

出國類別：考察

日本、韓國 公務人員升等考試制度參訪報告



服務機關：考選部

姓名職稱：高普考試司司長王俊卿
專門委員張鈺滄

派赴國家：日本、韓國

出國期間：96年10月24日至30日

報告日期：97年1月

目次

壹、前言

- 一、緣起·····1
- 二、考察機關與人員·····1
- 三、考察項目·····2

貳、日本公務員升等考試制度

- 一、日本現行公務員體系·····11
- 二、日本公務員升遷法制與運作·····14
- 三、日本國家公務員升遷體制及升等考試辦理情形·····15
- 四、日本地方公務員升遷體制及升等考試辦理情形·····17

參、韓國公務員升等考試制度

- 一、韓國現行公務員體系·····25
- 二、韓國公務員升遷體制·····28
- 三、韓國公務員升等考試辦理情形·····31

肆、參訪心得與建議·····33

伍、結語·····35

- 附錄一：日本東京都平成 19 年(2007 年)管理職選考實施
綱要·····37
- 附錄二：韓國首爾市政府 2007 年下半年升遷、轉補(交流)
計畫·····48
- 附錄三：參訪照片集錦·····51

壹、前言

一、緣起

按本部中程(94至97年)施政計畫架構之本部整體發展願景為「開展新視野、新思維及新作法，選拔國家優秀公務人力及專業人才，扮演國家競爭力之推進者」，針對公務人員考試制度而言，其策略之一為「建構與國際接軌之考選法制」，瞭解先進國家考選制度，盱衡國家發展情勢，並結合教育、訓練及任用需要，整建符合世界潮流及前瞻性之公務人員考選法制。另一策略為「開創具信度效度之考選技術」，參考國內外測驗發展趨勢及考選方法，研發評量方式，針對考試性質及評量目的，適當運用，提昇考試鑑別力，選拔適任人才，提昇人力素質。以上策略厥為本部戮力以赴之使命。

鑑於以往考試院及本部赴國外考察有關公務人員考試制度，大多為初任公務人員考試，並無專以現職公務人員升等考試制度為主題，有關外國公務人員升等考試制度之介紹及資訊，寥無可數。如何彌補此方面資訊之欠缺與不足，更進一步瞭解國外公務人員升等考試制度，自為考試承辦單位刻不容緩應盡之職責與義務。本部高普考試司經多方蒐集資料，規劃考察日本、韓國公務員升等考試制度，並於96年度預算中編列本項考察之經費。

本項考察旨為瞭解日韓現職公務員升遷體制及辦理升等考試現況，以汲取其實貴經驗及發展趨勢。期待藉由日韓公務員升等考試制度之引介，蒐集其最新制度演進資料，擷取其獨到之處，尋求足供本部借鏡參考之處，以及未來改進公務人員升官等考試制度設計之參考方向。

二、考察機關與人員

本次赴日韓考察公務人員升等考試制度，經簽奉 部長核派

本部高普考試司王司長俊卿率同張專門委員鈺滄自 96 年 10 月 24 日起至同月 30 日止前往考察，並分別函請駐日本代表處及駐韓國代表處安排參訪機關等事宜，其中韓國行程部分原先規劃參訪中央人事委員會（Republic of Korea Civil Service Commission），惟據駐外單位聯繫後表示本部訪韓期間適逢該委員會接受國會調查，不克派員簡報，乃依其建議改參訪行政自治部（Ministry of Government Administration and Home Affairs）及首爾市政府（Seoul Metropolitan Government），茲將本次考察拜會機關與人員臚列如下：

（一）日本部分

- 1、東京都廳人事委員會（Personnel Commission, Tokyo Metropolitan Government）事務局試驗室室長長谷川登、同室試驗課（昇任班）課長補佐住野、主查松村洋子、外務課鈴木智也等人
- 2、人事院（National Personnel Authority）職員福祉局企畫官（相當課長級）原壽雄等人

（二）韓國部分

- 1、行政自治部（Ministry of Government Administration and Home Affairs）地方行政本部地方人事制度組行政事務官安秉熙等人
- 2、首爾市政府（Seoul Metropolitan Government）人事課室長黃約翰等人

三、考察項目

- （一）貴國（日本部分：中央或地方）現職公務人員之升遷體制為何？是否辦理公開競爭之升等考試？

For Japan or Korea (Japan : either in the local or the central government), what is the system for promotion of currently

employed civil servants? Is an examination with open competition for promotion held?

貴国（中央又は地方）の現職公務員の昇進体制はどのような風になされているのですか？公開な競争試験を行なわれていますか？

현재 귀국(貴國)공무원의 승진체재(體制)는 어떠한지？ 공개적으로 승진 시험이있나요？

(二) 貴國（日本部分：中央或地方）公務人員升等考試之分類及其應考資格？

For Japan or Korea (Japan : either in the local or the central government), in promotion examinations how are the types or disciplines of examination differentiated, and what are the prerequisites for sitting the examination?

貴国（中央又は地方）の公務員の昇進試験はどのように分類しておられますか？試験に参加する資格はどのような風に限定されますか？

귀국(貴國)공무원의 승진고사의 분류와 참가자격은？

(三) 貴國（日本部分：中央或地方）公務人員升等考試之考試方式為何？是否包括口試及審查著作等方式？是否分二試或多試舉行？

For Japan or Korea (Japan : either in the local or the central government), what are the methods used to administer examinations for promotion? Do they include oral examination, or review and rating of publications and accomplishments? Are there two or more stages to the examination?

貴国（中央又は地方）公務員の昇進試験にはどのような試験方法を採用していますか？面接試験又は著作の審査等のやり方も含まれていますか？試験には、職務レベル（1種、2種、3種等）の分類又は、マルチ試験方式により行なわれているのですか

귀국(貴國)공무원의 승진고사의 방식은 어떠한지？ 구술(인터뷰)시험과 저작 심사도있나요？ 시험은 두번 이상 나누어서 하는지？

- (四) 公務人員升等考試及格人員是否隨即予以升任？（即升等考試屬資格考試亦或任用考試？）

Are those who qualify in promotion examinations immediately raised to a higher rank? (That is, does the examination only confer qualification, or does it provide employment?)

公務員昇進試験に合格した人は、即時に職務の昇進を行なわれますか？（即ち、昇進試験は資格だけの試験、又は即時採用の試験ですか？）

공무원의 승등고사에 합격한 사람은 바로 승진을 하나요？ (승진 고사는 승진 자격고사인지 임용(任用)고사인지?)

- (五) 公務人員升等考試科目是否以執行業務相關之科目為主或以通識科目為主？（即升等考試以專才為取向？或以通才為取向？）

Are the subjects in the promotion examination related to performance in the position, or are they mainly a test of general knowledge? (That is, is the direction of the examination inclined towards particular professional expertise, or towards general capabilities?)

公務員昇進試験の試験科目はメインに関係職務に相関する科目ですか？又は一般的な常識試験科目をメインとしますか？（即ち、昇進試験は専門技術人材の採用を目的としますか？又は、一般的な人材の採用を目的としますか？）

공무원의 승등고사과목은 집행업무와 상관된 과목이 주요 과사과목 이 되나요.아니면 통식(通識)과목으로 하나요?(승등 고사는 점문적인 재능을 주요로 하는지. 아니면 통식적인 다양한 재능이 있어야하는지?)

(六) 公務人員升等考試之辦理機關為何？是由獨立機關統籌辦理或由公務人員所屬用人機關辦理？

What is the agency that holds promotion examinations? Is it an independent, unified agency dedicated for this purpose, or does every employing agency hold promotion examinations for its own personnel?

公務員昇進試験の選考機関はどういう部門が担当しますか？独立した部門が選考の仕事を統括的に担当しますか？又は、それぞれの採用機関に委ねますか？

공무원의 승등고사담당기관은?초임(初任)고사 담당과 같은지?

(七) 公務人員升等考試類科之劃分為何？是否與初任考試相同？

How are the divisions of categories and disciplines for promotion examination decided? Are they the same as those for the civil service entrance examinations?

公務員昇進試験の分類の仕方はどのように行なわれていますか？初任採用の試験と同様な分類の仕方ですか？

공무원원의 승등고사의 분류는 어떻게 하는지? 초임(初任) 고사와 같나요?

- (八) 公務人員升等考試之成績計算方式為何? 是否完全以考試成績為主? 有無併計考試成績以外, 如年資或考績之分數為總成績?

How are the final scores for promotion evaluations calculated? Is mostly the score in examination taken into account, or is there also consideration of seniority or performance reviews in calculating final scores?

公務員昇進試験の採点方式はどのような方式で行なわれていますか? 完全に試験成績だけを判断の基準になりますか? 試験成績以外に、勤務評定又は、勤続年数、業績等の評定点数も含めて、総合的な判定基準としますか?

공무원원의 승등고사 성적 개선방식은? 고사성적만 심사하나요? 심사학목에 경력이나 고적(考績)성적을 같이 심사하는지?

- (九) 公務人員升等考試之錄取標準為何? 有無最低分數之限制?

What is the standard for passing the promotion examinations? Is there a set minimum score for qualification?

公務員昇進試験の採用基準は何でしょうか? 最低点数の制限はございますか?

공무원원의 승등고사 합격표준은? 최하 점수의 한계가 있는지?

- (十) 公務人員升等考試筆試試題之題型為何? 以測驗式、申論式或兼採測驗式與申論式之題型為主?

What kinds of test questions are applied in written promotion examinations? Are they mostly multiple-choice, essay, or a combination of the two?

公務員昇進試験の筆記試験の命題パターンはどのようになっていますか?例えば、一般的な箇条式試験方式、文章試験方式、又は、一般的な箇条式な試験のパターン、且つ文章試験方式を兼ねるやり方で試験を行なわれていますか?

공무원의 승등고사 필기시험의 종류와 형태는? 필기(측험식測驗式)、 해설(신론식申論式) 혹은 필기(측험식測驗式)해설(신론식申論式)을 동시에 하는지?

(十一) 公務人員升等考試是否公布命題大綱，供應考人事先知悉?

Are outlines of the general contents of questions in the promotion examination posted in advance, to allow the examinees to prepare?

公務員昇進試験に当たり、事前に命題の方向を公表して、試験を受ける志願者に知らせますか?

공무원의 승등고사의 참가자들에게 고사대강(大綱(참고범위))을 참고 할수있도록 알려주는지?

(十二) 公務人員升等考試是否定期舉辦?

Are civil service promotion examinations held regularly?

公務員の昇進試験は定期的に行なわれていますか?

공무원의 승등고사는 기간마다 규칙적으로 치루나요?

(十三) 公務人員升等考試是否採電腦化測驗?

Do civil service promotion examinations utilize computerized testing?

公務員昇進試験の試験紙の書き方は、コンピュータ判読できるようなやり方で行なわれていますか？

공무원의 승등고사는 자동화식 (컴퓨터를 사용하여 시험을 하는지?) 시험인지?

