

行政院人事行政總處及所屬 115 年度單位預算評估報告目錄

頁次

壹、行政院人事行政總處 -----	1
一、113 年度全國公務人員離(辭)職人數遽升，尤以年齡輕、薦任職等、年資淺 及高學歷者居多，允宜持續關注並妥為因應 -----	1
二、113 年度員額評鑑業辦竣並提出建議報告，允宜落實對各受評機關應辦事項 後續執行情形之管考，俾發揮評鑑效用 -----	4
三、近年公教人員申請育嬰留職停薪及停薪後又辦理離職者仍以女性居多，允宜 持續加強宣導，俾落實性別平權政策 -----	6
四、115 年度辦理「智慧永續人資發展計畫」，用以導入生成式人工智慧等輔助全 國人資業務流程優化，允宜健全資安防護措施，俾利人資業務推展 -----	9
五、為推動人事法制業務之研修作業，允宜衡酌實務運作需求及各方意見，妥適 推動各項法規修法，俾健全人事法規制度之運作 -----	12
貳、行政院人事行政總處公務人力發展學院 -----	13
六、新增辦理「AI 政府領航人才發展計畫」，允宜依規定揭露計畫名稱、經費總 額、執行期間與各年度分配額等資訊，俾利本院預算審議 -----	13
七、設置「人工智慧專區」提供 AI 人工智慧學習資源，惟學習使用情形仍有精 進空間，允宜加強推廣，俾達成智慧國家政策之目標 -----	15

行政院人事行政總處及所屬 115 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)及所屬行政院人事行政總處公務人力發展學院(以下簡稱公務人力發展學院)115 年度單位預算案歲入編列 3,962 萬 8 千元，較 114 年度預算數 3,910 萬 8 千元增加 52 萬元(增幅 1.33%)，主要係增列公務人力發展學院臺北院區大樓委託營運移轉契約定額權利金等收入；歲出編列 27 億 5,251 萬元，較 114 年度預算數¹26 億 326 萬元(含追加預算數 2,988 萬元)增加 1 億 4,925 萬元(增幅 5.73%)。謹就人事總處及所屬 115 年度單位預算評估如下：

壹、行政院人事行政總處

一、113 年度全國公務人員離(辭)職人數遽升，尤以年齡輕、薦任職等、年資淺及高學歷者居多，允宜持續關注並妥為因應

人事總處 115 年度預算案於「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫之「人事行政綜合規劃」分支計畫編列 298 萬 5 千元，用以綜合規劃策略性人力資源管理及人事人員管理，以及導入創新性人力資源管理措施等工作事項。經查：

(一)109 至 113 年度全國公務人員離(辭)職人數呈上升態勢，113 年度遽升為近年新高

依據人事總處說明，近 5 年(109 至 113 年度)全國公務人員總人數介於 34 萬 6,397 人至 35 萬 2,479 人間，離(辭)職人數自 109 年度 1,703 人持續增高至 113 年度 3,183 人，離(辭)職率由 109 年度 0.49%攀升至 113 年度 0.91%(詳表 1)，該處說明各年度離(辭)職情形²尚屬機關內合理流動；又據分析該等人

¹含 114 年度追加預算數 2,988 萬元，本報告所指 114 年度預算數，除另以括弧註記追加預算者外，其餘均為未辦理追加預算者。

²參據人事總處 113 年 11 月 11 日面對公務人員離職率上升及缺額問題之改善及精進攬才、留才政策報告。

員辭職原因以個人因素之「另有他就³」居首，其次則為進修升學及照顧家屬等因素。

表 1 109 至 114 年度(截至 8 月底止)全國公務人員離(辭)職人數情形表

單位：人；%

年度	公務人員總人數	離(辭)職人數	離(辭)職率(%)
109	349,660	1,703	0.49
110	346,397	1,912	0.55
111	347,800	2,435	0.70
112	352,479	2,512	0.71
113	350,074	3,183	0.91
114 年 8 月底止	345,224	2,652	0.77

說明：1. 全國公務人員係指行政院所屬各級政府機關、公營事業機構、公立學校擔任組織法規所定編制內職務支領俸給之文職人員(不含工友、技工、駕駛、聘用及約僱)，及不含公立學校教師。

