

附錄一、本團考察議題（中、英文）

(一)101 年度行政院人事行政總處考察德國題綱及英譯

Germany	
<p>Issues concerning e-government 政府業務資訊化</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Germany has implemented Federal Data Protection Act (Bundesdatenschutzgesetz, BDSG) and the related management system for many years. To be in compliance with the law, what are the modifications that have been made or what considerations need to be taken into account when designing the associated information systems? What priority adjustments of the information systems need to be made to assist the implementation of the data protection management system? For instance, raise the level of information security, collect and preserve computer logs, and design a secure authentication mechanism, etc. 德國在個人隱私保護上已制定法規及管理制且施行多年，配合個資保護制度的實施，相關資訊系統做如何之改變或配套設計？資訊系統在輔助個資保護制度推動上有無較為重視或必行之改變？例如資訊安全防範等級調高、特別規定須有完整之紀錄保存或身分驗證機制設計…等措施。</li> <li>2. In the mobile era, open data is gaining popularity globally and applications developed based upon open data become flourishing. Does the German government provide open data services in the category of facts and statistics of government workforces? How does it proceed? What are the achievements? 因應行動化時代，國際間出現對開放資料（OPEN DATA）推廣與應用服務熱潮，德國的公務人力資料庫或公務人力資料統計是否也有提供開放資料的相關服務？其作法為何？成效如何？</li> <li>3. Does the Human Resource Management System (HRMS) of the German government adopt a centralized or distributed architecture? Have the cloud-based solutions been applied to the HRMS or other personnel service systems? What are the achievements? Are there any further plans? 德國政府的人事管理系統是採集中式或分散式架構？是否已將雲端技術應用於人事管理系統，或在其它人事服務系統？成效為何？未來有何更進一步規劃？</li> <li>4. What services does German E-Government provide? Do the</li> </ol>

	<p>funds to operate the E-Government come from the government or the revenues generated from the services? How many active users or subscribers? What are their comments or evaluations? Are there any further plans?</p> <p>德國電子化政府提供的服務有哪些項目？營運方式為何？民眾使用的情形與評價？未來有何新規劃？</p> <p>5. In the mobile era, have the German government agencies started to change the traditional ways of working? For example, use mobile devices instead of PCs, replace network cables by WIFI in the offices, etc. Are there any further plans? How to enhance information security regarding the changes?</p> <p>面臨行動化時代來臨，請問德國公務機關是否已改變傳統的辦公方式？例如改採用行動化裝置、辦公室內全面採用無線網路等。未來有何規劃？在資訊安全方面如何加強？</p>
--	--

(二)101 年度行政院人事行政總處考察日本題綱及英譯

Japan	
<p>Issues concerning downsizing of government employees 政府定員精簡</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Is the Administrative Management Bureau (AMB) of MIC (総務省行政管理局) in charge of reviewing organizational designs of government agencies and their headcounts? What are the principles in determining the number of staff of a certain government organization, especially with regard to its organizational functions? 貴國在實務上組織及定員審議是否有相互配合？</li> <li>2. What are the results of government downsizing since the enforcement of the “Act on Limitation on Number of Personnel of Administrative Organizations (行政機関の職員の定員に関する法律)” ? What are the determinants when setting the downsizing goal of each government organization in the “Project of Personnel Downsizing(定員削減計画)” ? What are the relevant criteria or indexes? 貴國國家行政機關總定員法實施情形如何？「定員純減計畫」，對於各機關精簡定員數，是如何設定的？是否有相關評估的標準或指標？</li> <li>3. As we know, your esteemed country has set up a task force of administrative reform (also known as 行政改革実行本部)</li> </ol>

