

# 新世代考選策略白皮書

## White Paper on New Generation Examination and Selection Policies



考選部

中華民國113年5月

# 目 錄

壹、總論	1
一、前言	1
二、英、美、德、日等國考選制度	1
三、我國考選制度	3
四、我國近期考選改革推動情形	4
五、展望未來	6
貳、新世代考選策略變革方向	9
一、整併公務人員考試行政類科，朝向「一職系一類科」為原則	9
二、逐步調整公務人員與專技人員考試重疊類科，由專技人員轉任公職 管道用人取才	12
三、改進警察考試制度	16
四、通盤檢討退除役軍人轉任公務人員特考	20
五、通盤檢討身心障礙人員特考	24
六、通盤檢討公務人員初等考試	29
七、逐步增加公務人員考試類科併採口試	32
八、滾動式檢討提升初任公務人員英語能力	35
九、公務人員考試導入性向測驗，取代共同科目	42
十、因應新世代人才招募，持續加速推動電腦化測驗	47
十一、逐步委託用人機關辦理口試或部分類科考試	53
十二、擴大用人機關參與選才，逐步檢討可否以升官等訓練取代考試	57
十三、逐步推動與職業學術團體協力合作辦理專門職業及技術人員考試	59
十四、創新公務人才考選機制，強化教、考、訓、用之連結	63
十五、研議設置國家考試測驗中心，提升測驗品質	68
參、結語	74
肆、附錄—新世代考選策略變革推動期程	75

# 表 目 錄

表1 公務人員高普考試修正施行前後之職系、類科數對照表	9
表2 高考三級、地方三等特考行政類單一職系設置多類科一覽表	10
表3 高考三級經建行政類科與觀光行政類科應試專業科目一覽表	10
表4 公務人員高考三級與專技人員高考相似類科一覽表	13
表5 警察人員考試制度比較表	16
表6 警察人員考試研修情形	17
表7 退除役特考三等、四等考試類科、應考資格及應試科目數一覽表	21
表8 退除役特考106年至112年需用、報考、到考及錄取人數統計表	22
表9 113年身心障礙人員考試規則應試科目修正說明表	25
表10 身心障礙者應國家考試權益維護辦法提供之相關權益維護措施	26
表11 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	38
表12 配合2030雙語政策公務人員考試實施前後一覽表	39
表13 現行共同科目與基礎能力測驗列考情形一覽表	43
表14 公務人員考試導入性向測驗規劃方案推動期程表	46
表15 國家考試電腦試場座位數統計表	51
表16 各項公務人員考試分試辦理口試之考試一覽表	55
表17 我國行政法人設置情形一覽表	71

# 圖目錄

圖1 新世代考選政策五大變革主軸15項策略.....	8
圖2 建築師考試與高考三級建築工程類科考試統計數據圖.....	13
圖3 公職專技人員類科近10年考試辦理情形統計數據圖.....	14
圖4 近10年公務人員初等考試辦理情形統計圖.....	30
圖5 高普考試與地方特考併採口試之類科數及占比圖.....	32
圖6 公務人員高普考試併採口試類科情形趨勢圖.....	33
圖7 配合2030雙語政策公務人員考試實施前後報名人數比較.....	36
圖8 共同科目轉型導入性向測驗示意圖.....	44
圖9 公務人員考試導入性向測驗的二種方案.....	44
圖10 現行共同科目轉型示意圖.....	45
圖11 評估性向測驗取代公務人員考試共同科目規劃示意圖.....	46
圖12 國考數位轉型發展之策略與行動方案.....	48
圖13 專技人員考試教考用連結示意圖.....	60
圖14 專技人員考試變革方向示意圖.....	61
圖15 法律專業人員考訓任用新制簡圖.....	64
圖16 大學在校生參與預備文官團示意圖.....	66
圖17 美國醫師執照考試使用多媒體互動技術以滑鼠點擊即能模擬醫師 使用聽診器之題型.....	70
圖18 法人分類圖.....	70



# 壹、總論

## 一、前言

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，因此我國人才考選與其他各國考選方式，容有差異。然而以公平、公正及公開競爭原則的國家考試制度，在實務運作配合下，是否真能銜鑑符合機關用人或產業需求的適格人才，長久來已為各界討論的議題。考選部在辦理每年例行性的國家考試外，為達成為國舉才的使命，戮力建構調整多元的考試制度，民國(以下同)112年並推動組織變革，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。

為配合新世代人才招募，考選部訂定本《新世代考選策略白皮書》，藉由審視考試制度及檢討近年考選改革推動情形，並前瞻未來國家考試發展，提出考選策略之變革方向，變革主軸分五大項：一、建構更彈性、多元之考選制度；二、提升公務人員考試效能；三、精進考試方法；四、推動跨域協力、強化教考訓用連結；五、設置測驗專責機構，提升測驗品質，冀以建構更完善的公私部門人才考選機構。

## 二、英、美、德、日等國考選制度

### (一) 公務人員考選部分

#### 1. 機關自主選才－英國、美國

##### (1) 英國

英國文官委員會(Civil Service Commission)雖被賦予文官招募權責，惟實際招募由各機關自辦為原則。各機關將職缺訊息登載各大徵才平台、職業介紹機構，以及GOV.UK Civil Service Jobs網站。應徵者自行寄送應徵資料，用人機關再按職務需求，決定候選名單，並實施筆試、口試、心理測驗等評量。該委員會僅制定甄補遴選規範，監督選才過程。

##### (2) 美國

美國人事管理局(Office of Personnel Management, OPM)負責統籌聯邦政府人事政策及人力資源管理業務，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各機關自辦遴選，該局僅擔任政策擬定、程序監督及技術協助工作。

## 2. 分試取才，多元評量－日本

- (1) 日本國家公務員各職類均以分試取才、多元評量為原則。多數職類採二試，少數為三試。第一試以筆試進行篩汰，第二試或第三試按職務需求設計考試方式，且不以筆試為限。
- (2) 第一試均列考「基礎能力測驗」，評量內容包括「知能」及「知識」2種：「知能」類似性向測驗，旨在評量判斷推理、抽象思考、閱讀理解、資料分析等能力；「知識」屬生活適應、時事觀察等問題。
- (3) 各職類均有「個別口試」，口試舉行前，先實施人格測驗，該測驗不計入考試總成績。個別口試通常列在第二試，併同其他科目核算總成績。考試結束，各錄取人員資料將登錄在「採用者候補名冊」，在資格效期內，錄取者自行向各機關投件應徵，由用人機關做出最後決定。

## (二) 專門職業及技術人員(以下簡稱專技人員)考試

專技人員須經教育或訓練養成，且業務攸關民眾福祉，但各國對專技人員分類及養成方式多有不同，以美國建築師、德國醫藥人員養成及認證為例，簡述如下：

### 1. 非營利組織負責建築師考試認證－美國

- (1) 美國建築註冊登記委員會(National Council of Architectural Registration Boards, NCARB)係由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)的建築註冊委員會(Architectural Registration Boards, ARB)聯合組成。
- (2) 該組織統籌規劃及管理建築師考試，建立全美建築師之認證標準，包括實習發展計畫(Intern Development Program, IDP)、建築師註冊考試(Architectural Registration Examination, ARE)、美加兩國互惠業務以及專業進修教育等事務。

### 2. 在職業主管機關下設有醫師及藥師專責考試機構－德國

- (1) 德國各邦原各在其衛生福利部下設有醫藥考試機關，掌理

醫藥國家考試之試務工作。1974年成立「醫藥考試試題機構」，期維護醫療水準並建立全國一致之考試標準。

- (2) 上開機構負責研訂醫師、藥師考試命題大綱、命擬試題，並辦理試卷評閱與疑義處理等事項，另與全國各大學醫藥專長之學者專家合作研擬國家考試題目。

### 三、我國考選制度

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，與其他各國考選方式容有差異。茲就我國公務人員及專技人員考選制度特色，析述如下：

#### (一) 以事權統一為原則

考選部統籌辦理當前各種公務及專技人員考選，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，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，例均先與用人機關或職業主管機關、職業團體商討，以期研擬符應現行法制體例，契合職務需求之考選方式。

#### (二) 銜接學校教育並配合機關需求

源自教、考、用合一理念，從學校科系劃分作為起點，經由國家考試設科篩選。落實在執行面，為使學校教育所傳遞的專業知識，與職務專業能相互銜接媒合，爰配合學校課程及職務所需，設置考試，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。因此，各種考試應試科目數量雖多，惟仍以學校教育所傳授之理論知識為主，鮮少從能力實務本位角度，就統合應用、問題分析研判等面向進行評量。

#### (三) 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、專技人員考試法第4條分別規定，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，或配合考試種類、等級、類科，另訂有口試、外語口試、體能測驗、實地測驗等。

## 四、我國近期考選改革推動情形

### (一) 配合雙語政策，提升初任公務人員英語能力

為落實政府推動2030雙語政策，提升及強化初任公務人員英語能力，考選部全面檢視各項公務人員考試涉及英文之考試方式，包括筆試普通科目或專業科目列考英文、口試列考英語、以通過英語檢定為應考資格條件等。考選部不但積極與用人機關溝通研議考試方式，亦針對國家考試應考人參與英文檢定測驗進行問卷調查，經審酌各考試之等級、應考資格之學歷要求、考試類科涉外程度之高低，擬定相關規劃方案，除身心障礙人員及原住民族特考係為保障弱勢族群參與公職所舉辦之考試，不納入實施外，其他考試均檢討採逐步推動模式，包括「提高普通科目英文占分比率」以及「增列通過英語檢定為應考資格條件」等策略。

### (二) 擴大用人機關參與選才

為配合考試院擴大用人機關參與選才政策，考選部研修典試法施行細則第4條第3項，放寬實務界專家參與典試工作之比率限制，從原來的各組不得超過該組委員總人數之三分之一提升至二分之一，該細則於111年7月25日修正發布。在符合典試法規定下，由用人機關高階官員擔任召集人，調整口試委員組成方式，增加用人機關代表比例，逐步轉型為每組2位用人機關代表、1位學者，以提高用人機關參與口試選才的機會，考選部持續擴大精進用人機關參與國家考試選才，讓用人機關共負選才責任。

### (三) 朝專業知能核心化、擇才條件友善化方向精進考選方式

#### 1. 應試科目數合理調整，有利應試準備

新世代應考人成長於科技發展與行動通訊之環境，講求速度及創意需求，為吸納優秀青年世代投入公部門服務，在確保公務人員考試篩選效能前提下，依據各類科核心職能，合理檢討刪減應試科目，降低考試取才障礙。如公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試專業科目彈性多元調整方案，朝「專業知能核心化、擇才條件友善化」等方向精進。自113年起，高考三級84類科應試專業科目減列為4科、13類科減列為5科，普考66類科減列為3科。至地方政

府公務人員、身心障礙人員、原住民族、退除役軍人轉任公務人員、國際經濟商務人員及外交人員等特考，應試科目亦檢討合理調整，減列應試科目之考試類科，亦於113年實施。

## 2. 精進離島人力甄選機制，提升離島用人留才之效能

為招募更多優秀人才充實離島政府機關用人需求，除加強考試宣導工作與暢通資訊管道外，考選部規劃辦理離島地區公務人員特考，透過較為合宜之考試制度設計，期能遴用願意深耕在地之優秀人士，降低人才外流機率。113年起增設之離島特考將與地方特考同時舉行，離島三縣政府得擇一辦理，該項考試除以第一試筆試，衡鑑應考人專業知識水準，作為錄取與否的首要門檻外，另為篩選專業能力足以勝任且有意願及熱忱在當地服務之人才，增加第二試口試。希冀運用前開策略且縝密擘劃連結教育、訓練及任用之公務人力招募機制，得以強化離島人才考選效能，符應用人所需。

## 3. 公務人員地方特考五等併入初等考試取才，提高考選效益、創造三贏

因兩項考試同屬地方政府進用基層公務人力管道，其應考資格、考試方式相同，設置類科亦相近，是以同質性極高，且舉辦時間及榜示時間僅相距一個月，普遍存在重複報名情形，易導致重複錄取因而用人機關無人分配結果。為改善前開情形，並考量減輕應考人重複報考及應試負擔，節省試務資源及提高考試效能，並免除用人機關對於人員流動之困擾，爰自113年起將兩項考試統合，由初等考試進用委任基層公務人力，以滿足機關用人需求。

### (四) 落實數位轉型政策，擴大國考電腦化規模

為推動數位化變革時代之取才方式，考選部長久研議擴大電腦化測驗考試類科，尋求與各大專校院合作，拓展電腦化試場之試區。此外，除96年起逐步擴大將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，復廣續推動申論式試題線上作答，如111年7月即辦理諮商心理師、臨床心理師2類科。近年則於112年納入中醫師類科，113年新增護理師、營養師類科，嗣後仍將持續依專業人員屬性，檢討精進國考選才方式。

### (五) 加強測驗發展，精進題庫試題品質

112年5月17日考選部組織法修正公布後，國家考試試題之編製、管理、研發、分析及測驗技術之研究發展等業務已為職掌之一，尤其測驗技術之研究發展新增事項，更納為考選變革策略目標。為提升測驗技術專業能量，考選部業聘用具測驗評量專長之專業研究人員，且擬定「精進國家考試測驗技術發展及試題品質計畫」，作為測驗發展未來指引。另為突破固有考試方式框架，研發導入適宜之評量方法與測驗技術，有效提升試題品質與評量效能，並以「精進測驗技術、提升試題品質、邁向智慧評量新紀元」為願景，設定「測驗方法多元化」、「試題品質優質化」、「命題管道擴大化」及「數位資源精進化」4大目標，希冀透過本計畫之審慎擘劃，落實推動多元考選取才的目標。

## 五、展望未來

依近年考選制度興革概況，統整各項考選政策脈絡，並描繪未來考選變革之推動主軸，且進一步梳理重要議題之因應策略，以為改革精進之方向（如圖1）。

### (一) 建構更彈性、多元之考選制度

為因應全球環境快速變遷，公部門必須以更彈性化之制度結構、組織，活化政府人力運用方式，有效回應民眾之需求，因此將秉持「行政類應較通才、技術類專業取向」之政策方向，研議整併公務人員考試行政類科，朝向一職系一類科原則調整。另衡酌公務人員與專技人員考試之技術類科專業知能相近，具相同衡鑑領域，為使技術類取才管道更趨彈性，促進公私部門人才跨界交流，擬研議逐步調整與專技人員考試重疊之公務人員考試類科，改由專技人員轉任公職管道取才。

### (二) 提升公務人員考試效能

政府進用人才面對的挑戰將愈加嚴苛，如何根據各領域的特性和需求，增進錄取人員專業性與適任性，提升人才考選效能，允宜慎思規劃。基此，就4項考試提出精進策略，其中警察人員考試將會同用人機關檢討考試應考資格及應試科目之妥適性，強化應考人適任性；另退除役軍人轉任公務人員特考，為凸顯應考人職務歷練並改善錄取不足額情

形，將持續檢討考試內涵；至身障特考在友善身心障礙人員並兼顧用人機關需求下，將廣續檢討調整應試科目及應考資格；而初等考試向為各機關進用基層公務人力主要管道，將持續研議應試科目數及內涵，以符應考資格最低限制適當性。

### (三) 精進考試方法

近年來，公部門所面臨的問題既複雜且跨領域，已無法藉由傳統工具和單一途徑加以解決。為精進考試方法，考選制度宜以多元方式考選人才，以呼應時代變化與教育改革趨勢，透過逐步增加公務人員考試類科併採口試，採行評量英語能力等策略，以有效鑑別多面向能力人才進入公部門服務並與國際接軌。另為能篩選職業知能的完整性，多面向評測應考人處理事務的應變能力及未來學習潛能，參考先進各國公私部門辦理模式，研議公務人員考試導入性向測驗及推動電腦化測驗，以因應新時代人才招募。

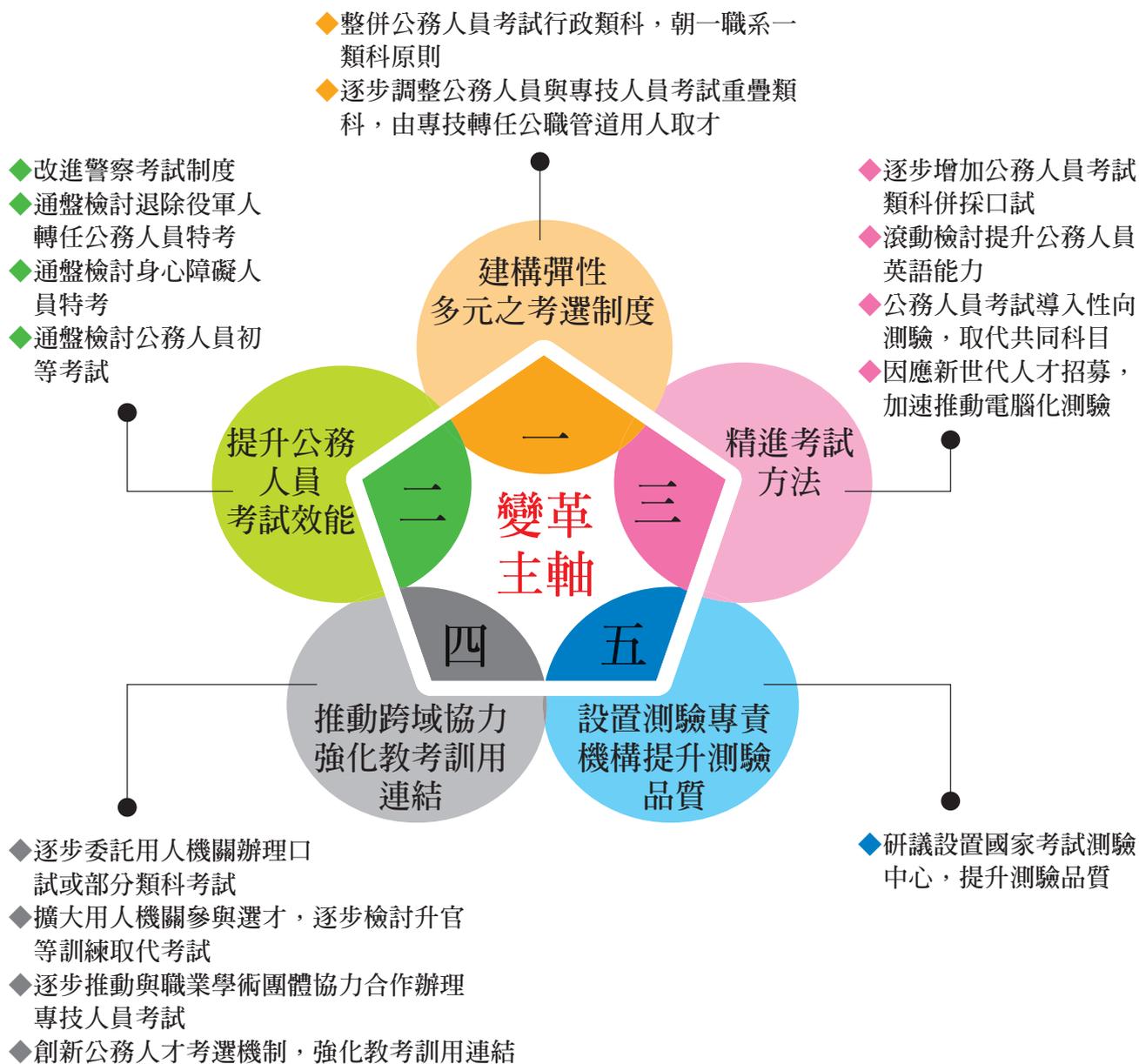
### (四) 推動跨域協力、強化教考訓用連結

為使公務人員考試遴選符合用人機關需求人才、專技人員考試能配合專業領域發展，宜推動跨域協力，以強化教、考、訓、用連結。在公務人員考試方面，增加用人機關參與選才的廣度及深度，提高考用合一效度外，為滿足國家社會發展所需，研擬創新公務人才考選制度，緊密結合教育與用人兩端。至專技人員考試，將參考先進國家委託職業學術團體辦理模式，結合職業學術團體專業資源，以精準評估應考人專業知能。

### (五) 設置測驗專責機構，提升測驗品質

考量本部現行測驗發展單位既有測驗評量、心理計量專長量能不足，無法專責對歷年各種考試進階研析，另為規劃未來公務人員考試導入性向測驗，取代共同科目，冀以全面評測應考人全方位能力和潛能，惟受限人力編制及專業能力，尚難以因應。為達到「精進測驗技術，提升試題品質，邁向智慧評量新紀元」的目標願景，成立測驗專責機構有其必要性，以求測驗技術之長遠發展。

