



承先啟後
繼往開來

第二章 回顧

第一節 院務行政

考試院依憲法增修條文第 6 條規定，為國家最高考試機關，掌理考試；公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休；公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。依考試院組織法規定，考試院置院長、副院長各 1 人，考試委員 19 人，採合議制，由院長、副院長、考試委員及所屬部會首長組織考試院會議，決定憲法所定職掌之政策及其有關重大事項。考試院對各機關執行有關考銓業務有監督之權，就其掌理或全國性人事行政事項，得召集有關機關會商解決之。考試院會議於每週四上午 9 時舉行，必要時得召開臨時會議。自 97 年 9 月 1 日至 103 年 3 月 31 日期間，考試院第 11 屆計舉行 278 次會議、2 次臨時會議，審議討論案 1,349 案、報告案 2,834 案；通過考試及文官制度法規 567 種，包括制（訂）定 109 種、修正 388 種及廢止 70 種。



97 年 12 月 1 日考試院第 11 屆院長就職記者會



97 年 12 月 4 日考試院第 11 屆第 14 次會議

考試院院本部置秘書長、副秘書長各 1 人，設秘書處、第一組、第二組、第三組、編纂室、資訊室、機要室、人事室、會計室、統計室、訴願審議委員會、法規委員會、研究發展委員會等單位。考試院下設考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會、公務人員退休撫卹基金監理委員會等 4 部會。考選部主管公務人員考試、專門職業及技術人員考試等各種國家考試；銓敘部負責公務人員之銓敘、撫卹、退休及其任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項，下設公務人員退休撫卹基金管理委員會、公教人員保險監理委員會；公務人員保障暨培訓委員會負責公務人員權利保障與訓練進修政策、法制事項，並執行各項保障業務及規劃辦理高階文官中長期訓練、公務人員考試筆試錄取人員訓練、升任官等訓練及行政中立訓練，下設國家文官學院；公務人員退休撫卹基金監理委員會負責公務人員退休撫卹基金審議、監督及考核等事項。





第二節 考選行政

壹、辦理各項考試，選拔優秀人才蔚為國用

考選部掌理全國考選行政事宜，97年9月至103年3月，計辦理公務人員考試與專門職業及技術人員考試122種次，總計報考人數3,876,332人次，到考人數2,748,255人次，錄取人數317,752人次。

貳、修正公務人員考試法，落實考用配合政策

為解決機關用人困難，研修公務人員考試法第19條規定，案經立法院於102年1月8日完成三讀，總統於同年1月23日公布，放寬增訂專門職業證書作為應考資格規定，以滿足用人機關職務進用相關專技人才之需要。另為應全球化快速發展趨勢，貫徹考用配合政策，維護國家考試公平性，檢討研修公務人員考試法，案經立法院於103年1月3日完成三讀，總統於同年1月22日公布，修正重點包括：

- 一、為落實考用配合政策，增列遇有同項考試同時正額錄取不同考試等級或類科者，應考人應擇一接受分配訓練之規定。
- 二、為鼓勵國人養育子女，增列正額錄取人員得因養育三足歲以下子女保留錄取資格3年之規定，以提高應考人生育之意願。
- 三、公務人員高等考試、普通考試及初等考試及格人員限制轉調年限由1年延長為3年；另增訂公務人員考試及格人員因各種法定事由而移撥至其他機關時，不受本法轉調規定之限制。
- 四、應考人體格檢查不合格將導致不予錄取之結果，影響其考試權益甚鉅，爰於本法規範，俾符法律保留原則。
- 五、基於憲法保護母性精神，對女性懷孕或生產前後無法參加體能測驗者准予保留筆試成績，並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗等規定予以明文化，以符法律保留及授權明確化原則。
- 六、為使考試更具彈性及減輕應考人之考試負擔，增訂分階段考試之法源。
- 七、增訂不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院撤銷其錄取資格之規定，以維護考試公平原則。



承先啟後
繼往開來

八、增訂身心障礙、原住民族、低收入戶、中低收入戶及特殊境遇家庭之考試及格人員證書費得予減徵、免徵或停徵之法源規定。

九、增訂應考人考試涉及重大舞弊者，自發現之日起 5 年內不得應考之規定。



101年公務人員高考三級暨普通考試榜示典禮



102年考試院院會通過公務人員考試法修正草案記者會

叁、修正專門職業及技術人員考試法，順應國際化趨勢

為因應國際化趨勢及回應各界對專門職業及技術人員考試制度改革之期待，期使考試制度之改革更臻周延妥適，檢討研修專門職業及技術人員考試法，案經立法院於 102 年 1 月 8 日完成三讀，總統並於同年 1 月 23 日公布，修正重點包括：一、為符應司法院大法官解釋精神，並落實憲法所列專門職業及技術人員憲定考試權，未來可辦理有關專門職業及技術人員之實質認定標準、認定程序及認定委員會組成等事項。二、增訂分階段考試之法源，未來專技人員考試類科，如建築師、技師考試新制即可將實務工作經驗納入，採分階段考試及多元考試方式辦理。三、增加職業團體民主參與以及尊重中央目的事業主管機關意見之機制：考試規則之修訂應廣徵職業團體與中央目的事業主管機關之意見。四、訂定對原住民族及特殊境遇家庭等弱勢族群減徵、免徵或停徵考試及格證書費法源，以照顧原住民族及特殊境遇家庭。五、考量市場供需現況並確保及格者專業素質，增列各種考試及格方式得擇一或併用，且及格方式應報請考試院決定，俾各專技人員依其類科及性質需要，得彈性併採不同及格方式。六、增訂應考人考試涉及重大舞弊，使考試發生不正確之結果等情事之一者，自發現之日起 5 年內不得應國家考試，以嚇阻不肖之徒僥倖之行為，並確保道德規範。



肆、研修公務人員升官等考試法，限期停辦簡任升官等考試

公務人員升官等考試自 39 年舉辦至今，對於公務人員士氣之提升，具有相當正面意義。惟因時代變遷，考量簡任升官等考試宜由逐級歷練升遷，擬限期停止辦理本項考試，爰研修公務人員升官等考試法第 2 條、第 4 條條文，於 99 年 6 月 22 日由考試院函請立法院審議，經同年 9 月 24 日立法院第 7 屆第 6 會期第 1 次會議交司法及法制委員會審查。嗣以第 7 屆立法委員任期屆期不續審，考試院於 101 年 2 月 29 日重新函請立法院審議，經 101 年 3 月 9 日立法院第 8 屆第 1 會期第 3 次會議交司法及法制委員會審查，其修正重點為：簡任升官等考試於本法修正公布施行之日起 5 年內辦理 3 次為限。

伍、研修典試法，健全典試制度

典試制度歷經長期發展，業奠定良好基礎，惟隨著社會環境變遷及實務運作需要，經審酌實際情勢及呼應各界對於本法之意見，擬具典試法修正草案，101 年 4 月 6 日由考試院函送立法院審議，同年 4 月 20 日立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議交司法及法制委員會審查，修正重點包括：調整擔任典試委員之資格條件、增列分數轉換之方式及標準、增列各種考試典試委員等應自典試人力資料庫中遴選聘用、擴大題庫試題來源、強化國家考試闈場安全管理、增列視為自行送達要件、增列考試性質特殊之試題及測驗式試題答案得經考試院同意不予公布、將本法施行細則有關「依形式觀察有顯然錯誤」情事移列本法、增列身心障礙者應國家考試相關權益之法源等。

陸、推動公務人員與專技人員各類科核心職能評估、增進考試效度

為精進考選技術，藉以提高考試信度與效度，全案自 100 年 4 月至 102 年 12 月分 5 梯次進行，每梯次為期 8 個月。建立「推動委員會」、「職能評估小組」與「職能分析工作小組」三階層組織運作，運用已建立之職務能力指標作業程序及評估流程，完成各考試類科所需工作能力分析，



102 年考選部辦理「以職能為基礎的面談技巧」專題演講



並據以配合研修應考資格、應試科目及命題大綱等作業，相關成果已分函各機關參考運用，並掛載考選部全球資訊網供各界參考。

柒、舉辦系列研討會，擴大政策規劃參考

- 一、97 年辦理「公務人員升官等考試制度之改進」、「心理師之教考訓用制度與國際接軌」、「財務金融專業人員納入專技人員國家考試可行性」、「醫事放射師之教考訓用制度與國際接軌」等研討會。
- 二、98 年辦理「國家考試職能指標評估方法與標準建立之研究」、「提升國家考試信度與效度之研究」、「國家考試採行各種評量方法之研究」、「部分公務人員特種考試納入公務人員高普初等考試可行性之研究」等研討會。
- 三、99 年辦理「國家考試 e 化策略」、「專門職業及技術人員考試範圍定義與考試類科之研究」、「建立國家考試職能評估流程之研究」、「國家考試應考資格英語能力採認之研究」等研討會。
- 四、100 年辦理「國家考試納入英語能力鑑定與專業倫理之問題研究」及「臨床技能測驗 (OSCE) 納入護理師國家考試應考資格之可行性」研討會。
- 五、101 年辦理「臨床技能測驗 (OSCE) 納入牙醫師、中醫師、藥師國家考試應考資格之可行性」及「探討專技人員考試及格方式與及格率之設定標準之決定因素與程序及公職專技人員考試制度」研討會。
- 六、102 年 10 月辦理「2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會」就公務人員、外交人員、警察人員、司法人員(法官、檢察官、律師)四大專題進行研討。12 月辦理「國家考試職能分析結果轉換考試方式之研究」及「國家考試個人資料保護及資訊公開之研究」2 場次研討。





99 年舉辦考選研討會，擴大政策規劃參考



102 年舉辦國家考試職能分析結果研討會

捌、訂定身心障礙應考人權益維護措施要點，落實保障應試權益

為保障身心障礙應考人公平應試權利，並將相關權益維護措施予以法制化，以維護國家考試之公平、公正、公開，並利身心障礙應考人事先知悉相關措施與考試協助，98 年 2 月 13 日訂定發布國家考試身心障礙應考人權益維護措施要點，並自 98 年 6 月 1 日生效。98 年 5 月 22 日成立身心障礙應考人權益維護措施審議小組，配合國家考試辦理期程，審議身心障礙應考人申請權益維護措施之案件，迄 103 年 3 月業召開 40 次會議。



100 年公務人員特種考試身心障礙人員考試



101 年中原大學就業博覽會進行國家考試宣導





玖、研究考試制度與評量方法，增進考試衡鑑功能

為深度探析國家考試制度與評量方法，精進考選技術，提高國家考試試題鑑別力，自 97 年 9 月至 103 年 3 月，擇定重要議題或委託專家學者專案研究，或進行自辦研究，共計完成牙醫師國家考試電腦化測驗命題參考手冊、公務人員考試口試評量方法改進研究、國家考試應考資格英語能力採認相關研究、國家考試筆試題型手冊增補及改版、警察人員國家考試評量方法與相關問題之研究、新制司法官及律師考試預試專案報告等多種，就考試方式改革先行基礎研究或研擬各項完善配套措施，俾使改革之目標可順利達成。

拾、司法官、律師考試新制實施前辦理預試，確保考試鑑別度

新制司法官及律師考試無論評量程序、應試科目、題型、命題方式均與舊制有極大差異，應考人也相當關心測驗試題未來的走向，為求慎重，爰挑選一群適當的考生進行施測，並運用統計方法分析試題的難度、鑑別度，俾檢驗命題方向、題型設計的妥適性及合宜性。經 100、101、102 年之考試資料分析結果，第一試測驗式試題品質極具信、效度，足證經此預試程序對於之後題庫命題、審查工作極有助益。100 年警察特考新增「警察情境測驗」科目，及公務人員考試客家事務行政類科欲加考客語科目亦均辦理預試。

拾壹、改進公務人員高普考試增額錄取名額處理機制，落實考用配合

為解決公務人員高等考試三級考試暨普通考試（以下簡稱高普考試）重複錄取問題，考選部於 101 年 5 月 10 日函陳考試院有關「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點修正草案，擬修正第 1 項第 6 款，改採當年度高普考試同時錄取人數為參酌因素，案經考試院第 11 屆第 189 次會議決議略以：請考選部依委員意見賡續研究後適時提報考試院；101 年高普考試增額錄取人數之計算，仍依最近 3 年高普考試同時錄取人數之規定辦理。按 101 年高普考試於同年 9 月 19 日榜示，公務人員普通考試實際增額錄取 847 人，惟高普考試同時錄取 975 人，相差 128 人。因此，考試院第 11 屆第 203 次、第 205 次及第 209 次會議，多位考試委員迭有建言，請考選





部再檢討研修本要點，院長並提出利用資訊科技，檢討現行作業之意見，以期解決同時錄取問題，滿足用人機關需求。爰考選部再度研提「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第3點修正草案，將當年度高普考試同時錄取人員納入增額錄取名額參酌因素，報請考試院審議，考試院於102年2月21日考試院第11屆第236次會議修正通過，並自102年高普考試開始適用。經系統比對結果，同時錄取高普考989人，加計為普考增額錄取人數，充分滿足普考報缺機關用人問題。

拾貳、研訂公務人員高普初等考試命題大綱，提升考試信度與效度

為精進命題技術，避免試題難易差異太大，各科目間命題範圍重疊以及試題內容偏頗、冷僻、艱澀等情形發生，考選部前經研訂「檢討各種國家考試類別、科目、命題大綱執行計畫」，依考試性質、應試科目之重要性，自94年起逐年編列預算辦理公務人員高等考試三級、普通考試及初等考試各類科應試科目命題大綱之研訂，經依據各類科應具備之核心職能及銓敘部訂定之職系說明書，委託各領域專家擬訂各類科應試科目命題大綱，為使該命題大綱更臻周延，特邀請計畫主持人及其他各學科學者專家及用人機關共同參與期中、期末報告書審查，以收集思廣益之效。至102年12月止計完成高普考試706科目、初等考試28科目及交通事業人員升資考試86科目，103年針對新增之公職專技人員考試類科廣續研訂命題大綱，計完成26科目。命題大綱公告後，提供命題委員據以命擬試題，以提升試題品質，並提供應考人準備考試範圍，以減輕其應試負擔。

