**考試院性別平等委員會第24次會議紀錄**

時間：中華民國109年12月23日（星期三）下午2時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

出席者：黃主任委員榮村、周副主任委員弘憲、楊委員雅惠、王委員秀紅、姚委員立德、劉委員建忻、許委員舒翔、周委員志宏、郝委員培芝、張委員瓊玲、羅委員燦煐、范委員國勇、黃委員翠紋、陳委員明莉、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正（胡專門委員淑惠代）、周組長秋玲、熊組長忠勇、闕主任惠瑜、鍾執行秘書士偉

出席者請假：吳委員志光

列席者請假：呂組長理正

列席機關：

考選部：劉司長約蘭、謝主任瀛隆、陳主任玉芳

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、雷副司長諶、王主任雪芳、簡專員雪鈴

公務人員保障暨培訓委員會：陳專門委員政德、蔡專員美惠、宋專員欣燕、呂專員季蓉

公務人員退休撫卹基金監理委員會：高執行秘書誓男

主席：黃主任委員榮村　　　　　　　　 紀錄：韓中誠

**主席致詞：**

本院性別平等委員會每4個月召開一次，也就是說平均一年舉行3次。本人過去曾擔任大學校長，而校長是學校性平會的當然主席，但是學校性平會的屬性跟本院性平會是大不相同。因為大學性平會所處理的都是性平個案或是校園性平措施之執行與監督等事宜，相較本院性平會則係負責全國文官或公務體系性平政策執行之監督，甚至還包括性平政策的研擬及修訂等事項。等一下議程裡銓敘部有一個關於法案性別影響評估檢視的報告案，有針對公務人員各官等以及申請留職停薪性別比例之分析，這樣的檢視方式從性別意識的角度來看，是具有進步的意義，值得參考。

本委員會由本人、副院長、秘書長、院部會首長3人、考試委員3人，外聘學者專家8人，共17人組成，多數委員彼此間可能早已熟識，不過由於是第13屆考試委員上任後第1次會議，特別在此逐一介紹各位委員（略）。

**甲、報告事項**

**一、宣讀本院性別平等委員會第23次會議紀錄。**

**決定：上（第23）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第23次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨附件，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**三、考選部辦理「典試法第31條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**四、考選部辦理「公務人員考試法第20條之1修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**五、考選部辦理「專門職業及技術人員考試法第17條之1修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**六、銓敘部辦理「公務人員任用法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

周委員志宏：有關公務人員任用法部分條文修正草案，本部係委託輔仁大學吳志光教授進行性別影響評估檢視，本草案修正內容雖然跟性別議題並無直接相關，但是鑒於此次任用法修正條文涉及公務人員官職等，以及院長剛剛提到申請留職停薪等面向，因此特別做了相關的性別統計分析，以資參照。目前根據這些相關之性別統計資料來看，公務人員申請育嬰留職停薪之性別比例，是女性遠多於男性，就這個部分，本部未來會朝向鼓勵男性公務人員多申請育嬰留職停薪的政策方向加以規劃，以分擔家庭育嬰照顧責任。

主席：請周部長就公務人員申請留職停薪為何以女性比例居多之現象作補充說明，以使外聘委員明瞭。

周委員志宏：有關女性公務人員申請留職停薪，大多是基於育嬰的原因；而男性公務人員則主要是因為兵役或侍奉年長親屬的因素。而在所有申請留職停薪的案件中，目前確實是以女性育嬰留職停薪所占比例最高。本部近期報院審議之公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案，即針對此一現象研修相關條文，藉以建構對公務人員更友善的生養環境，其中相關鼓勵申請育嬰留職停薪的政策誘因包括：退撫基金關於自行提撥部分延後繳納、有照顧孫子女之隔代教養需求者亦可提出申請等。過去申請育嬰留職停薪以女性居多，可能是考量男性薪資待遇、整體家庭收入等因素，未來透過留職停薪相關配套措施之改善，相信能適度提升男性公務人員申請育嬰留職停薪之意願。

