單元1　AI（人工智慧）

・題型一：隨著全球「人工智慧」（Artificial Intelligence, AI）技術運作與應用發展，請問運用AI應考慮那些道德標準？請舉例說明之。

【115年上校轉任】

解題思路

㈠目前國內的教科書，如黃朝盟、黃東益、郭昱瑩等教授合著《行政學》，以及陳敦源、朱斌妤、蕭乃沂、黃東益等教授合著《政府數位轉型－一本必讀的入門書》等，都有提及AI的相關概念，但對於運用AI應考慮那些道德標準，則都沒有具體的說明，惟我國《人工智慧基本法》則有訂下運用AI的原則，這些原則即是我國運用AI的七大核心倫理與道德標準。

㈡答題內容：雖然題意最後要求「請舉例說明」，但請各位注意，命題教授只是要各位盡量去想有哪些倫理道德標準？請您舉例來說明，這是大學教授的習慣用語，但卻容易讓各位誤解，這是本題最特殊之處，**但各位只要精準審題，能回答出《人工智慧基本法》的七項原則**，便是正確的答案了。

解題手把手

依據我國民國115年1月14制定的《人工智慧基本法》第4條規定，政府推動人工智慧之研發與應用，應在兼顧社會公益、數位平權、促進創新研發與強化國家競爭力之前提下，發展良善治理與基礎建設，並遵循下列原則：

㈠永續發展與福祉

應兼顧社會公平及環境永續。提供適當之教育及培訓，降低可能之數位落差，使國民適應人工智慧帶來之變革。

㈡人類自主

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

應以支持人類自主權、尊重人格權等人類基本權利與文化價值，並允許人類監督，落實以人為本並尊重法治及民主價值觀。

㈢隱私保護與資料治理

應妥善保護個人資料隱私，尊重企業營業秘密，避免資料外洩風險，並採用資料最小化原則；同時在符合憲法隱私權保障之前提下，促進非敏感資料之開放及再利用。

㈣資安與安全

人工智慧研發與應用過程，應建立資安防護措施，防範安全威脅及攻擊，確保其系統之穩健性與安全性。

㈤透明與可解釋

人工智慧之產出應做適當資訊揭露或標記，以利評估可能風險，並瞭解對相關權益之影響，進而提升人工智慧可信任度。

㈥公平與不歧視

人工智慧研發與應用過程中，應盡可能避免演算法產生偏差及歧視等風險，不應對特定群體造成歧視之結果。

㈦問責

應確保承擔相應之責任，包含內部治理責任及外部社會責任。

- 題型二：試從政策設計、行政管理和民主實踐三個面向，探討AI時代下的政府治理應有何種面貌？影響未來政府數位治理，會有那些關鍵要素？ 【114年地特三等】

◀ 解題思路 ▶

目前國內探討AI的教科書有黃朝盟、黃東益、郭昱瑩等教授合著《行政學》、丘昌泰教授所著《公共政策－基礎篇》、以及陳敦源、黃東益、蕭乃

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

沂等教授合著《政府數位轉型－一本必讀的入門書》等，然而丘昌泰教授，以及陳敦源等教授的著作中對於AI的說明，都不如黃朝盟等教授的著作那般有系統的論述。

因此，**老師的〔解題手把手〕內容就以黃朝盟等教授的著作為主要論述**，再參酌政大公行系廖興中教授在考試院發行的《文官制度》發表的〈人工智慧在公共行政的機會與挑戰〉（2024.11）專文，以及行政院訂定的《行政院及所屬機關（構）使用生成式AI參考指引》，手把手地寫出了這份解題內容，僅供您參考！

◀ 解題手把手 ▶

㈠AI時代下的政府治理

1. 政策設計：對公部門執行任務而言，利用AI能夠自動化處理日常任務，讓員工可以專注於更重要的任務；AI執行關鍵任務，讓決策者和專家更快做出更明智的決策；AI高效能的運算能力，加速各領域的研究與開發。
2. 行政管理：生成式AI（Generative AI）能夠創造出新內容和想法。政府可以利用生成式AI將大量數據以新的方式創造價值，協助優化、管理，預期更多的公共服務可以轉移到數位平台，簡化採購等事務的服務流程，即利用生成式AI協助執行業務或提供服務，顯著降低了人為錯誤的機會，有助於行政效率的提升。
3. 民主實踐：AI可以成為公共政策與公共利益服務的創新工具，如AI客服的回應不僅及時，**更可以根據民眾的個別需求進行客製化的回應與服務**；又如政府**也能夠透過AI分析大量資料（包括社群媒體中的公眾意見），加深其對公民意見與態度的理解，並據此制定更有依據的政策**；然而，AI也帶來新的風險和道德挑戰，例如可能涉及智慧財產權、人權 業務機密的侵害，或者是有偏見的數據、公平性、透明度、科技監視和公民行為