2. 所稱離(辭)職，指最後狀態為辭職、免職、解職等卸職原因。

3. 所稱公務人員總人數為各年度 12 月 31 日在職人數。

資料來源：人事總處提供。

(二)113 年度離(辭)職者以年齡輕、薦任職等、年資淺及高學歷者居多，允宜持續關注並妥為因應

查近 5 年全國公務人員離(辭)職者年齡、職等、任職年資及學歷態樣(詳表 2)，說明如下：

1. 年齡愈輕者，離(辭)職占比愈高：30 歲以下離(辭)者介於 471 至 1,064 人間，且各年人數持續增升，除 109 年度占比為 27.66%外，其餘各年占比均逾三成，且有持續增長態勢。
2. 薦任職等者，離(辭)職人數最高：各年薦任職等離(辭)職人數均遠高於簡任及委任職等者，尤以 113 年度 1,149 人創近年新高。
3. 任職年資愈淺者，離(辭)職人數愈高：任職 5 年以下者介於 880 至 1,441 人間，各年度均遠高於 5 至 10 年、10 至 15 年及 15 年以上者。
4. 大學以上學歷者，離(辭)職人數愈高：各年大學以上高學歷

³包括復應其他考試錄取、辭職再任他機關、公營事業或轉換至私部門服務等情形。

者，亦均遠高於高中職、專科及碩博士學歷者。

表 2 109 至 114 年度(截至 8 月底止)全國公務人員離(辭)職年齡、職等、任職年資及學歷情形表

單位：人

項次/年度		109	110	111	112	113	114 年 8 月底止
當年度離職人數	中央	789	904	1,088	1,252	1,593	1,325
	地方	914	1,008	1,347	1,260	1,590	1,327
年 齡	30 歲以下	471 (27.66%)	591 (30.91%)	764 (31.38%)	842 (33.52%)	1,064 (33.43%)	948 (35.75%)
	31-40	351	401	501	498	623	542
	41-50	652	699	852	901	1,110	885
	50 以上	229	221	318	271	386	277
職 等	委任(相當委任)	425	512	632	707	947	850
	薦任(相當薦任)	579	684	865	940	1,149	988
	簡任(相當簡任)	51	20	48	26	44	22
	其他	648	696	890	839	1,043	792
任職年資	5 年以下	880	986	1,267	1,170	1,441	1,310
	5-10 年	349	401	540	633	828	652
	10-15 年	204	223	302	342	426	318
	15 年以上	270	302	326	367	488	372
學 歷	高中職	71	84	125	70	120	86
	專科	181	184	238	240	293	203
	大學	966	1,035	1,342	1,430	1,913	1,646
	碩博士	479	606	726	765	852	714
	其他	6	3	4	7	5	3

資料來源：人事總處提供。

綜上，近 5 年全國公務人員離(辭)職者持續升高，113 年度全國公務人員離(辭)職人數創新高，雖尚屬穩定，惟年齡愈輕者、薦任職等者、年資愈淺者及高學歷者明顯居多，不利我國公務人力素質之提升。人事總處允宜持續關注趨勢變化，研謀提出創新攬才與留才激勵策略，以吸引和留住優秀人才。

二、113 年度員額評鑑業辦竣並提出建議報告，允宜落實對各受評機關應辦事項後續執行情形之管考，俾發揮評鑑效用

人事總處 115 年度預算案於「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫之「合理配置組設人力」分支計畫編列 270 萬 3 千元，用以辦理審議及控管各機關組織編制與預算員額等業務。該總處自 101 年起每 2 年辦理行政院所屬二級機關之全面性員額評鑑作業，迄 114 年 3 月止計已完成 7 次員額評鑑情形報告，將於 115 年度辦理第 8 次行政院所屬二級(含直屬三級)機關員額評鑑。經查：

(一)113 年度辦理員額評鑑之內容與重點

依據中央政府機關員額管理辦法第 15 條規定略以，各一級機關每 2 年應評鑑所屬二級機關人力之工作狀況及員額總數合理性，並應著重機關整體策略與未來業務發展狀況之配合程度。人事總處為行政院指定之員額管理專責機關，代表行政院辦理所屬各二級機關之員額評鑑工作，業於 113 年度完竣總員額法施行後第 7 次全面性員額評鑑作業。

