

本報告僅供委員參考

編號：第 109—151 號

行政院人事行政總處及所屬 110 年度單位預算評估報告

立法院預算中心
中華民國 109 年 9 月

行政院人事行政總處及所屬 110 年度單位預算評估報告目錄

頁次

一、近年完成多項法規及獎金研修之法制工作，允宜就個別性獎金尚未績效化或績效化程度有提升必要者，定期辦理檢討並與相關機關廣泛交換意見 -----	1
二、適用總員額法之中央政府機關於 110 年度編列預算員額雖較 109 年度減少，惟司法及長照等業務領域尚有增加人力之需求，允宜賡續協助各機關提升人力合理配置及多元運用之成效 -----	4
三、「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運」計畫允宜合理配置各年度之系統、資安及教育訓練等軟硬體經費，並強化跨機關聯繫機制，俾達成建置系統之應有效益 -----	6
四、「智慧創新人事服務計畫」為國發會「服務型智慧政府 2.0 推動計畫」之子計畫，涉及跨機關諸多系統開發及資料轉檔與介接，允宜事先協調各資料來源機關依時程辦理 -----	9
五、「擴大地方政府差勤作業電子化計畫」允宜完善實施計畫內容，並與地方政府詳細溝通補助內容及需自籌經費；俾免計畫審核通過並核撥補助款項後，因財政因素而影響計畫之推動 -----	11
六、110 年度預計進用 18 名勞務承攬，允宜釐清該等非典型人員辦理業務性質與常任人員之區別並據以擇定適切用人類型，以落實政府保障非典型勞工權益之目標 -----	14
七、已有 29 個機關學校設置托育設施，並有 9 個機關學校經評估規劃將設置，人事總處協助該等機關提出後續具體可行之執行措施 -----	17
八、每年度賡續辦理性別主流化相關課程，允宜契合社會變遷趨勢並與相關政策結合，俾提出有效策進措施並提升計畫成效 -----	20

行政院人事行政總處及所屬 110 年度單位預算評估報告

行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)及所屬公務人力發展學院 110 年度預算案編列歲入 4,059 萬 3 千元,較 109 年度預算數 4,688 萬元減少 628 萬 7 元(減幅 13.41%);歲出 24 億 9,204 萬 8 千元,較 109 年度預算數 24 億 5,210 萬 6 千元,增加 3,994 萬 2 千元(增幅 1.63%)。謹就人事總處及所屬 110 年度預算案評估如下:

一、近年完成多項法規及獎金研修之法制工作,允宜就個別性獎金尚未績效化或績效化程度有提升必要者,定期辦理檢討並與相關機關廣泛交換意見

人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「人事行政綜合規劃」分支計畫編列 313 萬元及「給與福利制規劃」分支計畫編列 154 萬 7 千元,辦理增修訂人事法規、法制及員工給與福利等各項工作。經查:

(一)人事總處近年完成多項法規及獎金研修之法制工作,部分獎金並經評估後報請行政院核定修正、整併或廢止

為推動策略性人力資源管理及精進公務人事法制制度,近年來人事總處陸續研修公務人員基準法、行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法及工友退職補償金發放作業注意事項(附件五)等法規;並積極檢視各獎金給與項目之合理性及研擬相關法規賦予其法源依據。

據該總處說明,鑑於目前各機關發放個別性獎金項目頗多,目的及性質亦殊異;爰為檢討該等獎金之必要性、合理性並建立以績效為導向之獎金薪酬制度,該總處將「個別性獎金績效化增加數」列為 106 年度至 109 年度中程施政計畫之關鍵績效指標,分年就尚未績效化或績效化程度有檢討必要之獎金項目,先由主管機關逐一檢視後再由人事總處邀集相關機關成

立審查小組辦理複審。部分獎金規定並經該總處複審評估後報請行政院核定修正、整併或廢止，茲分述如下(詳表 1)：

1. 於 108 年度及 109 年 3 月分別修正「公立醫機構人員獎勵金」及「財政部核發關務獎勵金」等 2 項獎金規定；及停止適用文化部鼓勵檢舉查獲違法案案件獎勵金、行政院農業委員會林務局嘉義林區管理處阿里山森林鐵路乘務員安全獎金等 4 項獎金規定；以及整併警察人員工作獎勵金及工作績優人員獎勵金等相關獎金規定為支給表或支給要點。
2. 截至 109 年 6 月底並完成「高雄市政府環境保護局修車技術員工績效獎金支給表」、「內政部警政署保安警察第六總隊特勤人員及安全警衛人員勤務獎金支給表」、「警察機關核發工作獎勵金支給表」、「直轄市政府動產質借機構員工質借業務提成獎金支給要點」、「工程獎金支給表」，以作為上開停止適用獎金規定之配套措施。此外，在地方公營事業機構獎金方面，「連江縣政府所屬事業機構年度績效獎金」原考量涉地方公營事業機構員工待遇、福利、退休撫卹及資遣等給與事項之管理方式及國營事業管理法等相關法令規範通盤研議，經人事總處進行評估後亦經行政院於 109 年 5 月 13 日核定修正實施。

