

## 考試院第 13 屆第 120 次會議紀錄

時 間：中華民國 112 年 1 月 5 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 吳新興 姚立德 王秀紅 陳錦生  
周蓮香 何怡澄 伊萬·納威 陳慈陽 楊雅惠  
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 劉約蘭 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：藍慶煌

### 壹、報告事項

一、宣讀本屆第 119 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 117 次會議，考選部函請舉辦 112 年國防法務官考試，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：「照案通過，請伊萬·納威委員擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 12 月 26 日呈請特派，另於同年 12 月 23 日函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

總統民國 111 年 12 月 28 日令修正公布專門職業及技術人員轉任公務人員條例一案，報請查照。

決定：洽悉。

四、秘書長工作報告(劉秘書長建忻報告)：日本中央及地方政府公務人員考選制度考察報告

吳委員新興：1. 目前我國國考大多數採行「一試定江山」，惟

透過筆試選拔人才，僅能檢測應考人的專業論述能力，其人格特質、抗壓性及身心健康等訊息尚無從掌握。此行觀察日本公務人員考選制度，透過多階段的考試，包含筆試與一至二次的口試，將前述相關疑慮得以濾除，顯示以口試篩選人才的重要性。

2. 為因應少子女化現象及與企業爭才，且參加國考與報考碩士、博士性質不同，建議公務人員高普考試應試專業科目減科事宜應積極推動；另在專業科目考試部分，考試題目內涵宜進行結構性的改造，並與實務相互結合，如此方能取得國考變革的功效。

3. 國內外高教體系已逐漸不再區別系所，而是由院統籌師資整合相關課程與教學方式，惟國家考試高普考的類科與考科規劃，係依當前職組職系為分類設計，未來或可研議整併職組職系，並以通識的概念調整考試類科。

4. 我國人才培育與考選制度強調「教、考、訓、用」，惟日本除醫護人員及司法人員等特殊專業必須仰賴學校養成外，政府機關較注重「考、訓、用」階段的需求，與教育端的連結較少。

5. 我國國考命題與典試委員等試務工作，傾向由外部專家學者擔任，而日本則由公務體系主導，係因資深文官對當前政府所面臨的挑戰有更深入瞭解，且由政府用人的觀點來規劃考選事務，建議未來或可嘗試引進更多資深文官參與國考相關工作。

6. 短期內，我國國考尚無法全面實施多階段口試，惟可先強化實務訓練階段的淘汰機制，並建議部分類科研議增加備取機制，俾讓用人機關汰除不適任人員後，不致影響機關業務運作及人力調度。

7. 建議考選部成立國家考試改革小組，規劃短中長期的可行方案，俾能循序持續推動，並建立制度化的改革機制，讓我國國家考試的變革能夠持續推動下去，達到「為國取才，適才適所」的終極目標。

**陳委員錦生：**1. 我國公務人員考試制度與日本方式不同，僅有少數考試類科採取口試方式，或因筆試較具公平性，且偏重於防弊面所致。反觀我國大學推甄採用口試方式已行之多年，其辦理方式與相關經驗或可供參考。另在口試委員訓練部分，亦可參酌財團法人高等教育評鑑中心培訓訪視委員的作法。2. 目前高普考與地方特考的性質相近，且兩項考試應考人高度重疊，僅在限制轉調期限有所不同，建議參酌日本現行制度，研議將高普考及地方特考予以明確劃分，凡地方特考錄取後不得轉調，以減緩部分偏遠地方政府人員流失的問題。3. 日本在「資格考」的機制下，錄取者在資格有效期限內，得向有意服務的機關應徵職缺，再由用人機關決定是否任用，此方式或可進一步研議在我國推行的可行性，例如通過資格考保留錄取資格3至5年，再讓用人機關透過面試機制篩選所需人才。4. 日本的中途任用考試，除放寬年齡的限制外，其考試方法與應屆畢業生不同，履歷審查與口試是主要的判斷工具，讓在民間服務一定期間且具相關專長者，可授予相當職等，使其所學專業得以在公部門發揮，此項任用機制頗值得參考。

