

考試院第 12 屆第 150 次會議考選部重要業務報告

民國 106 年 8 月 17 日

壹、考選行政

日本公務人員考試相關制度考察報告

一、前言

本部 106 年日本公務員考試相關制度考察重點項目包括：一、2012 年日本國家公務員考試變革情形；二、基礎能力測驗命題及題庫建置情形；三、人格特質與適性測驗實施方式；四、國家公務員考試種類與方式；五、外務省人員考試與訓練；六、東京都公務員考試種類、科目與方式等，作為本部未來業務改進之參考。本次考察期間為 106 年 5 月 15 日至 19 日，考察機關或單位包括辦理國家公務員考試之人事院、供應地方政府公務員考試試題之公益財團法人人事測驗研究中心、負責外務省人員訓練之外務省研修所、辦理東京都公務員考試之東京都人事委員會。各項參訪行程由駐日代表處悉心聯繫安排，實地與相關機關、團體代表會晤，深入訪談並相互交換意見，以下謹就參訪扼要報告如次：

二、日本國家公務人員考試制度

(一)2012 年國家公務員制度變革重點

2012 年(平成 24 年)日本國家公務員考試在制度設計與測驗內容均有大幅度變化，日方代表認為招募考試本質性的改變，其背景係因少子化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，也必須確保支撐行政服務基層的優秀且多樣性的人才；新制度對於綜合職大學畢業生與研究生在年齡的限制仍然嚴格，但增加了有經驗者的招募管道，可放寬到 40 歲左右。

新制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，整合為 4 種考試，即為「綜合職」、「一般職」、「專門職」及「經驗者中途任用」考試。綜合職主要負責政策研擬規劃，一般職則主要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，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。至於有工作經驗者的中途任用考試，僅對一般職與專門職考試開放。

人事院表示新制度有幾項特點，一、綜合職新增碩士畢業生考試；二、設計四種管道確保人才來源多樣性；三、採多種測驗證明應考人的能力；四、重視基礎能力測驗，兼顧專業知識與一般綜合性知識和知能。

(二)國家公務員考試相關制度介紹

以下就四種考試管道，分別從應考資格、類科設置、考試方式、測驗編製方式、基礎能力測驗、專業能力測驗、各分試考試計分方式、面試採用與任用決定加以說明。

1. 應考資格

- (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，新設碩士畢業者為對象的考試類科，另外在碩士程度考試中，新設以通過司法考試者為對象的「法務類」考試，這也是唯一在碩士畢業後若要報考國家公務員綜合職考試，需先有其他考試及格之規定。至於報考年齡，碩士層級考試不得超過 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生作為主要骨幹，限定於 21 歲至 30 歲之間。比較特別的是加入中途任用考試，係針對以民間企業有實務經驗者為對象之招募考試，大學畢業或碩士畢業均可，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報考的類科。
- (3)專門職:視實際需要設專門領域職種的考試，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，分為高中畢業程度與大學畢業程度 2 種等級，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的條件係指年齡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，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。

2. 類科設置

不同的進用管道設置不同類科，行政類科與技術類科兼具，但類科數不多，惟類科下還有應試科目選試的設計。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、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，但綜合職與一般職通過者仍有機會進入外務省擔任外交官。至於具有社會經驗的應考人，在一般職與專門職的特定職位可申請應考。

3. 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，包括計劃、命題、檢討、編輯與分析階段，人事院一年共完成約 2,700 題考試需用試題，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 名綜合職公務員身分，並具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。

4. 考試方式

日本國家公務員招募係採多試取才，二試最常見，少數採三試。第一試均包含「基礎能力測驗」，多數類科在第一試亦包含專門測驗(測驗題型)；第二試的測驗相當多樣化，也是依據其考試種類而有所不同，有申論型式的專門測驗、政策論文測驗或企劃能力測驗、政策課題討論測驗、面試，部分專門職國家公務員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，第一試有適性測驗，屬航空管制所需的特殊性向檢測，英文能力測驗在第一試採筆試，第二試則採面試，第三試仍有適性測驗，但著重在檢查是否有異常人格，身體檢查與體能測驗則置於最後一試。

