



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 110 年 12 月





人事長的話

聯合國於 2015 年發表《翻轉我們的世界：2030 年永續發展議程》，兼顧經濟、社會和環境三個面向，提出 17 項核心目標與 169 項具體目標，為未來 15 年間提供了永續發展的行動指導原則。我國為響應全球永續發展行動，並與國際接軌，於 2018 年參考聯合國永續發展目標，制定符合國情之臺灣永續發展目標。

行政院人事行政總處（以下簡稱本總處）作為政府行政團隊的一員，致力推動臺灣永續發展目標，以提供優質人事服務及培育卓越公務人力為發展願景，秉持服務導向及解決問題精神，規劃並推動各項人事管理措施，持續厚植公務人力資本。面對日新月異的時代，尤其自 2020 年以來，嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響，為人們生活形式及工作型態帶來不同以往的改變，人力資源管理將面對具挑戰性及不確定性的環境，順應疫情發展產生之遠距辦公人力分配及運用、彈性辦公時間、資安措施、資料管理及員工關懷機制等議題，將帶我們打破時空限制，重新思考並發展更符當代需要的政府人力資源管理制度。

本次自願檢視工作，本總處透過全盤檢視施政重點、工作計畫扣合臺灣永續發展目標 18 項核心目標之情形，鑑別出最具貢獻者 9 項，未來將定期檢視自我達成狀況，並積極面對後疫情時代帶來的多元挑戰，本總處也將針對經社情勢變化及未來發展需要，持續滾動調整推動策略，逐步實踐 2030 年永續發展目標，與各部會及地方政府一同共創臺灣的永續發展未來。


行政院人事行政總處

人事長

施敏傑

謹識






重點摘要

本總處為提供優質人事服務、卓越公務人力，基於行政院人力資源管理幕僚機關及行政院人事行政主管機關立場，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，透過 4 大施政主軸-「合理員額，健全組設」；「強化培訓，優化人力」；「深化服務，友善職場」；「數位創新，人事服務」，建構本總處之永續發展藍圖，持續精進人力資源管理措施及策進人事服務效能，致力對「臺灣永續發展目標」（Taiwan Sustainable Development Goals，以下簡稱 T-SDGs）產生貢獻。

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 9 項，包括強化社會安全防護體系服務人力（核心目標 1）；確保防疫檢疫服務人力（核心目標 2）；強化公部門職場心理衛生促進工作、推動加班餘數併計專案、照護退休公教人員（核心目標 3）；培育政府優質公務人力、擴大公部門員工托育服務（核心目標 4）；女性內閣人數比率、強化女性中高階人員培力、提升公務職場性別友善度（核心目標 5）；推動人事業務數位轉型（核心目標 8）；身心障礙者及原住民族就業達標（核心目標 10）；確保推動海洋政策及永續發展所需人力（核心目標 14）；確保審判輔助業務執行人力（核心目標 16）。


本總處並於推動前開各核心項目相關業務時，訂定政策方針及說明相關成果，並盤點面臨之挑戰或機會，賡續透過追蹤管考機制瞭解各單位對永續發展目標之實踐現況，滾動精進檢討，發展本總處永續發展思維及未來下階段永續發展目標之推動重點。






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	10
核心目標 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉	12
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	20
核心目標 8：促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保 全民享有優質就業機會	24
核心目標 10：減少國內及國家間不平等	26
核心目標 14：保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性， 並防止海洋環境劣化	28
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	30
肆、總結及未來展望	32





壹、永續發展藍圖

➤ 願景

本總處作為行政院的人力資源管理幕僚機關及人事行政主管機關，負責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發展願景，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，提升各機關相關運用和管理公務人力之協助，成為各機關的策略性人力資源管理後盾，落實強化人力資本的永續發展目標。

➤ 重大核心目標

本總處為強化人力資本的永續發展目標，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 9 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 8：促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保全民享有優質就業機會。
- 七、核心目標 10：減少國內及國家間不平等。
- 八、核心目標 14：保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性，並防止海洋環境劣化。

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。


➤ 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「合理員額，健全組設」；「強化培訓，優化人力」；「深化服務，友善職場」；「數位創新，人事服務」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
合理員額，健全組設	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化社會安全防護體系服務人力。 2. 確保防疫檢疫服務人力 3. 確保推動海洋政策及永續發展所需人力 4. 確保審判輔助業務執行人力 	
強化培訓，優化人力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 培育政府優質公務人力 2. 強化女性中高階人員培力 	

<p>深化服務，友善職場</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化公部門職場心理衛生促進工作 2. 照護退休公教人員 3. 擴大公部門員工托育服務 4. 提升公務職場性別友善度 5. 女性內閣人數比率 6. 身心障礙者及原住民族就業達標 	   
<p>數位創新，人事服務</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動加班餘數併計專案 2. 推動人事業務數位轉型 	 

註：施政主軸「深化服務、友善職場」第 5 項「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，其餘為本總處自願檢視新增指標。



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、政風室等 4 個輔助單位與法規會及訴願審議委員會等 2 個任務編組，另設附屬機構公務人力發展學院，透過各單位通力合作，推展各項人事業務。各單位就其掌理事項，因執行之業務面向不盡相同，透過各項人事行政制度之政策規劃、執行及發展，對 T-SDGs 產生不同貢獻。

