

出國報告（出國類別：考察）

日本公務人員考試相關制度考察報告

服務機關：考選部

姓名職稱：許政務次長舒翔

蘇主任秘書秋遠

黃副司長立賢

陳科長佳瑜

派赴國家：日本

出國期間：106年5月15日至5月19日

報告日期：106年8月17日

摘要

日本公務人員分為國家公務員及地方公務員兩類，分不同應考資格及類科辦理考試，辦理考試之機關在中央為人事院，在地方為各都、府、道、縣政府，日本與我國同屬東亞國家，政府組織採內閣制，相當依賴完整且素質頗高的文官系統，考選任用制度應有可學習之處。本部 106 年規劃考察日本國家與地方公務員考試相關制度，瞭解 2012 年以來日本人事院舉辦國家公務員考試變革情形及新考試架構「綜合職」、「一般職」與「中途任用」之考試方式與內涵；並訪問東京都人事委員會，比較地方公務員考試制度與國家公務員之不同，進而瞭解具有專技證照人員進入政府部門服務的考試制度設計；另參訪該國外務省研修所，瞭解外務省專門職考試辦理方式與訓練，作為本部辦理外交人員特種考試之借鏡；另因日本「人事測驗研究中心」為該國具有悠久歷史的測驗評量機構，提供地方政府考選公務人員相當多的實際協助，該機構在試題建置及測驗實施具有完整的經驗與標準化流程，在適性測驗與人格測驗編製上有其特色，本次考察也列為重點。前揭赴日參訪機構所提供的考試方法與經驗若有可參採之處，將作為本部後續政策研議之參考。

本報告除概述行程外，並就日本公務人員中央與地方考試制度加以介紹，另針對本次考察設定參訪的重點與問題，輔以參訪前於網站蒐集之資料，以及交流過程中獲得之一手資訊詳加論述，最後提出考察心得與建議。

關鍵詞:日本國家公務員考試、基礎能力測驗

目次

壹、前言

- 一、考察緣起 1
- 二、考察行程 1

貳、日本國家公務人員考試制度

- 一、中央人事主管機關-人事院 3
- 二、2012 年國家公務員制度變革重點 3
- 三、國家公務員考試方法介紹 4

參、日本文事試驗研究中心測驗編製

- 一、組織概要 19
- 二、業務內容及政府機關利用概要 19
- 三、各種測驗的編製 20
- 四、面試採用與訓練 23

肆、東京都公務員考試

- 一、東京都人事委員會簡介 25
- 二、東京都公務員考試概述 25
- 三、東京都公務員考試應考資格納入證照資格考試介紹 28

伍、日本外交人員考試及訓練

- 一、外務省及外務省研修所簡介 31
- 二、外務省透過國家公務員考試進用人員情形概述 31
- 三、外務省專門職考試介紹 31
- 四、研修訓練 33
- 五、任用發展 33

陸、考察心得與建議

- 一、考察心得 34
- 二、對我國考選制度與方法的建議 38

附錄一 日本公務人員考試相關制度考察計畫 40

附錄二 2017 年考選部考察日本各機關預擬之題目 42

附錄三 日本國家公務員基本能力測驗試題範例 47

附錄四 社會人士職業適性測驗指導手冊 56

附錄五 一般人格測驗指導手冊 63

附錄六 參訪剪影 71

表次

表 1	日本人事院公布各類基礎能力測驗彙整表	11
表 2	綜合職考試應考人報考統計表	13
表 3	綜合職專業能力測驗題型、型式與題數時間彙整表	15
表 4	一般職專業能力測驗題型、型式與題數時間彙整表	16
表 5	平成 28 年東京都公務員考試錄取人數統計表	25
表 6	東京都公務員 I 類 B 考試（一般方式）應考資格須具備資格或證照及專門測驗出題範圍情形一覽表	28
表 7	東京都公務員 II 類考試應考資格須具備資格或證照及專門測驗出題範圍情形一覽表	30
表 8	外務省專門職考試方式種類、科目及內容一覽表	32

壹、前言

一、考察緣起

人才為立國之根本，同時也是國家與社會發展的主要動能，考選部掌理各類公務人員與專門職業技術人員考選行政事宜，應配合國家永續發展及世界潮流，協同教育、訓練、任用機關及相關專業團體，規劃國家人力培養、遴選與發展之方向。爰此，本部之施政目標應把握考選技術專業化、能力多元化及甄選人才友善化之精神，積極改革各項考選法制，同時精進命題技術、閱卷品質及考試方法，選拔適任之人才。

國家考試大多採取筆試作為評量工具，偏向「分科成就測驗」，但以應試科目作為主要評量效標的作法，仍有可討論之處，尤其依據應試科目命擬之試題，是否可有效區辨應考人的核心職能，而核心職能是否又能與用人機關的需求一致，均值得深入探討。測驗工具有選擇決定與安置決定的功能，不斷提升測驗工具的信度與效度以及採用多元評量方法應是本部施政主軸。他山之石，可以攻錯，先進國家發展測驗工具與各項評量方法的經驗，考量文化適應性後，擷取適用的部分，將有助改進我國人才考選方法。

本部 106 年度國外考察計畫(詳見附錄一)選定日本公務人員考試制度與其測驗發展之經驗作為重點，並預擬考察項目包括：一、2012 年日本國家公務員考試變革實施情形；二、綜合職、一般職考試科目與方法；三、外務省專門職考試科目與方法；四、基礎能力考試命題及題庫建置情形；五、適性測驗實施方式；六、東京都公務員考試種類、科目與方式；七、日本公部門如何於制度面引進具專門職業及技術人員證照之專業人才以及如何運用此類專技人才。

本報告除概述行程，將就日本公務人員考試制度分成國家公務人員與地方公務人員(以東京都為例)作制度建構與考選方法之介紹，另針對編製測驗與試題提供給地方政府考選公務人員的人事測驗研究中心，詳述其測驗的發展過程；同時介紹日本外交人員考試制度與訓練方式，最後提出本次考察心得與建議。

二、考察行程

本次考察人數總計 4 人，由本部許政務次長舒翔率蘇主任秘書秋遠、高普考試司黃副司長立賢及特種考試司陳科長佳瑜前往日本東京考察，考察期間為 106 年 5 月 15 日至 19 日。

考察團於 5 月 15 日上午搭機出發，下午抵達成田機場後由駐日代表處林秘書雍凱引領至預訂之飯店，並就次日詢問交流之重點討論。5 月 16 日上午的行程為與日本人事院官員交流，日方出席者為人事院測驗專門官室渡邊直一首席專門官、川浦惠專門官及國際課越石圭子國際研究官等三人，參訪討論地點為日本

臺灣交流協會。本部在參訪前已先將考察重點化為各項具體的問題(詳見附錄二)，當日首先由渡邊直一首席專門官就現行國家公務員考試制度與採用測驗的狀況進行簡報，尤其是 2012 年之後國家公務員測驗的改革部分，接著由本部考察人員提出相關問題，並由日方代表提出說明，同時日方也對我國考試制度感到有興趣，也提出相關問題，彼此交換意見。5 月 17 日下午接續拜訪外務省研修所，由副所長遠藤彰與教務相關人員進行接待與簡報，並帶領考察人員參訪相關訓練設施與生活環境，之後接續拜訪所長泉裕泰，泉所長係日本資深外交官，中英文造詣頗佳，曾擔任日本駐美全權公使及駐上海總領事等要職，對日本外交人員採取綜合職考試與專門職考試雙軌有深刻的感受，也點出了兩軌不同進用的問題。5 月 18 日上午拜會「人事測驗研究中心」，該中心係公益財團法人性質，成立超過 40 年，當日由代表理事出合均、業務執行理事小林廣之、研究開發本部長渡邊光明分別針對該中心的組織、業務職掌、測驗編製與命審題過程作詳細的說明，並且帶領考察人員參觀工作場域與審題室，包括試題存放庫房，並詳細介紹供題作業方式，收穫良多。5 月 18 日下午則進行最後一個拜會參訪行程-東京都人事委員會，由該會事務局測驗部長櫻井和博、測驗課長白濱博人、研究調查課長伊藤聰及任用公平部總務課長秋谷香負責簡報東京都招募公務員之方式與內容，因東京都有類似我國公職專技人員的進用考試，在此部分詢問了許多有關進用考試與應考資格的問題。5 月 19 日上午參訪團成員開會討論本次訪日的各項心得，並研擬參訪報告預定撰寫的重點，下午搭機返國，結束本次參訪行程。

本次考察行程承蒙駐日本代表處張副代表仁久、向組長明德、林秘書雍凱、劉秘書晃銘等人鼎力協助，各項行程均安排得宜，獲取相當多寶貴資料，圓滿達成考察目的，謹此致謝。

貳、日本國家公務人員考試制度

一、中央人事主管機關-人事院

日本公務員分為國家公務員與地方公務員，分別依照國家公務員法與地方公務員法辦理公務員之考試、任用、待遇與退休等事項。中央機關人事法制由人事院主管，地方人事法制則由都道府縣及市村町人事委員會或相關單位辦理，雖為二元管理制，一般情況下彼此無法調動，但中央有輪調不同機關的制度，也有升到一定職位時，中央官員到地方擔任機關的重要領導職位，以增加其歷練以及觀察是否有向上發展之潛力。

依據日本公務員法第 2 條之規定：「人事院依法掌管有關給與、各種勤務改善之條件、有關人事行政改善之勸告、職階制、考試與任免、研修、身份、懲戒、苦情處理、保持職務倫理、確保與職員有關人事行政之公正性、職員利益保護等事項」。人事院雖隸屬於日本內閣，然因法律賦予其超然之地位，其決策制定係以三位人事官為主之合議制，人事官之產生係由內閣總理提名經國會同意後，由天皇任命之。人事官不得有二人同屬同一政黨或同一大學畢業，其任期 4 年，且得連任但不可超過 12 年，若曾任政治顧問或有同樣政治影響力之政黨黨員，或在任職前五年為中央或府道縣之公職候選人，均不得為人事官，以確保其獨立運作。

以人事院的組織架構，人事官屬政治任命，其中一名為院長，下轄事務總局、國家公務員倫理審查委員會，直屬於事務總局的業務執行機關包括官房部局、職員福利局、人才局、給與福利局、公平審查局、公務員進修所與地方事務局。其中負責國家公務員招募的機關為人才局，人才局設有「測驗部」專責辦理國家公務員考試，人才局長下有審議官協助業務推動，下有企劃課、考試課、研修推廣課、測驗專門官室，此次為我們簡報的官員即為測驗專門官室首席專門官，此部門負責開發研究與試題研發，與我國不一樣的地方則在於這些測驗專門官室的人員除了行政工作外，命擬試題成為他們相當重要的工作。因為考試所需的測驗分為三大部分，包括基礎能力測驗、專門能力測驗、適性與人格測驗，除適性與人格測驗委外開發或購買外，其他的基礎能力測驗與專門能力測驗由大學學者以及該單位內具有各種專長的測驗官共同開發，此類試題開發的單位包括研究、教育、政經、社會學、農學、理學、工學等部門，另有計畫與開發部門負責整體計畫與考試方法研究與制定等事宜。

二、2012 年國家公務員制度變革重點

2012 年(平成 24 年)的日本國家公務員考試在制度設計上與測驗內容上有大

幅度的變化，我們比較有興趣的是時經五年，該項考試的改革目標是否達成？日方代表表示招募考試本質性的改變，其背景係因少子化的情形已屬不可逆的情況，社會與政府在開拓人才供應來源的同時，也必須確保優秀且多樣性的人才可進入行政機關服務。基本上日本的大學教育仍屬菁英教育，國家公務員考試過去著重關心大學畢業生在進入國家公務體系的招募管道，但考量專門領域研究所的普遍性設置等因素，目前國家公務員制度改革內容最大的課題與改變也就是加入研究所層級應考人的招募管道；且過去公務員有非常嚴格的應考年齡限制，通常大學畢業後超過 30 歲就很難進入政府部門服務，人事院認為年紀愈輕招募進來的公務員可塑性較高，雖然新制度對於綜合職的大學畢業生與研究生在年齡的限制仍然嚴格，但增加了社會人的招募管道，可放寬到 40 歲左右，因有社會工作經驗，初入公門的職位也不會從最基層的職位開始敘薪。

2012 年以前的考試分為三級考試(I 類考試、II 類考試、III 類考試)和 12 種專門職考試，例如國稅專門官、航空管制官...等。新制則將原有考試架構重整，考量應考資格、工作內容特殊性與生涯發展性整合為 4 類考試，即為「綜合職」、「一般職」、「專門職」及「經驗者中途任用」考試，綜合職考試的招募對象分成 2 種，大學畢業生與研究所畢業生，考試測驗型態有第 1 試測驗中的基礎能力測驗(測驗題)、專業科目之專門測驗(測驗題)；第 2 試測驗包括專門測驗(申論題)、政策議題研討測驗與面試(面試前有人格測驗)，若有英語能力測驗檢定相當程度者還可加分，不同學歷程度的測驗型態差異不大，將在後段詳加說明。一般職考試招募人員以大學畢業生為對象，第 1 試測驗包括基礎能力測驗(測驗題)、專門測驗(測驗題)、一般論文測驗(文章表達式的評量)、專門測驗(申論題)，第 2 試則僅設有面試(面試前有人格測驗)。

人事院表示新制度特點有幾項，一、以工作表現和績效決定晉升；二、綜合職新增研究所畢業生考試；三、設計四種管道確保人才來源多樣性；四、採多種測驗證明應考人的能力；五、重視基礎能力測驗，兼顧專業知識與一般綜合性知識，公務員除專業知識外，普通知識是相當重要的，且基礎能力測驗具有相當明顯的普通性向測驗性質。

三、國家公務員考試方法介紹

為瞭解目前日本國家公務員考選特色，考察團在出發前先行進入日本人事院網站蒐尋考試資料並預擬相關問題，並將預擬問題翻譯成日文送交參訪機關，使其充分瞭解我們的疑問，並透過日方簡報與交流，釐清相關疑問以及對於各項考試方法背後的设计原委有更清楚的輪廓。譬如綜合職與一般職的差異，即在於綜合職未來工作負責政策研擬的工作性質遠高於一般職，一般職則負責一般事務性

工作的執行，綜合職較其他類別考試升遷為快，定位為高階公務員主要來源，如一般職一般僅能晉升至中階公務員職務。專門職的考選管道則視任職機關與工作內容的特殊性加以框定，性質上有點像我國的特種考試。但也並非所有的中央部會進用人才管道是單一性質的，例如外務省的公務員甄選有專門職與綜合職，甚至高中畢業者也有機會進入外務省工作，但是透過一般職的考試進用管道，做的是一般性的行政工作。至於有工作經驗者的中途任用考試，人事院也會擇定部分部會與類科設定「係長」（類似我國直轄市局處設置的股長）等職位加以考選，但是可參加的考試類科則定位在一般職的事務性工作。以下將從四種考試甄選管道，以平成 29 年(2017 年)已公布的資料、日方所提供的書面資料以及考察人員諮詢日方所得的資訊，分別從應考資格、類科設置、考試程序、測驗編製方式、基礎能力測驗、專業能力測驗、各試考試計分方式及特殊規定、面試採用與任用決定加以說明。

(一)應考資格

日本國家公務員四類進用管道中，設有不同的應考資格與規定，積極的應考資格為學歷條件，學歷條件也成為報名參加各類考試的門檻；消極條件為年齡上限，一般而言，日本國家公務員報考的年齡限制是較為嚴格的。

- 1.綜合職:綜合職考試除以大學畢業作為基本應考資格設置各項考試類科外，新設研究所畢業者為對象的考試類科，另外在研究所程度考試中新設以通過司法考試者為對象的「法務類」考試，這也是唯一在研究所畢業後後若要報考國家公務員綜合職考試，需先有其他考試及格的考試類科。至於報考年齡研究所層級考試不得超過 30 歲，大學畢業則限定於 21 歲至 30 歲之間。
- 2.一般職：一般職考試以大學畢業作為主要骨幹，報考年齡與綜合職相同，限定於 21 歲至 30 歲之間。比較特別的是加入中途任用考試針對以民間企業有實務經驗者為對象的幹部及以上職位之招募考試，大學畢業或研究所畢業均可，但實務工作經驗至少需要 2 年以上，報考年齡可以放寬到 40 歲，另一般職也設有高中程度可報考的職位。設置此類中途進用管道，是希藉由他們的工作職場歷練，使具有困難解決能力、判斷力、表達力與人際處理能力者，若對進入公務機關服務仍有興趣者，仍有機會報考，預期藉由多元取才使政府部門保持活力與競爭力。
- 3.專門職:在專門職考試中將原有的考試類科併入，並視實際需要將專門領域職種為對象的考試，例如皇宮護衛官、法務省專門職員、海上保安官、飛航管制官、國稅專門官…等，有高中程度畢業與大學畢業程

度 2 種考試等級，報考年齡通常介於 21 歲至 30 歲，若較需要社會經驗的法務省專門職員的部分類科則設定於 30 歲至 40 歲。

- 4.中途任用考試：中途任用考試在日本人事院設定考試的層級，係指年齡的放寬與工作經驗至少 2 年的規定，學歷有高中層級與大學畢業以上層級，綜合職進用管道並未對此類應考人開放，僅於一般職與專門職考試中開放，若是大學畢業者即可從「係長」任用，高中畢業僅能以「係員」任用。

(二)類科設置

不同的進用管道設置不同類科，綜合職的招募人員主要以政策規劃能力為主，一般職招募人員則以行政事務執行能力為主，行政類科與技術類科兼具，但報考類科數不多，惟類科下還有應試科目選試的設計，各種職務專門性分化後的結果就與我國考試類科設置較為相似。綜合職考試與一般職考試均由人事院辦理，少數技術類科則由主管機關獨自辦理，例如獸醫學(需有獸醫師職照始得報考)、意匠學(專利審查)、畜產、水產、造船學及原子力工學。專門職考試以專門領域的職務分設類科，此類考試仍由人事院辦理，惟有少數專門職考試委由用人機關承辦，例如外務省專門職員，但綜合職與一般職考試通過者仍然有機會進入外務省工作擔任外交官。至於具有社會經驗的應考人，在一般職與專門職的特殊職位可申請應考。依據 2017 年日本人事院所公告的考試類科詳細說明如後：

- 1.綜合職：(1)研究所畢業應考類科:分為行政、人間科學(相近於教育、社會與心理)、工學、數理科學及物理與地球科學、化學、生物、藥學、農業科學、水產、農業農村工學、森林、自然環境、法務。
(2)大學畢業應考類科：政治與國際關係、法律、經濟、人間科學、工學、數理科學及物理與地球科學、化學、生物、藥學、農業、科學、水產、農業農村工學、森林、自然環境、教養。
- 2.一般職：(1)高中畢業生應考類科:一般行政、技術、農業土木、林業。
(2)大學畢業生應考類科:行政、電氣及電子與情報、機械、土木、建築、物理、化學、農學、農業農村科學、林業。
(3)高中畢業經驗者應考類科:技術、農業土木。開缺單位多為主管地方事務的機關如地方整備局、地方航空局、北海道開發局、地方農政局等。
(4)大學畢業經驗者應考類科:事務。開缺單位包括會計檢查院、內閣府、公平取引委員會、金融廳、總務省、公安調查廳、外務省、厚生勞動省、農林水產省、國土交通與環境省。

