

行政院人事行政總處

永續發展目標自願檢視報告

Voluntary Departmental Review of SDGs
in Directorate-General of Personnel Administration,
Executive Yuan, R.O.C (Taiwan)



中華民國 114 年 10 月



人事長的話

行政院人事行政總處（以下簡稱本總處）作為行政院人事行政主管機關，負責行政院人力資源管理幕僚作業，深知公務人力是政府推動政策及服務人民最重要的基石。人事制度的良窳，直接影響國家公務人力素質與政府治理效能。因此，本總處積極將永續發展理念融入人事政策規劃與制度設計中，期能為國家永續發展目標的達成貢獻心力。

面對全球化、數位化及氣候變遷等多元挑戰，本總處設置永續發展推動小組，並持續滾動修正本總處永續發展藍圖，以「營造友善健康職場」、「厚植人事永續根基」、「運用科技增效減負」及「健全組設合理員額」等 4 大施政主軸制定策略，推動永續作為，近年亦獲肯定，於 2023 年榮獲財團法人台灣永續能源研究基金會(TAISE)第三屆「TSAA 台灣永續行動獎」永續發展 SDG4（教育品質）金獎及「TCSA 台灣企業永續獎」-性別平等領袖獎與資訊安全領袖獎，並於 2025 年榮獲「2025 台灣傑出永續治理首長獎」中央組楷模，展現本總處致力營造性別友善、多元共融職場環境的具體成果與貢獻。


展望未來，為迎接 AI 時代來臨，本總處將持續以永續思維導入人事制度，合理配置人力資源，以回應環境挑戰，建構智慧化人事服務體系，提升服務效能，積極推動公務人員數位素養提升，期能以創新作為協助各部會培育具備前瞻思維與專業能力的優質公務人力，為國家永續發展目標的達成奠定穩固基礎，共同為下一代創造更美好的未來。

行政院人事行政總處

人事長



謹識




重點摘要

本總處作為行政院人事行政主管機關，負責行政院人力資源管理幕僚作業，推動各項人事行政制度，以提供優質人事服務、培育卓越公務人力為願景。在國家實踐永續發展目標的過程中，扮演各機關策略性人力資源管理後盾的角色。為持續精進本總處永續發展決策與執行機制，於 2023 年 2 月訂定「行政院人事行政總處永續發展推動小組設置要點」，並於 2025 年 10 月呼應永續長聯盟各項作業修正該要點，強化橫向協作與滾動檢視相關成果，積極透過 4 大施政主軸—「營造友善健康職場」、「厚植人事永續根基」、「運用科技增效減負」、「健全組設合理員額」，致力對「臺灣永續發展目標」(Taiwan Sustainable Development Goals，以下簡稱 T-SDGs) 有所貢獻。

為積極投入推動永續發展工作，本總處從 18 項 T-SDGs 鑑別出與業務最相關之重大核心目標，計 10 項，包括強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務（核心目標 1）；確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業（核心目標 2）；確保及促進各年齡層健康生活與福祉（核心目標 3）；確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習（核心目標 4）；實現性別平等及所有女性之賦權（核心目標 5）；確保環境品質及永續管理環境資源（核心目標 6）；減少國內及國家間不平等（核心目標 10）；保育及永續利用陸域生態系，以確保生物多樣性，並防止土地劣化（核心目標 15）；促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系（核心目標 16）；建立多元夥伴關係，協力促進永續願景（核心目標 17）。

特別值得一提的是，本總處於 2025 年 5 月 27 日與數位發展部共同成立「AI 公務人才發展辦公室」（以下簡稱 AI 人才辦公室），積極推動公務人員 AI 知能培育，並透過「e 等公務園⁺學習平臺」榮獲



「國際培訓總會」(International Federation of Training and Development Organizations, 簡稱 IFTDO)2024 年全球人力資源發展獎之「物超所值獎」(Value for Money Award)，展現本總處在人力資源培育上的成果，以持續推動數位學習及人才永續發展。





圖 1 本總處推動永續發展工作四大施政主軸



目錄

壹、永續發展藍圖	1
貳、組織架構與推動機制	4
參、政策方針暨推動亮點	8
核心目標 1：強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務	8
核心目標 2：確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業	11
核心目標 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉	13
核心目標 4：確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習	17
核心目標 5：實現性別平等及所有女性之賦權	34
核心目標 6：確保環境品質及永續管理環境資源	44
核心目標 10：減少國內及國家間不平等	47
核心目標 15：保育及永續利用陸域生態系，以確保生物多樣性，並防止土地 劣化。	50
核心目標 16：促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民 意的體系	52
核心目標 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	54
肆、總結及未來展望	62





壹、永續發展藍圖

➤ 願景

本總處作為行政院人事行政主管機關，負責行政院人力資源管理幕僚作業，以及行政院所屬機關及地方機關人事行政事項，以提供優質人事服務及培育卓越公務人力為願景，透過員額管理、組織設置、訓練培育、待遇給與、人事人員管理、人事資訊數位化及營造友善健康職場等面向，秉持前瞻及解決問題精神，規劃及推動各項人事措施，協助各機關提升相關運用和管理公務人力，成為各機關策略性人力資源管理後盾，逐步落實永續人力。

➤ 重大核心目標

本總處為逐步落實永續人力，就政策重點與業務主軸，檢視對「臺灣永續發展目標」(T-SDGs) 18項核心目標之重要貢獻，從而鑑別出本總處業務與永續發展目標最相關之10項重大核心目標。

- 一、核心目標 1：強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務。
- 二、核心目標 2：確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業。
- 三、核心目標 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉。
- 四、核心目標 4：確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習。
- 五、核心目標 5：實現性別平等及所有女性之賦權。
- 六、核心目標 6：確保環境品質及永續管理環境資源。
- 七、核心目標 10：減少國內及國家間不平等。
- 八、核心目標 15：保育及永續利用陸域生態系，以確保生物多樣性，並防止土地劣化。
- 九、核心目標 16：促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系。
- 十、核心目標 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。


➤ 施政主軸

人事制度的良窳影響著國家公務人力的素質，本總處基於行政院人事行政主管機關角色，設定「營造友善健康職場」、「厚植人事永續根基」、「運用科技增效減負」及「健全組設合理員額」等4大施政主軸為本總處永續發展藍圖，持續推動並精進人力資源管理措施及策進人事服務效能，致力對 T-SDGs 產生貢獻。

施政主軸	政策方針	對應之核心目標
<p>營造友善健康職場</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動友善育兒法令政策與宣導 2. 持續推動公部門員工托育服務 3. 女性內閣人數比率 4. 營造多元共融職場 5. 推動加班餘數併計專案 6. 協助機關多元推動員工協助方案 7. 強化機關性騷擾及職場霸凌案件處理機制 	
<p>厚植人事永續根基</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造專業卓越的公部門人才 2. 推動公部門 AI 發展及人才培育 3. 高階女力培育 4. 建立人事人員發展路徑，培養接班梯隊 5. 數位學習資源整合 	

<p>運用科技增效減負</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立全國共享版機關內部差勤系統 2. 推動人事業務數位轉型 3. 強化資安治理，提升數位韌性 	
<p>健全組設合理員額</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確保社會安全防護網路及長照服務體系推動量能 2. 確保國內農業生產的安全及免於疫病蟲害威脅推動量能 3. 提升教師員額調度彈性，即時回應教育現場需求 4. 確保環境品質與永續發展推動量能 5. 確保永續森林經營及維護生態保育推動量能 6. 支持審判與犯罪偵查人力，確保司法檢察體系穩定運行 	

註：施政主軸「營造友善健康職場」第3項政策方針「女性內閣人數比率」為行政院國家永續發展委員會追蹤之對應指標，其餘政策方針為本總處自願檢視新增之對應指標。



貳、組織架構與推動機制

➤ 組織架構、成員組成

本總處置人事長 1 人；副人事長 2 人及主任秘書 1 人，並下設綜合規劃處、組編人力處、培訓考用處、給與福利處及人事資訊處等 5 個業務單位，以及秘書室、人事室、主計室、政風室、法規會及公關組等 6 個輔助單位，另設附屬機構公務人力發展學院，經由各單位通力合作，推展各項人事業務。各單位就其掌理事項，透過各項人事行政制度之政策規劃、執行及發展，分別對 T-SDGs 產生不同貢獻。

另為推動永續發展目標，整合所需資源，協調推動相關事務，本總處前於 2023 年 2 月 16 日訂定「行政院人事行政總處永續發展推動小組設置要點」，各單位及所屬機構均指派簡任層級人員兼任委員；並於 2025 年 10 月 23 日修正上開設置要點，以精進推動機制並積極配合永續長聯盟各項作業。

- 一、綜合規劃處：綜合性策略規劃及研究發展；人事法制之研究建議；人事機構設置及人事人員管理規劃及擬議等業務。
- 二、組編人力處：組織結構之研析推動；員額管理之規劃、推動、監督及審議等業務。
- 三、培訓考用處：公務人員考試分發、任免、陞遷、訓練、進修、差勤、考績、獎懲之規劃及執行等業務。
- 四、給與福利處：公務人員退休、撫卹之核轉；給與、保險、福利制度之規劃及執行等業務。
- 五、人事資訊處：人事資訊系統之設計開發及管理；人事資料之蒐集及運用；資通安全之規劃及推動等業務。
- 六、公務人力發展學院：行政院所屬中央與地方機關公務人力訓練及發展業務。

