

## 考試院第 13 屆第 61 次會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 11 月 11 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 吳新興 王秀紅 何怡澄  
陳錦生 姚立德 伊萬·納威 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 葉瑞與

出席者：陳慈陽公假 楊雅惠事假  
請 假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：翁淑慧

### 壹、報告事項

一、宣讀本屆第 60 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形（無）

三、書面報告：

（一）司法院函送該院大法官議決作成釋字第 811 號解釋之解釋文、解釋理由書及相關大法官意見書一案，報請查照。

決定：洽悉。

（二）本院人事室案陳 110 年 10 月與花蓮縣政府及行政院農業委員會林務局花蓮林區管理處舉辦考試委員考銓保訓業務座談會報告一案，報請查照。

決定：准予核備。

（三）本院秘書處案陳 110 年第 3 季（含）前本院院會決議（定）事項執行情形一案，報請查照。

決定：准予核備。

（四）考選部函請增列 110 年公務人員特種考試司法人員考試增額錄取名額 284 名一案，報請查照。

決定：准予增列。

#### 四、考選部業務報告（許部長舒翔報告）：國家考試職能指標修正規劃報告

**王委員秀紅：**1. 國家考試職能指標修正規劃議題，涉及長期以來各界關注的教考訓用鏈結問題，具有重要性，但如要全面性指標修正或建立，因為國家考試類科多而廣，工程可謂浩大，建議設定優先順序，並能與時俱進，逐步進行。2. 過去所作職能分析資料曾提供予相對應的主管機關與教育機構參考，顯示職能分析如何有效應用，需要教育、考選、用人機關各領域相互配合。3. 針對職能分析，另一問題在於相關職務能否進行明確化核心職能，此與其職務特性有關，如醫事人員之職能內涵較易區分。因此，建議先就各類科進行類別區隔，以目前職能分析之資料為例，有部分職務類型尚無分析資料，可能係因該職務難有具體明確的職能事項或主管機關。102 年護理師得以辦理職能分析，與當時社會氛圍及衛生主管機關重視並編列經費執行此項計畫有關。另外，各類科進行職能分析時，也應善用專業團體的人力與資源，與公部門協同合作。4. 考選部未來若要進行職能指標修正或建立，建議可就職務類別進行分類，有些或可採行書面審查方式辦理，然倘若涉及人民生命安全等專業領域，僅書面審查恐難以周全，建議也應邀請教育體系、主管機關、專業團體代表等利害關係人參與研討分析。5. 辦理職能分析與指標修正並非考選部單方面責任，也應考量用人機關的相關作為與責任，再由用人機關就用人需求與考選制度有所鏈結，以強化國家選才之合適性。

**陳委員錦生：**1. 職能指標之相關資料，除可作為規劃國家考試範圍與方式之參考依據外，個人認為也得應用於績效考核，使實際工作職能與國考職能間有所連結。2. 國家考試職能指標建立或修正，個人也認同應由用人機關提出，由

其提出機關內職務需要何種類型之人力與專業，再由考選部研擬考試科目，較為適宜。3. 有關職能指標相關資料之建立與使用，應思考其在當前環境所能發揮之效能，若所建立之職能指標，僅作為用人機關、教育體系，或國考命題之參考資料，則考選政策與用人機關之需求仍會有所落差，因此建立職能指標亦需考量實務應用等問題，並建議應依公務人員之層級而作相應等級的職能指標。此外，職能指標之分析等工作，不僅涉及負責甄選國家人才的考選部，因國家考試多僅能就應考人之學識進行區辨，但職能資料之應用尚含括銓敘部整體人事制度之規劃，使人力適才適所，以及保訓會就相關職能編擬培訓課程之範疇。因此職能指標之建立，除形成人力資料外，須強化實務上之應用，並應有分級概念，甚至邀請用人機關參與職能分析，才能使考選端的考試規劃能聚焦於重要職能。另外職能指標建立後，仍須進一步檢討考試科目與考試形式，包含性向測驗是否納入等，以及 108 課綱多元取材的政策走向，建議可參考當前有關司改國是會議多合一考試的規劃方向。