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

控制等，侵蝕公共價值。此外如果政府數位治理不當，AI在公共服務中的運用可能會加劇現有的不平等，因為那些無法獲得AI技術或缺乏使用AI技能的人，可能會變得更加邊緣化。

綜上，為避免AI帶來的風險，確保安全、公平、尊重人權與智慧財產權，AI治理和可信賴的AI就成為智慧政府面對的兩大課題。

㈡影響未來政府數位治理的關鍵要素－AI治理與可信賴AI

1. AI治理：AI的治理需要各方利害關係人的參與，並且在法規、標準、倫理規範下，管理AI技術的開發、應用與使用。基此，我國設有數位發展部統合推動AI在內的各項政策工作。

2. 可信賴AI（Trustworthy AI）：為確保AI可被信賴，2019年4月9日歐盟執行委員會發布《可信賴人工智慧倫理準則》提出七項關鍵要求，作為《AI法案》的風險監管基礎，包括：人類自主性和監控、技術穩健性和安全性、隱私和資料治理、透明、多元性及不歧視和公平、社會與環境福祉、課責制等。而我國行政院則於2023年8月31日訂定《行政院及所屬機關（構）使用生成式AI參考指引》明確揭示各機關人員使用生成式AI時，應秉持負責任及可信賴之態度，掌握自主權與控制權，並秉持安全性、隱私性與資料治理、問責等原則。



永續發展

• 題型一：隨著環境與氣候變遷風險引發全球重視與關注，永續與可持續發展已成為公共管理的重要課題。請針對永續發展的定義與概念，論述公共管理應聚焦於那些議題，才能引領政府追求永續發展目標的達成。

【112年高考三級－公共管理】

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

◀ 解題思路 ▶

㈠事實上「永續發展」的概念在選擇題中已經考過兩次了，而且在【112年身心障礙三等】申論題（及下一個題型）中也已經考過了。如果您有勤作選擇題的話，當然這題必然對您是得心應手。

㈡答題邏輯：

*1.*第一段：說明永續發展的定義與源起。

*2.*第二段：說明永續發展係由三大支柱所構成，而這三大支柱正是公共管理應聚焦的議題所在。

◀ 解題手把手 ▶

㈠永續發展的定義與概念

所謂永續發展（Sustainable development）是指一種發展模式，既能滿足當代的需求，同時又不損害後代子孫滿足其需求的發展。它強調在經濟、社會和環境三大支柱之間取得平衡，目標是建立一個能夠永續存在的社會。永續發展的概念係起源於西元1992年6月，聯合國邀集171個國家元首及代表於巴西里約舉行「地球高峰會議」，通過「21世紀議程」作為全球推動永續發展的行動方案，並發表「里約宣言」，提出「全球考量，在地行動」的概念，呼籲各國共同行動追求人類永續發展。聯合國於西元1993年初設置「聯合國永續發展委員會」，以為督導及協助各國推動永續發展工作。

㈡永續發展的三大支柱－公共管理應聚焦的議題

永續發展是由三個相互關聯的支柱所構成，而這也是公共管理為達到永續發展社會，所應聚焦的議題，包括：

*1.***環境永續性**：保護自然資源，如空氣、水、土地和生物多樣性，並管理對環境的影響。

*2.***社會永續性**：關注社會公平、健康、人權、文化多樣性等，確保所有人在發展過程中都能受益。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

*3.***經濟永續性**：追求長期的經濟增長和穩定，同時兼顧環境和社會的考量，而非僅以短期獲利為目標。

- 題型二：聯合國於2015年宣布了「2030永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），SDGs包含17項核心目標，其中又涵蓋了169項細項目標、230項指標，指引全球共同努力、邁向永續。我國政府積極響應SDGs，於民國86年8月23日行政院核定將原「行政院全球變遷政策指導小組」提升擴大為「行政院國家永續發展委員會」，現由行政院院長親自兼任主任委員，以示政府對永續發展的重視。請闡述推動實踐SDGs對我國國家發展的影響與意義；其次，請舉出我國中央或地方政府所推動與施行之能夠契合SDGs核心目標「終結貧窮」（SDG1）、「性別平權」（SDG5）、「減少不平等」（SDG10）各一項政策法令且說明其原因。 【112年身心障礙三等】

