機關需求，符合考用合一，其實不只是身心障礙特考，所有考試錄取人員進

用情形，都需要透過跨域合作，商請用人機關、保訓會提供更多相關資訊。

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

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.102年身心障礙特考錄取290人，其中46人爲聽覺障礙者，分別爲三等考試一般行政類科16人、一般民政類科1人、教育行政類科5人、衛生技術類科1人、四等考試一般行政類科8人、一般民政類科2人、戶政類科2人、地政類科1人、教育行政類科4人、衛生行政類科1人、五等考試一般行政類科2人、圖書資訊管理類科1人、財稅行政類科1人、錄事類科1人；41人爲重器障礙者，分別爲三等考試一般行政類科8人、地政類科1人、教育行政類科2人、會計類科1人、四等考試一般行政類科4人、一般民政類科1人、人事行政類科1人、戶政類科1人、地政類科2人、教育行政類科1人、交通行政類科2人、電力工程類科1人、五等考試一般行政類科9人、教育行政類科1人、圖書資訊管理類科1人、錄事類科5人。2.至身心障礙特考錄取人員是否符合用人機關需求及歷年考試錄取人員任用與流失情形一節，因本項考試錄取人員係由公務人員保障暨培訓委員會訓練，經訓練期滿成績及格取得考試及格資格後，則由銓敘部及行政院人事行政總處辦理分發作業，且考試及格人員於6年內仍可調任其他機關，本

部無法掌握得知各錄取人員之訓練、分發任用及後續轉調情形，本部將協洽訓練及分發機關適時了解各錄取人員任職情形及用人機關滿意度。3.查行政院勞工委員會針對身心障礙者進入職場工作提供職務再設計之內容，用人機關提出申請，經審查評估後可提供工作流程改善、就業輔具、經費補助等措施。為協助身心障礙特考錄取人員於錄取分發後更能適任工作及發揮所長，本部前業洽請勞委會行文行政院人事行政總處、銓敘部及保訓會等分發及訓練機關，函知有關職務再設計之資訊，俾可適時提供用人機關及身心障礙者工作協助，以提高錄取人員與用人機關需求之契合性。」

第 250 次會議(102 年 8 月 22 日)

考選部業務報告：101 年各項國家考試遴聘典試人員統計分析。

李委員選：感謝部今日提供國家考試遴聘典試人員統計分析資料，根據報告資料顯示，101 年舉行 19 次考試，考試類科有 674 種，考試科目數為 2,636 科，足見命題、審題工作極為沉重。請教部是否深入分析研議哪些科目可以合併，如通識類科中之國文、英文、法學緒論、行政學等，其基本原理及概念大致相同，如能整併部分科目，除可降低考選作業基金負擔，且可使公務人員基本素養更趨於一致。此外，對於部分類科考試人數偏低，可研議由每年考 2 次改為考 1 次或間年考試，以節省公帑及珍貴的考試資源；另外，建議部分小型考試可合併舉辦，使每年舉行考試次數降低。以上做法應可讓考選作業基金支出更為精準，另建議本份統計分

析報告可再加入建議意見部分，俾了解未來部研議改進的方向。

董部長保城：剛才李委員雅榮提到遴聘實務專家擔任典試委員部分，依目前典試法規定，典試委員資格有其限制，送立法院的典試法修正草案第7條，已增加專業成績表現卓越之專家，也可聘為典試委員，希望在立法院能獲得支持，讓實務專業人員即使沒有經過公務人員高考或專技高考及格，也可以擔任典試委員，只要立法通過，應該就能夠解決。

李委員選提到科目簡併或整編的部分，本部已成立專案小組，開過幾次會，今天下午還要再開會，除了減併之外，有些科目可能已不合時宜，不符潮流，譬如說新聞行政類科，現在還考編輯採訪實務，目前已進入數位匯流時代，而考科卻還停留在過去的觀念，所以科目也需要再檢討，小組會陸續開會，將減併科目以及檢討哪些科目不合時宜，甚至有些科目在命題上，如行政學、公共政策有時會與行政管理等在命題範圍部分有所重疊，都會併入小組作深入討論。至於李選委員說部分報考人數少的考試，一年二次改為一次或合併舉辦等，都已經開會討論過，但不管是學界也好，用人機關也好，都表示反對，還是希望維持一年二次考試，主要的原因就是供給面不穩定，以後會再就此事向委員報告，看是否作政策上的決定。

試題及科目簡併及現代化也是高委員永光所關心的課題，至於黃委員錦堂提到題庫處的工作，本部雖然有題庫，可是1題測驗題要命5題，1題申論題要命10題，譬如說律師考試要

考300題，依照規定要命1,500題，再從中抽出300題，等於5倍的題目數量，申論試題則要10倍的數量，因此部內同仁在思考有無此必要需這麼大的倍數，5倍可否減爲3倍、10倍改爲6倍，因爲這樣會增加題庫負擔，且對試題的品質來講，多倍數不代表品質一定比較好，1題申論題要命10題，還不如專心命6題，所以這是題庫處在工作檢討所提出的構想。黃委員錦堂說現在試題疑義很多,最近我們碰到有幾個考生沒有應考，但是他們也提試題疑義，後來才知道是補習班的爲補習同學試後服務，主動幫他們提出試題疑義，補習班同學自己根本不知道，但試題疑義是給到考之應考人提出申請，這就是現在我們所面臨的現象。有關德國以公法人方式專責來處理及研究考試相關問題，因爲他們的考試採分權制，而我們是統一由考試院來辦理，到底考選部要否成立一個類似行政法人的機構，事關重大決策事項，初步階段可能還沒有這種打算。

針對高委員明見提到測驗題及申論題的部分,如果測驗題命得好的話，基本上比申論題好，但全部改成測驗題也未必對。因此，本次專案小組也會就申論題在將來是否改成混合式命題，把部分分數拿出來做成測驗題等方向作討論，至於蔡委員式淵所說實證方式作爲簡併科目依據等意見,也會納入小組會議討論。以上未及回答之處，本部將另行作補充說明。有關申請提出試題疑義的期限，3天是否太短的部分，依多位委員意見，3天的時間好像不太足夠，應該有一個適當的期限，不要因爲考量試務效率的問題，而限制提出的期限。本部同仁是考慮到增加期限會影響到後續的試務程序及

榜示時程，所以建議維持3日期限，既然多位委員認爲3天的時間不太適當，本部再作檢討，如果申請試題疑義的期限夠長，越充分準備，後面行政救濟的案件會減少。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部於本(102)年8月22日召開專案會議研議科目簡併等相關事宜，決議優先推動分階段考試，並於第一階段採『普通科目統一測驗』，及格資格得予保留一定年限；第二階段採專業科目考試，朝現行科目各減列一科方向積極規劃。2.另本年8月7日下午召開專案會議，邀請李委員及高委員明見、陳委員皎眉蒞臨指導，檢討現行每年舉辦2次考試且報考人數較低之6種醫事類科考試是否改爲每年辦理1次考試可行性，本案經與會人員廣泛討論後，一致認爲基於醫事類科教育養成目的明確，應提供其及早取得執業資格之機會，另各類醫事類科人力尚有不足情形，加以醫療機構隨時需甄補人力需求，建議不以應考人數較少而調整考試次數。本部將參酌與會人員意見賡續蒐集資料研究前開類科每年考試次數之合宜性。3.又本年8月26日召開『訂定本部103年度舉辦各種考試期日計畫表』會議，業將數項小型考試合併舉行，如將關務人員特考併同身心障礙人員特考、原住民族特考併同外交領事人員等特考，司法人員特考併同調查人員等特考辦理，以朝精減試務人力及經費成本方向努力。」

第 252 次會議(102 年 9 月 5 日)

考選部業務報告：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。

李委員選：首先本席肯定部擴大辦理國考電腦試場認證的成效，自 93 年開始辦理電腦化測驗時，僅有 366 席應試席位，到 102 年已有 5,283 席應試席位，在 10 年中增加 14 倍，而且遍布在北、中、南 13 個認證試場，考試類科亦增至 10 個，足見部與同仁的努力。以下建議供參：1.請部統整 10 年來辦理電腦化測驗時所產生的問題與遭預之困難，作為未來持續推動的借鏡。2.請部評估增加使用電腦試場頻率的可行性。例如應考人數低於 5 千人之專技人員考試，可多規劃在非暑假之週末使用電腦試場，如果能儘量避開 7、8 月酷暑期間，可減低各學校冷氣教室借用不易情形，並能達到環保及節能減碳之目的，同時增加使用電腦試場次數亦可降低已建置設備之成本。3.針對應考人數偏高的類科，希望能積極擴充題庫中試題數量，或在法規面增加部分專技考試可使用考古題之比例，以增加考試的次數，雖不能達到隨到隨考的目標，但是增加考試次數，仍可因應市場的人力需要。4.部分大專院校因少子化與招生困難，面臨關校的命運，請部評估使用其電腦教室的可行性，以達善用資源的目的。

董部長保城：針對李選委員所提意見，本部將檢討電腦化測驗到底曾經發生過哪些困難或狀況。至於增加電腦化測驗次數及使用率，問題出在測驗題，要有充足的題庫，而申論題則牽涉到頻寬及應考人對電腦使用的能力，短期內沒有辦法做到，在技術層面我們曾評估過，而且這涉及到整個經費，

如果採用電腦化測驗，單單每所學校同意後就要花 110 萬元主機，每個座位 1 千多元，每次使用每間教室再支出 350 元，基本上，它是蠻昂貴的花費，必須讓使用率增加才值得去做，因此我們在新增類科測驗題部分要好好規劃，這樣才比較有可能，至於申論題的部分則還有一段路要走。另由於目前少子化的關係許多學校面臨轉型甚至倒閉，善用相關的資源，不失爲一種方式，我們會再作了解。

有關李委員雅榮及高委員永光提到電腦多久測試一次，本部會在 1 個月以前測試每台電腦，沒有問題。陳委員皎眉提到申論題部分，剛才已經講過，涉及容量的問題，所以還在發展中。至於試題疑義部分，本部也正在檢討，因爲自從試題疑義可以用雙軌方式，可用寄件或網路申請，由於太過方便，部分考生難免會濫用，甚至上次院會也提過，考生本身根本沒有來考，而是補習班幫他提出試題疑義，現在只要有提出試題疑義，必定提報試題疑義處理會議，未來是否將試題疑義處理辦法稍作修改，如果初審認爲不是與試題疑義有關者，就不必提會討論，這個部分會再作檢討，因爲許多委員每次都非常辛苦幫我們處理各項試題疑義，花那麼高人力、物力到底無必要，尤其應考人顯然並不珍惜這個有限資源，所以我們也在考慮有無收費之可能性，採取使用者付費原則，提出試題疑義收取費用應該也是一個可以思考的方式。不過部內的視訊會議設備已經完成設置，現在正在進行內部人員的訓練，未來召開試題疑義會議時，如果有些老師不能從辦公場所或學校過來的話，可透過視訊會議方式來解

決，這樣或許能增加便利性，多少解決勞師動眾的問題。

關於趙委員麗雲的提醒，通常學校願意提供電腦化測驗試場，我們都會與校方保持非常友善的關係，譬如說院長若是到中南部有設宴的場合，都會請這些學校校長前來，感謝他們的協助與配合，每次巡場時也會當面感謝他們，所以到目前爲止還沒有出現跟我們解約的情況，至於冷氣教室分爲兩種，電腦化測驗教一定要開放冷氣，當然是因爲電腦設備與關係，而一般教室部分，臺中市政府說可否不開放冷氣，節省電費支出，可是一旦開冷氣，要變成不開冷氣，可能需要費很大功夫，目前可行的作法是，我們有時看到一些考生在 7、8 月參加應試，在試場內還穿夾克、戴帽子，顯然冷氣的度數可以再往上提高一點，不然這樣在某種程度上也是浪費資源，我想我們先把冷氣溫度作適度的調整，特別是如果考試那幾天剛好下雨，天氣比較涼，冷氣還要調到 26 度、28 度，考生當然要穿上夾克，其實也有考生反映冷氣開得太冷，所以我們會嘗試再作適度調整。

高委員提到同一電腦教室如果有不同類科考試如何派送，基本上，我們可以透過電腦系統處理，技術上沒有問題，至於 e 化的部分，我們資管處處長每次遇到本人都說要經費，因爲要擴大電腦化測驗，經費需求相當大，現階段因爲預算經費有緊縮，所以我們只能儘量先擴充電腦座位，現在已經有 5300 多個座位，最近我們調查學校是否有擴大，結果又增加 218 個座位，有些學校不太適合作爲電腦測驗試場，因爲我們需要電腦教室要儘可能集中，像政大每個學院都有電腦

教室，但是太過分散，變成主機需要很多台，應該要集中、安全、便利才適合作爲電腦試場。

黃委員俊英提到有些學校反映因爲電腦教室提供冷氣，讓他們的用電量增加，使節能減碳的績效評比造成負擔，我們在去年已經行文經濟部能源署，因爲配合國家考試政策，設置考場所使用的用電量度數是否不列入節能減碳的績效評比，據了解，這個部分已達成共識，沒有問題。

有關何委員提到學校意願的部分，如果他們的電腦設備良好，但是並不符合我們的要求，且配合度不高，也是不行的。至於明年增加的電腦化測驗類科，醫師考試應該會放進來，我們不會跑太快，也不能跑太快，因爲沒有那個多電腦設備空間，也必須謹慎的推動，所以在立法院本次預算會期，昨天本人有去拜訪立法委員，他們也說這個部分必須再作分析檢討，我們會繼續努力來做。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝委員肯定。2.推動電腦化測驗歷次考試發生問題，將另提考選行政報告說明。3.有關擇 5 千人以下考試在週末舉行，本部將審慎評估。衡酌電腦化測驗應考人係以電腦作答，另免應試電腦過熱當機，導致考試中斷，爰洽借冷氣教室確有必要。4.本部自 99 年 8 月起推動國家考試電腦化試場認證制度，以公平、公正、公開方式廣徵優質洽借學校，並主動函知各大專校院相關申請辦法，對符合評選標準、量大質優及具電腦測驗經驗之大專院校，本部將擇優遴選。」

第 253 次會議(102 年 9 月 12 日)

考選部業務報告：共創雙贏－陳懿琳女士撤回國家賠償請求，本部積極推動典試工作改革。

李委員選：本席首先對部處理陳懿琳女士撤回國家賠償請求案件共創雙贏的結局給予肯定，從整個報告中，看到的是溫馨、包容與誠懇，實為化解衝突，減少爭訟賠償的典範。但是部承諾的「積極推動典試工作改革」，絕對不能輕忽，必須具體落實，才不負其對部的信賴。本席另有兩點建議供參：1. 在一定的期限內例如 3 年內，告知陳女士改革進度與成效，以示部的負責態度與誠意，也讓陳女士持續對部的改革發揮監督的力量，透過參與及相互了解，提升其對部推動改革的信心。2. 請嚴格落實規範命題、審題及閱卷委員，必須參加相關講習會或共識會議之規定，否則不得參加典試工作。此外，閱卷過程中，部應全程掌控閱卷速度與評閱狀況，加強對閱卷品質之控管。部雖訂有許多注意事項，期能對專家學者有所規範，然因落實程度不足，使規範常形同虛設，盼日後部均能嚴格執行，以達公平公正之效。本席將在本年地方特考中，嚴格要求命題、審題與閱卷委員，遵行部所訂之各項規範。

董部長保城：針對李選委員提到典試工作，命題、審題與閱卷要精進改革，本部知道這些工作一定要不斷的改進、督促、落實，就像院長所說，是永無止盡，我們會不停的檢討改進。至於定期向陳女士說明，我們會以非正式的方式，讓她了解我們的努力。

何委員寄澎提到爲什麼考試院決議我們重新評閱，後來法院要求再重新評閱，陳懿琳女士就由不被錄取變成錄取，本案在行政法院對該題目如何答題，應該給幾分都寫得非常清楚，這也是後來我們找那些學者專家回來重新評閱時，他們非常的抗拒，因爲他們覺得法官又不懂中醫，也沒找中醫專家來看，就要求怎麼答題可以給幾分，所以在重新評閱過程中，這些老師一度不願意配合。至於這個題目到底是簡答題還是申論題，其實命題規則已經很清楚，只有測驗題和申論題兩種題型。事實上，就個人的專業來講，只要透過機器讀取，都沒有判斷餘地，不是機器讀取，就有判斷的空間，包括論述、寫法、筆墨語調等，法官怎麼講，我們當然尊重，我曾經在討論是否不上訴的過程中講過，法官的判決有許多值得再研討的部分，但是我們不需要爲了此案與當事人再糾纏這麼多年。何況，院長也經常指示，要站在應考人權益的角度來看，如果有考試委員說我們應該有簡答題，那就要修改命題規則，並且要進一步定義什麼是簡答題，所以小的題目可以大作，大題目也可以小作，還是應從法律面來看，這不是認知問題，而是法律規定的問題。至於何委員寄澎說爲什麼法院要求重新評閱就可以過，因爲法院在判決書裡面作非常明確的指導，這也是我們請老師來重新評閱，他們有些受到法院不尊重的感覺。

關於胡委員幼圃提到落實閱卷標準會議，我們當然會落實，不過這個題目是由命題老師閱卷，他來開會不知要跟誰討論，通常命題老師提出參考答案後，在評閱幾份試卷後發覺考生所掌握的題目精髓及重點與參考答案內容有不一樣的

方向時，可能就要適時調整參考答案的重點及配分，我們在歷次的閱卷會議都會跟老師這樣講，請他先閱幾包試卷，了解考生是否依照參考答案來作答，再來調整參考答案的內容及配分，我曾向院會報告過，有些國家對申論題考完之後，就會把命題委員所提供的參考答案公布出來，並歡迎各界對參考答案有意見者，都可以提出來，時間截止後，再開閱卷標準會議，請原命題委員及相關學者專家就外界對此參考答案的意見進行討論，經修訂後再決定最終參考答案的內容。但是最後一個版本的參考答案則不對外公布。換句話說，這個參考答案是經過討論修訂，納入外界相關意見，是一個團體共識的參考答案，而不是某位個別命題委員的參考答案，根據討論修訂過的參考答案，大家再去閱卷，這樣的閱卷標準會議才有意義。所以每個國家有不同的作法，當然我們也不是主張一定要這樣做，因爲依照現行規定，我們不公布參考答案。但是剛才我講的也是不公布最後的參考答案，只是公布初期的參考答案，讓大家有一個討論的空間。這是一種突破作法，就看我們要否作這樣的調整，當然此並非考選行政可以負擔的問題，因爲將來涉及各位考試委員、典試委員在典試工作的挑戰及因應，但是對於閱卷評分問題是正面的幫助。

至於趙委員提到專案小組的部分，我們會尊重小組的決議，儘快配合修訂相關法規。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.目前各項考試聘請委員命題時,均要求命擬正副題併附參考答案與評分標準(本部並提供命題注意事項、申論式試題參考答案及評分標準注意事項與範例供委員參考);同時告知評閱會議召開時間,請其先行保留時間務必出席。2.各項公務人員特種考試各組試卷評閱標準會議議程報告事項均列有『閱卷委員如未參與評閱會議,應補行商討評分標準程序,並經召集人同意後,始得評閱試卷。至本會議報告事項及討論事項決議,將另送本組未出席會議之委員供作閱卷參據。』報告事項中並提請閱卷委員,於開始閱卷時,先行試評1至2包,以了解應考人普遍作答狀況,檢視已閱試卷之評分是否寬嚴一致;同一科目之試卷,由2人以上評閱時,宜先交換意見或進行試評,求取共識;閱卷場所同仁亦儘速登錄評分情形,適時提供相關統計數據供閱卷委員參考修正;另請召集人提前到部抽閱,本部亦提供各該組個別委員與全組委員評分情形統計及應考人高低分組成績統計,供作抽閱參考,如有異常,則由召集人商請閱卷委員再行檢視,以減少誤差,提升閱卷品質及信度。3.對於命題品質欠佳、多次未出席評閱標準會議或閱卷速度過快且錯誤率高之委員,本部均適時予以記錄,並視實際情節輕重,依據鈞院會議通過之『典試人員服務紀錄作業要點』規定列入典試服務紀錄或定期停止遴聘,以供未來委員遴聘及改進試務參考。4.102年地方政府特考仍將依據李委員長之指導及秉持上述各項原則與規範辦理委員遴聘及命題、閱卷等工作。」

第 254 次會議(102 年 9 月 26 日)

考選部業務報告：考選部節約能源措施。

李委員選：本席首先肯定部今日呈現「節省資源專案小組」近 3 年的努力成效，一旦有了開始，節省將成為員工的習慣，預期未來會有更好的成績出現。本席有 2 項建議供參：1.針對節省用紙部分，請部分析哪些工作項目耗紙量最大，然後依降低耗紙量排出優先順序，並訂定減量指標，除有助於節省紙張外，同時可連帶節省碳粉及人力之使用。比如過去處理試題疑義，必須印製大量資料，剛開始改為無紙化時，老師也不太習慣，但是後來就習慣成自然，都可以接受，且使用電腦也非常方便。之後可否針對典試會議部分，因為開典試委員會議時議程資料中也會包含許多考試規則、應考須知、報名注意事項等資料，以今年醫事類科七合一考試為例，光是典試會議資料即高達 200 多頁，假設以出席人數來計算，所耗費的紙張實在龐大，雖然部提供相關資料會十分方便委員參考，但對節省資源而言，結果卻是背道而馳，請研議於會議中所用附件資料可以電腦簡報來呈現，會議結束後再以電子郵件方式將該資料傳送與會人員參考，相信對節省紙張會有所幫助。此外，對於內部公文傳遞信封能否重覆使用，積少成多應亦可達到某種程度之節省資源。2.除油、鄭、水、電、紙的節省外，預防典試工作疏失發生亦可節省資源。最近發生一次典試疏失，促使召開第 3 次典試會議，當然追究責任在於命題委員的責任感不足，但是試題疑義會議有無發揮基本的功能，假設更改答案時委員處理嚴謹度不足，將導致訴願案件發生。若能夠積極檢討相關疏失事件產

生的原因，除了命題委員本身外，若部能從制度面檢討與監督，或許亦可減少典試疏失的發生，因為第 3 次典試會議一旦召開，不管是出席費、交通費或人力、行政成本等都會增加額外支出，都是相當大的資源浪費。以上建議供部參考。

董部長保城:有關李選委員提到典試委員會議資料很多的部分，本部也在進行檢討，對於相關法規部分，可以在現場用 ppt 打上去，然後再寄到各委員電子信箱，讓他們可以隨時參看，這樣就可以節省許多紙張，李委員的想法，本部對此一建議，回去會研究可行性。至於試題疑義部分，當然委員非常辛苦，幫我們主持會議，甚至幫忙找老師，有些老師對試題疑義的態度，並不是不慎重，而是覺得能夠改就多改一點，對考生有利就多做，但是有時候反而會治絲益棼，在這個部分，本部會再作檢討，如何讓試題疑義處理能夠更加慎重及謹慎，多提醒老師，尤其要變更答案時，是否 double check 會比較好，不然後續的影響很大，像昨天就召開第 3 次典試委員會，造成工作量增加，最重要是造成試題答案的不穩定性。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.依典試法第 27 條第 1 項規定，典試委員會於考試公告後成立，於考試完畢，將辦理典試情形及關係文件，送由考選部轉報考試院核備後裁撤。爰此，本部於考試辦理完竣後，該典試委員會第一次會議議程資料將併同辦理典試情形

及關係文件，報請鈞院核備，並永久保存。2.典試委員會第一次會議議程附件均屬考試辦理過程中之重要資料，如攸關應考人權益規定之考試規則、應考須知等，本資料除提供典試委員參考外，並提供各考區、試區之卷務組領組參考，遇有國家考試偶發事件或應考人詢問時，便於及時查閱處理，以維考試之公平公正。3.鑒於憲法賦予考試用人、考試取才之職權影響人民應考試基本權甚鉅，爰在『心中有考生』理念下，即使考試辦理完竣，本部同仁仍賡續提供對應考人的服務，曾有民眾函詢幾十年前本部辦理某考試的日期，或某考試當時適用的法規內容如應考資格、應試科目、及格標準等，此時，典試委員會第一次會議議程之附件資料能發揮最大功用，提供本部同仁及應考人，快速且正確的考試訊息。4.國家考試種類及次數繁多，典試委員會第一次會議議程資料內容完備、周妥明確，爲該項考試未來法規適用之基準，除可作爲資料處理之參據，並供作日後查詢之重要依據，仍有繼續維持之必要。至於以電子郵件傳送資料予委員乙節，鑒於若干委員的電腦不一定是本人使用，爲避免委員假手助理或研究生處理資訊，造成困擾，仍應儘量避免以電子郵件將考試資料傳送委員爲宜。」

第 255 次會議(102 年 10 月 3 日)

考選部業務報告：102 年第 3 季重要業務執行概況。

李委員選：肯定部提出102年第3季重要業務報告，成果相當豐碩。2點請教：1.報告第2頁建立各類科核心職能推動事宜部分，部自98年度起推動建立各類科職能指標，透過辦理五

梯次職能分析與種子人員訓練等，目的在建立考用間之配合。請教部推動上開中程施政計畫，是否已達成預期成效指標？部如何評估上開方案對提高考試信度與效度所產生之成效？2.報告第7頁優質試題方案部分，請教部為積極推動該方案，辦理命題委員技術研習與試題品質分析，經由以上方案，是否已達到「優質」的指標？如何評估「優質」的定義與成效？另提出2點建議：1.針對建構優質題庫，建議部能善用各項資訊作業所提供實證資料，針對各項改善方案，訂出明確成效指標，俾使國家考試能精益求精，提高應考人及用人單位對國家考試的信心。2.關於推動核心職能事宜，為使「教、考、用」相互配合，建議職能分析結果，部能主動提供學校參考，而非僅置於網站，以提高此項資料的應用成效，讓校園中諸多優秀在校學生能透過職能分析結果，加強自我學習與準備相關考試。

董部長保城：針對李委員選及蔡委員良文提到核心職能部分，本部已逐步公布在網站上，李委員的建議很好，就是我們應該行文給各大學參考，但是因爲資料相當多，且每所大學的科系都不太一樣，所以本部會提醒他們直接上網下載，其實核心職能分析結果也應該給教育部，尤其現在教育部正在研議學校的退場機制，還有審核新增系所標準，有關新增系所與產業界及用人機關如何結合，核心職能分析可以了解各大學師資及課程問題；至於職組職系調整部分，也可以給銓敘部作爲參考依據，當然核心職能要如何轉化爲應試科目以及考試方式等，本部已決定在12月13日召開研討會，由原師大技職教授，現任健行大學校長李大偉召集的專案小組，

討論如何將職能分析轉化爲應試科目以及考試方式變革等議題，並以實際案例作爲參據，所以對核心職能部分，我們會有後續的作法。至於優質題庫品質指標，每次考試之前或召開題庫會議時，都會提供試題分析給委員參考，甚至在題庫工作會議上，有關命題技術部分，也會請老師做實作。基本上，這些都能得到委員的肯定，收穫亦頗多，目前我們希望答案更正率能夠在1%以下，試題可用率則在8成以上，因爲有些老師命擬的許多題目是不好或不可使用，所以我們希望可用率能在8成以上。

有關李委員雅榮提到委外建置題庫保密的部分，非常謝謝委員的提醒，其實不但是召集人，包括計畫主持人、協同主持人及研究助理都要簽據保密書以後，才能進行後續的簽約動作，對於這一點，我們都有做到。

黃委員俊英提到題庫數量是否足敷使用部分，目前我們已建置351科，可是每年公務人員及專技考試加起來共有3千多科，換句話說，現在大概只有十分之一的科目有建置題庫，但是因爲題庫的成本很高，依照目前的規定，申論題庫數爲1：10；測驗題題庫數是1：5，就是使用1題測驗題，要做5題題庫數，比方本次考試有30題測驗題，至少就要有150題測驗題題庫數量，考3題申論題，就要有30題申論題題庫。我們內部也一直在檢討題庫試題基本存量數比例可否降低，比如8或4，因爲建置題庫成本的負擔很重。至於哪些科目要建置題庫，基本上，以應考人人數較多，考試次數較頻繁的科目，臨時命題來不及，或是學科性質廣泛，不適合臨

時命題者，還有配合政策，如前陣子的不動產估價師考試發現及格率特別低的2個科目，今年高考三級有老師將4年前的試題拿來使用現行考銓制度，還有如國外考銓制度等科目範圍及可以命題的老師本來就少的部分，就配合政策來建置題庫，因爲題庫的建置還需要一道一道的審查程序，在審題過程中，經由老師反覆討論，試題品質會比較好。

高委員明見提到試題品質分析實際情形部分，我們會再作相關的報告。有關高委員永光所提科目簡併及分階段考試部分，我們會在10月15日召開第2次專案會議討論，當然並不是只有以中國大陸爲參考對象，其他國家的考選制度及考試方式也會參考，本部在10月11日將舉辦國家公務人員考試制度之國際研討會，邀請德國、法國、韓國、日本、新加坡等國家學者專家，討論外交人員、警察、司法及一般公務人員考試制度，敬請各位委員蒞臨參加及指教。本次研討會因爲擔心每個國家的報告人都只講他們國家的考選情形，對我們的需求性可能並不高，所以事先已蒐集我國在公務人員考試特有的制度及方式，以及需要參酌世界各國的地方，編譯近2、300個問題給各國的報告人，了解我們的問題在這裡，希望他們針對此方面的制度及方式儘可能有所涉獵，所以基本上他們所要發表的報告內容，大致都會圍繞在我們所設定的主題作討論，屆時尚請高委員永光多多指教。至於公民科試題疑義特別多的問題，其實剛才所說的公民科題庫，目前還沒有使用，公民科的試題疑義較多是否與臨時命題有關，本部會再檢討處理。

關於胡委員幼圃念茲在茲地從99年1月28日起，就多次提出試題疑義處理的矛盾問題，本人很了解胡委員的意思，就是閱卷規則第20條與試題疑義處理辦法第4條規定有所謂競合問題，或者優先次序適用的問題，閱卷規則處理閱卷事項即可，不要把試題疑義放進去，應直接由試題疑義處理辦法來規範。事實上，我們內部已經有作檢討，據了解，從民國101年6月至102年6月止，測驗題共有35,740題，應考人答複選答案者約19人，也就是說，我們明明告訴考生只能答一個答案，結果有19人答兩個答案，即在35,740題測驗題當中，有19題是這樣的作法，我們會再作分析，什麼情況下要計分或不計分，至少這是一個比較好的軌跡，試題疑義處理辦法對答兩個答案者，究竟應該如何處理，本部將組成專案小組討論，屆時也請胡委員指教，我的想法是如果有必要的話，就修改試題疑義處理辦法第4條之相關規定，很抱歉讓胡委員提了14次，希望不會有第15次。以上補充報告，敬請指教。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本案自100年4月起規劃分5梯次、26個用人機關按其權責訂定各類科職能基準，迄今已完成前三梯次職能評估結果。爲增實效，例均於各梯次職能分析工作小組幕僚作業注意事項中，提請各小組併同檢討各該類科考試方式、應考資格、應試科目、命題大綱與訓練實習等現行相關規定，並提出建議。本年並已委請健行科技大學李大偉校長就如何落實至考試方式、應試科目等興革，進行專案研究，並擇於12月13日召開國內學術研討會進行報告及聽取各界意見。2.

本部已將前三梯次完成之104類科分析結果置於本部全球資訊網，並於102年6月24日分別函請銓敘部、行政院人事行政總處、公務人員保障暨培訓委員會及教育部等19個相關用人（主管）及訓練機關查照參考。3.按鈞院本屆第81次會議決議通過之『優質試題發展方案』，部分工作項目有量化指標，例如測驗式試題建立題庫比例、降低試題疑義及答案更正比率、擴大辦理命題技術研習會之場次與人數、擴增電子試題之科目數與題數;部分工作項目則為改善試題品質的方法與程序，例如建立命審題的標準化程序、辦理題庫線上命審題作業、建立試題品質分析與回饋機制、利用電腦資訊化設備有效管理題庫等，以上種種措施之執行皆為達成『優質試題發展』之具體策略。委員所詢辦理命題委員技術研習與試題品質分析主要目的係希望透過此種措施，提升委員命題技巧，進而減少試題疑義，惟此優質試題方案之發展，為一長期永續經營之目標，尚難一步到位，本部將賡續推動各項優質試題發展策略，俾達成建置優質試題之目標。」

第 256 次會議(102 年 10 月 17 日)

考選部業務報告：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。

李委員選：首先，本席支持公務人員考試客家事務行政類科加考客語，以強化公務推動，但是對於考試方式，本席提出以下建議供參：1.高普考試是以客家事務行政為主體，語言只是工具之一，此亦呼應陳皎眉委員所提，重點不在於認證有無聽說客語能力，而是檢測有無使用客語來處理行政工作

之能力。因此，若能善用客語能力認證考試，標準可定在通過中高級者，列為應考資格，以與本院的政策相符。若現在還無法肯定認證考試，建議分兩階段進行，第一階段以筆試先通過者，加考語言口試，檢測應考人客語的聽說及溝通表達能力，甚至對客家歷史文化內涵之了解程度，檢測其處理相關客家行政事務的能力，這些都可以納入第二階段考試，因人數較少，可以增加考試時間，應能檢測出其語言能力，就不需要修改應試科目為「社會學與客家語文」，以保持考試的單純化，部亦可將更多精力用於精進考選業務改革的方向。

董部長保城：有關客語認證部分，基本上從事客家行政事務人員如果聽不懂客語，溝通上的確會有問題，從民調及通過客語認證的人來看，具備一點客語能力，基本上也是從事客家行政事務工作的基本能力和禮貌。至於如何讓客語成爲國家考試評鑑的項目，當初我們也是想採用客委會的客語認證，可是事實上就像趙委員麗雲所說，客委會的客語認證主要是推廣及保存文化之用，如果國家考試要把客語認證當成應考資格，據了解，客委會希望能暫緩將客語認證當成應考資格，因爲要當作應考資格，必須非常審慎，所以今天只是一個報告，法案還沒有提報上來，如果明年高普考要列考客語的話，不管科目名稱爲何，相信參加客委會的客語認證人數，還有認證的深度及廣度，一定會有加成的效果，彼此應該是相輔相成，所以我們抱著樂觀的想法，就是他們辦理客語認證，本部列爲考試科目加入推動，作爲考試評鑑項目之一，即使未來客語認證到達成熟的階段，以認證作爲應試資

格，就考選部身爲試務機關來講，當然很高興，因爲建置題庫非常辛苦，更會增加同仁的工作負擔，但是我們不能因爲這樣就推卸，還是想在初期選擇比較公平的方式，從我們開始做起，對客委會推動客語認證也有幫助，所以客委會在這次預試也有補助經費，以後建置題庫的經費，也希望他們能夠分擔。

至於列爲考試科目部分，我們認爲初步即使要列考也不能單獨設科，且占分太高對應考人成績衝擊過大，所以我們用併科的方式，可是要跟哪個科目合併，我們根據問卷調查結果，選擇列考「社會學與客家語文」，是因爲對專業知識評量效果的衝擊性較少，其實這也是不得已的選項，而分數各占 50%，如果各位委員覺得占分比例過重，是否社會學占 70%、客家語文 30%，我們對這個部分沒有意見，將來修改考試規則時，還要經過大家的審查。

因此，關於客委會的客語認證是否當成應考資格，研究結果認爲目前客委會只是在推廣，目的不一樣，我們就先作可以做的部分，初步列考也不要單獨設科，採合科方式，當然配占比可以再作討論。至於有委員提到已通過客家事務行政類科考試的 48 人，有多少人通過客語中高級認證，我們可以再作調查，至於未來如何單獨設科，我們也必須與客委會客語認證區別，因爲他們目的在於文化推廣，我們是在考選公務人力，在測驗題內容上要嚴謹，會審慎及注意。

李委員選：如果參照導遊領隊人員考試加考口試，測驗應考人的聽力或溝通表達能力，甚或將客家文化內容變成考題，

不知其可行性有多大？

董部長保城：今天本部並沒有提報考試規則修正案，本案是否先提委員座談會，大家作進一步討論，再根據各委員意見來決定考試規則是否修正，然後循正式的法制作業程序進行。

決定：本案請部提考試委員座談會作深入討論，形成共識後再提報院會。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

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

第 257 次會議(102 年 10 月 24 日)

考選部業務報告：公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹。

李委員選：肯定部為行銷與彰顯我國專為身心障礙人員舉辦

考試所做宣傳影片，本席觀看後感受此片的溫馨，要給部一個「讚」。一項建議供參，本項考試除了有社福的精神，更應強化為國舉才的寬廣與關懷之心，不因身心障礙而影響其參與公職的機會，因此影片除展現身心障礙者報考前的準備，考試時政府投入大量資源外，應強化錄取者經過訓練後，在同儕的相互協助下，所能展現之能力與信心，以回歸公務人員考試為國舉才的目的，更能彰顯此項考試的重要性與價值。另外，本片展現出政府投入大量資源，達到展現天生我才必有用之目的，除能達成政策行銷之功效外，更深具教育意涵，本席日後上課或出國開會時，必向學生或外國友人介紹此片。

