



第214期
 113年1月發行
 發行單位：宜蘭縣政府人事處
 發行人：張書豪
 監製：溫婉慧
 執編：黃靖琪

人事動態

本府主管異動情形一覽表 (112.12.01-112.12.31)

調進

姓名	原任職務	新任職務	到(離)職日期
康錦昌	宜蘭地政事務所秘書	本府地政處地籍科科长	112.12.04
吳美瑩	雲林縣政府政風處科長	本府政風處預防科科长	112.12.27

其他情形

姓名	原任職務	新任職務	到(離)職日期
鄧貴珍	本府地政處地籍科科长	自願退休	112.12.02
陳祖健	府本部專員	本縣動植物防疫所所長	112.12.05
黃星凱	本府民政處技士	本縣五結鄉戶政事務所秘書	112.12.05
呂羽晨	本府主計處科員	本府警察局會計室股長	112.12.19
李善德	本府政風處預防科科长	本府環境保護局政風室主任	112.12.27
張伯謙	本府政風處科員	羅東地政事務所政風室主任	112.12.27



法規釋例



退休福利相關函釋

- 一、為利臺灣銀行國內營運部每年1月1日辦理優惠存款整批續存作業並避免發生追繳溢領優惠存款利息之情事，請本府所屬各機關學校確實依教育部書函說明事項辦理。
【檢附教育部112年12月5日臺教人(四)字第1120118796號書函1份
<https://drive.google.com/file/d/1brUCjqk5OtgOoeGIWDT0iuDQ0AuR5moM/view?usp=sharing>】
- 二、行政院訂定「一百十二年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」，自即日起生效，請查照。
【檢附行政院112年12月18日院授人給字第1124002162號函影本及附件各1份
https://drive.google.com/file/d/1_MOaojqkUg6CRW-1gb7OW_xwEs1y_tBP/view?usp=sharing】
- 三、公務人員退休撫卹基金管理局訂定發布「公教人員個人專戶制退撫儲金自願增加提繳及補撥繳費用作業要點」，並自即日起生效，請查照。
【檢附公務人員退休撫卹基金管理局112年12月20日台管儲一字第1121763402B號函影本及附件各1份
<https://drive.google.com/file/d/1UDBMt3GjZ7atGUAzGN5pJFFGsF5fuHQL/view?usp=sharing>】

差勤宣導

「行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法」（以下簡稱服勤辦法）自112年1月1日實施，考量服勤辦法實施將屆1年，惟各界仍對公務員加班情形及輪班輪休人員勤休制度之改善等議題多有討論，請各機關學校積極辦理下列事項，以落實同仁健康權之保障：

- 一、請持續透過多元管道宣導，加強對所屬機關（構）勤休制度之說明，協助同仁（包含主管人員、基層人員、特殊輪班輪休人員等）瞭解工時相關規範。
- 二、定期檢討機關（構）勤休制度之妥適性（包含工時統計分析、主動抽查及提出改善建議等），並簽報機關首長。相關檢討機制，另將擬訂工時統計分析操作流程，再行通知。

【依據內政部112年11月7日台內移字第1120912884號函、本府112年11月9日府人考字第1120196770號函諒達】



行政中立宣導

Q1：公務人員於公民投票程序中應恪守之行政中立規範為何？

釋例內容

公務人員應忠實推行政府政策，服務人民，對於公民投票案自應保持行政中立，依公務員服務法第 5 條、第 19 條及公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）整體規範意旨，公務人員除應遵守中立法第 10 條及其施行細則第 7 條規定外，亦不得「動用行政資源」、「利用職務關係」、「影響公務執行」或「使用職銜名器」支持或反對特定公民投票案（包含公民投票之提案、連署及投票）；又參照中立法第 9 條第 2 項規定，所稱行政資源，係包括行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等。

《銓敘部 109 年 2 月 10 日部法二字第 1094898588 號函》

Q2：公務人員於公民投票程序中應恪守之行政中立規範公務人員行政中立法第 13 條前段適用相關疑義？

釋例內容

- 一、中立法第 9 條規定，公務人員不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，動用行政資源辦理相關活動；第 13 條規定，各機關首長或主管人員於選舉委員會發布選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者之造訪活動。中立法施行細則第 2 條規定，中立法及其施行細則所稱公職候選人，係指依公職人員選舉罷免法規定申請登記為公職人員之候選人。
- 二、依銓敘部 101 年 3 月 19 日部法二字第 1013573193 號書函略以，中立法第 13 條所稱辦公、活動場所係指供機關學校固定辦公或處理公務之場所；於選舉期間，機關自不得同意身著競選背心之公職候選人進入辦公及活動場所進行造訪，如公職候選人僅是洽公，自無庸禁止其進入，惟應請其脫掉競選背心，又如機關係單純辦理各項活動，而受該活動邀請之公職候選人（不論是現任民意代表或現任長官）未穿戴公職候選人競選徽章、服飾或攜帶旗幟，且未有造勢、拜票之意，即不生違反中立法之疑義，然主辦單位仍宜先行提醒該公職候選人不宜有任何造勢、拜票行為，以避免違反中立法相關規定。

《銓敘部 103 年 9 月 26 日部法二字第 1033889109 號書函》

不分顏色，不分黨派，行政中立在於心中的那把公正尺。

公務人員應與時俱進充實專業職能，提供優質服務。

公務人員應關懷弱勢族群，促進族群和諧，維護社會公平正義。

～考試院公務人員保障暨培訓委員會提醒您



性騷擾宣導

「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」業經勞動部 112 年 11 月 23 日訂定發布，請查照。