	<p>and plans to cut down government personnel expenses and the number of civil servants. Please kindly provide us further information about the strategies and practice of the reform.</p> <p>據瞭解貴國將設立「行政改革執行本部」，並規劃減少公務員總人事費及人數，減少行政浪費，目前規劃做法？</p> <p>4. Besides government employees regulated by the “Act on Limitation on Number of Personnel of Administrative Organizations (行政機関の職員の定員に関する法律)”，how does AMB regulate the number of other government personnel who are not regulated by the above-mentioned act? 除了定員法所規範的人力外，貴局對於機關進用其他人力情形是否有管制？</p> <p>5. What are the emphasis of the “Program of minimizing organizations and maximizing efficiency (国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本的計画)” and what are the results of the program? Does the program achieve its original goal of personnel downsizing? 貴國推動「行政組織減量、效率化」方案，經由電子化、工作簡化、委外等方法達成定員純減的效果，其推動重點及實際績效為何？其執行成果是否達成原定員額減少目標？</p>
<p>Issues concerning headcount evaluation of government organizations 政府機關員額評鑑</p>	<p>1. Is there an established evaluation system for the government organization and headcount management? If yes, what are its core qualifications (including criteria and indexes) and results? Is there an established SOP or the evaluation or related measures? Do individual government agencies conduct their self-evaluations? 貴國是否有建立組織員額評鑑制度？其具體內容（包含評鑑項目及指標）及實施成效為何？是否訂有標準作業程序或相關配套措施？另各機關是否自行辦理員額評鑑？</p> <p>2. If there is an established headcount evaluation system, is it conducted by the central government or by agencies themselves? How does the evaluation system cop with the different natures of agencies? How are the evaluation findings or conclusions documented and addressed? 如有實施員額評鑑制度，係由中央主辦或機關自辦？其推動過程中如何兼顧受評鑑機關業務差異性？評鑑發現</p>

	<p>及結論如何進行追蹤管考？</p> <p>3. Do central government agencies conduct self-evaluation on their headcount management in recent years? If yes, what are its core qualifications (including criteria and indexes) and results? What are the difficulties in the execution of such evaluations? 近年中央各機關是否曾自行辦理員額評鑑？其具體內容及實施成效為何？員額評鑑制度推動過程中遭遇之困難為何？</p> <p>4. If there is any, please kindly provide us relevant information (written materials) about headcount evaluation or headcount management conducted in recent years. 請提供近年辦理員額評鑑或員額調整相關書面資料供參。</p>
<p>Issues concerning development and training of civil servants 公務人員培訓發展</p>	<p>1. Is there an established evaluation mechanism for the development and training of civil servants? 貴機關對於公務人員培訓是否建立訓練評鑑機制？</p> <p>2. What' s the extent of digitalization of the training programs? What' s the policy for e-learning and what are the mid- and long-term directions and strategies for the promotion of e-learning in the near future? What kinds of training courses will be given priority to be digitalized or virtualized? 貴機關訓練業務數位化情形為何？請問貴機關公務人員訓練業務數位化之政策內容為何？未來規劃推動公務人員數位學習中長程方向及具體策略為何？哪一類的訓練課程會優先採用數位學習方式？</p> <p>3. What' s the emphasis of on-the-job training for civil servants? 目前公務人員在職培訓重點為何？</p>
<p>Issues concerning performance appraisal, rewards and punishments of civil servants 公務人員考績及獎懲</p>	<p>1. What are the criteria and the grading system for the performance appraisal of civil servants? 貴機關公務人員考核項目及等次為何？</p> <p>2. How does the government reward outstanding civil servants? 對於表現特別優秀之公務人員如何獎勵？</p> <p>3. Is there an established elimination mechanism for unqualified civil servants? 有無公務人員淘汰機制？</p>
<p>Issues concerning dispatch</p>	<p>1. Is dispatch employment allowed in the government? If yes, what are the relevant regulations? Is dispatch employment</p>

