

「精進考選工作交流座談會 - 與用人機關建立人才招募考選合作夥伴關係」會議紀錄

時間：113年5月7日（星期二）下午2時30分

地點：考選部行政大樓8樓禮堂

與會人員：詳出席名單

紀錄：劉品伶

壹、考選部許部長舒翔致歡迎詞

院長、各位考試委員、各位中央機關、縣市政府代表、各位考選專業獎章得獎人，大家好：

考選部舉辦本座談會，首要目的是與各用人機關建立溝通交流平台，共同招募優質人才，同時藉由此平台頒發考選專業獎章，以表達對考選業務具有重大或特殊貢獻人士之謝意，例如連江縣政府張秘書長龍德、高雄市政府人事處陳處長詩鍾及南投縣立旭光高中何校長光明等人，長期推動各考區試務工作圓滿完成，功不可沒；又如世新大學李退休終身榮譽教授振清、成功大學楊名譽教授明宗及逢甲大學何退休教授友鋒等人，對於典試工作及提升國家考試鑑別效能皆具卓越貢獻；再如宏碁資訊服務股份有限公司翁經理士雄，推動國家考試逐步由紙筆測驗轉型至電腦化測驗，並因此獲得亞太科技獎之肯定。

此外，109-112年 COVID-19 疫情期間，對於國家考試的舉辦帶來了極大的衝擊與挑戰，各縣市政府和學校仍積極地配合與協助，用實際行動展現了對於國家考試的重視和支持；臺北市立聯合醫院璩總院長大成等感控專家，更以感控防疫專業知識提供最適

當、最為周妥之防疫措施建議，具大局觀並能著重執行細節，對疫情期間之國家考試得以度過嚴峻考驗順利舉辦，助益匪淺。

今天藉此難得盛會，與各位分享所有得獎者的榮耀，並表達本部最崇高的敬意，同時今天也邀請了院長及考試委員蒞臨共襄盛舉並給予支持勉勵，接下來就恭請院長予以致詞嘉勉。謝謝各位！

貳、考試院黃院長榮村致詞

今天特別恭喜考選專業獎章得獎人，另對於中央機關及縣市政府長期以來對國家考試之協助與支援，在此表達由衷的謝意與感恩。

臺灣深受政府部門及民間肯定且被認為能促成社會垂直接動，能讓窮人翻身的考試有二，一是以前稱為聯考、聯招的多元入學方式，另一則為國家考試，但國家考試長期以來存在一個問題在於，並未設立如大學入學考試中心之專責測驗機構，因此，考選部目前推動的政策重點之一，即為成立專責測驗中心，但考量國家考試類科及科目複雜繁多，因此，成立專責測驗中心的目標時間是設定在 5 年以內。

我國公務人員考試相較於其他國家，規模相對龐大，但由於我國獨特的五權分立憲政體制，使得許多先進國家的考試模式無法於臺灣完全複製。目前世界主要國家的公務人員選才，亟重視用人機關的參與及決定權，用人機關在選才程序扮演關鍵角色，使人才選拔得以更契合機關之實際用人需求，因此，考選部目前尋求在政策及法制面更加彈性開放及多元化，在不違反公平正義之前提下，希望透過用人機關高度參與國家考試，逐步漸進與先進國家選才模式接軌，使人才招募能更符應機關所需。期待大家就相關議題提出建言，並預祝今天的座談會圓滿成功，謝謝大家。

參、頒發考選專業獎章及證書（略）

肆、考選部劉常務次長約蘭簡報考選政策方向（略）

伍、意見交流與討論：

考選部許部長舒翔

我國廣義之人力資源部門包括本部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會、行政院人事行政總處及各中央機關、縣市政府人事單位，因此，今天邀集大家齊聚一堂，希望透過深化合作關係達成招募優秀人才之目的。

跟各位分享這幾天有些訊息讓我大感意外，本部公務人才招募計畫先前送至行政院爭取經費，於昨日收到回文表示行政院相關機關認為，目前已有穩定且優質人才進入公部門服務，並無招募不到優秀人才的問題，這意見顯然跟某些地方機關的實際感受大相逕庭；另外，黃院長上任後指示本部應該每年邀集用人機關或學校就選才議題舉辦座談會，如今看來不無道理，再對照前述行政院回文內容，更覺得院長深具先見之明，顯然用人機關針對人才招募的觀念與現實存在相當大落差，其實用人機關應該時刻本於職責及核心職能，檢討應考資格、應試科目及考試方式，才能深切感受到要落實適才適所，其重要性已是迫在眉睫，而非滿足於現狀，認為選才就是考選部應該負責；目前人事行政類科已新增公共人力資源管理為應試科目，相信未來進入人事行政體系的新進人員，會具備更完整的人力資源管理觀念，另如護理師考試，也應該是由其職業主管機關衛生福利部共同負起選才責任，而非考選部一力承擔。

