考試院第 14 屆第 68 次會議紀錄

時間：中華民國 115 年 5 月 7 日 9 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：周弘憲　許舒翔　邱文彥　王秀紅　呂秋慧　伊萬・納威
黃東益　鄧家基　劉孟奇(林明裕代)　施能傑(懷　敍代)
蔡秀涓(陳佳慧代)

列席者：吳美紅　林明裕　　懷　敍　黃新雛　陳佳慧　許秀春

出席者請假：劉孟奇　施能傑　蔡秀涓

列席者請假：劉建忻　劉約蘭

主　席：周弘憲

秘書長：劉建忻(吳美紅代)　　紀　錄：張筱筠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第67次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 66 次會議，考選部函請准舉辦 115 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員及原住民族考試，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，請鄧委員家基擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 115 年 4 月 24 日呈請特派，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

（一）考選部函有關補行錄取 114 年特種考試地方政府公務人員考試四等考試資訊處理類科（新北市錄取分發區）徐◯庭 1 名一案。

決定：准予補行錄取。

（二）考選部函陳 114 年專門職業及技術人員高等考試結構工程技師考試補行錄取之關係文件，請核備一案。

決定：准予核備。

（三）考選部函請增列 115 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員、移民行政人員考試需用名額 40 名，請核定一案。

決定：准予增列。

四、考選部業務報告：原住民族考試辦理情形及未來努力方向

鄧委員家基：1.本次專案報告，除彰顯原民權益憲法保障外，亦在回應伊萬委員對原民的支持，期待支持原住民：(1)未來臺灣如能出現原民總統，才是最高的目標與支持，當然就目前民主政治環境及原民人口數而言，不易達到，但仍高度期待。(2)原民不報考而形成報考人數低於需用名額，長期以來已蔚為風氣，重要關鍵是如何提高報考意願?錄取不足額之報導，反而成為最強的宣傳，更降低報考意願，影響與教育部、原民會的合作成效。2.今天正題先探討如果原民特考錄取率偏低降至5%，考生權益要不要釐清？(114年三等考試19.09%、四等考試16.12%、五等考試13.16%)，錄取率偏低如同錄取不足額之問題，與應考人權益、命題或閱卷等均有相關。從114年數據觀之，愈基層考試到考率愈高，此現象較為特殊；三等及四等技術類科不足額占比非常高，值得依據這個現象，探討未來考試如何提升成效，如何改善錄取不足額的問題。3.本人非常榮幸，奉院長核提擔任今年原民特考的典試委員長，理當響應伊萬委員，要特別關注考試成效的提升以及維護考生的權益。4.若原民特考選才多利用低職等考試，讓人才先進場，再透過在職訓練，汰除不適任者，放寬在職向上升等的限制，以此特別模式培養人才，是否可以成為原民特考中特定類科錄取不足額問題的解方？5.無可諱言，今天原民

特考專題報告，是為了伊萬委員，因為伊萬委員關心，大家都支持，期待對原民特考多盡一點心，因此原民特考不只不能不公平，反而要更優渥一點；但其他國考考生的權益呢？美國人權運動，強調黑人的命是命，但現今美國社會已警覺到「大家的命都是命」，才是真正的社會正義；在國考之中，其他考生的命也是命，錄取率無故偏低，不能不願意做考試分析，就搬出典試委員長當工具，拒絕調查考試的分析，更不應以強調考試獨立為拒絕的理由。考試獨立是考試杜絕外部干擾，杜絕關說特定考生違法錄取，不能斷章取義。6.114年專技高考，其中一項技師錄取率陡降，只有5.41%，嚴重偏低，直接陳情院長信箱，考選部科長無理由的拒絕探討，再聯繫，專技司則以「典試委員長不同意！」為由拒絕，考生不平，偏頗無處鳴；第64次院會提及：「典試委員會解散後，典試委員長就無效了」，科長還是底氣十足，直接回應：「沒有了委員長，司裡的長官還是不同意」，科長為何能這麼傲慢?專技司長為什麼總是漠視，是不是應該要有機制加強溝通了；不能老是歸罪成典試委員長不同意，都賴給典試委員長不支持考試，不支持考生。7.除非專技司心態根本就在排斥，要不然如果只是溝通問題，或是表達誤會，應該調整機制，讓考生權益能夠調查清楚，不要再遮蔽資訊、掩蓋問題，不要再製造網內互打，考試委員擔任典試委員長，能夠發揮公正客觀、依法行使職權，畢竟還是得依靠考試業務的同仁。期待團隊和衷共濟，義無反顧，一起為考生權益一起打拼，這也才是考試獨立的精神，希望藉由發言的公開檢視，能有所改善，也希望大家都已經同船渡了，團結力量大，這屆委員雖少，但院部會團結，一定能共同捍衛考生的權益。8.最後，本案的檢視要請政次幫忙，不論專技司公開或私下的回應，都非常歡迎，謝謝！

