

目錄

序言

壹、開幕致詞.....	1
關中 考試院院長致詞.....	1
董保城 考選部部長致詞.....	2
貳、第一場次專題研討.....	3
專 題：國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究	
主持人：詹中原 考試委員	
報告人：李大偉 健行科技大學校長.....	20
白景文 中國文化大學勞工關係學系助理教授.....	54
與談人：余致力 世新大學行政管理學系教授	
周育仁 臺北大學公共行政暨政策學系教授.....	87
馮丹白 明新科技大學榮譽教授.....	88
陶尊芷 滙豐（臺灣）商業銀行股份有限公司資深副總裁.....	89
暨人力資源處負責人	
綜合討論	
參、第二場次專題研討.....	99
專 題：國家考試個人資料保護及資訊公開之研究	
主持人：張明珠 考試委員	
報告人：范姜真燮 東海大學法律系副教授.....	115
高士偉 明富智財管理顧問有限公司主持顧問.....	149
交通大學科技法律研究所兼任助理教授	
世新大學法律系兼任助理教授	
與談人：王韻茹 中正大學法律學系副教授.....	171
林素鳳 中央警察大學法律學系教授.....	173
劉靜怡 臺灣大學國家發展研究所專任教授.....	175
綜合討論	
肆、照片選集.....	177



102年度考選制度研討會

序

二十一世紀以來，各先進國家均朝向國際化、自由化、全球化發展邁進。為因應快速變遷的全球化時代，面對內外環境的諸多挑戰，政府機關必須持續進行各種改革，考選部職司國家掄才之責，考選業務應如何配合國家、社會與民衆需求，積極改進與創新，提供高效率、高品質的服務，並與世界接軌，亦為政府改造之重要環節。

為因應時代脈動，精進考選制度，本部素來從宏觀面結合產、官、學、研、訓等相關單位，針對社會關注之考選議題進行研討，作為本部研訂各項國家考試政策之參考。近年來並針對建築師、技師、會計師、醫師、律師、司法人員、駐外人員、護理人員、社會工作師、心理師、財務金融專業人員、醫事放射師等考選法制興革，以及針對考選制度回顧與前瞻、國家考試 e 化策略、專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究辦理一系列研討會，會中各界對於各項考試制度之改革多所建言，已為人才培育之教、考、訓、用合一化注入相當多之心力與活水。

國家考試長期提供政府、社會穩定的公務與專技人力，成為國家進步的重要力量。惟國際環境瞬息萬變，社會變遷快速，如何配合國家發展、公務人員與專技人員職務核心工作能力，調整考試制度，以符合時代需求，益顯重要。本部體認核心職能與國家考試的密切性，98 年即將職能分析納入中程施政計畫，並陸續展開各項推動工作。由於核心職能的建立涉及層面廣泛，為能有效達成目標，本部採取「跨域治理、跨部合作」的方式，與用人機關、職業主管機關密切合作，自 100 年 4 月至 102 年 12 月分 5 梯次進行，動員近千次人力，共同完成此項艱鉅的任務。

個人資訊隱私權為國際間相當重視的基本人權，國家考試每年報名人數約 70 萬人，從網路報名開始，即進入個資蒐集階段；另應命題、閱卷等典試作業或試務工作所需，亦網羅數萬筆學者專家及試務工作人員資料，因此本部所保管、處理之個人資料項目及總量相當龐大，涉及包括網路報名、應考人影像管理、國考帳戶資料庫、試務人力及酬勞管理等多項資訊系統。對於國家考試而言，有效的考選制度與健全的個人資料保護實為重要且值得思考之課題。

本次研討會非常感謝考試院長官及公私部門相關領域的專家賢達與有志之士的熱烈參與，提供許多寶貴意見，相信對未來考選制度的擘劃必有助益。為詳實紀錄本次會議經過及各方寶貴意見，特將貴賓致詞、研討會論文、與談論述及討論發言等資料，彙集成冊，俾留供日後考選政策擬訂及學術研究之參考。

董保城 於考選部

中華民國 103 年 3 月



壹、開幕致詞

一、關中 考試院院長

今天考選部舉辦「國家考試職能分析、個人資料保護與資訊公開研討會」，是非常具有意義且切合當前需要的議題。近年來考試院及各部會都在追求創新及突破，希望在考試制度上力求精進，在訓練方面能提高訓練成果，在整個公務體系的改革工作能全力以赴。

建立各種類科核心職能，並且根據這些資料強化考試及訓練，是本院落實教考訓用的一個重要的工作，也是提升考試制度信度及效度的關鍵因素。不僅在考試方面如此，考選部董部長過去幾年來，主動與政府部會聯繫、拜訪，希望部會對職能相關問題提出看法，我們再加以配合；經推動數年後，已有一些基礎，而今天舉辦研討會希望能吸取各位學者的專業知識，做更進一步的加強。國家文官學院現在在辦理訓練時，是以目標職能所需的核職能為基礎，來設計相關的訓練課程，這是今天討論的第一個主題。

今天處在大數據（big data）時代，資訊增加太快太多，多到改變人類思考模式。舉幾個數字說明，現在2013年全世界儲存的資料已達到1200EB，1EB=1,000,000,000 GB，以每三年增加一倍的速度成長；若將1200EB印成書鋪在美國國土，能夠鋪上五十二層，如果燒成CD，可以一路堆到月球。Google每天需要處理24PB的數據，美國國會圖書館是全世界最大的圖書館，但只有15TB的資料處理量，所以Google每天需要處理的數據相當於1600個美國國會圖書館，Facebook每日留言及按讚超過30億人次，因此亞馬遜公司的創辦人Jeff Bezos說網際網路每年以230倍的速度成長，這就是我們現在所處的時代。所以大數據的作者Schonberger講，過去做決策需考慮到「為什麼」，有因果關係的考慮，現在做決策是考慮「是什麼」，現在數據多到讓你不得不根據事實做決定及判斷。現在的數據已經不只是多，有些數據經過處理後變得更精確，更有預測性，數據已經可以變成資本、利益。在今天的時代，必須尊重事實，而事實建立在數據上。

談到資訊公開化，可說是公平正義的價值。政府若可掌握這麼多資訊，相對的人民也有知的權利，若不讓人民知道這些資訊，人民如何監督政府、了解政府？因此政府應該對此做出回應。Obama於2009年正式宣布美國全面開放政府資訊，成立相關政府網站；英國首相Cameron隔年跟進，宣布數據權是公民的基本權利之一；2011年有8個國家成立開放政府聯盟，立刻有60多個國家參加，可見政府資訊公開已變成全世界的潮流及趨勢。透明的政府也是一個善知的基本條件，人民有知的權利，這兩者應該是相輔相成的，美國第三任總統Jefferson 曾講過，資訊之於民主，猶如貨幣之於經濟，經濟沒有貨幣無法運作，同樣的民主沒有資訊，怎麼叫做民主？所以站在政府機關立場，全面支持資訊公開化，目前考試院所有的資訊都是公開的，盡量讓各位參考運用。

大數據時代有兩個隱憂，第一，數據若有錯怎麼辦？這就要靠數據本身糾正的體系，把可能的錯誤盡量排除。第二，個人隱私容易受到傷害，所以今天討論如何保護個人隱私權的問題，基本上政府與民間在資訊掌握上不對稱，所以政府有責任要保護個人隱私；但民間力量也不可小覷，例如維基解密已讓很多政府出盡洋相，美國也已證明在預防流感方面，民間對於資訊的反應比政府還要快，由此可見民間力量是非常龐大的，不要認為民間不如政府。面對這個問題，我個人認為我們只有正面看待、積極的回應，同時嚴守權力、責任和義務的分際，什麼事情是該做的，什麼事情是不該做的，必須要有明確的區別。總而言之，本研討會會讓我們有更多的啟發，讓我們在推動工作能更順暢，更能符合人民的期望，符合政府善知的理想，最後，預祝今天的研討會圓滿順利成功，謝謝大家。

二、董保城 考選部部長

本次研討會是今年除了十月國際研討會之後，最後一次的重要活動。規模雖然不像國際研討會邀請德國、日本、法國等國家的代表參與，但今天的研討會對考選部業務具有非常重要的意義。本次研討會專題一為「國家考試職能分析結果轉換考試方式」，每次考選部在研議考試方式及考試科目內容時，都會邀請學者及專家開會討論，又其中主要以學者為主，但學者的思維是以在學校教什麼科目為導向，但這樣做真的對嗎？因此在楊前部長朝祥時，就開始推動職能分析，也就是不先問學校，而是先問職場，包括政府、企業部門，在工作上除了需要專業外，還需要知識、心理、習性、人格等那些方面的特質。考選部在過去五年定期邀請各部會的人到考選部開職能分析會議，由職能分析小組解釋何謂職能，而各機關又需要那些特質的人？在這五年來跟各個部會、專業團體確認出所需職能之後，就要再回到如何定考試科目、考試方法及考試內容，因此，接著就是本次研討會的專題，要如何將職能轉換成國家考試科目和方式，才能將產學落差拉近，進而影響學校教學及學生的學習態度。當一個學校要成立某個系（組）時，不應只根據員額、地板面積、硬體等來核定准駁，而是應考慮到系（組）的學生將來要做什麼，或用職能做參考指標是否成立新系（組），因此今天的研究成果不止考選部受惠，對教育部及各大學系所評鑑都是一個非常重要的指標。此外，我非常感謝李大偉校長及團隊，五年多來不停的協助各部會相關的專業人士到部討論核心職能，因為各部會負責人事業務或人員培訓的職員，對核心職能都不是很清楚，因此我們要先經由訓練，在他們了解何謂核心職能後所提供的資料，才可以作為修改國家考試科目及方式的參考，所以假設考試院於院會審查考試規則時，這些資料是有學理支持，而不僅是小組的會議決議。現在核心職能已陸續研究完成，至於如何轉換？轉換有一定的理論及公式，這就是第一場次研討會的目的。

專題二為「國家考試個人資料保護及資訊公開」，現今社會正如關院長所說是一個資訊時代，過去是「有土斯有財」，後來轉變為「有土（人才）斯有財」，現在是「有資斯有財」，誰有了data誰就有了財富和權力。考試院及考選部的資料可說是人才庫的資料，包括應考人、命題委員及閱卷委員的資料，非常豐富且具有研究價值。考選部擁有低階、中階及高階的人才庫資料，但要如何讓人才庫好好保存及善用呢？這就是下午研討會議題所要討論的。此外特別感謝高士偉教授，高教授不是只有做理論的研究，做研究前還帶研究團隊到部裡為科長以上同仁做個資壓力測驗，看看考選部對於目前所掌握的資料是否有洩漏之虞，下午高教授就會報告成果如何，因此下午研討會同時包含了理論及實務。

不論是上午場或下午場議題，對於未來國家考試信度及效度的提升有所助益，對縮短產學落差也有很大的幫助，預祝今天的研討會在各位參與及熱烈的發問之下圓滿成功，也祝各位聖誕快樂、新年如意，謝謝大家。



貳、第一場次專題研討

主 題：國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究

國家考試個人資料保護及資訊公開之研究

時 間：中華民國102年12月13日（星期五）上午9時

地 點：考試院傳賢樓1樓多媒體視聽室（臺北市文山區試院路1號）

主持人：詹中原 考試委員

專 題：國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究

報告人：李大偉 健行科技大學校長

白景文 中國文化大學勞工關係學系助理教授

與談人：余致力 世新大學行政管理學系教授

周育仁 臺北大學公共行政暨政策學系教授

馮丹白 明新科技大學榮譽教授

陶尊芷 匯豐（臺灣）商業銀行股份有限公司資深副總裁暨人力資源處負責人

記 錄：邱于珍、盧怡佑、吳明穎

一、主持人詹考試委員中原致詞

首先，非常榮幸能來做第一場次的服務，本場次主要探討的是如何將職能分析（Competency Analysis）結果轉換考試方式。剛才董部長致詞時自問現行的考試方式是否正確，其實大約4、5年前楊前部長在做與時俱進的自我要求時，就已經在做這個討論，這個題目也是我一直很關心的題目，我用一個簡單的比喻來說明：現行的考試方式就像單行道，考選部請專家學者命題，然後給應考人作答，但是我們在做典試工作時，也常碰到命題委員問我們，不同類科對同一個科目的需要有無不同？例如一般行政和人事行政考的行政學是不是應該要不一樣？這個答案除了科目的專家學者可以給我們以外，用人機關也可以給我們答案，所以我們打開了雙向的道路，第一場次的研討會就是對「雙行道」的研究成果的報告，本場次職能分析轉換成考試方式可分為三個部分，第一個是考試科目的認定，第二個是考試科目的方法（例如筆試、口試），第三個是考試科目的內容。

二、李校長大偉報告（詳如書面資料及投影片資料）

非常榮幸能為各位做此項專題報告，就如同董部長所說，這個案件做了四年，關鍵字就是「考試」和「職能」，對於考試我們常講「效度」和「信度」，效度就是能考出你想考出的內容，信度就是一致的程度，也就是這個考試不管在哪種情境之下，考出來的結果都不會差太多，但這次報告的主題把職能和考試連在一起，所以我們關心比較多的是效度。過去國家考試主要是請學者、專家命題，他們的命題主要還是從學校的教學內容中取材，有時就會忽略職場上的需求，當命題和職場上的所需不一致時，考試就會考不出我們希望考的內容，也就是會影響到考試的效度。

30年前與談人馮丹白校長和我、楊朝祥部長都在師大，當時職訓局委託我們編一本職能分析手冊，之後又有了國家職業分類典，職訓局就根據國家職業分類典來做各種技能檢定考試，這樣的觀念從30年前延續到今天仍然存在，我非常佩服考選部楊前部長、董部長能夠支持這個案子，試著透過這個研究把職能和考試連在一起，希望可以藉此提高國家考試的效度。

過去四年我們為考選部的職能分析研究制定了職能分析手冊，並舉辦多場工作坊，讓各部會的種子人員透過工作坊的訓練，再根據職能分析手冊，就他們單位的某些職位做職能分析。在考選部做的職能分析共分成五個梯次，我把他們比喻成五班列車，目前最後一班列車已經發車，而頭三班列的列車都已到達終點站，這個工作未來也應該持續進行，因為雖然公務人員、專技人員的工作職場不會有激烈變化，但仍會隨著環境不斷改變，因此將變化的內容不斷的反應到考試內容中，才能維持國家考試的效度。

(一) 研究背景

考選部為建立各種公務人員與專技人員之職能指標，將「推動並建立職能指標」列為中程施政計畫，全案自100年4月進行至103年1月，分5梯次進行，我們是根據各類科職務所需之能力需求，檢討現行考試方法、應試科目及命題大綱，我們採取的職能分析之方法是「功能分析法」，推動範圍包括公務人員及專技人員考試。

回顧過去的考試制度，公務人員高等三級考試在民國87年至94年期間曾採行分階段考試，95年以後，取消分階段，採行一階段考試制度，至於類科之設置，則依考試院訂定發布之「職組暨職系名稱一覽表」，以「一職系一類科」為原則設置，目前共計有96職系、106類科，每個年度的錄取名額是依用人機關各類科職缺出缺需求而定。目前的考試方法仍以筆試為主，少數類科輔以實地考試，依考試總成績名次，擇優錄取。筆試科目包括普通科目及專業科目，普通科目包含國文（作文、公文與測驗）、法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文），專業科目則依各類科需求，列考專業科目六科目，現行專業科目之設計，主要參考學校相關科系核心課程，由專家學者共同研商而來。如同剛才董部長所說，職能分析的結果不單單只能用在考試，更能使用在「教、考、訓、用」中「教」的階段；目前的命題主要是依據學校的核心課程，但不能保證核心課程和職場的需求是一致的，若未來學校核心課程能將職能分析結果納入教學的科目與內容的話，或許「教、考、訓、用」各階段一連串的結合會更流利、更順暢。

(二) 研究目的

研究目的有三：(1) 蒐集並分析國內外相關職能與考試方式之辦理情況。(2) 擬定公務人員及專技人員職能轉換考試之標準作業程序，並就國家考試已完成職能分析之類科中，擇定數類科加以分析、評估，並轉換職能分析結果為各該考試類科之考試方式、應試科目及命題大綱。所以這個案子結束後我們會作出一本標準作業手冊，供命題委員命題時，將其所要命題的考試類科的職能內容轉換成題目。(3) 就分析與轉換結果，檢視現行各該考試類科考試方式、應試科目及命題大綱等相關規定（含應考資格）之妥適性，並歸納提出適當之修正原則與建議。但限於時間，我們無法檢視所有的考試類科，所以只選了三個類科，但其中一個類科是調查人員類科，包含7個小組，所以我們實際上分析了9個不同的類科。

(三) 國家考試職能評估之回顧

我們做職能評估都是按照以下七個步驟：(1) 收集檢視職務的相關資訊、(2) 籌組職能評估小組、(3) 由職能評估小組審核職務相關環境條件、(4) 建立職能清單、(5) 擬定職能清單與對應行為指標、(6) 召開職能評估小組討論職能內涵、(7) 獲取回饋修正意見。過去四年各部會陸續參加工作坊，每個部會都選了幾個類科，回去都做了職能分析，也陸續有成果出來。



(四) 職能分析產出與公務人力教考訓用之關聯性對應

職能分析的結果請各位看投影片第7頁，左邊欄位是「職能分析之產出」，也就是職能內涵，包含任務、職務、知識、技能、能力、工作活動、工作環境（例如高熱高溫環境）、工作需求（例如哪種程度的體力、站著工作還是坐著工作）、興趣、工作型態、工作價值，共11項。這11項在職能清單上都要一一確認，右邊欄位是「公務人力之教考訓用」所需要的內涵，職能內涵的「任務」和「職務」對應的是「該類科之職掌、任務、工作分析、歸屬機關等內涵」，用人機關的職系類科要如何分類，都可以依據職能內涵中的任務和職務做調整；「知識」、「技能」、「能力」對應到「該類科所需之知識、技能、能力等內涵」，考試的形式和科目就是依據這部分的職能做調整，但是在考試完畢後，我們還是無法知道應考人的人格特質、興趣等等，所以需要在訓練（訓）和實習（用）時做實地觀察，現在國家考試已經開始考慮到人格特質、興趣、價值觀的部分，但如果以性向測驗、興趣測驗結果做為淘汰應考人的依據會引起爭議，所以不在考試階段處理，而在訓、用階段再來確認。像是早期師大還是公費的時代，我們就有碰到有人即使修完四年課程，大五也實習完，還是不適合當老師，他可能不知道怎麼跟學生對應，免不了就會有憂鬱或是對學生體罰、言語暴力等脫序行為，這些在修學分的時候都看不出來，但成為正式老師之後又很難處理，我相信公務人員也會有類似情形，所以如果在正式任用前有個試用過程，或許就彌補目前我們無法在考試中性向測驗、人格測驗的不足。

(五) 國家考試職能分析為轉換考試科目之方法

經過職能分析，我們找出某個職位（類）的職能內涵，然後我們再檢視某職位（類）所有考科的內涵能涵蓋哪些知識、技能、能力，兩相對照後，檢視二者對應性確認是否有缺口，若有缺口，再做對未來考試形式、考科及考題內涵提出建議，並提供未來命題基本作業流程，確保考試效度。我們這次選了幾個類科檢視的結果就如同我們一開始所料的，知識面的涵蓋還是比較多，技能和綜合能力比較缺乏，即便在知識面，也著重在某些重點，而忽略到某些重點，所以在知識面也不盡然能涵蓋該類科在工作上應該包含的所有知識，因此考試的效度偏弱。我們這次的研究案在檢視完幾個類科的缺口之後，會對未來的考試型式、考科及考題內涵提出建議，也會提出一個簡單的SOP操作流程，讓命題委員可以依循操作手冊來命題，希望能夠提升考試的效度。

(六) 職能與國家考試科目內容轉換分析之標準作業程序

研究報告中有詳細說明，我在這裡只是簡單說明步驟：（1）蒐集所欲分析類科之職能內涵，分析時會用到職能分析表，過去四年各部會已經針對部分類科做了分析，將來還是要繼續對尚未分析的類科做職能分析，而已做過分析的類科因為內涵還是會變，所以仍要持續的分析，考選部再把持續更新的職能內涵提供給命題委員，才能一直維持國家考試的效度；（2）蒐集所欲分析類科之考科內涵；（3）彙整職能與試題之對應表件。我們有一張「現有考試科目與職能雙向檢核表」，用來檢視職能和試題間的相關性，一邊的欄位是職能內容，另一邊的欄位就是考題，相關性分三個程度：高相關、中相關和低相關，若沒有相關的就空白，因此我們就能知道目前的考題和職能間有哪些落差；（4）邀請專家確認職能與試題之對應性；（5）盤點試題與職能的缺口；（6）檢視命題之內容效度，歸納整理未命題及命題不良之職能項目；（7）納入未來命題之建議。

(七) 國家考試未來命題應循之作業流程

國家考試未來命題應循之作業流程，應先分析、確認各職位（類）職能內涵，且未來要持續的定期修訂；接著由主辦單位製作命題雙向檢核表，主辦單位或許會是考選部，將來只要有職能內涵就填進去，另一邊對應的就是題目內容，所以命題委員會評估命題範圍及命題大綱。我會建議未來任何一個科目的命題都不要只交給一個命題委員負責，改為成立一個命題委員會，由命題委員會評估命題範圍與命題大綱，再依據雙向表決定命題形式，從雙向表可以很清楚的看出來命了某些題目後，哪些職能已經被考到或還沒考到，還有各種職能需要用哪種題型才能考到。像是筆試題型可以有選擇題、是非題、填充題、簡答題或申論題等等，越低階的認知能力、純粹的知識用是非題、選擇題就能考出，但理解、運用、分析、總和這類高階的認知能力，用選擇題、是非題就很難考出來。我最近看到考選部提到將來選擇題不排除採取題組或複選的形式，這樣或許能讓測驗出來的認知能力比較高一些，但是無論選擇題採取哪種型式，都不如申論題考到的高階認知能力。而不論是公務人員或是專技人員，他的工作內涵裡絕對都有很多需要決策、判斷的地方，決策和判斷就需要總和能力（comprehension）。除了筆試之外，可以搭配的考試方式還有口試、測驗（性向測驗、情緒測驗、技能測驗、心理測驗、體能測驗等）、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學經歷證明、證照等。其中採用性向測驗、情緒測驗的難度較高，就如同我前面所說，測驗的結果即使由專家來解讀，應考人對於解讀的結果還是容易有爭議。

等到題目擬出來之後，再交由另一組委員檢視題目內容效度，讓這一組的委員回頭檢視這些題目可以涵蓋那些職能，以提高考試效度；必要的時候，可以再修改考題內容、題型、命題形式，甚至連考試名稱都可以修改；目前我們的考科名稱是固定的，將來經過職能分析之後，讓考科名稱配合題目內容更改都應該列為可以考慮的方向。最後我們再請命題委員修改考題，然後施測，每次考試完畢後都要再做試題分析，包括試題難易度和試題鑑別度的分析，做為下一年度命題時的參考。如果每次考試都能按照這個流程做得很周延，國家考試的效度勢必可以掌握的更好。

(八) 結論與建議

1. 用人機關透過「職能分析之標準作業程序」，以瞭解其人力之職能概況，包含知識、技能、能力等內涵。而且分析必須持續進行。
2. 考選機關透過「職能與考試內容轉換之標準作業程序」，依機關分析之類科職能內涵，進行考科對應轉換之分析，落實考選制度符合用人機關需求。
3. 職能內涵包含專業能力與共通能力等多元能力，舉才單靠國家考試難竟全功，教、考、訓、用必須連在一起，國家考試通過後，應依職能內涵需要，配合後續之訓練與實習。
4. 國家考試未來命題，可透過職能與考試內容雙向檢核表進行確認，並成立由專家、教育學者、學科內容專家、命題委員等不同屬性成員之命題委員會，以兼顧知識、技能及多元能力等面向進行試題與職能內容之對應檢視，以助於考試內容效度之提升。

三、主持人詹考試委員中原

謝謝健行科技大學李校長。在流程與理論的敘述之後，我們很需要實例來做對應，做進一步的了解，所以接下來我們請白景文教授，白教授是中國文化大學勞工關係學系教授。



四、白助理教授景文（詳如書面資料及投影片資料）

接下來由我來為各位介紹職能分析如何轉換的案例。我們這個研究還在進行中，所以我們只能就現階段看到的情形做說明。

我們挑選了調查特考、測量製圖類科和測量技師來做實例分析，調查特考是在一個類科下再分為7個組，我們想從分析與轉換的結果，檢視現行各該考試類科考試方式、應試科目及命題大綱等相關規定之妥適性，並歸納提出結論與建議，以供未來命題之參考。

（一）研究概念架構

1. 擇定類科。我們選定的類科是和考選部討論後決定的。
2. 蒐集該類科考試題目。
3. 蒐集該類科職能分析結果。找出題目之後，我們會根據不同的職能類別一一討論。請各位看書面資料的第53頁，表件1、5、7是我們最終交給考選部的資料。表件5是測驗製圖類科的職能分析內涵功能表，我們主要採用的是功能分析法，各位可以把功能分析法想像成拼圖，我們把測量製圖分為四個大塊（主要功能），在這四大塊中再細分次要功能，把這些功能一一組合後，就會完成拼圖，這個拼圖就是測驗製圖類科最主要的概念；然後在表件7再根據我們訂出來的幾個項目來作為分析的內涵，所以我們在檢視該類科的命題時，就是用表件7裡的「知識」、「技能」、「能力」三個項目來看命題是否能與職能對應，但是在進行各梯次的職能分析時，雖然我們對於「知識」、「技能」、「能力」都有做相關說明，卻還是有些人員會直接把應試科目放在知識的項目裡面，所以後面在分析的時候就會產生比較奇怪的現象，也就是分析的內容和你這邊的能力是一樣的，結果就需要再回過頭去把職能分析的部分重新檢視，希望能夠看到比較細緻的「知識」的內容。
4. 編製該類科考試與職能雙向檢核表。這是我今天報告的重點，我們要檢視的對象，是該類科的公務人員應具備的知識、能力、技能內涵，能否透過考試測驗出來，如果無法測驗出來，我們就要去檢視命題是否有問題，然後在設計題目時盡可能的去滿足命題的目的，或是在考試方式上做一些調整。
5. 專家進行考試與職能對應內容分析。我們針對特定類科邀請該領域的專家和實務界人士來看題目的內容，讓他們現場勾選，看看他們的看法是否一致。
6. 分析出考試與職能對應之落差。如果我們發現題目在知識、技能、能力都有落差，我們就根據這個結果來看一下命題是不是有問題，不過本研究案還只是針對過去的題目做分析，將來則是要請命題委員在命題之後自行檢視他的命題是否符合職能分析的內涵，如果不符合，命題委員可能就要自行調整。

經過幾次的焦點團體和專家座談之後，我們也請問了這些專家我們的流程還有沒有修正的空間，最終我們會產生SOP手冊，這個手冊的用意是希望命題委員在命題前能夠思考一下他的命題能不能涵蓋職能分析的內涵。

（二）研究方法

1. 研究實施

本次研究案是找專家來做分析，但是將來會直接交給命題委員自行審視。我們這個階段做的是職能和考試內容的對應，以了解兩者落差的程度，如果發現有落差，我們就會提出

一些建議。在我的報告最後有提出來這次選定類科的幾個問題點，提供考選部作為將來的參考。

2. 資料蒐集

我們選擇的是調查人員的四個組，合計六個類科，展現出來的資料是101年的考題，各位請看第57頁附錄二的「現有考試科目與職能雙向檢核表」，上方的四個空格是放入該類科的考試題目，左列的空格則填入該類科在表件7所列的「知識」、「技能」、「能力」三個項目的職能內涵，在交叉比對時，如果題目和職能內涵的相關性很高，我們就在中間的空格高相關填「H」，中相關填「M」，低相關填「L」，若該題目沒有考到某個職能內涵，空格就保持空白。

3. 資料分析

資料分析的部分，我們是用內容分析法，主要採用的方式是三角測量法，操作上是以單一類科為主題，選擇背景合適的第一位專家進行資料內容分析，再由第二位專家進行分析，而在專家分析內容時若出現爭議性的描述、主張看法或關鍵性詮釋時，我們就會進一步去討論，或是請他們說明一下為什麼會有見解上的差距。

請各位看投影片第13頁，我們從表件1、5、7開始，接著就是看考試科目、命題大綱和考試內容，根據「知識」、「技能」、「能力」三個項目去做討論，最後做彙整，然後盤點試題與職能的缺口，如果找到缺口，我們就可以做一些建議和討論。職能分析的範例請各位看書面資料第59頁的附錄三，我們對101年度測量製圖類科的「土地法規」科目做分析，把各個試題放在考試內容格裡，然後從知識面、技能面和能力面的各個細項來做雙向的檢討，結果是空白處很多，也就是該次考試無法涵蓋到測驗製圖類科的所有職能。

(三) 研究結果與發現

第60頁附錄四是101年度職能與試題對應之落差分析表，統整了各類科該次考試沒有考到的職能，以第一個類科「調查人員調查工作組」為例，該次考試就沒有考到經濟學、財務管理、政府組織與實務運作等等；我們也可以看到現在的考題沒有辦法考出技能面的職能，所以錄取人員可能很會考試，但缺乏人際溝通、時間管理方面的技能，所以我們可以開始考慮採取兩階段的考試，或是在任用前的訓練階段把技能面的要求納進來，就可以在錄取人員上任前把不足的部分補足。

調查特考涵蓋的組別比較多，考試內容也不太一樣，但調查特考在職能分析時知識面比較沒有細分，導致職能中單一知識內容就是單一的考試科目，無法透過剛剛的分析來區辨命題的有效性。

在測量製圖類科的部分，我們發現職能與試題間同樣有落差的存在，該類科人員具有法規、應用文書等知識面的職能實務需求，以及主動傾聽、言談表達等技能面職能實務需求，及視覺能力、口語及文字表達等能力面實務需求，卻未能於命題中出現，而且命題也是比較聚焦在學科知識。

在測量技師的部分，還是存在職能項目與試題間的落差，又因為這個類科比較專業，所以在技能面和能力面的考量就會比較欠缺；此外，這個類科需要了解的知識比較廣泛，例如採購、民法等內容，但受限於應試科目無法列考太多科，所以可能要仰賴在職訓練時再養成這類人員的相關知識。

(四) 結論與建議

1. 結論：



- (1) 就本研究分析之類科結果而言，知識層面所涵蓋之職能較為符合，但知識的項目仍需細分，而不只是冠上大專院校裡的學科名字，我們比較希望能夠更細緻的看到裡面的內容，以便對各考試科目的試題進行逐一檢視後，提出考試命題的調整建議。
- (2) 現有考試在技能、能力層面之考試命題不足，此乃國家考試向來的問題，國家考試向來比較侷限在學科知識，所以剛才李校長也有建議可以把多元測驗種類（如成就測驗、智力測驗、能力測驗、人格測驗、性向測驗等方式）融入現有的國家考試類型，就能在考試階段看出應考人是否具備某些技能和能力。

2. 建議：

- (1) 我們在做職能分析的時候，都是由各個類科的專業人員討論出職能內涵，不過在比對的時候可能就會產生問題，所以將來要定期檢視職能分析的內容能否很明確的和試題對應，而不要只是列出知識面需要經濟學、統計學，而是把需要經濟學、統計學內涵到什麼樣的程度更明確的列出來，這樣將來在後續命題時才能比較精確的對應到職能分析的內容。
- (2) 現有考試中未對應到的職能項目，均為用人單位殷切需求的工作能力，若無法於考試中鑑別，建議可將該等職能項目藉由訓練方式補強之。
- (3) 可考量透過口試或情境測驗形式之多階段考試，以判別受試者是否具備高層次之綜合解決問題能力與符合公務人力所需之特質。譬如現在的高階公務員已經有在做情境式的測驗項目，測試他們能否用他們所學的知識、技能和能力來解決現場的實際問題。

五、主持人詹考試委員中原

謝謝白教授以及李校長和他的研究團隊在第一階段為我們做基礎報告，剛才的報告包括理論和實務，如果每個類科都要做分析，至少要做96個類科，其工程的浩大各位可以想像的到，我們感謝李校長的 research 團隊，接下來請第一位與談人世新大學余副校長。

六、余教授致力與談

很高興今天聽到院長、部長、詹委員及研究團隊的說明，我有一些想法，可能不是很正確，若講的不妥當，請各位別見怪，這兩篇文章，一篇談流程，一篇談實例，都是國家考試職能分析轉換考試制度方法之研究的成果，本研究已做四年多，是依據考試院強化文官培訓功能規劃方案裡的一個具體建議去推動，考選部往這個方向推動，也將職能分析列為中程施政計畫。職能是什麼？每個人的說法不一樣，李校長認為職能包含認知、技能、情意；陶總裁認為職能包含知識、技能、行為、動機；有學者認為職能包含知識、技能、態度、價值；我認為大概都可以包含，如果職能包含知識、技術、態度、價值，要建立一個以職能為基礎的考試制度及人力資源管理制度，是很有道理，亦有其必要；換句話說，人員的進用、如何選這些人，包括考績、培訓、升遷、任用，甚至於淘汰都應該以職能為本。剛才董部長說，職能的分析結果可以供教育部參考，因為教考，大家在學校教書以職能為依據，其實不止如此，李校長講的更清楚，教、考、訓、用都可以用，也都應該用，但由於當初考試院是將方案放在強化文官培訓功能內，所以今天就集中談進用這個階段。

我國公務人員進用需經過考試及訓練（基礎訓練及實務訓練），如果在訓練過程中強調職能為本位，而且是完整的職能為本位，我倒覺得訓練比考試更重要，但我國公務人員考試錄取人員的訓練辦法第5條規定「（第一項）基礎訓練以充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態

度及行政程序與技術為重點。（第二項）實務訓練以增進有關工作所需知能及考核品德操守、服務態度為重點。」以上所講的就是職能，包含知識、技能、態度及價值，但有沒有落實又是另一個問題。因此，我贊成培訓方面應該以職能為本。過去幾年來，我個人不論是在訓練機關做培訓或在自己學校教學，我一直強調，我們不是只有知識、技能，還要重視態度及價值，我在這裡期待研究小組，不要忘了職能中間的態度及價值的面向。這案子主要是考選部委託，考選部主要是用在考試，但這部分很難用，很難用就先放著吧。目前公務人員考試法只訂定程序，從來不講內涵；如果考試法明訂以職能為本，考試必須包含知識、技術、態度、價值等，這樣考試會很難辦，李校長剛才也提到興趣、性向、態度、價值等不容易考出來，就算能考，考完也不太能用來當淘汰及錄取的依據。若完整職能包括知識、技能、態度及價值，簡單來講，這是心與力的問題，以前有位政治人物講過一個例子，看一位員工就是心與力的問題，有的員工有心無力，態度也許很積極，但是能力不夠，這可以給他培訓；但有些員工有力無心，他不是沒能力，而是懶的做，這就是態度及價值不正確，可能要想辦法開導、激勵；有些是無心又無力，這應該早就淘汰；有些是有心又有力，就要好好栽培，這就是心與力的問題。這裡面心的問題，是比較需要長期觀察，因此我認為在基礎訓練及實務訓練中尚可觀察做評比，考試也許不是不可以，但相對困難。特別是公部門考試，有兩個特性使它更為困難，一為規模很大，二為投入選才的資源相對有限，這可能就需要考試院及考選部去思考怎麼去支援。我們在私部門取才時，有時候還可以衡量態度及價值，但公部門有點難。所以今天我們做的也許只有一半的職能分析，我很怕將來職能只有知識、技能，忘了態度及價值。此外，我認為我國國人太過重視考選，原因是因為公部門一進來就是終身永業，好像選錯了就很難淘汰，而且有時候任何一個公務人員這一生的公職生涯中，表現不好就會回頭罵考選部選錯人，但這不盡公平，太過神化考選部功能，你想畢其功於一役，就選到一輩子有心又有力的人才，這是不可能的。所以我個人認為，我國文官制度最大的問題不在考選部的取才沒做好，而是在讓誰出去那件事沒做到；選錯人沒關係，但關鍵是要有淘汰機制。但考試制度仍有許多應興應革之處，譬如考哪些知識，加強能力測驗的部分，這些兩篇論文提到很多觀念及建議，如果從文官整體改革與精進的角度而言，建立這種一半的職能為本位的考試制度，也就是只重視知識及能力，或許我們做的到，可是我更期待的是有更完整的職能分析，並且在培訓（基礎訓練及實務訓練）上能加強以職能為基礎的話，甚至淘汰不適任人員，這才是正辦；但這個工程是不容易的事，所以我還是很期待我們的研究團隊能夠發揮創意，幫助考選部在改革上能夠有所突破。

職能分析是非常耗神、費力的工作，要做到精準確實不容易，現在告訴你職能是什麼的人，他已經受限于科目的框架，或是他是不是很認真、嚴謹的去思考每個類科的工作職能是什麼，這點是一個問題，即使職能分析完成，考試轉換才是大工程，才是艱難的工作，這需要很多支援，今天有很多考試委員在這裡，需要考試委員的大力支持。

七、主持人詹考試委員中原

余副校長強調現在做的職能分析是半職能分析，但我認為現在能先將基礎做出來已經很了不起了，目前96項是很大的工程，先有個架構基礎，但要加強的是價值及態度，更好一點是將心與力加進去，這就非常理想。董部長希望職能可以給教考訓用一起用，但我補充一點，教考訓用及不用，也就是余副校長所講的怎麼樣讓他出去，職能分析也可能應用的上，謝謝余副校長的與談。

第二位與談人為周育仁教授，周教授是台北大學公共行政暨政策學系教授，歡迎周教授為我們與談。



八、周教授育仁與談（詳如書面資料）

非常榮幸針對這兩篇論文來做與談的工作，我曾參與過考選部命題、審題、閱卷，因此對於考選部的考選方面業務有一些膚淺的認識，因此我就從基礎面來回應這兩篇論文。

在開幕式時，關院長及董部長都提到「教考訓用」的問題，若將「教考訓用」區分為上、中、下游，「訓用」屬於下游，有很多事情到下游時都木已成舟，要再做大幅的調整是相對困難的。而考選部主要權責在於考選，「考」屬於中游，考完後接下來是訓練及任用，除了「考訓用」外，還有上游「教」這一塊最源頭的部分。今天談考試職能分析及考試方法研究，我個人認為重點不在於訓用，訓用是考試院以外其他部門的事，對考選部來講，重點在於中游「考」及上游「教」，關於「考」又可分為兩部分，第一，既然要考選，要怎麼考？研究團隊所做的研究，非常強調必須要分析每個類科需要怎樣的職能，根據職能分析的結果，再往回來推要如何考，例如一般行政及人事行政，雖然都是行政類科，但是這兩個類科不一樣，因此要考慮在考科上應如何設計，才會符合該類科所需的職能。考試科目上的設計，我認為相對比較容易，也就是根據職能的需要反推需要哪些科目。再來是考試的方法，應該怎麼考？應該考筆試還是口試？目前大多考試都採行筆試，因為筆試比較容易，至於口試由於考試的人數眾多，雖然口試是一個很好讓我們了解考生的機制，但實際運作上是有困難的。也許在某些人數較少的高等考試可以用口試來做鑑別，透過口試設法讓考生的表現跟職能分析的結果能夠做更緊密的連結；這部分有其可行性，但也要視具體的狀況而定。

再來從命題大綱來看，剛提到知識、技能及能力，目前考科較偏重在知識面向，技能及能力面向較欠缺。基本上目前考試以筆試為主，命題委員在命題時，除了要出題目外，還需擬參考答案，擬參考答案時需註明出處，但由於要註明出處，因此命題委員在命題時，就必須從這個考科的相關參考書裡找題目及答案；因為現在的考生自我權益的意識非常高，若參考答案有爭議，會導致後續的申訴，所以命題委員為了不讓答案有爭議性，都會命有標準答案的題目，減少考生的爭議，如此一來，會使命題的內容往知識的方向走，因此記憶性的題目為常態完全是可以預期的。另外，國家考試的申論題與在學校考試時的問答題不同，問答題偏記憶性，申論題偏向分析與思考，但這種題目出題很容易，擬答卻不容易，就算答案擬出來，閱卷委員及考生的看法也不見得跟你一樣，後續引發的爭議會非常多，因此技能及能力方面的測驗，如果要用申論題方式來展現，會有一些困難。

專業科目是我們在取才非常重要的一環，每一個類科的专业科目都會根據不同類科設計不同的專業科目，但除了根據不同類科思考外，還需要思考做為一個公務人員需要具備何種條件，例如邏輯能力、思考能力、行政能力等基本素養，這些能力是否在做考科測驗的時候也必須要思考，這些是可能要關注的重點。另外在上游「教」的部分，若要用考試引導教學，我建議學校可以設立類似公務學程，公務學程內的課程是透過職能分析結果而定的，選出一些做為公務人員應具備的基本條件，透過公務學程讓學生在大學時，就有機會透過公務學程學習做為公務人員所需具備的基本條件，這些條件不應該是考取之後由訓練機構訓練，訓練時間太短，應該將時間拉到前面，在學校教育的時候就讓學校來幫助考選部，讓有興趣投身公部門的學生在學校透過公務學程修習。

至於專業課程要求，例如律師、司法官，當然會希望是由主修或輔修法律系專業背景的考生，因為這對於未來擔任律師、司法官有很大的幫助，因此考試院及考選部需考慮應考資格部分，某些類科是否需要主修或輔修某些相關系所，才取得應考資格，這等於是在考試前先做篩選，讓考選工作更順利，讓訓練及用人更順暢。

九、主持人詹考試委員中原

謝謝周教授，周教授提到主修、輔修的條件，現行某些類科已設定主修、輔修條件，但有些類科我們覺得應該設定，但還沒設定，因此考選部目前正在檢討中。

關於學校設立公務學程部分，以competency analysis做為參考，我覺得是一補充，但大學裡面不是全部都要當公務人員，應該要分隔開來，這個啟發性非常高，對於部長剛才所講的教考訓用，是做一個前後呼應，謝謝周教授。

第三位與談人為馮丹白教授，馮教授是明新科技大學榮譽教授，也是明新科技大學前校長，歡迎馮教授。

十、馮榮譽教授丹白與談（詳如書面資料）

非常榮幸參加今天的研討會，剛才部長及李校長都提到，從民國70年開始的5、6年間，楊朝祥部長、李大偉校長和我就在做職能分析的工作，中華民國的教育職業別第一版本是根據我們的研究做出來的。李校長可以完成這樣艱鉅的工作，不止是這4年的努力，而是他的根基扎的很深，所以我們才可以看到今天他的成果。我在書面資料裡有提到，李校長和其團隊的報告實在沒有什麼好批評的地方，做為與談人我感到敬佩及感恩，李校長的理論結構可從圖2的七個步驟、圖3的流程及建議中看到，這篇研究並不是實驗室裡的产品，研究中開出的列車已經有五輛，其中有好幾輛列車我也上車過，所以我知道研究團隊的辛苦，也知道中間碰到的問題，也因此對本研究更加的肯定。

至於子題二實驗的印證，事實上就是列車產生的結果，中間有很多大家的意見，但我發現再多的建議及修正都不重要，主要是抽屜打開有這些東西，只是放的位置見仁見智，所以這不是應該要爭論的點，我只是為求完整才提出這些建議。子題二在做完實證研究後，很真實的將缺點列出，但站在我的角度，我不認為那些是缺點，而是研究成果，讓我們明確的看到試題和相對應的職能內涵之間差異有多大，這是好事。實際上，試題要能夠與職能完全對應是不可能的，因為從附錄四我們可以看到有很多職能沒有對應到試題上，如果每個職能都要對應到上，考卷會很大一張；因此報告人有建議可以用其他方式來對應其他職能，我個人認為這兩個研究都完成了階段性任務，很值得全國各機關參考，但本研究是一個國家的研究，為慎重起見，以下幾點僅供研究團隊再思維的參考：

- (一) 「職能」的全名是什麼？是指職業能力？職務能力還是工作能力？能力只是個通稱，而且在職能項目裡也有一項是「能力」。既然本篇研究是國家的研究，我認為李校長可以把全國紛亂的用語統一下來，定下一個標準。
- (二) 用人的考試與在學期間的教學考試不同，用人的考試是要找出具備這個工作所需職能的人，所以是效標測驗，而非常模測驗。效標測驗沒有所謂的難易度，例如我們要選奧運的跳高選手，跳過180公分才能當選手，通過這個標準就可以當選手，沒有難不難的問題，同樣的，選才的考試也是效標測驗，只要有一個合理的最低標準，然後不需要特別考慮它的難易度。
- (三) 試題要與分析後的職能完全對應，是不太可能的，但是雙向檢核表有絕對功能，可以看出來試題中欠缺了什麼，所以對命題委員有很大的幫助。有雙向檢核表讓命題委員操作，他們會很辛苦，因為要做很多的事情，但是他們也很幸福，因為他有很多的指標。另外也要讓命題委員有學習的機會，因為命題是一種專業能力，要透過訓練或講習讓他們知道測驗題要怎麼出，申論題要怎麼出，就像當老師是一種專業能力，我在師大修習了180個教育學分，但是到現在我還是在繼續學習，所以我建議應定期辦理命題委員的訓練或講習。
- (四) 前面有與談人提到「請神容易送神難」，但這不能怪被用的人，因為是我們在選的時候沒有



選對人，或是沒有一個好的制度可以把他們訓練成適合的人。

(五) 對於結構上有兩點意見：第一，書面資料第31頁的圖4提到各職位（類）的職能內涵要定期修訂，「定期修訂」是很官式的文字，我認為不同的職能有不同的壽命，我舉個例，當初我在大學是念電子，但是一年半載沒有學之後，我就說我的嘴巴要縫起來了，因為它的壽命期就這麼長，各位用手機就知道，半年、一年就變很多，可是數學公式 $a^2+b^2=c^2$ ，就算一千年以後還是 $a^2+b^2=c^2$ ，所以不同的職業有不同的職能，不同的職能有不同的壽命，「定期修訂」可能要涵蓋不定期、隨時或特例的修訂，把它定的完整一點會好一點。第二，「難易度、鑑別度分析」，建議改成「鑑別度、難易度分析」，因為鑑別度才是重點。

(六) 在訓用的部分，我認為可以先訓再用，也可以先用再訓，然後搭配淘汰機制，可以考慮在不同的機關採用不同的方式。

國家要做的事是長遠的事，就像種大樹，根越深樹越大，根往下長的時候你看不到，所以我們從70年開始做職能分析工作，一點時間都沒有浪費，因為這是經驗累積，這是一個永續的、非常有意義的國家工作。

十一、主持人詹考試委員中原

謝謝馮校長，現在的考試制度確實如馮校長所講，有些類科是「教考訓用」，有些類科是「教考用訓」，但是我們期望也許能針對職能分析的結果，按照類科更精確的將「教考訓用」及「教考用訓」分清楚。另外希望命題委員可以定期舉辦講習部分，其實說起來就是命題委員的職能分析，像是怎樣的人適合當命題委員。我自己替考選部說一下話，希望學校的老師能多做配合，因為要把出題老師、命題委員找來做訓練，有實際上的困難，但考選部沒有放棄，考選部現在不論是口試或命題會議都非常有企圖心的改善，所以這部分也是在進行之中，謝謝馮校長。

第三位與談人為陶尊芷副總裁，陶副總裁是匯豐（臺灣）商業銀行股份有限公司資深副總裁，也是人力資源處的負責人，曾擔任社團法人中華人力資源管理協會第九屆及第十屆理事長，歡迎陶副總裁。

十二、陶資深副總裁尊芷與談（詳如書面資料及投影片資料）

今天非常榮幸，因為我發現我是與談人中唯一一位來自私部門的人，我也很心虛，因為我自從大學時參加普考被淘汰之後，就不敢再談踏入公家機關這件事。我自己在中華人力資源管理協會擔任過兩屆的理事長，在該協會也有30多年的經驗，我們其實一直很憂心公務人員的發展和培訓，所以今天看到校長領導的團隊把職能納入高等文官考試中，我非常感動，因為這是我們長久以來的希望，而且我以一個在人力資源發展做了二、三十年的專業人士的身分來說，我覺得人員的選用預留如果不談到職能，是沒有辦法真正的做到組織本身目標的達成和組織績效的達成，所以我想利用今天的機會，再次強調職能對於組織的人才策略的重要性，讓各位將來在使用的時候，能更有信心、更有說服力，讓這個的制度可以落實。

人才資源管理的原則是Competency-Based，它是職能Based，剛才校長也有提到，到底它是能力還是職能？其實有人稱它為competency，也有人稱它為capability，但我覺得這都不重要，反正就是原則上是以職能為導向，職能會是人才管理的一個藍圖，一個組織如果沒有藍圖，每個員工就都會找不到方向，那要如何去run這個組織？另外，辦理考試的時候，我們有沒有考慮到這些人對於未來的國家發展是不是有貢獻？所以我們要考慮到員工Current和Future的business needs，也就

是不止要考慮到組織現在的需求，也要考慮到未來的需求，每個人進到組織之後，就要發展他最大的潛力；但是人員發展不只是政府的事，每一位文官都有責任。另外，還有一件事很重要，當我們要把職能納進來的時候，我們一定要不斷的去溝通，讓所有組織內的人都知道我們要求的職能是什麼，所以他平常在表現的時候，就會知道這是他被要求的職能，包括在學校的學生、企業界人士就會知道怎麼準備國家考試，所以我們要非常廣泛的去跟任何一個政府機關溝通他們需要的職能是什麼。

所謂的人才策略，不外乎是擁有足夠的人，而這些人需要是對的人、具備對的能力、在對的時間、對的地方，能對組織未來的目標達成他應該展現的績效，進而使這個組織具有競爭力及永續力。人才資本管理講的是一個人的資質、知識、經驗、潛力和承諾整體累積的價值，這個價值是因為對組織的目標有所貢獻才產生的。以前我們講「人力資源管理」，但資源是可以耗盡的，可是「資本」不同，如果對資本管理的好，資本就會增值，管理的不好就會貶值，所以有時候我做完人才的review之後，我的CEO會問我我們是有錢人家還是窮苦人家，如果我的人在職能上的表現是符合的，或是跟我們的競爭者相比是較符合的，我們就是有錢人家。

剛才我們在職能的define上看到一項叫「視覺能力」，我個人就是比較有視覺能力的人，我喜歡用圖象表達，也喜歡用圖象學習，所以我就用圖象來表現何謂職能（圖一），公司或組織一定會有一個最高指導原則（使命），往下會有願景，組織如果沒有願景就會找不到方向。以私部門為例，要成為全世界最大的公司，和要成為全臺灣最大的公司，需要的人就不一樣，因此願景不同，組織的策略就會不同。組織策略就是員工要做什麼事情才能達成這個願景，員工需要具備什麼樣的價值觀，然後要用什麼行為來展現他的價值觀，一個人要做到能達成組織願景所需具備的能力和他應該展現的行為加起來就是他的職能。譬如要蓋臺北101和要蓋透天厝要打的地基絕對不同，有穩固的地基，房子才能穩固的站在那裡；人才資本管理系統的地基就是職能，選才就是選樑，然後進一步針對選出來的人進行績效管理，再針對每個人的表現做訓練發展，表現好的人就納入精英培養，表現不好的人就希望能透過訓練發展讓他表現變好，真的無法變好的人就透過退場機制讓他離開。

我把職能分類為專業職能、動力職能和行為職能，動力職能就是一個人有沒有意願做這件事情，這是非常重要的，我們的績效表現是看一個人的表現是看他「Can Do」和「Will Do」的加乘效果，知識、技能和行為職能就是「Can Do」，工作動力職能則是「Will Do」，目前的國家文官考試是考知識、技能職能的部分，其他部分就比較難從考試中測驗出來；行為職能是指一個人的言行導致好或不好的績效結果，不管你懂的有多少，能展現出來才重要，就像冰山理論，一個人具備的知識、能力、經驗大部分都是在水平面以下，表現出來的只有水平面之上的一小部分。如果將來要把職能納入國家考試，因為我們講職能就是在講「行為的展現」，所以每個職能的關鍵行為準則一定要出來，否則每個人因為對某一個行為認知不同，所以行為的展現會差異很大；因此我們在做職能的評鑑、面談時，會用過去的行為來預測他未來的行為，也就是應試者一定要舉出他過去曾經展現過這個行為，我才可以認為他具備這個行為，所以他一定要能舉出他在何時、何地、何種狀況下做了什麼事情，然後甚麼狀況之下有什麼樣的結果，我才能證實他確實能做出這樣的行為。