范委員國勇：針對方才周部長的發言，本人提出一些個人意見供參。以勞工為例，自西元2007年我國有留職停薪制度開始，普遍申請比例偏低約為20％，其中男性占3％、女性占17％，直到2017年則已經大幅成長到約92％，其中男、女性申請比例皆各成長近5倍，分別為15％及85％左右。個人研判近年來勞工申請留職停薪比例提高之原因，應與勞動基準法或性別工作平等法修法後，所提供相關友善職場環境之政策因素有關。而育嬰留職停薪向來以女性申請比例居多之情形，以個人女兒及媳婦照顧孫子女之經驗，往往女性在子女3足歲之前因有親自哺餵母乳之需求，基於這樣的考量才會申請育嬰留職停薪。回過頭來看公務人員部分，似乎也有類似的現象。另外附帶提出幾個女性警察人員的相關問題，首先是近年來警察人員特考女性錄取率大幅成長，固然有助於警察整體人員素質之提升，但是當這些相當比例之女警結訓分發單位後，其申請育嬰留職停薪時，因警察機關不像其他機關可循聘用職務代理人方式，彌補女警留職停薪期間之工作分擔，以致於男性警察人員要額外分攤該女性警員之工作，造成勤務分配之異常加重。因此建議大院應協調行政院就公務人員中業務屬性特殊之類科或職系諸如警察、消防等職務之留職停薪制度予以特殊設計，以避免留職停薪政策美意反造成該等特殊職務勤務指派及調配上之窒礙。

黃委員翠紋：延續剛才范委員所提女性警察人員留職停薪期間，由於警察工作之特殊性，無法聘請職務代理人代理其警察勤務工作的意見。本人曾經參與警政署就此議題所作相關研議之討論，其間有專家學者提出是否聘請已退休之警察人員代理其職務，以彌補女性警察人員留職停薪所遺勤務空缺之建議？惟該署以：還要再與行政院人事行政總處及大院協調同意後才能決定來加以回應，由此凸顯范委員所提女性警察人員申請留職停薪確實會造成警察人員勤務安排以及調配很大的問題，應儘速謀求解決之道。再者，去年陽明大學曾針對40歲以上之警消人員身體健康狀況進行探討，發現罹患心血管或胃潰瘍的比例較同年齡國人高出甚多，顯見警消工作之辛勞性，以上提供大家參考。

黃委員淑玲：有關本草案第28條之1第1項，係將「復職」修正為「回職復薪」，條文雖然僅有修正2個字，但以方才銓敘部所提報目前申請育嬰留職停薪女性占大多數之現況，個人比較關注的是該等女性之考績、陞遷以及退撫相關權益等方面，是否因此而受影響。

羅委員燦煐：從銓敘部提供的性平檢視資料可知，公務人員申請留職停薪以女性占大宗。因此是否建議銓敘部後續能針對不同官等特別是中高階（薦任、簡任）女性公務人員申請留職停薪之性別比例進一步作交叉分析，以因應我國目前已邁入老年社會之現況，相信更有助於本委員會適時提出相關性平政策建議，提供大院或銓敘部決策之參考。

主席：羅委員所提之意見，請銓敘部進行後續相關性別統計分析時參考辦理。至於就警察人員特種考試，不同性別之間，其體測、體適能或技能相關標準如何訂定較為妥適；與警察機關可否聘請退休之警察人員擔任職務代理人及公務人員留職停薪復職後，可否進行相關註記以保障其待遇、考績權益不受影響等問題，分別請考選部、銓敘部補充說明。

許委員舒翔：有關一般警察特考之體能測驗標準，男生測驗跑走1600公尺、女生測驗跑走800公尺，二者均係參考教育部國民體適能常模加以訂定及格標準，其中男生體測標準較高、女生相對較低。之前警政署曾規劃將警察特考男、女之測驗項目均統一為跑走1200公尺，但當時在鈞院上（12）屆院會討論時，即有委員擔心如同國安、海巡、調查特考男女測驗同一體能項目（即跑走1200公尺），雖依男女分定不同測驗標準，然女性錄取率偏低之情形，因此未能通過該規劃方案。目前本案持續委由警察大學針對警察特考男、女之體能測驗進行研究，俟該常模研議定案後，再進行後續規劃。

