

新世代考選政策

改革啟航

考選部
Ministry of Examination

部長序

人才為立國之本，考選部承擔全國各級公務人員之任用考試與專門職業及技術人員資格考試兩大類行政事務，提供各級政府所需人力及社會發展所需專業人才，構築國家競爭力的穩固基石。面對新世代人才競爭，考選部扮演學校及用人機關關鍵樞紐，為承擔稱職的國家人力資源考選部門持續努力。

《新世代考選政策：改革啟航》一書，是我們深切思考並回顧近年來考選制度的重大革新，同時前瞻性地探討未來的考選政策與願景。在這個不斷挑戰與超越的時代，我們必須以開放的心態，吸納各國文官甄補及專業人才取才核心價值與特色，累積改革的智慧，才能夠更靈活對應未來的變動。從各國賦予用人機關取才具有高度決策權的文化脈絡中觀之，考選部在考試權獨立的制度下，必須思考如何靈活強化與用人機關連結，增強考試制度的彈性，以肆應政府機關與專業領域職場的用人需求。

因此，面對全球化浪潮湧動，社會多元選擇的時代趨勢，用人機關職場環境改變，我們細心感知風起帆張的時刻來臨，積極展開各項改革措施，其中包含為落實 2030 雙語政策發展藍圖，自 110 年起，相關考試因應職場涉外性高的職能需求，增列通過英語檢定為應考資格條件，提升公務人員英語力以符應國際化；另針對每年度規模最大型的高普考試，自 113 年開始，高考三級專業科目將過去列考 6 科（公職專技類科除外）、普考列考 4 科，調減 1 至 2 科，並逐步增加公務人員考試類科併採口試措施，多項特考比照辦理，以聚焦關鍵核心知

能、有效鑑別多面向能力之人才進入公部門服務；為提升政府取才效能，逐步實踐國家人事制度用人彈性及選才多元之政策目標，從整併地方特考五等考試與初等考試、加強多元評量提高職涯轉任考選效能，及推動離島特考加強偏鄉進用人才，均是期望組織在風雲變幻中保持靈活而有力的產出，積極響應時代的召喚。

在前瞻發展的路上，為開拓新的可能性，考選部挑戰現有框架，除積極擴大電腦化測驗，並與精進測驗技術發展等策略有機結合，致力聚合更多符應現代、與時俱進的考選軟硬體資源，以加速推動國考數位轉型。而近年來考試報名人數因經濟景氣與少子女化及就業環境等因素逐年下滑，考選部於110年、112年辦理二次預備文官團體驗營，希望吸引對公共管理有志趣的年輕人，招募優秀的大學校院學生加入公職行列，布局未來以創新人才招募模式擘劃「預備文官團」政策推展構想，期打造一個更具活力的人力資源生態系統。

如何選才、育才、留才並再造才，是考選部與各政府機關刻不容緩的使命，一個健全、公正具激勵功能的制度，才能吸引、留住並有效運用優秀人才。期待本書每一章從考選啟發獨奏的篇章中，能協和各機關共同編織而成的交響樂章，為提升國家競爭力和治理效能揭開嶄新的一頁。

考選部部長 許舒翔 謹誌

中華民國 113 年 4 月

目錄 CONTENTS

總論：新世代、新思維、新政策 …… 1

第一篇　他山之石，可以攻錯 …… 17

第一章　公務人員考選制度跨國比較與未來展望 …… 19

第一節　各國公務人員考選制度介紹 …… 21

第二節　我國與其他國家文官考選體制比較 …… 33

第三節　結語 …… 37

第二章　日本公務人員考選制度：反思與借鏡 …… 41

第一節　日本考選制度考察與研究緣起 …… 43

第二節　日本國家與地方公務員基本能力測驗編製與運用 …… 44

第三節　日本國家與地方公務員招募面試實施方式 …… 49

第四節　日本測驗專業機構發展與運作 …… 55

第五節　日本公務員考選制度之反思與借鏡 …… 58

第六節　結語 …… 65

第三章　專技人員考選方式跨國比較與未來展望 …… 67

第一節　我國專技人員考試現況概述 …… 69

第二節　先進國家專技人員考選方式介紹 …… 71

第三節　考選方式之比較 …… 76

第四節　結語 …… 84

第二篇　風起帆張，改革啟航 …… 87

第四章　因應國際化，提升初任公務人員英語力 …… 89

第一節　國家考試列考英文科目沿革 …… 91

第二節　配合 2030 雙語政策，考選方案推動情形與辦理成效… 94

第三節　結語 …… 106

第五章　聚焦核心職能，調整考選策略 …… 109

第一節　公務人員高普考試制度調整契機與背景 …… 111

第二節　彈性調整公務人員高普考試應試專業科目 …… 118

第三節　配合研修公務人員高普考試命題大綱 …… 122

第四節　研議簡併公務人員高普考試行政類科 …… 125

第五節　公務人員高普考試漸進納入多元考試方式 …… 126

第六節　持續精進口試技術 …… 128

第七節　公務人員特種考試配合高普考試調整應試科目 …… 129

第八節　結語 …… 137

第六章　整併基層公務人力進用考試，創造考用雙贏 …… 139

第一節　地方特考五等考試與初等考試之比較 …… 141

第二節　研議過程 …… 142

第三節　配套作為 …… 146

第四節　結語 …… 148

第七章　加強彈性取才，提高職涯轉任考選效能 …… 149

第一節　調整公職專技人員考試制度、引進優質專技人才 …… 151

第二節　檢討軍職人員轉任考試，提升評量效能 …… 172

第三節　結語 …… 178

第八章　推動離島特考，加強偏鄉人才考用效能 …… 179

第一節　離島 3 縣考試用人現況及困境 …… 181

第二節　從離島 3 縣公務人才招募變革作為考選制度新起點 … 187

第三節　結語 …… 191

第三篇　前瞻發展，持續創新 …… 193

第九章　加速國考數位轉型 …… 195

第一節　現行資訊業務運作 …… 197

第二節　數位轉型治理範圍 …… 206

第三節　數位轉型發展 …… 219

第四節　結語 …… 234

第十章　精進測驗技術發展，提升國考信效度 …… 237

第一節　測驗業務發展概說 …… 239

第二節　相關政策措施之推動與檢討 …… 247

第三節　擘劃測驗技術發展精進藍圖 …… 263
第四節　結語 …… 291

第十一章　創新人才招募模式 …… 293
第一節　創新預備文官團甄才模式，構築未來人才招募新圖像 … 295
第二節　研擬法律專業人員考試制度，落實司改國是會議決議 … 302
第三節　結語 …… 308

第十二章　改善軟硬體資源，提升考選效能 …… 309
第一節　考場環境優化與多功能大樓興建 …… 311
第二節　新聞及公共服務之數位轉型 …… 316
第三節　充實業務人力，精進人事服務 …… 319
第四節　健全財務管理及優化行政效率 …… 321
第五節　強化考選統計加值應用 …… 324
第六節　精進國家考試數位科技防弊機制 …… 330
第七節　結語 …… 334

總結：考選組織與制度變革，因應未來發展與挑戰 …… 335

參考文獻 …… 343
編輯小組 …… 352

圖目錄 List of figures

第 二 章　日本公務人員考選制度：反思與借鏡

圖 1 基礎能力測驗的試題建置流程 …… 45

圖 2 新教養測驗試題編製採 PDCA 流程 …… 46

圖 3 日本人事測驗研究中心組織架構圖 …… 56

第 四 章　因應國際化，提升初任公務人員英語力

圖 4 110 年至 111 年外交領事人員考試英文組一、英文組二錄取人員各應試科目平均成績 …… 105

第 八 章　推動離島特考，加強偏鄉人才考用效能

圖 5 107 年至 111 年地方特考離島 3 縣錄取分發區報考人數趨勢 …… 186

圖 6 107 年至 111 年地方特考離島 3 縣錄取分發區到考人數趨勢 …… 186

第 九 章　加速國考數位轉型

圖 7 國家考試紙筆測驗資訊化流程 …… 197

圖 8 國家考試電腦化測驗資訊化流程 …… 198

圖 9 國家考試 APP 推廣畫面 …… 199

圖 10 題庫數位化建置流程 …… 200

圖 11 線上閱卷作業示意圖 …… 201

圖 12 申論式試卷資訊作業流程比較 …… 202

圖 13 試務整合系統架構示意圖 …… 203
圖 14 考選部資通安全推動組織架構圖 …… 204
圖 15 國家考試網路報名資訊安全處理小組組織架構圖 …… 205
圖 16 試務整合資訊安全處理小組組織架構圖 …… 206
圖 17 國家考試資安地圖 …… 216
圖 18 國家考試資安防護體系 …… 216
圖 19 全面數位化線上申辦示意圖 …… 221
圖 20 試務數位化服務示意圖 …… 222
圖 21 典試數位化服務示意圖 …… 223
圖 22 強化資安認知與訓練（含個資保護） …… 231
圖 23 國家考試數位轉型推動小組組織架構圖 …… 233

第 十 章　精進測驗技術發展，提升國考信效度

圖 24 題庫建置流程圖 …… 240
圖 25 題庫建置科目題型占比圖 …… 241
圖 26 題庫整合資訊系統各子系統關聯圖 …… 242
圖 27 電腦化測驗預計推動類科時程圖 …… 248
圖 28 命題技術諮詢小組功能圖 …… 249
圖 29 SWOT 分析圖 …… 262
圖 30 願景及預期目標圖 …… 265

圖 31 口試規劃面向參考示意圖 …… 268
圖 32 現行普通科目轉型示意圖 …… 270
圖 33 性向測驗評測面向參考示意圖 …… 271
圖 34 發展性向測驗規劃示意圖 …… 273
圖 35 命題參考手冊編製示意圖 …… 274
圖 36 召開命題研習工作坊資料照 …… 276
圖 37 多媒體電子試題應用示意圖 …… 278
圖 38 考試資料加值運用示意圖 …… 278
圖 39 考畢試題編寫檢核重點示意圖 …… 279
圖 40 題庫作業相關系統試題疑義及分析回饋關聯圖 …… 281
圖 41 透過重要核心考點產製衍生題示意圖 …… 283
圖 42 試辦護理師臨床應用試題對外徵題流程 …… 285
圖 43 國內外測驗機構試題資料蒐集運用流程圖 …… 286
圖 44 研發運用 AI 科技輔助試題產製及品質提升規劃流程… 289
圖 45 強化現有題庫系統功能轉置全新題庫系統作業示意圖
…… 290

第十一章　創新人才招募模式

圖 46 創新公務人才甄選模式架構圖 …… 301
圖 47 法律專業人員考訓新制示意圖 …… 303

第十二章　改善軟硬體資源，提升考選效能

圖 48 公務人員高等考試三級考試錄取者性別圖像視覺化圖表 …… 326

圖 49 公務人員高等考試三級考試暨普通考試各考區報考人數統計視覺化圖表 …… 328

表目錄 List of tables

第一章　公務人員考選制度跨國比較與未來展望

表 1 日本國家公務員考試種類彙整表…… 26

表 2 日本國家公務員綜合職、一般職之考試方式及科目一覽表…… 28

表 3 南韓一般職公務員考試方式比較表…… 30

表 4 南韓 5 級公務員考試方式及應試科目一覽表…… 30

第二章　日本公務人員考選制度：反思與借鏡

表 5 新教養測驗種類一覽表…… 48

第三章　專技人員考選方式跨國比較與未來展望

表 6 專門職業及技術人員高等考試及普通考試類科…… 70

表 7 部分國家（地區）與我國之技師考試採行方式彙整表… 78

表 8 澳洲建築師及會計師專業團體辦理電腦化測驗相關情形…… 80

表 9 瑞典律師考試及澳洲建築師採行口試概況與我國同類科考試比較…… 83

第四章　因應國際化，提升初任公務人員英語力

表 10 各項公務人員考試配合推動 2030 雙語政策之考選措施一覽表 …… 96

表 11 配合 2030 雙語政策公務人員考試實施前後一覽表…… 98
表 12 110 年及 111 年公務人員特種考試外交領事及外交行政人員考試概況 …… 101
表 13 111 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試概況… 102
表 14 112 年公務人員特種考試警察人員考試概況…… 102
表 15 112 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試概況…… 103
表 16 110 年至 111 年外交領事人員考試英文組一及英文組二口試情形一覽表 …… 105

第 五 章　聚焦核心職能，調整考選策略

表 17 101 年至 112 年高普考試錄取人數統計表…… 111
表 18 高普考試職系、類科數對照表 …… 116
表 19 高普考試應試專業科目調整情形 …… 121
表 20 高普考試列考科目數與占分比重 …… 124
表 21 高普考試提高口試占分比重及增列口試類科一覽表 … 127
表 22 地方特考三等考試應試專業科目列考情形 …… 131
表 23 地方特考四等考試應試專業科目列考情形 …… 132
表 24 身心障礙特考應試科目擬調整方案各應試科目占分比重表 …… 134
表 25 退除役特考應試專業科目調整情形 …… 135

表 26 原民特考應試專業科目調整情形 …… 137

第 七 章　加強彈性取才，提高職涯轉任考選效能

表 27 舊 3 類與新 11 類公職專技人員類科考試差異一覽表… 160

表 28 103 年至 111 年公務人員高考三級公職專技人員類科考試辦理情形統計表 …… 162

表 29 公職專技人員考試類科改革前後對照一覽表 …… 171

第 八 章　推動離島特考，加強偏鄉人才考用效能

表 30 最近 5 年離島 3 縣提報公務人員高普初等考試及地方特考需用名額統計表 …… 183

表 31 100 年至 110 年地方特考各錄取分發區考試及格人員分發並經銓敘審定後於限制轉調期間內辭職原因統計表… 184

表 32 100 年至 105 年地方特考及格人員分發並經銓審後在原錄取分發區限制轉調期滿即離職人數統計表 …… 185

第 九 章　加速國考數位轉型

表 33 SWOT 分析及因應策略表 …… 209

表 34 電腦化測驗座位統計表 …… 212

表 35 各項策略與目標對應表 …… 219

表 36 行動方案體系表 …… 220

表 37 規劃建置電腦試場應試座位數 …… 226
表 38 電腦化測驗擴大推動類科預計時程表 …… 227

第 十 章　精進測驗技術發展，提升國考信效度

表 39 106 年至 112 年題庫建置科目統計表 …… 241
表 40 國家考試心理（性向）測驗委託研究成果一覽表 …… 253
表 41 節錄考試院第 13 屆第 87 次會議考選業務報告考試委員回饋意見一覽表 …… 255
表 42 強化論述「性向測驗與國家考試多元評量機制」專刊論文一覽表 …… 256
表 43 節錄本部近年赴國外考察報告涉及多元測驗論述資料一覽表 …… 258
表 44 執行策略及行動方案體系表 …… 263

第 十一 章 創新人才招募模式

表 45 法律專業人員資格及任用條例草案授權訂定法規命令列表…… 305

第 十二 章 改善軟硬體資源，提升考選效能

表 46 國家考試舞弊之行政裁處與刑事制裁內容 …… 331

總論

新世代、新思維、新政策

總論

新世代、新思維、新政策

考選部（以下簡稱本部）肩負為國掄才重任，每年舉辦約 19 至 21 次國家考試，選拔超過 1 萬 3 千人次公務人才與 2 萬 9 千多人次的專技人力，新世代考選變革之推動，實為國家人力資源管理面臨全球化、資訊科技發展、社會環境重大變遷等方面嚴峻挑戰與衝擊下，為突破公務人力與專技人力求才不易、考試取才偶有未盡適才適所等困境，多方尋求因應策略及解方，本部於 112 年推動組織變革，朝「國考數位轉型」、「測驗技術發展」、和「加強人才招募」三面向精進業務，期在人力資源日漸緊縮的時局下，戮力建構調整多元的考試制度，為我國公、私部門有效選拔適格人才，並促進人員與職務間最佳適配，俾利人員充分發揮其才智，展望我國人力資源管理的亮麗未來。

壹、新世代人才考選之挑戰

一、全球化趨勢下之人力資源管理

由於運輸科技、資通訊科技的進步，人類活動範圍與移動能力不斷擴大，交通時間則不斷縮短，全球各地往來頻繁，遠距離亦可即時互動、同步傳遞訊息；世界各國或地區間在糧食、能源、貿易、經濟、政治、軍事、科技、教育、文化、醫藥及公共衛生等各方面相互依賴及影響的程度日益增加，不同國家、地區人們間更深刻感受到彼此連帶、互為一體之情形，全球已成一地球村（黃瑞祺、黃之棟，2011）。

在全球化的影響下，國際間人才競爭將更形激烈；人力資源不再侷限於單一地區或國家的界線，而將在全球流動，人才國際化為必然結果（李俊達，2021a）。我國在少子女化及高齡化的衝擊下，僧少粥多，公私部門對於勞動人口及人才的競爭已十分激烈；面對國外企業、非營利組織跨國徵（爭）才，將更加劇求才、留才的困境。

（一）人口結構改變及邁向少子女化、（超）高齡化社會

依據內政部戶政統計資料，我國自民國 73 年[1]起總生育率下降，並於 107 年進入高齡社會[2]，109 年出生人口總數首度低於死亡人口總數，110 年、111 年持續負成長。國家發展委員會推估，我國預計 114 年進入超高齡社會；123 年起，全國過半人口超過 50 歲（內政部戶政司，2023；國家發展委員會，2020）。少子女化及高齡化社會勢必對我國勞動、醫

1 本書敘及國內事件、文書時，採民國紀年；敘及國際交流或外國事件、文書時，採西元紀年。因二種紀年方式明顯可區辨，全書僅於首次提及或必要時冠以「民國」、「西元」，其後均省略紀年敘述。

2 65 歲以上人口占總人口比率達到 14% 及 20%，分別稱為高齡社會及超高齡社會。

療、健康促進、社會福利、保險等各方面造成諸多衝擊與挑戰，亟待各部門儘速並審慎預為因應評估、及早部署；對考選機關而言，首當其衝的便是國家考試報考人數下降、公務人力與專技人力可能產生缺口。

（二）職場新血的世代差異：Z 世代工作價值觀轉變

另 101 年起，漸漸有 86 年以後出生的 Z 世代[3] 進入勞動市場。相較於 X、Y 世代，Z 世代成長過程中個人電腦及網路運用已相當普及；教育政策朝鬆綁、適性揚才、暢通升學管道、提升教育品質等方向發展（吳清山，2008），升學時已廢除一次筆試定終身的高中、大學聯考，改為參加國民中學學生基本學力測驗並採甄選入學 / 申請入學 / 登記分發之多元入學，或參加國中教育會考並採免試入學或特色招生方式升高中；高中階段採一綱多本，升大學則採學科能力測驗、指定科目考試及繁星推薦、個人申請與考試入學等多元入學管道（大學入學考試中心，出版年不詳）。又我國自 108 學年度開始實施十二年國民基本教育課程綱要（簡稱 108 課綱），自該學年起之小學、國中、高中一年級生均適用 108 課綱，採取素養導向之課程理念。

上述成長環境及教育背景均使 Z 世代較先前世代更熟悉也更高度運用電腦及網路資訊科技（蔣麗君，2021），或許對於 Z 世代的職涯選擇與人生價值形塑了不同於其他世代的價值觀。Cheers ×

3 依據 Encyclopedia Britannica 對於 X 世代、Y 世代、Z 世代的說明，X 世代一般係指西元 1965 年至 1980 年（即民國 54 年至 69 年）出生的世代，Y 世代指西元 1981 年至 1996 年（即民國 70 年至 85 年）出生的世代，Z 世代則指西元 1997 年至 2012 年（即民國 86 年至 101 年）出生的世代，但上述世代之出生期間偶有不同定義。（Eldridge, 2023; McKenna, 2023; Zelazko, 2023）

Dcard《Z 世代新變種 2023 00 世代職場價值觀調查報告》調查不同世代對工作最重視的頭五項因素，有別於 Y 世代，Z 世代考慮「位置便利、通勤方便」但並未考慮「工作與貢獻得到認可」，並認為「良好的生活與工作平衡」比「薪資高於平均水平」的重要性略勝一籌（《Cheers》×Dcard 團隊，2023）。

隨著 108 年以後，Z 世代的大學生陸續畢業進入職場，可預期未來數年內，Z 世代在職場人口組成中將逐步由職場生力軍轉變為主力。在規劃辦理國家考試宣導、人才招攬及留任、精進考試制度及測驗技術俾求人員與職務間適才適所最佳安排時，有必要因應此世代成長背景、工作價值觀等特性，發展更有效的人力資源管理策略。

二、人工智慧發展驅動數位轉型

近二十年來，各項科技領域蓬勃快速進展且有諸多耀眼成果，當中影響人口最多、也讓大眾最有感者不外乎資通訊科技（information and communications technology, ICT）與生物醫學科技（biomedical technology）。隨著各項網路技術進步及寬頻基礎建設提升、3C（電腦、通訊及消費性電子）產品不斷推陳出新、智慧化與普及，資通訊產品之應用已成為人們日常。

數位新時代對於教育、學習、考試、提升行政服務效能、優化應試及試務場所軟硬體設備功能等各方面之加值應用，均充滿諸多樂觀想像及期待。當教學端積極思考如何運用上述科技輔助授課、評量、學習，並日益重視學生數位與資訊能力養成、深化；訓練端及用人端亦致力於人員數位培力甚或相關技術之研發、應用，在考選端亦加速數位轉型。

（一）資通訊科技普及，電腦化測驗蓬勃發展，未來可望逐步取代紙筆測驗

當人們普遍運用電腦或行動載具書寫、閱讀、學習及表達自我，傳統紙筆測驗或許不再符合一般人思維運作及表達之習慣。放眼國際，西元 1984 年（民國 73 年），美國軍方實驗研究室開發出全美第一套全國性電腦化測驗系統——電腦適性化審查測驗系統（Computerized Adaptive Screening Test, CAST）；西元 1998 年（民國 87 年）起，美國教育測驗服務社（Educational Testing Service, ETS）陸續於多國推動托福（Test of English as a Foreign Language, TOEFL）電腦化測驗；93 年，我國國家考試首度由航海人員類科推動電腦化測驗；西元 2005 年（民國 94 年），日本早稻田大學中文口語測驗（Test of Ability for Chinese Communication）開始實施電腦化測驗；經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）則於西元 2006 年（民國 95 年）推動其國際學生能力評量計畫（the Programme for International Student Assessment, PISA）科學評量電腦化試作（PISA 2006），西元 2012 年（民國 101 年）閱讀、數學及問題解決三領域可選考電腦化評量（PISA 2012），西元 2015 年（民國 104 年）全面施行電腦化測驗。迄至西元 2023 年（民國 112 年），美國社會工作師、會計師、護理師、律師、建築師（建築設計科目）考試、澳洲建築師第二階段專業知識考試、韓國 1 級緊急救護師考試、澳洲高等教育評測、紐西蘭學習成果國家認證外部考試、芬蘭大學入學測驗等先進國家升學或專技人員考試、國際知名測驗均實施電腦化測驗（或

併採紙筆測驗雙軌），顯示電腦化測驗已是未來辦理考試之趨勢（朱蕙君等，2022；林素微等，2022；陳建華、楊淑如，2022）。

（二）人工智慧科技突破性進展及新產品問世，開啟諸多想像

近年人工智慧（Artificial Intelligence, AI）科技如深度神經網路（Deep Neural Networks, DNN）、深度強化學習（Deep Reinforcement Learning, DRL）、生成對抗網路（Generative Adversarial Network, GAN）、貝葉斯優化（Bayesian Optimization）等技術出現諸多突破性的進展；2022 年生成式預訓練轉換器聊天機器人（Chat Generative Pretrained Transformer, ChatGPT）問世，衝擊教育、藝文、產業各界，人工智慧蔚為顯學，先進國家紛紛積極投入發展並納為重大國家政策。在教學場域上，陸續亦發展出運用人工智慧「自然語言理解」（natural language understanding）、「電腦視覺」（computer vision）、「資訊擷取」（information extraction）等技術訓練自動計分及提供反饋意見的模型。雖然這些模型目前多還在驗證改善階段，就自動計分與專家人工評閱的分數、給應試者的反饋建議進行比對，並嘗試縮小其間差異；因此實際上尚難於國家考試（甚或其他競爭性考試）中取代人工評閱，主要運用於教學場域輔助學習，但仍值得本部持續留意相關技術發展（吳慧珉等，2022；張道行、宋曜廷，2022）。又在試題命擬方面，歷年國家考試累積了相當可觀的考畢試題及應考人作答大數據，未來時機成熟，或可適時借助學者專家專業研究創意與人工智慧「機器學習」、「深度學習」、「生成技術」等成果，開發電腦輔助出題或自動

出題系統，或輔助建置電腦化測驗多元情境試題、提供試題適用性篩檢及預試等（黃能富等，2019）。

綜上，推動電腦化測驗並不僅是基於施測、受測及成績評閱便利性的考量，隨著多媒體影音技術及擴增實境（Augmented Reality, AR）、虛擬實境（Virtual Reality, VR）沉浸式技術等進展，電腦化測驗在施測題型與方式上展現了更多可能性（朱蕙君等，2022），本部作為國家人力資源管理銜接教學端與訓練、用人端的重要環節，亦當積極思考如何在確保考試公平的前提下，善用科技成果提升考試信度、效度以及考選行政績效，俾提供與時俱進的施政服務，適切回應民意期待。

三、全球流動性危機事件衝擊與影響

國際交流熱絡、人口跨國移動頻繁增加了傳染病跨境傳播的風險與速度。2002 年至 2003 年的嚴重急性呼吸道症候群（Severe Acute Respiratory Syndrome, SARS）事件，冠狀病毒首次引起人類新興傳染病，疫情為期不到 1 年，造成約 30 個國家淪陷、8,096 名病例、774 人死亡；臺灣 346 名患者，73 人死亡（衛生福利部疾病管制署，出版年不詳）。2019 年 12 月，嚴重特殊傳染性肺炎（Coronavirus Disease-2019，以下簡稱 COVID-19）疫情現跡，我國衛生福利部於 2020 年 1 月 15 日正式公告嚴重特殊傳染性肺炎為第五類法定傳染病，截至國內疫情於 2023 年 5 月 1 日防疫降階為止，歷時 3 年有餘，病毒肆虐遍佈全球 188 個國家，依據 Worldometer 資料庫統計所示，截至臺灣時間 2023 年 4 月 28 日上午 9 時 30 分止，全球累計確診案例 686,866,733 例，累計死亡案例 6,862,491 例，全球確診者致死率為 0.9991%，若按全球人口數而言，全球約 80 億人

口中，每百萬人口中確診案例有 88,119 例，每千人中約 0.8578 人死因為 COVID-19 確診（政策研究指標資料庫，2023）。COVID-19 可謂對人們生命、健康、生活均產生劇烈的衝擊，堪稱人類世紀浩劫。

自 COVID-19 在全球各地爆發後，嚴重衝擊並改變了人民生活、社交、工作、經濟與治理模式。跡象顯示，零接觸經濟、遠距醫療、教學與工作、供應鏈重整、與政府數位治理等，成為新常態。各國面臨最大的挑戰，是如何快速提供數位治理，並有效整合政府資源以回應民眾需求。我國政府面對複雜的全球危機事件 COVID-19，於 2020 年 1 月 20 日成立「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心」（以下簡稱中央流行疫情指揮中心），以強化 COVID-19 的疾病監測及防治，進行跨域合作的行政調配，以公私協力面對疫情挑戰。

然，疫情期間考選端亦面臨前所未有的挑戰，為維護民眾生命安全，兼顧維繫社會、經濟生活之正常運作，醫療、救護及公共衛生等各政府部門及專業領域用人孔急，國家考試舉辦無法停歇，本部刻不容緩緊急成立「考選部危機處理小組」，與中央流行疫情指揮中心感控防疫專家群策群力，訂定並滾動式檢討修正各項考試防疫措施，對外，完善周妥的考場防疫措施避免考場群聚感染而擴大傳播至學校、社區；對內，於各試務場所如密閉式闈場、閱卷處及審題室，均以高規格防疫措施維護試務人員安全，透過專業行政與跨域協力因應疫情變化，兼顧維護參與考試試務人員及社區民眾安全，並及時甄補公務人力與專技人力。

COVID-19 帶來的衝擊既深且遠，未來，國際人口跨國交流移動頻仍之現象將依然存在，流行性病毒跨境傳播風險仍高，病毒株在各國多元環境下，變異性恐更為多樣，流行病病毒經由跨境、跨

國傳播，在多樣性病毒株的交織作用下，威力變得更為強勁，持續期間也可能更為長久。政府的運作模式，在疫情關鍵時刻，如何提升數位治理量能、強化人力資源、跨機構流程整合、簡化與優化行政作業，對充滿未知及不確定性之全球化流動性危機，國家考試應未雨綢繆，隨時準備好積極應戰（王可言、林蔚君，2021）。

貳、因應時代挑戰之施政方針與策略

一、多元招募、彈性取才，提升政府效能

隨少子女化、（超）高齡化社會到來及 Z 世代工作價值觀轉變，未來國家整體勞動人口、國家考試報考人數均可能減少。本部為期吸引人才報考國家考試，並提升人力資源之效益，使選才結果確實合乎擬任公務或專技人員職務所需核心職能與人力發展需求，提出多元招募、彈性取才等對策：

（一）多元招募：採取更彈性、多元的國家考試宣導方式與人力招募策略，期激發人員報考動機、意願，並提升報考率。例如：

1. 推動預備文官團完善制度，嘗試研議嶄新的公務人才甄選模式，激勵青年學子在學期間專注學習，並規劃多元甄選方式及擴大用人機關參與擇才，以期優秀青年學子以最適最快的方式進入公部門。
2. 加強教、考、用連結，藉由座談會、講習、到校宣導或就業輔導等多元形式，布建校園種子輔導教師，作為協助青年學子提早展開職涯規劃及扎根公職服務的推手，協力吸引優秀人才報考及投入公共服務。另與用人機關建立常態

性合作模式，如針對錄取不足額類科如土木工程、交通技術等類科辦理重點式宣導，使公務人才均能適才適所，建立公職招募良性循環。

3. 透過多元的媒體與活動，致力於打造一個全新的宣傳平臺，以青年學子的視角展現公職不同領域的工作價值和吸引力，加深外界對公務人員的肯定及認同。

（二）彈性取才：適時檢討考試方式、應考資格、應試科目等，俾其規劃適度呼應教學端育才成果，且更貼近用人端人力任用與發展需求，並朝減輕應考人應試負擔、促進公 / 私部門或軍 / 文職跨界人才交流之方向鬆綁；期促進應考人之報考意願，提升跨界人才職涯轉任效能，並增加考試效能使人力資源適才適所。例如：

1. 持續推動並精進典試法所明定之多元考試方式

本部持續與相關用人機關研議，按考試類科核心職能與職務任用需求，擇合適類科增加口試或性向測驗等考試方式，俾有效而多面向地衡鑑應考人專業知能、溝通表達與應變能力、發展潛能等是否符合擬任公職或專技領域所需職能，期人力資源適才適所。

2. 彈性取才，促進跨域人才流動

例如精進軍職人員轉任公務人員考試及合理調整公職專技人員考試，俾使任務特殊之公部門適切引進優秀專技人才或軍職轉任人員，促進公、私部門與軍、文職間人才流通。

二、推動國家考試數位轉型、加速軟硬體之現代化與數位化

隨資通訊科技快速進展、3C 產品及網路應用普及，以及近年人工智慧、虛擬實境、擴增實境領域部分技術獲得突破性進展、新產品問世獲各界矚目，各界對上述科技在教育、學習、考試、行政、乃至建築物軟硬體維運及改善等各領域之加值運用，均充滿樂觀想像及期待。本部為善用科技成果提升考試技術及信效度，從而選拔優秀人才促進人員與國家之國際競爭力，並與時俱進，適切回應民意期待，提出國家考試數位轉型、考場及試務場所軟硬體現代化、數位化等對策。

（一）國家考試數位轉型

1. 擴大推動國家考試電腦化測驗：包含增加電腦化測驗適用之考試類科、擴增認證合格試場座位數、規劃進階版電腦作答模式（申論式試題純文字以外作答模式）、賡續研議建置行動化電腦試場等。
2. 深化國家考試試務及行政資訊化：善用外部資源、建立跨部（域）合作，包含精進跨機關資料整合運用、研議 AI 人工智慧技術應用等，以提高考試管理的效率和質量，有助提升公共服務水平和政府效能。
3. 充實數位轉型資源、增補專業發展能力：如建置本部電腦化測驗中央監控中心、增補資訊技術及題庫人力等。
4. 提升資安防護機制：有效保護資訊系統和數據的安全，確保業務運作的穩定性和可靠性，同時也提高對外服務的品質和信譽。

（二）考場及試務場所軟硬體之現代化、數位化

包含推動國家考試闈場及數位多功能考場大樓興建計畫、改善國家考場及試務大樓軟硬體，並適時運用各種互動式資訊、雲端服務、行動化創新、人工智慧技術及大數據資料等，提升新聞發布、公共服務、人事服務、財務管理、考選統計、數位科技防弊等考選行政服務效能，及促進加值應用。

三、加強測驗技術研究發展、接軌國際，促進人才國際競爭力

隨經貿全球化，跨國徵才、海外工作日益普及，國內、外公私部門人才競爭更形激烈。本部為吸引優秀人才報考公務人員或專技人員考試，除運用前述因應社會變遷挑戰鼓勵報考國家考試之策略，亦亟思壯大實力，提升我國公私部門的國際競爭力。一方面，優秀人才有助提升政府、產業的績效與競爭力；另一方面，高績效、富競爭力的政府和產業亦相對較易吸引優秀人才。因此，面對經濟全球化所帶來的人力資源困境，本部積極採取加強測驗技術研究發展、接軌國際之策略，以增進考選效能，強化我國公務人員與專技人員素質，從而促進我國政府機關公共治理效能、專技領域卓越發展，增加國內外人才來臺就職的吸引力。

為提升我國政府及產業的國際競爭力，成為優秀人才有志加入的部門，本部依考試等級、類科之職能與發展需要，規劃提升公務、專技人員英語力之考選方案、精進專技考試制度並建構專技人員國際相互認許考試制度等政策，期考試錄取人員具備自行研讀、蒐集國外新知之能力，不受語言藩籬限制，從而拓展國際視野；另國外專業優秀人才之引進亦有助刺激我國相關專技領域或產業之進步發展。

（一）精進測驗技術發展，提升國家考試信效度：包含發展多元測驗方法、增進評量效能、拓展試題來源、優化系統升級等策略。

（二）接軌國際：包含研究考察先進國家考選制度，以資借鑑；配合 2030 雙語政策，提升公務與專技人力英語力；精進專技考試制度，建構專技人員國際相互認許考試制度等。

四、擴大用人機關與專業團體參與人才選拔

面對全球化的挑戰，多元化的組織可帶來不同的觀點和思維方式，更有助於創新和更妥善地應對複雜的社會問題。為國舉才不再只是本部的責任，結合用人端合作機制、專業團體不同領域的專業和知識，使考試選拔之人才量足質精，契合用人端所需，本部亦積極擴大用人端之參與。

（一）精準辦理考試、滿足職場人才需求

公務人員考試各等別、類科別需用名額原則為本部依分發機關彙送各用人機關所報職缺，報請考試院核定後提列；另專技人員類科之辦理次數、及格方式等均適時配合職業主管機關所評估職場人力供需檢討修正考試規則，俾據以辦理考試。為因應近年實務上用人困境，例如地方特考五等考試及公務人員初等考試之考試及榜示時間相近、重複報考與重複錄取比例極高，致地方特考五等考試錄取人員報到率低，開缺機關無考試錄取人員可用；或離島政府所面臨用人取才不易困境，本部經與用人機關研議獲致共識，113 年起停辦地方特考五等考試，併入初等考試取才，另於 113 年起辦理離島特考，以解決緩不濟急的地方人力需求。

（二）用人機關參與核心選才、善用公私部門資源

綜觀世界先進國家對於人才之考選，中央人事主管機關多係基於指揮監督之角色，考選事務由用人機關自行辦理或委託辦理，因此在目前國家考試以筆試為主要考試方式下，本部研擬評估用人機關參與公務人才選拔，以及口試委辦之可行性，以漸進方式逐步擴大用人機關參與人才選才，包含增加用人機關推薦適合人選擔任口試委員比例，或擔任該組召集人，進而委託用人機關依其核心職能需求規劃設計口試方式及內涵，最終由用人機關決定任用人選。

至引入專業團體參與人才選拔，以強化公部門專業服務效能，未來朝向借重專業團體厚實專業學識於實務背景協助命、審題方面邁進，本部近年結合用人機關及專業社群，共同研議精進護理師考試制度。為提升本部舉辦考試量能（例如增辦護理師考試），並精進測驗品質與信效度，未來規劃先與臺灣護理學會等量能較大之公學會就試題命擬進行合作，希冀透過護理類科臨床應用之試辦，逐步推展至其他類科或科目，對於提升試題品質與減輕題庫業務負擔有一定助益。

參、展望我國人力資源管理之亮麗未來

近十餘年來，歷經人口結構改變、教育制度變革、世代價值觀轉換、科技快速進展、國際交流頻繁，政府各部門及社會整體均面臨新的衝擊與挑戰。誠如經濟合作暨發展組織所揭示的，當代公部門所面臨的問題既複雜、跨領域，亦無法藉由傳統工具和途徑加以

解決；值此光速進展時代與急遽變動環境，強化政府對於社會複雜難題的解決能力，便益形重要。（蔡秀涓，2021；OECD, 2014）。

本部期藉由對於新時代所面臨各項國家人力資源挑戰與困境的覺察及超前部署，在人力資源有限、國內外競才激烈的環境下，善用資通訊及人工智慧等科技，審慎規劃彈性多元而公平公正之考試方式、精進測驗技術並提升試題命擬品質，以有效選拔量足質精的優秀公務人力及專技人力，俾提升公共治理之績效及品質，並促進專技領域及相關產業卓越發展，整體擢升國家之國際競爭力。

第 1 篇

他山之石，可以攻錯

第 1 章

公務人員考選制度
跨國比較與未來展望

第一章

公務人員考選制度跨國比較與未來展望

為招募優秀公務人力，本章參考民主先進國家文官考選方式，依據各機關公務出國參訪報告、國內學者專家文章專論，以及部分國外網站等資料之基礎，歸納分析英國、美國、日本、南韓及新加坡等國文官制度，透過深入探討和借鑑，以供我國未來選才方式改進之參考。

第一節　各國公務人員考選制度介紹

壹、重視職務內涵及機關自主選才——英國、美國

一、英國

現代西方文官體制源於英國，自 1870 年英政府頒布樞密院令，確立其文官甄補係採公開競爭方式辦理起，歷經多次改革。2010 年《憲政改革與治理法》（Constitutional Reform and Governance Act 2010）頒布，賦予文官委員會（Civil Service Commission）招募文官權責。惟不同於我國各種初任公務人員考試均由本部統籌負責，英國文官甄補係由用人機關自行辦理為原則。當職務出缺，用人機關即將職缺訊息（包括工作地點、職務名稱、工作內容、薪資水準、應徵資格等）登載各大徵才平臺、職業介紹機構，以及 GOV.UK Civil Service Jobs 網站，以吸引有志者自行應徵。應徵者以電子郵件或紙本郵寄傳送應徵資料，用人機關再按職務需求，決定候選名單，實施筆試、口試、心理測驗等各種評量篩選。文官委員會僅規範甄補遴選須秉持公正（fair）、公開競爭（open competition）及擇優錄用（merit）之原則，並監督選才過程的合法性。換言之，文官之招募及遴選，真正具有裁量及決定權者，為實際用人機關。（李俊達，2021b）

依職務列等及陞遷速率，英國文官可分為「一般文官職」、「快速陞遷方案」（Fast Stream Development Programme）及「高級文官」（Senior Civil Service, SCS）3 大類，其考選方式如下：

（一）一般文官職

文官委員會對於各機關辦理之文官招募及甄選工作均予高度尊重，用人機關具有充足的裁量空間及自主性。惟為符應文官委員會所訂定之規範，其遴選期間均會成立甄選小組以統籌執行人才招募遴選作業，並詳實記錄甄審過程，彰顯公信。實務上，各機關遴選小組會依職務需求初審應徵者之教育程度、工作經驗、專業證照等資料，並綜合運用情境判斷、性向測驗等各種評量工具，決定那些人能進入最終口試階段。口試時間約 30 分鐘至 1 小時，配合職務模擬，讓應徵者能有效展現其才幹及企圖心，並使用人機關能通盤考量應徵者與職務之契合度，決定適任人選。

（二）快速陞遷方案

為吸引優秀青年投入公職，並加速培育高級文官人才，本方案係以大學畢業生或現職文官為招募對象，錄取者將接受有計畫、系統式的歷練及培訓，藉頻繁且密集的職務輪調及適當的課程研習，迅速積累實務經驗。多數錄取者在任職 12 年內即能陞任至高階主管職，相較於一般文官平均需耗費 25 年，顯較快速。

依據快速陞遷方案網站（Civil Service Fast Stream）所述，遞件申請參加該方案者，須藉由網路系統、多媒體及數位虛擬技術輔助完成甄選程序。初步的篩選係採線上評量方式辦理，包括工作風格問卷（Work Style Questionnaires）、情境判斷問卷（Situational Judgement Questionnaires）、職場模擬情境式個案研究及評估、視訊面談（Video Interview），以及數值測驗（Numerical Test）等（Civil Service Fast Stream,

n.d.）。前揭各種評量須在 22 天內依序完成，各項均通過者將受邀至快速陞遷評鑑中心（Fast Stream Assessment Centre, FSAC）參與為期半天的進階評量，其實施方式亦採數位虛擬技術辦理，評量內容則以未來擬任職務為基礎，模擬職場情境，以評量應徵者的領導能力、團隊合作及文書作業等。通過 FSAC 評量後，多數職類錄取者，將按成績及意願被分配至各機關單位任職；但部分特殊職類（例如外交、國會事務等），其合格人員名單將送至遴選委員會（Final Selection Board），進行最後遴選。

（三）高級文官遴選

英國高級文官遴聘來源並不限於現職文官，亦鼓勵私部門菁英參與甄選。其遴選程序及原則，仍係以職能為基礎，採公開甄選方式辦理，與一般基層文官無異。但各用人機關為確保未來錄取者無論專業能力或心理狀態，均有助提高公共服務效率及品質，在篩選淘汰過程中，綜合運用考試技術篩選適任者，例如以評量中心法測試領導及溝通能力；延聘專業心理師進行深度訪談及心理素質評估；以實地操作衡量專業知能與職缺適配度等（施能傑等，2009；彭錦鵬等，2018）。

二、美國

1883 年美國聯邦政府通過《潘德頓文官改革法案》（Pendleton Civil Service Reform Act），確立「功績制」（merit system）為文官任用原則並實施公開考選以杜絕政治分贓。1978 年人事管理局（Office of Personnel Management, OPM）成立，統籌聯邦政府人事

政策及人力資源管理工作，並自1996年起，除特定職位（例如法官）外，聯邦政府已將多數職缺授權由用人機關自行辦理遴選，該局僅擔任政策擬定、程序監督及技術協助工作，以確保文官遴用均符合公開競爭、工作效度、機會平等，以及弱勢優惠等原則。

美國聯邦政府公務人員之任用，依招募進用方式、職務性質及法令規範，可分成「競爭職」（competitive service）、「除外職」（excepted service）二大類，茲說明如下：

（一）競爭職

1. 採職位分類制（position classification），董祥開（2021）分析美國人事管理局（OPM）網站內容，競爭職的職務屬性可分為專業性、技術性、行政性、文書性及其他性等5大職類，另依職務內容及官階差異，區分職等及層級，編製一般俸表（General Schedule, GS），給予薪俸。
2. OPM在其官方網站上提供諸多法令和技術協助訊息，並錄製示範影片，編製操作手冊及簡易流程，俾使各機關均能以「工作分析」為基礎，辦理人才甄選。甄選程序經施能傑等（2009）解構分為二大步驟：

（1）確認職缺工作內容，公告招募

用人機關必須先了解職缺工作屬性及內容，並在人事管理局網站（USAJOBS）登載職缺訊息，包括：應徵資格、職務內容、薪資福利、遴選方式等。

（2）以職能分析為基礎，選擇適當評量方式進行篩選

各機關根據職務內涵及職能分析成果，選擇適當的評量方式或測驗工具，以評測應徵者是否具備完成工作任務，達成高績效表現所需之知識、技能及能力

（KSAs）或知識、技能、才能及其他特徵（KSAOs），進而錄取真正適合人選。

（二）除外職

針對工作性質特殊，難以使用一般考選機制羅致合適人才之職位，其招募雖仍循功績原則，惟不受人事管理局規範程序約束。以歐巴馬總統2010年發布13562號行政命令為例，其開放用人機關招募在校生或應屆畢業生參與實習計畫，參與者如能在期限內完成規定之實習時數，並通過評量，達成實習期望，均能據以爭取公職任用機會（董祥開，2021）。

貳、事權統一，分試多元評量——日本、韓國

一、日本

日本公務人員體系，依任職機關及其適用法制不同，大致可分為「國家公務員」（中央）及「地方公務員」（地方）二種。中央人事法制由人事院主管，地方則由各都道府縣及市村廳人事委員會辦理。日本雖採中央、地方二元管理制，人員互不調動，但國家公務員適用之「國家公務員法」，卻為「地方公務員法」立法及後續研修之參考依據，因此，中央、地方機關在人員考選進用，以及權利義務等規範事項，大致相似。本章僅就國家公務員之考選任用說明之。

（一）中央主管機關

日本中央人事主管機關為「人事院」，人事院隸屬於內

閣，其 3 名人事官均為政治任命，惟因法律已賦予公正超然之義務與權責，爰其合議產生之人事決策仍得維持獨立。依日本人事院資料顯示，實際負責國家公務員招募者為人事院所轄之「人才局」。人才局另設「測驗部」，專責辦理其考試業務，包括試務企劃、測驗實施、試題研發命擬等工作。

（二）國家公務員種類

依應考資格、職務內容，以及職涯發展差異，可分成「綜合職」、「一般職」、「專門職」及「經驗者中途任用」4 類，前揭 4 類人員考試，依應考資格、類科設置及擬任職務性質，彙整如表 1。

表 1 日本國家公務員考試種類彙整表

種類	學歷程度	其他條件	考試類科設置	擬任職務
綜合職	大學畢業	—	行政等 11 類科	政策分析研擬
	研究所畢業	—	行政等 8 類科	
	研究所畢業	須通過司法考試	法務	
一般職	大學畢業	—	行政等 10 類科	執行或操作類工作
	高中（職）畢業	—	事務等 4 類科	
經驗者中途任用	大學畢業	2 年實務經驗	（一般職）事務係長級等 7 類科	執行類工作，但以幹部任用
	高中（職）畢業	2 年實務經驗	（一般職）事務係員級	執行類工作
專門職	大學畢業	—	皇宮護衛官等 7 種	用人機關及職務性質特殊，類似我國特考特用
	高中（職）畢業	—	皇宮護衛官等 8 種	

資料來源：彙整自「日本公務人員考試相關制度考察報告」（許舒翔等，2017），頁 5-8。

（三）考試科目及成績計算

以分試取才、多元評量為原則。多數職類採二試，少數為三試。第一試為筆試，用以大量篩選應考人；第二試或第三試按職務需求設計考試方式，且不以紙筆評量為限。茲以綜合職、一般職為例，摘述其考試方式及應試科目如表 2。

各職類第一試均列考「基礎能力測驗」（測驗題型），測驗內容包括「知能」及「知識」2 種面向。其中，「知能」係評量判斷推理、抽象思考、閱讀理解、資料分析等能力，性質類似普通性向測驗；「知識」屬生活適應、時事觀察等問題。「基礎能力測驗」評量目的係為篩選具備學習潛能者，日本人事院認為，該科目成績越好，越能有效因應時勢處理龐雜公共事務。

此外，各職類均列考「個別口試」，口試舉行前，先實施人格測驗，俾使口試委員對應考人性格特質有初步了解，但不列入總成績計算。個別口試通常列於第二試，併同其他科目核算總成績。

考試成績以標準分數呈現，其分數轉換公式詳載於日本人事院網站，但各類科之各科目配分比重不盡相同，俾符應擬任職務所需。又部分擬任職務與政策研訂相關，且須與國際接軌，爰英語檢定成績可做為該類科加分條件。

日本國家公務員考試錄取資格具期限限制，錄取者必須在資格效期內，向機關應徵職缺，爭取任用。如未能於期限內獲得任用，則喪失錄取資格。以綜合職或一般職為例，錄取人員必須在規定期間內向機關申請「官廳訪問」，由用人機關決定是否任用。一般而言，各類科錄取人員在資格有效期限內，順利取得任用之比例約在 5 至 7 成間。

表 2 日本國家公務員綜合職、一般職之考試方式及科目一覽表

種類	類科	考試方式及應試科目
綜合職（研究所畢）	各類科（法務除外）	第一試：基礎能力測驗、專門測驗（均為測驗題） 第二試：專門測驗（申論題）、政策議題討論、個別口試
	法務	第一試：基礎能力測驗（測驗題） 第二試：政策議題討論、個別口試
綜合職（大學畢）	各類科（教養除外）	第一試：基礎能力測驗、專門測驗（均為測驗題） 第二試：專門測驗（申論題）、政策論文（申論題）、個別口試
	教養	第一試：基礎能力測驗（測驗題）、綜合論文（申論題） 第二試：企劃提案（筆試＋口試）、政策議題討論、個別口試
一般職（大學畢）	各類科	第一試：基礎能力測驗（測驗題）、專門測驗（測驗題）、專門測驗（申論題）、一般論文（僅行政類科列考） 第二試：個別口試
一般職（高中職畢）	各類科	第一試：基礎能力測驗（測驗題）、適性測驗（測驗題，僅事務類科列考）、作文（僅事務類科列考）、專門測驗（測驗題，僅技術、農業土木、林業類科列考） 第二試：個別口試

資料來源：日本人事院国家公務員試験採用情報 NAVI 網站（n.d.）。

二、南韓

為弭平各界對世越號船難的究責聲浪，南韓政府於 2014 年進行組織改造，並成立「人事革新處」取代原「行政安全部」，成為最高人事主管機關，統籌人力資源開發、福利報酬、考選任用等各類公務人事法制及管理。

（一）考試種類及方式

南韓一般職公務員之工作性質及進用方式，與我國一般行政機關公務人員相當。依程挽華等（2017）及陳慈陽（2019）參訪南韓考選制度報告所述，根據制度設計目的及應考資格限制，一般職公務員考試可分成「公開競爭」（Open Competitive Recruitment Examination, OCRE）、「經歷競爭」（Competitive Recruitment Examination for Career Service Position, CREFCSP）2 大類，比較如表 3。

中央及地方公務人員的職務列等相同，新進人員分別從 5 級、7 級、9 級開始任用（類似我國公務人員高考三級、普通考試及初等考試，錄取者分別以薦任 6 職等、委任 3 職等、委任 1 職等進用），其招募採公開競爭考試為原則，均採分試、多元取才，最終試均為口試。茲以 5 級公務員考試為例，說明其公開競爭職之考試方式、科目及錄取標準如表 4。

表 3 南韓一般職公務員考試方式比較表

比較	考試種類	
	公開競爭	經歷競爭
制度目的	對不特定多數人提供公開競爭公職之機會。	對無法經由公開競爭考試所遴聘之特殊人才，或希延聘具專業學識、實務經驗豐富者之專屬管道。
應考資格	無限制	依職務需求，訂定資格證書、學歷程度、職業經驗等限制條件
辦理機關	由人事革新處辦理為原則	5 級公務員考試由人事革新處負責，其餘級別以各機關自行辦理為原則

資料來源：「韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告」（程挽華等，2017），頁 3。

表 4 南韓 5 級公務員考試方式及應試科目一覽表

分試別	應試科目及錄取標準
第一試筆試（測驗題）	➢ 應試科目：公職適性能力測驗（Public Service Aptitude Test, PSAT）、英文、韓國史、憲法。 ➢ 所有科目總成績優於 60% 以上者，通過第一試。
第二試筆試（申論題）	➢ 行政職列考 5 科（必考 4 科，選試 1 科）；技術職列考 4 科（必考 3 科，選試 1 科）。 ➢ 筆試成績排名在各職類前 40% 以上者，依成績排序算至需用名額 1.5 倍人數進入第三試。
第三試口試	➢ 採集體口試＋團體討論＋個別口試，時間合計 240 分鐘。 ➢ 口試結果分成優等、普通、不合格 3 等級。口試成績列為優等者，直接錄取；普通者，依第二試成績高低決定錄取與否；不合格者則當然淘汰。

資料來源：「韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告」（程挽華等，2017），頁 4。

（二）任用方式

經公開競爭考試錄取者，將被分別登錄造冊，並分發任用。惟各職級人員皆訂有試用期，5 級公務員試用期為一年，7 級和 9 級公務員則為半年，試用期間如表現不佳，均得淘汰。

參、重視人才長遠儲備之考選制度——新加坡

新加坡政府體制係屬責任內閣制，人事制度多承襲自英國傳統文官制度，人事主管機關依權責職掌，分為公共服務委員會（Public Service Commission, PSC）、公共服務署（Public Service Division, PSD）及各級人事委員會（Personnel Boards）3 級。其中，公共服務委員會（PSC）係由不具公務人員身分之社會賢達（例如頗具聲望之律師、會計師、醫師或企業家等）所組成，係一政治立場中立，權責獨立之機關，監督政府人事運作；公共服務署（PSD）隸屬於總理公署，負責公務員管理及培訓；人事委員會則辦理各級公務人員之甄選任用（許成委等，2021）。

新加坡公務人員大致區分為「行政官職」（Administrative Officer, AO）及「一般職」2 大類，其人才來源、任用及陞遷，均有不同，茲分述如下：

一、行政官職（AO）

新加坡政府人事制度奉行菁英主義，其高階文官均係由行政官職人員擔任，其人才之遴用甄補仰賴「獎學金制度」及「儲備幹部計畫」（Management Associate Programme, MAP）2 種方案：

（一）獎學金制度

公共服務委員會（PSC）每年會提供豐厚獎學金予數十名優秀高中生，資助其前往國內外一流大學接受教育。獎學金得主須與政府簽訂契約，確保在取得學位後，均能履行在公部門服務至規定期滿之承諾。此外，暑假期間另安排至各部門見習，提前了解機關運作。

基於獎學金得主未來均將至政府機關擔任要職，爰公共服務委員會（PSC）對申請者之審核極為嚴謹且慎重，審核內容包括個人自傳、學業報告、心理健康狀態、課外活動成就、社區服務參與、學業成績等。另聘請心理測驗專家對申請者進行心理衡鑑，以了解其領導潛能、智力水準、人格特質及抗壓能力（許成委等，2021）。

（二）儲備幹部計畫（MAP）

本計畫係新加坡政府最重要的菁英取才方案，選才來源包括上述政府獎學金得主，以及一般大學成績優異之畢業生。獲選加入儲備幹部計畫者，必須在政府機關擔任行政助理官工作 3 至 4 年，前 2 年有計畫地至各部會歷練，其餘時間則須接受 2 個月基礎課程，進行海外參訪，參與政策論壇及研討會等。儲備幹部計畫期滿後，參加人員均須再接受嚴格考核，表現績優者直接任命為行政官職（AO），分發至各部會擔任高級文官。

二、一般職

本類人員係由各人事委員會（Personnel Boards）依據職缺性質及職務需要，擬定進用計畫，經公共服務委員會會同公共服務署審

查同意後，公告周知，辦理甄選。新加坡公務人員之招募並無筆試程序，應聘者只要通過資格審查、心理測驗及口試等項目，即可被錄用。另為使職缺訊息能快速流通，以及人才招募更加便利迅捷，新加坡政府已建置一站式招聘訊息綜合發布平臺（Career@Gov），各類公務職缺之搜尋與申請均可透過該網站平臺完成。換言之，各機關將職缺招募訊息刊載至 Career@Gov 網站，有意應徵者僅須上傳履歷及相關文件，俟用人機關初步篩選通過，即可進行下一階段甄選程序（如口試、心理測驗等），最後經用人機關綜合考量所有應徵者之能力、工作經驗等再決定是否錄用（許成委等，2021）。

第二節　我國與其他國家文官考選體制比較

壹、先進國家考選制度共通處

基於國情文化、價值理念之差異，使各國文官甄補制度呈現不同樣貌，惟遴用適格適任之人才，蔚為國所用，仍係各國人事體制核心理念。綜觀其考選用人特色，彙整 3 大共通處如下：

一、各國均重視用人機關選才決策權

英、美及新加坡之公務人才招募，均係由中央人事主管機關制定方針及原則，授權各機關基於公平及公正之原則，自行辦理遴選；日本雖有統一考試，但性質屬資格考試，錄取者均登錄在「採用者候補名冊」，在資格效期內，錄取者自行向職缺機關投件應徵，由用人機關做出最後決定；韓國考試制度雖與我國最為相似，但各職

級考試均有口試環節，口試委員以用人機關代表為主，口試成績具有最終決定權，亦即口試成績被評為不合格者，無論筆試成績如何均不予錄取;反之，評為優等者，筆試成績可不列入計算，直接錄取;僅口試成績被評為普通者，始依筆試成績高低，決定是否錄取。錄取者分發至各機關後，用人機關仍得在試用期間淘汰不適任人選。

二、依據擬任職務等級、工作內涵及職涯發展設計考選方式

在考選策略之研訂及採用上，均係以核心職能為基礎，配合職務等級、工作內涵及未來職涯發展，設計適當考試方式，擬定應試科目及內容，期達成專才專業，以及適才適所之人才考選目標。

三、多元評量考選人才，並善用心理測驗篩選適合人選

從本章各國文官考選經驗可知，依據遴選職務等級及屬性，綜合使用各種考試技術，始有可能篩選出適合人選。易言之，單一學科成就測驗未必是最適切有效的，宜與其他考試技術，例如口試、情境判斷、團體討論等搭配，多面向評選人才。此外，心理測驗廣受先進國家青睞，無論係採用性向測驗以評量應考人認知能力（例如邏輯推理、問題解決等），或以人格測驗衡鑑性格及態度等，其目的均是希望透過具良好信度及效度的測驗工具，廣泛且迅捷地篩選，俾賡續辦理進階評量，並了解應考人在專業知識以外之潛能或性格傾向，彌補學科測驗之不足。

貳、我國現行考選制度之特色

我國憲法將考試權獨立於其他國家權力體制之外，以確保國家考試地位超然之作法，確實與民主先進各國文官甄補多繫於用人機關職權之下，大相逕庭。茲比較我國與其他各國之公務人才考選方式，其差異如下：

一、我國考選制度以事權統一為原則

本部統籌辦理當前各種公務人員考選，確實能符合多數國人對考試程序客觀、公正之期待，但在技術執行面上，本部雖致力實踐考用合一之理想，竭力增加機關參與選才之空間，舉凡增修考試類科、調整應考資格、決定考試方式、修正應試科目或成績計算、研議命題大綱等，均先與用人機關商討，期能研擬符應現行法制體例，契合用人需求考選策略。然而，制度框架既係全國一體適用，相較於歐美國家將人才招募權責回歸用人機關之舉，難免顯得缺乏彈性。

二、現行公務人員考選體制築基於銜接學校教育及配合機關需求

源自教、考、用合一之理念，我國公務人員考選體制乃一目的導向之人才涵養定位過程，從學校科系劃分作為起點，經由國家考試設科取才，目的標記在公務機關進用及培訓。落實在執行面，考試篩選機制作為掄才工具，為使學校教育所傳遞的專業知識，與機關任用需求能夠相互銜接媒合，爰配合機關用人需求，以及擬任職務特性，設置考試等級及類科，規範應考資格條件，應試科目內容亦與各大學校院系所必修課程相關。申言之，從應試科目內容而言，我國公務人員考試各類科應試科目數量雖多，惟仍以學校教育所傳

授之理論知識為主，鮮少從能力本位角度，就統合應用、問題分析研判等面向進行評量。

三、現行考試制度係以筆試為主，其他考試方式為輔

依現行公務人員考試法第 10 條規定，公務人員考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式。除單採筆試者外，其他應併採 2 種以上方式。爰此，我國現行考試制度係採筆試為主，其他方式為輔。筆試用以評量應考人專業知識精熟程度，又為應各機關用人需求，或配合考試等級、類科，另訂有口試、外語口試、體能測驗、實地測驗等。

我國各種公務人員考試，如併採 2 種以上考試方式者，考量試務期程及應考人數等因素，多採分試辦理，第一試仍採筆試為原則，第二試或第三試併採其他考試方式。至於考試總成績計算，除體能測驗成績不列入總成績計算外，其餘各考試方式均係與筆試分數合併計算為考試總成績後，再按總成績高低排序，以決定錄取與否。以外交領事人員考試為例，雖相當重視應考人口試表現，惟筆試成績仍占總成績 60%，因此，筆試成績仍係決定考試結果的重要關鍵。

四、心理測驗尚未普遍應用

我國雖在 39 年至 55 年間，曾將心理測驗納入公務人員考試制度內，惟自 56 年考試院決議取消心理測驗後，縱 75 年制定公布之公務人員考試法已將心理測驗列為考試方式之一，國內心理計量、測驗評量等相關專長之學者專家對於將性向測驗、人格測驗等納入公務人員考選制度，多持肯定見解，但迄今公務人員考試仍未再採行心理測驗。

從本文所列各國文官考選經驗可知，慎選並善用具良好信度及效度之心理測驗，確實能為人才篩選、安置或行為預測等，提供有用資訊。然而，我國現行各種公務人員考試，僅民航特考飛航管制科別，將心理測驗列為體格檢查複檢項目，由交通部民用航空局航空醫務中心之專業心理師對第一試錄取人員施測，並明定其測驗結果將對能否順利參加第二試口試產生准駁作用，其餘則由用人機關（例如：國家安全局、法務部調查局、外交部等）視其職務需要，自行決定測驗種類、實施時機及成績結果之運用，而非實質國家考試環節之一。

第三節　結語

考試權的獨立與超然，是我國公務人員考選制度重要特色。現行體制長期維持著國家考試公信力形象於不墜，每年亦穩定地甄拔新進公務人員加入公職行列，維持並活絡機關運作。從填補各級機關人力缺口角度以觀，顯然極具成效。然而，考試程序的公平、公正，對人才考選而言，僅係最根本及基礎的要求，概觀英、美、日、韓及新加坡等國文官考選經驗或可提供我們諸多反思，重新審視考試用人的積極意義，梳理出我國公務人員考選制度未來努力方向：

一、用人機關參與人才考選決定權允宜再提高

從各國公務人才進用經驗，用人機關如能積極參與選才過程，發揮實質影響力，將有助達成「專才專業、適才適所」理想。惟若比照英、美，授權各機關自行辦理人才考選，除涉及憲政體制變革外，國人短期內亦難接受；倘若參考日本模式，將公務人員考試由

任用考改為資格考，就我國過往考試制度演變脈絡，雖曾有納入採行之軌跡，但仍應完善配套，凝聚共識後，始能著手法制研修。爰在不變動既有考選體制架構為前提下，似可對部分擬任職務特殊之考試種類或類科，修正其考試規則，增加口試、實地測驗等考試方式，或就筆試併採口試者，提高口試占分比重等，應有助提高用人機關選才影響力及決策權，以篩選進用最適切人才。

二、檢討考試類科設置及筆試科目數之合宜性，擬定多元評量策略

公務人員高普考試及各類特種考試類科設置合計達 800 多個類科，且各項考試報名人數往往動輒上萬，又我國公務人員考試制度向以「考用合一」為核心宗旨，考試辦理與任用需求緊密結合，在機關用人的迫切壓力下，單一筆試係較能立即且有效地回應機關用人需求的考試方式。惟以日、韓為例，其考試類科設置及列考科目數量均較我國為少，配合分試制度，以第一試迅速篩選，使應考人數大幅降低後，第二試或第三試再依擬任職務需求，設計更多元的考試方式及科目內涵，例如議題討論、企劃提案、個別口試等。綜合運用各種考試技術及策略，應更能對應考人作出嚴謹適切之考評及判斷。

三、參考日韓作法，持續提升公務人員使用英語能力

日、韓與我國均位居亞洲，且均未將英語列為正式官方語言，惟為能與世界接軌，對於擬任職務等級較高，工作內容涉及國際事務或政策研訂之職類，日、韓均從考試端刻意強調政府機關對其英語使用能力之重視，例如日本國家公務員綜合職考試，對於 TOEFL、TOEIC 等英語檢定成績優異者，在成績計算上給予加分優