(三)考試程序

日本的國家公務員招募程序係採多試取才，二試最常見，少數採三試。第 1 試均包含「基礎能力測驗」，多數類科在第 1 試包含專門測驗，筆試題型與內容因招募人員性質有所不同；第 2 試的測驗相當多樣化，也是依據其考試種類而有所不同，有申論題式的專門測驗、政策論文測驗或企劃能力測驗、表達式的政策課題討論測驗、面試(面試前通常有人格測驗)；少數專門職國家公務員會有體格檢查或體能測驗，航空管制官是少數需要三試測驗的類科，第 1 試有適性測驗¹，屬航空管制所需特殊性向的檢測，英文能力測驗在第 1 試採筆試，第 2 試則採口試，第 3 試仍有適性測驗，但著重在檢查是否有異常人格，身體檢查與體能測驗也是置於最後一試。以下詳述各種不同學歷所報考的不同類別所設計的考試程序，可進而瞭解對於不同類別公務員的能力要求。

1.綜合職:(1)研究所畢業:除了法務類科外，其它考試類科考試程序相同，第 1 試有基礎能力測驗與測驗式的專門測驗，依據應考人的表現設定測驗合格標準，選擇一定比例人員進入第 2 試，第 2 試包含三部分，申論式的專門測驗獨立舉行，政策課題討論測驗與面試則在 8 天中舉行完畢。而法務類科的第 1 試僅有基礎能力測驗，主要原因是應考人都已通過司法考試才有國家公務員應考資格，無需再對其法律專業能力作專門測驗，第 2 試則在 2 天內進行政策課題討論測驗，類似我國口試試中的團體討論，但仍有個別面試。

(2)大學畢業:除了教養類科外，其它考試類科考試程序相同，第 1 試有基礎能力測驗與測驗型式的專門測驗，依據應考人的表現現設定測驗合格標準，選擇一定比例人員進入第 2 試，與研究所畢業應考人不同的是政策課題討論測驗改為申論式的政策論文測驗。教養類科著重於跨學科人才的進用，第 1 試除基礎能力測驗，另加入綜合論文測驗；第 2 試與綜合職研究所畢業生相同的考試程序是政策課題討論測驗與面試，另外增加的是企劃提案測驗，此項小論文需要接受以論文為基礎的面試。

2.一般職:(1)高中畢業：人事院將高中畢業可參加國家公務員考試合併成同一次考試期程，其中包括一般職的事務類科、技術類科與專門職的稅務職員測驗，有經驗者與高中畢業生未超過 30 歲者參加的是同

¹一般在國內所指的「適性測驗」，係指以電腦施測，使每位受測者依其能力選擇適當難易度的題目，能力不同的受測者接受同一份測驗時，受測的試題可能不相同。惟日本所稱的適性測驗與電腦化適性測驗-adaptive test 的定義與內容並不相同，係屬針對某類人員所需能力或特殊性向所開發出來的試題測驗型式。

一種測驗，但僅開放技術與農業土木類科，其它類科與稅務職員則未開放給有經驗者且超過 30 歲未滿 40 歲者應考。此類考試第

1

試所有應考人都要接受基礎能力測驗，事務類科與稅務職員類科還要接受適性測驗與作文測驗，適性測驗針對此兩種人員所需能力與性向開發出來的試題；技術類科、農業土木類科與林業類科則無適性測驗，但則多了測驗題型式的專門測驗。第 2 試所有類科均需參加面試，僅有稅務職員需要體格檢查。

(2)大學畢業:未滿 30 歲的應考人參加第 1 試，考試的程序與內容包括基礎能力測驗、測驗式專門測驗，行政類科另加 1 題一般論文測驗，其它類科則有申論式的專門測驗，第 1 試 1 天即可舉行完畢，第 2 試均為面試。而超過 30 歲未滿 40 歲的考試程序則差異甚大，第 1 試僅有基礎能力測驗與 1 題經驗論文試驗，第 2 次測驗則有政策課題討論測驗與面試，不再有專業能力測驗。

3.專門職：由人事院辦理的大學畢業應考人可參加的考試類科，有皇宮護衛官、法務省專門職員(其中法務教官可提供經驗者報考)、財務專門官、國稅專門官、食品衛生監視員、勞動基準監督官、航空管制官，所有的專門職在第 1 試均需接受基礎能力測驗、專門測驗(測驗題與申論題)，僅有航空管制官不考專門測驗，因應考資格就已限制相關科系的專門學校，因此在第 1 試加入適性測驗與英語能力測驗；所有的專門職在第 2 試均有面試，特殊的類科則在第 2 試或第 3 試加入體格檢查與體能測驗

(四)測驗編製方式

人事院所使用的測驗包括基礎能力測驗、專門能力測驗、適性測驗、人格測驗，後兩種委外編製或購買已有的測驗。據日本人事院首席考試專門官表示，每年試題是在考試前編製完成，並未有題庫建置。對於考試所需試題的命擬，他們分成五階段作業：

1.計劃階段:人事院一年共完成約 2700 題考試試題的命題，命題作業由大學教授、各府省行政官、研究員等一年約 470 位測驗專任委員與人事院 42 名綜合職公務員身份，並具有相關領域專長之考試專門官共同討論試題內容與設定難易度。筆試作答時間會依照招募考試種類而有所差異，將視此情況調整試題內容。一般而言，每一種考試皆須分別指定人事院指定 1 人擔任負責人，並由各專業領域的大學教授為首組成考試專任委員負責試題的命題。負責人在

與上司（首席考試專任官）討論並制定命題方針的同時，須根據業務計畫決定命題完成期限、評估檢討會的日程等相關事項。根據上年度的實施結果，將平均正確解答率控制在目標範圍（40～60%）內，並在各領域的難易度的考量下進行命題。根據歷年的試題內容進行命題以避免重複，同時須於事先定好的出題範圍內進行命題，注意命題內容必須符合國家公務員招募考試的試題水準。專業測驗的試題內容必須為應試者在大學等專業課程等學習過的標準內容；基礎能力測驗的試題內容必須為應試者在高中學習過的標準內容。

- 2.命題階段:各領域之必要的考試試題數，由各考試專任委員共同分擔進行命題。各委員必須事先提出命題方針，用以整合命題方針並避免與其它考試專任委員重覆命題。命題過程中必須澈底執行問題格式的統一以及留意各訊息管理上的注意事項。具體命題作法參考歷年試題的實施結果，確認參試者的平均水準。參考大學基本講義教科書等可信賴的文獻擬定草案。特別是需選出正確解答的選擇題，須確認是否可能有複數選項的根據。利用文書處理軟體的校正功能或用語等，確認命題內容是否為最適當的文字表現。
- 3.檢討階段:命題完畢後召開檢討會，檢討會由包含負責人、考試專任委員，共計 5～8 人組成，檢討會成員須事先進行預習及解答再行出席檢討會。每一測驗試題，皆需進行多次、每次 30～60 分鐘的檢討，修正處須同修正理由共同並正確的記錄，檢討重點難易度與內容是否適當，難易度是否明顯超出或不足於參加考試者的水準。另作為國家公務員招募考試試題，是否可能會因內容不適當而受到外界的批評。是否可能牽涉到參加考試者之間的公平性，提問型題型與選擇型題型的選項是否有誤？提問題型的意思是否明確？是否可能造成意思上的誤解？務必確認選項正確，減少出現誤答的情形。
- 4.編輯階段:將檢討後的測驗試題整理成一份考試試題集，完成審查後發派印刷並進行校對。校對期間由數名委員檢查解答確認內容有無錯誤。若有必要時徵求上司的判斷後再行修正。確認試題集的內容是否可能有內容上的重複或有暗示解答的疑慮。五選一的問題中正確選項的編號是否有出現頻率上的偏頗；內容文字敘述是否適當，接受審查，並確認考試試題，同時確定的原稿與印刷校對的原稿內容是否一致，並由多數位委員再次進行考試試題的解答，確

認是否可能有誤植的情況。

5.分析階段：考試實施後立刻分析作答狀況，確認視為正確解答的選擇項目無誤（若發生爭議時則排除該項爭議題目重新進行計分）。計算出平均正確解答率，以作為其它考試或翌年度命題時的參考。

(五)第一試筆試評量內容-基礎能力測驗

2012年以前的日本國家公務員Ⅰ類考試、Ⅱ類考試、Ⅲ類考試(Ⅰ類相當於大學可應考的較高等級之高等甲種考試、Ⅱ類針對大學畢業生舉行的第二級考試、第三級則為高中畢業生層級的初等考試)與其它招募考試轉變為綜合職、一般職、專門職等考試，並在一般職與部分專門職職位中加入有工作經驗者可應考的中途任用考試。舊考試制度的第一次測驗稱為「教養測驗」，目前的名稱為「基礎能力測驗」，不同類別進用考試配合不同的應試資格，共編製11套的基礎能力測驗(附表1)，題數不同，最少30題，最多50題，應試時間自1小時30分至3小時不等，此類5選1的測驗式試題，均由人事院專職的測驗專門官負責命題，每次命擬一個年度所需的試題數量，並自前一年度7月起至隔年1月完成命題，未有題庫建置方式；配分比率與計入總成績計算時各有不同(僅有經驗者的職位考試設為門檻不計入總成績)。但以內容性質觀之(試題範例詳見附錄三)，分為「知能」與「知識」兩部分，知能包含文章理解(有英文與日文出題等不同型式)、判斷推理、數的推理(含資料解釋)；知識包含自然、人文與社會科學(含時事)。

從基礎能力測驗的題型、測驗內容、測驗性質，可以看到評量的目的，首先，不同類別、不同職級、不同應考資格均需接受基礎能力測驗，人事院官員認為國家公務員除了有專業知識外，服務一般民眾更應有廣泛性的知能與常識，不能脫離民眾的生活太遠。因此，第1試的應試科目中必須有基礎能力的評量，通過基礎能力測驗的應考人(部分加上其它不同型態的測驗題型式專業科目的專門測驗)才能進入第2試，而且綜合與一般職公務員基礎能力測驗納入總成績計算，並非門檻制的設計(除少數專門職公務員考試列為門檻)。其次，從測驗的性質觀之，屬於一種普通性向測驗或是普通能力測驗，又與一般我們所熟知的「智力測驗」有許多類似處，因為普通性向或能力測驗，在於測量未來學習的潛能，亦即測量未來發展可能性與學習一般事務所共同需要的能力。以目前通用性的智力測驗為例，大約包括語文推理、數量推理、抽象/視覺推理、短期記憶等，測量的主要功能著重於廣泛的知識、判斷力、專心、抽象思考、立即的回憶、字詞理解的水準、細節的機敏力、非語文空間的察覺力與整體關係的分析力。兩者加以比對，重疊性相當高。人事院對此測驗的定位，若此一能力測驗表現佳者可以較有信心在未來從事各項工作時，有足夠的能力可面對時代變遷，處理各種不同的事務，因為錄取者的學習潛能是足夠的。

表 1 日本人事院公布各類基礎能力測驗彙整表

編號	職類別	學歷	題數	試驗日期	時間	配點比率	試驗內容與題數
1	綜合職	碩士 (法務以外)	30 題	2017/ 04/30	2 小時 20 分	2/15	知能：24 題(文章理解 8 題(日文 3 題、英文 5 題)、判斷推理、數的推理(含資料解釋)16 題) 知識：6 題(自然、人文、社會(含時事))
2	綜合職	大學 (教養以外)	40 題	2017/ 04/30	3 小時	2/15	知能：27 題(文章理解 11 題(日文 4 題、英文 7 題)、判斷推理、數的推理(含資料解釋)16 題) 知識：13 題(自然、人文、社會(含時事))
3	綜合職	碩士 (法務)	30 題	2016/ 10/01	2 小時 20 分	2/7	知能：24 題(文章理解 8 題(日文 3 題、英文 5 題)、判斷推理、數的推理(含資料解釋)16 題) 知識：6 題(自然、人文、社會(含時事))
4	綜合職	大學 (教養)	54 題	2016/ 10/01	I 部 2 小時 II 部 1 小時 30 分	3/28 2/28	I 部-知能：24 題(文章理解 8 題(日文 3 題、英文 5 題)、判斷推理、數的推理(含資料解釋)16 題) II 部-知識：30 題(自然 10 題、人文 10 題、社會 10 題(含時事))
5	一般職	大學	40 題	2017/ 06/18	2 小時 20 分	2/9	知能：27 題(文章理解 11 題(日文 6 題、英文 5 題)、判斷推理 8 題、數的推理 5 題、資料解釋 3 題) 知識：13 題(自然、人文、社會(含時事))
6	一般職 一般職 (社會人 試驗(係 員級) 專門職 稅務職 員	高中 職	40 題	2016/ 09/04	1 小時 30 分	事務 4/9 技術 2.3/9 稅務 2/4	知能：20 題(文章理解 7 題、課題處理 7 題、數的處理 4 題、資料解釋 2 題) 知識：20 題(自然科學 5 題、人文科學 9 題、社會科學 6 題)
7	專門職 皇宮 衛官 法務省 專門職 (人間科 學)	大學	40 題	2017/ 06/11	2 小時 20 分	3/5 法務省 矯正心 理 2/11 法務教 官、保 護 觀察官	知能：27 題(文章理解 11 題、判斷推理 8 題、數的推理 5 題、資料解釋 3 題) 知識：13 題(自然、人文、社會(含時事))

	財務專門官 國稅專門官 食品衛生監視員 勞動基準監督官 航空管制官					2/10 2/9 2/9 1/4 2/7 2/12	
8	專門職 皇宮護衛官 入國警備官 航空保安大學 校學生	高中職	40 題	2016/09/25	1 小時 30 分	第一次合門計成 第一試驗合格 入總成績 警備官、 警備官、 (社會人)4/7 1/4	知能：20 題(文章理解 7 題、課題處理 7 題、數的處理 4 題、資料解釋 2 題) 知識：20 題(自然科學 5 題、人文科學 9 題、社會科學 6 題)
9	專門職 刑務官	高中職	40 題	2016/09/18	1 小時 30 分	4/7	知能：20 題(文章理解 7 題、課題處理 7 題、數的處理 4 題、資料解釋 2 題) 知識：20 題(自然科學 5 題、人文科學 9 題、社會科學 6 題)
10	專門職 氣象大學 校學生 海上保安學 校、大學 校學生	高中職	40 題	2016/10/30	1 小時 30 分	3/12 視類科 採 3/4 或 3/8	知能：20 題(文章理解 8 題、課題處理 7 題、數的處理 4 題、資料解釋 2 題) 知識：20 題(自然科學 5 題、人文科學 9 題、社會科學 6 題)
11	經驗職 外務省 (書記官級) 係長級 (事務) 國稅廳	大學	30 題	2016/09/25	2 小時 20 分	1/3 第一次 試驗合 格門 檻、不計	知能：24 題(文章理解 8 題、判斷推理、數的推理(含資料解釋)16 題) 知識：6 題(自然、人文、社會(含時事))

	(國稅調查官級)				入總成績	
	農林水產省(係長級(技術))				(下同)	
	國土交通省(係長級(技術))					
	觀光廳經驗者採用試驗(係長級(事務))					

(六)專業能力測驗

日本國家公務員以紙筆測驗或討論觀察作為專業能力的評估，與我國單一學科作為專業能力應試科目的方式有很大的差異，不過以人事院所提供 2016 年綜合職考試，將大學與研究所畢業應考人合併計算，報名人數大約 2 萬 1 千餘人(如附表 2)，且不同學歷的考試日期也不相同，以我國目前國家考試的組合型態與應考人數尚難普遍在每一種考試實施多試的考試程序。

表 2 綜合職考試應考人報考統計表

	研究所程度	大學程度
(1) 申請參加考試人數	2,956 人	18,927 人
(2) 初試參加考試人數	2,079 人	14,099 人
(3) 初試合格人數	1,241 人	2,683 人
(4) 最終合格人數	639 人	1,372 人
(5) 倍率	4.6 倍	13.8 倍

備註:2016 年統計資料

以下分別介紹人事院主辦的綜合職與一般職專業能力測驗的試題種類、答題時間與其他測驗型式(附表 3、4)，另因不同類別專門職考試分項較為細瑣，如測驗名稱相同，已與綜合職及一般職測驗題型、測驗方式相似，故不重覆論述：

1.綜合職考試:

- (1)碩士學歷:第 1 試中為因應各考試類別所需具備的的專門知識，進行測驗題形式的專業科目考試，共 40 題，應試時間 3 小時 30 分，試題不多，但難度高、試題長度相當長，人事院官員表示這是他們試題的特色，可測驗應考人的閱讀理解能力；第 2 試進行的申論式的專業科目考試，行政類別 3 題 4 小時，其它類別 2 題 3 小時 30 分，至於政策課題的討論考試，係透

過團體討論測試表達能力與溝通能力，相關課題的資料中也常含有英文資料，每一組 6 個人，需時 1 小時 30 分，但安排此項考試時間長達 8 天。

- (2) 碩士學歷法務類:僅在第 2 試設有政策課題討論，大致與非法務類進行方式相同，有個別發表、討論與作成結論，並有考試官進行觀察與評分，此類考試的專門能力測驗程序相當單純，係因應考人均已通過日本的司法考試，法學專業知識均相當足夠。
- (3) 大學學歷:第 1 試與碩士學歷相同，測驗題形式的專業科目考試 40 題，應試時間 3 小時 30 分；第 2 試進行的申論式的專業科目考試，政治/國際、法律、經濟類別 3 題 4 小時，其它類別 2 題 3 小時 30 分。另外大學學歷應考人並未設政策議題討論，進行的則是 2 小時的政策論文考試，係測驗政策企劃擬定時所需的能力，採筆試申論方式，資料中除提供的日文資料外也會有以英文呈現的資料，希望藉由應考人的寫作申論，測出應考人的判斷力及思考能力。
- (4) 大學學歷的教養類科:「教養區分」在綜合職內的設置主要目的在於希望取得跨領域學科的人才，因此獨立出來在秋季考試，在第 1 次測驗中，採取綜合論文測驗，共 2 題 4 小時，1 題試評量政策的企劃能力，廣泛性的各種哲學思考與判斷力，另 1 題則提供具體的政策課題供其申論與發揮；第 2 次測驗則採企劃提案測驗與政策課題討論測驗，在企劃提案測驗事先進行 1 題 2 小時的小論文測驗，評量有建設性的思考力與說明力，還要以論文為基礎接受考官的詢問與評分；至於政策課題討論測驗與其它類似測驗相同，但時間延長為 2 小時。

2. 一般職考試:

- (1) 大學學歷:第 1 試的測驗題形式的專業科目考試，建築類別 33 題 2 小時，建築以外類別 40 題 3 小時；另外第 1 試的行政類加入一般論文考試，類似我國的作文，測驗應考人對於給予課題的理解力，從文章中評量其表達能力；行政類以外類別則進行申論式的專業科目考試，建築類別 1 題建築設計圖 2 小時，建築以外類別 1 題專業知識的相關領域 1 小時。
- (2) 大學畢業有經驗的中途任用考試:係長級的經驗者採用測驗僅開故事務類科，在第 1 試中僅有經驗論文測驗，對於過去經驗的考驗以瞭解其判斷力與能力，採申論寫作方式進行，僅有 1 題 1 小時 30 分；第 2 次測驗則與綜合職的研究生畢業者同樣採取政策課題討論方式進行測驗，進行方式與時間完全相同。
- (3) 一般高中畢業及經驗者:係針對高中畢業 2 年以上但未滿 5 年者，或高等專門學校第 3 學年已修業完畢者；若是高中畢業的經驗者未滿 40 歲雖可

在同一次考試中一起報名，但參加的考試類別受限，有些係屬於專門職的稅務員；在第 1 試中的專門測驗種類也有差異，一般試務與稅務類別有適性測驗與作文測驗，適性測驗是對於事務正確的處理能力評估，包括置換、校對、計算、比較與分類等能力，屬速度測驗，作答時間只有 15 分鐘；作文測驗則評量文章表達能力，給 1 個主題作答時間 50 分鐘；有社會經驗的高中畢業生若參加稅務人員考試則要參加前兩項測驗，若是參加技術類、農業土木類則不用參加前兩項測驗；林業類別則僅開放給一般高中畢業生畢業 2 年未滿 5 年者，直接參加測驗題形式的專門測驗，主要是專業領域的知識測驗，共 40 題，時間 1 小時 40 分。