(二)審酌部分獎金有其支給意旨，尚由主管機關辦理檢討作業中

又考量各機關之個別性獎金支給意旨各異，按人事總處說明，倘該獎金項目經主管機關自評為慰勉工作性質危險辛勞、慰勉工作環境特殊惡劣、延攬留任特殊專業人員、具期限性及支給對象均適用勞動基準法等支給性質，則暫不列入提升績效化對象，由該總處依各主管機關填復之經費編列及獎金發給方式逐項檢視後，撰寫賡續推動績效化獎金項目檢視建議，函送

相關主辦機關再予評估提升績效化之可行性，以持續推動提升獎金績效化事宜。目前有臺灣鐵路管理局之從業人員營運、績效獎金、動力車乘務員駕駛安全等 3 項獎金刻由其主管機關交通部辦理檢討作業中，至其餘獎金之編列方式及發給程序目前評估尚符績效獎金意旨，未來將賡續辦理定期檢討作業。

綜上，人事總處為推動策略性人力資源管理並導入績效待遇精神，近年均將「個別性獎金績效化增加數」列為年度施政計畫之關鍵績效指標。允宜就個別性獎金尚未績效化或績效化程度尚有提升必要者，定期辦理檢討作業並與相關機關就該等獎金內涵廣泛交換意見，以為後續修正給與項目或賦予尚未法制化者之法源依據等作業之準據。

表 1 至 109 年 6 月止各項獎金給與項目修正、整併或停止適用情形

給予類型	獎金修正、整併或停止適用	說明
公務人員獎金	修正	公立醫療機構人員獎勵金及財政部核發關務獎勵金
	停止適用	1. 文化部鼓勵檢舉查獲違法案件獎勵金 2. 行政院農業委員會林務局嘉義林區管理處阿里山森林鐵路乘務員安全獎金 3. 及臺灣鐵路管理局營運獎金。 4. 內政部警政署保安警察第六總隊安全警衛年節獎金（改適用「內政部警政署保安警察第六總隊特勤人員及安全警衛人員勤務獎金支給表」）
	整併	1. 警察人員工作獎勵金及工作績優人員獎勵金：整併為「警察機關核發工作獎勵金支給表」。 2. 動產質借處員工營業績效考核獎金及高雄市政府財政局動產質借所員工質借業務提成獎金：該 2 項獎金整併為「直轄市政府動產質借機構員工質借業務提成獎金支給給要點」。 3. 中央行政機關工程獎金、地方行政機關工程獎金、水利署工程獎金：該 3 項獎金併入「工程獎金支給表」。
軍職人員獎金	完成法制化	106 年 6 月 14 日經總統令公布，軍人享有獎金權利自此有法律授權依據。
地方公營事業機構獎金	修正	「連江縣政府所屬事業機構年度績效獎金」經行政院 109 年 5 月 13 日核定修正部分項目。

資料來源：行政院人事行政總處。

二、適用總員額法之中央政府機關於 110 年度編列預算員額雖較 109 年度減少，惟司法及長照等業務領域尚有增加人力之需求，允宜賡續協助各機關提升人力合理配置及多元運用之成效

人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「合理配置組設人力」分支計畫編列 207 萬 9 千元，作為辦理審議及控管各機關組織編制與預算員額等業務所需之經費。經查：

(一)員額評鑑制度之變革

為瞭解各機關組織及員額合理化配置情形，行政院前於 84 年訂頒「行政院人力評鑑服務團實施計畫」，每年邀集行政院相關幕僚機關及學者專家組成「行政院人力評鑑服務團」，擇定 6 至 10 個重點機關進行實地評鑑，對機關之人力配置問題提出建議及改進意見。復於 99 年 4 月 1 日中央政府機關總員額法（下簡稱總員額法）公布施行，該法第 8 條明定各機關應定期評鑑所屬機關員額總數之合理性，並對於不適任人力依相關法令採取管理措施；易言之，員額評鑑方式由過去每年之行政院擇定重點機關（構）評鑑方式，改為由各一、二級中央機關每 2 年需對所屬機關進行全面性評鑑，實施迄今，員額評鑑已成為評估各機關人力工作狀況及員額合理配置之常態性機制。

(二)總員額法實施後雖已有效管控中央政府總員額成長，110 年度各機關預算員額較 109 年度減少 1.7%，然司法、長照等業務領域尚有增加人力之需求

總員額法自 99 年 4 月 1 日正式實施後，各機關預算員額在總量管理架構下呈減少趨勢；據統計，108 年度適用總員額法範圍內之中央政府機關預算員額為 15 萬 3,667 人，較 105 年度之 15 萬 8,845 人精簡 5,178 人，精簡率 3.26%；另配合 108

年 12 月 31 日該法修正第一類員額排除公立醫院職員，匡定五院在內之中央政府機關總員額高限訂為 16 萬 900 人；按 110 年度中央政府總預算案總說明及主要附表揭示，該年度中央政府機關預算員額總計編列 13 萬 8,668 人，分別為第一類員額 7 萬 44 人、第二類員額 2 萬 8,484 人、第三類員額 1 萬 4,087 人、第四類員額 6,036 人及第五類員額 2 萬 17 人，整體員額亦較 109 年度減少 2,365 人，約減少 1.7%(詳表 1)。