職能評鑑的方法有紙筆測驗、模擬測驗、職能面談以及評鑑中心，報告人有提到人格測驗或是性向測驗，但是因為現在的人都很重視diversity，任何人格、性向的人我們都要尊重，所以我們不稱人格測驗或性向測驗，而是稱職業適性測驗，我們只在測驗你適不適合這個工作，不是在測驗你這樣的人格或性向好或不好。另外採用職能面談有一點很重要，就是所有參與面談的人都要接受訓練，因為這是專業行為，如果沒有經過訓練，是無法問出正確的結果。



職能是選才上或人才發展上很重要的工具，在私部門已經被落實，據我了解，很多國外的政府機關也是採用這樣的制度，我曾經面談過一個人，才34歲就坐到某家銀行裡很高階的位子，我問他他是從何處學來這些技巧，讓他可以坐到那樣高的位子，他告訴我那是他在新加坡政府裡學到的，他是從新加坡的政府機關裡被挖角到私部門的，新加坡政府訓練出來的人是企業非常歡迎的人，現在臺灣在公部門和私部門的人才是雙軌、無法相互交流，我希望將來兩邊的人才是大家都歡迎、大家都喜歡的。

十三、主持人詹考試委員中原

謝謝陶副總，關於新加坡的雙軌交流制度，因為需要很多銓敘法規上的配合，譬如可攜帶式的年資，所以銓敘部也做了很多研究，我們還在努力。

在開放討論之前，李校長想先回應與談人，所以我們先請李校長回應。

十四、李校長大偉

幾位與談人的高見，都可以做為我們最終修正研究報告的參考，聽完與談人的意見，我也有些想法，或許可以作為綜合討論的參考：

- (一) 關於態度、價值的面向要如何測驗，與談人有提到可以用面談的方式測驗，陶副總裁也有提到不要用「性向測驗」的名稱，改用「職業適性測驗」，這個名稱很中性，值得參考。
- (二) 關於「請神容易送神難」的問題，我想到以前教師也有過相同的爭議，在師大畢業拿到教師證書後，一輩子都會是合格教師，所以也有人討論過老師可能需要換證；同樣的，公務人員和專技人員是不是也需要「換證」？這點大家也可以思考一下。
- (三) 我很佩服主持人提到「教、考、訓、用和不用」，其實在教考訓用之後還有「核」，職能分析出來的結果除了可以用在教考訓用外，各單位的主管也可以把它作為考核的參考。
- (四) 周教授提到命題委員被要求提供參考答案和命題出處，這正好回應了余副校長所提到的，公部門辦考試有幾個限制，除了規模很大、資源有限外，還更強調公平性，因此會採取主觀成分少的命題方式和考試方式，也就是為了公平性侷限了命題方式和考試方式。申論題的主觀成分比較高，但是比較能考到高階的認知能力，是非選擇題很客觀，但會侷限在低階的認知；但是6職等以上的文官，知識面的能力會用得越來越少，總合、判斷的能力反而要求要高，這個部分無法透過是非選擇題測驗出來，只能透過申論題，但如何排除申論題在評分上的主觀成分，則是多年的話題。很多年前我在師大的時候，接受臺北市教育局委託作了一項研究，研究的主題是國文科的作文和選擇題能否互相取代，我們分析了幾年的試題，結果是兩者的相關性很高，所以可以互相取代，但是在研究過程中我們發現對於作文的評分，某位老師給的最低分高於另一位老師給的最高分，所以考生就需要一些運氣，如果他的作文是由前面那位老師評分，他就賺到了！這就是申論題麻煩的地方。
- (五) 馮校長提到現在的國家考試是效標參照還是常模參照，似乎兩者都有一點，駕照考試是效標參照，無法預測今天來考駕照的人中有多少人通過，所以如果我們能夠預測國家考試有多少人能錄取，就會是常模參照，就像大學聯考是從高分開始錄取，考試的整體命題難度變高也沒有關係。將來國家考試要採常模參照還是效標參照？可能需要考慮各個類科、考試的性質，這也涉及到後面的試題分析，因為常模參照的試題分析和效標參照的試題分析是不一樣的，我們在研究報告中會很謹慎的處理這個部分。

(六) 剛才有提到要辦理命題委員的講習，本研究案會寫出SOP手冊，或許無法邀請所有命題委員來研習，但可以把手冊提供給命題委員和召集人，在命題小組討論時就把手冊拿出來看，至少在效度的掌握上會比現在好一點。

十五、綜合討論

(一) 李考試委員選

首先，我要對研究團隊的努力表達高度的敬佩，今天學習很多，本人也一直相信職能分析的選才和鑑定人才是人力資源的主要基礎，否則錄取的公務人員和及格的專技人員如果不合用或無法用，都會是考試的損失。本人教、考、用三個職位都做過，我一直認為「教」是在幫助學生把片斷的知識做累積，「用」是在職場使用整合的知識，「考」則是在測驗應考人在「教」了之後能不能夠「用」。我要呼應剛才周教授所說的，「考」是在測驗應考人有沒有整合的能力，如果考科與教學科目完全相同，則命題委員為了讓命題有出處，就會從書本中節錄部分內容作為考題，那麼應考人就只會死背教科書的內容，就無法檢測出來他是否有整合能力；但是如果考科和教學科目脫勾，就比較容易考出應考人的整合能力，例如美國的註冊護理師考試應試科目為「安全有效的照護環境」、「健康促進和維護」、「生理的整合」和「心理社會的整合」四大科，而不是內外科、產兒科、基礎醫學科等等，通過這樣的考試內容的及格人員，都會有能力到醫療機構、社區安養機構等處所工作。李校長在論文中引用了我們的一篇文章-「以職能標準修正國家考試方式與內容，解決考用不一之問題」，如果各位想進一步了解，我很樂意分享，也謝謝研究團隊。

(二) 教育部會計處黃處長永傳

本篇論文研究嚴謹，立論中肯，深感敬佩。另為降低考用落差，擬定各類科應試科目，建請後續研究者選擇受試者宜考量採行分層抽樣法，將第一職等至第十四職等現職公務人員均納入樣本，以力求可信度。

參加公務人員考試而錄取者，在專業知識上均有一定程度。為何任職後會無心無力，宜探討渠原由，並協助解決，以創造公務人員與機關雙贏局面。據知造成無心無力要素為：因結婚或有長輩、幼童須照顧、無法在他鄉任職等家庭因素；類此情形宜儘早協助遷調，故擬議延長初任公職人員得請調年限宜審慎考量。

為期評閱試卷更臻客觀，各種考試建請仿效國內大學入學考試公布選擇題與非選擇題答案，供各界討論，並得提出疑義。若對政府會計及會計審計法規考題或答案存有疑義，建請洽行政院主計總處釋疑，以力求周延。

個人60年代參加大學聯招，應試科目全為選擇題，目前內部稽核師、政府稽核師等國際專業證照考試之考題亦全部為選擇題。若認為全部採選擇題之試題無法測出應試者真正程度，建請更深入探討，以力求論證客觀、可靠。

(三) 中華民國律師公會全國聯合會律師研習所副執行長許律師朱賢

1. 李大偉校長的研究基礎，是透過現職人員的訪談了解各職位人員應具有的職能，但現職人員都具有應有的職能內涵嗎？若現職人員未具有應有的職能，李校長的研究裡是否就應該要有換證和退場機制。



2. 本研究主要是針對新進人員及考試及格人員，請問如何透過考試確保新進人員、考試及格人員具備應有的職能內涵？就考試而言，如何避免典試人員不誠實以及能力欠缺所造成的錯誤？依目前的制度，對於不適任的典試人員最重的處分僅僅是永不錄用，但這對故意作弊的典試人員並無任何懲戒效果，考選部是否有考慮建立更進一步的問責制度與懲罰？包括初任人員在任職初期的績效表現如果不好，是否就應該懲處典試人員？因為這表示典試人員選出了不適任的人員，浪費國家資源，並且影響了人民權益。
3. 以律師考試為例，大學教育中民法占20學分，民事訴訟法占6學分，但律師考試的設計只有4題申論題，在100分鐘、4題申論題的考試裡如何能反應出一名律師應具備的所有職能？這代表了典試人員的權力，一個典試委員、一個命題委員就可以控制若干比例的律師錄取，這是不公平的。考選部公布的命題大綱中，有60%的內容在大學法律系教學裡不會被講授到，所以大學教育明顯無法與命題大綱對應，考試內容更不可能對應到律師的職能內涵，那麼職能分析的功能和執行的可能性在哪？

(四) 高考試委員明見

我擔任考試委員已經5年多，我們聘請的典試委員或是命題委員都是榮譽職，不是我的學生或是下屬，他要如何命題不是我們所能要求的，而且聘用典試委員還要顧及到南北平等、性別平等、學校平等其他因素。

命題委員是根據命題大綱和其專業來命題，但是命題大綱都只是根據知識面的職能要求擬定，無法反應出應試者的態度、價值觀或過去的行為，所以本研究的職能分析非常實用。但如何反應在考試方式上？國外的考試可能會先要求應試者在網路上提供自我介紹和過往經歷，然後篩選掉大部分的人，通過者才進行考試，但是在臺灣如果這樣做就會遭到反彈，應試者會認為在自我介紹的階段就把他篩選掉，是剝奪他參加第二輪考試的機會，所以很難在臺灣實行；另外國外的考試有專門的命題團隊，除了學科專家外，還有心理專家、教育專家，所以我認為將來測驗題的考試時間可以拉長，題數增加，題目內容除了學科專業外，也納入評估應考人的價值觀、過去行為、態度的題目，因為測驗專家有能力在測驗題中測出應考人相當程度的行為、態度、人格特質，到第二階段的口試時，也把職能分析的結果提供給口試委員；我們現在在推動結構化口試，就是希望在口試階段評估應考人的過去行為、價值觀等等，以補筆試之不足。

(五) 中華民國律師公會全國聯合會律師研習所執行長蔡律師碧松

1. 目前的考試制度僅能考出應考人的「知識」，「技能」和「能力」方面還是無法檢視出來，以律師考試為例，律師考試及格後，還要經過1個月的集中訓練和5個月的實習，但即使經過這6個月的訓練，要他寫書狀可能都有困難，這就顯示出學校教育缺乏實務課程。英國要取得律師執照，要經過3年的大學法律系教育、2年實務經驗，考試通過後還要1年的實習，所以有3年的理論教育和3年的實習，他們的制度目的就是要取得律師執照的人能馬上辦案，請問考選部能否考慮增加律師的實習時間？
2. 關於律師考試的應試科目和錄取名額，律師公會最清楚，考選部將來作相關決策時，能否也請諮詢律師公會的意見？
3. 依照現行規定，律師亦得擔任律師考試的命題委員，但實際上幾乎不會邀請律師命題，但是題目內容要怎麼出才能考出律師應有的能力，應該是執業律師最清楚，請問將來命題委員能

否由律師擔任？

(六) 臺北市測量技師公會王理事長文燦

我在民國60年初就公務人員高考及格，當時沒有在談公務人員應該有什麼職能，但大家為國家的奉獻服務也很有成效。回到報告人的論文，書面資料第54頁的「測驗製圖職能分析內涵之功能表」包含四個主要功能，會讓人誤解只有這四個功能，但其實第四個功能「辦理地籍測量」只是「應用測量」裡的其中一支流，應用測驗包含兩大支流，請研究團隊稍作修正。另外在次要功能的部分，用了很多「擬定」、「建立」、「公告」的字眼，我建議改用「熟知」、「瞭解」、「修正」，因為擬定政策、建立制度的人都是很上層的人，國家考試的應考人只需要瞭解國家政策、熟知法令即可。

(七) 主持人詹考試委員中原

在請報告人和與談人回應之前，先請董部長回應。

(八) 董部長保城

國家考試錄取率低，考取的人當然都是優秀的人，但是國家要的人才不是最優秀的人，而是最合用的人。國家考試最大的罩門是一試定終身，用幾張考卷來決定是不是要發給證照，風險太高，所以考選部最近幾年也在推動幾項改革，譬如分階段考試，以及最近增設的公職食品技師、公職土木技師等公職專技人員類科都只需要考兩科筆試和口試，但在應考資格要求兩年的工作經驗。

另外，司法官考試和律師考試於100年已經改採新制，筆試分兩試，第一試採測驗題，錄取1/3的人，第二試採申論題，閱卷時採平行雙閱，以降低閱卷委員主觀性的影響，民法和民事訴訟法考6題，考試時間4小時。

至於命題委員的問責部分，因為命題工作不單單只是一個工作，更是神聖的使命，命題委員都要經過審查才能擔任。命題或閱卷有缺失時，我們會納入典試人員服務紀錄，打入冷宮，如果是太離譜的錯誤，就會發函給學校，我們曾發函給學校，結果那個老師因此而無法晉升院長。對於新的命題委員、口試委員，我們也會辦理命題講習、口試講習，至於我們還沒有努力到地方，謝謝各位給我們很多養分，讓我們繼續往前衝。謝謝。

(九) 主持人詹考試委員中原

請問報告人和與談人有無回應？

(十) 白助理教授景文回應

測量製圖的職能分析內涵功能表是考選部和相關單位共同完成的，王理事長可以建議考選部修正。

十六、主持人詹考試委員中原結語

今天早上是一個豐收的早上，我想在座每一位的感覺都和我一樣，我自己也學習很多。李校長和白老師的團隊是做出一個分析流程的SOP，除了研究團隊選擇的類科外，其他類科要進行分析



時，就可以按照此SOP來做，所以研究團隊並沒有要把96個類科全數分析完畢。

考選工作的複雜度是各位很難想像的，考選部目前的表現，雖然還不是十全十美，但是我可以跟各位保證，考選部是在盡力的達到理想中的十全十美，請各位給予考選部鼓勵，也感謝各位的參與。謝謝。

國家考試職能分析轉換考試方法之流程

李大偉 林韶姿
健行科技大學

摘要

本研究旨在探究國家考試職能分析與考試轉換之關聯性，透過國內外相關文獻之蒐集分析，基於考試乃對於工作者或學習者將其所習得之知識、技能與能力進行評量測驗，本研究據以擬定現有考試內容與職能分析之內涵進行雙向檢核與分析的流程，並將分析流程未來納入國家考試命題之程序一併思考，期待將職能有效落實於國家考試，以提升我國公務人力舉才制度之信度與效度。

關鍵字：職能分析、測驗方法

壹、研究緣起與目的

一、現行考選制度與考試方法

考選部辦理之薦任公務人員初任人員考試，以每年辦理之公務人員高等三級考試、特種考試地方公務人員三等考試報考人數占最大宗，據考選部101年統計資料，公務人員高等考試三級考試報名人數61,990人，錄取3,184人，錄取率為7.87%；特種考試地方公務人員三等考試報考人數35,111人，錄取1,438人，錄取率為7.31%，考試錄取率低，競爭激烈。

公務人員高等三級考試為初任薦任公務人員取才之主流考試，報名人數多且類科設置複雜，於民國87年至94年期間，曾採行分階段考試，且於95年以後，取消分階段，採行一階段考試制度，至於類科之設置，則依考試院訂定發布之「職組暨職系名稱一覽表」，以「一職系一類科」為原則設置，目前共計有96職系、106類科，各年度依用人機關各類科職缺出缺需求辦理。至於考試方法，則以筆試為主，少數類科另輔以實地考試，依考試總成績名次，擇優錄取。筆試科目主要包括普通科目及專業科目兩種，普通科目列考國文（作文、公文與測驗）、法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）二科目，專業科目則依各類科需求，列考專業科目六科目。現行專業科目之設計，主要參考學校相關系科核心課程，由專家學者共同研商而來。

二、研究目的

依據前述，國家考試係以國內教育單位相關系所核心專長為基礎，而以能力為本位之教育，引導著評鑑方式的改變（楊朝祥，1998）。本研究透過國內外相關文獻之搜集、整理與分析，以比較研究觀點針對國內外辦理職能為基礎之考試制度中相關政策措施、發展方法及作業流程等實務層面進行探討，爰以職能轉換為國家考試，納入未來命題之流程，以供參考。

綜合前述，藉由蒐集國內外公務人員及專業技術人員之職能對應考試現況與辦理情形，包含職能內涵與應考資格、應試科目及考試方式等比對內涵，作為本論文的发展基礎。透過文獻回顧之方式探討各先進國家在公務人力或專業技術人力之職能與招募、任用、考選等階段所對應之相關政策形成過程及運作機制，並以各國相關運作方式作為文獻回顧之焦點。而經由分析各國政府之政策施



行及法律規範後，可瞭解將職能對應國家考試制度之程序、做法，做為政府推動以職能為本位的國家考試改革之參考。

貳、文獻探討

一、各國職能發展現況

美國最早在1991年從職業分類典，改為以就業資訊提供的方式，推動美國職能標準O*NET，以轉換為可以培訓的方向；繼而在2003年美國繼續推動產業職能模型，建立以產業需求導向的職能資訊，作為訓練課程、績效指標，與認證制度之參考。

澳洲則在2000年提出國家訓練體系，推動以職能為本位的「澳洲資歷架構、訓練套組、澳洲品質訓練架構」，主要為了解決其國內各種訓練合格證書頒發的亂象。影響所及，日本也於2002年建立「職業能力評價基準」，亞洲四小龍的新加坡則於2004年建置「勞動力技能資歷系統」，香港則於2004年建立「資歷架構及相關質素保證機制」。

各個國家陸續推動職能基準的用意，在於職能制定後從事訓練、考試認證與績效管理等機制，以確保可培養符合產業所需之人力。例如澳洲與香港主事的政府機關為教育相關機構，將學校教育與職業訓練的相關資歷加以整合，使職訓證照可對應於學位證書，統整為國家認可資歷。

故由上述可知，美國並無強制規範基準、訓練與認證機構之關係；澳、日、港、新則強調彼此串連，因此產業內工作的職能，較能落實在後續訓練課程與最終考試認證上。以下將分點說明各國職能標準制度：

(一) 美國職能標準制度 - O*NET

美國勞工部就業與訓練管理局（ETA）發展出的一套職業分類資訊系統，稱為職業資訊網（Occupational Information Network，簡稱O*NET），藉以取代之有年的職業字典（Dictionary of Occupational, DOT）。此資料庫由不同行業累積的工作資料所組成，職位分布範圍廣泛，包括從業人員所需的知識（knowledge）、技巧（skills）、能力（abilities）、學歷和經驗（education and experience）、以及工作風格（work styles）等，主要供州政府作為求職者分類與媒合決策、就業服務機構所需職業資訊，以及求職者尋找工作之參考。

1. 機制名稱：O*NET。
2. 推動政府部會：勞工部就業與訓練局（ETA）。
3. 辦理年份：1991年。
4. 推動目的：提供職業技能標準及資訊，提供政府作求職者分類與媒合決策、就業服務機構所需職業資訊，及求職者尋找工作。
5. 推動單位：北卡羅萊納州商務部（O*NET 發展國家中心）。
6. 參與成員：三角研究機構、北卡羅萊納州立大學、Maher & Maher。
7. 運作模式：由O*NET 發展國家中心協同協作單位執行職業資訊的調查、分析、更新及釋出。
8. 職能分類模式：分為基礎、產業、職業等3 大類共9 層。
9. 資歷分級：無。

(二) 美國職能標準制度 - 產業職能模型

為建立職能標準，美國於1994 年依據「國家技能標準法案」由勞工部就業與訓練局（ETA）推動設置「國家技能標準委員會」（National Skill Standards Board, NSSB），由企業界、僱主、教

育界、訓練界、社區及人權團體的代表組成，其目的在整合企業界，共同組織「召集團體」，建立「自動夥伴關係」，負責發展技能標準，因此，由產業界主動發展所有技能標準，委員會只是輔助者，負責起動、技術支援、品保與推廣。美國技能標準發展，由產業界擔任主要的推動者，其參與成員具有廣泛的代表性，依據公正、公開、平衡、共識原則下，並以工作導向進行，因此，可以了解工作者應具有的知識與技能，個人可由核心職能標準得到一定基礎能力，再建立集中領域的知識與技能，最後再建立某個特定職業的知識與技能。

1. 機制名稱：產業職能模型。
2. 推動政府部會：勞工部就業與訓練局（ETA）。
3. 辦理年份：2003年。
4. 推動目的：建立以產業需求導向的職能資訊，作為訓練課程、績效指標，與認證制度之參考。
5. 推動單位：受委託之產業公協會。
6. 參與成員：各產業公協會、企業。
7. 運作模式：ETA 委託相關產業公協會邀集產業領導者發展建置。
8. 職能分類模式：分為基礎、產業、職業等3 大類共9 層。
9. 資歷分級：無。

（三）澳洲國家訓練體系

澳洲聯邦政府於1987年透過「訓練改革行政綱要」與各州、行政區及勞資雙方團體合作，著手改革，發展極具健全的全國性職業、教育及訓練制度。1992年，澳洲政府各主管職業教育及訓練之部長會議認可，並支持下列全國性的目標：1.發展全國性職業教育及訓練制度；2.改進職業教育及訓練成果；3.增加並改善個人機會及成果；4.改進職業教育及訓練制度，以因應業界之需要；5.為殘障人士增加參加職業教育及訓練管道及改善訓練成果；6.使民衆更能認知職業教育及訓練，對業界及個人都是一項有價值的投資。依據上述目標，政府發展1.能力本位教育與訓練；2.新的全國性職能標準；3.訓練認可全國性職能標準；4.公開而競爭的勞動市場；5.彈性訓練的實施；6.職業教育及訓練制度全國性的安排。

1. 機制名稱：澳洲資歷架構。
2. 推動政府部會：高等教育與就業部長會議（MCTEE）。
3. 辦理年份：2000年。
4. 推動目的：確認以職能為本位的職業教育與訓練方向，進而建構訓練模組課程以及資歷架構制度，發展更具體化、結構性與標準化的課程。
5. 推動單位：澳洲資歷架構委員會（AQFC）。
6. 參與成員：高等教育部門代表、學校部門代表、技職教育部門代表、勞工代表、企業主代表、州/領地政府代表、聯邦政府代表。
7. 運作模式：由ISC 依據產業需求及AQF 規範發展訓練套組，提供受AQTF 監督的培訓機構規劃課程。
8. 職能分類模式：知識、技能2 類。
9. 資歷分級：依照知識、技術與應用的差異分為10 級。

（四）澳洲國家訓練體系 - 訓練套組

澳洲規劃執行訓練改革方案之主要特色在於實施能力本位教育與訓練（Competency-Based



Education and Training, CBE/T)，以及發展全國性能力標準。因此在其發展目標上，採取了下列各項措施：實施能力本位教育與訓練（CBE/T）、建構澳洲標準架構（ASF）、澳洲學力資格認定架構（AQF），及設立全國性訓練認證體制（National Framework for the Recognition of Training，簡稱 NFROT），提供開放而競爭的訓練市場、建立訓練的彈性傳輸管道、全國職業教育和訓練體系以及新的入行基礎訓練體系。

1. 機制名稱：訓練套組。
2. 推動政府部會：高等教育與就業部長會議（MCTEE）。
3. 辦理年份：2000 年。
4. 推動目的：確認以職能為本位的職業教育與訓練方向，進而建構訓練模組課程以及資歷架構制度，發展更具體化、結構性與標準化的課程。
5. 推動單位：產業技能委員會（ISC）。
6. 參與成員：企業、學者、工會、產業公協會、州及領地政府。
7. 運作模式：由 ISC 依據產業需求及 AQF 規範發展訓練套組，提供受 AQTF 監督的培訓機構規劃課程。
8. 職能分類模式：知識、技能 2 類。
9. 資歷分級：依照知識、技術與應用的差異分為 10 級。

（五）澳洲國家訓練體系 - 澳洲品質訓練架構

1993 年 7 月澳洲教育會議中高等教育與就業部長會議決定各州政府和行政區政府應採關鍵能力促使中等教育課程及評量的改革。關鍵能力乃是作為公民應具備的重要能力，對職業教育和訓練系統影響甚深。七大關鍵能力（Competency）包含：1. 蒐集、分析與組織資訊及概念的能力；2. 表達能力；3. 規劃及組織活動，強調自我管理（self-management）的能力；4. 與他人相處及團隊合作能力；5. 數理及科技應用能力（using mathematical ideas and techniques）；6. 解決問題的能力；7. 系統思考的能力等，作為各種教材和教學的共同參考基準及發展就業訓練品質系統之基礎。

1. 機制名稱：澳洲品質訓練架構。
2. 推動政府部會：高等教育與就業部長會議（MCTEE）。
3. 辦理年份：2000 年。
4. 推動目的：確認以職能為本位的職業教育與訓練方向，進而建構訓練模組課程以及資歷架構制度，發展更具體化、結構性與標準化的課程。
5. 推動單位：國家品質委員會（NQC）。
6. 參與成員：由聯邦政府代表、產業代表、工會代表、技職教育聯盟代表、培訓機構代表、社會公正人士。
7. 運作模式：由 ISC 依據產業需求及 AQF 規範發展訓練套組，提供受 AQTF 監督的培訓機構規劃課程。
8. 職能分類模式：知識、技能 2 類。
9. 資歷分級：依照知識、技術與應用的差異分為 10 級。

（六）新加坡職能標準制度

新加坡勞動力技能證照架構，係為該國勞動力發展署（WDA）於 2004 年辦理，目的在於整合訓練、發展與檢定認證等相關面向，藉由相關部會與產業之合作，歸納出各產業別所需專業技能資歷架構，分為職能、產業、基本技能等 3 類，依據知識深度及技能複雜度分為 7 級。由受認可的訓

練機構執行課程規劃及認證，兼具培訓機構的品質確保機制，目標在使勞工保持可受雇用之基本技能以及發展其職涯。

1. 機制名稱：勞動力技能資歷系統。
2. 推動政府部會：勞動力發展局（WDA）。
3. 辦理年份：2004年。
4. 推動目的：整合訓練、發展與檢定認證等相關面向，藉由跨部會的合作，並導入業界之意見，歸納出不同產業別所需的專業職能。
5. 推動單位：勞動力發展局（WDA）。
6. 參與成員：相關部會、產業代表。
7. 運作模式：由WDA 邀集相關部會及產業代表，擬定各產業技能資歷架構，並確保培訓機構的品質；再由受認可的訓練機構執行課程規劃及認證。
8. 職能分類模式：分為職能、產業、基本技能等3類。
9. 資歷分級：依照知識深度及技能複雜度分為7級

（七）日本職能標準制度

日本於 1979 年成立「日本中央職業能力開發協會」，簡稱「JAVADA」，其成立要旨為推動職業技能檢定，提升國民的職業能力水準。2000 年後厚生勞動省認為唯有建制標準職業能力基準，後續才能規劃合宜的技能檢定，從 2002 年起委託 JAVADA 建立各種產業的「職業能力評價基準」。

職業能力評價基準是依據業種、職種與職務在達成工作成果過程時，其職務達成能力所應具備的知識、技術與能力的總合。「職業能力評價基準」具有四大功能：人才培訓、人事評量、人才錄用與檢定考試。截至 2012 年 5 月，除各業種共同的事務系職種外，已完成 48 項業種、245 種職種、580 職務的建立，合計 6300 項職業能力說明。

1. 機制名稱：職業能力評價基準。
2. 推動政府部會：勞動厚生省。
3. 辦理年份：2002年
4. 推動目的：為規劃合適的職業技能檢定，及協助企業健全人力資源制度。
5. 推動單位：日本中央職業能力開發協會（JAVADA）。
6. 參與成員：各業種公協會、企業。
7. 作模式：JAVADA 與不同業種公協會個別組成職業能力評價制度整備委員會開發技能標準，再據標準規劃技能檢定及協助企業導入。
8. 職能分類模式：分為共通及選擇能力等2類。
9. 資歷分級：依據職責與工作難易程度分為4級。

（八）香港職能標準制度

香港資歷架構主要由香港教育局負責推動，在 2007 年 10 月通過《香港學術及職業資歷評審局條例》，成立「香港學術及職業資歷評審局」審查與訂定。香港資歷架構是一個資歷等級制度，兼顧各業別所需的能力基礎，不獨尊學校機構所頒發的正式學歷，希望經由此一架構，整合不同類別的教育訓練，例如：主流教育、職業培訓，以及持續進修等方面資格與經歷，讓正式學歷與職能能逐一對應。教育局引入「資歷級別通用指標」作為區分 7 個等級職能的通用準則，這些指標包括 4 個面向：「知識及智力技能」、「過程」、「應用能力、自主性及問責性」及「溝通能力、運用資訊科技及運算能力」。並且在不同職能，依照 4 個面向的深淺程度，訂出 7 個級別具備的具體能力



要求，即稱為該產業之「能力標準說明」。

1. 機制名稱：資歷架構及相關質素保證機制。
2. 推動政府部會：教育局。
3. 辦理年份：2004年。
4. 推動目的：為整合學校教育、職業訓練的相關資歷，建立有共通性的能力與技術認證架構。
5. 推動單位：行業培訓諮詢委員會。
6. 參與成員：學術及職業資歷評審局、質素保證局、業主、員工、專業團體代表。
7. 運作模式：教育局成立由業主、員工、專業團體代表組成的產業諮委會，共同訂立能力標準說明。再由培訓機關依據能力標準說明的規範課程。並由質素保證機制確保培訓機構及其課程的素質。
8. 職能分類模式：依不同部門功能規劃職能範疇。
9. 資歷分級：依能力深淺程度細分7個等級。

二、國內外辦理職能與認證考試

1. 國家考試-以專技人員高考之護理師為例：考選部

李選、張婷（2012）對於護理師三年來專技高考及格近四成，認為及格率偏低，懷疑試題是否能檢測出應考者能力，進行教考用失衡研究。研究指出護理師雖以職能分析為命題方向，試題多以情境試題為主，以檢測應考人記憶、分析、判斷、應用與知識整合能力，符合業界用人習慣，普通學制學生比技術體系學生較有錄取優勢。

上述研究分析紙筆測驗的「基礎醫學」和「內外科護理學」成績偏低，也無法檢測考生的「態度與技能」，日後雖有在職訓練，但是因為基礎知識欠佳、敬業態度不足和缺乏工作熱誠，無法顯出專業工作能力，臨床工作也因超時加班、錯誤率高，形成護理師低士氣與流動率高的問題。

護理師訓考用失衡的重要建議為「以職能標準修正國家考試方式與內容，解決考用不一之問題」（李選和張婷，2012），例如仿照美國註冊護士考試，不以學科而以職能面向命題，原本考科為：「基礎醫學、內外科、產兒科、精神社區與基本護理及護理行政」，建議修改為「安全與有效的照護環境、健康促進與維護、心理社會整合與生理整合」，達到學科「知識」整合目標。

建議也加入臨床技能測驗，依據職場所具備核心能力來命題，考試題目的檢測能力改以多層次的「理解、應用、分析、整合」等能力，延聘業界專家出題、出題者資格檢定、建立題庫與考生預試、考後分析試題疑義與考題鑑別度，提升考試信效度，最後建議考選部將考試結果回饋學校以改進教學。

2. 技術士技能檢定：勞委會中部辦公室

技能檢定各職類依技專精程度區分甲、乙、丙三級或單一級，各級分別訂定規範，作為技能檢定標準。技能檢定規範目前有 216 個職業種類（勞委會中部辦公室，2013）。例如 丙級技術士技能檢定旅館客房服務職類規範，其工作範圍為：培養旅館業客房部（Rooms Division）基層從業人員，配合實務技術，提昇其服務品質。應具知能：應具備下列各項技能及相關知識。旅館客房服務職類的工作項目、技能種類、技能標準與相關知識如下表：

表 1 丙級技術士技能檢定旅館客房服務職類規範

工作項目	技能種類	技能標準	相關知識
旅館業的認識	(一) 旅館業專業知識 (二) 星級旅館評鑑制度	能瞭解發展觀光條例、觀光旅館業及旅館業相關規定	(1) 瞭解旅館業定義 (2) 瞭解旅館業發展歷程 (3) 瞭解旅館分類 (4) 瞭解星級旅館評鑑與等級 (5) 瞭解不同型態旅館的特性 (6) 瞭解旅館業相關專有名詞 (7) 瞭解旅館組織與部門運作
客務實務	(一) 接待作業 (二) 出納作業 (三) 服務中心作業 (四) 商務中心作業 (五) 訂房作業 (六) 總機房作業 (七) 部門營運資訊與旅遊諮詢服務 (八) 客務作業其他相關知識 (九) 自然災害與意外事故處理 (十) 旅客抱怨處理	1.能正確填寫各式表格及報表 2.具備辨識票券之能力 3.能正確操作行李車裝載運輸	(1) 瞭解各種型態之客房 (2) 瞭解遷入及遷出登記手續 (3) 瞭解旅館各式票券 (4) 瞭解旅客消費列帳、結帳方式及帳務處理 (5) 瞭解現金管理及外幣收受相關知識 (6) 瞭解門衛作業 (7) 瞭解場站接送服務 (8) 瞭解行李與物品之轉運與寄存作業 (9) 瞭解大廳管制之作業 (10) 瞭解訂房之來源、訂房種類及訂房單製作、確認 (11) 瞭解旅館電話接聽作業及緊急事件的處理 (12) 瞭解旅館相關部門、旅遊與交通資訊 (13) 瞭解客務作業其他相關知識 (14) 瞭解自然災害與意外事故處理之相關知識 (15) 瞭解旅客抱怨處理之相關知識 (16) 瞭解客房餐飲服務之相關知識 (17) 瞭解環境安全維護之相關知識 (18) 瞭解旅客信件、留言作業及喚醒服務
房務實務	(一) 客房設備的認識 (二) 客房清潔與整理作業 (三) 消防及逃生器材使用	1.能正確執行房務部各項作業及服務之基本規定 2.能正確指出客房設備名稱及功能 3.能正確執行基本客房清潔作業原則 4.能確實清理、定位及保養客房設備 5.能正確使用消防及逃生器材	(1) 瞭解客房設施與設備的功能 (2) 瞭解客房床鋪的分類 (3) 瞭解布巾備品的尺寸與功能 (4) 瞭解備品車上之備品名稱與功能 (5) 瞭解客房清潔作業要點 (6) 瞭解客房設備、物品保養要 (7) 瞭解個人工作安全之相關知識 (8) 瞭解清潔劑及機具設備之使用與維護 (9) 瞭解消防及逃生器材使用之相關知識 (10) 瞭解旅客遺留物之處理



工作項目	技能種類	技能標準	相關知識
職業倫理與核心職能	(一) 敬業精神 (二) 從業態度 (三) 職場倫理 (四) 勞資相關法令與知識	1.能依服裝儀容規範，穿著制服整肅儀容 2.具親切熱忱的態度 3.能服從並遵循交辦之任務	(1) 瞭解旅館業職業倫理、道德與服務禮儀 (2) 瞭解旅館從業人員核心職能（人際能力、主動積極、同理心、抗壓性、情緒掌控、敏感度、細心謹慎、責任心、服從性及團隊精神等） (3) 瞭解勞資相關法令規章及知識

根據技術士技能檢定規範，題庫命製人員命製學科及術科題庫。學科的題庫分為是非題及選擇題兩種測驗方式命製。術科的技能檢定分為甲、乙、丙三級或單一級，各級並依職類特性設計題庫為分題、站或項。

每一職類題庫命製人員以六人至十人為原則，邀請六大類人員參與

- (1) 現任或曾任大學校院助理教授以上職務，並有相關科系五年以上教學經驗者。
- (2) 大學校院以上畢業，並有十年以上相關職類教學經驗者。
- (3) 大專以上畢業，現任或曾任檢定相關職類，依法領有登記證明文件相關機構技術部門或訓練部門之主管職位五年以上或非主管職位八年以上者。
- (4) 高中職以上畢業，具有現已辦理檢定相關職類最高級別技能檢定合格者，並在相關職類有現場實務經驗十年以上者或擔任相關職業訓練工作十年以上者。
- (5) 各級主管機關或目的事業主管機關推薦之代表。

學科或術科題庫命製完成後，根據《技術士技能檢定題庫管理要點》，題庫管理人員於學科或術科測試前，應就檢定之職類，依據該年度使用試題確認表及術科試題使用說明，辦理抽題、拼題、校題及印題等工作。

題庫命製業務單位並得依審題原則簽准，由職類題庫命製人員就已抽出之題本作審題，開會秘密審查試題；完稿前、模擬監評，安排人員參與試作，學、術科命題會議完竣後之試題整理，監評人員培訓、研討課程之試題模擬監評及綜合研討。

綜合上述，技術士技能檢定主要從所需「技能檢定規範」開始，根據不同的知識內容，建立學科與術科題庫，再由題庫命製小組審查，最後決定考試內容是否符合檢定規範。「技能檢定規範」雖然從工作項目開始細分到技能種類、技能標準和相關知識，例如「旅館客房服務職類」的丙級技術士，工作項目第四項為「職業倫理與核心職能」，談到技能種類有「敬業精神、從業態度」，將技能涵蓋了態度面，最後再發展到知識面，最後轉化為命題的題庫；雖然有事後審查試題的機制，但並未從整體職類的職能分析的觀點，直接將技能包含的知識內容，轉換為學科或術科的考試題目，檢定內容偏重「技能」層面的知識。

勞委會中部辦公室仍掌握「技能檢定規範」制定，以及轉換到學科與術科的考試命題，雖然監評委外辦理，尚不至全權委託民間辦理。

3. 產業職能基準與能力鑑定：經濟部

經濟部工業局推動產業職能基準發展應用，在 102 年 1 月統計，共有 18 個產業規範了 164 個職業內容，並且有 44 項能力鑑定。以下以 LED 光電產業，說明其發展的流程：

- (1) 發展產業職能藍圖，選定關鍵人才：邀請 18 為產學研代表，訂出 LED 廣電產業的產業職能藍圖，其中次產業包含設備/材料、磊晶晶粒、封裝/模組、應用等，再往下區分數十種工程師的職

業工作，最後選出LED照明工程師為優先發展職能基準的關鍵職業。

- (2) 發展產業職能基準，訂定用人規格：以19為產學研專家組成小組，以專家會議與驗證工作，訂出LED照明工程師的職能基準表。
- (3) 成立產學研委員會：與中華民國光電學會合作，邀請42位專家組成「LED專業人才能力鑑定推動委員會」，下設指導委員會、秘書處、專業委員會，分工推動。例如LED基礎工程師專業委員會，負責統整能力標準、評鑑內容、評鑑方式、通過標準之規劃與題庫建制、命題、閱卷等專業工作進行。
- (4) 依據職能基準規劃能力鑑定制度：職能內涵包含知識、技能、能力，行為式績效指標、工作任務與工作產出等，轉換為評鑑內容，且依職能職類設定評鑑方式。
- (5) 推廣職能基準與能力鑑定應用：推廣於32所大專院校應用職能課程、企業界105家廠商應用LED光電產業職能基準。
- (6) 移轉民間機構自主營運：經濟部委託辦理能力鑑定項目（9項，分佈五大產業：LED光電塑膠、智慧財產、保健食品、半導體）、經濟部已移轉民間機構辦理能力鑑定項目（35項分佈於四大產業：會展服務、機械、資訊、塑膠）。



表 2 LED 工程師基礎能力鑑定評鑑主題及內容

科目	評鑑主題代碼	評鑑主題名稱	評鑑內容代碼	評鑑內容名稱
LED 元件與產業概況 (L01)	L011	LED 產業概論	L01101	LED 發展歷史
			L01102	LED 製程簡介 (磊晶、晶粒、封裝)
	L012	LED 照明應用	L01201	LED 照明產品設計與應用 (包含：一般照明、室內照明、特殊照明、路燈、景觀；基本照明環境要求 (照度，色溫，演色性))
			L01202	LED 國際照明規範常識 (規範制訂組織、LOGO、組織名稱縮寫 IESNA,CJJ,CNS …)
	L013	LED 產品發展趨勢	L01301	LED 產品發展趨勢 (主流產品分析、高電壓 LED 技術發展趨勢、高功率 LED 技術發展趨勢、節能效益)
	L014	光電半導體元件	L01401	半導體特性基本概念
			L01402	能帶基本概念
			L01403	pn 接面原理
			L01404	發光二極體操作原理
			L01405	發光二極體元件結構
L01406			基本驅動電路	
LED 基礎光學及系統模組 (L02)	L021	系統模組設計	L02101	LED 封裝的一次光學
			L02102	LED 二次光學
			L02103	系統模組效率
			L02104	封裝材料特性
			L02105	螢光粉的光學特性
			L02106	LED 模組散熱概念 (熱阻、溫度與元件壽命之關係)
	L022	光度與色度學	L02201	光度基本概念及檢測儀器 (光度定義與單位)
			L02202	色度基本概念及檢測儀器 (色度值、色溫、演色性)
	L023	LED 光學特性	L02301	LED 光源特性 (配光曲線、光譜)
			L02302	幾何光學基本理論 (光的直線運動、折射、反射、全反射、吸收)

根據上述 LED 工程師基礎能力鑑定評鑑主題及內容，參考考古題發現兩科「LED 元件與產業概況」、「LED 基礎光學及系統模組」考試科目，均為選擇題 50 題，滿分一百分，未包含職能基準所涵蓋的知識、技能與能力，特別在「技能和能力」的職能，考題較少或缺，考試內容仍然偏重於知識層次。

故比較勞委會的技術士技能檢定和經濟部的能力鑑定制度，均訂有類似職能標準，例如「技能檢定規範」和「產業職能基準」，均從工作項目分析知識、技能與態度，但是轉換到考試題目，通常還是以知識面的考試內容居多。

4. 外交人員特考職能分析轉換考試

外交人員應具備的知能 (核心職能) 與人格特質，根據外交部的外交特考問答集說明為：

- (1) 具有外交事務之學識與經驗，瞭解國內外情勢。
- (2) 具有駐在國語文及英語應用能力。
- (3) 具有思考、分析、組織、管理及應變能力。
- (4) 具有主持會議、團體諮商、談判、交涉、互動技巧及良好表達等能力。
- (5) 對駐外工作具有高度熱忱並能承受工作及生活上之高度壓力；能適應不同國家環境及文化(含戰亂、落後之艱苦地區)，並願排除個人及家庭之困難接受輪調赴派國外工作。
- (6) 具親和力及良好人際溝通與協調能力，個性上積極開朗並具有良好EQ。
- (7) 具有強烈求知慾，能積極吸收新知及虛心學習。
- (8) 對外代表國家，應具有端正儀表，並熟稔國際禮儀。
- (9) 具有豐富之學識。

從外交人員薦任級共同之專業核心能力，提出包括國際事務之政策規劃及執行能力、外交事務之溝通及協調能力、外交及語言專業知能、大眾傳播行銷及美編設計基本知能等。

目前外交特考制度為二次考試，其中三等考試分為第一試的筆試，以及自己選擇類科的外國語考試，加上第二式的集體口試（以華語為主）。而四等考試也為第一試的筆試加上第二式的個別口試（以華語為主）。

外交人員考試內容偏重於知識層面的內容，考題以申論題為主，口試除外，例如外交領事人員三等考試為國文、外國文、外語個別口試、中華民國憲法與比較政治、國際經濟學（含國際經貿組織）、國際公法與國際關係、近代外交史等。例如外交行政人員四等考試為國文、中華民國憲法概要與比較政治概要、國際現勢、英文、會計學概要與行政學概要等。

因此對照上述核心職能或基本能力，發現並無法有效轉換至考試科目（黃奎博與許源派，2013），兩位學者建議先具備英文檢定資格後，再三階段考試，希望第一試篩選部分核心職能，透過通識測驗或綜合知能測驗的選擇題方式，讓考生不會把全部心力只聚焦於考試科目。第二試則以無法於訓練階段妥為培養的專業知識為主，例如國際關係、國際經濟、國際司法等；第三試則為長時間考試，如集體口試和外語個別口試。最後也建議實習及訓練期間應有淘汰機制，強化外交人員最終工作品質。

外交人員建議改採三階段辦理考試方式，也跟韓國外交人員任用情形相同，從吳成秀、鄭用德（2013）的研究指出，韓國外交人員考試採取多階段，不同階段考試對應不同考科，例如韓國第一試重點在瞭解外交人員是否能夠執行工作的基本判斷能力和思考能力，例如採取公職適性測驗（選擇題測論述、資料分析與狀況判斷）、韓國史、英語、外語選擇項目（採及格即可）。

第二試則為論文型態的筆試，考試科目分為國際政治學、國際法、經濟學，但考試方式採取專業評價考試（測外交官基礎知識）、學制統合論述考試（由三考科組成，測知識、分析問題的能力、宏觀思考力、邏輯力、解決問題能力、下決定的能力等）。

第三試則分為人格面試、能力面試、專業性面試。人格面試以自我介紹測試是否具備外交人員的精神與倫理；能力面試則分為個人能力（製作與發表外交課題報告）與團體能力（團體討論檢測外交型能力）；最後專業性面試則分為地區型與專業領域型，測試是否具備該領域的專門知識及能力。

由上述韓國經驗指出，採取多階段、多元化考試方式，較能符合外交人員從事複雜外交工作時，必須有效測出外交人員所需的各種核心能力，不僅是單科知識背誦，也需要跨學科整合知識、分析與解決問題的能力。對照台灣外交人員考試目前採取兩階段僵硬的學科、語言能力與口試方



式，尚不能完整對應到外交人員所需職能，因此有必要更進一步探討職能分析轉換考試的方式，以落實考選部已經完成的職能分析內涵。

5. 警察人員二至四等特考的核心職能轉換考試科目

李宗勳、吳斯茜於2010年比較警察人員考試錄取人員的核心職能表現研究發現，警校生平均數普遍比一般院校畢業生在核心職能的表現為高，例如在「溝通與協調、風險及危機管理、績效管理、團隊合作、執法倫理、勤務執程序」等項目呈現，只有「創新思考」一般院校畢業升高於警校生。後續研究指出，需要雙軌分流、不同考試內涵解決開放一般生考取警察後的亂象。

2011年台灣實施警察人員新制考試，將警察特考與一般警察特考分流，重新按照「成就測驗」，以核心職能為導向審視各考科，重視用人單位需求，及檢驗教育品質，以解決普通科目與警察專業科目考試內容重複的問題。例如原有普通科目：法學知識與英文，新制則修訂為：中華民國憲法與警察專業英文（蘇志強、蘇怡之，2013），將法學知識素養放入警察專業科目考試當中。

警察專業科目的考題則實施情境測驗，打破過於以學科為主的考試科目，例如：三等考試的「警察（消防、水上）情境實務」，題目型態包括3題申論題，20題選擇題。情境測驗反映了考試內容從學科知識領域，轉變為工作實務所需知識；過去筆試較少有情境題項，轉變為各題均包含職場情境要素；將來能夠引導學校教學與現場實務更緊密結合。

修正後的警察特考型態，從解決實務現場的問題出發，以核心職能調整考試科目與內容，並且打破以學科知識為主，改以情境測驗的考試型態，根據職場情境應用所需知識。符合初步以核心職能內涵，轉換為考試方式的趨勢，但仍缺少以知識、技能與能力的完整職能分析結果，充分對照考試內容。

從上述國內外各種國家考試的現況，可以發現逐步不斷改善的考試制度，例如多階段考試程序，採取選擇題與申論題的筆試、面試的多元形式，考試題目以情境類型出題，打破單一考試科目僅流於考知識層面，而橫跨各種學科知識的整合性考試科目，目的都是希望考試內容能夠反映真正工作複雜的現況。然而這一切考試制度的變革，必須奠基於有效的職能分析之上，例如考試題目是否能夠涵蓋知識、技能與能力內涵，出題者需要注意兩者對應比例的均衡。

參、職能與國家考試之對應

職能（Competency）之目的在使工作者之能力與其工作內容相結合，從而展現工作績效與進行職涯發展，並進一步地與組織之經營理念、目標和策略連結，職能可用以協助組織在招募甄選、人才評鑑、績效管理及訓練發展上有效管理組織內部工作者，提升組織競爭力，強化競爭優勢。故在考試層面將工作者所需之知識、技能、能力等職能內涵與考試內涵加以對應，分析其異同之處，有助於提昇晉用人才之適用性。

一、國家考試職能評估之回顧

「職務能力指標之分析與評估」係以建立職務能力指標標準作業程序，確定各類科所需之工作能力，考選部擬依據職能評估，設置國家考試類科，研（修）訂考試方式、應考資格及應試科目，教育部及各大學則依據職能評估，作為學校調整系、所、設立學位學程以及規劃課程之參據。如此當能使考試與教育、訓練、任用、職業管理之間緊密結合，俾符合公務部門及民間機構用人之需求。

參酌各國職能評估作業程序，應用功能分析法作為公務人員類科及專技人員職位之分析，採行三階段分析程序，可具備彈性並兼顧完整性，而導入企業常用之工作職能評鑑法，對於優秀執業者進行卓越績效之行為事例訪談，則可對於考試、訓練、任用、績效等層面具有提升效益。依據其各項步驟所得出之結果參採美國職業資訊系統 O*NET 方式進行標準格式之展現，可對於考試單位、教育機構、應考人員及用人單位均具參考應用之效。以下說明職能評估流程之各項步驟：

步驟一：收集檢視與職務相關資訊

評估單位以職位為主，說明一職位、需要資格條件、職務及其所負擔之工作項目藉以了解工作間之相互關係，包含所屬部門及同類型之工作描述。

步驟二：籌組職能評估小組

由考選部發起籌組職能評估小組，進行整體工作之資源配置與人力運用可使國家考試職能評估流程之規劃、執行、管理及回饋等程序，落實於公務人員與專技人員之職能相關分析內涵。

步驟三：審核職務相關環境條件

收集資料應包含該職務既有相關資訊（如公務人員之專業發展、專技人員之產業趨勢、工作環境條件、相關訪談資料等），審核職務相關的產業環境、就業條件等內涵，其中就業條件包含可至工作現場觀察，紀錄工作內容、工作場所的環境及所使用的工具等。

步驟四：建立職能清單

針對各職位所需之知識、技能與態度與該職位從業者及其直屬主管進行面訪，藉以進行職能之盤點，並可選擇性給予權重之分配。

步驟五：擬定職能清單與對應行為指標

透過訪談內容擬定各職位之功能圖，包含主要功能及次要功能之職能清單與對應行為指標完成後將整理職能資料交予受訪者，藉以確認內容詳實性。

步驟六：召開職能評估小組討論職能內涵

職務清單與對應行為指標之內容初稿完成後，召開職能評估小組以焦點團體會議的方式進行內容確認藉以確定整理之內容符合職務所需，對於疑慮之處加以釐清及做進一步之確認，最後據以進行功能圖職能內涵之修正。

步驟七：獲取回饋修正意見

在功能圖中職能清單及對應行為指標所列之內涵詳細記載了各職位之工作內容及績效水準，建議可依此對績效項目進行評估，並據以設計出兼具有信度、效度的客觀評核項目及水準。將所應用後之職能清單與對應行為指標之回饋意見蒐集後可進行修正，以確保該類科職能的實務內涵。

根據上述步驟，確立職能分析之成果包含任務、職務、知識、技能、能力、工作活動、工作環境、工作需求、興趣、工作型態、工作價值等十一項層面。國家考試類科所屬用人機關進行則以功能分析法進行職能分析與評估，以獲致所屬類科的職能內容清單（李大偉等，2009）。以下就職能分析結果與國家考試、任用與培訓¹等層面之關聯性對應如下圖所示。