周委員蓮香：1. 如陳委員錦生所提，建立職能指標的關鍵在於用人機關之參與。以海洋行政及技術類科為例，於審議該類科之相關職能與考試科目時，用人機關之參與及事前資料準備似有不足之情形。另外，個人認為，儘管應考人通過國家考試，其專業知能難保證其未來的績效，若其具備學習熱誠，也能透過學習迅速地達到專業需求，所以人格特質也是職能分析上的重要環節，此亦呼應過去委員所提，在晉升官等時，應納入性向測驗，以便了解其人格特質是否勝任更高職務。2. 未來在國家考試之改革上，是否能納入層級分流之概念，首先進行基本能力測驗，考試項目以數理、語文、法學常識等通識能力為主，並作為資格考試；第二試則依專業知識進行分流，鑑別應考人之專業

知識，通過後再參加第三試；第三次考試則可由用人機關參與，甄選其所需人才。此外，考試方式除採用筆試外，仍建議可考量納入性向測驗，進而觀察其人格特質與學習熱誠，使人才的選取不僅止於筆試分數，而是整體觀察應考人之專業能力與人格特質，建議可參考目前司改國是會議的改革考試制度的規劃。

**伊萬·納威委員：**1. 請教部係以何種工具建立國家考試職能模型，抑或是由用人機關以何種方式進行及職能評估分析？請部說明。2. 部前將推動建立職能指標列為 98 至 101 年施政計畫內容，並於 100 年至 102 年辦理考試類科職能評估分析工作，請教近年相關工作進程如何？3. 有關原住民族公務人員進用問題與核心職能困境，原住民族公務員除須具備一般行政專業能力，亦被高度期待具有原住民族文化歷史知能，以推行原住民族歷史正義及文化語言復振政策。部 10 年前所建立之國家考試職能，似已無法完全符合目前原住民族公務職能的要求。而影響推行原住民族公務執行之能量。尤其在原住民族歷史轉型正義議題，以現行規劃原住民族公務人員核心職能，能否有足夠能量翻轉？建議部能加強跟用人機關合作，大幅修正原住民族考試職能指標內容，例如原住民族土地業務、原住民族關係處理、國際事務交流部分等等，以符應現況。4. 呼應陳委員錦生意見，國家考試職能指標之訂修，應由用人機關提出職務所需人力類型與專業能力，再由考選部研擬考試類科及考試範疇。5. 原住民族特考係與外交、民航等特考共同舉辦，惟在命題、閱卷及職能分析等事宜過程，容易被稀釋，不易突顯原住民族公務人員的職能。茲以原住民族事務有其特殊性，原住民族人才培養不易，建請部能就原住民族特考單獨進行職能分析外，也單列原民特考，以彰顯原民特考之特殊性。

**姚委員立德：**1. 個人相當認同考選部規劃辦理國家考試職能

指標之修正，國家考試職能指標之概念與教育部建構之大專院校就業職能平台類似。以教育部建立就業職能平台為例，若要求各行業提供各該領域業務所需職能，恐緩不濟急，因此由考選部主動規劃辦理實有其必要性，且以部辦理國家考試為國舉才的立場，建立職能指標有助於檢討規劃考試科目、範圍與考試方式，亦符合本院近來討論改革公務人員考選政策之宗旨。個人認為，國家考試改革之起點與職能指標有重要關聯，因政府各機關需要何種公務人才，需以相關職能指標為據，國家考試也才能藉以規劃適當的考試項目。而為使職能指標於實務上得應用於考試科目之訂定，建議考選部之法規亦應訂有檢討機制，依考選部官網所示，目前國家考試設有許多職能指標，但此是否係依據 10 年前之調查資料所設，若然，則需再就各該專業領域之專業知識與技能，做與時俱進的修正，避免與社會現況脫節，建議應設立定期檢討機制。

2. 教育部建立之大專院校就業職能平台(UCAN)，其目的是為使學生透過所修習之課程，與日後所嚮往從事之職業取得連結，依職業職能規劃自己的學習歷程，此亦為大專校院輔導學生就業的主要工具之一。反觀考選部現階段之國家考試職能指標，似乎定位於參考資料階段，而尚未活化應用，因此建議可參考 UCAN 之作法，使資料得以數位化，甚至與教育部 UCAN 系統連結，讓公務人員職能資訊也能納入大專院校就業輔導範圍，使公務人員成為學生就業的選擇之一。

3. 以教育部訂定 108 課綱為例，課綱之建立，首先必須訂定中小學各級學生之能力指標，進而依據能力指標訂定課綱。建立國家考試職能指標的目的之一亦在於此，藉由職能指標定義政府各機關所需之人才的能力需求，再就指標依序訂定考試方式、考試科目、出題範圍等，因此應將國家考試職能指標之建立視為未來考試改革之重要基礎。