由上述，揆諸總員額法施行以來，人事總處賡續透過員額評鑑及訪視各機關等管理措施，以協助機關檢討未運用或超額員額，已達管控員額規模及員額零成長目標。然據該總處說明，精簡員額以工友及駐衛警察等事務性人力居多，而因應環境快速變遷及人民對政府提供服務之質量均日益升高；是以，包括司法、矯正、毒品防制、食安、勞檢、長照社福等領域之業務及人力需求仍持續成長。又 107 年 7 月起實施新退休金制度，現職人員退離年齡預期將延後，爰未來各機關減列超額員額速度亦將較過去趨緩，相對使可精簡之人力用以支應上開業務領域之員額來源亦將更為有限。

綜上，自總員額法實施以來，人事總處每 2 年度對行政院所屬各機關辦理員額評鑑作業已成為評估各機關人力合理配置與否之重要機制。110 年度中央政府機關編列預算員額雖較 109 年度減少，惟司法及長照等重大業務領域尚有增加人力之需求，該總處刻正彙整 109 年度員額評鑑報告，允應持續追踪上次(107 年度)評鑑所列管各機關項目之辦理情形，促使機關檢討業務辦理方式，朝減事目標及人力多元化運用方向努力，俾將可精簡員額調整配置於核心業務及支應上開司法、毒品防制、食安及長照等有增加人力需求之業務領域，以利國家順利推動各項重大政策。

表 1 中央政府機關總員額法 109~110 年度員額編列情形比較

單位：人

員額類別	員額範圍	員額最高限	110 年度員額數	109 年度員額數
合計		160,900	138,668	141,033
第一類	機關為執行業務所置政務人員，定有職稱、官等職等之文職人員，醫事人員及聘任人員。但不包含第三類至第五類員額、公立學校教職員及公立醫院職員。	74,600	70,044	69,492
第二類	機關依法令進用之聘僱人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)。但不包含第三類及第四類員額。	40,100	39,595	29,221
第三類	司法院及所屬機關職員(含法警)、聘僱人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)。	15,000	14,087	13,900
第四類	法務部所屬檢察機關職員(含法警)、聘僱人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)。	6,900	6,036	5,850
第五類	警察、消防及海岸巡防機關職(警)員。	24,300	20,017	22,570

說明：表內員額數統計係指適用總員額法之機關單位。

資料來源：110 年度中央政府總預算案總說明及主要附表, P. 65。

三、「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運」計畫允宜合理配置各年度之系統、資安及教育訓練等軟硬體經費，並強化跨機關聯繫機制，俾達成建置系統之應有效益

人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫之「人事資訊發展規劃」分支計畫項下編列「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫」經費 5,095 萬 4 千元，為年度新增計畫項目。經查：

(一)近年人事總處已執行多項人事業務資訊系統建置或功能提升計畫

按人事總處說明，該總處於第三至第五階段電子化政府計畫中陸續提出及執行「創新 e 化人事行政整合服務計畫」(97-100

年)、「全國公務人力資源智慧型資訊服務計畫」(101-105年)、「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫(106-109年)」及「策略性人力資源跨域整合計畫」等；該等計畫並已陸續完成「網際網路版人力資源管理資訊系統」(簡稱WebHR)、「全國共享版差勤系統」、「全國公教人員退休撫卹整合平臺」、「教育人員退撫系統」、「公務人員人事服務網」等多項全國性共用人事業務資訊系統之建置或功能提升，期達成整合或簡化各機關人事作業流程、提升人事資料之正確性、即時性及完整性，並建置「人事雲端資料中心」，以達各機關人事資料能共享及共用之目標。

(二)110 年度執行「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運」計畫之各年度經費需求及預計辦理事項

有鑑於 106 年度執行之「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫(106-109年)」將於 109 年底結束，爰人事總處再推出「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫」，以持續辦理上開已建置多項人事業務資訊系統之功能提升及日常維運工作，並經國家發展委員會於 109 年 5 月 7 日審議同意辦理。本項計畫總經費為 2 億 7,926 萬 7 千元，分 5 年期程辦理(110 年至 114 年)，110 年度編列第 1 年經費 5,095 萬 4 千元，未來年度尚待編列預算數 2 億 2,831 萬 3 千元。茲依該總處提供之補充資料，說明是項計畫各年度經、資門經費需求及預計辦理主要工作項目如次(詳表 1)：

1. 本計畫 5 年期程之經費總需求為 2 億 7,926 萬 7 千元，其中資本支出概估 1 億 4,530 萬 2 千元，係作為支應人事業務資訊系統等功能提升、精進及相關軟硬體設備擴充等所需之經費；並配合各年度機關業務需求、法規修訂等併同進行相關

系統之功能提升。

2. 經常支出：預估 5 年經費需求為 1 億 3,396 萬 5 千元，係支應人事業務資訊系統日常之維護及維運工作所需之經費，包括機房、資通安全檢測及軟硬體維護等。
3. 另據說明，計畫執行後預計達成以下 4 項績效指標，分別為：
 - (1) 每年全國性人事業務系統可用度達 99.95% 以上。
 - (2) 每年全國性人事業務系統使用者整體滿意度達 85% 以上。
 - (3) 每年完成人事資料循證分析與統計達 100 件以上。
 - (4) 本計畫維運之範圍每年均通過 ISO 27001 驗證。

表 1 人事總處「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫(110-114 年)」之各年度經、資門經費需求預計辦理工作項目一覽表

