

本部 111 年辦理所屬機關（構）員額評鑑情形報告

依中央政府機關總員額法及中央政府機關員額管理辦法」規定，中央二級機關每 2 年應組成評鑑小組，評鑑所屬機關人力之工作狀況及員額總數合理性，評鑑小組完成評鑑後 3 個月內，依評鑑重點進行會商，並提出評鑑結論，經評鑑機關核定後，送受評機關據以執行，以及應送一級機關備查。受評機關應依評鑑結論所定執行期間內完成各項建議事項，每半年並將執行情形送評鑑機關核定，評鑑機關應依評鑑結論各項建議之執行情形，核予同意解除列管、自行列管或繼續追蹤列管之管考，並作為預算員額調整之依據。

本部前依相關規定辦理 111 年所屬機關（構）員額評鑑作業完竣，各所屬機關（構）員額評鑑辦理情形如下：

壹、本部國民及學前教育署

一、評鑑日期及方式：110 年 10 月 27 日至 111 年 12 月 31 日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

（一）學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。

（二）相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

（一）各單位人力及業務配置宜再調整：國教署業務單位間員額有配置不均情形，其中國中小教育組及學前教育組加班情形遠較其他單位嚴峻，建議持續盤點各單位業務消長情形，並調整各單位人力配置。

- (二) 持續檢討業務是否有資訊化、業務簡化、地方化或去任務化空間：國教署雖於108年增加職員預算員額，惟各單位加班天數仍居高不下，商借及承攬人力逐年增加，考量該署業務多涉及公權力無法委外辦理，建議可檢討業務是否有資訊化、流程簡化、地方化或去任務化空間；另直轄市（縣、市）學前教育、各級學校教育及社會教育之興辦及管理，屬直轄市（縣、市）自治事項（地方制度法第18條及第19條），建議除全國性政策外，可檢討將細節性、執行性事項予以地方化，以減少人力負擔。
- (三) 儘速補齊缺額以緩解人力需求：國教署110年未補實缺額計17人，加以該署人員業務負荷量大，機關整體加班時數多，應儘速補齊人力缺口，緩解現有人力負擔。
- (四) 強化108年職員預算員額增補效益：國教署108年分年度增補員額後，承攬人力更有增加趨勢，應強化正式人力運用效益。

貳、本部體育署

- 一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。
- 二、評鑑小組成員：
 - (一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家4人。
 - (二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。
- 三、評鑑建議：

- (一) **各單位人力及業務配置可再調整**：經檢視110年申報加班天數之平均數、單月加班達45小時人數比率，運動產業及企劃組、競技運動組及主計室3單位之數值，均遠超過體育署整體平均數，且運動產業及企劃組人員間加班情形差異大，建議可視業務情形，調整各單位間人力配置，及運動產業及企劃組人員間業務分配。
- (二) **儘速補足缺額並檢討勞務承攬人數**：體育署前獲行政院於110年6月7日核增預算員額15人全數尚未補實，110年平均缺額為16人，又該署近4年（107年至110年）進用勞務承攬人數增加，建議儘速補足缺額，並相對減少勞務承攬人數。
- (三) **持續檢討業務是否有委外空間**：體育署機關整體具委外或檢討空間業務項目數，占機關整體業務項目數約9成，惟現行僅部分已採委外或委辦等方式辦理，尚有改善空間，建議可盤點未涉公權力業務（如運動現況調查、全民運動文宣品製作等），改以委外方式辦理。

參、本部青年發展署

- 一、**評鑑日期及方式**：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。
- 二、**評鑑小組成員**：
 - (一) **學者專家**：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。
 - (二) **相關單位**：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

- (一) **調整業務單位人力配置：**青年署衡酌各業務單位間工作負擔，業於110年自內部單位調整1人至公共參與組，惟公共參與組110年加班天數仍為業務單位中最多，且該組人員間加班情形差異大，建議可視業務情形調整各單位間人力配置，及公共參與組人員間業務分配。
- (二) **檢討業務是否有地方化、業務簡化或去任務化空間：**鑑於各地方政府（主要為6直轄市政府）已陸續成立青年局或青年事務委員會，應加強與地方政府合作，或評估業務進一步地方化之可行性；另青年署去任務化業務僅有1項，建議可再盤點未涉公權力業務是否有業務簡化或去任務化空間。
- (三) **整合業務內容類同項目：**青年署機關規模較小、預算員額數較少，多數業務為委外辦理，建議可盤點將委辦項目類同者整併，以節省人力及經費規劃成本。