董部長保城：今天播放本部宣導影片，主要是因爲上週歐委員育誠考察土耳其報告提到本部辦理身心障礙特考的特色，其實我們還有拍原住民特考部分，此次身障影片的手法打破傳統行銷的宣導方式，很感謝各位委員從不同的角度切入，提出許多建議，因爲不同的視野，可以讓我們特別注意，在對某些族群進行宣導時，務必須審慎思考相關敘述及用詞，不要適得其反，所以不管是趙委員、何委員或高委員等意見，我們會再對內容之用詞遣字，請本部常設身心障礙應考人權益維護措施審議小組委員先行檢視，從他們的角度，看有無應該修飾之處。同時，在原住民特考的部分，有機會我們也會請原住民朋友先來看一看，重新修訂，希望影片宣傳出去之後，可以讓大眾覺得內容不管在感性或理性上都能夠接受，個人內心也非常感激各位委員都是出自於善意，希望我們做得更好，至於本部影片兩位主角，分別是多重障礙

及全盲者，我們沒有找看起來比較健全的身障者，主要是考量這樣會有點失真，也失去辦理本項考試的意義。

林委員雅鋒建議身心障礙特考以地方特考方式辦理，本部會與人事總處研議。

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝委員支持及從感同身受的觀點提出寶貴意見，本部為保障身心障礙者應國家考試權益，成立身心障礙應考人權益維護措施審議小組，由本部簡任以上人員、相關專家學者及身心障礙團體代表遴聘組成，本影片腳本初稿撰寫完成時，即先商請部分小組委員審查，俾使內容嚴謹周妥。現本影片雖已完成，惟將再請審議小組通盤檢視有無增刪修訂之必要，再以中英文版上傳網站，務求臻於完善。」

第 258 次會議(102 年 10 月 31 日)

考選部業務報告：國家考試試務手冊研修完成報告。

李委員選：肯定部對研修國家考試試務手冊 SOP 所做的努力，本手冊洋洋灑灑總計 167 頁，足見國家考試試務工作之繁瑣。請教歷年考試所出現的違常事件，其檢核機制是否已列入手冊當中，如此才能落實部訂「命好題、閱好卷」的目的，因為所謂「命好題」係指命題有無切中職能要求？有無符合時勢所趨？有無與歷年考題雷同，如此才能達到遴選人才的目標。所謂「閱好卷」係指在閱卷過程中維持公正、詳實、準確與一致性。因此，手冊中有無試題比對

機制，或更正公布答案的行政作業機制等，本席相當重視，因為這樣才能防止日後同樣的違常事件再度發生。另有 1 項建議供參：數位化時代對於資訊的解讀與應用甚為重要，建議資訊組的工作中，能夠加入以職能分析方式，針對命題之專技與公務人員考試，將各職能項目之考試成績加以分析，以了解應考人在各項目中的表現，甚或錄取者在各個項目中的優劣成績，作為日後養成教育與基礎訓練之參考。以上改變應能使國家考試由執行庶務工作，提升至智慧性考試的層次。另本席昨日參加教育部舉辦的護理人員教考用制度改革會議，許多學校主管對於國家考試採證照考試，能以職能分析方式命題，學生表現到底如何，都期望部日後除了提供成績以外，能對考生各職能項目成績加以分析，以助教學之參考。以上建議供參。

李次長繼玄：原以爲今日報告是小事，沒想到各位委員指教意見很多，首先是李選委員提到闈場試卷的檢核機制沒有列在手冊當中，這件事在 100 年發生過一次，101 年、今年 7 月又再度發生，對本部來講，這是一個新生的事件，在手冊中還沒有列進來，我們會累積近 3 年的經驗，檢討以後再行更新列入。至於職能分析運用在考試應考資格、應試科目及命題大綱等方面，本部預定職能分析在明年 3 月完成，目前已經委託研究如何讓職能分析落實在考試科目的改革，並已開過期中報告會議，等研究案完成以後，會依照研究結果將職能分析擴及到各類科考試科目之改革，讓職能分析能夠與考試相結合，相信明年度就會有新

的模式出來。

何委員寄澎提到「魔鬼藏在細節裡」，的確是這樣沒錯，SOP 應該要具體落實，闈長的工作日誌有的紀錄很詳細，有的紀錄很簡略，到底要達到什麼樣的標準，其實何委員私下已經講過好幾次，我們一直都還沒有做得很好，閱卷前公評會議及評閱標準會議的落實，都有待執行面再加強去做，我們會謹記注意。至於「命好題」的部分，本部似乎爲了試務上或其他的原因，普通科目分不同節次或天數來考，這個的確是很大的問題，也會消耗題庫很多題目，命題的速度已經趕不上使用量，感覺非常吃力，這是我們應該檢討的地方。另外，考試承辦科與題庫處負責作業程序命題、審題等配合的問題，不同單位分別去找委員，讓委員不勝其擾，我們部內會再研究檢討，設法把相關作業程序統一起來，希望可以一次解決。至於召集人勾選人選決定以後，典試委員名單要先給典試委員長過目，還有胡委員幼圃提到典試委員人選之簡介履歷資料應該附給召集人參考，的確應該是這樣做，不然召集人及典試委員長不知道勾選的人選到底是否適當。

詹委員中原提到 SOP 的絕對必要性，SOP 上游的指導原則，考試筆試及口試的邏輯問題，都是大哉問的問題，一時之間可能難以回答，大概要委託專案研究做深入的探討，基本上，思考的差別關鍵也在於此，如大陸公務人員是考邏輯分析及判斷能力，再輔以口試，我們是考專業學科知識，所以什麼樣的考試會考出什麼樣的人才，感謝詹

委員的指教意見。

胡委員幼圃提到手冊不要寫第一版，應該改寫第幾版修訂，這是很好的意見，至於手冊改用活頁方式，在每次考試後檢討，立即更新替換，記得退撫基金管理委員會的手冊就是用活頁的方式，值得我們來改進，非常感謝委員提供建議。至於考試的靈魂在題目，可是手冊在這方面都沒有著墨，題目的關鍵在命題委員，所以剛才提到典試委員名單應該附簡介資料給召集人及典試委員長參考勾選。另外，有關試題疑義的問題，胡委員一再耳提面命地講過好幾次，在本人心中早已如雷貫耳，但是我們同仁還沒有及時放上去，非常抱歉！其實在別的地方已經有改過來，不過手冊上好像還沒有改正。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝李委員指導。2.本手冊係載明考試各階段工作的統一步驟及相關資訊，提供所有試務工作同仁遵循，使考試工作進行順暢，品質良好，並有利經驗傳承。本手冊內容以同仁參考後，在有限時間與資源內，循序順利執行龐雜細瑣的試務工作爲主。爲免本手冊內容過於瑣碎，有關試務工作上發生的違常事件，本部另有編印各種案例，例如 99 年 11 月編印『考選部各種考試事件參考案例暨處理情形彙編』，又如於『監場資料（一）』訂有『國家考試期間試務參考案例暨處理方式一覽表』，提供試務工作人

員參考辦理，目標都在預防試務工作再出錯。3.相似題比對時機係在各項考試題務組工作中進行，爲打字及校對階段最重要的工作步驟之一（請參閱手冊第 115-116 頁）。4.關於試題疑義處理完成後、更正標準答案之公告相關程序，屬卷務組『六、試卷評閱階段』工作（請參閱手冊第 50 頁）。5.本部自 97 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試所辦理之電腦化測驗成立資訊組，依據『國家考試電腦化測驗資訊組作業規劃』，資訊組係掌理電腦化測驗電腦試場資訊系統維運作業、試題抽題組題支援作業、考前 1 天資訊系統及設備檢測作業、資訊設備提供、考試期間作業等事項，另考試結束後之試題分析則依據本部組織職掌，由題庫管理處負責辦理。」

第 259 次會議(102 年 11 月 7 日)

考選部業務報告：102 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試及格人員統計分析。

李委員選：針對部今日提出 102 年專技高考驗船師等八合一考試統計報告，本席表示肯定，另提出 1 項請教與 2 項建議：1.消防設備人員屬於專技人員資格考試，原採總成績滿 60 分及格方式，自 101 年起改為消防設備師全程到考 10%及格，消防設備士 16%及格，但是總成績不得低於 50 分，部

針對改變後考試結果是否進行分析,以上類科人員及格總成績比原本總成績滿 60 分方式，差距多少分數？核心科目得分成績有無極大差別？考試通過人數比未修正前之標準可增加多少人？錄取人數是否符合產官學界的期待？2.建議如下：(1)針對錄取成績標準有重大改變的類科，3 年內均應進行監測，以確保由總成績及格制改為固定比例及格制，水準並沒有降低,因為由目前錄取率來看,表面上雖尚稱穩定,但考選工作是否真的達到部所訂「優質量足」的目的，建議將以上的分析內容能加入檢討報告。(2) 本次驗船師考試無人錄取,其考試科目或題目是否有任何問題？命題內容是否過於實務導向，以致考生不會作答？或者題目太過艱澀？建議部能提出分析報告,以回應社會對無人錄取情形的疑問，並說明此結果是否符合業界需要。

董部長保城：針對李委員選、高委員明見、蔡委員式淵提到消防設備士、消防設備師考試原本以總成績平均滿 60 分及格，後來經過鈞院同意，自 100 年開始，消防設備師改以全程到考 10%，消防設備士以全程到考 16%爲及格，這樣改變及格方式的動機爲何，當然用人機關的需求很重要，我們也檢視過去的錄取率，以總成績平均滿 60 分及格會呈現不穩定的狀態，因此參酌過去的錄取率，建議消防設備師以全程到考 10%，消防設備士以全程到考 16%爲及格，由目前的資料來看，自從 100 年改變及格方式以後，錄取人數有比較穩定，不過委員關心及格方式若改變，是否在 3 年內作檢討，這倒是值得做的建議，不要因爲及格方式改變，就一直做下去，應該在實施 3 年內作檢討，事實上本部對所有的考

試，在辦理 3 年之後都會作檢討。至於今年驗船師考試部分，電工學平均分數只有 19.83 分，非常偏低，換句話說，該科命題老師對題目可能比較有想法及堅持，另輪機檢驗平均分數亦僅 35 分，顯然命題及閱卷老師對此有不同的看法，其實在議程第 114 頁背面驗船師考試規則，規定除了大學輪機系、造船系畢業之外，還必須具有 3 年以上的工作經驗，有船舶、輪機修造的經驗，但是其修造經驗並不會在考試科目當中測驗，還是考船體檢驗、輪機檢驗、造船原理等，我們知道李委員雅榮是造船界非常權威的學者，在立法院通過專技法分階段考試後，本部也曾向委員報告，目前正在推動，而分階段考試與行政院各部會關係非常密切，因爲工作經驗部分如何審查，是非常重要的，且要機關首長很願意去配合，否則難以推動，包括建築師部分，下週四行政院楊秋興政務委員要主持建築師法修正案，我們藉機將有工作經驗作爲考試程序，因爲鈞院已通過工作經驗納入分階段考試要點。至於驗船師部分，列在今日討論事項第四案，分階段考試還有一條很長的路要走，像大地技師的協調也要互相配套，互相支援，在工作經驗部分，並非由考選部能夠單獨作決定，至於驗船師考試爲何錄取率低，甚至掛零，主要原因是我們要求須 3 年工作經驗，結果我們考的都是學理，因此我們建議中長期應該是分兩階段考試，據請教李委員雅榮，交通部也樂觀其成，但是如何再作細緻的規劃，至少要一年的時間，因爲還牽涉到部會之間的協調，及行政院各部會工作人員的心態，現在我們希望先修改錄取率，滿足兩岸開放國輪的需求，所以提報今天的討論事項第四案，請各位委員支持

。另李委員雅榮提到考試科目部分，我們將於會後再以書面報告來回覆。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.自 101 年起消防設備人員考試及格方式修正後之考試結果分析如下：101 年消防設備師考試，若以總成績 60 分爲及格標準，錄取 38 人，該次以全程到考 10.24%爲及格，錄取 30 人，及格分數爲 61.08 分；101 年消防設備士考試，若以總成績 60 分爲及格標準，僅能錄取 96 人，該次以全程到考 14.68%爲及格，錄取 245 人，及格分數爲 50.00 分。102 年消防設備師考試，若以總成績 60 分爲及格標準，僅能錄取 13 人，該次以全程到考 10.12%爲及格，錄取 25 人，及格分數爲 57.58 分；102 年消防設備士考試，若以總成績 60 分爲及格標準，僅能錄取 111 人，該次以全程到考 16.07%爲及格，錄取 250 人，及格分數爲 50.38 分。另統計本考試 99 年至 102 年各專業科目平均成績分別爲：消防設備師 41.95、35.85、42.90、43.78 分；消防設備士 38.05、36.11、35.13、34.88 分。本考試及格方式修正已有效避免及格率高低過度變動情形，本部將對消防設備人員考試錄取情形進行監測，以確保及格方式改變後，仍維持專技人員穩定之素質。2.驗船師考試原係採總成績滿 60 分及格，經試題分析結果發現，因命題難易或評分寬嚴等因素，均可能影響考試成績與及格率高低。又如因而造成驗船師人力供應

不穩定，易使負責我國船舶檢驗業務之財團法人中國驗船中心產生人員短缺之困擾。有鑑於此，中國驗船中心日前致函本部表示，由於驗船師短缺將導致其業務推動困難，為確保人力之穩定供應，建議修正考試及格標準。案經本部於本年 9 月 13 日邀集交通部、中國驗船中心、相關大專校院及學會、公會代表召開專案會議研商，經充分討論後，決議修正考試及格方式為仍以總成績滿 60 分及格為原則，但遇該次考試總成績滿 60 分之及格人數未達全程到考人數 16%時，改以全程到考人數 16%為及格標準，惟其總成績仍不得低於 50 分，俾兼顧錄取人數之穩定性，同時確保考試衡鑑水準及錄取人員之專業素質。本項修正案業經本（第 259）次院會決議通過，感謝委員支持。」

第 260 次會議(102 年 11 月 14 日)

考選部業務報告：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。

李委員選：對於部報告內容，就維護「性別平等」所做的努力，敬表肯定。本席認同憲法雖有所謂的平等原則，但公務人員考試是以執行公務需要而舉辦之考試，予以適當的限制，以利公務之推動，自屬合理。支持司法人員考試之監獄官及監所管理員類科，因收容人的特殊屬性及性別考量，而設定男女錄取名額之限制，除能保護收容人，亦能重視保護公務人員安全，進而提升公務執行上之效能。建議：1. 白皮書中除應闡明依憲法保障人民應考試之權利外，亦須保障全民生命財產安全，其中亦應表明為執行公務需要，相關任用事宜可做適度調整。2. 考量高、普、初等考試中，男性報考

人數逐年下降，報名高考男性比率為 42.42%，普考為 37.46%，初考為 31.3%，且女性錄取人數高於男性情況下，部應考量以上報考考生性別改變之趨勢，建立一定的閥值管控機制，針對任何一性別報考人數過低，錄取人數應予適當的比例調控，以助公務工作的順利運行。專技人員考試屬於資格考試，反應市場之需求及學校之培育，則不在此限，以落實性別平等之原則。

董部長保城：針對錄取男女性別比例限制，就法警部分，自 100 年取消男女錄取比例限制，101 年的法警類科考試，男性錄取 46 人，女性錄取 39 人，今年法警類科考試放榜後，男性共錄取 69 人，女性錄取 55 人。基本上，取消性別錄取比例限制需要有配套，如果還是考學校的科目，太過於學科化，考試方式還是筆試，沒有心理測驗、性向測驗、體能測驗等相關配套，恐會衍生很多行政管理的問題，所以問題不在於男女錄取名額到底要不要分別限制或取消，而在於我們的配套是怎麼樣。這些年來本部一直在研究除了筆試以外，還有什麼其他職能或技能測驗之可行性，我們還希望發展情境測驗，看應考人如何在某種情境之下，解決問題，各位可以看到剛才所提的數據，我們覺得要求用人機關放寬限制，主管可能會想，放就放無所謂，反正我也不可能一輩子當主管，可是長期下來，行政管理確實會發生問題，因此，明年我們會跟用人機關說明，法警部分自 101 年起，女性錄取人數高很多，而 102 年男性錄取 69 人，女性錄取 55 人，請考量對其執行業務會否有影響。

有關李委員選所提意見，我們會在白皮書裡面強調，除依憲法保障人民應考試之權利外，亦須保障全民生命財產安全，爲執行公務需要，相關任用事宜可做適度調整。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.感謝委員的支持與肯定。2.司法人員監獄官及監所管理員考試，用人機關因不同性別收容人之管理業務需求，進用相關人力須作性別考量，有監獄行刑法及其施行細則、公務人員考試法及相關業務主管法令可供參照，另司法院大法官釋字第 547 號解釋亦闡明憲法上所謂平等原則，係指實質上之平等而言，若爲因應事實上之需要及舉辦考試之目的，就有關事項，依法自得酌爲適當之限制。3.各項公務人員特種考試，取消按性別分定男女錄取名額規定後，均係按應考人考試總成績高低順序擇優錄取。基於考用配合，本部應儘量滿足機關用人需求，佐以職能本位選才方式及標準，甄拔適當人才；並須兼顧國人應考試服公職權利，秉持公平、公正、公開理念辦好各項國家考試。」

第 263 次會議(102 年 12 月 5 日)

考選部業務報告：立法院司法及法制委員會審查 103 年度「考選業務基金」預算收支部分情形。

李委員選：針對「考選業務基金」今（102）年預估虧損近 7,000 萬元，部將於明年起調高國考筆試報名費，以及針對

口試、體能檢測酌收費用，此舉符合使用者付費原則，本席均表示支持，本席認為部以調高部分類科考試的報名費，或向減半及免繳報名費之標的團體主管機關（例如：內政部、原民會等）要求報名費部分補助，自屬合理。本席建議在節流方面，全盤檢討過去一年考選基金的使用狀況，持續找出可節省的空間，如專技人員考試中報考人數偏低的科目，由一年考兩次改為一次，或間年考試，以降低題庫試題的浪費，以免珍貴試題只用於極少數的應考人。又如：目前部調高命題委員費用，代表委以重責，則可減少入闈審查委員人數，而部分會議可合併舉行者，亦可合併，以提升會議效率及節省交通費用；部分術科考試科目可採資格鑑定，以此作為應考資格，例如參加護理師考試者人數眾多，本席已推動請教育部在學生畢業前，進行 OSCE 會考，以此作為未來應國考的資格之一，降低部的財務負擔，再如考試科目可整合者進行整合。建議部由精簡人力與工作整併著手，以提升行政效率與降低人力資源浪費。以上節流措施雖是省小錢，但聚沙成塔。以上建議供部參考。

董部長保城：非常謝謝各位委員意見。有關考選基金的問題，本部要建立一個公平、公正且具有信度、效度的國家考試，從整個命題、閱卷程序更細緻化、更精確化，都需要相當大量的人力、物力投入，感謝院長及各位委員多年來的督促及支持。因此立委說我們的試題品質不好，本人在會上當場就說明絕對沒有，如果只因一、兩位老師的疏失而完全否定考試信效度，並不公平，今年面對將近 10 萬 6 千多報名人數的劇減，當然要有因應措施，可是各位委員長期參與考

試典試工作，應該知道以國家考試的種類、類科、科目，辦理考試整個基本的開銷，約在 6.8 億至 7 億元之間，也就是說，如果應考人報名人數多的話，就可以把約 7 億元的開銷打平，過去在民國 101 年共有 79 萬人次報考，今年則是 68 萬人次報考，減少 10 多萬人，如果以比較長遠的平均值來看，55 萬至 60 萬人應該是比較合理的報名人數，目前的報名費有分 800 元、1000 元、1100 元，所以部分考試是有調整的空間，其實立法委員是正面的看待考選部，他們只是提醒本部，不要一次完全反映成本，是否應該要階段性的處理。本部會檢討支出比例最多的部分，在今年 8 月 15 日委員座談會已向各位委員報告基金收支狀況，其中監場費用占 24.5%，因此本人責成主秘趕快召開會議檢討，特別是台中、高雄幾所較大的學校，應該多開幾間教室，一所學校可以容納的應考人，不要開設兩、三所學校，造成動用不同學校的試務及監場人員，這個部分是最大的支出，我們會進行檢討。至於是否用資訊科技來取代，則需要再作評估，這不單單只是考選部的問題，還牽涉到商借各地場地的問題，也必須是考量的因素。未來我們會針對不同的考試種類、考試等級來調整報名費，過去收取報名費太過於簡約化，高考就是 1100 元、普考 1000 元、初考 800 元，不管公務人員或專技人員，就是這樣分，基本上這並不符合比例原則，因爲不同的投入，不同的技術、不同性質及階段，就應該有不同的收費標準，所以本部會從符合比例原則及使用者付費的概念，兼顧弱勢等作考量，過去部分已經有結餘的考試就不要再調整，整個後續處理會儘快來完成。

有關 OSCE 的部分，詹委員中原及高委員明見特別提到，現在的錄取率，在 1,265 人報考，只有 20 人未通過，這個考試代表什麼意義？事實上，我們與台灣醫學教育學會開會多次，基本上它先定位在醫師態度與醫病互動部分，技術應該是第二階段的事。因爲現在全國有 23 個臨床技能測驗中心，平常提供學生實習，一些老師難免會對實習過的學生多一點照顧，因此我們希望將來 23 個測驗中心能夠分區域集中，讓測驗的標準化更高，感謝院長曾邀集教育部部長、衛福部部長及醫學界資深院長們開會，大家也同意及支持在監察院移撥我們的那一塊地，蓋建一個國家級的臨床技能測驗中心，當然將來這是否列入爲考試一部分，還有很多空間可以討論，其實未來的職能與技能測驗中心，除了醫師外，其他如中醫師考試等也會做，此外也包括公務人員考試體能測驗、心理測驗等部分，日前立法院已通過 250 萬的經費來進行規劃，我們正準備在適當時間提案向院會報告，並將依鈞院的指示，及委員建議及方向，好好充分地規劃那塊土地。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「1.本部於 102 年 8 月 7 日召開專門職業及技術人員考試醫事人員類科每年考試次數研商會議，經產官學與會人員廣泛討論後，一致認爲醫事教育養成目的明確，加以醫事人員之執業特性爲未經考試及格者，即無法於醫療體系獨立執行相關醫療業務，因此若減少醫事類科每年之考試次數，恐將對

現行醫療機構人力狀況造成衝擊，且近來醫事人力問題已成為各界關注焦點，減少醫事類科每年之考試次數，將影響醫療機構隨時須甄補人力之需求，各界均認為不宜以應考人數較少而調整考試次數。2.以助產師類科為例，近來衛生福利部同意具多重醫事人員資格者可同時辦理執業登記後，使得目前助產專業團體極力鼓勵教學醫院護產人員採取雙執登。因此，助產人員執登於醫療院所之人數有逐漸上升之情形，醫療院所對助產人員之需求量亦逐漸增加，新進之畢業生必須取得證照後以利 PGY2 訓練計畫之進行，政策相互之間環環相扣，若考試次數修正為一次，將影響 PGY2 訓練計畫，對助產專業之影響甚鉅，另 103 年助產師類科第一次考試報考人數亦從以往 10 餘人增加為 55 人。有關建立專技人員考試次數之調整機制，以因應考試資源善用之建議，將納入後續政策推動考量。3.本部已就考選業務基金運作成立專案小組，繼續檢討各項試務支出，掌控各項考試成本，妥善基金相關營運管理，推動各項節流措施，包括：精減試務人力配置、調降試務人員支給；按報名人數檢討考區設置之情形；訂定節省資源之具體目標、措施與成果等。為廣實效，並擬具『考選部對考選業務基金成本增加及推動節流措施之說明』，於考試辦理期間，提供本部部派人員向外說明本部目前基金運作及配套節流措施，爭取各考區共同配合辦理。4.立法院於審查本部公務預算與考選業務基金時，體諒國家考試報名人數逐年銳減，相差達 10 萬多人，認為本部可適時反映成本，並兼顧照顧弱勢族群，本部已積極展開試務成本計算之相關作業，屆時敬請委員惠予支持。」

第 264 次會議(102 年 12 月 12 日)

考選部業務報告：國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。

李委員選：本席肯定部提出之國家考試試題疑義採行單軌線上申請的可行性報告。報告中部追蹤自 100 年 6 月至 102 年 7 月，2 年間採雙軌方式提出試題疑義的情形，其中線上申請者已達 67.75%，僅少數類科比例偏低。此外，由優缺點分析表中可見，對考生與部的受理單位而言，採單軌線上申請方式，優點高於缺點，而且應考人日後從事相關工作，亦多須採行數位化方式，及早要求應屬合理。請教部，關於考生所提供之佐證資料清晰度不足，是否會影響閱讀？有無改善策略，基本上本席支持採行單軌線上申請，使考選工作繼續向數位化方向邁進。本席建議：由於線上申請試題疑義更為方便，為避免考生與補習班濫用，請部研議收取行政規費的可行性，若有更正答案者，退還規費，以落實使用者付費的精神，更可因此防止部將大量人力用於此業務上，以提升行政效率。以護理類科為例，102 年提出疑義者有 20 餘題，但更正答案者只有 1 題，足見試題的信效度提升。

董部長保城：謝謝各位委員的指教，有關試題疑義的處理，首先非常感謝各位委員投入非常多的時間，通常還要配合部外委員的時間，有時候開會到晚上 7、8 點鐘，都是在座的考試委員幫忙解決這些問題，但是我們投入時間及人力物力，更能確保考試的公平，因爲有試題疑義，所以讓考試公平性增加保障的機制，故試題疑義處理應該是各位默默地、無私無我的貢獻，個人非常感謝。至於是否向應考人申請試

題疑義收取費用部分，目前因爲立法院上週已經審查通過考選基金預算，由立法委員討論與社會的氛圍來講，都能夠有逐步調整報名費以合理反映試務成本的預期心理，所以是否容許本部先針對應考人報名費的部分作整體的研議處理，申請試題疑義收費的部分，可否容後再議。

針對試題疑義線上申請單軌方式，因目前是線上及紙本雙軌申請方式，誠如何委員寄澎所言，去年曾經有承辦人只注意紙本申請，一時忽略了線上申請案件，所幸及時發現補正，未影響考試公平，當然我們內部人員的訓練很重要，可是線上申請已經辦理兩年，時機應該成熟了，除了剛才委員所說的憂慮之外，我們希望同仁能夠專心地用同一個作業方式來做，所以研擬雙軌變成線上申請單軌方式，隨著電腦資訊化的普及，應該是可以做到。至於將來試題疑義題數及更正比例的問題，因爲不同考試有不同的更正狀況，所以請容許我們未來彙整其他資料，等成熟之後再作報告，今天本部只是針對應考人提出試題疑義的方式來作說明。

李選委員提到佐證資料清晰度不足，通常我們會打電話請當事人再補件，應該沒有問題。

非常謝謝各位委員從各種角度提出建議和看法，我們會儘快地將雙軌的法源，即試題疑義處理辦法第 2 條，由雙軌改爲單軌方式申請，屆時提報院會時，敬請各位委員支持。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：
「1.謝謝委員支持本案。2.目前應考人採線上申請試題疑義，如有佐證資料清晰度不足時，本部均通知應考人補正，未來採單軌線上申請亦當如此。本部將配合試題疑義採行單軌線上申請方式，儘速研修國家考試試題疑義處理辦法相關規定，屆時敬請委員惠予支持。3.國家考試容許應考人提出試題疑義之目的，係基於維護應考人權益及考試之公平、公正性。為因應報名人數劇減，反映試務成本，本部刻正研擬逐步調整報名費以反映成本之適當作法。為避免引發外界更多質疑，有關向應考人收取試題疑義規費部分，將適時再行研議。」

第 265 次會議(102 年 12 月 19 日)

考選部業務報告：中華民國考選部部史編撰歷程及成果。

李委員選：本席肯定部提出之國家考試試題疑義採行單軌線上申請的可行性報告。報告中部追蹤自 100 年 6 月至 102 年 7 月，2 年間採雙軌方式提出試題疑義的情形，其中線上申請者已達 67.75%，僅少數類科比例偏低。此外，由優缺點分析表中可見，對考生與部的受理單位而言，採單軌線上申請方式，優點高於缺點，而且應考人日後從事相關工作，亦多須採行數位化方式，及早要求應屬合理。請教部，關於考生所提供之佐證資料清晰度不足，是否會影響閱讀？有無改善策略，基本上本席支持採行單軌線上申請，使考選工作繼續向數位化方向邁進。本席建議：由於線上申請試題疑義更為方便，為避免考生與補習班濫用，請部研議收取行政規

費的可行性，若有更正答案者，退還規費，以落實使用者付費的精神，更可因此防止部將大量人力用於此業務上，以提升行政效率。以護理類科為例，102 年提出疑義者有 20 餘題，但更正答案者只有 1 題，足見試題的信效度提升。

董部長保城：針對胡委員幼圃提到土木工程等類科考試錄取人數不足額的現象，此問題存在已久，本部曾提出一個想法是，請原民會將這些名額撥給高普考或地方特考，但是原民會基本上持保留的態度，因爲地方特考也有這種問題存在。據了解，目前原民會已經有開設密集班，給原住民上課，可是本次考試土木工程類科需用名額 24 人，報名人數仍只有 23 人，所以在教育端強化的部分，還是沒辦法滿足，我們會持續與原民會協調，不過現在有個契機就是新增公職土木技師類科，很感謝各位委員的支持，目前正在徵詢各相關機關報缺的意願及可能的名額等意見，本人也有要求本次地方特考到各區辦理考試的試區主任同仁，向各地人事主管宣導，以提高需求面，當然誠如胡委員所說，待遇、工作環境等問題要真正有效解決，不過本部能做就是儘量推廣新的彈性作法，土木工程牽涉到人民生命財產安全的問題，所以不容許我們因人數太少而降低錄取標準，這個原則還是會掌握，我們會再跟原民會反映，是否在教育端更加強專班的培訓，另外在地方特考部分，也洽請各地方政府儘量報缺。

至於李委員選及蔡委員良文所提意見，我們會在經費及人力物力允許之下，繼續去推動。

針對其他委員回應(略)

第 266 次會議(102 年 12 月 26 日)

考選部業務報告：舉行 102 年特種考試地方政府公務人員考試等各項考試事宜。

李委員選：關於 102 年特種考試地方政府公務人員考試，本席以典試委員長之職提出報告如下：首先感謝伍副院長、秘書長、部長、12 位典試委員、12 位監委委員，能在寒冬中給予相關指導與協助，使 12 個考區的考試、試務及監試工作，能順利推行。其次，肯定顏司長惠玲對考題的時效掌握，能在入闈前考題全數到位。另肯定林副司長妙津的負責，在 16 天的入闈期間及 90 位工作人員共同努力，且因有外島考區試場須提早完成的情況下，對於考題能詳實比對，故迄今媒體對於本次考題並未提出負面報導。又本考試將於 12 月 29 日至 1 月 13 日間進行閱卷，本席會要求工作人員與閱卷老師如期完成閱卷工作，拜託各位召集人予以協助，特別針對容易錄取不足額的類科，會持續給予關注。遺憾的是本次考試時，仍有試場監考人員及試務人員點卷不實的情形，所幸答案卷均追回，但此次的失誤有如乳酪理論(Cheese theory)，失誤一貫到底，雖然試務中心立即採取撤換監試人員的措施，但本席仍要建議部，再次嚴格檢討收取試卷時，監考人員與試務人員的標準作業流程(SOP)，檢視失誤之原因是人員訓練、素質、工作態度、流程，還是制度問題。

董部長保城：謝謝各位委員的指教，公務人員考試法修正草

案在立法院初審通過，條文內容大抵尊重考試院的版本，這是立法院高度尊重考試院的結果。首先，今天趙委員麗雲提供大法官會議最新的解釋文資料，我們當然會拿來作自我檢視，在座也有幾位公法學界的專家，我國憲法爲什麼要把考試權單獨拿出來，創設跟世界各國不一樣的制度？有關考試的方式、考試科目、及格標準、應考資格，包括專業、年齡、身高體重、健康等各種資格，若以憲法來看，難道沒有考試保留的觀點嗎？孫中山先生爲什麼要把考試權放在考試院？就個人的研究，基本上，考試院至少是非常專業、獨立的機關，且能適時反映國家社會的需要，滿足用人機關的需要。換句話說，憲法將考試權獨立出來，我們相信自有其用意，考試的目的，當然主要就是要工作，所以考試權應該是程序性的基本權，就是要公正、公平、公開及專業。考試院獨立行使職權，以專業適時反映社會需要，滿足人才需求，應該是五權憲法一個很重要的精神，所以我們要尊重立法院，但是我們也要保障及捍衛考試保留，至於二階段考試，當時立委追問普通科目是什麼，而我在現場的情況下，當然要表示個人的想法，但是要跟各位委員報告，我跟立法委員及媒體記者說明時，都是說這只是初步的規劃構想，還要經過考試院院會討論通過才算數，謹守本部應有的分寸，不過立法委員要怎麼講，記者要不要登載，是他們的自主權，我尊重他們。至於在立法院，我覺得應該講清楚個人的想法是什麼，當然個人也了解自己的權限及相關規範，但考試科目、及格標準、考試方式也不是無限上綱，都交給考試院，仍要注意比例原則，是否符合國家需要之目的，這也是趙委

員麗雲所關心的問題，不過怎麼樣符合比例原則，能否符合國家之需要，也會隨著時代、環境而調整轉化，所以我們會隨時檢討考試科目、及格標準、應考資格等，其實這次立法院審查公務人員考試法修正草案時，他們也提到分階段考試是否應注意其必要性等問題，所以我們會不斷地檢討及研議。

李委員選提到監場人員點卷不實的部分，我們會再作檢討，這次考試的教室 3,057 個，1 間教室 2 位監場人員，乘以 2 有 6,114 人，我們希望儘可能都不要出錯，不要發生任何瑕疵，本人也三令五申責成同仁在監場講習會，一定要到場說明，而且我們也都有把過去發生的案例彙集成冊，並向他們提醒，未來我們會再加強講習，儘量避免類似情事再度發生。

針對其他委員回應(略)

考選部部長信箋回覆

經本部研議擬處意見如下：

「感謝李委員對 102 年地方政府特考試務工作的肯定與指導，本部辦理各項國家考試編印有監場資料（一），詳載監場工作程序、監場人員應行辦理工作、注意事項及相關規定等，於考試前分發予各監場人員先行詳閱，於考試舉行前則召開監場會議，嚴格要求監場人員確實遵守監場規則規定，並依前述工作程序及注意事項等執行監場工作外，亦設有督導考核機制。本次考試發生監場人員點卷不實之情事，本部已列入考核紀錄，作爲爾後選聘監場人員之依據，並將於日後召開監場會議時，提醒監場人員執勤時注意改善及加強執

勤人員之教育訓練，以維護應考人權益及國家考試公平公正。」

二、銓敘部相關政策發言紀要

第 164 次會議(100 年 11 月 24 日)

銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。

李委員選：本席非常肯定部及委員共同參與，費心選出 100 年傑出貢獻獎得主，個人覺得我們不需要因為無委任級公務人員獲獎而感到遺憾，此獎項為「傑出貢獻」，並非只是「模範公務人員」，所以可能要有點年資才比較容易產生傑出貢獻名實相符的人物，本席建議可將得獎人感人的故事與事蹟，製作成書，以做為未來保訓會「生涯規劃」、「公務員倫理與核心價值」的參考資料及活教材，使其成為公務人員效法的對象，本席不希望我們只是辦理風光的頒獎活動，作短時間慶祝，很快地就會讓大家遺忘，而是期望能將此歷史紀錄留下來，作為所有公務人員仿效的範本。

張部長哲琛：非常謝謝 5 位委員對本次傑出貢獻獎選拔與頒獎活動的肯定，並提出許多寶貴意見。

有關本次傑出貢獻獎共評選出 11 人，個人也感到很高興，因爲每個得獎人都有具體事蹟及貢獻，以陳進發來講，他搶修后豐大橋，在風災半年之後通車；莊佳成分隊長則偵破國內最大宗跨國走私槍械案；黃謀信檢察官則承辦巴紐貪瀆案；丁紀台則是對醫療品質改善等，每位都有具體事蹟及特殊貢獻。至於獲得特別獎的楊明玉技正，當時未提報爲人選主要因爲他未具備模範公務人員，可是本人覺得如果她沒有獲獎

，到時候所有媒體一定會批判，像曾雅妮未獲傑出體育人才，媒體就一片大力批評。事實上，本人考慮到以上因素，於是向院長及高召集人報告，希望可以增加一個特別獎，頒給楊技正明玉，此提案馬上得到評審會一致同意通過，後來媒體焦點果然也確實都放在這個地方。至於胡委員提到團隊的獎勵，個人覺得此意見非常好，連楊技正也表示這不是她個人的功勞，是團隊共同的功勞，所以到時候本部會函主管機關對團隊予以獎勵。另外，蔡委員良文提到將各得獎人背景與相關事蹟案例歸類，以作爲文官廉正、忠誠、專業、效能與關懷等核心價值的重要範例，事實上本部對歷年傑出貢獻獎人員已有編制成相關具體事蹟之冊子，並提供各機關參考。本部會再作彙整及歸類，並提供保訓會作爲訓練的教材。

第 168 次會議(100 年 12 月 22 日)