單位：新臺幣千元

年度／經費項目	合計	110	111	112	113	114
一. 資本支出合計	145,302	26,359	28,186	26,444	32,394	31,919
1. 人事業務資訊系統功能提升及精進	77,470	17,034	16,719	14,864	14,239	14,614
2. 全國性共用人事業務資通基礎平臺擴充	67,832	9,325	11,467	11,580	18,155	17,305
二. 經常支出合計	133,965	24,943	27,193	27,443	27,193	27,193
1. 維護及維運人事業務資訊系統	57,375	9,625	11,875	12,125	11,875	11,875
2. 共用人事業務資通系統基礎環境及資通安全維運	76,590	15,318	15,318	15,318	15,318	15,318
三. 總計	279,267	51,302	55,379	53,887	59,587	59,112

資料來源：人事總處「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運計畫(110-114 年)」。

綜上，人事總處辦理行政院所屬及地方機關人事業務資訊化之規劃及推動工作，「全國性共用人事業務資訊系統功能提升及維運(106-109 年)」計畫即將至 109 年底執行結束。為持續維運既有

系統並提升功能，爰於 110 年度再推出為期 5 年之下階段計畫（110-114 年）。鑑於該總處歷年建置人事資訊系統頗多，又屬資安責任等級 A 級機關，本計畫允宜妥適配置各年度軟硬體經費，強化辦理資安防護及教育訓練等技術面及管理面工作；另部分系統涉及跨機關，應強化彼等人事系統之資安聯防體制，持續提升人員之日常資安防護能力，以利即時察覺及快速處理資安問題，俾使每年投入經費所建置系統發揮預期效益。

四、「智慧創新人事服務計畫」為國發會「服務型智慧政府 2.0 推動計畫」之子計畫，涉及跨機關諸多系統開發及資料轉檔與介接，允宜事先協調各資料來源機關依時程辦理

人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「智慧創新人事服務」分支計畫編列 8,813 萬 1 千元，為新增計畫項目。經查：

(一)「智慧創新人事服務計畫」之各年度經費需求及 110 年度預算編列情形

為打造開放與創新智慧政府，行政院於 108 年 1 月 10 日核定「智慧政府推動策略計畫」，復於同年 6 月 6 日函頒「智慧政府行動方案」，國發會並據此研擬及推出「服務型智慧政府 2.0 推動計畫(110-114)」，由 12 個部會共同執行 29 項計畫。其中人事總處提出之「智慧創新人事服務計畫」經行政院 109 年 8 月 3 日核定同意辦理，該計畫總經費 5 億 1,670 萬元（分別由該總處編列 4 億 6,608 萬 8 千元，所屬公務人力發展學院編列 5,061 萬 2 千元），分 5 年辦理；於 110 年度編列第 1 年經費 9,770 萬 1 千元（預計辦理工作及預算編列明細，詳表 1）；未來 4 年度（111-114 年）尚待編列預算數為 4 億 1,899 萬 9 千元。

表 1 人事總處及公務人力發展學院 110 年度「智慧創新人事服務計畫」預計辦理工作及預算編列情形 單位：新臺幣千元

單位	合計	系統開發費			資訊服務費	採購資安及儲存等軟體設備	辦理相關座談會
		公務生涯智慧化系統	人事服務流程簡化再造系統	創新科技完備公務資料及輔助人力決策系統			
人事總處	88,131	15,925	29,225	18,581	5,700	18,200	500
公務人力發展學院	9,570	-	-	-	3,730	5,840	-

資料來源：摘錄人事總處及公務人力發展學院 110 年度預算書。

(二)「智慧創新人事服務計畫」涉及跨機關諸多系統之開發及相關資料轉檔與介接

為落實智慧政府行動方案，人事總處提出「智慧創新人事服務計畫」係以該總處為執行主體並納入所屬公務人力發展學院之數位學習及實體訓練服務部分，進行相關系統開發及資料轉檔與介接。觀之 110 年度預計辦理工作及預算編列情形(詳表 1)，其中該總處編列「創新科技完備公務資料及輔助人力決策」系統開發費 1,858 萬 1 千元；據說明 110 年度預計辦理工作，包括優化區塊鏈驗證平臺、與銓敘部介接職組、職系調整相關資料及與主計總處經費結報資料介接、差假資料蒐集及整合平臺等跨機關資料介接之各項功能規劃，以及建置及優化預警式資訊系統監控平台等。由於涉及 2 個外部機關之資料介接及整合作業，允宜事先協調該等資料來源機關可提供資料時程，並確保資料傳輸過程安全性。

又查，近年來人事總處為配合電子化政府，提出類此計畫及開發建置系統頗多，例如於第五階段電子化政府計畫提出之「策略性人力資源跨域整合服務計畫(106-109 年)」總經費 2

億 4,048 萬 4 千元，遭質疑是否資源重複投入及所建置系統之差異性。詢據該總處說明表示，110 年度預計執行之「智慧創新人事服務計畫」，為優化並擴大上階段計畫範圍；其中人事資料交換機制及區塊鏈之驗證等；而 MyData 平台、人事業務行動化、主動提供個人化公務訊息、教師線上平台免紙本檢證申辦、公務人員考試錄取報到及分配事宜電子化措施、擴大及優化公務職缺徵才 MyData 服務、人事資訊智能(AI) 客服系統、公教人員生活津貼簡化服務、主動式終身學習與智慧培訓、預警式資訊系統監控、導入機器學習演算法輔助人事數據分析、差勤資料蒐集及輔助決策等，均為 110 年度「智慧創新人事服務計畫」新推動業務範圍。