肆、國立教育廣播電臺

一、**評鑑日期及方式：**110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

- (一) **學者專家：**人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。
- (二) **相關單位：**本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

- (一) **研擬各組人力配置原則或人力彈性運用原則**：教育電臺業務多元複雜性與各組分工特殊性，建議研擬各組人力配置原則或人力彈性運用原則，並強化資訊管理與運用人力之儲備與招募，以及建立各組與各分臺間之橫向連繫整合機制，對於共同性業務（如採購）可採合署辦公（辦理）或兼辦方式執行，以節省人力。
- (二) **機關人力中高齡化，應及時規劃因應**：鑑於該電臺人力有逐年高齡化現象，可能產生經驗斷層的情況。建議應以多元管道進用人力（包含外補及提列考試分發用人）及持續預做知識傳承及接班安排，另持續將退休人力有計畫性延攬為志工或支薪主持人等，減緩經驗斷層或人力資本流失的衝擊。
- (三) **宜積極檢討業務去任務化、繼續簡化、數位資訊化或委外化**
- 1、教育電臺業務（節目製作）以配合教育部教育政策為主軸，近年來更朝向數位化、網路化趨勢發展。儘管業務趨於多元與變動，但組織仍受一般行政機關組編限制，並且要維持分散全臺各地之分臺節目製作與工程維護需求。
 - 2、建議各分臺節目規劃、製作可研議由總臺轄下節目組、新聞組製作，依閱聽者需求統一規劃製作，或評估節目製作全面委外（或分階段委外）辦理之可行性，該電臺各組則負責規劃、設計、監督考核等可能涉及政府政策或公權力事項。各項節目製作可評估多元辦理之途徑，即除了委外、承攬等民營化方式外，亦可兼採委託、合作、協辦等多元方式，

以廣納學校或民間團體之熱心專業人士。另與能協助推動業務之學校建立長期合作共識或契約，以確保業務長期推動。另建立各項業務委外成效評估機制，以確保合作對象適當性，維持業務與服務品質。

伍、國立臺灣科學教育館

一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

(一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。

(二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

(一) 持續評估各類業務所需人力

1、科教館肩負全國科學教育主題展示、推廣和交流、數位科學教育等相關事項，亦實施作業基金，基於當前業務與未來發展需求，應持續評估科教館各類業務所需人力，包括公務人員與聘僱人員、臨時人員與承攬人員之合理配比，並妥善用作業基金進用非典型人力，以利整體館務運作發展。

2、建議可基於業務屬性或科教館核心業務需求，進行各組人員或業務的橫向整合，或是建立跨組間共通性業務辦理之一致性標準，以提升效率。

(二) 評估相關業務以委外或其他替代人力方式辦理之可行性

- 1、建議將非核心業務採用委外、勞務承攬與臨時人力方式，行政性事務可透過招募志工或工讀生機制補充人力，並擴大社會參與，解決現有人力不足的狀況。
- 2、除建立與臺北市各場館有更密切的合作，包括活動策劃與執行，或是資源共享外，也可評估與相關大專院校或研究機構建立固定合作機制之可行性，以減輕負擔。

(三) 檢討業務繼續簡化、數位資訊化或委外化空間

- 1、承攬人數增加雖與科教館業務特性與編制內人力較少有關，但應思考如何確保勞務承攬後的專業性品質與機關形象的確保。另科教館可基於既有委外經驗，評估以部分樓層或特定業務委外方式，提升廠商承接誘因。
- 2、在後疫情期間，應盤點可持續數位化、線上化的服務，運用數位化、線上化方式進行推廣、訓練、展覽等活動，除降低人力負擔，同時亦增加推廣科學教育的多元管道。

陸、國立臺灣藝術教育館

一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

- (一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。
- (二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培