【依據行政院人事行政總處 112 年 12 月 1 日總處培字第 1120024652 號書函、本府 112 年 12 月 4 日府人考字第 1120212276 號函諒達、勞動部令及工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點】

獎懲宣導

行政院所屬中央及地方各機關學校公務人員記一大功以下獎勵令電子化措施，自 113 年 1 月 1 日起施行，請查照並配合辦理。

【依據行政院人事行政總處 112 年 12 月 22 日總處培字第 1123031540 號函、本府 112 年 12 月 27 日府人考字第 1120226284 號函諒達】

教育訓練

實況報導
Live Show

員工協助方案第15場次

本府於112年12月6日（星期三）下午1時30在多媒體簡報室辦理員工協助方案第15場次之「好好睡一覺~肌肉放鬆訓練」課程，邀請微行動健康顧問鄧琇文擔任講座，計有61人參加。



講師分享影響睡眠的各種因素及改善方式



學員試做講師引導之伸展



員工協助方案第16場次

本府於112年12月13日（星期三）下午1時30分在人事處研討室辦理員工協助方案之「健康諮詢服務」，特別邀請陽明交通大學附設醫院家庭醫學科醫師提供本府同仁健康諮詢，內容含健康促進、身心健康保護、健康指導及健康檢查結果之分析與評估等服務，計有7人參加。

宜蘭縣所屬人事機構112年擴大人事業務聯繫會報

本府人事處於112年12月27日（星期三）下午1時30分假凱旋國中視聽教室舉辦112年擴大人事業務聯繫會報，集全縣各機關、學校、公所、代表會所有專任及兼任人事主管，共計130人參與。本次會議頒發「人事業務績效考核績優單位」及「績優人事人員」2個獎項。112年人事業務績效考核績優單位，共有9個人事機構獲獎：行政機關組第1名礁溪鄉公所人事室、第2名環境保護局人事室、第3名蘇澳鎮公所人事室；學校中學組：第1名中華國中人事室、第2名礁溪國中人事室及東光國中人事室並列；學校國小組第1名力行國小人事室、第2名清溝國小人事室、第3名大同國小人事機構。

112年績優人事人員共有3位人事同仁獲獎：力行國小人事室主任游珮君、人事處專員洪嘉君及科員吳睿中，均是在工作崗位上表現優異，於眾多人事人員中脫穎而出。本次會議『標竿學習』（「機關學校服勤實施情形之檢討、創新作為與成效」、「促進公務人才永續發展措施－角色轉變中之人事人員的友善職場」），分別由112年度人事業務績效考核績優單位分享予各人事先進。

會議中處長指示：人事業務建立在人與人的互動之上，人事同仁業務上有疑義時多與處內或同仁互相請益、討論，以建立良好的工作團隊為目標。另外人事法規見解如有疑義，請與人事處討論，並積極配合執行。



112年人事業務績效考核優良單位

行政機關組

- 第一名：礁溪鄉公所人事室（左1）
- 第二名：環境保護局人事室（中）
- 第三名：蘇澳鎮公所人事室（右1）



112年人事業務績效考核優良單位

學校中學組

- 第一名：中華國中人事室（左1）
- 第二名：礁溪國中人事室（左2）及東光國中人事室（右1）



112年人事業務績效考核優良單位

學校國小組

- 第一名：力行國小人事室（左1）
- 第二名：清溝國小人事室（左2）
- 第三名：大同國小人事管理員（右1）



112年績優人事人員

力行國小人事室主任游珮君（左1）、人事處專員洪嘉君（左2）及科員吳睿中（右1）



縣長與人事同仁合影



標竿學習~機關學校服勤實施情形之檢討、創新作為與成效(I)



標竿學習~機關學校服勤實施情形之檢討、創新作為與成效(II)



標竿學習~促進公務人才永續發展措施-角色轉變中之人事人員的友善職場



說（個案）故事人事案例

國民旅遊卡篇

本圖報使用模板及圖像來源包括24Slides、FLATICON等網站，且非使用於商業用途。

國民旅遊卡使用說明

使用原則

刷卡日不限
休假日

休假補助費及應休日數

- ◎ 具10日以上休假資格，至少應休10日：
 - 1.補助總額16,000元
 - 2.觀光旅遊額度、自行運用額度各8,000元
- ◎ 未具10日休假資格，應全部休畢：
 - 1.補助總額按所具休假日數，每日以1,600元計算
 - 2.休假資格在5日以下者，補助總額均屬自行運用額度；逾5日部分屬觀光旅遊額度。

符合規範之消費

除「公務員廉政倫理規範」第8點規定所稱之不妥當場所以外，可至國民旅遊卡特約商店刷卡消費，並於各額度範圍內核實補助

觀光旅遊額度
(旅行業、旅宿業、觀光遊樂業、交通運輸業)

自行運用額度
(其他業別)

觀光旅遊及自行運用額度放寬

觀光旅遊額度

自行運用額度

可購買儲值性商品

- 1.公務人員本人、配偶或直系血親因身心障礙、懷孕或重大傷病，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度
- 2.初任、再任或復職者，如當年無休假資格或休假資格未達2日，須刷卡給予相當2日之休假補助費3,200元，屬自行運用額度(但任職前在同一年度內已核給休假補助者應予扣除)
- 3.於年度亡故、未及刷卡消費者，尚未請領之休假補助費全數發給，不受刷卡消費規定限制

