第二篇

未來展望

第一章　院務行政

考試院存在的主要目的便是為國家「選才」、「用才」、「育才」及「留才」。考試院作為國家最高考試及文官制度的主管機關，對於文官改革具有使命感及急迫感。秉於憲法所賦予的職責，自當盱衡世局，配合國家建設發展需要與回應人民的需求，按部就班地改革與整健文官制度，以期建立一個趨於完善的文官體制，為國家打造出一個一流的文官隊伍。茲謹就考試院綜合行政、考選、銓敍、保障培訓暨退撫基金、研究發展等各項業務之未來展望臚述於后：

壹、綜合行政業務

一、加強國會聯繫工作，儘速完成法案立法程序

為完備文官體制，須積極檢討文官法案合宜性，考試院函送立法院審議之優先法案，尤以公務人員基準法草案、公務人員考績法修正草案、公務人員任用法第13條及第17條修正草案、公務人員陞遷法第11條及第12條修正草案、公務人員考試法第15條修正草案、公務人員俸給法第6條修正草案、政務人員法草案、政務人員俸給條例草案、政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案、公教人員保險法修正草案、專門職業及技術人員考試法修正草案等，均攸關文官制度建立之良窳，惟未及於立法院第7屆第8會期完成立法程序，爰以上優先法案將重新審視後，再送立法院審議，期早日完成立法。

為加強相關聯繫工作，除隨時與立法委員（含職員）、立法院相關單位及朝野黨團幹部聯繫維持良好互動，掌握立法院動態外，平日亦將注意立法委員關心之議題，如有重大資訊時，務必迅速確實掌握狀況及時回

報，俾妥為因應。

二、積極推動「文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」

面對全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，以及政經社會環境變遷的嚴峻衝擊，各國政府莫不致力於提升施政能力及文官素質與效能。為了展現改革動能，恢宏考試院憲政功能，考試院於民國98年6月18日第11屆第39次會議通過「文官制度興革規劃方案」，以「再造國家新文官」為目標，確定「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」為文官5大核心價值，訂定「建基公務倫理，形塑優質文化」、「統整文官法制，活化管理體系」、「精進考選功能，積極為國舉才」、「健全培訓體制，強化高階文官」、「落實績效管理，提升文官效能」、「改善俸給退撫，發揮給養功能」等6項建議案，規劃推動時程分為近程（1年內，99年6月完成）、中程（3年內，101年6月完成）、遠程（5年內，103年6月完成），以期建立一流政府，提升國家競爭力。

為完備我國文官培訓培訓體制，充實培訓內涵，統籌運用訓練資源，透過考訓用之適切結合，培養兼具專業與競爭力之人才，打造優質文官團隊，99年12月2日考試院第11屆第114次會議通過「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，以「增加錄取名額，落實選訓功能，完善考選機制」、「結合培訓任用考績陞遷，有效提升文官行政效能」、「健全培訓體系，完備運作機制」、「建構高階文官發展性培訓制度」4項建議案，分近程（短期內，100年完成）、中程（3年內，102年完成）及遠程（5年內，104年完成），期就強化文官培訓功能事項，提出具體政策方向，並秉持宏觀前瞻、專業創新之理念，透過跨部會局之協力合作及相關配套措施，依輕重緩急明訂期程，積極推動強化文官培訓功能革新事宜，以厚植國家公務人力資本。