惠；南韓人事革新處則在 5 級、7 級公務員考試舉辦前，公布各類英語檢定被採認作為第一試英文科目免試的成績標準，亦即英檢成績如在某一標準之上，即能免去參加第一試英文科目。另就職務等級較高之考試，日、韓均採用類似我國「團體討論」的口試方式，考試程序係先閱讀文獻資料，再進行小組討論，最後提出問題分析、解決方案。由於文獻資料常以長篇英文呈現，在考試時間壓力下，應考人的英語閱讀速度與理解能力即係能否脫穎而出的關鍵。反觀我國，為落實雙語政策，對擬任職務具有涉外性質或職務列等較高之考試種類，在應考資格列有英語檢定門檻標準；至於一般考試類科，則在普通科目上提高英語占分比重。除此之外，能否有其他更積極策略，日、韓作法或可提供我國考選政策研議之發想。

四、推廣並善用心理測驗，另籌設專責人力進行研究發展

各國公務人力考選均相當強調心理測驗（包括人格測驗、性向測驗等）之運用，南韓甚已研發公職適性測驗列為第一試應試科目。因此，為使人才篩選評量上能更精準，善用並擴大心理測驗適用範圍，實有必要。倘未來如仍維持以單一獨立機關統籌負責全國公務人員考試業務之型態，以長遠角度思考，組織編制內允應設置試題研究專責單位，引進專業人力並研發適當測驗工具，以提升國家考試之信度及效度。

五、強化教、考、訓、用之連結

公務人員素質攸關政府施政品質及效能，人才養成培訓與遴選甄拔同等重要。惟公務人力之培育並非一蹴可及，必須經由經年累月的教育培訓及實務歷練始能充分涵養，此亦為新加坡政府願意長期挹注經費及心力培育文官之理由所在。換言之，考選功能發揮至

極，僅能拔擢潛能足以培養者，至於實際發展，有賴任職前的教育養成，以及任職後的精進訓練。雖然，在考試及用人需求緊密配合之下，我國現行人事體制難以投注 3 至 5 年時間僅為觀察考核公務人員適任與否，但在既有體制下，有計畫地強化教育端之課程學習及專業實習，例如增加公部門實習機會，或延長訓練時間；以及落實各考試錄取人員訓練期間（包括實務訓練及基礎訓練）考核評量，加強淘汰不適任者，對於未來人才安置、養成及發展仍有助益。

第 2 章

日本公務人員考選制度：反思與借鏡

第二章

日本公務人員考選制度：反思與借鏡

日本與我國同屬東亞國家，有非常完整的考試與文官制度，對於日本位於先進國家之列有極大的影響與幫助，在考試制度與測驗方式之設計有其獨到之處，例如第一試筆試重視基本共通的能力測驗、口試在決定公務員錄取上具有關鍵性角色，若不同職類公務員有考選之特殊需求，另有人格測驗與適性測驗協助判斷適任性，且無論中央或地方政府及民間企業甄選人才通常有專人或專業測驗機構負責測驗編製與更新。為深入瞭解其考選制度與測驗方式內涵，本部曾於 2017 年與 2023 年二度赴日本參訪人事院、部分內閣部會以及不同層級的地方自治體、專業測驗編製機構，並與其交流探究制度背後思維，希望藉由日本經驗給我國現行的公務員考選制度與測驗方法有一些反思與借鏡。

第一節　日本考選制度考察與研究緣起

筆試與口試是國家考試採用的主要評量方法，經常成為探討之重點或研議改革方向之所在。我國國家考試現行筆試占總成績計算比例甚高，即使併採口試之多數類科，占比多以 10% ～ 20%，僅有少數類科超過 30%。此種現況反映兩大問題，第一為應試科目與評量方法是否可反映考試之「預測效度」，亦即成績高獲得錄取者與未來的工作表現是否有高度相關；第二為筆試若有不足之處是否應併採其他測驗方法如口試，而口試目前尚未完全受到社會大眾接受，主要論點為委員主觀性太高、結構性不夠。面試是用人機關參與考選過程的一項重要測驗程序，如何將面試有效發揮在甄選人才上，同時可得到社會大眾信任，亦是本部在精進考選技術上的努力重點。

環顧亞洲先進國家，日本文官考選制度有其特色，國家與地方公務員人才甄選對日本國力維持與發展亦有相當助力。本部曾於 2017 年組團赴日考察（許舒翔等，2017），瞭解在制度規劃部分，無論人事院或地方自治體舉辦考試第一試多數進行基礎能力測驗或教養測驗（統稱為基本能力測驗），成為綜合職與一般職的國家公務員仍需申請「官廳訪問」，成為地方公務員亦須經占比極高之面試。但面試程序之進行如何維持公平性；各項基礎能力測驗與教養測驗的編製方式如何進行；試題分析改進的標準作業程序為何；專業測驗機構之人力編制與運作方式等都值得更深入瞭解。爰此，延續前次訪日所蒐集之資料，於 2023 年赴日本考察公務員考試「基礎能力測驗及新教養測驗編製」與「面試實施」之規劃與執行細節（許舒翔等，2023），所參訪之機關包括人事院、總務省、神奈川縣廳、橫濱市役所、日本人事測驗研究中心與編製企業選才測驗之 Recruit Management Solutions 公司。

第二節　日本國家與地方公務員基本能力測驗編製與運用

日本國家公務員與地方公務員考試第 1 次測驗均重視通識基本能力評量（包括語文及非語文邏輯部分），國家公務員考試採自編「基礎能力測驗」；地方公務員考試採日本人事測驗研究中心所編製的「教養測驗」，2018 年該中心重整命題領域編製「新教養測驗」，供地方自治體依據公務員職類所需選用（國家公務員與地方公務員所編製之各類共通能力測驗在本文統稱為基本能力測驗）。日本多數公務員甄選有嚴格年齡限制（22 歲以上、30 歲以下），但為與企業競爭求才，或增補一些缺少的技術類科人才，近年來也採用社會人考試，即為年齡已超過 30 歲但未達 40 歲，在企業任職一段期間想轉職者，提供進入公部門的機會，基本能力測驗門檻較低。因此，地方自治體在第 1 次測驗有採用 2021 年人事測驗研究中心新編製的 Light 測驗，亦有嘗試採用日本企業募才經常使用的企業綜合適性測驗 SPI3。以下將就國家公務員考試、各地方自治體所舉辦之主要考試的基本能力測驗與民間公司所編製的選才測驗說明如後。

壹、基礎能力測驗與新教養測驗編製目的與編製方式

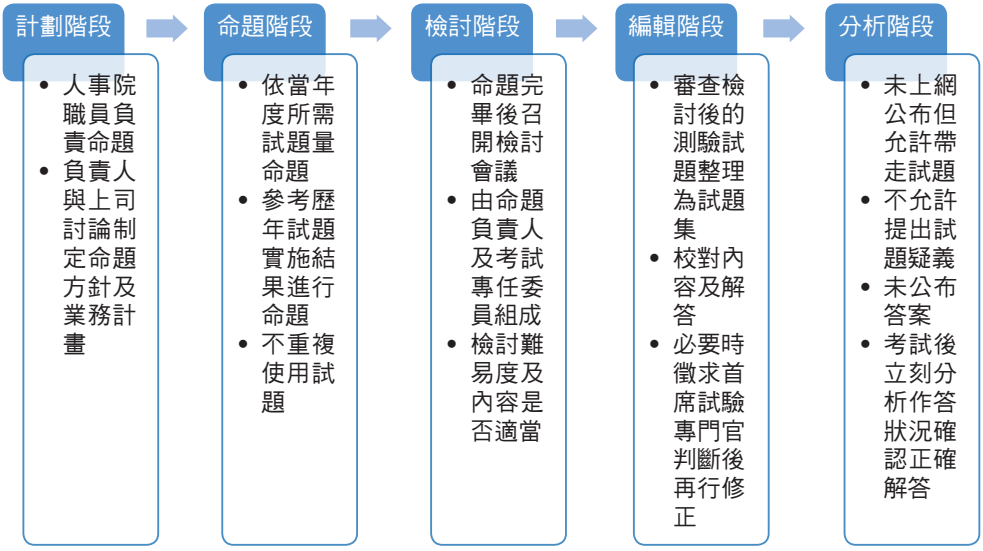
一、基礎能力測驗編製目的與編製方式

從基礎能力測驗的題型、測驗內容、測驗性質，可以瞭解其評量目的。首先，不同類別、不同職級、不同應考資格第 1 次測驗均需接受基礎能力測驗，通過者才能進入第 2 次測驗，且綜合職與一般職公務員基礎能力測驗具有門檻性質但也納入總成績計算（除少

數專門職公務員考試僅列為門檻）。其次，從測驗性質觀之，屬於普通性向測驗，因其目的在於測量未來學習潛能，亦即測量未來發展潛能與學習一般事務需要之共同能力，但其「知識領域」的試題則仍具有成就測驗的性質（意指經過一段學習特定領域知識後針對其學習成果進行評量）。人事院對此測驗的定位，認為若此一基礎能力測驗表現佳者可以較有信心在未來從事各項工作時，有足夠能力可面對時代變遷，處理各種不同事務。

此類 5 選 1 測驗式試題，均由人事院專職測驗專門官負責命題，並未有題庫與命題大綱，至於其試題建置流程，大約可分計劃、命題、檢討、編輯與分析等 5 階段進行（如圖 1）。

圖 1 基礎能力測驗的試題建置流程

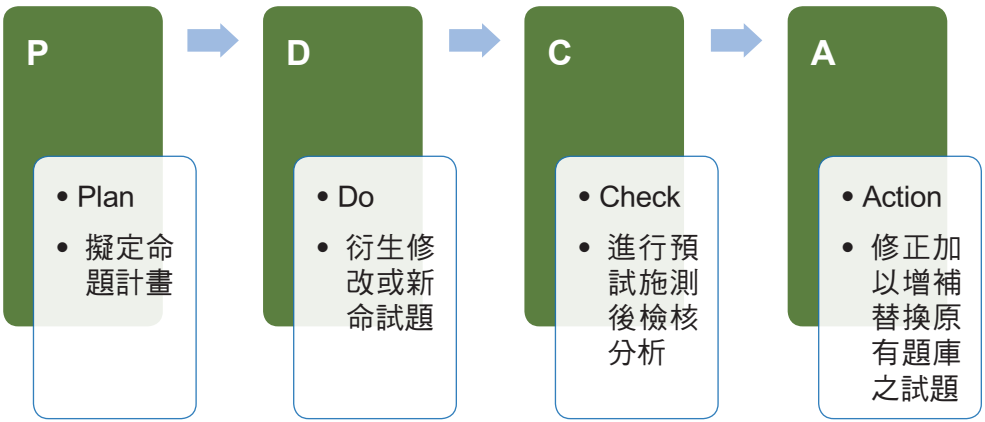


二、新教養測驗編製目的與方式

日本地方公務員考選係由各地方自治體舉辦，多數道府縣、市、町村層級均採用日本人事測驗研究中心編製的測驗，目前採用於第1次測驗的新教養測驗包含5類，2018年將原教養測驗重新修改編製分為Standard-I、Standard-II、Logical-I、Logical-II以及2021年新增「Light」等5類測驗。因地方公務員會在各部門輪調工作，地方自治體希望其具有廣泛的知識、興趣和靈活思維能力，採用各領域試題測試知識與思考邏輯能力。新教養測驗的特色為瞭解時事之試題更廣泛，可將地方知識、邏輯思維能力都涵蓋其中。另外對於有特殊招募人才需求者，例如編製Light測驗，為已在企業工作中途轉職者降低難度減少應試障礙。

新教養測驗編製流程採PDCA（如圖2）的編製流程，先擬定命題計畫召開試題檢討會議確認曾使用之試題正確性、信效度，再針對使用過後之試題衍生修改試題或新命擬試題，將新的試題進行預試施測，施測後的結果予以檢核，分析其正確性、難易度與鑑別度，最後修正加以增補替換原有題庫中之試題。

圖2 新教養測驗試題編製採PDCA流程



貳、基礎能力測驗與新教養測驗內容與特色

一、基礎能力測驗內容與特色

國家公務員考試第 1 次測驗均有基礎能力測驗，該階段通常併有測驗題型之專門測驗，少數綜合職或一般職公務員及專門職公務員兼採其他申論題型測驗、特殊技能測驗、適性測驗與基礎能力測驗共同成為第 1 次測驗的應試科目，成為進入第 2 次測驗的門檻。每一種測驗都有占分比例，通過各種測驗到最後都需參加面試，所有測驗分數均需依占分比重加總作為及格依據。

基礎能力測驗試題分為知能與知識兩大領域，知能部分包括文章理解、判斷推理、數的推理（包含資料解釋）；知識部分則包括自然科學、人文科學、社會科學（含時事）。其內容特色歸納說明如後 :

（一）國家公務員大學畢業以上者，無論綜合職或一般職知能題數量多於知識題，最低比例是 2：1，最高比例是 4：1，僅有綜合職大學程度的教養區分考試（文科考試），使用的教養測驗共計 54 題，知識 30 題高於知能 24 題。

（二）國家綜合職與一般職公務員知能題包含英文文章理解，其他專門職公務員或高中學歷知能題並無英文題。

（三）專門職或高中畢業參加的公務員基礎能力測驗多為 40 題，知識與知能題各占一半，僅有少數大學畢業專門職公務員知能題比例高於知識題。

（四）綜合來看，知能題難度高於知識題，等級較高的國家公務員及專門職公務員，知能題列考數量高於知識題。

二、新教養測驗內容與特色

新教養測驗（如表 5）的 Standard-I（大學畢業）、Standard-II（高中畢業以上），知識領域與知能領域各 20 題，知識領域包括時事、社會、人文和自然領域，知能領域包括文章理解、判斷．數的推理、資料解釋；Logical-I（大學畢業）、Logical-II（高中畢業以上），知識領域 13 題，包括時事、社會與人文領域，知能領域 27 題，包括文章理解、判斷．數的推理、資料解釋，Logical 重視理論的思考力，知識領域無自然學科試題，且知能試題量高於知識試題量。最特別的是新開發的 Light 測驗，雖然題數較多有 60 題但難度較低，採四選一方式，作答時間僅 75 分鐘，命題領域包含社會議題的關心與理解 24 題、語言理解與應用能力 18 題、邏輯思考能力 18 題。其試題領域廣泛，主要在評量應考人擔任公務員的共同普通能力，Light 在英文語意有輕量之意思，較符合企業編製用人測驗理念，希望利用在較低階職類或是民間轉公職的測驗。

表 5 新教養測驗種類一覽表

種類	適用學歷程度	測驗內容
Standard-I	大學畢業以上	知識領域：時事、社會．人文、自然等一般知識計 20 題 知能領域：文章理解、判斷．數的推理、資料解釋等能力計 20 題
Standard-II	高中畢業以上	
Logical-I	大學畢業以上	知識領域：時事、社會．人文等一般知識計 13 題 知能領域：文章理解、判斷．數的推理、資料解釋等能力計 27 題
Logical-II	高中畢業以上	
Light	高中畢業以上	包含社會議題的關心與理解 24 題、語言理解與應用能力 18 題、邏輯思考能力 18 題

三、地方政府採用企業綜合適性測驗（SPI）

日本企業招考新人時多採用 SPI，內容包括基礎能力（包含語言、非語言）及人格測驗等，並基於日本社會文化設計性向及人格測驗，目前日本約有 15,000 家企業使用此測驗做為招募職員的工具。

部分地方自治體除原有一般考試仍採教養測驗外，對於報考人數日益減少、招募困難的土木工程等技術職類，為了要和中央、其他地方自治體以及民間企業競爭人才，採用具有多元性之策略。

第三節　日本國家與地方公務員招募面試實施方式

壹、人事院舉辦國家公務員面試與官廳訪問作業規範實施方式

人事院負責國家公務員筆試測驗，一般職與綜合職面試由該機關負責辦理，最後錄取者取得準公務員資格，始得申請官廳訪問。事實上，官廳訪問也是一種面試，但通常有三至四次，由機關內不同層級長官擔任面試官，而人事院的面試只有一次，以升遷較快速的大學畢業或研究所畢業的綜合職為例，面試成績占 3/15；中央機關各省廳的官廳訪問錄取結果完全取決於面試。為確保各官廳訪問的公平性與行政作業一致性，人事院訂有規範性作法，包括：（一）面試官的人數、（二）面試官任命的資格、（三）面試時間、（四）評定、判斷及綜合判定項目。

另在面試前會進行人格測驗，其結果通常會顯示受試者的積極性、同理心、柔軟性、自我強度與規範性，各項人格特質呈現的水準可事前瞭解，若

有較差的部分也可以問題來加強詢問。因人格測驗並非計分制，只是作為輔助工具，最主要還是要看面試的整體表現。面試主要放在人格特質、組織的適應力及與他人合作的能力，不再詢問有關專業的部分。

貳、總務省官廳訪問辦理方式與相關議題探討

總務省官廳訪問的面試情形說明如下：

一、官廳訪問意義

官廳訪問之目的在於讓用人機關選擇適合的人才，也讓應考人找尋自己鍾意的機關。如果說我國目前公務人員考試是雙盲選才，用人機關和應考人互相不知道最後自己會遴選到何人及分發到何處，日本的國家公務員考試，透過官廳訪問程序，就是為雙方解盲的選才方式。

二、總務省官廳訪問辦理方式

總務省提供應聘者申請官廳訪問的程序，一般來說會有四個回合，分由該省廳的職員對應聘者進行面試。第一至三天是第一回合，第四至六天是第二回合，第七至八天是第三回合，第九天是第四回合也是最終回。一位應徵者第一回合可以在 3 天內進行 3 個省廳的官廳訪問，如應聘者甲第一天拜訪 A 省廳、第二天去 B 省廳，第三天去 C 省廳；第二回合如果 A 或 B 或 C 省廳覺得甲不錯，會通知甲可以進行第二回合面試，但須遵守隔兩日才能再次拜訪的規則，若甲也對 A、B、C 三省廳有興趣，則甲可以重複再去該省廳進行第二回合面試，倘若甲覺得 B 省廳不適合自己而另對 D 省廳有興趣，則第二回合甲也可以去拜訪 D 省廳，亦即甲於第二回合可以分

別拜訪 A、B、C 或 A、D、C 省廳；第三回合若 A 省廳再通知甲進行面試，則可以約略知道 A 省廳應該會錄取甲，甲可以選擇再去 A 省廳進行第三回合面試；第四回合 A 省廳再通知甲進行面試，此時會由有決定權者來擔任面試官。

三、官廳訪問面試官

總務省官廳訪問面試官都是該省職員擔任，由負責人事業務的大臣官房秘書課邀請一些適合擔任面試官的職員。該省並沒有特別針對面試官進行培訓，但會提供面試官面試時共同說明事項或注意事項，也會告知必須對那些項目進行評分。在總務省官廳訪問通常第一天是由係員（相當於我國的科員）擔任面試官，每一回合面試官職級會逐步提高，最後一關是由綜理招聘事宜的大臣官房秘書課企劃官擔任面試官，沒有意外的情形下，企劃官即可決定錄取人選。

四、維持面試公平性

官廳訪問區分五等級評分標準，面試官須以等第評分，分為 A、B、C、D、E 五級，C 等第以下先淘汰。為了取得多數評價，官廳訪問會讓很多人面試同一位應徵者，看每位面試官對其考核評分是否差不多，不會在第一天就貿然淘汰，若 3、4 位面試官都認為這位應徵者不適合，才會建議他考慮去其他省廳。針對每一位官廳訪問應徵者，至少有 6 位總務省職員對其進行面試，這樣的做法可以獲得複數觀點，確保結果公平性。國家公務員的官廳訪問採多回合篩選與多位面試官面談機制確認申請者是否適合機關用人需求，若要以等級與分數作比擬來看，獲評價 A 者可視為得到 5 分，獲評價 B 者可得到 4 分，以此類推，一般來說獲得 A 等級越多者，錄取機會就越高。

參、地方自治體面試辦理方式與相關議題探討

日本公務員考試強調用人機關參與，各地方自治體採用面試方式甚為多元，部分於第 2 次測驗併採論文或小組討論；有些面試前會請應考人進行人格測驗，有些則否；有些面試官訓練採用人事測驗研究中心的面試指導教材，有些則自行開發；有的採 2 次測驗，甚至採 3 次測驗；有的僅以面試成績作為最後決定依據，有的將第 1 次測驗筆試成績併入總分計算，惟即使將各次測驗分數併入面試計算，面試仍占決定性關鍵因素。

一、日本人事測驗研究中心提供面試支援及輔助測驗

日本地方公務員與國家公務員考試不同的是地方自治體的面試為錄取決定關鍵，面試均置於筆試之後，有些職類採 1 次，有些採 2 次，有些在面試前還有集體口試或集體討論，面試前接受一般人格測驗是經常性的做法，特殊職位另須接受職業適性測驗，少數職類如消防或有特殊需要職類會先接受適性測驗才參加筆試與面試。因此，面試若有完善訓練加上各項輔助測驗，對於整體測驗結果將更為精確。

二、神奈川縣廳面試辦理方式

（一）有關面試成績占分與命題

神奈川縣廳表示 2015 年之後偏向注重應考人是否適任工作職位，通過第 1 次測驗後，筆試成績即歸零，僅以第 2 次測驗成績作為錄取標準。第 2 次測驗包括論文與二回面試，兩者的考試成績比例是 1 比 5，整體以注重人格特質的觀點來選才。面試成為錄取與否的關鍵，其所需時間及實施辦法

等，皆由神奈川縣廳自行決定及運用。面試使用的面試評分表亦是自行製作，不同職類並不會擬訂不同問題。

神奈川縣面試評量項目，主要是對於求職者「印象・態度」、「人格」、「判斷力・表現力」、「意願・行動力」、「發現問題的能力・成長的潛力」、「社會力」以及「責任感・自制力」等 7 個項目評分。

（二）面試官遴選及其訓練

面試時有 3 位面試官皆由縣廳職員擔任，1 位由人事委員會指派，2 位由局處首長指派，主要都是幹部以上的人。因為參加面試人數很多，所以一天只能面試 30 至 40 位，面試期間長達 2 到 3 個星期，每天的面試官並非同一批人。

（三）面試前實施人格測驗

神奈川縣廳於面試前會請通過第 1 次測驗筆試應考人於第 2 次測驗實施前接受人格測驗，目的是為了要瞭解其人格特質是否適任將來的工作，其結果會供面試官參考。

（四）面試結果具公正性

神奈川人事委員會表示，為維持面試公平性，面試時要問那些問題以及評斷的標準，都會事先訂定，面試官事先學會這些面試知識，3 位面試官在面試時從各自的觀點觀察求職者能力及特質，獨立的評分。

面試結果的決定，是由人事委員會將面試通過名單提交給有任命權的人，此人即為各機關首長，由機關首長決定是否錄取，此種程序有尊重首長任命權的意味。惟依據日本地方公務員法第 18 條，地方公務員考試係由人事委員會執行，所以對於錄取的結果，地方首長不能介入，實務作業完全由人事委員會做成最後決定。

三、橫濱市役所面試辦理方式

（一）面試成績占分與命題

橫濱市公務員考試各次測驗成績的配分是依據類別不同而有所差異，基本上第 1 次測驗筆試使用教養測驗或 SPI3，第 2 次測驗用論文還有面試，部分職類將面試列入第 3 次測驗，或是面試舉行 2 回合，各次測驗的成績經過壓縮換算後併同計算，最後再以總分決定錄取者。

（二）有關面試官遴選及其訓練

如同神奈川縣廳，面試官都是由橫濱市役所的職員來擔任，橫濱市會讓擔任面試官的同仁提早參加一些研習，針對面試技巧還有提問的內容，用集體研習的方式進行或採線上研習。

（三）面試前實施人格測驗

橫濱市人事委員會並沒有要求應考人實施人格測驗，但是 2023 年開始實施的 SPI3，其測驗內容即包括人格測驗。

（四）面試結果具公正性

為維持面試公正性與公平性，在面試進行中會有 2 位以上的面試官，並為確保技能提升和面試的公平及公正性，有針對面試官開設研修課程。

第四節　日本測驗專業機構發展與運作

日本著名的專業測驗編製機構包括「日本人事測驗研究中心」及「日本企業募才測驗編製公司」，前者所編製的各項測驗供給日本為數眾多的地方自治體，後者開發的「企業綜合型適性測驗」（SPI3）迄今供給日本超過15,000 家民間企業筆試取才運用。另以 2022 年為例，已有 43 個地方自治體採其編製的 SPI3 作為主要的第 1 次測驗。這 2 個機構都是以具有相當歷史傳統與編製測驗經驗豐富著稱，更有完整的研究成果值得參考。以下就兩機構的發展及運作方式加以說明。

壹、日本人事測驗研究中心

該中心屬公益財團法人性質，供題給地方自治體屬契約關係，係透過甄選人才考試的綜合性調查研究及利用其研究成果，促進人才之公平選拔等。1975 年在人事院、總務省等中央機關的人員與經費協助下成立，負責各級地方自治體錄用公務員考試各種測驗的編製與提供，以 2021 年至 2022 年度為例，日本 1,765 個地方自治體中共有道府縣層級 46 個、市層級 688 個、町村層級 822 個，合計 1,556 個自治體採用其試題，占全部自治體之 88.2%。

該中心最高指導單位為評議委員會，下設理事會，理事會中有代表理事與業務執行理事，在理事會中討論與通過重大政策與年度計畫，同時設有贊助會員與監事理事會，下設事務局，審視所轄 4 個重要部門的業務內容，可以瞭解他們對於各類型測驗編製及重要業務發展之梗概，「總務部」主管事業計畫研擬、編製預算與決算、部內規程修訂、評議委員會與理事會會務;「事業部」主管測驗試題之提供、試題計分與結果處理、採用各項測驗單位的承辦人講習會、地方自治體主辦單位業務之聯繫；「調查部」主管地方自治體

各項需用測驗的基礎調查研究、機關出版品發行、面試評分者的講習會主辦與講師派遣、面試評分者講習教材編製與販售；「研究開發本部」負責新教養測驗試題編製、協助贊助會員評估適合之測驗、測驗結果分析、各項專門測驗與適性測驗開發。以人員編制觀之，該中心專任職員 35 名，製作新教養測驗及其他適性測驗題目部門占 20 名（人事測驗中心組織架構圖如圖 3），專門能力測驗的試題則遴聘外部的學者專家命題。

圖 3 日本人事測驗研究中心組織架構圖



資料來源：引自日本人事測驗研究中心網站（2023）

貳、日本企業募才測驗編製公司（Recruit Management Solutions）

該公司於 1960 年創業，1963 年開始發展適性測驗，2004 年成立測評、培訓、諮詢的招聘管理解決方案公司，致力發展解決組織的管理及人事問題，業務領域包括招聘、人力資源開發、組織發展及制度建構。

一、SPI3 發展歷史及特色

SPI 是一種企業綜合型適性測驗，主要運用於人才招聘筆試。該測驗基本假定智力、能力和性格特性是職場行動的基礎，短時間不易有變化，藉由 SPI 能掌握個人資質，使企業選擇適合的人才，避免因學歷或親屬關係而有徇私，可以實現公正公平選才。該公司適性測驗事業從 1963 年開始，1974 年發表第一代的 SPI，2002 年開始有第二代 SPI2，到 2013 年改版為 SPI3。SPI3 屬於性向與人格測驗，測定領域主要包含知能與性格，從過去到現在都相當重視人格特質評量。能力評量分為語言和非語言兩種，題目如長文解讀、計算或推論，能評量基本能力水準，企業若有英文能力需求則加考英文能力測驗。

SPI 有三大特點：（一）高品質：測驗結果穩定性與高預測力。（二）廣泛的應用範圍：測驗結果可應用於面試，也看出應聘者動機，對已錄取者追蹤關切，避免已錄取者辭退不就任及進入公司後的育成等。（三）多元實施方法：各種測驗方式供選擇，如赴測驗中心集中應試、線上測驗、採集中電腦測驗或紙筆測驗等。

二、SPI 命題作業與命題人員

該公司設有測驗研究員，在研究員的專業上，並沒有要求特定領域專才，但仍以心理學領域為多。近年來地方公務員考試開始採用 SPI3，多數採取先進行 SPI3 測驗的方式，可吸引較多人來參加考試，讓招募機關增加選擇多樣性人才入職的機會。以橫濱市役所新職員招募考試為例，2023 年起在大學畢業及社會人事務職職類招募採用 SPI3，應考人先進行 SPI3 測驗，通過橫濱市役所設定的標準後再撰擬自我介紹，最後進行面試，這是透過 SPI3 先篩選淘汰一些人，再藉由審視應考人自我介紹後，精準地邀請合適的人來面試。

第五節　日本公務員考選制度之反思與借鏡

壹、日本公務員考選特色

一、降低進入公部門任職考試障礙

日本政府面對企業競爭人才，公部門誘因減少、求才不易的難題，各地方自治體已逐漸感受危機開始調整攬才測驗方式。

日本招考國家公務員所採取的測驗方式雖然是多元化、分階段，但在綜合職與一般職公務員專業科目數多數為 3 至 4 科，專門職公務員更少一些；許多地方政府除專業科目僅設置 1 至 2 科，近年為降低進入公部門就職的第 1 次測驗之障礙，採用較容易的 Light 測驗，以網羅更多人才。如神奈川縣廳從 2021 年開始，於 10 月份舉辦的秋季Ⅰ種試驗開始採用；橫濱市役所於 2023 年部分事務職

採用 SPI3 進行第 1 次測驗，使求職者無須另外準備，能以原來準備企業考試的知能參加公務員考試。

二、第一次測驗筆試著重基本能力評量

日本公務員考試，不論中央或地方，都認為通才取向的公務員除了有專業知識外，服務一般民眾更應有廣泛性的知能與知識。因此，第 1 次測驗的應試科目中必須有基本能力評量，此評量的定位在於若基本能力測驗表現佳者可以有信心在未來從事各項工作時，具備足夠能力面對時代變遷，處理各種不同的事務，因為錄取者的學習潛能是足夠的，可因應不斷變動時代中知識之嬗遞。

除了日本之外，先進國家公務員考試的多元評量工具中，筆試階段幾乎都列有普通性向測驗，例如美國「工作能力測驗」、英國「行政職業能力測驗」、韓國「公職適性能力測驗」，這些測驗的內容在於確認應考人的邏輯推理、資料解讀與分析、數理計算、語文理解等能力，對於工作上的表現有高度的預測力。未來如欲發展公務員考試適用的性向測驗，同屬東亞地區文化的日本經驗（與歐美性向測驗最大的不同是重要的知識題範圍因文化不同差異較大，歐美國家知能部分較多），非常具有參考價值。

三、面試是合格錄取關鍵

日本無論是國家或地方公務員，均藉由第 1 次測驗篩選基本能力合格者，再透過實際看到應聘者，與其談話互動，觀察其人格特質，始確認是否錄用。且無論其所辦理考試應考人之學歷高低、職類特性、職等高低、專業特殊性，均需眼見為憑進行面試，與我國職等愈高（公務人員高考二級以上）、特殊公務員職類（如國安、司法與外交特考）始採用面試之測驗方式有很大的不同。

四、招募廣泛運用人格測驗與適性測驗

日本國家或地方公務員考試，多採人格測驗瞭解應試者的人格特質傾向，以作為面試參考。人事院所採用的人格測驗多為自編，也有少部分購買著名的人格測驗，例如明尼蘇達多相人格測驗，用以評測特殊專門職的考試應考人如皇家護衛官、航空管制警察官、海上保安官等；地方自治體則多數採用人事測驗研究中心所開發的人格測驗，有特殊需要者加採適性測驗。

至於適性測驗，屬於一種正確性與速度性的測驗，與職場所需能力相關，測驗結果也計入總分，例如專門職航空管制官一共須接受 2 次適性測驗，與身體檢查與心理測定共同實施，全部通過始得錄取。另外地方自治體若有特殊需求，多採人事測驗研究中心編製的各類適性測驗。

五、政府或民間均有專業測驗編製與研究機構

以本部曾造訪的人事院、日本人事測驗研究中心為例，基礎能力測驗與新教養測驗均由該機關內部人員進行命題，並未委託學者專家命題，僅有專業科目會遴聘學者命題，有專業穩定的測驗編製人員最大的優點就是可維持試題品質的穩定度。

開發 SPI 的日本 Recruit Management Solutions 公司亦是企業選才測驗編製領域之翹楚，該公司開發 SPI 試題的研究團隊約 30 人，多數為心理學領域，定期研究試題是否達到效果，如發現題材老舊或是已無法達到評量效果則會淘汰，同時還會為企業編製特殊的取才測驗。其所累積多年的施測資訊，建立可靠的常模，讓施測結果及預測能力具有信度與效度。

六、企業招募人才競爭促使政府重視人才招募策略

在少子女化浪潮席捲下，日本企業招募人才文化也特別歡迎大學或研究所畢業生選擇該公司作為第一個求職對象，他們不在乎求職者是否已經取得畢業證書，日本大學生三年級就開始投履歷，這也使得日本中央或地方政府對公務員招募面臨企業的競爭，應考資格認定更加寬鬆。日本國家公務員是以年齡作為應考資格條件，以2023 年國家公務員綜合職或一般職大學程度可報考者只要年滿 21 歲即可報考，無論是大學或研究所的年齡限制則為 30 歲以內，但均須在 2024 年 3 月底前取得學士或碩士學位始可入職。

以日本人事院與總務省為例，在企業競爭下，招募人才業務已是年度例行性計畫，主要招募策略與宣傳方法有走進大學辦理說明會、請現職同仁分享經驗並以軟性的訴求置於機關網頁上、機關體驗實習或業務現場見學增加對服務公職的興趣。地方自治體除了企業的人才競爭，還有中央機關的國家公務員招募考試的競爭，位於東京附近的地方自治體都會感受到此種壓力，本部曾拜訪的神奈川縣廳與橫濱市役所，編製招募活動小冊，著重各種職種的介紹，且透過職員現身說法，配上生活照片，讓內容更具有吸引力。

貳、日本考選制度可供參採之處

一、簡化筆試應試科目數降低應考障礙，並加強研議多元測驗方法

在社會變化快速、科技高度發展的當代，面對各方競逐人才，日本地方政府已積極減少考試障礙，視業務需求調整考試內容與範

圍。我國公務人員考選制度中應試科目經過多年努力與學界及用人機關溝通，112 年 3 月針對公務人員高普考，正式修正減列專業應試科目，原則上將公務人員高考三級考試專業應試科目減為 4 科，普考減為 3 科，此一作法可謂回應時代趨勢，對行之多年的應試科目做適度合理的調整，降低應試障礙增加有志於公職者之報考意願。

先進國家甄選公務人員採多元測驗方法之能力評估為其一致性趨勢，面試幾乎是所有考試過程中對於筆試無法評量的特質進行最後確認的程序。我國以專業科目筆試做為甄選公務員最重要的測驗方式，且占比居決定性地位，科目數量之多環諸先進各國也相當罕見。過多應試科目除造成應考人準備的障礙，亦會增加命題委員命擬相似題的機會，降低應試科目的「區別效度」。

二、放寬報考學歷，僅以年齡下限作為應考資格

至於其他降低考試障礙的具體策略，目前多項公務員考試報考人數逐年下降，與日本同樣面臨企業競逐人才的挑戰。我國高等教育普及率越來越高，高中職畢業即就業的比率逐年下降，甚至大學畢業考研究所也成為一個相當普遍的生涯選擇，應可思考放寬在大學或研究所畢業前就可參加考試，僅以年齡下限作為報考規定。例如 21 歲就可以參加公務人員高考三級考試，大約是大學三年級下學期，參加公務人員地方特考大約是大學四年級上學期，放榜後都在一年內能夠任職，最後以取得畢業證書作為申請分發依據。

三、研議編製「公務人員性向測驗」替代共同科目可行性

面對資訊爆炸、知識更迭快速的時代，未來的人才必須具有思辨能力，運用跨領域的知識與知能，與他人合作，進行多樣化的

學習。公部門需要的人才，更需能以跨域思維協調解決問題。我國現行考選制度偏重專業知識考評，錄取的公務員專業能力大多無疑慮，但在知識更新週期已縮短成 2 至 3 年的時代，僅評測記憶屬性知識值得商榷，尤其普通科目僅侷限於國文及憲法、法學緒論等範圍，太過狹隘。未來可研究編製「公務人員性向測驗」，融合現有普通科目的知識領域試題，並增加認知測驗內涵，加入通才取向所需的歸納分析、邏輯推理的測量。

四、逐步調整公務人員考試類科增加面試及其比重，並加強面試官培訓

日本各省廳的官廳訪問與地方自治體的面試採多回合進行，面試是決定錄取與否的關鍵所在，此項做法代表用人機關完全掌握選才過程的決策權，遴選結果可符合機關期待。公務人才的能力與特質是多樣性的，更需藉由多元評量加以確認，但若要將面試占分比率提高或是廣泛的進行面試，例如高考三級以下等級之考試均需要面試，整體試務與測驗流程就需要改變，目前確有其難度。另外我國若完全採取面試來決定錄取者，應考人或社會大眾尚無法接受。

因此，現制可針對部分特殊的考試類科（例如訓練成本特別高或是需瞭解其表達能力、身心精神狀況）增加口試；另可就筆試併採口試之考試類科，提高口試占分比重，增加用人機關派員參與口試選才之措施等，以提高用人機關選才影響力，逐漸減少以筆試決定錄取的測驗方式。

五、研議特殊公務員考試採行適性或人格測驗增進評量精確性

日本公務員考試無論是中央或地方自治體多廣泛使用人格測驗與適性測驗，人格測驗的使用時機通常在面試之前，測驗結果提供面試參考；至於適性測驗是針對部分公務員類科評量其職場所需特殊能力與發展的潛力，目的在提供更科學化的評量工具確保選進來的人才可以在機關適應良好，並作出更有效的貢獻。

目前我國僅有飛航管制人員第一試筆試錄取人員於體格複檢中實施適性測驗做為篩選的工具；國安情報人員則是針對新進及現職人員進行篩選、訓練及職務分配安置；調查人員對新進人員施測用以輔導、訓練及職務分配安置；外交領事人員對新進人員施測用以職務分配及安置；司法官對新進人員施測用以輔導及訓練。惟前開人格測驗或適性測驗因具有高度專業性，皆非由本部施測。未來應先檢視公務人員中有那些類科工作屬性需進行人格測驗或適性測驗，尤其是訓練成本高、工作需高抗壓性、與人民生命財產安全有高度相關者應優先考量。

六、提升本部測驗評量專業研究能量

日本的經驗讓我們瞭解到設立測驗評量機構，主要目的在確保評量公平性、穩定性、精確性與科學性，並提供用人機關更多資訊做決定。本部擁有各項國家考試歷年完整的應考人作答資料及其他評量方法的回饋數據，也有很多值得研究之議題，例如多元評量方法在各種不同類科的採用與精進、如何協助命題委員增進其命題技術專業提升、口試分數配比與錄取之實證性研究、口試委員的訓練如何進行、考畢試題的測驗效果分析等等，若成立專業測驗編製與

研究部門，將能有系統地進行研究與累積研究成果加以採用，對於提升測驗評量效能有極大幫助。

本部雖無法像日本或其他先進國家設置專業測驗機構一步到位，然而在 112 年 5 月修正組織法條文，題庫管理處轉型成為「測驗發展司」，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。

第六節　結語

他山之石可以攻錯，日本雖屬內閣制國家體系與我國不同，但政府維持穩定與發展係仰賴優秀的文官與我國是一致的。爰此，其公務員甄選制度及各項配套措施確有值得我國學習之處，例如重視公務員基本共通能力評量、專業科目具有效度但科目數不多、筆試加入多元測驗方式、重視用人機關參與加入面試作為錄取的決定關鍵、普通公務員面試前加入人格測驗、特殊公務員則增加適性測驗、提前與企業競爭人才等。

在目前少子女化與公私部門競逐人才的大環境下，本部辦理遴選人才考試進入公部門服務的確遭遇相當大的挑戰，但在考選制度與考選方法須顧及評量信度與效度的情況下，未來改革努力方向首先應著重在評量方法採取多元測驗並強化用人機關參與面試，待結構化面試及強化面試委員訓練準備完善後，面試可依據考試性質需求在占分比率上予以適當提高。其次，國家考試普通科目歷經多年變革演進，目前仍停留在國文、英文與法學知識的能力評估，此與先進國家在共同科目的設計上仍有相當大的差距，共同科目評量應著重在邏輯、推理、資料解讀、綜合性知識等等，亦即整體發展潛能的評量。公務員終其一生的職涯可能會轉換好幾次職場，雖工作內容不同，但共

通性能力的評量將有助於預測職涯變動時的表現與適應力。第三，依據不同公務員職類與特性，加入不同測驗，例如適性測驗與人格測驗，以利機關遴選出適當的人才，以免耗費大量訓練成本後再予以淘汰，更能避免錄取者對於任職機關與職務不適應情形一再發生，降低離職率。第四，賡續強化測驗發展與評量之研究，現代社會變遷速度相當快，公務機關所需人才之職能也經常變動，例如數位科技、資安、環境永續、碳權交易……，本部也須配合機關所需，在人才的甄選上，無論是筆試科目調整、題型適切性變動或是評量方法改進研究，均須與時俱進。最後，近年來受到大環境的影響，大學應屆畢業生將公職考試作為他們生涯首選的比率逐漸下降中，又有私部門競逐人才以及新世代對於工作型態思維轉變的雙重挑戰，本部應全力在公務人力招募部分利用多元方式進入校園加強宣導，同時利用各種媒體直接面對面提供潛在應考人更多訊息與溝通管道，提升其報考意願。

第 3 章

專技人員考選方式跨國比較與未來展望

第三章

專技人員考選方式跨國比較與未來展望

我國憲法第 86 條明定，專門職業及技術人員執業資格應經考試院依法考選銓定之。因應社會及各專技領域發展所需，本部作為考選端，均持續會同教育端、訓練端、用人端精進各項專技人員考試制度，齊心共創質量俱優的專技人才環境。為借鑑先進國家專技人員考選制度發展經驗，本部曾赴美國、日本、芬蘭、瑞典、澳洲、紐西蘭、德國等先進國家考察建築師、技師、律師、會計師、醫師等專技人員考選制度；對於本部近年會同職業主管機關、目的事業主管機關、相關職業團體或專業組織推動諸多專技人員考試變革，均有相當啟發。

第一節　我國專技人員考試現況概述

我國專門職業及技術人員（以下簡稱專技人員）之執業資格應依法考選，係憲法賦予考試院之執掌事項，本部掌理全國考選行政事宜，在考試院政策指導與指揮監督下辦理專技人員考試，選拔專業技術人才，蔚為國用，以促進社會繁榮與產業創新發展。茲以專門職業及技術人員考試法（以下簡稱專技人員考試法）第 2 條明定之專技人員，係具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並依法律應經考試及格領有證書。據此，專技人員之職業類別，除符合學歷、經歷與從事業務關係等要件外，應有法律規定渠等人員須經國家考試及格，始具備憲定執業資格。是以本部舉行之專技人員考試，即依據各類專技人員職業管理法及各該考試規則之規定辦理。

專技人員考試屬於執業資格考試，並無錄取名額限制，與公務人員考試應有任用缺額需求始辦理之性質不同。因此專技人員之職業類別，必須滿足該職業主管機關所推動之業務政策及就業市場需求，目前大致可區分為「社會類科」、「工程類科」、「醫事、獸醫類科」及「海事人員類科」等四大類別（李震洲、林妙津，2008），共計 80 類科（表 6），以 112 年本部辦理的國家考試中，專技人員考試即有 11 次之多。又專技人員考試依其性質可分為高等、普通考試與特種考試二類。高等考試應考資格主要為專科以上學校相當系、科畢業者；普通考試應考資格則為高中以上學校畢業，部分類科應考人如具有相當資歷者，得申請應試科目、考試方式、分階段或分試之減免。其及格方式有科別及格（如會計師、建築師）、總成績滿 60 分及格（如民間之公證人、醫事人員等）與錄取各類科全程到考人數一定比例為及格（如律師一、二試均為 33%）計 3 種。而為應特殊需要或職業管理法律對曾從事該種類業務人員之特別規定，得限期舉行特種考試，惟本部於 109 年 11 月辦竣

驗光師特種考試後，已無其他專技人員特種考試，另自 93 年起至今，已辦理 20 次之領隊、導遊人員考試，因配合發展觀光條例之修正，自 112 年 7 月起，改由交通部辦理評量。

表 6　專門職業及技術人員高等考試及普通考試類科

類別	高等考試	普通考試
社會類科	律師、民間之公證人、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師	地政士、記帳士、不動產經紀人、財產保險代理人、人身保險代理人、財產保險經紀人、人身保險經紀人、一般保險公證人、海事保險公證人、專責報關人員
工程類科	建築師、技師（32 類科）、消防設備師	消防設備士
醫事、獸醫類科	醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、物理治療師、職能治療師、助產師、中醫師、營養師、臨床心理師、諮商心理師、法醫師、呼吸治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、驗光師、獸醫師、公共衛生師	驗光生
海事人員類科	引水人（甲種、乙種）、驗船師、航海人員（一等船副、一等管輪）	航海人員（二等船副、二等管輪）

資料來源：彙整自考選部全球資訊網（2024）。

本部辦理專技人員考試，主管之專技人員考試法於近年修正後，已使具證照性質之專技人員考試發展更為健全，諸多變革包括：專技人員定義內涵明確、具體化；為因應社會發展需求較多之類科，或執業比例偏低且報考人

數稀少之類科，視需要增減或暫停辦理考試；為利於應考人在學期間即可報考，視考試類科之性質，得採分階段或多元考試方式辦理，以改善長久以來學用落差情形，提供現行分階段考試辦理依據；依考試類科及性質之需要，增加及格方式規定之彈性，以符應各類科需求；因應全球化發展趨勢，外國人領有該國政府核發之各類專技人員證書者，經我國職業主管機關本於平等互惠之原則，得依其執業經歷申請相關減免方式，並得採行多元考試方式等，以上變革均係因應社會發展下之各項產業與技術需求，並為國家長遠穩健發展，進行專業能力的把關工作。

第二節　先進國家專技人員考選方式介紹

我國專技人員之選拔，為本部掌理之考選行政事務範疇，在相關考試法制奠基下，配合專業技術發展，健全專技人員考試證照制度。以下就先進國家專技人員考選制度中，所涉專業人才養成、考試制度設計、試務辦理機構及考試內涵等不同面向，略舉部分國家辦理情形並擇要說明如下：

壹、從專業認證教育、考試與通過考試後之執業註冊，由非營利機構組織負責（如美國、澳洲註冊建築師）

一、美國建築註冊登記委員會（National Council of Architectural Registration Boards, NCARB）

成立於 1919 年，非屬政府機關組織，係由美國 50 個州政府、哥倫比亞特區及 4 個美屬地區（關島、北馬利亞那群島、波多黎

各、美屬威京群島）等地的建築註冊局（architectural registration boards）聯合組成的全國性非營利機構組織，該組織之負責人及主管皆由各州委員會選舉產生，以辦理建築師考試、註冊登記及其相關事務。

該委員會之服務宗旨除與其各成員密切結合，確保建築師執行職務時能維護社會大眾之健康、安全與福祉外，主要職責亦包括共同擬定相關規定及政策，統籌負責、規劃及管理建築師考試相關事務，與建立全美建築師之認證標準。其經常性業務即包括辦理實習發展計畫（IDP）、建築師註冊考試（ARE）、美加兩國互惠業務以及專業進修教育等事務（林嘉誠等，2005）。

二、澳洲建築師認證委員會（Architects Accreditation Council of Australia, AACA）

由澳洲各地建築師註冊委員會（architect registration boards）之代表所組成。澳洲各州均有自己的建築師註冊委員會，對於公眾、建築從業人員、建築環境行業負有責任。該委員會之成員通常具有建築相關等專業知識，包括私人執業、政府實務和學術界教學等經驗。

該委員會規範各州的建築執業，主要承辦澳洲建築師註冊及移民審核，為獨立自主之非營利機構。簡言之，從建築專業教育（課程須經 AACA 認可），到建築師考試（AACA 負責），以及通過後被列入建築師註冊名單（AACA 掌管），澳洲註冊建築師從養成到認證的過程都與其有關。澳洲建築師認證委員會之主要任務，是與澳洲各主要組織協商、制定、維護及推廣國家建築師能力標準（National Standard of Competency for Architects, NSCA），制定並

提供基於建築專業能力的評估計畫，以確定註冊為澳洲建築師之資格，同時代表各建築師註冊委員會管理澳洲及紐西蘭之建築師認證程序，另外亦負責推動建築教育和建築師執業資格之國際相互認許（許舒翔等，2019）。

貳、以專業養成教育為基礎之考試制度設計（如瑞典、芬蘭之律師、醫師）

芬蘭與瑞典兩國重視人才的養成與培育，以充足的資源與經費挹注於教育投資，因有其完善的教育制度，對於律師及醫師的取才，毋須經統一國家考試，而是以專業養成教育背景作為門檻，並強調嚴謹而紮實的實務工作培訓。茲以該二國關於律師與醫師之養成制度說明如下（許舒翔等，2018）：

一、律師

瑞典之法律專業人才養成，高度仰賴高等學院的法律專業教育，各法學院擁有課程設定與成績評定自主權，而法學院授予的法律碩士學位（LL.M.）是從事包括律師之所有法律專業工作的前提要件。因此，取得法律學位後的法學院畢業生，即得依各種法律專業工作的任職要求，爭取實習機會，循序進入各種法律職域。至於加入該國律師協會之入會條件，除居住地應在瑞典或歐盟、歐洲經濟區中的其他國家或是瑞士，並具備前開法律碩士學位（LL.M.），或是其他國家經審查等同之法律碩士學位外，申請時須具備至少 3 年以上法律事務所工作經驗，且完成該國律師協會辦理之必修培訓課程後，通過律師資格考試（口試）。

二、醫師

芬蘭之醫學教育由赫爾辛基大學（University of Helsinki）等 5 所大學提供，該國醫學教育係規劃學生在學期間即接觸病人，以問題導向之教學方式培養學生實際解決問題能力，臨床課程結束後，學生必須通過相關的專業期末考試，畢業後在醫師指導及監督下進行實習 1 年，即可取得向國家福利與衛生監理署申請醫師執照的權利。至於瑞典之醫學教育則由哥德堡大學（Gothenburg University）等 7 所大學之醫學院提供，學生經過醫學院基礎教育取得畢業證書後，至醫院進行實習，實習完成後即可向國家衛生及福利委員會申請醫師執照。

參、在職業主管機關下設有專責考試機構，掌理相關試務工作（如德國之醫師、藥師、臨床心理師）

德國之醫師、藥師與臨床心理師等專門職業考試，可說是德國除法律國家考試、教師考試以外最重要的國家考試，各邦均在衛生福利部下設有專責的醫藥考試機關，掌理醫藥國家考試之試務工作。為建立全國一致之醫師、藥師考試取才標準，並維護醫藥專業水準，1974 年「醫藥考試試題機構」（Institut für Medizinsche und Pharmazeutische Prüfungsfragen, IMPP; The German National Institute for State Examinations in Medicine, Pharmacy and Psychotherapy）在德國各邦的財務支持下成立，具有公法人地位。

前開機構位於梅因斯（Mainz），主導醫師、藥師與臨床心理師之國家考試有關命題大綱設計、試題命擬、製作、評閱與疑義處理等筆試試題相關事項。其常任工作人員 50 餘人，並與全德各大學醫學院超過 2 百位專家合作研擬國家考試題目與醫藥考試制度。由此可知，前開考試試題係由來自全德各地相關領域專家學者與 IMPP 合作擬定（蔡宗珍，2017）。

肆、重視實務經歷並採分階段及多元方式選才（如澳洲建築師）

澳洲註冊建築師除國際相互認許外，其他應考資格都必須通過建築師考試（Architectural Practice Examination, APE）。其考試分為 3 個階段，第一階段為實務經歷之要求，第二階段為專業知識考試，第三階段為面試。第二階段考試未通過者，可於 2 年內重新應試，通過第二階段考試者方可參加第三階段之面試。若 2 年內無法通過第二階段考試者，則必須自第一階段重新申請。而第二階段考試及第三階段面試一年舉行 2 次，例如 2 月至 4 月舉行第二階段考試，5、6 月舉行第三階段面試；第二批則約於 7 月舉行第二階段考試，11 月舉行第三階段面試。申請人通過率約七成五，未通過者可再次申請，並未限制申請次數。

前開第一階段之實務經歷要求，係指應考人必須在建築師的監督下，完成至少 2 年（3,300 小時）以上的實務工作經驗，並且繳交實務工作日誌（Logbook）及工作證明報告（Statement of Practical Experience）。該工作日誌具有規定格式，必須記錄應考人的實務經歷，並以國家建築師能力標準中的 15 個特定性能標準進行評估。如經 AACA 評估其國外學歷與澳洲認可之建築專業教育資格相當而取得參加建築師考試應考資格者，亦至少應完成 12 個月的實務經歷，且在澳洲至少有 12 個月的實務工作經驗（許舒翔等，2019）。

第三節　考選方式之比較

我國之專技人員種類眾多，須經教育或訓練養成，且業務攸關民眾之生命健康與財產，其人員素質及執業水準之良窳，影響國家專業發展甚鉅。以下就外國對於專技人員之考選方式，與我國考選情形之差異略述如下：

壹、政府機關以外之專業團體扮演重要角色

人才為立國之根本，也是國家、社會發展的主要動能。由於憲法第 86 條規定公務人員之任用資格與專技人員之執業資格，均應依法考選之，本部依據法定業務職掌，承擔國家考試行政任務，為我國唯一依法設立的考選行政機關，掌理前開兩大類人員之國家考試政策規劃與行政事務。而由本部單一且獨立之政府機關，承擔掄選各級公務人員與專技人員之職責，在世界上其他各國亦無所見。

我國每年辦理的國家考試中，專技人員考試即占全部國家考試次數約一半，其試務工作份量亦相當繁重。而從先進國家專技人員考試制度可知，如美國建築師之國家認證體制，係由專業職業委員會統一認證，由於該認證亦涉及建築師制度相關專業組織，因此在專業資格認定、實務訓練或實習與建築師註冊考試各環節上，亦分別扮演不同的分工角色。另如日本國土交通省負責多項專技人員之管理，其人才考選業務係指定由各類職業財團法人辦理，即充分運用外部資源，並採不編預算方式運作，以節省政府財政負擔（林嘉誠等，2005）。是以，先進國家對於專技人員之考選，與我國為彰顯考試權獨立特色之作業模式，確有差別。

貳、重視實務經歷並酌採分階段考選

專技人員的考選目的，在於衡鑑是否達到執業水準，因此，各先進國家專技人才之甄拔過程，是否具有實務工作經歷之條件，實為不可或缺且占有關鍵的角色。以工程科學領域之技師而言，為因應我國技師考試符應國內執業需求並與國際接軌，現行技師考試就具有相關工作經歷者雖有部分科目免試之規定，然 32 個技師考試類科中，已採行分階段考試並將應考資格納入實務工作經驗的考試制度者，僅大地工程技師自 105 年起辦理分階段考試。依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規則第 7 條第 1 項規定，經第一階段考試及格或取得第一階段考試免試資格，並於規定事業體專任大地工程相關實務歷練 2 年以上，且其經歷符合規定之實務經歷類別，有證明文件者，得應第二階段考試。是以，我國技師考試規劃採行分階段考試制度的目的，係為將實務工作經驗納入應考資格。惟綜觀各國技師考試多有不同，有與我國相同採二階段考試，應考人具備相當工作經歷後，始具有參加第二階段之應考資格，亦有以學歷是否符合專業認證為應否參加分階段考試之依據，及以學經歷審查申請或併採其他考試方式為之。部分國家（地區）之技師考試採行方式，概略彙整如表 7（考選部，2022c）。

表 7 部分國家（地區）與我國之技師考試採行方式彙整表

國家（地區）	技師考試採行方式	備註
美國、日本	採兩階段考試之作法，應考人需具備一定之實習或工作經驗，方具參加第二階段考試之資格	
馬來西亞	採學歷審查制度，未符合工程教育認證者須參加兩階段考試	
新加坡、紐西蘭	採學經歷審查之申請制度	
澳洲	採學經歷審查結合口試	
香港	採學經歷審查結合筆試、口試	
我國	採學經歷審查結合筆試（目前僅大地工程技師採分階段考試）	112 年 6 月 20 日修正之技師考試規則規定，大地工程技師考試（不分階段）恢復辦理至 115 年 3 月 31 日止。

茲因考試及格取得執業資格的專技人員，係為民眾提供專業服務，保護人民的生命、身體、健康、財產等安全，故其實作能力應有一定要求，我國亦相當重視專技人員之實務經驗。惟基於不同職業特性，實作能力的要求宜有不同規範。例如以直接提供醫療及福利等各類照護、病理檢驗為主要業務的專技人員計 22 類科[1]，於專業養成教育階段，即重視實作能力的養成，是以國家考試應考資格條件即要求須具備之畢業學歷外，尚須經在學期間之實習期滿成績及格，始得參加考試，可謂由教育端建立實習制度。此外，以登記執業前應具備相關實務工作經歷要求前提下，如從執業端建立職前訓練要求之律師，抑或要求具備會計師事務所簽證工作助理人員 2 年以上經驗，始得向主管機關申請執業登記之會計師，又技師法第 8 條第 1 項規定，領有技師證書，具有服務年資 2 年以上者，經向中央主管機關申請發給執業執照後，

1 該 22 類科係包括各類醫事人員（如醫師、牙醫師、中醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、物理治療師、職能治療師、助產師、營養師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、驗光師、驗光生）、獸醫師、社會工作師及法醫師。

始得執行業務，以上職業管理制度均包括實務經驗之要求。可知我國目前專技人員實務工作經驗之要求樣態實已相當多元，非從考試端納入為唯一考量。

參、順應國際潮流趨勢發展電腦化測驗

為推動數位化變革時代之取才方式，本部自 93 年航海人員考試[2]開始實施電腦化測驗，同時依據考試院施政綱領與年度施政計畫，持續選擇適當考試類科。此外，為研議擴大電腦化測驗施測範圍，同步拓展電腦化試場之試區，尋求與各大專校院合作，俾擴充試場數量，提升考選 E 化服務效能。而自 96 年起逐步擴大陸續將 10 類採測驗式試題之專技人員醫事類科考試，改採電腦化測驗外，近年申論式試題線上作答測驗技術發展成熟，於 111 年 7 月起推動辦理諮商心理師、臨床心理師 2 類科，國家考試電腦化測驗自此邁向新里程。

前述我國電腦化測驗發展，初期係先將報名人數較少、採科別及格制之航海人員考試納入，希冀在初步建構有限的電腦試場且完備應試系統情形下，充分利用應試電腦座位，嗣後於電腦化測驗技術發展更趨完善後，復以全採測驗題題型之醫事人員考試類科，並依報考人數為考量擇適當類科先行辦理後，賡續隨電腦試場數量之拓展擴增辦理類科。目前除採測驗題題型之考試類科外，採申論式試題之考試類科亦已一併納入測驗範疇。因而在以上努力基礎下，本部於 112 年新增中醫師類科，113 年再納入護理師及營養師類科，未來仍將持續依專業人員屬性，檢討精進國考選才方式。

當前先進國家人才之考選，隨資訊科技發展日新月異，對於將電腦化測驗導入考試的發展已有相當成果。尤其近年來充分應用新資訊工具，例如澳洲、紐西蘭致力於推動使用者自備電腦（Bring Your Own Device, BYOD），另韓國保健醫療人國家試驗所（KHPLEI）為推動醫事人員考試採用電腦化

2　航海人員考試自 101 年 8 月 1 日起由交通部辦理。

測驗與多媒體試題，於應考人數較少之類科規劃推動平板設備考試，均為擴增施測方式之創新運用，與我國目前建置電腦試場，於應試座位提供桌上型電腦設備予應考人使用之作法，有所不同。惟因電腦化測驗系統安全性為主要考量，應試系統如須就設備逐一事前設定或安裝，可否因應大量應考人數之類科辦理考前環境準備，又電腦化測驗首重電力供應，平板電腦之電力供應充足性與否等相關規劃事宜，對於研議以平板設備考試均應審慎觀察與評估。茲就澳洲建築師及會計師專業團體辦理電腦化測驗相關情形彙整摘要如表 8（許舒翔等，2019）。

表 8 澳洲建築師及會計師專業團體辦理電腦化測驗相關情形

項目	建築師認證委員會	會計師公會	備註
採電腦化測驗階段	建築師資格評鑑之第二階段，於 2018 年採用	職掌之 2 種考試方式皆採電腦化測驗	1. 會計師公會職掌之考試成績結果皆經過等化，俾確保不同試卷或隨機出題皆具相同評鑑水準。 2. 上述考試礙於特殊情境，仍有極少數應考人採用紙筆測驗，電腦化測驗比率約 97%。
辦理測驗機構	授權各州委員會測驗中心舉辦	委託教育測驗機構 Pearson VUE 舉辦	
辦理方式	試場資訊人員準備桌機或手提式電腦提供應考人應試	於認證合格專用試場辦理	
採用應考人自備設備政策	否	否	
未採「應考人自備設備」之政策考量	考量資訊設備規格及品牌多元化致掌控度低、設備穩定性無法控制、考試安全性低，故不考慮採用。	因應考人自備設備考試風險較高；為求考試安全性、穩定度及考試品質，故不採用。	

肆、善用口試考選方式

典試法第 14 條第 1 項規定，各種考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他報請考試院同意之方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。專技人員考試法第 4 條第 1 項，亦就專技人員考試為相同考試方式之規定。目前我國專技人員考試，除高等考試牙體技術師考試採筆試及實地測驗、引水人考試採筆試、口試及體能測驗方式行之外，其他考試均單採筆試方式。紙筆測驗雖適用於評量應考人之認知能力，其評分方式亦可借助資訊應用且誤差較小，相對較為客觀，且廣為國人所接受與信賴，惟較高層次的認知能力，如面對面觀察應考人之態度、儀表、思考分析乃至於價值取向等心理特性表現，則較無法僅以紙筆測驗評測之。以下進一步說明瑞典律師及澳洲建築師採行口試情形，並與我國進行相關比較如表 9（許舒翔等，2018；許舒翔等，2019）：

一、瑞典律師

以具有完善社會福利政策的北歐國家瑞典為例，因重視人才養成及培育之教育制度，對於律師、司法官及醫師等專業人員，並無須經由統一的國家考試選才，如欲加入該國律師協會，其條件除應具有瑞典法律碩士學位（LL.M.），申請時並須具備至少 3 年以上之法律事務所工作經驗外，應於完成該律師協會辦理之必修培訓課程後，通過律師資格考試，且應經評估是否具法律專業素養成為律師之適任性。前開資格考試自 2004 年開始，採口試方式辦理，每年平均辦理 8 次，口試報告與後續討論約進行 30 分鐘，申請人參加該資格考試並無次數限制，惟若 3 次不及格，必須再參加前述該

協會辦理之必修培訓課程。自該資格考試實施後，該律師協會認為就法律專業各方面，對於倫理道德知識與意識的提升，尤其以年輕的瑞典辯護律師而言，有非常正面的影響。

二、澳洲建築師

澳洲建築師考試通過第二階段考試者方可參加第三階段之面試，該面試由 2 位經驗豐富的執業建築師擔任面試委員。面試時間為 45 分鐘至 1 小時，面試內容則以應考人於第一階段所提交之實務工作日誌及報告內容進行提問。辦理面試之目的是為利於面試委員確認應考人具備符合國家建築師能力標準的知識及經驗，其提問內容可能包括實際情況或假設情境，以測試其知識和經驗。應考人不得將任何筆記、參考資料、行動電話，錄音或其他設備帶入試場。

表 9 瑞典律師考試及澳洲建築師採行口試概況與我國同類科考試比較

種類 / 項目	瑞典律師	澳洲建築師	備註
實施口試時機	資格考試僅採口試	於第二階段專業知識考試及格後之第三階段辦理	澳洲建築師考試第一階段為實務經歷要求、第二階段為專業知識考試，第三階段為口試。
口試時間	口試報告與後續討論約進行 30 分鐘	45 分鐘至 1 小時	瑞典律師口試應考人當天會先收到書面問題，且有 30 分鐘準備。
口試目的	著重於律師道德議題及行為準則，非測試法律知識	確認應考人具備符合國家建築師能力標準的知識及經驗	瑞典律師口試亦可能涉及其他必修培訓課程所教授之議題；澳洲建築師口試內容以應考人於第一階段所提交之實務工作日誌及報告內容進行提問。
與我國考選之差異	我國律師考試採筆試辦理，瑞典律師資格考試（口試）之評量內涵，我國律師考試第一試亦納入評測範圍	我國建築師考試僅採筆試方式	我國律師考試第一試應試科目綜合法學（一）300 分中，包括「法律倫理」子科目占分 30 分。