以日本為例，用人機關高度參與初任公務人員考試進用，除了提出任用需求外，也高度參與考試的過程，甚至前進校園進行宣導，而日本採行「資格考」設計，同樣值得我們探究其價值。

適才院長提及大學入學考試方式已有變化，由傳統聯招轉為多元入學、繁星推薦等管道，顯見傳統考試方式勢須與時俱進，本部也因應自刪減高普考應試科目數著手，希望降低應考人應試門檻，藉此提升應考人報考意願，此政策產生之效益從今年高考報名人數較去年增加 6.46 % 可見一斑。未來政府要贏取新世代人才，需要跟上時代的腳步，考用合作宣導，吸引青年學子認識公職從而做為職涯選擇，並研議提升薪資待遇，政府機關才能具備與私部門競逐優質人才之優勢。接著先請本部綜合規劃司、高普考試司及特種考試司列席代表就出席機關會前相關書面建議做回應。

本部就出席機關會前相關書面建議回應說明（略）

考選部許部長舒翔

跟各位補充說明，在本部調整高普考應試科目數後，外交部、民航局等機關亦跟進提出修正應試科目之需求，也歡迎其他機關若認為考試方式或科目有不合時宜者，皆可提出與本部共同研商調整。

新世代之思想觀念及工作認同較過往大幅改變，公部門要吸引優秀人才，解決考用落差，勢必要透過考用共同努力達成，例如本部前進校園宣導時除了傳達國家考試相關訊息外，若用人機關能一起加入，宣傳機關之工作內容及對社會之貢獻，定能提高年輕世代報考公職之誘因，先前國安局蔡局長走入校園宣導國安並向校園徵才就是最好的範例，城山三郎創作的《官僚之夏》中描寫文

官招募人才具備的熱情與使命感，相信也對公部門如何留才攬才頗具啟發。

國家科學及技術委員會陳副處長美智

補充說明本會書面建議實際要表達之意涵為，參考外交特考將英語由應試科目提升為應考資格條件，明確表達英語能力為外交人員應具備之核心職能的作法，那麼檢察官、法官這些影響人民訴訟權益之公職考試，是否也應比照外交特考先做基本條件的篩選，才能對落實適才適所更有助益？

考選部許部長舒翔

外交特考雖然將英語能力設定為應考資格條件，但應試科目中外語仍占有很大比例。另本部推動之法律專業人員多合一考試，亦研擬經法律專業人員資格考試及格，並完成實務學習成績及格者，始取得法律專業人員資格，至於是否再外加應考資格條件，則視用人機關需求做調整。

司法院葛專門委員維四

首先代表司法院謝謝考選部對於人才招募的精闢規劃及努力，司法人員主要的取才途徑為司法特考，應考人多為法律系學生，來源相對穩定，若未來考選部能幫助用人機關設計更好的考選方式，幫我們找到更優秀更適合的人才，本院樂觀其成，也願意積極配合研議。

外交部卓專門委員俊雄

基於外交工作的特殊業務屬性，外交人員除須兼顧專業，所需的人格特質亦相當重要。首先謝謝考選部過去以來與本部之密切合作，透過改變考試方式幫助我們挑選到機關所需的人才，今年起

外交領事人員考試減考國際私法，有效減輕應考人負擔，另考選部今年 3 月也安排本部至輔仁大學共同宣講，宣傳效果非常良好，因此，本部後續亦前進 6 校園進行 7 場座談，由資深同仁搭配新進人員分享職涯心路歷程及準備考試經驗等，讓學生深入瞭解外交工作內容，此外，本部近來也邀請多所大專校院前來參訪，希望各種宣導效果能反映在之後的報考人數上，使更多優秀人才投身外交工作為國貢獻所長。