周委員志宏：有關委員垂詢女性警察人員留職停薪期間，優先遴選退休警察人員擔任職務代理人之議題，因涉及人事總處之權責，後續還要再跟該總處討論研議。至於申請育嬰留職停薪原因消失後，其回任原職、薪資待遇以及留職停薪期間退休年資之採計均無問題，但是因該公務人員於留職停薪期間並無工作之事實，因此考績部分尚難與未申請留職停薪者站在同一個立足點。

張委員瓊玲：針對本報告銓敘部所提公務人員任用法第28條之1修正草案之性別影響評估，本人敬表贊同。惟從外延性的觀點，似乎對於即將進入公部門之女性，其因育嬰需求所衍生之相關權益，也應做相同的保障。茲舉之前參與大院訴願審議委員會審議的一個案例，某女性考試錄取人員係以公務人員考試法第4條第3款：疾病、懷孕、生產、父母病危、子女重症或其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。惟因其先以懷孕為由提出申請，生產完後當初提出延訓的理由消滅，理應回來受訓，惟於分配訓練作業完成「前」尚無養育三足歲以下子女之事由，來提出申請保留受訓資格，故無法直接以養育幼兒為由繼續提出延訓，而要求母親離開尚在襁褓中之嬰孩，回復受訓乙事，令人感到遺憾。又此案若復以養育幼兒為由提出延訓，亦與該等規定應於完成分配訓練作業「前」之要件不符（因為分配訓練作業「前」尚無嬰兒產出），故否准其申請。以該案例對照上開任用法第28條之1規定，可見現行法制對於即將進入公部門之女性，未能給予完整相同於正式公務人員育嬰留職停薪之保障，致政策美意有所不足，爰建議對此等案例，應可參照公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條第1項規定，一體適用，以臻適法周延。

許委員舒翔：張委員所提意見，我認為可分為兩部分來看，一個是正額錄取人員分配訓練之後受訓資格保留的問題，這部分是屬於保訓會的權責；另一個是像一般警察特考採筆試、體能測驗分二試進行等類型之考試，應考人筆試通過後，因懷孕或生產前後無法參加體能測驗者，得保留筆試成績並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗的問題，這部分是否比照正式公務人員育嬰留職停薪的作法，調整相關申請保留成績之事由，本部會錄案研議。

黃委員淑玲：有關本草案第28條之1第1項「育嬰」之留職停薪事由，可否從侍親、進修等其他事由獨立出來，單列一項或一款之特別事由，以因應國家當前少子化甚至已嚴重到演變為國安問題之情勢。另延續本人前揭發言之立場，針對因育嬰申請留職停薪者，其嗣後復職應不得影響其原有之考績、陞遷及任用，始符政府積極保障育嬰留職停薪無後顧之憂之政策本旨。

卓委員春英：延續剛剛申請育嬰留職停薪議題的討論，本人在這邊要特別提出的是，我國關於多元性別之法律—司法院釋字第748號解釋施行法業已公布施行，不知道銓敘部曾否作過調查，在我們公務體系的同仁中，有無同性組成家庭之案例，針對該等家庭可能提出之育嬰請假需求，銓敘部有無相關之因應措施？其次，針對侍親假，鑒於近年曾發生北部某公務單位女性高級公務人員因照顧家中年邁父母，壓力太大導致自殺之憾事，爰建議銓敘部是否就侍親請假之要件及相關配套措施予以檢討精進，以兼顧是類人員照顧家庭需求之完善保障。另外，方才有委員提到聘請退休公務人員擔任職務代理人之議題，根據經濟合作暨發展組織（OECD）西元2019年的調查資料顯示，台灣65歲以上仍然在工作之高齡人口僅有8.3％，相較美國20％以上、日本25.3％、南韓34％，比例顯然偏低。我國勞動部已研擬制定「中高齡者及高齡者就業促進法」，並經立法院三讀通過，以目前醫療水準，65歲以上身體狀況良好的長者比比皆是，且我們公務同仁均屬受過公務專業訓練者，雖然有報告顯示男性公務同仁在50歲至55歲提早退休占相當比例，因此如何就整體公務人力做最有效的運用，讓有專業公務素養之退休同仁，於身體健康狀況尚屬良好之狀態下，回到公務部門擔任職務代理人，相關問題建議大院或銓敘部應予以周全的配套規劃。