- 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。

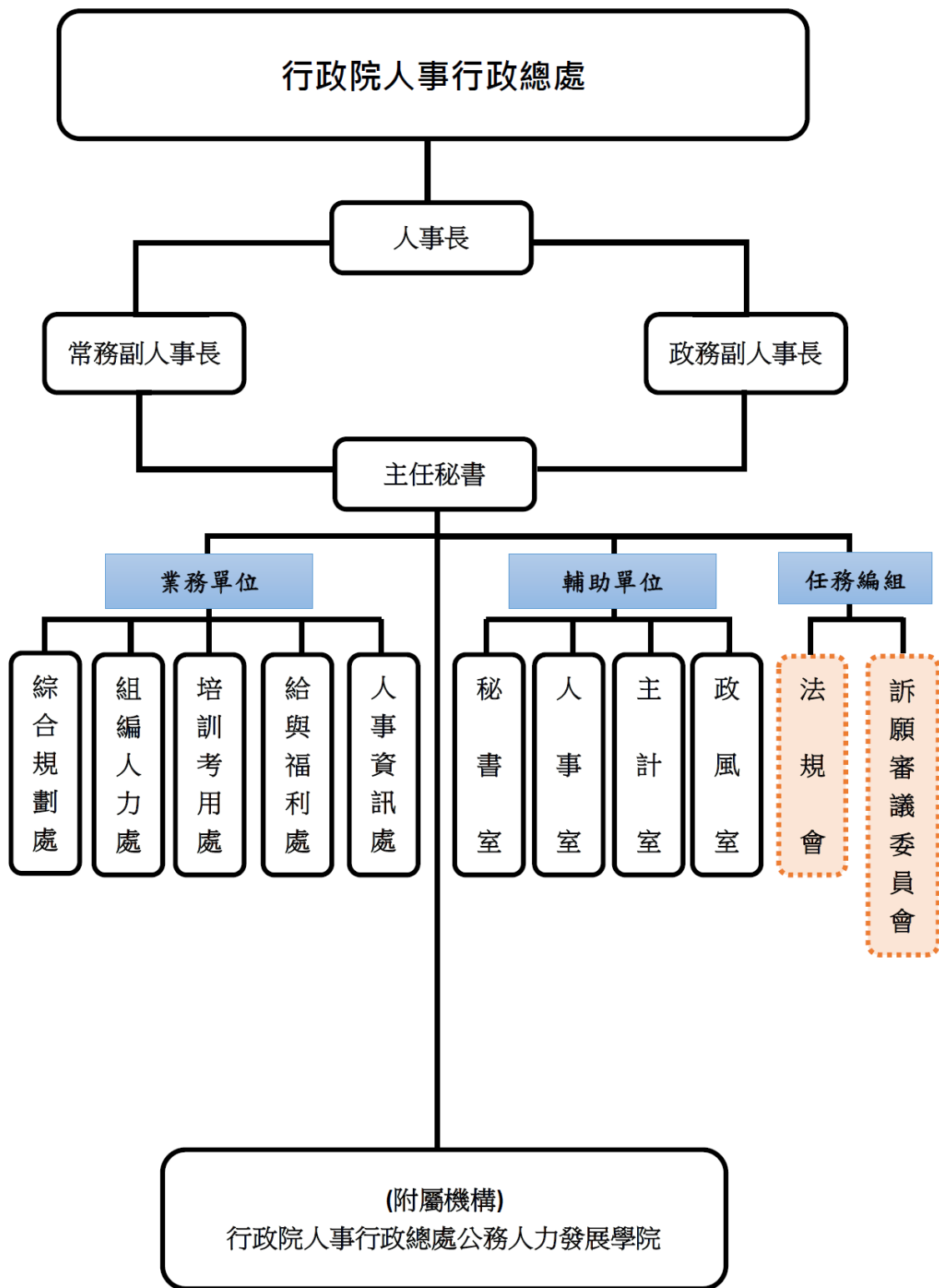


圖 1 本總處組織架構

➤ 明確分工及職責

本總處各單位均為推動 T-SDGs 之一員，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，及檢視 2020 年相關業務執行成果，由綜合規劃處彙編為本報告。

