

## 考試院文官制度興革規劃方案執行成果一覽表

第一案：建基公務倫理 型塑優質文化				
期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
近程	1. 確定並公布文官之核心價值。	考試院 (銓敘部)	各主管機關	1. 銓敘部於98年11月3日代辦考試院函，將文官核心價值「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」通函中央暨地方各主管機關轉知所屬公務人員知照，並據以規劃辦理宣導及訓練相關事宜。 2. 嗣銓敘部研修公務人員服務誓言，融入文官核心價值，於99年6月3日通函中央暨地方各主管機關人事機構，供同年7月1日以後初任及再任公務人員填寫，期落實文官核心價值。
	2. 建制各類公務人員服務守則。	考試院 (銓敘部)	人事總處 各主管機關	1. 銓敘部會同原行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處，以下簡稱人事總處）及各主管機關組成專案小組，擬具公務人員服務守則草案，經99年3月4日考試院第11屆第75次會議審議通過後，同年月17日由考試院通函中央暨地方各主管機關轉知所屬公務人員知照。 2. 另法官、檢察官、政風、警察、消防、海巡、關務、主計、審計及人事等職務性質特殊人員另應遵守之服務守則，分別由司法院、法務部、內政部、行政院海岸巡防署、財政部、原行政院主計處（現為行政院主計總處，以下簡稱主計總處）、審計部及銓敘部等主管機關自行訂定竣事。
	3. 加強公務倫理與公義社會宣導。	保訓會 人事總處	各主管機關	1. 保訓會透過課程設計、職前與在職訓練等多元途徑，加強公務倫理宣導，包括： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 設計完備的公務倫理課程及教材並適時增修，分別於99年4月、103年3月完成「公務倫理宣導專班」及102年3月、103年3月完成「公務倫理高階主管研討班」等課程教材。</li> <li>(2) 建構完整公務倫理培訓體系，99年4月建立講座薦介名單，函送各機關作為遴聘講座之參考。</li> <li>(3) 各基礎訓練及升任官等訓練期間，開設公務倫理相關課程，並適時更新教材內容，並自99年地方特考基礎訓練起實施公務人員核心價值課程教材。</li> <li>(4) 辦理在職訓練，99年4月函請各主管機關於相關在職訓練中，納入公務倫理相關課程，並於國家文官學院及全國各地陸續開設「公務倫理宣導專班」及「公務倫理高階主管研討班」，迄至102年止，共計開設110班，共7,785人參訓。</li> </ol>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>(5) 推動公務倫理訓練資源整合，101年起將「公務倫理宣導專班」與「行政中立宣導班」合併辦理，計40班。102年擴大與中央及地方各主管機關合辦行政中立、公務倫理宣導相關專班，共計與108個機關次合辦專班，有7,622人次參訓。</p> <p>(6) 辦理數位學習，於國家文官學院網站「文官e學苑」開設數位學習課程，提供公務人員多元學習管道。</p> <p>(7) 辦理公務倫理宣導，藉由印製發送或刊登於網站之宣導摺頁及手冊、宣導捲軸、辦理徵文比賽及提供公務倫理訓練講座多元輔助教具（如取得授權之孫運璿傳DVD）等方式加強宣導。</p> <p>2. 另人事總處配合由所屬公務人力發展中心（以下簡稱人力中心）及地方行政研習中心（以下簡稱研習中心）自99年起辦理眾多實體及數位課程，並自102年起，將廉政倫理(含公務倫理)列為政策性訓練課程項目，且納入行政院所屬人事機構人事業務績效考核之評分項目，積極管考。</p>
	4. 落實公務人員行政中立法之施行。	銓敘部	保訓會 人事總處	公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）於98年6月10日公布施行，考試院嗣於同年11月13日訂定發布中立法施行細則。為確實落實中立法相關規定，銓敘部除積極利用相關業務宣導場合宣傳行政中立之概念及相關法制規範外，亦適時將相關函釋及中立法Q&A內容周知各主管機關人事機構，並於101年間辦理中立法研修意見調查，蒐集之意見均納為未來研修中立法相關規定之參考。
中程	1. 加強公務倫理考核。	銓敘部 人事總處	各主管機關	<p>1. 為加強公務倫理考核，銓敘部檢討現行公務人員考績法（以下簡稱考績法），修正相關規定使公務倫理之精神能落實於機關人事管考事項，並於99年4月6日由考試院函送立法院審議，惟於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成修法程序。嗣考試院於101年10月18日將銓敘部重行研議之考績法修正草案再次函送立法院審議，並經101年12月17日立法院第8屆第2會期司法及法制委員會第21次全體委員會議大體詢答完竣。</p> <p>2. 另人事總處亦配合於101年間共同出席銓敘部辦理之考績法修正宣導說明會，102年間並邀集相關機關召開考績法相關子法工作圈會議，並將實務執行意見函送銓敘部及保訓會參考。</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
	2. 完成「型塑文官優質組織文化推動方案」。	考試院 (銓敘部)	各主管機關	銓敘部經蒐集研析相關文獻、期刊、研究報告與歐美各先進國家實施現況與經驗，以及函徵各主管機關意見、成立專案小組、邀請相關機關開會研商等，研訂「型塑文官優質組織文化推動方案(以下簡稱型塑方案)」草案，並經102年12月19日考試院第11屆第265次會議審議通過。
	3. 建構公務倫理法制體系(完成公務人員基準法之立法)。	銓敘部	人事總處	100年5月18日考試院、行政院會銜函請立法院審議之公務人員基準法(以下簡稱基準法)草案於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成立法程序。嗣銓敘部詳予檢視後，於101年1月31日原案函陳考試院審議，並於同年3月27日由考試院、行政院會銜函請立法院審議，立法院復於101年4月30日、5月21日召開2次審查會議進行審查，並決議另定期繼續逐條審查。
遠程	完成型塑文官優質組織文化。(*)	考試院 (銓敘部)	各主管機關	銓敘部於103年1月27日將型塑方案通函請各主管機關研訂推動之具體作法、辦理情形、績效指標與考核等項目之實施計畫並積極推動，於每年4月底前將執行成果彙送銓敘部；依型塑方案規定，銓敘部每3年應會同人事總處，就各主管機關執行成果及意見，適時檢討修正上開方案，俾達祛除官場負面文化，強化公民性政府的治理結構，型塑政府機關優質組織文化之目標，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。



## 第二案：統整文官法制 活化管理體系

期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
近程	1. 推動政務人員相關法制完成立法。	銓敘部	人事總處	<p>1. 98年4月3日考試院、行政院會銜函請立法院審議之政務人員法、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例(以下簡稱退撫條例)部分條文修正草案於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成立法程序。嗣銓敘部重新研議上開草案(修正草案),於101年2月29日函陳考試院審議,經提同年4月26日考試院第11屆第185次院會討論通過,繼於同年6月25日由考試院、行政院會銜函請立法院審議,並經同年9月28日立法院第8屆第2會期第2次會議決議,交司法及法制委員會審查。</p> <p>2. 為因應公務人員退撫制度改革方案,銓敘部配合調整退撫條例修正草案相關條文,於102年3月18日函陳考試院審議,並提同年4月11日考試院第11屆第231次院會討論通過,續經立法院司法及法制委員會同年5月22日召開審查會審查完竣,部分條文則保留協商。</p>
	2. 確立政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系之基本原則(含確立合理擴大政務職務範圍之原則)。	銓敘部	人事總處	<p>為確立政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系,銓敘部爰研訂聘用人員人事條例(以下簡稱聘用條例)草案,於102年5月17日陳報考試院審議,經同年7月4日考試院第11屆第243次會議決議,交聘任人員人事條例(以下簡稱聘任條例)草案全院審查會併案審查,並分別於102年8月19日、12月16日召開2次全院審查會,本案因涉及層面廣泛,尚須再擇期廣續審查。</p>
中程	1. 推動基礎性法律(公務人員基準法)完成立法。	銓敘部	人事總處	<p>100年5月18日考試院、行政院會銜函請立法院審議之基準法草案於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成立法程序。嗣銓敘部詳予檢視後,於101年1月31日原案函陳考試院審議,並於同年3月27日由考試院、行政院會銜函請立法院審議,立法院復於101年4月30日、5月21日召開2次審查會議進行審查,並決議另定期繼續逐條審查。</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
	2. 整建常務人員法制並建構公私人才交流法制 (1)通盤檢討修正職組及職系相關法規。 。(*)	銓敘部	人事總處 各主管機關	1. 銓敘部參酌100年5月19日考試院第11屆第137次會議委員意見，成立職組職系相關問題通盤檢討專案小組進行檢討，並研擬完成職組職系調整之基本審核原則，惟上開會議決議請銓敘部因應政府組織再造等因素，於適當時機再提出結構性原則。 2. 銓敘部考量目前行政院組織改造業務變動情形較大之經濟及能源部、交通及建設部、環境資源部等組織法均未完成立法程序，且立法完成後實際業務變動內容及用人需求尚未可知，現時係綜整上開專案小組研擬之基本審核原則、人事總處102年3月21日函送之建議意見，以及行政院組織改造後相關機關實務業務變動與用人需求情形，賡續檢討研修職組暨職系名稱一覽表等相關法規；惟以上開機關組織法規尚未立法完成，銓敘部無法進一步就職組職系作整體檢討規劃，故本案尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。
	(2)儘速共同配合完成「法官法」之立法。	銓敘部	人事總處 各主管機關	1. 司法院研擬之法官法草案經司法院、行政院及考試院會銜函送立法院審議，嗣立法院於100年6月14日完成三讀程序，於同年7月6日制定公布，除第5章法官評鑑部分自公布後半年施行、第78條（退養金部分）自公布後3年6個月施行外，其餘條文均自101年7月6日施行。 2. 法官法相關子法部分： (1)涉及考試院權責且須由銓敘部主動訂定部分：法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法、現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法、實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法等3種子法，由考試院、司法院及行政院於101年8月7日會銜訂定發布並函送立法院。 (2)須配合其他機關研擬之相關子法部分： ① 法官法施行細則由司法院、行政院及考試院於101年7月5日會銜訂定發布並函送立法院。 ② 法務部檢察官人事審議委員會審議規則由行政院及考試院於101年7月19日會銜訂定發布並函送立法院。 ③ 司法院人事審議委員會審議規則由司法院及考試院於101年7月16日會銜訂定發布並函送立法院。



