

考試院第 13 屆第 142 次會議紀錄

時 間：中華民國 112 年 6 月 15 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 楊雅惠 姚立德 何怡澄 王秀紅
伊萬·納威 陳錦生 周蓮香 陳慈陽 吳新興
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 張秋元 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 侯景芳
許秀春

列席者：呂建德公假
請 假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：江銀世

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 141 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

(一) 第 139 次會議，銓敘部函陳職系說明書修正草案總說明及對照表一案，經決議：「照部擬及本院法規委員會、第二組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 112 年 6 月 6 日修正發布及函送立法院，另函復銓敘部。

決定：洽悉。

(二) 第 140 次會議，本院第三組案陳公務人員退休撫卹基金監理委員會組織條例廢止案，經決議：「照案通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 112 年 6 月 5 日函請立法院審議，並副知銓敘部。

決定：洽悉。

(三) 第 140 次會議，考選部函請舉辦 112 年公務人員高等考試二級考試，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一案，經決議：「1. 照案通過，並循例由院長擔任本考試典試委員長。2. 會議紀錄同時確定。」

」紀錄在卷。業於中華民國 112 年 6 月 5 日呈請特派，另於同年月 2 日函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

(一) 總統民國 112 年 5 月 24 日令制定公布環境部環境管理署組織法一案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 總統民國 112 年 5 月 24 日令制定公布環境部化學物質管理署組織法一案，報請查照。

決定：洽悉。

(三) 總統民國 112 年 5 月 24 日令制定公布環境部氣候變遷署組織法一案，報請查照。

決定：洽悉。

(四) 考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試建築師考試第 78 批全部科目免試、部分科目免試審議經過及建築師考試審議委員會第 97 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

四、考選部業務報告(許部長舒翔報告)：日本公務人員考試基本能力測驗編製與面試考察報告

姚委員立德：本次與考選部一同前往日本考察，行前考選部已充分準備，所研擬之問題相當精細，因此每抵達參訪機關便可快速切入主題，進行討論，進而獲得日方許多寶貴的資料與回應，個人相當肯定部的努力。以下提供幾項觀察心得供部參考：1.日本自古以來便時常學習外國經驗，包含早期的唐化運動，以及近代 19 世紀引入西方思想的革新運動等，優良的外國經驗向來都是日本的學習對象與努力目標，因此日本一方面受到中華文化儒家思想的影響，另方面也受到西方科學與民主思潮之影響，在此東西方融合的情況下進而形塑出日本特有的公務人員考選制度。其中如考選部使用大篇幅說明的口試方式與內涵，此即模仿

西方人才進用制度，進一步將其內化為適合日本文化的形式。日本人事院與人事測驗研究中心之設置，乃至地方政府導入企業模式（如 SPI3）來進行人力評鑑與招募，都有濃厚的西方精神。而據個人觀察，日本融合東西方文化所產生的核心理念，就是公務人力之招募必須嚴守獨立性的原則下，包含辦理的機關與運行的制度，此為未來本院與所屬，在進行公務人事制度變革上很重要的參考依據，無論制度如何革新，均應具備考選用人獨立性的意涵，此與我國當前考試機關為憲定且獨立運作的組織架構相呼應，但政策研議與執行上可更強化獨立性、且公平公正運行等理念。

2.如口頭報告所述，日本行政類科考試並未區分過多的專業科目，此與本院未來要進一步研議將行政類科整併，並簡化考試方式的政策導向一致，或可參考、採用日本經驗，提出可行方案。

3.有關面試部分，本次日本參訪考選部取得許多寶貴資料，並實地瞭解其運作方式，現行考選部亦有面試指導原則與評分標準，兩國制度各有特色，而在日本辦理面試所採用的口試主題，以及其對面試人員所進行的訓練，其中更重要者為與用人機關在人才招募上取得更大的共識及合作，這些都可以作為未來我國面試改革上的參考。

