行政院人事行政總處及所屬113年度單位決算評估報告目錄

頁次

一、113年度員額評鑑業辦竣並提出多項共通性及個別性等建議事項，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 ----------1

二、近年全國公務人員離(辭)職率持續攀升，尤以年齡輕、薦任職等、年資淺及高學歷之離職人數居多，恐影響公務人力素質，允宜與考試院共同持續關注並妥為因應 ----------3

三、設置「英語力-UP學習專區」提供英語數位學習資源，惟中級以上課程之認證時數容顯偏低，允宜加強推廣，俾落實2030雙語政策 ----------6

行政院人事行政總處及所屬113年度單位決算評估報告

一、113年度員額評鑑業辦竣並提出多項共通性及個別性等建議事項，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

行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)113 年度「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」分支計畫預算數132萬8千元，係辦理審議及控管各機關組織編制與預算員額等業務，執行結果，決算數 132 萬 8 千元，執行率100.00%。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113年止已完成第7次行政院所屬二級(含直屬三級)機關員額評鑑作業。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)該總處對評鑑結果提出多項共通性及個別性等建議事項，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：應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：應依業務消長適時調配單位間人力，並建立人力遴補配套因應措施等事項(詳表 1)。爰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。

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表

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，充實當前及未來核心業務承辦人力	多數機關之共通性建議
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

評鑑建議事項	共通性/個別性意見（機關）
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，並建立人力遴補配套因應措施	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。

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，該總處並做成多項共通性及個別性等建議事項。爰嗣後允宜落實對各受評機關應辦理事項，進行後續執行情形之管考，俾發揮員額評鑑應有效能。

二、近年全國公務人員離(辭)職率持續攀升，尤以年齡輕、薦任職等、年資淺及高學歷之離職人數居多，恐影響公務人力素質，允宜與考試院共同持續關注並妥為因應

人事總處 113 年度「人事行政之政策規劃執行及發展」工作

計畫預算數 1 億 9,012 萬 4 千元，執行結果，決算數 1 億 8,939 萬 1 千元，執行率 99.61%。該計畫之工作要項包括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)近 5 年度全國公務人員離(辭)職率持續攀升，113 年度為近年新高

近 5 年度(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%，依據人事總處說明，各年度離(辭)職情形[1]尚屬機關內合理流動，惟較過去 5 年度(104 至 108 年度)離(辭)職平均數，離(辭)職人數增加 694 人、離(辭)職率增加 0.18 個百分點(詳表 1)；又據分析該等人員辭職原因以個人因素之「另有他就[2]」居首，其次則為進修升學及照顧家屬等因素。

表 1 104 至 113 年度全國公務人員離(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(%)
104 至 108 年度平均	**337,566**	**1,655**	**0.49**
104	332,430	1,397	0.42
105	333,173	1,430	0.43
106	335,814	1,596	0.48
107	340,604	2,205	0.65
108	345,808	1,666	0.48
109 至 113 年度平均	**349,282**	**2,349**	**0.67**
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

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。

[1]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。

[2]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。

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，允宜與考試院共同持續關注並妥為因應

謹就近5年度全國公務人員離(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，且各年人數持續增加，除109年度占當年度離(辭)職總人數比率為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者，亦均遠高於高中職、專科者。

表2 109至113年度全國公務人員離(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
當年度離(辭)職人數	中央	789	904	1,088	1,252	1,593
	地方	914	1,008	1,347	1,260	1,590
年齡	30歲以下	471 (27.66%)	591 (30.91%)	764 (31.38%)	842 (33.52%)	1,064 (33.43%)
	31至40歲	351	401	501	498	623
	41至50歲	652	699	852	901	1,110
	50歲以上	229	221	318	271	386
職等	委任(相當委任)	425	512	632	707	947
	薦任(相當薦任)	579	684	865	940	1,149
	簡任(相當簡任)	51	20	48	26	44

項次/年度		109	110	111	112	113
	其他	648	696	890	839	1,043
任職年資	5 年以下	880	986	1,267	1,170	1,441
	5 至 10 年	349	401	540	633	828
	10 至 15 年	204	223	302	342	426
	15 年以上	270	302	326	367	488
學歷	高中職	71	84	125	70	120
	專科	181	184	238	240	293
	大學	966	1,035	1,342	1,430	1,913
	碩博士	479	606	726	765	852
	其他	6	3	4	7	5