第四節　結語

壹、攜手專業學術團體參與專技人員考試試題命擬

目前專技人員國家考試，係依各類專技人員之職業管理法律規定須經國家考試及格，而納為本部辦理範疇。例如交通主管機關考量依旅遊人員之變化，隨時調整作法以補足所需之導遊、領隊人員專業人力，111 年 5 月 18 日發展觀光條例第 32 條修正，該二類人員應經中央主管機關或其委託之有關機關評量及訓練合格，即由考試主管機關辦理考試修正為由交通主管機關辦理測驗，是以該類專業人員取才管道回復至 93 年以前之考訓制度。然而無論由何機關辦理選才，專技人員考試目的係為評鑑是否達到執業水準，結合專業社群協助研議改善國家考試效能，當能達到事半功倍之效。如本部於 110 年間商請臺灣護理學會協助辦理精進護理師國家考試的專案計畫，包括研修護理師核心職能、充實護理專業典試人才庫及命題審題教育訓練事宜等，期提升護理師考試試題品質，並精進考試制度。是以，為提升專技人員考選效能，於充分考量社會公信度、人力資源協助與經費能力等前提，且在符合現行相關法令規範下，仰賴專業為國家人才選拔把關，審慎檢討評估專業學術團體參與專技人員國家考試範圍，擴大其協助參與擇才之空間，以充分發揮考試評量功效。

貳、結合教育端加強延攬外籍優秀人才留臺工作

在全球化知識經濟時代中，促進國際專業人才交流是提升國家競爭力的核心要素之一。為改善我國少子女化及高齡化之人口結構，並促進產業升級發展，我國政府業積極推動新南向政策及相關法案，加強延攬外國專業人才

來臺及留臺工作，本部近年來亦致力打造促進國際專業人才交流的考試制度。為降低外國人的考試障礙，吸引外國人及華僑應考並取得執業資格，專技人員考試法業合理放寬應試得以中文或英文作答，以強化國際專業人才交流，提升我國專技人員國際競爭力。此外，「留學留才」向來是國際專業人才交流及各國延攬人才之主要途徑，我國專技人員國家考試強調與專業養成教育結合，因此在適當機會讓外國人了解我國專技人員考試制度，以利外籍學生選擇適當科系就讀外，更應請各大專校院協力宣導，希冀外籍人才參加我國專技人員考試，對於促進國際人才交流及延攬留用專業人才應有相當助益，為國際專業人才交流揭開新頁。

參、協助推動專技人員國際相互認許

我國於 91 年正式加入 WTO，94 年正式成為 APEC 建築師會員經濟體，為持續推動我國參與 APEC 建築師計畫，擴大國際參與，俾與國際接軌，並協助推動建立建築師、技師專業服務相互認許機制，本部亦派員擔任 APEC 建築師計畫中華臺北監督委員會委員、社團法人中國工程師學會中華臺北國際工程師監督委員會委員，持續關注 APEC 建築師、工程師之推動進程。另依我國專技人員職業管理法律規定，須經考試及格方取得執業資格，外國專技人員擬進入我國提供專業服務，亦須遵守我國法令規範，欲取得我國之執業資格，除攸關職業管理法規之相關配套措施外，亦涉及考試制度。本部業配合研修專技人員考試法，明定在平等互惠原則下，依渠等執業經歷給予減免應試科目，或相互對等適當方式取得我國執業資格，俾我國專技人員考試制度、職業管理制度得以順應世界潮流趨勢，並符合職業主管機關推動國際洽商之需要。當今專業市場面臨國際競爭模式下，如何提升專業人才素質與國際接軌，已成為國家發展的重要課題。未來本部除精進專技人才培育所涉

教、考、用權責平臺之連結外，將賡續協力各職業主管機關規劃建置完善的專技人員考試證照制度，以提升專技人員之專業技能，並攜手職業主管機關、專業團體共同合作，建立國際專業人才執業資格相互認許的雙邊互惠制度，擴大並深化國際人才交流，構築專技人員永續穩健的發展基礎。

第2篇

風起帆張，改革啟航

第 4 章

因應國際化，提升初任公務人員英語力

第四章

因應國際化，提升初任公務人員英語力

英語是當前最具影響力的語言，也是全球溝通之共通語言，我國要加速融入國際社會，提升全球化競爭的實力，流暢的英語是必備工具。而公務人員作為國家政策研擬推動與民眾社會服務的第一線，在面對公共服務國際化的趨勢，除需具備專業知能外，亦應具備相當程度的國際溝通能力與宏觀的國際視野。

為達成 2030 雙語政策目標，配合規劃雙語政策考選方案，以全面提升公務人員及專技人員的英語力。

第一節　國家考試列考英文科目沿革

處於全球化潮流中，本部致力提升初任公務人員吸收新知與溝通能力。現行考試制度，主要結構以考試類科、應試資格與應試科目為基礎，茲將本部辦理國家考試列考英文科目之沿革說明如下：

壹、公務人員考試

一、87 年起高等考試三級分試考試即列考英文

在 86 年以前高等、普通及初等考試及同等級之特種考試普通科目均未列考英文，而自 87 年起高等考試三級分試考試第一試綜合知識測驗科目即列考英文（該綜合知識測驗科目包括中華民國憲法、英文、法學緒論、本國歷史、數的推理、地球科學，其中英文占 20%），普考則尚未列考（考選部，2013）。

二、93 年起高等考試各等級考試均列考英文，以採筆試方式居多

本部於 91 年起開始研議公務人員考試全面加考英文。曾就公務人員各等級考試宜否增列或加強英文測試之議題，於 91 年 6 月 5 日函詢總統府等 89 個政府機關及臺灣大學等 123 所大專院校，並以本部網站徵詢各界意見。相關研議結果於 92 年 3 月 19 日提報考試院考試委員座談會，經委員交換意見後，多數委員支持視工作實際需要列考英文。是以，93 年起至 95 年間，高等考試一級考試於應試科目列考英文，高等考試二級、三級、普通考試與初等考試於普通科目列考英文，至於同等級之特種考試原則比照辦理（考選部，2020）。

目前除公務人員特種考試身心障礙人員考試外，公務人員考試業全面列考英文科目，以考試方式而言，除部分特種考試依任用需要有外語口語溝通之必要，係筆試併採英文口試外，多數考試仍以單採筆試居多。

依筆試應試科目而言，又可區分：（一）依考試性質列考英文科目，如特種考試關務人員三等、四等考試，各類科均列考英文。（二）於普通科目列考英文，大部分的公務人員考試屬之，如高等考試三級考試，各類科均列考法學知識與英文。（三）於普通科目與專業科目均列考英文，如高等考試三級考試，部分類科如僑務行政因具涉外性質分組選試英文為專業科目。（四）僅於專業科目列考英文，普通科目未列考英文，如特種考試民航人員考試。

三、97 年增列英語檢定為應考資格條件法源

有鑑於國家考試列考英文，不論是於普通科目或專業科目，仍以筆試為主，為因應相關類科之職務專業化用人需求及各用人機關多面向之職務需求，97 年修正公布之公務人員考試法於第 19 條增訂：必要時得視考試等級、類科之需要，增列經相當等級之語文能力檢定合格為應考資格條件之法源規定，以提升涉外性高之公務人員英語力。

首先將英語檢定列為公務人員考試應考資格條件之考試，係公務人員特種考試外交領事人員考試，於 103 年增列通過英語檢定為應考資格條件，依組別達歐洲語言學習教學評量共同參考架構 CEFR（Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment）B2 或 B1 以上。

貳、專門職業及技術人員考試

一、依核心職能列考英文

由於專技人員考試旨在衡鑑應考人專業知能，賦予及格者執業之資格，其與公務人員考試有別。因此，專技人員考試列考之應試科目，係考量能否符合專技人員執業之現實專業需要。現行專技人員考試已列考專業英文者，計律師、民間之公證人、專利師、甲種引水人、驗船師、海事保險公證人、專責報關人員 7 類科，蓋因其執業範圍多及於海外，且部分類科（如甲種引水人、專責報關人員等）受有國際公約規範，須密切與國際接軌，故其執業上有運用專業英文而非一般英文之需要，如專責報關人員須以涉及海關業務之英文執業。至於未列考專業英文之類科，則因各專技人員所從事之業務屬性不同，相關職業團體或主管機關衡估專業學識或技能之評量優先性後，未將英文納入應試科目，係恐有因為英文能力而排除專業能力之虞。

綜上，專技人員考試向來僅於專業科目列考英文或外國文，未曾於普通科目中列考。

二、部分考試採口試進一步篩選人才

專技人員考試計甲種引水人、乙種引水人考試 2 類科之考試方式，尚有英文口試，以更進一步篩選人才。

國家考試涵蓋公務人員及專技人員兩大類別。公務人員考試分為初任考試及現職人員升等升資考試，普通科目部分除身心障礙人員特考外，均已列考英文，部分類科並依其專業需要，於應試專業科目列考英文，又外交領事人員考試之應考資格規定，報名期間前

3 年內應通過相關英語檢定測驗，始得報考。至專技人員考試部分，其執業有英文需要者，各該類科業列考相關專業英文。

第二節　配合 2030 雙語政策，考選方案推動情形與辦理成效

鑑於現職公務人員英語能力之持續提升應以在職訓練為主，本部由初任公務人員考試端著手，落實雙語政策發展藍圖，並以提高英文分數占比，及增列英文檢定為應考資格條件等 2 項主要策略進行方案規劃，期國人經由參與國家考試過程漸進達成 2030 雙語政策的目標。

壹、推動情形

本部自 109 年起積極規劃推動雙語政策考選方案，基於職掌全國考選行政業務，爰由初任公務人員端著手，以提高英文分數占比及增列英語檢定為應考資格條件等 2 項，作為推動之基本策略（考選部，2020）。109 年 10 月 15 日及 19 日分別邀請中央及地方政府機關、各專技人員職業主管機關及相關職業團體等共同會商。茲彙整各項公務人員考試配合推動 2030 雙語政策考選措施如表 10，按辦理項目說明如下：

一、增列通過英語檢定為應考資格條件

各項考試中涉外性高的類科（例如僑務行政、國際文教行政、新聞、觀光行政、國際經濟商務人員、外交行政人員、移民行政人員、外事警察人員、關務人員等），其業務須處理跨國事務，英語溝通能力不可或缺，因此已增列通過英語檢定為應考資格條件。

二、增列通過英語檢定為應考資格條件，並刪除列考英文科目

高等考試一級考試為高階公務人員考試，應考人需具有博士學位，錄取者將擔任薦任第九職等職務負擔重要業務，並多任職研發類型單位，基於研究能力之要求，更需國際視野與英語力，理應具備一定之英語能力，因此，本部研議檢討本項考試應考資格條件之規定，經獲得用人機關支持，將通過英文檢定納入本項考試各類科之應考資格，同時配套刪除列考英文科目。

三、提高普通科目英文占比

高等考試二級、三級考試及特種考試地方政府公務人員考試三等考試，是中階（薦任）公務員主要來源，亦是各機關公務人力之骨幹，惟原有考試架構之筆試普通科目英文成績占比卻低於等級更低之普考和初考。為提升整體中階人員英語力，爰提高其英文成績占比，使各考試依等別高低而有層次區別。

四、應試科目改採英文命題

外交領事人員特考係外交人力之進用管道，為因應國際局勢快速發展，國內及駐外機構亟需具國際溝通能力及國際事務專業人才，是以規劃增設「英文組二」，應試科目除國文、綜合法政知識外，其餘科目採英文命題及作答。

表 10 各項公務人員考試配合推動 2030 雙語政策之考選措施一覽表

辦理項目	考試規則修正		考試名稱	應考資格增列通過英語檢定測驗 CEFR 等級或重點內容
	發布年度	開始實施年度		
增列通過英語檢定為應考資格條件	109	111	公務人員特種考試國際經濟商務人員考試	英文組及國際經貿法律組 B2
				其他語文組 B1
	110	112	公務人員特種考試移民行政人員考試	二等考試 B1、三等考試 A2
			公務人員特種考試警察人員考試三等考試	外事警察人員（選試英語 B1、選試日語 A2）
			公務人員特種考試一般警察人員考試三等考試	外事警察人員（選試英語 B1、選試日語 A2）
			公務人員高等考試三級考試	僑務行政（選試英文 B2、其他外國文 B1） 國際文教行政（選試英文 B1、其他外國文 A2） 新聞、觀光行政 A2
			特種考試地方政府公務人員考試三等考試	新聞、觀光行政 A2
	111	113	公務人員高等考試二級考試	僑務行政（選試英文 B2、其他外國文 B1）
				文化行政、新聞 B1
	112	113	公務人員特種考試關務人員考試三等考試	A2
增列通過英語檢定資格，並刪除列考英文科目	110	113	公務人員高等考試一級考試	B1
	113	113	公務人員特種考試外交行政人員考試	B1
提高普通科目英文占比	110	112	公務人員高等考試三級考試	占分由 4%提高至 8.4%
			特種考試地方政府公務人員考試三等考試	
	111	113	公務人員高等考試二級考試	占分由 5%提高至 9.8%
應試科目改採英文命題	110	110	公務人員特種考試外交領事人員考試	B2 新增英文組二專業科目採全英文命題及作答

註：外交行政人員特考 110 年增列通過英語檢定為應考資格條件 A2，且於當年起實施。

資料來源：彙整自考選部各項考試規則。

貳、辦理成效

一、已辦理筆試完竣考試之報考人數分析

配合雙語政策考選措施之推行，茲統計 110 年公務人員特種考試外交領事及外交行政人員考試、 111 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試、112 年公務人員特種考試警察人員考試、112 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試、112 年公務人員特種考試移民行政人員考試等 5 項考試實施增列通過英語檢定為應考資格條件前後之報名人數如表 11。

整體來說，當年度首增通過英語檢定為應考資格時，會呈現報名人數大幅降低但到考率提升的現象，是否對考試取才造成影響，尚待持續觀察。以國際經濟商務人員特考而言，原本係每兩年辦理一次，惟用人機關考量 111 年辦理時，報考人數不多，且部分組別有無人報考、不足額錄取情形，是以 112 年再加辦考試，以利人力有效補充。

表 11 配合 2030 雙語政策公務人員考試實施前後一覽表

辦理項目	考試名稱及類科數	應考資格增列通過英語檢定測驗 CEFR 等級*或重點內容	年度	報考人數（a）	到考人數（b）	到考率（b）/（a）
增列通過英語檢定為應考資格條件	公務人員特種考試國際經濟商務人員考試 16 類科組	英文組及國際經貿法律組 B2	109	201	95	47.26%
			111	69	43	62.32%
			112	70	44	62.86%
		其他語文組 B1	109	50	25	50.00%
			111	20	13	65.00%
			112	17	13	76.47%
	公務人員特種考試外交行政人員考試 2 類科組	行政組 A2	109	184	90	48.91%
			110	40	35	87.50%
			111	50	38	76.00%
			112	55	42	76.36%
	公務人員特種考試移民行政人員考試二等、三等考各 1 類科	二等考試 B1	111	51	31	60.78%
			112	11	10	90.91%
		三等考試 A2	111	783	562	71.78%
			112	208	184	88.46%
	公務人員特種考試警察人員考試三等考試外事警察人員 1 類科	英語組 B1	111	53	45	84.91%
			112	31	29	93.55%

辦理項目	考試名稱及類科數	應考資格增列通過英語檢定測驗 CEFR 等級 * 或重點內容	年度	報考人數（a）	到考人數（b）	到考率（b）/（a）
增列通過英語檢定為應考資格條件	公務人員高等考試三級考試 4 涉外類科	僑務行政（選試英文 B2）	111	70	41	58.57%
			112	27	19	70.37%
		僑務行政（其他外國文 B1）	111	59	40	67.80%
			112	30	22	73.33%
		國際文教行政（其他外國文 A2）	111	24	12	50.00%
			112	21	11	52.38%
		新聞 A2	111	156	97	62.18%
			112	53	45	84.91%
		觀光行政 A2	111	242	156	64.46%
			112	68	57	83.82%
應試科目改採英文命題	公務人員特種考試外交領事人員考試三等考試新增英文組二	專業科目採全英文命題及作答 B2	110	48	36	75.00%
			111	28	25	89.29%
			112	22	15	68.18%

註 1：標示灰底之年度，係開始執行雙語政策年度。
註 2：* 各類科（組）應考人於報名前 3 年內通過英語檢定測驗，至少應達 CEFR 等級之基本門檻。
資料來源：彙整自考選部全球資訊網（2020，2021，2022，2023）。各種考試統計。

二、已辦理放榜完竣考試之應考人英檢程度分析

配合雙語政策考選措施之推行，茲就 110 年至 111 年公務人員特種考試外交領事及外交行政人員考試、111 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試、112 年公務人員特種考試警察人員考試、112 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試等 4 項考試，統計各該考試報名前 3 年內通過英語檢定測驗，成績達歐洲語言學習教學評量共同參考架構（CEFR）各等級之占比如表 12 ～ 15。

整體來說，大部分的考試，檢視其應考人之英檢程度，多數僅達應考資格所規定之門檻，如國際經濟商務人員特考、警察人員特考外事警察人員類科；部分考試則多數比應考資格所規定之門檻高一級者，如外交領事人員英文組二、外交行政人員行政組。另從各項考試錄取人員之英檢程度來看，半數比應考資格所規定之門檻高一級。由此觀之，本部藉由應考資格增列通過英語檢定資格條件，應可提升初任人員之英語力。

表 12 110 年及 111 年公務人員特種考試外交領事及外交行政人員考試概況

類科（組）	CEFR 等級 *	年度	報考人數	CEFR 各等級人數及其占比			到考人數（A）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取人數（B）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取率（B）/（A）
				等級	人數	占比		等級	人數	占比		等級	人數	占比	
外交領事人員英文組二	B2	110	48	B2	23	47.92%	36	B2	16	44.44%	3	B2	1	33.33%	8.33%
				C1	25	52.08%		C1	20	55.56%		C1	2	66.67%	
				C2	0	0.00%		C2	0	0.00%		C2	0	0.00%	
		111	28	B2	12	42.86%	25	B2	11	44.00%	3	B2	1	33.33%	12.00%
				C1	15	53.57%		C1	13	52.00%		C1	2	66.67%	
				C2	1	3.57%		C2	1	4.00%		C2	0	0.00%	
外交行政人員行政組	A2	110	40	A2	12	30.00%	35	A2	10	28.57%	2	A2	0	0.00%	5.71%
				B1	18	45.00%		B1	15	42.86%		B1	1	50.00%	
				B2	9	22.50%		B2	9	25.71%		B2	1	50.00%	
				C1	1	2.50%		C1	1	2.86%		C1	0	0.00%	
		111	50	A2	12	24.00%	38	A2	8	21.05%	2	A2	0	0.00%	5.26%
				B1	23	46.00%		B1	17	44.74%		B1	1	50.00%	
				B2	15	30.00%		B2	13	34.21%		B2	1	50.00%	
				C1	0	0.00%		C1	0	0.00%		C1	0	0.00%	

註：* 各類科（組）應考人於報名前 3 年內通過英語檢定測驗，至少應達 CEFR 等級之基本門檻。
資料來源：彙整自考選部全球資訊網（2021，2022）。各種考試統計資料。

表 13 111 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試概況

類科（組）	CEFR 等級 *	報考人數	CEFR 各等級人數及其占比			到考人數（A）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取人數（B）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取率（B）/（A）
			等級	人數	占比		等級	人數	占比		等級	人數	占比	
英文組及國際經貿法律組	B2	69**	B2	48	69.57%	43	B2	30	69.77%	12	B2	6	50.00%	27.91%
			C1	19	27.54%		C1	13	30.23%		C1	6	50.00%	
其他語文組	B1	20	B1	12	60.00%	13	B1	9	69.23%	3	B1	2	66.67%	23.08%
			B2	8	40.00%		B2	4	30.77%		B2	1	33.33%	

註 1：* 各類科（組）應考人於報名前 3 年內通過英語檢定測驗，至少應達 CEFR 等級之基本門檻。
註 2：** 英文組及國際經貿法律組之報考人數，其中 2 人因未繳驗英檢證明且未到考。
資料來源：彙整自考選部全球資訊網（2022）。各種考試統計資料。

表 14 112 年公務人員特種考試警察人員考試概況

類科（組）	CEFR 等級 *	報考人數	CEFR 各等級人數及其占比			到考人數（A）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取人數（B）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取率（B）/（A）
			等級	人數	占比		等級	人數	占比		等級	人數	占比	
外事警察人員（選試英語）	B1	31	B1	21	67.74%	29	B1	19	65.52%	12	B1	5	41.67%	41.38%
			B2	10	32.26%		B2	10	34.48%		B2	7	58.33%	

註：* 各類科（組）應考人於報名前 3 年內通過英語檢定測驗，至少應達 CEFR 等級之基本門檻。
資料來源：彙整自考選部全球資訊網（2023）。各種考試統計資料。

表 15 112 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試概況

類科（組）	CEFR 等級 *	報考人數	CEFR 各等級人數及其占比			到考人數（A）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取人數（B）	CEFR 各等級人數及其占比			錄取率（B）/（A）
			等級	人數	占比		等級	人數	占比		等級	人數	占比	
僑務行政（選試英文）	B2	27	B2	24	88.89%	19	B2	16	84.21%	1	B2	1	100.00%	5.26%
			C1	3	11.11%		C1	3	15.79%		C1	0	0.00%	
僑務行政（選試其他外國文）	B1	30	B1	16	53.33%	22	B1	13	59.09%	7	B1	4	57.14%	31.82%
			B2	12	40.00%		B2	9	40.91%		B2	3	42.86%	
			C1	2	6.67%		C1	0	0.00%		C1	0	0.00%	
國際文教行政（選試其他外國文）	A2	21	A2	3	14.29%	11	A2	0	0.00%	2	A2	0	0.00%	18.18%
			B1	7	33.33%		B1	4	36.36%		B1	1	50.00%	
			B2	8	38.10%		B2	6	54.55%		B2	1	50.00%	
			C1	3	14.29%		C1	1	9.09%		C1	0	0.00%	
新聞	A2	53	A2	5	9.43%	45	A2	5	11.11%	19	A2	1	5.26%	42.22%
			B1	24	45.28%		B1	22	48.89%		B1	7	36.84%	
			B2	14	26.42%		B2	10	22.22%		B2	5	26.32%	
			C1	10	18.87%		C1	8	17.78%		C1	6	31.58%	
觀光行政	A2	68	A2	23	33.82%	57	A2	20	35.09%	15	A2	3	20.00%	26.32%
			B1	29	42.65%		B1	26	45.61%		B1	9	60.00%	
			B2	13	19.12%		B2	9	15.79%		B2	2	13.33%	
			C1	3	4.41%		C1	2	3.51%		C1	1	6.67%	

註：* 各類科（組）應考人於報名前 3 年內通過英語檢定測驗，至少應達 CEFR 等級之基本門檻。
資料來源：彙整自考選部全球資訊網（2023）。各種考試統計資料。

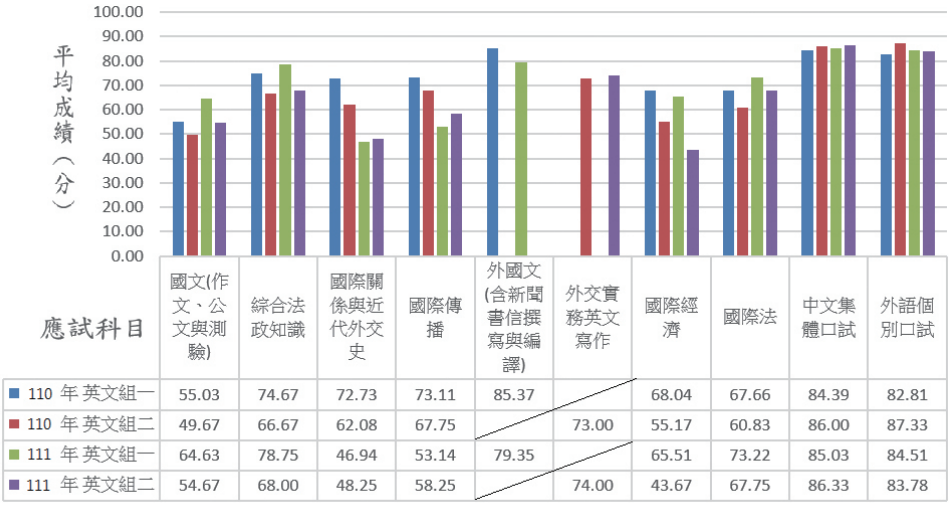
三、外交領事人員英文組二錄取人員之成績分析

外交領事人員特考係外交人力之進用管道，為因應國際局勢快速發展，國內及駐外機構亟需具國際溝通能力及國際事務專長人才。是以，本部協同外交部研議並陳報考試院核定增設「英文組二」類科，俾招募具有較強的英文論述能力與一定中文能力之高階英文人才。英文組二在考試過程上，與其他語組並無不同，即第一試筆試加第二試口試，其中口試採中文集體口試及外語個別口試。筆試科目部分參照英文組一，除「外交實務英文寫作」一科與「英文組一」不同外，其餘科目均相同，惟在命題及作答方式除國文、綜合法政知識採中文命題作答外，其他外交領域科目皆採全英文命題及作答，以加強評量應考人外交專業知識之英文論述能力。

分析外交領事人員英文組一與英文組二錄取人員筆試科目平均成績，可知英文組二大致略低於英文組一（如圖 4 所示），但在口試汰除率則高於英文組一（如表 16 所示），茲說明如下：

（一）在筆試方面，英文組一錄取人員之錄取平均分數，在多數應試科目高於英文組二，僅 111 年「國際關係與近代外交史」、「國際傳播」兩科目，英文組二錄取人員之錄取平均分數稍高於英文組一。惟就 2 個組別所錄取人員之適任性與專業度，將持續配合外交部人力運用情形適時檢討考試實施方式與內涵。

圖 4 110 年至 111 年外交領事人員考試英文組一、英文組二錄取人員各應試科目平均成績



應試科目	國文(作文、公文與測驗)	綜合法政知識	國際關係與近代外交史	國際傳播	外國文(含新聞書信撰寫與編譯)	外交實務英文寫作	國際經濟	國際法	中文集體口試	外語個別口試
110 年 英文組一	55.03	74.67	72.73	73.11	85.37		68.04	67.66	84.39	82.81
110 年 英文組二	49.67	66.67	62.08	67.75		73.00	55.17	60.83	86.00	87.33
111 年 英文組一	64.63	78.75	46.94	53.14	79.35		65.51	73.22	85.03	84.51
111 年 英文組二	54.67	68.00	48.25	58.25		74.00	43.67	67.75	86.33	83.78

（二）在口試方面，2 個組別所錄取人員之錄取平均分數差異不大，得分皆在 80 分以上。惟就口試篩選門檻觀之（詳如表 16），英文組一為 50%，英文組二則達 67%，顯示採行外語個別口試或集體口試，對於用人機關外交部需求人才中英文表達能力及個人人格特質之衡鑑，確有篩選淘汰之功能。

表 16 110 年至 111 年外交領事人員考試英文組一及英文組二口試情形一覽表

考試名稱及類科（組）	年度	參加口試人數（a）	口試通過人數	口試汰除人數（b）	口試汰除率（b/a）	錄取人數
外交領事人員特考英文組一	110	60	30	30	50.00%	30
	111	47	24	23	48.94%	24
外交領事人員特考英文組二	110	9	3	6	66.67%	3
	111	9	3	6	66.67%	3

第三節　結語

基於處理國際業務之公務人員，其英語力不可或缺，本部已推動是類人員之考試實施「增列通過英語檢定為應考資格」之考選策略，期藉外部檢定加強英語能力之評量效果，惟經比較該措施相關考試實施之前、後差異，可知報考人數均呈大幅減少，除缺額減少因素外，主要係因將增列通過英語檢定列為應考資格條件後，報考門檻提高所致。此外，受到全球性的少子女化趨勢波及，也間接影響考選策略的整體效益。

鑑於提升公務人員英語力係雙語政策目標，本部前於 109 年 8 月 10 日至 17 日間，針對公務人員高考三級暨普通考試共 11,187 位應考人，參加英語檢定情形進行問卷調查，調查結果以參加全民英檢（GEPT）為最大宗，占總數 89.26%（1 人可參加數項測驗，占比超過 100%）。即以全民英檢（GEPT）為例，多數測驗成績為「初級（占 47.51％）」，與 CEFR 對應結果為 A2；年齡分布多數介於 21 ～ 30 歲（占 80.64%）；以大學學歷者居多（占 82.46%）。整體而言，檢定等級偏低，多數係於大學時期測驗結果。與現行應考資格規定之等級及報名考試 3 年內期限未盡相符，是以，各大學英語教育成果，恐仍須賡續加強。

本部於 109 年 10 月 15 日、19 日分別會商中央及地方政府 60 個用人機關與 11 個專技人員職業主管機關，綜整各機關主要意見有「英語能力非必要之公務任用需求與大部分專技人員執業所需核心職能」、「對偏鄉、高齡者、經濟弱勢等應考人考試權益產生影響」、「可能影響其他非英語專業語文人才之選拔」及「視類科性質賦予各期程納入之考試類科、英語檢定種類、採認年限更多彈性調整空間」等，顯見各用人機關及職業主管機關對於機關職務或核心職能的英語需求，尚需凝聚共識。另外，本部於 111 年 2 月 16 日函請全國各用人機關依職務任用需求，評估將「通過英語檢定（含聽說讀寫；

當次考試報名期間前 3 年內曾通過英語檢定測驗）」列為公務人員各等級各類科考試應考資格條件，作為推動 2030 雙語政策參據。據各機關意見反映，由於公務人員考試係國家進用文官之重要管道，若以英檢全面取代英文考試，用人機關普遍認為恐影響符合考試資格之人民報考權益；如執行業務無須仰賴英語或常有錄取不足額之考試類科，於報名時即作語言條件之篩選，縮小人才庫，不利國家選才；宜循序漸進推動通過英語檢定列為應考資格條件。

綜上，報考人數減少可能使國家選才來源受限，機關用人恐受影響。惟考量公共服務與國際接軌，涉外性高的類科，其初任公務人員仍宜在考試端增列通過英語檢定為應考資格條件，至於其他類科之初任公務人員，將考量政府機關用人需要，待國民教育階段提升國人英語能力後，適時進行滾動式檢討修正，以期在配合國家政策、滿足政府機關任用需求之前提下，加速扎根公務人員的英語力，進而提升政府國際化的治理能力。

第 5 章

聚焦核心職能，調整考選策略

第五章

聚焦核心職能，調整考選策略

公平、穩定且有效地選拔適切人力為國所用，向為社會各界對公務人員考試制度的期待，也是本部努力的目標，面對全球化與新型態教育變革趨勢，世代交替、社會多元選擇時代，隨著用人機關職場環境與業務發展改變，為精進並活化考選制度，公務人員考試取才方法與內容也應適時調整，與時俱進。公務人員高等考試三級考試暨普通考試（以下簡稱為公務人員高普考試或高普考試）為機關進用初任公務人員最主要之管道，本部爰率先研議應試專業科目彈性多元調整方案，期聚焦核心職能，符應機關用人實際需求，兼顧降低應考人應試負擔，同時以漸進方式，納入多元考試取才，俾強化選才效能，甄補優秀適任人才，具體落實考用配合的目標，嗣後其他公務人員特種考試亦參照高普考試之改革，賡續完成檢討列考之應試專業科目數與內涵。

第一節　公務人員高普考試制度調整契機與背景

壹、辦理迄今科目少有變動

公務人員高普考試是初任公務人員考試的主軸，也是青年學子進入公職領域服務最主要的管道，自 39 年辦理迄今已 70 餘年，近年每年錄取人數更超過 5 千人（如表 17）。

表 17　101 至 112 年高普考試錄取人數統計表

年度	高考三級考試	普通考試	合計
101	3,397	2,530	5,927
102	3,293	2,942	6,235
103	3,278	2,451	5,729
104	3,475	2,900	6,375
105	3,467	2,803	6,270
106	3,128	2,762	5,890
107	2,961	2,421	5,382
108	3,124	2,688	5,812
109	2,753	2,680	5,433
110	2,732	2,560	5,292
111	2,402	1,762	4,164
112	3,406	2,807	6,213

註：110 年考試因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響延期辦理，據分發機關行政院人事行政總處分析，相關提缺、分配訓練等作業期程配合調整，111 年需用名額有減少之情形。

高普考試開辦以來，應試科目總數大多維持在高等考試三級考試（以下簡稱高考三級）8 至 10 科、普通考試（以下簡稱普考）6 至 8 科，其中普通科目由列考 4 科逐漸減少為 2 科，專業科目數則少有變動，自 95 年至 112 年高考三級考試（除公職專技人員類科外）列考 6 科、普通考試列考 4 科，且大部分類科採單一筆試方式辦理，因此應試專業科目設計與人才篩選成效可謂密切相關，本部肩負考試選才之責，秉持吸引延攬優秀人力為國所用的積極思維，研議改革高普考試應試科目數過多可能稀釋評量專業知能情況以及不利於攬才的困境，近年來有關應試專業科目調整減列歷程如下：

一、106 年提出減列科目修正草案暫緩審議

考量高普考試歷年來應試專業科目少有變動，列考科目中多有不合時宜或內容相互重疊情形，為活化國家考試制度，以核心化及友善化為目標，全面檢討公務人員常態性考試的應試專業科目是否符合各類科核心職能及需求，前於 104 年 10 月至 105 年 4 月召開 3 次研商公務人員考試類科及應試科目檢討原則諮詢會議，獲致結論包括：應試專業科目應與相關職系主要工作有合理關聯性，以及調整不同類科應試科目重疊與不同應試科目命題範圍重疊的情形。其後賡續研議發現，列考科目過多將稀釋各科目評量人才之效能，爰規劃以高考三級減列 2 科專業科目、普考減列 1 科專業科目，列考該類科核心科目為導向，提高單科占分比例。

以前開研議結果為基礎，自 105 年 8 月起，多方徵詢學者專家、用人機關、學（協）會團體並開會研商以凝聚共識，經踐行法規預告程序積極蒐集各界意見，於 106 年 5 月 3 日將公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則（以下簡稱高普考試規則）修正草案（應試專業科目高考三級減列 2 科、普考減列 1 科）函陳考試院審議，

案經 2 次全院審查會決定，希冀以應試科目簡併成果為基礎，併同職組職系整併結果，賡續檢討調整考試類科，逐步推動改革，而暫緩審議。

二、108 年配合職組職系整併再度提出修正草案

配合考試院於 108 年 1 月 16 日修正發布並自 109 年 1 月 16 日施行之「職組暨職系名稱一覽表」、「職系說明書」，考量公務人員職系係朝簡併、彈性原則以及行政類通才深化、技術類專才專業的方向調整，為使考用配合，以 106 年函陳考試院審議的減科修正草案為基礎，同時依據前開審查會決定，本部再次研議整併部分考試類科及檢討應試科目數，於徵詢學者專家、團體及用人機關意見後，108 年 5 月 9 日再度函陳高普考試規則修正草案（應試專業科目高考三級減列 1 或 2 科、普考減列 1 科），案經考試院會議決議，併同前案（106 年函陳修正草案）交全院審查會審查，歷經 5 次全院審查會審查竣事，決議修正通過有關職組、職系及部分考試類科之相關規定，至應試專業科目部分，考量科目設計涉及選才效能，相當程度須承接養成教育成果、配套錄取人員訓練內容，並肆應用人機關業務需求，簡併專業科目之改革須從長計議，請本部就應試專業科目調整賡續研議。本案於 108 年 7 月 15 日修正發布，自 109 年 1 月 16 日施行。

三、109 年維持原有科目數之下修正不合時宜科目

參酌前開審查會委員意見，考量時代變遷之下，機關用人需求與業務特性有所改變，仍宜檢討調整未符各類科核心職能且不合時宜的應試專業科目內涵，本部於 109 年 1 月函請中央各部會及地方

縣市政府在應試科目數不變的原則下，就應試專業科目提出修正建議，同年 3 月再函詢相關用人機關意見以求共識，並賡續針對部分尚未具共識的類科，邀集機關代表及相關專業領域學者專家共同與會研商，嗣於同年 7 月 16 日依機關建議、函詢結果以及會議決議，函陳考試院高普考試規則修正草案，在維持現行科目數原則下，合計修正 15 類科應試專業科目，於同年 8 月 14 日修正發布，自 111 年 1 月 1 日施行。

貳、參考借鏡他國考選制度

經蒐集參考其他國家考選相關資料，公務人員考選方式雖因各國人事制度迥異而較難有一致性比照，然就整體而言，大多以分試（階段）方式進行，筆試階段評量的方式及內涵依職務性質有不同設計，可能含括基礎能力、性向測驗等多元綜合評量方式，亦與我國側重專業學科知識測驗不同，後續並多輔以口（面）試階段進一步篩檢汰選；遇有職缺及用人需求時，再針對職務分析後擇定適當甄選方式，有效運用數種評測工具篩選，衡鑑應考人除專業知能以外諸如邏輯推理、溝通能力、人格特質等不同面向。綜觀他國選才的制度隨其國情與歷史脈絡發展而各異其趣，雖難以直接仿效適用，然而制度設計宗旨及發展趨勢仍可借鑑作為改革的參考，有助於尋得適任人才進入公部門服務（程挽華等，2017；許舒翔等，2017；考選部，2021，2022a；許成委等，2021；彭錦鵬等，2017；彭錦鵬、李俊達，2018；董祥開，2021）。

參、因應新世代教育變革轉型

「十二年國民基本教育課程綱要總綱」（又稱「108 課綱」）自 108 年 8 月正式施行，其以「核心素養」作為課程發展的主軸，將 12 年國民教育各階段統整連貫，強調學習不應局限於學科知識及技能，關注學習與生活結合，培養終身學習能力。大考中心學科能力測驗業配合調整，各大專院校面對此課程結構設計改變，將有相應連動的教學配套措施；適用 108 課綱的學子將陸續於 111 年後自高中（職）畢業、115 年後自大學畢業，在鼓勵多元、自主、適性發展之新型態教育陶冶下，新一代的年輕人將展現更高自我學習能力與知識運用能力，公務人員考試較側重專業知識背誦記憶之筆試成就測驗，恐不符新世代未來發展（姚立德，2021；教育部 108 課綱資訊網，2022；大學入學考試中心，出版年不詳）。

有學者謂，高普考試近來每年報考人數約 8 萬多人，其中高考三級列考普通科目 2 科，專業科目 6 科，總數多達 8 科，不僅提高應考人的應試成本，也形成國家事務資源的浪費。而這些考科對於習慣速度、務實、創意，以及打字速度與精準度遠遠高於手寫能力的新世代而言，等同築起一座進入公職服務的高塔，望之卻步（蔡秀涓，2021）。

面對全球化、知識經濟、科技資訊高速發展及國家人才培育政策的改變，公務人員考選制度允宜呼應時代變化與教育改革趨勢適度調整，降低考試取才的障礙，方能吸引優秀人才，並有效鑑別適任者進入公部門服務，提升政府整體服務及效能，符應社會需求與期待。

肆、配合職組、職系整併結果

依據公務人員任用法，「職系」是包括工作性質及所需學識相似之職務，又公務人員考試及格者，取得報考類科之職系任用資格，因此職系與公務人員考試類科之設置原具有高度關聯性。109 年 1 月 16 日修正施行之職組、職系經大幅整併，惟在考量專業發展需求因素之下，考試類科減少幅度甚小（如表 18）。每個考試類科原有對應的職能，經過調整後，現行不同工作內涵的職務歸為同一職系，形成一個職系下設有數個考試類科的情形，考試及格人員可以在同職系不同類科職務間調任；在目前尚無法一職系設置一類科前提下，基於考用配合，原先細分過多的應試專業科目宜配合相應調整（許舒翔，2022a），以評量符合職務所需核心知能為原則，配套檢討應試專業科目數，俾更加符合用人彈性需求。

表 18 高普考試職系、類科數對照表

等級	類別	修正施行前		現行規定	
		職系	類科	職系	類科
高考三級	行政	35	48	18	45
	技術	46	74	28	73
	小計	81	122	46	118
普通考試	行政	29	37	15	33
	技術	36	41	24	38
	小計	65	78	39	71

伍、提高用人機關選才參與度

我國公務人員考試錄取人員依照考試成績高低依序分發任用，公平、公正的考選任用程序，在社會上已建立相當信譽，惟有論者認為各機關業務與人才需求相異，若能夠提升用人機關直接參與選才機會，可使其更加了解錄取分發者性格特質、工作潛能是否符合機關所需（董祥開、高于涵，2020；許舒翔，2022a；黃榮村，2022；劉建忻，2022）；本部為落實考用配合，於辦理考試法規研修、職能分析、設置考試類科與應考資格、應試科目及命題大綱擬定等，均商請用人機關參與提供意見，另部分類科辦理口試亦邀請用人機關資深文官協助擔任口試委員，俾利拔擢符合機關需求之適格人才。

為深化考用合一精神，本部仍持續檢討精進，視類科性質及配合機關需求，擬議原僅採筆試方式的類科增加口試、已併採口試的類科則適度提升口試占分比重，以提高用人機關選才參與度，然為同時兼顧國家考試友善化目標，考量現行應考人參加高考三級筆試科目已多達 8 科（普考則為 6 科），如再增加其他考試方式，恐將加重其負擔，因此筆試應試專業科目數仍宜先予減列，再行研議併採不同評量工具與方法，增進職務所需與擬任人員之間適切配合，同時強化用人機關參與選才，期能更有助於達成「專才、專業、適才、適所」的目標。

陸、與相應之專技人員考試區隔

過去部分專技人員考試規則訂有全部科目免試規定，符合應考資格條件並經公務人員考試相應類科及格，分發任用後滿一定期間者，即具備申請各該專技人員類科全部科目免試資格，經審議通過後，可取得該專技人員類科考試及格資格，讓具有工作經驗的公務人員有機會取得專技人員證書，此即

為專技人員考試全部科目免試制度。而專技人員考試全部科目免試制度中，以建築師、技師考試與公務人員高考三級考試最為相關，依各該考試規則分別規定，經高考三級建築工程或技師同類科考試及格，經分發任用並具 3 年以上工作年資成績優良者得申請全部科目免試。

由於行政機關職務大多以審查、督導及法令執行為主，性質上與專技人員考試建築師、技師執行業務內涵範圍仍有差異，在公部門與業界待遇環境落差之下，以全部科目免試方式即可取得建築師、技師執業資格進而離職，不僅不利於公部門技術人才留任，該二類身分所需資格條件也已隨時代變遷有所不同，其公平性及合理性屢遭質疑，經歷年研商檢討逐獲共識，自 112 年起，已改為僅得申請部分科目免試（須應試 2 科專業科目）以合理維持取得執業資格門檻（考選部，2017）。考量此二類職務內涵、核心職能與工作項目相異，取得任用資格或執業資格條件不宜等同視之，因此高考三級與專技人員相應類科之應試專業科目允宜通盤檢視妥適性。

第二節　彈性調整公務人員高普考試應試專業科目

近年為強化教考訓用連結，招募優質公務人力，本部賡續辦理「為國舉才」國家考試地方座談會、新思維新方向－如何考選現代政府所需的治理人才研討會、如何加強技專校院人才參加公務人員考試座談會、國家考試與大學教育座談會、國家考試土木工程相關類科教考訓用精進平台會議等多項會議，與會人員就考選層面提出調整應試專業科目及命題範圍、應試專業科目題型多元化、適用專技人員免試制度之類科於考試設計仍宜適度區隔、引進多元考試方式等各項意見反映，有鑑於此及呼應前開背景，並延續歷年來改革精神與檢討研議成果，本部研擬應試專業科目彈性多元調整方案，以 108 年 5 月 9 日函陳考試院審議之修正草案為基礎，全面盤點高普考試應試專業

科目，依據各類科核心知能、社會發展及機關任務需求，以更為彈性、多元方式規劃專業科目，檢討列考科目數與專業內涵妥適性，本方案相關內容與辦理情形如下：

壹、調整原則

本次調整應試專業科目方向並非以齊頭式統一刪減科目數量，而是尊重用人機關意見，與實際用人需求相契合並保留適度彈性，又考量考試等級、各類科職能與業務屬性迥異，爰先就整體作通則規範，再視個別性質深入審慎探討，為求周妥，本部於 111 年 5 月 20 日邀集學者專家召開諮詢會議，研訂本方案調整原則如下：

一、高考三級考試減列 2 科、普通考試減列 1 科為原則，但尊重用人機關意見，應試專業科目數保留適度彈性，惟以不改採選試、不硬性合併現有專業科目為前提，且至多不得超過現有應考專業科目數。

二、不同應試科目如有內涵互相重疊情形，或科目內涵屬該類科應具備之基礎知能概念，可調整併入其他列考專業科目，並調整命題範圍。

三、部分科目內涵如屬實務操作面者，考量於在職階段配合實際業務辦理持續訓練進修養成更具效益，考試階段不予列考。

四、不合時宜、範圍過於偏狹或容易大幅變動之科目，進行適度調整。

五、相關類科需具有特殊專業技能或應具備之專業知能與稀少性具相當關聯性，如生藥、航空等領域，其所需專業知能與科技發展、社會變遷息息相關，配合檢討符合專業發展趨勢之應試科目。

六、專門職業及技術人員建築師、技師考試自 112 年起不再適用全部科目免試規定，配合檢討高考三級考試相應之技術類科應試專業科目，以為區隔。

七、於應試專業科目減列後，就高考三級考試涉外性較高之部分類科採增列口試方式，已設有口試之客家事務行政類科提高其口試占分比重，以提高用人機關參與。

貳、辦理經過

本方案規劃草案經提報 111 年 6 月 9 日考試院第 13 屆第 90 次會議報告，初獲肯認為可行之改革方向，經黃榮村院長及各考試委員指示，除因應時代與環境發展變遷檢討外，改革過程應廣泛蒐集相關意見，並應與用人機關實際需求相契合。嗣後，本部以 108 年經歷次檢討並函陳考試院審議的草案版本為基礎，再次擬具高普考試規則修正草案，總計 172 類科，其中高考三級（除公職專技人員類科外）計 101 類科、普考計 71 類科，於 111 年 8 月 5 日行文，詳述規劃初衷與擬議調整方向，請中央各部會及各地方政府提供具體建議，並同時以本部部長箋函致前開各機關首長。

本次科目調整，經用人機關基於實際推展業務所需，並評估初任職務應具備知能後，獲致肯認或修正建議；又用人機關所提意見未具共識或有硬性合併科目、新增列考範圍等情形者，仍依據調整原則，並秉持兼顧維護應考人應試權益之精神，經再次開會或函詢確認其合宜性，如確認科目無法實質減列或適當調整，始維持原列考科目。本部於研議過程中，持續與相關用人機關審慎溝通，綜整機關函復意見及研商會議決議後，進行修正草案之法規預告程序，廣徵社會各界意見，力求調整考試規則修正草案之妥適與周延，嗣後函陳考試院並經全院審查會審議竣事。

參、調整結果

本次修正以聚焦職務應具備關鍵核心知能為導向，科目內涵重疊或領域近似者予以整合，因應時代與環境變遷，專業領域知識如已不合時宜者亦酌予配合調整，考試規則修正草案經考試院審查會審議通過，於 112 年 3 月 7 日修正發布，自 113 年 1 月 1 日施行。復據衛生福利部、司法院、農業部以及數位發展部等用人（主管）機關分別來函建議，高考三級社會行政類科應試專業科目由維持列考 6 科，調整為 4 科；另新增設置之司法行政、昆蟲及資通安全類科，應試專業科目均列考 4 科。高考三級（除公職專技人員類科外）應試專業科目調整修正後，計 87 類科列考 4 科專業科目、13 類科列考 5 科專業科目、4 類科列考 6 科專業科目；普考計 66 類科列考 3 科專業科目、5 類科列考 4 科專業科目（如表 19），至科目修訂後，則透過研修命題大綱內容，適切反映相關重要內涵。

表 19 高普考試應試專業科目調整情形

等級	列考專業科目數		
	修正前	修正後	類科數（占比）
高考三級（除公職專技人員類科外）	6 科	4 科	87（ 83.65%）
		5 科	13（12.50%）
		6 科	4（3.85%）
	小計		104 類科
普通考試	4 科	3 科	66（92.96%）
		4 科	5（7.04%）
	小計		71 類科

第三節　配合研修公務人員高普考試命題大綱

因應職場環境變遷、業務需求調整，以及改善科目之間命題範圍重疊與列考科目過多可能導致稀釋評量效能等情形，經參酌用人機關需求、科目性質並依調整原則檢討修正高普考試應試專業科目一案，經提請考試院審議通過後，多數類科之科目已有所彈性調整，列考範圍互相涵蓋、屬於其他科目基礎知能概念或互為主輔可連貫應用者，已採整合方式重新規劃；高考三級經減列 1 或 2 科，每科目占分比重將由 13% 分別提升至 15.6% 或 19.5%，普考減列 1 科後，每科目占分比重將由 16.67% 提升至 20%（如表 20），單科評分權重提高，將更加凸顯其代表性與評量關鍵性。

為具體落實考試核心化及友善化目標，並基於考用配合、適才適所的選才宗旨，專業科目設計應與所擬任職務具有合理關聯性，且與實際業務發展所需相契合，科目內涵宜因應職場環境變遷，與時俱進並配合調整，以符應用人機關對於新進人力應具備專業知識與核心能力之需。本部爰規劃以高普考試規則修正通過後有調整或異動之科目為標的，進行檢討研修命題大綱相關作業，重行檢視大綱內容之妥適性與合理性，藉由框定命題單元及占分比例，聚焦各該專業領域核心範疇，適切反映重要內涵，配合專業發展，如已不合時宜者，酌予調整取代，適度納入相關學理與專業領域知識，並因應業務推展前瞻需求調整，以切合職務關鍵核心，期以強化應試專業科目與實際工作內容連結，滿足用人機關實務需求進而充分運用人力，並能吸引潛在優秀人才報名考試，拔擢進用適任公務人力。

為避免研修命題大綱形成變相加重應考人應試負擔的情況，本部亦預先擬具相關原則與注意事項，除須考量同類科不同科目、以及不同類科之間的關聯性，並適度依等級區隔，另應審慎衡酌特殊性質內涵列於命題大綱之必

要性與其占分比重之合宜，命題大綱內容應以專業知識及核心能力為主軸，符合各該專業領域前瞻性發展趨勢，避免列考範圍過於發散而使評量重點失焦，內容訂定應兼顧理論與實務，俾能與其工作相結合，進而提升考試信度與效度。本次配合高普考試減列應試專業科目研修命題大綱，依類科性質分別函請提缺用人（主管）機關協助檢視其妥適性或初擬各該科目命題大綱草案，視機關函復情形予以彙整分類後，邀集該專業領域學者專家、相關機關，分別召開會議研商討論竣事，共計修正及新增 148 科目（高考三級 108 科目、普考 40 科目），並於 112 年 8 月 8 日公告周知，以利應考人及早因應準備；後續因應用人（主管）機關建議新增或併同修正之高考三級植物病理、昆蟲、司法行政等類科、高普考試社會行政類科及高考三級資通安全類科，亦配合辦理相關應試專業科目之命題大綱研修事宜，並分別於 112 年 11 月 1 日、113 年 1 月 8 日及 113 年 1 月 23 日公告在案。

表 20 高普考試列考科目數與占分比重

等級	列考科目數	占總成績比率	
		修正前規定	113 年
高考三級	普通科目 2 科	22.00%	22.00%
	專業科目	78.00%	78.00%
	列考 6 科，每科	13.00%	13.00%
	列考 5 科，每科		15.60%
	列考 4 科，每科		19.50%
普通考試	普通科目 2 科	33.33%	33.33%
	專業科目	66.67%	66.67%
	列考 4 科，每科	16.67%	16.67%
	普通科目 2 科		40.00%
	專業科目		60.00%
	列考 3 科，每科		20.00%

第四節　研議簡併公務人員高普考試行政類科

考試院為國家最高考試機關，下設考選部掌理國家考試與考選行政等事宜、銓敘部掌理公務人員任免與人事制度等事宜，隨著時代演進，文官須處理事務的廣度與深度已非僅具備單一專業能力者所能勝任，現今政府部門所需治理人才已逐漸轉型，銓敘部乃依考試院第 12 屆施政綱領所定「通盤檢討整併職組職系」的政策方向，秉持「行政類應較通才，技術類應較專業取向」，以「確保專才通才並重，提昇整體工作效能」為原則，提出職組、職系整併方案送考試院審議，並已於 108 年修正通過，自 109 年 1 月 16 日開始施行，由原先 96 職系整併為 57 職系（銓敘部，2019）；過去為符考用合一，以「一職系設置一類科」為原則，職系與考試類科之間可謂密切相關，然高普考試類科於該次修正後，在多方權衡之下，僅作微幅調整，形成目前「一職系設置多類科」的情形。

考量大幅整併職組、職系的目的，是為培育公務人員兼具專業能力及通才能力，並於合理範圍內提高人員調動彈性，以肆應機關用人需求，惟目前職系與類科設置現況，大多數的行政類科仍然維持專業取才，能夠調任同一職系下不同考試類科職務範疇卻可能更寬廣，為貫徹考用配合精神，確實有配套調整的空間，高普考試經審慎研議採彈性多元方式規劃，以用人機關實際需求為依歸，已先全面檢討調整應試專業科目數與內涵，期能契合各類科核心知能及機關業務所需，未來將持續精進考選技術，適時檢討單一筆試取才模式，視需要納入多元考試方式及擴大用人機關參與選才，並呼應行政類治理人才跨域整合趨勢，賡續研議朝簡併考試類科、選拔通才的改革目標調整，具體落實考用合一、適才適所之用人目標（許舒翔，2022b）。

第五節　公務人員高普考試漸進納入多元考試方式

依公務人員考試法第 10 條規定，公務人員考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。依原高普考試規則第 3 條規定，高考三級生藥中藥基原鑑定、技藝類科以及普考新聞廣播類科併採筆試與實地測驗，高普考試客家事務行政以及高考三級公職專技人員類科併採筆試與口試，其餘類科則僅採單一筆試方式辦理。

因應新世代教育變革，大學採行多元入學方式蔚為主流，另參酌其他先進國家公務人力進用制度可知，多元評量考選人才為今共通理念，筆試測驗已非選才唯一指標，多數國家普遍採行口（面）試，並靈活運用多元測驗工具，例如認知測驗（成就、性向或智力測驗）、人格測驗及模擬情境測驗等方式進行人才篩選（考選部，2022b）；又考量全國各級機關業務領域與所涉專業範圍各有差異，強化用人機關參與選才亦為考選制度的改革重點，據此，我國選才機制實有因時代與環境變遷而配合調整的空間，然基於考選制度須符應社會各界對於公平、客觀的期待，本部乃規劃在維持程序公平的原則下，漸進變革，先以減少筆試應試負擔為前提，再視不同類科性質與用人機關需求，研議調整考試方式。

配合前述多元考試方式取才及提升用人機關參與度的發展趨勢，本部前曾於 111 年 5 月 11 日就高考三級部分涉外性較高類科擬彈性調整應試科目數並增列口試，以及客家事務行政類科擬提升口試占分比重之規劃方向徵詢蒐集相關用人機關意見；另據行政院人事行政總處 111 年 11 月 15 日函轉內政部同年月 4 日函，該部空中勤務總隊為國家唯一公務航空器機關，鑑於執行空中勤務所特有之複雜度及危險性，飛行機組員須具備飛行專業素養以及高度專注力、抗壓性等人格特質，為因應實際勤（業）務需要，建議高普考試

航空駕駛類科分二試辦理，增列第二試口試。為期考用配合並強化選才效能，本部復於 112 年 1 月 17 日邀集相關用人（主管）機關召開研商會議，決議高考三級客家事務行政類科第二試口試占分比重由 10% 提高至 20%；高考三級僑務行政、國際文教行政類科及高普考試航空駕駛類科增列第二試口試，其中僑務行政、國際文教行政 2 類科第二試口試占分比重為 20%，高普考試航空駕駛類科為 30%（如表 21），本案於 112 年 3 月 7 日修正發布，自 113 年 1 月 1 日施行。未來本部亦將視實施情形適時檢討成效，持續研議精進考選技術，並配合機關需求，循序漸進邁向多元考試方式取才之方向。

表 21 高普考試提高口試占分比重及增列口試類科一覽表

<table>
<tr><th rowspan="2">等級</th><th rowspan="2">類科</th><th colspan="2">考試方式</th><th colspan="2">口試占分比重</th></tr>
<tr><th>修正前規定</th><th>現行規定</th><th>修正前規定</th><th>現行規定</th></tr>
<tr><td rowspan="5">高考三級</td><td>客家事務行政</td><td>第一試：筆試
第二試：客語個別口試</td><td>第一試：筆試
第二試：客語個別口試</td><td>筆試 90%
口試 10%</td><td>筆試 80%
口試 20%</td></tr>
<tr><td>僑務行政</td><td rowspan="3">僅採筆試</td><td rowspan="3">第一試：筆試
第二試：個別口試</td><td rowspan="3">筆試 100%</td><td>筆試 80%
口試 20%</td></tr>
<tr><td>國際文教行政</td><td>筆試 80%
口試 20%</td></tr>
<tr><td>航空駕駛</td><td>筆試 70%
口試 30%</td></tr>
<tr><td>普通考試</td><td>航空駕駛</td><td>僅採筆試</td><td>第一試：筆試
第二試：個別口試</td><td>筆試 100%</td><td>筆試 70%
口試 30%</td></tr>
</table>

第六節　持續精進口試技術

為解決各衛生行政機關用人需求，經中央及地方政府各機關檢視評估其業務現況及用人情形，高普考試規則於 102 年配合修正，高考三級新增設置公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師及公職防疫醫師等 11 類科，考試方式併採筆試與口試，分二試舉行，並自 103 年起開始辦理；高普考試客家事務行政類科於 99 年依據客家基本法新增設置，為推動客語為公事語言，提升錄取人員客語溝通能力，自 105 年起分二試辦理，第二試採客語個別口試。

高普考試自上述類科開始辦理第二試口試以來，為使口試過程公平、公正並期順利執行，考量各該類科特性相異以及機關實務需求，例均函請提缺用人機關協助提供職缺所需核心職能與工作內容等相關資訊，併附於口試資料內予口試委員參考；口試委員擔任人選確定後，則邀請測驗專家辦理口試技術研習會議，就口試命題、提問過程及口試評分內容要項加以詳細說明，俾使委員充分理解各階段相關應行注意重點；口試當日另舉行口試會議，由各組口試委員針對進行程序、提問範圍、評分標準與方式等事項討論作成決議，以為依據。

口試屬於國家掄才重要考選評量方式之一，口試過程中能夠藉由應試者所展現的儀態、口語溝通表達能力與應變能力等，觀察筆試無法觸及的不同面向，進而更加了解其人格特質並評估適任與否，然口試仍不可避免有其主觀性，口試委員可能來自於各該領域學者專家，或可由用人機關資深高級文官協助擔任，其來源背景多元，為使口試評量更為客觀、公正，除應審慎遴聘口試委員人選外，未來仍應持續精進口試技術，具體落實結構化口試，加強口試委員專業態度與評量過程標準化，以強化篩選效能，提升口試信、效度。

第七節　公務人員特種考試配合高普考試調整應試科目

審酌現行公務人員特種考試與公務人員高普考試性質及用人機關範圍相近者，包括特種考試地方政府公務人員考試（以下簡稱地方特考）、公務人員特種考試身心障礙人員考試（以下簡稱身心障礙特考）、特種考試退除役軍人轉任公務人員考試（以下簡稱退除役特考）及公務人員特種考試原住民族考試（以下簡稱原民特考）等 4 項考試，其考試類科、應試科目均比照或參照公務人員高普考試設計，基於同職系、同類科、核心職能相同等因素，應試科目允宜一致，爰本部適時會同各用人機關，參照公務人員高普考試應試專業科目減列模式，研商調整各該考試應試專業科目，以符應機關用人實際需求，並兼顧降低應考人應試負擔。謹就各考試研議情形，說明如次：

壹、地方特考調整情形

地方特考自 90 年起增設五等考試，與公務人員初等考試（以下簡稱初等考試）均屬地方政府進用基層公務人力之主要管道。惟兩者應考資格、考試方式相同，設置類科相近、同質性高，考試舉辦時間及榜示時間接近，應考人重複報名及重複錄取初等考試者眾，致地方特考提缺機關經常未獲分配錄取人員，無法滿足實際用人需求，影響業務推展及執行。經本部與用人機關研商並獲高度共識，整合兩項考試統一由初等考試進用委任基層公務人力，解決重複錄取致機關無人可用之問題，並增進考用配合，以提高考試效能。

考量地方特考與高普考試性質及用人機關範圍相近，考試類科、應試科目多比照或參照高普考試設計，基於同職系、同類科核心職能相同，經徵詢各縣市政府意見，參照前揭高普考試規則，修正地方特考三等、四等考試應

試專業科目，三等考試計 59 類科，其中公職社會工作師、公職獸醫師、公職建築師 3 類科專業科目未修正；社會行政、教育行政、土木工程 3 類科維持列考 6 科專業科目；體育行政、新聞、法制、農業行政、農業技術、水利工程、交通技術、電力工程、電子工程、電信工程 10 類科修正為列考 5 科專業科目，其餘一般行政等 43 類科修正為列考 4 科專業科目；四等考試計 53 類科，其中新聞、林業技術、土木工程 3 類科維持列考 4 科專業科目，其餘一般行政等 50 類科修正為列考 3 科專業科目；並提高三等考試客家事務行政類科口試占分比重，由 10% 提高至 20%，以強化選才效能。特種考試地方政府公務人員考試規則於 112 年 5 月 25 日修正發布，自 113 年 6 月 1 日施行。嗣後配合公務人員高考三級社會行政類科減科案之修正發布，再度研修考試規則，三等考試社會行政類科修正為列考 4 科專業科目，業經考試院審議通過。（如表 22、23）

表 22 地方特考三等考試應試專業科目列考情形

列考 4 科：共 44 類科				
一般行政	一般民政	客家事務行政	戶政	原住民族行政
社會行政	勞工行政	文化行政	圖書資訊管理	人事行政
財稅行政	會計	統計	法律廉政	財經廉政
經建行政	工業行政	商業行政	觀光行政	交通行政
地政	衛生行政	環保行政	園藝	林業技術
漁業技術	養殖技術	動物技術	環境工程	水土保持工程
建築工程	測量製圖	都市計畫技術	景觀	衛生技術
食品衛生檢驗	衛生檢驗	工業工程	職業安全衛生	資訊處理
機械工程	環保技術	環境檢驗	化學工程	
列考 5 科：共 10 類科				
體育行政	新聞	法制	農業行政	農業技術
水利工程	交通技術	電力工程	電子工程	電信工程
列考 6 科：共 2 類科				
教育行政	土木工程			
列考 2 科：共 3 類科				
公職社會工作師	公職獸醫師	公職建築師		

表 23 地方特考四等考試應試專業科目列考情形

列考 3 科：共 50 類科				
一般行政	一般民政	客家事務行政	戶政	原住民族行政
社會行政	勞工行政	社會工作	文化行政	教育行政
圖書資訊管理	人事行政	財稅行政	會計	統計
法律廉政	財經廉政	經建行政	商業行政	農業行政
觀光行政	交通行政	地政	衛生行政	環保行政
農業技術	園藝	漁業技術	養殖技術	動物技術
水利工程	環境工程	水土保持工程	建築工程	測量製圖
都市計畫技術	景觀	衛生技術	食品衛生檢驗	衛生檢驗
交通技術	職業安全衛生	電力工程	電子工程	電信工程
資訊處理	機械工程	環保技術	環境檢驗	化學工程
列考 4 科：共 3 類科				
新聞	林業技術	土木工程		

貳、身心障礙特考調整情形

身心障礙特考為身心障礙者投身公職重要管道，與高普考試性質、用人機關相近，相同職類眾多，擬參照前揭高普考試應試專業科目，檢討調整身心障礙特考三等及四等考試應試科目。