4.有關現行高考各級考試，以及普考與初考等，各項考試的報名門檻係用學歷作區分。而日本則是除學歷外，也會依據政府與社會人力管理之需求，設計如中途任用等類型之考試，此類考試重視個人的實務經驗與專業能力，但不要求學歷，換言之，個人認為我國高考一級或二級考試也可以學習日本特殊性質考試，設置著重社會經歷與政策規劃能力等類型之考試，使公務人力更為多元，應有助於提升政府政策研議的深度與廣度，值得思考。

5.本次參訪發覺日本在人才招募端，是由用人機關辦理，如總務省即印製非常精美的宣傳文件，用於鼓勵大學在

學生或畢業生報考公務人員。而目前我國人才招募的宣導，主要責任係落在考選部，個人建議或可由院的角度，營造共同招募公務新血的氛圍，鼓勵各中央機關及地方政府將機關業務轉化為宣導素材，並參與宣導活動，由政府機關整體共同招攬青年學子報考公務人員，以期達到全面宣傳，鼓勵優秀青年學子踴躍進入政府，為國效力。

陳委員錦生：1.考選部在 106 年及 112 年 2 次參訪日本考試制度，都提到性向測驗和面試非常重要，重點在於我們能不能做？要不要做？要怎麼做？什麼時候要開始做？這比較重要。2.其實早在 1950 年至 1966 年的 16 年期間，本院辦理國家考試就曾實施過心理測驗，由第一屆艾偉委員主持，其時間可能較日本為早，且在 1956 年第二屆第 79 次院會通過心理測驗成績後 10% 者不予以錄取規定，此制度一直到 1967 年 5 月第 4 屆第 18 次會議時，因考量公平性原則，例如測驗專業人力不足，國人對專業欠缺理解等問題，認為有重新考慮必要，因此刪除心理測驗規定。從該時點重新考慮迄今，又已經過了 56 年，這期間到底發生什麼問題？另外，1998 年至 2005 年期間，本院曾將公務人員高普考試分為二階段考試，第一試要考「數的推理」、「地球科學」等科目，惟在 2005 年時，本院考量為縮短用人時程，節省整體社會成本，爰修正相關考試規則，將當時二階段考試回復為一階段考試，並改為單考專業知識，於 2006 年起實施。過去我們曾早於日本實行優秀的考試制度，上開兩種考試，一次歷時 16 年，一次歷時 7 年，請教現在客觀環境是否已經有了改變，當時上開制度遇到的問題現在有沒有辦法解決？未來考選部如果要進行改革，是否有規劃時程表？又如果沒辦法解決過去制度所遇到的問題，那部參訪日本有什麼意義？3.考選部組織改造後，原題庫管理處已轉型成為「測驗發展司」，並能突破用人

限制聘用測驗專業人員進行重要評量方法或測驗改進之研究，借鏡「日本人事測驗研究中心」經驗，這在考選政策發展上將是一大突破。或許部在人力部分目前可能不足，其實坊間亦有研發類似邏輯推理的測驗公司，其研發內容包括：演繹推理、類比推理、圖形推理、批判性推理等測驗工具；又「國家教育研究院」或其他相關機構應該也有一些人才和專家可供參考並與其合作，甚至向國外購買試題亦可以考慮。

4.日本部分考試選考科目，採用標準分數轉換制度，這樣比較公平。例如我國專利師考試，有選考物理、化學、生物等科目，其分數比較是否曾採用標準分數轉換方式？

5.報告中提及的官廳拜訪制度，與我們早期採資格考是一樣方式，只是考選部沒有安排官廳訪問，而是由考生自己去找，以個人經驗為例，就曾訪問過3個機構，事實上以前考試就是用人機關在決定錄取人員，人員報到以後，銓敘部會來函敘明台端已分發某某單位。雖然如此，個人還是覺得比我們目前考選任用的雙盲制度進步，未來有無回復實施該制度的可能？又該制度問題何在？