1. 參考公務人員考試法第 20 條，可作為訓練實施方式內涵之參考。



職能分析之產出 → 公務人力之考訓用

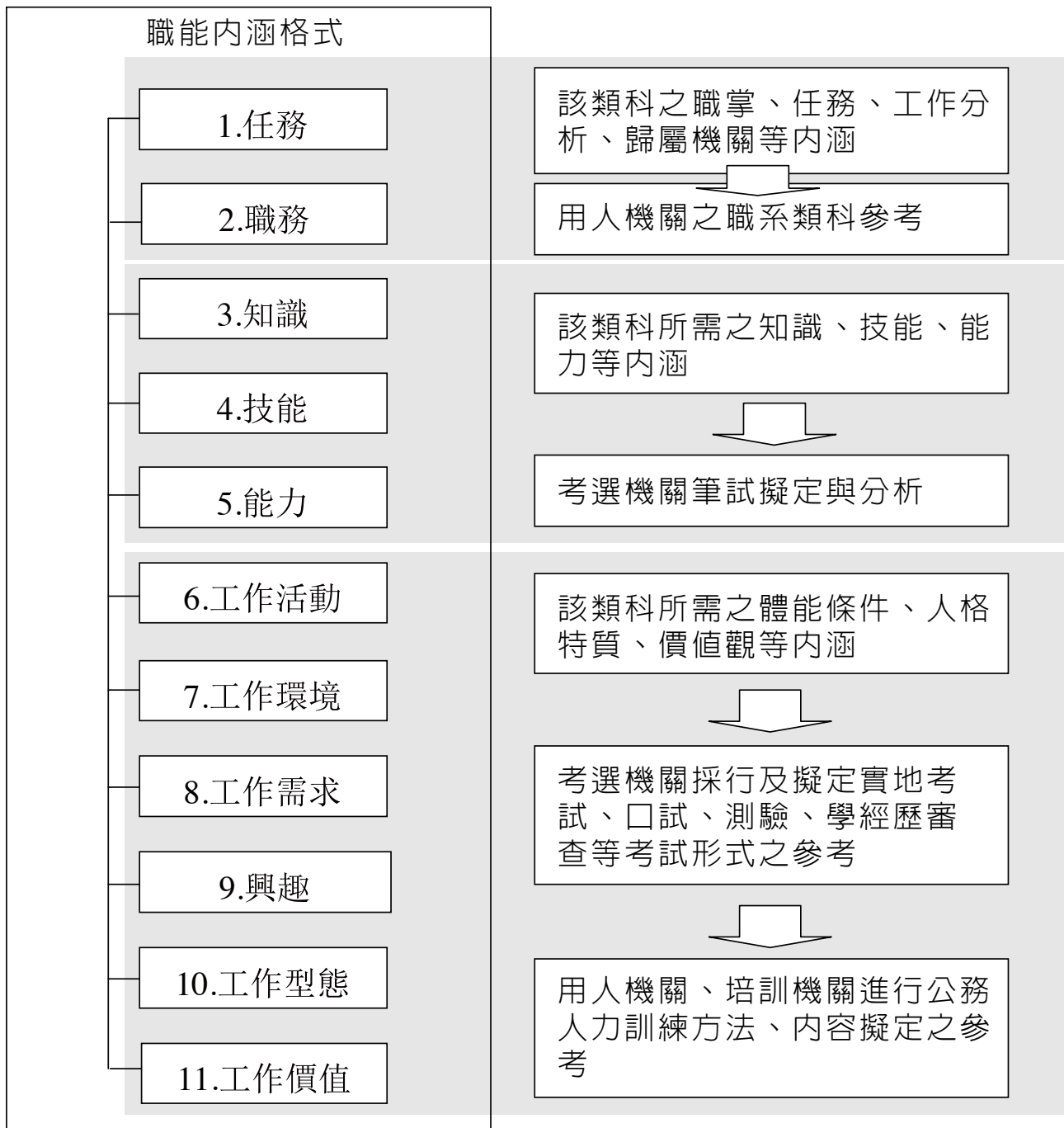


圖1 職能分析之產出與公務人力考訓用之關聯性對應

資料來源：修改自李大偉（2009）

二、國家考試職能評估轉換為考試科目之方法

將國家考試職能分析成果中有關知識、技能與能力層面，與現行筆試中所考試之科目、試題進行內容之對應分析，得到兩者之落差，作為考題精進之建議。

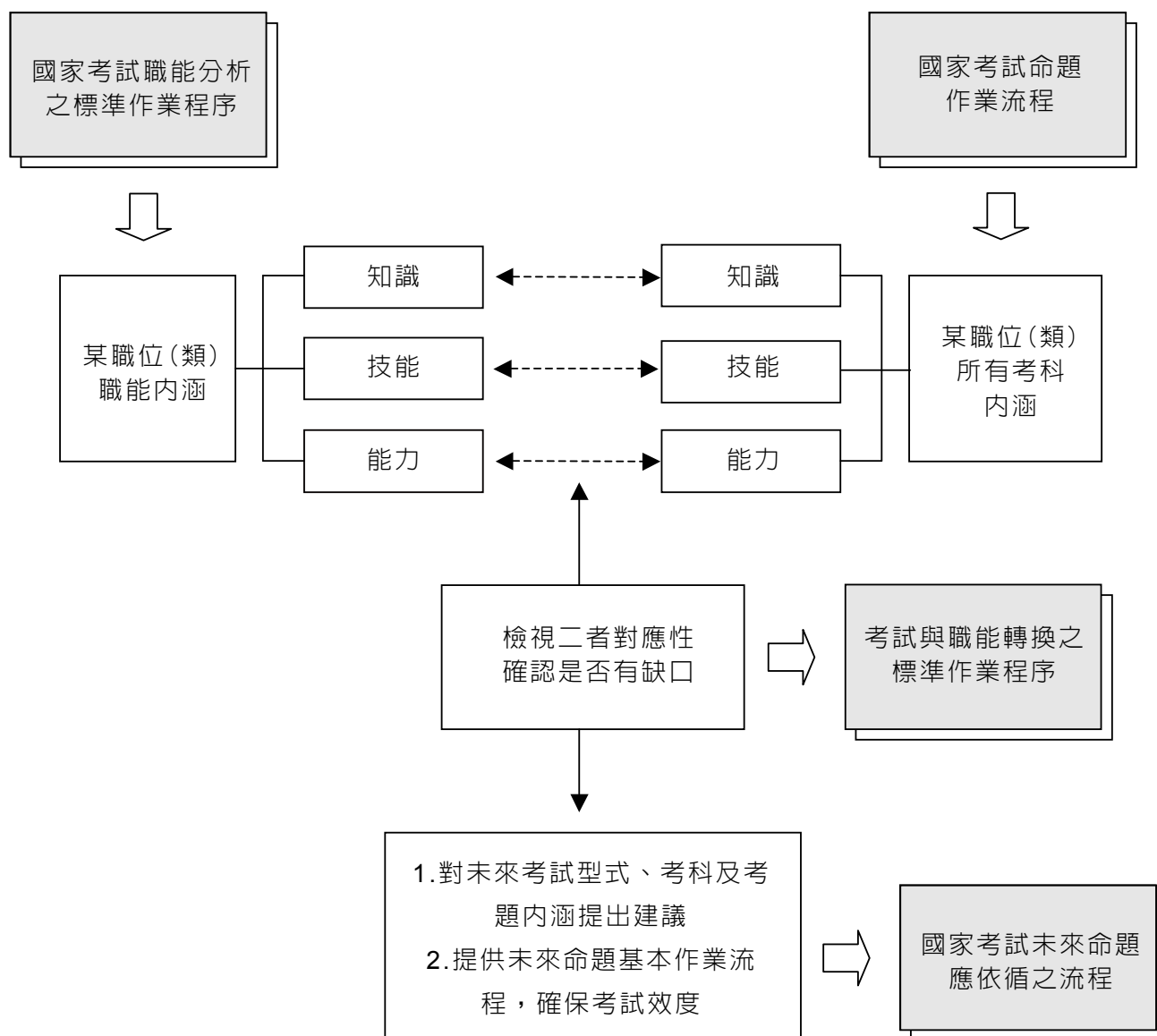


圖2 國家考試內涵與職能內涵之對應關聯圖
資料來源：本研究整理

過去幾年，考選部為了提升國家考試之信效度，因此編訂了職能分析手冊並由各部會選定所屬之不同的職類進行職能分析。本研究之概念架構根據前述之職能分析結果，進一步對照過去三年該職類之國家考試之各科目之考題內容；分別就相關之知識、技能與能力做完整的對應分析，以確認二者之間的缺口。最後就該對應分析的結果，對未來考試型式、考科及考題內涵提出建議。此外，也依文獻探討、專家座談意見及前述分析結果，擬訂未來命題基本作業流程供考選部及命題委員參考，確保考試信效度。



伍、建立職能與考試科目內容轉換分析之標準作業程序

此一操作性之作業程序中包含相關文件表單，並將各類科職能之知識、技能與能力內涵與考試內容進行對應分析，從而發現命題之缺口與不足，以形成命題內容的具體建議。

一、蒐集所欲分析類科之職能內涵

以職能評估作業中各類科所分析之職能內涵表件（含表件1,5,7）作為分析依據。

二、蒐集所欲分析類科之考科內涵

以所分析類科之考試科目、考試題目（含配分比重）、命題大綱等作為試題分析之基礎。

三、彙整職能與試題之對應表件

發展雙向檢核表作為檢核對應之工具，並逐科逐題與職能內涵加以區別確認。

四、邀請專家確認職能與試題之對應性

本作業程序中檢核成員組成之建議如下：

1. 工會或產業代表 2-3 位
2. 非出題之學者代表 2-3 位（如該類科領域之學者）
3. 用人機關 2-3 位
4. 考選部承辦科科長 / 同仁 2-3 位

五、盤點試題與職能的缺口

根據專家意見瞭解試題與職能是否未有對應之處，若由用人機關所提出之職能未於命題中出現，則可作為未來命題精進之參考。

六、歸納整理未命題之職能項目

進一步確認職能是否可再細緻化，以符合命題參考之所需。

七、納入未來命題之建議

將各類科之職能內涵納入未來命題之參考，並擬訂初步流程供作命題流程精進之參考，以提高未來命題之信度、效度。

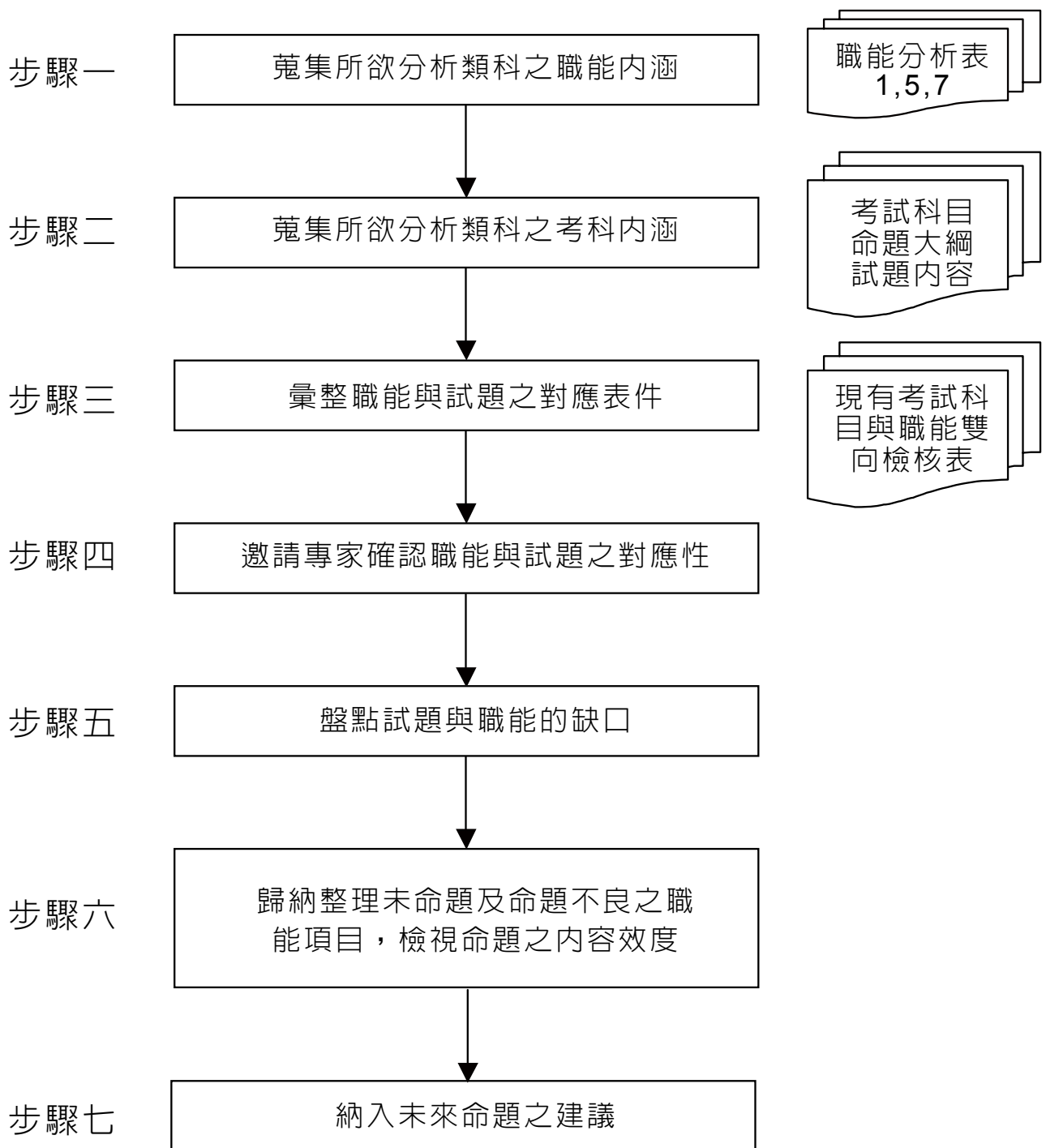


圖3 考試與職能轉換之標準作業程序

資料來源：本研究整理



陸、未來命題應循之作業流程

公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等方式行之²。依據國家考試與職能分析轉換的結果，國家考試如何依循以納入未來命題，是為一重要議題。為使職能應用於未來命題，未來命題應依循之作業流程初擬如下，請參見圖3：

- 一、分析/確認各職位(類)職能內涵：建議可採定期修訂方式進行。
- 二、主辦單位製作命題雙向檢核表：將試題與職能納入雙向檢核分析，填寫範例如附錄三。
- 三、命題委員依據雙向表決定命題型式：包含下列類型。
 1. 筆試：選擇題(含複選題)、填充題、問答題、申論題...
 2. 口試
 3. 測驗：性向測驗、情緒測驗、技能測驗...
 4. 實地考試
 5. 審查著作或發明
 6. 審查知能有關學歷經歷證明
- 四、提交另位(組)委員檢視內容效度
- 五、修改相關考題、命題型式、考試型式(如技能考試、口試等)、必要時可修改考科名稱。
- 六、請命題委員修改考題
- 七、施測
- 八、試題分析：進行試題之難易度、鑑別度分析。

2. 公務人員考試法第8條，說明國家考試法源所訂立之考試類型。

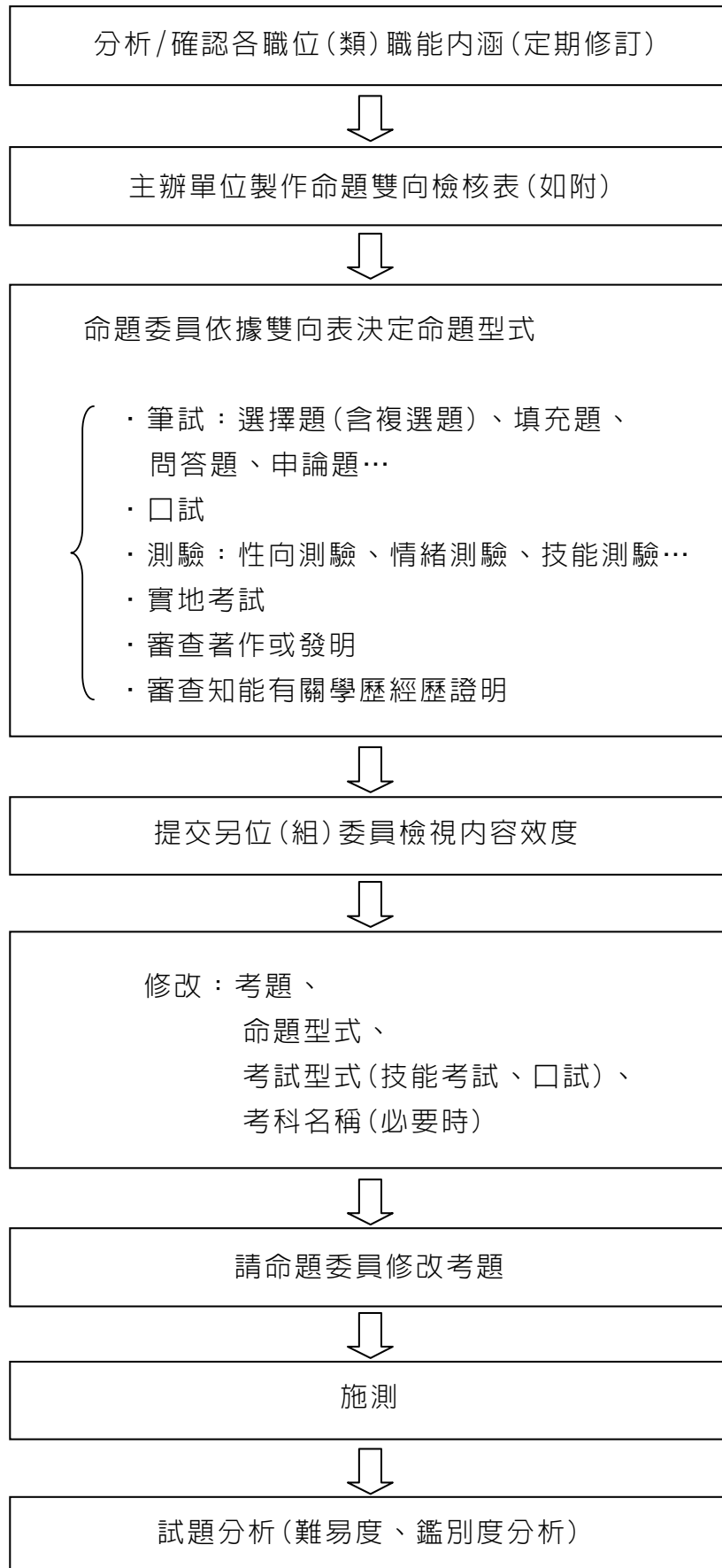


圖4 國家考試未來命題應依循之流程
資料來源：本研究整理



柒、結論與建議

依據本研究建構之職能與國家考試轉換之方法、流程與內涵，分別作出數點結論，並提陳建議如下。

一、結論

- (一) 公務用人機關為有效瞭解所屬人力職能，並能用於人力之培訓、任用、考核等管理，可透過「職能分析之標準作業程序」，以類科為分析單位，瞭解其人力之職能概況，包含知識、技能、能力等內涵。而考選機制則可透過「職能與考試內容轉換之標準作業程序」，以各用人機關所分析出之類科職能內涵，進行考科對應轉換之分析，以落實考選制度符合用人機關需求。
- (二) 由於職能內涵包含專業能力與共通能力等多元能力，單靠國家考試或難能竟其功；因此，未來國家文官，特別是高級文官之養成仍應循“考”、“訓”、“用”的流程來培養，亦即除國家考試通過後，仍應依職能內涵的需要，配合後續之訓練與實習。
- (三) 國家考試未來命題應依循之流程中，委由命題委員透過職能與考試內容雙向檢核表進行內容效度之確認，該委員會成員可由專家、教育學者、學科內容專家、命題委員等不同屬性之組成，如此一來，能夠兼具知識、技能及多元能力等面向進行試題與職能內容之對應檢視，有助於考試內容效度之提升。

二、建議

- (一) 在職能分析的精確度仍為目前應用方法上的一大限制，建議未來可依據用人機關之需求，衡酌該類科在工作職掌上之專業性、更新性、需求度等原則，採行逐年的調查，以確認各類科職能之效度。
- (二) 依據職能分析進行類科的考試轉換分析，雖能具有個別類科專屬職能的對應性，惟在公務人力執行層面，仍有許多共通性職能須具備，此為本研究擬定流程之限制，建議後續可進行共通職能與共同科目之對應分析，以為參據。

參考文獻

- 吳成秀、鄭用德（2013）。對韓國新外交公務員任用制度時下的評論。2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會，48-75。
- 李大偉（1995），技職教育測量與評鑑。臺北：三民書局。
- 李大偉等（2009），我國公務人員及專技人員職能評估流程作業手冊。考選部委託研究計畫。
- 李宗勳、吳斯茜（2010）。警察人員考試問題與雙軌分流考試新制之分析。人事行政季刊，172，61-67
- 李選、張婷（2012）。護理雜誌。台灣護理專業對教考用失衡議題之省思，59（5），16-23。
- 黃奎博、許源派（2013）。中華民國外交人員考選制度。2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會，76-95。
- 楊朝祥（1998），技術職業教育理論與實務。臺北：三民書局。
- 蘇志強、蘇怡之（2013）。中華民國警察人員考選制度。2013考選制度國際暨兩岸學術研討會，368-389。
- 日本中央職業能力開發協會 <http://www.javada.or.jp/>
- 日本厚生勞動省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- 美國產業職能模型資訊交換中心 <http://www.careeronestop.org/competencymodel/>
- 香港教育局資歷架構 <http://www.hkqf.gov.hk/guic/home.asp>
- 香港學術及職業資歷評審局 <http://www.hkcaavq.edu.hk/>
- 新加坡勞動力發展局 <http://www.wda.gov.sg/>
- 澳洲資歷架構 <http://www.aqf.edu.au/>
- 澳洲產業技能委員會 <http://www.isc.org.au/>
- 澳洲訓練套組 <http://www.tpatwork.com/Default.aspx>
- Biemans H., Nieuwenhuis L., Poell R., Mulder M. & Wesselink R. (2004). Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls, *Journal of Vocational Education and Training*, 56 (4), 523-538.
- McClelland, D.C. (1973) Testing for Competence Rather Than for 'Intelligence' , *American Psychologist*, 28, 423-447.



附錄一、職能分析表單一、五及七

表件 1

_____ 類科 職能分析會議討論

一、關鍵目的之意涵：

主要在描述職業領域的獨特貢獻，如同任務陳述，非常清楚的列出組織想要達成的目標。關鍵目的是一個職業領域的目的、任務、貢獻或理想，是職業領域內所有成員共同追求的目標，並具備社會大眾所認同的工作核心價值。

討論主題					
內容自我檢核	討論內容				
		檢核項目	有	無	備註
		對工作者技術的期望			
		對工作者處理偶發事件的期望			
		對工作者能在工作中處理不同工作活動的期望			
		對工作者處理工作環境介面的期望			

表件 5

_____ 類科 職能分析內涵之功能圖

關鍵目的	主要功能	次要功能	

6. 工作活動 (work activity) : 該職務之所從事之動態性工作項目描述
7. 工作環境 (work context) : 該職務之從業工作環境說明
8. 基本工作需求 (job zone) : 工作者在從事某職業時, 需具備該職業領域的經驗性背景資料, 如教育經驗、經歷、曾受訓練、相關證照、證書或授課時數等
9. 興趣領域 (interests) : 從事該職務之工作者所屬職業興趣人格類型
10. 工作型態 (work style) : 從事該職務所需展現之工作特性, 包含誠信、分析思考等項目
11. 工作價值 (work value) : 對於從事該職務工作者可獲得之價值

填表人：_____ 填表日期：_____



附錄二、國家考試試題【範例】

B.此科目試題內容逐題分別置入附錄三之考試內容

101年特種考試地方政府公務人員考試試題

代號：34850

全一頁

等 別：三等考試

類 科：測量製圖

科 目：測量學

考試時間：2小時

座號：_____

※注意：(一)可以使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

一、已知 $\overline{AB} = 100.000\text{m}$ ，且誤差小至不計。觀測得三角形內角及中誤差為：

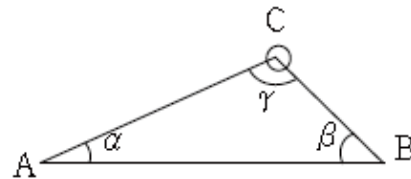
$$\alpha = 30^\circ 00' 00'' \pm 20.6''$$

$$\beta = 45^\circ 00' 00'' \pm 20.6''$$

$$\gamma = 105^\circ 00' 00'' \pm 20.6''$$

請計算(一) \overline{AC} (5分)

(二) \overline{AC} 之中誤差 (15分)



二、假設位於山腳下之二個已知控制點，如何利用經緯儀（無測距功能），測量玉山頂峰之坐標，請以圖示，並導出其算式。（20分）

三、請說明下列問題：

(一)何謂全球定位系統（Global Positioning System, GPS）一次差、二次差及三次差相位觀測？其主要目的為何？（12分）

(二)請說明GPS之L2c及L5訊號為何？增加此兩種訊號之主要目的為何？（8分）

四、在不同測站，利用地面雷射掃瞄儀（Terrestrial Laser Scanner），掃瞄相同地物，敘述結合其所得點雲資料之原理，並說明必須具備的條件。（20分）

五、公路或鐵路之路基工程施工時，為瞭解沿線土方之挖填數量，並考慮如何平衡挖方與填方，以符合經濟原則，應先進行何種測量？試說明之。（20分）

附錄三、現有考試科目與職能雙向檢核表【範例】

現有考試科目與職能雙向檢核表																	
B. 置入試題內容 參見附錄二		類科：101 測量人員				考試科目：土地法規											
考試內容	職能內容	一				二				三				四			
		政府依法實施市地重劃時，有關公共設施用地負擔為何？其可依法抵充之土地為何？其所稱原公有道路、溝渠、河川等土地如何界定？並請說明如何按土地受益比例核算共同負擔？				政府如何劃定地籍圖重測區域？重測結果公告期間，土地所有權人認為重測結果有錯誤者，如何處理？對於重測期間發生界址爭議未解決之土地，倘有申請土地所有權移轉或其他權利設定登記者，宜如何處理？請依地籍測量實施規則規定明之。				依土地徵收條例規定，政府徵收土地或土地改良物時，有那些情形應發給遷移費？有那些情形不發給遷移費？對於徵收公告一年前，有居住事實之低收入或中低收入戶人口，需用土地人應考量那些情形明訂安置計畫？				採數值法複丈時，應準備之資料為何？運用數值法而為土地分割複丈者，應依那些規定辦？			
A. 置入職能內容 參見附錄一		I. 知識												總 題 數			
1. 測量					H	M	H	H					H			4	
2. 修習相關領域					H	H	H	H					H				
3. 空間資訊				H		H	M	M					H				
4. 法規	H	H			H	H	H	H	H	H	H				H		
5. 應用文書							H	H					H				
II. 技能																	
1. 主動傾聽							M	M							4		
2. 閱讀理解力							H	H	M	M			M				
3. 言談表達							H	H					H				
4. 時間管理							M	H									
5. 公文寫作							H	H					H				
6. 複雜問題解決					H	H	H	H	H	H	H						
7. 判斷與決策					L	H	H	H	H	H	H						
8. 溝通協調							H	H					L				
9. 團隊合作							H	H									
10. 資訊次序化							L	L	L				H				
III. 能力																	
1. 問題敏感度							H	H	H	H					4		
2. 邏輯、數理推理					H	H											
3. 視覺能力																	
4. 口語及文字理解							H	H	M	M			M				
5. 口語及文字表達							H	H									
6. 體力及耐力																	



國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究

-國家考試職能分析轉換考試方法之流程

報告人：李大偉
健行科技大學

研究成員：白景文、康雅菁
林韶姿、陳佳妤

1

2013/12/13

壹、計畫背景

- ★ 考選部為建立各種公務人員與專技人員之職能指標，將「推動並建立職能指標」一項，列入中程施政計畫，全案自100年4月進行至103年1月，分5梯次進行，各梯次分析期程8個月。於102年3月業已完成前3梯次職能分析成果（約114類科）。
- ★ 推動國家考試職能分析中，根據各類科職務所需之能力需求，以檢討現行考試方法、應試科目及命題大綱。
- ★ 職能分析之方法，係參採各國經驗採用「功能分析法」
- ★ 推動範圍：我國公務人員及專技人員考試

2

壹、計畫背景

- ★ 民國87年至94年期間，採行分階段考試。
- ★ 95年以後，取消分階段，採行一階段考試制度。
- ★ 類科之設置，依考試院訂定發布之「職組暨職系名稱一覽表」，以「一職系一類科」為原則設置，目前共計有96職系、106類科。
- ★ 各年度依用人機關各類科職缺出缺需求辦理。

3

壹、計畫背景

- ★ 考試方法，目前以筆試為主，少數類科另輔以實地考試，依考試總成績名次，擇優錄取。
- ★ 筆試科目主要包括普通科目及專業科目兩種：
 - 普通科目列考二科目
 - 一 國文（作文、公文與測驗）、
 - 一 法學知識與英文(包括中華民國憲法、法學緒論、英文)
 - 專業科目則依各類科需求，列考專業科目六科目。
- ★ 現行專業科目之設計，主要參考學校相關系科核心課程，由專家學者共同研商而來。

4



貳、研究目的

- ★ 本研究旨在探究國家考試職能分析與考試轉換之關聯
具體目的包含
 - 一、蒐集並分析國內外相關職能與考試方式之辦理情況。
 - 二、擬定公務人員及專技人員職能轉換考試之標準作業程序，
並就國家考試已完成職能分析之類科中，擇定數類科加以
分析、評估並轉換職能分析結果為各該考試類科之考試方
式、應試科目及命題大綱。
 - 三、就分析與轉換結果，檢視現行各該考試類科考試方式、
應試科目及命題大綱等相關規定(含應考資格)之妥適性，
並歸納提出適當之修正原則與建議。

5

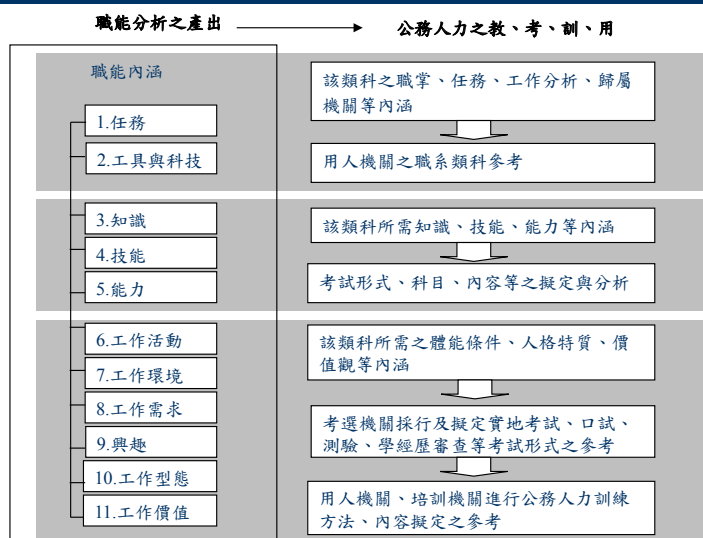
參、國家考試職能評估之回顧



6

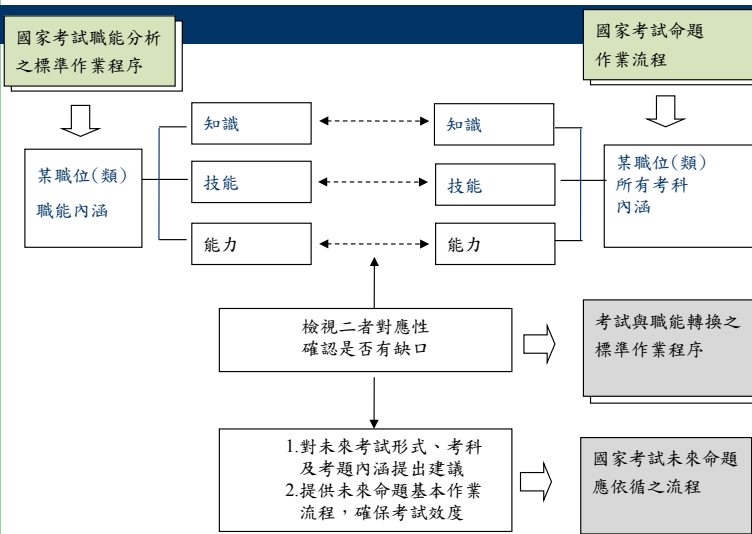
肆、職能分析產出與公務人力教考訓用之關聯性對應

7



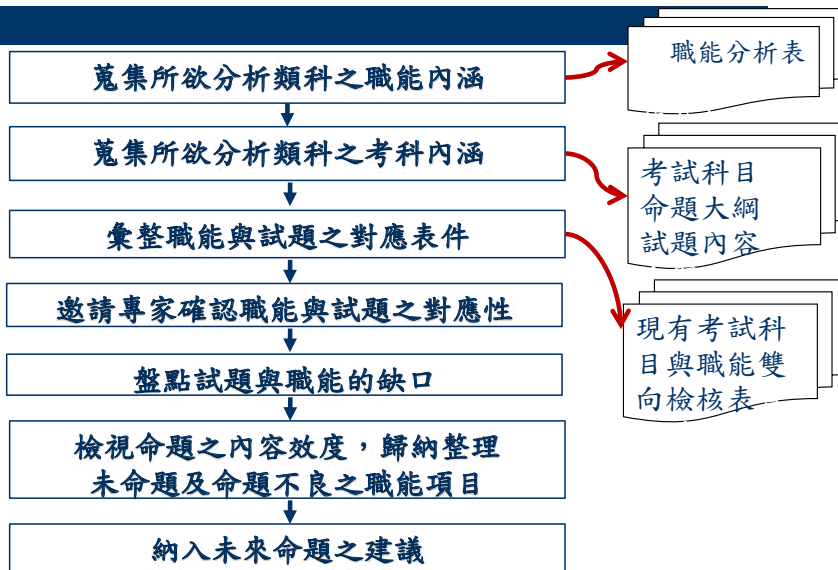
伍、國家考試職能分析轉換考試方法之流程

8

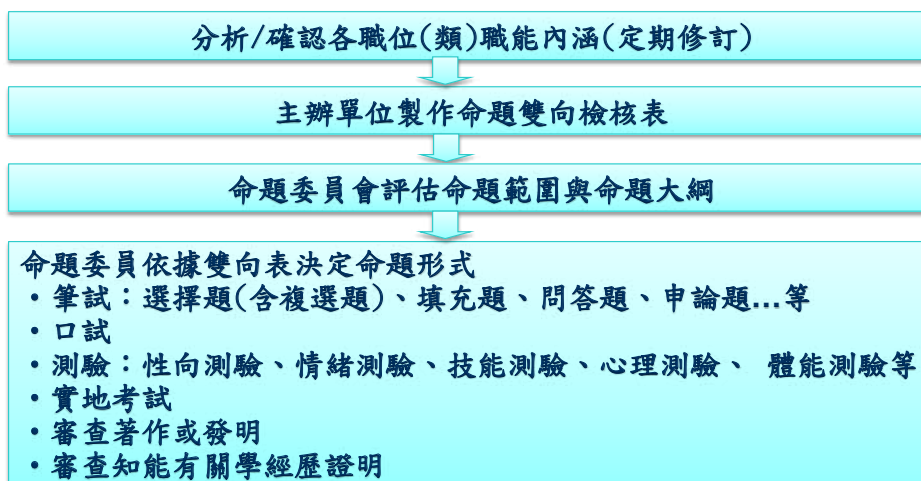




陸、職能與國家考試科目內容轉換分析之標準作業程序

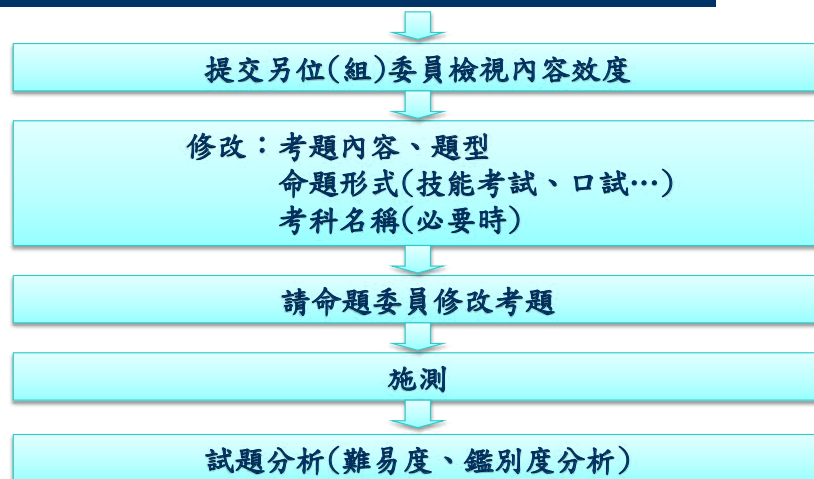


柒、國家考試未來命題應循之作業流程



(續下頁)

柒、國家考試未來命題應循之作業流程



11

捌、結論與建議

- 1.用人機關透過「職能分析之標準作業程序」，以瞭解其人力之職能概況，包含知識、技能、能力等內涵。
- 2.考選機關透過「職能與考試內容轉換之標準作業程序」，依機關分析之類科職能內涵，進行考科對應轉換之分析，落實考選制度符合用人機關需求。

12



捌、結論與建議

3. 職能內涵包含專業能力與共通能力等多元能力，
舉才單靠國家考試難竟全功；
因此，未來國家文官養成仍應循「考」、「訓」、「用」培養，
即國家考試通過後，應依職能內涵需要，配合後續之訓練與實習。
4. 國家考試未來命題，可透過職能與考試內容雙向檢核表進行確認，
並成立由專家、教育學者、學科內容專家、命題委員等不同屬性
成員之命題委員會，以兼顧知識、技能及多元能力等面向進行試題
與職能內容之對應檢視，以助於考試內容效度之提升。

13

簡報結束，敬請指教！

14

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

白景文 康雅菁

中國文化大學勞工關係學系助理教授

摘要

本研究旨在運用國家考試與職能轉換方法之標準作業程序，以調查特考之調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組等4組、測量製圖類科及測量技師類科等合計6類科（組）為實例，將前述各類科之101年度應試科目與考題為範圍，進行分析及評估職能分析結果為各該考試類科之考試方式與應試科目之對應性。就其轉換結果進行討論，檢視現行各該考試類科考試方式、應試科目及命題大綱等相關規定之妥適性，歸納後獲致結論，並提出適當之修正方向及建議。

關鍵字：國家考試、職能分析、轉換考試方法、調查特考、測量製圖類科、測量技師

壹、研究緣起與目的

為推動以職能為本位的考選制度（competence-based examination），須檢視國家考試之考試科目、命題大綱、考試內容等編製上應確認是否能達成職能目標。本研究旨在運用國家考試與職能轉換方法之標準作業程序，以調查特考之調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組、測量製圖類科與專技人員之測量技師為範例，進行分析、評估並轉換其職能分析結果為各該考試類科之考試方式與應試科目。而就分析與轉換結果，檢視現行各該考試類科考試方式、應試科目及命題大綱等相關規定之妥適性，並歸納提出結論與建議，以供未來命題之參考。

貳、文獻探討

隨著時代的變遷，愈來愈多的工作場合需要具有專業的知識與技能的人員，促使國際上興起建置職能標準之風潮。而各國所建構之職能標準系統係列出在某一職業某一工作角色中，從業者所需具備之行為、知識與技術等專業能力。而以政府層級加以歸納明定，可使國家的人力職能內涵透明化，有助於國家進行人力規劃、發掘人力需求、分析國家訓練依據等功能，對於產業人力需求之質與量同時出現缺口的現況，將產生莫大助益。

一、職能與用人

一般而言，職能與工作連結，瞭解職能的目的係用於分析工作中人力運用的品質。而更精確且深入的談及職能所包含的構面時，則因各家學者定義不同，而有不同的分類方式。舉例而言，Knowles（1970）對職能的定義是執行一特定功能或工作所包含必須的知識、個人價值、技能及態度；Chisholm & Ely（1976）指出專業能力包含認知、技能及態度等三項因素，此三項因素具有其交互作用；另，Peak & Brown（1980）也將職能定義為「為求成功的執行各項任務所應有的相關技能、認知及態度」。

職能分析（competency analysis），可就職業工作或職務建立能力本位標準，以便於：發展課程、確認訓練需要、擬訂生涯進路、促進工作安全、選用工作人員、撰寫工作說明和進行工作評鑑等（Gonczi, et al., 1990）。廣義言之，能力分析的分析焦點常有下列三種取向。1.行為表現－即透



過職責、任務和子任務，分析職業工作。此一取向特別適用於必要、想要，初級、進階等各類各級的任務，但缺點是常忽略較高層次能力（如解決問題）。2. 歸因屬性－即透過知識、技能和態度，分析職業工作。此一取向聚焦在少數必要的關鍵能力，顧及較高層次能力，但缺點是常忽略某些特定能力。3. 整合－即統整前述行為表現和歸因屬性取向，使能兼容兩種取向的優點。舉例而言，Newland（2002）經由分析政府官員工作與實際績效，發現應具備之高層次領導能力包括下列：

1. 分析施政方針與施政計劃的能力，遂行職責的知識，包括社會、經濟、政治、政府體制與民主制度等。
2. 組織內部與組織之間的協調聯繫能力，扮演居中協調的角色，知道如何幫助周圍的人，也知道如何尋求協助（To get help and to give help）。
3. 組織的行政管理能力：包括業務層面的施政方針、施政計劃與施政目標的規劃、優先順序的決定，資源的整合運用。也包括事務層面的人事、財務預算、資訊等。
4. 個人與組織俱同發展與變革的能力：就組織面而言，了解自己的領導風格、具備相當的領導技能，包括協助引導、諮商輔導、與促成組織變革的能力；就個人而言，具備自我評估、自我發展與自我充電的技能。

綜上所述，可得知「知識、技能與能力」，係為與工作密切相關的重要職能面向。

二、職能之評量

學習內容與測驗一般而言可劃分為認知、技能、情意等三大領域（李大偉，1995）。在不同的學習領域中，係採用不同的等級加以評量與測驗，以下分別說明之。

- （一）認知領域：Bloom（1956）將其分成知識、理解、應用、分析、綜合及評鑑等六個層次加以評量；
- （二）技能領域：Simpson（1966）將其分成知覺、趨向、引導的反應、機械化的動作、複合明顯反應、適應及創造等七個層次（黃光雄譯，1983）。而張春興（民80）將技能分為心智技能（intellectual skill）與動作技能（motor skill），其中，在心智技能的部分又稱為能力層面，係指從事該職務工作時所需要的具體能力項目，包含智力、肢體及感官等，屬於較高層次的學習評量。
- （三）情意領域：Krathwohl, Bloom與Masia（1964）則將其分成接受、反應價值的評定、價值的組成及品格形成等五個層次，加以評量之。

三、命題方式之探討

在評量的定位來看，為了對照的需要，經常將傳統評量使用紙筆式測驗，甚至更以電腦化閱卷的選擇題，作為多元評量的一種對照基準（林世華，2000）。在採用的命題方面，國家考試之筆試中亦主要採用測驗題、申論題等方式進行紙筆測驗。亦即在筆試的評量取向，多採用再認（recognition）及再憶（recall）的方式，評量受試者之學習成效。參照Gitomer（1993）在多元評量的概念中，若為衡量出較高層次的能力，如問題解決能力等，往往須透過較長的評量期間，且其隸屬於較複雜的結果層次，藉以評定能力水準，較為符合國家考試係以用人單位需求為依歸，期待透過考試篩選出職能具備程度者，能夠符應未來工作績效的概念。

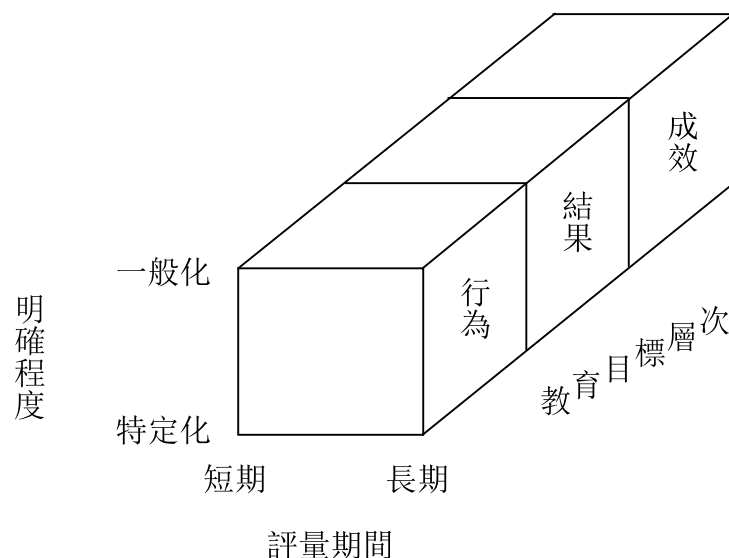


圖1 教育脈絡中多元評量的面向

資料來源：Gitomer（1993），引自林世華（2000）。

一般常用的傳統式評量大都只能測得學習者對知識片段的記憶，無法進一步得知其高層次思考及問題解決的能力。因此，若能以情境式問題代替傳統測驗，將更能在問題解決過程中窺得學習者對相關概念理解及應用的程度（吳寶桂，2003）。

情境測驗是使受試者在模擬真實的情境中進行各項活動，從而觀察其人格特質的一種測驗技術。其類型說明如下：

1. 品格教育測驗（Character Education Inquiry）：指對受試者的行為進行測試，以瞭解其誠實性的品格。
2. 情境壓力測驗（Situational Stress Test）：設計壓力情境，依據受試者的反應評定其人格特質。
3. 無領袖團體情境（Leaderless Group Situations）：主要評鑑合作、團隊精神、進取心、機智和領導能力等各種特質。在測驗情境中，由一群受試者進行一個需要群策群力才能完成的任務，在未指定領導者的情形下，觀察其各項行為的產生。此種測驗可用於選取官員、軍官、行政人員、經理、銷售員、教師和社會工作者。

參、研究流程

本研究依據研究目的，採用國家考試與職能轉換之標準作業程序作為資料分析方法，將所擇定之類科進行考試與職能對應分析，本研究之流程如下圖2。

一、擇定類科

本研究中以調查特考之調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組等4類組、測量製圖類科及測量技師等共6類科進行分析。

二、蒐集該類科考試題目

研究者依據前述類科範圍，蒐集各類科101年度之各考試科目試題。



三、蒐集該類科職能分析結果

研究者依據前述類科範圍，蒐集調查人員、測量製圖人員及測量技師等類科之職能分析資料。

四、編製該類科考試與職能雙向檢核表

研究者將考試內容逐科分別編製出與職能分析中的知識、技能、能力之對應雙向檢核表。

五、專家進行考試與職能對應內容分析

邀請專家進行前步驟中雙向檢核表的内容確認。

六、分析出考試與職能對應之落差

研究者將專家檢視過的雙向檢核表進行統整，將尚未被考試內容涵蓋的職能面向加以記錄並整理之。

七、修正考試轉換職能之標準作業程序

研究者將各類科執行後的問題彙整，提出考試轉換職能的修正建議。

八、作為考試題目編製調整之參考

將未納入考題的職能，彙整後提供考試題目調整之參考。

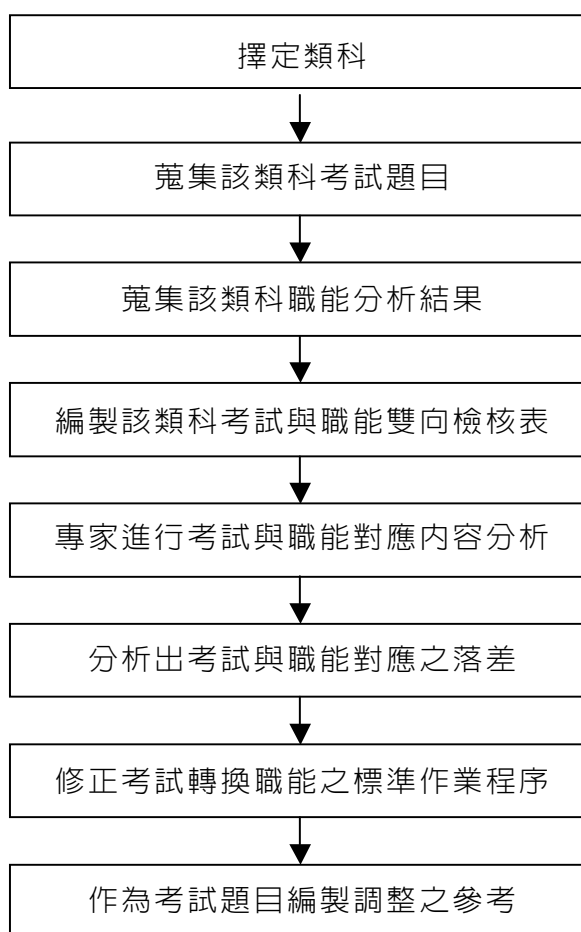


圖2 本研究流程圖

肆、研究方法

依據研究目的，本研究將已建構出之國家考試職能轉換考試方式之標準作業程序，並由考選部已完成職能分析之類科中擇定範例，進行職能之知識、技能及能力之需求是否與該類科各項專業科目之內容相符合，同時並檢視其考試方法，必要時提出可調整修正考試內容、命題取向、考科名稱之建議，以供用人機關未來之參考。

一、研究實施

實施方式係透過職能與考試內容雙向檢核表之編製，邀請內容專家進行資料審查，藉以檢視職能內涵與考試內容的對應程度，以瞭解對應與未對應之職能落差，據以作成考試內容調整之建議。

二、資料蒐集

依據本研究擇定之類科進行各專業科目考試試題與職能對應之分析，資料範圍包含調查特考、測量製圖類科及測量技師類科之職能分析表件7各一式，如附錄一所示；以及調查人員之調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組等4組、測量製圖類科及測量技師類科等合計6類科（組），各應試科目101年度考題，作為雙向檢核表之分析內容，如附錄二所示。其考試方法及應試科目內容彙整如表1。

表 1 調查人員考試類別一覽表

類科別	組別	考試方式
調查人員	共同部分	第一試：筆試（80%）普通科目二科、專業科目六科 普通科目： 一、國文（作文、公文與測驗） 二、綜合法政知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、兩岸關係、英文） 第二試：體能測驗（通過合格標準，得應第三試） 第三試：口試（20%）
	調查工作組	三、社會學 四、政治學 五、刑法與刑事訴訟法 六、外國文
	醫學鑑識組	三、生物化學 四、有機化學 五、分子生物學 六、遺傳學
	資訊科學組	三、系統分析與設計 四、資料庫應用 五、電腦網路 六、資訊安全實務
	營繕工程組	三、結構分析（包括材料力學與結構學） 四、營建法規 五、施工法（包括土木、建築施工法與工程材料） 六、政府採購法



類科別	組別	考試方式
測量製圖		採筆試進行 普通科目： 一、國文（作文 60%、公文 20%、測驗 20%） 二、法學知識與英文（中華民國憲法 30%、法學緒論 30%、英文 40%） 測量學（包括地籍測量） 專業科目： 三、地理資訊系統 四、土地法（包括地籍測量法規） 五、大地測量（包括測量平差法） 六、航空測量學與遙感探測 七、地圖學
測量技師		採筆試進行 專業科目： 一、地理資訊系統 二、測量平差法 三、平面測量學 四、製圖學 五、大地測量學 六、航空測量學

資料來源：本研究整理

三、資料分析

由於在將考試與職能轉換的對應中，具有大量的職能內涵與考試試題須進行比對，故採用內容分析（content analysis）方法加以系統化分析。而在資料分析的方法上，則採取研究者三角測量法（Triangulation），又稱為三角檢定或三角交叉，在社會科學研究的應用上，包含資料的三角交叉、調查者的三角交叉、理論的三角交叉及方法的三角交叉（Denzin, 1970），本研究採用調查者的三角交叉，目的在於透過不同研究者研究相同的主題或現象，增加資料間的效度檢驗，以透過提升資料對於研究結果的解釋能力，使研究結果趨於中立、客觀。操作上以單一類科的試題作為主題，擇定背景合適的第一位專家進行資料內容分析，再由第二位專家進行分析，而在專家分析內容時若出現爭議性的描述、主張看法或關鍵性詮釋時，研究者則進一步進行三角測量的確認，以提高研究結果的正確性與研究效度。

本研究中係以101年度調查人員、測量製圖及測量技師等三類科共六類別之職能與試題雙向檢核表之參照，分析各題目與各項職能之間的相關性，由專家進行雙向檢核表之填寫工作，判別方式為高、中、低分別標示H,M,L代表兩者之間的相關程度，各欄位保留空白者表示職能與考題無相關。雙向檢核表空白表件如附錄二。而對應之落差分析結果，考題與職能無相關未對應者，則加以整理呈現討論之，以作為職能與考題內容分析之具體建議。

