

法務部廉政署
103 年推動廉政評鑑方案
委託研究案
期中報告書

計畫主持人：莊文忠副教授

Project Coordinator: Dr. Wen-Jong Juang

計畫執行機構：國際透明組織台灣總會—台灣透明組織

Project Executive Institution: Transparency International-Chinese Taipei

計畫執行期間：中華民國 103 年 09 月 10 日至 104 年 5 月 31 日

Period of Project: Sep. 30, 2014-May 31, 2015

印製日期：中華民國 103 年 12 月 31 日

Date of Publication: Dec. 31, 2014

台灣透明組織

Transparency International-Chinese Taipei

法務部廉政署
103 年推動廉政評鑑方案
委託研究案
期中報告書

研究人員

計畫主持人

莊文忠 台灣透明組織執行長

世新大學行政管理系副教授兼系主任

協同主持人

葉一璋 台灣透明組織常務理事

世新大學行政管理系副教授兼主任秘書

張國偉 台灣透明組織研究員

世新大學知識經濟研究院助理研究員

研究員

楊和縉 世新大學行政管理系博士候選人暨兼任講師

研究助理

簡大智 世新大學行政管理系碩士班研究生

目次

第一章 研究背景與目的	1
壹、研究背景.....	1
貳、研究目的.....	3
第二章 研究方法與流程	7
壹、研究方法.....	7
貳、研究流程.....	8
第三章 文獻檢閱	11
壹、國內外廉政指標之簡介與比較.....	11
貳、「各國政府國防廉潔指數」簡介.....	13
參、COSO 內控架構.....	16
肆、常用的評量工具.....	22
伍、地方政府廉政指標系統.....	23
陸、小結-法務部廉政署 102 年機關廉政評鑑工具研究案之評鑑架構	25
第四章 廉政（能）評鑑操作經驗	33
壹、新北市政府廉能評鑑.....	33
貳、移民署及林務局廉政試評鑑.....	62
第五章 廉政評鑑指標架構之修正	67
壹、辦理深度訪談及專家座談.....	67
貳、廉政評鑑目的、對象與範圍之設定.....	68
參、評鑑架構與效標之修正.....	72
肆、廉政評鑑指標架構之修正版本.....	93
伍、廉政評鑑指標架構重組.....	101
第六章 廉政試評鑑計畫	113
壹、評鑑前置作業.....	113
貳、機關自我評鑑.....	118
參、專家訪視評鑑.....	120
肆、評鑑方案推廣至全國之初步可行性分析.....	125

參考文獻.....	127
附錄一 焦點座談提綱資料	129
附錄二 焦點座談逐字稿摘要	131
附錄三 深度訪談逐字稿摘要	157
附錄四 機關自我評鑑報告範本	161
附錄五 專家訪視評鑑相關表格	193

表次

表 1.1	研究目的、方法與工作項目	4
表 3.1	相關廉政指標之比較	12
表 3.2	各機關內部控制制度自行評估原則	20
表 3.3	內部控制制度整體層級有效程度之判斷標準表	21
表 3.4	地方政府廉政指標系統	24
表 3.5	廉政評鑑項目一：廉政投入與努力（廉政署 102 年版）	25
表 3.6	廉政評鑑項目二：透明與揭露（廉政署 102 年版）	27
表 3.7	廉政評鑑項目三：內部課責與控制（廉政署 102 年版）	29
表 3.8	廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（廉政署 102 年版）	31
表 4.1	廉能評鑑項目一：廉政投入與努力（新北市 103 年版）	34
表 4.2	廉能評鑑項目二：透明與揭露（新北市 103 年版）	36
表 4.3	廉能評鑑項目三：內部課責與控制（新北市 103 年版）	38
表 4.4	廉能評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（新北市 103 年版）	40
表 4.5	廉能評鑑項目五：廉能創新作為（新北市 103 年版）	41
表 4.6	新北市 103 年評鑑工作說明會之議程表	42
表 4.7	新北市 103 年評鑑工作說明會之提問與回應表	43
表 4.8	新北市 103 年評鑑委員名單列表	45
表 4.9	新北市 103 年評鑑委員培訓工作坊之議程表	47
表 4.10	新北市 103 年機關自我評鑑之指標構面評核權重	51
表 4.11	新北市 103 年實地訪視評鑑之評核項目及權重	51
表 4.13	新北市 103 年各受評機關評鑑結果	57
表 4.14	評鑑結果跨年度比較	58
表 5.1	機關人員焦點座談之參與名單	67
表 5.2	廉政專家學者焦點座談之參與名單	68
表 5.3	學術與實務專家之深度訪談名單	68
表 5.4	廉政評鑑項目一：廉政投入與努力（質化研究修正版）	93
表 5.5	廉政評鑑項目二：透明與揭露（質化研究修正版）	96
表 5.6	廉政評鑑項目三：內部課責與控制（質化研究修正版）	98
表 5.7	廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（質化研究修正版）	100
表 5.8	廉政評鑑架構（施能傑版）	101
表 5.9	新舊評鑑架構比較表	102
表 5.10	廉政評鑑項目一：機關廉政投入與首長支持度（最新版）	104
表 5.11	廉政評鑑項目二：機關透明度（最新版）	107
表 5.12	廉政評鑑項目三：機關課責與內控制機制完備度（最新版）	109
表 5.13	廉政評鑑項目四：機關廉潔度（最新版）	111

表 6.1	廉政試評鑑計畫時程表	113
表 6.2	試評機關列表	114
表 6.3	評鑑工作說明會之議程表	115
表 6.4	評鑑委員名單	116
表 6.5	評鑑委員培訓工作坊之議程表	118
表 6.6	機關自我評鑑報告內容範例	120
表 6.7	指標構面評核權重	121
表 6.8	專家實地訪視評鑑流程表	124

圖次

圖 2.1	研究流程圖	9
圖 3.1	國防廉潔指數各國評比結果	13
圖 3.2	「各國政府國防廉潔指數」評鑑流程.....	16
圖 3.3	政府內部控制制度整合架構	17
圖 3.4	政府內部控制制度評估表	19
圖 4.1	新北市 103 年評鑑工作說明會活動照片（一）	44
圖 4.2	新北市 103 年評鑑工作說明會活動照片（二）	44
圖 4.3	評鑑委員培訓工作坊活動照片（一）	48
圖 4.4	評鑑委員培訓工作坊活動照片（二）	48
圖 4.5	新北市政府消防局訪視評鑑活動照片	55
圖 4.6	新北市政府財政局訪視評鑑活動照片	55
圖 4.7	新北市政府教育局訪視評鑑活動照片	56
圖 4.8	新北市政府水利局訪視評鑑活動照片	56
圖 4.9	移民署訪視評鑑活動照片（一）	64
圖 4.10	移民署訪視評鑑活動照片（二）	64
圖 4.11	林務局訪視評鑑活動照片（一）	65
圖 4.12	林務局訪視評鑑活動照片（二）	65

第一章 研究背景與目的

壹、研究背景

優質的公共治理，是提升國家競爭力與深化民主的基礎，也是影響施政滿意度的最重要因素。一個有能力提供優質公共治理，並足以讓民眾對此深具信賴感的政府，在遂行良善治理時往往能夠事半功倍，收立竿見影之效；相反地，公共治理品質不佳，會減損民眾對政府的信任，其施政則相對容易遭到民眾的質疑與抵制，而陷入事倍功半，甚至動輒得咎的窘境。近年來，優質公共治理議題已為各主要國際組織如經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development; OECD）、聯合國（United Nations; UN）、亞太經濟合作會議（Asia-Pacific Economic Cooperation; APEC）與世界銀行（World Bank; WB）所重視，並建構各項公共治理相關指標來進行跨國性的調查評估研究。歸納而言，就行政部門優質的公共治理，主要包括：廉潔、透明政府、與課責機制等三項價值，以及支持這些價值所衍生出的追求績效成果、回應民意、開放與公民參與等施政目標的達成。