6.適用108課綱學生，將自115年起畢業離開學校，其能否適應傳統試題？這是一個改變考試內容好時機，加入知能測驗和知識測驗，減少部分考科，對此本院應及早有對應的準備。

7.最後還是要說，該做就要做，不要猶豫。邊做邊改，以PDCA循環式品質管理為例，沒有P的開始，後面永遠不會有結果。

王委員秀紅：1.感謝部報告日本公務人員考試基本能力測驗編製與面試考察情形，並務實提出我國公務人員考選制度變革建議，日本國情雖與我國有別，但其公務人員考選制度仍有可資借鏡與精進我國公務人員考選制度之處。首先是日本中央及地方用人機關全權主導決定選才；第二是測驗方式包括人格、性向測驗及新教養測驗等型態；第三是

用人機關以面試為最終選才方式；第四是筆試錄取者官廳訪問。上開日本的特殊考選制度，有些部已於現有的政策基礎上提出相應的精進措施，有些部仍未推動的方式，可研議適合我國情的方式，逐步推動。2. 制度的變革如同典範轉移(paradigm shift)，可透過各種政策溝通管道，讓社會各界理解公務人才考選的重要性。個人認為部或可與有意願的行政機關或選擇重要的職類，試辦上開取才方式。3. 建議部集結近 2 次日本公務人員考選制度考察結果，提出具體變革可行性評估與配套措施，例如：(1) 逐步調整公務人員考試類科增加面試及其比重；(2) 配合調整考試命題方式；(3) 試題疑義處理方式之變革及取消參考書目之可行性；(4) 研議編製公務人員性向測驗；(5) 降低公務人員考試障礙及放寬報考學歷限制之推動方式可更細緻研修，以及(6) 口試/面試部分納入用人機關參與後，如何訓練面試官甄補適才等。4. 建議部更積極與社會各界溝通，也能讓用人機關更有信心投入參與選才。

周委員蓮香：1. 個人認為日本的基本能力測驗值得學習，其內容包含知能與知識考題，尤其知能部分包括文章理解、推理判斷、數的推理，以及資料解釋，相較於我國高普考試共同科目主要以法學知識與中英文為主，因此建議參考日本作法，於共同科目中增加邏輯推理等測驗內容。2. 就簡化考試方式部分，目前已完成高普考試減科工作，接續建議可評估研議在合適類科中導入人格測驗與適性測驗，以小範圍試辦逐步推廣；而在口試方面，個人認為若有足夠之人力與經費，實可進一步提高口試成績比重，並與用人機關積極討論，且落實面試官的訓練與匿名機制的建立，進而擴大其參與意願與範圍。3. 個人認為國家考試雖應積極革新，但改革步調不宜太快，建議採積極型的漸進方式逐步推展，以兼顧各項改革之可行性與即時性。

楊委員雅惠：1. 感謝部報告日本公務人員考試基本能力測驗編製與面試考察情形，報告細緻且成果豐碩具體，相關建議宜擇取適切者進行管考。2. 日本極為重視文官體制，文官傳承度佳，其如何在重視傳統及穩健體制之下，又能保有文官考選彈性多樣化的作法，確實值得我們參考。日本公務人員考選部分作法與我國有別，例如日本新教養測驗採五選一測驗式試題，針對不同類型公務人員有不同規劃，並有錄取官廳訪問制度，基礎能力測驗不允許提出試題疑義、未即時公布試題及答案，以及自行線上測驗等，是否適合作為未來我國公務人員考選制度變革方向，亦值審酌。3. 部報告所提7項政策建議宜允再思：(1)降低公務人員考試障礙簡化筆試應試科目，此建議仍須考量行政類科與技術類科的差異性。(2)放寬報考學歷限制，此建議執行時須考量部分類科技術性要求高，例如建築師、土木工程及醫事人員類科等，仍須具備一定訓練，如僅以年齡下限作為報考規定恐過於粗糙。(3)研議編製「公務人員性向測驗」替代共同科目之可行性，此屬重大改變，各面向利弊得失均需分析考量。(4)逐步調整公務人員考試類科增加面試及其比重，此已進行多次討論及規劃作法，希望能夠繼續推動。(5)研議特殊公務人員考試採行適性或人格測驗，以增進評量精確性。目前部分具有特殊職務需求之職類及用人機關，已將心理測驗作為人才篩選或職務安排之重要依據，例如飛航管制、國安情報、調查、外交領事、司法官等職類，至於公務人員考試能否更多方採行適性或人格測驗，仍須視職務特性規劃。(6)提升考選部測驗評量專業研究能量。部組改後設測驗發展司，未來測驗發展司是否除例行題庫管理外，在考選測驗制度發展上能有更豐碩進展，與其他部門如何共同進行評量專業研究，請部說明。(7)研議友善活潑人性化的招募策略，優化國

