

壹、考試院第 12 屆施政綱領之行動方案

一、緣起

一個「善治」(good governance)的民主國家，除了民主制度外，尚需文官制度的良好配合運作。因此文官治理的能力和觀念必須與時俱進，才能改變治理模式，提升治理品質，從而導引良善治理。

考試院第 12 屆施政綱領承續第 11 屆建構國家考試與文官制度之系絡，並配合政府治理環境的變化，擬議規劃行動方案與策略方案，期能啟動嶄新之文官制度興革進程，革新文官體制，回應人民期望。

就第 12 屆施政綱領前言觀之，其願景為建構現代化文官體系、打造高效能政府、增進人民福祉、提升國家競爭力。總目標則在建構與國際接軌之考試制度，選拔優秀公務及專技人才；整建前瞻性、公正性、合理化、高效能之人事法制，實施績效管理；強化公務人員核心價值、倫理觀念、人文素養；完備保障培訓法制，恢弘保障培訓功能，保障公務人員權益，提升公務人力素質；漸進推動退撫法制改革，建立監管獨立運作制度，保障基金資產安全，提高基金績效，合理給養退撫，安定退休人員等。

在願景與總目標的指引下，配合國家發展方向與內外環境的變化，訂定政策方針，檢討修訂國家考試與文官政策及法規。另考量電子科技日新月異，為及時回應外界對文官興革的訴求，持續關注科技之發展趨勢，並加以運用。

二、研議經過

104 年 2 月 5 日第 12 屆第 22 次會議通過第 12 屆施政綱領後，蔡委員良文等 17 位委員以施政綱領之理念為基礎，依「研訂具體之行動方案」、「強化決策與行政連結」、「建立管制考核之機制」之原則，以計畫、步驟、管考，逐步落實為準則，於 104 年 3 月 5 日第 25 次會議臨時動議第 2 案提：「本院第 12 屆施政綱領之釐定，係以憲法所賦職掌，配合國家永續發展，擘劃考銓大政，並能構建現代化文官體系，除每年研訂之施政計畫外，為期跨域治理落實，應由本院發揮總調控機制功能，並請所屬各部會及行政院人事行政總處依施政綱領，就職掌部分擬定行動方案，俾利有效執行與提升政府效能。」因當時考試委員第 14 次座談會另有相關提案即將討論，爰經決議：「本案擇期繼續討論。」紀錄在卷。

詹委員中原於隔週（104 年 3 月 12 日）第 12 屆第 26 次會議臨時動議提：將考試委員上述座談會討論事項「詹委員中原提『推動制定公務人力再造行動策略事宜』、何委員寄澎提『如何擬訂並推動考試院第 12 屆委員考銓保訓重要興革事宜』」及蔡委員良文等 17 位委員提案等三案，建請併同交付全院審查會審查，嗣經決議：「蔡委員良文等 17 人、詹委員中原及何委員寄澎等三案，交全院審查會併案審查，並由高副院長永光擔任召集人。」

高副院長永光於 104 年 3 月 24 日、3 月 31 日及 4 月 1 日，分別召集部會副首長舉行會前會，初擬「考試院第 12 屆施政綱領之行動策略方案」（草案），提 104 年 4 月 23 日全院審查會決議，分成行動方案小組（請蔡委員良文擔任召集人）及策略方案小組（請詹委員中原與何委員寄澎擔任召集人）進行討論。

行動方案小組召集人蔡委員良文於 104 年 5 月 5 日舉行會前會，邀集院部會及人事總處副首長與主任秘書初步交換意見，再於 104 年 5 月 20 日召開行動方案小組第 1 次會議，邀請全體考試委員討論確定各項議題及內容，並請部會與人事總處本乎 SMART¹ 原則及 SWOT² 精神方式填列。104 年 5 月 25 日舉行第 2 次會議之會前會，就第 1 次會議委員建議事項，如公教分途後相關人事法制之合理性等納入本方案，並依跨部會、考選、銓敘、保訓、基金等 5 項業務依序填列。

104 年 6 月 10 日召開小組第 2 次會議，確認各項議題及主協辦機關，同時定位行動方案係第 12 屆施政綱領及各部會人事總處年度施政計畫外，為一補強性、功能性及管制性之方案。會中並授權由召集人於小組會議後，與部會人事總處決定執行計畫、具體作法及年度計畫目標等內容，再將全案提全院審查會審查。為求縝密可行，蔡委員良文於 104 年 6 月 29 日再度邀集部會人事總處副首長及主任秘書確認各項議題相關欄位具體內容。

高副院長永光於 104 年 8 月 4 日邀集行動方案及策略方案兩小組及分組召集委員、部會首長舉行會前會，就行動方案與策略方案小組討論結果進行溝通，再將兩小組所完成之報告提經 104 年 8 月 6 日全院審查會審查竣事，最後提經 104 年 8 月 13 日第 12 屆第 48 次會議討論通過。

三、修正經過

106 年 6 月，考試院審酌第 12 屆任期已近半、兩方案之實施已屆 2 年、外在環境亦有大幅變遷，及年金改革之主要法案於立法院審議已完成三讀，而上開法案將對公部門人力資源管理產生重大衝擊等因素，爰主動檢討兩方案，在不變動原架構的前提下，予以充實及修正，經李副院長逸洋召集 3 次全院審查會審查竣事，提 106 年 8 月 17 日考試院第 12 屆第 150 次院會修正通過。（研議經過及修正經過紀事詳如光碟附表 1）

¹ SMART 指設定目標時應該把握的 5 個原則，分別為：Specific（明確的目標）、Measurable（可衡量、量化的數值）、Attainable（可達成的目標）、Relevant（和組織、策略相關的）、Time-based（有明確的截止日期），綜合上述單字字首即為 SMART。

² SWOT 分析是優勢（strength）、劣勢（weakness）、機會（opportunity）與威脅（threat）的英文首字母縮寫，主要用於分析企業自身的優勢與劣勢，以及內外環境所面臨的機會與威脅。

四、方案建議

行動方案計分「跨部會、考選、銓敘、保訓、基金」5 部分業務，合計 17 項議題，茲分列如次：

（一）跨部會業務（4 項）

1. 高階文官的考訓用制度之改革。
2. 全面性檢討考試類科與整併職組職系及考試錄取人員訓練機制。
3. 全面整建公務人力資源資訊整合分析系統。
4. 精進身心障礙人員特種考試之效能。

（二）考選業務（3 項）

1. 典試法修正後相關法規及其配套方案。
2. 檢討公務人員特種考試制度，落實特考特用精神方案。
3. 漸進推動國家考試線上閱卷。

（三）銓敘業務（5 項）

1. 政府再造與六都形成，全面檢討中央與地方職稱官等職等員額配置準則、職務列等。
2. 公務人員基準法及政務人員三法之推動方案。
3. 三元人事法制之聘任、聘用人員等推動方案。
4. 退撫年金與俸給改革，建構社會安全網絡政策。
5. 強化文官優質文化，營造廉能公義政府。

（四）保訓業務（2 項）

1. 提升保障事件審議品質，完備保障法制。
2. 發展 e 化課程，推動混成學習。

（五）基金業務（3 項）

1. 強化基金監理體系，追求基金審議、監督及考核綜效最大化。
2. 精進基金財務結構及配置，提升基金經營能力。
3. 強化風險控管，落實委託經營查核及資訊通報機制，提高稽核管理效能。

為綜覽行動方案願景、總目標、政策方針及分目標之關係，爰整理行動方案體系圖（如圖 1）。

| | | | | | | |
|--------------|--|--|--|--|--|--|
| 願景 | 建構現代化文官體系 打造高效能政府 增進人民福祉 提升國家競爭力 | | | | | |
| | 貫徹五權憲法精神 強化教考訓用運作系絡 | | | | | |
| 1. 總目標 (前言) | 1-1 建構與國際接軌之考試制度，選拔優秀公務及專技人才。 | 1-2 整建前瞻性、公正性、合理化、高效能之人事法制，實施績效管理；強化公務人員核心價值、倫理觀念、人文素養。 | 1-3 完備保障培訓法制，恢弘保障培訓功能，以保障公務人員權益，提升公務人力素質。 | 1-4 漸進推動退撫法制改革，建立監管獨立運作制度，保障基金資產安全，提高基金績效，合理給養退撫，安定退休人員。 | | |
| | 2-1 配合國家發展方向，檢討修訂考銓保訓政策及法規，健全文官制度。 | 2-2 貫徹憲法考試用人精神，落實協調教、考、訓、用連貫性，拔擢優秀人才。 | 2-3 整併職組職系及考試類科，精進考試方法與培訓機制，完善選才、育才與留才制度。 | 2-4 推動公務人員基準法制，落實文官法制之健全與運作。 | 2-5 建構多元取才法制，建立政府彈性用人管道，以活化政府人力資源。 | |
| 2. 政策方針 (總綱) | 2-6 奠定既有文官人事法制之基石，以宏觀、創新角度檢視現行法制，提升人力資源管理及發展之功能。 | 2-7 合理保障公務人員權益，以激勵其勇於任事。 | 2-8 強化文官培訓功能，型塑終身學習環境，打造專業、關懷、廉能之公務人員。 | 2-9 循序漸進推動公務人員退撫法制改革，穩固年金財務安全，以確保全體公務人員退撫權益。 | 2-10 善用資訊科技，創新考銓、保訓業務，提升行政效率與品質。 | 2-11 依據人權保障、性別平等及關懷弱勢之精神，擬訂考銓保訓政策及法規，以落實人權保障及性別平等。 |
| | 一、跨部會業務：(4項) (一) 高階文官的考訓用制度之改革。 (二) 全面性檢討考試類科與整併職組職系及考試錄取人員訓練機制。 (三) 全面整建公務人力資源資訊整合分析系統。 (四) 精進身心障礙人員特種考試之效能。 | 二、考選業務：(3項) (一) 典試法修正後相關法規及其配套方案。 (二) 檢討公務人員特種考試制度，落實特考特用精神方案。 (三) 漸進推動國家考試線上閱卷。 | 三、銓敘業務：(5項) (一) 政府再造與六都形成，全面檢討中央與地方職稱官等職等員額配置準則、職務列等。 (二) 公務人員基準法及公務人員三法之推動方案。 (三) 三元人事法制之聘任、聘用人員等推動方案。 (四) 退撫年金與俸給改革，建構社會安全網絡政策。 (五) 強化文官優質文化，營造廉能公義政府。 | 四、保訓業務：(2項) (一) 提升保障事件審議品質，完備保障法制。 (二) 發展e化課程，推動混成學習。 | 五、基金業務：(3項) (一) 強化基金監理體系，追求基金審議、監督及考核綜效最大化。 (二) 精進基金財務結構及配置，提升基金經營能力。 (三) 強化風險控管，落實委託經營查核及資訊通報機制，提高稽核管理效能。 | |
| 3. 分目標 | 行動方案之細部計畫，承分目標，請部會總處擬具之，俾理路一貫，並本乎 SMART 原則及 SWOT 精神，配合管制考核與預算編列等執行，以克竟全功。 | | | | | |

外環境：全球化、資訊化、政經社科文變遷
內環境：政府一體、跨域治理

圖 1 考試院第 12 屆施政綱領之行動方案體系

五、執行成果及評估

為利於行動方案及策略方案執行之追蹤管考，於 104 年 11 月 9 日訂定「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」及「考試院第 12 屆公務人力再造策略方案」執行情形填報注意事項。配合兩方案執行情形，執行管考會議每半年召開 1 次；每次管考會議，主協辦機關應填報各期程各方案議題項目執行情形或重要成果，管考會議結果並應於每年 1 月及 7 月底提報院會。

隨著兩方案之逐步執行，管考表件日益繁瑣，為簡化管考表件及格式，106 年 10 月 17 日由考試院研究發展委員會（以下簡稱考試院研發會）邀集部會、人事總處主任秘書等人會商，達成共識，每年 12 月為「期中」管考，行動方案填報內容為前 1 年度與該年度前半期之執行情形；策略方案則為前 1 期與當期的執行情形。每年 6 月份，對行動方案而言，為「期末」管考，填報內容為該方案過去各年度之執行情形。就策略方案而言，不論當年 6 月是否為當期（如近程、中程、遠程）目標之完成期限，填報模式均比照行動方案，完整呈現該方案過去年度執行情形。

兩方案之執行情形，共計召開 9 次管考會議。其中 106 年 7 月依時程應召開之第 4 次管考會議，因同時刻正辦理兩方案之充實與修正，爰暫緩該次執行管考。

表 1 兩方案第 1 次至第 9 次執行管考會議及提報院會日期

| 兩方案執行管考會議日期 | 提報考試院院會日期 |
|--------------------------|-------------------------------|
| 105 年 2 月 3 日第 1 次管考會議 | 105 年 3 月 3 日第 12 屆第 76 次會議 |
| 105 年 6 月 21 日第 2 次管考會議 | 105 年 7 月 7 日第 12 屆第 93 次會議 |
| 105 年 12 月 26 日第 3 次管考會議 | 106 年 1 月 19 日第 12 屆第 120 次會議 |
| 106 年 12 月 20 日第 4 次管考會議 | 107 年 1 月 11 日第 12 屆第 171 次會議 |
| 107 年 6 月 19 日第 5 次管考會議 | 107 年 7 月 19 日第 12 屆第 196 次會議 |
| 107 年 12 月 21 日第 6 次管考會議 | 108 年 1 月 17 日第 12 屆第 222 次會議 |
| 108 年 6 月 26 日第 7 次管考會議 | 108 年 7 月 11 日第 12 屆第 244 次會議 |
| 108 年 12 月 11 日第 8 次管考會議 | 109 年 1 月 2 日第 12 屆第 268 次會議 |
| 109 年 6 月 5 日第 9 次管考會議 | 109 年 7 月 2 日第 12 屆第 291 次會議 |

兩方案第 9 次管考會議為最後一次管考，為兩方案執行成果之總結報告，如依先前歷次管考填報格式，按年度（期程）分別呈現執行成果，表格將過於複雜、內容趨於繁瑣，無法簡潔呈現執行成果。其次，先前所填列資料，或有部分內容係屬程序性說明，無載於總結報告之必要，或因時空環境已改變，部分內容未符現況，均宜於總結報告配合調整。管考結果亦不宜依先前模式區分為「建請繼續追蹤」或「建請解除追蹤」，考試院研發會爰草擬「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」及「考試院第 12 屆公務人力再造策略方案」執行成果總結報告實施計畫草案，併同兩方案第 8 次執行情形，提 108 年 12 月 11 日兩方案第 8 次執行管考會議通過，並經 109 年 1 月 2 日第 12 屆第 268 次院會同意備查。本總結報告即係依前開實施計畫辦理。

（一）執行成果及評估簡述

行動方案分為跨部會、考選、銓敘、保訓、基金，共 5 部分業務，合計 17 項方案，跨部會方案可再細分 1-4 項細部方案，每個方案（或細部方案）各有 1-4 項不等之執行計畫，每項執行計畫再細分 1-4 項不等之具體作法，接著分 5 個年度分別訂定計畫目標，總體層次為「方案－（細部方案）－執行計畫－具體作法－年度計畫目標」。第 1 次至第 8 次執行管考之標的，為各年度之計畫目標，管考會議即檢視是否已完成各該年度之計畫目標。

總結報告經綜合考量，基於下列因素，改以「執行計畫」為管考標的：一、較為具體；二、執行計畫係跨越 5 個年度，可整體論述；三、避免如「具體作法、年度計畫目標」，項目過多或過於細瑣。經統計後，執行計畫共有 61 項（如表 2），執行成果及成果評估經部會及人事總處分別填列。

表 2 行動方案執行成果總結報告管考標的－「執行計畫」統計表

| 管考標的 業務類別 | 方案 | 細部方案 | 執行計畫 |
|--------------|----|------|------|
| 跨部會業務 | 4 | 12 | 26 |
| 考選業務 | 3 | 0 | 6 |
| 銓敘業務 | 5 | 0 | 19 |
| 保訓業務 | 2 | 0 | 4 |
| 基金業務 | 3 | 0 | 6 |
| 合計 | 17 | 12 | 61 |

兩方案執行成果之評估標準，經兩方案第 8 次執行管考會議及第 268 次院會通過，分成 3 種，並採符號方式呈現，如表 3。

表 3 行動方案成果評估標準與呈現方式

| 成果評估 | 呈現方式 | 備註 |
|------|------|--------------------------|
| 全部達成 | ● | |
| 部分達成 | ◐ | |
| 其他 | ▲ | 於「執行成果」簡述原因，如因情勢變遷，計畫變更等 |

至於成果評估的程序，參照歷次執行情形之管考，由各主辦機關先行自評，考試院研發會彙整後請考試院業務單位提供核議意見，再提管考協調會討論。各項執行計畫成果評估統計如下：

表 4 行動方案執行成果評估統計

| 業務類別 | 成果評估 | | | 合計 |
|-------|------------|----------|-----------|----|
| | 全部達成 | 部分達成 | 其它 | |
| 跨部會業務 | 25 | 1 | 0 | 26 |
| 考選業務 | 6 | 0 | 0 | 6 |
| 銓敘業務 | 7 | 4 | 8 | 19 |
| 保訓業務 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| 基金業務 | 5 | 1 | 0 | 6 |
| 合計 | 47 (77.1%) | 6 (9.8%) | 8 (13.1%) | 61 |

經統計結果，行動方案共計 61 項執行計畫，全部達成者計 47 項，占比 77.1%；部分達成者計 6 項，占比 9.8%；其它計 8 項，占比 13.1%。

(二) 執行成果及評估一覽表

1. 跨部會業務

| 方案目標：壹、高階文官的考訓用制度之改革 | | |
|----------------------|---|------|
| 第一案：精進高階文官多元考試方式 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| 檢討高考一級考試辦理方式 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 考選部研擬著作發明審查規則修正草案於 105 年 3 月 31 日函陳考試院審議，考試院於 105 年 6 月 23 日第 12 屆第 91 次會議審議通過，105 年公務人員高等考試一級考試即予適用。 2. 考選部擬具公務人員高等考試一級考試意見調查問卷，了解本項考試及格人員工作表現及調查與蒐集用人機關意見，並撰擬「105 年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計暨辦理及格人員工作表現問卷調查」，提報 106 年 2 月 9 日考試院第 12 屆第 123 次會議考選部重要業務報告。 3. 參酌前項問卷調查結果，邀集相關用人機關、學者專家開會研商，研修公務人員高等考試一級考試規則，使第一試錄取人數及口試方式之規定更具彈性，考試規則經考試院 106 年 6 月 2 日修正發布，106 年考試即予適用。 4. 依 107 年 7 月 19 日考試院第 12 屆第 196 次會議決議，就「精進高階文官多元考試方式」一案過去執行進度與成果、未來推動重點提報同年 9 月 20 日考試院第 12 屆第 205 次會議考選部重要業務報告。 5. 考選部配合 109 年 1 月 16 日施行之職組暨職系名稱一覽表、職系說明書，修正本考試各類科所歸屬之職組、職系名稱及應考資格文字，考試規則經考試院 109 年 3 月 20 日修正發布。 6. 目前公務人員高等考試一級考試第一試筆試、第二試著作或發明審查及第三試口試，均依據相關法規辦理，考選部將持續精進本考試各試別作業流程之檢討改進，俾使考試辦理更臻周延完善。 | ● |