圖1 新世代考選政策五大變革主軸15項策略



## 貳、新世代考選策略變革方向

### 一、整併公務人員考試行政類科，朝向「一職系一類科」為原則

銓敘部依考試院第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，提升整體工作效能」為原則，整併職組、職系，案經考試院108年1月16日修正發布，自109年1月16日施行。因應職組職系整併，公務人員高等考試三級考試暨普通考試(以下簡稱高普考試)曾研議整併類科以符考用合一，以「一職系設置一類科」為原則，惟在多方權衡下，僅作微幅調整，考試類科減少幅度甚小(如表1)。

表1 公務人員高普考試修正施行前後之職系、類科數對照表

等級	類別	修正施行前		修正施行後	
		職系	類科	職系	類科
高等考試三級考試	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

考試類科未能配合職系整併，衍生之問題包括：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「一職系設置多類科」情形，此種情形除未符當時職組職系改革「行政類應較通才」之政策方向外，亦造成不同類科考試及格人員可以在相同職系下之職務間調任，失去分設類科取才之意義。

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，整併職組、職系，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。目前職系與類科設置現況，行政類職系雖已大幅整併，惟考試類科仍維持專業取才分別設置，爰實務上，錄取人員任職後仍可調任至同一職系下不同考試類科之職務範疇。

以公務人員高等考試三級考試(以下簡稱高考三級)及特種考試地方政府

公務人員考試三等考試(以下簡稱地方三等特考)為例，行政類科一職系設置多類科之情形(如表2)，其中又以高考三級經建行政職系下設置9類科為最多。經建行政類科錄取人員後續可調任至同一職系下之其他類科(如觀光行政類科)職務任職，於考試端分設類科取才，此2類科所列考之專業科目迥異(如表3)，惟於任用端，該2類科卻又歸屬於同一職系，可相互調任，考用之間顯有落差。

表2 高考三級、地方三等特考行政類單一職系設置多類科一覽表

職系	高考三級考試類科	地方三等特考類科
綜合行政	一般行政、一般民政、客家事務行政、戶政、原住民族行政、僑務行政	一般行政、一般民政、客家事務行政、戶政、原住民族行政
社勞行政	社會行政、勞工行政	社會行政、勞工行政
文教行政	文化行政、教育行政、體育行政、國際文教行政、博物館管理	文化行政、教育行政、體育行政
新聞傳播	視聽製作、新聞	
圖書史料檔案	圖書資訊管理、史料編纂、檔案管理	
財稅金融	財稅行政、金融保險、財稅法務	
會計審計	會計、審計	
法制	法制、國際經貿法律	
廉政	法律廉政、財經廉政	法律廉政、財經廉政
經建行政	經建行政、公平交易管理、工業行政、商業行政、農業行政、漁業行政、智慧財產行政、觀光行政、海洋行政	經建行政、工業行政、商業行政、農業行政、觀光行政
交通行政	交通行政、航運行政	

表3 高考三級經建行政類科與觀光行政類科應試專業科目一覽表

經建行政	觀光行政
統計學 經濟學 公共經濟學 貨幣銀行學	觀光學 觀光資源規劃 旅運經營學 觀光英語或觀光日語(選試科目)

綜上，同一行政類職系下因應不同專業分設類科取才是否仍具實益？容有檢討空間。為符應行政類治理人才跨域整合趨勢，未來改革擬朝簡併考試行政類科、選拔通才的改革目標調整，至技術類科部分，考量其專業屬性較高，一職系設置一類科恐影響機關之業務專業分工，現階段暫不納入改革規劃。

配合前揭改革方向，未來4年推動期程：

- (一) 114年：檢討整併高普考試行政類科。
- (二) 115年：依整併檢討結果研修高普考試規則函陳考試院審議。
- (三) 116年：特種考試地方政府公務人員考試(以下簡稱地方特考)、公務人員特種考試原住民族考試(以下簡稱原民特考)及公務人員特種考試身心障礙人員考試(以下簡稱身障特考)等考試配合研修相關考試規則。
- (四) 117年：陸續實施。

公務人員考試整併類科之議題所涉非單純考選層面，除須全面徵詢用人機關意見外，另影響擴及任用層面，亦須與相關權責機關討論，並就相關法規進行研議，以落實考用合一、適才適所之用人目標。

## 二、逐步調整公務人員與專技人員考試重疊類科，由專技人員轉任公職管道用人取才

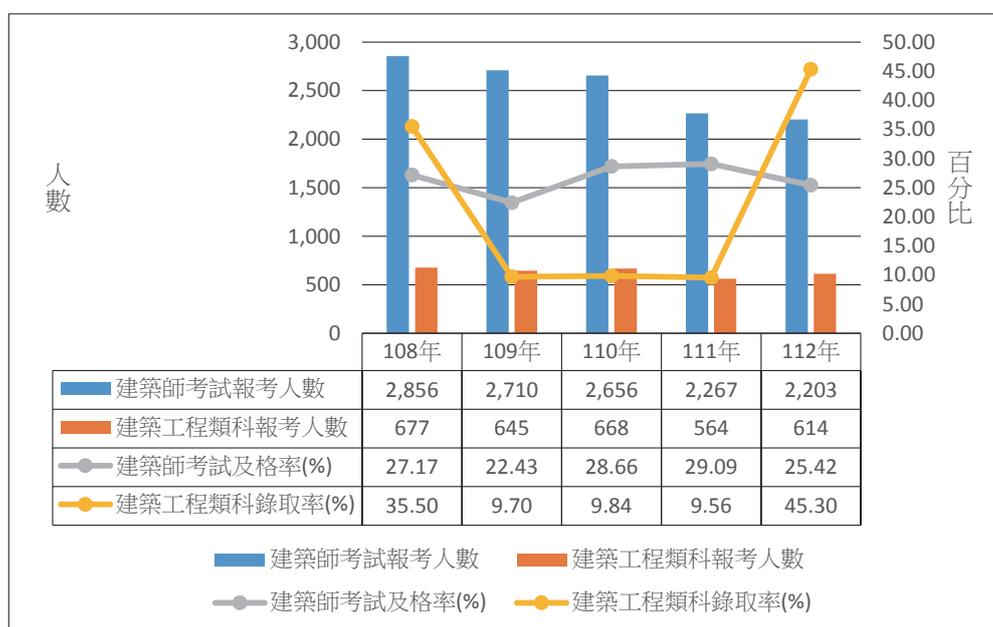
憲法第86條明文規定，公務人員任用資格與專門職業及技術人員(以下簡稱專技人員)執業資格，均應經考試院依法考選銓定之。公務人員考試與專技人員考試為國家考試兩大體系，兩者考試制度設計不同，公務人員考試錄取係依任用需求分配訓練，專技人員則於考試及格後取得執業資格。惟兩種考試錄取人員於實務上仍有相互流通情形，專技人員可藉由專技轉任制度進入公部門服務，公務人員則可以一定年限之公務年資取得部分科目免試資格參加專技人員考試。近年來，少子女化及公私部門徵(爭)才日益普及且競爭激烈，公務人員考試技術類科面臨報考人數減少、錄取不足額及錄取人員缺乏久任意願等困境，恐需進一步思考，在契合部分用人機關業務特性與任用需求之前提下，如何讓取才管道更趨多元，以促進公私部門人才跨界交流。

經初步彙整，公務人員考試高考三級考試與專技人員考試相似共27類科，其中以技術類科居多(如表4)，其中即包括常有錄取不足額情形之土木工程、建築工程等類科，然此兩種專業屬性相近，考試性質迥異之考試，其報考、到考及錄取(及格)情形亦大不相同。以建築領域為例，近5年來，每年報考建築師考試的人數超過2,000人，但報考公務人員高考三級建築工程類科的人數卻不到700人，建築師考試之及格率穩定維持在25%上下，建築工程類科之錄取率則起伏不定，該年錄取率較低時，便可能有錄取不足額情形，近5年來，僅112年高考三級建築工程類科足額錄取(如圖2)。

表4 公務人員高考三級與專技人員高考相似類科一覽表

序號	公務人員 高考三級類科	專技人員 高考類科	序號	公務人員 高考三級類科	專技人員 高考類科
1	土木工程	土木工程技師	15	食品衛生檢驗	食品技師
2	水利工程	水利工程技師	16	農業技術	農藝技師
3	結構工程	結構工程技師	17	園藝	園藝技師
4	測量製圖	測量技師	18	林業技術	林業技師
5	環境工程	環境工程技師	19	動物技術	畜牧技師
6	都市計畫技術	都市計畫技師	20	漁業技術	漁撈技師
7	機械工程	機械工程技師	21	養殖技術	水產養殖技師
8	電力工程	電機工程技師	22	水土保持工程	水土保持技師
9	電子工程	電子工程技師	23	採礦工程	採礦工程技師
10	資訊處理	資訊技師	24	地質	應用地質技師
11	化學工程	化學工程技師	25	交通技術	交通工程技師
12	工業工程	工業工程技師	26	建築工程	建築師
13	職業安全衛生	工業安全技師	27	會計	會計師
14		職業衛生技師			

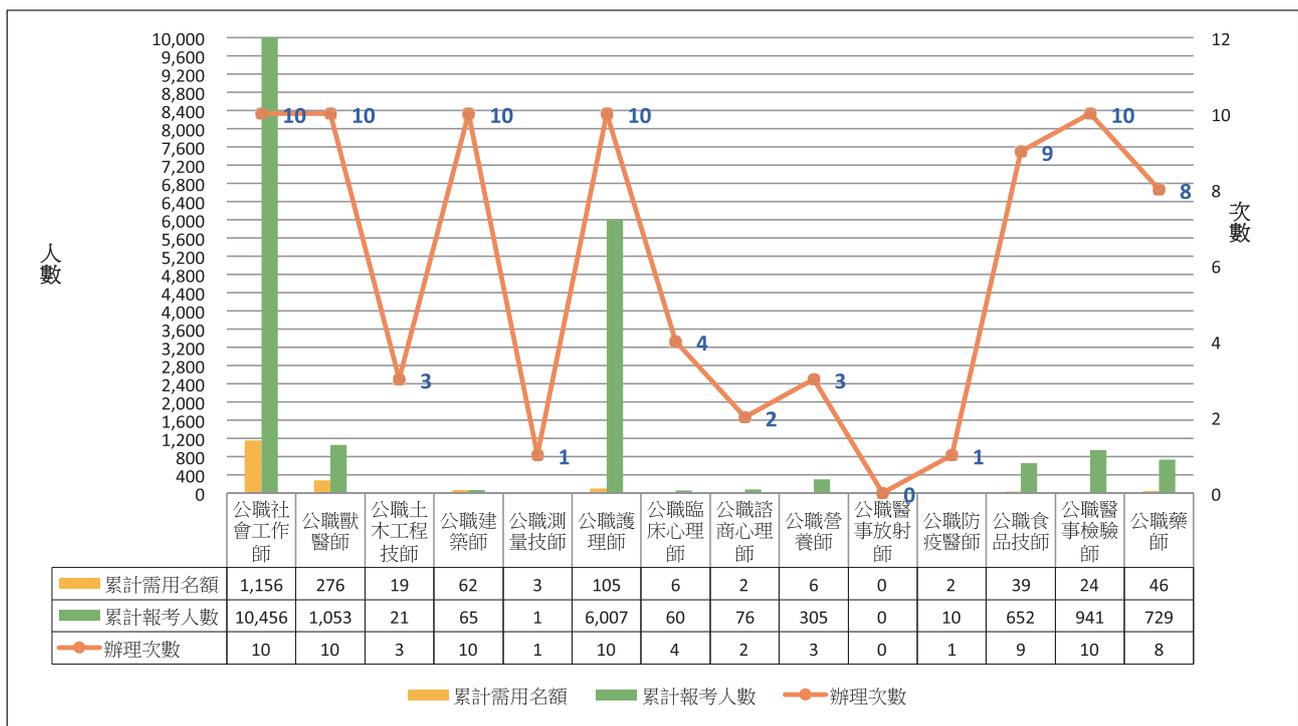
圖2 建築師考試與高考三級建築工程類科考試統計數據圖



公務人員考試與專技人員考試相似類科由於專業知能相近，有相同的衡鑑領域，考試科目設計多有相同情形，應考人亦可能有重複報考、重複錄取情形，惟從歷年統計數據觀之，專技人員考試報考情形明顯優於公務人員考試，此為政府部門進用技術人才之隱憂。另為滿足部分亟需專業知能與實務經驗之機關用人需求，公務人員高考三級考試除原依法律規定設置之公職社

會工作師、公職獸醫師及公職建築師等3類科外，於102年新增設置公職土木工程技師等11類科，自103年開始辦理考試取才迄今已10年，惟其中部分類科機關似無用人需求，10年來鮮少提報需用名額，考試辦理次數甚少，每年固定辦理考試者計有公職社會工作師等5類科，其中公職建築師類科雖然每年穩定提缺舉辦考試，惟報考情形不佳，屢有錄取不足額情形，難以發揮考試取才之效益(如圖3)。

圖3 公職專技人員類科近10年考試辦理情形統計數據圖



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，以及解決政府機關對於長期錄取不足額類科需用專技人才的迫切性，111年12月28日修正公布之專門職業及技術人員轉任公務人員條例，業鬆綁專技轉任制度，專技考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表已配合修正為臚列所有專技人員高等考試或相當等級特種考試考試類科及得適用之職系，使專技轉任制度與考試用人同屬常態性國家進用公務人員之管道，新制於113年1月1日施行。適逢改革契機，公務人員錄取不足額或考試辦理效益不佳之類科，包括公職專技人員類科，如有與專技人員考試重疊者，可優先檢討其設置之必要性，或可思考以專技轉任為取才主要管道之可行性。

配合前揭改革方向，未來4年推動期程：

(一) 114年至115年：檢討評估公務人員高考三級公職專技人員類科考試

辦理效益，並持續觀察專技轉任新制辦理情形。

- (二) 116年至117年：依據前開評估觀察結果，研議如何調整設置公務人員與專技人員考試相似類科，以及公務人員部分技術類科透過專技轉任單一取才等議題。

調整公務人員與專技人員考試重疊類科，改採專技轉任取才之議題，所涉非單純考選層面，除須全面徵詢用人機關意見外，另影響擴及任用層面，亦須與相關權責機關討論，並就相關法規進行研議，以期活化政府部門之人力運用方式，逐步實踐國家人事制度用人彈性及選才多元之政策目標。

### 三、改進警察考試制度

警察人員係屬公務人員，需透過公務人員考試方能取得任用資格，惟其工作性質特殊具有高壓、危險、辛勞等特性，有別於一般公務人員。另為應警察工作特殊性及國家警力需求，我國設有中央警察大學、臺灣警察專科學校辦理警察教育，以進行計畫性培育警力，也因此使得警察人員考試制度涉及層面較一般公務人員考試更為複雜，除須配合用人機關需求，同時亦須考量警察教育制度。是以，為維持警校教育制度並兼顧多元取才之目的，現行警察人員考試採雙軌制度，以應考人學歷背景分別設計由警校畢業生、警察人員考試及格者報考之公務人員特種考試警察人員考試(即內軌)及由一般教育體系畢業者報考之公務人員特種考試一般警察人員考試(即外軌)二種。又因警察人員進用採雙軌制度，使得考試設計不同於一般之公務人員考試，對此一考選制度設計的妥適性，外界亦持續有提出檢討意見。

警察人員考試自100年起實施雙軌制度，其為應我國警察教育制度、國家計畫性培育警力需求及兼顧多元取才之目的，訂定一般生進入警界服務之合理比例外<sup>1</sup>，另其應考資格、考試方式、應試科目與訓練期程等，亦配合考試別、應考人學歷背景分別設計(如表5)。

表5 警察人員考試制度比較表

項目	內軌考試	外軌考試
應考資格	一、中央警察大學、臺灣警察專科學校畢業生。 二、警察人員考試及格者。	一般教育體系畢業者報考。
考試方式	以筆試方式進行，但三等考試外事警察人員類別，併採筆試與外語口試方式。	一、分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗 <sup>2</sup> 。 二、第一試三等考試外事警察人員類別，併採筆試與外語口試方式。
應試科目	以列考警察情境實務、警察(消防與災害防救、海巡)法規及依各類別核心職能設計專業科目為原則，考量應考人已受過警察專業教育角度，科目設計兼顧理論與實務，俾確實篩選適格人選，擔任警察工作。	以一般基礎性科目為主，外軌考試各等類別列考科目係衡酌一般大學校院開設課程與警察核心工作相關性，並經專案小組會議多次開會研商及參酌學者專家意見研訂。
訓練期程	一、三等考試警大畢(結)業者免除教育訓練，實務訓練2個月；非警大畢(結)業者須經中央警察大學教育訓練10個月，再經實務訓練2個月。 二、四等考試警大、警專畢(結)業者免除教育訓練，實務訓練2個月。	一、二等及三等考試經中央警察大學教育訓練22個月，再經實務訓練2個月。 二、四等考試錄取者須經臺灣警察專科學校教育訓練12個月，再經實務訓練6個月。

<sup>1</sup> 三等考試一般生與警校生之錄取比例訂為14%與86%；四等考試一般生與警校生之錄取比例訂為30%與70%；水上警察人員類別，則是於公務人員特種考試海岸巡防人員考試海洋巡護科別，與一般警察人員特考水上警察人員類別整併前，現行二項考試之需用名額總和，其比例不得低於當年度海洋委員會提報海上勤務人力總需用名額之30%。

<sup>2</sup> 考量警察工作多屬外勤，常涉及犯罪情境，須具備相當體能，而一般生尚未受警察專業訓練，考試方式併採筆試及體能測驗。

警察雙軌制度實施以來，考選部為精進警察人員考試效能，多次會同用人機關共同研議檢討警察人員考試各項考試規定之妥適性，修正應考資格、應試科目內涵、占分比重及體能測驗項目與及格標準等，以增進警察人員適任性(如表6)。

表6 警察人員考試研修情形

項目	研 修 情 形
應考資格	應內政部業務需要，為進用兼具執行各國駐華使領館及代表機構、官員安全維護、處理涉外治安案件及促進國際警察合作為專責工作之外事警察人員，將英語能力檢定納入外事警察人員類別考試之應考資格條件，並自 112 年 1 月 1 日起施行。
應試科目	<p>一、為應監察院調查報告及外界意見反映，雙軌錄取人員後續擔任警務工作相同，就國家考試取才之精神，實務工作能力需求及取才目的應有相同標準。經會同用人機關等開會研商檢討應試科目妥適性，依會議決議於一般警察人員考試行政警察人員、交通警察人員類別增列專業科目「警察法規概要」，以提升錄取人員警察專業核心知能，落實公務人員考試考用合一，修正案並於 106 年 8 月 4 日修正發布施行。</p> <p>二、為使消防人員考試列考之學識知能與實務工作契合，參酌內政部意見，依職務核心職能調整應試科目，將一般警察人員考試四等考試消防警察人員類別考試普通科目 3 科調整為 2 科；專業科目之消防與災害防救法規概要調整列考範圍，並依消防專業需求提升專業應試科目之占分比重，以兼顧多元取才及培訓素質，確保消防救災救護之執勤安全，並自 113 年 1 月 1 日起施行。</p>
體能測驗項目與及格標準	<p>為應警察工作高危險性、高辛勞性等特性，警察人員須具備相當體能，經多次會同用人機關及學者專家開會研商，參考用人機關建議、本考試 108 年至 111 年體能測驗立定跳遠測驗男女性常模、其他公務人員考試 1,200 公尺跑走測驗施測成績等，修正體能測驗項目與及格標準，並自 113 年 1 月 1 日起施行：</p> <p>一、立定跳遠：及格標準修正為男性 200 公分以上、女性 145 公分以上。</p> <p>二、心肺耐力跑走測驗：修正為不分性別均採 1,200 公尺跑走，及格標準為男性 350 秒以內、女性 380 秒以內。</p>

警察人員考試雙軌制度對於維持警校教育制度及多元取才有一定成效，惟隨時代環境變遷，公私部門取才日益競爭，為回應外界反映意見，以使考試制度符合人才招募趨勢演變並契合機關用人需求，相關考試制度應考資格與應試科目確有研議改善之空間，以提升報考意願，增進錄取人員之適任性，茲將警察人員考試未來改革方向分述如下：

#### (一) 精進考試專業技能

##### 1. 配合用人需求研議應考資格增列相關技能訓練條件

考量內軌考試應考人已於教育端或訓練、任用端接受完整警技、體能訓練，如為再增進警校生及現職警員重視個人體能及相關警技訓練以進一步提升適任性，用人機關可依公務人員考試法相關規定，評估於三等考試部分警察人員類別應考資格增訂需具

