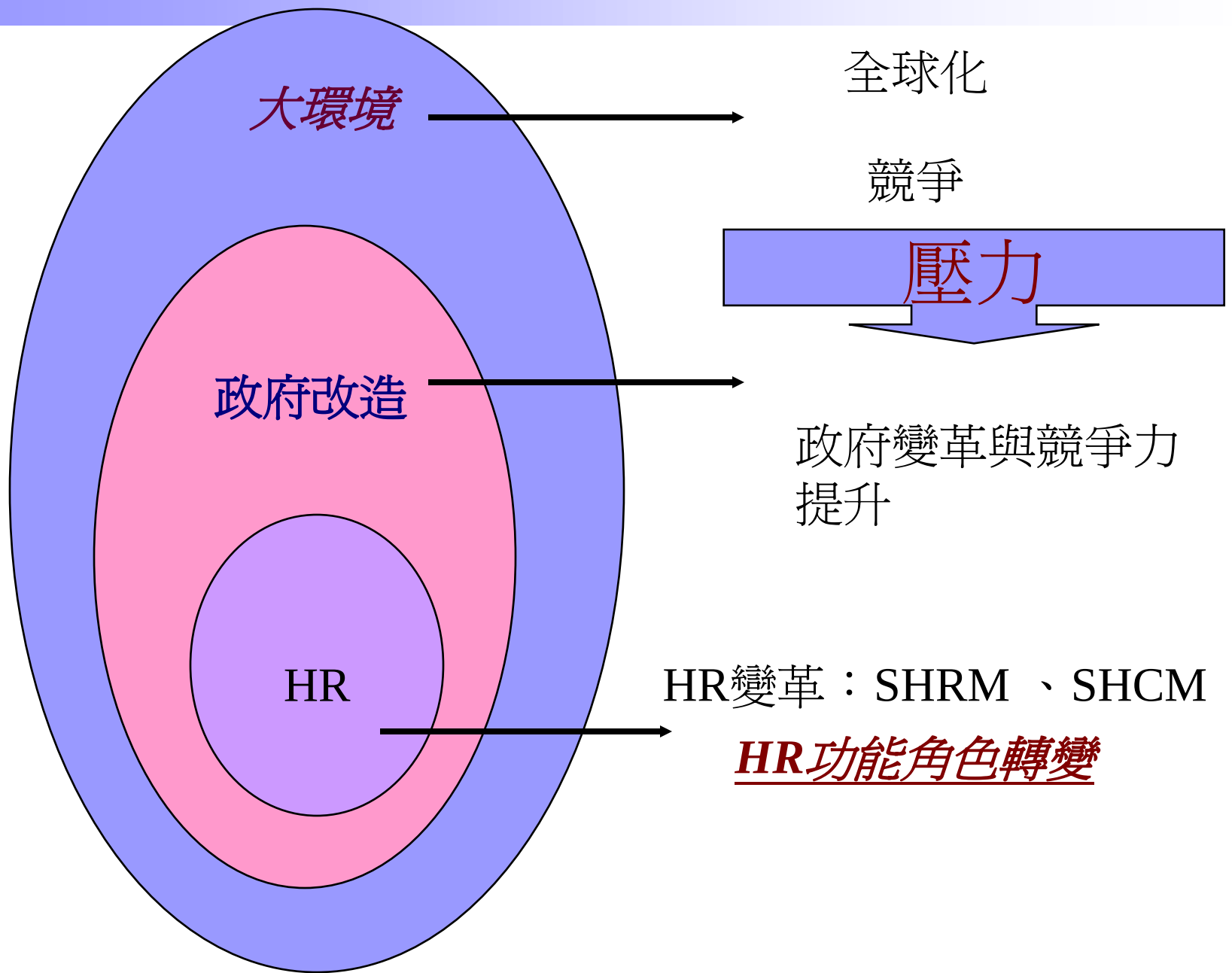
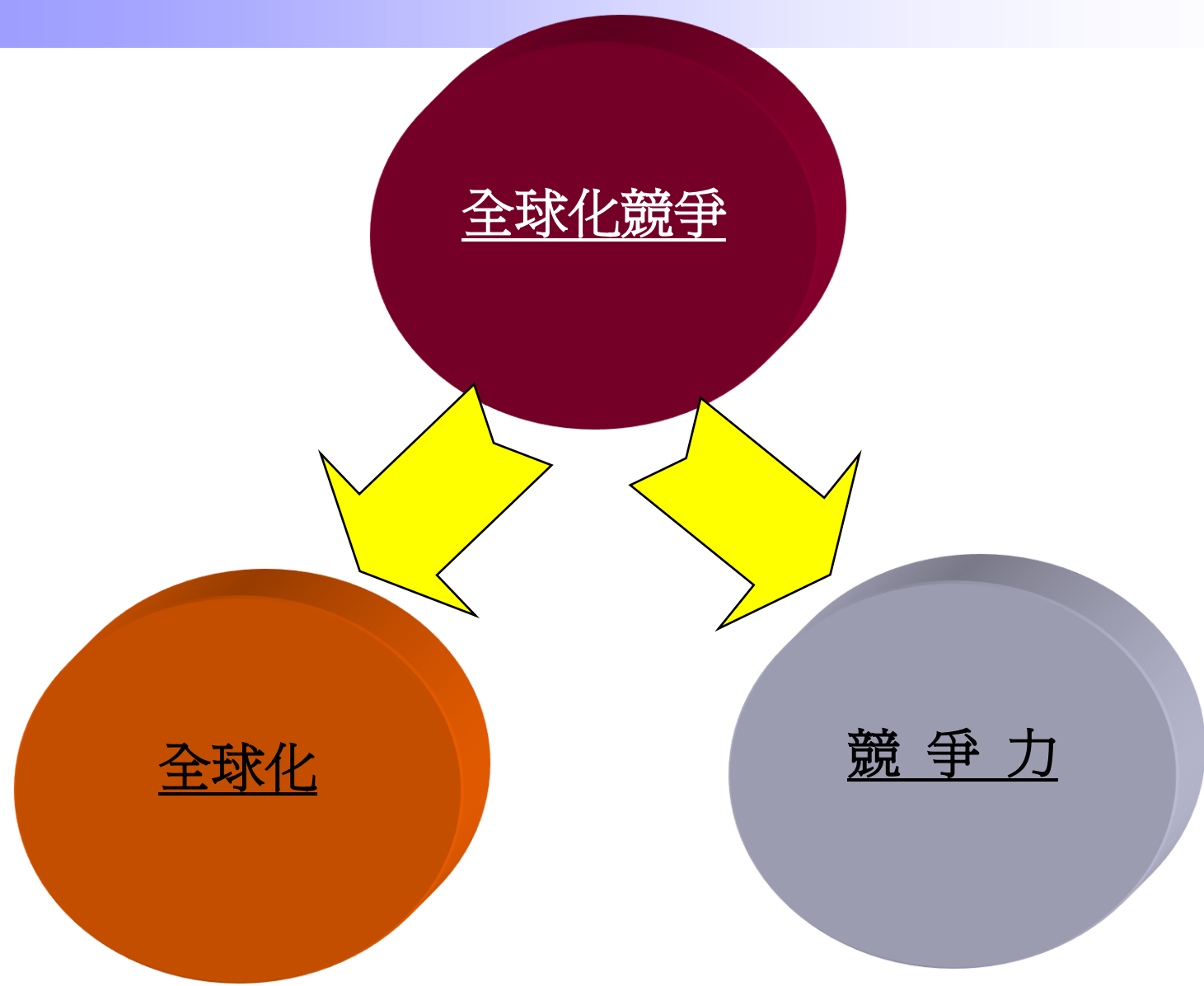




公務人力資源管理新趨勢

周威廷





```
graph TD; A((全球化競爭)) --> B((全球化)); A --> C((競爭力))
```

全球化競爭

全球化

競爭力



瑞士洛桑國際管理學院 (IMD)
--世界競爭力報告

世界競爭力論壇(WEF)
--全球競爭力報告

IMD排名

根據瑞士國際管理學院(IMD)於100年5月17日發布的2011年世界競爭力排名，我國排名第6，繼去年躍升15名成為第8名後，再度提升2個名次，為近10多年來最佳成績。

項 目	2007	2008	2009	2010	2011	排名變動
一、經濟表現	16	21	27	16	8	+8
二、政府效能	20	16	18	6	10	-4
三、企業效能	17	10	22	3	3	0
四、基礎建設	21	17	23	17	16	+1

WEF排名

2011年在**142**個受評國家中，我國**競爭力**得分**5.26**，為5年來最佳分數，排名仍維持在全球第**13**名，另在**111**項評比中，我國**排名第一**的有**8**項，是有史以來最好的成績。

年份	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
受評國家數	125	125	131	134	133	139	142
總體排名	8	13	14	17	12	13	13

飛躍



1968年，一個沒沒無名跳高選手
面向欄杆一躍而起，卻背對欄杆翻身越過
凌空創造224公分的世界記錄
這種跳法沿用至今，稱為福斯貝理背越式跳高
徹底翻轉傳統水平跳法
他能跳得比別人高，是因為他的想法
跟別人相反

政府職能的典範變革

核心價值面向	項目
哲學信仰	人道、公平、公共利益、國家利益、公共服務為公共信任的志業
倫理規範	依法行政、中立、誠實、正直、廉潔、可信賴、服從指揮、利益迴避、透明公開

績效導向	效率、專業主義、親切、慎用國家資源、成果導向、功績用人、持續改善
------	----------------------------------

硬體

制度
法規
策略

軟體

文化
價值觀
人



趨勢變遷與人事新議題



一. 世代差異：價值觀的改變

爲什麼要創新？---全球化壓力

- 變與不變(要不要創新)，完全在於主管的抉擇
- 而主管只要想想我們生活的變化就很容易明白爲什麼需要創新，十年前手機在那？網路在那？**Notebook**都才剛萌芽，十年後呢？
 - 不但是有創意，而且將之付諸行動，帶出變革，那就是創新
 - 創新就是不但是有點子(創意)，而且真的去改變原來的行爲(管理)模式

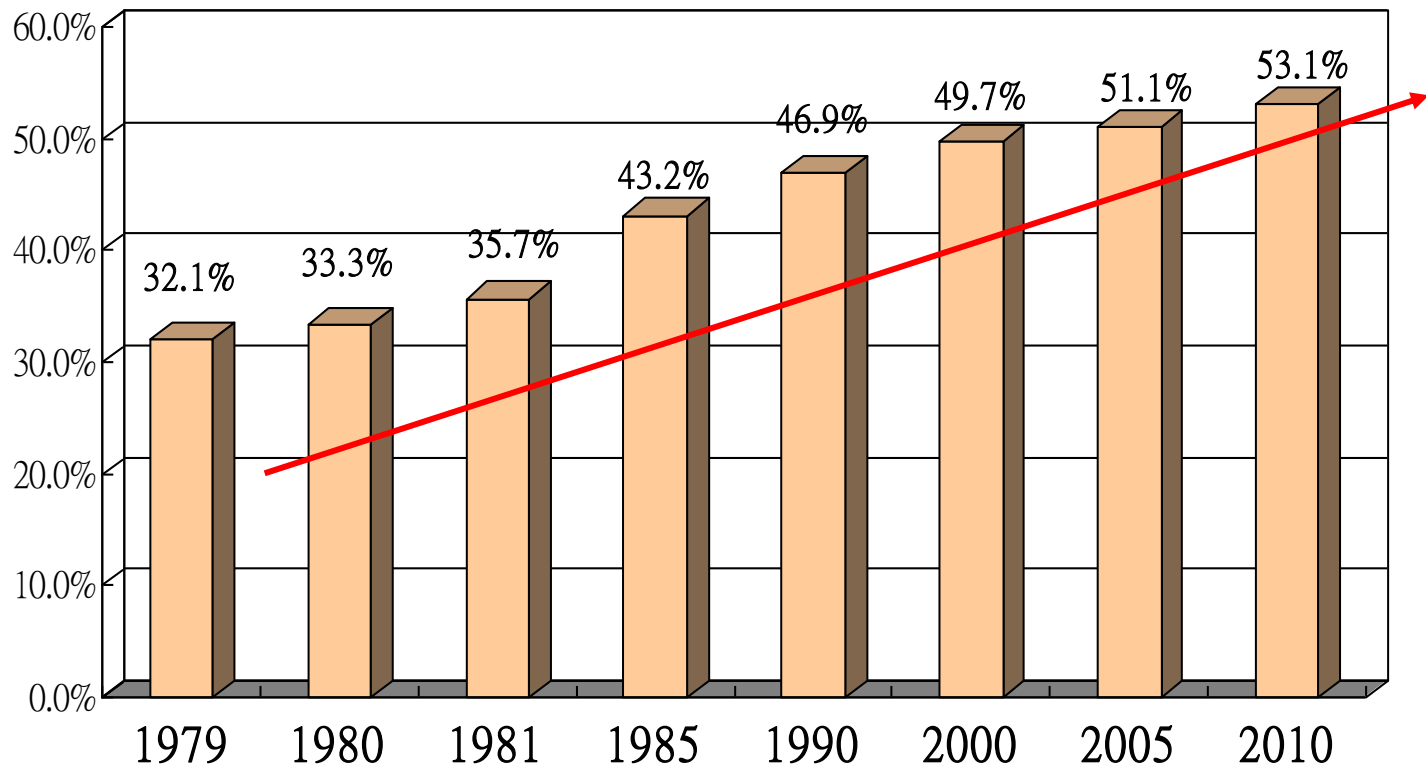
- 
- 硬體的適應落差
 - 軟體落差
 - 價值是社會建構
 - 工作觀的改變
 - 團隊精神**V.S**個人主義
 - 多元管理
 - 衝突管理