為凝聚共識，本部先就身心障礙特考近三年辦理情形及應試科目調整方案向考試院第 13 屆第 158 次會議提出報告。茲以 113 年起身心障礙特考相較同年起施行之高考三級應試科目，三等考試大部分類科應試科目數均較高考三級多 1 科，四等考試大部分類科應試科目數則與普考相同，基於身心障礙特考各等別類科應試科目多比照或參照高普考試設計，為同職系、類科核心職能一致，並利於應考人準備，擬參照高普考試規則或公務人員高普考試應試專業科目彈性多元調整方案調整原則，修正身心障礙特考三等、四等考試應試專業科目，惟考量應考人身心狀況特殊，為減輕應考人應試負擔，三等考試各類科應試專業科目數擬均列考 4 科，四等考試均列考 3 科，並會同用人機關研議調整部分應試專業科目題型。同時並擬調整身心障礙特考三等、四等考試普通科目，均僅列考「基礎能力測驗（作文、中華民國憲法及法學緒論）」1 科。調整後三等考試各類科列考科目數為 5 科，包括普通科目 1 科，專業科目 4 科；四等考試列考科目數為 4 科，包括普通科目 1 科，專業科目 3 科，各等別成績占分比重調整為三等考試普通科目占 20%，專業科目占 80%；四等考試普通科目占 25%，專業科目占 75%。調整原則獲得多數委員支持（如表 24）。

表 24 身心障礙特考應試科目擬調整方案各應試科目占分比重表

等別	科目別	擬議方案		修正前規定	
		科目數	占分比重	科目數	占分比重
三等考試	普通科目	1	20%	2	20%
	專業科目	4	80%	5	80%
四等考試	普通科目	1	25%	2	40%
	專業科目	3	75%	3	60%

為利考用一致，本部依前開原則，擬具身心障礙特考三等及四等考試應試科目修正草案對照表，函請 47 個用人機關表示意見，並請渠等研議是否刪除部分僅於身心障礙特考設置，已久未提報需用名額辦理考試之類科。相關用人機關絕大多數均支持修正原則及修正草案，並對刪除僅於身心障礙特考設置，已久未提報需用名額辦理考試之類科具高度共識，僅農業部建議三等考試植物病蟲害防治類科配合 112 年 8 月 17 日修正發布之高普考試規則，修正該類科名稱為植物病理，並新增昆蟲類科，及保留四等考試植物病蟲害防治類科。考試規則於 113 年 4 月 18 日修正發布，自 113 年 7 月 1 日施行。

參、退除役特考調整情形

退除役特考為軍職人員轉任公職重要管道，而隨環境變遷，其考試類科、考試方式、應試科目等相關考試制度及其內涵之妥適性應與時俱進，以契合用人機關之需求。又退除役特考應試專業科目係參考高普考試相同類科之應試科目而設計，為期 2 項考試應試專業科目一致性，本部爰於 112 年 2 月 14 日函請國防部及國軍退除役官兵輔導委員會檢討退除役特考之應試專業科目是否比照高普考試設計。

本案經用人機關研議後建議，三等考試應試專業科目均減列 2 科目，四等考試應試專業科目均減列 1 科目，並參考公務人員高普考試應試專業科目彈性多元調整方案調整。本部爰據以研擬特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則修正草案，依相關用人機關意見並參考 112 年 3 月 7 日修正發布之高普考試規則，調整退除役特考各類科應試專業科目內涵及科目數，三等考試各類科應試專業科目均減列 2 科、四等考試各類科應試專業科目均減列 1 科（如表 25），並另定修正規定之施行日期，以利應考人因應。考試規則於 112 年 7 月 13 日修正發布，自 113 年 1 月 1 日施行。

表 25 退除役特考應試專業科目調整情形

等級	列考專業科目數		
	修正前	修正後	類科數（占比）
三等考試	6 科	4 科	10（100%）
	小計		10 類科
四等考試	4 科	3 科	9（100%）
	小計		9 類科

肆、原民特考調整情形

為落實憲法保障原住民族就業權益及應考試服公職權，本部自 45 年起開始辦理原住民族相關考試，而為符合用人機關用人需求及時代環境變遷，其考試名稱及科目等歷經多次修正。為因應 112 年公務人員高普考試應試專業科目彈性多元調整，考量原民特考及格人員之分發機關與工作職務內涵與公務人員高等考試三級考試、普通考試、初等考試類同，112 年 1 月 11 日考

選部原住民族特考工作小組第 5 次會議決議，請原住民族委員會（以下簡稱原民會）配合高普考試應試科目減列結果，研議原民特考應試科目數調整相關事宜，本部亦於同年 2 月 10 日函請原民會配合辦理。本案原民會經檢視研議後，參酌高普考試應試專業科目並衡酌原民特考舉辦之目的，建議減列調整原民特考應試科目，並研提三等、四等考試各類科應試科目修正意見。

本部為使相關應試科目符合機關用人需求，並避免原民特考與高普考試、地方特考相同類科應試專業科目設計落差過大，爰就原民會所提意見，會同原民會及部分用人機關於 112 年 6 月 13 日及同年 9 月 15 日開會研商，經前開會議，並與原民會溝通交換意見後，本部爰據以研擬公務人員特種考試原住民族考試規則修正草案，依相關用人機關、原民會意見，參考 112 年 3 月 7 日修正發布之高普考試規則，調整原民特考各類科應試專業科目內涵及科目數，三等考試各類科應試專業科目均減列 1 科、四等考試除外交行政人員類科維持現行應試專業科目外，各類科應試專業科目均減列 1 科。又原民特考及格人員係分發至原住民族地區或辦理原住民族事務，其如能具備原住民族行政及法規相關知識，將有助於其在法律、政策制定上以原住民族觀點、角度進行思考，以落實憲法保障原住民族之地位、政治參與及發展。是以，為應原民特考之特殊性，並提升錄取人員原住民族行政及法規相關知能，調整原民特考三等及四等考試普通科目內涵，將現行「國文（作文與測驗）」、「法學知識與英文（包括中華民國憲法、原住民族行政及法規、英文）」2 科，調整為「基礎能力測驗（作文、英文及中華民國憲法）」及「原住民族行政及法規」2 科（如表 26）。考試規則於 112 年 12 月 28 日修正發布施行。

表 26 原民特考應試專業科目調整情形

等級	列考專業科目數		
	修正前	修正後	類科數（占比）
三等考試	5 科	4 科	30（100%）
	小計		30 類科
四等考試	4 科	3 科	30（96.77%）
	4 科	4 科	1（3.23%）
	小計		31 類科

第八節　結語

各界期望公務人員考試制度公平、穩定、有效，以遴選最適格者為公僕。隨著全球化、教育變革，社會多元選擇之趨勢，公務人員考試制度面臨時代轉變，在職場環境與業務發展變動下，應隨之調整，始能提升政府整體效能。本部以「聚焦核心職能」為主軸，逐步調整考選策略，期建構更為精簡、有效的考選機制，透過漸進改革，降低考試門檻，以吸引更多優秀人才參與，並確保錄取人員能更貼合機關實際用人需求。此次變革不僅是對考試結構的重新塑造，更是對未來用人趨勢的提前洞察，將為政府公務體系帶來嶄新風貌，讓行政機關更能因應社會變遷，提升公共事務的執行效能。

第 6 章

整併基層公務人力進用考試，創造考用雙贏

第六章

整併基層公務人力進用考試，創造考用雙贏

公務人員初等考試（下稱初等考試）與特種考試地方政府公務人員考試五等考試（下稱地方特考五等考試）同屬進用基層公務人員之考試，二項考試列考類科多數相同，報名及考試期日相近，應考人重複報考、錄取比率偏高，又因訓練期間重疊，重複錄取者僅能擇一分配訓練，致部分提報地方特考五等考試需用名額之用人機關無人可用，考用無法密切配合，外界時有檢討設置地方特考五等考試必要性之意見，且重複應考亦造成個人及社會成本之耗費，而考試機關則需每年重複投注大量人力與典試及試務資源等，爰就地方特考五等考試併入初等考試取才案進行研議。

第一節　地方特考五等考試與初等考試之比較

壹、考試制度設計差異

地方特考自 63 年開始舉辦，最初僅設三等及四等考試，自 90 年起增設五等考試，地方特考五等考試與初等考試均屬進用基層公務人力之主要管道，及格人員取得委任第一職等職務之任用資格；兩項考試之考試方式、應考資格相同；設置類科相近，相同類科應試科目相同，同質性高，其最大之區別在於錄取分發方式與限制轉調之期限及範圍不同，依現行二項考試規則規定，初等考試錄取人員分發係依其考試錄取成績次序及選填志願結果分發全國各機關任用；地方特考錄取人員則按錄取分發區，依其考試成績，並參考其志願，分配至各直轄市、縣（市）政府暨其所屬機關（構）、學校。地方特考目前共設有 15 個錄取分發區，係採分區報名、分區考試、分區錄取方式辦理，應考人報考時，須依其意願選擇錄取分發區報考，並預知其於錄取後，將分配於所選擇錄取分發區之機關或學校服務，分發單位具可預測性，與初等考試不同。另初等考試錄取人員於取得考試及格資格後 3 年內，不得轉調分發任用之主管機關及其所屬機關；地方特考錄取人員自取得考試及格資格之日起，實際任職 3 年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，須經原錄取分發區所屬機關再服務 3 年，始得轉調上述機關以外之機關任職，因此，地方特考之考試及格人員須留任於該錄取分發區服務 6 年方得轉調其他錄取分發區，其服務年限較長，且其任職機關之限制較初等考試更為限縮。

貳、應考人重複報考及錄取情形

基於用人機關人事安定，地方特考之限制轉調時間雖長於初等考試，轉調範圍亦較為限縮，但據 106 年至 110 年各項統計資料，地方特考五等考試應考人重複報考次年初等考試人數，平均約占地方特考五等考試報考人數 56.60%；地方特考錄取人員同時報考次年初等考試人數，報考比率平均為 86.11%，錄取之比率平均達 42.25%，顯示重複報考並獲錄取者眾。另依公務人員考試法及特種考試地方政府公務人員考試規則規定，考試錄取人員應經訓練，惟經統計每年地方特考五等考試錄取人員經廢止受訓資格之比率大約在 3 成左右，由於兩項考試放榜及分配訓練之時間相近，經對照地方特考五等考試錄取人員重複錄取初等考試比率及廢止受訓資格比率，推估眾多地方特考五等考試錄取人員係選擇初等考試分配訓練，而放棄地方特考，顯示限制轉調對於地方特考五等考試之錄取人員所預期達到適切久任、穩定留才之效果有限；又地方特考未曾提報增額錄取名額，進而造成用人機關缺額無法補實。

第二節　研議過程

壹、邀集用人機關開會研議

為改善兩項考試重複錄取致影響機關用人問題，本部於 111 年 7 月 4 日邀集 22 個地方政府機關及銓敘部、行政院人事行政總處召開會議，就地方政府委任第一職等公務人員職缺提列至初等考試取才，地方特考不再設五等考試一案進行研商，蒐集各用人機關及分發機關意見，經統計逾 6 成機關基於提高考試效能、改善重複錄取致職缺無人分配情形、減輕應考人負擔及節省

試務經費、資源等，同意整合兩項考試統一由初等考試進用委任第一職等職務人員。惟仍有少部分機關認為地方特考限制轉調年限及範圍較初等考試嚴格，有助於偏遠縣市或離島地區留才；且機關每年有兩次提缺機會，有利縮短人力銜補空窗期，建議繼續辦理地方特考五等考試，並調整初等考試期程，以減少重複錄取情形。相關意見經綜整並審酌研議說明如下：

一、兩項考試舉辦期程相近，幾於同一時間辦理分配訓練，據統計數據，地方特考五等考試錄取人員於次年參加初等考試並獲錄取之比率逾4成，每年錄取人員廢止受訓資格人數逾3成，實際報到人數不如預期。且地方特考並無遞補機制，若人力空缺無人可補，用人機關仍面臨無人可用情形，並無法縮短人力銜補空窗期。

二、地方特考限制轉調年限及範圍雖較為嚴格，自兩項考試限制轉調期限內之異動率比較，不論其限制轉調期限為6年或3年，異動比率相當，故對於基層之公務人員考試而言，由於僅取得委任第一職等任用資格，起薪低，且在高等教育普及化，地方特考五等考試錄取人員多高資低用，可能因陞遷發展或經濟因素考量，復應較高等級考試；亦可能為更換工作地點或機關而參加考試，以達調動之目的；或因個人生涯規劃、志趣不合、工作條件等種種因素辭職，均屬個人職業選擇自由，欲以限制轉調制度，避免人員異動，達到適切久任、穩定留才之效益有限，且留才不易所涉之因素眾多，無法藉由限制轉調之方式達成，而須探討如何擴大不同面向之誘因。

三、各項國家考試期日安排，須就用人機關用人時程、分發機關辦理分配作業期程、相關試務場地使用與洽借、人力調度、試務流程等因素綜合考量，安排不易，考試期程如有異動，均牽動各項試務作業之安排，即使技術性調整初等考試期程，與地方特考錯開2、3個月，實務上仍難以限制應考人重複報考致重複錄取，調整考試期程並無

實益。為因應縣（市）政府用人實務所需，強化地方攬才與留才效果，111 年各機關職稱及官等職等員額配置準則第 8 條及第 5 條附表三修正通過，將各縣（市）政府委任官等配置比率下限由 30% 修正為 25%，未來地方機關委任官等員額將減少，無需分由兩項考試進用。

貳、評估預期效益

由於初等考試用人機關尚包括中央機關，不論間年舉辦或廢除初等考試，將造成中央機關委任第一職等至第三職等職缺無法以考試取才，僅能公開徵選其他機關現職人員補足人力缺口，勢必加重地方基層人力之異動；且地方特考並無增額錄取機制，為解決重複錄取造成機關用人需求無法滿足情形，仍以廢除地方特考五等考試，將其職缺併入初等考試影響層面較小。爰就應考人、用人機關及試務機關等三面向分析其預期效益：

一、就應考人而言，其不需於一個月內參加兩項相同性質之考試，減少報名費之經濟負擔及考試之煎熬與壓力；地方特考五等考試停止辦理後，每年取得委任第一職等職務任用資格之考試雖然減少一次，但所有委任職缺集中於初等考試，配合增額錄取機制錄取機會提高，且初等考試限制轉調年限為 3 年，轉調範圍較地方特考寬鬆。再者，地方特考為各等別同時舉行，應考人僅能選擇一等別應試，由於五等考試應考人高資低考、高資低就情形嚴重，屆時應考人可報名地方特考三等或四等考試，每年仍有參與二次性質相近考試的機會，對其權益並未有影響。

二、就用人機關而言，考量初等考試及地方特考五等考試同質性高，應考人及錄取人員有相當比率重複，致影響機關職缺獲分配率，造成

用人不便，且未必能錄取機關所需用之人才。又及格人員高資低考不易久任，異動頻繁，造成機關人力不安定及需不斷訓練新人。從用人效益而言，由初等考試單一管道取才，可避免產生重複錄取影響機關用人，解決兩項考試相當比率重複錄取致無人可用情形，增進考用配合，同時可擴大考試規模，增加選才效能；且初等考試有增額錄取機制，遇缺可適時遞補增額錄取者，滿足機關臨時用人需求，用人更具彈性。統一進用管道，及格人員之限制轉調等各項規範相同，便於人員管理及調配，對人力可為統一之規劃及運用，減省行政資源。

三、就試務機關而言，近年地方特考五等考試需用名額有逐年減少之趨勢，部分縣市甚至未提報需用名額，故將舉辦期程相近，性質相同，應考人來源高度重疊的兩項考試合併，可減少舉辦考試之次數，節約試務資源，減輕試務人力及地方政府機關協助辦理考試之壓力，提升考試效能。同時可節省大量考試人力與典試及試務成本資源，得改投注至其他亟需關注之考選事項。地方特考五等考試共計 17 類科，其試題均為測驗題，由於建置題庫試題耗時、耗力，地方特考五等考試職缺併入初等考試，可減少題庫試題之耗損，節省行政資源，進而提升建置題庫之效能。

從長遠來看，將地方特考五等考試併入初等考試較兩項考試分開舉辦，對應考人、用人機關及試務機關而言，均更有助益，可有效提升整體考試效能。

參、再次函詢機關意見，獲致共識

案經擬具預期效益評估，於 111 年 10 月 21 日就地方特考五等考試併入初等考試取才案，再次函詢各縣市政府意見，經統計近 9 成機關表示同意，已獲高度共識，部分機關並提出初等考試增設考試類科、增設考區、縮短初等考試期程、提高增額錄取比例、適度延長限制轉調年限、採分區分發方式辦理、調整各階段提缺時間等相關配套意見。

第三節　配套作為

壹、辦理兩項考試規則修正草案之法制作業

地方特考五等考試共設置 17 類科、初等考試共設置 16 類科，兩項考試設置類科有 14 類科相同，為配合地方特考五等考試不再辦理，初等考試將增設原僅於地方特考五等考試設置之一般民政、戶政、測量製圖等 3 類科，以符用人機關需求，考試院於 112 年 5 月 25 日修正發布特種考試地方政府公務人員考試規則暨公務人員初等考試規則，並自 113 年施行。

貳、增設考區

為利兩項考試合併之推動，113 年初等考試除原有 8 個考區外，亦增設澎湖、金門及馬祖等 3 個離島考區，114 年起增設桃園、雲林、屏東、宜蘭考區，以利應考人就近應試，減輕應考人之交通往返困擾及經濟負擔。

參、未來視兩項考試合併實施情形，適時檢討

一、現行增額錄取名額比例維持現制暫不提高

按現行各項公務人員考試提報增額錄取名額，均依公務人員考試增額錄取名額處理要點規定辦理，其增額錄取名額上限係與分發機關（銓敘部及行政院人事行政總處）多次共同研商決定，亦為所有公務人員考試一體適用。依近年初等考試用人機關提報之增額錄取人數，並未達現行規定比率上限，現行規定似仍得滿足用人機關提報增額錄取名額之需求，未來適時檢討相關規定。

二、維持現行初等考試分發方式及限制轉調年限

「分區錄取，分區分發」係與後續「限制轉調」成套搭配，用人機關以偏鄉誘因不足致使報到率及留任率下降等疑慮，任何公務人員考試皆可能發生，實非採分區分發即可緩解。同時分發區的設計，對於各機關任職條件的不同，也可能造成無人報考或加重錄取不足額情形，未必有助於留才，亦可能成為招攬人才的限制。初等考試與特種考試雖同屬公務人員考試，但實質仍分屬不同考選體制，地方特考五等考試併入初等考試取才，應依循初等考試既有規範。且限制轉調年限規定，已於公務人員考試法第 6 條第 1 項及第 2 項明定，復依 112 年 2 月 15 日修正公布之公務人員任用法第 22 條規定，業增訂得放寬、鬆綁限制轉調之條件。延長限制轉調年限，顯與當前公務人事管理趨勢不合。應考試服公職係屬憲定權利，及格人員均得藉由再參加考試，重新錄取分發至其他機關。又影響各機關人員流動之主、客觀因素甚多，就基層公務人員考試而言，延長限制轉調年限對穩定機關人事之助益，未必如機關所預想，且增加限制並不利於攬才，未來將視考選制度之發展一併適時檢討。

第四節　結語

為解決地方特考五等考試與初等考試重複錄取導致影響機關用人困境，整合兩項考試，將地方特考五等考試併入初等考試辦理，並與用人機關溝通獲高度共識，現行除已完成兩項考試規則修正之法制作業外，面對少子女化及高齡化社會人口結構改變，未來將著重於吸引青年學子報名考試，提高選才效能以拔擢優秀人才進入公部門服務。

第 7 章

加強彈性取才，提高職涯轉任考選效能

第七章

加強彈性取才，提高職涯轉任考選效能

因應少子女化及高齡化社會變遷，跨國徵（爭）才日益普及且競爭激烈；又部分用人機關因組織業務職掌特性，亦期跨界引進軍職、專技人員之優秀人力。例如國防部、海洋委員會等國防相關機關部分文職，其人員若具備豐富軍事歷練更有助其國防業務規劃推展；又如衛生行政機關掌理醫事業務，亦期督導管理醫療院所、醫事人員之職位由具備相關專業證照者擔任，以充分發揮專業自主並避免外行領導內行。是以，加強彈性多元取才，促進公/私部門或軍/文職人才跨界交流，亦是我國面臨少子女化與高齡化社會衝擊、勞動人口與公務人員考試報考人數均下降之挑戰下，可思考的一種策略；並可契合部分用人機關之組織業務特性與任用需求。

第一節　調整公職專技人員考試制度、引進優質專技人才

依據憲法第 86 條之明文規定，公務人員任用資格與專技人員執業資格，均應經考試院依法考選銓定之；因此，公務人員考試與專技人員考試乃為國家考試兩大體系，除考試制度設計不同外，公務人員考試錄取依任用需求分配訓練，專技人員則於考試及格後取得執業資格。惟公部門在公務人力需求上，或有涉及專技人員之專業技能，需要仰賴該類人員之專業能力，協助推動各項業務，公部門如何引進專技人員遂成為我國公務人員考試取才制度的重要議題。

現行專技人員考試及格者進入公部門任職的管道有三，一是依據專門職業及技術人員轉任公務人員條例（以下簡稱專技轉任條例）相關規定，由用人機關依法辦理甄審或公開甄試合格後轉任公務人員；二是依據醫事人員人事條例（以下簡稱醫事條例）及各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表等規定，由用人機關依法辦理甄審遴選甄補進用，三是經由公務人員考試公職專技人員類科考試及格分發任用。

壹、公務人員與專技人員交流情形概述

一、從兼取資格到分別立法

早期「考試法」係採統一的考試法制，將公務人員考試與專技人員考試合併規範，並未分別立法。該法規定：「公務人員考試與專門職業及技術人員考試，其應考資格及應試科目相同者，其及格人員同時取得兩種考試之及格資格。」是以，過去此兩種考試每年合併舉行，部分類科考試及格人員依上開規定兼取兩種資格。惟基

於公務人員與專技人員在性質、功能以及執行業務內涵等，有其根本差異，兼取制度衍生若干問題，爰自 72 年起兩種考試分開舉行，應考資格及應試科目分別訂定不同規定，停止兼取資格情形。嗣 75 年 1 月 24 日「公務人員考試法」、「專門職業及技術人員考試法」分別完成立法，前者考試及格人員取得公務人員任用資格，後者則取得專技人員執業資格，自此廢除兼取資格規定。

二、專技人員轉任制度

公務人員考試法及專技人員考試法分別立法後，顧及政府機關仍有進用專技人員之需要，75 年 4 月 21 日制定公布之公務人員任用法第 34 條規定：「經高等考試、普通考試或特種考試及格之專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之。」此條文即為專技轉任條例之法源依據，該條例於 82 年 8 月 4 日制定公布。

專技轉任條例公布施行後，除解決早期公立醫療機構醫事人力缺口之問題，適時彌補公務人員考試用人之不足，提供機關多元取才管道外，亦引發影響公務人員考試用人政策及考試錄取人員分發權益等疑慮。爰於 88 年 7 月 15 日修正條例第 4 條，增訂專技人員轉任後不得調任所得適用職系以外其他職系職務，以及各機關進用專技人員，應於無適當之公務人員考試及格人員可資分發任用或遴用時始得進用等機制，以維護考試用人政策；嗣為貫徹專技轉任條例輔助性用人措施之立法意旨，94 年 12 月 14 日專技轉任條例作全文修正，明定各機關職缺擬進用專技轉任人員時，應先經分發機關依各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則（以下簡稱審核原則）審核同意，並由用人機關依法辦理甄審或公開甄選後，始得陞遷或進用；97 年 1 月 16 日第 3 次修正時，係

於第 4 條增訂依條例進用之各機關轉任人員於實際任職 3 年內，不得調任其他機關任職之規定。綜上可知，專技轉任條例自施行後，歷經 3 次修正，均朝向從嚴限縮方向規範。

為因應外在環境變遷及機關專業用人需要，提升政府治理能力，銓敘部於 109 年 10 月 15 日考試院第 13 屆第 6 次會議提報「專門職業及技術人員轉任公務人員制度轉型構想」，規劃適度鬆綁專技轉任制度，不再將專技轉任制度定位為輔助性用人措施，而係與考試用人同屬常態性國家進用公務人員之管道，後續進一步研擬專技轉任條例修正草案，並經立院法三讀通過，於 111 年 12 月 28 日修正公布。過去專技人員轉任公務人員的職系有較嚴格的限制，須符合相關條件且依審核原則審議後始得進用，本次修正放寬上開限制，使專技轉任制度成為政府常態性取才的管道之一；又為吸引具豐富民間工作經驗的專技人才，增訂得以較高列等職務任用的條件；另考量現職專技轉任人員的職涯發展，適度放寬其受調任職系的限制；而為因應未來政府機關公職律師、公職建築師等職務的需求，增訂該等職務的法源依據，俾利該等專技業務之推動。上述修正體現政府選才彈性化與多元化之政策方向。

三、醫事人員人事條例相關規範

公立醫療機構、政府機關、公立學校適用醫事職務之醫事人員人事管理，原係適用與行政機關相同之人事法規，76 年以前依簡薦委制辦理，至 76 年則完全適用一般公務人員之官職等併立制，依公務人員任用法以考試及格任用，或依 24 年 11 月 8 日制定之原技術人員任用條例以學經歷進用。早期公務人員考試體系中，原即設置多種公職專技人員類科，其中以醫事人員相關類科占絕大多數。

85 年 11 月 14 日修正之公務人員任用法第 33 條規定，醫事人員之任用，以法律定之，88 年 7 月 15 日總統公布醫事人員人事條例，並經考試院會同行政院訂於 89 年 1 月 16 日施行，其中第 5 條明定各機關遴用新進醫事人員，除考試及格分發任用者外，應依外補程序，就具有任用資格人員以公開競爭方式甄選之。醫事條例第 2 條同時規定，各機關適用本條例職務一覽表，由考試院會同行政院定之。依上述規定，「各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表」於 89 年 3 月 13 日訂定發布，主要區分為須由領有醫事專門職業證書，並實際從事醫療業務者擔任之「應」適用之職務（如各級公立醫療機構、政府機關、各級公立學校之醫師、藥師等職務）以及各機關（構）必要時得由醫事人員擔任之「得」適用之職務（如衛生福利部各醫事業務司之司長或副司長、地方政府衛生主管機關主管醫政、藥政等業務之主管）兩種類型。

嗣後，93 年 8 月 27 日修正發布「職系說明書」及「職組暨職系名稱一覽表」，經審酌「醫療」、「牙醫」及「護理助產」等職系之工作內涵，悉屬實作醫療事項，為貫徹醫事條例之立法意旨，實際從事實作醫療業務之職務，自應由醫事人員擔任，由於醫事人員並無職系之適用，爰配合刪除，是以公務人員高等考試三級考試（以下簡稱高考三級）原設置醫療、牙醫、護理助產職系所屬之各公職醫事人員類科考試，配合於 94 年不再辦理考試。

四、專技人員考試全部科目免試制度

考量部分專技人員考試與同等級公務人員考試，除了應考資格大致相同外，其應試科目核心評量內涵亦大體相近，如通過同等級公務人員考試，並具一定期間之實務工作歷練，該等公務人員所具

備之專業素質與執業能力當受肯認，爰此，律師、建築師、技師、地政士以及醫事人員等專技人員考試規則均訂有全部科目免試之規定，符合應考資格條件並經公務人員考試及格，分發任用後滿一定期間者，即具備申請各該專技人員類科全部科目免試資格，經審議通過者，即取得該專技人員類科考試及格資格，此即為專技人員考試全部科目免試制度，讓具有工作經驗之公務人員有機會取得專技人員考試及格資格，並領有專技人員職業證書。

此制度實施多年以來，公平性及合理性經常遭各界質疑；另公務人員考試技術類科取才不易，建築工程、土木工程等技術類科已有錄取不足額問題，如果該等技術類科錄取人員可透過全部科目免試方式取得專技執業資格，轉而離職，對於政府留用技術人員實屬不利。爰積極就全部科目免試制度進行檢討，其中醫事人員考試，包括藥師等 11 類科於 103 年間即獲致刪除全部科目免試規定之共識，相關考試規則並已於 107 年 12 月 11 日修正發布，建築師考試、地政士考試及技師考試之全部科目免試規定則修正為部分科目免試，仍需應考 2 科，藉由應考部分科目之方式，酌予合理調高取得專技人員執業資格之門檻，以維持執業能力素質，各該考試規則業分別於 108 年 1 月 14 日、4 月 22 日及 6 月 14 日修正發布。

貳、公職專技人員考試制度概述

現行公務人員高考三級公職專技人員計有 14 類科，依各該類科設置之背景與發展時程，可區分為舊制及新制二階段，較早設置之舊制者為公職獸醫師（89 年）、公職社會工作師（94 年）與公職建築師（99 年）等 3 類科（以下簡稱舊 3 類）。另 102 年 12 月 3 日公務人員高等考試三級考試暨普通考試

規則（以下簡稱高普考試規則）修正發布，增設公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師及公職防疫醫師等 11 類科（以下簡稱新 11 類）。分別說明如下：

一、舊 3 類部分

（一）公職獸醫師類科

配合獸醫師法規定，公務人員高等考試三級考試分試考試應考資格表、應試科目表於 89 年 4 月 18 日修正發布，原獸醫科別修正為公職獸醫師科別，應考資格並未增列專業證照之限制。嗣 90 年 12 月 26 日修正公布之公務人員考試法第 19 條規定：「公務人員各種考試之應考資格，除依第十五條至第十八條規定外，其分類、分科之應考資格條件，由考試院定之。但依職業管理法律須有執業證書始能執行業務者，應具各類科執業證書始得報考。」該應考資格表爰於 91 年 3 月 19 日配合修正公職獸醫師科別應考資格規定，增列應具有獸醫師證書者始得應考。

89 年醫事條例施行後，公務人員相關醫事職系亦於 93 年配合刪除，公務人員高考三級原設置之各公職醫事人員類科考試，隨之於 94 年起停辦。其中辦理多年之公職獸醫師類科考試因非屬醫事條例所規範之醫事人員，其職業主管機關行政院農業委員會（現為農業部）表示基於動物傳染病防治條例第 8 條規定，動物防疫及檢疫人員，應由具有獸醫師資格者任之，該類科因此予以保留並持續辦理考試迄今。

（二）公職社會工作師類科

公職社會工作師係配合社會工作職系之設置，依公務人員任用法第 9 條第 2 項規定：「特殊性質職務人員之任用，除應具有前項資格外，如法律另有其他特別遴用規定者，並應從其規定。」社會工作師法第 4 條規定：「中華民國國民經社會工作師考試及格，並依本法領有社會工作師證書者，得充任社會工作師。」及第 6 條第 1 項規定：「非領有社會工作師證書者，不得使用社會工作師名稱。」當時之職業主管機關內政部（目前職業主管機關已改為衛生福利部）考量公部門從事社會福利工作之人員應具備專業證照，經邀集有關機關開會研商後，於 94 年 8 月報請考試院審議通過，於社會工作職系下增設公職社會工作師類科，並自 95 年開始辦理考試迄今。

（三）公職建築師類科

按內政部營建署（現為內政部國土管理署）基於建築法第 34 條規定，各主管建築機關執行建築物審查或鑑定之人員，必須由具有工程經驗 3 年以上者始能為之，而公務人員考試建築工程類科及格初任公職者，因未具工程經驗致影響各主管建築機關之業務推動；為解決此一問題，本部於 98 年 3 月邀集有關機關開會研商後，於 99 年 1 月報請考試院審議通過，建築工程職系下除原設置之建築工程類科外，另新增公職建築師類科，並於同年開始辦理考試迄今。

二、新 11 類部分

（一）公務人員考試法第 19 條修法歷程

89 年以前公立醫療機構因適用行政機關之人事法規，致人事進用與管理難以配合業務特性及需求，為解決醫事人員進用困難問題，特建制醫事人員制度，俾與一般公務人員任用制度有所區別。醫事條例於 89 年 1 月 16 日施行後，各機關醫事人員之進用，得就具備醫事專門職業證書者甄選之，毋須經公務人員考試取才。

鑑於各縣市政府衛生局等衛生行政機關迭有反映，其業務職掌雖非醫事人員執業範圍，但與醫事業務息息相關，非具有醫事專業證照者無法勝任，如奉派督導醫院業務之公務人員，因未具相關專業證照，恐外界質疑專業能力不足，有外行領導內行之虞。爰 100 年 2 月 17 日考試院第 11 屆第 124 次會議審議銓敘部「各機關適用醫事人員人事條例一覽表修正草案」時，審查會決議略以，為衡平醫事人員進用範圍，請檢討修正公務人員考試法有關報考資格及考試方法等相關規定，以解決各衛生行政機關用人之需求。

嗣後，本部即配合研修公務人員考試法第 19 條（現行條文係第 17 條），該法經 102 年 1 月 23 日修正公布，增訂以下規定：「（第 2 項）公務人員各種考試之應考資格，除依第十五條至第十八條規定外，必要時得視考試等級、類科需要，增列下列各款為應考資格條件：一、提高學歷條件。二、具有與類科相關之工作經驗或訓練並有證明文件。三、經相當等級之語文能力檢定合格。（第 3 項）公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門

職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。」前揭條文修法意旨載明，為因應機關用人需求，放寬應考資格訂定專門職業證書之規定，不限其他法律規定，因用人機關業務性質需要，亦得配合訂定須具備相關專門職業證書，始得應考之規定。惟為免寬濫，影響一般應考人之應試權益，建立審核機制，以其業務性質是否應具備相關專門職業證書始得勝任、工作內容是否涉及人民之生命、身體及財產等重大事項，作為准否增訂之依據。

（二）研修考試規則，新增 11 個公職專技人員類科

配合前揭修法意旨，102 年 9 月 9 日訂定發布「公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準」，作為新增公職專技人員類科審核之依據。嗣經本部函詢中央及地方政府各機關，檢視業務現況及用人情形，評估有無增列公職專技人員考試類科之需求，並賡續邀集銓敘部、行政院人事行政總處、相關用人機關及公（學）會等團體多次開會研商，並依據前開審核標準審核，決議高考三級新增設置公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師及公職防疫醫師等 11 類科。後續並據此研擬高普考試規則修正草案，經考試院審議通過於 102 年 12 月 3 日修正發布，自 103 年開始辦理考試。

參、公職專技人員考試新舊制比較分析

一、新舊制考試相關規定差異

舊 3 類與新 11 類公職專技人員類科之設置背景、緣由及時間點不同，其考試相關規定亦不相同，兩者差異如表 27。

表 27 舊 3 類與新 11 類公職專技人員類科考試差異一覽表

項目	舊 3 類	新 11 類
應考資格	1. 均應領有專門職業及技術人員證書。 2. 僅公職建築師類科須有 3 年工程經驗證明文件。	1. 均應領有專門職業及技術人員證書。 2. 領證後均至少須 2 年以上工作經驗證明文件。 3. 公職土木工程技師、公職測量技師及公職護理師 3 類科須領有執業執照。
應試科目	列考 5 科 1. 普通科目 2 科（國文、法學知識與英文）。 2. 專業科目 3 科。	列考專業科目 2 科，其中 1 科為行政法與相關專業法規，另 1 科為相關專業領域科目。
考試方式	僅採筆試。	併採筆試與口試，分二試舉行，第一試為筆試，第二試為個別口試，第一試未錄取者，不得應第二試。
成績計算	普通科目平均成績占總成績 20%，專業科目平均成績占總成績 80%，合併計算為總成績。	筆試成績以專業科目平均成績計算之，占總成績 80%，口試成績占總成績 20%，合併計算為總成績。

二、新舊制考試辦理情形

新 11 類公職專技人員類科係從 103 年起開始辦理考試，103 年至 111 年新舊制公職專技人員類科考試辦理情形如表 28，並就以下各項進行比較分析：

（一）開缺情形與需用名額：

舊 3 類每年均開缺，其中公職社會工作師類科需用名額最多，109 年前，需用名額均超過百人，103 年辦理考試迄 111 年，累積之需用名額已超過千人。新 11 類每年均開缺者僅公職醫事檢驗師及公職護理師 2 類科，公職醫事放射師類科自增設以來迄 113 年，從無機關提報需用名額辦理考試，另公職測量技師及公職防疫醫師 2 類科，則僅於設置之初提缺 1 次，後續年度均未辦理考試。需用名額部分，公職護理師類科需用名額最多，從開始辦理迄 111 年，累積名額達 95 人，其次為公職藥師類科之 42 人，再其次為公職食品技師類科之 38 人，其他類科每年需用名額並不多，多數年度之需用名額均為個位數。

（二）報考與到考情形：

舊 3 類中，公職社會工作師類科報考人數最多，每年均有千人左右，平均到考率亦最高，超過 7 成；公職建築師類科報考人數則明顯偏低，近幾年更出現報考人數低於需用名額之現象，且平均到考率偏低，僅約 5 成；公職獸醫師類科報考人數則呈現逐年減少之情形，平均到考率約 6 成 5。新 11 類中，公職護理師類科報考人數最多，103 年首次辦理有超過 2,000 人報考，後續年度報考人數漸趨穩定，近年均約有 200 至 300 人左右，而公職土木工程技師及公職測量技師

2 類科之報考情形明顯不佳，每次考試報考人數均僅有個位數；到考情形部分，公職食品技師類科之平均到考率最高，接近 8 成，至其他類科，每年到考情形不一，大致為 5 到 7 成不等。

（三）錄取情形：

舊 3 類中，僅公職社會工作師類科每年均足額錄取，公職獸醫師及公職建築師 2 類科部分年度有錄取不足額情形，其中公職建築師類科因報考、到考情形不佳，已連續 5 年錄取不足額。新 11 類中，公職土木工程技師、公職測量技師、公職藥師及公職護理師等 4 類科曾有錄取不足額情形，其他類科則均足額錄取。

表 28　103 年至 111 年公務人員高考三級公職專技人員類科考試辦理情形統計表

新舊制	類科	年度	需用名額	第一試（筆試）				第二試口試			錄取率 %	不足額人數
				報考人數	到考人數	到考率 %	錄取人數	報考人數	到考人數	錄取人數		
舊3類	公職社會工作師	103	165	1,198	907	75.71	206	無第二試			22.71	0
		104	173	1,256	905	72.05	193				21.33	0
		105	106	1,152	899	78.04	139				15.46	0
		106	113	1,020	788	77.25	129				16.37	0
		107	137	1,040	800	76.92	161				20.13	0
		108	115	1,051	796	75.74	134	無第二試			16.83	0
		109	75	988	728	73.68	93				12.77	0
		110	95	1,065	720	67.61	107				14.86	0
		111	63	1,002	716	71.46	89				12.43	0
		小計	1,042	9,772	7,259	74.28	1,251				17.23	0

新舊制	類科	年度	需用名額	第一試（筆試）				第二試口試			錄取率 %	不足額人數
				報考人數	到考人數	到考率 %	錄取人數	報考人數	到考人數	錄取人數		
舊3類	公職獸醫師	103	29	174	115	66.09	35	無第二試			30.43	0
		104	17	155	103	66.45	20				19.42	0
		105	33	138	96	69.57	27				28.13	6
		106	38	114	79	69.30	26				32.91	12
		107	36	109	70	64.22	36				51.43	0
		108	31	93	58	62.37	19				32.76	12
		109	32	98	60	61.22	36				60.00	0
		110	25	75	47	62.67	11				23.40	14
		111	14	60	40	66.67	22				55.00	0
		小計	234	1,016	668	65.75	232				34.73	44
	公職建築師	103	4	11	6	54.55	4	無第二試			66.67	0
		104	5	6	3	50.00	1				33.33	4
		105	7	8	4	50.00	3				75.00	4
		106	5	12	8	66.67	5				62.50	0
		107	8	9	4	44.44	4				100.00	4
		108	10	7	6	85.72	6				100.00	4
		109	5	3	2	66.67	2				100.00	3
		110	7	4	2	50.00	2				100.00	5
		111	4	4	1	25.00	0				0	4
		小計	55	64	36	56.25	27				75.00	28

新舊制	類科	年度	需用名額	第一試（筆試）				第二試口試			錄取率 %	不足額人數
				報考人數	到考人數	到考率 %	錄取人數	報考人數	到考人數	錄取人數		
新11類	公職土木工程技師	103	11	7	4	57.14	4	4	4	4	100.00	7
		104	3	7	3	42.86	3	3	3	3	100.00	0
		105	5	7	6	85.71	4	4	3	3	50.00	2
		小計	19	21	13	61.90	11	11	10	10	76.92	9
	公職醫事檢驗師	103	4	464	287	61.85	14	14	14	4	1.39	0
		104	3	150	95	63.33	10	10	10	4	4.21	0
		105	1	72	47	65.28	3	3	3	1	2.13	0
		106	2	41	26	63.41	4	4	4	2	7.69	0
		107	4	42	30	71.43	8	8	8	4	13.33	0
		108	2	33	27	81.82	7	7	7	3	11.11	0
		109	3	48	34	70.83	8	8	8	4	11.76	0
		110	2	36	24	66.67	4	4	4	2	8.33	0
		111	2	29	22	75.87	6	6	6	3	13.64	0
		小計	21	879	568	66.67	60	60	60	25	4.40	0
	公職測量技師	103	3	1	1	100	1	1	1	1	100.00	2

新舊制	類科	年度	需用名額	第一試（筆試）				第二試口試			錄取率 %	不足額人數
				報考人數	到考人數	到考率 %	錄取人數	報考人數	到考人數	錄取人數		
新11類	公職藥師	103	11	339	223	65.78	18	18	18	12	5.38	0
		104	10	192	97	50.52	14	14	14	11	11.34	0
		106	4	71	46	64.79	8	8	8	4	8.70	0
		107	4	50	30	60.00	7	7	7	4	13.33	0
		108	2	20	11	55.00	3	3	3	2	18.18	0
		109	5	24	15	62.50	6	5	5	2	13.33	3
		111	6	19	11	57.89	8	8	8	6	54.55	0
		小計	42	715	433	60.56	64	63	63	41	9.47	3
	公職護理師	103	11	2,581	1,501	58.16	20	20	20	13	0.87	0
		104	12	827	386	46.67	19	19	19	10	2.59	2
		105	7	528	328	62.12	16	16	16	11	3.35	0
		106	10	352	230	65.34	16	16	16	10	4.35	0
		107	9	253	168	66.40	16	15	15	10	5.95	0
		108	22	331	206	62.24	30	30	30	26	12.62	0
		109	12	295	185	62.71	29	29	29	19	10.27	0
		110	8	313	177	56.55	13	13	12	7	3.95	1
		111	4	242	149	61.57	17	17	17	8	5.37	0
		小計	95	5,722	3,330	58.20	159	159	158	114	3.42	3
	公職臨床心理師	103	1	40	27	67.50	3	3	3	1	3.70	0
		107	3	11	11	100.00	6	6	6	3	27.27	0
		108	1	7	7	100.00	3	3	3	1	14.29	0
		小計	5	58	45	60.81	12	12	12	5	11.11	0

新舊制	類科	年度	需用名額	第一試（筆試）				第二試口試			錄取率 %	不足額人數
				報考人數	到考人數	到考率 %	錄取人數	報考人數	到考人數	錄取人數		
新11類	公職諮商心理師	104	1	74	34	45.95	3	3	3	1	4.00	0
		111	1	2	2	100.00	2	2	2	1	50.00	0
		小計	2	76	36	47.37	5	5	5	2	5.56	0
	公職營養師	103	2	191	129	67.54	9	9	9	3	2.33	0
		104	2	74	43	58.11	6	6	6	3	6.98	0
		106	2	40	28	70.00	4	4	4	2	7.14	0
		小計	6	305	200	65.57	19	19	19	8	2.62	0
	公職防疫醫師	103	2	10	6	60.00	5	3	3	2	33.33	0
	公職食品技師	103	7	72	62	86.11	15	15	15	7	11.29	0
		104	16	105	82	78.10	20	20	20	17	20.73	0
		105	2	93	74	79.57	7	7	7	3	4.05	0
		106	6	115	97	84.35	13	13	13	7	7.22	0
		107	2	105	87	82.86	6	6	6	3	3.45	0
		109	1	49	37	75.51	4	4	4	1	2.70	0
		110	2	46	32	69.57	6	6	6	3	9.38	0
		111	2	39	27	69.23	6	5	5	3	11.11	0
		小計	38	624	498	79.81	77	76	76	44	8.84	0

註：1. 公職醫事放射師類科自設置以來，從無機關提報需用名額，未曾舉辦考試。
2. 各類科未列之年度表示該年度無機關提報需用名額，未舉辦考試。

肆、公職專技人員考試之精進

一、106 年檢討新制實施成效

本部於公職專技人員考試新 11 類實施 3 年後進行檢討，106 年 7 月 27 日考試院第 12 屆第 147 次會議提出「公務人員高考三級公職專技人員類科考試檢討報告」，分別就公職專技人員考試類科之考試辦理、任用需求、錄取人員職務表現、用人機關人力運用等情形進行調查與分析，經檢討評估後，建議部分類科停辦及考試方式一致化之改進方向，案經考試院審查會決議備查，並請本部會同銓敘部、行政院人事行政總處組成專案小組，檢討現有政府進用專技人員管道，並研議最適切之選才、任用、待遇、陞遷、留才等整體配套措施。本部復於 108 年 1 月 17 日考試院第 12 屆第 222 次會議提報「政府進用專門職業及技術人員途徑檢討報告」。嗣後因高普考試規則業配合 108 年 1 月 16 日修正發布之職組職系整併結果，於同年 7 月 15 日修正發布，14 個公職專技人員考試類科全數保留，109 年 8 月 20 日考試院第 12 屆第 298 次會議爰同意本部撤回前開檢討報告。

二、109 年提出檢討改革方向

公職專技人員類科之設置為滿足部分亟需專業知能與實務經驗之機關用人需求，是以，各該類科錄取人員是否能達到機關用人之期待，並促使機關願意持續提報缺額，為評估公職專技人員類科有無發揮設置目的之準據。據本部檢討報告，用人機關均高度肯認公職專技人員所具備之實務工作經驗與專業知能，對於機關政策推動及專業核心業務之執行，具有正向且實質之幫助。在公職專技人員

類科將持續辦理之前提下，於 109 年 10 月 18 日考試院第 13 屆第 5 次會議，提出「調整公職專技人員考試制度、引進優質專技人才」重要業務報告，建議下列改進方向：

（一）檢討考試未具效益類科

本部前透過考試辦理情形統計分析、實際訪查錄取人員及任職機關單位主管、召開研商專案會議、函詢調查相關機關意見，以及了解錄取人員任職情形等方式，檢討公職專技人員類科考試辦理之成效，發現部分公職專技人員類科考試效益不佳，是否賡續辦理容有討論空間。其中公職建築師、公職土木工程技師及公職測量技師等 3 類科均曾有報考或到考人數少於需用名額之情形，顯示該 3 類科應考人報考意願甚低，且除公職建築師類科每年仍有機關提報需用名額外，另 2 類科已多年無機關報缺。又公職醫事放射師類科自設置以來，機關從未提報需用名額，公職防疫醫師類科則僅 103 年辦理過 1 次考試。上開 5 類科中，公職建築師、公職土木工程技師及公職測量技師等 3 類科，機關尚可由同職系下之建築工程、土木工程及測量製圖類科取才，至公職醫事放射師、公職防疫醫師 2 類醫事人員類科，數據顯示機關並無用人需求，日後倘有需求，亦可依醫事條例進用相關醫事專業人員。基於公職專技人員考試制度係依考用配合精神設置，機關確無用人需求或考試效益偏低之類科，允宜檢討刪除，俾符實務。

（二）新舊制類科設置之衡平思考

新舊制公職專技人員考試之設置緣由與背景或有不同，

惟辦理各該類科考試之宗旨均在於借重專技人才之專業學識與實務背景，以強化公部門之專業服務效能，相同屬性之公職專技人員類科考試制度宜整體考量，規範一致，俾讓各類科取得衡平，以實踐建置該考試制度之初衷。

經整體考量，擬朝減少筆試應試科目，強化實務經驗與採行多元考試方式等方向進行改革。在應考資格方面，舊 3 類公職專技人員類科雖已規範應考人應領有專技人員證書，但僅公職建築師類科要求須有 3 年工程經驗證明文件，應可比照新 11 類公職專技人員類科規定，應考人除具備專技人員考試及格資格外，增加一定年限之相關工作經歷始得應考，又鑑於應考人之專業與業務執行能力業經專技人員考試及工作經驗之衡鑑，故除評量其專業知能外，更應重視其溝通能力、人格特質及應變能力，爰新 11 類係採筆試與口試之多元考試方式，應試科目亦以不重複列考專技人員考試已列考之專業科目為原則，僅列考行政法與相關專業法規、相關專業實務或政策之 2 科專業科目。仍採單一筆試之舊 3 類公職專技人員類科，可規劃減少筆試應試科目數，僅列考專業科目 2 科，並增加第二試口試。此外，並可進一步考量提高公職專技人員類科之口試占分比重，除適度減輕應考人筆試應試負擔外，或有可能提高應考人報考意願。

三、110 年完成修法落實改革

公職專技人員類科改革方向於考試院會議報告後，本部隨即召開相關研商會議以落實改革，先於 109 年 11 月 25 日召開「研商公務人員高等考試三級考試公職社會工作師、公職建築師及公職獸醫師等三類科考試相關規定檢討事宜會議」，獲致結論略以：（一）應考資格部分，公職社會工作師類科應考資格增列 2 年以上社會工作相關工作經驗之規定；另鑑於現行獸醫學系學制中已含括實習，公職獸醫師類科應考人已有實務經驗，爰維持現行規定。（二）應試科目部分，舊 3 類均免列考普通科目，僅列考 2 科專業科目。（三）考試方式部分，舊 3 類均修正為併採筆試與口試之考試方式。復於 110 年 1 月 27 日召開「研商公務人員高等考試三級考試公職專技人員類科第二試口試占分比重調整事宜會議」，獲致結論：14 個公職專技人員類科第二試口試成績占總成績之比重由 20% 提高至 30%。

經綜整前開研商會議結論，本部擬具高普考試規則修正草案函陳考試院審議，並於 110 年 6 月 7 日修正發布，112 年 1 月 1 日施行。本次考試規則修正涉及公職專技人員類科之改革重點包括：（一）所有類科均免列考普通科目，專業科目統一列考 2 科；（二）所有類科均併採筆試與口試，口試成績占總成績比重為 70%。（三）除公職獸醫師類科以外，其餘類科應考資格均有一定年限以上相關工作經驗之規範。改革前後之對照如表 29。

表 29 公職專技人員考試類科改革前後對照一覽表

項目	原有規定		現行規定
	舊 3 類	新 11 類	所有 14 類
應考資格	1. 均應領有專門職業及技術人員證書。 2. 僅公職建築師類科須有 3 年工程經驗證明文件。	1. 均應領有專門職業及技術人員證書。 2. 領證後均至少須 2 年以上工作經驗證明文件。 3. 公職土木工程技師、公職測量技師及公職護理師 3 類科須領有執業執照。	1. 均應領有專門職業及技術人員證書。 2. 除公職獸醫師類科以外，領證後均至少須 2 年以上工作經驗證明文件（公職建築師類科須 3 年）。 3. 公職社會工作師、公職土木工程技師、公職測量技師及公職護理師 4 類科須領有執業執照。
應試科目	普通科目 2 科，專業科目 3 科，共 5 科	列考專業科目 2 科	列考專業科目 2 科
考試方式	僅採筆試	併採筆試與口試	併採筆試與口試
成績計算	普通科目 20% 專業科目 80%	筆試成績 80% 口試成績 20%	筆試成績 70% 口試成績 30%

第二節　檢討軍職人員轉任考試，提升評量效能

我國軍職轉任文職政策，係國家為實現兼具軍人疏退、安置與人力運用等目的而採行之具體方法與制度安排，依後備軍人轉任公職考試比敘條例及公務人員考試法之規定辦理軍職人員轉任公務人員考試。現行辦理之考試有國軍上校以上軍官轉任公務人員考試（以下簡稱軍官轉任考試）及特種考試退除役軍人轉任公務人員考試（以下簡稱退除役特考）二種。

壹、軍職轉任考試制度背景

一、軍官轉任考試

政府因應早期政經發展並借重高階軍官行政管理經驗，以利推動各項建設，56 年制定後備軍人轉任公職考試比敘條例，創設國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈制度（以下簡稱外職停役檢覈制度），該檢覈之特色為先派代到職、再透過檢覈取得資格，以調節行政機關管理人才不足現象；91 年修正公布後備軍人轉任公職考試比敘條例第 5 條之 1，授權訂定國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則並廢除外職停役檢覈制度，由「先用後考」改為「先考後用」，以符公務人員考試公開競爭原則，並限制轉調範圍，以降低對文官系統之影響。

二、退除役特考

為使退除役軍職人才能再度運用及照顧退除役人員生活，建立退除役制度，國軍退除役官兵輔導條例第 12 條規定，國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱輔導會）為增進退除役官兵就業機會，得洽請有關主管機關舉辦各種考試；公務人員考試法第 6 條第 2 項及其施行細則第 7 條第 3 項第 11 款定有辦理退除役特考之依據，自 47 年開始舉辦退除役特考。

貳、考試制度設計

一、軍官轉任考試

（一）應考資格

應考人須具中將、少將、上校官階之現役軍官身分，且須服滿法定役期，考試舉行前最近 3 年年終考績均列甲上（按：上校轉任考試為甲等）以上，並具報考類科相關工作經驗 3 年以上。

（二）報名、任用方式

按轉任機關分別報名、分別錄取及任用。

（三）考試方式

中將轉任考試併採筆試、審查知能有關學歷經歷證明及口試；少將及上校轉任考試併採筆試及口試。

（四）限制轉調

按報名轉任機關，由國家安全會議、國家安全局、國防部、輔導會、海洋委員會（以下簡稱海委會）及其所屬機關

（構）、中央及直轄市政府役政、軍訓單位任用，並僅得於各轉任機關間轉調。

二、退除役特考

（一）應考資格

本考試應考人須具退除役官兵身分，且領有榮譽國民證者或現役軍人服役 10 年以上且服滿現役最少年限或因作戰或因公致病、傷或身心障礙經核定有案，並持有權責機關出具於本考試筆試考畢之次日起二個月內退伍之證明文件並具所列各等別應考資格之一者（比照公務人員三等或四等考試應考資格外，另增加曾任中尉以上 3 年或中士以上 3 年之軍人資歷），得報考本考試。

（二）考試方式

本考試設三等、四等考試，均採筆試，其應試科目比照公務人員考試高考三級考試及普通考試相同類科之應試科目。

（三）成績計算

三等考試以普通科目每科成績乘以 10%，專業科目平均成績乘以賸餘百分比計算之。四等考試以各科目成績平均計算之。

（四）限制轉調

本考試及格人員以分發國防部、輔導會、海委會及其所屬機關（構）任用為限，實際任職 6 年內不得轉調原分發任用機關及其所屬機關（構）以外機關任職。

參、檢討改進方向

軍官轉任考試為封閉性考試，自舉辦以來，存有報名人數少、考試效益不佳情形，為通盤檢討軍人轉任公務人員考試制度相關事宜，本部前於 108 年 3 月 8 日函陳考試院軍職轉文職相關考試檢討報告，經同年 10 月 3 日考試院第 12 屆第 256 次會議決議，軍官轉任考試，基於用人機關仍有進用高階軍職人員轉任中高階文官之需求，賡續辦理。惟請用人機關加強宣導及鼓勵軍職人員報考，檢討提列職缺是否確實須以具軍事專長者任用，並請本部協同用人機關，檢討考試類科、考試方式、應試科目等，俾精進考試制度。

又為鼓勵軍職人員於退役後轉任公職，考試院吳新興考試委員、陳錦生考試委員偕同本部許舒翔部長，於 111 年 3 月 28 日拜會輔導會，雙方獲致共識就軍官轉任考試歷年辦理情形，檢討考試程序及內涵，以增進考試效能。

國防部、輔導會就 2 項軍職人員之考試方式、應試科目加以檢視，提出擴大轉任範圍、保留錄取資格一定年限、調整應試科目等建議事項，本部 111 年 1 月邀集行政院人事行政總處、銓敘部及用人機關召開會議研商，茲就建議內容及本部因應方式說明如下：

一、擴大轉任範圍

國防部認為按現行法規所規範之限制轉調機關規定，可轉任職缺數少，且機關類型、職系專長、服務地區選擇性受限，均降低上校以上人員報考轉任考試意願，建議修正後備軍人轉任公職考試比敘條例及相關考試法規規定，擴大轉任機關範圍，以提高報考意願。惟多數國防部建議新增納入之機關，如教育部、內政部、經濟部、財政部、交通部、衛生福利部及科技部等，均表明其業務較無涉軍事專業，無進用該等人才之必要性，亦擔心排擠原機關內文職人員升遷機會，影響高階文官之用人培育及組織士氣。

二、保留錄取資格一定年限

國防部考量軍人工作特性及軍事任務需要，應給予軍人較長之職場轉換適應期，希冀透過申請保留錄取資格之方式，以利軍人生涯規劃，並提升其報考意願。惟其可行性，尚需審慎研議，說明如下：

（一）現行公務人員考試制度採「考用合一」，依用人機關年度任用需求決定錄取人數，並於當年度分發任用，以符合用人機關需求。公務人員任用法第 10 條第 1 項前段規定，各機關初任各職等人員，除法律別有規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。

（二）軍官轉任考試錄取人員，申請保留錄取資格後仍於軍職體系服勤，如獲陞遷，除位階與錄取時不同，服役年限亦再為延長，勢必放棄錄取資格，轉任公務人員是否淪為個人職涯備案，相比同年度有意轉任公務人員卻未獲錄取者，難謂公平，反造成國家人力資源浪費，亦與本考試之目的，進用高階國防事務專才，強化國防事務推展及經驗傳承有違。

（三）退除役特考錄取人員均屬領有榮譽國民證之退除役軍人，另查公務人員考試法第 4 條對於正額錄取人員無法立即接受分配訓練者，訂有得申請保留錄取資格之事由及年限規定，退除役特考既為公務人員考試，其保留錄取資格之事由及年限均應依公務人員考試法規定辦理。

三、調整應試科目以契合用人需求

考量軍官轉任考試與一般初任公務人員考試性質不同，重視應考人行政領導、管理能力之評量，用人機關建議調整應試科目及提高口試占分比重。為應用人機關任用需求，111 年 10 月 17 日修正發布考試規則，軍官轉任考試各轉任別考試筆試應試科目由 3 科調整為 2 科，各類科均刪除「中華民國憲法與英文」科目；並調整少將轉任及上校轉任考試筆試、口試成績之占分比重，由筆試占 80%、口試占 20% 修正為筆試占 60%、口試占 40%，並自 112 年開始適用。

至退除役特考部分，配合高普考試調整應試科目數與內涵，會同用人機關在考用配合的架構下，就考試方式、應試科目加以檢討研議，並朝向專業知能核心化、擇才條件友善化方向修正。經函詢國防部及輔導會，對於考試方式仍維持現行僅採用筆試，部分類科應試科目除配合高普考試修正外，另就其工作所需核心職能加以調整，三等考試各類科應試科目修正為 6 科、四等考試各類科應試科目修正為 5 科，112 年 7 月 13 日修正發布考試規則，自 113 年施行。

第三節　結語

因應全球環境快速變遷，公部門有必要以更彈性化之制度結構、組織與人力，適時回應民眾之需求，因此，政府各階層人力之運用宜朝向更彈性且活化之管道發展。日後各機關如有其他公職專技人員類科之用人需求，本部將配合研議新增類科，公職專技人員類科考試與專技人員轉任新制度相輔相成，將吸引更多優質專技人才投入公部門服務，回應政府推動各項專業之人力資源需求。

至軍職人員轉任考試制度，有其特殊之時空環境及背景，為增進軍官轉任考試效益，仍請用人機關持續宣導，提升報考意願。有關用人機關所提擴大轉任機關範圍、保留錄取資格一定年限等議題，因涉及各機關用人權限、後備軍人轉任公職考試比敘條例、公務人員考試、任用法規之研修，且涉及現職軍人轉任文官權益之適法與衡平，極易引起各界關注，允宜審慎考量。為強化考試效能，將適時配合用人機關研修相關法規，使軍官轉任考試及退除役特考之辦理，更能契合用人機關需求。

第 8 章

推動離島特考，加強偏鄉人才考用效能

第八章

推動離島特考，加強偏鄉人才考用效能

面臨青年勞動人口數量逐年下降，公、私部門彼此競逐人才，公務人員考試報考人數日益減少趨勢，民生發展與生活便利相對弱化之離島或偏鄉地區，其公務人才招募與留任更顯艱困。

本部組織法業於 112 年 5 月 17 日修正公布，並以強化人才招募、加速推動國考數位轉型，以及精進測驗技術發展，提升國考之信度與效度作為組織變革後的 3 大重點工作項目及目標。為積極回應離島地區特殊用人需求，提高公務人才甄補效益，爰以澎湖縣、金門縣及連江縣（以下合稱「離島 3 縣」）考試取才現況為基礎，規劃可行方案，嗣經與離島 3 縣多次研商並獲共識後，決定研辦專屬離島 3 縣之特種考試，冀在兼顧正義與公平為前提下，以酌減筆試科目、全面納入口試評量機制，以及擴大用人機關參與選才等策略，為離島 3 縣甄拔適格適任之人才，緩解其用人困境。

第一節　離島 3 縣考試用人現況及困境

壹、離島 3 縣雖偏好在地方特考取才，但人才穩定效果著實有限

一、地方特考為離島 3 縣進用初任公務人力之主要考試管道

公務人員高普初等考試與地方特考，在考試等級、類科及應試科目，乃至職缺及分發任用，均極為相似，但因地方特考設有 6 年轉調限制，就穩定地方基層人事而言，顯然更具實益；又「分區錄取、分區分發」利於拔擢在地人才，爰自 63 年實施迄今，已為各地方政府機關初任公務人力主要進用管道。查 107 年至 111 年離島 3 縣政府提報缺額請辦考試之情形（如表 30），該 3 縣將 8 成以上之年度用人需求提報至地方特考取才，顯見地方特考對離島 3 縣公務人才甄補之重要性已凌駕公務人員高普初等考試。

二、地方特考縱有 6 年限制轉調規範，未必能有效安定機關人事

為了解地方特考各錄取分發區考試及格人員實際留任狀況，前於本（112）年 5 月 24 日函請銓敘部提供該考試及格人員在限制轉調期限屆滿前、後人事異動統計數據（彙整如表 31、32），研析結論如下：

（一）限制轉調期限尚未屆滿前之辭職情形（表 31）

1. 100 年至 110 年地方特考及格分發並經銓敘審定在案者計 18,543 人，於限制轉調期限內辭職者共 1,439 人（占銓審

人數 7.76%）；辭職原因以「個人因素」為最多數（占辭職人數 84.43%）。

2. 另從各錄取分發區辭職人數占該區銓審人數之比例觀察，占比最高者為臺中市，其銓審在案者共 1,367 人，辭職者計 148 人，占 10.83%。其次為連江縣，辭職人數 14 人，占其銓審人數比例 10.77%。

（二）限制轉調期滿即離開原錄取分發區之人數統計（表 32）

1. 100 年至 105 年地方特考及格人員經分發並銓審在案者計 12,112 人，限制轉調期滿後離開原錄取分發區者計 2,641 人，占銓審人數 21.80%。尤以轉調限制期滿後 1 年內即離開者為最多，共計 1,582 人，占離職人數 59.90%。

2. 以各錄取分發區留任情形而言，花東錄取分發區（包括花蓮縣、臺東縣）銓審在案者 726 人，其中 216 人（占 29.75%）已離開該錄取分發區，留任情形最差。其次為澎湖縣 195 人中，計有 58 人離開，占其銓審人數 29.74%。

3. 另從離職時間點觀察，花東錄取分發區在限制轉調期滿後 1 年內即離開者計 152 人，占其銓審人數 20.94%，人員流失速度最快；其次雖為連江縣，計有 13 人，占其銓審人數 19.40%，但已占該分發區離職人數 81.25%，人員流失時間相當集中。

表 30 最近 5 年離島 3 縣提報公務人員高普初等考試及地方特考需用名額統計表

各年度提缺情形		澎湖縣			金門縣			連江縣		
		高普初等考試	地方特考	小計	高普初等考試	地方特考	小計	高普初等考試	地方特考	小計
107年	需用名額	9	47	56	5	26	31	1	32	33
	占當年度缺額比例	16.07%	83.96%	100.00%	16.13%	83.87%	100.00%	3.13%	96.87%	100.00%
108年	需用名額	5	51	56	3	29	32	4	26	30
	占當年度缺額比例	8.93%	91.07%	100.00%	9.38%	90.62%	100.00%	13.33%	86.67%	100.00%
109年	需用名額	1	37	38	7	33	40	1	20	21
	占當年度缺額比例	2.63%	97.37%	100.00%	17.50%	82.50%	100.00%	4.76%	95.24%	100.00%
110年	需用名額	10	40	50	10	28	38	3	17	20
	占當年度缺額比例	20.00%	80.00%	100.00%	26.32%	73.68%	100.00%	15.00%	85.00%	100.00%
111年	需用名額	3	54	57	3	47	50	0	27	27
	占當年度缺額比例	5.26%	94.74%	100.00%	6.00%	94.00%	100.00%	0.00%	100.00%	100.00%
總計	需用名額	28	229	257	28	163	191	9	122	131
	占近 5 年缺額比例	10.89%	89.11%	100.00%	14.66%	85.34%	100.00%	6.87%	93.13%	100.00%