(十四) 公務人員升等考試命題委員產生之方式為何？考試前命題委員名單是保密或對外公開？放榜後是否公布命題委員名單？

How are the question drafters for the examination selected? Are the names of those on the committee of question drafters kept secret before the examination? Are they made public afterwards?

公務員昇進試験の命題委員の任命はどのように決められているのですか？試験を行なわれる前には、命題委員メンバーのリストは機密保持として扱われていますか？又は対外公開していますか？成績開示した後には命題委員リストを公表しますか？

공무원의 승등고사의 출제위원회는 어떠한 방법으로 선발하시는지? 출제위원의 이름은 고사전에 비밀로하시나요. 공개하시나요? 합격자 발표 후에는 위원들의 이름을 발표하시나요?

(十五) 公務人員升等考試有否使用題庫試題或於每次考試前再臨時命題？

Does preparation of the promotion examinations utilize questions banks, or are the examination questions separately prepared each time before the examination is held?

公務員昇進試験には、古い試験題目のデータベースを使い

ますか？又は、試験毎に、命題委員がそのつどに試験の題目を作りますか？

공무원의 승등고사의 문제는 참고 할수있는 범위가 있나요. 아니면 고사전에 임시로 문제를 내나요?

(十六) 公務人員升等考試閱卷是否採集中評閱或由委員攜回個別評閱？

Do the graders for the examination carry out all the grading together, as in a sequestered facility, or do they take the papers back with them for grading?

公務員昇進試験の採点をするときには、集中的に試験委員が採点しますか？又は、試験委員それぞれが個別に採点を行なわれていますか？

공무원의 승등고사의 성적심사는 한곳에서 다같이 하나요. 아니면 개별적으로 하나요?

(十七) 公務人員升等考試如何處理試題疑義？試題與答案是否公布？

How are disputes concerning correct answers in the examination dealt with? Are the questions and the correct answers made public after the examination?

公務員昇進試験には、試験題目の争議が生じる場合には、どのように対応なされますか？試験題目と正解は公表されますか？

공무원의 승등고사의 문제에 문제가 있을때는 어떻게 해결하시는지? 문제와 답을 같이 발표하나요?

(十八) 公務人員升等考試命題委員之命題、閱卷酬勞如何計算？

How are the question drafters and paper graders remunerated for their work in the promotion examinations?

公務員昇進試験の命題委員が命題と試験の採点を行なわれる時の報酬はどのように計算されますか？

공무원인원의 승등고사출제위원회의 출제와, 심사의 봉급은 어떻게 계산이 되는지?

(十九) 貴國警察人員、關務人員、國營事業人員之進用及升遷方式為何？是否舉行公開競爭之初任及升等考試？

How are policemen, customs officers, and personnel in government-owned enterprises recruited and promoted in Japan? Are open competitive examinations held for entrance and promotion?

貴國の警察、入国警備官、税関職員、国營企業などの人員採用の仕方及び昇進の仕方はどういう風になっていますか？初任採用と昇進採用試験は公開的な行なわれていますか？

귀국의경찰、세관、국가영업인원의 임용(任用)과 승진방식은? 공개적인 초임(初任)고사와 승진고사가 있나요?

(二十) 貴國（日本部分：中央或地方）高階文官之進用方式為何？是否以培訓為主？是否以升等考試晉用高階文官？

For Japan or Korea (Japan : either in the local or the central government), how are positions for high-level officers filled? Is this mainly by training and promotion from lower ranks? Or is advance to higher positions governed by examinations?

貴国（中央又は地方）の上級公務員の採用方式はどのように決められていますか？メインに教育訓練を行なう方式ですか？又は、昇進試験の方式で上級公務員の採用を決めますか？

귀국의[고개(高階)문관(권력이있는윗사람)]은 어떠한 방법으로 선발 하시는지? 훈련으로 배양 하시나요? 승진고사로 선발하시나요?

貳、日本公務員升等考試制度

一、日本現行公務員體系

（一）公務員種類與人數

依日本人事院（National Personnel Authority）2006年統計資料，日本公務員總數約3,933,000人，分為國家公務員約（約935,000人，占23.8%）及地方公務員（約2,998,000人，占76.2%）。

國家公務員之職務，分為一般職（約633,000人，占16.1%）及特別職（約302,000，占7.7%）。一般職包括非現業職員（約300,000人，占7.6%）、檢察官（約3,000人，占0.08%）、國營企業（林務）職員（約5,000人，占0.13%）、日本郵政公社職員（約257,000人，占6.5%，按日本郵政公社已於2007年10月1日改為民營）、特定獨立行政法人職員（69,000人，占1.8%）。非現業職員包括一般行政官、外交官等（約179,000人、稅務職員等約54,000人、皇宮護衛官、刑務官、海上保安官等約46,000人）、航空管制官、特許廳審查官等約8,800人、醫師、藥劑師、看護師等約7,700人、研究職員等約2,000人、事務次官、外局長官、官房長、局長等約900人、船長、機關長等約700人、生活支援員、兒童指導員等約300人、國立看護、氣象、海上保安大學等

教授、准教授等約300人)。特別職包括內閣總理大臣、國務大臣、副大臣、委員會委員、皇室醫務主管、東宮侍從、大使與公使、裁判官、裁判所職員、國會職員及防衛廳職員等。公務員總數(含國家公務員、地方公務員、政府企業職員)占總人口數每千人當中有31.5人(未含防衛廳職員)/33.6人(含防衛廳職員),較諸美國(每千人71.2人/78.4人)、英國(每千人73.7人/78.8人)、法國(每千人82.3人/89.7人)、德國(每千人54.1人/57.9人)均為偏低。

地方公務員之職務,亦分為一般職及特別職,其分類與國家公務員幾乎相同,在特別職地方公務員中,除了和特別職國家公務員分類方式相同外,其差異之處,在國家公務員歸類為一般職的非專任顧問、參事,其在地方公務員係歸類於特別職。地方公務員一般職包括地方公共團體事務系、技術系職員、會計管理者、公立學校教員、職員、警察官(警視以下的警視廳及都道府縣警察本部警察官)、消防官員、特定地方獨立行政法人職員。特別職包括都道府縣知事、副知事、議會議員、市町村長(含東京都特別區區長)、副市町村長、地方公營企業管理者、市町村議會議員(含東京都區議會議員)、教育委員會等行政委員會委員、社會教育委員會、青少年委員會等委員、非專任的自治消防機關職員及水災防治機關職員、特定地方獨立行政法人職員。

(二) 公務員職級與任用

任命權者得根據採用、升等、轉任、職級轉換或降任等其中之一方式任命職員之官職。一般行政機關之職務層級,被列為「指定職」者,應可列為其高階文官範圍,包括特別職之國務大臣(相當部長)、副大臣(相當政務次長),以及一般職常任文官中,事務次官(常務次長)、外局長官(附屬機關首長)、

本省局長（部會司處長）、公立學校之大學校長、規模較大醫療院所之長官與其他相當職務等。茲將指定職（即高階文官）以外之一般職行政人員之代表職務及等級區分列表如下：

日本一般行政人員級別代表職務

職級別	本省廳	管區機關	府縣機關	地方派出機關
11 級	部長、課長(特重)	機關長官、部長 (特重)		
10 級	課長、室長(困)	部長(重)	機關長官(特困)	
9 級	室長	課長(特困)	機關長官(困)	
8 級	課長補佐(困)	課長(相困)	機關長官、課長 (困)	機關長官(困)
7 級	課長補佐	課長補佐(困)	課長(相困)	機關長官(相困) 課長(特困)
6 級	係長(困)	課長補佐、係長 (困)	係長(特困)	課長(困)
5 級	係長(相困)	係長(相困)	係長(困)	課長、係長(困)
4 級	係長、主任(困)、 專門官	係長、主任(困)、 專門官	係長、主任(困)、 專門官	係長(相困)、主任 (困)、專門官
3 級	主任、係員(特高)	主任、係員(特高)	主任、係員(特高)	主任、係員(特高)
2 級	係員(相高)	係員(相高)	係員(相高)	係員(相高)
1 級	係員	係員	係員	係員

註：()內之文意說明

(特重)－業務特別重要；(特困)－業務特別困難；(困)－業務困難；

(相困)－業務相當困難；(特高)－業務需具特別高度知識或經驗；

(相高)－業務需具相當高度知識或經驗。

二、日本公務員升遷法制與運作

(一) 法規規定

依日本國家公務員法第 45 條規定：「考試以判定有無執行職務之能力為目的。」可見日本公務員考試採功績主義。考試在日本國家公務員法上有廣義與狹義二種意義，廣義的「考試」，係指廣泛地證實執行職務能力的方法，大致可分為競爭考試及選考。狹義的「考試」僅指競爭考試，依國家公務員法第 36、37 條規定，公務員不論是進用或晉升，均藉競爭考試辦理。但經人事院准許者，得以選考方式辦理。公務員的進用及晉升以競爭試驗（考試）為原則，以能力證明為基礎的選考（甄試）為例外。人事院認為舉行現職公務員升等考試並不適當時，其升等得採行依照現職者的過去勤務績效為主的選考。爰目前國家公務員升等均以選考為之，至於進用採用選考者亦不少。

選考與競爭考試不同。競爭考試為彼此間需要相互競爭，而選考為個人問題，僅測度被甄選者有無執行官職職務能力，係基於一定基準加以判斷。依人事院規則八～一二第 44 條規定，其判斷必要時，得運用經歷評定、實地考試、筆試等其他方式。另依同規則第 90 條規定，第 3 等級以上一般分類官職，以人事院為選考機關，其他官職的甄試，以任命權者為選考機關，依規定基準辦理。

(二) 實務運作

日本公務員升格是混合能力主義及年資，所謂的升格係指提升俸給表上之薪資給與縱向職位，換言之，升格就等同於升等及加薪，但職位的名稱、等級及升等的方法，不僅是在中央與地方，在各個等級之間亦可見其不同之處。升格選考包括考試選考及非考試選考兩種方法。考試選考係接受與任用考試相同的筆試、論文或面試等合格後併同考績等始予升等；非考試

選考係依據「年資及年齡」、「考績」、「判斷力和執行力」、「職務知識與技術」、「人品及性格」等考核項目評定，在晉升高階職位時，還要加上「管理能力和教育指導能力」與「相關業務的經驗」。

考試選考係為職員人數眾多的地方自治團體所採行，非考試選考則以國家為首的自治團體所採行。地方公務員升等採行考試選考則僅限於一部分的地方自治團體，特別是在人口規模龐大、職員人數是數千人或超過 1 萬人地區，其中包括都道府縣層級的東京都、大阪府、埼玉縣等和指定都市的札幌市、橫濱市、名古屋市、神戶市、北九州市等，以上地方的考試選考實施率占地方自治團體總數的一成左右。其他採行非考試選考的自治團體則以平常工作表現、考績評定，惟不論選考是否須考試，工作上的成績均非常重要。