呂委員秋慧：部報告內容資料完整詳實，不僅清楚呈現原民

特考70餘年的制度沿革、現況與困境，也展現特考司同仁投入大量心力蒐集統計與研析資料，讓外界更理解原民特考的特殊性，值得高度肯定。以下意見與請教：1.有關原住民族行政及法規列為應試科目，請教目前大專校院是否普遍開設相關課程及具備完整教材？若教育端資源不足，應考人須自行摸索，恐增加其備考負擔。2.針對原民特考報考率逐年下降的趨勢，此或與臺灣整體的少子女化及出生率下降相關，建議進一步分析原民人口結構與出生率變化，作為政策參考。3.原民特考不同族別錄取人數差異極大，尤其排灣族與阿美族錄取人數遠高於其他族群，除人口母數外，背後應涉及文化特性、升學就業觀念及鼓勵報考等因素，值得深入研究，並可作為其他族群推動人才培育的參考。4.有關報考原民特考需繳交原民語言能力證書制度，其立意良善，但因各族語言差異甚大，若錄取後分發地區與族語能力不相符，實務效益有限，因此，支持研議改採錄取後取得認證或以學習時數替代等較具彈性的作法，但仍須與原民會充分溝通。5.最後，高度肯定各大專校院建議以典範人物、短影音及經驗分享等方式，提升原民青年投身公職的動機，相信透過榜樣效應，能有效鼓勵更多年輕族人報名國考，逐步擴大原民參與公共事務的人才基礎。

王委員秀紅：1.本報告議題非常重要，部提供原民特考之資訊亦相當完整，在院長、副院長的支持，以及伊萬委員、劉秘書長及劉部長等人努力之下，才能順利建立教育部、原民會及部有關原民人力教、考、用平臺，除第一個跨部會護理人力教、考、用平臺，這是第二個正在進行且非常成功的協力平臺。2.部透過資料蒐集與比對，掌握各大學校院原民學生報考與錄取資訊，並反饋給學校，使學校知悉原民學生有興趣報考之類科，有利提出貼近實際的建言。量化分析與質化建議，兩者相輔相成，以作為更加可行

且合宜之政策推動參考。3.原民特考係保障原民公共事務參與及就業權益，屬憲法上之保障。針對原民特考面臨之障礙，提出幾點看法與建議：(1)近年持續檢討公務人員高普考試減科，原民特考亦須相應適度減科，建議部與原民會、教育部成立專案研議，以減輕應考人負擔，並聚焦核心職能。(2)因應原住民族語言發展法之修正，自110年起需取得族語認證，始得報考原民特考，其立意良善，惟造成報考人數大幅降低。為避免族語認證成為報考障礙，研議在不修法之前提下，擬訂替代方案。(3)因整體生育率下降，少子女化或許是造成報考人數下降之原因，但原民人口比率不減反增，二者情況不同，除族語認證之因素外，宜再深究其他原因。(4)數據呈現錄取人數遠低於需用名額，凸顯市場供需嚴重失衡，土木工程類科尤為嚴重，爰必須從教、考、用等面向共同解決。用人端找出市場需求，教育端培育人才，研議設置公費生培育機制，如同醫事人員公費生制度，以緩解人力短缺（特別是偏鄉、離島地區）問題。(5)原住民族考試國考宣導與職涯引導焦點座談會中參加學校提出之意見，有關調整應試專業科目數、檢討族語認證的門檻、公費生的培育或開設專班、開發「原住民族行政及法規」線上課程等，已逐步推進當中，均仰賴15所代表性學校之校長、教務長、原資中心主管等的積極與熱忱，以及原民會、教育部與部的共同努力，兩年之內應該會有具體成果的展現。

黃委員東益：1.感謝部進行專業且清楚之報告，精緻呈現原民特考辦理情形，並提出未來精進方向，應予肯定。2.本考試開辦迄今已逾70年，對我國發展具有重要意義。本考試屬於憲政位階之國家考試，係憲法保障原民應考權之具體展現。自45年舉辦以來，已錄取超過5千位優秀原民公務人員，分布於中央與地方各級原鄉機關，辦理相關原民事務，可彰顯我國對原民參與公共事務之重視，深具族群正