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				④ 法官遷調改任辦法草案由司法院及考試院於101年9月21日會銜訂定發布並函送立法院。
	(3)強化警察人員及關務人員之人事管理制度。	銓敘部	人事總處 各主管機關	<p>1.警察人員部分：</p> <p>銓敘部與內政部（警政署）完成強化警察人員之人事管理制度相關成果簡述如下：內政部警政署及其所屬中央四級機關（構）之相關組織法規業均自103年1月1日施行；100年7月至102年1月間修正發布內政部警政署、內政部警政署刑事警察局及直轄市政府警察局附屬機關適用之警察官職務等階表；99年至103年間5度修正發布警察人員陞遷辦法及其相關附件規定；99年至100年間2度修正發布警察人員獎懲標準相關規定；規劃完成警察人員考試雙軌分流制度，並自100年起施行。</p> <p>2.關務人員部分：</p> <p>(1)關務人員人事條例修正草案業經行政院會銜考試院於101年7月18日函送立法院審議中，如經立法院審議通過，並經總統公布，將助使關務人員人事法制更臻健全，並與一般公務人員取得衡平。</p> <p>(2)財政部關務署業配合關務革新規劃6項人事策進作為：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 檢討人力職等合理配置、</li> <li>② 落實職期輪調適才適所、</li> <li>③ 積極培育拔擢優秀人才、</li> <li>④ 強化關務專業教育訓練、</li> <li>⑤ 檢討考核獎懲陞遷制度、</li> <li>⑥ 激發關員榮譽感責任心；</li> </ul> <p>並依短、中、長期之階段性規劃，落實執行26項人事具體措施，均於101年12月底完成。</p>
	(4)檢討人事、政風、主計三個一條鞭制之未來走向。	銓敘部	人事總處 各主管機關	<p>1.人事一條鞭制部分：</p> <p>銓敘部於99年間從人力資源管理發展趨勢及政府改造觀點，進行檢討分析及提出改進建議，於100年2月16日專案函陳考試院審議，經考試院同年4月7日第11屆第131次會議決議，交付全院審查會審查，審查會並於同年5月12日召開。嗣於101年間再次以全球化角度，參考OECD會員國人事管理作法進行研究，提出現階段及未來人事一條鞭管理制度建議，於102年4月8日向院長簡報，已完成人事一條鞭制度階段性檢討。</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>2.政風、主計一條鞭制部分：</p> <p>銓敘部前函請法務部廉政署及主計總處就政風、主計等一條鞭制之未來走向表示意見，經該署基於政風機構業務運作必須採一條鞭之管理體制，以發揮內部監督之功能，以及該總處基於政府組織之財務監督功能無法免除等相關理由，分別強調仍應維持政風、主計一條鞭管理立場，嗣經審慎研議後，認宜予尊重；另政風機構人員設置管理條例及主計機構人員設置管理條例均已於101年修正公布，嗣後透過相關法制之賡續研修，亦可健全該等一條鞭之制度。是以，政風、主計一條鞭制度宜予維持，並得透過適度修法，更臻完善。</p>
	(5)簡併其他不合時宜之專業人事制度。	銓敘部	人事總處 各主管機關	<p>1.銓敘部就現行9種特種人事法律，會同相關主管機關檢討研議其簡併之可行性後，擬具「簡併特種人事法律之研究」報告，研提簡併規劃方案及相關配套措施，於101年6月1日函陳考試院。</p> <p>2.嗣銓敘部依考試院決議，完成特種人事法律提案主導權之研究報告，併同本案後續研議資料，再於102年6月14日函陳考試院。</p> <p>3.關於銓敘部針對各特種人事法律不合時宜或亟待檢討改進之規定，所研提之改進建議，部分並已完成修法，或俟立法院審議通過，經總統公布後即可落實，或將納入修正草案中，已完成本案之階段性目標。</p>
	(6)建構公私人才交流法制。	銓敘部	人事總處 各主管機關	<p>1.銓敘部為建構公私人才交流機制，業擬具研究報告並研擬規劃方案，於102年4月23日考試院考試委員座談會簡報，並依與會委員建議，函請人事總處等機關提供意見與資料，據以擬具規劃方案報告，於同年6月28日陳報考試院審議，案經同年8月8日考試院第11屆第248次會議決議，請銓敘部撤回重新整理再報院。</p> <p>2.嗣銓敘部進行該交流機制之間卷調查，於102年12月完成調查統計，並於103年1月間函請人事總處提供最新借調民間機構人員資料等，案經該總處同年2月間函請經濟部、國家通訊傳播委員會等2機關提供資料，嗣經該等機關於同年2月25日及3月19日分復銓敘部在案。本案刻併該調查結果及最新資料研處，俾儘速陳報考試院審議。</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
	(7)健全聘任人員人事管理制度。	銓敘部	人事總處 各主管機關	銓敘部為健全聘任人員人事管理制度，除2度調查各機關聘任人員進用情形外，亦邀集學者專家召開諮詢會議，另4度邀集相關主管機關開會研商，嗣經參酌相關意見研訂聘任條例草案，於101年9月28日函陳考試院審議，該案經考試院於101年12月20日、102年8月19日及12月16日召開3次全院審查會。本案因涉及層面廣泛，尚須再擇期廣續審查。
	3.健全政府契約用人制度。	銓敘部	人事總處	銓敘部為健全政府契約用人制度，爰研訂聘用條例草案，於102年5月17日陳報考試院審議，經102年7月4日考試院第11屆第243次會議決議，交聘任條例草案全院審查會併案審查，並分別於102年8月19日及同年12月16日召開2次全院審查會，本案因涉及層面廣泛，尚須再擇期廣續審查。
遠程	1.職務分類制架構檢討改進。	銓敘部	人事總處	<p>1.銓敘部曾於89年5月1日研擬職等架構之調整方案函請考試院審議，嗣經考試院召開審查會審查，審查結果為維持現行十四個職等，僅就各機關相關職務之列等再作通盤檢討調整，並經89年12月28日考試院第9屆第215次會議決議照審查意見通過在案。</p> <p>2.考試院於102年5月6日將101年度委託國立臺南大學行政管理學系進行「職務分類制架構檢討改進之研究」報告函送銓敘部，請就該報告之結論與建議，從政策及執行面作可行性評估，銓敘部業綜整相關意見於102年9月6日及13日復請考試院作為職等架構調整之參考。嗣考試院研究發展委員會綜整相關機關意見，提報102年10月17日考試院第11屆第256次會議通過，其中涉及十四職等架構檢討部分，同意仍維持現行十四職等架構，僅就各機關相關職務之列等再作通盤檢討調整，就職務分類制架構檢討改進，已獲致具體方向。</p> <p>3.至後續職務列等，以適值行政院組織改造之際，相關機關組織及業務刻正通盤檢討調整中，現行職務列等宜配合機關業務及人員職責調整情況併同檢討；惟職等之變動，須於不影響各機關現有陞遷序列及與上、下層級機關相關職務列等整體衡平之原則下予以考量，且亦須評估是否增加政府財政負擔。是以，銓敘部將配合行政院組織改造後之組織情況，適時檢討調整職務列等架構。</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
	2.研究廢止派用人員派用制度。	銓敘部	人事總處	銓敘部擬具「派用人員派用制度廢止之研究」報告，作為研議廢止派用人員派用制度規劃之參考。嗣依現行派用人員之屬性，區分不同類型派用人員，初步研擬派用人員派用條例(以下簡稱派用條例)規劃廢止之配套措施分別於102年11月20日、103年5月16日邀請相關機關開會研商，各機關就廢止派用條例，尚無不同意見；另就派用條例廢止後，採取過渡期間規定，各機關亦表贊同，爰有關派用條例廢止案及相關配套措施，將參酌各機關建議，儘速陳報考試院審議。