第二案：推動公務人員考績法及陞遷法改革

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-------------------|--|--|
| (一) 研議考績增列優等等次 | <p>1. 查考試院於 107 年 9 月 25 日函送立法院審議之公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案，未能於第 9 屆立法委員任期屆滿前完成修法，銓敘部將重行檢討。</p> <p>2. 為重行研擬考績法修正草案，銓敘部持續彙整近年考績實際執行相關重要議題及各界相關建議，如考績年資規定、考績等次條件、避免重複考評等，其中為解決現行扣除因安胎所請之假、產前假及娩假等假後，於考核期間全無工作事實人員仍應辦理考績之問題，銓敘部於 109 年 3 月 9 日以部法二字第 1094908200 號書函，就考績法有關考績年資規定之研修，涉及性別工作平等法（以下簡稱性平法）相關規定疑義，函詢性平法主管機關勞動部意見，並經該部於同年 24 日釋復。銓敘部將參據勞動部回復內容，研擬考績法修正草案，俾精進考績法制。</p> | ● |
| (二) 公務人員陞遷法制之實證研究 | <p>1. 為因應機關辦理陞遷實務需要並使外補甄選機制更臻周全，銓敘部研擬公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）部分條文修正草案，經考試院於 105 年 9 月 5 日函送立法院審議，並經 105 年 9 月 20 日立法院第 9 屆第 2 會期第 2 次會議決定：交司法及法制委員會審查。嗣立法院法制局於 106 年 5 月 23 日召開陞遷法部分條文修正草案評估報告（初稿）座談會，會後銓敘部將擬處意見提供該局參考；惟因立法院屆期不續審，未能完成立法程序。</p> <p>2. 為促進高階文官陞遷之性別平等，銓敘部擬具「最近 3 年（103 年至 105 年）各機關簡任職務陞補情形—以性別觀點」報告，提報 106 年 8 月 3 日考試院第 12 屆第 148 次會議銓敘部重要業務報告；整體而言，不論中央或地方機關簡任職務由女性陞補比率，大致呈現上升趨勢，顯示簡任職務之陞補已逐步符合性別平等政策目標。為持續推動促進性別平等，銓敘部並於 106 年 6 月 26 日通函中央及地方各主管機關，於簡任職務出缺遞補人員時，在候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升</p> | <p>●</p> <p>因立法院屆期不續審，未能完成立法程序，或將配合其他相關法規修正並運作後始得廣續辦理。</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---|---|----------|
| | <p>表現優異且具發展潛能之少數性別；另為使少數性別薦任公務人員日後得按其優良工作表現陞任簡任職務，併請各機關審酌將機關內列為績效指標之重要業務，優先指派適任之少數性別同仁辦理。銓敘部將持續關注實務運作情形，作為研修陞遷法制之參考。</p> <p>3. 另規劃配合考績法修正情形，適時研議相關配套措施，例如倘考績法增列優等等次經修法通過，即適時審酌將連續3年年終考績列優等，增訂為陞遷法第11條第1項優先陞任條件，俾充分發揮考績獎優拔擢之積極功能。茲因前開規劃須俟考績法修正草案完成修法程序並實際運作後，銓敘部始得依執行情形檢討修正，俾達強化考績激勵及擇優陞遷之目標，爰目前尚無法達成。</p> | |
| 第三案：精進簡任升官等訓練 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| <p>(一) 精進晉升簡任官等訓練流程，並廣續健全晉升簡任官等訓練法制</p> | <p>1. 研修晉升簡任官等訓練法規</p> <p>(1) 為使晉升簡任官等訓練人員之陞遷歷練與該項訓練結合，有效運用訓練資源，保訓會自103年度起，參酌各主管機關當年度符合受訓資格人數、近年平均陞遷率等，明定年度調訓比率，建置晉升簡任官等訓練遴選制度，並因應年金改革、簡任升官等考試自109起不再舉辦等因素，每年持續檢討年度調訓比率，期使各機關嚴謹篩選參訓人員，遴選最具發展潛力及陞遷可能性人員參訓。</p> <p>(2) 另保訓會將密切與公務人員任用法主管機關銓敘部瞭解該法修正內容及進度，據以配合健全晉升簡任官等訓練法制及相關措施。</p> <p>2. 辦理薦升簡訓練需求調查，完成職能架構</p> <p>保訓會於102年進行訓練需求調查，又因應環境變遷，復於106年重行辦理訓練需求檢討與調查，採用線上問卷方式進行，問卷調查對象包括2大類，第1類為101年至106年間曾參加薦升簡訓練且已升任簡任官等者（填寫自評版問卷）；第2類為符合上開填寫自評版問卷資格者之直屬主管（填寫主管版問卷），依前開研究獲致「政策管理」、「團隊管理」、「策略績效管理」及「危機管理」4項核心職能及30項關鍵行為指標，作為薦升簡訓練課程規劃、設計教材及評量等之參考。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>3. 精進多元培訓方法，優化教材內涵及師資培力</p> <p>(1) 國家文官學院（以下簡稱文官學院）依據職能調查結果，規劃適配教學方法，逐步導入翻轉學習、角色扮演、問題導向學習（PBL）及影片教學等多元教學方法，並於 104 年至 109 年間辦理 56 場次教學研討會，以提升教學效益。</p> <p>(2) 為求教材穩定性，並符合課程配當、課程目標及職能指標，建立教材研編及評鑑機制，適時召開教材研商或評鑑會議，據以撰寫或研修教材，並將作業時程、教材格式審核及內容審查等程序進行標準化。另為應受訓人員對「政策管理」及「危機管理」知能之需求較大部分，於 108 年度薦升簡訓練教材，增修「危機管理（含風險管理）」、「公共議題溝通策略」及「策略管理」等科目教材及案例。</p> <p>(3) 為確保教學品質，針對師資建立「訓前重點管理」、「訓中即時管理」、「訓後適時管理」及「年度統整管理」評核機制，每年各項訓練講座薦介名單均經過審議程序加以確定，並針對授課情形未達標準之講座，不予列入該名單。</p> <p>4. 檢討晉升簡任官等訓練成效</p> <p>105 年 10 月，以 104 年度薦升簡受訓人員之直屬主管為對象，調查受訓人員訓後行為改變情形。調查結果發現包括：受訓人員能將課程所學運用於實務工作場域，有效改變工作行為；服務機關主管肯定薦升簡訓練成效；訓後晉升職務者更能應用課程所學及彰顯訓練成效。</p> <p>5. 建立績優人才優先參加高階文官培訓機制</p> <p>(1) 於薦升簡訓練成績核定函公告成績優良人員標準，並請各機關推薦高階文官培訓飛躍方案受訓人員時，於相同資格條件下，以薦升簡訓練成績優良人員為優先。另請高階報名人員於受訓人員推薦表之重大優良事蹟欄位填列薦升簡訓練成績優良事蹟，以作為遴選作業書面審查時，綜合考量其發展潛能之參考。</p> <p>(2) 107 年 12 月擴充保訓會培訓管理系統作為薦升簡訓練績優人才管理平臺，並與銓敘部全國公務人力資料雲端服務平臺介接，取得晉升簡任官等訓練成績優良人員之職務異動情形與歷年考績，以供各機關（構）學校用人需求之查詢。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------------|--|----------|
| <p>(二) 優化晉升簡任官等訓練成績評量機制</p> | <p>1. 精進晉升簡任官等訓練案例書面寫作試題品質</p> <p>為持續精進薦升簡訓練課程成績評量案例書面寫作試題品質，運用「試題品質檢核表」檢核 102 年至 104 年試題，並以「使用者角度」為方向，105 年 4 月 25 日研訂薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練案例書面寫作命題規範，並自 105 年度起，提供命題委員參酌，規範內容包括「訓練內涵」、「命題準備」及「命題準則及試題範例」3 章，期命題委員能透過此規範瞭解薦升簡訓練內涵及案例書面寫作之評量方式，以精進命題內涵；後續於 106 年 5 月、107 年 4 月、108 年 5 月、109 年 5 月分別酌修部分內容，以符合實務需求。</p> <p>2. 辦理晉升簡任官等訓練成績評量制度研究</p> <p>(1) 檢討及精進成績評量機制</p> <p>保訓會於 106 年度委託專家學者進行薦升簡訓練專案研究，並據以調整訓練成績評量方式，包括「情境寫作」採開書測驗方式、「專題研討」採跨班分組，以及提供「專題研討」指導手冊予受訓人員，並列入 107 年度薦升簡訓練受訓人員綜合評估意見表進行調查。依 107 年度問卷結果，受訓人員針對上開評量方式反應良好，爰於 108 年度廣續辦理。另針對「情境寫作」評量作答時間不足之意見反映，109 年度業精簡影片播放長度，俾在現行測驗時數中酌增作答時間。</p> <p>(2) 研修晉升簡任官等訓練相關法規</p> <p>107 年 4 月 13 日修正發布公務人員晉升官等（資位）訓練成績評量要點，規定自 107 年起薦升簡訓練「情境寫作」採開書測驗方式進行，並減少測驗題數，期使受訓人員能更著重將所學知識內化且融會貫通。另有關閱覽試卷係屬受訓人員重大權益事項，於 107 年 12 月 22 日修正發布公務人員保障暨培訓委員會及所屬機關辦理各項訓練測驗試務規定，新增閱覽試卷相關規定，亦於薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法及警正警察人員晉升警監官等訓練辦法研修相關規定，並於 109 年 5 月 22 日函報考試院審議。</p> | <p>●</p> |

第四案：精進高階公務人員中長期發展性訓練

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---------------------------|---|------|
| (一) 健全高階公務人員中長期發展性訓練法制 | 1. 研修高階公務人員中長期發展性訓練法制 保訓會為符合實務需要，修正高階公務人員中長期發展性訓練辦法及高階公務人員中長期發展性訓練成績評量要點有關訓練期間及評鑑方式之規定，並分別經考試院 106 年 4 月 14 日考臺組叁一字第 10600028642 號令，及保訓會 106 年 4 月 21 日公評字第 1062260231 號令修正發布。 2. 檢討高階公務人員中長期發展訓練成效 保訓會歷年均於辦理高階公務人員中長期發展性訓練後，依據受訓人員綜合意見分析報告，分就課程安排、時數配當、講座、導師輔導及行政庶務等進行通盤檢討，並將相關建議作為規劃下年度辦理訓練之重要參考。 | ● |
| (二) 優化評鑑中心法辦理高階公務人員參訓遴選作業 | 1. 發展評測工具及題本 為模擬高階公務人員目標職務之日常公務處理情境，保訓會透過訪談、近身觀察等方式，完成演練題本開發，包含各評測工具之題本、進行方式說明及相關表單等。另因應 107 年起採用高階文官培訓新職能架構於管理發展訓練之遴選作業，擇定評測之職能為「團隊領導」、「溝通協調」、「課責與管理績效」及「環境覺察」等 4 項，所採用之評測工具有「公事籃演練」、「模擬面談」及「小組(團體)討論」等 3 項，爰重新研發前開所有題本竣事。 2. 發展電腦化評測輔助系統 (1) 公事籃演練系統 演練型態因資訊科技之進步，遴選作業之「公事籃演練」採用電腦化系統進行作答，將題本以電子檔及影音方式呈現，更符合當前公務情境，且可節省紙本作業支出、精簡人力與時間，而受測者透過電腦系統回答，亦僅需簡單的操作即可進行遴選評測，增進遴選作業效率。 (2) 人格測驗系統 參加高階文官培訓飛躍方案遴選人員，自填答人格測驗量表至完成結果報告書，均利用線上系統進行資料 | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---|--|----------|
| | <p>登錄、數據分析及產製結果報告書，俾減輕人力負擔與行政成本，落實以資訊科技提高行政效率之目標。</p> <p>3. 精進遴選作業</p> <p>(1) 為落實嚴謹選訓目標並使訓練資源有效運用，保訓會採兩階段遴選作法，依報名人員之職務及職等、年齡、學歷、考績、職務歷練及重大績優事蹟等資料，以及考量機關及性別衡平等因素排序，同時運用評鑑中心法進行篩選作業，並提報高階文官中長期培訓協調會報決議錄取人員名單。</p> <p>(2) 建置評鑑中心法專用場地，包含：12間獨立辦公空間，可規劃為進行公事藍演練、模擬面談、事實發現等評測；2間會議室，可作為團體討論、政策論述記者會、國會答詢演練等評測，亦可作為微型教學與分組討論之用；1間中控室，可直接與各間或全部獨立辦公室進行廣播，減少人力配置，提升效能。</p> <p>(3) 為強化評鑑專業性，並與國際評鑑中心法實務接軌，文官學院參考國內、外評鑑中心法之理論與實務，再依高階文官培訓飛躍方案管理職能評鑑經驗，104年編撰「國家文官培訓運用評鑑中心法作業指南」，並函發中央及地方機關參考運用。</p> | |
| <p>(三) 精進高階公務人員中長期發展性訓練內涵(課程、師資、教學方法、評鑑等)，並加強兩院分工合作機制</p> | <p>1. 以職能為基礎之高階公務人員中長期發展訓練</p> <p>(1) 精進職能內涵</p> <p>104年委託國立中央大學人力資源管理研究所鄭教授晉昌擔任研究主持人，針對簡任第十二職等、第十三職等及第十四職等主管職務所應具備之管理職能進行研究，研究團隊透過領導工作調查問卷、行為事例訪談(Behavior Event Interview, BEI)、焦點團體座談及專家學者座談等4階段調查。據以修訂現有之高階公務人員職能內涵，作為發展遴選活動、課程規劃及設計、評鑑方式及學習地圖之參據。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>(2) 完成職能架構</p> <p>106 年完成高階文官培訓新職能架構（分為價值倫理與人格特質、共通管理職能及層級管理職能 3 大構面、18 項職能）及高階文官學習地圖，並經提報考試院考試委員座談會報告竣事。</p> <p>2. 安排訓練課程強化相關職能</p> <p>為強化受訓人員「全球視野」及「外語能力」等 2 項職能，除增加相關數位化課程，以提供受訓人員多元學習管道，自我精進相關職能外，105 年及 106 年課程設計有文官看世界活動，請受訓人員於訓練期間，擇定特定國際議題進行論述，進而提出政策建議，經審查後發表於平面或電子媒體，以拓展國際思維、全球視野並強化受訓人員的論述能力。另自 107 年起高階訓練計畫訂有「全球治理」模組，規劃全球化及新數位時代等專題，並舉辦大師學堂等，針對特定全球治理議題與受訓人員進行對談及實地教學與交流。</p> <p>3. 精進課程及教學方法</p> <p>(1) 105 年委託國立臺北大學公共行政暨政策學系呂教授育誠以「高階文官培訓發展之趨勢及政策」為題，擇選美國、新加坡及愛爾蘭為研究對象進行專案研究，蒐集高階文官培訓之發展趨勢與政策方向，作為精進課程及教學方法之參考。</p> <p>(2) 因應國際時事及社會新趨，教學上著重實務國際及本土化個案規劃授課，逐年新增「讀與思」、「協作會議」、「兵棋推演」、「行動學習」、「問題導向式學習」及「系統思考工作坊」等特色教學方法，發展系列化及全面性之訓練課程。</p> <p>(3) 依課程議題延攬產官學界大師級高階人士擔任講座，並依講座專長，採雙講座或三講座模式授課。每年國內課程師資來自公部門、產業界及學界約各占 32.5% 至 35% 左右，衡平師資來源，透過官方、產業、學界多方對話，激發出更深、更廣的政策思維。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>4. 精進成績評量及成效追蹤技術</p> <p>(1) 運用過程評鑑提高評量鑑別度</p> <p>104 年高階文官培訓飛躍方案首次辦理過程評鑑，過程評鑑內容包括生活考評、教與學考評、職務見習考評及國外研習考評，除職務見習考評係由業師詳實觀察並記錄其職能表現外，其餘項目皆由導師參考各項紀錄及表單進行考評，目的在於提供全方位之觀察紀錄結果。</p> <p>(2) 運用評鑑中心法辦理總結評鑑作業</p> <p>103 年至 105 年採評鑑中心法辦理總結評鑑，使用文官學院自行創新開發之題本，依各訓練班別不同之管理職能，設計不同評鑑工具進行總結評鑑，並事先進行題本測試、策劃者訓練、評鑑委員訓練及角色扮演人員訓練。另透過重新設計評鑑流程、修正評鑑委員報告表、重新安排評鑑流程時間，調整題本與各項表件之內涵，及建置評分語庫供評鑑委員評分時參考等作法。</p> <p>(3) 簡化評鑑作業</p> <p>106 年起簡化評鑑作業，針對受訓人員訓練期間之學習表現進行過程及總結評鑑，過程評鑑包括生活考評、教與學考評、職務見習考評及國外研習考評；總結評鑑包括政策分析報告及國外研習成果分析報告。</p> <p>(4) 追蹤訓練成效</p> <p>保訓會於 100 年至 105 年在高階文官培訓飛躍方案受訓人員結訓後 3 至 6 個月辦理 360 度職能評鑑，以瞭解受訓人員訓後職能提升之情形。另為確保訓練成效，保訓會於 104 年 7 月至 105 年 1 月間，首度將行動學習法運用於行動計畫，並徵求 104 年高階文官培訓飛躍方案受訓人員參與本試辦活動，期透過以行為改變為目的之行動學習方式執行行動計畫，以確保並強化訓練移轉效果。本試辦活動在中原大學丁助理教授嫻元的帶領下，共召開 7 次行動學習會議，參加試辦人員皆認為行動學習對行為改變助益良多。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------------------------|--|----------|
| | <p>5. 召開高階文官中長期培訓協調會報 針對高階公務人員培訓重大政策，採定期及不定期方式辦理，定期性每年召開 2 次，邀集五院副秘書長以上人員及專家學者召開培訓協調會報，分別審查當年度高階文官培訓飛躍方案之年度訓練計畫及參訓人員名單。另本協調會報亦視培訓議題需要召開會議。</p> <p>6. 與人事總處交流合作，有效運用訓練資源 107 年與人事總處簽訂「高階文官培訓交流合作意向書」，針對相關訓練活動進行策略合作，提供雙方受訓人員參與彼此相關核心訓練課程，擴大培訓綜效。</p> | |
| <p>(四) 強化訓用合一的培訓制度</p> | <p>1. 訂定發布高階公務人員人才資料庫管理及運用要點 保訓會於 104 年 1 月 13 日訂定發布高階公務人員人才資料庫管理及運用要點，以儲備優秀且具發展潛力之高階人才，作為用人機關（構）學校遴用高階人才之參考。</p> <p>2. 建置與推廣運用「高階公務人員人才資料庫」 (1) 保訓會業於 104 年 4 月 9 日函送「高階公務人員人才資料庫個人資料提供同意書」，請歷年參加高階文官培訓飛躍方案人員填列，進行個人檔案建檔事宜，包括基本資料、各項學習紀錄、職能成績、人格測驗及職涯發展等，並請銓敘部提供最新銓審資料，以確保各項人事資料的正確性及完整性。 (2) 為加強宣導，除發布新聞稿外，並於 104 年 9 月 25 日函請中央及地方各機關，如有高階職務用人需求時，得向保訓會提出查詢申請，另請服務機關所屬人員如有資料異動情形，應主動通知保訓會更新，以確保資料庫之正確性。另於 105 年 11 月 25 日 105 年度第 2 次公務人員訓練進修協調會報進行宣導，請各機關善加運用。107 年起，每年亦經由首長箋函宣導人才資料庫之運用，並彙製簡介供各界參考。</p> <p>3. 登錄結訓人員學習履歷 保訓會於 108 年起運用既有培訓管理系統建置並登錄歷屆高階結訓人員之學習履歷，內涵除依高階公務人員人才資料庫管理及運用要點所定之個人資料外，並透過與銓敘部全國公務人力資料雲端服務平臺介接，進一步擴充訓前職務歷練資料，同時新增訓後成果，以供各機關（構）學校用人之參考。</p> | <p>●</p> |