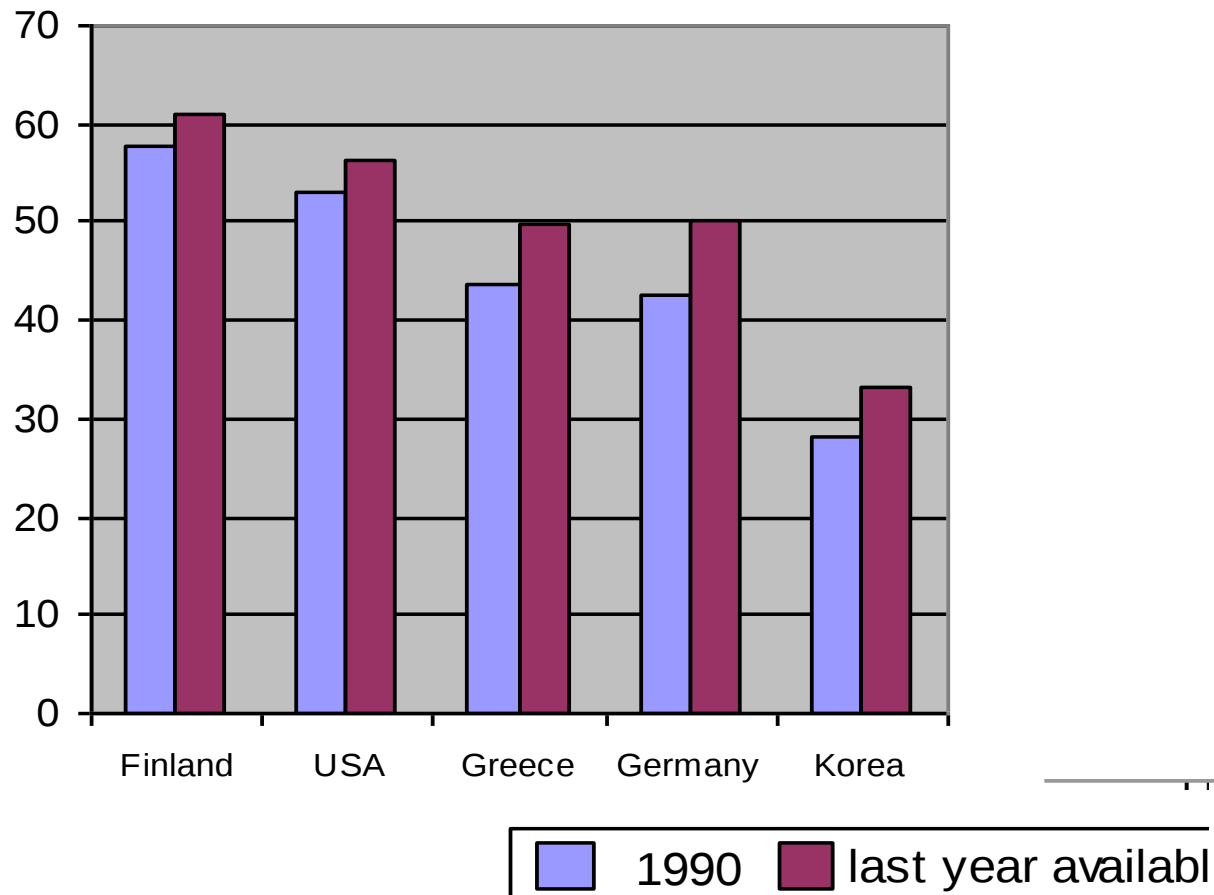
二. 性別主流化

台灣婦女就業率逐年攀升，雙薪家庭增加

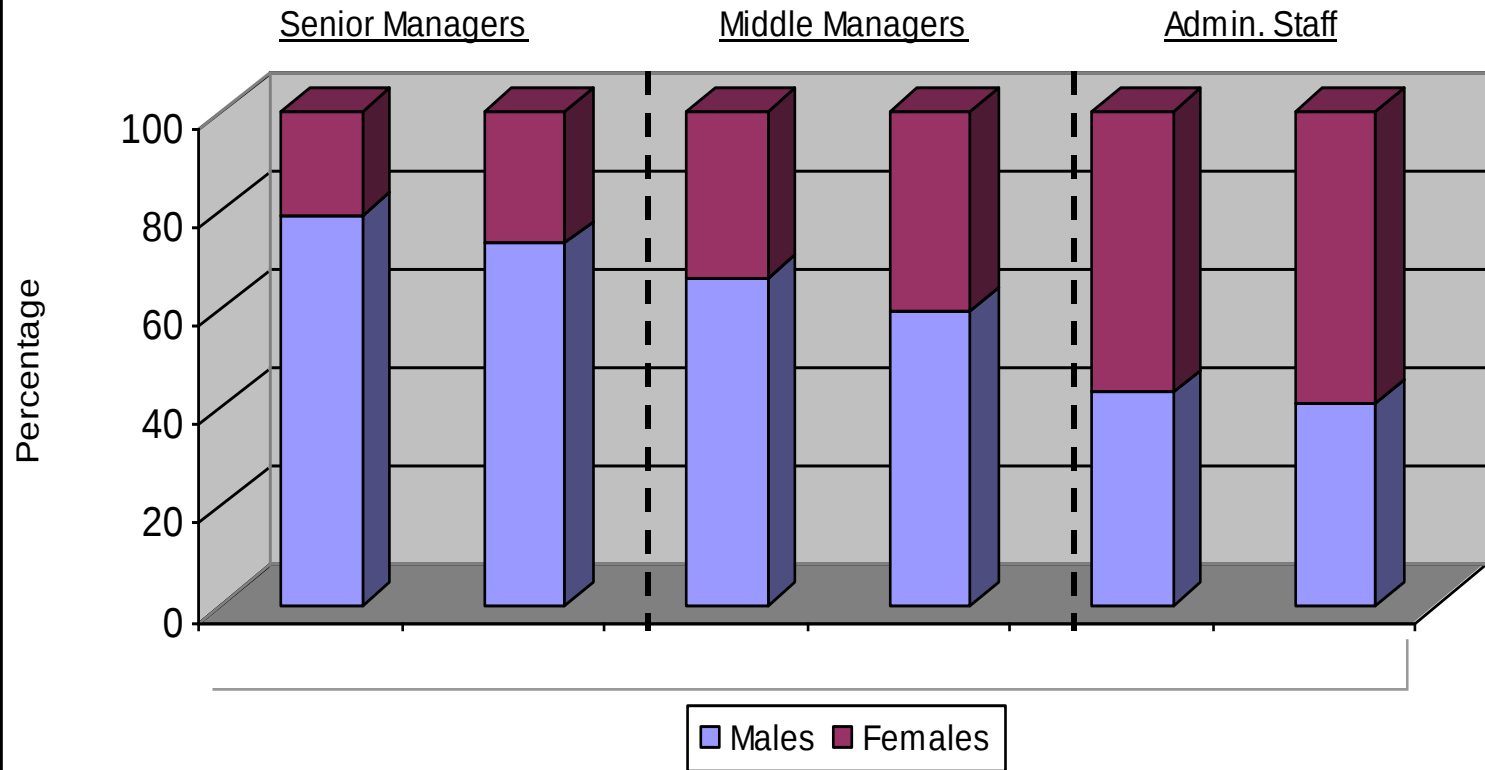
HRM的婦女議題?



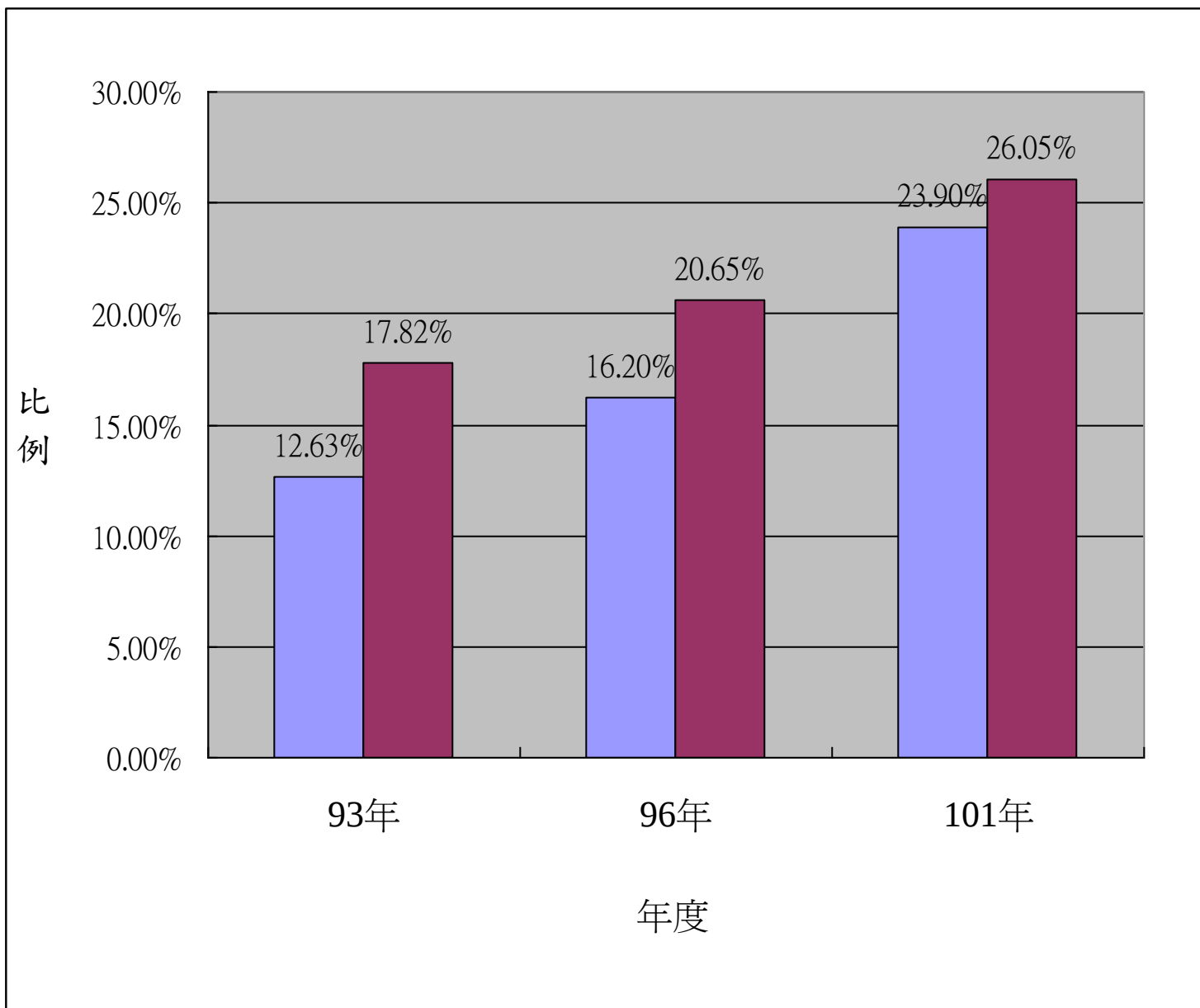
Share of Female Employment Total Public Sector



Gender by Responsibility Level



Source: OECD Public Management Service



■ 人事主管人員**擔任現職未滿1年者，不得遷調**。但有下列情形之一得經本局核定後，隨時予以調職(設置要點第12點)：

- ☐ 受記過以上行政懲處，不宜在原單位服務。
- ☐ 人地不宜，經查明有確實具體事實。
- ☐ 其他特殊情形。

擔任同陞遷序列或他機關人事機構較高列等或列等相同之職務年資併計現職滿1年以上者，不受前項規定之限制。



三. 經濟因素

- 平均薪資 爲39,881
(100.11)

民國99年職類別薪資調查已於5月31日公布，調查顯示雇主願支付社會新鮮人的大學畢業薪資新台幣2萬6455元，碩士畢業薪資3萬1679元。



	總平均	大學	研究所以上
2000	24,681	28,016	30,836
2003	23,742	26,096	27,958
2004	23,901	26,443	29,281
2005	23,321	26,066	30,204
2006	23,841	26,700	31,567
2008	24,006	26,474	31,363