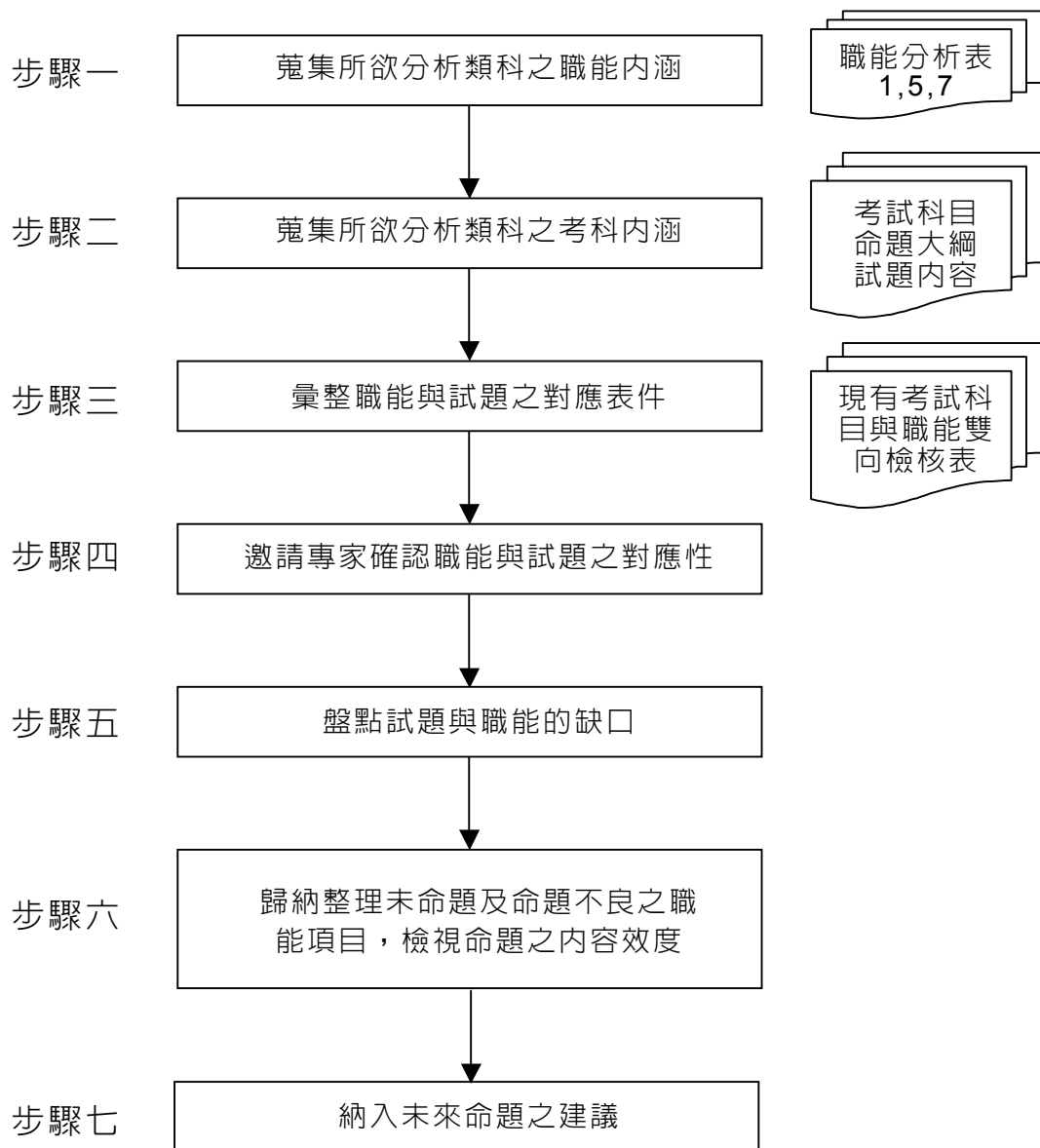


圖3 考試與職能轉換之標準作業程序

資料來源：國家考試職能分析轉換考試方法之研究期中報告，考選部（2013）。

伍、研究結果與發現

一、研究結果

職能與考試內容對應之落差分析結果，考題與職能無相關未對應者，依知識、技能與能力各層面，分別統整如附錄四。

二、研究發現

（一）調查特考：

調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組等4類組，大致上職能中知識、技能及能力各層面均對應有限，調查特考類科涵蓋組別過多，而職能分析時知識項目未加以細分，導致職能中單一知識內涵即為單獨一項考試科目，無法透過職能來區辨命題的有效性。



(二) 測量製圖類科：

- 1.本研究於測量製圖類科進行知識、技能及能力等職能內涵與各科目試題進行檢核分析後發現，職能項目與試題落差確實存在。各考科中試題未與職能對應之內容包含：知識層面之法規、應用文書；技能層面之主動傾聽、言談表達、時間管理、公文寫作、溝通協調、團隊合作等；能力層面之視覺能力、口語及文字表達、體力及耐力等。
- 2.測量製圖人員所需職能之知識面與考試命題出現落差，如前述範例，具有法規、應用文書等知識面的職能實務需求，卻未能於命題中出現。命題之知識層面聚焦於學科知識，如職能之知識項目為經濟學，職能分析未細分化，考試內容以學科方面知識作為主要命題取向，與職能對應容易出現明顯落差。
- 3.技能、能力層面之職能與考試科目內涵落差甚大，各項技能、能力層面，均為用人單位所需於工作中具備之職能，惟考題中均未有對應之命題內容。

(三) 測量技師：

- 1.測量技師類科知識、技能與能力等職能內涵與各考試科目試題進行檢核後發現，職能項目與試題落差確實存在。各考科中試題未與職能對應之內容包含：知識層面之法規、運輸；技能層面之閱讀理解、時間管理、主動學習、員工資源管理、溝通協調、資訊次序化等；能力層面之問題敏感度、口語及文字表達、體力及耐力等。
- 2.測量技師所需職能之知識層面中，法規為與測量及空間資訊目的相關之法規，如測繪、地政、都市計畫、道路設計、採購、民法、勞工安全、技師法等；而運輸係指人員或物品之空運、鐵路、海運或陸運等管道掌握，包含成本與利益的分析。限於考試科目數量之規定，測量技師考科以測量專業領域知識為主，而有關法規與運輸之職能內涵，是否仰賴在職訓練加以養成，可進一步討論。

陸、結論與建議

一、結論

- (一) 依據本研究分析之類科結果而言，知識層面所涵蓋之職能較為符合，惟受到知識的項目均未細分之故，難以在各考試科目中試題進行逐一檢視後，得以提出考試命題的調整建議。
- (二) 現有考試在技能、能力層面之考試命題不足，可能使考試限於學科知識之認知領域，若以多元測驗種類如成就測驗、智力測驗、能力測驗、人格測驗、性向測驗等方式融入現有國家考試類型，可有助於提高考試效度。

二、建議

- (一) 職能分析的精確度可再加以進一步檢視，若職能在知識、技能、能力等各向度中能夠使其更加精緻詳盡，則在考科或考題之對應上將更能夠細分化，使未來職能與試題對應的內容更具有參考性，並可將分析結果回饋給予命題委員或主辦單位作為未來命題參考。
- (二) 現有考試中未對應之職能項目，均為用人單位殷切需求的工作能力，若無法於考試中進行鑑別，建議可將該等職能項目藉由訓練方式補強之；此外，或可考量於試用階段後透過口試或情境測驗形式之第二階段考試，以判別受試者是否能夠具備高層次之綜合解決問題能力與符合公務人力所需之特質。

參考文獻

- 李大偉（1995），技職教育測量與評鑑。台北：三民書局。
- 林世華（2000）。由多元評量的觀念看傳統評量的角色與功能。科學教育月刊，231，67-71。
- 吳寶桂（2003）。青少年的數學方程式概念發展研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
- 張春興（1991），張氏心理學辭典。台北：東華書局。
- 黃光雄譯（1983），教育目標與評鑑。高雄：復文。
- Bloom,B.S., Englehart,M.D., Furst,E.J.,Hill,W.H., and Krathwohl,D.R.（1956）. *A Taxonomy of Educational Objective: Handbook 1, The Cognitive Domain*, New York: David Mckay Co.
- Chisholm, M. E., & Ely, D. P.（1976）. Reflections from a Crystal Ball, *Audiovisual Instruction 21*, 1. ERIC Document Reproduction Service No. EJ131254.
- Denzin N. K.（1970）. *Sociological Method: A sourcebook*. Chicago Aldine publishing co.
- Gonzo A., Hager P., & Oliver, L.（1990）. *Establishing Competency-Based Standards in the Professions*. National Office of Overseas Skills Recognition Research Paper No. 1, DEET. Canberra : Australian Government Publishing Service.
- Knowles, M. S.（1970）. *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. New York: Association Press.
- Krathwohl,D.R., Bloom,B.S., and Masia,B.A.（1964）. *A Taxonomy of Educational Objective: Handbook 2, The Affective Domain*. New York: David Mckay Co.
- Newland, C. A.（2002）. *Building Futures of Local Government Politics and Administration*. In Frederickson, H. G., & Nalbandian, J.（Eds.）, *The Future of Local Government Administration: The Hansel Symposium*, 231-245. Washington, DC: The International City/County Management Association.
- Peak, L. & Brown, J.M.（1980）. *A Conceptual Framework and Process for Identifying the Inservice Needs of Vocational Educators Serving Special Needs Populations. Pilot Test Report*. ERIC: ED198288
- Simpson E. J.（1972）. *The Classification of Educational Objectives in the Psychomotor Domain*. Washington, DC: Gryphon House.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M.（1993）. *Competence At Work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons, Inc.



附錄一、職能分析表一五七【測量製圖為範例】

表件 1

測量製圖類科

職能分析—職務內涵

一、關鍵目的之意涵：

主要在描述職業領域的獨特貢獻，如同任務陳述，非常清楚的列出組織想要達成的目標。關鍵目的是一個職業領域的目的、任務、貢獻或理想，是職業領域內所有成員共同追求的目標，並具備社會大眾所認同的工作核心價值。

討論主題	測量製圖類科關鍵目的
討論內容	<p>◎關鍵目的（工作任務）：</p> <p>測量製圖職系之職務，係依據國土測繪法及各目的事業主管機關應用測量相關法規，運用測繪技術，辦理測繪及空間資訊業務，作為實施國家建設、規劃土地利用、保障人民權利之基礎。</p> <p>◎工作項目：</p> <p>一、辦理職務上基本測量、加密控制測量及地籍測量等應用測量之法規研定、計畫、研究、擬議、審核、督導等工作。</p> <p>二、實際執行職務上基本測量、加密控制測量及地籍測量、地形測量、工程測量、都市計畫測量、河海測量、礦區測量、林地測量及其他相關之應用測量等測量工作。</p> <p>三、地政及國有財產管理機關之測量製圖職缺數約 1680 個，其測量工作，包括基本測量、加密控制測量、地籍測量（土地複丈、建物測量）、地形測量、河海測量等，以及國有非公用土地及財產之測量、勘查業務。</p> <p>四、其他政府機關之測量製圖職缺數約 151 個，其測量工作，包括地形測量、工程測量、都市計畫測量、河海測量、礦區測量、林地測量及其他相關之應用測量等。</p> <p>◎資格條件：</p> <p>一、經教育部認可之國內外大學測繪相關科系或研究所畢業。需修習大地測量領域、衛星測量領域、平面測量及應用測量領域、航空測量及遙感探測領域、國土測繪領域、測量平差領域、空間資訊及工程管理領域等七領域，每領域至少一學科，合計至少七領域二十學分以上；大地測量及平面測量需含實習。</p> <p>二、公務人員高等考試三級考試以上、特種考試地方公務人員考試三等考試或公務人員升官等考試薦任升官等考試測量製圖類科及格。</p> <p>◎所屬部門：</p> <p>一、本職能分析成果係綜整歸納內政部地政司、國土測繪中心、財政部國有財產局臺灣南區辦事處、臺北市政府地政局及所屬地政事務所、高雄市政府地政局測量製圖職系人員職務。</p> <p>二、地政及國有財產管理機關包括內政部地政司、國土測繪中心、土地重劃工程處、各直轄市、各縣市地政局處及所屬地政事務所、財政部國有財產局及所屬各地區辦事處。</p> <p>三、其他政府機關設有測量製圖職缺者，如內政部營建署所屬國家公園管理處及城鄉發展分署、經濟部中央地質調查所、交通部臺灣區國道高速公路局、民用航空局、觀光局所屬國家風景區管理處、臺灣區國道新建工程局及所屬工程處、高速鐵路工程局及所屬捷運工程處、行政院國軍退除役官兵輔導委員會及所屬、行政院農業委員會林務局農林航空測量所、教育部所屬臺灣大學等學校、臺北市政府捷運工程局及所屬工程處、都市發展局、新北市政府城鄉發展局、高雄市政府工務局、都市發展局、捷運工程局等。</p>

內容自我檢核	檢核項目	有	無	備註
	對工作者技術的期望	√		
	對工作者處理偶發事件的期望	√		
	對工作者能在工作中處理不同工作活動的期望	√		
	對工作者處理工作環境介面的期望	√		

表件 5

測量製圖 類科職能分析內涵之功能表

關鍵目的	主要功能	次要功能			
測量製圖職系之職務，係依據國土測繪法及各目的事業主管機關應用測量相關法規，運用測繪技術，辦理測繪及空間資訊業務，作為實施國家建設、規劃土地利用、保障人民權利之基礎。	研定測繪政策法規制度	擬定測繪政策			
		建立測繪制度			
		擬定測繪法規			
	辦理基本測量	擬定基本測量計畫	執行測量基準之測量、基本控制測量		
			評估測量基準之測量、基本控制測量成果		
			公告測量基準、基本控制測量成果		
			更新測量基準、基本控制測量成果		
			供應測量基準、基本控制測量成果		
			辦理加密控制測量	擬定加密控制測量計畫	執行加密控制測量
					評估加密控制測量成果
	公告加密控制測量成果				
	更新加密控制測量成果				
	供應加密控制測量成果				
	辦理地籍測量	擬定地籍測量計畫			辦理三角測量、三邊測量或精密導線測量、衛星定位測量或其他同等精度測量
			辦理圖根測量		
			辦理戶地測量		
			計算面積		
			製圖		
			土地複丈		
			辦理建物第一次測量		
			建物複丈		
			供應地籍測量圖資		

註：表格如不敷使用，請自行複製



表件 7

測量製圖 類科職能分析內涵

<p>1. 任務 (tasks)：指完整描述該職務所從事的工作範圍者，包含日常例行性及特殊性之工作內容</p>
<ul style="list-style-type: none">· 依據國土測繪法及各目的事業主管機關應用測量相關法規及各機關組織法規，運用測繪技術，辦理各項測繪及空間資訊業務。· 擬定計畫：擬定測繪執行計畫、作業進度表，並據以執行。· 計畫管理：進行測繪計畫檢查，監控進度，確保作業品質與進度。· 執行測繪作業，確保符合法規規定。· 測量外業：運用測繪儀器針對所需空間資訊進行資料蒐集與瞭解。· 成果製作：依據測繪數據，進行資料計算與處理，展現地貌、地物或各類自然或人文資料，製作測繪成果圖表，撰寫報告。· 測繪資訊管理：針對所蒐集測繪相關資訊及測繪成果進行管理。· 成果說明：對於民衆、同事、其他機關（單位）等關係者說明測繪成果。· 制定決策並解決問題：從各種所有相關管道蒐集、分析資訊並評估結果以擇定最適方案並解決問題。· 執行行政業務：執行日常性的行政流程與任務。· 檢討評估及回饋：針對測繪作業及成果，檢討評估是否符合計畫，並回饋至計畫修正及管理。
<p>2. 工具與科技 (tools & technology)：指從事該職務工作時，所需使用之操作工具與應用軟體系統科技等項目</p>
<ul style="list-style-type: none">· 測繪儀器、資訊設備及作業軟體· 計算軟體、地理資訊系統軟體· 繪圖軟體· 文書處理軟體
<p>3. 知識 (knowledge)：從事職務工作時應用其所習得相關學科知識，如行政、管理、數理、藝術等</p>
<ul style="list-style-type: none">· 測量：測量科學或科技之實務應用的知識，包含原理、技術、解算方法、分析方法、應用軟體及儀器設備。· 需修習大地測量領域、衛星測量領域、平面測量及應用測量領域、航空測量及遙感探測領域、國土測繪領域、測量平差領域、空間資訊及工程管理領域等七領域，每領域至少一學科，合計至少七領域二十學分以上；大地測量及平面測量需含實習。· 空間資訊：空間資訊科學或科技之實務應用的知識，包含原理、技術、解算方法、分析方法、應用軟體及儀器設備。· 法規：與測量及空間資訊目的相關之法規，如測繪、地政、都市計畫、道路設計、採購、民法、勞工安全等。· 應用文書：熟悉擬辦業務之公文書寫。
<p>4. 技能 (skills)：從事該職務工作所需之如基礎技巧、複雜的問題解決技巧、人際技巧</p>
<ul style="list-style-type: none">· 主動傾聽：專注聆聽及不打斷他人言談，瞭解重點，並適切地發問。· 閱讀理解力：瞭解工作相關文件中文句及段落的意涵。· 言談表達：能用言語將訊息進行傳達。· 時間管理：管理自己或其他工作相關者的時間。· 公文寫作：確認公文對象及需求，使文字表達適切，溝通具效率。

<ul style="list-style-type: none"> · 複雜問題解決：確認複雜問題並檢視相關資訊，發展並評估可行的解決方案。 · 判斷與決策：運用測繪及空間資訊知識，推理解作方案、結果的優缺點，並考量潛在行動方案之成本效益因素，做成最適判斷。 · 溝通協調：與受託者、同事、作業人員或民衆透過溝通協調，避免浪費及精確達成目標。 · 團隊合作：能與團隊成員充分合作，以協助組織解決困難，達成組織目的。 · 資訊次序化：能依據規範將事務或行動方案進行妥善地安排的能力。
<p>5. 能力（abilities）：從事該職務工作時所需要的具體能力項目，包含智力、肢體及感官等</p>
<ul style="list-style-type: none"> · 問題敏感度：能區辨問題即將或已發生之能力。 · 邏輯、數理推理：將特定問題採用一般通則加以合理化解釋及將許多資訊整理成為一般通則或形成結論，採用適當的數學方法與工具來解決問題的能力，包含在不相關事件中找出相互關係。 · 視覺能力：能夠在短距離中清晰地辨識物體。 · 口語及文字理解：傾聽、閱讀或理解他人講述文句中的資訊或概念的能力。 · 口語及文字表達：透過言語或文字使他人瞭解自己所欲表達的資訊與概念的溝通能力。 · 體力及耐力：具備體力及耐力，以因應外業測量及資料處理之需求。
<p>6. 工作活動（work activity）：該職務之所從事之動態性工作項目描述</p>
<ul style="list-style-type: none"> · 制定決策並解決問題：從各種所有相關管道蒐集、分析資訊並評估結果以擇定最適方案並解決問題。 · 擬定測繪執行計畫，確保作業品質與進度。 · 執行測繪作業，確保符合法規規定。 · 測量外業：運用測繪儀器針對所需空間資訊進行資料蒐集與瞭解。 · 與上司、同事、部屬進行溝通：以電話、書面、電子郵件或面對面等多重管道提供資訊給予上司、同事或部屬。 · 與組織外部溝通：與組織外部成員進行溝通，向民衆、受託者、政府及其他外部資源進行解說，透過面對面、書面、電話或電子郵件等各種管道交換訊息。 · 獲取資訊：從各種相關管道觀察、接收及獲取資訊。 · 更新與運用相關知識：維持技術進展並應用工作新知。 · 執行行政業務：執行日常性的行政流程與任務。
<p>7. 工作環境（work context）：該職務之從業工作環境說明</p>
<ul style="list-style-type: none"> · 即時面對面溝通：與不同關係者進行面對面的即時溝通。 · 空間多樣化：包含室內的及戶外（必要時需赴山區、海上）的工作環境。 · 資訊化：運用電腦、資訊設備及相關計算、繪圖、地理資訊系統等作業軟體進行工作。
<p>8. 基本工作需求（job zone）：工作者在從事某職業時，需具備該職業領域的經驗性背景資料，如教育經驗、經歷、曾受訓練、相關證照、證書或授課時數等</p>
<ul style="list-style-type: none"> · 教育：經教育部認可之國內外大學測繪相關科系或研究所畢業。需修習大地測量領域、衛星測量領域、平面測量及應用測量領域、航空測量及遙感探測領域、國土測繪領域、測量平差領域、空間資訊及工程管理領域等七領域，每領域至少一學科，合計至少七領域二十學分以上；大地測量及平面測量需含實習。 · 資格：公務人員高等考試三級考試以上、特種考試地方公務人員考試三等考試或公務人員升官等考試薦任升官等考試測量製圖類科及格。 · 曾受訓練：在職訓練、實務訓練。
<p>9. 興趣領域（interests）：從事該職務之工作者所屬職業興趣人格類型</p>
<ul style="list-style-type: none"> · 務實型：必須實事求是，認真負責，具有坦率、實際、穩健、謙虛、自然、堅毅等特徵。 · 積極型：對工作具有高度熱忱，積極行動，達成工作目標。 · 研究型：對於技術及品質之提升，具研究興趣，積極尋求最佳解決方案。



10. 工作風格 (work style) : 從事該職務所需展現之工作特性, 包含誠信、分析思考等項目
<ul style="list-style-type: none"> · 分析思考：分析資訊，採用邏輯方式處理工作相關議題與問題。 · 專注細節：對於細節的關注，縝密完成工作任務。 · 誠信正直：重視誠信與工作倫理、具責任感。 · 積極熱忱：對工作有高度興趣與成就感，採取積極之行動力，達成工作目標。 · 應變力及抗壓力：面對及處理障礙、接受評論並沉著且有效率地在高度壓力環境下工作之能力。
11. 工作價值 (work value) : 對於從事該職務工作者可獲得之價值
<ul style="list-style-type: none"> · 認同感：具有良好昇遷管道、可領導他人、獲得名望。 · 成就感：運用測繪及空間資訊技術，完成測繪業務，保障相關權利人利益，獲致成就感。 · 前瞻性：社會各界對於測繪及空間資訊專業者之需求日增，工作穩定性及前瞻性良好。

填表人：地政司測量科 填表日期：101.3.1

附錄二、現有考試科目與職能雙向檢核表【空白表單】

現有考試科目與職能雙向檢核表

類科：

考試科目：

考試內容 職能內容	一	二	三	四	總 題 數
	I .知識				

II.技能

III.能力



附錄三、現有考試科目與職能雙向檢核表【以 101 年度測量製圖為範例呈現】

現有考試科目與職能雙向檢核表

類科：101 測量人員

考試科目：土地法規

考試內容 職能內容	一		二		三		四		總題數	
	政府依法實施市地重劃時，有關公共設施用地負擔為何？其可依法抵充之土地為何？其所稱原公有道路、溝渠、河川等土地如何界定？並請說明如何按土地受益比例核算共同負擔？		政府如何劃定地籍圖重測區域？重測結果公告期間，土地所有權人認為重測結果有錯誤者，如何處理？對於重測期間發生界址爭議未解決之土地，倘有申請土地所有權移轉或他項權利設定登記者，宜如何處理？請依地籍測量實施規則規定說明之。		依土地徵收條例規定，政府徵收土地或土地改良物時，有那些情形應發給遷移費？有那些情形不發給遷移費？對於徵收公告一年前，有居住事實之低收入或中低收入戶人口，需用土地人應考量那些情形明訂安置計畫？		採數值法複丈時，應準備之資料為何？運用數值法而為土地分割複丈者，應依那些規定辦？			
I. 知識										
1.測量			H	M	H	H			H	4
2.修習相關領域			H	H	H	H			H	
3.空間資訊		H		H	M	M			H	
4.法規	H	H		H	H	H	H	H	H	H
5.應用文書					H	H			H	
II. 技能										
1.主動傾聽					M	M				4
2.閱讀理解力					H	H	M	M	M	
3.言談表達					H	H			H	
4.時間管理					M	H				
5.公文寫作					H	H			H	
6.複雜問題解決			H	H	H	H	H	H	H	
7.判斷與決策			L	H	H	H	H	H	H	
8.溝通協調					H	H			L	
9.團隊合作					H	H				
10.資訊次序化				L	L	L			H	
III. 能力										
1.問題敏感度					H	H	H	H		4
2.邏輯、數理推理			H	H						
3.視覺能力										
4.口語及文字理解					H	H	M	M	M	
5.口語及文字表達					H	H				
6.體力及耐力										

附錄四、職能與試題對應之落差分析表—以 101 年度試題為例

類科	考試科目	未與試題對應之職能內涵		
		知識	技能	能力
調查人員 —調查工 作組	刑法總則 社會學 政治學	3.經濟學 4.財務管理 5.貨幣銀行學 6.政府組織與 實務運作 7.政黨政治與行政中立概念 8.人權議題與發展(含國際人 權公約)之認識 9.公務相關法律 11.國家安全維護工作之概念 與實務 12.國內安全調查工作概念與 實務 13.保防工作之概念與實務 14.兩岸情勢研析相關知識 15.轄區經營、反情報諮詢部 署及部署人際關係網路之 技巧及相關知識與實務 17.調查營繕相關工程案件所 需之基礎知識 18.資金清查技巧及實務 19.資訊技能及資訊安全 20.電腦犯罪防制工作概念與 實務 21.網路基礎概念及犯罪調查 運用 22.數位鑑識工作與標準作業 程序、數位證據相關法規 23.化學鑑識之基礎知識 24.醫學鑑識之基礎知識 25.電子科學之基礎知識 26.資訊科學之基礎知識 27.外文 28.國際關係	1.人際溝通及互動 2.詢問技巧 4.言談表達 5.時間管理 6.文書寫作 9.體能(力) 10.射擊術及槍枝保養、防 身、搏擊之戒具使用 11.汽、(重型)機車駕駛技術 12.面對危險情境之應變能力	1.口語理解 3.視覺能力 4.辨別力 5.口語表達 7.協調能力 9.數理推理 10.歸納推理 13.敏捷力 14.反應力
調查人員 —醫學鑑 識組	分子生物學 生物化學 有機化學 遺傳學	1.政治學 2.社會學 3.經濟學 4.財務管理 5.貨幣銀行學 6.政府組織與實務運作 7.政黨政治與行政中立概念 8.人權議題與發展(含國際人 權公約)之認識 10.犯罪調查相關法律	1.人際溝通及互動 2.詢問技巧 4.言談表達 5.時間管理 6.文書寫作 9.體能(力) 10.射擊術及槍枝保養、防 身、搏擊之戒具使用 11.汽、(重型)機車駕駛技術 12.面對危險情境之應變能力	1.口語理解 3.視覺能力 4.辨別力 5.口語表達 6.社會感知 7.協調能力 8.演繹推理 10.歸納推理 13.敏捷力 14.反應力



類科	考試科目	未與試題對應之職能內涵		
		知識	技能	能力
調查人員 —醫學鑑 識組	分子生物學 生物化學 有機化學 遺傳學	11.國家安全維護工作之概念與實務 12.國內安全調查工作概念與實務 13.保防工作概念與實務 14.兩岸情勢研析相關知識 15.轄區經營、反情報諮詢部署及部署人際關係網路之技巧及相關知識與實務 16.廉政、經濟與一般犯罪防制、毒品防制、洗錢防制工作之概念、實務、蒐證技巧及犯罪調查文書製作 18.資金清查技巧及實務 19.資訊技能及資訊安全 20.電腦犯罪防制工作概念與實務 21.網路基礎概念及犯罪調查運用 22.數位鑑識工作與標準作業程序、數位證據相關法規 23.化學鑑識之基礎知識 25.電子科學之基礎知識 26.資訊科學之基礎知識 27.外文 28.國際關係		
調查人員 —資訊科 學組	系統分析與 設計 系統程式 資料庫運用 電腦網路	1.政治學 2.社會學 3.經濟學 4.財務管理 5.貨幣銀行學 6.政府組織與實務運作 7.政黨政治與行政中立概念 8.人權議題與發展(含國際人權公約)之認識 10.犯罪調查相關法律 11.國家安全維護工作之概念與實務 12.國內安全調查工作概念與實務 13.保防工作概念與實務 14.兩岸情勢研析相關知識 15.轄區經營、反情報諮詢部署及部署人際關係網路之技巧及相關知識與實務	1.人際溝通及互動 2.詢問技巧 4.言談表達 5.時間管理 6.文書寫作 9.體能(力) 10.射擊術及槍枝保養、防身、搏擊之戒具使用 11.汽、(重型)機車駕駛技術 12.面對危險情境之應變能力	1.口語理解 3.視覺能力 5.口語表達 6.社會感知 7.協調能力 9.數理推理 12.問題敏感度 13.敏捷力 14.反應力

類科	考試科目	未與試題對應之職能內涵		
		知識	技能	能力
		16.廉政、經濟與一般犯罪防制、毒品防制、洗錢防制工作之概念、實務、蒐證技巧及犯罪調查文書製作 17.調查營繕相關工程案件所需之基礎知識 18.資金清查技巧及實務 19.資訊技能及資訊安全 20.電腦犯罪防制工作概念與實務 21.網路基礎概念及犯罪調查運用 22.數位鑑識工作與標準作業程序、數位證據相關法規 23.化學鑑識之基礎知識 25.電子科學之基礎知識 27.外文 28.國際關係		
調查人員 一營繕工程組	政府採購法 施工法 結構分析 結構設計	1.政治學 2.社會學 3.經濟學 4.財務管理 5.貨幣銀行學 6.政府組織與實務運作 7.政黨政治與行政中立概念 8.人權議題與發展(含國際人權公約)之認識 10.犯罪調查相關法律 11.國家安全維護工作之概念與實務 12.國內安全調查工作概念與實務 13.保防工作概念與實務 14.兩岸情勢研析相關知識 15.轄區經營、反情報諮詢部署及部署人際關係網路之技巧及相關知識與實務 16.廉政、經濟與一般犯罪防制、毒品防制、洗錢防制工作之概念、實務、蒐證技巧及犯罪調查文書製作 18.資金清查技巧及實務 19.資訊技能及資訊安全 20.電腦犯罪防制工作概念與實務	1.人際溝通及互動 2.詢問技巧 4.言談表達 5.時間管理 6.文書寫作 9.體能(力) 10.射擊術及槍枝保養、防身、搏擊之戒具使用 11.汽、(重型)機車駕駛技術 12.面對危險情境之應變能力	1.口語理解 3.視覺能力 4.辨別力 5.口語表達 6.社會感知 7.協調能力 8.演繹推理 9.數理推理 10.歸納推理 14.反應力



類科	考試科目	未與試題對應之職能內涵		
		知識	技能	能力
		21.網路基礎概念及犯罪調查運用 22.數位鑑識工作與標準作業程序、數位證據相關法規 23.化學鑑識之基礎知識 24.醫學鑑識之基礎知識 25.電子科學之基礎知識 26.資訊科學之基礎知識 27.外文 28.國際關係		
測量製圖	土地法規	-	-	3. 視覺能力 6. 體力及耐力
	地理資訊系統與數值製圖	4. 法規 5. 應用文書	1. 主動傾聽 3. 言談表達 4. 時間管理 5. 公文寫作 8. 溝通協調 9. 團隊合作	3. 視覺能力 5. 口語及文字表達 6. 體力及耐力
	地籍測量	5. 應用文書	1. 主動傾聽 2. 閱讀理解力 3. 言談表達 4. 時間管理 5. 公文寫作 8. 溝通協調 9. 團隊合作 10. 資訊次序化	1. 問題敏感度 3. 視覺能力 4. 口語及文字理解 5. 口語及文字表達 6. 體力及耐力
	航空測量學	4. 法規 5. 應用文書	1. 主動傾聽 2. 閱讀理解力 5. 公文寫作	3. 視覺能力 6. 體力及耐力
	測量平差法	4. 法規 5. 應用文書	1. 主動傾聽 2. 閱讀理解力 3. 言談表達 4. 時間管理 5. 公文寫作 8. 溝通協調 9. 團隊合作 10. 資訊次序化	1. 問題敏感度 3. 視覺能力 4. 口語及文字理解 5. 口語及文字表達 6. 體力及耐力
	測量學	4. 法規 5. 應用文書	1. 主動傾聽 2. 閱讀理解力 3. 言談表達 4. 時間管理 5. 公文寫作 8. 溝通協調	1. 問題敏感度 3. 視覺能力 4. 口語及文字理解 5. 口語及文字表達 6. 體力及耐力

類科	考試科目	未與試題對應之職能內涵		
		知識	技能	能力
			9. 團隊合作 10. 資訊次序化	
測量技師	大地測量學	3. 法規 4. 運輸	3. 閱讀理解 4. 時間管理 5. 主動學習 6. 員工資源管理 7. 溝通協調 8. 資訊次序化	1. 問題敏感度 4. 口語及文字表達 5. 體力及耐力
	平面測量學	3. 法規 4. 運輸	3. 閱讀理解 4. 時間管理 5. 主動學習 6. 員工資源管理 7. 溝通協調 8. 資訊次序化	1. 問題敏感度 3. 口語及文字理解 4. 口語及文字表達 5. 體力及耐力
	地理資訊系統	3. 法規 4. 運輸	3. 閱讀理解 4. 時間管理 5. 主動學習 6. 員工資源管理 7. 溝通協調 8. 資訊次序化	1. 問題敏感度 3. 口語及文字理解 4. 口語及文字表達 5. 體力及耐力
	航空測量學	3. 法規 4. 運輸	3. 閱讀理解 4. 時間管理 5. 主動學習 6. 員工資源管理 7. 溝通協調 8. 資訊次序化	3. 口語及文字理解 4. 口語及文字表達 5. 體力及耐力
	測量平差法	3. 法規 4. 運輸	3. 閱讀理解 4. 時間管理 5. 主動學習 6. 員工資源管理 7. 溝通協調 8. 資訊次序化	1. 問題敏感度 3. 口語及文字理解 4. 口語及文字表達 5. 體力及耐力
	製圖學	4. 運輸	3. 閱讀理解 4. 時間管理 5. 主動學習 6. 員工資源管理 7. 溝通協調	1. 問題敏感度 2. 邏輯、數理推理 3. 口語及文字理解 4. 口語及文字表達 5. 體力及耐力

資料來源：本研究整理



國家考試職能分析 轉換考試方法之實例

中國文化大學勞工關係學系
白景文、康雅菁
2013.12.13

一、研究緣起與目的(1/2)

- 為推動以職能為本位的考選制度(competence-based examination)，須檢視國家考試之考試科目、命題大綱、考試內容等編製上應確認是否能達成職能目標。
- 本研究旨在運用國家考試與職能轉換方法之標準作業程序，以調查特考之調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組、測量製圖類科與專技人員之測量技師為範例，進行分析、評估並轉換其職能分析結果為各該考試類科之考試方式與應試科目。

一、研究緣起與目的(2/2)

- 分析與轉換結果，檢視現行各該考試類科考試方式、應試科目及命題大綱等相關規定之妥適性，並歸納提出結論與建議，以供未來命題之參考。

二、文獻探討(1/4)

- 職能與用人
 - 職能分析（**competency analysis**），可就職業工作或職務建立能力本位標準，以便於：發展課程、確認訓練需要、擬訂生涯進路、促進工作安全、選用工作人員、撰寫工作說明和進行工作評鑑等（**Gonczi, et al., 1990**）。
 - **Newland（2002）**經由分析政府官員工作與實際績效，發現應具備高層次領導能力包括下列：
 - 分析施政方針與施政計劃的能力
 - 組織內部與組織之間的協調聯繫能力
 - 組織的行政管理能力
 - 個人與組織俱同發展與變革的能力



二、文獻探討(2/4)

- 職能之評量
 - 認知領域：Bloom（1956）將其分成知識、理解、應用、分析、綜合及評鑑等六個層次加以評量。
 - 技能領域：張春興（民1991）將技能分為心智技能（intellectual skill）與動作技能（motor skill），其中，在心智技能的部分又稱為能力層面，係指從事該職務工作時所需要的具體能力項目，包含智力、肢體及感官等，屬於較高層次的學習評量。
 - 情意領域：Krathwohl, Bloom與Masia（1964）則將其分成接受、反應價值的評定、價值的組成及品格形成等五個層次，加以評量之。

二、文獻探討(3/4)

◎ 命題方式之探討

- 在評量的定位來看，經常將傳統評量使用紙筆式測驗，甚至更以電腦化閱卷的選擇題，作為多元評量的一種對照基準（林世華，2000）。
- 在採用的命題方面，國家考試之筆試中亦主要採用測驗題、申論題等方式進行紙筆測驗。亦即在筆試的評量取向，多採用再認（recognition）及再憶（recall）的方式，評量受試者之學習成效。
- 參照Gitomer（1993）在多元評量的概念中，若為衡量出較高層次的的能力，如問題解決能力等，往往須透過較長的評量期間，且其隸屬於較複雜的結果層次，藉以評定能力水準，較為符合國家考試係以用人單位需求為依歸，期待透過考試篩選出職能具備程度者，能夠符應未來工作績效的概念。

二、文獻探討(4/4)

- 情境測驗是使受試者在模擬真實的情境中進行各項活動，從而觀察其人格特質的一種測驗技術。其類型說明如下：
 - 品格教育測驗(Character Education Inquiry)：指對受試者的行為進行測試，以瞭解其誠實性的品格。
 - 情境壓力測驗(Situational Stress Test)：設計壓力情境，依據受試者的反應評定其人格特質。
 - 無領袖團體情境(Leaderless Group Situations)：主要評鑑合作、團隊精神、進取心、機智和領導能力等各種特質。在測驗情境中，由一群受試者進行一個需要群策群力才能完成的任務，在未指定領導者的情形下，觀察其各項行為的產生。此種測驗可用於選取官員、軍官、行政人員、經理、銷售員、教師和社會工作者。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

7

三、研究概念架構



2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

8



四、研究方法(1/5)

- 研究實施
 - 實施方式係透過職能與考試內容雙向檢核表之編製，邀請內容專家進行資料審查，藉以檢視職能內涵與考試內容的對應程度，以瞭解對應與未對應之職能落差，據以作成考試內容調整之建議。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

9

四、研究方法(2/5)

- 資料蒐集
 - 依據本研究擇定之類科進行各專業科目考試試題與職能對應之分析，資料範圍包含調查特考、測量製圖類科及測量技師類科之職能分析表件7各一式，如附錄一所示。
 - 調查人員之調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組等4組、測量製圖類科及測量技師類科等合計6類科（組），各應試科目101年度考題，作為雙向檢核表之分析內容，如附錄二所示。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

10

四、研究方法(3/5)

- 資料分析

- 由於在將考試與職能轉換的對應中，具有大量的職能內涵與考試試題須進行比對，故採用內容分析（**content analysis**）方法加以系統化分析。
- 在資料分析的方法上，則採取研究者三角測量法（**Triangulation**），又稱為三角檢定或三角交叉，在社會科學研究的應用上，包含資料的三角交叉、調查者的三角交叉、理論的三角交叉及方法的三角交叉（**Denzin, 1970**）。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

11

四、研究方法(4/5)

- 資料分析

- 本研究採用調查者的三角交叉，目的在於透過不同研究者研究相同的主題或現象，增加資料間的效度檢驗，以透過提升資料對於研究結果的解釋能力，使研究結果趨於中立、客觀。
- 操作上以單一類科的試題作為主題，擇定背景合適的第一位專家進行資料內容分析，再由第二位專家進行分析，而在專家分析內容時若出現爭議性的描述、主張看法或關鍵性詮釋時，研究者則進一步進行三角測量的確認，以提高研究結果的正確性與研究效度。

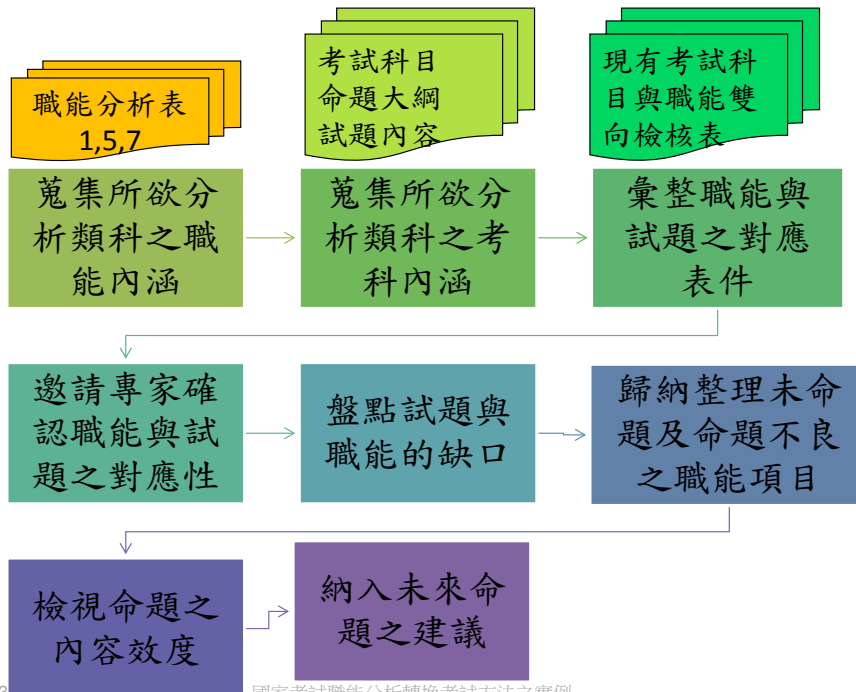
2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

12



四、研究方法(5/5)



2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

13

五、研究結果與發現(1/6)

- 職能與考試內容對應之落差分析結果，考題與職能無相關未對應者，依知識、技能與能力各層面，分別統整如附錄四。

類科	考試科目	未與試題對應之職能內涵		
		知識	技能	能力
調查人員 一調查工作 組(範例)	刑法總 則 社會學 政治學	3.經濟學 4.財務管理 5.貨幣銀行學 6.政府組織與實 務運作 7.政黨政治與行 政中立概念 8.人權議題與發 展(含國際人權 公約)之認識...	1.人際溝通及互 動 2.詢問技巧 4.言談表達 5.時間管理 6.文書寫作 9.體能(力) 10.射擊術及槍 枝保養、防身、 搏擊之戒具使 用....	1.口語理解 3.視覺能力 4.辨別力 5.口語表達 7.協調能力 9.數理推理 10.歸納推理 13.敏捷力 14.反應力

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

14

五、研究結果與發現(2/6)

- 調查特考分析：
 - 調查工作組、醫學鑑識組、資訊科學組及營繕工程組等4類組，大致上職能中知識、技能及能力各層面均對應有限。
 - 調查特考類科涵蓋組別過多，而職能分析時知識項目未加以細分，導致職能中單一知識內涵即為單獨一項考試科目，無法透過職能來區辨命題的有效性。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

15

五、研究結果與發現(3/6)

- 測量製圖類科分析之一：
 - 進行知識、技能及能力等職能內涵與各科目試題進行檢核分析後發現，職能項目與試題落差確實存在。
 - 各考科中試題未與職能對應之內容包含：知識層面之法規、應用文書；技能層面之主動傾聽、言談表達、時間管理、公文寫作、溝通協調、團隊合作等；能力層面之視覺能力、口語及文字表達、體力及耐力等。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

16



五、研究結果與發現(4/6)

- 測量製圖類科分析之二：
 - 測量製圖人員所需職能之知識面與考試命題出現落差，如前述範例，具有法規、應用文書等知識面的職能實務需求，卻未能於命題中出現。命題之知識層面聚焦於學科知識，如職能之知識項目為經濟學，職能分析未細分化，考試內容以學科方面知識為主要命題取向，與職能對應容易出現明顯落差。
 - 技能、能力層面之職能與考試科目內涵落差甚大，各項技能、能力層面，均為用人單位所需於工作中具備之職能，惟考題中均未有對應之命題內容。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

17

五、研究結果與發現(5/6)

- 測量技師分析之一：
 - 測量技師類科知識、技能與能力等職能內涵與各考試科目試題進行檢核後發現，職能項目與試題落差確實存在。
 - 各考科中試題未與職能對應之內容包含：知識層面之法規、運輸；技能層面之閱讀理解、時間管理、主動學習、員工資源管理、溝通協調、資訊次序化等；能力層面之問題敏感度、口語及文字表達、體力及耐力等。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

18

五、研究結果與發現(6/6)

- 測量技師分析之二：
 - 測量技師所需職能之知識層面中，法規為與測量及空間資訊目的相關之法規，如測繪、地政、都市計畫、道路設計、採購、民法、勞工安全、技師法等。
 - 運輸係指人員或物品之空運、鐵路、海運或陸運等管道掌握，包含成本與利益的分析。限於考試科目數量之規定，測量技師考科以測量專業領域知識為主，而有關法規與運輸之職能內涵，是否仰賴在職訓練加以養成，可進一步討論。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

19

六、結論與建議(1/2)

- 結論
 - 依據本研究分析之類科結果而言，知識層面所涵蓋之職能較為符合，惟受到知識的項目均未細分之故，難以在各考試科目中試題進行逐一檢視後，得以提出考試命題的調整建議。
 - 現有考試在技能、能力層面之考試命題不足，可能使考試限於學科知識之認知領域，若以多元測驗種類如成就測驗、智力測驗、能力測驗、人格測驗、性向測驗等方式融入現有國家考試類型，可有助於提高考試效度。

2013/12/13

國家考試職能分析轉換考試方法之實例

20



六、結論與建議(2/2)

• 建議

- 職能分析的精確度可再進一步檢視，若職能在知識、技能、能力等各向度中能更加精緻詳盡，則在考科或考題之對應上將能細分化，使未來職能與試題對應的內容更具有參考性，並回饋給予命題委員或主辦單位作為未來命題參考。
- 現有考試中未對應之職能項目，均為用人單位殷切需求的工作能力，若無法於考試中鑑別，建議可將該等職能項目藉由訓練方式補強之。
- 考量於試用階段後透過口試或情境測驗形式二階段考試，以判別受試者是否具備高層次之綜合解決問題能力與符合公務人力所需之特質。

參考文獻(1/2)

- 李大偉（1995），**技職教育測量與評鑑**。台北：三民書局。
- 林世華（2000）。由多元評量的觀念看傳統評量的角色與功能。**科學教育月刊**，**231**，67-71。
- 吳寶桂（2003）。青少年的數學方程式概念發展研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
- 張春興（1991），**張氏心理學辭典**。台北：東華書局。
- 黃光雄譯（1983），**教育目標與評鑑**。高雄：復文。
- Bloom, B.S., Englehart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H., and Krathwohl, D.R. (1956). *A Taxonomy of Educational Objective: Handbook 1, The Cognitive Domain*, New York: David McKay Co.
- Chisholm, M. E., & Ely, D. P. (1976). Reflections from a Crystal Ball, *Audiovisual Instruction* 21, 1. ERIC Document Reproduction Service No. EJ131254.
- Denzin N. K. (1970). *Sociological Method: A sourcebook*. Chicago Aldine publishing co.