方案目標：貳、全面性檢討考試類科與整併職組職系及考試錄取人員訓練機制

第一案：檢討國家考試類科科目簡併

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|----------------------------------|--|----------|
| <p>(一) 邀請學者專家或機關團體代表成立專案小組研議</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 105 年 1 月 5 日召開考試院第 12 屆施政綱領之行動方案及公務人力再造策略方案年度計畫目標及近程執行策略諮詢會議，初步研議作法以：(1) 為因應機關用人需求，仍於現行職系下就個案情形進行檢討，先以退除役特考試辦。(2) 配合銓敘部初步規劃調整職系之進度，以考選部重要業務報告及考試委員建議為基礎，視需要適時提出相關說明。 2. 105 年 4 月 6 日邀請考試委員召開研商公務人員考試類科及應試科目檢討原則諮詢會議。105 年 5 月 3 日就衛生行政與衛生技術 2 類科設置及其應試專業科目，邀請學者專家及用人機關代表進行討論；105 年 7 月 21 日再邀請考試委員、大專院校相關科系、專業團體與用人機關再行研商決議以：(1) 釐清衛生行政及衛生技術類科所需職能。(2) 考量各地區差異性，加強蒐集各用人機關意見，俾解決考用落差問題。(3) 衛生機關應充分了解目前公職專技人員類科設置情形，審酌實務用人需求提報缺額。 3. 105 年 8 月 10 日成立因應職系簡併國家考試變革專案小組，105 年 9 月 13 日召開會議研商考選部各考試類科及應試科目設置原則等配套方案，會議決議以：(1) 考試類科以 1 職系設 1 類科為原則。(2) 依上開原則，選擇擬修正之「文教管理行政職系」(含 10 類科) 試辦未來調整應試科目模擬作業。105 年 11 月 15 日邀請銓敘部及相關用人機關等召開因應職系簡併後文教管理行政職系考試類科應試科目檢討會議。 4. 依銓敘部函請就職組暨職系修正草案提供意見，106 年 3 月 20 日考選部函復意見以：(1) 中央及地方政府已設立獨立機關者應保留相關職系。(2) 教、考、用應互相連結，如統計與會計或審計職務內涵與所需專業知能顯有差異，且與養成教育有別。(3) 參考職務歸系人數達一定人數(如 500 人) 以上者，建議維持該職系，不予簡併。(4) 技術類職系應以專業取向為原則，建議維持現行職系，俾與國家 | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-------------------------------|--|----------|
| | <p>朝專業化方向發展政策相符。(5) 為深入掌握從職系到考試類科轉換間之關聯性，建議統計近 10 年公務人員高考三級考試及格之現職人員歷任各職系之變動情形，作為檢討職系簡併之基準。</p> <p>5. 106 年 7 月 26 日考試院第 12 屆考試委員第 48 次座談會討論銓敘部報告「通盤檢討整併職組職系案研議情形」，座談結論以：有關公務人員考試類科部分，請考選部配合研議辦理。配合銓敘部再度函詢修正意見，考選部於 9 月 18 日函復意見以：職系之整併應以職能為導向並考量任用需求；同時重申考選部前 106 年 3 月 20 日函復立場。106 年 10 月 12 日銓敘部召開研商職系說明書及職組暨職系名稱一覽表修正草案會議，考選部發言重點以：(1) 建請確認各職系具相同公務職能要素者始予整合。(2) 考選部將審慎衡酌任用端需求，配合檢討考試類科設置之合宜性。</p> <p>6. 106 年 12 月 27 日銓敘部函請考試院審議「職組暨職系名稱一覽表及職系說明書修正草案總說明及其對照表」一案。107 年 4 月 12 日考試院第 12 屆第 182 次會議決議交全院審查會審查。配合銓敘部所擬修正草案及考試院第二組研處意見，考選部 107 年 4 月 18 日召開研商會議，廣續就歷來相關會議研商及諮詢意見等，研擬說明提供考試院全院審查會審議參考。</p> | |
| <p>(二) 全盤檢討考試類科及應試科目之檢討改進</p> | <p>1. 第 1 年計畫目標：先以特種考試退除役軍人轉任公務人員考試試辦</p> <p>(1) 為應國軍推動募兵制檢討退除役特考制度，國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱退輔會）檢討研修退除役特考規則，研提包含應考資格、考試方式、考試類科及應試科目修正草案。</p> <p>(2) 經考選部與用人機關多次協商，並於 104 年 4 月 16 日邀集相關機關開會研商共識，有關檢討考試方式、類科及應試科目之建議，包括刪除久未提列缺額之類科、因應未來辦理退除役官兵輔導就業之需求，於三等、四等考試增設勞工行政類科；考試方式修正為二試，第一試為筆試，第二試為個別口試，三等考試應試專業科目由 6 科修正為 4 科，四等考試由 4 科修正為 3 科。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>(3) 考選部據以研擬退除役特考規則修正草案於 104 年 12 月 21 日函陳考試院審議，105 年 1 月 7 日考試院第 12 屆第 69 次會議決議，交付小組審查，105 年 2 月 18 日舉行小組審查會竣事，審查報告於 105 年 3 月 24 日考試院第 12 屆第 79 次會議審議通過，配合實際用人需求，刪除久未提列缺額之三等考試農業技術、機械工程、食品衛生檢驗、衛生技術等類科，及四等考試農業技術、機械工程、衛生技術等類科；另於三等、四等考試增設勞工行政類科。至修正草案有關考試方式改變及減少筆試專業科目之規劃，經審查會委員建議應試科目數及考試方式仍維持現行規定不變，爰未予修正。考試院 105 年 4 月 1 日修正發布退除役軍人轉任公務人員考試規則。</p> <p>2. 第 2 年至第 4 年計畫目標：包含配合考試院職組職系修正，全面檢討考試類科及應試科目，研修相關考試規則，並依法規研修進度，辦理相關考試</p> <p>(1) 公務人員高普考檢討考試類科及應試科目情形</p> <p>① 考選部參酌職能分析小組及用人機關建議，修正高考三級公平交易管理、檔案管理、汽車工程及測量製圖等類科之專業科目，經考試院 105 年 7 月 15 日修正發布，106 年開始適用。</p> <p>② 考選部依據用人機關需求，公務人員高等考試三級考試新增材料工程、化學安全 2 類科，考試規則經考試院 106 年 12 月 5 日修正發布，107 年據以辦理該 2 新增類科考試；另公務人員高等考試三級考試新增港灣工程類科，考試規則經考試院 107 年 3 月 23 日修正發布，108 年據以辦理該新增類科考試。</p> <p>③ 為銓敘部函陳考試院有關職組暨職系修正草案，考試院於 107 年 6 月 21 日、7 月 5 日、10 月 11 日及 18 日、11 月 8 日、15 日及 22 日召開 7 次全院審查會議，考選部均列席並依各次會議決定，配合職組職系最新修正情形提出考試類科調整之相關規劃說明，供會議審查參考；會議決議略以：全案修正通過（108 年 1 月 16 日修正發布）並訂自 109 年 1 月 16 日生效。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>④ 考選部為就整併幅度較大之職系其考試類科及應試科目，徵詢用人機關及教育端意見，於 107 年 10 月 26 日、10 月 30 日、11 月 6 日及 11 月 20 日分別召開土木工程及建築工程、資訊處理、測量製圖、交通行政及交通技術等類科應試專業科目彈性多元調整方案專家諮詢會議，邀請用人機關、學者專家共同研商。</p> <p>⑤ 為掌握時效，就影響層面最大之公務人員高考三級暨普通考試擬訂該考試規則修正草案及整體修正計畫，並就部分整併幅度較大職系類科辦理 12 場研商或諮詢會議，108 年 3 月 27 日向考試院第 12 屆第 68 次委員座談會報告「配合職組暨職系規定調整公務人員考試類科及應試科目之規劃情形」。參考座談會意見擬具公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則修正草案，108 年 4 月 19 日至 25 日辦理法規修正預告，彙整各界意見並拜訪考試院考試委員，於 108 年 5 月 23 日考試院第 12 屆第 237 次會議決議交全院審查會審查。考試院經召開 5 次全院審查會審查竣事，108 年 7 月 15 日修正發布並定自 109 年 1 月 16 日施行。修正重點包括：高考三級刪除現行宗教行政等 9 類科；普考刪除現行宗教行政等 7 類科。應試科目部分，則無實質修正。</p> <p>(2) 其他公務人員考試研修相關考試規則，並依法規研修進度，辦理相關考試</p> <p>① 考選部配合用人機關需求，公務人員特種考試司法人員考試規則經考試院 105 年 3 月 4 日修正發布，修正三等考試行政執行官、心理測驗員、心理輔導員及五等考試庭務員類科部分應試科目；又為期進用之人才更符合用人機關業務核心職能，公務人員特種考試司法人員考試規則經考試院 108 年 2 月 18 日修正發布，修正三等考試監獄官類科應試專業科目、四等考試法院書記官類科部分應試專業科目及題型。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>② 配合政府新南向政策之推行並切合駐外館業務需要，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經考試院 106 年 4 月 24 日修正發布，三等考試外交領事人員類科增設「越南文組」及「印尼文組」，有關應考資格、應試科目及考試方式等均與其他非英文組相同，並自 106 年起實施；又為進用具國際法專才之外交人員，辦理各項涉外法律事務，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經考試院 107 年 11 月 5 日修正發布，三等考試外交領事人員類科增設「國際法組」。</p> <p>③ 配合用人機關任用需求及照顧身心障礙者就業權益，公務人員特種考試身心障礙人員考試規則經考試院 106 年 7 月 21 日修正發布，四等考試增設執行員類科；另為修正各類科所歸屬之職組、職系名稱，公務人員特種考試身心障礙人員考試規則經考試院 108 年 11 月 18 日修正發布，並刪除二、三、四等企業管理類科、四等保育人員、審計類科；修正四等考試法院書記官、執行員及執達員類科部分應試專業科目及題型。</p> <p>④ 因應飛安監理人力用人政策需要，公務人員特種考試民航人員考試規則經考試院 108 年 4 月 1 日修正發布，三等考試增設「飛航檢查」與「適航檢查」2 科別，並刪除已無用人需求之四等考試各科別，及修正三等考試飛航管制與航務管理科別應試科目。</p> <p>⑤ 配合 109 年 1 月 16 日施行之職組職系名稱一覽表，國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則經考試院 108 年 10 月 28 日修正發布，修正各類科所歸屬之職組、職系名稱，並刪除中將、少將及上校轉任考試之企業管理、物理類科。</p> <p>⑥ 配合 109 年 1 月 16 日施行之職組職系名稱一覽表，公務人員初等考試規則、公務人員升官等考試薦任升官等考試類科及應試科目表，分別經考試院 109</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>年 3 月 9 日、109 年 5 月 22 日修正發布，修正包含應考資格表、應試科目表各類科所歸屬職組、職系名稱；公務人員高等考試一級考試規則、公務人員高等考試二級考試規則，均經考試院 109 年 3 月 20 日修正發布，修正包含應考資格表及應試科目表相關類科所歸屬職組、職系、類科名稱及應考資格文字，另刪除高考二級企業管理類科；公務人員特種考試司法人員考試規則、公務人員特種考試稅務人員考試規則、公務人員特種考試民航人員考試規則、公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則、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、公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規則，分別經考試院 108 年 12 月 23 日、109 年 3 月 4 日、109 年 3 月 12 日、109 年 3 月 30 日、109 年 4 月 21 日修正發布，修正應考資格表、應試科目表各類科組屬之職組名稱；特種考試地方政府公務人員考試規則，經考試院 109 年 5 月 11 日修正發布，修正包含應考資格表、應試科目表相關考試類科所屬職組、職系名稱，另修正應考資格規定；刪除三等考試「宗教行政」、「博物館管理」、「史料編纂」、「審計」、「公職語言治療師」、「海洋資源」、「天文」等類科，四等考試「宗教行政」、「新聞廣播」、「博物館管理」、「審計」、「海洋資源」、「天文」等類科。</p> <p>⑦ 配合原住民族語言發展法第 25 條第 1 項規定，研修公務人員特種考試原住民族考試規則第 3 條，增訂原住民族語言能力認證為應考資格條件，配合現行職組職系名稱一覽表，修正應考資格表、應試科目表相關考試類科所屬職組、職系名稱；為符合身心障礙者權利公約精神，修正體格檢查有關精神疾病項目之規定，公務人員特種考試原住民族考試規則經考試院 109 年 5 月 29 日修正發布。</p> | |

第二案：檢討國家考試方式

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---------------------|---|------|
| (一) 檢討公務人員各項分階段考試方式 | <ol style="list-style-type: none"> 105年1月5日就考試院第12屆施政綱領之行動方案及公務人力再造策略方案與考選業務相關議題召開諮詢會議研商，諮詢結論略以：有關研議辦理多階段考試部分，因屬高度專業性且難度較高，擬採委外研究方式辦理。 經蒐集相關資料，擬具「公務人員考試採多階段考試方式之可行性研究」委託研究計畫草案。為求審慎，105年8月16日邀請相關學者專家召開會議，協助檢視調整研究計畫相關內容，105年11月辦理招標結果由臺灣競爭力論壇學會得標，研究期程自105年12月15日至106年6月14日止。 106年3月24日及6月14日辦理期中及期末報告審查會議決定以：待修正後通過。106年9月19日結案報告到部，經簽請付梓，編印完成後，106年12月4日函送考試院，上載考選部全球資訊網並分送國家圖書館等。 參考本案委外研究結果，擬訂「公務人員性向測驗研發計畫」委託研究徵求計畫書，108年1月辦理招標，由國立臺灣師範大學研究團隊得標，委外期程自108年3月25日起至109年6月24日止。108年5月31日及12月2日辦理期初及期中審查會議。 109年6月19日辦理期末報告審查會議，結案報告將印送考試院並上載考選部網站供各界參考，研究結論與建議等，提供未來相關制度研議參考。 | ● |
| (二) 檢討專技人員各項分階段考試方式 | <ol style="list-style-type: none"> 考選部所舉辦專技人員考試中，已有醫師、牙醫師、中醫師、藥師及大地工程技師採行分階段考試。 考選部對前揭考試以外之專技人員考試，除自行檢討外，如相關職業團體或職業（目的事業）主管機關提出改進意見時，將隨時進行檢討，以達成具體共識。 | ● |
| (三) 檢討公務或專技人員多元考試方法 | <ol style="list-style-type: none"> 公務人員部分：精進結構化口試 <ol style="list-style-type: none"> 104年公務人員高等考試三級考試公職專技人員計設公職土木工程技師等7類科，為利口試順利執行，確實達成為用人機關篩選適任人才之目的，經參酌考選部 | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>結構化口試專案小組檢討報告所提未來辦理方向及 103 年公務人員高等考試三級考試公職專技類科第二試口試委員問卷調查意見，擬訂結構化口試執行計畫，第 1 階段：建置口試問題範例，分別於 104 年 7 月 8 日及 8 月 19 日召開口試問題範例建置小組會議辦理竣事。第 2 階段：於 104 年 10 月 2 日辦理口試委員培訓作業，提升口試信度與效度，以達多元取才目標。</p> <p>(2) 公務人員高等考試三級考試暨普通考試客家事務行政類科加考客語，自 105 年起首次辦理。考選部於 105 年 6 月 13 日召開會議，邀請具備客語、口試專長之學者專家與用人機關，先行就口試流程規劃及書面問題樣式、範圍等議題進行研商，確認口試樣式與範圍，並於 105 年 9 月 30 日與公職專技等類科併同辦理口試技術研習會議，105 年 10 月 16 日舉行口試竣事。</p> <p>(3) 考選部辦理公務人員高等考試三級考試暨普通考試第二試、公務人員高等考試二級考試第二試及公務人員高等考試一級考試第三試等各項考試口試，廣續採行結構化口試方式辦理。又歷年參與各項考試口試之委員，均已登載於考選部典試人力資料庫，供遴聘之參考。</p> <p>(4) 102 年 11 月 11 日考試院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第二試併採集體口試與外語個別口試（各占總成績 20%）。</p> <p>(5) 為使 103 年開始實施之公務人員外交領事人員考試之新制口試順利施行，期藉由口試試題命擬標準化過程，提升口試之信度及效度，確實達成為用人機關篩選適任外交領事人才之目的，特分期辦理多項精進措施。包括：</p> <p>① 籌備期－建構口試問題範例</p> <p>A. 召開專案會議研商決定口試評分項目及配分。</p> <p>B. 訂定 103 年公務人員特種考試外交領事人員考試結構化口試執行計畫。</p> <p>C. 分組進行口試問題模組及範例題建置、口試委員培訓及口試進程序事宜。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>② 口試舉行前一委員培訓</p> <p>舉辦「職能行為式面談技巧研討會－以外交領事人員為例」座談，由 104 人資學院講師擔任講座，邀請擔任 103 年公務人員特種考試外交領事人員、國際經濟商務人員集體口試、外交行政人員及民航人員航務管理科別個別口試委員共同參與。針對職能行為、行為式口試提問技巧、口試紀錄與決策、口試演練示範等 4 大主題進行訓練。</p> <p>③ 口試舉行前一口試問題研擬</p> <p>A. 集體口試：依口試評估指標，參照建構完成之範例題格式預擬口試問題。</p> <p>B. 外語個別口試：按語文別分組，參照建構完成之外語個別口試範例題格式預擬口試問題，或按個人經驗、事實陳述、意見表達等相關面向預擬口試問題。</p> <p>④ 口試舉行前一召開口試事宜會議決定口試主題。</p> <p>⑤ 口試進行－同一日上午進行集體口試，下午接續進行外語個別口試，並依集體口試及外語個別口試，分別於上、下午召開口試會議後正式進行口試。</p> <p>(6) 103 年公務人員特種考試外交領事人員考試第二試口試經依前揭計畫程序實施後，獲得相當成效：① 口試問題格式標準化；② 外語個別口試明確規範每題口試問題時間；③ 外語口試問題設計口語能力評估指標，供區分出應考人外語能力等級及據以評分。</p> <p>(7) 按前揭公務人員特種考試外交領事人員考試結構化口試執行計畫業建立集體口試及外語個別口試問題模組及範例題，命題方式及評分指標已具雛型，103 年考試實施成效良好，惟仍提出相關檢討與建議：① 口試委員培訓座談會用人機關推薦口試委員出席率不高。② 集體口試問題設計宜再強化引導進行交叉詰問方式，以提升集體口試應有的成效。③ 外語個別口試委員宜以語言專業為主，用人機關代表與專家學者比例可再調整。④ 應考人數較多之類科組可考量增加口試組數，以利兩種口試進程序銜接，減少應考人等候時間。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>(8) 104 年公務人員特種考試外交領事人員考試第二試口試仍依前揭規劃程序命擬口試問題、決定口試主題及進行口試，並針對前揭檢討建議調整口試組數及遴聘著重語言專業之外語個別口試委員；另考量遴聘之口試委員多數已有參與國家考試口試及口試培訓課程經驗，爰彙整以往口試培訓教材，並依口試方式分別提供口試相關說明資料、各職缺之核心工作職能，供口試委員參考提問，整體口試進行順利。</p> <p>(9) 公務人員特種考試外交領事人員考試口試新制實施 2 年，相關結構化口試執行程序已逐步標準化且略具成效，目前其他採行口試方式之公務人員特種考試亦均參照外交領事人員考試口試新制模式，建構口試問題範例、命擬口試問題及召開口試事宜會議決定口試主題，俾使口試委員於口試之「命題」、「提問」、「評分」能趨於標準化，提升口試之信度與效度。</p> <p>2. 公務人員部分：精進體能測驗</p> <p>(1) 考選部前已委託中華民國體育學會進行 2 次專案研究（「精進公務人員考試體能測驗之研究」及「公務人員考試體能測驗採行漸速耐力折返跑建立合格標準與施測程序之研究」），並分別於 102 年 5 月及 104 年 3 月完成結案報告，其研究結論及期末報告均已送請各相關用人機關作為檢討改進體能測驗項目及標準參考。</p> <p>(2) 考選部於 102 年 7 月 10 日及 103 年 11 月 7 日曾召開 2 次會議，邀集研究團隊及各相關用人機關針對研究報告建議事項進行意見交換。現行移民行政人員特考、一般警察人員特考體能測驗項目，即係衡酌用人機關核心工作職能與前揭委託研究相關建議研訂，並均於 103 年考試開始實施。</p> <p>(3) 考選部自 103 年起，就各項考試體能測驗項目應考人成績蒐集建檔，並累計其成績分布情形，適時提供用人機關檢討研訂合理體能測驗及格標準之參考。</p> <p>(4) 針對公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗，內政部曾於 104 年 10 月 27 日函提修正建議，經考選部於 105 年 1 月 15 日及 11 月 28 日 2 次邀集各用人機關及學者專家召開會議研商修正草案，一般警察特考體能測驗項目擬修正為 1,200 公尺，刪除立定跳遠項目，</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>另增加負重跑走；提升體格檢查握力項目合格標準等。106年2月10日報請考試院審議，考試院106年5月3日及26日召開2次小組審查會審查竣事。審查報告經提106年7月27日考試院第12屆第147次會議決議通過，體能測驗項目與及格標準部分，仍維持現行規定，審查會並做成附帶決議，請用人機關提供體能測驗項目與職務核心職能之相關性說明，以及相關常模或實測數據統計資料，並完成性別影響評估後，另案再行研議。</p> <p>(5) 考選部105年8月11日修正發布公務人員特種考試體能測驗施測要點，配合考試院104年12月14日訂定發布體能測驗規則，將現行公務人員特種考試實施之心肺耐力跑走、負重跑走及立定跳遠等體能測驗項目進程序均予納入規範，並就各種體能測驗項目之違規相關事項及體能測驗因天候狀況暫緩施測及恢復施測之參考因素均一併納入規範，以資周延。</p> <p>(6) 公務人員特種考試司法人員考試規則經考試院105年3月4日修正發布，因應矯正機關特殊勤務性質，體能與精神負荷大，屬危險且高勞力工作，三等考試監獄官及四等考試監所管理員類科，比照法警類科增訂第二試體能測驗，實施心肺耐力測驗1,200公尺跑走，並分定男女性及格標準，自105年考試開始實施。</p> <p>(7) 考選部委託中華民國體育學會辦理「公務人員特種考試體能測驗項目、及格標準與性別差異處置之檢討研究」，以102年5月完成之精進公務人員考試體能測驗方式研究成果為基礎，廣續透過國內外實施體能測驗之實際經驗及文獻探討，及對照近2年公務人員特種考試體能測驗成績之實證研究，檢討現行國家考試體能測驗項目、及格標準與性別差異之合理性及適切性，105年11月完成期末報告，送請用人機關參考。</p> <p>(8) 公務人員特種考試原住民族考試規則經考試院107年12月18日修正發布，因應矯正機關特殊用人需求，及相同職務取才標準應一致，四等考試法警、監所管理員類科，比照司法人員特考相同等級類科，增列第二試體能測驗，實施心肺耐力測驗1,200公尺跑走，並分定男女性及格標準，自108年考試開始實施。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------------|--|----------|
| | <p>(9) 目前公務人員特種考試採行體能測驗者，如須增加或修正體能測驗項目與及格標準，考選部均請用人機關提供體能測驗項目與職務核心職能之相關性說明與數據統計資料，並應先行完成性別影響評估。</p> <p>3. 專技人員部分：推動 OSCE 測驗</p> <p>(1) 考選部所舉辦專技人員考試中，醫師考試分階段考試自 102 年起即以通過臨床技能測驗 (OSCE) 作為第二階段考試之應考資格。</p> <p>(2) 有關推動牙醫師 OSCE 測驗一案，考選部曾作 2 次委外研究，結果均認為牙醫師 OSCE 之定位應為醫學教育端之能力測驗，非由考選部主導，是以現行牙醫師考試應考資格暫不宜納入 OSCE。</p> | |
| <p>(四) 檢討專技人員考試及格方式之妥適性</p> | <p>1. 專門職業及技術人員之執業，與民眾之生命、身體、健康、財產安全息息相關，並協助國家社會落實人權保障工作，依照憲法及各種職業管理法律，應經考試及格始取得執業資格。為確保民眾接受專技人員提供之專業服務品質，104 年 8 月 24 日修正發布專門職業及技術人員普通考試保險代理人、保險經紀人及保險公證人考試規則、105 年 10 月 21 日修正發布專門職業及技術人員高等考試專利師考試規則，分別將 2 項考試之及格方式修正為併採總成績及格制及固定比例及格制。</p> <p>2. 考選部嗣於 106 年研擬「檢討專技人員考試及格方式之妥適性」報告，全面檢討各類專技人員考試及格方式，建議回歸執業資格考試之本質，其中針對採固定比例及格制之類科依序檢討。</p> <p>3. 106 年 8 月 16 日修正專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試之及格方式為除成績須達各該選試科目全程到考人數前 33% 之外，如其國文及選試科目以外其他各科目合計成績未達 400 分者，仍不予及格。106 年 8 月 25 日修正專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試規則，其及格方式修正為以總成績滿 60 分為及格，如及格率未達法定比例時，以達該比例最低分者之分數為及格標準，但最低不低於總成績 50 分之併用制；108 年 6 月 14 日及 10 月 1 日分別完成 32 類技師考試及專門職業及技術人員高等考試大地工程技師考試分階段考試規則之修正，2 項考試之及格方式亦修正為如同消防設備人員考試之總成績及格制與固定比例及格制之併用制，為執業素質把關。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>4. 另為充分保障採科別及格制考試應考人之應試權益，將專門職業及技術人員高等考試建築師及會計師考試各科目成績滿 60 分之保留期限，從以往 4 年一輪之補考式科別及格制，修正為分別自該次考試榜示之日起保留 3 年，各科目保留期間個別計算。為配合此項變革，專門職業及技術人員考試法施行細則第 10 條於 107 年 10 月 29 日先行修正發布；建築師及會計師考試規則分別於 108 年 1 月 14 日及 108 年 7 月 1 日修正發布。</p> <p>5. 查現行專責報關人員考試採總成績滿 60 分及格方式，易因命題難易、申論式試題閱卷寬嚴等因素而影響考試成績與及格率高低；為維持不同年度考試之信度，避免考試及格率落差過大，擬改為併採總成績及格制及固定比例及格制。考選部擬定專門職業及技術人員普通考試專責報關人員考試修正草案，已於 109 年 2 月 20 日報院審議，109 年 3 月 19 日經考試院第 12 屆第 278 次會議決議交付小組審查會審查，109 年 4 月 29 日及 5 月 7 日分別召開 2 次小組審查會議審查竣事，於 109 年 5 月 28 日考試院第 12 屆第 287 次會議審議通過。</p> | |