拾參、公務人員考試增設公職專技人員類科，提升機關專業效能

公務人員考試法第19條於102年1月23日修正公布後，對於因法律規定或用人機關因業務性質需要，就機關部分職缺於應考資格配合增訂須具備相關專門職業證書及工作經驗，始得應考之規定。經考選部函請中央及地方政府各機關評估有無增列以職業證書作為應考資格之公職專技人員類科需求，以為增設之依據。經彙集各機關建議增設情形，並分別於102年5月24日及6月14日邀請考試委員、銓敘部、行政院人事行政總處、相關用人機關及公（學）會等團體進行研商，依「公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準」規定審核，計有公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職



臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師及公職防疫醫師等 11 類科符合設置條件，爰配合修正公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則部分條文及附表，考試院於 102 年 12 月 3 日修正發布。103 年高等考試三級考試計有公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職臨床心理師、公職營養師、公職防疫醫師等 9 類科提報缺額，暫定需用名額 43 人。

拾肆、推動司法官、律師分試考試，第一試同時舉行並採同一試題，律師第二試增列選試科目，符合社會發展需求

為回應社會各界對於法律人於全球化、國際化趨勢下之興革期待，結合產、官、學界意見，考試院於 98 年 9 月 4 日訂定、修正發布「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」，並自 100 年 1 月 1 日起施行，主要內容為採行新制之分試考試制度，筆試由一試改為二試，第一試測驗式試題，增加列考法學英文、法律倫理、證券交易法、國際公法等科目，以廣泛測試應考人法律基本知能，並以全程到考人數 33% 擇優錄取；第一試錄取後參加以申論式專業法律科目為主之第二試，命題融合實體法與程序法，以測試應考人法律專業知能之深度；司法官第二試錄取人員須再參加第三試口試，配合需用名額擇優錄取，考試方式多。

嗣後，考試院再於 102 年 8 月 27 日修正發布「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」，此緣於 101 年 7 月 5 日考試院第 11 屆第 195 次會議決議通過 18 位考試委員聯名提案，建議律師考試第二試增加選試科目設計，以甄拔多元法律專才。復考量自 100 年起，司法官及律師考試均實施新制，本 2 項考試第一試應考人之同時報考及錄取人數皆超過五成以上，為減輕應考人負擔，以及因應法官審理案件及律師處理受委任事件等實務運作之需要，乃決定自 103 年起，將本 2 項考試第一試同時舉行，並採同一試題，自 104 年起，律師考試並於第二試增加「智慧財產法」、「勞動社會法」、「財稅法」、「海商法與海洋法」等 4 科選試科目，均以錄取各該選試科目全程到考人數 33% 為及格標準，考試及格證書並加註選試科目別，冀以突破現行考試之窠臼，擴大律師選才樣態。





102 年考試院院會通過司法官及律師 2 項考試規則修正案記者會



102 年公務人員特種考試司法官考試第二試蔡典試委員長式淵、馬監試委員秀如、考選部董部長保城巡視國家考場

拾伍、推動警察人員考試雙軌分流制度，符應用人需求

為改進警察特考開放一般教育體系畢業生報考衍生之問題，及警察特考、基層警察特考適用不同考試規則引發之爭議，98 年 6 月 4 日考試院第 11 屆第 37 次會議審議通過「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。自 98 年 7 月至 99 年 1 月召開 6 次警察人員考試制度改進專案小組會議，研商警察特考、一般警察特考考試方式等相關事宜。99 年 9 月 9 日考試院第 11 屆第 102 次會議通過警察特考、一般警察特考 2 項考試規則修正草案，並於 99 年 9 月 21 日發布，100 年起警察人員考試實施雙軌制。



100 年一般警察特考第二試體能測驗實施情形

拾陸、語文檢定納入外交領事人員特考應考資格，符應機關用人需求

按英語為外交領事人員基本工作語言，不論駐在國是否為英語系國家，英語對於處理涉外事務均至為重要，尤其參與國際會議、談判及簽署協定等，均須具備與外國人溝通無礙之英語能力，方能有效推展外交工作。為配合用人機關外交部實際執行業



務需要，由考選部會同用人機關及語言測驗學者專家研商，擇定由專業研發及施測機構辦理且具評測聽、說、讀、寫能力之 6 種英語檢定納入應考資格，並參照歐洲語言學習教學評量共同參考架構 (CEFR)，按不同語言組別，分別訂定應考人應具備之英語檢定能力等級。考試院並於 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，是我國第一個將英語檢定納入應考資格的公務人員考試，未來將擴大推動至其他考試，以提升錄取人員英語能力，滿足機關用人需求。

拾柒、訂定專門職業及技術人員新增考試種類認定辦法，落實憲定考試權

為配合專門職業及技術人員考試法第 2 條第 2 項規定：「專門職業及技術人員考試種類之認定基準、認定程序、認定成員組成等有關事項之辦法，由考選部報請考試院定之。」爰訂定「專門職業及技術人員新增考試種類認定辦法」，據以辦理各職業（目的事業）主管機關申請新增專門職業及技術人員考試種類認定之審議，審議結果由考選部報請考試院審定之，符應司法院大法官解釋精神，並落實憲法所列專門職業及技術人員考試權。

拾捌、推動醫學臨床技能測驗納入醫師國家考試應考資格，提升醫師專業水準

過去數十年來，我國醫師考試均採行傳統之紙筆測驗，對於醫學教育中相當重要之術科臨床態度與實作技術，傳統筆試仍存有其難以評量之盲點。為強化醫師考試對於醫療臨床態度與實作技術之衡鑑，考選部透過政府部門跨域合作，亦即由考試院、衛生福利部、教育部、考選部、台灣醫學教育學會及各醫學校院、教學醫院齊心協力，共同推動將醫學臨床技能測驗（Objective Structured Clinical Examination，OSCE）納為醫師國家考試第二階段考試之應考資格，考試院並於 100 年 12 月 26 日修正發布「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分試考試規則」。100 年 6 月 29 日，總統約集五院院長座談，考試院關院長將本案列為考試制度改革推動的重要議題，且於 101 年 7 月 12 日考試院第 11 屆第 196 次會議中，讚揚 OSCE 納入醫師考試分試考試第二試應考資格，為第 11 屆考試委員及考選部同仁之卓越貢獻與成就。目前，考選部秉其提升專門職業及技術人員素質之政策，持續以醫



師考試納入 OSCE 所累積之寶貴經驗，逐步擴大至其他醫事人員類科考試，俾提升我國醫學教育品質及醫事人員專業水準。



2011 年全國醫學校院聯合試辦臨床技能測驗 (OSCE) 記者會



102 年 4 月 26 日李考試委員選 (左前二)、高考試委員明見 (左前四)、陳考試委員皎眉 (右前三)、胡考試委員幼圃 (右後二) 視察國泰綜合醫院之臨床技能測驗中心

拾玖、推動藥師分階段考試，篩選質優量足之專業藥師

藥師考試係我國揀選執業藥師之唯一管道，爰其考試制度之設計影響藥學教育內涵、藥師執業能力之衡鑑與專業證照之發放至鉅。目前我國藥師教育制度分為 4 年、5 年及 6 年制，經參考美、日等國近年藥學教育發展，同時考量國內藥學學制有逐漸延長趨勢，各界亦迭有建議藥師應採分階段考試，以落實基礎學科學習與專業實習效果。嗣經邀集產、官、學界廣泛討論後，決定藥師考試採行二階段考試，考試院並於 103 年 3 月 4 日修正發布「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師藥師考試分階段考試規則」，其修正重點包括：藥師分階段考試自 103 年 7 月 1 日起實施，並訂定新舊制 4 年併行過渡期；藥師第一階段考試及格者，得於 6 年內應第二階段考試，6 年內第二階段考試未獲及格者，必須重新應第一階段考試；依現行藥師考試 6 科目之教學目標與專業性質，分列藥師分階段考試之應試科目，每一階段分別列考 3 科目；第一階段與第二階段考試之及格方式，均採總成績滿 60 分及格。此重大之藥師考試改革，預計能夠深化藥學教育成果，提供質優量足之藥師供業界聘用，同時提升我國醫療水準與民眾用藥安全。





貳拾、持續組設題庫小組，落實優質試題發展方案

配合考試院文官制度興革規劃方案及考選部優質試題發展方案之推動，長期性、計劃性組設題庫小組積極建置、更新題庫試題，並常態性辦理命題技術研習及考畢試題分析回饋機制，提升試題品質。隨著 100 年 11 月 14 日調高各項命、審、抽題工作酬勞，及 101 年 10 月 18 日正式啟用考選部第三試務大樓，在學者專家協助及考試委員督導下，使題庫建置之科目數成長至 363 科；另運用資訊科技，使題庫命、審題作業從以往紙本方式朝向電子化發展，增進題庫管理及使用效益。

貳壹、建立典試人員專長審查機制及服務紀錄，確保典試品質

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，並記錄典試人員參與典試工作情形，業訂定「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，並於 102 年 6 月 27 日考試院第 11 屆第 242 次會議修正通過。考選部依上開兩項作業要點規定，依序辦理典試人力專長審查相關作業以及按季召開典試人員服務紀錄審議小組會議，詳實記錄於資料庫，以增進各項考試遴提典試人員作業之效率，提升命題、閱卷之品質。

貳貳、修正「國家考試試題疑義處理辦法」，採行線上申請試題疑義

「國家考試試題疑義處理辦法」於 100 年 8 月 10 日經考試院修正公布後，現行各項國家考試申請試題疑義除以紙本提出申請外，增加線上申請方式，並將申請試題疑義之時間由 3 天延長至 5 天，使應考人有更充裕的時間準備疑義佐證資料。應考人可逕從國家考試網路報名系統，登錄填寫試題疑義理由及上傳佐證資料，使申請試題疑義更為方便、多元。透過網路提出試題疑義申請之應考人尚可直接透過網路，查詢試題疑義處理結果。





貳參、第三試務(題庫)大樓落成啟用，建置量大質優之 e 化題庫

考選部第三試務大樓於 96 年動工，101 年 10 月 18 日正式啟用，由關院長中、林值月委員雅鋒、黃秘書長雅榜及考選部董部長保城偕同揭牌，院長致詞祝賀及剴切勉勵外，林值月委員雅鋒並以「新基鼎定、磐基永固、承先啟後、鴻猷丕展」祝賀本大樓落成啟用。本大樓完成後可提供題庫建置的獨立空間，如命題技術研習會暨題庫工作會議的召開、題庫試題審查及抽題等。由於專供建置題庫試題使用，因此進出控管需較一般大樓嚴謹，以維題庫試題之安全性與隱密性。正式啟用後，除解決考選部第一試務大樓閱卷場所不足之窘境，並將提供命審題委員更為優質舒適之作業環境，以建置量大質優具信度效度之 e 化題庫。



101 年第三試務大樓落成，考試院關院長中、林委員雅鋒、黃秘書長雅榜及董部長保城揭牌啟用



101 年考試委員及考試院部會各級長官蒞臨參加考選部第三試務大樓落成啟用典禮

貳肆、推動試務 e 化，精進考試效能，深化便民措施

為順應資訊化潮流，提升試務技術與處理效能，致力推動各項試務資訊化作業，以處理各階段試務與試政資訊化作業，並適時導入試務資訊安全管理制度、24 小時資安監控維運服務及資料庫稽核系統，藉以強化資安防護網，有效保護具高度機敏性的國家考試試務資訊資產；101 年起，正式啟用國家考試線上閱卷作業，擴大採行公評、試評、分題評閱、平行兩閱、一卷多閱等閱卷方式，並建置專屬線上閱卷場所，提供閱卷委員寬敞舒適之閱卷環境，以精進閱卷效率與品質。

為落實數位行政便民措施，全球資訊網於 100 年改版上線啟用，新版網站除呈現嶄新風貌，符合「無障礙網頁開發規範 A+」等級及電子化政府入口網查詢規範外，



並提供應考人專區、考試行事曆、最新考試公告、榜單及宣導專區，更納入雲端榜示機制，大幅改善查榜效率，近年獲「數位時代」雜誌選為政府網站 20 強，由 98 年之第 9 名躍升至 100 年之第 5 名。

99 年啟用新版電腦化測驗應試系統，建構中央監控機制，102 年擴充電腦試場規模達 13 個試區，92 個電腦教室，5,422 席電腦座位，並且逐年擴大電腦化測驗類科。又自 97 年起，網路報名服務結合電子化政府 e 管家便民服務，整合超商、影印店等資源，便利民眾使用。100 年啟用無紙化報名服務及線上申請試題疑義，整合介接內外部資料交換平臺，首創考選部整合政府機關、高中職及大專院校共 661 個機關構共同服務應考人，提供應考人便利服務。



95-102 年國家考試網路報名歷年統計



國家考場 -- 卷務組 (中央監控各考區)

貳伍、開放試場冷氣，體現「心中有應考人」

考選部每年辦理國家考試 20 餘種次，為配合應考人就業或取得證照之需，大型國家考試多安排於 7、8 月之暑假期間舉辦，由於正值盛夏，應考人承受考試壓力之同時，亦須忍受酷熱天候之考驗，揮汗努力作答。考選部為提供應考人合適、公平之應試環境，經考量夏季各月均溫、洽借試區之便利性，及教育部自 100 學年度起，7 月辦理全國性入學考試開放冷氣試場之政策，決定自 100 年 7、8 月舉行之國家考試，全面開放冷氣試場。惟基於政府行政一體，國家考試開放試場冷氣原則，參採大學指考及國中基測第 2 試開放試場冷氣之原則辦理。本項措施讓應考人擺脫炎熱的氣候，更專注於試題作答，不僅提升政府為民服務績效，亦體現向來秉持「心中有應考人」的施政理念。





貳陸、完備試務規章內容，提升人事服務及管理效能

為完備及落實職員、約僱聘人員、臨時人員考核機制，以提升人事服務及管理效率，營造學習型組織，加強現職人員教育訓練及職務歷練，活化人力資源。考選部檢討改進試務人力配置，重視成本效益分析，協助推動各項試務人事業務，完備試務法制內容，提升整體試務工作品質。另自 98 年 10 月起召開多次研商會議調整試務工作酬勞幅度反映外部期待，對於考選部提升命題、閱卷品質，全面建立參考答案及評分標準之既定政策目標，確有助益。