備與考試類別相關技能證明文件始得報考之可行性，惟有關體技能種類及等級程度之要求，宜與擬任職務具有實質關聯性且符合比例原則，並以職務必要之最小限制為原則，及考量應考人學習、訓練管道之可及性與普遍性，以兼顧應考人應考權益。

## 2. 配合用人機關檢討應試科目

考量警察人員考試內軌考試應考人已接受警察專業教育，而外軌考試錄取人員尚需接受教育訓練，部分工作所需知能可藉由教育、訓練階段加以養成。爰各類別應試科目朝考選策略應試專業科目彈性化方向，以列考警察勤務所需基礎核心專業知能為原則，減少應試科目數或科目列考範圍方向研議，以減輕應考人負擔。

### (二) 朝向考試制度單一、專業化方向改革

各類公務人員考試制度之初衷，在於考選適任之國家公權力執行人員。警察人員作為公權力之基礎執行者，因工作職務內容屬性特殊，且得合法使用管制性武器設備，因此，初任警察人員之選拔方式與標準，影響警察人力素質之良窳，更與國家社會之安定與人民生命安全息息相關，其考選制度尤應考量專業性與適任性。從而，警察考試制度允宜朝單一、專業化方向改革，並於兼顧考試公平性、警察教育發展及多元取才之前提下，研擬可行方案，齊一不同教育體系應考人專業知能。

配合前揭改革方向，未來4年推動期程：

#### (一) 114年至115年

1. 函請內政部、海洋委員會依前揭說明通盤檢討2項警察人員考試應試專業科目，將配合用人機關研議結果，研商應試科目之調整。
2. 檢討應考資格條件設計，配合機關職務需要，研商應考資格增列相關技能訓練條件。
3. 會同相關用人機關召開會議研商應考資格、應試科目修正事宜。
4. 請用人機關配合應試科目調整情形，檢視現行命題大綱之妥適性，並視需要辦理命題大綱研修(訂)相關事宜。

#### (二) 116年至117年

依辦理情形並配合警力培育政策，邀集相關用人機關及警大、警專廣續檢討研修相關考試規則，同時研議考試制度朝單一、專業化方向變革。

警察人力之培養與補實，對國家安全與社會秩序維護影響甚鉅，其考試制度之設計應契合用人實際需求，並考量警察教育制度之發展，未來考選部仍將秉持為用而考的原則，持續會同警察用人機關就警察考試制度朝單一、專業方向變革研議。

#### 四、通盤檢討退除役軍人轉任公務人員特考

政府為照顧退除役人員生活建立退除役制度，於民國53年5月立法院通過並經總統公布「國軍退除役官兵輔導條例」，該條例第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。為配合國軍退除役官兵就業輔導政策與年度輔導安置計畫，使尚未具有公務人員任用資格之退除役官兵，取得轉任公務人員任用資格及適當工作，以安定其生活，考選部依公務人員考試法第6條及其施行細則第7條第3項第11款就輔導會用人需求舉辦退除役軍人轉任公務人員特考，準此，退除役特考除係應用人機關需求外，尚包含兼顧常備軍事人員疏退、安置與人力運用等目的，與一般公務人員考試取才用意略有不同，爰其考試制度設計亦得配合彈性調整。

特種考試退除役軍人轉任公務人員考試目前設有三等考試一般行政等10類科及四等考試一般行政等9類科。按考試規則規定，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；且具有本考試規則附表所列各等應考資格之一者始得應各該等考試。

另後備軍人獲頒國光、青天白日、寶鼎、忠勇、雲麾、大同等勳章乙座以上，或因作戰或因公負傷依法離營者，於參加本項考試時，得依公務人員考試法、後備軍人轉任公職考試比敘條例等相關法規，經該次考試典試委員會審議通過後，予以加分優待。

又因本考試屬封閉性考試，在照顧退除役軍人同時為兼顧維護文官體制，其及格人員以分發國防部、輔導會、海洋委員會及其所屬機關(構)任用為限，及格人員於服務6年內，不得轉調原分發任用機關及其所屬機關以外之機關任職，本考試並採間年舉辦方式辦理。

考量本考試方式及應試專業科目係參考公務人員高普考相同類科之應試科目設置，配合近年考選策略方向，本考試規則並於112年7月13日修正發布，參酌公務人員高普考調整應試科目數及內涵，三等考試應試專業科目均減列二科、四等考試應試專業科目均減列一科，其考試方式則維持採筆試(如表7)。

表7 退除役特考三等、四等考試類科、應考資格及應試科目數一覽表

等別	三等考試	四等考試
類科	一般行政、社會行政、勞工行政、社會工作、人事行政、會計、法律廉政、財經廉政、衛生行政、資訊處理	一般行政、社會行政、勞工行政、人事行政、會計、法律廉政、財經廉政、衛生行政、資訊處理
應考資格	一、公立或依法立案之私立獨立學院以上學校或符合教育部採認規定之國外獨立學院以上學校各院、系、組、所、學位學程畢業得有證書者。 二、經高等考試或相當高等考試之特種考試及格者。 三、經普通考試或相當普通考試之特種考試及格滿三年者。 四、經高等檢定考試及格者。 五、曾任中尉以上三年者。	一、公立或依法立案之私立職業學校、高級中學以上學校或國外相當學制以上學校畢業得有證書者。 二、經普通考試以上考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。 三、經初等考試或相當初等考試之特種考試及格滿三年者。 四、經高等或普通檢定考試及格者。 五、經隨營補習教育取得高級中學畢業同等學力者。 六、經退除役官兵學力鑑別考試高中組及格者。 七、曾任中士以上三年者。
應試科目數	一、普通科目2科目 二、專業科目4科目	一、普通科目2科目 二、專業科目3科目

經檢視本考試近年辦理情形(如表8)，三等考試其需用名額多穩定維持在85名左右，報考人數則係逐年減少，112年報考人數275人，相較106年報考人數481名，大幅減少42.83%，錄取率除112年外，其餘各年錄取率在需用名額穩定，報考人數相對減少情形下，錄取率係逐年上升；四等考試部分，其需用名額穩定維持在17名左右，惟報考人數亦逐年減少，112年報考人數為121名，相較106年報考人數245名，大幅減少50.61%，錄取率與三等考試情形相同，呈現逐年上升。整體而言，本考試提列需用名額及報考人數以三等考試為主，近年三等、四等考試雖均呈現需用名額穩定，報考人數逐年下滑情形，惟三等考試時有錄取不足額情形，如何改善為本考試未來精進檢討之重要目標。

表8 退除役特考106年至112年需用、報考、到考及錄取人數統計表

等別	項目	年度				總計
		106	108	110	112	
三等 考試	需用名額	88	87	86	85	346
	報考人數	481	388	333	275	1477
	到考人數	323	265	221	175	984
	錄取人數	78	60	78	20	236
	錄取率	24.15%	22.64%	35.29%	11.43%	23.98%
四等 考試	需用名額	17	17	17	16	67
	報考人數	245	198	176	121	740
	到考人數	166	139	118	84	507
	錄取人數	18	17	16	15	66
	錄取率	10.84%	12.23%	13.56%	17.86%	13.02%
總計	需用名額	105	104	103	101	413
	報考人數	726	586	509	396	2217
	到考人數	489	404	339	259	1491
	錄取人數	96	77	94	35	302
	錄取率	19.63%	19.06%	27.73%	13.51%	20.25%

為精進本考試辦理效能，未來規劃方向分述如下：

(一) 檢討修正應試科目內涵、科目數或考試方式

現行考試方式採筆試及應試科目設計係參照公務人員高普考，而本考試應考人已在軍事體系歷經長期且嚴格之訓練，其職務歷練與一般參加公務人員初任考試應考人有別，均具有工作經驗，屬中途轉任者，且本考試僅得分發特定機關任用，是以，如何透過考試應試科目、考試方式設計，突顯應考人之職務歷練，使錄取與實務工作間能契合，為本考試制度改革方向之一，將朝減列應試科目數及三等考試增列口試方式研議，以落實考試院擴大用人機關參與及擇才友善化之政策方向。

(二) 檢討應考資格、類科設置

因本項考試應考資格條件限制取才來源，考量國軍近年推動募兵制度，為利增加取才來源，將會同輔導會等相關用人機關，檢討現行應考資格相關規定。另經統計本考試部分類科需用名額或報考人數較少，其中三等、四等考試資訊處理、財經廉政類科及四等考試社會行政、法律

廉政類科，經統計自100年迄今未提報職缺，爰有關類科設置亦有檢視研商之必要性，相關議案擬併同前項考試方式及應試科目之修正，進行通盤研議。

配合前揭變革方向，擬定本考試未來4年推動期程如下：

(一) 114年至115年

1. 邀集相關用人機關參酌本考試應試科目調整後之辦理成效及募兵制推動情形，研商檢討考試方式、應考資格、類科與應試科目數及內涵。
2. 依會商共識研修考試規則函陳考試院審議。

(二) 116年至117年

1. 依考試院修正發布之考試規則辦理考試，並視辦理情形，適時檢討修正。
2. 請用人機關國防部及輔導會，對制度改革進行宣導並鼓勵具資格之後備軍人踴躍報考。

退除役特考之設計，有其特殊之時空環境及背景，如何因應環境變遷，發揮本項考試吸引及穩定常備軍事人力之效益，除仍請用人機關持續宣導，提升報考意願，及協助有意報考之退役人員提升相關專業知能。另為強化考試效能，考選部將配合用人機關研修相關法規，使退除役特考之辦理，更能契合用人機關需求。

## 五、通盤檢討身心障礙人員特考

為落實憲法對於身心障礙者就業權益之保障，提供身心障礙者擔任公職之機會，考試院於85年4月25日訂定公務人員特種考試殘障人員考試規則(於87年10月31日修正考試名稱為公務人員特種考試身心障礙人員考試規則)，考選部並於該年首次舉辦考試，至112年止，總計舉辦24次，合計報考112,920人，到考82,194人，錄取4,940人，對於維護身心障礙者之應考權及提供其參與公職機會之功能，深獲各界肯定。

本考試依用人需求，參照公務人員高等考試二級、三級、普通及初等考試，設有二等、三等、四等及五等考試，除五等考試電腦打字類科採筆試與實地測驗外，餘均採筆試。各等別類科應試科目主要係於95年參酌94年11月1日修正發布之高考三級、普考應試科目表，配合檢討修正部分類科應試科目，惟考量本考試性質較為特殊，普通科目不列考英文，專業科目較高普考試減列一科，113年本考試應試科目數(含普通科目)為二等6科、三等7科、四等5科、五等3科。

近年本考試依用人機關提列需用名額均設三、四、五等別，機關提報本考試之用人需求逐年成長，各年度各等別考試報考、到考人數雖略有增減，惟對照近年各項國家考試報考人數逐年下降之趨勢，本考試報考人數相對持平，足見本考試為身心障礙者投身公職之重要管道。

為積極延攬人才進入公部門服務，公務人員高等考試三級考試暨普通考試業於112年彈性減列應試專業科目。本考試作為身心障礙者投身公職重要管道，因與高普考試性質、用人機關相近，相同職類眾多，參照高普考試規則及高普考試應試專業科目彈性多元調整方案調整原則，修正本考試三等、四等考試應試專業科目。考量本考試應考人性質特殊，準備考試較一般應考人不易，各類科應試專業科目朝三等考試均列考4科、四等考試維持列考3科及調整科目內涵方向修正，並調整普通科目及部分應試專業科目題型。修正草案業經考試院會議審議通過，自113年7月1日施行，即自114年起舉辦之本考試適用(如表9)。

表9 113年身心障礙人員考試規則應試科目修正說明表

	類科數	專業科目	普通科目
三等考試	34	減列1科 修正列考4科	列考1科 由列考「國文(作文與測驗)」、「法學知識(包括中華民國憲法、法學緒論)」2科，修正為僅列考「基礎能力測驗(作文、中華民國憲法及法學緒論)」1科
四等考試	40	維持列考3科 調整科目內涵，部分科目題型，如申論式試題改採混合式試題或測驗式試題題型	列考1科 由列考「國文(作文與測驗)」、「法學知識(包括中華民國憲法、法學緒論)」2科，修正為僅列考「基礎能力測驗(作文、中華民國憲法及法學緒論)」1科

除應試科目外，為使應考人充分了解本考試資訊及擔任公職機會，考選部除於報名時協請各用人機關提供具體職缺工作內容、工作環境等說明資訊，並持續請分發機關協調用人機關提報適合身心障礙者工作之類科及職缺；在提報需用名額時，提供完善的職缺職務資訊及相關無障礙工作環境，以利身心障礙者了解及選擇適合的職務。

另為協助身心障礙者應國家考試，依典試法第33條規定，於106年12月22日訂定發布「身心障礙者應國家考試權益維護辦法」，自107年舉行之國家考試開始適用。針對各類身心障礙者可能需要之協助設計相應的權益維護措施，身心障礙者可視其障礙狀況申請提供多元組合之權益維護措施，以獲得合理的調節。

依身心障礙者應國家考試權益維護辦法之規定，身心障礙者得於報名期間申請提供權益維護措施，相關措施可分為：1.應試輔助措施：如提供放大鏡燈具、擴視機等輔具；提供放大試題、放大測驗式試卷等調整作答題卷格式；安排低樓層或備有電梯之試場、提供合適之桌椅等友善應試環境。2.調整作答方式：如提供電腦(含盲用電腦)作答、以點字設備作答(並提供點字試題)或口述應試。3.延長考試時間(如表10)。各項申請案件涉及考試公平性者，如調整作答方式及延長考試時間，均會提由身心障礙團體代表、特殊教育專長人士及醫學專家代表組成之審議委員會審議，申請人如不服審議結果，並再補充資料重為申請者，均依程序再提交審議委員會重為審酌，以確保兼顧考試公平性及身心障礙應考人之應考權益。

表10 身心障礙者應國家考試權益維護辦法提供之相關權益維護措施

類別	權益維護措施	措施內容
應試輔助措施	輔具類	放大鏡燈具、擴視機、有聲電子計算器等
	調整作答題卷格式	放大試題、放大測驗式試卷
	友善應試環境	以警示燈與大字報方式提示考試起訖時間、合適之桌椅(如平面桌、桌椅分離)、提供輪椅或使用自備輪椅、安排低樓層或備有電梯之試場等
涉及考試公平性	調整作答方式	1. 使用電腦作答 2. 使用盲用電腦作答(語音試題)或使用點字機作答(點字試題) 3. 測驗式試題改以書寫或勾選作答 4. 口述應試
	延長考試時間	依照應試科目考試時間予以延長 1. 考試時間未逾2小時者，以20分鐘為限 2. 考試時間2小時以上未逾3小時者，以30分鐘為限 3. 考試時間3小時以上者，以40分鐘為限 4. 身障特考五等考試電腦打字類科實地測驗電腦文書處理科目，以4分鐘為限

身心障礙人員特考未來變革方向如下：

(一) 賡續檢討本考試應試科目，以減輕應試負擔

考量應考人身心狀況具特殊性，以往本考試三等、四等考試應試專業科目均較高普考試少列考一科，本考試參照112年修正發布之高普考試規則修正方向，檢討調整應試科目，考試規則自113年7月1日施行，修正後三等、四等考試多數類科應試專業科目數與高普考試相同類科應試專業科目數趨同。考選部擬持續檢討本考試應試專業科目，賡續研議專業科目再減列或調整科目題型，在兼顧用人機關需求下，落實擇才友善化之取才方向。

(二) 檢討本考試應考資格，落實考用配合

依本考試規則第3條規定，應考人須領有由政府機關核發之身心障礙證明，並符合所報考類科應考資格始得應考。爰本考試應考人於報名時應繳驗身心障礙證明影本，該證明如載明有效期限或需重新鑑定者，其重新鑑定日期須為當次考試舉行月份(含)以後，如註明日期者，須為當次考試舉行日期首日以後。是以，應考人於報名時繳驗考試時仍有效之身心障礙證明且符合所報考類科應考資格規定，即得應本考試。

惟本考試部分錄取人員，非屬身心障礙情形無法減輕或恢復之永久性身心障礙者，遇考試後其身心障礙證明文件需重新鑑定，鑑定後轉變

為不具身心障礙身分，造成用人機關透過本考試，卻進用不具身心障礙身分者，致其違反身心障礙者權益保障法第38條進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數3%之規定，遭受罰則。

有鑒前揭應考資格規定可能產生考用無法配合情形，考選部擬會同有關主管機關及學者專家共同研商，本考試應考資格中身心障礙證明文件，其有效期限或重新鑑定日期得否從考試時有效延至考試後一定期限內有效，俾符合用人機關需求。

### (三) 持續精進身心障礙者應國家考試維護措施

為精進身心障礙應考人輔助措施及提供適當應試環境，考選部除適時查訪及評估引進坊間相關輔具設備，提供應考人多元輔具選擇，以及標準穩定一致的輔具，以調節應考人之障礙需求，希冀透過多元化的輔助措施及均質化的適性協助，合理調節身心障礙應考人應試困難外，較特殊之盲用設備亦將持續與長期協助視覺障礙學生之淡江大學視障資源中心合作，請其協助提供盲用電腦等相關軟硬體設備，以及專業人力支援製作點字、語音試題及擔任監場人員等，以維護身心障礙應考人之應試權益及確保考試公平性。另配合於新建之國家考試闈場及數位多功能考場大樓設計身心障礙應考人專用試場，提供適合各種障別應考人應試環境，以維護其應考權。

配合前揭3大變革方向，擬定本考試未來4年推動期程如下：

#### (一) 114年至115年

1. 就現行考試辦理情形進行分析，研議科目調整改進方案，並調查及蒐集用人機關意見。
2. 調查及蒐集身心障礙者就業相關規定研擬應考資格方案。
3. 就應考資格方案邀集主管機關、學者專家開會研商。
4. 調查坊間適合國家考試應考人使用之輔具，研議購置或租用可行性。

#### (二) 116年

1. 依據用人機關及主管機關、學者專家對應試科目及應考資格共識研修本考試規則，並報考試院審議。
2. 依調查結果，研修身心障礙者應國家考試權益維護辦法有關申請輔具項目，各項國家考試據以開放有需要應考人申請。

### (三) 117年

依修正後之考試規則辦理考試，並就施行情形再予檢討精進。

身障特考之辦理，係彰顯我國為達成保障身心障礙者權利之相關政策措  
施之一。為落實聯合國《身心障礙者權利公約》，強化我國身心障礙者權益  
保障，未來將持續與分發機關及用人機關共同推動權益保障事項，檢討本考  
試應試科目數及題型，並於辦理考試時，依身心障礙應考人個別需求，提供  
更多元適性協助，以維護身心障礙者之應考權及提供其參與公職之工作權。

## 六、通盤檢討公務人員初等考試

85年1月17日修正公布之公務人員考試法增設初等考試，其立法意旨在于由初等考試而普通考試而高等考試，呈直線式之貫串作用，以配合現行公務人員初任官職等級之設計。初等考試於87年首次舉行，迄今已辦理26次考試，為目前機關進用最基層的公務人力來源。考試及格者取得委任第一職等任用資格，因僅規定年滿18歲即可報名，無學歷及相關科系要求，報考者眾，為目前報名門檻最低，亦為錄取率較低之國家考試。

初等考試及地方特考五等考試均為政府進用基層公務人力之管道，惟兩項考試報名、考試時間過於接近，以致應考人重複報名、重複應考，造成兩項考試重複錄取比率高，影響考試甄補人才之效能。為改善此等情形，並簡省試務資源，考選部於112年研修法規整合兩項考試，統一由初等考試進用委任基層公務人力，以改善用人機關因重複錄取致無人分配之情形，同時減輕應考人重複報名、重複應試之負擔，並提升考試效能，新制預定114年起實施。