<p>employment 有關政府運用派遣人力事宜</p>	<p>restricted to certain career fields? Has the number of dispatched workers in the government increased in recent years? 政府機關運用勞動派遣屬性人員之情形及範圍為何？有無就特定工作訂有禁止使用派遣勞工規定？近年進用人數是否增加？</p> <p>2. In your esteemed country, the law governing dispatch employment seems to be applicable to both public and private sectors. In view of the different natures of public and private sectors, are there any difficulties encountered in the enforcement of the law? 貴國政府運用派遣勞工與私部門適用相同法令，惟政府部門與私部門性質不同，在法令適用上是否有執行上之困難？</p> <p>3. Does dispatch employment in the public sector increase the flexibility of human resource utilization? Does it help to cut down personnel costs and formal government employees? Are there any difficulties encountered in the practice of dispatch employment in the public sector? 政府運用派遣勞工之效果，是有有助於用人彈性？減少用人成本支出及正式人力？政府運用派遣勞工是否有遭遇困難之情形？</p> <p>4. Are there any specific rules regulating dispatch employment and contract-based employment in the government? 對於政府機關進用派遣勞工或契約人力是有定有特別規定？</p> <p>5. How many types of contract-based employees are there in the government? Which domain of duties could be carried out by contract-based employees? Are these contract-based employees limited to do temporary and terminable jobs? 貴國政府以契約所進用人員，有哪些類型？哪耶業務可以由契約人員辦理？是否僅限於臨時性工作？</p> <p>6. Are there any specific rules regulating the ratio between dispatched workers, contract-based employees, and formal personnel in the public sectors? What are the reasons for such restriction? 貴國對於公部門有無訂定進用派遣勞工或契約人員之人數不得超過正職人員人數之固定比例等限制規定？其政</p>
------------------------------------	---

	策理由為何？
The operation and management of administrative corporations 獨立行政法人運作及管理	<p>1. What is the supervisory mechanism over administrative corporations? What is the domain of supervision of the supervisory authority? Are there any difficulties encountered in the practice of supervision and how are they solved? 獨立行政法人監督機制為何？獨立行政法人監督機關的監督權限為何？在監督過程中，是否遭遇監督權無法確實發揮之困難及其解決方法為何？</p> <p>2. Is there a mechanism to determine the establishment and dissolution of an administrative corporation? Which government organization is in charge of reviewing the establishment and dissolution of administrative corporations? What are the standard review processes and review criteria or indexes? 對於獨立行政法人是否訂定存廢機制？審查獨立行政法人存廢之組織及其組成人員、審查程序、審查標準或指標為何？</p> <p>3. What is the financial source of administrative corporations? Do they set a ratio between governmental subsidiary and self-earned incomes? If annual budgets are inadequate, what are the possible solutions? 獨立行政法人之經費來源為何？是否對於政府挹注經費或自籌經費等訂定比率？如年度經費出現短絀時，如何因應？</p> <p>4. Which government organization conducts the performance evaluation on administrative corporations? What are the criteria and process of the performance evaluation? When the performances of administrative corporations are evaluated as poor or unsatisfactory, what measures do they take to improve their performances? 獨立行政法人績效評鑑之組織、績效評鑑內容的指標、方式及程序為何？如為績效不彰時，對該法人會採取如何之措施？</p> <p>5. How do administrative corporations interact with their superordinate ministries? When they have conflicts in opinions, how do they resolve them? 獨立行政法人與業務監督主管省廳的互動關係為何？在運作上如產生不同意見時，如何因應？</p>

	<p>6. What are the features of personnel management and recruitment in administrative corporations? How do administrative corporations avoid favoritism, cronyism and nepotism? Is staff remuneration based on individual's performance?</p> <p>獨立行政法人在人事進用及管理之做法為何？用人上如何避免人事酬庸？是否依據工作績效實施彈性績效薪酬制度？</p>
<p>The issues concerning e-government 政府業務資訊化</p>	<p>1. Japan has implemented Personal Information Protection Act (個人情報保護法) and the related management system for many years. To be in compliance with the law, what are the modifications that have been made or what considerations need to be taken into account when designing the associated information systems? What priority adjustments of the information systems need to be made to assist the implementation of the data protection management system? For instance, raise the level of information security, collect and preserve computer logs, and design a secure authentication mechanism, etc.</p> <p>日本在個人隱私保護上已制定法規及管理制且施行多年，配合個資保護制度的實施，相關資訊系統做如何之改變或配套設計？資訊系統在輔助個資保護制度推動上有無較為重視或必行之改變？例如資訊安全防範等級調高、特別規定須有完整之紀錄保存或身分驗證機制設計…等措施。</p> <p>2. In the mobile era, open data is gaining popularity globally and applications developed based upon open data become flourishing. Does the Japanese government provide open data services in the category of facts and statistics of government workforces? How does it proceed? What are the achievements?</p> <p>因應通訊行動化時代，國際間出現對開放資料（OPEN DATA）推廣與應用服務熱潮，日本的公務人力資料庫或公務人力資料統計是否也有提供開放資料的相關服務？其作法為何？成效如何？</p> <p>3. Does the Human Resource Management System (HRMS) of the Japanese government adopt a centralized or distributed architecture? Have the cloud-based solutions been applied to</p>