銓敘部業務報告：本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。

李委員選：本席全程參與公務人員傑出貢獻獎表揚大會，當天的場面的確非常隆重、溫馨且振奮人心，獲獎人及家屬對於部的安排均給予高度肯定，本席期望獲獎人的優異表現應持續予以強化。建議會能將獲獎人列入國家文官學院的師資名單，未來可邀請他們參與相關的課程，例如「公務人員之核心價值」或「生涯規劃」等，以成為公務人員仿效的具體模範。

張部長哲琛：謝謝 7 位委員提供許多寶貴的意見，大致上可

分成三個部分：首先是公務人員傑出貢獻獎表揚大會，今年是本人到銓敘部服務以後第 3 次辦理，個人感覺由於各位委員提供許多改進意見，尤其去年建議本部應加強宣導，所以在各位委員及院長指示之下，一年比一年辦得好，特別是在選拔的過程更爲慎重，今年的遴選委員會有 2 位考試委員參加，就是高明見委員和陳皎眉委員，相信他們也很了解，整個選拔的過程都非常審慎，甚至還實地查訪獲獎人的服務機關。其次是宣導方面的加強，也是各位委員一再叮嚀的部分，所以剛開始我們就舉行記者會，媒體已經先報導一次，然後我們在捷運站、公車廂等大眾運輸、路燈及網站等張掛廣告文宣，甚至電視上作短篇的廣告，當然這次也很幸運地有楊明玉技正的獲得特別的傑出貢獻獎，因爲她的事蹟全國皆知，幫我們把這個獎項的曝光率更爲擴大，得到媒體非常詳細的報導，經過幾次記者會，一直到上週的表揚大會場面，憑良心講，的確辦得非常溫馨、感人，讓每個得獎人都非常高興，其家屬也感到相當驕傲，像丁醫師的 90 歲老母親也從台中趕來參加表揚大會，再加上當天晚上舉行餐會，使整個過程都十分地溫馨。甚至媒體過去常會在雞蛋裡挑骨頭，不過這次都是正面的報導，爲本獎項達到非常正面的效果，明年我們會持續舉辦，再根據各位委員的建議，把傑出貢獻獎辦得更好。

第 171 次會議(101 年 1 月 12 日)

銓敘部業務報告：銓敘部 100 年第 4 季重要業務執行概況。

李委員選：本席除了肯定部在 100 年第 4 季的積極與努力以外，再次針對完成醫事人員任用相關問題之檢討研究報告，感謝李委員雅榮擔任小組審查會召集人與所有委員們對改善醫護人員相關工作環境等問題的堅持，使這個報告能順利在 100 年 12 月 8 日完成院會審議程序。此外，也要感謝部隨即發函各醫事人員相關專業團體，顯示院、部、局與衛生署共同努力改善公立醫療機構高資低用與約聘人員偏高等問題的努力，同時也展現與專業團體作面對面溝通及說明的意願。本席在此代表護理專業團體表達「感謝政府對醫護專業人員的關懷」。未來期望部與局每年持續追蹤成效，以落實以上決議。

張部長哲琛：謝謝 7 位委員提供許多寶貴的意見，有關法案審查前置作業時間及審查時程的安排問題，有時跟其他部會法案審查時間有關係。針對個別委員所提問題，首先就是醫事人員任用問題，其實本部經過 6 次專案小組會議及 2 次與相關團體協談，提報院會後，本人要非常感謝各位委員，因爲如果沒有各位委員出面、出力的話，衛生署還不會如此重視此案，所以審查會已經獲得很多具體的結論，對於醫療機構高資低用與約聘人員比例偏高等問題，達成 5 年內要逐步降低予以解決，本部除了函送衛生署及相關機關之外，也將相關會議紀錄資料送到各相關社團。李委員雅榮提醒要作追蹤列管，本部一定會注意，因爲對於相關重要事項，包括半年內要修正什麼法規，約聘人員比例逐年降低等，都有訂定

期限，必定會遵照各位委員指示，加以列管，並隨時跟衛生署保持聯繫。

有關聘用人員及聘任人員人事條制問題，本部曾向院會提出報告，目前各機關約聘僱人員約 2 萬 8 千餘人，聘任人員約 4 千多人，多集中在社教、科技、文化等機構，至於聘用人員及聘任人員人事條制二法案，本部原擬草案確實是以原有基礎據以訂定，不過提報院會時，院長和多位委員都有提出許多寶貴意見，本部都會加以重新檢討。剛才詹委員中原提到，對於聘任人員到底是採放寬或緊縮，因目前實際進用約僅有 2 千多人，並未用足，本部希望二法能夠在今年儘快完成立法程序，本部會依據各位委員意見再作修正，相關資料會事先儘量提供委員參考。

針對其他委員回應(略)

第 175 次會議(101 年 2 月 16 日)

銓敘部業務報告：100 年銓敘統計年報提要報告。

李委員選：首先感謝部所提出的詳盡分析資料，對本席極有助益。本席也要呼應剛才胡委員的意見，本院於去(100)年 12 月 8 日通過「醫事人員人事任用的改善方案」，今(101)年 2 月 6 日，中華民國護理師護士公會全聯會召開相關會議，感謝部指派呂司長參加，說明此項重要政策的研擬過程，以及政府所做的努力。另衛生署及全台公立機構護理主管 40 餘人在會中針對 103 年調降約聘人員之比例部分，有諸多疑慮，

擔憂只是政策層面而無落實的決心。另衛生署護理暨健康照護處官員亦指出，以上政策與人事行政總處的落實直接相關，爰建議人事行政總處及早提出如何在 103 年調降約聘人數，以達所訂目標值的具體時程計畫，並建議增加與實務機關溝通，以降低疑慮，並請於召開相關會議時，亦能邀請本席與胡委員幼圃、高委員明見參加，以提供具體建議供參。

張部長哲琛：非常謝謝前後共有 12 位委員提供許多寶貴意見，首先是銓敘統計年報的分析及內容，目前所統計的公務人員數爲 34 萬多人，包括行政機關 22 萬 7 千多人，公營事業機構 7 萬多人，衛生機構 1 萬 9 千多人，公立學校教職員 2 萬 5 千多人，這些並非都是本部銓審有案的部分，其實當時設計銓審有案的統計年報，主要當然是就本部能夠掌控的部分，此爲最基本的考量，第二個考量是資料蒐集比較方便，有些資料無法蒐集到，所以在所統計的公務人員 34 萬多人裡面，行政機關 22 萬多人都是審定有案，公營事業機構 7 萬多人當中只有交通事業高員級人員送審，員級及其他事業機構人員都沒有送審，至於衛生機構 1 萬 9 千多人中有資格者送審，未具資格者則未送審，剛才胡委員幼圃、黃委員富源、高委員永光、林委員雅鋒對於統計年報的表達方式提出許多意見，希望本部進行檢討，可再考慮如何分類、表達內容等。不過事實上，有其困難，剛才胡委員提到能否對參加退撫基金的 82 萬人都進行統計分析，如果可行的話，本部當然希望全部都涵蓋進去，可是這 82 萬人又非常複雜，尤其軍職人員的資料取得十分困難，教育人員方面也有困難，約聘僱人員、臨時人員、技工、工友可向人事行政總處及地方政府索取，

但軍職人員資料，本部會嘗試與國防部聯繫，另並與教育部溝通，請各位委員給本部一點時間，針對統計年報方分類、涵蓋範圍及內容、分析、表達方式再重新作檢討。至於委員希望表達方式的基準點能夠一致，還有蔡委員良文建議用圖表方式來表達等，都會在未來檢討與研究時，將各位委員意見納入。

針對其他委員回應(略)

第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)

銓敘部業務報告：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。

李委員選：本席對「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員發給年節特別照護金作業」也表達支持，但對此名詞有所建議，目前使用「生活特別困難」一詞，對資深公務人員似有不敬，未能對國家曾有貢獻者維護其尊嚴，且易致傷害，建議去除「生活特別困難」之名詞，將只有年節發放的照護金改為「生活關懷金」或「政府或國家關懷金」等名詞，除給予尊重，同時對現今社會也可以發揮教育功能。尤其今日剪報中提出「失智海嘯來臨」，此對資深公務人員亦有影響，表達關懷更屬重要，故建議名稱可適度作調整。

張部長哲琛：非常謝謝剛才共有 9 位委員提供寶貴的意見，

首先回應邊委員裕淵所提問題，事實上，這些早期退休人員支領一次退休金以後，不能再支領國民年金，因此並不會有重複支領的問題。至於其他委員所提問題，歸納以下幾點作補充報告：

本部針對 68 年以前早期退休支領一次退休金生活特別困難的公教人員，發給特別照護金，最主要是 68 年以前的公務人員退休法並沒有月退撫金制度之設計，而且當時退休人員選擇支領月退休金的意願相當低，不像現在選擇支領月退休金的比例達 98%，再加上公務人員待遇調整是在 70 年代末期至 80 年代，所以當時他們支領一次退休金的金額非常有限，只有一小部分放在優存，經過 30 年來的經濟環境變遷，使得他們的生活陷入困難，因此本部才會有這個制度設計，而現在各位委員對於調整發給金額也予以支持，其實年節照護金從 88 年至今近 15 年來，一直都沒有調整過，本部認為此時應該有調整的空間，而且時機應該滿恰當的。

有關發放的方式，高委員明見特別提醒本部應該配合查訪，要求主管機關去查訪，再將查訪結果函報本部核備，基本上人數並不多，實地做查訪應無困難。目前本部發放的方式，本部是直接撥給各機關，由各機關轉發，轉發的方式據了解有親送及匯入對方要求的帳戶，目前年節照護金的金額，有眷者為 31,000 元，單身者為 18,000 元，高委員關心且希望這筆錢能用在適當需要的地方，其實在中央機關只有 477 人，分配到每個機關負責的人數不多，而地方各縣市政府共 1,118 人，分到各縣市的人數亦不多，各位委員的建議，本

人也非常贊成，如果本次調整照護金後，本部會要求由各機關直接親送，讓領受人能直接感受到政府的關懷。

有關生活照護金的經費來源分成二部分，在中央是由中央編列預算，在地方則由地方編列，且地方所需的經費比中央來得多，因爲地方共有 1,118 人，中央只有 477 人，所以本部在 99 年曾邀請地方及相關機關前來會商，準備調高 2,000 元時，當時由於一般民間社會生活較爲困苦，待遇不增反減，因此財主單位反對，而 22 個地方政府當中，有 10 個縣市不贊成，無意見者 6 個，贊成者 5 個，真正非常贊成只有 1 個，且地方政府反映若要調整的話，經費要由中央負擔，由於多數持反對意見，故此調整案就暫時擱置下來，其實院長有指示，有必要時還是要調整。

至於預算的編列，剛才有多位委員建議由中央統一來編列，本部會作考慮，從 68 年開始已有此制度，一直以來都是分開編列預算，在中央的部分，去年編列 3 千 6 百 83 萬元，結果支用 3 千 5 百零 4 萬，結餘款 180 萬元，今年則編列 2 千 8 百 82 萬元，目前還沒有執行完畢，只有發給春節照護金，到底會有多少結餘款，尚未可知。因爲從 68 年開始就有發放照護金，以 50 歲退休人員來講，現在已經 83 歲，剛才詹委員詢問中央遞減速度爲何比地方快，主要是中央退休人員之平均年齡比較高，才會快速地凋零。

剛才多位委員提出很多寶貴意見，如黃委員富源、李委員選、蔡委員良文等，針對要點及名詞的問題有所建議，本部會再作研究參考。另高委員永光要求本部儘速辦理，本部在

短期內會邀請地方政府前來會商，如果結論是同意調整，本部必須先修改要點，再提報鈞院決定。

第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)

討論事項：李召集人選提「審查銓敘部議復關於司法院函送少年及家事法院組織法部分條文修正草案總說明及條文對照表，請本院表示意見一案報告，請討論」。

李委員選：本案小組審查會能僅召開一次會議就順利完成審查，在此要感謝歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源、胡委員幼圃、詹委員中原及張部長全心投入參與討論。其次，要特別感謝林委員雅鋒在許多文字敘述及文字處理上給予本席許多幫忙，為了說服司法院，在討論過程當中，小組審查會堅持專業性及突顯專業分工的功能，所以許多項目都寫得很清楚明確。另外，本案經院會通過之後，敬請同意會議紀錄同時確定。

決議：照審查會決議修正通過，會議紀錄同時確定。(修正內容：審查會決議(二)「……。另有關主任觀護人職務之列等訂列為……」修正為：「……。另有關主任觀護人(主任調查保護官)職務之列等訂列為……」)

第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)

銓敘部業務報告：醫事人員人事條例相關法規修正後執行情形。

李委員選：針對部持續追蹤醫事人員人事條例相關法規執行情形，本席給予高度肯定。不過，本席請教：51 個公立機構中只有 14 個修編，其中已有 3 個機構進升 5 人，部是否滿意其成果？建議部要求尚未修編機構說明其理由、修編時間表、未來將進用師(一)級的人數、「暫無用人需要」是以何種機制做此結論？是否經過討論機制？彙整表顯示，同樣「已修編」者，臺中、高雄榮總均已進用師(一)級人員，但臺北榮總並無進用；臺中榮總嘉義分院已進用 2 人，但其他同性質機構則無進用，其因為何？建議部更積極的追蹤，並要求主管機關能夠落實相關的政策，以防流於形式，而難以達到「感動」的目的。

張部長哲琛：謝謝剛才 6 位委員 7 個人次的發言，各位委員的意見都非常寶貴。首先，李委員提到持續追蹤醫事人員人事條例相關法規執行情形結果，本部是否滿意一節，請各位看附表 1 各公立醫療機構依各機關師級醫事職務級別員額配置準則修正組織編制情形，合計 51 家當中只有 14 家已修編，有 3 家進用其他師級師（一）級醫事人員 5 人，37 家未修編，也就是說，目前完成修編家數還不到三分之一，不過本部對每個醫療機構都有進行分析調查，在未修編的 37 家當中，有 28 家屬於衛生署主管，其說明理由是因爲衛生署即將改制爲衛生福利部，爲了避免兩次重複修編，所以希望配合衛生署改組以後再進行修編，而其他的醫療機構則已經陸續修編

中，目前僅高雄市聯合醫院和高雄市立凱旋醫院沒有修編。至於何時能夠完成修編，本部尚無把握，但本部仍會持續追蹤並積極推動。另委員建議能否採包裹式或彈性的作法，將進一步研究。關於黃委員富源提到新竹醫院、竹東醫院已移到台南醫院作爲分院，因爲還沒有完成修編，所以仍暫時維持現狀。

其次，由附表 2 顯示，22 家衛生局，其中 3 家已修編，尚未進用醫事人員，19 家未修編，完成修編的比例更低，最主要是當時發布一覽表，讓技正員額五分之一得適用醫師條例之職務，因爲各衛生局希望能夠進用技士，後來本部將範圍放寬，改以技正及技士總員額四分之一得適用醫師條例之職務，此時修編的意願就提高，本部在 4 月份會將一覽表修正案提報院會核定，會同行政院發布後，將立刻開始督促，既然彈性已經放寬，各衛生局修編意願提高，對完成修編的速度一定會有所幫助。

針對其他委員回應(略)

第 179 次會議(101 年 3 月 15 日)

銓敘部業務報告：有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。

李委員選：針對部及早提出規劃傑出貢獻獎選拔及表揚工作，讓委員能夠表達意見，足見部的求好心切，本席給予高度肯定。從主題來看，因為它是公務人員傑出貢獻獎，定位

為公務人員的最高榮譽，所以與模範的定義不同，模範也許只是奉公守法，按部就班，堪稱典範，但是傑出貢獻則是對政府、社會、人類有重大的貢獻者，因此本席認同選拔條件中第 1 項，參選資格不以曾獲模範公務人員為限。但是對於第 2 項增列團體獎部分，只列舉鼓勵團隊合作，發揮團隊精神，以提高服務品質及工作績效一節，本席認為未能彰顯傑出貢獻的精神，建議加入創造服務品質及工作績效。

其次，本席呼應前面幾位委員的看法，既然是以傑出貢獻為主，就無須以分配為原則，而應重事蹟而不重人，甚至評選時也無須看他是什麼官等，重點在於事蹟，所以建議評選標準內能夠加入對人類、國家、社會有重大貢獻者。此外，本席知道行銷的方式很多元，到底要花多少經費，請部進行評估，以防止將來被外界認為有浪費公帑之嫌。

張部長哲琛：張部長哲琛：謝謝院長提示以及 15 位委員的指教意見，謹綜合各位委員所提問題，作以下簡要說明：

誠如剛才歐委員育誠所言，以往社會對傑出貢獻獎並沒有太受了解及關注，本人以前也不知道有這個獎項，現在本部的宣傳方式都是委外辦理，可是委外的經費非常有限，一年只有 170 萬元，所以委託公關公司規劃辦理有關文宣及頒獎等一系列活動，礙於經費問題，能夠做的實在有限，各位委員所提意見，跟委外有關係的部分，本部會提供給公關公司作爲規劃之參考。

有關規範各官等得獎人以三分之一爲原則，剛才院長也有作

說明，事實上，本屆 3 年多來共選拔 31 位傑出貢獻獎得獎人，真正委任人員只有 1 位，就是高雄市消防隊隊員，近 2 年沒有任何 1 位委任人員，上次院長曾在院會指示應該獎從下起，多鼓勵基層人員，所以本部修改激勵辦法，希望委任人員得獎人比例能占三分之一，剛才委員提到激勵辦法第 12 條 8 款事蹟項目，本部也已作適度修正，希望能夠在遴選項目中，讓層級比較低人員有適合表現的事蹟，如果委員認為三分之一比例太過僵化，其實還有彈性的規定，可依實際情形作彈性的調整，並非一陳不變。至於限定 3 年之內是因為如果時間太久的話，民眾老早就忘記，3 年之內有具體事蹟，老百姓還記憶猶新，才會列為遴選條件。

針對其他委員回應(略)

第 181 次會議(101 年 3 月 29 日)

銓敘部業務報告：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。

李委員選：本席再次針對本院於去年 12 月 8 日院會通過醫事人員任用條例的改善方案，尤其提出改善高資低用與降低約聘人員比例的具體建議，護理專業團體對於本院勇於任事且能打破衛生署原有的堅持，讓衛生署能夠認同與接受本院的建議，給予高度肯定，但是對主管機關如衛生署的態度、推動進度及落實改革方案的決心，極為不滿。此次立法院表達關切，以及根據本院所提出的報告來加以推動，本席以身

為考試院之一份子，深感驕傲，對部的努力與本院委員的支持，本席謹表感謝。

張部長哲琛：非常謝謝 7 位委員提供許多寶貴意見，有關護理人員部分，其實本人很高興這個問題也引起立法委員的關注，日前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，邀請本部報告，當天護理團體對於考試院在過去 1 年多當中為護理人員權益所做的努力及達成的協調，均表示高度肯定，因此作成決議時，與考試院有關的部分，都是依照鈞院的決定，要求衛生署一定要落實執行，原先委員也一再提醒本部，所作相關決議必須持續追蹤落實，現在加上立法院也一起幫忙我們，相信衛生署一定會重視，在 3 個月之內將配套措施提出來。

其次，關於各位委員所提建議，如高委員明見提及健保給付中護理費用太低，及格率偏低問題，歐委員育誠提及醫事人員 之官制等，只要跟本部有關的部分，如高資低用等問題，本部會持續與衛生署保持密切聯繫，各位委員所提意見，本部一定會提供衛生署擬具配套措施時參考，相關配套措施協商情形，也會適時向院會報告。

針對其他委員回應(略)

第 186 次會議(101 年 5 月 3 日)

銓敘部書面報告：銓敘部函陳研議關於各機關適用醫事人員

人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係一案，報請查照。

李委員選：本席要呼應胡委員的建議，因為在過去 2 年之中，銓敘部針對醫事人員相關議題曾作非常深入的討論，到目前為止，不論是立法院或總統府，都是引用部的研議報告結果，為求本案之周延性，建議交小組審查會審查，而且希望參與相關會議的代表層級應予以提高，因為在專案小組會議時，人事行政總處請假，衛生署僅派 2 位科長參加，若本案如此通過，其周延性有所不足。

吳次長聰成：有關各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係一案，本部係根據去年 12 月 8 日鈞院第 166 次會決議，有關醫事人員相關問題研究案交付討論辦理，希望銓敘部對醫事人員得適用職務與各機關組織法規適用之關係，事涉相關法制等疑義，成立專案小組賡續檢討醫事相關規定，且於半年內陳報鈞院，均係依此決議辦理。

本次提報院會報告案，係本部根據院會決議辦理，希望對應適用醫事職務及得適用職務予以釐清，然後也建議修正醫事條例第 2 條等交付審查，俟院會有共識以後，本部擬循修法途徑來解決。剛才林委員雅鋒提到有關應適用醫事職務及得適用職務問題已另案報院，本部希望能夠分階段解決這個問題，至於醫事人員人事條例之修正，牽涉層面甚大，尤其衛福部組織法尚未通過，包括契僱用人等相關問題，涉及範圍很廣，胡委員建議本案交付小組審查會審查，本部也非常贊

成。至於醫事人員人事條例應適用醫事職務及得適用職務問題，是否併案審查，本部尊重院會的決議。

（註：本案經主席提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第 14 條規定，移列臨時動議）

第 190 次會議(101 年 5 月 31 日)

銓敘部書面報告：有關「101 年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形。

李委員選：本席肯定部規劃「公共服務日」相關活動的努力。由於此為首創，無例可循，但是相關活動應與其成立宗旨相契合。報告中提及，聯合國公共服務日的設立目的在於頌揚公共服務對社會的貢獻與價值，強調國家發展過程中公共服務的貢獻等，然投入公共服務工作者不一定是公部門，還包括許多宗教團體、非政府組織等，對公共服務均有長期投入，使社會更為和諧祥和，如慈濟功德會等，對公共服務都有極大貢獻，如果能藉由公共服務日給予肯定與獎勵，將更有助於建立祥和社會。所以本席希望部推動相關活動應與聯合國公共服務日的成立宗旨相契合，讓辦理相關活動能夠符合此目的，民眾才能了解公共服務日的宗旨與精神。此外，活動標語「型塑優質新公僕，創心效能新服務」似乎在鼓勵傑出公務人員，無法體現公共服務日的宗旨與主軸，請部審酌。

張部長哲琛：有關公共服務日活動規劃情形，我們有蒐集聯

合國公共服務日的資料給各位委員參考，事實上我們是希望循序漸進，開始第一年是希望內政部能宣布 6 月 23 日爲公共服務日，並加強宣導，讓民眾了解公共服務日的目的與宗旨，其實聯合國公共服務日的目的與宗旨可能並不是那麼單純，希望世界各國政府及非政府機構對於公共服務有貢獻者能公開表揚，目前已連續辦理 5 年，且表揚地點並不固定在美國紐約，同時爲了加強宣導，他們還辦理許多專題演講、論壇等，獎勵許多傑出公共服務之非政府組織對社會所付出的貢獻，所以本部的規劃是逐步來推動，第一年先將公共服務日訂定下來，然後再對外宣導，讓外界了解，至於各位委員所提意見和建議，我們都會採納，如第二年以後透過外交部與各非營利機構聯繫結合，希望可以參與聯合國的相關活動，再協調行政院如何輪流主辦，國內舉辦活動時也可以邀請聯合國相關人員前來，至於委員建議與地方政府合辦，甚至兩岸召開論壇等，我們在第二、三年以後會再作檢討。第一年的系列活動經費是 80 萬元，關於胡委員所提主題標語問題，事實上今年聯合國公共服務日主題爲「公民創新服務、有效治理」，我們是覺得太專業化，一般民眾可能不太容易聽懂，不過對於今年的主題標語會再作進一的研究，有必要會再向各位委員請教。另外，我們辦理相關活動一定要跟行政院結合，非本部所能獨力完成，因此我們已納入副院長協商討論的項目，希望行政院能夠大力支持，並踴躍參與活動。

第 195 次會議(101 年 7 月 5 日)

臨時動議：李召集人選提「審查銓敘部函陳各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係，以及一覽表修正草案暨各機關師級醫事職務級別員額配置準則第 3 條、第 5 條修正草案二案報告，請討論」。

李委員選：本案係併案小組審查，依照第 186 次院會及第 190 次院會交付二案，即書面報告及一覽表修正草案及配置準則第 3 條、第 5 條修正草案併案審查。在此非常感謝林委員雅鋒、何委員寄澎、黃委員俊英、李委員雅榮、張委員明珠及張部長的細心審查，在審查過程中，大家非常體恤及關懷地方用人之急迫需要，並以高度專業和效能，召開一次審查會即審查完成。此外，肯定院二組針對許多細節提出很多考量重點，並感謝部呂司長、吳次長針對考量重點一一提供非常詳細的說明，讓小組審查會順利完成審查。敬請院會支持。
決議：照審查會決議通過。

第 196 次會議(101 年 7 月 12 日)

銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。

李委員選：有關公務人員考績法修正草案部分，部報告指出將再舉辦一系列的宣導說明會，說明修正重點及規劃方向，向公務人員說明及徵詢修法建議等，本席建議部在宣導說明會中應善加運用策略，否則很容易會變成資深者的批判大會，表達時也會充滿許多情緒反應的言詞，完全不了解且不

認同考績法修正重點是要強化公務人員之競爭力與提升工作品質。建議部在宣導說明會時，應列舉更多具體的數據，以說明過去打考績的問題，如：輪流打甲等，或者部分公務人員效率不彰、態度欠佳、反應力太慢、專業能力及創新力不足，或團體績效不彰之案例，方有助於面對問題及改善目前考績制度失靈，而對民眾福祉與國家競爭力造成極大傷害之問題。

吳次長聰成：感謝各位委員 10 多人次的發言，提出很多寶貴意見。有關公務人員考績法修正的宣導，本部自 7 月 10 日至 8 月 27 日將舉辦 20 場次說明會，預計有 4 千位公務人員參加，本週二第 1、2 場宣導說明會已在本部大樓舉行，本人特別向他們說明，公務人員考績考列丙等比例訂為 3%，係延續院會通過的決議，但是該法草案上會期送立法院司法及法制委員會審議結果，改為 1%至 3%，未來是否仍照 1%至 3%通過，本部將尊重立法院最後的審議決定。此外，立法院上會期針對考績法的修正草案，也曾作成附帶決議，將考績考列丙等與年終獎金脫勾處理。

在說明會當中，本部特別希望與會人員不要把焦點只集中在丙等比例的問題上，而應從本次考績法的修正內容，是否比現行考績法之規範更公正、公平、公開，對整體公務效率之提升是否更有幫助等加以檢視，並希望大家多多提供意見，尤其本次考績法修正草案有 5 個配套子法及任用法、陞遷法配套修正的改革措施，希望大家多多提供寶貴的修正意見，本部所編印完成的相關宣導資料，會後將分送給各位委員參

考。

由第 1 場、第 2 場宣導說明會的過程，個人深切地感受到與過去宣導說明會時，那種不和諧的狀況，已有很明顯的改善，也發現本次考績法之修正，其實很多反對聲音是來自人事人員，因此，除了原預定舉辦之 20 場說明會以外，本部亦準備針對人事主管部分，另再增加場次舉辦宣導說明會，將由張部長及黃人事長共同主持。另外，針對考績法修正草案，雖然本部已辦過多次說明會，也印發相關資料供參，可是從與會人員發問的情形，仍深切感受到他們對很多規定還是不盡了解，由於這些問題，在往後各場次說明會仍將重複提問，因此本部將製作簡要的問答集，分送公務人員參考，以解答相關問題。對於考績法的修正，全國公務人員協會特別召開年會，將發動各縣市公務人員協會繼續反對。因此，本部將特別針對全國公務人員協會、各縣市公務人員協會舉辦 1 場宣導說明會，繼續充分地溝通，本部都會全力以赴。

浦委員忠成及多位委員均提到考績法宣導說明會，有關考績考列丙等比例等問題。事實上，團體績效考核的部分，本部已經納入宣導會中說明，團體績效成績列在前半段的單位，可以不列考列丙等比例，同時，在考績法修正草案內，也定有執行 3 年後，將檢討調整丙等比例。總之，考績制度的改革，最主要目的是對不適任人員的輔導改善，而不是淘汰，並且也增列優等的設計配套，拔擢優秀人才快速陞遷，對於這些部分，本部將會加強宣導。

高委員永光提到有關聘任、聘用人員部分，依照公務人員基

準法，將聘任人員列爲常務人員，聘用則是契約用人，針對契約用人彈性的問題，多位委員提出許多寶貴意見，包括聘用年限是否限制等相關問題，目前都正在積極研議。至於職務列等調整部分，已列入鈞院及行政院兩院副院長協商議題，俟協商獲致結論，本部將依協商結論通盤整體考量。

蔡委員良文也是提到職務列等調整的問題，剛才已說明過，本部一定會作整體衡平性考量。李選委員提醒本部辦理公務人員考績法宣導時，要準備更具體的資料加以說明，本部會注意辦理。黃委員俊英提到考績法修正要掌握時程，本部在本年 8 月宣導會辦理完竣，10 月份將會報院審議，但是在正式報院之前，本部會先向院長、副院長及各位委員簡報，以力求審慎周延。

針對其他委員回應(略)

第 199 次會議(101 年 8 月 9 日)

討論事項：李召集人選提「審查銓敘部函陳公務人員任用法第 28 條修正草案一案報告，請討論」。

李委員選：此案得以順利審查完成，首先要感謝黃富源前委員、林雅鋒、張明珠、陳皎眉、胡幼圃、高明見等委員的參與，讓本案能由法律、心理、醫事、政府效能等角度進行考量。此案看似簡單，大體與條文審查合併進行，但是由於必須同時兼顧憲法中明訂人民考試與服公職之權利，專業團體提出的人權考量與抗爭，兩公約法的規定、工作同儕的合作

度及政府兼顧社會公義與全民生命財產之責任,如何兼顧不同的立場達到多贏與和諧的目的，甚是不易。

本案於 100 年 1 月 27 日交付審查，至 101 年 7 月 5 日中，在 524 天內召開 3 次審查會,經由委員們慎思熟慮、參閱內外文獻及國內政務人員法草案、公務人員退休法、法官法、教育人員任用條例,以及委員實地參訪時所搜集相關資料，於第 3 次會議時達成以下的共識:1. 公務人員不論是政務人員、法官、教育人員或一般公務人員所面對的均為民眾，因此對人民的負責態度不應有所差異。2. 目前考試僅以紙筆測驗選才，無法針對其態度與行為進行檢測，考試與任用不同，因有目前考試方式有所限制，故不宜取消此項限制。3. 修正條文非針對精神病或精神狀態違常者,而是指不能勝任該職務者，故無歧視的態度。4. 用人機關非輔導機關，是以服務為導向,若公務人員之言行未顧及罹患精神病患者的身心限制，仍予以工作要求，反而易引發症狀，造成傷害，實非人道考量，愛之實以害之，對同儕而言，亦非友善，故通過部擬的條文。即第 6 頁背面第 9 項原規定經合格醫師證明有精神疾病者,修正為「經教學醫院證明有精神疾病或精神狀態違常，致未能勝任職務者」。此為小組討論當中，大家的智慧結晶，通過部擬條文，敬請院會支持。

決議：照審查會決議通過。

第 202 次會議(101 年 8 月 30 日)

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

李委員選：部提出近 3 年公務人員受懲戒處分的相關資料，本席表示肯定。以下建議供參：1.呼應陳委員皎眉意見，如果部報告統計表均未提出各類別母數，將無法瞭解各類別人員所占比例，建議日後各項表格亦能提供母數，以了解明確的狀況。2.有關報告第 3 頁提到受懲戒處分人員均能有效控管，本席請問所謂「有效控管」是什麼涵義？是否指已有具體策略？例如 98 年至 100 年懲戒人次分別為 232、201 到 236 人次，未來部將採取何種方式以降低受懲戒人數？將才培育不易，98 年至 100 年簡任、薦任、委任官等受懲戒人次分別為 34、368、276 人，部是否要求以上受懲戒人員所服務的機關以魚骨法分析其偽照文書、貪污、洩漏國防機密等行為之原因，其內外在因素究為何？如此方能瞭解未來如何加以預防，以使懲戒報告能發揮更大的價值，否則只修留在分析報告表，無法發揮統計功效。3.建議部將分析資料提供保訓會作為教材，以達警示及教育作用。

張部長哲琛：非常謝謝 6 位委員所提寶貴意見，每次提出各種相關統計資料時，委員所提的建議，對本部都很有幫助，下次再提相關報告時，一定會依據委員建議改進。剛才多位委員希望本部能夠進一步作統計分析，事實上對於公務人員的懲戒處分結果，都會有議決書，內容包含受懲事由、事實、理由、解任等，本部可根據公務人員懲戒委員會所送來的懲戒議決書進行分析，然後再重新作進一步統計，讓資料更爲

完整具體，對於日後作爲訓練教材也絕對會有所助益。

有關所謂有效管控，就是由於公務人員懲戒委員會不同懲戒的事由，有不同的處分規定，按照懲戒法的規定，如果撤職的話，除撤其現職外，並於定期間停止任用，其期間至少爲 1 年。此對其考績、晉敘、陞遷都有影響。休職則爲休其現職，停發薪給，並不得在其他機關任職，其期間爲 6 個月以上。自復職之日起，2 年內不得晉敘、升職、或調任主管職務。至於降級的規定，依其現職之俸給降一級或二級改敘，且 2 年內不得晉敘、升職、或調任主管職務。受降級處分而無級可降者，按每級差額，減其月俸，期間爲 2 年。減俸則是按其現職月俸減百分之十或百分二十支給，除依照懲處結果，還必須根據有關法規，來處理其陞遷、敘薪、考績及各種相關事項，都必須做好控管。

針對其他委員回應(略)

第 203 次會議(101 年 9 月 6 日)

銓敘部業務報告：公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。

李委員選：目前民氣可用，尤其最近弊案叢生，國家競爭力受民眾質疑，請部善用民意。因為公務人員的持續抗議，只代表其格局，只會影響民眾對公務人員的負向看法，且代表其抗拒改變的僵化形象，本席看到今日聯合報社論「不會打丙，請向民間企業取經」，或可提供許多訊息，此亦代表民

眾的智慧聲音。

另外，由問卷結果顯示，公務人員反對的聲音認為考績制度缺乏公平性，代表對於主管、制度與方法的不信賴，建議未來宣導會議加入主管如何打考績、如何建立打考績的制度、如何提升工作考績可提高效能、如何建立績效評量指標等，因為目前討論重點不是「做不做」，而是「如何做」。另建議委員若至國家文官學院講授公務人員核心價值時，或可考量將考績法修正案納入效能議題進行論述，俾共同推動本院政策。

張部長哲琛：首先，謝謝黃人事長已幫本部作部分說明，尤其是對人事主管部分的宣導溝通，事實上有 90%的人事單位係在行政院所屬機關轄下，此外，今天有 12 位委員提出許多寶貴意見，本人謹歸納成以下 4 點，向各位作補充報告及加以說明：

第一，99 年本部首次將考績法修正案送立法院審議，當時考列丙等比率 3%曾造成很大的震撼，對一般公務人員產生相當大的衝擊，絕大多數公務人員基本上抱持排斥的心態，在審查過程中，公務人員協會全力反對，而且當時的阻力主要來自於行政部門內部，連當時的人事行政局在立法院列席說明，都表示反對的立場，所以如果行政院方面不支持考績法修正案的話，想要在立法院通過立法程序，確實是相當困難。因此，就像剛才多位委員所說，時機點非常重要，而目前是最好的時機，因爲目前民眾對公務人員剛好有許多批評及期許，而且對於考績法修正及改革，院長也對外宣示，展

現考試院不達目的絕不終止的決心，獲得外界輿論的支持，所以銓敘部必須遵循這樣的方向及目標，也絕不會改變，使公務人員有所了解且必須接受這樣的觀念，同時，本次整個宣導溝通也是針對上次宣導及在立法院審查時所提出的問題及意見，作更清楚的說明，並推動相關配套措施及子法，當母法通過以後，相關施行細則、面談機制、激勵辦法、考績審議委員會之組成及團體績評比等配套就會陸續推出，其實基本的架構與上次一樣，只是當時比較具體的內容還沒有完成，不過本次宣導溝通時，對於相關配套及子法內容，已經向公務人員清楚作說明，過去部分公務人員疑慮考績法修正會成爲主管整肅的工具，變成齊頭式公平等，但是隨著本部推出因應的配套措施及子法，還有相關防範措施，相關疑慮都逐一消弭。本次推動不光是考績法本身的修正，而是整個制度理念的改革，相信行政院會支持，時機點掌握也相當好，加上配套措施也已經完備，以前做得還不夠的部分，本次已有完整的補充。

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

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

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

法精神之疑慮，到時候對於考績委員會的結構，會再作調整。對於委員提到問卷內容的部分，本部還會作細部的交叉分析，許多問題也會隨時作回應，並刊登在網路上。

第四，有關本次考績法修正案於 9 月份提報鈞院審查，通過以後會送立法院，根據判斷，立法院本會期與本部有關的重大待審法案有公務人員基準法、政務人員三法，再加上考績法，最理想的狀況是能夠在本會期通過，本部會全力衝刺，有使命感一定要達成院長宣示的決心，完成考績法修正案立法程序，在立法院進行本法案審查之前，本部還會再作全面的溝通及宣導，除了公務人員以外，還包括一般民眾、學者專家、媒體及立法委員部分，讓他們形成一種氛圍，能夠支持者考績法修正，以順利進行審查。