第三節 銓敍行政

壹、研訂文官基準規範，統攝全盤人事法制

為彰顯憲法精神，統攝全盤人事法規，確立全國公務人員共同適用之基本規範，並兼顧個別人事制度之差異，俾在大同之中容有小異，於分殊之中求其共通，以促進整體人事制度之健全，考試院於 74 年 3 月 28 日通過第 7 屆施政綱領時，即政策決定研訂公務人員基準法（以下簡稱基準法），並先後於 89 年 4 月 24 日、91 年 10 月 30 日及 95 年 6 月 16 日 3 次會同行政院將草案函送立法院審議，惟均未能完成立法程序，銓敍部爰予重行研議，並經考試院於 100 年 5 月 18 日第 4 次及 101 年 3 月 27 日第 5 次會同行政院函送立法院審議，全文共分為總則、權利與保障、義務與服勤、管理基準及附則等 5 章，計 71 條條文，主要內容包括：公務人員之定義、範圍及類別、公務人員與國家之關係、公務人員之核心價值及訂定權責機關、公務人員權利與保障、公務人員義務與服勤、公務人員管理基準、違反本法之效果，以及準用對象等事項，以因應國家未來發展需要。

貳、建構政務人員法制，釐清政務常務分際

為期政務人員之範圍、任免、行為規範、俸給及退撫等事項，有一完整周妥之法律規範，銓敍部自 80 年 8 月起即著手研擬政務人員法草案，並經考試院先後於 87 年 9 月 21 日、89 年 1 月 12 日及 94 年 7 月 28 日 3 次會同行政院函送立法院審議。此外，政務人員之俸給，原係依 38 年 1 月 17 日公布之總統副總統及特任人員月俸公費支給暫行條例之規定辦理，該暫行條例迄未隨時空環境之變遷，適時修正，已不符實際需要，故為期政務人員俸給之法制化，銓敍部爰自 84 年 6 月起配合政務人員法草案研擬政務人員俸給條例草案，經考試院 89 年 10 月 20 日及 94 年 7 月 28 日 2 次會同行政院函送立法院審議，惟均未能完成立法程序。銓敍部爰予重行檢視研議，並經考試院於 98 年 4 月 3 日及 101 年 6 月 25 日會同行政院函送立法院審議。政務人員法草案計 30 條，主要內容包括：立法目的、政務人員之定義、職務級別及範圍、不得擔任政務人員之情事、政務人員之任命程序、宣誓及財產申報、政務人員之行為規範及行政中立、政務人員之辭職、免職等事項；政務人員俸給條例草案計 9 條，主





要內容包括：適用及準用對象、政務人員俸給之內涵及發給方式、政務人員月俸之支給標準及其點數折算俸額之訂定權責機關等事項，以促進政黨政治之正常運作與落實。

政務人員退職撫卹條例（以下簡稱退職撫卹條例）自 93 年 1 月 1 日施行以來，已衍生若干不合理而須檢討修正之處一如政務人員年資無法併計軍、公、教人員退休（伍）年資以及同為政務人員，卻以其轉任前身分不同而致其領取離職儲金權益上有差別待遇，使國家掄才不易。是為解決上開問題，銓敘部已擬具退職撫卹條例修正草案，由考試院與行政院會銜送請立法院審議；此後並配合 102 年推動之公務人員退休年金改革方案再作調整；全案業經 102 年 5 月 22 日立法院第 8 屆第 3 會期司法及法制委員會第 21 次全體委員會議召開審查會審查完竣，部分條文將進行協商。

叁、完成行政中立法規，俾法制及實務扣合

為期公務人員有關行政中立之行為分際、權利義務等事項有明確之法律依據可資遵循，銓敘部積極研擬公務人員行政中立法草案，經考試院先後於 83 年 12 月 30 日、92 年 9 月 19 日及 94 年 10 月 13 日 3 次函送立法院審議，惟均未能完成立法程序，銓敘部爰予重行檢視研議，經考試院於 97 年 12 月 30 日第 4 次函送立法院審議，並經 98 年 6 月 10 日總統令公布全文 20 條，考試院繼配合於 98 年 11 月 3 日訂定發布該法施行細則全文 11 條。主要內容包括：適（準）用對象、公務人員參與政治活動之權利、參與政治活動之限制及禁制行為、公務人員對其職務上所掌管之行政資源應秉持公正公平處理、長官不得要求屬官從事本法禁止之行為，並課予上級長官應依法處理之責任，以及相關救濟管道等，以落實政府部門之行政中立。

肆、研擬涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案，維護國家安全與利益

為維護國家安全及重大利益，並建立公正公開之查核制度，銓敘部積極研擬涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案，經考試院先後於 93 年 2 月 26 日、95 年 1 月 19 日及 97 年 5 月 9 日 3 次會同行政院函送立法院審議，惟均未能完成立法程序，嗣銓敘部鑒於政經環境轉變，予以重行檢視研議後，業於 102 年 12 月 31 日函陳考試院審議。主要內容包括：適（準）用對象、查核職務及修正程序、查核項目



及查核結果處理、查核決定之救濟、查核發起機關及辦理查核權責機關、辦理查核時機、查核表填具及訂定機關、查核方式及辦理期限、查核結果之救濟程序等事項，以期於不侵害受查核人基本人權之前提下，確保國家安全及國家整體利益。

伍、研修任用相關法制，健全文官任用制度

為因應相關法規修正與實務執行需要，銓敘部爰分別研擬公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 28 條及第 40 條修正草案、第 29 條及第 40 條修正草案、第 28 條修正草案，並經考試院分別於 98 年 4 月 17 日、98 年 4 月 3 日、101 年 8 月 20 日函送立法院審議，以及分別經 98 年 12 月 15 日、99 年 7 月 13 日、102 年 1 月 4 日立法院院會三讀通過後，分別於 99 年 1 月 6 日、99 年 7 月 28 日、102 年 1 月 23 日奉總統令公布。上開修正重點包括：一、「受禁治產宣告，尚未撤銷」者不得任用為公務人員之規定修正為「受監護或輔助宣告，尚未撤銷」。二、刪除公務人員資遣相關規定（按移列於公務人員退休法【以下簡稱退休法】中規範）。三、將動員戡亂時期終止後曾犯內亂罪、外患罪或曾服公務有貪污行為，經判刑確定者不得任用為公務人員規定之「判刑確定」均修正為「有罪判決確定」。四、增列「經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分」者不得任用為公務人員之規定。五、刪除「經合格醫師證明有精神病」者不得任用為公務人員之規定。六、增列公務人員因兼具外國國籍經撤銷任用者，應追還俸給及其他給付之規定。

陸、研修公務人員考績制度，落實績效考核功能

為推動考試院文官制度興革規劃方案（以下簡稱興革方案）第三案「落實績效管理，提昇文官效能」，銓敘部積極研擬公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案，經考試院 99 年 4 月 6 日函送立法院審議，惟未能完成修法程序，銓敘部爰予重行檢視研議，並經考試院於 101 年 10 月 18 日再次函送立法院審議，而改革重點係回歸公務人員考績以工作績效為主要考核項目，並拉大考績等次獎勵差距，配套研修公務人員升官等及優先陞任條件，以拔擢培育特殊優秀人才，同時增訂不適任人員得以退休或資遣方式緩和退場之機制、主管覈實考評責任、多元彈性評鑑方法及團體績效評比機制等，以期透過考績法制研修，落實政府部門之績效管考。





99年4月1日公務人員考績法記者會



101年8月10日公務人員考績法修正草案及配套子法溝通座談會



柒、研訂公務倫理規範，型塑優質組織文化

為推動興革方案第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」，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）等相關機關組成工作小組，依考試院頒布文官之「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」5大核心價值，研擬公務人員服務守則草案，繼邀集司法院秘書長等33個主管機關召開會議討論竣事，經考試院審議通過後，於99年3月17日通函中央暨地方各主管機關，以強化組織文化與加強個人信念，並作為人員行為準則。另銓敘部會同內政部等16個主管機關，研擬型塑文官優質組織文化推動方案（以下簡稱型塑方案）草案，經函陳考試院審議通過後，業於103年1月27日通函中央暨地方各主管機關據以落實推動。

捌、研修各機關職稱及官等職等員額配置準則，俾使組織結構合理化

為因應99年2月3日行政院組織法及地方制度法（以下簡稱地制法）修正公布，中央各級機關組織調整、縣（市）改制為直轄市之機關組織法規修正，以及中央政府機關總員額法第6條規定，機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依任用法第6條規定，就其職責程度、業務性質及機關層級，依職務列等表，妥適配置各官等職等之人員，訂定編制表，函送考試院核備，銓敘部爰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，增訂或修正該準則適用範



圍、各官等職等員額配置規定，將中央各級機關組織均納入規範，並兼顧合理、實務及彈性之需要，俾使各機關組織結構更趨合理化，業經考試院會同行政院於 99 年 8 月 31 日修正發布。

玖、配合五都改制(準用)，審議地方機關組織法規

行政院核定原臺北縣、臺中縣市、臺南縣市及高雄縣市改制直轄市，以及桃園縣準用直轄市相關規定後，為協助機關如期完成改制及準用，銓敘部陸續參與相關研商會議，就涉及官制官規事項研提意見，並配合各改制(準用)直轄市組織編制函送時程，完成計 970 個機關組織編制訂定(修正)案。另各改制直轄市政府依地制法規定制定組織自治條例後，屢有因應業務需要而訂定或修正機關組織編制情形，銓敘部均配合機關函送時程完成組織編制備查事宜。

拾、改善社工職務列等相關人事問題，俾利職務設置合理及專業人員久任

為協助改善社工人員職務設置、待遇及員額配置比率等問題，以及因應各地方政府配合行政院政策納編社工人員，有關委任配置比率、社會工作相關職務之列等及其員額配置部分，銓敘部報經 101 年 10 月 4 日、102 年 1 月 3 日考試院第 11 屆第 207 次及第 220 次會議同意增置社會工作督導、高級社會工作師職稱，最高可列至薦任第九職等，並解決因納編社工人力所致委任比率不符問題，以及改善保護性社工人員待遇，促使專業人員久任。

拾壹、研修公務人員陞遷法規，完善陞任遷調制度

公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)於 89 年 7 月 16 日施行後，為期法制與實務更臻配合完善，銓敘部廣續檢討修正陞遷法，就得免經甄審(選)程序之職務範圍、優先陞任方式、陞任消極條件、職務遷調之範圍等事項予以明確規範，於 98 年 4 月 22 日修正公布。銓敘部並配合研修陞遷法施行細則，適度規範公開甄選公告期間、放寬候補名額、修正甄審委員會組設規定、增列陞遷作業之保密與迴避規定，以利機關實務執行，業於 98 年 7 月 10 日修正發布。





拾貳、健全公務人員加給法制，合理保障加給權益

96年5月15日修正發布之公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給辦法）增訂第5條之1規定，配合機關精簡、整併、改隸、改制或裁撤等組織調整，致所任新職所支加給較原職為低者，准予補足差額。該條文增訂施行後，迭有機關就該條規定之適用函請釋疑；且99年2月3日制定公布之行政院功能業務與組織調整暫行條例第10條規定，對配合行政院組織調整移撥之公務人員，補足待遇差額事宜，有所規範。另考量中央行政機關組織基準法（以下簡稱中央組織基準法）就行政機關組織法規之範疇已有明確規範，為使加給之支給更為衡平合理，爰參酌相關法規規定及機關建議，檢討研修加給辦法，業於100年6月20日修正發布。

拾參、重新建構聘用人事法制，活化政府人力資源

因聘用人員聘用條例內容過於簡略，難以周全規範聘用人員之權利義務，又現行約僱人員係依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用，尚無法律層次之依據，銓敘部爰整合上開法令，研擬聘用人員人事條例（以下簡稱聘用條例），除界定聘用範圍外，另涵括聘用等別、資格、程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項。聘用條例草案如完成立法程序，能有助於聘用人員之權利與義務規範更加周全完整，並得以達成興革方案中「健全政府契約用人制度」之目標。

拾肆、檢討職務代理制度，維持機關正常運作

由於銓敘部查考各機關職務代理名冊時，發現各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱職代注意事項）部分規定於實務執行時有窒礙之處，致部分機關職務代理案有不符規定之情形；亦有部分機關考量實務運作狀況，建議修正職代注意事項，以利業務推行。銓敘部爰參酌各機關建議、實務執行有疑義需予釐清之相關規範及函釋，於98年10月30日修正發布職代注意事項，以期職務代理制度更符機關實務需要。



拾伍、積極整健特種人事法規，健全文官制度發展

一、會同研訂法官法

中華民國憲法第 80 條及第 81 條明文揭示法官獨立審判及身分保障之旨，並透過法官之身分保障以維護審判獨立。另為期建立健全之法官制度，維護司法審判獨立，確保人民接受公正審判，並考量法官與國家之特別任用關係，銓敘部爰配合司法院擬具法官法草案，於 99 年 9 月 21 日司法院、行政院及考試院三院會銜函送立法院審議，經立法院三讀通過後，於 100 年 7 月 6 日奉總統令公布。

二、會同研修主計機構人員設置管理條例

主計機構人員設置管理條例（以下簡稱主計條例）於 70 年 12 月 28 日制定公布。嗣考量主計條例施行多年，有關任用資格規定與實際需要有所不符，且部分條文官職等名詞有所改變等理由，銓敘部爰配合原行政院主計處擬具主計條例修正草案，於 101 年 5 月 3 日由行政院及考試院會銜函送立法院，經立法院三讀通過後，於 101 年 12 月 5 日奉總統令公布。

三、會同研修政風機構人員設置管理條例

政風機構人員設置條例（以下簡稱政風條例）於 81 年 7 月 1 日制定公布，據以規範各級機關政風機構設置、職掌及人員之管理，施行多年，均未曾修正。嗣因政府深感民眾對於廉政與法治之殷切期盼，以建立清廉政府為首要目標，推動設置廉政專責機關並陸續制定或修正相關陽光法制，為完備我國廉政機制並使政風機構之設置得與組織調整規定配合，且切合政風業務推動之實際需要，銓敘部爰配合法務部就涉及權責部分研提相關意見，擬具政風條例修正草案，並陳報行政院審議，行政院於 100 年 2 月 1 日將政風條例修正草案函送立法院審議，101 年 1 月 20 日經立法院三讀通過，名稱並修正為政風機構人員設置管理條例，101 年 2 月 3 日奉總統令公布。