綜上，運用開放資料強化智慧政府之治理能量，為近年政府推動重大政策。人事總處及所屬公務人力發展學院自 110 年度起共同執行之「智慧創新人事服務計畫」，預計導入 New eID（新版身分證）、TAIWAN Fido（臺灣行動身分識別）及運用區塊鏈等新興科技，過程中亦涉及整合銓敘部、主計總處及退撫基金管理委員會乃至教育部等多單位資料。允宜事先溝通協調各資料來源機關可配合提供資料時程並加強資料傳輸安全性，以利寫入區塊鏈擴大各機關資料之加值應用，並達成政府人事業務「全程線上申辦」、「創新、智能行動化服務」及「輔助人事決策」等目標。

五、「擴大地方政府差勤作業電子化計畫」允宜完善實施計畫內容，並與地方政府詳細溝通補助內容及需自籌經費；俾免計畫審核通過並核撥補助款項後，因財政因素而影響計畫之推動

人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「擴大地方政府差勤作業電子化」分支計畫編列

2,144 萬 5 千元，為新增計畫項目。經查：

(一)「擴大地方政府差勤作業電子化計畫」110 年度預計辦理工作項目及預算編列明細

人事總處為導入創新性人力資源管理措施，輔導各級政府差勤作業無紙化，前已建置「全國人力資源管理資訊系統(WebHR)」供全國各人事機構辦理各項人事資訊作業，並負責該系統之維運。茲因近年來公部門差勤制度有重大之變革，例如休假可以小時為單位計算等；該總處爰以擬訂「擴大地方政府差勤作業電子化計畫」經行政院 109 年 7 月 3 日核定總經費 2,144 萬 5 千元，規劃於 110 年執行。有關 110 年度預計辦理工作及預算編列內容如下：

1. 全面推動直轄市政府差勤電子化、減少紙張耗用及提升人事差勤管理效率，補助直轄市政府導入學校線上差勤系統，計 1,050 萬元。
2. 全面推動縣市政府差勤電子化、減少紙張耗用及提升人事差勤管理效率，補助縣市政府導入學校線上差勤系統，計 1,094 萬 5 千元。

(二)「擴大地方政府差勤作業電子化計畫」之辦理方式及各地方政府補助額度上限及經費分攤原則

由上述，本計畫旨在協助各地方政府所屬機關學校建置一共用性差勤系統，將目前仍使用紙本方式辦理差勤作業全數改以電子化方式。依提供之補充資料說明，將以補助型計畫方式辦理；由人事總處先訂定實施計畫，地方政府則於公告期限內提出申請計畫及相關資料，由總處邀請專家學者辦理審查作業，並得視需要召開審查會議，於審查通過後受補助之地方政府須將補助經費及應自籌經費納入年度預算，以辦理後續尚未

導入差勤電子化之所屬機關學校集中建置共用性差勤系統等相關工作。茲依行政院 109 年 7 月核定之「擴大地方政府差勤作業電子化」計畫書內容，說明本計畫補助各地方政府之額度及經費分攤原則(補助比率上限)如下：

1. 補助額度：依各地方政府提報計畫之補助額度最高為新臺幣 500 萬元。
2. 經費分攤原則：依行政院主計總處公布之地方政府財力級次給予不同補助比率上限(詳表 1)。

表 1 人事總處 110 年度執行「擴大地方政府差勤作業電子化計畫」之各地方政府補助比率上限

財力級次	地方政府	補助比率上限
第一級	臺北市	50%
第二級	新北市、桃園市	60%
第三級	臺中市、臺南市、高雄市、新竹縣、新竹市、嘉義市、金門縣	70%
第四級	宜蘭縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、基隆市	80%
第五級	苗栗縣、嘉義縣、屏東縣、花蓮縣、臺東縣、澎湖縣、連江縣	90%

資料來源:人事總處提供之擴大地方政府差勤作業電子化計畫(核定本)。

綜上，人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「擴大地方政府差勤作業電子化」分支計畫編列 2,144 萬 5 千元，規劃採取計畫型補助方式辦理。允宜完善訂定實施計畫，並與各地方政府溝通補助內容、需自籌經費及應納入年度預算與配合編列配合款。俾免補助計畫審核通過並核撥補助款項，嗣後地方政府卻因財政因素影響計畫之推動。

六、110 年度預計進用 18 名勞務承攬，允宜釐清該等非典型人員辦理業務性質與常任人員之區別並據以擇定適切用人類型，以落實政府保障非典型勞工權益之目標

人事總處 110 年度編列以「業務費」支付勞務承攬支出 1,400 萬 1 千元，預計進用 18 名勞務承攬人員。經查：

(一)近年各機關運用各類非典型人力之消長情形

自 99 年 4 月 1 日中央政府機關總員額法施行，適用該法範圍內中央機關預算員額逐年遞減。然另一方面，各機關因業務需求，運用非典型人力之人數亦趨增；根據人事行政總處官網之「委外及非典型人力」專區公布統計資料，至 108 年底行政院及所屬機關運用各類非典型人力總計 9 萬 8,011 人，較 107 年底增加 2,674 人，增幅 2.80% (詳表 1)。