三、因應少子化情形，研擬改善對策

鑑於台灣的少子化情形嚴重，馬總統於99年底指示將此問題提升至國安層次的議題，並責成各部會協調溝通以妥為因應。考試院於100年3月22日組成「公務人力因應少子化議題專案小組」，就下列議題進行研議：1.於公務人員考試法內增列，養育3足歲以下子女，作為公務人員考試錄取人員之延訓事由之一；2.檢討育嬰留職停薪人員於留職停薪期間，得否併計公務人員升官等考試之年資；3.檢討公務人員特種考試應考年齡上限；4.經由改善現有工作條件之方式，達到鼓勵生育之目的；5.可於高普特考等訓練程序，增加相關課程，藉由課程學習，使公務人員瞭解少子化議題之重要性，進而鼓勵其生育；6.考慮放寬公務人員因懷孕、生育或育嬰留職停薪等相關事由，遭受機關不公平對待提起保障事件之相關程序及復審提起之期間；7.放寬受訓期間因生育或育嬰所為之請假等相關規定，以使其於受訓期間得以兼顧育嬰之需求；8.相關措施應將其具體落實於法制規範上，而非僅停留於行政措施等。

此外，台灣社會少子化現象的另一面，則是高齡化社會的來臨。因此，考試院在政策上的思考方向，同時也針對高齡化社會的人口結構，提出因應的對策。例如，100年1月開始施行之公務人員退休制度改革，將支領月退休金之條件從「七五制」改為「八五制」、「取消55歲退休加發退休金的規定」、「展期年金及減額年金的設計」及「彈性設計退休條件及鼓勵延退」等。未來本院將賡續檢視相關業務，持續關注少子化議題，期有助於改善因少子化現象所帶來之衝擊。

四、強化院會幕僚作業，提升工作品質與效率

考試院會議運作為考試院核心，為提升院會運作效率與決策品質，業務審核部分，有關考選、銓敘、保障及退撫基金政策、法令之核議，業務單位均將持續視案件性質，依據相關法規審慎研提意見，以供院會、審查會或長官參考。而對於院會交付審查之案件，亦基於幕僚職責，彙整資料

供參，或邀集相關機關代表列席與會，俾儘速完成院會交辦事項。

有關考試院院會決議及決定事項，將賡續依「考試院會議決議及決定事項執行情形追蹤管制要點」辦理，除函請各主管機關知照外，並由秘書處會同各業務主管單位，就各案執行情形追蹤管制。各受管考機關另須於每季結束後1個月內採季報方式函復考試院。而具時效性或案情重要、複雜性案件，則應專函函復考試院，俾有效追蹤管制院會決議（定）案件。

五、增進文官政策行銷與溝通

為使人民了解與支持文官政策，並增進其對政府之信賴感，未來將賡續強化政策行銷與溝通，傾聽基層公務人員心聲，貼近民意的初衷，繼續辦理考試委員國內文官業務考察及實地參訪。

近年來部分媒體對考試院相關訊息之報導，部分與事實有所出入，致引起外界誤解，影響考試院聲譽，強化院部會新聞及公關工作，確有其必要性。未來將加強記者會前之準備工作與院會後記者會之功能，避免媒體臆測與錯誤報導，必要時，亦請相關業務主管或部會首長等，召開記者會作完整背景之補充說明。對於媒體報導考試院新聞如與事實有所出入時，亦將儘速統一對外作必要之澄清。

貳、考選行政業務

一、健全考選法制

因應國際潮流及社會發展，修正考選政策及法規，並秉持公平、公正、公開原則，持續精進各類公務人員及專技人員考試制度，配合用人機關及產業發展需求，研究建立公務人員及專技人員職能指標，監督考選業務之執行，以拔擢優秀人才，落實考試取才之憲定職掌，建構周延完善之考選制度，以考選優秀人才。

二、加強考訓結合

配合國家人力規劃與政府整體用人需求，研修相關法規以加強考試與訓練制度之結合，併計考試成績及基礎訓練成績以決定正額增額錄取順序，藉由近身觀察，瞭解錄取人員之品德、才能及生活表現等，以落實選訓功能，選拔適格人力，建構與時俱進之考訓制度。

三、採行多元評量

為改善筆試方式之侷限性，推動採行多元評量方式，配合各類公務人員及專技人員之核心職能，選用適切之評量方式，例如實地考試、專業能力口試、外語口試、著作或發明審查、體能測驗、心理測驗，以多面向衡鑑應考人專業知能、體能狀況或心理特質，提升考試信度及效度。