據人事總處說明，本次員額評鑑係採機關自行「業務盤點」為評鑑基準，關注機關業務與組織的契合度、人力配置與業務的契合度、人力差勤狀況、業務的去(簡、減)化、數位化或委外化檢討空間，以及未來業務發展趨勢與人力規劃等指標，交叉分析盤點機關業務項目及員額配置之合理性據以作成評鑑建議，俾協助各機關務實檢討業務、組設與員額配置之妥適性，將有限人力集中於核心業務及支應重大施政需求。

(二)113 年度員額評鑑業辦竣並提出建議報告，允宜落實對各受評機關應辦事項後續執行情形之管考

依該總處提供「113 年度行政院人事行政總處辦理員額評

鑑情形報告」，受評機關除內政部等 33 個行政院所屬二級主管機關(含直屬三級主管機關)外，為深入瞭解當前政府重要政策業務區塊機關之業務分工、作業流程、數位(資訊)化情形及人力配置等，並納入內政部移民署等 6 個行政院所屬三、四級機關，總計辦理行政院 39 個所屬機關之員額評鑑，並提出涉及組織、作業流程、數位化情形及人力運用等多項改進建議。除會同評鑑小組進行書面資料審查外，亦辦理交通部、數位發展部及內政部移民署等 8 個機關實地訪視。

本次評鑑係採「單位內部業務盤點」模式，並融合當前政府數位轉型及人工智慧(AI)發展等施政重點，運用交叉分析機關「整體人力運用情形」、「單位員額配置數」、「經費分配」、「人員出勤情況」、「業務辦理方式及配置員額數」、「業務數位(資訊)化程度」、「業務可檢討程度」、「未來 5 至 10 年業務發展趨勢及人力運用規劃」等評鑑指標，據以檢視受評機關組織、業務、人力契合情形，促使各該機關人力運用契合核心業務發展趨勢。評鑑建議事項中共通性意見有：落實檢討業務辦理方式及人力運用類型，充實當前及未來核心業務承辦人力等事項；另個別性意見則有：依業務消長適時調配單位間人力，並建立人力遞補配套因應措施等事項(詳表 1)。該處允依評鑑建議事項對各受評機關應辦事項，進行後續執行情形之管考。

綜上，人事總處為行政院指定之員額管理專責機關，113 年度員額評鑑作業已於 114 年 1 月 23 日函核定結論報告。嗣後允宜落實對各受評機關應辦事項，進行後續執行情形之管考，俾發揮員額評鑑應有效能。

表 1 人事總處 113 年度對行政院所屬機關辦理員額評鑑之重要建議事項

評鑑建議事項	共通性/個別性意見(機關)
落實檢討業務辦理方式及人力運用類型，充實當前	多數機關之共通性建議

評鑑建議事項	共通性/個別性意見（機關）
及未來核心業務承辦人力	
賡續推動業務數位轉型，增進人力資源運用效益	多數機關之共通性建議
依業務性質妥適擇定運用多元人力，並遵循相關法令規範，以落實勞動權益保障	多數機關之共通性建議
依業務消長適時調配單位間人力，並建立人力遞補配套因應措施	財政部、勞動部、原住民族委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會、行政院公共工程委員會、國家運輸安全委員會
建立跨單位輪調或支援機制，持續培育優質業務人力	財政部、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會、內政部移民署、外交部領事事務局
檢討降低職聘僱非六類之其他未運用缺額率，並依業務消長、各單位差勤及工作負擔等情形，合理調配現有員額	教育部、經濟部、環境部、文化部、國家科學及技術委員會、國立故宮博物院
分析各單位差勤差異原因，並視業務消長彈性調度各單位人力，並研議中長期人力資源發展策略	財政部、教育部、經濟部、農業、衛福部、環境部、國家科學及技術委員會
就機關業務推動委外或調整辦理方式，並將節餘人力調整至當前重點業務	財政部、環境部
依中央與地方權限分工，合理規劃業務推展策略	農業部、衛福部

