

機關應依該要點督導各機關委外辦理情形；為落實推動委外，各主管機關及所屬各機關應分別組成專案小組（下稱委外專案小組）推動本機關業務委外事宜，而主管機關應每年檢討本機關及所屬各機關辦理委外情形；各機關委外專案小組應通盤檢討適合委外業務，評估其可行性及經濟效益，擬訂實施時程，報請主管機關核定，或由主管機關就部分業務委外案件授權各機關自行辦理。據本部書面調查截至 114 年 3 月底止行政院所屬各主管機關督導及推動業務委外情形，間有部分機關未依相關規定設置委外專案小組、部分主管機關委外專案小組督導範疇未完整涵蓋所屬機關委外案件，或僅檢討既有案件執行成效，另各該委外專案小組評估 114 年度預定委外案件時點集中於 113 年下半年以後，評估結果係就本機關或所屬機關提報已規劃完成 114 年度預定委外案件之適法性、合理性、效益性等相關論述酌予修正後，逕予備查，未盡發揮相關規定有關主管機關指派高階主管人員召集委外專案小組，由上而下督導本機關及所屬機關通盤檢討適合委外業務，訂定實施時程並落實推動委外之功能。允宜督促所屬機關依相關規定設置委外專案小組，落實其統籌策劃及督導推動業務委外之積極功能，達成委外政策之效益目標。

（二十四） 政府為建構國家資安環境，推動各機關配置適足資安專職人力，惟部分機關以非資訊（安）專業人員及委外人員等補充資安人力，或未取得足額專業證照、職能訓練證書，存有無法落實資安業務之風險；部分資訊（安）專業人員因機關未設立資訊單位而無法支領資訊專業加給，資安增支加給僅少數機關人員適用，不利於機關留才及攬才，允宜研謀改善。

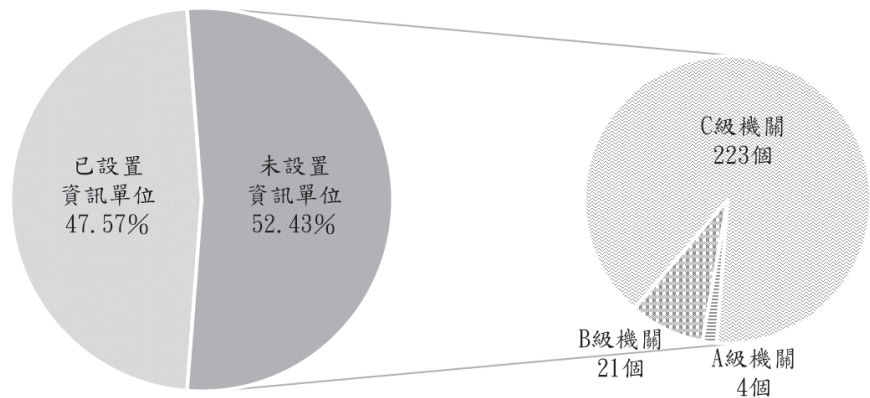
政府為加速建構國家資通安全環境，於 108 年 1 月 1 日正式施行資通安全管理法，依該法授權訂定之資通安全責任等級分級辦法（下稱資安責任等級分級辦法），明定各公務機關應依其資通安全責任等級（下稱資安責任等級）配置資安專職人力，並持續精進職能取得專業證照及訓練證書，以提升資安人力水準，另為留任及延攬資安人才，暨協助機關擴大取才管道，自 113 年起實施資安專職人員專業增支加給。經查行政院及所屬機關（含行政法人、公立醫院及公立學校，下同）資安專職人力配置情形，核有下列事項：

1. 行政院及所屬機關資安專職人力配置多數已達規定標準，惟部分機關因配合資訊資源向上集中策略，或未達可設置資訊單位之標準，而未設立資訊單位，並以非資訊（安）專業人員、委外人員及上級機關派駐人員補充資安人力缺口，恐有專業能力不足或管理不易之虞；依資安責任等級分級辦法附表一、三、五規定，資安責任等級 A 至 C 級之公務機關應分別至少配置資安專責人員 4 人、2 人及 1 人，全職執行資安業務；另行政院於 98 年 5 月 25 日函頒「行政院及所屬各機關組織調整作業原則」，明確律定 3、4 級機關（構）原則不設立資訊單位，以推動資訊資源向上集中策略，並於 99 年 7 月 23 日發布「人事、政風、主計、資訊、法制單位設置原則補充說明」三、（四）規定，3 級機關（構）設置資訊單位原則為預算員額達 100 人以上，或預算執行規模達 5 億元以上，