家考試宣導方式，部已陸續進行，個人樂觀其成。上開制度變革建議，可考慮臚列各項建議可行性及未來推動時程與專案管考。

伊萬·納威委員：1. 日前與知名日本學者提及我國國家考試辦理情形，該學者對我國公務人員考試未普遍採用口試選才，對照日本高度使用口試之情形，感到極大落差。今日考選部報告，日本公務人員考試基本能力測驗與口試辦理方式，有助委員更瞭解兩國公務人員考試內涵上之差異，如其基本能力測驗，在性質上屬篩選機制，通過後取得面試資格，若報考國家公務人員，在進行官廳訪問時，最多需參與四輪口試，且考選過程中亦包含人格、性向與知能測驗。相較國內現行考試制度，雖已完成高普考試減少考科工作，但整體考試型態仍有許多需改革之處，建議考選部應加緊腳步加快變革；此外，在部分考選業務上，若成本效益不高，建議該業務之辦理可研議簡化甚至刪除，以求節省更多人力，而得集中考選部資源，專注於改革方案之研議。2. 有關考選部所提變革建議，個人均表支持，惟建議事項應有輕重緩急之排序，如採行適性或人格測驗，以及口試方式之改革等工作，建議應優先辦理。3. 如上所述，口試之辦理為當代用人選才之基本工具，因此有關原民特考增設口試部分，請考選部審慎研議，並與用人機關詳細溝通研商，目前原民特考雖有部分不足額錄取，但整體而言，每年招募之人力尚足以因應機關需求，因此個人建議在目前人力尚可維持運作的前提下，應與用人機關保持聯繫並正面回應。4. 本次考選部日本考察收穫良多，在此想進一步請教，依部之觀察，日本民眾對該國公務人員考試之辦理，包含機關所研擬之考題與口試過程，均能高度信任並接受考試結果，想請教考選部是否有分析該國民眾高度信任國家考試公正性的主要原因，請補充說明。

何委員怡澄：支持部規劃改進方向，並期望加速變革進程。

部組改後成立測驗發展司，職司整合題庫管理及測驗發展，期望藉此精進國考試題與選才制度，現行規劃用人機關參與選才多於口試階段，但日本用人機關在筆試階段即參與選才機制，例如部考察報告第 8 頁日本基礎能力測驗試題建置計劃階段，專責命題人員半數為向各省廳借調的公務人員參與命題，為期 3 年。因此日本公務人員除後段口試階段讓準公務人員進行官廳訪問，在前段筆試階段亦納入用人機關的參與。考量筆試階段用人機關參與亦十分重要，部可考量規劃筆試階段邀請用人機關共同來決定試題跟公務人員所應具備知能，俾提升用人機關參與選才機制及增進評量的精確性。