使用注意事項

- ◎ 同筆消費如已請領休假補助費，不得再重複請領差旅費、辦公費、業務費或其他公款
- ◎ 如有查獲真刷卡、假消費，將追究刑事及行政責任並追繳已請領之休假補助費
- ◎ 遵守辦公紀律，執行職務時間不刷卡消費，但午休時間、上班前及下班後不在此限
- ◎ 尊重同仁休假自主權，惟應休畢日數(10日)之休假仍以國內休假為優先
- ◎ 國外旅遊及相關消費均不得申請國旅卡補助
- ◎ 申請應休畢日數(10日)以外之休假補助費(每日600元)僅限於國內休假
- ◎ 初任公務人員經訓練期滿成績及格，其休假補助費(3,200元)應以機關「先派代理日期」起算核給

本圖報使用模板及圖像來源包括24Slides、FLATICON等網站，且非使用於商業用途。

1月16日屆齡退休當年度國民旅遊卡休假補助及未休假加班費請領

1月16日屆齡退休 使用原則

退休當年
「應上班日
數」得不受
「應休畢日
數」規範

- ◎ 自113年1月1日起，退休當年應上班日數得按「請休假日數(或國旅卡休假補助費請領金額)」及「在工作崗位上執行職務因公停止休假，並按時出勤之日數」自行選擇分別覈實支領休假補助費或未休假加班費，但不得重複支領

補助額度與請領方式

◎ 每日補助額度最高1,600元

- ◆ 每小時補助200元
- ◆ 刷卡金額未達200元，仍以1小時計
- ◆ 8,000元以內屬自行運用額度，8,000元以上屬觀光旅遊額度，總額以16,000元為限(惟仍不得逾退休當年應上班日數之補助額度)

◎ 按刷卡消費日不限於休假日之原則請領：

- 休假期間如未刷卡消費，其補助額度得挪移至平日非執行職務時間使用
- 如未休假，僅於平日非執行職務時間刷卡消費，倘該日選擇請領休假補助費，不得再重複支領未休假加班費

計算案例(茲舉113年應上班日數共計10日為例)

- ◎ 請休假3日並於休假期間刷卡消費5,000元，可選擇請領如下：
 - 申請休假補助費4,800元(視同3日休假)及7日未休假加班費
 - 申請休假補助費5,000元(視同3日1小時休假)及6日7小時未休假加班費
- ◎ 未請休假並於平日非執行職務時間刷卡3,200元，可選擇請領如下：
 - 申請10日未休假加班費，不申請休假補助費
 - 申請休假補助費3,200元(視同2日休假)並核給8日未休假加班費
 - 申請休假補助費2,000元(視同1日2小時休假)並核給8日6時未休假加班費【得視擬申請休假補助費之金額，類推計算未休假加班費之核給日(時)數】
- ◎ 請加班補休1日並於期間刷卡消費1,800元，其餘9日均按時出勤上班
 - 更改假別(基於休假得酌予補助之規定)將加班補休1日更改為休假1日1時，可申請休假補助費1,800元及8日7時未休假加班費
 - 將加班補休1日更改為休假1日，可申請休假補助費1,600元及9日未休假加班費
 - 如不更改假別，維持加班補休1日並擬申請休假補助費1,800元，須以其中1日1時之上班日相抵再扣除加班補休1日，核給7日7小時未休假加班費

備註：各主題案例僅為原則性規定，相關個案如涉及事實及管理認定，仍請洽各相關權責機關(構)意見辦理。

※ 資料來源：行政院人事行政總處—人事個案智慧共享整合平臺

<https://www.dgpa.gov.tw/acase/index>



特別企劃

人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)

網際網路與資通訊科技的蓬勃發展，持續對人類社會帶來翻轉性的改變，其中尤以人工智慧技術發展與應用所帶來的衝擊最為劇烈，因而成為所有推動數位轉型的組織需審慎面對的新興科技管理課題。政府應重視並及早準備因應，以迎接即將來臨的人工智慧時代，畢竟「科技的良善，始終來自於政府治理的良窳」。

淺談人工智慧

1990年代以來的網際網路科技革命，翻轉性的改變人類生活，也為公私部門帶來數位轉型的壓力。就政府的數位轉型 (digital transformation) 而言，我國推動電子化政府的歷程已逾二十載，自1997年至今已歷經五個發展階段。隨著人工智慧、物聯網 (Internet of Things, IoT)、區塊鏈 (Blockchain)、雲端運算 (Cloud computing)、巨量資料 (Big data) 等新一代新興科技的發展與應用的普及，2021年啟動的第六階段電子化政府計畫，也順應此科技發展應用趨勢，朝著轉型為智慧政府 (Smart Government) 的方向邁進。

在新興科技的浪潮下，先進國家無不積極籌劃並搶先布局，建構國家層級的數位發展戰略，以提升國家數位競爭力。由於運用機器學習演算法 (machine learning algorithms) 建構的人工智慧系統被視為當前政府數位轉型所需部署的重要技術，同時也是我國頒布的「服務型智慧政府 2.0 推動計畫」中的主軸項目，可預期在不久的未來，AI 將對我國政府的工作內容、管理方式、決策作為以及服務內涵等面向帶來決定性的變革。