育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

(一) 建議持續檢討業務委外化、去任務化

- 1、藝教館組織編制有限，近年來協助教育部師資培育及藝術教育司辦理相關藝術教育推廣所需人力，可考量教育部以下授教育競賽經費之業務委外辦理，並進一步檢討將比賽非核心工作部分委外辦理，將節省之人力辦理新創業務。
- 2、儘管現行業務項目暫無去任務化空間，各業務執行仍可評估採行更彈性辦理方式，或可評估與相關大專校院或研究機構建立固定合作機制之可行性，引進外部資源，以強化研究及輔導功能。

(二) 單位間業務配置可再彈性調整：業務單位以業務為主軸且屬性多元，人力職責有相當差距，較輔助單位有勞逸差距，在各業務組人力有限下，建議執行業務時打破組際限制藩籬，進行跨組間彈性調配。

(三) 單位間人力配置於現有員額內再予調整：藝教館規模不大，聘用（約僱）人員離退後，建議優先進用具相關資格條件之人員，以因應相關業務需求。

柒、國家教育研究院

一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

- (一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。
- (二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培

育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

- (一) 考量國教院為重要教育智庫，研究人員之覓才應謹慎，惟缺額數仍宜積極遴補，研究人力因涉及特定學術領域之專業，故人力補充難以比照一般行政人力，建議預先規劃；另臨時人員進用數較多，應盤點其對自身業務執行之必要性。
- (二) 國教院業務單位間雖各有其業務特性，惟實際工作天數占應工作天數比率等，各項指標所呈現數值尚有各單位差異較大情形，宜再檢視各中心臨時人力配置是否適宜。
- (三) 國教院已規劃去任務化、工作簡化、資訊化、委外化之辦理方式，以及分析可節省之人力數據，建議國教院各中心及輔助單位持續依規劃方向辦理，並適時檢討運用成效。
- (四) 國教院業務盤點結果，未見辦理教育政策意見調查事項，建議再重新檢視各中心業務內容，俾完全契合國教院組織法所定職掌事項。
- (五) 未來二年所需之研究人員與臨時人員，國教院應優先補足現有缺額以因應未來業務需求，並適時檢討臨時人員之必要性。

捌、國立自然科學博物館

一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

- (一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。
- (二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

- (一) 科博館業務多元，包含教育推廣、研究、資料蒐集等面向，故職員除一般公務人員外，亦有專業人員，基於當前業務與未來發展需求，建議進一步評估各業務組內公務人員與專業人員、正式人員與依作業基金進用人員之合理配置比率，並建立各類人員權責區隔或配合機制，以期更彈性運用人力。
- (二) 單純就各單位實際工作天數占應工作天數比率、加班天數及每天上班時數平均數觀之，科博館工作配置尚合理，惟應進一步瞭解是否有勞逸不均現象，並適時調整。
- (三) 科博館刻正研議整併業務性質、功能及服務型態相似之業務，以精實人力資源，並整合運用資訊，以利各項監測數據使用，值得肯定，在後疫情期間，建議持續盤點可數位化、線上化服務，運用數位化科技進行e化推廣、展覽等與博物館屬性切合之活動。
- (四) 基於科博館人力需求可採行作業基金進用人員彈性因應，建議進一步就作業基金人員進用後可能遭遇之問題、未來發展可能性等進一步研議規劃，以配合館務短、中、長期發展之人力需求。

玖、國立公共資訊圖書館

一、評鑑日期及方式：110 年 10 月 27 日至 111 年 12 月 31 日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

(一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。

(二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

配合各類資訊化與委外化工作推動，持續檢討各科人力配置之適切度：資訊科申報加班天數明顯較其他單位多，建議規劃正式人力與臨時人力之業務分工原則，以期權責相稱並充分運用人力。或進行跨科業務整合，或是簡化工作流程，以利人力彈性運用。因應委外化的常態趨勢，對於非屬行使公權力業務，可規劃長期改採委外或其他替代人力方式辦理。

壹拾、國立臺灣圖書館

一、評鑑日期及方式：110 年 10 月 27 日至 111 年 12 月 31 日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