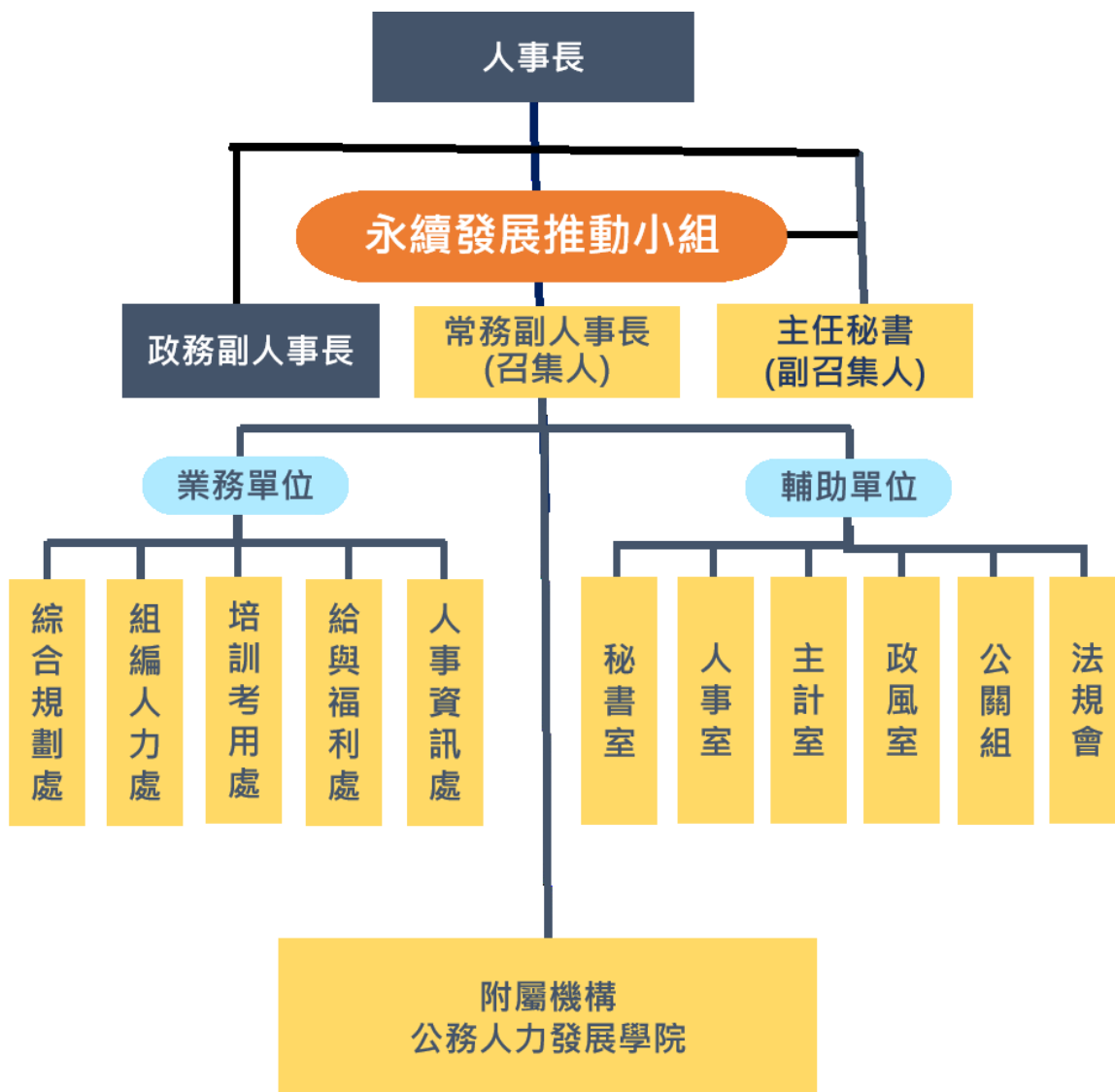
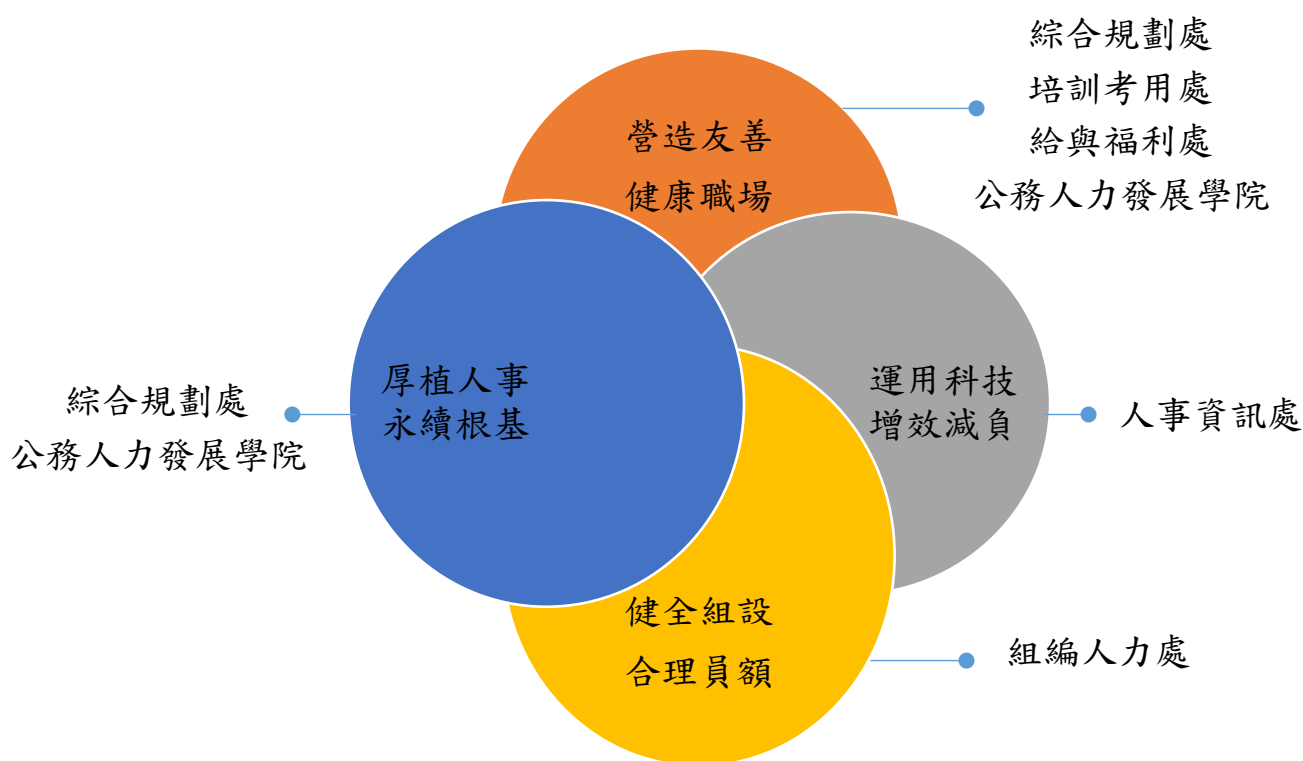


圖 2 本總處組織架構

➤ 明確分工及職責

本總處各單位及所屬機構均為永續發展推動小組一員，各均有配合推動及執行永續發展自願檢視工作之責任，爰未設專責單位，係由綜合規劃處統籌辦理規劃、推動及提交成果等相關工作，本次自願檢視報告即由 5 個業務單位（綜合規劃處、組編人力處、培訓考用處、給與福利處、人事資訊處）及所屬機構（公務人力發展學院）參考本總處永續發展藍圖之 4 大施政主軸、年度施政計畫、單位預算書及相關業務執行成果，由綜合規劃處彙編而成。



➤ 推動 T-SDGs 決策、執行及監督流程

本總處推動永續發展工作之過程，首先由綜合規劃處依 T-SDGs 初步盤點各單位業務，再由 5 個業務單位及所屬機構提報相對應之 T-SDGs，盤點及提報過程中，人事長如認有必要時，得請相關單位提報本總處永續發展推動小組進行討論，以確定本總處永續發展藍圖，後續逐步訂定政策方針及說明相關成果，並檢視所面臨之挑戰或機會，滾動精進推動策略，發展本總處永續發展思維，及未來永續發展目標之推動重點。

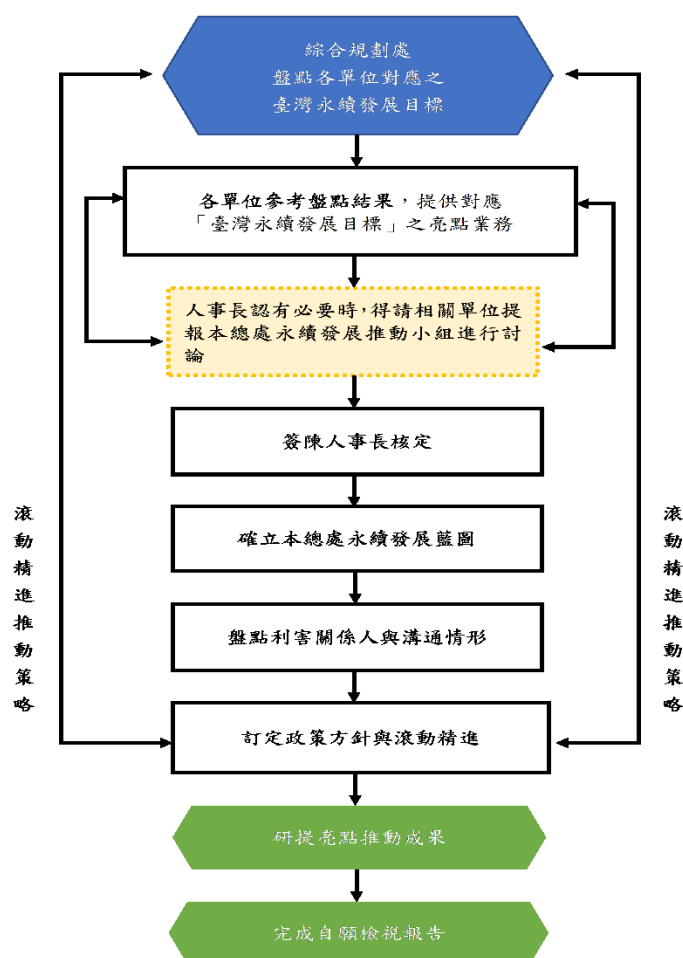


圖 4 本總處推動 T-SDGs 決策、執行及監督流程

參、政策方針暨推動亮點

為積極回應永續發展目標，經檢視本總處業務與 T-SDGs 之相關性，計對應「強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務」等 10 項核心目標，並制定相應政策方針，以下依所對應之各核心目標逐一說明相關政策方針之推動作為及成果。

核心目標 1：強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「健全組設合理員額」之施政主軸，為綿密社會安全防護網絡，提升社區與家庭支持及韌性，並回應未來龐大長照需求及減輕家庭照顧沉重負擔，本總處以「確保社會安全防護網路及長照服務體系推動量能」為政策方針，合理充實強化社會安全網及長期照顧政策規劃及推動人力，以強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務。

❖ 政策方針：確保社會安全防護網絡及長照服務體系推動量能

為應衛生福利部（以下簡稱衛福部）與所屬社會及家庭署（以下簡稱社家署）賡續規劃推動強化社會安全網計畫 2.0（以下簡稱社安網 2.0）及長期照顧十年計畫 3.0（以下簡稱長照 3.0），行政院（本總處）衡酌其業務實需及人力配置，務實核給人力，俾利上開計畫推動順遂。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
1.3.8、1.a.1、1.a.2 因應推動強化社會安全網計畫 2.0，合理配置人力，提升員額管理效益。。	※	合理配置人力，提升員額管理效益	38人 (2025年核增)	組編人力處

(外溢效應所涉及之其他核心目標 ：T -SDGs 8、11及16)				
1.3.10 因應推動長期照顧十年計畫3.0，合理配置人力，提升員額管理效益。 (外溢效應所涉及之其他核心目標 ：T-SDGs8、11及16)	※	合理配置人力，提升員額管理效益	8人 (2025年核增)	組編人力處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

有關社安網部分，為利該計畫持續推動，行政院(本總處)業針對衛福部及社家署期限性聘用人力計 38 人，分別於 2025 年 6 月 10 日及 7 月 16 日同意解除或延長其聘用期限；至長照業務部分，行政院(本總處)除已於近年核增衛福部及其所屬醫院計職員及聘用 531 人，以利長照政策推動及醫療量能擴充等需要外，另為應長照 3.0 政策規劃推動需求，復於 2025 年 7 月 2 日核增衛福部職員 5 人及聘用 3 人。


二、涉及之利害關係人

衛福部、社家署、行政院內政衛福勞動處、數位發展部（以下簡稱數發部）、國家發展委員會（以下簡稱國發會）及行政院主計總處（以下簡稱主計總處）等機關（單位）。

三、面臨之挑戰/機會

考量社安網第二期計畫將於 2025 年底執行屆滿，為提升社區與家庭支持及韌性，落實社安網常態化，衛福部業擬具社安網 2.0 提報行政院(本總處)審議，規劃持續擴大並協助地方政府充實社工及多元專業人力，強化社會安全網絡實質關係與合作。

又為達健康臺灣國政願景，前瞻性應對未來長照服務需求多元挑戰，長照 3.0 預計將提前於 2026 年啟動，其核心主軸將在長



照 2.0 基礎上，強化醫療與照顧之整合銜接機制，增進對中重症之照顧。

茲因社安網 2.0 及長照 3.0 均屬延續性計畫，爰針對衛福部及社家署所提人力訴求，需綜合衡酌與前期計畫之異同、實際業務消長及人力運用情形等覈實評估，俾充足社安網及長照業務量能，並確保人力與業務之適切配合。

四、執行內容及實際績效

行政院(本總處)分別於 2025 年 6 月 10 日及 7 月 16 日同意解除或延長衛福部及社家署辦理社安網計畫之期限性聘用人力 38 人聘用期限，另因應長照政策及醫療業務推動需要，復於 2023 年至 2025 年核增衛福部及其所屬醫院職員及聘用計 539 人。

五、精進檢討及未來推動重點

為強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務，將持續請衛福部及社家署依社安網及長照業務量能，覈實評估需求人力，並審酌持續運用相關新興技術，如深化 AI 應用並強化資料分析與運用能力，以助益社政業務推展。

核心目標 2：確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「健全組設合理員額」之施政主軸，本總處以「確保國內農業生產的安全及免於疫病蟲害威脅推動量能」為政策方針，協助農業部動植物防疫檢疫署(以下簡稱防檢署)相關檢疫業務需求，透過合理充實防疫檢疫所需人力，協助防堵非洲豬瘟疫情蔓延，保護國家糧食免受境外疫病威脅，以確保國家糧食安全，強化農業之韌性。

