

考試院第 13 屆第 173 次會議紀錄

時間：中華民國 113 年 2 月 1 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 伊萬·納威 何怡澄
王秀紅 陳錦生 姚立德 周蓮香 陳慈陽 許舒翔
周志宏 郝培芝

列席者：張秋元 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 王 玉 呂建德
許秀春

出席者請假：吳新興公假

列席者請假：劉建忻休假

主席：黃榮村

秘書長：劉建忻（張秋元代）

紀錄：朱琇瑜

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 172 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

（一）第 170 次會議，本院保訓綜規處案陳公務人員退休撫卹基金監理委員會委員產生辦法、公務人員退休撫卹基金監理委員會顧問遴聘辦法及公務人員退休撫卹基金監理委員會辦事細則廢止案一案，經決議：「照案通過。」紀錄在卷。業於中華民國 113 年 1 月 25 日發布廢止並函請立法院查照及函知銓敘部。

決定：洽悉。

（二）第 170 次會議，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部分條文修正草案一案，經決議：「

照部擬及本院法規委員會意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 113 年 1 月 25 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) 本院保訓綜規處案陳本院民國 112 年 11 月與內政部消防署訓練中心、農業部林業及自然保育署臺中分署舉辦考試委員考銓保訓業務座談會，相關建議事項研處情形一案，報請查照。

決定：准予核備。

(二) 本院會計室案陳本院 112 年度主管決算及本院暨所屬 112 年度單位決算情形一案，報請查照。

決定：准予核備。

四、考選部業務報告(許部長舒翔報告)：公務人才招募推展計畫(含預備文官團未來發展)構想

陳委員錦生：1. 部規劃國考宣導計畫及預備文官團，應具備讓在校大學生於報考高普考等公務人員考試前，即可先瞭解公部門運作之功能，激發其服務社會的使命感，或可提升報考率。2. 本報告分析公務人員考試報考人數下降的威脅(Threats)及弱點(Weaknesses)，但未提到擔任公職的優勢(Strengths)及機會(Opportunities)，後 2 項才是宣導的重點，應多加宣揚。另建議先執行建置公職發展網頁專區、拍攝形象影片、辦理榜首座談會、Podcast(播客)宣傳及開發國考 LINE 貼圖等不需花費太多成本的項目，以免緩不濟急。3. 預備文官團推動至今，31 名團員中已有 5 名考上高普特考，錄取率 16%以上，有其成效，但和大學儲備軍官訓練團(ROTC)相比尚缺乏一些誘因與詳細規劃；由於預備文官團成功的先決條件，在於地方政府是否有合作意願，所以未來若擴大舉辦，宜先評估地方政府的意願，

以創造雙贏。4. 關於預備文官團創新選才方式，建議擇高考錄取人數較多之大學試辦，而由用人機關甄選之資格考，亦可考量改為邏輯思維、性向測驗等基礎測驗；此外，口試錄取會否涉及修法或制定專法，也請儘速研究。另請教，初期規劃先修課程 8 學分，是否分科或有那些共同科目？可否跨校選修？有沒有補助？設定於 6 個直轄市各 2 校、16 個縣市各 1 校的模式進行，是否合宜？受薦團員就用人機關所提類科職缺選填志願有無限制？請補充說明。

楊委員雅惠：1. 國家考試因受少子女化影響，近來有報名人數減少的趨勢，但除關注報考人數之動態外，也應觀察其比率變動情形，例如應屆畢業生報考比率是否持續下降，若報考人數減少，但應屆畢業生占整體報考人數之比率未大幅變動，則少子女化現象下仍有機會擇取到相對優秀人才。2. 公務人員考試期望擇取最優秀人才，倘若種種因素影響報考意願，使得愈來愈多的優秀人才不願報考，報考比率下跌，此乃公務人員素質問題，值得檢討。3. 預備文官團將推動創新甄選方式，個人建議推動新作法前，可再思考如何將預備文官團與任職公部門之間的聯繫加強。可觀察過去辦理情形進行反思，尤其是參與學員之意見，例如參與後是否影響報考公務人員之意願？進入私部門任職後對於公私部門差異有何想法？參與時，周遭同學是否也關注預備文官團之運作與日後發展？該等相關意見均可作為日後精進參考。4. 有關行銷宣導方面，除部之規劃辦理榜首座談以及錄製上榜人員專訪短片外，建議規劃邀請公務人員傑貢獎獲獎人參與，透過其工作經歷，與宣揚公共服務使命感，對於重視個人成長與發揮空間的 Z 世代而言，相信會更具有說服力。