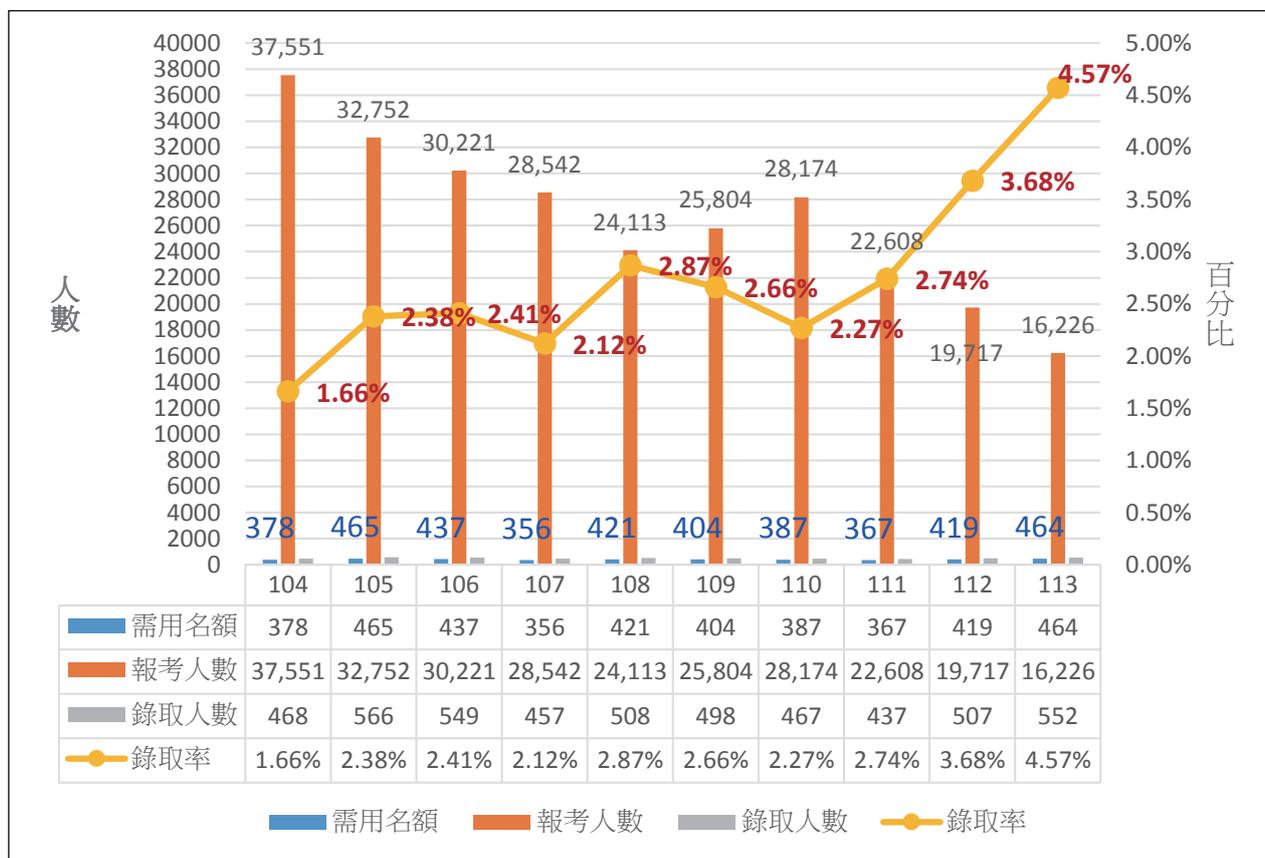
公務人員初等考試規則於89年5月25日訂定發布，而後歷經幾次修正，最近一次修正係112年5月25日，與地方特考五等考試整合，增設一般民政、戶政及測量製圖等3類科，以符應機關用人需求，目前共設置19類科，各類科應試科目包括「國文」、「公民與英文」及二科專業科目，均採測驗式試題。

為精進公務人員初等考試制度，考選部於105年間針對近10年來初等考試錄取人員分配之各用人機關(學校)辦理問卷調查，以了解用人機關對於基層公務人員工作內容與任用途徑之意見，俾利確立初等考試制度改進之方向。調查結果發現，近9成用人機關(學校)仍偏好以初等考試作為進用基層公務人力的主要管道，認為初等考試及格人員學識能力均能勝任其所任職務，也肯定初等考試制度能選任機關(學校)所需之人才。考選部據此調查結果於106年邀集銓敘部、行政院人事行政總處、中央及地方用人機關，開會研議初等考試制度改進方向，結論為維持以初等考試作為進用基層公務人力之主要管道。

經統計近10年初等考試辦理情形，機關每年提報之需用名額穩定，每年平均約400名，各機關進用基層公務人力仍以透過初等考試取才為主，報考人數則呈現下滑趨勢，雖曾於109年、110年間略有回升，111年以後，報考

人數持續減少，10年來報考人數減幅已超過5成，在需用名額維持穩定，但報考人數逐年減少之情形下，近幾年錄取率呈現上升之趨勢(如圖4)。

圖4 近10年公務人員初等考試辦理情形統計圖



113年起，地方特考五等考試不再辦理，地方政府委任一職等之公務人力需求將統一由初等考試取才，預估114年公務人員初等考試需用名額應較往年增加，至報考人數是否可能因應需用名額變化而增加，尚待觀察。近來考選部推動各項公務人員考試減少列考應試科目，期創造更友善的應試方式，吸引優秀人才報考。初等考試業參酌其他考試，國文科目刪除列考公文格式用語，嗣後擬延續其他公務人員考試之減科改革，配合用人機關需求，適時檢討列考之應試科目數與內涵，以符合職務所需，並提升國人報考誘因。至初等考試是否仍維持作為進用基層公務人力主要管道之議題，將適時再次調查相關機關意見。

配合前揭改革方向，未來4年推動期程：

- (一) 114年至115年：考量114年公務人員初等考試首次整合地方特考五等考試職缺辦理，擬先就兩項考試整合辦理後之效益進行評估。
- (二) 116年：參酌整合後之考試辦理效益評估結果，研議初等考試應試

科目數與列考內涵之妥適性，並再次就本考試是否仍維持作為進用基層公務人力主要管道之議題，徵詢相關機關意見。

(三) 117年：依研議結果適時檢討研修相關法規。

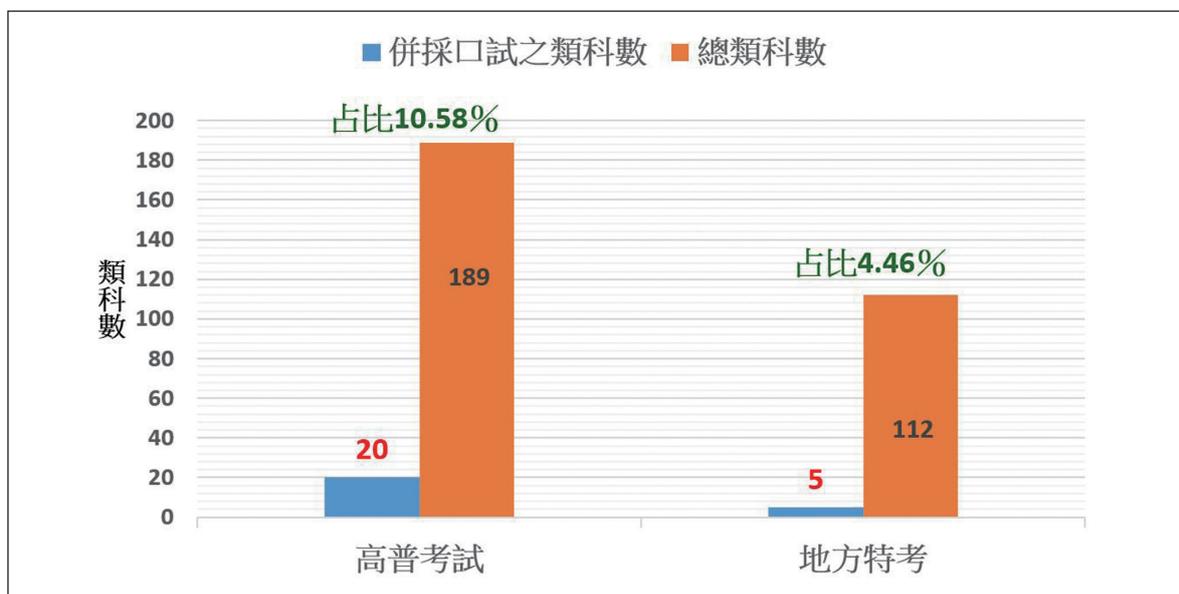
公務人員初等考試制度之檢討，宜全面徵詢用人機關意見後妥適研處，至本考試是否維持作為進用基層公務人力主要管道之議題，所涉非單純考選層面，影響尚擴及任用層面，須與相關權責機關討論，並就相關法規進行研議，俾使改革周妥可行。

## 七、逐步增加公務人員考試類科併採口試

因應新世代教育變革，大學採行多元入學方式蔚為主流，公務人員考試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，另參酌其他先進國家公務人力進用制度，多元評量考選人才為共通理念，筆試測驗已非選才唯一指標，多數國家普遍採行口(面)試進行人才篩選；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。是以，公務人員考選制度允宜呼應時代變化與教育改革趨勢，適時調整增加併採口試之類科，以期有效鑑別具備多面向能力之人才進入公部門服務，提升政府整體服務及效能。

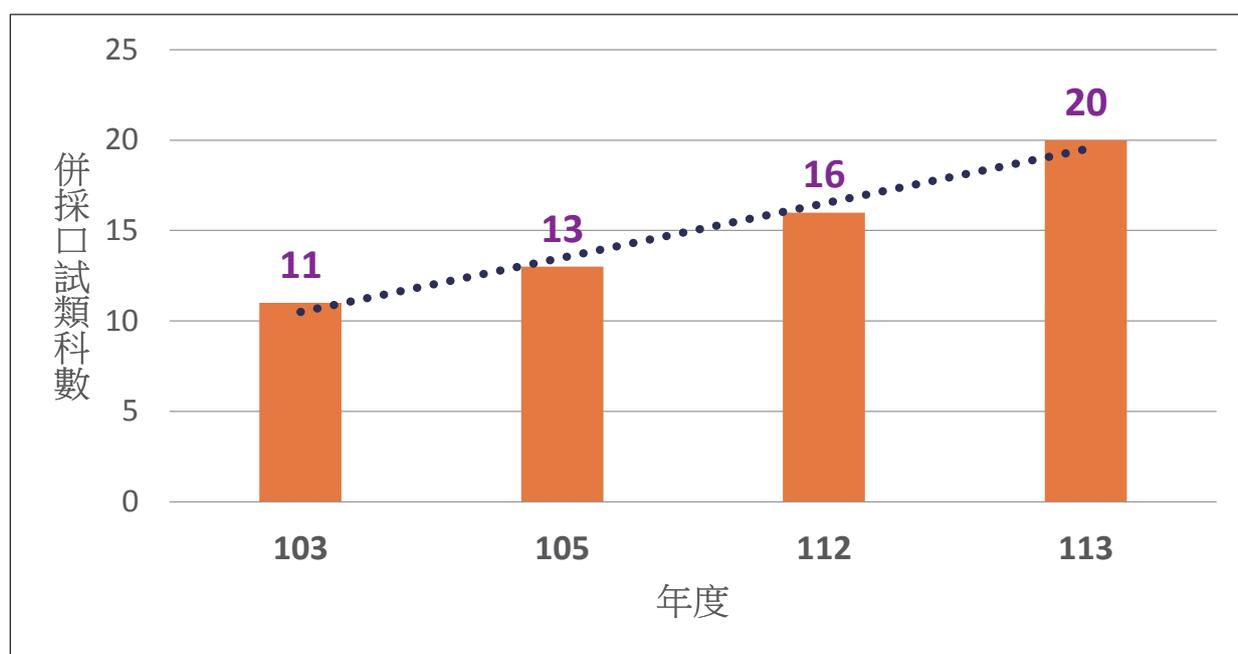
依公務人員考試法第10條規定，公務人員考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。依據上述規定，雖然公務人員考試可採行之考試方式相當多元，惟目前多數考試(類科)仍以筆試為主，公務人員高普考試189類科中，僅高普考試客家事務行政、航空駕駛等4類科，以及高考三級考試僑務行政、國際文教行政及公職專技人員等16類科併採筆試與口試。地方特考原本並無採行口試之類科，嗣後參採公務人員高普考試之改革，三等及四等考試客家事務行政2類科，三等考試公職社會工作師、公職建築師及公職獸醫師等3類科，於112年起增列第二試口試。現行該2項考試併採口試之類科數及占比如圖5。

圖5 高普考試與地方特考併採口試之類科數及占比圖



基於考選制度須符應社會各界對於公平、客觀的期待，在維持程序公平的原則下，考選部採漸進變革，先以減少筆試應試負擔為前提，再視類科性質與用人機關需求，研議調整考試方式。111年開始推動「公務人員高普考試應試專業科目彈性多元調整方案」，全面盤點應試專業科目，依據各類科核心職能、社會發展及機關任務需要，檢討列考科目數與專業內涵妥適性，經綜整機關意見後研修考試規則，高普考試多數類科減少列考1至2科，同時依據機關建議，高考三級航空駕駛等4類科增列第二試口試，修正草案業經考試院審議通過，112年3月7日修正發布，自113年1月1日施行。公務人員高普考試自103年辦理公職專技人員類科考試開始，已逐步增加併採口試之類科如圖6。

圖6 公務人員高普考試併採口試類科情形趨勢圖



爾後擬依考試或類科性質，並配合用人機關需求，滾動式調整增加口試之類科，同時配合行政類科整併，朝向一職系一類科之改革方向，研議行政類科增加口試之可行性。

配合前揭改革方向，未來4年推動期程：

- (一) 114年：檢討整併高普考試行政類科、並適時配合用人機關需求，滾動式調整增加口試之類科。
- (二) 115年：依整併檢討結果及因應機關所提增加口試之類科需求，研修高普考試規則函陳考試院審議。

(三) 116年：地方特考、原民特考及身障特考等考試，研議是否參酌高普考試規則之修正，研修相關考試規則。

(四) 117年：陸續實施。

公務人員考試類科併採口試之議題，涉及用人機關實際業務需求，宜尊重用人機關意見，並與其共同研議相關規定與推動期程。此外，亦將持續精進口試技術，提升口試信、效度，以降低外界疑慮，達成用人機關適才適所之取才目的。

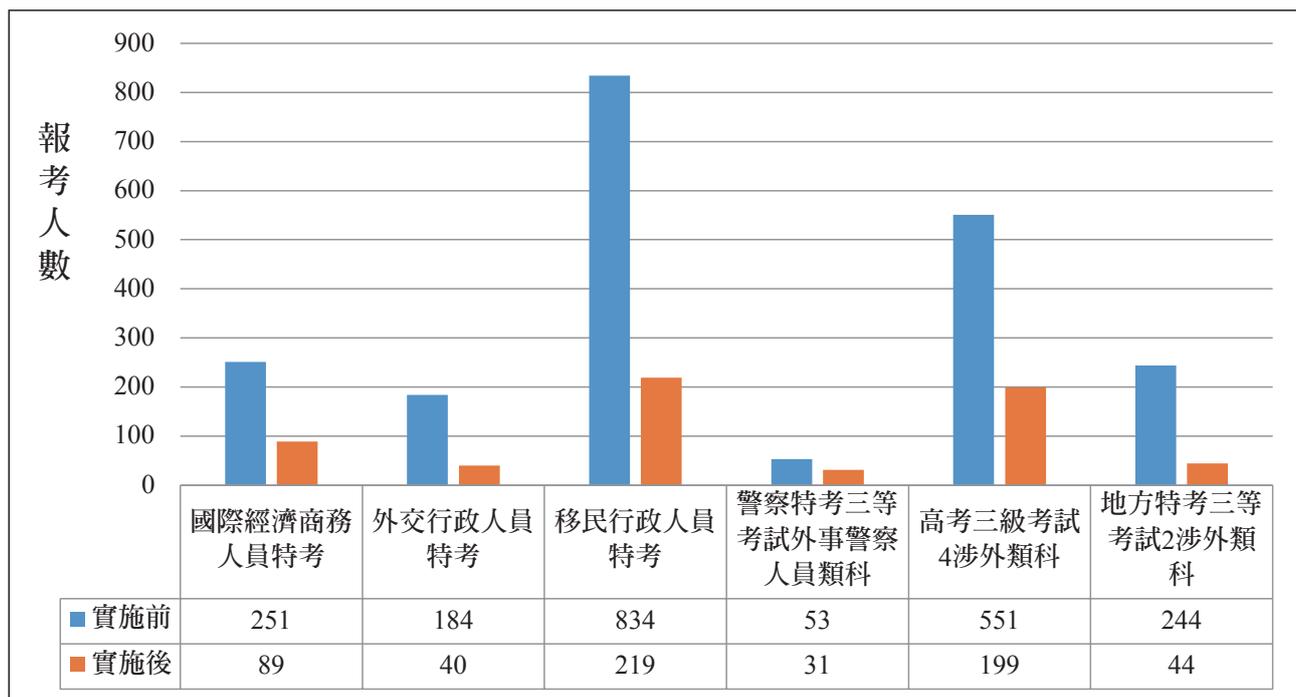
## 八、滾動式檢討提升初任公務人員英語能力

配合行政院推動雙語政策，以培育臺灣人才接軌國際，提升我國整體競爭力，考選部基於職掌全國考選行政使命，從初任公務人員考試端著手，自109年開始即積極規劃推動國家考試雙語政策變革方案，以落實雙語政策發展藍圖。為兼顧國家政策推動及用人專業性，期間多次會商相關用人機關，俾使方案內容完善、周妥可行。

考選部以提高普通科目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。109年10月15日及19日分別邀請中央及地方政府機關、各專門職業及技術人員職業主管機關及相關職業團體等共同會商。各項公務人員考試配合推動2030雙語政策考選措施，依辦理項目分「增列通過英語檢定為應考資格條件，並刪除列考英文科目」、「增列通過英語檢定為應考資格條件」、「提高普通科目英文占比」及「應試科目改採英文命題」四項。前開規畫均會同相關用人機關審慎研議，俾符實需，並已完備考選法制。茲將迄今已修正完成相關公務人員考試規則彙整如表11。

藉由應考資格增列通過英語檢定資格條件，雖可提升初任人員之英語力，惟報考人數減少，對考試取才仍有一定影響(如圖7)。如國際經濟商務人員特考原係間年辦理，用人機關考量111年報考人數不多，部分組別亦有無人報考、不足額錄取情形，爰於112年加辦考試。又以112年起實施通過英語檢定為應考資格條件之移民行政人員特考為例，當年度各等別之需用名額雖較111年增加，惟報考人數均減少。是以，增列通過英語檢定為應考資格確已影響應考人報名意願，現行規定係採認報名期間前3年內曾通過英語檢定測驗成績，或可研議延長採認期間，以擴大攬才範圍，並確保專業用人不受影響。

圖7 配合2030雙語政策公務人員考試實施前後報名人數比較



有關配合2030雙語政策公務人員考試之考選措施，自110年起實施迄今，可觀察出以下情形(如表12)：

- (一) 整體而言，當年度首增通過英語檢定為應考資格條件，呈現報名人數大幅降低現象。
- (二) 各項考試應考人英檢程度分布，應考資格所規定之門檻為CEFR B1或B2者，應考人多數僅達應考資格規定門檻，如國際經濟商務人員特考、高考三級考試僑務行政類科等；而應考資格所規定之門檻為CEFR A2者，多數應考人則高於應考資格所規定之門檻，如移民行政人員特考三等考試、高考三級考試新聞類科等。
- (三) 以各項考試錄取人員之英檢程度而言，約有半數錄取人員比應考資格規定門檻高一等級。

考選部未來廣續規劃推動雙語政策之考選措施，將視政府機關用人需要及各項考試實施情形等條件變化，審慎評估，進行滾動式檢討修正。茲就未來精進方向與重點說明如下：

- (一) 研議高考一級應考資格英語檢定測驗CEFR提高等級之可行性

高考一級考試已將通過英語檢定條件納入應考資格(自113年1月1日施行)，為有效提升初任者之英語力，將視實施成效評估英語檢定測驗CEFR等級從B1提升至B2。

(二) 研議高考二級增列英語檢定為應考資格條件後，取代列考英文科目之可行性

高考二級考試將應考資格納入英語檢定條件者，計有僑務行政、文化行政、新聞等3類科(自113年1月1日施行)，視其實施情形，評估是否比照高考一級考試，推動全部類科之應考資格皆納入通過英語檢定條件，取代列考英文科目之可行性。

(三) 持續研議高考三級涉外類科以外，新增相關類科增列英語檢定為應考資格條件之可行性

高考三級考試及格人員為初任公務人員之骨幹，未來擬參考僑務行政、國際文教行政、新聞、觀光行政等4類科應考資格納入英語檢定之施行情形，逐步推動其他類科亦增列英語檢定為應考資格。本項政策牽涉甚廣，將與中央及地方政府等用人機關會商、審慎評估後推行。

(四) 再提高普通科目之英文占比

高考三級考試、地方特考三等考試112年度將普通科目英文占比由4%提高至8.4%；高考二級考試則於113年由5%提高至9.8%，視前開考試之實施成效，檢討評估提高普通科目英文占比。

