

# 目 錄

院會發言錄續編（民國 100 年 9 月至 102 年 12 月止）

摘要.....	1
壹、考選相關議題.....	3
貳、銓敘相關議題.....	82
參、保障暨培訓相關議題.....	120
肆、綜合性議題.....	158
伍、提案	
一、共同提案.....	184
二、個人提案.....	191
陸、附錄	
附件一第 196 次會議討論事項第一案	



## 摘要

### 考試院會議

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

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

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

摘要

## 考試院會議（院會）議程

### 甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄

二、會議決議事項執行之情形

三、業務報告

（一）書面報告

（二）考選部業務報告

（三）銓敘部業務報告

（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告

（五）行政院人事行政總處人事考銓業務報告

四、秘書長工作報告

五、其他有關報告

六、臨時報告

### 乙、討論事項

### 丙、臨時動議

## 壹、考選相關議題

第 159 次 100 年 12 月 20 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

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

發言內容：

對於部進行各類特考建置應試專業科目命題大綱，其努力有目共睹，本席表示肯定。部在報告中提及，身障特考、地方政府特考及退除役軍人轉任特考應試專業科目名稱如與高普考相同，則適用高普考命題大綱，不過特種考試係為因應特殊性質機關需要及照顧身心障礙者、原住民族就業權益等，才要舉辦考試，所以建議部應衡量各種特考之不同差異及其特殊需求，審慎評估其核心職能後，再予建置命題大綱。此外，本年度已委外研訂原住民族特考原住民族行政等類科的命題大綱，但命題大綱之建置及評估，是一項長期性工作，而且需編列足夠預算，研訂適宜的計畫來推動，期盼部能持續穩定地推動，以減少試題疑義的發生。

第 159 次 100 年 12 月 20 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：創造四贏—跨院、部、署合力推動縮短專技醫事人員考試及格者雙證發證時程措施。
- 2、考試動態：舉行 100 年公務人員升官等考試、100 年關務人員升官等考試典試委員會第一次會議等考試事宜。

發言內容：

今日媒體報導立法委員針對監察委員參與監試工作提出質疑，事實上監察委員參與國家考試，為國家權力之監督及民意制度性的參與，甚為重要。當然辦理國家考試為本院職權，但是多一個監察機關參與監督也很重要，許多先進國家如英國法官在法庭上執法時仍穿戴傳統髮飾，這是堅守傳統，本席認為許多好制度，即使沿襲已久，不一定都要廢止，所以建議部在媒體尚未沸沸揚揚廣泛報導之前，能夠針對制度上的合理性及必要性作適度的說明。

第 162 次 100 年 11 月 10 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：100 年度考選制度研討會系列一辦理成果。
- 2、考試動態：舉行 100 年公務人員高等考試一級暨二級考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。

發言內容：

道德、倫理、關懷等價值為東方國家如我國、日本、韓國等亞洲先進國家所堅持的獨特文化價值，可是近年因功利取向，以及傳統「萬般皆下品，唯有讀書高」的因素，導致教育體系對此類課程的規劃嚴重漠視，甚至將體育、公民與道德等拿去上要升學的學科課程。最近有一位美國教育學者來臺，提出「人格教育才是國家教育的主軸，完整的人格教育才能支撐知識及技術性教育的成功」之重要觀念，很值得我們深切探討，另法律學界也認為學校公民與教育課程應該成為知識性的學習，甚而列入司法人員考科的擬議，個人覺得均相當值得深思。本院在討論口試方式時，蔡委員良文曾一再地希望將人格特質列入檢測，或許部可以再請教在座心理學專家陳委員及蔡委員，本院在教、考、訓、用，甄拔人才的過程中扮演著重要角色，如果我們能夠適當規劃將道德、倫理、關懷等價值列入考訓當中，應該可以對教育體系及社會產生導航的示範作用，何況我們文官的核心價值就是把這些價值列為要素之一，當然委託研究的詹教授認為只有

## 考選相關議題

防治性的公務倫理比較可以列考，但是將來大家應該一起努力，逐步地把這樣的觀念及人格素養陶冶之內涵納入，請部參考。

第 164 次 100 年 11 月 24 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：100 年專技中醫師特考、地政士普考榜示後訴願案件，本部將提供系爭申論式試題參考答案供訴願審議報告。
- 2、考試動態：舉行 100 年第四次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試。

發言內容：

針對考選部第一項報告，本席提出一個延伸的看法，國家考試試題疑義之產生在於本院是否已建立專業與權威，本席不再增加法律或測驗觀念的論述，就我們現場觀察及參與的過程，確實看見很多閱卷委員的閱卷時間、速度、數量及品質，如圈點與否或結算分數的狀況，都有非常不一樣的表現，所以我們除了要求掌控應考人之外，對於閱卷委員人格特質、閱卷表現，如剛才高委員所說是鷹派或鴿派等，也要逐步累積建立相關資料庫，作為未來聘任之參考。何況考選部近期積極爭取典試工作人員酬勞之提升，我們在各個階段的試務工作也應該提高不同精準度，包括命題、審題、選題、閱卷，評閱會議討論、評分標準之共識建立等，都要有非常精準的設計，因為本席有時在現場會看到，在命題會議過程中，大家還沒有建立共識，甚至命題委員沒有到場，就轉交命題資料給他，而考選部同仁也沒有確認是否確實找到這個人，交待大家建立的共識，就開始命題，在無共識之下，我們如何去掌握其命題的狀況及精準度？所以請部對於不同類

## 考選相關議題

別考試的不同狀況及進度應確實掌握，並建立專業、權威及精準度，應可逐漸減低試題爭議之發生。

第 166 次 100 年 12 月 08 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：考選部技師考試改進推動方案辦理情形。
- 2、考試動態：辦理 100 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、100 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試第二試體能測驗成績審查及榜示作業。

發言內容：

針對剛才胡幼圃委員<sup>1</sup>提出改進考試技術方式，本席也

---

<sup>1</sup> 胡委員幼圃：對於考選部推動改革措施，本席亦給予高度肯定，剛才委員所提問題，本席有幾點看法：1.分試考試是非席正確的改進方向，其中有一點也許考選部已經在做但不知道有這麼大的效果，就是「隔行如隔山」，不同行業在不同領域發展，相互之間並不了解不同行業的發展，如藉此次技師改進方案，就可以互相比較，知道有些行業對某部分非常重視，已做到什麼改進，有些行業則仍在原地踏步，甚至有的行業還堅決不同意改革的主流，對於這一點，本席非常肯定考選部，同時也期盼利用這樣的機制，讓我國各行業的發展能夠互為交流又能夠截長補短。2.昨日參與考選部申論題電腦閱卷的說明，本席也覺得是非常重要的改革，因為申論題電腦閱卷可以平行閱卷，將使效率增加，更重要的是申論題之評閱常常是因人而異，假定能夠平行閱卷，將會讓客觀標準更為清楚，且使考試信效度提高，但是萬一電腦平行閱卷成績落差過大，處理時則要謹慎小心。3.分試考試還有一個重要的意義，也許考選部不見得知道，但實際效果已產生，就是第一試係針對基礎課程予以測試，學生為了通過第一

## 考選相關議題

提供一點個人的淺見，過去我們對於大學教師參與典試，都會幫他們想很多理由，如他們工作可能很忙，請不來，或者費用這麼低，怎麼好意思請人家來等，其實現在大學院校那麼多，這樣的情形已經改變，有很多人都願意來參加國家考試的工作，我們看到多位委員參與高等教育評鑑中心，他們每年會開設許多課程，要求評鑑委員參與課程，且須達一定時數並經過授證，才能請你來參與，而現在各大學也在推動學術研究倫理委員會，針對專業議題進行研討，委員也要經過許多專業研習，甚至要通過臨床鑑定，實習如何遵循學術研究倫理過程，我們一直要求學生要有證照，但是對於參與國家考試負有重大責任的命題、審題、閱卷的大學教師卻沒有建構一個嚴謹的認證機制，尤其大學教師非常多元性，他們是否具備專業素養、專業態度，是否能理解典試工作之程

---

試才方能參加第二試考試，所以其基礎課程已經紮紮實實地念好了，再去學應用的部分，會學得更紮實，在一般技師有其重要性，對醫事人員來講，重要性更高，假如連基本的藥理、生理、病理診斷或藥學基礎課程都沒有弄清楚就直接實習接觸病人，怎能不先讓他有資格去作實習或見習病人？所以一定要第一試通過以後才可以實習，還好考選部非常先進，讓醫科、牙科、中醫師已經有第一試及第二試，可是接下來，難道病人不用吃藥嗎？病人不需要護理人員嗎？物理治療師難道不用先實習就可以直接對病人做物理治療嗎？所以建議直接與人民生命健康有關之類科，應儘速採取分試考試，第一試沒有通過，不可以讓他去實習，第一試通過後，我們在第二試再來驗收，這是非常要緊的事，請部針對建議直接與人民生命健康有關之類科，也儘速採取分試考試。

序、用人機關需求，考試院政策問題，所以可否逐漸建立一個典試人員之認證機制，讓他們有一個基本的素養、專業態度及參與典試工作的能力，本席試著拋出這樣的概念，希望有利於未來國家考試的推動，其實大學教師非常多，我們倒不必一直設想他可能工作很忙，費用太低請不來等問題，以上個人淺見請部參考。

第 168 次 100 年 12 月 22 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：用科技推動申請試題疑義無紙化創新服務。
- 2、考試動態：辦理 100 年第三次暨第四次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試典試委員會第二次會議及第四次考試榜示事宜等各項考試事宜。

發言內容：

針對部推動線上申請試題疑義無紙化之創新服務，本席也表達肯定與敬佩之意，報告中提及原住民族特考、身心障礙人員特考，還是採取雙軌方式，因為偏鄉地區確實仍存在城鄉數位落差，所以暫時以雙軌方式申請仍有其必要，不過數位落差應該明顯存在於離島地區、中央山脈山區部落、東部縱谷、東海岸鄉鎮市，這些地方可能連超商、影印店、相片沖洗店、網咖等都沒有，幾年前曾經有一位經建會長官，因在七二水災之後，許多山區道路崩塌，於是主張 30 戶以上的部落，先行修復聯外道路，當時本人跟他講，有機會請坐直升機在空中看看，山區部落很少有 30 戶，都是一家一家分散，30 戶以上的部落多在平原，所以有時候我們不能一天到晚「從台北看天下」，連本席的部落也只會有一間簡陋的雜貨店，根本不可能有電腦資訊連線服務，報告中說全國村里辦公處等共有 1,239 個公共資訊服務點，不知有無散佈在原鄉部落？建請部透過行政系統、電信資訊部門了解資訊數位建置情形，以及當地民眾運用數位資源便捷性之實際狀況，作為

部推動無紙化及線上申請試題疑義相關作業之參考。

## 乙、討論事項

一、浦召集人忠成提：審查考選部函陳口試規則修正草案一案報告，請討論。<sup>2</sup>

發言內容：

本案共舉行 3 次審查會，與會委員針對結構性試題、口試信效度及客觀公正性、口試委員迴避事項等都反覆地詳細討論，所以花了很長的時間，終於獲致結論。非常感謝高委員明見、高委員永光、何委員寄澎、邱委員聰智、蔡委員良文及賴部長、2 位次長、院一組林組長，還有許多相關同仁的協助。另陳委員皎眉、李委員選也列席並分別提出非常特殊的專業見解。本次口試規則的調整大致上已能夠呼應前一段時間院長及多位委員的看法，謝謝各位委員參與審查，過程中歐委員育誠也提出非常專業的見解，在此一併表達感謝。

主席：胡委員的建議，如果大家認為沒有問題，我們就同意稍作文字上之修正。本案照審查會決議及胡委員幼圃意見修正通過

決議：照審查會決議及胡委員幼圃意見修正通過。(修正內容：「第 6 條附表三，四、受獎紀錄(附證明文件)」修正為：「獎懲紀錄(附證明文件或請具體說明)」)

---

<sup>2</sup> □小組審查會經第 146 次會議決議交付，由浦委員忠成擔任召集人。

第 169 次 100 年 12 月 29 日

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：向考試委員展示創新性的線上集中閱卷系統結果報告。
- 2、考試動態：辦理 100 年公務人員特種考試民航人員、外交領事人員及國際新聞人員、國際經濟商務人員考試第二試、100 年法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試榜示作業等各項考試事宜。

發言內容：

本席也肯定部推動線上集中閱卷系統，部利用創新科技建置便捷、環保、節能、有效的閱卷方式，本席認為是一個非常好的突破。此外，個人想提供另一個思考的方向，剛才多位委員都提到便捷，但是本席建議在技術轉變的過程中，我們是否也應該積極研究一併提升社會大眾及應考人都非常關心的閱卷品質問題，譬如說每一份試卷應該評閱多久，在閱卷標準會議時確定之後，就可用電腦來設定，如果沒有花足夠的時間，電腦就不能運作下去，還有可以用電腦來設定一定時間內要閱的份數，並設定試卷上字句之標點符號，如果閱卷委員沒有逐字逐句評閱，電腦就不會回應，另外也可設定評閱休息時間提醒，比方已閱卷 50 分鐘，閱卷老師一直不休息，一次就評閱 2、3 小時，相信閱卷品質會越來越差，此時電腦應該適時提醒，諸如此類的情形，應充分利用電腦的快速、穩定、細緻及笨拙的特性，讓閱卷品質在這樣的設

計之下，可以得到更穩定的確認與提升，謹提供以上另類思考，請部參考。

.....  
→ 本次會議決議交付小組審查會，審查「銓敘部議復關於法務部行政執行署各分署組織準則暨編制表，建請同意修正核備」一案，由浦委員忠成擔任召集人。<sup>3</sup>

[註]：經 101 年 1 月 19 日舉行小組審查會審查竣事，提報 177 次會議決議。（決議內容詳見第 131-132 頁）

---

<sup>3</sup> 第 169 次會議－丙、臨時動議

一、銓敘部議復關於法務部行政執行署各分署組織準則暨編制表，建請同意修正核備一案，請討論。

主席：請問院會，本案可否照擬辦交小組審查會審查？（無）無異議，通過。

由浦委員忠成擔任召集人，成員有張委員明珠、高委員永光、歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源及張部長哲琛。其他自願參加者，請與浦委員忠成聯繫。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、張委員明珠、高委員永光、歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源、張部長哲琛組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

第 171 次 101 年 01 月 12 日

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、本院參事辦公室案陳本院考試委員民國 100 年 10 月實地參訪新北市政府，所提建議事項研處情形一案，報請查照。
- 2、考選部函陳 100 年公務人員特種考試原住民族考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，報請查照。

發言內容：

100 年原住民族特考仍出現 24 人錄取不足額的情形，尤其以三等考試土木工程類科不足額 12 人特別明顯。根據清查，每年約有四、五百位原住民青年自土木工程等相關科系畢業，多年下來應該已累積不少人數，但是應考人並不多，意願很低，可能與整體環境及職業選擇有關。至於其他的考試，其實也有類似的狀況，工程技術人才因為在民間有更多的工作誘因，所以參加國家考試意願不高，加上近年來原住民地區天災頻傳，相關重建工作進行中，亟需大量的技術工程人力，有此專長人才進入職場，獲取比公職待遇還優渥的機會並不困難，導致應考的意願較低，爰請建議部研議相關解決之道。

第 176 次 101 年 02 月 23 日

(二) 考選部業務報告(董代理部長保城報告)：

- 1、考選行政：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。
- 2、考試動態：舉行 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等各項考試事宜。

發言內容：

針對部報告現行公務人員考試各類科設置之適當性，本席有以下幾個看法：1.部報告有 8 個類科不符新增類科處理要點的設置規定，初步建議刪除，其中普考一般民政職系宗教行政類科，基於現實狀況及需求，用人機關建議保留一節，因為時代環境變遷，心理諮商需求越來越多，而宗教活動也愈來愈複雜，所以宗教行政類科有保留之必要性，甚至可考量將來此類科由普考提升至高考之可行性，停留在普考無法適度提升宗教行政處理的水準，不過用人機關建議保留之理由提及宗教行政類科與一般民政類科間之專業應試科目及學科性質內涵不同，且宗教業務及法規較繁雜，已點出目前的狀況，現在宗教發展非常蓬勃，宗教教育系統也確實十分龐雜，甚至有的宗教學校系所被教育部承認，有些宗教學校系所則不被承認，基於保障宗教平等及信仰自由，所以建議部能逐步協商相關大學院校、宗教團體、學會及用人機關，釐

## 考選相關議題

清宗教共同之學理及核心知識，藉以研訂真正周妥的命題大綱，讓應考人有所遵循，並提升此類科的整體水準，達到設立此類科之目標。2.關於未設職系的公務人員考試計有 4 種特種考試，其中特種考試一般警察人員考試及特種考試警察人員考試，自 100 年起已採取雙軌分流，且警察事務較國防事務的學術發展，更為明顯，因此警察人員朝一職系設置一類科之發展方向，建請繼續努力，讓一般大學院校畢業學生可以充分了解一般警察人員考試的性質及應試科目，而警察學術也可在一般大學逐漸地扎根，供部參考。

.....

⇒101 年 3 月 14 日總統任命令 (101)政字第 00184 號  
特派 浦忠成為 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典試委員長。<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> 第 176 次會議一乙、討論事項：

三、考選部函陳請准舉辦 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，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

主席：請問各位，可否照案通過？（無）無異議，通過。典試委員長人選，依例抽籤，提請浦委員忠成擔任本 3 項考試典試委員長。請問有無異議？（無）無異議，通過。

決議：照案通過，並照院長所提，請浦委員忠成擔任本 3 項考試典試委員長。  
理完竣；到考之申論式試卷則定於 6 月 24 日起在同一大樓 3 樓評閱。

第 179 次 101 年 03 月 15 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：國家考試因應食品安全管制系統施行之相關配套措施。
- 2、考試動態：舉行 101 年公務人員特種考試關務人員考試、101 年公務人員特種考試移民行政人員考試、101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。
- 3、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。

發言內容：

考選部的報告非常的精彩，下鄉 homestay 在人類學上稱作田野調查工作，部長是學者出身，平時就經常做這種工作，能夠具體且紮實辦理 homestay 座談，針對社會大眾關切的事務徵詢民意，值得肯定。其實每年辦理的考試很多，這樣的下鄉機會可以具體去規劃，不過本席建議秘書長可以針對院部會參訪議題的擬定及預算編列等事宜，進行整體規劃，因為百年以後，考試院及部會的形象應該重新擦亮，3 年多多年來院長帶領我們到各機關及地方進行訪視的工作，事實上已打破過去民間對考試院的刻板印象，在新的年度可以重新規劃這樣的工作，當然最重要的是要有回饋的機制，今天看到考選部帶回非常多意見，過去委員們和院部會同仁一起下鄉參訪時也有類似的情形，所以應該再作整體的規劃，供日後決策之參考。另外，本席發現各機關對於各類科考試及格

## 考選相關議題

人員限制轉調年限，普遍都有建議延長的心聲，所以建議部能夠積極面對，研議延長限制轉調年限之可行性。

第 180 次 101 年 03 月 22 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：國家考試職能分析推動成果。
- 2、考試動態：辦理 101 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言內容：

1.部辦理職能分析，建立各類公務人員及專技人員專業核心職能，確立客觀能力指標，強化人力篩選機制，此作法值得肯定。

2.國家考試各種等級，均有其必須的專業需求及特性，作為人才選拔的依準，惟今(22)日有 6 份媒體報導，今年初等考試有博士 20 人落榜，且強調博、碩士都考不過高中職學歷應考人一節，請部予以適時澄清，避免國人誤解國家考試制度設計之合理性。

3.報載行政院退輔會將協調考選部及用人機關，爭取放寬軍職人員轉任公職考試應考資格，作為募兵制度的配套等思維，為避免造成誤解或影響募兵制之推動，建請部及時予以釐清。另提書面資料供參。

主席：浦委員忠成針對考選部業務報告提書面意見，請列入紀錄。

考試院第 11 屆第 180 次會議

考選部業務報告

浦忠成書面意見

- 一. 考選部辦理職能分析，建立各類公務人員及專技人員專業核心職能，確立客觀能力指標，強化人力篩選機制，此做法值得肯定。這項工作之推動，不僅有助於合理建構考選模式，確認選才方向，讓參與典試工作的專家學者，掌握基本的準則、重心，也能讓有心參與國家考試的應考人，了解如何強化、精進本身的專業能力，對於教、考、訓、用體系的連貫及公務人力整體競爭力提升，有積極的意義。鑑於不同職系間有雙向調任或單向調任的情況，如文化行政、教育行政職系與博物館管理、圖書資訊管理、史料編纂職系，視為同一職組，現職人員得相互調任。而用人機關分屬教育部、文化部、國史館等，其職能分析工作恐須跨部門溝通方能週全。又如景觀類科，主管部門為內政部，但其內涵恐牽涉文化部、交通部等。宗教行政類科，除由內政部主管，也宜納入文化部、原民會等參與。智慧財產行政類科由經濟部主管，但原民會亦訂「原住民族傳統智慧創作保護條例」，因之宜納入原民會參與。
- 二. 本日有 6 份媒體報導，今年初等考試，有博士 20 人落榜，且強調博、碩士都考不過高中職學歷應考人。部似應適時澄清：國家考試各種等級，均有其必須的專業需求及特性，作為人才選拔的依準；以引導不同的人才選擇不同的考試。避免國人誤解國家考試制度設計之合理性。
- 三. 報載行政院退輔會，將協調考選部及用人機關，爭取放寬軍職人員轉任公職考試的應考資格，作為募兵制度的配

套。同時服務 4 年即可獲得輔導及照顧措施、榮民年資由 10 年縮短至 6 年等；此思維似有弔詭，是否妨礙募兵制之推動：

1. 以轉任公職作為吸引人才的誘因，這種構想與募兵制度的本意是否相符？且服役時間如此短暫，是否能養成真正精實的兵員？
2. 為單一身分背景群體設計特殊考試管道，跟國家考試堅持公平、公正的精神相互違背？
3. 一般民眾的觀感如何？

建請部及時予以釐清，以免國人誤解。

第 181 次 101 年 03 月 29 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：典試人員服務紀錄作業要點實施情形。
- 2、考試動態：辦理 101 年專門職業及技術人員普通考試  
導遊人員、領隊人員考試等各項考試事宜。

發言內容：

典試人員服務紀錄作業要點的法律位階不高，卻攸關國家考試公平、公正及信效度，但是要點未清楚載明究竟由誰來執行服務紀錄作業，建議部再作縝密規劃，因為由誰來執行服務紀錄作業，並沒有清楚顯示，從典試委員長、召集人到委員都是參與者，又要被監督，所以紀錄到底是考選部系統或委員會系統，中間要如何進行及合作，在修訂時可能要作更縝密的考量，其實司長、科長、專門委員之外，在闈場有試務人員、閱卷場合還有很多科員、臨時人員，他們可能看得更清楚，是否也要扮演其中的一個角色，類此比較細節部分，請部重新檢討及考量。

第 182 次 101 年 04 月 05 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101 年第 1 季重要業務執行概況。
- 2、考試動態：舉行 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員會第一次會議。

發言內容：

本席有 2 點請教：

1.有關警察人員考試心理測驗推動指導小組會議已經開始運作，會議中提到內政部警政署提議官警兩校入學考試實施心理測驗研究計畫一節，這是非常重要的改變，本席相當肯定做這樣的推動，但是我們知道現在警察人員考試已採取雙軌分流制，一般高中職及大專院校畢業生，也可以報考一般警察人員特考，基於拔擢適合警察工作的人才，建立比較周妥警察考用制度，俾全體應考人之公平應試，建議部研議並規劃一般校院應考人實施心理測驗之可行性，並請就何時納入心理測驗考試，如何測驗、測驗內容為何、是否要與官警兩校實施的心理測驗有所區隔等議題，審慎斟酌。近來屢屢接獲外界陳情及質疑警察系統的介入及特考的不盡公平，本院等於是中間人，如果不及早預為綢繆，外界的質疑聲浪很可能會衝擊到本院，提醒部及早因應。

2.有關導遊、領隊人員考試已建置「觀光資源概要」等 3 子科目題庫，這是非常好的規劃，近年來我國觀光發展快速，國外旅客遽增，但是我們也經常看到外界對導遊、領隊人

## 考選相關議題

員整體素質有所質疑，批評其言行舉止及應對不得體，甚至有些導遊、領隊人員對臺灣的歷史文化、族群狀況、觀光景點的深刻內涵都不甚了解，展望未來，觀光為我國重要產業，建請部能夠積極檢視導遊、領隊人員考試相關應試科目內容，研議是否調整部分內涵，以提升其素質，並提高我國觀光產業之品質。

第 188 次 101 年 05 月 17 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進。
- 2、考試動態：舉行 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 年交通事業鐵路人員考試典試委員會第一次會議。

發言內容：

針對考選部報告，本席提供 2 點淺見供參：

1.有關各類公職專技人員考試之現況分析及檢討改進，與各類考試工程等技術類科錄取不足額情況類似，建議部應納入整體檢討，作通盤考量，進一步尋求解決方式。

2.近年來部經常進行國家考試宣導，而民間補習業者也多所宣傳，不但告知補習班學生何時報考，政府機關今年會有什麼樣的缺額等訊息，但多屬高估且有誤，所以本席建議考選部及人事總處可以適度引導應考人及早準備，選擇一個比較好的時段，如新年開工時或開學之初，由部及人事總處提供較為準確的預測趨勢資訊，讓當年有意參加國家考試的應考人參考。也許當時有重大的行政改革，如五都一準、組織再造工程，或者有某些措施的強化，譬如說現在衛生署針對公職護理、藥師等人力增補及待遇調整，可能會增加一些員額，工作條件改善，應該可以吸引一些有興趣的年輕人進入此職場。所以如果提供比較準確的資訊，或許可以提高應

## 考選相關議題

考人報考意願，當然並不是一定要相當準確的預測，或是精準的數據，但可能是一種經年累月下來的趨勢，謹供考選部及人事總處參考。

### 丙、臨時動議

一、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。

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

發言內容：

對於使用高科技的方法來處理，基本上本席也是認同，但個人比較擔心的是，我們在這麼短時間是否可以有效地向社會大眾說明，雖然邊委員說我們其實都已經在做，但是我們要怎麼樣讓社會大眾能夠真正了解這個狀況，所以考選部可能要準備比現在更能讓社會大眾理解的說帖文件。

至於程序上的問題，距離召開第一次典試委員會還有 10 多天，我們就儘快配合進行審查會，讓整個程序能夠完整周備。另外，本席想提醒大家，水往低處流，人往高處爬，他考過初等、五等、四等考試，一定會想考更高等級考試，繼續往前跑，所以明年、後年一定又會出現這種狀況，我們只能在技術上儘量周備，但是這種現象永遠不可能完全解決，只能在制度面儘量求其周全。

第 192 次 101 年 06 月 14 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試及格人員統計分析。
- 2、考試動態：辦理 101 年公務人員特種考試移民行政人員考試第二試體能測驗成績審查及榜示作業等各項考試事宜。