❖ 政策方針：確保國內農業生產的安全及免於疫病蟲害威脅推動量能


為應防檢署及所屬各分署賡續推動防疫檢疫業務，行政院(本總處)衡酌其業務實需及人力配置，務實核給適當人力，充實防疫檢疫業務量能，俾國內糧食安全、穩定供應。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
2.5.2 因應推動防疫檢疫業務，合理配置人力，提升員額管理效益。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：無)	※	合理配置人力，提升員額管理效益	74人 (2025年核增)	組編人力處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

為防堵非洲豬瘟入侵部分，行政院(本總處)於 2024 年 5 月 14 日函同意防檢署桃園分署聘用 20 人聘期延至 2026 年 12 月 31 日止，以充實臺灣桃園國際機場(以下簡稱桃機)行李檢查業務量能。又為提升邊境檢疫輪班人員服務量能，行政院(本總處)業針對防檢署及所屬分署於 2025 年 7 月 1 日核增職員 19 人。另配合桃機



第三航廈啟用之檢疫相關業務，復於 2025 年 7 月 16 日核增防檢署桃園分署 35 人（職員 29 人及聘用人員 6 人）。

二、涉及之利害關係人

防檢署、行政院經濟能源農業處、國發會及主計總處等機關（單位）。

三、面臨之挑戰/機會

為因應邊境動植物檢疫業務量能增長，以及因應桃機第三航廈啟用之檢疫業務，爰針對防檢署所提人力訴求，視其實際業務消長及人力運用情形等覈實評估，俾充實防疫檢疫業務量能，並確保人力與業務之適切配合。

四、執行內容及實際績效

行政院(本總處)於 2024 年 5 月 14 日、2025 年 7 月 1 日及同年月 16 日同意核增防檢署及所屬分署職員 48 人及聘用 26 人，共計 74 人。

五、精進檢討及未來推動重點

將持續請防檢署依其業務量能，覈實評估需求人力，並持續運用相關新興技術，如深化人工智慧（AI）及圖像辨識應用，以及為強化資料分析與預測能力，建議評估導入大數據分析技術之可行性，建構異常模式偵測機制等。

核心目標 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「營造友善健康職場」之施政主軸，本總處以「推動加班餘數併計專案」及「協助機關多元推動員工協助方案」等政策方針，配合推動加班餘數併計，保障加班補償權益，並加速全國機關學校差勤管理資訊化，簡化第一線人事人員行政作業負擔；透過員工協助方案之推動，提供同仁需要之多樣性協助措施，並建立正向求助之觀念，以強化職場身心健康促進，營造友善健康之公務職場。

❖ 政策方針：推動加班餘數併計專案


為實現確保及促進各年齡層健康生活與福祉的永續發展目標，本總處透過推動加班餘數併計試辦專案，加速全國機關學校差勤管理資訊化，簡化第一線人事人員行政作業負擔，並縮短公務人員與勞工加班及補償之差距，以營造友善職場環境，促進同仁工作與家庭生活之平衡。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
3.4 各機關加班餘數併計試辦情形參與率。 計算公式：參與試辦機關（構）數/主管機關及所屬機關（構）總數x100% (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8)	●	14% (2020)	53% (2024)	培訓考用處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

本項核心目標下執行內容定有各機關加班餘數併計試辦情形參與



率，透過調查行政院與所屬中央及地方機關，瞭解各機關之落實情形。

二、涉及之利害關係人

本總處相關單位、行政院與所屬中央及地方機關。

三、面臨之挑戰/機會

為解決長久以來加班時數不足 1 小時者未能併計，本總處前於 2019 年 1 月 29 日召開會議並獲致決議略以，公務人員同一月份之加班未滿 1 小時或超過 1 小時之餘數，得由各機關衡酌是否合併計算，並調查各機關學校差勤系統整備情形，又自 2023 年 8 月 29 日起，將輪班輪休人員納入試辦對象。

嗣經本總處於 2022 年至 2024 年間調查結果發現，各機關學校未納入加班餘數併計試辦主要因為同仁均按班表出勤，無併計需求、差勤系統尚未資訊化，開發成本較高、機關人員類別多，難以一致性處理等，爰各主管機關得衡酌機關屬性、業務性質、差勤系統功能及經費編列情形等因素，決定是否參與試辦。

基此，各機關可能面臨之挑戰有差勤系統功能開發成本高、加班費預算增加等問題，又審酌差勤係屬機關內部管理權責，本總處將適時瞭解各機關、學校試辦情形。

四、執行內容及實際績效

本總處分別於 2020 年 8 月、2022 年 8 月及 2024 年 1 月調查各機關學校差勤系統整備暨加班餘數合併計算試辦情形，截至 2024 年 11 月 30 日止，已有 3,780 個機關（構）學校試辦，比率为 53%（機關總數計 7,101 個， $3,780/7,101=53\%$ ），並於 2024 年 11 月 4 日通函各主管機關賡續試辦至 2026 年 12 月 31 日，俟通盤瞭解加班餘數併計試辦成效後，評估全面推動加班餘數併計之可行性。

五、精進檢討及未來推動重點

為營造友善健康職場環境，本總處透過試辦各機關加班餘數整併之人事措施，並配合全國共享版機關內部差勤系統作業標準化程度，建立更具彈性且有效率的人力資源管理機制。後續將積極瞭解各機關試辦情形及實際需求，適時檢討相關作業規範，持續提升整體公務職場環境。

❖ 政策方針：協助機關多元推動員工協助方案

為強化職場身心健康促進，除服務機關提供內部之員工協助方案管道外，本總處亦多元推廣衛福部 1925 安心專線、社區心理衛生中心及青壯世代心理健康支持方案等外部資源。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
3.4 行政院所屬及地方主管機關人事機構將社區心理衛生中心服務資源相關資訊納入員工協助方案訂定百分比。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8)	●	90% (2023)	93.42% (2024)	綜合規劃處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

本總處自 2023 年起持續於教育訓練或集會活動等場合，積極向各機關宣導社區心理衛生中心資源，至 2024 年，行政院所屬各主管機關人事機構達 93.42%均已將社區心理衛生中心資源納入員工協助方案服務中。

二、涉及之利害關係人

行政院與所屬中央及地方機關(構)學校職員、聘僱人員、工友及駐衛警察等機關同仁。



三、面臨之挑戰/機會

目前推動社區心理衛生中心納入員工協助方案訂定之政策，係期透過整合內外部資源，積極提供同仁多元之心理防護網，惟相關資訊尚未全面普及，仍需建構更加完善的宣導機制。

四、執行內容及實際績效

逐漸將社區心理衛生中心導入員工協助方案服務資源，超過93.42%之行政院所屬各主管機關人事機構已將社區心理衛生中心資源納入宣導。

五、精進檢討及未來推動重點

透過本總處持續政策導入，社區心理衛生中心已逐漸成為常態性職場心理健康促進資源，機關同仁對社區心理衛生中心之知悉度亦逐漸提升，未來本總處將持續推廣相關資源，視同仁需求提供相應之支持性協處作為。

核心目標 4：確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「營造友善健康職場」、「厚植人事永續根基」及「健全組設合理員額」之施政主軸，「打造專業卓越的公部門人才」、「推動公部門 AI 發展及人才培育」、「建立人事人員發展路徑，培養接班梯隊」、「數位學習資源整合」、「持續推動公部門員工托育服務」及「提升教師員額調度彈性，即時回應教育現場需求」等政策方針，辦理推動中高階公務人員在職培訓及數位終身學習，提升政策規劃與跨域專業知能；推動「AI 政府領航人才發展計畫」，系統化培育公務人員 AI 素養與技能，加速智慧政府應用；運用職務歷練機制，強化人事接班梯隊，確保體系運作效能與服務品質；整合數位學習資源，建置公部門數位學習整合平臺與「淨零永續課程專區」；因應少子女化現況，推動職場托育服務與設置托育設施，落實教育平等與公共化教保服務；配合新課綱、雙語學習計畫及產學合作政策，合理充實國立各級學校教師人力，以提升教學品質與學生受教權益。

❖ 政策方針：打造專業卓越的公部門人才

為提升公務人力資源素質，增進決策品質與組織效能，並落實公務人員終身學習理念，依據行政院年度施政方針及預算，綜合研析當前社會與經濟情勢變化，並參酌中央及地方各主管機關之業務需求，系統性規劃與辦理中高階公務人員在職培訓、中高階主管管理核心能力培養、行政院重要政策與法令研習、人事人員專業訓練及多元專題研習班等，年度總訓練量達 7 萬人天，並編訂年度訓練計畫據以推動。未來將持續推動公部門 AI 發展及人才培育、跨域合作與國際交流，提升培訓成效與學習可近性，確保公務體系具備回應民眾需求與引領國家永續發展的核心能力。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
4.3 公務人力培訓目標每年達70,000人天。 達成率計算公式 = 訓練人次 x 訓練天數 / 70,000人天 x 100% (外溢效應所涉及之其他核心目標 : T-SDGs 17)	※	無	57% (2025)	公務人力發展學院

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明


本項核心目標係辦理 2025 年度中高階公務人員在職、中高階主管管理核心能力、行政院重要政策法令、人事人員訓練及其他各類研習班達 7 萬人天為目標。

二、涉及之利害關係人

本總處、行政院與所屬中央及地方機關及參訓學員。

三、面臨之挑戰/機會

依據國家發展政策及各級政府機關業務需求，持續以每年辦理中高階公務人員在職培訓、中高階主管管理核心能力課程、行政院重要政策法令研習、人事人員訓練及其他各類研習班共達 7 萬人天為目標。在全球政經與社會議題快速變動的背景下，課程規劃面臨挑戰，包括需兼顧中高階人員領導力、跨域協調、政策管理、性別平等與人權議題，以及永續發展與公共治理等專業能力的整合訓練。此同時亦是契機，透過國家政務研究班、高階領導研究班、地方領導研究班、各級管理職能班及專題研習班等多元實體課程，並開設多種 AI 相關實務課程，結合案例研討、情境模擬與專題實作，有效強化公務人員的政策決策品質、組織效能與跨領域協作能力。這不僅有助於培育具備前瞻思維與國際視野的優質



公務人力，更名為因應未來治理挑戰、推動國家永續發展奠定堅實基礎。

四、執行內容及實際績效

依據本總處公務人力發展學院 2024 年度訓練成果總報告，辦理領導力發展、政策能力訓練、部會業務知能訓練及自我成長等各項班期共計 874 期，7 萬 3,842 人天，數位學習累計通過認證時數達 998 萬小時。2024 年各項培訓業務主題成果如下：

(一) 榮獲國際肯定：融合 AI 策略與跨域協力，推進國家政策


以「e 等公務園+學習平臺」榮獲 IFTDO 2024 年全球人力資源發展獎之「物超所值獎」，彰顯我國公部門在數位學習領域的卓越成就。藉由跨域合作與資源共享，有效整合各機關數位資源，會員數突破百萬，每年提供超過 700 萬小時的學習時數，為公務人員打造高效、多元的終身學習環境。又為積極回應國家重大政策，深化 AI 人才培育、2030 雙語政策以及性別平權與人權教育，規劃辦理一系列創新課程與培訓計畫，全面提升公務人員的關鍵職能與素養，為國家治理奠定堅實基礎。

(二) 培育卓越人才：創建前瞻思考與行動領導力

為強化政府中高階公務人員領導與治理能力，策略規劃辦理「國家政務研究班」及「高階領導研究班」，拓展高階文官的宏觀視野與跨域治理能力。同時，為因應人才斷層，推動「接班人計畫」，並透過「科長管理職能專班」等課程，強化中階主管的問題解決與行動力。課程內容除注重理論傳授，更透過個案討論、實務演練與移地訓練等多元教學方式，確保學員能將所學應用於實際工作中，為政府注入新活力。