資料來源：勞委會

職等	委3本1 (普考合格實授)	薦6本1 (高考合格實授)	簡10功5 (簡任第10職等年功俸最高級)	簡12功4 (簡任第12職等年功俸最高級)
本俸	18,445	25,435	51,745	53,075
專業加給 以專業加給表(一) 計算	17,830	20,790	29,960	36,690
主管職務加給	--	--	11,750	26,480
合計	36,275	46,225	93,455	116,245



四. 民眾對公務員的期待

- 對政府與公務員的評價？

傳統官僚模式V.S美國民主模式

- 政府的功能角色？

傳統政治學：？

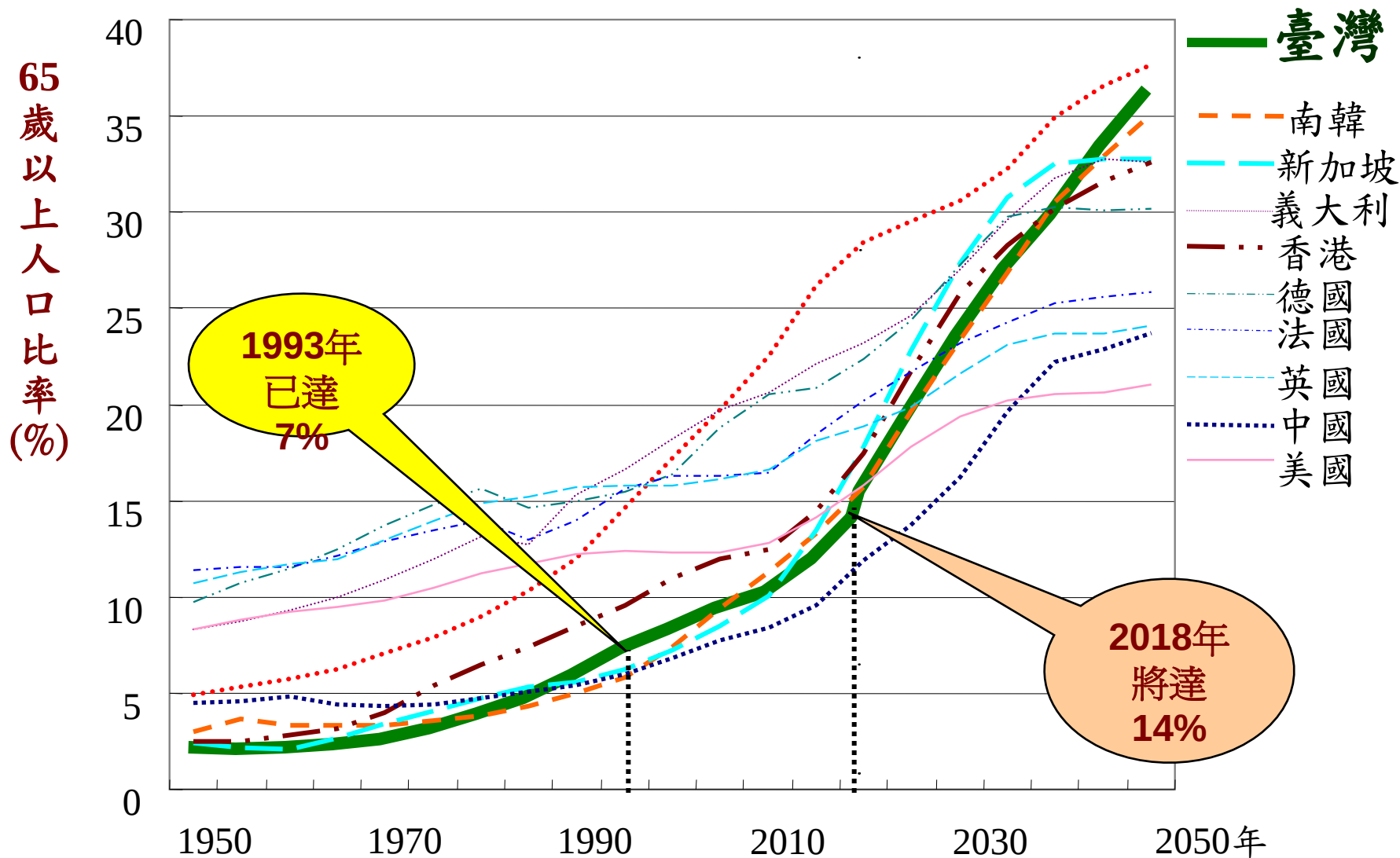
現代觀點：？

- 對公務員的期待？



五. 高齡化與少子化

65歲以上人口占總人口比率



資料來源：經建會，2008，「中華民國臺灣97至145年人口推計」

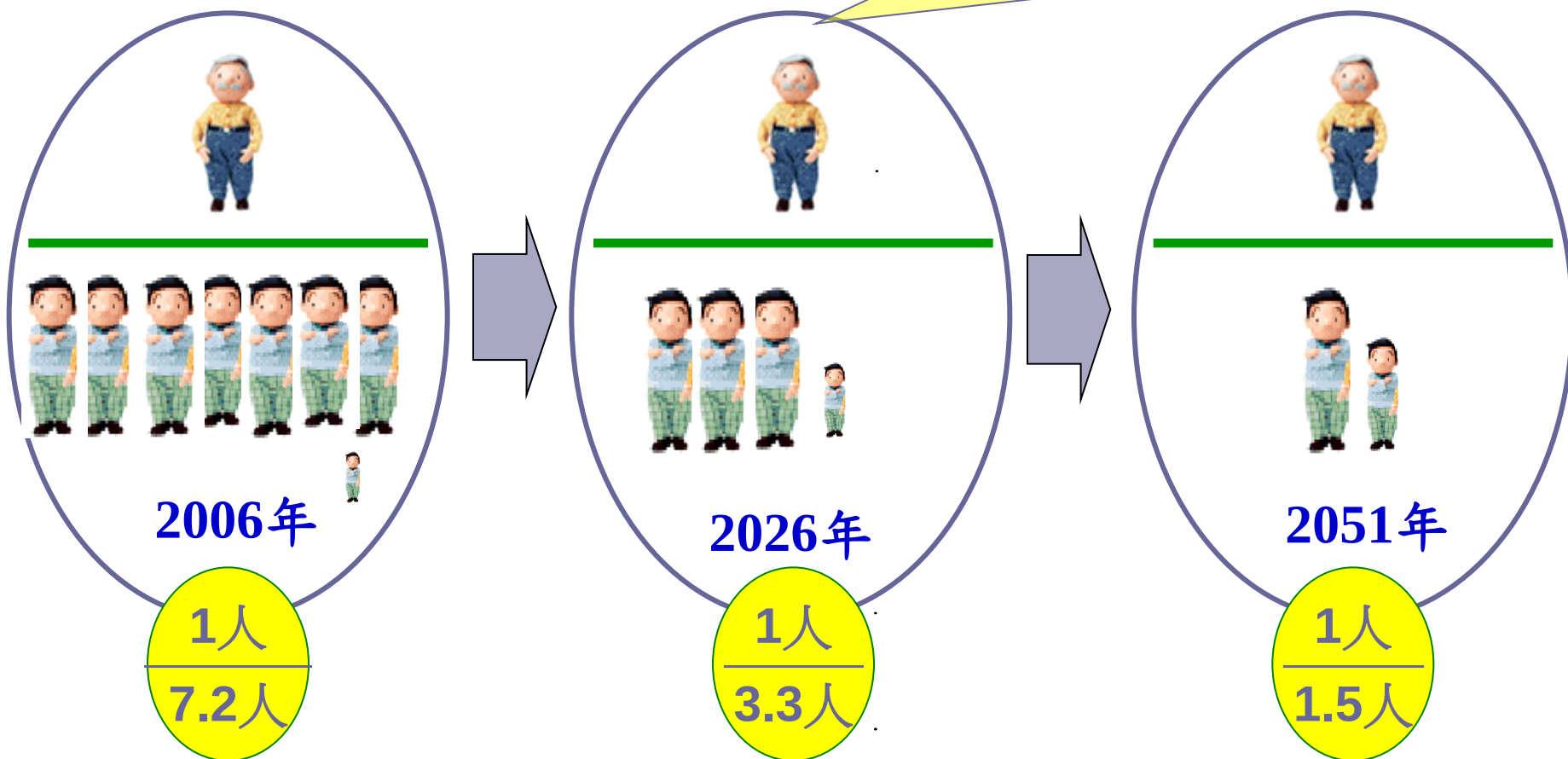
- 臺灣從高齡化社會邁入高齡社會約24年，較歐美先進國家預作準備時間短。

國別	到達65歲以上人口比率之年次					倍化期間 (年數)
	7%	10%	14%	20%	30%	7%→14%
台灣	1993	2005	2017	2025	2040	24
新加坡	2000	2010	2016	2023	2034	16
南韓	2000	2007	2017	2026	2040	17
日本	1970	1985	1994	2005	2024	24
中國	2001	2016	2026	2036	-	25
美國	1942	1972	2015	2034	-	73
德國	1932	1952	1972	2009	2036	40
英國	1929	1946	1975	2026	-	46
義大利	1927	1966	1988	2007	2036	61
瑞典	1887	1948	1972	2015	-	85
法國	1864	1943	1979	2020	-	115