發言內容：

本席延續黃委員俊英所提<sup>5</sup>，近 10 萬護理人員領照卻未

---

<sup>5</sup> 黃委員俊英發言內容：對考選部報告護理人員人力供給部分，本席想從另外一個角度提出 2 點看法供參：1.目前許多醫療機構護理人力嚴重不足，造成醫療上的困擾，部報告提及截至 101 年 4 月止，護理人員領照人數 231,631 人，但是執業率 58.86%，還不到 6 成，表示有 4 成以上近 10 萬領照人員並未投入執業行列，將近 10 萬領照人員為何不投入執業，究其原因，可能是社會上根本不需要這麼多護理人員，但是從各醫療機構都在鬧「護理荒」的現象來看，顯然不是這個原因；另一個可能的原因是護理人員的工作環境條件非常惡劣，如薪資低、工時長、排班表不合理等，才讓這麼多領照人員不願意投入執業行列。不管什麼原因，這也是一種考試資源的不合理使用。我們每年辦理護理人員考試，投入這麼多人力、物力，李選委員、胡幼圃委員、高明見委員等多位委員也都曾提出許多改進護理人員考試的建議，可是花這麼多心力辦理考試，結果還是有許多領照人員不投入執

## 考選相關議題

投入職場的情況，顯與教育資源配置失當有關，應該深入考量，當然部長與李選委員至中部homestay座談，是很好的作法，但是好像還沒有找到最核心問題之解決方式，所以建議部再邀集全國相關公會、教育機關等單位會商，研討出根本解決方法。

其次，本週一宜蘭發生 6.5 級地震，前兩天又逢豪雨，下週恐又有輕颱逼近，本席做為本次警察人員考試及鐵路特考典試委員長，一直睡不好覺，建議部可否研究在全國皆設有考區的中、大型考試，改在非汛期時間舉辦，讓外在不確定的因素可以降低。

---

業，也不能滿足醫療機構的用人需要，這雖不能歸責於考選部，但究竟非本院辦理國家專技人員考試之初衷。如果這個現象一直不能改善，這麼多人領照卻不去執業，則我們似應思考有無需要每年都要錄取這麼多護理人員，或者思考有何機制可以來過濾領照卻不執業的應考人，以改善護理人員領照卻不執業的現象。2. 本席肯定部利用辦理考試的機會，到中部進行考選下鄉 homestay，與護理學界人士座談及溝通，因為教考用配合，一直是本院努力的方向。部報告中提及多數與會人員均肯定現行專技護理人員考試制度及考試方式，但是如果他們能夠正視且嚴肅看待有近 10 萬人領照卻不執業的現象，也許會有不同的看法，爰建議部繼續與護理學界人士溝通，共同來緩解考試及格領照卻不執業之現象。

第 194 次 101 年 06 月 28 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。

發言內容：

針對考選部報告，本席有幾點請教：

1.韓國警察一般聘用考試的筆試成績占總成績 50%，體能測驗成績占 25%，口試成績占 25%，對我們應該有一些啟發，我國一般警察特考第一試採取筆試，讓具有筆試學科能力，比較會讀書的應考人及格，第二試再以體能測驗進行篩選，從此過程當中可知，我們警察的體能比韓國差得多，因為韓國警察考試主要是斟酌警察勤務的特殊性，比起學科能力，顯然更加重視其人格特質與體能狀況，選擇適合擔任警察者。

2.多年以來，我國許多考選制度，包括學校教育，都是配合知識菁英或學科能力較突出的人而設計，一般大學固然會朝學術的方向發展，現在連科技大學也有類似的趨勢，都是在培養很會考試的人，近年來除了初等考試外，其他國家考試也在提升應考資格，使高中(職)的較低學歷者逐漸喪失參與國家考試的機會，對於非知識菁英卻擁有其他能力或優質人格特質者，我們是否也應該給予他有參與國家考試的機會。日前考試委員參訪教育部，我們在討論過程中，也在擔心將來所謂的「黑手」等專技人員是否會越來越萎縮，很會讀書的人是否已霸佔太多機會，尤其我們知道警察其實並不一定需要學術化、知識菁英化，而是要適合的人格特質及具

## 考選相關議題

備剛才趙委員所提的運動體能，可是我們的體能測驗僅設仰臥起坐及跑走 1,600 公尺項目，而韓國則有百米短跑、千米長跑、仰臥起坐、左右握力及伏地挺身等，所以建請部能否重新設計。相信黃人事長對警察的部分也相當清楚，尤其一般警察是否一定要非常會念書，然後都是四眼田雞？由於本席負責本次一般警察特考典試工作，看到試場教室內戴眼鏡、四眼田雞的應考人，與鐵路特考一樣多，他們是否只為了找工作而已，然後考選出只是很會讀書而不是以此為志業的人進來當警察，所以提供以上淺見，請部及大家共同來思考。

第 198 次 101 年 07 月 26 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：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。
- 2、考試動態：舉行 101 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、第 1 次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜。

發言內容：

這段期間本席參加多項考試典試及試務工作，如日前警察特考也有科目重啟閱卷工作，所以謹針對個人參與各項考試經驗，提供一些想法：由於本屆考試委員十分重視國家考試之地位及其信效度，故屢屢對各項考試的程序，包括遴聘典試委員、建立題庫、命題、選題、閱卷等提出許多建言，考選部也多能夠虛心接受，不斷進行改革，值得肯定。但是在制度程序上作變革之後，也不見得都能夠大幅改善，其關鍵問題仍在於人，當然資深的教授大都比較熟悉各種典試程序及規則，但是也有一些比較年輕的教師不斷地投入典試工作行列，他們不見得很清楚了解各項典試法規，所以就有樣學樣，跟著資深教授的作法，或在考選部同仁引導之下，慢慢地進入狀況，或者在典試委員會時由部內同仁發放一些比較不涉及機密的參考法規資料等，讓他們可以逐步了解，但

## 考選相關議題

是我們仍看到這段期間持續發生試題難易度不符考試等級，不同閱卷委員評閱標準寬嚴不一，試題重複、閱卷品質有待改善、試題疑義不斷出現、參考答案提供不完整等現象，建議透過更具體的方式調整，所謂魔鬼就藏在細節裡，如何讓典試委員注意並遵守相關法規或事項相當重要，建議出版一些簡明易讀但又不至於洩密的工作手冊，讓典試委員有所依循，各項典試程序可以在我們的監控掌握之下逐一進行，也可以讓教師們參與典試工作有尊榮感，知道每一個步驟，自己要做什麼，如閱卷會議是否應該參加等等，都應該在工作手冊裡面逐項呈現，請部參考。

第 199 次 101 年 08 月 09 日

五、臨時報告：

考選部函陳請准增列 101 年特種考試交通事業鐵路人員  
考試增額錄取人數 146 名一案，報請查照。

發言內容：

本席擔任本項考試典試委員長，肯定部積極、快速回應  
用人機關需求，時間掌握非常的精準。本案院一組簽呈說明  
三，有關本考試第 2 次典試委員會將於本年 8 月 16 日召開一  
節，現已改訂 17 日舉行，謹補充說明。

.....  
→本次會議決議交付小組審查會，審查「遴選未具擬任資格  
之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法」草案一案，  
由浦委員忠成擔任小組審查會召集人。<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> 第 199 次會議－乙、討論事項

三、考選部議復行政院秘書長函送法務部所擬「遴選未具擬任資格之律師教授副  
教授助理教授轉任檢察官辦法」草案一案，請討論。

主席：請問各位，本案可否交小組審查會審查？（無）無異議，通過。由浦委員忠  
成擔任召集人，成員黃委員俊英、李委員雅榮、張委員明珠、黃委員錦堂  
、高委員永光及董部長。其他自願參加者，請與浦委員忠成聯繫。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、黃委員俊英、李委員雅榮、張委員明  
珠、黃委員錦堂、高委員永光、董部長保城組織之；並由浦委員忠成擔任  
召集人。

第 201 次 101 年 08 月 23 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：改進專門職業及技術人員考試及格方式。
- 2、考試動態：辦理 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入闈製題工作等各項考試事宜。

發言內容：

本席參與 101 年警察人員特考及一般警察人員考試相關的典試工作，提供以下淺見供參：本次考試為雙軌分流制實施後的第 2 次考試，外界質疑的聲音已大幅減少，不過在典試過程當中，監試委員因不知雙軌制核心精神所在，故一再詢問一般警察人員考試錄取率為何只有 9.71%，而警察人員特考的錄取率則有 30.76%。其因主要是警校生早在多年前即作成其生涯抉擇，與一般大學生畢業後想考試找工作的心態不太一樣，其投入程度及慎重性也有差異，如果連參與典試的人員對此都有所質疑者，則外界可能更不易理解，因此建議部備妥說帖，並注意論述，以釋疑慮。其次，一般警察人員考試與警察人員特考考試類科及內容相同，因此有部分典試人員曾詢問兩者之間是否有明顯區隔？其類別及專業屬性能否互補？所謂互補是指藉由雙軌制之實施，考選一般院校優秀畢業生，以強化警察體系的多樣性與專業性，並提升其整體績效。因此本席建議以上詢問及意見，部可納為實施 3 年後之專案檢討評估項目，讓本項考試逐步獲得穩定的發展。

第 202 次 101 年 08 月 30 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：規劃辦理 101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年特種考試交通事業鐵路人員考試第二試體能測驗心肺耐力、肌力、肌耐力訓練講習。
- 2、考試動態：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。

發言內容：

針對部報告第二項考試動態提到花東地區因颱風影響無法參加考試部分，提出個人淺見供參：1.部研議增置花東考區，是很正面的作法，尤其近幾年來花東地區由於交通設施提升，已經不算是偏遠地區，不過一發生天災地變，蘇花、南迴鐵公路很容易交通中斷，特別是蘇花公路段每次遇到颱風來襲幾乎都會封閉，空中交通當然更不用講，所以部可能要慎重思考氣候改變後非得要面對的局勢，不過花蓮、台東其實是一個小範圍可以自主運轉的區域，可以選擇在花蓮或台東增設考場，整個花東地區應考人不能參加考試，當地民眾真的會有些怨言，目前的作法只能退費，這也是不得不的處理，希望部能考量氣候變遷等因素，尋找一個更好的解決方式。2.部規劃辦理一般警察考試及鐵路人員考試第二試體能測驗訓練講習，對於部之創意及福民利民之作法，給予高度肯定。不過個人也贊同何委員寄澎所提，是否要所有地方

## 考選相關議題

都必須設想那麼周到，剛才私下問歐委員育誠，我們每天早上起來慢跑，從來沒碰到年輕人，大多都還在睡覺，體能好的反而是中老年人，黃人事長富源曾說過，警察要能夠追得到歹徒，也要讓歹徒追不到；有很多的公務人員本來就必須具有基本的體能，如國安人員、調查人員及警察人員等，甚至鐵路人員，均需具備基本體能，因此本席贊同試辦，但是應觀其後效，因為基本體能需長期訓練方能養成，建議部可加強相關宣導，讓應考人了解部分考試就是需要具備強健體能才能勝任工作，這樣也可以養成運動的習慣。

第 205 次 101 年 09 月 20 日

乙、討論事項

二、考選部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復司法院函送「遴選未具擬任職務任用資格人員轉任法官辦法」草案一案，請討論。

主席：請問各位，本案可否照擬辦辦理？如果沒有意見，本案決定併案審查。

決議：併本(101)年 8 月 9 日本院第 11 屆第 199 次會議交付審查之「遴選未具擬任資格之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法」草案一案審查<sup>7</sup>。

---

<sup>7</sup> 199 次會議決議－ 乙、討論事項

三、考選部議復行政院秘書長函送法務部所擬「遴選未具擬任資格之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法」草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、黃委員俊英、李委員 雅榮、張委員明珠、黃委員錦堂、高委員永光、董部長保城組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

第 206 次 101 年 09 月 27 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101 年度考選制度研討會系列一辦理成果。  
。
- 2、考試動態：舉行 101 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第一試成績審查會議及辦理第一試榜示事宜。
- 3、參與國家考試暨文官培訓學者專家座談會。

發言內容：

針對 101 年一般警察特考及鐵路人員特考第二試體能測驗，已在前幾天完成，今日榜示時，一般警察特考需用名額 809 名，但是最後仍有 100 多名不足額錄取，其落差與用人機關之期待，有相當的距離，到底原因為何？是命題太難還是考生程度問題？考選部一時還拿不出具體的資料來說明，監試委員高委員鳳仙也一再地的質詢，到底是那裡有落差，俟榜示後，相關資料可以公開，建請部能夠整理並分析原因，將此落差補足，因為 100 多人錄取不足額，對用人機關的用人確實會造成很大問題，也許在宣導上及遴聘命題委員等，可能再作重新思考。

另外，我們到現場觀看體能測驗的狀況，發現部規畫本項考試體能測驗之測試設施、安排及人員之調度等，非常周密完備，達到公平、公正、公開的程度，很多應考人家長到現場觀看，少數應考人有提出一些異議，但是部都能妥適處理，部之規畫應予肯定，並感謝警專及臺師大師生的協助。

不過，警專及臺師大教師同時也有提供一些看法，認為本項體能測驗基本上是門檻屬性，其施測的項目，如單槓、跑走、仰臥起坐等，是否最為適當項目，尚須審酌，尤其警察人員考試舉辦3年後，即將就體能測驗項目進行評估，作為檢選未來警察生力軍的最好體能測驗方式，記得上次董部長到韓國參訪，報告提到韓國採伏地挺身項目施測，我國則採仰臥起坐，現場應考人體重較重，測驗時非常吃力，但或許他其實很適合柔道；而有應考人很瘦，跑得很快，可是他手無縛雞之力，但擺在一個平衡點上一一起去競爭，是否真的公平？可否用更多元的施測方式，由應考人自己選擇強項所在，譬如說5項選擇3項，或由6項選擇3、4項，由他選擇適合的項目，且只要能達到基本的標準即可通過，因為每個人的體能都不太一樣，有的人則跑不動，有些人力量很大，思考個別的差異存在，並運用多元的施測方式，才能讓應考人心服口服，並且使考試機制設計更加周詳，因為個人最近一直與高委員鳳仙及考選部同仁觀察整個體能測驗過程，所以提出以上意見供部參考，請部彙整相關資料，使考選機制更臻周詳。

第 209 次 101 年 10 月 18 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：辦理101年公務人員特種考試原住民族考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言內容：

針對考選部報告，本席有 2 點請教：1.日前媒體報導有關部研議高普考將分兩次辦理且不能同時應考一節，目前部之規劃進度如何？2.有關特種考試原住民族考試即將在近日舉行，報名人數超過 5 千人，但較去年略減，近日客家委員會積極規劃客家行政類科列考客語科目，上屆考試委員伊凡諾幹也曾積極爭取用人機關同意，將原住民族語列為原住民特考門檻或應試科目，但是到現在仍未獲用人機關積極回應。去年聯合國教科文組織已將現有 14 個原住民族語列為瀕臨及極度危險的程度，再不積極面對，10 年內這些族語將會陸續消失，考選部有責任去督促各用人機關積極面對這樣的狀況，故建請部就此議題再度洽商原住民用人機關認真思考其可行性。

第 213 次 101 年 11 月 15 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101年公務人員特種考試警察人員考試、101年公務人員特種考試一般警察人員考試及101年特種考試交通事業鐵路人員考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行101年公務人員高等考試一級暨二級考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

發言內容：

警察特考雙軌分流制度進行第二年，還有很多制度面及操作面需要再作調整，例如一般警察特考不足額錄取 127 人，在目前社會上工作非常難找的情形之下，這樣的數據實在相當可惜。針對雙軌分流的基本概念及操作的結果，其實我們之所以要納入般大專校院畢業的年輕人進入警界，主要是希望能引進民間相對多元之專業人才及觀念，讓整個警察組織內部有更多元、開放及專業。可是警察特考及一般警察特考考試科目、類別多屬雷同重疊，譬如集中在資訊、外事、行政管理、刑事警察、消防、水上警察等，其類組相同，考試科目亦相同，使二者容易產生比較。所以建請部在實施雙軌分流 3 年後檢討分流比例，建請考量警專、警大養成及培訓警察人員與民間大專校院一般人員各為不同系統，各有不同專業、觀念，讓警察人力更加多元、專業，用人機關應思考其差異，給予適性訓練，以強化、突顯警察體系之多元專

## 考選相關議題

業。其次，雙軌分流制一般生與警校生的需用名額比例，尚在評估觀察階段，什麼樣的比例最合適，建請用人機關針對實施雙軌分流後，來源不同之警察人員在其職場表現及適應狀況進行檢討，作為未來規劃需用比例之參據。此外，有關體能測驗部分，剛才多位委員已提出許多高見，本席不再表示看法，本次考試本席與考選部同仁在現場觀看，應考人除了筆試之外，在運動場上施測，他們為了未來的工作，其實都是卯足心力，但是有些年輕人體能真的欠差，活生生地呈現出競技場上殘酷的一面，有人並不是不想跑快，只是跑不快，並非不想撐，但就是撐不住，應考人全力參與體能測驗，為自己的未來奮力競爭，充滿挑戰意志，令人感動，相關實地考試之難得經驗，可供未來檢討之參考，使考選制度更臻完善。

第 214 次 101 年 11 月 22 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：近年公務人員高考三級、普通、初等考試暨地方特考錄取人員統計分析。
- 2、考試動態：舉行101年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

發言內容：

本席曾經提出高普考及地方特考設置原住民族行政類科的建議，但是多年以來，只有今年的地方特考有列入原住民族行政類科的缺額，而高普考則僅設有此類科，卻一直未實際列入考試。據了解，中央原住民族行政機關人員並非純由原住民公務人員擔任，以行政院原民會為例，原漢的比例各約占一半，甚至非原住民公務人員比例還偏高一些，現在很多原住民族行政機關之人員遴選，都必須向其他公務機關尋求人才，但是部分人員對原住民族行政領域並不熟悉，對環境的適應不太順暢，其實目前東華原住民族學院原漢學生比例也是各半，還有台大、政大、清大等大學院校多設有人類學、民族學科系或研究所，很多師生皆表示對原住民族行政領域有高度興趣，其專業對原住民族行政之推動及執行，有相當大的助益；此外，適度引進他們到原住民族行政領域，可收相互切磋、學習及多元專業之效，爰建議部慎重思考，除了原住民族特考之外，在高普考也能為非原住民學生開闢管道，依用人機關的實際需求，適度地列入原住民族行政類科缺額，使有心於此領域的非原住民應考人有服務公職之機會。

第 217 次 101 年 12 月 13 日

考試院第 11 屆第 217 次會議考選部重要業務報告

貳、考試動態

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：

(1) 參與國家考試暨文官培訓學者專家座談會辦理情形。

(2) 有關鈞院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能規劃方案相關修法優先順序及時程表說明。

2、考試動態：舉行101年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及101年軍法官考試第二試、101年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試。

發言內容：

此次考選部與保訓會共同舉辦國家考試暨文官培訓學者專家座談會，當時在現場看到兩位首長、次長、副主委與同仁們都熱情參與，兩位長官還放下身段上台唱歌，節目真的很精彩，因適逢教師節，對專家學者參與典試及培訓工作辛勞表達感謝之意，場面更顯溫馨感人。這樣的活動可以定期辦理，而且時間點選得非常好，就在教師節當天，不過台北場的程序似稍嫌鬆散，不太能夠掌握及節奏，有的教授很願意表達意見，有的教授就好像有點不太了解狀況，相當的可惜，建議下次辦理時，可在邀請函敘明活動性質，並請與會

者預先提供書面意見，現場再作補充意見，使會議簡單、溫馨而有效，並傳達本院的肯定與感謝之意。

## 乙、討論事項

二、浦召集人忠成提：審查考選部議復行政院秘書長函送法務部所擬「遴選未具擬任資格之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法」草案暨併案審查考選部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復司法院函送「遴選未具擬任職務任用資格人員轉任法官辦法」草案報告，請討論<sup>8</sup>。

高委員永光：浦委員書面委託本人代為宣讀，由於立法院下午將審查公務人員任用法修正草案，所以浦委員特別趕到立法院進行協商事宜。他的書面報告表示：一、本人對本案無特別意見。二、感謝小組審查委員黃委員俊英、李委員雅榮、張委員明珠、黃委員錦堂、高委員永光、董部長保城。另林委員雅鋒、高委員明見、蔡委員良文及呂首席參事理正，均提供非常好的意見，協助審查。

---

<sup>8</sup> 205 次會議決議—乙、討論事項

二、考選部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復司法院函送「遴選未具擬任職務任用資格人員轉任法官辦法」草案一案，請討論。

主席：請問各位，本案可否照擬辦辦理？如果沒有意見，本案決定併案審查。

決議：併本(101)年 8 月 9 日本院第 11 屆第 199 次會議交付審查之「遴選未具擬任資格之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法」草案一案審查。

考選相關議題

主席：請問各位，對本案照審查會決議通過，有無異議？（無）

無異議，通過。

決議：照審查會決議通過。

第 220 次 102 年 01 月 03 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101年第4季重要業務執行概況。
- 2、考試動態：舉行101年公務人員特種考試司法官考試第三試口試及辦理榜示事宜。

發言內容：

最近本席到文官學院普考基礎訓練班上課，曾詢問受訓學員明後年還要不要考高考，幾乎毫無例外，所有的班次都全部舉手，要繼續準備高考。我們當然可以理解，人往高處爬，所以考選部許多規劃的擬訂，使得在這段時間本院委員接獲非常多民眾及年輕應考人訴願陳情的書信，我們也很慎重地在考量其意見，希望部在規劃政策時，務必要審慎，因為畢竟這些考試文化在社會上已具有一定的規模，要輕易更動它，影響實在非常重大，甚至對於一些比較弱勢的族群，希望能考慮其權益，譬如說在學歷資格認定上，我們可以同意他高資低考，高學歷者可以參加毋須如此高學歷的考試，比方碩士、博士學歷的人也能報考初等考，可是我們卻不容許他低資高考，弱勢學歷者的權益是否受到損害，我們都沒有好好想過，只是一味地為高學歷且具優勢者去設想考試制度，因此本席特別將這段期間所看到的現象在院會提出，當然我們也很在意用人機關的用人困難，但是如何去解決，希望要作更全面性的思考，請部參考。

第 224 次 102 年 01 月 31 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：本部101年邀請各國學者到部演講辦理情形。  
。
- 2、考試動態：辦理102年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言內容：

本席不是針對今日考選部報告的內容，而是就部考選相關事項，提出個人的淺見供參：

1.兩週前我們討論陳姓考生提起行政訴訟所衍生的思考，深覺以後整個考選過程可能會漸趨透明化，由於考試類科及應考人數日益龐大，命題、閱卷委員也越來越多，但是命題、閱卷委員從事考選工作之態度並不一致，所以對於整個試務工作過程，應該建立更嚴謹的步驟與機制，包括評閱會議，甚至閱卷程序及召集人的抽閱亦應該更加嚴謹。本席在這幾年曾提出名單交給考選部，這些教授確實不能遵守參與典試工作應有的必備作為，建議停止其持續參與典試工作，現在考選部已有相關的規定，本席希望這樣的規定能夠落實，把應該紀錄的資料確實填入表格裡。同時，依照個人的經驗，也請教過幾位委員，包括心理學專家如陳委員皎眉，

詢問她一份測驗有沒有可能考到滿分的 100 分，她說不可能，依常理只能到 99 分，但是本席看到有一題申論試題 25 分，評分就是給 25 分，這樣的例子還不少，還有應該至少是給 0.5 分或 1 分，有老師就偏偏是給 0 分，評分精準度顯然有待改進，所以建議部應該落實相關規定與資料的建置，並建立更嚴謹的工作步驟與控管機制，而不是一種形式主義。其實所有委員在抽閱時真的是非常認真，甚至現場工作人員都問我，還要來第 2 天嗎？這是我們的工作，當然要來，把關要更加嚴謹，才能立於不敗之地。

2.日前何委員寄澎提到闈場內已建置國文科相關備用參考文獻，值得肯定。不過，電子書內容則需要再好好鑑定，尤其古書的版本非常多，並不是所有的古書版本都是好的，所以中國有版本學，就是告訴你哪些版本是好的，哪些版本是比較差的，應該稍作斟酌，不能到闈場內命題，使用的是有很多問題的版本，最近本席跑闈場好幾次，發現校對人員很認真就靠現場電子書版本來抓教授的錯誤，但是其實並非教授命題錯誤，而是版本有問題，所以本席希望部在購置參考書籍與參考文獻，可以多詢問何委員寄澎，選擇較好的版本，否則到闈場內，不能打電話也不能上網查詢，本席還是要肯定認真的校對人員，絕對沒有責備之意，只是在版本上應該要再斟酌，這不是什麼大事，但卻可能影響重大，請部參考。

第 231 次 102 年 04 月 11 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102年第1季重要業務執行概況。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試關務人員考試、102年公務人員特種考試稅務人員考試、102年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、102年公務人員特種考試移民行政人員考試、102年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試及102年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。

發言內容：

剛才看過趙委員麗雲提供的資料，想起去年本席擔任警察人員考試典試委員長，所以提供一些個人的看法供參：

1.警察人員考試改革之後，以雙軌制進行，我們知道還有許多變數及情況，今年為雙軌分流的第3年，相信部將進行評估，進而作些調整。依照趙委員提供資料顯示，100年第一試及格人數確實偏低，僅4.93%，101年已提升至9.71%，而第二試體能測驗及格率則相對穩定，因為去年部曾提前通知第一試及格者，請他們注意加強體能訓練，是以，101年比100年第二試及格率提升5%，應該早已可預期，但是筆試部分可能還需要作好監控，評估及格率究竟是怎麼樣的情況。不過，用人機關逕自主張第一試及格人數由130%增至150%，認為考選機制出了問題，好像是過於主觀的看法。對於專業科目應具備之基本素養，我們必須堅守，而試題品質及其穩定性，亦須作整體檢討。至於第二試體能篩選項目

及其標準是否合理、性別間有無明顯差異等，多位委員已提過意見，亦應列入整體考量。

2.今天剛好黃人事長出席院會，他過去也曾是警界的重要成員，警察機關對於警察人員的進用，因政府組織再造，當然會有些許變動，對於警察人力之進用規劃，在教考訓用的過程中，應建立完整並能預測的運轉機制，若因立委的質詢，而急於在短時間內來進用不足額的 6 千多名警察人員，可能也會造成許多問題，並非良好的人事運用及規劃模式，多年以前曾有因環境情勢改變，而大量進用警察人員，以致訓練上發生落差的案例，相信大家仍記憶猶新，建議應建構具前瞻性及全盤性的制度，方屬妥適。

3.目前警消人力不足 7 千多人，對於失業或不易找到工作的年輕人而言，相關數據值得省思，在用人制度上確實有值得檢討的地方，建請相關部會主動協助用人機關逐步地補足相關人力。

4.上週媒體報導台東部分鄉鎮派出所，因為警力不足，下班時間須關門，雖然偏遠地區警力少，仍代表國家力量的存在，如果部分鄉鎮派出所在下班時間必須關門，對地方來講，其對政府的期待恐會有所落差，謹請總處參酌。

第 233 次 102 年 04 月 25 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析。
- 2、考試動態：辦理102年公務人員特種考試身心障礙人員考試入闈製題工作。

發言內容：

1.部對國家考試在離島地區設置考場及離島報考情形，進行分析及掌握趨勢，值得肯定，過往國人都將澎湖、金門、馬祖視為戰地邊陲，但是現在的態勢已有所改變，今日金門、馬祖已成為兩岸交流的重要孔道。此外，因金門酒廠及馬祖通過博弈公投帶動地方發展等，據聞近來赴外島炒地、炒房或從事工作者愈來愈多，其人口亦有增加的趨勢。所以部預先掌握動態趨勢，設置離島考場，為非常好的作為，我們也會繼續關注。

2.本席要呼應趙委員麗雲提到將客語列入國考問題，本席一到院服務，即建請部儘速與原民會等相關機關聯繫，及早規劃原住民語納入國考範疇，因為原住民語言已被聯合國教科文組織列入極度危險瀕臨滅絕的文化資產，相較於客語，其實更加危險，客語大概是準備掛號看病，但原住民語已經在加護病房。因此，再次建請部儘速與原民會等相關機關聯繫，日前本席也再度向孫大川主委表達過，期待原民會儘快提出政策方向，研議規劃將原住民語納入國考範疇的可行性，以及時保護珍貴的語言文化資產。

3.綠島、蘭嶼人口雖少，不過加起來也有約 8 千餘人，但是其分發區到任人數屢屢未達目標，建請部研究分析可否在地設置考區或作適度調整考試分發方式。

第 234 次 102 年 05 月 02 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第2次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試身心障礙人員考試等各項考試事宜。

發言內容：

1.媒體報導部分身障人員表示身障考試期程由 2 天半縮短為 2 天，身心難以負荷，請教部是否事先告知應考人？因為身障人員身心耐受力較一般正常人弱，所以請部重視此一意見。

2.地方特考文化行政類科錄取率只有 1%，多年來本席一直在觀察文化行政類科，在所有類科裡面，錄取率確實偏低，由於大學的膨脹，很多文科學生都會往文化行政類科跑，但是長期以來投入公職考試的投資報酬率甚低，文教新聞行政職組有文化、教育、技職教育、體育、國際文教行政、新聞等，造成相關類科應考人數暴增，考試科目為國文、法學知識、英文、文化史、文學概論、文化人類學、文化行政與政策分析、文化資產與法規等，幾乎所有文科學生都來報考，但是依公務人員考試增列需用名額處理要點，除了銓敘部及總處廣續精進查報缺額技術，並督促用人機關確實查報缺額，函送考選部報請考試院核定後，由考選部公告之。事實

上，公告有一定的行政程序，也建請部研議與媒體間建立資訊透明及回應機制，及時將相關考選資訊告知應考人，讓應考人了解。補習街生意還是一樣興隆，可是這些年輕人的投資報酬能否回收，都值得懷疑，這種虛擲浪費，我們是否也有點責任，應該要呈現更多的考選資訊，讓這些年輕人，不管是及早覺悟也好，轉向也好，或者重新作生涯規劃。

第 236 次 102 年 05 月 16 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101年公務人員特種考試司法人員考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試警察人員考試、102年公務人員特種考試一般警察人員考試及102年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員會第一次會議。

發言內容：

兩公約的相關規定，我們確實要努力遵循，實踐這樣的理想，但是應從教育文化層面著手，讓兩性真正達到平等的地位。本席多次接獲台電訓練所同仁反映，公司女性員工工作能力不比男性差，可是錄取之後隨即申請轉至內勤服務。也就是說，女性是否已突破過去社會文化男女分工之期待，即所謂男主外，女主內，女性要待在家裡，不必拋頭露面，男性就要承擔比較粗重、艱難危險的工作，值得思考。隨著社會發展脈絡逐步調整，連原民部落會所，以前在前方會豎起大大的字樣「婦女勿近」，後來引起女性質疑，於是部落也開始討論這個問題，所以現在我們需要透過教育的方式讓所有國民能真正體認兩性平等，不過應採取漸進的方式。部報告未來仍將持續洽請用人機關配合戒護人員與收容人之比例調整，採逐年漸進開放男女需用名額，以逐漸縮減男女錄取名額比例差距，此種漸進作法尚稱適切，建議部應更加強文化層面的理解及掌握，進行合理的論述，以為因應。

.....