在考試的等級上，地方公務員升等大部分為主任級選考，課長級以上的管理職選考僅限定在東京都等極少數的地區，其不僅只重視考試結果，亦併採年齡、服務年資、考績等做綜合性評定。

三、日本國家公務員升遷體制及升等考試辦理情形

(一) 國家公務員升遷體制

國家公務員係依據考績、平常工作表現等來決定是否升等。公務員初任考試中，參加 I、II 種考試須具大學畢業資格、III 種考試須具高中畢業資格，通過 I 種考試於中央部會將可升任至課長級、地方機關亦可升任至局長級。基於能力主義，以勤務實績作評析，通過 II、III 種考試如能力不錯，亦可升任至事務次官（常務次長）、審議官層級。

平常工作表現與考績雖為影響國家公務員升遷之主要決定

因素，惟各省廳人事評價（工作表現）的考核項目紛歧，尚未予統一，不過目前已製作試行版考核表格，將試行至 97 年 2 月底截止，經檢討後若無問題，則將開始全面正式實施。考核表格試行版之試用對象包括：1、中央部會課長補佐幹部。2、科員。3、派駐地方之國家公務員。有關工作表現的人事評價進行方式，係由評價者與被評價者進行二次面談，第一次面談確立工作目標，第二次面談則針對是否達成任務、效果進行檢討。嗣因原則上每年會有升級調薪之機會，爰規劃每年面談一次，惟試驗階段則採每半年定期面談一次，並非於職位出缺時才辦理面談，由於升遷是以面談評價工作表現的結果來決定，所以工作表現也是作為績效、年終獎金之參考，故工作表現具有：1、遇缺升任。2、調薪。3、年終獎金等三種參考指標。不過目前國家公務員中係員級至係長級之升等存在著相當嚴重的內部問題，主要原因是平常工作表現與績效考核不會影響該等人員之升遷，因而人事院認為應該建立考核表之客觀機制，來改變各部會以年資升任之傳統且不符合時代潮流的想法。綜上所述，日本國家公務員之升等人事院認為應以工作表現、考績、評價、行為態度等項目作為決定因素，才能建立公正客觀之考評制度。

依人事院指導方針，各部會為提拔Ⅱ、Ⅲ種考試錄取之國家公務員，甚為重視訓練研修，例如指派優秀人員至其他中央部會進行為期 1~2 年歷練其他職務，或指派優秀菁英族（Ⅰ種考試錄取者）至國外進修，歷練企劃等重要職位，或至其他中央部會、國際機構歷練。另外，為了避免被批評未重視性別錄取之平衡，不重視女性權益，今（2007）年Ⅰ種考試錄取率女性占 25%，集中於行政、法律、經濟方面；不過專業領域女性並未獲升任至高級職位，而是集中於研究、技術方面，但女性錄

取率有漸增趨勢。

I種考試錄取者為菁英族，其晉升速度差不多需20年始可升任至課長。II、III種考試錄取者於一般中央部會可升任至課長補佐退休，但亦有升任至審議官、局長退休之案例。國家公務員非常重視第一關入門考試，較不重視升等考試，如外交官以往為獨立考試，現在則併至I種考試。取得研究所畢業資格之高等學歷人員，一般而言，較多往學術界尋求發展，而行政界則較不重視學歷，如早期大學三年級參加考試錄取後，即擔任公職，不再繼續就學，寧可不取得畢業證書文憑，其雖肄業但比畢業者被認為更優秀，外務省事務次長學歷僅為大學肄業即為典型之實例。按參訪機關人事院代表之該院職員福祉局企畫官(相當課長級)原壽雄舉其個人公務生涯為例，其於高中畢業進入人事院九州事務局服務4年，再進入大學夜間部就讀，嗣通過II種考試後，被派至人事院服務，亦曾至外務省服務，期間派至英國倫敦，其經II種考試錄取升任至企畫官(相當課長級)，即為具體的例子。

(二) 國家公務員升等考試辦理情形

日本國家公務員均無須經升等考試以取得升等資格，亦無舉辦升等考試。人事院因顧及公務員準備考試可能疏於本職業務，且擅於考試者對於行政業務未必專精，爰國家公務員升等是否應施行升等考試以取得資格問題，目前並未進行檢討，且人事院不對各部會作指導，亦無立場指導。

四、日本地方公務員升遷體制及升等考試辦理情形

(一) 地方公務員升遷體制

就東京都而言，其任用體系詳如附圖。公務人員於經初任考試錄取任用後，在歷練多種職務與累計一定年資，即可參加

「主任級職」、「係長級職」及「管理職」的升等。晉升方式分「主任級職選考」及「管理職選考」。其中主任級職及管理職中的課長級升等，均須通過統一的考試選考，考試不論學歷及性別，而是基於能力主義原則進行人才選拔。東京都廳很重視幹部職員的升遷，管理職必須循序升遷，欲晉升至課長級須歷經「管理職選考」，而係長級的升等或課長後的部長級、局長級的升等則採以業績評價的遴選方式，以實際績效評定。

「主任級職選考」主要以早期發現人才為目的，可區分為從年輕層面選拔的「主任選考 A」及從累積業務經驗及經驗豐富的職員中進行選拔的「主任選考 B」兩種，晉升主任須經「主任級職選考 A 或 B」，2 級職歷 4 年以上可參加「主任級職選考 A」，歷 12 年以上可參加「主任級職選考 B」。例如：以「主任選考 A」的情況，I 類考試合格後採用的職員，在經歷多種職務之後，於任用後的第 5 年就具備應考資格。而「主任級職選考」合格後，從下一個年度起即可升任主任級職，擔當更高階的職務。

「管理職選考」已實施 50 年，期間進行多次的修正，目前主要分為以下三類：

- 1、「類別 A」：選拔對象以具有全方位視野且年齡較輕之公務員為主，選出後將使其歷練各種不同職務（如道路建設、硬體設備、基礎設施、財務等方面事務），以培訓出能關注機關各個不同層面且活躍的幹部。例如升任主任級職後，任職第 2 年到第 5 年可以參加考試，選考合格後，派赴民間企業、國家及鄰近大都市的政府機關研修之後，再回到東京都歷任係長級及課長輔佐級，可以升任課長級。嗣後，以持續參與都政經營的幹部職員身份

累積多種經驗，就可以階段性地晉升為部長級或局長級。

- 2、「類別 B」：選拔對象以資深職員為主，選出後將使其於局、部歷練教育、財政、文化等方面事務，以培訓出能以職群為核心且活躍的中堅幹部。
- 3、「類別 C」：係為因應下一個年度業務特別需要，而選拔已具備多樣性經驗與即時戰力的幹練職員。惟此一類別將於 2008 年時予以廢止不用。

地方公務員不管何類別均可升遷，一般行政業務可升任至副知事，東京都副知事有 3 位學歷僅高中程度，此為國家公務員所罕見。按任用體系圖所示左右兩邊晉升速度均快，東京都 3 位副知事有 2 位係循右邊升遷。

(二) 地方公務員升等考試辦理情形

1、考試分類及應考資格

東京都職員主任級職和管理職中的課長職升等，必須經由考試選考，包括筆試、考績評定、口試或適應性評定等合格，有關「管理職選考」方式、類別及區分、應考資格、成績計算、及格標準等實施情形詳如附錄一：「日本東京都平成 19 年（2007 年）管理職選考實施綱要」。考試分類大致的區分為從新進職員和經驗豐富的職員中，建立各自選拔人才的結構，即以年輕、資深職員作分類。「主任級職選考」的 2 個類別是基於年資及年齡，「管理職選考」的 3 個類別則是基於各職層實施選考。而任用考試的類型係以參加考試時的年齡來區分，此與升等考試不同。茲將其考試分類及應考資格臚列如下：

(1) 主任級職選考

類別 A：2 級職年資 4 年以上(I 類任用者 3 年以上)，且年齡未滿 40 歲

類別 B：2 級職年資 12 年以上，且年齡 40 歲以上

(2) 管理職選考

類別 A：主任級職在任第 2、3、4、5 年

類別 B：係長級職在任 3 年以上，且年齡未滿 56 歲

類別 C：課長輔佐級職以上在任 2 年以上，且年齡在 44 歲以上，未滿 58 歲

2、考試方式

(1) 主任級職選考

類別 A：筆試（選擇題、技術類的論述、論文）及考績評定

類別 B：筆試（論文）、考績及服務單位的推薦

類別 A 的選擇題內涵包括統計資料的解讀、基礎法令（憲法及行政法）、地方自治制度、地方公務員制度、都政實務及都

政情況相關的問題，其中技術性題目有 45 題、事務性題目有 55 題，每一題有 5 個選項，但僅有 1 個正確答案。論述考試係將基礎的專業知識以文辭說明的方式論述，從 7 個題目中選擇 3 題回答。論文考試係從 2 題中擇一做論述。

(2) 管理職選考

類別 A：筆試(選擇題、技術類的論述、論文)、考績評定、口試及適任性評定

類別 B：筆試(所有類別的論述、論文)、考績評定、口試及適任性評定

類別 C：筆試(論文)、考績評定、口試及適任性評定

類別 A 的選擇題內涵包括都政情況、政治經濟情況、經濟財政相關知識、行政管理與經營相關知識、會計相關知識等問題，其中技術性題目有 30 題、事務性題目有 40 題。論述考試係從 6 到 10 題的技術性領域的專業知識問題中，選擇 4 題回答。論文考試係從 2 題中擇一做論述。其題目內涵以都政為主要問題，針對資料作評析，並提出方向。管理職考試時間 1 天，申論題考試時間 2.5 小時，如命擬少子化、高齡化或產業空洞化問題，提供數據，由應考人分析提出見解，以此判斷其能力。

管理職選考只要通過筆試，就可以參加口試。以預定合格者的 1.2 到 1.5 倍應考人，各自經由 2 次的面試，評定其表現力、判斷力及積極性等，衡鑑其擔當管理職的適任性，做出綜合性合格與否的判斷。

3、命題方式

(1) 為選拔於考試合格後之人才得以適任其職位及職務，因此命題範圍包括一般基礎知識或專業知識，均為驗證型式。例如：一般常識方面，以任用考試驗證的結果，判定適合擔任都廳職員，即予任用，依據實務經驗，「主任級職選考」中須檢驗身為中堅

職員的必備基礎及實務知識，而「管理職選考」亦然，以更寬廣的視野做出綜合性判斷應考人是否瞭解都政及組織經營等，均為命題方向。「主任級職選考」與「管理職選考」雖然因各區分而有所差異，但各在選擇式、論述式及論文式進行命題，做綜合性的判斷。

- (2) 由於「主任級職選考」是每經過一定的經歷年資，而「管理職選考」是每逢各個職層即分別具有應考資格，因此應配合這些情況命題。依據選考各類別、各區分，予以適當命題，除一部分的類別外不可命擬相同的試題。另外，不採用類似大學入學考試等多次考試方式，而併用私立大學獨自命題和大考中心考試，可以參加多個學院、科系考試的方式。東京都係採獨自命題，此與任用考試相同。
- (3) 一般科目試題是由內部職員負責命題，專業科目試題則委託學校學界，但不會有社會信賴問題；試題繕製工作（類似闈場）是由研究所特別機構（研究調查課）辦理，其內部職員均為管理職，一般人無法進入。命題委員名單為機密，由人事委員會事務局試驗室長以專業為考量任命命題委員。
- (4) 無使用題庫試題，如命擬與考畢試題雷同題目亦會有所變化。