### 第三案：精進考選功能 積極為國舉才

期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
近程	1.通盤研訂建置優質題庫方案。	考選部		<p>1.99年4月15日考試院第11屆第81次會議通過考選部所陳「優質試題發展方案」，作為該部持續發展優質題庫試題之依據。該方案興革事項包括「精實試題品質」、「調整題庫最適規模」、「增加激勵因子」、「充實經費、人力、場地、設備等資源」、「擴大試題來源」、「試題優質成長」及「試題e化升級」等，並具體列入各項執行工作項目。考選部自同年下半年起，即陸續依序落實執行，100年度至103年度6月止之具體工作成果如下：</p> <p>(1)開設命題技術研習班：辦理公務人員及專技人員考試共94場次命題技術研討會，參加研習委員人數2,539人。會中分析試題使用結果，並視實際需要進行試題實作，俾提升試題品質。</p> <p>(2)降低試題疑義及更正答案比率：藉由闡內題務組整理之試題錯誤樣態、及蒐集因試題疑義補榜或行政爭訟之案例、各種試題疑義歸因等資料，提供命審題參考，以降低試題錯誤率。並記錄命審題委員試題可用率，及考畢後試題疑義比率，以作為未來遴聘委員之依據。</p> <p>(3)建立試題品質分析回饋機制：100年至103年6月止已完成考畢試題品質分析3,879科。並於召開題庫工作會議或寄送臨時命題資料之際送請委員參考。</p> <p>(4)新制考試先行預試以穩定試題品質：為因應100年警察特考加考「情境測驗」及司法官、律師考試採分試新制，組成題庫小組辦理命題工作，於考前進行預試，並參照預試分析報告之內容與建議調修題庫試題。統計分析結果顯示，實施3年以來各次考試試題品質穩定。</p> <p>(5)檢討並調整題庫規模：截至103年6月止題庫科目數363科，測驗題占244科，申論題占21科及混合題占98科。建置題庫之科目優先以一年列考多次、使用效能較高之應試科目；或評估題庫建置較臨時命題品質較高之情境圖例題或實例題為原則。</p> <p>(6)翻譯或外購試題：於99年9月擬定國外優質試題蒐集計畫，針對美、英、日、德及中國大陸等進行醫師、藥師、會計師、建築師等10類科考試試題蒐集</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>作業。購置或自行蒐集翻譯計230冊，將配合各類科試題蒐集情形及題庫建置作業需要，提供委員參考。</p> <p>(7)整編優良考畢試題及疑義試題：於維持國家考試信效度之前提下，合理重複使用考畢試題，惟重複比率不得超過百分之三十。經衡酌擇定航海人員考試先行試辦考畢試題重複使用作業。經分析考畢試題重複使用在擴大試題來源，快速補充題庫、大幅降低建置題庫所需之人力、物力及經費等成本上已具初顯效益。考選部103年規劃辦理之醫事人員電腦化測驗考試題庫整編作業，將循此模式適時納入部分優質考畢試題，以提升題庫效能。</p> <p>(8)題庫e化：配合電腦化測驗之需要適時辦理電腦化測驗科目之e化試題建檔作業，並運用題庫整合資訊系統，積極推動線上命題、審查及抽題作業。</p> <p>(9)調整命、審題相關待遇：100年11月18日已依新訂之「考選部各項考試工作酬勞費用支給要點」給付國家考試命、審題委員相關費用。</p> <p>2.發展優質題庫，為一長期經營之目標，考選部將在有限資源下，配合政策發展及社會需求，廣續推動各項優質試題發展工作項目，俾永續建構優質試題。</p>
	2.改進命題及閱卷技術。	考選部		<p>1.99年12月2日考試院第11屆第114次會議通過「司法官及律師國家考試試務注意事項」，100年新制司法官及律師考試第二試法律科目採命題小組形式命題，閱卷採分題平行兩閱，使命題及閱卷更臻公平客觀。</p> <p>2.考選部於100年5月5日訂定「國家考試申論式試卷試評作業程序」，針對到考卷數較多且有多位閱卷委員同時評閱之申論式試卷，如每年公務人員高普考試之會計學概要、公共管理概要等科目實施試評，成效良好，並視類科性質廣續辦理試評作業，俾使閱卷標準能趨於一致。</p> <p>3.為期國家考試參考答案示例更臻完善，考選部召開專案會議，評選出最佳參考答案示例；並研訂「國家考試申論式試題參考答案及評分標準注意事項與示例(計7則)」，自102年第一次專門職業及技術人員高等考試中醫師等考試起，提供命題委員參考，俾提升國家考試命題、閱卷之品質。又為精進參考答案及評分</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>標準，103年2月7日考選部再次召開專案會議研商，經決議；一、參考答案及評分標準分8大類；二、設計參考答案及評分標準標準化格式；三、挑選30則範例，請原命題委員按標準化格式修正後提供各相關考試之命題委員參考。嗣再請原命題委員修正後彙整研訂「國家考試申論式試題參考答案及評分標準注意事項與範例格式說明(計29則)」，自103年公務人員高普考試開始適用，原101年核定之示例停止適用。</p> <p>4.考選部建置完成公務人員高普初等考試及交通事業人員升資考試應試科目命題大綱。另公務人員特種考試部分，100年底已完成特考專用之命題大綱計300科；101年及102年再建置完成司法人員等5項考試計163科目命題大綱。101年4月3日召開研商各項考試命題大綱訂定原則方式及應記載事項相關事宜會議，考選部除賡續針對新增類科及修正之應試科目積極建置命題大綱外，並配合職能分析結果、科技進步及各類知識的發展，就現有命題大綱內容定期檢視修訂。</p> <p>5.每年舉辦公務人員高普考試時適時辦理申論式試題命題技術研討會，對提昇委員命題品質有相當助益。</p> <p>6.為確保國家考試典試人力資料庫內學者專家專長資料與實際相符，並對辦理上開專長審查作業及典試人員參與典試工作具有實質性規範，考選部訂定「典試人力資料庫專長審查作業要點」及「典試人員服務紀錄作業要點」，經99年8月5日考試院第11屆第97次會議通過。另「典試人員服務紀錄作業要點」實施後，參酌實際發生案例修正部分條文，經102年6月27日考試院第11屆第242次會議修正通過。</p>
	3.改進高等考試一級考試，羅致優秀高階文官。	考選部 銓敘部	保訓會	<p>1.考選部研修公務人員考試法(以下簡稱考試法)第15條第1項第1款規定，將高考一級考試應考資格修正為：「公立或立案之私立大學研究院、所，或經教育部承認之國外大學研究院、所，得有博士學位，並任專攻學科有關工作三年以上，成績優良，有證明文件者，得應公務人員高等考試一級考試。」於98年4月9日經考試院函請立法院審議，惟於第7屆立法委員任期屆滿前仍無法完成。</p> <p>2.前開考試法第15條修正草案，考選部於101年2月7日重新報院審議，以及銓敘部為因應考試法第15條之修</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>正，擬具之公務人員任用法（以下簡稱任用法）第13條及公務人員俸給法第6條修正草案，均經同年2月16日考試院第11屆第175次會議審議通過，並於同年2月29日函請立法院審議。立法院業於同年3月9日第8屆第1會期第3次會議決議交司法及法制委員會審查。</p> <p>3.另以考選部重行擬具考試法修正草案函陳考試院審議，其中有關高考一級考試應考資格由原第15條調整為第13條，上開修正草案提經102年8月15日考試院第11屆第249次會議審議通過，並於同年月27日函請立法院審議；嗣經立法院同年12月23日第8屆第4會期司法及法制委員會第26次全體委員會議併案審查上開考試院函請審議與立法委員提案等5案，其中考試院函請審議版本之第13條有關高考一級考試應考資格經決議不予修正，以及刪除修正說明有關高考一級考試及格者取得簡任第十職等任用資格等文字，並經總統103年1月22日令修正公布。</p>
	4.改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才（採行命題、閱卷改進措施）。	考選部	保訓會	<p>1.配合考試院審議「司法官及律師考試改進制度專案報告」決議，考選部擬具公務人員特種考試司法官考試規則草案、專門職業及技術人員高等考試律師考試規則修正草案，於98年8月20日考試院第11屆第48次會議通過，業於同年9月4日訂定、修正發布。</p> <p>2.為利新制司法官、律師考試正式實施，考選部研擬「新制司法官、律師國家考試模擬命題及閱卷作業執行計畫」，並擬定「司法官及律師國家考試試務措施注意事項」，經99年12月2日考試院第11屆第114次院會修正通過，作為辦理上開新制考試試務工作之參據。嗣經辦理該2項新制考試3年後，考量現行各項國家考試有關考試方式、應試科目、題型、命審題作業及閱卷等相關事宜，均未另訂試務注意事項，而係回歸各該考試規則及相關法規規範；另注意事項中涉及題庫建置作業程序，亦訂有題庫建立及運用辦法及考選部建置電子化試題闡場管理要點規範，並納入常態性業務，本注意事項已完成階段性任務，爰已無另訂之必要，遂依中央法規標準法第21條第4款之規定，廢止本注意事項。並於103年4月15日報請考試院核備，經提同年月24日考試院第11屆第282次會議通過。又為選拔並培訓優秀法律人才，研擬相關配套措施，包括訂定新制司法官及律師考</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>試各應試科目命題大綱、進行試考與公布試題範例、建置優質題庫試題、精進命題及閱卷技術、向各大學宣傳、辦理研討會等。</p> <p>3.另為落實司法官及律師考試之命題及閱卷改進措施，包括第一試全面建置題庫；第二試法律專業科目占分比重較高之綜合題，考選部特別建置綜合題題庫；臨時命題科目採行命題小組聯合命題；評閱前進行試評程序；採行線上平行兩閱、兩閱題分差距達三分之一以上時啟動第三閱等，使命題及閱卷更臻公平客觀，提升考試之信度及效度。</p>
	5.請考選部轉請法務部檢討現行律師考試及格人員職前訓練制度。	考選部		<p>1.依律師法第3條、第7條及律師職前訓練規則規定，律師考試錄取人員之訓練，係屬職前訓練，為法務部職權。本訓練由法務部委任法務部司法官訓練所或委託中華民國律師公會全國聯合會（以下簡稱律師公會）辦理。</p> <p>2.為因應新制律師考試新增及格人數，經拜會律師公會，建議增加實務訓練場所並放寬指導人員條件，該會認為有關律師職前訓練之實務訓練之現行作法，應予維持。另拜會尤美女、吳宜臻2位立法委員，委員認為本案仍須獲律師公會及法務部之支持，爰暫予保留。</p> <p>3.嗣考選部正式函詢法務部及司法院意見，法務部於102年3月1日回復表示，有關是否增加法院、檢察署為實務訓練場所部分，需視能否達成訓練目標而定；檢察官與律師角色不同，各地檢署人力、物力不足，學習律師尚不宜至地檢署接受實務訓練。至各行政機關法規單位接受實務訓練部分，建議逕向中央及地方政府之法規會、法制局、訴願會等相關機關洽詢。考選部業已轉請法務部檢討現行律師考試及格人員職前訓練制度。</p>
	6.建立警察人員考試分流雙軌制度（規劃）。	考選部	內政部 內政部警政署	<p>1.為研擬改進開放一般教育體系畢業生報考警察特考衍生之問題，及警察特考、基層警察特考適用不同考試規則引發之爭議，考選部爰擬具警察人員考試制度改進方案，規劃警察人員實施雙軌考試制度，經98年6月4日考試院第11屆第37次會議通過。</p> <p>2.考選部嗣依考試院會議決議，籌組警察人員考試制度改進專案小組，召開6次專案小組會議，研商警察特考、一般警察特考考試方式等相關事宜，經研議後修正兩項警察人員考試規則，提99年9月9日考試院第11屆第102次會議通過，並於同年9月21日修正發布。</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
中程	1.視考試性質，研議採行多元評量方式、分試或分階段考試。	考選部		<p>1.為採多元化評量方式，成立結構化口試工作坊，討論推行結構化口試及口試委員之培訓及認證制度相關事宜，並決議由103年公務人員特種考試外交領事人員考試及公職專技人員考試優先實施。</p> <p>2.考選部於每年舉辦公務人員高等考試二級考試時辦理口試技術研習會議，邀請口試專家講解口試提問、觀察及評分技巧，對於提升口試結構化頗有成效。</p> <p>3.有關分試或分階段考試具體成果如下：</p> <p>(1)為提升從事特定客家領域服務之公務人員語言能力，考選部分別於101年5月1日及103年2月13日召開研商公務人員考試客家事務行政類科加考口試相關會議，初步獲致共識略以：客家事務行政類科分二試辦理，第一試採筆試，維持現行應試科目，第二試採客語口試，第一試未錄取者，不得應第二試。未來將配合研修公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則，予以落實。</p> <p>(2)100年起新制司法官考試採行三試，第一試筆試應試科目2科，共15子科目，全採測驗式試題；第二試筆試應試科目5科，除國文為混合式試題外，其餘全採申論式試題；第三試為口試。新制律師考試分為二試舉行，均為筆試，應試科目與司法官考試相同。</p> <p>(3)為回歸警察專業，警察特考加入情境測驗試題，一般警察特考第二試採體能測驗，以多元評量甄拔適格人選。</p> <p>(4)鑑於飛航管制員之工作，須於瞬息萬變的環境中在數秒內做出最正確之判斷並以英語表達指示，爰於100年5月9日修正發布之公務人員特種考試民航人員考試規則，將飛航管制科別第二試口試改以英語集體口試，期以較充裕時間測試出應試者英語能力。</p> <p>(5)為應內政部入出國及移民署工作人員須執行內外勤務，應具備基本體能之業務需要，100年9月23日訂定發布公務人員特種考試移民行政人員考試規則，本項考試二等考試分三試，包括筆試、體能測驗及口試；三、四等考試分二試，併採筆試及體能測驗，並自101年首次舉辦。102年10月28日因應用人機關需求，比照性質相近之調查人員考試，修正體能測驗項目與及格標準，自103年考試開始實施。</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>(6)為因應用人機關對於現場基層業務的體能需求，100年2月24日修正發布特種考試交通事業人員考試規則，於鐵路人員佐級考試「機械工程」及「機檢工程」二類科加考第二試體能測驗心肺耐力測驗1,200公尺跑走；另增設佐級考試「車輛調度」類科，考試方式除第一試筆試外，第二試亦列考體能測驗1,200公尺跑走。</p> <p>(7)為應行政院海岸巡防署用人需求，101年11月19日修正發布公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則，增列第二試體能測驗。</p> <p>(8)為應司法院及法務部用人需求，102年3月11日修正發布公務人員特種考試司法人員考試規則，四等考試法警類科增列第二試體能測驗。</p> <p>(9)為應用人機關業務需求，103年公務人高考三級考試增設公職專技人員考試類科，分二試辦理，第一試筆試錄取者，得參加第二試口試，二試成績合併計算後，按用人機關用人需求，擇優錄取。</p> <p>(10)為應外交部涉外事務需要，102年11月11日修正發布公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則，三等考試外交領事人員各類科組應考資格增加英語檢定，原第一試外語個別口試移列第二試，並提高口試占分比重，以強化口試功能。</p> <p>(11)配合用人機關業務核心職能，103年2月14日修正發布公務人員特種考試一般警察人員考試規則，各等類別人員第二試體能測驗項目修正為跑走及立定跳遠二項；並於體格檢查增加握力項目。</p> <p>(12)為應機關用人需求，103年4月11日修正發布公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試規則，增設三等考試公職資訊技師組，領有資訊技師證書及2年以上資訊相關工作經驗者，始得報考。其第一試筆試僅列考專業科目2科，第二試體能測驗，第三試口試。</p>
	2.建立職能指標標準作業程序。	考選部	人事總處	考選部依據委託研究「建立國家考試職能評估流程之研究」所建立之職務能力指標作業程序及評估流程，擬定國家考試職能評估流程作業手冊，俾供建立考試類科核心職能之操作準則，並自100年4月起邀集人事總處、銓敘部、保訓會及中央各部會相關用人機關，分5梯次，