何委員怡澄：1. 贊同姚委員立德意見，國家考試職能指標分

析作為極佳，本院身為國家人力資源部門，應就此進行研究，並促請用人機關積極參與。考試類科職能評估分析工作係於 100 年至 102 年間辦理，本次部規劃修正國考職能指標，建議進行修正前，應將考試科目、考試類型及考試方式等納入討論，並讓用人機關了解，職能分析內涵包含最基本工作需求，以及從事各該職業所應具備之經驗性背景，且職能分析後，將進一步討論考試科目的變動與考試類型的改變，另建議職能分析須按不同層級公務人員所需職能區分，例如簡任、薦任、委任公務人員所需核心職能各有不同，進行職能分析調查時亦須將調查內涵及成果報告分為三層級，讓用人機關及有意擔任公職者，能夠了解各階層公務人員所需之核心職能。

**吳委員新興：**1. 我國政府機關業務性質各不相同，爰各機關就公務人力之業務需求勢當有所差異。本次報告，部將針對 100 年至 102 年間所建構之職能指標進行修正，惟如前開所述，各機關需求不一，部將如何分別就其職務訂定職能指標？再者，以個人教學經驗為例，教師開設每一課程，均需依規定提交教學計劃大綱、教學目標等指標，但在實際教學現場，仍係依教師個人的教學自由，自行揮灑所欲傳播之知識或專業經驗。由此反觀各部會職能指標之建立，是否有可能也只是形諸於書面或流於形式化？因此建議在職能指標的建構上，應由用人機關發起，由其表示機關內各項業務所需的職能範疇與工作技能，部再藉以研議規劃考試科目與方式，甚至進行客制化的考試設計等，使實務需求與考試制度相互結合，也讓用人機關參與人員甄選之過程。2. 另國家考試職能指標建立後，應注意確認是否落實於國家考試命題，命題委員多為學者，研擬考題時均以專業為主，較少意識到應將國家人力職能之面向納入考題內涵，且部歷來均尊重命題委員之專業與獨立性，因此有關職能指標如何與考試用人範疇緊密結合，應有進一

步之思考。

許部長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

院長意見：建立國家考試各類科的職能項目及指標，對於提升我國公務及專技人員的考選、培育及遴用等效益，確實為重要事項，但執行上十分不容易。過去在課綱編訂、大學與醫院等評鑑上均有類似問題。OECD 國家針對人才培育亦僅訂定 3 大項 Core Competencies，將互動式使用工具、異質團體之互動、與自主行動三者，當為人才培育的上位概念。因此，如何以科學化、系統化之職能分析，落實以職能為導向的人才考選與培訓，有賴各界的共同參與；另專技人員轉任、法律專業人才多合一考試等改革，亦應納於此架構中併同考量。或可先從撰擬推動規劃書著手，其中內容應包含籌組諮詢審議委員會、辦理研討會進行各種比較分析、用人機關的參與、應考資格條件之設定及如何強化紙筆測驗以外之口試評量方式等。以上意見請考選部審酌。

決定：洽悉。

#### 五、臨時報告

周委員蓮香、王委員秀紅及陳委員錦生口頭報告：110 年 10 月與花蓮縣政府及行政院農業委員會林務局花蓮林區管理處舉辦考試委員考銓保訓業務座談會。

決定：洽悉。

#### 貳、討論事項

一、周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳關於國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院組織規程暨職員員額編制表訂定，並溯自民國 110 年 1 月 1 日生效一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函陳公務人員考試法施行細則等 4 種法規修正草案一案，請討論。

**決議：**照部擬通過。

參、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：110 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試第 8 次增聘閱卷委員 2 名名單一案，請討論。

**決議：**1. 照名單通過。  
2. 會議紀錄同時確定。

二、考選部商同典試委員長提：110 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 110 年未具擬任職務任用資格者取得法官遴選資格考試解除聘用委員 2 名名單一案，請討論。

**決議：**照名單通過。

三、考選部商同典試委員長提：110 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 110 年未具擬任職務任用資格者取得法官遴選資格考試第 5 次增聘閱卷委員 3 名名單一案，請討論。

**決議：**照名單通過。

四、考選部商同典試委員長提：110 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試外語導遊人員第二試第 3 次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

**決議：**照名單通過。

散會：11 時 10 分

主席 黃 榮 村