資料來源：人事總處提供；本中心摘要整理。

三、近年公教人員申請育嬰留職停薪及停薪後又辦理離職者仍以女性居多，允宜持續加強宣導，俾落實性別平權政策

人事總處 115 年度預算案於「公教人員婚喪生育及子女教育補助」工作計畫之「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助」分支計畫編列 1 億 7,936 萬元，較 114 年度預算減列 3,280 萬元，估約補助 5,600 人次。經查：

（一）公教人員得依公教人員保險法請領育嬰留職停薪津貼，另 110

年 7 月起人事總處再加發補助

依據公務人員任用法第 28 條之 1 第 1 項規定略以，公務人員因育嬰事由，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後回職復薪。復以公教人員保險法第 3 條、第 12 條第 1 項第 2 款及第 35 條等規定略以，育嬰留職停薪津貼為公教人員保險之保險給付項目；請領條件為被保險人加保年資滿 1 年以上，養育 3 足歲以下子女，依法辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者；津貼係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均保險俸(薪)給 60%計算，於育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每 1 子女合計最長發給 6 個月，父母同為被保險人時，得分別請領，期間不得重疊。

人事總處為落實「0-6 歲國家一起養」政策，提升公教人員保險法之被保險人於育嬰留職停薪期間之生活保障，加強經濟安全，以加發育嬰留職停薪津貼補助予以協助，爰訂定「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點」以資依循，並自 110 年 7 月 1 日生效。110 年 7 月起之「加發補助」係按育嬰留停津貼所依據之平均月保險俸(薪)額 20%計算後，與育嬰留停津貼合併發給，111 年度新增編列公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助預算 2.58 億元⁴，112 至 114 年度預算均編列 2.12 億元，115 年度預算續編列 1.79 億元。

(二)近年男性公教人員申請育嬰留職停薪人次漸有增加，惟兩性申請育嬰留職停薪之占比仍有落差，且留職停薪後辦理離職者以女性居多，允宜持續加強宣導

參據人事總處提供 109 至 114 年 8 月底止公務人員申請育

⁴公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助(2 成薪)措施係自 110 年 7 月 1 日實施，110 年度未編列預算，當年下半年所需經費先向公教人員保險準備金墊借，並於 111 年度編列預算一次返還本息。

嬰留職停薪及復職情形(詳表 1)，各年度申請育嬰留職停薪人次由 109 年度 2,716 人次概持續上升至 113 年度 3,174 人次(增幅 16.86%)，另因自 110 年 7 月起加發補助，該年度上升至 3,019 人次(增幅 11.16%)，111 年度再增至 3,198 人次(增幅 5.93%)，112 年度略降至 3,117 人次(減幅 2.53%)，113 年度回升至 3,174 人次(增幅 1.83%)，114 年截至 8 月底止則有 2,152 人次。如就各年度公務人員申請育嬰留職停薪之性別以觀，109 至 113 年度之女性申請占比均逾七成，111 年度男性申請占比始達二成，112 年至 114 年截至 8 月底止，男性申請比率均逾二成，兩性申請育嬰留職停薪者比率差異雖有縮小，惟仍偏重由女性負責之傳統分工模式。

又育嬰留職停薪後，多數公務人員選擇復職，留職停薪後離職者亦以女性居多，經統計離職總人次由 109 年度 7 人次增至 111 年度 11 人次，112 年度反減至 4 人次，113 年度再增至 29 人次，114 年截至 8 月底止則有 6 人次，其中女性離職者各占 85.71%、55.56%、72.73%、75%、62.07%及 16.67%。鑒於近年申請育嬰留職停薪兩性間仍存有差異，人事總處允宜持續加強宣導性別平等之育嬰留職停薪，讓更多公務人員有相關認知，俾營造性別平等之職場環境。

表 1 109 至 114 年度(8 月底止)公務人員申請育嬰留職停薪情形表

單位：人次；新臺幣千元；%

項目	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	114 年 8 月底止
當年度申請育嬰留職停薪人次	2,716	3,019	3,198	3,117	3,174	2,152
男性	331	470	639	673	720	537
占比%	12.2	15.6	20.0	21.6	22.7	25.0
女性	2,385	2,549	2,559	2,444	2,454	1,615
占比%	87.8	84.4	80.0	78.4	77.3	75.0
該年度申請者已	2,462	2,255	1,647	1,706	2,435	694