(三) 智慧學習新紀元：虛實整合，翻轉數位教學場域

致力於打造智慧學習新紀元，透過虛實整合模式，全面提升培訓效能。在硬體設施上，優化臺北院區與南投院區的軟硬體設備，



兼顧促進民間參與公共建設案營運品質與辦訓量能，建置智慧教室教學模組，創造更優質的學習環境。在數位平臺上，持續優化「e 等公務園+學習平臺」的智慧管理功能，並強化資安防護與數據應用，以確保數位資源共享的便利性與安全性，不僅翻轉傳統教學模式，亦為公務人員提供更具彈性與效率的學習體驗。

(四) 公務培訓新篇章：開拓合作與專業成長平臺

為形塑人事人員專業度與敏銳度，拓展多元人事訓練模組，結合政策議題安排參訪交流，開拓中高階人事主管政策視野與創新力。另為充實新進人事人員專業知能、厚植專員級人事人員核心職能、切合兼任兼辦人事實際作業需求，提供人事專業服務訓練，規劃開辦相對應班別及合適評鑑測試與回饋機制，以培育公部門職場即戰力。同時，為強化培訓體系與合作策略，積極精進辦訓人員與內部講師職能，引進外部資源策略合作活水，並厚實培訓成果分享，擴散人力培訓與引領公務培訓新典範，實現國家永續發展的宏觀願景。

五、精進檢討及未來推動重點

持續以「職能需求」為導向，致力打造學習型的公務人力資源發展重鎮，未來聚焦於以下方向：

- (一) 優化培訓模式，強化數位與實體整合：有鑑於過去疫情帶來的挑戰與機遇，已建立彈性多元的培訓模式。未來將持續精進遠距教學與實體課程的虛實整合，利用數位科技提供公務同仁更具彈性、時效性與互動性的學習選擇，打破地域與時間限制，提升培訓效益。
- (二) 精進課程規劃，回應培訓需求並推動創新：面對國家發展政策與政府新興業務，將更積極地瞭解各機關與學員的培訓需求，並持續優化既有課程及規劃具前瞻性的創新班別，涵蓋AI應用、永續發展、跨域管理、性別平權與職場溝通等關鍵領域實務課程，確保培訓內容與時俱進。

❖ 政策方針：推動公部門 AI 發展及人才培育


為提升公務人員 AI 知能及培育 AI 政府領航人才，規劃擴充「e 等公務園⁺學習平臺」AI 課程內容，提供涵蓋基礎至進階的 AI 學習課程，確保公務人員具備 AI 素養與知能。另成立「AI 公務人才發展辦公室」（以下簡稱 AI 人才辦公室），建立跨部會 AI 公務人才整合推動平臺、規劃並推動 AI 公務人才發展政策、鏈結中央及地方機關 AI 公務人才發展策略、推動政府機關導入 AI 落地運用策略，引導利用 AI 基礎資源環境發展智慧創新服務，並促進機關合作及資源共享，及其他有關 AI 公務人才發展推動及協調事項。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
4.3 AI 知能實體與遠距訓練班期，每年至少辦理 150 班期。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8、10)	※	無	96 班期 (2025 年 6 月)	公務人力發展學院
4.3 e 等公務園 ⁺ 學習平臺「人工智慧專區」，每年選讀至少達 30 萬人次。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8、10)	※	無	465,470 人次 (2025 年 6 月)	公務人力發展學院
4.4 「AI 公務人才發展辦公室」每季至少召開跨部會協調會議 1 次。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8、10)	※	無	3 次 (2025 年 10 月)	公務人力發展學院

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

(一) 規劃以創新教學模式與成效評估為核心，制定完整公務 AI 人才發展框架，辦理各職級公務人員 AI 課程，包含部會首長級之「高階人才 AI 共識營」；以中階人員為對象之「AI 推動實務種子人員」



課程，導入推動實務認證課程，培育各機關負責推動AI應用所需關鍵能力；開設各層級公務人員實體、遠距與數位課程，包含AI應用趨勢及實作、實務見學課程；另於「e等公務園⁺學習平臺」，建置「人工智慧專區」，提供「AI素養(天下學習)」、「AI知能(好學校)」、「AI基礎概念」、「AI工具應用」、「智慧政府」、「產業應用」及「倫理及法律規範」等7類數位課程達200門以上，藉由平臺共用共享機制，提供學習資源開放的環境，俾利公務人員獲致全面、公平及高品質終身學習的優質教育永續發展目標。

(二)2025年5月27日簽奉行政院同意由本總處及數發部共同成立AI人才辦公室任務編組，每季召開跨部會協調會議，必要時得召開臨時會議；每半年定期盤點追蹤政府機關AI應用推動成果；每年依推動情形滾動檢討修正各項指標。

二、涉及之利害關係人

數發部及財團法人工業技術研究院，必要時廣邀產官學研各界專家學者。


三、面臨之挑戰/機會

AI發展進程快速，公務人員AI培訓，面臨培訓機關內部分工調整及規劃時間與經費的挑戰，藉由AI人才辦公室，有效整合政府資源，積極投入AI公務人才培育及發展創新應用，打造AI人才培育生態體系，厚植公部門AI數位轉型量能。

四、執行內容及實際績效

(一)高階人才AI共識營：2024年辦理「部會首長AI共識營」、「部會副首長AI共識營」、「三級機關首長AI共識營」、「三級機關副首長及二級機關司處長AI共識營」等4場次，計培訓611人，結訓後授予數位證書。

(二)AI推動實務種子人員課程：2024年以行政院所屬中央各機關負責推動AI應用之科長級以上人員為對象，已辦理1班期，計培訓



36 人；2025 年擴展培訓對象層級至承辦人，已辦理 2 班期，計培訓 72 人，至 2025 年底將培訓累計達 216 位種子人才。

(三)公務人員 AI 知能課程(實體或遠距)

1. AI 應用趨勢及實作課程：2024 年開辦「AI 工具應用實作」、「AI 科技趨勢及政策」等面向課程，以常見 AI 技術應用於公務場域為課程主軸，進行各種 AI 應用類型之概念教學及工具實作演練，共辦理 28 班期；2025 年截至 6 月底止，持續辦理「AI 工具應用實作」、「AI 科技趨勢及政策」等面向課程，共辦理 115 班期。
2. AI 實務見學課程：2024 年以「便民服務」、「工作效能提升」等面向開設實務見學主題課程，透過公私部門標竿實踐案例分享及業界廠商說明，展示 AI 落地技術，共辦理 5 班期；2025 年截至 6 月底止，持續辦理「便民服務」、「工作效能提升」等面向開設實務見學主題課程，共辦理 3 班期。

(四) 2025 年 7 月 22 日 AI 人才辦公室揭牌並召開第 1 次會議(圖 5 至 7)，會中請各分組進行推動策略、期程及跨組協調事項，並研討建立公務機關 AI 應用成效追蹤機制。另於 2025 年 8 月 20 日及 10 月 8 日召開第 2 次及第 3 次會議，要求各分組提報近半年重點工作內容及期程，藉由密集式會議，達成整合公務人才培育資源，並持續追蹤培訓成果與公務機關應用情形。



圖 5 AI 人才辦公室揭牌



圖 6 AI 人才辦公室成員及觀禮者合影



圖 7 AI 人才辦公室 2025 年第 1 次會議

五、精進檢討及未來推動重點

2025 年預計培訓 180 位 AI 推動實務種子人才，使其成為機關 AI 推動重要推手，並規劃於 2026 年起建置公務 AI 學習地圖、更新「e 等公務園+學習平臺」AI 課程，使 AI 課程普及。另參考數發部數位產業署「AI 產業人才認定指引」及經濟部 iPAS 認證機制，積極規劃公務人員認證體系及 AI 應用種子人才培訓成果追蹤機制，並規劃結合公務人員陞遷機制，激勵公務員受訓後考取 AI 認證。

❖ 政策方針：建立人事人員發展路徑，培養接班梯隊

明確規劃中高階人事主管職務之職涯發展地圖，藉由職務輪調及跨機關歷練累積實務經驗，提升人事體系之組織韌性，打造穩健運作的接班梯隊。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
4.3 職務歷練實施後關鍵職務成功接班人次。 (外溢效應所涉及之其他核心目標： <u>T-SDGs 8</u>)	※	無	342人次 (2017年至 2025年6月)	綜合規劃處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

本總處透過創設職務歷練機制，8 年來（2017 年至 2025 年 6 月）成功培養超過 342 人次人事人員接班關鍵職務，提升人才任用效率及適任性。

二、涉及之利害關係人

本總處、行政院與所屬中央及地方機關人事機構及人事人員。

三、面臨之挑戰/機會

公務機關內人事體系刻正面臨高齡化與數位化轉型衝擊，人才流失風險增加，可透過制度化的接班梯隊建置，有效縮短人才斷層，並提升跨世代人事專業傳承。

四、執行內容及實際績效

建立中高階人事主管職務完整發展路徑，8 年合計超過 342 人次成功接班關鍵職務。

五、精進檢討及未來推動重點

本項屬持續性推動政策，為強化人事人員跨機關交流，擴大職務歷練多樣性，並兼顧人事人員交流意願，未來將持續精進人事數位專業能力，優化人才資料庫及職務歷練機制，確保公部門人事接班梯隊培育與用人需求無縫接軌。

❖ 政策方針：數位學習資源整合

本總處公務人力發展學院為推動公務人員終身學習，以 5 大面向目標及策略，跨院、跨機關整合公部門數位學習平臺，並逐年擴大應用發揮加值效果。另為落實臺灣 2050 淨零排放之重要政策，本總處「e 等公務園⁺學習平臺」整合各政府機關數位學習資源，於 2022 年建置「淨零永續課程專區」，促使公務人員更加瞭解淨

零排放政策目標，並落實於推動各項政策中。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
4.3 「e等公務園 ⁺ 學習平臺」每年提供認證時數至少達800萬小時。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 13)	※	無	665萬9,884小時(2025年6月)	公務人力發展學院
4.3 e等公務園 ⁺ 學習平臺「淨零永續課程專區」，每年選讀人次至少達42萬人次。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 13)	※	無	43萬2,529人次(2025年6月)	公務人力發展學院

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

透過整合數位課程資源及淨零永續課程，為各機關降低建置平臺及人員受訓成本：

(一)節省加盟機關建置及維運平臺成本：

「e等公務園⁺學習平臺」自 2017 年 7 月 1 日上線後，整合 87 個公部門數位學習平臺，節省各加盟機關自行建置平臺成本 2 億 6,100 萬元(開發建置費 300 萬元×87 個加盟機關=2 億 6,100 萬元)，及每年各加盟機關平臺維運成本約 1 億 875 萬元 [(維運費 45 萬元+客服 1 線【含人員及系統】80 萬元)×87 個加盟機關=1 億 875 萬元]，公部門數位學習平臺整合效益持續擴大。

(二)節省碳排放說明：

以學習時數換算，平臺 2024 年認證時數 998 萬 480 小時，每年可替代實體辦班天數約 4 萬 1,585 人天，1 年可省下約 2,495 萬 1,200kgCO₂e 碳排放(註：實體課程以 40 位學員、6 小時計算 1 班；

實體課程學員以汽車為交通工具，平均每人來回 100 公里估算，如以數位課程取代實體課程 1 小時約可省下 2.5kgCO₂e 碳排)；另以平臺維運成本分攤計算，2024 年每位學員完成 1 小時學習認證維運成本僅 1.33 元。

(三)淨零永續課程專區：

臺灣政府於 2021 年 4 月世界地球日宣示 2050 淨零轉型目標，於 2022 年 3 月公布「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」及「12 項關鍵戰略行動計畫」，並在 2023 年核定「淨零排放路徑 2023-2026 年綱要計畫」，同時修正《氣候變遷因應法》，將 2050 年淨零排放正式入法。為落實臺灣 2050 淨零排放之重要政策，本總處公務人力發展學院「e 等公務園⁺學習平臺」積極整合各政府機關數位學習資源，建置「淨零永續課程專區」，2025 年截至 6 月底止，提供 133 門數位課程，累計 43 萬 2,529 人次選讀。



圖 8 「e 等公務園⁺學習平臺」 「淨零永續課程專區」 主打圖

二、涉及之利害關係人

加盟機關及各機關公務人員。

三、面臨之挑戰/機會

透過加盟機關共用共享機制，87 個加盟機關有效節省自行建置與維運成本，並依各自業務職能屬性規劃多元數位課程，於平臺架構下設置專屬學習專區，展現特色並推動線上學習；同時建立獎