4、成績計算

- (1) 試卷評閱是由評分委員會辦理，委員人選是不對外公開，以免發生困擾。
- (2) 選擇題以外的考題以兩名以上的閱卷委員評分，評分結果是以2位閱卷委員評閱分數加總計算，兩者評分差距很大者情況很少，如分數差距40分以上，則再請第三人評分，但此情況未曾發生過。

5、及格標準

應考人考試結果合格與否的判定，以筆試、考績綜合評斷，管理

職選考另須口試及適任性評定，惟年資不列入考慮，並不影響合格與否，依總成績由高而低排序算至預定合格人數額滿為止，決定合格者。雖然科目訂有最低標準，但將隨實施年度不同而有所變化。

6、及格任用

「主任級職選考」合格後，在下一個年度就會升任為「主任」。「管理職選考」合格後，要經歷一定期間「管理職候選者」的機要困難職位後，最後再經選考委員會審查合格，視管理職職位的需求狀況予以適當升任及分配。

7、考試機關

以東京都而言，依地方公務員法的規定，由人事委員會辦理職員的升等選考。人事委員會是獨立的專責人事行政機關，職員的任用考試亦由其辦理，除了一部分技術類職員的任用之外，都是統一舉辦的。而職員的任用係由各任命權者負責。

8、其他事項

- (1) 約於考試舉行前 4 個月左右公布「實施綱要(簡章)」，包括考試內容、實施日期、實施類別、預定合格人數、選考方法等。
- (2) 主任級職選考於每年 9 月底及管理職選考於每年 5 月底各舉行 1 次，管理級職須面試，於 5 月筆試通過者再於 8 月進行口試。另加考績評定，不論考績優劣，均可參加考試。
- (3) 選擇題答案劃記於卡片上，以電腦讀卡計分。除此之外的筆試均書寫在原稿用紙上，由閱卷委員評分。
- (4) 以東京都而言，命題者及其相關內容全均為秘密事項，一切均不對外公布。
- (5) 評分工作以秘密方式進行，集中評閱或委員攜回評閱，由委員全權處理。
- (6) 對於正確解答的反論(disputes concerning correct answers)，

如在考試中應考人提出命題錯誤的情況時，將採取統一且公平的因應，對應考人未有不利的情况。各項筆試考畢試題應考人可帶走，並均予公布，選擇題公布正確答案，申論題未公布參考答案。管理職考試注重表達能力、問題意識，並無參考答案，亦無參考書目。

- (7) 按各閱卷者評閱份數，依東京都的酬勞支付相關規定計算閱卷酬勞。評閱每份試卷酬約日幣 230 元（約新台幣 65 元）。
- (8) 警察(入境警察、海關人員、國營事業職員在東京都不適用)人員任用方法及升等方法，以東京都而言，係人事委員會委任各個任命權者實施。例如：警察人員委任「警視廳」、消防人員委任「東京消防廳」，各自實施任用考試及升等選考。
- (9) 高階公務員的採用，主任級職、管理職均須通過升等選考始可任用；管理職必須有考試資格，為減輕應考人負擔，現在或未來制度作小幅修正，如注重當事人評價、增加面試比重等。除此之外，係長級職、課長輔佐職，係「主任級職選考」合格累積多方職務經驗後，經過一定的經歷年資，就可以獲得任用。另外，部長級、局長級，係「管理職選考」合格後，從已經升任為課長級之人選中，以符合業績、經驗、年資等予以任用。
- (10) 應考人參加考試無須繳交報名費。

參、韓國公務員升等考試制度

一、韓國現行公務員體系

(一)公務員種類與人數

公務員分為國家公務員與地方公務員二類，並分別由其任職機關個別任命，分別受國家或地方法令之規範。地方公務員制度主要是遵循國家公務員制度而來。公務員根據聘用資格、職務內容、身份保障等條件區分如下：

1、永業性公務員（持續服務）：身分受法律保障，係根據成績及資格聘用的公務員，其分類如下：

- （1）綜合服務類：擔當技術、研究、行政的職務，並分類為職群、職列的公務員。
- （2）特殊服務類：法官、檢察官、外務、警察、消防、教育公務員、軍人、軍務員等擔當特殊領域業務的公務員。
- （3）技能服務類：事務員、總機、防護員、救生員等在官署擔當技能業務的公務員。

2、非永業性公務員（非持續服務）：身分未被法律保障，係聘用時成績及資格不嚴格的公務員，其分類如下：

- （1）政治服務類：根據選舉、國會同意、政治決定等聘用的副部長以上公務員及其他不同法律指定的公務員。
- （2）特別服務類：擔當特定的業務而聘用的公務員。
- （3）合同類：根據國家及任用合同，在定期內需要從事專門知識的公務員。
- （4）雇用類：從事簡單勞務的公務員。

依韓國中央人事委員會（Republic of Korea Civil Service Commission）2005年4月統計資料，韓國公務員總數為914,392（軍人、國情院職員除外），包括國會3,176人、法院14,754人、政府893,920人、憲法裁判所210人、選舉管理委員會2,332人，其中政府部分有國家公務員566,803人（占63.4%）與地方公務員327,117人（占36.6%）；又國家公務員中一般行政84,916人、教育328,105人、公安121,580人（法務22,367人、警察99,007人、消防206人）、現業機關（情報通信）32,202人；地方公務員中地區自治團體264,154人（市道71,098人、市郡區193,056人）、教育自治團體62,963人。

（二）公務員職級與任用

公務員職級分為 1~9 級，1 級為最高職等，9 級最低職等。人事制度基於功績原則，以達到高效能運作為目標。公務員依據考試、工作表現、專業領域的學識才能及能力為基準。公務員除經公開競爭的國家考試任用外，為因應不適合採用競爭考試遴選公職人員，在某些特殊情形下，亦可經由非競爭考試管道任用之，此於國家公務人員法有所規範，甄補人選以通過公開競爭考試者優先。

公務員之任用分為下列情形：

- 1、公開競爭錄用：新規錄用係原則上通過公開競爭錄用考試，另有一部分的特定業務上的用人需求則經由限制競爭考試來選拔，分為 9 級、7 級、5 級公開錄用考試，由中央人事委員會主管。
- 2、聘用：根據應聘者之知識、技術、能力、考試成績等決定聘用與否，各行政機關需用人員通過新規錄用、晉升、轉任、降任等補充人員，3 級以上公務員的錄用、晉升時經中央人事委員會審查通過後，由總統任命。
- 3、特別錄用：有些領域所需人員，透過公開競爭考試仍難以補充時採用。所聘用的人員必須具有組織管理的判斷能力，或可提高行政效率的行政執行能力。

以首爾市政府之公務員而言，包括一般職 9~1 級（9 等級）及政務職（市長級），其 6~1 級及政務職人數現況（一般+技術+技能）略述如下：

區分	總計	政務 職	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
市	10,474	4	6	11	27	176	911	9,339
市+ 自治區	40,412	29	6	16	47	346	2,306	37,662

二、韓國公務員升遷體制

(一) 升遷制度及變革

一般職分 1~9 級，開放職部分（即錄用非公務員）分別有 9 級、7 級、5 級，韓國公務員的內部晉升從 1~9 級均有，不過以往 7 升 6 級、8 升 7 級、9 升 8 級基本資格在缺額內，係依考試成績、工作態度審核升遷。但發現以往制度因現職公務員參加升等考試致影響工作，埋頭苦幹為應付考試而忽略本身負責業務或工作，且實際上有能力或對國家有貢獻的公務員因不擅於考試致無法晉升，實為極大之弊端，爰目前除 6 升 5 級之關鍵職務升遷須考試外，其他等級升遷均已廢止考試，而以業績、能力、資歷、專業領域、人品及適應性等為升遷之考量因素，基本上必須通過升遷審查委員會的審查後才算選定。公務員因準備考試而怠忽本職業務，透過考試升遷並不完善，考試應為升遷補助方式之一，爰升遷逐漸朝考績方向。但為彌補公務員考績或行為態度之評定欠缺公正，易受人為因素影響，因此，另外再將上司、下屬或同仁評價列入考績。另 5 級以下升遷列有升遷候補名冊，按考評結果決定升遷優先順序。4 級以上者則考核其工作表現，考核方式如每年訂工作目標，視執行績效優劣來考核。

鑑於 6 升 5 級應考人準備考試需 3~4 個月準備，致忽略本身負責業務，加諸考試科目不切實際、對工作幫助不大等，故自今（2007）年開始另外再增加基本工作能力、專業能力評價，以減少考試之比重，亦即從不同領域作綜合性考核。因 5 級係為中堅管理層級之重要階段，除 6 升 5 級須考試外，其他等級升遷則採審核方式。6 級以下升遷必須於人才開發院（公務員培訓中心）網站進修課程，每年至少 80 小時。自今年開始 6 升 5 級實施基本資格進修制，6 級公務員年資超過 4 年即可取得參加

進修資格，必修科目為行政法總論，選修科目為憲法、韓國史、經濟學、物理學概論，主要目的是培養實務性工作能力。進修課程每年舉行 4 次，每季 1 次，大部分課程在網站均有，公務員於上班時間不能上網進修，於下班後可逕至人才開發院（公務員培訓中心）網站進修相關課程或參加補習，再參加考試，每年考 4 次，必考、選考各一科，各科各滿 60 分為及格，再經過審核後，予以晉升任用。

（二）升遷辦法

1、審核升遷（審查程序詳如附錄二：「韓國首爾市政府 2007 年下半年升遷、轉補(交流)計畫」)

（1）對象：9 升 8 級，8 升 7 級，7 升 6 級，5 升 4 級，4 升 3 級之升遷。

（2）年資：透過此一方式升遷者需要有最低年資之限制。一般職部分 3 級以上需 3 年以上，4~5 級需 5 年以上，6 級需 4 年以上，7~8 級需 3 年以上，9 級需 2 年以上。技能職部分技能 6 級需 3 年以上，技能 7~8 級需 2 年以上，技能 9 級需 1 年半以上。5 級以下按照升遷候選名冊順位，依職缺遞補。2~4 級升遷參考行政績效、能力、經歷、合適度、人品、專業領域等，對於目標管理制度的實行績效評價。1 級：新任用或特殊升遷。