周委員蓮香：本報告大致分為兩部分，近年公務人員及專技人員報考人數下降原因，以及未來改進方向。以下有幾點

意見供參：1. 公務人員考試報考人數持續下降影響因子可包含粗出生率、青壯年人數及大專校院畢業生人數趨勢，前二項降幅與國考報考人數近年下降曲線趨勢不符，而畢業生人數降幅則與國考報考人數下降趨勢似乎有些相關性。從 102-111 年應屆畢業生占每年報考國家考試總人數的比例可發現明顯下降趨勢，總比例由約 27% 降至約 10%（公務人員考試降幅較大，約由 24% 降至 5%，專技人員考試則由 34% 降為 18%）。其中不論是公務人員或專技人員考試，在 106-108 年期間的下滑幅度更為劇烈，公務人員考試可能與年金改革有關，至於專技人員考試也許應探討其熱門職域是否已改變，相關考試類科增減需重新檢視。另外，由每年大學應屆畢業生投入報考的人數比例趨勢來看，其驟減幅度更大（十年期間約由 60% 降到 13%），其原因可能與現在年輕人想法有關，不少新世代年輕人畢業後並不想立即就業，而是先出國遊學或嘗試創新的生活型態，因此建議未來應納入畢業 3 年內報考人數分析，將更能掌握報考人數下降的實際情況。2. 大學應屆畢業生報考人數雖然驟減，但前 10 大排名學校變動不大，顯示菁英學生投入公職的意願仍然穩定，並未流失，因此目前還不需過於擔心報名人數減少。3. 部所提多元行銷管道之某些方案，如榜首座談、錄製上榜人員專訪短影音及招募海報等，效果恐有限，建議考慮參加各大專校院校園徵才就業博覽會，應更具效益。4. 認同部推動預備文官團制度來吸引並及早培育優質人才。新加坡政府為吸引菁英人才，自高中即提供獎學金，培養未來公務人員，該作法或可供我們思考如何強化公務人力招募競爭力。

王委員秀紅：招募優質的公務人力，除了選才、留才，如何育才也很重要，各階段環環相扣，尚非考選部可以獨力完成，但部已就權責範圍做了最大的努力，應給予肯定。就

部的職掌部分，以下幾點意見供參：1. 簡報第 6 頁所示，Z 世代的工作需求，更重視生活與工作平衡、工作是否賦予彈性、職場環境可否與主管成為夥伴關係，以及以斜槓滿足自我實現等，這些想法與傳統注重對工作的忠誠或犧牲奉獻的服務等已有所不同。因此，為吸引並留住優秀公務人力，制度設計應設法於利人與利己間取得平衡。2. 有關公務人才招聘策略，部已於今年起將高考三級與普考減列考科，建議仍需持續檢討考科，規劃更具彈性的考試方式，降低以往公務人員考試應考人需投入高成本，而影響其報考意願。此外，如上述 Z 世代重視自我發展、工作條件與其專業能力是否匹配等，因此公務體系應提供更多自我成長及專業發展的機會。預備文官團 110 年首次推動迄今，辦理二屆，雖僅有 31 名團員，但其中已有 5 名上榜高普特考，短時間內有此具體成效，實屬不易。3. 本次報告部之計畫構想，將推動預備文官團創新選才方式，個人認為部規劃類似教育部大學入學之繁星推甄方式甄選團員，立意創新且具彈性，除了與大學合作外，也需與中央或地方機關進一步商議，並審慎研議是否須修改相關法規。因此，建議再作更細緻探討，或可思考採用專案方式辦理或制訂專法以為依循，啟動之初先以試辦方式進行，日後再視辦理成效，循序漸進並酌予擴大。

何委員怡澄：1. 本報告主題為公務人才招聘，但書面資料第 6 頁之近 10 年國考報考及錄取人數統計表，將專技人員併予納入，雖利於整體比較，但畢竟其屬性不同，建議區隔為妥；如需納入，則應扣除導遊領隊考試。又書面資料第 7 頁呈現高普考 3 年內錄取人數前 10 名學校，但除高普考外，特考亦為延攬公務人力的重要管道，建議特考相關數據亦應納入，以符實際。2. 有關行銷管道部分，部規劃辦理榜首座談表揚，依個人瞭解，可能有部分榜首為避免對