→ 本次會議決議交付小組審查會，審查考選部函陳公務人員高等考試二級考試規則第 2 條附表一「公務人員高等考試二級考試應考資格表」及第 4 條附表二「公務人員高等考試二級考試第一試筆試應試科目表」修正草案一案，由浦委員忠成擔任小組審查會召集人。<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> 第 236 次會議－乙、討論事項

三、考選部函陳公務人員高等考試二級考試規則第 2 條附表一「公務人員高等考試二級考試應考資格表」及第 4 條附表二「公務人員高等考試二級考試第一試筆試應試科目表」修正草案一案，請討論。

主席：請問本案可否交小組審查會審查？（無）無異議，通過。由浦委員忠成擔任召集人；成員高委員永光、何委員寄澎、趙委員麗雲、胡委員幼圃、陳委員皎眉及董部長保城。其他自願參加者，請與浦委員忠成聯繫。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、高委員永光、何委員寄澎、趙委員麗雲、胡委員幼圃、陳委員皎眉、董部長保城組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

第 240 次 102 年 06 月 13 日

乙、討論事項

- 一、浦召集人忠成提：審查考選部函陳公務人員高等考試二級考試規則第 2 條附表一「公務人員高等考試二級考試應考資格表」及第 4 條附表二「公務人員高等考試二級考試第一試筆試應試科目表」修正草案一案報告，請討論。<sup>10</sup>

發言內容：

本案係文化部擬遴選增加駐外機構國際文化行政人力，但是後來小組委員們斟酌幾個因素，首先，在組改過程中，文化部已納入包括新聞局、教育部、研考會等相關機關人力，其所需人力似乎可由此處來支應。此外，文化行政專業與外語能力都需要長期培養，考試及格人員沒有經過相當的歷練，能否立即外調，實在令人質疑，且二級考試及格人員列委任五職等或薦任六至七職等，資歷尚淺，建議文化部應該有系統地遴選駐外人力。另依新增類科處理要點，首要原則為一職系設置一類科，是否不要輕易使用但書之規定，讓考試類科劃分太細，導致公務人員知能之窄化，不利於跨域人才之培養。所以審查會作成決議，請考選部、文化部就如何遴選具國際文化行政能力之人才人贖續研究，另案報院審議。其次，感謝高委員永光、何委員寄澎、胡委員幼圃、陳委員皎眉與會共同討論，另感謝林委員雅鋒列席協助提供許多意

---

<sup>10</sup> 本小組審查會由第 263 次會議決議交付。

見。

主席：請問各位，對本案照審查會決議通過有無異議？（無）  
無異議，通過。

決議：照審查會決議通過。

第 241 次 102 年 06 月 20 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102年第一次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)及格人員統計分析。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業等各項考試事宜。

發言內容：

本席係本次警察人員特考及鐵路人員特考國文組召集人，首先就個人在闖場上沒有作很好的處置，表達歉意。不過在最後審查的 3 位教授，其中有一位是陳啟佑教授，他就是有名的作家渡也先生，他們一起出的題目，應該是可以形成的完整一篇作文的內涵可能性。而且它是一種引導性的作文方式，當然之所以造成這樣的誤解或評論，應該是因為本次警察人員與鐵路人員特考合併考試，以致警察人員特考應考人認為作文題目「臺灣鐵路與公路之過去、現在」好像較偏向鐵路人員。事實上，經本席深入了解，作文題目業經命題委員及審題委員再三審酌，均認為近 20 年來，臺灣的各項交通建設著有進步，搭乘鐵路、公路或捷運，應該是國人非常普遍的生活經驗，雖然題目確具深意與指向性，但有輔以說明方式進行引導，屬於理工傾向的應考人可從「建設觀」發

揮，而具文藝傾向者，則可以抒發情感方式表達。本席要再次對部同仁第一時間迅速應變，且即時回應與處置，表達感謝之意。個人並不是因為身為召集人，就作這樣的申論，謹將整個題目的內容及形成過程，向院會報告，讓大家能夠了解。

第 244 次 102 年 07 月 11 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員高等考試三級考試暨普通考試。

發言內容：

1.教育程度越高，機會越多，為理所當然的事，不過國家考試對於低學歷者其實並不友善，我們不斷地提升應考人的學經歷資格，僅容許高資低考，卻不容許低資高考。當初國家考試分級設置，皆有其對應，小學畢業應該考什麼考試、高中職畢業應該考什麼考試、大學畢業應該考什麼考試、碩博士生應該考什麼考試，都很清楚。但現在的設計好像國家已經沒有高中職一樣，這些人要去什麼？我們有沒有給他們空間去追求自己的人生？本席參與初等考試及普通考試訓練課程時，常會問班上的學員，是否還要參加更高一等的考試？結果全班舉手，全部都表示未來將準備報考更高等級的考試，想要往上爬。但是以低學歷進用的人，可能會乖乖地在委任一等、二等的工作上，他的學經歷就是這麼高，當然會安於其位，所以建議部是否重新考量國家考試等級及其應對的學經歷，應有適度的規定，當然學經歷越高者，機會越多，我們可以肯定他曾經付出過，不過本席也非常贊同高明見委員所說，高等教育已經普及，但整體水準是否提高，好像並非如此，所以建議部重新考量國家考試等級及其應對

的學經歷，應有適度的規定，建立更良善的考試環境，讓低學歷者有更多的機會。

2.本次高普考由本席負責擔任臺南考區典試委員，本次是第一次向臺南一中、二中商借考場，二校校長及教職員都非常配合，但是第一天考試之後，有應考人反映並向媒體投書說女廁不足，大家都知道臺南一中、二中為男校。事實上，二校校長及工作人員已經充分配合，並協助增加臨時廁所，媒體報導與實況有點落差，並沒有那麼糟糕，而且學校老師及工作人員均主動引導排隊女性應考人到別的臨時廁所。但是本席也提醒部日後商借女校或男校時，應預先綢繆，注意男廁或女廁可能不足或不均衡問題，並於事前妥為安排、因應。

第 246 次 102 年 07 月 25 日

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

發言內容：

本研究報告建議委託第三公正單位辦理體能測驗，本席覺得是相當嶄新的構想，至於應考人可在公務人員考試前，取得體能測驗成績合格證明，這也是可以思考的方向，因為去年本席剛好負責警察人員、鐵路人員體能測驗的工作，當時就看到好不容易筆試及格的部分應考人，屈臂懸垂撐不到幾秒就掉下來，有些男生連兩下都拉不上去，其實是相當可惜，所以如果有這樣的機制，應可減少遺憾。不過，民間第三公正單位是否具有足夠之公信力？或可考量由大專院校來承辦之可行性。此外，目前體能測驗項目比較單純，其實每個人的體能條件並不一樣，據了解，歐育誠委員到現在還在拉單槓，算是天賦異稟，像我就拉不起來，所以建議可以有多元的選擇，有些是基本的項目，如警察人員一定要測哪幾個項目，有些則可以依照其體能優勢，挑選檢測項目，而非全部都是一樣的項目，公平性也可以在多元性的施測裡面去鑑別個人體能。當然專業的取向必備之職能對照很重要，但是個人優越條件的甄選，得以彰顯其優勢亦同等重要，建請部能審酌。過去有人說體力就是國力，體能表現可以反映部分面向的國力，對於現在施測準備當公務員的年輕人，建議將來保訓會研議並建構依年齡分級之體能標準常模，否則許多年輕人進來幾年以後，體能就垮掉了，我們也經常在街上

看到一些警察實在太胖了，所以是否能依年齡分級的體能標準建立常模，讓大家共同來遵循，本院是文官院，應該照顧公務人員，讓他在服務公職期間看看自己的體適能是否健康，此亦符應高明見委員提倡健康的概念，請大家思考。

第 249 次 102 年 08 月 15 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行 102 年公務人員特種考試司法人員考試及 102 年公務人員特種考試司法官考試。

發言內容：

本席追隨黃委員俊英<sup>11</sup>所提，依據審計部呈現的資料，

---

<sup>11</sup> 黃委員俊英發言內容：本席有 2 點意見供部參考：1.部自 85 年開始首創身心障礙特考，多年來也不斷改善對應考人的照護措施，這是國人之光，應給予高度肯定。2.日前報載國家考試因不斷提供各項便利應考人措施及提高命題、審題費用等因素，導致考選作業基金虧損變大，預估今年虧損將超過 4,000 萬元。考慮未來報考國家考試人數有降低趨勢，加上不斷提供各項便民措施等因素，估計考選作業基金缺口將越來越大，可能危及基金之永續經營，未來要從開源及節流雙管齊下加以改善。節流部分，便民措施易放難收，開源部分也有很大挑戰，提高報名費可能是短期內不得不思考的方向。自 99 年設立考選作業基金以來，對於試務作業的改進有很大幫助，例如提高命題水準及增設試場等，備受外界肯定，但也致使考試成本不斷提升，基金缺口變大。不久前，趙委員麗雲曾提出各項國家考試報名費及成本分析報告，發現很多國家考試入不敷出。本席一向支持部便利應考人的措施，但也要量力而為，不能無限上綱，讓考試成本不斷上升，危及基金永續經營。建議部檢討可行的節流方式，如還是無法使考選作業基金達到收支平衡，請部參考趙委員麗雲的建議，合理提高某些考試偏低的報名費，並思考其他開源途徑，務必透過開源節流雙管齊下，確保

近來考選作業基金虧損嚴重，甚至對國家考試的品質可能會有重大的影響。其中虧損第 1 名是高考三級及普通考試；虧損第 2 名是司法特考；虧損第 3 名則是身心障礙特考。而有最多的盈餘，第 1 名是導遊領隊考試，盈餘約 5,000 萬；第 2 名為醫事專技人員考試，盈餘約 1,700 多萬；第 3 名則為公務人員初等考試，盈餘約 1,500 萬。將來這些資訊公布後，是否會引起上開考試考生的抗議，尤其是導遊領隊考試應考人，這個部分請部特別注意。當然部近來有許多興利措施，以原住民族特考來講，也有調降報名費，但是據了解，應考人幾乎都具有大學學歷以上，基本上，他們並不是經濟上弱勢，所以本席覺得原民特考可以思考不必再降低報名費。至於部回應審計部意見提到，採管控臨時人員人數，降低該等人員工作日數及加班時數等方式進行節流，這些方式是否會對閱卷及整體試務造成影響，我們不應該以降低這些費用來作因應，而應該認真思考使用者付費的原則，由虧損及盈餘的不同考試來看，確實是呈現失衡的狀況，所以檢討是必要的，在不影響國家考試品質的前提之下，思考合理的使用者付費方式，相信國人也不會反對這樣的改變，千萬不能犧牲國家考試的品質，因為這是我們考試院的招牌，請部慎重處理。

## 考選相關議題

### 五、臨時報告：

考選部函請增列 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試需用名額 744 人一案，報請查照。

### 發言內容：

本次高考三級公職建築師最後增額名單為 10 人，以該考試第一節到考人數也是 10 人，似乎等於沒考，這種情況是否符合相關考試法規規定，是否需檢討其考試內容？而放榜後是否引起社會大眾議論等，請部說明。

董部長保城：應該是符合規定，增列需用名額有其基本要件，在部函說明第四點提到，高考三級公職建築師類科原列需用名額 8 人，行政院人事行政總處擬增列 3 人，因該類科第 1 節到考人數 10 人，增列後總需用名額 11 人，已逾前開三分之一之規定，原不得增列需用名額，惟考量該類科原列需用名額 8 人即已逾第 1 節到考人數 10 人的三分之一，非因增列需用名額而致超出比例限制，為應機關用人需求，仍擬請准予增列，所以應該是符合規定。

主席：本案准予備查。

第 256 次 102 年 10 月 17 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。

2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會辦理情形。

2、考試動態：舉行 102 年公務人員高等考試一級暨二級考試第一試等各項考試事宜。

發言內容：

1.考選部積極推動客語列考，本席表示支持與肯定。基於尊重多元語言文化，以國家力量支持弱勢語言保存與發展，這是考試政策的重要事項。當然剛才幾位委員的看法也值得好好思考，不過部這樣的決定，讓多年來從上屆伊凡諾幹委員就一直在努力推動的原住民族語列考，看見一道曙光，將來是否也學習參照此方式，在此恭喜客家族群也謝謝部的努力。但是依據部報告資料，未來高考三級要考「社會學與客家語文」，我們真的不太知道這是什麼科目，不知以後會否也列考「行政法概要與阿美族族語」這樣的科目？國家考試是非常重要的考試，考試科目必須讓外界理解，不能讓很多人看不懂。剛才本席跟原民會確認過，明年該會將為本院辦理的原住民族特考，設置原住民族語認證機制。其實原民會辦理原住民族語認證已經多年，但是每次回應都以其認證機制尚未成熟來回應考選部，所以雖然本席希望列考原住民族語，但是也知道這個會增加部的負擔，而族語的發展與推動，應回歸用人機關，考選部實在不必自己攬下責任，是否採

## 考選相關議題

用認證方式即可，讓部的有限資源，能運用在其他更重要的試務工作。

2.據報載報考警察特考，有身高的限制，已侵害人民就業權益，而警政署回應也令人不解，並不是每個警察都必須上街頭執勤，警察也有內勤行政人員，而且如果能讓多元人才聚集於同一團隊，往往能讓團隊有更好的績效，達成使命，當然這並不完全是考選部的職責，但對於身高限制之規定，應該與用人機關好好研商，身高並不是絕對的，尤其將原住民放在上面更是不妥，其實根據體質人類學的研究，臺灣原住民族身高並不比漢人矮，甚至阿美族、鄒族平均身高高於漢人。國家考試對於身高限制之規定，部與用人機關實在有好好檢討的必要。

第 257 次 102 年 10 月 24 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試司法官考試第二試等各項考試事宜。

發言內容：

1.本席同樣要肯定部這樣積極的作為，既然對身心障礙人員特考有特殊的待遇，本席建議可否再提高其錄取名額及錄取率，因為經查本院辦理該項考試雖然已有 15 年，但是總共只錄取 3 千多人，平均錄取率 6%，可否提高至 7%、8%？因為相較於一般人，身心障礙人員參加國家考試，真的是非常辛苦且不容易，所以我們應該可以做得更好。

2.對於影片中用詞遣字問題，本席呼應幾位委員意見，建請部再次審慎檢視，儘量從身心障礙者角度出發，檢查是否有用語不妥，但遺漏未發現的部分。

第 260 次 102 年 11 月 14 日

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 3、考選部函請增列102年公務人員特種考試原住民族考試增額錄取名額32人一案，報請查照。

發言內容：

非常感謝人事總處積極查缺，可以增額錄取32人使本次原住民族考試錄取員額數為10年來新高，謹代表原住民族社會表示感謝之意。

主席：請問各位，對書面報告有無其他意見或問題？（無）  
同意備查。進行業務報告。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員高等考試一級暨二級考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等各項考試事宜。

發言內容：

女性在近幾十年來的成長進步真的令人驚嘆，記得30年前有一位女性騎機車還登上報紙版面，也就是說，30年前竟然有女性騎機車，是讓人非常驚奇的事情，但是現在女性都可以進入軍營，報考調查、國安情報人員考試，女性的錄取

率反而都比較高，本席想起施寄青當年競選總統的時候，曾經呼籲女性要堅強、積極、努力，還講了一段很有趣的故事說，我們女生要努力，也許有一天在新公園（二二八公園）角落看到有位男生在哭時，女生拍拍他的肩膀說，「放心，一切我會負責」這個時代真的已經到了。但是本席在消防訓練中心及台電訓練所上課時，相關主管人員曾表示女性錄取人員於受訓期間，在爬電桿等技術實務成績表現，並不遜於男性受訓學員，但受訓完畢後則紛紛表示不願意擔任外勤人員，要求擔任內勤工作。基本上我們是多元社會，故在教育社會大眾時，要讓大家都知道，當追求性別平等平權，所有人也應該負起相當或對等的責任，課程中不要再說，爸爸在看報紙，媽媽在掃地、煮飯。

第 261 次 102 年 11 月 21 日

.....  
→ 本次會議決議交付小組審查會，審查考選部函陳有關金融監督管理委員會函請認定「證券投資分析人員」是否屬專門職業及技術人員考試種類範疇審議結果，再行檢視認定程序規定一案，由浦委員忠成擔任小組審查會召集人。<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> 261 次會議－乙、討論事項

三、考選部函陳有關金融監督管理委員會函請認定「證券投資分析人員」是否屬專門職業及技術人員考試種類範疇審議結果，再行檢視認定程序規定一案，請討論。

主席：請問本案可否交小組審查會審查？（無）無異議，通過。由浦委員忠成擔任召集人；成員詹委員中原、歐委員育誠、林委員雅鋒、蔡委員式淵、李委員雅榮及董部長保城。其他自願參加者，請與浦委員忠成聯繫。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、詹委員中原、歐委員育誠、林委員雅鋒、蔡委員式淵、李委員雅榮、董部長保城組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

第 263 次 102 年 12 月 05 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。
- 2、考試動態：辦理 102 年公務人員特種考試司法官考試第二試成績審查及榜示作業等各項考試事宜。
- 3、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。

發言內容：

針對報載報名費問題，本席提出一些意見，我們看到報載內容實在有點不堪，據報導勞委會勉予同意分攤 300 萬經費，還強調下不為例，好像我們是到處要錢，還要不太順利，在此狀況之下，如果以母數為 2,300 萬人來講，一個國家的青年有 68 萬這麼多人來考試，我們覺得還不夠，這是有點不太衡平的思考，我們知道它是一種翹翹板的現象，國考人數增加或減少代表一種社會現象，但我們無需用此現象來確定收費，很高興看到立法院認同使用者付費觀念，這是很好的事情，因為考試報名費是為自己的生命增值，並非一般生活必需費用，故在此大前提下，我們是否能好好規劃，讓優勢行業或族群例如律師等，應該付出更高費用，或者要求

## 考選相關議題

高學歷的考試，比要求低學歷的考試，收費更高，並堅持保護弱勢維持一種優惠；另外，現在夏天確實很熱，必須吹冷氣，但我們是否也可以思考將大規模考試移至春秋冬等季節，避開暑假期間，以節省冷氣等相關費用。隨著經濟與人口結構的改變，未來國考報名人數的高峰應會有改變，請部及早因應，思考相關配套措施。過去我們經常會陷入數字迷思，好像人數衝高都是好事，如推動觀光客倍增，但是卻沒有配套，使所有觀光地區的交通工具、道路、住宿、消費等都呈現出許多問題，所以請部不要陷入這種數字的迷思，認為國考人數衝高就是績效好，低就是不好，而要以合理的思考基礎，建構相關的制度。

第 264 次 102 年 12 月 12 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：國家考試試題疑義採行單軌線上申請方式可行性報告。
- 2、考試動態：舉行 102 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、民航人員及經濟部專利商標審查人員考試第二試口試、102 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員考試第三試口試及辦理榜示作業等各項考試事宜。

發言內容：

1. 本席建議部應該將過去處理過的試題疑義相關處理情形與結果，尤其是已更正部分，建立一個完整的數位資料庫，以利未來的比對。3 週之前，本席處理過一個試題疑義，其中有一題剛好是申請人哥哥幾年前考試的同一試題，後來他提出試題疑義，老師們處理後給他這樣的回覆，沒想到幾年以後，弟弟在今年考試，同樣的題目，但是標準答案已經不同，結果弟弟又提出試題疑義，就在申請書上表示，如果試題疑義處理結果，跟他哥哥不一樣，就要叫他哥哥再提出申訴，當時與會人員都感到疑惑，其實與會老師們都說今年的答案應該比較適切，後來只好用折衷的方式，兩個答案都給分。因為如果推翻前例的話，應考人又要提起訴訟，還好當初部內同仁反應蠻快的，還記得這樣的情況，要不然就非常麻煩，所以建請部務必要儘早建立數位資料庫，考試院當然並不是學術機構，但是我們所做的處置大概有指標意義，

## 考選相關議題

本席也很讚佩部內同仁的認真與仔細，請部參考。

2. 關於城鄉差距的問題，昨天本席請教過高雄市納瑪夏區與桃源區，以及嘉義縣阿里山鄉等，共計 15 位村(里)長意見，結果僅有 3 個村(里)表示，能提供部報告所提到的服務。所以建議部考量，是否要馬上改為單軌線上申請方式，可否能讓離島或偏遠山區考生，仍維持紙本與線上雙軌申請方式。

第 265 次 102 年 12 月 19 日

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：中華民國考選部部史編撰歷程及成果。
- 2、考試動態：舉行 102 年公務人員特種考試原住民族考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

發言內容：

近年來天災不斷，尤其莫拉克颱風過後，民間土木工程公司生意大幅成長，相關工程非常多，舉例而言，從曾文溪上游沿河岸至下游觀之，河床上有非常多的人員機具在施作，足見這種現象，而民間公司用人大多不需要經過考試，只要有一定學經歷能力即可。本席統計過，每年原住民自大專院校土木相關科系畢業者人數不少，但多數人直接投入民間公司工作，此為報考原住民族特考土木類科人數偏低的主因，而高普考及地方特考也面臨相同的困境。解決問題要從整體角度來看，否則即使納入高普考名額，人才仍有流失之虞，因此包括待遇等問題都要檢討解決，這部分要跟行政院原住民族委員會、人事總處甚至主計機關再做深入研商。

## 貳、銓敘相關議題

第 153 次 100 年 09 月 08 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

- 1、關於行政院組織調整進程及行政院組織改造服務團走動式服務專案小組訪問新機關座談會情形。
- 2、本部對於約聘僱人員訴求「聘用人員人事條例草案第 35 條規定影響其退休權益」案之處理情形。

發言內容：

針對行政院於組織改造過程，成立專案小組進行走動性式服務之規劃，藉此可獲致相關資訊並充分交流意見。不過，本院考試委員實地參訪過程中，也頻頻聽到各機關反映因職責程度相當但職務列等卻不衡平、工作內容相同但專業加給並不相同等問題，相信隨同參訪的銓敘部同仁也都接獲類似的訊息，由於 101 年組改即將啟動，相關資訊均與本院主管之官制官規有關，所以建議部能事先未雨綢繆，積極彙整相關意見並預作準備，以利於後續調整職務列等之審議。

第 158 次 100 年 10 月 13 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

- 1、銓敘部 100 年第 3 季重要業務執行概況。
- 2、各改制直轄市政府暨所屬機關人員配合 99 年 12 月 25 日新訂機關組織編制之銓敘審定案件辦理情形補充報告。

發言內容：

今天看到銓敘部報告各改制直轄市政府暨所屬機關人員配合 99 年 12 月 25 日新訂機關組織編制之銓敘審定案件及相關移撥陞任辦理情形，而且人事行政局也有提供相當完整的資料，日前本席剛好有機會又到東部，深切感覺到台灣東西部差異非常明顯，西部走廊有快速的高鐵，東北線也還不錯，可是到了花東縱谷，連電氣化鐵路都沒有，東海岸線更加糟糕，尤其是離島，前陣子人在蘭嶼，本來無風也無雨，只因雲霧稍大，就停留一天半時間等飛機飛過來。所以，如果我們凡事純粹只以首都的眼光來看公務人員，可能不太周全。尤其五都一準實施將滿一年，由鄰近縣市商調人員有 316 人，平調者 289 人，陞遷者 67 人，不過由中央機關商調陞遷者占 80%，地方政府只有 20%，其實陞遷比例並不大，但是人員還是想調任到直轄市，此種現象充分顯示一種磁吸效應，這也是許多委員及部會局同仁到地方參訪時，屢次聽到地方首長所擔心的議題，當然公務人員努力向上，爭取更好的工作環境，為人之常情，亦值得鼓勵，不過這樣的人員流動是否表示未獲升格的地方政府，其資源及工作環境確實落