參考文獻(2/2)

- Gonzo A., Hager P., & Oliver, L. (1990). *Establishing Competency-Based Standards in the Professions*. National Office of Overseas Skills Recognition Research Paper No. 1, DEET. Canberra : Australian Government Publishing Service.
- Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. New York: Association Press.
- Krathwohl, D.R., Bloom, B.S., and Masia, B.A. (1964). *A Taxonomy of Educational Objective: Handbook 2, The Affective Domain*. New York: David McKay Co.
- Newland, C. A. (2002). *Building Futures of Local Government Politics and Administration*. In Frederickson, H. G., & Nalbandian, J. (Eds.), *The Future of Local Government Administration: The Hansel Symposium*, 231-245. Washington, DC: The International City/County Management Association.
- Peak, L. & Brown, J.M. (1980). *A Conceptual Framework and Process for Identifying the Inservice Needs of Vocational Educators Serving Special Needs Populations. Pilot Test Report*. ERIC: ED198288
- Simpson E. J. (1972). *The Classification of Educational Objectives in the Psychomotor Domain*. Washington, DC: Gryphon House.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Q&A

～謝謝聆聽～



國家考試職能分析結果轉換考試方法之研究

與談人：周育仁*

-
- 一、根據引言人流程研究結論，應先分析類科所需人力職能狀態，再依職能內涵進行考科對應轉換分析。惟職能內含包括專業能力與共通能力，單靠國考或難克竟其功，應循考、訓、用流程作後續培養。引言人實例研究發現：職能中知識、技能及能力各層面均對應有限；職能項目與試題落差確實存在；知識層面聚焦於學科知識。建議採多元測驗，如成就測驗、智力測驗、能力測驗、人格測驗、性向測驗與情境測驗等。
 - 二、現行國考側重學科知識，只能測出考生各考科之專業學科知識，惟學科知識應只是擔任公職之基本要件，仍需兼有其他職能要件。考、訓、用合一係屬考後流程，應著重「學考合一」，強調考生專業養成過程與背景。建議於各大學普設「公務學程」，開設各類科職務所需共同具備職能之相關課程，必須修習一定學分方具備應考資格。此外，應規定各類科考試應考資格為相關系所學生，以確保其具備基本專業訓練背景，並杜絕補習班填鴨式訓練下缺乏專業養成教育背景的學生出任公職（建議針對科班與非科班出身公務人員比較其績效）。
 - 三、現行國考不但側重學科知識，考試方式與考題亦偏重記憶或計算，較難測出考生之分析能力。申論式命題答案較不確定，且可能較具爭議，命題者通常較偏愛教科書上有明確答案之問答題，以致影響命題方向，進而影響各類科考試內容對應職能之程度。應舉辦相關講習，邀請命題委員認識各類科職能所需具備之要件，並檢討過去各類科相關命題方式與內容與所需職能相對應之程度。
 - 四、各類科公務人員所共同需具備之最重要職能，就是分析問題與解決問題的能力。過於依賴學科知識測驗，尤其是記憶式或技術性測驗，確實無法測出其分析或解決問題的能力。引言人所建議多元測驗，確實有其必要。可考慮將成就測驗、智力測驗、能力測驗、人格測驗、性向測驗與情境測驗融為一科，以評量考生綜合解決問題之能力與情緒管理能力等人格特質。若能兼採第二階段口試，當然更有助於判別考生之能力與人格特質是否符合該類科職能所需。

* 國立台北大學公共行政暨政策學系教授

國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究

與談人：馮丹白*

本專題一：國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究，下含兩個子題，「國家考試職能分析轉換考試方法之流程」及「國家考試職能分析轉換考試方法之實例」，這兩篇研究結合後成一完整的研究報告，有理論模式（子題一），並結合實例印證（子題二），確定了專題一的完整性與實務性。

子題一「國家考試職能分析轉換考試方法之流程」，建置了完整的”職能與考試科目內容轉換分析之標準作業程序”其所列的七個步驟，如文中圖 2 所示，此一操作性之作業程序中包含相關文件表單，並將各類科職能之知識、技能與能力內涵與考試內容進行對應分析，從而發現命題之缺口與不足，以形成命題內容的具體建議及規劃了未來命題應循之作業流程，如文中圖 3 所示，均已達成本研究應有的具體成果，且理論基礎與應交代的細節均佳。

子題二「國家考試職能分析轉換考試方法之實例」，能依據子題一的研究模組，以實例應用於 4 組 6 類科，並能得到明確的研究結果與發現，實屬不易。雖然如附錄四，可以明確看出：“未與試題對應之職能內涵”，其對應有顯著的落差，不論在知識、技能及能力等職能內涵與各科目試題檢核分析後發現，職能項目與試題落差確實存在很大，但也確實證實本研究真正發現了歷年來國家考試必須改進的問題，同時研究團隊也提出了具體可參考改進的步驟及方法。

就本研究總體而言，實無可批判的地方，然而本研究未來將用於全國各方面的考試方法的參考，為慎重起見，以下幾點僅供再思維的參考：

- 一、「職能」的全名，不論是職務能力或工作能力，其能力二字宜應明確定義之，以為國家的統一規範。
 - 二、此類考試應歸屬與校標測驗，而非模測驗，所以重點應在鑑別度，而非難易度。
 - 三、試題要與分析後的職能完全對應，是不太可能的！這得依賴命題委員命題的專業能力，才能達到試題用人的鑑別度。
 - 四、各類科的雙向檢核表，雖不能解決所有問題，但確實能發現問題的所在，不可忽視它的重要性。
- 最後，對本研究二子題的團隊致上最高的肯定與敬佩，能有如此的成就實在不容易。

* 明新科技大學榮譽教授



以職能為基礎的人力資源管理系統

與談人：陶尊芷*

人才培育策略旨在確保組織擁有足夠的人，而這些人是「對的人」，擁有「對的技能」，在「對的地方」與「對的時間」提供能達成組織目標的績效產出，進而創造組織的競爭力及永續力。要具備這樣的人才，組織必須擁有一套能讓組織永續經營的「以職能為基礎的人力資源管理系統」，以作為組織人才選、用、育、留的基準。

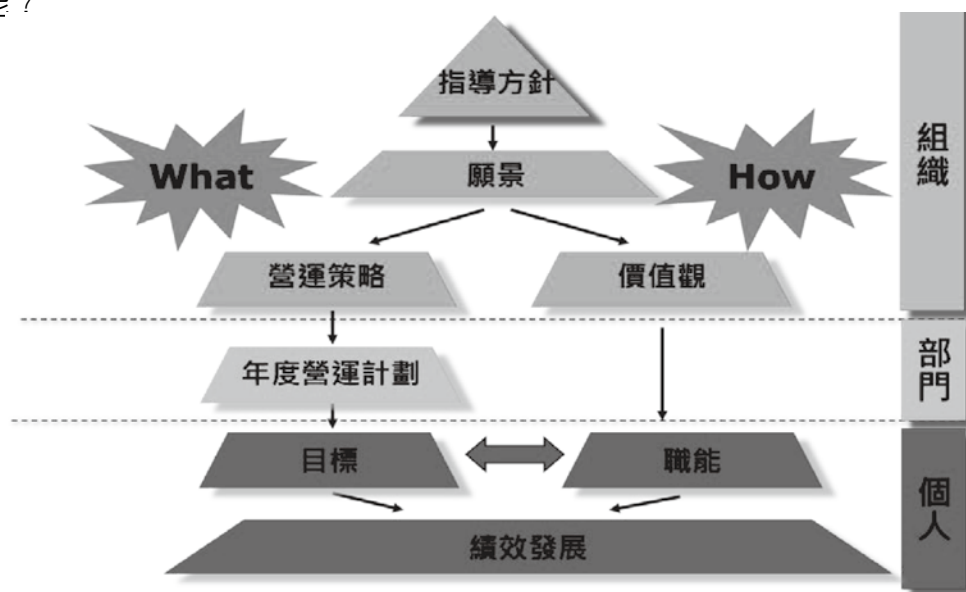
• 人才資本管理 – Human Capital Management

以職能為基礎的人力資源管理系統即稱為「人才資本管理」。人才資本是組織中每位成員的資質、知識、經歷、潛力以及承諾，對達成組織的願景和目標所產生的綜合價值，而組織成員應具備的知識、經驗以及潛能就是所謂的「職能」。而人才資本管理與一般資本的管理的本質是一樣的，當組織對人才資本做了最好的投資，組織的價值就會提高，反之就會貶值。因此組織價值的高低取決於其對人才資本管理的重視度以及是否能極大化其擁有的人才資本。

• 職能與組織策略、願景的關係

標準的組織策略延展係由組織最高指導方針發展出組織願景，然後發展出為達成組織願景組織應推動之長、短期營運策略，接著各功能部門會根據組織營運策略發展出各部門之營運計畫，再由部門計畫延展出部門成員之個人工作目標。然而組織價值觀是維持組織永續經營非常重要卻常常被忽略的元素。組織價值觀是協助創造組織成功所需獨特文化的信仰與行為，它敘述未來文化及組織成員共同工作的方式。組織成員為達成組織策略應具備的執行能力合併其執行政策時應展現的行為〈價值觀〉即稱為職能。（圖一）。

• 何謂職能？



圖一 職能與組織策略、願景的關係

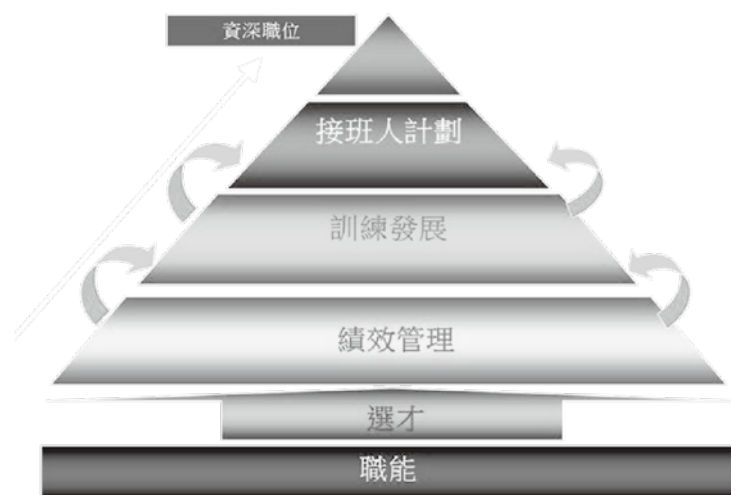
* 滙豐（臺灣）商業銀行股份有限公司資深副總裁暨人力資源處負責人

職能用易懂的方式可區分為專業知識（Knowledge） / 技能（Skill）職能、行為（Behavior）職能以及動力（Motivation）職能，其中專業知識 / 技能職能和行為職能是屬於「Can Do」職能，而動力職能則為「Will Do」職能。個人表現的好與不好是「Can Do」與「Will Do」的加乘效果，也就是說一個人需具備一定的專業知識與技能才能執行某一工作，但如果他同時具備很高的動力與意願去做此份工作時，定會有更好的表現，反之亦然。因此在選才時「Can Do」與「Will Do」的職能評量必須同時兼顧。現今國家考試制度可以測驗出專業知識 / 技能職能，尚無法辨識出行為職能以及動力職能，但是行為職能與動力職能卻是決定員工是否可以將工作做好的關鍵因素。

• 以職能為基礎的選才系統

人才資本管理是以職能為基礎的應用，人才資本管理系統如同一棟房子，要建造一棟堅固的房子，需要打下穩固的地基，人才資本管理系統的地基就是職能，梁柱是選才系統，根據房子的規格來選擇適合的人才，以支撐整棟房子，更進一步針對選出來的人才進行績效管理。表現優秀的人才經過有系統的培育計畫成為組織高階職務接班人，績效表現未達預期目標的成員亦可透過不良績效管理方法改善其未來績效，或是予以淘汰。透過以職能為基礎之選、用、育、留的循環，使組織發揮人才資本管理最大功效。（圖二）。

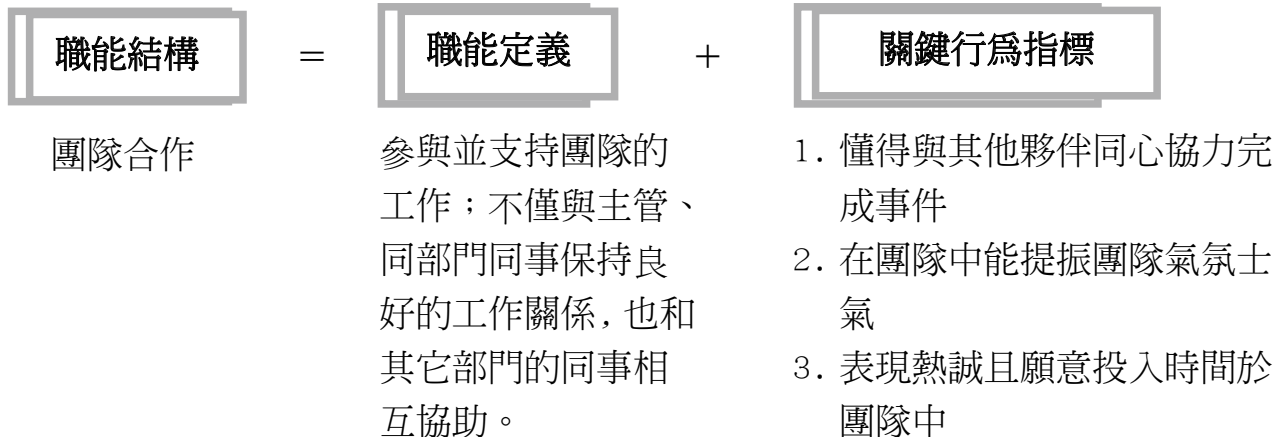
根據冰山理論，在水平面以下看不見的部分是一個人具備的知識、能力、個性以及態度，而在



圖二 人才資本管理系統

水平面以上可以觀察到的是一個人展現出來的行為，根據一個人是否能夠展現某些行為，可以判斷他是否具備一定的知識、能力、個性或是態度，因此以職能為基礎的選才系統須從了解這個人過去展現的行為來預測其未來的行為。職能的結構須包含職能定義與關鍵行為指標，而這些關鍵行為應為可被觀察與衡量的，例如（圖三）。

職能評鑑的方法有紙筆測驗、模擬測驗、職能面談以及評鑑中心（Assessment Center），但不論採用工具為何，它的精神都應該是衡量該員是否能展現該職能要求之關鍵行為，因此在詢問問題



圖三

時應採用行為事例法，例如：針對「追求卓越」職能，問到：請舉個實例說明您在工作中主動尋求提昇工作績效的經驗。當時的情況為何？您採取了什麼行動？結果呢？應試者的回答內容必須包括情境、任務、採取行動及結果，用以判斷應試者在某一情境下採取了什麼行動以及產生什麼結果，進而衡量其展現之行為與組織要求的職能行為指標間是否存在缺口，唯有應試者提出的行為事例在每個環節皆符合此職能要求時，才適合此職位。但是要避免應試者提供假的行為事例，如：

- 一、含糊的敘述：我們、大家、還好、不錯、應該是、等
- 二、主觀意見：我認為、我相信，等
- 三、理論性或不切實際的敘述：如果我被錄取，我一定會…

以上都是進行職能面談時不應採納的回答，當應試者無法提供有效的行為事例，代表應試者沒有處理相似事務的經驗，也可以說明其不具備此職能。

目前的國家考試制度，應試者都投入了非常多的時間與精力做準備，但其努力方向都偏向於專業 / 技能職能的加強，忽略了組織判斷力，人際技巧等軟實力的累積。更忽略了擔任政府文官職務是需要極高的服務民衆的熱忱，以及對國家的認同。缺乏以上價值觀，再優秀的人也無法做好這件工作。

而這些重要的「Will Do」的職能是需要透過職能選才的方式才可有效評鑑出來，因此國家考試納入職能評鑑模式是很重要的。然而選才只是人才培育策略的第一步，配合之後的績效管理、培育發展以及接班人管理才能為國家打造出最優秀的文官團隊。

以職能為基礎之人才資本管理

陶尊芷

滙豐(台灣)商業銀行

資深副總裁暨人力資源處負責人

陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC

Maximized Potential

Ensure staff are given every opp. to achieve full potential

Shared Resp.

Line manager, staff and HR

HR
Development
Philosophy

Competency-Based

Competency is the blueprint for talent Mgt

Current & Future

Equip staff for current & future business needs

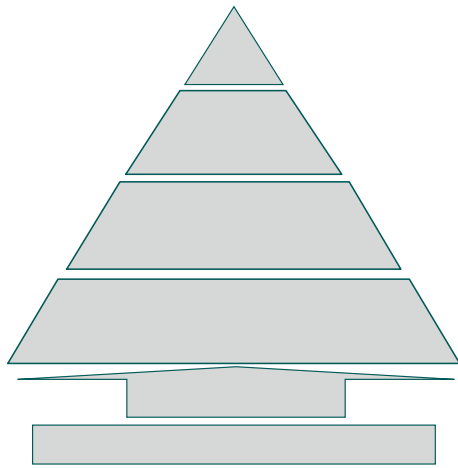
Communication

陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC



Human Capital Development System

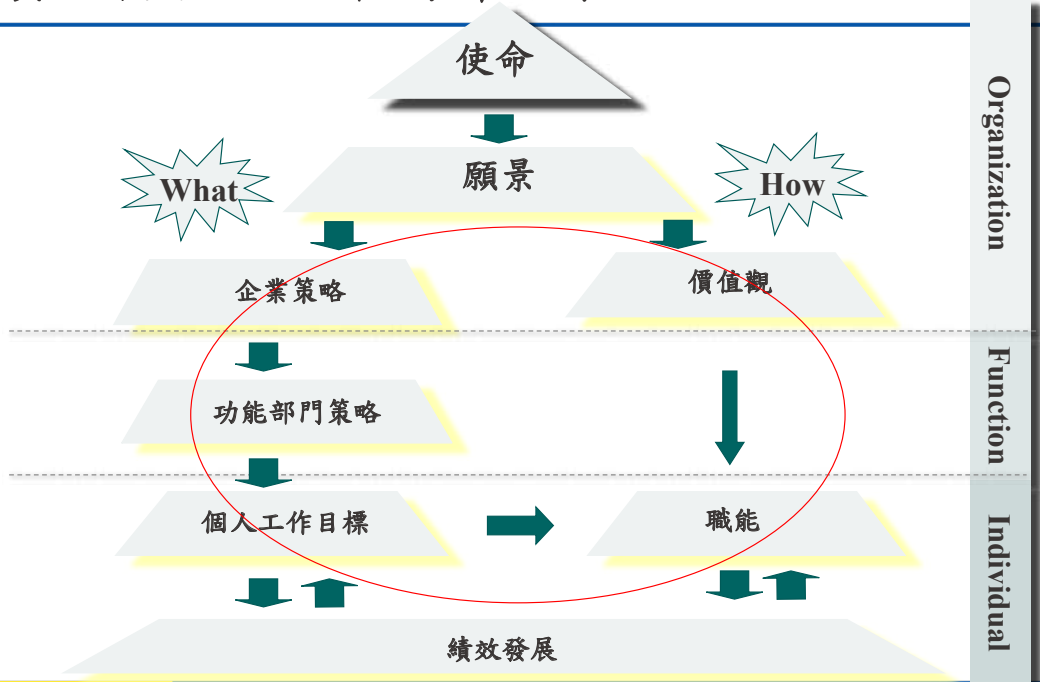


Human Capital is the accumulated value of an individual's intellect, knowledge, experience, potential, and commitment that contributes to the achievement of an organization's vision and business objectives.

陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC

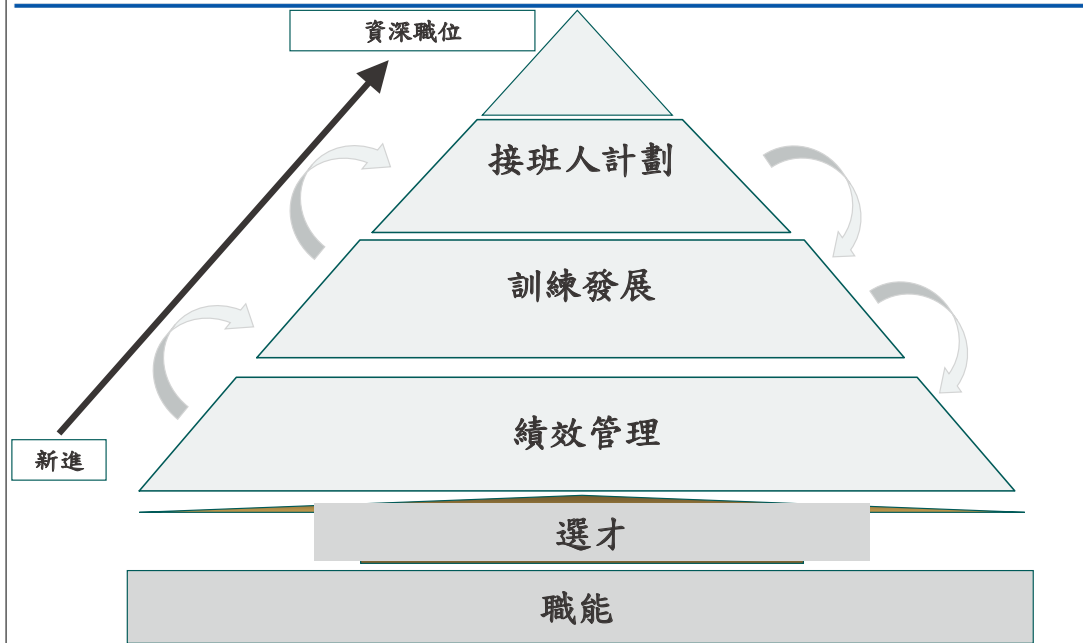
績效發展 - 平衡計分卡



陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC

Human Capital Development



陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC

Capability (職能)



Source: DDI

陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC



何為職能

Job Performance

工作表現



Job Performance = Can Do x Will Do

Source: DDI

陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC

何為職能

Can Do ◆ 知識及技能職能

Can Do ◆ 行為職能

Will Do ◆ 工作動力職能



Source: DDI

陶尊芷 版權所有 禁止翻印

PUBLIC

知識及技術職能

- ▶ 學歷（主修科系）
- ▶ 證照
- ▶ 測驗
- ▶ 工作經驗
- ▶ 語言

工作動力職能

- ▶ **Center of Attention**
- ▶ **Pace of Work**
- ▶ **Incentive Pay**
- ▶ **Travel**
- ▶ **Challenging Work**
- ▶ **Complexity of Work**
- ▶ **High Involvement Organization**



行為職能

一個人的言與行導致好或不好的績效結果

以職能為基礎之面談方式

以過去的行為來預測未來的行為
Past Behaviour Predicts Future Behaviour



S Situation

T Task

A Actions

R Result

職能評鑑工具

- 紙筆測驗
- 模擬測驗 (Simulation)
- 評鑑中心 (Assessment Center)
- 職能面談
- 職業適性問卷

謝謝
敬請指教
Thank You



參、第二場次專題研討

主 題：國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究
國家考試個人資料保護及資訊公開之研究

時 間：中華民國102年12月13日（星期五）下午2時

地 點：考試院傳賢樓1樓多媒體視聽室（臺北市文山區試院路1號）

主持人：張明珠 考試委員

專 題：國家考試個人資料保護及資訊公開之研究

報告人：范姜真嫻 東海大學法律系副教授

報告人：高士偉 明富智財管理顧問有限公司主持顧問、交通大學科技法律研究所
兼任助理教授、世新大學法律系兼任助理教授

與談人：王韻茹 中正大學法律學系副教授
林素鳳 中央警察大學法律學系教授
劉靜怡 臺灣大學國家發展研究所專任教授

記 錄：吳佳玲、鄧怡婷、吳明穎

一、主持人張考試委員明珠致詞

今日下午本場次研討會由我主持，今日的主題為個資法及政府資訊公開法相關部分，因此回溯整個法制的建構歷程。民國99年1月1日行政程序法全面實施時，當時立法目的為使行政行為遵循公正、公開、民主的程序，參考美國法制於第44、45條規範政府資訊公開的基本原則，後在立法院權力的角力下，增加一條「行政機關持有及保管的資訊，原則上必須對外公開，僅在例外時才限制不公開」。由於此原則之確立，所以考試院會銜在民國100年2月21日發布了行政資訊公開辦法，此辦法為政府資訊公開法還未立法完成的過渡規範，也從此建構行政資訊公開之原則。

就法制面而言，美國的第三任總統Jefferson有句名言：「知識之於民主，相當於貨幣之於經濟」，此句名言相通國內法制，因為憲法雖然保障人民很多言論、參與政治等權利，但權利行使有一個基礎，必須取得機關所提供的充分資訊，才能參與民主政治運作，所以消息靈通的公民亦為我們建構民主政治必要的條件，雖然兩國國情不同，但出發點與目的一致。行政機關如何在政府資訊公開法、個人資料保護法，以及隱私權法等權利兼顧的情況下運作，確實於實務上有其困難度。

在本場研討會很榮幸邀請了兩位專家，第一位報告人為范姜真嫻教授，現任教於東海大學，並為日本京都大學法學碩士，著作研究專長在憲法、行政法與資訊法，亦有很多專論關於個資，如個人資料自主權的保護、個人資料合理利用以及土地登記謄本住所資料的公開、個人資料保護的界線等。第二位報告人為高士偉教授，現任明富智財管理顧問有限公司主持顧問、交通大學科技法律研究所及世新大學法律系兼任助理教授，其學歷為跨領域的美國康乃爾大學作業研究及工業工程、生物雙學士、美國Benjamin N. Cardozo School of Law智慧財產權法學碩士與法學博士，其經歷擔任過智泉外國法事務律師事務所資深律師與瑞士信貸第一波士頓電腦工程師等，在資訊與法律面非常專精。

二、范姜副教授真嫩報告（詳如書面資料及投影片資料）

考試院邀請我提報告時，提出了一些問題請我說明回答，所以論文架構體系較不完整，我將會盡量體系化說明。

考選部舉行的公務人員考試會有一定的考試行政流程，所以會有典試委員、報名程序、考試、評閱與放榜等流程，其中會涉及到很多有關於應考人個人資料之蒐集處理與利用，除了公務人員考試法及典試法有相關特別規定之外，基本框架尚須回到個人資料保護法或者政府資訊公開的規範中。

文章中我先就有關個人資料保護法基本的概念作引述。個資法第2條第1項規定個人資料的定義，大致說明要判斷此資料是否為個人資料，應該要符合生存自然人的資料，最重要是具有特定個人的識別性；換言之，可從其他日常生活或社會生活經驗得到資料，與手中資料結合後可以清楚知道資料所屬何人，此資料即為個人資料。特定個人識別性，指看到資料本身會清楚知道所屬何人，或與社會上某一個特定的人聯繫知道其所在、所屬時即稱個人資料；另外，「間接識別性」資料譬如email或汽車牌照號碼，雖然只有數字或英文字母，但從手上資料可以比對組合後可知道所屬為何人則亦屬與個人資料。

在此我分別回應考選部所提問的問題：

（一）相關機關、學校基於學術研究或業務需要，請本部提供應考人資料，本部應如何處置始不違反個人資料保護法？

在個資法有很多條文都有規定，有關提供學術研究機關或其他機關學術研究蒐集處理利用一些個人資料的部分，但其中未牽涉到第6條，因為第6條為高敏感性特種資料，此外有關公務機關與非公務機關在蒐集處理利用個人資料部分，可參考個資法第15、16、19、20條規定，倘若有外界向考選部索取資料作為學術研究用途時，處理的重點在於提供個人資料時必須先作匿名化處理，抑或將來這些資料必須公開揭露時必需匿名化處理，將特定個人識別性資料事先遮蔽，在提供資料時無法還原此資料所屬何人即可。在國外的匿名化處理則屬「不可連結匿名化處理」，其意指提供的資料已經匿名，但一定會有對照的原版，原版與所提供的資料之間不可有連結性，因為有連結就會被還原。

（二）個資法立法目的與蒐集、處理或利用個資之要件

個人資料保護法立法機制首先須有一個特定目的，必須在特定目的範圍內做資料蒐集，而後亦必須在原定的特定目的範圍內做利用，若要作為目的外之利用，除非屬於例外規定並有目的外利用之事由，才可作目的外之利用。有關應考人個人資料之蒐集、處理及利用，為使考試試務順利進行並達到目的，必須在目的範圍內去蒐集、處理與利用個人資料，此為個人資料保護法重要立法架構、方式與目的。

個人資料保護法第8條與第9條為個人資料的蒐集、處理及利用；個人資料保護法第15條為公務機關的蒐集條件；個人資料保護法第19條為非公務機關的蒐集條件；個人資料保護法第16條則為公務機關蒐集之後的利用必須在執行勤務必要範圍內；個人資料保護法第20條亦同。

有關可利用個人資料的條件，第15條及第16條即討論在何種條件之下可利用這些個人資料。在考試部分，很多皆為法律所規定，如公務人員考試法、典試法及行政法規命令。而可作目的外利用事由，依性質得分為五類：一、法律明文規定；二、為免除當事人生命、身體、自由或財產上之危



險；三、為保護他人重要權益；四、為公共利益；五、當事人書面同意。因國家舉辦各種考試最重要的目的在達到公平選拔人才、為國家推進行政試務，因此考試制度一定要公平、公開，讓社會和應考人能夠信賴考試制度。為了考試制度的進行，從報名考試時即須要求應考人提供個人資料以供查詢，因為各種考試都有應考資格與消極資格的限定，這些皆為選擇一個品行良好、學識能力足夠的公務員所必須賦予的要件；而從報名、進考場核對准考證到最後的榜示，皆有大量的個人資料在蒐集、處理與利用，故此部分在國家考試公務人員考試法或典試法中都有基本規定，只是在這些基本規定之下，若尚有規定不完全或不充足之處，亦須回歸個資法與政府資訊公開法檢視問題。

在考試過程中（舉辦考試→公告→報名），應考人報名資料的蒐集、處理與利用，因為應試前需查核是否符合應考資格，考試時需核對是否為本人應考亦或應考人在應考途中出現違規行為，最後的錄取與及格人員榜示等，皆會牽涉考試過程有關個人資料蒐集處理與利用。

其中有關於應考人應考資格的蒐集與處理，公務人員考試法第19條第4項規定考試資格須經過審查，審查包含學歷證件、工作經驗等，視考試之規定作為考選部應考資格的審查與確認。而考選部為使考試順利、合法公平進行，應考人資格的查核在公務人員考試法已有規定，為公務機關執行法定的職務所必須做的事情，且依此要求部外的其他學校、機關，協助查證應考人所提供的資料確實性，但如被要求提供查證資料的機關，若在保有個人資料的原始目的並非供查證的目的，則提供給外部單位查詢時，是否會有目的外利用之問題？如中央選舉委員會必須查核候選人資格，例如候選人不能有前科的消極資格（公務人員考試亦有此規定），因此需與法務部查證資料的真實性，中央選舉委員會此舉為執行法定職務之行為，但問題在於法務部職權範圍未有提供查核之權限，提供資料將會變成為目的外之利用，若提供目的外之利用要合法適用，則須回歸到個資法第16條，但如此很難不被質疑，雖然可以說是為促進公共利益所作的目的外之利用，但就法律而言，公共利益是一個不確定的法律概念，且公共利益的判斷必會涉及利益衡量原則；此部分為問題所在，當時曾建議修法，別的公務機關若請求協助提供資訊，是否有提供的權利或義務。

公務人員考試法第6條有規定體格檢查，其與個資法第6條規範的健康檢查是否屬於同種資料？第6條屬於高敏感性特種資料，爭議性大以致於至今尚未實施，所以此種資料的蒐集、處理與利用必須符合第6條規定四項例外情況之下才可蒐集、處理與利用。因此必須思考當考試法的體格檢查如果被解釋為個資法的健康檢查資料時，是否符合第6條例外可利用之規定？個人資料的蒐集必須與蒐集的目的有所關連性才可蒐集，故不能做過剩的蒐集，舉一案例，新北市有一個接線生的工作，要求應徵者的健康檢查必須做梅毒的篩檢，此種案例在檢查項目中備受質疑，超過利用目的範圍外資料的蒐集。

（三）考試進行之各資利用

考試期間應考人履歷資料（含姓名、身分證正、反面影本、性別、學歷、地址、聯絡電話、身障情形及特殊需求等），分別交由各試場監場人員點名及核對身分使用，如應考人主張本部違反個人資料保護相關規定必須說明理由，可以解釋此為使考試公正、公平舉行之特定目的，執行法定目的範圍內所蒐集與利用個資之行為。

依據試場規則第8條規定，應考人有違規情事經扣考或扣分處分者，由辦理試務機關在試區公告違規者之試場、姓名、座號、違規事實及處分，此舉有無違反個人資料保護相關規定？由於在違規的情況之下，公布是為落實公平執行考試的目的，因此有人違規可以公布，但問題在於公布是否必須連姓名一併公布，因為資料利用必須要在達到目的範圍內，故可考量是否僅須公布准考證號碼即可。

(四) 考試榜示後，相關機關請求提供錄取人員個人資料（包括身心障礙類別、障礙程度、原住民族身分等），本部能否提供？

因為榜示名單為個人名單，雖然傳統觀念認為金榜題名是非常光榮的事情，但問題在於現在的榜示是按照成績高低，此舉有無必要必需審慎。在日本，目前僅剩司法人員考試與醫生、護士考試，榜示公布姓名，其他從大學聯考到公務人員考試等皆只有公布准考證號碼，主要理由為國情不同。換言之，公布及格者也許是一件很光榮的事，但也因此知道了落榜者，可見個人資料的公開是可以從不同角度去看的。舉例來說，教育部當時為姓名榜示，並為各校公布，而後有家長抗議，抗議之家長為一對客家人夫妻收養了一個原住民的小孩，因原住民為外加名額，卻因姓名榜示使親戚朋友知道他們收養的小孩身分為原住民，造成家庭不想被知道的私事被公開，因此受到極大傷害；另一案例為應考人因為家暴的關係離家出走，但後來因為放榜，父親就到上榜的學校找他。因此，公布及格者也許對於部分人是一件光榮的事，但有些人則會認為原來應該被保護的權利益受損害，但榜示有一定的公益性存在，已表示其公平性，但有時也許公益上的必要性帶給個人法律上要保護的權利、利益有衝突時，是否可以有另外一種考量，讓應考人可以自行點選公布姓名或准考證號碼？當時我有提出此意見，但也有人因為榜單上有圈圈叉叉會破壞榜單美觀表示反對。在日本，1996年全國公私立大學榜示僅有准考證號碼，2006年日本個資法實施後，經過多次討論，大部分考試榜示皆只剩下准考證號碼，唯一榜示公開姓名之考試為司法考試與醫生、護士考試，理由在於此兩種職業皆與人民生命、身體、財產等權益有直接的關連性，可看出公益性非常的重要，所以此兩種考試之錄取榜單為姓名榜，另一原因在於日本公務員考試考上僅取得資格，必須視其每年中央機關所需要的人數再經過面試才能錄取。因此，國外會有此種結果發生是因為背後的制度不同。

(五) 考試資訊的公開

考試資訊的公開將牽涉到典試法第23條，現行典試法第23條規定「第1項：應考人得於榜示後申請複查成績。第2項：應考人不得為下列行為：一、申請閱覽試卷。二、申請為任何複製行為。三、要求提供申論式試題參考答案。四、要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料。」典試法第23條第1項屬於行政程序法的「卷宗閱覽」；而第2項有一個案例可作說明，曾經有一位未錄取應考人要求檢閱前50名應考人之試卷，想了解試卷作答內容是否有所差異，但檢視別人考卷會涉及「政府資訊公開的問題與閱卷委員的個人資料」，檢視自己的試卷則屬於「個人資料的閱覽」，可見問題之複雜性。故典試法第23條第1項規定應考人得於榜示後申請複查成績，此項應屬於應考人「卷宗閱覽」的權利，但考試院訂有「應考人申請成績複查辦法」，其第8條規定：「申請複查成績，不得要求重新評閱、申請閱覽或複製試卷、提供申論式試題參考答案。亦不得要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料。」

有關第2項所規定在非要求閱覽試卷時則涉及政府資訊公開之問題，政府資訊公開法第18條第1項第5款認定試卷公開將影響考試公正、效率之執行，而否准公開之請求。而第2項第4款要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料，此款亦會涉及個人資料問題，此時在處理試務上必須逐項檢閱涉及個人資料抑或涉及非個人資料兩者分別和政府資訊公開法關係又是什麼。

從個資法觀點作檢視，「應考人申請複查自己的成績」此部分為應考人的個人資料，個資法第10條第2款亦規定如其提供閱覽有妨害公務機關執行法定職務者，得不予提供。且依法授權訂立之成



績複查辦法亦已限制應考人此項閱覽及重新閱卷之權利，故應考人申請複查成績部分得依典試法第23條第1項、複查成績辦法第8條及個資法第10條予以處理。若應考人非為申請複查成績，單純為請求考選部提供試題參考答案或閱卷委員姓名時，此應為應考人對該當政府機關所保有之特定考試資訊請求公開之權利，性質上應非屬不服特定考試結果決定而提起救濟程序中卷宗閱覽請求權，應無「應考人申請成績複查辦法」第8條之適用，因屬政府資訊公開法之問題。曾有一案例，最高行政法院判決，應考人要求閱覽別人的試卷，結果最高行政法院判決本人不可以閱覽自己的試卷，更不得閱覽別人的試卷，前者請求閱覽自己的資料屬於卷宗閱覽，後者要求閱覽別人的試卷則涉及政府資訊公開問題，故典試法與政府資訊公開法立法目的不大相同，申請人資格亦不同，但我認為以此方式作為判決不太合理，應可再作考量。

針對日本考試試題公開與否，除了醫生考試的適性測驗，屬禁忌題目的測驗，測試是否適合做醫生的類性向測驗，只有性向測驗題目不公開，一般而言，考試的題目可全部公開；針對題庫之題目公開與否，日本很多學者認為題庫應該定期更新一次，不可作為永久使用之用途，應與時俱進，公開題庫之好處可讓大家檢視題目之優劣，藉此提升題目之品質。

1. 參考答案、評分標準

- (1) 日本評分標準與試卷公開部分：選擇題、簡答題抑或附有標準答案之試卷皆可公開，僅申論試卷尚未公開，若公開申論試卷，應會引起很多爭議。
- (2) 評分標準公開與否：律師、法官、檢察官共同考試為法曹合一，評分標準非常詳細，為使應考人了解考試公平性，公布各題所占比重與方向。

2. 試題之公開

- (1) 口試題目公開與否：在有些特定考試，不公開口試題目，因為口試題目會有一定範圍在。案例：醫學院的口試，應考人將口試題目鉅細靡遺記錄下來，口試完後將此題目發布在臉書上，但問題在於有兩個梯次尚未口試測驗，後來備取者認為此應考人有舞弊行為應取消考試資格，但對於舞弊的認定仍存有疑慮。
- (2) 分數面：若兩個應考人平均分數落差太大，必須由第三人重新閱卷，以避免閱卷人之主觀介入。

3. 考試委員姓名與資料

以日本為例，司法考試委員名單首先由各校推薦公布，再由考試委員長作圈選，圈選前一年已將各科命題委員公布透明化，此為日本制度，因風土民情、文化背景不同，並不能將此制度完全移轉至臺灣。

三、高教授士偉報告（詳如書面資料及投影片資料）

我非常榮幸受到考試院與考選部邀請，為個人資料保護法相關議題作簡單報告，在此感謝董部長與規劃司黃司長，以及所有參與此研究之部門長官們。對於個資衝擊評估制度能否在我國公部門執行，考選部提供了非常珍貴的試驗標的，在現有公家體系與政府狀況下屬非常的難得的機會，再次感謝部長的支持。

報告分為兩部分：一、個資研究緣由與背景、個資衝擊評估（PIA制度）--- 高士偉教授報告；二、針對用考選部為試驗對象執行PIA細節---楊柏宏研究生報告。

我國自101年實施個資法，爭議不斷，除了部分法令要求規定非常嚴謹以外，個資法施行細則第12條對於個資管理制度的要求有非常多的規定，並對公家機關或私人機關造成極大的困擾與衝擊，

有鑑於此，應如何找到合理相對又不會花費太多金錢與資源之制度，讓公家機關與私人機關達到符合個人資料保護法中善良管理員之職責，此為研究案重要目的之一。

研究對象的選擇：當時團隊希望找尋一個擁有非常重大個資部門的公部門作為試驗對象，而考選部除了擁有龐大以及高敏感性之個人資料，且董部長個人對於個資法也非常重視，以及各部門長官對於個資法的了解與認知皆出乎我們意料之外的深入，以上種種因素，讓我們選擇了考選部作為研究之標的。在現有公家體制與形式下，能找到此研究機會實屬珍貴，值得團隊向考選部表達致謝之意。選擇考選部作為臺灣第一個公部門執行個資PIA衝擊評估，對於國家將來個資法的發展成為極有意義的指標性。研究目的則期望以考選部為先例，實施個資衝擊評估過程，進而探討臺灣的公部門是否可以導入此制度。

何謂個資評估？何謂PIA？舉例，若今天大家想要知道自己的身體健康狀況，首先會去醫院做簡單的健康檢查，健檢的結果可以了解身體的健康狀況如何、身體哪個部位有問題、飲食是否需要控制以及血壓計的購買與否，個資衝擊評估（PIA）非常類似健檢的程序，利用問卷的方式以及自我檢測的步驟，讓組織的人可以了解個資所有流程進而找到可能有個資外洩風險之所在，最後則進行改善處理，故PIA為簡單的健康檢查，檢查的標的與目的是找到個資高風險處而去作一個Quick Fix。

個資衝擊評估亦在管理步驟（PDCA）屬於在規劃（Plan）階段完成，此階段之目的包含：檢閱個資管理架構與流程，對於內外部環境分析。內部環境為個資的流程、個資的盤點、個資所屬何人；外部的環境為個資是否會傳遞於第三者，若第三者要求提供個資資料時應如何處理等，了解以上步驟後則作現況評估，用問卷方式作自我的檢視。

PIA檢視結果可分為四個等級：

填答結果	詳細內容
A 超過90%答「是」	個資管理制度完善
	已有充足及適當的個資管理程序
	個資管理制度稍可
B 50%-75%答「是」	個資管理制度稍可
	個資管理程序並不完整
	高風險處需適當個資輔導與諮詢
C 50%-75%答「否」	僅有少許個資管理程序
	需要個資輔導和諮詢
D 超過75%答「否」	並無個資管理程序或程序
	需要大規模的個資輔導和諮詢

若問卷結果超過75%答「否」的話，則會列為不及格等級，表示此機構、部門、組織完全沒有個資的管理制度，具高風險個資外洩之可能性。若問卷調查結果為等級A，回答皆為「是」並達到此責任，制度則相對非常完整，可能僅需少許糾正即可。在非常有限的時間（不足3個月）與非常有限資源下，受到考選部大力支持讓我們可以完成PIA第一個階段問卷結果的整合。問卷由各個五個單位的科長所完成，從問卷的調查結果與初期判斷，考選部個資的成績極佳，以實務經驗，大部分私人機構甚至某些公家機構之個資成績皆在C與D。考選部初期報告的個資制度完整性，幾乎已經佔了90%以上，後續尚有個資整合與諮詢。



問卷調查結果有非常重要的意義：

- 一、考選部為臺灣第一個公部門執行真正個資法的檢驗，此項非常具有指標性。
- 二、此成績可能會造成臺灣別的公部門一些壓力，如果第一個檢驗機關成績等級為A，而別的公部門成績不理想，若將來有法律的訴訟，是否表示這些部門未達到善良管理員的職責，這是有待研議的。

在個資衝擊評估研究前亦參考了世界各國對於使用或者利用PIA制度較成熟的國家，他們如何去處理類似的問題，除了美國、加拿大與英國的行政部門已經有義務執行個資衝擊評估之外，澳洲、紐西蘭、香港、日本皆有很多個資衝擊評估之案例，而美國與加拿大執行主體幾乎就是所有的行政部門或單位，或擁有龐大個資的部門皆須執行PIA，如何確保政府部門有執行的義務，通常像在美國與加拿大對於預算的審核，PIA的報告為必須附上文件，此即為政府如何確保各個單位去執行此制度，而後臺灣應如何履行個資法種種要求，就實務面而言是值得思考的一個方向。

對於選擇考選部作研究的標的，針對PIA問卷設計參考了以下幾個大原則，除了臺灣的個人資料保護法以外，以及亞洲的APEC保護綱領、OECD的隱私權保護原則、CBPR的體系，如何將這些問題整合而實行在本國的公部門中是一個大挑戰，舉例而言，如考選部業務繁忙，各單位責任皆不相同，所以一份問卷要讓每個單位與各部門作填寫實為困難，此部分可以作改善。

PIA的概念則是按步驟進行：以問卷作自我評估，問卷的題目會達到法規遵循的審查，待得到問卷結果後則需要針對回答的內容作確認或補充，若回答的內容有顯示出個資可能外洩的風險時，則須提出辦法去作執行與修改。

問卷架構主要參考我國「個人資料保護法」與「APEC隱私保護綱領」原則作設計，問題分為八部分：

（一）告知

我國在個資法第8條已明訂資料管理者蒐集個人資料時，應明確告知當事人蒐集者（公務機關或非公務機關）名稱、蒐集資料之目的、種類與用途等必要事項，蒐集個人資料的類別與利用方式等，但資料為公開可獲得者不適用之。亦即在蒐集個人資料前或在蒐集時原則上必須向當事人提供清楚且容易取得的隱私保護政策，此部分問題則是為了確保當事人是否了解考選部有無告知個人資料的保護政策，包括當事人是否清楚知道公部門會將個人資料移轉給誰、公部門蒐集利用個人資料的目的。

此題詢問考選部是否提供個人資料的管理政策，若回答「是」，必須先確認政策是否提供於網頁抑或是否符合我國個資法保護原則等，甚至必須再提出一些規則的政策有效日期、施行日期作為一個佐證。

除了此種問題之外，亦會設計一些更明確的題目，再次進一步確認考選部在蒐集資料時是否符合個資法。

（二）蒐集

第二部分係要確保蒐集到的資訊限於蒐集時所陳述的特定目的，蒐集資訊必須與特定目的有合理之關聯，簡言之是為確保蒐集個人資料時是合法且公正的。此對於蒐集的個人資料要與特定目的有關的要求也出現在我國現行個人資料保護法第5條。問卷內容：「詢問考選部蒐集個人資料的目的是否限於特定的目的，回答問卷時則必須確認個人資料的類別與各類別蒐集個人資料的目的為何？」考選部回答：「皆有限於特定的目的。」

我們在驗證時可從考選部的網頁找到考選部保有及管理個人資料項目一覽表之文件，文件內容

為各單位保有之個人資料及蒐集目的為何等，初步判斷，考選部在蒐集個人資料此部分有符合個資法的要求。

（三）利用

確保個人資訊被使用在達成蒐集個資時所陳述之特定目的及相關兼容之目的上。這個部分涵蓋使用、傳輸、揭露個人資料時。個人資料保護法第16條有明文規定「政府部門在利用個人資料時應符合特定目的」。個資法第5條與第16條皆有規定如何利用所蒐集的個人資料。問卷內容：「是否有對其他第三方個人資料者揭露所蒐集的個人資料？」若回答「是」，則應提供相關的資料去佐證其揭露個人資料是為了達成蒐集時所陳述的蒐集個人資料的目的。

（四）選擇權

評估目的為確保政府部門在蒐集、利用、揭露個人資訊時有給予當事人選擇權。按個人資料保護法第8條第1項第6款，蒐集個人資訊時應告知當事人選擇不提供個人資料時對其權益的影響，意即須提供當事人選擇權。

我國個人資料保護法第8條第1項第6款，若當事人可自由選擇提供個人資料時，蒐集資料者在蒐集時則必須告知當事人若不提供這些個人資料時所將影響的權益為何。此部分評估目的是為了確保政府部門在蒐集、利用揭露個人資訊時，有給予當事人選擇是否提供個人資料之權利。

（五）個人資料之完整性

這個部份的問題直接在確保個人資料的控制者能維護資料的完整性及正確性，持續更新個人資料。此義務只限於符合蒐集目的之利用所需的資料須完整且正確。個人資料保護法第11條亦明定公務機關應維護資料之完整及正確。問卷內容：「當資料不正確、不完整或過於陳舊將影響使用目的，若考選部在一開始有將資料傳遞第三人時，這些資料過於陳舊時，是否會通知第三人資料應如何更新或更正，是否有此相關程序？」

（六）安全保護措施

這部分則在確保當事人信任政府機構（考選部）將個人資料交予政府機構（考選部）時，政府機構（考選部）有實行合理的保護措施，防止資訊受損、越權使用或不當使用。此部分問題可以確實檢驗個人資料保護法第18條，公務機關保有個人資料檔案者，應指定專人辦理安全維護事項，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，是否有被執行。

（七）取得與更正

確保當事人能隨時從蒐集、處理、利用個人資料的單位取得其個人資料或要求更正之。此「隨時」並不是指自然人可以恣意的提出要求，只要是不合理的請求，該單位可以拒絕。個人資料保護法第10條也有相同的要求。問卷內容：「就考選部是否持有當事人個人資料一事，當事人詢問時考選部是否能告知和確認資料之正確性？考選部回答：需確認考選部具備相關程序以因應當事人之請求。」

（八）責任確保

本段中的問題皆致力於確保政府部門遵守上述其他原則的落實措施。舉例而言，傳輸資訊時，政府部門應負責確保收受資訊方在未獲得同意時能仍遵循這些原則。此部分可以透過契約的方式來約定以確保其他單位從考選部取得資訊時，他們能依照考選部訂定的個人資料管理政策作遵循。個人資料保護法施行細則第8條、第12條教育訓練等相關規定皆能於本部分問題中得到確認。

結語：

各業務單位回收的問卷填答結果，考選部多數的問題皆回答「是」，可初步得知考選部的個人



資料保護政策、作業流程是符合我國個人資料保護法。此次執行中所遇到的問題，譬如此份問卷原先設計予考選部的個資小組負責作答（考選部的個資小組是依據考選部個人資料保護管理要點所成立個人資料保護管理執行小組，主要工作為確認訂定考選部部內個資的規範與政策，並確認考選部一些政策與實務做法有無符合這些規定），但因為考選部後來將此份問卷交由考選規劃司、資訊室與三個考試業務單位負責填答，又因各部門較熟悉各部門自己的作業流程，相對其他部門的作業流程並不是那麼清楚，因此回傳的內容並非十分的一致，因有不一致的情況導致最後須多花費一些時間將答案作整合與確認。

雖然僅在考選部做一個簡單的個資衝擊評估報告，並因為時間有限，目前僅完成PIA問卷的階段，但我們仍可從回收的問卷看出考選部現有的一些規範與政策。另外，各個業務部門業務不同亦造成填答問卷的困難，此情形在每個公部門都有可能發生，而公部門在實施個資衝擊評估可能性應為何？經由此次試驗，我們認為除了在問卷的設計可以再細緻化之外，若每個公部門都可以成立個資小組，相信未來進行PIA時能夠更順利，所完成的結果更能代表整個部門。比起其他替代方式，例如強制一些公部門作國際上的認證，實行PIA的成本相對較低亦容易，因此我們認為將PIA導入公務機關實為可行亦並為有意義的政策。

四、主持人張考試委員明珠

第一位與談人為王韻茹教授，現職於中正大學法律學系副教授，兼任臺北市政府、臺中市政府、行政院原住民族委員會訴願會委員，學歷為德國法蘭克福大學法學博士，曾擔任行政院原住民族委員會法規會委員，專長為憲法、行政法與憲法史。

第二位與談人為林素鳳教授，現職中央警察大學法律系教授，學歷為日本北海道大學法學博士，曾擔任考試院法規委員會委員、行政院訴願審議委員會委員，專長為行政法。

第三位與談人為劉靜怡教授，現職臺灣大學國家發展研究所專任教授，兼任行政院文化部法規委員會委員與財團法人臺灣網路資訊中心監察人，學歷為美國芝加哥大學法學博士，專長為資訊法、電信法與法律經濟分析等。

五、王教授韻如與談（詳如書面資料）

（一）有關國家考試之個人資料保護與公開

范姜教授的文章非常適切回應考試資訊公開問題有關的答案，文章就典試法與資訊公開法問題討論有關「有關國家考試之個人資料保護與資訊公開」的問題，此問題在憲法中「資訊公開請求權」與「個人資料保護權利」之間的關係為何？此部分是會影響到典試法與資訊公開法等條文問題。

「資訊公開請求權」與「個人資料保護權利」兩種基本權利是否為同一個執掌的兩面亦或分屬兩種不一樣的情形？由於論及此兩種權利時，對於「資訊公開請求權」的部分，強調人民可否參與國家決定的過程，著重在程序保障或參與問題；對於「個人資料保護權利」的部分，如大法官釋字第603號解釋，著重資訊自決權，與隱私權或個人人格權利保障較為相關，兩者脈絡有些差異，形成權衡關係。

「個人資料保護權利」與「資訊公開請求權」的權衡關係，例如「應在何種狀況中給予資訊」，因為現在社會人人皆倚靠資訊系統，將人格透過資訊與別人交換而形成對自我認知以及與別人的交往，當然此資訊與個資不同，但是現今所面臨的問題或個資的保護都面臨個案權衡的問題。

實務上，愈來愈多的法院判決傾向部分公開的方式，如資料中有涉及個人資料部分，可採取將資料遮蔽的方式，仍須採取部分公開；若資料僅一行並涉及個人隱私，則可說明此部分涉及個人資訊不能公開。

關於「卷宗閱覽的權利」與「資訊公開請求權」，兩種原同時規範於行政程序法中，後來將「資訊公開請求權」獨立出為資訊公開法。現今法院實務操作中，已將此權利分開，卷宗閱覽只限程序中的當事人可申請，政府資訊公開，則所有人都可以請求；但典試法對兩種權利的請求皆限於當事人，並無區分當事人請求或一般人請求。因此，對於法院對兩者的區隔，典試法可以考量未來如何修正，亦或典試法是因為有特別的情況，所以限制當事人的卷宗閱覽，這部分應將之間的關係加以釐清。

（二）公部門實施個資衝擊評估可行性之探討

此文章可從兩個角度面作探討：「監督國家機關有無真正落實」與「我國在執行個資法之結果評估落實良好與否」，若從衝擊評估的角度，去瞭解國家執行法律的結果是否確實落實，以及法律是否有修改的必要，則需要先就教報告人三點問題：

1. 個人資料保護法將個資的主體分為公部門與私部門，本文在做個資衝擊評估分析時，是否能比較兩部門間法律義務的問題，抑或作出比較以了解為何法律要做此種差別的分類。
2. 依據個人資料保護法，並非所有的個人資料受到保護的程度均相同，但報告人在問卷部分，並無特別談論法律對不同個資的敏感程度，所做的保護程度安排，因此在不同敏感程度的個資上，於進行衝擊評估時，是如何安排的？
3. 因「個人資料保護權利」與「資訊公開請求權」處於一種權衡的關係，故法律中不論在責任確保部分或是否合理利用的部分，皆給予行政機關裁量與權衡的可能性。但在執行個資衝擊評估問卷時，尤其是責任確保的部分，是否有針對在兩者間權衡的設計？

補充說明：

德國的個人資料保護法不是用個資衝擊評估方式作研究，而是採用如同消保官的設計，設置一個監察人，檢視各部門並提出評估報告，或檢視有無真正落實個資法，此為提供另一種制度設計的可能性。

回應范姜教授論及答案公布與否之問題，德國考試的答案是可以公開的，公開內容包含評分的重點與比例等，甚至有命題委員直接將題目的作答方向發表於期刊內，但我認為必須著重於考試的公平制度。而針對保護考試委員名單的部分，會讓所有應考人認為此時的公益難道沒有失衡嗎？這有待考量。

六、林教授素鳳與談（詳如書面資料）

日本在五年前，特別是司法特考部分，會在考試前一年公布近100位考試委員的名單，當時曾經有一位行政法的考試委員，在任教時發生疑似洩題的情形，而被國家考試永不錄用，但此種情況非常少見，大部分的老師都很謹守分際。當時我在早稻田大學訪問學者，剛好那一天舉行司法考試錄取前的典試委員會，結束後我問及司法考試錄取人數，受訪者未回答，可見日本對此保密度極高。相對臺灣的國家考試，不論於典試委員會或閱卷委員會結束後，皆會要求將資料繳回，但隔日補教業者卻已得知一些訊息，這是詭譎的部分，可見日本與臺灣國情差異極大。

就我看來，民間機關已經落實個資法，因為昨日至銀行繳付房貸與存款時，僅帶存摺與印章，銀行櫃員詢問我是否有任何證明可以證明我是存摺與印章的主人，當時我因為未攜帶其他證件，所



以遭拒絕存款，原因是因為曾有案例，家人至銀行幫其還錢，並要求提供一筆個資之後導致家庭糾紛，可見銀行現在已經開始落實個資法。相對幾年前，我在警察大學推廣中心任教時，因某次在課堂中提及我媽媽被隔壁鄰居恐嚇的事情，因當時在座皆為警察升等的學生，我就詢問是否有人任職於臺中市六分局，下堂課則有學生反問我有沒有聽過兩個名字？一聽之下，這兩個名字分別是我父母的名字，接著學生又說出了我的手機號碼，警察可因為好奇而濫用職權探及個人資料，此行為非常的不適當，但近年來在個資法雷厲風行的宣導之下亦有了一些嚇阻效果。

因日本司法考試為法槽三者共同考試，於法科大學院畢業後五年內可有三次應考機會，若未錄取則不可再應試，當時我向日本老師反映此舉是否會侵害考試權，但他們認為並沒有侵害考試權，因為並未規範五年後不能再就讀一次法科學院再作應試。

而針對「個資衝擊評估」，我認為可用法案衝擊評估、稅式評估或環境影響評估的概念作思考。以下兩個問題，擬就教於報告人：

- (一) 論述中提及「個資衝擊評估 (PIA)」之採行，於加拿大、美國與英國，係屬義務，但若義務未履行時，會有何責任產生？如公務機關未採行，主管機關如何處理？
- (二) 此次對考選部進行實驗性之個資影響評估，僅以考選部5司中的5位科長回答作為評估樣本，有些單位並未列入評估，但卻在結論部分指出：「將來在我國其他公部門實行個資衝擊評估是有可能的」，依樣本導出如此高可行性的結論，令我不解。

在日本制度面，若申請人是請求自己的個人資料，則適用個資法；若請求個資以外的資料，則屬政府資訊公開，此時則需判斷是否有不當侵害別人隱私的部分，屬除外不公開資訊。就理論而言，資訊愈公開就愈公正，但由於會影響考試效率，仍然必須審慎思考是否公開考題、參考答案等。

七、劉教授靜怡與談（詳如書面資料）

以下針對兩篇文章做簡單的評論，初次閱讀的想法，已經以重點的方式寫在書面資料內，但聽了報告人和與談人的談話，我做以下一些補充。在范姜教授的文章中，以新個資法為背景，針對考試院所舉辦之國家考試試務過程中所涉及之個資蒐集、處理或利用問題進行分析和檢討，並以考選部所提問的問題做為文章背景，我認為整篇文章架構是相當有體系的。印象中目前國內尚未有人針對考試法及典試法規定及其有關政府資訊公開及個資相關規定做全盤性的分析，這篇文章具有及時意義與價值。