資料來源：行政院經濟建設委員會，2008「中華民國臺灣97至145年人口推計」²⁷。

未來高齡人口與工作年齡人口比例（扶老比）

15年後，約每3.3個15~64歲工作年齡者，負擔1個65歲以上高齡者





六. 政治力的影響

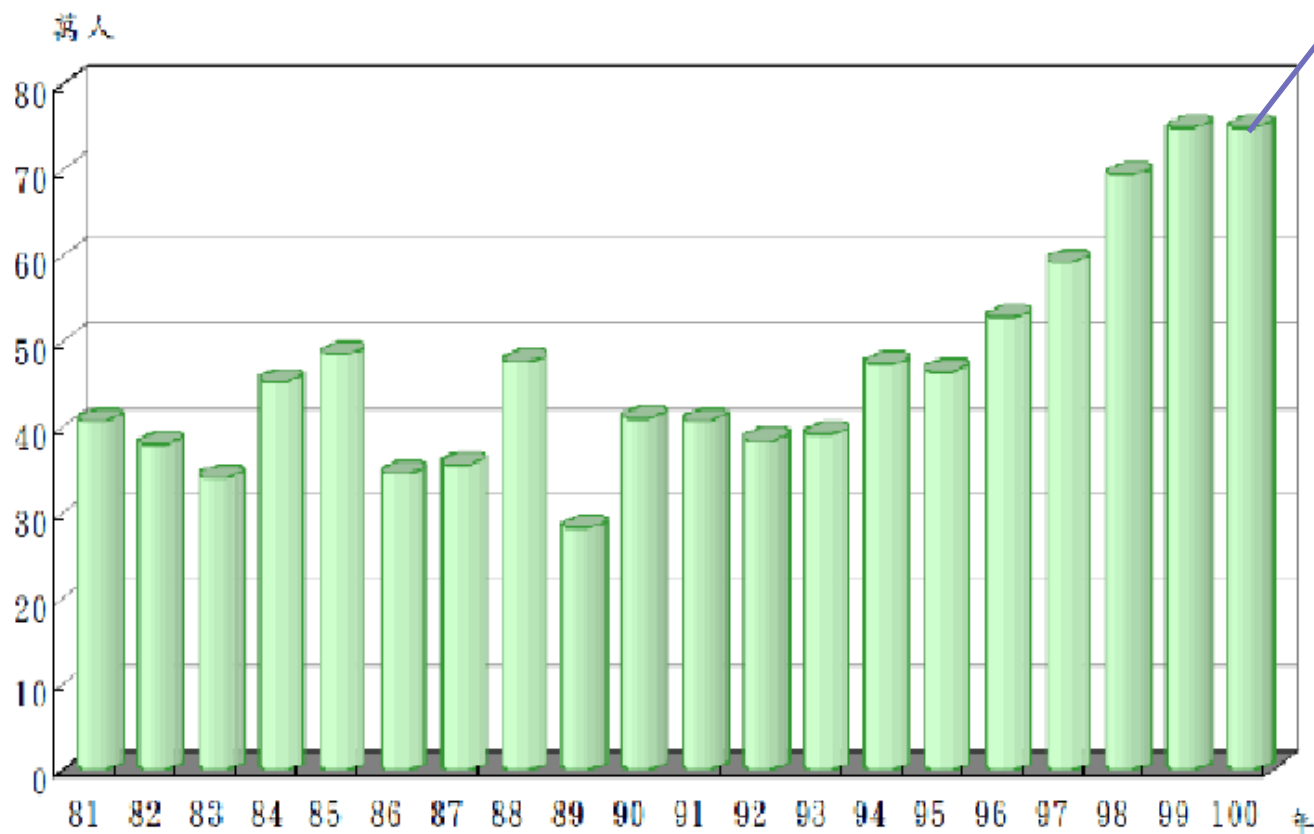


人力資源管理革新重點方向



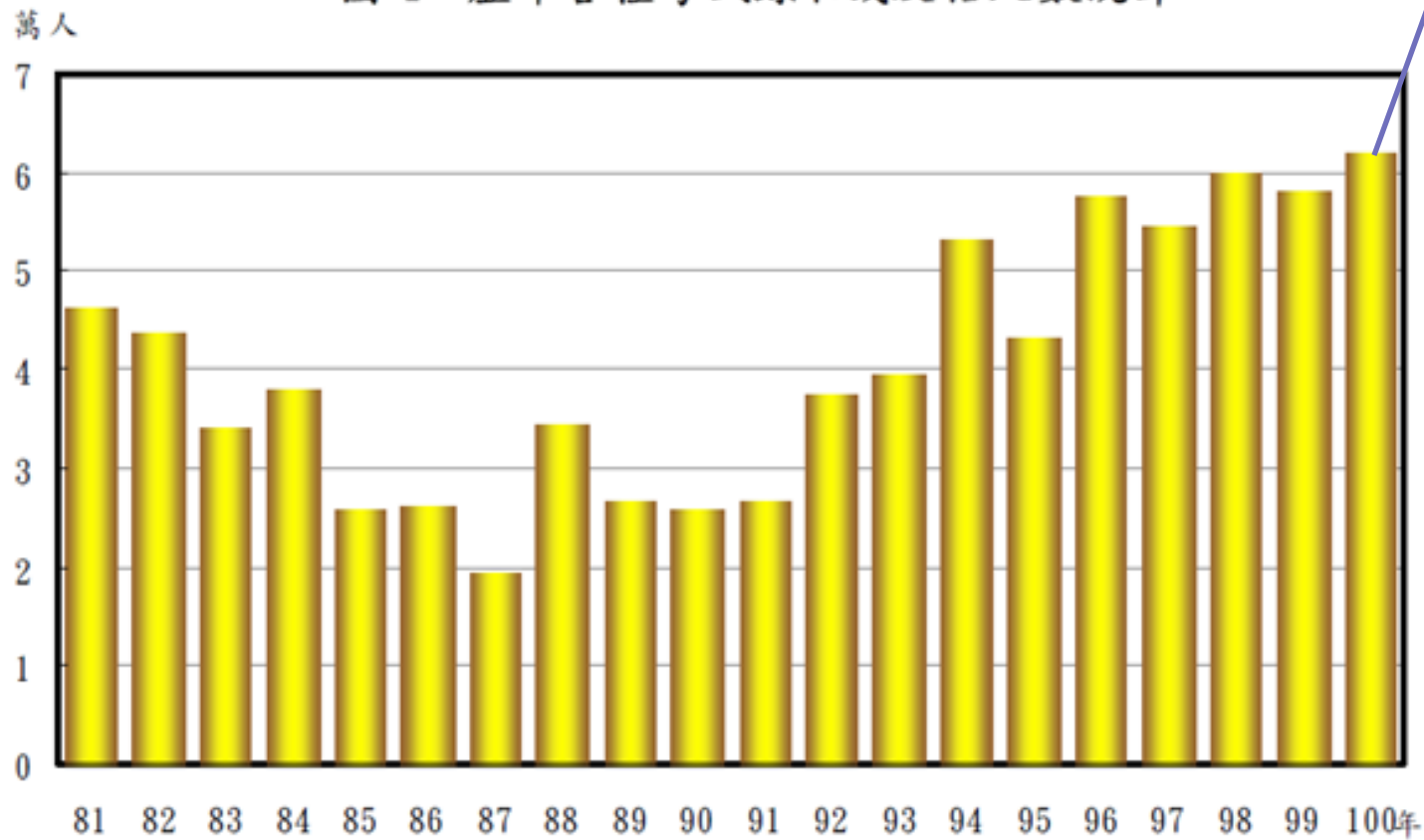
一. 人事體制革新

圖 3 歷年各種考試報考人數統計



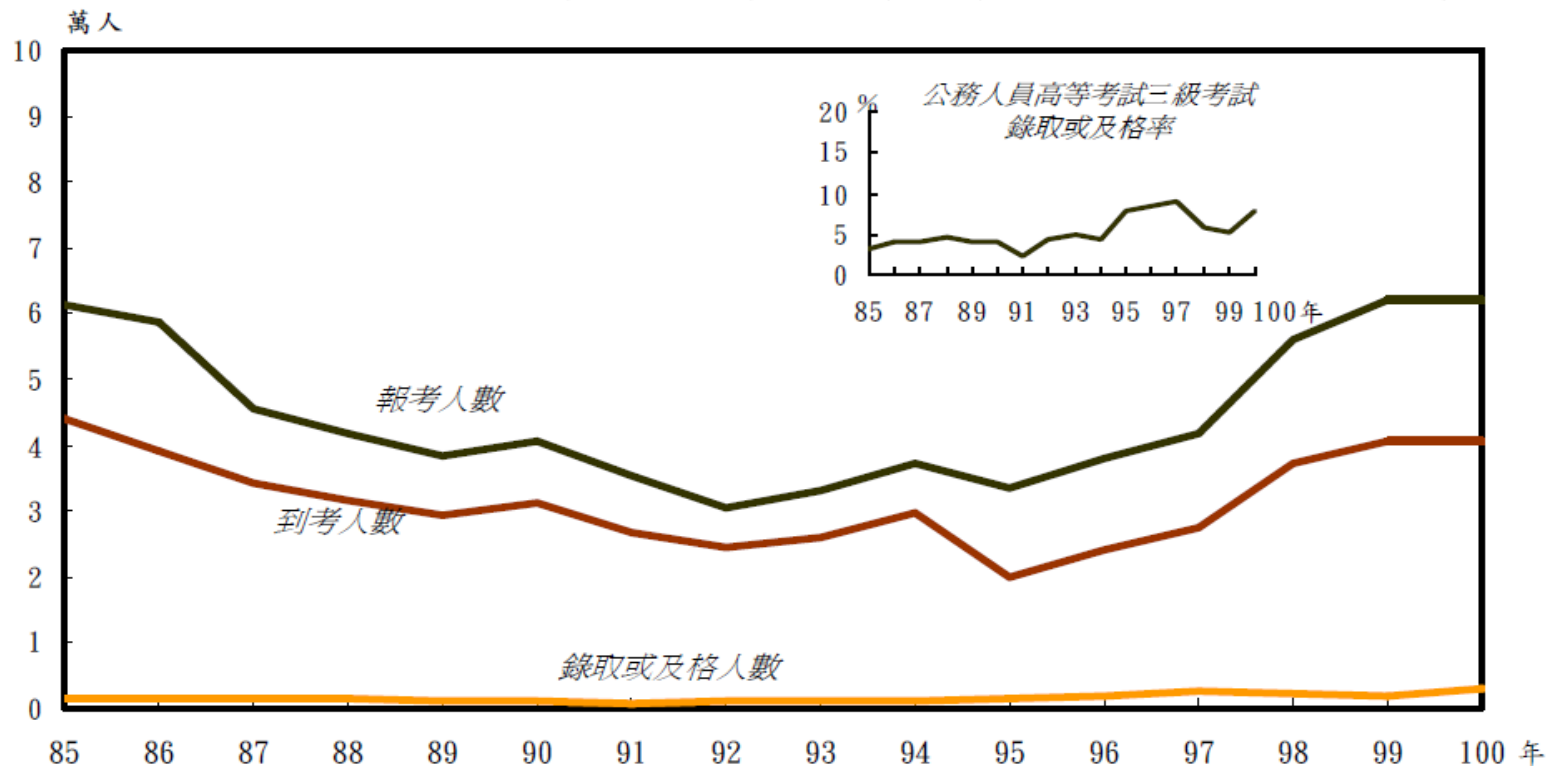
民國100 年各
種考試報考人
數共 749,000
人

圖 4 歷年各種考試錄取或及格人數統計



錄取或及格
人數 62,036
人，錄取或
及格率
11.65%，

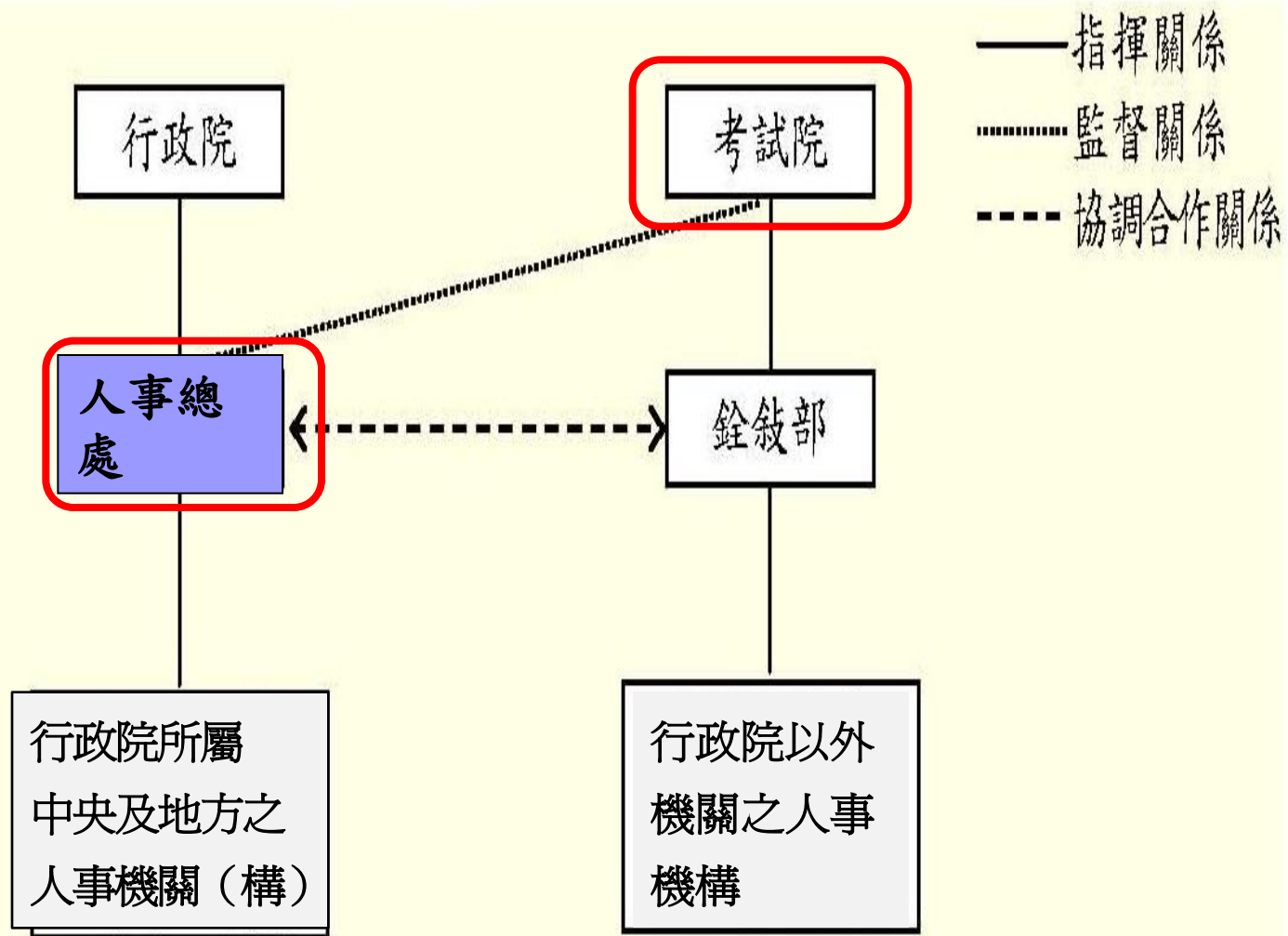
圖 6 歷年公務人員高等考試三級考試報考到考暨錄取或及格人數統計



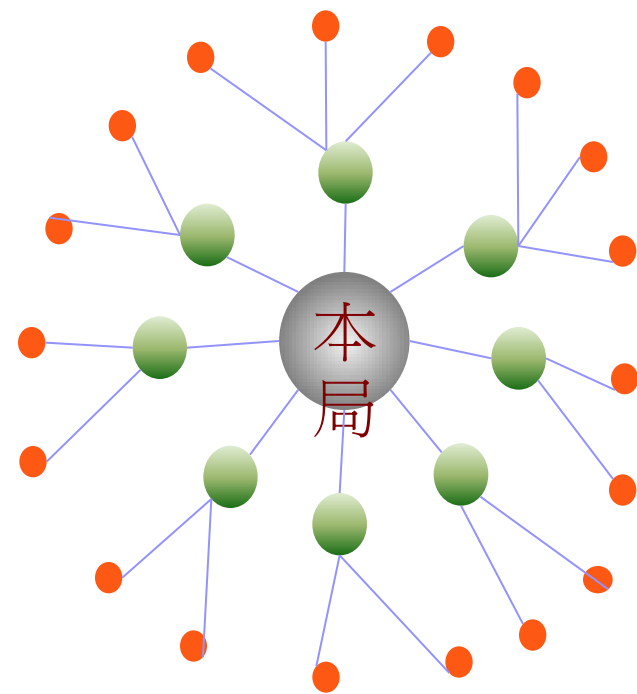
三級考試報考人數自85年61,274 人，因政府實施精減計畫，需用名額減少，逐年下降至92 年30,618人為最少，自95 年起逐年增加至99 年達62,089 人為最高峰，100 年略減至61,990人。錄取或及格人數近十年來以100 年3,184 人最多，主要因100 年五都升格、桃園準用直轄市，增列錄取名額所致；近5 年錄取或及格率介於 9.01% 至 5.08% 之間。100 年報考61,990 人，到考40,474 人，到考率 65.29%，錄取或及格 3,184人，錄取或及格率為7.87%。