**第三案：通盤檢討職組暨職系名稱一覽表、職系說明書、
依法考試及格人員考試類科適用職系對照表**

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|--|---|------|
| 研修職組暨職系名稱一覽表、職系說明書、依法考試及格人員考試類科適用職系對照表 | <p>為因應國家發展趨勢及當前各機關組織調整後之用人需求，銓敘部檢討研修職組職系相關法規，研擬之職系說明書、職組暨職系名稱一覽表（以下簡稱一覽表）等 2 修正草案經考試院審查竣事，審查報告提經 108 年 1 月 3 日考試院第 12 屆第 220 次會議決議修正通過，將原 96 個職系、43 個職組調整修正為 57 個職系、25 個職組，並於 108 年 1 月 16 日修正發布，定自 109 年 1 月 16 日施行。另銓敘部配合上開修正發布之職系說明書及一覽表，研擬依法考試及格人員考試類科適用職系對照表（以下簡稱類科表）修正草案，於 108 年 1 月 9 日函請考選部及中央暨地方各主管機關人事機構表示意見，經參酌考選部研復意見及相關機關修正建議，重行研擬類科表修正草案，於 108 年 4 月 3 日與考選部會銜函陳考試院審議，審查報告提經 108 年 8 月 8 日考試院第 12 屆第 248 次會議決議通過，銓敘部並於同年 8 月 28 日會同考選部修正發布，定自 109 年 1 月 16 日施行。</p> | ● |

第四案：配合考試類科整併情形，加強考試錄取人員訓練機制

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|--------------------------|--|------|
| 配合考試類科簡併情形，加強考試錄取人員訓練之實施 | <p>1. 研修公務人員考試錄取人員訓練辦法</p> <p>為精進考試錄取人員訓練相關措施，加強訓練之實施，落實考訓用合一政策目標，維護受訓人員權益，以及因應實務現況及需要，保訓會據以研修本辦法部分條文，案經考試院分別於 105 年 2 月 5 日、105 年 10 月 12 日及 106 年 6 月 6 日修正發布。</p> <p>2. 推廣實施集中實務訓練</p> <p>(1) 高普考試</p> <p>105 年至 108 年高普考，計有 27 個中央專業主管機關接受保訓會委託，辦理 65 至 73 個類科集中實務訓練。</p> <p>(2) 地方特考</p> <p>104 年至 107 年地方特考，計有 5 至 7 個中央專業主管機關辦理 12 至 15 個類科（含文官學院辦理一般行政類科），及 6 至 10 個地方用人機關（主要為直轄市政府）辦理 21 至 35 個類科集中實務訓練。</p> <p>(3) 爭取編列額度外預算</p> <p>保訓會為推廣實施集中實務訓練，自 103 年起，積極向行政院主計總處爭取編列額度外預算，惟均未獲編列，將廣續適時向該總處爭取編列額度外預算，俾推廣辦理集中實務訓練。</p> <p>3. 另為配合職組暨職系名稱一覽表於 109 年 1 月 16 日修正發布施行，保訓會擬具公務人員考試錄取人員申請縮短實務訓練案件適用原則，通函請各實務訓練機關審認考試錄取人員之縮短實務訓練申請案件。</p> | ● |

方案目標：參、全面整建公務人力資源資訊整合分析系統

第一案：整合考選、銓敘、保訓、人事總處之資料於「全國公務人力資料雲端服務平臺」

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------------------|---|------|
| (一) 整合國家考試資料加值應用於「全國公務人力資料雲端服務平臺」 | <p>【考選部】</p> <p>1. 105 年 6 月完成自雲端服務平臺取得 105 年警察人員升官等考試、105 年交通事業郵政人員升資考試考績資料，達成輔助成績計算作業。</p> <p>2. 106 年 6 月完成自雲端服務平臺取得 106 年公務人員、關務人員等項升官等考試有關職等、年資、俸級、職系等考銓資料，達成輔助應考資格審查作業。</p> | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-------------------------------------|--|----------|
| | <p>3. 106 年 9 月各項公務人員考試錄取人員基本資料介接回考試院國家考試及格證書管理系統與雲端服務平臺，俾供各公務機關資料分析與加值應用。</p> <p>【銓敘部】 銓敘部於 106 年完成整合國家考試及格人員基本資料於「全國公務人力資料雲端服務平臺」（以下簡稱雲端平臺），並提供人事總處辦理公務人力資料庫及網際網路版人力資源管理資訊系統（WebHR）之加值服務，以提升資料正確性及簡化各機關人事作業流程。另透過雲端平臺提供考選部銓審、考試證書、考績、獎懲及卸職等資料，以辦理公務人員考試應考資格審查等試務作業，並作為其考選政策分析及擬定之參考依據。</p> <p>【保訓會】 保訓會運用考試院國家考試及格證書管理系統，辦理請證作業事宜。另保訓會與人事總處於 107 年 9 月 20 日經雙方研商，同意以資訊系統介接方式提供「考試錄取人員分發機關資料」，爰即增修相關資訊作業系統，並自 108 年公務人員初等考試增額錄取人員分發作業進行運用。</p> <p>【人事總處】 人事總處已由「全國公務人力資料雲端服務平臺」取得國家考試資料並整合至網際網路版人力資源管理系統（WebHR），以提升考試資料之正確性。</p> | |
| <p>(二) 擴大人事作業雲端服務平臺，並推廣文官資訊運用整合</p> | <p>【銓敘部】 銓敘部掌理之各項銓敘業務，目前均能運用網路完成線上傳輸、報送、處理及查詢等作業，又為因應各機關對於人事業務的應用需求漸趨多元，亟需整合全國人事資料庫及提供單一存取入口，以提供人事資料交換的殷切需求，是以，銓敘部爰於 102 年底完成雲端平臺，並於 103 年正式上線提供各機關有關銓敘部銓敘審定（組織編制、職務歸系、銓審、考績、退撫、領受資格查驗結果及其他登記備查資料）人事資料交換服務。廣續辦理雲端平臺資料整合工作事項如下：</p> <p>1. 104 年將公務人員退休撫卹基金相關資料納入資料整合範圍，並結合銓敘部銓審資料庫及公保資料，配合退休撫卹</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>法規，以跨機關整合方式，由銓敘部與人事總處共同合作開發公教人員退休試算系統，以簡化試算作業，提供量身制定、功能優化及多元資訊之試算服務。另建置「全國公教人員退休撫卹領受人資料查驗統合資料交換平臺」，以統一查驗資料傳輸格式及建立自動化領受人資料及查驗結果之安全交換機制。</p> <p>2. 105 年將全國公務人力資料（計 18 項資料表）欄位標準化及一致化，並納入雲端平臺資料整合及資料交換服務範圍。</p> <p>3. 106 年將公務人員保險資料及考試及格人員基本資料欄位標準化及一致化，並納入資料整合及服務範圍，並提供給人事總處進行後續人事資料整合加值運用。</p> <p>4. 107 年將保訓會之公務人員相關訓練資料納入資料整合範圍，定期透過電子資料傳輸方式進行資料交換事宜，包含升官等訓練、考試錄取人員訓練及高階公務人員中長期發展性訓練等資料，可提供全國人事機構最詳實之資料，做為任用人員之重要參考依據。</p> <p>5. 目前各機關透過銓敘部雲端平臺辦理介接並進行加值應用的計有：</p> <p>(1) 人事總處及教育部</p> <p>① 人力資源管理系統（WebHR） 透過介接雲端平臺內之機關組織編制資料、職務歸系資料、銓審資料、考試證書資料、考績資料及退撫基本資料等多項服務，以進行各子系統之作業流程整合、簡化操作步驟及提高資料正確性，協助各人事機關（構）處理日常人事業務。</p> <p>② 全國公教人員退休撫卹整合平臺 透過介接雲端平臺之退撫基本資料、各查驗機關之查證資料及臺灣銀行之優存計息資料，提供各類退撫給予發放機關進行基本資料維護、領受資格查驗、退撫發放及優存計息校對等作業，以簡化並統一退撫發放作業流程，減輕人事人員之負擔，提升業務處理效率，並減少人事人員溢發或誤發之情事發生。</p> <p>③ 公教人員退休撫卹試算系統 透過介接雲端平臺退休年資資料（含公教人員之保險年資資料及退撫基金新制繳費資料）及退撫計算核心程式，提供各機關人事人員為所屬現職公教人</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>員進行客製化退休試算作業，以簡化試算作業，提升人事服務效能。</p> <p>④ 各機關學校用人費用管理資訊系統</p> <p>透過介接雲端平臺新、舊制退休撫卹發放資料及臺灣銀行優惠存款資料，統整有關各類人員待遇、福利、保險、退撫等用人費用資料，以協助各機關編製用人費用報告，強化用人成本概念，並進一步分析機關人力運用情形。</p> <p>(2) 勞動部勞工保險局</p> <p>該局為核付國民年金給付（老年基本保證年金及原住民給付）所需，透過雲端平臺，以自動並即時取得月撫慰金領受人資料，以取代歷來以電子郵件傳送的作業方式，以簡化作業流程並提升作業效率，同時提高資料傳輸過程的安全性。</p> <p>(3) 考選部</p> <p>透過介接雲端平臺銓審、考試證書、考績、獎懲及卸職等資料，以協助公務人員考試應考資格審查等試務作業，並作為其考選政策分析及擬定之參考依據。</p> <p>(4) 保訓會</p> <p>透過介接雲端平臺之組織編制、銓審、考績、獎懲、模範公務人員、勳獎章資料、更名更齡及卸職等多項資料，辦理「晉升官等（資位）訓練」之參訓人員受訓資格審核、高階公務人員中長期發展性訓練審核人員訓練資格及高階公務人員人才資料庫人員資料之維護更新作業。</p> <p>(5) 臺北市政府</p> <p>透過介接雲端平臺退撫資料及各查驗機關之查證資料，勾稽該府人事資料庫及臺灣銀行優存校對資料，並進行各項退撫作業發放金額之統計。系統介接整合後可提供所屬機關各人事機構隨時查詢發放人數與金額明細統計資料，毋須再填報相關調查表，同時提高退撫資料正確性與完整性，強化臺灣銀行優存校對作業，達成工作簡化之目標。</p> <p>(6) 新北市政府</p> <p>透過介接雲端平臺所取得之相關資料，建置該府人事統計資料，依施政所需設定統計報表格式，相關資料</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---|---|----------|
| | <p>由系統自動即時擷取，設定排程按月、按季產製統計報表，並可儲存為歷史報表及統計表，供將來進行查詢作決策趨勢分析。</p> <p>【保訓會】 保訓會與銓敘部建置資料介接，定期將考試錄取人員及晉升官等訓練及格人員清單及相關資料，提供置於「全國公務人力資料雲端服務平臺」。</p> <p>【人事總處】 人事總處業與銓敘部合作，以資源共享、撙節經費為理念進行各項人事業務整合，如銓敘審定、職務編號、考績、退休撫卹等作業，且將全國公教人員個人及公職資料提供「全國公務人力資料雲端服務平臺」使用，達到資料共享目的並大幅減輕人事人員重複登打負擔。</p> | |
| <p>(三) 配合「全國公務人力資料雲端服務平臺」研擬建置保訓會資料庫</p> | <p>【銓敘部】 107 年完成整合公務人員訓練相關資料（包含升官等訓練、考試錄取人員訓練及高階公務人員中長期發展性訓練等資料），並完成上開資料項目及欄位之「全國人事服務標準資料字典」內容增編及介接服務項目之設計，另透過雲端平臺提供保訓會介接組織編制、銓審、考績、獎懲、模範公務人員、勳獎章資料、更名更齡及卸職等多項資料，以辦理「晉升官等（資位）訓練」及「高階公務人員中長期發展性訓練」之參訓人員受訓資格審核，以及高階公務人員人才資料庫人員資料之維護更新作業。</p> <p>【保訓會】 保訓會於 106 年 6 月完成介接銓敘部「全國公務人力資料雲端服務平臺」相關資料庫及系統建置，並上線使用。保訓會透過「全國公務人力資料雲端服務平臺」介接組織編制、銓審、考績、獎懲、模範公務人員、勳獎章資料、更名更齡及卸職等多項資料，辦理公務人員晉升官等訓練之參訓人員資格審核、高階公務人員中長期發展性訓練審核人員訓練資格，及高階公務人員人才資料庫人員資料之維護更新作業，並依據實際使用需要，進行系統功能調整，俾使介接銓敘部「全國公務人力資料雲端服務平臺」相關資料庫，更加便利運用。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|--|---|------|
| | <p>【人事總處】</p> <p>人事總處已提供保訓會有關實務訓練參加人員及終身學習訓練資料等，以充實保訓會資料庫。</p> | |
| 第二案：整合兩院所屬訓練機構之數位學習平臺 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| <p>整合「文官 e 學苑」、「e 等公務園」及「e 學中心」等數位學習平臺</p> | <p>【保訓會】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保訓會於人事總處成立數位學習平臺專案小組後，105 年 9 月 26 日派員出席人事總處召開之「公部門數位學習資源整合平臺開發建置案需求書暨評選須知（草案）」研商會議，配合整合單一數位學習平臺相關事項進行調整。 2. 文官學院所屬「文官 e 學苑」數位學習平臺於 107 年 3 月加盟「e 等公務園+學習平臺」，並逐步將既有數位課程轉入單一平臺。 3. 文官 e 學苑之數位課程於 108 年 6 月全數完成移轉至「e 等公務園+學習平臺」作業，完成平臺整合作業。 <p>【人事總處】</p> <p>為規劃公部門數位學習平臺整合事宜，人事總處前邀集原所屬兩中心（現為人力學院）組成專案小組，並邀集保訓會、國家文官學院、臺北市政府、高雄市政府、臺南市政府機關（構）開會共商公部門數位學習資源整合，於 106 年 7 月 1 日正式上線啟用「e 等公務園+學習平臺」，藉由數位學習資源整合方式，帶動更多公務人員運用數位學習。</p> | ● |
| 第三案：建置全國人事待遇（成本）資料庫及分析系統 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| <p>加強銓審互核機制，有效掌握全國公務人力資源運用狀況</p> | <p>以前開雲端平臺長期所蒐集及整合之人事資料為基礎，為提供靈活且彈性統計數據的應用方式，於 105 年建置「全國公務人力暨人事支出倉儲智慧分析系統」（以下簡稱倉儲智慧分析系統），將人事資料進行預先處理、資料轉換、資料檢核及分析處理等流程後，提供多維度統計分析數據，並鑑於各級政府人事費用支出，與銓敘部職掌之政府機關組織編制與員額配置、職務列等調整及退撫支給等均有密切相關，亦將相關人事費支出資料納入倉儲智慧分析系統分析範圍，俾供人</p> | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>事法制決策之參考，且為有效掌握全國公務人力資源運用狀況，加強銓審互核機制，辦理相關工作項目如下：</p> <p>1. 公務人力資料互核項目分析</p> <p>依前開雲端平臺所整合各人事資料進行分析，完成銓敘部與外部機關資料介接交換資料盤點及彙整清單，分析檢討公務人力資源所涉相關內容、欄位項目及資料檢核方式，完成本系統與外部機關資料交換互核建議措施，以設計後續與外部機關資料交換互核資料清單產出功能設計，並依所產出資料差異清單，已進行後續資料比對及查核錯誤樣態分析，並檢討現行資料交換技術、查核週期及分析現行查核錯誤樣態，以了解現行銓敘部與第三方資料庫相關資料差異情形。</p> <p>2. 建立公務人力資源資料互核功能及機制</p> <p>於 107 年 6 月完成銓敘部與第三方資料庫相關資料差異及分析研究報告，並於 108 年建置公務人力資源資料互核系統及複核資訊系統，做為建立資料互核及複核機制的基礎平臺，以增進相關各機關間人事資料完整及正確性。</p> | |