四、精進製證效率

持續推動簡化證書製作流程，縮短證書發證時間，提升系統管理效率，依相關考試及訓練法規規定，迅速製發各類國家考試及格及訓練合格證書，增進服務效能；審慎管理更新證書資訊系統，強化考試及格與訓練合格人員資料之管理及更新，以維護資料安全。

參、銓敘行政業務

一、賡續推動文官制度興革規劃方案，再造國家新文官制度

考試院秉於憲法賦予之職責，盱衡國家當前需要，於98年6月18日考試院第11屆第39次會議通過文官制度興革規劃方案；其中配合考試院文官制度興革規劃方案第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」、第二案「統整文官法制，活化管理體系」及第四案「健全培訓體制，強化高階文官」之近、中程興革事項，包括公務人員基準法草案、政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案（即政務三法）、公務人員考績法、公務人員陞遷法及公教人員保險法草案，並將繼續推動高階主管特別管理制度法制化、研訂聘用人員人事條例草案、聘任

人員人事條例草案、研修職組暨職系名稱一覽表、公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法等事項，均將賡續推動完成立（修）法程序。

二、研訂公務人員基準法草案，並推動完成立法，期使文官制度現代化，建基文官素養

為確立全國公務人員共同適用之基本規範，以促進整體人事制度之健全與發展，銓敘部經擬具公務人員基準法草案，前經考試院與行政院於89年4月24日、91年10月30日、95年6月16日及100年5月18日四度會銜函送立法院審議，惟未能於立法院第7屆委員任期屆滿前完成三讀之立法程序，銓敘部已重新檢視研擬該草案函請考試院審議通過，並於101年2月14日函請行政院會銜送立法院審議。未來將積極推動公務人員基準法草案完成立法程序，期使文官制度現代化，建基文官素養。

三、研（修）定政務三法草案，並推動完成立（修）法，健全政務人員人事法制

為建構政務人員法制，釐清政務、常務分際，及期使政務人員之範圍、任免、行為規範及俸給等事項，有完整之法律規範，研擬（修）政務人員法草案、政務人員俸給條例草案及政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案（即政務三法），於98年4月3日由考試院會銜行政院函送立法院審議，惟未能於立法院第7屆委員任期屆滿前完成三讀之立（修）法程序，銓敘部將再重新檢視研擬該等草案函請考試院審議，期能儘早完成立（修）法程序，以健全政務人員人事法制。

四、研修公務人員考績法草案等相關法制程序，並推動完成修法

為提升政府行政效能並強化國家整體競爭力，適時檢討研訂相關配套法規，銓敘部擬具公務人員考績法、公務人員任用法第17條及公務人員陞遷法第11條、第12條等修正草案，陳報考試院審議，考試院並於99年4月6日函送立法院審議，惟未能於立法院第7屆委員任期屆滿前完成三讀之修法程序，銓敘部將再重新檢視研擬該草案函請考試院審議，期能儘早完

成修法程序，以充分發揮考績獎勵、培育、拔擢、輔導、懲罰及淘汰之功能，落實以能力與績效為導向之文官制度。

五、建立契約用人制度，活化政府人力資源

為確立政務人員、常務人員及契約用人三元管理法制體系。銓敘部規劃將目前聘用人員及約僱人員歸納整合為單一聘用人員法制，確立聘用人員與國家間係屬公法上之契約關係，並規範聘用人員之聘用等級、資格、進用程序、薪給、考核、保險及退休等事項，使聘用機關及聘用人員均有所遵循，爰研擬聘用人員人事條例草案，期能儘早完成立法程序，落實政府機關三元管理法制體系，活化政府人力資源，進而提升政府機關之效能。