### 銓敘相關議題

差太大。我們過去一直努力追求的中央與地方衡平有無落實的可能，在考績、陞遷、加給、福利與宿舍等各方面，是否需要隨著政府組織大幅變革而有相應的調整，建請部局思考。

第 160 次 100 年 10 月 27 日

(三) 銓敘部業務報告(吳次長聰成報告)：行政院組織改造服務團走動式服務專案小組訪問新機關籌備小組座談後續辦理情形。

發言內容：

行政院組改後，文化部所轄各館所等社教機關(構)，基本上多能列為三級機關，對於文化活動及文創產業之推展當然有很大的幫助，本席表示肯定，但是對於具公務人員與約聘人員兩種體系的社教單位，部分現行聘任的研究人員、學術或專業人員的列等普遍較低，對於這種比照公務人員列等的處理方式，建議部應進行合理的調整。

其次，本席發現最近常有社教機關(構)人員反映，現行許多屬於研究、教育、典藏等專業主管職務多由公務人員來擔任，此「外行領導內行」作法，將會影響組織的發展，請部注意了解，並作適度的調整。

另外，最近我們還在討論建構文官管理三元體系，目前還沒有完成，請部儘早研議合理的聘任人員人事法制，讓從事文創產業人員能夠在法定地位上獲得確定，對他們也應該有很大的激勵作用。

第 165 次 100 年 12 月 01 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

- 1、立法院司法及法制委員會審查主計機構人員設置管理條例修正草案情形。
- 2、立法院三讀通過科學技術基本法部分條文修正草案情形。

發言內容：

個人曾經長期在偏遠地區工作，對於主計人員的表現很有印象，一條鞭制度對於人事、主計人員是肯定多於質疑，但是確實也有少數主計人員會因個人好惡偏見，連結到一條鞭制度，在庶務或流程方面，如貼發票的方式都有很多刁難，審核案件過程寬嚴不一，以主觀僭越法規。不過，如果我們屈從於日益膨脹的地方首長職權，相信將來地方政府在財務、政風、人事等方面的腐化，絕對可以預期得到，所以一條鞭制度仍有其基本的存在價值，建議將來可考量尋求如何折衷地讓一條鞭制度藉由各層級機關的行政運作獲得適當的衡平，此應為重要的思考方向，謹提以上個人淺見供部參考。

第 167 次 100 年 12 月 15 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：聘任人員人事條例草案研議規劃情形。

發言內容：

對於部將聘任人員納入常務人員的範疇，並且讓聘任人員在法規制度上的地位得與教育人員作衡平之規劃，個人表示肯定。此項改革將對現在近 2 千 2 百餘位聘任人員產生激勵作用。不過本席另有 2 點意見供參：

1. 由於 5 類機關之屬性不同，且又存在中央與地方的差異，學術研究、科技、社會教育、文化等 4 類機關業務，多聘任各類研究人員，目前規劃區分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理 4 等別，恐怕因為中央、地方之列等因素，而可能無法公平的比照教育人員列等，尤其是大學講師、助理教授、副教授、教授等衡平的列等，兩者差距所產生的問題，請部預為綢繆。

2. 採聘任、任用雙軌制的機關，首長與相關主管人員的遴選應該依照該機關屬性來遴用，譬如說學術研究、社教、文化類機關(構)之首長與相關主管，其研究專業能力、領導成效可能優於一般公務人員，但是一般行政事務處理等方面，可能一般公務人員就比較熟悉，因此應該依照機關屬性分別予以設計遴用計畫，請部參考。

## 銓敘相關議題

第 170 次 101 年 01 月 05 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：100 年初任公務人員依後備軍人轉任公職考試比敘條例送審案件辦理情形。

發言內容：

依據公務人員考試法第 23 條規定，自 88 年起，退除役特考之及格人員，以分發國防部、退輔會、海巡署及其所屬機關(構)任用為限，此種屬於封閉性、侷限性之人力分配方式，可能限縮其與一般公務人員交流互動與學習之機會，對於機關工作效能、建立職場文化、引進多元人力運用等，有無負面效應？可否依據其考試種類予以分發，使其直接融入整體之公務環境？以其軍職背景，與一般公務人員交流互動，也許會有些啟蒙或提升工作效益之可能性，此封閉性人力配置設計之目的究為何？請部說明。

第 181 次 101 年 03 月 29 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

- 1、公教人員保險第五次保險費率精算案及後續處理情形。
- 2、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。

發言內容：

護理人員在整個醫事體系裡面確實比較弱勢，但是卻要承擔最沈重的工作壓力，近來更有媒體不斷報導護理人員的心聲，我們應該認真看待這種現象及問題癥結，剛才部報告提到與部主管有關的部分並非直接而全面，可是有些制度面的問題，的確應該好好地去考量，如高委員明見所提及格率問題。其次，部也應該檢討整個公立醫療體系之人力結構，護理人員編制是否合理，如高資低用的問題，我們看到許多充滿熱情年輕人曾經很願意投入護理行業，不過現在護理教育碰到許多問題，且其就業市場也有制度性與結構性的問題，造成護理人才流失，且人力不斷地向外移動，如媒體經常報導香港、澳門、新加坡等來台徵求我國醫師及護理人力等，所以籲請認真看待問題癥結，除請考選部研究合理提高專技護理人員考試及格率外，並請銓敘部與行政院協商時，提醒衛生署進行制度面之通盤檢討，俾求根本解決。

第 187 次 101 年 05 月 10 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

100 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢之說明。

發言內容：

針對部成立「文官退撫制度及基金改革研究對策小組」，本席表示肯定。另提供相關之觀察與淺見供部參考：根據教育部統計，100 學年度公私立大專院校兼任教師有 4 萬 4,857 人，除正職的合格教師外，主要是由獲得博士學位或博士候選人擔任兼職教師，日漸增加的「流浪博士」繼國中小學「流浪教師」之後，成為台灣失業現象的一環；國中小學「流浪教師」約 5 至 6 萬多人；即使在校園工作，高等教育工會分析，大專院校所謂「非典型勞動僱用」型態包含以專案僱用教師、博士後研究助理化、以提供勞務獲取獎助學金等；這些都是一、二十年前教育改革過程，高中與大學大幅膨脹的後遺症。依據部之報告，100 年公務人員及教育人員自願退休平均年齡分別為 54.63 及 53.59 歲，公教人員退休制度以 50 歲為退休起支年齡，過去還有 55 歲優退的作法；有相當人數的教師選擇提早退休後進入另一職場工作，以領取所謂「雙薪」；對照現在年輕人無法找到正常的工作，這種「聰明」的方式讓社會大眾產生嚴重的反感。面對這種現象，政府當然可以說這種事情目前無法可管，但是基於幾種理由，我們不能視若無睹：

1.公教人員在專業與經驗最成熟而穩定的時候選擇退休，就國家而言，考試、培訓、升遷等付出的成本，以及由壯

年即退休就開始支付的退休俸給考量，個人與國家的付出幾乎不成比率；隨著時間越久，國家的付出更大；希臘等歐盟國家的財政危機起源於財政規劃失靈、社會福利制度的設計失當，值得警惕。我國退撫制度及退撫基金是否能永續經營，與這些現象是否有關聯？值得密切注意。

2.私立學校也獲得相當的經費補助，退休教師進入私校的旋轉門應該更加嚴謹。

3.由學校畢業的年輕人大量失業，包含高學歷者與擁有專業證照者，他們對於自己未來的展望如何？對國家社會的發展願景，其態度又如何？當失業人口成為嚴重的社會問題，部分退休公教人員卻能領取「雙薪」，成為拉大貧富差距的特殊族群，這種社會制度與個人的抉擇儘管不違法，卻是真正的不合情與不合理。為了退撫制度與基金的永續經營，以及社會的正義，建請銓敘部與人事總處能夠慎重思考調整相關的制度與辦法。

第 189 次 101 年 05 月 24 日

甲、報告事項 三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 2、銓敘部議復關於國立傳統藝術中心等7個機構編制表，除國立臺灣美術館編制表，建議復請行政院重新檢討後，再循程序辦理外，均建請同意修正核備一案，報請查照。

發言內容：

針對銓敘部議復國立傳統藝術中心等7個機構編制表一案，本席提出一些淺見供部參考：

- 1.各機構編制所列研究員、副研究員、助理研究員、研究助理等職務，依其屬性有兩類，一屬行政人員，其職等由委任第四職等至簡任第十職等，如國立傳統藝術中心、國立國父紀念館、國立中正紀念堂、國立臺灣美術館、國立臺灣工藝研究發展中心等；另一係依教育人員任用條例規定聘任，如國立臺灣博物館、國立臺灣史前文化博物館等；依據前述各機構之企劃、研究典藏、研究發展、研究等組所列掌理事項，其中均有研究等屬於研究人員職責。惟屬於研究性質之相關單位如研究、典藏、發展等，其主管(組長)有由教育人員任用之研究人員擔任，亦有由行政人員擔任者，按公務人員所受訓練及其職務性格，擔任研究部門之主管究屬合適與否？其績效能否彰顯？其職能是否領導其屬下之研究人員？值得關注。

- 2.原由教育部轄下改隸文化部之館所，其研究人員係由教育人員聘任條例聘任，而今文化部升格，其任用依據與方

式是否應該調整，而非繼續準用？是否協調行政院相關機關研擬文化人員任用條例等法規，或配合聘任人員法規予以規範？

3.教育部、文化部轄下之文化、教育類機構依其規模分別列三級、四級機構，而行政院客家委員會及原住民族委員會轄下之文化主管機關(構)則似有朝四級設立之規劃。客家籍原住民族文化是臺灣文化多樣性的一環，其相關主管文化事務的機關(構)是否應適度提升其層級，請銓敘部斟酌並協調行政院相關機關審慎研議。

第 191 次 101 年 06 月 07 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院相關委員會審查組織法案與本部業務權責有關部分之情形。

發言內容：

近年來，六都升格後，行政院組改業已上路，值此國家行政組織進行重大變革之際，銓敘部全體同仁倍極辛勞，應予肯定。立法院在本(第 1)會期正式及臨時提案共計 60 項，均與銓敘業務密切相關，且涉及未來國家整體發展、環境變遷與國家競爭力提升等重大議題。基於官制官規，建議部對業已完成立法的組織法規進行分析，藉以了解本院部後續應該配合的作為，過去蔡主委在委員任內針對地制法修正，職務列等調整曾有許多討論，但是後來都暫時停擺下來，以因應新的局面，雖然本屆任期只剩下 2 年多，但仍應積極作為，至於尚未完成立法的組織法規，其實也牽涉到未來國家整體的發展、環境變遷及競爭力提升等相關問題，因此請部能檢視立法院通過的中央行政機關組織基準法、中央政府機關總員額法、行政院功能業務與組織調整暫行條例等，是否在組改過程扮演積極的規範角色，並了解立法委員對組改所提的想法或思想，當然或許有其不同之立場，可是也可以多去了解及分析其原因，俾利未來本院採取相應作為時有所準備。

第 192 次 101 年 06 月 14 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院相關委員會審查或協商與本部業務權責有關法案之情形。

發言內容：

有關鄭天財等 18 位委員提案修正之行政中立法第 9 條第 1 項第 6 款，增列但書規定：「公職候選人之配偶及三親等血親、姻親，不在此限。」，不過原住民族當中有三個族是所謂「父子連名」，本席舉上屆原住民族籍伊凡諾幹委員為例，他並沒有姓氏，找不到姓，祖父、爸爸、孫子是一路下來，其命名方式比較特殊，所以可以一表三千里，而且部落很多，將來在法律上的三親等血親、姻親要如何釐清，女性也是「母女連名」，對於這樣的情況，建請部再諮詢人類學領域學者，研議一個可行方案來尋求解決。

第 196 次 101 年 07 月 12 日

(三) 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。

發言內容：

1.針對銓敘部報告第 4 頁提及推動公務人員考績法修正草案，自 7 月 10 日至 8 月 27 日將舉辦 20 場宣導說明會，考績法之修正是本院文官興革規劃方案當中非常重要的項目之一，不過在立法過程中遭遇一些停滯，部分公務人員團體及公務人員透過媒體投書，或私下表達不同意見，委員私底下也常會聽到部分公務人員對草案內容有些不同意見，主要集中在考列丙等人數比例 3% 及 10 年內累積 3 次考列丙等即需離職，認為各機關之任務、職掌及特性各有不同，無法比較績效等，卻刻意不提增列優等等次及比率、機關整體績效考評之調整等，因此，宣導工作有其必要，建請部針對相關疑慮，妥為說明。

2.過去考績考評方式主要是針對個人，由長官單向考核部屬，個人考績與機關團體績效脫勾，雖然過去行政院研考會也曾進行機關績效評核，但是並非全面性考核，且主要僅是書面資料之評閱，比較傾向於形式上績效考核。不過我們為了推動考績制度之改革與立法，團體績效的考評應該是至為重要，如果個人考績確能與團體績效結合，則個人的實際工作績效或貢獻度就會比較容易評斷。自 95 學年度起，各大學院校進行評鑑工作，儘管許多教授對評鑑有意見，擔心它公不公平、不合理，甚至批評勞民傷財，但是大學評鑑係為

鑑別各校辦學績效之重要管道，亦是督促各校系所自我提升的重要步驟。至於政府部門科層體系是否適合引進機關的績效評估制度，建請審酌。而團體績效的考評由機關的任務、職掌及具體的工作表現進行評估，再與個人考績聯結，此種方式雖可能勞師動眾，但是在政府組織改造將於明年全面上路之際，考績制度的重新建構是政府績效能夠具體提升的重要步驟及基礎，應有大開大闢的變革，爰建請部研議規劃機關評鑑制度之可行性，以作為考績制度改革及立法之配套措施，否則考績制度一直存在反對的力道，將不利於立法之順利推動，以上意見，請部參考。

第 199 次 101 年 08 月 09 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

100 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

發言內容：

本席延續陳委員皎眉<sup>13</sup>的意見，個人雖不熟悉相關統計

---

<sup>13</sup> 陳委員皎眉發言內容：1.肯定部具體回應本席第 44 次會議建議，請部進一步了解因公傷殘死亡之原因(見附表 4)及第 149 次會議建議針對不同因公傷殘死亡事由與各類慰問金進行交叉統計分析(附表 3)。2.今日本席將以部報告之 4 個統計數據與 1 個個案與大家討論。這 4 個統計資料是：(1)97 年至 100 年因公傷殘死亡事件數不少且未明顯減少。97 年至 100 年分別為 527、559、475 及 507 件。(2)4 年來死亡件數亦不少，分別為 22、25、13、12 件，因此也不能說不嚴重。(3)辦公室場所發生意外案例仍多，4 年分別為 113、117、77、112 件。(4)「執行職務發生意外」、「公差遇險」、「辦公場所發生意外」三類事由中，「摔跤」的比例均甚高，分別占 38.15%、32.65%及 58.04%。為何前述(1)(2)(3)均沒有顯著減少，主要原因應該是目前我們尚未做任何介入來改善。其實每一次的意外都曝露一些缺失，都要檢討改進。以本席參與第 7 屆國際安全文化論壇，專家們討論 911 事件為例，在第一架飛機撞上至大樓垮下之 102 分鐘內，疏散了估計超過 4 萬人員，主要就是他們針對 10 年前恐怖分子以裝滿炸藥的大

分析，但提供以下淺見供參：建議部可以進一步分析各案例之年齡、地區及季節等，作為公務人員在執行公務時安全策略上之參考，尤其剛才陳委員特別提到，最大的因公傷殘比例在摔跌、車禍等，目前相關交通設施及公共場所雖已較過去安全，但是由於近來氣候異常變遷，導致天災人禍頻傳，中南部、東部及交通不便地區公務人員因公傷殘死亡與案例，是否呈現較明顯差異？建請部進一步分析，俾作為未來規劃及宣導安全措施之參考。

---

卡車，進地下室試圖炸掉二大樓時花了 6 個半小時疏散的經驗，進行檢討與改善，才能有此次成功之疏散行動，值得借鏡。辦公場所應為相當安全之場所，建議確實了解意外發生之地點與原因，仿校園性平訪視，要求學校繪製校園安全地圖、適度增加照明、加裝緊急求救鈴，以增加校園安全之作法；針對辦公處所了解門檻設計、門窗高低、動線等，爰建請部及總處研議規劃進行辦公場所之安全檢查、安全分析，培養安全意識及落實安全行為等。

第 203 次 101 年 09 月 06 日

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

發言內容：

考績法修正案為文官制度興革規劃方案的重要內涵之一，也是未來剩下不到 2 年任期內要推動的重大議題，不過由相關爭議可以呈現人性之結果，觀察發現人事人員與一般公務人員關切的程度有所差別，人事人員擔心影響組織和諧、增加執行困難的反應，部應多多與之溝通，協助其面對問題。另有關考績法配套措施，問卷提到表現不佳人員仍可領年終工作獎金，多數認為合理，實則與民間期待有極大落差，此題目的設計似有弔詭之處，也許它不能顯現真相，也不能突顯改革的合理性，一般人員心態多為避免麻煩、相應矇混之心態下，想當然爾的選項，也就是說除非有明顯的好處，否則最好是繼續保持現狀、相應矇混下去。所以既然我們要改革，應從大的角度去思考，創造社會支持的氛圍，建議參酌引據多數公法學者之論述、諮詢民間人力資源規劃部門的觀點、與中央民意代表對話、溝通，以宣示本院政策，一方面聽取各方意見，一方面也能爭取理解與支持，事實上，本項改革符合民眾理性的期待，期望部繼續努力尋求好的對話，並將政府效能影響國家競爭力評比的事實呈現，讓公務人員理解，並協助人事人員面對變革所產生的新局面，順利推動改革。

第 215 次 101 年 11 月 29 日

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

發言內容：

黃委員錦堂針對立法委員鄭天財等 28 人提案修正公務人員任用法第 28 條第 1 項增列原住民族條款，經原住民族特考及格而未具或喪失原住民族身分之情事者，不得任用為公務人員。本席認為是相當重大的議題，近 15 年來，原住民人口從 30 萬增加至近 52 萬人，因為原住民身分法對於認定原住民身分法規定的改變，有很多人本來是跟著父親姓而喪失原住民族身分，但依身分法規定，只要在父姓之前再冠上母親的姓，就可以取得原住民身分，將來連考試資格也變成其權益的一部分，像現在有些人其實是混血基因，長得漂亮又帥，而且聰明，現在很多原住民考試的名額都被他們搶走，使原鄉的原住民對此現象不太能接受，可是又沒辦法，他們確實也有原住民身分，所以希望考選部原住民族考試專案小組針對這樣的問題進行檢討，據了解，去年有約十位取得公務人員身分後，始放棄原住民身分，雖不算太多，但是在問題未繼續擴大之前，應該趕緊作確認，因為以後可能會有許多人如法泡製，當然對於涉及身分之認同或是否有詐騙之實要有所檢討，故為了落實保障居住偏遠地區或原鄉之原住民權益，並避免後續效應發酵，建請考選部參酌聯合國兩人權公約及原住民族宣言之相關規定，並會同銓敘部及原民會研提合情合理的解決方案。

第 216 次 101 年 12 月 06 日

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

發言內容：

銓敘部對本次公務人員傑出貢獻獎的籌劃十分的周全，表示敬佩之意，但為讓此項工作做得更好，謹提供以下建議：本獎項主要為獎勵得獎人的具體工作績效表現，並突顯其對公務之貢獻，但在第 13 頁對於獲獎人王局長壽來的描述：在 92 年時以 55 歲年紀考進台灣師範大學的美術系研究所在職專班，4 年後取得碩士學歷，97 年當參事期間又攻讀博士班，本席覺得這種努力向學的資歷可以不必那麼強調，而應表揚具體工作績效表現，並突顯其對公務之貢獻。部撰寫得獎人小故事，主要為提供媒體報導素材，應著重於得獎人之具體工作績效表現，並突顯其對公務之貢獻。否則可能會被某些人大作文章。另第 8 頁陳咸亨先生所刊登照片，好像大陸的高幹對部屬訓話，受獎人的照片選用亦應謹慎，雖這些都是小問題、小細節，不過為了讓表揚大會不要讓別人有見縫插針的機會，特提供淺見供部參考。

第 218 次 101 年 12 月 20 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

- 1、立法院司法及法制委員會審查公務人員任用法第 28 條條文修正草案情形。
- 2、立法院司法及法制委員會審查公務人員考績法修正草案、任用法第 17 條、第 40 條修正草案，以及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條、第 21 條修正草案情形。

發言內容：

本席在上週四中場休息時接獲部長來電，隨即趕赴立法院，就公務人員任用法第 28 條增列第 1 項第 8 款「經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分者」，不得任用為公務人員之規定，與原住民籍委員進行溝通，但是因為立委已獲致共識，其見解已無法改變，我們只好接受這樣的結果，謹此表示歉意。其實這件事在去年及今年上半年已在媒體揭露，幾位委員都非常關切，且早有腹案，所以有此結果，我們也不感到意外，誠如林委員雅鋒所言，國際人權保障之價值觀，特別關注民族自決與民族自治之理念，對於原住民身分之認定應採開放觀點，予以尊重。我們這樣的防制性立法是否達背此原則及趨勢，甚或在人權上是否有疑慮，我們可以再持續觀察。本案雖不致對公務人員任用法之運作有太大的負面影響，但是對於目前 52 萬 6 千餘位且還在快速增加中的原住民，確實具有宣示意義，建請部持續關注。

第 221 次 102 年 01 月 10 日

(三) 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：

- 1、銓敘部 101 年第 4 季重要業務執行概況。
- 2、本部應立法院司法及法制委員會要求就「年金制度改革」進行專案報告情形。

發言內容：

針對部提到中央與地方的組織調整，陸續會將相關編制及職務列等案送院審議，由於此段期間社會紛紛擾擾，有媒體報導地方機關藉由組改過程，進行人員擴編、提高職等，以致人事經費不斷攀升，這也是近 1、2 年來我們在審議相關議案都親身所見的狀況，媒體的評論確實有些道理。本院及部承擔組織員額編制正常化與合理配置的重責，此時應該好好去面對這些重大的議題，因為它的確與退休制度一樣，會造成對後代不公平現象，人事經費若一再膨脹下去，會併同退休制度一般，拖累整個政府財政。今天院長在書面報告裡面也特別提到，在民主的時代，政府的權力和責任都相對縮小，而現今政府組織是否逆其道而行，大家都心有所感，本席也看到近期院長在幾次非常重要的時刻適時表達退休制度改革的方向與重點，深獲國人喝采與支持。本院的組織法案也在立法院審議當中，我們怎麼樣表現本院應有的使命，承擔這種責任，展現應有的擔當與立場，請部儘快將相關改革之預想方向與籌劃原則提報所有委員，讓我們早點參與審議工作，雖然此段期間讓許多軍公教及勞工都覺得委屈，但是整個社會的氛圍，事實上已經可以看到在隧道的前端有一些亮點，國人也慢慢地知道需要面臨一起改革的陣痛，雖然是

個危機，可是我們也隱然看到轉機，所以本席要特別提醒部應儘速將組織再造相關審議資料送委員參考，委員們到時候不能只是背書，必須積極呈現我們主體的看法及意見。

第 222 次 102 年 01 月 17 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院第 8 屆第 2 會期組改法案立法情形與 102 年 1 月 1 日新機關施行及組編辦理情形。

發言內容：

據近日媒體報導行政院各部會為個別組織的生存發展競相爭取奧援，其實這並不是現在才開始，事實上近幾年來一直都在進行，各部會使出渾身解數，希望它原來的機關能夠繼續保留，甚至可以擴大業務，增加司處。過去剛開始宣示組織再造的時候，都說組織人員、經費要精簡，整體行政效能會提升，不過我們確實看到有些是反其道而行，當然我們可以體諒行政院的二級機關各部會為了自身業務之推動以及同仁們的權益，及進一步維護本身組織架構與相關業務之完整性，極力向上級機關爭取，甚至向民意機關遊說，這是情有可原。但是本院及銓敘部另有憲法所賦予的責任，雖然政府整體的組織，本院無法置喙，可是官制官規如何適度的設計規範員額編制及職等層級合理之限制，本院及銓敘部確實有憲法的責任應該要承擔，尤其在這個階段我們看到那麼多變動，將來銓敘部的業務一定是非常忙碌，我們應該支持銓敘部堅持某些必要的精簡，人力不要再過度的膨脹，我們都知道台灣錢已不再淹腳目，國家財政確實要面臨新的狀況，整個國家運轉的組織規模、人力編制應該朝合情合理之方向予以精簡或調整。很多相關法律是對應的，像中央行政機關組織基準法、中央政府機關總員額法、行政院功能業務與組

織調整暫行條例，本來是行政院應遵循的法律，但是顯然有些地方亂了套，而我們對應的法律是公務人員任用法、各機關職稱及官等職等員額配置準則等，能否阻擋或抑制中央組改中，組織或人員過度膨脹的發展趨勢，值得我們深思，建請部針對未來業務之趨勢，及早規劃因應，本院也能夠全力的支持，請部參酌。

第 225 次 102 年 02 月 07 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101 年銓敘統計年報提要報告。

發言內容：

感謝部提出詳盡統計資料，據此可了解近幾年來原住民族公務人力之發展、變遷及其特徵。原住民族公務人力已達 5 年來新高，有些數據可能不見得能直接呈現其真相，但是報告本身已十分珍貴，本席嘗試再解讀其中的數據內涵，在學歷方面，原住民族公務人力確實已大幅提升，過去主要以高中(職)為主，現在已轉為大專以上程度，碩博士人數也逐年增加。同時資料顯示，行政機關中原住民族男性占 75.95%，女性占 24.05%，看起來女性比例較低，但是如果扣除男性擔任警察 3 千多人，其實行政機關女性比例始終高於男性，此與原住民社會文化如母系等背景有關。其次，居原住民族人口第 3 位之排灣族，始終高居原住民族公務人力之首，與該族之思維、文化、組織等有所關連，而占大量都市人口的阿美族其公務人力雖居次，但其人口數逾 18 萬人，相對而言比例較少，此亦與各族文化背景及遷徙、就業因素有關。不過原住民族任簡任、薦任公務人員比率較全國公務人員比率相對偏低很多，對於原住民族政治之發展，影響甚鉅。是以，相關高階人力之培育，亟須注意。此外，由於近年來原住民族居住環境遭受嚴重衝擊，有關原住民族社會、產業及環境安全發展之重要類科人力，例如自然保育、生態技術等，建議在國家考試及其人力配置方面，應妥為思考研議並

做適當調整；另對攸關原住民族權益的法官、檢察官等職務，亦應規劃其人才培育並調整其甄拔機制。至於多年來蘭嶼地區人力都未能補實，前年委員曾建議由台東地區原住民人力來補充，可是執行上並未落實，對地方建設確有重大影響，所以建議部召集專案會議，邀請原民會、蘭嶼鄉公所、雅美族代表等，研議廢除蘭嶼分發區之可行性，以利於適度的人才甄補。

第 230 次 102 年 03 月 28 日

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

發言內容：

針對部提供 101 年度軍公教人員退休資料及相關分析結果，本席表達高度肯定，相關資料十分寶貴，可作為未來退撫年金制度改革之重要參考。不過有關警政署回應警察人員自願退休人數逐年增加的原因，包括警察工作特殊性，所造成本身工作壓力、健康及生涯規劃或近期公務人員退休制度修正等，這樣的理由，個人認為並不充分，可能需要作更細緻的探討，才能掌握事實的真相。尤其近年來民主政治持續穩定發展，人民請願或抗爭之質量已有所改變，意見的表達多採制度內之協商或申訴，警察人員的壓力應該相對減輕，而且其薪資待遇已較一般公教人員優渥，所以警政署回應的理由尚有進一步探討之必要，警務單位可能必須就警察人員之職涯發展進行相關輔導、對其身心靈之維護提供必要之休閒措施，或建立合宜、靈活及多元的輪調制度等，才能改善如此高比例的退休情況。另外，從部報告的統計數據中無法判讀警察人員退休時之官職等，但是據推估應多屬低階警佐或警正人員，建請部作更進一步深入分析。