第四案：建置「全國公務人力資料」之倉儲及分析系統

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|--------------------------------------|--|----------|
| <p>統一全國公務人力統計項目，並提供各類統計數值的單一存取入口</p> | <p>【銓敘部】</p> <p>倉儲智慧分析系統提供客觀公務人力統計數據，俾使相關人員能於各項人事政策擬訂及決策時，更臻客觀正確，謹就倉儲智慧分析系統辦理情形說明如下：</p> <p>1. 人事統計項目之詮釋資料定義與單一統計資料源</p> <p>目前政府主要的人事資料統計係由銓敘部及人事總處本於執掌定期各自發布統計季報、年報或因應臨時需要提供之統計資料，為解決長期以來雙方因統計的時間點或統計項目詮釋資料定義所產生的差異，銓敘部於 105 年先行就銓敘部銓敘統計年報之相關統計項目進行檢討，經歸納為全國公務人力資料、銓敘資料、公教人員保險資料、退撫基金資料及其他資料等統計項，共分為 6 類統計維度群組，計 40 項主要統計維度項目外，另於同年 9 月 12 日邀集人事總處依上開成果並就「人事資料統計之一致性」議題進</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>行討論，決議由雙方共同建置人事統計項目之詮釋資料定義與單一公務人力資料倉儲，以作為雙方辦理各類人事統計之基礎資料來源，達成全國一致化的目標。</p> <p>2. 完成銓敘部與人事總處單一公務人力資料倉儲建置</p> <p>銓敘部於 106 年與人事總處依據上開統計項目之詮釋資料定義進行各類原始人事資料之預處理（抽取（Extraction）、轉換（Transformation）和裝載（Load），即 ETL 過程）以完成內含上開 6 類統計維度群組 40 項主要統計維度項目之人事資料倉儲設計與建置工作，雙方採用單一人事倉儲資料來源及運用系統內之彈性多維度報表查詢、資料分析、探勘等工具以建構完整之倉儲智慧分析系統。銓敘部銓敘統計年報自 107 年度起改為運用上開建置之單一公務人力倉儲資料庫之統計資料予以編製，以提供客觀一致的公務人力統計數據。</p> <p>3. 建構商業智慧（Business Intelligence，簡稱 BI）分析決策模型</p> <p>藉由整合銓敘部雲端平臺內之各項資料，將資料由跨機關、跨領域的各個資料庫系統中提取出來，經由萃取、轉換、整合等程序合併到一個資料倉儲（Data Warehouse）中，以便於有效率之對資料進行複雜多面向的查詢動作，並且依據施政目標預先設定好相關的設定及工具（如定型表報、動態數位儀表板及策略中心等資料提取介面之設計）來讓使用者進行多變量交叉分析以產生所需的統計結果（統計表報或即時圖形輸出），使用者亦可透過系統進行資料挖掘（Data Mining）技術來找出跨領域相關資訊（例如，年金改革期間針對不同方案對於不同俸額組距所造成的影響，或者結合組織編制、銓敘審定及待遇福利資料對於各級機關不同官等、職等、總人數、年齡別、人事費用支出等之趨勢分析及動態分析等），提升人事決策品質。</p> <p>4. 將公務人力資料統計項納入雲端平臺資料服務範圍</p> <p>109 年完成全國公務人力統計資料倉儲資料表及欄位名稱標準化及一致化，並進行上開資料項目之「全國人事服務標準資料字典」內容增編，以及後續資料項目納入雲端平臺資料服務範圍之設計工作。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---|---|------|
| | <p>【人事總處】 人事總處已完成全國公務人力統計基礎資料集並自 107 年起提供銓敘部運用，以作為銓敘部及人事總處相關公務統計之基礎。</p> | |
| 方案目標：肆、精進身心障礙人員特種考試之效能³ | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| <p>(一) 提供無障礙設施及優質應試環境，維護身心障礙者平等參與考試權利</p> <p>(二) 加強身障特考錄取人員訓練及分配任用之適應性</p> <p>(三) 提升各用人機關提報身障特考職缺意願</p> | <p>【考選部】</p> <p>1. 第 1 年計畫目標：研訂國家考試身心障礙應考人權益維護措施辦法</p> <p>(1) 為協助身心障礙者應國家考試，自 83 年起，考選部針對視覺、上肢等障礙致閱讀或書寫困難者，提供放大試題、試卡、延長作答時間等輔助措施，其後舉辦身心障礙特種考試，擴大提供點字試題試卷、盲用電腦、口述作答等各種輔助措施，並於 98 年 2 月訂定發布國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點，使國家考試提供身心障礙應考人之各項應試協助措施予以法制化。續依 104 年 2 月 4 日修正公布典試法第 33 條揭示維護身心障礙者應國家考試權益之意旨，以及身心障礙者權益保障法第 16 條規定，訂定身心障礙者應國家考試權益維護辦法。</p> <p>(2) 為完備身心障礙應考人權益維護措施法制作業，考選部配合典試法之修正，自 104 年 4 月起至 106 年 5 月間歷經多次部內研商，並邀集行政法學者、身心障礙權益保障專家及部內相關業務單位主管成立專案研議委員會，啟動法制作業，擬定「身心障礙者應國家考試權益維護辦法」（以下簡稱權益維護辦法）草案，經 106 年 12 月 21 日考試院第 12 屆第 168 次會議審議通過，於 106 年 12 月 22 日發布施行，以維護並合理調整身心障礙者公平參與國家考試之機會。</p> | ● |

³ 「精進身心障礙人員特種考試之效能」共有 3 項執行計畫，自第 1 次管考，各主協辦機關便將 3 個執行計畫的成果合併撰寫，本總結報告亦同。惟在統計時計為 3 個執行計畫，且均為全部達成。

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>(3) 本權益維護辦法較之原訂定國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點，新增權益維護措施規範，除依身心障礙者障礙情形提供需要的應試協助措施外，針對應考人因視覺障礙、上肢肢體障礙、身體協調性功能不佳、雙上肢肢體障礙或肌肉萎縮，致閱讀試題、書寫試卷有困難者，或是肢體或功能障礙，致以手寫方式應試有重大困難者，均得申請延長每科考試時間，並依科目考試時間長短區分延長時限，具體延長考試時間由身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會認定。此外，因肢體或功能障礙申請口述應試者，增訂由專人以電腦同步繕打之措施，便利應考人可以同時看到螢幕上繕打之內容。</p> <p>(4) 為兼顧身心障礙者公平應試機會及考試衡鑑功能，組設身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會，考選部依權益維護辦法第 14 條規定，於 107 年 1 月 1 日設置「身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會（以下簡稱審議委員會）」逐案審議申請案件，除主任委員由考選部常務次長兼任外，目前遴聘委員共 17 人，其中專家學者及身心障礙團體代表委員為 12 人，佔總人數 2/3 以上，其餘 5 人分別為衛生福利部及考選部代表。</p> <p>(5) 本審議委員會依權益維護辦法第 15 條規定，就合於申請資格與相關要件之申請案進行審議，審酌申請人應國家考試權益之維護及合理調整，依申請人所附身心障礙證明、醫院診斷證明及申請人提供之補充資料等，綜合考量申請人障礙程度、報考之考試等別、科目題型、考試時間等因素，逐案審議是否已達權益維護辦法規定之閱讀試題、書寫試卷困難情形，決定准予提供之具體措施。</p> <p>2. 第 2 年計畫目標：廣續提供身心障礙應考人權益維護措施及優質應試環境</p> <p>(1) 為使身心障礙特考應考人於報考時即獲得較多職缺相關資訊，自 92 年起，函請分發機關銓敘部及人事總處詳查各機關、學校適合身心障礙者之職缺任用計畫時，</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>應一併提供職缺之工作內容及工作環境等資訊，供加註於應考須知，俾利應考人據以評估自身障礙情形，選擇適合之報考類科。另自 104 年公務人員特種考試身心障礙人員考試開始，函請分發機關確實依人事總處前揭說明範例，具體詳實於考試任用計畫表填列相關資訊，並於考試公告及應考須知中併附職缺之工作內容、工作環境（含無障礙設施）、工作地點及聯絡電話等職務有關事項，俾利應考人報名及錄取人員選填志願參考。</p> <p>(2) 自 104 年起，考選部與勞動部進行跨部合作，於公務人員特種考試身心障礙人員考試榜示時，併同考試錄取通知寄發勞動部所提供之相關就業協助服務措施，以及職業重建服務意旨等相關文件表單供錄取人員參考，協助錄取人員排除就業障礙並適應職場環境，期使身心障礙者有更多機會進入政府機關服務。</p> <p>(3) 因應身心障礙應考人各障別之特殊需求，除提供多項輔具選擇及照護協助措施外，並分別於臺中、高雄、宜蘭、花蓮及臺東考區擇定無障礙設施較為完善之學校，優先洽借作為身心障礙特考之固定試區，建置合宜之應試環境；並於身心障礙特考考試期間適時安排志願服務人員、手語人員及護理人員協助推輪椅、指引試場位置、語言溝通及提供保健服務等。另國家考場於各項國家考試期間，均商請客運公司支援低底盤公車，於每日考試開始與結束期間，往來捷運站付費接駁，俾利所有應考人及行動不便者搭乘。各考區亦視試區位置及交通狀況適時提供公車接駁服務。</p> <p>(4) 107 年權益維護辦法實施後，截至 109 年 3 月止計有 6,163 人次身心障礙應考人申請權益維護措施，其中申請措施涉及閱讀或作答等可能影響考試公平性者，另經審議委員會審議通過，同意予以特殊作答方式應試者計有 1,355 人次（包含：點字試題及點字機應試 14 人、電腦作答 378 人、盲用電腦應試 140 人、口述代筆應試 10 人、測驗式試卡勾選作答或書寫作答</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>計有 813 人)，亦均妥適安排設備供其應試，並遴選資訊專業人員擔任監場工作；除了有效滿足特殊作答方式應試外，考選部亦提供相關軟、硬體設備等輔具，如放大鏡燈具、擴視機、放大試題、放大測驗式試卷、電子試題、有聲電子計算器、適合之桌椅、輪椅、警示燈與大字報及軟墊等輔助措施，供應考人依個人需求選擇申請。為利申請人明確知悉權益維護措施具體內涵，業於考選部全球資訊網及網路報名系統提供各該措施外觀、功能相關資訊及試題態樣。</p> | |
| | <p>3. 第 3 年計畫目標：廣續提供身心障礙應考人權益維護措施及優質應試環境與各項服務措施</p> <p>(1) 為落實憲法及身心障礙者權益保障法對於身心障礙者就業權益之保障，提供身心障礙者擔任公職的機會，考選部自 85 年開辦公務人員特種考試身心障礙人員考試，迄 108 年止共辦理 20 次，計錄取 4,367 人，為身心障礙者參與公職的重要管道，為俾渠等充分了解是項考試資訊，除了持續建議各提缺機關對於職缺工作相關描述及無障礙設施等更明確、詳細填列，並廣續請分發機關協調各用人機關多提報適合身心障礙人員工作的類科職缺，以強化考、訓、用間之相輔相成。</p> <p>(2) 考選部仍廣續在維護考試公平、公正之前提下，依身心障礙者權利公約、身心障礙者權益保障法及權益維護辦法，配合各類身心障礙應考人需求，適時提供權益維護措施及優質應試環境。以 108 年 4 月舉行之身心障礙特考為例，試題製作採較大字體製版，無論申論式、測驗式或混合式試題，經以固定規格等比例放大後字體，均可達 20 號字以上，未來除了持續檢討精進放大試題製作方式外，亦將適時查訪及評估引進坊間相關輔具設備，希冀透過輔助措施多元化、均質化的適性協助，合理調節身障應考人應試障礙，維護其應考權利。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>(3) 考選部辦理各項公務人員考試，現均依據 106 年 12 月 22 日訂定發布之身心障礙者應國家考試權益維護辦法之規定，因應身心障礙者各障別應試之特殊需求，提供多項輔具及維護措施。107 年及 108 年身心障礙特考分別計有 1,171 人及 1,034 人申請權益維護措施，未來仍將持續精進各項國家考試軟、硬體服務措施，在不影響考試公平性之前提下，依身心障礙者應國家考試權益維護辦法，配合各考試身心障礙應考人需求，適時提供權益維護措施及優質應試環境。</p> <p>4. 檢討改進身心障礙者應考資格設限條件</p> <p>(1) 為期與世界潮流同步並與時俱進，在遵循相關國際公約與身心障礙者權益保障法相關規範下，通盤檢討各項考試之體格檢查規定的必要性與妥適性，以維護人民應考試權，考選部近年多次函請用人機關檢討體格檢查項目之必要性與妥適性，如用人機關同意放寬或取消體格限制，考選部即配合研修考試規則。</p> <p>(2) 106 年 3 月 8 日考選部函請各項公務人員特種考試用人機關，就身心障礙者權利公約施行法第 10 條及身心障礙者權利公約第 27 條規定，檢討相關考試體格檢查項目之必要性與妥適性，惟各用人機關均建議維持現行規定。</p> <p>(3) 106 年 5 月 12 日考選部邀請學者專家及用人機關開會研商司法官及司法人員考試相關體格檢查規定之妥適性，結論略以，人民應考試及服公職之權利限制應予分開思考，服公職之權利限制不宜先設於應考階段，且應做最低限度考量；並應檢討體格檢查限制之合理性。106 年 7 月 5 日及 28 日再邀請用人機關及學者專家召開會議，檢討司法官考試規則體格檢查之規定，刪除「重度肢障」為體格檢查不合格之規定，自 107 年起，重度肢障者已可報考司法官考試，有機會貢獻其專業於司法界。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>(4) 修正司法人員考試三等考試司法事務官類科各組體格檢查不合格項目「重度肢障」為「重度上肢障」，自 108 年起，重度下肢障者已可報考司法人員考試，有機會貢獻其專業於司法界。經 108 年 2 月 14 日考試院第 12 屆第 225 次會議通過，並於 108 年 2 月 18 日修正發布。</p> <p>(5) 108 年 7 月 30 日再次函請各項公務人員特種考試用人機關，依職務必要之最少限制原則及符合聯合國身心障礙者權利公約（CRPD）精神，通盤檢討各項考試體格檢查規定，用人機關經檢討建議維持現行之體格檢查規定，為符合聯合國身心障礙者權利公約精神，修正體格檢查有關精神疾病規定，另參照其他考試規則體例，修正重症疾患項目之規定。業經修正發布司法人員、司法官、海岸巡防人員、民航人員、外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、一般警察人員、警察人員、國家安全局國家安全情報人員、移民行政人員、原住民族、法務部調查局調查人員及交通事業人員等 13 種考試規則。</p> <p>【銓敘部】</p> <p>1. 銓敘部歷來辦理身障特考考試錄取人員分配至行政院以外機關相關作業時，均請各該用人機關應適時提供渠等人員工作、生活等方面相關協助；另用人機關亦應透過工作內容調整、提供輔助設備及指派專人輔導等措施，使身障特考錄取人員能達到擬任職務之工作要求，並注意錄取人員身心等各方面需求，適時給予關懷協助。</p> <p>2. 另銓敘部於各年度調查行政院以外機關身障特考任用需求時，均請各該機關確實依身心障礙者權益保障法相關規定足額進用身心障礙人員，未足額進用者應優先提列該項考試，以及將其進用身心障礙人員情形列為行政院以外各中央主管機關人事主管人員平時考核之參據。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>3. 又為強化提缺查報機制，增進考用配合，銓敘部除每年持續促請各用人機關覈實提報身障特考考試任用需求，以及納入人事機構業務績效考核與人事主管考核外，並訂有相關提缺獎勵機制，以鼓勵各用人機關踴躍提報考試職缺。</p> <p>4. 未來銓敘部除將積極透過行政院以外各中央主管機關人事機構業務績效考核及獎勵機制，鼓勵行政院以外機關踴躍提報考試職缺，以落實依法進用身心障礙人員相關規定外，並於調查任用需求時，持續請用人機關更具體詳細載明該職缺實際工作內容需求、工作環境已設置之無障礙設施及現有輔具等相關資訊，以完善考試錄取人員選填志願及職場支持等服務措施，俾兼顧符合機關用人實需，以及保障身心障礙人員就業權益之目標；另將適時瞭解及協調行政院以外機關協助考試錄取人員工作適應狀況，落實政府關懷照護身心障礙人員之政策精神。</p> <p>【保訓會】</p> <p>1. 為提供身障特考錄取人員與其他考試錄取人員互動機會，並提高參加實體基礎訓練比率，保訓會業於 108 年身障特考錄取人員訓練計畫明定，錄取人員應以參加實體課程基礎訓練為優先，如有特殊原因致無法參加實體課程基礎訓練者，始得報名參加網路線上學習基礎訓練。</p> <p>2. 為強化身障特考錄取人員實務訓練輔導及適應性，規劃辦理下列事項：</p> <p>(1) 於訓練計畫中明定實務訓練機關應參加相關講習及提供職務再設計等相關措施，並為能於實務訓練期間，即時提供身障特考錄取人員輔導協助，保訓會於 109 年身障特考錄取人員訓練計畫中，蒐集臚列各項輔導資源，俾利各實務訓練機關查詢應用。</p> <p>(2) 保訓會自 104 年起與勞動部（勞動力發展署）合辦「身障特考用人機關教育研習」，以身障特考實務訓練機關輔導員及人事人員為訓練對象，除使各實務訓練機關（構）學校瞭解身障特考錄取人員訓練相關法規外，</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>亦能對身心障礙者常見之職場需求與職務再設計有所認識，並透過實務案例分享，使研習人員體認身心障礙人員特殊性，進而運用於實務訓練輔導工作中，自 104 年至 108 年止，計辦理 9 場次，689 人參加。</p> <p>(3) 為瞭解身障特考錄取人員於實務訓練期間之適應情形，保訓會自 104 年起，偕同勞動部（勞動力發展署）及地方政府勞政單位相關人員，辦理實務訓練機關訪視，以實際行動關懷身障特考錄取人員，並即時提供職務再設計及相關輔導諮商諮詢，自 104 年至 108 年止，計訪視 37 場次、47 名受訓人員。</p> <p>【人事總處】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為增進各用人機關對各障礙類別錄取人員之認識，並協助各用人機關於提供身心障礙人員職場適應時，明確瞭解行政機關可以提供協助之資源，人事總處前於 104 年製作「公務人員特種考試身心障礙人員考試職場支持叮嚀提醒事項」手冊，復於 105 年 10 月及 107 年 4 月滾動修正該手冊內容，並置於人事總處全球資訊網供各界下載參閱。為確保用人機關所報職務並無不適合身障人員之情形，除函請各機關於提報身障特考職務時，應提供完整工作內容資訊外，亦函請勞動部勞動力發展署、衛生福利部社會及家庭署協助檢視職務工作內容之妥適性後，始函送考選部彙辦。 2. 又為提供身心障礙特考錄取人員友善便捷選填志願服務，人事總處辦理身障特考錄取人員分配作業，向以簡要流程圖方式呈現相關作業程序及規範，並印製選填志願時程說明小卡及擬任職務志願表，併同考選部應考人成績及結果通知書，於榜示當日寄發各錄取人員，選填志願採網路及紙本雙軌方式進行，並規劃製作選填志願說明影片，以生動的畫面及旁白，加入字幕及手語輔助，以符合各類型障礙錄取人員需求。 3. 另於 108 年 10 月下旬，人事總處隨同保訓會、勞動部及用人機關所在縣（市）勞政機關訪視 108 年公務人員特種 | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>考試身心障礙人員考試錄取人員，並就實務訓練、工作指派、辦公環境及職務再設計需求等進行意見交換，以促使本項考試錄取人員分配後能發揮工作效能、穩定就業，滿足機關用人需求。</p> <p>4. 未來人事總處將持續協助用人機關提供友善支持的工作環境，促進本項考試錄取人員職場適應，並透過定期追蹤行政院所屬各機關進用身障者情形，以協助各機關積極落實身權法定額進用規定，進而提升機關提缺意願，增加身障者進入公部門服務機會。</p> | |