四、會同研修駐外外交領事人員任用條例

駐外外交領事人員任用條例（以下簡稱駐外條例）自 84 年 1 月 18 日修正公布迄今，已近 20 年未修正，為因應外交部組織法修正公布及駐外機構組織通則制定公布，駐外機構職務已無邦交國與非邦交國之區分，致部分原派駐非邦交國駐外人員亦須具駐外外交領事人員任用資格，又為配合行政院組織調整移撥外交部或由外交部派駐駐外機構之原行政院新聞局人員，亦有使其取得駐外外交領事人員任用資格，以保障其駐外權益之必要，復因其他駐外外交領事人員任免遷調制度之實際需要，爰配合



外交部擬具駐外條例修正草案，於 102 年 9 月 16 日由行政院及考試院會銜函送立法院審議，經立法院司法及法制、外交及國防委員會於 103 年 1 月 6 日召開第 8 屆第 4 會期第 3 次聯席會議審查完竣。

五、會同研修關務人員人事條例

關務人員人事條例（以下簡稱關務條例）於 80 年 2 月 1 日制定公布後，於 82 年、87 年及 99 年間計修正 3 次。最近 1 次修正，係因憲法增修條文業將「殘障者」之用詞修正為「身心障礙者」，為符合進步社會對弱勢族群之尊重，立法委員爰提案修正關務人員人事條例第 20 條規定之「身體殘廢」用語修正為「身心障礙」，並於 99 年 5 月 26 日修正公布。為使關務人員與一般公務人員人事取得衡平，爰配合相關法規之修正，擬具關務條例修正草案，經行政院及考試院於 101 年 7 月 18 日會銜函送立法院審議中。

六、會同研修交通事業人員任用條例

交通事業人員任用條例（以下簡稱交通條例）於 36 年 12 月 22 日經國民政府公布施行，其後於 46 年、89 年及 92 年間計修正 3 次。為配合公務人員任用法第 17 條第 6 項於 97 年 1 月 16 日修正為第 7 項「前項升任薦任官等人員，以擔任職務列等最高為薦任第七職等以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近 5 年薦任第七職等職務年終考績 4 年列甲等、1 年列乙等以上者，得擔任職務列等最高為薦任第八職等以下職務。」之規定，爰配合交通部研擬交通條例第 5 條修正草案，經行政院及考試院於 101 年 6 月 26 日會銜函送立法院審議中。

拾陸、研修公教人員保險法規，落實社會安全保障

為健全公教人員保險監理業務及準備金之運作管理，俾保障被保險人之保險權益，爰修法明定公教人員保險監理委員會之成員應由政府代表、被保險人代表及專家學者各占 1/3 組成為原則。此外，為符合性別工作平等法第 16 條規定，以及政府鼓勵生育政策，爰修法將公教人員育嬰留職停薪津貼納入公教人員保險法（以下簡稱公保法）辦理，於 98 年 7



103 年公教人員保險法修正講習會



月 8 日修正公布，並自 98 年 8 月 1 日施行。復為因應國民年金及勞工保險年金已分別於 97 年 10 月 1 日及 98 年 1 月 1 日相繼施行，並保障公保被保險人老年基本生活，以及解決涉及被保險人相關保險權益保障實務問題，銓敘部研擬公保法修正草案，於 101 年 11 月 13 日由考試院與行政院會銜送請立法院審議；全案業於 103 年 1 月 14 日三讀通過，並於 103 年 1 月 29 日奉總統令公布。又為貫徹公保法養老及遺屬年金制度政策之儘早施行，銓敘部於 103 年 2 月 27 日將公保法施行細則等相關子法修正草案函送考試院審議，將俟考試院會議審議通過，並函行政院會銜完成程序，以落實社會保障安全。

拾柒、廣續推動公務人員優惠存款調整方案，順應時勢變遷

有鑑於 95 年 2 月 16 日實施之優惠存款調整方案（以下簡稱 95 年方案）產生若干不合理現象，銓敘部乃重新檢討研提修正方案，並經考試院 98 年 4 月 2 日第 11 屆第 29 次會議決議，除於公務人員退休法增列優惠存款之法源依據，亦對 95 年方案內涵予以修正，自 100 年 1 月 1 日實施。嗣為廣續推動更公平合理之優惠存款制度，銓敘部爰與相關機關會商後，重新擬具退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法，提報考試院臨時會議通過，於 100 年 2 月 1 日會銜行政院發布並自同日施行。經統計上開調整方案，自 97 年 9 月 1 日至 103 年 3 月 31 日止，約可節省政府及臺灣銀行經費支出 196 億餘元。

拾捌、研修公務人員退休法規，建構合理健全退休制度

為因應我國人口結構逐漸高齡化與少子化之發展趨勢，並回應社會各界對於改革之期待，考試院乃積極研修退休法，經奉總統於 99 年 8 月 4 日公布，自 100 年 1 月 1 日起施行；同時配合研修（訂）退休法施行細則及公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法等相關子法，以為後續執行之準據。上述修正重點包括：合理調整退休給付方式、延後自願退休人員月退休金起支年齡、刪除 55 歲加發 5 個基數一次退休金規定、合理限制領受月撫慰金配偶之條件、規範支（兼）領月退休金人員每月退休所得上限，以及明定退休人員再任公職或財團法人、政府轉投資事業職務應停領月退休金之限制等規定，促使退休制度更臻合理健全，並回應社會對於公平正義之要求。



拾玖、檢討公務人員撫卹法規，維護遺族權益

公務人員撫卹法（以下簡稱撫卹法）自 84 年 7 月 1 日實施迄今已近 20 年，若干不合時宜之處業已相繼凸顯。是經考試院進行檢討修正，包括加強照護年資短淺公務人員之遺族生活、將涉及權利義務之重要事項明定於本法、強化公務人員因公死亡撫卹案件之審查機制、因公死亡加給之撫卹金及給與年限依因公之程度予以分級，並放寬改領一次撫卹金之任職年資為 15 年。上開修正業奉總統於 99 年 7 月 28 日公布，自 100 年 1 月 1 日起施行；期間亦配合修訂撫卹法施行細則、公務人員死亡殮葬補助費給與標準及公務人員勳績撫卹金給與標準等相關子法，俾給與遺族適足照護，維持其基本生活與尊嚴。



98 年公務人員退休法制改革宣導講習會



102 年公務人員退休制度改革座談會

貳拾、修正公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法，加強公教員工權益之保障

98 年 12 月 31 日修正公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法，將實際從事空中救災、救難、救護等及其他勤務之機組人員納入得辦理額外保險對象；另於 99 年 11 月 22 日修正修正因公事由因果關係之認定方式、得補發慰問金差額之彈性期限及增列約僱人員為本辦法比照適用人員等規定，進而使社會資源作更合理之分配，以符經濟、公平及整體照護之原則。



貳壹、持續推動成立公務人員協會，落實協會參與機制

公務人員協會法於 92 年 1 月 1 日施行後，銓敘部即持續推動成立各機關協會，截至 103 年 3 月底為止，除全國協會已於 98 年 10 月 2 日成立外，中央機關計有銓敘部、僑務委員會、行政院人事行政總處、公務人員保障暨培訓委員會、考選部、臺灣省政府、教育部、最高法院、經濟部、監察院、行政院海岸巡防署、總統府、財政部、行政院勞工委員會、考試院、外交部、交通部、衛生福利部、國家通訊傳播委員會、法務部及國家發展委員會等 21 個中央機關協會成立；地方計有高雄市、臺北市、彰化縣、桃園縣、基隆市、新竹市、臺中市、新北市、花蓮縣、新竹縣、雲林縣、南投縣及宜蘭縣等 13 個行政區域已成立協會。自 97 年起銓敘部積極落實機關協會之參與功能，目前已成立之機關協會均已推派代表參與機關考績委員會及甄審委員會，而其所屬機關之考績委員會及甄審委員亦得由機關協會推派代表參與，全國協會更於 99 年起陸續參與涉及全體公務人員權益相關之法定機關（構）、團體，如公教人員保險監理委員會及公務人員退休撫卹基金監理委員會等，充分實踐民主參與精神。



97 年公務人員協會交流互訪研討會



張部長哲琛於 98 年 10 月 2 日中華民國全國公務人員協會成立大會致贈銜牌

貳貳、精進傑出貢獻獎評審制度，鼓舞公務人員士氣

為激勵公務人員工作士氣，發揮工作潛能，公務人員傑出貢獻獎於 88 年 12 月首度舉辦選拔及表揚。99 年度起傑出貢獻獎選拔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度檢討報告」，增列複審簡報及決審前實地訪查程序，採三階段評審方式，選拔具傑出貢獻之得獎人。復配合 102 年 3 月 12 日修正發布之公務人員品德修養及工作績效激勵辦法，銓敘部修正公務人員傑出貢獻獎遴薦選拔審議及表揚要點，從嚴審核參選者之參選資格，並因應新增之團體獎項，採行評審委員全面





審查之選拔方式，以增進審評之效度及信度。傑出貢獻獎迄至 102 年止已選出 148 位得獎人，2 組得獎團體，考試院每年除辦理表揚大會公開表揚得獎人之傑出事蹟外，並透過多元化的宣傳管道，表揚各專業領域中具有傑出事蹟表現的公務人員，樹立公務人員楷模典範，使社會瞭解公務人員之傑出奉獻。近年亦將得獎者傑出具體事蹟納入公務人員訓練教材或相關刊物內容轉知各機關，使全國公務人員得以仿效學習，建立更積極、效能的政府團隊。



馬總統於 102 年 12 月 18 日蒞臨公務人員傑出貢獻獎表揚大會頒發個人組獎項



馬總統於 102 年 12 月 18 日蒞臨公務人員傑出貢獻獎表揚大會頒發團體組獎項

貳參、研修公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法，提升政府行政效能

為提高公務人員服務品質及工作績效，考試院於 79 年 8 月 15 日訂定發布公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法，其後於 81 年至 96 年間計修正發布 4 次。嗣為落實考試院 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第五案「落實績效管理、提昇文官效能」有關建構人力發展型激勵制度之具體興革建議，並因應當前環境及各機關實務執行建議等，銓敘部爰研議修正草案，經考試院 102 年 3 月 7 日第 11 屆第 227 次會議審議通過，同年 12 月 12 日修正發布，名稱並修正為公務人員品德修養及工作績效激勵辦法。本次修正重點包括：（一）新增即時獎勵規定，公務人員個人或團體具有優良事蹟者，即時給與獎勵，以激勵士氣。（二）增訂主辦機關及所屬機關現有職員總人數得選拔之模範公務人員名額限制，以免寬濫。（三）擴大傑出貢獻獎選拔範圍，不以曾獲選模範公務人員者為限，並新增團體獎項，以獎優舉賢、鼓勵團隊合作。（四）模範公務人員之消極條件作更嚴謹規範，並增訂獲頒傑出貢獻獎之消極條件，俾選拔足資表率者。



第四節 保障暨培訓行政

壹、保障業務

一、適時研修法規，健全保障法制

為保障公務人員權益，使其勇於任事，無後顧之憂，保訓會自 97 年以來，分別修正公務人員因公涉訟輔助辦法，提高公務人員因公涉訟之輔助金額；修正公務人員安全及衛生防護辦法，強化執行職務之各項安全防護作為，維護公務人員身心健康，將各機關補助公務人員一般健康檢查政策予以法制化；研修保訓會保障事件審議規則、保障事件陳述意見及言詞辯論作業要點、保障事件視訊作業規定及復審扣除在途期間辦法，健全保障事件審議程序，節省當事人之勞力、時間、費用之支出，兼顧實體與程序正義。

二、妥速審理保障事件，提升審議決定品質

(一) 保訓會每年平均受理約 1,000 餘件保障事件，均本於公平、公正、客觀原則，審慎審理，以維護公務人員合法合理之權益為念。自 97 年至 102 年，保障事件之年結案率，平均為 88.6%，102 年更高達 92%，顯見保訓會審議保障事件對公務人員權益之維護，著有績效。

(二) 依公務人員保障法第 72 條規定，不服復審決定可提行政訴訟。自 97 年至 102 年，對保訓會之決定不服提行政訴訟者，不服率平均保持在 25%，亦即保障事件之折服率達 75%；而行政法院裁判之維持率平均為 95%，顯見保訓會保障事件之決定品質，已獲得保障事件提起人及行政法院之信賴與尊重。

三、擴大當事人程序參與，增進陳述意見之便利性

為強化保障事件之審議品質，提升再申訴及復審決定之信服度，保訓會逐步擴大當事人參與審議程序，儘可能給予當事人陳述意見之機會。同時，為增加陳述意見之便利性，減少當事人之訟累，採行視訊陳述意見，保訓會並積極與各機關建立視訊連線，擴展新據點，至 103 年 3 月止，已與 326 個機關建置連線。保訓會針對利用視訊陳述意見之當事人與相關機關，進行問卷調查，滿意度亦達 100%，顯見本項措施獲得公務人員之高度肯定。





保障事件審查會到會陳述意見實況



保障事件視訊陳述意見實況

四、積極辦理宣導輔導業務，強化公務人員權利意識

為加強公務人員之保障法制概念，適時宣達考試院及保訓會政策及法令，保訓會每年均派員赴各機關、國家文官學院及中區培訓中心舉辦宣導座談會，講解公務人員保障制度，對於離島及偏遠地區之公務人員更採行視訊講授方式。自 97 年至 102 年，聽講人數達 4 萬人以上，普遍建立公務人員之權利保障意識。此外，針對保障事件案件量較多或保障事件遭保訓會撤銷件數較多之機關，採分區及個別輔導方式，派員輔導其人事人員如何辦理保障事件，以督促其依法行政，有效疏減訟源。

五、彙整具價值之案例與法制見解，提供各機關處理業務之指南

保訓會對於主管之保障法規函釋、具代表性、重要性見解之保障事件決定書、保障法制問題研討會或座談會之紀錄、行政法院撤銷保訓會決定之裁判等資料，均予彙整，編印成冊，並建置於保訓會網站，除可增進公務人員對保障制度之了解，更有助於各機關妥適處理同仁提起之保障事件。