勵與品質管控機制，並透過策略合作持續擴充資源，促進公務人員終身學習，展現資源共享與跨機關合作的永續價值。

四、執行內容及實際績效

「e 等公務園⁺學習平臺」閱讀數位課程認證時數逐年遽增，2025 年截至 6 月底止 665 萬 9,884 小時、2024 年 998 萬 480 小時、2023 年 852 萬 4,312 小時、2022 年 828 萬 9,140 小時，有效帶動公部門數位培訓的需求與多元化的學習路徑。本總處公務人力發展學院以「打造臺灣公部門超能學習平臺—跨域協力與資源共享的『e 等公務園⁺』」專案，榮獲 IFTDO 2024 年全球人力資源發展獎之「物超所值獎」，有助增加臺灣國際能見度，亦足以為公務體系人才培訓與發展的標竿，彰顯我國公部門在運用數位學習進行人才培育與發展的長期耕耘成果，備受國際肯定(如圖 9)。



圖 9 「e 等公務園⁺學習平臺」榮獲 IFTDO 「2024 年全球人力資源發展獎」之「物超所值獎」

五、精進檢討及未來推動重點

「e 等公務園⁺學習平臺」頻寬及維運增修經費皆有限，惟整體課程數、選讀人次與學習認證時數逐年擴增，致委外客服維運成本

攀升，另規劃轉換新平臺架構建置與導入新興科技於學習互動，皆為「e等公務園⁺學習平臺」現在面臨的挑戰。

❖ 政策方針：持續推動公部門員工托育服務

因應少子女化社會現況，本總處依少子女化對策計畫擴大推動公部門員工托育服務之執行策略，定期調查托育需求及協助各機關評估增設托育設施，並就各機關設置托育設施面臨之問題，適時向教保服務主管機關予以反映，俾在教保服務主管機關協處下，加速各機關推動設置托育設施。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
4.2 鼓勵各機關推動設置托育設施。 (外溢效應所涉及之其他核心目標 : T-SDGs 5)	●	累計設置27 家職場托育 設施 (2018)	累計設置198 家職場托育 設施 (2024)	給與福利處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

為配合行政院少子女化對策計畫政策之執行策略，本總處以「推動各機關落實辦理員工子女托育需求調查作業」及「各機關依托育需求辦理員工子女托育服務」2 項為推動重點，定期於每年底綜整調查各機關當年度員工子女托育需求，及請各機關依據托育需求調查結果，融入「職場互助」概念，並依評估結果據以規劃具體推動措施，例如洽簽特約托育機構、自行設置托育設施或聯合設置托育設施。另為瞭解各機關設置托育設施成果，本總處按季調查各機關完成設置托育設施之家數。

二、涉及之利害關係人

教保服務主管機關衛福部、教育部及行政院與中央及地方機關

(構)學校等。

三、面臨之挑戰/機會

為配合加速推動公共化教保服務之政策目標，藉由鼓勵各機關推動設置職場托育設施，協助公教員工就近於職場獲取育兒相關資源。各機關評估推動設置托育設施的過程中，可能面臨之挑戰為場地空間、經費及後續管理等問題，各類托育設施所需之設置空間與設施設備標準等，須依教保服務主管機關所訂不同的教保服務空間配置及設置作業等相關規定辦理，亦須持續協調盤整其他空間、申請補助及委託合格非營利法人管理等方式，以符合法令規範，維護機關托育設施設置之永續性及使用效益。

四、執行內容及實際績效

截至 2024 年底止，各機關設置 0~6 歲員工子女托育設施之需求為 28.05%。機關自行設置職場托育設施家數 198 家、特約托育業者家數 2,408 家，共收托員工子女 6,235 人。

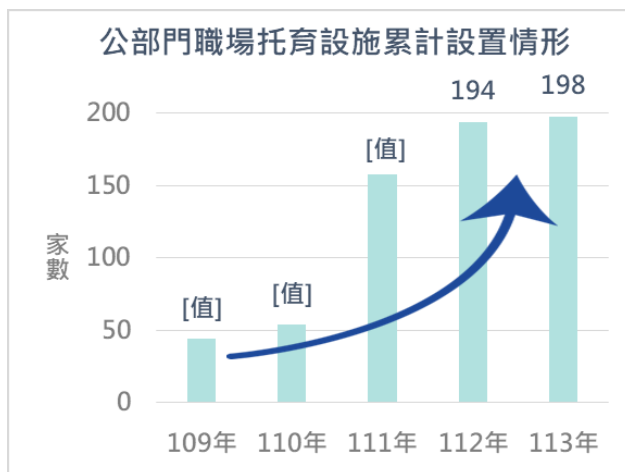


圖 10 公部門職場托育設施累計設置情形

五、精進檢討及未來推動重點

賡續依少子女化計畫持續推動公部門員工托育服務之執行策略，辦理員工子女托育需求調查及請各機關依托育需求調查結果，據以規劃洽簽特約托育機構、自行設置托育設施或聯合設置托育設

施等具體推動措施，俾利公教員工就近於職場獲取托育相關資源。

❖ 政策方針：提升教師員額調度彈性，即時回應教育現場需求

有關國立各級學校因應新課綱、雙語學習、國家重點領域產學合作等國家整體重點政策規劃，衍生配合相關人才培育策略開設專班或新增系所而需增置教師人力，為即時反應教育政策及學校需求，提升員額管理效益，行政院(本總處)2020年10月16日院授人組字第1090041747號函同意國立各級學校之教師等專業人力授權由教育部本權責合理審慎配置所需人力。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
4.3 強化國立各級學校教研人員之預算員額管理效能。 (外溢效應所涉及之其他核心目標： <u>無</u>)	※	合理配置人力，提升員額管理效益	131人 (2025年核增)	組編人力處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明


行政院(本總處)審酌教育部於2020年8月7日函所提為強化國立各級學校教研人員之預算員額管理效能，擬由該部自行建立機制進行控管之訴求，有其合理性，行政院(本總處)於同年10月16日同意將教師等專業人力之配置授權由該部審慎妥適配置，自授權迄今業增加教師員額共2,298人。

二、涉及之利害關係人

教育部、教育部國民及學前教育署、國立各級學校及主計總處。

三、面臨之挑戰/機會

考量學校屬性及需求與一般行政機關不同，教師員額配置主要依



學生人數所編班級數之多寡而定；高中以下學校依法須根據課綱規劃課程及實施教學，而課綱規範教師員額係依學校經教育部核設之班數及科別為計算基準，以確實符合學校實施課程教學之基本需求；至大專校院部分，因應近年雙語學習計畫、國家重點領域產學合作及人才培育等國家重要政策，陸續開設專班或新增系所而衍生增加教師需求。基此，為即時反應學校需求及國家重大教育政策，提升員額管理效益，授權由相關法規主管機關教育部審慎妥適配置國立學校所需人力。

四、執行內容及實際績效

教育部依 2020 年 10 月 16 日授權函增置 2025 年度國立各級學校教師員額 131 人（教育部所屬 125 人、國家科學及技術委員會所屬 6 人）；又自授權後該部於 2021 年至 2025 年共核增 2,298 人。

五、精進檢討及未來推動重點

為應學校需求提升教學品質，促進學生受教權，將持續協助教育部依各級學校員額配置標準審慎評估並覈實配置所需教師等專業人力。

核心目標 5：實現性別平等及所有女性之賦權

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「營造友善健康職場」及「厚植人事永續根基」之施政主軸，以「推動友善育兒法令政策與宣導」、「女性內閣人數比率」、「高階女力培育」及「強化機關性騷擾及職場霸凌案件處理機制」等政策方針，鼓勵男性公務人員善用育嬰留職停薪制度，以促進家庭照顧責任之性別平等與經濟安全。同時，提升女性在決策層級的參與比率及強化女性中高階人員培力，形塑多元共融與創新韌性的治理環境，另持續強化職場性騷擾與職場霸凌防治機制，打造安全、尊重與友善的工作環境，實現性別平等的永續發展目標。

❖ 政策方針：推動友善育兒法令政策與宣導

為鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪，透過觀念宣導及提升制度可近性為推動重點，以強化男性參與育兒之正面形象，並提升男性申請意願與便利性。另為營造友善育兒職場環境，並兼顧照護公教人員育嬰留職停薪期間之經濟安全，本總處配合行政院政策，推動育嬰留職停薪津貼由 6 成薪調高至 8 成薪之加發補助措施。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
5.4 鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪。 ● 定義：行政院與所屬中央及地方機關（構）依法經銓敘審定，且適（準）用或比照公務人員留職停薪辦法之人員，不包含聘用人員、約僱人員、技工、工友、駕駛、	※	12.2% (2020)	22.7% (2024)	培訓考用處

<p>駐衛警等其他人員。</p> <p>● 計算公式：男性公務人員申請育嬰留職停薪比率=申請育嬰留職停薪之男性公務人員人數/申請育嬰留職停薪之公務人員總人數*100%。</p> <p>(外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 10、16)</p>				
<p>5.4 照護公教人員育嬰留職停薪期間之經濟安全。</p> <p>(外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 10、16)</p>	※	<p>2021年公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助初次核發人數，男性573人，女性4,030人，合計4,603人</p>	<p>2024年公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助初次核發人數，男性933人，女性4,392人，合計5,325人，男性成長55.79%</p>	給與福利處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪：透過對男性公務人員申請育嬰留職停薪情形之持續關注與觀察，掌握我國公部門男性參與育兒之現況與趨勢，並作為後續政策精進之依據。

二、涉及之利害關係人

銓敘部、行政院與所屬中央及地方機關人事機構、行政院性別平等處(以下簡稱性平處)、男性公務人員配偶及家庭成員等與申請育嬰留職停薪津貼加發補助之公教人員。

三、面臨之挑戰/機會

(一)在傳統社會「男主外、女主內」的性別分工氛圍下，社會大眾對父職與母職仍存有一定刻板印象，致使家庭照顧責任多由女性承擔。隨著工作與家庭平衡意識提升，以及政府積極推動性別平權與家庭友善政策，男性參與育兒的社會接受度已逐步提高。惟育嬰留職停薪之申請，涉及個人意願、經濟狀況及家庭照顧需求等多重考量，故本總處將持續透過多元宣導措施，營造性別友善之職場環境。

(二)以加發補助實施4年(2021年7月1日至2025年6月30日)之數據為基期，與加發補助實施前4年同期(2017年7月1日至2021年6月30日)比較，男性申請育嬰留職停薪津貼成長幅度高於女性，惟女性申請人數仍高於男性，女性申請人數約為男性申請人數之4.5倍，顯示仍由女性為育兒主要照顧者。

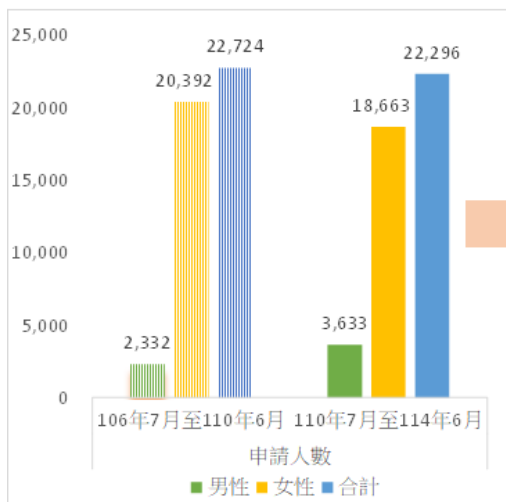
四、執行內容及實際績效

(一)為鼓勵男性公務人員善用育嬰留職停薪制度，本總處除透過各類訓練班期（如新進人事人員研習班、人事法規案例研討專班等）積極宣導育嬰留職停薪相關規定外，經彙整育嬰留職停薪重要權益規定，於2024年3月11日及2025年4月11日製作「公務人員留職停薪大哉問」及「超級奶爸闖關去」宣導短片，並於本總處全球資訊網建置「育嬰留職停薪專區」，期能提高宣傳效益。