義之重要意義。此外，本考試亦體現學理上「代表性官僚」之精神，使行政部門於治理過程中，得以兼顧多元文化與族群需求。此亦為順應世界潮流，例如：加拿大、澳洲、紐西蘭等國皆針對少數族群之公共參與，提供不同形式之保障措施。3.幾點提醒與請教：(1)110年報考人數大幅下降，若與其他考試進行準實驗設計比較，此與110年起族語認證納入應考資格有明顯相關。雖族語認證係為傳承原民語言，惟仍宜審酌其作為應考資格之必要性。另建議檢視本考試所需職能是否確須具備特定語言能力。按各族別語言體系不同，若分發地區無法實際運用其母語，族語認證制度設計確有檢討空間。對於報告所提將族語認證改為錄取後取得，或以學習時數替代之方向，個人表示贊同。長期而言，亦可將族語認證改採為加分或加薪等鼓勵措施。此外，建議進一步釐清報考意願下降原因，究係公職吸引力降低，或受經濟壓力等其他因素影響，以作為後續制度調整參考。(2)本考試近10年到考率僅五至六成，究係受考場距離、住宿地點、報名費或其他因素影響？建議予以釐清，以避免國家資源浪費。(3)近10年用人機關僅於95年、96年提報二等考試職缺，另外一等考試則於106年舉辦過1次，顯示實務上對碩士以上人才需求有限，因此多以三等考試進用，惟未來陞遷發展較受限制。建議鼓勵用人機關積極提報需求並加強宣導，以吸引高階人才投入並建立典範。(4)本考試各族別錄取情形，與全國原民各族別人口比例高低排序相當。建議分析各族別錄取人數占其人口總數比例，並了解錄取情形偏低原因，作為後續研議鼓勵機制之參考。(5)114年錄取人數116人，錄取率16.57%，錄取者年齡介於22歲至55歲間，其中22歲至32歲者占比約六成。有關各年齡層之錄取情形，究為單一年度現象，或有逐漸年輕化之趨勢?建議持續追蹤。(6)有關技術類科錄取不足額問題，尤以土木工程類科最為嚴峻，甚至出現到考人數

低於需用名額之情形，顯示土木工程等技職體系面臨人才來源不足。建議進一步了解教育端理工科系之原民比例是否偏低，及早因應規劃。4.感謝伊萬委員、王委員及部同仁對於原民特考所作之努力，此係落實重視多元之代表性官僚理論，惟此與以功績為導向之傳統官僚體制仍存在一定衝突。鑑於我國五權憲法強調考試權獨立，在追求考試公平之同時，亦可思考更多元及彈性之招募方式，例如：參考加拿大、澳洲之學徒計畫，先初步篩選進入公務機關學習後，再經審查轉任正式人員。

邱委員文彥：1.感謝及敬佩伊萬委員、王委員、許前部長及部同仁針對原民特考長年來所作之努力，本報告深具啟發性，應予高度肯定。2.幾點請教及建議:(1)本考試五等考試到考率逾六成，惟因不限學歷即可應考，應考人背景多元，建議除筆試外，亦可評估納入口試，以強化人才甄選。(2)目前政治大學有開設「原住民族行政及法規」課程，建議除於15所大學辦理宣導外，亦可結合地方科技院校發展特色課程，更貼近部落需求，並進一步思考提高課程普及率與強化在地連結。(3)本考試設置臺北、南投、屏東、花蓮、臺東等5考區，惟新竹及高雄地區亦有許多原民人口，建議未來考區設置可參酌族群分布適度調整。(4)本考試自105年起報考人數逐年降低，110年更大幅下降，雖與族語認證納入應考資格有關，惟更應重視語言流失與文化侵蝕問題。隨著強勢文化逐漸取代弱勢文化，原民語言與傳統文化面臨同化危機，應嚴肅以對。聯合國教科文組織《保護和促進文化表達多樣性公約》及《世界文化多樣性宣言》亦強調文化多樣性為人類共同資產，隨著部分原民族別人數漸少，其文化挽救等相關問題應持續關注。(5)針對本考試到考率偏低情形，建議考試日期安排宜考量原民農作生活、山區交通、氣候及災害等因素，以提高應試之可及與安全性。(6)土木工程類科不足額情形嚴重，建議思考