(五) 外交領事人員三等特考英文組二「綜合法政知識」改採英文命題

現行外交領事人員特考英文組二之「綜合法政知識」科目，現採中文命題，未來考選部將洽用人機關審慎研議以英文命題之可行性。

上開五項精進方向與重點，預定辦理期程規劃如下：

(一) 114年：根據配合雙語政策公務人員考試之實施成效，通盤檢討並規劃方案。

(二) 115年：邀請用人機關召開會議討論上開規劃方案之妥適性。

(三) 116年：依考用雙方研議結果，供研擬修正方案之依據。

(四) 117年：完成相關法制作業。

關於以英語檢定資格全面替代英文考試之意見，用人機關普遍認為宜循序漸進推動。有鑑於各項考試配合推動雙語政策之考選措施，目前多在實施初期或尚待實施，其成效仍應持續觀察。未來將俟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，以逐步提升初任公務人員的英語力。

表11 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	考試名稱	應考資格增列通過英語檢定測驗CEFR等級或重點內容	考試規則修正	
			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，並刪除列考英文科目	高考一級考試	B1	110	113
	外交行政人員特考	B1	113	113
增列通過英語檢定為應考資格條件	國際經濟商務人員特考	英文組及國際經貿法律組 B2	109	111
		其他語文組 B1		
	移民行政人員特考	二等考試 B1、三等考試 A2	110	112
	警察特考三等考試	外事警察人員(選試英語 B1、選試日語 A2)		
	一般警察特考三等考試	外事警察人員(選試英語 B1、選試日語 A2)		
	高考三級考試	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		
	地方特考三等考試	新聞、觀光行政 A2	111	113
高考二級考試	僑務行政(選試英文 B2、其他外國文 B1) 文化行政、新聞 B1			
關務人員特考三等考試	A2	112	113	
提高普通科目英文占比	高考三級考試	占分由4%提高至8.4%	110	112
	地方特考三等考試			
	高考二級考試	占分由5%提高至9.8%	111	113
應試科目改採英文命題	外交領事人員特考三等考試英文組二	B2，專業科目採全英文命題及作答	110	110

備註：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：彙整自各項考試規則。

表12 配合2030雙語政策公務人員考試實施前後一覽表

項目	考試名稱及類科數	英語檢定測驗CEFR等級或重點內容	實施前後比較							
			年度	報考人數(a)	報考人數之英檢程度(CEFR)	到考人數(b)	錄取人數(c)	錄取人數之英檢程度(CEFR)	到考率(b)/(a)	錄取率(c)/(b)
增列通過英語檢定為考資格條件	國際經濟商務人員特考16類科組	英文組及國際經貿法律組B2	109	201	-	95	12	-	47.26%	12.63%
			<u>111</u>	69**	B2 48人 C1 19人	43	12	B2 6人 C1 6人	62.32%	27.91%
			112	70**	B2 48人 C1 20人	44	8	B2 4人 C1 4人	62.86%	18.18%
		其他語文組B1	109	50	-	25	5	-	50.00%	20.00%
			<u>111</u>	20	B1 12人 B2 8人	13	3	B1 2人 B2 1人	65.00%	23.08%
			112	17	B1 8人 B2 4人 C1 5人	13	2	B2 1人 C1 1人	76.47%	15.38%
	外交行政人員特考四等考試2類科組	A2	109	184	-	90	2	-	48.91%	2.22%
			<u>110</u>	40	A2 12人 B1 18人 B2 9人 C1 1人	35	2	B1 1人 B2 1人	87.50%	5.71%
			111	50	A2 12人 B1 23人 B2 15人	38	2	B1 1人 B2 1人	76.00%	5.26%
			112	55	A2 3人 B1 19人 B2 28人 C1 5人	42	2	B2 2人	76.36%	4.76%
	移民行政人員特考二等、三等考試2類科	二等考試B1	111	51	-	31	2	-	60.78%	6.45%
			<u>112</u>	11	B1 7人 B2 3人 C1 1人	10	4	B1 2人 B2 1人 C2 1人	90.91%	40.00%
		三等考試A2	111	783	-	562	37	-	71.78%	6.58%
			<u>112</u>	208	A2 59人 B1 95人 B2 49人 C1 5人	184	40	A2 13人 B1 17人 B2 9人 C1 1人	88.46%	21.74%

項目	考試名稱及類科數	英語檢定測驗CEFR等級或重點內容	實施前後比較							
			年度	報考人數(a)	報考人數之英檢程度(CEFR)	到考人數(b)	錄取人數(c)	錄取人數之英檢程度(CEFR)	到考率(b)/(a)	錄取率(c)/(b)
增列通過英語檢定為應考資格條件	警察特考三等考試外事警察人員1類科	英語組B1	111	53	-	45	18	-	84.91%	40.00%
			112	31	B1 21人 B2 10人	29	12	B1 5人 B2 7人	93.55%	41.38%
	僑務行政(選試英文B2)	111	70	-	41	1	-	58.57%	2.44%	
		112	27	B2 24人 C1 3人	19	1	B2 1人	70.37%	5.26%	
		111	59	-	40	6	-	67.80%	15.00%	
		112	30	B1 16人 B2 12人 C1 2人	22	7	B1 4人 B2 3人	73.33%	31.82%	
		111	24	-	12	0	-	50.00%	0.00%	
		112	21	A2 3人 B1 7人 B2 8人 C1 3人	11	2	B1 1人 B2 1人	52.38%	18.18%	
	新聞A2	111	156	-	97	5	-	62.18%	5.15%	
		112	53	A2 5人 B1 24人 B2 14人 C1 10人	45	19	A2 1人 B1 7人 B2 5人	84.91%	42.22%	
		111	242	-	156	9	-	64.46%	5.77%	
	觀光行政A2	112	68	A2 23人 B1 29人 B2 13人 C1 3人	57	15	A2 3人 B1 9人 B2 2人 C1 1人	83.82%	26.32%	
		111	101	-	48	5	-	47.52%	10.42%	
	地方特考三等考試2涉外類科	新聞A2	112	28**	A2 4人 B1 10人 B2 7人 C1 6人	16	1	B2 1人	57.14%	6.25%
			111	143	-	75	6	-	52.45%	8.00%
		觀光行政A2	111	143	-	75	6	-	52.45%	8.00%
			112	16	A2 7人 B1 6人 B2 2人 C1 1人	10	2	A2 1人 B1 1人	62.50%	20.00%

項目	考試名稱及類科數	英語檢定測驗CEFR等級或重點內容	實施前後比較							
			年度	報考人數(a)	報考人數之英檢程度(CEFR)	到考人數(b)	錄取人數(c)	錄取人數之英檢程度(CEFR)	到考率(b)/(a)	錄取率(c)/(b)
應試科目改採英文命題	外交領事人員特考三等考試英文組二	B2專業科目採全英文命題及作答	<u>110</u>	48	B2 23人 C1 25人	36	3	B2 1人 C1 2人	75.00%	8.33%
			111	28	B2 12人 C1 15人 C2 1人	25	3	B2 1人 C1 2人	89.29%	12.00%
			112	22	B2 7人 C1 14人 C2 1人	15	2	C1 1人 C2 1人	68.18%	13.33%

備註：1.年度標示底線係開始實施雙語政策之年度。

2.\*\*國際經濟商務人員特考之報考人數，111年及112年皆有2人因未繳驗英檢證明且未到考，故該兩年度之英檢程度調查分別僅67、68人。112年地方特考三等考試新聞類科之報考人數，有1人因未繳驗英檢證明且未到考，故其英檢程度調查僅27人。

## 九、公務人員考試導入性向測驗，取代共同科目

心理測驗作為一種行為取樣的程序，具有信效度、客觀、計量和標準化的特點，因此常被用於人員甄選和安置。其中性向測驗對受試者的潛能提供準確的評估，世界先進各國公私部門辦理人員甄選時，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。由經驗得知，人才招聘中使用的評量方法愈多元，預測效度愈高，可有效評測出整體工作表現較好的人才，而更能找到適合的人選。

我國公務人員考試雖有不少類科已透過多元評量作法進行選才，但單採紙筆測驗仍為主流。在人類知識更新週期縮短至兩三年的時代，單純評測記憶和理解屬性的知識雖確保客觀性和公平性，卻難以全面評估應考人從事特定職務所需的綜合能力及學習潛能。現行評選公務員的方法及工具是否足夠？值得深思。

衡諸考選制度發展史，民國39年公務人員高普考試曾實施心理測驗，87年高普考分試第一試列考綜合知識測驗(包括中華民國憲法、英文、法學緒論、本國歷史、數的推理、地球科學等)。惟基於對心理測驗的功能作用以及作為成績計算是否公平合理仍有考量的空間，56年經考試院決議，取消心理測驗施行；而綜合知識測驗則因時空環境的改變，復以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，經考試院會議決議，95年起取消分試，恢復一試制度迄今。

目前公務人員高普考試(地方特考三、四等)列考二科共同科目(亦稱普通科目)，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)」。儘管近年來部分考試(如離島特考、原民特考等)的共同科目已整合為一科「基礎能力測驗」，但究其內容僅係簡併原有的共同科目項目，列考項目仍為作文、英文閱讀與法學知識(如表13)。

表13 現行共同科目與基礎能力測驗列考情形一覽表

名稱	共同科目		基礎能力測驗	
列考科目數	2科		1科	
列考內容、 題型及占分	高 考 三 級 ( 地 方 特 考 三 等)	1. 國文(作文與測驗) (1) 作文(申論題)80% (2) 測驗(測驗題)20% 2. 法學知識與英文(均測驗題) (1) 中華民國憲法20% (2) 法學緒論20% (3) 英文60%	離島特考 三等	作文(申論題)40% 英文閱讀(測驗題)40% 法學知識(測驗題)20%
			原民特考 三等	作文(申論題)40% 英文(測驗題)40% 中華民國憲法(測驗題)20%
			身障特考 三等	作文(申論題)40% 中華民國憲法(測驗題)30% 法學緒論(測驗題)30%
	普 通 考 試 ( 地 方 特 考 四 等)	1. 國文(作文與測驗) (1) 作文(申論題)80% (2) 測驗(測驗題)20% 2. 法學知識與英文(均測驗題) (1) 中華民國憲法30% (2) 法學緒論30% (3) 英文40%	離島特考 四等	作文(申論題)40% 英文閱讀(測驗題)40% 法學知識(測驗題)20%
			原民特考 四等	作文(申論題)40% 英文(測驗題)40% 中華民國憲法(測驗題)20%
			身障特考 四等	作文(申論題)40% 中華民國憲法(測驗題)30% 法學緒論(測驗題)30%

進一步分析現行共同科目的評測內容，語文(國文、英文)測試的是文意理解、溝通表達和人文素養等基本能力，屬於性向測驗部分範疇；法學知識測量依法行政的基礎能力；而中華民國憲法和法學緒論的內容部分重疊、且與部分專業科目相似，核心概念偏重於記憶和理解，較缺乏篩選職業知能的完整性，無法測量應考人面對時代變遷，處理各種不同事務的應變能力以及未來學習的潛能。

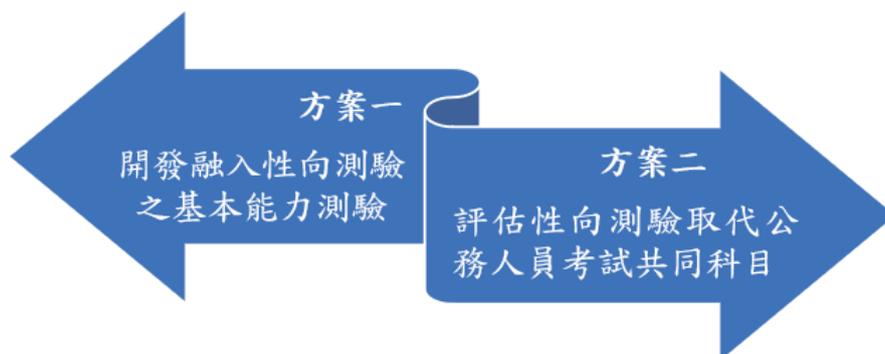
無論就早期公務人員考選實施情形或現今學者專家的研究結論都顯示，公務人員考試採用心理測驗的諸多困難因素中，迄今仍不易有效突破的重點所在，是社會大眾對心理測驗之理解及信任尚有不足。為求審慎，縱使多數論點均認為性向測驗應列入國家考試制度，考選部亦已委託編製完成公務人員性向測驗之部分試題，現階段仍需持續累積實證研究成果始能廣續規劃及推動實施，規劃在不增加應考人負擔的情況下，將共同科目逐步轉型，導入性向測驗，以通才取向的溝通理解、歸納分析、邏輯推理、問題解決和創新思維能力作為評量主軸(如圖8)。

圖8 共同科目轉型導入性向測驗示意圖



新世代公務人員考試導入性向測驗的途徑可分為二，其一可從現有的共同科目融入性向測驗的元素，轉型為基本能力測驗，其二是配合考試用人的特殊性，採用性向測驗作為評量工具。兩項途徑均須透過縝密的實證研究，規劃最佳適用模式，逐步取得社會信任(如圖9)。

圖9 公務人員考試導入性向測驗的二種方案



#### 方案一、開發融入性向測驗之基本能力測驗

- (一) 設計符合國情之基本能力測驗：蒐集各國公務人員在重要知識和職業知能領域評量的內容，知識領域包含以素養為導向的自然、人文、社會等知識及常識，知能領域包含文章理解、判斷推理、數的推理和資料處理等構面，結合我國的文化背景和公務核心職能，設計符合本國需求包括知識領域及知能領域的基本能力測驗。
- (二) 探討知識和職業知能評量的最適比例：探討現行共同科目轉型為基本能力測驗，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。後續配合政策決定，研擬開發基本能力測驗試題，透過試題

範例之建立，提前對外公布，俾有志報考公務人員考試者及早準備；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，視成效逐步擴大施行(如圖10)。

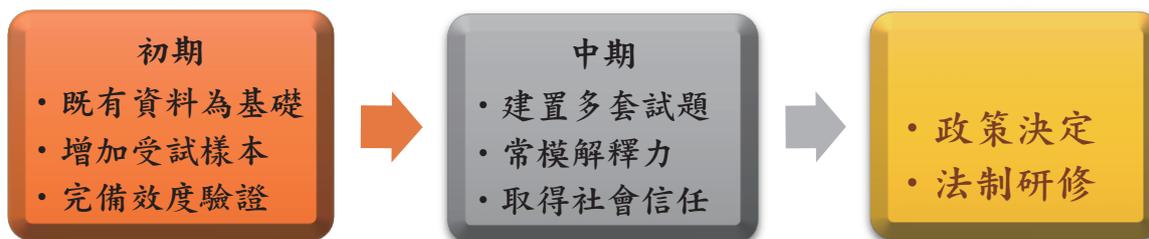
圖10 現行共同科目轉型示意圖



#### 方案二、評估性向測驗取代公務人員考試共同科目

- (一) 以既有研究基礎，擴大施測對象：考選部前於108年委託進行「公務人員性向測驗研發計畫」，歸納出「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，完成難度、鑑別度均符合測驗品質要求之試題。未來規劃廣續辦理委託研究，以原有之研究成果為基礎，擴大增加具代表性之受試樣本，針對各種群體的作答情形進行差異比較，確立公務人員性向測驗使用目的、內容，以契合機關職務需求。
- (二) 建立常模，取得社會信任：以實證資料為基礎，建置性向測驗題庫試題(內含認知能力測驗)與常模，根據受試者之作答反應，驗證性向測驗的篩選效度與行為預測力，使性向測驗具解釋力，取得社會認同及信任。有關性向測驗試題構面、題數，計分方式究採合併計算科目成績，或作為門檻初篩之用，抑或是作為考試之第二、三試口試評估參考資料等，仍需視研究成果與用人機關實際採用之回饋，始能進行政策決定及後續法制研修作業。初期性向測驗規劃僅於部分特殊類科考試試行，俟實施若干時日，或可配合考選政策方向，提供部分特殊用人機關作為選才或安置決定依據(如圖11)。

圖11 評估性向測驗取代公務人員考試共同科目規劃示意圖



目前兩項方案已列入「精進國家考試測驗技術發展及試題品質計畫」，並向行政院申請專案預算，預計於114年至117年逐年推動。方案一「開發融入性向測驗之基本能力測驗」規劃114年先行辦理專案委託研究並蒐集相關資料，115年後依研究結果，進行試題研發、建立範例題及辦理預試，其後再擇小型考試試辦，逐步擴大施行；方案二「評估性向測驗取代公務人員考試共同科目」規劃114年啟動辦理委託研究，擴大施測對象及受試樣本，115年後進行多套測驗試題建置及常模分析。未來並視進階委託研究成果與用人機關實際採用之回饋，進行政策決定及相關法制研修作業(如表14)。

表14 公務人員考試導入性向測驗規劃方案推動期程表

項目	內容	114年	115年	116年	117年
方案一	開發融入性向測驗之基本能力測驗	專案委託研究，蒐集相關資料	進行試題研發、建立範例題及預試	擇小型考試試辦，逐步擴大施行	
方案二	評估性向測驗取代公務人員考試共同科目	專案委託研究，擴大受試樣本	進行多套測驗試題建置及常模分析	政策決定及相關法制研修作業	

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，並補強傳統學科成就測驗之不足，對人才評估及運用決策深具助益。透過導入性向測驗，可以更全面評估應考人的能力、態度和潛力，亦可應用在將來入職後培訓與安置的個別化處置，不只選對人才，還能適才適所，有助於建立更適應時代需求、更具預測效度的公務人員選才制度。

## 十、因應新世代人才招募，持續加速推動電腦化測驗

為符應資訊化、數位化新世代為國取才之考試方式變革，考選部業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，透過考試院精準揀選人才、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銜鑑新一代習用數位科技公務與專技人才。

前開數位轉型計畫係以「國家考試電腦化、資料開放加速化」作為發展願景，設定5項重點目標，已自111年開始啟動，系統範疇特別納入國家考試報名、命題、考試、閱卷、試務整體作業優化等數位轉型工程。其中，擴大辦理電腦作答考試部分，短期發展(111-113年)重點為推動申論式試題採行純文字作答線上應試工具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，中長期(114-120年)重點為擴大電腦化測驗類科(包含測驗式試題、申論式試題)、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)，以發展兼顧國家考試A級資安等級規範要求之5大策略、14項資訊應用行動方案(如圖12)。

### (一)推動情形

迄112年底2年數位轉型成果「臺灣國家考試數位運作平台」榮獲2023年亞太資通訊科技應用競賽(ASOCIO ICT Award)教育科技獎(EdTech Award)，彰顯國家考試e化政策重要成果，相關推動情形如下：

#### 1. 深化考試效度、增加考試類科

- (1) 111年7月完成專技人員諮商心理師、臨床心理師電腦化測驗(申論式試題)，並整合線上閱卷，提供應考人及閱卷委員便利施測及評閱工具。
- (2) 112年推動中醫師採電腦化測驗(測驗式試題)。
- (3) 113年推動護理師第一次、第三次考試及營養師類科採電腦化測驗，並賡續擴大考試類科。

2. 增加應試座位容量：自110年迄113年3月，計增加12個試區、6,394席應試座位，3年座位數將近成長1倍。
3. 啟用新中央監控中心：設置指揮台、考情應變中心及作業監控臺，統一管控全國各試區電腦化測驗考試。
4. 辦理多元線上申辦服務：112年增加線上退費服務，加速考試規費退費處理時效。
5. 推動試務入口網：整合運用筆記型電腦、手機等行動載具，提供國考試務資訊服務平臺，自112年專技大地技師等考試啟用，完成計16項考試數位化試務服務。
6. 研議規劃典試入口網：開發線上遴選委員功能，研議規劃加密通道連線、身分辨識、行動驗證及個資畫面保護等資安防護架構。

圖12 國考數位轉型發展之策略與行動方案



考選部自93年起推動測驗式試題電腦化測驗，就測驗多元發展可行性，考選部除積極擴大專門職業及技術人員考試至15個類科、增加申論式試題純文字作答介面，更於考試院帶領下共組行動團隊戮力延攬優質學校參與試場認證，國家考試電腦試場座位數自110年11月15個試區6,595席應試座位，迄113年3月擴充應試座位數達27個試區12,989席應試座位(如表15)，預計113年將再擴增6個試區，座位數達16,000席；此外，考選部亦兼顧考試公平、公正及國家人力工作實務需求，積極規劃

