

行政院組織改造之現況與展望

The Status-quo and the Expectation of Government Reform

葉俊榮（行政院研究發展考核委員會主任委員）*

YEH, Jiunn-Rong (Minister of Research, Development and Evaluation Commission,
Executive Yuan)

摘要 Abstract

台灣因應全球化時空壓縮、民主鞏固以及提升競爭力三個制度性契機，開啟關鍵的組改時刻。本文描述台灣政府組織所面對的困境，以及政府所推動組織改造的特色，還有其潛在的效益以及後續的規劃。

本文強調組織改造背後是高度流動的環境，不僅國際與國內的連結，同時也是公、私部門間的互動，更是政府與市民社會間的對話。從整體性的觀點才能完整詮釋組織改造的現況，以及後續的完整規劃。

本文認為當前政府逐步推動的組織改造，建立在完整的理論基礎與政策規劃之上，組織改造是機關數量改造，更是職能與策略的改造，足以引領台灣未來發展。政府與民間社會對於公部門的改造也具有高度的共識，未來政府為落實後續的規劃，也期待行政部門與立法部門攜手合作，儘速通過行政院組織法的修正，共同完成政府組織改造的龐大工程。

Response to the change of globalization, the consolidation of democracy and the promotion of international competitiveness, Taiwan is in the precious moment of reinventing of government. Facing these three challenges, this essay analysis the problems and the characteristics of government reforming. Further, the essay discusses the potential benefits of reforming, and following plans.

Based on the highly flow environment, the essay emphasized the process links to the interactions between globalization and localization; public sector and private sector; government and civil society. Holistic perspective would be the best analysis method to interview the development of current government reform.

The essay thinks the success of government reform depend on completeness of theoretical basis and policy formulation. Government reform is not only the reform of government scale, but also the reform of government function and strategy. Government and civil society have consensus on government reform; we wish government could cooperate with legislative Yuan to amend the organic law of Executive Yuan and accomplish the political reform to strengthen the efficiency and efficiency of public sector.

關鍵詞 keywords: 政府組織改造、行政院組織法、中央行政機關組織基準法
government reform, the Basic Organizational Code of the Central Administrative
Agencies, the Organic Law of Executive Yuan

*

- ◆聯絡地址：台北市中正區濟南路1段2之2號7樓
- ◆聯絡電話：(02) 23419066
- ◆e-mail：jryeh@rdec.gov.tw

壹、前言

政府組織改造延續自英美先進國追求公部門改革的思維，其目的在於提升政府職能，以符合民主社會對政府治理效能的期望。特別在邁向全球化的時代，科技、經濟、政治與法律等領域不斷稀釋傳統國家的主權，政府的組織設計的良窳，關係著本身能否因應高度流動（flow）的外在環境，並採取積極預應的作為。這些構成1980年代以來，各國推動政府組織改造的動力。

Heeks（1999: 9-11）認為政府改造成成功的3個因素，在於政府意識到本身的運作危機、納入完整的組織調整思維，並且有充分的權力與意願進行改革。除了這些因素，台灣由於特殊的政經脈絡，政府推動組織調整時背後又潛藏著三個制度性的條件。首先是全球化下時間跟空間的高度壓縮，各種資源在國際間流動越來越快速，政府唯有調整組織來提升服務效能，才能順應這股全球化趨勢。其次是2000年政黨輪替後，政權更迭促使政府跳脫大有為的結構，效法企業建

立更具有顧客導向（customer-orientation）精神的機關模式^{（註1）}。最後，就是提升台灣的國際競爭力，面對台灣困難的國際處境，唯有政府調整組織，與民間社會攜手合作，才能強化台灣在國際間的競爭力以及能見度。這3個制度性機會開啟了政府組織改造的機會之窗，也使政府積極思考組織改革，以強化台灣的全球競爭優勢。