第 205 次會議(101 年 9 月 20 日)

銓敘部業務報告：銓敘部最近 3 年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形。

李委員選：首先肯定部提出近 3 年公務人員一次記二大功專案考績審定情形，統計結果中有許多有意義的發現，現謹列舉一二與大家分享：表 1 列舉考績法施行細則第 14 條第 1 項第 1、2 款以「興利」為主，第 3 款至第 5 款以「除弊」為主，公務人員基本的職掌，既要興利也要除弊，因為興利代表專業、創新與活力，展現政府持續改進與進步的精神，但是從表 2 顯示，近 3 年適用第 1、2 款者，僅 208 件（占總人次 19.17%）。第 5 款有關不為利誘與勢劫，而秉持立

場者僅有 4 件，以上結果反映公務人員針對時弊，研擬改進具體措施、對主辦業務，提出重大革新具體方案等能力顯有不足，爰建議應強化與鼓勵公務人員有關興利的作為，否則難以展現公務人員素質提高，而服務內涵之具體績效亦難以彰顯。此外，表 4 簡任人員因第 1 款一次記二大功者只有 4 件；表 5 女性因第 1 款一次記二大功者 0 件，若能增加第 1 款之事蹟，針對時弊加以改進，應可提升國家競爭力。總而言之，本席認為本項報告有很多結果可以再加以深入探討，讓報告本身發揮更大的貢獻。

張部長哲琛：非常謝謝剛才共有 10 位委員提供許多寶貴的意見。本份統計分析資料的確顯示目前政府機關之中，警察人員記功人數比其他人員爲多，相對地，警察人員記過受懲戒人數也比較多，但是記功人數比例居然會這麼高，確實值得進一步瞭解。以近 3 年統計資料觀之，獲專案考績的 1,085 人次當中，警察人員有 885 人，其他人員僅 200 人，其中一般公務人員 190 人，醫事人員 2 人，交通事業人員 8 人，而關務人員連 1 個人都沒有，其實關務人員也有察舉不法的勤務，而且除了警察之外，還有法務單位人員，尤其關務人員查緝各種走私、毒品等犯罪行爲，爲什麼就沒有一次記二大功的專案考績？警察人員的認定標準顯然比較寬鬆。再由男性比例觀之，警察人數 7 萬多人裡面，女性只有 4 千多人，由於一次記二大功的專案考績中，警察人員占 81.57%，而警察人員又以男性占大多數，女性只有 4 千多人，使得統計結果，男性一次記二大功獎勵的比例要更遠高於女性。

其次，一次記二大功的專案考績除了警察以外，其他機關人員獎勵事由大多以第 2 款內容爲主，在 200 人當中，共有 164 人，而第 2 款是規定辦理業務提出重大興革具體方案，事實上，個人在政府機關服務 30 多年也只得過一次一大功獎勵，據個人了解，在一般公務機關對於一次記二大功的專案考績事由，以辦理業務提出重大興革具體方案，在提報之前，評審都非常的審慎，不輕易同意，通常一次記二大功須要工作多年，而且對於工作一定要非常了解，才能夠提出重大興革具體方案，所以統計資料也顯示多以簡任人員爲主。

剛才許多委員提到有關警察人員的問題，由於一次記二大功之專案考績當中，警察人數所占比例相當高，最近發生多起警察人員貪瀆案件，本人要求同仁查明，前內政部消防署黃季敏署長貪污案件，另一位是刑事局許瑞山主任秘書涉嫌插股賭場事件，發現黃季敏前署長從 94、95、96、97、98 年，連續 5 年考列甲等，其中還有 2 年得到專案考績，而許瑞山從 94 年到 100 年也全部都考列甲等，94、95 年又另外獲得專案考績，其他類似涉及貪瀆案件人員，也全都是考列甲等，同樣獲得多次嘉獎，其實還有警察人員在 1 年內獲得兩次的一次記二大功專案考績，甚至三次以上的情形也所在多有。依據考績法施行細則規定，如果 10 年之內發生貪瀆案件，可以要求主管機關對於他原先的考績事由重新再作檢討，本部業已去函內政部，對以上涉貪人員 10 年之內的考績，有必要加以重新檢討。

針對其他委員回應(略)

第 221 次會議(102 年 1 月 10 日)

銓敘部書面報告：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。

李委員選：關於臺北市立聯合醫院編制員額有 4,138 人，床位數 3,222 張，同年占床率 67.04%，請教該院是否依「各級公立醫療機構師級醫事職務之配置比例」執行？有關師(一)級人員，其他醫事人員不得高於 2%的規定，其具體改善情形如何？有關護理師士級高資低用問題之改善情形又為何？建請部提供相關資料並持續追蹤改善情況，以防護理師因資訊不足而降低士氣，或因「火大」走上街頭。

吳次長聰成：有關李委員選提到院各級公立醫療機構師級醫事職務之配置比例，以及師(一)級人員，其他醫事人員不得高於2%的規定的狀況，因爲我們未作統計，會後查詢資料後再提供委員參考，如果不符合配置準則的話，本部會追蹤並與其充分協調，務須依規定辦理。

針對其他委員回應(略)

第 225 次會議(102 年 2 月 7 日)

銓敘部業務報告：101 年銓敘統計年報提要報告。

李委員選：本席非常肯定且感謝部今日提供的統計數字與報表，2 點請教：1.報告中提到公務人員雖微幅增加 538 人，其中中央增加 556 人，地方減少 18 人，請問增加的人員分

布係在行政機關？公營事業機構？衛生醫療機構？或為公立教職員？而人員的增加是否因其專業領域之拓展？抑或有其他原因？組改的目的在於人員精簡與行政功能提升，以上人員的增加是否為常態？組改完成後，公務人員人數會繼續增加或減少？2.很高興看到公務人員的教育背景不斷的提升，如研究所占 17.79%，大學占 40%，平均年齡 43.39 歲，30~50 歲者占 62.55%，可見公務人力素質已有所提高，相對地，使用科技的能力亦應提高，除可提升服務品質外，對於工作簡化及精簡人力是否有所助益？請部說明。

張部長哲琛：非常謝謝剛才共有 10 位委員提供許多寶貴的建議。事實上，各位所提意見，也是個人在看統計年報時的疑問，也詢問過吳次長及同仁有關統計年報內的名詞定義、範圍等如何界定。目前全國公務人員數實際上包含 4 個範圍，即行政機關、公營事業機構、衛生醫療機構、公立學校職員，主要是民國 89 年 6 月院會委員對於統計年報內公務人員的定義及範圍有很多不同的看法和建議，所以當時吳容明部長委託中央大學統計研究所楊明宗教授作專題研究，基本上結論是以各機關組織法編制內支領俸給之人員爲範圍。換句話說，就是銓敘有案人員，可是 10 幾年來外在情勢及環境變化，如公營事業機構 6 千多人，除了少數會計、人事人員等 400 多人外，其他大多非銓敘有案者，所以對於公務人員的定義內容及範圍，本部必須再作檢討。公務人員相關法規，對何謂公務人員已有明確的定義，一定是銓敘有案，未銓敘有案者，在分析年報時應作區分，剛才委員提出許多意見，包括範圍、內容及數據都不一樣，最主要就是對

定義有所差異的原因。

另外，對於外界批評組改及五都一準改制後，公務人力仍在增加，在統計年報裡面是否能夠顯示，其實以表 1 最近 10 年來的統計資料來看，中央機關至 99 年底公務人員數爲 18 萬 6 千多人，目前爲 18 萬 7 千多人，所以人數還是有增加，五都一準改制自 99 年 12 月 25 日執行，其員額變動會反映在 100 年、101 年的年報當中，由附表可知，新北市 99 年人數爲 1 萬 7 千人，101 年已增爲 1 萬 8 千多人；台北市員額則有所減少，由 2 萬 7 千多人減爲 2 萬 6 千多人，減少約 1 千多人；台中市員額則從 1 萬 3 千多人，大幅增至 1 萬 5 千多人，增加 1 千多人；台南市員額由 1 萬 1 千人增爲 1 萬 1 千 5 百多人，增加 5 百人，高雄市員額則由 1 萬 9 千 2 百多人，減爲 1 萬 9 千 2 百人，減少 10 多人，所以員額是有增有減。不過剛才各位委員提到所看到的數據與本部統計年報的數據有所出入，本部已準備會同人事總處及研考會在本月 20 日就組改問題向委員作簡報，其實前次院會時，許多委員也非常關心五都一準升格後，地方政府的組編及職等配置調整情形，本部已說明將在 3 個月內整理，再向委員報告。有關中央機關增加 500 多人，主要是行政院增加 178 人，外交部增加 189 人，海巡署增加 114 人，而地方政府則是有增加也有減少。然剛才各位委員的資料及立法院預算中心所提資料多少有點出入，基本上產生的差異主要有 2 個原因，一是預算員額與實際員額，因爲預算中心都是以各機關預算員額來計算人事費用及員額數，可是預算員額與各機關實際進用員額仍有相當大的差異，實際進用人員一定會

經過銓敘有案，如果預算員額未進用的話，本部不會有資料，基本上每個機關到年度決算時，各種預算撙節或結餘款最多的就是人事費，所以光是看預算員額來判斷各機關今年好像大幅增加人事費用，可是實際上到年度終了時，人事費的結餘數有時會相當龐大。二是考試分發人數，實際上機關分發進用以後，還沒有經過銓敘有案，這些數千考試分發人員，並沒有資料，必須等相關人事資料送審以後，本部才會有資料，其中也有產生相當大的差異。

針對其他委員回應(略)

第 233 次會議(102 年 4 月 25 日)

銓敘部業務報告：101 年公務人員撫卹案件辦理情形。

李委員選：有關銓敘部報告 101 年公務人員撫卹案件辦理情形，本席有幾點請教，由表 4 顯示，因公死亡者 14 人，病故或意外死亡者 178 人，與 99、100 年相較，增加或減少？因公死亡者多集中在任職年資 20~24 年 5 人，25~29 年者 6 人，30 年以上者 2 人，部有無分析與了解其原因為何？是否與資深者健康問題及工作分派有關？建議部可提供更詳盡精準的資料，因為此報告可以提供用人單位在分配工作時參考，以預防及減少因公死亡的案例。又如病故或意外死亡者 178 人，不知以何者疾病或意外居多？任職年資 15 年以下者 35 人，假設為病故，究竟以何種疾病居多？可否預防？為了維護國家珍貴的人力資產，建議部未來提供更詳盡的資料分析，藉由統計資料提醒用人單位予以預防，如增加身體

檢查項次，了解疾病類別，若是意外事件，則可了解其類別，進而預防意外發生。

吳次長聰成：謹就委員垂詢的問題，作以下簡要報告：首先李委員選提到因公撫卹問題，101年公務人員因公死亡、病故或意外死亡者共192人，一般退休案件規定3個月內報本部審定，但是因公撫卹案件未如此規定，如果遺族認爲當事人死亡可能列爲因公撫卹，會蒐集各方面的資料，過去本部平均每年受理約300件因公撫卹申請案件，因爲公法上請求權有5年的請求時效，只要在5年內都可以申請，目前「冒險犯難或戰地殉職」、「執行職務發生意外或危險死亡」情事較少，主要是「於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病死亡」或「戮力職務，積勞過度以致死亡」，而「因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險死亡」事由也比較少，可是辦公往返除了有交通違規情事不予撫卹以外，大多會審定同意。執行職務或辦公場所死亡，比方在執行職務或在辦公場所死亡，爭議非常少，至於猝發疾病部分，必須要有因果關係，比方做放射性治療工作，因輻射而引發癌症，當然就有因果關係。有關審定小組醫療專家部分，計有心臟科、臨床超音波、家庭醫學、老人醫學、預防醫學、神經免疫醫學等專家，本人在主持會議時，發覺7位醫學專家討論個案的意見都一致，很少有不同的意見，所以非常感佩國內對醫學訓練及專業的認知，醫學認定在環保、廢棄廠工作染上肺癌等疾病，具因果關係。

有關猝發疾病大多因爲哪些病症，如突然大量出血、心臟

病、腦中風等，如果是長期有宿疾，比方B型肝炎、肝硬化，最後非在上班時間及辦公場所發病，可能就無法獲得因公死亡認定。至於因公死亡人數最多者爲警消人員。

針對其他委員回應(略)

第 254 次會議(102 年 9 月 26 日)

銓敘部業務報告：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。

李委員選：針對部報告提出個人淺見，本問題在私人機構並不存在。職務加給顧名思義是有「職」有「務」才能有加給，簡任官等是「職稱」或是「職務」？猶如學校教授是職稱而非職務，所以沒有職務加給。但依加給給與辦法第 4 條規定，職務加給考量因素為主管職務、職責繁重「或」工作危險度，但為何用「或」？此為造成爭議之所在，是否應修正為「及」？同法規定之技術與專業加給、地域加給等規定，其考量因素均為「及」，何以兩者規定出現不一致情形？建議應由法制面檢討。

吳次長聰成：今天因爲部長到日本考察，所以事先與部長討論是否提報一則比較單純的報告案，沒想到委員對於此一報告仍提出很多的意見，針對各位委員所提意見，本人謹綜合說明如下：

首先，有關法官、檢察官都有支領職務加給，但他們是支領

主管職務加給，並不是支領簡任非主管職責繁重職務加給。

關於委員詢及，對於相關數據要掌握充足部分，因爲本報告係以對各主管機關（在中央指各部會層級以上的機關，地方指各地方政府及議會）的調查結果爲主，所以共有 90 幾個主管機關，如僅以主管機關爲範圍，目前在中央的簡任非主管人數有 1690 人，地方機關有 373 人，共計 2063 人，其中有支領簡任非主管職務加給者有 798 人。剛才委員垂詢全國各機關簡任非主管之人數，本部也有調查，中央機關共有 2712 人，地方機關有 498 人，總計 3210 人，支領簡任非主管職務加給有 1533 人，並未超過二分之一，符合公務人員加給給與辦法之規定。有關簡任非主管職務加給之人事經費，各機關編列預算時，就要事先匡列進去，有多少人可以支領，均有明確限制，也不需要報銓敘部核定，事後審計部會審核查帳，所以人事單位不會逾越規定。

其次，有關委員提到爲何以「學識」作爲核給簡任主管職責繁重職務加給標準，本部最主要是以職責繁重程度爲標準，但是如果還有其他標準，請各主管機關自己填寫，由於有少數機關填寫尚有考慮到學識部分。其實報告中，有特別提到，調查時核給標準可以複選，至於本部詳細調查內容，問卷如何設計，填寫結果之相關數據等，本部銓審司會將資料送給每位委員參考。

至於當時親民黨團提案，對公務人員加給給與辦法第 9 條第 3 項有關簡任非主管人員職責繁重，得由機關首長衡酌，比照主管職務，核給職務加給，建議將「職責繁重」刪除，希

望簡任非主管都不能夠支領主管職務加給，但是假如只是把「職責繁重」刪除，則反而會變成所有簡任非主管人員，均得由機關首長比照主管職務，核給職務加給，這樣恐更不合理，所以這個提案在立法院司法及法制委員會並沒有作後續的處理。

歐委員提到簡任非主管職務加給發給事宜部分，剛才本人已經報告過，預算匡列多少，支領人數多少，額度多少都有明列，並由審計機關作事後審核。對於立法院親民黨團曾提案刪除簡任非主管職責繁重職務加給，本部也很重視，後來立法院對於此一提案並沒有作後續處理，不過針對這個問題，本部有指派同仁參加人事總處待遇興革小組，後續會進行追蹤處理。事實上，有關這個問題究竟要如何變革，人事總處徵詢各機關之意見究竟如何，本人並不瞭解，不過本人每次主持有關加給辦法修正會議時，各主管機關都希望不需要改變，本部當然也了解其中困難，其實從事人事工作那麼久，主要問題癥結所在，本部都充分掌握了解，但是如果不採納各主管機關意見，立即做較太幅度的改變，恐怕會治絲愈棼，所以必須充分溝通，設想周全以後，再行一次性較大幅度的修正爲宜。

有關部分機關係按季或按月彈性調整的問題，其實簡任非主管人員職責繁重職務加給的核給，各機關處理上的確非常爲難。以銓敘部爲例，過去長久以來都是以高職等參事爲優先，因爲參事很多都是由司長調任參事；另外如果是科長調任簡任非主管職務，假如未支領簡任非主管職責繁重職務加給

的話，待遇反而比擔任科長時還少，所以有機關建議乾脆簡任非主管人員都有主管職務加給，免得造成困擾，但是這牽涉到政策性的問題，剛才歐委員提到，部分簡任非主管人員支領職責繁重職務加給，對激勵或工作指派、重要業務交辦都有幫助，所以簡任非主管人員之職責繁重職務加給仍有存在必要。

張委員明珠所提的問題，在執行面上，對於機關首長確實是非常的困擾。茲以銓敘部爲例，以往擔任司長以後，如果改調參事後，仍然發給簡任非主管人員職責繁重職務加給，本人擔任次長以後，擬建請改依職責繁重程度，作爲是否發給簡任非主管職務繁重者之職務加給，在實際執行時，確實面臨很多困難。所以往後在執行面上，誠如張委員所言，要研訂一個客觀評量標準，目前本部參加人事總處待遇興革工作圈，對於這個問題，大家初步討論的結果，認爲可在加給辦法訂定一個授權規定，然後有個原則性的指導方案，未來再看如何來管制，俟人事總處檢討完畢函送到部，本部研議後再行提報鈞院。

另外，有關職責繁重程度之具體明確化方面，本部一定會朝委員希望的目標來邁進。至於高委員永光提到簡任非主管職責繁重職務加給，應與高階主管特別管理制度結合部分，目前研擬之高階主管特別管理條例草案，是針對簡任十二職等以上的主管人員，與簡任非主管人員關係不大，而高階主管特別管理制度的規劃方案，已經報到鈞院，等院會通過以後，再由本部研擬條例，本部一定會遵照院會決議，在 12 月

底以前將此條例草案報院，藉此機會特別要向高委員說明。至於本次所附調查詳細數據之資料，剛才本人已報告過，會分送給各位委員參考，有關高委員提到，有些調查項目，例如有按照學歷核給項目，外界會覺得不妥，其實這個項目，並不是本部所列調查項目，而是相關機關自行填寫的，藉此機會再次向院會說明。

李選委員提到簡任非主管人員支領職責繁重職務加給問題，簡任以上人員的主管或職責繁重的職務加給，是按照其銓敘審定的職等來發給，比方說中央二級以上機關之簡任專門委員列等是十職等至十一職等，如果簡任非主管人員有領職責繁重的職務加給，審定十一職等就是支領十一職等的職務加給，審定十職等就領十職等職務加給，而主管人員是支領主管職務加給，簡任非主管人員其實是支領職務繁重者之職務加給。依照加給辦法，簡任非主管人員只要職責繁重就可以支領職務加給，所以條文之文字用「或」字，而不是用「及」字。

針對其他委員回應(略)

第 255 次會議(102 年 10 月 3 日)

銓敘部業務報告：銓敘部對於公教人員保險法修正草案較受關注問題擬議方向說明。

李委員選：本席非常肯定部今日提出的報告，心中也是感觸良多，因為長期以來，台灣一直存在嚴重的「行業不平」、

「行業間差異」，導致全民以考公務人員為生涯發展方向。昨日閱讀院長日本參訪報告，極為感佩，院長在如此短的時間內就已經非常清楚的剖析出參訪中的重要發現及心得，並談到日本政府能承認疏失，準備以制度來化解行業不平，使公務人員與其他私人機構退休制度相仿或進行整合，除能降低公私部門轉業與交流的障礙，並減低人民與公務人員間之爭議與質疑，本席期望部未來考量任何改革時，均能以此方向為依歸，以減少行業間衝突及不一致，並減少人民對公務人員退休制度的質疑。

張部長哲琛：非常謝謝 3 位委員提供寶貴意見，有關公勞保年資併計問題，按照現行規定，無論公保或勞保，一定要服務滿 15 年，才可以支領年金，未滿 15 年者只能支領一次給付，其中的差異很多，譬如說有人在私人機構服務 10 年，轉到公務機關又服務 10 年，依照現行規定，無論是公保也好，勞保也好，因爲年資不能合併計算，且各別服務年資又未滿 15 年，只能各自支領一次退休金，對這些人來講，實在非常不公平，而且以現在的情況，一個人的職涯非常長，不可能一輩子都在公務機關或私人機構服務，可能也會從公務機關轉到私人機構，或由私人機構轉到公務機關服務，因此剛才詹委員所講的觀念非常對，就是可攜式年資，基本上，本次在立法院審查時，也有很多委員提出這個觀念，如果年資可以併計，以前面所舉的例子來看，公私年資加起來就是 20 年，可以成就退休條件，再各別給付年金，相信對於公私人才交流一定會有很大的幫助，基本上本部對於這樣的作法也表示支持。至於詹委員提到目前其他人事政策有無彈

性調整的問題，其實就是政務人員年資併計的部分，目前我們在政務人員退休撫卹條例修正案已納入年資合併計算的規定，不過在立法院審查時，民進黨團刻意予以保留，現在只能在私校教職員條例努力，希望能夠把學校教師轉任政務人員之年資不能合併計算的不合理現象加以解決。

針對其他委員回應(略)

第 257 次會議(102 年 10 月 24 日)

討論事項：李召集人選提「審查銓敘部函陳關於行政院主計總處函送主計機構人員設置管理條例施行細則修正草案，請部會同發布，除建請刪除第 6 條及增列第 16 條第 2 項規定外，餘均屬妥適一案報告，請討論技術人員考試種類認定辦法草案一案報告，請討論」。

李委員選：本案經一次小組審查會討論即順利完成審查，感謝小組成員高委員永光、邊委員裕淵、詹委員中原、浦委員忠成、黃委員俊英及張部長的參與。另外，要特別感謝呂秋慧司長及周秋玲組長，在會前針對增刪部分，作非常詳細的資料查證及溝通，使本案許多歧見在會議之前能夠得以化解，讓小組審查會可以非常順利地完成。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

第 259 次會議(102 年 11 月 7 日)

銓敘部書面報告：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。

李委員選：本案依組織規程第 3 條所規定的職掌事項，若不改名稱，是否就不能落實？其職掌內容多以職能訓練為主，未必符合「學院」名稱之要求，若是不更名，本席請教業務功能就無法發揮嗎？

張部長哲琛：各位委員所提的疑慮及意見，小組審查會邀請臺北市勞動局前來說明後，原則上是同意，其實本部原本有不同意見，經提報第 250 次院會，原則上也已經通過，現在各位委員又有不同意見，要如何處理尊重院會決議。

第 262 次會議(102 年 11 月 28 日)

銓敘部業務報告：改善公立醫療機構醫事人員任用相關問題之執行情形。

李委員選：1. 肯定部持續對改善公立醫療機構醫事人員任用問題的關注，以及提供如此完整的報告，詳細展現 2 年中所改變的數字，本席敬表讚佩。但長達兩年的期待，所得到的結果極為失望與不滿。本席有三項建議：1. 今日附表 1 中士(生)人數，由 100 年 4 月的 5,597 人，到 102 年 10 月的 5,599 人，其中護理人員由 4,838 人，增至 4,922 人，而藥師、醫檢、物理治療、職能治療等醫事人員人數，亦均為增加；附表 2 中高資低用人員部分，退輔會與教育部所屬醫療機構所呈現的人數，均不減反增；再以第 2 頁契僱人力配置比例觀之，成績亦極不理想，此與專業團體對政策面的期待，有高

度落差，以此進度觀之，5 年內想以漸進方式解決高資低用問題，可預見是政策跳票，實難以向總統公開承諾的積極改善職場環境交待。由於兩大護理團體將於今年 12 月面見總統，可能討論以上問題。本席建議由考試院直接函文行政院，請其重視與積極改善此問題，以防政策失信於民，以及政策完全無法落實。2.昨晚台灣醫療品質促進聯盟所舉行的會議中，14 類醫事人員均表明反對增加師(四)級，此與衛福部所提出的恢復師(四)級意見背道而馳，本席已請該聯盟提供會議紀錄，建議在相關函文中，將該意見加入。3.建議日後銓敘部向各公立醫療機構要求調查現況或徵詢意見時，請在函文中知會該機構相關部門提供相關會議紀錄，或請相關部門主管亦能表示意見，以防出現函文回覆所提出之看法，與基層人員反應完全相左，導致粉飾太平或扭曲原意之問題，喪失部想了解整體現況之目的。

張部長哲琛：事實上，3 位委員所提意見都是一致的。本部遵照鈞院決議，針對公立醫療機構醫事人員任用相關問題進行檢討，其中有關一覽表及配置準則修法部分，本部均已遵照鈞院決議逐步推動，至於高資低用及缺額問題，分別爲衛福部及人事總處職權，當然本部也積極與他們協商，並將鈞院相關決議送請參考，雖然他們表示會遵照院會的意見辦理，可是執行進度的確非常不理想，原定 5 年計畫目標，但是實際進度與原先的目標的確有相當大的差距，因爲每個醫療機構背後有各自的本位立場，要自負盈虧，依本院意見調整會影響所屬醫療機構本身年度盈餘狀況，所以都各有顧

慮。

其次，有關衛福部擬改採「增列師（四）級」的考量，其實增列師（四）級的問題在鈞院已經詳細討論，且經院會審查通過決議，不採取增列師（四）級的方式，現在衛福部擬改採「增列師（四）級」的方式，希望能夠減輕他們的財務衝擊。對此，本部的立場一定是遵照鈞院的決議，表達不同意的意見，與衛福部溝通協調，至於進度落後的問題，本部會再主動積極與衛福都及人事總處溝通，並隨時將執行情況提報院會，讓各位委員了解。

第 263 次會議(102 年 12 月 5 日)

銓敘部業務報告：警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。

李委員選：肯定部今日所提的警察人員獎懲問題檢討報告，也對警政署目前的改善成果，即本年 1 月至 10 月份一次記二大功專案考績者降為 81 人，表示嘉許。由表 4-1 可知，近 3 年警察人員一次記二大功的事由，業務創新者僅占 3.4%，察舉不法占 58.1%，消弭損害 38.4%。查閱警政署記功獎勵規定中，屬業務創新項目者偏低，另外還有部分獎勵項目有待檢討，例如參加世界警察消防運動會，查察賄選，掃蕩汽車機車暨自行車竊盜犯罪，辦理選舉治安維護等，以上項目屬於職責範圍，或屬於獎勵項目？建議獎勵事件能以鼓勵業務創新為主，以達興利的目標。

張部長哲琛：首先謝謝剛才共有 10 位委員提供許多寶貴意

見，謹就以下幾點作簡要說明：

本案去年第一次提報院會時，許多委員對於警察人員獎懲制度提出很多意見，甚至院長提到在銓敘部長任內就已經注意到這個問題，最近 1 年來，本部在院長及各位委員的督導之下，積極與警政署研擬改進方案，事實上本次警政署頗爲配合，所以能夠在短短 1 年內獲得一點初步成效，由此亦可見考試院並非沒有功能，這就是考試院重要的功能之一，不過很多委員對於統計表相關內容仍有所疑問，本部會再與警政署進行研究，對於相關說詞及其百分比所表達的意義，應該更清楚明確。

其次，從今天的報告可以看出來，今年 1 至 10 月一次記二大功人數已經比最近 3 年大幅下降，只有 81 人，與以往比較減少 73%，幅度算是相當大，過去至少都有 2、300 人，而且本年度在一次記二大功的 81 人當中，警監沒有一個人，剛才胡委員說會不會矯枉過正，不過警政署在檢討修正時，自己有訂定衡量標準，所以這 81 人一定是有所根據，依照衡量標準予以獎勵，而且他們都是低階警察人員。
有關林委員雅鋒所提 3 點具體意見，本部會提供給警政署參考。事實上，這個工作還沒有告一段落，很多委員希望能夠修正考績法施行細則第 14 條規定，目前本部已經有初步構想，除了要公開表揚具體事蹟之外，我們希望能夠衡平，讓警察人員與公務人員都有獲得一致的一次記二大功之機會，現在第 3 款、第 4 款部分，警察人員確實比較容易獲得獎勵，所以我們會增加款項，譬如說公務人員有創新、有具

體發明，對國家發展有所助益者；或者參加國際性各種比賽或評比，獲得良好成績；還有舉辦大型活動，有具體的成果等。像這些公務人員比較常辦理的工作，而且會有績效的事情，在修正考績法施行細則第 14 條時會加以補充，等研修完成後提報院會討論，進行審查。

針對其他委員回應(略)

三、公務人員保障暨培訓委員會相關政策發言紀要

第 152 次會議(100 年 9 月 1 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：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。

李委員選：首先呼應前面 2 位委員意見，非常肯定會對辦理高階文官培訓飛躍方案所投入的心力，會設計許多創新的教學活動，實在令人感佩。本席期許未來高階文官向上可以拓展視野，向下可以札根，強化落實關懷。為了好還要更好，針對教學活動設計中(二)安排做中學「感受」課程核心價值，提出以下建議供會未來設計課程之參考：1.建議將「感受」課程核心價值，改為「精進」課程核心價值，因為高階文官的定位是扮演基層公務員的楷模與仿效對象，以發揮其領導的功能。至於公務員的核心價值中「關懷」，其與其他項目不同，必須要實際投入公益服務活動才能培養出「關懷」特質。所以高階文官的培訓應該不只是「感受」而是「精進」核心價值之展現，以成為部屬表率。2.以社會關懷與公益服務為例，本席認為它不僅是「動手操作」或僅藉由以參觀或單次實際操練即可達到關懷特質之培養，必須加以內化或納入其工作內涵，才能成為引領部屬的標竿。在第 151 次院會中，會曾提出員升高員訓練中，學員與機構提出「志工與社會服務」的課程需求性較低，所以本席建議課程中除了安排高階文官參觀與實際操練外，應該訓練強化學員認知，在未來公務生涯中應建立其「公益服務管理」項目，持續挑選與

工作性質相關的弱勢族群作為關懷服務對象。並持續推動社會關懷活動與公益服務，且將其持續與系統化的相關活動記錄如：認捐、認養或公益活動，列入訓練課程評值的項目中，使「關懷」這項核心價值非僅呈現形式意義而是實質意義，成為其習慣之一，除可貼近民意，制訂民眾需求的政策、帶動基層風氣，且可提升高階文官的形象與效能。

蔡主任委員璧煌：對於 6 位委員的指教與鼓勵，我們非常感激。有關詹委員中原提到本會獲得國科會文官教學實驗室三年研究案獎助，因爲國家預算編列方式多以去年爲框架，業務費通案酌減 5%來編列，本會爲了要多做點事，不得不跳脫原來的框架，大膽地向國科會申請專案計畫，今年可以爭取到 400 萬經費，且連續 3 至 5 年，相信可以讓我們多做點事，專案計畫主要著眼於文官教學實驗部分，第一，對培訓基礎與教材作全面檢視及研究;第二是研究更好的訓練評量方法；第三是訓練成效與競爭力的關係。由於今年本會的研究人力非常單薄，所以只能以專案計畫方式增加一點外面的專案人力來進行研究。詹委員對文官學院的期許很深，他從國外帶回一個訓練卓越指標，本會也有應用這個指標不斷地在檢視自己，並已作成初步報告，雖然尚不滿意，但是我們希望自己真的能夠做到卓越，所以背後還需要很多研究人力，目前只能就現有人力盡力來做，希望在大膽之中可以求得突破。

李委員選提到將「感受」課程核心價值，改爲「精進」，本人也非常認同，因爲我們不認爲單次的訓練就可以改變一個

人以前所有的觀念及作法，所以我們有長期培訓的打算，正如同胡委員幼圃所說，文官學院一直有中長期訓練的準備，未來高階文官特別管理制度一定要立法，並且跟整個職務陞遷序列結合，以後本會與人事行政局合作辦理訓練的機會將越來越多，因爲高階文官培訓不可能只有這樣的上課方式就可以達到效果，而人事行政局所辦理的政策內涵在職訓練可能是我們無法做到的部分，因此未來我們會與局的相關訓練作更密切結合，讓學員除了解現行政府政策及方向外，也能夠有更深入與多元的政策思維。

高委員明見提到安排高階文官與政務人員進行國家重大政策的對談，不僅高階文官可以受惠，政務官也能透過對談而教學相長，其實有很多部長都很喜歡來上課，因爲他們與學員互動當中，常覺得自己也得到許多收穫，像張哲琛部長幫我們上考績與文官政策的課，學員可以直接跟部長對話，而部長私下也說在對話當中，自己可以參考高階文官第一手的意見，所以許多部長雖然公務繁忙，但還是願意前來上課，其原因即在此。

針對其他委員回應(略)

第 155 次會議(100 年 9 月 22 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：推動公務人員培訓國際交流合作辦理情形。

李委員選：首先，非常肯定會對提升公務人員國際視野所規

劃的國際化能力培訓課程，包含出國考察，參加國際組織年會，或國際新趨勢論壇等，立意良好，且受惠者多，尤其是開闢工作坊，全程以英語講授，以提升公務人員的語言能力，相信對政府推動走向國際化會極有助益。但未見其學成後，會對其後續能力的追蹤，使其能力持續精進，以延續學習成效的要求。所以本席建議日後對於完成以上訓練者，應列案管理，並鼓勵其擔任各機關的種子教師，協助提升各機關公務人員的語言能力，營造國際化工作環境或規劃相關的國際化交流活動等任務，使其成為政府重要的人力資源，同時可促使其潛力發揮，使訓練與用人的目的能夠相符合。

蔡主任委員璧煌：3 位委員所提的高見，我們非常感激，李委員選提到公務人員提升英語能力，以及其學成以後，後續能力追蹤的問題，我們目前是透過不斷的回流教育，讓學員的能力持續精進，至於鼓勵他們擔任各機關的種子教師，協助提升其他公務人員的語言能力，我們也認為是值得推動的方向，可以這樣來做。

針對其他委員回應(略)

第 158 次會議(100 年 10 月 13 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年第 3 季重要業務概況。

李委員選：本席肯定會在第 3 季(7-9 月)的業務報告，對於會積極爭取資源與豐碩成果，表示非常感佩。針對資料第

22 頁第 29 項辦理全國公務人員各項閱讀推廣活動，有關全國 10 場分區導讀會部分，本席欣見文官學院與署立新營醫院合辦導讀會，會主動將導讀會舉辦地點的觸角伸至業務忙碌的醫院，讓醫院員工感受到極大的關懷，據與會人員反映，此項活動對他們非常有幫助。另有 2 項建議供參：1. 持續努力與全國公立醫療機構合作，除強化其專業能力外，也能夠提升時事、人文素養之培養，進而增進醫事人員任公職與國家文官學院間的關係。2. 分區導讀的活動除合辦外，希望也能協助各機關或醫療機構成立讀書會，以落實書香政府，並有助於建立閱讀與學習習慣，以研習成果具體改善現有的工作內容，因為從書籍之中可提供相當多寶貴資源，如果公務人員能夠將書籍中相關內容用於改善其工作，可以防止公務人員被詬病為僵化思維的官僚。

蔡主任委員璧煌：感謝 5 位委員提供指教意見，李選委員提到全國分區導讀會，其實過去我們一直都在做，每年都有好幾場次，本次報告有比較詳細的說明，不過以前我們大多是針對各地方政府，而今年則把觸角伸到各醫療院所及各級學校，去年專書閱讀心得寫作得獎人中就有一位是醫療機構人員，因此這項工作會持續努力去做，以培養各醫療人員的人文素養。目前我們爲了幫助各機關推動讀書的風氣，有辦理領讀人培訓活動，也就是說，每個機關都有領讀人，我們每年會把領讀人找來辦理培訓，告知過去各機關如何辦理讀書會情形，如何激勵大家來讀書，今年各機關馬上要薦送 10 篇文章來進行審查，決定得獎名次，各機關也有團體成績，這樣彼此會有刺激的作用，將來我們會繼續做，也有激勵導

讀的措施。

針對其他委員回應(略)

第 159 次會議(100 年 10 月 20 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：2011 公務人力資源發展國際研討會辦理情形。

李委員選：本席接續陳委員皎眉意見，非常肯定會辦理 2011 公務人力資源發展國際研討會，而且非常成功，過程中可以深深感覺到，不管參與學者、主講人或學員，都非常認真，內容也相當豐富。第 2 天討論「人才管理策略」主題，大家對於新加坡、私人企業的人才管理都非常有興趣，而且欲罷不能，所以在此恭喜主委舉辦一場成功的國際饗宴，參與者都獲益良多，並期待很快可以看到會針對研討會之結論及啟發，未來所產生的實質成效。

其次，有關會編訂公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員工作手冊及辦理講習，本席提出以下看法供參：依照會所附資料第 1 頁第 2 段提及，輔導員的工作職掌為「充分了解考試錄取人員訓練計畫與成績評量規定，並提供適當的輔導及給予必要之協助，使受訓人員順利完成訓練。」由以上的工作職掌顯示並未包含諮商的內涵，「教育、輔導、諮商與治療」為一連串之輔助行為，教育讓人從不知變為知曉，而學習成長過程也許會遇到困難，應該給予協助，諮商則對可能已產生某些問題行為，確認後提出矯正策略，所以假設會所提出