說　　明：表內離(辭)職人數不包含退休(職)、資遣、死亡及其他等人數。

資料來源：人事總處提供。

綜上，近 5 年度全國公務人員離(辭)職率持續升高，且 113 年度全國公務人員離(辭)職人數創新高，尤以年齡愈輕者、薦任職等者、年資愈淺者及高學歷者之離職人數明顯居多，不利我國公務人力素質之提升。人事總處允宜與考試院共同持續關注趨勢變化，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。

三、設置「英語力-UP 學習專區」提供英語數位學習資源，惟中級以上課程之認證時數容顯偏低，允宜加強推廣，俾落實 2030 雙語政策

人事總處公務人力發展學院 113 年度「訓練輔導及研究」工作計畫預算數 1 億 1,394 萬 8 千元，執行結果，決算數 1 億 1,370 萬 3 千元，執行率 99.78%，工作要項之一係整合運用多元化國內外數位學習資源及規劃辦理涉外業務實體訓練，提升公務同仁英語溝通能力。經查：

(一)該學院於「e 等公務園+學習平臺」設置「英語力-UP 學習專區」，提供英語數位學習資源，其中中級以上課程數於 113 年度首次超越初級課程

為推動國家 2030 雙語政策，該學院於「e 等公務園+學習平

臺」設置「英語力-UP 學習專區」，並與空中英語教室教育集團、空中美語 AMC、MOOCs 平臺及加盟機關合作，上架免費英語數位學習課程。近 5 年度(109 至 113 年度)該學習專區提供課程總數由 109 年度 101 個增加至 113 年度 278 個(增加 1.75 倍)，其中初級課程由 93 個增加至 115 個(增幅 23.66%)，中級以上課程則由 8 個增至 163 個(增加 19.38 倍)，顯示中級以上課程數加速增長，於 113 年度首度超越初級課程(詳表 1)。

表 1 109 至 113 年度「英語力-UP 學習專區」運作情形表

單位：人次；個；小時

類型	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度
課程數	101	238	249	302	278
初級	93	181	146	158	115
中級以上	8	57	103	144	163
選讀總人數	42,749	260,844	319,111	330,001	258,163
初級	37,938	215,282	243,343	222,983	147,925
中級以上	4,811	45,562	75,768	107,018	110,238
認證總時數	62,479	295,090	385,804	367,661	277,440
初級	55,039	254,792	310,291	280,439	185,884
中級以上	7,440	40,298	75,513	87,222	91,556

資料來源：公務人力發展學院提供。

(二)「英語力-UP 學習專區」之中級以上課程數及其選讀人數概呈增長態勢，惟其認證時數容顯偏低，允宜加強推廣

另參據該學院提供近年度「英語力-UP 學習專區」運作情形(詳表 1)，近 5 年度選讀總人次由 109 年度 4 萬 2,749 人次增至 113 年度 25 萬 8,163 人次(增加 5.04 倍)，其中初級課程選讀人次由 3 萬 7,938 人次增至 14 萬 7,925 人次(增加 2.90 倍)，占選讀總人次比重近六成(57.30%)，顯示整體英語學習資源主要使用者以選讀初級課程為大宗；中級以上課程選讀人次由 109 年度 4,811 人次增至 113 年度 11 萬 238 人次(增加 21.91 倍)，

惟其認證總時數自 109 年度 7,440 小時增加至 113 年度 9 萬 1,556 小時(增加 11.31 倍)，與選讀人次增加倍數(21.91 倍)相較容顯偏低。鑒於該專區之英語學習課程日益多元化，且中級以上課程增加甚多，允宜加強推廣，鼓勵公務人員積極選讀，並持續提高中級以上課程認證時數，以發揮英語數位學習資源之效益。

綜上，為推動雙語政策，公務人力發展學院於「e 等公務園+學習平臺」設置「英語力-UP 學習專區」提供英語數位學習資源，109 至 113 年度之課程數及選讀人數均呈增長態勢。113 年度總計有 278 個課程，其中初級課程 115 個、中級以上課程 163 個，惟整體英語課程資源使用者以選讀初級課程為大宗，鑒於該專區之英語學習課程日益多元化，且中級以上課程增加甚多，允宜加強推廣，鼓勵公務人員積極選讀，並持續提高中級以上課程認證時數，俾發揮該專區之功能及提升公務人員學習成效，落實 2030 雙語政策目標。

（分機：1914 葉蘭）