針對本文所提出的問題分析和觀點，評論人之初步意見和提問如下：

- (一) 本文全篇扣緊著個資法兩個重要的概念「特定目的」和「必要範圍」兩者進行分析，作者本身對於個資法所追求的基本價值和立法原則掌握精準，不會過度考量公務方便性的問題，對於保護考生個人權益而言，是相當值得肯定的寫作切入角度。
- (二) 本文對於現行與考生個資保護相關的法規，例如公務人員考試法及其施行細則、典試法及其施行細則甚至試場規則等規定，在解釋適用上正確的模式為何，大致上均有具體的分析及建議，對於考選機關而言，頗具參考價值。
- (三) 作者於文章內提到一些具體例子及問題，例如有關錄取或及格人員之姓名榜示問題，是否可解釋成具有高度公益性和公共性之資訊，而應採取肯定見解？至於「考生姓名」跟「公職」、「專門職業」、「證照」所涉及的工作公益性是事後且動態的，跟考上後的公布考生姓名此中間還有落差，但作者認為這部分問題可深入討論和區分，調整之道應是衡量「該項

考試榜示及格名單之公益性（考試公平、公開及信賴性）為何？及其對當事人權益所可能造成之損害，兩者在比較衡量後做處理。但我認為還有待申論的空間，例如一個人當了醫師後，如應於急診室值班但沒有值班或隔空開藥等涉及公益性問題，在醫師的相關規範裡都可管制，至於是否可透過考試，錄取後榜示來達成公益性，從憲法比例原則上考量，是可以再去思考，但學理上還有討論的空間，日本學者可能有寫過相關文章，作者也許可以舉例與大家討論。

- (四) 本文討論典試法第23條各項與政府資訊公開法之關係時，似可同時加入個資法面向進行討論，即非應考人或應考人申請公開國家考試相關資訊時，若涉及他人（考生）個資相關權益時，個資法上應如何處理？例如考試院訴願會曾有考生要求閱覽其他考生的分數等問題。另外，個資法中有全部公開或部分公開，是否有某些項目是要依典試法申請資訊並可能涉及到其他人資訊隱私問題，但是可以用一部或全部的方式解決。不過有關一部或全部的問題，其實並沒有像個資法裡面的區分那樣單純，像美國2007年後的法律要求，所遮蔽的內容皆必須要被記載，甚至有些還需註明遮蔽理由，以達到資訊公開法的立法目的，另外美國有些是以個案來處理，因此個資法究竟扮演多少角色，在學理上可能是個有趣的討論問題。
- (五) 本文提到以下分析考試資訊公開問題，如參考答案、評分標準、試題公開和考試委員等姓名資料等公開的問題，這些問題非常有趣，例如我在當考生的時候，也覺得為什麼有題目的得分只有個位數。因此，從考生權益保障、公共事務之公開透明和問責之公共利益等面向來看，我覺得本文所論及的法制面，有相當高可作為未來典試法修正的參考價值。
- (六) 考選機關承辦考試會蒐集到許多個資，而在個資法的觀點裡有兩個柱子，一個是資訊自覺權的概念，另一個是蒐集處理利用資訊的人，有所謂資訊保護義務的概念。可想而知，蒐集資訊越多的機關，資訊保護負擔的責任也越重，而且考試試務的資訊蒐集、資訊處理、資訊利用往往有時間性，有時候也只有一次性，因此當特定目的已經消失時，實務應如何處理才符合個資法的基本精神，此部分問題建議可以談論。

第二篇為高士偉律師等人的報告，本報告的計畫應還在進行中，所以有些地方敘述較為簡略，可能是尚未完成的關係。本文以「隱私衝擊評估」（Privacy Impact Assessment）或本文所稱之「個人資料衝擊分析」（下稱PIA）做為探討核心，由於PIA涉及資訊界與資安界，因此經常有資訊界朋友問我，臺灣不論公、私部門，對於個資都不太想用PIA，是否是因為法律尚未規定，還是其他原因？因此，本篇引進PIA做討論，甚至以公部門為研究對象是很好的，以下為初步意見和建議：

- (一) 本文認為各國隱私權主管機關和隱私權保護倡議者將PIA視為矯正公、私部門中侵害隱私程序的矯正方法，建議本文可以更具體的說明為何此方法可以發揮矯正效果。
- (二) 本文認為各國政府及民間企業在說服大眾接受並使用可能有侵害隱私權疑慮之科技時，以PIA作為釐清疑慮與減輕風險的方法，但已施行PIA的國家裡，疑慮是否釐清？風險是否減輕？施行的效果如何？若有實證資料，能更具說服力。
- (三) 本文分別介紹美國、英國及加拿大要求公部門實施PIA的概況，整體而言，以上各國實施PIA均是有法律規定或有政策做為執行後盾。假若我國也採行PIA制度，則應如何建制個資衝擊評估的相關法制？政策上又應如何調整制定常規？甚至我國若實施PIA制度後，個資法對於公、私部門所要求的個資保護義務及資安義務又應如何處理？建議作者可從法治面解釋。



八、主持人張考試委員明珠

感謝三位委員針對兩份報告發表與談意見。現在進行綜合討論，再請兩位報告人作綜合性答覆。

九、綜合討論

(一) 考選部資訊管理處張專門委員麗雪

以下就范姜教授的報告，做一些資訊補充及澄清：

1. 報告中提及有關與學校合作查核個資部分，的確實務上本部為查核應考人個資，需請求其他機關或學校提供個資，此為本部落實內政部「多用網路、少走馬路」之政策，但這部分於個資法施行後的確造成疑慮，報告中關於本部於本（102）年1月曾就此一行政作業如何適用個人資料保護法，拜訪法務部並函請該部解釋，最後就施行細則第14條規定，書面意思表示方式得以電子文件的形式為之來處理，因此本部也配合修改系統，以電子郵件的形式為同意要件。亦即應考人於進行國家網路報名系統進行報名前，均經告知並需填具同意書，始得進行網路報名，該同意書雖係以電子方式為之，倘足以確認當事人之意思表示，並有可為證明之方式，即具有個人資料保護法第7條第2項「書面同意」之效力，從而各級學校將應考人個資提供本部查驗，即符合個資法所定得合法為個人資料之特定目定外利用之情形。本部目前已在網路報名系統將應考人簽具同意書之時間戳記及內容之軌跡列入保存，因此，查核應考人個資之行為，目前係依個資法第16條及第20條，及施行細則第14條之規定行之。
2. 另報告中提及本部於應考人通訊報名之各項考試信封上，載明應考人姓名、電話及身分等資料，本部亦經多次會議討論，業於102年5月決議，刪除應考人通訊報名信封上系統自動載入姓名、電話等直接識別個人之資料，並將身分別採代碼方式取代，自102年7月起之各項國家考試報名信封已無過渡揭露個資情形。

(二) 財政部關務署陳課員瑩紋

在上午場次有關「國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究」中，多位學者提到申論題較能檢測應考人的程度，但是考選部目前不公布申論題答案，也就是考試的公開度不足，建議考選部能否在兼顧保護命題老師和考試公開的情況下，例如將試卷掃描至網路，採用登記瀏覽方式為之，因為應考人寫完試卷並不能自行保留，應該不屬於個人資料，而屬於政府資訊公開的範圍，請貴部參酌。

(三) 董部長保城

目前就典試法第23條已有應考人提告考選部不公布典試委員名單與參考答案，屬違反個人資料保護法與政府資訊公開法，大法官現在正在處理中。同時立法院等大法官有決議後，才能接續著手審理典試法第23條。以下發表三點意見：

1. 本部最後榜示之榜單印有姓名與准考證號，是因為基於公共利益關係所以公開透明化。之前曾有案例，醫師考試放榜後，有應考人檢舉上榜人應考資格不符，且經查證所言屬實，故撤銷上榜資格。甚至導遊領隊考試亦有應考人交付假的學歷證明，因此，在榜示時將姓名與准考證號公開透明化，可藉此讓大眾檢視，若有不符應考資格者，考選部則會發動行政調查系統，且因國家考試種類眾多，每年近70萬名應考人報考，故榜示之揭露也發揮某種程度的篩檢功能。
2. 就公布申論題參考答案部分，因參考答案無絕對性，僅作參考用途，未來可考量於閱卷前將

參考答案公布，並限制於一星期內歡迎學界及應考人針對答案重點與評分標準提出疑義，考選部再蒐集資料並請閱卷委員與相關學者專家針對各個爭點作討論，看是否納為評分標準，並於閱卷標準會議中作討論。

- 3.請教高律師，報告論述中提及個資衝擊評估（PIA）之採行，於加拿大、美國與英國係屬義務，請問是否每個階段就必須健檢一次，且每次皆重複同樣「個資衝擊評估（PIA）」？

十、主持人張考試委員明珠

請兩位報告人針對與談人的建議以及在場與會貴賓的提問綜合答覆。

十一、綜合答覆

（一）范姜副教授真嫩

- 1.有關「個人資料保護法」與「政府資訊公開法」，前者屬於個人對其資料的自主權，後者屬人民知的權利，但交錯適用部分是較難處理的問題。如同林教授所言，在日本有兩種方式，若請求閱覽個人資料，則僅適用個人資料保護法，不得適用政府資訊公開法，兩者必須做明確的區分。又因政府資訊公開法立法時間（2001年）較個人資料保護法（2004年）早，故兩者在有關限制不可公開的規定皆完全相同，所以並無任何適用法律上的矛盾或不符之處。
- 2.回應劉教授：有關錄取或及格人員之姓名榜示，在日本曾有討論，醫師考試或律師考試所錄取的應考人，可待執行登記執業律師或執業醫生時再公布姓名即可，不必在考試及格時就公布姓名。但董部長提及繳驗資格時會有查核的問題，我認為可精實查核的階段，並可考量在登記執業時再作第二次的查核。
- 3.將錄取前20名應考人姓名遮蔽以公布試卷的問題，仍可依循字跡知道錄取的應考人，故可考量以詢問方式，確認前20名應考人是否需要遮蔽姓名再公布。例如學校的考試，過去從不將考完試卷還給學生，因為會有學生互相比較作答的完整度來爭取分數，但現在我認為應該要讓學生了解為什麼得到這樣的分數，我的做法是詢問分數最高試卷的學生，是否願意將試卷遮蔽姓名後公開給其他同學作參考，通常學生都是願意的，以此種方式可使他們了解問題何在。
- 4.我贊同董部長公布參考答案的方式，可提高公信力與可信度。
- 5.關於PIA係屬義務部分：日本今年公布類似個人身分證字號的制度，使行政機關在電腦系統上保有個人資料，因為日本沒有國民身分證字號，所以戶籍管理極差。現在日本公布個人編號法，使各公務機關有每個人的個人編號，一種類似身份證字號的編定，其中即引用PIA制度與環境評估的概念。由於個人資料不慎洩漏會造成環境破壞，所以事先必須做風險評估與風險評估後的評估書，並設置第三人管理機關，以檢視風險評估書並提供意見，待風險評估書內容通過後公告，若未公告則不可用電腦系統查詢任何的個人資料，因為他們規定政府機關之間查詢個人資料時，必須特別設置一個供查詢個人資料的電腦系統。以上意見僅供參考。

（二）高教授士偉報告

1.回應董部長：

PIA初步執行後後續應如何定期執行部分，個人資料保護法第12條已明確規定稽核之義務，因此若執行PIA後，各機關可每年或每2年執行定期稽核步驟，確認個資保護機構與構成是否有確實執行。



2.回應王教授：

公、私部門對於PIA方法與流程架構是否有不同的設計與思考？從公務機關的角度檢視，當機關受到許多法令（如個資法、考試法等）管制時，PIA設計問卷則會將此情形納入考量。以英國、澳洲、紐西蘭作參考，主管機關會公告PIA指定適用私部門，私部門進行的方式則是以推薦為PIA的程序。

針對不同個資，如高敏感性與低敏感性之個資，PIA會有相對應的設計或思考，例如若對象為衛生福利部時，此單位之敏感性資料會較多，所以一定會有一些方法可以處理特別敏感性資料。

本文因時間有限，在PIA問卷設計中，並沒有將敏感性程度做區分，所以僅先完成第一階段，後續將會作確認與整合的步驟，若有敏感性之個人資料時，將會調整問題的設計。

3.回應林教授：

論述中提及「個資衝擊評估（PIA）」之採行，於加拿大、美國與英國，係屬義務，如有公務機關未採行，主管機關如何處理？檢視美國與加拿大做法，他們是把PIA作為預算申請程序的部分，所以若要申請預算，則必須交付PIA的報告，此為美國與加拿大公務機關有否採行PIA的處理方式；英國則是要求政府機關執行PIA，但並沒有要求交付PIA報告的機制，所以很難確認英國政府部門是否執行PIA相關的程序；紐西蘭針對移民法與身分證亦有PIA的程序，並規定系統執行中必須有PIA的過程。

4.回應劉教授：

有關PIA是否能發揮矯正的效果，有否實例？成效如何？PIA程序如何釐清與減低風險？我們團隊做了非常多的研究，但鮮少有PIA公開的資料在網路上供搜尋，理由為PIA多為自我檢測的研究，研究結果不一定是好的結果，因此想要蒐集到公開報告研究資料確實為本報告所遇到的困難，難以搜尋很多的PIA事例。目前事例有美國國土安全局（The Department of Homeland Security, DHS）當初進入美國國內時得取個人資料使政府執行PIA之實例，其在2003年時執行PIA計劃，此PIA計劃在公開資料中屬成功的計劃，以問卷方式檢測，當答問卷者回答「否」時，回答者可以了解此問題在法律、隱私權或個資風險上可能有遺漏或發生違背行為，即會自行完成「是」之計劃；若答問卷者回答「是」時，為避免報告的結果被挑戰，通常也會自行將程序加以完整化，所以自我檢測方式會有一些矯正的效果。

至於PIA成效，除了美國國土安全局事例之外，香港亦執行了PIA計畫，但香港未公布原因為在執行PIA計畫時，公部門間以及外來的律師、顧問起了非常多的爭執，因為法律與行政法規等相關規定不能執行PIA，最後則以不公開的機密方式執行PIA，因為涉及非常多公部門行政上利益關係等。但從現有資訊可看到執行PIA比未執行PIA效果來的好，因為可藉執行PIA探討更多問題。再者，現在香港身分證已轉換為晶片方式，晶片包含非常多個資，政府亦因此蒐集到更多人的個人資料，雖然遭遇非常多的困難與阻力，但PIA執行反應仍為正面。

我國法律應該如何納入PIA程序？法制面，我並未有好的答案，因為我所從事的機構如金融、銀行金控等公司，這些公司資源較多，可尋找外部顧問、資安公司，並支出經費以達法定上所需的要求，但公部門或中小型企業較無此資源來源。在此情況下，法定施行細則仍規定有11項義務須達成，不過可依比例原則，如小型公司可能就不需花太多經費執行，大型機構則需花費許多資源執行，但沒有人知道將來應如何執行PIA才適法。如王教授所提及的德國個人資料保護法部分，是設置一個監察人，必須到各部門檢查個資流程與風險，這是一個不錯的方式，那位監察人實際上要做的就是PIA，而非一個特別的義務，故可將PIA視為符合個資法規定的辦法。

我所任教的課堂中有從事法官與檢察官行業的學生，我也會倡導請他們在執行法令時，必須先參考國外做法，並考量臺灣個資法的適法性，避免引發後續眾多的訴訟糾紛問題。

十二、主持人張考試委員明珠結語

非常感謝兩位報告人專業的報告與三位與談人精闢的與談，今天的主題看似考選部已為贏家：

- 1.考選部已經經過個資衝擊評估，初步結果為A級，這已達到委託評估最大的效益，但恐怕會被院各部會視為危機的反省，考量此部分是否須繼續跟進。
- 2.此主題不外乎在個人資料保護法、政府資訊公開法與典試法之間的關係運作，個人資料保護法著重於個人資料的自主性與資訊隱私權，所以強調資訊保護並限制資料管理者對於個人資料利用的合理性；政府資訊公開法則滿足了人民「知」的權利，並希望落實民主參與的原則，促進了政府資訊揭露與公開，此兩者在各法規中皆被列為普通法，故典試法切進此議題中則被列為特別法的位階，有了特別的規定，應可有適度的協調並因應國家考試的需求做特別的規定。但我認為個人資料保護法與政府資訊公開法因為立法目的與時間不同，故在適用上學者會認為有潛伏性利益的衝突，將來在典試法、考試法特別法的運用以及個人資料保護法、政府資訊公開法普通法的運用中，如何忠於立法目的與配合運用，此為極大挑戰。



有關國家考試之個人資料保護與公開

范姜真嫻*

目次

引言

壹、個資之定義與要件

- 一、有關自然人之資料
- 二、生存自然人之資料
- 三、具有特定個人識別性

貳、個資法之立法目的與蒐集、處理或利用個資之要件

- 一、個資法之立法目的
- 二、蒐集、處理及利用個資之要件

參、有關國家考試事務之個資蒐集、處理及利用

- 一、應考人應考資格資料之蒐集、處理
- 二、考試進行中之個資利用
- 三、錄取或及格人員之榜示

肆、考試資訊公開之問題

- 一、典試法第 23 條之定性
- 二、考試資訊公開之檢討

結語—最後之問題

* 東海大學法律學系專任副教授。
本稿尚未定稿，請勿引用。

引言

我國於 2010 年 4 月 27 日立法院修正通過「個人資料保護法」（下稱「個資法」），並於同年 5 月 26 日經總統公布生效¹，其後則至法務部訂出施行細則，由行政院於 2012 年 10 月 1 日公布後始開始正式施行；且至今尚有第 6 條、第 41 條、第 45 條及第 54 條，因爭議過大仍須修正，而再修正條文送交立法院待審議通過後再施行。個資法施行後至今，新聞媒體上常出現相關爭議與批評²。其主要原因即在社會大眾對個資法所規定「個人資料」（下稱「個資」）究竟為何？其保護範圍又應如何界定？未有充分之理解所致。而有關考試院舉辦之公務員等考試，依考試之行政作業流程：組典試委員→報名程序→考試→試卷評閱→放榜（榜示）→成績複查等，為試務之公正、順利執行，常有大量個資（報考考生、典試考試委員）之蒐集、處理或利用；且因考試結果直接涉及所有考生利害關係、建立公平及公開值得信賴之考試制度，為國家考試之根本，從而相關考試資訊之公開亦被要求；然此時又涉及個人或政府資訊之公開有其他公共利益、個人權益可能受損害，本文即針對考試院所舉辦之國家考試事務過程中關連之個資蒐集、處理或利用以個資法之觀點，檢討涉及之考試法、典試法規定及其有關政府資訊之公開問題。

壹、個資之定義與要件

個人資料保護法所要保護之客體為「個人資料」，而查世界上保護個資最早、最重要之國際規範，為經濟協力開發機構（The Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）³於 1980 年決議通過之有關個資保護八大原則⁴，依其第 1 條所揭示個資（personal data）定義為：有關識別或得識別個人（資料主體）之任何資訊⁵。後歐盟（EU）1995 年之個人資料保護指令⁶其第 2 條（a）定義個資則為：識別或得識別有關自然人（資料主體）之任何資訊；所謂識別可能個人為，特別是依身分證號碼或證明該當人物所固有身體上、生理上、精神上、經濟上、文化上、或社會上存在之一個或複數要素，作對照組合後，得直接或間接識別出之個人⁷。事實上我國始自 1995 年 8 月訂立之「電腦處理個人資料保護法」⁸時，即使用個資一詞，且新舊個資法均對個資作立法定義；而依我國現行個資法第 2 條 1 款所定義之個資：指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料；故我國個資之概念及定義為沿用前述國際重要規約而來者。

綜合上述重要國際規約與我國個資法規定，有關個資之要件應得分析出包含下列三者：一、有

1. 總統華總一義字第 09900125121 號令公布。

2. 例如判決書原、被告之名字，全以 OOO 替代，造成當事人關係混亂；或得獎學生名單之不公告，引起家長質疑；或公益團體為發放救濟金，要求台中市府提供名冊之爭議等。參閱 維護個資過頭！判決書塗成天書，自由時報電子報，2013 年 3 月 18 日，網址 <http://www.libertytimes.com.tw/2013/new/mar/18/today-so10.htm?Slots=BSO>（最後點閱時間：2013 年 9 月 30 日）。

3. 關於 OECD 之介紹，請參見該機構網址 <http://www.oecd.org/about/>（最後點閱時間：2013 年 9 月 30 日）。

4. 劉佐國、李世德，個人資料保護法釋義與實務，碁焱資訊股份有限公司，2012 年 8 月，頁 4。參閱個資法第二條修正說明。

OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, available at <http://www.oecd.org/sti/interneteconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm>（最後點閱時間：2013 年 9 月 30 日）。

5.1. For the purposes of these Guidelines: b) "personal data" means any information relating to an identified or identifiable individual (data subject)；

6. Directive 95/46/EC of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, available at <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:EN:HTML>（最後點閱時間：2013 年 9 月 30 日）。

7. Article 2 (Definitions) For the purposes of this Directive: (a) 'personal data' shall mean any information relating to an identified or identifiable natural person ('data subject'); an identifiable person is one who can be identified, directly or indirectly, in particular by reference to an identification number or to one or more factors specific to his physical, physiological, mental, economic, cultural or social identity;

8. 中華民國 84 年 8 月 11 日總統（84）華總（一）義字第 5960 號令公布。



關自然人之資料；二、生存自然人之資料；三、具有特定個人識別性。

一、有關自然人之資料

個資法所保護個資為活動於社會中個人之資料，其當事人是否具有中華民國國籍、是否居住在國內應在所不問，外國人之個資當然亦納為保護對象⁹。個資內容呈現方式，得為文字、聲音或影像等，故監視攝影器、行車記錄器所攝錄下特定人之聲音影像、或車牌號碼均為個資。

又個資之內容，不僅為個人社會活動記錄、或人別屬性等資料、生物特徵資料，尚包括他人對其之人事、成績考核等評價資料；蓋評價資料往往與事實資料並存，難以切割；且有關特定個人評價資料如被任意蒐集、利用或公開，同樣會對當事人造成人格上之傷害，故仍應視為個資予以保護¹⁰。但應注意的是有關當事人評價資料，如自己考試之答案及評分，當事人是否得依個資法第3條及第10條、第11條請求閱覽、更正或刪除？此與典試法第23條規定應考人於榜示後申請複查成績，及同法第24條第3項再行評閱試閱之適用關係則有再檢討之必要。

二、生存自然人之資料

因個資法立法目的在尊重個人，保護其人格得自由發展之自律性與完整性，並賦予當事人依法得行使閱覽、更正或刪除自己個資等權利，凡此均為生存自然人始能行使之法律上權利，故我國及日本之個資法均以生存個人之資料為保護對象¹¹。但個資不同於傳統財產具有獨占性及排他性，個人資料常同時為其親屬之資料，如遺傳基因、繼承財產資料等為其典型之例。因此在此思考邏輯下，日本學者主張及實務判決見解，以因親屬間履行扶養義務或遺產繼承之需要，或親屬因侵權行為而死亡為損害賠償請求權之行使，依社會一般通念，得將死亡者之個資視同為生存親屬之個資時，該當個資仍受個資法之保護，其親屬亦得要求提供或閱覽¹²。

三、具有特定個人識別性

個資法所保護之個資尚須具有特定個人識別性，如不具有特定個人識別性，該資料之蒐集或利用，不致使特定個人受到損害，即不屬個資法保護之客體。

1、直接識別性與間接識別性

所謂特定個人識別性，亦即以該當資料為依據或線索，得藉以識別出、連結到或確認當事人所在，例：單純中獎號碼如中獎人不出面無從識別該當中獎人為何人，即非為個資。具有特定個人識別性者，並不以當事人之實名為限，若為眾所周知之藝名或筆名，得識別出特定個人時，仍屬具有識別性之個資。而個資之內容如姓名、電話號碼、身分證字號、DNA或肖像等，以其為憑據直接即可與特定個人連結而識別出特定個人，當然為個資固無爭議。而依個資法第2條第1款最後一段尚

9.此亦為日本之通說；參見園部逸夫編，個人情報保護法の解説，改訂版，ぎょうせい，2005年，頁47。藤原靜雄，逐條個人情報保護法，弘文堂，2003年，頁26。岡村久道，個人情報保護法（新訂版），商事法務，2009年，頁67。

10.藤原靜雄，前揭，頁25。岡村久道，前揭，頁69。

11.法務部法律字第1000022498號函釋。劉佐國、李世德，前揭4，頁17。園部逸夫，前揭9，頁47。

12.然查法務部96年10月8日法律決字第0960030614號函釋採不同之見解，其理由為：繼承人繼受取得者係被繼承人銀行帳戶「財產權」，並非人格權，故其無從繼受行使已過世被繼承人於個資法上之當事人權利。但此一函釋認定繼承人所取得為被繼承人「銀行帳戶財產權」之見解，實有商榷餘地，繼承人因繼承所取得者固為銀行帳戶財產權，但有關此財產權之資料應同時成為其個人資料，不得切割看待，否則僅取得財產權，但有關此財產權之債權、債務關係資料卻無法取得時，又如何正確掌握此財產權，得以主張自己之權利。參酌日本學者宇賀克也，個人情報保護法の逐條解説，第三版，有斐閣，2009年，頁31。日本實務上見解如名古屋高等法院金瑞支院，平成16年4月19日判決認定：繼承人對被繼承人母親之醫療紀錄，為與其侵權行為損害賠償及慰藉金請求權之存否有密切關連之資料，故得視為其個人資料。參見判例タイムズ1167號，頁126。

包括得「間接方式」識別特定個人資料，則究竟何指？查其立法說明為：「有些資料雖未直接指名道姓，但一經揭露仍足以識別為某一特定人」；此係參酌前述歐盟 1995 年指令第 2 條 (a)、日本個資法第 2 條所作規定；惟日本個資法上開規定則另加上：「容易與其他資料為對照、組合，而藉此識別出特定個人者。」之要件以限縮其範圍，亦即如非一般人在社會中容易與其已得知之其他資料為比對，即非屬具有特定個人識別性。據上，本款後段之「間接方式」，原則上應解為：「僅依該當資料雖無法識別特定個人，然將之與其他資料做組合、比對後，得識別出特定個人者」；例如資料本身對當事人之記述雖未指名道姓，但其內容為「得過兩屆奧斯卡最佳導演之華人」，一般人依此敘述與日常生活經驗中已知悉之其他資料做組合後，所指涉特定個人立即浮現，即該當此處具間接識別性之個資。然因本款並無日本個資法「容易比對、組合」之要件，將來「間接識別性個資」範圍之認定，有無失之廣泛之可能？

2、匿名化處理之個資

再觀我國個資法有關公務機關依第 16 條第 1 項第 5 款，有關非公務機關依第 19 條第 1 項第 4 款蒐集或處理個資，及規範特定目的外利用要件之第 20 條第 1 項但書第 5 款，均訂為：「學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人」，明定個資經匿名化處理已無從識別特定當事人時，公務機關或非公務機關即得不受原定利用目的之限制，而將該個資提供給公務機關或學術研究機構，基於公共利益之目的，使用於統計或學術研究上；且非公務機關之學術研究機構亦得蒐集、處理已匿名化處理之個資。蓋已作匿名化處理之個資為不具特定個人識別性之資料，其蒐集、處理或利用不致造成特定個人之損害，自非本法保護之個資。

貳、個資法之立法目的與蒐集、處理或利用個資之要件

一、個資法之立法目的

個資法之立法目的，依其第一條規定為：規範個資之蒐集、處理及利用，以「避免人格權受侵害」，並「促進個人資料之合理利用」。而此所謂人格權主要係指個人對自己資料之自主權；按人性尊嚴之維護與人格自由發展為近代民主國家憲法之核心價值，人格權之內涵乃在保障個人身體、精神上之自主性、完整性，得於不受他人干擾下自由發展之基本人權¹³；每個人生而獨立自主，應得本於自己價值觀，於不受他人監視、干擾之下，保有內心及私人領域自由活動之空間，依自己決定追求認為完善的人生。如有關個人屬性或活動之資料，被政府機關、企業團體他人等任意蒐集、完全掌控，形成其隨時處於外人目光下活動時，因顧慮他人之期待或避免外來之報復、批判，而自我收斂或壓抑其言行，不僅其發展獨立人格之自由空間被剝奪，甚至結社自由、政治參與之自由亦同受壓迫，最終影響民主政治正常運作。因而為保護個人內心領域及私人領域活動之自由，個人對他人蒐集、處理或利用自己之資料，應有知悉、同意或拒絕之權利，且得參與或監督其蒐集、處理或利用個資之過程，亦即個人對自己資料有自主之權利，係屬人格權內涵之一。

個資法之立法即為落實資料本人之自主權而建構蒐集、處理或利用個資者，應遵循之正當程序與義務，防止資料本人人格權受損害並確立資料本人對他人蒐集、處理或利用其個資有要求閱覽其

13.李震山，來者猶可追，正視個人資料保護問題，台灣本土法學雜誌，第76期，2005年11月，頁226。高橋和之，立憲主義と日本憲法，有斐閣，2005年，頁126。參閱李震山，資訊時代下「資訊權」入憲之芻議，律師雜誌，第307期，2005年4月，頁15-25。司法院釋字第603號解釋。



內容之權利，對他人蒐集或利用錯誤或不完整之個人資料有要求更正、補充之權利，對不當利用者有要求停止利用或刪除之權利。

二、蒐集、處理及利用個資之要件

依個資法所課予蒐集、處理及利用個資者應負擔之義務，為先於第 5 條揭示其基本原則，亦即應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關連。而在此原則下定明蒐集、處理個資者，自蒐集前特定利用目的（第 53 條）並告知當事人（第 8 條、第 9 條），繼之在進行蒐集、處理（第 15 條、第 19 條）至最後利用（第 16 條、第 20 條）之各階段訂明其要件。因資料有一旦被他人取得或知悉即難以回復原狀之特性，故必須在行為人著手蒐集前限定範圍，避免濫行或過剩之蒐集，增加當事人受損害風險；立法上在蒐集前之階段即要求確立特定目的，界定該當個資蒐集、處理、及利用之範圍並告知當事人，讓其得預見自己個資被處理或利用之方法及狀況，於評估利益得失後決定是否提供個資，並得於將來據以檢視蒐集者等有無違背或超出當初預定之特定目的違法利用個資。

其次，進入蒐集者著手蒐集、處理個資階段，必須在達成特定目的之必要範圍內，不得作與特定目的無關之資料蒐集或處理之原則下進行，並須有符合第 15 條及第 19 條對公務機關或非公務機關所訂各項要件其中之一者，始得合法為之。進一步分析前開兩條所定要件，可大致分為四類：一、法令所定者：如執行法定職務（第 15 條第 1 款）、法律明文規定（第 19 條第 1 項第 1 款），此為國民事先以立法概括同意個資之蒐集、處理。二、當事人同意下取得者：如當事人書面同意（第 15 條第 2 款、第 19 條第 1 項第 5 款），又如因與當事人有契約或類似契約關係下（第 19 條第 1 項第 2 款），亦得解為經當事人同意所取得。三、公共領域之個資（public domain）：該當個資可能由當事人自行公開，例如在自己電腦部落格（blog）或臉書（Facebook）等社群網站上之揭露；或依法已公開者，如公司或法人團體依法登載於登記簿上董、監事名單、持股、公務員財產申報之揭載等，（第 19 條第 1 項第 3 款）；抑或自一般新聞媒體、報章、網路上取得個資者（第 19 條第 1 項第 7 款）。四、為公共利益而蒐集、處理者（第 19 條第 1 項第 4、6 款），比較特殊者為公務機關於對當事人權益無侵害下亦得蒐集、處理個資。

再下一階段利用個資，原則上仍應與蒐集時之特定目的相符，公務機關則更被限於其執行法定職務之必要範圍內。此階段最重要者則係得為特定目的外利用之例外規定，細觀相關條文（第 16 條及第 20 條之但書）所定例外得為目的外利用事由，依性質得分為五類：一、法律明文規定；二、為免除當事人生命、身體、自由或財產上之危險；三、為保護他人重要權益；四、為公共利益；五、當事人書面同意。因目的外利用，為當事人事先所未預期之事情，可能違反當事人之意思，亦可能使其蒙受未預見之損害；但基於公共利益或他人重要權益應優先受保護時，例外得容許為目的外利用；因其立法考量之重點同置於調整個人資料自主權與公共利益或他人重要權益之衝突，故上開但書所定事由與前述蒐集、處理之要件有半數相同，以界定個資合理利用之範圍與方法。

國家舉行之各項考試，為能適當、順利、公平、公正進行考試事務，於報名之始，即要求應考人提供各項個資以供審查，之後有榜示等公開個資之行為涉及大量蒐集、處理或利用個資；當然考試法或典試法中對此有相關規定予以規範，然個資法之規定仍應為所有公務機關或非公務機關蒐集、處理或利用個資基本上應遵守之規範，而具有普通法之性質，故關於國家考試於考試法、典試法上個資蒐集、處理或利用之規定，如有不完備時，仍應適用個資法之規定以為處理。

參、有關國家考試事務之個資蒐集、處理及利用

有關國家舉行之考試，基本上以憲法第 86 條所定每年舉辦之各種公務人員考試和專門職業及技術人員考試，為最重要之考試，故本文以公務員考試法及典試法為對象，自其考試事務執行過程中，依相關規定所進行之應考人等個資蒐集、處理或利用，補充對照個資法之規定以說明、檢討。

一、應考人應考資格資料之蒐集、處理

國家於舉辦公務員考試時，為保障國民之應考試之權利，並能拔擢品性、材能、學識適合之人材，順利、有效率完成考試目的；故於各種考試均有應考人消極資格與積極資格之限制，公務人員考試法第 7 條，即規定應考人須為年滿十八歲之中華民國國民，並不得有其但書所列之各款情事¹⁴。而同法第 15 條至第 17 條，則為高等考試、普通考試、初等考試及特種考試應考人應具備之資格規定；其第 19 條第 4 項明定：各種公務人員考試應考資格應經審查，從而必須要求應考人提出其符合報考資格之個資，如學歷證件、工作經驗證明文件等，以供考選部作應考資格審查之用，或為確認應考人資格而請各機關提供相關個資；此為考選部為完成考試檢擇適格應考人之目的，而審查應考人資格，所進行之個資蒐集，應符合個資法第 15 條規定：公務機關應有特定目的，並為執行法定職務之必要範圍內之要件。

另外公務人員考試法第 6 條規定得要求應考人為「體格檢查」，此處之「體格檢查」與個資法第 6 條所規定「健康檢查」，是否同義¹⁵？為應先釐清之事，如為同義，則其蒐集亦為個資法第 6 條但書之「法律有明文規定」之事由，應無違法之虞。然，「體格檢查」之項目，必須為應考人所報考公務員，將來及格被任用時，為適當執行職務，必備之體能條件等，不應作過剩之個資蒐集。此處學生困擾者為考選部為查核應考人提供之個資是否正確無誤，常須請求其他機關、學校等提供應考人相關個資以供審查；考選部此舉性質上仍為個資之蒐集，亦為前所述具有特定目的，執行法定職務必要範圍內之合法行為；問題在於受請求提供之「他機關」或「學校」是否能為合法之提供？自「他機關」或「學校」之立場而言，將其所保有相關個資提供給考選部，性質上屬個資之利用，如為公務機關應適用個資法第 16 條規定，如為非公務機關（如私立學校等），則應適用個資法第 20 條規定。申言之，公務機關須其執行職務範圍內、非公務機關須屬於其原蒐集個資之特定目的範圍內，始得合法提供該當個資給予考選部。但一般而言，前開機關等符合上述要件之可能性極低，因此再退一步審視前開第 16 條及第 20 條，所規定得為特定目的外利用而提供個資之例外事由有無適用之餘地。而綜觀兩條所列之例外事由，可能援用者似僅有「為增進公共利益」；亦即為考試事務能適當、順利進行，達到為國家選擇適合之人材從事公職服務人民，或可解為「公共利益」之增進。至於其他例外事由，如為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險、防止他人權益之重大危害等事由，殊難與應考人個資之提供有合理關連，無援用之餘地。為解決此一困境，有兩種方式：一為修訂公務人員考試法，在現行第 19 條第 4 項中，加上為考選部審查應考人資格之需，其他

14. 公務人員考試法第 7 條：

中華民國國民，年滿十八歲，具有本法所定應考資格者，得應本法之考試。但有下列各款情事之一者，不得應考：

一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

二、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

三、褫奪公權尚未復權。

四、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

依法停止任用者，經公務人員考試錄取，於依法停止任用期間仍不得分發（配）任用為公務人員。

15. 第 6 條因爭議性大，至今尚未實施；但個人健康檢查資料被列為特別保護之敏感性特種資料（sensitive information），其蒐集、處理或利用，原則上被禁止，僅於該條但書所定四種例外事由下，始得為之。



機關或學校等，有提供相關資料之義務規定；另一為，在應考人報考時，報名書表上，另設置一欄，請報名人於考選部在審查應考人資格上有必要時，同意保有該當個資之機關或學校等得為必要個資之提供。

雖現行公務人員考試法施行細則第 9 條第 7 項規定：為查驗應考人之應考資格，試務機關得利用與戶役政等機關及各級學校之資訊交換平臺，實施應考人報名資料檢核；此條文係為查核方式之規定，不得據為合法提供個資之法律根據。

再者，考選部要求應考人採通訊報名方式報考各項考試時，在信封上書明姓名、報名類科、身障別、後備軍人身分、地址、連絡電話等資料，此舉當然是為考試事務方便、有效率處理郵送之故，但卻因此讓報考人個資公開於他人（如郵差、收發人員等）得知之狀態下。關於通訊報名信封封面，其記載目的應只為寄送郵件能正確送達收信人手中，除姓名、住址外，其餘資料之記載似與上開目的應無合理關連性，且致當事人個資外漏之虞，亦未充分尊重當事人權益。

二、考試進行之個資利用

為維持考場秩序及考試之公正執行，依試場規則第 3 條規定，應考人應憑入場證及國民身分證等入場應試，並於就座後將入場證及身分證件置於桌面左前角或指定位置，以備監場人員核對。目的為讓監場人員清點考生人數及核實應考人身分，防止代考、舞弊等事端發生，應符合個資法第 15 條：公務機關為達成考試事務適當、公平進行之特定目的下，於執行法定職務必要範圍內，所進行應考人個資之合法利用。

再如應考人有違反試場規則第 4 條至第 7 條所列之規定者，由辦理試務機關在試區公告違規者之試場、座號、違規事實及處分；此違規考生個資之公開，仍屬利用之行為，該當於個資法第 16 條公務機關於執行法定職務內之個資利用，原則上應為合法行為；惟應注意此利用須在「必要範圍內」，換言之，在公告違規者之試場、姓名、違規事實等資料，是否為達到公告目的，如維持考試之公平與試場秩序？或以儆效尤？所必要手段，且對當事人之損害是否限於最小範圍內，亦即如此利用個資是否符合比例原則，為應再考量之事。細觀試場規則第 4 條至第 7 條所定違規事項，有冒名頂替等惡性重大、情節嚴重至應予扣考者，亦有攜帶非透明之鉛筆盒或吸煙、嚼食口香糖或檳榔，經監場人員制止而再犯之情節輕微，僅扣除該科目成績三分至五分者，而依第 8 條規定則不問情節輕重一律予以公告「姓名」；是否不符比例原則有再商榷之餘地。

三、錄取或及格人員之榜示

依典試法施行細則第 12 條，應考人各科試卷評閱完畢，核算應考人成績製成統計表，由典試委員會審查，決定錄取或及格標準，按考試總成績高低或入場證號碼順序排名，並榜示之。細查典試法或其施行細則，均僅有錄取或及格人員之榜示，未明定為姓名之公告；但我國考試之榜示，所謂金榜題名一向為姓名榜。到底考試及格人員是否應公布其姓名之榜單？

查日本國家公務員考試係由獨立機關人事院所舉辦，考試及格者則僅取得任用資格，之後須由中央各省廳依所需人力，自行舉辦口試，合格後再正式成為公務員。另外醫生及護士之資格考試則由厚生省（現稱厚生勞動省）舉辦，司法考試則由法務省舉辦¹⁶，而其榜示方式，其實各有不同，

16. 日本司法考試為法官、檢察官、律師合一之考試。

並未統一。一般而言，人事院舉辦之公務員考試為公布及格者准考證號碼¹⁷；昔日日本之入學考試及格，係為姓名榜，而後日本由文部省（現稱文部科學省，相當於我國之教育部）於1996年發布指令，全國國公立、私立大學入學考試合格學生名單取消姓名榜，只公布准考證號碼榜；日本個資法施行後一年（2006年），因姓名榜有該當於將所保有個資為特定目的外利用之虞，性質上應為特定人考取特定考試資料，有使其困擾之可能¹⁸，故厚生省與各地方政府厚生局，自當年4月開始所舉辦之醫生及護士資格考試，其合格者榜示，僅有片假名（即拼音）及准考證號碼¹⁹。當時同時被討論者尚有司法考試之榜示方法²⁰，有主張參加考試是個人之選擇，其考試結果是否及格的性質僅為私事，其姓名之公開未與任何社會利益有關連，故立於保護個資之立場，不應為姓名之榜示。但亦有認為：司法考試與醫師資格考試為依法取得專門職業資格之考試，考試及格者將來所從事之工作，為直接與社會一般民衆生命、身體、財產等權益有直接關係者，故考試及格名單，為具有高度公益性、公共性之資訊，與一般公務員資格考試、入學考試性質上不同，應予公開²¹。後者見解為通說，而現今司法考試及格之姓名榜單仍依司法試驗法施行細則²²第6條，將及格者姓名在官報（政府公報）上公告²³。

故而考試及格姓名單之榜示，恐須視考試之性質及目的，作不同方法及內容之榜示。依前所述我國個資法第16條規定，公務機關對個資之利用，應於執行法定職務「必要範圍內」，從而在考量考試及格者榜示之方式及內容時，應考量該項考試榜示及格名單之公益性（考試公平、公開及信賴性）為何？及其對當事人權益所可能造成之損害，兩者在比較衡量後，如前者優越於後者，且前者公益性之達成，榜示及格者姓名為必要之手段時，即得維持我國現行國家考試之榜示方式及內容。

肆、考試資訊公開之問題

國家考試因涉及憲法第18條保障之人民應考試權利，故人民有公平參加考試之機會外，並建立公平、值得信賴、具有鑑別力、能真正拔擢適用人材之考試制度，亦為落實考試權所必要者，學者稱此為「應考試權之程序保障功能」，其中「應考人閱覽卷宗之權利」，即為其保障之核心內容之一²⁴。而有關應考人此一權利之定位與性質，已有學者撰文為精闢之論述提出不同之見解²⁵，本文因篇幅之故無法一一介紹分析，而嘗試從相關條文規定方式及構造說明筆者之淺見。

一、典試法第23條之定性

現行典試法第23條第1項規定：應考人得於榜示後申請複查成績。第2項：應考人不得為下列行為：一、申請閱覽試卷。二、申請為任何複製行為。三、要求提供申論式試題參考答案。四、要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料。第3項：其他法律與前項規定不同時，適用本條文。第4項：第一項申請複查成績之辦法，由考試

17. 日本人事院官方網址<http://www.jinji.go.jp/top.htm>（最後點閱時間：2013年9月30日）。

18. 實務法制研究會，公開法と審法、合格者の氏名，季報情報公開個人情報保護，第20期，2006年，頁63。

19. 日本片假名為拼音，因同音異字之漢字相當多，不容易特定個人。

20. 日本弁護士連合會（日弁連），1996年曾對於新聞報紙登載考試及格姓名榜單是否侵害人權提出報告書。

21. 同前揭18。

22. 司法試驗法施行規則（平成十七年八月二十六日法務省令第八十四號），最終改正：平成二三年一月二日法務省令第三九號。

23. 平成24年司法試験の結果について，參閱網址http://www.moj.go.jp/jinji/shihoushiken/jinji08_00063.html（最後點閱時間：2013年9月30日）。

24. 董保城，應考試權與實質正當程序之保障：釋字第319號解釋再省思，國家菁英季刊，第1卷第2期，2005年6月，頁150。

25. 關於此一議題有，湯德宗、賴宇松，論複查考試成績之資訊公開限制，考試院委託研究報告，2005年，頁32以下。程明修，資訊公開之界限與典試人員隱私之保障—從典試法第23條加以觀察，國家菁英季刊，第4卷第3期，2008年9月，頁23-26。



院定之。依上開第 4 項，考試院訂有「應考人申請成績複查辦法」，其第 8 條規定：「申請複查成績，不得要求重新評閱、申請閱覽或複製試卷、提供申論式試題參考答案。亦不得要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料。」，則上開第 23 條之性質究竟是政府資訊公開請求？還是卷宗閱覽請求之規定？

(一) 第 1 項應考人申請複查成績

係榜示後因對考試結果決定不服，由應考人提起之救濟，而在此救濟程序中，申請人須依同條第 4 項授權考試院所訂前述「應考人申請成績複查辦法」提出申請；同辦法第 8 條限制申請之應考人，除不得要求重新閱卷外，亦不得為同本條第 2 項所定之閱覽或複製等請求。因複查成績本質上應為對考試結果不服之法定救濟程序，當事人為主張自己之權利，依正當程序原則原應有閱覽有關其考試資料（包括自己之試卷等），以對原決定機關進行有效攻防。而自個資法觀點檢討，應考人申請複查成績應是請求複查自己考試之試卷與評分，性質為應考人之個資，故此項權利亦為應考人有關自己個資之請求閱覽權，且包括更正請求權（要求重新閱卷）；因個資法第 10 條但書第 2 款規定如其提供閱覽有妨害公務機關執行法定職務者，得不予提供。且依法授權訂立之成績複查辦法亦已限制應考人此項閱覽及重新閱卷之權利，故應考人申請複查成績部分得依典試法第 23 條第 1 項、複查成績辦法第 8 條及個資法第 10 條予以處理。

(二) 第 2 項應考人資訊公開請求權之限制

本項規定為：應考人不得為其所列前述之申請閱覽試卷之行為；按本項之規範主體雖為「應考人」，但並無「榜示後」之限制，亦無須以申請複查成績之前行行為要件；換言之，應考人依第 2 項所為之資訊公開請求未必然與第 1 項之申請有前後之關連，而應為獨立不同之請求權。故應考人非為申請複查成績，單純為請求考選部提供試題參考答案或閱卷委員姓名時，此應為應考人對該當政府機關所保有之特定考試資訊請求公開之權利，性質上應非屬不服特定考試結果決定而提起救濟程序中卷宗閱覽請求權，應無「應考人申請成績複查辦法」第 8 條之適用²⁶；因政府資訊公開法（下稱政資法）原即為保障人民知的權利，增進人民對公共事務之瞭解、信賴及監督而立法確認人民有申請政府提供資訊之實體法上請求權；應考人原得依政資法請求公開有關國家考試資訊；而典試法第 23 條第 2 項，則為對應考人所參加考試資訊之公開請求權加以法律上之限制。再查政資法第 18 條第 1 項第 5 款原有：有關專門知識、技能或資格所為之考試、檢定或鑑定等有關資料，其公開或提供將影響其公正效率之執行者，之限制公開事由規定；而上開規定並未有「事項要件」（亦即未限定限制公開考試資料之項目或種類），另一方面則將「公開或提供將影響其公正效率之執行」加入該款中為「定性要件」，此款應為考試資訊公開之一般規定；典試法第 23 條第 2 項為限制應考人對特定之四項考試資訊公開請求權所定之特別規定；此再觀同條第 3 項規定，「其他法律與前項規定不同時，適用本條文」，亦已明定出典試法本條規定與政資法之適用關係，當然典試法第 23 條第 2 項僅為維持考試穩定性之目的²⁷，如此限制應考人資訊公開請求權，是否符合比例原則，並非毫無質疑之空間²⁸。

另有一值得討論之問題，亦即如果非為應考人，而係一般人依政資法請求公開特定國家考試資訊時，有無典試法第 23 條第 2 項規定之適用？此於最高行政法院曾有判決認定：依典試法第 23 條第 2 項第 1 款既已明定應考人不得申請閱覽試卷，則試卷應係政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 1 款

26. 查最高行政法院90年度判字第1433號判決，則認為此時仍有「應考人申請成績複查辦法」之適用，而否認原告有此項權利。

27. 立法院公報，第90卷第3期，委員會紀錄，頁228。

28. 程明修，前揭25，頁28。董保城，前揭24，頁153。

所稱依其他法律禁止公開者，況上訴人於本件中請求公開之試卷，係屬他人所有，對其利害關係最為密切之自己試卷，如依法已不得閱覽，益見上訴人顯無請求公開他人試卷之權利²⁹。然如此見解顯有疑問，因典試法所適用之主體明定為應考人，非針對一般人，一般人請求之依據為政資法，並非典試法，兩法之立法目的原不相同，將典試法第 23 條擴張解釋適用至一般人之政府資訊公開請求權並不適當。此時應回歸適用政資法第 18 條第 1 項第 5 款規定，以判斷是否公開被請求之資訊。亦即如為申請閱覽或複製他人試卷、或請求提供典試委員、命題委員姓名或資料，因其為他人參加考試資料或參與試務之資料，公開有侵害他人隱私之虞，除非有更重要之公共利益須保護或經當事人同意者外，應限制其公開。若真有當事人（應考人或典試委員等）同意公開時，仍得再以同項第 5 款認定試卷公開將影響考試公正、效率之執行，而否准公開之請求。若為請求申論試題參考答案，則仍應檢視其公開是否影響考試事務公正、效率之執行，再決定是否公開系爭資訊。因政資法立法是以公開為原則，限制公開為例外，加之有公益公開等規定，較之典試法第 23 條第 2 項毫無裁量餘地之禁止公開，相對對申請公開人有利；如此一來形成非應考人比與特定考試更具有利害關係之應考人，易於申請公開資訊之不合理結果。從而現行典試法第 23 條在其定性上，尤其與政資法之適用關係上，及限制應考人申請公開資訊是否合理？均有不明確之處、再商榷之餘地。

二、考試資訊公開之檢討

國家考試制度不僅須合理保障人民之應考權，且因其結果關係每位應考人之工作權等重要權益，更有透過公平之考試為國家選拔出優秀人材服務人民之考試目的。而為達成上開目的，有鑑別度適當之出題，公平的閱卷、評分乃不可或缺者；考試後公開試題，透明化閱卷、評分過程，讓應考人甚至社會一般人對考試問題、評分和及格與否之認定，不流於空泛、人身式攻訐而得為具體批判、評論；如此批判、評論只要是出於善意而為具有正面建設性者，應得提昇考試出題之水準、評分合理化或減少失誤，建立人民對考試制度之信賴，讓國家考試發揮為國家舉材之功能。當然公開試題、參考答案、評分基準、應考人作答試卷、考試委員等姓名資料，所伴隨而至者，即為落榜之應考人等，對評分結果提出質疑或不服者，可預見將大幅增加，甚至使考試委員等受到攻擊。面臨上開挑戰，應如何考量選擇？反觀日本亦有每年舉辦之公務員考試、司法考試等，日本雖無如我國典試法之規定，但於其行政機關保有資訊公開法³⁰施行後，有許多應考人等請求考試相關資訊公開之事例，以下就日本學者或實務見解分項說明，或有值得我國參考之處。

（一）參考答案、評分標準

應考人於考試後自然最關心自己成績，且希望知悉所謂「正確解答」以解心中疑惑，故而請求公布參考答案、評分標準。然日本在判決例中指出其問題如下³¹：

1、考試委員之聘請將有困難。因對評分結果質疑之回答，較之對試題正確性疑義之說明更費時、費力；因可預見提出質疑者之多數為基於偏差之觀念或對學理之誤解而心有不滿之應考人，對如此問題之回答費時費力且不討好。考試委員原已必須犧牲假期，擔任閱卷評分工作，而影響其研究工作，現在又須應對評分之質疑作出說明，更明顯加重其負擔，今後難尋有意願適合擔任出題之考試

29. 最高行政法院99年度判字第804號判決。

30. 行政機關の保有する情報の公開に関する法律（平成十一年五月十四日法律第四十二號），最終改正：平成二十四年六月二七日法律第四二號。

31. 東京高等法院，平成16年01月21日判決，此判決為東京都舉辦之保育士考試，應考人請求公開記載每題評分結果之自己的試卷，結果之公開請求被駁回敗訴。此判決為日本有關考試資訊公開案件中重要之判決例。判例時報1895號，或參見判決資料網址<http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/B6805F4222E807304925710A000659F1.pdf>（最後點閱時間：2013年9月30日）。



委員。2、有無法擬具理想申論考題之虞。為避免答案或評分標準被質疑後回答之困擾，得以改採「固定方式」作評分基準之出題趨勢顯可預見（僅出現關鍵用詞，即固定評給一定分數，縱使答案敘述之整體不合邏輯，欠缺分析、說理能力，亦無法扣分），如此之申論題必然失去其得以評斷應考人思考、推理、組織能力之作用。3、試務委員之工作將大幅增加，人力及預算有限之現狀，實難以應對。

