

數位發展部  
「聘用人員進用與績效衡量指標之建立」  
書面報告

數位發展部  
中華民國 111 年 11 月 1 日



## 壹、前言

依大院第 10 屆第 6 會期交通委員會第 2 次全體委員會議通過臨時提案略以，「數位發展部已於 8 月下旬正式運作，其編制員額約 600 名，其中約聘人員最多可達 300 人，並採工作經歷而非以學歷為主之進用機制，不必具備公務人員任用資格之身分。數位發展部相較其他行政機關擁有更高且更寬鬆之人事彈性，藉以讓政府機關在數位科技發展日新月異、公共議題日益複雜時，能採取較有效能之策略，降低不確定性之衝擊及提升政策回應之能力。」

「.....如何建立具公信度之甄選機制，確保人員「適才適所」，以及如何建立客觀之考核機制以評估人員之績效表現，並且在薪給設計上與績效進行結合，確保彈性用人制度滿足公平性和回應性之指標，達到彈性用人制度與永業文官體制互補之作用，此為社會各界之疑慮。」爰此，請本部於 1 個月內，針對約聘人員進用與績效衡量指標之建立，提出書面報告予交通委員會。謹就上開臨時提案提出報告如下：

## 貳、本部及所屬機關聘用預算員額占比低於 15%

依行政院核定本部及所屬數位產業署(以下簡稱產業署)、資通安全署(以下簡稱資安署)之編制表，本部編制員額為 376 人、2 署各為 300 人，合計 976 人。另基於數位科技、數位經濟產業及資通安全科技等專業領域取才不易，且須掌握國際前瞻發展資訊，本部及所屬機關組織法案於大院審查階段即獲朝野高度共識，同意除編制職員外，建置具彈性之聘用人員機制，並參考國家科學及技術委員會、金融監督管理委員會等機關組織法，訂有得進用聘用員額之體例，以定額為概念，於本部及所屬機關組織法規定，各機關分別得聘用相關領域專業人員，員額不得超過 100 人，並經大院三讀通過總統公布。

本部及所屬機關每年實際可運用之員額係由行政院核定之預算員額，經查 111 年行政院核定本部及所屬機關預算員額共 598 人，分別為職員 513 人、聘用 85 人，**職員預算員額占預算員額總數比率為 85.79%，聘用預算員額占比為 14.21%**【本部為 283 人(職員 259 人、聘用 24 人)、產業署為 150 人(職員 133 人、聘用 17 人)、資安署為 165 人(職員 121 人、聘用 44 人)】，是以，本部及所屬機關預算員額有超過 85% 係以正式公務人員進用，並無外界所稱過半數為聘用人員之情形，且本部及所屬機關聘用人員 85 人中，多數為資安業務所需，以為適時彈性補充資安人力缺口，有助於公私部門資安人員流動、資安防護工作能攜手並進，提升國家整體資安防護量能。

### 參、聘用人員進用採公開甄選機制

本部及所屬機關聘用人員甄選，秉持公平、公正、公開原則辦理，相關徵才資訊均公開刊登於行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)事求人網站，且對外徵才公告之工作內容、資格條件及待遇等係依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」(以下簡稱院頒聘用注意事項)及行政院核定之聘用人員聘用計畫書內容辦理，爰聘用人員進用均須符合上開計畫書所列資格條件。

再者，本部及所屬機關辦理甄選，均有組成甄選小組，甄選委員至少 3 人，機關成立前由本部籌備工作小組、廉政署(政風人員)及人事總處(代辦甄選機關)人員共同組成；現由本部及所屬機關用人單位、政風及人事人員組成面試小組，共同辦理評選作業，並依各職務工作內容，篩選適格人員；又如資安署資安聘用人員之專業程度尤為重要，爰辦理是類人員甄選時，應徵人員是否具備資通安全專業證照，即為甄選重點考量因素，且職缺甄選方式兼採筆試測驗，並視業務需要彈性搭配選擇、申論及情境各類題型，甄選過程嚴謹，

以期鑑別應徵人員之能力與實務經驗，俾能遴補到符合機關業務需求及即戰力之人才。

#### **肆、聘用人員月支報酬均於行政院核定範圍內支給**

依院頒聘用注意事項規定，聘用人員待遇係單一薪酬制，其月支報酬係以聘用薪點乘以酬金薪點折合率支給。薪點係按聘用等級所列薪點範圍內核支，至酬金薪點折合率則依工作之繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度及應具之專門知能條件而定。

配合 111 年度軍公教員工待遇通案調整，行政院核定各機關聘用人員酬金薪點折合率在每點新臺幣(以下同)129.7 元範圍內得自行核支，超過上開通案標準者，應報經行政院專案核定後始得支給。因此，本部及所屬機關聘用人員適用之薪點折合率經行政院 111 年 8 月 8、23 日函核定區分為適用「通案標準(每點 129.7 元)」及「行政院專案核定標準(超過通案標準)」二種，其中本部及所屬機關專業人員適用通案標準；至資訊及資安人員，前經行政院考量是類人員職掌全國性資訊及資安相關業務，其專業程度及所需資格條件較高，爰專案核定較通案標準為高之酬金薪點折合率(每點 132.2 元、136.2 元或 139.7 元)。

#### **伍、建立客觀考核機制與績效相結合**

##### **一、透過客觀之考核機制評估績效**

本部及所屬機關為落實聘用人員之管理，針對聘用人員之考核區分為試用評核、平時評核及年終評核，透過客觀之考核機制評估績效。謹就各類評核內涵說明如下：

(一)試用評核：新進聘用人員於試用期滿由用人單位主管就試用期間辦理具體績效予以考評；倘考評成績不合格者將無條件解聘。

(二)平時評核：每年 4 月及 8 月應辦理平時評核，針對

聘用人員工作知能及公文績效、創新研究及簡化流程、年度工作計畫等考核項目據以考評，並作為年終評核之重要依據。

(三)年終評核：各單位主管於辦理年終評核前，應與聘用人員就其工作表現優劣進行面談，並由各單位主管針對工作績效(60%)、才能(15%)、品德(15%)及學識(10%)等項目初評，其中工作績效佔考核項目之60%，並須經由評核小組審核及部長(署長)核定之嚴謹程序辦理。年終評核結果區分為甲、乙、丙3等次，連續二年考列甲等或連續三年中一年考列甲等、二年考列乙等以上者，次年得調增薪點1級，已達該職稱最高薪點者，維持原薪點；考列丙等者，則不予續聘。

## 二、薪給設計與績效結合

在聘用人員考核機制中，「試用評核」與「年終評核」之考評成績合格者，予以續聘。其中上述提及之「年終評核」考列甲等或乙等者，次年得調增薪點1級，為薪給與績效相結合；如屬「試用評核」與「年終評核」考評成績不合格或考列丙等者，列入不予續聘之汰除機制。

## 陸、結語

為彈性延攬專業人才，本部及所屬機關除正式公務人員外，輔以具彈性之聘用人員機制(111年本部及所屬機關聘用預算員額占比為14.21%)，以推動我國數位發展政策創新與變革、確保國家資通安全及促進數位產業發展，期達到彈性用人制度與永業文官體制互補之目標。又本部及所屬機關進用聘用人員均係依法公開徵才，並透過各種甄選方式選才，確保所進用之人員符合機關業務所需，人員到職後依規定定期辦理各項考核，搭配考核獎懲機制，發揮獎優汰劣之效。

綜上，本部及所屬機關人員超過85%係以正式公務人員

進用，聘用人員在各司署編制內，全權由常任文官的司署長  
進用調度指揮，嚴守行政中立。