我國人事一條鞭體系圖

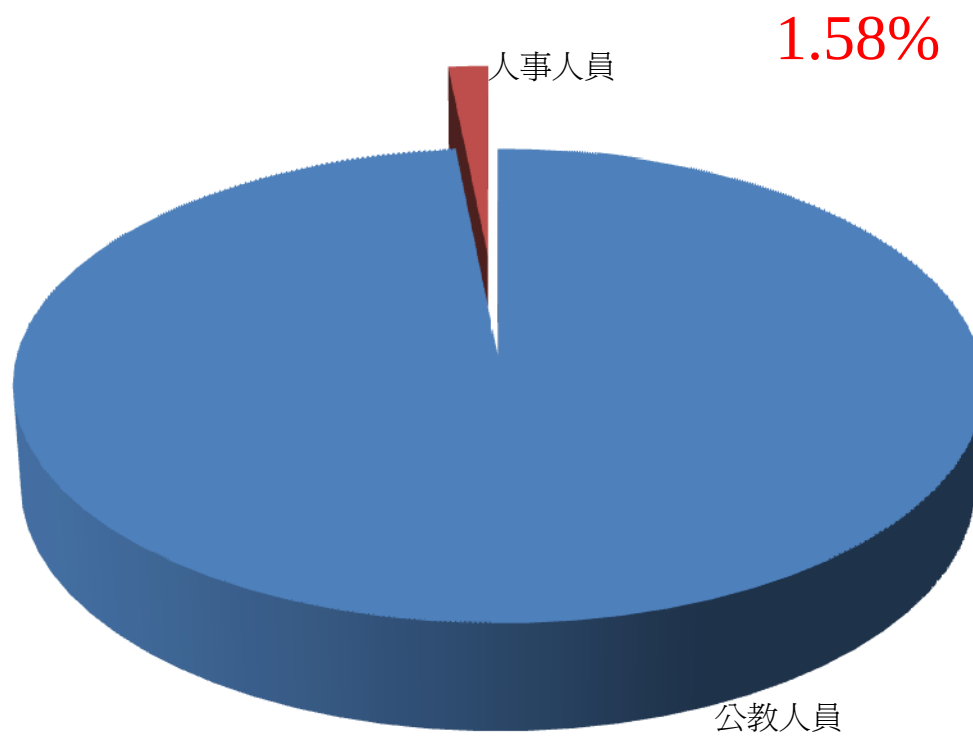
人事一條鞭體制（續）

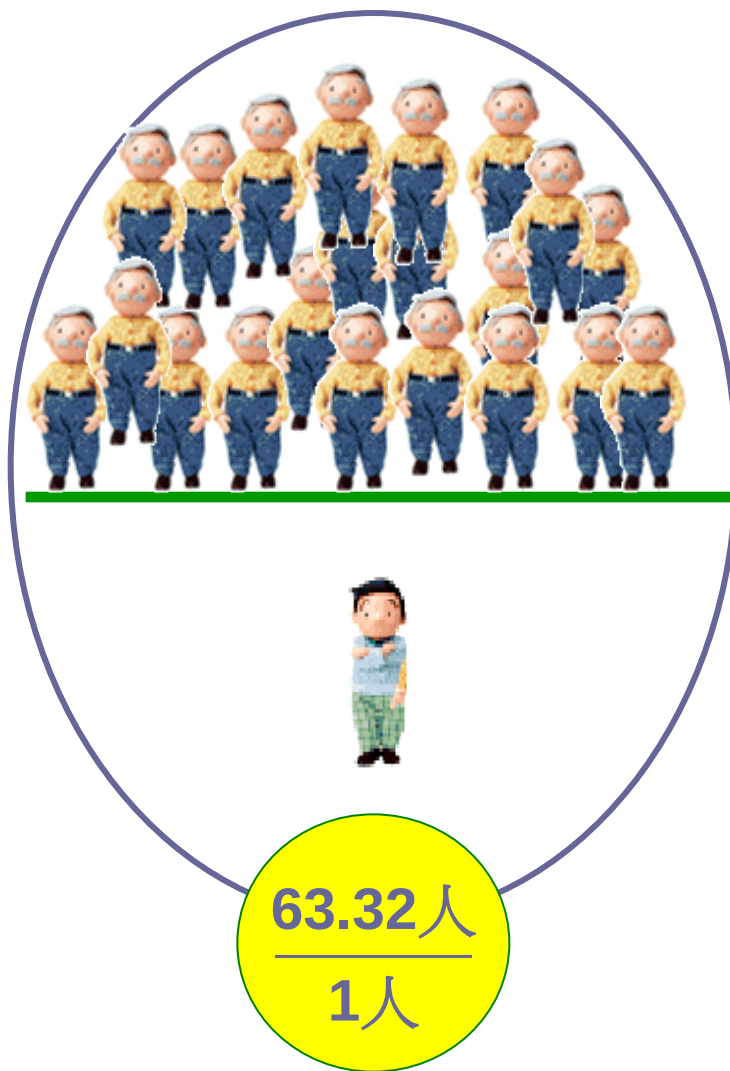


◆ 各級人事機構是人事系統的客服代表，如同神經的各個突觸端點，本局的各項政策與訊息必須經由各個端點有效傳達與推動落實，人事端點並須強化提供機關首長人事決策專業意見及提供同仁人事服務，而各個端點同時也是本局吸納各機關訊息與意見的窗口。



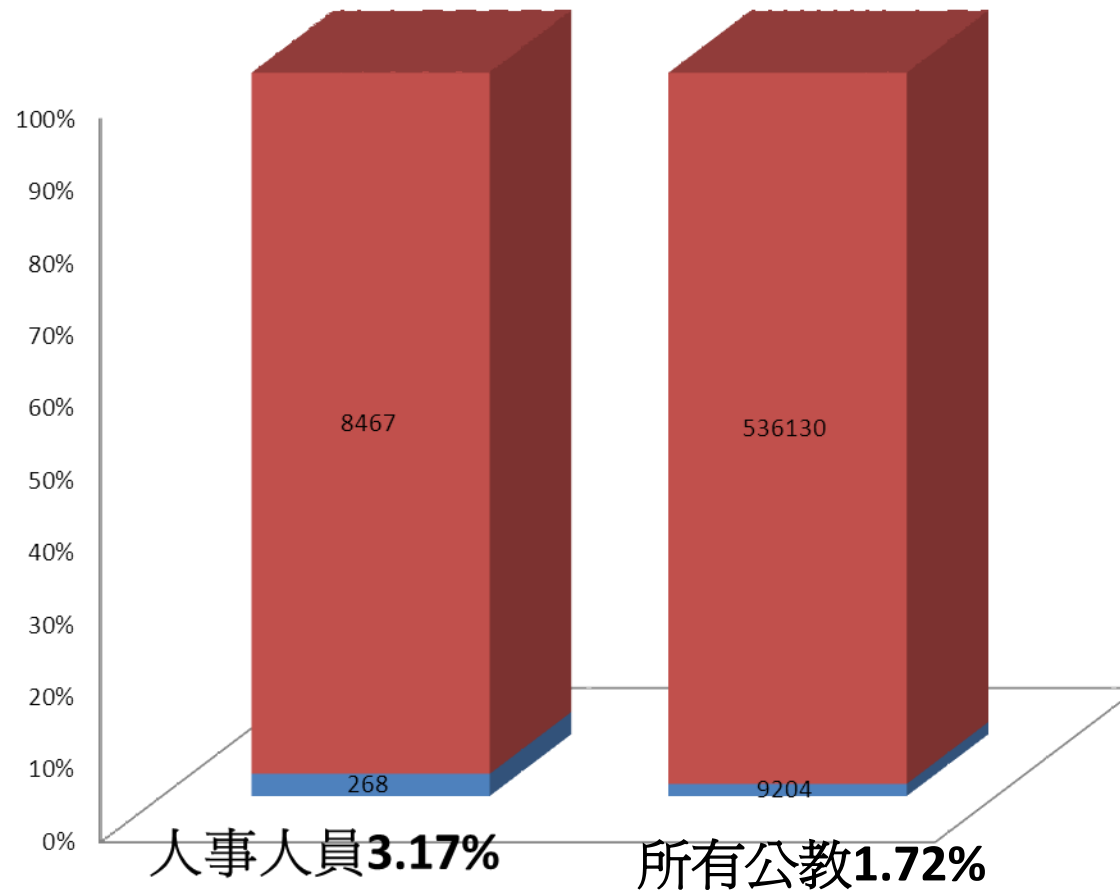
總 人 數	8467人 (男3376人) (女5091人)	中央機關	3841人	性 別	男	3376人	平均年齡
		地方機關	4626人		女	5091人	44.35
學 歷 情 形	大專以上學歷	佔總數比例		考 試 資 格	考試及格任用者		佔總數比例
	8126人	95.97%			7790人		92%
人事機構數：3418個（中央998個,地方2420個）							
資料日期截至民國101年5月底							

