



以 ESG 視角談主計人事管理應用

隨著疫情、全球氣候變遷等影響，如何與自然環境共存成為當代重要議題。同時基於社會責任，企業必須重視 ESG（為環境保護（Environment）、社會責任（Social）與公司治理（Governance）之簡稱）對其長期運作之影響，進而達到永續經營，公部門亦然。行政院主計總處業將 ESG 概念運用於主計人力資源管理上，藉以促進主計人事管理之永續發展。

陳儷尹（行政院主計總處人事處專員）

壹、前言

永續發展浪潮席捲全球，進而帶動環境保護（Environment）、社會責任（Social）及公司治理（Governance）的 ESG 概念成為顯學。我國於 2019 年 12 月通過 18 項「臺灣永續發展目標」（Taiwan Sustainable Development Goals，以下簡稱 T-SDGs），內容包括 18 項核心目標及 143 項具體指標，

並由政府機關各司其職積極推動。嗣於 2022 年 3 月公布「臺灣 2050 淨零排放路徑藍圖」，不僅是將 ESG 實踐推上高峰，亦紮穩我國企業永續競爭力根基、迎上國際永續經濟潮流（康廷嶽，2023）。

行政院主計總處（以下簡稱本總處）於 2022 年 12 月提出永續發展目標自願檢視報告，各項施政措施對應 T-SDGs 在經濟發展、健全體制、城鄉發展與廢棄物減量等方面具有重要貢

獻。為展現主計業務永續發展之價值與效益，本總處順應資訊科技之發展與主計人力資源管理策略及需求，不斷與時俱進，並透過運用 ESG 策略，落實節能減碳的作業流程，營造友善健康職場，促進永續人力治理與發展，俾精進主計人力服務效能，協助政府達成我國永續發展目標。本文就節能減碳、友善職場與人力治理相關 ESG 策略運用於主計人力資源管理之成果及未來策進，加以說明。

貳、E 策略－節能減碳作業流程

本總處掌理全國主計人力資源及發展，於 1990 年代即配合我國電子化政府政策，發展各項人事業務 e 化作業，以掌握龐大之資料量。透過下列 e 化之人事行政作業流程，大幅度減少紙張使用及避免人工重複登錄資料，達到節能減碳之效果。

一、導入主計人員版人力資源管理系統

為解決長久以來主計單位與人事單位因各自所轄人事管理權，須重複建置同一主計人員之人事資料，以及兩單位所建人事資料不一致之問題，本總處積極導入主計人員版人力資源管理系統（以下簡稱主計版 WebHR），並於 2018 年 7 月正式上線。本總處或各一級主計機構承辦人員於主計版 WebHR 系統辦理主計人員任免、獎懲及考績等案件，核定後自動傳輸至機關 WebHR，該機關人事人員即據以接收更新

資料庫。

二、主計人事應用系統介接主計版 WebHR

本總處為補充主計版 WebHR 之功能，以應主計人事管理之需要，特於全國主計網（eBAS）建置主計人事應用系統（PMSWEB），並介接主計版 WebHR 資料庫，目前系統功能包含主計員額管理、主計人員訓練管理、名冊管理、職期遷調、陞遷作業等多項人事作業子系統。透過使用本系統，承辦人在辦理各項主計人事業務時，可輕鬆獲取所需資料，並以線上作業方式取代紙本流程，提升行政效率。

三、獎勵令及派免令電子化

主計人員記功以下獎勵令電子化措施於 2020 年 9 月正式上線，主計機構於主計版 WebHR 核定獎勵案後，系統即自動傳輸至公務人員個人資料服務網（MyData），並寄發電子郵件通知當事人登入 MyData 簽收獎勵令。至主計人員派免令電子化措施，係於 2022 年