（3）範圍：依據升遷候選者名冊之分數為基準，對於預定升遷者數的 4~5 倍員額做審查範圍之界定。

（4）升遷候選者名冊分數之計算

勤務成績評定分數(70 分)+經歷評定分數(30 分)+額外加分(7.26 分/專業、語言能力、業務實績等)。

（5）升遷審查方法

升遷候選者名冊分數(90~95%)+多方面評價分數(5%反映、5 升 4 級 10%)，按分數高低編列名冊，由升遷審查委員會考核業務

實績以決定候選者。

2、導入基本資格進修制與能力(Competency)評價

(1) 對象：6 升 5 級。

(2) 方法：資格進修制(必須)+升遷審查(50%)或
資格進修制(必須)+能力評價(考試升遷 50%)。

3、基本資格進修制

(1) 目的：防止準備考試所產生的行政空轉，並培育具有基本的管理者素養。

(2) 進修對象：擔任 6 級公務員 4 年以上者。

(3) 進修科目：必要 1 科(行政法總論)、選擇 1 科(憲法、韓國史、經濟學、物理學概論等)。

(4) 合格標準：單科 60 分以上。

(5) 考試次數：一年 3 到 4 回。

(6) 考試題型：選擇題(答案卡作答)。

(7) 學習方法：使用人才開發院(公務員培訓中心)網站所設立的線上講座學習。

(8) 進修者賦予 5 級升遷對象資格(審查、考試)。

4、業務實績之考核

對於資格進修者，依照其升遷候選者名冊分數與多方面評價分數合併計算後，按順位高低取升遷預備員額之 4 倍以下人員為評定對象，由升遷審查委員會進行業務實績(6 級整體實績)考核。

5、升遷任用

9~6 級與 5~4 級，如由升遷審查委員會決定升遷後，即於定額人數範圍中升遷任用。6 升 5 級依照(升遷候選者名冊分數+考試分數+升遷者教育分數)之高低順序任用，如無缺額則不能馬上升遷任用。

(三) 特別升遷

以下情形可不經升遷序列程序而逕行升級

- 1、在維持公務執行公正性立下楷模，並熱忱促進乾淨的公職領域。
- 2、在行政發展上表現傑出，有重大貢獻者。
- 3、對主辦業務有特殊成效，如節省預算，或執行重大計畫等。
- 4、在工作崗位有重大貢獻而延遲退休者。
- 5、冒險犯難致因公死亡者。

(四) 以下情形人員不得辦理升遷

- 1、移送懲處人員。
- 2、受懲處人員未達一定期限者：停職處分人員期間未滿 18 個月者；減俸處分人員期間未滿 12 個月者；申誡處分人員期間未滿 6 個月者。
- 3、申請長假人員。
- 4、暫停執行職務人員。

三、韓國公務員升等考試辦理情形

(一) 舊制 (2006 年以前)

3 級以上升遷無須考試，4 級以下升遷以考試補佐，6 升 5 級注重考試，於每年年底舉行一次考試，自 2005 年起由行政自治部依各部會所需人員編制彙整缺額，委託中央人事委員會舉行考試，惟因首爾市政府所需員額很多 (約占一半)，仍由該市自行決定何時舉行考試。

行政人員必考 2 科 (憲法、行政法)，選考 2 科 (民法、行政學)；技術人員列考各專業領域科目。採全部測驗式試題，每科 40 題，每科考試時間 40 分鐘，計 4 科共 160 題，必考科目於上午舉行，選考科目於下午舉行。僅公告考試科目，未訂命題大綱。命題者由各相關單位 (人事課或人事局) 決定，組命題委員會、審題委員會，其成員為學者專家，相關負責人年資

已達 40~50 年。命題酬勞每題 35,000 韓元(約新台幣 1,351 元)，審題每天 200,000 韓元(約新台幣 7,720 元)。試題疑義由命題委員及學者專家開會決定，應考人提出期限為 7 天，但未曾收到申請之案例。平均滿 60 分且每科至少 40 分以上為及格，其中一科未滿 40 分不予及格。

(二) 新制(2007 年以後)

1、考試及任用程序

公務員升遷除 6 升 5 級須考試外，其他等級升遷則採審核方式，已如上述。6 升 5 級之 6 級年資須 4 年以上，先行進修基本資格進修制之相關課程後再參加考試，筆試必修、選修科目各一科，各科各滿 60 分為及格，再依勤務成績評定分數(70 分)、經歷評定分數(30 分)、加分(7.26 分，含專業、語言能力、業務實績等)綜合評定，彙整候補名冊，以 4~5 倍缺額之數，經升遷審核委員會決定升任人選任用。

2、考試與任用機關

以首爾市政府職員而言，考試與任用機關均為人才開發院(公務人員培訓中心)主管及負責執行，相關缺額求才，由人事課編制，再通知人才開發院。

3、考試公告

6 升 5 級缺額人員由行政自治部上網公告，並僅針對缺額所定倍數之候選名冊人員發函通知應考，故未訂有應考須知及注意事項等資料可提供參考。

4、考試科目

為業務所必須的一般科目，必考 1 科、選考 1 科，必考：行政法總論；選考：韓國史、憲法、經濟學、地方自治制度論、民法總則、行政學、資訊體系論、物理學概論。

5、及格標準

資格進修部分，各科須 60 分以上，往後上推至 70 分，惟各種課程內容不同、計分方式不同，難一概而論。能力評價部分，因具有講義、實習、發表、作業評價、申論式考試等，故無最低標準分數。

6、試題疑義處理

由命題委員與審題委員判定試題是否有瑕疵，若有，則該題送分。試題已由命題委員、審題委員事先過濾防範，未曾發生試題疑義。考畢試題收回，試題及答案均不對外公開。

7、命題酬勞

由中央審查委員會依規定支付，命題每題 25,000 韓元（約新台幣 965 元），每人最多命擬 30 題，每科目由 3 人命題。審題每題 10,000 韓元（約新台幣 386 元），均為選擇題。

肆、參訪心得與建議

- 一、日本國家公務員係依據考績、平常表現決定是否升等，鑑於公務員準備考試可能疏於本職業務，且擅於考試者未必專精行政業務，爰國家公務員升等目前並未考慮施行升等考試；韓國因顧及公務員為準備升等考試而有可能怠忽本職業務，且實際上有能力或對國家有貢獻者因不擅於考試致無法晉升，爰升遷逐漸朝考績方向，考慮業績、能力、資歷、專業領域、人品及適應性等。以上日韓雙方對公務員升等方法之看法均不約而同，咸認藉由升等考試方式升遷似非唯一選擇，考試應僅為升遷補助方式之一，並非必要方式。
- 二、日本國家公務員均無須經升等考試以取得升等資格，亦無舉辦升等考試；韓國目前除 6 升 5 級（相當我國委任升薦任考試）之關鍵職務升遷須考試外，其他等級升遷均已廢止考試。反觀我國公務人員升官等考試之存廢問題，似可參採日韓公務人員

升遷制度，先行建立公正客觀完善之公務人員升遷考核及升官等訓練等機制之相關配套措施後，再行擬議廢止簡任升官等考試。

- 三、日本人事院認為各部會以年資升任之傳統想法，已不符合時代潮流，應予改變。其國家公務員升等應取決於客觀公正的工作表現、考績、能力評價、行為態度等考核項目之看法，對於我國公務人員升官等考試應考資格訂有年資限制之作法等條件，似有借鏡參考修正之處。
- 四、我國現職公務人員之最近三年年終考績（考成）得併計升官等考試筆試總成績（占 30%），為應考人是否筆試錄取之重要關鍵。日本各省廳人事評價考核項目紛歧，目前製作之試行版考核表中，人事評價（工作表現）由評價者與被評價者進行二次面談，第一次面談確立工作目標，第二次面談針對是否達成任務及成效進行檢討。韓國為彌補公務員考績或行為態度之評定欠缺公正，易受人為因素影響，另外將上司、下屬或同仁評價列入考績。似值我國人事主管機關檢討評核現職公務人員考績流程之參考，俾考績成績更臻公正客觀，進而提升我國現行公務人員升官等考試總成績併計考績成績之信度與效度。
- 五、韓國政府為防止公務員準備升等考試所產生的行政空轉，並期培育具有基本管理者素養，而導入基本資格進修制，進行線上學習之作法，似亦有值得我國將來研究改進升官等考試制度時借鏡之參考。蓋我國現行升官等考試存在有考試類科、科目甚為龐雜，且大部分類科報名應考人數卻寥寥可數之奇特現象。因此，將來若能依據公務人員應具備之基本核心能力來簡化設定應試科目，並就此等科目製作應予研習之課程內容，且公布於官方學習網站上，供給有志報名參加考試者上網學習機會，或可使升官等考試制度更臻完善。

- 六、日本東京都地方公務員「主任級職選考」考試方式併採筆試及考績評定，「管理職選考」併採筆試、考績評定、口試及適任性評定。考績及適任性均由任命權者進行評定，口試係綜合筆試及考績成績，取預定合格人數 1.5 倍進行 2 次個別面試，評定其表現力、判斷力及積極性等，與我國現行公務員升官等考試筆試併計考績成績，其中簡任升官等考試考試方式併採筆試與口試，似有異曲同工之妙，故我國現行簡任升官等考試之考試方式，似仍宜予以維持。
- 七、韓國實施基本資格進修制，6 級公務員年資超過 4 年即可取得參加進修資格，必修科目為行政法總論，選修科目為憲法、韓國史、經濟學、物理學概論，主要培養實務性工作能力。進修課程每年舉行 4 次，每季 1 次，可逕至人才開發院（公務員培訓中心）網站所設立的線上講座進修相關課程或參加補習，再參加考試，每年考 4 次，必考、選考各一科，各科各滿 60 分為及格，再依勤務成績評定分數(70 分)、經歷評定分數(30 分)、加分(7.26 分，含專業、語言能力、業務實績等)綜合評定，彙整候補名冊，以 4~5 倍缺額之數，經升遷審核委員會決定升任人選任用。基此，在任用法制配合之前提下，未來似可研究公務人員升官等考試與訓練合而為一，採先訓後考或先考後訓方式，將目前採考試與訓練分流分別晉升高一官等之作法予以改變，使晉升官等的管道更為嚴謹縝密。
- 八、日本現職公務員參加升等考試無須繳交報名費，此一舉措，似值我國公務人員升官等考試未來檢討應考人應否繳交報名之重要參考。

伍、結語

本次考察參訪日韓共 4 個機關，除聽取各機關代表介紹該國

公務人員升等考試制度之簡報並進行意見交流外，並藉此機會將本國公務人員升官等考試制度及相關考試方法適時陳述供渠等參考，例如介紹本部舉辦之電腦化測驗，均獲回應頗值得該國參考借鏡，實已收雙向交流互動之效。本次參訪所得擬錄案供爾後本部修正公務人員升官等考試制度之參考方向，以建構與際接軌之考選法制，開創具信度效度之考選技術，進而選拔國家優秀公務人力，蔚為國用。