的輔導員工作職掌未包含諮商功能，編寫輔導員手冊建議就以輔導的實務工作為主，不要包含諮商，因為這是兩個不同層級的執掌，要求也有所不同，至於講習內容亦以輔導為主，以降低輔導員角色的混淆。

蔡主任委員璧煌：謝謝 5 位委員的指教，多位委員都很關心國際化的問題，就像陳委員皎眉說並不是全程講英文就是國際化，也不是國際人士參與就是國際化。昨天本人在國家文官學院主持院務會議時提到，這些資源都要建立檔案持續追蹤，人家受邀前來要馬上寫信表達感謝，有機會要繼續聯絡，然後還要不斷地將資訊寄給他們，也請對方若有相關資料也可回寄過來，我們希望文官學院能夠有國際能見度，所以包括剛才黃委員俊英提到的英文網站也是一樣，我們將最近與國外人士往來的資料，包含德國退休大使有關談判能力研討之片段、本次國際研討會、哈佛大學 Dr. Steve Kelman 教授示範個案教學等，都會放在網站上，讓學員了解相關資訊，也知道他們演講或授課的片段內容，更讓國際知悉我們推動工作的項目。換句話說，國際化的腳步，我們希望穩當且一步一步地走，而不是隨便簽 MOU 就好像得到多大的成果一樣。

李委員選、陳委員皎眉及高委員明見都提到輔導員的問題，陳委員還提到參與基礎訓練意見調查表檢討會議，當然陳委員皎眉很客氣，我們是希望能夠得專家更多的意見，因爲目前我們訓練評估只能做到第一層次、第二層次反應與學習，第三層次的困難度就很高，所以我們希望至少在第一層次做好一點，在此感謝陳委員皎眉與黃委員富源給予指導，立法

院在今年預算評估上沒有太多挑剔，只是對於本會在成效追蹤上沒有做很好的配套，與訓練目標可能有悖，因此我們針對這個部分要努力改進。

李委員選提到諮商的問題，上次院會本人也曾說明過，事實上在輔導員手冊上有清楚定位輔導員的功能與角色，也談到輔導的意義、與諮商有何不同，還提到輔導員的良好態度，當然輔導員憑手冊上的一點訓練，仍無法做到諮商的功能，換句話說，只能做到諮商先期的發現問題工作，然後再請專業諮商師來進行諮商。

針對其他委員回應(略)

第 162 次會議(100 年 11 月 10 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：協辦亞洲國際培訓總會第 38 屆年會情形。

李委員選：本席首先肯定會積極協辦亞洲國際培訓總會第 38 屆年會，相信對於公務人員參與者之能力都會有所提升及良好的收穫，尤其主題「全球化時代的策略性才華管理」也非常吸引人，不過在此本席要向委員們致歉，因為本席為 11 月值月委員，當 10 月份決定參訪時，還不知有此項國際會議要舉辦，導致此日期公布以後，造成多位委員的兩難，先答應要去參訪者得拒絕會的邀約，給本席情義相挺，建議未來部會舉辦國際大型會議時，能夠在 3 個月以前通知本院人事室，或許可以避開參訪活動行程，讓委員們都能兩者兼顧，不致

於造成兩難的情況。其次，針對第 5 頁之（三)強化本質特性考核，增進諮商職能，不知會對於輔導員的功能期待是要強化輔導能力還是諮商能力？因為輔導與諮商在專業領域的深入程度有很大的不同，如果希望輔導員具有諮商能力，就來看其資格是否符合，由於報告中對於輔導員的資格並沒有限制，若要做諮商工作，則其訓練內容是否足夠，所以在名詞使用上建議會能斟酌，以防止混淆。

蔡主任委員璧煌：謝謝各位委員及顏副局長的指教。有關高委員永光和顏副局長提到人事人員訓練的問題，其實機關首長都知道施政能否順遂，人事人員與會計或主計人員是非常重要的，對機關本身的影響重大，剛才高委員舉自己爲例就是很貼切的例子，而顏副局長提到本會辦理人事人員 1 週訓練的部分，我們也考慮過，因爲過去的實務訓練，事實上都是流於形式，雖然也是考試錄取人員的一部分訓練，其中基礎訓練及實務訓練共 4 個月，是在本會主管的範圍之內，我們一直覺得公務人員考試錄取人員實務訓練本身大概像律師的實務訓練一樣，直接到律師事務所去掛個名實習，不用上班也不必做什麼事，到時候簽字證明合格即可，一般的實務訓練機關也大多是這樣做，只要他有來辦公室上班即可，但是記得黃俊英委員曾表示，他在擔任高雄市副市長時，就覺得初任人員有好好訓練的必要，於是親自帶新進人員做實務訓練，所以今年作改變就是我們希望把責任挑起來，這次正好因爲銓敘部提到人事人員接受 3 至 5 週的訓練後，到各機關試辦業務都有困難，在此情況之下，爲何不調訓人事人員作 1 週的實務訓練？顏副局長提及可否用專班來訓練，不

過專班調訓要與其他類科錄取人員公平地整個作評核很困難,所以我們發現還是讓人事人員與一般公務人員一樣接受基礎訓練,另外在再做 1 週的集中訓練,針對人事人員所需要實務知能,作課程規劃,當然人事行政局也有此看法,如果局願意把這個責任挑起來,我們非常歡迎,人事人員本來就是他們的專長,事實上本會辦理人事人員實務訓練,還是要找人事行政局的相關人員來授課,甚至我們今年並沒有編列此筆預算,281 人的訓練經費 90 萬元,我們還在籌措這筆錢,如果人事行政局要承辦會更好,只是訓練本身依照考試法第 20 條及其授權的考試錄取人員訓練辦法,我們認爲基礎訓練與實務訓練之考核權責還是屬於本會的權責,換句話說,如果各機關願意自己集中實務訓練 1 週,本會非常贊成,實務訓練從工作中直接學習是對的,我們也希望從工作中學習,問題是有的機關只有 1 名人事人員,如何能集中訓練?必須湊足 10 多個機關或 1 個縣市才有辦法來做實務訓練,當然最好的方法是由人事行政局集中做實務訓練,我們可以再進一步協調,如果人事行政局願意把責任承擔下來做人事人員實務訓練,主計處願意將主計人員做實務訓練,本會都非常歡迎,只是本會職責所在,我們一定要這樣做。所以法律上沒有問題,實務訓練本來就是本會的權責,實務訓練成績及格或不及格也沒有問題,因爲本會本來就有核定權。至於將來能否專班受訓,對於這一點,我們比較不贊成,很多機關首長均表示,如果每個行業都自己專班訓練,見解會非常狹隘,我們希望混合編班,讓人事人員也了解其他類科人員的想法,正如同不能將身心障礙人員獨立訓練,也是

一樣的道理，我們希望回歸正常的狀況，讓不同專長類科的學員一起相互教育及學習，所以本會覺得人事人員不宜以專班方式來進行訓練，而應該由實務訓練機關想辦法來做集中訓練。

有關 ARTDO 國際年會時間的問題，本人非常抱歉，上次報告開會時間並沒有講得很清楚，造成李選委員安排參訪行程的困難，其實幾個月前已經說過，只是沒有再適時提醒，這是我們的錯誤，再次表達歉意。基本上，本次年會受邀前來的貴賓很多，近幾天來，本會同仁都是人仰馬翻，希望能將會議辦好，畢竟是由本會來負責協辦，在此也感謝院長和委員給我們許多指導。

針對其他委員回應(略)

第 166 次會議(100 年 12 月 8 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

李委員選：本席要呼應陳皎眉委員意見，首先肯定會為了提升教學品質所提出的統計報告，不過針對課程部分與教材編排部分，本席也有同樣的關切，個人比較想了解的是，法官與檢察官班針對「創意思考與問題解決」、「績效管理與評估」、「公關與媒體溝通」、「文官政策新發展」等課程，學員反映有助益者分別為 56.27%、49.1%及 53.69%，與去年的

比較如何？是進步或退步？還是這個問題一直持續發生？當初規劃以上課程的原意，希望能提升法檢人員此部分能力，現在看起來好像原本所定的美意，學員似乎無法體會，當然可能與課程內容設計、學生特質有關，法檢班比一般公務人員的學歷有特別高嗎？還是期待有特別不同嗎？其師資安排與一般公務人員比較，有特殊的考量嗎？假設教學方法都一樣，兩者的期待及吸收程度是否會有所不同？本席覺得這些課程都是非常重要的課程，也認為是法官檢察官應該提升的基本能力，可是如果他們覺得沒有助益，認為教材編排很不滿意，看似學習成效無法達成，以後是否應該要加一門課程如「自我放空」與「自我了解」，讓法檢人員增加對自己的了解，或者對自我的定位，了解自己與別人是否不一樣與自我膨脹？若要加入此課程，以後授課才容易進行的話，建議課程設計再行研擬。另外，對於班務輔導員的服務品質，滿意度達 95%，班務輔導員的努力深獲肯定，因此本席也肯定輔導員的用心及辛勞。

蔡主任委員璧煌：謝謝 7 位委員的指教，其實這個統計原來簽報給本人時只是作爲內部參考，不過我想不管怎麼樣，對院會都應該要坦誠報告，畢竟這是訓練成效第一層次的反映，雖然還沒有做到第二、三層次的評鑑，但是這個反映是學生對老師的反映，當然另方面也有老師對學生的評鑑。事實上，本人也有想到作差異顯著性分析統計，相關的統計方法，我們都會做，但是個人覺得這樣的統計耗時且對本會並沒有很大的意義，只是覺得學員的直覺反應對我們就有參考價值，因爲課程及師資畢竟還是要根據顧客的需求來量身打

造。

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

基本上，這些統計數據只是給我們作爲參考，考量安排某些課程是否要增加，某些課程是否要減少，並注意師資人選。不過像「經典研析」這部分的反應統計很不公平，何委員就講得很好，我們要找「經典研析」的授課老師很困難，如果每個人都能像何委員這樣的水準，利用經典研析來講授文官的核心價值及行政倫理就能符合我們的理想。但是其他的老師可不一定能體會到這一點，雖然我們一再跟老師們溝通，

可是仍有 1、2 位老師授課仍像在大學裡面講經典課程一樣，這並不是我們想要的內容，所以這種老師以後就不再聘任。至於陳委員皎眉提到報告的寫法不當，我們也同意，但這個報告是簡短版，其實有一大本較詳細的報告，閱讀起來可能會比較周延。當然李選委員說得沒錯，每個人對我們的課程及老師的期待都不一樣，所以照道理說應該像何委員寄澎的建議，分類科來統計，但是有些科別人數太少，個案數不足，無法分類科來統計。另外，何委員寄澎提到有些課程滿意度較高是因爲採個案研討的方式，有雙向互動確實對有互動的課程，一般的滿意度通常都會比較高，單獨講授的課程，滿意度會較低，除非老師講得很精采。還有客製化的課程，滿意度也會比較高，整個情況的確是如此。

這樣的調查評鑑，我們以後還是繼續做，而且每次院會委員的批評指教意見，我們都有記下來，作爲明年修正的方向。對於師資不滿意的部分，我不太願意公開提，畢竟是我們內部的作業，不宜在任何場合給人家看師資的評鑑，而且這些只是當成參考，有時同一位老師在不同班別的滿意度也不一樣，所以我們不會只看一班，只看一次，而是要看多班多次，再來決定是否續聘此位老師。

第 167 次會議(100 年 12 月 15 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年度委託研究案－「薦任公務人員晉升簡任官等訓練制度改進之研究」辦理情形。

李委員選：首先針對會提出薦升簡任官等訓練制度改進之研究給予高度肯定。在報告第一項中提到訓練目標定位在提升薦升簡任官等公務人員之核心職能，可以預期經過嚴格訓練後，學員在核心職能上應該有所精進。本席非常高興在第 2 頁看到有關評量機制上，已突破過去只有在課程結束後針對課程滿意度進行評量，現在評量方向已經拓展到「訓前學習準備度評量」、「訓中學習評量」及「訓練回流強化學習評量」三大方向，訓前要求學員帶著問題或現有資訊來受訓，經過受訓後，帶著討論以後的解決方案去應用，應該可以提升其學習成效，降低學員或外界認為受訓是「來此修行或渡假」的觀念。以下另有 2 個建議供參：1.會可要求學員將訓練前準備資料，在上課前經由網路傳給輔導員，再由輔導員分送給教師，有助於授課教師在事前就了解學員的背景及其需要與疑問，以強化教師在課前做好應有的準備，提升學習的契合性及成效，尤其對於某些要求比較高的學員，如上次談到法檢人員對訓練有高度期望，這樣做可以幫助教師在課前做好教材之準備。2.授課時間將來若改為每週 3 天，可以要求其將所學知識直接應用，將結果呈現在「專題研討」或「案例書面寫作」中，以增加實務性，同時希望針對受訓後學員之核心職能，一一進行檢測，才能知道其工作績效有無具體提升。

李委員選：關於薦升簡任官等訓練，據學員反映，此訓練屬於成人教育，若連續在 4 週受訓期間內採用填鴨式教育，很容易造成其記憶上的辛苦或影響學習成效，若能延長訓練時間，將有助於學員吸收與知識應用。

蔡主任委員璧煌：謝謝 7 位委員的指教，其中有 5 位委員關切訓練的問題，本次報告是委託研究案的初步結果，有些東西目前我們已經在做，有些是未來考慮要採行的部分，關於李選委員建議將來訓前準備也要加入評分，且這個評分能透過輔導員先讓教師知道學員到底有什麼要求，以便在訓前做好準備。李委員也提到集中或分散訓練的問題，希望像研究報告一樣採分段訓練，其實這個議題在教育領域上本來就有過辯論，到底是集中訓練好還是分散訓練好，我們會再作考量，希望可以在未來的科研計畫裡面能針對這類教學做實驗，得出一個結果之後再考量是否全面採行。

針對其他委員回應(略)

第 170 次會議(101 年 1 月 7 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年度下半年各項訓練學員回流學習辦理情形。

李委員選：首先肯定蔡主委設計那麼多的多元訓練課程，而且內容豐富，讓訓練非常有趣，感謝會邀請本席主持台灣公共行政問題論壇第 2 場次「政策行銷」部分，其中有一項是

「助妳好孕」，因為當初推動「家庭計劃」是由護理人員主打，於是每年出生人口從 46 萬降低至現在的 16 萬，所以這次推動「助妳好孕」，很高興能夠分享過去護理人員推行「家庭計劃」經驗，希望可以將人口提升到至少 20 多萬。

另外，針對高階文官培訓飛躍方案第 2 項「人文體驗研習」，事實上，當初設計人文體驗課程的目的，是希望高階文官在執行公務時，能夠對人民需求有更深入的了解與體會，進而發揮公務人員核心價值的關懷部分。公務人員核心價值中，培育最為困難的是關懷，所以人文體驗課程除了安排文化體驗外，建議也能將課程設計作些改變，尤其今日城鄉差距與貧富落差如此顯著，我們應該在課程設計讓高階文官能夠體驗「貧、病、弱、老」等弱勢族群的生活，因為高階文官長期在公部門工作，對於以上族群相關問題的敏銳度可能會不足，假如在課程設計上能夠讓學員有機會去切身體驗，不再只是自我感覺的提升，而是對外界的問題及痛苦有更多且深刻的體驗，或許在政策擬訂或執行上，會更考慮到庶民生活的要求。尤其在今天剪報資料中名人堂專欄有一篇馬凱先生所寫的「笨蛋，問題在人才」一文，讓本席有更高的感受，因為高階文官都是重要的人才，如果可能讓他們不僅是自我能力的提升，也更能關懷外在環境，他們就將會是國家重要的資產，尤其今日面臨經濟風暴，如果文官的公務品質可以有所提升，能使痛苦指數逐步升高的人民，多增加一點幸福感，並改善公務人員服務品質與行政效率。

蔡主任委員璧煌：剛才有 3 位委員提供寶貴意見和指教，首

充感謝黃委員俊英的鼓勵，我們的目標是訓練高階文官，倒是還沒有訓練總統的想法，不過以後會不會有這樣的成果出現，誰也不知道，可是那不一定是我們的功勞。不管如何，對於黃委員的鼓勵，我們會認真來做。

李委員選提到人文體驗的問題，我們去年的主題是設定在環保政策，今年也許可以參考李委員意見，將主題設定在城鄉差距與貧富落差的體驗，這是很好的題目，我們可以這樣來規劃，李委員還特別提到關懷，個人也非常同意，在公務人員 5 個核心價值裡面，關懷確實是最難培育的，因爲我們也無法對這方面作評鑑，只能讓他多體驗，從體驗當中學到公務人員如何對人民多一點關懷，所以李委員意見，我們會考慮。

針對其他委員回應(略)

第 172 次會議(101 年 1 月 19 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：國家文官學院 101 年度各項訓練及學習活動期程編排情形。

李委員選：首先非常肯定主委的努力與用心。有關會報告國家文官學院 101 年度各項訓練之第五項國際交流訓練及宣導部分，將舉辦「公務人員國際視野培育工作坊」，從相關課程內容看來應該是非常精采，但是預估參加人數只有 60 人，不知是否設有特別的人數限制？其因為何？國際化、全球化為現今發展趨勢，也是國家及本院政策走向，如果能夠

強化公務人員的國際視野，將有助於政策推動及國際接軌，更能提升文官的功能，尤其是現今文官素質佳，若不能開發其潛能，極為可惜。所以建議國家文官學院能針對際視野培育工作坊課程，多加舉辦與行銷，並鼓勵更多的公務人員可以踴躍參加。

蔡主任委員璧煌：謝謝 6 位委員的指教，剛才李選委員提到國際視野培育工作坊，此班別類似去年本會邀請德國退休大使前來做談判實務的工作坊一樣，希望對公務人員的國際視野有所提升，由於屬工作坊的性質，所以必須是小班制，因爲要作分組實作的研討，限於設備及人力的關係，故人數上無法增加，未來將檢討是否一定要採工作坊方式來進行國際視野之培訓。

針對其他委員回應(略)

第 173 次會議(101 年 2 月 2 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。

李委員選：首先本席非常肯定會為高階文官研發專屬人格測驗量表所做的努力。心理測驗除了專技人員、企業人員外，公務人員亦應使用，尤其高階文官歷經初階、中階公務人員，在長期公務工作中，其人格特質到底如何，公務人員本身及用人機關均應了解，否則未來如委以重用，將會有相當

高的危險性。本席認為人格測驗猶如 X 光一般，將其內在特質藉由測驗題目反射出來，報告中確認高階文官應具備之人格特質：嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性及創新學習，分別反射出思維、情緒、人際、靈性、專業性與發展性等 6 大面向，相當完整，惟其測驗題目內容尚可商榷。本席贊同將人格測驗用於訓練，提供會設計適性與客製化課程，以及將測驗結果提供用人單位做適當的安置與考核的參考。

蔡主任委員璧煌：保訓會一開春就有 12 位委員 14 人次的發言，所有意見及指教都非常寶貴，誠如剛才歐委員育誠和黃委員俊英所言，大家都知道人格測驗很重要，可是評估非常困難，人格特質不是直接可以測量的，而是要用間接的方法來測量觀察，所以我們不希望它成爲一個具有魔術般功能的測驗，而是期望它有用，但又並非萬能，它只是輔助我們作很好的選擇的工具而已，並非唯一或最好的工具。基本上，在發展過程中，我們是把安置和訓練放在第一個目標，剛才林委員雅鋒自己現身說法，以其自身的心理素質爲例來說明人格測驗的重要，實在很令人感動，因爲林委員從初任家事法庭法官的親身經歷，到後來身爲庭長就要求每位家事法庭法官都要通過心理測驗，個人認爲這就是我們所要的目的，所以林委員雅鋒提到可以用在安置和訓練，以及高委員明見建議運用於結構化的口試上面，其實這也是本會想要達到的方向及目標。

剛才陳委員皎眉及許多委員都已詳細看過本研究報告，當然

報告內容本身還有很多缺點，當初在驗收時，本會也有提出許多要改進的事項，準備在第 3 年進行研究時作改進，特別是陳委員皎眉提到的強化測驗效度之問題，建構效度本身必須有一致性，我們當然也希望能夠建立一致性，而第 3 年的主要研究工作就是加強效度檢測，還有就是建立常模及百分比等級對照表，希望將來在人員安置上有比較好的調整參據，正是我們使用測驗的目的。當然目前題目本身還有很多缺點，如何委員寄澎所提到的例子，其實本會也發現好幾個題目有問題，雖然研究者在說明中已提及，他們已經儘量避免社會期望的題目，但還是有些題目不盡理想，例如「你是否偶爾會闖紅燈」等，在下次委託研究時會請研究者作修正。最後，決定的題目將不會公布，因一旦公布，可能會像黃委員富源所說，有補習班預先演練的練習效果，而且本會在發展測驗過程中，最擔心就是蔡委員式淵所說的-不被外界社會信任的問題，上次考選部準備要修改考試法將訓練納爲考試過程的一部分，占總成績 10%，就引起外界許多質疑的聲浪，主要就是公平與否的問題，而人格測驗本身也一樣會遇到公平的問題，社會能夠信任這樣的測驗真的可以客觀地決斷哪個人錄取與否嗎？人格測驗在未來的發展上，恐怕還有一段很長的路要走，本會不敢冒然作這樣的嘗試。

針對其他委員回應(略)

第 175 次會議(101 年 2 月 16 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年公務人員行政中

立訓練各項專班辦理情形。

李委員選：今日報載某醫療機構高階主管代言豪宅，明顯違反「公務員服務法」的相關規定，該員坦承未意識到建商來訪談與拍照是代言。公立機構醫事人員是否有定期接受公務倫理或行政中立等相關課程之訓練？因為醫療工作極為忙碌，人才培養不易，如果對此資訊不了解，可能很容易會觸法，為預防此事件的重演，建請會持續提醒此類公務人員之公務倫理觀念，避免不慎觸法。

蔡主任委員璧煌：剛才有3位委員關心行政中立訓練的問題，在此要特別感謝李委員選的提醒，事實上，本會均有分函全國各機關公務人員參加行政中立訓練，其中包括醫療體系的公務人員，除此之外，國家文官學院還設有網路課程，可自行上網接受線上訓練，本會會遵照李委員意見再作努力，希望醫療體系的公務人員也能確實了解行政中立應該遵守的事項。

針對其他委員回應(略)

第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：精進 100 年公務人員考試錄取人員基礎訓練情形。

李委員選：本席肯定會推動雙輔導員制度，召募退休公務人員擔任雙輔導員工作，除可發揮承先啟後的功能，同時也可讓退休人員仍能發揮為國所用的功能。本席建議會能夠建立

雙輔導員系統化管理機制，將其視為珍貴的人力資源，並將其輔導經驗加以蒐集，協助及引領新進公務人員，防止誤觸法網與重蹈覆轍，亦可增加退休公務人員的成就感，更可作為會未來繼續積極推動「公共服務」的重要基礎。

蔡主任委員璧煌：謝謝 7 位委員寶貴的指教意見，本會建立雙輔導員的構想主要是希望學員能增加與輔導員接觸的機會，另外也希望在評鑑上能夠以類似平行兩閱的方式來進行評量。因此由於有公權力行使的問題，原來的想法是希望能由別的機關借調，比方法制所調現任的司法官兼任，後來經過聯繫結果，發現有其困難，且各機關的業務都相當忙碌，所以才想到運用退休公務人力，基本上因爲他們都曾是公務人員，且具有相當的熱誠，如果再經過篩選、訓練以及認證評估以後，就可以用這樣的委託方式來交付他們行使公權力。雖過程中牽涉到如何訓練、如何認證等問題，有無具體 SOP 可以讓他們來執行輔導員的工作，這也是高明見委員和張明珠委員所關心的問題，我們會再進一步做好輔導員的養成及自我教育。此外，張委員明珠鼓勵且肯定我們運用退休人力資源的方向和意義，在此表達感謝，因目前還在試辦階段，必須讓問題之出現降至最低程度，待成效功用顯現後，我們才會繼續辦下去。

至於其他如有疏漏未及回答的問題，請容許我們有機會再向各位委員說明及報告。

針對其他委員回應(略)

第 188 次會議(101 年 5 月 17 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：

１.辦理「100 年高階文官培訓導入 360 度職能評鑑之應用及分析」訓後學員能力差異分析案。

２.規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練─學習共識營」情形。

李委員選：首先肯定會對高階文官培訓工作所做的努力。高階文官培訓之目的在於提升學員的能力，希望高階文官領導管理與決策制定的品質能夠有所提升，今年本席很幸運能有機會全程參與相關活動，了解會所投入高度人力與物力。但比較遺憾的是，由今日調查報告結果顯示，僅學員本身覺得自我評估的分數提高，而長官、同儕及部屬對學員表現及能力則並未有顯著的提升，不知是否因為問卷的指標欠明確，以致影響其對學習成效的評值？在檢討建議中提及希望未來能「結合相關效標」等因素，以上指標是否尚未確立？本席認為培訓計畫的重點就是看它的成效，假如成效不顯著，即便提供再豐富的訓練課程，仍然無法達到實質的目的，所以期望成效指標應該及早確立，使培訓成果能夠讓同儕、部屬、長官看到其表現及能力有所提升，而不是只停留在自我感覺良好，外界看不出有太大的改變，所以成效指標能夠及早確立，使高階文官經過訓練以後，對機關的競爭力、創新力、活力及執行力都會有所貢獻，同時讓人民有耳目一新的成果。

蔡主任委員璧煌：謝謝 5 位委員的指教意見，大家都很關心 360 度職能評鑑的問題，事實上本會也認爲其成效指標還不夠

明確，工具也不夠成熟，所以未來必須繼續追求成效指標的建立，因爲這次本人參加 ASTD 年會時發現，全世界都在談 360 度職能評鑑，只是在工具和方法上，必須注意其可能產生的負面效應，當主管只用 360 度職能評鑑來當作考核時，可能會走火入魔，因此本會的重點是希望能用這樣的工具來自我覺察自己本身的優缺點，再根據學習地圖，不斷地調整其向上發揮潛能，而不是用這個來作能力考評與陞遷的標準。本次進行 360 度職能評鑑，我們最後會發給每個受訓人員一本自己本身的各項職能分析。當然將來建立制度以後，個人檔案資料也會給他的主管，讓主管知道這個人的優缺點。事實上，未來在第四個層級的評鑑上，還是會用到 360 度職能評鑑，它不是用量表來測，而是運用每日行爲觀察，此時就必須先訓練他的主管，每個人都能夠觀察自己的下屬是否已經懂得組織的目標，以及訓練中所得個人知識能力，訓後在行爲上有所表現。對於我們來講是非常高的難度，我特別跟主講者 Wendy Kirkpatrick 請教中華民國正在做，而且是公部門，在私部門可能比較容易，因爲在同一家公司觀察人很容易，但是我們的受訓人員在訓練以後會分散在全國各地，如何有同樣的評量尺度來測，Wendy 告訴我 Kirkpatrick 的模型可以倒轉過來看，從第四層組織的需求角度薦送主管來訓練，最後才來評估受訓人員有沒有達到第三、四層次的訓練成效。目前我們正在作訓練需求的評估，其實這也是高難度，但是因爲個人是學教育的，也必須達成院會交付的使命，我們會努力來做。剛才李委員選提到成效指標，高委員永光提到資料的解讀或黃委員俊英、何委員寄澎提到可能誤用 360

度職能評鑑問題，我們會很慎重來處理。

針對其他委員回應(略)

第 189 次會議(101 年 5 月 24 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年公務人員高等考試三級考試及普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

李委員選：肯定會對高普考基礎訓練所投入的心力。有關剛才幾位委員提及專案研究所使用的方法多數相同，其因是否與教授的教學方法有關？在參與訓練擔任講座前，教授們對教學方法與內涵有無先經共識討論？目前高普考錄取人員的學歷均已大幅提高，有近一半擁有碩士學位，訓練時要使用何種教學方法才能激發學員的創意性？建議在每年開課之前，能針對相關科目課程，建立教學上的共識，再運用多元研究方法，來激勵創意，而不會再發生只有SWOT及魚骨圖等模式。有關專題報告題目如果太大，如環保、高齡化議題，可引導學員縮小專案研究題目在縣市等地方層面，以防止題目過大致所提方案太過空泛。

其次，在報告中提及高考22人及普考24人基礎訓練不及格，會是否有分析其原因為何？與其本質特性抑或學業成績有關？不及格人員有無集中在某個訓練場所？是否因教學環境不佳？又有哪些考科不及格？若能加以分析，將有助於了解與提出改善方案，如果對高普考錄取人員基礎訓練時的不當表現能夠即時加以導正，對其未來從事公務生涯應該會極

有助益。

蔡主任委員璧煌：謝謝 6 位委員的關心及非常深入的意見。

有關成績考核的問題，特別是專題研討報告，事實上僅高考有專題研討，普考沒有專題研討，高委員所提的可能是某個課程科目，如方案習作。我們希望每位初任公務人員起碼應該要懂一點如何擬方案，是以有 SWOT 分析及魚骨圖，這是一個很基本的思考邏輯訓練，希望能夠在擬方案時發揮功能，當然使用方法可以再深入，可能在未來的在職訓練及升官等訓練來強化其深度，但是基礎訓練部分，應該也可以照委員的建議來做，譬如說詹委員提到參考題目可以再多一點，事實上他們自己也可以擬題目，我們並不排除學員跳出參考題目的範圍，只是大部分人都是就參考題目來做，變成所選題目幾乎都相同的狀況，我們會想辦法來改進，鼓勵學員使用不同的題目。因爲有各位委員幫忙做評審，才看到這些問題，對於此點，我們非常感激，相關的建議對本會來講都非常受用，我們會繼續檢討有無更好的專題研討方法，尤其高考及格人員任用後，就是列爲薦任公務人員，必須具有這樣的能力。

高委員永光提到報告的方式及具體化的報告題目，其實也是我們努力的方向，現在的報告還有個缺點是每一組推出來的報告人員幾乎都是推最強的，我們將來希望每個人都可以上台報告，用抽選的方式，代表每個人都要有準備，壓力會比較大，而且會比較認真，我們怕的是有人搭便車，對某些人

評量來講是不太公平。

事實上，目前我們也正在做需求調查，過去高普考錄取人員前來受訓並沒有對課程表達意見的機會，我們希望機關反映他們需要什麼樣的人員來擔任該項公職，個人需要什麼樣的訓練進修課程，如果有需求且有動機，訓練的效果會比較好。

李委員選提到講座教學的共識討論問題，我們也非常重視。現在比較困難的是講座彼此的時間很難湊齊，所以我們是在教材編纂時間裡面請所有講座一起來討論，目前在上課之前還沒能做到講座彼此先有一個共識，我們可能要效法考選部類似命題研習會的方式，有一個講座的研討會，讓教學方面可以做得更好。

另外，李委員選提到訓練場所對學員成績有無影響的問題，其實我們對於高普考不及格人員有進行原因之分析，依據分析的結果發現，有些技術類科不及格的人數特別多，因爲他們執行公務時必須懂相關的法令規範，以免像土木、測量等技術類人員常會誤蹈法網，但這些法律科目對他們來講是相當難。至於不及格人員中男生也比女生多，可能是研習的認真態度問題，在 46 個不及格人員當中有 38 位男生，8 位女生。我們評量上雖有本質特性和學業成績，但學業成績還是決定成敗的關鍵，因爲本質特性只占 25%，一般來講，如果沒有特殊行爲案例，大致不會影響其訓練及格與否，學業成績當中專題報告或實務寫作會影響學員可否及格，我們會在評量方法上再下功夫，看能否用情境模擬的問題來考評學員是

否適任公務人員。

針對其他委員回應(略)

第 192 次會議（101 年 6 月 14 日）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。

李委員選：首先肯定會提出高普考及地方特考等錄取人員基礎訓練的分析報告。針對「具體建議」提升命題技術中，選擇題命題應參考講義部分，本席謹提 1 項建議：因為基礎訓練極為重要，可以奠定公務人員日後發揮基本特質的基礎。鑑於目前學員的學歷大幅提升，假設命題範圍只放在講義當中，太過狹窄，所以本席建議可以增加講座推薦書籍作為命題內容，甚至加入時事、國際觀、環保觀、國家政策及社會現象等相關議題，以鼓勵學員建立閱讀習慣及強化資料整合能力，並提升學員廣泛的知識，而非只著重在講義內容。

蔡主任委員璧煌：謝謝 9 位委員給予許多寶貴的指教意見。

高委員明見提到實務寫作題和測驗題本身有無相關性，其實測驗題有固定的答案，實務寫作題則由老師來評分，當然不同的老師會有不同的評分結果，不過我們每一科每一題都只有一位老師評分，由他與其他老師所商量的共識評分標準，以及實際進行評閱時，都有專人在旁提醒老師要適時休息，以及評分上可能出現寬嚴不一的情況。當然最後還是回到一個問題，就是目前這樣的訓練到底能否達到預定的要求？最

近本會與文官學院正在檢討，我們對每一項訓練都有不同的訓練目標，根據不同的訓練目標來配置訓練課程，再依照所要的訓練課程來編寫教材，然後我們根據訓練課程、教材及訓練目標再來擬定評鑑項目和題目，最後倒過來評鑑此訓練有無達到預定的訓練目標。至於剛才歐委員育誠說得沒有錯，我們的教材科目太多，現在正在整合，由於評量的對象不同，未來考慮至少將行政類科與技術類科分開，很多類科的評量內容可以不同，未來可能都無法用同一套題目來考，目前我們正逐步來做，還沒有辦法一步到位，但是相信經過此段期間裡面，我們不斷地腦力激盪以後，應該可以這樣來做。不管將來教材怎麼整合，像李委員選所提時事、政策等議題，都會納入考題裡面，所以我們希望用這樣的課程訓練及評鑑方式，逐步導向篩選適任的文官並期待文官表現正確的行爲，這也是評鑑的主要目的。

針對其他委員回應(略)

第 193 次會議(101 年 6 月 21 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 年度「國家文官菁英講堂」情形。

李委員選：本席非常肯定會辦理「國家文官菁英講堂」，因為基層文官要從模範中去學習，中階文官要從標竿中去學習，高階文官則要從典範中去學習，建議學習典範可由核心價值為考量，不論古今人物，可從廉正、忠誠、專業、效能與關

懷等層面來挑選出典範，相信對高階文官的學習會極有助益。

蔡主任委員璧煌：謝謝院長及 5 位委員的指教，文官學院敬謹受教，我們會依照各位委員的意見嚴格來執行。昨天下午何委員打電話來，本人不在，是因爲我們與人事行政總處正在進行破冰之旅，11 年來第一次會與總處恢復會談，昨日會談非常愉快，尚未來得及向院長、副院長及各位委員報告，等稍作整理後，會另提報告。剛才各位委員所提意見，正如何委員所說，也許會有後患，我們要請求各位委員在協助課程設計及邀請擔任講座時不要推辭，考試院有這麼多飽學之士，大家都知道現在國家的人才都在考試院，所以拜託各位委員在受邀時，千萬不要再拒絕。

第 195 次會議 101 年 7 月 5 日

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理「99 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練成效分析報告」案。

李委員選：針對「99年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練成效的分析報告」提出1項請教及1項建議：由報告(四)「各層次與事實資料交叉分析」中呈現近2年考績資料、考績等第與訓練成績不具關聯性，請問此結論代表何種意義？會如何解讀此統計結果？是否代表訓練成績優良的人，回到工作職場後無法展現其考績？抑或是因為沒有很好的表現機會？還是受訓後就沒有動機？抑或考績評量未將訓練後的表現成績納入？建議會針對此項議題深入研討。

蔡主任委員璧煌：謝謝 7 位委員的指教意見。

至於李委員選提到考績等第與訓練成績問題。爲什麼考績等第與訓練成績不具關聯性？目前我們的調查分析還是非常粗淺，一方面可能牽涉到考績的評定是否覈實，因爲現在75%的人可以考列甲等，所以即使訓練成績不太好，回到機關內也可能因爲其他因素的關係，考績仍然可以考列甲等，此與訓練成績結果就不具有太大的關聯性，本會無法要求機關絕對要把訓練成績列入考績考核較大比重，因爲首長在考核時有其各方面的工作表現之考量，所以我們一時還沒有辦法做到。不過在報告中問卷分析結果有提到，曾有許多主管肯定訓練與陞遷、考績制度之聯結性，換句話說，將來他們會把訓練成績列爲考績考核之一部分，在本次調查當中，我們已有清楚的發現。當然，將來整個成績評量與考績還有很多進步的空間，譬如說我們會在第二層次成績評量裡面，除了用考試成績當作訓練成績以外，還要加上行爲的觀察，加總起來才算是第二層次成績評量，將來各機關對初任、薦任或年度中有參加訓練者是否覈實考評，我們會行文各機關將學員在受訓期間的表現正式列入考核項目裡面，這樣就可以讓訓練成績與陞遷、考績形成某種程度的結合，也是本院強化文官培訓功能方案第三案所要掌握的精神，我們會繼續這樣來做。

針對其他委員回應(略)

第 197 次會議(101 年 7 月 19 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練─集中訓練」情形。