表 3 綜合職專業能力測驗題型、型式與題數時間彙整表

考試類別		綜合職設置類科	測驗型式	測驗題數與時間
學歷區分				
綜合職	碩士畢業	行政、人間科學、工學、數理科學/物理/地球科學、化學/生物/藥學、農業科學/水產、農業農村工學、森林/自然環境	(1) 第 1 試測驗題專門測驗 (2) 第 2 試申論題專門測驗 (3) 第 2 試政策課題討論測驗	(1)40 題 3 小時 30 分 (2)行政類科 3 題 4 小時；其它類科 2 題 3 小時 30 分 (3)1 小時 30 分
		法務	第 2 試政策課題討論測驗	1 小時 30 分
	大學畢業	政治/國際、法律、經濟、人間科學、工學、數理科學/物理/地球科學、化學/生物/藥學、農業科學/水產、農業農村工學、森林/自然環境	(1)第 1 試測驗題專門測驗 (2)第 2 試申論題專門測驗 (3)第 2 試政策論文測驗	(1)40 題 3 小時 30 分 (2)政治/國際、法律、經濟類科 3 題 4 小時；其它類科 2 題 3 小時 30 分 (3)1 題 2 小時
		教養	(1) 第 1 試綜合論文測驗 (2) 第 2 試企劃提案測驗 (3) 第 2 試政策課題討論測驗	(1)2 題 4 小時 (2)第 1 部分小論文 1 題 2 小時；第 2 部分論文詢答 1 小時 (3)2 小時

表 4 一般職專業能力測驗題型、型式與題數時間彙整表

考試類別		一般職設置類科	測驗型式	測驗題數與時間
學歷暨經驗區分				
一般職	大學畢業	行政、電氣/電子/資訊、機械、土木、建築、物理、化學、農業、農業農村工學、林學	(1) 第 1 試測驗題專門測驗 (2) 第 1 試一般論文測驗 (3) 第 1 試申論題專門測驗	(1) 建築類科 33 題 2 小時；其它類科 40 題 3 小時 (2) 僅行政類科需應試 1 題 1 小時 (3) 建築類科 1 題 2 小時；其它類科 1 題 1 小時
	大學畢業經驗者中途任用考試	事務	(1) 第 1 試經驗論文測驗 (2) 第 2 試政策課題討論測驗	(1) 1 題 1 小時 30 分 (2) 1 小時 30 分
	高中畢業	事務、技術、農業 土木、林業	(1) 第 1 試適性測驗 (2) 第 1 試作文測驗 (3) 第 1 試測驗題專門能力測驗	(1) 僅事務類科需採試性測驗 120 題 15 分 (2) 僅事務類科需採作文測驗 1 題 50 分 (3) 技術、農業土木、林業類科 40 題 1 小時 40 分，事務類科不考
	高中畢業經驗者中途任用考	事務	(1) 第 1 試適性測驗 (2) 第 2 試作文測驗	(1) 適性測驗 120 題 15 分 (2) 作文測驗 1 題 50 分

備註：專門職高中畢業經驗者中途任用考試僅設稅務人員類科，測驗方法與高中畢業事務類科相同

(七)各試考試計分方式及特殊規定

日本的國家公務員雖然設有不同管道進用，但多次測驗的規定是相同的；基礎能力測驗則設有公式計算其分數；且每一次測驗均有配分比率，依據考試類別不同，配分比率會隨之調整；日本國家公務員設置類科看似不多，惟類科項下有選試科目，等同分組選試，計分基礎不同；另若英語程度比較好者可另外加分，以下分別說明之：

- 1.不同試別的篩選兼具標準參照與常模參照的理念:日本人事院在應考須知中會公布每一類科預定錄取人數，以 2016 年為例，綜合職的不同學歷應考資格中，無論是大學畢業或研究所畢業，最終錄取者幾乎是第 1 試錄取者的一半，但因綜合職在面試錄取後還有「官廳訪問」的流程，亦即用人機關保留最後的面試用人權，通過人事院考試的錄取者也保有申請機關任用的權利。因此，人事院在錄取標準的設定上，會考慮到實際用人數量上的需要(有常模參照的概念)，又必須兼顧通過標準的設定。
- 2.基礎能力測驗採用分數轉換的方式計算:基礎能力測驗因在不同應考資格的考試中，其題數與難易度均有所不同，因此以標準分數的轉換作為公式，公式如

下，專門能力測驗無論測驗題或申論題均採此公式轉換：

$$\text{標準點} = 10 \times \text{當該測驗種類的配點比率} \times \left(15 \frac{X - M}{\sigma} + 50 \right)$$

其中測驗種類的配點比率代表計分比重，例如綜合職的大學畢業或研究所畢業考試均為 15 分之 2，X 代表應考人原始答對題數，M 代表整體應考人平均數， σ 代表標準差。舉例而言，應考人原始答對 18 題，全體應考人平均答對題數為 16 題，標準差為 4.5 題，計算式則為：

$$10 \times \frac{2}{15} \times \left(15 \times \frac{18 - 16}{4.5} + 50 \right) = 75.555 \dots$$

3. 每一試的不同考試均給予以不同比率加以計分：以綜合職大學畢業為例，第 1 試與的 2 試中 5 種測驗，基礎能力測驗占 2/15，測驗式專門測驗占 3/15，申論式專門測驗占 5/15，政策論文測驗占 2/15，面試占 3/15；若為研究所畢業之法務類科的三種考試方式，基礎能力測驗占 2/7，政策課題討論測驗占 2/7，面試占 3/7，其它不同類科各試所採的考試占分比率也有很大的不同。
4. 不同考試類科項下多設有分組選試專門科目，計分基礎與方式均有所不同：在人事院所設的各考試類科中，專門科目無論是第 1 試的測驗題或是第 2 試的申論題，又配合應考人主修加以分科選考，以綜合職研究所畢業者應考行政類科為例，第 1 試專業科目分成 3 組，必考與選考試題合計 40 題，若是政治或國際關係碩士，必考試題包括政治 10 題、國際關係 10 題與憲法 5 題；選試試題則在 30 題中任選 15 題，可選考的領域包含行政學、國際情勢、國際法、行政法、民法、經濟學、財政學與經濟政策等。若為法律碩士選考的組別，必考試題包括憲法 7 題、行政法 12 題、民法 12 題；選考試題則在商法、刑法、勞動法、國際法、經濟學與財政學所命擬之 18 題中任選 9 題。若為經濟碩士，必考試題包括經濟理論 16 題、財政學與經濟政策 5 題、經濟情勢 5 題、統計學與經濟計量學 5 題；選試題則在經濟史與經濟情勢、國際經濟學、經營學、憲法與民法所命擬之 15 題中任選 9 題。第 2 試的申論式專門測驗則在 14 個科目中任選 3 科目應試，分數再加以轉換。

工學類科可應考的碩士科系甚多，第 1 試與工學相關的必考測驗式專門測驗基礎試題 20 題，選試試題則在 145 題任選 20 題，命題的領域多達 29 科，可選擇的科目 4~6 科，惟部分科目已事先指定須與其它科目需同時選試。第 2 試的申論式專門測驗除建築設計以選取 1 科應試科目外(建築設計圖測驗)，其餘均須選擇 2 科目應試，選擇的科目大多自由組合，但也會註明部分科目不可同時選試，例如選材料力學者不可同時選試構造力學，因材料力學係屬機械系畢業的專業，構造力學卻屬土木系的專業。

5. 參加綜合職考試英語程度佳者可獲得加分：在綜合職的各類科考試中均有其原始分數轉換為標準分數的設計，也有各種測驗的占分比率，加總以後得到一個

總分，以 2016 年綜合職研究所畢業者參加各類科的考試第 1 試測的合格分數(不合法務類科)，最低為農業農村工學類科 102 分，最高為化學/生物藥學類科的 181 分，其它類科多落於此區間，但最後合格分數在經過多次測驗後，轉換加總後，最低仍為農業農村工學類科 427 分，最高仍為化學/生物藥學類科的 532 分。人事院選定了 2 種加分等級，達到第 1 級者加 15 分，托福成績 60 以

上未滿 80 分，多益成績 600 以上未滿 730 分，雅思 5.5 以上未滿 6.5 均可獲得加分；達到更高的第 2 等級則可加 25 分，新式托福成績 80 分以上，多益成績 730 分以上，雅思 6.5 以上，實用英語檢定 1 級以上均可獲得加分。此種加分方式僅限於綜合職考試，即代表人事院最重視此種考試，因未來擬定政策時均需要良好的英語能力與國際接軌。

(八)面試採用與任用決定

人事院舉辦的各種考試均有面試，面試前也會進行人格測驗，面試通常置於第 2 試，面試官通常有 3 位，1 位為人事院專任考試官，另 2 位為用人機關人員。面試列入總分計算，但經過個別面試後總分達到合格標準者並不代表一定可以獲得任用，在綜合職與一般職大學畢業以上人員的考試均需經過「官廳訪問」的過程，亦即合格後依據應考人申請的機關，在一定時間內有受申請機關再進行面試，決定是否最後的任用，最終合格者之考試錄取資格得保留 3 年最後被任用比率約五成至七成人數。據人事院官員表示，官廳訪問也不能申請太多機關的面試，因為接受申請的機關會覺得該機關並非合格者的首選，機關與機關之間也會互通訊息，瞭解合格者的申請狀況，其它種類的考試，合格者僅有 1 年的候補機會。

在進行面試前的人格測驗是本次考察的重點，一般人格的檢測方式，除了書面提問法以及根據該參試者自我表述的結果供面試官參考外，也有自編的人格特質測驗量表，確定其人特特質傾向，將呈現的結果供面試官參考，但不作為計分所用，另外較為特殊的專門職考試如皇宮護衛官、航空管制官警察官…等，還會另外進行明尼蘇達多重人格量表，通常此類量表用以檢測是否有精神方面的疾病。

參、日本人事測驗研究中心測驗編製

一、組織概要

日本人事測驗研究中心屬於公益財團法人性質(非以營利為目的之民間法人)，對地方公家單位並無權限(與地方政府單位的供題屬契約關係)。其經營目的係透過甄選人才考試的綜合性相關調查研究及利用其研究成果，以促進人才之公平選拔等，幫助地方政府充分利用人才，提升施政與服務人民之效能。該中心於1975年設立，設立之主要緣起在於人事院原以非正式形式支援府、縣等地方政府命擬各類地方政府公務人員考試題目，但人事院的持續支援有所困難，依府、縣等地方政府之要求，尋求人事院·自治省之協助，設立了人事測驗研究中心，設立初期主要協助府、縣等地方政府，提供考試題目；其後，依序增設市、鎮、村考試中心，並擴大職員規模。該中心人員表示，中心目前有職員21位，依據其學術專長負責相關領域試題命審題規劃，其中19位並實際與外部命題委員每年約200餘位，共組命審題小組進行試題之命擬與審查修題，參訪過程並實際參觀某科目小組命審題情形。

二、業務內容及政府機關利用概要

據人事測驗研究中心人員表示，由中心編製的各項專門測驗、教養測驗、適性測驗，在2016年度共有64個單位(45個道府縣、19個政令都市)市、鎮、村1,606個單位(全國市、鎮、村約94%)使用。其中東京都與大阪府並未使用，係因這兩個地方政府資源較豐富，有較多的經費與資源處理該自治單位的公務員考試，這些使用人事測驗研究中心測驗的地方自治單位，每年則需繳交費用給中心，該中心的理事表示，目前一年的預算約為10億日圓。

人事測驗研究中心發展至今，其完整的組織與發展為各項測驗與命擬試題奠定良好的基礎，最高的指導單位為評議委員會，下設理事會，理事會中有代表理事與業務執行理事，在理事會中討論與通過該中心重大政策與年度計畫，同時設有贊助會員與監事，贊助會員通常就是使用各項試題與測驗的地方自治團體，理事會下設事務局的四個重要部門，可以瞭解他們對於專門能力試題、測驗編製及重要業務發展之藍圖。「總務部」主管事業計畫研擬、編製預算與決算、部內規程修訂、評議委員會與理事委員會會務；「事業部」主管測驗問題之提供、試題計分與結果之處理、採用各項測驗單位的承辦人講習會、地方自治團體主辦單位業務之聯繫；「調查部」主管地方自治團體各項需用測驗的基礎調查研究、機關

出版品發行、面試評分者的講習會主辦與講師派遣、面試評分者講習教材編製與販售；「研究開發本部」負責測驗試題的編製、贊助會員測驗試題的提供、測驗結果的分析、各項測驗與適性檢查的開發。

由人事測驗研究中心提供給地方自治團體等贊助會員的不同等級試題有三類：

- (一)大學畢業程度：教養、行政、法律、經濟、心理、社會福祉、電氣、機械、土木、建築、化學、農學、警察官教養、農業工學、畜產、林學、水產、農藝化學、造園、獸醫師、藥劑師、保健師、營養師。
- (二)短大及高等專門學校：教養、行政事務、土木、營養師、臨床檢查技師、保育士、圖書管理員。
- (三)高中畢業：教養、警察官教養、土木、農業土木、適性測驗。

除了上述提供之測驗外，地方自治團體等級更低的市、町、村，也會依據其需求提供包括教養測驗、社會人測驗、專門測驗與事務輔助人員一般測驗，比較特殊的是除了專門能力測驗外，最大特色為輔助公務人力評量適任性，提供特殊性向檢查測驗或人格測驗，包括事務適性檢查、勞務適性檢查、消防適性檢查、看護師適性檢查、一般性格診斷檢查、職場適應性檢查等。

三、各種測驗的編製

人事測驗研究中心所編製的各項測驗分為教養測驗、專門能力測驗、適性測驗與人格測驗，依據各地方自治團體的需要向中心購買試題與測驗，不同層級與不同種類的地方自治團體所設計的公務員職位因地方需求有所不同。因此，除了依各種工作內容性質之複雜度設定應考資格外，公職專技人員的考試制度也是一大特色，從中心所提供的試題可見地方自治團體公職專技人員考試制度的設計，例如獸醫師、藥劑師、保健師、臨床心理師、營養師等，這是國家公務員考試較少見的。但據當日接待代表理事表示該中心所提供的試題與測驗是不對外公布的，雖然坊間也有類似的販售試題，應考人也多次反映為何不公布試題，甚至也無接受試題疑義的處理程序，他們與接受供題自治團體的人事測驗單位溝通的共同說法是，因人事測驗研究中心的資源有限，若公布試題後，他們並沒有足夠的人力與經費去編製各種專門能力測驗與教養測驗的試題，到目前為止，仍然守住此一試題不公布的底線。至於專門能力測驗的試題與各項適性與人格測驗均由測驗中心人員與學者專家共同開發，試題的命擬與審查與人事院類似均有完整的標準化程序。各項測驗的內容、型式與測驗目標說明如下：

(一)教養測驗

教養測驗為測驗題型式，作為地方公務員必要性與一般性知識與知能之考驗，命題範圍有文章理解、判斷推理、數的推理、資料解讀等一般知能領域；人文科學、社會科學及自然科學等一般知識領域。此項測驗與國家公務員層級的基礎能力測驗目的與型態大致相同，但人事測驗中心編製的教養測驗只分三種程度，即大學畢業、短期大學或高級專門學校程度、高中職畢業程度。

(二)專門測驗

筆試型態的專門能力測驗分為測驗題型與申論題型，多屬學科性質或與工作場域所需核心職能的測驗；部分類科還會實施論文測驗，主要是對於所給定主題的理解力、分析力、思考力與表現力的能力測驗。

(三)適性測驗

在此處所提及的適性測驗，在人事測驗研究中心的測驗分類中視為一種特殊性向測驗或人格測驗，測驗的目的在於檢查應考人對於未來工作職場上職務的適應性與勝任程度，並非所有的工作職位的應考人均需要接受此種適性測驗，人事測驗中心編製的適性測驗只有事務性、勞務性、消防、看護性與社會人職業適性測驗。此次訪問中，人事測驗中心慨然提供日文版的社會人職業適性測驗指導手冊（略稱：EB 測驗，詳見附錄四）給參訪團，是針對有工作經驗受測者對於政府機關的職務適應性、職務應對和人際關係的性格傾向層面來瞭解其特質，作為面試時的參考資料為目的所開發的測驗。前項測驗非探討知識或技能之狹義能力，而是以人格特質為主。依據測定對象具備的特質，診斷出受測者在轉換至政府機關職務的適合性，並挑出適合其職務的性格特徵者，期待在實際工作時發揮其特質，有效地將智力和技能運用在業務上，對組織產生貢獻。該測驗著重於受測者特質的驗證，透過多項測驗問題整體評量受測者之行為傾向。測驗所取得的資訊，可作為執行面試者（面試官）的另一種觀點，提供更廣泛的面試判斷資訊提升面試的客觀性。並且讓面試官針對各受測者的重要特質集中焦點詢問，在有限的時間內提升面試的精準度，進行更準確的人才選拔。此外，本測驗是以有實際成果的「職場適性測驗 (S)」為基礎，針對社會人士略為調整後，從平成 25 年度（2013 年）開始提供的版本。此次的改訂版中，增加了新的測定尺度「規範性」，並補強了抗壓性的相關測驗項目，本項測驗的向度包括了「積極性」、「同理性」、「柔軟性」、「自我強度」與「規範性」，高積極性的人會自發地與人接觸，有旺盛的積極進取動機；高同理性的人會充分理解別人的感受和立場，且細心配合；高柔軟性的人會善於用正向思考轉換情緒，並能以開放的態度面對；高自我強度者具有

安定感、充實感並對自己充滿自信有毅力；高重視規則主，以規範意識採取適當的行動。

(四)人格測驗

日本所有地方政府公務人員在進行面試之前均需接受「一般性格診斷檢查」(詳見附錄五)，即所謂的人格測驗，該測驗是不計分的，但都會提供給面試官做參考，針對人格測驗的結果優缺點在面試問題上作進一步的深入詢問。人事測驗研究中心的人格測驗在應考人作答後，只要輸入各向度的計分，即可得到一「人格雷達圖」，該中心已開發出電腦分析系統，除雷達圖可顯示其人格徵外，也有詳細的測驗結果說明。另為再確認該位應考人特殊人格特徵之正確性，系統亦提供面試官於面試過程宜進一步提問之參考例題，當然，擔任面試官者，也要熟悉如何解讀該項人格測驗。一般性格測驗的編製理論基礎是緣自於美國五大人格特質理論(Big Five)，將欲測量的人格特質傾向編入不同的項目，各項問題經過預試後，藉由統計學上的「項目分析」與「因素分析」，併以項目中的因素負荷量與通過率設定其人格測驗的測定面向。

人事測驗研究中心所編製的一般人格診斷測驗(J)，與公務員所需特質層面相關，以常用面試評核中與人格傾向相關的項目，來掌握受試者特質，並提供作為面試測驗參考資訊。本測驗評定的是人格層面的特質，而非知識或技能等狹義的能力。作為評核目標的特質，專門指官方招募考試挑選的、最為適當的人格特質；只要能在就職場所善用該資質，便可期待受試者在職場發揮其所具備之知識能力或技能，為單位做出貢獻。此測驗當中，就是以檢證該資料為目的，透過多項問題提問以把握範圍廣泛的受試者行為傾向。而該測驗獲得的資訊對於面試官而言是另一種觀點，不僅可以獲得比面試場合更為廣泛的資訊，也能夠提升客觀性。此外，若是多下工夫在提問的問題，聚焦在受試者的重要特質上，提升有時間限制之面試測驗精準度，將可達到更加精準的甄選效果。