這樣的論述能從世界經濟論壇（WEF, World Economic Forum）的國家競爭力^{（註2）}評比來驗證。如表1所示，台灣不論在科技研發、經濟發展以及民間企業的表現上都非常搶眼；相對之下，政府的表現卻遠落後於私部門。這意謂著政府若能強化其治理效能，台灣整體的成長競爭力將更為傲人。「遠見雜誌」在2003年8月曾對台灣的美僑及歐僑商會會員，還有上市上櫃的本土企業進行投資意願調查。當中約有55.6%的外商希望政府能夠改善效能，國內企業也有62.9%希望強化政府效能。政府治理效能受到許多變項影響，但是組織規模的最適化則是關鍵。換句話說，規劃完善

表1 台灣成長競爭力的世界評比 (WEF)

| | 2001年 | 2002年 | 2003年 | 2004年 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 整體 | 7 | 6 | 5 | 4 |
| 科技研發 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 政府部門 | 24 | 27 | 21 | 27 |
| 經濟環境 | 15 | 6 | 18 | 9 |
| 民間企業 | 21 | 16 | 16 | 17 |

的政府規模，得以確保政府政策規劃與執行量能，將有助於政府的治理，並扮演引導民間社會與私人產業發展的功能。

本文檢視當前政府組織的問題，探討政府對於組織改造的規劃與進度，並分析組織改造帶來的實益。的確，組織改造涉及的面向非常廣泛，除了完整組織改造理論基礎，更要搭配相關的行政配套措施，本文也將一

併討論。

貳、當前政府組織改造的問題

儘管各國政府組織設計因為政經環境差異，在組織規模上各有不同。但是這些先進國家的中央部會數目約在15個左右，諸如美國、日本、德國、澳洲及英國等等，如表2所示。相較於這些國家，台灣政府的數量和

表2 各國中央政府部會數目一覽表

| 國家 | 中央部會數目 | 國家 | 中央部會數目 |
|----|--------|-----|----------|
| 美國 | 15部 | 澳洲 | 1室15部 |
| 德國 | 14部 | 日本 | 1府12省廳 |
| 英國 | 17部 | 新加坡 | 14部 |
| 法國 | 17部 | 荷蘭 | 13部 |
| 瑞典 | 10部 | 韓國 | 18部4處11會 |

規模便顯得相當龐雜。目前台灣有36個部會（尚未包括已經立法通過的國家通訊傳播委員會），每個部會又多設有所屬三級、四級、五級機關和機構。附屬三級機關構336個以上，而附屬四級機關構則有346個以上。整體算來，行政院共有700個以上機關或機構。層級太多、機關數量太多以及組織的定位不清，造成機關間耗費龐大的成本在彼此溝通與協商，更造成政策執行上的困難，減低政府運作的效能。

政府規模之所以如此龐大，在於迷信「機關論」與「功能論」，因為民眾、社會、公務人員和立法部門經常認為，政府有效解決問題或提供服務的手段在於設立獨當一面的機關，或者認定只有機關的層級愈高，才有能力解決問題和提供服務。儘管「機關論」與「功能論」有其立論基礎。但是若過度強調個別機關設置的重要性，卻導致整體政府組織設計的不理性，產生許多負面效果。首先，機關間必須耗費更多成本與時間在溝通與協調；其次，行政機關的流程因而拉長，影響決策效能和服務品質；第三

是面對政府有限的財政，資源配置變得分散甚至重疊而缺乏效率；最後，機關間的決策整合成本更高。

除此之外，過去政府混淆了「部」、「委員會」、「署」等的角色，造成整體組織運作上的困難。本來委員會應該是擔任政策規劃、審議及評估的角色，「署」則應該是部以下所設立的機關。近年來多數增設的委員會或署等機關的業務功能，其實可以由原來的部分擔，混淆的機關組織耗費更多政策協商與執行的成本。舉例來說，政府的幕僚決策單位都應設於行政院下，但是包括研考會、經建會與工程會等卻多設置成部會。這使得政府的政策規劃必須由院本部進行，但是院本部又缺乏充足的資源進行政策的深度研議與部會間的折衝，造成決策品質降低的風險大幅提升。

參、朝野政黨對於組織改造具有相當的共識

政府既有體制的困境是個長期的困擾，行政院從1987年便成立行政院組織法（以下簡稱「組織法」）研究修正專案小組開始推動，迄今已近19年

之久，歷經多位行政院院長的努力。隨著2000年政黨輪替帶來的政治變革，2001年總統府積極成立政府改造委員會，並於行政院設立組織改造推動委員會，積極推動「中央行政機關組織基準法」（以下簡稱「基準法」）立法及組織法的修正。整體來看，組織改造的修法工程橫跨國民黨或民進黨執政時期，而各主要政黨對於調整政府組織已經存在相當的共識。