李委員選：本席針對規劃辦理高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練提供一些看法：基本上，本席對高階文官培訓一直都有高度期待，因為「沒有不會打仗的兵，只有不會帶兵的將」，所以高階文官的能力培養極為重要。從報告內容看到集中訓練的內涵相當豐富與多元，且兼顧理性、感性與靈性等層面，令人感佩。其中有關體驗與關懷學習的部分，本席認為體驗與關懷密切相關，體驗越深刻，關懷的行動才會更具體，因而體驗並不只是參觀，而是置身其中深刻體會，所以體驗時間要夠長，否則就無法達到學習的目的。本席建議體驗可從日常生活中，如高階文官與基層文官角色互換，體驗上夜班的感覺、炎炎夏日警察值勤、醫院急診室、弱勢族群志工服務、非行少年，甚至清潔服務等，有了親身實際體驗以後，未來他才能修正自己的態度，採行比較尊重的行為，因此本席希望體驗不要只停留在參觀，要有較長時間的體驗，就像本席在醫學院接受教育時，會體驗當病人躺在床上一整天，由過程中去體驗病人的感覺。另外，針對「關懷」的部分，本席認為「關懷」包含尊重、關注與問題解決 3 項元素，假設只有關注、尊重，但並沒有包含解決問題，就無法發揮關懷的效益,所以建議會要求高階文官針對某一特定族群做長期的關注，以了解他們有何問題，並協助解決，如此的高階文官才能成為基層文官的楷模。

蔡主任委員璧煌：謝謝各位委員的指教，其中有8位委員關

心到課程的問題，本人擬分成以下補充說明：

有關體驗學習課程的問題，浦委員忠成一向就非常關心多元通識能力，剛才林委員雅鋒及李委員選也有提出很好的意見，特別是關懷非行少年，以及上夜班的感受，本人非常同意李委員選的看法，過去的體驗大概只有參訪，短時間的參觀訪問和座談，這次是分組跟他們生活，而且要幫忙勸募，換句話說，今年的體驗方法與過去短時間的參觀訪問座談不一樣，是整天跟他們一起生活，幾週之前立法院楊玉欣委員特別找我談到體驗課程，事實上目前體驗做得不夠的原因是我們沒有辦法產生同理心，如果可以讓一個人每天起床就坐著輪椅去盥洗、下樓梯，然後坐輪椅去坐捷運，再轉乘其他交通工具，到上班處所如何進入座位，休息時怎麼上廁所等，那樣的體驗就能體驗到對身心障礙者，除了同情以外，還有感同身受的感覺，不但對身心障礙者的不便產生同理心，甚至對將來在跨域談判也有學習遷移作用，你就較能站在對方的立場去想問題，此種體驗的轉移效果不僅是對身心障礙者而已，而剛才李委員選似乎也是在講這種角色互換的體驗問題，個人也非常同意，所以未來在體驗安排上，對於關懷非行少年，以及上夜班的感覺，本會會嘗試設計課程來做。

針對其他委員回應(略)

第 198 次會議(101 年 7 月 26 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：推動文官制度興革規劃方案及強化文官培訓功能規劃方案執行情形。

李委員選：本席對公務人員基礎訓練非常重視，因為此項訓練對一個人進入公務體系後的公務生涯態度與行為，以及是否有其優越感與封閉感有非常密切關係。針對會在基礎訓練後有關行為及結果層次的評估中，提及受訓者返回工作崗位時展現的技能與行為改變有評估上的困難，本席要提出 1 項建議供參：文官學院可以設計一個表格，要求受訓者完成基礎訓練，回到工作崗位之後，能夠針對工作表現、專業行為、行政效率、政策落實、創新行為、團隊合作、自我成長等項目，設定一個自我評量指標，再分別交由主管、文官學院做為評量與追蹤訓練成效的指標。本席曾在基礎訓練中嘗試給學員進行自我評量，一般反應都非常良好，所以學員完成受訓後，明確知道自己要努力方向，可以設定一個自我評量指標，更可讓學院與主管對受訓者日後的工作表現與專業行為有所期待。相關資料本席可提供會參考。

蔡主任委員璧煌：謝謝 6 位委員的指教。

本人要回應李委員選及何委員寄澎所提成效評估的問題，剛才李委員選建議的方法，我覺得非常可用，會後再向李委員請教和研究，我在美國也曾聽過這樣的講法，就是先給訓練目標，然後根據訓練目標訂定各細項之行爲目標，再自己設定標準，當學員回到機關工作以後，由主管來評鑑他是否有做到自己所設定的目標，這個方法應該可行，這也就是何委

員寄澎詢問成效評估具體設計的內涵爲何的問題。另外，這次在陽明山進行實地探索學習體驗，事實上並不是童子軍活動，只是借用其外殼，把創意思考、團體工作、決策思維等 6 門課程合在一起，再放在活動裡面來進行教學試驗，希望能夠變換講課的方式、變換活動的方式來達到訓練的目標，上週高委員永光提到這個部分，我沒有時間詳細回答，其實我們不是用童軍活動那套吃喝玩樂的方式，而是在那裡上課，包括晚上時間宣導公務倫理、心靈洗滌和震撼教育等等，理論上應該會有某種效果，只是不知道實際做起來會怎麼樣，所以要做實驗，將來實驗的結果也會向各位委員作詳細的報告。至於其他有關高階文官培訓的講座遴聘、評鑑及推薦機制，我們也會努力來做，今年本來我就有意主動出去招募學員人選，原本想要一個部會一個部會去拜訪首長，請他們推薦真正想要培育的人員，再由我們來訓練及評鑑，到時候也會給首長一整本成果報告，包括 360 度、AC 評鑑、訓練課程表現及訓後的追蹤回饋等資料，也會送給首長及學員本人當作參考。事實上，未來的高階文官人才庫也會這樣運作，今年因爲與人事總處沒有協調好，一再延宕，我還未能走出去，各機關已薦送人員過來，而這些人可能不見得是我們當初希望培訓的人才，何委員也有注意到這一點，我大致上先作這樣的答復，敬請指教。

針對其他委員回應(略)

第 207 次會議(101 年 10 月 4 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。

李委員選：肯定會推動輔導員訓練與建立認證制度，此對日後輔導新進公務人員之成效，應有助益。目前認證制度以完成講習課程及經測驗及格者，方授予結業證書，但因測驗僅以法規面為主，難以了解學員接受講習課程後，其諮詢輔導理論應用能力到底如何？此亦可回應高委員永光所言，有些講座持上課無用論，因為上完課後，學員仍我行或素，用自己原有的觀念進行輔導，所以本席有以下 3 點建議：1. 未來受訓學員完成講習課程後，除法規面測驗以外，應繳交 1 份理論應用的案例報告，以強化學員能實際且具體應用上課中所學理論，俾有助於日後提升輔導品質。2. 完成認證者，給予 1 枚徽章，隨時配掛，可以加強其責任感與榮譽感。3. 規劃更新認證機制，強化輔導能力，使其與時俱進，因為輔導員傳承優良的經驗固然是好事，但是僵化思維若未能與時俱進，因應時代改變，使其觀念與現實環境有所落差，不僅對新進人員毫無助益，反而可能會造成誤導及傷害。

葉副主任委員維銓：感謝6位委員的發言。

李委員選提到輔導員完成講習課程後，須繳交1份理論應用的案例報告，這個意見很好，不過擔任輔導員基本上都是屬於義務性質，目前沒有能力編列津貼來補貼，只有在輔導完成以後，會正式行文到各機關，請他們辦理獎勵，至於如何加強輔導的認證及輔導績效，我們會作爲將修改的參考。

針對其他委員回應(略)

第 210 次會議(101 年 10 月 25 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告:「2012 國際人力資源發展研習班」辦理情形。

李委員選:本席首先要恭喜國家文官學院多年耕耘所產生的具體成果。由 101 年外籍學員報名層次、國籍數目及人數皆提升,足見已達成辦理國際人力資源發展研習班之目的。有鑑於掌握目標管理原則,一旦目標達成後,應思考擴大或提升目標層次,以提升政府組織精進力。建議日後規劃辦理類似研習班,能加入另一項目的:落實學員於參加研習班後,將學習成果應用於創新與精進部會之公務制度,俾提升公務效能。若能加入以上目標,可讓國內學員有備而來,針對研習班討論議題先做功課與查閱相關資料,會議中可與各國學員做焦點式的意見交換,以達國際交流的最終目標。除了擴大公務人員視野,建立交流平臺,截長補短,精進公務效能,亦可使國家資源發揮更大的效益及價值。

蔡主任委員璧煌:李委員選特別重視學員參加訓練研習後,回到服務機關能否發揮作用,我們會持續進行追蹤,希望他們的視野擴大,經驗增加以後,回到機關可以發揮作用,我們會彙整各項內容,再分送給各參加機關,看參訓同仁在機關內能否產生行爲改變及影響機關的創新思維。

針對其他委員回應(略)

第 212 次會議(101 年 11 月 8 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務倫理宣導相關專班問卷分析報告。

李委員選：本席肯定會辦理 101 年公務倫理宣導專班的成效。公務倫理如房屋之基石，目前許多亂象均來自倫理不彰所致，由相關訓練結果顯示，訓練前僅 61.8%-74.4%學員了解公務倫理的內涵，訓練以後其了解度提高至 97%-99%，只是本年受訓學員，主管有 192 人，一般人員有 2,212 人，共僅 2,404 人參訓，占全國總公務人員總人數尚不及 1%，目前除公務人員基礎訓練與升官等訓練外，會是否有設定目標值，期望全國公務人員應有多少比例須完成此項課程？所以本席建議會可製作數位課程，要求所有公務人員均須參與相關課程，猶如 CPR 課程的推廣，以協助更多公務人員藉由強化認知，進而提升本身的核心價值，且可在機關中發揮監督之效，由改變公務人員的心態做起，達到落實核心價值的目的。

蔡主任委員璧煌：謝謝 5 位委員的指教意見。

李委員選很關切公務倫理宣導專班的問題，因爲本會資源有限，本年調訓人數只有 2,400 多人，但是目前我們有結合其他機關地方機關共同來辦理，所以今年參與的人數已超過 5,000 人，本會正透過各種方式不斷地增加公務倫理之宣導。

針對其他委員回應(略)

第 215 次會議(101 年 11 月 29 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。

李委員選：本席非常肯定會針對高普初考、地方特考、原住民及身障特考錄取人員進行實地訪視。以身障特考為例，錄取人員實務訓練時，其工作適應情形及工作職場如何提供諮詢與協助，為本院關切的重點，也是政府關懷弱勢族群的美意，否則將淪入「生」之，但無法「養」之或「用」之的遺憾。本席請教用人單位如何因應會所發掘的上述問題、改善軟硬體設施？會如何追蹤其後續執行情形？切忌不了了之，以免陷入「愛之反而害之」的困境。

蔡主任委員璧煌：感謝 8 位委員的指教。

至於身心障礙人員用人問題，一直是我們的苦惱，因爲恐怕人事總處都無法依照其障別，配合各用人機關的需求，提供名額來分配，基本上，實地進行瞭解後，發現身心障礙錄取人員有 80%看不出有任何障礙，與正常考生一樣，可能是他身體某個器官問題而領有障礙手冊，真正有障礙者如肢障、腦性麻痺看反而是少數，各機關也多不很歡迎，因爲很難找到適合的工作。

針對其他委員回應(略)

第 216 次會議(101 年 12 月 6 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年度薦任公務人員

晉升簡任官等訓練(含法官及檢察官)及警正警察人員晉升警監官等訓練測驗辦理情形。

李委員選:肯定會辦理薦任晉升簡任及警正晉升警監訓練的成果分析。從報告顯示，薦任晉升簡任訓練有 135 人不合格，警正晉升警監訓練有 15 人不合格，會是否分析不合格的原因？那些課程對受訓學員最為困難？以上成果與去年的比較有何差異？建議會藉由訓練成果分析,改進相關課程內容與教學方法，俾利提高訓練學習成效。

蔡主任委員璧煌:有關薦任晉升簡任訓練課程與去年沒有太大的改變，至於評分的方式，浦委員忠成意見是我們可以檢討的方向，基本上，生活考評所占分數僅10%，主要是因爲學員本身已經是公務員,平常在考績上若有認真覈實考核的話，訓練期間內要作什麼考核就不是太必要，在考評上主要在加重學員的思考能力、分辨能力的提升。至於警察的工作性質不太一樣,是否要跟其他人員有不同的評量方式和課程配當。目前的情況是，在課程配當已經不一樣，但評分則沒有多大差異，不過警察人員晉升訓練的合格率是比較低，將在今年訓練結束後再作課程檢討。

至於李委員選所提問題也是一樣,我們會在學員比較不容易得分的科目上，再作些調整。特別是在薦升簡訓練，比較強調文官價值、道德、公務倫理等，故其課程比例應該提高，可是文官價值、道德、公務倫理等卻又不太能夠用目前的考評方式評量出來，所以我們只能說在生活管理上加強，尤其在何委員寄澎上次提到委訓單位的情況不理想時,本會已請

葉副主委與廖副院長親自去拜訪警政署和培訓單位，就是保四總隊、保一總隊，商談訓練地點能否改變。我們已知的結果是警專已經沒有容量，警大是可以考慮，只要移到警察大學以後，整個課程配當、生活管理及考評之公正性應會有所提升。另外，保一、保四、保五總隊的設備方面，今年為了配合本會的訓練及其本身教育訓練的需要，在硬體設施上花費將近1億多元，相信未來警正升警監訓練的效果會比以前加強，希望不要再有講座接待不周或學員上課散漫的情況發生。

第 219 次會議(101 年 12 月 27 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：

１.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。

２.101 年公務人員專書閱讀推廣活動辦理情形。

李委員選：本席非常肯定會積極建立「高階文官培訓飛躍方案」的品牌與口碑，因為口碑的建立來自外界的評量，而非只是參訓者自我感覺良好或自我感覺受益良多。因此，本席非常認同會針對加強追蹤培訓後，學員的行為改變進行評量，建議會能夠在受訓前告知所有學員與主管，讓學員預先進行準備，等到受訓結束後，會擬定具體之追蹤行為類別，採用成果導向，建立具體、客觀與符合社會期待的評量指標，且將其訓練後成果公布，如此可以增加其責任感與使命感，也能使受訓所學發揮具體的成效，日積月累，自然能夠

建立口碑。針對 101 年公務人員專書閱讀心得寫作競賽部分，在個人獎「公共政策與管理知能」領域得獎者，其金、銀、銅牌獎的作品，似乎只以心得報告為主，看不出公共政策與管理知能如何精進，故本席建議要求參選人的作品，除了心得寫作外，鼓勵參選人藉由閱讀朝向革新公共政策，使閱讀的成效能經由自我吸收、自省及達到應用的功能，並發揮獎勵的主要目的。

蔡主任委員璧煌：李選委員提到將來要做行爲層次時，是否在調訓之前就告知學員及其機關，要具體追蹤其訓後行爲，這個就是本人這次到芝加哥參加ASTD年會時，主講者Kirkpatric的女兒所提出來的觀點，現在我們說4個層次是從反應、學習、行爲到成果層次，後來發現成果很難追蹤，所以他們建議倒過來看，就是先由機關設定組織要改革的目標，然後派人去學習回來，訓練再根據這些行爲指標設計課程，倒過來看此受訓者回去有無符合原來機關期待變革的指標，如果從前面順過來看，可能到第二層次就停止，第三層次無法再追蹤下去，如果先設定受訓者要完成什麼訓練任務的話，可以倒過來檢核他是否符合機關原來的期望和個人發展需求。

針對其他委員回應(略)

第 220 次會議(102 年 1 月 3 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「高階文官人格測驗量

表之研發與運用」委託研究案成果。

李委員選：本席肯定會針對「高階文官人格測驗量表之研發與運用」所完成的委託案研究報告。本席依據「高階文官測驗量表」的字面解釋就教，此「測驗」是指考試或檢測？假設是考試，當然可供遴選參訓人員使用，但是如果它是檢測量表，即針對量表來檢測高階文官其嚴謹、情緒穩定、友善性、使命感、領導性及創新學習等表現的現象，因此就類似體檢報告。在報告第 1 頁第 1 行提及測驗量表之建立是評析高階文官之自我人格特質與個性特徵，以了解其有無符合理想高階文官應具備之人格特質。如此是否應作為訓練、自我成長之目的？假設經由檢測之後，高階文官發現其嚴謹性或情緒穩定性不足，導致他在執行相關工作時，容易產生焦慮與不安，因此了解自己需要做情緒管理；又如許多工作性質需要高度友善性個性特徵，但是經過檢測後發現其友善性高度不足，故導致工作極度不適應，則必須加強自我學習，再看報告第 37 頁比較委任人員與簡任人員，委任人員情緒穩定度明顯較簡任人員低，因此其在第一線面對民眾時，身心是否會特別有障礙，容易造成工作推展不力的困境，所以本席認為它是測驗量表，應該也像是自我體檢，自我了解六個構面是否符合高階文官人格特質，因為有些人考績很好，但是他就是不適合當主管，做主管以後易造成本身焦慮不安，最後出現過勞、情緒不穩等現象，但是報告又說測驗量表將作為遴選參訓人員之參考，所以本席有困惑，就教於會，請作說明。

蔡主任委員璧煌：謝謝8位委員的指教，誠如剛才高委員永

光所說，對人的研究特別困難，我們也知道不論任何量表或評測，對人來講都是相當不容易的事，我們會非常慎重。剛才幾乎所有委員都一致認爲如果本項人格測驗要作爲遴選培訓人員的話，一定要非常慎重，其實我們本就該這樣做，因爲這個測驗不可能是一個遴選的標準，更不可能作爲唯一的指標，必須搭配其他的量表及其他評鑑方式，才能夠發揮作用，請各位委員放心，我們不會把它當作重要的依據，或者是少數的準據，在此要特別說明。

有關趙委員麗雲及蔡委員式淵提到測驗本身會有重複練習效應的問題，我記得在第一次審查時，黃委員富源就特別要求研究團隊一定要做複本，不然至少要建立題庫，當然這是未來的方向，雖然因爲經費的關係，現在只有70題，未來是否要有複本，有幾個複本，甚至建立題庫，都是我們努力的方向，相信大家都有相當的共識。

至於量表本身，目前我們只作驗證之用，因爲它還沒有到完全可以使用的地步，包括常模個數還太少，常模要經過不斷的施測，累積許多數量以後才能作修正，目前常模本身還不是很適用，所以基本上今年我們只作搭配使用，重要目的是像李選委員及高委員明見所說，作爲自我覺察之用，不是真正拿來作效標，主要在於自我覺察，看他的強項及弱項爲何，有無辦法透過人文素養或其他課程作搭配，強化自己比較弱的能力，這是我們今年的目標。今天提出的研究報告比較簡略，事實上題目內容及指導手冊，我們並沒有發給委員，因爲我們不能洩露題目，當然並不是說委員會把題目露

出去，只是在工具的保護上，我們必須做到很周到，一題都不能洩露，所以今天並沒有提供，對各位委員很抱歉，不過陳委員皎眉與蔡委員式淵所講的情形，我們會納入指導手冊作修訂之參考。事實上，我們不是做個人使用而已，將來希望能夠做到工作與人格6大構面的對應關係如何，需要強化哪個構面，放鬆哪個構面，或者探討個人與組織在6大構面上有何相同或相異的模型狀況，我們都會很審慎的做，並希望累積多一點樣本，多一點經驗，多一點題目，逐漸引進人格測驗的使用，也會跟考選部及銓敘部經驗交流，謝謝各位委員的指教。

針對其他委員回應(略)

第 222 次會議(102 年 1 月 17 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 101 年第 4 季重要業務概況。

李委員選：對於會第 4 季報告，成果非常豐碩，表示肯定。本席極關心輔導員的訓練與認證制度的建立，對於新加入公務體系的學員會有極大助益。本席多次前往文官學院上課，會主動與輔導員打招呼，對於輔導員的投入與努力，非常肯定及感佩，上課時也會提醒學員要善用資源，經驗傳承會減少其工作的焦慮和壓力，不過本席想請教，報告第 4 頁的輔導員與第 16 頁的輔導師是否相同？輔導員與輔導師工作內涵有何差別？第 4 頁提到輔導員的認證制度，會經過「實務訓練輔導法規測驗」，是否只考單一科？建議加入輔導相關

知能的內容，以提升其知能。

其次，感謝文官學院在講座授課前，提供學員基本資料，讓講座了解學員的年齡分布與其學歷背景等；同時，文官學院也會提供相關教材參考，覺得非常窩心。為了達到節能減碳及環保目標，如果 1 年當中重複擔任同一單元的講座，建議僅提供數位教材即可，以減少浪費，學員的相關基本資料一定要提供，因為此對準備教材及案例極有幫助。

蔡主任委員璧煌：李選委員提到輔導員與輔導師有何不同，事實上在認證時，實務訓練的輔導員是用輔導員名稱，至於基礎訓練的輔導員，我們希望讓他變成輔導師，要經過認證，不但要上課，而且要親自去帶班，並通過數位及實體測驗，另外還要參與整個規劃工作，這樣才能取得認證，這個認證不只是文官學院及中區研習中心而已，包括委訓、代訓機關的同仁也一樣需取得認證資格。

針對其他委員回應(略)

第 225 次會議(102 年 2 月 7 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。

李委員選：本席肯定會提出之身心障礙特考錄取人員參加基礎訓練成效分析報告，個人一直對於身心障礙者加入公職後有無接受完整的訓練極為關切，今日相關資料顯示，經過訓練者無論參加實體或網路授課者，其成效均優於未受訓者，

尤其是主管評值錄取人員的工作動機面，例如他是否自動自發、悉心研究、力求改進等，由此可見，訓練對於身心障礙人員加入公職的重要性，故另提出以下建議供參：1. 身心障礙特考的訓練計畫中，由「得」參加實體或網路課程請研議是否改為「應」參加實體或網路課程，這樣一來可以提升其所屬感、向心力與工作動機。2. 經過身心障礙特考的訓練課程者優於未受訓者，但是還未達到統計上的顯著差異，建請講師在身心障礙特考訓練課程中加入更多執行面，協助身障者更有效處理相關公務，或進行團隊合作等，以提升訓練的成效。3. 建請更具體分析未能參加訓練課程者原因，協助其克服問題，使所有錄取人員均能參與任何一種訓練課程，以提升其工作動機與效能，因愈有參加訓練困難者，愈需要被協助。

蔡主任委員璧煌：關於身障人員訓練方面，謝謝 4 位委員的指教，基本上我非常同意委員的說法，像高委員明見提到題目不用太多，只有幾個問題，主要是測其適任性，並沒有測其適應性，譬如說高委員所提障礙排除部分，本次問卷並沒有，下次會研究是否設計這樣的題目，此爲我們可以改進的方向。也就是加上不同面向的測驗，包括李選委員、何委員寄澎所提的意見，我們都非常同意各位委員的建議。

至於是否應該強迫接受訓練的問題，我們還是有點心虛，正如同張委員明珠替我們解釋的原因，因爲障別非常多，有些障別的相關軟硬體設備，目前還做不到，如盲人的點字或有聲教材，目前還無法全面做到，但是將來的目標，我們的看

法與李選委員一樣，最好能夠全面受訓，每位通過身心障礙特考的人員都有受訓的權利和義務，至少在網路訓練部分要努力加強，對於不方便來實體訓練的人，看能否用網路訓練來補充其需求。未來充實相關軟硬體設備，則是我們必須解決的問題及發展方向，目前教學大樓整建工程已到第三期，配合在教室、宿舍等軟硬體設施的改進，將來應該可多容納一些身心障礙錄取人員訓練的需求。

針對其他委員回應(略)

第 228 次會議(102 年 3 月 14 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。

李委員選：肯定會針對實務訓練輔導人員的訓練與認證所做的努力，因為此對育才能發揮極大的力量。請教會擔任輔導人員的經驗是否會列入其考績？輔導成效是否納為未來晉升的條件之一？因為若能提供更好的誘因，或許資深人員參與的意願會更高，使輔導人員對新進人員的入門與引導，能發揮極大的功能，請會審酌。

蔡主任委員璧煌：高委員明見與李委員選提到實務訓練輔導員來源問題，其實實務訓練輔導員就是新進人員在機關裡面的直屬長官，大部分是科長，或者雖然不是直屬長官，但是對業務嫻熟，可以幫助新進人員的人，一般機關裡面就是這

樣指派，他們本身是訓練者，我們則是調訓者。高委員所說受訓 4 個月，是錄取人員受訓 4 個月，實務訓練輔導人員本身只有調訓幾天而已，就是把課程完成，考試及格以後，就會發給證書，基本要求是他不但要考試及格，而且要有帶班經驗，完成專業課程、網路課程、實體課程，並通過面試，評估以後，才能取得證書。至於李委員提到有無列入考績及晉升條件，本會在每次訓練以後，會行文各機關，在派任輔導員時，應降低其平常工作量，讓他可以專心輔導，通過以後，會另外行文各機關，請各機關給予記嘉獎，對他本身的考績會有所幫助。

針對其他委員回應(略)

第 238 次會議(102 年 5 月 30 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理本(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情形。

李委員選：有關薦任晉升簡任及警正晉升警監官等訓練學員皆屬資深與表現優秀的文官，於精進訓練上應與基礎訓練不同，建議除著重在強化撰寫教材或提供教學簡報外，亦應請講座開出書目，要求學員閱讀，以增加其知識的廣泛性、深入性與全面性，更可提升高階文官的素養與視野，落實閱讀的目的。2013 年瑞士洛桑管理學院報告，台灣由第 7 名降第 11 名，其中四項指標皆下降，基礎建設由第 12 名降至第 16 名，政府效能由第 5 名降至第 8 名，企業效能由第 4 名

降至第 10 名，經濟表現則由第 13 名降至第 16 名，值得公務人員警惕，並請訓練機構強化訓練方式，俾改善高階文官的思維與效能。

李副主任委員嵩賢：關於李選委員提到要請講座開書目給受訓學員參考，其實每一篇講義內容後面都有附參考書目，如果沒有附的話，也會請講座在結束以前能夠提供參考書籍給學員參考。蔡委員良文所提內容充滿哲理，保訓會在規劃每年高階文官飛躍方案課程時，會好好來思考。

針對其他委員回應(略)

第 239 次會議(102 年 6 月 6 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「101 年公務人員高等考試暨普通考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

李委員選：針對 101 年公務人員高普考錄取人員基礎訓練的意見分析報告，有關「國家發展願景」、「人權議題」、「顧客導向」、「族群融合與多元文化發展」、「健康管理」、「績效管理」、「公共關係與政策溝通」等，對基礎訓練而言均屬關鍵及重要課程，對於課程內容與運用所學知能等問項，學員反應「有點滿意」以上未達 50%，以上結果讓本席甚感驚訝，建議以後會能在調查中加入人口學，如：在性別、年齡、教育等不同的情況下，滿意度會否有所不同，甚至對其職等類別、考試級別如高普考等差異，有無不同的滿意情況，也許

有助於對課程內容、深淺度、師資或教學方法做適當調整，否則不僅浪費教育資源，亦無法發揮公務人員基礎訓練之功能。

蔡主任委員璧煌：謝謝 8 位委員的指教意見，首先有關問卷題項設計的問題，的確如剛才趙委員麗雲及何委員寄澎所言，題項和問項不太吻合，過去我們是做連續性的量表，後來改變成每個題目有不同的問項，但還是沒有改得很周到，下次會再作改進，如健康管理課程的運用，使用這些選項確實不太好回答，經典研析部分也不太妥當。李委員選和高委員永光特別提到問項如何分析，我們是有進行人口變項的個別分析，雖然在本報告裡面並沒有寫得那麼詳細，但是在內部分析裡面都有做，也都會作爲內部課程安排的參考。而此亦涉及蔡委員良文所說訓練的定位問題，對於初任、在職及升官等訓練學員，問卷的方式不一樣，答項也不相同，因爲訓練目標不同，會有不同的題目及問項設計。

有關學員問卷反映部分，對於師資及課程的不滿意度都不一定準確，事實上，學員的反映只能當作參考，因爲他們總會覺得人權議題、經典研析、環境倫理及健康管理等，對未來工作幫助不大，而實用的科目如刑法相關貪污罪、瀆職罪等法律課程或實作課程，比較有用，不過其實那個部分是屬於比較低層次的實用技術問題，而高層次的理念、人文素養等相關課程，他們卻認爲沒有用處，就像上次警佐晉升警正訓練，學員就認爲倫理、人文素養等課程根本沒有用，最好告訴他們如何抓小偷、如何查戶口等偏實用的科目，使得學員

對於理念的科目都不用心聽課及學習,正如同浦委員忠成所說的。所以相關評估分析結果只能當作參考,不能被學員的意見牽著鼻子走。本會還是有自己的理念及目標,該有的人文素養、理念課程還是要排,只是可以更改教材或講授的方式。不過我們也不會放棄,因爲長遠來說,這些課程是重要的,雖然不能即學即用,但是牽涉到人文素養本身的培育,必須加以重視,請各位委員放心,本會不會完全照這項問卷結果來調整課程,只是當成規劃課程的參考。

有關師資的部分,老師願意來文官學院授課,我們的確應該心存感激,他們一定有自己的使命感及抱負才會來當講座,要不然待遇這麼低,主計總處也不允許我們提高,預算根本不夠,但是講座們都是有自己的使命感及榮譽感,所以我們非常重視師資,至於歐委員育誠提到講座的聘請應依照科目的性質,我們也會重視,因爲我們也發現公務機關比較喜歡聘請公務界人士,而委辦機構則比較喜歡聘請學校教授。當然,我們也知道有些科目確實是公務界人士會講得比較好,但是公務界人士可能因爲比較沒有教學經驗,所以我們已經特別找公務界講座前來訓練,他們可能很有實務經驗,不過教學方法卻不見得懂,因此我們特別開設這樣的課程,把他們當成訓練的對象,結果他們也很投入,覺得這種課程應該多開,讓更多公務人員懂得相關的教學方法,因此本會研究發展組也不斷地在研發各種不同的教學方式,希望對學員的吸收更有幫助。至於講座待遇偏低,只能以後再尋求解決,不過講座的滿意度其實與課程教材本身有關,不能完全怪講座,可能因爲課程內容本來就不太好講,或是教材編排並非

所有講座都參與，可是礙於要求，他又必須全部都教，故其本身也會互有影響。不過個別講座如果連續被二分之一以上的班別評爲不佳的話，我們就不會再續聘，因爲我們不希望講座不滿意度的情況一再發生，當然對於一、兩次或兩、三堂課不滿意，我們只會當作參考而已，其實有些個別講座會要求我們提供學員回饋的資料，但是我們不會主動提供，而且只是作整體評估的參考，不會因少數一兩次不滿意，就作爲續聘講座與否的根據。

針對其他委員回應(略)

第 240 次會議(102 年 6 月 13 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：高階文官培訓飛躍方案「職務見習」辦理情形。

李委員選：本席肯定會針對「高階文官飛躍方案」課程求新求變的努力。尤其會規劃職務見習制度，安排學員與資深高階文官見習、請益，實為極佳的學習方式，此對高階文官亦有很好的刺激作用，可達到經驗傳承及教學相長的目的。同時，本席也肯定會針對業師反應部分學員未能充分準備致影響見習成效，立即提出改善方案。另建議會除要求學員訂定明確的見習目標，撰寫見習需求書外，亦可要求學員針對每個目標先做文獻查證，經由自我經驗的整理，請益時提出創新看法，如此方能提升其見習成效，見習後，學員應提報具體的自我改善建議，以期達到更好的學習目標及成效。

蔡主任委員璧煌：剛才歐委員育誠、李委員選、高委員永光及高委員明見等 4 位委員都提到業師制度，這個制度立意本來就是希望高階文官能夠透過近身學習，作經驗傳承，改變其思維，提升高度，李選委員則提到還有教學相長的好處。其實歐委員所提文章，我們也有拜讀過，李委員則建議要求學員針對每個見習目標先做文獻查證，經由自我經驗的整理，創新看法的提供，以提升其見習成效，且最後應提報具體的自我改善建議，相關意見非常好，我們會遵照委員的指示來進行。

針對其他委員回應(略)

第 242 次會議(102 年 6 月 27 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練─集中訓練」情形。

李委員選：本席極為肯定會為培養高階文官同理心與人文關懷，由原本只是參訪藝術文化場所，轉移至「關懷失能、失智長者」、「關懷弱勢家庭兒童」及「關懷心智障礙者」等領域，本席希望培養高階文官具有同理心的特質，不只是一種體驗活動，而是將其同理心放在改善工作的品質，所以建議會經由同理心訓練，要求高階文官將此特質融入工作中，具體改善工作範圍、工作內容或政策制定，也許這樣的同理心所發揮的功能會更大。

蔡主任委員璧煌：李委員選提到同理心的問題，我們也有同

感，因爲不只是體驗，而是希望體驗之後對他能夠發生衝擊，上次我特別向院會報告過，我們黑暗對話的課程是一種體驗，有很多學員表示，經過黑暗對話體驗之後，對其人生已經產生影響，透過此震撼性的體驗課程，對其未來的溝通協調及政策思考方面是有衝擊的作用。

針對其他委員回應(略)

第 253 次會議(102 年 9 月 12 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 102 年度公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練情形。

李委員選：本席非常肯定會所訂定的「身心障礙人員錄取人員訓練計畫」，因為錄取人員可挑選參加實體訓練或網路學習，相當有彈性，且提供照護人力、輔具與設施，相當友善與溫馨。而且在會的努力之下，參加訓練者的比例已大幅增加，相當可喜，代表事在人為，有努力即可見成效。本席請教參加實體訓練與網路學習者是否均有學習成效評值，以確保其任公職的能力。本席也關切不參加訓練者，對公務人員守則、行政中立或核心價值能否充分掌握？所以建議未參加訓練者，於閱讀相關教材後，是否達到成效，會仍應追蹤與評值，以確保身心障礙者服公職，仍能具有基本共識與能力。

蔡主任委員璧煌：陳委員皎眉和李委員選提到身心障礙人員訓練，的確是根據辦法第 3 條「性質特殊之考試錄取人員訓練，得於訓練計畫另訂其他訓練」的規定來辦理。過去我們

的配套措施及評鑑不足，但一直都在不斷的精進當中，今年我們可以比較大膽地儘量要求他們來參加實體訓練，因爲我們的設備已經慢慢在改善，但事實上還是不夠，譬如說本次訓練視障者有 9 人，聽障有 32 人，下肢障共有 27 人，上肢障有 30 人，各不同障別所需要的配套，包括如何聽講、如何寫作、如何評測等，都要有不一樣的工具，對他們才公平，在這種情況之下，除了他們受訓同樣必須學習一般公務人員應有的基本的觀念及能力以外，還要同樣被評估他們是否適任公務人員。以目前基礎訓練是統一集中訓練的性質來看，對不同障別之受訓學員，以現有的設備，還沒有辦法做到完全公平的地步，所以如果要有訓練的淘汰，在基礎訓練階段要具備公平訓練淘汰的條件，目前還是不夠，因此重點就放在實務訓練，而實務訓練是在各機關裡面實施，另外還包括剛才李委員提到有些沒有參加訓練者，我們所提供的課程，他們到底有沒有讀，我們是把輔導評鑑責任放給用人機關的輔導員，如果他們有來參加基礎訓練或實體訓練，我們一樣會對他們實施評鑑，只是成績不當作淘汰的依據而已，但是我們仍會將成績通知他們所在的機關。如果他們不能來參加實體訓練，在機關內透過網路學習課程，也一樣由輔導員來協助他們適應公務生涯，評鑑他們是否適合當公務人員。所以不管他是參加實體訓練成網路訓練，或者不參加訓練，只是閱讀提供給他的課程，基本上訓練重點就放在實務訓練，一樣還是必須訓練合格才能發給及格證書。

至於將來身心障礙錄取人員基礎訓練是否要變成「應」參加，也許我們明年就可以這樣做，但是否應該作評鑑淘汰，則

還必須再考量。而未參加訓練的原因，通常是他的身體狀況實在不適合過團體的生活，也有些是沒有意願或交通不便，由此原因來看，其實我們還有很大的努力空間。至於對公務人員守則、行政中立或核心價值等，一樣會在實務訓練中被評估。

針對其他委員回應(略)

第 259 次會議(102 年 11 月 7 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：102 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練、警佐警察人員晉升警正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。

李委員選：本席肯定會的努力與報告，針對三類人員升官等訓練不及格比率偏高的問題，提出 1 項建議：委任升薦任官等訓練不及格 271 人，警佐升警正人員不及格 157 人，交通事業人員不及格 21 人，其平均年齡分別為 47 歲、40 歲及 54 歲，建議會針對不及格的原因加以分析，是否與教育背景、年齡、學習動機、學習方式、教材內容對其的困難度有關？若能分析原因，可於日後開訓前即予以提醒，以精進升等教育訓練的成效。

蔡主任委員璧煌：何委員寄澎提到三類人員不及格率大概相同，而其性質不同，淘汰率是否太一致？其實，剛好今年是這樣，往年都是有差距的，譬如說委升薦任官等訓練，從 97 年開始，不及格率大約都是兩位數，以前都是個位數，87 年