若進一步分析該人格測驗測驗架構、評核內容及測驗的特色，本測驗共有 150 項問題，每一問題項目皆有「是」、「(不同意也不反對)」、「否」，從三個選項中擇其一作為回答。作答時間(標準時間)為 20 分鐘。完成測驗結果後視受試者的作答內容進行整理，可歸類為「指導性」、「情緒穩定性」、「慎重性」、「積極性」、「意志力」與「規範性」。高指導性者懂得領導並推他人的行動，可發揮領導能力；高情緒穩定性者在心情上充實、穩定，精神上較為活潑；高慎重性者凡事皆可縝密思考，且可冷靜、沉穩地行動；積極性高者表現外向且行動力高，適應力強，在求知方面也較積極；意志力高者有自主性，意志堅定；具有高規範係者傾向重視規則，可在規範意識的前提下採取適當的行動。此外，本測驗除了以上六種標準之外，是否有容易受到壓力影響的傾向、面對壓力時採取行動的情況與該傾向程度也在測驗範圍內

。最後的計分結果會用「雷達圖」、「主要特質」欄位與「面試需注意處」等欄位提醒面試官瞭解接受面試者的狀況。

四、面試採用與訓練

日本地方政府公務人員的面試與國家公務員相同，在最後一道考試程序均設有面試。但與國家公務員不同的是有些地方自治團體在第1試就有此項考試程序(第2試仍設有面試)，大部分地方自治團體置於第2試，若放在第2試作為考試方法者，均需接受一般人格測驗，特殊職位另需接受職業適性測驗，且面試成績作為最後的錄取決定占有相當重的比率。為了保持面試的公平性，人事測驗研究中心負責開發面試課程與訓練，正如同訓練課程的對於面試的功能描述時，他們認為在進行雇用測驗時，必須有一套標準用以評估受試者的能力。開發這套評估標準時，雖然希望能盡量正確且簡單的評估受試者的能力，但卻不可能像測量身高、體重那般的直接且精確。也就是說，不管那一種測驗都不可能完美，一定會有其誤差或限制存在。特別是像面試或是團體討論測驗，這兩種是著重於受試者的積極性、責任感或社會能力等個性特質的評估，其結果是由面試者進行觀察後給予評分。這兩種評估方法特別容易受到面試官主觀判斷的大幅影響，因此特別需要面試者對這兩種評估方法的內容、標準及表現方法有正確的了解以及認識。此外，面試時所獲得的資訊，大部分都是從受試者那裡獲得的。若能善用提問技巧或方法，將可能從受試者那裡獲得更準確或深入的資訊。因此面試者必須要熟悉提問技巧，還要有判斷資訊真偽的觀察力和判斷力。與面試不同的是，團體討論測驗則是採用小團體的形式，對受試者表現的行動進行直接觀察並給予評分，然後判斷誰是優秀人才(應該雇用)，以及誰不適合(不該雇用)。因此團體討論測驗時，面試者不需要像個別面試那樣，擁有向受試者提問的技巧。而因為團體討論的觀察方式是讓大家針對某一主題進行討論，並觀察某成員在某特定情況下的表現，所以團體討論測驗中對受試者的認識，也不如個別面試的效果好。

人事測驗研究中心提供了考察團「人格測驗評分者課程」與「人物測驗評分員講習課程」講義，本課程的目的就是，要幫助面試者了解個別面試與團體討論測驗的優點與限制，同時也訓練如何正確解讀與使用人格測驗，並進而使面試者對受試者做出更準確且有效的評估。以下簡略說明面試與團體討論評分訓練課程的重點。

(一)面試評分:

- 1.面試的基礎知識:闡述面試所扮演的角色、優點與缺點，為確保面試公平性所應作的努力，提問時應留意的重要事項，同時提醒評分員禁止提問的事項。
- 2.提問的技巧:該課程會教導評分員確認基本問題與相關問題，掌握問題提問的走向，針對職能方面進行提問，如何與作過試前準備的應試者進行面試，藉由適性測驗或人格測驗瞭解受試者的重要特質，並進而瞭解應試者的抗壓性與處理壓力的能力。

3.評分技巧:本項技巧的教導係以作出正確評分作為目標，因此課程內容會提醒面試前應作的準備事項，面試中應注意的事項，活用評分表格，瞭解評分出現誤差的原因避免評分出現失誤，觀看面試案例影片並討論活用。

(二)團體討論

- 1.團體討論評分的基礎知識:確認團體討論評分的目標、評分的方法與進行方式，實施團體討論時應注意的重點(應試者與評分員的位置、討論時間與分組方法)，設定的主題是否適切。
- 2.團體討論評分的重點:每一評分項目應注意的行為表現(理解力、判斷力、溝通力、領導力等)，觀察受到其它應試者影響的反應，防止月暈效應，如何在觀察試記錄各項行為以及最後做適切的總結評分。

肆、東京都公務員考試

一、東京都人事委員會簡介

東京都屬地方政府層級，公務員考試由東京都人事委員會負責辦理，人事委員會由委員3人組成合議制之執行機關，下設有事務局，以輔助委員會行使職權。事務局分設任用公平部及試驗部，任用公平部下設總務課、任用給與課、審查課，試驗部下設試驗課、研究調查課，其中有關命題作業由研究調查課負責、考試則由試驗課辦理。

二、東京都公務員考試概述

各項考試都依據東京都的用人需求設置考試類科，按考試等級由高而低分別設有 I 類 A、I 類 B、II 類、III 類考試，另為進用具工作經驗者設有職涯活用考試。考試性質上屬資格考，據人事委員會人員表示，一般錄取者均會獲得任用。平成 28 年(2016)各考試別錄取人數如表 5：

表 5 平成 28 年東京都公務員考試錄取人數統計表

考試	事務	技術	專門職種	合計
I 類 A (相當研究所畢業程度)	120	144	-	264
I 類 B (相當大學畢業程度)	554	264	137	955
II 類 (相當短大畢業程度)	-	-	46	46
III 類 (相當高中畢業程度)	52	33	-	85
職涯活用考試	42		109	151

(一) I 類 A 考試：

經 I 類 A 考試錄取者，初任俸給約 239,500 日圓，原則於任用後第 3 年得參加升任主任級職考試。

1. 考試類科：事務、技術(土木、建築、機械、電氣)。
2. 應考資格：年齡 24 至 31 歲，無學歷限制。
3. 應試科目：

- (1)教養測驗：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域（文章理解、英文理解、判斷推理、數的處理、資料解釋、空間概念）及知識領域（人文科學、社會科學、自然科學、時事），考試時間為 2 小時 10 分(事務)或 2 小時 30 分(技術)；
- (2)論文：題數 1 題，論述字數介於 1,000 字至 1,500 字左右，考試時間為 1 小時 30 分；
- (3)專門測驗：採申論式試題，從 5 題中選 1 題(事務)或 2 題中選 1 題(技術)作答，考試時間為 2 小時 30 分。
- 4.考試程序：分二試進行，第一試筆試 3 科，第二試採個別面試。

(二) I 類 B 考試(一般方式與新方式僅能擇一報考)

經 I 類 B 考試錄取者，初任俸給約 217,400 日圓，原則於任用後第 5 年得參加升任主任級職考試。

為因應 2020 年舉辦東京奧運相關準備工作，確保技術人才到位，自平成 26 年起，於 I 類 B 技術類(土木、建築)考試導入新方式，強調與都政課題相關之問題分析能力。

※一般方式

- 1.考試類科：行政、技術(土木、建築、機械、電氣)、專門職種(環境檢查、林業、畜產、水產、造園、心理、福祉、衛生監視、營養士、獸醫、藥劑師)。
- 2.應考資格：年齡 22 至 29 歲(獸醫、藥劑師 24 至 29 歲)，視職種須持有特定資格或證照。
- 3.應試科目：
 - (1)教養測驗：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域（文章理解、英文理解、判斷推理、數的處理、資料解釋、空間概念）及知識領域（人文科學、社會科學、自然科學、時事），考試時間為 2 小時 10 分(行政、專門職種)或 2 小時 30 分(技術)。
 - (2)論文：題數 1 題，論述字數介於 1,000 字至 1,500 字左右，考試時間為 1 小時 30 分。
 - (3)專門測驗：採申論式試題，從 10 題中選 3 題(行政)或 5 題中選 3 題(技術、專門職種)作答，考試時間為 2 小時。
- 4.考試程序：分二試進行，第一試筆試 3 科，第二試採個別面試。

※新方式考試

- 1.考試類科：行政、土木、建築。
- 2.應考資格：年齡 22 至 29 歲，無學歷限制。

3.應試科目：

- (1)教養考試：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域（文章理解、英文理解、判斷推理、數的處理、資料解釋、空間概念）及知識領域（行政-人文科學、社會科學、自然科學、時事／土木、建築-工學基礎、時事），考試時間為 2 小時 30 分。
- (2)問題分析：題數 1 題，與都政課題相關之問題，並從現狀、課題、解決方案進行分析，考試時間為 1 小時 30 分。
- 4.考試程序：分三試進行，第一試筆試 2 科，第二試採個別面試(簡報說明第一試問題分析)，第三試實作及個別面試(與個人特質相關)。

(三) II類考試

經 II類考試錄取者，初任俸給約 187,300 日圓，原則於任用後第 7 年得參加升任主任級職考試。

- 1.考試區分：專門職種(圖書、臨床檢查)。
- 2.應考資格：年齡 20 至 25 歲，視職種須持有特定資格或證照。
- 3.應試科目：

- (1)教養測驗：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域（文章理解、英文理解、判斷推理、數的處理、資料解釋、空間概念）及知識領域（人文科學、社會科學、自然科學），考試時間為 1 小時 50 分。
- (2)專門測驗：採申論式試題，從 7 題中選 4 題作答，考試時間為 2 小時。
- 4.考試程序：分二試進行，第一試筆試 2 科，第二試個別面試。

(四) III類考試

經 III類考試錄取者，初任俸給約 173,500 日圓，原則於任用後第 9 年得參加升任主任級職考試。

- 1.考試區分：事務、技術(土木、建築、機械、電氣)。
- 2.應考資格：年齡 18 至 21 歲，無學歷限制。
- 3.應試科目：
 - (1)教養測驗：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域（文章理解、英文理解、判斷推理、數的處理、資料解釋、空間概念）及知識領域（生活常識、人文科學、社會科學、自然科學），考試時間為 2 小時。
 - (2-1)作文(事務類科)：題數 1 題，論述字數介於 600 字至 1,000 字左右，考試時間為 1 小時 20 分。
 - (2-2)專門考試(技術類科)：採申論式試題，從 5 題中選 3 題作答，考試時間為 1 小時 30 分。
- 4.考試程序：分二試進行，第一試筆試 2 科，第二試採個別面試。

(五) 職涯活用考試

經職涯活用考試錄取者，以主任級職任用(初任俸給約 292,900 日圓)，其中達一定專業水準者，得於 1 個月內再參加課長代理級職考試，錄取者以課長代理級職任用(初任俸給約 340,400 日圓)。

- 1.考試類科：事務、技術(土木、建築、機械、電氣)、專門職種(心理、福祉、護士)。
- 2.應考資格：年齡 59 歲以下，視職種、區分須持有特定資格或證照；另依學歷不同須具一定年限(5 至 14 年不等)之實務經驗。
- 3.應試科目：
 - (1)教養測驗：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域(文章理解、英文理解、判斷推理、數的處理、資料解釋、空間概念)及知識領域(人文科學、社會科學、自然科學、時事)，考試時間為 2 小時。
 - (2)論文：題數 1 題，論述字數介於 1,000 字至 1,500 字左右，考試時間為 1 小時 30 分。
 - (3)專門測驗：採申論式試題，題數 1 題，考試時間為 1 小時。
- 4.考試程序：分三試進行，第一試筆試 3 科，第二試採個別面試(與職務相關)，第三試採個別面試(與個人相關)。

三、東京都公務員考試應考資格納入證照資格考試介紹

- (一) I 類 B 考試(一般方式)：專門職種(福祉、衛生監視、營養士、獸醫、藥劑師)須持有特定資格或證照及專門測驗出題範圍情形如表 6。

表 6 東京都公務員 I 類 B 考試(一般方式)應考資格須具備資格或證照及專門測驗出題範圍情形一覽表

類科	任職機關	職務內容	應考資格須具備資格或證照	專門測驗出題範圍
福祉	福祉保健局 病院經營本部	社福機構諮詢業務、生活指導、介護業務、都立病院醫療社福諮詢業務	社會福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、保育士、兒童指導員、兒童自立支援專門員(任一資格)	社會福祉原論、社會保障論、公的扶助論、地域福祉論、心理學、社會學、法學、醫學一般、老人福祉論、障害者福祉論、兒童福祉論、社會福祉援助技術、介護概論
衛生監視	福祉保健局	食品相關營業設施、製造業	醫師、牙醫師、藥劑師、獸醫師(任	公眾衛生學、微生物學、食品化學、食品衛生學、有機

		監督檢查業務、環境衛生相關營業設施、特定建築物監督檢查業務、食品、傳染、環境等相關試驗檢查	一執照)	化學、食品製造學、環境衛生學、衛生試驗法、衛生工學
營養士	福祉保健局 病院經營本部 學校	都立病院、都保健所、都立學校、區市町村立小中學校等營養相關業務	營養士執照	公眾衛生學、解剖生理學、生化學、病理學、食品學、食品加工學、食品衛生學、營養學、營養教育論、臨床營養學、公眾營養學、調理學、給食經營管理論
獸醫	福祉保健局 產業勞動局	對家畜飼養者之衛生技術指導、家畜傳染病的發生預防檢查、家畜相關食品、傳染、環境等相關試驗檢查	獸醫師執照	獸醫公眾衛生學(人獸共通感染症學、食品衛生學、疫學)、獸醫傳染病學、獸醫藥理學、實驗動物學、毒性學、獸醫寄生蟲學、獸醫微生物學、獸醫生理學、獸醫生理化學、獸醫解剖學、獸醫病理學、獸醫內科學(含診斷學)、獸醫外科學、獸醫衛生學、獸醫臨床繁殖學
藥劑師	福祉保健局 病院經營本部	都立病院調劑業務、藥局、醫藥品、毒物製造業等檢查指導、食品、醫藥品、傳染、環境等相關試驗檢查	藥劑師執照	物理・化學・生物、衛生、藥理、藥劑、病態・藥物治療、法規・制度・倫理、實務

(二) II類考試：須持有特定資格或證照及專門測驗出題範圍情形如表7。

表7 東京都公務員II類考試應考資格須具備資格或證照及專門測驗出題範圍情形一覽表

類科	應考資格須具備資格或證照	專門測驗出題範圍
營養士	營養士執照	公眾衛生學、解剖生理學、生化學、食品學、食品加工學、食品衛生學、營養學、營養教育論、調理學、給食經營管理論
臨床檢查	臨床檢查技師執照	臨床生理學、臨床化學、放射性同位元素檢查技術學、臨床血液學、臨床免疫學、臨床微生物學、病理組織細胞學、臨床檢查醫學總論、臨床醫學總論、醫學概論、公眾衛生學(含相關法規)、醫用工學概論、情報科學概論、檢查機器總論、臨床檢查總論、檢查管理總論、醫動物學

伍、日本外交人員考試及訓練

一、外務省及外務省研修所簡介

(一) 外務省

外務省本部設有大臣官房（相當秘書處）、綜合外交政策局、5 大地域局（包括亞洲大洋洲局、北美局、中南美局、歐洲局、中東非洲局）、4 大機能局（包括經濟局、國際協力局、國際法局、領事局）及專門蒐集分析情報之國際情報統括官，職員約 2,550 人。本部以外另設有在外公館，迄 2017 年 3 月止共設 220 處，包括大使館 149 處、總領事館 63 處、政府代表部 8 處，上開 3 處職員合計約 3,450 人。

(二) 外務省研修所

外務省研修所於 1946 年於東京都文京區設立，主要提供新進職員、派赴國外職員、中堅職員等相關訓練，訓練課程以外國語、國際關係、文化等涉外相關訓練為主。1994 年外務省研修所遷移至神奈川縣相模原市，1995 年於外務省本部設置研修所分室，研修所及分室職員共約 30 名。研修所設有語學教室、講堂、圖書室、教材室等空間及可供 90 人住宿之宿舍大樓。

二、外務省透過國家公務員考試進用人員情形概述

日本外務省職員主要透過國家公務員綜合職考試、一般職考試(大學畢業、高中畢業)、外務省專門職考試進用。有關綜合職與一般職考試制度已於前開國家公務員考試介紹，日本外交官的進用管道包括國家公務員綜合職考試，通過綜合職或一般職考試者皆可進入外務省工作，經過語言強化訓練後如同專門職考試可以派駐國外，專門職考試類似我國的外交特考，比較特別的是他們也有技術類科的考試，通過此項考試的技術類科人員同樣可派駐國外，但負責的是大使館各項技術部門的工作，與一般外交官工作有異。

三、外務省專門職考試介紹

(一) 應考資格：年齡 21 至 30 歲、無學歷限制。

(二) 應試科目：

- 1.基礎能力測驗：採五選一測驗式試題，題數 40 題，命題範圍包括知能領域 27 題及知識領域 13 題，考試時間為 2 小時 20 分。
- 2.專門測驗：採申論式試題，科目為憲法、國際法、經濟學，每科目從 3 題中選 2 題作答，考試時間每科目 2 小時，共 6 小時。
- 3.時事論文考試：題數 1 題，考試時間為 1 小時 30 分。

4.外國文考試：採申論式試題，日文譯外國文 2 題、外國文譯日文 2 題，考試時間 2 小時。可選擇之外國文包括英文、法文、德文、俄文、西班牙文、葡萄牙文、義大利文、阿拉伯文、波斯文、緬甸文、泰文、越南文、印尼文、中文、韓文等 15 種。2016 年錄取人員選考前 3 大語言分別為英文占 80%、中文占 6%、西班牙文及韓文各占 4%。

(三) 考試程序：分二試進行，第一試筆試 3 科，第二試採個別面試、外語口試、身體檢查等。

表 8 外務省專門職考試方式種類、科目及內容一覽表

第一試（考試地點：東京都、京都市）				
考試日期	考試種類 (考試時間)	考試科目	出題數.答題數等	備註
第一天	專門測驗 (申論題) (每科目各 2 小時)	憲法	每科目出 3 題，從 各科目 3 題中選 2 題作答	須以日文作答
		國際法		
		經濟學		
第二天	基礎能力測驗 (測驗題) (2 小時 20 分)		知能領域 27 題 知識領域 13 題 共出 40 題	基礎能力測驗未達 一定分數，無論其他 科目成績如何，仍為 不合格。
	時事論文考試 (1 小時 30 分)		出 1 題	須以日文作答
	外國文考試 (申論題) (2 小時)	外國文譯日文	出 2 題	
		日文譯外國文	出 2 題	
第二試（考試地點：東京都）				
考試日期	考試種類	內容	備註	
第一試錄 取通知所 載指定日 期	外國語口試	外國語會話	與第一試應試外國語相同	
	人物試驗	個別面試(2 次)、 團體討論商議	1.為提供個別面試之參考，實施人格測 驗。 2.人物試驗未達一定分數，無論其他科 目成績如何，仍為不合格。	
	身體檢查	包括胸部 X 光攝 影等一般性身體 檢查		