基於上述理由，法院認定系爭資訊之公開，將對考試事務之適當執行發生妨礙，為符合政資法第5條6號之限制公開事由，駁回原告之訴。日本至今在實務上選擇題及簡答題之答案已在考試後公布，而有關申論題之評分基準及解答試卷仍未予公開³²。有學者以如此限制系爭資訊公開，乃完全基於利益衡量之結果，因此輕視考試應具有客觀、公正之必要性未必妥當，故應在評分制度上予以改善，讓複數之閱卷人評分後採平均分數，降低閱卷人主觀造成分數落差之不合理事情發生較合理³³。

（二）試題之公開

於早期為擔心專門輔導考試補習班，在考試後蒐集考題分析出題之方向及領域作為宣傳及招生用；且怕出題之考試委員受到攻擊、增加心理負擔，故而不問選擇題、短答題（類似簡答題）、申論題，於考試後亦均不予公開；後至最高法院平成14年判決³⁴，認定有關教師教養科目筆試之單選式選擇題及解答，應於考試後公開。法院指出：單選式選擇題自其題型及解答，某種程度上是不可避免出題範圍及趨勢容易被預測；且考生從來多是使用市售編輯之問題集等來準備考試，即使公開單選式選擇題試題，亦不會改變考生準備考試之方法，不致使擇檢適合教師發生困難。為避免與過去出題重複，而造成出題人作成適合問題之負擔，不因問題及解答之公開與否發生變化。且如因出題發生失誤而被批判亦是得預見而如此可讓出題者更謹慎，據此被告主張會發生出題人材難以尋得之問題，屬沒有根據跳躍式想法。學者對此判決亦持肯定之看法³⁵；之後日本之公務員等國家考試，有關選擇題、填充題、申論題之考題多於考後將考題公告，即使最保守、嚴格之司法考試申論題，亦於考後於官方網站公告³⁶；惟有舉行口試之考試³⁷，記載擔任口試考官口試時應注意事項及詢問項目、詢問例題之文書等，因口試目的是用以檢視、測試應考人之性格特質、性向及反應能力，如其檢測方式、內容被公開知悉，有以得用來推測口試題目內容，及分析出人格特質測試方法，指導應考人口試回答方法、及方向，致使原考試用以檢測人格特質、性向、反應能力等有效性喪失，妨礙口試目的之達成。故該當於前述日本政資法第5條第6號：公開將妨礙考試事務適當執行之限制公開事由，得不予公開。

（三）考試委員等姓名與資料

為避免考試委員受到人情壓力、無謂之攻擊或干擾，及被用來推測可能出題之方向，依我國典試法第23條第2項第4款，參與考試事務之考試委員等姓名及資料，應考人不得請求公開。再者依個資法為考試委員等對自己為考試委員之個人資料自主權，原有資訊不得由他人任意公開。再依我國政資法第18條第1項第6款亦規定公開資訊有侵害個人隱私之虞時，應限制公開。個資法第16條但書特定目的外利用之事由第2款仍有為「增進公共利益」之規定。而前述正資法同款後段亦有

32. 情報公開審査會，平成20年度（行情）答申第101号，頁5。資料網址<http://www8.cao.go.jp/jyouthou/tousin/h20-03/101.pdf>（最後點閱時間：2013年9月30日）。

33. 高橋信行，入試情報の開示と個人情報保護，季報 情報公開・個人情報保護，第19期，2005年，頁36。

34. 最高法院第二小法廷，平成14年10月11日判決，判例時報，1805号，頁38。本判決雖非對國家公務員考試，而係高知縣立公立學校教師候補考試，但此判決之後成為公務員考試公開試題及解答之Leading Case。

35. 右崎正博，教員採用試験問題の公開と事務事業への支障，法律時報，通卷931号，2003年，頁74。

36. 法務省司法試験委員会，網址http://www.moj.go.jp/iinkai_shihoshiken.html（最後點閱時間：2013年9月30日）。

37. 情報公開審査會，平成21年度（行情）答申第651號，為厚生労働省舉辦之労働基準監督官口試考試；平成21年度（行情）答申第549，為司法考試第二次考試之口試。

例外應公開之公益但書規定，故有關個人資訊自主權並非絕不能限制，如係為達到更重要公共利益而有必要時，仍得予以公開。從而是否公開考試委員等姓名應在比較衡量限制公開所保護之考試委員之權益等與公開所達成之公共利益後，作出決定，且得選擇公開之時間及方式，減輕因公開可能帶來之負面效應，而非一味堅守不公開之立場。尤其在考試後讓應考人及社會一般大眾知悉出題、閱卷之學者、專家為何人，一方面是對考試事務之公平公正負責，一方面是能接受社會公評，若有傳言之特別獨厚自己學生、或事先透露出題方向之事，自無所遁形，得杜絕特定考試考科常年為特定學校之教授主導之耳語，增加社會對考試制度公平性之信賴。

以日本為例，其司法考試一向被公認為最難之國家考試，而有關司法考試之舉行，依其司法試驗法³⁸第12條由法務省設置司法試驗委員會（下稱委員會），負責舉行司法考試及預備考試。委員會為由法官、檢察官、律師、學者等七人所組成之常設單位，而於每年舉辦司法考試之前一年，則依同法第14條由委員會再設置「司法試驗考查委員」及「司法試驗預備試驗考查委員」，負責考試題目之作成、閱卷及及格者決定事項。而上開考查委員，係於考試年度之前一年，即由委員會開會推薦各考科5至10人不等之大學教授等人選，總計九十人，再由法務大臣任命。上開委員會會議紀錄、推薦人選名簿、及法務大臣任命之考查委員名簿，均在法務省之官方網頁上揭載³⁹。

綜上所見，日本於此部分之資訊公開，顯然較著重於考試之公平與信賴性之建立、及透明化考試資訊所保護之公共利益，在有不同文化背景之我國，加諸典試法第23條第2項之規定，在現今當然無法如日本公開典試、閱卷委員之名字。但公開必要資訊讓國家考試更透明化，以保障其公平性，並提昇社會大眾之信賴程度，應是實現憲法保障之人民應考權所必要者，即使命題、閱卷委員之姓名公開，可能遭受批評或攻訐，然此應為負擔國家委託選拔優秀人材重任之學者、專家合理、應忍受之不利益，藉此更可避免因出題之失誤或有偏頗，影響更多考生利益之問題發生。因此將來典試法在如何放寬第23條第2項之限制上，宜作適度之修正。

結語—最後之問題

現行國家考試有關測驗題之試題，多建立題庫制度，即各個命題委員所命試題，送經審查委員審查後編入題庫，以供考試抽用後，將命題委員之相關個資造冊存查，以備試題如被抽用為考題但發生疑義時，可以據以聯絡研提試題疑義處理意見；之後命題委員因聘期屆至，表示無意續任，並希望不再為試題問題聯絡；此時似有個資法第11條第3項所規定之個人資料之蒐集「因期限屆滿時」，應主動或依當事人之請求刪除、停止處理或利用該個人資料。然依同條但書規定，「因執行職務或業務所必須」者，不在此限；換言之，原蒐集、處理或利用個資之人，因其執行職務或業務上仍有必要時，仍得保留該當個資為處理或利用，且依個資法施行細則第21條規定之情形分別是，有法令規定或契約約定之保存期限；有理由足認刪除將侵害當事人值得保護之利益；其他不能刪除之正當事由。按委員所命獲審查採用之試題既已編入題庫，則依「題庫建立及運用辦法」第4條，既已明定「命題委員研提本科目題庫試題疑義之處理意見」；且考試後舉辦考試機關原有對考試試題疑義作出意見回復之職務，因此即使命題委員任期屆滿，因舉辦考試機關執行法定職務（回復試題疑義）之所須，依前開個資法第11條第3項但書之規定仍得不刪除或停止利用該當命題委員之個

38. 司法試驗法（昭和二十四年五月三十一日法律第四百十號），最終改正：平成一九年六月二七日法律第九六號。

39. 比如平成25年委員名單，即可從公開於法務省網站上的司法試驗委員會會議（第87回）會議記錄資料中得知，參閱網址<http://www.moj.go.jp/content/000103380.pdf>（最後點閱時間：2013年9月30日）。



資，以為試題疑義處理之用。

參考文獻

一、中文資料

- 湯德宗、賴宇松，論複查考試成績之資訊公開限制，考試院委託研究報告，2005年。
- 劉佐國、李世德，個人資料保護法釋義與實務，碁峯資訊股份有限公司，2012年8月。
- 李震山，來者猶可追，正視個人資料保護問題，台灣本土法學雜誌，第76期，2005年11月。
- 李震山，資訊時代下「資訊權」入憲之芻議，律師雜誌，第307期，2005年4月。
- 董保城，應考試權與實質正當程序之保障：釋字第319號解釋再省思，國家菁英季刊，第1卷第2期，2005年6月。
- 程明修，資訊公開之界限與典試人員隱私之保障—從典試法第23條加以觀察，國家菁英季刊，第4卷第3期，2008年9月。

二、外文資料

- 園部逸夫編，個人情報保護法の解説，改訂版，ぎょうせい，2005年。
- 藤原靜雄，逐條個人情報保護法，弘文堂，2003年。
- 岡村久道，個人情報保護法（新訂版），商事法務，2009年。
- 高橋和之，立憲主義と日本憲法，有斐閣，2005年。
- 實務法制研究，公開法と審査法、合格者の氏名，季報 情報公開 個人情報保護，第20期，2006年。
- 高橋信行，入試情報の開示と個人情報保護，季報 情報公開・個人情報保護，第19期，2005年。
- 右崎正博，教員採用試験問題の公開と事務事業への支障，法律時報，通卷931號，2003年。

三、其他資料

- 維護個資過頭！判決書塗成天書，自由時報電子報，2013年3月18日，
網址 <http://www.libertytimes.com.tw/2013/new/mar/18/today-so10.htm?Slots=BSO>
立法院公報，第90卷第3期（總號3137下）。

有關國家考試之個人資料保護與公開

范姜真嫩
東海大學法學院法律學系
專任副教授

1

引言

- 考試院舉辦之公務員等考試，依考試之行政作業流程：組典試委員→報名程序→考試→試卷評閱→放榜（榜示）→成績複查等，為試務之公正、順利執行，常有大量個資（報考考生、典試考試委員）之蒐集、處理或利用；
- 建立公平及公開值得信賴之考試制度，為國家考試之根本，相關考試資訊之公開被要求；
- 又涉及個人或政府資訊之公開有其他公共利益、個人權益可能受損害。
- 針對考試院所舉辦之國家考試事務過程中個資蒐集、處理或利用以個資法之觀點，檢討涉及之考試法、典試法規定及其有關政府資訊之公開問題。

2



個資之定義與要件

- 經濟協力開發機構（OECD）於1980年決議通過之有關個資保護八大原則，依其第1條所揭示個資（personal data）定義為：有關識別或得識別個人（資料主體）之任何資訊；
- 歐盟（EU）1995年之個人資料保護指令第2條(a)定義個資則為：識別或得識別有關自然人（資料主體）之任何資訊；所謂識別可能個人為，特別是依身分證號碼或證明該當人物所固有身體上、生理上、精神上、經濟上、文化上、或社會上存在之一個或複數要素，作對照組合後，得直接或間接識別出之個人；

3

個資之定義與要件(續)

- 我國現行個資法第2條1款所定義之個資：指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料
- 個資之要件應得分析出包含下列三者：
 - 一. 有關自然人之資料；
 - 二. 生存自然人之資料；
 - 三. 具有特定個人識別性。

4

有關自然人之資料

- 個資之內容，不僅為個人社會活動記錄、或人別屬性等資料、生物特徵資料，尚包括他人對其之人事、成績考核等評價資料。
- 但應注意的是有關當事人評價資料，如自己考試之答案及評分，當事人是否得依個資法第3條及第10條、第11條請求閱覽、更正或刪除？
- 此與典試法第23條規定應考人於榜示後申請複查成績，及同法第24條第3項再行評閱試閱之適用關係則有再檢討之必要。

5

具有特定個人識別性

- 個資法所保護之個資尚須具有特定個人識別性，如不具有特定個人識別性，該資料之蒐集或利用，不致使特定個人受到損害，即不屬個資法保護之客體。
- 所謂特定個人識別性，亦即以該當資料為依據或線索，得藉以識別出、連結到或確認當事人所在。
- 直接識別性
個資之內容如姓名、電話號碼、身分證字號、DNA或肖像等，以其為憑據直接即可與特定個人連結而識別出特定個人，當然為個資固無爭議。

6



間接識別性個資

- 個資法第2條第1款最後一段尚包括得「間接方式」識別特定個人資料。查其立法說明為：「有些資料雖未直接指名道姓，但一經揭露仍足以識別為某一特定人」；
- 此係參酌前述歐盟1995年指令第2條(a)、日本個資法第2條所作規定；惟日本個資法上開規定則另加上：「容易與其他資料為對照、組合，而藉此識別出特定個人者。」之要件以限縮其範圍，亦即如非一般人在社會中容易與其已得知之其他資料為比對，即非屬具有特定個人識別性。
- 據上，本款後段之「間接方式」，原則上應解為：「僅依該當資料雖無法識別特定個人，然將之與其他資料做組合、比對後，得識別出特定個人者」
- 然因本款並無日本個資法「容易比對、組合」之要件，將來「間接識別性個資」範圍之認定，有無失之廣泛之可能？

7

匿名化處理之個資

- 我國個資法有關公務機關依第16條第1項第5款，有關非公務機關依第19條第1項第4款蒐集或處理個資，及規範特定目的外利用要件之第20條第1項但書第5款，明定個資經匿名化處理已無從識別特定當事人時，公務機關或非公務機關即得不受原定利用目的之限制，而將該個資提供給公務機關或學術研究機構，基於公共利益之目的，使用於統計或學術研究上；且非公務機關之學術研究機構亦得蒐集、處理已匿名化處理之個資。
- 蓋已作匿名化處理之個資為不具特定個人識別性之資料，其蒐集、處理或利用不致造成特定個人之損害，自非本法保護之個資。

8

個資法之立法目的

- 個資法之立法目的，依其第一條規定為：規範個資之蒐集、處理及利用，以「避免人格權受侵害」，並「促進個人資料之合理利用」。
- 個人對自己資料之自主權：為保護個人內心領域及私人領域活動之自由，個人對他人蒐集、處理或利用自己之資料，應有知悉、同意或拒絕之權利，且得參與或監督其蒐集、處理或利用個資之過程，亦即個人對自己資料有自主之權利，係屬人格權內涵之一。
- 個資法之立法即為落實資料本人之自主權而建構蒐集、處理或利用個資者，應遵循之正當程序與義務，防止資料本人人格權受損害並確立資料本人對他人蒐集、處理或利用其個資有要求閱覽其內容之權利，對他人蒐集或利用錯誤或不完整之個人資料有要求更正、補充之權利，對不當利用者有要求停止利用或刪除之權利。

9

蒐集、處理及利用個資之要件

- 依個資法所課予蒐集、處理及利用個資者應負擔之義務，為先於第5條揭示其基本原則，亦即應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關連。
- 蒐集、處理個資者，自蒐集前先特定利用目的（第53條）並告知當事人（第8條、第9條），繼之在進行蒐集、處理（第15條、第19條）至最後利用（第16條、第20條）之各階段訂明其要件。
- 立法上在蒐集前之階段即要求確立特定目的，界定該當個資在蒐集、處理、及利用之範圍並告知當事人，讓其得預見自己個資被處理或利用之方法及狀況，於評估利益得失後決定是否提供個資，並得於將來據以檢視蒐集者等有無違背或超出當初預定之特定目的違法利用個資。

10



蒐集、處理及利用個資之要件(續)

- 進入蒐集者著手蒐集、處理個資階段，必須在達成特定目的之必要範圍內，不得作與特定目的無關之資料蒐集或處理之原則下進行，並須有符合第15條及第19條對公務機關或非公務機關所訂各項要件其中之一者，始得合法為之。
- 前開兩條所定要件，可大致分為四類：
 - 一. 法令所定者：如執行法定職務、法律明文規定，此為國民事先以立法概括同意個資之蒐集、處理。
 - 二. 當事人同意下取得者：如當事人書面同意，又如因與當事人有契約或類似契約關係下，亦得解為經當事人同意所取得。
 - 三. 公共領域之個資（public domain）：該當個資可能由當事人自行公開；或依法已公開者；抑或自一般新聞媒體、報章、網路上取得個資者。
 - 四. 為公共利益而蒐集、處理者，比較特殊者為公務機關於對當事人權益無侵害下亦得蒐集、處理個資。

11

蒐集、處理及利用個資之要件(續)

- 利用個資，原則上仍應與蒐集時之特定目的相符，公務機關則更被限於其執行法定職務之必要範圍內。此階段最重要者則係得為特定目的外利用之例外規定，細觀相關條文（第16條及第20條之但書）所定例外得為目的外利用事由，依性質得分為五類：
 - 一. 法律明文規定；
 - 二. 為免除當事人生命、身體、自由或財產上之危險；
 - 三. 為保護他人重要權益；
 - 四. 為公共利益；
 - 五. 當事人書面同意。

12

- 國家舉行之各項考試，為能適當、順利、公平、公正進行考試事務，於報名之始，即要求應考人提供各項個資以供審查，之後有榜示等公開個資之行為涉及大量蒐集處理或利用個資；考試法或典試法中對此有相關規定予以規範，然個資法之規定具有普通法之性質，故關於國家考試於考試法、典試法上個資蒐集、處理或利用之規定，如有不完備時，仍應適用個資法之規定以為處理。

13

有關國家考試事務之個資蒐集、處理及利用

- 有關國家舉行之考試，基本上以憲法第86條所定每年舉辦之各種公務人員考試和專門職業及技術人員考試，為最重要之考試，故接續以公務員考試法及典試法為對象自其考試事務執行過程中，依相關規定所進行之應考人等個資蒐集、處理或利用，補充對照個資法之規定分成三部分以說明、檢討。
 - 一. 應考人應考資格資料之蒐集、處理
 - 二. 考試進行之個資利用
 - 三. 錄取或及格人員之榜示

14



應考人應考資格資料之蒐集、處理

- 於各種考試均有應考人消極資格與積極資格之限制。
- 公務人員考試法第19條第4項明定：各種公務人員考試應考資格應經審查，從而必須要求應考人提出其符合報考資格之個資，如學歷證件、工作經驗證明文件等，以供考選部作應考資格審查之用，或為確認應考人資格而請各機關提供相關個資；
- 此為考選部為完成考試檢擇適格應考人之目的，而審查應考人資格，所進行之個資蒐集，應符合個資法第15條規定：公務機關應有特定目的，並為執行法定職務之必要範圍內之要件。

15

應考人應考資格資料之蒐集、處理(續)

- 公務人員考試法第6條規定得要求應考人為「體格檢查」，此處之「體格檢查」與個資法第6條所規定「健康檢查」，是否同義？為應先釐清之事，如為同義，則其蒐集亦為個資法第6條但書之「法律有明文規定」之事由，應無違法之虞。
- 然，「體格檢查」之項目，必須為應考人所報考公務員，將來及格被任用時，為適當執行職務，必備之體能條件等，不應作過剩之個資蒐集。

16

受請求提供之「他機關」或「學校」 是否能為合法之提供？

- 考選部為查核應考人提供之個資是否正確無誤，常須請求其他機關、學校等提供應考人相關個資以供審查；考選部此舉性質上仍為個資之蒐集，亦為前所述具有特定目的，執行法定職務必要範圍內之合法行為。
- 自「他機關」或「學校」之立場而言，將其所保有相關個資提供給考選部，性質上屬個資之利用，如為公務機關應適用個資法第16條規定，如為非公務機關（如私立學校等），則應適用個資法第20條規定。

17

受請求提供之「他機關」或「學校」 是否能為合法之提供？(續)

- 第16條及第20條，列之例外事由，可能援用者似僅有「為增進公共利益」；至於其他例外事由，殊難與應考人個資之提供有合理關連，無援用之餘地。
- 為解決此一困境，有兩種方式：
 - 1) 修訂公務人員考試法，在現行第19條第4項中，加上為考選部審查應考人資格之需，其他機關或學校等，有提供相關資料之義務規定；
 - 2) 在應考人報考時，報名書表上，另設置一欄，請報名人於考選部在審查應考人資格上有必要時，同意保有該當個資之機關或學校等得為必要個資之提供。

18



受請求提供之「他機關」或「學校」 是否能為合法之提供？(續)

- 雖現行公務人員考試法施行細則第9條第7項規定：為查驗應考人之應考資格，試務機關得利用與戶役政等機關及各級學校之資訊交換平臺，實施應考人報名資料檢核；此條文係為查核方式之規定，不得據為合法提供之法律根據。
- 再者，考選部要求應考人採通訊報名方式報考各項考試時，在信封上書明姓名、報名類科、身障別、後備軍人身分、地址、連絡電話等資料，此舉當然是為考人個資之方便、有效率處理郵送之故，但卻因此讓報考人個資公關於他人（如郵差、收發人員等）得知之狀態下。
- 關於通訊報名信封封面，其記載目的應只為寄送郵件能正確送達收信人手中，除姓名、住址外，其餘資料之記載似與上開目的應無合理關連性，且致當事人個資外洩之虞，亦未充分尊重當事人權益。

19

考試進行中之個資利用

- 為維持考場秩序及考試之公正執行，依試場規則第3條規定應考人應憑入場證及國民身分證等入場應試，並於就座後將入場證及身分證件置於桌面左前角或指定位置，以備監場人員核對。
- 目的為讓監場人員清點考生人數及核實應考人身分，防止代考、舞弊等事端發生，應符合個資法第15條：公務機關為達成考試事務適當、公平進行之特定目的下，於執行法定職務必要範圍內，所進行應考人個資之合法利用。
- 再如應考人有違反試場規則第4條至第7條所列之規定者，由辦理試務機關在試區公告違規者之試場、座號、違規事實及處分；此違規考生個資之公開，仍屬利用之行為，該當於個資法第16條公務機關於執行法定職務內之個資利用，原則上應為合法行為；惟應注意此利用須在「必要範圍內」。
- 依第8條規定則不問情節輕重一律予以公告「姓名」；是否不符比例原則有再商榷之餘地。

20

錄取或及格人員之榜示

- 典試法施行細則第12條，應考人各科試卷評閱完畢，核算應考人成績製成統計表，由典試委員會審查，決定錄取或及格標準，按考試總成績高低或入場證號碼順序排名，並榜示之。
- 細查典試法或其施行細則，均僅有錄取或及格人員之榜示，未明定為姓名之公告；但我國考試之榜示，所謂金榜題名一向為姓名榜。
- 到底考試及格人員是否應公布其姓名之榜單？

21

錄取或及格人員之榜示(續)

- 日本國家公務員考試係由獨立機關人事院所舉辦，考試及格者則僅取得任用資格，之後須由中央各省庁依所需人力，自行舉辦口試，合格後再正式成為公務員。
- 另外醫生及護士之資格考試則由厚生省（現稱厚生労働省）舉辦，司法考試則由法務省舉辦。
- 榜示方式，其實各有不同，並未統一。
- 人事院舉辦之公務員考試為公布及格者准考證號碼
- 文部省於1996年發布指令，全國國公立、私立大學入學考試合格學生名單取消姓名榜，只公布准考證號碼榜；
- 日本個資法施行後一年（2006年），因姓名榜有該當於將所保有個資為特定目的外利用之虞，性質上應為特定人考取特定考試資料，有使其困擾之可能，故厚生省與各地方政府厚生局，自當年4月開始所舉辦之醫生及護士資格考試，其合格者榜示，僅有片假名（即拼音）及准考證號碼。

22



錄取或及格人員之榜示(續)

- 司法考試之榜示方法，
 - 有主張參加考試是個人之選擇，其考試結果是否及格性，有質僅為私事，其姓名之公開未與任何社會利益有關連，故立於保護個資之立場，不應為姓名之榜示。
 - 但亦有認為：司法考試與醫師資格考試為依法取得專門職業資格之考試，考試及格者將來所從事之工作，為直接關係社會一般民眾生命、身體、財產等權益、公益、公性、質上不同，故考一試及格名單，為具有一般公務員資格考、入學考試、
- 後者見解為通說，而現今司法考試及格之姓名榜單仍依司法試驗法施行細則第6條，將及格者姓名在官報（政府公報）上公告。

23

錄取或及格人員之榜示(續)

- 考試及格姓名單之榜示，恐須視考試之性質及目的，作不同方法及內容之榜示。
- 依前所述我國個資法第16條規定，公務機關對個資之利用，應於執行法定職務及內必要時，應圍內考及信賴者，在國家考試及格名單之公告時，應考慮其對公眾利益之影響，且得依前所述我國個資法第16條規定，公務機關對個資之利用，應於執行法定職務及內必要時，應圍內考及信賴者，在國家考試及格名單之公告時，應考慮其對公眾利益之影響，且得依前所述我國個資法第16條規定，公務機關對個資之利用，應於執行法定職務及內必要時，應圍內考及信賴者，在國家考試及格名單之公告時，應考慮其對公眾利益之影響，且得

24

考試資訊公開之問題

- 國家考試因涉及憲法第18條保障之人民應考試權利，故人民有公平參加考試之機會外，並建立公平、值得信賴具有鑑別力、能真正拔擢適用人材之考試制度，亦為落實考試權所必要者，學者稱此為「應考試權之程序保障功能」，其中「應考人閱覽卷宗之權利」，即為其保障之核心內容之一。
- 有關應考人此一權利之定位與性質，嘗試從相關條文規定方式及構造分項說明之。
 - 一. 典試法第23條之定性
 - 1) 第1項應考人申請複查成績
 - 2) 第2項應考人資訊公開請求權之限制
 - 二. 考試資訊公開之檢討
 - 1) 參考答案、評分標準
 - 2) 試題之公開
 - 3) 考試委員等姓名與資料

25

典試法第23條之定性

- 現行典試法第23條
 - 第1項規定：應考人得於榜示後申請複查成績。
 - 第2項：應考人不得為下列行為：
 - 一、申請閱覽試卷。
 - 二、申請為任何複製行為。
 - 三、要求提供申論式試題參考答案。
 - 四、要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料。
 - 第3項：其他法律與前項規定不同時，適用本條文。
 - 第4項：第一項申請複查成績之辦法，由考試院定之。
- 依上開第4項，考試院訂有「應考人申請成績複查辦法」，其第8條規定：「申請複查成績，不得要求重新評閱、申請閱覽或複製試卷、提供申論式試題參考答案、亦不得要求告知典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員或實地考試委員之姓名及有關資料。」則上開第23條之性質究竟是政府資訊公開請求？還是卷宗閱覽請求之規定？

26



第1項應考人申請複查成績

- 榜示後因對考試結果決定不服，由應考人提起救濟，而在此救濟程序中，申請人須依同條第4項授權考試院所訂「應考人申請成績複查辦法」提出申請；同辦法第8條限制申請之應考人，除不得要求重新閱卷外，亦不得為同本條第2項所定之閱覽或複製等請求。因複查成績本質上應為對考試結果不服之法定救濟程序，當事人為主張自己之權利，依正當程序原則原應有閱覽有關其考試資料（包括自己之試卷等），以對原決定機關進行有效攻防。
- 自個資法觀點檢討，應考人申請複查成績應是請求複查自己考試之試卷與評分，性質為應考人之個資，故此項權利亦為應考人有關自己個資之請求閱覽權，且包括更正請求權（要求重新閱卷）；因個資法第10條但書第2款規定如其提供閱覽有妨害公務機關執行法定職務者，得不予提供。且依法授權訂立之成績複查辦法亦已限制應考人此項閱覽及重新閱卷之權利，故應考人申請複查成績部分得依典試法第23條第1項、複查成績辦法第8條及個資法第10條予以處理。

27

第2項應考人資訊公開請求權之限制(續)

- 應考人依第2項所為之資訊公開請求未必然與第1項之申請有前後之關連，而應為獨立不同之請求權。
- 單純為請求考選部提供試題參考答案或閱卷委員姓名時，此應為應考人對該當政府機關所保有之特定考試資訊請求公開之權利，性質上應非屬不服特定考試結果決定而提起救濟程序中卷宗閱覽請求權，應無「應考人申請成績複查辦法」第8條之適用。
- 人民有申請政府提供資訊之實體法上請求權；應考人原得依政資法請求公開有關國家考試資訊；而典試法第23條第2項，則為對應考人所參加考試資訊之公開請求權加以法律上之限制。

28

第2項應考人資訊公開請求權之限制(續)

- 查政資法第18條第1項第5款原有：有關專門知識、技能或資格所為之考試、檢定或鑑定等有關資料，其公開或提供將影響其公正效率之執行者，之限制公開事由規定；而上開規定並未有「事項要件」（亦即未限定限制公開考試資料之項目或種類），另一方面則將「公開或提供將影響其公正效率之執行」加入該款中為「定性要件」，此款應為考試資訊公開之一般規定；
- 典試法第23條第2項為限制應考人對特定之四項考試資訊公開請求權所定之特別規定；此再觀同條第3項規定，「其他法律與前項規定不同時，適用本條文」，亦已明定出典試法本條規定與政資法之適用關係，當然典試法第23條第2項僅為維持考試穩定性之目的，如此限制應考人資訊公開請求權，是否符合比例原則，並非毫無質疑之空間。

29

非為應考人，一般人依政資法請求公開特定國家考試資訊時，有無典試法第23條第2項規定之適用？

- 最高行政法院曾有判決認定：依典試法第23條第2項第1款既已明定應考人不得申請閱覽試卷，則試卷應係政府資訊公開法第18條第1項第1款所稱依其他法律禁止公開者，況上訴人於本件中請求公開之試卷，係屬他人所有，對其利害關係最為密切之自己試卷，如依法已不得閱覽，益見上訴人顯無請求公開他人試卷之權利。
- 然如此見解顯有疑問，因典試法所適用之主體明定為應考人，非針對一般人，一般人請求之依據為政資法，並非典試法，兩法之立法目的原不相同，將典試法第23條擴張解釋適用至一般人之政府資訊公開請求權並不適當。此時應回歸適用政資法第18條第1項第5款規定，以判斷是否公開被請求之資訊。

30



非為應考人，一般人依政資法請求公開特定國家考試資訊時，有無典試法第23條第2項規定之適用？

(續)

- 如為申請閱覽或複製他人試卷、或請求提供典試委員、命題委員姓名或資料，因其為他人參加考試資料或參與試務之資料，公開或有侵害他人隱私之虞，除非有更重要之公共利益須保護或經當事人同意者外，應限制其公開。
- 若真有當事人（應考人或典試委員等）同意公開時，仍得再以同項第5款認定試卷公開將影響考試公正、效率之執行，而否准公開之請求。若為請求申論試題參考答案，則仍應檢視其公開是否影響考試事務公正、效率之執行，再決定是否公開。因政資法立法是以公開為原則，限制公開為例外，加之有公益公開等規定，較之典試法第23條第2項毫無裁量餘地之禁止公開，相對對申請公開人有利；
- 如此一來形成非應考人比與特定考試更具有利害關係之應考人，易於申請公開資訊之不合理結果。從而現行典試法第23條在其定性上，尤其與政資法之適用關係上，及限制應考人申請公開資訊是否合理？均有不明確之處、再商榷之餘地。

31

考試資訊公開之檢討

- 國家考試制度不僅須合理保障人民之應考權，且因其結果關係每位應考人之工作權等重要權益，更有透過公平之考試為國家選拔出優秀人材服務人民之考試目的。而為達成上開目的，有鑑別度適當之出題，公平的閱卷、評分乃不可或缺者；考試後公開試題，透明化閱卷、評分過程，讓應考人甚至社會一般人對考試問題、評分和及格與否之認定，不流於空泛、人身式攻訐而得為具體批判、評論；進而提昇考試出題之水準、評分合理化或減少失誤，建立人民對考試制度之信賴，讓國家考試發揮為國家舉材之功能。
- 公開試題、參考答案、評分基準、應考人作答試卷、考試委員等姓名資料，所伴隨而至者，即為落榜之應考人等，對評分結果提出質疑或不服者，可預見將大幅增加，甚至使考試委員等受到攻擊。
- 面臨上開挑戰，應如何考量選擇？反觀日本亦有每年舉辦之公務員考試、司法考試等，日本雖無如我國典試法之規定，但於其行政機關保有資訊公開法施行後，有許多應考人等請求考試相關資訊公開之事例，以下就日本學者或實務見解分項說明，或有值得我國參考之處。

32

參考答案、評分標準

- 日本法院基於以下理由，認定系爭資訊之公開將對考試事務之適當執行發生妨礙，為符合政資法第5條6号之限制公開事由，駁回原告之訴。
 1. 考試委員之聘請將有困難。因對評分結果質疑之回答，較之對試題正確性疑義之說明更費時、費力；因可預見提出質疑者之多數為基於偏差之觀念或對學理之誤解而心有不滿之應考人，對如此問題之回答費時費力且不討好。考試委員原已必須犧牲假期，擔任閱卷評分工作，而影響其研究工作，現在又須應對評分之質疑作出說明，更明顯加重其負擔，今後難尋有意願適合擔任出題之考試委員。
 2. 有無法擬具理想申論考題之虞。為避免答案或評分標準被質疑後回答之困擾，得以改採「固定方式」作評分基準之出題趨勢顯可預見，如此之申論題必然失去其得以評斷應考人思考、推理、組織能力之作用。
 3. 試務委員之工作將大幅增加，人力及預算有限之現狀，實難以應對。

33

參考答案、評分標準(續)

- 日本至今在實務上選擇題及簡答題之答案已在考試後公布，而有關申論題之評分基準及解答試卷仍未予公開
- 有學者以如此限制系爭資訊公開，乃完全基於利益衡量之結果，因此輕視考試應具有客觀、公正之必要性未必妥當，故應在評分制度上予以改善，讓複數之閱卷人評分後採平均分數，降低閱卷人主觀造成分數落差之不合理事情發生較合理。

34



試題之公開

- 日本早期為擔心專門輔導考試補習班，在考試後蒐集考題分析出題之方向及領域作為宣傳及招生用；且怕出題之考試委員受到攻擊、增加心理負擔，故而不問選擇題、短答題（類似簡答題）、申論題，於考試後亦均不予公開；後至最高法院平成14年判決，認定有關教師教養科目筆試之單選式選擇題及解答，應於考試後公開。
- 日本最高法院指出：單選式選擇題自其題型及解答，某種程度上是不可避免出題範圍及趨勢容易被預測；且考生從來多是使用市售編輯之問題集等來準備考試，即使公開單選式選擇題試題，亦不會改變考生準備考試之方法，不致使檢適合教師發生困難。為避免與過去出題重複，而造成出題人作成適合問題之負擔，不因問題及解答之公開與否發生變化。且如因出題發生失誤而被批判亦是得預見而如此可讓出題者更謹慎，據此被告主張會發生出題人材難以尋得之問題，屬沒有根據跳躍式想法。
- 學者對此判決亦持肯定之看法。

35

試題之公開(續)

- 之後日本之公務員等國家考試，有關選擇題、填充題、申論題之考題多於考後將考題公告，即使最保守、嚴格之司法考試申論題，亦於考後於官方網站公告；
- 惟有舉行口試之考試，記載擔任口試考官口試時應注意事項及詢問項目、詢問例題之文書等，因口試目的是用以檢視、測試應考人之性格特質、性向及反應能力，如其檢測方式、內容被公開知悉，有以得用來推測口試題目內容，及分析出人格特質測試方法，指導應考人口試回答方法、及方向，致使原考試用以檢測人格特質、性向、反應能力等有效性喪失，妨礙口試目的之達成。故該當於前述日本政資法第5條第6号：公開將妨礙考試事務適當執行之限制公開事由，得不予公開。

36

考試委員等姓名與資料

- 為避免考試委員受到人情壓力、無謂之攻擊或干擾，及被用來推測可能出題之方向，依我國典試法第23條第2項第4款，參與考試事務之考試委員等姓名及資料，應考人不得請求公開。再者依個資法為考試委員等對自己為考試委員之個人資料自主權，原有資訊不得由他人任意公開。
- 再依我國政資法第18條第1項第6款亦規定公開資訊有侵害個人隱私之虞時，應限制公開。個資法第16條但書特定目的外利用之事由第2款仍有為「增進公共利益」之規定。
- 而前述正資法同款後段亦有例外應公開之公益但書規定，故有關個人資訊自主權並非絕不能限制，如係為達到更重要公共利益而有必要時，仍得予以公開。
- 從而是否公開考試委員等姓名應在比較衡量限制公開所保護之考試委員之權益等與公開所達成之公共利益後，作出決定，且得選擇公開之時間及方式，減輕因公開可能帶來之負面效應，而非一味堅守不公開之立場。

37

考試委員等姓名與資料(續)

- 以日本為例，其司法考試一向被公認為最難之國家考試，而有關司法考試之舉行，依其司法試驗法第12條由法務省設置司法試驗委員會，負責舉行司法考試及預備考試。
- 委員會為由法官、檢察官、律師、學者等七人所組成之常設單位，而於每年舉辦司法考試之前一年，則依同法第14條由委員會再設置「司法試驗考查委員」及「司法試驗預備試驗考查委員」，負責考試題目之作成、閱卷及及格者決定事項。
- 考查委員，係於考試年度之前一年，即由委員會開會推薦各科5至10人不等之大學教授等人選，總計九十人，再由法務大臣任命。
- 委員會會議紀錄、推薦人選名簿、及法務大臣任命之考查委員名簿，均在法務省之官方網頁上揭載。

38



考試委員等姓名與資料(續)

- 日本於此部分之資訊公開，顯然較著重於考試之公平與信賴性之建立、及透明化考試資訊所保護之公共利益，在有不同文化背景之我國，加諸典試法第23條第2項之規定，在現今當然無法如日本公開典試、閱卷委員之名字。
- 但公開必要資訊讓國家考試更透明化，以保障其公平性並提昇社會大眾之信賴程度，應是實現憲法保障之人民應考權所必要者，即使命題、閱卷委員之姓名公開，可能遭受批評或攻訐，然此應為負擔國家委託選拔優秀人材重任之學者、專家合理、應忍受之不利益，藉此更可避免因出題之失誤或有偏頗，影響更多考生利益之問題發生。因此將來典試法在如何放寬第23條第2項之限制上，宜作適度之修正。

39

結語—最後之問題

- 現行國家考試有關測驗題之試題，多建立題庫制度，即各個命題委員所命試題，送經審查委員審查後編入題庫以供考試抽用後，將命題委員之相關個資造冊存查，以備試題如被抽用為考題但發生疑義時，可以據以聯絡研提試題疑義處理意見；之後命題委員因聘期屆至，表示無意續任，並希望不再為試題問題聯絡；
- 此時似有個資法第11條第3項所規定之個人資料之蒐集「因期限屆滿時」，應主動或依當事人之請求刪除、停止處理或利用該個人資料。
- 然依同條但書規定，「因執行職務或業務所必須」者，不在此限。

40

結語—最後之問題(續)

- 換言之，原蒐集、處理或利用個資之人，因其執行職務或業務上仍有必要時，仍得保留該當個資為處理或利用且依個資法施行細則第21條規定之情形分別是，有法令規定或契約約定之保存期限；有理由足認刪除將侵害當事人值得保護之利益；其他不能刪除之正當事由。按委員所命獲審查採用之試題既已編入題庫，則依「題庫建立及運用辦法」第4條，既已明定「命題委員研提本科目題庫試題疑義之處理意見」；且考試後舉辦考試機關原有對考試試題疑義作出意見回復之職務，因此即使命題委員任期屆滿，因舉辦考試機關執行法定職務（回復試題疑義）之所須，依前開個資法第11條第3項但書之規定仍得不刪除或停止利用該當命題委員之個資，以為試題疑義處理之用。

41

謝謝
敬請指教

42



公部門實施個資衝擊評估可行性之探討－以我國考選部為試驗對象

高士偉、陳瑞祥、韓瑋倫、楊柏宏

1. 緒論

由於電腦、網際網路以及新型態資訊產品之創新與快速發展，個人資料之取得已更為容易，個人資料外洩之案件亦層出不窮。此種現象使得大眾降低對於既存資料保護政策之信心，因此，各國開始積極尋找更為有效且具有效率的個人資料保護方法¹。個人資料衝擊分析（Privacy Impact Assessment，下稱PIA）即為許多國家倡議使用之隱私權保護機制之一。

第二章將介紹何謂PIA，PIA係一種系統性的程序，用以評估一項計畫、系統或方案對隱私的潛在影響²。1990年後，各國對於PIA之使用有漸增之趨勢。此趨勢有以下兩類之原因，一方面，隱私權主管機關以及隱私權保護倡議者將PIA視為矯正公、私部門中侵害隱私程序的方法；另一方面，政府及民間企業於說服大眾接受並使用可能侵害隱私權疑慮之科技時，遇到巨大的阻礙，因此以PIA作為釐清疑慮與減輕風險之方法³。第三章則分別介紹美國、英國及加拿大要求公部門實施PIA之概況。

考選部職司國家考試之辦理，蒐集、處理之個人資料項目及總量相當龐大，個人資料保護法（下稱個資法）於101年10月1日開始施行後，考選部參照法務部所擬個資法施行後各公務機關注意參考事項，並依據個資法施行細則第12條，已採取技術上及組織上之措施因應⁴；本文期能藉由介紹PIA於主要國家中政府部門的運作，以及於考選部執行PIA之經驗，在法制面與管理執行面上提供個資保護的運作框架，俾能完善政府部門對於個人資料之保護政策，詳細的個資衝擊評估流程、執行狀況及結論分別於第四章及第五章論述。

本文研究範圍僅藉對考選部進行個資衝擊評估探討我國公部門於未來實施個資衝擊評估之可行性，個資衝擊評估制度如何建置等尚不在本文討論範圍內，合先敘明。

2. 個資衝擊評估（Privacy Impact Assessment, PIA）之介紹

2.1 定義

個資衝擊評估，就其字面意義而言，係指評估一項計畫、政策、方案、服務、產品或其他涉及處理個人資料之行為對於隱私權之影響，並且在諮詢利害關係人後，採取必要的補救措施以避免或減輕負面的影響。PIA不僅是一種工具，而是應在早期階段開始實施的程序，亦即仍有機會影響計畫結果之時。此外，此種程序在計畫開始實施或實施後亦應繼續執行⁵。縱使各國對於PIA之定義與評

1. Adam Warren & Andrew Charlesworth, *Privacy Impact Assessment in the UK*, in *PRIVACY IMPACT ASSESSMENT* 205, 223 (David Wright & Paul De Hert ed (s) ., 2012) .

2. Roger Clarke, *Privacy impact assessment: Its origins and development* 25 *COMPUTER LAW & SECURITY REVIEW* 123, 123 (2009) .

3. *Id.*

4. 考選部，「考選部因應個人資料保護法施行相關作為執行情形」，考選通訊，第2版，2013年3月1日。

5. David Wright & Paul De Hert, *Introduction to Privacy Impact Assessment*, in *PRIVACY IMPACT ASSESSMENT* 3, 5 (David Wright & Paul De Hert ed (s) ., 2012) .

估方法各有不同，但其核心原則卻有極大的相似性，亦即 PIA 係一確認與評估隱私風險之程序，檢驗對於隱私法規之遵循並考量得以避免或減輕風險之方法⁶。

我國個人資料安全維護事項之建立係以 PDCA (Plan-Do-Check-Act)，即規劃、執行、檢查、行動的方法論為基礎，依據個人資料保護法令建構與維護個人資料安全維護事項⁷。在規劃之階段，目的在於建立個人資料保護管理政策、目標及相關程序，PIA 即屬於此階段之管理步驟。

2.2 個資衝擊評估 (PIA) 之流程架構

個資保護管理建置流程之定義階段又稱為 PIA，包含以下三大活動：檢閱個資管理架構、內外部環境分析、管理現況評估。以下分別就三大活動分析介紹之。



圖1：PIA之流程架構

2.2.1 檢閱個資管理架構

此活動之目的為，依據組織的需求特性，規劃後續進行個資管理活動所需之功能性組織架構，以及架構中相關人員的角色職責，以利溝通協調運作；同時擬定組織對內及對外的個資管理政策與要點，做為後續執行各個資管理活動的最高指導原則。檢閱個資管理架構同時，應進行個資法宣導教育訓練，提高員工對於個資法之認知，以便後續建立個資管理流程。

2.2.2 內外部環境分析

內部環境分析係指，識別與分析組織內部現行和個資有關的管理制度內容、應用範圍、單位或人員等資訊；確認組織資訊設備是否有妥當的加密資安保護、然後彙整個資內外部環境與利害關係人之分析結果，做為組織規劃與建置後續個資保護管理各階段範圍的參考。

外部環境分析之目的在於，了解組織外部環境對於個資的相關需求，例如：個資法相關施行細則內容、國際隱私保護原則、個資管理標準之遵循要求等。並識別與分析和組織間有個資往來活動之外部利害關係人，例如：客戶、供應商、委外廠商或人員、合作組織、策略聯盟等。

2.2.3 管理現況評估

最後，組織透過個資管理整體準備度評估問卷，對個資管理的現況進行評估，以了解目前在個資管理各領域上準備度較為不足之處，並對主要差異項目進行提升與改善，亦可將準備度評估結果，做為未來提升比較之參考基準。

個資保護自我檢視之結果可分為不同等級，若問卷填答之結果超過 90% 答「是」，代表該組織之個資管理制度完善，已有充足及適當的個資管理程序，只需少許的個資輔導和諮詢；若 50%-75%

6. *Id.* at 7.

7. 廖淑君，經濟部個資保護要點暨個資管理作業說明，經濟部法規委員會網站：http://www.moea.gov.tw/Mns/colr/content/wHandMenuFile.ashx?menu_id=6580（最後點閱時間：2013年11月7日）。



答「是」，意指個資管理制度稍可，個資管理程序並不完整，其中高風險處需適當個資輔導與諮詢；若 50%-75% 答「否」，代表個資管理制度有待加強，組織僅有少許個資管理程序，需要個資輔導和諮詢；若超過 75% 答「否」，則該組織並無個資管理程序或程序，需要大規模的個資輔導和諮詢。

填答結果	詳細內容
超過 90% 答「是」	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 個資管理制度完善 ➤ 已有充足及適當的個資管理程序 ➤ 只需少許的個資輔導和諮詢
50%-75% 答「是」	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 個資管理制度稍可 ➤ 個資管理程序並不完整 ➤ 高風險處需適當個資輔導與諮詢
50%-75% 答「否」	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 僅有少許個資管理程序 ➤ 需要個資輔導和諮詢
超過 75% 答「否」	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 並無個資管理程序或程序 ➤ 需要大規模的個資輔導和諮詢

表1：個資保護自我檢視之結果

2.3 執行個人資料衝擊分析（PIA）之原因

自 1990 年中期之後，PIA 已成為一項重要的工具。PIA 與一般遵循檢驗（compliance checks）或隱私稽核（privacy audit）有所不同，主因在於 PIA 係以預期性、積極性與風險管理為導向⁸。一個組織，包括政府與企業執行 PIA 有許多不同之原因，在加拿大、美國與英國，執行 PIA 為政府部門及各單位之義務；在其他國家，組織執行 PIA 係基於避免或管理風險之原因，並因此得到利益⁹。

以下整理一個組織執行 PIA 可獲得之助益：

2.3.1 避免不必要之成本

在初期執行 PIA，一個組織得以避免在較晚的階段始發現問題，使得改變及補救的成本增加。藉此，政府組織亦得以預期民衆可能之反應，因此將避免計畫、服務或程序須重新設計而產生之鉅額支出。換言之，此得以使組織預期並處理新計畫可能造成的影響、預見問題並協商解決方案¹⁰。

2.3.2 有效的解決途徑

對組織而言，PIA 是良好治理行為（good governance practice）的一部份¹¹。PIA 能使計畫的目標、組織的要求以及特定設計的正當性更為清楚，此對於整體計畫的管理有重要的助益。若在晚期始發現隱私風險，該階段之解決方案與在計畫初始即針對可能的隱私風險量身設計的管理方法相較，後者通常較為有效。量身設計的隱私管理方法可使一項計畫更為持久，當問題發生時，亦有能力迅速應變。

8. Clarke, *supra* note 2, at 130.

9. *Id.* at 10.

10. Cabinet Office, *Data Handling Procedures in Government: Final Report* 19 (2008), available at https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/60966/final-report.pdf.

11. INFORMATION COMMISSIONER'S OFFICE (ICO), *PRIVACY IMPACT ASSESSMENT HANDBOOK: VERSION 2.0* 4 (2009), available at http://www.ico.gov.uk/upload/documents/pia_handbook_html_v2/index.html.

2.3.3 遵循法規之要件

PIA 係一種能夠協助政府部門認定新科技、資訊系統或提議之計畫或政策是否符合基本隱私權要件之程序。由於法規或政策之要求，迫使組織於新計畫發展時即須執行 PIA，通常促使計畫的修改或隱私權保障措施的改進。PIA 亦可以作為一種課責之機制，並得以用於內部與外部稽核，以判斷預計的風險減輕措施是否已被採用¹²。

3. 各國 PIA 制度介紹

PIA 在許多國家已是相當成熟之制度，例如加拿大、澳洲、美國與英國，其中在加拿大、美國與英國，政府部門及各單位有義務執行 PIA。縱使各國 PIA 之步驟方法論各有不同，執行之細節亦因不同之社會環境而定，藉由介紹以下各國之 PIA 制度及適用情況，可作為將 PIA 引進我國政府部門之標準與借鏡。

3.1 美國

3.1.1 PIA 之法律基礎

由於意識到科技的發展對於政府系統與個人資料之保護有嚴重的影響，美國於 2002 年通過之電子化政府法 (E-Government Act of 2002) 第 208 條¹³ 規定，關於蒐集、保存或處理個人可識別資訊 (personally identifiable information, PII) 的新系統或實質上更新的系統，所有行政部門及單位皆須執行 PIA¹⁴。電子化政府法要求行政管理與預算局 (Office of Management and Budget) 作出指引，以確保 PIA 與資訊系統規模、資料敏感程度及隱私風險相稱¹⁵。行政管理與預算局之指引 (OMB Guidance for Implementing the Privacy Provisions of the E-Government Act of 2002¹⁶) 要求，若一系統之改變產生了新的隱私風險，即有必要執行或更新 PIA。指令更進一步規定，各單位須向行政管理與預算局提交 PIA，作為預算審查程序之一部分¹⁷。

3.1.2 PIA 之步驟方法論

2002 年美國國土安全法 (Homeland Security Act) 特別於國土安全局 (The Department of Homeland Security, 下稱 DHS) 設置了第一個聯邦層級的隱私權單位¹⁸，此單位之職責包含負責確保科技之使用並未違反隱私權之保護、遵循 1974 年之隱私權法案、評估涉及個人資料之立法與管制提案，以及執行 PIA¹⁹。以下將以 DHS 為例，說明政府機關如何執行 PIA 以符合隱私權法規之要求。

3.1.2.1 隱私門檻分析 (Privacy Threshold Analysis, PTA)²⁰

隱私遵循程序是自隱私門檻分析 (Privacy Threshold Analysis, 下稱 PTA) 開始。PTA 係一個必備的文件，作為聯邦政府決定一部門之計畫或系統是否存有隱私權之疑慮，並決定是否進一步執行 PIA。詳言之，PTA 之目的為確認計畫或系統具有隱私權疑慮、作為審查計畫或系統時曾考量隱私權問題之證據以及作為遵循隱私權法規之證據。PTA 之期限僅有三年，期限屆至後，政府部門必須

12. R.M. Bayley and C.J. Bennett, *Privacy Impact Assessments in Canada*, in *PRIVACY IMPACT ASSESSMENT* 161, 182 (David Wright & Paul De Hert ed (s) ., 2012) .

13. E-Government Act of 2002, Pub. L. No. 107-347, 116 Stat. 2899 (2002) .

14. E-Government Act of 2002, 44 U.S.C. 101 (2006) .

15. E-Government Act of 2002, 44 U.S.C. 3501 note (2006) .

16. Office of Management and Budget, *M-03-22, OMB Guidance for Implementing the Privacy Provisions of the E-Government Act of 2002*, B (2003) , available at http://www.whitehouse.gov/omb/memoranda_m03-22#5.

17. *Id.*

18. Pub L No 107-296, 116 Stat 2135.

19. 6 USCA § 142 (2007) .