經過朝野各政黨的協商，立法院於2004年通過基準法，將行政院組織限定在13部、4會與5個獨立機關。同時，行政院因應基準法提出的原則和規範，於該年9月立法院第五屆提出13部4會的組織法修正草案。2005年11月，經過朝野持續協商，決定將基準法規定的數目調整為15部6個委員會。這些規劃目前已經獲得朝野多數間的認同，期望透過朝野的合作，能夠在2007年1月正式施行。

肆、組織改造的特色：數量改造、職能改造與策略改造

組織改造的工程，從基準法的規

範到組織法草案的規劃，從組織數量與職能到政府策略的改造，描繪出未來中央政府的機關架構。依據基準法的設計，未來一級（院）、二級（部會）和三級機關（部會所轄的第一層機關）以上才的組織才需要立法。同時，未來組織法的規範內容，在於機關職掌和政務人力等重大事項，而將機關內部單位、人力總數與配置等管理性事項予以鬆綁。Bohte與Meier（2001: 341-54）強調政府組織面對挑戰時，政府結構對於政府績效表現有個高度相關性，特別是當組織面對相當困難的挑戰時。基準法這些原則不僅控制政府機關數量，確保政府的控制幅度得以強化執行績效；同時，更將過去對於機關的過度管制適度鬆綁，使得政府具有相當彈性（flexibility）以預應未來困難或風險高的公共事務。

從基準法的規範當中，行政院部會或相當層級機關組織體系包含「部」、「委員會」和「獨立機關」等3大類型。同時，配合責任政治與政策需要，基準法也充實了行政院本部的角色與職能。這3類機關組織和院本部組織的職能，藉由組織改造的

過程重新設計，未來將強化其機關運作的量能。

基準法希望釐清各種組織的角色，避免疊床架屋導致政策失靈（policy failure）的現象產生。未來的政府組織若能依照部、會、獨立機關明確分工，將使得新興的行政院組織如同一棟房子，部代表房子最必要的支柱，每一支柱都深入民間，但彼此互不重疊，委員會和行政院本部則是房子最必要的橫樑，緊緊地將所有的支柱結合，確保政府這棟房子能夠穩定運作。

一、「部」掌理中央政府的核心職能

組織改造在於重新調整與界定政府的任務目標、權力分配以及行政文化，依照職能與業務的差異描繪政府運作模式，就現行規劃的「部」來說，可以區分為兩類模式：

第一類是既有的8個部，包括內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部與交通部，有些部的職能會根據社會需求不同，做出更妥切的新增或重整。這些部也是世界各國中央政府多會設置的部。第

二類是面對國家政經變遷而新設立的部，包括勞動及人力資源部^(註3)、農業部^(註4)、衛生及社會安全部^(註5)、環境資源部^(註6)、文化及觀光部^(註7)、退伍軍人事務部及科技部。這5個部多是從原有的組織（委員會或者是部內單位等）轉變或提升為部。將這些領域轉變為部，在一方面符合基準法的精神，另一方面也反應社會對於這些議題的關注與重視。

舉例來說，勞動及人力資源部的設置在於培養具有知識競爭力的就業人力。隨著知識經濟（knowledge-based economy）的來臨以及知識型產業勃興，該部的設置將能與勞動者及雇主合作，透過終生學習培養具備知識、技能的人力資源，以符合國家產業轉型的人力需求。同時，該部將確保勞動工作場所的健康與安全，並落實憲法保護的免受工作歧視和平等權，建構政府與勞資雙方三贏的人力資源政策。

再以農業部來說，其核心關懷在於透過國際行銷的強化以及產品附加價值的擴大，來提升農漁民的生活品質。特別是台灣加入世界貿易組織

(World Trade Organization) 後，國際農業產業的競爭衝擊將更大，農業部的成立有助於推動高科技農業，強化農業組織以加速農業產業型態轉型。除此之外，未來農業部也能擴大各項產銷公共投資，並維護農業金融秩序。所以，農業部的設置能夠改善農業經營環境、照顧農民生活、更提升農產品品質及維護食用者的健康。