◀ 解題思路 ▶

㈠請注意每段對應題意所自訂的標題。以及，本題與上一個題型不同之處在於：上一題僅是永續發展「概念的陳述」，以及「為達永續發展的目標，應聚焦於那些議題」而已；本題則涉及聯合國訂定的具體核心目標，以及我國推動的過程與影響。

㈡再次說明，本類（即永續發展）的題型雖然在選擇題中已經考過了；但是評斷為「很難」的原因，主要是各位可能對這項永續發展的推動過程並不瞭解，包括從聯合國到我國，尤其是我國的推動過程。**因為只有瞭解我國的過程，才能對本題的第一段寫出對我國的影響與意義**。至於推動永續發展對我國的影響如以下列粗黑字體所顯示。不過，「今天的新聞，就是明天的歷史」，既然這個題目已經命題了，至少要感謝去參加身心障礙考試的同學們，讓各位又多了一分未來準備的信心！

㈢本題第二段則是依題意寫出三項核心目標在我國的政策實例，以下所舉出的政策實例並非絕對的答案，只是提供給各位有一個思考的方向！至少您已經知道應該往那個方向去思考，不是嗎？！

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

1.「終結貧窮」（SDG1）：

⑴貧窮的對象可能是「老人貧戶」沒錢養老、沒錢看病，因此我國各縣市政府發放的「老人年金（或津貼）」，或是衛生福利部於民國106年起推動「長期照顧十年計畫2.0」（簡稱長照2.0）等。

⑵貧窮的對象可能是弱勢的家庭，於是臺北市政府從民國106年起推動「網路平權」，企圖打破弱勢家庭者可能的貧窮世襲。

2.「性別平權」（SDG5）：

⑴為促進不同性別的工作平等權，我國勞動部於民國91年制定「性別平等工作法」。

⑵為對於遭受性侵害、家庭暴力及需要保護之兒童、少年提供24小時緊急救援通報及專業諮詢服務。內政部於民國90年1月13日整合原婦女及兒童、少年保護熱線建置，更改為簡便好記憶的「113」婦幼保護專線。

3.「減少不平等」（SDG10）：為促進實現「老有所終，壯有所用，幼有所長，矜、寡、孤、獨、廢疾者，皆有所養」的大同目標。目前我國各地方政府（尤其是直轄市）推動的「社會住宅」。

單元3 人事行政（含DEI、友善職場、工作彈性化、性別主流化、職能）

- 題型一：近年來「多元共融」（Diversity、Equity、Inclusion，簡稱DEI）已成為公、私組織所共同關切的議題；請說明DEI主要的意涵為何？行政機關推動DEI所預期產生的效益有那些？試析論之。

【114年身心障礙三等】

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

◀ 解題思路 ▶

本題除DEI的概念外，其餘內容並沒有標準答案！惟各位想要拿到一個理想的分數，在答題內容上：

㈠首先就是要先把DEI做組合解釋，然後再分別解釋這三個英文字的意涵；

㈡其次，也是本題最重要的關鍵，就是要能說明這個概念與現今最火熱的ESG、CSR及SDGs等概念的關聯性，然後再與行政學中人事行政的重要學理連結；

㈢最後，則是將這個概念的預期效益，分為對政府組織內部、以及政府面對外部環境的觀感來說明。詳細解題內容如下所示，希望提供給您一個思考與答題的方向。

◀ 解題手把手 ▶

㈠多元共融（DEI）的意涵

多元共融（DEI）係指在促進不同群體獲得公平待遇、充分代表性及參與機會的理念及政策的組織，由三個名詞組成，包含：

1. 多元－Diversity：重視員工身分、文化、經驗、專業技能的多元性，並確保各種族群都有代表性。
2. 公平－Equity：確保員工獲得平等的待遇，並移除可能限制員工成長的障礙。
3. 共融－Inclusion：營造員工能感受到歸屬感的環境，並感受到自己受到重視。

就企業部門而言，DEI乃是實踐環境、社會與治理（Environmental, Social, Governance, ESG）與企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）的重要關鍵，以達成聯合國所揭示的永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）。

而就公部門而言，DEI與公共管理的「多元化管理」課題相類似，至其理

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

論淵源則源自新公共行政所倡導之民主行政所引發的「權益平等促進行動」（Affirmative Action, AA,或優惠雇用行動），也反映出人事行政的「政治」研究途徑所強調「社會衡平」的核心價值。