5. 第一試筆試評量內容-基礎能力測驗

2012 年以後的國家公務員第一試筆試均需接受「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，題數不同，最少 30 題，最多 54 題，應試時間自 1 小時 30 分至 3 小時不等(如附表 1)。此類 5 選 1 的測驗式試題，均由人事院專職的考試專門官負責命題，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依考試種類各有不同（有工作經驗者應考的職位考試僅設為門檻，不計入總成績）。但以內容性質觀之，分為「知能」與「知識」兩部分，惟著重於知能部分 知能領域包含文章理解（有英文與日文出題等不同形式）、判斷推理、數的推理（含資料解釋）；知識領域包含自然、人文與社會科學（含時事）。

附表 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	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	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	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	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	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	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)	高中 職	40 題	1 小時 30 分	事務 4/9 技術 2.3/9	知能：20 題(文章理解 7 題、 <u>課題處理</u> 7 題、 <u>數的處理</u> 4 題、資料解釋 2 題) 知識：20 題(自然科學 5 題、人文科學 9

	(係員級) 專門職稅務 職員				稅務 2/4	題, 社會科學 6 題)
7	專門職 皇宮護衛官 法務省專門 職(人間科 學) 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	大學	40 題	2 小時 20 分	3/5 矯正心理 2/11 法務教 官、保護 觀察官 2/10 2/9 2/9 1/4 2/7 2/12	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))
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	1 小時 30 分	合 格 門 檻，不計 入總成績 警備官同 上、 警 備 官 (社 會 人)4/7 1/4	知能：20 題(文章理解 7 題、 <u>課題處理</u> 7 題、 <u>數的處理</u> 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	1 小時 30 分	4/7	知能：20 題(文章理解 7 題、 <u>課題處理</u> 7 題、 <u>數的處理</u> 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	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、 <u>課題處理</u> 7 題、 <u>數的處理</u> 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(國 稅調查官 級)	大學	30 題	2 小時 20 分	1/3 合 格 門 檻，不計 入總成績 (下同)	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))

農林水產省 (係長級 (技術))					
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))					

6. 專業能力測驗

日本國家公務員以不同形式的筆試或討論觀察進行專業能力評估，以下分別介紹由人事院主辦的綜合職與一般職的專業能力測驗的試題種類、答題時間與其它測驗型式：

(1)綜合職考試(如附表 2):

- ①**碩士學歷**:第一試中為因應各考試類科所需具備的專門知識，進行測驗題型式的專業科目測驗，共 40 題，應試時間 3 小時 30 分，試題不多，但難度高、試題長，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；第二試進行的申論式的專業科目測驗，行政類科 3 題 4 小時，其它類科 2 題 3 小時 30 分，至於政策課題討論測驗，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，此項測驗期程長達 8 天。
- ②**碩士學歷法務類**:僅在第二試設有政策課題討論測驗，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。
- ③**大學學歷**:第一試與碩士學歷相同，測驗題型式的專業科目測驗 40 題，應試時間 3 小時 30 分；第二試進行申論式的專業科目測驗，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。另外大學學歷應考人並未設政策課題討論測驗，進行的則是 2 小時的政策論文測驗，係評量政策企劃擬定時所需的能力。
- ④**大學學歷教養類科**:「教養類科」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，在第一試中，採取綜合論文測驗，共 2 題 4 小時，1 題評量政策的企劃能力，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；第二試測驗則採企劃提案測驗與政策課題討論測驗，在企劃提案測驗階段先進行 1 題 2 小時的小論文測驗，評量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。

附表 2 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)第一試測驗題專門測驗 (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)第一試測驗題專門測驗 (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)第一試綜合論文測驗 (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

(2)一般職考試(如附表 3):