連江縣政府張秘書長龍德

這邊想跟大家分享離島特考的推動歷程，雖名為「離島」特考，但金門縣、澎湖縣並未提報缺額，我個人推動離島特考的時間長達 10 年，迄今終於在院長、考試委員及部長支持下，令制度順利上路；推動離島特考的初衷始於留才，讓認同馬祖的人才長期留在馬祖服務，因為我發現地方特考無法留住人才在馬祖生根，許多地方特考分發人員在 6 年限制轉調期間屆滿後就申請調任，或抱持騎驢找馬心態，邊工作邊準備考試，一旦考上立即分發離開馬祖；一次偶然的機會下，吳新興考試委員及部長造訪馬祖，並分享日本公務人員的考選，很高比例是由用人機關透過口試甄拔人才，因此離島特考亦效他山之石，在制度設計中提高口試占比，為的就是排除「會考試的人不會做事」這種長久以來的問題，同時避免應考人與用人機關間如同雙盲約會之選才模式，讓用人機關能精準選擇錄取人員，契合機關用人需求，離島特考之象徵意義在於口試選才的落實與成功，甚至掌握未來世世代代人才能否永續發展之關鍵價值，國家發展以人為核心，期許大家一同努力並共勉之。

何友鋒建築師事務所何主持人友鋒

以我過去參加英國皇家建築師協會所舉辦之建築師考試相關經驗，提出建議如下：

- 一、建築師考試應考人資格須經過嚴格審查。
- 二、口試委員至少需有 5 位以上。
- 三、口試結果採合議制。
- 四、口試結果(優、缺點及應改進處)須明確詳細地告知應考人，而非僅告知分數。

考選部許部長舒翔

離島特考縱然口試占比重，仍以通過筆試為先決條件；口試相關制度未來均將視實施情況持續滾動調整。

世新大學李退休終身榮譽教授振清

人才是國家競爭力及生產力之根本，欣聞院長提及 5 年之內就會發展出人力資源培訓之創新機制，適才來賓之發言也使我警覺我國人才晉用與先進國家相距甚遠，事實上，口試選才模式與筆試同等重要，未來口試委員可從教育端、用人端多元遴用，多管齊下甄選出具誠信與願景之優質人才，此外，現職人員之在職訓練與淘汰機制亦須強化，才能確保公務人才之培育具一貫性及永續性。

考選部許部長舒翔

現行國家考試模式確實與先進國家差異甚大，這也是改革刻不容緩之原因所在，未來國家考試希望透過口試及性向測驗等方式，挑選出具備競爭力之人才。

陸、考試院黃院長榮村總結

- 一、各用人機關居於人才選拔之上游地位，若欲甄選具備機關核心職能之可造人才，請務必將需求告知考選部，考選部必將全力配合。
- 二、以過去外交部曾反映外交人員有考用落差的問題為例，外交特考未來可考量朝向先篩選一定比例人員供外交部長期觀察後，再由外交部擇定適合任職人員，最終由考選部公布錄取名單之方向做規劃；若各用人機關有意願參考上述選才模式，共同參與改革人才招募途徑，請不吝向考選部表達意願，大家一起來推動考用合作，落實適才適所之目標。
- 三、針對土木工程等類科錄取不足額之困境，法制面已有專門職業及技術人員轉任公務人員條例作突破，惟仍有待各用人機關協助提升渠等類科之薪資待遇為配套措施，始能有效解決根本問題。
- 四、最後請各用人機關在不違反公平正義原則下，協助廣續推動提升機關參與口試比例、減少高普考應試科目、離島特考及法律專業人員多合一考試等重大政策，與本院、考選部攜手創造培育優質人才之環境，提升公部門整體人才競爭力。

今日座談會到此結束，非常感謝各位的參與。

散會：下午4時30分

書面意見

南投縣政府人事處陳副處長嘉祥

- 一、有關公務人員協助非自身業務之考選工作，須經機關核予公假的問題，只要考試院修正公務人員請假規則有關公假的構成要件，即可解決實務上難以認定之困難。
- 二、考試的構成要件是「考試 + 基礎訓練 + 實務訓練」，並非只有考試，因此，可思考採取前揭三個保險機制進行選優汰劣，再者建議參考德國公務人員及我國法官（含訓練）之機制，先以非占缺的方式進行分發，再依「考試成績 + 基礎訓練成績 + 實務訓練成績」，以總成績高低汰劣與分發。
- 三、有關命題部分，建議先進行各類科核心職能之行為指標訂定後，再將這些指標提供給行政機關進行情境試題之編撰。

臺北市立聯合醫院璩總院長大成

- 一、增加各級「公費」大學、研究所「公費生」員額，畢業後得（應）至各公立機構服務，增加各公家機構新同仁來源，爭取第一手人才。
- 二、提升現職公務人員之榮耀感及福利、薪資。
- 三、檢討現行退休金逐年減少的問題，此問題已使現有公務人員心寒，符合退休資格者都寧可選擇提早退休。
- 四、檢討強制退休年齡，65 歲退休是德國俾斯麥首相時代所訂定，以現有國民健康狀態早已不適用，特別以護理人員為例，應視個人體能狀態彈性調整退休年齡。