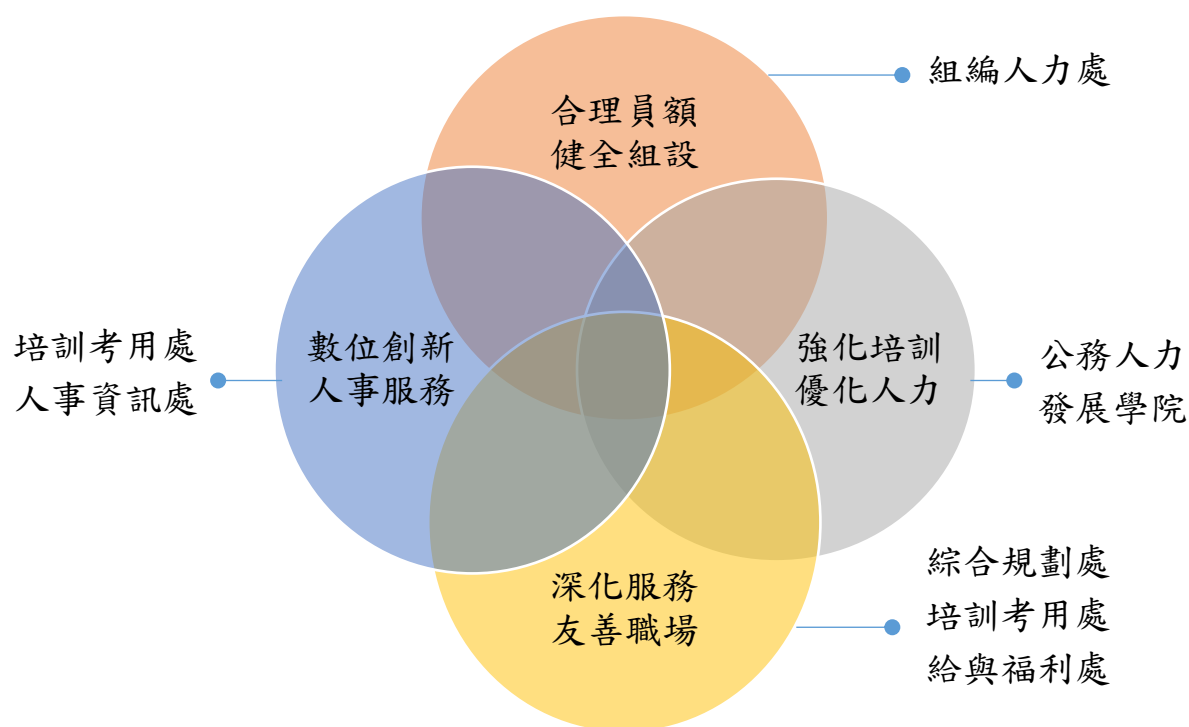


圖 2 本總處施政主軸對應單位

➤ 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 個業務單位提報相對應之 T-SDGs，盤點及提報過程中，人事長認有必要時，得邀集各單位進行討論，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，再透過追蹤管考機制瞭解各單位對永續發展目標之實踐現況，滾動精進推動策略，發展本總處永續發展思維，及未來下階段永續發展目標之推動重點。

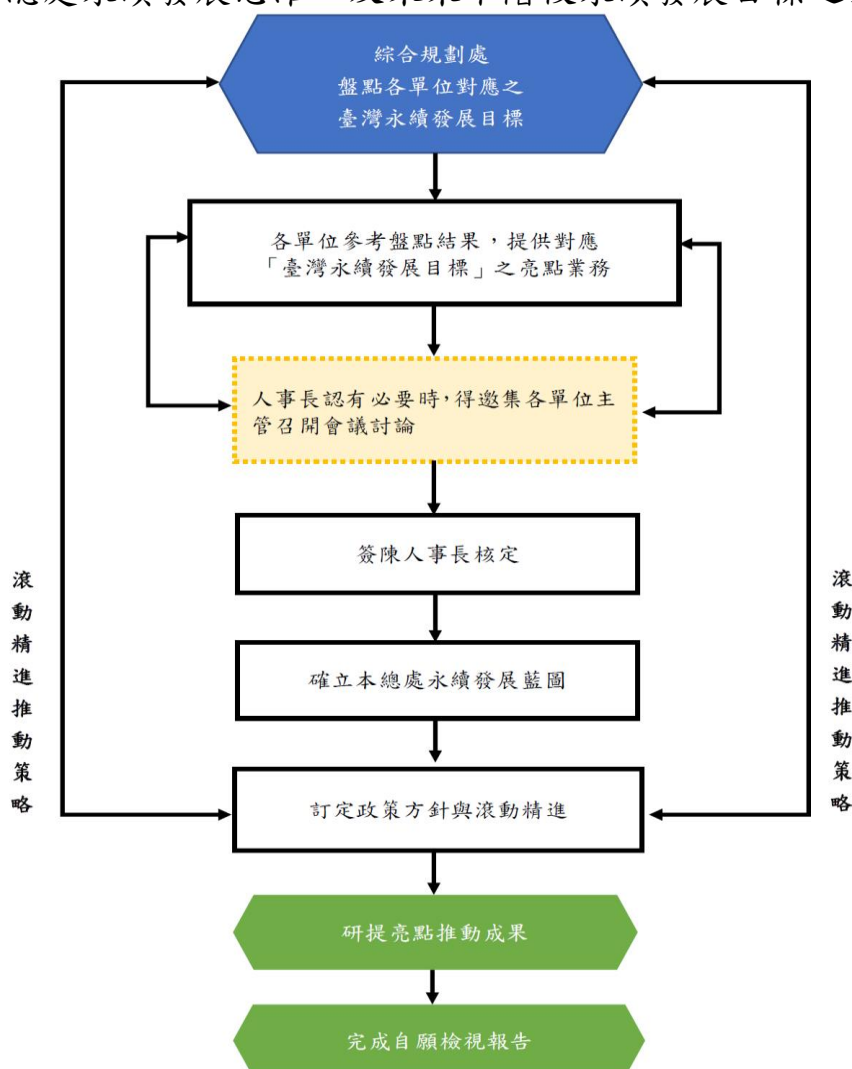


圖 3 本總處推動 T-SDGs 決策、執行及監督流程

叁、政策方針暨推動亮點

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「合理員額，健全組設」之施政主軸，透過核增妥適人力，協助推動社安網相關政策，以落實總統綿密社會安全網政策。為建構全國社會安全體系，並回應社會對於強化社會照護機制之期待，本總處與權責機關衛生福利部（以下簡稱衛福部）及所屬社會及家庭署（以下簡稱社家署）會商社政業務所需人力，並給予必要協助，以達成強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務之永續目標。


強化社會安全防護體系服務人力						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
1	1.2	合理配置人力，提升員額管理效益	依機關實際業務消長及人力運用情形覈實審查，確保人力與業務適切配合	10人 (2020年核增)	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
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> 為期推動社安網相關政策並兼顧政府人力配置之合理性，因應衛福部與社家署賡續推動強化社會安全網（以下簡稱社安網）第二期計畫（2021-2025年），須考量衛福部實際業務消長及人力運用情形，覈實審查以確保人力與業務適切配合。 本總處為瞭解社安網第二期計畫業務及人力實際運用情形，於2020年9月23日與衛福部先行會商。嗣行政院於同年12月28日核增該部聘用6人、社家署聘用4人，聘用期限至2024年12月31日，以辦理社安網第二期計畫相關業務。 					

