

教育部 115 年度單位預算評估報告

教育部 115 年度預算案歲入編列 8 億 6,524 萬 8 千元，較 114 年度預算 8 億 4,863 萬 4 千元增加 1,661 萬 4 千元(增幅 1.96%)，歲出編列 1,862 億 9,381 萬 7 千元(另於一般性補助款編有 32 億 4,637 萬 2 千元)，較 114 年度預算 1,818 億 9,307 萬 8 千元(含追加預算 332 萬 4 千元)增加 44 億 73 萬 9 千元(增幅 2.42%)。謹就教育部 115 年度預算案評估如下：

四、彈性薪資方案補助人數雖有增加，惟多集中於教授職級，允宜滾動檢討賡續提升青壯年學者所獲彈薪資源，以延攬及留任優秀人才

教育部 115 年度預算案「高等教育行政及督導」、「技術職業教育行政及督導」、「國立大學校院教學與研究補助」及「私立學校教學獎助」合共編列 52 億 7,887 萬 1 千元¹，辦理「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」。經查：

(一)「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」內容概述及分年經費需求

為提升我國大專校院教學及研究能量，以及延攬及留任國內外學術表現優異之優秀人才，教育部自 99 年度起推動彈性薪資方案，並自 107 年度起加碼補助大專校院彈性薪資，行政院於 113 年 8 月核定修正「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」，再加碼補助優秀人才彈性薪資，計畫期間自 113 至 117 年度，預估總經費修正增為 360.08 億元(教育部 252.74 億元、

¹ 「高等教育行政及督導-01 學術審議著作審查、設置國家講座與學術獎及改善高教人才斷層」、「技術職業教育行政及督導-01 強化技職教育學制及特色」、「國立大學校院教學與研究補助-01 高等教育教學與研究補助經費」及「私立學校教學獎助-01 輔導私立大專校院整體發展獎助」及「私立學校教學獎助-06 補助私立學校教職員退撫經費及保險費」分別編列 17 億 1,400 萬元、7,200 萬元、20 億 7,118 萬 1 千元、13 億 6,131 萬 4 千元及 6,037 萬 6 千元。

國科會 107.34 億元)，由教育部及國科會共同執行 4 大策略，包括：大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整 15%；擴大適用對象及提高政府補助金額，使彈薪後具國際留攬才薪資水準；提升博士級研究人員，穩定研究量能；強化博士生培育與獎學金。4 大策略分年經費需求及預估受益人數詳表 1，期達成提升大學教師法定薪資、加碼特殊優秀人才彈性薪資、增加博士後研究人數及待遇、及強化博士生培育與獎學金之計畫目標。

表 1 「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」各策略經費需求及預期效益概況表

單位：新臺幣億元

年度 策略		113	114	115	116	117	合計	預估受益人數
策略 1：大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整 15%(教育部)		34.10	34.90	34.90	34.90	34.90	173.70	3 萬 4 千人(公私立合計)
策略 2：擴大適用對象及提高政府補助金額，使彈薪後具國際留攬才薪資水準(教育部)		6	6	6	6	6	30	2,200 人
策略 3：提升博士級研究人員，穩定研究量能(國科會)		4	4	4	4	4	20	2,426 人
策略 4：強化博士生培育與獎學金	措施 1-1：結合職涯發展與甄別機制之博士生獎學金(教育部)	3.42	6.84	10.26	10.26	10.26	41.04	從 1,200 人逐年增至 3,600 人
	措施 1-2：加碼推動國科會優秀博士生獎學金(國科會)	2.76	7.20	10.56	11.52	10.80	42.84	3,000 名
	措施 2-1：提高研究計畫內博士生兼任人員費用(國科會)	8	8	8	8	8	40	6,000 人
	措施 2-2：提教學實踐研究計畫內博士生兼任教學人員費用(教育部)	1.60	1.60	1.60	1.60	1.60	8	1,605 人
	措施 3：鼓勵博士生赴國外研究(國科會)	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	4.50	200 人
教育部策略小計		45.12	49.34	52.76	52.76	52.76	252.74	