註：表列「需用名額」之統計數據係以離島縣政府及其所屬各機關提報需用名額為準，不包括中央部會設置在各該地區之分局（署、處、所）等。

表 31 100 年至 110 年地方特考各錄取分發區考試及格人員分發並經銓敘審定後於限制轉調期間內辭職原因統計表

錄取分發區	已銓審人數	離職原因統計									
		個人因素		工作相關（含管理、待遇福利）		訓練發展		無法填報		合計	
		人數	占銓審比例	人數	占銓審比例	人數	占銓審比例	人數	占銓審比例	人數	占銓審比例
臺北市	3,502	259	7.40%	18	0.51%	4	0.11%	7	0.20%	288	8.22%
新北市	3,691	253	6.85%	41	1.11%	4	0.11%	13	0.35%	311	8.43%
臺中市	1,367	129	9.44%	13	0.95%	3	0.22%	3	0.22%	148	10.83%
臺南市	799	50	6.26%	7	0.88%	1	0.13%	2	0.25%	60	7.51%
高雄市	1,248	62	4.97%	8	0.64%	2	0.16%	5	0.40%	77	6.17%
桃園市	1,745	124	7.11%	18	1.03%	2	0.11%	7	0.40%	151	8.65%
基宜區	705	59	8.37%	6	0.85%	1	0.14%	6	0.85%	72	10.21%
竹苗區	872	30	3.44%	5	0.57%	1	0.11%	2	0.23%	38	4.36%
彰投區	969	42	4.33%	5	0.52%	0	0.00%	4	0.41%	51	5.26%
雲嘉區	1,384	67	4.84%	12	0.87%	0	0.00%	7	0.51%	86	6.21%
屏東縣	412	12	2.91%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	12	2.91%
花東區	1,142	79	6.92%	8	0.70%	0	0.00%	4	0.35%	91	7.97%
澎湖縣	312	21	6.73%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	21	6.73%
金門縣	265	16	6.04%	3	1.13%	0	0.00%	0	0.00%	19	7.17%
連江縣	130	12	9.23%	2	1.54%	0	0.00%	0	0.00%	14	10.77%
合計	18,543	1,215	6.55%	146	0.79%	18	0.10%	60	0.32%	1,439	7.76%

註：

1. 資料時間：112 年 6 月 1 日；資料來源：銓敘部銓審資料庫。
2. 辭職原因統計係銓敘部於 104 年 8 月 27 日函請各機關辦理辭職案時需請當事人填報辭職因調查表後，始予建置，**<u>爰本表不含 104 年 8 月 26 日前辭職人員之資料。</u>**
3. 表列各項辭職原因之定義，以銓敘部網站登載之各年度各機關公務人員辭職登記及辭職原因分析統計報告為依據。

表 32 100 年至 105 年地方特考及格人員分發並經銓審後在原錄取分發區限制轉調期滿即離職人數統計表

錄取分發區	分發並經銓審人數 A	限制轉調期滿後										
		1 年內			2 年內（超過 1 年未達 2 年）			2 年以上			合計	
		離職人數 B	占該區銓審人數比例 B/A	占該區離職人數比例 B/F	離職人數 C	占該區銓審人數比例 C/A	占該區離職人數比例 C/F	離職人數 D	占該區銓審人數比例 D/A	占該區離職人數比例 D/F	離職人數 F	占該區銓審人數比例 F/A
臺北市	2,237	285	12.74%	54.81%	129	5.77%	24.81%	106	4.74%	20.38%	520	23.25%
新北市	2,399	366	15.26%	56.92%	159	6.63%	24.73%	118	4.92%	18.35%	643	26.80%
臺中市	770	59	7.66%	54.63%	28	3.64%	25.93%	21	2.73%	19.44%	108	14.03%
臺南市	554	53	9.57%	56.99%	25	4.51%	26.88%	15	2.71%	16.13%	93	16.79%
高雄市	825	56	6.79%	57.14%	23	2.79%	23.47%	19	2.30%	19.39%	98	11.88%
桃園市	1,158	150	12.95%	68.81%	48	4.15%	22.02%	20	1.73%	9.17%	218	18.83%
基宜區	431	58	13.46%	61.70%	21	4.87%	22.34%	15	3.48%	15.96%	94	21.81%
竹苗區	596	54	9.06%	52.43%	21	3.52%	20.39%	28	4.70%	27.18%	103	17.28%
彰投區	750	102	13.60%	60.00%	40	5.33%	23.53%	28	3.73%	16.47%	170	22.67%
雲嘉區	969	143	14.76%	68.10%	39	4.02%	18.57%	28	2.89%	13.33%	210	21.67%
屏東縣	284	32	11.27%	54.24%	16	5.63%	27.12%	11	3.87%	18.64%	59	20.77%
花東區	726	152	20.94%	70.37%	42	5.79%	19.44%	22	3.03%	10.19%	216	29.75%
澎湖縣	195	33	16.92%	56.90%	16	8.21%	27.59%	9	4.62%	15.52%	58	29.74%
金門縣	151	26	17.22%	74.29%	6	3.97%	17.14%	3	1.99%	8.57%	35	23.18%
連江縣	67	13	19.40%	81.25%	1	1.49%	6.25%	2	2.99%	12.50%	16	23.88%
合計	12,112	1,582	13.06%	59.90%	614	5.07%	23.25%	445	3.67%	16.85%	2,641	21.80%

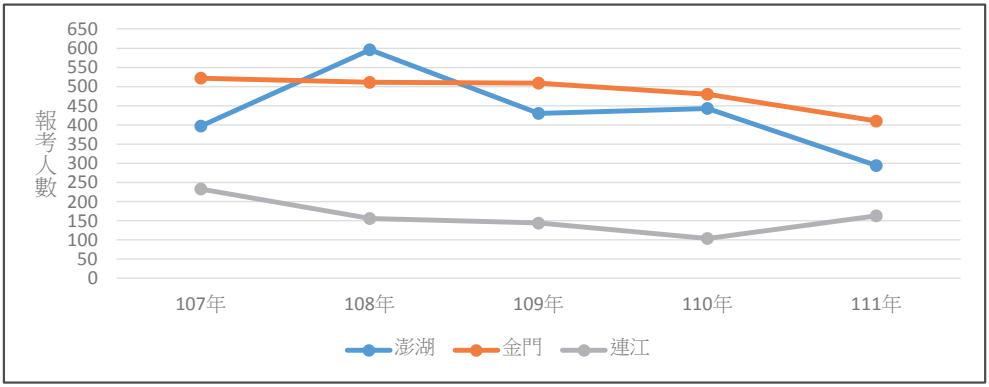
註：

1. 資料時間：112 年 6 月 1 日；資料來源：銓敘部銓審資料庫。
2. **本表所稱「離職」包括調職、辭職、再考試錄取分發等各種離開原錄取分發區之情形。**
3. 表列「分發並經銓審人數」係 100 年至 105 年間所有經地方特考考試及格分發任用且銓敘審定登記有案者之總數，並非調職人員數量。

貳、依 107 年至 111 年地方特考統計資料顯示，離島 3 錄取分發區報考及到考人數逐年下降，可供篩選者越趨減少

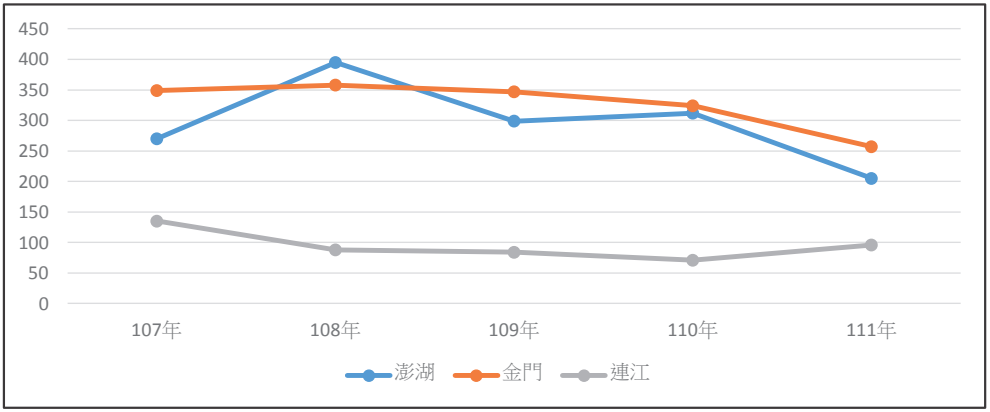
離島 3 縣各機關考試用人主要管道為地方特考，惟根據 107 年至 111 年地方特考報考及實際到考情形觀察，人數均呈現遞減趨勢（如圖 5、6），顯見未來願意投入離島地區之公務人才正逐漸流失，可供篩選對象日益減少，如何綜合運用評量技術讓考試擇優汰劣的功能維持一定水準，成為本部的重要課題。

圖 5 107 年至 111 年地方特考離島 3 縣錄取分發區報考人數趨勢



備註：111 年連江縣提報五等需用名額，為近 5 年來首次提報，故報考人數略增。

圖 6 107 年至 111 年地方特考離島 3 縣錄取分發區到考人數趨勢



第二節　從離島 3 縣公務人才招募變革作為考選制度新起點

為研擬更有效的文官考選方式，甄拔更多優質人才蔚為國用，在維持考試程序公平之前提下，革新陳舊的考選制度及思維，實在刻不容緩。基於連江縣劉前縣長增應於 111 年公務人員高普考試舉行期間，特向分區典試委員吳新興考試委員及本部許舒翔部長表示，囿於環境資源、經濟發展及機關員額編制等因素，離島地區始終存有公務人力甄補不易且留任困難等問題，爰建議增辦離島特考。前揭建議經提報同年 9 月 24 日「離島三縣論壇」討論且獲支持，為即時回應其訴求，本部擬籌劃增辦專屬離島 3 縣之離島特考，希藉務實穩健之推動策略，能漸進緩解人力窘迫困境，並逐步革新文官考選機制。

本部經與離島 3 縣用人機關多次溝通並獲共識後，擬具離島特考規劃方案如下：

壹、離島特考與地方特考採「雙軌併行，擇一提缺考選」辦理

原擬離島特考將與地方特考同時辦理，且地方特考刪除離島 3 錄取分發區。惟 111 年 10 月 26 日召開之「研商籌辦離島地區公務人員特種考試專案會議」，澎湖縣及金門縣政府均表示，新制實施初期，2 種考試允宜併行，地方特考仍應維持現行設置。考量每年地方特考離島 3 錄取分發區各等別類科所提缺額向來不多，為避免名額過度分散或雙軌提缺致 2 種考試名額多寡不一等疑慮，並兼顧機關用人需求，爰提出「雙軌併行，擇一提缺考選」構想，實施原則如下：

一、地方特考維持現行 15 個錄取分發區，並同時舉辦離島特考。

二、離島 3 縣各年度任用需求擇一考試提報需用名額，不得分列 2 種考試管道取才。

上開實施原則，業於同（111）年 11 月 7 日函詢行政院人事行政總處，渠以「提缺限制涉及機關用人需求」為由，建議應與離島 3 縣多做溝通；是以，本部旋於同年月 17 日另案函詢離島 3 縣意見，均表示尊重本部規劃。

貳、採分區錄取、分區分發方式辦理，並訂定 6 年轉調年限規範

設置澎湖縣、金門縣及連江縣 3 個錄取分發區，應考人須自行擇定一錄取分發區報考，並於該錄取分發區所屬考區應試。錄取人員另有 6 年限制轉調規範，期以安定機關人事。

參、考試等別設三等、四等；考試類科則以最近 6 年地方特考離島錄取分發區曾提報缺額之類科為設置依據

本考試等別僅設三等及四等。至於考試類科，經檢視最近 5 年地方特考離島錄取分發區需用名額提報情形，其中，三等僅 42 類科、四等 32 類科曾提報用人需求。據此，本考試類科實無通盤比照現行地方特考之必要（地方特考三等計 59 類科，四等計 53 類科），爰以最近 6 年地方特考離島錄取分發區曾提報缺額之類科為本考試類科設置依據，另考量機關未來人員進用可能，除部分特殊類科僅列在三等考試外（例如公職專技人員、法制類科等），其餘類科原則採三、四等併列處理。據此，考試類科設置情形如下：

一、三等考試行政類設一般行政等 22 類科，技術類設農業技術等 24 類科，合計 46 類科。

二、四等考試行政類設一般行政等 20 類科，技術類設農業技術等 22 類科，合計 42 類科。

肆、考試方式為筆試併採口試，分二試辦理，並酌減筆試科目；總成績係以第一試筆試占 60%，第二試口試占 40%，合併計算

本考試分二試辦理，第一試為筆試，第二試為口試，第一試錄取者，始得應第二試；第一試筆試占 60%，第二試口試占 40%，合併計算為考試總成績。茲就筆試科目研訂原則，以及口試辦理方式，分述如次：

一、第一試筆試科目研訂原則及配分比重

（一）除公職專技人員類科援例免考普通科目外，其餘不分等別、類科，其普通科目均僅列「基礎能力測驗（作文、英文閱讀與法學知識）」1 科，採混合式試題，考試時間 2 小時。其配分比重，作文及英文閱讀各占該科目 40%，法學知識則占 20%，合計占第一試筆試成績 25%（即占考試總成績 15%）。

（二）專業科目數量部分，為維持核心職能專業水準並合理減輕應考人應試準備負擔，三等考試除公職社會工作師、公職獸醫師類科列考 2 科以外，其餘各類科均列考 4 科；四等考試不分類別，專業科目一律列考 3 科。各等別類科之專業科目成績合計占第一試筆試成績 75%（即占考試總成績 45%）。

二、第二試口試辦理方式規劃

本項考試所增口試方式，除有利用人機關可資選擇適任人才，設計占分比高於其他考試一般類科，相對使其較具影響力，謹說明預定辦理方式如下：

（一）以結構化口試（structured oral exam）為規劃基準

口試屬「實作評量（performance assessment）」一種，有別於傳統紙筆測驗，除能評量應考人口語表達及溝通能力，同時可觀察應考人臨場反應、應對態度、問題分析、組織邏輯等其他表現。為使口試具有良好信度和效度，口試實施程序、提問內容及評分等，均須遵守結構化口試實施原則：

1. 口試各階段實施程序、作業流程及執行細節均應標準化、一致化。
2. 事先擬定具鑑別力之口試試題及提問內容。
3. 口試委員必須經過訓練，按預擬試題內容向應考人進行提問，嗣比較應考人的實際回答及預設的評分標準予以客觀公正地評分。

（二）依現行口試規則規定研訂口試程序並辦理試務工作

1. 口試評分項目及配分，除參考用人機關所提職務說明（含職等標準）擬定外，另得依核心職能、考試等級、類科等變更調整並公告周知。
2. 本考試第二試口試集中在臺北國家考場舉行，口試方式及程序，除循上開結構化口試實施原則研處，並按現行口試規則規定辦理。依口試規則第 6 條及第 11 條規定，口試舉行前，邀集口試委員召開口試會議，確認有無典試法明定之應迴避事項，並研商口試發問範圍或主題、評分標準、進行時間等事宜，必要時得舉行口試技術會議。

3. 另得要求應考人於口試前須繳交書面報告，其內容包括生涯規劃、志趣、自認成績最佳之專業知識或技術、帶領或參與活動經驗、舉例說明自身問題判斷或分析能力等項目，以作為口試委員提問參考。

三、透過口試評量機制，擴大用人機關參與遴選適合人才之空間

基於考試院擴大用人機關參與選才之政策，本考試擬依典試法暨其施行細則相關規定，導入各離島地區用人機關參與口試，除提高機關參與選才之程度，並藉由結構化口試之設計，選擇適合離島工作的人才。

第三節　結語

公務人員考試制度實施迄今，始終堅守公平公正及公開競爭之宗旨，深受國人信任，並已成為各級政府機關人才甄補的重要管道。有鑑於新世代公共事務及問題日趨複雜多樣，本部除積極強化公務人才招募效能，精進多元評量技術發展，落實組織法賦予之職責使命外，另對各級機關考用配合議題均投以高度關注，衡平考量擬任人員與職缺機關的適配性，持續精進考選策略，以掄選出契合機關用人需求且能回應當前環境挑戰的公務人才。

離島及偏鄉用人及留才問題由來已久，其條件難以和本島都會地區相比擬，本部職司初任人員之考選，在提高薪資待遇，調整加給結構等事項力有未逮，惟就考試制度創新與改革，已基於公平公正與用人正義等原則下，偕同離島 3 縣與人事法制機關殫精竭慮於考選端「增設離島特考」作為制度革

新之起點，藉由減少筆試科目數量，納入口試機制等差異化、分殊化之考選策略，擴大取才來源，遴選具當地認同感、專業知識與工作態度兼備且願意深耕在地之適合人才。

考試院業於 112 年 12 月 21 日訂定發布特種考試離島地區公務人員考試規則，並自發布日施行。本部就考選端力之所及，從考試制度及技術層面，盼能吸引有志投入離島地方公共事務，以及具備當地人文關懷、在地認同以及使命感之國民踴躍報考。至於錄取人員之留任，仍有賴用人機關加強運用自身優勢及特色，發展留才策略。

第3篇

前瞻發展，持續創新

第 9 章

加速國考數位轉型

第九章

加速國考數位轉型

為符應資訊化、數位化新世代為國取才之考試方式變革，本部成立國家考試數位轉型推動小組，並自 111 年起推動為期 10 年數位化轉型工程，進行網路報名 e 化、試務 e 化、AI 選才及電腦化測驗多元發展等面向之研議與推動。

數位轉型系統範疇納入國家考試報名、命題、考試、閱卷、試務整體作業優化等數位轉型工程，希冀在我國五權憲法體制行政院與考試院分立但互繫體制下，透過考試院精準掄選人才、篩選專才，提升行政機關、地方政府治理能力與社會發展動力，並善用數位科技輔助衡鑑新一代習用數位科技公務與專技人才。

第一節　現行資訊業務運作

國家考試試務 e 化作業為本部資訊業務核心，各項考試試務作業概略區分為籌備、報名、彌封、考試、試卷評閱、成績核算、榜示及完竣應用等階段，針對試務各階段工作，運用 IT 技術（information technology）提供試務作業全程資訊化（圖 7、圖 8），並運用國際資安規範審視開發、操作、維運過程，以提升整體試務運作綜效及確保資安防護能力，關鍵流程系統說明如下：

圖 7 國家考試紙筆測驗資訊化流程

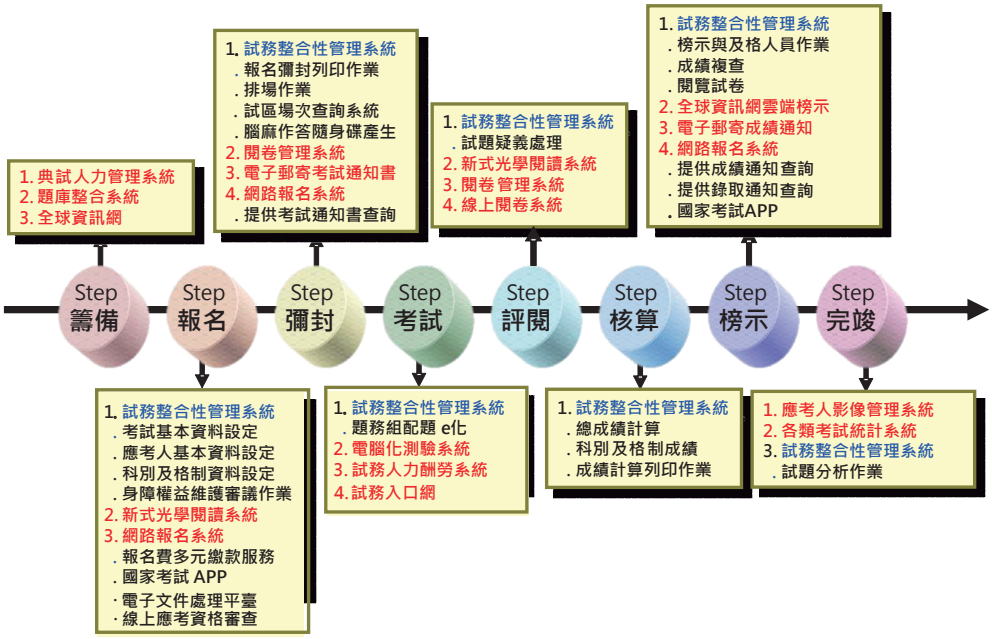


圖 8 國家考試電腦化測驗資訊化流程



壹、網路報名服務、APP 服務及題庫整合資訊系統

網路報名資訊系統旨在提供應考人更快速及便捷之數位化服務，並藉由多元管道掌握最新相關訊息，為本部與報考者之間經常對話窗口，各項線上申辦之處理結果、准駁情形均在網路報名系統上完成。推動數位化成果包含：提供考試通知書、成績通知等 e 化查詢及下載服務；提供身心障礙者應國家考試權益申請、特殊處境應考人請求應考協助；提供公務人員考試 2 科原則、以考試及格資格報名者免寄件報名服務；提供身心障礙者報考得不重複繳驗 1 年內有效診斷證明書等功能。

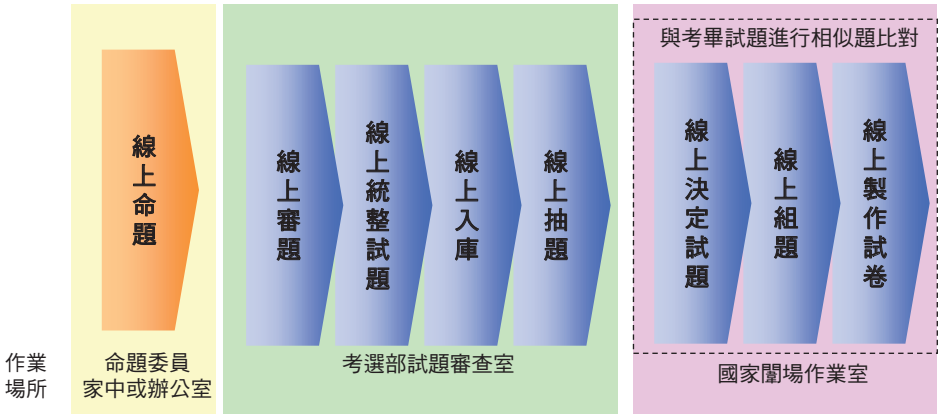
107 年 10 月下旬啟用國家考試 APP 行動化服務（APP 推廣畫面，圖 9），依循經濟部工業局資安檢測基準，提供 iOS、Android 兩種版本讓民眾安全下載，截至 113 年 1 月下載人數已達 45 萬，包含最新消息、考試各階段狀態查詢、行動裝置刷碼繳費、考試提醒、推播服務、忘記密碼通行碼申請、照片上傳等服務。

為推動題庫數位化，題庫整合資訊系統自 99 年 2 月上線，包含管理、主題庫、命題、審題、建檔、組卷及相似題比對 7 大子系統。101 年全面推動命題委員採用線上命題與審題委員採用線上審題方式，並推動後續試題入庫、抽題乃至供題等電子化作業（圖 10）。102 年推動相似題比對機制、電腦題庫配套機制、複選題功能，並增加關鍵字詞檢索功能，持續提升題庫電子試題信度、效度，並進行試題鑑別度分析，回饋至命、審題作業，優化題庫試題內容及其難易度。

圖 9 國家考試 APP 推廣畫面



圖 10 題庫數位化建置流程



貳、試卷評閱及試務作業數位化

一、試卷評閱數位化

國家考試以筆試為主要測驗方式，其題型可區分為申論式試題與測驗式試題 2 大類，分為下列 3 種評閱模式：

（一）申論紙本評閱：閱卷委員於應考人紙本作答試卷（每年試卷總量約 140 萬本）進行批改與給分，自 95 年啟用閱卷管理資訊系統，輔助各項評閱資訊化作業，包含考前彌封標籤及卷包列印、考試階段到缺考人數登錄及閱卷前置分配、考後試卷評閱成績登錄、更正分數處理及複查成績功能。

（二）申論線上評閱：將紙本申論試卷轉換為數位影像檔，閱卷委員於電腦進行評閱作業（示意圖，圖 11、申論式試卷資訊作業流程比較，圖 12）。自 101 年啟用線上閱卷系統、106 年

啟用新一代中央監控管理模式系統，至少辦理 51 項次考試，完成逾 498 萬張試卷掃描、3,200 人次閱卷委員、322 萬題評閱工作。

（三）測驗試卡評閱：使用光學閱讀設備（optical mark reader, OMR）辦理測驗式試題之試卡讀卡，善用資訊設備撙節大量人為作業及成本。

圖 11 線上閱卷作業示意圖

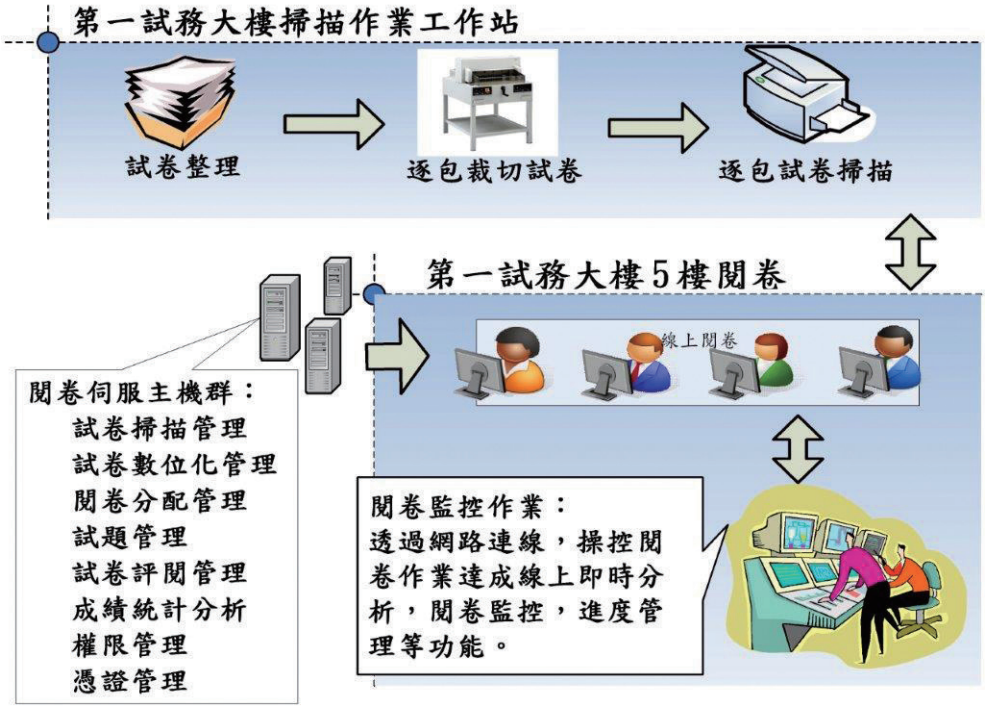
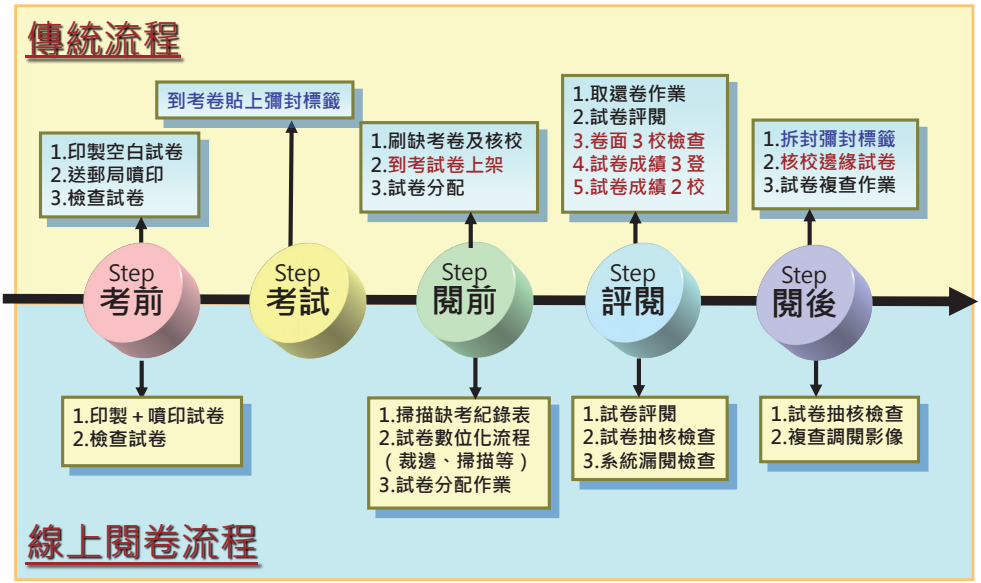


圖 12 申論式試卷資訊作業流程比較



二、試務作業數位化

面臨數位公共服務時代的來臨，本部不斷致力試務數位化發展，接續提供國考利害關係人更優質之服務如下：

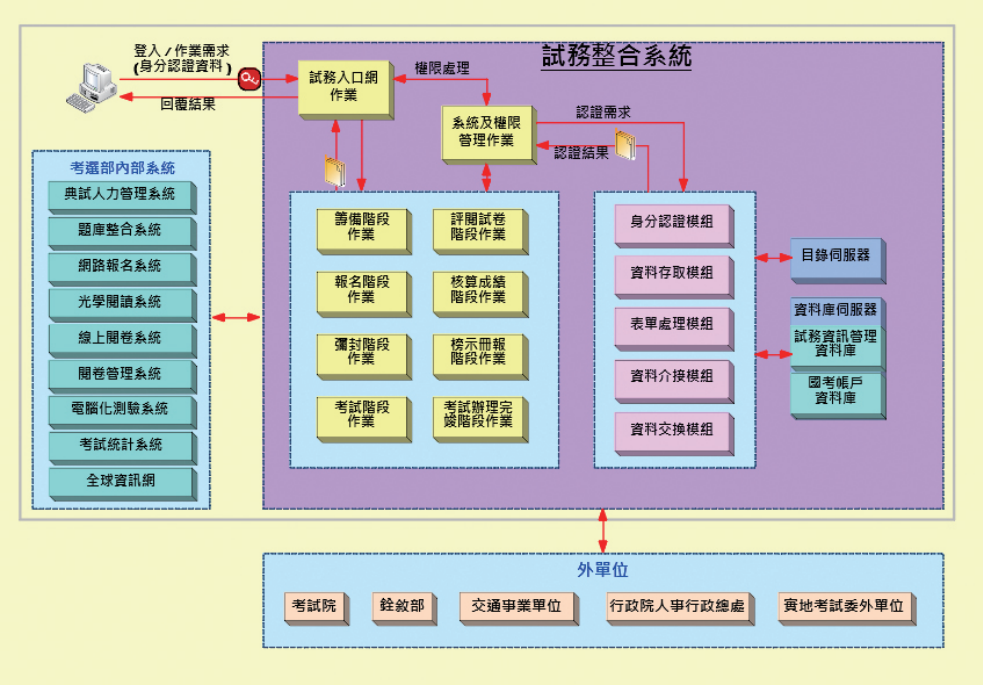
（一）精進典試人力遴聘作業：啟用典試委員自評適宜擔任命題之應試科目，結合部外機關資源（如教育部等）即時更新典試人力資料，並藉由重複遴聘查核機制，達成考試遴聘過程的衡平性。

（二）善用各政府機關外部資源：介接銓敘部全國公務人力資料雲端服務平臺，輔助應考資格審查、成績計算；即時提供考試院等逾 10 個公務機關榜示後錄取人員資料（試務整合系統架構示意圖，圖 13）。

（三）解決考試錄取不足額問題：運用科技比對方法，提供年度用人需求之精確數據，以增額錄取方式解決公務人員普通考試錄取不足額問題。

（四）布建數位化作業場所：依工作特性，劃分獨立試務網路及專屬性試務工作場所，並建置應考人閱覽試卷場地、部署無紙化數位會議場所。

圖 13 試務整合系統架構示意圖



參、國家考試資通訊安全防護機制

本部業務涉及全國性民眾服務，屬資通安全責任等級 A 級機關，在資通安全推動組織架構（圖 14 ～圖 16）下，訂定資通安全工作計畫，依年度計畫期程落實各項資通安全防護應辦事項；辦理資通系統分級防護，持續保持核心資訊系統國際資訊安全 ISO 27001 認證有效性；辦理資安治理成熟度評估、持續改善及優化機關資安治理能力；辦理資通安全演練、網路資安威脅偵測、防護及管理；辦理定期資安檢測、資料監控及保存，以及人員資安認知與訓練等資安作業。

圖 14 考選部資通安全推動組織架構圖

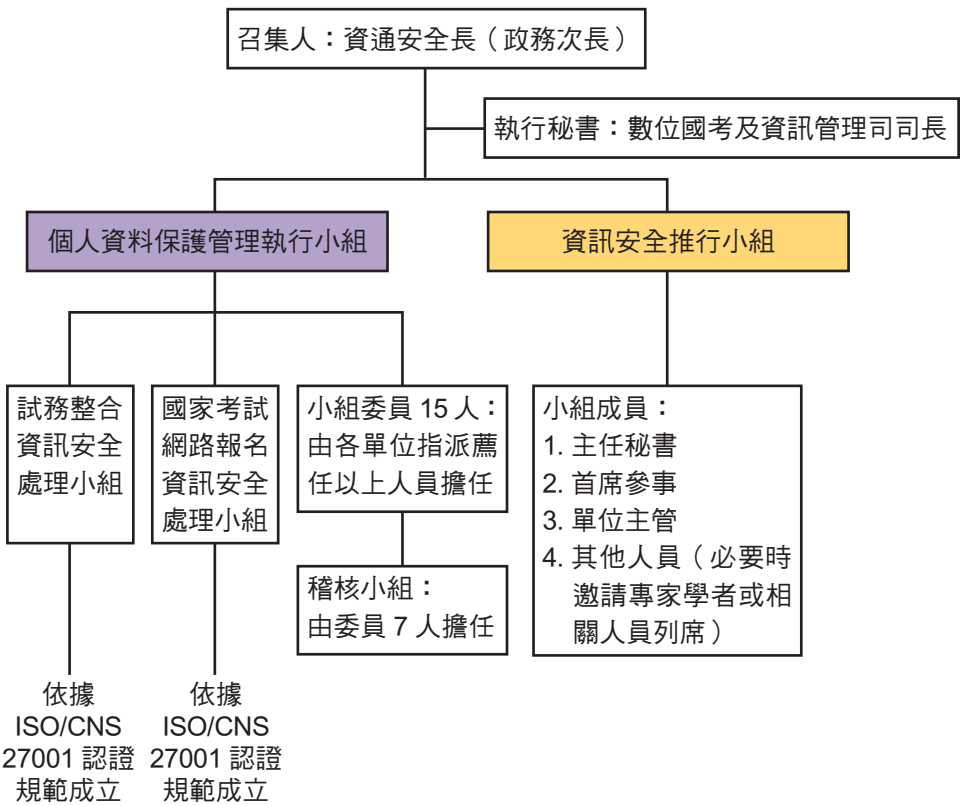


圖 15 國家考試網路報名資訊安全處理小組組織架構圖

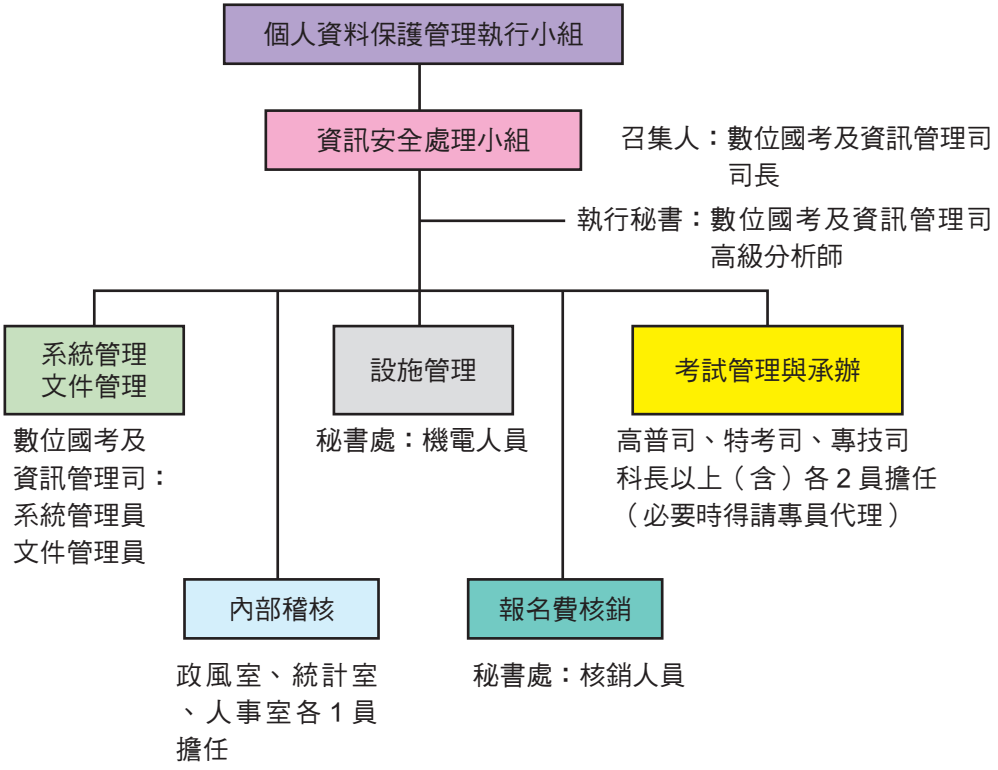
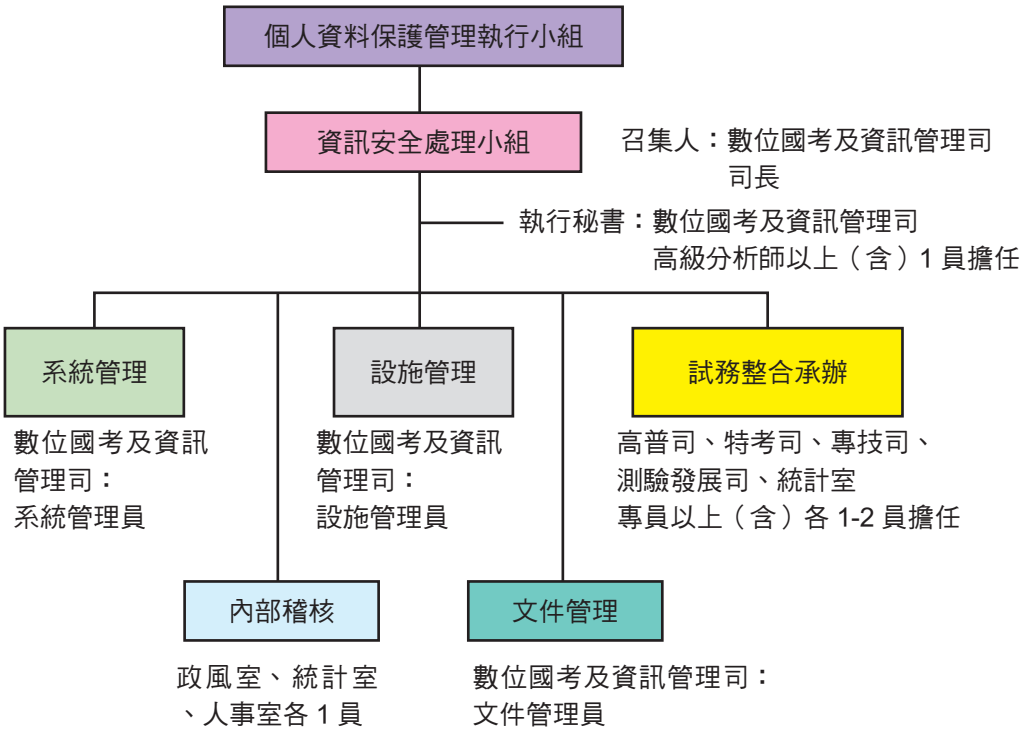


圖 16 試務整合資訊安全處理小組組織架構圖



第二節　數位轉型治理範圍

壹、考選環境分析

本部致力於國家考試典試及試務 e 化工作，茲就推動過程所面臨組織、環境、流程等問題，分析可能面對的內部優勢（Strengths）、弱勢（Weaknesses）及外部機會（Opportunities）、威脅（Threats）構面，藉以研擬極大化 SO 使用優勢並利用機會、極小化 WT 減少弱勢並避免威脅之發展策略。

透過 SWOT 分析及將本部內部的優勢、弱勢與外部環境的機會、威脅以矩陣方式呈現，並運用策略配對的方式擬訂因應策略（如表 33），規劃提出本部數位轉型之發展及推動方向。

一、配合後疫情時代線上崛起、實體減少之趨勢，深化試務資訊化

COVID-19 疫情從根本上改變了人的生活方式，為避免群聚感染，人們需保持安全的社交距離，並儘量以通訊方式互動。配合後疫情時代線上崛起、實體減少之趨勢，發展國家考試遠距作業，如考試期間卷務處理 e 化、採平板化或線上遴聘典試委員、遠端線上臨命試題、建置視訊化口試環境及閱卷委員遠距線上閱卷等試務資訊化作業。

二、擴大辦理電腦化測驗、提高應考人數位能力

為建立用人導向之教考訓用合一之人才培育制度，改採電腦線上作答，讓學校端建構完善的數位學習網絡，應考人在學階段即培養其數位能力。

為配合線上作答需要，一方面須增加題庫建置經費及人力，另一方面，須洽借更多學校作為電腦化測驗考試試區，建議可培訓電腦化測驗在地化試務人力，減少本部部派人數，提高學校試區借用意願。或規劃普通教室配置筆記型電腦，透過網路行動化裝置考試方案，加速提升同一考試時間之應試座位最大容量。

三、推動全面無紙化報名，並建立跨部會平臺，落實節能減碳

藉由強化網路報名系統導入互動式網頁及電子文件加密技術，並結合國家考試 APP 及智慧型行動裝置，讓應考人全面採無紙化報名，並透過與考試院、行政院（部會）等跨機關意見交換及協同作業，進行資料交換、勾稽及應用作業，以確保資料正確性與一致性，進而達到資料共享、加值、擴大應用層面及簡化業務等綜效。

四、結合 AI 人工智慧，創造國考新價值

規劃善用國考歷屆試題與應考人作答等大數據資料，運用 AI 機器學習、深度學習科技，強化試題品質與輔助閱卷。借用專家學者專業研究創意與前瞻能量，進而探究試題適用性篩檢與預試、電腦化測驗多元情境試題輔助建置、申論式試題自動評分機制等重點協作項目。

五、充實數位轉型人力及軟硬體設備，提升資安防護機制

擬爭取公務預算經費，建置提高各項資訊運行環境高可用性、資料備援等機制，引進新式資安防禦技術、提升人員資安意識及能力，並配置資安專職人員，以擴展資安防護廣度與縱深。

表 33 SWOT 分析及因應策略表

外部環境	內部組織	
	優勢（S） 1. 高階長官支持 2. 考選業務流程嫻熟 3. 人力資源具高度機動力 4. 試務作業具備高度數位化基礎 5. 憲法保障考試制度獨立運作，極具公信力	**弱勢（W）** 1. 系統開發及建置所需電腦軟硬體經費龐大 2. 須大幅增編公務預算 3. 資訊人力編制不足 4. 試題研發人力有限 5. 專屬國考試場及試務作業人力有限
機會（O） 1. 民眾對於資訊化服務接受度高 2. 數位科技及行動化需求提升 3. 簡政便民資訊作業趨向 4. 節能減碳數位化趨勢 5. 跨部會數位整合及協同利基	因應 SO 策略如下： ●須推動全面無紙化報名，深化網路報名行動化及數位化便民服務。 ●須因應後疫情時代，發展遠距 e 化作業，減少人員接觸。 ●須提供線上作答環境，減省紙張列印與保管，並結合線上閱卷、閱覽試卷等作業，簡化業務流程。 ●須與考試院及行政院各部會合作，確保試務資料正確性，提高資訊整合效益。 ●須運用新式科技結合行動化裝置，辦理考試卷務處理、委員遴聘試務工作。	因應 WO 策略如下： ●須向行政院等機關爭取公務執行預算，以因應數位需求之激增。 ●須與教育部合作，提供學校互惠獎勵，邀請大專校院參與國家考試電腦試場認證，以擴充應試座位，進而擴展測驗題電腦化測驗類科。 ●須增加題庫建置經費及人力，以滿足題庫供題及試題研發需求。
威脅（T） 1. 存在城鄉數位落差 2. 各式資通訊安全議題 3. 考試過程嚴重偶發事件影響幅度 4. 與借用學校試區間並無管轄關係 5. 典試人力對資訊接受配合度	因應 ST 策略如下： ●申論題線上作答類科之選定，考量應考人數位能力不一，須滾動式檢討並以專技高考類科為優先。 ●為確保各項試務作業安全性，因應數位化發展，須持續評估、引進新式資安防禦機制，擴展資安防護廣度與縱深。 ●為降低資訊服務失效率，各項資訊運行環境須建置高可用性、資料備援等機制。	因應 WT 策略如下： ●為降低資安風險，須提升人員資安意識及能力，並聘任資安專職人員，以因應各項資安威脅。 ●須預應導入 AI 人工智慧，作為國考命題、閱卷及試題品質之輔助。 ●須培訓電腦化測驗在地化試務人力，減少本部部派人數，提高學校試區借用意願。

貳、擴大國家考試電腦化

國家考試自 93 年優先推動測驗式試題電腦化測驗，每年提供醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師、助產師等計 10 類科逾 22,000 名應考人即測即評服務，普受好評。其特色：應考人得初步檢視即測即評結果、統一於認證合格電腦試場施測，確保考試安全性、穩定性；於國家考場透過中央監控功能，辦理環境準備、試題傳送、考試狀態管控，並即時因應偶發事件；採用試題加密、通道加密及資料庫加密等機制強化試題機密性，確保考試公平公正。

為深化國家考試電腦化測驗，本部於 111 年 7 月同步於全國 6 個試區完成諮商心理師、臨床心理師採電腦化測驗，除原有測驗題即測即評服務，亦增加申論題簡便作答介面。當節考試結束即自動產製不可更動之作答影像檔，考後閱卷過程，佐以線上閱卷，大幅提升評閱效率，並加速後續榜示成績計算處理作業。此外，更於 112 年增加中醫師分階段考試，電腦化測驗服務之應考人增加至 13 個類科。

為加速達成「國家考試電腦化」目標，國家考試擴大電腦化測驗行動方案採四管齊下：

一、增加適用考試類科：113 年納入營養師、護理師（第一、三次考試），114 年規劃納入大規模考試類科，並滾動式檢討適用類科。

二、試場座位數：迄 113 年 3 月計有 27 個試區、12,989 個座位數（電腦化測驗座位統計表，如表 34），並完備服務認證合格試區應考人之法源依據，於 112 年 8 月修正國家考試考區設置要點，就採行電腦化測驗之考試，除設置臺北、臺中、臺南、高雄、花蓮考區為原則，並得視需要或按其試區所在縣市設置考區；此外，更於網路報

名系統設有選填考區志願序之功能，俾彈性提供應考人應試服務；未來將持續與優質大專校院合作，大幅建置應試座位數達 20,000 個。

三、進階版電腦作答模式：已著手規劃電腦化測驗（申論式試題）第二階段非純文字電腦作答模式，並提供嵌入式之電子法條、電子計算器功能，以輔助國考專業科目之製圖、繪表、方程式、公式、符號等書寫計算，外國文輸入、法律類科等電腦答題需求。

四、建置行動化電腦試場：規劃於普通教室設置筆記型電腦，透過無線網路進行安全連線考試，111 年已完成技術可行性概念驗證，賡續研議適用考區範圍及考試科目屬性。

表 34 電腦化測驗座位統計表

資料截止日：113.3

考區	試區	試場數	座位數	試區	試場數	座位數
臺北	國家考場	5	326	東南科技大學	8	424
	華夏科技大學	11	644	中國科技大學	10	577
	輔仁大學	6	333	亞東科技大學	8	463
	景文科技大學	10	600	致理科技大學	9	599
	小計：67 間試場、3,966 席應試座位					
新竹	明新科技大學	7	451			
	小計：7 間試場、451 席應試座位					
臺中	臺中科技大學	6	384	新民高中	12	623
	修平科技大學	10	560	亞洲大學	9	540
	僑光科技大學	9	525	嶺東科技大學	8	480
	靜宜大學	8	516			
	小計：62 間試場、3,628 席應試座位					
臺南	崑山科技大學	6	333	長榮大學	8	522
	南臺科技大學	8	500	嘉南藥理大學	7	456
	東方設計大學	8	400			
	小計：37 間試場、2,211 席應試座位					
高雄	正修科技大學	8	460	義守大學	8	452
	輔英科技大學	12	716			
	三信家商	10	525			
	小計：38 間試場、2,153 席應試座位					
花蓮	慈濟科技大學	6	380			
	小計：6 間試場、380 席應試座位					
金門	金門大學	3	200			
	小計：3 間試場、200 席應試座位					
試場數合計：220 座位數合計：12,989						

參、加速國家考試資料開放

一、資料保護範疇

本部依據法定職務蒐集、處理、利用國家考試個人資料及應試成績資料，以數位化方式保存，俾後續相關試務分析應用。有關機敏性資料均恪守個人資料保護法及相關考試法規範，善盡保護責任與義務。其中與應考人資料運用息息相關者，分別為網路報名、試務整合管理及國考帳戶，保護範疇簡述如下：

（一）網路報名系統：提供 24 小時全年無休之應考人報名、線上申辦及多元管道繳費服務，並與內政部戶役政系統及高中職以上學校合作辦理學歷查驗免寄件服務。

（二）試務整合性管理系統依考試性質區分為下列 4 項資料庫，其運用及資料內容說明如下：

1. 考試資料庫：每一項考試建置獨立專屬資料庫，存放該考試各種資料內容，包含自網路報名系統匯入之應考人基本資料及申請資料與試務各階段資訊化作業產生之應試資料。
2. 科別及格制資料庫：因應會計師及建築師科別及格制考試及格科目保留年限機制，提供科別及格比對、新舊案成績查核、有效案號表與新案有合格案號清冊等功能。
3. 分試資料庫：具分試且第二試需於網路報名系統辦理者，於第一試考試辦理完竣後，將考試資料庫中及格人員資料與應試結果，提供網路報名系統第二試報名檢核之用。

4. 科目減免資料庫：因應部分專技人員考試得申請部分科目免試，提供相關考試審議委員會議處減免審議結果，作為報名檢核之用。

（三）國考帳戶專區：提供再次報考者，免於重複繳交學經歷、醫療診斷證明等應試資格文件，其存放資料說明如下：

1. 國考帳戶資料庫：建置內容包含應考人基本資料（如准予附條件應試、輔具申請紀錄等）及應考人考試紀錄（如節次成績、到缺考紀錄、扣分扣考紀錄等）。
2. 履歷影像資料庫：主要掃描報名履歷表、畢業證書及身障證明等表件。
3. 身障專區資料庫：所建置內容包含身心障礙證明文件及有效日期（或永久有效）及應考人特殊需求（如輔具資料）。

二、推動資料開放

（一）建置官網資料開放專區：105 年起持續提供 5 大類 49 項，累計至 112 年 10 月計 1,682 筆開放資料，供民眾參閱使用，並依考試院政府資料開放行動計畫，優化既有資料格式，參與考試院暨所屬機關政府資料開放評獎作業，另依主計機關規定，定期於政府資料開放平臺更新資料。5 大類資料包含：各項考試之 12 項統計數據、各種考試統計 11 項數據、本部於考試院會議重要業務報告、歷年考畢試題及測驗題答案、本部預決算資料。

（二）成立資料開放組織：110 年 7 月成立考選部資料開放工作小組，會同學者專家審視本部公開之政府資料適切性，積極參

與考試院資料開放小組會議，配合推動資料開放政策，並派員參訪、研習資料處理及資料治理技能，提升加值運用素養。

（三）加速資料整合：辦理跨機關資料整合加值運用，111 年協同銓敘部，提供考試院「公務人員報考與錄取類科及職涯發展，與其畢業科系相關性之研究」及「離島地區取才及留才之研究」2 項委託研究案所需資料，112 年協同考試院暨所屬機關及行政院人事行政總處，研商考試資料代碼標準化，並於官網提供考試名稱及種類代碼等開放資料。

肆、強化考選資通訊安全

依據本部所屬資通安全責任等級，恪遵資通安全管理法及相關子法規定，每年提報資通安全維護計畫及實施情形，並接受考試院稽核，確實落實資通安全防護管理機制。資通安全管理及防護機制如下（如圖 17 國家考試資安地圖、圖 18 國家考試資安防護體系）：

一、策略面

（一）資訊安全推行小組管理審查會議：每年定期由資通安全長主持召開，各單位主管出席。

（二）核心資通系統資訊安全處理小組管理審查會議：每年定期由數位國考及資訊管理司司長主持召開，相關單位指派專人出席。

圖 17 國家考試資安地圖

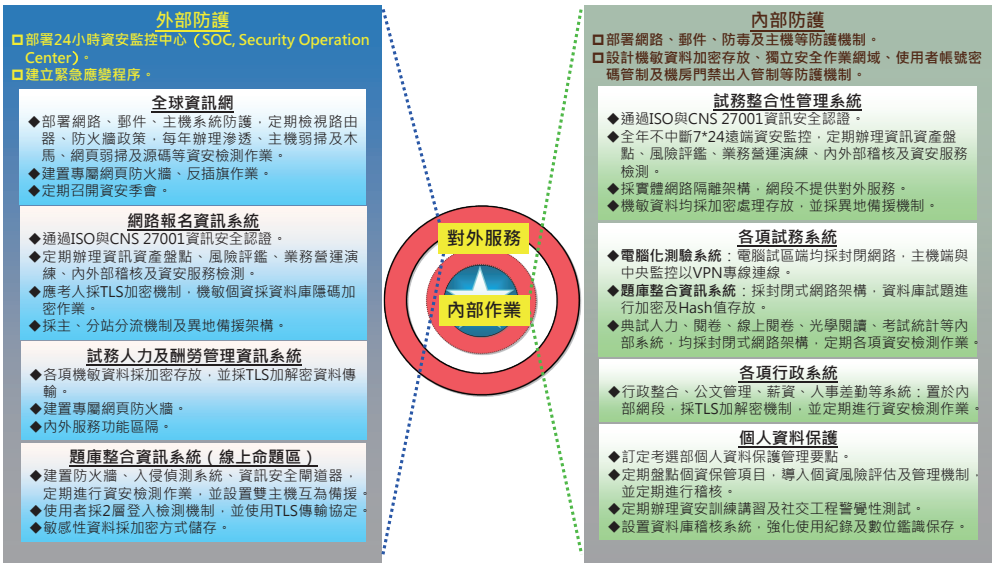
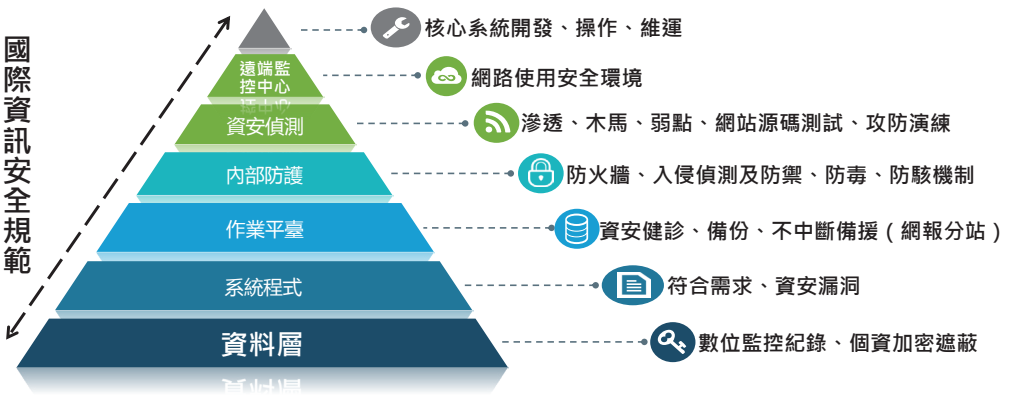


圖 18 國家考試資安防護體系



二、管理面

（一）資通安全工作計畫：依年度計畫期程落實資通安全防護事項。

（二）資通系統分級防護：每年定期盤點並依系統等級辦理安控措施。

（三）資通安全演練：每年定期辦理資通安全事件通報、核心資訊系統業務持續營運演練，提升資安應變處置能力。

（四）資安治理成熟度評估：每年定期辦理資安治理成熟度防護指標能力自評，持續改善及優化資安治理能力。

三、技術面

（一）網路資安威脅偵測、防護及管理

1. 監控機制：部署全年 24 小時遠端監控，即時防堵入侵攻擊。
2. 防護機制：部署防火牆、網路入侵偵測與防禦系統及防毒系統，建置電子郵件系統過濾及防禦機制等。
3. 管理機制：強化網路端點管控，試務、題庫、電腦化測驗系統及闈場均採封閉式網路架構及門禁管控，部署政府機關安控設定。

（二）定期資安檢測及弱點修補

1. 應用系統：進行滲透測試、網頁弱點掃描及源碼檢測。
2. 伺服主機：執行作業系統修補程式更新、弱點掃描及木馬程式檢測。
3. 骨幹網路：檢視與調整防火牆政策及路由器存取控制規則。
4. 資安健診：體檢所有資通訊設備及網路架構防護措施。

四、人員資安認知與訓練

（一）資安通識教育訓練：每年全員 3 小時資安教育訓練。

（二）資安專職及資訊人員訓練：須具備專業證照及資安職能證照。

（三）電子郵件社交工程演練：採全年常態、非預警及提高擬真方式辦理。

（四）資安訊息公告：於電腦開機過程主動推播。

第三節　數位轉型發展

壹、策略與整體目標對應情形

依據前開數位轉型推動方向，結合我國「數位國家、智慧島嶼」之整體方針、考試院第 13 屆施政綱領的理念意涵、考試院數位轉型委員會以落實數位治理、朝向服務型數位政府之目標，提出 5 項策略、14 項行動方案。策略與目標對應情形如表 35，相關行動方案體系表如表 36。

表 35 各項策略與目標對應表

策略	目標					SWOT 分析規劃方向
	1 國家考試試務全面 e 化	2 擴大辦理電腦作答考試	3 強化國考資料開放範圍	4 增加數位轉型協作能力	5 提升國考資安運作環境	
1 運用數位化科技、深化國家考試試務資訊化	◎	○	○	○	◎	◎
2 推動申論式試題線上作答、擴大電腦化測驗	○	◎			◎	◎
3 善用外部資源、建立跨部（域）合作	○	○	◎	○	○	◎
4 充實數位轉型資源、增補專業發展能力	○	○		◎	○	◎
5 提升資安防護機制、落實資安法遵事項	○	○	○	○	◎	◎

註：空白 - 低度關聯　○ - 中度關聯　◎ - 高度關聯

表 36 行動方案體系表

<table>
<tr><td>依據</td><td colspan="5">數位國家、智慧島嶼
考試院第 13 屆施政綱領
（善用數位化科技，持續深化國家考試試務資訊化，
推動申論式試題線上作答，擴大電腦化測驗，以符應數位化趨勢）
考試院數位轉型委員會
（以落實數位治理，朝向服務型數位政府目標發展）</td></tr>
<tr><td>願景</td><td colspan="5">國家考試電腦化、資料開放加速化</td></tr>
<tr><td>目標</td><td colspan="5">1、國家考試試務全面 e 化
2、擴大辦理電腦作答考試
3、強化國考資料開放範圍
4、增加數位轉型協作能力
5、提升國考資安運作環境</td></tr>
<tr><td>策略</td><td>1
運用數位化科技、深化國家考試試務資訊化</td><td>2
推動申論式試題線上作答、擴大電腦化測驗</td><td>3
善用外部資源、建立跨部（域）合作</td><td>4
充實數位轉型資源、增補專業發展能力</td><td>5
提升資安防護機制、落實資安法遵事項</td></tr>
<tr><td>行動方案</td><td>1.1 全面數位化線上申辦
1.2 創新試務數位化服務
1.3 發展視訊化口試環境
1.4 建置遠距作業環境</td><td>2.1 發展申論式試題線上作答
2.2 增加電腦化測驗考試類科
2.3 擴充電腦試場規模</td><td>3.1 精進跨機關資料整合運用
3.2 研議 AI 人工智慧技術應用</td><td>4.1 充實數位設備及經費資源
4.2 增補專業核心需求人力
4.3 培訓數位科技應用能力</td><td>5.1 落實辦理資安法遵事項
5.2 強化個資保護管理</td></tr>
</table>

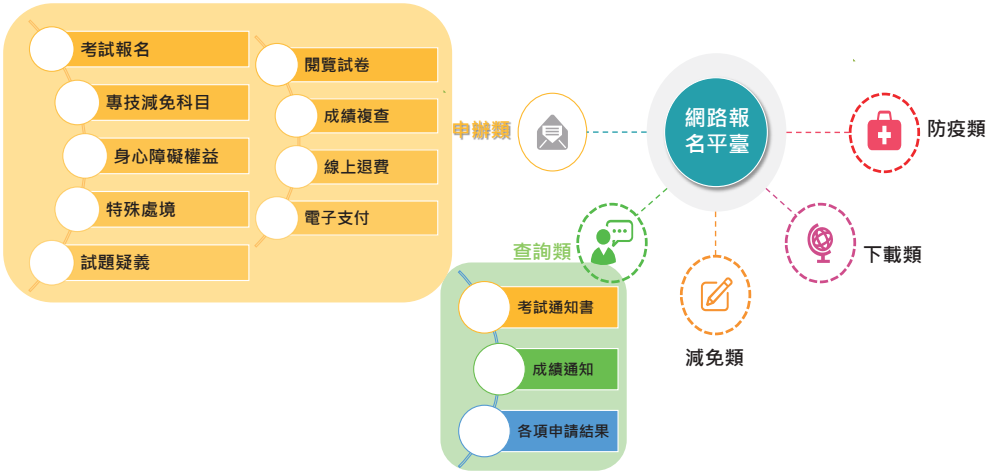
貳、執行策略與行動方案

一、策略 1：運用數位化科技、深化國家考試試務資訊化

（一）全面數位化線上申辦（示意圖，圖 19）

1. 於個人資料完整保護之前提下，開發電子文件處理平臺，達成全面數位化線上申辦目標，預定先行推動公務人員考試全面全程採無紙化報名，復逐年擴大專技考試之適用。
2. 逐步推動線上審查：以現有無紙化報名審查及退補件試務流程為基礎，逐步擴大試務數位化及無紙化等目標。
3. 導入電子文件加密技術：以電子文件加密技術及落實數位稽核紀錄機制，達到個人資料保護目標。

圖 19 全面數位化線上申辦示意圖



（二）創新試務數位化服務

1. 試務入口網（示意圖，圖 20）

規劃試務入口網，整合運用筆記型電腦、手機等行動載具，建構國家考試試務工作無紙化環境，為場務組、卷務組、資訊組等 7 組提供完整便捷之國考試務資訊服務平臺，且鑑於國家考試試務處屬臨時性任務編組，分組分工，各組工作屬性不同且人數眾多（每年約 4 萬人參與），推動試務處理 e 化服務，期能支援試務人員正確有效完成試務工作，達成國家考試零缺失目標，自 112 年 5 月啟用。