為回應外界期待政府應促使各機關按業務實際需要及所編列之預算員額，足額進用正式人力，而非以非典型人力替代執行常任業務，以保障非典型勞工權益。爰行政院於 107 年 7 月宣布兩年內公部門派遣人力歸零，人事總處並於 107 年 7 月 18 日公布實施「行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫」，明訂各機關自 109 年起不再運用勞動派遣；又根據該總處 107 年 8 月 2 日新聞稿指出：「未來超過 9 成將改為政府自僱人力，少數屬於不需要機關指揮監督之業務，如事務性、操作性之單純工作項目，始得以勞務承攬辦理。」然各界仍擔憂部分機關可能為配合派遣歸零政策而將派遣轉為承攬型態，勞工權益反而更不受保障。由表 1 數據顯示，行政院及所屬機關於 108 年度進用勞動派遣人員較 107 年度減少 4,541 人，臨時人員及勞務承攬則各增加 4,527 人及 2,688 人，顯示有部分派遣人員轉入機關自僱之臨時人員及勞務承攬型態，勞工權益是否較之前更受保障，頗值深入探討。

表 1 107-108 年度行政院及所屬機關運用各類非典型人力一覽表

單位：人

年度 項目	108(1)	107 (2)	增減人數[(1)-(2)]
合計	98,011	95,337	2,674
臨時人員	48,720	44,193	4,527
勞動派遣	2,981	7,522	-4,541
勞務承攬	46,310	43,622	2,688

說明：行政院及所屬機關非典型人力統計數據含行政機關、公立學校及公立醫療機構，不含國營事業。

資料來源：行政院人事行政總處網站/委外及非典型人力專區。

(二) 110 年度編列進用勞務承攬之預算及工作內容

復觀之人事總處 110 年度預算書所揭，編列以業務費支付勞務承攬支出 1,400 萬 1 千元，預計進用 18 名承攬人員。茲依該總處提供之補充資料，擇要說明其預算編列及該等非典型人員之工作內涵如下（詳表 2）：

1. 該總處分別於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「人事資訊發展規劃」及「智慧創新人服務」2 項分支計畫合計編列 1,140 萬 9 千元，預計進用 12 名承攬人員，包括 3 名為新進用及 9 名延續進用；該等人員主要負責協助機關內部之資訊設備、系統維運管理、資料處理及客服中心等事宜。
2. 另於「一般行政」業務計畫項下之「基本工作維持」分支計畫編列 259 萬 2 千元，預計進用 6 名承攬人員，其中 2 人為擔任副首長及公務車駕駛；另 4 人則協助機關內檔案之整卷及掃描等工作。

復查，為確保我國公務人力合理運用目標達成，本院於審議 109 年度中央政府總預算案有關行政院人事行政總處單位預算部分時曾作成決議，略以：「部分機關有不當運用勞動派遣及勞務承攬之缺失，如勞動部勞動力發展署及法務部屬

地方檢察署運用非典型人力有涉及辦理機關核心業務或公權力行使項目之未妥情事，應予檢討改善。並要求行政院人事行政總處針對我國政府現行人力使用情形與需求進行全面盤點，避免派遣歸零政策實施過程中造成勞務承攬增加及以勞務承攬從事受機關指揮監督情形。」

綜上，人事總處 110 年度編列以業務費支付勞務承攬支出 1,400 萬 1 千元，預計進用 18 名承攬人員，包括 14 名延續進用及 4 名新進用。揆諸部分承攬人員為延續進用，從事業務難謂為臨時性、輔助性與明顯短期性業務，人事總處允宜釐清該等非典型人員辦理業務性質與常任人員之區別並據以擇定適切用人類型；倘屬不須機關指揮監督之業務始能以勞務承攬方式辦理，以符進用勞務承攬人力之意旨，落實並帶頭示範政府保障非典型勞工權益之政策。

表 2 110 年度人事總處預計進用勞務承攬之工作內容及所需經費一覽表

單位：新台幣千元；人

工作計畫名稱	預算數	進用情形	人數	工作內涵
人事行政之政策規劃執行及發展—人事資訊發展規劃計畫 (進用 9 人)	11,409	延續	4	濟南機房及雲端資料中心主機、網路設備及資安維運
		延續	2	維運全國性共用人事業務資訊系統
		延續	1	公文系統駐點委外服務管理
		延續	2	全國人事資訊系統客服中心
人事行政之政策規劃執行及發展—智慧創新人服務計畫 (進用 3 人)	11,409	新進用	1	總處、濟南機房及雲端資料中心個人電腦及主機資安資訊彙整及維運
		新進用	1	臨時性資訊系統程式設計及協助資料統計
		新進用	1	協助核對人事資料統計結果及更正錯誤資料
一般行政-基本工作維持計畫 (進用 6 人)	2,592	延續 新進用	2	1. 副首長駕駛(延續) 2. 公務車駕駛(新進用)
		延續	4	辦理檔案點收、編卷、整卷、掃描、清查、上架、搬運及檔案檢調、交付事宜