<p>挑戰/ 機會</p>	<p>社安網第一期計畫已於 2020 年執行屆滿，為落實總統補強社會安全網目標，並確保社會安全防護體系服務量能。衛福部擬具社安網第二期計畫，除增加補助地方政府進用聘用社工及相關專業人力，同時擴大服務範圍，經行政院 2021 年 7 月 29 日核定。本項須依衛福部提出所需之人力類型與人數，及社家署辦理社安網第二期計畫增加之業務量能多寡、業務性質是否涉及公權力行使或核心事項等核實評估，並會商相關機關意見。另因社安網第二期計畫係延續性業務，需深入了解比較與第一期計畫異同、增加業務內涵、現有人力運用情形，以及是否與現行業務重疊致人力重覆配置，期於有限經費及人力資源下，提升社安網政策推動量能。</p>
<p>未來 推動 重點</p>	<p>為強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務，並提升員額管理效益，未來，本總處將持續關注社安網第二期計畫推動情形，覈實評估衛福部與社家署業務量能及人力運作情形，適時給予必要協助。</p>

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「合理員額，健全組設」之施政主軸，透過核增妥適人力，協助防堵非洲豬瘟疫情蔓延，使國家糧食安全及穩定供應，本總處與相關會審機關共同訪視行政院農業委員會（以下簡稱農委會）相關檢疫業務所需人力，並給予必要協助，以達成確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業之永續目標。

確保防疫檢疫服務人力						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
2	-	合理配置人力，提升員額管理效益	依機關實際業務消長及人力運用情形覈實審查，確保人力與業務適切配合	23人 (2020年核增)	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
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 為防堵非洲豬瘟疫情入侵，確保境內糧食安全，並兼顧政府人力配置之合理性，須依農委會實際業務量能及人力運用情形，覈實審查以確保人力與業務適切配合。 ● 本總處為瞭解檢疫實際作業，會同相關會審機關赴桃園機場第二航廈及基隆港進行實地訪視，基於手提行李檢查需要，行政院於2020年4月13日同意農委會動植物防疫檢疫局（以下簡稱防檢局）新竹分局聘用23人，進用期限延至2021年12月31日止，以充實防疫檢疫業務量能，俾國內糧食得安全穩定供應。 					
挑戰/機會	<p>為應防堵非洲豬瘟疫情入侵及桃園國際機場防疫工作常態化，行政院於2019年7月2日核增防檢局新竹分局聘用23人，聘期至2020年12月31日，辦理X光機手提行李檢查業務。嗣農委會及防檢局評估疫情高風險地區持續增加，且通報世界動物</p>					



	<p>衛生組織案例數仍未趨緩，有賡續進用之需求。本項須深入瞭解行李檢查業務量能及現有人力運用情形之妥適性，並會商相關機關意見，期於有限經費及人力資源下，確保防疫檢疫服務量能。</p>
未來推動重點	<p>為確保國內糧食安全，促進永續農業發展，並提升員額管理效益，未來，本總處將持續關注糧食安全及永續農業議題，覈實評估農委會與防檢局業務量能及人力運作情形，適時給予必要協助。</p>

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「深化服務，友善職場」及「數位創新，人事服務」之施政主軸，透過強化職場心理衛生相關作為，以促進公務同仁心理健康；推動加班餘數併計試辦專案，促使全國機關學校差勤管理資訊化，除簡化人事作業負擔外，並營造友善職場環境，促進工作與家庭之平衡。另為照顧弱勢退休公教人員老年生活，賡續精進相關照護作為，以達成確保及促進公務同仁健康生活與福祉之永續目標。

強化公部門職場心理衛生促進工作						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030 年目標值
3	-	強化公部門職場心理衛生促進工作	自 2022 年起各主管機關將社區心理衛生中心轉介機制納入員工協助方案訂定百分比(%)	加強推廣職場心理健康概念，鼓勵各機關將職場心理衛生融入員工協助方案推行，營造友善健康職場環境 (2020)	訂定「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」，請各機關依員工需求及組織資源，規劃提供心理健康協助性措施 (2013)	各機關依實際需求提供心理健康服務及後續關懷，並有 98% 之主管機關將社區心理衛生中心轉介機制納入員工協助方案訂定
執行內容	為使公務同仁以健康身心投入工作，本總處協助及督導各機關運用員工協助方案，各機關應依同仁需求及組織資源，規劃提供心理健康相關協助性措施（如壓力調適、人際關係、情緒管理、職場人際溝通等），以強化同仁身心健康。為鼓勵各機關將職場心理健康促進融入員工協助方案推行，於本總處全球資訊網「員工協助方案專區」增加「健康促進作為」項目，整理績優機關相關					

	<p>做法，以達擴散各機關推動職場心理健康促進工作成效。又考量各機關已依實際需求持續提供心理健康服務措施多年，為完善並強化各機關推動流程，將自 2022 年起請各主管機關將社區心理衛生中心轉介機制納入員工協助方案訂定，以健全危機個案管理機制。</p>
<p>挑戰/ 機會</p>	<p>藉由將社區心理衛生中心轉介機制納入員工協助方案訂定，以檢視各主管機關實際落實情形。為使轉介機制能發揮其效益，推動過程中面臨挑戰為如何「建立同仁健康求助觀念」及「培養第一線主管敏感度」兩項，各機關應持續以正向觀點使公務同仁了解職場心理健康促進實益及內涵，提升有心理健康需求同仁之求助意願；並透過組織資源針對第一線主管辦理專業教育訓練，使其重視機關推動之職場心理健康促進工作，加強其對危機個案判斷知能，瞭解轉介機制及處置流程，提早發現介入以避免憾事發生。</p>
<p>未來 推動 重點</p>	<p>為完善並強化各機關推動職場心理健康促進工作，將請各主管機關於員工協助方案實施計畫中增加社區心理衛生中心轉介機制，期採取更積極處理的方式，健全危機個案管理機制。本總處亦將滾動檢討各機關推動職場心理健康促進工作，持續建構友善健康職場環境。</p>