2. 考選業務

| 方案目標：壹、典試法修正後相關法規及其配套方案 | | |
|-------------------------|--|------|
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| (一) 研修訂相關子法規 | <p>1. 104年2月4日典試法修正公布後，修正發布18種子法規如下：</p> <p>(1) 104年8月3日修正發布應考人申請複查成績辦法。</p> <p>(2) 104年8月7日修正發布試務處組織規程、典試委員會會議規則、口試規則、外語口試規則、閱卷規則、試卷保管辦法、實地測驗規則、著作發明審查規則、學歷經歷證明審查規則、委託辦理考試辦法、命題規則、國家考試試題疑義處理辦法（12種）。</p> <p>(3) 104年9月15日修正發布試場規則、監場規則（2種）。</p> <p>(4) 104年11月16日修正發布典試法施行細則、題庫建立及運用辦法（2種）。</p> <p>(5) 104年12月14日修正發布國家考試偶發事件處理辦法。</p> <p>2. 訂定發布9種子法規如下：</p> <p>(1) 104年8月21日訂定發布國家考試闈場安全及管理辦法。</p> <p>(2) 104年10月23日訂定發布典試人力資料庫建置運用及管理辦法。</p> <p>(3) 104年10月27日訂定發布國家考試報名及申請案件電子送達實施辦法。</p> <p>(4) 104年11月9日訂定發布國家考試分數轉換辦法。</p> <p>(5) 104年11月27日訂定發布應考人申請閱覽試卷辦法。</p> <p>(6) 104年12月14日訂定發布心理測驗規則、體能測驗規則（2種）。</p> <p>(7) 105年2月5日訂定發布題庫電子試題製作保密作業辦法。</p> <p>(8) 106年12月22日訂定發布身心障礙者應國家考試權益維護辦法。</p> <p>3. 配合身心障礙者應國家考試權益維護辦法之研訂，迭經多次會議邀請含括專家學者、具身心障礙人員資格考取國家考試者及身心障礙團體代表等共同研商，及考試院全院審查會多次會議審查修正通過後訂定發布，原國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點於107年1月3日發布廢止。</p> | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------|---|------|
| (二) 完備系統設備與配套措施 | 1. 配合修正應考人申請複查成績辦法，完成資訊系統之功能擴充、測試及上線事宜，並整合多元繳款服務，新增 WebATM 採存款帳號之 ACH 驗證（免載具）繳費作業方式，自 105 年公務人員初等考試正式啟用。 2. 配合應考人申請閱覽試卷辦法之施行，完成資訊系統及設備建置作業，並辦理 3 項考試模擬演練及 2 梯次考試委員系統展示，自 106 年第 1 次醫師等項考試正式實施。 | ● |

方案目標：貳、檢討公務人員特種考試制度，落實特考特用精神方案

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|--------------------|--|------|
| (一) 檢討警察人員考試雙軌分流制度 | 1. 考選部擬具「警察人員考試雙軌分流制度檢討報告」，於 104 年 5 月 21 日函請考試院審議，針對需用名額比例計算基礎及訂定依據，針對外界質疑較多問題研提建議方案： (1) 三等考試一般生與警校生比例由 14%：86% 調整為 16%～20% 與 84%～80%；四等考試由 30%：70% 調整為 35%～40% 與 65%～60%。(2) 水上警察人員類別需用名額比例自 107 年起納入前揭需用名額比例計算。(3) 用人機關管轄警察特考四等考試需用名額提報上限為當年度警專畢業生人數之一定比例。 2. 本案因涉及層面甚廣，經考試院會決議交付全院審查會審查，104 年 10 月 29 日及 105 年 3 月 10 日召開 2 次全院審查會，並經 105 年 4 月 7 日考試院第 12 屆第 81 次會議決議通過，請考選部根據委員所提意見，就警察人員考試制度之制度面及相關各面向得失及改進建議，提出具體方案，儘速向法院會提出報告。另請考選部具體研擬目前對公務人員特種考試警察人員考試所能採取之改進措施，循程序提報考試院審議。 3. 考選部依據前揭決議，針對應考人多次反映公務人員特種考試一般警察人員考試應試科目專業性不足問題，於 105 年 8 月 10 日函請內政部、行政院海岸巡防署依前揭 2 項會議決議及結論，研議公務人員特種考試一般警察人員考試應試科目增加警察核心職能科目之修正方案。 | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>4. 105 年 9 月 8 日監察院再次針對警察特考雙軌制提出調查報告，考選部爰就監察院調查報告案暨警察人員初任考試制度研擬改革方案芻議提報考試院 105 年 9 月 22 日第 12 屆第 103 次會議重要業務報告，建議未來警察人員初任考試回歸專任化之單一考試制度，並分 2 階段由雙軌制過渡到單一制，以減緩制度變革之衝擊。</p> <p>5. 考選部本於職權，針對各界對雙軌制主要反映意見、監察院調查意見及用人機關回應意見，研擬目前於雙軌制度下所能採取之具體改進措施，於 106 年 2 月 10 日函報考試院審議。考試院於 106 年 5 月 3 日及 26 日召開 2 次小組審查會審查竣事，修正 2 項警察人員考試規則應考資格規定，使經公務人員特種考試一般警察人員考試錄取者於訓練期間仍得報考該考試，而於取得考試及格證書後僅得報考公務人員特種考試警察人員考試；並修正公務人員特種考試一般警察特考三等考試消防警察人員、水上警察人員、四等考試行政警察人員、交通警察人員及水上警察人員類別應試科目。審查報告經提 106 年 7 月 27 日考試院第 12 屆第 147 次會議決議通過，106 年 8 月 4 日修正發布 2 項警察人員考試規則。</p> <p>6. 107 年陸續建置完成公務人員特種考試一般警察人員考試四等考試之「火災學概要」、「普通物理學概要與普通化學概要」、「刑法概要」、「消防與災害防救法規概要」等科目新式題庫試題，併同前已建置使用之三等及四等警察人員考試「警察情境實務」、「消防警察情境實務」、「水上警察情境實務」、「警察情境實務概要」、「消防警察情境實務概要」、「水上警察情境實務概要」，合計有 10 科應試專業科目已建題庫試題並加以配套，可供考試隨機抽套使用。</p> <p>7. 考選部於 108 年 8 月 28 日再次研提警察人員初任考試制度檢討報告函陳考試院審議，經考試院 108 年 10 月 24 日及 10 月 31 日召開 2 次全院審查會審查竣事，並提 108 年 11 月 28 日考試院第 12 屆第 263 次會議討論決議，當前雙軌警察考試制度，在應試科目、體能測驗及需用名額比例等爭議仍未解決下，朝向單一化、專業化進行改革，不失為可行方向。考選部將遵循考試院決議，廣續辦理政策規劃事宜。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---|--|----------|
| <p>(二) 因應國軍推動募兵制檢討特種考試退除役軍人轉任公務人員考試制度</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 為因應國軍推動募兵制，退輔會計畫檢討退除役軍人轉任公務人員考試制度；又立法院第 8 屆第 8 會期第 1 次會議三讀通過之推動募兵制暫行條例附帶決議略以，為強化招募及留營誘因，建議修正本考試應試資格，使最近 3 年考績甲等、服役 10 年以上且服滿最少年限者及體恤作戰、因公傷殘者，在其屆退前得參加轉任考試。 2. 人事總處於 104 年 2 月 10 日函轉退輔會對於退除役特考之應考資格、考試方式與應試科目相關修正意見，經考選部與用人機關多次協商，並依 104 年 4 月 16 日邀集相關機關開會研商共識，研擬退除役特考規則修正草案於 104 年 12 月 21 日函陳考試院審議。 3. 考試院 105 年 4 月 1 日修正發布退除役軍人轉任公務人員考試規則，應考資格增訂屆退之現役軍人，持有權責機關出具本項考試筆試考畢之次日起 2 個月內退伍之證明文件者，得報考本考試；配合實際用人需求，刪除久未提列缺額之三等考試農業技術、機械工程、食品衛生檢驗、衛生技術等類科，及四等考試農業技術、機械工程、衛生技術等類科；另於三等、四等考試增設勞工行政類科。 4. 針對特種考試退除役軍人轉任公務人員考試制度改革，考選部已洽請用人機關國防部及退輔會加強宣導，並鼓勵將符合資格或已具資格之後備軍人踴躍報考。106 年及 108 年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試報考人數分別為 726 人及 586 人，其中具屆退現役軍人身分報考者分別為 39 人及 8 人。 | <p>●</p> |
| <p>(三) 原住民族特種考試納入族語認證之研議</p> | <p>【考選部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研修公務人員特種考試原住民族考試規則 <ol style="list-style-type: none"> (1) 原住民族語言發展法（以下簡稱語發法）於 106 年 6 月 14 日公布施行，其中第 25 條規定，該法施行 3 年後，原住民參與公務人員特種考試原住民族考試、公費留學考試，應取得原住民族語言能力認證（以下簡稱族語認證）。即自 109 年 6 月 15 日後始得實施。 | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>(2) 考選部於 107 年 1 月 16 日邀集原住民族委員會（以下簡稱原民會）對公務人員特種考試原住民族考試應考資格增訂族語認證事宜進行研商，原民會建議至少須取得原住民族語言中級能力認證為應考資格，惟考選部考量原住民族特考報考人數日益減少，設定之語言能力等級，必須審慎評估。</p> <p>(3) 經考選部評估，族語認證主要報考對象為學生，現行族語認證測驗自 103 年開始辦理迄今，中級合格人數多集中於 16 至 18 歲，累計合格人數仍有限。又語發法並未規範報考公務人員特種考試原住民族考試應取得族語認證之級別，若採中級為應考資格，恐影響原住民報考本考試機會。爰建議初步以取得族語認證合格證書者即可報考，不限級別，未來再視實施情形適時檢討之，並於 107 年 4 月 30 日將公務人員特種考試原住民族考試規則修正草案函陳考試院審議。</p> <p>(4) 考試院於 107 年 6 月 27 日及 11 月 21 日召開 2 次小組審查會審查竣事並作成附帶決議，請考選部會同原民會就語發法第 25 條參加原住民族特考應取得族語認證規定，有無侵犯考試權之違憲疑義；有無限制人民應考試服公職基本權之虞；族語認證係委託學術團體辦理，是否具有國家考試應具之普及化、標準化及公信力、以及是否加劇原住民族特考錄取不足額等問題進行溝通釐清。</p> <p>(5) 原民會於 108 年 3 月 21 日函復前揭附帶決議研處意見，考選部於同年 5 月 8 日將附帶決議辦理情形函報考試院審議。108 年 7 月 11 日考試院第 12 屆第 244 次會議決議交小組審查會審查，同年 8 月 7 日小組審查會審查竣事，審查報告經提同年 9 月 5 日考試院第 12 屆第 252 次會議決議，原民會如認族語認證的辦理具普及化、標準化及公信力，將族語認證列為公務人員特種考試原住民族考試應考資格並無影響考試公平性之虞，亦未妨害原住民族族人報考公務人員特種考試原住民族考試權利，請原民會具體敘明函送考選部，供考選部研修公務人員特種考試原住民族考試規則參考。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>(6) 原民會於 109 年 1 月 2 日函復表示，參與公務人員特種考試原住民族考試應取得族語認證並無侵犯考試權，也無限制人民應考試、服公職之權利，及族語認證測驗具普及化、標準化及公信力；並建議以取得中級族語認證為原住民族特考之應考資格。</p> <p>(7) 經考選部綜合評估後，業研提公務人員特種考試原住民族考試規則修正草案於 109 年 3 月 11 日函陳考試院審議，有關報考公務人員特種考試原住民族考試之族語認證級別一節，經決議採循序漸進方式，初期（110 年 1 月 1 日起）擬不訂定族語認證級別，以減少增加族語認證條件所造成之衝擊，避免影響原住民族報考機會，俟實施 3 年後（113 年 1 月 1 日起），按本考試等別，報名本考試一、二、三等考試者，應取得族語認證中級以上合格證書。</p> <p>(8) 公務人員特種考試原住民族考試規則經 109 年 5 月 6 日召開小組審查會審查完竣，經考試院 109 年 5 月 29 日修正發布。</p> <p>2. 宣導族語認證分級考試及制度改革</p> <p>(1) 原住民族語言發展及能力認證之主管機關為原民會。</p> <p>(2) 原民會依據原住民族基本法及原住民族語言能力認證辦法規定，於 90 年開始辦理族語認證測驗，103 年首次採行分級制，分為初級、中級、高級、優級 4 個級別；107 年增加中高級，目前係委託國立臺灣師範大學進修推廣學院辦理。</p> <p>(3) 族語認證測驗每年辦理 1 次，108 年族語認證測驗於 12 月 7 日舉行，測驗級別為初級、中級、中高級，分 16 族 42 種方言，報考人數總計 25,646 人，109 年 3 月 9 日放榜，測驗合格人數總計 8,626 人，其中初級 4,093 人，中級 4,102 人，中高級 431 人。（資料來源：原民會網站）</p> <p>(4) 考選部自語發法公布施行後及將族語認證列為公務人員特種考試原住民族考試應考資格之研議過程中，均持續請原民會加強宣導，鼓勵原住民族朋友踴躍參加族語能力認證測驗。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|----------------------------|--|------|
| | <p>【保訓會】</p> <p>有關將族語認證列為原住民族特考之應考資格一節，保訓會尊重權責機關原民會及考選部之意見，惟語言能力非短時間訓練可養成，爰建議應考人應先取得族語認證資格後再參加原住民族特考。</p> | |
| 方案目標：參、漸進推動國家考試線上閱卷 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| 漸進推動線上閱卷、增加閱卷座位席次、提高系統維運效能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 105年6月完成第一試務大樓3、4樓閱卷處高架地板、網路、電力等基礎設施建置，並擴增5樓閱卷處委員座位席次。 2. 完成新一代中央監控作業模式線上閱卷系統開發作業，並自106年專技中醫師考試分階段考試正式啟用。 3. 完成106年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師考試分階段考試、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、106年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試、高等暨普通考試驗光人員考試、106年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試、民航人員考試、稅務人員考試、原住民族考試，以及106年公務人員高等考試一級暨二級考試等3項考試之新一代線上閱卷系統使用滿意度調查及分析報告。 4. 完成建築工程類科製圖試卷之掃描、評閱及抽閱等功能介面開發作業，並自107年公務人員高等考試二級考試正式啟用。 5. 108年9月完成召集人抽閱試卷時可依總分條件篩選、閱卷委員閱卷時可查看該本試卷其他題之給分情形、管卷重新檢閱等功能精進。 | ● |