當初不及格率只有 1%、2%，93 年至 96 年不及格率約 6%至 9%，97 年以後不及格率則都在兩位數。以警佐升警正來說，94 年以前不及格率大概都是個位數，95 年開始大致都是兩位數，近 5 年來的不及格率是有點升高。至於交通事業人員員級升高員級訓練部分，不及格率比較不穩定，96 年以前都在 3%、1%，可是 97 年不及格率突然升至 14%，98 年又降爲 7.84%，99 年開始就比較穩定些，不及格率大概都是 16%、19%、17%等。換句話說，各個不同的對象，不及格率不一定會一樣，今年則正好不及格率差不多都在 18%左右，但去年就有所差距。何委員指示進一步分析了解，我們會遵照指示進一步分析其不及格率爲何會有變化。基本上，目前委任升薦任官等有兩條管道，一是經過考選部所辦的升官等考試，另一是通過保訓會辦理的升官等訓練，考試是合乎年資及考績條件就可以去考，錄取率 33%，每兩年辦理一次，我們是每年都辦理升官等訓練，就把錄取率減半，約 16.5%，因此，即使訓練學員通通都及格，及格率百分之百，事實上也就只是 16.5%，跟考選部沒有兩樣，但我們覺得還是要有一定的知能水準，訓練還是有考試，還有本質特性的考核，雖然所占分數比例很低，只有 10%。因爲各機關都已經做過本質特性的考核，我們不必在短時期內再做占比重太高的本質特性考核，而且這一項目，大部分分數都在 60%以上，除非他有違規，廢止受訓資格，比方最近台中市送訓的某學員在訓練期間受賄，被檢察官率領調查局人員抓到，雖然案子還正在進行當中，但是台中市府已認爲他有重大違失，記過一次且經過正當的考績委員會審查程序，所以我們就直

接廢除其受訓資格，除此之外，其他大概都是一般的狀況。其次，何委員提到未通過訓練的人，對其後來在機關內工作有無影響，目前我們並沒有正式去調查，一般來講，這些人對兩個升官等管道都會走，還是會再考試，還是會再來受訓，當然第二次受訓就要自費，到現在爲止，也有人是兩次受訓都不及格，甚至有一位外交官是二次受訓不及格，第三次受訓才及格，像這樣的狀況都有，我們並不做及格或不及格的武斷評判，而是只要通過那個水準，該讀的知識讀了，該表現的行爲表現了，我們就會讓他及格，所以我們不一定要設定一個固定的淘汰率，而是所有的授課講座、輔導員對他行爲的觀察，以及學科測驗是否及格作爲標準，不過何委員的指示，我們會再作進一步了解。

李委員選提到不及格的原因爲何，目前不及格的原因大概都偏向於學科測驗，特別是專題研討部分，影響差距會比較大，有團體貢獻及個人貢獻，學科測驗部分，有些人根本沒讀，上過課應該懂的法律知識或行政知識，他都沒有吸收，就會不及格，不過李委員的指示，我們一樣會深入研究分析，到底真正影響不及格的原因爲何。

針對其他委員回應(略)

四、行政院人事行政局相關政策發言紀要

第 165 次會議(100 年 12 月 1 日)

行政院人事行政局人事考銓業務報告：行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形。

李委員選：本席感佩與肯定局長期以來對於中高階主管訂定管理與專業核心能力，並調訓相關人員，不過以上管理與專業核心能力，局是否訂有評值能力的具體指標？以人事法規、顧客服務、績效管理與資訊技術為例，局要如何評量其達到管理與專業核心能力？又如何檢定其不足，必須持續改善？本席建議局除訂定核心能力外，亦應訂定客觀的評量指標，以助公務人員的能力有所提升。。

決定：吳局長泰成：謝謝 6 位委員的指教，浦委員忠成提到調訓人員在城鄉的差距問題，我們整理後再提供委員參考。

有關何委員寄澎指教學員訓後績效表現有無考評的機制，李選委員也提及管理及核心能力有無具體的評量指標部分，我們會作進一步整理之後，再向委員報告。另外何委員提及法制與人文素養的課程，目前確實比較少，歐委員育誠則提到在績效管理與資訊技術方面，對人事人員的訓練課程也比較少，我們都會再作加強。其中資訊技術部分主要還是針對基層的人事人員，一方面因爲師資問題，另一方面本局內部已組成 20 人的團隊，以電話服務所有人事人員作人事行政的資訊處理，直接提供服務，歐委員指教意見，我們可以再作加

強。

針對其他委員回應(略)

第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：修正「人事行政研究發展獎勵作業要點」暨辦理 101 年度徵文活動。

李委員選：首先本席肯定人事行政總處為提升公務員創新能力，進而提升國家競爭力所修訂的「人事行政研究發展獎勵作業要點」。請教人事總處增列「創新性改寫」的原因為何？如果以定義來看，係指作品之研究方法、過程及研究發現與建議，有二分之一以上的創新性內容及文字改寫。假設人事總處為鼓勵原創性，何不直接鼓勵公務人員使用新的研究方法與過程創新作品？這樣才能真正鼓勵其發揮研發與創新的功能。

吳人事長泰成：謝謝 7 位委員的指教，首先就研究發展徵文的部分，胡委員幼圃建議增加創新性的配分比重，非常合理，將攜回進一步研參。而有關增列創新性改寫的問題，因有些人把碩、博士論文作摘要整理，有些人則是將別人的作品改寫過，這樣與研究發展的意涵不合，故本總處在評審之前一定會先作核對，並檢視內容的創新性比重如何，雖難以像國外的期刊或學術論著一樣的嚴謹，但會力求一個公平合理的過濾。李委員選也提及這個問題，我們主要的用意在於鼓勵有具體創新性內容的研究，但絕不容許有任何違反著作

權情事。

針對其他委員回應(略)

第 183 次會議(101 年 4 月 12 日)

其他有關報告：考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-行政院人事行政總處工作報告。

李委員選：首先，歡迎黃人事長來院報告，對於黃人事長詳盡的工作報告，本席給予高度肯定。針對報告第 3 頁「落實總員額法規辦理員額控管」中，提出總員額法施行日，中央政府機關預算員額總數為 16 萬 4,587 人，5 年內將持續精簡人力，至 101 年已精簡 1,262 人，在精簡項目或人數上是否採用齊頭平等的方式刪減？據媒體報導，目前公立醫療機構有許多的護理人力不足的問題，現今社會問題與日俱增，不知未來在落實總員額控管上，對於醫事人員或社工人員之人力有無特殊考量，以維護公立醫療機構的特性與使命，以及社工人員對預防社會問題、維護社會和諧的任務。

黃人事長富源：謝謝李委員雅榮及李委員選所提精簡員額的意見，至 104 年時總員額將降至 16 萬多人，目前已精簡 1 千多人，當然精簡並不是齊頭式平等，有固定的員額比例，但是原則是該減則減，不該減就不要減，組織整併以後，我們會分析業務功能可否替代，再考量要不要做人力補充。

針對其他委員回應(略)

第 186 次會議(101 年 5 月 3 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度「中央機關組織改造－員工權益保障及協助專班」及「啓動組織改造，再創職涯高峰分享會」辦理情形。

李委員選：本席肯定總處針對組織整併，協助機關同仁再創公務職涯新發展所做的努力。感謝提供相關課程資料，閱讀後覺得非常有助益。不過本席要針對 101 年度「啟動組織再造，再創職涯高峰分享會」提出一些看法，因為在第 2 頁提到希望協助機關同仁再創職涯新發展，本席記得在第 185 次會議考選部曾提出 101 年公務人員初等考試錄取人員，其中碩士占 7.67%，學士級 83.88%，專科 3.6%，高中職以下者僅占 4.85%，與原本設計初等考試應考資格為 18 歲以上，無學歷限制完全不同，人事總處有無針對此類族群重新思考其職涯發展？若未能及時檢討與調整其工作內涵，提升工作挑戰性，將影響其職涯發展，本席建議透過「高峰分享會」，人事主管已習得許多技巧，應可針對以上族群公務人員的工作內涵及工作項目，重新加以設計，將其當人才來培養。如果把初等考試錄取人員當成人才來培訓的話，他們的職等雖然不高，但是可以讓他們充分發揮效能與效率，成為「人力資源」，而不只是考進公務機關後又準備下一個考試，或者將現職當成一個跳板，作為以後跳槽的基地，極為可惜，以上意見，請總處參考。

朱副人事長永隆：首先感謝委員對於總處藉由世界咖啡館匯談分享組改心得的作法給予肯定，歐委員育誠提到今後要注意的三個方向，下次辦理相關活動時將特別留意，並將委員

意見納入，俾求精進。

李委員選建議針對特別族群之公務人員，包括初等考試錄取人員職涯所涉及的工作內涵及工作項目，重新設計調整，以加強人才的培育，本總處會繼續研辦，並將辦理情形回覆李委員。

針對其他委員回應(略)

第 223 次會議(102 年 1 月 24 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告

李委員選：本席恭賀張副人事長榮任此職。針對第 166 次院會所提醫事人員任用條例相關問題之研議報告，有關護理人員高資低用及約聘人員偏高問題，本席十分關切，公立醫療機構護理人員亦非常關注。本席曾請銓敘部提供資料，看過 100 年 4 月～102 年 1 月護理人員職務彙整表後，本席非常失望且難過，因為公立醫療機構中公務人員(師級與士生級)人數持續降低，由於以上研議報告中曾作成決議，請總處每年向院會提報關於契僱護理人力比例偏高問題的改善狀況，建請總處能依上述決議，就以上問題的處理情形，在院會中提出報告，並請提供相關資料供參。

張副人事長念中：首先感謝各位委員對本人的鼓勵，謹就 6 位委員所提高見，簡要說明如下：

高委員明見提到希望能夠提供高資低用相關資料，將會同考

選部研議後再行處理。

有關李委員選提到醫事人員任用條例部分,希望總處蒐集相關資料,本總處會配合銓敘部研議,看可以提供哪些資料給委員參考。

針對其他委員回應(略)

第 226 次會議(102 年 2 月 21 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告:101 年度公立醫療機構人力配置改善措施執行情形報告。

李委員選:本席感謝總處提出公立醫療機構人力配置的改善措施執行報告，並於年前與年後，2 月 4 日及 19 日邀集主管機關召開會議了解改善狀況，本席對此結果極為重視。由編制空缺納實部分可見編制退離速度大於契僱納實的人數，如退離人數 525 人，納實人數 492 人，足見人力的穩定度必須重視。此外，納實人數不及退離人數，如第 4 頁列表可知，教育部在 100 年度的空缺率為 8.24%，101 年時僅下降 0.45%，退輔會從 100 年至 101 年，空缺率只降低 0.05%，以如此的速度，本席擔憂 103 年底所訂的目標值，恐難達成。另從調降契僱護理人員進用比率來看，教育部、衛生署的進用比率不減反增，由於總處未提供具體數字，只有比率，難以了解是否因編制人數降低而導致數字假象。本席有 2 項建議供參:1.總處能否每季或每半年主動督促主管機關呈報改善狀況及改善計畫，以防 103 年底跳票。2.請持續提供

100~103 年各主管機關補實、約僱、正職編制人員的具體人數，而非僅提供比率，以避免出現數字假象。

顏副人事長秋來：謝謝 3 位委員的指教意見，有關李委員選提到希望總處每季或每半年主動督促主管機關呈報改善狀況及改善計畫，本總處一定會每半年邀集各主管機關，要求定期追蹤改善，相關數據也會嚴格控管，至於李委員希望提供 100~103 年各主管機關補實、約僱、正職編制人員的具體人數，會後將提供 100、101 年各主管機關補實、約僱、正職編制人員的具體人數資料供參。

針對其他委員回應(略)

第 230 次會議(102 年 3 月 28 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：籌辦「健康 99－全國公教特惠健檢」。

李委員選：本席肯定總處籌辦「健康 99-全國公教特惠健檢」的美意。請教總處是否要求簽約醫院於體檢完成後針對各項指標項目，提供整體統計報告？因為樣本數甚大，假設能夠針對各項指標項目作統計，可以看出有哪些健康問題值得重視，除了提供受檢人自我做健康促進，再者也能做為日後安排相關健康課程的參考。目前一般公務人員對健康議題仍有相當的知識不足或錯誤現象，希望藉由此項統計報告，能有助於提升健檢成效。

張副人事長念中：陳委員皎眉提到參加健檢男女性人數比例

的問題，回去後會進行了解，基本上，我們很贊同胡委員幼圃意見，應該鼓勵公務人員多注意自己的健康，費用並不是非常高，據了解，29 項幾乎都含括健檢應該檢查的項目，包含直腸鏡等在內，每家醫院還各有特色，如台南某醫院有引進心臟斷層掃描儀器，所以也容許每所醫療機構保有自己的特色，但我們主要是提供公務人員做基本的健檢項目，如果費用太高，會否造成公務人員比較沒有意願去健檢，可能也必須思考，當然除了 3,500 元之外，個人也可以另外付費檢查裡面沒有的健檢項目。至於高委員明見希望了解 29 個健檢項內容，會後將提供資料給各位參考。

李委員選所提意見非常好，需要辦理之後再作統計分析，據了解，目前有作健檢之後的滿意度調查，不過對於哪些項目有較多健康問題，或胡委員所提哪些疾病是公務人員比較容易罹患的項目，必須再進一步請特約醫院注意並作深入的分析及統計。

第 231 次會議(102 年 4 月 11 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 102 年第 1 季重要業務執行概況。

李委員選：黃人事長一直極為關切醫事人員的問題，本席在此致謝。今日總處針對101年度公立醫療機構人力配置提出改善措施執行報告，是繼本年2月21日第226次院會後再次報告，足見總處的負責與用心。本席之所以高度重視，除了因目前H7N9疫情持續升溫，且因公立醫療機構基層護理人員持

續告知臨床狀況均未改善。由101年度執行情形顯示，編制空缺納實問題，1年內改變十分有限，如退輔會僅降低0.05%，教育部降低0.45%，衛生署降低4%，此也顯示衛生署相關醫院的問題極為嚴重；再加上契僱人員進用比例，可見其改善情形極為有限，若無具體的方案介入或訂定各季的具體改善數值，其跳票機率頗高，本席建議總處分析各類型醫院或地域究竟有何不同？俾有助於分區改善，本席非常期待8月底的執行報告能有更大幅度的具體改善。

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，至於爲何他們沒有作健檢，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。

李委員選提到公立醫療機構人力配置提出改善措施執行報告，其實總處也無法自己做，必須協商相關單位提供資料，要作目標管理並不是太簡單，尤其醫療界的公務人員似乎比較有自己的看法，我們在人事部分當然希望用目標管理，來了解其執行進度，不過大家的共識都還是朝此方向努力。

針對其他委員回應(略)

第 239 次會議(102 年 6 月 6 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：「線上英語營」活動規劃辦理情形。

李委員選：對於總處規劃「線上英語營」活動，同時對人事長分析目前公務人員語文能力偏低，勇於任事的態度，本席給予高度肯定。謹再提出 1 項建議供參：誠如今日報告所言，在全球化時代，英語能力為邁入國際化的基礎，因此，如何提升公務人員的英語能力更為迫切，否則對其主動閱讀國際資訊、行銷市政建設、接待外賓，甚至查核中文翻譯英文的正確性，敏感度都會偏低，例如同一縣市裡同一路名有多種不同的翻譯，甚至過去自助旅行的觀光地圖中，曾有將靜宜大學翻成「Quite Comfort University」，將童綜合醫院翻成「Kid Hospital」，最近桃園機場又出現將「多卡通」付款翻成「More Cartoons」等情況，除了貽笑國際，恐也有礙觀光產業的推展。所以本席建議總處除將地方研習中心所規劃的「線上英語營」活動分享各機關，以發揮較大功效，新進公務人員較年輕且教育背景提升，要求其強化語言能力困難度不高，總處亦可針對中央與地方政府主管或高階文官以公務需求之考量，逐步納入強制性學習項目，以提升國際化速度與國際競爭力。

黃人事長富源：謹就委員所提意見或詢問，作以下回應及說明：李選委員提到剛才本人說公務人員英文程度偏低，其實我只是講並沒有那麼理想，還有進步的空間，個人的看法認爲公務人員自己應該自發性的學習，個體內在的需要與外在的誘因能夠導使個體朝向目標前進，並且持續進行活動，如

此則事半功倍至於強制的部分，我們回去會再作考慮，現在更想做的是如何加強其誘因，如果他學習英文的話，我們有什麼樣的獎勵，在其未來陞遷上能夠給他什麼，本人已交代同仁準備處理。如果公務人員在學習英文過程當中，感覺到能夠增加未來的希望，懷有一個願景，而對他所服務的工作當成是一種 career，這樣應該會比較好一點。當然，對於個體本身背後如果沒有一些強制力，有時人往往會怠惰，但是現在我們傾向於設計以鼓勵代強制這樣的制度，其實與李委員的目的是殊途同歸。

針對其他委員回應(略)

第 247 次會議(102 年 8 月 1 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：組改及五都改制政府員額控管情形一案。

李委員選：組改後員額精簡是千頭萬緒的工作，本席非常肯定總處對組改推動員額精簡所做的努力。另有一請教：總員額法於 99 年實施至今已過 3 年，在此期間員額共減少 1,795 人，目前總員額為 162,792 人，預估在 104 年 4 月，將降為 16 萬人，請教總處如何在 20 個月當中要精簡 2,792 人？此目標是否可以達成？總處除檢討各部會的工作流程外，是否在組織整併後，加強功能的整合？是否分析業務之刪減而調整人力配置？例如有些學校因少子化而需要降低員額？因老年人口增加，醫院業務增加致須增加員額？許多機關因委辦計畫或業務外包，是否要精簡員額？建議總處藉由特定訓

練，改變公務人員的心態與阻力，拓展公務人員的職能與效能；並請以業務數位化而精簡文書、人力，進而提升人力效能。以上建議供參。

黃人事長富源：本人先把職權釐清，事實上在組改過程中，員額管理部分爲總處權責，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，如何發揮自爲其部會之職責。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。

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、韓國的資料爲何要用百分比？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。

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。

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，總處也會列爲參考。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。

針對其他委員回應(略)

第 256 次會議(102 年 10 月 17 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：102 年度上半年公立醫療機構人力配置改善措施執行情形。

李委員選：針對人事行政總處的報告，本席必須站在醫護人員的立場提出一些建議，首先肯定人事總處針對公立醫療機構人力配置改善措施執行情形持續關注，同時經過 5 次實地訪查，提出 102 年度上半年工作報告。本席另有 3 點請教：1.人事總處對以上的改善成果是否滿意？是否達到人事總處所訂定的年度階段目標？人事總處預估 103 年度達到編制空缺納實及調降契僱醫事人員進用比率部分，所訂定之總目標達成可能性為何？是否會跳票？2.若以所附相關表格之調降比率觀之，教育部不降反升，原衛生署半年中下降 0.05%，退輔會下降 0.67%，上開緩慢的調整速度，是否與公立醫療機構所使用的策略，未能實際反應在解決問題的成效上，人事總處對於這些醫療機構，有何具體建議？3.再以表 2 為例，護理人員 100 年底與 102 年相比，護理人員空缺率由 6.36%降為 3.93%，是代表已達成目標？或空缺數降低是因為分母降低所造成假象？由目前公立醫療機構中納實情形觀之，編制人員退離後，55%由院內契僱醫事人員納實，19%進用院外醫事人員，但 26%尚未補實(包含商調遴補中)，此對院內人員的工作士氣是否有影響？若院內人員專長不符，醫院何以未及早培育，而須等待商調遴補？本席建

議：1. 請人事總處督導各醫療機構，若有離職，除進用一定比例的院外新血外，儘速納實，空窗期不能超過一定期限，且離職之職缺應由相同類別人員補實，而非由其他類別人員相互挪移，避免影響該類別之人員數，造成人力不足。2. 公立醫療機構人力配置改善措施長達 3 年，此為很好的研究素材，建議將此案以研究方式處理各項資料，並以原始數字呈現，而非僅於報告中出現「比例」、「多數」、「部分」等含糊用字。

張副人事長念中：感謝2位委員對這個問題的關心，我們非常敬佩李委員選長期關注此議題，有關103年度達到編制空缺納實及調降契僱醫事人員進用比率之可能性如何，因爲我們有一個目標總值，故以103年底爲總目標，我們也希望能按照委員的期許繼續堅持，以達成這樣的目的。所以我們有辦理訪察，並擬具體建議事項，當然希望最後全部都能達成預定的目標，但是就目前的統計數據來看，輔導會所屬醫院比較有機會，至於其他醫院是否全部能達到這樣的目標，尚待我們繼續努力。

有關李選委員所提具體建議，剛才已經講過，我們有一個目標總值，而且是總量管理，有些醫院比例可以較高，有些醫院比例則要降低，由教育部、衛福部、輔導會等各主管機關未來達到這樣的目標就算是達成，譬如說臺大醫院因爲有遴補職缺的時間點問題，還有一些其他因素，目前職缺之空缺比較多的是行政人員， 所以如果以醫事及護理人員來看的話，其實它的空缺率並不是特別高，相關詳細的數據可以提

供給李委員參考。至於李委員希望以原始數字呈現，而不要用百分比例等含糊用詞，以編制人數來看，教育部、衛福部、輔導會等三個主管機關，分別還要進用的編制人數爲180、174、147人，另職缺空出來是否馬上由契僱人員來納編，事實上從100年到現在共2,027人，三主管機間契僱人員占編制人員比例分別爲99.15%、99.83%、91.81%，所以絕大部分編制空缺是由現有契僱人員來進用。在第4頁（二）之附表，由院內契僱人員納實者爲55%，當然有部分進用院外醫事人員及尚未補實。另外，部分受訪契僱醫事人員對納實尚持保留，因爲編制內人員責任比較重，甚至有些人納實後還想要轉制，所以這些因素都會影響納實，但是從剛才數據來看，編制空缺有90%以上是由現有契僱人員納編，由此亦可見納編的成效。至於空窗期的期限，各類人員的留用部分，由數據來看，護理人員出缺以後，進用的人數是逐年增加，所以並沒有留用到其他醫事人員，應該都是哪類人員出缺就增補哪一類人員，相關資料可以提供委員參考。最後，李委員提到研究方式處理各項資料，應以原始數字呈現，我們會照委員意見處理。

針對其他委員回應(略)

五、其他業務政策發言紀要及提案

第 166 次會議(100 年 12 月 8 日)

主席：今天所要處理的議程均已處理完畢，請問各位，有無其他臨時動議或報告？

李委員選：本席要表達感謝院長、部長、各位考試委員及局對於醫事人員任用相關問題報告案所做的努力，我們期望此報告案能夠對公立醫療機構醫事人員的工作環境有所改善，更期望未來部局能持續追蹤辦理情形，對公立醫療機構醫事人員的工作環境之公平性有更大的改善，謹在此再次致謝！

第 169 次會議時間(100 年 12 月 29 日)

秘書長工作報告：考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 10 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 2 次會議情形。

李委員選：在資料第 80 頁有關「加強與各訓練機關(構)、大學院校及產業合作交流」一案，擬列入同意結案，雖然保訓會有列舉出今年度所辦理的各項活動，包含國內外參訪、企業間交流等，但本席比較關心的是，當初是希望能加強與各訓練機關(構)、大學院校及產業建立合作交流機制，比方說與訓練機關(構) 或大學院校已有合作的合約簽訂等。即便是結案，將來相關交流活動在每年度仍然能夠繼續運作，本席擔心如現在就同意結案，可是許多合作交流機制尚未建

立，未來相關交流活動能否還會像今年一樣豐沛？所以建議可否應先建立合作交流機制之後再行同意結案。
主席：針對這個問題，已經有幾位委員發言，個人非常同意詹委員中原所提，胡委員幼圃也呼應的意見。這 3 年來我們推動「文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」，事實上時空環境已有所轉變，原方案或有變化與延誤。而且，3 年來委員們與部會也提出很多新的改革，都是原方案所沒有的內容；尤其，考選部許多興革事項都不在原來我們的規劃方案之內。所以，本人認爲整個方案確有必要重新再作檢討，加以補強、充實或修正，明年一開始，我們就從這個方面來著手，這也是我們對自己過去 3 年來的工作檢討。因此，本人建議本案交小組審查會審查。

第 172 次會議(101 年 1 月 19 日)

其他有關報告：高委員明見、胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、邱委員聰智、何委員寄澎、黃委員富源、歐委員育誠、蔡委員良文提:針對國家考試口試方式之信度、效度尚有不臻之處，而口試選才的重要性並不亞於筆試，因口試評量具高度專業性及屬人的主觀性，且口試委員來源眾多、程度各異。因此建議考選部除了繼續增進口試的結構化程度，亦應積極規劃完善的口試委員遴選與培訓制度，慎選口試委員建立候用名單人才庫。對此，部應針對口試關鍵問題做深入研究，且全面檢視相關考試規則等、精進考選過程，並加以落實執行，篩選符合國家要求之適格人才一案。另提書面資

料供參。

說明：

一、鑑於本院每年舉辦二十多次考試包括上百種類科的國家考試，其中又有三分之一之考試兼採口試評量方式，此種每年例行的口試，經常需要遴聘許多口試委員，而這些口試委員來源眾多，且程度各異，他們都是臨時應邀而來。平日工作業務又繁忙，對於應邀參與口試工作也是一種額外的負擔。因此建議部除了繼續增進口試靜態方面的結構化之外，亦應積極規劃好完善的口試委員遴選與培訓制度，則可於日後駕輕就熟發揮結構化口試的功能。

二、於國家考試之筆試測驗，在部經年累月之改進下，其信效度與鑑別度，皆能有明顯提升。但對於高度屬人性或主觀性之口試評量方式，則相對著力較少，使口試發揮實質選才的功能，經常受人質疑。口試的選才功能有單純紙筆測驗的不可取代性，除專業知識外，口試亦可適當測驗應考人之儀態、言辭、溝通能力、反應能力與人格特質，反而更能為各用人機關篩選到適格適所人才。故如何提升口試的信度及效度，亦即如何推動高度結構化的口試，是當前口試制度亟需改革之目標。

三、欲推動高度結構化之口試，其步驟與內容包括擬定口試試題及其提問範圍與內容，其是否根據工作分析而符合核心職能，且須採用定錨評估(Anchored Rating)以及建立口試流程之標準化，特別是口試委員的遴選與培訓，這些皆是建立高度結構化口試的關鍵課題。若能依此循

序漸進改善口試制度並提升其結構化程度，方可提升口試之信效度，避免因其公平性而落人口實。

四、邇來舉辦之民國 100 年度公務人員高考一級考試有應考人雖以筆試高分拔得筆試第一名頭籌，卻因口試不及格慘遭淘汰，再度引起社會大眾重視口試信度、效度及公平性問題。在關院長的「求其被錄取而不可得」的遺憾心情下，建議部應日後戮力從事口試高度結構化之改革，避免常見之口試偏誤影響考試之公平性，以求為國拔擢優質人才。

五、關於審慎遴選口試委員與精煉培訓講習過程，建議建立口試委員培訓制度，在平時就要廣徵人才，徵求具教學認真、服務熱忱的老師專家，分批安排他們參與口試技術的講習與訓練，使其以擔當口試委員為榮，並確實瞭解結構化口試的內涵及口試程序標準化，評量的定錨化，以及口試中詳實做筆記的要求，並安排實務演練，包括口試試題的擬定以及定錨量尺的建立與使用，學習並增進口試的技巧以及評分的客觀、準確與穩定。必要時，可使用角色扮演或實務口試演練，譬如安排不同考官對同一或不同應考人(扮演)施行口試，使用相同題目、題數與時間，而由這些考官與應考人互相討論與回饋，檢討評分結果，是否一致或明顯差異，即所謂『評分者間的一致性或差異性』(inter-rater reliability or difference)，然後加以分析檢討，評估是否需要修正或改進。如此建立口試委員的完善講習訓練制度，避

免之前辦理之口試前會前說明會流於形式。經歷此種講習訓練程序者，則頒予證書，做為國家考試口試委員的認證，並建立人才資料庫，納為國家考試口試委員的候用名單，則於每年各類科的口試，可從該資料庫隨機選取適當的口試委員，他們就能駕輕就熟，發揮適當而正確的結構式口試功能。

六、建議部應該規劃編列更多的資源、人力與時間，用於嚴謹篩選適格人才，不要因遷就不完善的口試制度及考選過程，而任用到不適格的人員，造成政府機關與人才的雙輸局面。如果口試可以達到完善的結構化，而口試委員亦有適當的培訓與認證制度，則口試的信度與效度將明顯提升，隨之可考慮適當提升口試成績佔總成績的比例，同時隨著口試篩選淘汰率的增加，錄取名額(包括增額錄取)也要適當配合增加，以滿足用人機關的用人需求。根據此種高信度與效度的結構化口試，才能保證為國甄選出適才適所的人才。

七、綜上所述，建議部儘速召開相關會議，以求提升口試之信度、效度及完善口試委員遴選與培訓制度，提升口試之結構化程度。

八、此外，部應針對目前考試方式、規則再做全面檢視，制訂妥善法規，並以落實執行，期能篩選出國家所需適才適所人才，避免精進後的口試制度流於形式。

建議：

建請部儘速召開「提高口試信度效度、完善口試委員遴選、培訓與認證制度」之相關會議，且檢討相關考試規則等，並將結論提報本院院會參考。

主席：本案建議意見是建請考選部儘速召開「提高口試信度效度、完善口試委員遴選、培訓與認證制度」之相關會議，且檢討相關考試規則等，並將結論提報本院院會參考。請問院會可否照此建議去做？若無不同意見，請考選部辦理。

第 184 次會議(101 年 4 月 19 日)

臨時報告：李委員選報告「建請本院秘書長及銓敘部協調行政院衛生署、退輔會、勞委會、健保局、人事行政總處等機關，共同研議設置公立醫療機構醫事人員正職與契僱人力之比例，以保護醫事人員工作環境，防止持續出現護理人員高流失率、職場工作士氣低落與醫療機構關閉病床等現象，形成嚴重的國安問題一案。」另提書面資料供參。

案由：

建請本院秘書長及銓敘部協調行政院衛生署、退輔會、勞委會、健保局、人事行政總處等機關，共同研議設置公立醫療機構醫事人員正職與契僱人力之比例，以保護醫事人員工作環境，防止持續出現護理人員高流失率、職場工作士氣低落與醫療機構關閉病床等現象，形成嚴重的國安問題。

說明：

一、醫療機構近十年在經營成本壓力下，以健保支付不足為由，不斷刪減或壓縮臨床護理人力，致使每位護理人員照護病人數持續增加，遠超過歐美國家照顧人數的 2-5

倍。國內外研究證實，照顧病人數與造成病人傷害、預防醫療疏失等有直接關係；且嚴重影響護理人員身心健康、就職意願與病患就醫安全。

二、近來媒體陸續報導：監察院糾正行政院衛生署、勞委會未能正視醫事人員職場環境導致「血汗醫院」現象充斥市場，形成護理人員身心受創、過勞、集體離職、延聘困難與造成醫院需要關閉病床，以上現象對健保制度的推動與國民就醫安全已形成極大的危害；其中更指出某公立醫院一位護理人員須照護 63 位病患，險釀禍端等（聯合報 A8，2012.4.18）。以上議題在國內人口老齡化、慢性病患大增、照護需求持續增加的情況下已成為國安問題。

三、據中華民國護理師護士公會全聯會資料顯示：公立機構為節省人事成本，除高資低用外，雇用約聘（用）護理人員的契雇人力亦無上限，其中退輔會所屬榮民醫院契約人員佔護理人員總數之 20.3%~63.1%；教育部所屬醫院為 27.8%~50%；署立醫院為 16.4%~ 92.3%；市立醫院則為 44.4%~ 75.9%。以上現象持續惡化中。約聘(用)人員之每月薪資較正職人員有萬餘元落差，福利不佳、同工不同酬，且無升遷機會下，導致護理人員高流失率。

四、本院於 100 年 12 月 8 日院會通過「醫事人員任用相關問題具體解決方案」其中對高資低用與各公立醫療機構契僱人力進用比率將於 3 年內逐年調降雖有所規範，然推動期程極為緩慢，許多主管機關以行政院組改及組織

編制被凍結為由，遭到極大的阻礙，引發臨床基層工作者極為不滿，將在近期內發起遊行示威活動表達抗議。

建議：

建請本院基於政府一體，邀集以上機關、護理專業團體共同研議訂定契僱人力之合理比例，以及訂定期程具體落實本院提出之醫事人員任用相關問題具體解決方案，以穩定基層護理人員之士氣。

李委員選：本席所提臨時報告與近日媒體許多報導有密切關係，尤其在今天的剪報資料第 38 頁標題「公立醫療體系白色巨塔下的血汗結構」，讓人看後非常痛心，在報告前，本席要感謝院長及多位委員的關切，並在媒體不斷的披露相關問題時，打電話給本席，表達希望為護理人做些什麼。其實，本人在院會至少有 20 次以上提出此議題的重要性，也不斷的強調公立醫療機構對此問題的輕忽，將衍生相當多後續的問題，甚至在去年年底總統選舉期間，此問題幾乎要爆開，但當時本席不斷安撫護理同仁，等待 12 月 8 日所通過的醫事人員改善方案，希望醫事人員改善方案提出來後，對於公立醫療機構護理人員的工作權益及工作條件能有些改善。但時隔近半年，改善的狀況似乎並不明顯。

在本案說明提及，近 10 年來在現有健保體制之下，醫事護理人員工作負荷已超過歐美國家 2 至 5 倍。監察院針對醫事人力過勞、集體離職、延聘困難與關閉病床等相關問題曾提出糾正。另外，本席在附件也提出一張報表，由 94 年度至 98 年度護理人員編制員額與約聘員額數概況，可以看出每

一行數據都是持續攀升的狀態，所以此問題不加以阻止，將持續升高，如退輔會所屬相關醫院，即便是榮民總醫院，台北榮總約僱人員占 26%、台中榮總約僱人員更高達 44%、高雄榮總占 33%，光是醫學中心約僱人員比例就不一致；至於教育部所屬醫院，有部分醫院竟高達 90%是約僱人員，署立醫院更嚴重，以彰化醫院觀之，護理人員編制為 368 人，但正職人員只有 24 人，高達 93%是約僱人員，不知大家看完這些數字後，是無感？還是有感？公立醫療機構本是領頭羊，可是看過這些數字，尤其是署立醫院所呈現的數據，讓人怵目驚心。

本席提出本臨時報告案，雖然與本院沒有直接關係，可是本席期望從政府一體，本院主管官制官規的角度切入，銓敘部在 100 年曾以專案小組方式專門討論醫事人員任用相關問題之具體解決方案，在 12 月 8 日經本院院會通過，贏得護理專業團體、護理人員高度肯定，外界對本院極為肯定，但是到目前為止，他們感到失望，因為主管機關沒有任何具體的改善時刻表，約僱比例 3 年內要降低也沒有任何的時程表，所以他們已經從原來的失望到絕望，他們的抗議不是感性和衝動的行為，而是理性和計畫性的表達。本席希望大家不要把它當成只是醫事人員相關問題，而是當成未來 10 年、20 年每個人都會運用到醫療機構，問題與你我之間都極為相關。本報告在說明中也提出一些背景資料，就是現在的健保給付標準，把護理人員的照護費用和住院費用，即人力編制費用與硬體費用放在一起，所產生的結果就是，壓低人事成本以增加醫院收入，甚至今天報載某醫院還將健檢病

房作為觀光之用，由此可見醫院利用各種不同的方式增加收入，但本席認為絕不能以扣減人力編制方式來增加收入以損及人力資源。

本席建議本院可以協調行政院衛生署、退輔會、勞委會、教育部、健保局及人事行政總處研議此案。看完這些數字後，絕對不能無感，不能覺得這只是醫院成本的問題。今天所面臨的問題，有媒體形容是國安問題，實未誇大，因此，今天提出本案，再次感謝院長的支持和關注。

張部長哲琛：剛才 2 位委員提出臨時報告以及考選部報告時，胡委員幼圃所提的問題，本人謹再補充兩點說明：首先，蘋果日報登載現行考試竟獨缺護理師一節，事實上，醫事人員與一般公務人員的性質不一樣，本部在 89 年 1 月 16 日會同有關機關單獨訂定醫事人員人事條例，在醫事人員人事條例中規定以證照用人，不需要具備公務人員任用資格，而且也沒有公立醫療機構需要考試分發人員，故本部在 95 年配合職組職系一覽表修正刪除醫療職系及護理助產職系、牙醫職系等。因此，目前有關醫事人員部分並沒有設置職系，因此，根本問題是要不要恢復醫事職系，考選部可能要作通盤的檢討。

其次，現在外界及媒體對護理人員問題有許多報導，認爲公立醫療機構並不積極，事實上本部積極聯繫衛生署，但衛生署提出幾個主要理由：一是目前該署組織法在立法院還沒有審議通過，以後衛生署要改成衛生福利部，據了解，本會期司法及法制委員會已在安排審議當中，不過立委對衛生福利

部的看法不同，是否能夠儘快如期地完成立法還不得而知。二是必須等到衛生福利部組織法通過以後才能進行修編，在修編時才能按照本部所提建議，以師級及士（生）級員額共用的原則去計算其員額，並且希望透過這樣方式來解決高資低用的問題。因此，依照衛生署的說法，要解決高資低用的問題可能無法那麼快能夠完成，當時本部希望在 5 年之內解決高資低用的問題，3 年內降低約聘人員比例，不過個人是滿擔心的，如果按照衛生署的說法，想要在以上所訂時間之內解決，似乎無法做到。但立法院衛環委員會在本年在 3 月份曾舉行會議，邀請衛生署、勞委會、人事行政總處及本部列席說明，會後他們作成一個很強烈建議，就是無論組織法有沒有通過，要求衛生署在 3 個月以內提出解決方案。換句話說，6 月份就要提出解決方案，所以剛才本人已交代主管司，會後立刻去了解，如果衛生署還是認爲組織法沒有完成立法之前無法推動以上建議，似乎已不成爲理由，必需對立法院衛環委員會及鈞院所提意見，有一個誠意的回應。