㈡預期效益

*1.*對組織內部而言

⑴提高變革能力與組織績效：多元性代表組織願意接納不同的人、視野和觀點。這種多元性的環境能激發員工的創新思維，使員工與組織成為一個高績效的團隊。

⑵增加留任意願與吸引人才：公平性意味著無論每個人的背景如何，都能得到尊重和機會。這種公平的環境會讓員工覺得他們都有機會受到賞識，並且獲得公平對待，因此員工就會更願意留在公司並產生歸屬感。同時也會吸引人才願意加入這個組織，使得組織永保活力。

⑶活化組織文化與工作滿足：共融性帶來尊重和接納並包容多元化觀點的環境，這對既有的組織文化絕對是一個極大的衝擊，使得官僚組織舊有的習性與行為模式必須改變；然而，就積極面而論，這種多元文化環境的建立，會讓每一個員工覺得他們的觀點被認真對待，就會更願意分享自己的想法，並感覺到自己對組織的貢獻是有價值的。這種感覺可以增加員工的工作滿足感，並驅使員工持續為組織的永續發展貢獻心力。

*2.*對組織外部而言

⑴多元共融可以爭取不同族群對政府體制的忠誠。

⑵多元共融的文官體系可以作為民眾和私人企業的表率，顯示政府重視全民利益，而非僅侷限於特定的族群或階層。

⑶多元共融可以強化政府政策與政治意涵的正當基礎。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

⑷多元共融可以將有助於社會正義與分配正義的實施，成就一個友善與包容的社會。

⑸多元共融填補因少子化與高齡化社會所產生勞動力短缺的國安危機。

・題型二：近年來社會已從「以效率為中心」轉向「以人為本」的管理思維。在全球化、數位化與多元化的時代，建立友善職場不僅是道德要求，也是提升競爭力與永續發展的重要策略，試舉例論述公部門推動友善職場理念和具體可行的作法。　【114年薦任升等－公共管理】

◀ 解題思路 ▶

㈠本題沒有標準答案！而且與【114年身心障礙三等】的考題可以相互連結，因此，**本題仍是各位未來準備〈行政學〉甚至是〈公共人力資源管理〉等考科，必須注意的課題！**

㈡答題內容上：

1. 第一段：先簡要說明友善職場的核心理念為何？然後進入題意說明公部門推動友善職場的理念又是什麼？最後，**舉例部分，不是要您寫出我國有那些措施是屬於友善職場的作為，因為題意是問「公部門」－是一個總體概念**，所以自然要以總體概念來舉例說明，那些措施是友善職場的實踐。
2. 第二段：也是以總體概念來說明「公部門」如何推動「友善職場」的作法。值得注意的是，老師將此段分為「公部門本身及對外界企業」等兩個層面分析，並非如一般見解僅止於政府自己本身而已。如果您不知道如何下筆？就讓老師手把手寫給您看吧！

◀ 解題手把手 ▶

㈠公部門推動友善職場理念的意涵

友善職場的核心理念包括：1.**工作與生活平衡**；2.**身心健康**；3.**多元共融**

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

・題型四：近年來，在性別主流化的潮流趨勢下，政府部門積極落實性別平等原則，試從代表性官僚體制（representative bureaucracy）的觀點，闡述政府部門落實此一原則具有什麼意涵。　【114年高考三級】

◀ 解題思路 ▶

㈠本題回答的邏輯在於：

*1.*第一段：**破題！**簡要說明性別平等的理論基礎就是代表性官僚體制，然後**也是本題的關鍵，就是回答整體的代表性官僚體制概念後，還要進一步說明代表性又可再細分為消極與積極兩種類型，目的在於鋪陳第二段要作進一步的分析所需**。

*2.*第二段：

⑴回答題意所示之「性別平等」在政府部門適用的意涵為何？

⑵然後，再緊扣住第一段對於代表性概念區分為消極性與積極性的概念，說明兩者的關聯性，並以此來分析我國的實際情形為何？當然對於我國的分析，必須以循證為基礎，引述目前的權威學者來加以說明。

㈡**本題也會考在「公共人力資源管理」的科目，請準備人事行政的同學要特別注意！**

◀ 解題手把手 ▶

㈠代表性官僚體制的意涵

西方國家重視包括性別等組織人力人口特性研究，背後理論基礎主要是代表性官僚理論。

所謂代表性官僚體制係指公部門的人力組成結構應該具備社會人口的組合特性。將種族、族群、性別等各部門的代表性，落實在文官體制的人口組成中，有助於確保公共管理者在決策過程中考慮到所有群體的利益與價值，保障少數、弱勢與非主流團體，以實現民主政治的核心價值。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

