

考試院第 13 屆第 75 次會議紀錄

時 間：中華民國 111 年 2 月 24 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 周蓮香 陳錦生 伊萬·納威
何怡澄 姚立德 楊雅惠 王秀紅 吳新興 陳慈陽
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦
呂建德 張秋元

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：卞亞珍

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 74 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

(一) 第 72 次會議，周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳公務人員行政中立法修正草案總說明暨條文對照表一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 2 月 14 日函復銓敘部。

決定：洽悉。

(二) 第 72 次會議，周召集人弘憲提：審查考選部函陳專門職業及技術人員高等考試獸醫師考試規則第 5 條修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 2 月 14 日修正發布，並函請立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

(一) 銓敘部議復國防部全民防衛動員署編制表訂定，建請同意核備一案，報請查照。

決定：准予核備。

(二) 考選部函陳 110 年公務、關務人員升官等考試、110 年交

通事業公路、港務人員升資考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

周委員蓮香：本次考試分為公務、關務、公路、港務人員等四大類，自去年 7 月開始報名，11 月考試，籌備期間約 3.5 個月，今年 1 月榜示，典試及試務期間約半年。本次考試報名人數 4,552 人，相較一般國考報名人數並不多，共計 131 類科、315 考科，十分龐雜，動員 91 位典試委員，然而各類科報名人數多為個位數至十位數，僅有少數類科超過百人，因此辦理考試成本極高，此乃為國選才的投資。本次考試全程到考率 71.49%，錄取率 34.23%，其中關務人員晉升簡任官等考試設有口試，並敦請吳委員新興擔任召集人，吳委員推薦 2 位極佳的口試委員，使本次口試能順利完成，在此表達感謝之意。此外，有關口試方式未來是否採集體或個別口試一節，尚請吳委員新興提供意見。

吳委員新興：口試方式行之已久，倘典試委員長認為有變革之必要，建請與考選部交換意見並進行研究。

院長意見：本次考試成本極高，包含類科甚多，動員 346 位典試人力，其中有多少來自用人機關？因本次考試與一般考試不同，屬內部升官等(資)考試，部應強化用人機關參與考試程序，以符合本次考試性質。

許部長舒翔補充報告：對院長及各委員意見加以說明（略）。

決定：准予核備。

四、考選部業務報告（許部長舒翔報告）：公務人員考選制度
跨國比較與我國未來展望

陳委員錦生：1. 先進各國公務人員考選制度趨勢多為部會分權，非中央集權，且用人機關有權決定最適合人才，非僅依賴部分學科筆試，強調工作能力、工作態度，並輔以心理測驗、人格測驗及職能測驗等方式考試，以及重視以口試甄選人才。國外政府經驗係以口試甄選好人才，民間企業亦是如此，惟我國難以直接採用，或可考量參考新加坡

以政府獎學金及儲備幹部制度儲備人才之方式，此與部去年推行的預備文官團，以提供獎學金及簽約的方式儲備我國未來公務人力的作法類同，建議審酌。2. 先進各國公務人員考選測驗內容多為邏輯、數字、思考及解決問題等基礎能力，我國國考類科考科眾多，需花費許多人力於試務行政，未來倘減併類科、考科，減省後之人力建議可用於推動精進上開基礎能力測驗。此外，部目標應為政府甄拔適任人才，未來考選改革朝部會分權、擴大用人機關參與口試，以及更有效率之遴選機制，應為本屆思考努力之方向。3. 先進各國公務人員考選制度尚有訓練期間極長的特色，如德國需實習 3 年(課程學習 2 年及實務訓練 1 年)，相較我國各考試錄取人員訓練期間(包括實務訓練及基礎訓練)僅 4 個月至 1 年，在此極短時間內不易了解錄取人員之人格特質。另外，大學教育非僅專門培育公務人才，因此通過國考後之培訓甚為重要，建議適時延長各考試錄取人員訓練期間，透過淘汰機制，以確實甄選適任人選，俾利提升我國公務人力素質。

姚委員立德：1. 觀諸本次部所整理各國考選制度，主要特點包含基本資格考試，其測驗內容為該國語言能力、邏輯思考與數理能力，取得資格後，後續之考試無論採用筆試或口試，均著重於檢驗應考人的文字表達、口語表達與情境判斷等能力，部對於國家考試的改革方向，有關基本能力測驗後，如辦理方式及考試內涵，建議部均可參考他國的作法，再深入地研究與了解。2. 過去本院曾多次討論國家考試之改革議題，形成的共識包括整併考試類科、減少考試科目，以及提高用人機關於考試過程的參與程度等。依報告綜整，國外考選人才的原則似趨近一致，如採用基本能力測驗後，陸續再針對公務人員之心理素質，與其他筆試不易察覺的能力，透過更深度的口試、心理測驗或多元評量機制，檢驗應考人的相關能力，進而選出機關所需人