在永續發展 (sustainable development) 的思維下，環境資源部的設計，是依照兩個主軸進行，一方面從單純的環境保護觀念走向整體環境資源管理；另一方面則是從分散到整合，除水、土、林和空氣，甚至牽涉海洋的自然資源整合外，更要將資源運用與流通採用整合觀點看待。該部是具有積極規劃及保育導向的環境資源組織，尋求經濟發展與環境保護的雙贏策略，促進人類與大自然和諧共處，培養國家邁向永續發展的制度量能。再者，台灣屬於天然災害頻繁的地方，加上氣候變遷，豪雨、旱災頻傳，未來政府組織不僅重視救災，更要重視防災。未來政府除了延伸救災機制，將消防、警力等和內政及國土

安全部整合，並將國土規劃和管理等防災機制納入環境資源部。

文化及觀光部則是反應台灣社會轉型的思維。Inglehart (1990, 1997) 強調，隨著國家的經濟發展，整體社會價值將從追求物質滿足，進而重視非物質需求的層次，也就是所謂的後物質主義的價值觀。實際上，台灣從1980面對長期的經濟繁榮後，如同多數工業化社會，也邁向後物質主義的路徑，而文化部的設立正是反應這股變遷的思維。該部透過多元的文化政策，引領人民重新重視在地文化以及人力歷史，也將文化與觀光政策結合，培養台灣特殊的文化產業，擴張了台灣後物質主義時代的需求，以及與國際交流的管道與視野。

這些「部」的建構背後顯示政府並非盲目要求組織精簡 (Downsizing)，而是具備前瞻性的觀點，透過完善的規劃，並保持彈性以確保未來政府組織，將能積極導引國家預算及行政資源的規劃，形塑台灣的發展趨勢。

二、協調性委員會統整政府發展方向

行政與立法部門協商，未來朝野將成立6個委員會，分別為國家發展及科技委員會（以下簡稱國發會）、海洋委員會（以下簡稱海洋會）、原住民族委員會（以下簡稱原民會）、客家委員會（以下簡稱客委會）、性別及社會平權委員會（以下簡稱性平會）及大陸委員會（以下簡稱陸委會）。委員會的建制反應台灣面對全球化以及民主轉型後，不斷擴張的多元價值取向。國發會以及陸委會的設立，反應政府政策由於具有跨部或跨領域的性質，需要整合的平台；而性平會及海洋會則彰顯政府具有宏觀的處理，能夠積極因應諸如性別主流化（gender mainstreaming）與海洋國家等新興課題。而原民會與客委會的保留，則是面對台灣多族群的社會特質，透過機關設置來實踐族群平等發展的民主精神。

這些議題橫跨既有的政策範疇，需要透過制度性的協調與溝通機制，這也就是基準法賦予行政院基於政策統合需要而設置「委員會」的思維。未來如果有臨時性的跨領域業務，便以基準法規定的跨機關任務編組方式來解決，以符合組織精簡的原則。

三、獨立機關專業而公正執行職權，確保公共利益

民主政治除了形式民主的要求，也重視政府的專業及責任。台灣作為新興民主政體，面對管制性或調查性事務的決策與執行，負責相關事務的政府機關更需要具有專業取向，在決策過程中建構充分參與的民主機制，提升社會的信賴程度以確保公益的實現。

獨立機關便是因應這些訴求而設立的組織型態。其性質屬於合議制機關，依據法律獨立行使職權自主運作，除法律另有規定外，不受行政體系的指揮監督，也不用負責政策諮詢或協調的業務。組織重心在於執行裁決性、管制性或調查性之公共任務，超脫黨派立場依據專業及法律來行使職權，俾使其運作更能反應社會在特殊範疇中的公平正義。

現行政府業務中需要類似組織設計的領域，主要為中央銀行、中央選舉委員會、行政院公平交易委員會和行政院金融監督管理委員會以及國家通訊傳播委員會。但是這些機關的設計和運作，如要達到獨立機關的運作