推動加班餘數併計專案

核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
3	-	各機關加班餘數併計試辦情形參與率	參與試辦機關(構)數/主管機關及所屬機關(構)總數 x100%	14% (2020)	-	50%
執行內容	<p>2020年8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，已試辦機關中有9成(864個)以上機關建議賡續試辦，未試辦機關中有近3成(1,439個)機關有意願加入試辦，爰配合各機關差勤系統(含WebITR)資訊化作業期程，規劃賡續試辦2年，自2021年1月1日起至2022年12月31日止，透過調查行政院所屬中央及地方機關辦理情形，瞭解各機關參與概況，縮短公務人員與勞工加班及補償之差距，促進工作與家庭平衡。</p>					
挑戰/機會	<p>公務人員得將同一月份之加班未滿1小時或超過1小時之餘數，合併以「小時」單位計算，推動過程中面臨挑戰為各機關完成電子化差勤系統整備時間不一，可能增加資訊系統設置費、加班費等經費負擔，爰由已完成差勤管理系統資訊化(含使用本總處開發之差勤電子表單系統，以下簡稱WebITR)之機關先行試辦。</p>					
未來推動重點	<p>本總處透過試辦各機關加班餘數併計之人事措施及配合WebITR資訊系統作業化程度，持續精進友善職場環境，確保及促進公務同仁之健康生活與福祉，並規劃配合差勤管理電子化期程，賡續試辦2年，以鼓勵各機關提高差勤作業資訊化程度，並俟各機關差勤系統較為完備時再行檢討實施。</p>					

照護退休公教人員						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
3	-	定期發給弱勢退休公教人員慰問金	定期檢討三節慰問金發放規範，落實照顧弱勢意旨	發給 55,409 人，約 3 億 370 萬元 (2020)	發給 54,169 人，約 3 億 495 萬元 (2017)	定期檢討三節慰問金發給基準，適切照顧弱勢退休公教人員老年生活
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 退休公教人員給與隨時空環境已有所改善，為期資源合理運用，落實照顧弱勢，行政院以 2016 年 9 月 8 日院授人給揆字第 1050053161 號函修正「退休人員照護事項」之三節慰問金發給規定，以退休公教人員支（兼）領月退休金在 2 萬 5,000 元以下（兼領月退休金者以原全額退休金為計算基準）、「因公成殘」（按，現為「因公失能」）之退休公教人員、退休時未具工作能力之公教人員及支領一次退休金之因公失能或未具工作能力之退休公教人員為對象，並自 2017 年 1 月 1 日起實施。 ● 另 2018 年待遇調整，考量係為激勵員工士氣，刺激經濟景氣成長，有其國家整體政策目的，爰同意因待遇調整致月退休金超過 2 萬 5,000 元者准予專案列冊繼續發給三節慰問金，以符政府「照顧弱勢」之意旨。2017 年發給三節慰問金人數為 5 萬 4,169 人，發給金額約為 3 億 495 萬元；2020 年發給人數為 5 萬 5,409 人，發給金額約為 3 億 370 萬元。 					
挑戰/機會	<p>行政院令頒退休人員照護事項已實施有年，期間行政院曾於 2000 年 11 月間檢討調整退休人員三節慰問金之相關規定，除退休時未具工作能力者外，係以退休（職）時年滿 60 歲或任職滿 25 年且年滿 55 歲者為發給對象。嗣於 2016 年修正，除參酌過去立法院及各方關注的年終慰問金調整方式予以調整外，另一方</p>					

	<p>面，也賦予各級政府得就財政、資源分配或退休人員所得等因素，再予衡量的空間。依行政院 2021 年 4 月 14 日公告 2021 年年終慰問金發給對象，其月退休金（俸）基準數額為 2 萬 5,000 元，該基準數額是否須在未來消費者物價指數累計成長率如達一定百分比或退休人員月退休金（俸）調整時配合調整發放退休人員三節慰問金，將是未來需面臨因應議題。</p>
<p>未來 推動 重點</p>	<p>為落實「照護弱勢」意旨，定期檢討三節慰問金發給基準並適切照顧弱勢退休公教人員老年生活，未來，本總處將賡續精進政府照顧弱勢退休公教人員相關作為。</p>

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「強化培訓，優化人力」及「深化服務，友善職場」之施政主軸，透過提供多元學習的便捷學習管道，建構學習資源開放與共享的環境，以培訓深化公務人員政策規劃與執行之關鍵能力，俾利公務人員獲致全面、公平及高品質教育。

又因應少子女化社會現況，透過深化職場托育服務，鼓勵各機關推動設置托育設施，致力營造公部門各機關（構）友善生養環境，以落實教育平等及實現擴大公共化教保服務之永續發展目標。

培育政府優質公務人力						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
4	-	年度公務人力培訓達 70,000 人天	達成率=訓練人次 x 訓練天數 / 70,000 人天 x 100%	88% (2020)	112% (2018)	100%
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 相關訓練課程除採取傳統講授式教學之外，亦採個案討論、模擬演練、影片教學、實地參訪等多元互動式教學方法，並參考專家學者建議及學員問卷回饋意見，以精進學習品質，深化學習成效。另因應疫情挑戰，積極導入線上培訓，拓展數位遠距教學，使防疫期間培訓不中斷，靈活運用科技打造多元創新教學情境，增進虛擬教室內講座與學員互動，提升公務人力數位知能，以達「強化培訓，優化人力」之目標。 ● 依據 2020 年度訓練計畫，已辦理領導力發展、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 852 期，61,648 人天，數位學習累計通過認證時數達 638 萬小時。雖受疫情影響，停辦部分班期，惟為使訓練不中斷，積極調整開辦班期學員人數及部分班期上課天數，增開數位科技課程， 					