且辦理全國性資訊業務或資訊業務屬機關業務核心職能者，4 級機關（構）原則不設立資訊單位。截至 113 年底止，行政院及所屬資安責任等級 A 至 C 級機關共計 473 個，應配置資安專職人員 686 人，實際配置 680 人，除 5 個機關因部分人員離職尚未補足外，各機關配置之資安專職人員大多已達規定標準。又各機關配合行政院資訊資源向上集中策略，或未達可設立資訊單位之標準，而未設立資訊單位者，計有 248 個（含 A 級機關 4 個、B 級機關 21 個及 C 級機關 223 個），占 473 個應設置資安專職人員機關之比率為 52.43%（圖 16），各該機關為符合資安法所定資安人力需求，其中

106 個機關以統計、綜合行政等非資訊處理職系人員擔任資安專責人員，共計 112 人；78 個機關以約聘僱、委外及約用人員擔任，共計 86 人；另有 32 個機關由上級機關派駐之資訊人員兼辦，共計 37 人。顯示各該機關資安業務由現職之非資訊（安）人員兼辦，除與資安責任等級分級辦法應由專人全職執行資

圖 16 113 年底行政院所屬資安責任等級 A 至 C 級機關資訊單位設置情形



資料來源：整理自行政院所屬各機關提供資料。

安業務之規定不符外，亦有專業能力不足之疑慮，又以委外或約用人員等非正式人力補充資安人力，因機關不具委外人員指揮監督權限，致管理不易，或其所辦業務包含訂定、實施與檢討機關之資安維護計畫及委外廠商管理與稽核等似涉公權力行使之業務，亦未盡妥適，經函請行政院督促權責機關妥謀因應對策，以提升整體政府資安防護能量。據復：已由數位發展部資通安全署（下稱資安署）調查現行資安責任等級 C 級以上機關之資訊專責單位設置與資安專職人員配置情形，未來將藉由與相關主管機關溝通之機會，鼓勵機關設置資安專職單位或調整部分職缺為資訊處理職系，以提升資安防護能力及留任人才。

2. 行政院所屬機關近 2 成資安專職人員尚未取得足額專業證照或職能訓練證書，存有無法落實資安業務之風險：依據資安責任等級分級辦法附表一、三、五規定，資安專職人員應各自持有資安專業證照及職能訓練證書各 1 張以上，並維持證書之有效性。截至 113 年底止，計有法務部等 12 個部會所屬 115 個機關之資安專職人員持有資安專業證照或職能訓練證書未達法規標準，其中未取得專業證照者 35 人、未取得訓練證書者 41 人、專業證照及訓練證書皆未取得者 46 人，共計 122 人（表 40），占實際配置資安專職人數 680 人之 17.94%，存有無法落實資安業務之風險，經函請行政院督促研謀改善，以確保資安專職人員具備適足之專業職能。據復：將由資安署持續辦理各項資安人員專業訓練，與調查機關訓練需求及委託訓練機構開設

職能專班，暨增加職能評量場地及頻率，俾提升資安專職人員取得資安證照及證書之比率。

3. 行政院為留任及延攬資安人才，給與資安專職人員資訊專業加給及資安增支加給，惟部分機關因未設立資訊單位，致資訊處理職系資安專職人員無法支領資訊專業加給，又資安增支加給適用範圍未包含多數資安責任等級 B 級及 C 級機關，均影響留才攬才成效：依據公務人員加給給

與辦法規定，各種加給之適用對象、支給數額，依行政院所訂各種加給表辦理，其中公務人員專業加給表（二十），適用對象為職務歸列資訊處理職系且設立專責資訊機構（單位）之資訊專業人員，截至 113 年底止，計有 24 個資安責任等級 B 級及 C 級機關之資安專職人員 24 人，其職務雖歸列資訊處理職系，惟因所屬機關為 3、4 級機關而未設立資訊單位，致無法適用公務人員專業加給表（二十），未能領取資訊專業加給（表 41）。另行政院為吸引資安人員投入重點資安業務機關，核定自 112 年 7 月 1 日起，資安責任等級 A 級機關或關鍵基礎設施領域協調機關，支領上開資訊專業加給且實際從事資安業務人員，按月領取資安增支加給 3 千至 5 千元。經統計，符合上開資安增支加給條件之機關計 25 個，占行政院及所屬資安責任等級 A 至 C 級機關之比率僅 5.29%，多數機關資安專

表 40 113 年底資安專職人員未取得資安專業證照或職能訓練證書情形

單位：人

主管機關別	合計	未取得資安專業證照	未取得職能訓練證書	未取得資安專業證照及職能訓練證書
合計	122	35	41	46
法務部	35	15	7	13
衛生福利部	22	3	14	5
教育部	15	7	3	5
農業部	14	2	4	8
內政部	11	4	3	4
交通部	11	3	3	5
勞動部	4	—	2	2
文化部	3	1	1	1
國軍退除役官兵輔導委員會	2	—	—	2
經濟部	2	—	2	—
行政院	2	—	2	—
環境部	1	—	—	1