◎無論選考外國語為何，建議報考者宜具有 TOEFL(iBT)100 分以上或 IELTS7.0 以上成績。

四、研修訓練

外務省研修所辦理上開 3 項考試錄取人員訓練如下：

- (一) 綜合職：先在研修所接受 1 個月前期訓練，再於外務省進行 1 年 7 個月在職訓練，接著返回研修所接受 3 個月後期訓練，再出國接受 2 至 3 年之密集語訓。外務省指定英、法、德、西、俄、中、阿、韓、葡等語言擇一接受 2 至 3 年語訓(俄、中、阿、韓語 3 年，其他語言 2 年)。
- (二) 專門職：先在研修所接受 1 個月前期訓練，再於外務省進行 11 個月在職訓練，接著返回研修所接受 3 個月後期訓練，再出國接受 2 至 3 年之密集語訓。外務省指定自 40 種語言擇一接受 2 年語訓(阿語 3 年)，通常從英、法、西、俄、中、阿、德、韓、葡、印尼、土、波斯、蒙古、泰、越、寮、羅馬尼亞、希伯來、斯洛維尼亞等 19 種語言擇一選訓。
- (三) 一般職：先在外務省及研修所接受 1 個月集中訓練，再於外務省服務 1 年 4 個月期間進行每週 1 小時之英語訓練，接著再於 9 個月期間進行每週 2 小時之專門語訓練(自英、法、西、俄、中、葡 6 種語言擇一)。

五、任用發展

日本併採由人事院主辦之綜合職考試進用外交人員的作法大約是 10 多年前的改革，與外務省主辦之專門職考試成為兩種管道，但對此多元進用的方式，據表示優點是人才與專長多元化；但通過綜合職考試者，外務省通常不是任職機關的首選，此點相較於專門職考試的甄選目標與生涯發展明確產生若干差異，而通過綜合職考試者其升遷又優於專門職考試者，在組織發展中也會產生一些隔閡。

陸、考察心得與建議

一、考察心得

本次赴日考察在行前預擬了詳細的問題翻譯成日文，由駐日代表處轉交給參訪機關，在參訪簡報中已對問題架構與我們特別感興趣的部分詳細說明，使考察團對日本各類公務員考選制度與考試方法有更深入的瞭解，且部分參訪機關提供較為詳細的書面資料，並針對我們在簡報中較不清楚或實際運作的狀況給予完整的說明。以下僅就本次參訪日本公務人員考試制度(包含專門職的外交人員考試)與其測驗發展之經驗，提出各項考察心得與對我國考選制度與方法的建議。

(一)國家公務員分為四種進用管道，人才進用更多元化

2012 年人事院主導的國家公務員考選制度改革，將原有的Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ類考試，修改為綜合職、一般職、專門職、與中途任用考試，新的分類方式仍有層級高低、報考學歷限制與職務性質與特殊性的考量，使人才的來源更多元化。例如綜合職的對於政策規劃人才的定位高於一般職，通過綜合職未來在職位升遷上優於一般職；綜合職新增研究所畢業可參加的考試類科，法務類科的報考資格與國家司法考試結合，在國家公務員的考選程序上得以簡化；綜合職大學畢業除行政與技術類科之設置外，另增「教養」類科，該類科並未有專門能力測驗，亦即學科科目的考試，加入的考試程序為綜合論文測驗、企劃提案測驗與政策課題討論測驗。此類考試希望更多跨學科的人才可獲得進用，對機關用人具有創新與刺激的作用；新增 30 歲以上未滿 40 歲的應考者可參加的中途任用考試，但這些職位只出現在一般職與專門職的特殊職務中，職務的等級會依學歷加以區分，大學畢業的社會人若通過一般職考試可取得「係長」任用，高中畢業則僅以「係員」任用。且日本並無如我國的升官等考試，通過的考試類別就已大幅影響其生涯發展，但國家公務員與地方公務員考選為二元化，國家公務員制度考選的人才，在生涯發展到一定地位時，會有調任與其原有專業可能無關的中央政府機管或擔任地方行政機關之首長，以增加其歷練，作為未來進升更高職位的人才儲備。

(二)國家公務員多設有嚴格的報考年齡

日本國家公務員的考選與培養採年輕化政策，此種方式的假設是愈年輕進到政府部門工作，其可塑性愈高，政府也有一套完整的研修與歷練計畫來培養通過考試的公務員。因此，一般高中畢業生所設置的職位，自畢業後 2 年可以參加考試，但超過 5 年就無應考資格；大學或研究所畢業生則是不可超過 30 歲；即使是中途任用考試有資格應試的社會人也不得超過 40 歲，這代表在日本想擔任國家公務員要很早就立定志向與開始準備，即使有了其它職場的工作經驗，在大學

畢業多年後想進入政府擔任公務員，年齡與職位種類也都有很多限制。但在我國各類別公務人員考試要普遍性設定報考年齡的上限，社會的接受度可能不高。

(三)國家或地方公務員均採多元考試方法

無論是由人事院主辦的國家公務員考試或是各地方自治團體舉辦的公務員考試，2 試是常見的，且在 2 試的考試中，設有多樣化的各種考試方法，視其人才需求、職務特殊性、報考門檻，選擇各種不同的考試方法甄選人才。但共通性的考試方法在國家公務員部分第 1 試有基礎能力測驗，地方公務員第 1 試有教養測驗；中央與地方公務員最後的考試程序均有面試，面試前需接受人格測驗。其它不同的考試方法包括最常見的專門能力測驗、一般論文測驗、綜合論文測驗、政策論文測驗、政策課題討論測驗、企劃提案測驗與適性測驗等。我們可以發現即使都是論文測驗，其出題型式與評量內容也會應會考試類科而有所不同。

(四)國家公務員考選第一試均設有基本能力測驗

日本的國家公務員考選設有不同的進用管道，無論是綜合職、一般職、專門職或是中途任用考試均設有基本能力測驗，又依照應考人學歷或報考類科命擬 11 種基本能力測驗，考試時間與題數不同，基本能力測驗分為知能與知識兩部分，知能類似與普通性向測驗所要測得的能力，例如文章理解、判斷推理、數的推理與資料解釋；知識則有自然、人文、社會(含時事)。知能所評量的能力係屬一種綜合性的能力，人事院的官員也表示即使是在學校所學的專業知識會因時代變遷而有所淘汰或不足，況且國家公務員有有輪調制度，與原有所學的可能會有所出入，但如果具備前項能力，即使面臨新的業務挑戰，也能有足夠的學習能力克服困難；而廣博性的一般知識，更是公務員與民眾接觸時所必須的，亦即專業知識之外，公務員不能與一般人民生活脫節太遠。

(五)國家公務員考試類科設置與應試科目較我國為少

一般研究日本國家公務員考試類科設置的評論多認為，其考試類科設置相當少，以綜合職大學畢業者設置的考試類科大約才 10 多個，但是需要往下對照其應考須知才會發現每一類科項下，在行政類科部分有些是以科系為主的選試應試科目(包括第 1 試的專門能力測驗的測驗題型式與第 2 試的專門能力測驗申論題型式)；有些不分科系在各應試科目中會設定必答問題與選答問題；在技術類科部分則分得更為細緻，例如工學類科，在專門能力測驗題無論任何科系或主修除了必答問題 20 題外，必須從 29 個科目當中任選 4 科目，每科目 5 題去作答，第 2 試的專門能力測驗申論題則同樣有 29 科目但只要選 2 科。因此，日本的考試類科設計可視為我國的職系概念，但分組選試就有考試類科的概念。因日本國家公務員任用權在各機關，雖已在考試前公布需用名額，人事院以分數轉換的公式

以及設定不同考試方法的占分比率，以標準參照測驗的精神設定各試的合格標準。

(六)設有公式轉換原始分數成為標準分數作為通過門檻

日本國家公務員考試的考試方法中若有測驗題型，都會依據原有答對題數與標準差進行分數轉換，同時也會考量到占分比率；至於申論題以選試方式進行時，選擇同一科目的應考人就成為共同的母群體，同樣以原始分數與標準差進行轉換，再以該試的占分比率計算後決定通過與否。但整體觀之，雖轉換公式有其統計上的理論依據，但不同科目的試題難易度並不一致，此部分人事院雖說會讓難易度趨近一致，但在操作上並不容易，尤其雖由應考人自選應試科目，但缺額並非完全對應於考試類科與應試科目，如果試題原始難度過高，應考人原始分數偏低，再轉換成標準分數一樣偏低，會出現另一種不公平的情況。

(七)國家或地方公務員考試均相當重視面試

國家公務員考試與地方公務員考試均在最後一個試的考試程序中加入面試，占分比率至少 20%，有些接近 30%，部分中途任用考試，面試成績甚至高達 60%。設計面試最大的用處，在於確認應試者的人格特質、社會性以及溝通能力等。通常面試會安排長達 1 周到 2 周的時間，這對於目前我國舉行國家考試進行的面試安排 1 天到 2 天是難以想像的，以 2016 年綜合職大學畢業程度通過第 1 次測驗者高達 2,683 人，最終合格者 1,372 人，也就是接受面試者大約仍有一半的人通過，但因國家公務員的綜合職與大學畢業的一般職類科，即使通過面試還需接受「官廳訪問」，亦即到申請任職機關再接受面試，人事院的面試還有先行幫助中央機關篩選人才的功能；但地方政府並未有官廳訪問的程序，也是各自自治團體自行招考，除面試配分比例提高(不採分數轉換與占分比例方式)，進入面試前的應考人已大幅度淘汰，面試可以更精緻化，特殊類科進行適性測驗，通過面試者完全錄用。

(八)普遍性的採取人格或適性測驗

無論是人事院的國家公務員考試或是地方政府所舉辦的地方公務員考試，均採用人格測驗瞭解應試者的人格特質傾向，以作為面試的參考。人事院所採用人格測驗多為自編，也有少部分購自己發行的著名人格測驗；地方政府則多數採用人事測驗研究中心所開發的人格測驗，有特殊需要者也是與人事院相同購自己發行的著名人格測驗，但人格測驗是不計分的。至於適性測驗，在人事院舉辦的高中畢業層級一般職事務類科考試與專門職稅務職員考試才有此項測驗，屬於一種正確性與速度性的測驗，與職場所需能力相關，測驗結果也計入總分；另外還有與各項不同職務所需人特特質高度相關所開發出來的適性測驗，例如消防、看護師與職場適應性測驗等，不過此類測驗多屬參考性質不計分。

(九)中央與地方均設有專門的命題部門

本次赴日參訪的中央機關人事院、地方政府東京都人事委員會、公益財團法人日本人事測驗研究中心，前兩個機關除辦理考選行政業務外，也有專屬的命題部門負責供題，人事院也清楚的提供了他們的命審題程序，部分行政人員因有學術或學科專長，也會參與命審題工作；東京都人事委員會在訪談中認為命題是機密的工作，不願意說明試題的來源與供題程序；人事測驗研究中心則非常慷慨的說明他們提供給地方政府試題與各項測驗的流程與作法，也帶領我們參觀試題庫房、審題室，雖然他們沒有建置題庫的具體做法，但對於命題、審題、考試後的試題檢討與分析都有非常完整的流程。

(十)外交人員考試採多管道進用

日本最早的外交人員任用考試多屬專門職考試，因發生了一些組織中的問題，在 20 年前開始倡議改革，於是在西元 2000 年開始增加其它管道考選外務省所需之外交人員與一般行政人員，後來演變成專門職考試仍由外務省辦理，通過人事院辦理的綜合職與一般職考試者亦可申請外務省任職，通過語言訓練與檢定後仍可派駐外國。因國家公務員綜合職與一般職需有學歷限制，專門職並不需要有學歷限制，因此也常發生能力很強者在大學期間考上專門職即休學進入外務省工作，據外務省研修所人員的看法，他們認為多管道考試的進用對於日本外交人才的進用與職涯發展各有優缺點。

(十一)公務員考試專業測驗題型變化較多

日本無論國家公務員或地方公務員考試的專門測驗題型與測驗內容與目標變化性較多，例如日本國家公務員的專門測驗的測驗題，題幹相當長，選項則相對單純，主要是題幹包含了與測驗題意有關的文字敘述，另外也包含了無關的干擾文字，應考人需在龐雜的文字敘述中利用其理解力選擇正確答案；另外有申論題型的各種政策課題的論文寫作、一般論文、針對企劃論文進行的簡報或面試，雖然只有 1 題或 2 題，但可依照其政策規劃或執行所需，開發不同議題成為測驗的內容，試題也可切割分成不同能力面向的評量重點，在應考人申論文字中表達過程中評量其專業能力。

(十二) 東京都公務員考試設有需專技證照始得應考之專門職種的考試

東京都的公務員考試中不同類科的考試中多設有「專門職種」的考試，如福祉、營養、獸醫、藥劑、衛生監視等類科，類似我國目前在公務人員高等考試三級考試中設置的「公職專技類科」，意即先取得專門職業證照者並有一定年限的工作經歷後得報考公務人員考試取得任用資格，但東京都未設有工作年限規定。日本專門職種的考試以地方政府層級為多數，國家公務員考試僅少數如綜合職碩

士畢業者之法務類科或如農林水產省辦理之獸醫學類科始有要求。據東京都人事委員會官員表示此種專門職種的設置完全是依據東京都的需要，甚至應該說是反映人民的需求，整體公務機關運作與社會發展的結果，甚至有因地制宜的結果，在東京都的專門職種不一定在大阪府或北海道就有設置；且有些類科例如土木工程技師我們認為應該屬於專門職種，但在東京都只在技術類科設置，並不列為專門職種。

二、對我國考選制度與方法的建議

(一)研究普通性向測驗成為公務員考試第一階段評量方法

多元化的評量方法進行公務人員考選，是先進國家共通的趨勢。同時筆試階段幾乎都列有普通性向測驗(general aptitude test)，也就是日本的「基礎能力測驗」，在美國稱為「工作能力測驗」，英國與香港稱為「能力傾向測驗」，韓國稱為「公職性向測驗」中國大陸稱為「行政職業能力測驗」。評量的內容在於確認應考人是否有邏輯推理、資料解讀與分析、語文理解等能力，此等能力是工作職場的共通基本能力，面對工作職場的各種變動與挑戰，處理各項複雜的問題除了專業知識外，普通性向所包含的各種能力，對於工作上的表現有高度的預測力。未來可研究增列普通性向測驗，作為第一階段有志於參加國家考試進入公部門服務的應考人的篩選門檻，具有高中畢業學歷或大學二年級以上就可參加第一階段的「公務人員基本能力測驗」(暫訂名稱)，以平均 60 分或是依據每一次該測驗的平均難易度，考量平均數與標準差的轉換設定通過門檻。另可設定通過保留的年限，通過者再參加後續的普通科目及專業科目考試，應考人可分階段專心準備不同性質的考試，因通過第一階段考試之人數降低，閱卷的品質也可提高。但普通性向測驗的編製套數不宜太過複雜，可以設定普考等級以下考試一套，高考以上等級考試一套，以集中資源編製第一階段所需之測驗。

(二)廣續強化面試訓練

日本的公務員考試面試程序相當重要，人事院甚至可以花 1 週至 2 週的時間進行面試或團體討論式的測驗與評分。公務人才的能力與特質是多樣性的，更需藉由多元評量的方式加以確認，但若要將面試占分比率提高，或是廣泛性的進行面試，例如高考三級以上之考試均需要面試，整體的試務與測驗流程就需要改變。更重要的是，所有的面試評分委員均需接受結構化面試的訓練，而非憑個人主觀刻板印象評分，並在面試訓練中提供個案的研討，教導面試評分應留意的重點，研討那些問題可觀察應考人反應背後所代表的個人特質，以提升面試的預測效度。

(三)研究特殊用人需求進行人格或適性測驗可行性

日本公務員考試無論是地方或中央層級均廣泛的使用人格測驗與適性測驗，目的在提供更科學化的評量工具以確保選進來的人才可以在機關適應良好，並為政府作出更有效的貢獻。但全面性的進行人格測驗在資源有限的情況下，人格測驗又需要專業的心理師擔任施測者，即使不計分作為面試的參考，對本部考選資源的有效運用都是一大挑戰。首先，我們需要釐清國家考試所需要的心理測驗屬於那一種屬性，特殊性向測驗與人格測驗應是可考慮的，普通性向測驗應放在最初的筆試階段，而非置於面試前；其次，所有的公務員在一般人格測驗的表現上應有同樣的結果，對於公務機關是比較好，或是不同人格傾向的人分布於機關中，組織效能會好，此點很難作實證研究；第三、依據特殊工作職務特性所開發出來的人格測驗，與所產生的適配結果可以反應工作的滿意度，間接也可預測未來的工作效能；第四，我國目前的飛航管制人員身體檢查中的心理測驗即屬於特殊性向測驗，也可視為一種適性測驗，適性測驗中的內容都是與未來工作所需能力有關的測試，預測效度非常高。因此，應先檢視公務人員中有那些特殊工作屬性需要進行人格測驗或適性測驗，尤其是未來訓練成本高或其工作與人民生命財產安全有高度相關者應予以優先考量。

先進國家甄選公務人員採多元方式之能力評估為其一致性趨勢，藉由測驗題型的普通性向測驗評估應考人的理解、邏輯分析、資料解讀等能力，可得到基本解決問題能力的確認；接著藉由不同題型，例如申論題、論文測驗、政策企劃等進行各種專業能力的評量，若有需要則可採簡報、面試或團體討論等型式瞭解其專業能力高低或其它個人特質；面試幾乎是所有考試過程中對於筆試無法評量的特質進行最後確認的程序，從過去的研究與本次考察所得的經驗，唯有結構化的口試與訓練才能提升面試的整體信度與效度，且為進一步提供面試更準確的個人特質資訊，或是符合特殊職務的核心職能需求，進行科學化的適性測驗與人格測驗可使整體的評量過程更為完整，進而提高甄選人才與未來工作績效的預測效度。

附錄

附錄一：考察計畫

日本公務人員考試相關制度考察計畫

壹、考察目的與重點

考察日本國家與地方公務員考試相關制度，了解日本 2012 年實施國家公務員考試變革後情形及新考試架構「綜合職」與「一般職」之考試方式，並比較地方公務員考試之不同。另擬參訪該國外務省，了解外務省專門職考試辦理方式，作為本部辦理外交人員特種考試借鏡。併擬參訪該國相關測驗評量機構，了解試題建置及測驗實施相關事宜，作為本部後續政策研議參考。

貳、考察重點

- 一、2012 年日本國家公務員考試變革實施情形
- 二、綜合職、一般職考試科目與方法
- 三、外務省專門職考試科目與方法
- 四、基礎能力考試命題及題庫建置情形
- 五、人品及性格適性測驗實施方式
- 六、東京都公務員考試種類、科目與方式
- 七、日本公部門如何於制度面引進具專門職業及技術人員證照之專業人才以及如何運用此類專技人才

參、擬參訪機關（構）

- 一、人事院
〒100-8913 東京都千代田区霞が関 1-2-3
- 二、外務省
〒100-8919 東京都千代田区霞が関 2-2-1
- 三、外務省研修所
〒252-0303 神奈川県相模原市南区相模大野 4-2-1
- 四、財團法人日本人事測驗研究中心
〒160-0001 東京都新宿区片町 4 番 3 号
- 五、東京都人事委員會
〒163-0921 東京都新宿区西新宿 2-3-1

肆、考察團員：計 4 人

- 一、領隊：許政務次長舒翔
- 二、團員：蘇主任秘書秋遠
高普考試司黃副司長立賢

特種考試司陳科長佳瑜

伍、考察日期

106年5月15日（星期一）至5月19日（星期五），共5日。預計5月19日（星期五）下午返國。

附錄二：2017 年考選部考察日本各機關預擬之題目

壹、人事院

一、2012 年日本國家公務員考試變革實施情形

(一)2012 年新制國家公務員考試與舊制公務員考試設計在理念與制度設計上最

大的不同?

(一)從相關文獻中曾提及新制國家公務員考試希望將「考試結果決定職業生涯」的聯結關係打破，改朝向「功績制度」，以工作表現和工作績效決定晉升，在初任考試後，因已由中央各部會任用，人事院對考選的初任公務員的職涯發展還有實質影響力?或另有一套制度規範各部會。

(二)有日本學者認為人事院雖然負責中央公務員初任考試，但卻不負責分發與用，任用權多仍在各部會，其利弊得失如何?從考試的測驗性質觀之，係為一種標準參照測驗(criterion-referenced test)，通過考試者(最終合格者發表)似乎最後不一定可獲得任用，可否就此種機制加以說明。最後的任用是否與資料顯示的「官廳訪問」有關?