政府部門應用 AI，涉及認知運算和機器學習演算法的設計、建立、使用和評估等議題，何種政府管理問題或公共服務需要 AI 的輔助，則是政府在設計應用前需優先回答的問題。如美國北卡羅萊納州政府在引入聊天機器人 (Chatbot)，讓政府電話服務中心的話務人員從近 90% 的電話只是簡單的問題詢問中解放出來，以便有更多的能量來服務那些更為複雜和迫切的詢問；希臘的財政部與社會福利部，也將聊天機器人運用在公部門諮詢服務，使用後發現不僅回應民眾問題的速度加快，也更能幫助民眾與政府有更好的互動，促進雙方的訊息交流。

面對勢不可擋的 AI 科技狂潮，近年來國內已有多位學者專家陸續嘗試在教育、經濟、國防、產業、與健康等多重面向討論 AI 可能或是已經帶來的影響及其因應之道。而政府部門面對 AI 科技的發展，對治理效能、智慧韌性、貪腐防治、地方治理、法規調適乃至於政府數位轉型等議題更是多有期待。政府雖不應對於新科技過度懷有科技樂觀傾向，但在引入 AI 促成數位轉型時，仍應超前具備認知心態、評估議題



以及落實綱要。

人工智慧 (AI) 與公共行政

AI 技術開發背後存著一致的目標，期望機器能具有充當自動代理人 (autonomous agents) 的能力，學會獨立學習、評估環境，並以價值、動機和情感進行思考。延續過去電子化政府發展過程中對科技變革的討論，AI 技術希望達到更終極的自動代理目標。因此，當導入 AI 至政府組織的實際工作場域後，立即引發正反兩派學者的辯論。關鍵問題在於，「當資訊系統與機器人的工作表現，能與人類一樣甚至更好、更低成本時，人類的角色究竟是什麼？」。基此，學者歸納出四種人類與機器的互動情境：

- 一、「樂觀論者情境」，屬於烏托邦式的相信 AI 將強化人類的能力，能更快、更廣的汲取決策制定時需要的資訊與知識。繁瑣重複性高的工作將由機器代勞，人類能因此從瑣碎重複的工作中解放，以便思考更困難與深層的工作問題。
- 二、「悲觀論者情境」，目前這派論述的擁護者相當多，他們相信人類或許不久後將絕跡，進而被機器所取代。因為隨著演算法變得愈加強大，人們將過度仰賴機器而逐漸失去對自己的信任，甚至讓機器決定重大的決策。
- 三、「務實論者情境」，務實論者們相信透過某種「開放 AI」的機制與有效的管制措施，能讓機器作為增強人類能力的工具而非取代人類。例如，打敗人類的 IBM 電腦系統深藍 (Deep Blue)，是由人類來控制，而非該機器自己行動。務實論者也相信未來應該開發並透過置入晶片來確保機器是為了增強人類的能力而發明，以降低使用機器帶來的風險。AI 將改變人們的工作方式，根據過去導入資訊科技工具的經驗，相信 AI 雖會改變員工的工作方式，卻不致於取而代之地消除由人類擔綱的職位。
- 四、「懷疑論者情境」，認為 AI 僅是電腦產業提出的新名詞，根本無法跟人類的智慧匹敵，相信只要提升機器處理資訊的能力就能處理人類的工作。人類思考也包含了潛意識的影響，究竟機器能否像人類一般具有創意與具有突破習慣的能力，也是當今電腦科學家正在努力的方向。

近年來隨著 AI 技術的突破性發展，以及私部門實務上的應用帶來很好的效果，懷疑論者以及悲觀論者的觀點已逐漸不受學者專家們青睞。他們不再討論是否導入 AI 的問題，而是關心如何應用 AI 的問題。若 AI 遲早會進入人類組織，那麼必須進一步思考人機互動對工作的影響。

隨著 AI 時代的來臨，預示人類與機器的關係將充滿新的想像。除了樂觀看待 AI 技術在公部門應用的潛能外，若干研究也提醒我們導入 AI 技術可能帶來的負面影響。政府部門不應輕忽 AI 可能帶來的挑戰以及伴隨的風險，並應預先發展出有效的因應對策，特別需留意伴隨而來的工作模式改變、行政課責、風險與倫理道德（如資訊隱私、匿名性、歧視、自主性、監控）等課題。政府應用 AI 可能會因為侵犯公民的隱私或缺乏公平性，而降低公民對政府和政策的信任，且 AI 具有「黑箱」運作特質，將模糊化課責的動線，對政府和社會帶來負面影響。

綜合而言，AI 在政府中的廣泛應用為世界各國政府帶來了無數機會，但在技術層次尚無法取代公務人力，故增強與協助公務人力應是 AI 技術的主要發展方向。在倫理層次，AI 技術的應用可能伴隨侵害民眾隱私、判斷錯誤與不公、模糊課責動線等風險，因此政府如何能趨利避害地應用 AI，就成為公共行政研究者需留意與關心的課題。吸收與推廣可信賴的人工智慧技術是極為重要的，組織內部應存在某些制度



，讓技術發展和部署以透明和負責任的方式進行，以確保它們的運作符合善政、尊重基本權利、民主和法治的原則。換句話說，政府的關鍵任務是保護個人的基本權利，保護他們免受AI的有害使用，並確保公共機關的廉正性。

AI 科技應用對公部門的三大挑戰

挑戰一：AI 能否增進公共價值？

公共價值的實踐是政府運作正當性基礎，內容包含政府對公共服務品質與效率、效能及經濟的追求，也包括政府能否替公眾增進公平性、多元性、回應性等價值。有學者認為AI能提升服務效能，因為其營運成本比人力低，且從效率的角度來看，AI不需要表現比每一個人類都好，只要能高於人類的平均值就好。此外，機器不存在情感，因此可以比人類在服務傳遞上更為平等。同樣認為AI能讓政府治理更具回應性，如提供更多公民個人化服務、施政過程的預測，以及複雜系統下的政策模擬。