型態，需要透過相關組織法的制定或修正。2005年11月在立法院通過「國家通訊傳播委員會組織法」後，國家通訊傳播委員會已經朝向獨立機關的方向運行。未來其他機關的組織法經由立法院審議後，也會逐步邁向獨立機關的組織建制模式。

伍、組織改造的效益與後續規劃

一、組織改造的效益

政府組織變革反應社會對於政府的期望，未來若能成功轉型將帶來龐大的效益，不論從因應全球趨勢到凸顯台灣在地的特色，或者是從強化政府正當性到建立顧客導向的服務，再或者是從提升政策效能到協助民間產業發展，這些都是政府組織變革預期的成果。舉例來說，環境資源部的設置，將國土規劃、環境評估、水資源、資然資源保育等重要工作整合到單一部門，提供快速而明確的單一窗口服務，使得環境保護更有效率，也使得產業部門有更明確的依據。不僅如此，環境資源部設置符合全球永續

的變遷，也彰顯台灣特殊的環境與天然資源關懷。

Pierre與Guy（2005）強調當代政府面對的是複雜社會下的多層次治理（multi-level governance），政府必須思考如何讓其運作符合治理、責任以及民主合法性。從這樣的觀點來檢視這波組改工程，可以將其影響層次略分為國家整體、私人產業、民間社會以及公務人員4個面向。對於國家來說，組織改造引進企業以及先進國家政府的運作經驗，組織的最適化有助於釐清國家發展的策略，使得政府得以整合資源、甚至引進私部門的龐大資源，讓台灣能積極因應全球化的衝擊。未來政府規模縮小很多，但很多公共服務轉由民間社會與私人企業營運，以更有效率的運作方式，讓傳統的公共目的以更具體有效的獲致。

對於民間社會來說，民主政治中的治理強調政府要與私部門建立更緊密的互動，並且提高本身的回應性（Vigoda, 2002）。政府變革所希望形塑的組織便符合這樣的標準，使政府能對民眾負起應有的責任，將國家財政導入民間最關切的公共服務和管制

領域，提供民眾更廣泛的選擇。同時，避免財政浪費等政府失靈的現象，並創造更多公平的機會，讓民間社會享有與已開發國家一樣的公部門服務。

對於企業來說，政府組織與流程的精簡導致管制措施更為合理化，企業得以大幅減低與政府互動的成本與時間，並得到更為完善的服務。不僅強化企業在國際間的競爭優勢，也形成國外企業投資的誘因。若能藉由組織改造提高政府效能，將有助於企業的投資與經營，從前述「遠見雜誌」的調查，也可驗證若能藉由組織調整來強化效能，將符合台灣本土企業與國際企業的期望。

對於公務人員來說，完善的政府組織能減少許多相互協調的跨機關會議，簡化事務處理流程後將成本轉移到提供民眾高品質的服務，改變過去多頭馬車的決策困境，更有效率地滿足民間的需求。不僅贏得民眾信任，也提高公務人員的士氣以及榮譽感。

許多學者擔心各國政府推動組織改造，若過度強調市場以及效能導向，是否可能產生反效果，例如維持

政府公開性（Publicness）與透明度就是一個挑戰（Shamsul, 2001:62-82）。但是台灣的政府組織改造卻同時兼顧效能提升以及民主政治的核心價值。從提升效能的現象來說，組織改革是持續性的過程，政府在過程中強化運作效能，並提升企業投資又因以及國際競爭力；同時，確保公務人員的尊嚴更提升為民服務的績效。而適當的政府組織規模與職能，又有助於提升立法部門以及市民社會的監督與掌控，確保政府運作符合民主政治的原則。

二、行政院組織改造的後續規劃

因應基準法公布施行，行政院除了組織法的修正草案外，也提出行政院功能業務與組織調整暫行條例草案以及中央政府機關總員額法草案。為了順利銜接基準法完成立法的後續作業，行政院組織改造推動委員會於2004年10月底通過「行政院及所屬各級機關組織調整作業原則」，並於同年11月1日函送各機關辦理。各機關依據組織法修正草案所設部、會及獨立機關及「院本部」，組成23個調整規