(三)新制國家公務員考試實施迄今已有 5 年，貴機關是否有進行政策的實施成效評估?或另有政策實施後的調整部分。

二、綜合職、一般職考試科目與方法

(一)綜合職的任用考試應考資格分為大學程度及研究所程度，其考試設計的方法、階段、不同階段的計分或錄取方式為何(有關基礎能力測驗與專門能力測驗或其他測驗如短文申論測驗、面試的占分比例或淘汰機制)?

(二)綜合職任用考試在研究所畢業生組別中採用「政策議題研討型測驗」，此一測

驗置於考試的那一階段?進行的時間、方式、評分與計分方式為何?

(三)綜合職任用考試中設置的「教養類科」或所謂的「教養區分考試」，原有目的

希望跨學科的人才能獲得進用，那些中央機關或職位有需求?考試科目與考試方法之設計有何特殊之處?實施的成效如何?

(四)無論是綜合職或一般職的考試都設計有面試，其實施方式有何特色，為提升面試效度與公平性，有那些實際的作法?人事院舉辦的招募考試，會考量面試的結果，最終決定錄取的標準筆試與面試的比例為何?另有文獻提及會參考機關首長的意見決定錄取人員，這一部分的實施方式可否詳加說明。

(五)綜合職任用考試中，無論是以研究生畢業或大學畢業為應考資格的考試，所

舉辦的考試類科未達 20 類科，與我國公務人員考試超過舉辦類科超過 100 類科差異甚大，如此可符應日本政府用人需求嗎？例如核能在日本是一重要議題與技術，但未見此相關類科考試的舉辦？或者核能安全的監督與運作在日本有特殊的實施方式？

(六)一般職任用考試中，分為三種應考資格，大學畢業生、高中畢業生以及中途任用考試，其中大學畢業生的考試進用的公務員與綜合職考試大學畢業生的升遷機會是否相同？兩種不同軌道進用人才可否有轉換的制度？後兩種考試(高中畢業生及中途任用考試)看起來進用的層級較低，內部是否有升等的考試？否則其他大學畢業生或研究生考試均有年齡限制，此種進用方式是否代表此類公務員僅能在此職位上終其一生，是否造成人力資源運用上的困擾？又中途任用考試年齡卻放寬 40 歲以下，此種設計的思考為何？

(七)一般職與綜合職的專業能力考試之測驗題型似乎有所不同，即使是專門能力測驗的申論題型考試時間也相當有限(3.5 小時或 4 小時)，學科取向似乎沒有那麼明顯，其考試內容與題型能夠反映其專業能力嗎？以大學畢業生的考試觀之，雖還有政策論文或企畫提案論文的測驗，其測驗內容不同類科間有顯著差異嗎？而面試的問題內容還有專業能力的考驗嗎？

(八)平成 27 年起，綜合職考試納入外部英語測驗，所採認之英語測驗種類(TOEFL(iBT)、TOEIC Listening & Reading Test、IELTS、實用英語技能檢定)、效期(考試年度 4 月 1 日前 5 年內)、分數採計(總成績加 15 至 25 分)、提出時間(第二試面試時併同申請書提出)等之考量點為何？實施成效如何？適用於所有舉辦考試的類科嗎？

三、基礎能力考試命題及題庫建置情形

(一)每年年初人事院會公告年度考試事宜，並提供參考題型，各種題型在不同年

度變化情形如何？又試題採公開方式，允許應考人攜回，卻不公布在網頁上有何考量？若已公開，未來命題會不會受限？尤其是試題雷同的問題。考畢試題是否會直接重複使用？如是，則如何避免曝光或防止補習班蒐集。

(二)基礎能力考試中對於不同測驗題型命題委員的遴聘，如何確保命題與閱卷委員的適任性，或者有無回饋機制瞭解命題委員的命題品質？此類試題來源係購買或自行開發或委託開發？

(三)2012 年公務人員考試的改革後所採取的基礎能力考試與原先的教養測驗在命題方向與內容最大的差異為何？尤其是測驗應考人普通能力(性向)與專業能力的試題。

(四)綜合職任用考試在應考資格上分為大學程度及研究所程度，不同時間所舉

辦

的各類考試，所使用的試題(包括基本能力測驗試題)是否依據學歷等級或類科有所不同?

(五)基礎能力的考試採選擇題型式，試題建置流程為何?每年使用的數量?正式試題有預試的程序嗎?試題考後公布，有無提出及處理試題疑義的機制?

(六)第一階段基礎能力考試的及格標準如何設定?第一階段的淘汰比率?可否提供考畢試題作為參考?

四、人品及性格適性測驗實施方式

(一)各類考試在第二階段(第 2 次試驗)是否都採行人品或性格測驗?所有的應考人採同一種測驗嗎?還是只有特殊的類科才使用(例如平成 29 年公布的航空管制官考試)?與面試的相關性或是應用的方法為何?

(二)性格測驗如何計分?測驗的編製方法為何?係購買或自行開發或委託開發?有無效標關聯效度(criterion-related validity)的檢測或預測效度(predictive validity)的評估?此種測驗希望瞭解應考人的那一部分的特質，考畢試題如何保密?是否公開?作答結果由誰分析?分析結果如何判斷與該類型工作有高度的適配性?另可否提供考畢試題參考?

(三)在一般職的高中畢業生考試及中途任用考試中部分類科除了基礎能力測驗外

另加了適性測驗，此種測驗的內容為何?編製的程序請加以說明?試題公布嗎?

五、日本公部門如何於制度面引進具專門職業及技術人員證之專業人才以及如何運用此類專技人才

(一)貴國對於獲有特殊證照(例如律師、建築師、土木工程師、食品技師、社會工作師、心理師等)的人才引入政府部門的作法如何?目前似乎在中央層級國家公務員考試中僅有法務部門考試需要律師證照，其它考試類別有同樣的應考資格規定嗎?此類人員的考試方式有何特別?任用的職等或待遇有無較高之處?

(二)「經驗者任用考試」新制度的設計理念為何?應考資格為何?與其它類別的初任公務人員最大的差別為何?職缺的釋出是人事院強制規定，還是用人機關視情況個別決定?有無配套措施以達成此項考試設計的政策目標?

貳、東京都人事委員會

東京都公務員考試種類、科目與方式

(一) I 類 B[一般方式]考試與 I 類 B[新方式]考試有何不同?二者不可同時報考之理由何在?

(二) II 類考試須具必要資格或證照始可報考，以社福考試為例，須具保育士等規定證照或短大畢業在社福機構工作經驗 2 年以上者始可報考。上開指定證照

及工作經驗年限如何採認?設定需要專門證照的考試類科,類別的選擇有何特殊考量?

- (三)career 活用考試著重技術與經驗,合格者擔任主任 級職務,應考資格為學歷加上民間企業一定年限以上之工作經驗,如大學畢業 7 年以上經驗或高中畢業 11 年以上經驗等,再視職種別採認所需證照。此與 II 類考試之區別何在?實施情形如何?是否較適合專業性或技術性職務?
- (四)東京都地方公務人員考試採取人格測驗或性向測驗的情況如何?置於那一階段?如何運用該測驗?適用類科為何?
- (五)東京都地方公務人員考試所採用的各項能力測驗(包括專業能力測驗)其命題的程序可否加以介紹?
- (六)有無題庫建置的經常性計畫?考試結果的事後分析有無完整的流程與回饋機制?

參、公益財團法人日本人事試驗研究中心

人品及性格適性測驗實施方式與試題編製經驗

- (一) 日本人事試驗研究中心的主要任務、編制規模與組織運作?多數的地方政府公務人員考試都採用貴中心所編製的試題嗎?可否說明編製試題的品管流程?從網站中也看到有面試的研究與講習,此一部份對地方政府甄選公務員的實際幫助如何?
- (二) 貴中心的編製的試題種類繁多,採臨時命題或題庫試題?專業能力之測驗或教養測驗有無預試掌握試題難易度?
- (三) 部分考試類科採取性格檢查與適性檢查,有些偏性向測驗性質,有些偏正常人格之確認,這些測驗的使用是由地方政府決定或中心決定,編製的方法與使用規則如何?前類測驗作為決斷錄取與否還是參考用?性格檢查與適性檢查的測驗編製經驗可否提供分享?
- (四) 近年地方政府公務人員考試的考試方法、科目是否受到 2012 年國家公務員考試的影響,變動方向與項目為何?平成 30 年教養測驗之考試內容即將有所變革,其目的與採用方式有何特殊之處?
- (五) 在網站中有平成 29 年的試驗實施日,對於各地方政府採用貴中心編製之測驗,考試時間是否一致?又各地方政府採用其編製之教養測驗、專門能力測驗與性格或適性檢查,其運用方式各有所不同,此一方面的實際運作狀況如何?
- (六) 各種考畢測驗的試題都公開嗎(包括適性與性格檢查測驗)?教養測驗與專門能力測驗的試題公布後有無未來命題的困擾,尤其是雷同試題,另是否開放應考人對於考畢試題疑義的提問與處理?

肆、外務省

外務省專門職考試科目與方法

- (一)外務省專門職考試、綜合職(法務區分)考試、綜合職(教養區分)考試之差別何在?對應考人的專業要求有何異同?未來任用、訓練及發展如何?
- (二)英語能力部分，專門職第一試筆試考外語翻日語及日語翻外語，第二試為外語會話，另建議應考人無論應考外語為何，宜具備 TOEFL(iBT)100 分以上或 IELTS7.0 以上能力；綜合職所採之外部英語測驗，可加分之標準相對較低。上開英語能力標準之訂定依據為何?綜合職之英語能力若達專門職建議標準，是否亦可擔任外交官?或是否可透過外語訓練，派駐相關外語地區?
- (三)專門職第一試專業科目「憲法」、「國際法」、「經濟學」各出 3 題，並各從中選 2 題回答，大部分國家考試似乎多採此一方式(測驗題亦同)，其考量因素為何?應考人是否曾反映公平與否之問題?
- (四)專門職第一試基礎能力測驗，分「知能」與「知識」2 大領域，其命題範圍為何?另規定該科目若未達一定標準，其他科目無論成績如何，均為不合格。上開標準為何?依據為何?考量因素為何?
- (五)專門職第二試須體格檢查，其檢查項目及標準為何?是否曾有應考人對檢查之必要性及妥適性提出質疑?

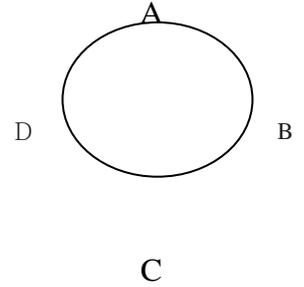
伍、外務省研修所

外交人員考試與訓練之間的聯結

- (一)外務省透過專門職考試、綜合職(法務區分)考試、綜合職(教養區分)考試、一般職考試進用人員，其訓練方式、課程安排及著重面向為何?
- (二)專門職考試及綜合職考試之外語訓練種類及方式為何?
- (三)承上，除外語訓練外，其他專業課程為何?與考試別是否有關?
- (四)初任者訓練成績高低是否影響其考試錄取資格，或是訓練後有淘汰制度，其淘汰程序如何?
- (五)考試錄取成績高低與訓練成績之關聯性?錄取成績較高者，其訓練表現與成績是否也較高?

判断推理

【No 1】 ある幼稚園では、1、図のように4人ずつのグループで円卓を囲んでお弁当を食べる。ある日のA～Dの4人のお弁当に入っているおかずの種類を数えると、ハンバーグ、ベーコン巻き巻きトマト、ブロッコリー、ポテトサラダの6種類だった。どの子供のお弁当にも、いずれか3種類ずつが入っており、向かいの人と同じおかずは一つもないが、隣の人とは同じおかずが少なくとも一つあった。4人のお弁当のおかずについて次のことが分かっているとき、確実にいえるのはどれか。



- Aには、ハンバーグとポテトサラダが入っていた。
- Bには、Aと同じおかずが二つあった。
- Cには、トマトと春巻きが入っていた。
- Dには、春巻きもブロッコリーも入っていなかった。

1. AとBのお弁当には、どちらもブロッコリーが入っていた。
2. AとDのお弁当には、どちらもハンバーグが入っていた。
3. BとCのお弁当には、どちらもハンバーグは入っていなかった。
4. BとDのお弁当には、どちらもポテトサラダは入っていなかった。
5. CとDのお弁当には、どちらもポテトサラダは入っていなかった。

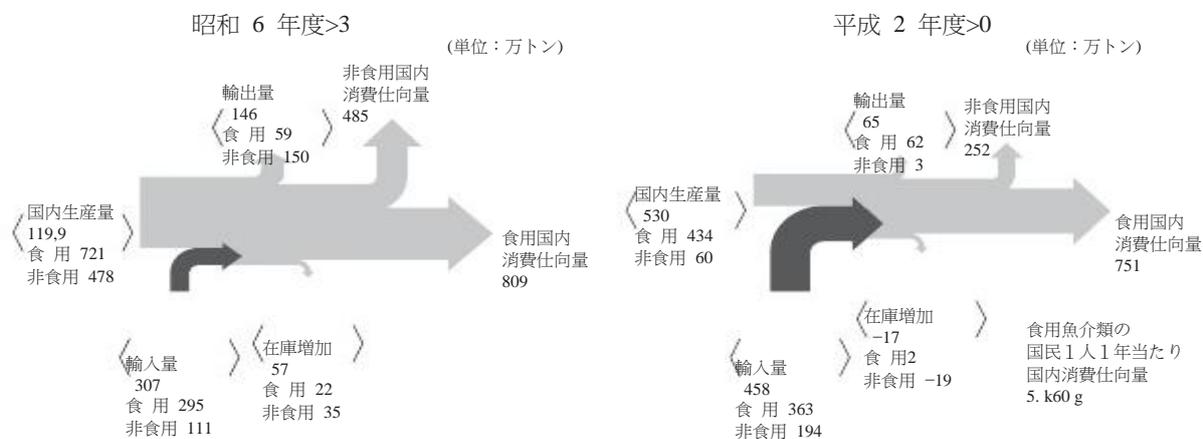
附録三: 日本國家公務員基本能力測驗試題範例

【正答 1】

資料解釋

【No 2.3】図は、我が国の魚介類の生産消費構造の推移を示したものであるが、これから確実にい

えるのはどれか。なお、自給率=(国内生産量)/(国内消費仕向量)とする。



- 1.輸入量 輸出量 非食用国内消費仕向量のうち、昭和 6 年度から平成 2 年度の間で減少率が30,最も高いのは非食用国内消費仕向量である。
- 2.非食用の魚介類の自給率は、昭和 6 年度には103%を超えていたが、平成 2 年度は約 6%と00なっている。
- 3.食用魚介類のうち食べ残しなどで廃棄されるものが非食用国内消費仕向に用いられる量は、平成 2 年度は昭和 6 年度に比べて約 5 万トン増加した。
- 4.平成 2 年度について0,国内生産された魚介類の輸出をやめるとともに、在庫を増やさずにすべて国内消費仕向量に回したとすると、食用魚介類の自給率は、約2割上昇することになる。
- 5.非食用の魚介類の国民1人1年当たりの国内消費仕向量は、昭和 6 年度に比べ減少し3,平成2 年度は約 1.6076gとなっている。

【正答 5】

自然

【No 2. 8】 光に関する記述A，B，Cのうち，妥当なもののみを全て挙げているのはどれか。

A：電磁波は，電気的な振動と磁気的な振動を繰り返す波であり，光もその一つである。光のうち可視光線の波長は，テレビ放送に使用される電波よりも長く，X線よりも短い。

B：光は，波動としての性質だけでなく，粒子としての性質も併せ持つ。例えば，金属の表面に光を当てると電子が金属から飛び出してくる光電効果では，光は粒子として振る舞う。

C：ある物質の中に特定の光を吸収する分子構造がある場合，白色光を当てると，物質がその波長の光を吸収するので，その残りの光の色が反射して見えることになる。

1. A
2. A，B
3. A，C
4. B，C
5. C

【正答 4】

人 文

【No. 29】江戸時代の文化や学問に関する記述として最も妥当なのはどれか。

- 1.元禄期の町人文芸の影響を受けた俳人松尾芭蕉は、西山宗因に始まる談林派の形式性を乗り越え、現実の世相や風俗を背景として自由な用語と奇抜な趣向を凝らした蕉風(正風)俳諧を確立した。化政期に至ると、与謝蕪村や小林一茶らが農民や町人の視点で、幕府や為政者を強く風刺した作品を数多く生み出した。
- 2.近松門左衛門は仮名草子を母体とする浮世草子の作者として注目を集めたが、やがて井原西鶴らと共に人形浄瑠璃の脚本に転じた。その作品は義理と人情の板挟みに悩む人々の姿を克明に描いたことに特徴があり、『曾根崎心中』など当時の世相に題材を採った世話物と、『南総里見犬伝』など歴史的な事柄を扱った時代物とに大別される。
- 3.美術では、17世紀の中頃、喜多川歌麿が多色刷りの錦絵で各地の代表的な風景を描いて以来、浮世絵版画が急速に広まった。18世紀に入ると、これを受け継いだ飾北斎や歌川広重らによって、美人画のほか歌舞伎役者や相撲取りへと題材の幅が広がり、後にヨーロッパの印象派絵画へも強い影響を与えた。
- 4.本草学や農学・医学など実用的な学問が発達し、天文学・暦学では渋川春海(安井算哲)が従来の暦の誤差を正して日本独自の暦を作り、数学では和算が発達し、関孝和が『発微算法』を著し筆算による代数学や高度な数学理論を説いた。また、伊能忠敬は全国の沿岸を実測し、『大日本沿海輿地全図』の作成に尽力した。
- 5.賀茂真淵や平田篤胤らによって元禄時代に始まった我が国の古典研究は、19世紀には本居宣長により「国学」として完成された。国学は日本古来の純粋な信仰を尊び、『古事記』『日本書紀』や『万葉集』に流れる精神を深く掘り下げつつ、儒教や仏教という古くからの外来思想を融合させたものであった。

【正答 4】

社 會

【No 3.0】 我が国におけるコンピューターシステム及びインターネットの利用に関する記述A～D

のうち、妥当なもののみを全て挙げているのはどれか。

- A：株券を手元で保管することによる盗難や紛失等のリスクを排除する等のため、平成2年に4
いわゆる社債株式等振替法が成立し、平成2年度から上場会社の株券の電子化がスタートし5
た。ただし、電子化への移行に伴う混乱を回避するため、既に印刷されている株券について
当分の間は効力を失わないこととされた。
- B：近年における不正アクセス行為の手口の変化に対応し、その禁止の実効性を確保するため、
平成2年にいわゆる不正アクセス禁止法が改正され4、アクセス管理者になりすまし、アクセ
ス管理者が利用者に対し識別符号を特定電子計算機に入力することを求める旨の情報を、自動
公衆送信を利用して公衆が閲覧することができる状態に置く行為などの、いわゆるフィッシン
グ行為などが新たに処罰の対象とされた。
- C：医薬品のインターネット販売は、一般用医薬品については認められており 医療用医薬品に
ついては禁止されていた。しかし、平成2年の最高裁判決を踏まえ5、同年に薬事法及び薬剤
師法が改正され、これまで禁止されていた医療用医薬品のインターネット販売についても、処
方箋の送付などの一定の条件を付した上で平成2年4月6日から解禁された。
- D：著作物等の公正な利用を図るとともに著作権等の適切な保護に資するため、平成2年に著3
作権法が改正され、私的使用の目的であっても、映画や音楽などの有償著作物等の著作権や著
作隣接権を侵害するインターネット配信を受信し、それを視聴した者には刑事罰が科されるこ
ととなった。