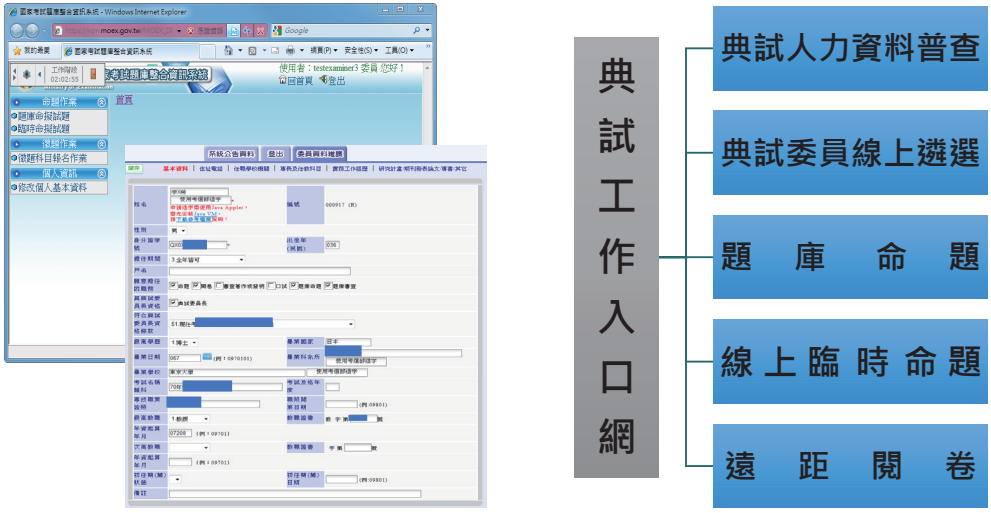
圖 20 試務數位化服務示意圖



2. 典試入口網（示意圖，圖 21）

規劃典試入口網，以多元身分認證、加密傳輸通道、多層次防禦架構、安全性檢測管理及數位證據保存等高資安技術，建構安全可用之典試線上服務平臺，首推線上遴聘典試委員，提供各考試典試委員長及各組召集人，進行委員遴聘名單圈選、遴選資料查詢及文件簽署等作業流程數位化，預計自 113 年啟用。未來，典試入口網將納入遠端線上臨命試題及遠距線上閱卷等典試線上服務，整體提供優質安全之國家考試典試 e 化服務。

圖 21 典試數位化服務示意圖



（三）發展視訊化口試環境

以達成視訊化口試環境為目標，提供監場人員線上點名、安排口試順序事宜，口試委員透過視訊軟體與應考人線上進行口試，並藉由電子試卷給予成績結果，過程皆透過加密機制確保機敏資料之安全性。預計自 116 年規劃推動，119 年啟用。

（四）建置遠距作業環境

1. 研議遠端線上臨命試題

透過與典試入口網雷同之資安措施，提供命題委員傳送試題、進行相似題比對，且能整合於闈場試題製作；可省卻舟車勞頓及遠距郵寄之不便，提供更快捷、安全之命題管道。預計自 114 年規劃推動，117 年啟用。

2. 規劃遠距線上閱卷

透過與典試入口網雷同之資安措施，供閱卷委員遠端登入及分批評閱作業，以縮短閱卷期程；預計 113 年啟用分批處理試卷影像檔及評閱作業，115 年啟用遠距線上閱卷。

二、策略 2：推動申論式試題線上作答、擴大電腦化測驗

（一）發展申論式試題線上作答介面

1. 第一階段：採純文字作答介面、單軌制電腦應試。
2. 第二階段：滾動式精進採純文字作答介面，並擴大推動非純文字作答模式，包含精進作答介面、提供雙軌供題及閱卷彈性等功能。
3. 時程規劃：第一階段於前 3 年推動純文字電腦作答模式。第二階段則將視資通訊電子手寫技術發展、應試座位建置情形及應考人採用意願，滾動式納入合宜類科採純文字作

答，並擴大推動非純文字作答模式；將適時推動司法官、律師第二試考試純文字線上作答，並預計 114 年至 117 年開發非純文字介面、整合建置手寫板等非純文字作答工具，適時推動非純文字作答考試類科。

（二）增加電腦化測驗考試類科

1. 短期：就應考人數適中、考區座位合宜醫事人員類科，視電子試題建置進度及配套措施完備性，逐步擴大辦理範圍。配合申論式試題線上作答前 3 年推動類科（111 年至 113 年），同步就該類科應試科目中混合題之測驗式試題，推動電腦化測驗考試。112 年推動辦理中醫師（一）、（二）類科，113 年推動護理師第一次、第三次考試採測驗式試題電腦化測驗考試。
2. 中長期：就應考人數眾多類科，持續擴增應試座位容量，並協助評估分梯次考試可行性。

（三）擴充電腦試場規模

1. 兼具試場認證及行動化轉型

鑑於電腦化測驗及線上作答同類科應考人全數採同套題同梯次應試，爰推動基石為足數且具穩定性及安全性之應試座位容量。將賡續推動電腦試場認證，依據實際考區應試座位數需求，適時建置為認證合格試區；此外，將研議電腦試場行動化轉型架構，運用現行考試系統，於普通教室設置筆記型電腦，透過無線網路進行安全連線考試，並爭取公務預算建置筆記型電腦行動化裝置及安全性無線網路應試架構，擴充足量應試座位。

2. 時程規劃

（1）112 年業新增臺北 2 間、新竹 1 間、臺中 2 間、臺南 1 間、高雄 1 間認證合格試區。

（2）國家考場 7 樓休息室空間規劃建置 1 間電腦試場、76 席應試座位。

（3）認證試區於 113 年至 114 年增設 25 間試區 10,000 席應試座位。

（4）研議電腦試場行動化轉型：113 年辦理進階概念性驗證與雛形建立，建立各項作業規範；117 年辦理架構調校及進階作業規範。

（5）建置電腦試場行動化轉型：113、115 年辦理各 500 席應試座位建置，俾因應每年護理師第二次考試東部地區及其他區域應考人需求；118 年辦理 3,000 席應試座位建置，俾因應會計師、司法官、律師第一試北部地區及其他區域應考人需求。

（6）彙整規劃建置電腦試場應試座位數如表 37，另電腦化測驗擴大推動類科預計時程表如表 38。

表 37 規劃建置電腦試場應試座位數

策略	年度				
	112 年	113 年	114 年	115 年	118 年
賡續電腦試場認證	臺北 2 間、新竹 1 間、臺中 2 間、臺南 1 間、高雄 1 間	8 間試區座位數 3,000 席	17 間試區座位數 7,000 席		
建置行動化電腦試場		500 席		500 席	3,000 席

表 38 電腦化測驗擴大推動類科預計時程表

年度	測驗式試題電腦化測驗		申論式試題線上作答	
	公務人員考試	專技人員考試	公務人員考試	專技人員考試
110（含以前）		醫師、牙醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師、助產師		
111		諮商心理師、臨床心理師		諮商心理師、臨床心理師
112		中醫師（一）（二）		
113		護理師（第一/三次）、營養師		營養師
114		語言治療師、聽力師、護理師	司法官、律師第二試	
115		牙體技術師、驗光師、驗光生		
116				國防法務官第一試
適時推動	司法官、律師第一試		高考一、二級、外交、民航、國際經濟商務	社會工作師、法醫師、公共衛生師、會計師、專利師、不動產估價師、民間之公證人、驗船師、引水人、消防設備人員、地政士、專責報關人員、保險從業人員、食品技師、大地工程技師第一階段、建築師、技師、不動產經紀人、記帳士

註：需設置多考區類科考試，如初等考試，將搭配大考區概念適時檢討推動。

三、策略 3：善用外部資源、建立跨部（域）合作

（一）精進跨機關資料整合運用，達到安全性資料共用，提升作業效能

1. 精進與考試院各部會之資料整合作業，如公務人力資料整合、國家考試及格證書數位化。
2. 與行政院人事行政總處協同合作，推動公務人員考試錄取人員 e 化通知作業。
3. 與教育部成立工作小組，推動跨部互惠合作。

（二）研議 AI 人工智慧技術應用

1. 研究階段：國家考試精準掄才核心在於「命好題、閱好卷」，為提高考試衡鑑效能，初期將探究人工智慧在國家考試之運用範疇及可行性，並視研究結果，適時分年實作於本部正式運作系統，規劃分 3 議題逐年辦理委託研究案及發展雛型系統運作模型。

（1）議題 1 強化試題品質研究：規劃進行試題文本相似度及關聯性分析、未施測試題難易度預測、自動化篩檢不合時宜題庫、檢測歷年試題（未來實際應用於題庫試題）與命題大綱偏離度等研究之可行性，並探究其他可應用之範疇。

（2）議題 2 電腦化測驗多元情境試題輔助建置研究：規劃結合如多媒體、虛擬實境或擴增實境試題，提供應考人如置身於實務工作情境中應試，研究多元情境試題驗測核心職能與實際工作表現之有效性。

（3）議題 3 申論式試題輔助閱卷及自動評分機制研究：規劃研究電腦評閱（含紙本申論試卷影像及線上作答申

論題文字資料）之可行性與困境，以探討申論題經電腦初步評鑑與閱卷委員評閱結果之相關性與精準度。

2. 應用階段：經積累 3 期研究成果與經驗後，國家考試導入 AI 人工智慧技術，規劃試題模組、語言文字分析及閱卷模組，建置各知識領域巨量詞庫、自然語言處理，提供 AI 人工智慧應用於命題、審題、閱卷等面向之功能。

3. 時程規劃：自 110 年規劃推動，112 年至 114 年完成議題 1 至議題 3 研究報告；115 年至 116 年完成模組建置與應用。

四、策略 4：充實數位轉型資源、增補專業發展能力

（一）充實數位設備及經費資源

1. 建置國家考場中央監控中心，112 年 7 月完成建置並啟用。

（1）建設全國試區監控範圍，設置指揮臺、考情應變中心及作業監控臺，支援事件通報及應變處理之工作平臺。

（2）提供考試資訊整合儀表板功能，有效掌控考試系統運作環境及考情資訊。

（3）設定為多功能作業場地，支援身障電腦作答、線上閱覽試卷、典試委員會數位會議等場地用途。

2. 增加題庫建置經費，就擴大辦理電腦化測驗之類科，適時增加題庫建置，或評估個別題庫科目建置效益，汰除停建效益較低之題庫科目，以求平衡，並建置與時俱進、符合最新核心知能之題庫試題。

（二）增補專業核心需求人力

1. 健全資訊技術人力

（1）為落實國考數位治理並促進資料開放、推動國家考試數位轉型、兼顧資訊應用與資訊安全，並擴大辦理電腦化測驗考試類科，本部資訊人力亟待增補；爰本部於 112 年推動組織變革、辦理組織法修正，完備所需資訊技術人力法源依據。

（2）時程規劃：112 年將 2 名統計職系專門委員改置為高級分析師、增設第四科（資安科），增置科長 1 人，專責各項資安作業。

（3）電腦化測驗所需人力

原向行政院人事行政總處核增員額 11 名，惟僅獲增列資訊相關職系 2 名員額，爰擬請行政院人事行政總處協助建置國家考試電腦化測驗資訊組人力資料庫，參酌電腦化測驗各考區需求人力數，篩選中央機關、地方政府資訊處理職系編制內現職人員參與電腦化測驗資訊組人力培訓，合格者納入人力資料庫，並於考試期間支援國考工作。另盱衡國內公部門電腦化測驗發展現況，如教育部亦將推動教師資格考試採行線上電腦考試模式（每年約 1 萬名應考人），並已洽詢借助國家考試申論題線上應試實作經驗、電腦施測認證場地及試務工作人力。未來，實可透過行政院與考試院跨域合作，共享電腦考試所需試務工作端培訓作業人力及學校試區端認證電腦試場，並相互支援大型考試期間之資訊人力資源。

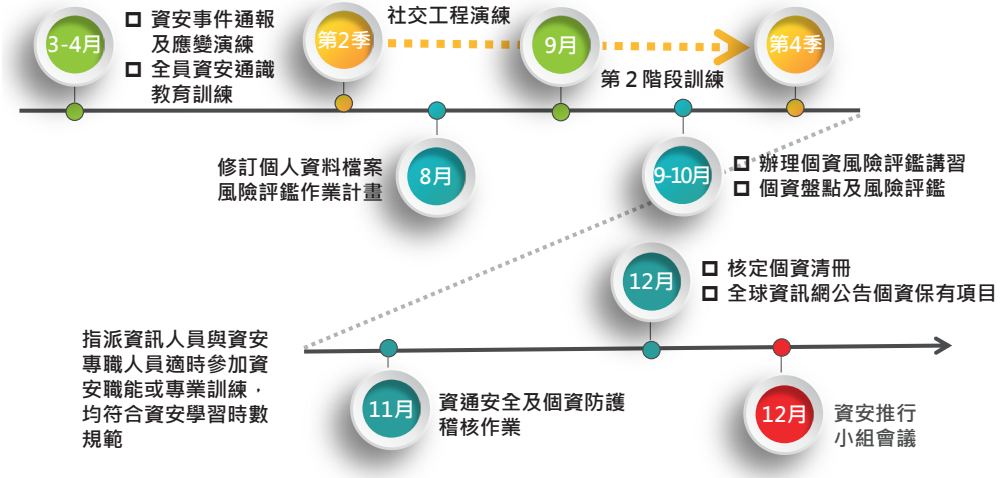
2. 擴編題庫人力

為因應國家考試數位轉型電腦化測驗擴大辦理考試類科全採題庫供題，規劃增補具教育測驗專業背景人員協助題庫建置作業，並透過前開組織法修訂程序增加員額。

（三）培訓數位科技應用能力

1. 積極依據本部所屬資通安全責任等級應辦事項，辦理各類人員資安教育、專業職能訓練，並要求訓練成果須達一定知能水準。
2. 針對資料開放、大數據、人工智慧及區塊鏈等數位科技發展方向，辦理專題演講，並持續推廣數位學習課程。
3. 時程規劃
   （1）依規範每年辦理資安全員教育訓練、社交工程演練（圖22）。
   （2）每年定期邀請專家學者辦理專題演講，並配合數位發展部適時推廣資訊職能及數位課程。

圖 22 強化資安認知與訓練（含個資保護）



五、策略 5：提升資安防護機制、落實資安法遵事項

（一）落實辦理資安法遵事項

1. 依據資通安全管理法及其施行細則，積極落實本部所屬資通安全責任等級應辦事項，並配合數位發展部相關資安政策，積極辦理資安即國安之各項防護機制，建立公務機關間資安聯防體制，包含本章第二節數位轉型治理範圍所述之策略面、管理面及技術面等資通安全管理及防護機制。
2. 規劃導入
   （1）資通安全弱點通報機制：導入資訊資產管理軟體，強化資訊資產資安管理，降低資安風險。
   （2）端點偵測及應變機制：於資訊資產部署端點偵測及應變軟體（EDR），強化異常行為監測能力；若確認成為資安事件時，則由資安監控中心（SOC）透過聯防監控即時通報至主管機關。
   （3）配合國際發展及行政院規劃之資安拓樸，導入零信任認證機制，並推動數位治理關鍵基礎建設，建置跨機關資料分享與運用之安全及統一傳輸標準（政府資料傳輸平臺，T-Road），協力建構跨機關資料應用之安全數位服務。

（二）強化個資保護管理

1. 每年積極研訂個人資料檔案風險評鑑作業計畫，辦理個資盤點及風險評鑑，產製個人資料清冊、個人資料衝擊分析報告及個人資料風險評鑑報告，續辦個資稽核，擴大將委外廠商納入稽核對象，持續檢討改善，並賡續配合考試院

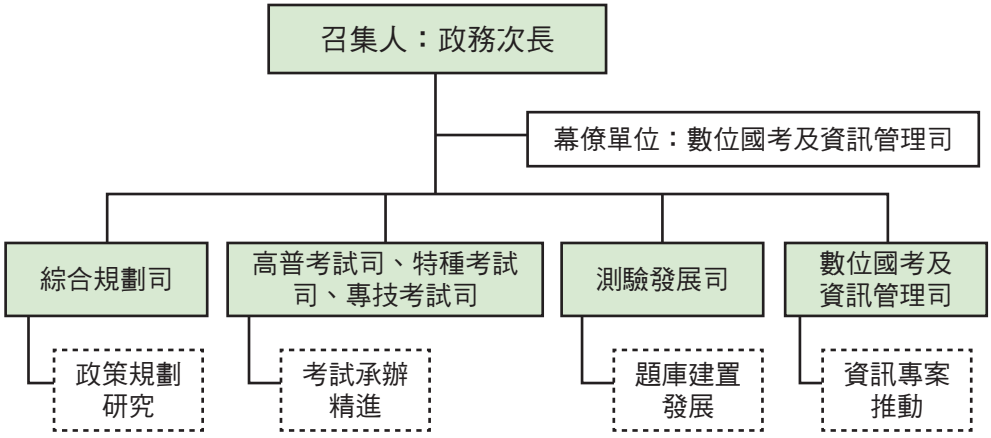
資通安全稽核作業，檢視本部資通安全防護工作之完整性及有效性，共同提升政府機關資安聯防成效。

2. 時程規劃：依規範修訂個人資料檔案風險評鑑作業計畫、辦理個人資料盤點與風險評鑑講習、個人資料盤點、風險評鑑與風險改善討論會議、產製個人資料風險評鑑報告、個人資料衝擊分析報告，並辦理個資稽核作業。

六、執行成果管理審查

本部業已成立國家考試數位轉型推動小組（組織架構圖如圖23），經由每年定期召開之管理審查會議，報告推動數位轉型計畫執行成果，以檢討執行績效及持續改進各項推動問題進而凝聚共識，並滾動式檢討及修正未來推動目標、方向與策略。

圖 23 國家考試數位轉型推動小組組織架構圖



第四節　結語

數位轉型為全球性趨勢與共識，我國國家發展規劃計畫運用數位創新、建置數位基盤、透過數位治理，打造精準可信賴智慧政府及數位國家智慧島嶼。本部依據考試院第 13 屆施政綱領「善用數位化科技，持續深化國家考試試務資訊化，推動申論式試題線上作答，擴大電腦化測驗，以符應數位化趨勢」及考試院數位轉型委員會「強化全院資訊安全及聯防體系、國家考試電腦化、公務人力資料整合運用、國家考試及格證書數位化、資料開放（Open Data）以及公務人員數位能力培訓」等 6 項子計畫，致力於公平、安全、穩健及前瞻之國家考試數位轉型，以符應資訊化、數位化時代用人需求。

本部推動國家考試數位轉型，經審視資訊業務實務運作需求、釐定數位治理範圍及規劃數位轉型發展計畫，並以利害關係人角度出發，在兼顧資訊應用與安全前提下，期望打造出優質國考服務鏈，創新應考人、典試委員、試務工作人員之數位化體驗服務。自 111 年起，啟動數位轉型 10 年計畫，並以「國家考試電腦化、資料開放加速化」為發展願景，規劃 5 大策略、14 項行動方案，系統範疇完整納入國家考試報名、命題、考試、閱卷、試務整體作業優化等數位轉型工程，推動過程採用 OKR（objectives and key results）專案管理方式，透過視覺化列管各項行動方案，俾達成下述國考服務鏈預定目標，用以建置可資信賴之國家考試數位運作環境。

一、透過純文字與非純文字分階段推動申論式試題作答，提供與時俱進考試方法及工具，並擴大辦理電腦化測驗適用考試類科，俾符應國家、社會甄補優質人力、衡鑑專業人才需求，為行政院等中央及地方政府選擢新一代公務人員，並為國家社會嚴格把關專技人才；此外，與大專校院及高級中學合作擴增應試座位容量，將解決教育部、大考中心及國內試務單位共同面臨電腦應試試場不足之問題。

二、推動官學整合，結合教考能量，實作考選大數據分析、應用人工智慧應發展成果，力促教育與考選資源共用，達成跨域共好共榮；並與教育部和數位發展部協力合作，配合資訊化教育養成，透過電腦化測驗篩選數位時代人才。

三、建置優質電子試題、籌建國家考試中央監控中心，布建高效度、高可用性選才工具與設施。

四、配合數位發展部規劃，建構主動式網路安全防護、零信任驗證制度、政府資料傳輸平臺（T-Road）介接及個資保護，共同提升政府機關資安聯防成效，共同打造資安即國安之國考數位化基礎建設。

五、深化國考應考人、典試與試務人員服務，推動全程無紙化、多元友善線上服務；結合網站、手機載具及應用服務功能數位轉型，提供應考人全程無紙化線上申辦與查詢、命題與審題等典試人員友善服務介面與多元線上服務、監場人力等試務工作人員單一工作入口與即時考情資訊、導入各項試務資訊化應用等數位化服務。

六、建構跨域應用磐石，精進跨機關資料整合與運用，結合多元政府資源，推動考試院部會、行政院人事行政總處、衛生福利部、內政部、農業部等中央機關資料介接及資料應用跨域協作，達資源共享、民眾共利雙贏目標。

第10章

精進測驗技術發展，提升國考信效度

第十章

精進測驗技術發展，提升國考信效度

考選現代化政府及社會所需人才，發展各項考選評量方法，以提升國家考試信度與效度，向為本部重要施政目標。為期國家考試各類測驗發揮具體評量效能並與先進各國並駕齊驅，建構完善的題庫建置與回饋機制、導入多元測驗方法及強化測驗評量研究動能，符應招募及選用新世代公務人員的需要。

第一節　測驗業務發展概說

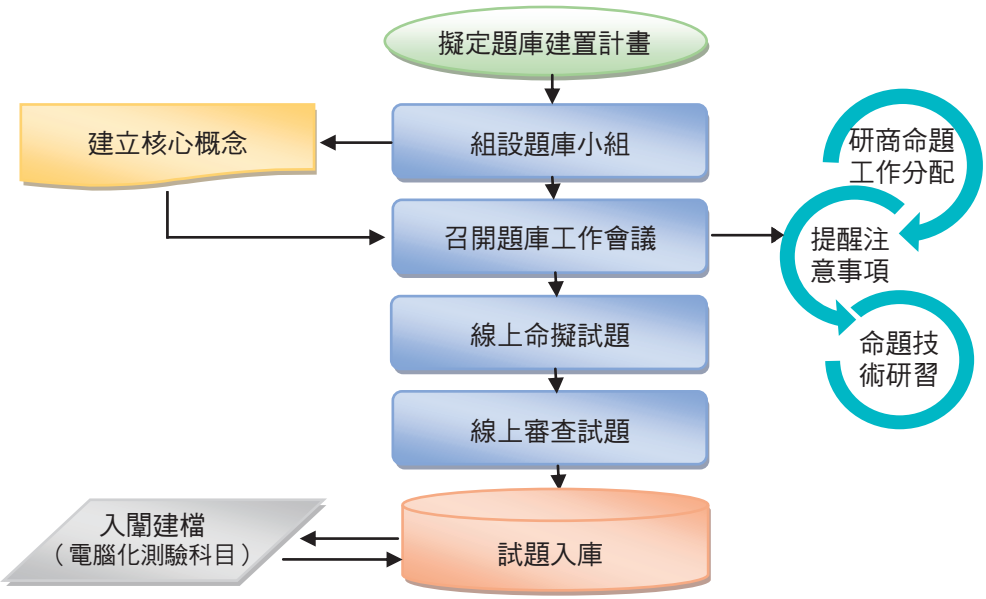
國家考試方式有筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等多元樣貌。筆試相較其他考試方式，具有考試題型多元、測驗認知層次較廣及客觀、評量容易（容易施測、計分、解釋及應用）等優點，是各種考試方式中最為廣泛使用的。所謂筆試，指以文字表達、符號劃記或電腦作答方式評量應考人知能，包含傳統紙筆測驗及電腦化測驗兩種評量方式。為穩定試題品質，本部自 71 年起開始建置試題題庫，經多年努力，已建立一套運作嚴謹順暢之標準化流程。

因應資訊科技迅速發展，92 年起開發題庫整合資訊系統（下稱題庫系統）推動電子化試題建置，嗣因題庫試題供題量逐年遞增，及配合擴大電腦化測驗之政策推動，96 年重新規劃開發新版題庫系統，並自 99 年起上線運作，迄 107 年題庫試題已全面資訊化。隨著世代環境快速變遷、人工智慧浪潮襲捲全球，因應政府施政效能與社會產業發展之迫切需求，108 年起本部陸續推動「強化人才招募」、「加速推動國考數位轉型」及「精進測驗技術發展」三大考選轉型精進策略，嗣 112 年 5 月本部組織法修正通過，題庫業務亦有所變革，原題庫管理單位更名為測驗發展司，除現行既有題庫業務外，兼納測驗技術研究發展業務，並以「強化國家考試測驗評量研究功能」、「提升測驗技術及試題品質」及「研議多元測驗方法之可能性」為三大發展目標，並同步配合調整國家考試題庫建置政策及強化測驗評量技術，以有效提升國家考試試題品質與信效度，為國家選拔適任良才。

壹、題庫建置現況

本部建置題庫審慎嚴謹，目前題庫建置標準化作業流程詳圖 24，自擬定題庫建置計畫至試題入庫，視各科目需用題數多寡不同，建置期程長短略有差異，約需半年至 1.5 年時間。電腦化測驗科目則須配合考試期程，再行入闈建置電子試題。

圖 24 題庫建置流程圖

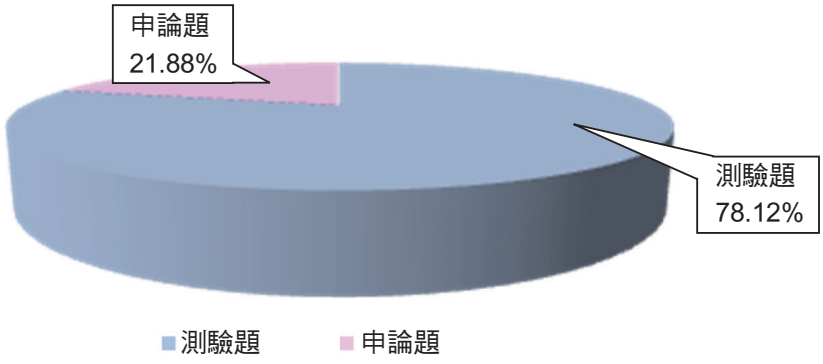


國家考試每年筆試應試科目平均多達 2,500 餘科，列考題型主要分為測驗題、申論題及混合題（併採測驗題與申論題）。為期題庫建置合理運用有限資源，以最少投入獲致最大效益，達到供題最大化之目標，題庫建置以測驗題科目為主，迄 112 年已達 425 科（如表 39），其中測驗題科目 332 科（占 78.12%）、申論題科目 93 科（占 21.88%）（如圖 25）。

表 39 106 年至 112 年題庫建置科目統計表

年度	公務考試	專技考試	公務專技共用	合計
106	91	213	27	331
107	105	240	20	365
108	109	248	20	377
109	112	255	20	387
110	116	273	20	409
111	121	274	20	415
112	128	277	20	425

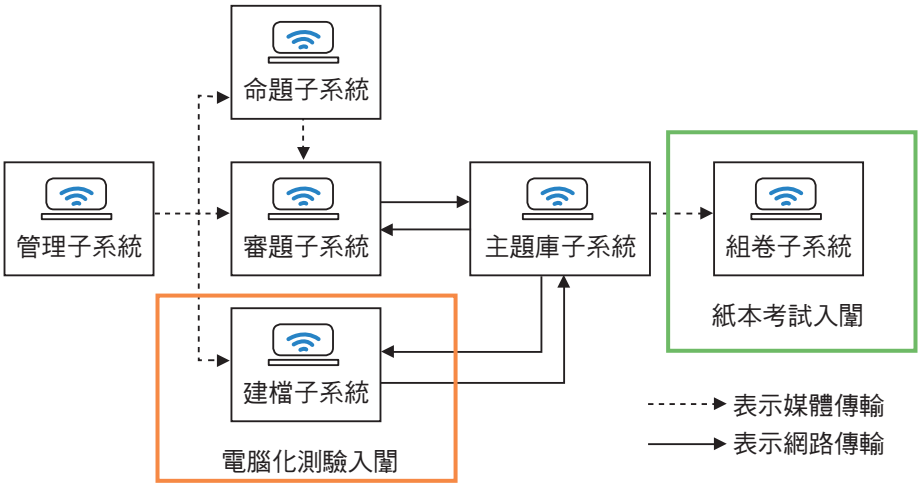
圖 25 題庫建置科目題型占比圖



貳、運用資訊系統

本部為充分運用電腦大量管理及典藏數位題庫試題，並配合擴大電腦化測驗之政策推動，按題庫建置各階段流程所需開發題庫系統，包括管理、命題、審查、建檔、主題庫及組卷等子系統，辦理題庫試題建檔、資料管理、抽題及組卷等作業（如圖 26）。現行題庫建置作業從啟動規劃、題庫小組籌組、委員遴聘、試題命題、審查、抽題、組卷等作業均全面資訊化，不但簡化作業流程，更提高題庫建置效能。未來將透過系統功能再升級，計畫性納入人工智慧元素，活化試題多元發展應用。

圖 26 題庫整合資訊系統各子系統關聯圖



參、試題分析回饋及命題技術研究改進

為使國家考試試題型式及命題內容契合職務專業需求，以達試題品質專業化及分析作業資訊化之目標，各項公務人員及專技人員考試科目進行題庫試題更新作業時，已常態性提供各該項考試考畢試題分析結果，供命題及審查委員作為編修試題之參據。舉行題庫建置工作會議時，除就該等考試科目考畢試題或過去作廢試題進行分析檢討，亦提供該考試及格率、試題疑義更正情形統計及疑義歸因彙整表等資料，以利命題委員掌握命題方向及精進命題技術。另視需要延聘教育測驗學者及學科專家辦理命題技術講習，提供測驗式試題命題技術及經驗，並適時配合命題實作練習，以強化命題技巧。

為研究改進國家考試試題品質，本部曾於 91 年成立試題研究中心，辦理國家考試試題研發、分析、測驗技術發展及其他有關試題品質提升之研議事項。每年度工作重點，包括國家考試測驗評量相關議題委外研究案、自辦研究案、編製各類命題參考手冊、辦理常態性試題分析、命題技術研習、蒐集國內外考選方法或測驗發展趨勢及新制考試實施前辦理預試等。嗣因考量題庫建置與試題分析研究等業務之整合，101 年進行單位整併，納入題庫管理單位，賡續辦理相關研議事項。惟因應本部擴大實施電腦化測驗，題庫建置工作量遽增，加以缺乏測驗統計專業背景之研究人力注入，致著墨於測驗技術研究發展之業務逐年縮減。近年來隨著測驗學理發展及世界潮流趨勢，逐漸傾重多元測驗方法之運用，配合本部組織改造，將強化測驗相關技術研究動能，以利國家考試評量效能之提升。

肆、運用多元評量方式

一、精進口試技術

典試法第 14 條第 1 項明定口試為國家考試方式之一，目前公務人員考試與專技人員考試依規定得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式，且除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。現行國家考試以筆試為主，口試並無法單獨採行，得考量考試（或類科）之特殊性，配合其他考試方式合併採行，俾滿足用人機關選才或執業需求，提升選拔人才的效能。

按典試法施行細則第 12 條第 2 款定義，口試為「以語言問答或討論方式，評量應考人之知能、態度、人格、價值觀與行為。」由此觀之，與可擬定普遍廣泛解題共識之紙筆測驗相較，口試確實具有得以深入評量與剖析攸關工作表現至鉅之人格特質等功能，進而藉以了解應考人專業知識與表達能力，及衡鑑較高層次之認知能力，包括面對面觀察應考人之態度、儀表、思考分析，乃至於價值取向等筆試無法評測之心理特性表現，最後據以綜合評估受測者對於擬任職務的適任性。

儘管過往對於國家考試擴大口試適用考試的倡議不斷，本部亦在口試的技術上不斷精進，包括 98 年完成「公務人員考試口試評量方法改進研究」，參考相關專題報告及歸納研究結論，發現結構式或結構化口試可以增加口試的信度與效度；99 年編製「國家考試口試參考手冊」，期透過統一的標準，減少口試的偏誤；100 年起推動結構化口試，簡言之係指要求口試流程標準化、口試命題標準化、口試評分標準化及口試委員訓練標準化，加之健全相關法制作

業，惟國家考試採用口試的類科並沒有長足的增加，適用的考試應考人數亦難擴展，與世界先進國家公部門人力資源管理策略趨勢並不一致，尚有努力的空間。

二、心理（性向）測驗實施經驗

長期以來，學者專家對於精進國家考選策略的建議，引進多元評量方式始終是主要選項，主張可參考國內外徵才經驗，採用性向測驗（包括邏輯思考、數理解讀等）、人格測驗、集體口試等多樣化測驗施測，因為評量方法越多元，越能提高考試預測效度及內容效度，也就越能找到對的人。學者專家所提之測驗，依據心理測驗規則規定，均屬公務人員考試法所稱之心理測驗範疇。鑑於心理測驗是一種行為取樣的程序，具有客觀化、系統化、計量化和標準化的特徵，因此常被作為人員甄選及安置之工具，其中性向測驗對受試者的潛能（力）可提供準確性的評估。

衡諸考選制度發展史，過去公務人員高普考試曾分別實施心理測驗、綜合知識測驗，藉由回顧過去實施經驗，了解政策存廢之演變，冀以往辦理經驗轉變成相關政策決定、推動的基礎，供未來擇定試辦考試之方向：

（一）心理測驗

心理測驗在 39 年曾為我國公務人員高普考試應試科目之一，歷時 17 年，分三階段實施，39 年至 44 年為試辦階段，心理測驗成績不予計分，44 年取消高考列考心理測驗，普考維持實施，在此期間，考試院考試技術研究委員會（43 年後改稱「考試技術改進委員會」）曾建議高普考試可採分試辦理，高考分初試、複試、末試；普考分初試、複試，心理測

驗均在初試施行；45 年至 48 年為應用階段，心理測驗成績與其他學科成績平均計算；49 年至 54 年為發展階段。試辦時期的資料僅作為研究用，未建立常模；其餘有 7 種心理測驗以標準分數（T 分數及 H 分數）建有常模。考試院於 56 年基於心理測驗對公務人員選拔的功能作用，及作為普通科目成績計算是否公平合理，均有重新考量之必要，爰決議取消心理測驗施行（曾慧敏，2023）。

（二）綜合知識測驗

公務人員高普考試在 87 年至 94 年期間，採取分試制度，其程序分為二試。第一試列考綜合知識測驗及專業知識測驗。實施綜合知識測驗旨在測驗應考人基本知能，第一試錄取後始能參加第二試，俾使第二試人數篩減至合理數目，以提升第二試申論試卷閱卷品質。不分行政及技術類科，高考部分第一試綜合知識測驗列考憲法、英文、法學緒論、本國歷史、數的推理、地球科學。普考第一試綜合知識測驗除免考英文外，其餘列考內容均與高考相同，各類科別按全程到考人數 50％擇優錄取進入第二試。後因時空環境的改變，公務人員高普考試報名人數逐年下降，原先分試設計第一試先淘汰一半應考人已無必要，加上應考人普遍認為綜合知識測驗負擔沉重，經徵詢中央及地方機關意見後，於 94 年提出分試制度檢討報告，並擬具分試制度再作調整或恢復一試，兩案併列報院，經考試院會議決議，自 95 年起公務人員高普考試恢復一試制度迄今（李震洲，2023）。

第二節　相關政策措施之推動與檢討

壹、近年相關政策措施之推動

面對全球局勢快速變化，世界各國均以人才競逐為先，公部門亦無法置身事外，考選政策改革刻不容緩，本部近年推動國家考試有關測驗評量方法之相關政策、措施或方案如下：

一、加速國家考試數位轉型

為達成「國家考試電腦化」願景，本部數位轉型計畫規劃國家考試電腦化測驗實施目標，111 年至 113 年重點為推動申論式試題採行電腦作答及多元線上申辦服務，如全程無紙化報名、線上遴聘委員、卷務處理 e 化等；114 年至 120 年重點為擴大電腦化測驗類科、發展視訊化口試環境及推動遠距各式作業（如遠端線上命題、遠距線上閱卷等），採滾動式精進及穩健推動原則，視電子試題、考區設置及應試座位容量等基礎條件完備性，逐步納入各項考試。

因應電腦化測驗推動期程，題庫試題亦需配合部分適建類科加速建置，並同步增建電子試題，除已於 111 年增加臨床心理師、諮商心理師類科、112 年增加中醫師類科，113 年增加護理師、營養師類科納入電腦化測驗，增建電子試題外，預計 114 年將再納入聽力師、語言治療師類科辦理電腦化測驗，並視應試座位數及電子試題建置進度，供護理師考試第二次電腦化測驗使用；115 年起可擴大供應至牙體技術師、驗光師、驗光生類科，後續並視各類科推動電腦化測驗期程需要，適時辦理題庫試題建置事宜或採臨時命題（如圖 27）。

圖 27 電腦化測驗預計推動類科時程圖



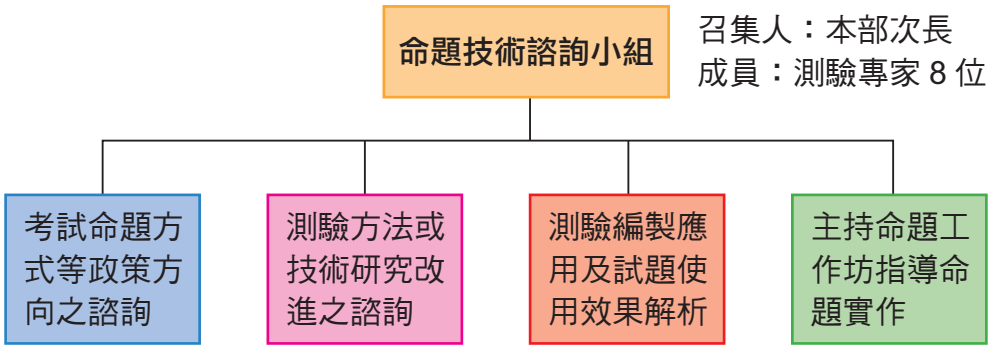
二、成立命題技術諮詢小組，協助精進測驗技術方法

111 年 12 月本部成立命題技術諮詢小組，由常務次長擔任召集人，邀請 8 位學術界及實務界之教育測驗專家，組成常態性組織（如圖 28），目的及功能如下：

（一）提供諮詢意見：就考試命題方式改革、測驗技術方法或成績計分、試題疑義處理給分方式等事項，視實際需求以召開會議或提供書面諮詢意見，供研議政策方向參考。

（二）協助命題方法或技巧之改進：針對各類國家考試特性及評量目的，提供題庫小組委員適宜之命題技巧及方法，引導委員調整命題方式；或透過試題疑義處理結果認定試題設計有瑕疵致更正答案之試題，依其更正歸因進行題幹或選項再設計，或運用考畢優質試題以衍生方式改寫試題，精進命題技術。

圖 28 命題技術諮詢小組功能圖



三、建立考試溝通協力平臺，突破現有框架

（一）協力提升考試效能工作坊：110 年 11 月 30 日與大考中心辦理協力提升考試效能工作坊，其中雙方就命題、題庫管理、試題研究分析等議題進行意見交流，並建立溝通互動平臺，供未來國家考試相關題庫建置工作方向參考。

（二）成立精進題庫建置工作小組：本部於 110 年 12 月成立「精進題庫建置工作小組」，由考試院何怡澄考試委員與本部常務次長共同擔任主持人，成員包括部內相關單位人員，定期就題庫業務進行滾動式檢討。小組設置目標除精進題庫建置作業，提升命題技術及試題品質，以健全題庫管理外，並期於合理運用現有人力及經費等資源之條件下，透過溝通平臺之建立，以解決問題為目標導向，逐次提列議題召開會議研商，俾獲得具體有效之改進方案。

（三）國家教育研究院科學實徵研究：本部於 111 年 3 月至 112 年 2 月與國家教育研究院協力合作「提升國家考試信度、效度之整合型研究計畫」，探究試題疑義及相似題等問題產生原因與影響，分析相關數據以提出適合國家考試施行之策略。

四、檢視口試實施情形及未來展望

目前國家考試除筆試外，其他多元考試方式被運用最多者即為口試。為求口試評量程序之公平與客觀，本部於各項考試舉行口試前均召開口試會議，為使口試委員充分明瞭評量項目、方法與如何提高評分信度等，本部前於 99 年委託研訂標準化的國家考試口試參考手冊，冀望這套兼顧理論與實務的操作方法，為國家考試口試制度奠定厚實基礎。然而國家考試實施口試多年，縱有實務操作參考指引協助與現行法制規範，仍有檢討與改善空間，分述如下：

（一）國家考試未普遍運用口試工具選才：依現行各項考試規則，迄 112 年底筆試併採口試（包含外語口試）之公務人員考試計高考一級考試等 24 種，專技人員考試則有引水人與外語導遊類科（113 年回歸交通部辦理）2 種。專技人員考試主要衡鑑是否具備執業資格，應考人於專業認知能力外，包括人格特質等其他心理層面因素是否勝任該專業種類，於考取證照後尚賴市場淘汰機制予以考核；但公務人員考試為任用考試，錄取之後即進入公務機關服務，目前大部分公務人員特種考試雖已併採口試，高考三級考試近年亦已於部分類科第二試增加口試，然而大部分類科仍僅採評測專業認知能力的筆試方式，允宜有再精進檢討空間。

（二）口試對於考試結果有否關鍵影響：口試規則明定口試成績未滿 60 分者，總成績雖達錄取標準仍不予錄取，因此，口試實已具備門檻功能。現行少部分考試於第一試列考口試，如同應試科目之一，與其他應試科目合併計算為第一試成績外，部分考試甚至採口試為分試的考試方式，與其他併採之考試方式合併計算為總成績等。因此口試不僅有淘汰功用，亦具備相當程度的篩選功能，但就其功能而言，各項考試所採口試計分方式與占分比重，始為決定性影響。113 年開始實施之離島特考，為符應離島特殊用人需求，有效拔擢具專業知識與工作態度兼備，並願意深耕在地適格人才，口試占分比為 40%，相對較具影響力，即為改革之契機。

（三）口試時間能否達到預期評量成效：依口試規則規定，口試得依考試等級、類科、應考人數、時間分配，分組舉行，至集體口試、團體討論於必要時，並可分梯次舉行。目前個別口試每一應考人之口試時間多為 20 分鐘；集體口試則多以每位應考人 20 分鐘計算，如該組集體口試應考人 4 人，則該組全部施測時間為 80 分鐘；團體討論每組以 2 至 4 小時為原則；惟實際口試時間仍可於口試會議時，依據該次考試等級、類科等情形決定增減。因各種口試方式均評量包括態度、應對、理解、才識等能力與人格特質等相關項目，口試委員於有限時間內，是否足以藉由應考人回答內容決定評量結果，一向為口試實施前的討論重點。

（四）對口試委員有無足以勝任之完善訓練：舉行口試前的規劃階段，常須考量該次考試類科種類與各類科應考人數多寡等因

素，據以妥善安排採取分組或分梯次之方式進行。惟如分組或分梯次之組數或梯次數越多，各組或各梯次口試委員評分結果即越可能產生組間（內）差距，雖於口試前已召開口試會議凝聚共識，仍應力求建立評分之一致性。如實務上採集體口試之同類科不同組別口試委員於進行一梯次後，可能再共同檢視已評閱分數或進行討論，俾為賡續進行之參考。因而在口試作業中，遴聘經完善訓練的口試委員，將可降低口試評量偏誤。

（五）口試問題應確實契合擬任職務需求：目前國家考試口試試題之命擬，業參考口試規則第 5 條所規定用人（或職業主管）機關提供與職缺（或職業）相當之職務說明（含職等標準）等資料，並如同筆試試題於口試前完成。因此，口試試題可謂以工作分析為基礎，而工作分析是指分析特定工作的重要細節，且由該工作領域的專家學者負責。此外，口試試題復經同規則第 6 條規定，於口試前應召開之口試會議，完成研商口試發問範圍或主題等相關檢視作業程序後，已具高度可操作性且密切連結至用人端。所以，口試試題之命擬妥適與否，亦屬評量作業的重要環節。

五、探討實施心理（性向）測驗可行性

（一）相關研究成果

考量性向測驗已被廣泛運用於其他國家或私部門人事決策，為審慎籌劃將性向測驗納為公務人員考試方法之一，本部於 106 年委託專家學者進行「公務人員考試採心理測驗之可行性研究」，並於 107 年 10 月間邀集測驗評量領域專長之

學者專家組成專案小組，適時提供相關專業建議。另於 108 年委託國立臺灣師範大學辦理「公務人員性向測驗研發計畫」專案研究，有關前揭二項委託研究所獲致結論及成果摘述如表 40：

表 40 國家考試心理（性向）測驗委託研究成果一覽表

委託研究案	研究結論及成果
公務人員考試採心理測驗之可行性研究 （研究期程：106 年 2 月至 106 年 11 月）	1. 美、英、日、德等國早已將心理測驗納入文官考選制度：性向測驗被廣泛地運用在人才篩選及安置之決策過程當中；另對經常處在高壓力、高變動性之職務，實施人格測驗。 2. 心理測驗納入考選制度有其必要性：我國現行考選制度偏重專業知識考評，似有必要適度納入性向測驗或人格測驗等其他心理測驗工具。但測驗使用目的、內容、信度、效度驗證及常模建立，務須契合職務需求。 3. 公務人員考試如採分階段辦理，有助於心理測驗納入體制：心理測驗放在第一階段實施，初步且大量地篩選能力符合需求者，使第二階段更能依職務需求設計適切考試方式；另針對已採分試評量之公務人員特種考試，例如司法、外交人員等，可配合口試期程，實施人格測驗，作為結構化口試參考，交叉驗證應考人之表現。 4. 宜設置專責機構及專業人力，負責統籌辦理測驗工作：建議引進專業人力進行研究及發展，專業人員對測驗工具及理論應用之熟稔，將有助提升考選品質。另宜成立試題研究專責機構，俾使專業人力運用效益最大化。

委託研究案	研究結論及成果
公務人員性向測驗研發計畫 （研究期程：108 年 3 月至 109 年 5 月）	1. 依據標準化測驗編製程序，編製 5 大能力向度試題：以「語文推理與溝通表達」、「數理邏輯與運算思維」、「空間概念與機械推理」、「問題解決與批判思考」、「創造思維」5 大能力向度及內涵，並依據標準化測驗編製流程，完成 83 題難度、鑑別度均符合測驗品質要求之試題，且發展出兩套平行題本。 2. 預試結果顯示，能對公務人員進行初步篩選：蒐集現職公務人員、曾參加公務人員考試但未錄取之應考人，以及在校大學生等 3 種族群，共 434 人之作答反應資料。根據預試結果，本測驗具備良好之建構效度及區分信度，對初步篩選公務人員基本能力上能夠發揮作用。 3. 模擬並檢視性向測驗分數是否能對考試結果產生影響：將性向測驗分數分別以「加權法」及「門檻法」2 種方式進行模擬，以探知該測驗分數在不同採計方式下，對考試結果之影響，進而提出分數使用建議。但因受試樣本來自不同年度、不同考試，僅能初步觀察考試成績高低變化，難以完全確認原本錄取結果變動幅度。 4. 研究結果尚無法立即規劃實施 （1）受試樣本數量太少，僅能驗證建構效度，並證實其評量功能與現行國家考試不重疊。 （2）性向測驗分數之解釋與運用，仍須廣蒐測驗樣本，多方驗證以強化論述及決策基礎。

資料來源：
《公務人員考試採心理測驗之可行性研究報告》（考選部委託研究）（彭錦鵬等，2018）
《公務人員性向測驗研發計畫期末報告》（考選部委託研究）（陳柏熹、黃宏宇，2020）

（二）考試院考試委員意見

本部參採相關研究成果於 111 年 5 月考試院第 13 屆第 87 次會議提出「規劃性向測驗納入公務人員考試制度」專案報告，與會委員就我國公務人員考選實況，以及對性向測驗納入考試體制之構想，進行充分討論，回饋意見如表 41。考試院黃榮村院長於會中表示，性向測驗廣為各國採用為政府選才工具，惟任何考選制度之變革，均應從影響層面最小處著手，以期後續推動順利；請本部持續與用人機關、公共行政學界及測驗評量專家充分討論。

表 41 節錄考試院第 13 屆第 87 次會議考選業務報告考試委員回饋意見一覽表

回饋面向	節錄意見內容
建議考試方式	心理測驗、性向測驗、口試併用心理（性向）測驗、人格測驗
適用考試種類	1. 高階文官考試，如：高考一、二級考試、高階文官升官等考試 2. 性質特殊考試，如：警察人員考試、外交人員考試
適用考試階段	考選、培訓（如：簡任升官等訓練、錄取人員基礎訓練）、陞遷、汰除
建議辦理方式	1. 委外辦理，如：大學入學考試中心或心理測驗檢定機構 2. 成立專責單位負責籌劃
慎酌面向	1. 從近年來公務人員性向測驗專案研議歷程觀之，尚難完成本項重要政策研究，需審慎研議性向測驗研發並考量信度與效度，以免貿然納入公務人員考試，其施測之信、效度易受外界質疑。 2. 性向測驗無論作為錄取門檻，抑或以加權方式計算總成績，均茲事體大，應慎重周妥研議。 3. 當前社會對心理測驗的認知不足，考選部推動新制度時須審酌應考人、用人機關及社會各層面之看法。為使社會能理解辦理性向測驗之重要性，尤其與教育界的溝通，藉由良善的溝通才能提高政策之正當性與可行性。 4. 性向測驗研發單位隨環境變遷，不斷研發試題，考選部應併同考量相關人力與物力之投入，以避免無法負荷。

資料來源：考試院第 13 屆第 87 次會議紀錄。（考試院，2022）。

（三）強化論述性向測驗應用可行性

鑑於國人對性向測驗的理解及信任尚顯不足，本部 112 年 6 月出刊國家菁英季刊第 16 卷第 1 期，針對「性向測驗與國家考試多元評量機制」主題邀請專家學者撰寫專刊論文，其中與性向測驗相關之論文如表 42，論述性向測驗與國家考試多元評量機制發展現況與應用可行性。

表 42 強化論述「性向測驗與國家考試多元評量機制」專刊論文一覽表

篇名 / 作者	論述重點
公務人員考試加入性向測驗的可行性評估（陳柏熹，2023）	考選部相關法規修改、評估研究案，以及試題範例的研發等籌備事項。未來落實時，需從人、事、時、地、物等五個層面作仔細的考量與規劃，並提出政策擬訂及實務規劃的參考建議。
性向測驗在國家考試中的可能應用性與挑戰（游琇婷、陳伊柔，2023）	援引外國（美國、英國與韓國）公務人員選拔方式現況的共通點（均包含採用性向測驗、面試而非單純固定範圍之紙筆測驗），整理評述過往國內學者對心理測驗於國家考試運用可行性的評估與建議，並分析未來我國若採用性向測驗於國家考試中可能會遇到的困難與挑戰。
素養導向設計在高階領導人才評量的應用（謝名娟、林信志，2023）	介紹素養導向評量的設計原則，在高階領導人才評量的應用實例，以及援引用至高階公務人員的甄選或評量中之困難、優勢與未來設計的方向，俾提供未來相關高階文官甄選與評量的參考。
正向心理測驗在公務人員考試應用的可行性之初探（陳柏霖、蔡亦倫，2023）	從正向心理學所建構出來的心理測驗觀點，提出「公務人員工作適性組合系統」的建構構想，擬從公務人員工作天賦潛能、心理資本、恆毅力及優勢潛能測驗角度切入，應用在公務人員考試分發派遣職務、工作轉調（輪替、借調）、未來職等晉升、進修或輔導、不適任者淘汰制度等面向之參考依據。

資料來源：國家菁英季刊第 16 卷第 1 期「性向測驗與國家考試多元評量機制」編輯語。（余民寧，2023）

六、國外考察汲取經驗

為精進國家考試制度，與世界接軌，參考本部近年國外考察資料得知（如表 43），先進國家辦理公務人力招募時，面試及性向測驗被廣泛地運用在人才篩選及安置之決策過程當中，其中於 112 年 2 月下旬赴日本考察日本公務員基本能力測驗編製、面試以及日本中央各省廳與地方自治體招募公務人力的策略，發現日本無論中央或地方政府在公務員之考選有幾項特色，包括降低進入公部門任職之考試障礙、日本公務員第一次測驗筆試著重共通能力之評量、面試是日本公務員合格錄取的關鍵、人格測驗與性向測驗廣泛運用於公務員招募、政府或民間均有專業的測驗編製與研究機構。未來本部將以國外考察資料，評估在我國可行的改進項目，例如：降低公務員考試障礙簡化筆試應試科目，並加強研議多元測驗方法；研究「公務人員性向測驗」導入國家考試之可行性，以加速我國公務人員多元考試方法上的變革內涵。

表 43 節錄本部近年赴國外考察報告涉及多元測驗論述資料一覽表

考察報告	節錄內容
日本公務人員考試「基礎能力測驗及新教養測驗編製」與「面試實施」考察報告 	1. 日本公務員第 1 次測驗筆試著重基本能力評量，日本公務員考試，不論中央或地方，都認為通才取向的公務員除了有專業知識外，服務一般民眾更應有廣泛性的知能與知識，不能脫離民眾的生活太遠。因此，第 1 次測驗的筆試應試科目中必須有基本能力的評量，此評量的定位在於若基本能力測驗表現佳者可以較有信心在未來從事各項工作時，有足夠的能力可面對時代變遷，處理各種不同的事務，因為錄取者的知識與學習潛能是足夠的，可因應不斷的變動時代知識之嬗遞。 2. 至於適性測驗，在人事院舉辦的高中畢業層級一般職事務類科考試與專門職稅務職員考試才有此項測驗，屬於一種正確性與速度性的測驗，與職場所需能力相關，測驗結果也計入總分；專門職航空管制官（如同我國民航管制人員）一共要接受 2 次適性測驗，Ⅰ種適性測驗放在第 1 次測驗，主要評量記憶與空間關係，筆試占分比例 2/12，Ⅱ種適性測驗則採電腦測驗，評量其記憶與空間掌握的能力，置於第 3 次測驗，屬標準參照測驗性質，與身體檢查與心理測定共同實施，全部都須通過始得錄取。另外，地方自治體所使用的與各項不同職務所需能力或特質所開發出來的適性測驗，多採用人事測驗研究中心編製的各種適性測驗，若仍有特殊類科需求再尋求專業機構編製適性測驗。此類測驗屬標準參照測驗性質，若未通過設定之標準，即使前面成績再高亦不錄取。 3. 從日本中央或地方公務員測驗方法可知，人事院規劃 1 週至 2 週的時間進行面試或團體討論式的測驗與評分，各省廳的官廳訪問面試與地方自治體的面試也採多回合方式進行，上開面試都是決定錄取與否的關鍵所在，此項做法代表用人機關完全掌握選才過程的決策權，遴選結果可符合機關期待。

考察報告	節錄內容
日本公務人員考試相關制度考察報告 	1. 日本的國家公務員考選設有不同的進用管道，無論是綜合職、一般職、專門職或是中途任用考試均設有基本能力測驗，分為知能與知識兩部分，知能類似與普通性向測驗所要測得的能力，例如文章理解、判斷推理、數的推理與資料解釋；知識則有自然、人文、社會（含時事）。知能所評量的能力係屬一種綜合性的能力，人事院的官員也表示，即使是在學校所學的專業知識，也會因時代變遷而有所淘汰或不足，況且國家公務員有輪調制度，與原有所學的可能會有所出入，但如果具備前項能力，即使面臨新的業務挑戰，也能有足夠的學習能力克服困難；而廣博性的一般知識，更是公務員與民眾接觸時所必需的，亦即專業知識之外，公務員不能與一般人民生活脫節太遠。 2. 無論是人事院的國家公務員考試或是地方政府所舉辦的地方公務員考試，均採用人格測驗瞭解應試者的人格特質傾向，以作為面試的參考，但人格測驗是不計分的。至於適性測驗，在人事院舉辦的高中畢業層級一般職事務類科考試與專門職稅務職員考試才有此項測驗，屬於一種正確性與速度性的測驗，與職場所需能力相關，測驗結果也計入總分；另外還有與各項不同職務所需人格特質高度相關所開發出來的適性測驗，例如消防、看護師與職場適應性測驗等，不過此類測驗多屬參考性質不計分。
韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告 	韓國 5 級公務員考試第一試採公職適性測驗，其內涵包括語言邏輯領域、資料闡述領域及情況判斷領域等三大部分，雖採測驗題，但有一定難度，應考人不易背誦，以此作為應考人能力之初步篩選，有助於公務員素質之提升。

資料來源：
《韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告》（考選部公務出國報告）（程挽華等，2017）。
《日本公務人員考試相關制度考察報告》（考選部公務出國報告）（許舒翔等，2017）。
《日本公務人員考試「基礎能力測驗及新教養測驗編製」與「面試實施」考察報告》（考選部公務出國報告）（許舒翔等，2023）。

貳、面臨之環境預測與問題評析

隨著資訊科技迅速發展及人工智慧之廣泛運用，多元測驗方法為國際發展趨勢，國家考試若欲改革測驗評量方式，提升考試信效度，應了解所面臨的內外環境情勢，茲以 SWOT 評析問題如下（如圖 29）：

一、內部－優勢（Strengths）

（一）題庫建置模式標準化：國家考試類科雖然龐雜，然未來不論採筆試或其他測驗方式，以現有題庫建置及運作模式為基礎，較能彈性按不同考試、類科所欲評量目標，依其需求客製化進行測驗工具之開發、設計與建置。

（二）題庫試題參數資訊化：透過標準化作業流程建置之題庫試題，均由系統記錄完整之參數值，使題庫試題之建檔、使用及管理等一貫化達成資訊化作業功能，有助各項考試測驗評量結果進行統合分析與研究改進報告，精進測驗技術發展。

（三）政策改革方向具一致性：紙筆成就測驗不再是國家考試主要或唯一的評量方法，對於未來採取多元考選方式之政策方向，院部具高度共識。

二、內部－弱勢（Weaknesses）

（一）考試性質迥異應試科目龐雜：本部每年舉辦之國家考試計 20 種次，應試科目約 2,500 科，因各類考試特性差異大，評量目標各有不同，改革難以一次到位。

（二）人力經費資源有限：本部現有題庫建置承辦人力編制約 10 餘人，試題研編預算經費每年僅約 3,000 萬元左右，均已投入現有題庫科目之建置，配合組織改造，單位功能目標兼納測驗發展業務，尚待測驗專業研究人力持續增補及相關經費挹注，進行評測技術及方法之研發與推展。

（三）資訊應用系統待進化：近年題庫建置作業雖已透過題庫系統功能調整全面資訊化，若要納入新式測驗工具，除現有相關系統亟待重整更新，宜導入人工智慧科技，同步配合開發測驗應用之新系統。

三、外部－機會（Opportunities）

（一）國家考試公平性普受肯定：我國現行考試制度有別於世界其他各國，係獨立行使於行政體系之外，不受干涉，該項制度施行迄今，考試公平公正性普受各界肯定，普遍認為試題較具品質及穩定性。

（二）典試人力資源充裕：本部典試人力資料庫錄存國內各專業領域優秀學者專家，約有 3 萬餘筆，包括各大學校院系所教師、政府機關（構）、學會及公會等職業團體推薦之實務專家等，經本部專長審查通過後始納入資料庫，人才來源廣泛、全面多元，可作為未來測驗技術研究發展及題庫建置之人力智庫。

（三）符應數位化趨勢：因應資訊化時代來臨，國人對於電子產品或軟硬體之接受度與應用越發普及，運用人工智慧科技輔助研發試題、建置題庫，有助於本部推動國家考試轉型及發展多元測驗方法等政策。

四、外部－威脅（Threats）

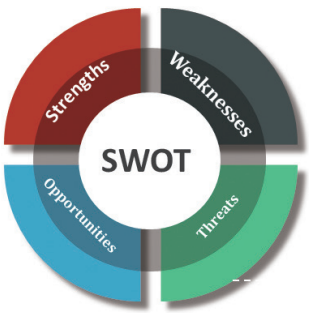
（一）知識技術更迭頻繁：不論測驗知識或資訊技術，隨著時代快速變遷更迭頻繁，相關政策推展須隨時緊跟時代脈動因應調整。

（二）公布考畢試題政策限制：本部辦理之各項考試均於考試結束後公布考畢試題，不僅影響優質試題重複使用效果，亦限制藉由預試建立試題難度及鑑別度等參數之機會。未來若規劃導入其他測驗方式，應評估現有公布試題之政策宜有調整之空間。

（三）民眾對測驗評量認知缺乏信任：現行考試制度成績計算與及格（錄取）方式，致使應考人對於分數計算錙銖必較，未來國家考試若規劃納入不同測驗評量方式，宜借鏡歷史經驗，儘早公開相關資訊或進行宣導，並充分納入各界意見，以利政策推行。

圖 29 SWOT 分析圖

優勢（S）- 內部
1. 題庫建置模式標準化
2. 題庫試題參數資訊化
3. 政策改革方向具一致性



弱勢（W）- 內部
1. 考試性質迥異應試科目龐雜
2. 人力經費資源有限
3. 資訊應用系統待進化

機會（O）- 外部
1. 國家考試公平性普受肯定
2. 典試人力資源充裕
3. 符應數位化趨勢

威脅（T）- 外部
1. 知識技術更迭頻繁
2. 公布考畢試題政策限制
3. 民眾對測驗評量認知缺乏信任

第三節　擘劃測驗技術發展精進藍圖

經 SWOT 分析了解本部發展多元測驗技術方法面臨的內外部環境情勢，為建構國家考試測驗技術發展精進藍圖，規劃以願景為經，預期目標為緯，結合國家考試轉型策略之推動，運用多元方法與數位科技資源，提出執行策略及行動方案（表 44），逐年逐步推展。

表 44　執行策略及行動方案體系表

願景	精進測驗技術、提升試題品質、邁向智慧評量新紀元			
預期目標	測驗方法多元化	試題品質優質化	命題管道擴大化	數位資源精進化
執行策略	發展多元測驗方法	增進評量效能	拓展試題來源	優化系統升級
行動方案	1. 研議擴大考試類科併採口試，提升選才效能 2. 因應普通科目轉型，開發基本能力測驗試題 3. 國家考試納入性向測驗適用之考試類科或以性向測驗取代普通科目評估研究 4. 因應多元測驗方法，編製或更新命題參考手冊	1. 開辦命題研習工作坊及測驗評量課程，提升專業能力 2. 研發多元題型，強化考試與實務連結：醫師考試納入多媒體試題 3. 考試結果加值運用，提供政策或題庫建置參考 4. 強化試題分析回饋機制，客製化回饋命題委員	1. 落實建置衍生題，切合科目核心考點充實題庫 2. 向相關專業團體或公學會徵題 3. 蒐集國內外測驗機構試題相關資料	1. 研發運用 AI 科技輔助試題產製，以提升考試信效度 2. 重新開發題庫整合資訊系統

壹、願景及預期目標

為期考選政策及技術方法與世界潮流接軌，並與前端學校之人才培育制度及後端用人機關業務需求相連結，以落實「教、考、訓、用」之選才目標，依循國家發展計畫、考試院施政綱領及施政計畫之內涵與精神，配合國家發展需求，以「精進測驗技術、提升試題品質、邁向智慧評量新紀元」為願景，擬訂 4 項預期目標（如圖 30）：

一、測驗方法多元化

先進國家辦理人才甄選採多元測驗方法之能力評估為其一致性趨勢，為考選適格人才，宜適應世界潮流進行轉型，開發多元測驗方式，提升口試效能，審慎評估規劃性向測驗；在現有題庫規模及基礎下，定位題庫未來發展方向，並研究改善測驗方法與技術，發揮考試鑑別效能。

二、試題品質優質化

透過現有資源整合及彈性運用機制，善用大數據分析資訊，個別化提供委員回饋資訊及具體有效訓練工具，發展國家考試多元題型，精進題庫試題品質及建置效益。

三、命題管道擴大化

突破現行透過典試人力資料庫遴聘委員命擬試題之單一試題來源模式，運用各項資源，拓展多元管道，廣納國內外相關機構、團體經驗值及試題參考資料，發展優質試題，以期國家考試更具公平性。

四、數位資源精進化

因應世界潮流及數位轉型浪潮，運用人工智慧科技，透過系統功能再提升，輔助試題命審題作業，調整題庫運作模式，落實為國選才目標。

圖 30 願景及預期目標圖



貳、執行策略及行動方案

一、策略 1：發展多元測驗方法

因應國家考試多元化發展需求，針對不同考試類科或科目特性評量目的，研議導入多元測驗方法之可能性，進而開發設計新題型、建立範例題及試題資料庫，以提升評量效益。規劃行動方案如下：

（一）研議擴大考試類科併採口試，提升選才效能

現行公務人員考試偏重評量應考人專業知識與認知能力，即便採用口試占分也偏低，對錄取與否較不具實質影響。為期考試多元方式運用再深化，宜強化口試的公平、公正，建立口試的價值與信任，降低考用落差，提升公務人員選才效益。相關規劃作法說明如下（如圖 31）：