本次考察參訪行程，獲得駐日本代表處、駐韓國代表處悉心安排，使訪問行程得以順利圓滿完成。參訪前更蒙張考試委員正修多次與日本方面聯繫，協助蒐集辦理公務升等考試機關及制度概況等資料，以規劃參訪機關。又考量撰擬本報告參考之外文資料如招商翻譯所費不貲，為節省公帑並善用外部資源，除英文部分由參訪人員自行翻譯外，另商請本部臨時工作人員張瓊月小姐協助翻譯日文部分，文化大學韓文研究所研究生鍾長志先生協助翻譯韓文部分，渠等均為義務幫忙性質，譯文明確通順，甚具參考價值，為撰擬報告內容重要參據。謹對以上協助人員，順致萬分謝忱。

附錄一

日本東京都平成 19 年（2007 年）管理職選考實施綱要

平成 19 年 2 月 2 日
東京都 人事委員會

1. 綱要的宗旨

此綱要是規定知事(首長)、公營企業管理者、議會議長、代表監察委員、教育委員會、選舉管理委員會、海區漁業調整委員會或人事委員會具有任命權的職員課長級職之選考。

2. 退職外派職員等的處理

以下所列人員視為東京都職員，準用此綱要的規定。

- (1) 派往「公益法人等的東京都職員派遣等相關條例」第 10 條規定之團體的退職外派者。
- (2) 「職員的退職處理相關條例」附則第 5 條規定之職員。
- (3) 擔任東京都職員後接著任職國家公務員等職員經人事委員會認可者。

3. 選考合格者的處理

(1) 類別 A、類別 B 的合格者

以依據此綱要選考合格者，為管理職選考一次選考合格。

- a. 類別 A 是在其他規定年度所實施的二次選考及最終選考合格者，為管理職選考合格。
- b. 類別 B 是在其他規定年度所實施的最終選考合格者，為管理職選考合格。
- c. 二次選考及最終選考，與另定之管理職選考委員會的判定結果合併決定合格者。

(2) 類別 C 的合格者

以依據此綱要選考合格者，為管理職選考合格。

4. 選考的類別及區分

(1) 類別 A

事務類(1 科)：事務

技術類(6 科)：土木、建築、機械、電力、生物、醫化學

(2) 類別 B

事務類(1 科)：事務

技術類(6 科)：土木、建築、機械、電力、生物、醫化學

(3)類別 C

事務類(1 科)：事務

技術類(1 科)：技術

主要日程

申請截止日：平成 19 年 3 月 2 日(五)

筆試考試日期：平成 19 年 5 月 27 日(日)

口試日期：

類別 A 及類別 B：第一次 平成 19 年 8 月 8 日(三)~8 月 10 日(五)之間指定之一日

第二次 平成 19 年 8 月 16 日(四)及 8 月 17 日(五)中指定之一日

類別 C：平成 19 年 8 月 8 日(三)~8 月 10 日(五)之間指定之一日

合格發表日：平成 19 年 8 月 31 日(五) (預定)

5.應考資格及選考方式等

選考類別 A

(1)應考資格

具有日本國籍的附表 1 職種之職員，於平成 20 年(2008 年)3 月底時，是主任級職選考(短期)、主任級職選考 A 或經驗者〈主任〉任用考試合格者且為 3 級職，其在職期間為 2 年以上未滿 6 年者，但在平成 5 年度(1993 年)以前已參加過 3 次類別 A 考試者除外。

(2)選考分類的選擇

選考的分類可以不拘於職種來選擇。

(3)選考方式

選考是根據下列的筆試、勤務評定、口試及適任性評定來舉行。

筆 試	選 擇 題	事務類 1 小時 40 分 40 題(必須作答)
		(出題範圍)都政情況、政治經濟情況、經濟財政相關知識、行政管理與經營相關知識、會計相關知識
筆 試	選 擇 題	技術類 1 小時 15 分 30 題(必須作答)
		(出題範圍)都政事情、政治經濟等事情、行政管理、經營相關知識

論述	只有技術類 1 小時 50 分 每個選考分類出 6~10 題，擇其 4 題解答
	(出題範圍)各職群必要的學問、專業知識的基礎領域及各職群相關的技術情勢、技術判斷的範圍(出題數及出題領域如附表 2) ※參加技術類選考分類考試者中，具備附表 3 所揭國家資格等人員，免除論述考試。
論文	2 小時 50 分 出 2 題，擇其 1 題回答 以從資料中探求①提出問題點及整理問題(以條列式約 400 字左右)，②分析課題及論述解決對策(1300 字以上~1800 字左右)的命題方式，評定其問題意識、政策形成力、邏輯性、表現力。
勤務評定	以參加筆試的考生為對象，基於考績評價，由任命權者評定。
口試	選擇題及論述(只有技術類)的成績達到一定標準者中，綜合論文及勤務評定的成績，以一定基準以上的人(約預定合格人數的 1.5 倍)為對象進行個別面試(舉行 2 次)，評定其表現力、判斷力及積極性等。
適任性評定	以參加口試的考生為對象，針對其身為管理職的適任性，由任命權者進行評定。

(4)決定合格者

針對選擇題及論述(只有技術類)的成績達到一定基準者，綜合其論文、勤務評定、口試及適任性評定的成績來決定合格人員。

(5)預定合格人數

事務類 30 名
 技術類 8 名 土木 3 名 建築 若干名 機械 若干名
 電力 若干名 生物 若干名 醫化學 若干名
 但仍有依據考試成績等而有所變動的情形。

選考類別 B

(1)應考資格

- a. 具有日本國籍的附表 1 職種之職員，於平成 20 年(2008)3 月底時，是 4 級職以上職位，其總和的在職期間為 3 年以上，年齡未滿 56 歲的人(昭和 27 年(1952)4 月 2 日以後出生者)。
- b. 具備日本國籍的技術類各種職種之職員，於平成 20 年(2008)3 月底時，為 4 級職(統括技能長)，且其在職期間為 4 年以上，年齡未滿 56 歲者(昭和 27 年(1952)4 月 2 日以後出生者)。

(2)論述考試的應考資格

關於論述考試，自符合上述應考資格所規定之基準的前年起得以參加考試。

(3)選考分類的選擇

選考的分類可以不拘於職種來選擇。

(4)選考方式

a. 選考是根據下列的筆試、勤務評定、口試及適任性評定來舉行。

筆試	論述	事務類 1 小時 每個職群出 6 題，擇其 2 題解答 (出題範圍)各職群相關的基礎法令知識、基礎知識、時事問題(出題範圍如附表 4) ※參加事務類選考分類考試者中，具備附表 5 所揭國家資格等人員，免除論述考試。
	技術類	1 小時 50 分 每個選考分類出 6~10 題，擇其 4 題解答 (出題範圍)各職群必要的學問、專業知識的應用領域及各職群相關的技術情勢、技術判斷的範圍(出題數及出題領域如附表 2) ※參加技術類選考分類考試者中，具備附表 3 所揭國家資格等人員，免除論述考試。
	論文	2 小時 每個職群出 2 題，擇其 1 題回答(約 1500 字以上~2000 字) 以課題式的方式出題，針對其問題意識、政策形成力、邏輯性及表現力等來做評定。
勤務評定	以參加筆試的考生為對象，基於考績評價，由任命權者評定。	
口試	論述考試的成績達到一定標準的人員中，綜合論文及勤務評定的成績，以一定基準以上的人(約預定合格人數的 1.4 倍)為對象進行個別面試(舉行 2 次)，評定其表現力、判斷力及積極性等。	
適任性評定	以參加口試的考生為對象，針對其身為管理職的適任性，由任命權者進行評定。	

b. 在筆試考試中，也有可能只進行論述考試。

(5)決定合格者

針對論述考試的成績達到一定基準者，綜合其論文、勤務評定、口試及適任性評定的成績來決定合格人員。

(6)預定合格人數

事務類 70 名

技術類 30 名 土木 20 名 建築 3 名 機械 若干名

電力 若干名 生物 若干名 醫化學 3 名
但仍有依據考試成績等而有所變動的情形。

選考類別 C(至平成 20 年度(2008 年)為止)

(1)應考資格

- a. 具有日本國籍的附表 1 職種之職員，於平成 20 年(2008 年)3 月底時，是 5 級職以上職位，其總和的在職期間為 2 年以上，年齡在 44 歲以上未滿 58 歲的人(昭和 25 年(1950 年)4 月 2 日以後到昭和 39 年(1964 年)4 月 1 日出生者)。
- b. 具備日本國籍的技術類各種職種之職員，於平成 20 年(2008 年)3 月底時，為 4 級職(統括技能長)，且其在職期間為 4 年以上，年齡在 46 歲以上未滿 58 歲者(昭和 25 年(1950 年)4 月 2 日以後到昭和 37 年(1962 年)4 月 1 日出生者)。

(2)選考分類的選擇

上述(1)a 者的選考分類是根據現在所屬職種的事務類或技術類的區分(參考附表 1)。但學問藝術研究職種者的選考分類則是「事務」。另外，福祉類中的福祉或心理職種者的選考分類是「事務」，福祉技術或身障器具製作職種者的選考分類則是「技術」。

上述(1)b 者可以從事務或技術的選考分類中選擇其一。

(4)選考方式及決定合格者

選考是根據下列的筆試、勤務評定、口試及適任性評定來舉行，並綜合這些成績來決定合格者。

筆 試	論文 2 小時 1 題(約 1500 字以上~2000 字) 對都政營運的具體問題以事例式方式出題，並針對其問題意識、判斷力、邏輯性及表現力等來做評定。
勤務評定	以參加筆試的考生為對象，基於考績評價，由任命權者評定。
口 試	綜合筆試及勤務評定的成績，以一定基準以上的人(約預定合格人數的 1.2 倍)為對象進行個別面試，評定其表現力、判斷力及積極性等。
適任性評定	以參加口試的考生為對象，針對其身為管理職的適任性，由任命權者進行評定。

(4)預定合格人數

事務類 50 名

技術類 25 名

但仍有依據考試成績等而有所變動的情形。

6.在職期間的計算方法

- (1) 各個選考類別應考資格中規定的職務級數，在年度中任用的人，以當年度 4 月 1 日任用的方式來計算在職期間。
- (2) 停職、肺結核休養或請育嬰假期間，不從在職期間中扣除。

7.應考資格的特例(特別的在職年資計算)

- (1) 都或是特別區的課長輔佐、係長、統括技能長(包括與這些同等的人員)，或相當 3 級職(技能類除外)的期間方面，是將各個期間分別視為都內該職的在職期間來計算。但以昭和 61 年度(1986)後的考試(選考)合格而任用於都內的人員，特別區的在職期間則不算入。
- (2) 休職(懲戒之一)期間會扣除掉，將其前後加以計算。但在類別 A 中，若不扣除休職期間的 3 級職之在職期間達 6 年以上的情形，則無法參加考試。

8.停職者等的處理

停職、肺結核休養、請育嬰假或休職期間中的職員，於選考日之前一天為止仍無法復職者，就無法參加考試。但在下列的情況下則可以參與考試。

- a. 符合「職員停職事由等相關規則」第 2 條第 1 項、第 2 項或第 4 項的情形，且人事委員會認可者。
- b. 在類別 B 中只參加論述考試的情況，於筆試考試日期請育嬰假者。