**楊委員雅惠：**1. 本院成立迄今已93年，長期以來所建立的制度規章，在進行相關變革均會面臨許多挑戰。由日本考選工作來看，其主要仰賴文官參與，而我國命題委員目前也有部分公務人員參與，主要差異在於我國之比率不高，惟對照學者專家與文官的命題，兩者命題取向及實務相關性尚有不同，爰贊成邀請更多文官參與考選工作。2. 誠如報告所述，日本各政府機關係各自取才，錄取者不能自選轉任，必要時方透過各單位人才交流機制進行職務歷練，這可能與日本員工對任職機關團體忠誠度較高而較少思考轉任的文化有關，是否與台灣文化相容，其實際運作方式宜深入瞭解。3. 有關國考

防弊機制部分，日本國情對於自我要求與自省能力與我國不同，惟欲達到考試零缺失皆是很大的挑戰，在此基礎上，兩國對於防弊機制的要求可能就會有所差異，日本較為寬鬆的防弊機制是否適用於我國，尚須審慎評估。4. 參考日本公務人員考選制度，贊成我國由高階公務人員考試開始推動口試，另目前公務人員初等考試係採用測驗題，未有學歷等報考限制，試題內涵多屬記憶性考題，在業務執行的專業要求相對較低，或可研議將「教養測驗」運用於初等考試或相關考試。5. 我國向來將公務人員與私部門工作經歷在任用資格認定上完全區隔，也難以進行公私交流，就此本院已逐步推動相關修法，鬆綁專門職業及技術人員得轉任公務人員之限制，未來是否借鏡日本中途任用考試制度，再進一步調整，值得大家共同思考。

**王委員秀紅：**1. 我國與日本的國情及文化不同，兩國在公務人員任用亦形成不同的制度。在我國既有的考選制度基礎上，仍可借鏡日本的經驗，逐步改革與調整。2. 相較於大學入學考試及民間企業，口試或面談早已是行之有年的重要選才方式，為達公務人員考選之適才適所，多元考試方式與增加口試等改革勢在必行，相信本屆委員將會全力支持考選部推動相關考選制度的改革。3. 我國公務人員考試已採用多元測驗方式，包含筆試、口試、體能測驗及心理測驗等，然僅於少數類科，未來可擴大辦理，尤其是借鏡日本重視口試及文官選才為主要途徑。未來若要逐步增加口試或提高口試占比，可依據相關類科口試的重要性、急迫性及可行性，訂定優先順序，並應同時考量考試科目的刪減及類科的合宜整併。4. 考選部於 2013 年已正式將醫學臨床技能測驗（OSCE）納入醫師分階段考試第二試的應考資格，由 12 個測驗站的不同

考官，進行相對應的職能檢測，不僅測驗認知層面，還測量態度與技能層面。此類的考試方式不論在試題或考官等均建立結構化及標準化，未來可參酌辦理，尤其是考官須接受相當的培訓課程及評分標準的一致性等，同時，應將適任的考官建立人才資料庫。5. 在考選制度進行改革時，建議輔以相關的配套措施，例如優化工作環境、落實激勵措施及提供友善職場等，以吸引優秀的人才進入公部門。

**周委員蓮香：**1. 我國與日本的文化存有些許不同，日本對於自我廉恥與榮譽心似有更高的標準，且對所屬機關或團體的忠誠度也很高，其部分制度尚不宜直接引進台灣，必須配合本土文化與國情相應調整。2. 有關公務人員高普考試應試專業科目多元調整方案，研究型機關反映有深度的專業知識非常重要，不應列入減列科目。就研究角度而言，此論述尚稱合理；然而行政類科的考試似可朝基本能力檢測方向調整，例如語文及邏輯等通識能力，俟通過考試後再由機關就業務需求進行專業訓練。3. 針對日本資格考與應考年齡限制，個人表示贊同，人才培育本應盡量年輕化，但這樣的規定在行政類科等通識型人才較為可行，至於專業型的碩博士生養成，通常畢業時已接近 30 歲，因此，未來高考二級以上的考試若要加上年齡限制，必須考慮學歷程所需時間。4. 日本的「中途任用」，類似我國的專技轉任公務人員制度，建議可以更為開放，俾使有專業經歷的人才也能順利進入政府機關獲得妥善運用。總之，國家考試制度之變革，建議要依據機關職務類型、需求的學歷或經歷進行不同的考選調整。

**姚委員立德：**1. 感謝秘書長的報告，透過日本公務人員考選制度的實地考察，讓大家思考我國現行國考方式尚有部分的精進空間。2. 目前，我國與日本公務人員考選制度都有其優缺

點，日本有 47 個都道府縣、1,718 個市町村，各自獨立的進行人才招募，而我國憲法賦予本院為國家最高考試機關，且人口相對較少，若欲進行相關變革，相信最終能有所成。