事實上，昨(27)日國防部提出所屬軍法、軍醫、主計、航管、行政、軍訓等人員，可因其工作特性，必要時延長退休年齡的方案，作法非常正確。至於教育人員則以小學教師退休比例最高，因為他們多是 20 多歲師專畢業後就當教師，

到 50 歲左右服務已滿 30 年，於是申請退休，而國、高中教師則次之，大專院校教師退休比例最低，因為他們多半是 35 歲之後才拿到學位回學校教書，等服務滿 30 年已屆退休年齡。因此建請部依各該人員的屬性，分別進行分析，俾利未來於立法院政策說明時，提供準確細緻的數據，讓立委了解目前真正實況與新制改革的精神，因為我們看到現在大專院校的教師都不太講話，倒是國小及國、高中教師聲音很大，他們有全國教師會，但我們不能因為大專院校教師沒有聲音就不管他們，對於政策內涵的細膩數據，我們應該要非常謹慎的掌握，其實國小教師在年齡較低時退休是好的，因為如果他到 60 歲還在帶一群小蘿蔔頭，對他來講也是一種壓力，身體負荷不了，相對而言，人文社會領域的大學教授職涯行情卻是越老越俏，因為年歲增加，加上研究與經驗累積，可提供更加深厚圓融的見解，二者不太一樣，所以我們在建構退撫制度時，對於政策分析應該多掌握相關真實的情況，以上淺見請部參考。

第 235 次 102 年 05 月 09 日

(三) 銓敘部業務報告(吳次長聰成報告)：五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形。

發言內容：

剛才詹委員中原提到本次報告數據比較，本席不再重複，個人比較關心的是，上次院會歐委員育誠曾建議職等能增加，職務列等可以提高，後來本席從本院委託龍教授文彬專題研究發現，當前公務人員結構呈扁鑽形，簡任官等近年來一直維持在 9 千人、委任官等由 91 年 12 萬 4 千多人，至今只剩下 8 萬多人，而薦任由 91 年 12 萬 8 千多人，至今已經 13 萬 4 千多人，預估在 105 年將達 14 萬餘人，此種結構是否合理？其未來發展趨勢值得關注。當然，在組改過程中會衍生許多新興業務，但是部在規劃官制官規上應該有更前瞻性看法，日趨龐大的薦任官等職務及日趨萎縮的委任官等職務，對未來公務人力的發展與影響究為何？此外，中央簡任官等職務達 8 千人，而地方僅 1 千多人，對於地方治理效能的影響為何？亦應予釐清。近年來國內技職教育發展是畸形，不但通識化且忽略實務訓練，而國家考試好像也呼應這樣的趨勢，不斷地將應考資格向上提高，剛好也呼應委任人數越來越少的趨勢及現象，這樣的發展，是否為正常趨勢？建請部慎酌。同時，目前政府致力退休金改革，希望能夠節省財政，結果退撫制度的調整僅節省約 70 餘億元，而地方改制後的人事費用反而增 99 億元，其合理性與前瞻性為何？均值得我們深思並嚴肅面對。當然部認真且嚴肅地提出相關數

據，值得肯定，亦有利於我們及早面對問題並解決問題。最後，對吳次長在公聽會面對外界嚴厲批評，忍辱負重、堅持原則與表達本院立場，本席在此要致上最高敬意。

第 248 次 102 年 08 月 08 日

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

發言內容：

針對今日部所提報告，本席非常的肯定，本次報告凸顯的是性別與專業失衡狀況之描述。不過本席想從另一角度，提出更需要努力的願景，事實上，近年來國內許多人士及學者專家致力於性別平等議題，其努力的結果已使此議題之見解提升至另一境界，值得肯定，但是憲法增修條文亦傳達國家肯定多元文化之精神。記得 2011 年挪威發生布雷維克殺人魔事件，布雷維克指出：「日本、韓國、台灣是成功的民族國家，他們拒絕接受多元文化。」當時行政院前院長吳敦義先生及新聞局長江啟臣先生均曾公開表達：我國為尊重多元文化之國度，特別照顧弱勢與少數。本席在相關講習時，曾請受訓學員反思詰問我國是否已真正達到此境界。依照聯合國公民與政治權利國際公約第 2 條規定，本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。當然，我知道現階段是比較困難，公部門也不見得包含種族、膚色、性別、語言、宗教、政見等所有多元，不過台灣的社會確實包含許多的成員要素，我們是否可朝此方向努力，落實多元文化，我們已經講了很多年，政治學者趙剛亦曾提及，

多元文化之倡導，並非僅屬政治美學上之修辭，更要勇敢面對社會與歷史的過程與結構，多元文化的理想應努力落實在社會結構，甚至在法律、人員編制、經費或資源分配各層面，才能真正實踐多元文化的政策。我國乃國際公約之簽署者，本應善盡國際公約之義務，對於已呼籲多年有關多元文化之落實，現階段雖難以包含所有要素，亦無緊迫性須一次到位，但可朝此方向努力，俾早日達成理想。

## 銓敘相關議題

第 250 次 102 年 08 月 22 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：最近 3 年(99 年至 101 年)申請留職停薪人員滿意度調查辦理情形。

發言內容：

上週院會院長及多位委員均對警察人員獎懲制度之特殊性表達關切之意，今(22)日平面媒體亦報導警察人員時有因破案壓力而吃案，或為衝績效而偽造、重形式、數據而迴避職責等情事，籲請部繼續關注此議題，大家一起努力、集思廣益，俾使警察人員能儘早建立更為合情合理之考績制度。

第 252 次 102 年 09 月 05 日

(三) 銓敘部業務報告(張哲琛報告)：法官、檢察官職務評定制度的檢討與建議。

發言內容：

自從邱委員聰智離開考試院之後，我們經常看到有關司法的議題，林委員雅鋒孤軍奮戰，司法議題不是本席熟悉的領域，但還是想發言支持林雅鋒委員的看法。司法體系許多法案或制度之建立，經常以獨立審判為論據，設法與公務人員體系脫鉤，但是這種脫離，包括官等、職等及考評制度建構等，是否合宜？我們應審慎觀察。或可請黃委員錦堂提供更多德國資料供參。對於司法院、法務部的回應，只能說自我感覺良好，所使用的言詞，「地位崇高、責任重大」之類，脫離現實，與社會大眾觀感有遙遠距離，並極力規避他律，但其本身自律體系卻又十分鬆散，本院宜審慎面對此局面，部應該堅持，尤其對於本院憲定職掌應堅持立場。

第 258 次 102 年 10 月 31 日

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告): 102 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業規劃辦理情形。

發言內容：

今天部報告102年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業規劃辦理情形，本席覺得是一個好的處理方式，因為公務人員傑出貢獻獎的選拔，涉及公務人員價值之判斷與抉擇。從個人獎項獲獎人服務領域來看，有過去整個公務體系比較沒有注意的區塊，如黑熊的保育、宜蘭南山村盜林案件的偵破、船舶海洋污染、河域治理等與環境生態保育工作密切的事件，已回應本席多次在院會呼籲，應重視盜林、船舶海洋污染等環境議題，這些相關事件與人員在本次選拔中脫穎而出，對於在這些領域戮力從公、表現傑出的公務人員而言，是很好的激勵，也是價值判斷與選擇的關鍵。本席與許多委員同仁明年即將卸任，規劃回歸阿里山當農夫，我們所擁有的林地很大，但是沒有價值，每平方公尺的價格只有120元，與臺北市帝寶每坪高達5、600萬元，無法相提並論，讓我的孩子們都有點失望，於是我跟他們說，不要難過，等到你們5、60歲的時候，土地絕對會漲價。因為地球暖化若持續惡化，將來台灣多數西部平原都有淹水之虞，山林土地終會顯現出價值，所以對土地的價值應該如何看待，也是價值抉擇的問題。國父曾講過，政治之首要在民生，民以食為天，因此國家大事並不在博愛特區、政府機關，還有出入其間的政治人物彼此的辯論及口水，而在於與國人每天生活息息相關的

柴米油鹽醬醋茶等問題上。因此，對於部藉由公務人員傑出貢獻獎的舉辦，選拔表揚優秀的文官作為表率，並彰顯本院為關切民生，建構堅實文官體系所做努力與貢獻，本席要再次表達肯定之意，並真誠地要對部按個「讚」字。

## 參、保障暨培訓相關議題

第 153 次 100 年 09 月 08 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(葉副主任委員維銓報告)：

- 1、辦理「行政損失補償責任之研究」專題演講情形。
- 2、國家文官學院辦理 100 年上半年公務人員終身學習活動情形。

發言內容：

本席延續剛才何委員寄澎所提意見，除每月一書可增進公務人員之人文素養外，因為最近台灣的電影又再受到國人矚目，讓人想到其實好的電影同樣令人感動，一生難忘。由於現在新世代年輕人都習慣透過影音來接觸資訊，所以電影應可成為公務員擴展視野並瞭解社會脈動之重要管道，建請會審酌由專家學者、電影界人士、資深文官等，組成遴選小組來推薦優質影片如「不能沒有你」、「阿凡達」乃至於最近「賽德克·巴萊」等，以做為公務人員終身學習之一部分，請會參考。

主席：何委員寄澎等 2 位委員意見，請保訓會參考。

第 161 次 100 年 11 月 03 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員壁煌報告)：

- 1、100 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練測驗辦理情形。
- 2、口頭補充報告：100 年高考三級暨普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

發言內容：

今年委任公務人員晉升薦任官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練，分布在北、中、南區，因為目前文官學院相關設施還沒有完成，容訓量並不大，只好委託不同的訓練單位來實施訓練。據本席到其他訓練單位授課經驗，並觀察他們的訓練環境，雖然學員並不在文官學院受訓，但是整個訓練課程、師資、教材、考評方式等皆由文官學院統籌處理，即在國家文官學院系統之下來運作，尤其國家文官學院正式成立之後，各地區有不同受託訓練機構，建議可否在整個環境設施，甚至必要的意象裝置，應突顯國家文官學院的形象和地位，建立具體的標章及教學情境，相信對於學員受訓的心情與榮譽感受會有相當大的正面作用，提供會及文官學院參考。

另外，我們看到會在各項發展性訓練規劃課程已經朝多元化方向規劃，值得肯定，不過有部分課程如專題演講，因為不必測驗，學員對安排專題演講授課時間的反應有很大的差別，如果是安排在剛開訓初期，還沒有面對期末結束前測

## 保障暨培訓相關議題

驗的壓力，學員聽課的狀況會非常好，但是如果安排接近結訓測驗前 2、3 天，學員就無心聽講，其實我們也很同情，他們現在要彼此競爭，因為通過率降低，只有 73.47%，所以學員必須相互競爭，自我要求也跟過去有很大的差異，因此對於毋須考試的專題演講課程，建議能儘量安排在剛開訓前期，不要安排在接近結訓測驗前，讓學員無心聽講，在課堂上閱讀其他書籍或資料，準備明後天要考的科目，相信文官學院的同仁都知道這樣的情況，所以在時間的安排應該可以適當調整，將不必測驗的專題演講等課程，安排在比較好的時段，相信可以更提升學員授課的效果。

第 164 次 100 年 11 月 24 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、辦理原則性界定公務人員發展性訓練內涵情形。(本案經詹委員中員、高委員永光提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第 14 條規定，移列臨時動議)
- 2、辦理 NACS 2011 學習饗宴情形。
- 3、口頭補充報告：亞洲培訓總會第 38 屆年會辦理情形。

發言內容：

針對會報告本草案釐清發展性訓練之定義，本席表示肯定。其中指出發展性訓練目的包括政務人員的儲備養成，但是發展性訓練對象都僅是一般公務人員，並沒有政務人員，我們知道有部分政務人員是來自學術界，由於他們擁有更寬廣多元的視野及規劃處理事務的方式，進入行政機關可以帶動新的創新，不過他們多來民間，要進入政府機關服務，還是需要了解政府組織的運作與程序，所以在建議日後在高階文官培訓階段，可考慮納入這樣的規劃。另行政中立列為發展性訓練內涵是非常適切的，而且公務人員行政中立觀念之確立，也是政府機關運作穩定的基石，應為公務人員除專業知識以外，非常重要的行為準則與道德修養，建議國家文官學院能夠發展完整的行政中立課程教材，必要時可延攬學者專家來研究編撰，使整個高階文官培訓更為完備。

第 166 次 100 年 12 月 08 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、「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。
- 2、國家文官學院辦理 100 年度藝文展情形。

發言內容：

針對會所提報告，本席提出幾點淺見供參：

1. 有關學員反映授課時數應該增加者有 20%，希望延長訓期的比例居然有 32.97%，顯現學員對文官學院規劃課程的期待與肯定。不過文官學院成立之後，已經成為公務人員的獨特學習單位，本席希望文官學院能逐漸型塑一種學習文化，讓不同專業屬性之一般文官、海巡、警政、司法等人員，經過在文官學院的學習之後，能夠具備符合國家發展及人民期待之共同素質，內化為公務人員「廉正、忠誠、專業、關懷、效能」等核心價值與行政中立理念，讓公務人員能夠陶養國家文官的基本品格，也由此培養文官的尊榮與自我肯定之感受。

2. 針對文官學院的藝文展覽，建議可作長期規劃，輪番置放一些客家、原住民、東南亞外勞家鄉、大陸少數民族等多元文化藝術作品展示，以落實多元文化素質之培養，另外建議文官學員可多規劃安排學員至博物館及美術館等參訪，以增加多元文化之涵養及實效。

第 167 次 100 年 12 月 15 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、本會 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。
- 2、100 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練測驗辦理情形。
- 3、國家文官學院辦理 100 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽活動情形。

發言內容：

針對保訓會報告警佐晉升警正官等訓練，本席覺得警察人員訓練屬於特殊專業取向且具封閉性的一種訓練，場地多在保警總隊或海巡署研習中心，建議未來高階警察人員是否可以考慮安排在國家文官學院直屬教室訓練，或者與其他文官人員班次混編學習，增加其榮譽感，除了培養其多元的學習能力，也有助他們多了解文官狀態，同時在不同的學習情境裡面，有不同的思維與視野。

第 173 次 101 年 02 月 02 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、首次辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員實務訓練輔導員講習，並定期辦理實務訓練機關訪視。
- 2、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。
- 3、口頭補充報告：本會主辦今年院部會春節團拜，並協調臺北市政府、新北市政府及交通部提供元宵燈籠，將分送院部會同仁。

發言內容：

針對會首次辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員實務訓練輔導員講習，表達敬佩之意，輔導員講習也是一種再訓練，有助於強化新進公務人員訓練，尤其目前有許多年輕原住民居住於城鎮都市，並沒有原鄉生活的經驗，較不熟悉原鄉環境與文化，會辦理這樣的講習，是讓年輕原住民公務員了解原鄉環境的好機會。不過部分偏遠的離島、農村、漁村等原鄉地區，可能因為機關小，人員編制少，往往需要獨立作業，其行政條件與一般都會環境不同，機關長官及人員可能因為與外界聯繫較少，且受限於當地資源短缺，容易養成較為保守且不勇於任事的態度，也許會引導一些不正確的觀念及作法，而初任人員容易受其影響，所以建議會在人力、經費上許可下，能夠多關心及訪視這些地區，

進行觀念輔導或諮商，以助其提升自我，展現訓練的成效。近幾年來台灣不斷地在進行行政改革，五都一準改制以後，還有許多偏鄉地區更值得我們注意，因他們也是公務人員的一份子，如果我們能夠多給予關心，可以激勵公務員一體的感受與士氣。

第 174 次 101 年 02 月 09 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、委託部分專業主管機關於實務訓練期間試辦集中實務訓練。
- 2、國家文官學院辦理「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練績優學員海外研習營」活動情形。

發言內容：

針對會委託部分專業主管機關於實務訓練期間試辦集中實務訓練，此規劃可預見其具體成效，本席表示高度肯定。公務人員應具備的知識、技術、人格與態度，可藉由一般訓練獲得提升，但是屬於特殊專業技術或為達機關特定目標所需的專業技能，則有待全盤的規劃施訓，一般的初任、在職及發展訓練可能無法充分照應此個別的需求。本席延續上次院會之建議，請會多重視偏遠地區公務人員之實務訓練。舉原住民族特考及格人員分發至行政院原民會，或大部分及格人員被分發至各縣市、地方政府原民局處工作，但這些地方單位與原民會並無直接隸屬關係，但是都要執行原住民事務之預算，如果無法辦理集中實務訓練的話，中央各項政策理念就無法完整傳達至地方層級的部門人員，因此建議專業集中實務訓練可逐步擴大辦理，因其他專業機關如客委會、文建會也有相同的情況，惟為維持培訓品質，建議此種專業實務訓練的辦理仍宜由國家文官學院規劃辦理委託專業主管機關進行集中培訓，以維持一定的訓練品質與水準。

第 175 次 101 年 02 月 16 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、類型化分析本會審理保障事件常見撤銷原因，供各機關辦理申訴、復審業務之參考。

2、100 年公務人員行政中立訓練各項專班辦理情形。

發言內容：

針對會積極辦理行政中立訓練，本席表示高度肯定。我國民主政治發展已逐漸成熟，政黨輪替成為常態，此次總統與立法委員選舉，雖然競爭非常激烈，但在候選人與其團隊皆能理性、自制與選罷法的約束下，順利進行，平和落幕，深受各國肯定，連中國大陸民間社會也表達讚賞與欣羨。但平心而論，行政中立法施行至今，仍發現存在若干模糊且易生誤解的空間，譬如說會在本次行政中立專班的反映及建議提及，部分政務人員會影響常任文官的部分，可見行政中立的認知與實踐，仍有待繼續努力。另外，政治或行政中立已成為為我國行政運轉與永續發展穩定的重要基石，除了進行學術研究及教學深化之外，建議本院各部會應積極針對考選、考績及訓練事務等，積極納入行政中立的內涵及規範，並同步發展更適切的教材與手冊，使行政中立深化並內化於人心，成為重要的政治學理與文官必須遵循的準則。而此次人事行政總處編印機關首長服務手冊，也列有行政中立專章，讓政務人員能夠認識自己行政作為的分際，不過度干擾常任文官的行政工作，值得肯定，建請提供本院參酌。

第 177 次 101 年 03 月 01 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、101 年公務人員晉升官等訓練遴選作業講習辦理情形。
- 2、規劃辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員基礎訓練。
- 3、口頭補充報告：高階文官飛躍方案 101 年訓練遴選活動評審員講習及角色扮演人員訓練辦理情形。

發言內容：

對於會規劃辦理原住民族特考及格人員基礎訓練，本席表示肯定。不過原住民多居住於離島、海邊或高山，轄區比較廣大，行政機關層級較低，而且編制比較小，往往一個公務人員要獨立作業，在可提供的資訊及資源比較少的情況下，與民眾的互動又非常的密切。由於一般公務成本及其效益與都會落差很大，譬如說建設一條公路，可是投資的成本效益可能不太一樣，使得一般資深人員的態度相對保守，加上資訊相對封閉，土地環境比較敏感脆弱，容易成為受災的區域，所以在當地的公務人員如果沒有高度的熱誠及責任心，則無法善盡其本分與職責。目前本院在考選方面已建構原住民族特考，所以本席建議在文官培訓上，能夠逐步建立符合一般文官專業訓練評量，同時也能融入原住民族行政專業且獨特屬性的融合式訓練系統，讓準備進入原住民地區服務的文官，可以具備包容各種不同視野之基礎能力與專業能

力。

另外，目前在教育部底下的教師，要進入原鄉擔任教師，事實上都要先經過多元文化的教育訓練，或者修習相關原住民文化的學分，可是公務人員部分到目前為止還沒有這樣的要求，因此建議可逐漸規劃納入公務人員培訓的體系，讓一般公務人員到一個文化、語言及土地環境不太熟悉的地方時，能夠快速融入、適應當地環境，以充分發揮其工作效能。

## 乙、討論事項

一、浦召集人忠成提：審查銓敘部議復關於法務部行政執行署編制表及執行署各分署組織準則暨編制表，建請同意修正核備等 2 案報告，請討論。<sup>14</sup>

林委員雅鋒：本席建議修正一個標點符號，在附帶決議：1. 「……，務必注意人民權益之保障，執行之態度與服務品質……」，此處的逗號應該修正為頓號「、」。

胡委員幼園：在附帶決議 2. 「建議執行署研究未來行政執行官之訓練，……」，請在「未來」之前增加「新任」2 字，應該是新任行政執行官之訓練方式，因為在任的行政執行官

---

<sup>14</sup> 1.第 165 次會議書面報告第 2 案「銓敘部議復關於法務部行政執行署編制表，建請同意修正核備」一案，決定：本案併同執行署各分署編制表案，再予核備。

2.第 169 次會議臨時動議第 1 案「銓敘部議復關於法務部行政執行署各分署組織準則暨編制表，建請同意修正核備」一案，決議交小組審查會審查，推浦委員忠成、張委員明珠、高委員永光、歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源、張部長哲琛組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

## 保障暨培訓相關議題

還是會去接受訓練，但其無須採用不佔缺訓練方式，因此，建議加上「新任」2字會比較妥適。

主席：胡委員建議在「未來」之前增加「新任」2字，其實新任就是未來，如果增加「新任」2字，就不要「未來」2字，以免重複。修正為：「建議執行署研究新任行政執行官之訓練，……」，如果大家沒有意見的話，本案照審查會決議修正通過。

決議：照審查會決議修正通過。

（修正內容：附帶決議：

1. 「……，務必注意人民權益之保障，執行之態度……」修正為：「……，務必注意人民權益之保障、執行之態度……」。
2. 「建議執行署研究未來行政執行官之訓練，……」修正為：「建議執行署研究新任行政執行官之訓練，……」)

第 181 次 101 年 03 月 29 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、規劃提升公務人員晉升官等訓練遴選作業及參訓資格審查正確性改善措施。
- 2、國家文官學院參加國際培訓總會全球人力資源發展獎競賽再締佳績。

發言內容：

本次會獲得此殊榮獎項，確認我國所建立的全世界唯一而獨特原住民族考試及培訓制度，已逐漸被國際所肯定，可謂實至名歸，不僅展現我國尊重多元族群文化，且能夠遵守聯合國兩人權公約之精神，本席要再次肯定會的認真規劃及執行。

第 186 次 101 年 07 月 05 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、100 年高普考部分專業類科集中實務訓練試辦情形。
- 2、「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練」遴選結果及參訓人員名單公布事宜。
- 3、辦理 101 年度公務人員專書閱讀推廣觀摩活動情形。

發言內容：

針對會辦理專業類科集中實務訓練，本席亦表示肯定，相信其績效一定可以預期。不過保訓會及國家文官學院之立場及定位，在此合作模式中，需要更加確立其業務重心，基本上，保訓會及國家文官學院應該照顧的是整體性、前瞻性與各部門資源及跨域合作等議題之探討，比方在政府組織再造過程當中，公務人員非常關心相關職務整併、人員移撥等問題，這也是國家文官學院應該去關心的議題，尤其是行政中立的問題，更是與相關專業部門建立合作機制時，務必要堅守原則及本身的定位，因為用人機關的培訓單位在訓練過程可能陷入本位主義及其視野的侷限，或者有些比較封閉的文化，重視的議題也許只侷限於眼前的事物，致前瞻性不足，甚至可能發生部分講座傳授如何便宜行事、迴避麻煩的辦事觀念和看法，就是所謂的「秘笈」或「撇步」，所以建請會在辦理訓練中要特別注意，如過去少數的主計人員在一般公務人員眼中，自成一圈，而共同的態度就是刁難公務員，這樣會不會就是一種自我封閉的場域文化，是否有一

種大家所不知道的密傳在裡面，我們要注意迴避的就是這樣的狀況，本人當然非常讚佩會能夠積極推動集中實務訓練，這是非常務實的作法，但是它可能會產生的弊端，本席也要提醒會注意參考。

第 195 次 101 年 07 月 05 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、辦理本會與行政院人事行政總處第 1 次業務會談。
- 2、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。

發言內容：

針對保訓會第二項報告，本席提供一點淺見，這一段期間，本席參與文官學院薦任晉升簡任官等訓練的授課工作，北中南區都有去，發現學員們相較於過去培訓所階段，表現更為積極認真，這樣的情況應該想法延續下去且更加深化，成為優良風氣與文化傳統，所以建議文官學院可以建立歷屆優秀學員資料庫，適時邀請他們參與輔導工作，讓此種氛圍與文化得以延續。昨日本席在高雄台電訓練所授課，看到南部的學員上課也是非常積極認真，還會請教很多問題，文官學院的訓練規劃，在學員身上真的已得到印證，對於會及文官學院同仁的表現，本席真的也要按「讚」。另外，據反映，南部延攬講座師資的情況好像不太足夠，昨天與本席一起授課的是屏東科技大學的陳校長，連校長都上陣，可見南部的師資人才庫數量不足，建請會再積極聯繫、延攬優秀的人才進入文官學院講座團隊，建立更充足的師資人才庫，是也紮實訓練的重要基礎。

第 197 次 101 年 07 月 19 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、本會 101 年 1 月至 6 月保障事件審理情形。
- 2、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—集中訓練」情形。

發言內容：

媒體報導國家文官學院將開辦探索與行動學習課程，內容包括 24 小時徒步旅行、紮營、野炊等活動，而相處的是彼此陌生的學員，並由學者評鑑，以培養其同理心、團隊合作與服務之熱忱；總處辦理之 101 年科長班亦有類似之體驗學習課程，如指北針與地圖定向運動，強調分組競賽，以強化溝通與團隊合作之精神，較之過去文官訓練課程多為課堂講授，以筆試鑑別成績，更有助於學員多元通識能力之培養。尤其台灣多高山，超過海拔 3 千公尺的高山達上百座，還有許多森林、深谷並瀕臨海洋，是推動相關體驗課程的利多天然資源，使學員走入田野、親近土地，確可提升文官之服務理念、服務熱忱並開闊其胸襟視野，本席高度肯定。期許會與總處繼續評估類似課程，以培養公務人員多元通識能力。

第 199 次 101 年 08 月 09 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、辦理保障法制專題講座—「公法上請求權時效」情形。
- 2、法官權益保障事項權責分工事宜辦理情形。
- 3、100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員實務訓練機關分區座談會辦理情形及問卷調查結果。

發言內容：

實務訓練為初任公務人員進入公務生涯的重要階段，輔導員也扮演非常關鍵的角色。我們知道部分地方公職人員如民選首長及政務主管可能來自學界、企業界等，其對公務體系的情況不見得非常清楚，尤其是部分比較較細膩的法規，所以實務訓練期間有關輔導員的定位、職責等相關法規是否確立？而民選首長及政務主管是否能充分了解輔導員機制，從而積極配合實務訓練之推動？請會說明。

第 207 次 101 年 10 月 04 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(葉副主任委員維銓代為報告)：

- 1、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。
- 2、100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

發言內容：

日前我們追隨院長到民間企業巨大等公司參訪，發現他們的企業核心價值在於工作上要求、實務上落實，並推動工作導師的制度，以引導新進人員追隨企業理念，向上提升。今天我們談到實務訓練輔導員講習及認證制度，是進一步提升公務人員素質的重要一環，過去我們一直強調要建立實務訓練適度的淘汰機制，以取捨考試錄取人員，為本院既定政策，會規劃之實務訓練輔導員講習及認證制度也是非常重要之一環，所以剛才有多位委員提到講習認證後，是否就能夠真正具備考核的能力，值得我們好好思考。同時，也應思考如何讓受考評者能得到公平的結果，並注意各代訓機關學校是否能充分了解實務訓練之意義及價值，俾以充分配合，也是此工作得以落實之基礎，請會注意。