	<p>the HRMS or other personnel service systems? What are the achievements? Are there any further plans?</p> <p>日本政府的人事管理系統是採集中式或分散式架構？是否已將雲端技術應用於人事管理系統，或在其它人事服務系統？成效為何？未來有何更進一步規劃？</p> <p>4. What services does Japanese E-Government provide? Do the funds to operate the E-Government come from the government or the revenues generated from the services? How many active users or subscribers? What are their comments or evaluations? Are there any further plans?</p> <p>日本電子化政府提供的服務有哪些項目？營運方式為何？民眾使用的情形與評價？未來有何新規劃？</p> <p>5. In the mobile era, have the Japanese government agencies started to change the traditional ways of working? For example, use mobile devices instead of PCs, replace network cables by WIFI in the offices, etc. Are there any further plans? How to enhance information security regarding the changes?</p> <p>面臨通訊行動化時代來臨，請問日本公務機關是否已改變傳統的辦公方式？例如改採用行動化裝置、辦公室內全面採用無線網路等。未來有何規劃？在資訊安全方面如何加強？</p>
地方機關組織改造(大阪府)	<p>1. 據悉貴府目前正在進行組織改造，改造的動機及目的為何？如何進行？是否有裁撤機關或精簡公務人員？</p> <p>2. 貴府組織調整期間，對於原有員工安置策略與作法為何？如何使公務人員均能配合組織調整？在權益保障上的主要措施為何，以能兼顧其國家公務員的身分保障及適才適所的目標？</p> <p>3. 貴府如何規劃組織調整後機關的員額數，是否可提供規劃原則或標準？</p>



附錄二、中華民國行政院人事行政總處與德意志聯邦共和國德國青年公務人員聯盟巴伐利亞邦分會間關於加強合作及青年公務人員互訪協議簽署文件(中、德文)

中華民國行政院人事行政總處與德意志聯邦共和國  
德國青年公務人員聯盟巴伐利亞邦分會間  
關於加強合作及青年公務人員互訪協議

中華民國行政院人事行政總處與德意志聯邦共和國德國青年公務人員聯盟巴伐利亞邦分會，以下簡稱「雙方」，為增進兩國間友好關係，並加深對雙方政府及行政體制之瞭解，爰經雙方議定下列條款：

第一條 合作關係

為使雙方更進一步瞭解對方之文化與增進對彼此政府體制及行政實務之瞭解，以利提升兩國政府效能及雙方友誼，雙方自西元 2007 年開始，推動青年公務人員互訪計畫。鑑於該計畫對雙方友誼及青年公務人員之未來發展尤具意義，雙方爰決定建立並繼續維持此一良好合作關係及互訪計畫，其中特別是有關：

- 社會與職業問題之配合 ---
- 民主價值意識之增進 ---
- 殘障青年福利之保障 ---

等議題，為雙方交流合作之重點議題。

第二條 青年公務人員互訪

為發展與促進雙方合作關係，雙方同意本項互訪計畫主要係提供臺、德青年公務人員，認識對方行政體系與作業模式之機會，以利於反饋及提升雙方政府之效能。本項互訪計畫以每年雙方輪流接待之方式行之，至於訪問團數及組成人數，將由雙方基於互惠原則逐年議定。但機票費用由雙方各自負擔，訪問期間之食宿及內陸交通等費用，則由接待之一方支付。德方所提供之食宿費用，依「聯邦青少年交流計畫條例(KJP)」規定支付。