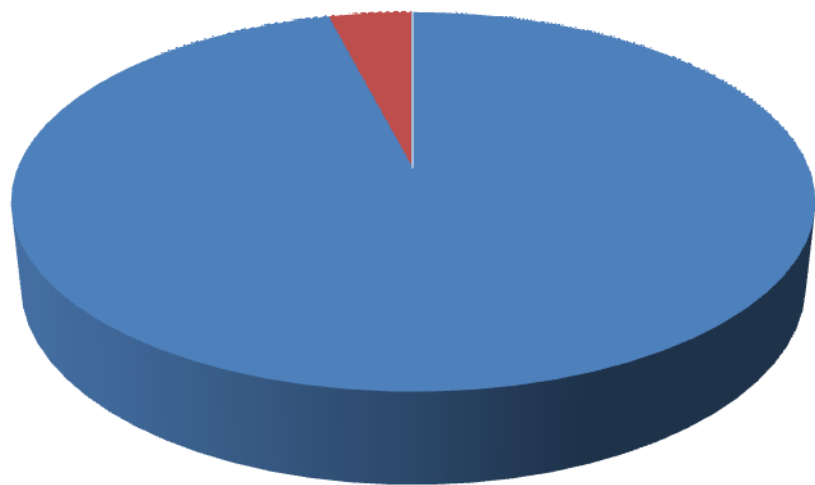




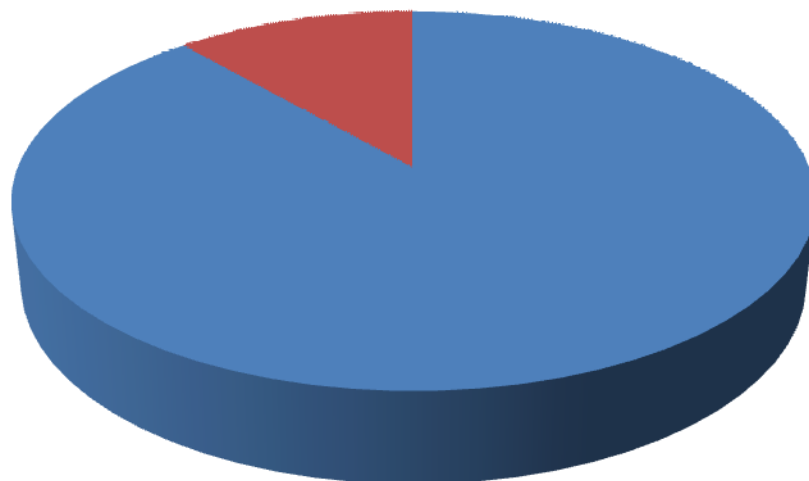
公教人員

人事人員





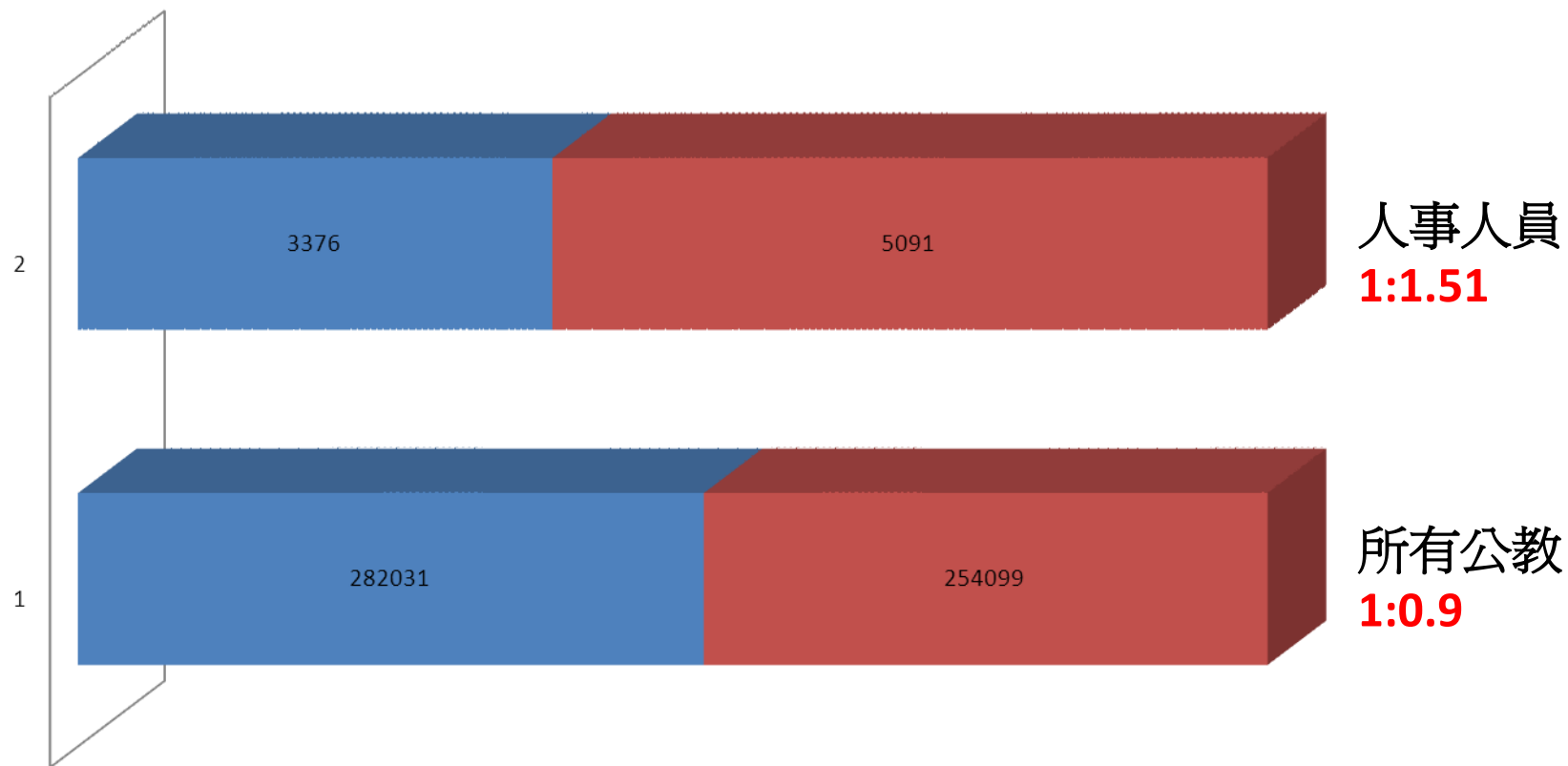
人事人員95.97%



所有88.58%

圖表標題

■ 數列1 ■ 數列2



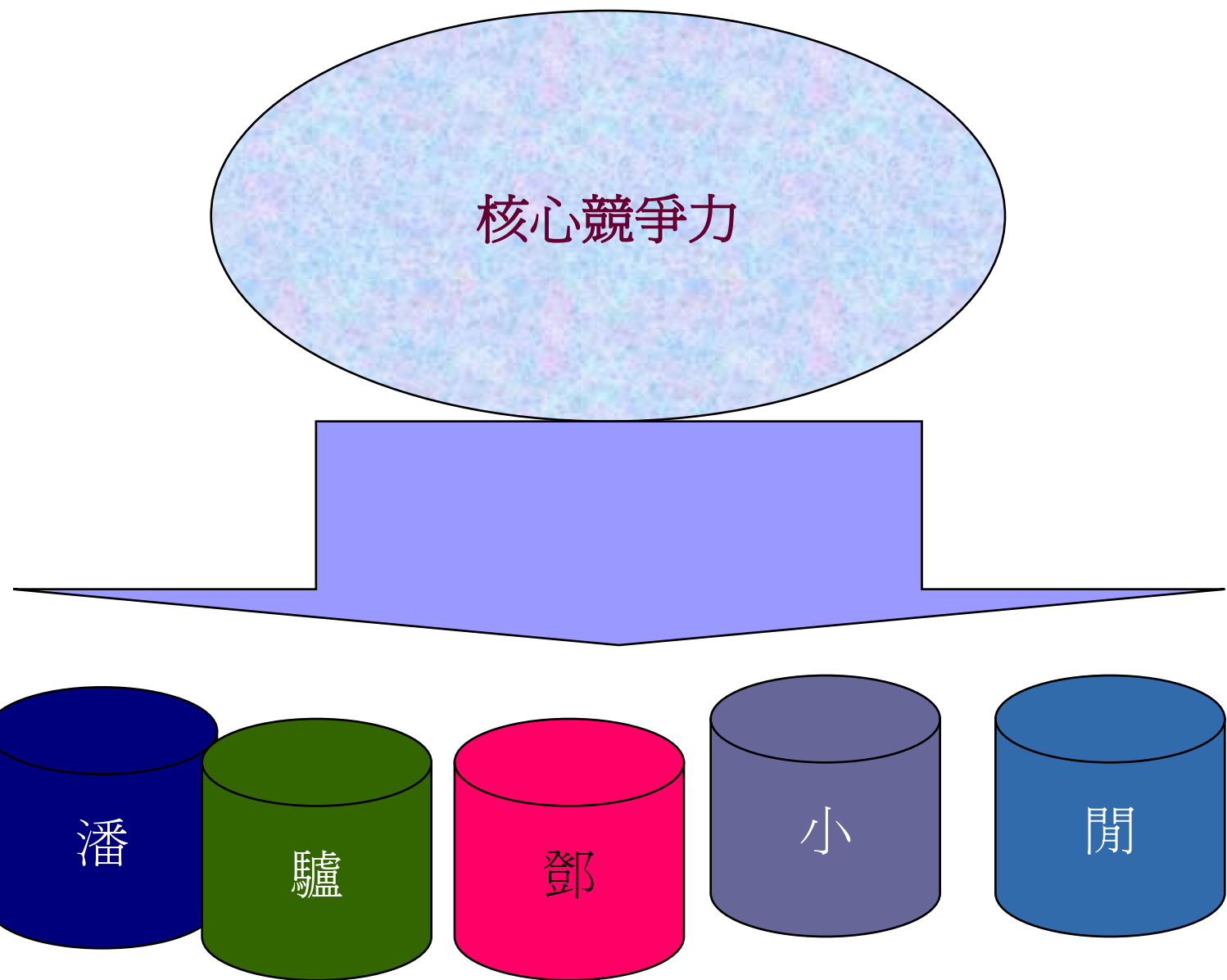


人事行政類科提缺數

年度	出缺數
100年	559
101年(截至6月11日止)	362



二. 人事功能革新



核心竞争力

潘

驢

鄧

小

閒

人力資源管理者的核心能力？

- 全球化壓力下，人類的職場社會也面臨了重大的變革，在此氛圍下，人事人員必須找到自己不可替代性的專業地位，成為組織不可獲缺的核心人力。

由



傳統庶務執行或人事警察角色

轉變為



積極的策略夥伴與價值創造的角色

- 查爾斯.韓第(Charles Handy)曾在<組織寓言>這本書中提出了所謂醃醬草理論 (Shamrock Organization)，他認為組織未來將由三種人力所組成，就像醃醬草的三片葉子：

契約與外包人員



核心人員(專業技術與管理)

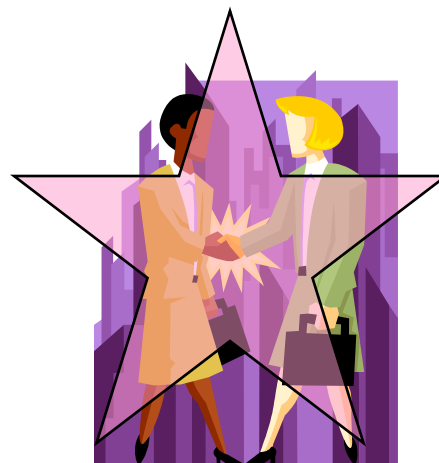
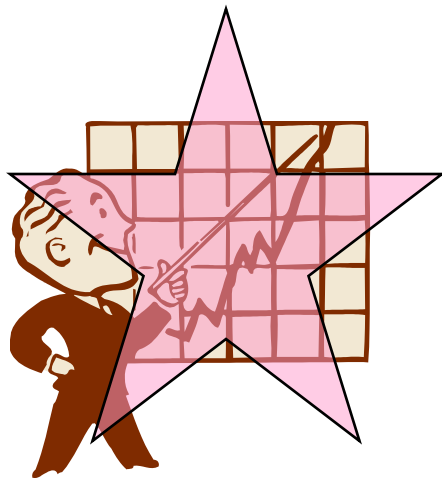
臨時與部分工時
人力



全球化壓力及政府改造 對HR的意義?

- 人事成本
- 效率與效益
- 委外... 世界是平的
- 人的價值競爭
- HR的價值轉型? 或HR的生存戰役?

