

二、有關促參案件提前終止契約事由，依本院工程會統計分析，大多係 97 年以前因促參法制環境與推動機制未臻成熟，加上各主辦機關辦理經驗不足，以致契約終止件數佔該年度比例較高。為提升機關辦理促參案件之專業知能及案件品質，降低履約之風險，本院工程會建置相關機制及措施，說明如下：

(一)工程會自 98 年起結合民間專業建置走動式啟案輔導及服務提供機制，主動至各機關提供諮詢服務，協助解決個案執行困難，並建置促參標準作業流程及重要事項檢核表、投資契約及招商文件參考範本等；加強法令及實務訓練，並觀摩成功案例，以利各機關按部就班，依表作業，並複製成功促參經驗，100 年終止契約件數比例已下降為 1 件，101 年尚無終止契約案件。

(二)另為增進主辦機關履約能力，已建置促參履約管理作業系統、營運績效評估機制等，供主辦機關使用，並研議建置履約爭議協調委員會運作機制，以期降低履約爭議，有助契約順利履行。

(三) 行政院函送黃委員昭順就政務人員承擔應有之政治責任，及改變公務員官僚及形式主義作風等問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 11 月 2 日院臺專字第 1010067857 號)

(立法院函 編號：8-2-5-697)

有關黃委員就政務人員承擔應有之政治責任，及改變公務員官僚及形式主義作風等節提出質詢，敬答復如下：

一、有關政務人員承擔政治責任：

(一)本院對於政務官之進用，一向秉持「用人唯才」、「適才通所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各方面，延攬具有為國服務熱忱，且有擔當、負責任、具備廣博專業學識、處事經驗豐富練達，及統籌規劃與執行能力之優秀人才出任，並配合整體政務推動的需要，適時檢討調整。又現階段全體政務官亦均能嚴守工作崗位兢兢業業，戮力從公，以達成各項施政目標。

(二)為使政務人員之進退、行為分際及權利義務等事項，有明確法律依據以資遵循，本院已配合考試院研議「政務人員法」草案，並於本(101)年 6 月 25 日函送貴院審議。該草案第 21 條規定政務人員因決策錯誤或主管政務發生重大失誤，對國家或人民造成重大損害；對部屬執行政策疏於監督，嚴重影響人民權益；因言行重大瑕疵，影響其聲譽及政府形象等情事之一，應辭職以示負責。另第 22 條規定政務人員得由具有任命權者，隨時予以免職。是以，未來上開草案完成立法施行後，透過自律及他律之規範，將可建立政務人員之政治倫理及風範。

二、有關改變公務員官僚及形式主義作風：

(一)為落實獎勵績優並淘汰不適任公務人員，考試院已擬具「公務人員考績法修正草案」，

並於本年 10 月 18 日函送貴院審議，該草案修正方向包括獎勵特別優秀人員、明定考績等次人數比例、考列丙等者於一定年限內應辦理資遣或退休、年度中實施與員工面談、建立個人與團體績效評比機制等。俟未來考績法完成修法程序並施行後，本院人事行政總處當配合督導所屬中央及地方各人事機構貫徹執行，賡續提升公務品質。

(二)訓練部分：

1. 為增進政務人員對於國家政策之瞭解，本院人事行政總處藉由辦理各種聯繫座談會（如 99 年 5 月 11 日辦理「理念與願景：當前國家政策研習會」、100 年 2 月 18 日辦理「高階人員如何與網路打交道研習會」、本年 2 月 11 日辦理「101 年行政院政務首長研討會」及本年 7 月 11 日辦理「101 年行政院次長級人員政策溝通研習會」），促進跨部會溝通與協調，以提升與民眾、媒體及國會之對話能力，俾使各部會正副首長充分瞭解施政方向及建立橫向聯繫網路，未來仍將賡續規劃辦理本院高階文官相關研習活動。
2. 為確保國家政策之落實及加強部會間之溝通與協調，本院人事行政總處自 99 年 2 月 23 日函請各機關加強辦理公務人員政策溝通與宣導能力、執行力及應變力之相關訓練及講習，並納入常態性訓練；另規劃辦理之各項國內外訓練班別（如國家政務研究班、高階領導研究班、高階人員媒體班及中央機關科長研習班），課程內容均以溝通為重點，學員均來自本院所屬各部會，除藉由課程學習汲取新知，並透過交流連繫，以加強跨部會橫向溝通，確實發揮跨部會間溝通協調功能。

(四) 行政院函送黃委員昭順就人才資本問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 11 月 2 日院臺專字第 1010067884 號)  
(立法院函 編號：8-2-5-724)

黃委員昭順專案質詢書面答復

- 一、21 世紀是知識經濟的時代，人力資本因此成為經濟發展最關鍵的資產；惟 21 世紀也是全球化的時代，為強化國家競爭力，有必要進行國家體制之轉型。爰如同黃委員所提，人才培育並非所有問題之標準答案，於提升人力資本之餘，也應強化政府組織之有效運作，如行政院近年來積極推動組織改造相關工作，以期打造一個精實、彈性兼具效能的政府，俾因應日益艱鉅的國際環境，進而提升我國在國際社會的競爭力。
- 二、另本院人事行政總處亦致力於推動各項強化組織運作功能之人事管理措施，例如推動知識管理、組織學習、行政程序簡化等，並藉由整體提升公務人力素質，隨時滾動修正精進公共事務人力之相關規劃，以發揮組織學習，營造優質組織制度文化之目的。未來本總處也將持續就組織運作、人才培育等部分進行檢討與改進，以期打造與時俱進之高效能公務團隊。