9.參加考試的手續

(1) 考試報名

- a. 考試的報名方法 裝設 TAIMS(東京都高度資訊化推進系統)終端設備的部門之欲參加考試者，可自行從人事委員會公佈欄刊登之「平成 19 年度管理職選考報名表」列印報名表，填寫必要事項後提交所屬長官。
沒有裝設 TAIMS 終端設備部門的欲參加考試者，向所屬單位的庶務管理者等提出申請，領取報名表、填寫必要事項後提交所屬長官。
- b. 提出期限 平成 19 年 3 月 2 日(五)
- c. 注意事項
 - (a) 不得重複報名類別 B 及類別 C。
 - (b) 平成 19 年 3 月 2 日之時，因停職、肺結核休養或請育嬰假而具備應考資格者(包括至平成 19 年 3 月底為止任用於定有應考資格職務級數的人員)也可以於平成 19 年 3 月 2 日前提交報名申請書。

- (2) 寄發入場證
- a. 交付各單位的日期 平成 19 年 5 月 8 日(二)
 - b. 交付應考人之方法 透過所屬長官交付。

10. 選考日程等

- (1) 筆試
- a. 考試日期 平成 19 年 5 月 27 日(日)
 - b. 考試地點 未定。依據入場證上的通知(參照 9(2))
另外於平成 19 年 4 月 20 日(五)在 TAIMS 的人事委員會公佈欄先行公告。
- (2) 口試應考人的決定通知
- a. 通知任命權者的日期 平成 19 年 7 月 18 日(三)上午(預定)
 - b. 通知應考人方法 透過任命權者個別通知應考人本人。
- (3) 口試
- a. 考試日期 類別 A 及類別 B
第一次 平成 19 年 8 月 8 日(三)~8 月 10 日(五)期間的指定一日
第二次 平成 19 年 8 月 16 日(四)及 8 月 17 日(五)中的指定一日
類別 C
平成 19 年 8 月 8 日(三)~8 月 10 日(五)期間的指定一日
 - b. 考試地點 東京都職員研修所

11. 選考合格者的公佈

- (1) 公佈日期 平成 19 年 8 月 31 日(五)上午(預定)
- (2) 公佈方法 透過任命權者個別通知應考人本人。
另外，8 月 31 日(五)下午，也會在 TAIMS 的人事委員會公佈欄公告合格者名冊。
- a. 類別 A(技術類)、類別 B(技術類)的合格者分別公佈在報名時所選擇之選考分類別。
 - b. 類別 B(事務類)的合格者公佈在報名時所選擇之職群類別。
 - c. 類別 C 的合格者則公佈在報名時所希望的職群類別。

12. 選擇及論述的免試

- (1) 類別 A
- 在平成 19 年度選考不合格的應考人中，選擇題考試成績達一定基準者，或論述考試(技術類)成績達一定基準者，自平成 20 年度~平成 22 年度的 3 年內，免除選擇題或論述考試。但以具備類別 A 應考資格之期間為限。

另外，上述的應考人係指參加報名之所有筆試考試的人。

(2) 類別 B

在平成 19 年度選考不合格的應考人及只參加論述考試的應考人中，論述考試成績達一定基準者，自平成 20 年度～平成 22 年度的 3 年內，免除論述考試。但以具備類別 B 應考資格之期間為限。

另外，上述的應考人是指參加報名之所有筆試考試的人。

13.成績通知及免除考試通知

對於平成 19 年度選考不合格者及只接受論述考試的應考人(類別 B)且有意願的應考人，告知其筆試及口試的成績。另外，對於選擇題考試及論述考試的應考人，無論其有無告知的意願，一律向所有人通知平成 20 年度～平成 22 年度得否免除選擇題及論述考試。

另外，上述的應考人係指參加報名之所有筆試考試的人。

(1) 希望告知的方法

請在筆試考試時的 2B 鉛筆劃記處劃上是否希望告知。

(2) 告知的內容

a. 無法成為口試應考人的應試者

類別 A……………選擇、論述(只有技術類)、論文的成績

類別 B……………論述、論文(只參加論述考試之應考人除外)的成績

類別 C……………論文成績

b. 口試應考人

筆試考試成績、口試成績

(3) 通知等的時間及方法

a. 分發給各局處 平成 19 年 9 月 7 日(五)

b. 通知等的方法 經由各局處之人事單位分知所屬單位的本人。

附表 1

事務類

事務	法務	圖書管理	史料編纂	速記	社會教育
----	----	------	------	----	------

福祉類

福祉	心裡	福祉技術	身障器具製作
----	----	------	--------

技術類

土木	建築	機械	電力	林業	畜產
水產	園藝	海洋技術	農業技術	獸醫	職業訓練
攝影	無線通信	學問藝術研究	理工技術	衛生監視	環境檢查

醫師	牙醫師	藥劑	診療 X 光	牙齒衛生	牙齒技工
按摩	理學療法	作業療法	視力訓練	衛生檢查	營養師
診療放射線	醫療技術	臨床檢查	保健師	助產士	護士

附表 2

選考分類 (職群)	出題數		出題範圍
	類別 A	類別 B	
土木	10	10	計畫、設計(包括結構力學)、施工(包括材料)
建築	6	6	計畫(設計、原理、都市計畫)、構造(力學、構造)、 施工(工法、材料)、法規
機械	10	10	材料力學、流體力學、熱力學、金屬材料
電力	7	8	電力理論(包括電子回路)、配電變電、法規、電力應用
生物	10	10	生物學、地理學(氣象學、土壤學)
醫化學	6	10	公共衛生學(包括化學)

註：除上述所記之外，還包括與職群相關的技術情勢及技術判斷的領域。

附表 3

選考分類	國家資格等
土木	◆ 技術士【部門：建設、上下水道〈◇1〉、綜合技術監理(建設、上下水道〈◇1〉)】
建築	◆ 一級建築師 ◆ 技術士【部門：建設、綜合技術監理(建設)】
機械	◆ 技術士【部門：機械、金屬、上下水道〈◇1〉、衛生工學、經營工學、資訊工學、綜合技術監理(機械、金屬、上下水道〈◇1〉、衛生工學、經營工學、資訊工學)】
電力	◆ 技術士【部門：電力電子〈◇2〉、上下水道〈◇1〉、經營工學、綜合技術監理(電力電子〈◇2〉、上下水道〈◇1〉、經營工學)】 ◆ 電力主任技術者(第一種、第二種)
生物	◆ 技術士【部門：建設〈*1〉、農業、森林〈◇3〉、水產、生物工學、環境〈*2〉、綜合技術監理(建設〈*1〉、農業、森林〈◇3〉、水產、生物工學、環境〈*2〉)】
醫化學	◆ 技術士【部門：上下水道〈◇1〉、衛生工學、生物工學、環境、綜合技術監理(上下水道〈◇1〉、衛生工學、生物工學、環境)】

- ※ 技術士包含具備成為技術士資格的人員。
- ※ 關於技術士的綜合技術監理部門以選擇各分類相符合科目為條件。
- ※ 「生物」類技術士部門中，關於「建設」、「環境」、「綜合技術監理(建設、環境)」部門有下列的條件：
 - * 1 的選試科目中以選擇「都市及地方計畫」之人員為限。
 - * 2 的選試科目中以選擇「自然環境保全」之人員為限。
- ※ 技術士的部門中，部門名稱有變更的情形時，包括舊部門名稱的資格等在內。
 - ◇ 1 包括舊「水道」部門。
 - ◇ 2 包括舊「電力電子」部門。
 - ◇ 3 包括舊「林業」部門。
- ※一級建築師包括一級建築師考試的及格人員。
- ※電力主任技術者是指受有第一種或第二種電力主任技術者證照交付的人員(包括各該電力主任技術者考試之及格人員)。

附表 4

職群	出題範圍
福祉、醫療保健	社會福利法、生活保護法及地區保健法相關的基礎法令知識，社會保障制度一般及保健醫療制度一般有關的基礎知識，福祉及醫療保健相關的時事問題。
教育、文化	教育基本法、學校教育法及社會教育法相關的基礎法令知識，教育制度一般有關的基礎知識，教育及文化相關的時事問題。
產業、勞動、經濟	勞動基準法、勞動組合法、中小企業基本法及消費者基本法相關的基礎法令知識，中小企業、流通及消費生活有關的基礎知識，產業、勞動、經濟相關的時事問題。
財政、稅務	地方自治法(財務)、地方稅法(通則)、國稅徵收法及地方財政法相關的基礎法令知識，財務會計制度一般有關的基礎知識，財政及稅務相關的時事問題。
環境	環境基本法、廢棄物處理及清潔相關的法律、水道法及下水道法相關的基礎法令知識，生活環境及自然環境有關的基礎知識，環境相關的時事問題。
都市建造	都市計畫法、地方公營企業法相關的基礎法令知識，都市整頓的有關基礎知識，都市建造的相關時事問題。

附表 5

職群	國家資格等
福祉、醫療保健	◆ 社會福祉士
教育、文化	無相符合資格
產業、勞動、經濟	◆ 公認會計師 ◆ 中小企業診斷師
財政、稅務	◆ 公認會計師 ◆ 稅務士 ◆ 不動產鑑定師
環境	無相符合資格
都市建造	◆ 不動產鑑定師

※ 社會福祉士包括具有成爲社會福祉士資格之人員。

※ 公認會計師包括具有成爲公認會計師資格之人員(公認會計師考試及格人員及平成 17 年爲止的第二次考試之合格人員也適用)。

※ 中小企業診斷師包含具有成爲中小企業診斷師資格之人員(中小企業診斷師考試之及格人員也適用)。

※ 稅務士包括具有成爲稅務士資格之人員(稅務士考試之及格人員也適用)。

※ 不動產鑑定師包括具有成爲不動產鑑定師資格之人員(不動產鑑定師考試之及格人員也適用)。

附錄二

韓國首爾市政府 2007 年下半年升遷、轉補(交流)計畫

人事方向

- 升遷、轉補基準公開>確保人事運作之可信度
- 確立室、局責任營運制度>室、局長推薦優先考量
- 具能力之女性公務員支援>有能之女性公務員任職管理
- 提拔創意市政核心方案之推進部屬與成果優秀者

1. 升遷

升遷概要

- 升遷預定人員—共 433 名

區分	計	7>6 級	8>7 級	9>8 級	10>9 級	備考
總計	433	158	128	140	7	
行政職群	152	78	46	28		
技術職	240	79	75	86		
技能職	41	1	7	26	7	

※升遷預定人員核定詳情(參閱附件 1)

- 升遷候選者名冊編製基準日：2007.7.31
--升遷候選者名冊最終調整日：2007.9.12
※資訊、技術職升遷候選者名冊由市、區統合編製
- 升遷單位
--行政職群、技能職：市
--技術職、資訊職：市、自治區統合
※未履行「市、區定期人事與統合人事協議書」的自治區除外
- 升遷預定日期：2007.10.15