項目	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	114 年8月底止
復職人次						
男性	316	385	405	466	618	224
女性	2,146	1,870	1,242	1,240	1,817	470
該年度申請者已離職人次	7	9	11	4	29	6
男性	1	4	3	1	11	5
女性	6	5	8	3	18	1
津貼加發總件數	-	4,603	5,923	5,338	5,325	3,629
津貼加發總金額	-	81,000	183,645	170,848	168,239	-

說明：1. 資料整理自人事總處公務人力資料庫及臺灣銀行公教保險部，統計對象為行政院暨所屬機關（構）適用公務人員留職停薪辦法人員。

2. 公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助措施自 110 年 7 月 1 日實施，爰 110 年度統計期間係自 110 年 7 月 1 日至 110 年 12 月 31 日止。

資料來源：人事總處提供。

綜上，人事總處自 110 年 7 月起實施公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助，115 年度預算案續編列 1 億 7,936 萬元支應，期減輕育嬰者經濟負擔。雖 110 年起男性公教人員申請育嬰留職停薪人次漸有增加，惟兩性申請育嬰留職停薪及停薪後復辦理離職者仍以女性居多，該總處允宜持續加強宣導兩性平等之育嬰分工觀念，俾落實性別平權政策。

四、115 年度辦理「智慧永續人資發展計畫」，用以導入生成式人工智慧等輔助全國人資業務流程優化，允宜健全資安防護措施，俾利人資業務推展

人事總處 115 年度預算案於「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫之「智慧永續人資發展」分支計畫編列 6,023 萬 1 千元，包括「資訊服務費」1,038 萬元、「資訊軟硬體設備費」4,985 萬 1 千元，用以導入生成式人工智慧等輔助全國人資業務流程優化、公務人員人事服務升級、行政及資安效能提升等。經查：

（一）「智慧永續人資發展計畫」預計辦理內容

為延續「智慧創新人事服務計畫」該部規劃建置系統基礎模型及運用資料訓練 AI 達到基本之正確性、完整性，以滿足基礎服務需求，並提升資訊安全，期達成全國人資業務流程優化、公務人員人事服務升級、行政及資安效能，預計辦理工作項目及內容詳表 1。

表 1 「智慧永續人資發展計畫」預計辦理內容情形表 單位：新臺幣千元

項目	內容	115 年度預算數
中央機關員額評鑑智慧系統	開發 AI 模型與數據分析模組，透過資料標準化與整合工具提升資料一致性。	6,000
全國人事資料統計智慧系統	開發 AI 模型及數據分析模組，檢核人員資料格式與邏輯，提供標準化資料訓練 AI 模型。	7,500
全國差勤資料倉儲	建構資料清理流程及合理性檢核規則、資料表欄位擴增、資料容量壓縮等，使其提升為全國差勤資料倉儲，以提供差勤相關法規之統計分析及循證決策。	4,018
生成式人事業務智慧客服	生成式智慧系統、現有資料轉換、系統功能整合及流程再造、以使用者需求為導向設計操作介面。	4,500
線上應徵作業流程，提供公務人員事求人系統智慧化助手	提升應徵者端電腦及行動載具之職缺查詢介面友善度、提供開缺機關各應徵者之資格條件智慧比對功能及應徵者資格審查註記。	4,000
主管機關差勤管理智慧系統	擴充統計報表或儀表板，增加所屬機關之統計維度、提供主管機關回推含所屬機關之差勤資料以供其內部介接其他系統、強化本總處差勤平臺之差勤資料匯出功能，以供主管機關下載含所屬差勤資料後加值運用。	5,000
智慧公文系統	依前後文錯別字詞檢核功能、預約發文功能、使用者介面及提示訊息優化、前案及參考資料搜尋優化、強化歸檔及調案資料檢核。	4,510
資訊服務費	1. 人工智慧服務系統之雲端服務、軟體授權及平臺維運等。 2. 相關系統之主機安全性檢測等資安服務。 3. 智慧資訊安全助手所需智慧分析資安防護報告及事件告警等。	10,380
硬體設備	本計畫及智慧資訊安全助手所需主機、網路及儲存相關設備。	500
軟體購置	1. 主機虛擬化、主機端防毒及系統安全性	13,823