現行建築法規與原民傳統文化間之調和及研議彈性作法，並重視相關人才培育及文化延續。(7)原民公務人才推動小組由部、原民會及教育部共同組成，請說明未邀請文化部參與之原因。(8)肯定部未來努力方向，包括建立跨部會平台，並研議增設外交、司法等類科，均屬正確方向。個人過去亦曾積極推動「原住民族傳統生物多樣性知識保護條例草案」，國際間對於原民傳統智慧之保存與運用，亦高度重視，惟未能完成立法，殊為可惜。美國濕地科學家學會曾於著作中提及原民智慧，在植物永續利用方面，尤具有重要價值；日本國際濕地中心積極倡議傳統智慧之維繫，最近並在印度、不丹、泰國等東南亞國家舉辦原民文化與傳統智慧保存之研習會。據此，本考試之考試內容設計，宜有更寬廣之視野。此外，臺灣與紐西蘭簽署之《臺紐經濟合作協定》，第19章即為原民專章，期待臺灣原民與紐西蘭毛利人能建立更深層之合作關係。法律制度方面，1840年毛利人與英國簽訂《懷唐伊條約》，其後因原民權益受損，紐西蘭政府於1975年通過《1975年懷唐伊條約法》，並成立懷唐伊委員會，以推動轉型正義，亦值得參考。建議未來可針對原民傳統領域、傳統智慧及文化保存，持續深化法制研究，並納入考試內容。(9)考量延續原民語言之重要性，除口試外，亦可研議納入聽力測驗，以建構更符合原民需求之考選制度。

伊萬・納威委員：1.肯定本次原民特考報告已突破過去僅止於問題描述的模式，開始以更前瞻視角思考原民公務人才培育，尤其對族語能力認證制度的討論，象徵原民特考已邁入新的里程碑。族語認證制度的背景，必須放在原民語言長期受到壓抑、部分族語已瀕危的歷史脈絡下理解。其核心不只是考試門檻，而是原民語言復振與文化傳承的重要政策工具。沒有語言，就沒有原住民族；族語認證制度，也體現原民自治精神中自己族人服務自己族人的理念。

因此，族語能力不應被視為阻礙，而是原民公務人員應承擔的責任與使命。2.族語認證制度實施後，報考人數明顯下降，許多原本可能報考原民特考者，轉向無須族語認證的高普考，因此，仍願意投入原民特考的人，更顯珍貴，代表其具備族語能力、文化認同與服務使命感，正是原民社會所期待的新世代原住民族公務人才，尤其，近年提高至中級族語認證後，報考人數並未再明顯下降，顯示目前原民青年已具一定族語能力。因此，問題關鍵不在語言，而是整體公職吸引力及青年職涯選擇。3.原民特考五等考試報考率較高，反映部分原民青年對自身競爭力仍缺乏信心，未來應從教育端加強培力與輔導。此外，原民特考在土木、農業、林業、財稅、經建等類科出現錄取不足額情形，須透過跨部會合作進行長期人才培育來解決問題。據了解，教育部已規劃從高中到大學的人才培育鏈結，並透過與大學合作、人才訂單等模式，培養特定專業領域的原民人才；原民會也規劃「原住民族行政及法規」線上課程與教材，以解決應考人缺乏學習資源的問題。4.肯定部近年推動優化試題、減少考科，以及參考護理師考試標註計畫經驗等改革方向，此均為制度現代化重要政策，建議未來可透過原住民族公務人才推動平臺建立支援機制，協助未錄取但具潛力的優秀應考人持續備考，避免具族語能力與文化認同的原民人才流失。5.對於族語與分發制度的連結，未來可進一步研議族語能力與服務地區相互配合機制，使語言能力真正落實於族人服務。6.有關排灣族錄取人數比例較高的現象，可從族群文化背景加以理解。排灣族長期形成重視教育、公職與促進社會地位提升的氛圍，甚至透過集體補習、公開慶賀錄取等方式，形成強烈的典範效應，因此能持續激勵下一代投入公職。7.最後，目前原民特考正處於制度轉型的陣痛期，需要時間累積成果。但只要持續深化跨院部會合作、強化教育培育與學習資源，

相信未來將有更多兼具專業與族語能力的原民人才投入公共事務。

許副院長舒翔：1.分享時任考選部部長期間，提出預備文官團的概念，希冀透過跨部會合作，積極走入校園，鼓勵學校重視公務人力培育，俾未來選拔優秀公務人才，本報告原民特考努力方向亦是如此。2.提供相關建議供部思考，如：尊重原民地位，增加原民公務職缺；思考參照公務機關定額進用身障者之規定，機關亦須具一定比例之原民同仁，鼓勵原民進入公部門服務；參考離島加給規定，規劃原鄉加給加成之可行性；檢討族語認證作為應考資格條件之妥適性；立基於考試制度之主導地位，調整考試方式及分發機制等，並重新檢視原民考試制度白皮書，擬具更具前瞻性政策。

林次長明裕補充報告：對委員詢問事項加以說明，相關建議將納入未來審酌辦理。

決定：本案洽悉；副院長及委員意見請考選部參考。

五、臨時報告(無)

貳、討論事項(無)

參、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：115年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員、國家安全局國家安全情報人員及移民行政人員考試解除聘用命題兼閱卷委員1名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長提：115年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員、國家安全局國家安全情報人員及移民行政人員考試第2次增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員81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：115年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試委員、增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員438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　　周　弘　憲