第三條 協議效力

本協議自雙方簽署之日起生效，效期至 2016 年 12 月 31 日。雙方同意得再延長。

任一方得基於公共衛生、社會秩序與國家安全之考量，以書面方式通知對方暫時中止實施本協議之部分或全部內容；該項中止自書面通知送達他方之日起生效。

#### 第四條 修正或終止

本協議得經雙方同意以書面修正之。  
本協議於第三條所定期限屆至前，任一方擬提前終止本協議者，應以書面通知他方，於書面通知送達他方之日起，屆至六個月後失效。

#### 第五條 保密條款

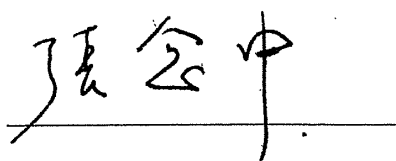
非經他方同意或授權，任一方不得將對方所提供而經加註或聲明為「機密」之資料予以重製、公開、散布或提供第三人、第三國使用。

本協議以中文與德文各繕製 2 份，兩種文字約本同一作準。  
為此，雙方代表爰於西元 2012 年 4 月 4 日在德國慕尼黑市簽署。

中華民國

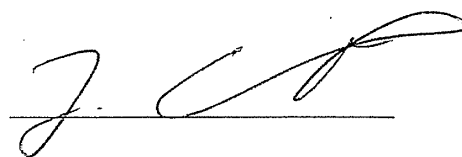
行政院人事行政總處代表

張 主任秘書 念中



德意志聯邦共和國  
德國青年公務人員聯盟  
巴伐利亞邦分會代表

柯特 主席 (Jörg Kothe)



## **Vertrag zwischen der Personaladministrations-Generaldirektion des Exekutiv-Yuan der Republik China und der Deutschen Beamtenbund-Jugend Bayern bezüglich einer engeren Zusammenarbeit und gegenseitigen Besuchskontakten**

Die Personaladministrations-Generaldirektion des Exekutiv-Yuans der Republik China und die Deutsche Beamtenbund-Jugend Bayern, in der Folge als „beide Seiten“ bezeichnet, einigen sich zur Stärkung der freundschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Ländern sowie zur Vertiefung des gegenseitigen Verständnisses des Regierungs- und Verwaltungssystems auf die folgenden Bestimmungen:

### **1. Zusammenarbeit:**

Um die jeweils andere Kultur besser zu verstehen und die Kenntnisse über den Regierungsaufbau und die Verwaltungsarbeit auszubauen, pflegen beide Seiten seit 2007 gegenseitige Besuchskontakte. Da diese Besuche für die gegenseitige Freundschaft und die Entwicklung der jungen Beamten beider Seiten von großer Bedeutung sind, sind beide Seiten entschlossen, weiterhin eine gute Zusammenarbeit mit den besonderen Schwerpunkten:

- soziale und berufliche Integration,
- Förderung eines demokratischen Wertebewusstseins,
- Berücksichtigung der Belange junger Menschen mit Behinderung

zu pflegen.

### **2. Gegenseitige Besuchskontakte junger Beamter:**

Um die beidseitige Zusammenarbeit zu fördern und zu entwickeln, kommen beide Seiten darin überein, dass die gegenseitigen Besuche den jungen Beamten aus Deutschland und Taiwan hauptsächlich die Möglichkeit verschaffen sollen, den öffentlichen Dienst und seine Arbeitsweise auf beiden Seiten kennenzulernen. Damit soll die Verwaltungseffizienz auf beiden Seiten gesteigert werden.

Die Besuche werden jährlich in abwechselnder Reihenfolge durchgeführt, wobei die Anzahl und Zusammensetzung der Reisemitglieder von beiden Seiten jährlich in gegenseitiger Übereinstimmung festgesetzt werden. Die durch die gegenseitigen Besuche entstehenden Flugkosten sind von jeder Seite selbst zu tragen, die Kosten für Unterbringung und Verpflegung sowie inländische Fahrtkosten werden jedoch von der einladenden Seite übernommen. Unterbringungs- und Verpflegungskosten in Deutschland werden nur im Rahmen der Richtlinien des KJP übernommen.