甚至學者莫雪（Mosher）又進一步區分兩種代表性官僚體制：

1.「消極」的人口代表性，指公部門人力的社會組成，反映他們所服務與代表的人口之社會或人口組成。

2.「積極」的政策／行政代表性，係指根據政策價值偏好或為實現某些政策結果而採取的行動，而考量個人（例如族群、性別或種族等）特徵。

㈡從代表性官僚體制說明政府落實性別平等的意涵

不同於企業重視性別等人口特性的因素是基於「人力多元化政管理（diversity management）」的運用，目的在於增進組織的績效；政府部門則因為公共性的本質，實際上需更重視政府公務人力人口特性的組合狀況，**原因不純粹是組織績效觀點，而是為了增進政府運作的最基本正當性，即治理具備代表性**。

並且，由於代表性官僚體制又可細分為消極與積極兩種代表性意涵，而**消極代表性與積極代表性兩者之間存在著正向關係，即必須先有消極代表性，進而才可促成積極代表性的實現**，例如英國案例研究發現，女性警察主管比例和第一線員警的女性比例兩者，與家暴逮捕增加率間都呈現正比。因此**政府如要達成性別平等，並非僅止於以法令制定、人力甄補、任用、晉升等達成消極代表性，甚至要達成積極代表性，才算是真正對於「性別平等」的實踐**。

就此而論，我國目前的公務人力在性別平等上，是否達成代表性官僚體制？達成程度又是如何？對此，根據現任銓敘部長施能傑在所著〈政府部門女性公務人員的代表性分析〉一文的分析，我國目前政府部門在性別平等上的實際情形為：

*1.*我國政府部門一般性行政機關女性公務人員已具備充分的消極代表性，代表性已超過亞洲國家，甚至和西方國家平均值也很接近。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

2. 行政機關不同工作的女性公務人員比例相差極大，政府部門明顯的存在性別工作隔離現象。尤其是執法體系的整體消極代表性仍偏低，如警察、調查局、監所管理機關、海巡機關和消防機關等。

3. 儘管女性整體消極代表性持續增長，但是各行政機關首長和高階領導性職務等的女性比例卻非常低，簡任各職等女性比例也僅約整體女性平均值的一半，代表著女性公務人員確實面臨著玻璃天花板困境。

此外，該文認為性別工作隔離現象如繼續深化，高階女性消極代表性不足的問題就難有明顯改善。

最後，政府部門的最關鍵行動方案是需要有意識地推動增進女性機關首長和高階主管的積極性培育和遴用計畫，特別是優先在幾個女性人力比例極高的工作體系上積極促成，只有女性有機會擔任領導決策職務時，女性消極代表性才有機會轉化成積極代表性。

- 題型五：何謂職能（competency）？作為一位現代文官應具備那些職能？這些職能是否有不同於軍官的職能之處？試申論之。

【114年上校轉任】

◀ 解題思路 ▶

本題答題邏輯為：

㈠第一段：先說明職能的定義，並將其定義延伸說明，對個人層次應是需要「技術性、人際關係和概念性技能」，此種寫法目的就在為第二段－「現代文官應具備的職能」鋪陳；其次，又進一步說明職能與核心能力的不同，目的在增加您對職能定義瞭解的深度與厚度。當然會有加分的效果！

㈡第二段：依據第一段對於職能定義的延伸，本段內容就直接引用著名管理學者凱茲所提出的三大技能來回答。在此，各位可能沒有想到：原來凱茲的三大技能這麼運用？！

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

・題型二：請問審議民主的原則，並舉我國常見的審議民主模式闡明之。
【114年高考二級】

◀ 解題思路 ▶

㈠本題出自黃朝盟、黃東益、郭昱瑩等教授合著《行政學》一書，因為目前的教科書中包括行政學及公共政策等，只有黃教授等的書稱為「審議民主」而非較為通說的「審議式民主」。此外，本題在【107年高考二級、上校轉任－行政學、身心障礙三等－公共政策】等考試都已考過相同的概念，而題意敘述也與該書相同。

再者，值得一提的是，在黃教授等人的書中，對於審議民主的原則，在內容上乃是先稱為「原則」，後則又稱是「特點」，如以下解題內容的版本一之第一段引言部分，而且，兩種問法在上述考題中也都曾經考過。