第 211 次 101 年 11 月 01 日

(五) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、規劃辦理 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練情形。
- 2、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—國外研習成果分享會暨結訓典禮」情形。

發言內容：

針對保訓會規劃辦理 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練，本席表達敬佩之意。另有 2 點意見供參：1.對於訓練課程的調整方面，高普考初任人員完成訓練以後，絕大部分會進入行政院及所屬機關服務，與本院接觸的時間大概就在基礎訓練及將來的升官等訓練，這個時候如果能夠讓他們更了解本院的憲定職權及角色，可以知道如何規劃其未來的公務職涯，並了解文官培訓制度、行政中立及考績制度的建構，所以建議會可將此內涵融入於公務倫理核心價值等課程，讓初任人員能夠了解本院的憲定職權及特殊角色，以及在未來工作過程中，可以尋找出需要協助或申訴的管道。2.在成績評量方面，目前會已作許多調整，如強化輔導員的功能，但是本席希望能再建立學員自評機

制，由學員自我表述，撰述一定數量的文字，由此評估其人格、特質及價值。

第 216 次 101 年 12 月 06 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、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。
- 2、規劃辦理 NACS 2012 學習饗宴情形。

發言內容：

有關薦任晉升簡任官等訓練、警正晉升警監官等訓練成績評量方式，其中生活管理、團體紀律、活動表現的成績僅占訓練總成績 10%，惟警察工作性質偏重於實務，其公務倫理、道德觀念及清廉修為等反而更加重要。在此情形之下，其成績評量方式卻與薦升簡任官等訓練相同，建議會研議調整其課程設計與配分比率等，以符警察業務之特性。

第 218 次 101 年 12 月 20 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、101 年公務人員行政中立訓練與宣導辦理情形。
- 2、辦理 101 年度「每月一書」導讀會情形。

發言內容：

針對會辦理行政中立訓練與宣導，有相當豐碩成果，本席要表達敬意，有時坐車經過東部、南部，抬頭一看都有行政中立的 LD 看板，真的是相當用心。在訓練課程上，會蒐集案例，編寫教材，值得肯定，不過在民主政治猶在發展過程中，政黨競爭非常激烈之下，我們要用什麼樣的標準及原則去蒐集違反行政中立案例？是否有可能去尋找一些行政中立的典範，雖然較為困難，而且見仁見智，但是否可以朝此方向努力，因為行政中立法在本屆考試院好不容易才通過立法，進一步推動行政中立之標竿與典範實有其必要，所以建請會能努力去尋找這樣的典範。

另外，我們不斷地在行政部門公務人員宣導行政中立，是否能擴大至將來可能會影響行政中立推動的民意機關，讓他們了解，因為他們也是容易觸及本項法規的人，甚至會影響一般行政人員，甚至學校、學術機構人員等，中央研究院對本院所訂定行政中立法有所意見，不過立法院已逐步在修法，所以應該要全民化，讓所有人都儘可能了解行政中立的意涵，對國家民主政治發展有正面之意涵，等到環境逐漸成熟及改變，行政中立自然會朝向正常化的發展，請會參考。

第 226 次 102 年 02 月 21 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、本會審理保障事件常見撤銷原因情形類型化分析。
- 2、規劃辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業講習及簡化遴選作業流程改善措施。
- 3、規劃辦理 101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員基礎訓練情形。

發言內容：

針對保訓會報告，本席提出兩點看法：

1.會規劃原住民族特考錄取人員基礎訓練內涵，非常符合原民特性，值得肯定。原民行政為國家行政之一環，會雖然強調原民特色，但是也能夠比照高普考的標準來進行培訓，是非常正確的抉擇。不過根據個人了解，原鄉有許多民選的首長，如目前至少已有 10 位鄉長正受到司法審判或正在審理案件中，而南投縣仁愛鄉從民國 70 幾年到現在，沒有一位鄉長能夠做完任期，顯然他們在法制專業素養有所欠缺，所以建議會在基礎訓練部分能規劃強化採購法、會計作業、招標工程程序，還有災害防救、環境倫理、廉政觀念與行政倫理等課程，因為原鄉地區鄉長、議員頻頻遭到司法的審理，對於原鄉的發展實在有非常嚴重的影響。另外，目前新進原住民公務人員普遍缺乏部落經驗，會安排其至部落參訪，是很好的規劃，所見所聞將會成為其未來工作的良好參考依準，請賡續辦理。

2.近年來文官學院規劃基礎及發展性訓練課程，對學員有很大的幫助，所以希望學院能夠繼續壯大，據了解，中興新村將馬上轉型為實驗研究園區，由於學院南港院區與中區培訓中心空間均有不足，所以可否在中興新村改制為實驗研究園區過程中，由會與總處協調，爭取一些空間，並與地方研習中心合作，爭取積極發展的機會，因為中部是一個很好的地方，接近大自然，而中心園區本身與都會區有點距離，又有一個自我完整的體系，非常適合作為公務人員訓練場地，期待會及文官學院有更大的雄心壯志，為公務人員訓練發展再盡一些努力。

第 229 次 102 年 03 月 21 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、規劃辦理 102 年公務倫理訓練及宣導事宜。
- 2、應用雲端技術支援培訓活動辦理情形。

發言內容：

近年來本席多次擔任文官學院有關公務倫理及行政中立課程講座，不過此二課程內容的確多屬哲理與抽象概念之闡述，而會所提供的典型標竿人物境界過高，猶如「仰之彌高，鑽之彌堅，瞻之在前，忽焉在後」，對於年輕而初任公務者而言恐怕不易理解與實踐；當然我們要建立崇高的目標，但是實踐就正要從腳前開始。本席十分樂見會編撰高階班教材，可是初任人員公務倫理及核心價值的效法對象，應該有所選擇，如所選的聖嚴法師、孫運璿前行政院長，有些初任人員聽都沒聽過，要他們如何體會與效法，應該以實際比較貼近生活的榜樣，例如前幾年因取締非法砂石業的檢察官或因查獲塑化劑的楊技正，都曾獲公務人員傑出貢獻獎表揚。作為效法對象，這樣的典型應該對初任人員更好。上次蕭前副總統曾說過，他年輕時是在尋找一種職業，慢慢有了使命感，最後他將工作當成一種志業，這種態度，十分務實，紮實的顯露一個公務人員的職涯發展及心路歷程。本席期待會在每一階段課程都有不一樣的教材及可選擇的典型，讓公務人員在課程學習過程中，能真正實踐其公務理想。

.....

⇒102年4月10日總統任命令 (102)政字第00118號  
特派浦忠成為102年第二次專門職業及技術人員高等考試  
牙醫師考試分試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助  
產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試  
、102年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人  
員考試(舊案補考)典試委員長<sup>15</sup>。

---

<sup>15</sup> 第229次會議－乙、討論事項

五、考選部函請舉辦102年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分  
試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治  
療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102年第二次專門職業及技術人員高等暨  
普通考試航海人員考試(舊案補考)，並請同意組設典試委員會辦理典試事  
宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

主席：請問各位，本案可否照案通過？（無）無異議，通過。典試委員長人選

，依例抽籤，提請浦委員忠成擔任本考試典試委員長，請問有無異議？

（無）無異議，通過。

決議：照案通過，並照院長所提，請浦委員忠成擔任本考試典試委員長。

第 232 次 102 年 04 月 18 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員壁煌報告)：本會 102 年第 1 季重要業務概況。

發言內容：

實務訓練對初任人員適應公務環境有很大助益，101 年高普考試集中實務訓練計 2,155 人參訓，相關主管專業機關配合程度如何？值得了解。同時，101 年原住民特考集中實務訓練規劃內容為何？是否能夠符合原民特性？請提供相關資料供參。

另外，會已針對薦任晉升簡任官等及警正晉升警監官等訓練做前置作業，其中對專題研討主題及生活管理、團體紀律活動表現成績評量基準，部有所訂定，由於警察人員性質及對服從要求之特殊性，與一般公務人員可能有不太一樣的標準及要求，不知會前置作業規劃內容為何？請提供相關規劃內涵資料供參。

第 237 次 102 年 05 月 23 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(李副主任委員嵩賢代為報告)：

- 1、「高階文官培訓飛躍方案 101 年參訓人員訓後 360 度職能評鑑回饋調查」總體差異分析結果。
- 2、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。
- 3、口頭補充報告：5 月 29 日、30 日文官學院舉辦學習饗宴，敬邀委員蒞臨參加。

發言內容：

1. 高普初考為國考主流，但高考基礎訓練自辦率仍未達半數，我們經常到不同訓練機關(構)參與培訓的工作，發現其他訓練機關(構)之資源、課程及環境與文官學院仍存有落差，所以提升自辦率有其必要性，不知會設定的自辦率目標為何？請說明。

2. 中部科學園區管理處刻正進行高等研究園區的規劃，以中區培訓中心與文官學院南港園區仍有差距，建議把握此一機會，擴大中區培訓中心範圍並適度提高人員職務列等，使其與地方研習中心能夠取得均衡。

3. 過去本席曾建議文官學院規劃增設東區培訓中心，並可參酌之前與政大合作模式，與東部大學合作，讓都會區公務人員藉受訓機會去接觸其他地區的環境與文化，以了解國家整體發展的現狀。

第 239 次 102 年 06 月 06 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、「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。
- 2、規劃辦理 NACS 2013 學習饗宴情形。
- 3、口頭補充報告：本(102)年薦任晉升簡任官等訓練某學員因身體不適致心臟停止，幸現場及時急救之處理情形。

發言內容：

目前學員對師資滿意度不高，多集中在經典研析、環境發展與健康管理等課程，是否因類此課程不列入測驗，而且授課時間經常排在測驗之前，導致學員不重視亦無心學習，滿意度自然偏低。事實上，過去本席曾建議會將此類課程排在訓練初期，以避開考試，讓學員能更有學習動力，謹在此再次重申。其次，本席非常同意黃委員俊英意見，各項訓練課程應有所區隔，例如文官學院比較偏重發展性課程，與行政院人事行政總處規劃的訓練不同，可藉由此區隔的過程，建立符合發展性課程之架構與內涵。

第 243 次 102 年 07 月 04 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」評鑑中心法遴選結果、人格測驗評量結果及 360 度職能評鑑結果回饋事宜。
- 2、本會推動辦理性別平等業務情形。

發言內容：

近兩週本席擔任 102 年度薦升簡任官等訓練講座，發現 3 年來文官學院進步有加，不論課程教材安排、簡報資料、環境佈置或座位配置，均與以往有別，而且受訓學員對於討論議題回應積極，肯定會同仁之努力。

1. 文官學院為研究型、發展型及學習型機構，人員配置應與其特質相符，方有長遠未來。而研究人員多寡與素質和其發展密切相關，目前文官學院究配置多少研究人員？請說明。

2. 這兩日媒體連續報導反映警界媽寶葉員一案，本案顯示部分學員訓練不足狀況，與訓用有關。該員考試及格後分發鑑識小組，因未獲充分訓練，連基本鑑識訓練都沒有，所以鑑識表件都不會填，致無法執行職務，後來請託民意代表關說請調涼缺，而任職機關長官竟配合辦理，一連串不嚴謹控管的程序，讓公務體系過去令人詬病的弊端全部攤開，嚴重傷害公務人員及公部門形象，整體事件的前因後果，值得警惕。

主席：浦委員意見請保訓會參考。

第 245 次 102 年 07 月 18 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、本會 102 年 1 月至 6 月保障事件審理情形。
- 2、辦理 102 年上半年公務人員終身學習活動情形。

發言內容：

1. 我們都期待文官學院日漸成長，成為文官嚮往的學習殿堂。日前本席擔任本年薦升簡任官等訓練講座，發現學院確有顯著進步，學員學習與互動的模式非常好，不過各班人數稍多，約有 40 多人，其實在學校的研究所，學生超過 10 人都已經嫌多，而學院把這麼多薦升簡任官等的資深公務人員放在同一班裡面，他們想要互動或表達意見，空間都會受限，恐怕也會使他們的學習動機及熱情下降，所以建議會更努力爭取空間，適度調整高階學員班別人數；同時，不同等級班次的教學內容與教學型態亦應有所區隔。

2. 在靜態教學方面，我們看到學院有增加軟性課程如口足畫會畫家作品，立意甚佳，值得肯定，請學院賡續推動，但是目前展示以主流藝文作品較多，建議可以增加弱勢及不太受到關注的藝術家作品展示，如原住民有相當多傑出藝術家及作品，這樣可以促進多元文化的融合。

3. 另外，我們剛到考試院服務時，曾經一起種樹，但是最近看到這些樹木好像都長得不太好，教育與樹木很有關係，所謂「十年樹木，百年樹人」，學習環境當中有幾株蒼天大樹，會影響學員的學習心態，希望文官學院能夠多植樹、妥善照顧，並注意周邊環境整理，以營造最佳的學習環境。

第 251 次 102 年 08 月 29 日

(四) 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 102 年公務人員特種考試身心障礙人員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。

發言內容：

本席擔任委任晉升薦任官等訓練講座時，亦屢有學員反映部分訓練課程雖有助於其思考議題及開擴視野，但由於學員背景不盡相同，對法律等專業課程不甚熟悉，加以訓期短，又設有淘汰機制，為求訓練及格，保全面子，只能強記法條、夜讀晚寢，導致身心壓力很大，甚至有學員在課堂吊點滴的現象。近幾年來，文官學院在師資遴聘、教材研發、環境佈置、輔導與評量制度之建立，尤其高階文官培訓制度、淘汰機制與強化實務訓練等方面成就斐然，我們十分肯定。不過在不斷追求培訓績效之餘，可否也考慮學員身心靈能否承受如此重的學習強度，建請文官學院就相關課程學員所能負荷程度、競爭型學習情境、多樣評量方式等，進行檢討評估。

第 254 次 102 年 09 月 26 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員壁煌報告)：101 年高普考基礎訓練編班調訓檢討及 102 年規劃精進做法。

發言內容：

本席要表達對保訓會的支持，文官學院安排課程，本席都樂意前往上課，也很認真觀察學員受訓的狀況，發現不同學科領域學員的特質不同，而技術類科人員在培訓體系的确是弱勢，連參加相關考試或評量時更是吃虧，所以分梯調訓的作法，本席給予肯定。但是建議文官學院參酌大學通識教育課程，進一步研究兩類人員的跨域學習課程。又據本席之現場教學經驗，部分思辨、哲理、開啟視野層面的文官訓練課程，並不適合執行操作型任務，服從性較高之人員及久任低階職務人員，請文官學院適度區隔，彈性調整相關課程。

第 255 次 102 年 10 月 03 日

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員壁煌報告)：

- 1、102 年度公務人員保障法制研討會辦理情形。
- 2、辦理「薦任公務人員晉升簡任官等訓練需求調查」結果。
- 3、辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」國外研習情形。
- 4、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基礎訓練辦理情形。

發言內容：

針對蔡主委視察高階文官海外研習活動情形的發現，本席覺得很有趣，另有幾點請教：

1. 比利時在家工作比率高達 30%，是我國相當罕見的現象，不過未來科技及數位發展將是一個趨勢，也許會變成有些人在機關值班，其他人則在家裡上班，不知其作法如何？值得我們參考。此外，以他們的觀點，失業視同戰爭，其作法又是如何？亦值得深入了解。

2. 比利時呈現多元文化，其不同文化及語言在公部門互動方式是如何進行？本人記得加拿大的公文書，在英語區的正面是英文，至於背面則是地區語言，如印第安那語，而法語區正面是法文，背面又是另一個地區語言，台灣就是一個多元文元的社會，不知這種作法的可行性如何？其實我國早在清代的公文書就曾以滿文、中文或蒙文等並列，讓多元文

## 保障暨培訓相關議題

化能達到易於親近與相互了解。所以未來類似的多元文化呈現的具體方式，請會說明。

第 257 次 102 年 10 月 24 日

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、精進公務人員考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形。
- 2、「2013 國際人力資源發展研習班」辦理情形。

發言內容：

本席謹對會報告中「同儕互評表」提出一點意見：在現今重視人情世故的社會裡，許多學員對填寫互評表的意願不高，故是否能將表格設定為如何觀察同儕表現特質的一種方式？而不是互相評判與鑑別的設計，以試圖了解學員與同儕間如何相處，互相認識、學習，並觀察同儕間互動的方式。故同儕互評表仍有其價值，但在目前社會氛圍中，這需要長時間的演練、嘗試之後，方能發展出完整而理想的互評表。會的同仁能提出此值得深思的議題，相當有創意，應予以肯定。

## 肆、綜合性議題

第 156 次 100 年 09 月 29 日

(五) 行政院人事行政局人事考銓業務報告(顏副局長秋來報告)：

- 1、本局籌編 101 年度中央機關預算員額辦理情形。
- 2、訓練或研習班期辦理情形。
- 3、明(101)年政府行政機關辦公日曆表辦理情形。

發言內容：

近 2、3 年來考試委員到各機關訪視時，幾乎所有機關及地方首長、人事主管都會訴苦反映人力不足問題，並要求我們解決，可是本席一直在思考，各機關的人力結構與整體公務人員員額數，應該是非常嚴肅、科學且專業的議題，為配合行政組織再造、五都一準及部分因應環境改變而必須調整或強化其組織功能與編制，如災防署、移民署等等，還有兩岸交流所衍生之相關事務增加，當然立法院通過的總員額法及附帶決議，應該予以尊重，不過我們是否以更嚴肅的態度來檢討反省其合理性、前瞻性基礎是否存在，局對公務人員相關員額補實、人力配置標準等公務人力規劃事項，應有更務實、更專業的分析與掌握。今年高普考錄取人數達 5,373 人，錄取率 5.87%，創近年新高，也反映用人機關的需求，所以局秉持「當增則增，應省則省」才是最重要的原則，另有幾個現象也值得注意，如報載我們的碩博士人力大幅增加、失業時間拉長、國中小學流浪教師超過 6 萬人，還有少

子化趨勢正在發展中，因此將來持續執行人員精簡的話，可能會使人力轉往民間，導致失業情況因而雪上加霜，請局應慎重考量。

第 165 次 100 年 12 月 01 日

(五) 行政院人事行政局人事考銓業務報告(吳局長泰成報告)：

- 1、行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形。
- 2、「100 年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」辦理情形一案。

發言內容：

針對人事行政局報告行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形，自 93 年至 100 年辦理核心能力相關班期共計 2,390 期，調訓人數 103,039 人，此培訓的成果，對提升我國中高階主管核心職能及胸襟視野，均有相當積極正面助益，非常值得肯定。由於局與保訓會就文官培訓職掌進行分工，公務人力中心、地方研習中心主要是針對公務人員在職之必要能力及素養辦理培訓，不過一般來講，現職公務人員如果是在都市服務或在中央規模較大機關服務，還有職等較高人員，都可能因為資訊取得容易、機關人力調配方便、交通便捷等因素，容易參加各種研習，反觀偏遠、原鄉或離島機關公務人員卻可能因為制度性的弱勢，包括資訊缺乏、人力調配困難、研習地點遙遠，甚至主管觀念心態保守等原因，難以參與各類研習，喪失提升專業能力的機會，在五都一準形成之後，可能會更加激化此趨勢，請局提供相關城鄉差距之資料供參，並建請會局注意改善。

第 172 次 101 年 01 月 19 日

(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告(顏副局長秋來代為報告)：

- 1、行政院核定中央政府機關 101 年度預算員額案。
- 2、訂定「一百年軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項」。

發言內容：

有關中央政府機關今(101)年度預算員額總數比去年減少，對局控管編制員額之努力，本席表示肯定。近年來政府為因應整體環境，進行組織再造，新的政府組織已陸續開始運轉，對於編制較小的機關調整，如刑事警察局相關職務的調升、消防署調整為防災署等，都是必要的改變。由於國際情勢與兩岸關係發展，國家面臨嚴峻之挑戰，是以政府機關編制員額的增減，實為非常嚴肅的課題，應由產、官、學界討論、研究，以獲致最大公約數之共識，至於立法院有關中央政府機關總員額數降至 16 萬人之之附帶決議一節，固然應予尊重，但是否要成為局處理政府員額的緊箍咒，尚待審酌。本席建議可以透過調查研究、人事實務經驗的反覆探討，並交叉辯證，以取得理論與實務兼顧之合理政府員額數據，本席認為這個是非常重要的課題，建請局能夠重視，特別是在人事行政局即將轉變為人事總處之際，再次提出以上看法，也對多年來局在業務推動的認真及努力，表達最深的敬意。

第 177 次 101 年 03 月 01 日

(五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(吳人事長泰成報告)：

- 1、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。
- 2、100 年第 4 季非超額工友(含技工、駕駛)缺額減列情形。

發言內容：

針對人事總處報告精簡非超額技工、工友情形，本席表達一點淺見：從 91 年至 101 年所精簡的員額已有相當的數量，值得肯定。不過技工、工友與駕駛的學歷及社經地位相對較為弱勢，政府透過非超額工友之減列，凍結不補與鼓勵退離等措施，讓他們離開公職，轉入民間，對其個人、家庭所產生影響及變動為何？對民間就業市場的衝擊如何？對照政府為創造短期就業數字有所謂 22K 專案，不知行政院有無一套整體性規劃與追蹤？請說明。

第 183 次 101 年 04 月 12 日

三、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。

發言內容：

針對人事行政總處報告第 10 頁第七項：完備天然災害停止辦公及上課通報作業程序，提供個人一些淺見。誠如人事長所提，近年來天然災害頻傳且樣態多元，對於公務人員在各服務地區應該如何應變，可以再作規劃，因為以本席親身的經驗，在莫拉克水災時，部分公務人員主動而積極，在顧量本身的基本安全之後，還可以跨越自己的職責，在災變現場站出來，積極從事協助或做引導的工作。但是還是有少數公務人員非常消極，只會跟一般民眾一同避難。所以，建請人事總處研議「天然災害停止辦公及上課作業辦法」，規劃公務人員在交通、通訊與水電完全斷絕之際，以安全自保為第一考量下，能有更積極性的應變作為之可行性，亦即如何讓公務人員面對混亂現況自保之外，更要超越只知消極避難的一般民眾，有更積極應變的作為。

## 綜合性議題

### 四、業務報告：(一) 書面報告：

- 1、本院參事辦公室案陳本院考試委員民國 101 年 2 月實地參訪國立故宮博物院，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

### 發言內容：

過去本院考試委員經常到各中央及地方機關實地參訪，聽取中央及地方許多文官們的心聲與寶貴建言，我們發現他們所反映的問題有些是相同的，有的是獨特的，建議能否把有關相同或獨特的問題，或者反映的意見作一比較，並進行統整、歸類，讓我們瞭解中央及地方不同機關，到底共同面對什麼樣的問題，又分別遇到什麼樣不同的狀況，有哪些困難需要解決，最近 homestay、longstay 下鄉很夯，事實上本院早已經做了很久，請幕僚單位同仁協助將相關資料作統整、歸類，讓我們能夠更有效率地掌握中央及地方機關的問題所在，以尋求解決的方案。

主席：浦委員忠成意見請參事室及副秘書長參考辦理。

第 200 次 101 年 08 月 16 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：

- 1、101 年公務人員特種考試地方政府公務人員考試任用計畫彙整情形。
- 2、101 年度辦理「多元族群文化課程」情形。

發言內容：

肯定總處辦理「多元族群文化課程」。多元文化不僅是族群文化，還包括性別、教育程度、身分、職業、地域、宗教、膚色與身體等，今日交通便捷，千里之遠，朝發夕至，網際網路更是無遠弗界，但科技進步無法將人與人的關係疏離、群體之間刻板印象及偏見，快速消弭於無形。我們看到挪威激進的種族主義者殘忍地殺害自己的年輕同胞；最近美國一位白人激進份子，殘忍槍殺錫克教教徒，甚至日前報導某些公部門提供身心障礙者停車位子，上面還若乎其無事地寫著「體殘」專用，可見我們人與人之間關係好像非常緊密，事實上，很多想法及思考並未因此而改變。聯合國曾提出學習認知、做事做人與共同生活等 21 世紀的共同教育目標，強調用同理心與尊重的態度來面對不同文化背景差異，我國憲法增修條文也強調多元文化，公務人員核心價值亦有「關懷」項目，如果沒有關懷，可能會因為缺乏同理心而影響其他核心價值及功能之實踐，所以本席期盼總處能常態性且擴大辦理類似課程，同時也不要限定特定族群為學習對象

## 綜合性議題

，其實原住民族本身已經非常多元，如本席會說閩南語，客家話也聽懂不少，反而是部分社會菁英主流更應學習或培養多元族群文化之素養。國家文官學院亦開設很多類似課程，建議總處及文官學院可互相觀摩學習，再次肯定人事總處辦理多元族群文化課程，希望未來有更好發揮，讓此功效更為彰顯。

第 204 次 101 年 09 月 13 日

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一) 本院 101 年度企業參訪籌辦情形。
- (二) 考試委員實地參訪行政院原住民族委員會暨所屬原住民技藝研習中心辦理情形。

發言內容：

本次考試委員實地參訪台中市和平區公所，針對原鄉劃入直轄市後之員額編制、資源分配、災害應變體系及原住民參政權等議題，進行討論。第 2 天聽取原民會簡報後，隨即針對行政院組織改造後，原民會的組設、人力增減與需求及員額配置等議題，舉行座談，並就行政院各部會處理原住民事務之方式與態度分歧，莫衷一是，與孫主委深入對話。另外，委員們亦非常關切原住民健康、醫療與平均餘命，會中並針對原住民族法庭、司法人員多元文化素養、原住民自治與原住民土地等議題，進行非常有建設性的討論與互動。感謝多位委員排除萬難，暫時擱下許多公務行程，熱情的參與，由於路途遙遠，非常辛勞，但是對於能夠聽取地方人事建言，看到地方現況與敏督利災區重建的情形，也是非常好的經驗，在此，特別感謝所有參與委員，也感謝部會主管及

## 綜合性議題

同仁們對相關議題有非常完整的回復，還有人事總處蕭參事隨行，並提出許多具體意見及看法。

第 210 次 101 年 10 月 25 日

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一)副院長巡視 101 年公務人員特種考試原住民族考試花蓮考區情形。
- (二)籌辦本院 101 年全員研習營情形。
- (三)本院及所屬 102 年度預算案立法院審議動態情形。
- (四)本院及所屬部會人權保障工作小組第 3 次會議辦理情形。

發言內容：

此時幾位委員正前往馬來西的參訪途中，相信他們的考察費用已經用完，6 萬 5 應該是一毛不剩，剛才秘書長報告本院應將各該出國考察行程詳細內容及成效，定期向立法院報告，我們當然要尊重這樣的決議，不過前陣子本席有機會與幾位監察委員談話，他們說監察委員出國考察預算僅 5 萬餘元，本席認為國家制度，不論政策面或事務面，均應建立在公平合理之基礎上，例如我們也看到部分地方政府首長一年出國數次，相關預算之編列十分混亂，建請秘書長與他院秘書長會談協商，尋求一個合理之解決方案，否則面對立法院這樣的要求，內心其實相當的無奈及尷尬。尤其最近又有立法委員針對本院委員專屬配車及委員員額精簡等議題表達不同看法，其實對於國家政策與事務，需要有更整體前瞻的看法，並跨院作協調，以求其合理衡平。