- ①大學學歷:第一試的測驗題型式的專業科目測驗，建築類科 33 題 2 小時，建築以外類科 40 題 3 小時；另外第一試的行政類加入一般論文測驗；行政類以外的類科則進行申論式的專業科目測驗，建築類科 1 題建築設計圖 2 小時，建築以外類科 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放事務類科，在第一試中僅有經驗論文測驗，1 題 1 小時 30 分；第二試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，但參加的考試類科受限；在第一試的專門測驗項目也有別，一般事務與稅務類科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，給予 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；林業類科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。

附表 3 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 學歷暨經驗區分		一般職設置類科	測驗型式	測驗題數與時間
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) 第一試測驗題 專門測驗 (2) 第一試一般論 文測驗 (3) 第一試申論題 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) 第一試經驗論文 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) 第一試適性測驗 (2) 第一試作文測驗 (3) 第一試測驗題專 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) 第一試適性測驗 (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

7. 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碩士畢業考試均為 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：

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

每一階段的不同測驗均以不同比率加以計分：以綜合職大學畢業為例，第一試與第二試中 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；若為碩士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，其它不同類科各階段所採的考試占分比率也有很大的不同。

8. 面試採用與任用決定

人事院舉辦的各種考試均有面試，面試前先進行人格測驗，其目的為提供面試時參考而實施個別面試時，判斷有無遂行職務所需性格傾向及其程度之參考資料。面試通常置於第二試，面試官通常有 3 位，一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，在一定時間內接受申請機關的面試，決定最後是否任用。最終合格者之考試錄取資格得保留 3 年，最後被任用比率僅約 5 成至 7 成人數。

三、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，其經營目的係藉由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，幫助地方政府考選人才，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試題，但人事院持續支援有所困難，依府、縣等地方政府之要求，尋求人事院及自治省之協助，設立該中心，提供試題。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。該中心人員亦表示，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45個道府縣、19個政令都市及1,606市、鎮、村（占全國市、鎮、村約94%）使用，但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自行辦理公務員考試。

（二）各種測驗的編製

人事測驗研究中心所編製之各項測驗分為教養測驗、專門測驗、適性測驗與人格測驗。各地方自治團體依各自不同的需要向中心購買試題與測驗。該中心提供的試題與測驗是不對外公布的，試題的命擬與審查與人事院類似均有完整的標準化程序由中心研究人員與學者專家共同開發。各項測驗的內容、型式與測驗目標說明如下：

1. 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，但人事測驗研究中心所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。
2. 專門測驗：筆試型態的專門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。
3. 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給參訪團，是針對有工作經驗受試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(見附表4)，作為面試的參考資料為目的所開發的測驗。

4. 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」，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特徵外(見附表4)，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。

附表4 職業適性測驗與一般人格測驗之特質彙整表

測驗名稱	測驗之人格特質向度
職業適性測驗	(1)積極性(2)同理性(3)柔軟性(4)自我強度(5)規範性
一般人格測驗	(1)指導性(2)情緒穩定性(3)慎重性(4)積極性(5)意志力 (6)規範性

(三)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一試就有此項考試程序(第二試仍設有面試)，大部分地方自治團體置於第二試，若置於第二試作為考試方法者，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，人事測驗中心負責開發面試課程與訓練，正如同訓練課程中對於面試的功能描述，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。面試或是團體討論測驗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。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。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，功能稍微受限，觀察重點也不同。

四、日本外交人員考試及訓練

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，謹就專門職考試說明如下：

(一)日本外務省專門職考試

1. 考試類科：事務、技術。

2. 應考資格：年齡 21 至 30 歲、無學歷限制。

3. 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%。

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、外語口試、身體檢查。

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。

(二)外務省研修所辦理上開 3 項考試錄取人員訓練如下：

1. 綜合職：先在外務省研修所接受 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)。
2. 專門職：先在外務省研修所接受 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。
3. 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、東京都公務員考試

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，考試雖名義上亦屬資格考，據人事委員會人員表示，一般錄取者均會獲得任用。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，分別說明如下：