	鼓勵學員利用「e 等公務園+學習平臺」閱讀數位課程，兼顧辦訓品質，落實終身學習目標。					
挑戰/ 機會	依據國家發展政策及政府機關業務需要，以辦理中高階公務人員專業訓練、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，惟 2020 年配合防疫政策停辦部分班期進而影響訓練成效，然危機亦是轉機，為因應疫情狀況以及數位教學趨勢，除發展遠距視訊課程外，另增開數位科技課程並鼓勵學員利用「e 等公務園+學習平臺」閱讀數位課程，數位學習認證時數較 2019 年度增加近 96 萬小時。					
未來 推動 重點	為持續打造學習型的公務人力資源發展重鎮，並以「職能需求」為導向，內外兼修強化辦訓能力，未來將審慎研擬因應策略以克服疫情障礙，適時調度容訓及容宿量，彈性規劃班期人天數，推動遠距教學，以期在疫情期間提供公務同仁虛實互補的多元培訓選擇。又因應後疫情時代及未來學習型態的轉變，亦將廣續導入遠距同步教學班期，運用科技打造多元創新教學情境，提升學習動機與成效，建立新型態教育訓練模式，使公務人員學習型態更多元便捷。					
擴大公部門員工托育服務						
核心 目標	具體 目標	對應指標	計算公式	最新 數據	基礎值	2030 年 目標值
4	4.2	配合行政院少子女化對策計畫政策目標，鼓勵各機關推動設置托育設施	滾動調查行政院所屬中央及地方機關設置員工子女托育設施需求，並追蹤推動設置情形	累計 44 家職場托育設施 (2020)	累計 27 家職場托育設施 (2018)	持續協助公教員工就近於職場獲取育兒相關資源，促進其工作與生活之衡平

<p>執行內容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 為配合行政院少子女化對策計畫政策目標，鼓勵各機關推動設置托育設施，本總處將「推動職場托育服務之精進作為」納入 2020 年人事業務政策目標及執行內容所列之人事重點業務之一，請行政院所屬中央及地方主管機關督促所屬確實辦理職場托育相關業務，並透過調查公部門辦理員工子女托育服務現況及設置托育設施需求，定期追蹤各機關辦理進度，以瞭解各機關落實情形。 ● 截至 2020 年底止，各機關設置 0~6 歲員工子女托育設施之需求為 35.09%。機關自行設置職場托育設施家數 44 家、特約托育業者家數 3,292 家，共收托員工子女 8,291 人。另各機關持續規劃設置托育設施計 188 家。
<p>挑戰/機會</p>	<p>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、設施設備標準等，須依「幼兒園及其分班基本設施設備標準」、「兒童及少年福利機構設置標準」等不同的教保服務空間配置及設置作業規定辦理，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。</p>
<p>未來推動重點</p>	<p>為加速推動公共化教保服務之政策目標下，賡續精進公部門職場托育服務，將滾動調查機關設置員工子女托育設施需求，及就設置相關法規提出修正建議，並持續追蹤各機關辦理進度及就其遭遇之困難適時予以反映，俾在教保服務主管機關協處下，持續精進相關設置法規與托育專業，以期資源合理運用，加速設置托育設施。</p>

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「深化服務，友善職場」及「強化培訓，優化人力」之施政主軸，透過持續關注女性內閣人數比率、強化女性中高階人員培力，以及積極推動各機關性別平等措施，致力營造性別平權的公務職場環境，使性別平等觀點成為公部門主流思維，以提升公務職場性別友善度及實現性別平等與女性賦權之永續發展目標。

女性內閣人數比率						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
5	5.5	5.5.1 女性內閣人數比率	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（不計促進轉型正義委員會、台灣美國事務委員會）首長之女性比例，且不重複計算 ● 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 x 100% 	7.32% (2020)	15.38% (2019.1)	20%
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 政務人員負責國家政策及施政方針之釐訂，其進用須考量政務推展需求，性別並非進用與否之主要或單一考量；惟本總處為持續提升單一性別比率之決策參與，以逐步實現三分之一性別比例原則。近年來均將「提升女性內閣人數」納入本總處性別平等推動計畫，並配合持續定期滾動更新閣員性別 					

	<p>比率之統計資料供院長參考，適時於政務人員派任作業提出相關建議。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 為兼顧政務推動與單一性別參與決策比率，歷來本總處均於每月中旬提供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比率，以促進性別統計資料之應用與流通。
<p>挑戰/ 機會</p>	<p>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，本總處為能逐步實現女性參與政務相當職位達三分之一性別比例之原則，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。</p>
<p>未來 推動 重點</p>	<p>為增進公部門決策參與之性別平等，本總處將持續關注閣員之性別比率，提供院長衡酌選擇政務人員之性別參考，期能合理兼顧政務推動需求及女性內閣人數之提升。另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比率，以促進性別統計資料之應用與流通，協助各界瞭解我國性別平等發展現況及長期趨勢。</p>