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				共同推動職能分析作業，業於102年12月完成。全部作業協辦之主管機關達26個，計完成公務人員高等考試86類科、特種考試58類科、專門職業及技術人員高等考試34類科，共計178類科。
	3.改進人力評估技術，加強考用配合。	考選部 銓敘部 人事總處	保訓會	<p>1.為加強考用配合，提高各機關報缺比例，人事總處及銓敘部各依權責採行措施如下：</p> <p>(1)人事總處除落實公務人員高普初等考試與地方特種考試分流列缺控管原則，並訂定「行政院與所屬中央及地方機關提列公務人員高普初等考試獎勵方案措施」，自97年起將各機關提列年度考試職缺情形，納入行政院所屬人事機構人事業務績效考核項目。</p> <p>(2)銓敘部除函請行政院以外各用人機關覈實提報各項考試任用需求，並予以納入人事機構業務績效考核及人事主管考核外，並於97年10月24日訂定「行政院以外機關提列公務人員高普初等考試職缺獎勵方案」，自98年起實施，依各機關提缺情形予以獎勵。</p> <p>2.為精進考試估缺技術，人事總處訂定「行政院所屬中央及地方各機關(構)學校提列公務人員高普初等考試職缺改進措施」，並於99年10月13日函請各用人機關配合辦理，自100年公務人員高考三級及普通考試任用計畫查缺作業起，建置提報考試職缺調查表，按季控管各機關提列考試職缺之情形，另分析歷年來高普初等考試各類科提報職缺之相關統計數據妥予預估考試職缺。</p> <p>3.為嚴格規範專技轉任資格，銓敘部會同考選部數度檢討修正專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表，業使早期專技轉任所發生過於寬濫，影響正常考試用人等情事獲得改善。</p> <p>4.另為解決公務人員高普考試重複錄取問題，考選部於100年5月27日函陳「各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則」，經同年8月18日考試院第11屆第150次會議修正通過，並修正名稱為「公務人員考試增額錄取名額處理要點」。復於101年12月14日再次修正該要點第3點第6款「當年度公務人員高考三級暨普通考試同時錄取人數(公務人員普通考試採用)」報請考試院審議，經102年2月21日考試院第11屆第226次會議審議通過。</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				5.又為加強考用配合，考選部研修公務人員考試法第19條有關特殊應考資格規定，於102年1月23日修正公布。配合前揭規定，同年12月3日考試院修正公布公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則，新增公職專技人員考試類科11類科，俾使考試用人政策與多元人才延攬二者之間取得最適衡平。
	4.改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才（第一階段改進方案：實施司法官及律師考試新制）。	考選部	司法院 法務部	<p>1.98年8月20日考試院第11屆第48次會議通過公務人員特種考試司法官考試規則、專門職業及技術人員高等考試律師考試規則，同年9月4日訂定、修正發布，並自100年起實施新制司法官及律師考試。</p> <p>2.為精進司法官、律師新制考試，考選部成立100年司法官及律師新制考試檢討改進專案小組，研議各項議題及相關配套措施，包括訂定新制司法官及律師考試各應試科目命題大綱、進行試考與公布試題範例、建置優質題庫試題、精進命題及閱卷技術、向各大學宣傳、辦理新制研討會等，均配合積極推動進行。</p> <p>3.司法官及律師新制考試之特色，包括筆試程序改採二試，提昇命題及閱卷品質；配合法學發展趨勢，調整應試科目內容，符應時代需求；成績計算由百分制改為總分制，可視法律科目性質及業務（執業）需要，適度配分；避免不足額錄取，取消司法官考試專業科目平均成績未滿50分不予錄取之成績設限規定；律師整體及格率由現制8%提高為10.89%，讓更多法律人才為社會服務；命題融合實體法與程序法，兼備理論與實務；研採平行雙閱，落實閱卷品質，確保考試公平等。</p> <p>4.為提升司法官、律師考試試題品質，100年4月起即配合辦理題庫建置事宜。因司法官、律師第二試綜合題占分比重較高，特別建置綜合題題庫，包括公法組（憲法與行政法）、民法與民事訴訟法組、刑法與刑事訴訟法組等3組；並配合101年及102年司法官、律師考試，賡續進行綜合題題庫試題增補事宜。</p> <p>5.100年司法官、律師新制考試，分別於100年8月13日及8月27日舉行第一試，同年10月15日至17日及10月29日至31日分別舉行第二試，司法官考試第三試(口試)於同年12月17日舉行。</p> <p>6.為減輕應考人負擔，考選部進一步研議律師及司法官考試第一試同時辦理，該二項考試規則修正草案，經102年8月22日考試院第11屆第250次會議通過，同年8月27日修正發布，自103年開始實施。</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
	5. 建立警察人員考試分流雙軌制度（實施）。	考選部	內政部 內政部警政署	<p>1. 99年9月9日考試院第11屆第102次會議通過公務人員特種考試警察人員考試規則及公務人員特種考試一般警察人員考試規則，同年9月21日修正發布。</p> <p>2. 自100年至102年，公務人員特種考試警察人員考試及公務人員特種考試一般警察人員考試均依前揭修正之考試規則定期舉辦，用人機關並按考試院會議決議之比例提列二項考試之需用名額。</p> <p>3. 警察人員考試雙軌分流制度實施屆滿3年之際，外界反映制度立意良善，惟仍有檢討改進空間，考選部爰於102年12月25日召集相關用人機關、學校開會研議二項考試規則修正草案，經103年2月13日考試院第11屆第272次會議審議通過，同年2月14日修正發布，修正重點包括：二項考試之體格檢查項目均增加握力，並修正四等考試部分類別應試專業科目題型；一般警察特考體能測驗刪除仰臥起坐、引體向上（男性）、屈臂懸垂（女性）項目，改列立定跳遠項目，並修正水上警察人員類別應考資格，自103年考試開始實施。</p> <p>4. 有關警察人員考試雙軌分流制度，考選部將配合用人機關需求及參酌各界反映意見，持續檢討改進。</p>
遠程	1. 改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才（第二階段改進方案：司法官及律師合一考試）。	考選部	保訓會 司法院 法務部	<p>考選部研議律師及司法官考試第一試同時辦理，該二項考試規則修正草案，經102年8月22日考試院第11屆第250次會議通過，同年8月27日修正發布，並明定律師及司法官考試自103年1月1日起第一試同時舉行，採同一試題；且應考人報考本二項考試均達各該考試第一試錄取標準，得分別應各該考試第二試。</p>
	2. 提升公務人員英語能力。	考選部	銓敘部 保訓會 人事總處	<p>1. 公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則業經考試院102年11月11日修正發布，自103年起外交領事人員考試應考資格將增加英語檢定，並將原第一試外語個別口試移列至第二試併同集體口試辦理，俾因應外交部處理涉外事務需要。</p> <p>2. 未來將逐步擴大於外事警察人員、民航人員等考試實施應考資格增加語文檢定，以符應渠等執行業務之需要。</p>