周委員志宏：首先回應委員意見關於同性家庭可否以照顧其子女為由，申請育嬰留職停薪，依目前相關法令，祇要與子女有法定親子關係即可提出申請，因此如果該子女係為同性父母所收養，解釋上應無問題。其次有照顧家中長者申請侍親留職停薪之需求者，是否有集中於高階（簡任）公務人員之情形，這部分本部後續會再作相關之統計分析。另外關於離退人力之再運用，涉及領月退俸人員再任公職停俸權益影響等層面，且鼓勵退休公務人員二次就業，相對地就會影響年輕人的就業機會，政策面如何取捨，本部會從整體的角度來加以思考。剛剛前面有報告，本部報院審議之公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案，有增訂隔代教養孫子女亦可提出留職停薪之申請，未來針對公務人員各項申請留職停薪之需求，會多方思考，務求留職停薪之相關配套措施更加完善。還有根據99年至108年的統計資料顯示，男性公務人員申請留職停薪之比率，固然有微幅成長1.35％，但往後本部仍會持續檢討精進，以提高男性公務人員申請留職停薪之意願。

主席：請教周部長，公務人員留職停薪復職後之考績，目前作法如何？

周委員志宏：如果是全年無工作事實，就不予考績；但復職當年度如果有6個月以上之工作事實，就是另予考績。祇是申請留職停薪者，因其考績尚須與實際在職工作同仁相比較，因此主管在核定考績時就要多方斟酌，儘量兼顧其公平性。

劉委員建忻：提出個人的實際經驗供大家分享。如果從促進國家人口成長的角度來看，固然會鼓勵同仁生育，但是打考績的時候，可能就會面臨要考慮其他同仁額外分擔請假同仁工作的事實，且公教人員考列甲等尚有75％上限的原則，這兩難的情形，對主管來說就是一大難題。

主席：談到申請育嬰留職停薪者之保障，我認為可以從兩個面向來看，一個就是他們的權益不應該被減損，另一個就是在立法技術上應該把他們從一般考績程序獨立出來，單獨規範一個特別規定。否則把是類人員跟一般人員放在一起打考績，如果打他甲等，一定會引起其他同單位正常工作同仁的不平。請教銓敘部有無針對此議題做過類似的討論？

周委員志宏：目前考績法本部正在研議修正，其中針對現行規定須連續任職達6個月者始得另予考績，未來將朝前、後合併計算實際工作期間達6個月者亦得另予考績之方式修正。另外針對娩假將自考績評定比例中予以扣除，往後亦將研議申請育嬰留職停薪者比照辦理，即該等人員不納入考列甲等人員75％限制比例計算，以兼顧彼等人員實質權益之保障。

主席：這部分的議題請銓敘部持續與人事總處協商討論。另外就退休高齡人口之就業，目前社會現況係以擔任志工者居多，有無其他支付薪酬工作型態的方案規劃，這類的相關議題也可持續研議。還有剛剛有委員提出同性家庭育嬰需求的議題很好，因為它的重點不在「生」而在「育」，祇要同性家庭有養育子女的需求，就應該在法制面給予保障。目前銓敘部受理留職停薪申請的案件中，有無同性家庭提出申請之案例？

周委員志宏：目前本部並無受理同性家庭申請育嬰留職停薪之案例。

劉委員建忻：就本人所知，依司法院釋字第748號解釋施行法相關規定，並未開放同志組成家庭後收養子女，祇能是同志之一方收養他方之親生子女。

羅委員燦煐：以目前我國男、女餘命之比較，女性比男性多約5歲，因此是否將女性餘命較長的現象，考慮反映在公務人員退休制度上，如：不強制以65歲為退休年齡，以適度回應未來公務人力不足的議題。

周委員志宏：因為退休年齡之延後，涉及國家整體政策考量，關涉層面甚廣，有待進一步研議。

楊委員雅惠：如果女性退休年齡延後，是否會影響到公務機關提出開缺需求時，也要考量男、女性別提出不同的缺額，因此建議相關的配套作法，都還需要進一步的研議。

主席：討論這個議題，一定要看一下國際趨勢，我們台灣不能自己閉門造車。舉國外例子來說，美國是沒有退休年齡的限制，此外也有將退休年齡從65歲延長到67歲，也有嚴格規定60歲就要退休等不一而足。不過遍觀各國立法例，倒是未曾聽聞有針對男、女不同性別訂定不同退休年齡之相關制度，因此我們針對退休年齡，還是循著國外立法例的脈絡進行相關研究會比較好。