保訓會主辦、世新大學協辦「100年度公務人員保障法制研討會」



保訓會委員會議

六、推動保障業務資訊化服務，提供公務人員便捷之利用管道

為利於當事人隨時掌握救濟案件之處理情形，保訓會已建置「保障事件線上申辦及查詢系統」，提供快速便捷之服務。自建置以來，利用率逐年提升，迄 102 年，經由此系統聲明救濟之件數比率，約占 10%，查詢案件進度之件數比率更高達 30%，廣受公務人員歡迎。又保訓會 102 年 2 月起開辦保障事件簡訊通知服務，舉凡案件受理、通知當事人陳述意見、補正資料、展延審理期間、作成決定等與當事人權益有關事項，均即時以簡訊告知，使其掌握時效，預作程序準備，維護當事人之權益。

貳、培訓業務

一、成立國家文官學院及中區培訓中心，全面提升文官培訓效能

馬總統於 98 年元旦祝詞宣示考試院成立國家文官學院，以整合人才培訓資源。考試院為配合政府組織再造，並因應國家未來政務推展之需要，將「規劃推動成立國家文官學院」列為考試院第 11 屆施政綱領，並責成保訓會將所屬國家文官培訓所改制成立國家文官學院，集中培訓文官，以全面提升文官培訓效能，打造優秀文官團隊，並作為國際培訓機構交流之平台。保訓會爰據以研修保訓會組織法及國家文官培訓所組織條例，並將國家文官培訓所組織條例修正為國家文官學院組織法，於 98 年 11 月 18 日奉總統明令公布，經考試院令分別自 99 年 2 月 10 日及 99 年 3 月 26 日施行。

國家文官學院改制後，由保訓會主任委員兼任院長。另為因應地區公務人員培訓需要，並善用既有資源，於 99 年 3 月 26 日將原屬任務編組之中部園區改制成立國家文官學院中區培訓中心，負責國家文官學院相關培訓業務之執行。



二、完成修正公務人員訓練進修法，完善訓練體系

因應保訓會組織法修正及實務需要，研修公務人員訓練進修法，明定高階公務人員中長期發展性訓練係保訓會職掌，完善公務人員訓練進修法制，並於 102 年 11 月 26 日經立法院三讀通過，12 月 11 日總統修正公布。

三、修正公務人員考試錄取人員訓練辦法，精進訓練規範

因應 99 年起實施之新制基礎訓練課程架構及配當，配套改進基礎訓練之實施、加強考試錄取人員本質特性之考核，並將涉及錄取人員重大權益事項納入規範，及配合錄取人員保險制度之變革等實務需要，4 度修正本訓練辦法，最近 1 次於 103 年 1 月 13 日修正發布。

四、修正各項升官等（資位）訓練辦法，並增訂晉升簡任官等訓練遴選規定

為落實訓用合一政策，遴薦最具發展潛力與陞遷可能性之人員參加訓練，使訓練與陞遷結合，並有效運用訓練資源，於薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法增訂名額分配及遴選規定等，並配合實務需要，3 度檢討研修各項升官等（資位）訓練辦法。

五、辦理考試錄取人員訓練，增進新進公務人員基本知能

（一）實施新制基礎訓練課程

自 99 年高普考試起實施，課程採「初任人員共通能力」、「委任人員執行力」、「薦任人員執行力」、「薦任人員管理力」之架構體系設計相關課程科目，並安排專題演講，內容著重初任人員所需通識性知能、核心價值及人文關懷等面向。

（二）開辦身心障礙特考基礎訓練

自 98 年起開辦並逐步擴大辦理，提供身心障礙人員平等參訓機會，訓練編班採取與一般人員混合編班方式，並採行針對聽障學員提供媒介手譯員及聽打員之服務等，提升一般人員對於身心障礙者之關懷、尊重及同理心。

（三）開辦高普考集中實務訓練

自 100 年高普考試起，針對考試錄取各專業類科，由保訓會委託相關機關辦理集中實務訓練，使錄取人員於實務訓練期間充實專業政策、法令與實務知能，強化提升專業素養，至 102 年高普考計有 33 個類科辦理。



(四) 精進基礎訓練成績評量方式

1. 訂定「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案」，是項方案包括「精進訓練考評方式」、「調整考評項目比重」、「提升命題技術」、「強化初選（審）題功能」、「統一閱卷標準，調整計分方式」及「調整篩選標準」等6項具體建議，期能達到有效篩選適任人員、落實考訓用緊密配合之目標。
2. 自99年起採統一命題、測驗方式辦理，取代以往隨班測驗方式，以提升測驗公正性。
3. 測驗題型變革，強化學習與評測之結合，於99年增加實務寫作題，並於102年試辦技能評量，將實務寫作題改為實作評量，選擇題增列情境式題組，期使受訓人員活化思考，深化學習成效。
4. 精進本質特性考核，篩選適格人員，設計自我檢測量表及觀察記錄單，前者由受訓人員填寫，結果回饋予輔導員列入生活考評之參考。後者由輔導員觀察紀錄受訓人員訓練期間表現並填列觀察紀錄單，提供實務訓練機關參考。期經由基礎訓練與實務訓練連結，以落實本質特性考核。

六、辦理晉升官等(資位)訓練，增進工作所需知能

(一) 薦任晉升簡任官等訓練及警正晉升警監官等訓練

1. 擴大推動個案教學，活潑教學方法：國家文官學院與國立政治大學社科院共同開發以哈佛大學個案教學體例方式編寫的「行政個案」教學教案，自98年起引入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相關課程中，目前已完成20個行政個案。
2. 啟用訓練資訊服務網(TIS)線上填報功能：學員及講座皆能經由專屬網頁填報、瀏覽或下載教材內容與課表等，以達節能減碳。

(二) 委任晉升薦任官等訓練、警佐晉升警正官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練

為精益求精，提升訓練綜效，102年度3項升官等訓練施行多項創新作法，如：辦理示範教學提供授課講座參用、施行輔導員及助理輔導員之「雙輔導員」機制、試行評量測驗題A、B卷模式、辦理委外代訓機關(構)學校各項訓練情形查核、辦理委訓班所訓後座談暨觀摩學習活動、首辦委升薦訓後回流學習活動等。





七、精進升官等（資位）訓練需求調查及評鑑方式

（一）辦理各項升官等（資位）訓練需求調查

運用德菲法問卷、實地訪談調查、焦點團體討論及需求問卷調查等，完成薦升簡、委升薦等各項訓練需求調查，並作為課程設計、教材、教學方式及評量之參考。

（二）改進訓練評鑑方式，活化學員思路

以職能及其關鍵行為指標為基礎，結合目標職務所需面對之公務情境，設計評量題本，於 103 年薦升簡訓練正式實施部分試題案例情境以播放影片方式呈現，期學員能活用訓練所學，達到目標職位所應具備之職能。

八、改進教材內容與教學方法，提升教學品質

組成各課程撰擬小組並製作教學指引及示範教學簡報檔、召開各課程教學觀摩座談會，以提升授課品質及維持評量之公正性。

九、加強宣導行政中立及公務倫理，落實核心價值

（一）為因應公務人員行政中立法施行，自 99 年起除辦理各項行政中立訓練專班外，更開創「多元宣導、廣徵創意、全民參與」之宣導主軸，100 年舉辦「公務人員行政中立創意寫作及圖稿徵選比賽」、102 年舉辦「公務人員行政中立暨公務倫理（含公義社會）案例徵文比賽」，透過廣播劇化插播、捷運媒體、公益電視頻道廣告、各機關網頁連結、跑馬燈及電視牆等多元化管道，宣導行政中立價值觀，爭取社會對公務體系的認同與信任。

（二）為建基公務倫理、型塑優質文化，自 99 年起積極自辦或與相關機關合辦宣導專班，並自 101 年起開辦「公務倫理高階主管研討班」。另並印製摺頁及案例宣導手冊等，建立實體及數位多元學習訓練途徑，深化公務倫理為公務人員內在的價值觀，將文官所需熱情與勇於任事之特質轉化為服務國家、社會、公眾的基本理念。



發送各機關張貼之行政中立文宣



行政中立（帆）並以公務倫理五大核心價值（舵）為執行職務及行為處事內在導引之意象（船）



十、推動國際交流合作，開拓公務人員國際觀

(一) 為吸取國際新知、促進國際交流、開拓公務人員國際觀，保訓會自 99 年起，每年度均辦理國內最大型公務人力資源發展國際研討會，計邀請來自歐洲、美洲、大洋洲及亞洲等 21 國（地區）培訓機關（構）首長、副首長及專家學者進行演講與研討，共計 1,156 人參與。保訓會將依研討會所得結論與啟發，運用於公務人力資源發展工作，培育優質公務人員。



馬總統蒞臨 2012 公務人力資源發展國際研討會開幕致詞

(二) 為加強國際交流並引介國際新知，國家文官學院自 97 年 9 月迄今辦理一國際人力資源發展研習班、華人力資源發展論壇、國際新趨大師講堂及薦升簡績優學員海外研習營等活動，共計 2,623 人參訓。國家文官學院於 2012 年榮獲國際培訓總會（The International Federation of Training and Development Organisations, IFTDO）「全球人力資源發展獎」之「改善工作生活品質」類首獎肯定。





國際人力資源發展研習班



華人人力資源發展論壇

十一、建立高階公務人員中長期發展性訓練法制，培育卓越管理、前瞻領導及民主決策之高階公務人員

（一）實施「高階文官培訓飛躍方案」，培育優質施政人才

保訓會於 99 年 2 月 5 日擬具「高階文官培訓飛躍方案（草案）」，並於 99 年及 100 年試辦管理發展、領導發展及決策發展等三類訓練，成效卓越。考試院爰於 101 年 1 月 20 日發布實施，自 101 年起正式辦理。嗣 102 年 12 月 11 日修正公布公務人員訓練進修法，確立保訓會辦理高階公務人員中長期發展性訓練之定位。



高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練開訓典禮



（二）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 Center）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。



承先啟後
繼往開來

（三）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「管理核心職能」等三大構面，並據以建立學習地圖及規劃培訓課程。

（四）開設國外研習課程，建立全球視野

100 年至 103 年共與 8 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、法國國家行政學院及奧地利聯邦行政學院等。



高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練國外研習 - 瑞士高級公共管理學院研習合影





(五) 課程設計以學習者為中心，培育管理、領導及決策人才訓練

「高階文官培訓飛躍方案」課程設計係以學習者為中心，採多元化教學方式，與政府機關、大學校院、民間企業或團體及國外訓練機關（構）策略合作，期激發高階文官創新思惟，拓展全球視野與國際接軌。

(六) 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。



高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練 - 立法院王院長金平講授國會關係與模擬演練情形



高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練 - 媒體關係與模擬演練課程



高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練 - 職務見習辦理情形



十二、強化訓練成績評量之命題、選（審）題及入闈製卷標準作業程序

（一）建置題庫管理系統

為因應各梯次命題需求、穩定試題難易度與提升試題品質，建置題庫管理系統，俾有效管理試題品質。

（二）進行試題分析

開發試題分析程式以瞭解試題難易度及鑑別度，並據以建立「最佳試題實務手冊」。

（三）辦理命題座談，建立標準作業

辦理命題委員座談，說明命題要領及注意事項；另擬具命題檢核表供命題委員自我檢核，及研訂選（審）題標準作業手冊，供選（審）題委員參考，以齊一命題及選（審）題標準。

十三、建構公務人員訓練成效評估機制，以掌握與評估訓練之成效

（一）晉升官等（資位）訓練成效評估

102年6月訂定「公務人員晉升官等（資位）訓練成效評估作業要點」，針對訓練成效評估、追蹤與回饋機制相關作法予以規範。

（二）高階文官中長期發展性訓練成效評估

於訓前及訓後3至6個月，分別辦理360度職能評鑑，經由受訓人員長官、同儕、部屬及自評，以比較分析培訓成效，並於訓後1年，進行學員訓後職務遷調調查及實地訪談，以追蹤訓練成效。

十四、請領證書改採線上申辦作業

簡化請證流程、建立多元化繳款機制及新增線上複查成績作業，提供受訓人員便利的服務，並有效縮短行政作業流程。

十五、辦理培訓講習，精進培訓功能

（一）辦理國家文官訓練輔導師認證研習：於100年開辦輔導師認證研習，100至102年度計有89人完成基礎研習。

（二）辦理公務學程：國家文官學院自100年起與大學院校合作開辦公務學程（學





分班），得以預先進修晉升官等相關訓練課程，100 至 102 年度計有 277 人參加。

- (三) 辦理優化公部門講座教學職能研習：鑒於公部門講座非以教學為其本職，國家文官學院於 102 年開辦研習，提升渠等教學知能，102 年計有 12 位公部門講座於 5 個月內分項完成 3 階段研習。

十六、強化網路學習，擴大資源共享

- (一) 強化「文官 e 學苑」網路學習成效

「文官 e 學苑」自 92 年 4 月建置，截至目前計提供 634 門（1,065 小時）數位課程，含括 16 門多媒體行動課程，支援智慧型手機、平板型式等多種載具界面。「文官 e 學苑」會員人數 25 萬餘人，登入有效學習共計 2,378 萬餘人次，發給終身學習認證時數達 1,005 萬餘小時。

- (二) 擴大公部門數位學習資源共享

為健全培訓體系完備運作機制，有效節省平台維運費用及人力，並扮演數位學習經驗交流、諮詢與輔導之角色，建置「公務機關數位學習共用平台」，截至 103 年 3 月計有 16 個機關加入；「公務人力資源數位培訓支援系統」計有 35 個機關加入，及「全民 e 學堂」網站提供 205 門課程予民眾學習。

十七、精進辦理終身學習，擴展公務人員視野

辦理每月一書導讀會及專書閱讀心得寫作競賽，持續推廣與作者有約、閱讀推廣觀摩等活動，運用以「公務人員專書閱讀網」粉絲團、領讀人培訓、世界咖啡館工作坊等團體分享方式，擴大閱讀學習模式。

十八、辦理公務人員訓練進修業務協調聯繫會報

為加強公務人員訓練進修計畫之規劃、協調與執行成效，特依公務人員訓練進修法第 3 條規定，自 99 年開始，由保訓會及行政院人事行政總處輪流辦理公務人員訓練進修協調會報暨全國訓練機關（構）觀摩學習活動。103 年第 1 次訓練進修協調會報，結合國家文官講堂啟用，計 368 人參加，成效良好。