項目	內容	115 年度預算數
	檢測軟體授權費。 2. 資安防護及日誌系統軟體授權費。 3. 智慧資訊安全助手所需資通安全情資及紀錄資料蒐集之軟體授權費。	
合計		60,231

資料來源：行政院人事行政總處。

(二)將 AI 導入全國人事機關應用系統，允宜健全資安防護機制，俾利人資業務推展

按人事總處「智慧永續人資發展計畫」規劃導入生成式人工智慧輔助全國人資業務流程優化、公務人員人事服務升級、行政及資安效能提升等。服務對象包含人事總處同仁、各機關人事人員、公務人員及民眾等，冀藉由計畫推動，大幅提升政府機關人事作業之效能、達到人事服務智慧化及強化資訊安全等。惟該處資訊服務範圍(對象)擴及全國公教人員及全國公務機關，鑑於 108 年 6 月曾發生包含國安局等機敏機關在內之 58 萬餘等公務人員個資遭人置於國外論壇販賣，但案涉軟硬體均已報廢，司法機關事後無法追查實際外洩過程及原因，影響重大，該案雖為銓敘部疏失所致，但該處保有全國公教人員個資，當引以為借鏡，該處允宜積極落實 ISO 27001 國際資訊安全管理標準⁵及「資通安全管理法」、「個人資料保護法」、「資通安全責任等級分級辦法」之 A 級公務機關等規定，以確保全國公務機關及公教人員之資訊安全。

綜上，人事總處為提供全國人事機構安全及便捷的人事資訊服務，建有人事雲端資料中心及全國共用人事資訊系統，並保有全國公教人員完整個資，且為政府人事政策制定及業務推動之核心機關。為防範公務人員個資外洩造成國家安全問題，該處在導

⁵ISO 27001 是一項國際標準，用於建立、實施、維護和持續改進資訊安全管理系統。

入 AI 輔助全國人資業務流程優化之同時，允宜健全相關資安管理機制，俾利人資業務推展。

五、為推動人事法制業務之研修作業，允宜衡酌實務運作需求及各方意見，妥適推動各項法規修法，俾健全人事法規制度之運作

人事總處 115 年度預算案於「人事行政之政策規劃執行及發展」工作計畫之「人事行政綜合規劃」分支計畫編列 298 萬 5 千元，工作項目之一為推動策略性人力資源管理、增修訂人事法規及印製人事相關資料。經查：

(一)該總處刻正研擬獎章條例修正草案

依據人事總處說明，因現行獎章條例欠缺消極條件規定，致有違反得獎規定者，無法追繳獎章之情事；又為簡化服務獎章頒給形式，激勵公務人員士氣以提升激勵效果，研議增加獲頒給獎章者，得發給獎勵金之發給要件、數額等相關規定事宜，並基於實務作業需要，而提出修正建議。該總處刻正綜整各機關及團體意見，並擬具獎章條例修正草案，後續將循行政程序陳報行政院，並依行政院審議期程，如經審議通過，將由行政院會銜考試院後，送請本院審議。

(二)經本院司法及法制委員會通過提案，應研議軍公教人員待遇調整條例草案

人事總處係依本院第 11 屆第 1 會期司法及法制委員會第 3 次全體委員會議通過臨時提案辦理，因現行軍公教待遇分別規定於軍人待遇條例、公務人員俸給法及教師待遇條例等法規，惟有關軍公教待遇之調整機制，迄今尚無法律或法律明確授權之具體規範，為健全軍公教員工待遇調整機制，該總處業經函詢各機關及團體意見後，已於 113 年 10 月 29 日審議完竣，同年 12 月 6 日報請行政院，後續俟行政院院會討論通過後，將依