王委員秀紅：呼應剛剛院長對退休年齡研究的看法。我認為一個議題的討論，需要很多的證據或背景資料來加以支持，審慎研究後才能形成政策。所以我們今天要針對退休年齡討論，勢必要瞭解諸如：WHO對老人年齡的界定；據瞭解中國女性退休年齡將從55歲考慮修正為60歲、泰國的退休年齡為60歲、美國無退休年齡限制等背景資料，且如果因女性壽命較長而延長其退休年齡，則宜考慮男女性別平權之equal treatment。

主席：方才有委員提到退休警察回到警察機關來擔任職務代理人，這個構想我覺得可以認真考慮；還有退休公職醫師派到離島或偏鄉等醫療資源不足的地方擔任醫療工作，也是一個具有正當性的政策方向；另外針對退休人力投入原住民地區或部落服務，也是可以考量的議題。如果聚焦在這些相關議題，研究現行法令有無鬆綁的可能，並謀求妥適的解決方案，相信是很有意義的事。

羅委員燦煐：我澄清一下剛剛的發言，可能因表達不清楚，造成誤會。我的建議是請考試院整體考量延後公務人員退休年齡，並不是只針對女性延後退休年齡。若公務人員不必強制65歲退休，對於餘命較長且尚有工作能力及意願的女性而言，可能是比較好，也比較能反映現況的制度。

黃委員淑玲：我針對本議題跟羅委員的看法不太一樣，依行政院2020年性別圖像資料顯示，台灣女性勞動參與率相較日本、韓國，50歲至54歲還在勞動市場的比率只有61％，50歲至59歲只有41％，60歲至64歲只有24％；另外依考試院2019年性別圖像，其中以55歲為例，女性公務人員自願退休比例是高於男性，以上這些現象都是值得研究，提供給大家參考。

主席：黃委員的意見我覺得很有參考價值。因為女性公務人員選擇在強制退休年齡屆至前提早退休，一定是公務職場某種特定條件或是其他因素造成她們做這樣的決定，值得銓敘部後續進行相關研究。

楊委員雅惠：立法上針對男、女均設定相同之退休年齡，女性會選擇提早退休，個人認為不完全是職場環境的因素，或許是來自社會對女性角色定位的期待，女性內化為自我的個人認知所致。

**決定：本報告備查，各委員意見請主管部會參考。**

**七、銓敘部辦理「公務人員行政中立法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**乙、討論事項（無）**

**丙、臨時動議**

主席：鑒於剛剛各委員發言踴躍，我們保留一些時間進行open discussion，以下請各委員表示意見。

范委員國勇：最近本人在一些地方政府或是訓練機構，進行相關文官訓練的場合，有遇到一些狀況是，在訓練的過程因時間有限，可能為4週或8週，因此勢必面臨某些性別平等課程時數被壓縮，而選擇僅就某部分課程優先授課或就課程間做整併。舉例來說，我曾經看到一些文官訓練把性別主流化與人權公約，甚至跟CEDAW的課程整併為2小時的課程，這對該授課講座來說，幾乎是不可能的任務。因此基於受訓課程時數有限之前提下，建議新進文官基礎訓練關於性別教育的課程，應以性別主流化為主要核心課程，讓彼等對性別主流化之6大工具，即性別意識培力、性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估及性別平等機制運作等有所認知；之後於advanced在職進修的課程，再適度加入CEDAW或人權兩公約的相關課程。如此一來除了符合整體課程的系統脈絡外，相對也可避免對受訓學員乃至授課講座產生困擾。

郝委員培芝：回應范委員的意見，本會不論在文官基礎訓練或升官等訓練課程中，均將性別主流化列為單獨的授課項目，授課時數為2小時。而范委員所提的狀況，可能是發生在人權公約的課程，因為該課程授課內容為人權五大公約，人權五大公約亦包含CEDAW，也表示性別主流化議題可於「人權議題與發展」及「性別主流化」兩課程皆有觸及與訓練。就我所知，目前本會安排的文官訓練相關課程，並無性別主流化與其他課程整併之情形。