才，此乃與我國考選制度最大的差異所在。建議部應儘速確立改革目標及執行期程，選擇試辦類科與用人機關，依期程進行控管，俾使國家考試改革的構想及政策得以陸續落實。

王委員秀紅：1. 本次報告完整呈現各國考選制度的優點，讓委員得以整體面向審視各國制度，惟在汲取他國經驗之餘，更須符應我國憲法體制及適合國情需要。2. 據部口頭報告，現行考選改革似有些力有未逮之嘆，如因人力、經費及法規限制等問題，建議部比照國家考試數位轉型計畫，將可立即處理，以及須花費較長時間推動的部分，提出短中長期計畫，應更能突破困境。至於人力及經費，建議重新盤點運用。3. 結語部分有關我國公務人員考選制度未來展望，期望教考訓用連結，此須教育部及各用人機關配合及參與，建議部強化與相關機關溝通協調，以促進改革之成效。4. 部目前已推動部分改革，如減少考科、多元評量方式、用人機關參與口試選才等，依報告所示有部分類科係採單一筆試，倘改以多元評量方式，增加口試或增加口試占分配比，似可考量列為短期推動目標。5. 有關心理測驗部分，據悉部尚在研議階段。依簡報第 24 頁所示，法國應試科目中除個別口試外，尚採取互動式團體測驗，藉由觀察團體互動及討論情形，可顯現應考人的人格特質及人際互動。此種方式包含部分的心理測驗但可能較為昂貴，建議部未來可考量特殊及適用的類科試行，俾利遴選適任人才。

楊委員雅惠：1. 部今日將各國考選制度之重點以題綱方式呈現，報告內容包含考選制度的簡要介紹並與我國現行制度作比較，文末則就考選制度之改革提出未來展望，非常用心，個人表示肯定。2. 本次所列之各國考試制度，有部分曾於院會提出類似的改革想法，惟至今似未成形，或僅止於規劃階段。個人以為，外國考選制度之推展，於改革期

間亦應有許多困難，倘能借鏡其改革經驗，包含所遭遇的問題與改善措施，或可提高國內考選政策興革之可行性，增進外界對於改革之信心，使考選改革持續推展。舉例而言，簡報第 18 頁，日本考選制度在中央設有人事院負責政策制定，並設人才局負責公務人員招募工作，有關人才局的人力配置情形為何？倘有人力不足的問題發生，係如何處理？是否有其他配套措施？此外，有關考試成績，日本係使用標準分數轉換公式計算，建議應了解日本採用此制度有無遭人詬病之處，以及其改善作法，方能作整體性的觀照。又如簡報第 12 頁，法國公務人員考試錄取人員需接受 1 至 2 年訓練，訓練合格後尚須經試用通過才能正式任用。有關法國的試用制度，其淘汰率如何？再如簡報第 22 頁，韓國考試種類分為公開競爭與經歷競爭兩種形式，其中經歷競爭型考試，是否無須進行筆試，而係採資格或經歷審核方式錄取？倘若我國要學習經歷競爭考試，如何公正審核方不致遭受外界質疑？以上所舉，皆可作為國考改革的參考案例，建議部進一步了解各國採行相關制度時所遭遇的困難與後續的因應措施，從中汲取經驗，俾使我國國家考試改革能更為穩健。

3. 近日本院至中國醫藥大學進行國家考試與大學教育座談會，請部提供相關座談會資料供委員參考。

4. 今日報告著重於各國公務人員考試制度之彙整，建議日後可再針對專技人員考試制度進行國際比較，藉以了解其他國家專技考試制度及專業團體的參與程度等作法，以為日後改革專技人員考試之參考。

周委員蓮香：1. 感謝部報告公務人員考選制度跨國比較，並務實提出我國公務人員考選制度未來展望。增加用人機關參與掄才機制為本院重要的政策方向，過去認為只要通過國家考試擔任公職就是鐵飯碗，這種主要依賴教育端的考試方式掄才，可能會產生所用非人的問題，建議可考慮在考試錄取後採用試用期，約 2 至 3 年，透過試用期間觀察

錄取人員是否適才適所。2. 有關考試評量部分，個人建議考試可以測驗基礎能力為主，如語文能力、邏輯及溝通能力，「溝通」不僅限於口試內容，須就其各方面表現、儀態、表達等整體表現，甚至包含使用 PPT 的能力等加以測驗，並納入運用情境判斷測驗，類此測驗內容，應可為用人機關掄才時所應甄別的基礎能力，至於專業核心知能部分，則於進入機關實習階段時學習。3. 職業適性與個人性向具有絕對相關，倘若性向適合，工作就如魚得水，性向不適合則痛苦不堪，因此性向與心理測驗是非常重要的掄才工具，建議未來可在國考前 1 至 3 年增加性向與心理測驗，通過適合擔任公職的性向測驗後，再參加國考。4. 敬佩部辦理各項試務行政近乎完美，惟試題研發部分似乎力有未逮，建議部考量規劃組織擴編，增設試題研發組或科，以為因應。