十九、申請國科會政府科技發展計畫，建構文官學習科學知識體系

執行「追求卓越之文官培訓功能科研計畫」，於 101 年 1 月設置國家文官教學



實驗室，102 年度以「發展文官之學習科學 (Learning Science) 知識體系，以『創新典範』推動總統之『黃金十年，國家願景』政見」為題，與產、學合作，辦理文官競爭力研究、實驗文官探索與行動學習實驗研究 (鯉魚計畫)、基礎訓練功能與定位研究等分項計畫。其中文官探索暨行動學習獲得 2014 年 IFTDO「最佳人力資源發展實踐類績優獎」。



國家文官學院於 101 年 1 月 18 日舉行國家文官教學實驗室揭牌典禮

二十、建立優質國家文官培訓園區，提升培訓成效

- (一) 辦理教學大樓第 1、2 期裝修工程、第 3 期國家文官講堂及行政大樓 12 樓宿舍工程整修，並進行無障礙設施空間改善及購置相關設備設施，以提供受訓學員優良之學習環境。另爭取外部資源補助，辦理教學大樓外遮陽改善，及行政大樓空調節能改善等工程，以期有效節約能源。
- (二) 辦理國家文官學院中區培訓中心智慧化節能、建築物屋頂防水修繕、宿舍設施改善，積極提升講座學員住宿品質，並爭取外部資源補助，改善室內照明，落實節能減碳政策。



國家文官學院院區



103 年 2 月 14 日 國家文官講堂啟用暨舉辦 103 年第 1 次訓練進修協調會報





第五節 退休撫卹基金業務

壹、依法辦理退撫基金收繳及撥付，妥慎管理退撫基金

退撫基金成立 18 年來，截至 103 年 3 月底止，參加基金之軍公教人員合計 619,184 人，繳費之機關（構）、學校及軍事單位總數達 7,713 個，各類人員繳納之退撫基金（不包括孳息）共計新台幣（以下同）8,165.17 億元，基金規模為 5,593.81 億元；而累計至 103 年 3 月底退撫給與總支出（含退休、撫卹、資遣及離職退費給與）為 4,095.24 億元，已實現收益數為 1,577.66 億元，平均已實現收益率為 3.20%，較台灣銀行 2 年期定期存款利率計算之平均收益率 2.02%，高出 1.18 個百分點，加計未實現損益（含備供出售金融資產之投資評價損益）後之收益數為 1,494.57 億元，收益率為 3.03%。

貳、研修基金監理及管理相關法規，奠定基金營運基礎

一、研修基金監理會委員產生辦法

公務人員退休撫卹基金監理委員會（以下簡稱基金監理會）為配合縣市改制為直轄市，擴大地方政府參與退撫基金監理之機會，與回應立法委員有關增加軍公教人員代表之建議，研修基金監理會委員產生辦法，增訂直轄市、縣（市）政府等 5 機關首長代表與調增軍公教人員代表名額之規定。相關修正草案分別於 99 年及 101 年經提報基金監理委員會議審議通過後，陳報考試院修正發布並施行。



102 年 10 月 18 日基金監理會顧問會議



102 年 11 月 1 日第 84 次基金監理委員會議



二、研修基金管理相關法規

公務人員退休撫卹基金管理委員會（以下簡稱基金管理會）為使相關法規契合實務運作需要，與因應瞬息萬變之金融情勢，自 97 年 9 月迄今，除適時檢討研修退撫基金管理條例施行細則、委託經營辦法、開立證券交易戶證券商選擇標準…等規定後，提報基金監理會審議或備查外，並於 99 年依公務人員退休法與公務人員撫卹法之授權，訂定退撫基金撥補繳費用辦法。

叁、提高基金收支作業效率，維護行政服務品質

基金管理會除已於網站登載並定期更新退休撫卹相關法規、函釋彙編及收支作業手冊，及依縣（市）政府員工教育訓練需求，派員講授退撫基金業務，以提升各機關承辦人員配合辦理收繳、撥付等作業之效率外，並定期檢校檔存資料，提高參加人員基本資料之正確性。此外，為考量退撫基金運用效率及領受人權益，基金管理會於 100 年通盤檢討後實施週星期例假日仍依規定入帳。另為因應個人資料保護法之施行，基金管理會業就退撫基金繳納作業系統單機版產製之涉及個人資料單據予以部分隱碼處理。

肆、落實基金資產配置效能，提升財務收益

基金管理會研擬各年度退撫基金運用方針與計畫、委託經營計畫、預決算等案，經提報基金監理委員會審議通過後，確立基金的營運方向與原則，並作為基金管理與運用之績效分析準據。



103 年 3 月 14 日基金管理會委員會議





伍、研訂投資政策說明書，建立中長期投資目標

為增進參加基金人員及外界學者專家對基金整體投資政策之瞭解，基金管理會訂定退撫基金投資政策說明書後，經第 80 次基金監理委員會議審議通過，並經提報考試院第 11 屆第 213 次會議；內容包括基金之使命、投資目標及策略…等項目，以明確定義退撫基金之投資哲學及原則，並作為退撫基金之投資準則。

陸、監控投資實務運作，維護基金資產安全

為確保退撫基金各項投資與管理業務均遵循法令規定，並保全資產與有效運用，基金管理會依據各年度稽核作業計畫，持續辦理國內外委託經營受託機構與保管銀行之稽核及監控，並加強內部稽核。此外，基金監理會除運用專業財經資料庫研蒐全球經濟數據與國內外資本市場發展趨勢，並透過按月審查基金管理會函報之基金會計暨財務報表，編製監管分析報告，對相關業務提出審查意見外，並藉由辦理年終稽核與專案稽核作業，監控基金投資運作，維護基金資產安全。



102 年 7 月 11 日基金管理會張主任委員哲琛赴德國參訪資產管理機構



103 年 2 月 25 日基金管理會與國外委託經營受託機構舉行視訊會議

柒、考核基金營運績效，督促提升經營效能

基金監理會除按季考核基金整體經營績效，與奉考試院指派參加行政院金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）召集之「提升政府基金運作效能推動小組」工作小組會議，與國內其他基金管理機關探討有關提升基金運作效能之議題；並於 100 年研



擬績效評估指標妥適性之檢討方案，與基金管理會共同召開座談會彙納多方意見後，研擬兩會對基金績效之評估指標。



99年1月15日基金監理會伍主任委員錦霖主持退休基金與資本市場發展座談會

捌、建置風險控管資訊系統，提升投資配置效率

為建構報酬與風控並重之營運模式，基金監理會督促研建風險控管機制，基金管理會業於100年底完成基金整體財務風險控管資訊系統之建置，並經兩會溝通協調，逐步研擬相關作業規範、報表產製及控管流程，俾提升風險控管效能。嗣為提升基金財務運用效能、保障財務投資安全，基金管理會已於103年度運用計畫中增訂基金整體投資組合及個別投資項目之風險限額，作為調整投資組合配置區間之參考及風險控管之依據。





玖、調整委託經營類型及管理費率，降低投資風險並提升基金收益

自 97 年 9 月迄今，基金管理會陸續辦理國內委託經營 6 批次委託案與 1 批次續約，計 1,600 億元，及國外委託經營 6 批次委託案與 1 批次續約，計 52.91 億美元，委託類型除以往辦理之國內「絕對報酬股票型」及國外「全球股票型」外，陸續新增國內「相對報酬股票型」及國外「亞太股票型」、「新興股票型」、「投資等級公司債券型」…等類型，並配合委託類型選擇適當之績效參考指標，委託方式涵蓋主動型及被動型之投資管理風格，期藉由委託類型多元化、投資區域分散化及委託風格之靈活化，俾利降低風險並提升基金收益。

此外，自 98 年 10 月起，國內委託經營管理費率分列為「基本管理費率」及「績效管理費率」等 2 大類，且加入扣減績效管理費率之規定，並於 99 年持續修正績效管理費之計算方式，期能有效增加投資收益，保障退撫基金權益。

拾、遴選國外投資業務保管機構與移轉管理機構，確保國外資產安全

鑑於 97 年全球金融風暴對國際大型金融機構之財務狀況衝擊甚鉅，為未雨綢繆，基金管理會爰於 98 年新增第 2 家國外保管機構，以達分散風險，及增進國外資產安全之效益。此外，為有效管理國外受託機構於到期時所收回之委託資產，復於 99 年首次公開辦理移轉管理機構評選，期能降低管理成本與增加資金運用效率。

拾壹、定期辦理退撫基金精算作業，審慎評估財務負擔能力

為儘早瞭解基金長期（未來 50 年內）財務負擔狀況，基金管理會業分別於 98 年及 101 年依規定委託專業精算機構辦理精算作業，基金監理會除派員參加精算各期程之報告審核會議外，必要時亦提供書面意見供會上參考。前開精算結果除提報基金監理委員會會議，及於基金網站公告外，並報送各相關主管機關，作為未來調整提撥費率、改革退撫制度與研訂退撫基金投資組合之依據及重要參考。



拾貳、強化資訊透明度，接受利害關係人監督

為使各界對基金業務能有更深切瞭解之管道，基金管理會除定期將退撫基金相關活動訊息及財務統計資訊，藉由期刊及電子媒體等方式公開外，並與基金監理會自 101 年起逐年共同規劃編擬退撫基金年報，俾增進基金參與者和民眾之瞭解、信賴及監督。

此外，為因應國內改採國際財務報導準則（以下簡稱 IFRS），基金管理會業將導入 IFRS 作業之相關實施期程及第一階段完成時之相關作業執行情形提報基金監理會，基金監理會將持續監督 IFRS 實施期程及基金會計作業執行情形，俾利財務報表允當表達。

拾參、提升資料庫效能，強化基金資訊安全

考量退撫基金資訊作業系統未來開發維護需要，與降低資安風險，基金管理會除於 99 年 12 月完成基金資料庫資訊基礎架構整合升級作業外，並於 101 年 7 月導入國際 ISO 27001 資訊安全管理制度標準 (ISMS) 後取得認證，奠定未來資訊作業長期發展之基石。

拾肆、建立組織願景、使命與目標，打造專業行政團隊

為妥善建立同仁共同價值觀並積極任事，基金監理會於 101 年特擘劃組織之願景、使命與目標，並劃分為 7 大戰略目標，依實施期程分為短、中、長期戰術目標，逐年納入施政重點。





第六節 綜合行政

壹、積極推動兩方案、辦理國家考試暨文官制度研究

為達成再造國家新文官之目標，俾建立一流政府，提升國家競爭力，98年6月18日考試院第11屆第39次會議通過「考試院文官制度興革規劃方案」，依其改革之重要性及推動關聯性，歸納6項興革建議案「建基公務倫理 型塑優質文化」、「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 提昇文官效能」及「改善俸給退撫 發揮給養功能」。此外，為進一步打造優質文官團隊，精進我國文官培訓功能，99年3月成立「國家文官學院」，同年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」，依其推動步驟、分工及期程，歸納4項革新建議案「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」及「建構高階文官發展性培訓制度」。爰考試院第11屆依據上開兩方案，積極推動各項與革(革新)建議，又為落實執行，定期召開執行會報，持續追蹤執行進度並提報考試院會議。推動迄今，透過跨部會總處之協力合作，近程、中程及遠程事項多已達成階段性任務，完成多項重要法案之訂修，特就兩方案之執行與成果，予以編輯如後附專篇。

又配合考試院第11屆施政綱領、年度施政目標及前述兩方案，就國家考試暨文官制度進行各項研究，以利政策實務與制度規劃興革之參考。自97年至102年度研究發展成果包括：「國家考試普通科目設置改進之研究」、「考試院擬定之『聘用人員人事條例』草案對現行公務人員體制影響之研究」、「面對全球化我國文官甄才與培訓機制的轉型趨勢」、「建立行政機關團體績效評比機制之研究」、「我國考績制度之檢視 -- 從循證理論、正義觀點及參與管理角度檢視」、「我國高階文官培訓之前瞻研究」、「高階文官在決策過程扮演的角色」、「公務部門人力考評、激勵、陞遷制度評析及改善建議」、「創新治理下文官策略性執行力之研究」、「我國專技人員證照制度與人才國際接軌之研究」、「中華民國建國一百年文官制度的回顧與前瞻」、「民國101-105年我國公務人力供需之前瞻性研究」、「職務分類制架構檢討改進之研究」、「政務、常務及契約用人三元體系下政府彈性用人之研究」、「公務機關團體績效指標建構之研究」、「高階文官培訓策略聯盟之研究」、「文官體制



性別平等之研究」及「公部門陞遷制度之實證研究：以正義觀點為核心的檢視」。另 103 年進行之研究案為「特種考試地方政府公務人員考試制度改革之研究」及「公務人員退休撫卹基金組織法人化之研究」，預定 103 年 12 月底完成。以上各案之研究成果與建議事項提供考試院及相關部會政策研究參考，研究報告全文並均上載考試院全球資訊網，以供各界參閱。

貳、辦理國內外文官業務考察、實地參訪及推廣文官學術交流

考試院為加強與中央、地方各機關、各級公立學校暨各公營事業機構聯繫溝通，並加強對參訪機關（構）、學校等相關文官制度運作情形之瞭解，作為改進考銓保訓行政及制定文官政策、法規之參考，依據「考試院年度考銓業務國內考察實施要點」之規定，於 98 年度辦理文官制度國內考察，共計考察嘉義市政府、阿里山鄉公所等 4 個機關（構）團體；另為擴大考銓保訓參與層面，並以走動式政策行銷方式主動與參訪對象近距離對話聽取心聲與建言，依據「考試院考試委員實地參訪實施方案」之規定，自 97 年 12 月起至 103 年 3 月止共計參訪教育部及中華民國律師公會全國聯合會等 105 個機關（構）學校。受考察及受參訪機關所提建議事項，均經交所屬部會及行政院人事行政總處研處，彙整提院會分別函復各受考察（參訪）機關。

為比較各國文官相關制度，以改進我國文官政策，發揮考銓保訓功能，依「考試院年度考銓業務出國考察實施要點」之規定，每年均辦理文官制度出國考察，共計考察俄羅斯、英國等 23 個國家，出國考察報告均依限提出，作為考試院研訂有關文官政策、法規及改進文官制度各項措施之重要參考，並置於考試院網站公告周知，供各界查詢參考。