未來性及策略性



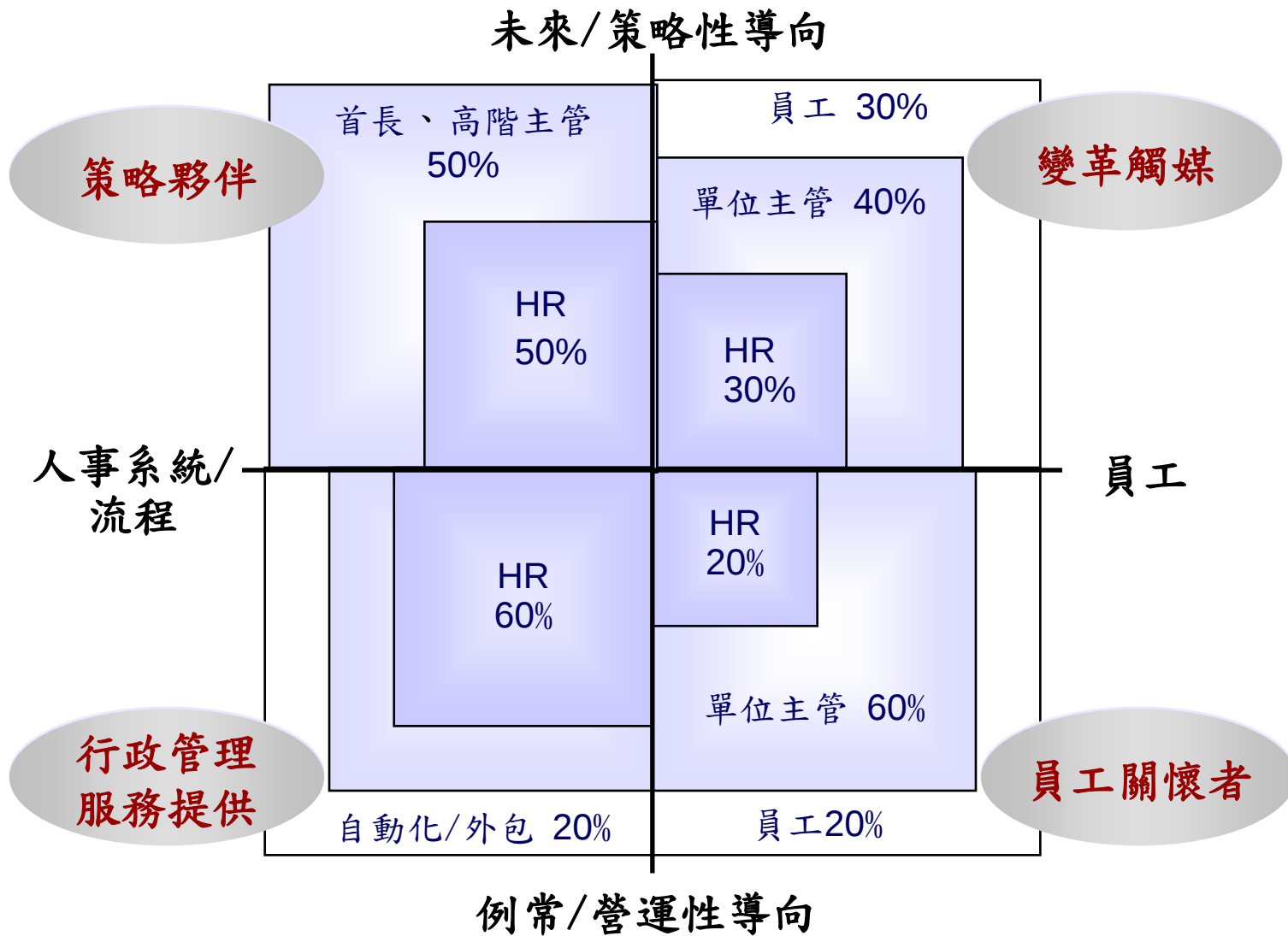
流程

人



日常性及例行性

與業務部門主管共同分擔責任





三. 人事策略革新

現行 37 個中央二級機關



未來 29 個

1. 內政部

2. 外交部

3. 國防部

4. 財政部

5. 教育部

6. 法務部

7. 經濟部

8. 交通部

9. 蒙藏委員會

10. 僑務委員會

11. 行政院文化建設委員會

12. 行政院勞工委員會

13. 行政院國軍退除役官兵輔導委員會

14. 行政院青年輔導委員會

15. 行政院原子能委員會

16. 行政院大陸委員會

17. 行政院國家科學委員會

18. 行政院研究發展考核委員會

19. 行政院衛生署

20. 行政院環境保護署

21. 行政院主計處

22. 行政院消費者保護委員會

23. 行政院公共工程委員會

36. 中央選舉委員會

37. 國家通訊傳播委員會

24. 行政院農業委員會

25. 行政院經濟建設委員會

26. 行政院原住民族委員會

27. 行政院客家委員會

28. 行政院體育委員會

29. 國立故宮博物院

30. 中央銀行

31. 行政院海岸巡防署

32. 行政院新聞局

33. 行政院人事行政局

34. 行政院金融監督管理委員會

35. 行政院公平交易委員會

1. 內政部

2. 外交部

3. 國防部

4. 財政部

5. 教育部

6. 法務部

7. 經濟及能源部

8. 交通及建設部

9. 勞動部

10. 農業部

11. 衛生福利部

12. 環境資源部

13. 文化部

14. 科技部

15. 國家發展委員會

16. 大陸委員會

17. 金融監督管理委員會

18. 海洋委員會

19. 僑務委員會

20. 國軍退除役官兵輔導委員會

21. 原住民族委員會

22. 客家委員會

28. 行政院主計總處

29. 行政院人事行政總處

26. 中央銀行

27. 國立故宮博物院

23. 中央選舉委員會

24. 公平交易委員會

25. 國家通訊傳播委員會

行政院新組織架構

14部

內政部

外交部

國防部

財政部

教育部

法務部

經濟及能源部

交通及建設部

勞動部

農業部

衛生福利部

環境資源部

文化部

科技部

8會

國家發展委員會

大陸委員會

金融監督管理委員會

海洋委員會

僑務委員會

國軍退除役官兵輔導委員會

原住民族委員會

客家委員會

2總處 1行 1院

行政院主計總處

行政院人事行政總處

中央銀行

國立故宮博物院

3獨立機關

中央選舉委員會

公平交易委員會

國家通訊傳播委員會

◎調整為14部、8會、2總處、1行、1院、3獨立機關，共29個機關。

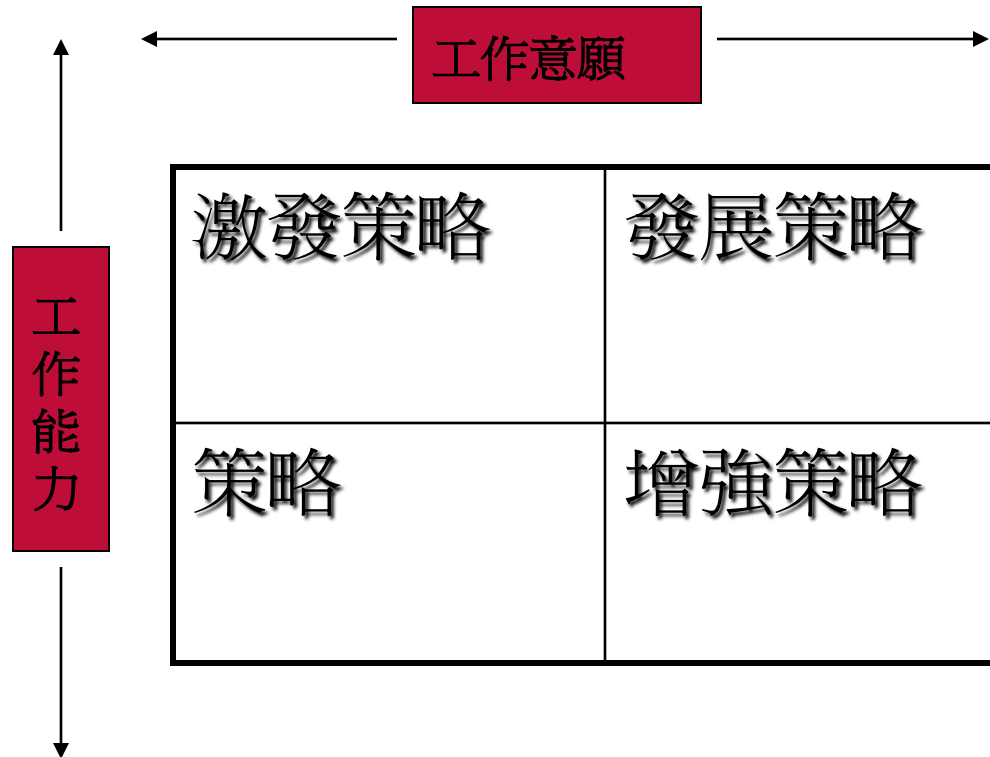
組織類型與角色的明確定位

- 部：掌理政府各部門主要核心職能
- 委員會：統整政府整體發展跨部協調
- 獨立機關：專業、獨立執行職權

- 機關：行政公權力之組織
- 機構：機關劃出部分權限及職掌達成其設立目的之組織

- 署：政策＋執行性
專門性或技術性
- 局：執行性

人力資源管理策略



- 
- ◆ 「人」是組織運作最基本、最關鍵的資產，「人」的管理難度及複雜度也是最高，未來公務人力資源管理的重點，主要包括三大革新面向：
 - **文官制度革新**：推動文官制度興革方案，提升高階文官的管理效能與素質。
 - **員額管理革新**：落實中央政府機關總員額法，控管合理政府規模並提升用人彈性。
 - **工作方法革新**：致力工作簡化及資訊化，並透過行政法人及委外化之推動，注重行政的成本效益，並使公務人員能專注於核心業務領域。

一、興革文官制度，落實高階文官管理發展

（一）整體規劃－考試院「文官制度興革方案」

- ◆ 經第11屆考試委員組成專案小組，並於98年6月18日經考試院會議通過。



方案架構

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

第三案

精進考選功能
積極為國舉才

第四案

健全培訓體制
強化高階文官

第五案

落實績效管理
提昇文官效能

第六案

改善俸給退撫
發揮給養功能

文官制度興革方案重點內容

第一案、建基公務倫理，型塑優質文化

- 確定文官核心價值－廉正、忠誠、專業、效能、關懷
- 建制各類公務人員服務守則

第二案、統整文官法制，活化管理體系

- 推動基礎性法律（公務人員基準法）完成立法
- 確立三元（政務、常務人員、契約用人）管理法制體系

第三案、精進考選功能，積極為國舉才

- 改進考試方法與技術，提昇考試信度與效度
- 因應機關用人需求，改進考試制度（改進人力評估技術）



第四案、健全培訓體制，強化高階文官

- 建構陞遷歷練與訓練培育結合體制（快速陞遷機制）
- 建立完善培訓體系
- 建構高階主管特別管理制度

第五案、落實績效管理，提昇文官效能

- 研修公務人員考績制度
- 建構人力發展型激勵制度

第六案、改善俸給退撫，發揮給養功能

- 推動績效靈活的俸給改革
- 健全公平合理的退撫保險制度

（二）重點突破－規劃推動高階主管特別管理制度

◆ 建構理由：

- 歐美先進國家業已行之有年，且有成效。
- 經由高階主管之革新，帶動整體文官之革新。
- 建立高階主管退場機制，強化績效導向，提升政府效能。

◆ 研議情形：

本局已與銓敍部及保訓會撰擬完成規劃報告，於100年5月19日經考試院審查竣事，請銓敍部推動制定專法：

- 便利跨院、部、會等不同主管機關之合作。
- 突破現有諸多人事法律之既定框架。
- 彰顯特別管理制度之精神及全貌。
- 立法經濟。

◆ 高階主管特別管理制度內涵重點

面向	項 目	內 涵
嚴謹選拔	職務範圍	簡任第12職等以上之中央機關正、副主管
	考試取才	基於憲法考試用人原則，以依任用法任用人員為範圍
	選拔資格	1、簡任第12職等以上之非主管人員，或簡任第11職等績優人員。 2、55歲以下、碩士以上學位
	選拔人數	前一年度出缺總數之2倍至3倍為限
建置高階主管訓練制度	訓練機構	國家文官學院
	訓練期程	14週（國內10週、國外4週）
	成績合格	列入國家高階主管人才庫

面向	項 目	內 涵
建立國家高階主管人才庫	目的	提供各職群高階主管職務出缺之遴選源
	注重職務歷練	施以國內外、跨機關、跨領域、公私部門交流，以提升能力
成立全國性高階主管遴選培育委員會	組成	1、考試院會同行政院遴派有關機關人員、專家學者及全國公務人員協會代表 2、下設「高階主管遴選作業小組」負責執行
功績制管理制度	專屬待遇制度	維持現行職等俸級與俸表，並按考核結果或工作績效發給績效獎金
	考核及退場機制	1、考核等次：與一般文官有別 2、考核不適任：調為一般職務



(三)加強中高階人才培育發展

◆ 三大培育重點：

- 提升領導管理能力，培育未來高階主管人才。
- 發展中高階公務人員國際觀，並加強外語能力以與國際接軌（擴展國外研習的國際網絡）
- 設定主題實施議題導向的訓練課程，增長實務經驗（如媒體溝通與宣傳）

國內培訓：強化重點培育人才，建立接班人才庫

其他重大政策
訓練例如：

英語力

溝通力

應變力

執行力

政務人員
研習

行政院政務首長或部會政務副首長以上人員

國家政務
研究班

簡任第12職等以上人員

高階領導研究班

簡任第11職等副司（處）長、三級機關主任秘書、組長等人員

行政院及所屬中央
機關科長研習班

任科長職1年以上人員

中階主管培訓班

薦任第7至第9職等（非主管人員）

國外培訓：拓展國際視野，建立國際網絡

其他重大政策訓練例如：



高階公務人員
百萬獎學金
出國研習

常務次長、簡任第13或第14職等三級機關首長及簡任第12職等司處長

組團出國研習

1. 簡任11職等～14職等人員
2. 薦任第9職等主管～簡任11職等人員

優秀公務人員獎學金
攻讀碩士、博士

薦任第9職等以上人員

出國專題研究

薦任第6職等以上人員

中高階公務人員培訓5階段

嚴格
遴選

國內
課程

國外
課程

成果
發表

回流
教育

主辦重大政策
具發展潛力者
由各部長推薦

先備課程
行前講習

主題研習
機關參訪

回饋擴散
考評成績

追蹤成效
持續學習

二、落實總員額法，精實機關人力配置

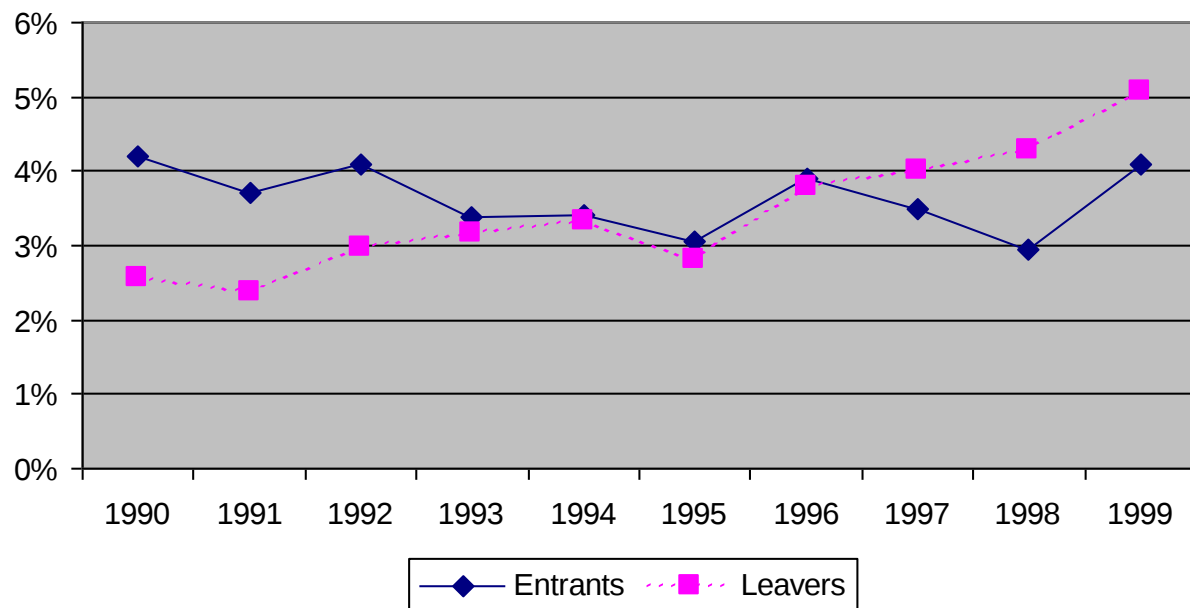
（一）立法宗旨及重點

- ◆ 「中央政府機關總員額法」於99年4月1日正式施行。
- ◆ 總員額法明定中央政府總員額上限為**17萬3千**人，其員額管理原則包括：

1.總量管理

區分五大員額類別，設定上限控管政府規模成長

Ratio of entrants and leavers (1990-1999)



Source: OECD Public Management Service, 2001. Copyright OECD 2001. All rights reserved.