程序送請本院審議。

綜上，人事總處職司人事行政之政策規劃執行及發展，並辦理各項人事法規之增修訂作業，刻正辦理獎章條例及軍公教人員待遇調整條例草案等法規之研修，其中法規因現行規範與實務運作需求存有落差，為切合該等法規立法意旨與實際環境變遷需求及各方意見，允宜妥適推動各項法規修法進程，俾健全人事法規制度之運作。

貳、行政院人事行政總處公務人力發展學院

六、新增辦理「AI 政府領航人才發展計畫」，允宜依規定揭露計畫名稱、經費總額、執行期間與各年度分配額等資訊，俾利本院預算審議

公務人力發展學院 115 年度預算案於「訓練輔導及研究」工作計畫之「AI 政府領航人才發展計畫」分支計畫編列 9,814 萬 3 千元，包括「資訊服務費」2,164 萬 3 千元、「一般事務費」6,450 萬元及「資訊軟硬體設備費」1,200 萬元，用以整合產學研各界力量，積極推動公務人才發展計畫，期透過政府機關 AI 創新應用，提升行政效能及服務創新能力，藉由系統化培育機制，提升公務人員 AI 素養與應用能力，推動智慧政府建設，實現臺灣成為全球 AI 影響力中心。經查：

(一)「AI 政府領航人才發展計畫(115-119 年)」預計辦理內容

為配合行政院推動五大信賴產業重要政策、行政院智慧國家推動小組「臺灣 AI 行動計畫 2.0(2023-2026 年)」及行政院人事行政總處「提升行政院公務人員人工智慧知能實施計畫」，以提升政府機關行政效能與公共服務創新能力，及因應全球數位轉型與智慧政府發展需求，該學院爰將「AI 政府領航人才發展計畫」納入數位發展部「智慧政府數位化精進發展計畫」，計

畫期程為 115 至 119 年度，總經費 3 億 9,814 萬 3 千元（詳表 1）。

表 1 「AI 政府領航人才發展計畫」預計辦理內容情形表

單位：新臺幣千元

項目\年度	115 預算 案數	116 預估 數	117 預估 數	118 預估 數	119 預估 數
發展公務AI學習地圖及認證體系與標準教材	24,500	22,000	22,000	22,000	22,000
提升公務人員 AI 知能及培育 AI 政府領航人才	23,500	22,000	22,000	22,000	22,000
發展 AI 智慧學習平臺及公務 AI 案例學習資源	40,143	23,500	23,500	23,500	23,500
發展新一代公務學習場域及 AI 學習創新模式	10,000	7,500	7,500	7,500	7,500
合計	98,143	75,000	75,000	75,000	75,000
總計	398,143				

資料來源：人事總處提供；本中心摘要整理。

（二）新增計畫支出及其績效均為預算審議之重點，允宜詳實列明

新增計畫總經費、期程及各年度分配數等，以利預算審議

預算法第 49 條規定：「預算案之審議，應注重歲出規模、預算餘絀、計畫績效、優先順序，其中歲入以擬變更或擬設定之收入為主，審議時應就來源別決定之；歲出以擬變更或擬設定之支出為主，審議時應就機關別、政事別及基金別決定之。」另依中央各主管機關編製 115 年度概算應行注意辦理事項第 13 點規定略以，各機關跨年期計畫應比照預算法第 39 條之規定，於單位預算書列明計畫名稱、經費總額及執行期間等資訊，並於跨年期計畫概況表表達，以供本院審議參考。

爰此，年度新增計畫支出及其績效均為本院審議預算重點之一，允宜列明計畫名稱、經費總額、執行期間、當年度預算案數及其後各年度分配額等資訊，俾利瞭解計畫全貌及預算審查。

綜上，公務人力發展學院 115 年度預算案新增辦理「AI 政府

領航人才發展計畫」，允宜依預算法等規定列明計畫名稱、經費總額、執行期間、當年度預算案數及其後各年度分配額等資訊，俾利瞭解計畫全貌及預算審議。

七、設置「人工智慧專區」提供 AI 人工智慧學習資源，惟學習使用情形仍有精進空間，允宜加強推廣，俾達成智慧國家政策之目標

公務人力發展學院 115 年度預算案於「訓練輔導及研究」工作計畫之「人力資源研究發展」分支計畫編列 4,344 萬 2 千元，其中「e 等公務園+學習平臺」維運及功能增修之相關費用為 1,991 萬 6 千元，期充分運用數位學習資源並提升數位學習與媒體工具之知識及運用能力。經查：