強化女性中高階人員培力						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
5	-	參訓人數維持三分之一性別比例原則	女性參訓人數 / 全體參訓人數	42.11% (2020)	維持或逾 33%	維持或逾 33%
執行內容	辦理性別平等高階主管研習班，並維持薦送女性高階人員參訓比率符合性別比例原則，另採工作坊形式帶領高階主管進行討論，以瞭解性別平等政策綱領、性別主流化及 CEDAW 公約之重要內涵，提升高階主管思考並引導單位內推動性別主流化作業能力，2020 年參訓人數共計 19 人，其中女性佔 8 人，占參訓人數 42.11%，符合三分之一性別比例原則。					
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。					
未來推動重點	本總處將廣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。					
提升公務職場性別友善度						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
5	-	法定性別友善事項達成率	達成率 = 主管機關 (含所屬機關【構】) 完成法定性別友善事項機關 (構) 數 / 主管機關及所屬機關 (構) 總數 x 100%	100% (2020)	92.84% (2017)	100%

<p>執行內容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 為推動相關性別友善之人事措施，已將「促進工作與家庭平衡，打造性別友善之公務職場」納入本總處性別平等推動計畫，並將「公務職場性別友善度」列為 2020 年施政計畫之施政策略及納入 2020 年人事業務政策目標及執行內容所列之人事重點業務之一，請行政院所屬中央及地方主管機關督促所屬確實辦理法定性別友善事項業務，逐步建構性別友善之公務職場。 ● 本總處參酌性別平等相關法規，研訂「依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」等 15 項法定性別友善事項並建置調查表系統函請各機關填列落實情形，至 2020 年業有 7,655 個機關完成，達成率為 100%。
<p>挑戰/機會</p>	<p>本總處每年均滾動修正擇選具性別平等保障措施等相關法規，請各機關落實執行，於推動過程中，可能面臨挑戰為人力及經費等問題，如其中一項法定性別友善事項，須依性別工作平等法規定，受僱者 100 人以上，雇主應提供哺（集）乳室及（適當）托兒設施，將面臨設置經費、場地空間及後續管理等問題，須於有限經費下，透過申請補助或訂定使用規範或派專人管理等方式，以維護哺（集）乳室及托兒設施具備基本設備及安全性等需求。</p>
<p>未來推動重點</p>	<p>為持續精進公務職場性別友善作為，本總處將滾動檢討各項法定性別友善事項，賡續調查各機關落實法定性別友善事項等相關人事措施之執行情形，持續提升公務職場性別友善度。</p>

核心目標 8：促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保全民享有優質就業機會

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「數位創新，人事服務」之施政主軸，為因應數位科技時代，增進優質人事服務品質及提升公務人力效能及生產力，本總處透過簡化人事資訊作業，推動人事業務數位轉型，協助各機關人事工作減量及精進服務效能，以人事業務整合、電子化、線上化、無紙化及免除書面佐證文件等為人事資訊發展目標，提升組織競爭力。

推動人事業務數位轉型						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
8	-	人事業務線上申辦項目成長率	成長率=(當年人事業務線上申辦項目數-2018年人事業務線上申辦項數)／2018年人事業務線上申辦項目數 x100%，2018年線上申辦項數 7 項)	71.42% (2020)	0% (2018)	150%
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 本總處辦理人事資訊作業流程簡化及再造、跨機關（系統）資訊功能與資料整合、人事資料認證鎖定等措施，推動人事業務雲端化、人事文件無紙化、線上申辦免除書面佐證文件等。至 2020 年已推動 12 項人事業務線上申辦作業，以 2018 年為計算基礎值，比率為 71.42%。另為整體規劃人事業務線上申辦作業，納入「第五階段電子化政府計畫－數位政府」項下之「策略性人力資源跨域整合計畫」（2017 至 2020 年），並列為 2020 年施政計畫之年度重要計畫，逐步建構優質之人事資訊作業職場環境。 					

	<ul style="list-style-type: none"> ● 另考量公務人力資源為政府體系運作的核心，本總處及銓敘部掌管公務人員進入公務體系至退離之各項資料，相關業務影響公務人員權益甚鉅，更與日常人事業務緊密相關，本總處規劃在「網際網路版人力資源管理資訊系統」(WebHR)基礎上跨機關整合銓敘部「銓敘網路作業系統」之案件報送流程，推動人事業務數位轉型。
挑戰/機會	<p>推動人事業務線上申辦、無紙化及人事業務數位轉型，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，具挑戰性。另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日漸殷切，期盼藉以減輕人事人員工作量並提升人事作業品質及服務效能，實亦為推動人事業務線上申辦及數位轉型之機會。</p>
未來推動重點	<p>為簡化人事工作、提升人事業務服務品質、免除書面佐證文件及節能減紙等目標，本總處將持續推動人事業務數位轉型、簡化人事作業流程及跨機關(系統)整合等措施。</p>

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「深化服務，友善職場」之施政主軸，為減少國內與國家間的不平等，並營造友善公務職場環境，透過本總處定期追蹤各機關依法足額進用身心障礙者及原住民族情形，以實現減少不平等的永續發展目標。

身心障礙者及原住民族就業達標						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
10	10.2	依法足額進用身心障礙者及原住民族比率	<ul style="list-style-type: none"> ● 截至當年度 12 月，行政院及所屬機關(構)學校，分別依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法，足額進用身心障礙者及原住民族比率 ● 依法足額進用比率 = $[(\text{已進用身心障礙者人數} / \text{依法應進用身心障礙者人數}) \times 0.5 + (\text{已進用原住民族人數} / \text{依法應進用原住民族人數}) \times 0.5] \times 100\% = X\%$，$X \geq 100$ 時，成果指標數值以 100% 呈現 	100% (2020)	100% (2012)	100%
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 依「身心障礙者權益保障法」及「原住民族工作權保障法」之規定，足額進用身心障礙者及原住民族係屬各機關法定義務。為實現減少不平等的永續發展目標，定期調查追蹤各機關進用情形，並適時督促及提供必要協助，使各機關皆能依法足額進用身心障礙者及原住民族，保障是類人員至公部門就業之機會。 					

