

115年度精進人事業務建議獎勵研究主題一覽表

項次	研究主題	研究方法須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
1	AI 驅動的人事智慧治理具體對策及建議	否	<p>一、訂定原因：配合行政院「智慧國家 2.0」政策及落實推動政府智慧轉型，生成式 AI 已逐步導入公務相關應用領域，為期促進人事人員將 AI 知能落地，務實應用 AI 技術或工具優化人事業務效能，並進一步探討機關運用 AI 技術建立知識傳承系統之具體對策，以達成人事業務智慧治理之目標。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一) 如何導入 AI 提升人事業務效能：透過盤點適用 AI 輔助之人事業務，或是對既有系統及作業流程痛點之分析，探討人事業務導入 AI（如生成式 AI、自動化流程機器人等）之實務操作可行性與預期效益。</p> <p>(二) 如何活用 AI 達成機關人事業務經驗傳承：透過系統性整理機關過往案例與核心業務知識，建立為可搜尋、可生成的 AI 知識庫，減緩因人員異動造成業務傳承斷層影響，以累積與結構化機關內部知識資產。</p> <p>(三) 研提導入 AI 之風險控管機制：探討機關於導入 AI 過程中可能涉及之資訊安全、個資保護及倫理風險，並提出具體因應對策與建議。</p>
2	因應人口結構變動及智慧科技發展趨勢之公部門人力運	否	<p>一、訂定原因：</p> <p>(一) 現行政府機關持續面臨新興議題及任務挑戰，然而隨我國人口趨勢轉為少子女化及高齡化，其服務人口</p>

項次	研究主題	研究方法須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
	用對策		<p>數及勞動人口數均呈現減少趨勢，因該變動情形將對勞動力供給、退休金、稅收、社經發展等產生衝擊，屆時將引發外界關注政府組織及員額規模再精實之必要性。</p> <p>(二) 另基於智慧科技發展日新月異，且數位工具應用範圍及領域更趨多元，均有助於政府工作及服務流程、業務辦理方式調整及簡化，進而帶動政府組織與人力運用轉型及活化。</p> <p>二、解決問題：過去政府因應各項新增服務或政策，多係採增加組織或人力方式推動，惟此種作法已逐步導致政府規模漸趨龐大及事權重複疊加，難以即時回應外在局勢變化及快速崛起之新興議題，基於未來人口結構變化已為必然且可預見趨勢，須預為因應政府組織及員額規模再精實之必要性並研提相關替代人力配套措施，而其務實作法仍需回歸自現有人力運用、工作方法、業務流程等面向源頭思考解決，爰擬透過廣納機關實務意見方式，作為前瞻規劃因應前開趨勢之公部門人力運用對策之依據。</p>
3	公部門服勤新制暨加班補休時數屆期結算實施情形之檢討與建議	是	<p>一、訂定原因：</p> <p>(一) 因應釋字第785號解釋維護公務員健康權意旨，本總處業依公務員服務法授權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，並於111年12月21日發布，</p>

項次	研究主題	研究方法須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
			<p>且自112年1月1日生效，各機關服勤新制實施迄今已逾3年。</p> <p>(二) 又公務人員保障法第23條於111年修正時明定公務人員「經指派」於「法定辦公時數以外」「執行職務」者為加班，服務機關應給予加班費、補休假、行政獎勵等補償，且機關如確實因必要範圍內之業務需要，致公務人員加班時數無法於補休假期限內（至多為2年）補休完畢時，應予結算計發加班費。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一) 各機關因應112年1月1日生效之服勤新制，各類人員勤休制度調整情形及實施前後工時檢討成效為何？實施上有無窒礙難行之處或精進建議？</p> <p>(二) 112年1月1日（含）後之加班補休自114年已陸續屆期，各機關加班補償核給情形為何？加班補休時數屆期結算機制於實務運作上有無推動之困難？</p>

備註：

1. 本表「研究方法須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析」，係指研究方法應以問卷或面訪方式進行意見調查，調查結果如有相關數據須進一步統計分析。
2. 依本總處「精進人事業務建議獎勵計畫」第4點及第5點規定，作品內容結構應包括「問題分析」、「具體建議及做法」及「可行性評估」等3部分，字數以5千字至1萬字為原則，作品不得書寫足資辨識申請人身分之資料，且合著者應共同署名申請，同一作品最多以2人合著為限；如經審查不符規定，將不列入評審範圍。
3. 申請作品之撰擬應遵守著作權法相關規定，如有侵害他人著作權等相關法律責任，由申請人自行負責並得由權責機關視情節輕重追究其行政責任。