政府在運作上，需兼顧多元的價值與利益，不像企業能只以利潤及效率為追求之目標，其治理難度更甚於企業經營。再者，隨著政治、經濟、社會與文化環境的變遷，對於政府角色的認定與積極程度，雖有著不同的期待與思維，但不論是小而美的消極行政，還是大有為的積極行政，對政府角色的期待唯一不變的是要求政府能堅守「廉潔」（integrity）。原因在於，貪腐的問題將危害政府的運作並產生多項負面效果，包括：（一）貪污行為造成政府政策偏差，而使目標無法達成；（二）貪污行為導致行政成本的增加；（三）貪污行為導致政府公共支出總額的減少；（四）貪污行為腐化了公務人員的道德勇氣；（五）貪污行為造成人民的不良學習；（六）貪污行為造成政治勇氣的消沉；（七）貪污行為造成行政效率

低落；(八)貪污行為造成官民紛爭不斷；(九)貪污行為造成政府威望降低，以及(十)貪污行為造成政府資源的錯置(Bayley, 1966)。

由此觀之，不論行政貪腐(文官體系)還是政治貪腐(政務領導與國會)，在在都影響並侵蝕到公共利益，更危及民主治理的基礎與正當性。如何防範未然，使貪腐問題得以偵測與妥適處理，遂成為良善政府與優質治理的必備基石。Klitgaard(1998)即針對要如何偵測公部門貪腐資訊提出五種策略，其中最常使用的是「設置監控機關」與「建構貪腐資訊蒐集與分析的系統」。

國內評估政府部門貪腐程度之測量工具多係以民意調查為主，側重調查民眾對政府反貪作為之觀感，例如法務部歷年來所進行的「台灣地區廉政指標民意調查」及各縣市、機關政風單位所進行的廉政調查，皆屬於透過民意調查獲知民眾對政府貪腐現況的觀感。民調雖可快速瞭解民眾對政府廉潔與否的認知，但不可否認，民調所提供的資訊仍有許多不足，且常受到短時間重大事件的發生而影響整體的觀感。再者，透過民調簡短的問題所獲知的民意，對於政府改進的指引與方向，仍屬有限；對於國家整體法規、運作機制及評估指標的綜整研議甚微。是以，長久以來普遍缺乏檢驗機關廉政狀況之評鑑標準；因此，對於貪腐情況的瞭解仍至於提供更多改革的建議，除了民調外，仍需透過其他管道或方式獲取更多的資訊以供改革使用。

多年來，法務部政風司以及現行的廉政署，承續多項廉政研究成果，在廉政調查以及指標研究的投入與賡續上不虞餘力，有系統地蒐集、分析貪腐相關資訊，這將有利於反貪策略的制定。然而，若要行政機關有更積極的廉能作為，上述方法仍有其不足之處。若能將評鑑(assessment)的方法應用在廉政領域，有系統地規劃其評鑑流程，並蒐集、分析一些可以用來改變態度或改進方案可茲利用之資料(Alkin, 1990)，藉此可以評價該機關在廉政運作上的績效表現，並診斷出運作上之缺失，可敦促改進相關廉能作為，進而提升公共服務品質。

廉政署曾於去（102）年委託辦理「廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案」，建立適合行政機關廉政共通性之評鑑工具，並由內政部入出國及移民署與農業委員會林務局進行試評。另外，新北市政府政風處亦於 102 年及今（103）年辦理之「新北市政府廉能評鑑計畫案」，針對有設置政風單位之一級機關及其所屬機關、單位共 18 個局處進行評鑑，促使行政機關能夠發展出良善運作的自我評鑑機制。

進一步言之，所謂的廉政評鑑（integrity assessment）係針對行政機關的廉政事務及相關作為，包含，客觀投入、教育與宣導、首長決心與持續改善機制、廉政倫理的實踐、行政與採購業務透明、內外部課責機制的完善，與廉政評價等重要面向，根據相對客觀評鑑項目或問題，進行價值判斷的歷程。其過程是依據學者專家與實務先進所研擬的面向與準則，透過系統性方法，蒐集受評機關或由受評機關主動提供的相關資料與訊息，經由專家的檢視與評估，找出機關廉政作為上的優勢與劣勢，並探究原因、擬定改進對策，促進機關在廉能治理面向上，持續改善並健全發展。評鑑之目的，欲促使行政機關能夠發展出良善運作的自我評鑑機制，且外部評鑑委員將進行受評機關的訪視評鑑，可發掘機關有何待改進之處，同時透過各受評機關的自評報告、評鑑結果報告與受評機關的回饋意見，可以瞭解各機關普遍已有哪些廉政作為，經由自我檢視的過程，甚可達成預防、消弭機關廉政風險之目標，前述研究所建立的廉政評鑑工具及評鑑經驗，實為後續相關研究之重要基礎。

貳、研究目的

為了建構完善的廉政評鑑架構與項目，且為適合全國各層級行政機關之共通性的廉政評鑑工具，用以評價機關廉政運作之績效表現，診斷缺失，並激勵機關有更積極的廉能作為，實為本研究之目的所在。茲將本次研究目的分列如下：

- 一、 以「法務部廉政署 102 年廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案」研究結果所建構出之廉政評鑑架構與項目為基礎，發展全國（含中央及地方）

行政機關廉政共通性之標準化測量基準，建構適合分析、評估及監測全國行政機關廉政共通性之評鑑工具。

二、 結合各機關廉政工作之關鍵績效指標，將廉政政策落實情形及廉政重點工作項目執行成效，納為機關廉政評鑑工具指標，導引各機關依業務屬性強化廉政重點工作，有助於廉政政策推動。

三、 研擬一套能有效提升廉政治理之廉政評鑑機制，評估全面推動廉政評鑑機制之可行性及步驟（需含實際測試至少中央二、三、四級機關各 2 個；直轄市政府及所屬機關各 1 個；縣市政府及鄉鎮市（區）公所各 1 個），並就整體效益及未來可能窒礙因素進行評估，提出具體建議及可行作法。

四、 建立廉政評鑑制度，擬具實施方案及執行手冊，內容包含評鑑機構、評鑑程序及訓練教材（含行政機關自我檢測及最佳實務作法）等，評鑑結果並能結合電腦資料庫方式呈現，以建置廉政地圖。

上述各研究目的之達成，所需使用的方法及工作項目，臚列於下表 1.1：

表 1.1 研究目的、方法與工作項目

研究目的	研究方法	工作項目
發展全國（含中央及地方）行政機關廉政共通性之標準化測量基準，建構適合分析、評估及監測全國行政機關廉政共通性之評鑑工具。	1. 深度訪談法 2. 焦點座談法	1. 深度訪談約 3 至 4 人次，將現階段既有的評鑑架構及項目加以調整。 2. 舉辦一場廉政業務相關人員焦點座談會，用以建構全國行政機關之共通性廉政評鑑工具。
結合各機關廉政工作之關鍵績效指標，將廉政政策落實情形及廉政重點工作項目執行成效，納為機關廉政評鑑工具指標，導引各機關依業務屬性強化廉政重點工作，有助於廉政政策推動。	1. 深度訪談法	1. 深度訪談約 3 至 4 人次，以獲致機關現行廉政工作之關鍵績效指標，進一步與評鑑架構加以結合。