	<ul style="list-style-type: none"> ● 為保障身心障礙者及原住民族至公部門就業之機會，已將「符合法定進用原住民及身心障礙人員比率」列為 2020 年施政計畫之施政目標及策略，及納入 2020 年人事業務政策目標及執行內容所列之人事重點業務之一，請行政院所屬中央及地方主管機關督促所屬確實依法進用身心障礙者及原住民族。透過定期追蹤各機關進用情形，如機關有未足額進用時，除按月函請相關主管機關督促所屬儘速足額進用外，並適時瞭解機關面臨之困難與提供必要之協助；亦依「進用身心障礙人員作業要點」及「進用原住民作業要點」規定，辦理相關人事主管獎懲事宜。截至 2020 年 12 月，各機關實際進用身心障礙者 3 萬 268 人，進用比率達 137%；實際進用原住民族 7,402 人，進用比率達 472.97%。行政院及所屬機關（構）學校整體呈現超額進用，依法足額進用身心障礙者及原住民族比率為 304.99%。
挑戰/機會	<p>為使身心障礙者及原住民族就業達標，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，致有未足額進用之情形。</p>
未來推動重點	<p>為落實減少不平等之永續發展目標，保障身心障礙者及原住民族就業，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。</p>

核心目標 14：保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性，並防止海洋環境劣化

本項核心目標呼應本總處永續發展藍圖中「合理員額，健全組設」之施政主軸，透過核增海洋委員會（以下簡稱海委會）及所屬海洋保育署（以下簡稱海保署）妥適人力，協助其提升完善海洋政策法制及充足海洋保育業務量能，以實現保育及永續利用海洋生態系，確保生物多樣性，並防止海洋環境劣化之永續發展目標。


確保推動海洋政策及永續發展所需人力						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
14	-	合理配置人力，提升員額管理效益	依機關實際業務消長及人力運用情形覈實審查，確保人力與業務適切配合	56人 (2020年核增)	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
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 因應海委會及海保署執行「向海致敬」相關計畫，並兼顧政府人力配置之合理性，須考量實際業務量能及人力運用情形，覈實審查以確保人力與業務適切配合。 ● 本總處為瞭解海洋保育業務推動情形，於2020年6月30日赴海保署實地訪視。基於業務實際需要，行政院於同年8月7日核增海委會及海保署職員預算員額各8人，海保署聘僱預算員額40人以辦理相關業務。 					
挑戰/機會	<p>因應行政院核定「向海致敬」等重大海洋政策，海委會及海保署為統籌協調相關機關及地方政府協力推動海洋生物保育及海洋環境維護，評估需請增人力。本項須就海委會及海保署訂定海洋法制及政策、海洋生物保育、海洋廢棄物清理與海洋污染防治等業務推動及人力運用情形核實評估，並會商相關機關意</p>					

	見，俾於有限經費及人力資源下，完善海洋政策法制及充足海洋保育業務量能。
未來 推動 重點	為推動海洋政策，確保永續發展量能，並提升員額管理效益，未來，本總處將持續關注海洋保育政策，核實評估海委會及海保署業務量能及人力運作情形，適時給予必要協助。

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「合理員額，健全組設」之施政主軸，為回應民眾對司法改革期待，因應訴訟制度調整，司法業務案件日趨增長且類型複雜等，透過充實審判相關業務人力，協助推動司法改革及各項司法新政，逐步建構具公信力之司法體系，以達成促進和平多元社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意體系之永續目標。

確保審判輔助業務執行人力						
核心目標	具體目標	對應指標	計算公式	最新數據	基礎值	2030年目標值
16	-	合理配置人力，提升員額管理效益	依司法院人力需求辦理預算員額調整相關作業	13,900人 (2020)	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
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> 為利司法新政及審判業務遂行，行政院歷來尊重司法院人力規劃，如司法院有補充輔助人力等司法改革增員需求，本總處均配合司法院辦理預算員額調整相關作業。 行政院於2020年1月30日依司法院2019年11月29日所提人力需求，函送該院2020年預算員額13,900人，較2019年增加148人。 					
挑戰/機會	<p>為應司法改革及相關重大司法新制之推動，司法機關有增加中長期人力之需求，惟2019年修正中央政府機關總員額法，調高第3類司法機關員額高限至15,000人，尚非一次性增員，而係預留未來中長期人力運用空間，爰有關司法人力需求仍需請司法院本摶節原則，妥為配置並核實控管該院暨所屬機關人力運</p>					



	用，並優先思考以多元人力替代方式、落實司法業務簡化及資訊化，檢討與審判未直接相關業務朝委外方式辦理之可行性，以提升整體司法人力運用效能。
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，未來，本總處將持續請司法院評估並核實配置該院司法業務所需人力，並配合該院所提增員需求，適時給予必要協助。



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，2021 年是本總處推動 T-SDGs 自願檢視工作的首年，透過本次自願檢視過程，本總處除盤點對應接軌 T-SDGs 之本總處永續發展策略外，並據以設定「合理員額，健全組設」；「強化培訓，優化人力」；「深化服務，友善職場」；「數位創新，人事服務」4 大施政主軸之永續發展藍圖，以推動各項人力資源管理作為。未來，面對全球化且後疫情時代帶來的多元挑戰，本總處作為政府政策的推動者，將持續秉持積極主動及專業關懷的精神，追蹤各項策略辦理進度並梳理既有之永續發展策略滾動調整推動方向，精進人力資源管理措施並提升人事服務效能，俾在人事管理及業務發展面向上對 T-SDGs 產生貢獻，以實際行動實現臺灣永續發展未來。



 **行政院人事行政總處**
Directorate-General of Personnel Administration, Executive Yuan