1. 擴大口試適用類科：為切合新世代人才考選需要，並配合多元考試方式取才以及提升用人機關參與度之發展趨勢，本部經與用人機關召開會議研商後，規劃於減少筆試應試負擔前提下，漸進改革調整考試方式。逐步檢視特定主管機關及職缺限縮在單一機關或同類型機關之類科，增加口試，測試應考人在工作情境時的表現，並適當調整口試占分比重，提高口試影響力。113 年開始辦理的離島特考，即為併採筆、口試，分二試辦理，用以篩選專業能力足以勝任職務，且有意願及熱忱在當地服務之人才。
2. 強化用人機關參與或委託辦理口試：配合考試院擴大用人機關參與選才的政策，現已放寬實務界專家參與典試工作之比例限制，藉由增加用人機關或實務界專家參與甚至委託機關直接辦理口試，以提高用人機關選才的影響力，掌握選才過程的決策權，並篩選出切合機關業務特性所需用之人才，使遴選結果符合機關期待，進一步提升口試受測者與擬任職務之間的契合度。
3. 培訓並建立口試人才庫：鑑於初次參與或經驗不足之口試委員，不熟悉口試評量的準則，經過嚴謹之標準化口試訓練後，方能降低評測之主觀性，避免產生影響口試信效度的測量偏誤，是以口試研習訓練是結構化口試最重要的環節。若能事先遴選用人機關高階文官及各項學識背景之

專家學者（專業知識、核心職能、心理素質及曾參與國家口試者等）參加研習訓練，了解結構化口試的技術及操作原理，並透過本部已建置「國家考試典試人力管理資訊系統」，針對口試委員建置口試人才資料庫，可累積參與國家考試之口試委員資料、考試種類與次數，以及參加研習訓練之情形，每次遴聘時並將資料回饋至該系統，俾利各項口試選擇適合且優質之口試委員。口試研習訓練合格之人才庫成員，經遴選為口試委員，於參與口試過程中對於口試評量易形成共識，建立一致的評分標準，確保口試制度客觀中立及長遠發展。

4. 開發口試訓練教材：採標準化口試訓練之目的，係利於口試委員能於施測過程具有標準及一致性，而口試訓練教材是建立正確觀念的第一步。教材的編製，可參酌國內外相關機構口試培訓資料，蒐集近年來各種不同考試之口試辦理情形，在兼顧測驗技術專業及用人實務考量下，邀請學者專家及用人機關，依據口試的基礎知識、提問技巧以及評分方法，開發符應新世代口試技術發展趨勢之口試培訓教材，並製作懶人包及影音檔，建立口試施測過程中具一致標準，供口試培訓課程參採使用，增進口試評量的信度及效度。
5. 精進落實結構化口試：結構化口試係指口試方式達到之標準：（1）在內容上，口試題目必須事先擬定，並具有鑑別力；（2）在程序上，口試前、口試進行中及口試後的各種作業流程與實施細節都必須標準化；（3）在評分上，口試委員必須事先經過訓練，並依據事先擬定的問題進行詢問，且根據應考人的實際回答與事先設定的評分標準比較後，進行公正、客觀且一致地評分作業（胡悅倫等，2010）

。是以，透過職能分析找出職務核心能力，作為口試命題基礎，發展適合情境化判斷的口試形式及內容，藉由互動過程，評量應考人潛在態度及處事應變能力，落實「結構化口試」，避免評分主觀性缺失，有助提升人才選拔鑑別度。

6. 建置口試試題資料庫：為避免口試前倉促命題，經由系統性地蒐集過往口試題目，分析優劣得失，依主題加以分門別類，並經專業人員將口試試題優化整理，透過改寫、仿作、創新或修飾等步驟，作成範例或題殼，提供各考試口試委員研商口試發問範圍或口試問題時參考，用以確保口試題目品質以及解決分組口試時試題難易度等化問題及經年所需試題需求。

圖 31 口試規劃面向參考示意圖



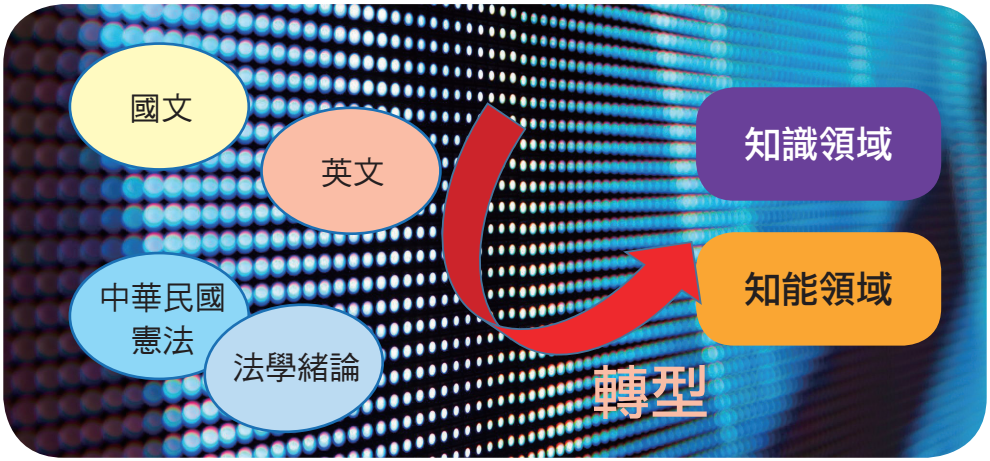
（二）因應普通科目轉型，開發基本能力測驗試題

目前公務人員三、四等考試的普通科目一般為「國文（作文與測驗）」、「法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）」，分析其列考內容，可拆解為語文（國文、英文）及法學知識（中華民國憲法、法學緒論），語文涉及文意理解、溝通表達及人文素養，是擔任公務員的基本能力，屬於知能領域；法學知識則屬於知識領域，測量的是公務人員依法行政的基礎能力，惟中華民國憲法及法學緒論的內容部分範圍重疊，彼此間有重複列考的問題。我國現行考選制度偏重專業知識考評，在人類知識更新週期已縮短成 2 至 3 年的時代，評測記憶屬性的知識是否為有效考選公務員的工具，值得省思。倘能將普通科目轉型成為認知測驗內涵，加入通才取向所需的歸納分析、邏輯推理、問題解決及創新思維能力的測量，或更能有效篩選具有學習潛能及適應環境變化的人才，為公部門充實優秀人力（如圖 32）。相關規劃作法說明如下：

1. 委託專案研究以探討現行普通科目轉型為融入知能領域內涵之基本能力測驗之可行性。蒐集各國公務人員重要知識領域及知能領域評量的內容，輔以我國特有文化背景及公務核心職能，設計符合本國國情需要之基本能力測驗，同時為避免加重應考人負擔，基本能力測驗的列考內容、範圍、難易度均須詳細規劃，以評測應考人基礎能力為原則。
2. 探討普通科目融入知能領域試題後之知識及知能領域評量分配最適比例、總題數、計分方式、總成績占分比例以及是否列有最低通過門檻，以有效評鑑及篩選具有學習潛能及適應環境變化的人才。

3. 配合政策決定，研擬開發融入知能領域之基本能力測驗試題，如能透過試題範例之建立，提前對外公布，將利於有志報考公務人員考試者及早準備；配合計畫期程建置題庫，彈性選擇適當考試類科進行預試，並將預試結果回饋分析，評測結果穩定且具有能力預測效果，建立常模後，再擇小型考試試辦後，逐步擴大施行。

圖 32 現行普通科目轉型示意圖



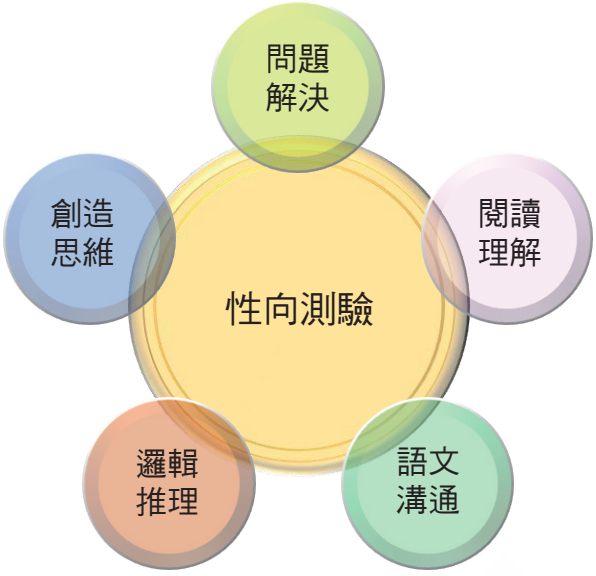
（三）研議國家考試納入性向測驗適用之考試類科或以性向測驗取代普通科目評估研究

無論就早期實施情形、或今日學者專家的研究結論都顯示，公務人員考試採用心理測驗的諸多困難因素中，迄今仍不易有效突破的重點所在，是社會大眾對心理測驗之理解及信任尚有不足。為求審慎，縱使多數論點均認為性向測驗應列入國家考試制度，本部亦已委託編製完成公務人員性向測

驗之試題，現階段仍需持續累積實證研究成果始能賡續規劃及推動實施，以穩健周妥之方式及態度，將性向測驗納入現行公務人員考試制度，成為為國掄才之利器。

性向測驗目的在測量特殊潛在能力，可用於預測受試者在各方面成就之可能性，對人才評估及運用決策頗具助益，世界先進國家辦理公務人員甄選時，偏好使用性向測驗進行初步篩選，以確認應徵者具備語文溝通、閱讀理解、邏輯推理等執行職務、解決問題所需之基本認知能力（如圖 33）。目前我國典試法、公務人員考試法、心理測驗規則等，均已將心理測驗（包含性向測驗）明文規範為考試方式之一。

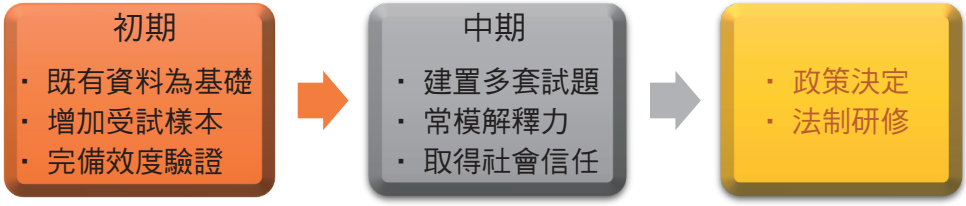
圖 33 性向測驗評測面向參考示意圖



為落實多元考選取才精神，承繼本部 106 年及 108 年已進行委託研究探求性向測驗納入公務人員考試制度之可行性，並符應測驗學理及國際趨勢之變革方向，再配合穩健作法，漸次透過政策說服取得社會信任，逐步將性向測驗導入公務人員考試制度，以精進國家考試評量效能，同時亦可協助用人機關將不同潛能的公務人員選拔至較適合的工作崗位，發揮人力甄選最大效用。相關規劃作法說明如下（如圖 34）：

1. 初期補強 108 年度委託研究案實證數據不足處：規劃以本部 108 年「公務人員性向測驗研發計畫」既有之委託研究實證資料為基礎，再委託辦理擴大施測對象，增加受試樣本，針對各種群體的作答情形進行差異比較，以完備測驗效度之驗證，強化政策研議基礎，確立性向測驗使用目的、內容，能契合機關職務需求。
2. 中期籌劃建置性向測驗題庫試題與分析常模：規劃建置性向測驗題庫試題，蒐集 1 至 2 年間預試者／應考人之作答反應，驗證性向測驗施測信度及效度，同時並據以分析性向測驗的篩選效能與行為預測力，使建置的多套性向測驗試題，具有常模解釋力，取得社會信任。
3. 政策決定規劃性向測驗執行架構與推動步驟：性向測驗成績究採合併計算科目成績，抑或作為門檻初篩之用，仍需視未來進階委託研究成果與用人機關實際採用之回饋，再進行政策決定適合納入性向測驗之考試類科及相關法制研修作業。

圖 34 發展性向測驗規劃示意圖



（四）因應多元測驗方法，更新或編製命題參考手冊

現行提供委員辦理命擬審查試題作業等參考資料，內容繁多，其中國家考試筆試題型參考手冊，係介紹有關測驗題及申論題之基本結構、題目型態、命題原則及試題範例等，因該手冊為多年前所編製，資料內容已不合國家考試現況；復以本部近年積極推動各項考試政策改革，並進行組織改造，新增測驗技術發展業務，未來將轉型朝多元測驗方法之方向推進，各類測驗基本工具亦應同步整備，以利接軌，供委員精進命審題技巧之參考。相關規劃作法說明如下（如圖35）：

1. 更新現行國家考試筆試題型參考手冊：因應國家考試現行題型命題實務，參酌命題規則、命擬審查注意事項等規範，依一般測驗學理編修手冊內容，並納入最新試題範例，以符實情。
2. 編製各類型國家考試命題參考手冊：因應本部未來將朝多元測驗方向發展，為精進試題品質、提升評量效能，除更新筆試題型參考手冊外，宜配合各類政策推動期程，針對不同測驗方式、特殊性質或類科等委託專家學者編製相對應參考手冊，項目及內容說明如下：

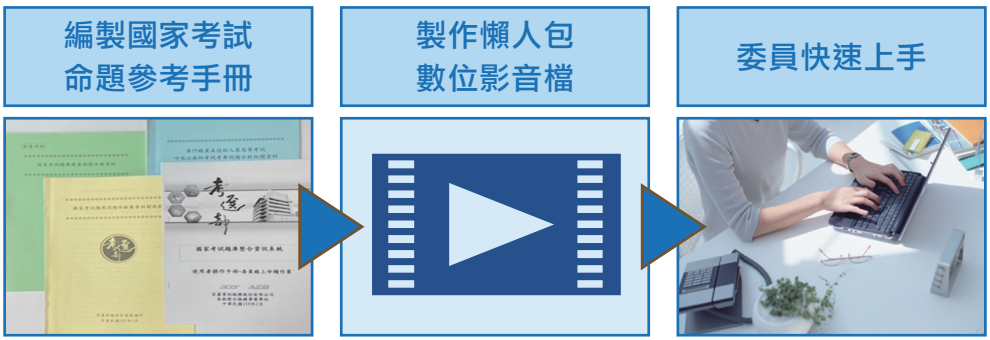
（1）口試參考手冊：包括介紹國家口試種類、性質，依口試施測方式分別編製實施步驟、評量重點、提問技巧及編擬原則等。

（2）性向測驗命題參考手冊：包括介紹性向測驗之功能、能力向度及內涵、適用考試及計分方式等，並提供試題命擬之基本結構、原則及範例題供參。

（3）其他類型參考手冊：視委託研究結果及政策推進時程適時編製。

3. 數位學習應用：為利委員對命審題技巧快速吸收轉化，編製完成之各類命題參考手冊，除上傳電子檔至題庫命審題系統，另視需要製作數位學習懶人包或影音檔，提供委員辦理線上命審題時即時簡便與常態性的學習應用管道，輔助解決可能遭遇的困難與問題。

圖 35 命題參考手冊編製示意圖



二、策略 2：增進評量效能

為有效提升國家考試之信度及效度，並合理運用本部現有承辦人力及經費預算等資源，以建構優質化試題，依 SWOT 分析之內外

部優、弱勢等問題，配合國家考試政策實際需要，整合加值現有資源，提供題庫小組運用，以期有效發展測驗技術及精進試題品質，規劃行動方案如下：

（一）開辦命題研習工作坊及測驗評量課程，提升專業能力（如圖36）

1. 辦理命題研習工作坊，精進委員命題技巧

現行題庫建置運作模式，均由本部於召開題庫工作會議時，提供該類科及格率、各題庫科目平均分數、考畢試題分析結果及試題疑義更正答案原因或具參考價值之爭議試題案例等資料，供題庫小組委員參考，並對錄取不足額、及格率偏低（偏高）或試題答案更正率過高等特殊情形，由與會委員進一步共同深入探討。未來規劃以每年辦理 1 至 2 場次命題研習及工作坊為目標，於類科或科目新建題庫或全面啟動題庫更新時，邀請本部命題技術諮詢小組之教育測驗專家講解測驗編製應用及進行試題解析，或併採分組之工作坊方式，由科目召集人與教育測驗專家共同主持，以測驗理論搭配命題實作，請參與委員提前或當場命擬試題，透過小組研討方式，列出優缺點或需修正之處，並選出範例題供命題參考，精進試題編製技巧。

2. 開辦測驗評量課程，提供承辦人力增能管道

本部測驗發展司現有承辦人力多為人事行政職系專長，主要負責題庫建置、使用暨管理、臨時命題等行政業務，對於教育測驗領域較缺乏對話及分析解讀能力，配合單位名稱更改，承辦人員之角色功能宜同步轉型，增進測驗領域專業知能。未來將規劃每年不定期辦理測驗專業能

力課程，使承辦同仁學習測驗評量理論、測驗發展趨勢、多元測驗方法與技術及其應用等，得以具備掌握考試結果各項數據所代表的意涵及其變化的主要原因之能力。另針對個別同仁負責承辦業務性質或辦理委託研究案之議題，由本部薦送至大學校院或相關機關（構）修習測驗領域相關課程或學分，建立專業能力指標，逐步轉型為可主導測驗相關研討會進行或題庫相關會議向委員解析試題編製或使用結果之角色。

圖 36 召開命題研習工作坊資料照

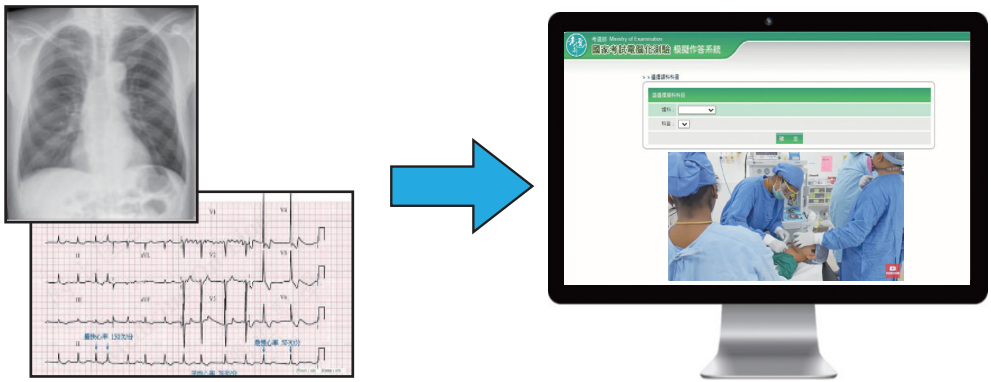


（二）研發多元題型，強化考試與實務連結：醫師考試納入多媒體試題

本部現行電腦化測驗考試，試題型態多以文字、或按科目特性搭配圖片或臨床影像等內容以靜態方式呈現，但考量醫師執業時必須針對病人的臨床症狀、各項檢驗數據或醫學影像等資訊做綜合性的判斷後，再進行適當的醫療處置。因此，醫師考試試題若能增加多媒體試題，如結合聲音、動畫或影片等以動態方式呈現，營造出較為真實的臨床情境，對於醫師未來投入職場工作可縮短適應期間。因應電腦化測驗持續擴大辦理範圍之際，宜增加多元媒體之運用，豐富試題內容，測得不同向度的能力，以達提升評鑑效能（如圖37）。相關規劃作法說明如下：

1. 召開專家諮詢會議：擬先邀集具有教育測驗專業、醫學臨床專業、資訊專業及法律專業之專家學者共同討論，針對初期建置多媒體試題時應注意的各項環節提供專業建議及經驗分享，包含命擬多媒體試題應注意的細節及技巧、選擇建置的學科科目（或試題的題材）時應考量的因素、可能需要投入的資訊技術或設備，以及建置試題過程可能涉及的個資保密、多媒體資料版權或其他法律問題等。
2. 採專案委託方式建立範例題：多媒體試題除有賴強大的資訊功能，且須確定應試環境能接受的多媒體試題型態及限制，並訂定相關規格，以供命題者遵循（例如：能否影像配合聲音一起呈現、影片的大小限制、檔案之規格等），宜先行採專案委託方式建立範例題，以供未來辦理題庫建置參考。

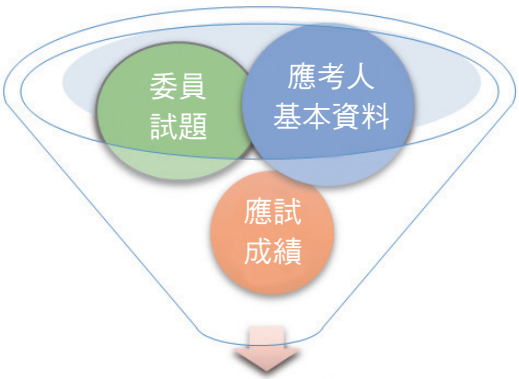
圖 37 多媒體電子試題應用示意圖



（三）考試結果加值運用，提供政策或題庫建置參考

鑑於本部已經年積累大量關於委員命審之試題、應考人基本資料、應試成績等不同面向資料，現僅著眼於應考人去識別化背景分析，實屬可惜。因應大數據時代來臨，為從資料與數據得到可供決策與行動評估參考的有效資訊，擬由專業研究人力經由資料整理、量化與質化研究等方式，強化考試結果資料分析與分享，以提升試題品質，創造應考人、委員與本部三贏局面，達資訊共享與共榮（圖 38）。

圖 38 考試資料加值運用示意圖



考量專業研究人力有限，礙難全面消化積累多年之龐大考試資料量，擬由增進考畢試題編寫檢核、加強考試結果研究分析、強化考試資料加值共享之三面向分別進行，說明如下：

1. 考畢試題編寫檢核：經由專業研究人員按科目將考畢試題分列的重要資訊，就試題形式進行全面性檢視梳理，檢核範圍包括題卡欄位、試題取材、試題內容、試題格式、組卷結果，俾以回饋命題（審查）委員或題務組核校試題應行注意之處，將益臻完備爾後題庫建置或臨時命題作業（如圖 39）。

圖 39 考畢試題編寫檢核重點示意圖



2. 考試結果研究分析：

（1）基礎量化分析：由專業研究人員針對應試成績，運用套裝軟體製作應試成績敘述統計及分數直方圖，分析應試科目成績常態分布情形所呈現測驗結果難易程度，並進而比較相同科目不同（年度）考試作答情形，了解測驗結果穩定性。

（2）進階研究分析：由專業研究人員針對特定議題，分析應考人應試成績或錄取者工作表現等回饋數據或資料，俾以了解近年考選變革新措施之實施成效，包括：簡併應試科目數對考試結果之影響、應試科目減少作答題數對分數之影響、特定應試科目成績門檻設限對及格率之影響、應考資格設限（增訂英語能力檢定測驗）與工作場域表現之關聯性等。

（3）專案會議審議：邀請測驗專家、相關部內單位或用人機關代表組成專案小組，配合研究進程，不定期召開會議，期由不同背景立場和實際經驗，探討研究案相關問題，審議研究方式、內容、成果。

3. 考試資料加值共享：經由彙整內部單位與學校系所針對考試資料得以加值分享之面向，成立資訊共享交流管道或平臺，如：偵測應試科目作答成績影響錄取與否關鍵程度或鑑別度高低等；對外配合教學需求，評估適合提供經篩選產製之客製化（去識別）考試結果或作答數據，以適度結合教育養成與考選甄拔。

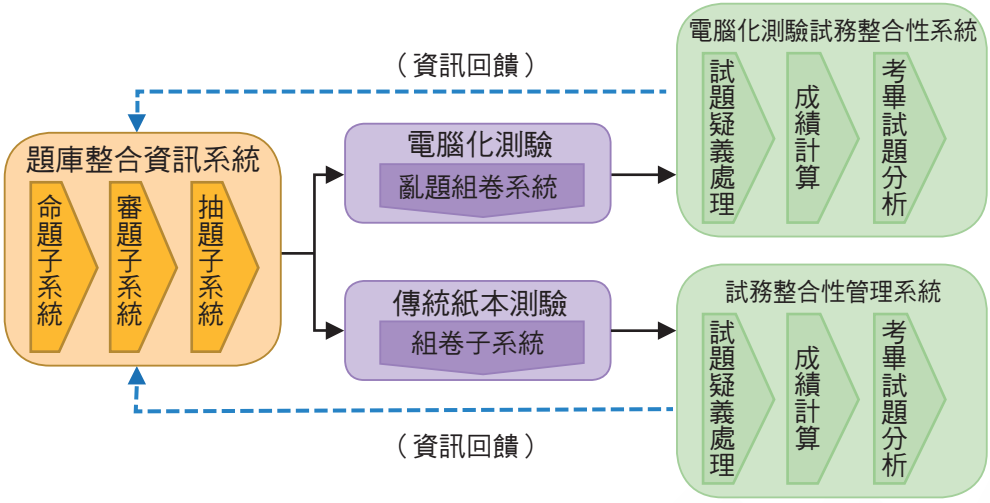
（四）強化試題分析回饋機制，客製化回饋命題委員

現行常態性題庫試題分析回饋資料，較未能兼顧個別化回饋成效，考量各題庫科目試題均已透過題庫系統辦理線上命審題及抽題等作業；所抽用試題，經闈場組卷供考試後，亦可透過試務整合性資訊系統，按各科目之年度考試別產製考畢試題品質分析，為掌握試題源頭之個別命題委員命題相關資訊，宜藉由串聯系統間各該試題所對應之個別命題委員，分別產製客製化回饋資訊，提供個別委員參考。相關規劃作

法說明如下：

1. 考前抽題紀錄運用：各科目題庫試題透過題庫系統辦理考試抽題作業後，均錄存各年度考試、應試科目、題庫科目、題號及命題委員等抽題資訊，建議於系統中新增功能，可按年度區間、題庫科目、委員別等資訊欄位查詢或篩選已用試題紀錄。
2. 考後資訊回饋：運用現有試務整合性資訊系統考畢試題分析功能，併同各該考試試題疑義處理結果資訊，按題進行勾稽整合，包括該題之難易度、鑑別度、命題委員、答案更正等資訊關聯，依年度考試、科目別匯至題庫系統，對應題庫科目或命題委員等進行統計分析，依委員個別需求提供回饋資訊或後續應加強改善之方向（如圖 40）。

圖 40 題庫作業相關系統試題疑義及分析回饋關聯圖



三、策略 3：拓展試題來源

為廣泛運用各種元素或資源，在現有題庫基礎下，透過各方管道並借鏡世界各國經驗及素材，逐步穩健地累積拓展優質試題，規劃行動方案如下：

（一）落實建置衍生題，切合科目核心考點充實題庫

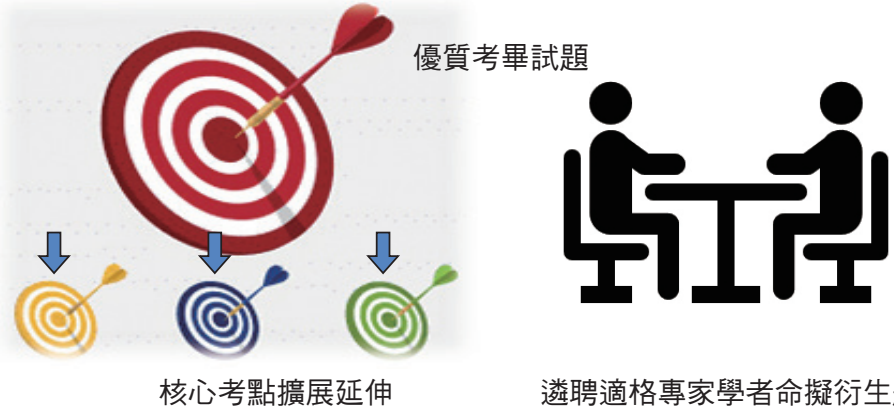
現行公務人員考試普通科目及部分專業科目使用頻率及數量龐大，且因各項考試考畢試題皆予公布，是以經分析試題品質良好且具鑑別度之試題亦不宜直接再予利用，僅能每年投入大量人力及經費，啟動題庫科目建置計畫充實題庫；又為避免外界對於雷同題的疑慮，本部實施相似題比對政策，造成部分命題內容日趨繁雜及艱澀冷僻，脫離核心考點，違背學科評測之本旨。

為突破命擬試題的困境，規劃針對供題量大的題庫科目挑選優良試題調整關鍵文字或條件，經過改寫或「換句話說」等程序進行衍生，惟目前題庫系統無法自動篩檢優質試題，亦無法自動帶入試題命題構想及重要參考資訊，僅能以人工方式重複為之，限制衍生題產製量能。為改善此等困境，相關規劃作法說明如下（如圖 41）：

1. 增加系統支援功能：現行題庫系統新增衍生題產製功能，可篩檢優質試題，並自動帶入試題命題構想及重要參考資訊，操作介面友善便利於量產衍生題。
2. 遴選適格專家學者：透過衍生題命擬技術訓練，結合專家學者之專業知識及命題技巧，針對近年內鑑別度佳之考畢試題進行衍生題命擬，使學科領域重要考點透過衍生題予以重現，以達深層活化試題之效果，並可緩解新命試題的期程壓力，快速補充題庫試題量能。

3. 衍生題之合理使用比率：衍生題雖產製過程嚴謹且試題內容穩定，惟仍需設定合理使用比率，與學科領域重要核心概念新命擬之試題併同搭配成套，用以評量不同認知層次（記憶、理解、應用、分析、創造、評鑑），豐富試題來源，充實題庫持續運作。

圖 41 透過重要核心考點產製衍生題示意圖



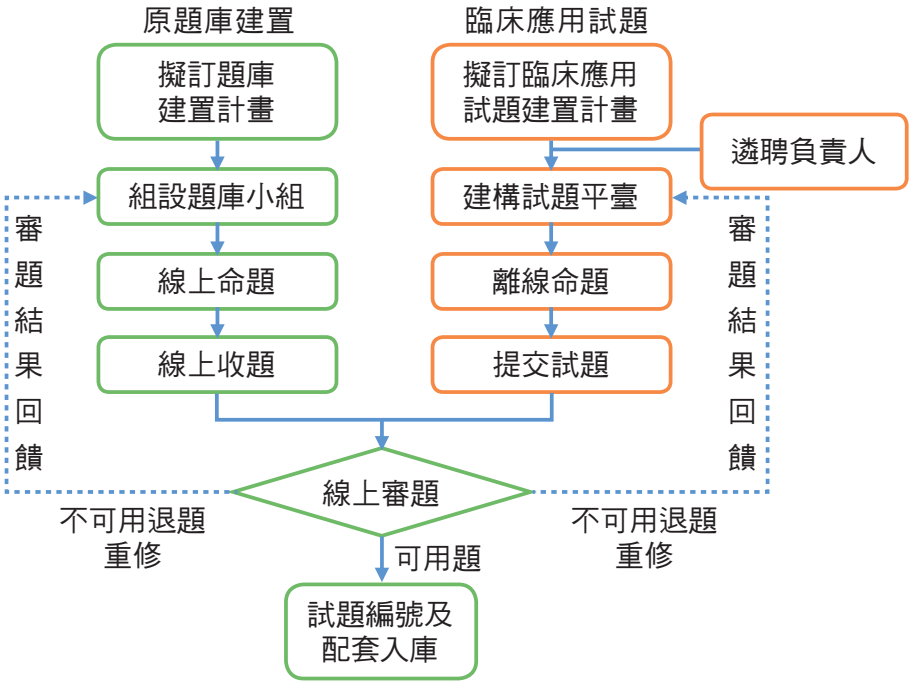
（二）向相關專業團體或公學會徵題

依現行題庫建立及運用辦法第 7 條規定，考選部為擴大題庫試題來源，得公開徵求、交換、購置國內外試題，供命擬、審查或更新題庫試題之參考。本部曾於 101 年、106 年分別以專案委託台灣內科醫學會及台灣醫學教育學會協助提供醫師類科「內科學」及「小兒科學」之基礎題庫試題。前揭委託建置基礎題庫試題，多為臨床實例題，契合應考人專業核心知能。但因試題每題製題成本太高，且試題提交後尚需經題庫小組重新審查才能使用，並未減輕本部題庫業務負擔，故後續未積極推行。

為提升試題品質，擴大試題來源仍有其必要性，惟顧及本部經費及人力成本合宜支出，擬將之前委託方式略作調整，整合運用社會資源，朝透過學術機構、專業團體、職業公會、學會、職業主管（用人）機關等管道徵求試題，並循題庫標準作業程序發展試題多元來源，以節省成本，符合實際需求，規劃作法如下：

1. 選擇試辦類科：近來護理人力短缺問題受各界高度關注，本部已啟動護理師考試各項精進措施，包括每年第 2 次考試加速提前榜示、調減列考試題數、增加考試次數及推動採行電腦化測驗等措施，但護理界時有反映部分護理師考試試題偏重理論，較少實務運用，應著重臨床應用試題，以達教考用相互配合。因此，擬規劃先以護理類科針對臨床應用部分試辦對外徵題，如成效良好，再逐步推展至其他類科或科目。
2. 委託辦理方式：由本部遴聘 1 位專業領域負責人，作為協調並建構本部與各學術機構或專業團體間試題平臺之主要窗口，由其統籌負責試辦命題規劃與工作分配，試題內容以臨床應用試題為主。來自機構團體命擬完成之試題，直接提交本部題庫小組委員審查，所需酬勞均比照現行考選部各項考試工作酬勞費用支給要點規定辦理。該負責人並應納入本部題庫小組協助試題審查，及負責臨床應用試題退（修）題之處理。參與本項臨床應用試題建置之委員，仍應具備典試委員資格，並簽署保密約定書，以確保試題機密性，且須依本部提供之命題大綱、命題相關注意事項及題卡格式等辦理命題作業（如圖 42）。

圖 42 試辦護理師臨床應用試題對外徵題流程



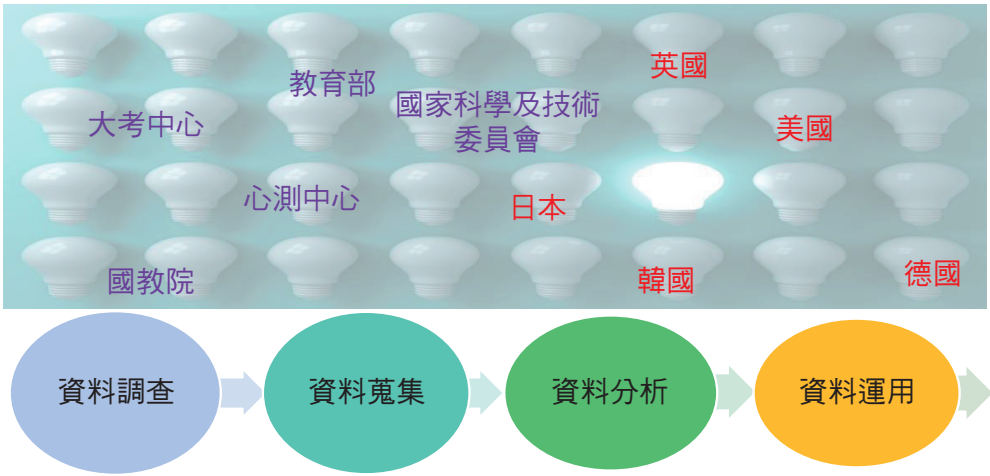
（三）蒐集國內外測驗機構試題相關資料

世界先進國家辦理公務人員招聘甄選人力和專業能力測驗，均有專責常設之測驗機關提供各項具有信度與效度的測驗，依據評量需求開發出各種測驗工具，如日本人事測驗研究中心以及美國註冊護理師考試中心等；我國國內亦設有各種辦理測驗的專責機構，如辦理各級升學考試之大學入學考試中心、心理與教育測驗研究發展中心，教育部設有國家教育研究院，長期從事整體性、系統性之教育研究，其中包含精進測驗評量技術研究部門等，彼等相關研究資料均可作

為國家考試發展測驗評量工具的參考。規劃作法如下（如圖43）：

1. 蒐集國外測驗機構已開發成熟的教材資訊：掌握國際評量施測之重要趨勢，並取得外國專責測量機構之信任，購置相關可資公開之研究資料，例如將日本測驗研究中心開發之面試培訓教材引進國內進行翻譯後，將可轉化為編製我國評量施測教材之參考。
2. 與國內測驗專責機構建立良好溝通交流管道：基於測驗評量的共同學理，針對重要考選發展議題與教育部、國家科學及技術委員會、大學入學考試中心、國立臺灣師範大學心理與教育測驗研究發展中心、國家教育研究院等協力合作，適時辦理工作坊學習觀摩，建立合作社群，蒐集資料精進考試辦理技術以及提升測驗評量知識。

圖 43 國內外測驗機構試題資料蒐集運用流程圖



四、策略 4：優化系統升級

試題品質的良窳，攸關評量效能，更為考試的重要核心。因應國家考試數位轉型，擴大辦理電腦化測驗，題庫業務量增加，電子試題建置亦須同步進化。研發運用人工智慧科技，強化資訊應用系統等軟硬體設備與協作能力，有益於輔助測驗技術發展及題庫建置效能提升，規劃行動方案如下：

（一）研發運用 AI 科技輔助試題產製，以提升考試信效度

目前生成式 AI 技術深受企業及政府機關的重視，行政院已將 AI 定為下世代國家發展的重要戰略之一，各機關逐漸利用生成式 AI 技術協助執行業務或提供服務，以提升政府工作效率及效能。

為提高考試信效度，本部已規劃研究運用人工智慧等技術在國家考試之運用範疇及可行性，並納入國家考試數位轉型發展及推動計畫。有關強化試題品質研究之議題，鑑於現行題庫試題之建置，尚無法進行預試及校準，難易度均由命題或審查委員本於專業素養認定，難免與應考人實際施測結果有所差異；復考量現行試題相似度比對機制之實施，造成試題易趨偏狹冷僻或委員命題意願降低等困境，將選擇已建題庫之特定適合辦理類科（以下簡稱適辦類科），經由專案規劃 AI 科技委託研究進行少量實作驗證後，依循行政院訂定之使用生成式 AI 參考指引相關規範，運用大量考畢試題及核心考點，以深度學習方式，預測試題難易度或產製試題題殼及衍生題範例題，將可貼近應考人作答之難易度，並與評量應考人核心職能之目的相契合。規劃作法如下（如圖 44）：

1. 選擇適辦類科：梳理各項考試供題量大且及格率較不穩定之考試類科或題庫科目，發現物理治療師類科每年列考 2 次且設有 3 科專業科目均須達 60 分始及格之門檻，導致歷年及格率極不穩定，常引發外界高度關注；復以該類科係採電腦化測驗，各試題及參數均錄存於系統中，較易於透過資訊技術加以轉化及分析運用。
2. 召開專家諮詢會議：彙整物理治療師類科歷年及格率統計情形、考畢試題暨分析資料，綜整題庫建置時或使用後遭遇之困境，釐清預定目標與需求，企圖透過 AI 科技解決之問題，就教測驗及資訊領域之專家學者，提供諮詢意見。
3. AI 技術委託研究：考量現行題庫系統已導入 IMS QTI（The IMS Question and Test Interoperability）國際標準，將進一步委託研議 AI 技術運用於題殼或衍生題範例題之可行性，並嘗試建立模組，期透過 AI 技術直接產出之試題文本相似度及關聯性分析結果，篩選具備重要核心考點及衍生價值之試題為題殼，提供題庫小組委員透過題幹及選項不同組合命擬衍生試題。另提供物理治療師考試職能分析、重要核心觀念、歷年的考畢試題及其分析等資料，提供 AI 進行多元試題難易度判讀分析，藉由試題中關鍵詞之關聯難度的規則，預測難易度，以供題庫小組委員對照參考運用。

圖 44 研發運用 AI 科技輔助試題產製及品質提升規劃流程



（二）重新開發題庫整合資訊系統

因應 112 年本部組織法修正後，多元測驗方式之研究及推動發展乃為施政重點，題庫系統架構應將此重點納入考量，新增功能需求亦建議納入 AI 先進科技的運用，已非現有系統所能負荷。因此重新開發題庫整合資訊系統有其必要，為能正常持續供題，於重建系統之同時，仍須維持現行題庫系統運作予以強化，且將舊系統功能逐步轉移過渡到新題庫系統完成。相關規劃作法說明如下（圖 45）：

1. 強化現行題庫系統功能

整理系統使用者之回饋意見，分析評估題庫委員或題庫承辦人對於使用系統所反映之建議中，擇取在既有系統架構即可加以擴充者，如：基本編輯功能再進化等需求，由本部數位國考及資訊管理司協助洽商增修，並由使用單位在

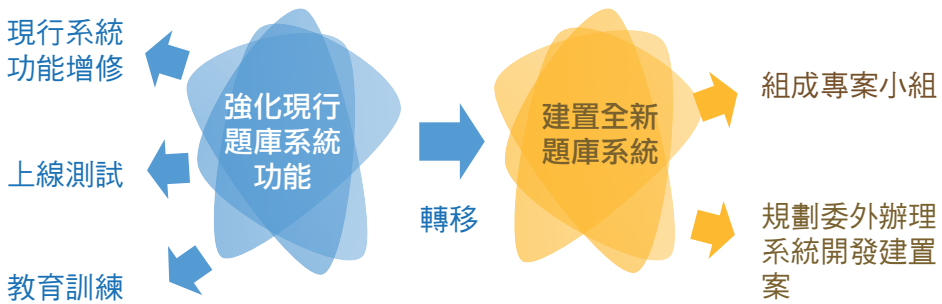
新增功能上線前測試，並由承商提供教育訓練或使用手冊，使現行題庫建置系統更符合使用需求，未來將全部功能逐步過渡至新開發之題庫系統。

2. 建置全新題庫系統

（1）組成專案小組釐清需求：由系統使用單位會同本部資管單位、資訊專家成立小組，配合題庫業務需求及未來可能發展方向，包括目前題庫委員或題庫承辦人建議但無法在既有系統架構加以擴充功能者，如：新增考畢試題比對功能等需求，共同審視其完整性、具體性及相關作業流程，並討論所涉及系統間之介接、整合及新舊系統間功能及資料如何無縫接軌、轉移等問題，俾提出新題庫系統建置初步需求及規劃案。

（2）規劃委外辦理系統開發建置案：在系統開發建置相關階段，協助本部數位國考及資訊管理司提供需求、權限設定、測試回饋，參與教育訓練、使用回饋等事宜，俾使新題庫系統符合使用者需求。

圖 45 強化現有題庫系統功能轉置全新題庫系統作業示意圖



第四節　結語

落實國家考試多元方法取才，發展各項考選評量方法，以提升國家考試信度與效度，為本部推動考選策略轉型之重要目標。長久以來，國家考試尚難跳脫以筆試評量為主之選才模式，除受歷史固有框架影響外，主要亦牽制於社會氛圍及民眾接受度，致改革難以一步到位。

面對國際環境情勢快速變化，單一筆試具有標準答案之考選方式，已非測驗發展主流，無法篩選出具創新變通能力之適格人才。本部經由組織改造，重新調整測驗發展單位功能定位，運用現有優勢及機會，將內部弱勢及外在威脅轉化為政策變革之契機，逐步穩健推動，冀盼精進國家考試評量效能，為國選拔良才。

第11章

創新人才招募模式

第十一章

創新人才招募模式

面對少子女化趨勢、就業多元選擇思維、國內外公私部門競才激烈之衝擊與挑戰，本部亟思如何促進青年學子對於公共治理及服務之認識與熱忱，期激發其報考公務人員考試的動機與志向。除深入校園辦理常態國考宣導，111 年 11 月 25 日及 28 日辦理兩場次「大專校院協助公務人力招募研習會」，為校園學生就業輔導人員培力，以利其返校後成為國家考試校園扎根的推手，協助青年學子提早展開職涯規劃；112 年 5 月 29 日舉行「公務機關協助人力招募座談會」，邀請司法院等 42 個中央機關及 22 個地方政府與會，除就近來公務人員考試逐步調整增加口試、導入性向測驗及擴大用人機關參與選才等考選政策溝通意見，亦為後續考選端攜手用人端共同招募公務人力預為準備。本部亦借鏡新加坡文官體制運作構思「預備文官團」，於 110 年及 112 年各舉辦一梯預備文官團體驗營，並建構推動預備文官團創新選才模式。

另一方面，針對教學端、訓練端、用人端所提人才學考訓用相關建言，本部均積極配合研商可行方案，期共同建構良好的育才、攬才、留才與專業發展環境。以 106 年司法改革國是會議（以下簡稱司改國是會議）為例，為落實「改善法律專業人才的養成及晉用」、「建立多合一的共通法律專業資格考試」相關決議（總統府，2017），考試院即密集與司法院、行政院、教育端、專業團體審慎研商訂定「法律專業人員資格及任用條例草案」，以回應各界對於法律專業人員學考訓用之改革呼籲及倡議。

第一節　創新預備文官團甄才模式，構築未來人才招募新圖像

壹、文官甄選新思維之政策理念

一、新加坡之啟示

新加坡之文官甄選與菁英治理造就極具競爭力的政府，重視人才的培育實乃其成功的因素之一。新加坡的公務人員大致分為「行政官職」及「一般職」2 大類，其中行政官職再區分「特級職」與「超級職」，皆屬治理菁英層級，其人員之產生，係於該國高中生就學階段，政府即有系統的從中挑選對於公職服務具有興趣之青年學子，獲選者在高中至大學期間，必須參與各種公部門研習與公共行政學習，展現對公共管理具有高度志趣與熱忱；大學畢業後，透過特定且與一般文官區隔的甄試途徑，始能成為政府部門治理層級的一員，嗣後政府持續透過提供獎學金出國見習及縝密的評鑑過程，即常年實施之「獎學金制度」及「儲備幹部計畫」，經過計畫考核確屬從事國家治理的菁英人員，再予特別拔擢擔任政府治理重要職位。

二、我國制度的反思及創新起步

相較於新加坡，我國公務員之產生，皆是被動等待青年學子於教育體系畢業後參加國家考試，錄取後再分發至各用人機關服務。惟傳統筆試方式下，青年學子對政府機關、組織文化及業務特性無從瞭解，而用人機關提缺後被動等待新人依筆試成績選填志願到職，對新人的個人特質或能力亦全無所悉，形成所謂「雙盲約會」，

容易造成機關困擾與個人職涯的浪費（董祥開、高于涵，2020）。為提升考選效能與機關用人的適任性，擘劃全新考用政策以切合國家人才培育需求，已是刻不容緩。

貳、辦理情形

有感於地方政府因職務列等及工作條件較中央機關留才不易，「預備文官團」優先採取「地方文官領航隊」方案，與縣市政府及大學合作以試點方式推動，甄選關切在地議題之有志青年學生，除涵養文官核心價值外，將以地方發展議題為主軸，使其實地參與在地治理，共創地方翻轉之價值。若能繼續凝聚推動的能量，未來期能逐步擴大推動彈性多元的「預備文官團」方案，或聚焦於特定方案的重點推展，提供更多機會予有志參與的青年。本部為宣揚文官甄選理念，已著手辦理以下事務：

一、110 年首辦「預備文官團－地方文官領航隊」

本部擬訂「2021 預備文官團－地方文官領航隊推動計畫」定於 110 年 8 月 25 日至 9 月 11 日辦理實體見習活動，由考試院指導，本部主辦，基隆市政府、公務人員保障暨培訓委員會及教育部青年發展署協辦，招募全國大專院校在學學生參與。110 年 4 月 30 日函請各大專校院鼓勵學生踴躍報名，至 5 月 20 日止合計 71 人報名，經評審結果錄取 21 名，訓練期間自 8 月 25 日至 9 月 11 日，共計 19 位團員完成訓練。本活動透過機關參訪、訓練課程及機關實務研習，使團員對文官有更清晰之圖像及了解地方機關實務運作，活動分述如下：

（一）1 天機關參訪：參訪考試院及本部，了解考試機關業務運作及如何辦理國家考試。

（二）2 天訓練課程：於國家文官學院進行，安排文官訓練課程：「地方治理與地方政府服務經驗分享」、「文官素養與公務基本知能」、「領導力與國家考試」、「創意思考與地方創生實例分享」、「公務生涯探索」，使團員具備基本文官認識與地方治理之興趣。

（三）6 天實務研習：與基隆市政府合作辦理實務研習，結合在地資源，讓團員實際參與地方機關實務運作，分別於該府都市發展處、文化局、教育處、觀光及城市行銷處、產業發展處研習，與第一線的公務人員共同學習，深入了解「國土計畫業務研討」、「市港再生標竿計畫與港區重要建設」、參訪「海洋科技博物館、八斗子漁港及正濱漁港永畫海濱美術館」、「基隆城市博覽會」、「潮藝術作品修復實習」、「基隆市教育創新研發實驗中心、雙語試辦小學」、參加「市長記者會觀摩」、「公務新聞採訪及拍攝」、「市長就職周年記者會規劃」、「智慧觀光介紹與討論」、「海派浪漫光雕秀規劃」、「跨年活動及海洋觀光季規劃」以及參訪「基隆市大型市場及地方創生場域」、「瑪陵休閒區」等，提供團員深刻文官體驗，探索地方治理實務，提升對公職職涯的興趣及加深文官志向。

（四）3 天專題研討、報告與分組競賽：各組就實務研習內容，自行擬定專題進行撰寫與競賽，包含：「創意文官思維解決地方議題——以基隆東岸發展為例（都市發展處）」、「『基』不可失——淺談如何吸引人流（都市發展處）」、「文化領航，

再現『大雞籠』——從見習生角度看修復完成之三處文化設施（文化局）」、「跨代共融學什麼？——以基隆市老幼共學實施計畫為例（教育處）」、「基隆市刊及活動宣傳規劃——以魅力基隆市刊及城市博覽會為例（觀光及城市行銷處）」、「基隆市地方創生計畫提案（觀光及城市行銷處）」、「地方創生、觀光業和漁業發展間之互動探討——以正濱漁港周邊為例（產業發展處）」。

據問卷調查結果，團員就基隆市政府進行實務研習一節，其活動滿意度高於其他課程或活動，透過基隆市政府及其所屬局處之資源，以業務簡報、實地觀摩、參與討論、與關鍵人物對話等方式，並由該府資深公務人員擔任實務研習輔導業師，引領團員見習機關實務運作、參與並體驗公共政策之規劃及執行，並指導其進行專題研討及專題競賽等，多數學員均肯定實務研習效益，認同是類活動有助於體認地方特色，以及公務機關實務運作。

二、112 年辦理「預備文官團－離島文官領航隊」

111 年因應 COVID-19 疫情嚴重，本部停辦預備文官團體驗營。112 年規劃預備文官團時，由於在甄拔人才過程中，深刻體會離島地區留才不易，亟待具有高度使命感與服務熱忱的青年學子參與離島服務。為彰顯對離島地區人才招募之重視，特規劃於 112 年暑期辦理「離島文官領航隊」，與位處最偏遠之連江縣政府（馬祖）攜手合作，招募年輕學子親身體驗迥異於臺灣本島的公職工作環境，展現熱血青年勇於挑戰、不畏艱難的文官價值與精神。

本部擬訂「112 年預備文官團實施計畫」定於 112 年 8 月 16 日至 8 月 31 日辦理「預備文官團－離島文官領航隊」活動，由考試

院指導，本部主辦，連江縣政府協辦，招募全國大專院校在學學生參與。活動內容包括參訪齊柏林基金會、國立故宮博物院、文官講座及專題研討、實務研習、專題成果發表及競賽評審等。本活動自5月26日至6月12日受理報名，計有44位大學校院學生報名，經書面及面試評審等篩選程序後，最終錄取12名團員，自8月16日開訓、20日至25日在馬祖進行實務研習、26日返臺接續進行專題競賽，活動摘述如下：

（一）2天前導課程：邀請3位優秀公務人員分享個人職涯經驗；以及辦理文官講座包括「文官素養與公務基本知能」、「地方治理與地方政府服務經驗分享」、「馬祖國際藝術島推動實務」及「專題研討競賽評審注意事項解說」等課程。

（二）1天參訪齊柏林基金會及國立故宮博物院：透過影像和文物，期許團員看見臺灣、胸懷未來，激發團員熱愛國家、擁抱在地的情懷。

（三）5天實務研習：連江縣政府安排跨局處的「通識實務研習」以及由文化處、交通旅遊局、衛生福利局、環境資源局等分別規劃「分組研習」，包括國際藝術島的策劃與行銷、閩東文化探尋、戰地景觀巡禮、福澳港區的創新、馬祖觀光的蛻變、新臺馬輪設計建造及營運管理（DBO）案例、海水淡化廠、供水智慧化系統、啟動遠距醫療、解讀長壽之島及兩岸小三通等。讓團員近身體驗連江縣政府的機關運作，拓展視野，對文官職業圖像有更真切的認識。

（四）3天專題研討、報告與分組競賽：各組就實務研習內容，自行擬定專題進行撰寫與競賽，包含：「嶼你來馬祖——獎助要點芻論（文化處）」、「馬祖野霸——視覺識別大進化，

業務再造再創新（交通旅遊局）」、「『老久』活久久——以連江縣長壽之島為例，探討如何創造更宜居的高齡社區（衛生福利局）」、「島嶼海漂垃圾處理——以南竿淨灘為例（環境資源局）」。

團員透過參與連江縣政府各局處會議、業務政策研討、實地參訪或實作等活動，實地體驗迥異於臺灣本島的風土民情，學習用不同的思維觀點去衡酌離島及偏鄉的在地需求，進而強化在地人文關懷及環境永續發展的價值。實務研習課程結束後，團員依課程訓練與實務研習心得，發表專題報告並分組競賽，展現具體成果。據問卷調查結果，團員對各項活動內容及講師整體表現均表示滿意，對團員了解公部門實際工作情形，以及對未來職域的選擇亦認為有所幫助，尤其在實務研習階段收穫良多，並建議增加實務研習及專題研討時數。

經追蹤 110 年及 112 年預備文官團體驗營團員中，多位積極報考公務人員考試，31 名團員中已有 5 名錄取，分別為 112 年公務人員高考三級暨普通考試一般民政（雙榜）、112 年公務人員普通考試一般行政、112 年公務人員普通考試一般民政、111 年公務人員高考三級暨普通考試地政（雙榜）、111 年地方特考四等社會行政，顯見參與預備文官團的經歷，對於青年學子堅定投入公共服務具有重要的推力。

參、創新甄才模式之構想初探

本部構思另闢一條甄選文官的新途徑，以預備文官團辦理模式為基礎，打破舊有的考試框架，導入多元彈性用人策略，縝密結合大學及用人機關等共同合作，創造嶄新的公務人才甄選模式（圖 46），藉以激勵優秀青年學子在學期間專注學習，且以在學優異成績保證其專業知能水準，並透過多元甄選方式，由用人機關依職缺所需，參與擇才，甄選決定符合需求的人才，提早延攬菁英人才蔚為國用。而青年學子則將年輕活力帶到公部門，發揮其專業能力與新世代思維，促進政府施政效能，提升國家競爭力。

圖 46 創新公務人才甄選模式架構圖



第二節　研擬法律專業人員考試制度，落實司改國是會議決議

壹、制度改革緣起

一、司改國是會議決議改革司法人員考試

為提升人民對司法的信任，105 年至 106 年由蔡總統召集，廣邀司法菁英、法學各界人士，召開司法改革國是會議，決議改革法學教育與司法人員考試，建議法律專業資格之取得，採取多合一考試。為落實前揭決議，法律專業人員之資格取得及任用有統合規範之必要。

二、制定專法落實司改國是會議決議

109 年 9 月 1 日第 13 屆考試委員就任後，基於司法官與律師同屬法律專業人員，但兩者分屬公務人員及專技人員，宜另立單一專法整合法律從業人員考試，俾落實司法改革國是會議之決議。

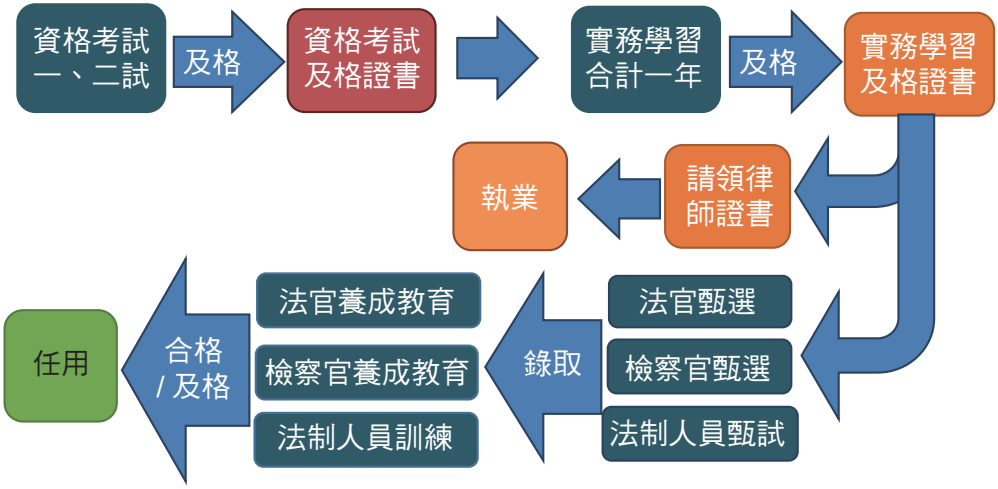
三、盤點納入新制法律人職類

經盤點各類法律相關的公務人員及專技人員應考資格、應試科目、執業內涵及改革需求等要素，最終取得各方共識，法律專業人員新制包含攸關訴訟利害及司法行政品質之法官、檢察官、律師及法制職系公務人員共四職類。

貳、整合重建法律人考選及任用全新法制

本案經考試院、行政院（法務部）、司法院（法官學院）及律師公會、學界等召開 9 次協調會議，共同擬定「法律專業人員資格及任用條例草案」，統合法官、檢察官、律師及法制職系公務人員四職類法律人才之考試、實務學習、甄選（試）及任用事項。新制架構重點說明如下（圖 47）：

圖 47 法律專業人員考訓新制示意圖



一、資格考試：現行司法官（含法官、檢察官）、律師及法制職系公務人員各有不同的考選及培訓機制，經整合後，未來四類人員均須先通過資格考試第一、二試，以相同及格標準，俾齊一專業水準。

二、實務學習：資格考試及格人員於 3 年內向法務部申請參加為期 1 年之實務學習，其包含律師實務及司法實務學習。學習人員將至律師事務所、審檢機關甚至行政機關實地見習，以確定個人志趣，訓練

單位並從中觀察考評學習人員任職適合度，以利將來擔任法官、檢察官、律師或法制職系公務人員。實務學習主責機關為法務部，學習事務得委任法務部司法官學院執行。

三、甄選（試）及任用：實務學習及格者，得依職涯志趣選擇擔任律師或公職；選擇律師者，可向法務部請領律師證書後執業；選擇公職者，可分別參加司法院、法務部或用人主管機關舉行之甄選（試），錄取人員經養成教育或訓練及格後始得擔任候補法官、檢察官或法制職系公務人員。至於甄選（試）未獲錄取者，仍得請領律師證書擔任律師，於累積實務歷練後，依法官法遴選途徑擔任法官或檢察官。

四、新制過渡時期條款：新制施行前已通過律師考試及格或司法官考試錄取者，應於施行後 2 年內依原規定參加訓練。現職公務人員已通過律師考試及格者，得依公務人員留職停薪辦法第 5 條第 1 項第 8 款規定申請留職停薪參加律師職前訓練。

五、周延配套子法：新制整合行政、考試及司法三院資源，涉及考訓用等環節，須配合研訂的法規命令多達 9 種（表 45），對於外界所提意見，將由各主管機關於研訂法規命令時審慎納入考量。

表 45 法律專業人員資格及任用條例草案授權訂定法規命令列表

授權依據	法規命令	主管機關
第 10 條第 1 項	資格考試規則	考選部
第 13 條第 2 項	實務學習津貼發給基準及相關事項規定	法務部擬訂報請行政院核定
第 15 條	實務學習規則	法務部
第 20 條第 2 項	法官甄選辦法	司法院
第 20 條第 2 項	檢察官甄選辦法	法務部
第 21 條第 2 項	法官職前養成教育辦法	司法院
第 21 條第 2 項	檢察官職前養成教育辦法	法務部
第 22 條第 3 項	法制職系公務人員甄試辦法	銓敘部會同行政院人事行政總處
第 29 條	施行細則	考試院會同行政院、司法院

參、條例草案架構

本草案共分 4 章、2 節，條文 30 條，分述如下：

一、第一章總則

本章闡明立法意旨、規範範圍、各程序主管機關等，共 3 條文。

二、第二章法律專業人員資格取得

本章分為資格考試與實務學習兩節，資格考試部分規範應考資格要件、考試程序及減免、考試舉行次數、地點、日期及報名費額、證書發給、授權另定考試規則等，共 7 條文。實務學習部分規範申請資格、完成期限、學習內容、決策及執行單位、津貼發給、相關機關協力義務、證書發給、授權另定學習規則等，共 8 條文。

三、第三章甄選（試）及任用：

本章規定甄選（試）參加資格、申請程序、職前訓練、任用資格、授權另定甄（選）試辦法及養成教育辦法等，共 5 條文。

四、第四章附則：

本章明定資格考試典試運作、突發或舞弊事件處理、辦理試務人員公正性、條例適用優先性、過渡期間及其保障、授權另定施行細則及施行日期等，共 7 條文。

肆、新制特點及效益

一、齊一法律專業人員素質

新制整合四職類，以相同應考資格、考試方式及應試科目進行評量，統一錄取標準，減輕應考人應試負擔，並符合司法改革國是會議所提齊一法律專業人員資格水準之期待。

二、強化法律專業人員實務歷練

透過 1 年實務學習中的律師實務學習、司法實務學習及自由選訓的行政機關學習，不僅讓資格考試及格人員能完整認識四職類之實務工作內容，以確定未來分流志業趨向，也藉此強化法律專業人員對實務情境的理解，貼近社會大眾的價值取向。

三、提高用人機關人才選擇權

通過資格考試與實務學習均及格者，始取得法律專業人員資格，得申請參加法官、檢察官甄選或法制人員甄試。甄選（試）方式及錄取標準均由用人機關主導，使人才的選拔與進用貼近用人需求。

四、依用人需求規劃完整職前訓練

目前法官及檢察官採合考合訓制，惟審檢角色不同，未來法官及檢察官分別辦理職前養成教育，培訓方式及內容均有專殊化之規劃彈性。

五、擴大法律專業人員職涯廣度

新制採多合一考試提高考試效益，並以 1 年實務學習供應考人探索生涯志趣，取得法律專業人員資格者同時取得擔任律師及參加法官、檢察官與法制人員甄選（試）資格，擴大法律專業人員職涯發展進路及轉換之空間。

第三節　結語

因應新時代公務人才招募挑戰，本部為深化青年學子對於公務人員工作與職涯之認識，並激發其對於公共事務之熱忱與報考公務人員考試之動機，業於 110 年及 112 年辦理 2 梯次預備文官團；由團員後續報考公務人員考試情形亦顯示對其堅定公務職涯志向有所助益。本部未來將進一步研議創新、彈性的取才制度，期裨益國家公務人力之招募、發展與提升。

另 106 年司改國是會議之決議體現了教、考、訓、用各界對於國家法律人才發展之期待，考試院、行政院、司法院三院前業會銜訂定「法律專業人員資格及任用條例草案」並於 111 年 1 月 26 日函送立法院審議，惟未於第 10 屆立法委員任期內審議完成。本案因攸關法律專業人才養成變革甚鉅，本部將配合考試院政策決定，賡續與行政院、司法院及相關專業團體、教育端審慎研商後辦理後續法制作業。

第12章

改善軟硬體資源，提升考選效能

第十二章

改善軟硬體資源，提升考選效能

配合本部組織變革、國家考試數位轉型及測驗發展等重大興革政策，本部職司行政輔助與後勤支援之單位，亦積極爭取預算，改善整體辦公環境之軟硬體設施，並透過資訊科技與數位平臺，廣泛運用新聞媒體宣達政策，提供業務單位必要之人事及經費支持，同時彙整各項統計資料供各界加值運用，為考選業務之革故鼎新，奠定穩固堅實的基石。本章將介紹本部幕僚單位提供之重要輔助業務。

第一節　考場環境優化與多功能大樓興建

壹、國家考場設施與時俱進

國家考場自 82 年啟用，迄今已逾 30 年，部分設施老舊缺損，為維持大樓正常維運，自 101 年起分年逐項漸進辦理考場內部修繕及設備更新，包括整修 1 樓大廳及 8 樓禮堂天花板、會議室、試務中心及監場人員準備室、更新監場人員工作桌等，以提供參加考試相關人員合宜、安全之環境。

一、環境更新改善

本部前於 101、102 年間針對應考人使用極為頻繁且影響清潔觀瞻最鉅之廁所，進行全面性翻修。近年來，囿於經費限制，持續針對本大樓公共區域之環境空間及機電基礎設施，進行特定之重點修繕，包括：整建試務中心及監場人員準備室、應陪考人休憩空間美化、茶水間更新、電梯更新、變壓器電力設備汰換等工程，多數為小區域之基礎設施改善，且在不影響國家考場正常運作的前提下，採分年逐項之漸進方式，期能確保空間基本之合宜美觀並兼顧基礎設施穩定運作。