註：1. 本表係依合計人數由大至小排序。

2. 資料來源：整理自行政院所屬機關提供資料。

表 41 113 年底資訊處理職系資安專職人員未支領資訊專業加給情形

單位：人

主管機關	機關名稱	人數
合計		24
內政部	警政署保安警察第一總隊	1
	警政署保安警察第三總隊	1
	警政署保安警察第五總隊	1
	警政署國道公路警察局	1
	警政署警察機械修理廠	1
	國家公園署玉山國家公園管理處	1
	國家公園署雪霸國家公園管理處	1
	國家公園署海洋國家公園管理處	1
	土地重劃工程處	1
教育部	國家教育研究院	1
法務部	行政執行署	1
經濟部	水利署北區水資源分署	1
	水利署第四河川分署	1
交通部	公路局中區養護工程分局	1
	公路局雲嘉南區養護工程分局	1
	民用航空局澎湖航空站	1
	運輸研究所	1
農業部	農田水利署	1
	農業科技園區管理中心	1
	農業藥物試驗所	1
衛生福利部	社會及家庭署	1
海洋委員會	國家海洋研究院	1
核能安全委員會	核能安全委員會	1
原住民族委員會	原住民族文化發展中心	1

資料來源：整理自行政院所屬機關提供資料。

職人員，同屬辦理資安業務，卻未能領取資安增支加給，不利各該機關留才及攬才，經函請行政院研議檢討資安專職人員資訊專業加給及資安增支加給適用範圍之可行性，俾利各機關充實及穩定資安人力。據復：已由資安署規劃針對資安責任等級 C 級以上機關與人員，設置績效評核獎勵機制，並刻正檢討資安增支加給擴大適用範圍及相關配套措施，以吸引優秀資安人才投入公務機關服務及留才。

(二十五) 行政院人事行政總處已函頒員工職場霸凌防治與處置建議作為及標準作業流程，惟部分機關(構)或未自訂規範，或所訂規範內容未臻一致，允宜督促檢討改善；又近 3 年度霸凌申訴案件逐年攀升，仍待擴大外部專家學者之參與，並建立全國案件統計資料庫，以維案件調查品質，並利持續策進防治作為。

行政院人事行政總處基於行政院人事主管機關立場，為建立友善職場及敦促各機關重視職場霸凌問題，避免公務人員於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，參照公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法，及勞動部「執行職務遭不法侵害預防指引」等規定，於 108 年 4 月 29 日訂定「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」及「員工職場霸凌防治與處置建議作為」(含事前防治、事中處理、事後作為)，函請行政院及所屬、地方政府及議會等機關作為職場霸凌防治與處置參考；復於 112 年 9 月 14 日檢送有關首長涉及職場霸凌事件之處理程序，及修正後「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」，參照職場性騷擾事件處理方式，由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，以期建構公部門健康友善之職場環境。各機關則依機關特性及業務性質，參照前開標準作業流程及建議作為，自行訂定各該機關防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範，並據以受理及處理職場霸凌申訴案件，作成職場霸凌案成立與否之決定。經查員工職場霸凌防治與處置建議作為及標準作業流程執行情形，核有下列事項：

1. 部分機關(構)尚未依行政院人事行政總處函示，自訂防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範，或所訂規範適用對象、申訴時效及調查程序等事項未臻一致，恐影響公務人員權益：按行政院人事行政總處「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」及「員工職場霸凌防治與處置建議作為」規定，各機關得依機關特性及業務性質，參照前開標準作業流程及建議作為，自行訂定各該機關防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範，並據以受理及處理職場霸凌申訴案件，作成職場霸凌案成立與否之決定。本部為瞭解全國各機關(構)組成安全及衛生防護小組及職場霸凌防治與處置情形，經設計調查表函請 1,096 個機關(構)查填，截至 113 年 11 月底止，計有 74 個機關(構)尚待自訂防治與處置職場霸凌事件之處理程序及申訴規範(表 42)。復經檢視各機關(構)自訂職場霸凌防治及處置作業規定，部分機關(構)對於適用

表 42 截至 113 年 11 月底全國各機關(構)自行訂定霸凌防治與處置規範情形

單位：個

辦理情形 政府別	合計	已訂定	尚待訂定	依職業安全衛生法或相關規定辦理
合計	1,096	832	74	190
中央政府	353	242	28	83
地方政府	743	590	46	107

資料來源：整理自各機關(構)查填資料。