7 月配合行政院及所屬中央、地方機關公務人員派免令電子化作業時程，一併納入適用範圍。時至 2024 年 1 月，電子化範圍已再擴大至記一大功之獎勵令。

四、善用數位工具，提升行政效率

本總處於辦理專題演講或教育訓練時，採實體與線上課程併行，自 2023 年 4 月起，實體課程之報到方式亦由紙本簽名改為 QR code 感應。另為因應全國 1 萬 2 千多名主計人員多元且繁雜之提問，本總處刻正積極導入 AI 智能客服，提供 24 小時全天候智能諮詢服務，透過智能客服能快速辨識詢問者問題，系統相應提供答復內容，有助於提升主計人員專業素養。

參、S 策略－營造友善健康職場

為落實人性關懷，發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其以健康的身心投入工作，提升其工作士

氣及服務效能，本總處藉由下列多樣化的措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，以提升組織競爭力。

一、鼓勵職務歷練，增加工作豐富化

為增進同仁跨單位業務歷練，讓主計工作更加豐富化，本總處訂有「主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法」等規定，透過陞遷與輪調結合，提高同仁輪調意願，達到培育多元人才目的。

二、秉持人本關懷，精進員工協助方案 (EAP)

自 2013 年 4 月起即依「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」，每年調查員工需求據以訂定各年度員工協助方案，2024 年 2 月訂定之當年度實施計畫內容，區分「一般」、「非自願」及「危險」3 種個案處理流程，設計各自應檢附表件，並提供多層次諮商及多角度諮詢服務。2024 年 5 月更針對特定服務對象，訂定本總

處協助新進及身心障礙同仁職場適應方案，關懷與協助新進及身心障礙同仁，以減緩其工作問題，並增進其工作效能及完善工作權益之保障。

三、辦理親子活動，落實家庭照顧政策

為增進同仁親子間互動，創造共同參與活動的美好時光，本總處每年定期辦理親子活動。2024 年 8 月特於誠品生活新店舉辦，透過有獎徵答方式，讓同仁偕同子女、孫子女踴躍搶答，且人人有獎、和樂融融。藉由辦理親子活動，使職場生活場域與同仁家庭生活產生交集，進而提升同仁間的團結力及對本總處的向心力。

四、深化性別平等思維，打造性別友善環境

(一) 深耕性別意識，拓展性別工具

性別預算及性別統計為提升性別意識之重要工具，本總處在主計人員專業訓練中開辦性別預算課程，並推廣性別統計數位教材、舉辦

研討會、標竿學習及專題簡報等，以促進主計人員將性別平等精神融入主計業務中。

(二) 育嬰留職停薪人員陞任評分擇優採計

配合國家解決少子女化問題，營造優質育兒環境，本總處訂定之「行政院主計總處及所屬主計機構公務人員陞任評分標準表」中，對於曾經育嬰留職停薪之主計人員在辦理陞遷時，提供 2 種計分方式，由當事人自行擇優採計，透過前開做法，打造友善主計職場，讓主計人員得以兼顧家庭與工作。

肆、G 策略－永續人力治理

本總處掌理全國主計人員管理及訓練，特別注重員額運用及人才培育，將有限人力做最大化的運用，提升用人效能，並舉辦多元課程，培養主計人員基礎及專業知識，讓主計業務得以永續發展。相關作為如：

一、完備員額管理，納入事業機構員額

為能精確掌握主計人力情形，本總處建置具填報、計算、統計分析功能之主計員額管理子系統，供各一級主計機構查詢員額及職缺，並得據以進一步依人力管理及人事作業之需，加值運用相關配置表及系統資料。復為即時完整掌握整體員額，於 2023 年 3 月增修員額管理子系統功能，事業機構員額由每月以報表傳輸修正為即時於該系統更新資料。

二、推動人力體檢，強化事與人適切配置

（一）辦理職務普查，遂行職務管理

為使職務編制合理，根據機關特性及業務繁簡作適當的配置，適時作機動調整適應，有效運用人力。2024 年 7 月本總處進行職務普查作業，釐清各職務之工作項目、內容及權責，並因應實際情形檢討調整職務或修訂職務說明書。