黃委員淑玲：建議考試院性別圖像未來是否可再增加諸如典試委員會之命題委員、審查委員、口試委員、心理測驗委員、體能測驗委員、實地測驗委員等相關性別比例之統計。其次，建議未來研修典試法，可否考慮將典試委員會之委員任一性別比例不得低於三分之一之規定納入增訂，以符合我國性別平等一致性之要求。再者，建議考試院性別圖像可增加國際比較之相關數據，相信有助於性別平等業務之推動與國際接軌。

闕主任惠瑜：有關考試院性別圖像是匯集本院所屬考選部、銓敘部及保訓會所提供之資料，針對剛剛黃委員所提性別圖像應加入典試委員會中命題委員、閱卷委員等各種委員之性別統計，這部分考選部應有相關資料可以提供；至於委員建議性別圖像應加入國際比較數據之部分，銓敘部統計年報表26中有世界主要國家等6國之公務人員人數概況之統計，未來是否再增加蒐集該等國家公務人員之相關性別統計數據，後續將與銓敘部研究可行作法。

范委員國勇：針對考試院性別圖像是否要放入國際比較數據部分，謹提出個人意見供參。舉例來說，像性別不平等指數（Gender Inequality Index,GII），其中包含生殖健康（如：孕產婦死亡率、未成年生育率）、賦權（如：國會議員女性比率、25歲以上女性受過中等教育以上之人口比率）及勞動市場參與（如：15歲以上之勞動力參與率）等3個面向，在西元2018年我國在全世界排名第8、全亞洲排名第1，建議可參考這些相關Index作比較基礎，以充實考試院性別圖像之國際比較數據，俾利與國際接軌。

主席：針對方才黃委員淑玲所提典試委員會之成員是否受任一性別比例不低於三分之一規定限制之議題，請考選部許部長回應說明。

許委員舒翔：本部針對各項常設委員會之委員，均符合任一性別比例不低於三分之一之規定。但是典試委員會因性質上屬因應個別考試臨時組成之非常設性委員會，且因考量委員的專業背景，甚至部分專業考試的典試委員會有其既有之性別結構，因此如何在不影響典試委員會專業性要求之前提下，同時要符合前揭三分之一性別比例之相關議題，本部後續將妥為研議。

楊委員雅惠：針對剛剛討論典試委員會之委員是否依性別比例設置之議題，個人認為應純粹從專業角度來看待，不要談性別。因為每種考試都有其不同性質，某些專業就是男性多或女性多，而典試委員係由典試委員長、分組召集人及考選部根據其個別專業遴選出來，所以相關試務程序皆為中性，不涉性別的成分。以上意見謹提供參考。

王委員秀紅：建議考試院性別圖像就差異之分析部分可再精進；其次考選部在102年度曾編製有國家考試性別平等白皮書，建議也可update相關資料；另外本院在103年度曾經委託本會張瓊玲委員作過文官體制性別平等之研究報告，其中也有很多值得本會參考之相關資料。總之，謹提出一個overall的建議，就是邀集各考銓領域之性平專家集思廣益，研訂出類似考銓性別平等政策綱領，以供本院及所屬部會未來推動性平業務有所遵循。

范委員國勇：考試院與行政院職權屬性有所不同，因此是否要參照行政院的作法訂定考銓性別平等政策綱領，本人持保留態度。

主席：這個議題應該聚焦在訂定考試院職掌內推動公務人員性別平等個別施政項目之關鍵績效指標（Key Performance Indicators, KPI），尚無需達到擬訂政策綱領的層次，而且KPI不宜訂得太多，要量力而為。我一向強調分而治之（divide and conquer），本委員會應依此原則找出當前可以推動之工作，且應該選擇specific的目標，漫無目標地撒網，最後只會一事無成。

主席：下次會議請考選部及銓敘部就以上各委員關切議題中擇定一個議題進行專案報告，以聚焦特定主題作進一步研議。

**決議：下次會議請考選部及銓敘部就本次會議各委員關切議題中擇定一個議題進行專案報告；各委員意見請部會參考。**

散會：下午4時20分

主席：黃 榮 村