然而，並非所有學者皆對AI在公部門的應用所帶來的公共價值抱持正向評價。政府任務龐雜，觸及廣泛且多元的公共利益，公共管理者必須仰賴不同群體的專業規範來解決以價值為中心的問題，但隨著數位裁量權和數位官僚主義擴張，專業人士影響力恐受限縮，降低了以人為中心的治理價值。因此，在引入AI於政府數位轉型的趨勢下，我們首需關切的是政府導入AI的目的為何？AI能幫助政策制訂者挑選、創造與維持公共價值嗎？

多數採納AI技術的利害關係者認為，技術並非公部門應用AI的主要挑戰，反而認為政治、法律、政策制定與數據的使用管理才是問題。如AI可能破壞民主公開透明的決策價值，逃避監督並破壞民主課責的動線。若AI系統中使用了有偏差的訓練集或演算法，將可能導致種族偏見。以美國的警務預測系統（Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions, COMPAS）為例，該系統利用「風險分數」的分配演算法來預測被警察拘留者的再犯行為，原希望能緩解警局拘留資源與人力不足的問題，結果卻被電腦科學家發現該演算法對有色人種存有偏見，而給他們分配了較高的風險評分，即使事後證明這群人並非是再犯罪的高風險者。前述例子反映了，AI可能帶來更高的行政效率，如能長時間、多工地處理大量資料；自動化行政文書工作；改善工作流程的效率品質等。卻也可能因此進一步擴大既有的偏見，戕害公共服務欲追求的多元與公平價值。AI就像是一把雙面刃，能同時用於達成善或惡的目的。公共管理者在採用時應留意與同時追求公共價值的最佳平衡策略，該如何平衡公共價值，又由誰來決定公共價值的平衡，成為政府應用AI時不可迴避的課題。

挑戰二：如何控制AI伴隨的倫理道德風險？

科技是否永遠中立？學者在回答此問題時指出，人類在研發科技產物時所追求的目標，與科技產物本身的特性密切相關，因此科技產物通常具有內在的倫理道德特徵。人們普遍認為AI會從數據中反覆學習成長，而成為一個中立的實體，但AI其實會反映創造者的偏見，並在訓練機器的數據中嵌入個人與社會原本的偏差設計。這是由於原本的數據即帶有某種程度的偏差，使得機器學習過程只會將這種偏差趨勢制度化而引發更為嚴重的倫理道德風險問題。研究指出，目前AI系統的決策過程與演算法往往是一個不透明的黑盒子，再加上執行某些任務領域的能力已超越了人類，因此可能引發人民對政府過度控制的顧慮，進而擔憂AI可能破壞民主多元精神而造成非預期的歧視與偏見。以著名軟體公司微軟（Microsoft）為例，於2016年啟動了一個名為Tay的AI機器人，該機器人具備深度學習能力，可透過與其他人在網路的聊天互動來學習人類的發言方式。微軟讓Tay在Twitter上與用戶聊天互動，藉此學習人類



的回文對話方式，卻意外發現 Tay 僅用了不到一天的時間就學會了不當的評論，包括種族主義，性別歧視和反猶太主義出版物，迫使微軟不得不在 24 小時內停用該工具。因此，政府在公共服務引入 AI 技術的同時，需關切哪些倫理道德風險會發生，學者們提出下列的幾點看法：

- 一、關於 AI 數據蒐集和侵害個人隱私的隱憂。誰應擁有數據所有權？大型社群媒體，如 Facebook，Google 和 Twitter 等，藉由提供免費服務而收集巨量的個人隱私資料，並將這些資料做為公司開發 AI 技術時的重要資料來源，卻可能因此侵害了用戶個人隱私。這些高科技設備或傳感器（如街道上的攝像頭或病人床下的運動傳感器）能收集人們活動數據，但未經過人們知情同意，而有侵犯人民權利疑慮。此外，對於收集什麼樣的數據，如何存儲和處理數據，以及此數據中的受益者為誰並不明確，數據收集和使用不當可能會破壞個人隱私和信任。
- 二、AI 技術對於生命與倫理的價值判斷議題。研究人員發現醫療用的 AI 技術或機器人，可能有損害患者的生命安全而引發醫療風險，而當醫療風險發生，到底該由誰來負起責任？如果病患要求機器人殺死自己，那麼機器人是否仍應執行該命令？若機器人真的執行這個命令了，那誰該為病患的死亡負責？此類情況拋出了有關醫療機器人決策和行動的不良後果的責任追究問題。研究指出，醫療智慧機器人存在個人化照護的減少、人際互動的式微、自主性與課責的爭議、病人安全疑慮及數位照護與醫療的不平等。此外，在醫療領域採用 AI，也可能對國家安全帶來風險。例如，中國公共衛生部門採用境外公司 IBM 的 AI 系統蒐集和儲存中國病患的數據資料，若發生生化戰爭，將造成中國國家安全的重大危機。
- 三、政府常缺乏關於科技使用風險的詳細資訊，可能給人們帶來了一種錯誤安全感，也給社會帶來了根本性風險。分析 AI 應用背後的演算法、大數據和機器學習對政府當局構成風險，並思索解決這些「棘手問題」的解決方案。政府當局需對 AI 風險進行審慎研究，同時需要更多知情辯論以及正式公民參與。相關行政人員亦需更謹慎地進行風險分析，並記錄操作過程中重要發現。因此，政府在公共治理領域導入 AI 後，延伸的關鍵任務將是確保個人免受 AI 侵害基本權利。如以依法行政的角度來看，若沒有適當法律環境，政府運用 AI 可能會有障礙，因現行的一般法律原則是規範人類而非機器的行為，AI 系統的深化與進一步部署，必然導致新的法律概念和相應的法規調適。換言之，在無相應法規調適情況下，政府當局貿然地導入 AI 勢將會引發適法性的問題。當侵害到民眾權利，該由誰負起責任？是開發機器者的責任，還是利用 AI 輔助工作行政人員的責任？