3. 銓敘業務

| 方案目標：壹、政府再造與六都形成，全面檢討中央與地方職稱官等職等員額配置準則、職務列等 | | |
|---|---|---|
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| (一) 研修各機關職稱及官等職等員額配置準則 | 銓敘部於 104 年原已研擬各機關職稱及官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則）修正草案，多次函請人事總處及各主管機關人事機構表示意見及邀集相關機關（構）開會研商後，前經提 105 年 5 月 4 日考試院第 12 屆考試委員第 34 次座談會報告作成結論以，請銓敘部參酌與會委員所提意見研修配置準則修正草案，並適時提報考試院院會；嗣銓敘部依上開座談會結論再將擬具之配置準則修正草案，分別於 105 年 6 月及 106 年 1 月間 2 次函請人事總處提供具體建議修正條文或意見，並經人事總處 105 年 7 月及 106 年 2 月間函復，仍建議配置準則宜朝鬆綁管制及保留適度彈性方向設計，並就個別條文提供修正意見。案經銓敘部綜整人事總處上開 2 次函復意見及個別條文修正建議，並於 105 年 5 月 4 日向考試委員簡報後，考量年金改革法案經立法院通過，月退休起支年齡延後，對政府人力資源之影響與衝擊尚待觀察，配置準則修正應就上開整體內外部環境大幅改變之影響併同納入整體通盤考量，且行政院組改刻正推動具較高複雜性之機關組織整併，爰銓敘部再於 107 年 1 月 11 日考試院第 12 屆第 171 次會議提重要業務報告，配置準則暫緩修正，將俟行政院組改完成後，視年金改革相關影響衝擊情形，再廣續辦理配置準則研修事宜。 | ▲ 俟行政院組改完成後，視年金改革相關影響衝擊情形，再廣續辦理配置準則研修事宜。 |
| (二) 重行研擬職務列等表 | 銓敘部考量職務列等調整茲事體大，牽一髮動全身，亦涉及國家財政負擔、退撫經費增加等問題，必須審慎思考，經參酌 101 年考試院、行政院會商結論，以最小幅度調整，為優先調整原則，且採中央及地方機關通盤同步規劃調整，分兩階段實施，爰擬具相關說明資料，業就相關檢討辦理情形提 105 年 1 月 20 日考試院第 12 屆第 30 次考試委員座談會進行簡報，並於同年月 22 日將公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 6 條修正草案、公務人員職務列等調整原則及範圍函送考試院審議，經提 105 年 3 月 31 日考試院第 12 屆第 80 次會議決議： | ▲ 俟配置準則研修完竣後，再檢討相關職務列等調整之問題。 |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------------------|--|---------------------------|
| | 交全院審查會審查，業於 105 年 4 月 20 日及 106 年 7 月 13 日舉行 2 次全院審查會審查完竣，審查報告經提 106 年 7 月 27 日考試院第 12 屆第 147 次會議決議以，因中央及地方機關已陸續完成組織調整，配置準則有關各官等職等之職務配置比率及其限制規定均尚需配合檢討調整，爰俟配置準則研修完竣後，再檢討相關職務列等調整之問題（按：配置準則研修執行成果如前）。 | |
| (三) 研修職等標準 | 銓敘部前於 105 年 1 月 22 日將任用法第 6 條修正草案、公務人員職務列等調整原則及範圍函送考試院審議，業經考試院 106 年 7 月 13 日第 2 次審查會審查完竣並決議以，因中央及地方機關已陸續完成組織調整，配置準則有關各官等職等之職務配置比率及其限制規定均尚需配合檢討調整，爰俟配置準則研修完竣後，再檢討相關職務列等調整之問題。銓敘部將俟職務列等通盤檢討後，納入職等標準研修範圍。 | ▲ 俟職務列等通盤檢討後，再行配合研修。 |
| 方案目標：貳、公務人員基準法及政務人員三法之推動方案 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| (一) 推動公務人員基準法完成立法 | 1. 考量公務員之行為義務須契合時代需要及社會環境變遷適度調整，俾期義務規範更臻合宜；又推動公務人員基準法（以下簡稱基準法）以取代公務員服務法（以下簡稱服務法）之相關規範，係考試院長期推動之政策目標，然基準法草案完成立法不易，鑒於各界對公務員相關權益及退離後之利益迴避（旋轉門條款）規定等相當重視，爰在基準法制定前先行研修服務法，並經銓敘部於 106 年 6 月 29 日函請中央暨地方各主管機關就服務法制表示意見，嗣經綜整相關意見後，擬具服務法修正草案，經考試院於 108 年 5 月 16 日及 23 日召開 2 次全院審查會審查竣事，決議修正部分條文，於同年 5 月 31 日函送立法院審議，惟未能於第 9 屆立法委員任期屆滿前完成修法，且為配合 108 年 11 月 29 日公布之司法院釋字第 785 號解釋，就服務法第 11 條第 2 項未就業務性質特殊機關所屬公務員勤休方式訂定相關規範，不符憲法服公職權及健康權之保護要求等，銓敘部將重行檢討研議服務法相關規定。 | ▲ 銓敘部將依考試院政策方向，辦理相關事宜。 |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------------|---|---|
| | <p>2. 為期服務法之研修得以順利推動，銓敘部業於 109 年 2 月 21 日函請外交部協助提供國外公務員勤休規範相關資料，並於同年 3 月 27 日邀請具行政法、勞動法等背景之學者專家，就服務法對於公務員勤休制度合理規範密度及如何借鏡勞動基準法工時制度相關規定等議題召開諮詢會議，以確立服務法有關公務員勤休制度規範密度。是銓敘部將參據上開會議專家學者所提意見、國外公務員勤休制度規範，以及近年來服務法相關重要議題，研擬服務法修正草案，俾合理規範公務員行為義務。又以前開考試院於 108 年 5 月 31 日函送立法院審議之服務法部分條文修正草案，業經考試院全院審查會充分討論，是為期服務法有關經營商業及兼職等規範配合時代更臻合宜，銓敘部業重行檢視，並酌修該草案第 13 條第 2 項說明欄文字，於 109 年 4 月 27 日函報考試院審議，並經考試院於同年 6 月 11 日召開全院審查會審查竣事。</p> | |
| <p>(二) 推動政務人員法草案完成立法</p> | <p>銓敘部前擬具政務人員法草案並於 107 年 12 月 25 日函報考試院審議。嗣經 108 年 3 月 21 日考試院第 12 屆第 229 次會議決定，政務人員俸給事項另立專法規範事宜，銓敘部爰將政務人員法草案中有關政務人員俸給事項相關條文另擬具為政務人員俸給條例草案，並於 108 年 4 月 29 日函報考試院併案審議。考試院於 108 年 10 月 3 日召開全院審查會審查政務人員法草案時，因人事總處代表就政務人員法制事項係屬考試院或行政院權責提出不同意見，爰是次會議初步共識以，未來可透過協商尋求解決後，再行審查政務人員法草案及俸給條例草案。</p> | <p>▲ 俟考試院再行召開全院審查會時，銓敘部將配合辦理後續相關事宜。</p> |
| <p>(三) 推動政務人員俸給條例草案完成立法</p> | <p>銓敘部前擬具政務人員法草案並於 107 年 12 月 25 日函報考試院審議。嗣經 108 年 3 月 21 日考試院第 12 屆第 229 次會議決定，政務人員俸給事項另立專法規範事宜，銓敘部爰將政務人員法草案中有關政務人員俸給事項相關條文另擬具為政務人員俸給條例草案，並於 108 年 4 月 29 日函報考試院併案審議。考試院於 108 年 10 月 3 日召開全院審查會審查政務人員法草案時，因人事總處代表就政務人員法制事項係屬考試院或行政院權責提出不同意見，爰是次會議初步共識以，未來可透過協商尋求解決後，再行審查政務人員法草案及俸給條例草案。</p> | <p>▲ 俟考試院再行召開全院審查會時，銓敘部將配合辦理後續相關事宜。</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------------------|--|------|
| (四) 完備政務人員退職撫卹制度 | 1. 配合國家整體年金改革政策，政務人員退職撫卹條例（以下簡稱退撫條例）業經總統於 106 年 8 月 9 日修正公布；其研修重點除「保障現職軍、公、教人員、其他公職人員或公營事業人員轉任政務人員者，繼續參加轉任前原任職務適（準）用之退撫制度」、「適度調降支領退職酬勞金者之退職所得」外，亦已將退職政務人員再任支領雙薪之規範，修正為與退休公務人員制度一致。 2. 茲以上開退撫條例除部分條文自 107 年 7 月 1 日施行外，其餘多數條文均自公布日施行，是銓敘部已配合積極研修退撫條例施行細則，明定相關細節性、技術性及程序等規範事項，以落實退撫條例相關規定及因應實務作業需要。上開施行細則修正草案前於 106 年 11 月 20 日陳報考試院審議，並經考試院 107 年 2 月 1 日第 12 屆第 174 次會議審議通過，業由考試院、行政院於 107 年 3 月 21 日會銜修正發布，並函送立法院查照。 | ● |

方案目標：參、三元人事法制之聘任、聘用人員等推動方案

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|----------------|--|--------------------------|
| (一) 研定聘任人員人事條例 | 1. 為配合基準法草案第 5 條規定，將聘任人員納入常務人員範疇，並授權其人事管理事項另以法律定之，銓敘部前擬具聘任人員人事條例（以下簡稱聘任條例）草案，於 101 年 9 月 28 日函陳考試院審議。嗣經 103 年 8 月 14 日考試院第 11 屆第 297 次會議決議，請銓敘部參酌審查會委員之發言意見，並衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平，與相關機關協調獲致共識後，再行提報。 2. 為重新研擬聘任條例草案所需，銓敘部依歷次審查會考試委員發言意見，擬具主要相關議題，於 103 年 11 月 28 日邀集相關主管機關開會研商，以瞭解用人機關實際需要；嗣經參酌上開會議用人機關相關意見，重新研擬聘任條例草案，於 104 年 4 月 28 日、8 月 26 日提考試院考試委員座談會向委員簡報，104 年 9 月 15 日、18 日、25 日舉辦 3 場諮詢會議向考試委員請益。另於 104 年 10 月 22 日、26 日、28 日至 30 日實地參訪國立故宮博物院等 6 個置有聘任職務機關，以瞭解該等機關聘任人員實務運作情況及需求。 | ▲ 銓敘部將視基準法草案研訂情形配合辦理。 |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------------|---|--|
| | <p>3. 本案經參酌考試委員及用人機關相關意見後，銓敘部重新研議聘任條例草案，於 104 年 12 月 30 日再次函陳考試院審議；嗣考試院於 105 年 1 月 13 日函復略以，仍請依考試院相關會議決議辦理後再行提報。考量聘任條例草案係以基準法草案為法制依據，銓敘部將視基準法草案研訂情形，配合辦理後續相關事宜。</p> | |
| <p>(二) 研擬(修) 聘用人員相關人事法制</p> | <p>1. 研擬制定聘用人員人事條例</p> <p>為周全規範聘用人員權利義務事項，銓敘部以現行聘用及約僱人員為適用對象，研擬契約人員人事條例草案並函陳考試院審議，經考試院 106 年 5 月 11 日召開全院審查會審查並決議略以，契約人員之法制所欲規範之對象範疇，涉及政府機關整體用人管理體系之規劃，請銓敘部與人事總處再行釐清相關人員之法律關係及其定位等，併同基準法草案作整體規劃設計後，再行提報考試院。至聘用人員之退休權益事項，請銓敘部研議修正聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）後，報考試院審議。該審查報告並提 106 年 6 月 1 日考試院第 12 屆第 139 次會議決議：「照審查會決議通過。」</p> <p>2. 研修聘用條例暨其施行細則</p> <p>為期社會安全網絡更為周全，並照護聘用人員退休權益，銓敘部前分別研擬聘用條例第 6 條之 1、第 6 條之 2 修正草案及聘用條例修正草案函陳考試院審議，均經考試院召開全院審查會審查後，退請銓敘部再作通盤性研議並就聘用人員權益事項原以命令規定者適時提升於法律中明定。另為加強照護在職亡故聘用人員遺族，提升聘用人員撫慰金給與標準，銓敘部研擬聘用條例施行細則第 6 條修正草案函陳考試院審議，經考試院召開 2 次全院審查會審查，並經決議：照銓敘部擬再修正條文修正通過。另附帶決議：因聘用人員在職期間亡故，酌給撫慰金之事由及給付項目，係屬重大權利事項，請銓敘部適時將相關規定納入研修聘用條例，提升於法律中明定。審查報告提經 108 年 9 月 26 日考試院第 12 屆第 255 次會議決議：「照審查會決議通過。」考試院並於 108 年 10 月 1 日修正發布聘用條例施行細則第 6 條，同時函送立法院查照。</p> | <p>●</p> <p>銓敘部業適時研修聘用人員相關法制，至聘用人員人事條例草案部分，將依考試院 106 年 5 月 11 日全院審查會決議，配合基準法草案之制定情形，再辦理該草案之制定事宜。</p> |

方案目標：肆、退撫年金與俸給改革，建構社會安全網絡政策

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|----------------------------|--|---|
| <p>(一) 檢討研修公務人員俸給法相關規定</p> | <p>配合公務員懲戒法、公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）等人事法規陸續修正或制定；又銓敘部依考試院審查退撫法草案作成檢討修正簡任人員俸級之附帶決議，擬具「公務人員俸表結構合宜性之研究」報告。茲為俸給相關規定能夠與時俱進，銓敘部業依上開人事法規之檢討或修正情形，擬具公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）部分條文修正草案，並於 107 年 11 月 30 日函陳考試院審議。嗣銓敘部審酌俸給法第 4 條（按：俸表結構）之修正，涉及政府財政、制度變革、公務人員權益等面向，為期審慎周妥，允宜徵詢人事總處意見。爰於 107 年 12 月 24 日函請考試院同意撤回俸給法部分條文修正草案，嗣經考試院同年月 28 日函復「同意如議辦理」。是以，銓敘部據以於 108 年 1 月 7 日函請人事總處就上開研究報告表示意見，經該總處於同年月 18 日函復略以，建議「維持現有俸表結構」，與銓敘部於研究報告所提「目前較無推動俸表調整之迫切需求」及「俸表調整提出之時機應予慎酌」之意見相符。嗣銓敘部於廣續研議俸給法部分條文修正草案時，因部分俸給相關函釋之規範已不合時宜，為期審慎周妥，銓敘部將持續蒐集資料並予以檢討俸給法部分條文，以利日後適時將俸給法部分條文修正草案函陳考試院審議。</p> | <p>▲ 為合理維護公務人員權益，並完善俸給法之規範，銓敘部仍宜廣續蒐集資料，並就各項實務運作問題及不合時宜之俸給相關函釋等予以檢討修正。</p> |
| <p>(二) 研修（訂）公保相關法規</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 推動公教人員保險法（以下簡稱公保法）第 36 條及第 48 條修正條文完成修法並實施部分：業於 104 年 5 月 26 日完成公保法第 36 條之修正，增訂「雙生以上按比例增給公保生育給付」之規定。復於同年月 29 日完成公保法第 48 條之修正，使公保年金制度適用對象擴及「離退給與法令未定有月退休（職、伍）給與，亦未定有優惠存款制度者」，並溯自 103 年 6 月 1 日開始適用。 2. 為配合公保法第 48 條自 104 年 6 月 19 日修正，銓敘部已研擬公保法施行細則部分條文修正草案，案經考試院會同行政院以 104 年 10 月 7 日考臺組貳二字第 10400071082 號、院授人給揆字第 10400476602 號令發布，並自 104 年 6 月 19 日施行。 3. 因應公保法第 48 條自 104 年 6 月 19 日修正施行，新增適用公保年金規定者，爰須配合重行釐訂是類人員之費率。經審酌新增適用公保年金規定者之離退給與制度，與私立 | <p>● 除考試院會同行政院於 106 年 5 月 11 日函送立法院審議之公保法修正草案因立法院第 9 屆立法委員任期屆滿前未完成修法程序外，其餘部分均已完成。</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-------------------------|--|----------|
| | <p>學校被保險人同屬無月退休給與，亦無優惠存款制度，在年金選擇比率等重要精算假設上並無顯著差異，故毋需重行辦理精算而後其保險費率建請比照私立學校被保險人釐定之，亦即自 105 年 1 月 1 日起，依精算平準保險費率（13.4%），分 3 年逐步調整（第 1 年及第 2 年各調高 2%，第 3 年調高 1.15%）。案經考試院會同行政院以 104 年 10 月 7 日考臺組貳二字第 10400071532 號、院授人給揆字第 10400478922 號函重行釐定。</p> <p>4. 為配合政府整體年金制度改革，以及公教人員相關退撫法律之修正，銓敘部研擬公保法修正草案，廣續推動開放全體被保險人適用年金制度，並配套修正年金相關規定，以期提供被保險人老年基本經濟安全保障，完善國家社會安全網絡政策。案經考試院會同行政院於 106 年 5 月 11 日函送立法院審議；惟未於立法院第 9 屆立法委員任期屆滿前完成修法程序。</p> | |
| <p>(三) 健全公務人員退休年金制度</p> | <p>1. 為完備涉案人員退休管控機制所擬具之公務人員退休法部分條文修正草案，業經 105 年 4 月 22 日立法院第 9 屆第 1 會期第 10 次會議三讀通過，並奉總統 105 年 5 月 11 日華總一義字第 10500040011 號令公布，自同年月 13 日施行。</p> <p>2. 為衡平軍公教人員退休權益，銓敘部前已規劃各項年金改革措施（包含調整退撫基金提撥費率、延後年金請領年齡、刪除教育人員 55 加發規定、統一規範退休再任限制、退撫給與改按月發給，以及調整退休金計算基準等措施），上述措施均已納入 106 年 3 月 30 日考試院、行政院分別送請立法院審議之公務人員退休撫卹法草案及公立學校教職員退休撫卹條例草案中規範；上開法案業奉總統於 106 年 8 月 9 日明令公布，法案名稱分別為公務人員退休資遣撫卹法及公立學校教職員退休資遣撫卹條例（以下簡稱教職員退撫條例）；除部分條文自公布日施行外，其餘條文自 107 年 7 月 1 日起施行。</p> <p>3. 關於檢討調整退休制度中存在的不合理機制，例如，定期退撫給與發放時程、退休金計算基準及年資補償金機制等，依前開退撫法及教職員退撫條例規定，自 107 年 7 月 1 日起，公教人員之退撫給與，包含月退休金、遺屬年金（即 107 年 6 月 30 日以前之月撫慰金）及月撫卹金（即 107 年</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---------------------------|---|----------|
| | <p>6月30日以前之年撫卹金)等給與,均改為按月發給;退休金計算基準開始逐步調整為最後在職前15年平均俸(薪)額。另外,上開法案施行1年後退休者,不再發給年資補償金。</p> <p>4.再查107年7月1日施行之退撫法第7條、教職員退撫條例第8條,以及107年6月23日施行之陸海空軍軍官士官服役條例第29條等規定,已將退撫基金法定提撥費率上限調整至18%;退撫法第31條及教職員退撫條例第32條亦已規範公務人員及學校教職員(除高級中等以下學校校長及教師外),自願退休月退休金起支年齡將漸進延後至65歲(軍職人員因職務特殊性且有限役限齡之限制,無法再予調整)。因此,關於推動具共識性項目之改革,包含再提高退撫基金提撥費率及再延後月退休金起支年齡等,均已經立法通過並施行。</p> <p>5.另關於軍職人員之年金改革,其年金改革法案陸海空軍軍官士官服役條例修正草案業經立法院於107年6月20日三讀通過,並經總統於同年6月21日公布;施行日期由行政院定之。嗣行政院再以同月22日令發布:除部分與年金改革「給付」相關之條文與公教人員年金改革法案同步自107年7月1日施行外,其餘條文自107年6月23日施行。又以軍人職務屬性與公教人員實有不同等考量,爰經立法政策決定,採行與公教人員不同的方式,併予敘明。</p> | |
| <p>(四) 檢討修正公務人員優惠存款制度</p> | <p>1.依106年8月9日總統公布、107年7月1日施行之退撫法第35條第2項規定,有關一次退休金與養老給付優惠存款之適用對象、辦理條件、可辦理優惠存款金額、期限、利息差額補助及其他有關優惠存款之事項,由考試院會同行政院以辦法定之。銓敘部爰依上開規定,擬具退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法草案;其中就公務人員於退撫新制實施前參加原公務人員保險年資所領養老給付辦理優惠存款最高月數標準,將不再採從優逆算方式,回歸按原公教人員保險法之養老給付月數標準計算之。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-------------------------|---|-----------------------------|
| | <p>該辦法草案業由考試院、行政院於 107 年 3 月 21 日會銜發布。</p> <p>2. 依退撫法第 36 條規定，優惠存款利率（以下簡稱優存利率）將採下列方式調整：</p> <p>（1）支領月退休金者：自 107 年 7 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止，優存利率先調降為 9%；110 年 1 月 1 日起利率歸零。另對於退休人員因優存利率調降，致每月退休所得可能過低而影響老年生活之情形，訂有相關保障措施。</p> <p>（2）支領一次退休金者：每月優存利息，未達最低保障金額者，優存利率仍維持 18%；超過最低保障金額者，就超過最低保障金額相應之優存本金部分，以 6 年半為過渡期逐年調降優存利率—自 107 年 7 月 1 日起降為 12%，110 年起降為 10%，112 年起降為 8%，至 114 年以後固定為 6%。</p> | |
| <p>（五）研議建構三層年金之退休制度</p> | <p>1. 查 107 年 7 月 1 日施行之退撫法第 93 條規定，已明定須為未來 112 年 7 月 1 日以後初任公務人員，重新建立退休制度。是關於本案擬為未來新進人員規劃建構新退休制度部分，擬配合上開規定進行。</p> <p>2. 為審慎研議新退休制度，銓敘部已分別於 107 年度委託辦理「公務人員職業年金制度之研究—制度設計與財務影響差異評估」及「公務人員職業年金制度之研究—對文官體制之影響評估」、108 年度委託辦理「公務人員職業年金制度之研究—實施退休新制之成本分析及財務精算」，以及 109 年度委託辦理「公務人員職業年金制度之研究—退休新制實施雙層制之成本分析及財務精算」等研究案。在上述委託研究議題中，包括設計提出新進公務人員退休制度之建議方案、新制度對文官體制的衝擊，以及新制度的相關精算研究（精算新制度各別建議方案，對政府財政負擔及現行退撫基金財務影響，其中採行雙層制之精算案，將於 109 年 8 月完成研究報告）。委託研究結果將作為未來新退休制度（特別是新進人員部分）政策規劃之參考。</p> | <p>● 本案尚須繼續研議，俾使新制度確實可行</p> |