董部長保城：基本上，恢復公職護師考試，只要鈞院院會通過，本部辦考當然沒有問題，但是否能夠真正解決問題，依本部初步研議結果，是抱持保留的態度。首先，它是否爲供需問題，事實上從民國 77 年至 90 年公職護理師共錄取 4,798 人，公職護士共錄取 11,438 人，停辦之後，專技護理師考試及格人數達 57,928 人，護士有 43,000 多人，換句話說，就市場供應量來講是足夠的，並不是供需問題，真正問題在於目前爲雙軌進用，醫療機構一方面可以選擇具公務人員身分者，以醫事人員人事條例進用，另一方面則進用約僱人

員。我們看到新的醫院約僱人員比例都比較高，有高達 90%以上者，主要就是成本考量。事實上，以公務人員進用護理師及護士，對國家的人事退撫成本非常高，因此，如果要恢復公職護理師考試，必須考慮不斷增加具公職身分之醫事人員，是否符合國家的用人政策。另外，問題可能來自於聘用人員人事條例「一年一聘」之規定，讓人沒有安全感，且起薪又太低，所以國家應該起帶頭作用，讓起薪可以高一點，較能留住人才。至於恢復公職護理師考試，就本部初步研議，供需人力應已足夠，對於聘用人員人事條例將來如何作修改，將是重要的思考方向。

第 190 次會議(101 年 5 月 31 日)

其他有關報告：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。

說明：

一、關於高普考雙榜的問題，重複錄取者庶幾選擇高考職缺分發，導致普考職缺機關無人可用；而本院業已針對此困境反複斟酌商議多次。這種長期存在重複錄取之情形，每年滋生不斷，不但耗費考選、人事單位許多資源。惟歸根究底，高普考試每年在同一階段舉行，應考人泰半兩者皆報名應試，以求增加錄取機會。然此種考試時程安排，使得重複錄取者人數大增，造成用人機關的普考職缺無人可資分配之困擾。

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

惟在本院議事程序上不無可議之處。又以本年度普通考試報名截止後，部擬大幅放寬普考增額錄取名額，不難引發其他應考人的責難，建請部應妥作思量對應政策。

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

四、爰此對於高普考雙榜問題，建議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開間隔辦理，如公務人員高等考試三級考試放榜後，普通考試再進行報名程序，此問題即可如庖丁解牛、迎刃而解，也無考試公平之疑慮、亦無所謂適法性之問題。許多應考人會針對國家考試錄取名額多寡而做報考之準備，若於試後、榜示後才公告大幅增加錄取名額，難免引發應考人聯想，更引發外界對考試公平性之疑慮。若能事先研議將高普考分開時程間隔辦理有關問題，儘速規劃考試計畫時程，讓應考人預先準備考試科目做好準備，即便高普考試分開辦理，亦不致影響應考人之權益。為緩解此陳年問題，建請部積極研議將高普考試分開辦理，並請部賡續研議配套措施。

擬辦：

建請提報院會後，請部賡續研議配套措施。

主席：請考選部研究配套措施辦理，儘速提出方案報院。

第 233 次會議(102 年 4 月 25 日)

其他有關報告：高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、張委員明珠、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、黃委員錦堂、浦委員忠成、歐委員育誠、蔡委員良文提：自 98 年 1 月 23 日牙體技術師法公布施行迄今，已分別於 99 年至 102 年 2 月 2 日舉辦 4 次專技人員特考牙體技術人員考試，而今年(102)年 7 月 27 日至 30 日將舉辦最後一次考試。惟查牙體技術人員業務範圍確實偏重實作技術層面，成品尚須經牙醫師或鑲牙生認可，至於口腔內的牙齒醫療，亦須由牙醫師作最後把關工作，以保障人民健康權益。鑑於牙體技術人員非本科系畢業，但具有豐富的實務經驗，爲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。

說明：

一、本項考試應考人係於牙體技術師法公布施行前即已從事牙體技術業務一定年資; 依牙體技術師法第 12 條規定，牙體技術業務指從事口腔外牙醫醫療用之牙冠、牙橋、嵌體、矯正裝置、義齒之製作、修理或加工業務，不同於聽力師、語言治療師等醫事人員，牙體技術業務偏重實作技術。故為拔擢適格之特種牙體技術師執行業務，不得於口腔內執行印模、咬合、採模、試裝，裝量或其他醫療業務，是以牙體技術人員係依牙醫師或鑲牙

生指示執行業務。

也不同於聽力師、語言治療師等醫事人員，牙體技術業務偏重實作技術，成品尚須經牙醫師或鑲牙生的認可。

二、有關現行占分比例，牙體技術師筆試 4 科，實地考試 2 科，成績平均計算，則實地考試成績占分為 33.33%。 而牙體技術生，筆試 2 科，實地考試 2 科，成績平均計算，實地考試成績占分 50%。

三、針對牙體技術師，由目前之 33%對 67%之比例，倘調整為實地考試對筆試考試占分比例為 70%比 30%，則其試算及格率，99 年度由 28%升為 60%，100 年度由 25%升為 63%，101 年度由 44%升為 78%。

針對牙體技術生，由現行的 50%對 50%的占分比例，倘調整為 70%對 30%，則其試算及格率，99 年度由 50%升為 60%，100 年度由 24%升為 48%，101 年度由 37%升為 60%。

由此可見未來若斟酌考試等別、性質分別考量予以適度調整實地考試成績筆試考試的占分比例，確實有助於提高其及格率。

四、有鑑於上述調整比例後的試算及格率的分析，考選部於 101 年 10 月 24 日邀集產業學各界召開研商會議，與會人員均認為本考試成績表與應考人執業能力最為相關，乃擬定修正牙體技術人員特考考試規則第 11 條，提高實地考試占總成績比例為 70%，以確實反映應考人核心執行能

力，並提高考試之效度乙節，可供參考。

五、憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，為延續這些長年從事實務及優秀技術人員的專業技能，適度提高實地考試平均成績占總成績之比例以保障其有繼續服務工作的權益。

擬辦：

擬提報院會後，建請考選部參處。

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。

第 239 次會議(102 年 6 月 6 日)

臨時報告：高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、黃委員俊英、何委員寄澎、黃委員錦堂、浦委員忠成、蔡委員良文等提：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制爲直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政

府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應爲更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基礎性、勞務性或機械性業務業已委外經營辦理，因此並不需太多基層公務人員，反而需要由中高階公務人員來負責監督管理。另外，再加上國民教育水準普遍提高，學歷普遍提高，爰建請部對行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依 e 化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案。另附書面資料供參。

說明：

一、有鑑於本院多次赴各地方機關參訪時，幾乎所有地方機關都有類似的反應提及各機關之官職等員額配置準則以及簡、薦、委任員額配置比率過於僵化，以致很難順應 e 化時代的趨勢以及因應各機關特殊業務發展之需要，導致不能適度調整配置比率以激勵員工士氣，影響地方機關的特殊業務發展與行政效能之提升

二、民國 99 年 8 月 31 日修正之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」規定及附表 3 明訂各級機關組織編制之各官等員額配置比率。 惟鑒於五都一準改制、中央組改等客觀因素改變，已產生官職等配置不平衡現象。 再者在此國際化競爭激烈潮流下，城市治理應與國際接軌，宜調整各地方機關依其職責程度及業務特殊性，彈性調整其職等及員額配置比率之建議，尤其是彈性將低職等調整為高職等的需求。 且電腦ｅ時代來臨，行政作業已變為精簡、快速且有效率，而例行性、低階性、基礎性事

務大多已委外經營處理，如此可降低編制內基層公務人員員額，並落實精簡用人之目標。 且業務委外經營也有其風險存在，如沒有嚴格的監督及內部控制機制，很容易產生弊病，例如民眾的個資外洩，因此委外業務更需有中高階公務人員來負責監督稽查，以達品質控管及防範弊端。

三、茲舉台大醫院為例，假設其總員額為 100 人時，原配置準則規定其簡任配置比率為 5%，薦任佔 55%，委任佔 40%。在不增加人事費用前提下，做適度調整為總員額調降為 95 人，而將簡任配置比率酌升至 7%，薦任比率倘酌升至 58%，而委任比率則酌減至 30%。 如此調整不但不增加人事費用且能有效提升行政效能、精簡人力、增加公務人員陞遷機會，並能適度地授權、達到人才的培育及拔擢優秀人才之目的。

四、為配合五都一準改制後及 e 時代化政府之趨勢，行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則及其一覽表，應請順應時代與環境等客觀因素的變遷作全面性的適度檢討及調整。 爰建議部具體考量機關組織機關層級、業務性質、職責程度等因素在不增加各機關總人事費用原則下，就彈性機制適度調整有關編制員額等配置比率，研擬彈性標準檢討修改配置比率等相關規定，以達精簡人力、提升行政效能。

擬辦：擬提報院會後，建請銓敘部參處。

決定：請銓敘部參處。

發言錄索引

一、考選部相關政策發言紀要 2

＊第 154 次會議(100 年 9 月 15 日)
考選部業務報告：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。 2
＊第 155 次會議(100 年 9 月 22 日)
考選部業務報告：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。 4
＊第 156 次會議(100 年 9 月 29 日)
考選部業務報告：參加「海峽兩岸有關建築師考試與執業制度交流活動」出國報告。 8
＊第 157 次會議（100 年 10 月 6 日）
考選部業務報告：100 年第 3 季重要業務執行概況。 ... 12
＊第 158 次會議（100 年 10 月 13 日）
考選部業務報告：國家考試成績及結果通知書提供應考人申論題題分之改進措施與執行成效。 13
＊第 159 次會議（100 年 10 月 20 日）
考選部業務報告：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。 14
＊第 162 次會議（100 年 11 月 10 日）
考選部業務報告：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。 17

＊第 163 次會議（100 年 11 月 17 日）
考選部業務報告：題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。 19
＊第 164 次會議（100 年 11 月 24 日）
考選部業務報告：100 年專技中醫師特考、地政士普考榜示後訴願案件，本部將提供系爭申論式試題參考答案供訴願審議報告。 21
＊第 165 次會議（100 年 12 月 1 日）
考選部業務報告：100 年度考選制度研討會系列二辦理成果。由本部、國立台灣大學護理學系主辦，鈞院指導之「臨床技能測驗(OSCE)納入護理師國家考試應考資格之可行性研討會」。 24
＊第 166 次會議(100 年 12 月 8 日)
考選部業務報告：考選部技師考試改進推動方案辦理情形。 26
＊第 168 次會議（100 年 12 月 22 日）
考選部業務報告：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。 27
＊第 169 次會議（100 年 12 月 29 日）
考選部業務報告：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。 30
＊第 170 次會議（101 年 1 月 5 日）
考選部業務報告：100 年第 4 季重要業務執行概況。 33
＊第 171 次會議(101 年 1 月 12 日)
考選部業務報告：本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌

評選爲 100 年政府網站 15 強之第 5 名。..... 35
＊第 172 次會議(101 年 1 月 19 日)
考選部業務報告：建立國家考試宣導整體形象識別系統成果報告。..... 37
＊第 173 次會議(101 年 2 月 2 日)
考選部業務報告：辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。..... 38
＊第 174 次會議(101 年 2 月 9 日)
考選部業務報告..... 41
＊第 175 次會議(101 年 2 月 16 日)
考選部業務報告：101 年公務人員初等考試採行網路無紙化報名成果報告。..... 43
＊第 176 次會議(101 年 2 月 23 日)
考選部業務報告：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。..... 47
＊第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)
考選部業務報告：各項公務人員考試應試類科訊息公開便民措施。..... 48
＊第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)
考選部業務報告..... 49
＊第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)
其他有關報告：考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-考選部工作報告。..... 50
＊第 179 次會議(101 年 3 月 15 日)
考選部業務報告：..... 52

1.國家考試因應食品安全管制系統施行之相關配套措施。 52
2.口頭補充報告：說明今(15)日媒體報導 98 年地方特考公職獸醫師「獸醫傳染與公共衛生學」考題與近期高病原禽流感相關議題之處理情形。 52
＊第 180 次會議(101 年 3 月 22 日)
考選部業務報告：國家考試職能分析推動成果。 55
＊第 181 次會議(101 年 3 月 29 日)
考選部業務報告：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。 58
＊第 182 次會議(101 年 4 月 5 日)
考選部業務報告：101 年第 1 季重要業務執行概況。 ... 61
＊第 184 次會議(101 年 4 月 19 日)
考選部業務報告：測驗式試題題卡格式改進案。 63
＊第 185 次會議(101 年 4 月 26 日)
考選部業務報告：101 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。 67
＊第 188 次會議(101 年 5 月 17 日)
考選部業務報告：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。 68
＊第 188 次會議(101 年 5 月 17 日)
臨時動議：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，請討論。 70
＊第 189 次會議（101 年 5 月 24 日）
考選部業務報告：101 年公務人員高等考試三級考試暨普

通考試網路報名情形分析報告。 72
＊第 190 次會議(101 年 5 月 31 日)
考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。 75
＊第 192 次會議(101 年 6 月 14 日)
考選部業務報告：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。 78
＊第 193 次會議(101 年 6 月 21 日)
考選部業務報告：典試人力資料庫統計分析、更新與廣納人才。 84
＊第 194 次會議(101 年 6 月 28 日)
考選部業務報告：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。 88
＊第 195 次會議(101 年 7 月 5 日)
考選部業務報告：101 年第 2 季重要業務執行概況。 ... 91
＊第 196 次會議(101 年 7 月 12 日)
考選部業務報告：臨床技能測驗(OSCE)納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動成果。 93
＊第 197 次會議(101 年 7 月 19 日)

考選部業務報告：舉行 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試等各項考試事宜。..... 96
＊第 198 次會議(101 年 7 月 26 日)
考選部業務報告：101 年公務人員特種考試關務人員、移民行政人員考試錄取人員資料統計分析。..... 100
＊第 199 次會議(101 年 8 月 9 日)
考選部業務報告 101 年考選法制講習及測驗辦理情形。..... 101
＊第 201 次會議(101 年 8 月 23 日)
考選部業務報告：改進專門職業及技術人員考試及格方式。..... 103
＊第 202 次會議(101 年 8 月 30 日)
考選部業務報告：..... 107
１.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。..... 107
２.舉行 101 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試暨第二次社會工作師考試。..... 107
＊第 203 次會議(101 年 9 月 6 日)
考選部業務報告：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。..... 110
＊第 204 次會議(101 年 9 月 13 日)
考選部業務報告：加強國家考試闈場軟硬體設施。.... 112
＊第 205 次會議（101 年 9 月 20 日）

考選部業務報告..... 114
＊第 207 次會議(101 年 10 月 4 日)
考選部業務報告：101 年第 3 季重要業務執行概況。 . 117
＊第 208 次會議(101 年 10 月 11 日)
考選部業務報告：改善國家考場服務措施。..... 119
＊第 209 次會議(101 年 10 月 18 日)
考選部業務報告：101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。 120
＊第 210 次會議(101 年 10 月 25 日)
考選部業務報告..... 123
＊第 211 次會議(101 年 11 月 1 日)
考選部業務報告：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試　牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試及格人員統計分析。 125
＊第 212 次會議(101 年 11 月 8 日)
考選部業務報告：101 年度考選制度研討會系列二辦理成果。 128
＊第 213 次會議(101 年 11 月 15 日)
考選部業務報告：101 年公務人員特種考試警察人員考試、101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員資料統計分析。 130
＊第 215 次會議(101 年 11 月 29 日)

考選部業務報告：考選部第三試務大樓安全規劃與管理。 132
＊第 216 次會議(101 年 12 月 6 日)
考選部業務報告：國家考試地震防災緊急應變機制。 134
＊第 219 次會議(101 年 12 月 27 日)
考選部業務報告：落實簡政便民，研議取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業。 136
＊第 220 次會議(102 年 1 月 3 日)
考選部業務報告：101 年第 4 季重要業務執行概況。 . 139
＊第 221 次會議(102 年 1 月 10 日)
考選部業務報告：籌辦 102 年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。 141
＊第 222 次會議(102 年 1 月 17 日)
考選部業務報告：精進考選技術，研議辦理測驗式試題採用複選題作業。 144
＊第 223 次會議(102 年 1 月 24 日)
考選部業務報告：101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。 146
＊第 224 次會議(102 年 1 月 31 日)
考選部業務報告：本部 101 年邀請各國學者到部演講辦理情形。 148
＊第 226 次會議(102 年 2 月 21 日)
考選部業務報告：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年專門職

業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。 150
＊第 227 次會議(102 年 3 月 7 日)
考選部業務報告：101 年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告。 156
＊第 228 次會議(102 年 3 月 14 日)
其他有關報告：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--考選部工作報告。 159
＊第 229 次會議(102 年 3 月 21 日)
考選部業務報告： 161
１.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。 161
２.考試動態：舉行 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。 161
＊第 230 次會議 102 年 3 月 28 日
考選部業務報告：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。 166
＊第 231 次會議(102 年 4 月 11 日)
考選部業務報告：102 年第 1 季重要業務執行概況。 . 169
＊第 232 次會議(102 年 4 月 18 日)
考選部業務報告：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。 171

＊第 233 次會議(102 年 4 月 25 日)
考選部業務報告：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。 173
＊第 234 次會議(102 年 5 月 2 日)
考選部業務報告：101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。 175
＊第 235 次會議(102 年 5 月 9 日)
考選部業務報告：101 年警察人員升官等考試錄取人員資料分析。 179
＊第 238 次會議(102 年 5 月 30 日)
考選部業務報告：102 年第一次臨床技能測驗辦理情形。 181
＊第 240 次會議(102 年 6 月 13 日)
考選部業務報告：101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員資料統計分析。 183
＊第 241 次會議(102 年 6 月 20 日)
考選部業務報告..... 187
＊第 242 次會議(102 年 6 月 27 日)
考選部業務報告：公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報考情形統計分析。 188
＊第 242 次會議(102 年 6 月 27 日)
討論事項：李召集人選提「審查考選部函陳典試人員服務紀錄作業要點修正草案一案報告，請討論」。 190
＊第 243 次會議(102 年 7 月 4 日)

考選部業務報告：102 年第 2 季重要業務執行概況。 190
＊第 244 次會議（102 年 7 月 11 日）
考選部業務報告： 193
1.102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。 193
2.舉行 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試。 193
＊第 245 次會議(102 年 7 月 18 日)
考選部業務報告：102 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試及格人員統計分析。 197
＊第 246 次會議(102 年 7 月 25 日)
考選部業務報告:「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」委外研究成果報告。 201
＊第 247 次會議(102 年 8 月 1 日)
考選部業務報告：國家考試電腦化測驗考試期間電力中斷之相關配套措施。 204
＊第 248 次會議(102 年 8 月 8 日)
考選部業務報告：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。 209
＊第 249 次會議(102 年 8 月 15 日)
考選部業務報告：102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。 212
＊第 250 次會議(102 年 8 月 22 日)
考選部業務報告：101 年各項國家考試遴聘典試人員統計

分析。 215
＊第 252 次會議(102 年 9 月 5 日)
考選部業務報告：本部擴大辦理國家考試電腦試場認證推動情形。 219
＊第 253 次會議(102 年 9 月 12 日)
考選部業務報告：共創雙贏－陳懿琳女士撤回國家賠償請求，本部積極推動典試工作改革。 223
＊第 254 次會議(102 年 9 月 26 日)
考選部業務報告：考選部節約能源措施。 227
＊第 255 次會議(102 年 10 月 3 日)
考選部業務報告：102 年第 3 季重要業務執行概況。 . 229
＊第 256 次會議(102 年 10 月 17 日)
考選部業務報告：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。 234
＊第 257 次會議(102 年 10 月 24 日)
考選部業務報告：公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹。 237
＊第 258 次會議(102 年 10 月 31 日)
考選部業務報告：國家考試試務手冊研修完成報告。 239
＊第 259 次會議(102 年 11 月 7 日)
考選部業務報告：102 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試及格人員統計分析。 243

＊第 260 次會議(102 年 11 月 14 日)
考選部業務報告：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。 247
＊第 263 次會議(102 年 12 月 5 日)
考選部業務報告：立法院司法及法制委員會審查 103 年度「考選業務基金」預算收支部分情形。 249
＊第 264 次會議(102 年 12 月 12 日)
考選部業務報告：國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。 254
＊第 265 次會議(102 年 12 月 19 日)
考選部業務報告：中華民國考選部部史編撰歷程及成果。 256
＊第 266 次會議(102 年 12 月 26 日)
考選部業務報告：舉行 102 年特種考試地方政府公務人員考試等各項考試事宜。 258

二、銓敘部相關政策發言紀要 262

＊第 164 次會議(100 年 11 月 24 日)
銓敘部業務報告：銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。 262
＊第 168 次會議(100 年 12 月 22 日)
銓敘部業務報告：本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。 263
＊第 171 次會議(101 年 1 月 12 日)
銓敘部業務報告：銓敘部 100 年第 4 季重要業務執行概況。

..... 265
＊第 175 次會議(101 年 2 月 16 日)
銓敘部業務報告：100 年銓敍統計年報提要報告。 266
＊第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)
銓敘部業務報告：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。 268
＊第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)
討論事項：李召集人選提「審查銓敘部議復關於司法院函送少年及家事法院組織法部分條文修正草案總說明及條文對照表，請本院表示意見一案報告，請討論」。 271
＊第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)
銓敘部業務報告：醫事人員人事條例相關法規修正後執行情形。 272
＊第 179 次會議(101 年 3 月 15 日)
銓敘部業務報告：有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。 273
＊第 181 次會議(101 年 3 月 29 日)
銓敘部業務報告：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。 275
＊第 186 次會議(101 年 5 月 3 日)
銓敘部書面報告：銓敘部函陳研議關於各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係一案，報請查照。 276

＊第 190 次會議(101 年 5 月 31 日)
銓敘部書面報告：有關「101 年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形。 278
＊第 195 次會議(101 年 7 月 5 日)
臨時動議：李召集人選提「審查銓敘部函陳各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係，以及一覽表修正草案暨各機關師級醫事職務級別員額配置準則第 3 條、第 5 條修正草案二案報告，請討論」。 280
＊第 196 次會議(101 年 7 月 12 日)
銓敘部業務報告：銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。 280
＊第 199 次會議(101 年 8 月 9 日)
討論事項：李召集人選提「審查銓敘部函陳公務人員任用法第 28 條修正草案一案報告，請討論」。 283
＊第 202 次會議(101 年 8 月 30 日)
銓敘部業務報告：銓敍部最近 3 年(98 年至 100 年)辦理公務人員受懲戒處分動態登記情形。 285
＊第 203 次會議(101 年 9 月 6 日)
銓敘部業務報告：公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。 286
＊第 205 次會議(101 年 9 月 20 日)
銓敘部業務報告：銓敘部最近 3 年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形。 290
＊第 221 次會議(102 年 1 月 10 日)
銓敘部書面報告：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。 293
＊第 225 次會議(102 年 2 月 7 日)
銓敘部業務報告：101 年銓敘統計年報提要報告。 293
＊第 233 次會議(102 年 4 月 25 日)
銓敘部業務報告：101 年公務人員撫卹案件辦理情形。 296
＊第 254 次會議(102 年 9 月 26 日)
銓敘部業務報告：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。 298
＊第 255 次會議(102 年 10 月 3 日)
銓敘部業務報告：銓敍部對於公教人員保險法修正草案較受關注問題擬議方向說明。 302
＊第 257 次會議(102 年 10 月 24 日)
討論事項：李召集人選提「審查銓敘部函陳關於行政院主計總處函送主計機構人員設置管理條例施行細則修正草案，請部會同發布，除建請刪除第 6 條及增列第 16 條第 2 項規定外，餘均屬妥適一案報告，請討論技術人員考試種類認定辦法草案一案報告，請討論」。 304
＊第 259 次會議(102 年 11 月 7 日)
銓敘部書面報告：銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局職業訓練中心修正爲臺北市職能發展學院之組織規程暨編制表一案，報請查照。 304
＊第 262 次會議(102 年 11 月 28 日)
銓敘部業務報告：改善公立醫療機構醫事人員任用相關問題之執行情形。 305

＊第 263 次會議(102 年 12 月 5 日)
銓敘部業務報告：警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。 307

三、公務人員保障暨培訓委員會相關政策發言紀要

..... 310

＊第 152 次會議(100 年 9 月 1 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：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。 310
＊第 155 次會議(100 年 9 月 22 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：推動公務人員培訓國際交流合作辦理情形。 312
＊第 158 次會議(100 年 10 月 13 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年第 3 季重要業務概況。 313
＊第 159 次會議(100 年 10 月 20 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：2011 公務人力資源發展國際研討會辦理情形。 315
＊第 162 次會議(100 年 11 月 10 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：協辦亞洲國際培訓總會第 38 屆年會情形。 317
＊第 166 次會議(100 年 12 月 8 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「100 年度薦任公務

人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。 320
＊第 167 次會議(100 年 12 月 15 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年度委託研究案－「薦任公務人員晉升簡任官等訓練制度改進之研究」辦理情形。 324
＊第 170 次會議(101 年 1 月 7 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年度下半年各項訓練學員回流學習辦理情形。 325
＊第 172 次會議(101 年 1 月 19 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：國家文官學院 101 年度各項訓練及學習活動期程編排情形。 327
＊第 173 次會議(101 年 2 月 2 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 100 年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。 328
＊第 175 次會議(101 年 2 月 16 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年公務人員行政中立訓練各項專班辦理情形。 330
＊第 178 次會議(101 年 3 月 8 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：精進 100 年公務人員考試錄取人員基礎訓練情形。 331
＊第 188 次會議(101 年 5 月 17 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告： 333
1.辦理「100 年高階文官培訓導入 360 度職能評鑑之應用及

分析」訓後學員能力差異分析案。 333
2.劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—學習共識營」情形。 333
＊第 189 次會議(101 年 5 月 24 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：100 年公務人員高等考試三級考試及普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。 335
＊第 192 次會議（101 年 6 月 14 日）
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。 338
＊第 193 次會議(101 年 6 月 21 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 101 年度「國家文官菁英講堂」情形。 339
＊第 195 次會議 101 年 7 月 5 日
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：辦理「99 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練成效分析報告」案。 340
＊第 197 次會議(101 年 7 月 19 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練」情形。 342
＊第 198 次會議(101 年 7 月 26 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：推動文官制度興革規劃方案及強化文官培訓功能規劃方案執行情形。 344
＊第 207 次會議(101 年 10 月 4 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。 346

＊第 210 次會議(101 年 10 月 25 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「2012 國際人力資源發展研習班」辦理情形。 347
＊第 212 次會議(101 年 11 月 8 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務倫理宣導相關專班問卷分析報告。 348
＊第 215 次會議(101 年 11 月 29 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。 349
＊第 216 次會議(101 年 12 月 6 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：101 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練(含法官及檢察官)及警正警察人員晉升警監官等訓練測驗辦理情形。 349
＊第 219 次會議(101 年 12 月 27 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告： 351
1.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。 351
2.101 年公務人員專書閱讀推廣活動辦理情形。 351
＊第 220 次會議(102 年 1 月 3 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。 352
＊第 222 次會議(102 年 1 月 17 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會 101 年第 4 季重要業務概況。 355
＊第 225 次會議(102 年 2 月 7 日)

公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。..... 356
＊第 228 次會議(102 年 3 月 14 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：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。..... 358
＊第 238 次會議(102 年 5 月 30 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理本(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情形。..... 359
＊第 239 次會議(102 年 6 月 6 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：「101 年公務人員高等考試暨普通考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。..... 360
＊第 240 次會議(102 年 6 月 13 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：高階文官培訓飛躍方案「職務見習」辦理情形。..... 363
＊第 242 次會議(102 年 6 月 27 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練—集中訓練」情形。..... 364
＊第 253 次會議(102 年 9 月 12 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：規劃辦理 102 年度公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練情形。..... 365

＊第 259 次會議(102 年 11 月 7 日)
公務人員保障暨培訓委員會業務報告：102 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練、警佐警察人員晉升警正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。 ... 367

四、行政院人事行政總處相關政策發言紀要.. 370

＊第 165 次會議(100 年 12 月 1 日)
行政院人事行政局人事考銓業務報告：行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形。 370
＊第 177 次會議(101 年 3 月 1 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：修正「人事行政研究發展獎勵作業要點」暨辦理 101 年度徵文活動。 371
＊第 183 次會議(101 年 4 月 12 日)
其他有關報告：考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-行政院人事行政總處工作報告。 372
＊第 186 次會議(101 年 5 月 3 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度「中央機關組織改造－員工權益保障及協助專班」及「啓動組織改造，再創職涯高峰分享會」辦理情形。 373
＊第 223 次會議(102 年 1 月 24 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告 374
＊第 226 次會議(102 年 2 月 21 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度公立醫療機構人力配置改善措施執行情形報告。 375
＊第 230 次會議(102 年 3 月 28 日)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告：籌辦「健康 99－全國公教特惠健檢」。 376
＊第 231 次會議(102 年 4 月 11 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：行政院人事行政總處 102 年第 1 季重要業務執行概況。 377
＊第 239 次會議(102 年 6 月 6 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：「線上英語營」活動規劃辦理情形。 379
＊第 247 次會議(102 年 8 月 1 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：組改及五都改制政府員額控管情形一案。 380
＊第 256 次會議(102 年 10 月 17 日)
行政院人事行政總處人事考銓業務報告：102 年度上半年公立醫療機構人力配置改善措施執行情形。 383

五、其他業務政策發言紀要及提案 386

＊第 166 次會議(100 年 12 月 8 日)
臨時動議..... 386
＊第 169 次會議時間(100 年 12 月 29 日)
秘書長工作報告：考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 10 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 2 次會議情形。 386
＊第 172 次會議(101 年 1 月 19 日)
其他有關報告：共同提案--「針對國家考試口試方式之信度、效度尚有不臻之處，因口試評量具高度專業性及屬人的

主觀性，且口試委員來源眾多、程度各異。因此建議考選部除了繼續增進口試的結構化程度，亦應積極規劃完善的口試委員遴選與培訓制度，針對口試關鍵問題做深入研究，且全面檢視相關考試規則等、精進考選過程，並加以落實執行，篩選符合國家要求之適格人才一案」。 387
＊第 184 次會議(101 年 4 月 19 日)
臨時報告：個人提案--李委員選報告「建請本院秘書長及銓敘部協調行政院衛生署、退輔會、勞委會、健保局、人事行政總處等機關，共同研議設置公立醫療機構醫事人員正職與契僱人力之比例，以保護醫事人員工作環境，防止持續出現護理人員高流失率、職場工作士氣低落與醫療機構關閉病床等現象，形成嚴重的國安問題一案。」 391
＊第 190 次會議(101 年 5 月 31 日)
其他有關報告：共同提案--「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。建請考選部儘速針對考試期日計畫賡續檢討，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，以拔擢優質人才並滿足用人機關需要一案」。 397
＊第 233 次會議(102 年 4 月 25 日)
其他有關報告：共同提案--「自 98 年 1 月 23 日牙體技術師法公布施行迄今，已舉辦 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」。 400
＊第 239 次會議(102 年 6 月 6 日)
臨時報告：共同提案--「依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。建請部對行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依 e 化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案」。 402
醫事人員相關政策發言索引 431

醫事人員相關政策發言索引

◎考選議題

＊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。(第 159 次會議 100 年 10 月 20 日) 14
＊題庫建置採線上命題及線上審查推動成果報告。(第 163 次會議 100 年 11 月 17 日) 19
＊OSCE 臨床技能測驗納入護理師國家考試之可行性建言。(第 164 次會議 100 年 11 月 24 日) 21
＊由考選部、國立台灣大學護理學系主辦，考試院院指導之「臨床技能測驗(OSCE)納入護理師國家考試應考資格之可行性研討會」。(第 165 次會議 100 年 12 月 1 日) 24
＊用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。(第 168 次會議 100 年 12 月 22 日) 27
＊創新性的線上集中閱卷系統結果報告。(第 169 次會議 100 年 12 月 29 日) 30
＊醫事人員 OSCE 臨床技能測驗訪視建言。(第 170 次會議 101 年 1 月 5 日) 33
＊辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。(第 173 次會議 101 年 2 月 2 日)..... 38
＊OSCE 臨床技能測驗納入護理師資格之推動進度。(第 178 次會議 101 年 3 月 8 日)..... 50
＊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。(第 188 次會議 101 年 5 月 17 日).. 68

＊101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫事人員及格人員統計分析。(第 190 次會議 101 年 5 月 31 日)..... 75
＊專技人員護理考試方式與中部教育主管學者座談情形報告。(第 192 次會議 101 年 6 月 14 日)..... 78
＊典試人力資料庫統計分析、更新與廣納人才建言。(第 193 次會議 101 年 6 月 21 日)..... 84
＊OSCE 臨床技能測驗納入醫師考試分試考試第二試應考資格推動成果。(第 196 次會議 101 年 7 月 12)…… 93
＊改進專門職業及技術人員考試及格方式。(第 201 次會議 101 年 8 月 23 日)..... 103
＊關於護士考試停辦之建言。(第 203 次會議 101 年 9 月 6 日) 110
＊醫事人員電腦化測驗試場認證。(第 211 次會議 101 年 11 月 1 日)..... 125
＊專技人員護理師考用配合精神及格標準建言。(第 212 次會議 101 年 11 月 8 日)..... 128
＊OSCE 臨床技能測驗納入專技護理師考試之應考資格。(第 220 次會議 102 年 1 月 3 日)..... 139
＊考選部籌辦 102 年醫師臨床技能測驗試務委員會相關事宜。(第 221 次會議 102 年 1 月 10 日)..... 141
＊專技人員護理師考試及格率標準之建言。(第 226 次會議 102 年 2 月 21 日)..... 150
＊專技人員護理師考試及格率標準之建言。(第 229 次會議 102 年 3 月 21 日)..... 161
＊回應護士考試停辦之發言。(第 234 次會議 102 年 5 月 2 日) 175

＊102 年第一次醫師臨床技能測驗辦理情形。(第 238 次會議 102 年 5 月 30 日)..... 181
＊專技人員助產師考試資源應用問題。(第 241 次會議 102 年 6 月 20 日)..... 187
＊公務人員考試法第 19 條修正建言。(第 243 次會議 102 年 7 月 4 日)..... 190
＊102 年第一次專技人員護理師考試科及格情形及精進題庫試題之建言(第 245 次會議 102 年 7 月 18 日)..... 197
＊醫事人員考試節約能源措施。(第 254 次會議 102 年 9 月 26 日)..... 227
＊建請考選部推動核心職能建立優質題庫。(第 255 次會議 102 年 10 月 3 日)..... 229
＊OSCE 臨床技能測驗納入醫事人員資格以應「考選業務基金」預算收支部分情形。(第 263 次會議 102 年 12 月 5 日) 249
＊國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性。(第 264 次會議 102 年 12 月 12 日)..... 254

◎銓敘議題

＊建請改善公療醫院高資低用及聘用人員偏高情況。(第 171 次會議 101 年 1 月 12 日)..... 265
＊醫事人員人事條例任用改善方案。(第 175 次會議 101 年 2 月 16 日)..... 266
＊醫事人員人事條例相關法規修正後執行情形。(第 178 次會議 101 年 3 月 8 日)..... 272

＊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。(第 181 次會議 101 年 3 月 29 日) 275
＊銓敘部函陳研議關於各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係一案。(第 186 次會議 101 年 5 月 3 日)..... 276
＊李召集人選提「審查銓敘部函陳各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係，以及一覽表修正草案暨各機關師級醫事職務級別員額配置準則第 3 條、第 5 條修正草案二案報告，請討論」。(第 195 次會議 101 年 7 月 5 日) 280
＊臺北市立聯合醫院組織規程暨編制表修正。 (第 221 次會議 102 年 1 月 10 日)..... 293
＊改善公立醫療機構醫事人員任用相關問題之執行情形。(第 262 次會議 102 年 11 月 28 日)..... 305

◎保訓議題

＊公立醫療機構醫事人員課程訓練建言(第 175 次會議 101 年 2 月 16 日) 330

◎公立醫療機構人力配置議題

＊向行政人事行政總處人事垂詢公立醫療機構進用護理人員情形。(第 223 次會議 102 年 1 月 24 日) 374

＊行政院人事行政總處人事考銓業務報告：101 年度公立醫療機構人力配置改善措施執行情形報告。（第 226 次會議 102 年 2 月 21 日）..... 375
＊個人提案：李委員選報告「建請本院秘書長及銓敘部協調行政院衛生署、退輔會、勞委會、健保局、人事行政總處等機關，共同研議設置公立醫療機構醫事人員正職與契僱人力之比例，以保護醫事人員工作環境，防止持續出現護理人員高流失率、職場工作士氣低落與醫療機構關閉病床等現象，形成嚴重的國安問題一案。」（第 184 次會議 101 年 4 月 19 日）..... 391

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：考試委員李選/李 選作.
-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5
面； 公分
ISBN 978-986-04-1141-6 (平裝附光碟片)
1. 考試院 2. 言論集
573.442 103008029

考試院院會發言錄．續編：考試委員 李選

作　　者：李選
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：1010300791
ISBN：978-986-04-1141-6