#### 第四案：健全培訓體制 強化高階文官

期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
近程	1.重新設計晉升簡任官等資格條件。	銓敘部		銓敘部研修考績法第11條及任用法第17條，配合公務人員考績增列優等，酌予修正同官等升任高一職等及升任簡任官等條件，上開兩法修正草案於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成修法程序。嗣銓敘部以前次考試院函送立法院之版本為準，予以重新研議後，經101年10月18日考試院第11屆第209次會議審議通過，並於同日將上開兩法修正草案函送立法院審議，繼於同年12月17日經立法院第8屆第2會期司法及法制委員會第21次全體委員會議大體詢答完竣。
	2.修訂取得同官等高一職等資格之條件。	銓敘部		
	3.適度規範內陞與外補比例。	銓敘部	各主管機關	銓敘部調查98年至100年各機關薦任以上職缺內陞與外補情形，陳報101年5月10日考試院第11屆188次會議。案以各年度整體及按機關別、官等別及職務別等3面向分析之外補比率均高於考試院文官制度興革規劃方案建議之25%，尚未有偏重內陞之情形，經詳慎研議，考量各機關之業務與特性不同，如明定內陞與外補比例恐將影響機關業務運作及首長用人權限，爰維持現行公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）規定，仍由各機關衡酌其機關特性與業務需要，本內陞與外補兼顧之原則辦理。
	4.擴大職務遷調範圍。	銓敘部	各主管機關	銓敘部於99年2月9日函請各類主管機關考量建立遷調機制；另建請立法院等機關將具有基層服務年資者酌予加分之規定納入考量；並請一條鞭機關落實職期調任制度。嗣經教育部同年3月10日函復以，將持續確實執行「行政院所屬各機關職務出缺遞補地方機關公務人員推動措施」；人事總處同年3月16日函知各主管機關人事機構，請確實積極辦理所屬人事主管職期調任事宜；另監察院業於同年4月配合修正該院陞任評分標準表。
	5.限期廢止升官等考試（修法規定五年內辦理三次為限）。	考選部		1.考選部研議廢除簡任升官等考試，於公務人員升官等考試法（以下簡稱升官等考試法）第2條規定，簡任升官等考試於修正條文公布施行之日起5年內辦理3次為限。修正草案經99年6月10日考試院第11屆第89次會議通過，並於同年6月22日函請立法院審議，惟於第7屆立法委員任期屆滿前未完成修法程序。 2.考試院99年4月6日函送立法院審議之公務人員任用法第17條修正草案第2項規定，配合增列「現任薦任第九職等主管或相當職務人員（原為薦任第九職等職務