吳委員新興：1. 近來本院與考選部多項改革工作與發想，多以日本制度作為切入點，整體而言，日本公務人員考試制度較符合國際潮流，其面試之辦理，確實值得我國參考學習。檢視我國與日本考試制度的主要差異，我國對公務人員之篩選，猶如豐田公司在二戰之後所創立的生產線（assembly line），通過統一的標準化國考筆試後即就任公務人員，考試方式幾無差異化或分殊化，講求標準一致；而日本招募公務人員的理念則是客製化，大量應用口試，尋找適合機關也符合個人適性的人才，兩者有很大不同。2. 然我國與日本的文化與國情相異，日本地方政府高度自治，可依其需求與資源尋找合適的公務人員，但我國由中央統一主政考試量體大，要仿照日本做個別化考試實務上有其困難，即便目前有部分考試已採用口試，但無論是口試方式、內容與辦理口試之量能尚無法與日本相比，顯然我國現階段口試仍有許多精進空間，尤其在口試流程與公平性上須再積極參考各國作法，提升整體口試品質，才能獲取民眾信任。3. 為推動國考變革，包含辦理口試與口

試委員之培訓，並打造符合台灣在地職場文化之考試，各類工作均需足夠之經費支撐，建議考選部設法與財政機關研商，爭取所需經費。4. 本次報告所提變革建議，個人敬表支持，惟應加緊腳步。此外，建議回頭考量我國的國情，考選部除以日本為師，進行相關改革外，為落實改革工作，應與用人機關，以及利害關係人多加討論，使國外制度融入我國文化，建立符合國情的考試制度，才能提升改革正當性與可行性。

許部長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：1. 本院推動改革時可能會面臨的3個困境：(1)因我國憲政體制之故，致難以直接參考日本中央及地方各自考選用人的制度。(2)難以擺脫目前社會普遍存在的狹義公平正義氛圍。(3)民眾對政府懷有大政府的思維及期待。雖是如此，但我們仍須突破這些困境，穩定朝改革方向前進。2. 目前有些改革可以先進行，如公務人員的訓練或考試方式等事項，前者因未涉人員進用，後者可多讓用人機關參與，因考試過程增加口試並未違反憲法規定或公平正義原則，此部分尚可盡快推動。3. 為處理大學及技職教育入學考試事宜，目前分設有專責考試及測驗中心，唯獨選拔專技人才與公務人員之國家考試，未設專責機構處理試題、測驗技術等相關事宜，考選部目前設有測驗發展司，或可以此為基礎發展成為實質的國家考試中心。4. 請考選部掌握時機，半年內規劃好相關的考選革新制度。5. 請秘書長統合本院所屬部會，就所涉經費等預算問題，與行政院及其所屬相關機關進行研商。

決定：請秘書長統合本院所屬部會，就設置專責機構處理國家考試試題、測驗技術等事宜及考選制度變革所涉經費等預算，與行政院及其所屬相關機關進行研商。

五、臨時報告(無)

貳、討論事項（無）

參、臨時動議

一、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(以下簡稱專技高考)技師考試規則第 2 條修正草案及專技高考大地工程技師考試分階段考試規則第 7 條修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

二、銓敘部函陳公教人員保險法施行細則部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：照部擬及本院法規委員會意見通過，會議紀錄同時確定。

三、銓敘部函陳公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法施行細則草案總說明及逐條說明一案，請討論。

決議：交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。

四、考選部商同典試委員長提：112 年專門職業及技術人員高等考試大地工程技師考試分階段考試（第一階段考試）、驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試第 3 次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

五、考選部商同典試委員長提：112 年公務人員特種考試司法官考試、112 年專門職業及技術人員高等考試律師考試典試委員 38 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

六、考選部商同典試委員長提：112 年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師考試典試委員 30 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

七、考選部商同典試委員長提：112 年公務人員特種考試司法人員、法務部調查局調查人員、海岸巡防人員、移民行政

人員考試及 112 年未具擬任職務任用資格者取得法官遴選資格考試典試委員名單、增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員、閱卷委員 179 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：上午 11 時 40 分

主席 黃 榮 村