為引進企業提升服務品質的新觀念及新方法，學習企業經營理念，注入民間活力，建構具有前瞻性、彈性化、高效能的人事法制，增進政府施政效能，考試院不定期辦理企業參訪活動，第 11 屆業參訪 9 家優良企業機構團體，包括：統一企業集團、臺灣糖業公司、義 集團、義守大學、中華航空公司華航園區、臺灣高速鐵路股份有限公司、巨大機械工業股份有限公司、中華電信股份有限公司、聯強國際股份有限公司等。另為促進各界對文官制度的瞭解，亦歡迎各界至考試院參訪，考試院第 11 屆期間計有 79 個團體、2,648 位來賓到訪。此外，為增進政策交流，計辦理 9 場次記者會、76 場次學者專家座談會。



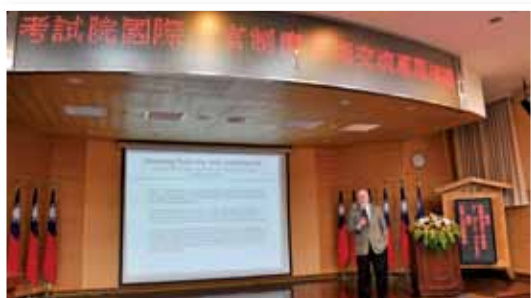


102年9月9日企業參訪中華電信



102年9月10日企業參訪聯強公司

為汲取新知，開創宏觀視野，考試院積極推廣文官學術交流。在辦理國際文官制度學術交流專題演講部分，邀請英國、美國、加拿大、日本、韓國、德國、波蘭、匈牙利、荷蘭、芬蘭、西班牙及墨西哥等國之駐臺代表、知名學者或政府首長到院發表專題演說，共計 23 場（如考試院第 11 屆舉辦之國際文官制度學術交流專題演講表），期借鏡各國政府改革成功經驗及人力資源創新學術理論之引介，建構高素質文官體系。



99年12月17日美國喬治亞大學公共行政與政策學系 Barry Bozeman 教授專題演講



100年6月22日波蘭華沙貿易辦事處魏馬克總代表專題演講



101年4月18日西班牙商務辦事處任博瀚 (Borja Rengifo Lloréns) 處長專題演講



102年4月19日學術交流基金會臺灣辦事處執行長李沃奇 (William Vocke) 博士專題演講



另自 98 年起，分別派員參加亞洲國際培訓總會（Asian Regional Training and Development Organization 簡稱 ARTDO）於馬來西亞檳城與吉隆坡、臺北、菲律賓宿霧及澳大利亞墨爾本舉辦之第 36 屆至第 40 屆年會，其中第 38 屆年會在臺北召開，考試院並擔任指導機關，關院長則擔任大會榮譽主席，積極參與年會各項活動。各年度之研習報告均上載於考試院網站圖書資訊考銓研究報告專區供各界查詢參考。

考試院第 11 屆舉辦之國際文官制度學術交流專題演講

時間	議題	主講人
97年11月14日	「變遷中的韓國文官制度」(Korean Civil Service System in Transition.)	韓國行政學會會長南宮槿教授
97年12月16日	「公務人員行為解析」(Explaining the Behavior of Civil Servants : Working, Shirking and Sabotage.)	香港大學研究學院副院長 John P. Burns 教授
98年4月22日	「韓國公務員制度的 60 年歷程」(Developments in Korean Civil Service System, 1948-2009.)	韓國行政研究院鄭用德院長
98年6月4日	「公共服務的議題：高階文官培訓與公共行政教育」(Issues of the Public Service: Accreditation, Standards, and the Need for a Systemic Competence in the Profession.)	加拿大西蒙菲莎大學 Iris Geva-May 教授
98年7月3日	「經濟危機與治理」(The Economic Crisis and Governance.)	美國匹茲堡大學 B. Guy Peters 教授
98年8月14日	「公務員：迎向未來挑戰，獎優輔劣」(Civil Servants: meeting future challenges, rewarding success and tackling under performance.)	英國貿易文化辦事處康博偉 (David Campbell) 代表



時間	議題	主講人
98年12月7日	「澳大利亞文官制度及其績效管理」 (An Introduction to the Australian Public Service and Its Approach to Performance Management.)	澳大利亞商工辦事處柯未名 (Alice Cawte) 代表
99年3月9日	「歐巴馬政府的文官改革」 (Civil Service Reform in Obama Administration.)	美國喬治亞大學卡爾文森政府研究院 Stephen E. Condrey 教授
99年5月27日	「荷蘭高級文官制度」 (Dutch Senior Civil Service)	荷蘭高級文官署 Jan Willem Weck 署長
99年6月4日	「美國文官之功績保障」(Protecting Merit in the US Civil Service.)	美國功績制保護委員會政策評估處 John Crum 處長
99年12月17日	「主管人員導師制度」 (Effective Mentoring of Government Managers.)	美國喬治亞大學公共行政與政策學系 Barry Bozeman 教授
100年5月5日	「韓國法律人養成教育的『改革』」 及「大陸司法考試制度」	韓國忠南大學法學院申有哲教授 及大陸地區政法大學國際法學院馮霞教授
100年5月30日	「面對大陸的改革開放，公務員制度的相應調整與改變」	大陸地區中國人民大學公共管理學院藍志勇副院長
100年6月22日	「波蘭文官制度」(Civil Service System in the Republic of Poland.)	波蘭華沙貿易辦事處魏馬克 (Marek Wejtko) 總代表
100年8月9日	「匈牙利文官制度」(A view about the civil service from a Hungarian perspective.)	匈牙利貿易辦事處陶達 (Ádám Terták) 代表
101年4月18日	「西班牙公務人員退休與退撫金制度」(Spanish Civil Service: Retirement and Pension System.)	西班牙商務辦事處任博瀚 (Borja Rengifo Lloréns) 處長



時間	議題	主講人
101年5月18日	「績效管理－非任務取向公共價值之實踐」(Dealing with Non-Mission Based Public Values in Performance Oriented Public Management.)	美國美利堅大學公共行政暨政策學系 David H. Rosenbloom 教授
101年6月26日	「墨西哥文官制度」 (La función Pública en México.)	墨西哥商務簽證文件暨文化辦事處慕東明 (Martín Muñoz-Ledo) 處長
101年11月5日	「公務生涯的謀略修練」	德國佛萊堡大學哲學院漢學終身教授勝雅律 (Harro von Senger) 博士
102年4月19日	「國家競爭力的績效指標－從創新與國際教育交流談起」 (Performance Indicators for National Competitiveness: Innovation and International Education.)	學術交流基金會臺灣辦事處執行長李沃奇 (William Vocke) 博士
102年5月28日	「公務人員情緒管理」(Emotion Management in Public Service.)	科羅拉多大學丹佛校區公共事務學院 Mary E.Guy 教授
102年10月8日	「芬蘭高階文官制度」(Senior Civil Service in Finland.)	芬蘭公共管理學院 Anneli Temmes 總裁
102年11月11日	「韓國公共年金改革」 (Ongoing Dispute over Pension Reforms in Korea.)	韓國衛生及社會事務研究所資深研究員 Yun Suk-myung 博士



叁、推動訂定公共服務日、文官制度性別平等、落實人權兩公約

一、推動訂定公共服務日

聯合國於 2002 年訂定每年 6 月 23 日為聯合國公共服務日 (UN Public Service Day)，並設立聯合國公共服務獎 (UN Public Service Award)，藉此激發各國提供更完善的公共服務。為與國際接軌，提升政府創新服務效能，100 年 6 月 23 日考試院第 11 屆第 142 次會議，由關院長中宣布推動每年 6 月 23 日為公共服務日，並與行政院共同籌辦。經於 101 年 6 月 22 日在考試院舉行公共服務日設立記者會，將由考試院及行政院輪流辦理公共服務日相關活動。此外，公共服務日設立緣起、目的及活動花絮等相關資料，均置於銓敘部網站「623 公共服務日」專屬網頁，以廣為宣導及運用。



考試院關中院長於 101 年 6 月 22 日公共服務日啟動記者會致詞



考試院關中院長、行政院江宜樺副院長於記者會共同啟動設立儀式

二、推動文官制度性別平等

考試院為落實消除對婦女一切歧視公約 (CEDAW) 暨其施行法，於 101 年 5 月訂定考試院性別平等委員會設置要點，同年 11 月修正該要點，由院長擔任主任委員，原則每 4 個月召開會議，以督促考試院及所屬部會推動性別平等業務，落實性別平等保障。目前考試院暨所屬部會均已建立性別平等機制、訂定性別平等實施計畫與性別影響評估檢視表、完成主管法規檢視、建置機關網站性別平等專區、辦理法律案性別影響評估、進行性別統計、衡平機關人員比例，於 102 年建置完成考試院全球資訊網之「性別統計」專區，整合考試院及所屬部會性別統計相關網頁，涵括性別統計



項目與分類表、各項性別統計表及統計報告等，方便使用者查詢考試院及所屬部會之性別統計資料，並於同年彙編完成「考試院性別統計指標」、「考試院性別圖像」初稿。未來將廣續就文官制度涉及性別之議題逐一檢討，使性別平等的觀念，內化為文官制度的基本價值。

三、落實人權兩公約

考試院為配合公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約（以下稱兩公約）施行法之制定，經依第 11 屆第 68 次會議決議成立工作推動小組，就主管業務及行政措施是否符合兩公約進行全面檢視後，擬具「檢視相關業務之人權保障與國際接軌」報告，提同屆第 122 次會議討論通過。嗣於 100 年 3 月成立考試院及所屬部會人權保障工作小組，由副院長擔任召集人，每半年召開會議，推動上開檢視報告相關法規研修及人權保障措施改進事項，包括取消或放寬各項公務人員考試分定男女錄取名額、兵役條件、年齡限制及體格檢查規定、修正公務人員任用及退撫相關規定、擴大公務人員保障法復審標的之範圍等，以落實人權保障目標。

肆、強化人力素質及廉能政風

一、強化人力素質

為配合政府組織再造及人力精簡政策，考試院實施員額精簡措施，職務出缺時，除業務實際需要加以補實外，均出缺不補，自 97 年至 99 年之職員預算員額均為 150 人，100 年至 102 年均為 148 人（為應公務人員保障暨培訓委員會業務需要及人力需求，考試院自 100 年起，移撥 2 名員額予公務人員保障暨培訓委員會）。現有員額部分，自 97 年至 102 年間均維持在 133 人以下，期間雖因陸續推動文官制度興革方案、公務人員考績法修正案、高階文官培訓方案及公務人員年金改革方案，業務量持續增加，惟考試院仍秉持用人精簡、適才適所之原則，充分運用人力資源，至 103 年 4 月 15 日止，現有員額為 124 人，較往年為低。又為避免人力出缺後，同仁工作負擔加重，爰推動強化核心工作、調整人力配置及業務資訊化工作，落實組織調整、人力精簡，並配合政策強化績效考評與平時考核，以使年終考績得以綜覈名實，並辦理終身學習、定期實施職務輪調、採用多元方法激勵工作意願，以強化人力素質，進而提升行政效能之目標。





99 年 4 月 1 日公務人員考績法記者會



102 年 4 月 3 日終身學習專題演講－高委員明見主講「漫談頭痛與腰酸背痛」

二、廉能政風

落實廉能政策，推動「乾淨政府運動」，100 年 1 月 28 日考臺政字第 1000000863 號函核定分行「考試院廉政會報設置要點」，自 100 年起設置考試院「廉政會報」，由考試院副秘書長召集考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會、公務人員退休撫卹基金監理委員會、考試院各單位及外聘學者專家委員定期會議，檢討策進陽光法案、公務人員廉政倫理規範等，防貪、肅貪及廉政倫理工作推動情形，提升行政透明及廉能政風。

伍、推動文書檔案業務改革、提升行政效能

考試院積極推動文書檔案業務健全發展，第 11 屆期間具體成果包括：訂定推動檔案管理與應用中程計畫、年度檔案管理與應用實施計畫、檔案庫房管理計畫、檔案庫房緊急應變計畫、檔案鑑定計畫、檔案管理作業要點、檔案應用申請作業要點、檔案分類及保存年限區分表等相關規範；配合政府推動公文線上簽核作業政策，訂定公文線上簽核作業要點及建置具公文線上簽核功能的新公文及檔案管理系統，於 102 年 12 月 30 日上線運作，經公文及檔案管理資訊系統完整版驗證通過獲頒證書；依檔案管理相關法規，辦理檔案建檔、掃描、盤點、機密檔案清查、已屆保存年限檔案銷 作業等，截至 103 年 3 月 31 日，計完成檔案目錄建檔 72,817 件、數位化掃描儲存檔案 74,275 件、109 萬餘頁，提供檔案目錄及電子圖檔院內瀏覽服務 289,137 人次，完成 97 年至 102 年度檔案盤點及註記檔案保存狀況計 4,900 卷、77,477 案，清查機密檔案 3,645 件，辦理檔案解密 3,252 件，辦理 90 年至 95 年已屆保存年限



檔案銷毀作業，經檔案管理局核定辦理銷毀檔案 10,214 件；設置檔案展覽櫥窗，定期展出考試院典藏的歷史檔案，並於考試院網站建置線上檔案展覽專區及檔案應用服務專區，以利各界瀏覽應用。

為配合政府推動公文線上簽核政策、達成節能減碳目標，以及符合「金檔獎」相關規範，考試院於 102 年度辦理「考試院公文及檔案管理系統委外建置案」，並於 102 年 12 月 30 日完成系統上線。新版公文及檔案管理系統除提供公文線上簽核作業相關功能，大幅提升公文製作、查詢及檔案管理效率外，並提供完整之公文流程資訊，俾利同仁掌握時效與追蹤管制；亦整合舊版公文及檔案管理、影像管理系統相關功能，補足舊有系統在檔案管理功能之不足；而有關公文之借調、展期、移交及延後歸檔等申請作業也改採線上簽核方式辦理，以利申請案件之後續管控。系統上線迄今公文線上簽核比率已逾 35%，提前達成考試院公文線上簽核作業要點所訂 104 年公文線上簽核比率目標；並於 103 年 3 月取得公文及檔案管理系統完整版系統驗證，符合「金檔獎」相關規範，使公文及檔案管理作業更臻完善。