1. A,C
2. A,D
3. B
4. B,D
5. C

【正答 3】

判断推理

【No.13】 赤亜青亜緑亜白亜黄の種類の玉があり亜色によって重さが異なることが分かっている。

上皿天秤を使って重さを比較したところ亜次のような結果となった。このとき亜確実にいえるのはどれか。

- 左の皿に白色の玉を一つ亜右の皿に青色と緑色の玉を一つずつ載せたところ亜左の皿の方が重かった。
- 左の皿に青色亜緑色の玉を一つずつ亜右の皿に黄色の玉を一つ載せたところ亜左右の皿が釣り合った。
- 左の皿に青色の玉を二つ亜右の皿に赤色と緑色の玉を一つずつ載せたところ亜左右の皿が釣り合った。
- 左の皿に青色の玉を二つ亜右の皿に緑色の玉二つと黄色の玉を一つ載せたところ亜左右の皿が釣り合った。

1亜黄色の玉の重さは亜緑色の玉の重さの倍である。

2亜赤色の玉の重さは亜緑色の玉の重さの倍である。

3亜赤色の玉が番目に重い。

4亜白色の玉の重さは亜緑色の玉と黄色の玉を足した重さよりも重い。

5亜青色の玉と緑色の玉と黄色の玉を足した重さは亜赤色の玉二つ分の重さと等しい。

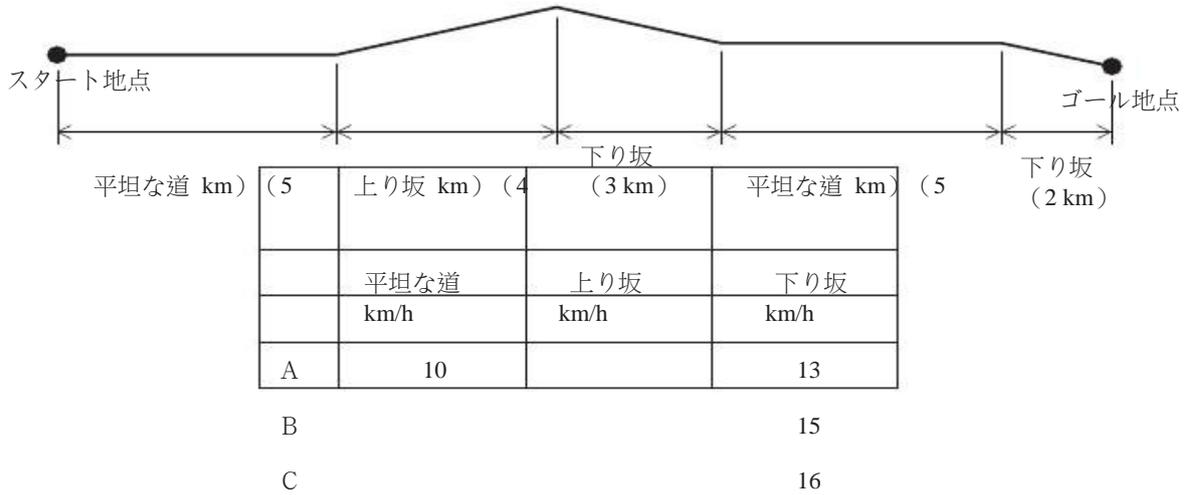
【正答 1】

數的處理

【No.20】 A 並 B 並 C の 人が 並 たすきをつないで 図のようなコースを走った。スタートしてから

ゴールするまでに要する時間が最も短くなるようにたすきをつなぐ地点を決めたとき並要する時間はいくらか。

ただし並平坦な道並上り坂並下り坂における A 並 B 並 C それぞれの走る速さは表に示すとおりであり並走る順番は A 並 B 並 C の順で並同一人物が 回以上走ることとはできないものとする。

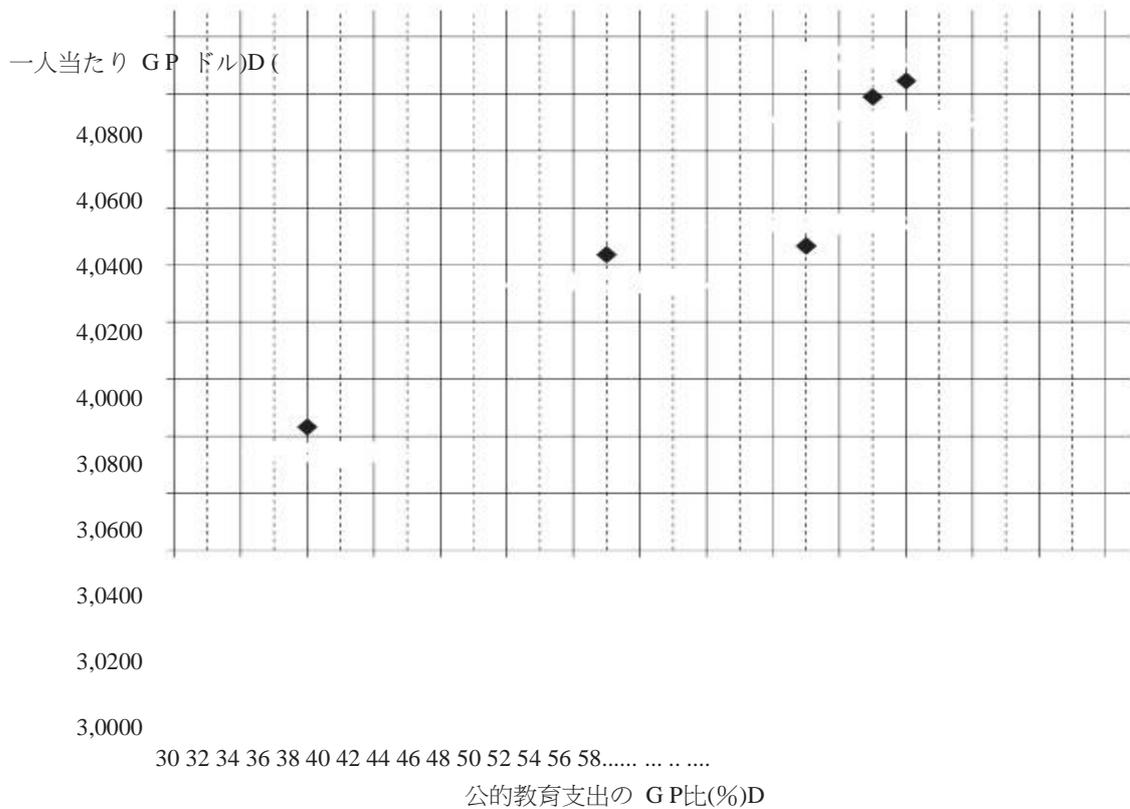


- 1 時間 12 分
- 2 時間 15 分
- 3 時間 20 分
- 4 時間 21 分
- 5 時間 24 分

【正答 1】

資料解釋

【No 2.4】 図はであり、A～E国について、一人当たりG P及び公的教育支出のG P比を示したものDD
 かつこの内の数値は各国のG Pの値を示している。この図からいえることとして最も妥当D
 なのはどれか。



- 1.一人当たり公的教育支出が2番目に多いのはE国である。
- 2.公的教育支出が2番目に多いのはB国である。
- 3.公的教育支出が2番目に多いのはC国である。
- 4.人口が2番目に多いのはA国である。
- 5.人口が2番目に多いのはD国である。

【正答 4】

時事

【No 2. 7】 中東・アフリカ諸国の近年の動きに関する記述として最も妥当なのはどれか。

1. エジプトでは、21年1月に01、長期政権を維持してきたムバラク大統領の退陣を求めるデモが全土で発生した。同大統領は軍による武力弾圧を行ったがデモは拡大し、軍部のクーデターにより同大統領は失脚し、国外に亡命した。一時的に軍部が全権を掌握していたが、同年のうちにエジプト全土で総選挙が実施され、軍部から政党政府へ政権が移管された。
2. チュニジアでは、フランスからの独立以降、国王による統治が行われてきたが、21年初め01のエジプトの混乱を受けて首都チュニスから反政府デモが広がった。これにより国王は国外に亡命し、王政は崩壊した。王政崩壊後はベン・アリ暫定首相を中心に新体制づくりが進められている。
3. リビアでは、21年1月に、カダフィ革命指導者の退陣を求めるデモが首都トリポリで発生し、全土に波及した。同指導者による反政府派への激しい武力行使に対し、反政府派は国際社会の介入を求めたが、国連安全保障理事会のリビアへの介入決議は米国等の反対により否決された。その後、武力により反政府側は制圧された。
4. スーダンでは、南部と北部の間で内戦が続いていたが、20年に成立した南北包括和平合意05(P)C Aに基づき、21年に総選挙が実施されるなど和平プロセスが進められた。その後00、2101年1月の南部スーダンの独立を問う住民投票の結果を受け、7月に南部スーダンが南スーダン共和国として独立し、国連に加盟した。
5. シリアでは、学生が首都サヌアでアサド大統領に対し、抗議デモを起こし、これが全土に広まった。同大統領は次期大統領選挙への不出馬を表明したがデモは収まらず、21年6月の反01体制派による大統領府への砲撃により同大統領は負傷し、での退陣を表明した。

【正答 4】

1. 測驗目的

職業適性測驗（略稱：EB 測驗），是針對社會人士受測者對於公家機關的職務適應性、職務應對和人際關係的性格傾向層面來瞭解其特質，作為面試時的參考資料為目的所開發的測驗。

本測驗非探討知識或技能之狹義能力，而是以人格特質為主。依據測定對象具備的特質，診斷出受測者在轉換至公家機關職務的適切性，並挑出適合其職務的性格特徵者，期待在值勤時發揮其特質，有效地將智力和技能運用在業務上，對組織產生貢獻。本測驗著重於受測者特質的驗證，透過多項測驗問題整體評量受測者之行為傾向。

測驗所取得的資訊，可作為執行面試者（面試官）的另一種觀點，提供更廣泛的面試判斷資訊提升面試的客觀性。並且讓面試官針對各受測者的重要特質集中焦點詢問，在有限的時間內提升面試的精度，進行更準確的選拔。

此外，本測驗是以有實際成果的「職場適性測驗 (S)」為基礎，針對社會人士略為調整後，從平成 25 年度（2013 年）開始提供的版本。此次的改訂版中，增加了新的測定尺度「規範性」，並補強了抗壓性的相關測驗項目。

2. 測驗的構成、測定內容及測驗特點

本測驗是由 150 題問題組成，受測者必須要從各項問題中的 4 個選項中，擇一作答。回答時間（大約）為 20 分鐘。

- 不一致
- 不太一致
- 稍微一致
- 完全一致

整理受測者的作答內容，標示成五種測定尺度：積極性、共感性、柔軟性、自我強度、規範性，這些性質是構成上述測驗目的所敘述的重要特性。5 種適性各自的得分高低情況，顯示出如下特徵：

(1) 積極性

高：會自發地與人接觸，有旺盛的積極進取動機。

低：畏縮不前且被動並容易維持現狀，缺乏接受挑戰的動機。

(2) 同理性

高：充分理解別人的感受和立場，且細心配合。

低：不在乎人的感受，表現出喜歡單獨行動的傾向。

(3) 柔軟性

高：善於用正向思考轉換情緒，並能以開放的態度面對。

低：鑽牛角尖容易想不開，易有悲觀的傾向。

(4) 自我強度

高：具有安定感・充實感並對自己充滿自信有毅力。

低：對自己感到沒自信，易產生孤立感並缺乏耐性。

(5) 規範性

高：重視規則，以規範意識採取適當的行動。

低：不明瞭規範意識，偶爾會依據情況打破規則。

本測驗除了以上的 5 種尺度，還能檢視是否有易受壓力影響的傾向，和面對壓力時所採取的應對方式和程度。在測驗顯示結果(「個人特質資料」)中，會記載易受壓力影響的傾向程度有多少的相關資訊，包含面對壓力時會採取怎樣應對的相關描述。就算測驗結果顯示，有容易受壓力影響之傾向，但只要確實地採取應對措施就能將問題縮至最小。可作為面試中，諸如壓力應對方式等相關問題的參考範例(後述)，希望能在理想狀態下透過面試充分確認。

抗壓性雖然因人而異，但在錄用後的職場上，會因經驗過的壓力種類或強度、同事和上司之間的關係(緊張感強、扶持氣氛)、壓力檢視制度的運用狀況等，受到非常多樣化的因素影響。並非光憑錄用階段的特質，就能判斷對方是否會因壓力而表現出挫折。測驗結果應該是作為初期配置、職務導入和培訓順序等方案的參考依據。

適性測驗分成很多種類型，此職業適性測驗是屬於「問卷調查法」。問卷調查法測驗，必須讓受試者針對給予的問卷項目，依照自己的判斷作答，最後再匯集整理出結果。此方法的優點是能在較短的時間內收集到廣泛的資訊；缺點則是會產生如同下個章節中的例子，因測驗態度導致偏差的測驗結果，發生面談印象和測驗顯示的結果大相逕庭的事例。

在職業適性測驗中，作為掌握受測者態度偏差的方式，在問卷項目中置入「虛構性」問題。透過置入問題去檢視，想選出符合期望選項的答題心態、不想暴露自己弱點的態度(防衛心態)等影響，是否會對整體回答造成偏頗(稍後敘述測驗結果)。

此外本測驗所掌握的性格傾向，並不是一生都不會改變的既定事實，會因錄用後的職務經驗而發生變化的可能性。請勿認定測驗結果是絕對的，而是用於面試時事先理解受試者特質的參考。

3. 評分結果的資料

測驗的實施結果將當作「EB 測驗個人特質資料」，以第 6 頁的形式呈現。而且在個人特質資料的文章開頭中，會附上「個人特質資料」使用指南」。為了

讓面試官在面試室更容易參照，指南由記載著部分要點的手冊，和收錄部分受測者的問題範例「參考問題清單」所構成。

個人特質資料的組成如下。

(1) 判定階段的圖像化表示

為了在圖表上，大致掌握上述 5 種分野各自的得分高低，將受測者依下列劃分表示（整體有 7 個階段）。

「高分」(2 階段細分)

「普通」(3 階段細分)

「低分」(2 階段細分)

「高分」或是「低分」的情況，會以「*」符號表示，分類至「普通」的情況，則用「○」符號標記。各尺度右側會同步標示圖表的得分高低。

(2) 性格傾向特徵

上記圖表的相關表示，在每個測定尺度上以簡潔的符號標示受測者的職務適性。符號表示，以 H·M·L 的記號標記。符號：H=高分、M=普通、L=底分。每個測定尺度分別表示成：

H : M : L =約 2 成 : 6 成 : 2 成

由施測結果的全國資料來估算判定基準，並根據其基準劃分。（基於此因，在人數有限的個別測驗場，所測得的資料會偏離該比率）。符號說明基本上和上記 2 中所記載的內容基本相同，但再更進一步分析各測定尺度的回答所反應的結果，就算具有相同的 H·M·L，也會因受測者的不同而表現出若干差異（例：兩位受測者，雖然「自我強度」的項目同為 M（普通），但特質的描述卻相異）。

通過 5 種尺度 H·M·L 的個數總計，個數的組合出現率幾乎會如同下表所示（全國總計結果的大致數目）。

5H, 5 L	2~3%
4H 1 M, 1 M 4L	4%左右
3H2M, 2 M 3L	5%左右
2H3M, 3 M 2 L	8%左右
1 H 4M, 4M 1 L	14%左右
5 M	26%左右
1H 3M1 L	3%左右
其它	1%未滿

(註)數字表示各記號的個數

(例如「3H2M」是有 3 個 H、2 個 M 有)

此外，本測驗將會進行易受壓力影響的傾向檢查，在 5 種尺度的說明後面，附註「抗壓性參考資訊」。具體描述分別表示如下：

①不太會受壓力影響。

②受壓力影響的程度屬於平均水準。

③有容易受壓力影響的傾向。

(全國，①：②：③=約 2：6：2)

有關第③項的描述，壓力的應對傾向將會一併記載於「參考問題清單」的引導標示中。

此外，關於該受測者還記載著如下資訊。

(a)「虛構性」得分高的受測者

關於上述(2 的最後)中，「虛構性」得分高的事例敘述，如下表示（出現率佔全國 7%左右）。「* 可能是，強烈地受到想選出符合期望選項的答題心態影響。面試時請確實與面試者確認相關的實際經驗和行為、契機・動機・參與方式、結果評價及其理由。」虛構性問題得分高，就直接判定對方是在「說謊」是非常不妥的事。並非是故意扭曲回答，而是因想被錄取的強烈情緒，無意識地產生偏頗、自我認同的偏頗（過度自信等傾向）、或是具有非常少見性格的罕見特例等，必須要考慮各種可能性，應把握機會注意詢問並觀察。

(a)顯示有難以融入團體的可能性

根據分析整體的測驗回答內容所得之結果，部分受測者的相關標記如下。

「* 具有無法融入團體，和周圍的人無法構築自然的人際關係的可能性。必須慎重的面試對方，並思考能有發揮此人能力的職務單位。」

(b)不當作答態度的相關資訊

胡亂回答的可能性很高、有很多問題沒回答等的異常回答模式，為了特別注意此異常模式會特別附註。僅限於非常少數的受測者，會標記此欄。

(c)面試注意事項、面試問題範例

依照受測者的測驗結果，作為面試時應該確認的部分或問題範例的參考資訊。這邊所記載的事項，是希望能夠確切地掌握初次見面的受測者的重要特徵，提供在有限的時間內選擇有效的話題，執行面試的線索。

在「面試注意事項」欄內，概括地記載著面試時會碰到的注意事項。「面試問題範例」欄內，會具體記載問題範例。

此處記載的詢問範例，是作為起始問題的基礎問題。因為問題簡潔，所以只要根據受測者的反應持續進行詢問的話，就能夠更加深刻地掌握每位受測者的獨自特徵。例如「甚麼時候、做了甚麼樣的事？」、「契機、目標？」、「注意的事、辛苦的事」、「獲得的經驗、反省・課題」、「其經驗的意義、經驗的運用狀況」、「今後展望」等，進行各式各樣問題的詢問、補足。

此處舉出的問題範例，是按照本中心所開發・實施中的面試技巧培訓中，所舉出的能力評價型問題，並側重於行為或體驗的形式（特別是有經過努力、感到充實等，對本人來說有著深遠影響的行為或經驗）。

(3) 「參考問題清單」的應用情況

上記(4)的問題例也有提及，應用詳細問題清單的相關受測者，請參照「個人特質資料」使用指南」的後半部記載，有關「參考問題清單」的相關部分。例如，

《參考問題清單 S→2》

會以此形式插入引導標示。「參考問題清單」為了充分地確認受測者的特徵，以數個連續問題呈現，表示如下。

【S】

…(中略)…

2・職業生涯中，平常會留意甚麼等，如果有刻意致力於從事某事的話，請說出來。

- ・請問為什麼決定致力於此事呢？
- ・請說出致力於此事時所碰到的困難？
- ・請問在克服困難的時候，覺得最重要的事甚麼？
- ・致力於此事時，如果有獲得甚麼有利的體驗請描述（若沒有的話，請敘述今後該怎麼做才能獲得有利體驗）。

(註)本例子是為展示問題呈現的例子，實際中並不使用。

引導標示包含在「性格傾向特徵」的部分敘述中。問題清單的內容，是在使用清單之前所提起的話題，可能要根據受測者的個別情況加以修正，這樣才有助於推動面試的結構化。

記載著「參考問題清單」的「個人特質資料」使用指南」，使用時請依據面試者的人數來複製必要的份數。因為是有著詳細問題清單的考試資料，所以請注意面試結束後的銷毀、處理和保管等。