第 212 次 101 年 11 月 08 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：

- 1、各部會應報行政院核派(定)職務之任免遷調標準作業程序案。
- 2、政經兵棋推演於地方高階文官培訓運用情形。

發言內容：

本席不是針對人事總處報告提出意見，而是有關 2 件事務，想請教朱副人事長：

1.報載南投縣吳姓員警執行職務時因為心肌梗塞猝死於值班台，同時據資料顯示地方警力不足，南投縣警員編制應該是 1407 人，10 月撥補 38 名，但是還有 91 名員額未予補實。本席為今年警察特考典試委員長，本次特考錄取 1506 人，與需用名額 1511 人落差很小，但是南投縣警員缺額竟達 91 人，顯見整個報缺與考用的落差甚大，值得我們正視。此外，最近本席與幾位原住民籍立法委員談到，由於山區警力嚴重不足，甚至有許多的派出所撤掉，可是近來高雄、嘉義、宜蘭、屏東、台東山區不斷發生珍貴林木盜採事件，此與警力嚴重不足有關，社會上有那麼多人失業沒有工作，但是政府部門卻有那麼多職務無人任職，這是非常奇怪的現象。

2.近日有某位退役上校投書媒體，揭露國防部文職人員數與國防二法設計的編制員額數有很大的落差，依據國防二法的規劃，國防部本部文職人員應該為編制員額三分之一，即 204 人，但是目前的文職人員數遠遠不足，許多重要文職

職缺皆未補實，據我們了解，國防部人事單位好像並不是人事行政總處可以直接管轄及約束，一個國家到現在仍有這樣的空間是人事總處不能觸及的人事部分，實在是相當令人匪夷所思的情況，請教總處的看法為何？

第 219 次 101 年 12 月 27 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：

- 1、修正「人事行政研究發展獎勵作業要點」暨辦理 102 年度徵文活動。
- 2、行政院組織改造新機關編制表審查概況。

發言內容：

本席覺得研究發展寫作對機關的成長很重要，個人不知道過去的成效如何，不過根據剛才歐委員的說法，成績似乎還不太突顯，目前人事行政研究發展獎勵作業要點第 2 點規定，總處得視業務需要，就未來推動之人事業務興革事項，指定研究主題。本席覺得指定研究主題反而比徵文活動更容易達到研究成效，所以建議總處能指定考績制度與退休制度改革等當前人事重大興革事項進行研究，因為我們知道對於考績法修正之推動，表達最強烈意見者反而是人事行政同仁，如果可以經由這樣的撰寫，研究並廣蒐各方意見，應該可以提出更積極的看法，相關單作也更能理解為何他們有不同的意見，並作為推動改革之參據。

第 222 次 102 年 01 月 17 日

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一)考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 12 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 4 次會議情形。
- (二)本院 101 年第 4 季重要業務執行概況。
- (三)立法院聯繫動態情形。
- (四)本院 83 周年慶專題演講籌辦情形。
- (五)賴源河等 86 位法律系所教師致本院考試委員連署書之後續處理情形。
- (六)本院考試委員 1 月份實地參訪客家委員會所屬客家文化發展中心六堆客家文化園區及臺南市政府籌辦情形。
- (七)本院主管 102 年度預算案立法院審議結果。

發言內容：

有關文官制度興革規劃方案第 6 案「改善俸給退撫發揮給養功能」，檢討加給之分類及支給標準部分，因為近來立法委員針對公務人員的經費補助，都在進行縝密思考並擬予以刪減。目前西部已成一日生活圈，相對而言，過去設有東部加給，其實去年考試委員實地參訪警政署時，王署長曾提到台北市、新北市的警察希望能夠有首都加給，過去能夠到台北市工作是很好的事，可是現在他們都想逃離首都，因為工作勤務多，抗議遊行多，生活物價相對也非常高，如果加給沒有調整，將留不住人才，還有很多原住民公務人員說他們從東部來到台北，生活很辛苦，寧願留在東部原鄉部落，物價比較低，還可以存錢，所以請再好好思考，到底誰該加，

## 綜合性議題

誰又不該加，提醒人事總處及銓敘部及早作整體思考及規劃。

第 228 次 102 年 03 月 14 日

五、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。

發言內容：

近 10 年來，原住民族特考在歷任考選部首長及全體同仁之努力下，配合原住民族之社會、文化特色及需求進行多項興革與調整，使此項考試逐漸朝穩健發展之方向，對於所獲致的成果，本席要表達最大的肯定與感謝。舉辦原住民特考、客家行政特考及身心障礙考試等特殊考試，主要都是在反映臺灣多元社會文化的實況，剛才報告時提到林正二立法委員所提看法，本席也整理出原住民特考仍有以下議題亟需進一步研議與解決，其中包括對原住民族文化發展有重大意涵的族語納考；國家考試結合族語認證之推動；其次，有關立法委員林正二委員所提質詢意見，原住民特考未設港務、關務、觀光行政、博物館等類科；此外，原鄉地區警察員額數愈來愈少，因為進行考選機制的調整與改變，造成原鄉地區警察人員青黃不接問題，考選部也應作適當的回應；蘭嶼分發區存續之必要性，亦值得檢討；原住民特考技術類科經常性不足額錄取問題、列考考科之改進、如何將原住民族知識正確納入國家考試範疇等議題，所以建請部重新啟動 98 年成立的原住民特考改革小組之運作，同時改革小組多半僅邀請少數的學者專家、行政機關代表，建議能再廣邀其他學者專家及民意代表，並擴大辦理諮商會議，針對上開議題研擬解決的

## 綜合性議題

方案。再次對於部的努力給予高度肯定，並冀望國考的金字招牌能夠在各層面穩定而持續發展。

第 231 次 102 年 04 月 11 日

五、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--行政院人事行政總處工作報告。

發言內容：

在五都一準、政府改造及兩岸情勢改變的情況之下，立法院要求在「中央政府總員額法」施行後 5 年內，中央政府員額降至 16 萬人的附帶決議，能否達成？是否仍為合理的緊箍咒？因局勢已有所改變，請總處研議檢討合理之公務人力配置，俾利後續與立法院溝通、修正合理之中央政府機關總員額。

第 238 次 102 年 05 月 30 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：

- 1、訂定「提升政府機關人力運用效能實施計畫」。
- 2、「中高階策勵研習班」辦理情形。
- 3、102 年地方機關科長班規劃辦理情形。

發言內容：

1. 近年來國家考試錄取人員不斷提升，五都一準現職人員職等亦大幅提高，據銓敘部報告指出，因地方改制與組織改革造成人事費用一夕反增 99 億元，實在不太符合社會的期待，尤其 2013 年世界競爭力報告，我國政府效能從去年第 5 名退至第 8 名，在此氛圍下，總處能提出提升政府機關人力運用效能實施計畫，值得肯定。本計畫實施要領之工作方法面有關資訊運用部分，因我國已邁入 E 化時代，必須更具體要求各部會的網站資訊、更新速率、便民服務等，力求完善、快速與透明化，雖此舉似未直接影響政府效率，實則對於提升政府效能至關重要。此外，應要求公務人員學習、善用公私部門產製之研究計畫與研究成果，才能夠以科學方法治理，並落實於公務規劃中。

2. 各等級國家考試錄取人員之程度與學歷日益趨高，如何將其專業知識轉化成優質的行政能力，是保訓會、總處及各用人機關應努力的重要方向。

3. 肯定總處「中高階策勵研習班」辦理探索與行動學習體驗課程，有助於學員了解台灣土地、人文與民情，甚至可鍛鍊其體能與意志，建請總處提供該課程內涵供參。

第 242 次 102 年 06 月 27 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：

- 1、102 年 5 月 29 日總統公布修正「陸海空軍軍官士官任職條例部分條文」。
- 2、規劃辦理 102 年度精進各機關依法進用原住民族實地訪視及分區座談會。
- 3、「中高階政策規劃能力研習班」辦理情形。

發言內容：

首先，本席要感謝總處規劃辦理 102 年度精進各機關依法進用原住民族實地訪視及分區座談會，而且黃人事長還親自參與，實屬不易。基本上，原住民族工作權保障法係為促進原住民族就業，保障原住民族工作權及其經濟生活，一般政府機關、公立學校、公營事業機構之僱用約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工等每滿 100 人，應有原住民 1 人，但是因花蓮、臺東地區全為原住民地區，應僱用三分之一以上原住民族，所以日前臺東縣議會部分非原住民族議員對於地區之工程或政府採購之承包，由原住民族合作社優先承包，或應僱用三分之一以上原住民族之情況，認為是嚴重違反憲法第 5 條、第 7 條有關平等的規定，本次總處規劃東區場次有花蓮地區，不知是否有臺東地區代表？建議考量可以加邀臺東地區相關人事部門參與會議，或研議加開臺東地區座談會場次，此事攸關民眾利益衝突的焦點，也牽涉族群關係和諧，並不是那麼簡單可以解決，法律上是否有斟酌空間？建請總處審酌及參考。

第 252 次 102 年 09 月 05 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：102 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」規劃辦理情形。

發言內容：

對於人事總處規劃辦理公務執行適用民刑法實務研習班，本席非常贊同。請教報告中提到調訓 1,200 人，其中有無包括原住民族地區公務人員？因為過去本席也曾請保訓會研議是否為原住民族地區公務人員，辦理類似訓練，個人提供下列數據供參，原住民籍立法委員共 6 位，近 2 年涉案有 4 位，至於現有 55 個原住民族鄉(鎮、市、區)，其首長有近 1/5 涉案。會有如此高涉案比例，除文化、習慣不同及外界誘惑外，對法令的不瞭解，相信也是原因之一。建議總處可否思考針對原住民族地區機關首長之機要人員或秘書等，提供類似研習。

第 255 次 102 年 10 月 03 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(黃人事長富源報告)：行政院人事行政總處 102 年第 3 季重要業務執行概況。

發言內容：

昨日報載立法委員質疑政府大量進用派遣人力，導致民間薪資倒退，派遣人力似已成為罪大惡極之標的，而人事總處即為該項議題禍首，此實有為總處澄清必要。以人力派遣需求其來有自，部分機關礙於法令規定無法補實人力，而被迫另闢人力補足方式，以本席曾服務之國家級博物館為例，機關創始之際，原編列員額 196 人，但最終卻僅核配 43 人，實不足以支應實際用人需求，讓博物館正常運轉，故需要派遣人力支應相關工作，對於人事總處能研修「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，表示敬佩之意，對於派遣人力權益之保護，確有助益。又本院文官制度興革規劃方案，業已確立政務、常務人員及契約用人管理體系之基本原則，其架構方向乃國際趨勢，以促使人才來源多元化，故派遣人力並非僅屬消極與負面之措施，值此銓敘部研修(訂)契約用人制度之際，建請人事總處盤點行政院各級機關需用派遣人力之原因及數量，並配合銓敘部研修契約用人法規修法時程，建立公平合理令人信服之薪資及管理機制。

.....  
⇒102 年 10 月 24 日總統任命令 (102)政字第 00181 號  
特派 浦忠成為 103 年第一次專門職業及技術人員高等考試

## 綜合性議題

醫師中醫師考試分階段考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試典試委員長<sup>16</sup>。

---

<sup>16</sup> 第 55 次會議決議－乙、討論事項

三、考選部函請舉辦 103 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階段考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

主席：請問本案可否照案通過？（無）無異議，通過。典試委員長人選，依例抽籤，提請浦委員忠成擔任本考試典試委員長。請問有無異議？（無）無異議，通過。

決議：照案通過，並照院長所提，請浦委員忠成擔任本考試典試委員長。

第 262 次 102 年 11 月 28 日

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：

- 1、102 年度人事業務績效考核成績案。
- 2、102 年度數位體驗活動研習班辦理情形。

發言內容：

針對地方研習中心推動數位體驗活動，尤其是博物館體驗與學習部分，本席表示肯定。一個國家或一個城市是否偉大，不在於政治人物雕像數量的多寡，而在於人民對於文化之重視與熱愛程度，而城市或國家所選擇的最佳文化藝術物件，多保留在博物館，所以籲請會及人事總處未來辦理公務人員訓練與學習時，應連結目前公、私立博物館，尤其臺北市或新北市附近，具規模且典藏展示內容豐富的博物館非常多，如果能鼓勵公務人員多透過親近藝術文化，柔性學習，除可養成與提升公務人員的文化素養，減少蚊子館現象外，並能激勵國內文化與創意產業發展，可謂影響深遠、效果無限。以上意見，請會及人事總處參考。

## 伍、提案

### 一、共同提案

第 196 次 101 年 07 月 12 日

#### 乙、討論事項

- 一、邊委員裕淵、蔡委員良文、黃委員錦堂、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員俊英、何委員寄澎、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見，提請考試院所屬部會針對「考試院文官制度興革規劃方案(修正版)」與「強化文官培訓功能規劃方案(修正版)」中有修法必要者，提出本屆考試委員任期屆滿前之合宜的整體修法計畫，請討論。【提案單詳如附件】

主席(副院長): 本案非常重要，各位委員的意見也很有意義。首先，林委員雅鋒補列為共同提案人。其次，本案請黃秘書長邀集各部會，參酌各委員意見，全盤研議，提出整體且具體之修法計畫，於近期內提報院會。

- 決議：(一) 本案補列林委員雅鋒為共同提案人。
- (二) 請黃秘書長邀集各部會，參酌各委員意見，全盤研議，提出整體且具體之修法計畫，於近期內提報院會。

第 233 次 102 年 04 月 25 日

五、臨時報告：

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

主席：維護考試的公正性，其程序與實體同等重要，程序若有不當，也會影響實質公平。本案雖有 15 位委員連署，顯然是院會的多數，應該被尊重，但是因時程上尚有疑慮，董部長建議由命題方面謀求解決之道，李典試委員長雅榮亦表示願意協助配合。本案暫不調整，以免影響考試的公正性，請大家諒解。

決定：請考選部參處。

考試院第 11 屆第 233 次臨時報告

102.4.25

<p>案由</p>	<p>高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、張委員明珠、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、黃委員錦堂、浦委員忠成、歐委員育誠、蔡委員良文提：自 98 年 1 月 23 日牙體技術師法公布施行迄今，已分別於 99 年至 102 年 2 月 2 日舉辦 4 次專技人員特考牙體技術人員考試，而今年(102)年 7 月 27 日至 30 日將舉辦最後一次考試。惟查牙體技術人員業務範圍確實偏重實作技術層面，成品尚須經牙醫師或鑲牙生認可，至於口腔內的牙齒醫療，亦須由牙醫師作最後把關工作，以保障人民健康權益。鑑於牙體技術人員非本科系畢業，但具有豐富的實務經驗，為甄選優秀適格的現職從業人員繼續服務社會，有關現行考試總成績計算方式，是否得適度提高實地考試平均成績占總成績之比例？以免使長年從事實務工作且具優秀技術人員喪失服務工作之權益，請參處。</p>
<p>說</p>	<p>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。</p> <p>二、有關現行占分比例，牙體技術師筆試 4 科，實</p>

	<p>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%。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>明 建 議</p>	<p>擬提報院會後，建請考選部參處。</p>

第 239 次 102 年 06 月 06 日

五、臨時報告：

高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、黃委員俊英、何委員寄澎、黃委員錦堂、浦委員忠成、蔡委員良文等提：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基礎性、勞務性或機械性業務業已委外經營辦理，因此並不需太多基層公務人員，反而需要由中高階公務人員來負責監督管理。另外，再加上國民教育水準普遍提高，學歷普遍提高，爰建請部對行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依 e 化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案。另附書面資料供參。

主席：本案請銓敘部參處。

決定：請銓敘部參處。

## 考試院第 11 屆第 239 次臨時報告

102.06.06

案	<p>高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、黃委員俊英、何委員寄澎、黃委員錦堂、浦委員忠成、蔡委員良文等提：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基础性、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，請參處。</p>
由說	<p>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</p> <p>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</p>

## 共同提案

	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
明 建 議	擬提報院會後，建請銓敘部參處。

## 二、個人提案

第 152 次 100 年 09 月 01 日

### 五、臨時報告：

#### 發言內容：

依據國家考試特種考試原住民族考試規則規定，中華民國國民具有原住民族身分者，得應本考試某等考試，由於台灣社會對原住民族提供更多友善的法制建構與發展空間，所以過去為數不少曾拋棄或隱藏原住民族身分者，已依 97 年修正通過原住民身分法第 4 條規定，取得原住民族身分。使得原住民族人數達 50 多萬人，表示台灣正穩定地朝向多元文化，族群關係和諧的境界邁進，但是有少數人將國家對弱勢族群的良法美意，當作投機取巧，獲取公務人員身分的捷徑，確實在道德誠信上引人爭議，不過現有法律卻沒有辦法處理，所以建請考選部、銓敘部協調行政院原住民族委員會、內政部就前述事項研商因應方式及修訂相關法規方向。日前本席已拜訪過兩個相關部會長官，他們都有相同的共識，希望修法工作能儘快進行。另提書面資料供參。

主席：請考選部、銓敘部協調行政院原住民族委員會、內政部研商因應方式及修訂相關法規。

決定：請考選部、銓敘部協調行政院原住民族委員會、內政部研商因應方式及修訂相關法規。

## 個人提案

### 考試院第 11 屆第 152 次會議臨時報告

報告人：浦忠成

案由	立法院廖委員國棟最近調查發現：部分人士在取得原住民身分後，參加國家考試成為公務員，隨即放棄原住民身分，認為這種做法非常不道德，更對原住民族造成傷害，要求修法防堵。楊委員仁福亦認為這是嚴重的道德問題，應該回溯追究。
說明	一、依族籍身分而限定應考人之國家考試，僅特種考試原住民族考試；本考試係為維護原住民考試權益並考量原住民族行政特殊性質而辦，其立意在照顧弱勢族群應公務考試權利，擴大其參與政府公務機會，這是國家關懷原住民族的政策作為；部分人以取巧方式，先取得原住民身分，得以應國家考試，俟取得公務員資格後，旋即放棄原住民身分，此種作為，已扭曲原住民族考試設立及國家照顧弱勢的本意，值得深入探討，研議合理解決之道。 二、建請考選部、銓敘部跨院協調行政院原住民族委員會、內政部，就原住民身分取得、放棄及與此牽涉之《公務人員考試法》、《公務人員任用法》等法規研議解決方式及修訂方向。
建議	建請考選部、銓敘部協調行政院原住民族委員會、內政部，就前述事項研商因應方式及修訂相關法規方向。

考試院第 11 屆第 152 次會議臨時報告書面參考資料

功利取向的身分認同 巴蘇亞·博伊哲努(浦忠成)

三十多年前大學畢業前夕，一位平常就熟絡的同班女同學，一臉嚴肅的跟我說：「其實我是阿美族人，畢業後大家就要各分東西，我還是應該告訴你，但是千萬不要告訴別人！」事情已超過三十年，加以沒有指名道姓的，我算是信守承諾。當時她那樣的表白，著實讓我感到錯愕，即使在那個年代，對山地人一當時的名稱—確實存在明顯的歧視與偏見，也真有不少「山地人」刻意隱藏自己的族群身分，甚至想盡辦法除掉自己在言語、膚色、服裝上山地人的特徵；但是，我們是即將由大學畢業的成人，那時候台灣公私立大學合起來只有十幾所，大學生走在路上還是有風的。大學生竟然要隱藏自己原住民的身分？這些年來我不時去思考這樣的情況，不知那位女同學這些年是否曾經穿上阿美族美麗的服裝，加入圓形的舞隊，唱出娜魯灣的歌？

那是「山地平地化，山地現代化」餘威依然強勁的時期，同化、融合是當時「山地人」不得不的宿命，所以不少原住民女性在嫁了漢家郎之後，自行放棄山地人身分；孩子出生後，理所當然的全從漢族的父姓，「山地同胞」人口長期徘徊在 2、30 萬上下。

20 世紀末葉，隨著多元文化的思潮逐漸由歐美興起，國際間移民日益增多，原本隱藏的族群如日本北海道愛努族等，其族群意識興起，單一民族國家數量越來越少；我國 1995 年憲法增修條文已明訂「肯定多元文化，並積極維護發展原住民語言文化」；同時為期十年的聯合國原住民年及《原住民族權利宣言》草案的研擬，也進一步激勵台灣原住民突出自

## 個人提案

己的族群身分，爭取集體的權利。受到前期原運訴求的驅動，中央及地方原住民族行政機關相繼成立，維護相關權益的法規也陸續完成立法，台灣社會對於原住民族的態度確實是更臻友善，所以，原本放棄或隱藏身分的原住民，至此乃轉而尋求認同並回復身分。許多由父或母親而具有一半血統者，也因身分認定法規的修正而得以獲得原住民身分。這是具原住民身分者已突破 50 萬的主要原因。近年來包括西拉雅、巴宰、凱達格蘭等屬於平埔的族群，正積極尋求官方認定，並接受其為原住民族，除了前述環境友善的緣由，更重要的是期望傳承祖先的文化，並堅持身為原住民的基本人權。

立法委員揭露有一些人想方設法取得原住民身分，參加原住民族特考成為公務員，目的達成之後就放棄原住民身分，要求銓敘部清查並予必要的處理。為了某種可以獲致的現實利益而成為原住民，等目標達成，再拋棄原住民身分，有些人可能覺得應該立法限制，甚至予以懲罰，惟其人畢竟有成為原住民的積極條件，就如同靠著身分就可獲得入學優惠的學生，有享有或不享有的選擇權。只是他們缺乏對族群與文化的理解與認同，與放棄或隱藏身分的山地人相類。將身分當作功利的工具取來、拋去，其動機當然可議，也應該正視原住民族稀少資源的錯置與被掠奪，因此，落實身分與文化證據、認同義務和優惠或特殊待遇之間存在的責任基礎，確實是相關行政部門應該慎重考量的課題。

不過最嚴肅的問題是：為什麼到現在仍然還有人要隱藏、拋棄原住民的身分？我們的社會是否仍存在實質歧視原住民的地方？轉換身分的機制是否周全？多元文化與自我認同的教育是否被重視？

第 160 次 100 年 10 月 27 日

五、臨時報告：

發言內容：

近來許多原住民部落提供一些看法，後來立法委員也關注到這個現象，就是原住民教師及警察的數量越來越少，當然制度的改變，管道的缺乏是重要之因素，在此情形下，造成原住民部落中原住民籍的警察越來越少，而外來的警察多半不了解民情風俗，更別講族語會不會說，也不容易適應當地的環境。前陣子蘭嶼鄉長提到現在當地有很多遊客進來，不少人喜歡潛水，就需要諳水性、救生的警察，到了山區部落，則需熟悉山林活動與求生的警察。在今年 5 月 4 日立法院召開公聽會，邀請內政部、考選部等機關及代表參加，與會代表提到，原住民在體能、反應、服從、合作、冒險、耐苦等均能表現優異的特質，但這些特質卻不容易在現行的考試中測出，原住民青年與擅長筆試，不懂在自然環境求生存的都市人競爭，應該要反應在考選的設計上，所以建議思考其可行性。另外，本院一組前謝組長惠元，當時曾表示可否在原住民族考試增列「行政警察類科」，以解決原住民警察日益減少的問題，而當時警政署代表則說，沒有既定的立場，所以是否再進一步協調，這不僅是減少原住民失業的問題，而是在於能否真正符合當地的需求，讓原住民青年能夠擔任國家公務及警察的工作。另提書面資料供參。

主席：浦委員忠成意見請考選部參考。

考試院第 11 屆第 160 次會議臨時報告

報告人：浦忠成

<p>案由</p>	<p>由於警察大學入學考試競爭激烈，警察專科學校入學資格提升，以及警察特考制度的改變，所以近年來能夠順利進入警校，完成學業並通過警察特考的原住民青年人數越來越少；根據相關的實務評估與分析，原住民青年具有服從、紀律、集體行動、重視體能等特質，工作環境的表現相當優秀；卻往往因為受限於筆試成績而不能參與警察工作，為了讓原住民青年能夠走出部落，積極參與政府的工作，原住民參與警校入學及警察特種考試等制度還有很大的改革空間。</p> <p>原鄉部落居民反映：在部落服務的原住民警察越來越少，而非原住民籍的警察除了不會族語、不了解地方風俗習慣，也不容易適應當地的環境，所以經常造成隔閡、誤解或衝突。</p> <p>總統已宣示「實驗性原住民族自治」，原住民族公務員、教師、醫護人員等均有培育、考選管道，原住民族警察人員允宜建立類似教、考、用之管道。</p>
<p>說</p>	<p>一、立法委員非常關切這樣的現象，並曾於 99 年 5 月 4 日召開「恢復辦理原住民警察專班考試」公聽會，邀請內政部相關單位與會，本院及考選部亦受邀列席表示意見。公聽會主要議題為：</p> <p>（一）目前在原鄉服務之原住民員警日減，部落居民因文化、慣習差異，對外來警察之服務及要求配合事項，咸表難以適應；</p> <p>（二）警察專科學校入學考試，原住民應考人儘管有相關優待（身高男生降至 163 公分，女生降至 158 公分；筆試分數總分加 25%；取得原住民文化及語言能力證明者，加總分 35%），惟錄取率仍然偏低；</p> <p>（三）近年特種考試警察特考錄取名額減少，</p>

- 競爭激烈，原民應考人錄取率偏低。
- 二、與會之原住民族籍縣議員趙一先等七人，皆贊同原住民警員專班之恢復，能培養基層原住民警察，建立其參與公務管道。與會山地原住民代表認為山區警察應了解部落習俗及山川形勢，方能提升服務品質；而蘭嶼的代表則以該島外來遊客日多，海上活動常生意外，建議派駐該島之警察應具水上救生能力與證照；亦有議員表示，在筆試測驗中，原民常居末段，但在體能、反應、服從、合作、冒險、耐苦等均能表現優異的特質，這些特質卻不易在現行的考試中測出，顯行現行設計對於原住民應考人不盡公平。
- 三、行政院原住民族委員會會族群委員表示，族籍警察人員返回原鄉部落，由於是自主管理，對族人的情形容易感同身受，而且熟悉文化情境，容易融入部落的生態，其工作績效容易彰顯；惟表面公平的考試設計，讓原住民族青年無法跟擅長筆試卻不懂得在自然山林裏求生的城市人競爭，建議在考選方式上應該適度調整。
- 四、時任本院一組謝組長惠元表示，考試院原則尊重行政院相關用人機關提出的需求，再妥善規劃考試方式及錄取員額，如能在原住民族考試增列「行政警察類科」專供原住民族部落警察單位員額，也許可以解決前述部落原住民警察日益減少問題，但還需內政部與原民會進一步協商。考選部特種考試司王司長俊卿提出數據說明警察特考、基層警察特考（一般生）錄取率降低為一般趨勢，警察大學畢業生及格率達九成許、警察專科學校畢業生僅達三到四成，如因原住民族部落確有需要具原住民身分員警駐地服務，在原住民族考試增設「行政警察