試場原有窗戶膠合玻璃老化、隔音效果不佳，配合捷運南環段預定施工期程，避免應考人受噪音干擾，爰逐年編列預算辦理 1 至 7 樓試場窗戶更新，採用高規格之防水隔音氣密窗。111 年 10 月完成 7 樓 14 間試場，112 年 10 月完成 1 樓 12 間試場，不僅提高隔音效果，透光性亦大幅提升，試場整潔及明亮度獲得好評。

二、建置國考藝文走廊

為提升服務品質及營造友善應試環境，3 樓應（陪）考人休息區於 111 年 3 月 25 日完成建置「國考藝文走廊」，藉由融合國考意象與人文藝術的雙向連結，不僅作為應考人及陪考人於考試期間減壓及舒緩情緒的空間，更是提供各界快速認識國家考試沿革及發展的捷徑。

國考藝文走廊於 111 月 7 月 18 日公務人員高等考試三級考試期間試營運，以「國家考試巡禮」及「遇見藝術」兩大主題布展，主題一「國家考試巡禮」介紹國家考試，展示考試紀事剪影及各項國考物品，包含國家考試實地測驗成品、試卷樣態、身障輔助用品等。主題二「遇見藝術」展示書畫大師朱振南先生「師說」、「日升」、「無題」、「觀物之生」、「詠梅」及張敬先生「飛向標竿」藝術畫作。其中「師說」一幅是朱振南先生特別為本部書寫創作的作品，以十聯屏布局展現氣勢，復襯以象徵臺灣精神之玉山淡彩掠影，觀者佇足對話書作當下，必能感受本部為國舉才之重要職責與願景。另「飛向標竿」作品是許舒翔部長收藏，特別捐贈永久典藏，以祝福應考人實現夢想、金榜題名。

為增加能見度，國考藝文走廊於 112 年 4 月 21 日公務人員特種考試關務人員、身心障礙人員考試及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試舉辦前，正式揭牌營運，除常設展朱振南先生藝文創作，並邀請身障畫家劉立凱先生、郭向洋先生共同展示創作，另增加數位化形式展示考試及重要活動紀事照片內容，持續豐富國考及藝文作品展示內容，賦予國家考場一份全新的知性與美學概念的感動體驗。國考藝文走廊另於 7 月 7 日公務人員高等考試三級考試暨普通考試前，與內政部空中勤務總隊攜手舉辦「空中救災職人」展覽開

幕茶會，展示空勤總隊執勤及訓練之影像與各種救災任務之畫面；並於 9 月 2 日原住民族特考前，與原住民族委員會共同舉辦「眼界之旅 -MAKAPAH 美術獎攝影得獎作品展」開幕茶會，展覽 44 張代表原住民族文化美麗而真實的攝影作品；另配合 112 年第二次國防法務官考試於 12 月 16 日至 17 日舉行，特別邀請國防部於國考藝文走廊展出「國軍第 57 屆文藝金像獎」得獎作品，讓社會大眾更加認識國軍、瞭解軍人的情感和精神，讓國考與藝文再次交織出美妙的篇章。

三、建置電腦化測驗中央監控中心

鑑於原監控中心空間及功能已無法滿足電腦試場擴充發展需求，本部於原國家考場 8 樓 1006 試場建置即時監控管理 32 個試區以上之現代化國家級中央監控中心。透過監控中心統一管理多考區試區，可確保應試系統之穩定性與安全性。

本監控中心之建置，象徵本部辦理國家考試數位轉型的里程碑，中央監控中心於 112 年 6 月完工，運用網路設備集中管控、蒐集各試區考試狀況，以系統化方式檢核資訊設備之完整性與一致性。考試期間由中央監控中心統一辦理試題傳送及匯轉，以有效即時監控各試區考試狀況，適時支援偶發事件。

貳、興建國家考試闈場及數位多功能考場大樓

隨著數位科技及網路快速發展，多元考試取才為國家考試發展之必然趨勢，產製試題、應試場地及相關設施亦須適時調整與創新。早年規劃之國家考試闈場及國家考場空間配置與軟硬體設施，已無法符應現今資訊科技發展

需要，爰本部蒐集國內外案例，利用經管之國有土地興建地上 13 樓層、地下 3 樓層之「國家考試闈場及數位多功能考場大樓」，其中第 11 至 13 樓為容納 65 人之闈場，其餘樓層分別作為電腦化測驗試場、數位化口試、實地測驗及身障示範試場。

一、目標

（一）達成國家考試數位化、多元化目標：本大樓導入通用化設計觀念，全面性考慮所有使用者的需求，符合不同考試類科之運作所需。

（二）落實維護身障者應試權益之普世價值：考量身障應考人可報考之國家考試種類眾多，惟現行並無適合身障應考人應試之專用考場。本大樓設置身障示範考場，可因應各種不同類別之身障應考人需求。

（三）建置數位化、資訊化國家考試闈場：為產製質優量足且具信度效度之試題，提升試題品質，提供優質合宜隱密之審題空間及闈務作業環境有其必要；另多元考試應輔以使用多媒體技術，闈場製題端須同步配合建構製作多媒體試題之作業環境。

（四）增加辦理國家考試之彈性：遇緊急天災、意外事故及嚴重疫情而延期考試，臨時洽借其他機關學校之闈場、試區學校不易。為使國家考試順利進行，增建多功能大樓可使闈場及考場空間運用更具彈性。

二、執行概況

（一）召開興建規劃專案小組會議：考量闈場、數位多功能試場設備及空間規劃需求擬定繁冗複雜，本部成立「國家考試闈場及數位多功能考場大樓興建規劃專案小組」，適時召開專案會議，就本大樓興建期程相關經費申辦、需求功能確定、工程執行協調方向，進行前瞻、創新、務實及長遠之規劃，俾使大樓興建目標及成果得以切合考選業務發展需要。

（二）洽請內政部營建署全程代辦興建工程及簽訂協議書：本部 111 年 9 月 30 日拜會內政部營建署（112 年 9 月 20 日改制為內政部國土管理署）吳欣修署長商議委辦事項獲原則同意，嗣函請該署全程代辦工程，經該署 111 年 11 月 2 日函復同意代辦，12 月 21 日會同該署專業團隊辦理現場會勘，確認基地現況與雙方協議事項，112 年 4 月簽訂代辦協議書及委託設計監造技術服務招標作業。

（三）內政部營建署代辦委託規劃設計監造技術服務採購：於 112 年 7 月 11 日決標予許伯元建築師事務所。由該技術服務廠商陸續完成基地測量、鑑界、現地鑽探及植栽調查等相關作業。

（四）規劃拆除基地內庫房 1 幢：基地內建物業由經管機關財政部國有財產署北區分署辦竣建物報廢，本部據此辦理拆除工程委託技術服務採購，112 年 9 月底完成拆除。

（五）依技術服務廠商許伯元建築師事務所規劃，112 年底業完成規劃設計方案核定，預定 114 年 1 月完成細部設計及相關建

築許可程序，114 年 5 月底完成工程發包，新建工程自 114 年 6 月開工，118 年 7 月辦理驗收竣事。

三、預期效益

（一）因應國家考試數位化的發展趨勢，建置設備與功能完善的場地，並將新式科技導入多元化考試，強化評量的信度與效度，提升國家考試安全性與公信力。

（二）彈性調整目前本部各大樓之空間用途，紓解現有場地不足之窘況，同時減少洽借場地之費用、增加場地外借之租金收益及停車場收益，挹注國庫收入。

（三）配合國家永續發展及世界趨勢，運用多元考試方法技術，甄拔優秀適格之公務人才與專技人員，提供公部門與產業界質優量足之人力資源，提升國家競爭力。

第二節　新聞及公共服務之數位轉型

壹、運用考選統計資料，加值新聞發布效益

為增進社會大眾及應考人對考選制度與國家考試相關資訊之認識，本部持續透過新聞發布、輿情分析回應、考選統計及不定期與新聞媒體意見交流等方式，就重要考選政策、法規修正、業務興革措施或重要活動訊息發布新聞。另依據各項考試期程之訂定，發布應考人關切之最新消息，以利其及早規劃、準備考試。

為提升本部新聞能見度，本部自 111 年 9 月起，陸續分析大學畢業 3 年內報考 110 年、111 年、112 年高普考及 110 年地方特考考試之統計資料，對外發布錄取學校十大排行榜新聞，供教育界及社會大眾作為培育人才和投考公職之參考，並獲廣大媒體報導。近 3 年國家考試報考人數每年平均約 38 萬 1 千人次，報考所填個人資料均儲存於試務整合性管理系統，其中有關錄取人員學校、學歷或年齡等資料，向為各界關注焦點，且每年均有大學教育端來函索取該校學生報考及錄取情形，以作為教學與課程設計之參考。

未來本部將持續分析客觀數據、定期發布，除可回饋供大學端在職涯探索及就業輔導之參考，另由於資料是二十一世紀的新礦產，因應政府資料開放的浪潮，本部未來將妥善運用既有資料，予以統計、分析、加值，適時提供各界參考，共享資源，並提升新聞發布效益。

貳、國家考試期日計畫全面電子化

為因應國家取才需求，配合用人機關與職業主管機關考試需求建議、應考人權益及考試資源合理使用等原則，並使有意加入公職行列或取得專業證照之民眾及早規劃、準備考試，本部均於前一年度上半年先期規劃次一年度各種考試試務期程，並於每年 9 月前定案。

各年度各項考試期日安排，會先邀集本部內各單位就試務各階段期程、闈場及閱卷場地使用檔期等召開研商會議，復邀集各分發機關、用人機關、各縣市政府及相關機關代表開會研商，除參酌用人機關建議之預定考試日期，及本部各種考試期日計畫之規劃原則外，另考量考試性質、考試期日安定性、重大活動或節日、人力調度、考試規模、考場洽借以及中小型考試合併舉辦等因素完成初步排定，經提報考試院會議報告後，各項考試之預定報名、預

定考試日期及相關說明等資訊，即登載於本部全球資訊網及發布新聞稿，以廣為周知，並印製國家考試期日計畫表宣導手冊分送各機關、縣市政府、鄉鎮市區公所及大專校院，供各界參採。

近年來期日計畫印製後內容更新頻繁，例如用人機關修正考試等級、調整口試及體能測驗日期、增設考試或考區等，致紙本舊版本無法使用形成浪費，由於本部全球資訊網期日資訊取得已非常便利，全面電子化可使民眾取得最為即時與正確的國家考試資訊。

參、人工智慧應用於公共服務

本部全球資訊網設有下列主要分類選單：1. 認識考選部、2. 消息與公告、3. 國家考試介紹、4. 應考人專區、5. 便民與廉政、6. 考選法規、7. 考選統計、8. 主題專區，並設有部長（意見）信箱，作為傾聽民意的溝通橋樑之一，應考人可藉以反映意見及心聲、發問或提供建議。為滿足應考人對答復內容及時效要求，減輕試務單位工作負擔，針對上述來信陳情或詢問之答復內容皆與時俱進，簡明扼要，協助應考人及時取得有關試務程序處理結果之資訊；至業務相關陳情建議亦配合本部考選政策合宜擇要說明，或轉請相關單位參考。另為有效提升試務資訊服務品質，本部設有 24 小時語音服務系統，透過語音統一回復問題，降低試務人力答詢情形，減少人力成本。

近年來，人工智慧不但是科學技術的革新，其應用領域也跨足如 AI 客服、智能客服、對話式 AI、語音 AI、智音助理、交談機器人、FAQ 智能問答支援等，是發展 AI 客服、對話式 AI 機器人的重要發展契機。為掌握 AI 發展的契機，本部亦鼓勵公務同仁學習人工智慧科技相關課程，俾利未來適時活用於公共服務關係等工作範疇或導入相關系統。

第三節　充實業務人力，精進人事服務

壹、合理員額配置，充實業務人力

考選部組織法自 83 年修正後，已施行將近 30 年，為加強人才招募、加速推動國家考試數位轉型、精進試題品質與測驗技術發展，於 111 年間展開修法作業，經總統於 112 年 5 月 17 日修正公布考選部組織法。考試院嗣於 112 年 7 月 27 日修正發布考選部處務規程，本部同日訂定「考選部編制表」，並均自 112 年 9 月 1 日生效，以規範本部內部單位之分工職掌及所置各職稱、官等職等及員額。

本次組織變革係將本部原設 5 司（考選規劃司、高普考試司、特種考試司、專技考試司、總務司）、2 處（題庫管理處、資訊管理處）、5 室（秘書室、人事室、會計室、統計室、政風室）、29 科之組織架構，調整為 6 司（綜合規劃司、高普考試司、特種考試司、專技考試司、測驗發展司、國考數位轉型及資訊管理司）、1 處（秘書處）、4 室（人事室、會計室、統計室、政風室）、31 科，以符應推動各項重大考選政策所需，並調整內部單位之分工職掌及所置各職稱、官等職等及員額。各單位人力配置相應檢討後，本部提出自 113 年至 116 年分 4 年請增預算員額職員 23 人、聘用人員 3 人，經行政院 112 年 8 月 31 日函核增 113 年預算員額職員 3 人、聘用人員 2 人。為確保各單位員額編制契合實際業務需求，並將員額優先配置於核心業務及符合精實原則，各單位應先確實檢討施政優先順序、行政作業流程及現有人力工作狀況等，以減除不合時宜之措施、簡化行政程序及減少冗事，將節餘人力投入新增業務；現職人員並透過工作內容調整或加強專業訓練等，提升與其職務之適任度及整體人力運用效能。通盤檢討調整後員額仍有不足部分，則本業務與人力密切配合原則，覈實續辦請增員額，充實辦理業務必要人力。

貳、推動員工協助，精進人事服務

員工協助方案主要涵蓋「工作」、「生活」與「健康」三大層面，其中工作面是指協助員工工作適應、組織變革調適、工作與生活平衡、生涯規劃等；生活面是指協助員工解決如人際關係、家庭照顧、法律問題諮詢等；健康面則是提供各項健康諮詢、醫療服務及協助員工維護個人健康、提升工作及生活品質等。員工協助方案之目的在發現並協助員工解決可能影響工作效能之個人問題，使其能以健康身心投入工作，同時也在協助機關提升行政效能及建立溫馨關懷之工作環境。其服務內容相當多元，但本部資源有限，為使有限資源發揮最大效用，因此將先擇其要項或員工較迫切需求部分納入年度計畫規劃與執行，嗣後再視需要及預算逐步調整。

面對環境快速變遷與影響，人員需要不斷自我調適以適應環境，為協助員工調適工作環境變動所帶來之壓力，並營造溫馨關懷之工作環境，規劃逐步導入「員工協助方案」，希藉由引進部外資源，委外專業機構提供更系統化或專業化之員工協助措施與服務，尤其在員工諮詢服務方面，加強對員工之關懷與協助。另本部可藉由規劃包含情緒管理、紓解壓力、健康醫療或生涯規劃等項目之訓練或研習，增進員工對相關問題及壓力解決之因應能力；並整合運用本部每年員工慶生會、環境教育戶外體驗及年終員工聯誼餐會等活動辦理之資源，力求充實與豐富活動內容，以活絡同仁間之情誼，促進團隊之向心力，進而提升工作士氣，達到組織與員工雙贏之目標。

第四節　健全財務管理及優化行政效率

考選業務基金（以下簡稱基金）自 99 年度設置後，國家考試報考人數於 101 年達到高峰，惟自 102 年起受經濟景氣與少子女化及就業環境等因素影響逐年下滑，致報名費收入減少；成本及費用配合試務辦理需求則是持續增加，以及自 109 年起因應 COVID-19 之防疫政策與配套措施，致嚴重侵蝕基金累積賸餘，使基金營運面臨艱困。而數位化時代來臨，外部原始憑證數位化程度於近年來逐步成熟，將規劃推動經費結報電子化，優化行政效率。

壹、健全基金財務管理

一、定期檢討考試報名費基準

本部辦理各項公務人員考試，依公務人員考試法規定，應考人參加各種考試應繳交報名費，其費額由本部依考試等級、類科及考試方式定之。96 年以前，各項考試收費標準係依據立法院審議通過本部考試業務之歲入歲出預算後訂定，並公告實施，亦定期就市場因素、消費者物價指數及立法院預算審議結果等變動情形加以檢討。

自 96 年起本部配合財政部完備規費收費標準之法制作業程序，依規費法第 10 條規定訂定「公務人員考試規費收費標準」及「專門職業及技術人員考試規費收費標準」；並依該法第 11 條規定，就上開收費標準至少每 3 年應定期檢討一次，考量油電價、人力、交通與原物料等試務成本提高等影響因素，檢討調整報名費收費標準，其中公務人員考試規費收費標準曾於 103 年及 106 年修正，專技人員考試規費收費標準於 99 年、102 年、103 年、105 年及 106

年修正；至近期於 109 年檢討，經衡酌物價尚屬平穩及 108 年度基金累積賸餘等因素，各項標準均遞予維持。

迄 112 年每小時基本工資已由 106 年 133 元調整為 176 元，考量調幅高達 32.33％，消費者物價指數年增率 110 年及 111 年分別為 1.97％及 2.95％；爰本部將參考物價指數、勞動基本工資、水電費等試務辦理成本調漲因素，檢討各項考試報名費收費標準，以健全基金財務。

二、配合政策照顧弱勢族群及因應防疫措施支出遽增，積極爭取公務預算補助

（一）基金自 99 年度設置迄 111 年度止，依公務人員考試法及後備軍人轉任公職考試比敘條例等相關規定，減免具身心障礙、原住民族、低收入戶、中低收入戶、特殊境遇家庭及後備軍人等身分應考人報名費，造成基金收入短收，累積金額已達 1 億 9,571 萬 4 千元。有關依法減免之報名費，屬國家照顧弱勢族群之全國性政事，不宜將應考人報名費收入不足支應試務支出部分，由需自給自足之基金負擔，致影響基金經營績效。

（二）109 年開始 COVID-19 疫情席捲全球，本部舉辦之各項國家考試均配合各項防疫政策辦理防疫措施。109 至 111 年度由基金支出相關防疫經費分別為 2,291 萬 3 千元、1 億 356 萬 2 千元及 6,003 萬 2 千元，致基金 109 至 111 年度短絀由 2,128 萬元、7,356 萬 3 千元大幅增加至 1 億 2,985 萬 5 千元，截至 111 年度決算累積賸餘僅餘 1,160 萬 9 千元。考量防疫支出係

為配合國家防疫政策，確保應考人及試務人員生命及身體安全，非屬基金正常營運範疇，且因金額龐大，已非基金所能負荷，除對基金繼續經營產生重大影響外，亦不宜納入檢討調整報名費收費標準。

（三）本部針對上開報名費減免及防疫支出將持續積極爭取公務預算補助基金，以改善基金財務狀況。

貳、爭取推動國家考試未來 10 年數位轉型發展藍圖經費及資源

數位治理為國家未來發展趨勢，面對數位公共服務新時代之來臨，本部擘劃推動國家考試未來 10 年數位轉型發展藍圖。數位轉型工程串聯報名、命題、考試、閱卷、試務作業等一貫流程，自 111 年開始啟動。

短期（111 年至 113 年）發展重點為推動申論式試題採行電腦作答及多元線上申辦服務，如全程無紙化報名、線上遴聘委員、卷務處理 e 化等，並將賡續擴充電腦試場規模，依年度題庫建置完成率，擴大推動電腦化測驗考試類科。

中長期（114 年至 120 年）重點為擴大電腦化測驗類科、建置行動化電腦試場及推動遠距各式作業，如遠端線上命題、發展視訊化口試環境及閱卷委員遠距線上閱卷等。

本部為符應數位化時代為國取才考試變革，推動國家考試數位轉型，所需資金龐大，如由基金財源支應，則需大幅調高考試報名費收費基準，恐降低報考意願，甚而影響各政府機關人員進用，爰類此專案計畫將積極向行政院爭取相關預算支應，以維持基金永續運作，各項試務工作順利如期推動。

參、精進經費結報電子化

為配合行政院智慧政府之施政方向，未來將積極規劃經費結報全程電子化，期將傳簽流程（包含請購、核銷、會計帳務處理、款項支付及相關會計檔案存管等）全面以電子化方式辦理，精進本部經費核銷數位化，以減輕審核人力、人工傳遞及檔案存管空間等負擔，俾縮短經費核銷時程，並落實節能減紙政策及優化行政效率。

第五節　強化考選統計加值應用

103 年至 112 年報考國家考試計 433 萬 6 千餘人次，其中獲公務人員錄取任用 16 萬 8 千餘人次、通過專技人員考試 32 萬 6 千餘人次，長期以來建置國家考試考選統計資料庫，累積可觀的考選資料基礎，定期產製各項考選統計資料、分析。為加強及擴大統計之應用，建構視覺化圖表，探掘有價值、有意義的資訊，彰顯統計項目間的關係和趨勢，同時配合國家推動「開放政府資料」政策，賡續辦理考選資料開放、品質提升，並強化考選統計質量，以滿足各界對考選統計應用需求。

壹、考選統計視覺化圖表，增進統計服務效能

視覺化圖表為透過良好設計的圖表來說明資料和資訊，以淺顯易懂的方式，讓資料使用者快速了解重要統計資訊，降低統計資訊之專業隔閡。本部參酌行政院所屬部會建置視覺化統計網頁，並考量軟體操作便利性及經費等因素，打造視覺化資料平臺，由本部統計室依資料特性建構統計圖表，搭配

多樣性視覺動態效果，輔以簡要說明統計項目、指標定義與計算公式，呈現考選資料全貌及其變動趨勢。未來將陸續上傳至本部全球資訊網，提供各界運用。

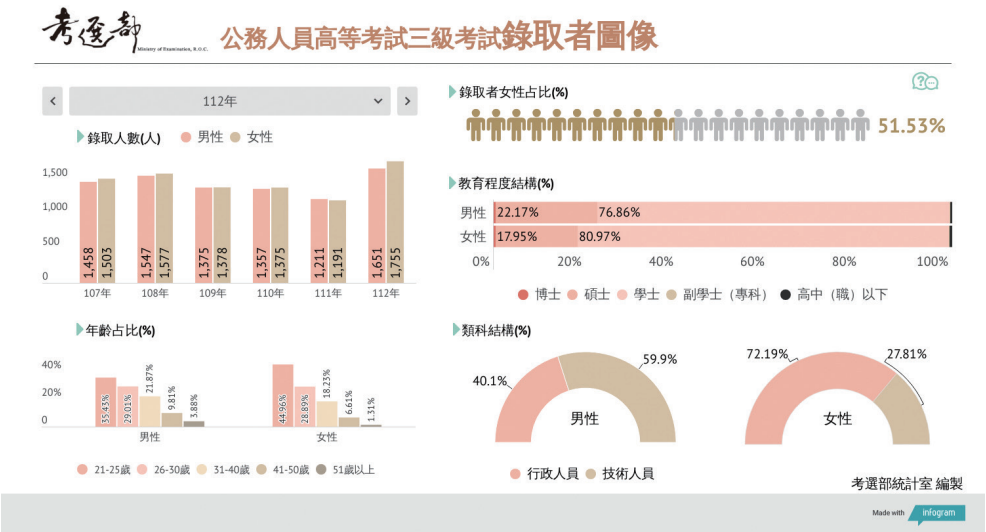
考選統計互動式視覺化圖表規劃分為公務人員考試、專技人員考試及主題專區等三大主題。前二大主題，以國家考試統計為核心，展現各該類別項下考選統計，包含各項考試種類別、層級別、類科別等統計分類，資料涵蓋報考、到考、錄取或及格人數，以及到考率、錄取率或及格率等，細項交叉應考人報名資料所填載性別、年齡、教育程度等個人特徵值，從巨量考選統計資料，篩選分析主題，陳示國家考試辦理發展樣貌。第三大主題規劃以典試人力資料庫蘊涵之試務行政統計、本部性別統計等為分析重點，其中典試人力資料庫為提供國家考試及題庫建置遴聘典試人員之資料庫，綜整典試人力資料庫學者專家性別、校際與區域等現況整體統計，以及遴聘典試人員相關統計，據以了解典試行政作業概況。

以公務人員高等考試三級考試錄取者性別圖像為例（詳圖 48），視覺化圖表集結重要性別統計指標，呈現不同性別參與該項考試現況及趨勢，可作為分析教、考、用性別議題參用，該圖表資料時期橫跨 107 年至 112 年，以性別變數串聯各圖表，細項交叉教育程度、年齡、考試類科等 3 變數，依時間推進過程，各變數結構隨之動態變化，更生動表現統計數據的變動趨勢，將滑鼠游標移至圖表上即顯示詳細統計，附表列出各類科錄取人數統計，能依需求排序各年錄取人數，並搜尋取得感興趣類科的錄取人數。

再以公務人員高等考試三級考試暨普通考試報考時所填通訊地址與考區之關聯性來看，圖 49 上圖點選縣市別可取得該縣市應考人之報考考區結構，在部分未設置考區之縣市，應考人須跨區應考；以宜蘭縣為例，107 年至 111 年平均有八成一應考人於臺北考區應考，自 112 年起本部增設宜蘭考區，近八成四蘭陽地區應考人就近應試；113 年更增設苗栗、雲林考區，嘉惠在地

應考人就近應考。復由各考區報考人數切入觀察，近 6 年整體報考人數雖呈下降趨勢，各考區報考人數結構互有消長，112 年與 107 年比較，因增設宜蘭考區，牽動臺北考區報考人數，致占比結構變動大，其餘考區以臺中考區占比成長最多，高雄考區減少最多，此趨勢由圖 49 下圖縣市地圖熱區清楚顯示。

圖 48 公務人員高等考試三級考試錄取者性別圖像視覺化圖表



公務人員高等考試三級考試行政人員錄取人數

單位：人

Search

類科別	107年男性	107年女性	108年男性	108年女性	109年男性	109年女性	110年男性	110年女性	111年男性	111年女性	112年男性	112年女性
行政人員	575	1,116	497	1,123	489	1,007	548	1,026	428	827	662	1,267
一般行政	60	112	45	108	52	105	45	98	36	80	73	133
原住民族行政	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
一般民政	18	18	10	17	16	14	15	18	13	14	17	24
戶政	9	20	5	20	5	14	4	22	4	13	1	20
宗教行政	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
客家事務行政	1	3	4	4	2	1	3	4	1	0	4	1
僑務行政	2	1	3	5	4	3	2	7	4	3	5	3
社會行政	14	48	12	54	14	46	10	41	6	25	18	32
勞工行政	16	45	6	25	6	19	15	27	10	23	19	35
人事行政	24	88	27	103	28	96	27	100	29	90	32	113
法制	20	24	19	23	23	15	26	19	14	9	41	28
地政	47	45	29	45	17	25	49	77	18	26	51	55

Download data

考選部統計室 編製

Made with infogram

公務人員高等考試三級考試技術人員錄取人數

單位：人

Search

類科別	107年男性	107年女性	108年男性	108年女性	109年男性	109年女性	110年男性	110年女性	111年男性	111年女性	112年男性	112年女性
技術人員	883	387	1,050	454	886	371	809	349	783	364	989	488
土木工程	271	32	408	80	349	48	357	60	295	84	279	53
化學工程	26	7	15	6	14	6	6	5	17	6	16	5
工業工程	12	1	14	2	4	1	11	6	5	3	8	7
天文	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0
園藝	1	7	2	0	2	1	2	2	0	0	2	2
農業機械	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
農業技術	17	19	19	7	17	9	14	11	11	8	16	17
農產加工	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
海洋資源	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
漁業技術	6	2	2	7	7	6	3	6	3	1	3	1
養殖技術	1	3	3	0	1	1	2	0	3	2	4	1
公職醫師	11	25	9	10	15	21	3	8	13	9	10	4

Download data

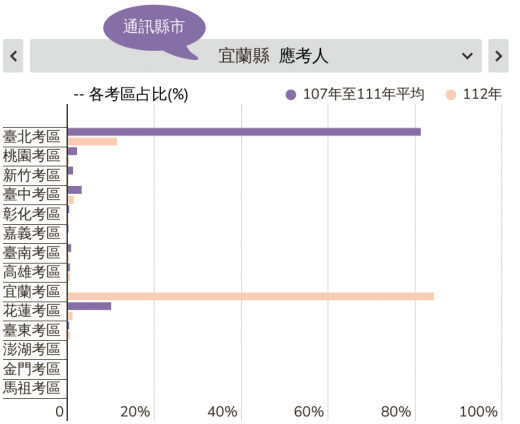
考選部統計室 編製 113.3

Made with infogram

圖 49 公務人員高等考試三級考試暨普通考試各考區報考人數統計視覺化圖表

公務人員高普考試報考人通訊縣市與考區之關聯

- 應考人通訊縣市與報考考區高度相關
- 自112年起增設宜蘭考區，嘉惠蘭陽地區考生；113年增設苗栗、雲林考區，本考試考區增加至16個考區
- 苗栗縣的應考人多至新竹考區應考；南投縣的應考人多至臺中考區應考；雲林縣的應考人多至嘉義考區應考；屏東縣的應考人則多至高雄考區應考

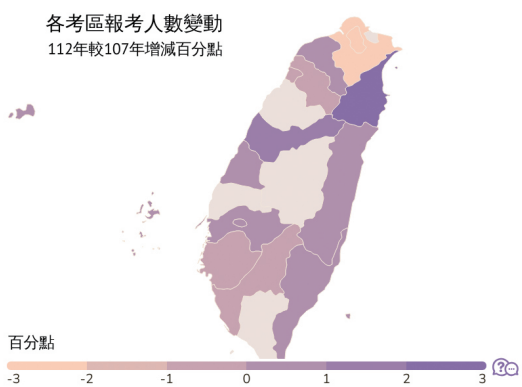


註：高普考試指公務人員考試高等考試三級考試、普通考試。

Made with infogram

公務人員高普考試各考區報考人數之變化

- 107年至112年各考區報考人數，臺北考區居首，臺中考區、高雄考區分居第二、三
- 高普考報考人數呈下降趨勢，各考區報考人數結構互有消長，112年與107年比較，因增設宜蘭考區，牽動臺北考區報考人數，致占比結構變動大，其餘考區以臺中考區占比成長較多，高雄考區減少較多



考選部統計室 編製 113.3

Made with infogram

貳、深化考選統計資料開放，精進統計分析質量

近年政府致力推動資料開放，促使資料流通，提升施政效能與民眾參與公共政策關心程度，104 年 10 月本部全球資訊網建置「資料開放專區」，有關考選統計資料開放部分，除配合國家考試榜示日發布各種考試統計、考選統計年報外，依公務人員高等、普通、初等及升官等（資位）等考試、公務人員特種考試及專技人員考試分設開放資料專區，內含歷年考試辦理期日、各項考試報考人數及錄取人數統計、身心障礙應考人數統計、原住民族應考人數統計、錄取不足額統計等，自 105 年 3 月起針對各種考試統計進一步提供 XML 檔案格式及數個 Word 格式資料集說明表，110 年 11 月配合考試院政府資料開放行動計畫，優化報考、錄取或及格人數統計格式，提升機器可讀性，未來將賡續推動資料開放及提升資料集品質，增進考選資訊透明度，擴增統計數據分析應用。

此外，隨社經環境變遷，少子女化趨勢，本部持續以創新作為調整考選制度與法規，甄選符應國家發展所需之人才，為掌握考選發展動態，將積極深耕考選統計專題分析，以考選統計為基礎建構專題式統計分析，同時蒐集各相關政府統計，包含人口、教育、就業等多面向社經統計，強化統計分析之細緻性與完整性，以身心障礙人員特種考試分析為例，除考選統計資料外，蒐集研析身心障礙人口及其擔任公務人員現況統計，增進銓釋該考試報考、錄取趨勢，除提供本部業務推展之參據外，協助應考人制定更有效的應試策略，相關分析公布於本部考選統計專區，擴大考選統計之能見度與應用度，提升統計加值服務功能。

在數位化趨勢下，本部加速數位轉型，善用資訊科技，強化統計資訊服務，一方面導入視覺化的系統介面，將大量、複雜的考選統計資料，建立起資料關聯性，發掘資料特徵及趨勢，增進考選統計易讀性與豐富性，另一方面，則朝著提升開放資料利用、精進資料分析方向邁進，達成優化考選統計品質、發揮統計支援決策目標。

第六節　精進國家考試數位科技防弊機制

壹、影響與挑戰

一、數位科技舞弊係運用電子設備（如手機或穿戴式裝置）結合無線通訊技術傳輸舞弊資料，並以 4G、5G、藍芽或 Wi-Fi 等通訊頻段作為傳輸媒介，規避監場人員之檢查，其可能之舞弊方法包含：

（一）使用無線通訊設備，將試題影像傳出至試場外，經舞弊集團接收後，再將答案利用無線通訊發射器，以語音或簡訊模式傳至試場應考人之接收器。

（二）舞弊集團派遣槍手進場考試，於允許出場時間（考試開始 45 分鐘後）離場後，即將選擇題答案或申論試題交付舞弊集團，再透過無線通訊發射器，以語音或簡訊模式將答案傳送至試場應考人之接收器。

（三）應考人攜帶變造或偽裝之穿戴式裝置，於考試期間透過觀看螢幕（搭配特殊濾光眼鏡）或以隱形耳機聆聽預存之數位資料，取代傳統小抄作弊模式。

二、近年無線傳輸技術快速發展，智慧手錶、智慧眼鏡等無線穿戴式裝置逐漸普及，是類數位科技產品具有攜帶方便、容易隱藏、偽裝及不易辨識等特性，並內建無線通訊功能，可遠距離傳輸大量資料，將大幅增加國家考試監場工作困難。監察院調查報告（106 財調 42 號）亦曾指出「……因無線通信終端設備微型化，致電子舞弊手法日新月異，使用公眾通信系統進行電子舞弊，漸難以電波技術完全阻絕，亟待各相關機關積極研商對策」（監察院，2017）。為防範

國家考試發生高科技舞弊事件，本部成立數位科技舞弊防制小組，持續關注相關科技發展，積極與有關單位合作與交流經驗，並針對各項應變措施及法制規範進行檢討，俾因應其對於國家考試公平性所帶來之挑戰。

貳、因應與精進作為

一、法規面

（一）典試法第 21 條第 2 項規定「應考人應試，有違規舞弊情事，應依規定予以扣考、扣分或不予計分，如涉及刑事責任，移送檢察機關辦理」，其具體行政裁處與刑事制裁內容則分別於公務人員考試法與專門職業及技術人員考試法、試場規則與刑法等法令訂有相關規範（如表 46）。

表 46 國家考試舞弊之行政裁處與刑事制裁內容

類　別	法　規	裁處或制裁內容
行政裁處	公務人員考試法第 22 條、專門職業及技術人員考試法第 19 條	1. 考試前發現者：撤銷應考資格 2. 考試時發現者：予以扣考 3. 榜示前發現者：不予錄取 4. 訓練時發現者：撤銷錄取資格 5. 及格後發現者：撤銷及格資格 註銷及格證書 6. 五年內不得應考試院舉辦或委託舉辦之各種考試
	試場規則第 15 條第 5 款、第 6 款	以聲波音訊、電子訊號，夾帶或意圖傳送、接收資訊：扣考
	試場規則第 17 條第 5 款	隨身攜帶、配戴或於試場座位四周置放具資訊傳輸、感應、拍攝、記錄功能之器具：扣分
刑事制裁	刑法第 137 條	以詐術或其他非法之方法，使其發生不正確之結果者：一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金

（二）數位科技舞弊多為集團性犯罪，且有高額不法所得，現行刑法第 137 條妨害考試罪雖訂有「一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金」之法定刑度，惟其處罰尚嫌過輕，恐難有足夠嚇阻功效。為維護考試公平性，本部業向法務部建議修法加重處罰，並經該部 110 年 1 月 19 日刑法研究修正小組第 270 次會議決議同意將刑度調高為「二年以下有期徒刑、拘役或二十萬元以下罰金」，嗣因相關修正草案未於第 10 屆立法委員任期內議決，須持續觀察後續提案送請立法院審議[1]結果。

（三）落實典試法對於監場工作及試場規則之相關規定，本部將持續優化相關作業準則，俾藉由標準作業流程（SOP）之建置，強化監場人員對於應考人違規事件處理能力。

二、執行面

（一）執行考場電波偵測，監測追蹤異常訊號

依考試性質預先函請國家通訊傳播委員會（NCC）於考試當日派員至考區先行量測電波背景環境，記錄頻譜圖、頻道占用等資料作為基礎比對資料，再進行監測與交叉比對有無異常訊號。巡場人員則以攜帶式（portable）隱形耳機偵測追蹤器於試場巡迴偵測通訊信號。另於必要時洽請電信警察協助，俾打擊不法舞弊情事。

1 立法院第 10 屆、第 11 屆均有立法委員或黨團提出提高刑法第 137 條刑度之修正草案，例如提案建議增訂刑法第 137 條第 2 項意圖營利協助他人舞弊行為罪之加重處罰條款（處罰刑度增至三年以下有期徒刑、拘役或科或併科一百萬元以下罰金），以強化嚇阻功能。詳立法院第 10 屆第 6 會期第 2 次會議、第 10 屆第 7 會期司法及法制委員會第 12 次全體委員會議議案關係文書。

（二）透過報考數據分析，篩選可疑應考對象

針對各項考試已及格再參加相同考試之應考人名單進行篩選分析，如發現異常跡證，另提供監場人員加強留意，並詳實記錄到、缺考情形，以供查考。

（三）運用監場講習時機，提升防弊技巧意識

於定期辦理監場人員講習時機，講授監場作業相關規定與舞弊查緝案例，藉以增進監場人員防弊意識，並適時邀請外部專家講授最新科技資訊，強化監場人員對於數位科技舞弊樣態之認知。另藉由各項考試召開試務工作協調會議、場務工作協調會議、各考區試務協調會議，以及考試開始前召開之監場會議等時機，適時提醒試區主任、巡場主任、監場人員及部派工作人員注意相關防範措施，並加強巡察數位科技舞弊事件。

（四）採行不規則試題題序，強化舞弊防範機制

配合國家考試數位轉型政策，逐年增加電腦化測驗的考試類科，並運用電腦化測驗亂題亂序之出題方式，增加舞弊集團傳輸解題答案之困難程度，降低舞弊成功機率。

（五）適時採購新式器材，加強訊號偵測能力

數位科技發展日新月異，偵測器材如有汰舊換新需求，則即時採購更新，俾強化偵測能力，防杜不法集團於國家考試傳送舞弊訊號。

第七節　結語

本部每年辦理 20 餘種次國家考試，而國家考場係全國唯一之國家考試專用建築，在使用日久環境設施漸顯頹舊之際，本部籌劃分 3 年推動國家考場整體修繕工程，同時規劃國家考試闈場及數位多功能考場大樓興建工程，其設計理念包含數位資訊、身心障礙、多元測驗等多功能目標。期望從提供優質合宜之辦公及應試環境為起點，透過嶄新的軟硬體建設，成為支援新世代國家考試政策之即戰力。

另為提升外界對國家考試改革精進之認識，本部適時發布新聞，並就各界反映訊息，進行輿情分析、考選統計與媒體意見交流等，公布應考人關切之消息，以利應考人及早規劃應試。又為「教、考、訓、用」之縝密結合，本部近年來彙整發布錄取學校十大排行訊息，並將近 3 年國家考試應考人去識別化後之資料均儲存於試務整合管理系統，供教育端索取運用，以為教學與課程反饋設計之參考。本部未來將持續就現有考選統計資料庫，結合最新數位技術，提供多面向服務，滿足各界對考選資料應用之期待，同步彰顯國家人才甄拔的成效。

總結

考選組織與制度變革，因應未來發展與挑戰

總結

考選組織與制度變革，因應未來發展與挑戰

當外在環境快速變遷，如何建構與時俱進的國家人才考選制度益顯重要，從前述各章論述可知，未來考選工作雖已勾勒出發展藍圖，但不可諱言，挑戰也更為嚴峻，其中八個議題相對較具關鍵影響力，爰本篇特別再次指陳。

壹、再造考選部組織

考選部組織法前於 83 年修法迄今多年，期間在數位科技與行動通訊日新月異的推波助瀾下，年輕世代及整體大環境的變化皆較過往更為巨大，是以必須進行組織變革。因應環境變遷，112 年 5 月 17 日修正公布的考選部組織法，其特色在面對人工智慧時代來臨、少子女化與私部門人才競爭等考驗，透過組織法、處務規程及編制表之調整，112 年 9 月 1 日全新的組織正式啟動，考選規劃司增設 1 科，並與秘書室合併為「綜合規劃司」，以加強人才招募並與大學合作培育公務人才；題庫管理處調整為業務單位「測驗發展司」，維持原 4 科辦事，但為提升測驗技術及試題品質，爭取增訂得聘用具測驗評量專長人員及其員額 3 人至 7 人；為推動國家考試數位發展及資通安全防護之規劃管理等業務，調整資訊管理處定位為業務單位「數位國考及資訊管理司」，增設資安科 1 科，專責資安管理事宜。然 113 年考試有幾項重大變化：配合臺鐵公司化，不再舉辦鐵路人員特考；因應發展觀光條例修正，113 年領隊人員導遊人員考試改由交通部辦理；地方特考刪除五等考試，統一由初等考試進用相關人力。是以除非有特殊情形，113 年國家考試報考人數無可避免將再次受到衝擊，本部應思考的是如何在報考人數逐年減少趨勢無法逆轉之下，仍可甄選到國家及社會所需的優質人才。

貳、強化公務人員英語能力

英語是當前最具影響力的語言，也是全球溝通之共通語言，我國要加速融入國際社會，提升全球化競爭的實力，流暢的英語是必備工具。在面對公共服務國際化的趨勢，為達成 2030 雙語政策目標，爰著手規劃因應雙語政策考選方案，本部由初任公務人員著手，以提高英文分數占比或增列英語檢定為應考資格條件等 2 項，作為推動之基本策略。經過近幾年的努力，外交領

事人員特考、國際經濟商務人員特考、外交行政人員特考、移民行政人員特考、公務人員高等考試三級考試、地方政府公務人員特考三等考試、公務人員高等考試二級考試、公務人員高等考試一級考試、關務人員特考三等考試等考試已經陸續修正考試規則，並逐步實施。未來實施三至五年後，則要檢討成效，更要注意是否出現城鄉落差？畢竟增加英檢後，應考資格條件越高，符合資格者變少，該考試報考人數也將受到影響。而觀察同屬亞洲的日、韓，日本國家公務員綜合職考試，對於 TOEFL、TOEIC 等英語檢定成績優異者，在成績計算上給予加分優惠；韓國則在 5 級、7 級公務員考試舉辦前，公布各類英語檢定被採認作為第一試英文科目免試的成績標準，亦即英檢成績如在某一標準之上，即能免去參加第一試英文科目。另就職務等級較高之考試，日、韓均採用類似我國「團體討論」的口試方式，考試程序係先閱讀文獻資料，再進行小組討論，最後提出問題分析、解決方案。由於文獻資料常以長篇英文呈現，在考試時間壓力下，應考人的英語閱讀速度與理解能力即係能否脫穎而出的關鍵。上述作法可提供我國後續精進之參採。

參、展現公務人員考選新風貌

公務人員高等考試三級考試暨普通考試是本部舉辦規模最大的考試，從考試期程安排在 6 月畢業季後的 7 月，普考、高考三級考試日期接續舉辦，應考人可同時報考等措施，都可以看出本部期待最多應考人投入公部門服務行列。因此公務人員高普考試任何變革都是牽一髮動全身，考試科目除普通科目 2 科外，專業科目高考三級考試（除公職專技人員類科外）列考 6 科、普通考試列考 4 科，少有變動，且大部分類科採單一筆試方式辦理。為深化考用合一精神，更聚焦於核心職能，本部多次檢討改進方案，最後考試規則修正草案經考試院審議通過，高考三級考試多數類科列考 4 科專業科目、普通考試多數類科列考 3 科專業科目、僑務行政等 4 類科增加口試。全案於

112 年 3 月 7 日修正發布，自 113 年 1 月 1 日施行。本次修正亮點在打破齊一科目數的迷思，減輕應考人負擔，並強化用人機關透過口試參與選才，而考試類科、應考資格及應試科目與高普考近似的地方特考也隨即進行修正，並於 113 年 6 月 1 日施行，顯然正面效應逐漸擴大，此也呼應大學多元入學方式的新世代教育變革，未來將持續檢討單一筆試取才模式，視類科性質，逐步兼採筆試及口試之多元考試方式，這可說是公務人員考試近年最大的變革。

肆、擘劃離島用人新途徑

本部過去曾就離島、花東地區取才不易的議題進行考選的改進，可惜未能形成共識。為深入了解離島地區用人問題，打造更切合離島需求的取才策略，以滿足其充實人才、推展縣務的目標，同時提升考選制度的彈性與多元，本部 111 年及 112 年陸續前往金門、馬祖及澎湖辦理離島考區地方座談會，希望考選制度與時俱進，並符合用人需求。本次為有效解決澎湖縣、金門縣及連江縣偏鄉用人問題，突破以往設計，在現行地方特考之外，採擴大用人機關參與選才之策略，積極推動離島 3 縣考試取才之革新，研擬考試規則草案。而最大特色在：離島特考與地方特考雙軌併行，用人機關擇一提缺，在考量現行考試不易選拔離島地區適合人力，為篩選專業能力足以勝任職務，且有意願及熱忱在當地服務之人才，本考試於筆試外，增加第二試口試，占總成績 40%，口試由各離島地區用人機關派員參與，拔擢兼具專業知識與工作態度的人才，以強化偏鄉人才考用效能。全案經考試院審議完成，於 112 年 12 月 21 日訂定發布，預期 113 年 12 月將首次舉辦考試，為離島用人選才制度向前邁進一大步。而本案成功與否的關鍵在於用人機關提報多少缺額？能否吸引應考人報考？確實值得期待。

伍、加速國家考試數位轉型

國考數位轉型為第 13 屆考試院重大施政目標，因應電腦科技發達，考試技術益為精進，傳統以紙筆作答的方式，亦漸趨改變，自 93 年起，由航海人員考試開始實施電腦化測驗，充分應用資訊科技，結合考試技術與方法，為國家考試建立一個重要的里程碑，提供應考人更優質服務，因採電子化試題，可以亂題亂序呈現，減少考試舞弊機會，維護考試公平性，更可縮短試務行政流程，提高試務作業效率，達成綠色數位政府，淨零排放及無紙化環境。111 年 7 月推動專技人員諮商心理師、臨床心理師 2 類科採電腦化測驗（混合式試題），是申論式試題首次線上作答的一大突破。又為因應數位發展趨勢，擴大電腦化測驗增加電腦化測驗考試類科、推動申論式試題線上作答及擴充電腦試場規模，近期加速規劃建置電腦試場應試座位數，迄 113 年 3 月已達 27 個試區，1 萬 2,989 席以上應試座位。然對資訊科技的要求是精益求精，111 年首次採申論式與測驗式混合式試題，僅限純文字作答之試題，而多國語言的輸入、非純文字的作答、計算、繪圖設計等，則是更大的挑戰，這需要手寫板、繪圖板的電子化手寫輸入工具予以克服。期待有朝一日，包括工程類繪圖及計算題，甚至建築師考試之建築設計繪圖，均以電腦線上作答及繪圖，屆時將是國家考試數位轉型的全新突破。

陸、建置人才招募新模式

前已述及，國家考試人才招募逐漸由量的追求，進階為質的提升，本部借鏡新加坡經驗與世界潮流，擬創新「預備文官團」公務人才甄選模式，打破舊有的考試框架，另闢一條甄選文官新途徑。目前透過 110 年預備文官團－－地方文官領航隊及 112 年預備文官團－－離島文官領航隊等活動的舉

辦，倡議預備文官價值與理念，未來仍須研修預備文官團所涉之考選法制，才能據以執行，顯然新途徑的挑戰艱鉅，有賴主事者兢兢業業，持之以恆，成功方可期。

此外，全新的法律專業人員進用制度深受各界矚目，歷來司法官特考、律師考試制度大、小改革持續進行，過去也曾有「法官、檢察官、律師合考、第一階段合訓、第二階段分訓」等多種不同的設計，法制人員則保留在公務人員考試，新制「法律專業人員資格及任用條例草案」111 年 1 月 26 日函送立法院審議，統合法官、檢察官、律師及法制職系公務人員 4 種法律人才之考試、實務學習、甄選（試）及任用事項，特點在強化法律專業人員實務歷練，提高用人機關人才選擇權，甄選（試）方式及錄取標準均由用人機關主導，使人才的選拔與進用貼近用人需求。然本案因「法律屆期不續審」使未來改革增添變數；而立法院 112 年 5 月 23 日三讀通過律師法部分條文修正草案，設置「公職律師」，協助機關及公立學校處理法律諮詢及訴訟等案件，其與「法制職系公務人員」如何區隔？是一大觀察重點。又以往各界對於「律師是否使用政府預算訓練」一事頗有爭論，主管機關對此仍須未雨綢繆。

柒、推廣性向測驗，籌設專責人力進行研究發展

心理測驗發展迄今逾百年，已累積厚實豐富之理論基礎及測驗種類，先進國家早將性向測驗作為文官甄選方式之一，用以篩選人才，並補強傳統學科成就測驗之不足。心理測驗可分為智力、性向、成就和人格等測驗類型，為落實典試法多元考選取才精神，本部先探求性向測驗納入公務人員考試制度之可行性，以及國人接受程度，再配合穩健作法，逐步將性向測驗納入公務人員考試制度內，以精進國家考試評量效能，本部 108 年曾委託國立臺灣師範大學辦理「公務人員性向測驗研發計畫」專案研究，已有若干成效，但

考量受試樣本之蒐集及測驗效度之驗證仍有不足，無法立即實施。觀察鄰近的韓國已研發公職性向能力測驗（Public Service Aptitude Test, PSAT）列為第一試應試科目，我國確實應加快腳步，倘未來仍維持以單一獨立機關統籌負責全國公務人員考試業務之型態，本部雖已設置測驗發展司，以長遠角度思考，組織編制內應設置試題研究專責單位，引進專業人力並研發適當測驗工具，以提升國家考試之信度及效度。

捌、展望專技人員考試走向

各項專技人員考試，以及及格人員的執業，均受各職業管理法律規範。例如配合發展觀光條例之修正，導遊人員、領隊人員考試舉辦至 112 年 6 月，以後改由交通部舉辦；為配合衛生福利部評估之短中長期護理人力需求，本部於 112 年增辦第三次護理師考試，冀望適時選拔人力以因應職場需求，並自 113 年起辦理 3 次護理師考試，充分發揮承接教育端及職業端之考選功能。目前專技人員係在自治、自律的原則下，由專業團體自行管理執業入口，共同維護與提升其執業品質，而專技人員考試目的係為評鑑是否達到執業水準，部分類科之考試技術與方法確有其特殊要求。目前典試法所規範國家考試得委託之範圍，雖已限縮至性質特殊之考試方式試務部分，但在考試權獨立於行政權行使的此時，為提升專技人員考選效能，於充分考量社會公信度、人力資源協助與經費能力等前提，且在符合現行相關法令規範下，或許可以評估專技人員考試委辦之可行性，以利職業主管機關及專業團體有參與選才之空間。而專業人才與國際接軌議題亦刻不容緩，近年來配合研修專技人員考試法，在平等互惠原則下，使我國專技人員考試制度、職業管理制度與國際接軌，目前已建立建築師、技師專業服務相互認許機制，未來也將與職業主管機關及專業團體共同合作，擴大並深化國際人才交流，構築專技人員永續穩健的發展基礎。

參考文獻

中文專書 ▸

考選部（2013）。中華民國考選部部史。臺北市：考選部。

吳清山（2008）。解讀臺灣教育改革。臺北市：心理。

黃瑞祺、黃之棟（2011）。現代性與全球化。在黃瑞祺編，**當代社會學**（第二十章，頁 311-325）。臺北市 : 臺灣東華。

期刊論文 ▸

王可言、林蔚君（2021）。後疫情時代政府的數位治理。**國家人力資源論壇**，6。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=43130&type=90F64A99047355A7

朱蕙君、涂芸芳、曾憲雄（2022）。國家考試電腦化的國際趨勢與實施現況。**國家菁英季刊**，15（2），1-31。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=457

余民寧（2023）。「性向測驗與國家考試多元評量機制」編輯語。**國家菁英季刊**，16（1），I-II。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=476

吳慧珉、李政軒、郭伯臣（2022）。電腦化測驗新題型—高層次能力之評量與開放題自動計分模式探究。**國家菁英季刊**，15（2），57-81。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=459

李俊達（2021a）。我國人才國際化之關鍵培育策略與發展。**台灣經濟論衡**，19（1），51-54。

李俊達（2021b）。英國一般文官考選制度：機關分權、公開競爭、測驗效度。**國家人力資源論壇**，12。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44694&type=5654361B474B8EFF

李震洲（2023）。公務人員高普考試分試制度建置及廢除。**國家人力資源論壇**，27。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=47453&type=9DA6E7DF3CB915E3

李震洲、林妙津（2008）。專技人員考試建制、發展及其未來改進方向。**國家菁英季刊**，4（4），1-26。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=135

林素微、洪碧霞、鄒慧英、陸怡琮（2022）。PISA 素養評量的數位設計對國家考試的啟示。**國家菁英季刊**，15（2），33-56。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=458

姚立德（2021）。從國民教育新課綱實施看國家考試之改革。**國家人力資源論壇**，10。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=43515&type=4ACFA38B877F185F

施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓（2009）。美國、英國和日本中央政府初任文官的甄補制度介紹。**國家菁英季刊**，5（1），13-34。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=147

張道行、宋曜廷（2022）。具可解釋性之中文寫作自動評估方法及其效能分析。**國家菁英季刊**，15（2），83-96。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=460

許成委、柯凱翔、陳重安（2021）。公務員招募、激勵與留任：新加坡的經驗。**國家菁英季刊**，14（3），125-148。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=441

許舒翔（2022a）。國家選才制度漸進改革，達成考用合一。**國家人力資源論壇**，13。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44783&type=3D7C9BFC4F86BF4A

許舒翔（2022b）。高普考變革之困境與突破。**國家人力資源論壇**，19。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=45621&type=C527413F7300192A

陳建華、楊淑如（2022）。國家考試電腦化測驗現況、困境與轉型。**國家菁英季刊**，15（2），97-112。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=461

陳柏熹（2023）。公務人員考試加入性向測驗的可行性評估。**國家菁英季刊**，16（1），1-22。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=477

陳柏霖、蔡亦倫（2023）。正向心理測驗在公務人員考試應用的可行性之初探。**國家菁英季刊**，16（1），91-107。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=481

彭錦鵬、李俊達（2018）。公務人員考選制度關鍵技術之國際啟示。**文官制度季刊**，10（3），29-54。

曾慧敏（2023），再思公務人員考試心理測驗角色，**國家人力資源論壇**，27。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=47454&type=9DA6E7DF3CB915E3

游琇婷、陳伊柔（2023）。性向測驗在國家考試中的可能應用性與挑戰。**國家菁英季刊**，16（1），51-65。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=479

黃榮村（2022）。強化用人機關參與選才是國家考選制度的改革起點。**國家人力資源論壇**，13。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44780&type=3D7C9BFC4F86BF4A

董祥開（2021）。美國公務人員考試制度的精神與方式。**國家人力資源論壇**，12。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44697&type=5654361B474B8EFF

董祥開、高于涵（2020）。雙盲約會？國考分發制度下的工作契合與分發滿意度研究。**國家菁英季刊**，13（1），21-51。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=415

劉建忻（2022）。探究用人機關參與公務人員考試選才機制。**國家人力資源論壇**，13。檢自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44784&type=3D7C9BFC4F86BF4A

蔡秀涓（2021）。臺灣新世代公務人力甄補與考選：理論與策略。**國家菁英季刊**，14（3），37-66。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=436

蔣麗君（2021）。資訊科技變遷中地方政府資訊人才招考之變革。**國家菁英季刊**，14（2），25-38。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=432

謝名娟、林信志（2023）。素養導向設計在高階領導人才評量的應用。**國家菁英季刊**，16（1），67-90。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=480

政府機關研究計畫或公務出國等報告

考選部（2017）。專門職業及技術人員考試全部科目免試制度檢討結果及改進方向。考試院第 12 屆第 166 次會議考選部重要業務報告。

考選部（2020）。配合 2030 雙語國家政策、推動考選變革方案。考試院第 13 屆第 14 次會議考選部重要業務報告。

考選部（2021）。研議調整公務人員高普考試應試科目及占分比重之合宜性。考試院第 13 屆第 23 次會議考選部重要業務報告。

考選部（2022a）。公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望。考試院第 13 屆第 75 次會議考選部重要業務報告。

考選部（2022b）。規劃性向測驗納入公務人員考試制度專案報告。考試院第 13 屆第 87 次會議考選部重要業務報告。

考選部（2022c）。大地工程技師考試辦理情形及精進措施。考試院第 13 屆第 93 次會議考選部重要業務報告。

林嘉誠、盧鄂生、卓梨明（2005）。美國日本建築師、技師及公務員考試制度參訪計畫。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

胡悅倫、陳世芳、莊俊儒、楊念湘、洪雅琪（2010）。國家考試口試參考手冊。臺北市：考選部。

許舒翔、姚立德、黃立賢、王詩慧、歐陽安琪（2023）。日本公務人員考試「基礎能力測驗及新教養測驗編制」與「面試實施」考察報告。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

許舒翔、黃慶章、何榆貞（2018）。芬蘭及瑞典律師、司法官（法官、檢察官）、醫師之甄選及養成制度考察報告。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

許舒翔、黃慶章、陳彥慈、楊淑如（2019）。澳洲、紐西蘭之建築師、技師、會計師考選制度及推動使用者自備電腦（BYOD）軟體導向新型態應試工具情形考察報告。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

許舒翔、蘇秋遠、黃立賢、陳佳瑜（2017）。日本公務人員考試相關制度考察報告。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

陳柏熹、黃宏宇（2020）。公務人員性向測驗研發計畫期末報告（考選部委託研究）。臺北市：考選部。

陳慈陽（2019）。考試院 108 年度考銓業務國外考察韓國考察報告。（考試院公務出國報告）。臺北市：考試院。

黃能富、張俊盛、曾建維、鄭淑真、楊叔卿、王子華（2019）。基於人工智慧發展多元國家考試類型與評測工具之研製（2 ／ 4）（科技部補助專題研究計畫成果報告期末報告，MOST 108-2634-F-007-007-）。臺北市：科技部。

程挽華、顏惠玲、陳靜蘭、楊淑如（2017），韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

彭錦鵬、黃一峯、李俊達（2017）。公務人員採多階段考試可行性研究。（考選部委託研究）。臺北市：考選部。

彭錦鵬、鄭夙珍、李俊達（2018）。公務人員考試採心理測驗之可行性研究報告。（考選部委託研究）。臺北市：考選部。

銓敘部（2019）。職組暨職系名稱一覽表修正總說明。臺北市：銓敘部。檢自：https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=501&Page=5969&Index=3

蔡宗珍（2017）。德國公務人員考選制度、法律考試與醫藥考試制度考察報告。（考選部公務出國報告）。臺北市：考選部。

網路資源 ▶

Cheers X Dcard（2023）。Z 世代新變種 2023 00 世代職場價值觀調查報告。檢自：https://web.cheers.com.tw/issue/2023/gen00/assets/download/gen00_report.pdf

大學入學考試中心（出版年不詳）。學科能力測驗簡介。檢自：https://www.ceec.edu.tw/xmdoc/cont?xsmsid=0J018585669569761568

內政部戶政司（2023）。歷年全國人口統計資料。檢自：https://www.ris.gov.tw/app/portal/346

考試院（2022）。考試院第 13 屆第 87 次會議紀錄。檢自：https://ws.exam.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMS9yZWxmaWxlLzg5NTcvNDUzMTgvZTA4NmMzMzgtZWIwNS00NGRiLTg3ZmUtOWYyZGMwMGE5NjY1LnBkZg%3d%3d&n=MTMwODfntIDpjIQo56K65a6aKS5wZGY%3d&icon=..pdf

考選部全球資訊網（2021，2022，2023）。考選統計：各種考試統計。檢自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158

政策研究指標資料庫（2023）。全球 COVID-19 疫情。檢自：https://pride.stpi.narl.org.tw/index/graph-world/detail/4b1141ad70bfda5f0170e64424db3fa3

國家發展委員會（2020）。中華民國人口推估（2020 至 2070 年）報告。檢自：https://pop-proj.ndc.gov.tw/News.aspx?n=3&sms=10347

教育部 108 課綱資訊網（2022）。十二年國教課程綱要。檢自：https://shs.k12ea.gov.tw/site/12basic/category?root=40&cid=47

監察院（2017）。106 財調 0042 調查報告。檢自：https://cybsbox.cy.gov.tw/CYBSBoxSSL/edoc/download/45474

衛生福利部疾病管制署（出版年不詳）。嚴重急性呼吸道症候群 SARS。檢自：https://www.cdc.gov.tw/Uploads/e2464caf-4595-4bd8-a371-b8f588b7bbf1.pdf

總統府（2017）。總統府司法改革國是會議成果報告。檢自：https://www.president.gov.tw/File/Doc/1754f2f0-c60d-4de1-a2e3-4c967610bcaa

日本人事院国家公務員試験採用情報 NAVI（n.d.）。檢自：https://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.html

日本人事測驗研究中心（2023）。日本人事試験研究センターについて組織図。檢自：https://www.njskc.or.jp/about/organization/

Civil Service Fast Stream（n.d.）. https://www.faststream.gov.uk/how-to-apply/index.html

Eldridge, A. (2023). Generation Z. In Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/Generation-Z

McKenna, A.(2023). Generation X. In Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/Generation-X

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014). Innovating the public sectors: From ideas to impact. https://www.oecd.org/innovating-the-public-sector/Background-report.pdf

Zelazko, A.(2023). Millennial. In Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/millennial

編輯小組

總論：新世代、新思維、新政策	翁千惠、王嘉鈴、張至寧
第一篇　他山之石，可以攻錯	
第一章　公務人員考選制度跨國比較與未來展望	李春宜、陳榮坤
第二章　日本公務人員考選制度：反思與借鏡	黃立賢
第三章　專技人員考選方式跨國比較與未來展望	黃明昌
第二篇　風起帆張，改革啟航	
第四章　因應國際化，提升初任公務人員英語力	鄭芳宜、黃明昌、陳榮坤
第五章　聚焦核心職能，調整考選策略	林宛儀〈主筆〉蔡仁棟、吳哲毅〈協作〉
第六章　整併基層公務人力進用考試，創造考用雙贏	姚婉麗
第七章　加強彈性取才，提高職涯轉任考選效能	陳靜蘭〈主筆〉、戴仰惠〈協作〉
第八章　推動離島特考，加強偏鄉人才考用效能	李春宜、陳榮坤

第 三 篇　前瞻發展，持續創新	
第 九 章　加速國考數位轉型	楊淑如
第 十 章　精進測驗技術發展，提升國考信效度	歐陽安琪、崔麗章
第十一章　創新人才招募模式	陳麗雯、黃明昌、陳榮坤
第十二章　改善軟硬體資源，提升考選效能	江宗正〈主筆〉、葉文苓、侯冠至、林羽萱、張怡茹、王嘉鈴、陳麗君、胡議文、陳玉芳、徐宜霙、郭庭恩〈協作〉
總結：考選組織與制度變革，因應未來發展與挑戰	卓梨明

國家圖書館出版品預行編目（CIP）資料

新世代考選政策 : 改革啟航 / 許舒翔總編輯 . --
初版 . -- 臺北市 : 考選部 , 民 113.05
353 面 ; 17×23 公分
ISBN 978-626-7470-15-2(平裝)

1.CST: 國家考試 2.CST: 考試制度 3.CST: 行政改革

573.44 113005821

《新世代考選政策：改革啟航》

發 行 人：許舒翔
總 編 輯：許舒翔
副總編輯：董鴻宗、方秀雀
執行編輯：王嘉鈴、張至寧
出版機關：考選部
地　　址：116203 臺北市文山區試院路 1 之 1 號
電　　話：02-22369188
網　　址：https://wwwc.moex.gov.tw/
出版年月：中華民國 113 年 5 月
版(刷)次：初版
美編印刷：肯定實業股份有限公司
地　　址：新北市中和區連城路 160 號後棟
電　　話：（02）8245-7355
工 本 費：新臺幣 749 元
GPN　1011300517
ISBN　978-626-7470-15-2
著作權屬考選部所有，未經授權請勿轉印

新世代考選政策

改革啟航

ISBN 978-626-7470-15-2

考選部

116203臺北市文山區試院路1之1號

https://www.moex.gov.tw