實際上如何控制風險仍需要大量的討論，應用 AI 於增強與協助公務人員，或自動化某些較為單純的行政任務時，公務人員與 AI 系統的新型態互動模式，將延伸出第三個挑戰—行政裁量權行使的問題。

挑戰三：如何因應 AI 對行政裁量權行使方式的影響？

在倫理道德與可能的課責風險顧慮下，公務人員與 AI 系統的合作該如何推動與發展？所謂「行政裁量是行政的靈魂」，在法規限定範圍內，賦予公務人員行政裁量權是政策執行的必要條件。政策執行者需要自由地使用裁量權以適應在地條件，並激





勵他們實施政策。相反的，增加行政裁量權將惡化政府恩庇行為與無法課責的問題。儘管公務人員行使裁量權的過程仍能帶來爭議，但要解決民主治理中的許多模糊與多元問題，賦予公務人員裁量權力仍是民主體制中的必要之「惡」。

隨著公務人員和 AI 系統一起工作，這個經典的裁量權行使問題將增加解決的難度以及帶來更多爭議。當我們蒐集的資料本身很可能已帶有社會既存的偏見，透過演算法的運用，AI 很可能會使這種趨勢制度化且規模化，而讓偏見擴大散佈於更多、更廣的政策領域。尤有甚者，過去幾個世紀中發展起來的現有政府結構和過程，也很可能在不久的將來變得無關緊要。如 AI 延伸的跨管轄領域問題，將對公共組織賴以建立的專業分工以及層級節制制度帶來破壞性衝擊。職是之故，公務人員亟需主動介入共同行使裁量權力，而非毫無質疑地將權力移轉給 AI。

AI 技術的引入將可能讓這個行政管理資訊系統的老問題升級到更高位階的行政裁量權限。AI 技術的學習能力將使得資訊系統得以有智慧性的成長演化，進而處理更複雜且不確定性高的任務，即 AI 將取得政府更高位階的行政裁量權限。公部門運用 AI 技術與過去導入行政決策支援系統最大的不同在於，它正朝著改變公務人員裁量權的方向發展。

對於在政府服務的公務人員而言，自由裁量權 (discretion) 十分重要，因為裁量權力的行使對政府計畫績效、問責與公平性有決定性影響。根據「可自由裁量的程度」及「公共政策問題的複雜程度」兩個關鍵構面來分析 AI 對公部門應用的影響。自由裁量程度有高、中、低三級，低度裁量權的任務代表容易被自動化，對人而言是乏味、重複性高的工作；中度裁量權的任務則是利用 AI 做為決策支持工具，用以增加人類可用訊息的範圍和質量、加強預測結果能力；高度裁量權的任務則是那些問題無法被明確的定義，或沒有足夠資料檢驗的工作，透過 AI 生成大量新資料、減少資料的複雜度，進而探索與預測資料，以期提高裁量權的決策品質。如天氣科學家雖然擁有大量和準確的資料，但因為天氣系統變化速度太快，因此難以預測極端天氣和長期預報。

政府需要更多高階的策略與分析人力，但也需要注意低階公務工作被取代後所產生的其他問題。AI 相關法規建置未臻完善之前，政府應正視並小心處理伴隨運用 AI 技術而來的風險議題，並設法解決行政課責與合法性問題後再謹慎地部署。如美國國會已在 2020 年通過國家人工智慧創新法案，使得白宮科技政策辦公室 (Office of Science and Technology Policy, OSTP) 得以於 2021 年 1 月依該法成立國家人工智慧辦公室 (National Artificial Intelligence Initiative Office)，協助聯邦政府導入 AI 應用相關工作，該辦公室除了展現對產業科技應用與研究發展的重視外，也致力於提醒聯邦政府應重視人工智慧的風險、法律責任與權利等問題。

AI 普遍被認為是一個中立的科技實體，但實際情況可能比我們所認知或想像的複雜許多。面對沛然莫之能御的 AI 發展狂潮，未必只對社會帶來好的結果，如何從應用 AI 進行政府數位轉型的發展中趨利避害，則需務實地參與論述與行動，才能提高數位轉型成功的機率。

※資料來源：考試院 <https://www.exam.gov.tw/>

行政院及所屬機關(構)使用生成式 AI 參考指引

近年來生成式 AI 快速發展，影響遍及全球產官學研各界。其中 ChatGPT 於 2022 年底發布後，更掀起全球熱潮，且功能極為多元，已被視為人工智慧之一項重大突破



。參考歐盟之定義，生成式 AI 模型是一種電腦程式，旨在創建類似於人類製作（human-made）之新內容；其大量蒐集、學習與產出之資料，可能涉及智慧財產權、人權或業務機密之侵害，且其生成結果，因受限於所學習資料之品質與數量，有可能真偽難辨或創造不存在之資訊，須客觀且專業評估其產出資訊與風險。