(二)自2021年7月1日起至2025年6月30日止，育嬰留職停薪津貼加發補助累計核發2萬3,834人，分別為男性3,813人、女性2萬21人，共計核發6億9,284萬5,397元。以加發補助實施4年(2021年7月1日至2025年6月30日)之數據為基期，與加發補助實施前4年同期(2017年7月1日至2021年6月30日)比較，其中男性成長幅度高於女性，男性核發人次由2,332人增加至3,633人，成長55.79%，顯示男性配偶投入無酬家務與家庭照護

時間有相當程度增加，有效降低其與有偶女性負擔的時間落差，此政策有助實現性別平等及增加經濟支持。

加發 2 成薪補助實施前後
育嬰留職停薪津貼 (6 成薪)
核發人數比較



男性申請人數比較

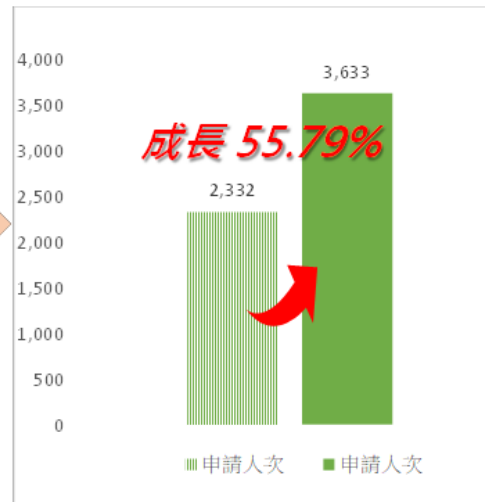


圖 11 育嬰留職停薪津貼加發補助實施前後核發人數比較

五、精進檢討及未來推動重點

- (一)為落實家庭照顧責任之性別平等，本總處將持續關注男性公務人員申請育嬰留職停薪情形，並透過多元管道宣導，營造友善職場氛圍，作為制度檢討與精進之參考。
- (二)以育嬰留職停薪津貼加發補助實施 4 年(2021 年 7 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日)之數據為基期，與實施前 4 年同期(2017 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日)比較，男性核發人次成長 55.79%，顯示政策推動有效降低男性與女性負擔家務及家庭照護的時間落差，爰將賡續配合行政院政策推動公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助措施，以維護育嬰留職停薪期間之經濟支持。

❖ 政策方針：女性內閣人數比率

考量逐步提升女性權力、決策與影響力等議題已是國際趨勢，爰在兼顧政務推動並提升女性擔任政務人員比率之前提下，以 2030 年女性內閣人數比率達 20% 為目標。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
5.5.1 女性內閣人數比率。 ● 定義：行政院院長、副院長、政務委員、秘書長、發言人、所屬二級機關及相當中央二級獨立機關（不計台灣美國事務委員會）首長之女性比例，且不重複計算。 ● 計算公式：女性內閣人數比率=女性閣員人數/實際派任（含代理）閣員總數*100% (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 10)	●	7.32% (2020)	22.5% (2025.7)	培訓考用處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

透過對閣員性別的關注與統計，瞭解我國參與重要決策人員之性別分布情形。

二、涉及之利害關係人

行政院院長及性平處。

三、面臨之挑戰/機會

如能提升高階女性之決策參與率，將能改善決策體系中特定意見群體代表人數的不足，增進決策過程的多元代表性及正當性，為能逐步實現女性參與政務相當職位達 1/3 性別比例之原則，所面臨的挑戰為政務人員之進用，尚須通盤考量國家整體施政需求，由院長秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，延攬適任之優秀人

才出任，尚難單就性別進行考量，爰本總處歷來均配合閣員之異動情形，隨時滾動更新女性閣員比率之統計資料，除定期提供院長並上傳於本總處全球資訊網等官方網站外，亦適時配合政務人員派任作業提出相關建議，期能合理兼顧政務推動需求及女性內閣人數之提升。

四、執行內容及實際績效

為兼顧政務推動與單一性別參與決策比率，因此歷來本總處均於每月中上旬提供內閣閣員性別比率及我國永續發展目標之相關期待，供院長參考；又為落實政府資訊公開透明，協助各界瞭解我國性別平等發展現況及長期趨勢，每季均定期於行政院性別平等資料庫及本總處全球資訊網更新女性閣員人數比率，以促進性別統計資料之應用與流通。

五、精進檢討及未來推動重點

為增進公部門決策參與之性別平等，本總處未來仍會持續關注閣員之性別比率，並於每月中上旬提供性別比率資料，供院長衡酌選擇政務人員之性別參考。

❖ 政策方針：高階女力培育

「國家政務研究班」及「高階領導研究班」女性研究員比率，參訓人數維持 1/3 性別比例原則。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
5.5 參訓人數維持1/3性別比例原則。 (外溢效應所涉及之其他核心目標 ：T-SDGs 4、10)	●	41.9% (2023) ¹	47.1% (2025)	公務人力發展學院

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

透過提高「國家政務研究班」及「高階領導研究班」女性研究員比率，協助機關強化女性中高階人員培力，實現性別平等的永續發展目標。

二、涉及之利害關係人

本總處、行政院所屬中央及地方主管機關以及參訓學員。

三、面臨之挑戰/機會

為實現性別平等及女性賦權，透過辦理教育訓練，精進高階人員的性別平等意識，並強化女性高階人員參訓比率，期能在課程進行中更多對話與交流，惟可能面臨之挑戰為高階人員在參訓期間時常囿於業務繁忙或臨時另有要公，而無法全程參與。

四、執行內容及實際績效

為提升行政院所屬中央暨地方機關女性參與中高階主管培訓機會，函請各主管機關推薦「國家政務研究班」及「高階領導研究班」候選研究員時，係以男女比例各半並至少 1 名女性候選研究員為原則，2024 年計有 40 名研究員，其中女性研究員 17 名，占 42.5%。

五、精進檢討及未來推動重點

本總處將賡續提升高階人員性別平等意識，持續滾動式修正課程內容，以符合受訓學員的參訓需求。

❖ 政策方針：強化機關性騷擾及職場霸凌案件處理機制


為落實性別平等工作法(以下簡稱性工法)、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)、公務人員保障法(以下簡稱保障法)、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)等規範精神，本總處統籌各級政府推動下列政策方針：

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
5.2 依勞動部及衛福部修正發布之子法及相關配套措施，彙編公部門性騷擾案件申訴處理作業流程指引。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 10、16、17)	※	無	已完成彙編並於 2024. 3. 7通函知中央及地方各主管機關 (2024)	培訓考用處
5.2 協助行政院與所屬各機關(構)學校依法修訂內部性騷擾防治規範。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 10、16、17)	※	無	行政院暨所屬中央及地方各主管機關及所屬機關均已依法完成修訂 (2024)	培訓考用處
5.2 辦理行政院及所屬各機關(構)職場霸凌防治宣導及教育訓練之情形。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 10、16、17)	※	無	行政院暨所屬中央及地方各主管機關及所屬機關均已完成宣導並推動教育訓練 (2025)	綜合規劃處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

(一)本總處彙編「行政院所屬中央及地方各機關性騷擾案件申訴處理作業流程指引」，並於 2024 年 3 月函請各主管機關轉知所屬參考，協助落實申訴處理制度；另盤點性工法、性騷法及相關子法就各



機關性騷擾防治內部規範應配合訂修之重點項目，於2024年4月函送訂修情形調查表及檢核表，請各主管機關督導所屬機關完成檢討修正，並檢視其內部規範之完整性及適當性；運用人事業務績效考核機制，將法定性別友善事項（含依法訂定性騷擾申訴管道及防治措施等）、加強性騷擾防治宣導等，納入考核項目，引導機關運用多元管道辦理宣導與教育。

- (二)為強化職場霸凌實務防治作業，本總處運用人事業務績效考核機制，將辦理職場霸凌防治宣導及教育訓練等納入考核項目，請各主管機關督導所屬機關，運用主管或業務會報、座談會、研習活動或電子郵件等多元管道，向機關人員(含機關首長或高階主管)宣導職場霸凌防治相關事項，並依機關內不同人員(如一般人員、主管人員及申訴事件處理人員等)之職場霸凌防治職責重點辦理教育訓練，以提升職場霸凌防治意識及處理能力。


二、涉及之利害關係人

各機關首長、各級主管、公務人員及人事機構。性別平等教育法、性工法及性騷法(以下簡稱性平三法)之主管機關-教育部、勞動部、衛福部、性平處、保障法及安衛辦法之主管機關-公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)。

三、面臨之挑戰/機會

- (一)部分機關因受僱人數未達法定門檻，未受規範涵蓋，恐存在性騷擾防治資源不足的隱憂；另各機關對法規修正及執行細節理解程度不一，也可能影響性騷擾申訴案件處理及防治工作落實效率。藉由性別平等政策之指引及性騷擾防治內部規範之建立，各機關性騷擾防治工作及相關案件處理已具備法制依據，可有效提升政府整體性別平權與社會信任度。

- (二)職場霸凌議題係於近年起備受重視，爰「e等公務園⁺學習平臺」



相關數位課程選擇性較少，且未設定職場霸凌防治課程類別代碼，為利各機關推動職場霸凌防治宣導及教育訓練，本總處陸續辦理與建置相關實體及數位課程，並新增職場霸凌防治課程類別代碼，可有效提升各機關職場霸凌防治宣導及教育訓練之執行效率與便利性。

四、執行內容及實際績效

- (一)因應性平三法自 2024 年 3 月 8 日全面施行，本總處統籌落實公部門性騷擾防治工作，已完成公部門性騷擾案件申訴處理指引之彙編與發布，並責成各主管機關督導所屬完成內部防治規範之修訂，並透過人事業務績效考核，引導機關透過多元管道加強宣導，有效提升全體公務人員之性騷擾防治意識。
- (二)本總處於相關網站及班別亦提供法制主管機關保訓會相關宣導資源，另新增開設相關法令規定、處理程序、實務案例及預防措施等面向實體課程與數位課程供各機關同仁參訓及選讀。經統計 114 年行政院暨所屬中央及地方機關均積極運用多元管道針對不同層級人員辦理職場霸凌防治宣導，又機關同仁參加教育訓練之涵蓋率平均達 94%，有效提升同仁對職場霸凌防治之認識及實務處理能力，並強化各級主管營造友善職場環境之責任意識。

五、精進檢討及未來推動重點

- (一)各機關雖已完成性騷擾防治相關規範修訂作業，惟仍須持續強化教育訓練、宣導策略與機關內部支持系統，未來將配合性平三法法制主管機關，滾動修正公部門性騷擾案件申訴處理指引與內部規範，並加強運用多元管道與媒材宣導，以深化公務人員性騷擾防治意識。
- (二)保訓會業完成相關職場霸凌法制，其中保障法已於 2025 年 7 月 9 日修正公布(將於公布後 6 個月施行)，另考試院與行政院於 2025

年6月29日會銜修正發布安衛辦法，並自同年7月1日生效，業明定職場霸凌之處理程序與申訴等規定。未來本總處將持續協同法制主管機關保訓會，督促各機關落實職場霸凌防治，以有效預防及應變職場霸凌事件的發生。

核心目標 6：確保環境品質及永續管理環境資源

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「健全組設合理員額」之施政主軸，為因應全球環境變遷及2050國際淨零排放趨勢，促進我國環境保護政策從「自然資源經營管理」轉變為「積極因應全球環境情勢，創造臺灣轉型機會」，本總處以「確保環境品質與永續發展推動量能」為政策方針，協助原行政院環境保護署（以下簡稱原環保署）改制為環境部，系統性處理氣候變遷、資源循環、化學物質管理、環境品質提升及強化環境科學研究等五大環境議題，並就組織調整後所需人力給予必要協助。

❖ 政策方針：確保環境品質與永續發展推動量能

為確保環境品質及永續管理環境資源，當前環保政策重心必須由傳統污染管制轉變為前瞻預應管理，具體措施包括整備我國氣候變遷因應制度、統籌管理事業廢棄物再利用、集中事權調度廢棄物處理設施、擴大管理化學物質範疇，及充實環境研究量能等，爰推動原環保署於2023年改制為環境部，及下設氣候變遷署、資源循環署、化學物質管理署、環境管理署及國家環境研究院等5個所屬機關（構），並配合組織調整核增該等機關適當人力，以利該部順遂推動相關政策及新興業務。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
6.3 確保環境品質及永續管理環	※	合理配置人	344人	組編人力處