劃分組進行調整。機關領導者對於組織改造的決心，往往影響政府組織改造的成效，因此各個分組都是由各政府組織的副首長共同召集推動，目前各部會已經進行新機關細項業務區塊及所屬機關設置檢討，陸續完成組織調整規劃報告。

除了機關本身的調整，各項相關配套措施也多陸續進行中，這些範疇包括辦公廳舍的調整、法規整備作業、檔案移交^(註8)、財產移交的作業程序、資訊系統的配合^(註9)都已經在進行。隨著各部會的積極因應，組織改造已完成初步調整規劃，各部會也已有新的組織架構規劃藍圖。政府的組織改造是動態的過程，調整的過程中仍要提供民眾服務。政府的這些搭配措施和細節規劃都已準備就緒，等待組織法修正案通過後，就會依序啟動後續的改造機制，使得大規模的組織變動，不僅帶來長期性的效益，短期也不會影響到政務推動和為民服務的連續性。

組織法修正草案於立法院第五屆最後一個會期審議時，歷經多次朝野協商，使得草案的基本和重要架構得

到多數朝野政黨的支持^(註10)。儘管如此，不同政黨間對於部分規劃仍有不同見解。目前的考量議題包括退伍軍人事務部、大陸委員會是否應設置？究竟設置海洋事務部或海洋委員會，究應設置科技部或科技委員會，以及是否設置性別平等委員會等，這些建議都設限於基準法的總量上限。但是，面對民主社會下的多元觀點，組改議題自然有許多不同的見解，為了回應社會朝野合作期待，朝野仍積極溝通，將各政黨的意見納入未來修正協商方案中^(註11)。

陸、結論

Light (1997) 強調政府改革有4項趨勢，分別是科學的管理、避免浪費、提升政府透明度，並且讓專業管理者進行管理。這波政府改造正朝著這些趨勢前進。除此之外，各國政府面對全球化下處於高度流動的環境，不論是國際與國內，公部門與私部門以及政府與市民社會間的流動。政府組織調整在於積極掌控流動，引導台灣在全球政府與企業的競爭中勝出。而行政院組織法修正案完成立法的工

作則是其中的關鍵，需要各黨派跳脫本位主義，與民間共同攜手合作完成。從另一個層面來說，過去因為台灣負面的政黨競爭，使得組織改造推動耗費過多無謂的成本。但是社會多希望朝野政黨能真正進入和解、理性協商的政治常態，而組織法修正草案正是試金石，成為各政黨合作，以全民福祉為重的成功經驗。

行政院組織改造已經歷時將近19

年，3個重要的制度性機會，加上完善的組改政策規劃為台灣開啟關鍵的組改時刻。讓政府得以認真思考如何展現台灣在國際間的特色，面對全球激烈的競爭與嚴酷的挑戰，獲得較為有利的發展地位。而朝野政黨及所有政治人物若能掌握這個契機，將能擴張未來政府運作的量能，提升台灣的國際競爭力以及公部門的服務品質！

附註：

- 註1：例如，台灣許多的國營事業，其性質多可以交由私部門掌理。但是這些事項透過自由市場機制決定的事項，都強制納入政府管理甚至是控制的範疇，造成政府失靈(government failure)現象頻頻發生，使得這些國營事業往往背離其原本的目標。
- 註2：世界經濟論壇將競爭力定義為國家是否達到高經濟成長及高平均國民所得之能力。
- 註3：勞動及人力資源部包括勞動關係、勞動基準、勞工福利、勞工保險、勞工退休、職業安全衛生、勞動力規劃及運用、勞動統計、外國人工作、職業訓練、就業服務、技能檢定、工作平等及就業促進等事項。
- 註4：農業部包括農業、漁業、畜牧、農業推廣、農業金融、農業生物科技等相關制度的持續推動、管理、督導或新制的研訂等。
- 註5：衛生及社會安全部包括健康保險、國民年金、失業保險及其他社會保險、長期照護、國民健康、弱勢族群等的權益保障、福利服務等制度。
- 註6：環境資源部在於統合資源規劃與保育事宜，整合國土資源資訊、辦理國土規劃、森林資源之復育及保育、統合水域資源規劃與河川治理，確保自然資源的永續利用，落實水土保持，強化治山防災，發揮國土保安與水源涵養功能，並辦理環境品質監測與環境保護、污染防治事宜，維護生物多樣化之生態環境。
- 註7：文化及觀光部負責文化資產、文化設施、國際文化交流、藝術創作、文化機構、出版、電影管理、觀光、蒙藏文化等。文化及觀光部負責文化資產、文化設施、國際文化交流、藝術創作、文化機構、出版、電影管理、觀光、蒙藏文化等。
- 註8：依照整併、裁撤及精簡、改隸及改制者等模式不同而有差異。1. 屬於組織整併者則從2006年3月起成立檔案移交專案小組，並確認檔案移交範圍、方式時程、地點與權成立責分工，並由各機關提報檔案