※各國公務人力增減：

英國：**1979~1998**精簡**25萬**。

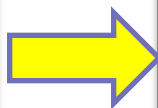
美國：**1980~1998**裁減**27萬2千人**。

法國：**1984~2001**裁減約**15萬人**。

德國：東西德合併，東德公務人員僅留任**1/3**。

日本：**1997~2001**精簡**3萬5千人**。

總員額高限



173,000人

(立法院附帶決議總員額法施行5年內降為16萬人)

第一類 政務文職人員



86,700人

第二類 駐警工友聘僱人員



41,200人

第三類 司法機關所有人員



13,900人

第四類 檢察機關所有人員



6,900人

第五類 警察消防海巡職警員



24,300人

註：員額總量不含公立學校教職員、軍職人員及健保局職員



2.彈性調整

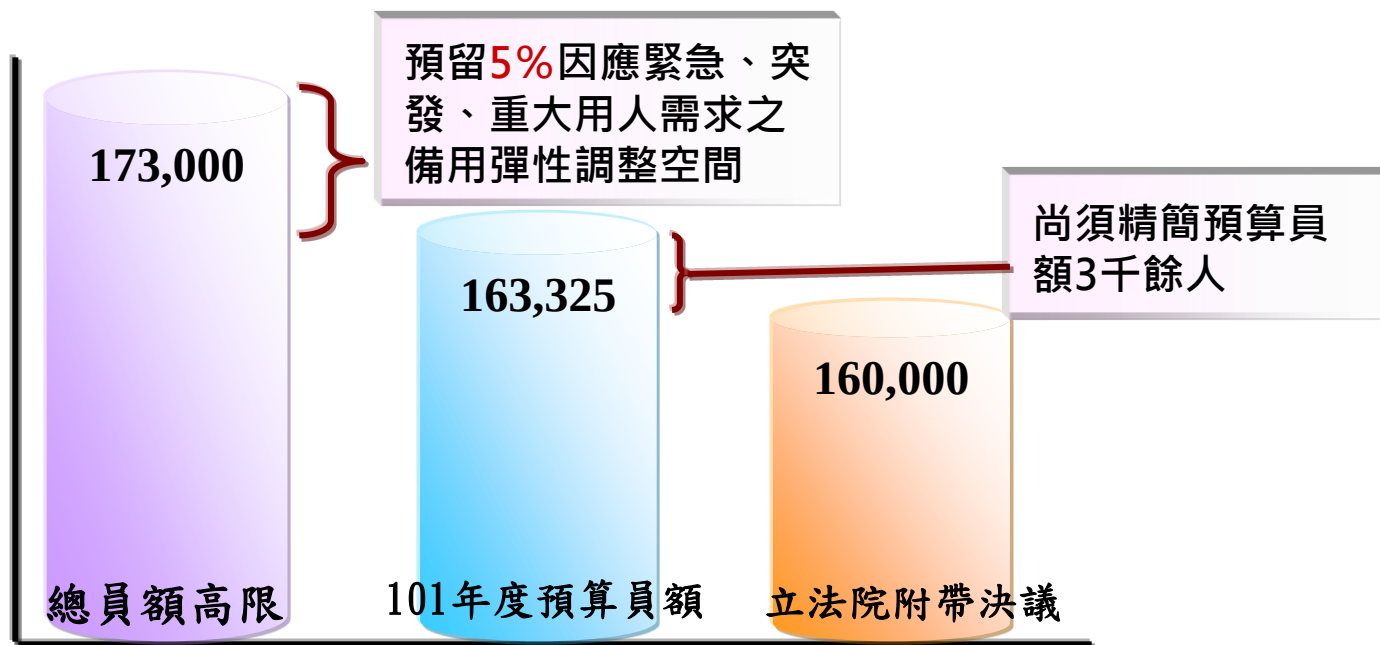
授權主管機關視實際需要跨機關調整員額配置，靈活人力調度

3.員額評鑑

定期檢討人力運用狀況，精簡節餘員額，維持人力配置精實。

(二) 員額管理目標：控管並逐步精簡預算員額總數

- ◆ 總員額法高限與實際預算員額空間約5.2%，必須控管維持該空間，以確保政府特殊重大業務需要用人能有調度空間。
- ◆ 立法院附帶決議：總員額法施行5年內員額降至16萬人；101年度中央政府機關預算員額為16萬3,325人，尚須精簡預算員額3千餘人。



（三）總員額法之員額管理原則

原則	重點
確實檢討節餘人力， 避免人力「鍋底現象」	落實「當增則增、應減則減」，有新增業務需求，先檢討原有人力是否有尚未充分運用的調度支應空間。
打破機關藩籬，彈性 跨機關調度員額。	以主管機關為單位進行總量管理，依據施政重點及輕重緩急，彈性調整各機關員額，落實移緩濟急（守城原則）。
賦予主管機關員額調 整彈性，並課予有效 運用員額責任	總員額法使主管機關具有自行調整所屬員額之空間，主管機關也必須確實檢討人力配置是否精實，同時改變過去未自行檢討即直接要求增加員額的作法。
改善行政運作，落實 四化以疏解用人壓力	面對新興業務，政府人力規模不可能無限制成長，必須檢討原有業務是否仍有辦理之必要，並檢討工作簡化、流程改造、委外及地方化。

(四) 落實員額評鑑機制

- ◆ 總員額法已明定上級機關每兩年應評鑑所屬機關之人力運用情形及工作狀況，並據以調整機關人力配置及管理措施。

評鑑目的

瞭解機關人力運用狀況，並與立法院精簡預算員額之決議連結

第一次評鑑時間

配合總員額法自99年施行，規劃於101年起，依據總員額法對行政院所屬各主管機關進行首次全面性員額評鑑。

評鑑實施原則

- ☆ 著重機關策略、業務狀況與人力運用配合程度
- ☆ 本獨立專業原則進行客觀評鑑
- ☆ 評鑑結論需具體化呈現節餘人力空間及活化不適任人力之作法

三、推動多元措施，提升服務效能

- ◆ 機關所需人力規模，係以業務契合為基本原則，追求每單位人力的**合理工作量能**，期能不致有過度負擔，亦必須確保沒有閒置人力的產生。
- ◆ 機關人力配置規模控管，必須致力業務及工作的合理化為前提，**業務分工、工作方式及作業流程**如未盡合理，將導致政府人力投入的扭曲：
 - 機關辦理業務未能聚焦於法定職掌核心業務領域，以致機關資源運用分散，無法發揮效能。
 - 機關執行性、行政性之業務均自為辦理，未以公私協力觀點引進外部力量。
 - 業務監督層級過多未落實授權分層負責，或未檢討簡化工作流程，未以資訊化取代人力作業。

(一) 改進工作方法

◆三大原則：

- 簡化不必要作業手續及流程
- 擴大授權，落實分層負責
- 採取人力替代措施（尤其資訊化）

工作簡化	資訊化
針對現行各人事機構辦理之共通性人事業務項目(如組織編制、考試分發及任免遷調等)，重行檢視人事業務標準作業流程。原則朝各項 <u>人事業務作業流程一致化</u> 方向辦理，另將視需要開發若干模組流程以應彈性需要。	整合 <u>人事業務標準作業流程</u> 與 <u>雲端資訊系統</u> ，人事機構可依系統作業模組，按流程步驟完成人事作業；且各項人事資料登載僅於各端點人事機構產生，一次登載，資料即進入本局雲端資料庫儲存，並可相互勾稽，人事機構無需再耗費人力、時間重複多次登載繁複的人事資料。
預期效益	
本局及各人事機構透過工作簡化及資訊化， <u>提升各項人事資料立即性及正確性</u> ，除提供規劃各項人事政策與管理策略之參考，並協助各級人事機構解決問題、提供機關首長人事決策意見及同仁服務，有效提升整體人事體系的運作效能。	

(二) 檢討強化委外機制

- ◆ **委外目的**：善用民間資源與活力，活化公務人力運用，降低政府財政負擔，提升公共服務效率及品質
- ◆ **委外業務範圍**：屬提供公共服務或執行性質，且委託民間辦理更有效率，並屬非涉及公權力之業務項目。
- ◆ **業務委外方式**：

整體業務 委外

機關將屬公共服務或執行性質之整體業務委外，或將現有土地、建物、設施及設備，委託民間經營管理。

部分業務 委外

- 1、機關內部事務或對外提供服務之業務，得委託民間機構辦理。
- 2、視需要將業務委託私人，使其居輔佐地位，從旁協助執行部分管制性業務。

□ 落實業務委外加強重點

強化主管機關 協助督導責任

- 1、主管機關應每年檢討所屬辦理委外情形。
- 2、所屬遇有窒礙時，主管機關應視案件類型洽請相關機關協助。

確保契約有效 履行

依委託案件性質，於契約中明定受託之民間機構負擔機關原應執行之主要公共任務之項目；並約定如遇重大災變或情勢變更，須由受託之民間機構提供公共服務時，該民間機構應予配合，不得拒絕、規避或妨礙。

加強委外監督 機制

- 1、於契約中約定實施定期或不定期之查核。
- 2、得要求受託之民間機構提供量化及質化面向評估指標及結果。
- 3、主管機關監督：主管機關檢視原機關於委外前應達成之公共任務，及委外後之服務品質是否提升；另公共資源於委外後，是否合理配置之情形。

（三）務實推動行政法人制度

◆行政法人意義

- 在行政機關之外成立公法性質的法人，執行**低度公權力**的公共事務
- 引進企業經營精神，使得執行上更具專業及效能。
- 在國會及主管機關的適度監督下，在**人事、會計、採購**等作彈性處理。

◆預期效益

- 合理縮減政府組織規模
- 賦予管理彈性，提升服務效能
- 落實行政院組織改造效益

◆行政法人法（100.4.27公布施行）重點

重點	內涵
法律定位	屬基準法性質，規範行政法人共通事項
組織架構	應設董事會（特殊時採首長制）
營運及監督	監督機關負有核定發展目標及計畫等權限，並應辦理績效評鑑。
彈性鬆綁	1、人事：進用人員不須具公務人員身分 2、會計及財務：原則不再適用政府機關之程序及作業規定。 3、採購：本公開、公平，原則不適用政府採購法。

行政法人個案推動情形

立法院附帶決議：於本法公布施行3年內，改制行政法人數以不超過5個為原則，並俟各該法人成立3年後評估其績效，據以檢討本法持續推動之必要性。

現行設置情形	改制後行政法人	監督機關	處理進度
國防部軍備局中山科學研究院	國家中山科學研究院	國防部	設置條例草案經行政院於99.3.31函請立法院審議，於100.3.24立法院司法及法制、外交及國防委員會聯席會議完成審查，嗣於100.6.7經立法院進行朝野協商。
國家運動選手訓練中心(任務編組)	國家運動訓練中心	教育部	設置條例草案經行政院於100.1.27函請立法院審議，於100.5.19經立法院司法及法制、教育及文化委員會聯席會議完成審查。
(新設)	國家災害防救科技中心	科技部	設置條例草案經行政院於100.1.27函請立法院審議，於100.5.5經立法院司法及法制、教育及文化委員會聯席會議完成審查，嗣於100.5.27經立法院進行朝野協商。
國立中正文化中心、衛武營藝術文化中心籌備處	國家表演藝術中心	文化部	設置條例草案經行政院於100.1.27函請立法院審議，於100.5.19經立法院司法及法制、教育及文化委員會聯席會議完成審查。
(新設)	台灣電影文化中心	文化部	設置條例草案尚在研擬中。



謝 謝