考量行政院及所屬機關（構）（以下簡稱各機關）利用生成式 AI 協助執行業務或提供服務，有助於行政效率之提升，且為保持執行公務之機密性及專業性，並促使各機關使用生成式 AI 有一致之認知及基本原則，爰參考各國政府之審慎因應作法，研訂「行政院及所屬機關（構）使用生成式 AI 參考指引」（以下簡稱本參考指引），供各機關依循。各機關得視使用生成式 AI 之業務需求，參酌本參考指引另訂使用規範或內控管理措施。

衡酌 AI 發展具重要性且與資訊安全及國家安全息息相關，本參考指引明確揭示各機關人員使用生成式 AI 時，應秉持負責任及可信賴之態度，掌握自主權與控制權，並秉持安全性、隱私性與資料治理、問責等原則，不得恣意揭露未經公開之公務資訊、不得分享個人隱私資訊及不可完全信任生成資訊。因 AI 之發展日新月異，後續將觀察全球 AI 發展趨勢與因應作為，及各機關於人工智慧應用之推動情形，持續滾動修正本參考指引。本參考指引共計十點如下：

- 一、為使行政院及所屬機關（構）（以下簡稱各機關）使用生成式 AI 提升行政效率，並避免其可能帶來之國家安全、資訊安全、人權、隱私、倫理及法律等風險，特就各機關使用生成式 AI 應注意之事項，訂定本參考指引。
- 二、生成式 AI 產出之資訊，須由業務承辦人就其風險進行客觀且專業之最終判斷，不得取代業務承辦人之自主思維、創造力及人際互動。
- 三、製作機密文書應由業務承辦人親自撰寫，禁止使用生成式 AI。
前項所稱機密文書，指行政院「文書處理手冊」所定之國家機密文書及一般公務機密文書。
- 四、業務承辦人不得向生成式 AI 提供涉及公務應保密、個人及未經機關（構）同意公開之資訊，亦不得向生成式 AI 詢問可能涉及機密業務或個人資料之問題。但封閉式地端部署之生成式 AI 模型，於確認系統環境安全性後，得依文書或資訊機密等級分級使用。
- 五、各機關不可完全信任生成式 AI 產出之資訊，亦不得以未經確認之產出內容直接作成行政行為或作為公務決策之唯一依據。
- 六、各機關使用生成式 AI 作為執行業務或提供服務輔助工具時，應適當揭露。
- 七、使用生成式 AI 應遵守資通安全、個人資料保護、著作權及相關資訊使用規定，並注意其侵害智慧財產權與人格權之可能性。各機關得依使用生成式 AI 之設備及業務性質，訂定使用生成式 AI 之規範或內控管理措施。
- 八、各機關應就所辦採購事項，要求得標之法人、團體或個人注意本參考指引，並遵守各機關依前點所訂定之規範或內控管理措施。
- 九、公營事業機構、公立學校、行政法人及政府捐助之財團法人使用生成式 AI，得準用本參考指引。
- 十、行政院及所屬機關（構）以外之機關得參照本參考指引，訂定使用生成式 AI 之規範。

※資料來源：國家科學及技術委員會 <https://www.nstc.gov.tw/>



英語教室

◎公務英語-Receiving Guests 接待訪賓

1. We're happy to have you visit./So good of you to come all this way to see us.
我們很高興您能造訪。
2. We have a car waiting outside; please follow me./We've hired a car./We have a driver waiting.
我們有車子在外面等，請跟我來。
☆hire (v.) 租用，租借
☆have (got) sth V-ing 用於表示讓某事處在某種情況之中，have got 是較為口語的用法，got 可省略。
3. Gloria, would you show this gentleman to Ms. Lee's office, please?
葛羅莉亞，麻煩您帶這位先生到李女士的辦公室。
4. Please have a seat. Mr. Jones will see you in a moment.
請坐，瓊斯先生馬上就來見您。
➤Extended Statement 延伸說法
I'll see if Mr. Lee is available. Please have a seat.
我去看一下李先生在不在，請坐。
☆in a moment 立即。
5. Have a safe trip.
回程一路平安。
☆這是為訪賓送行、祝福對方旅途平安最簡單的說法，也可以說 Have a safe trip home/back.。

※資料來源：國家文官學院 app-公務英語每日一句



◎生活英語-Sign up for Marathon Race 報名馬拉松

Conversation 主題會話

Pedro: Hey Uma, you're a runner, aren't you?

嘿，烏瑪，妳是不是有在跑步？

Uma: Yes, why do you ask?

是啊，怎麼了嗎？

Pedro: Well, I want to sign up for a marathon, is it easy?

嗯，我想報名馬拉松比賽，簡單嗎？

Uma: A lot easier than actually running the marathon!

比實際跑馬拉松簡單很多。

Pedro: So where do I start?

那麼我要從何著手呢？

Uma: There are different websites but one of the best is Runners'Plaza; they give you all the dates and places over the next year.

有許多不同的報名網站，但其中最好的是「跑者廣場」，上面有明年度所有比賽的日期及地點資訊。

Pedro: Cool! Wow, you didn't tell me they get booked up so far in advance.

太酷了！哇，但你沒有跟我說已經開始受理預約報名了。

Uma: Yes, but look, there's an available place next month.

沒錯，但是妳看，下個月有空出一個名額。

Pedro: Oh, maybe that's a little too soon for me. I need to lose several kilos and get into some training first.