### **3. Inkrafttreten und Vertragslaufzeit:**

Dieser Vertrag tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft und ist zunächst zeitlich befristet bis zum **31.12.2016**. Eine Vertragsverlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist mit gegenseitigem Einverständnis möglich.

Beide Seiten können aufgrund von Gegebenheiten der sozialen Ordnung, gesundheitlichen Situation sowie der nationalen Sicherheit jederzeit durch schriftliche Mitteilung an die andere Seite einen Teil oder den gesamten Vertrag vorläufig ruhen lassen. Der Ruhezustand tritt mit Empfang der schriftlichen Mitteilung durch die Gegenseite in Kraft.

#### 4. Vertragsrevision und -kündigung

Der vorliegende Vertrag kann durch schriftliche Zustimmung beider Seiten abgeändert werden.

Wenn einer von beiden Parteien den Vertrag vor dem Datum, welches im Punkt 3 steht, kündigen möchte, muss er dieses in schriftlicher Form der anderen Partei mitteilen.

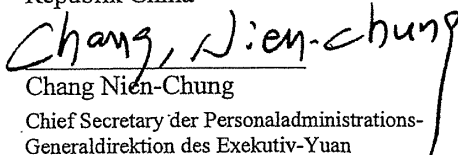
Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und tritt mit einer Frist von 6 Monaten nach Eingang bei der Gegenseite in Kraft.

#### 5. Geheimhaltung

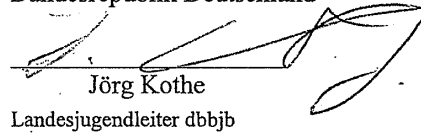
Ohne Zustimmung oder Bevollmächtigung durch die Gegenseite dürfen keinerlei von dieser zur Verfügung gestellten und als geheim eingestuft Informationen veröffentlicht, verbreitet oder an Dritte weitergereicht werden.

Dieser Vertrag wird in chinesischer und in deutscher Sprache in je zwei Exemplaren ausgefertigt. Die Ausfertigungen in beiden Sprachen sind gleichermaßen verbindlich. Die Vertreter beider Seiten haben diesen Vertrag am 04.04.2012 in München unterzeichnet.

Republik China

  
Chang Nien-Chung  
Chief Secretary der Personaladministrations-  
Generaldirektion des Exekutiv-Yuan