研擬一套能有效提升廉政治理之廉政評鑑機制，評估全面推動廉政評鑑機制之可行性及步驟（需含實際測試至少中央二、三、四級機關各 2 個；直轄市政府及所屬機關各 1 個；縣市政府及鄉鎮市（區）公所各 1 個），並就整體效益及未來可能窒礙因素進行評估，提出具體建議及可行作法。	1. 機關自我評鑑 2. 專家訪視評鑑	1. 受評機關之鄰選，共計 10 個機關。 2. 召開評鑑說明會，向受評機關說明及溝通評鑑活動內容。 3. 機關先行蒐集相關資料，並進行自我評鑑。 4. 受測機關需繳交自評報告，以做為外部專家訪評委員，進行實地訪評之基礎。 5. 聘任評鑑委員（擬聘 5 至 6 位），並進行機關實地訪視評鑑。 6. 公布評鑑結果，受測機關提出改善建議。
建立廉政評鑑制度，研擬實施方案及執行手冊，內容包含評鑑機構、評鑑程序及訓練教材（含行政機關自我檢測及最佳實務作法）等，評鑑結果並能結合電腦資料庫方式呈現，以建置廉政地圖。	1. 文獻分析法	1. 透過相關文獻的檢閱以及機關廉政評鑑結果與相關數據之建檔與彙整。 2. 進一步研擬「行政機關廉政評鑑執行手冊」。

第二章 研究方法與流程

壹、研究方法

本研究嘗試透過下列多元研究方法，來達成第一章所述之四項研究目的：

一、文獻分析

本研究將檢閱過往國內相關廉政研究之成果，例如，廉政調查之項目、廉政體系與指標研究、廉政評鑑等。並且透過相關學術資料庫（如 EBSCOhost、JSTOR 等）以及國際反貪腐相關機構（如國際透明組織），蒐集國際上有關廉潔監控之做法與文獻。並配合行政機關廉政評鑑之結果彙整，以研擬「行政機關廉政評鑑執行手冊」。

二、焦點座談

為使共通性廉政評鑑工具的建構能夠更加周延，本研究將邀請我國廉政專家以及業務相關人員，提出對廉政工通性評鑑工具的各種意見與看法，以作為本研究提出更周延完整評鑑工具之重要依據。專家座談研究法是經由觀察一群參與者，在短時間內所發言論的相互討論，提供大量的對話內容，而獲取對各種對立觀點的資料和洞見（insight）之質化方法（Rubin and Rubin, 1995: 140）。本研究分別於 10 月 15 日以及 11 月 5 日辦理 2 場焦點座談。

三、深度訪談

本研究將透過個別深度訪談，以彌補文獻分析過程中資訊不足和欠缺實務運作的考量。本研究團隊預計訪談 1 至 3 人，而訪談對象在廉政業務相關人員方面，選定實際負責廉政業務之相關人員與重要業務單位推薦受訪者；在社會團體方面，

主要的訪談對象為具廉政實務經驗之專家；至於在學術界的受訪者，則設定為對廉政相關領域之研究已累積相當豐碩成果之學者。期望透過與受訪者的深入對話，能對廉政共通評鑑工具的建構，能獲得更為深入的了解，同時也可補充座談所可能不足與遺漏之處。本研究已於 11 月 11 日進行 1 人次之深度訪談。

四、機關廉政評鑑

本研究將評鑑工具（含評鑑方法、評鑑架構及評鑑流程）建構完成之後，研擬試評鑑計畫，測試 10 個不同層級之行政機關，包含：中央二、三、四級機關各 2 個；直轄市政府及所屬機關各 1 個；縣市政府及鄉鎮市（區）公所各 1 個。且評鑑過程包含「機關自我評鑑」以及「專家訪視評鑑」兩個階段，該方法的操作說明，於第六章廉政試評鑑計畫內容中詳述。

貳、研究流程

本專案計畫所規劃之研究流程如下圖 2.1 所示，可清楚表明計畫中各項工作項目之先後順序，並依序達成之。期中階段應辦理之工作項目，包含：辦理焦點座談、進行深度訪談、研擬廉政試評鑑計畫等，以下各章節將詳述各工作項目辦理之情形。