何委員怡澄：本次報告將各國公務人員考選制度作簡要的彙整與比較，有利於委員掌握公務人員人事管理趨勢。惟每個國家因環境、經濟與文化差異，公務人員考選方式均有其長期發展的脈絡，並與國家發展相結合。現行我國公務人員考選制度由來已久，為即時回應機關用人需求，公務人員考試多採用單一筆試以提升時效，然目前已出現考用落差等問題，部欲透過改革加以解決，本次報告也提出多項改革構想，建議部將相關構想作輕重緩急之排序，使改革工作明確化，並從中關照各項工作間的關連性，如增加用人機關參與考試程序，同時配合整併類科與減少科目，使部的人力需求在此消彼長中獲得調控。建議部應先確立改革目標並設定短中長期辦理期程，俾使各目標與須落實之工作相互搭配，除能增進改革之可行性，亦能爭取更多支持。

伊萬·納威委員：1. 本報告綜整各國考選制度與我國進行比較，結語亦就我國考選政策可資借鏡處及未來展望予以論

述，惟個人認為仍在既定框架下，想像未來如何精進，感覺力有未逮。建議部宜盤點困境，省思解決之道。2. 本報告未提及去年首次推動之預備文官團，是否將繼續推動？請部說明。3. 依報告所示，未來展望之一將強化與教育端、訓練端之連結，未諳國內大專院校有無建立人才培育機制？4. 有關多元評量部分，單一筆試已不合乎現代取才方式，部為配合機關用人需求，在「職務必要」與「限制最少」前提下，另設有應考資格、體格檢查、特定科目成績等條件限制，此已隱含多元評量的作法，惟較先進國家仍屬不足。建議部先從特定考試開始著手，再往下繼續擴散推動。5. 有關提升英語能力部分，切勿忽略地方通行語言的提升問題。以原住民族為例，原鄉地區縱有不同族別，仍有地方通行語言。此外，近期行政院通過移工留才久用方案，包含東南亞語等部分，亦請留意。

吳委員新興：1. 本次部報告內容甚廣，個人認為其定位係提供各國考選制度的背景介紹，以利委員了解。2. 各國考選制度皆有其背景，涉及該國歷史、文化、社會情境等，我國無法全盤仿效。現行我國考選制度係源自中華文化的科舉制度逐步改革演進而來。目前社會並未就現行的考選制度有明顯的改革期盼，大都認為國家考試符合公正、公平、公開拔擢人才的制度，惟部分考選技術仍有待精進提升，建議部規劃推動期程，逐步落實，俾期完善。

許部長舒翔、劉司長約蘭補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

院長意見：本次考選部係就各國考選制度進行背景報告，相關議題除涉及文官考選外，尚與文官體制運作有關，請銓敘部、保訓會分別就各國文官銓敘、訓練制度等議題，適時向院會報告。我國係民主法治國家，任何的革新與變動，應關注國人的意向及看法，並參酌民主法治先進國家的作法，考選部可從影響範圍及衝擊較小的考試類科開始，

務實穩健地進行考選改革，並請於半年內就考選改革的推動期程，向院會提出報告。此外，為汲取各國文官制度經驗，本院將俟新冠疫情緩解，各國出入境管制逐步鬆綁時，規劃委員分組進行國外考察，屆時再請部會協助。

決定：1. 請銓敘部、保訓會分別就各國文官銓敘、訓練制度等議題，適時向院會報告。

2. 請考選部於半年內就考選改革的推動期程，向院會提出報告。

五、銓敘部業務報告（周部長志宏報告）：公教人員保險年金給付金額調整比率事宜

楊委員雅惠：1. 有關公教人員保險年金給付金額調整比率事宜係依據公保法之規定辦理，年金調整的啟動條件，包含消費者物價指數累積成長率，以及國家經濟環境、政府財政與公保準備金財務等三項法定因子。本次係公保年金給付首次進行調整，依部規劃期程係於 6 月開始施行，在行政作業上以後亦應依此時程辦理。2. 公教人員保險年金之調整，主要問題在於公保與勞保在啟動條件上之差異，勞保係依據消費者物價做調整，該數據相對客觀也較無爭議，惟公保年金尚需考量其他法定因子，雖有數據可供評估，但判斷基準並未明確，恐影響公保年金的調整幅度。對此，部建議於公保法修正時刪除三項法定因子，以減少公保、勞保差異性，俾期衡平，確屬值得討論之議題。

王委員秀紅：尊重部針對公教人員保險年金給付金額調整比率事宜之規劃，惟依公保法第 31 條規定，公保年金之調整，除於主計總處發布之消費者物價指數累計成長率達正負 5% 時滿足啟動調整之條件，尚須就國家經濟環境、政府財政與公保準備金之財務盈虧等三項法定因子作評估。部於口頭報告時建議此三項法定因子於公保法下次修正時予以刪除，有關刪除之理由，請部再作補充說明。

周部長志宏補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

決定：洽悉。

六、臨時報告（無）

貳、討論事項

銓敘部函陳關於各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案總說明暨對照表一案，請討論。

決議：交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。

參、臨時動議（無）

散會：11時25分

主席 黃 榮 村