■升遷任用辦法：審查升遷

- 升遷候選人名冊分數(95%)與多方面評價分數(5%)合併計算後，依照綜合順位高低選拔。
- 拔擢升遷：提拔創意市政核心方案之推進部屬與成果優秀者。
- 依法特別升遷對象之優先升遷：清廉爲民服務獎、창안동상(獎項名稱)受獎人員。

■升遷審查程序：

- 1.多方面評價委員會(上級、同級、下級者評價) > 2.升遷審查委員會 > 3.人事委員會決議

1. 多方面評價委員會：

◦ 評價對象：各職級別升遷任用倍數範圍內之人員

- 依據多方評價實施要領(2003.5.1 行政自治部)實施評價
 - 企業行政職、水道土木職的部分，委任上水道事業本部長。
 - 多方評價例外職種(升遷審查對象人員與升遷預定人員相同)
- 行政 8 級、行政 9 級、稅務 8 級、社福 8 級、農業 8 級、機械 9 級、電器 9 級、化工(一般)9 級、畜產 9 級、環境(水質)9 級、環境(大氣)9 級、建築 9 級。

◦ 多方面評價方法：

①. 升遷審查對象(升遷任用倍數範圍內之人員)事前公開(名單：附件 2)

②. 業務促進實績要求、公開與驗證

- 要求審查對象該年職級之全期業務促進實績(格式附件 3)
- 所提出之業務實績公布於行政網，並且接受各方意見
- 業務實績是否為事實由審計官室查證。
- 查證結果提至評價委員會。
- 清廉度評價：4 級部屬長官(格式附件 4)

③. 評價委員會構成與運作

--委員會構成：職種別委員會構成運作

- 委員長由委員中選拔，技術職、資訊職評價委員由市自治區安排
- 另含由公務員團體所推薦的人員一名
(無法共同推薦時，取用會員數最多之公務員團體推薦人)

--委員選定

- 考慮部屬別、年齡、勤務經歷、性別等因素後選定，排除加給升遷審查對象者所屬之部屬職員。
- 審查當日委員選定、通報

--委員會運作

- 個人人事紀錄、最近之業務促進實績、業務能力、周遭輿論等，上列項目為基礎資料，依照評價表(附件 5)對個人實施評價。
※分為 4 等級(未達、普通、優秀、卓越)評價。
- 升遷候選人名冊之順位不公開，主要是依照業務能力與實績來評價。

- 爲了消除評分之偏差，各委員所評定的分數中，除去最高與最低之分數。

④. 評價分數反映：

--升遷候選人名冊之評定總分(95%)與多方面評價分數(5%)合併計算後，決定綜合順位，並推薦至審查委員會。

※綜合順位決定結果中若有同分之情況，則依照升遷候選者名冊順位。

2. 升遷審查委員會

◦ 構成：分做行政、技術、技能職群運作

--委員長：科長級中 1 人

--委員：五級以下公務員約八名

(資訊、技術職可包含自治區職員，但爲審查對象之自治區職員除外)

※ 技能職的部分，五級公務員爲委員長，委員爲六級以下公務員。

◦ 運作

審查升遷對象者的業務促進實績、經歷等，以這些爲基礎再輔以細部審查標準，藉以綜合評定。

- 若在清廉度評定上有問題的職員，立即從審查名單中刪除
- 公務員團體推薦者一名作爲審查參觀者。

※企業行政職、水道土木職之升遷審查，依據本計畫推行，由上水道事業本部長主責，另構成審查委員選拔。

3. 人事委員會

◦ 被推薦爲升遷預定者之人員，由人事委員會做最終審議

※技術職(包含資訊職)升遷任用辦法

--自治區中有升遷對象時，在市當中做調整、交流後，於遇缺員該年度由區廳長升遷任用。

--升遷預定者於自治團體間轉出入時，可省略依照市、區人事交流協議會審議、意見爲根據之轉出入同意程序，只需於指定日期對於交流與任用別相同者做升遷任用。

附錄三 參訪照片集錦



參訪人員與日本東京都廳人事委員會事務局試驗室室長長谷川登等人合影



日本東京都廳人事委員會事務局試驗室室長長谷川登（右二）等人參加座談



參訪人員與日本東京都廳人事委員會事務局試驗室室長長谷川登等人座談



參訪人員與日本東京都廳人事委員會事務局試驗室室長長谷川登等人座談



王司長俊卿致贈日本東京都廳人事委員會事務局試驗室室長長谷川登等人禮品



參訪人員與日本東京都廳知事本局秘書部外務課外務係主任鈴木智也合影



參訪人員與日本人事院職員福祉局企畫官原壽雄等人座談



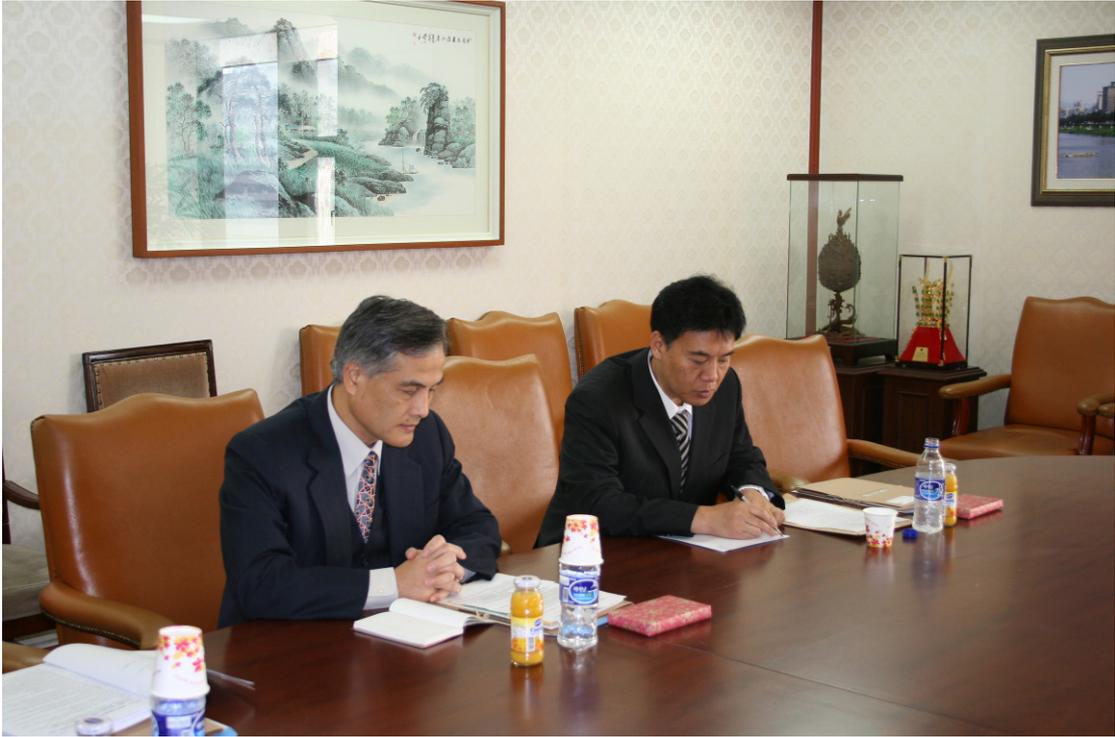
參訪人員與日本人事院職員福祉局企畫官原壽雄等人座談



王司長俊卿致贈日本人事院職員福祉局企畫官原壽雄等人禮品



參訪人員與韓國行政自治部地方行政本部地方人事制度組
行政事務官安秉熙等人座談



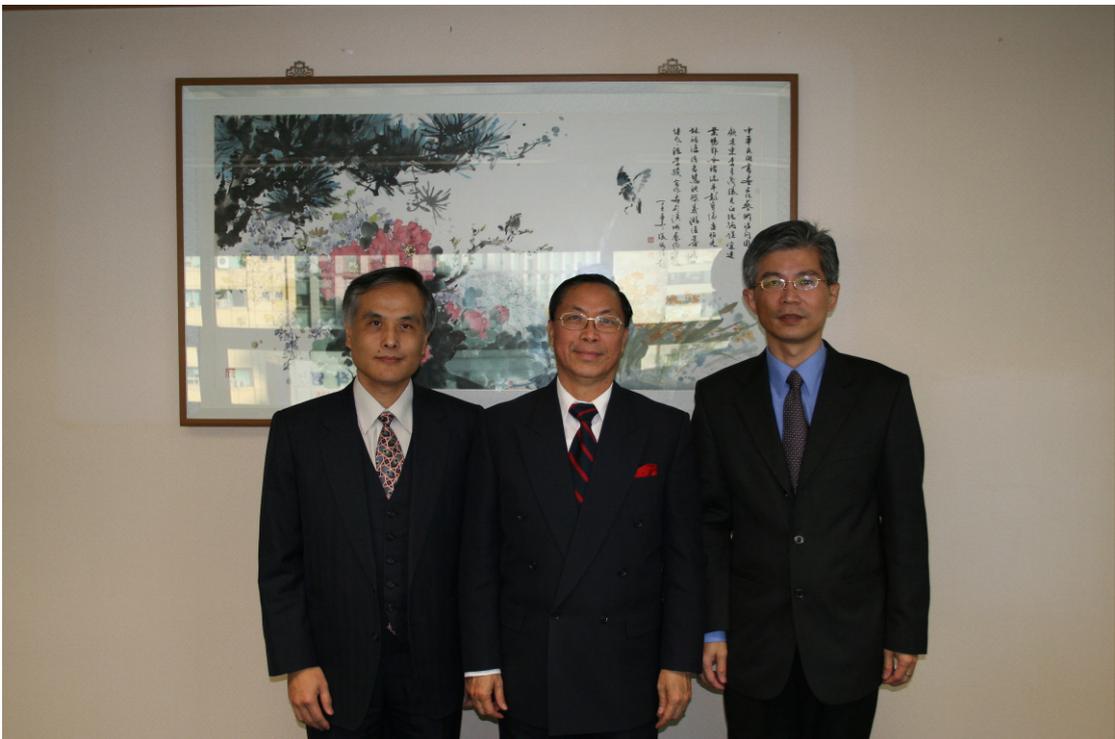
王司長俊卿透過駐韓國代表處孫組員善誠進行翻譯與
韓國行政自治部代表交換意見



王司長俊卿與韓國行政自治部地方行政本部地方人事制度組
行政事務官安秉熙合影



參訪人員與韓國行政自治部地方行政本部地方人事制度組
行政事務官安秉熙合影



參訪人員與駐韓國代表處方副代表仲強合影



參訪人員與駐韓國代表處方副代表仲強合影



參訪人員與韓國首爾市政府人事課室長黃約翰等人座談



參訪人員與韓國首爾市政府人事課室長黃約翰等人座談



參訪人員與韓國首爾市政府人事課室長黃約翰等人座談



參訪人員與韓國首爾市政府人事課室長黃約翰等人座談



參訪人員與韓國首爾市政府人事課室長黃約翰等人合影