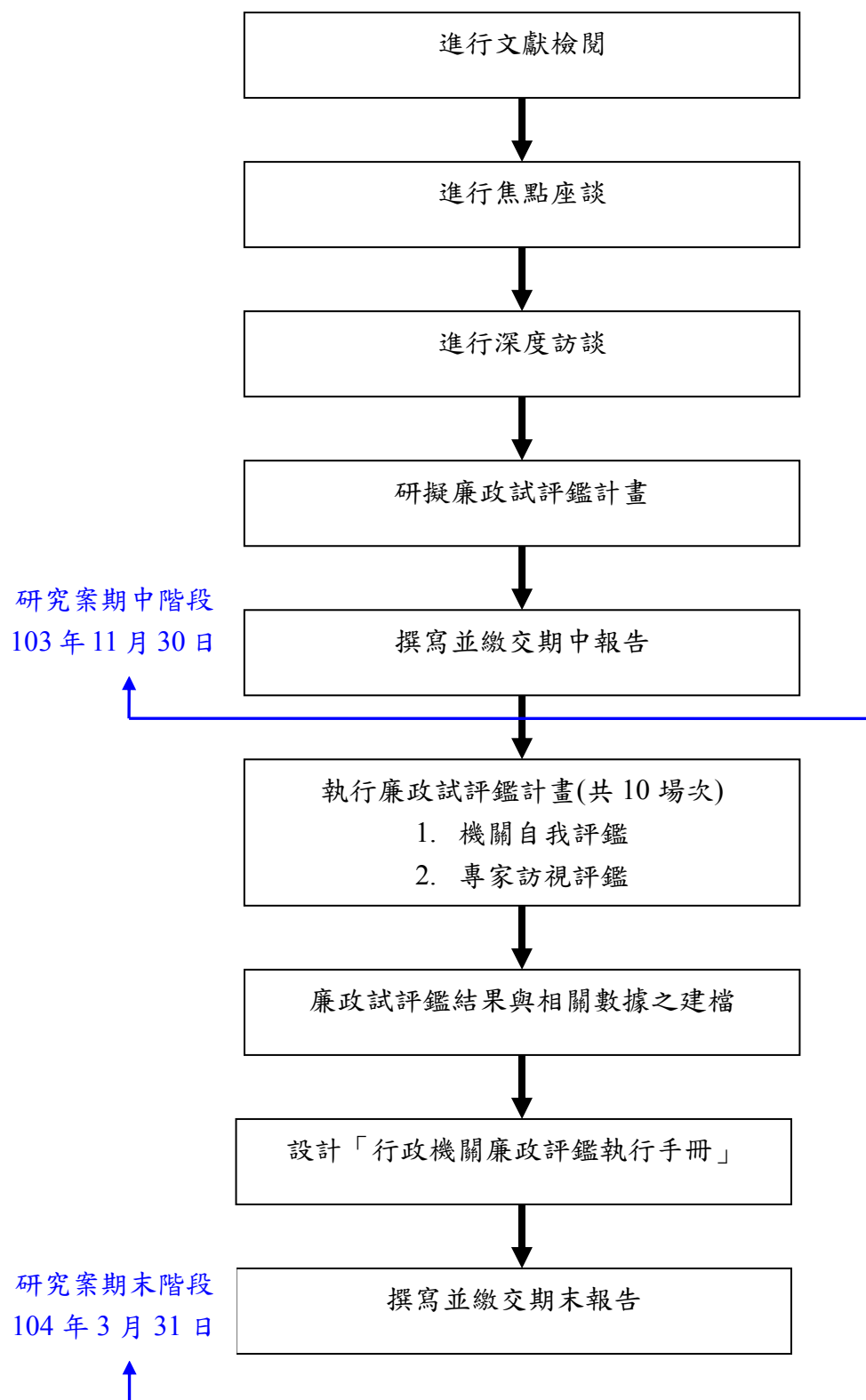


圖 2.1 研究流程圖

第三章 文獻檢閱

壹、國內外廉政指標之簡介與比較

經整理各國主要廉政指標之相關研究，彙整如下表 3.1。國際透明組織所建立的國家廉政體系（National Integrity System, NIS）是目前施測最多國家，且持續改善的指標系統。這套系統主要著重在關注各國國內反貪治理的制度設計，並致力於發展跨國性的廉政體系評估架構，為專家依據主觀指標進行評估之衡量工具。再者，韓國首爾的「反貪腐指數架構」以及「全面廉潔指標體系」主要以問卷調查所建構的主觀指標為主。而我國臺北市政府的「廉政指標體系」則以客觀指標為主。一般而言，透過問卷調查與民意調查所建構的指標多為主觀指標，而透過公務統計資料所建構的指標則為客觀指標。

另外，國際透明組織定期公布的三大指標體系（清廉印象指數、貪腐趨勢指數、企業在海外行賄指數），主要皆以主觀指標為主，因為客觀指標或公務統計資料通常會因為國家的差異而有不同基礎的資料蒐集，有些國家所具備的客觀資料在其他國家可能無法獲得，以致於無法做跨國的比較。反觀，單一國家內如要比較城市層級或部會層級的差異，或者比較機關之間的差異，客觀指標在有共通的統計資料基礎之下，則可以成為良好的測量工具。

表 3.1 相關廉政指標之比較

指標來源	國際透明組織 國家廉政體系 NIS	臺北市政府 廉政指標體系	首爾反貪腐 指數架構	韓國全面廉潔 指標體系
測量構面	(一)立法 (二)行政 (三)司法 (四)一般公部門 (五)執法機構 (六)選務機構 (七)監察 (八)審計 (九)反貪機構 (十)政黨 (十一)媒體 (十二)公民社會 (十三)企業	(一)客觀指(公務統計)： 1. 投入指標 2. 過程指標 3. 產出指標 4. 媒體報導指標 (二)主觀指標： 1. 員工反應 2. 民意反應	(一)對貪腐認知的程度 (二)對行政系統的認知 (三)對內部/外部控制的認知 (四)社會文化因素的認知 (五)申訴與懲戒 (六)反貪腐的努力	(一)外部廉潔： 1. 貪腐指數 2. 透明指數 3. 課責指數 (二)內部廉潔： 1. 廉潔文化指數 2. 工作廉潔指數 (三)利害關係人評估 (四)機關成員實際貪腐的統計數據
指標性質	主觀指標	客觀指標為主、主觀指標	主觀指標為主、客觀指標	主觀指標為主、客觀指標
評估方式	專家評估	政府公務統計、民意調查、問卷調查	問卷調查	問卷調查
評估年度	每四年	不定期	每年	每年

資料來源：本研究整理。

然而，本研究之主要目的，是打算引進「專家評估」方法應用在廉政領域上。因此，建議可採用目前國際透明組織在評鑑「各國政府國防廉潔指數」(Government Defence Anti-Corruption Index，簡稱 GDAI)時，所採用的方法，或者可採行國內在進行大學評鑑(包括：系所評鑑及校務評鑑)時，所使用之方法，此兩項評鑑方法的共通點即為「專家評估」，並參考「法務部廉政署 102 年廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案」之研究結果所建構出的廉政評鑑架構與項目，以作為後續推動廉政評鑑之基礎。以下針對「各國政府國防廉潔指數」、「COSO 內控架構」、「常用的評量工具」與「地方政府廉政指標系統」的相關內容進行簡介。

貳、「各國政府國防廉潔指數」簡介

「各國政府國防廉潔指數」是近年國際透明組織在廉潔評鑑作為上最為精進的方法。它比「大學評鑑」在「專家評估」方面更為嚴謹，在參考效標與題項框架設計設計上比「大學評鑑」更為客觀。它是國際透明組織總部委託英國分會經過數年準備與研究，並於 2013 年 1 月 29 日在台灣公布全球各國之評比。