分階段漸進推動方式，篩選兼具領域專業與資訊應用之適任人才，為現代化政府擇選與時俱進專業人才及公務人力。

## (二)分階段漸進推動方向

### 1. 公務人力甄選採電腦化測驗

國家考試包含全國各級公務人員任用資格考試與專門職業及技術人員執業資格考試兩大類，依用人機關與專技執業需求每年約須2,000個以上專業領域之應試科目，製題及作答需求多元複雜。申論式試題作答內容類別廣泛，若包含特定領域專屬符號、公式、特殊製表及繪圖功能，則應試介面將複雜多元，功能設計難以完整涵蓋，且過度複雜應試介面恐影響考試效度，爰經參酌國外推動線上作答實務經驗，考選部規劃申論式試題考試推動初期先採行純文字作答，再逐步納入非純文字作答功能。

為深化國家考試公務人員考試信效度、提供應考人友善應試工具，並驗測公務人員基礎資訊化能力，爰考選部配合國家考試利害關係人各方實務需求與建議，研議司法官律師第二試及初等考試採電腦化測驗之可行性。

### 2. 採應考人自備電腦(BYOD)方式擴增應試座位容量

國家考試電腦化測驗施測磐石為穩定電腦試場，各大專校院資訊設備及場地須經過完整認證始為國家考試電腦試場。若一次性電腦考試啟用大量電腦試場座位數，實務需考量學校試區期日安排、試場穩定電力與安全環境、充足座位與便利動線、優質在地試務工作人力等因素，並須考量各次考試試場洽借與勞務服務成本、部派人力需求等議題。

綜觀電腦化測驗發展趨勢，歐美國家廣泛採用軟體工具及資訊資源處理領域工作問題，且相關高等教育課程逐漸納入電腦化軟體教學與操作，爰教育部門著手推動評測轉型專案，結合應考人自備電腦(BYOD)優點，辦理形成性評量考試電腦化測驗或學習成果能力評鑑；有鑑於此，國家考試電腦化測驗應試座位除採認證合格方式擴增電腦試場外，刻正規劃順應時代趨勢及潮流，並善用應考人既有資訊資源，研議推動應考人自備電腦之相關因應措施與框架。

### (三) 未來4年推動期程

#### 1. 公務人力甄選採電腦化測驗

就司法官、律師考試第二試採電腦化測驗申論式試題作答介面，依據相關專家學者、主管機關及專業學會建議：宜考量形式公平性採單軌施測，爰須提供足數設備及環境供是類應考人應試(近4年平均應考人數3,502人，其中109年3,551人、110年3,361人、111年3,448人、112年3,648人)；此外，考量是類考試試題內容篇幅橫跨多頁及翻查便利性，初步規劃試題以提供紙本為主；考選部刻正就前開面向規劃因應措施、應試介面系統優化精進，俾契合利害關係人需求，並預定於114年採行電腦化測驗。

就初等考試採電腦化測驗，衡酌是類考試應考人數眾多，屬多考區、大規模考試類型，單一類科報考人數眾多(近4年一般行政類科平均應考人數達12,700人)，且分布全國(含離島)多考區，試題需備有複選測驗式試題類型，爰考選部刻正研議完備應試座位需求數及電子試題建置與題庫資訊系統配套措施，預定於117年推動。同時，考選部亦將研議律師、司法官第一試、高考一、二級、外交、民航、國際經濟商務等公務人員考試提前納入電腦化測驗考試之可行性。

#### 2. 採應考人自備電腦(BYOD)方式擴增應試座位容量

應考人自備電腦(BYOD)概分2類，第1類係以應試軟體管控應試環境，充分運用應考人自備之硬體設備、作業系統及應用軟體；第2類則以開機隨身碟管控應試環境，僅使用應考人自備之硬體設備，開機之作業系統及應試軟體由考試機關統一製作於應試隨身碟中，系統一致性高、方便管理。其共同優點均可適度解決試務單位辦理電腦考試應試工具不足之問題，並提供多元作答彈性，惟作答工具無線通訊安全性、電池續航力及考試試題安全性等議題，鑑於資通訊技術發展與投注成本效益，尚須妥善研議。

考選部就擴大辦理電腦化測驗之多考區、大規模國家考試類科，將持續增加電腦試場規模容量及座落試區，114年將延續推動國家考試數位轉型計畫試場認證目標建置認證合格試區，115年至

116年賡續研議國際測驗機構應考人自備電腦(BYOD)推動趨勢及國家考試資通訊技術應用措施，並於117年規劃應考人自備電腦(BYOD)之導入規範，期同時兼顧考試公平性與安全性、彈性備妥電腦應試座位容量、照護離島或花東偏鄉地區數位平權，提供應考人高效度應試工具，且落實數位包容與照護。

盱衡新世代國家人力熟稔資訊設備與網路，高度運用資通訊科技於生活和工作，並考量近年來立法委員與民意輿論期待公務人員允宜採用電腦考試，俾達便民考試方式及評測公務人員資訊基礎能力。此外，衡酌考試辦理實務面，現行國家考試採同類科同一梯次施測，且辦理電腦化測驗須符合測驗式試題或申論式試題純文字作答、試題建置成電子題庫及電腦座位容量滿足應考人數及區域分配等條件，爰就電腦化測驗未來發展，考選部擬採逐步推動及穩健改革方式，戮力推動國家考試公務人員甄選之數位賦能，並積極規劃電腦化測驗採應考人自備電腦(BYOD)之變革。

表15 國家考試電腦試場座位數統計表

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					

考區	試區	試場數	座位數	試區	試場數	座位數
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						

註：資料統計至113年3月止。

## 十一、逐步委託用人機關辦理口試或部分類科考試

我國初任公務人員進用考試係由考選部統一辦理，長久以來，此一考選程序已在社會上建立相當信譽。而為落實考用配合，考選部於辦理各項考試規則研修時，均會就類科設置、應考資格、考試方式、應試科目及命題大綱等考選事項，請用人機關參與及提供意見。另在考試方式設有口試的考試類科，亦會邀請用人機關資深簡任文官擔任口試委員，以遴選符合用人機關需求之人才。是以，現行公務人員考選程序中，用人機關實際已有間接或直接參與選才的管道。惟近來有論者認為，若能夠增加用人機關參與選才的廣度及深度，則能使考選取才的結果更貼近考用合一。

口試乃是先進民主國家政府考選制度最常使用的選才工具，透過口試可以評量多面向的能力，包括：口語溝通技巧、應考人儀態、知能、溝通能力、應變能力等，而口試也是現行用人機關直接參與國家考試選才的考選方式，因此，如得以適度導入委託辦理考試模式，一方面使我國政府部門選才模式與其他先進國家政府考選制度同步，另一方面結合用人機關實務經驗，協力為國家甄選出具有助於組織目標及任務特質的人才。

依公務人員考試法第10條第1項規定，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。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。現行國家考試中，公務人員高等考試一級、二級考試、高考三級部分類科及部分公務人員特種考試用人機關考量口試可作為確認應考人是否具備職務核心能力之評量方式，爰併採筆試及口試二種考試方式，並於考試規則將口試定為第二試或第三試，口試成績占總成績一定比例(如表16)，以選拔符合機關所需人才。

依現行國家考試口試辦理情形，第一試筆試榜示依需用名額加成錄取一定比例人數參加第二試(或第三試)口試，第一試錄取人員需於規定期限內繳交口試報名費及書面報告，始得參加第二試(或第三試)口試。再按參加人數依類科予以分組、分梯次，遴選適格口試委員、製作口試試題、依公告日期於國家考場進行口試、委員按應考人表現評定口試成績、口試成績與筆試成績合併計算為總成績後辦理榜示。第二試口試之辦理，除典試法相關規定外，亦依據口試規則、外語口試規則辦理。口試辦理過程中，除邀請用人機

關提供機關業務性質、工作核心職能及應考人需具備之職能分析資料及說明，亦邀請用人機關資深簡任文官協助擔任口試委員、參與命擬口試試題工作。另為提高用人機關參與選才之政策推動，考選部並報請考試院於111年7月25日修正發布典試法施行細則，放寬實務界專家參與典試工作之比例。

為提高公務人員考試取才考用合一之效度，考試院已設定擴大用人機關參與公務人才選拔之政策方向，爰規劃部分考試業務漸進朝委託辦理方向調整，乃為執行考選策略方案之一。因此，以現行各項考試方式中，用人機關參與程度已較高之口試，如能委託具備評測考試職缺核心知能之用人機關辦理，對於協助選才大有裨益，此外，透過委託辦理考試，也有助於用人機關提早與求職者直接互動，提高機關未來留才之效益。茲將未來改革方向分述如下：

#### (一) 強化用人機關參與口試意願

國家考試之委託辦理，多年來屢為考選行政改革之討論議題，委託用人機關辦理口試亦為參與選才機制之一。惟辦理考試非用人機關業務，且口試易受外界質疑有請託關說之虞，致影響用人機關受委託意願。為提高用人機關參與意願，未來除在法制面上通盤檢討委託辦理考試辦法、試務處組織規程、口試規則、外語口試規則等相關法令外，並就受託後之處理程序作細部規範，以及口試之進行方式、委員遴聘、評分項目及配分、口試會議、進行時間等有關程序及事項，透過完善委託辦理程序及運作流程等各項環節，並輔以監督及迴避機制，以及建立多元口試委員人才庫及培訓計畫等標準化程序供受託機關參採，以強化用人機關辦理口試之能力及意願。

#### (二) 優先考量口試委託單一機關辦理

考量單一用人機關較能夠針對機關本身目標及用人考量提出具體明確的職能分析，在口試程序上亦可因應機關需求設計口試內涵及評量標準，因此，未來委託辦理口試的對象，可優先考量進用機關為單一用人機關(或指揮、管理體系採一條鞭體系)的考試類科，在符合相關法令及考選部協助下，彈性設計口試細節，俾利機關選取所需人才。

配合前揭改革方向，擬定未來4年推動期程如下：

(一) 114年至115年

1. 檢討現行考試辦理情形、適用法規(委託辦理考試辦法、試務處組織規程、口試規則、外語口試規則)，研議改進方向並修正相關法規。
2. 徵詢用人機關意見，並邀集各主要考試用人機關辦理口試人才培訓及試務工作坊，以增加用人機關對於考試運作等各項環節的熟稔度及建立口試標準化作業程序的能力。

(二) 116年

配合法制作業進度，協調單一用人機關之考試試行委託辦理口試。

(三) 117年

依委託辦理口試情形再行檢討修正，並逐步推動委託辦理口試之考試或類科。

國家考試之口試結構化與標準化已實施多年且在社會上已建立相當信譽，未來如擬開展委辦考試之種類或範圍，勢須進階將委辦優勢提供國人廣為認知，厚實社會對委辦過程之信賴度，方能達成促進用人機關參與選拔，進而甄別更臻切合職務所需人才之政策理想。委辦考試之政策形成，既屬考試制度與時俱進之靈活運用，益能發揚為國舉才之公共價值，有利統籌協力發揮政府機關人力資源開發管理潛能，共創多贏新局。

表16 各項公務人員考試分試辦理口試之考試一覽表

考試別	試別	口試方式(類科)	口試成績占總成績比重	用人機關
高普考試	第二試	高普考客家事務行政類科:個別口試(以客語進行) 高考三級僑務行政、國際文教行政、14類公職專技人員類科及高普考試航空駕駛類科:個別口試	高考三級14類公職專技人員及高普考試航空駕駛類科:30% 高考三級客家事務行政、僑務行政、國際文教行政類科:20% 普考客家事務行政類科:10%	全國中央及各地方機關
高考二級	第二試	集體口試	20%	全國中央及各地方機關
高考一級	第三試	團體討論或個別口試或併採以上2種口試方式	25%	全國中央及各地方機關
司法官特考	第三試	集體口試	口試成績100分(與第二試成績合併計算為總成績)	司法院、法務部

考試別	試別	口試方式	口試成績占總成績比重	用人機關
司法人員特考	第二試 或第三試	三等：按類科不同，採行集體口試或個別口試	10%	司法院、法務部
外交特考	第二試	三等外交領事人員：併採集體口試與外語個別口試 四等外交行政人員：個別口試	三等：40% 四等：20%	外交部
國際經濟商務特考	第二試	集體口試	20%	經濟部
調查特考	第三試	三等、四等：個別口試	20%	法務部調查局
國安特考	第三試	三等：集體口試 四等：個別口試	20%	國家安全局
民航特考	第二試	按科別不同，採英語集體口試、個別口試、外語個別口試	飛航管制科別 20%， 其餘科別 10%	交通部民用航空局
原住民族特考	第二試 或第三試	一等：團體討論 二等：集體口試	一等：25% 二等：20%	原住民地區、辦理原住民族相關事務之各級機關(構)、學校
海岸巡防特考	第三試	三等、四等：個別口試	20%	海洋委員會海巡署
移民特考	第三試	二等：集體口試	20%	內政部移民署
地方特考	第二試	三等 3 類公職專技人員類科：個別口試 三等、四等客家事務行政類科：個別口試(以客語進行)	三等 3 類公職專技人員類科：30% 三等客家事務行政類科：20% 四等客家事務行政類科：10%	各直轄市、縣市政府
國防部文職人員特考	第二試 或第三試	一等：團體討論 二等：集體口試	一等：25% 二等：20%	國防部

## 十二、擴大用人機關參與選才，逐步檢討可否以升官等訓練取代考試

公務人員任用法第17條第1項規定「公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格或晉升官等訓練合格。」公務人員考試法第23條規定「公務人員之晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。」依上開法律規定，現行國家公務人員考試，除了辦理初任公務人員考試外，為激勵現職資深績優公務人員士氣，亦辦理公務人員升官等考試，使考試及格者，得以取得高一官等之任用資格，可在原任職機關依公務人員陞遷法之規定升補缺額，目前訂有公務人員升官等考試法等法規，做為辦理考試之依據。

104年1月7日修正公布之公務人員升官等考試法第2條明定，簡任升官等考試於修正條文公布施行之日起5年內辦理3次為限。簡任升官等考試於修法後，分別於104年、106年及108年辦理3次完竣後不再舉辦，爾後公務人員晉升簡任制度，採晉升簡任官等訓練途徑辦理。爰現行公務人員升官等考試，僅辦理薦任升官等考試，近來初任公務人員考試迭有改革，本考試允宜與時俱進，適時檢討精進。

依公務人員任用法第2條規定「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」為應機關用人內升與外補並重，歷來升官等考試均以間年舉行為原則。依現行公務人員升官等考試法第9條第1項規定，升官等考試之錄取人數上限，由典試委員會依各等級各類科全程到考人數33%擇優錄取。公務人員保障暨培訓委員會辦理之委任公務人員晉升薦任官等訓練，係參照公務人員升官等考試錄取率33%為上限之規定，訂定每年度調訓比例為16.5%，俾使薦任升官等考試與升官等訓練之間維持平衡，以維持人事制度之均衡發展及公務人力之新陳代謝。

為鼓勵工作勤奮之現職人員，藉以提高工作績效，本考試採納中央及地方機關之建議，採計最近三年考績成績併入總成績計算，占比為30%，以達學識與工作能力之綜合評量功效，符應考試辦理之宗旨。另考量各項公務人員考試國文科目之一致性，本考試參照高普考試減少列考公文之改革研修法規，自112年起，國文科目刪除列考公文。

113年起，各項公務人員初任考試陸續施行減科新制，現行薦任升官等考試是否比照檢討調整科目數，外界亦頗為關注，為擴大用人機關參與選

才，擬研議升官等考試減少筆試科目數與調整考績占分比重之可行性，另有關薦任升官等制度可否參照簡任升官等制度全面以訓練取代考試之議題，按簡任升官等考試之廢止，係因該官等職務屬高階文官，其陞任之甄拔，首重領導與管理知能，難以透過考試通盤衡鑑，宜採考績與訓練達到培育人才之目的，取得簡任官等訓練資格人員，其公務生涯業經逐級歷練，再輔以訓練充實知能，可建構完整陞遷體制，提升高階文官素質。薦任官等屬中階文官職務，宜否比照簡任升官等考試制度之改革，將視調整後之新制實施情形再予研議。

配合前揭改革方向，未來4年推動期程：

- (一) 114年：研議減少筆試科目數與調整考績成績占分比重之可行性。
- (二) 115年：就研議結果研修法規報請考試院審議。
- (三) 116年：研修法規定於116年起實施。
- (四) 117年：視調整後之薦任升官等考試新制實施情形，逐步檢討是否參照簡任升官等制度，以薦任升官等訓練取代考試。

公務人員升官等考試制度之檢討所涉除考選層面外，影響擴及任用、訓練層面，除須全面徵詢用人機關意見外，亦必須與相關權責機關討論，就公務人員任用法、公務人員考試法、公務人員升官等考試法及公務人員訓練進修法等相關法規進行研議，俾使改革周妥可行。

### 十三、逐步推動與職業學術團體協力合作辦理專門職業及技術人員考試

專技人員之培育係仰賴教考用之緊密連結，經由教育端專業教育之養成，透過考試端篩選出具備專業知能之優秀人力，提供給用人端，因此，如何適切提供用人端所需之專業人才，乃考選部相當重視之課題。

專門職業及技術人員考試為執業資格考試，且專技人員乃獨立執業，相較於公務人員於行政體系內受層級節制之監督，兩者屬性大不相同，因此，專技人員考試尤須配合專業領域之發展，結合理論與實務，方能考選出用人端所需之專業人力。世界各先進國家之專技人員考試，係由政府委託專業學會承辦考試之命題、閱卷工作，未來考選部將參考先進國家作法，逐步推動與職業學術團體協力合作辦理專技人員考試。

專技人員中以各類醫事人員之執業，直接影響社會大眾的生命、健康之安全保障，其中護理師更是醫療領域中提供第一線服務之重要人力，考選部為持續精進護理師考試制度，除參與考試院召開之護理師國考精進諮詢會議，與職業主管機關衛生福利部、公學會專業團體及各護理系科代表進行意見交流，並聽取專業建言外，亦積極配合考試院召集之護理師國家考試及教考用工作圈會議，建立教育端、考選端及用人端之溝通平台(如圖13)，與教育部、衛生福利部共同檢視護理人力培育制度各面向之重要議題，並依專業意見研議檢討護理師考試，茲將辦理情形分述如下：

#### (一) 修正護理師核心職能並檢視核心職能與應試科目連結之合宜性

考選部為落實教考用合一，於100年4月起邀集各用人機關與專業團體，共同辦理國家考試職能分析工作，進行公務人員、專技人員各類科職能分析，於102年12月30日辦理完成國家考試職能分析，建置公務人員與專技人員所需具備之核心職能，並將職能分析成果登載於考選部全球資訊網國家考試介紹項下國家考試職能分析專區，供教、考、訓、用等各項作業之規劃參考。

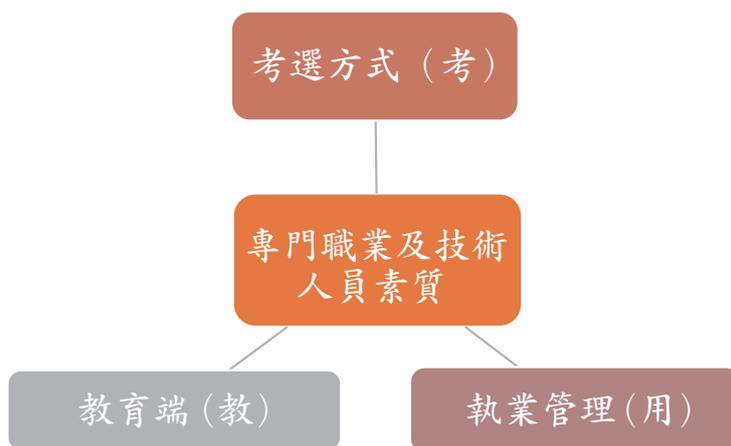
專技高考護理師類科職能分析一職務內涵，自102年建置完成後，多年未再進行修正，為配合醫護領域實務發展現狀與未來趨勢，考選部於112年5月9日召開「研商專門職業及技術人員高等考試護理師類科核心職能專案會議」，邀集職業主管機關衛生福利部及台灣護理學會代表

共同研議修正護理師的核心職能、職務內涵、功能圖等表件，除公布於考選部全球資訊網國家考試介紹項下的國家考試職能分析專區外，並配合新修正之核心職能內涵，檢視應試科目與護理師執業核心職能連結之合宜性，並從命題方向、應試科目專業內涵進行檢討，以發揮護理師考試評量效能。

(二) 由用人機關建議具臨床實務經驗之學者專家納入典試人力資料庫

為使具臨床實務經驗者能參與決定護理師考試試題，由職業主管機關衛生福利部提供符合典試法規定之建議人選名冊，以利納入典試人力資料庫，作為遴聘協助建置試題之參考。考選部並將會同學者專家檢視典試人力資料庫中護理師類科典試人力之適格情形，並提高其中技職校院及專科學校教師之比例。