工作產生壓力或遭過度關注等負面影響，而不願意宣揚，此特殊情況，請部考量。至於錄製上榜人員專訪影音，建議可擴大辦理，並邀請公務人員傑出貢獻獎得主參與，以該獎得主多為績效卓越的優秀公務人員，對於準備報考者應能帶來正面影響。3. 擴大用人機關加入國考宣講部分，建議由錄取不足額類科之用人機關開始辦理，請教此部分部是否已協洽相關用人機關？其反應如何？4. 部規劃之預備文官團創新選才作法，擬與大學校院公共行政及政治相關系所籌劃先修課程，但就國考錄取不足額類科而言，主要分布在土木工程等技術類科，該課程規劃是否能吸引此類人才？此外，先修課程有無開放跨校選修？修畢課程後之資格考如何辦理？與國家考試能否接軌？相關作法請補充說明。5. 個人本次地方特考前往馬祖巡場，途中巧遇曾參與預備文官團之學員亦前往馬祖參加考試，顯示預備文官團之辦理確實有助於提升學生對公職之認同。

姚委員立德：部所提公務人才招募推展計畫構想十分具體，謹就部規劃之預備文官團創新選才方式，提供以下意見供參：1. 部規劃之甄選模式，係為選出無法以傳統紙筆測驗選出之優秀具潛力公務人才，爰以類似大學推甄方式進行人才甄選。考量大學課程規劃已十分完善，通過大學各科系訓練者，應已具備一定學科能力，建議毋須再規劃預備文官先修課程。2. 預備文官團成員是否僅限於在校學生或應屆畢業生？可否規劃讓一定年齡內之非應屆畢業生亦可參加，請部思考。至於預備文官團文官資格考部分，可由用人機關參考在校成績、性向測驗及口試成績，由用人機關甄選其需用人才，若最終由用人機關甄選決定，地方政府政治生態對之有無影響，亦須加以考量。3. 公務實務體驗活動，深度體驗時間略為不足，建議改為 2 至 3 個月支薪之公職實習，並加以考核，請部與相關機關研議。4. 在

宣導公務人才招聘部分，可考量請民間協助，針對年輕人喜好傾向，拍攝具吸引力之公務人員招募廣告，並於重點潛力學校宣講播放，以提高優秀新世代投考公職的誘因。

伊萬·納威委員：1. 支持部規劃之公務人才招聘推展計畫構想，具突破性與創新性。其中有關國考宣講，尤其規劃結合中央主管機關及地方政府共同辦理，並建立常態性合作模式，建議可思考與原民會等機關合作開始，希望能藉此提高原民特考等錄取不足額類科的報考人數。2. 部規劃預備文官團創新選才模式，將結合大專院校及用人機關等共同合作，需投入大量人力、物力及經費挹注，請部逐步落實經費需求配置，讓預備文官團制度常態化，俾持續吸引優秀人才進入公職領域。3. 本報告分析少子女化趨勢等因素衝擊考試端人力供給情形，以原民特考報考人數近年確實呈現驟減狀況，惟據部提供國考原民身分應考人合計人數並無大幅變動，顯示原民應考人係由原民特考流向高普考試及地方特考，此可能與 110 年起原民特考加入族語認證有關，原民應考人寧願參加一般競爭性國考，而不願意通過僅有 300 至 500 個詞彙的族語認證，令人擔心未來原民年輕人雖具身分但乏原民文化或語言表徵。原民特考採行族語認證係為推廣原住民族語服務族人，現已演變為依國家語言發展法、原住民族語言發展法規範傳承族語，期望部未來在政策上也能繼續支持國考作為原住民族語振興運動的一環。

許部長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：目前國家考試報名人數受到少子女化的趨勢、大學畢業生就業選擇的多樣化及人才市場高度的競爭等衝擊，請考選部持續了解新世代青年學子的需求與想法，勇於突破窠臼，研議多元考試取才方式，精進各項國家考試的宣導措施，以打動青年學子，報考國家考試，引進優質人才進入公部

門服務。

決定：洽悉。

五、臨時報告（無）

貳、討論事項（無）

參、臨時動議

一、銓敘部函陳 112 年度各級政府「退休（職）公（政）務人員調降退休（職）所得節省經費挹注退撫基金經費總表」一案，請討論。

決議：1. 照部擬意見通過。
2. 會議紀錄同時確定。

二、銓敘部函陳公務人員加給給與辦法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：1. 照部擬、本院法規委員會及銓敘處意見通過。
2. 會議紀錄同時確定。

散會：上午 11 時 16 分

主 席 黃 榮 村