其評比結果台灣名列 B 級，貪腐風險指數低，而各國之評比等級如下圖 2.1 所示：

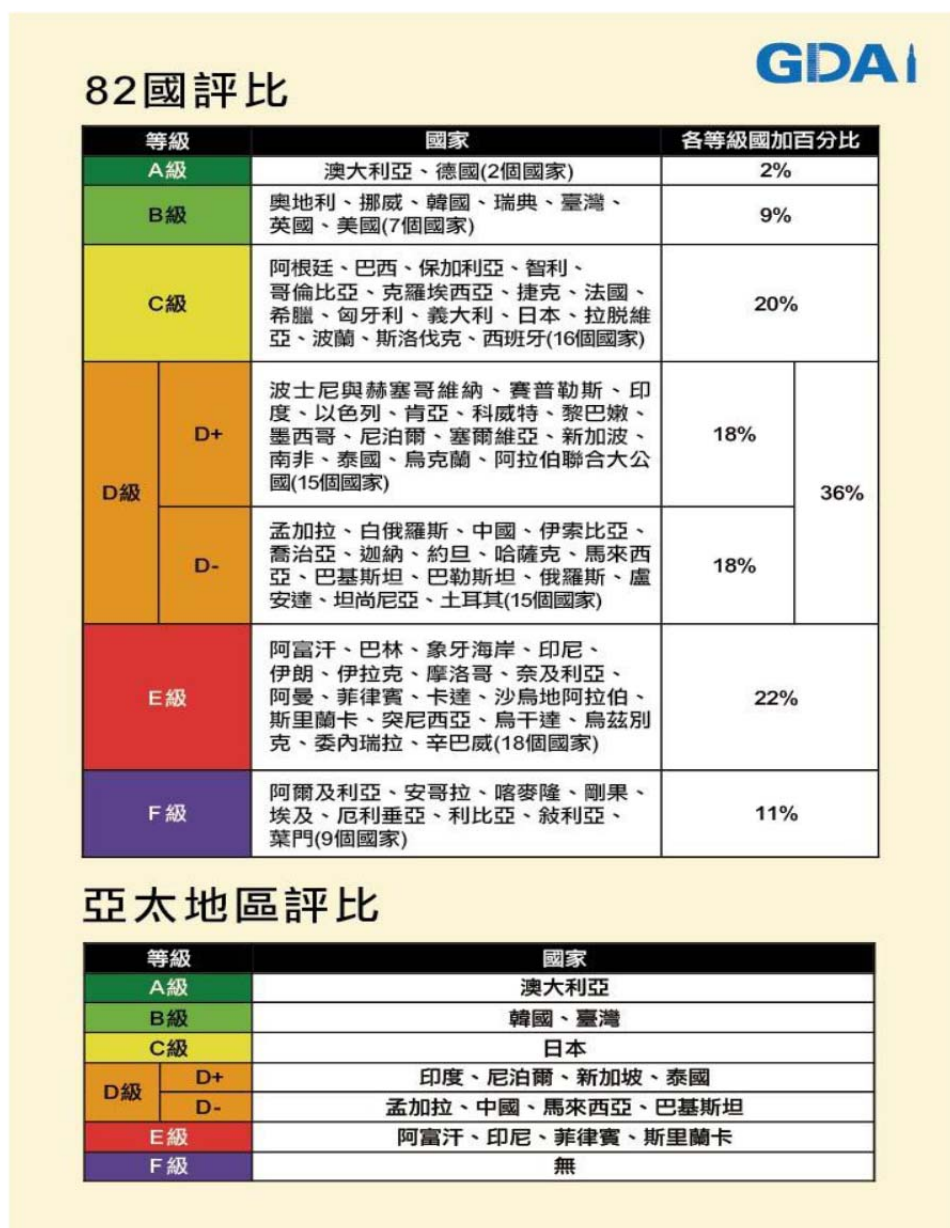


圖 3.1 國防廉潔指數各國評比結果

本指數針對全球主要國家的國防與安全部門（defense and security establishments）進行廉潔與貪污程度的評估。指數的分數依據公開的原始資料、可公開取得的資訊，以及獨立於國家機構之外的專家鑑定。更進一步來說，國際透明組織在生產指數的創新工作上，提高了貪腐的覺察，並以此作為開創性的宣傳工具。GDAI 是一份綜合問卷評量的量化工具，內容共分成 77 題。不同於先前國際透明組織所發布之清廉印象指數等三種評估貪腐工具之主觀性，GDAI 所有問卷題目都是客觀問題而非主觀的印象問題。

這份研究問卷評量是政府和民間高層持續對話和努力的結果，而且指出了與國防及安全部門有關且重複出現的貪腐問題。除此之外，它的研究類型深具啟發意義：不僅提出了一個可供討論的空間，也提供了一個檢視這個領域（國防及安全部門）內構成貪腐風險的複雜行為的研究框架。圍繞上述研究框架設計的 Question and model answer（QMA）問卷（註：Model Answer—模式答案，在此指問卷中用以描述及解釋各選項不同分數之意義的文字，以下簡稱選項）。問題和答案選項的設計都盡可能要求客觀、加強可辯護性（defensibility）並提高可信度：使一群獨立的評估人會趨近於給予相同的分數；此外，也盡可能避免使用價值偏向（value-laden）的詞句，至少會加以定義並置於上下文中。舉例其中一個題目來說明：「該國是否已經簽署國際反貪公約，例如，聯合國反貪腐公約、OECD 反賄公約或其他條約？」得分從 0 到 4 分；倘均未簽署任何有關反貪之國際公約就是 0 分；若已簽署但尚未批准相關公約者得 1 分、已經簽署並且批准但是無遵守證據者得 2 分；該國已簽署全部相關公約但是遵守的證據有限者（亦即相關公約的某些特定條款在遵守存有部分瑕疵者）得 3 分；該國已簽署所有相關反貪公約，已正式批准，而且證據顯示行為遵守規定者得 4 分。

問卷的客觀性讓我們有理由認為，一個國家分數上升或下降的原因在於該國反貪腐能力的提升或下滑，而非由於評估人的主觀意識影響特定年度的分數表現；這也確保文化和價值觀念的差異不會影響對於問卷的理解，從而使問卷的評分難以作為國家間相互比較的依據。問卷也納入質化（qualitative）分析的元素，要求評估人為評分提出理由和解釋，幫助我們深入的認識其背後所代表的文化和規範意義，這也使問卷本身深具闡述力，也為接下來標準化的作業提供了一些指引。

GDAI 授權各國進行評分的过程，分為外部評估（包括國家評估員（country assessor）以及同儕審閱（peer review））與政府自行審閱（government assessment）雙軌並行，再加上國際透明組織各國分會審閱等三階段在國內進行，之後的誹謗審查與全球公布則由國際透明組織國防與安全計畫小組（TIDSP）主導，其流程詳見下圖 3.2。原則上由每個國家的一位主要國家評估人（country assessor）回答問卷；評估人須由擁有實地考察（field work）經驗且對受評測國家完整認識，並深刻瞭解貪腐問題或非常瞭解該國國防及安全部門（最好兩者兼備）的專家擔任，以 5 個工作天完成 77 題的問卷後（事前準備工作可能遠超過實際工作日數），再交給兩位同儕匿名審查者（peer reviewers）進行各自獨立的審閱與建議。

最後該國的國際透明組織（TI）分會（National Chapter）給予第三階段審閱並表示意見，因為當地的人士對於政府作為可能更能有所反應（此為提供被調查國一個重要的答辯與說明機會）。然後由國際透明組織國防與安全計畫小組（TIDSP）專人進行誹謗可能性的審查，最後結果將公布該指數與報告全文。「各國政府國防廉潔指數」評鑑流程的另一特色為評估與審查各自獨立。根據國防與安全計畫小組（TIDSP）的作業要求，評估員（assessor）與同儕審查人（peer reviewers）之間各自獨立作業，類似學術期刊的雙盲審查，彼此不知道對方姓名與身分，以確保公正客觀。

有鑑於國內在國防採購領域的研究圈甚小，學者間常有師徒與同仁的交往關係，進行雙盲審查可以避免人情上的困擾，確有其必要。另一個保密原因，則是安全問題；某些國家政情複雜，從事此項調查研究可能會有人身安全上的考量，因此身分不宜曝光。當然，保密是自願性質，如果當事人在公布指數之後願意公開接受新聞媒體訪問，國際透明組織也給予尊重。另外，國際透明組織國防與安全計畫小組（TIDSP）已在 2013 年 1 月徵得本次負責評估台灣的協調人（coordinator）同意，把協調者的姓名與身分通知國防部。台灣是成熟的民主法治社會，此舉亦是向公部門表達善意，以利溝通協調、避免誤解。協調人主要任務是擔任國內外與公私部門之間聯絡協調，例如邀請倫敦分會專家到台灣說明評估過程與答題技巧、專業評估員對於政府資訊揭露之要求等等，但是不一定參與實際評估內容。