(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)。

六、日本公務人員考試特色與初步心得建議

(一) 日本公務人員考試特色

1. 國家公務員分為四種考選進用管道，人才進用多元化

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；綜合職新增碩士以上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；在一般職與專門職的特殊職務中，新增 30 歲以上未滿 40 歲的應考者可參加的中途任用考試，職務的等級會依學歷加以區分等。

2. 國家公務員考選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培養通過考試的公務員。因此，為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；大學或碩士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，年齡與職位種類也有很多限制。

3. 公務員考選均採多元考試方法

無論是國家公務員考試或是地方公務員考試，均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一試有基礎能力測驗，地方公務員第一試有教養測驗；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者有專門測驗、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，出題型式與評量內容也會應考試類科而有所不同，地方公務員考試也有多元方法，但相較於國家公務員考試為單純。

4. 公務員考選均有基本能力測驗

日本的國家公務員考試無論是綜合職、一般職、專門職或是中途任用考試均設有基本能力測驗，不同類科的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，況且國家公務員有機關間輪調制度，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。地方政府亦有相同的測驗機制，名為「教養測驗」。

5. 國家公務員考試類科設置及應試專業科目數相較我國為少

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 2017 年為例，綜合職碩士畢業者為 10 類科（含部會自行辦理之獸醫學類科），大學畢業者為 11 類科（含部會自行辦理之專利審查類科），但是往下對照其應考須知，每一類科項下，在行政類科部分有些是以科系為主，有些不分科系，但在各應試科目中會設定必答科目問題與選答科目問題，合計第一試有 40 題測驗題、第二試選答 2-3 科，每科 1 題之申論題；在技術類科部分則分得更為細緻，例如工學類，在第一試測驗題專門測驗時，無論任何科系或主修除了基礎性必答問題 20 題外，必須從 29 個科目當中任選部分科目作答 20 題；第二試的專門測驗申論題則同樣有 29 科目，但只要選答 2 科，每科 1 題。

因此，日本的考試類科設計實與我國的職組概念較接近，但分組選試科目就有考試類科的概念，且組合態樣極多。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，但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合格標準。另其應試專業科目數，以綜合職考試為例，碩士或大學畢業者各類科選試專業科目合計均約為 110 餘科目，而我國每年高考三級應試專業科目約 400 科，其應試專業科目數相較我國少很多，所以人事院一年全部考試僅需用試題約 2,700 題（含測驗及申論題型），相較我國公務人員考試近年每年需用 2 萬 1 千餘題，差異更大。

6. 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方法中若有測驗題型，會依據原有答對題數與標準差進行分數轉換，同時考量占分比率；至於申論題選試時，選擇同一科目應考人就成為共同母群體，同樣以原始分數與標準差進行轉換，再以該階段占分比率計算後決定通過與否。但整體觀之，其轉換公式較為複雜，尤其不同科目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，因雖由應考人自選應試科目，缺額並非完全對應考試類科。地方公務員則多採各試測驗配分加總計算制，惟每一種測驗配分比率並不均等。

7. 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。日本專門職種の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の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。

8. 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階段的考試程序中加入面試，其占分比率至少 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。

9. 普遍性採取人格或適性測驗

無論國家公務員考試或地方公務員考試，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，也有少部分購自己出版的著名人格測驗；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出版的著名人格測驗。至於適性測驗，在人事院舉辦的高中層級一般職事務類科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測驗，與職場所需能力相關，測驗結果計入總分；另外還有與各項不同職務所需人格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，惟此類測驗並不計分。

10. 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，後來演變成為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。

11. 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。

12. 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，均參與命審題工作；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，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。

（二）對我國考選制度與方法的初步建議

1. 研究普通性向測驗成為公務人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各面向能力考選，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，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「公職適性測驗」，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。未來建議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，並研議相關配套如適用考試、應考條件、通過門檻、保留年限、試題種類等。

2. 賡續強化面試訓練

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，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。

3. 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，以及人格測驗施測者資格條件要求等，即使不計分僅作為面試的參考，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，以及適合施測階段；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，實證研究可行性；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映工作的滿意度，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優先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。

七、結語

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。