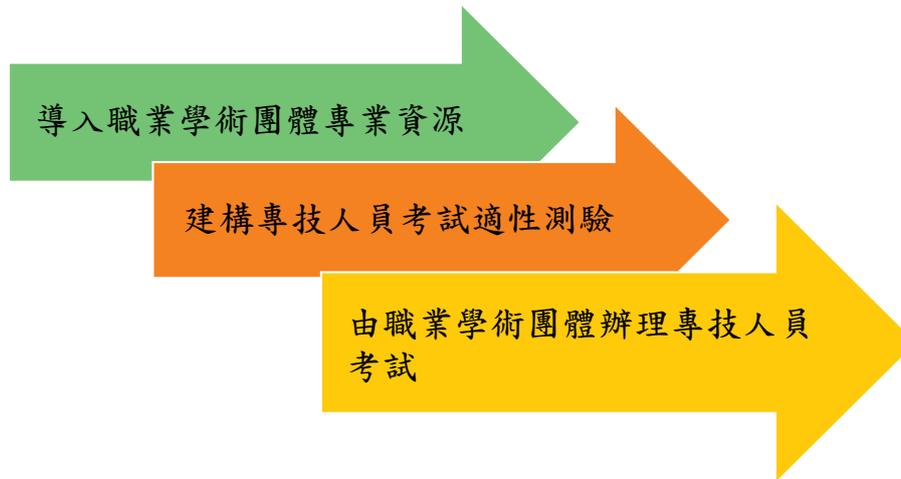
圖13 專技人員考試教考用連結示意圖



為建立職能導向之國家考試試題，強化教考用之整合，考選部長期以來除廣續強化國家考試試題之命題技術，以確實符合專技人員執業需求外，多年來均遴聘具有專業背景及符合典試法相關規定之委員擔任題庫命題、審查工作，並加強臨床實例命題作業。

惟現今社會發展多元，專業領域分工日趨細密，臨床實務發展變化快速，為使專技人員考試即時掌握專業脈動，避免理論與實務之落差，以達強化專業核心能力之目標，乃規劃專技人員考試未來變革方向，考選部將加強與職業學術團體協力合作，初期先藉由導入職業學術團體專業資源，以系統性整合方式有效提升專技人員考試試題品質，進而藉由職業學術團體中臨床專家群及測驗專家群之協助，建構專技人員考試之適性測驗，最後朝向由職業學術團體辦理專技人員考試之目標邁進(如圖14)。

圖14 專技人員考試變革方向示意圖



為完成前述專技人員考試之變革方向，考選部將擇定護理師考試為優先推動之考試類科，未來再擴大到其他專技人員考試類科，茲將未來4年推動期程分述如下：

(一) 114年至115年—委託台灣護理學會辦理護理師考試應試科目之命題作業，以提升試題品質

醫護領域臨床實務變化速度快，為使各護理專業應試科目，更能貼近臨床實務，以確保護理師職場的核心能力，提升臨床照護品質，護理師考試實有賴護理專業社群資源之投入，以強化教考用之連結，考選部將委託台灣護理學會就「基礎醫學」、「基本護理學與護理行政」、「內外科護理學」、「產兒科護理學」、「精神科與社區衛生護理學」等科目辦理命題作業，除編訂命題作業手冊，並甄選適格命題審題人員，定期辦理命題技術研習，以期提升命題技術，並從合格人員中組成各科命題小組，辦理護理師考試命題作業。另為聚焦護理師考試命題方向，提升試題與臨床實務之切合度，將請衛生福利部提供各級醫療院所急性一般病房常見主要疾病類別，納入命題之參考，俾命擬結合理論與臨床實務之試題，以提升試題品質。

(二) 115年至117年—建構護理師考試電腦化適性測驗

考選部近來正加速推動擴大電腦化測驗，除辦理電腦化試區認證作業外，亦積極推動電腦化測驗申論式試題線上作答。護理師考試應試科目試題題型為測驗式試題，自113年起，第一次及第三次護理師考試已仿效美國作法及比照國內各類醫事人員考試採行電腦化測驗，運用數位

科技，應考人直接在電腦上讀題作答，由電腦計算考試成績，當天即可獲悉初步考試結果，俟應考人提出之試題疑義處理完畢，即可由典試委員會審查和確定考試成績。依國家考試電腦化測驗推動期程，護理師考試將於114年全面採行電腦化測驗。而美國護理師執照考試(National Council Licensure Examination, NCLEX)係採用電腦化適性測驗(CAT)，其考試試題著重於評鑑應考人的臨床應用能力以及綜合性思考能力，並由電腦根據應考人每次的答題情形進行計算，來決定下一題的難度，每次考試每位應考人的作答題數並不相同，完全依據應考人程度而定，這種考試方式有助於確保考試公平性和有效性，同時提供更準確的評估結果。美國護理師考試採用電腦化適性測驗，其除了建置大量題庫外，尚有專業的考試團隊來維持其運作，團隊成員則包括學術界的專業教師、臨床實務專家以及測驗專家。目前國家考試電腦化測驗雖可達到即測即評之效果，但為因應數位時代趨勢以及資訊科技發展，除繼續推動擴大電腦化測驗適用類科外，亦應加速應用數位科技，擴張電腦化測驗系統評測計算功能，以提升專技人員考試效能，因此，考選部將參照美國作法，推動電腦化測驗進一步升級為電腦化適性測驗，優先與台灣護理學會及測驗專家共同合作，共同建置大量優質試題庫，逐步完成護理師考試電腦化適性測驗之建構工作，以精確評估應考人專業知能，提升護理師考試之品質。

### (三) 118年—逐步推動至其他醫事人員考試、專門職業及技術人員考試

考選部目前辦理80類科之專技人員考試，其中以醫事人員類科考試應考資格與專業教育之連結最為密切，鑒於醫事人員臨床實務變動快速，唯有加強與各該領域之職業學術團體合作，方可更貼近臨床實務之需求。醫事人員以外的各類專技人員，除了目前由考選部透過典試法制商請各領域學者專家協助命題、閱卷工作之合作模式，也要朝向委託學術團體承辦典試工作的方向調整改進。

我國醫事人員領域之職業學術團體，除台灣護理學會外，如物理治療學會、台灣藥學會、公共衛生學會等專業團體，其組織規模亦相當健全，且於各該領域中具有專業代表性，未來可以依考選部與台灣護理學會合作辦理護理師考試之模式，逐步推動至各類醫事人員，並朝向所有專技人員國家考試均由學術團體辦理的先進國家模式邁進。

## 十四、創新公務人才考選機制，強化教、考、訓、用之連結

目前各項公務人員考試由考選部統籌辦理，以肆應中央機關或地方政府用人需求，考試後續分配訓練及分發任用均由權責機關統一辦理，考試錄取人員依成績及選填志願順序分配訓練，用人機關並沒有自行擇才的彈性空間。然從各國公務人才進用經驗觀之，用人機關積極參與選才過程，發揮實質的影響力，使人力「專才專業、適才適所」。當今考選部在考試權獨立的制度下，考選制度雖得以維持公正、公平且滿足社會期待，如非主動招攬人才，且不斷思考如何靈活強化與教育端及用人機關連結，創新公務人才考選機制，將難以肆應政府機關的專業用人需求，及面對與私部門競逐人才的挑戰。為強化教、考、訓、用之連結，以滿足國家社會整體發展所需之人才，考選部於現有基礎下業積極研擬兩項創新公務人才考選制度分析如下：

### (一) 法律專業人員合一考選

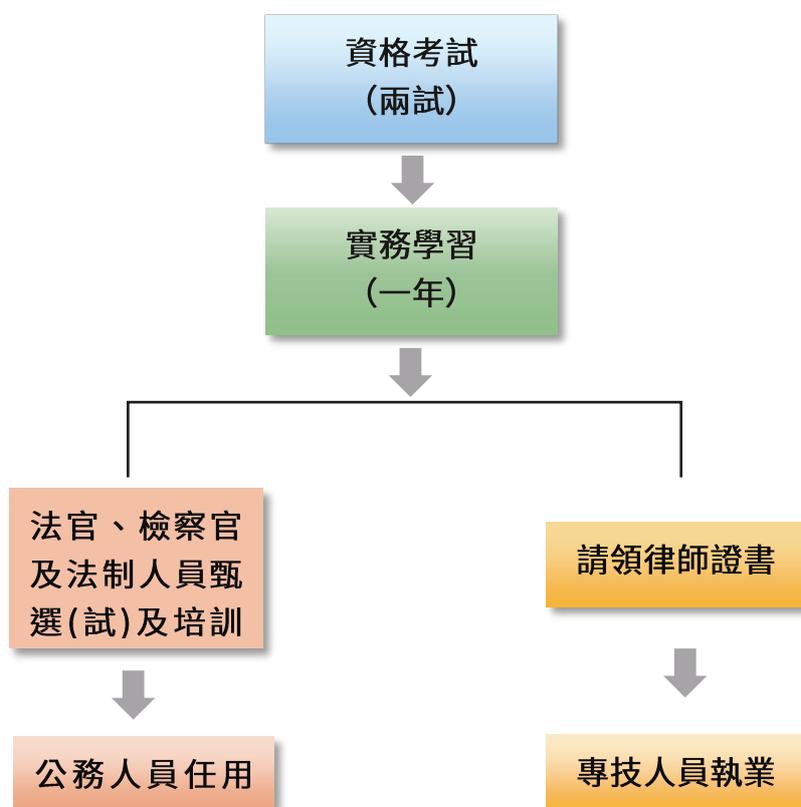
106年司法改革國是會議，決議改革法學教育與司法人員考試，建議法律專業資格之取得，採取多合一考試，其考試與培訓內容，應以適當方式包含或延續大學法學教育。是以，法律專業人員考試制度的改革已倍受國人期待，考選部扮演人才養成環節承先啟後的關鍵角色，並肩負起選擢國家人才的重責大任。

由於現行法官、檢察官、律師考試制度已實質上合考，公務人員法制人員考試科目亦與司法官及律師考試科目部分類同，且法制人員肩負國家法制工作重任，未來已規劃朝政府律師方向改革，在各權責機關及團體建立共識之下，為落實前開司法改革國是會議決議，使法律專業人員來源一元化，以提升法律專業知能，法律專業人員資格之取得及任用確有統合規範之必要，新制爰列入此4類人員為範疇，擬予整合採多合一的考試制度。前開新制重點(如圖15)，主要程序摘述如下：

1. 資格考試：四類人員均須先通過考選部辦理的資格考試第一、二試，以相同及格標準維持齊一專業水準。
2. 實務學習：資格考試及格人員於3年內得向法務部申請參加實務學習，為期1年，包含律師實務及司法實務學習。
3. 甄選(試)及任用：實務學習及格者，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，可分別參加相關甄選(試)，經錄取並完成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員。

圖15 法律專業人員考訓任用新制簡圖



法律專業人員考訓任用新制除得以齊一法律專業人員素質、強化法律專業人員實務歷練外，並能提高用人機關參與選才、依用人機關需求規劃完整職前訓練，且擴大法律專業人員的職涯廣度。研議過程業取得各方共識，將「法律專業人員」聚焦在法官、檢察官、律師及法制職系公務人員四職類，又因對象涵蓋公務與專技人員，故採取單一特別立法體例，以收事權統一之效，考選部爰擬定「法律專業人員資格及任用條例草案」，經考試院於111年1月26日與行政院、司法院三院會銜函送立法院審議。

前開條例草案雖於立法委員第10屆任期內未審議完成，惟因新制攸關我國法律專業人才養成變革甚鉅，另前開草案函送立法院審議後，各界對於新制應考資格、律師考試免試範圍、實務學習及現職公務人員權益等事項，透過多種管道表達不同意見。有關社會各界之興革意見，須三院進一步共同研議，爰考試院邀集相關權責機關、學界及職業團體於113年4月8日召開諮詢會議，進行廣泛徵詢，凝聚共識。

由於前開諮詢會議中，與會人員就法制公務人員亦納入本條例草案之適用範圍，持不同看法，考選部經審慎考量後，基於法制人員在各機關係負責辦理與施政有關之法令制度與規章之研擬、核議、諮商、解答等事項，其工作性質、任務及功能，確與從事司法業務之司法官及律師截然不同，擬暫時排除法制職系公務人員納入本資格考試適用範圍，未來並將遵循考試院政策，會同司法院、行政院、教育端與專業團體賡續研議。

## (二) 前瞻未來之預備文官團考試

我國公務人員的任用資格，依憲法規定須經過考試院考選銓定，在目前公務人員考試制度下，考選部基於業務職掌，依用人機關年度任用需求辦理考試，應考人符合應考資格即可報名各該等級考試，錄取人員按錄取類科依序接受訓練，訓練期滿成績及格者發給證書，完成考試程序後分發任用。基於公務人才養成過程中，教、考、訓、用各環節息息相關，故公務人力之培育制度業奠定基礎。

因此，考選部在現有基礎上，除戮力配合國家政策，精進教、考、訓、用制度外，亦遵循考試院第13屆施政綱領中「配合國家發展趨勢，積極研修考選法規，建構更彈性、多元的考選法制，以甄拔現代化政府所需治理人才」的理念及其意涵，於110年起，借鏡先進國家新加坡甄選人才模式，深入校園甄選優秀青年，業辦理兩次預備文官團活動，使教、考、用三方連結，提早培育未來的文官，可謂跨出多元選才重要性的一步。

然因公務人員考試係因應用人需求辦理，為創新公務人才考選，除於人才就學階段深入扎根規劃取才方案外，考選部前於110年、112年分別於基隆、馬祖辦理「地方文官領航隊」及「離島文官領航隊」，普獲各界好評，有助大學生了解公務機關實務概況及自我探索，爰汲取前活動經驗，加強與用人端連結，在配合考試用人制度，並由用人機關參與選才程序，以達成考用合一目標之下，業規劃前瞻未來的公務選才機制，培養大學在學人才參與各階段活動，錄取一定人數，逐步篩選，茲示意說明如下(如圖16)：

圖16 大學在校生參與預備文官團示意圖



#### 1. 公共服務學習成長營—大學二年級寒假

參採大學一年級學生入學相關測驗成績，與實施性向測驗後之綜合分析結果，錄取一定人數，參加公共服務學習成長營。

#### 2. 文官體驗營—升大學三年級暑假

完成「公共服務學習成長營」之學生，參採其大學前二年在校成績達各校系前指定比率者，經錄取後參加由考選部協力中央機關或地方政府共同辦理之文官體驗營。

#### 3. 海外文官公共服務研習—大學四年級寒假

完成「文官體驗營」並通過英語檢定測驗相當等級者，參採其活動表現，錄取參加「海外文官公共服務研習」。

#### 4. 預備文官團考試—大學畢業

完成「海外文官公共服務研習」，並於指定期限繳交海外研習報告且通過審查，得於大學畢業後參加當年度之預備文官團考試(包括指定議題論述之筆試科目一科、性向測驗及口試)，經錄取者，採用人機關聯合甄試方式配對分發任用。

本項創新公務人才考選機制，依目前規劃方向並配合大學學制下，研擬未來4年之推動期程如下：

- (一) 114年：邀請相關權責機關、學校及學者專家開會研商，就本案有關各營隊活動之篩選機制、辦理方式及內容等事宜，及與協力機關合作模式、用人機關提報用人需求、分發機關分配訓練作業等相關細節，進行討論。
- (二) 115年：各權責機關依商議結果，檢討並完備法制。

(三) 116年：在健全的法制基礎下，依據規劃內容，撰擬包括預算用途、分配及預期效果等之預算分析報告，納入推動計畫內容，向行政院尋求預算補助及支持。

(四) 117年：在獲得穩定的預算支持下，以117年學年度之大學一年級學生，為創新公務人才考選機制推動計畫之第一屆學生，按各階段實施內容逐步辦理相關活動，並於121年7月舉行第一次預備文官團考試。

法律專業人員資格考試制度，可謂打破現行國家考試包括公務人員考試與專門職業及技術人員考試之二分法，而以採行資格考試為改革主軸，同時掄選兩類人才之合一考試創新作法。「預備文官團」係有計畫地於學生在學階段，強化並提供各項與公共服務相關之學習及訓練，並與教育端之課程學習及專業實習相輔相成，培育大學青年學子未來投入公部門之基本素養，並強化教、考、訓、用之連結，為人才考選新制的重大變革，可預期將面臨相當的挑戰。因此，考選部於未來改革的過程中，應賡續透過漸進式打破傳統及翻轉舊思維之人才甄選模式，積極與相關權責機關完備相關考選法制以為因應，冀以打造創新制度之長久可行。

## 十五、研議設置國家考試測驗中心，提升測驗品質

為達至「精進測驗技術，提升試題品質，邁向智慧評量新紀元」之目標願景，考選部研擬「精進國家考試測驗技術發展及試題品質計畫」，穩健啟動，惟囿於有限人力編制及專業能力等限制，各種考選革新措施短期內尚難有顯著突破。此外，為力求測驗技術之長遠發展，國家考試與國際測驗接軌為未來發展趨勢，且與數位科技結合應用於國家考試之可能性，亦為精進測驗技術發展之一環。測驗技術宏大發展已是考選部應立即面對的課題，爰有成立專責組織處理測驗技術研發及精進之構想。

### (一) 成立國家考試測驗中心之必要性

112年9月考選部組織法施行後，國家考試試題之編製、管理、研發、分析及測驗技術之研究發展等業務已為考選部重要職掌，為整合其題庫管理及測驗技術多元發展，考選部處務規程於原題庫管理處增訂測驗發展之掌理事項，該處更名為測驗發展司，並增加具測驗評量專長之專業研究人員2名，惟在預算員額限制下，增聘測驗專業研究人員將排擠其他人員之進用，可預期未來將難再持續進用相關專業人力。因此，考選部在目前的組織架構、人力編制及每年耗費大量試題等業務現狀下，為利於國家考試測驗技術研究業務長遠發展，成立「國家考試測驗中心」(以下簡稱「國考測驗中心」)，有其必要性。

#### 1. 原有人員編制量能不足以因應測驗研發精進，人才篩選效能難有突破

##### (1) 既有測驗評量、心理計量專長人員不足

考選部目前人員編制就「量」而言，尚能滿足每年例行舉辦近20次、40餘種國家考試之各項試政試務作業正常運作；從「能」觀察，進用人員大都為人事行政或綜合行政職系，專業背景亦多與公共政策或行政相關，具有心理計量、測驗評量等領域專長者幾無，故無法專責進一步對歷年各種考試所錄存的大量考選資料進階研析。

##### (2) 心理測驗(如性向測驗)未能導入考試，無法全面評測應考人不同種能力及潛能

承上述，為強化國考效能，考選部有必要延攬心理計量、測驗評量等專業人才發揮專長，積極推動各種測驗技術發展，使學科成就測驗(即傳統筆試)以外之心理測驗，包括性向測驗、人格測驗、智力測驗等，並取得社會大眾之信任，納入國考體制內，期以多面向篩選適格適任人才進入公部門體系。

## 2. 測驗技術尚未能與國際趨勢接軌，存有相當差距

電腦化測驗係國家考試重點發展項目，自93年開始推動採用迄今，逐年擴大適用範圍並衍伸至申論作答範疇。惟相較先進國家電腦化測驗發展技術，仍有不足，亟需就測驗及資訊專業進行跨域整合：

### (1) 當前電腦化測驗尚未充分利用多媒體或數位擬真科技

國家考試電腦化測驗系統雖能視需要將平面彩圖嵌入試題內容，但未如美國建築師考試(ARE)或醫師執照考試(United States Medical Licensing Examination, USMLE)等電腦化測驗，充分運用多媒體或數位擬真科技(例如3D動畫、互動實作等，如圖17)，使試題發展更多元，測驗環境更真實，以提高測驗效度。惟將實務案例轉換為電腦模擬場景的測驗環境，需同時提升命題技術及資訊系統，以考選部目前量能，實難負荷，無法專責研處測驗理論與資訊科技跨域整合及精進事宜。