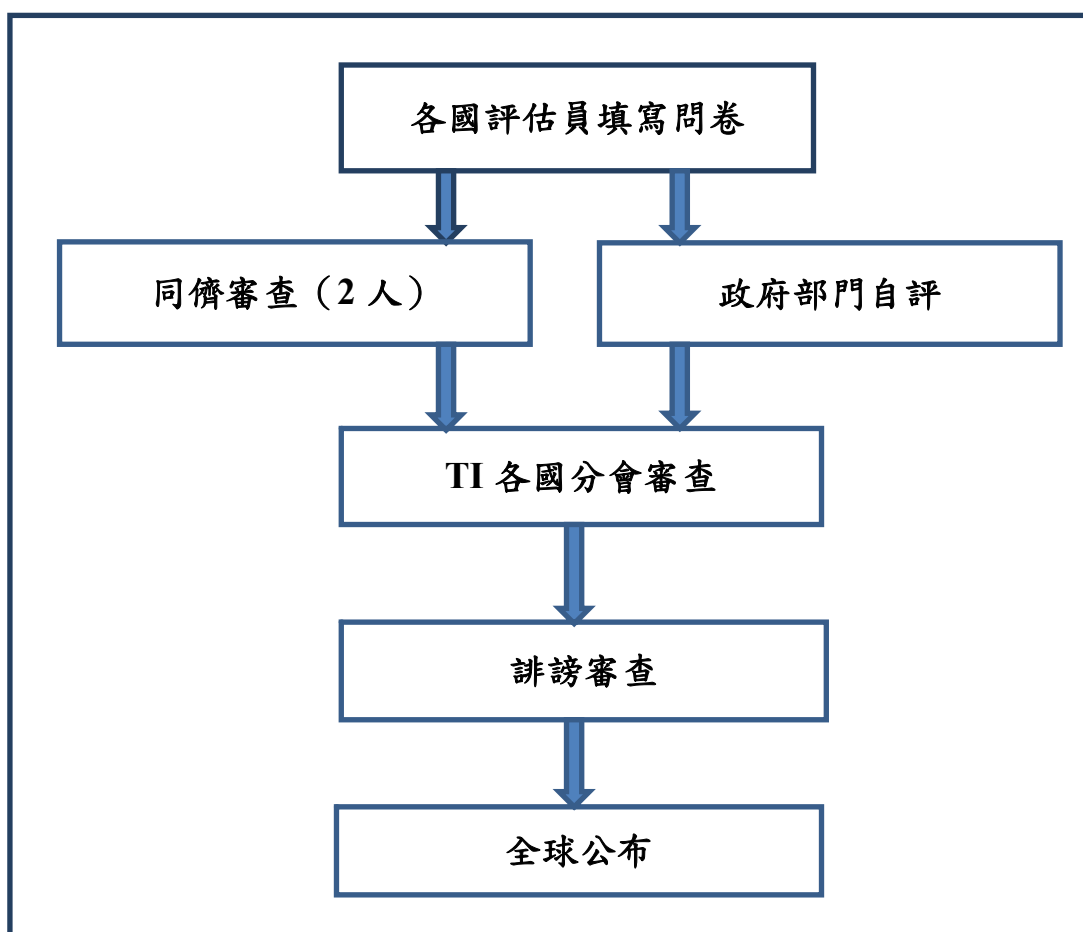


圖 3.2 「各國政府國防廉潔指數」評鑑流程

資料來源：TI-UK

參、COSO 內控架構

行政院為強化政府內部控制，協助各機關有效管理風險，落實內部稽核、資料揭露以及防弊作為，亦在 100 年 2 月引進美國反舞弊財務報告委員會發起組織（Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission），簡稱 COSO 委員會，於 1992 年所發表的內控架構。在《內部控制—整合架構》報告中，有效且良好的內部控制共有五大要素：控制環境（control environment）、風險評估（risk assessment）、控制作業（control activities）、監督（monitoring）、資訊與溝通（Information and Communication），如下圖 3.3 所示。

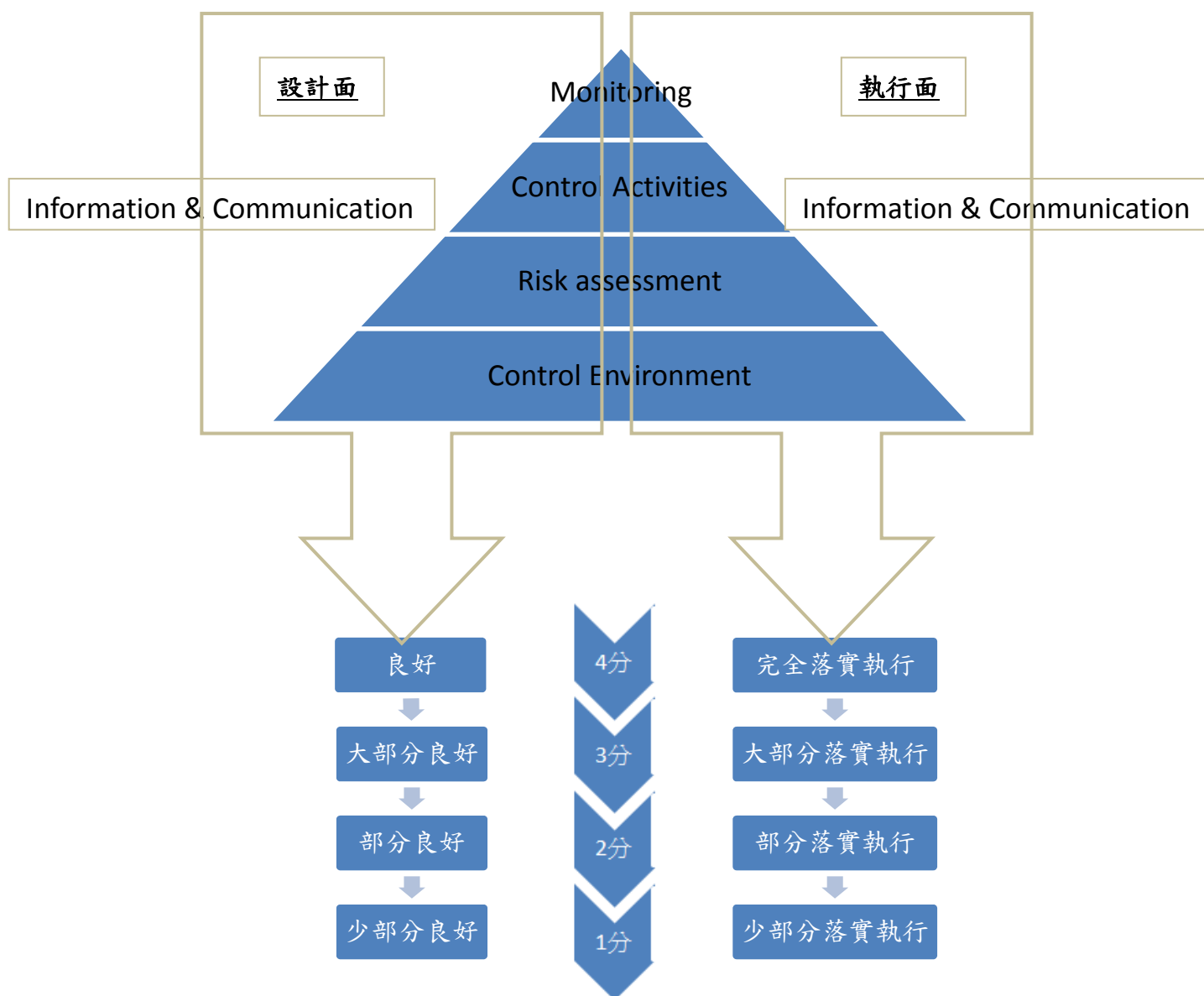


圖 3.3 政府內部控制制度整合架構

資料來源：修正自 Internal Control—Integrated Framework, COSO (1992)

控制環境是內部控制的基礎，一個良好的控制環境可能來自於首長的支持以及成員的積極態度等正面組織文化、氣候。風險評估衍生自風險管理的概念，組織中最可能影響內部控制的威脅或障礙為何？有沒有辦法清楚辨識並計算或然率？控制活動是內部控制的核心，是用以降低組織風險的管理手段，監督則是對於組織全面、持續的監控作業，以適時因應變動的內控環境。至於資訊與溝通則是貫穿內控架構的外顯環境要素，只有在完全資訊且有效溝通的狀態下，各功能別及各管理階層才得以在內控架構中發揮關鍵性作用。

行政院為確保所屬各機關能夠依法行政達成施政目標，展現廉能治理的施政決心，在上述內部控制整合架構上亦多有琢磨，按內控架構五項組成要素為主軸，在每個要素之下建立數個判斷項目，每一個判斷項目之下更設有不同的具體效標，據此客觀評判內控制度的有效性。除此之外，再將效標細分為設計面以及執行面，設計面泛指內部控制的制度建制與相關法令規範；執行面則是以實際落實的狀況作為評估標準，詳細檢視機關內控制度的完整性，如下圖 3.4 之範例所示。