## 個人提案

明	<p>類科」，其名額專供原住民族地區，是可以考量的途徑，但必須修訂相關警察人員及考選法規，其及格後訓練設計亦應妥為規劃。</p> <p>五、行政院人事行政局懷副處長敘強調：對原住民學生提供積極輔導是比較務實的作法；警政署謝組長芬芬說明：民國 65 年曾辦理山地警員班，招收 36 人，以後在甲種警員班亦對原住民以優惠方式錄取；另在 70 年配合放寬山地管制需作必要部署，乃設原住民專班，招收 138 人，之前是採用「教、用、考」方式，即教育完成後就任職，再輔導其參加特考，取得公務員資格；惟「黑官」遭監察院糾正，加以公務員任用法規規定，擔任公務員應經公平、公開、公正之考試，故警察人員的進用方式改為「教、考、用」，苟未通過特考，不僅無法擔任警察，還得賠償在校的學雜等費用，造成當事人極大的困難。二項特考及訓練都在進行改革，對於原住民專班的設立，警政署尚無既定的立場。</p>
建議	<p>原住民族地區占台灣土地 46%，其間富藏森林、礦物、水資源等，是台灣永續生存的重要基礎，而其部落圈存在多樣的文化習俗，確實應該強化此地有關警察、消防、水利林務等業務的建置及原住民參與。馬總統已明確宣示進行「實驗原住民族自治」，因此原鄉部落逐步推動相關事務之自主管理，應是今後的趨勢。環境不斷變遷，沒有制度是不能改變的，面對 21 世紀的新局，政府進行組織再造；考量原住民族條件及其發展需求，警察考選制度有變革之空間，建議考選部研議。</p>

第 183 次 101 年 04 月 12 日

六、臨時報告：

浦委員忠成報告：為杜絕山區猖獗之盜採林木、濫伐、濫墾、盜獵等違法案件，保護自然及森林資源，並維國土安全，建請本院秘書長及銓敘部協調行政院及內政部、農委會、人事行政總處等機關，研議設置正式編制之森林警察一案。另提書面資料供參。

發言內容：

最近媒體報導許多森林盜採事件，本席一直在持續關心，其實此種情況已經延續很久。國家制度之意義及功能不僅應彰顯於人口聚居的都會，也更應突顯於偏遠地區、山林自然，不應讓違法的案件，藉著制度設計的不周全而不斷持續；為杜絕山區猖獗之盜採林木、濫伐、濫墾、盜獵等違法案件，保護自然及森林資源，並維國土安全，建請本院秘書長及銓敘部協調行政院及內政部、農委會、人事總處等機關，研議設置正式編制之森林警察一案。另提書面資料供參。

主席：浦委員忠成意見請秘書長、銓敘部協調行政院有關單位參考辦理。

個人提案

考試院第 11 屆第 183 次會議臨時報告

報告人：浦忠成

<p>案由</p>	<p>建請本院秘書長及銓敘部協調行政院及內政部（含警政署、營建署）、行政院農業委員會（含林務局）、行政院人事行政總處等機關，研議設置正式編制之森林警察，以充足之人力、精良之訓練與優質之裝備巡護台灣國土山林，以杜絕山區猖獗之盜採林木、濫伐、濫墾、盜獵等違法案件，保護自然及森林資源，並維國土安全。</p>
<p>說</p>	<p>一、近來媒體陸續報導：台東縣卑南鄉利嘉山區及達仁鄉山區、嘉義縣阿里山鄉及宜蘭縣大同鄉南山山區，高樹齡且珍貴之紅檜、扁柏、牛樟、檫木等台灣原生樹種遭到盜採；尤以宜蘭南山山區 12 棵堪稱神木群之扁柏，遭到集體砍伐，鋸段運出出售，堪稱山林生態劫難；又以，國人飲食日趨精緻多元，山葵成為重要調味食材，使國有林地內濫墾者亦多侵入種植，山葵進入，則葵農勢將逐一除去週遭巨木，以使日光透射種植地區。些等違法行徑對於國土保安亦造成威脅。</p> <p>二、多年來山區珍貴林木遭不肖民眾（俗稱山老鼠），以出資者、收贖者及入山盜伐、搬運者，組成之盜採林木集團及配備高精度獵具之單一或群體盜獵者，在山區進行之各類不法行徑，不時遭到媒體披露，山區民眾亦已耳熟能詳，惟因違法者組織龐大、嚴密，或恐配備若干武器，當地民眾雖見亦佯若不知，以免惹禍</p>

	<p>上身，使違法者肆無忌憚。盜採、濫墾等又需開闢非法道路以輸運違法產物，因之諸類違法者明暗間交流合作，形成盜取國家資源、破壞自然生態之共犯集團。</p> <p>三、宜蘭縣大同鄉南山山區盜採案，有當地原住民族泰雅族人 9 人涉嫌，根據林務局調查及山區部落人士反映，部落人士由於缺乏資金與行銷通路，其所從事多為勞力性質的砍伐、搬運、種植等從犯行徑，而出資、收贓、轉售者都在城鎮接應；由於違法行為，勢須躲避警察及林務人員，晝伏夜出的作息，讓不少擔任「山老鼠」的部落族人染上毒癮。由於國家制度的不盡周全，而致違法者繼續橫行山區部落及國有林地區域，盜取國家珍貴資源，危害當地居民的安全與健康，同時扭曲道德與價值觀念，破壞環境生態，此類長期、集體而嚴重違法之行為，若無法由結構面通盤研議解決策略，恐將繼續危害我國森林、生態。</p> <p>四、目前擔任國有林地山林資源及生態保育巡邏保護工作，僅依賴人數不多（約 200 名）、由警察保安大隊支援（非正式編制）之森林警察；台灣高山區域擁有眾多的族群部落、豐富的森林資源與生物多樣性，也是國土保安的敏感區域，前述的違法事件所造成影響，值得去重視並慎重思考因應的方式。</p>
明 建 議	如案由。

第 184 次 101 年 04 月 19 日

五、臨時報告：

(三) 浦委員忠成報告：建請本院就公立醫護(藥)及社會照護人員編制、職級、待遇、工時等制度，進行全面檢討、務實調整，以落實我國社會安全與健康照護人權一案。另提書面資料供參。

發言內容：

由於社會發展及科技日益進步，工商環境容易造成生活的壓力，人類身心靈的照護更加緊迫，但是應該要照護、照養、支持、扶助的人員，因制度未臻周全，正面臨工作權益保障的問題，所以本席跟隨著李委員選提出這樣的呼籲；同時也提醒本院研議少子化議題的專案小組，這些醫療、護理、藥師、社工師等人員，甚至大學的助理教授及大量的年輕流浪教師，其實就是生養孩子的主力，他們都面臨工作繁重及失業問題，怎敢結婚與生養小孩呢？因此維護及保障他們的工作權益，以解決少子化問題也有密切關連，謹再作以上提醒及補充。

主席：醫事人員的相關問題很專業，事實上本院已有多次討論。今天李委員選、浦委員忠成提出臨時報告案，剛才胡委員也以其專業，讓我們有更深入的了解。國家考試分為兩種，一是公務人員任用考試，另一是專技人員資格考試。民國 89 年因配合衛生署醫療行政人員任用的改制，通過醫事人員人事條例，同時也是順應

衛生署的要求，讓醫事人員考試回歸專技證照之要求，將原有的「任用考」改為「資格考」，每年舉辦 2 次。就本院立場來看，在任用方面，醫事人員自公務人員體系抽離，如同「公教分途」的「公醫分途」。95 年銓敘部取消相關職系，在考選方面，考選部也已無法源舉辦考試。所以，這個問題的關鍵不在於本院，但是基於政府一體，為了國家公務人員及專技人員，本院必須關心此一問題。關鍵是為何有這麼多合格的醫事人力嚴重流失？究其原因可能為工作條件不好，而公立醫療機構為了降低人事成本，不但不報缺額、不補缺，且儘量改以約聘人員進用，使得問題雪上加霜，造成如今這種現象。事實上，本院很積極地面對問題，在 100 年 12 月 8 日第 166 次院會提出解決方案，並作成具體決議，對於高資低用問題，希望 5 年之內解決，至 103 年底 3 年內調降契僱進用比例至 5% 以下，各公立醫院至 103 年底前逐年調降契僱醫事人員進用比例。惟據了解，本案執行的進度非常緩慢，目標幾乎不可能達成。站在本院的立場，本案將請伍副院長代表本院與行政院協商，共同訂定約聘人員合理比例，擬定合理時程，公立醫療機構政策及態度，政府可以主導，必須朝此方向繼續努力。感謝李委員選、浦委員忠成的報告，本人已請秘書長規劃兩院協商之議題，屆時將請副院長多費心。

## 個人提案

考試院第 11 屆第 184 次會議臨時報告 報告人：浦忠成	
案由	建請本院就公立醫護（藥）及社會照護人員編制、職級、待遇、工時等制度，進行全面檢討、務實調整，以落實我國社會安全與健康照護人權。
說明	<p>近年來浮現所謂「末日效應」，由以下因素造成：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一、人類社會日趨城市化，大量人口居住都會，工商社會工作繁雜，導致人類生活與人際關係的緊張、焦慮；</li><li>二、家庭結構日趨簡化（少子、結婚不生子、不婚等）與老齡化，家庭自助、互助功能不足；</li><li>三、網路科技提升，人際互動朝向虛擬情境，人與人的關係複雜而不親近；</li><li>四、傳播科技提升，世界各地發生的天災地變，媒體在轉播時造成「臨場震撼」，對人類的心靈產生巨大衝擊；</li><li>五、極端氣候與環境變化，確實在進行中，民眾的憂慮日益增多；</li><li>六、傳媒與部分人士的危言聳聽效應，造成人心惶恐；</li></ol> <p>在社會環境不斷變遷，而民眾亟需獲得照顧、照護、照養、支持、扶助之際，醫師、護理師、護士、助產士、社工師、心理師等，卻在編制員額、職級、待遇、工時等制度層面的不臻周全，而產生大量人員的退場、轉職；在職者的工作沈重，生活品質日趨低落，損害其工作權益，也直接影響我國社會安全與國人健康照護權益。</p>
建議	如案由。

第 185 次 101 年 04 月 26 日

五、臨時報告：

- (一) 浦委員忠成報告：建請公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院及行政院人事行政總處公務人力發展中心、地方行政研習中心研議：建立「派任或初任原住民族地區公務人員多元文化培訓課程」，以協助派任或初任原住民族地區之公務人員，具備多元文化素養、認識原住民族文化習俗，俾助其適應服務地區環境，並能據此而規劃因地、因人制宜的行政措施，提升工作效能，照顧原鄉部落居民一案。另提書面資料供參。

發言內容：

對於少數特殊族群的關懷，一向是本席重視的議題，幾年前在阿里山一所小學，老師出了一個作文題目，結果發現有位鄒族小孩寫說「到了傍晚，我的爸爸陸陸續續回家了。」老師覺得很奇怪，這個小孩怎麼會這樣寫呢？第二天就去家庭訪問，後來才慢慢弄清楚，鄒族的叔叔、伯伯都叫作「爸爸」，叔叔是另一位「爸爸」，伯伯也是另一位「爸爸」，其實這就是文化上的差異。上次在保訓會報告之後，本席曾提出一個類似的概念，今天則特別針對非原住民進入山區原鄉部落，可能會有適應的問題，甚至許多思維不同，可能也會發展或執行一些不適宜之公務行為及措施，建請行政院人事總處及保訓會考慮研擬相關課程，幫助分派原鄉、偏遠地區或初任原鄉地區的公務人員能夠適應環境，俾能提出有效的公共政策或措施。

考試院第 11 屆第 185 次會議臨時報告

報告人：浦忠成

案由	建請公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院及行政院人事行政總處公務人力發展中心、地方行政研習中心研議：建立「派任或初任原住民族地區公務員多元文化培訓課程」，以協助派任或初任原住民族地區之公務員，具備多元文化素養、認識原住民族文化習俗，俾助其適應服務地區環境，並能據此而規劃因地、因人制宜的行政措施，提升工作效能，照顧原鄉部落居民。
說	<p>一、台灣交通日益便捷，人際交往日趨熱絡，惟交通便捷並不意謂族群與文化的隔閡就此消除；多元文化教育引入多年，台灣確已逐步邁向開放而多元的社會，政府有關少數及弱勢族群法規政策的日臻友善、周全，是重要的觀察指標；但是不可諱言，族群間歧視及對立的事件猶不時出現，顯見多元文化教育，除應在一般教育階段實施，在後續的考、訓、用的過程以及職場倫理的營造等，必須持續重視。</p> <p>二、原住民族地區包括 55 原住民族鄉鎮市（區），此地區的民情風俗確實存在許多與城市、主流社會或族群不同的要素；在地理、交通、資源等條件與都會有相當距離，生活上較為簡陋、艱苦，加以在地居民慣習與認知不同，昔日許多公務員，視派任原住民族地區服務為畏途，即使額外加給，赴任意願缺缺。</p> <p>三、表現在工作執行上也常有令當地居民詬病的作法，譬如早期蘭嶼島上，曾有警察取締穿著丁字褲之族人（那是適合當地氣候、捕魚工作與環境文化的傳統服裝）、公務員替島上族人設計並建築 3 樓公寓（當地原有「半穴居」房屋以適應強風多雨的氣候；後來雅美族人因 3 樓公寓居住並不舒適，部分竟讓給豬羊棲息）。</p>

<p>明</p>	<p>中央研究院民族學研究所，於 1983 年對於當時的「山地行政」的研究評估認為：「執行少數民族政策的行政人員，假如有不合理的文化偏見，大則使政策走入歧途，小則使執行的目標不易達成。山地行政人員，尤其是較早期的山地工作者，對文化的意義固然不了解，對高山族的文化更有很多錯誤的看法，……訂出許多錯誤的推行與實施項目，而這些項目的執行後果，不但未提高山胞生活的水準，反而讓他們陷於更大的困境之中。」(參李亦園、瞿海源、蕭新煌、余光弘 1983 年受台灣省政府民政廳委託撰《山地行政政策之研究與評估報告書》)</p> <p>四、日據時期警察本署山地事務課，為使進入「蕃地」之警察稍諳部落語言習俗，以便助於溝通與管理，曾刊行排灣語集、阿美語集、黠蕃語集(黠蕃指臉上有刺青圖紋族群如泰雅族等)等書籍，民政長官序言「切望從事山地事務者熟讀此書，以期達到精博之域，巧於山地行政之術數。」(參 1918《日據時期原住民行政志稿》第一卷)。今《原住民族教育法》24 條規定：「原住民族教育師資，應修習原住民族文化或多元文化教育課程，以增進教學之專業能力。」依據此法規精神，並衡酌公務員較諸教師與民眾接觸機會更多，則增益多元文化素養、認識不同族群重要文化，允為合情合理之期待。</p>
<p>建議</p>	<p>建請委託人類學(或民族學)及相關領域原住民族學者規劃；餘如案由。</p>

第 190 次 101 年 05 月 31 日

六、臨時報告：

浦委員忠成報告：臺灣為多元族群與文化之社會，不同的族群與文化都有其不盡相同的觀念、習俗，國家執行公權力之公務人員，若未能熟悉基於不同文化或習俗而訂定之法規，將難以完善公務之職責，導致民怨，尤以執行國家法律、實踐司法正義之司法人員為然，謹請考選部研議特種考試司法官及律師考試第一試應加考原住民族基本法，以增進司法人員對於保障原住民族權利之法規有基本的認知一案。另提書面資料供參。

發言內容：

日前本席到高雄及新竹縣山區看到布農族、泰雅族農夫很高興的在採收桂竹筍，這是他們年中重要的收入之一，不過近年來由於我們的生態保育工作做得很成功，農民在採收桂竹筍時，成群的山豬、獼猴也跑進去採竹筍，但是農民要捕捉這些野生動物，馬上就面臨法律的制裁，看到這樣的情況實在我們很痛心，因為他們真的是面臨生計的困難。憲法增修條文第 10 條規定，國家肯定多元文化，近年政府各部門確實已朝此方向來調整法令，擬訂具體措施，最近又看到法院規劃成立原住民族法庭，這是非常值得肯定的作法。在此情況之下，本席特別整理過去相關的案例，建請考選部研議特種考試司法官及律師考試第一試應加考原住民族基本法，以增進司法人員對於保障原住民族權利之法規有基本的認知。

林委員雅鋒：關於浦委員忠成提案原住民族基本法列為考試科目，由於必須先經過公聽會等許多程序，為求劍及履及，建請本院三位代表於參加司法官訓練所訓練委員會時，提醒該委員會將原住民族基本法列入司法官訓練課程。

主席：林委員雅鋒的建議非常好，請考選部參考辦理。

董部長保城：本部每 3 年、4 年檢討一次考試科目，也有一定的程序，為求劍及履及，林委員雅鋒的意見很好，本部支持。

主席：請考選部再行研究，規劃短中長期方案。

決定：浦委員忠成及林委員雅鋒意見請考選部參考辦理。

個人提案

考試院第 11 屆第 190 次會議臨時報告

報告人：浦忠成

<p>案由</p>	<p>台灣為多元族群與文化之社會，不同的族群與文化都有其不盡相同的觀念、習俗，國家執行公權力之公務人員，若未能熟悉基於不同文化或習俗而訂定之法規，將難以完善公務之職責，導致民怨，尤以執行國家法律、實踐司法正義之司法人員為然，謹請考選部研議特種考試司法官及律師考試第一試應加考原住民族基本法，以增進司法人員對於保障原住民族權利之法規有基本的認知。</p>
<p>說</p>	<p>一、 憲法增修條文第 10 條第 11 項規定：「國家肯定多元文化…」多元文化不只是對於某一事實的肯定，並且也建立一種規範上應然的要求或評價標準，要求中華民國必須是一個保障多元文化平等的國家，國家應該建構適於多元文化共存發展的制度，並且多元文化也是評價相關制度是否符合憲法理想的一個標準。從另一個角度來看，多元文化原則可說是平等原則的另一種表達方式，因此，種族隔離、種族滅絕、同化政策、權利剝奪等歧視性制度，都可說是違反了多元文化原則。</p> <p>二、 依據憲法增修條文的規定，立法院於民國 94 年 2 月 5 日三讀通過原住民族基本法(下稱原基法)，旋由總統公布施行，原基法係</p>

關於原住民族權利之綜合性立法，不僅規範原住民族享有的個人與集體權利，亦提出相關原則性規範，且原基法第 34 條並規定各主管機關應依本法之精神制定、修正或廢止相關法令，明確規定應透過各種法制手段，建構保障原住民族權利之法體系。

三、 原基法公布施行後，大量法規配合修正，依據法務部「全國法規資料庫」，至 101 年 5 月 22 日止，相關法規納入原住民族特殊條款者總計 258 種，在不同法規如土地、財產、狩獵、自然資源、槍砲彈藥及其他領域，基於原住民族傳統習慣對於原住民族進行特殊之規範。

四、 現階段原住民已逐漸願意透過司法程序解決各類糾紛，各級各類法院已受理大量原住民案件，然而，從許多案件的判決來看，司法人員顯然並未充分理解原基法之規定內涵，比如：

(一) 台東地方法院 94 年 6 月 30 日 94 年度訴字第 75 號判決：「…並提出原住民族基本法中原住民可獵捕野生動物云云。經查，原住民族基本法尚未完成立法通過…」原基法已於本判決做成前四個月公布施行，法官卻毫無所悉。

(二) 以司法院建置之裁判書查詢系統查

詢，自原基法公布施行以來，原住民案件最多的花蓮、台東及屏東等地方法院，針對原住民的 601 則刑事判決中，僅 3 則在判決理由討論原基法：

法院名稱	原住民案件	判決理由探討原基法案件數
台東地方法院	243	3
花蓮地方法院	225	0
屏東地方法院	133	0

(三) 許多涉及原住民狩獵、採集森林產物之案件，法官完全未考量原基法第 19、20、23 條等特殊規定，而逕課予刑罰。比如台東地方法院 100 年度簡字第 82 號判決針對捕獲白鼻心之案件判決當事人(原住民)有罪，其理由指出：「爰審酌被告僅為一己之私，罔顧政府大力宣導保育野生動物之用心，干擾保育類野生動物，增加保育類動物滅絕之危機，對於地球物種多樣性之維繫造成危害，惟念及其於犯罪後尚能坦承犯行，態度良好，兼衡酌其品性素行、犯罪動機、目的、手段、生活習性、干擾保育類野生動物之種類、數量及時間長短、生

活狀況不佳，目不識丁之教育程度等一切情狀，量處如主文所示之刑……」或屏東地方法院 97 年訴字第 1520 號判決：「惟被告甲○○為排灣族山地原住民，學歷僅國中肄業，有其個人基本資料查詢結果 1 紙在卷可考，可推知其法治觀念尚嫌薄弱，而其無固定收入一事，亦有財政部臺灣省南區國稅局 97 年度綜合所得稅各類所得資料清單 1 紙存卷可參，其於犯罪事實(一)所為竊取森林主產物之犯行，係因被告丁○○以微薄報酬吸引，且實際上未獲被告丁○○給付，倘對被告甲○○科以森林法第 52 條第 1 項之最低度刑有期徒刑 6 月，猶嫌情輕法重，過於苛酷，客觀上顯有可憫之處，公訴人亦於追加起訴書中請求從輕量刑…」上開案判決均涉及原住民族基本法第 19、20 及 23 條之規定，然而在審判過程中完全未考量原住民族基本法的規定，現行司法實務為況來看，類似判決不可勝數。誠如台大法律學院院長蔡明誠教授指出：「在司法實務運作中，原住民族傳統習慣的地位又是如何？從歷史經驗中以觀，原住民族向

## 個人提案

明	<p>來被視為社會下層的民族，而其文化也被認為是不如殖民者與主流社會。時至今日，即使這樣的理論已被宣告為科學地錯誤，但實際上這樣的觀念卻一直被保留下來，且下意識的深植於那些應用法律的人的心中。回到現行司法實務為況來看，原住民族傳統習慣與文化遭致國家法排除適用的情形比比皆是。在相關司法實務判決中，仍一再地呈現以所謂的『社會通念』來理解原住民族文化行為，諸如指稱被告為原住民，受教育程度非高，對於法治觀念尚屬薄弱云云，罔顧相關法規確立之原住民族權利，逕自依此作為裁決量刑之參據。」</p> <p>五、司法院刻正規劃設立原住民族法庭，顯見該院亦已體認原住民族權利之特殊性，必須以專庭處理相關案件。司法人員是司法制度運作的靈魂，為讓司法人員對於保障原住民族權利之法規有基本的認知，司法官及律師考試第一試應加考原基法，以確保司法人員對於原住民族相關法制有起碼的認知。</p>
建議	如案由。

第 215 次 101 年 11 月 29 日

五、臨時報告：

浦委員忠成報告：為拔擢優秀原住民族高等教育人才參與外交事務，請考選部函請行政院原住民族委員會、行政院人事行政總處協洽相關用人機關，積極提報外交行政人員類科需用名額，並落實外交人才培育一案。另附書面資料供參。

發言內容：

日前有 10 多位南島民族國家的專家學者、政經領袖與原住民族代表，在國家圖書館舉行南島國際會議，此為本席在原民會服務時即開始規劃，距今已 10 年。同時，聯合國有一工作小組 WGIP 每年召開會議，台灣原住民派有代表參加開會，這大概是我國唯一可以接觸聯合國的機會，本席也有協助該小組每年撰寫原住民族報告。其實我們一直在進行這種國民外交工作，本席始終堅信原漢文化可以互補，爭取加入國際組織，爰建請考選部函請行政院原住民族委員會、行政院人事行政總處協洽相關用人機關，積極提報外交行政人員類科需用名額，讓我們一起努力，為國家做出貢獻。

個人提案

考試院第 11 屆第 215 次會議臨時報告

報告人：浦忠成

案由	為拔擢優秀原住民族高等教育人才參與外交事務，請考選部函請行政院原住民族委員會、行政院人事行政總處協洽相關用人機關，積極提報外交行政人員類科需用名額，並落實外交人才培育。
說	<p>一、依據考古、語言、人類及醫學等相關研究證實，台灣原住民族與南太平洋地區之印尼、菲律賓、帛琉、斐濟、大溪地、紐西蘭等南島語族 (Austronians) 在語言文化、生物基因上均有密切關聯，近年來相關研究發現台灣極有可能為南島語族在數千年開始擴散前的「原鄉」。</p> <p>二、由行政院原住民族委員會、外交部等辦理之「南島民族國際論壇」甫於日前在台北辦理，此一論壇自民國 92 年迄今已有 10 年，歷年來各國各領域學者專家及政經領袖受邀來台，討論廣泛議題，對於我國向南島語族國家推動外交事務及文化經貿交流已奠定良好的基礎。全球原住民族國家 (又稱第四世界)，除南島民族尚有南美洲及美國、加拿大、澳洲及北歐等國家與地區，其語言文化、政經發展議題多有類似，可以進行互動與合作。另，聯合國人權委員會下之「原住民工作小組」(The Working</p>

明	<p>Group on Indigenous Peoples) 每年召開會議並邀請各國原住民代表參與，近年來行政院原住民族委員會均遴選原住民學者代表參與，為我國爭取國際發言空間。由此觀之，原住民族外交可以成為我國廣結善緣，建立民間實質關係的一環。</p> <p>三、近年來由於教育普及、資源增加，進入大學校院接受教育的原住民大幅增加，獲得碩士以上學歷者亦不乏其人；基於台灣原住民族與南島民族在歷史、語言、文化及基因之密切相關，並與全球原住民有交流合作之議題，此一獨特之關聯，當為從事原住民族外交之優勢之條件與空間。</p>
建議	如案由。

考試院第 11 屆第 196 次會議討論事項第一案	
案由	<p>邊委員裕淵、蔡委員良文、黃委員錦堂、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員俊英、何委員寄澎、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見，提請考試院所屬部會針對「考試院文官制度興革規劃方案（修正版）」與「強化文官培訓功能規劃方案（修正版）」中有修法必要者，提出本屆考試委員任期屆滿前之合宜的整體修法計畫，擬請討論。</p>
說明	<p>一、上開兩方案分別訂有每 3 個月或每 6 個月召開方案執行會報在案，此等會報係針對方案內容及執行情形為原則性控管，似未就整體性與時程加以規定，合先敘明。</p> <p>二、本屆考試委員任期將於民國 103 年 8 月 31 日屆滿。本屆委員任內通過「考試院文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」，二者並同時經本院第 187 次會議通過修正，為本屆委員就考試院業務之重要施政構想。</p> <p>三、兩方案頒行迄今，雖有諸多議題已經循序完成改革，但無可諱言，也有諸多未盡如期進行者，尤其時序已經進入「考試院文官制度興革規劃方案」之遠程階段，考試委員們不無感受時間之壓力。尤其興革規劃方案之第二案、第四案、第五案、第六案之主要議題，甚至若干新發現議題，均有進一步積極討論之必要。</p> <p>四、改革議題得有難易之別，而改革階段也有輕重之分，愈是重大而困難的法案，愈能顯示改革的成效，但也愈須有充分的討論，爰請考試院所屬部會儘速提出本屆考試委員任期屆滿前之合宜的整體修法計畫，包括主要構想、向院會提出之期日及預計之審查會期程等，供討論並作成決定。</p> <p>五、對於各部會之立法計畫之權責與判斷，我們也應予適度尊重，惟也宜通力聚焦改革之重要議題，俾如期完成兩方案之改革進程。</p>
擬辦	<p>建請所屬部會參照本提案意旨，提供各自的立法計畫構想，以供討論。</p>

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：考試委員浦忠成/浦忠成作.

-- 初版.-- 臺北市：考試院, 民 103.5

面：公分

ISBN 978-986-04-1146-1 (平裝附光碟片)

1. 考試院 2. 言論集

573.442

103008062

## 考試院院會發言錄. 續編：考試委員 浦忠成

---

作 者：浦忠成

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：1010300787

ISBN：978-986-04-1146-1