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>人員)」及「以該職等主管或相當職務辦理之年終考績最近3年列甲等以上（原為薦任第九職等職務辦理之年終考績最近3年2年列甲等、1年列乙等以上）」之規定，對晉升簡任升官等參訓人員素質及工作表現之要求大幅提升，有助強化晉升簡任公務人員能力。</p> <p>3.前開升官等考試法修正草案，考選部於101年2月7日重新報院審議，於同年2月16日考試院第11屆第175次會議決議通過，於2月29日函請立法院審議。立法院業於同年3月9日第8屆第1會期第3次會議決議交司法及法制委員會審查。又立法院法制局於同年6月6日舉辦公務人員升官等考試法修正案座談會，尚待立法院繼續審議。</p>
	6.成立國家文官學院。	保訓會		<p>1.保訓會組織法及國家文官培訓所組織條例修正草案，經立法院98年10月23日三讀修正通過，並經總統同年11月18日明令公布。</p> <p>2.保訓會處務規程修正草案、編制表草案、國家文官培訓所辦事細則修正草案、國家文官學院編制表草案、國家文官學院區域培訓中心組織準則草案及國家文官學院中區培訓中心編制表草案，經98年12月17日考試院第11屆第65次會議審議通過。其中國家文官培訓所辦事細則修正草案經保訓會同年12月31日令修正為國家文官學院處務規程，國家文官學院區域培訓中心組織準則經保訓會98年12月31日令訂定在案。</p> <p>3.為因應地區公務人員培訓需要並善用既有資源，依立法院附帶決議，擬具設立國家文官學院中區培訓中心報告案，提99年1月6日立法院第7屆第4會期司法及法制委員會報告完竣，並經該委員會同意設立中區培訓中心。</p> <p>4.國家文官學院組織法奉考試院99年2月2日令、學院處務規程及學院區域培訓中心組織準則經保訓會99年2月5日令、學院編制表及中區培訓中心編制表經保訓會99年2月5日令、學院中區培訓中心辦事細則經保訓會99年2月22日令，均定自99年3月26日施行。</p>
	7.建構高階主管特別管理制度（完成規劃）。	銓敘部	人事總處 保訓會	<p>銓敘部會同人事總處及保訓會，以「嚴謹選拔」、「建制高階主管訓練制度」、「建立國家高階主管人才庫」、「成立全國高階主管遴選培育委員會」、「建構高階主管人員專屬待遇制度」及「建構嚴格考核及退場機制」等六大建制重點為主軸，共同撰擬之「建構高階主管特別管理制</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				度規劃報告」於99年8月30日函陳考試院審議，經考試院100年5月19日召開全院審查會審查竣事，審查報告經提同年6月23日考試院第11屆第142次會議審議通過。
中程	1.建構高階主管特別管理制度(完成立法)。(*)	銓敘部	人事總處 保訓會	<p>1.銓敘部於101年1月會同人事總處及保訓會組成研擬高階主管特別管理條例(以下簡稱特管條例) 草案專案小組，積極推動法制化作業。</p> <p>2.銓敘部依「建構高階主管特別管理制度規劃報告」及人事總處、保訓會提供條文，擬具特管條例草案，並於102年11月11日召開專案小組第2次會議研商竣事，決議請人事總處統合行政院所屬機關之意見，俾作為後續研議參考。人事總處嗣於103年3月24日將「行政院就特管條例草案之原則性及重要議題意見」函送銓敘部，另保訓會亦於同年1月14日將特管條例草案有關高階主管遴用方式及甄選評鑑機制之意見函送銓敘部，銓敘部繼於103年5月6日召開專案小組第3次會議。</p> <p>3.本案因行政院就特管條例草案主要架構部分，與銓敘部、保訓會未達成共識，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成，銓敘部將持續溝通協調，並於適當時機提考試院報告，俾依考試委員意見，作為後續研擬之政策方向，繼續推動特管條例草案法制作業。</p>
	2.建立快速陞遷機制。	銓敘部	人事總處	銓敘部配合考績法之修正研修陞遷法第11條，增列有關連續2年年終考績優等之優先陞任相關規定，以建立績效為主之快速陞遷機制，另第12條亦配合酌作部分文字修正。上開修正草案於立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成修法程序。嗣銓敘部以前次考試院審查版本為準，予以重新研議後，經101年10月18日考試院第11屆第209次會議審議通過，同日函送立法院審議，經同年12月17日立法院第8屆第2會期司法及法制委員會第21次全體委員會議大體詢答完竣。
	3.建構完整之高階文官、主管培育歷練體系。	保訓會	人事總處	<p>1.保訓會於99年2月5日擬具「高階文官培訓飛躍方案 (Take Off Program for Senior Civil Service, 簡稱TOP方案)」，於99年及100年試辦，並於101年1月20日經考試院發布實施。</p> <p>2.為落實以職能為基礎之訓練規劃，上開方案重點如下：</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>(1)重視人文素養，強調全人培訓。</p> <p>(2)建置高階文官學習地圖，提供個人發展指南。</p> <p>(3)落實嚴謹選訓，標準化作業程序。</p> <p>(4)兼具理論與實務，採問題導向式學習。</p> <p>(5)設計客觀評量機制，強化訓練成效。</p> <p>3.本方案於103年1月20日經考試院修正發布，配合公務人員訓練進修法增訂「高階公務人員中長期發展性訓練」等文字，據以修正方案依據、訓練定位、配套措施等項目內容。於培訓對象及人數，增列「領導發展訓練」及「決策發展訓練」等班之參訓資格條件，除依職等規範外，另依職責程度及職務性質列舉相當之職務，另調整部分班別之評測方式，於「領導發展訓練」增列「政策論述模擬演練」；「決策發展訓練」之原「個案/問題分析」修改為「個案決策演練」，及增列「答詢演練」等評測方式。</p>
	4.充實自初任人員至高階主管、非主管至主管之整體性訓練。	保訓會	人事總處 各主管機關	<p>1.考試錄取人員訓練部分</p> <p>(1)為改進考試錄取人員基礎訓練實施方式、強化考試錄取人員品德操守等訓練成績考核事項，爰修正公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）部分條文，經99年7月16日考試院、行政院、司法院三院會銜修正發布，並配合修正訓練相關行政規則計9種。</p> <p>(2)100年9月7日考試院、行政院、司法院三院會銜修正發布訓練辦法第25條。</p> <p>(3)102年6月17日考試院、行政院、司法院三院會銜修正發布訓練辦法部分條文，並配合修正訓練相關行政規則計1種。</p> <p>(4)103年1月13日考試院、行政院、司法院三院會銜修正發布訓練辦法第27條。</p> <p>2.晉升官等訓練部分：</p> <p>(1)99年研修薦升簡等5項晉升官等訓練辦法。</p> <p>(2)99年6月14日修正薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法等4項晉升官等訓練辦法，同年7月12日修正交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法。</p> <p>(3)102年11月25日考試院修正發布薦任公務人員晉升簡任官等訓練、警正警察人員晉升警監官等訓練、委任公務人員晉升薦任官等訓練及警佐警察人員晉升警正官等訓練等4項訓練辦法全條文22條。</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>(4)103年1月3日考試院及行政院會銜修正發布交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法全條文22條。</p> <p>3.高階公務人員中長期發展性訓練部分：</p> <p>(1)研擬「高階文官培訓飛躍方案」，於99年及100年辦理試辦訓練，再依據試辦成果及檢討，正式完成方案內容，經考試院於101年1月20日公布，並於103年1月20日修正。</p> <p>(2)嗣依102年12月11日修正公布之公務人員訓練進修法第2條第2項規定，高階公務人員中長期發展性訓練由保訓會辦理，確立保訓會辦理高階公務人員中長期發展性訓練之定位，爰據以研訂定高階公務人員中長期發展性訓練辦法(草案)。</p> <p>(3)高階公務人員中長期發展性訓練重點包括：</p> <p>① 運用評鑑中心法嚴謹選訓，遴選具發展潛力人員參訓 採用評鑑中心法( Assessment Centers ) 進行評測遴選，並研發高階文官人格測驗量表，作為輔助遴選評鑑結果之工具。</p> <p>②建構高階公務人員職能架構及繪製學習地圖 將職能分為「價值倫理與人格特質」、「共通核心職能」及「管理核心職等」等三大構面，並據以建立學習地圖及規劃培訓課程。</p> <p>③開設國外研習課程，建立全球視野 100年至102年共與7個歐美地區國家級培訓機構合作辦理研習，包含美國聯邦行政主管研究院、德國聯邦公共行政學院、比利時聯邦行政訓練學院、義大利公共行政學院、瑞士高級公共管理學院、英國國家政府學院及法國國家行政學院等。</p> <p>④實施高效度職能評鑑，客觀評量訓練成效 設計嚴謹之過程評鑑及總結評鑑機制，以多元面向實施考核，並於訓後實施「管理職能評鑑」方式，提高評量鑑別度。</p>
	5.強化核心職能之訓練。	保訓會	人事總處 各主管機關	<p>1.考試錄取人員訓練及晉升官等訓練部分：</p> <p>保訓會將各官等人員所需之核心職能轉換為課程，於99年高普考試基礎訓練(99年10月開辦)實施新制之「公務人員基礎訓練課程架構及配當」，並配合初任人員及各項升官等(資位)通識知能，及年度辦理結</p>





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>果之學員與講座反映意見等，就相關課程予以簡(整)併，修訂課程措施內容等，並逐年檢討100年、101年及102年高普初考基礎訓練課程與升官等訓練課程。103年則以102年公務人員高等考試暨普通考試錄取人員為研究對象，進行訓練需求調查，重新建構委任及薦任公務人員核心職能架構，作為公務人員各官等人員共通能力之基礎，本次調查結果發現，高普考人員核心職能均為「優質服務」、「問題解決」、「基本公務知能」及「基本憲政法制與國家政策」等4項職能，惟依職責輕重與工作困難程度有所區別，分別訂定高考計25項、普考計24項關鍵行為指標。研究結果將作為規劃渠等人員訓練課程之設計、教材講義之編撰、學習能力指標之訂定與評量方式規劃之參據。</p> <p>2.高階文官核心職能部分：</p> <p>(1)為檢討高階核心職能項目，保訓會經依99年及100年試辦高階文官培訓結果，重新修訂核心職能架構及項目，分別於100年10月12日及10月26日邀集專家學及機關代表召開會議研商，經檢討調整，將職能內涵分為「價值倫理與人格特質」、「共通核心職能」及「管理核心職能」3大構面，並依據上開3大構面設定職能項目，並將職能予以定義，明列關鍵行為指標，復對應轉換設計課程。</p> <p>(2)另為完備以職能為基礎之培訓制度，並廣續強化核心職能之訓練成效，保訓會運用多元評鑑技術，運用於核心職能轉換設計課程、規劃客製化課程、進行360度職能回饋及訓練成效追蹤等設計。</p>
	6.明定公務人員年度參加訓練進修時數。	保訓會	人事總處	<p>基於行政院所屬公務人員遍及全國各處，具有城鄉設備、資源之差異及公務人員業務負荷等因素，並考量人事總處實務執行上之困難，於短期內不易排除，爰保訓會及人事行政總處達成共識，將持續建置軟、硬體，提高訓練進修機會，鼓勵全國公務人員終身學習，以及適時研議調整。</p>
	7.建立訓練成效評估追蹤制度。	保訓會	人事總處	<p>1.保訓會業針對99年高階文官培訓參訓人員辦理訓練成效追蹤，相關作業方式說明如下：</p> <p>(1)採量化及質化方式，對參訓學員進行成效追蹤調查，俾瞭解其訓後之行為展現與訓練之關聯性，並針對參訓後晉升之學員及其長官，再進行實地訪談，瞭解其晉升原因。</p>



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>(2)撰寫調查報告，依調查結果顯示，參訓學員於課程結束後，確實對自己展現的職能行為更加瞭解，顯示高階文官培訓所設計相關課程對於各職能之提升及工作績效相當有幫助；另顯示，在訓後3年訓練移轉成效呈現遞減情形，爰建議應定期或不定期辦理回流訓練以改善訓練移轉成效。</p> <p>2.保訓會於101年完成「99年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練成效分析報告」，並於102年6月27日訂定發布「公務人員晉升官等（資位）訓練成效評估作業要點」並登載於考試院公報及保訓會網站。</p>
遠程	1.建構陞遷歷練與訓練培育有效結合之體制（運作及補強）。（*）	銓敘部 保訓會	人事總處	為建構陞遷歷練與訓練培育有效結合之體制，銓敘部業研擬任用法、考績法及陞遷法修正草案，重新設計晉升簡任官等資格條件及修訂取得同等內較高職等資格條件；有關後續運作及補強，將俟上開修正草案完成立法程序並實際運作後，再依執行情形及各機關意見檢討修正，俾達強化考績激勵及擇優陞遷之目標，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。另保訓會則配合上開立法進度辦理相關訓練。
	2.建立完善培訓體系（運作及補強）。	保訓會	銓敘部 人事總處	「高階文官培訓飛躍方案」自試辦訓練實施4年之際，保訓會業於102年就99年至102年之訓練成果，針對「職能基礎」、「培訓對象」、「課程規劃」、「遴選作業」、「國外研習」、「職務見習」、「成績評量（含教與學講座評量）」及「成效追蹤」等面向之現行作法，予以檢討進行檢視，同時實施高階文官目標職位訓練需求調查，完成職能架構之調整。
	3.建構高階主管特別管理制度（運作及補強）。（*）	銓敘部	人事總處 保訓會 各主管機關	有關高階主管特別管理制度之運作及補強，將俟特管條例草案完成立法程序並實際運作後，再依執行情形及各機關意見檢討修正，俾達建立有別於一般公務人員之管理制度，系統化培訓任用我國政府高階主管，作為推動國家政務主幹之目標，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。