依此架構所規劃之政府內部控制制度評估表，一共分為三個層級，第一個層級是控制環境、風險評估、控制作業、監督、資訊與溝通。第二個層級是影響控制環境、風險評估、控制作業、監督、資訊與溝通的判斷項目，第三個層級是影響判斷項目的具體效標。最後再依據各具體效標的制度設計完整性，與執行結果有效性，給予客觀評分。

內控制度評估表不僅促使機關內控標準化，更是政府邁向廉能治理的奠基石。然而在推動此項重大革新時，卻也有必需謹慎面對之處，政府機關有其業務別、功能別、對象別之差異，能否適用於同一檢視基準之內控評估表？以一體適用的內控評估表作為各機關內部控制的有效性評核標準，其公平性恐有受人置喙之餘地。故本研究將依前述基礎，建構適宜、無因果謬誤之機關廉政評鑑工具，並彙整國內外內控制度的優勢，建制完整、適性之廉政評鑑指標。

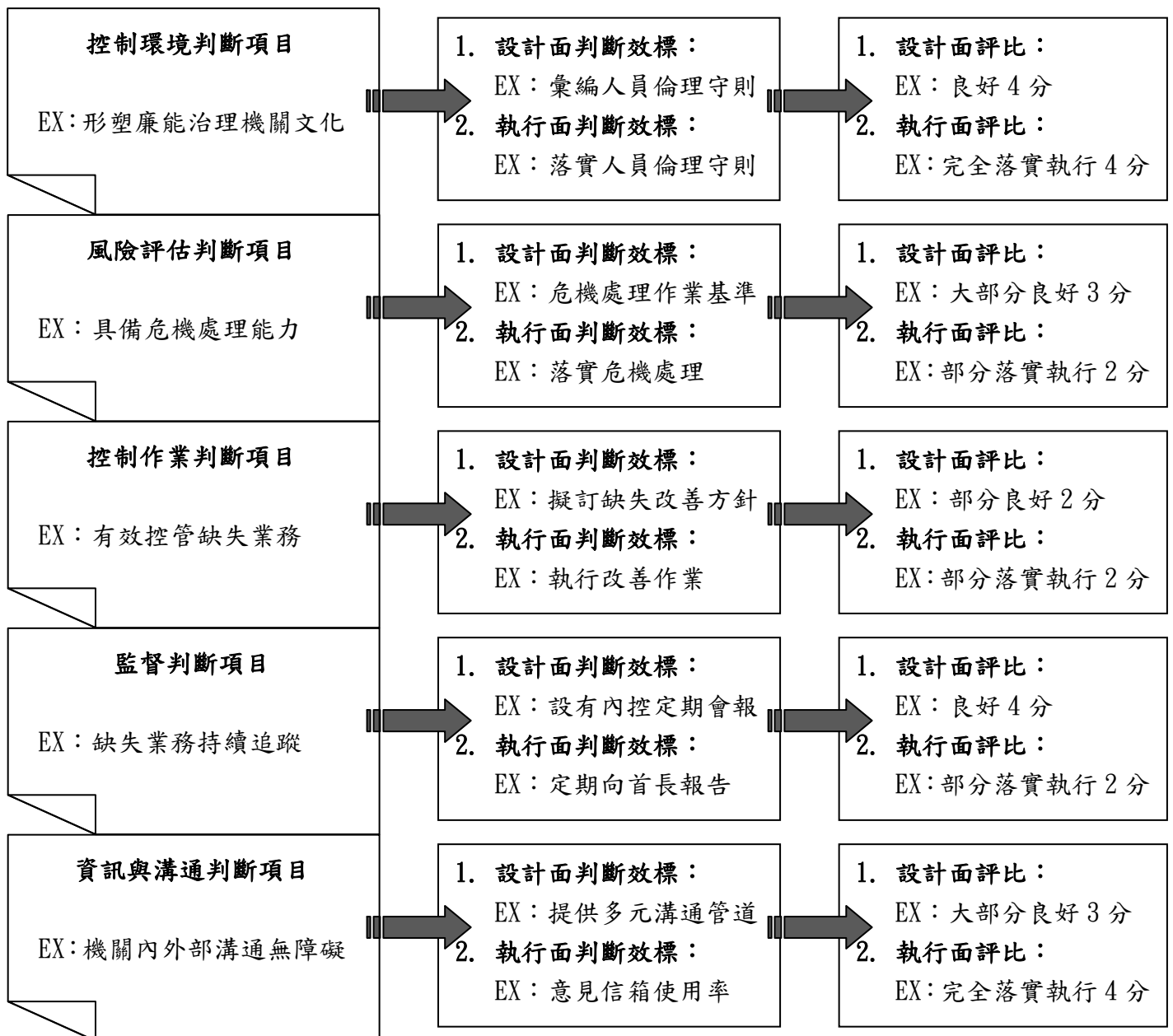


圖 3.4 政府內部控制制度評估表

資料來源：本研究自繪

再者，行政院為落實各機關自我監督機制，特別訂定政府內部控制制度評估原則，就內部控制制度設計及執行之有效性，分整體及作業兩個層級進行評估。各機關辦理內部控制制度評估應就內部控制 5 項組成要素之判斷結果，作出機關評估內部控制制度有效程度之整體結論。整體層級評估作業依「政府內部控制制度整體層級有效性判斷參考項目」辦理，其中各明細表得依業務屬性或管理需要，增減調整適用之判斷項目及細項，評估表設計範例如下表 3.2 所示。

為利各機關按內部控制 5 項組成要素逐一檢視，評估內部控制制度的有效性，表件內容共分為「評估總表」及「評估明細表」兩種格式，針對設計面「制度是否良好」與執行面「制度是否落實執行」兩方面判斷有效程度，分列為「良好、大部分良好、部分良好、少部分良好」與「完全落實執行、大部分落實執行、部分落實執行、少部分落實執行」等選項，以利後續檢討評析與規劃改善措施。

表 3.2 各機關內部控制制度自行評估原則

評估機關：○○機關

評估期間：○○年○○月○○日至○○年○○月○○日

組成要素	評估結果
一、控制環境	【範例】 ☒ 落實 ☐ 部分落實 ☐ 未落實
二、風險評估	☐ 落實 ☐ 部分落實 ☐ 未落實
三、控制作業	☐ 落實 ☐ 部分落實 ☐ 未落實
四、資訊與溝通	☐ 落實 ☐ 部分落實 ☐ 未落實
五、監督	☐ 落實 ☐ 部分落實 ☐ 未落實
備 註	【範例】 1. 本機關原任首長○○○因屆齡退休於○年○月○日離職，由新任首長○○○接任。 2. 本機關內部控制小組召集人○○○因任務需要調整職務，由新任機關副首長○○○擔任。 3. 本機關內部控制制度（第○次修正），係配合機關施政目標（組織規程調整或法令變革等），於○年○月○日修訂。 4. ……

資料來源：行政院各機關內部控制制度自行評估原則

前述設計面或執行面有效程度之衡量，各機關得自行判斷，建議之判斷標準如下表 3.3 所列，並分述如下：

1. 「良好」或「完全落實執行」：無顯著內部控制缺失；對機關目標之達成有具體成效。
2. 「大部分良好」或「大部分落實執行」：有內部控制缺失，但不甚顯著，有礙機關目標之達成，但並未達嚴重程度。
3. 「部分良好」或「部分落實執行」：有多項內部控制缺失，對多項業務有廣泛影響。
4. 「少部分良好」或「少部分落實執行」：有普遍廣泛的內部控制重大缺失，明顯嚴重影響業務運作並阻礙機關目標達成。