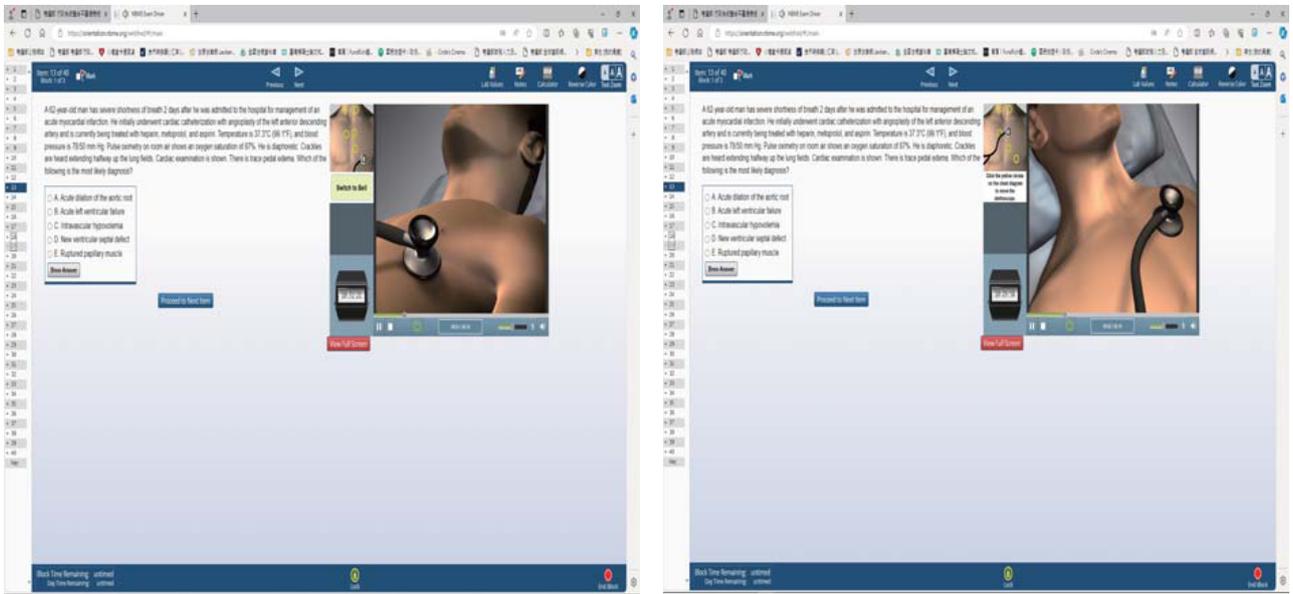
### (2) 國家考試電腦化測驗未具適性(adaptive)功能，能力評估效能略有不足

① 國家考試電腦化測驗係將紙本試題轉至電腦螢幕顯示，雖已採隨機方式安排出題順序，但仍與國際盛行的電腦化適性測驗(Computer Adaptive Testing, CAT)有差距。電腦化適性測驗係一種可依應考人能力高低決定試題內容的測驗系統，舉凡IELTS、TOEFL、SAT、GRE/GMAT、前述美國建築師考試(ARE)或醫師執照考試(USMLE)，以及華語文能力測驗(TOCFL)等測驗均屬之。

② 電腦化適性測驗係以試題反應理論(Item Response Theory, IRT)為立論基礎，較能精準評估受試者能力、控制或估算測量誤差，且利於量尺與題庫之建置。為提升國家考試評估效能，

允應朝電腦化適性測驗方向發展。惟基於專業能力、經費預算、時間耗費及人力投入等因素，考選部難有餘裕向前邁進。

圖17 美國醫師執照考試使用多媒體互動技術以滑鼠點擊即能模擬醫師使用聽診器之題型



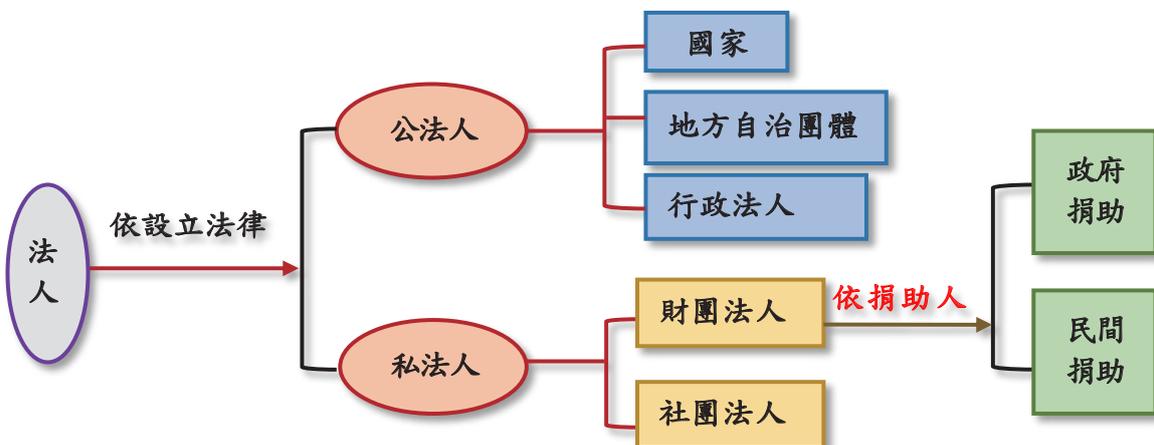
資料來源：<https://www.usmle.org/>

## (二) 國考測驗中心之性質及組織定位

### 1. 性質屬性

「法人」泛指自然人以外，一種由法律創設之權利義務主體。按設立依據之法律屬性，分成公法人與私法人2大類，公法人包括國家、地方自治團體及行政法人；私法人可分為社團法人及財團法人(如圖18)。

圖18 法人分類圖



目前我國學界認為，適合行政法人執行之公共事務，宜以研究、實驗、教育服務、科學、訓練及醫療為主。實際上，我國中央或地方設置之21所行政法人(如表17)，其性質亦以研究或文教類型為多數。考量國考測驗中心之業務均與國家考試相關，採行政法人型態成立，較能維繫國人對國家考試之信賴，並兼顧測驗技術研發之專業。未來如成立，於人力上，可自訂人事管理規章，延攬專業人才；財政上，初期由考選部編列預算協助成立並核撥經費委託執行業務外，運作穩定後亦可接受民間捐贈或自營收入，以提升業務推動成效。

表17 我國行政法人設置情形一覽表

	行政法人	監督機關	設置條例施行日期
中央	1. 國家表演藝術中心	文化部	103.03.14
	2. 國家中山科學研究院	國防部	103.04.16
	3. 國家災害防救科技中心	國家科學及技術委員會	103.04.28
	4. 國家運動訓練中心	教育部	104.01.01
	5. 國家住宅及都市更新中心	內政部	107.08.01
	6. 文化內容策進院	文化部	108.02.12
	7. 國家電影及視聽文化中心	文化部	109.05.19
	8. 國家資通安全研究院	數位發展部	112.01.01
	9. 國家太空中心	國家科學及技術委員會	112.01.01
	10. 運動科學中心	教育部	112.08.01
	11. 國家原子能科技研究院	核能安全委員會	112.09.27
地方	1. 高雄市專業文化機構	高雄市政府	105.08.15
	2. 高雄流行音樂中心	高雄市政府	106.08.01
	3. 臺南市美術館	臺南市政府	106.02.09
	4. 高雄市立圖書館	高雄市政府	106.07.01
	5. 臺北流行音樂中心	臺北市政府	108.05.31
	6. 苗栗縣苗北藝文中心	苗栗縣政府	108.09.02
	7. 桃園市社會住宅服務中心	桃園市政府	109.05.01
	8. 臺北表演藝術中心	臺北市政府	109.06.05
	9. 新北市住宅及都市更新中心	新北市政府	110.01.01
	10. 臺北市住宅及都市更新中心	臺北市政府	110.12.20

備註：1. 93年1月20日「國立中正文化中心設置條例」制定公布，103年該中心併入國家表演藝術中心，該條例於104年6月10日廢止。

2. 行政法人為中央目的事業主管機關為執行特定公共事務，依法律所設立。地方行政法人設立程序，係由地方政府報請中央目的事業主管機關就特定公共事務內容核定後，始得據以制定地方行政法人組織設置自治條例。

資料來源：行政院人事行政總處([https:// www.dgpa.gov.tw](https://www.dgpa.gov.tw))。

## 2. 組織定位

### (1) 與考選部的關係－受考選部監督，但非次級機關

考選部監督國考測驗中心業務及營運，並邀集有關機關代表、學者專家及社會公正人士，共同辦理績效評鑑，但該測驗中心與考選部無隸屬關係。

### (2) 工作內容

#### ① 以各種考試成績資料為基礎，進行深入研究

整理分析各類國家考試所累積之大量成績數據，其分析結果用以回饋命題委員，亦為未來建置電腦化適性測驗做準備。

#### ② 以實務案例結合數位科技及擬真技術設計情境判斷題型

先針對醫事人員考試，以實際案例為基礎研發試題，並利用數位科技及擬真技術，使測驗環境更貼近真實。此外亦可辦理教育訓練，務使命題技術有效移轉。

#### ③ 研發以評量基本能力為目的之性向測驗，逐步取代公務人員考試普通科目

為篩選具備學習潛能且能因應時勢處理龐雜公共事務者擔任公務人員，借鏡日本人事院國家公務員考試「基礎能力測驗」，研發適合我國國情之公務人員性向測驗，以評量應考人判斷推理、抽象思考、閱讀理解及資料分析等能力，逐步取代現行各項公務人員考試普通科目。

#### ④ 配合政策推展技術合作，接軌先進國家人才篩選模式

A. 配合考選政策及法制之修正調整，以及考選資訊系統的優化，擇定部分專技人員考試(例如醫事部分考試類科)，參考國外經驗，試行電腦化適性測驗，漸近推展以研發多元題型。

B. 優先擇定部分公務人員特種考試，試行以性向測驗取代普通科目，另依核心職能及多次考試所積累的成績統計數據分析，檢討調整口試實施方式或成績門檻。

## 3. 規劃期程

上開變革方向與重點，預定辦理期程規劃如下：

- (1) 113年至114年上半年－廣蒐資料及外界意見，啟動設置條例草案研定作業
  - ① 蒐集國內外測驗機構資料，如大學入學考試中心、技專校院入學測驗中心、日本人事測驗研究中心、加拿大人事心理評鑑中心(PPC)、美國教育測驗服務社(ETS)等，供國考測驗中心未來業務、組織型態及營運之參考。
  - ② 以行政法人型態成立國考測驗中心之構想，邀請學者專家及有關機關開會研商，經參採各方評估意見後，擬具「國家考試測驗中心設置條例草案」，於114年6月前函陳考試院審議。
- (2) 114年下半年至115年上半年－設置條例草案完成立法院審議，規劃相關配套措施
  - ① 依循一般法制作業程序，設置條例草案經考試院審議通過後，送立法院審議，希冀於116年中前三讀通過，完成立法程序。
  - ② 籌組專案小組，共同研擬有關該中心公有財產使用收益管理、董事長與董事及監事之遴聘、利益迴避範圍及違反處置、績效評鑑等相關子法，與相關預算編列及辦公處所設施規劃、配置等事宜。
  - ③ 依據設置條例草案審議情形，適時規劃編列相關預算，以利草案通過後，運用於相關籌備經費。
- (3) 115年下半年至116年－成立籌備處，於完成階段任務後掛牌運作，其主要包括業務如下：
  - ① 相關行政籌備前置作業：該中心董監事之遴聘、人力招募、有關設備、系統建置及中心辦公廳舍規劃、裝修等工作。
  - ② 相關子法發布：該中心之董監事遴聘、績效評鑑及財產管理使用收益等辦法，並預擬中心成立後應訂定之相關規章，如中心之組織章程、人事管理、會計制度及內部控制及稽核等。
  - ③ 中心業務規劃籌辦：研訂中心發展目標與計畫、年度業務與營運計畫及其預算等業務。

## 參、結語

人才考選是促進社會進步及繁榮不可或缺的一環，透過精心設計的考試制度和選拔機制，得以確保優秀人才脫穎而出，為各領域注入新動力。考選部負責統籌辦理各種國家考試，就像是全國人才選拔的掌門人，在教育與訓用前後兩端中，承先啟後，扮演著舉足輕重的角色。

本《新世代考選策略白皮書》通盤檢視近年改革推動成效，參考各國考選制度趨勢，並與國家重大政策計畫鏈結，冀能勾勒發展策略與措施，落實為國舉才願景。期許未來，為建構更彈性、多元之考選制度，整併公務人員考試類科，調整公務與專技兩大類考試重疊類科，彈性由專技人員轉任公職管道用人取才；為提升公務人員考試效能，通盤檢討警察人員、退除役軍人轉任公務人員、身心障礙人員等考試及公務人員初等考試；為持續精進考試方法，滾動檢討提升公務人員英語能力、規劃導入性向測驗取代共同科目、加速推動電腦化測驗；而全球化帶來諸多挑戰，考選部必須整備資源，透過跨域合作及公私協力，逐步委託用人機關辦理口試、以升官等訓練取代考試，推動與職業學術團體協力合作辦理專門職業及技術人員考試，並以創新公務人才考選機制，強化教考訓用連結。上述考試變革將引領考選部擘劃新世代考選策略藍圖，以面對人口結構、生活型態及科技變遷等巨幅改變下，考選部能前瞻未來可能的挑戰與變革，建構與時俱進的國家人才考選制度，拔擢具競爭力的公務與專技人才。

本考選策略白皮書將是引領未來人才考選發展的路標，反映了考選組織對於創新、多元和追求不斷進步的承諾。既策進國家考試勇敢前行，也在指引走向未來的同時，激勵著相關人員突破現有的思維框架，開創嶄新的道路。

## 肆、附錄一新世代考選策略變革推動期程

變革主軸(5項)	策略(15項)	重要措施推動期程			
		114年	115年	116年	117年
一、建構更彈性、多元之考選制度	1. 整併公務人員考試行政類科，朝向「一職系一類科」為原則	檢討整併高普考試行政類科。	研修高普考試規則。	地方特考、原民特考及身障特考等考試配合研修考試規則。	陸續實施。
	2. 逐步調整公務人員與專技人員考試重疊類科，由專技人員轉任公職管道用人取才	檢討評估公務人員高考三級公職專技類科考試辦理效益，並持續觀察專技轉任新制辦理情形。		依據評估觀察結果，研議調整公務與專技考試重疊類科，及部分類科透過專技轉任單一取才。	
二、提升公務人員考試效能	1. 改進警察考試制度	1. 檢討警察特考及一般警察特考2項考試應試專業科目，研商應試科目之調整。 2. 檢討應考資格條件設計，研商增列相關技能訓練條件。 3. 召開研商應考資格、應試科目事宜會議。 4. 依應試科目調整情形，檢視修訂命題大綱。		依辦理情形並配合警力培育政策，邀集相關用人機關及警大、警專二校廣續檢討研修相關考試規則，同時研議考試制度朝單一、專業化方向變革。	
	2. 通盤檢討退除役軍人轉任公務人員特考	1. 邀集相關用人機關參酌本考試應試科目調整後之辦理成效及募兵制推動情形，研商檢討考試方式、應考資格、類科與應試科目數及內涵。 2. 依會商共識研修考試規則函陳考試院審議。		1. 依考試院修正發布之考試規則辦理考試，並視辦理情形，適時檢討修正。 2. 請用人機關國防部及輔導會，對制度改革進行宣導並鼓勵具資格之後備軍人踴躍報考。	
	3. 通盤檢討身心障礙人員特考	1. 研議考試科目調整方案，調查及蒐集用人機關意見。 2. 調查蒐集身心障礙就業相關規定，據以研擬應考資格方案。 3. 邀請主管機關、專家開會研商。 4. 調查坊間身障輔具，研議購置或租用可行性。		1. 研修考試規則。 2. 研修身心障礙者應國家考試權益維護辦法。	1. 依修正後考試規則辦理考試。 2. 落實聯合國《身心障礙者權利公約》，滾動檢討再精進。
	4. 通盤檢討公務人員初等考試	依114年公務人員初等考試首次整合地方特考五等考試職缺辦理情形，評估整合辦理之效益。		1. 參酌評估效益，研議初等考試應試科目數與列考內涵。 2. 就本考試是否仍維持作為進用基層公務人力主要管道之議題，徵詢相關機關意見。	依研議結果適時檢討研修相關法規。
三、精進考試方法	1. 逐步增加公務人員考試類科併採口試	檢討整併高普考試行政類科，配合用人需求，滾動調整增加類科併採口試。	依整併檢討結果及因應機關所提增加口試之類科需求，研修高普考試規則函陳考試院審議。	地方特考、原民特考及身障特考等考試，研議是否參酌高普考試規則之修正，研修相關考試規則。	陸續實施。
	2. 滾動式檢討提升初任公務人員英語能力	配合實施成效，通盤檢討並規劃方案。	邀請用人機關討論規劃方案妥適性。	依研議結果修正規則方案。	完成法制作業。

變革主軸(5項)	策略(15項)		重要措施推動期程				
			114年	115年	116年	117年	
	3. 公務人員考試導入性向測驗，取代共同科目	方案一：開發融入性向測驗之基本能力測驗	專案委託研究，蒐集相關資料。	進行試題研發、建立範例題及預試。	擇小型考試試辦，逐步擴大施行。		
		方案二：評估性向測驗取代公務人員考試共同科目	專案委託研究，擴大受試樣本。	進行多套測驗試題建置及常模分析。	政策決定及相關法制研修作業。		
	4. 因應新世代人才招募，持續加速推動電腦化測驗	公務人力甄選採電腦化測驗	預定司法官(律師)考試第二試採行電腦化測驗。	預定117年推動初等考試採電腦化測驗。持續研議律師、司法官第一試、高考一、二級、外交、民航、國際經濟商務等公務人員考試提前納入電腦化測驗考試之可行性。			
		採應考人自備電腦(BYOD)方式擴增應試座位容量		廣續研議國際測驗機構應考人自備電腦(BYOD)推動趨勢及國家考試資通訊技術應用措施。	規劃應考人自備電腦(BYOD)之導入規範。		
四、推動跨域協力、強化教考訓用連結	1. 逐步委託用人機關辦理口試或部分類科考試		1. 檢討辦理情形，研議改進方向並修正相關法規。 2. 徵詢用人機關意見，並邀集各主要考試用人機關辦理口試人才培訓。		配合法制作業進度，協調單一用人機關之考試試行委託辦理口試。	依委託辦理口試情形再行檢討修正，並逐步推動委託辦理口試之考試或類科。	
	2. 擴大用人機關參與選才，逐步檢討可否以升官等訓練取代考試		研議減少筆試科目數與調整考績成績占分比重之可行性。	就研議結果研修法規報請考試院審議。	研修法規於116年起實施。	視調整後之薦任升官等考試新制實施情形，檢討以薦任升官等訓練取代考試。	
	3. 逐步推動與職業學術團體協力合作辦理專門職業及技術人員考試		擇定護理師考試為優先推動之考試類科，委託台灣護理學會辦理護理師考試應試科目之命題作業，以提升試題品質。		建構護理師考試電腦化適性測驗，118年逐步推動至其他醫事人員考試、專門職業及技術人員考試。		
	4. 創新公務人才考選機制，強化教、考、訓、用之連結(前瞻未來之預備文官團考試)		邀請相關權責機關、學校及學者專家開會研商，就各營隊活動之篩選機制等進行討論。	各權責機關依商議結果，檢討並完備法制。	依據規劃內容，撰擬預算用途、分配及預期效果等預算分析報告，向行政院尋求預算補助。	以117年學年度之大學一年級學生，為推動計畫之第一屆學生，按各階段實施內容逐步辦理相關活動。	
五、設置測驗專責機構，提升測驗品質	研議設置國家考試測驗中心，提升測驗品質		113年至114年上半年廣蒐國內外資料及外界意見，啟動研訂設置條例。				
			設置條例草案完成立法院審議，規劃相關配套措施。				
			成立籌備處，完成階段性任務後掛牌運作。				



國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

新世代考選策略白皮書 / 考選部著. -- 初版. --

臺北市 : 考選部, 民 113.05

面 ; 公分

ISBN 978-626-7470-23-7(平裝)

1. CST: 國家考試 2. CST: 考試制度 3. CST: 行政改革

573.44

113007212

**書名：新世代考選策略白皮書**

編者：考選部

出版機關：考選部

地址：116203 臺北市文山區試院路 1 之 1 號

網址：<https://www.moex.gov.tw>

電話：(02) 2236-9188

出版年月：中華民國 113 年 5 月

版(刷)次：初版

工本費：新臺幣300元

GPN：1011300646

ISBN：978-626-7470-23-7

# 新世代考選策略白皮書

White Paper on New Generation  
Examination and Selection Policies

考選部

Ministry of Examination

地址：116203 臺北市文山區試院路1-1號

電話：(02) 2236-9188 (代表號)

網址：<https://www.moex.gov.tw>



ISBN 978-6267470237



MOEX-113-003(O-2)  
GPN:1011300646