境資源，合理配置人力，提升員額管理效益。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 13)		力，提升員額管理效益	(2023年、2024年核增)	
--	--	------------	-----------------	--

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

為應國際環境保護趨勢及 2050 淨零排放政策目標，本總處推動環境保護專責機關組織改造，由原環保署及所屬 3 個機關（構），改制為環境部及所屬 5 個機關（構），並就環境部改制時所提增員需求，核增職員預算員額 74 人，另於環保基金財務可負擔前提下，衡酌基金業務成長及整體人力運用情形，核增不定期契約約用人員 270 人，共計增加該部人力 344 人。

二、涉及之利害關係人

環境部、行政院交通環境資源處、行政院法規會、主計總處、國發會、數發部及銓敘部等機關（單位）。

三、面臨之挑戰/機會

為應全球氣候及環境變遷，傳統污染防治及廢棄物處理方式已不足以因應社會需求及國際趨勢，本總處藉由垂直及水平整合，重新塑造前瞻環保業務所需之組織架構及核心職能，並核增適當人力以應相關業務之推動。然環境及氣候變遷為一龐雜議題，無論政策或技術皆不斷推陳出新，在政府財政及人力資源有限之情況下，後續該部因業務持續成長衍生之人力需求，除由本總處會商相關機關挹注合理必要人力外，環境部亦應優先思考以業務性質為導向運用多元化用人，並透過員額評鑑機制檢討內部冗事，以去任務化、數位資訊化、工作簡化及業務整合為原則，將有限人力挪移運用於核心事務。



四、執行內容及實際績效

協助原環保署整合事權於 2023 年改制為環境部，並下設 5 個所屬機關（構），另於 2023 年及 2024 年分別核增該部職員預算員額 74 人，及環境保護基金不定期契約約用人員人數 270 人。

五、精進檢討及未來推動重點

環境部改制至今僅 2 年，目前仍處於組織調整後之整合階段，本總處將持續關注環境永續政策，覈實評估環境部及所屬機關業務量能及運作情形。

核心目標 10：減少國內及國家間不平等

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「營造友善健康職場」之施政主軸，為減少國內與國家間的不平等，並營造多元共融職場，本總處以「營造多元共融職場」政策方針，定期追蹤各機關依法足額進用原住民族及身心障礙者情形，以實現減少不平等的永續發展目標。

❖ 政策方針：營造多元共融職場

依「原住民族工作權保障法」及「身心障礙者權益保障法」規定，各機關依法足額進用原住民族及身心障礙者，屬法定義務。為落實減少不平等之永續發展目標，本總處定期調查並追蹤各機關進用情形，適時督促並提供必要協助，以確保各機關依法履行進用責任，保障原住民族及身心障礙者進入公部門就業之機會。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
10.2 依法足額進用原住民族及身心障礙者比率。 ● 定義：截至當年度12月，行政院及所屬機關(構)學校，分別依原住民族工作權保障法及身心障礙者權益保障法，足額進用原住民族及身心障礙者比率。 ● 計算公式：依法足額進用比率= $\left[\left(\frac{\text{已進用原住民族人數}}{\text{依法應進用原住民族人數}} \right) + \left(\frac{\text{已進用身心障礙者人數}}{\text{依法應進用身心障礙者人數}} \right) \times 0.5 \right] \times 100\% = X\%$ ， $X \geq 100$ 時，成果指標數值以100%	●	100% (2020)	100% (2025)	培訓考用處

呈現。 (外溢效應所涉及之其他核心目 標：T-SDGs 1、8、16)				
---	--	--	--	--

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

本項核心目標下執行內容為依法足額進用原住民族及身心障礙者比率，透過調查行政院與所屬中央及地方機關(構)學校，分別依「原住民族工作權保障法」及「身心障礙者權益保障法」進用原住民族及身心障礙者比率，瞭解各機關落實保障是類人員至公部門就業之情形。

二、涉及之利害關係人


行政院與所屬中央及地方機關、原住民族及身心障礙者。

三、面臨之挑戰/機會

為達成原住民族及身心障礙者的法定進用人數目標，所面對之挑戰將來自部分機關原進用之是類人員調(離)職、退休、亡故、障礙等級變更或原因消失等，尚在辦理公開遴選程序或遴補之人員尚未到職，致未足額進用之情形。

四、執行內容及實際績效

為強化保障原住民族及身心障礙者至公部門就業之機會，已將「符合法定進用原住民族及身心障礙人員比率」納入 2025 年施政計畫之施政目標與策略，並列為 2025 年人事業務政策目標及執行內容中的人事重點業務之一，請行政院與所屬中央及地方主管機關督促所屬確實依法進用原住民族及身心障礙者。透過定期追蹤各機關進用情形，若發現未足額進用者，除按月函請相關主管機關督促所屬儘速足額進用外，亦適時瞭解機關所面臨之困難並提供必要協助。同時，依「進用原住民作業要點」及「進用身心障礙人員作業要點」規定及各機關進用情形，辦理相關人事主管



之獎懲事宜。

截至 2025 年 7 月，各機關實際進用原住民族 7,324 人，進用比率達 519.06%；實際進用身心障礙者 3 萬 1,064 人，進用比率達 143.53%。整體而言，行政院及所屬機關（構）學校呈現超額進用，依法足額進用原住民族及身心障礙者比率為 331.3%。

五、精進檢討及未來推動重點

為落實減少不平等之永續發展目標，保障原住民族及身心障礙者就業，本總處將持續追蹤各機關進用情形，主動督促及適時協助各機關，以確保行政院及所屬機關（構）學校穩定維持足額進用，保障就業機會。

核心目標 15：保育及永續利用陸域生態系，以確保生物多樣性，並防止土地劣化。

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「健全組設合理員額」之施政主軸，以「確保永續森林經營及維護生態保育推動量能」為政策方針，以回應「昆明-蒙特婁全球生物多樣性行動框架」、淨零排放等目標，及森林護管業務增長需求，行政院(本總處)合理充實森林治理及生態保育所需人力，確保陸域重要生態系之韌性。

❖ 政策方針：確保永續森林經營及維護生態保育推動量能

為應農業部林業及自然保育署（以下簡稱林保署）賡續推動森林治理與自然資源保育業務，行政院（本總處）依實際業務量能及人力運用情形，務實核給人力，俾利其業務推動順遂。


追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
15.1.1、15.2.1、15.4.1、15.4.2、15.7.1、15.8.1 因應推動森林治理與自然資源保育業務，合理配置人力，提升員額管理效益。過國家立法，並投入充分資源預防或控制外來物種入侵。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 12、13)	※	合理配置人力，提升員額管理效益	124人 (2024年核增)	組編人力處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

行政院（本總處）業於 2024 年 2 月 23 日及同年 10 月 23 日分別同意核增林保署約僱森林護管員 56 人及職員 68 人，共計 124 人。

二、涉及之利害關係人



林保署、行政院經濟能源農業處、國發會及主計總處等機關（單位）。

三、面臨之挑戰/機會

林保署因應氣候變遷、山林活動增加及林木盜伐型態轉變，森林護管業務持續增長；又為回應「昆明-蒙特婁全球生物多樣性行動框架」、淨零排放等目標，辦理重大專案計畫(如森林永續經營及產業振興計畫、國土生態保育綠色網絡建置計畫、新興竹產業發展計畫、瀕危物種及重要棲地生態服務給付推動方案等)，並增加輔導企業投入生物多樣性保育、ESG 專案媒合、森林碳匯管理、推動陸域受保護區域「30X30」目標、擬訂及推動野生植物保育策略、監測淺山平原野生物資源等工作，爰針對該署所提人力訴求，並視其實際業務消長及人力運用情形等覈實評估，俾充實森林治理及生態保育業務量能，並確保人力與業務之適切配合。

四、執行內容及實際績效

行政院(本總處)2024年2月23日及同年10月23日分別同意核增林保署約僱森林護管員56人及職員68人，共計124人。

五、精進檢討及未來推動重點

將持續請林保署依其業務量能，覈實評估需求人力，並持續運用相關新興技術，如擬導入人工智慧(AI)協助監控影像之篩選、分析及判釋，以提升森林護管員掌握巡護監控範圍、蒐證精準度及定罪率，有助於降低盜伐案件之防範。

核心目標 16：促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「健全組設合理員額」之施政主軸，本總處透過「支援審判與犯罪偵查人力，確保司法檢察體系穩定運行」政策方針，以因應司法改革及訴訟制度變革，司法業務與刑事案件增長且類型日趨複雜，合理充實司法業務偵查與審判之核心及輔助人力，促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系。

❖ 政策方針：支持審判與犯罪偵查人力，確保司法檢察體系穩定運行


為利司法及審判業務遂行，行政院(本總處)歷來尊重司法院人力規劃，如司法院有補充輔助人力等增員需求，本總處均配合司法院辦理預算員額調整相關作業。另為應刑事案件新收件數逐年成長，檢察官工作日益繁重，行政院(本總處)就法務部檢察機關實際辦理業務需要及其人力配置等，妥適核給偵查核心人力。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
16.1 因應推動司法及審判業務，合理配置人力，提升員額管理效益。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：無)	※	合理配置人力，提升員額管理效益	司法院228人、 法務部115人 (均2025年核增)	組編人力處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

行政院(本總處)依司法院所提人力需求，函送該院 2025 年預算員額 14,736 人，較 2024 年增加 228 人；另於 2021 年 8 月 11 日依



法務部所提中程人力補充計畫書，同意分 4 年（2022 年至 2025 年）核增法務部檢察機關 600 人，其中 2025 年較 2024 年增加 115 人。

二、涉及之利害關係人

司法院、法務部檢察機關與主計總處。

三、面臨之挑戰/機會

為應司法改革及相關重大司法新制之推動，司法機關與檢察機關皆有人力需要，惟為預留司法機關未來中長期人力運用空間，有關司法人力需求仍需請司法院本摶節原則，妥為配置並覈實控管該院暨所屬機關人力運用，並優先思考以多元人力替代方式、研議降低案源、落實業務簡化及數位資訊化，檢討與審判未直接相關業務朝委外方式辦理之可行性，自根本制度面精進業務辦理方式，以提升整體司法人力運用效能。至檢察機關人力需求部分，行政院(本總處)業於近年核給 600 人，並建議法務部自源頭檢討刑事政策及研議適度除罪化、辦理工作簡化或數位資訊化，從整體刑事政策及作業流程等面向通盤評估造成工作負擔過重之問題，進而提出相應措施，俾自制度源頭或業務流程減輕工作負擔及提升辦案效能。

四、執行內容及實際績效

依司法院所提增員需求，2025 年度預算員額核增該院 228 人。2022 年至 2025 年依據法務部「因應司法改革中程人力補充計畫」，核增檢察機關 600 人。

五、精進檢討及未來推動重點

為落實司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系，持續請司法院及法務部評估並覈實配置該院及檢察機關所需人力，並審酌運用數位資訊科技輔助審判業務，以提升司法品質。

核心目標 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「運用科技增效減負」之施政主軸，本總處透過「建立全國共享版機關內部差勤系統」（以下簡稱WebITR系統）、「推動人事業務數位轉型」及「強化資安治理，提升數位韌性」等政策方針，建置「全國共享版機關差勤系統」及「差勤資料彙整平臺」，提升出勤管理效率並保障同仁權益；推動人事業務數位轉型，推廣線上申辦與無紙化並建置「WebHR_GPT生成式AI查詢系統」（以下簡稱WebHR_GPT系統），營造便利友善環境，並強化資安政策與風險管理，確保人事資訊作業安全可靠。