(一)「e 等公務園+學習平臺」設置「人工智慧專區」，提供 AI 人工智慧數位學習課程

為因應政府推動五大信賴產業之人工智慧產業政策，該學院於「e 等公務園+學習平臺」設置「人工智慧專區」，並與加盟機關(如教育部、衛生福利部、高雄市政府等 87 個機關)及工業技術研究院、天下學習、好學校等策略合作單位合作，上架 AI 人工智慧數位學習課程。提供課程總數由 113 年度 220 個降減至 114 年至 8 月底之 208 個(減幅 5.45%)，除「倫理及法律規範」增加 4 個課程及 114 年度新增「AI 知能(好學校)」外，其餘類型課程多降減，尤以「AI 工具應用」課程數降減最多，自 65 個降減為 43 個(減幅 33.85%)(詳表 1)。

(二) 114 年截至 8 月底止「人工智慧專區」學習使用情形仍有精進空間，允宜加強推廣

參據該學院提供近 2 年度「人工智慧專區」運作情形(詳表 1)，各年度選讀總人次由 113 年度 33.24 萬人次增至 114 年至 8 月底止之 53.85 萬人次(增幅 62.02%)，倘以 114 年選讀人次

最高之「AI 基礎概念」及「AI 工具應用」2 類型課程觀之，選讀人次分別由 5 萬 4,848 人次及 3 萬 3,091 人次增至 14 萬 3,464 人次及 16 萬 3,725 人次，增幅各為 161.57%及 394.77%，占選讀總人次各為 26.64%及 30.40%；同期間，認證總時數自 113 年度 41 萬 5,140 人次增加至 114 年至 8 月底止之 71 萬 1,020 人次(增幅 71.27%)，又以「AI 基礎概念」及「AI 工具應用」2 類型課程認證時數，占認證總時數各為 28.46%及 35.15%，該 2 課程認證情形與選讀人次有相同之發展態勢。顯示整體 AI 人工智慧數位課程以基礎概念及工具應用為選讀及認證之熱門課程。鑒於該專區學習課程具多元性，且為政府培育全國公務人員具備 AI 素養及知能之重要計畫，允宜加強推廣鼓勵公務人員積極選讀，並持續精進課程類型，以提升 AI 人工智慧數位學習資源成效。

表 1 113 及 114 年至 8 月底止「人工智慧專區」運作情形表

單位：人次；個

類型	113 年度	114 年至 8 月底止
課程數	220	208
AI 素養(天下學習)	5	5
AI 知能(好學校)	-	14
AI 基礎概念	49	43
AI 工具應用	65	43
智慧政府	34	32
產業應用	56	56
倫理及法律規範	11	15
選讀總人次	332,364	538,495
AI 素養(天下學習)	15,300	10,404
AI 知能(好學校)	-	17,783
AI 基礎概念	54,848	143,464
AI 工具應用	33,091	163,725
智慧政府	93,563	70,582
產業應用	72,917	63,030
倫理及法律規範	62,645	69,507
認證總時數	415,140	711,020

類型	113 年度	114 年至 8 月底止
AI 素養(天下學習)	9,124	6,982
AI 知能(好學校)	-	26,365
AI 基礎概念	56,788	202,358
AI 工具應用	33,018	249,951
智慧政府	117,250	71,541
產業應用	71,589	57,055
倫理及法律規範	127,371	96,768

資料來源：公務人力發展學院提供。

綜上，為推動五大信賴產業之人工智慧產業政策，公務人力發展學院於「e 等公務園+學習平臺」設置「人工智慧專區」提供 AI 人工智慧數位學習資源，截至 114 年 8 月底止總計有 208 個課程，其中「AI 基礎概念」及「AI 工具應用」之選讀人次及認證時數均為公務人員使用率最高課程，允宜加強相關推廣與宣傳，促進公務人員數位學習資源之使用，俾達成智慧國家政策目標。

(分機：1914 葉蘭)