移交接管計畫。預計於2006年10月底完成檔案稽催、清查、編製檔案交接紀錄，並從2007年起開始辦理檔案移交。2. 屬於裁撤機關，則其檔案由上級機關概括承接。3. 屬於組織精簡、改隸及改制者，不用辦理檔案移交，檔案由業務承接機關概括接管。同時機關檔案分類表、檔案保存年限區分表都要檢討修正；檔案保存年限區分表應依規定送交檔案管理局審核。

註9：區分為前置期、啟動日與完備日。在前置時期，主管機關負責訂定資訊系統移轉評估程序、標準、規範及法制作業，並建立系統共通整合架構。而新機關工作圈，則依系統移轉評估程序訂定各階段移轉計畫，含測試演練作業及關鍵系統中斷備援方案。而原先機關則是配合新機關工作圈系統建置，執行系統及資料移轉計畫。等到啟動日，主要系統便正式運作並提供服務。並於完備時期，完成系統全面整合及進行資訊移轉。

註10：主要包括4個部份：1. 為因應政務需要，強化委員會政策協調、統合功能，同時，襄助院長落實預算及會計管理、公務人力及組織管理、法制事務及資訊管理等重大事項，將政務委員人數增加到7人至9人，同時，又為彰顯性別主流化價值，行政院院長應指定政務委員一人綜理性別平等事務。2. 副秘書長增加為2人，其中一人職務比照簡任第十四職等，襄助秘書長處理有關事務並兼發言人，處理新聞發布等事項。而行政院為應業務需要，得遴聘無給職顧問40人。3. 行政院得指定設立相當中央二級獨立機關。4. 設置管理四長以強化院本部資源整體管理的功能：主計長統籌預算編列與政府會計管理；人事長處理公務人力政策與組織規劃；法制長處理法制規劃與審議；資訊長則掌握資訊管理，特任或職務比照簡任第十四職等，其中主計長及人事長並得由政務委員兼任之。

註11：必須說明的是，若立法過程的協商結果，仍然認為需要增設部或委員會，必須同時搭配連動修正基準法相關條文的規定，而且修正的內容要儘量尊重上會期的協商基礎。

參考資料

1. Heeks, Richard 1999. Reinventing Government in the Information Age London: Routledge.
2. Bohte, John, and Kenneth J. Meier 2001. "Structure and the performance of public organization: Task Difficulty and Span of Control," Public Organization Review 1: 341-54.
3. Haque, M. Shamsul, "The Diminishing Publicness of Public Service under the Current Mode of Governance," Public Administration Review 61(1): 65-82.
4. Inglehart, Ronald. 1990. Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton, NJ: Princeton University Press.
5. Inglehart, Ronald. 1997. Modernization and Post-materialism: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton, NJ: Princeton University Press.
6. Light, Paul Charles, 1997. The Tides of Reform: Making Government Work New Haven: Yale University Press.
7. Norris, Michael E., 2000. Reinventing the Administrative State. New York : University Press of America.
8. Pierre, Jon, & Peters, Guy, (2005) Governing Complex Societies : Trajectories and Scenarios, New York : Palgrave.
9. Vigoda, Eran, 2002. "From Responsiveness to Collaboration: Governance, Citizens, and the Next Generation of Public Administration," Public Administration Review 62(5): 527-40.
10. World Bank, (2000), Reforming Public Institutions and Strengthening Governance.