

## 摘要

法務部調查局調查人員特考，在我國考試體系中隸屬於特種考試的一環，其由於機關的特殊性質，在分組錄取的調查工作組織，以機關實際任用需要為由，分定男女錄取的名額，但此制度被婦女團體認為是剝奪女性擔任調查員的權益，因此考試院與調查局共同商議提出取消性別限制的條款。策略性人力資源的觀點著重個人能力以及組織目標達成的價值，其內涵與調查局任務導向的性質相同。因此，有別於過去僅強調男女平等的相關研究，本文希望從策略性人力資源的觀點來分析取消性別限制後的人力結構對調查局產生什麼影響。

本研究利用次級資料分析法，檢視策略性人力資源與公部門在實務上的相關研究，希望藉由檢視理論的發展趨勢以及先前具體研究結果兩者的配合，作為對本研究的基礎理解。另外採用質化的深度訪談法，對調查局主管與調查人員進行訪談。研究結果發現：大多數調查員對於兩性平權的受訪者都展現支持的態度，但是涉及到調查局的任務型態，就應該要著重在機關任務的特殊性質，尊重單位機關的人力需求。對於取消限制後的影響則要從長期的角度來看，管理層面必須考量到更多方面以及女性調查員不適任的轉調問題。目前調查局所發展出來的配套措施包括：強化教育訓練與派任工作應考量最適化的原則等。本研究文末也對調查局未來所可能面臨的人力問題提出實務運作上的建議，期能協助改善該機關的人力調派問題。最後研究者提出五點政策建議，包括：工作內涵須適當的透明公開、加強職前訓練與輔導作業、尊重部會間的政策考量與實際需求、提昇調查員的組織承諾，以及詳加規範相關法令並適時增加人員編制。

關鍵詞：調查特考、性別平等、人力配置、人力資源