哦，對我來說也許有點太快了。我需要減個幾公斤，並且先進行一些訓練。

Uma: Ha, ha, getting cold feet already. Come on click on the box and sign up. We can start training right now.

哈哈，你已經臨陣退縮了！點選這裡報名吧，我們可以馬上開始訓練。

Pedro: But, but....

但...但是...

Uma: No buts; just click here. Good, now you are going to be a marathon runner.

沒有藉口，只要點下去就行了。很好，現在妳就要成為馬拉松選手了。



Vocabulary 主題字彙

sign up 報名

Website 網站

in advance 預先

available 有空的

get cold feet 臨陣退縮

※資料來源：國家發展委員會雙語資料庫學習資訊網站（NDC Bilingual Learning Resource Website）<https://bilingual.ndc.gov.tw/>



文康福利

冬至到，呷冬節圓仔囉！

傳統冬至節氣到來，一年即將來到尾聲，縣長為感謝這一整年同仁們在工作崗位上辛勤付出，特別準備了暖暖的湯圓與同仁一同享用，並廣播祝賀同仁冬至佳節愉快，也特別準備生湯圓，更親自到各單位向同仁致意贈送生湯圓，讓同仁能帶回家和家人一起共享，象徵闔家團圓、福氣圓滿，整個縣府洋溢著溫馨愉悅的傳統節慶氛圍！



建築管理科前廊道準備了甜湯圓，供洽公民眾及縣府同仁一起享用熱騰騰的湯圓。



縣長親自向同仁致意贈送生湯圓，祝賀同仁們冬至佳節愉快，同仁們亦熱烈迎接縣長



知識閱覽

全民國防教育宣導

回首風雲際，再創新榮光：黃埔百年系列影集—繼往開來

本集黃埔百年系列影集以陸軍官校於鳳山復校為主題，描述在當時的時空環境下，國民政府雖退守臺灣，但許多熱血青年仍堅守反共復國理想，投筆從戎，加入鳳山黃埔的行列；面對中共多次的軍事及心理威懾，延續「不怕苦、不怕難、不怕死」的精神，守護自由民主的聖土；可以說，鳳山的陸軍官校在前人創業維艱的擘劃下，真正繼承了黃埔「犧牲、團結、負責」的精神。現今面對中共處心積慮地陰謀統戰，我們都應該自豪的說「黃埔的正統在中華民國」，並期許身為黃埔精神的繼承者為榮、為傲。



照片來源：擷自國防部政治作戰局影片「回首風雲際，再創新榮光：黃埔百年系列影集—繼往開來」

國民政府於民國38年播遷來臺，陸軍軍官學校成都本校及其他六個軍官訓練班的育才任務亦告中斷，只有陸軍訓練司令部司令官孫立人將軍成立並兼班主任的「陸軍軍官學校第四軍官訓練班」如常運作；蔣中正總統有感「建軍首重建校」，遂決定於39年8月以鳳山為校址復校，10月1日正式復校，並任命羅友倫將軍出任復校後首任校長，40年4月1日由蔣中正總統親自主持第24期學生開學典禮，正式開啟「鳳山時期」繼往開來的新里程。

陸軍官校在臺灣鳳山復校初期，中共不僅叫囂血洗臺灣、解放臺灣，更先後發動「九三砲戰」及「八二三砲戰」等戰役，其中不乏24、25、26期校友參戰，成為戍守金門前線的基層骨幹，他們在兩場戰役中表現可圈可點，與弟兄「同甘苦、共患難」，在戰場上出生入死，是寫下勝利凱歌的奮戰先鋒，官兵都能意志堅定，發揮黃埔精神，奮戰到底，對扭轉戰局發揮了很大的作用。

「歷史，因前人辛勤耕墾與後人傳承發揚，變得偉大！」陸軍官校於39年10月1日在鳳山復校後，真正體現了「親愛精誠」校訓，培育出許多優秀領導幹部，繼承黃埔精神，踐履軍人武德，帶領官兵走過許多烽火危難，化險為夷。

面對中共不時軍事擾臺的挑釁，期許所有官兵都能如同國軍前輩展現出「只有亡將，沒有降軍」的軍人魂，全力達成保國衛民的英雄本色，而不負國人期許，為「繼往開來」不斷寫出動人的篇章。

影片連結網址：<https://www.youtube.com/watch?v=3xDPKd-ueP8>





國家文官學院每月一書



書名：社交進化
作者：Joe Keohane
出版社：商周出版
出版日：2021/11/13
ISBN：9786263180307

本書結合心理學、人類學和社會學的實驗與研究，以及作者請益專家所整理出和陌生人交談的技巧，甚至親自出馬做實驗，累積了無數古怪、詼諧和動人的實戰經驗。

面對台灣日益多元的社會，和早就存在的族群問題，雖然表面上一片祥和，但對陌生人的戒備卻與日俱增。加上人手一支手機，各自埋頭自滑，人際關係早就被「人機關係」所取代。

本書以流暢輕鬆的文筆教導讀者如何跨出人脈升級的第一步，在職場與新同事交流、與鄰居融洽相處或在聚會上認識新朋友，從沒什麼好說的，到輕鬆和人結識，打破一成不變的社交網絡。至於如何建立優質和有意義的對話，讓雙方都能互惠；甚至和敵對、政治理念不同的陌生人交談等，都有詳細的解說。這是一本富有啟發性和智慧的書，對公務人員如何和民眾或公眾得體地說話也將有很大的幫助。