

## 第25期

# 日本公務員考試基本能力測驗對我國的啟示

王詩慧 考選部題庫管理處副處長、歐陽安琪 考選部題庫管理處科長



王詩慧 副處長

歐陽安琪 科長

“ 倘通才取向為公務人員考試所要衡鑑的方向，則共同科目測驗借鏡日本增加認知測驗，以有效篩選具有學習潛能及適應環境變化的人才，當更能符合甄選之目的。 ”

日本國家公務員考試與地方公務員考試第一試筆試均重視通識基本能力評量（包括語文及非語文邏輯部分），國家公務員考試採「基礎能力測驗」；地方公務員考試採「教養測驗」，2021年新編「新教養測驗」供地方政府選用。本文除介紹前述測驗內容特色與編製方式外，另對我國公務員考試基本共通能力評量進行檢視，思考現有普通科目設計是否能測量出公務員共通性能力，亦即未來即使轉職，此類卓越的共通性能力仍然可助於適應新工作，並提出未來共同科目的改進建議。

## 基礎能力測驗及教養測驗內涵與編製方式

### 一、基礎能力測驗

日本公務員體系分為國家公務員及地方公務員兩類，各自招考，不得轉任。負責國家公務員基本能力測驗考選的機關為人事院，在地方則為各都道府縣、市、町村等地方自治體。國家公務員考試由人事院人材局測驗部負責辦理，研發試題也是由該單位擔綱。2012年國家公務員考試制度有大幅變革，新制特點之一即重視基礎能力測驗，兼顧專業知識與一般綜合性知識，人事院認為，國家公務員除需專業知識外，更應有廣泛性的普通知識，因此國家公務員考試各種職別、職級均須列考基礎能力測驗，此測驗具有普通性向測驗性質，用以測得未來學習的潛能，確保表現佳者有足夠的能力可因應未來改變與挑戰。

人事院編製11套基礎能力測驗，供應綜合職、一般職、專門職及經驗職等考試使用，測驗內容涵蓋知能與知識兩類，知能部分包含文章理解（區分為日文及英文）、判斷推理、數的推理（含資料解釋）；知識部分包含自然、人文、社會（含時事）。這11套基礎能力測驗的總題數及各部分題數均不相同，總題數最少30題，最多54題，應試時間自1小時30分至3小時不等，為5選1的選擇題。顯示人事院希望所有國家公務員均應具備博雅通識能力，通過基礎能力測驗的應考人才能進入第二試。

人事院僅針對基礎能力測驗的項目對外公布，試題考畢讓應考人攜回，但未在網路公開。試題並未建置題庫，而是每年提命題計畫，由專責的職員負責命擬，再進行討論修審題，為次年度考試準備。試題並未強制規範不得重複使用，惟考量日本國民性，試題通常每年更新，不會重複使用舊題，負責編製基礎能力測驗的團隊約有40人，一半是人事院專任職員，一半是中央各省廳借調而來，如農林水產省借調的職員就負責編製有關理科方面的試題，一般都是綜合職的公務員。

## 二、教養測驗與SPI3測驗

日本地方公務員考試係由各地方自治體自行舉辦，除東京都及大阪府較具資源之自治體外，多數採用「日本人事測驗研究中心」編製的試題。該中心所編製的教養測驗，與國家公務員的基礎能力測驗目的與型態大致相同，測驗內容分為知識及知能領域，知識領域部分是28題中選擇18題來回答，範圍包含法律、政治、經濟、日本史、世界史、地理、數學、物理、化學等，題目的難易度都相同，可以自行選擇答題；知能領域部分是22題，均須作答，內

容包含文章理解（含英文）、判斷推理、數字處理、資料解釋，兩者共計40題，考後試題不公布。各自治體對於通識基本能力測驗的採用模式，近年隨著報考人數逐漸減少的人才競爭壓力以及外在環境的變化，而有大幅的改變，目前各自治體會依自身需求選擇教養測驗或比教養測驗更簡單的新教養測驗（light），甚至採用民間企業編製的綜合適應性測驗（SPI3），以上皆為選擇題型式。

企業綜合適應性測驗為日本Recruit Management Solution公司開發，提供日本企業招考新人時使用，內容包括性格檢查、基礎能力（包含語言、非語言部分）、英語能力等。目前日本約有14,400家企業使用此測驗招募篩選新職員。地方自治體採用此測驗的動機係出於友善考生，使更多的人無須額外準備公務員考試也能報考。