(一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。

(二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

- (一) 依該館組織法規定，該館辦理臺灣學資料之研究及推廣為重要核心職能之一，但針對此項業務，僅於參考特藏組配置正式職員1.9人負責，另置臨時人員3人、承攬人力2人，於研究量能恐有不足。
- (二) 建議該館在數位資訊化工作上，宜以更優良的條件來徵募專業人員，便於聘任所需資訊人才；另外，在身心障礙服務部分建議可以增加非典型人力協助各項工作推展。另基於未來各業務內容與項目之變化，以及作業基金之收支評估，建議預先規劃未來短、中、長期之人力變化與需求，及早運用非典型人力，聘用專業人員協助；在作業基金部分，也建議應該積極地思考增加營收的各種可能性，有利於未來從基金中提撥一定比例適時進用人力。

壹拾壹、國家圖書館

一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

- (一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家4人。
- (二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

- (一) 持續加強業務資訊化及非核心業務委外化：為配合全球圖書資訊專業發展趨勢，該館近年推動各項革新措施，如針對古籍文獻及名人手稿等進行數位掃描，應持續加強數位化及資訊化；另有關該館非核

心業務，如文獻掃描、文獻建檔、非核心之閱覽流通服務等，應持續檢討以委外方式辦理，並將節餘人力調整至辦理核心或新興重要業務，以有效運用人力。

(二) **規劃研擬專業人員進用方式**：該館專業人員計有「編纂」、「編審」、「編輯」及「助理編輯」，依編制表規範，均係依教育人員任用條例規定聘任，屬單軌制。於招聘時，可延攬相當程度以上專業人才，又為求審慎，該館於甄選時，除聘請館外專家學者命題、偕同面試外，尚需辦理外審作業。該館可審慎規劃研擬是否修正將專業人員改制為雙軌制之可行性，並依實務運作情形，適時調整比照聘任等級，以利人力運用。

壹拾貳、國立科學工藝博物館

一、 **評鑑日期及方式**：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、 **評鑑小組成員**：

(一) **學者專家**：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。

(二) **相關單位**：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、 **評鑑建議**：

(一) **持續檢討各類人員運用情形**：該館因機關屬性與業務需要，除職聘僱及事務性人力外，亦進用計畫人力、志工、社服生及實習生等多元人力以補充人力缺口，建議持續檢討各類人員配置方式及權責區分，

並適時以館務基金自籌收入進用專業人力，增加用人彈性及減少人員工作負擔。

- (二) **持續評估業務委外之可行性**：因應技工、工友等事務性人力逐年離退趨勢，可檢討各組業務執行狀況與需求，評估未來部分業務固定以委外或其他替代人力方式辦理之可行性。例如文創商品、創客工場等具高度商業化或未來性業務，可全面採行各類委外方式辦理，除增加彈性外，也減輕同仁負擔。

壹拾參、國立海洋生物博物館

一、**評鑑日期及方式**：110 年 10 月 27 日至 111 年 12 月 31 日進行書面審查。

二、**評鑑小組成員**：

- (一) **學者專家**：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。
- (二) **相關單位**：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、**評鑑建議**：

- (一) **評估與海洋相關機關（構）及大學海洋相關科系業務合作之可行性**：該館多數業務職掌與國立海洋科技博物館及海洋委員會均與海洋業務相關，建議可評估與國立海洋科技博物館、海洋委員會或大學相關海洋科系加強合作，以宏觀角度整體規劃我國海洋生態環境保護及保育教育之推廣與執行。
- (二) **持續改善人力不足問題**：海生館因地處偏遠，編制內職員遴補不易、缺額數過多造成同仁業務負擔過大，建議可透過招募志工或工讀生機制補充人力、

擴大社會參與，或改以作業基金自籌收入自僱專案人員，可使人力進用及運用均較為彈性。

壹拾肆、國立海洋科學博物館

一、評鑑日期及方式：110年10月27日至111年12月31日進行書面審查。

二、評鑑小組成員：

(一) 學者專家：人力資源、社教機構領域等學者專家 4 人。

(二) 相關單位：本部綜合規劃司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、秘書處、會計處及人事處。

三、評鑑建議：

(一) 儘速補實缺額：該館近2年平均缺額數均為4人，為降低同仁業務負擔，建議儘速補實人力缺口。

(二) 評估業務委外或與大專校院合作之可能性：該館請增事由非屬法定新增業務或行政院核定之重大專案計畫，且可檢討透過委外或與大專校院相關科系合作方式辦理之可能性。