最後，**對各位更重要的是，從上述重複出現的考題中，顯示出審議民主的課題仍為命題熱區，因此希望各位未來仍能持續注意此課題的相關內容！**

㈡答題格式：

1. 第一段－審議民主的原則，目前教科書中共有兩種版本，一者為黃朝盟等教授的觀點，只是比較特殊的是，該書對於審議民主的原則，內容上乃是先稱「原則」，後則又稱是「特點」，如以下解題內容的版本一之第一段引言部分，當然重點是兩種問法也都曾經考過；另一者則為丘昌泰及吳定兩位教授所提出較為簡要的審議式民主的原則，且為選擇題的熱區之一。這兩種版本如何選擇，事實上由各位自行選擇！

2. 第二段－我國常見的審議民主模式。

⑴首先就是要說明現今歐美國家關於審議民主的主要技術或操作模式共有六種（目的在顯示您對這個課題的掌握度，博取閱卷老師對您的信任），接著要回答：我國則是常用這七個模式的那幾個？

⑵其次，在說明我國常見的模式時，這部分是第二段的關鍵：不須說明每個模式的意義，只說明我國運用這些模式的實例即可，如以下解題內容所示。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

◀ 解題手把手 ▶

㈠審議民主的原則

版本一：黃朝盟等教授的觀點

做為一種決策模式，審議民主的討論是希望在德國政治學者哈伯瑪斯（Jürgen Habermas）所建構的理想言談情境（Ideal Speech Situation）下進行，而學者也提出實踐審議式民主的各種**原則**。綜合而言，審議民主的討論與決策模式具有下列**特點**：

1. 公平的參與：讓受到決策影響的利害關係人都有平等的機會參與議題的討論。
2. 知情的討論：審議民主強調討論的品質、理性的對話。
3. 互惠的思考：經過對於議題的瞭解，參與者往往可以呈現自己的偏好。
4. 政策的連結：透過不同的審議模式所形成的結論，與正式的決策進行連結。

版本二：丘昌泰以及吳定教授的觀點

不同於傳統代議民主乃是一種「以偏好為取向」的投票，審議式民主則是強調「以判斷為取向」的投票，任何公民應以公開論述與辯論方式參與公共政策，公共政策的審議過程就是「明辨」是非、深思熟慮的判斷過程，這個過程必須符合下列基本原則：

1. 公開性：參與審議過程的民眾與政府官員必須以公開及理性的政策論證方式，各自證明他們的行為及意見的合理性（**即與上述的「知情的討論」對應**）。
2. 課責性：在一個民主政體中，政治人物的言行及主張，必須要向人民負起政治或行政上的責任，不能信口開河，訛騙人民（**即與上述的「政策的連結」對應**）。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究

*3.*平等性：在公共政策審議過程中，每位公民都有平等參與辯論的機會（即與上述的「公平的參與」對應）。

*4.*互惠性（reciprocity）：即參與審議的民眾及官員可以理性的、互惠的思考，並且共同承認互相尊重的立場（即與上述「互惠的思考」對應）。

㈡我國常見的審議民主模式

「審議民主」實施的模式，在歐美國家主要使用者，包括：*1.*公民會議（或共識會議）、*2.*審議式民調、*3.*全國性或地方性議題論壇、*4.*公民陪審團、*5.*願景工作坊、*6.*世界咖啡館（World Café）、*7.*參與式預算等七種。**惟我國常見的審議民主模式則有**：

*1.***參與式預算**：**為我國目前應用最多的審議民主模式**，第一個實施的就是台北市政府，其餘還包括新北市、台中市、台南市、高雄市等政府，以及文化部等。

*2.***公民會議**：我國曾運用該方法在二代健保、代理孕母、科學園區，以及地方社區的議題，尤其值得一提的是，新竹科學園區宜蘭基地原本規劃在宜蘭三星鄉設置科學園區，經過公民會議的討論後，行政院決定放棄原規劃。

*3.***願景工作坊**：我國最早運用在2008年臺北縣政府時代，曾經針對中港大排的河廊空間規劃，邀請民眾進行願景工作坊，之後該機制也被運用在電子化政府議題的討論。

*4.***審議式民調**：我國曾在2002年以該方法對二代健保議題進行實驗性的操作，後續在澎湖博弈議題的爭議，也依循該方法的精神進行公民討論。

高點文化publish.get.com.tw
版權所有・翻印必究