以人口僅次於東京的第二大縣神奈川縣，以及政令指定都市橫濱市為例。神奈川縣廳人事委員會表示，教養測驗實施的目的，係針對應考人是否具有一般的知識以及知能進行測驗，自1953年第一次開始辦理考試之後就持續地實施。值得注意的是目前秋季I種考試，通才取向的事務類科則採用新教養測驗。該測驗為人事測驗研究中心2021年新開發的通識測驗試題，目的即為因應地方公務員報考人數逐漸減少，開發較簡單的試題，其特色是應試時間短、題目多但難度較低，用以減輕應考人的負擔，使更多的人願意報考。而橫濱市役所的人才招募，在2023年也有極大轉變，同時首度針對大學畢業生及社會人就業考試具通才取向的「事務」類科進行SPI3測驗。橫濱市役所表示，「橫濱正在尋找具有不同想法和經驗廣泛的人才，以應對複雜及多樣化的行政問題。基此，以2023年橫濱市職員錄用考試為開端，除以往實施的考試外，還將實施利用民間企業常用的綜合適應性測驗（SPI3）。這一舉措將使那些正在民間公司找工作或換工作的人不用額外準備。」

## 對我國公務人員考試採用共同科目測驗的啟示

### 一、普通科目演變過程與改革思維

回顧我國公務人員考試列考普通科目（或稱共同科目）的歷史，向來均以評鑑應考人語文及當代認為重要的一般知識，迄今除一級（等）考試外，各等級考試仍均列考。以指標性的公務人員考試高考三級為例，普通科目70年的

演變歷程，從4科刪修成現行的2科，主要列考內容從過去的國父遺教、憲法、本國歷史及地理、國文等，轉變成目前的「國文（作文與測驗）」、「法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）」。而為了替公部門甄選適合的人才，多年來對於將評量知能領域能力的性向測驗納入國家考試之討論未曾間斷。

考選部曾於1998至2005年實施公務人員高普考分階段考試，當時係因投入公務員考試者眾，為節省人力物力，提升閱卷品質，乃先於第一階段列考綜合知識測驗，另擇選各類科較具代表性的專業科目作為專業知識測驗，各占二分之一比重，廣泛測試應考人基本知能，以選擇題的形式篩選50%的應考人。彼時綜合知識測驗內涵包括中華民國憲法、英文、法學緒論、本國歷史、數的推理、地球科學等。

當年的綜合知識測驗除本國歷史、數的推理、地球科學外，目前中華民國憲法、英文與法學緒論仍為普通科目列考範圍。分析現行普通科目列考內容，可拆解為語文（國文、英文）及法學知識（中華民國憲法、法學緒論），語文涉及文意理解及人文素養，是擔任公務員的基本能力，屬於知能領域；法學知識則屬於知識領域，測量的是公務人員依法行政的基礎能力，惟中華民國憲法及法學緒論內容則部分重疊。若從服務民眾應有廣泛性的知能與常識的角度觀之，法學知識所檢測的面向恐過於偏狹，且整體看來也較缺乏歸納分析、邏輯推理與創造的評測功能，能否測得應考人具有學習潛能、有足夠能力面對時代變遷，處理多元複雜事務，確有檢討空間。

## 二、普通科目可增加認知/知能測驗內涵

面對資訊爆炸、知識更迭快速的時代，未來的人才必須具有思辨的能力，運用跨領域的知識與知能，與他人合作，進行多樣化的學習。同樣的，公部門需要的人才，更須能以跨域思維協調解決問題。我國現行考選制度偏重專業知識考評，錄取的公務員專業能力大多無疑慮，但在人類知識更新週期已縮短成兩三年的時代，評測記憶屬性的知識是否為有效考選公務員的工具，尤其普通科目僅侷限於語文及憲法、法學緒論等範圍，值得省思。倘能增加認知測驗內涵，加入通才取向所需的歸納分析、邏輯推理及創造思維能力的測

量，或更能有效篩選具有學習潛能及適應環境變化的人才，為公部門充實優秀人力。

<a href="#">上一篇</a>	<a href="#">回前頁</a>	<a href="#">下一篇</a>
---------------------	---------------------	---------------------