（二）精實機關人力配置，契合業務需求

依據職務普查情形，瞭解機關職務與重點業務之關聯性，進而檢討單位內各類人力配置與業務需求之契合度，並著重規劃將人力配置於重點業務，以利政策推行。

三、傳承主計知識，培育優秀人才

（一）辦理各項訓練或專題演講，均採實體及線上併行方式進行。另建置主計 MOOCs 數位課程，上傳各領域專業講師製作之課程短片至本總處「e-Best Open 講」平臺，提供同仁自主上網學習，截至 2024 年 9 月共提供 142 門課程。

（二）定期辦理幹部、養成專班，以理論講授、分組研討交流、案例實作或專題寫作等多元訓練技法，培育薦任第 9 職等主管關鍵職務所需管理

及領導知能；並對結訓成績優異之學員，列管追蹤其陞遷情形，以達訓用結合之目標。2025 年起養成訓練班及幹部培育班將增加 AI 人工智慧相關課程，藉以培育具有 AI 素養之專業主計人才。

四、開辦主計專業課程，增進主計硬實力

本總處每年定期辦理主計人員訓練，區分為基礎訓練、養成訓練、幹部訓練、簡任幹部研究、領導研究訓練及專業研習等六類。主計人員之硬實力，有賴於主計專業的拓展與深化，2025 年本總處將開辦專業研習班 34 項，54 個班次；各一級主計機構專業課程每年約開辦 145 個班次，訓練 1 萬 3 千人次，2025 年預計開辦 154 個班次，訓練 1 萬 6 千人次。各項專業研習班課程係以講授主計專業課程為主，聘請學有專精之學者專家或具實作成果、豐富經驗之機關人員擔任講師。

五、廣續推動數位轉型， 人力運用更彈性

因應未來智慧國家發展願景，本總處積極將相關政策及行政作業順應科技發展趨勢，採取數位化方式辦理或提供服務，例如持續精進公務機關共通性歲計會計系統功能，以及積極導入 AI 智能客服，藉此減省行政人力，並將節餘人力投入核心業務或新興業務。目前本總處政府歲計會計資訊管理系統（GBA）、特種基金歲計會計資訊管理系統（SBA）、地方政府歲計會計資訊管理系統（CBA）、薪資系統（CSMIS）及經費結報系統（GEA），均有提供 24 小時全天候智能諮詢服務。

伍、結語

當世界各國開始響應「2050 淨零排放」之目標時，落實 ESG 理念已是公私部門在未來能否生存的重要關鍵，而數位轉型是永續發展的基礎建設，對政府來說儼然成為存續的必備關鍵。

本總處為全國最高主計機關，協助各機關達成國家永續發展政策，致力於促使政府將有限預算資源作最妥適之配置、提升資源運用效益，並提供有用財務及統計數據供決策參據等，期扮演國家相關政策發展之重要基石。

為使主計業務順利推展，本總處將廣續推動人事服務數位轉型，運用 ESG 策略於主計人事管理應用上，打造一個綠色環保、友善辦公及人才培育的職場環境，讓主計人力資源與服務得以永續發展。

參考文獻

1. 陳瑋鴻、陳禹蓁 (2024)，ESG 是什麼？ESG 怎麼做？與 CSR 哪裡不同？中小企業導入永續經營 5 步驟，商業周刊，網址：<https://www.businessweekly.com.tw/carbon-reduction/blog/3010720>
2. 高偉倫 (2023)，ESG 懶人包》什麼是 ESG？全面解析 ESG 核心定義、案例、檢測工具，一次讀懂 ESG 的行動指南，CSR@天下，網址：<https://csr.cw.com.tw/article/43025>
3. 康廷嶽 (2023)，解密 ESG 萬花筒，揭露當前全球發展方向，台灣經濟研究月刊，第 46 卷第 4 期。
4. 王健全 (2022)，執行主編的話，經濟前瞻雙月刊，203 期。
5. DottedSign (2024)，ESG 意思是什麼？企業如何落實？5 大策略提高企業 ESG 評級，網址：<https://www.dottedsign.com/zh-tw/blog/product/esg>
6. EZoFamily (2023)，一篇就懂：ESG 是什麼？為什麼對企業來說很重要？網址：<https://www.ezoform.com/post/what-is-esg> ❖