資料來源：行政院人事行政總處。

七、已有 29 個機關學校設置托育設施，並有 9 個機關學校經評估規劃將設置，人事總處協助該等機關提出後續具體可行之執行措施

人事總處 110 年度於「人事行政之政策規劃執行及發展」業務計畫項下之「給與福利制度規劃」分支計畫編列 154 萬 7 千元，辦理規劃及推動員工給與事項，包括推動員工子女托育服務等自費性福利措施等工作。經查：

(一)公部門辦理員工托育服務之依據及本院相關決議

1. 查行政院前為解決公教人員托育需求並落實照顧公教福利之宗旨，於 97 年 12 月 3 日函頒「行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」，行政院所屬各機關學校(以下簡稱各機關)得採特約托育、自行設置托育機構或聯合辦理托育服務等 3 種方式提供員工相關托育服務資源。嗣後因國內少子女化及高齡化趨勢加遽，行政院遂於 107 年 7 月 25 日核定「我國少子女化對策計畫(107 年至 111 年)(以下簡稱少子女化計畫)」，其中為擴大公部門辦理員工托育服務之示範效果，將各機關落實辦理員工子女托育需求調查及媒合或擇定相關機關評估設置托育設施之可行性等列為重點工作。
2. 另查本院審查 109 年度中央政府總預算案關於行政院人事行政總處及所屬部分作成決議第(十九)項，略以：「人事行政總處於 107 年 10 月 31 日函請各主管機關調查各機關員工子女托育及設置托育設施之需求情形，希望將子女受托在機關內部(含附近)所設置托育設施之整體需求比率為 39.3%，其中托嬰服務(0 至 2 歲)及托兒服務(2 至 6 歲)需求比率分別為 46.5%及 45.45%，顯示托育服務措施有其必要性。爰請人事行政總處應落實行政院推動少子女化對策計畫，…。」

(二)各機關設置托育設施需求調查結果

人事總處爰依上開規定及本院決議，自 107 年起定期函請各主管機關調查公教員工子女托育需求，並依需求情形媒合或擇定機關評估設置托育設施之可行性，嗣依評估結果規劃後續推動措施。茲說明需求及辦理情形如下：

1. 至 108 年底各主管機關調查員工願意將子女受托在機關內部(含附近)設置托育設施之整體需求比率為 40.3%，其中托嬰服務(0 至 2 歲)及托兒服務(2 至 6 歲)需求比率分別為 41.04% 及 39.9%(詳表 1)。
2. 另據人事總處統計，同期間各主管機關及所屬機關有設置員工子女托育設施之家數共計 29 家，包括利用校園空間、行政機關內部空間、其它空間及聯合設置等型態。另有部分機關經評估需求等綜合條件後規劃未來將設置托育設施(詳表 2)，包括國立交通大學、國立成功大學醫學院附設醫院等 8 個機關評估將設置托嬰設施(0 至 2 歲)及國立交通大學則評估將設置托兒設施(2 至 6 歲)。人事總處表示將再函請上述經評估可設置托育設施之機關或學校據以規劃提出後續可行之具體推動措施，並追蹤其辦理情形。
3. 未來推動工作重點：按人事總處 110 年度預算書所揭，賡續將「擴大公部門員工托育服務」列為重要施政計畫之一；預計推動「調查公教員工子女托育需求及擇定機關辦理職場托育設施設置評估作業」及「依評估結果，請相關機關據以推動設置托育設施，並追蹤辦理情形」等 2 項工作。且據該總處表示，將併同加強宣導教育部主管之職場互助式教保服務實施辦法、衛福部主管之職場保母服務措施及目前已設置托育設施相關機關辦理成果，必要時協助其向公有財產管理機關尋求適當設置資源；此外，各機關辦理員工子女托育服務

著有績效人員除依規定獎勵外，並將蒐集該等優良案例公告，以擴大公部門設置托育設施之政策成效及利於私部門參酌辦理，共同建構更友善職場托育環境。

綜上，人事總處為落實行政院推動少子女化計畫之協助公部門員工能就近獲取育兒資源，每年均函請各主管機關調查員工子女托育需求。目前計有 29 個機關學校已設置相關設施，並有 9 個機關學校經評估後規劃未來將設置托育設施。該總處允宜依據本院決議加強協助該等單位設置托育機構相關事宜，依需求情形、業務屬性、子女年齡等面向綜合評估適合之托育設施設置方式並給予建議，以利提出後續具體可行之執行措施。

表 1 至 108 年底行政院暨所屬各機關設置托育設施之需求情形表

單位：人

設置型態		托嬰服務(0至2歲)	托兒服務(2至6歲)	課後照顧服務(6至12歲)	小計
育有0至12歲子女之情形	員工人數	33,324	59,690	81,018	174,032
	子女人數	29,712	65,984	98,328	194,024
願意將子女受托在機關內部(含附近)設置托育設施之情形	員工人數	16,056	26,835	26,178	69,069
	子女人數	12,313	26,300	26,705	65,318
需求比率(願意受托子女人數/育有之子女人數)		41.04%	39.9%	27.2%	33.7%
		40.3%(0~6歲)			

資料來源：行政院人事行政總處。

表 2 行政院暨所屬各機關未來規劃設置托育設施之機關學校

托育設施類型	規劃設置機關及學校
托嬰服務(0至2歲)	國立交通大學、國立成功大學醫學院附設醫院、衛生福利部、衛生福利部臺北醫院、衛生福利部臺中醫院、新北市政府、花蓮縣政府及金門縣政府
托兒服務(2至6歲)	國立交通大學