### 第五案：落實績效管理 提昇文官效能

期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
近程	1.研修公務人員考績制度 (1)修正平時考核項目。	銓敘部	人事總處	為落實行政機關績效考核，回歸受考人考績以年度內之工作績效及工作態度為主要考核依據，銓敘部乃通盤檢討現行之考績法，研提修正草案於99年4月6日由考試院函送立法院審議，惟立法院第7屆立法委員任期屆滿前未完成修法程序。嗣考試院於101年10月18日將銓敘部重行研議之考績法修正草案再次函送立法院審議，並經101年12月17日立法院第8屆第2會期司法及法制委員會第21次全體委員會議大體詢答完竣。
	(2)強化獎優汰劣機制。	銓敘部	人事總處	
	(3)建立個人與團體績效評比機制及績效獎金制度。	銓敘部	人事總處	
	(4)配合研修公務人員任用法升官等規定。	銓敘部	人事總處	
	(5)配合研修公務人員陞遷法優先陞任規定。	銓敘部	人事總處	
2.修正公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法。	銓敘部	人事總處	公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法修正草案經考試院102年3月12日修正發布，名稱修正為「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）」。本次修正，增列各機關為提昇公務人員品德修養得採行之方式，鼓勵踐行文官核心價值；明定公務人員個人或團體具有優良事蹟者，即時給與獎勵，激勵士氣；並改進模	





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				範公務人員及公務人員傑出貢獻獎之選拔表揚制度，於對象、名額、事蹟、資格條件等均酌作調整，以獎優舉賢。
	3.重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案。	銓敘部	人事總處	<p>1.銓敘部研擬之「重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案(以下簡稱具體執行方案)」草案，於98年12月7日陳報考試院審議，經同年1月17日考試院第11屆第65次會議審議通過，銓敘部續於99年1月5日通函中央暨地方各主管機關實施。</p> <p>2.本案依考試院於102年3月12日修正發布之激勵辦法第4條第2項規定授權，訂定各機關提昇公務人員品德修養及工作績效實施要點(以下簡稱實施要點)。</p> <p>3.為避免實施要點與具體執行方案之內容重複規定，致機關無所適從，銓敘部於103年2月12日函請考試院停止適用具體執行方案。業經提考試院同年3月6日第11屆第275次會議討論通過，爰銓敘部於同年4月7日據以下達實施要點及停止適用銓敘部99年1月5日函頒之具體執行方案。</p>
	4.檢討模範公務人員及傑出貢獻獎選拔制度。	銓敘部	人事總處	<p>1.銓敘部參採考試院審議通過之「模範公務人員及傑出貢獻獎選拔制 檢討報告」，於99年至102年 增 複 審簡報及決審前實地訪查程序，採書面初審、簡報復審、決審前實地訪查及決審之三階段評審方式，選拔具傑出貢獻之得獎人。</p> <p>2.銓敘部配合考試院102年3月12日修正發布之激勵辦法，修正「公務人員傑出貢獻獎遴薦選拔審議及表揚要點」，放寬參選資格、新增團體獎項、調整團體及個人獎項之獎金金額等；另因應上開辦法之修正，102年業實施全面深入評選傑出事蹟，及個人與團體獎不同之評審方式等，簽陳考試院核定，並提報評審委員會議通過後實施。</p>
中程	實施階段性多元獎勵。	銓敘部	人事總處	有關實施階段性多元獎勵之具體興革建議，計有3項，其中第2項「提高模範公務人員及傑出貢獻獎之獎金，並採彈性方式發給」及第3項「將記功、嘉獎作為進修、陞任遷調、職務歷練之重要準據」業已執行。至於第1項「記功、嘉獎之獎勵，研究併發獎金；記大功以上者，並給予公假。」部分，銓敘部經檢討分析各機關調查意見及相關會議機關所提建議，擬具平時考核獎勵



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				併發獎金及給予公假之可行性分析報告，經考試院102年4月18日第11屆第232次會議審議通過，同意平時考核敘獎不另發給獎金或核給公假。
遠程	整建人力發展型之公務人員獎勵法制。(*)	銓敘部	人事總處	<p>1.有關公務人員獎勵事項，前經統整規範於基準法草案，作為相關獎勵法制之法源。又鑒於現行人事法制中，人才培育之激勵措施仍待充實；平時考核激勵效果尚可強化；勳獎章獎勵金之給與宜明定法源等，為整建人力發展型之獎勵法制，銓敘部業依基準法草案及考績法修正草案授權，研訂「公務人員品德修養及工作績效獎勵表揚辦法」草案，期整合現行人事制度有關公務人員獎勵及表揚等激勵措施，並規劃多元獎勵及促進公務人力發展之方式等，以強化激勵效果，提高公務人員服務品質及工作績效。</p> <p>2.本案尚待母法基準法草案及考績法修正草案完成(修)法後，據以辦理草案公告、開會研商、提銓敘部法規委員會及陳報考試院審議等事宜，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。</p>





### 第六案：改善俸給退撫 發揮給養功能

期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
近程	1.檢討加給之分類及支給標準。	人事總處	銓敘部	<p>1.專業加給部分： 在行政院組織調整後各機關人員權益適度保障，以及「行政院功能業務與組織調整暫行條例」施行期間避免全面性檢討專業加給表等原則下，人事總處擬具「行政院組織調整後公務人員各項加給處理原則」於101年8月10日簽奉行政院核定作為後續處理之依據。</p> <p>2.地域加給部分： (1)基本數額調增3%：經會商相關機關獲致共識，在各機關財政可負擔最大範圍內調增地域加給基本數額3%，並簽奉行政院核定自100年7月1日生效。 (2)調整離島地區分級規定：依公務人員加給給與辦法規定，採多面向評量方式檢討離島地區地域加給分級標準之合理性，並簽奉行政院核定修正「各機關學校公教員工地域加給表」自103年1月1日起實施，離島地區由原區分四級支給改區分三級支給。</p> <p>3.職務加給部分： (1)經檢討，各機關主管人員依規定支給主管職務加給、部分機關擔任危險性工作人員支給危險職務加給，均符公務人員加給給與辦法之規定，尚無寬濫情形。 (2)至有關警勤加給部分，行政院於103年4月29日函核定修正「警察人員警勤加給表」，增訂勤務繁重加成規定如下，並溯自103年1月1日生效： 各地方政府治安、交通、警察勤務狀況繁重，符合內政部訂定繁重指標及衡量基準者，且所需經費由各地方政府自籌（不列入基本財政支出設算，亦不得要求中央補助），依下列規定試辦加成支給： ①支給數額屬第一級者，按原支等級數額（即：新臺幣8,435元）加一倍支給；屬第三級者，按原支等級數額（即：新臺幣6,745元）加五成支給。 ②試辦應配合預算編列，按年函報內政部核准；試辦期滿前一個月，應擬具績效檢討報告函報內政部，作為審核繼續辦理之依據。</p>
	2.完成現階段退休法制改革。	銓敘部		為及時因應高齡化及少子化之社會發展趨勢，銓敘部爰規劃推動公務人員月退休金起支年齡延後方案（即俗稱85制），並據以擬具公務人員退休法（以下簡稱退休法）





期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				修正草案，經立法院99年7月13日完成三讀立法程序，並經同年8月4日總統明令公布，自100年1月1日施行，完成階段性退休法制改革。
	3.取消公務人員退休年資採計上限規定。	銓敘部		依100年1月1日修正施行之退休法，對於84年7月1日以後初任公務人員者，已無年資採計上限之規定。
	4.建置退休人力志願服務平台。	人事總處	銓敘部	1.人事總處就所建置之「銀髮公教志工人力銀行」，研議相關功能提升需求項目，於99年6月30日正式改版上線，並於同年7月間辦理2場次宣導會、及於同年10月至11月辦理4梯次種籽師資培育課程，使平台發揮長久效用及深耕推展。 2.據統計資料顯示，本平台截至103年5月中旬志工登錄總人數共6千餘人，參與之各機關(構)、學校、民間非營利組織計1萬1千餘個，且線上維持千筆左右志工招募訊息，能便利地提供退休公教人員多樣化選擇。
	5.建立公務人員退休團體輔導機制。	銓敘部	內政部 人事總處	銓敘部補(捐)助退休公務人員社會團體經費作業規定(以下簡稱作業規定)業於98年11月19日訂定發布，以作為補(捐)助退休團體經費之依據。嗣考量將輔導事項納入作業規定中規範，爰修正作業規定名稱為「銓敘部輔導及補(捐)助退休公務人員社會團體作業規定」，於99年6月30日函陳考試院審議，案經同年7月15日考試院第11屆第94次會議審議通過，於同年8月6日發布在案。復為因應審計部「審計機關審核團體私人領受公款補助辦法」之廢止，於102年10月23日修正發布上開規定第8點規定。
中程	1.強化俸給調整決策機制。	人事總處	主計處 銓敘部	1.軍公教員工俸給之調整，由人事總處於綜合考量政府財政負擔、物價指數變動情形、基本生活費用、經濟成長率、國民所得及民間薪資水準等6項數據，擬案報軍公教員工待遇審議委員會審議後，提出軍公教員工調薪與否之建議供行政院政策決定。 2.考量調薪公式難以具體訂定，且公式化易失政策彈性，並難以兼顧政府財政負擔，爰仍宜將前開6項因素蒐集後，作為研議之參考依據。