六、研訂聘任人員人事條例草案，整建常務人員法制

考試院文官制度興革規劃方案中，業已提出建構學術研究機構人員管理制度之具體興革建議，且公務人員基準法草案第5條，業將聘任人員納入常務人員範疇，並授權另以法律定之。是研訂聘任人員相關規範，以整建常務人員法制。

七、賡續檢討公教保險法制，積極推動年金給付修法作業

因社經環境變遷，公教人員保險（以下簡稱公保）目前仍面臨諸多亟須解決之問題。未來將強化公保準備金運用機制，參考公教人員退撫基金、國民年金保險基金、勞工保險基金辦理委託經營模式，規劃公保準備金委託經營機制，以追求更高績效；並參酌勞工保險規定及醫學專家意見，檢討公保殘廢給付相關規定，期在兼顧國家整體財政負荷、公保財務穩健及醫學專業之前提下，俾符公保「維護公教人員權益之一貫立場」、「發揮安定公教人員生活」及「提供基本經濟安全」之建制目的。

八、研究改進現行公務人員俸表缺失，完善公務人員俸給制度

現行公務人員俸表為階梯式結構，各職等俸級級數不足、重疊率偏

高，導致機關陞遷任使運用之空間有限，且單一之公務人員俸表，無法適應職務特性，不符職酬相當原則。為解決上述問題，銓敘部會同行政院人事行政總處研究將現行俸表結構規劃設計為矩陣式俸表（包括俸級級數之調整），以及按機關層次、職務特性等研究設計不同職務類別之複式俸表，俾使我國公務人員俸給制度更臻完善。

肆、保障培訓行政暨退撫基金業務

一、賡續研修公務人員保障相關法規，強化公務人員實體權益之保障，並建立有效之行政救濟制度，以激勵公務人員負責盡職，勇於任事。

二、建立文官法庭制度，強化審議程序，增進公務人員保障事件審理之公平、公正與客觀性，維護當事人權益。

三、通盤檢討公務人員訓練進修法，並研修公務人員考試錄取人員、升任官等（資位）及行政中立等各種訓練法規，建構高階文官發展性培訓制度，提升公務人力素質，為國家儲備優秀人才，打造優質文官團隊。

四、研究建立嚴謹之選訓機制，導入職能評鑑系統，發展優質之訓練課程架構，並推動訓練成效評估及追蹤制度，落實受訓人員之篩選及培訓與任用、考績、陞遷之有效結合，並透過與各訓練機關（構）及大學院校之協調、聯繫與合作，有效整合、運用並分享訓練資源，健全文官培訓體系。

五、檢討改進公務人員退撫基金之收支、管理及運用事項，以健全基金財務結構及保障參加基金人員權益。

六、賡續研修基金監理、管理相關法規，妥慎規劃基金運用方針、資產配置、投資組合及調整國內、外委託經營，以提升基金經營績效。

七、落實基金定期財務精算，以詳確評估基金財務負荷能力，俾適時調整基金提撥率，強化退休給付面與提撥面之對等關聯。

伍、研究發展業務

國家的穩定發展，有賴文官體系執行各項政策，大幅度的改革雖可能影響運作，但一成不變，不能順應環境有所調整，或改進行為模式、作業流程等，勢必無法滿足人民的期待。考試院為國家最高人事主管機關，面對巨變的環境，必須注重研究發展業務，規劃妥適的文官政策與制度，以配合整體政府改造工程，因應國家發展需要。

為期各項專案研究報告有助於國家考試暨文官制度之運作，今後研究發展委員會將以前瞻性作為，有效整合人力、物力及其它研究資源，繼續蒐集相關資料，配合國家發展趨勢與社會脈動，並參照現階段制度運作之狀況，擬定適當研究計畫，慎選研究專題，就應興應革事項縝密研究，並就研究結果，研提建議意見供考試院及相關部會參考，期藉由國家考試暨文官制度之研究，結合優質的公共服務，有效提升國家治理能力，期使國家考試暨文官制度再締新猷。