資料來源：行政院人事行政總處。

八、每年度賡續辦理性別主流化相關課程，允宜契合社會變遷趨勢並與相關政策結合，俾提出有效策進措施並提升計畫成效

為推動並落實性別主流化政策，行政院自 98 年起全面實施性別影響評估機制，明訂各機關研擬重要中長程個案計畫及法律案均應辦理性別影響評估，評估結果若屬直接受益需優先推動之計畫，應優先編列預算辦理，並自 103 年起分階段試辦，至 108 年年籌編 109 年度概算階段正式實施性別預算作業，所有部會（含公務、營業及非營業特種基金）均參與辦理。經查：

(一)行政院各主管機關有關性別平等推動計畫之預算編列規定

1. 依中央各主管機關編製 110 年度概算應行注意辦理事項第 4 點規定：「為促進資源有效運用及維持經常收支平衡，各機關應切實在 110 年度歲出概算額度範圍內，通盤檢討辦理下列事項：(一) 全面檢討現有施政計畫之優先順序及實施效益...14. 各機關預算籌編過程中應融入性別觀點，並關照性別平等重要政策及相關法令，具促進性別平等目標及效果之計畫，應在各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理。
2. 另依行政院 109 年 2 月修訂之「性別預算編列原則及注意事項」第 4 點，為周延編製各機關性別預算（含公務預算及基金預算），各機關應依據第 1 類「計畫類」、第 2 類「綱領類」、第 3 類「工具類」、第 4 類「性平法令類」及第 5 類「其他類」¹等 5 大性別平等業務類型，盤點與機關相關之性別平等業務並編列預算。

¹(1)第 1 類「計畫類」：經性別影響評估之方案計畫等；(2)第 2 類「綱領類」：依據性別平等政策綱領及性別平等重要議題（主要為 5 大院層級議題）所擬訂之計畫或業務項目；(3)第 3 類「工具類」：推動或運用性別主流化工具之業務；(4)第 4 類「性平法令類」：依據性別平等相關法令所擬訂之業務；第 5 類「其他類」：非屬前開 4 類業務，但具促進性別平等目的或效果者。

(二)人事行政總處及所屬 110 年度性別預算編列及主要推動工作

據人事行政總處提供總處及所屬於 110 年度編列性別預算計 90 萬元，以賡續推動促進性別平等目標及效果等相關工作(詳表 1)。茲分述如下：

1. 人事總處：110 年度預計召開性別平等專案小組會議 3 次，編列支應 4 名外聘委員之出席會議兼職費 3 萬元；以及規劃辦理性別主流化課程，依據推估之參加人數編列講師鐘點費及課程教材費用等約 1 萬元，合計 4 萬元。
2. 公務人力發展學院：110 年度規劃辦理「性別平等高階主管研習班」、「性別平等業務研習班(含各組別)」、「性別平等基礎研習班」、「性別平等進階研習班」、「消除對婦女一切形式歧視公約施行法 基礎研習班」、「性別暴力防治研習班」、「性別平等議題之國際發展趨勢研習班」、「多元性別權益保障訓練」、「性別主流化研習班」、「政策傳達與民主治理價值-性別主流化」等性別主流化課程，總計編列 86 萬元支應相關課程之講座鐘點費及參加學員膳宿費等。

綜上，面對我國已邁入高齡化社會及女性平均壽命較長之人口趨勢，人事總處及所屬公務人力發展學院每年度編列 90 萬元作為支應召開性別平等專案小組會議及開設性別主流化課程等所需之經費。鑑於本項計畫為每年度辦理，相關會議及課程允宜契合社會變遷趨勢，並與推動政策相結合，俾透過各年度會議召開及課程實施後據以提出策進措施供相關機關參考。

表 1 行政院人事行政總處及所屬公務人力發展學院 110 年度性別預算

編列情形一覽表

單位：新台幣千元

機關及主要工作項目	預算數	說明
合計	900	
(一)總處	40	
1. 召開性別平等專案小組會議	30	預定召開本總處性別平等專案小組會議 3 次，計有 4 名外聘委員，依軍公教人員兼職費支給表規定之每次 2,500 元，共計編列 3 萬元。
2. 辦理性別主流化課程	10	110 年度預定辦理性別主流化相關課程，參加人數預計約 250 人，相關經費包含講師鐘點費及課程教材等粗估 1 萬元。
(二)公務人力發展學院-辦理性別主流化課程	860	1. 110 年度預計開辦性別主流化相關課程，編列 86 萬元支應講座鐘點費、講座交通費、學員膳宿費等。 2. 規劃辦理班別，分別為「性別平等高階主管研習班」「性別平等業務研習班(含各組別)」「性別平等基礎研習班」「性別平等進階研習班」「消除對婦女一切形式歧視公約施行法 基礎研習班」「性別暴力防治研習班」「性別平等議題 之國際發展趨勢研習班」「多元性別權益保障訓練」「性別主流化研習班」「政策傳達與民主治理價值-性別主流化」等班別，期以促使公務人員瞭解性別主流化概念及 操作工具、CEDAW 公約、性別平等政策綱領內涵，提升性別主流化意識，以有效推動相關業務。

資料來源：人事行政總處及所屬公務人力發展學院。