3. 透過本次日本公務人員考選制度的報告，建議未來除設定長期努力的目標外，也能設定短期（1~2 年）可以達成的具體行動目標，以逐步落實所欲達成的整體目標。

4. 若口試是短期可以達成的目標，建議部或可成立一個專案小組，研議那些國考類科適合口試？如何進行口試？如何聘用及訓練口試委員？如何設計口試題目？

5. 據簡報第 16 頁幾個可思考的政策方向所示，部分內容確有推動的難度，建議保訓會於短期內再行檢視實務訓練期間的考核機制及評分委員會組成方式，以讓用人機關更勇於汰除不適任人員。

6. 另為讓用人機關淘汰不適任人員後，不致影響機關人力調度，建議國考部分類科亦可審酌研議增設備取機制。

7. 考選部刻正研議公務人員高普考試應試專業科目減科事宜，未諳能否先進行部分考試類科整併或減少，俾能畢其功於一役。

8. 本次報告結語提及，有關國家選才，「公平公正公開」的程序正義是必要的，但這是程序目標，不是政策目標。過去以來，我們似將程序目標視為終極目標，這是一種迷思，頗值得深思。

**何委員怡澄：**1. 日本中央與地方政府公務人員考試各自取才方式，與高度地方自治與財務自主性相關，且中央與地方權限區分非常清楚。然而我國雖有施行地方自治，但公務人員人事制度仍由中央主導，此為最大的差異。因此，未來在制度的改革，宜先鬆綁相關規範以放寬用人機關的參與，如此人才需求與甄補方能水到渠成。

2. 近來，考選部陸續進行國家考試改革方案，部分已進入具體實施階段，而高普考減科與增加口試類科也將提出修正草案，值予肯定。據本次報告所

示，日本公務人員考試主要由文官自行推動，且高度參與考選工作，而我國口試委員的訓練，以及文官與學者專家的參與比率等，尚難以一步到位，然只要政策方向正確，仍宜持續逐步推動，相信最終將為社會各界所認同，期盼大家共同努力，穩健前行，朝向培育現代政府公務人才的政策目標邁進。

**伊萬·納威委員：**1. 感謝吳委員新興及秘書長分享赴日的考察報告，個人受益良多，也啟發我國考選制度變革的可能性，尤其報告提及日本制度的觀點，提醒我們從日本社會脈絡及價值觀來理解其制度設計，並對照我國制度運作情形。2. 據簡報第 22 頁所示，在程序公平之外更重視選才效果，其中「重視能力」的美式觀點逐漸獲日本青睞，所以考試方式逐漸從筆試轉向以面試為重點。請教日本從筆試轉變為面試的過程，是否曾遭遇困難？又如何解決？3. 原住民族不論在用人機關、語言、生活習慣或社會脈絡等方面，確實與主流社會有所不同，職務內容亦有所差異。考量原住民族特考規模較小，建議考選部或可研議原住民族特考採用資格考或多階段考試方式，俾未來逐步擴展至其他較大規模的考試。

**劉秘書長建忻、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. 今日的討論相當熱烈，驗證只要用心思考，都能找到考選制度改革的切入方向，未來國考或可研議參考醫學臨床技能測驗 (OSCE) 的人才甄選方式，並就可以先行部分，立即進行改革，以免淪為空談。2. 本報告提及日本係由中央人事院的「財團法人日本人事測驗研究中心」提供地方政府試題、採用多階段考試及多元測驗工具、以及口試工作由公務人員為主體擔綱等考選作法，請院部會組成團隊，負責未來改革方向的研議，並將研議結果以白皮書方式呈現，以利後續規劃推動。

決定：有關建置類似日本人事院下的「財團法人日本人事測驗研究中心」、採用多階段考試及多元測驗工具、以及由文官擔任口試工作等相關考選改革議題，請院部會組成團隊，負責未來改革方向的研議，並將研議結果以白皮書方式呈現，以利後續規劃推動。

五、臨時報告：(無)

## 貳、討論事項

一、周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳公務人員陞遷法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、銓敘部函陳公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法第 4 條修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：照部擬意見通過。

三、考選部函請舉辦 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，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，請討論。

決議：照案通過，請姚委員立德擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議(無)

散會：上午 11 時 47 分

主席 黃 榮 村