4.結果的使用

本測驗的基本使用方法，是作為面試時的參考資料。為了此目的，請在進行面試之前的階段（第1次測驗）實施測驗，然後在面試的時候使用測驗的結果。特別是人格面

為了能熟悉錄取後在職場上所需的相關特質（特別是人格面），面試官必須時常關注錄取後的各種課題，才能有效地運用問題範例，給予更精準的面試評價。

根據測驗結果進行準確的發問

↓
獲得受測者的相關重要特徵

↓
依據掌握到的特徵進行適性綜合判斷

可以採取上列使用流程。

面試時使用測驗結果(「EB 測驗個人特質資料」)的方法，並非是既定模式，可參考例如下列整理。

複數的面試官進行團體面試的情況，大致上可以分成下列兩種方法。

- ① 使用測驗結果分配特定的面試官詢問問題
- ② 非刻意分配任務，而是在面試的流程中在適當的時機使用問題範例等

上述方法中，方法②是比較適合已經習慣面試者的方法（特別指運用測驗結果進行面試）。另一方面，採用方法①的情形分別如下。

(a)面試開始後，在相對早期階段使用

(b)在面試進行時的階段（後半～接近尾聲）使用(a)的情況是確保有充裕的時間，去瞭解問題點等的顯著特徵、(b)的情況是在習慣受測者的發言後的階段中，自然地進行提問。

EB 測驗個人特質資料「範例」

測驗編號 E1001

	低	普通			高	
積極性						*
同理性					*	
柔軟性			○			
自我強度				○		
規範性					*	

(上圖中「低」或「高」的判定以「*」表示。)

L、M、H 的記號分別表示，L：低、M：普通、H：高。

【性格傾向特徵】

職務的適應性相對的來得高。

能看出來會顧慮周圍的人的感受，工作態度積極。

積極性〔H〕…高。會自發地與人接觸，有旺盛的積極進取動機。

同理性〔H〕…高。充分理解別人的感受和立場，能配合且細心。

柔軟性〔H〕…普通程度。柔軟性屬於平均水準。

自我強度〔H〕…普通程度。達成動機旺盛、堅忍。

規範性〔H〕…高。重視規則，以規範意識採取適當的行動。

〔抗壓性參考資訊〕

測驗結果顯示不太會受壓力影響。此部分是該受測者的相關附加描述。

- 受想選出好答案的心態驅使的可能性
- 有難以融入團體的可能性
- 有回答方法錯誤或胡亂作答的可能性

【面試的留意點】

應詳細詢問如何運用自己的特色獲得成果的相關經驗。

【面試問題範例】

(工作經驗) 請敘述在甚麼情況下，能充分發揮自己的優點。若有關於怎樣積極努力、怎樣與人建構團體合作的經驗的話。有相關經驗的話請描述。

測驗編號 E1002

	低		普通			高	
積極性							*
同理性						*	
柔軟性			○				
自我強度					○		
規範性						*	

(上圖中「低」或「高」的判定以「*」表示。)

L、M、H 的記號分別表示，L：低、M：普通、H：高。

【性格傾向特徵】

整體適應性幾乎呈現平均水準。

然而，可能會對事情太過執著。

積極性〔H〕…普通程度。積極性屬於平均水準。

同理性〔H〕…普通程度。能充分理解別人的感受和立場。

柔軟性〔H〕…低。雖然想廣泛地思考，但往往難以轉換心境

自我強度〔H〕…普通程度。無法持之以恆，容易放棄。

規範性〔H〕…普通程度。規範性屬於平均水準。

〔抗壓性參考資訊〕

測驗結果顯示不太會受壓力影響。

應對行為明瞭且穩重，確認是否會有情緒糾結。

《參考問題清單 S→2》

(註)「參考問題清單」記載在另一張。

【面試的留意點】

邊詢問甚麼是覺得有意義的經驗，邊確認是否能採取靈活的應對態度。

【面試問題範例】

至今為止有甚麼讓你值得關注的事情，若有的話請描述。請問如果遇到不如意的事，會採取甚麼樣的應對方式呢？

附錄五：一般人格測驗指導手冊

一般人格診斷測驗（公益財團法人 日本人事考試研究中心編製）

1.測驗目的

一般人格診斷測驗（J），與公務員所需資質層面相關。以常用面試評核中與人格傾向相關的項目，來掌握受試者特質，並提供作為面試測驗參考資料用的資訊，為其開發目的。

本測驗評定的是：人格層面的資質，而非知識或技能等狹義的能力。作為評核目標的資質，專門指官方招募考試挑選的、最為適當的人格特質；只要能在就職場所善用該資質，便可期待受試者在職場發揮其所具備之知識能力或技能，為單位做出貢獻。此測驗當中，就是以檢證該資料為目的，透過多項問題提問以把握範圍廣泛的受試者行為傾向。

而該測驗獲得的資訊對於面試官而言是另一種觀點，不僅可以獲得比面試場更為廣泛的資訊，也能夠提升客觀性。此外，若是多下工夫在提問的問題，聚焦在受試者的重要特質上，提升有時間限制之面試測驗精準度，將可達到更加精準的選拔效果。

2.測驗架構、評核內容及測驗的特色

本測驗共有 150 項問題，每一問題項目皆有「是」、「？（不同意也不反對）」、「否」，從三個階段的答案選擇其一作為回答。作答時間（標準時間）為 20 分鐘。測驗結果視受試者的作答內容進行整理，可歸類為：

指導性、情緒穩定性、慎重性、積極性、意志力、規範性

以上六種領域。這六種領域的組成即是上一段落第 1 點所述之最重要特質。這六種領域當中，每一項更依照得分的高、低分別陳述該特質。

(1)指導性

高：懂得領導並推動他人的行動，可發揮領導能力。

低：在團體組織內較為消極，總是避免與他人發生交集。

(2)情緒穩定性

高：心情上充實、穩定，精神上較為活潑。

低：心情變化或沮喪的情緒皆明顯可見。

(3)慎重性

高：凡事皆可縝密思考，且可冷靜、沉穩地行動。

低：武斷，且有輕率以待的傾向。

(4)積極性

高：外向且行動力高；適應力強，在求知方面也較積極

低：消極，總是封閉在自我世界中。

(5)意志力

高：有自主性，意志堅定。

低：優柔寡斷、意志力薄弱容易人云亦云。

(6)規範性

高：重視規則，可在規範意識的前提下採取適當的行動。

低：規範意識薄弱，有時會視狀況而脫離原則性的規範。

此外，本測驗除了以上六種標準之外，是否有容易受到壓力影響的傾向、面對壓力時採取行動的情況與該傾向程度也在測驗範圍內。測驗結果(「個人檔案」)的呈現當中，包含有容易受到壓力影響的傾向與該傾向程度的相關陳述，以及面對壓力時可能的採取行動之相關陳述。測驗結果即使是屬於容易受到壓力影響者，只要能屬於自己的一套處理方法則可視為小問題。而對於採取的行動等相關情況也提出了參考提問例題，以供面試測驗中進行確認(參考後述)，相信透過面試即可充分了解該情況。

雖然壓力耐受力存在著個體間的差異，但在錄取後的職場中，皆可感受各種壓力的種類或強度、與同事或上司之間的關係(處於強烈的緊張感，抑或互相支持幫助的氣氛)、壓力檢測制度的運用情形等非常多種因素的影響。然而也不是單以招募階段的資質就決定是否有承受壓力的障礙，因此也能將測驗結果視為決定錄取人員的初期配置、導入職務、培訓程序等因應策略的參考。

觀察人格傾向的測驗有幾種類型，而一般人格診斷測驗則屬於「書面提問法」的類型。書面提問法測驗是將設定好的問題項目，由受試者自行判斷並作答的結果進行統整、匯總而成。這種方法的優點是可在相對短少的時間內收集到廣泛的資訊。但也可能因為受試者的態度造成結果失真，例如見面會談後，卻發現實際印象與測驗結果出現差異，這一點也可說是此方法的缺點。

一般人格診斷測驗當中，為了掌握受試者的態度是否出現偏差，所採取的方法是在問題項目中加入「虛構性」的項目。這種方式可檢測出受試者是否有刻意選擇體面的回答，或不願透露自身缺點(防衛性態度)，這些影響皆可能造成整體回答出現偏頗(結果的呈現請參考後述)。

而且，此測驗把握到的人格傾向並不是一生不變的，也有可能透過職務經驗而產生變化。因此也希望面試官勿將測驗結果視為絕對，而是從面試過程中了解的特質去接受、理解該受試者。

3.計分結果的資料

測驗的計分結果，分別以各受試者的「測驗J個人檔案」進行統整並印刷。且於個人檔案的開頭附上「『個人檔案』使用指南」，內容考量面試時的參考便利性，由本檔案冊之相關重點以及專為部分受試者而設的提問例題「參考問題清單」

兩大部分組成。

為受試者分別訂定的「測驗 J 個人檔案」(如第 8 頁)，由雷達圖與文字資訊呈現。

(1)雷達圖

雷達圖是由上述 6 項領域的得分高低，做一粗略的分析。圖表中設有 5 種刻度，從圖表中心至外側伸展，愈靠近外側則得分愈高。從圖表的展開方式及凹凸的形狀即可反應出受試者的特質。

刻度的數值從圖表外側向內依序分別為 80—60—50—35—20。這是根據標準分數呈現的結果，各分數級的出現率標準如下，可見該比例的特徵。

- 80 以上……約佔高位 2%
- 65 以上……約佔高位 6 分之 1
- 50……平均水平（以實線刻度表示）
- 35 以下……約佔低位 6 分之 1
- 20 以下……約佔低位 2%

(2)「主要特質」欄位

根據測驗結果，以受試者人格傾向中，最為顯著的點為中心進行陳述。H、M、L 的記號，分別表示 H = 高、M = 普通、L = 低，各領域的出現機率分別為：

$$H : M : L = \text{約 } 2 \text{ 成} : 6 \text{ 成} : 2 \text{ 成}$$

但是，此分配比例與上述標準分的換算相同，是根據由近幾年度的全國數據計算而成的判斷基準進行分析得知，因此在人數有限的個別測驗區範圍內可能有差異出現。

文字訊息則是將相對明顯的傾向，以 H 或 L 作為判斷基準，優先考慮符合該部分的陳述。而出現多項 H 或 L 的受試者，則以傾向較高者為優先，優先度相對較低的項目則只記載該項領域名稱。

觀察 H、M、L 各記號出現的個數，並統計其出現頻率後，呈現下表所列（最近幾年度的全國統計結果）。有 6 個 M 的受試者出現機率約為 15% 左右；有 1 個 H 或 L 的的受試者出現機率則各自有 2 成上下。

（註）H、M、L 字母前的數字為各記號的個數

（例如「2H」為 H 有 2 個，而另 4 個則是 M 或 L）。

6H	略低於 1%	6M	15%左右	6L	略低於 1%
5H	2~3%	5M	略高於 20%	5L	2~3%
4H	5%前後	4M	略高於 20%	4L	略低於 5%
3H	略低於 10%	3M	略低於 20%	3L	略高於 5%

2H	略高於 10%	2M	略高於 10%	2L	略高於 10%
1H	略高於 20%	1M	略高於 5%	1L	略高於 20%
0H	略低於 50%	0M	略低於 2%	0L	略高於 50%

而且，此測驗當中也有針對是否容易受到壓力影響進行檢測，內容承上述內容將其註記為「壓力耐受力參考資訊」，具體內容有：

- ① 不太容易受到壓力的影響。
- ② 承受壓力的程度為平均水準。
- ③ 有明顯容易受到壓力影響的傾向。

(全國①：②：③=約 2：6：2)

內容為以上其中之一種。當結果為③時，將同時列出面對壓力之行為傾向與參考問題清單的指引提示。除此之外，如有其它情況者則可參考下列資訊：

(a) 「虛構性」例題中得分太高的受試者

在上述的「虛構性」問題中得分太高的部分受試者（得分一覽表（成績表）中顯示「？」者，將附記下述內容（出現率全國約有 7%）。

「*也有可能僅是有意圖地做出體面回答。請針對實際經驗或行動，確實確認其原因、動機、理解提問的方式以及對結果的感想及其理由。」但若因虛構性的問題得分較高就直接斷定為「說謊」是不妥的。那可能不是為了造假，更多的是因為急欲被錄取，而下意識做出偏頗的回答，或者在自身認知上有所偏差（例如有過度自信的傾向等）。雖然是極度少見的案例，但也有可能是非常一板一眼的個性，或其它各種可能性。因此須注意提問並將實際觀察所見當作參考要素會更為適當。

(b) 其它特別註記事項

當判斷其有可能是胡亂地回答，或有過多漏答等異常狀況時，將會記載此一事項以提醒面試官注意。出現此欄位為極少部分的受試者。

(3) 「面試須注意處」欄位

為了確認受試者特質，須特別注意處以文字簡單表示。

(4) 「參考例題」欄位

為了更精確地掌握受試者的人格傾向，會將有效進行確認的例題，當作參考資訊註記於上述須注意處欄位中。本欄記載的事項，是幫助面試官更精確地掌握初次面試的受試者的重要特質，是為了能在有限的時間內，盡可能掌握受試者的特質所記述的事先參考。本欄記載的參考例題，都是非常基本的問題。雖然是非常簡潔的內容，但只要根據受試者的反應一步一步深入提問，即可更好地掌握每位受試者的特質。例如可以提問「是在何時何地發生？」、「起因、目的」、「容易集中的項目、困難的項目」、「收獲、反省、完成的任務」、「經驗帶來的意義、後

續的應用」、「今後的展望」等特質。

這裡使用的例題，是依本中心開發、實施的面試技法研修中也採用之職能評核的問題型式，並將問題重點投注於行為或體驗上（特別是本人傾全力付出，或能從中得到充實感等，對本人而言特別具有衝擊性，且較豐富的行為或體驗）。

(5)「參考例題」的應用

例如，評定較普遍情況更容易受到壓力影響的受試者時，必須應用上述(4)提出的例題進行深入提問，可參照「『個人檔案』使用指南」後半部記載的「參考問題清單」。例如：《參考問題清單 S→2》

如同上述，於指引提示置入。在「參考問題清單」中，為充分確認受試者的人格特質，數則例題如下所示：

(提示例題)

【S】

．．．(中略)．．．

2. 在學生生活中，有什麼是日常特別在意的事情？有曾經為了什麼全力付出的經驗嗎？請說說看。
 - 為了這件事情全力付出的契機是什麼？
 - 在這件事情的過程中，曾經遇到困難嗎？是怎麼樣的困難呢？
 - 你覺得在克服這項困難時，最重要的關鍵是什麼呢？
 - 在這個經驗中，當時你在其中有起到什麼作用的話，請說說看（沒有的話也請你說說看：將來期望這個經驗可起到什麼幫助？）

(註)本例的內容為類似的模擬案例，並非實際使用的題目。

指引提示也包含「主要特質」中的一部分。問題清單的內容，可能會有部分內容在之前就已採用過，或者因應受試者個人情況而有必所修正或增加，但還是對「面試應用的結構化」起到很大的作用。

此外，「參考問題清單」記載的「『個人檔案』使用指南」雖然可依面試官的人數，複印必要份數。但這仍然是刊載了詳細問題清單的考試資料，因此與「個人檔案」的資料一樣，在面試過後的相關處理，例如後續銷毀與管理上皆務必謹慎小心。

4.測驗結果的利用

此測驗結果最基本的利用方式，是作為面試測驗的參考資料。因此必須在面試日之前的考試階段(例如初試等)實施本測驗，並且將測驗結果運用於面試中。

只要面試官熟知職場所需求之特質（特別是人格面向），將職場上可能面對到的各種課題併入參考，並善用提示的例題進行提問，便能更精確地完成人物評

核。

依測驗結果進行精確的提問



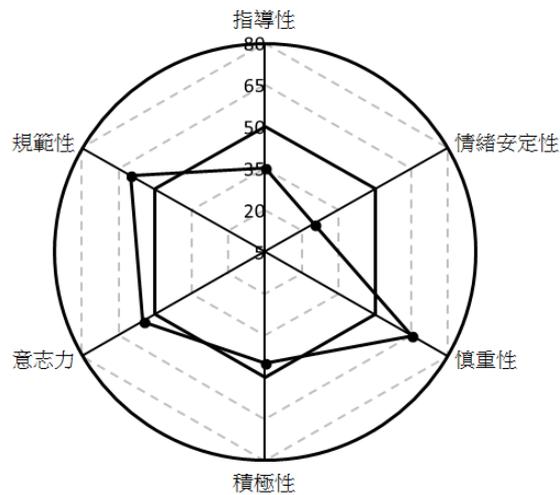
得到受試者核心特質之相關資訊



根據掌握的特質，進行能力傾向的綜合判斷

欲活用本測驗結果，建議使用以上流程。

准考證編號：A 1 0 0 1



【主要特質】

可謹慎思考並採取冷靜、沉穩的行動，但心情上的變化與沮喪情緒明顯可見。
(慎重性H、情緒穩定性L)

※H、L的記號為，H表示「高」；L表示「低」。(M表示「普通」)

(壓力耐受力參考資訊)

可看出有容易受到壓力影響的傾向。
而且應對壓力之行動似乎不明。請確認其面對壓力的方法或承受程度。

《前往參考問題清單 S→6》
(注)「參考問題清單」記載於附件

此部分可能會依照該參試者的情況，附加記載以下內容。

- 可能有意識地做出體面回答
- 有回答方式出現錯誤，或出現脫序回答的可能性

【面試須注意欄位】

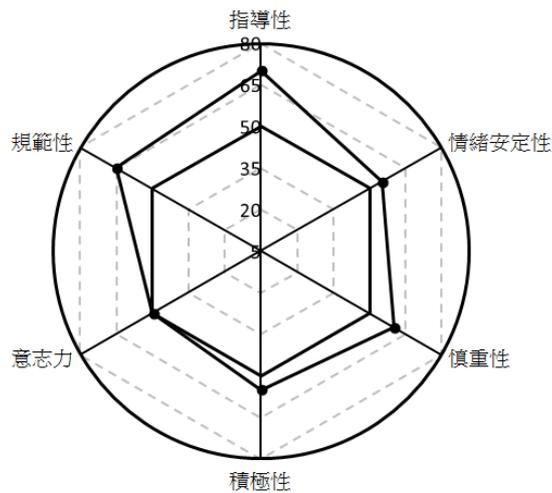
請針對發揮個人特色的活動經驗、發揮失敗的經驗，以及今後的課題等相關經驗進行提問。

【參考例題】

例題 1：請說說看你認為得到成果的經驗。例如:如何進行計劃、準備、執行過程。以及對結果有什麼感想？

例題 2：當負責提不起勁的課題時，當中途快要喪失衝勁時，你是否克服並度過這個難題？如果有這樣的經驗請說說

准考證編號：A 1 0 0 2



【主要特質】

可發揮領導他人進行工作的領導能力，且能在規範意識下採取適當的行動。
(指導性H、規範性H)

※H、L的記號為，H表示「高」；L表示「低」。(M表示「普通」)

（壓力耐受度參考資訊）

容易受到壓力影響的程度為平均水準。

「*但也有可能是有意圖地做出體面回答。請針對實際經驗或行動，確實確認其起因、動機、理解方式，以及對於結果的感想與該感想理由。」

【面試須注意欄位】

請確認在發揮領導能力的經驗當中，做過最重要的事是什麼？以及當時集中的事項以及事項的優先順序。

【參考例題】

例題 1：曾經有過發揮了領導能力並「想著手投入」的活動嗎？那是什麼種類的活動？為什麼會想嘗試這樣的活動呢？

例題 2：對於社會上的規則或規矩，你是抱持著怎樣的看法去行為呢？另外，從什麼時候開始？為什麼會選擇這麼做呢？

附錄六:參訪剪影



考察團與日本人事院首席考試官等人合影



許政務次長書翔贈送日本外務省研修所泉所長裕泰本部紀念品



拜訪日本人事測驗研究中心與代表理事等人合影



訪問日本東京東人事委員會與出席人員合影