陸、整合人事資料庫、強化資訊系統及安全維護

為整合全國公務人員人事資料庫，以有效掌握公務人力資源全貌，考試院依 98 年 8 月 20 日第 11 屆第 48 次會議決議邀集部會及行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）成立人事資料庫整合推動小組，研商人事資料庫整合事宜。經召開多次研討會議後，於 99 年 5 月啟用文官資訊服務網，以統整院部會、總處提供之便民服務及重要施政，並提供一般民眾、公務人員、人事人員、學者專家等運用。自啟用以來，至今已逾 101 萬人次瀏覽，各項服務獲熱烈回響。同時，銓敘部亦於 102 年底完成全國公務人力雲端服務平臺建置，期有效整合全國公務人力資料，提供全國公務人力資料交換、擷取與運用，以落實院部會人事資料庫整合及運用之目標。

為提升資訊系統運作及政策宣導與溝通成效，考試院於 98 年 4 月啟用「證書系統共享檔案交換平臺」，提供機關間考試及格／訓練合格人員資料線上交換，迄今透過此平臺完成資料交換之次數已達 7 千餘次，對於時效性、正確性及安全性均有顯著改善；101 年 3 月啟用考試及格證書資料庫連結服務，提供銓敘部辦理銓敘案件審查時可線上查詢相關資料免附證書影本，以達簡政便民之目標；99 年 4 月及 100 年 12 月啟用新版全球資訊網與全國人事法規釋例資料庫檢索系統，提供文官興革、年金改革、考銓保訓等重大政策及法規之即時資訊，以優化網路服務品質。





99 年運用統計資料庫查詢系統，於考試院暨所屬部會「文官資訊服務網」，開發建置「統計資料檢索」平台，同年亦建立院務統計報表由統計資訊系統自動產出，以及自動轉置「統計資料檢索」之功能，增進資料庫查詢應用效能。同時為建立公務資料登錄作業之一致性與標準程序，訂定「統計資訊系統作業規範」。並增設系統自動檢誤與即時檢核功能，確保資料之即時性與正確性。

又為強化資訊安全防護，考試院自 97 年起即遵循 ISO 27001 標準建置資安管理制度，98 年至 102 年間除加強網路入侵偵測防禦、防火牆、電腦防毒、監控及系統漏洞修補等各項防護機制與設備，並藉由辦理 5 次資安管理審查會議、17 次資安教育訓練、15 次內部稽核、10 次災害復原及 5 次電子郵件社交工程演練，加強人員資安素養、落實防護措施及驗證執行成效，核心業務證書管理系統並於 100 年第 2 度通過 ISO 驗證及其他年度之複評。

柒、辦理各項文官制度研討會議

為了以前瞻角度擘劃嶄新文官體制藍圖，力求透過產官學界學者專家的意見交流，提出解決現行問題之可行策略與方法，爰積極辦理各項文官制度研討會議。考試院第 11 屆籌辦之各項會議略述如下：

一、全國人事行政會議

(一) 98 年配合考試院 80 周年慶，併銓敘部主辦之全國人事主管會報，於 98 年 12 月 23 日合辦「全國人事行政暨主管會議」，就「落實績效管理，提升文官效能」、「建構績效考核制度，強化獎優汰劣機制」2 項議題進行討論，各界代表約 170 人與會。



(二) 100 年 12 月 6 日、7 日全國人事行政會議，分就「完善考選機制，篩選適格公務人員」、「活化政府人力資源，健全契約用人制度」、「建立高階文官培訓與陞遷結合制度，提升政府施政品質」等 3 項研討議題進行討論，各界代表約 160 餘人與會。

馬總統於 98 年 12 月 23 日蒞臨全國人事行政暨主管會議，與大會與會人員合影



承先啟後
繼往開來



蕭副總統萬長於 100 年 12 月 6 日蒞臨全國人事行政會議致詞



蕭副總統萬長於 100 年全國人事行政會議與大會與會人員合影

二、研討會

- (一) 98 年 3 月 18 日由考試院與中央警察大學共同舉辦「警察考教訓用制度研討會」，分 3 大議題進行研討，共計 200 餘人與會。
- (二) 99 年 1 月 9 日至 10 日考試院假公務人力發展中心前瞻廳舉行 80 周年慶系列活動之「變革中的文官治理國際研討會」，進行 3 場次專題演講及 4 場次議題研討，共計 400 餘人與會。
- (三) 協辦國內人事考銓保訓學術團體及大學院校公共行政相關系所舉辦之學術研討會，共計 30 餘場。



99 年 1 月 9 日至 10 日 舉行 80 周年慶系列活動之「變革中的文官治理國際研討會」



99年1月9日至10日舉行80周年慶系列活動之「變革中的文官治理國際研討會」

捌、照顧弱勢權益、簡化請證流程

考試院於93年配合規費法公布施行，訂定考試院各種證書暨證明書規費收費標準，將各項考試及格證書及訓練合格證書規費訂為新臺幣500元；歷經94年、98年2次修正，上開證書規費仍維持500元。另配合102年1月23日修正公布專技人員考試法第18條第3項但書規定，102年4月15日修正發布收費標準第2條第3項，明定專技人員考試及格之身心障礙者、原住民、低收入戶及特殊境遇家庭，得檢附相關證明文件，免徵考試及格證書費用；復於102年8月15日審議通過公務人員考試法修正草案，增訂身心障礙、原住民族、低收入戶及特殊境遇家庭之考試及格人員證書費得予減徵、免徵或停徵之法源規定，並經立法院103年1月3日審議通過增列中低收入戶亦得免徵證書費，將更具體落實照顧經濟弱勢應考人之權益。

又為改進現行專技醫事人員考試及格證書與醫事人員證書發證（以下簡稱雙證）時程，自87年第二次醫事人員檢覈筆試及87年專技高普考醫事人員考試起，雙證



改採同步請領作業；91年間，考試院與考選部、行政院衛生署（現為衛生福利部）研商統一考試及格人員基本資料各項欄位與格式，並自92年第一次專技高普考醫事人員考試起，採行雙證同步寄發，大幅縮短醫事人員領證時間；復為回應醫事人員就業需求，100年5月間，考試院、考選部及行政院衛生署共同研擬發證改進措施，將雙證發證時程由55天縮短為1個月內，並從100年第二次專技高普考醫事人員考試醫師等8類科開始實施。另自101年1月1日起，專技人員考試及格證書製證作業，以及公務人員升官等升資考試及格證書製證流程亦比照縮短製證流程，以提升發證效率。

玖、辦理80周年慶及終身學習活動

一、考試院80周年慶

考試院自19年1月6日成立以來，於99年適逢80周年，為紀念前人創業之辛苦，特擴大舉辦考試院暨所屬部會80周年慶系列活動予以慶祝。經於98年3月2日召開80周年慶相關系列活動事宜會議起，先後計召開研商80週年慶相關系列活動事宜會議1次、籌辦專案小組會議1次、籌辦執行小組會議8次、園遊會相關事宜會議2次、園遊會販售品相關事宜會議1次、園遊會執行會議1次，前後規劃及聯繫工作長達10個月。99年1月2日在考試院院區舉行80周年慶園遊會，活動內容包括樂器演奏、兒童合唱、兒童舞蹈、太極拳表演、歌唱表演、團體舞蹈等表演、有獎徵答、26個各式活動攤位。同月2日至8日於考試院傳賢樓10樓大禮堂舉辦80周年慶歷史照片回顧展，以「一步一腳印」、「從羊皮巷到溝子口」、「蛻變超越領導群倫」、「興革文官制度、邁向良善治理」、「玉尺量才、選賢與能」、「安老給予，永續經營」5大主題系列展出考試院歷史照片、科舉文物及公務人員榜單共150餘件，同月6日舉行80周年慶茶會，邀請馬總統英九、考試院歷屆院長、中央及地方各級機關首長、民意代表等300多位貴賓參加。同月9日假公務人力發展中心前瞻廳舉行變革中的文官治理國際研討會，邀請蕭副總統萬長蒞臨致詞，日本、新加坡、韓國學者發表3場專題演講，並以高階文官進用制度、公務人員考績制度、人力資源發展與全球化議題、金融海嘯後退休基金的營運策略為主題，進行4場研討會。80周年慶系列活動期間院部會同仁、眷屬、附近里民、學校機關（構）共同熱情參與，聯合報、東森新聞、新新聞等各大媒體均有報導。



馬總統、關院長及行政院吳院長敦義、司法院賴院長英照、監察院王院長建煊等蒞臨考試院 80 周年慶茶會



馬總統、關院長共同為慶祝考試院 80 歲生日切蛋糕



99 年 1 月 2 日考試院 80 周年慶園遊會，在考試院同仁表演動感熱舞「NO BODY」暖場下揭開序幕，並恭請伍副院長致詞，計有伍副院長暨部會首長同仁 1680 多人共同蒞會參與。



二、終身學習活動

(一) 專題演講活動

為鼓勵同仁終身學習，適時舉辦系列專題演講，邀請專家學者或社會知名人士蒞院擔任講座，就人文關懷、社會熱門議題分享新知或生活經驗予同仁，俾供同仁汲取新知。活動如下：打造節能減碳新生活（講座：財團法人台灣綠色生產力基金會黃組長建誠）、行政法發展的新趨勢（講座：吳前大法官庚）、從策略規劃談績效考核（講座：東吳大學企業管理學系王副教授忠宗）、行政中立及參加 98 年倫敦政經學院班研習心得分享（講座：歐考試委員育誠及卞科長亞珍）、兩岸關係與臺灣經濟（講座：海峽交流基金會江董事長丙坤）、你可以不一樣－嚴長壽與亞都的故事（講座：亞都麗緻飯店嚴總裁長壽）、臻愛一生－99 年度員工健康促進（講座：臺北市文山區健康服務中心同仁）、定期定額輕鬆理財（講座：富蘭克林投顧公司吳資深襄理龍華）、如何提升工作熱忱（講座：臺灣大學哲學系傅教授佩榮）、世界接軌與國家進步－決策者應有的識見（講座：遠見 天下文化事業群高董事長希均）、從大腦談學習－人生處處皆學問（講座：國立中央大學認知神經科學研究所所長洪蘭教授）、美歐債危機：明天過後－台灣經濟的挑戰與出路（講座：財信傳媒集團謝董事長金河）、調情乎？騷擾乎？職場性騷擾之防治（講座：世新大學性別研究所羅教授燦煥）、行銷的藝術（講座：中華民國對外貿易發展協會王董事長志剛）、績效面談與績效發展計畫（講座：匯豐【臺灣】商業銀行陶資深副總裁尊芷）、對國家公務員的認知與期許（講座：蕭前副總統萬長）、打破性別不平等：向性騷擾 say no！（講座：中央警察大學外事警察學系葉副教授毓蘭）、世界趨勢與臺灣角色（講座：商業周刊金榮譽發行人惟純）、我們怎麼那麼倒楣（講座：陳前立法委員文茜）。



100 年 9 月 2 日國立中央大學認知神經科學研究所所長洪蘭教授蒞院演講



考試院 82 周年慶－財信傳媒集團謝董事長金河蒞院專題演講





考試院 83 周年慶 – 蕭副總統萬長蒞院專題演講



102 年 6 月 25 日 政治大學公共行政學系施教授能傑蒞院演講



考試院 84 周年慶 - 陳前立法委員文茜蒞院專題演講

（二）知性藝文活動

茲為提升考試院暨所屬部會同仁人文素養，調和工作壓力，以達健康管理及增進行政效能，自 98 年起每季辦理知性學習饗宴 1 次，99、100、101、102 及 103 年度廣續辦理，至 103 年度第 1 季共舉辦 21 次，講座內容包括弦樂、銅管樂、國樂、木管樂、克斯風管樂、提琴與二胡弦樂、口琴重奏、吉他重奏、國樂絲語、竹樂、唸樂風、人聲樂團、管絃樂、爵士樂、日本樂等，同仁參與熱烈，深獲好評。



承先啟後
繼往開來

(三) 全員研習活動

茲依考試院訂頒之文官制度與革規劃方案，落實文官核心價值：「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」辦理考試院職員全員研習，針對上開文官核心價值規劃相關課程內容，宣導並強化同仁服務及效能、關懷之觀念與精神，作為施政重點工作。活動計有：98年科長以上人員領導與激勵研習營、98年薦任以下非主管人員研習營、99年、100年、101年及102年全員研習營。



102年12月19日-12月20日考試院102年度第1梯次全員研習營



102年12月26日-12月27日考試院102年度第2梯次全員研習營

拾、妥慎處理考銓訴願案件

- 一、依據有關法令審慎處理訴願案件，以維護訴願人權益。第11屆至103年3月31日止，經審結1,091案，除非屬考試院管轄移由他機關審理3案；撤銷原處分由原處分機關另為適法之處分者45案；部分撤銷原處分、部分不受理1案外，其餘均為程序不合法訴願不受理或實體無理由訴願駁回之決定（其中訴願不受理者97案，部分不受理，部分駁回者35案，訴願駁回者868案）。
- 二、訴願案件審理過程中，發現法令規定不周妥或行政措施有所缺失者15案，經研提意見，函請主管機關檢討改進參考或提供考試院辦理文官制度之研究發展。





拾壹、節能減碳、精實預算編列

考試院辦理財物採購案均配合政府節能減碳，加速推動綠色採購業務的政策，以取得環保標章的產品為優先考量，如印表機回收利用碳粉匣、再生影印紙、環保擦手紙、環保洗手乳等。另配合政府加速推動電子化採購政策，考試院採購案刊登政府採購公報系統，提供電子領標的案件比率，與向共同供應契約採購的採購案，採用電子下訂、電子支付的案件比率，均達 99%。

近年中央政府財政困難，考試院配合節流措施，對於年度預算編列，本零基預算精神，縝密檢討現有施政計畫及資源使用效益，凡可擷節者，均予檢討減列，各項計畫依輕重緩急優先順序核實編列，有效整合運用有限資源，達到最大使用效益；自 100 年至 103 年歲出預算均較前一年度緊縮，100 年度減少 1.88%，101 年度減少 1.34%，102 年度減少 4.59%，103 年度則減少 0.50%，4 年來共計減少 3,098 萬 9 千元，有效達成精實預算之目標。