策略 \ 年度	113	114	115	116	117	合計	預估受益人數
國科會策略小計	15.66	20.10	23.46	24.42	23.70	107.34	
總計	60.78	69.44	76.22	77.18	76.46	360.08	

資料來源：「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」（行政院 113 年 8 月 30 日核定修正）。

(二)彈性薪資方案補助人數雖有增加，半數以上為教授，允宜滾動檢討廣續提升青壯年學者所獲彈薪資源，以延攬及留住優秀人才

1. 據教育部資料，自 108 至 112 學年度，彈性薪資方案及加碼補助人數從 1 萬 1,508 人增至 1 萬 2,674 人，其中留任人數由 1 萬 1,157 人增至 1 萬 2,391 人，新聘人數由 351 人降至 283 人。112 學年度國內人才 1 萬 1,942 人占比 94.22%，國際人才 732 人較 111 學年度 1,105 人減幅 33.76%(詳表 2)，顯示彈性薪資方案及加碼補助以留任及新聘國內人才為主。

表 2 彈性薪資方案及加碼補助人數概況表

單位：人

學年度 \ 補助身分別	108	109	110	111	112
留任人數[A]	11,157	11,421	11,446	12,322	12,391
國內人才	10,203	10,592	10,599	11,336	11,722
國際人才	954	829	847	986	669
新聘人數[B]	351	513	522	326	283
國內人才	222	386	392	207	220
國際人才	129	127	130	119	63
合計[A+B]	11,508	11,934	11,968	12,648	12,674
國內人才合計	10,425	10,978	10,991	11,543	11,942
國際人才合計	1,083	956	977	1,105	732

資料來源：教育部提供。

2. 如以職級別觀察，各學年度均以「教授」所獲彈性薪資補助人數比率逾五成為最高，且與副教授、助理教授比率差距甚大，以 112 學年度為例，教授職級獲補助比率 52.34%最高，遠高於副教授 25.63%、助理教授 17.67%，且高於 111 學年度 51.38%，允宜廣續檢討扶植青壯年學者相關措施，以鼓勵其精進教學研究、高教經營管理等領域之貢獻(詳表 3)。

表 3 彈性薪資方案及加碼補助獲補助者職級別概況表 單位：人；%

職級別	108 學年度		109 學年度		110 學年度		111 學年度		112 學年度	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
教授	5,958	51.77	6,249	52.36	6,222	51.99	6,499	51.38	6,634	52.34
副教授	3,183	27.66	3,287	27.55	3,222	26.92	3,359	26.56	3,248	25.63
助理教授	2,174	18.89	2,190	18.35	2,295	19.18	2,291	18.11	2,240	17.67
講師	193	1.68	208	1.74	163	1.36	193	1.53	552	4.36
其他					66	0.55	306	2.42		
合計	11,508	100	11,934	100	11,968	100	12,648	100	12,674	100

資料來源：教育部提供。

3. 審計部於 113 年度總決算審核報告提出審核意見略以²，我國高等教育師資素質持續提升，惟大專校院專任教師高齡化現象加劇，未來 5 年將面臨約二成二教師屆齡退休情勢，為維持教學品質及學術研究能量，有待就師資之供需妥謀善策因應。另據監察院調查報告略以³，彈薪方案補助對象偏重現職人員，對國際人才之延攬顯欠積極，又接受補助為現職教授者達五成以上，資深與青年優秀人才二者間比率允宜適切拿捏；另彈薪方案財源幾全仰賴政府預算支應，在政府財政資源有限之情況下，允宜綜合考量高教整併、法規鬆綁等相關策略，以厚植國家長遠發展之人才實力。

綜上，教育部 115 年度預算案「高等教育行政及督導」、「技術職業教育行政及督導」、「國立大學校院教學與研究補助」及「私立學校教學獎助」合共編列 52 億 7,887 萬 1 千元，辦理「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」，鑒於現行彈性薪資及加碼補助等方案存有對新聘或聘任國際人才未具顯著成效，且對副教授及助理教授職級之青壯世代學者獲彈性薪資補助仍待提升等情事，允宜多方衡平考量，以達延攬及留任優秀人才之目標。

² 中華民國 113 年度中央政府總決算審核報告第 2 冊丙-276 頁至 277 頁。

³ 105 教調 0034。