20. <https://www.dhs.gov/privacy-compliance>



重新接受審查²¹。

3.1.2.2 個人資料衝擊分析 (PIA)

PIA 係決策制訂之工具，在一計畫或系統之初始及其生命週期中，用以確定並減輕隱私風險。PIA 協助大眾了解政府部門正在蒐集之個人可識別資訊、為何被政府蒐集以及將如何被使用、分享、存取與儲存²²。執行 PTA 審查後，若認定有執行 PIA 之需求，該計畫之主管須與其組織內的隱私官 (privacy officer) 與顧問根據指引草擬一份 PIA，完成之後，PIA 須送至國土安全局審查並取得首席隱私官 (Chief Privacy Officer) 之許可²³，經許可之 PIA 將於個人資料衝擊分析的網頁中²⁴ 公告。

3.1.2.3 政府執行 PIA 之範例：美國訪客暨移民身分顯示系統 (The US-VISIT Program)

美國訪客暨移民身分顯示系統 (Visitor and Immigrant Status Indicator Technology, 下稱 US-VISIT) 係 DHS 於 2004 年 1 月 5 日開始啓用之新出入境管理系統。此系統使用無線射頻辨識系統 (Radio Frequency Identification, RFID) 標籤，植入於入出境之表格，以追蹤外國旅客入出境之資料。該標籤並不會儲存任何個人可識別資料，但將包含一個與旅客之資訊連結的特殊識別號，並儲存於 US-VISIT 之資料庫中²⁵。

DHS 就此計畫公開了兩項 PIA²⁶，包含了關於系統架構之詳細資訊、資訊流程圖以及存取之控制，並列舉了造成之隱私威脅與減輕之方法。為了於 PIA 程序中促進公眾之參與，DHS 之隱私權長 (Chief Privacy Officer) 與隱私權及移民組織舉行會議，以探究其他可能侵害隱私之疑慮。在會議之中，辨認了此計畫之爭議，專家於 PIA 作出之建議亦反應於計畫最終之修正之中。縱然上述之 PIA 程序並非全然完美，但仍受到廣泛的讚譽，被認為是「高品質之 PIA」，得以「作為其他國家安全相關系統執行 PIA 之典範」²⁷。

3.2 加拿大

3.2.1 PIA 之法律基礎

加拿大之隱私法²⁸ (Privacy Act) 與隱私法令²⁹ (Privacy Regulations) 提供了蒐集、保存、使用、揭露與處理個人資料之法律架構，政府機關之計畫與行為皆受規範。隱私法係參考國際承認之標準，亦即個人對其個人資訊保有所有權，並有權知悉個人資料被蒐集的種類、如何被使用、向何人揭露、以何種方式使用³⁰。隱私法賦予國庫委員會秘書處 (the Treasury Board Secretariat) 行政管理之權限，並要求中央主管機關於 2002 年 5 月引進 PIA 政策³¹。此政策已由 2010 年 7 月生效之個人資料衝擊分析指令 (Directive on Privacy Impact Assessment) 取代，此指令適用於隱私法第 3

21. The Department of Homeland Security, *Privacy Compliance*, HOMELAND SECURITY, <https://www.dhs.gov/privacy-compliance> (last visited Oct. 31, 2013) .

22. *Id.*

23. *Id.*

24. The Department of Homeland Security, *Privacy Office - Privacy Impact Assessments (PIA)*, HOMELAND SECURITY, <https://www.dhs.gov/privacy-office-privacy-impact-assessments-pia> (last visited Oct. 31, 2013) .

25. Department of Homeland Security, *Privacy Act of 1974; Systems of Records 2* (2005), available at http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/privacy/privacy_sorn_usvisit_aidms.pdf

26. Department of Homeland Security, *US-VISIT Program, Increment 1, Privacy Impact Assessment* (2003), available at http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/privacy/privacy_pia_usvisit_inc1.pdf.

27. K.A. Bamberger & D.K. Mulligan, *PIA Requirements and Privacy Decision-Making in US Government Agencies*, in *PRIVACY IMPACT ASSESSMENT* 225, 239-240 (David Wright & Paul De Hert ed (s) ., 2012) .

28. Privacy Act, R.S.C., 1985, c. P-21.

29. Privacy Regulation, OR/83-508.

30. Treasury Board of Canada Secretariat, *Directive on Privacy Practices, s. 3*, available at <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?section=text&id=18309>.

31. Treasury Board of Canada Secretariat, *Archived - Privacy Impact Assessment Policy*, available at <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12450§ion=text#cha1>

條所列舉之政府部門³²，要求政府部門提出造成隱私權爭議之計畫或服務申請時，必須執行 PIA。

3.2.2 執行 PIA 之主體

一般而言，組織本身負責分析並作成 PIA 之文件。責任之分配縱因組織而異，但通常須以團隊合作之途徑為之，參與之成員包含與隱私、計畫及系統相關之人員。PIA 執行完成後，應接受審查、取得組織之許可並尋求專業之協助，例如組織外部之顧問³³。

如前所述，於加拿大之國家層級，隱私法第 3 條所列舉之政府部門須執行 PIA³⁴。關於執行 PIA 之成員，加拿大個人資料隱私專員公署（Office of the Privacy Commissioner of Canada, OPC）解釋：「政府部門及單位各自執行 PIA。分析團隊包括不同領域之專家，包含法律、隱私權、資料取得以及資訊科技³⁵」。

3.2.3 PIA 之步驟方法論

於新提案之計畫或服務產生隱私權爭議，或因變動而影響個人資料之蒐集、使用或揭露時，政府部門及單位須執行 PIA。於大多數之國家，PIA 為公部門隱私管理與治理系統下之一部分。加拿大個人資料隱私專員公署公告了執行 PIA 之關鍵步驟，包含：

- (1) 辨認所有與計畫或服務相關之個人資料，並檢視以何種方式使用；
- (2) 編製個人資料蒐集後的流向圖；
- (3) 辨認隱私風險與風險之程度；
- (4) 尋找免除或減輕隱私風險之方法³⁶。

縱然指令並未明訂須進行公眾諮詢（public consultation），傳播政策（Communications Policy）中仍要求各部會「向公眾提供關於政策、計畫、服務與措施的資訊，且此資訊須即時、準確、清楚、真實與完整³⁷」。由於一有效的風險管理須公開且透明³⁸，為了有效率地進行風險溝通，各機構必須表明其所有之立場與考量、了解問題的面向，並尊重不同的意見。

3.3 英國

3.3.1 PIA 之發展與規範

於英國，PIA 發展之濫觴始於 2007 年，英國資訊委員辦公室（Information Commissioner's Office，下稱 ICO）委託研究 PIA 於其他國家之發展與使用，尤其是澳洲、加拿大、香港、紐西蘭及美國。在此之後，ICO 發行了 PIA 手冊，並於 2009 年再次修正，為歐洲第一個發行 PIA 指引的國家³⁹。此外，由於公務機關或私人機構皆發生許多個資外洩之情事，尤其 2007 年稅務及海關總署（HM Revenue and Customs）發生兩千五百萬筆孩童福利紀錄洩漏之案件⁴⁰，推動了 PIA 於英國之發展。

英國之隱私法規並未明文要求執行 PIA，而僅透過政策使特定之部門負有執行之義務。在 2007 年的福利紀錄洩漏案後，內閣辦公室（Cabinet Office）作成「政府資料處理程序」（Data Handling

32. Privacy Act, R.S.C., 1985, c. P-21.

33. Bayley & Bennett, *supra* note 12, at 166-167.

34. Privacy Act, R.S.C., 1985, c. P-21.

35. *Fact Sheets*, OFFICE OF THE PRIVACY COMMISSIONER OF CANADA, http://www.priv.gc.ca/fs-fi/02_05_d_33_e.cfm (last visited Nov. 6, 2013).

36. *Id.*

37. Treasury Board of Canada Secretariat, *Communications Policy of the Government of Canada*, available at <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12316§ion=text#sec5.10>.

38. *Id.*

39. INFORMATION COMMISSIONER'S OFFICE (ICO), *supra* note 11.

40. *Q&A: Child benefit records lost*, BBC NEWS (Nov. 22, 2007), <http://news.bbc.co.uk/2/hi/7103828.stm>.



Procedures in Government) 之報告，強制要求中央政府部門自 2008 年 7 月起執行 PIA。

3.3.2 執行 PIA 之主體

ICO 建議，資深之行政階層應負有執行 PIA 之職責，在理想之情況下，作為風險管理、稽核或遵循之領導者，以反應 PIA 在策略上之重要性。指令亦建議以團隊或委員會之途徑為之，得包含程式或計畫管理者、隱私政策制訂者、法律專家、紀錄管理人員、資訊科技或資料安全專家等人員。部分組織委由外部之顧問執行 PIA，原因在於其並未擁有必要的技術⁴¹。

3.3.3 PIA 之步驟方法論

ICO 發行之手冊說明了英國執行 PIA 之程序⁴²。首先，為達到效果，PIA 須於「得真正影響計畫發展」之階段執行⁴³，故須將 PIA 視為不同於遵循檢視或資料保護稽核之程序，蓋兩者皆係針對已開始運作之系統進行分析。相對地，PIA 之目的為預防問題之發生，並因此避免嗣後之損失與中斷⁴⁴。

由於計畫之規模與隱私風險的程度因組織之不同而有極大的差異，ICO 指引欲協助組織執行程度最為適當之分析。PIA 之步驟方法論以下表呈現之：

程序	內容
初期階段評估 (Initial assessment)	於早期階段檢視計畫、辨認利害關係人、分析隱私風險並決定執行 PIA 之必要性。如有必要，判斷須執行何種程度之 PIA。
全面 PIA (Full-scale PIA)	對於隱私風險與賠償責任之詳細內部分析，包含五階段之行為： i. 初步行為 (Preliminary)：建立並確保 PIA 之基礎，使 PIA 之執行有效且有效率。 ii. 籌備 (Preparation)：進行所需的安排使以下之程序順利進行。 iii. 諮詢與分析 (Consultation and analysis)：早期辨認問題、尋求有效之解決方案並確保該方案適用於計畫之中。 iv. 建檔 (Documentation)：將執行 PIA 之程序與結果建檔，並完成一份 PIA 報告。 v. 審查與稽核 (Review and audit)：確保自諮詢與分析階段所得之結果實際運用於運作中之系統或執行中之計畫。
小規模 PIA (Small-scale PIA)	近似於全面 PIA，但較非正式、資訊蒐集的程度較低並通常著重於計畫的特定部分。
隱私法規遵循檢視 (Privacy law compliance check)	檢視使用、揭露個人資料相關法規之遵循。
資料保護遵循檢視 (Data protection compliance check)	檢視 1998 年資料保護法案之遵循狀況。組織通常於計畫完成後始進行此檢視。

表2：英國PIA程序⁴⁵

41. Warren & Charlesworth, *supra* note 1, at 212.

42. INFORMATION COMMISSIONER'S OFFICE (ICO), *supra* note 11. .

43. *Id.* at 3.

44. *Id.*

45. Warren & Charlesworth, *supra* note 1, at 211.

4. 我國公部門實施個資衝擊評估首例－以考選部為試驗對象

4.1 概論

政府機關各部門多存有不少的個人資料，例如內政部的警、戶政系統收有全國上下的個人基本資料、衛生福利部健康保險局則有全民健保所有納保對象的個人資料及醫療資料、財政部國稅局則握有大量的財務資料，故除了私部門可能不當使用或外洩其蒐集的個人資料外，政府機關是否確實實施個人資料保護政策也值得討論。

我國於民國 84 年制定電腦處理個人資料保護法，於民國 99 年修訂、101 年施行新法並更名為個人資料保護法，個人資料保護法中，對公務機關個人資料蒐集、處理、使用方式有為特別規定，相較於舊法電腦個人資料保護法更為嚴格。現行個人資料保護法之修法主要係為因應亞太經濟合作會議（APEC）於 2004 年經部長級會議通過的「APEC 隱私保護綱領」（APEC Privacy Framework⁴⁶），該綱領主要繼受經濟合作與發展組織（OECD）對隱私權保護的八大原則⁴⁷，提出隱私保護政策的九大原則，又我國為 APEC 會員國之一，該綱領通過後我國當然亦須遵守該綱領並訂定符合該綱領九大原則之個人資料保護政策，法務部為因應個資國際化的需求而提出修法草案。

APEC 於通過隱私保護綱領後推動「開路者倡議實驗計畫」（Pathfinder），2011 年 11 月進一步通過「跨境隱私規則體系」（Cross Border Privacy Rules System, CBPR System）⁴⁸，CBPR 體系要求自願參加的組織必須對其個人資料保護政策做自我評估，意即須執行個資衝擊評估（Privacy Impact Assessment, PIA）。

獨立的考試權是我國政治制度的特色，憲法增修條文第 6 條規定，考試院為國家最高考試機關，掌理考試；公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，其中考選部應係考試院內與一般民衆接觸最多的部會，每年辦理多項公務人員考試與專門職業及技術人員考試，同時當然也經手了不少報考民衆、命題委員的個人資料，相較於其他部會蒐集的個人資料，考選部所掌有的多係國家菁英之個人資料，其個人資料外洩所造成的危害相較於一般人所造成的危害可能更大，考選部的個人資料保護政策是否合適、合法之重要性不言可諭，故本研究即以考選部為研究對象。

個資衝擊評估之目的、功能如上所述，本文以考試院考選部為個案研究對象，對考選部執行個資衝擊評估，本此個資衝擊評估主要以問卷的方式執行，除期能透過個資衝擊評估了解考選部對個人資料保護上所執行的努力外，也希望能藉由這次的研究經驗探尋未來公務機關實施個資衝擊評估的可能性。

4.2 APEC 隱私保護綱領與跨境隱私規則體系

亞太經濟合作會議（APEC）於 2004 年 10 月通過「APEC 隱私保護綱領」（APEC Privacy Framework），該綱領提出九個隱私權保護原則，協助 APEC 各經濟體建立趨向一致的隱私權保護措施，九大原則摘要如下⁴⁹：

46. APEC Secretariat, APEC PRIVACY FRAME WORK (2005), available at http://www.apec.org/Groups/Committee-on-Trade-and-Investment/~media/Files/Groups/ECSG/05_ecsg_privacyframewk.ashx.

47. OECD, *OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*, <http://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm>.

48. APEC, *APEC Cross-Border Privacy Rules System Policies, Rules and Guidelines*, <http://www.apec.org/Groups/Committee-on-Trade-and-Investment/~media/Files/Groups/ECSG/CBPR/CBPR-PoliciesRulesGuidelines.ashx>.

49. 周韋杏，公務機關人事機構處理個人資料之研究-以2010年修正之個人資料保護法為中心，東吳大學法學院法律專業碩士班碩士論文，頁43-44（2011）。



(一) 預防損害 (**Preventing Harm**) :

基於個人合理的隱私期待，有關個人資料之蒐集、處理與利用，不得損害當事人之權益，除有適當的保護措施外，應有適切的損害填補機制。

(二) 告知 (**Notice**) :

資料管理者蒐集個人資料時，應告知當事人蒐集者名稱、蒐集資料之目的、種類與用途等必要事項，但資料為公開可獲得者不適用之。

(三) 蒐集 (**Collection limitation**) :

蒐集個人資料應符合蒐集之目的，且不得逾越必要之範圍，與目的無關之資料，不得任意蒐集，且告知當事人或取得其同意。

(四) 利用 (**Uses of Personal Information**) :

有關個人資料之利用（包括個人資料的傳遞或揭露），應符合當初蒐集目的之必要範圍內，未經當事人同意或另有法律規定，該資料不得作其他利用。

(五) 選擇權 (**Choice**) :

有關個人資料之蒐集或利用，當事人可就其個人資料之蒐集、利用和揭露進行選擇的機制，資料蒐集者或保有者應尊重當事人之選擇。

(六) 完整性 (**Integrity of Personal Information**) :

保有個人資料檔案者，有責任隨時更新或補充資料，力求該資料之完整正確，避免當事人因不正確之資料，讓其權益遭受損害。

(七) 安全保護措施 (**Security Safeguards**) :

個人資料管理者，應採取必要之安全維護措施，避免個人資料被偷竊、遺失、毀損或外洩，並定期檢視和重新評估保護措施。

(八) 取得及更正 (**Access and Correction**) :

當事人隨時有權查詢或閱覽其個人資料，如發現有錯誤或欠缺者，得請求補充或更正，如果拒絕當事人的補充或更正，應提供拒絕的理由。

(九) 責任確保 (**Accountability**) :

個人資料管理者應負責確保上列原則之實踐，對於違法蒐集或利用個人資料者，應課以法律責任，以保護資料當事人之權益。

該綱領也要求進一步建立一自願性的跨境隱私規則。該綱領特別要求跨境隱私規則之建立係因應電子商務國際化，電子商務具有國際化的特性，跨境個人資料保護已刻不容緩，隱私權的議題在近年來隨著科技的發展越來越受重視，各國也逐一建立自己的個人資料保護規範，惟當各國各自建立自己的規則時，彼此不相容或保護強弱程度不同的規範造成電子商務發展的貿易障礙，APEC 為減少內部跨境商務活動的成本，故特別針對跨境隱私部分要求發展出一套各國適用的最低標準，一方面降低企業成本，另一方面得促進區域經濟發展。2007 年 6 月，針對前述的跨境隱私保護問題，推動「開路者倡議實驗計畫」(Pathfinder)，該計畫目標在開發一套組織可使用，簡單且透明的跨境個人資料保護規則，2011 年 11 月 APEC 進一步通過「跨境隱私規則體系」(Cross Border Privacy Rules System, CBPR System)，這一行為準則將有助於在參加該體系的 APEC 經濟體中開展業務活動的公司，確保它們的電子數據得到跨境保護而不損害資訊的流通⁵⁰。

50. APEC, *Supra* note 48.

選擇參加「跨境隱私規則體系」的組織在蒐集、處理跨境個人資料時必須實施符合跨境隱私規則所要求的隱私權政策，這些政策必須由APEC認可的代理機構執行評估。組織一旦選擇加入跨境隱私規則體系則符合跨境隱私規則的內容就成為該組織的義務，且是可由適當的監督機關強制執行的。又CBPR雖係在處理跨境隱私資料，但加入CBPR的組織也被鼓勵將此一規則套用在所有該組織所蒐集、處理、利用的個人資料上，亦即不論是否僅為在境內流動的個人資料或是流動到APEC經濟體以外的經濟體的個人資料，企業在處理上述個人資料時也被鼓勵適用同一套CBPR體系。

CBPR體系由四個要素組成：（1）自我評估。（2）法規遵循審查。（3）認證。（4）執行。CBPR依賴於組織先就其個人資料保護政策執行自我評估，自我評估的方式是藉由一份由APEC所認可的問卷來執行。透過自我評估，可以確認一個組織的個人資料保護政策是否符合APEC隱私保護綱領的標準，也可以用在修改或發展原有的個人資料保護政策上。

4.3 問卷設計

蓋因我國現行個資法主要係為符合APEC隱私保護綱領而修訂，而APEC的CBPR體系中組織自我評估的問卷就是在確保、檢驗組織在隱私權保護上是否符合APEC隱私保護綱領，故本次進行個資衝擊評估，評估考選部是否符合現行個資法規定的方式與CBPR體系相同，利用問卷方式進行初步的評估，問卷題目則是參考CBPR體系所提出的問卷模型進行設計⁵¹。總計50大題，每題皆可對應至APEC隱私保護綱領所提出的九大隱私權保護原則或我國現行個人資料保護法對公務機關蒐集、處理、利用之規定。

本次研究所採用的問卷與CBPR體系所提出的問卷模型相同，可以細分為八個部分，即告知、蒐集、利用、選擇、正確性、安全保護措施、取得與改正、責任確保，分別對應到APEC隱私保護綱領的九大原則。

- （一）告知：此部分問題之目的在確保當事人了解政府機關（本研究對象為考選部）的個人資料保護政策，包括自然人是否清楚知道政府機關會將個人資料移轉給誰、政府機關蒐集利用個人資料之目的。告知義務規定於我國個人資料保護法第八條，明定蒐集個人資訊時應告知被蒐集人蒐集之目的、利用之時間、地點、方式等。
- （二）蒐集：第二部分係要確保蒐集到的資訊限於蒐集時所陳述的特定目的，蒐集資訊必須與特定目的有合理之關聯，簡言之是為確保蒐集個人資料時是合法且公正的。此對於蒐集的個人資料要與特定目的有關的要求也出現在我國現行個人資料保護法第五條。
- （三）利用：確保個人資訊被使用在達成蒐集個資時所陳述之特定目的及相關兼容之目的上。這個部分涵蓋使用、傳輸、揭露個人資料時。個人資料保護法第十六條定有明文，政府部門在利用個人資料時應符合特定目的。
- （四）選擇權：評估目的在確保政府部門在蒐集、利用、揭露個人資訊時有給予當事人選擇權。按個人資料保護法第八條第一項第六款，蒐集個人資訊時應告知當事人選擇不提供個人資訊時對其權益的影響，意即須提供當事人選擇權。
- （五）個人資料之完整性：這個部份的問題直接在確保個人資訊的控制者能維護資料的完整性及正確性，持續更新個人資料。這個義務只限於符合蒐集目的之利用所需的資料須完整且正確。個人資料保護法第十一條也明定應公務機關營維護資料之完整及正確。

51. APEC, *APEC Cross-Border Privacy Rules System Program Requirements*, <http://www.apec.org/Groups/Committee-on-Trade-and-Investment/~media/Files/Groups/ECSG/CBPR/CBPR-ProgramRequirements.ashx>.



- (六) 安全保護措施：這部分則在確保當事人信任政府機構將個人資料交予政府機構時，政府機構有實行合理的保護措施，防止資訊受損、越權使用或不當使用。此部分問題可以確實檢驗個人資料保護法第十七條，公務機關保有個人資料檔案者，應指定專人辦理安全維護事項，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，是否有被執行。
- (七) 取得與更正：確保當事人能隨時從蒐集、處理、利用個人資料的單位取得其個人資料或要求更正之。這裡的隨時不是指自然人可以恣意的提出要求，只要是不合理的請求，該單位可以拒絕。個人資料保護法第十條也有相同的要求。
- (八) 責任確保：本段中的問題都是致力於確保政府部門遵守上述的其他原則的落實措施。此外，傳輸資訊時，政府部門應負責確保收受資訊方在未獲得同意時能仍遵循這些原則。個人資料保護法施行細則第八條、第十二條教育訓練等相關規定皆能於本部分問題中得到確保。

綜上所述，上述（一）至（八）揭是在檢驗、確保研究對象，考選部，在蒐集、處理、利用個人資料時是否有符合APEC隱私權保護綱領以及我國個人資料保護法及個人資料保護法施行細則之規定。

4.4 個資衝擊評估之執行流程及執行狀況

本次個資衝擊評估的執行流程係先有一份經過設計問卷，再由評估對象回答問卷上的問題，最後可由回答對象自行或委外檢視回答結果，填答狀況若超過90%皆回答是，按第2章的介紹，則可認為考選部個資管理制度完善，已有充足及適當的個資管理程序，只需少許的個資輔導和諮詢。

按本次研究所採用之問卷設計以如上述，係一份設定填答對象為考選部個人資料管理小組（下簡稱個資小組）之問卷，又這是一份由考選部進行自我評估的問卷，問題設計上必須符合我國個人資料保護法及APEC隱私保護綱領的要求，如何設計出一份適合的問卷為第一困難之事，又設計出題目後，如何確保填答人明確知悉問題意涵為何以及填答結果正確性也是一困難，本次問卷設計如前所述，係參考CBPR體系檢驗私部門之隱私權政策是否符合APEC隱私保護綱領之問卷模型而設計，每個問題也有附上更詳盡的說明並提示填答人需要確認該單位有相關規定、資料，且因PIA為一內部自我評估的行為，評估結果為何僅在作為現在、未來改善之參考，不一定需要公開，填答人沒有說謊之必要，如此一來即可確保填答結果的正確性。

次按整個個資衝擊評估最重要的部分即係由考選部個資小組負責回答問卷問題，並確認問題說明中所需具備的資料是否存在，惟實際執行時，考選部實際責成考選部下的考選規劃司、特種考試司、專技考試司、高普考試司、資訊處五位科長負責進行填答，五位科長分別就其所接觸業務來回答，這與預先設定由個資小組成員一起就考選部所有業務回答之狀況不同，對填答結果也產生影響，受到影響的是各科長僅負責考選部一部分的業務，並無法就考選部整體狀況作一體的回答，因為業務事項的不同，相應的也造成各業務單為填答結果不盡相同，在檢視考選部進行個資衝擊評估結果時產生須整合填答結果的困難。

最後，雖然考選規劃司、特種考試司等五個單位所蒐集、處理、利用的個人資料已經幾乎是考選部大多數個資，但仍缺少如總務、會計單位等部分，也造成本次執行個資衝擊評估的缺憾。

5. 結論

究竟我國公部門實施個資衝擊評估的可能性為何，自英、美、加拿大三國也都要求公部門實施個資衝擊評估來檢視、確保個人資料保護充足的例子來看，進行個資衝擊評估確有不少好處，比起藉由取得ISO等認證之方式，個資衝擊評估不僅更為經濟且也有相似之成效，故我國確也有於公部門

實行個資衝擊評估之必要。

又本次研究藉由參考CBPR體系檢驗私部門的隱私權政策是否符合APEC隱私保護綱領的問卷模型來設計考選部進行個資衝擊評估的問卷以進行個資衝擊評估的執行狀況來看，這次實行的結果來看，雖然整個評估方式仍有許多待檢討、改進之處，但從各業務單位回收的問卷填答結果雖非全部一致，但多數問題皆回答「是」，可初步得知考選部（至少幾個填答單位）的個人資料保護政策、作業流程是符合我國個人資料保護法且同時符合APEC隱私保護綱領的。亦即從此首次於公部門實行個資衝擊評估的結果來看，在我國其他公部門實行個資衝擊評估是有可能的。

未來若我國引入公部門需進行個資衝擊評估的義務，如何建制個資衝擊評估相關法制以確保個資衝擊評估之成效則成為重點（例如評估對象應以每個業務或各單位甚至一個部會為對象等），又個資衝擊評估是否有成效應以組織處理個人資料時是否能夠產生更高的注意義務因此促進我國國民隱私權之保障為判斷標準。



102年考選制度研討會

公部門實施個資衝擊評估可行性之探討 —以我國考選部為試驗對象

報告人：高士偉 律師（臻瑞產業育成股份有限公司、明富智財管理顧問有限公司）

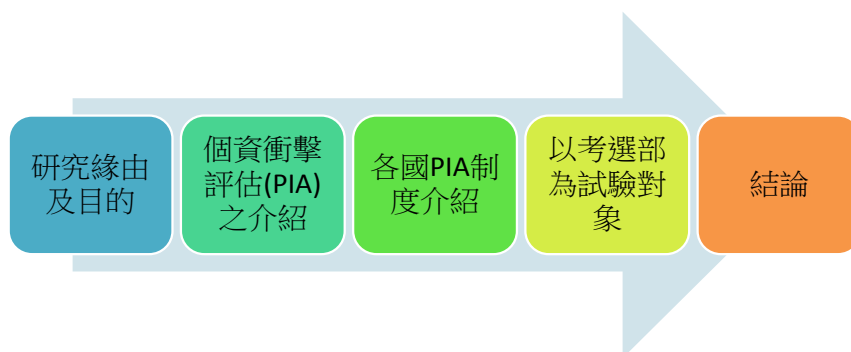
陳瑞祥 顧問（明富智財管理顧問有限公司）

楊柏宏 研究生（國立交通大學科技法律研究所）

韓瑋倫 研究生（國立交通大學科技法律研究所）

日期：102年12月13日

報告大綱



研究緣由及目的

緣由

- ▶ 個人資料保護法之實行規範，對公私部門造成相當大的衝擊和負擔。有介於此，希望尋找一合理機制作為釐清個資疑慮與減低風險之方法。

研究對象之選擇

- ▶ 考選部除握有龐大及高敏感性之個人資料，其部門長官和同仁亦非常注重個資適法性之問題 → 指標性的意義！

目的

- ▶ 希望以考選部為先例，實施個資衝擊 PIA 評估，進而探討公部門導入此制度之可能性

個資衝擊評估（Privacy Impact Assessment, PIA） 之介紹

- ▶ 確認與評估隱私風險之程序，檢驗對於隱私法規之遵循並考量避免或減輕風險之方法。
- ▶ PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理步驟方法論中，規劃（Plan）階段之目的包含：環境分析、盤點個人資料、風險評估與擬定風險對策、安全控制措施規劃等。
 - ▶ PIA即屬於此階段之管理步驟。





各國PIA制度比較

	美國	加拿大	英國
相關規範	2002年電子化政府法 (E-Government Act of 2002) 第 208條、行政管理與預算局之指引	隱私法 (Privacy Act)、2010年個人資料衝擊分析指令 (Directive on Privacy Impact Assessment)	2008年內閣辦公室 (Cabinet Office) 之「政府資料處理程序」(Data Handling Procedures in Government) 報告
執行主體	所有行政部門及單位	隱私法第3條所列舉之政府部門	中央政府部門
執行PIA之時點	關於蒐集、保存或處理個人可識別資訊的新系統或更新的系統產生新的隱私風險時	提出造成隱私權爭議之計畫或服務申請時	於一系統或計畫的初期階段
PIA之步驟方法論	(1) 隱私門檻分析 (PTA) (2) 個人資料衝擊分析 (PIA)	(1) 辨認所有與計畫或服務相關之個人資料，並檢視使用之方式 (2) 編製個人資料蒐集後的流向圖 (3) 辨認隱私風險與風險之程度 (4) 尋找免除或減輕隱私風險之方法	(1) 初期階段評估 (2) 全面PIA/小規模PIA (3) 隱私法規遵循檢視 (4) 資料保護遵循檢視

個資衝擊評估問卷設計

- ▶ 個人資料保護法、個人資料保護法施行細則
- ▶ **OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data**
- ▶ 「APEC隱私保護綱領」(APEC Privacy Framework)
- ▶ 「跨境隱私規則體系」(Cross Border Privacy Rules System, CBPR System)



隱私保護綱領

- 告知 (Notice)
- 蒐集 (Collection limitation)
- 利用 (Uses of Personal Information)
- 選擇權 (Choice)
- 完整性 (Integrity of Personal Information)
- 安全保護措施 (Security Safeguards)
- 取得及更正 (Access and Correction)
- 責任確保 (Accountability)



告知 (Notice)

▶ 1. 請問貴單位有提供個人資料保護管理政策嗎？

- ▶ 須確認考選部個人資料保護管理政策包括以下幾個特點：
 - ▶ 管理政策有提供在貴單位網頁上
 - ▶ 符合個資法保護原則
 - ▶ 容易找到及取得
 - ▶ 適用於所有的個人資料，不論此個資是從網路或非網路方式蒐集。
 - ▶ 提供該政策的有效日期

→ YES

▶ 1.2 此個人資料保護管理政策是否有說明蒐集個資之目的？

- ▶ 須確認考選部有告知當事人個資蒐集之目的 → YES

個人資料保護法 第八條

蒐集 (Collection limitation)

▶ 6. 蒐集個人資料之目的有限於特定目的嗎？

- ▶ 必須要求考選部盤點：
 - ▶ 個人資料類別
 - ▶ 各類別之蒐集目的
 - ▶ 各類別之個人資料的相關處理、利用
 - ▶ 蒐集目的跟資料的相關處理、利用是否符合
- ▶ 「考選部保有及管理個人資料項目一覽表」

個人資料保護法 第五條

考選部保有及管理個人資料項目一覽表

102.1.11第2次修正

保有單位名稱	一、 ₂ 個人資料檔案名稱	二、 ₃ 法律依據	三、 ₄ 特定目的	四、 ₅ 個人資料類別	五、 ₆ 個人資料之範圍
參研室	考選部法規委員會委員名單	考選部法規委員會組織規程第3條	002 人事管理(包含甄選、離職及所屬員工基本資訊、現職、學經歷、考試分發、終身學習訓練進修、考績獎懲、銓審、薪資待遇、差勤、福利措施、褫奪公權、特殊查核或其他人事措施) 182 其他諮詢與顧問服務	C001 辨識個人者、C002 辨識財務者、C003 政府資料中之辨識者、C038 職業、C051 學校紀錄、C052 資格或技術、C054 職業專長	姓名、身分證統一編號、職稱、戶籍及寄送住址、電話號碼、電子郵件信箱、金融機構帳戶、最高學歷、學術領域及專長
參研室	考選部行政爭訟事件處理委員會委員名單	考選部行政爭訟事件處理要點第4點	002 人事管理、182 其他諮詢與顧問服務	C001 辨識個人者	姓名、職稱、電話號碼、電子郵件信箱
參研室	考選部應考資格審議委員會列席學者專家名單	考選部應考資格審議委員會組織規程第七條	182 其他諮詢與顧問服務	C001 辨識個人者	姓名、職稱、電話號碼、電子郵件信箱

利用 (Uses of Personal Information)

- ▶ 10. 是否有對其他第三方個人資料管理者揭露所蒐集的個人資料？（無論直接或經由其他以你名義之第三人）
 - ▶ 除非係為提供當事人所要求之服務或商品，因而獲得當事人得明示同意；或者經法律強制要求，否則對其他個資管理者或處理者的揭露或移轉，係在完成蒐集之原始目的或其他相關目的情況下進行。
 - ▶ 同時，個資小組應要求考選部盤點
 - ▶ 各類型被揭露或移轉之資料
 - ▶ 與各類型被揭露資料蒐集時主張之相應目的
 - ▶ 揭露方式滿足所主張之目的(如完成指示等等)
 - ▶ 透過上述步驟，個資小組應確認考選部對個資之揭露或移轉，乃限制於蒐集之目的或其他相關之目的。

個人資料保護法 第十六條



選擇權（Choice）

- ▶ 14. 關於個人資料的蒐集，你是否有提供給當事人選擇權(同意或不同意)行使機制？
 - ▶ 須確定這些機制適當可行，並且有清楚敘明蒐集目的。

個人資料保護法 第八條第一項第六款

完整性（Integrity of Personal Information）

- ▶ 23. 若資料不正確、不完整或過於陳舊將影響使用目的，且於資料傳遞後資料又遭到修改，你是否向接受該不正確個資傳遞之資料處理者、代理人、或其他服務提供者，就該資料之改正進行溝通？
 - ▶ 須要求考選部提供向接受該個資傳遞之資料處理者、代理人、或其他服務提供者，溝通該個資之改正的相關程序，以確認上述人等會針對當事人的要求做出修正。
 - ▶ 須確認考選部具備這些程序且適當可行。

個人資料保護法 第十一條

安全保護措施（ Security Safeguards ）

- ▶ 27. 說明考選部實施的個人資料保護政策所提供之具體、技術以及管理上的安全措施，以降低諸如滅失或未經授權取得、毀損、使用、修改或揭露資訊的風險。
 - ▶ 考選部應實施合理的行政、技術上的具體保護措施，合於考選部的規模與複雜性、考選部本質和活動範圍、個資敏感性、及/或所蒐集的第三人個資，以保護資訊被免於洩漏、滅失或未經授權的取得、變造、揭露、散布或取得。
 - ▶ 該保護措施，必須依據資料之內容、資料敏感性構成威脅的可能性以及嚴重性，按比例區分。
 - ▶ 考選部須採取合理的措施，要求資料轉介之處理者、代理人、承包商以及其他服務提供者，應保護資料免於洩漏、滅失或未經授權取得、毀損、使用、修改、揭露或其他濫用。考選部必須定期審查及重新評估其保護措施，並評估有效性及關連性。

個人資料保護法 第十七條

取得及更正（ Access and Correction ）

- ▶ 36. 就考選部是否持有當事人個人資料一事，當事人詢問時考選部是否能告知和確認資料之正確性？
 - ▶ 需確認考選部具備程序以因應當事人之請求。

個人資料保護法 第十條



責任確保 (Accountability)

- ▶ 46. 考選部是否具備適當機制，確保以考選部名義處理有關個資的資料處理者、代理人、承包商或其他服務提供者有履行考選部之義務。

個人資料保護法施行細則 第八條

結論

- 各業務單位回收的問卷填答結果雖非全部一致，但多數問題皆回答「是」，可初步得知考選部（至少幾個填答單位）的個人資料保護政策、作業流程是符合我國個人資料保護法

**THANKS FOR YOUR LISTENING
QUESTIONS?**

lkao@opesip.com



國家考試個人資料保護與資訊公開之研究

與談人：王韻茹*

一、有關國家考試之個人資料保護與公開

1. 報告人從實證法律層次討論在考試領域中，關於個人資料保護與考試資訊公開之法律問題。首先從個人資料保護定義談起，其次是現行個人資料保護法之立法目的與適用要件，以及其運用於考試領域（事務）的蒐集、利用與處理。報告最後則提出關於考試資訊公開的相關法律爭議，主要是典試法以現行考試實務的重大爭議，包含了參考答案、評分標準、試題公開以及考試委員個人資料。報告的主題與內容相當符合今天報告主題，也適切回應了社會對於國家考試相關資訊公開之要求。
2. 以下提出個人淺見與疑問，就教於報告人與各位學術先進。
 - (1) 資訊公開請求權與個人資料保護權利的關係：報告人將問題討論限縮於法律層次的討論，而未論憲法層次的問題，尤其是與本文相關的個人資料保護與公開的關係為何？資訊公開與個人資料保護是否為憲法之要求？是否為基本權利保障之對象？如果是肯定的答案，是否有兩種不同的權利內涵還是同一內涵？如果兩者為不同的憲法權利內涵，其關係為何？是衝突、競爭或者加成關係？這是在學術上饒富深究的問題，一方面，論及資訊公開請求權或者接近權，論者多以強化民主參與的角度，認為在現代資訊社會中，依賴資訊形成個人決定與參與政治運作。另一方面，關於個人資料保護權時，以大法官釋字603號為例，提及資訊自決權與資訊隱私權，強調國家為了公益目的收集個人資料，必須符合憲法第23條要求。
 - (2) 個人資料保護與資訊公開為「權衡」關係：在一個資訊社會與民主國家中，透過個人接近資訊的權利與國家機關的透明性可強化每個人參與民主程序、預防貪腐或者監督國家行為等。然而，這項資訊公開請求權在現行政府資訊公開法中，以原則一例外之方式，體現資訊性權利與個人資料或秘密保護間利益衡平的關係。這項思維與報告人討論主軸有關，個人資料保護與公開始終為利益衡平關係，必須就不同領域與個案中加以衡酌。大法官釋字603號解釋理由書，也認為「國家蒐集、利用、揭露個人資料所能獲得之公益與對資訊隱私之主體所構成之侵害，通盤衡酌考量。並就所蒐集個人資料之性質是否涉及私密敏感事項、或雖非私密敏感但易與其他資料結合為詳細之個人檔案，於具體個案中，採取不同密度之審查」，強調了個人資料保護與公開（揭露）必須個案「權衡」。然而，這在立法技術或者行政實務上是否可行或可能達成，有待觀察。
 - (3) 典試法與政府資訊公開之關係：在考試領域（事務）中，有關考試資訊公開的部份，報告人提到典試法第23條與政府資訊公開法第18條之關係，提到了兩部法律適用上有不明確之處，而有再商榷之餘地。如果將前述個人資料保護權利與資訊公開請求全之關係加以釐清，對於此處之法律適用是否有助益，應可進一步考量。

* 德國法蘭克福大學法學博士、國立中正大學法律系副教授。

二、公部門實施個資衝擊評估可行性之探討—以我國考選部為試驗對象

1. 本篇文章主要從實務角度探討各別行政部門實施個資衝擊評估的可行性，分析透過此一隱私保護機制降低隱私受侵害之風險。報告人先介紹個資衝擊評估的定義、流程、與現況評估，並且說明執行個人資料衝擊分析之原因。之後對於各國個資衝擊評估的制度加以介紹，例如美國、加拿大、英國。最後以我國考選部為例說明實施個資衝擊評估的試驗。報告人佐以APEC隱私保護綱領，說明一致性保護隱私的原則，並以2011年APEC通過的跨境隱私規則體系說明如何保護私人企業在市場中資訊流通不受到侵害。基此，進一步說明考選部進行的個資衝擊評估，說明行政部門執行個資法相關規定之情況。報告人以實證方法對於我國考選部試驗個資衝擊評估加以分析與說明，與談人對實證方法不甚熟悉，但透過報告人之說明，充分瞭解個資衝擊評估之重要性與必要性。
2. 以下提出個人疑問，就教於報告人與各位學術先進。
 - (1) 在個人資料保護法中，對於個人資料之蒐集、處理與利用區分公部門與私部門，課與不同法律義務的要求，在本報告中，僅針對公部門的個資衝擊評估為說明，關於私部門的個資衝擊評估是否在方法與流程架構上，有不同之設計或思考？
 - (2) 依據個人資料保護法，並非所有的個人資料受到保護的程度均相同，是否在進行個資衝擊評估時，其制度設計或流程，有無相對應為設計或思考？
 - (3) 個人資料保護與政府資訊公開處於權衡關係，在執行個資衝擊評估時，尤其是責任確保的部分，如何為相對應的設計或思考？



國家考試個人資料保護及資訊公開之研究

與談人：林素鳳*

一、有關國家考試之個人資料保護與公開

報告人就我國之國家考試已經發生或可能發生之問題，以其多年鑽研資訊公開及個資保護法學之心得，或提出個人之建議，或引用日本學說見解及實務作法，供日後考選作業之參考，實屬難得，令人感佩。惟將日文「試驗委員」譯為考試委員，固非有誤，然在我國則以其他譯詞較妥，避免誤會。

從考選部主管業務之特性而言，因為涉及應考人個人資料的蒐集、處理與利用，因此，最關切之議題，即在於個人資料保護問題。應考報名時規定必須繳交的相關資料，均屬個人資料，蒐集目的之特定，且不得逾越必要範圍，並遵循誠實信用原則，均為個資法所明文。

本篇報告就個資保護部分，分為三階段：（報名）應考、考試（程序）中及考後錄取（及格）之榜示，依序說明個資可能發生之問題。關於「體格檢查」表之要求提出，除其可能是敏感資訊外，蒐集原則上禁止，是否繼續維持，確實有斟酌必要。另外，國家考試以「體格」為得否應考條件，頗值商榷。至於考試違規者之公示及錄取之榜示，是否僅公示准考證號碼或揭露全名，似亦可依報告人見解再審慎研究。

關於資訊公開部分，現今民主法制國家之政府資訊，以公開為原則，不公開為例外。依我國政府資訊公開法（下稱「政資法」）第 3 條關於政府資訊之定義規定，考選部依職權作成或取得而仍存在紀錄內之訊息，均屬政府資訊。因此，無論是否與考試業務有關，也不僅止於的個人資料（包括各種委員或考生），縱與考試業務無關，也不問歸檔與否，考選部保管中之現存資訊，均屬政府資訊。依政資法第 1 條立法目的規定，明文係為保障人民知的權利以觀，亦應如是解。因此，自有政資法之適用，以公開為原則，不公開為例外。

例外不公開資訊範圍之合理規定，極為重要，可說是資訊公開法之核心部分。不公開範圍規定過大，即屬變相限縮公開範圍。政府資訊公開法第 18 條第 1 項規定之限制公開的 9 款資訊，考選部依業務性質保有之政府資訊中，其中屬於限制公開資訊者，可能多屬同項第 5 款規定「有關考試資料之公開或提供將影響公正效率之執行者」及 6 款規定「公開或提供有侵害個人隱私」之資訊。

理論上，相關資訊越是公開，考試之公正性應越可期待，但勢必影響執行效率。故資訊公開之程度與範圍，必須審慎。日本考試實務之經驗，固然值得參考，然風土人情之不同，是否仿效，恐亦值再仔細斟酌。

至於資訊之公開，可能侵害「個人隱私」者，大致上命題委員或出題委員等考試業務有關人員之姓名，是否公開，須考量是否有不當侵害隱私之虞。

於我國公法領域上，對於「隱私」及「個人資料」之研究，長久以來未受重視，可謂尚屬開拓階段。「隱私」一詞，釋字第 293 號解釋（1992.3.13）才首次出現於司法院大法官解釋中，指出「銀行客戶財產上秘密、銀行往來資料」係屬隱私。直到釋字第 585 號解釋（2004.12.14），方才直接指明隱私權係憲法保障之基本權。於解釋理由書指出，隱私權雖非憲法明文列舉之權利，但基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障「個人生活秘密空間免於他人侵擾」

* 中央警察大學法律學系教授。

及「個人資訊自主控制權」，乃為不可或缺之基本權利，受憲法第二十二條所保障。釋字第 603 號解釋（2005.9.28）則除重申隱私權為不可或缺之基本權，內容包括「個人生活秘密空間免於他人侵擾」及「個人資訊自主控制權」。更進一步說明，就資訊隱私權之內容，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權、並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權。且不論學說上對於該號解釋內容，仍有若干爭議。但我國對於隱私保護之重視傾向，不容置疑。而於執行公務之運作上，如何確保人民隱私及個資，已然是公務機關刻不容緩之職責，國家考試相關資訊之保護與公開，則待運作上漸次累積經驗，逐步落實。

二、公部門實施個資衝擊評估可行性之探討－以我國考選部為試驗對象

我國現行法制作業程序，已存在於法案擬訂過程，應事先進行「衝擊影響評估」之機制。行政院訂定「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「稅式支出評估作業應注意事項」，前者規定主管機關於擬訂法規時，送行政院審查前，應評估法案衝擊影響層面；後者規定有涉及財政支出之法規，應就實施效益、稅收損失金額及財源籌措方式等研提評估方案，經確認該方案可行後，再依規定發布或將評估方案及擬訂之法規循程序報院審查。主要目的在於藉由評估，就擬訂之新法規完成立法程序施行時，可能對於相關法規或稅式所產生之衝擊影響，進行分析，以事先管控其實施之效益及可行性。與本文論述之「個資衝擊評估（PIA）」，實有異曲同工之處。

我個人對於本文閱讀上產生些許困難，除論文內容多非個人研究領域外，也可能是跨領域之論文撰寫方式不同所致。因此，個人主要想就理解之正確與否，以及若干疑問，就教於報告人。

首先，閱畢本文，認識何謂「個資衝擊評估」，應是最大收穫。個人對於 PIA 的大致理解是：個資衝擊評估是一種方法手段，也就是在個資法施行初期，涉及個資保障之實施主體，於個資法施行初期，以個資法相關法令及國際標準等規範，就其內部與外部環境加以檢視，目的在於將檢視結果經過評估分析後，理解各種可能產生之衝擊影響，俾便進一步採行後續應積極建置避免侵害之各種措施。乃是一種預期性、積極性，以風險管理為導向之事先評估機制。

根據本論文之說明，任何組織，包括公部門的政府機關及私部門之法人團體等民間企業，均須採行「個資衝擊評估（PIA）」之措施，於加拿大、美國與英國，係屬義務；在其他國家，基於避免或管理風險之原因，並因此得到利益。

以下幾個問題，擬就教於報告人：

- （一）論述中提及「個資衝擊評估（PIA）」之採行，於加拿大、美國與英國，係屬義務，如有公務機關未採行，主管機關如何處理？
- （二）接著說明指出，在其他國家，各種組織執行 PIA 係基於避免或管理風險之原因，並因此得到利益。因此，可否請舉出實例，一併就下列二問題說明之。
 1. 所述「其他國家」，指的是美、加、英三國以外之所有國家，或指某些國家？其相關規定又如何？
 2. 所謂利益，是何種利益？（論文 2.3 第 5 行（註 9））
- （三）事後檢驗方法之一般遵循檢驗（compliance checks）與隱私稽核（privacy audit），有何不同？
- （四）此次對考選部進行實驗性之個資影響評估，為何僅以考選部 5 司中的 5 位科長之回答，作為評估樣本，導致分析結果令人遺憾？但卻反而在結論部分指出：「將來在我國其他公部門實行個資衝擊評估是有可能的」？



國家考試個人資料保護與資訊公開之研究

與談人：劉靜怡*

一、有關國家考試之個人資料保護與公開

本文以新個資法為背景，針對考試院所舉辦之國家考試事務過程中所涉及之個資蒐集、處理或利用問題，進行分析和檢討，由於本文廣泛涉及考試法、典試法規定及其有關政府資訊公開之問題，對於公共利益和個人權益均有深刻影響，對於考選部相關業務而言，也甚為重要，因此可說本文乃是一篇具有及時價值的重要論文。

針對本文所提出的問題分析和觀點，評論人之初步意見和提問如下：

- (一) 本文全篇扣緊「特定目的」和「必要範圍」兩者進行分析，精確掌握個資法所追求的基本價值和立法原則，不過度考量公務方便性的問題，對於保護考生個人權益而言，是相當值得肯定的寫作切入角度。
- (二) 本文對於現行與考生個資保護相關的法規，例如公務人員考試法及其施行細則、典試法及其施行細則甚至試場規則等等規定應修改之處，或者其解釋適用上正確的模式為何，大致上均有具體的分析說明和建議，對於考選主管機關來說，頗具參考價值。
- (三) 有關錄取或及格人員之姓名榜示，是否可解釋成具有高度公益性和公共性之資訊，而應採取肯定見解？究竟，「姓名」是否能夠與「公職」或「專門職業」或「證照」所涉及的工作公益性直接劃上等號，似乎不無深入討論和區分的空間。本文作者認為調整之道應是衡量「該項考試榜示及格名單之公益性（考試公平、公開及信賴性）為何？及其對當事人權益所可能造成之損害，兩者在比較衡量後，如前者優越於後者，且前者公益性之達成，榜示及格者姓名為必要之手段時，即得維持我國現行國家考試之榜示方式及內容」，似乎仍有待申論，若能舉例為之，或許更具說服力。
- (四) 本文 p.12-p.13 討論典試法第 23 條各項與政府資訊公開法之關係時，似可同時加入個資法的面向進行討論，亦即非應考人申請公開國家考試相關資訊時，若涉及他人（考生）個資相關權益時，如何進行法律解釋適用，方屬正確，似可深入分析。
- (五) 本文 p.13 以下分析考試資訊公開問題，就參考答案、評分標準、試題公開和考試委員等姓名資料公開問題，提供日本法制的經驗，甚具參考比較價值。尤其是自考生權益保障、公共事務之公開透明和問責之公共利益等面向來看，應可作為將來典試法修正的參考。

二、公部門實施個資衝擊評估可行性之探討－以我國考選部為試驗對象

本文以「隱私衝擊評估」(Privacy Impact Assessment) 或本文所稱之「個人資料衝擊分析」(下稱 PIA) 做為探討核心，對於公部門如何採行許多國家倡議使用的隱私權保護機制，予以分析說明。評論人的初步意見和建議如下：

- (一) 本文認為各國隱私權主管機關和隱私權保護倡議者將 PIA 視為矯正公、私部門中侵害隱私程序的方法，但是，何以此一方法可以發揮矯正效果，本文似乎應該有比較具體的說明為宜。

* 臺灣大學國家發展研究所教授

- (二) 本文認為各國政府及民間企業在說服大眾接受並使用可能侵害隱私權疑慮之科技時，遭遇阻礙，因此以 PIA 作為釐清疑慮與減輕風險之方法，然而，在 PIA 施行的國家，上述疑慮是否釐清，風險是否減輕，亦即施行效果如何，似乎應該考慮稍作具體說明，以便協助讀者理解其是否可採。
- (三) 本文分別介紹美國、英國及加拿大要求公部門實施 PIA 的概況，整體觀之，以上各國實施 PIA 均是有法律規定或政策要求做為後盾，我國若欲採行 PIA 制度，究竟應該如何建制個資衝擊評估相關法制，以及建議此一制度後，是否對於目前個資法所規定的「個資保護義務」內涵產生影響，似乎應是本制度引進時應考慮的重點之一，建議本文可以提出更為具體的修法建議。



照片選輯



考試院關院長中開幕致詞



考選部董部長保城開幕致詞



詹考試委員中原主持第一場次專題研討



第一場次與談



與會貴賓參與專題討論



張考試委員明珠主持第二場次專題研討



第二場次與談



與會貴賓大合照

國家圖書館出版品預行編目 (CIP) 資料

國家考試職能分析結果轉換考試方式暨國家考試個人資料保護及資訊公開研討會會議實錄 / 考選部編. -- 第一版. -- 臺北市：考選部. 民103.03
面：公分. -- (考選制度研討會. 102年度)
ISBN 978-986-04-0778-5 (平裝)

1.國家考試 2.資訊安全 3.會議

573.44065

103005259

書名：國家考試職能分析結果轉換考試方式暨國家考試
個人資料保護及資訊公開研討會會議實錄

編者：考選部

出版機關：考選部

地址：臺北市 11602 文山區試院路 1 之 1 號

電話：(02) 2236-9188

網址：<http://www.moex.gov.tw>

出版年月：民國 103 年 3 月

版次：第一版

印刷：均亮設計印刷有限公司

地址：臺北市士林區中正路 607 號 2 樓

電話：(02) 2812-8392

GPN：1010300447

ISBN：978-986-04-0778-5 (平裝)