方案目標：伍、強化文官優質文化，營造廉能公義政府

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|---------------------------------|--|----------|
| <p>(一) 落實推動「型塑文官優質組織文化推動方案」</p> | <p>1. 按各機關辦理型塑文官優質組織文化推動方案（以下簡稱本方案）前經 102 年 12 月 19 日考試院第 11 屆第 265 次會議審議通過，並經銓敘部於 103 年 1 月 27 日函請各中央暨地方主管機關配合研訂計畫；其中「肆、推動方式」第 3 點規定，各機關應於每年 4 月底前將前年度執行成果彙送銓敘部；第 5 點規定，銓敘部應會同人事總處每 3 年就主管機關實施情形檢視與評估，以作為後續推動之參考。</p> <p>2. 銓敘部為檢視評估本方案辦理情形，於 105 年 12 月 13 日函請各機關報送 105 年度本方案執行成果，並對本方案之實施成效、後續推動方式等表示意見，經綜整各機關回復資料後，審酌本方案自 103 年公布實施後，對於各機關組織文化產生深化正向之影響，且為機關施政及公共服務奠立積極之價值基礎，考量迭有機關反映本方案之指標項目與機關內部管考作業重疊，為簡化各層級行政文書作業，並基於強化機關自主管理之精神，銓敘部爰建議本方案後續實施方式，宜由各主管機關就業務屬性、實務運作等因素，依本方案之精神自行辦理並列管，並經 107 年 1 月 11 日考試院第 12 屆第 171 次會議准予核備。嗣銓敘部將上開考試院核備事宜於 107 年 1 月 31 日函請中央暨地方各主管機關配合辦理。</p> | <p>●</p> |
| <p>(二) 落實公務人員行政中立法之施行</p> | <p>【銓敘部】</p> <p>為落實公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）之施行，銓敘部除持續請各機關將行政中立法制訓練及宣導，納為所屬人員年度訓練計畫，並列入例行人事工作辦理情形之業務考核項目，以確實執行外，並於大型中央及地方選舉前，循例通函轉知中立法相關規定或發布新聞稿，以提醒各機關維護行政中立之公務環境，確保公務人員於選舉期間能依法行政、執行公正、政治中立。又因應第 15 任總統、副總統及第 10 屆立法委員選舉，銓敘部於 108 年 10 月 9 日通函中央暨地方各主管機關轉知所屬中立法相關規定；另配合保訓會、國家文官學院之訓練宣導課程及計畫，協助編撰中立法教材與講授相關課程，以宣導行政中立。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>【保訓會】</p> <p>1. 辦理公務人員行政中立訓練</p> <p>保訓會依公務人員行政中立訓練辦法規定，辦理相關行政中立訓練：</p> <p>(1) 專班訓練</p> <p>保訓會每年度均配合實際需要，訂定公務人員行政中立訓練相關專班實施計畫，依參訓對象不同分為高階主管班、一般人員宣導班及選務人員班。</p> <p>(2) 隨班訓練</p> <p>保訓會於辦理各類公務人員考試錄取人員訓練、各項晉升官等訓練，均列入公務人員行政中立訓練課程，於各項訓練開訓典禮及結訓綜合座談中亦加入行政中立宣導。</p> <p>(3) 專題講演及座談</p> <p>鼓勵各機關（構）學校，利用集會等活動，舉辦行政中立相關講演及座談。</p> <p>(4) 數位學習</p> <p>文官學院數位學習網站「文官 e 學苑」自 107 年起加盟人事總處公務人力發展學院「e 等公務園⁺學習平臺」，並完成行政中立訓練網路學習課程之上架啟用，開放全國公務人員進行網路學習，透過多元學習管道，加強公務人員行政中立觀念。</p> <p>2. 多元宣導公務人員行政中立</p> <p>製作適合閱讀之「電子書」、「海報」、「案例手冊」及「告示說明」等各項宣導素材，函請中央及地方各主管機關協助宣導及張貼，以擴大宣導成效。另為落實公務人員行政中立宣導，並結合全國多元宣導管道（如 LED 電子看板〔跑馬燈〕、機關網站首頁、機關刊物、公布欄、電子郵件、簡訊等），運用簡短明確之標語、生動活潑之動畫影片等，深入離島及偏鄉進行宣導，拓展宣傳覆蓋率，以提醒各界應落實行政中立。</p> | |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-----------------------|---|---|
| (三) 整建公務人員激勵法制 | 為賦予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）法源依據，表彰具模範或傑出事蹟之公務人員，銓敘部研議於考績法修正草案明定授權依據，作為激勵辦法之法源。又未來銓敘部將適時配合考績法之修正期程，重行研訂公務人員品德修養及工作績效獎勵表揚辦法（名稱暫定）草案，期能整合現行人事制度有關公務人員獎勵及表揚等激勵措施；至於考績法完成修正前，仍將適時視實際需要配合研修現行激勵辦法相關規定。 | ● 考績法修正草案前於 107 年 9 月 25 日函送立法院審議，惟屆期不續審，爰其修法期程尚難掌握。 |
| (四) 研修公務人員考績制度 | 1. 查考試院於 107 年 9 月 25 日函送立法院審議之考績法修正草案，未能於第 9 屆立法委員任期屆滿前完成修法，銓敘部將重行檢討。 2. 為重行研擬考績法修正草案，銓敘部持續彙整近年考績實際執行相關重要議題及各界相關建議，如考績年資規定、考績等次條件、避免重複考評等，其中為解決現行扣除因安胎所請之假、產前假及娩假等假後，於考核期間全無工作事實人員仍應辦理考績之問題，銓敘部於 109 年 3 月 9 日以部法二字第 1094908200 號書函，就考績法有關考績年資規定之研修，涉及性平法相關規定疑義，函詢性平法主管機關勞動部意見，並經該部於同年月 24 日釋復。銓敘部將參據勞動部回復內容，研擬考績法修正草案，俾精進考績法制。 | ● |
| (五) 廣續強化「公共服務日」的內涵與策略 | 【銓敘部】 1. 為表彰公務人員從事公共服務之價值與貢獻，銓敘部分別於 103 年、105 年及 107 年以代辦考試院函請中央暨地方各主管機關，依其業務屬性、區域性質，運用各項資源並結合 NGO 或 NPO 協力合作模式，規劃於 6 月 23 日當週前後舉辦符合公共服務日理念或公益服務相關之活動，以期擴大深化各機關公共服務日之執行成效。 2. 另銓敘部於 106 年將各機關辦理符合公共服務日設立理念之相關活動，及辦理現職與退休公務人員志工服務普及之 | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|---|------|
| | <p>相關活動情形，列入行政院以外中央主管機關人事機構業務績效考核項目；並於 107 年、108 年廣續推動，將「落實推動公共服務日內涵，結合各項表揚活動於公共服務日當週辦理」列為當年度上開行政院以外機關人事業務績效考核重大政策項目。</p> <p>3. 又銓敘部於 109 年 2 月 13 日以代辦考試院函請各機關循例辦理公共服務日相關活動。惟為因應新型冠狀病毒肺炎防疫需要、減輕公務人員防疫負擔，以及避免人員聚集參與相關活動，恐有感染擴散之虞，業依 109 年 3 月 12 日考試院第 12 屆第 277 次會議院長裁示，基於防疫優先，健康第一之原則，暫停辦理 109 年公共服務日相關活動。上開活動亦不列入 109 年度之行政院以外中央主管機關人事機構業務績效考核範圍。</p> <p>【人事總處】</p> <p>現行各機關係依衛生福利部主管之志願服務法規定辦理志工招募、教育訓練及獎勵表揚等事宜（所進用志工已含現職與退休公務人員），行政院亦頒訂各機關推動公教員工參與志願服務實施要點，以拓展公教同仁服務、關懷及公民參與。又為強化公共服務日之精神與內涵，人事總處前於 104 年 11 月 10 日函請各主管機關（含所屬機關）規劃辦理公教志工相關表揚活動。以現行有關志願服務管理及運用等政策規劃為衛生福利部業務，爰各機關未來亦將廣續配合志願服務法等相關規定辦理志願服務事宜。</p> | |

4. 保訓業務

| 方案目標：壹、提升保障事件審議品質，完備保障法制 | | |
|--------------------------|--|------|
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| (一) 提升保障事件審議品質 | <p>1. 配合業務需求，建置保障事件審查基準</p> <p>(1) 因應實務需求，檢視具代表性之經審議決定不受理保障事件，建置應為不受理之審查基準，經保訓會 104 年 11 月 17 日 104 年第 15 次委員會議同意備查。</p> <p>(2) 因應司法實務見解及考績法規修正，檢視、更新考績甲、乙等再申訴事件、考績丁等免職復審事件 2 項審查基準，並新增考績丙等復審事件審查基準，經保訓會 105 年 4 月 19 日 105 年第 5 次委員會議修正備查。</p> <p>(3) 因應公務員懲戒法於 105 年 5 月 2 日修正施行，重新檢視懲處事件審查基準，並配合考績法規予以修正，經保訓會 105 年 5 月 10 日 105 年第 6 次委員會議修正備查。</p> <p>2. 定期彙整保障事件常見撤銷原因分析</p> <p>原則每半年度製作保障事件常見撤銷原因分析參考資料，函送各機關人事機構參考，並建置於保訓會網站。</p> <p>3. 輔導各機關正確保障法制觀念</p> <p>每年度不定期辦理分區宣導暨輔導活動，由保訓會派員講授公務人員保障制度、公務人員因公涉訟輔助法制與相關實務，以普及公務人員對保障制度之認知，並協助受輔導機關人事人員能正確辦理保障業務。</p> | ● |
| (二) 完備保障法制 | <p>1. 研修公務人員保障法</p> <p>經彙整各機關提供之建議與歷年專案委託研究之建議，擬具公務人員保障法部分條文修正草案，增加公務人員實體保障項目，並增訂拒絕申請之課予義務復審、擴大調處程序適用範圍，強化紛爭解決機制，並於 106 年 6 月 14 日修正公布。</p> <p>2. 配合修正公務人員保障法相關子法</p> <p>因應 106 年 6 月 14 日修正公布之公務人員保障法之增修條文，分別於同年 10 月 11 日修正發布公務人員保障事件調處實施要點及公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則；同年 12 月 13 日與行政院會銜修正發布公務人員因公涉訟輔助辦法。</p> | ● |

方案目標：貳、發展 e 化課程，推動混成學習

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------------------|--|------|
| (一) 全面 e 化文官培訓教材 | <ol style="list-style-type: none"> 104 年完成盤點所有法定訓練教材計 203 科，並歸納為「政府政策」、「人文素養」、「行政管理」、「法律知能」及「優質服務」等 5 大課程領域，共 30 個模組，各項法定訓練教材已轉製為電子形式，並依訓練別及單元別，有系統歸類及公布於文官學院全球資訊網及訓練資訊服務網，供各界人士、受訓人員及講座下載瀏覽。 107 年擇定 396 門數位課內容檢視及盤點，完成電子書及數位課程系統化歸類，提供各項法定訓練將數位課程納入課程配當作業，將課程內容分為「法定訓練必修」、「法定訓練輔助」及「終身學習」等 3 類。 因應智慧型行動載具的普及和行動科技快速發展之趨勢，文官學院自 105 年起逐年發展各項培訓行動化系統功能，建置文官 e 化學習資源中心，e 化學習資源 (uTouch) 之功能包含「e 化教材與微課程影片學習」、「評量管理」、「訊息推播管理」及「社群互動」等 4 項，並應用於各項訓練班務與訓練標準作業流程等。 依據 107 年升官等訓練受訓人員填寫之自我學習能力檢測數據，於 108 年 6 月完成學習能力檢測報告，並提供客製化學習建議，藉由整體受測人員之自我學習能力檢測分析，其中「策略力」能力表示較弱，爰將「策略管理」、「策略績效管理」等課程納入升官等訓練中，以提升受訓學員策略管理、執行能力，實踐施政願景與政策目標。 | ● |
| (二) 推動混成學習 | <ol style="list-style-type: none"> 為推動混成學習，於法定訓練課程導入翻轉教學法，發展多元媒體型態之數位或實體教材，104 年、105 年擇定薦升簡訓練「政策規劃、執行與評估」科目實施翻轉教學法，經 105 年 7 月完成教學實驗，顯示該教學法有助於提升受訓人員學習興趣及動機。 建構自我學習能力檢測系統資料庫，以推動混成學習，104 年針對薦任主管人員，規劃開發「薦任目標職位檢測」，內容區分為 7 大向度與 23 項屬性，並於 105 年提供相關人員進行檢測，共計 2,963 名透過系統完成檢測，106 年完成上述檢測系統中各能力檢測項目之常模 PR 值校正。 | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------|--|------|
| | <p>3. 文官學院為完成自我學習能力檢測系統常模校正，於 107 年推動升官等受訓人員填寫本系統各項宣導方案，並配合訓練期程，至該年底計有 633 人完成學習能力檢測作業及進行系統常模校正，以提升系統檢測穩定度。</p> <p>4. 108 年編撰學習能力檢測分析報告書，依據上述檢測資料，編撰整體分析報告，作為各機關未來進行人力盤點與規劃年度教育訓練課程主題及實施方式之參考。</p> <p>5. 為推廣應用自我學習能力檢測系統，依檢測報告，於文官學院辦理之初任各官等主管職務人員管理才能發展訓練、公務人員考試錄取人員基礎訓練及晉升官等相關訓練，針對核心科目基本知識和理論錄製數位課程，並於數位學習共用平臺建立各項訓練學習專區，俾使受訓人員依課程或學習需求選讀，以達混成學習之效。</p> | |

5. 基金業務

| 方案目標：壹、強化基金監理體系，追求基金審議、監督及考核綜效最大化 | | |
|-----------------------------------|---|--|
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| <p>(一) 強化退撫基金監理之研發工作，厚植改革能力</p> | <p>1. 基金監理會衡酌當前金融情勢，參考國內外知名退休基金及投資機構作法，並加強蒐集國外文獻，完成「國內委託經營受託機構內部控制之研究」、「不同類型指標特性研究分析」、「退休基金投資及引導企業公司治理能力之探討」、「優化監理指標之研究」、「退休基金採行社會責任投資策略之研究」、「強化基金另類資產投資監理之研究」、「退休基金採行環境、社會及治理投資之研究」、「基金監理 e 化資訊平台建置與應用之研究」、「另類指數發展現況及其投資策略之研究」、「另類資產—私募股權基金投資監理之研究」、「退撫基金運作意見調查」、「退撫基金運作意見調查歷次結果比較分析」等專題研究，以強化退撫基金監理之研發工作，厚植改革能力。</p> <p>2. 「監理 e 化資訊平台」建置業依規定以額度外需求請增方式編入 106 年、107 年度預算，並獲核列；另前開平台之應用系統規劃分析、資料庫管理及強化資安等工作所需人力，曾於人事總處來函徵詢考試院及所屬機關 107 年度預算員額總數時，請增資訊相關聘用人員 2 人，惟未獲同意；考量此方式請增人力成功機會不大，爰依立法院審查 107 年度中央政府總預算案審查總報告決議略以，考試院、銓敘部應提出基金管理條例、基金管理會組織條例及基金監理會組織條例修正案，在不增加原基金監理會編制表所列總員額下，調整改列分析師 1 名，負責前項平台之系統分析、程式設計及資料庫管理等工作，嗣因立法院屆期不審，未來擬重新檢討評估後再適時提出。</p> | <p>●</p> <p>有關爭取人力部分，因未獲人事總處同意請增人力，及基金監理會組織條例修正草案立法院屆期不審，未來重新檢討評估後再適時提出。</p> |
| <p>(二) 建構基金監理資訊系統，精進監理效能</p> | <p>1. 基金監理會建置完成「監理 e 化資訊平台」所需軟硬體、網路環境、異地備援機制、大數據管理搜尋軟體升級授權、擴充硬體安裝設定、系統技術服務、資料定義及導入，並與基金管理會完成資料介接，另開發具投資項目運用績效燈號管考、營運監理及監理月報資訊化作業等應用功能，期藉由監理業務數位化，使基金運作資訊更趨透明，並強化監理工具與結合績效管考措施，協助提升監理時效。</p> | <p>●</p> |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|------------------------------------|--|------|
| | 2. 前述開發功能廣泛運用於日常基金監理，可大幅提升資料整理及報表製作之時效及資料正確性，並可機動依需要隨時查詢投資標的概況，充分達成縮短監理時效、監理透明化之預期效益。 | |
| 方案目標：貳、精進基金財務結構及配置，提升基金經營能力 | | |
| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
| (一) 多元化經營分散風險，提升基金營運績效 | <p>1. 為使各年度基金收支預算之編製有所依據，並為年度基金運用之準據，依規定應於每年度開始前 6 個月訂定年度運用方針及運用計畫，爰研擬次年度運用方針及運用計畫（草案），經基金管理會委員會議及基金監理會委員會議審議通過。</p> <p>2. 108 年度退撫基金已實現收益數為 207.40 億元，年收益率為 3.60%，較依臺灣銀行 2 年期定期存款利率計算之收益率 1.04%，高 2.56 個百分點，如加計未實現損益（含備供出售金融資產之投資評價損益）後，收益數為 612.54 億元，年收益率為 10.62%。</p> <p>3. 至於 109 年度部分，因新冠病毒疫情延燒，全球股市重挫。109 年截至 5 月底止，MSCI 全球指數下跌 9.16%、新興市場指數下跌 17.42% 及臺股加權股價指數下跌 8.79%。退撫基金已實現損失數為 15.82 億元，期間收益率為 -0.27%，如加計未實現損失（含備供出售金融資產之投資評價損失）後，損失數為 274.11 億元，期間收益率為 -4.75%。基金管理會未來將持續關注疫情發展及對全球經濟與產業鏈之影響，適時調整投資組合，汰弱留強，並於市場波動中尋求投資機會，以達到長期穩健之收益目標。</p> | ● |
| (二) 檢討研修基金運用與委託經營相關作業規範 | <p>1. 基金管理會為使委託經營績效管理更具彈性，以建立更為符合實際業務運作之作業程序，自 104 年迄今，多次研修公務人員退休撫卹基金委託經營辦法。</p> <p>2. 基金管理會適時檢討研修公務人員退休撫卹基金國內上市（上櫃）公司股票及指數股票型基金投資作業規定、公務</p> | ● |

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|----------------|---|------|
| | 人員退休撫卹基金國內外債券投資作業規定及公務人員退休撫卹基金國內開放型受益憑證投資作業規定，並增訂公務人員退休撫卹基金國外私募基金投資作業規定等相關作業規定，俾使退撫基金相關法規契合實務運作需要，與因應瞬息萬變之金融情勢。 | |
| (三) 定期辦理基金精算作業 | 基金管理會基於善良管理人之職責，為期儘早瞭解在現行收支體制下，基金之長期（指未來 50 年內）財務負擔狀況，業依基金管理條例規定採每 3 年精算 1 次之原則，迄今已委託專業精算機構辦理 7 次精算作業，精算結果提報各相關主管機關，作為未來調整提撥費率之參考依據，相關精算報告皆已公告上網。 | ● |

方案目標：參、強化風險控管，落實委託經營查核及資訊通報機制，提高稽核管理效能

| 執行計畫 | 執行成果 | 成果評估 |
|-------------------|---|------|
| 提升基金稽核效益，落實內部稽核功能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 為確保基金各項業務遵循法令規定、資產保全及有效運用，每年均依退撫基金內部稽核作業實施要點第 7 點規定，擬具年度稽核作業計畫提報基金管理會委員會議審議通過，並函報基金監理會備查，復依上開稽核計畫之查核項目及查核重點辦理各年度內部單位、國內外委託經營受託機構及保管機構等之稽核作業。 2. 104 年至 109 年 5 月底止，已完成內部及委託經營之雙月書面查核及國內受託機構暨保管機構之實地稽核。 3. 基金管理會持續要求受託機構強化其內稽內控制度，每年均針對受託機構有關利益衝突與內線交易之防制作業情形進行查核，查核後若核有相關缺失，即函請其提出說明及改善方案，並複查及追蹤至改善完竣為止。 4. 基金管理會為加強委託經營之查核，業與金融監督管理委員會建立資訊通報機制，若發現投信代操基金管理會帳戶之個股涉有疑慮之情事，即函請該會協助釐清，以確保基金資產安全。 | ● |