Bundesrepublik Deutschland

  
Jörg Kothe  
Landesjugendleiter dbbjb

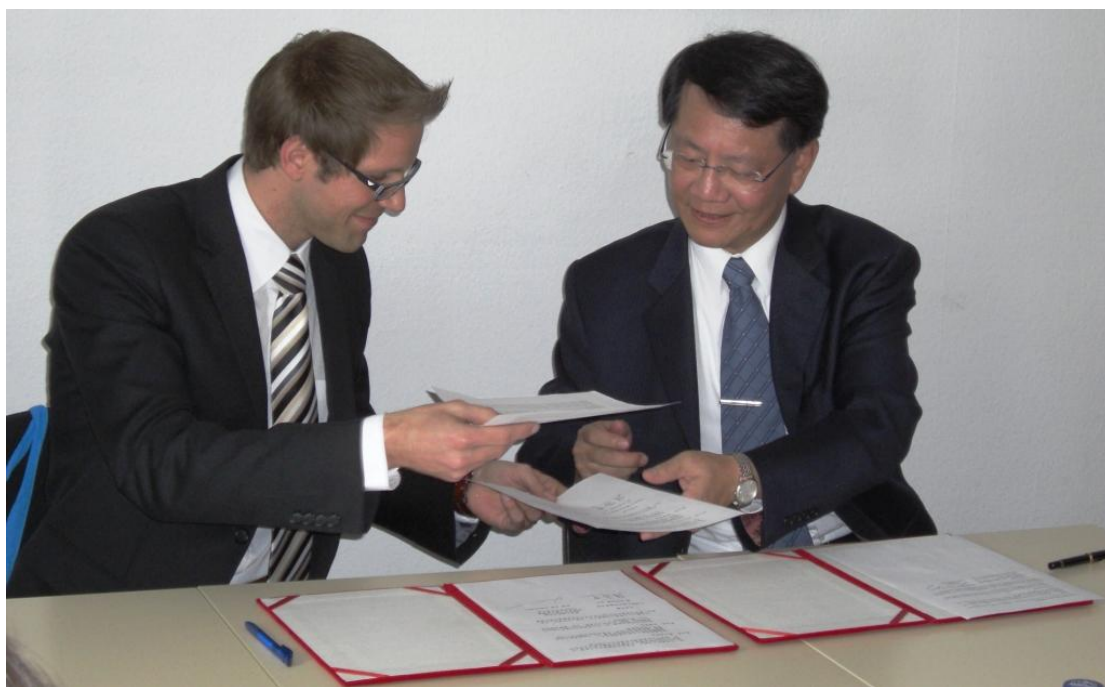
### 附錄三、考察剪影



本團參訪慕尼黑市關稅總局，就機關業務資訊化及資訊安全保護業務等議題交換意見。



本團參訪慕尼黑市關稅總局後合影留念，前排中間為本總處張主任秘書念中，右一為關稅總局關務員 Benjamin Fox 先生。



本總處張主任秘書念中與德國青年公務人員聯盟巴伐利亞邦分會主席 Jorg Kothe 先生簽署加強合作及互訪協議。



本團與德國青年公務人員聯盟巴伐利亞邦分會完成互訪協議簽署儀式後，就未來合作交流之進行交換意見，右五為本總處張主任秘書念中，左四為德國青年公務人員聯盟巴伐利亞邦分會主席 Jorg Kothe 先生。



本團參訪巴伐利亞邦稅捐局，就機關業務電子化及資訊安全維護業務等議題交換意見。



本團參訪巴伐利亞邦稅捐局後合影留念，前排左四為本總處張主任秘書念中，右四為巴伐利亞邦稅捐局副局長 Paul-Alexander König 先生。



本團於財團法人交流協會與日本總務省行政管理局就定員管理、員額精簡、獨立行政法人運作及評價制度交換意見後，合影留念，右三為本總處張主任秘書念中，左四為總務省行政管理局主查菊地孝先生，左五為總務省行政管理局主查小野浩司先生。



本團於財團法人交流協會與日本人事院就公務員培訓制度及人事業務資訊化實務做法交換意見後，合影留念，右四為本總處張主任秘書念中，左四為人事院課長輔佐土屋雅人先生。





本團參訪日本總務省行政管理局及人事院蒙財團法人交流協會協助相關聯繫事宜，於會後致贈紀念品，右為該會總務部長小松道彥先生。



本團拜會駐日本代表處，就我對日本外交事務之推動現況、台日關係發展、駐外人員管理等交換意見，並於會後致贈紀念品，左為駐日本代表處馮代表寄台。



本團參訪地方獨立行政法人京都市立病院機構，就日本地方政府設立行政法人之制度規定及情形，以及改制獨立行政法人對機構運作方面之影響交換意見，並於會後致贈紀念品，右為京都市立病院機構經營企劃局長棚橋一博先生。



本團參訪大阪府，就大阪府近來推動組織整併及人事精簡之經驗及措施交換意見後，合影留念，右五為本總處張主任秘書念中，左一為大阪府總務部人事室人事課長榮野正夫先生。



本團參訪國立大學法人大阪大學，就日本大學法人之法制基礎、大學法人評價制度以及改制大學法人後對大學運作方面之影響交換意見，中間為該校副學長高橋明先生。



本團拜會駐大阪辦事處，就該處近來推動業務推動及用人情形交換意見後合影留念，前排左三為本總處張主任秘書念中，右三為駐大阪辦事處黃處長諸侯，右一為謝副處長文發。