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
	2. 整併單一俸點折合格率。	人事總處		<p>1. 總統、副總統、院長、副院長及部長之月俸點數折合俸額，配合100年全國軍公教員工待遇調整，業統一採單一俸點每點以119.06元折算。</p> <p>2. 常任文官部分，經研議仍宜維持現行俸點分段折算俸額之規定，另將配合銓敘部研究之矩陣式俸表（包括俸級級數之調整）結果，再廣續研議採單一俸點折合格率之可行性。</p>
	3. 完成矩陣式俸表（包括俸級級數之調整）之研究。	銓敘部	人事總處	銓敘部就公務人員俸表沿革、現行俸表相關問題、部分先進國家薪資結構資料、意見調查數據以及公務人員銓敘審定與辦理退休情形現況等多項資料進行研議後，擬具「公務人員矩陣式俸表之研究」報告（初稿），於103年1月20日邀請專家學者召開研商會議，同年2月26日向考試委員簡報，業於同年4月10日陳報考試院審議，將配合辦理後續相關事宜。
	4. 多元化經營管理退撫基金。	銓敘部		<p>1. 為配合國外委託經營業務，於92年遴選花旗銀行為國外保管機構，嗣經97年全球金融風暴，對於國外保管資產之安全性考量，於98年新增第一銀行為退撫基金國外保管機構，以達分散風險及增進國外資產安全之效益。</p> <p>2. 為因應國外委託經營未來收回委託資產或執行國外資產組合調整所需，研擬99年度國外資產移轉管理業務相關作業規範，提報99年6月4日基金管理會第135次委員會議及同年7月2日基金監理會第71次委員會議審議修正通過，並遴選出羅素投資集團為移轉管理機構，契約存續期間5年。</p> <p>3. 在自行經營方面，基於資產配置多樣化及分散投資風險，基金管理會自99年11月起，購買黃金指數ETF，以間接投資方式佈局另類資產。另考量投資不動產具有較佳抗通膨性，基金管理會自101年5月起購買不動產ETF，以提升基金整體績效。</p> <p>4. 國內委託經營業務除多次辦理「絕對報酬股票型」之委託，並自101年起新增「相對報酬股票型」之委託類型，以台灣證券交易所編製之發行量加權股價報酬指數為績效參考指標。另102年度辦理國內委託經營仍採相對報酬股票型委託，委託家數為5家，委託金額共計新台幣250億元，委託期間為4年，透過不同類型委託分散投資風險，以提升委託經營績效。</p>







期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				5. 國外委託經營業務除多次辦理之「全球股票型」委託類型外，在歷經97年金融風暴後，因鑒於全球經濟動能由西方移向東方，亞洲地區（日本除外）之成長動能相較其他區域轉為樂觀，故於98年度辦理「亞太股票型」委託、100年度辦理「新興股票型」及「投資等級公司債券型」委託、101年度辦理「全球新興市場債券型」委託。另102年度辦理國外委託時更納入「全球低波動指數股票型」及「全球高股利增值股票型」，委託家數為4家，委託金額共計10億美元，委託期間為4年，藉由主動型被動型之投管理風格，委託類型多元化、投資區域分散化，俾利降低風險並提升基金收益。
	5. 建立具公平性之公教人員保險制度。	銓敘部		銓敘部為建立具公平性之公教人員保險制度，並提供公教人員老年生活之基本保障，自97年起，即積極推動公保年金化之相關修法工作，並參酌相關主管機關之研商意見，擬具公教人員保險法修正草案，於101年11月13日由考試院、行政院會銜送立法院審議，嗣經立法院103年1月14日三讀通過，並於同年月29日奉總統令公布，施行日期由考試院會同行政院另定之。
	6. 整建完整之退休公務人員福利措施。	人事總處	銓敘部	人事總處於101年8月31日辦理座談會，邀請推動志工業績優之機關及資深志工經驗分享，共同從政策面、宣導面及績效管制面研訂「強化退休公教志工人力運用機制之推動原則」，期藉鼓勵退休公務人員投入志願服務，使渠等退休生活更具活力、意義。
	7. 協商檢討改善軍人退撫基金制度。	銓敘部 人事總處 國防部		1. 就軍職人員退撫基金收支失衡如何因應一節，銓敘部歷次參加國防部相關會議時，均針對其整體退撫制度提出建議如下： (1) 短役期之軍職人員，建議得將其退撫給與方式全面改採行「確定提撥制」。 (2) 長役期之軍職人員，建議得參照公務人員退休制度未來將採雙層制之改革方向，建構新一代之退伍制度。 (3) 惟若考量軍職人員役期短、離退率高等特殊情形，致無法全面實施「確定提撥制」或規劃實施「雙層制」等顧慮，則建議軍職人員之退伍制度回歸依85年12月31日以前適用之「恩給制」，俾給予軍職人員適足之退伍保障。



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				<p>2.針對軍職人員退撫基金收支失衡問題，國防部業於101年6月15日函報行政院相關因應規劃措施，人事總處並於同年7月2日邀集相關機關會商並由國防部依會議決議修正因應措施。案經提101年7月18日行政院及考試院兩院副院長協商討論，並獲致決議略以，軍職人員退伍給與制度改革，因涉整體制度變革，宜審慎思考，行政院請國防部研議規劃其他可行制度。嗣協商結論並經簽奉行政院核定，人事總處爰於同年10月30日函請國防部續處。</p> <p>3.另國防部依「行政院年金制度改革小組」指導原則重新擬具「陸海空軍軍官士官服役條例」部分條文修正草案，於102年4月2日函送行政院審議，經提行政院同年4月25日第3344次會議討論通過，於同日由行政院函送立法院審議，並於同年5月23日經立法院外交及國防委員會初審竣事。</p>
遠程	1.完成複式俸表之研究。(※)	銓敘部	人事總處	銓敘部業蒐集與彙整部分先進國家公務人員薪資結構(如：日本等)相關資料；惟因「複式俸表之研究」案涉及如何就適用同一任用制度之公務人員，依不同職務工作內容進行職務屬性分析？其分類之標準為何？以及核敘標準為何？又公務人員一次(月)退休金係以在職同等級人員之本(年功)俸加1倍為基數內涵，爰倘區分不同核敘標準，是否將影響退休金基數內涵之計算？因上開疑義涉及層面深廣，銓敘部仍須審慎研議，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。
	2.完成高階文官俸表。(※)	銓敘部	人事總處	銓敘部業蒐集與彙整部分先進國家高級文官俸給制度(如：英國等)相關資料；惟以公務人員係先有任用，後有俸級核敘，現行任用法就何謂高階文官尚無明確定義，爰設計高階文官俸表時，其適用之高階文官範圍究為何？又設計「單一俸級」之俸表外，是否尚有其他可行作法？且核敘標準如何設計，亦與本研究案密切相關，因上開疑義涉及層面深廣，銓敘部仍須審慎研議，故尚無法於第11屆考試委員任期屆滿前完成。
	3.研議建構符合世代正義之退撫制度。	銓敘部	人事總處	為期建構更臻完善之公務人員退撫制度並有效減輕政府及退撫基金之財務負擔，銓敘部擬具公務人員退休撫卹法草案，於102年3月18日陳報考試院審議，並經102年4月11日考試院第11屆第231次會議審議通過，同日函



期程	興革事項	辦理機關		執行情形 / 重要成果
		主辦機關	協辦機關	
				請立法院審議；續經立法院司法及法制委員會於同年5月8日、20日及27日分別召開3次審查會完成審查，尚待二、三讀之立法程序。
	4. 廣續研議退休公務人員照護措施。	銓敘部 人事總處		<p>1. 政府對於退休人員之照護政策係長期性福利措施，故須衡酌國內整體財經、社會等各層面之環境現實而為周延、合理及整體性之規劃方案。本案涉及全國軍公教等各類退休人員照護事項之衡平性，以及國家資源合理分配與有效運用等考量，業由行政院（人事總處）統籌規劃及訂定相關照護措施，銓敘部本於照護退休公務人員之立場，並積極配合辦理相關事宜。</p> <p>2. 鑒於退休人員照護事項實施迄今逾40年，基於時空環境之轉變，人事總處爰於102年間進行執行層面之通盤性及統整性檢討，並考量從物質以外之精神照護層面著手，鼓勵退休人力投入志願服務，後續將就退休人員照護措施制度化或法制化事宜，協同銓敘部研議。</p>
	5. 建構友善生育環境。	銓敘部 人事總處		<p>1. 考試院於100年3月31日成立公務人力因應少子化議題專案小組，就考選、銓敘、保訓及公務福利等面向，研議提昇公部門同仁結婚及生育之獎勵措施，銓敘部業於各次會議中，依考試院院會決議內容，配合研修主管之相關人事法規，提出修正建議，供相關政策決定之參考。</p> <p>2. 行政院所屬各部會依「行政院所屬機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」，辦理員工子女托育服務，102年各主管機關人事機構推動子女托育服務情形如下：            (1) 各機關運用現有社會托育服務設施，與2,936家托育機構簽訂特約，提供員工子女優惠之托育服務。            (2) 各機關送托特約托育機構、自行設置托育機構之子女人數共6,512人。</p> <p>3. 為協助公教員工解決購置住宅需求，自95年11月起辦理「築巢優利貸—全國公教員工房屋貸款」，目前第4期由國泰人壽承作，年息為1.75%，自102至年1月1日起至103年4月30日止，貸款人數計16,637人，金額達新臺幣931億8,176萬餘元。</p>