❖ 政策方針：建立全國共享版機關內部差勤系統

公務人員工時偏高問題已成為政府高度關注的議題，過長工時不僅影響身心健康，也關係到工作效率與生活品質。因應此問題，政府已陸續訂定相關法規，明定工時上限、加班規範及休息制度，並推動工時合理化政策，期望建立公平且健康的勞動環境，然而單靠法規制定仍不足以徹底解決工時過長的現象，精確的工時資料蒐集與分析成為管理關鍵。

為此，本總處建置WebITR系統及彙整平臺，透過系統化的工時資料管理以監控各單位的出勤與加班情形，提供相關儀表板及統計，支持政策制定與執行檢討。透過WebITR系統與彙整平臺的輔助，政府機關能更有效掌握工時狀況，推動合理工時管理，保障政府機關同仁健康權益，並提升整體工作環境的永續發展。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
17.1 滾動檢討WebITR系統現況及系統優化。	※	無	無	人事資訊處

計算公式：定期調整及優化 WebITR 系統功能。自基礎年後，WebITR 系統功能優化項數。 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8)				
--	--	--	--	--

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

我國整體工時偏高，政府機關對所管理之公務員及勞工工時與休假情形需特別重視，為加強工時管理，行政院(本總處)訂定「行政院與所屬中央及地方各機關(構)公務員服勤實施辦法」，明確規範公務員工時及加班限制，延長工時每日上限為 12 小時，每月加班總時數不得超過 60 小時，如遇重大災害、突發事件或重大專案時，工時可延長至每日 14 小時，每月加班上限提高至 80 小時。若人力調度困難且情況急迫，則可突破每日 14 小時限制，但不得連續超過 3 日且須向上級機關報備。


為確實落實上述規定，本總處開發 WebITR 系統及彙整平臺，作為工時管理的數位工具，透過 WebITR 系統，機關得以精準記錄、監控及統計公務員工時，加強加班控管與休假管理，促進勞動權益保障及工作生活平衡，提升整體人事管理效率。

二、涉及之利害關係人

行政院與所屬中央及地方機關同仁及人事人員。

三、面臨之挑戰/機會

行政院(本總處)訂定「行政院與所屬中央及地方各機關(構)公務員服勤實施辦法」，作為各機關辦理差勤及工時管理之依據。然而，各機關因應業務性質、工作型態及人力配置等差異，往往需自行訂定內部管理辦法，並採取因地制宜之措施，或進行工時調控，以維持運作彈性。惟目前所使用之公用版 WebITR 系統，功



能設計為通用型，無法針對各機關之特殊勤務模式進行個別調整，導致在實務運作上產生限制。然在WebITR功能調整或優化過程中，透過了解各機關特殊勤務背景與差勤管理措施，可提供更全面之資訊，除有助於系統功能規劃外，亦可搭配本總處進行之員額評鑑及出勤狀況統計分析，作為未來人事制度或政策調整之參考依據，以促進管理制度與實務需求間之整合與精進。

四、執行內容及實際績效

本總處依據WebITR系統及彙整平臺所統計之資料，計算各政府機關的工時與休假及加班等時數統計，協助機關每月監控加班總量，確保不超出法定上限，落實工時控管。整體而言，WebITR系統與彙整平臺有效提升公務人員差勤管理效率，支持合理工時與休假制度的執行，達成勞動環境的永續發展目標。

五、精進檢討及未來推動重點

政府機關工時及休假管理依現行法規嚴格規範，目標在保障同仁權益與健康，然而，在推動各項業務過程中，除依法控管工時外，更需關注同仁的工作負荷是否合理，避免過度勞累，確保健康權得到充分保障，特別是對於警察、消防、醫療護理等屬於不可中斷之重要服務領域，及遇到地震、颱風等不可預期天災時，如何同時兼顧業務連續性與同仁工時管理，成為極具挑戰性的課題。

工時可能因應任務需求而延長，增加同仁負擔，容易產生過勞風險。政府需透過完善的差勤管理制度及彈性工時安排，並輔以WebITR系統以確實掌握工時狀況，妥善調度人力，確保重要業務不中斷之餘，亦能維護同仁身心健康，爰未來WebITR系統需廣續檢討及調整，方能符合各機關之差勤業務需求。


❖ 政策方針：推動人事業務數位轉型

為簡化人事資訊作業，實現優質資訊服務及提升人力資源管理功績，本總處推動「智慧創新人事服務計畫」(2021年至2025年)，辦理人事業務資訊化及線上申辦，以協助各機關人事工作減量及精進服務品質。另建置WebHR_GPT生成式AI人事法規查詢服務系統(以下簡稱WebHR_GPT系統)，為AI推動重點，透過整合各機關專業與資料回饋，持續優化系統回答正確率與操作介面，並建立明確的績效追蹤機制，以提供即時、準確且可擴充的人事法規及函釋查詢平臺，持續促進跨機關知識共享與系統功能優化，及推動人事服務邁向高效與智慧化發展。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
17.1 人事業務線上申辦項數成長率。 計算公式：人事業務線上申辦項數成長率= (當年度人事業務線上申辦項數-2018年度人事業務線上申辦項數) / 2018年度人事業務線上申辦項數 x 100% (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8、9、13)	●	7項 (2018)	100% (2024)	人事資訊處
17.1 WebHR_GPT系統年度使用人次。 計算公式：當年度累計使用人次 (外溢效應所涉及之其他核心目標：T-SDGs 8、9)	※	無	38,500 (2024)	綜合規劃處 人事資訊處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明



本總處「智慧創新人事服務計畫」(2021年至2025年)係「服務型智慧政府 2.0 推動計畫」之重點工作，藉由推動人事業務資訊化及線上申辦能達到人事工作簡化、提升政府運作效能、節能減碳等政策目標。另為整合人事法規與資料、簡化作業流程及導入生成式 AI 技術，打造智慧化的人事法規查詢服務平臺，以提升法規查詢及綜整之即時性與正確性，建置 WebHR_GPT 系統，並於 2024 年上線運行。

二、涉及之利害關係人

考試院及所屬機關（銓敘部、考選部、保訓會等）、教育部、資訊技術團隊及廠商、行政院與所屬中央及地方機關同仁與人事人員。

三、面臨之挑戰/機會

因資訊技術迅速發展、人事人員對於業務資訊化及跨機關整合線上申辦作業之期待逐漸殷切，期盼藉減輕人事人員工作量及提升人事作業品質，實為推動人事業線上辦理之機會。惟人事法規主要主管機關為銓敘部等相關機關，常需跨機關協調整合，方能達到整合作業流程、簡化工作之目標，又相關資料需持續更新、跨機關協作成本高，相關使用者也面臨數位轉型適應。

四、執行內容及實際績效

本總處透過辦理人事作業資訊化、資訊作業流程簡化及再造、跨機關（系統）資訊功能與資料流整合及人事文件無紙化等措施，推動人事業務資訊化及線上申辦。至 2024 年計已推動 14 項人事業務線上申辦作業，以 2018 年度為計算基礎值，比率为 100%。另 WebHR_GPT 系統於 2024 年度累計使用人次達 3 萬 8,500 次，有效提升法規查詢效率與準確性及促進跨機關資料共享及減少傳統查詢依賴，成為人事數位轉型的重要里程碑。

五、精進檢討及未來推動重點

為簡化人事工作、提升人事業務服務品質及達到節能減紙目標，本總處將持續推動人事業務資訊化及線上申辦，並透過跨機關（系統）整合達到人事業務數位轉型目標。又 WebHR_GPT 系統推動過程中，面臨法規更新延遲、過時法規資料未下架、法規適用範圍不明確、回答格式不一致等挑戰，下一階段將建置法規自動更新與失效資料下架機制，明確標註適用範圍，一致化回答格式及建立定期檢討及優化流程，同時強化跨機關資料整合，以打造即時、精準且可信任的人事法規智慧服務系統。

❖ 政策方針：強化資安治理，提升數位韌性

本總處建置全國共用人事資訊系統，提供全國人事人員使用。人事人員對系統及資料運用的資安意識，是資安防護的重要一環。要強化資安治理、提升數位韌性，不僅需完善內部制度與技術，更仰賴資料交換機關與各機關人事人員的合作，以及與資安主管機關的密切互動。唯有建立健全的內外部夥伴關係，並完善事件應變與溝通協調機制，才能在面對多變的資安威脅時，確保人事系統的服務穩定與資料安全性，為未來的永續發展奠定堅實基礎。

追蹤指標 (T-SDGs 對應指標)	指標 進展	基礎值 (年份)	最新數據 (年份)	負責 單位
17.1 導入資訊安全管理系統 (ISMS) 及通過 ISO/IEC27001 驗證 計算公式：導入資訊安全管理系統 (ISMS) 及通過年度國際標準驗證 (外溢效應所涉及之其他核心目標 ：T-SDGs 8、9、13)	※	無	持續導入新版資訊安全管理系統 (ISMS) 及通過年度 ISO/IEC27001 驗證	人事資訊處

指標進展：●達成 2024 年目標 ○未達成 2024 年目標 ※新增指標 ■未達統計週期

一、政策說明

本總處為資通安全責任等級 A 級公務機關，提供全國人事機關使用約 40 多套人事系統，維運的資通訊設備包括網路通訊設備、主機、個人電腦、行動裝置及 IoT 設備等約 930 台。本總處為落實資安治理，已導入新版資訊安全管理系統 (ISMS)，並通過 ISO/IEC27001:2022 驗證，以提升數位韌性。

二、涉及之利害關係人


國家資通安全會報、數發部、資通安全署及國家資通安全研究院、行政院與所屬中央及地方機關同仁與人事人員。

三、面臨之挑戰/機會

本總處推動全國共用人事系統建置與人事業務電子化，並發展 AI 工具以輔助人事作業。面對網路駭客及不法組織利用自動化工具發動的攻擊，其規模與頻率持續增加，資通安全已不再僅是資訊部門的責任，而是整體機關組織治理的重要環節。資安治理愈制度化、全面化，其落實程度愈高，機關在面對攻擊時便愈能有效防禦，並在受影響時迅速恢復，同時，也能把握數位轉型契機，在安全穩定的系統環境中推動創新，進一步強化數位韌性，並創造更高價值。

四、執行內容及實際績效

本總處資訊安全管理系統 (ISMS) 導入範圍為全總處，從 2006 年開始導入及於 2007 年通過驗證，之後每年進行續評、每 3 年進行重新審查，2025 年 6 月業已完成重新審查，通過 ISO/IEC27001:2022 驗證，驗證範圍是全部系統 (包含核心及非核心系統) 開發、操作、維護，以及 3 個機房和網路架構安全管理。



五、精進檢討及未來推動重點

網路駭客已開始運用 AI 技術，遠端生成惡意程式碼進行網路攻擊行為，為落實資安治理與數位韌性之永續發展目標，本總處將持續推動新版資訊安全管理系統 (ISMS)，主動研議 AI 資安防護相關技術，並每年通過 ISO/IEC27001:2022 驗證，以確保人事系統及公教人員資料之安全性。



肆、總結及未來展望

公務人力是政府推動政策及服務人民最重要的基石，人力資源管理措施的良窳影響各機關公務人力的素質。本總處自 2021 年首次推動 T-SDGs 自願檢視工作，數年來不斷積極於各項業務融入永續發展意識，2025 年是本總處推動 T-SDGs 自願檢視工作的第 2 次檢視，透過本次自願檢視過程，本總處在永續發展各面向均較前次檢視有顯著進展與成果。在營造友善職場方面，透過推動性別平等、多元共融及職場健康促進等措施，逐步建構更加包容與友善的工作環境；在厚植人事永續根基方面，建立完整的公務人員終身學習體系，並積極因應 AI 時代來臨，系統性培育公務人員數位素養與創新能力；在運用科技增效減負方面，推動人事業務電子化與智慧化，提升服務效能並達成節能減碳目標；在健全組設合理員額方面，合理充實各項重要政策推動所需人力，確保政府施政永續量能與社會需求相符。

未來，面對全球化、數位化、氣候變遷及人口結構變遷等多元挑戰，本總處作為政府人事政策的推動者，將持續秉持積極主動及專業關懷的精神，滾動調整推動方向，俾在人事管理及業務發展面向上對 T-SDGs 有更大貢獻，以實際行動回應達成臺灣永續發展的目標及未來。