表 3.3 內部控制制度整體層級有效程度之判斷標準表

設計面 執行面	良好	大部分良好	部分良好	少部分良好
完全 落實執行	有效 (A)	有效 (B)	大部分有效 (C)	少部分有效 (D)
大部分 落實執行	有效 (E)	大部分有效 (F)	大部分有效 (G)	少部分有效 (H)
部分 落實執行	大部分有效 (I)	大部分有效 (J)	少部分有效 (K)	少部分有效 (L)
少部分 落實執行	少部分有效 (M)	少部分有效 (N)	少部分有效 (O)	少部分有效 (P)

資料來源：行政院內部控制推動及督導小組第 15 次委員會議資料

各機關於前開評估總表分別就 5 項要素「設計面」與「執行面」判斷有效程度，且參酌表二之判斷標準，透過兩者交集所得結論，認定機關整體內部控制制度有效性，並按下列三種結論類型於評估總表之整體結論欄內則一敘明：

1. 「有效」：認為無顯著內部控制缺失，其整體內部控制制度之設計及執行能合理確保目標之達成（如：A、B、E）。
2. 「大部分有效」：認為存有內部控制重大缺失，但未嚴重影響機關運作，其整體內部控制制度之設計及執行僅能合理確保部分目標之達成（如：C、F、G、I、J）。

3. 「少部分有效」：認為存有普遍且廣泛影響之內部控制重大缺失，且明顯嚴重影響機關運作，其整體內部控制制度之設計及執行難以合理確保目標之達成（如：D、H、K、L、M、N、O、P）。

各機關應將涉及內部控制重大缺失之案件，於評估總表及各明細表內敘明改善措施、預計完成改善時間以及追蹤改善情形。

肆、常用的評量工具

另外，近年來國內、外廣泛使用的學校或機關評鑑，其所採用的評量工具有以下七種（張紹勳，2012：219-220）：

1. 文件與文獻分析法：調閱機關相關的規章、計畫、報表、工作會議記錄等，加以分析，以瞭解工作執行情形和成效。
2. 觀察法：即實地考察，就實際觀察到的現況，有系統的記載分析，並和文件或書面資料相互印證，以瞭解實際的情況與問題。
3. 訪問法：在不妨礙行政運作的原則下，對機關相關人員以面對面訪問，較適用於個別對話及深入了解事情原委。
4. 座談會：邀集機關有關人員，就評鑑事項，相互交換意見，不必獲得結論，有時與會人員的個人意見，亦可列為評鑑的參考。
5. 問卷法：就一個或幾個相關構面，在表格上設計幾個問題，供受評者回答，可蒐集特殊資料或明瞭多數人的意向。
6. 調查表法：調查表與問卷不同，調查表較偏重事實資料的蒐集，問卷則偏重意見與態度的徵求。其次，調查表常以機關團體為對象，而問卷則以個人為對象。
7. 評量表法：評量表是將每一評鑑項目分為優劣程度不同的幾個等級，評鑑者或自評者根據所得資料之分析判斷，在適當欄內劃記，表示對該項目之評價。

上述七種方法中的評量表法又為最常被用到之方法。不管是外部專家的實地訪評或機關自我評鑑，通常會依據評量表上所列之評鑑項目一一進行檢視，並根據所得資料之分析判斷，在適當欄內劃記。相關評量表之設計，可參酌「COSO 內控架構」之評量表格式。

伍、地方政府廉政指標系統

莊文忠（2009）與莊文忠、陳俊明、洪永泰、余致力（2011）的地方政府廉政指標架構，這個指標系統係源自於余致力等人（2005）所研發的國家廉政體系指標建構，整個指標體系包括4個面向（投入、過程、產出和影響）。

經過實際操作和修正之後，應用到地方政府時發展成為上述四個面向，共計有 12 個中指標、19 個小指標，如表 3.4 所示。這個指標系統歷經多年的研發和實務運作的改進，最後成為一個可以在各縣市之間平行比較的廉政指標系統。該指標系統亦為 102 年、103 年「新北市廉能評鑑計畫」以及 102 年「法務部廉政署廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案」之評鑑架構的基礎。

表 3.4 地方政府廉政指標系統

面向	指標構面	測量指標	指標個數
I.投入	I1人力	I1.1機關政風人員比例（政風人員數/員工數）	1
	I2預算	I2.1機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算/員工數）	1
P.過程	P1採購業務	P1.1機關採購不經公告程序辦理者之限制性招標案件比例 （採購不經公告程序辦理者之限制性招標案件數/採購招標案件總數） P1.2機關採購不經公告程序辦理者之限制性招標案件總額比例 （採購不經公告程序辦理者之限制性招標案件決標總額/採購招標案件決標總額）	2
	P2防貪稽核	P2.1機關政風人員平均稽核案件數（政風業務專案稽核與清查的案件數/政風人員數）	1
	P3反貪宣導	P3.1機關員工接受廉政教育訓練平均時數（教育總時數/員工數）	1
O產出	O1申訴	O1.2機關接受有關政風案件申訴件數比例（有關政風案件申訴件數/申訴案件總數）	1
	O2舉發	O2.1機關平均每人被舉發政風案件數（機關被舉發政風案件數/機關員工總人數） O2.2民眾具名舉發政風案件比例（民眾具名舉發政風案件人數/機關被舉發案件數）	2
	O3違紀	O3.1機關平均每人因政風事件受行政懲處案件數（因政風事件受行政懲處案件數/員工數）	1
	O4違法	O4.1機關貪瀆不法案件比例（機關因貪瀆不法行為被移送檢調單位案件數/員工數） O4.2機關貪瀆不法人數比例（機關因貪瀆不法行為被移送檢調單位人數/員工數） O4.3機關申報財產不實人數比例（機關申報財產不實人數/機關應申報財產人數） O4.4機關平均每人貪污金額比例（機關員工貪污總額/員工數）	4
Y影響	Y1媒體報導	Y1.1行政管理知識網新聞資料剪輯中四大報報導有關本府各機關廉政正面報導則數 Y1.2行政管理知識網新聞資料剪輯中四大報報導有關本府各機關廉政負面報導則數	2
	Y2員工反應	Y2.1員工對機關首長重視廉政程度的評價 Y2.2員工對機關同仁清廉程度的評價	2
	Y3民意反應	Y3.2民眾對機關員工清廉程度評價	1

陸、小結-法務部廉政署 102 年機關廉政評鑑工具研究案之評鑑架構

102 年法務部廉政署的「廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案」，其評鑑架構經由深度訪談以及兩次的焦點座談之後，與各個學術界及實務界專家相互討論、交換意見，以調整新北市政府廉能評鑑計畫之評鑑效標，如下表 3.5、3.6、3.7 以及 3.8 所列。本研究將以該評鑑架構以及新北市政府廉能評鑑架構為基礎，一樣以質化研究的方式再次進行評鑑架構及效標的微調，以提高該評鑑架構及效標之適用性。

表 3.5 廉政評鑑項目一：廉政投入與努力（廉政署 102 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一，進行廉政相關作為所需資源之足夠程度，包括人員、設備和一般消耗品等。第二，機關對內部人員與外部社會大眾進行廉政訓練與宣導之頻率。第三，機關首長願意持續改善廉政作為之意願。	
最佳實務： 機關所屬之政風單位有適當比例的資源（人力、預算、設備），用以完成與廉政相關之業務。再者，大多數的機關人員皆曾參加廉政宣導與採購相關訓練課程，以提升人員廉政法規及採購業務相關知識；並對外舉辦反貪行銷活動，以宣傳廉政之重要性。另外，機關首長大力支持廉政相關業務與案件之落實，並建構機關再防貪的相關機制與作為，以防止類似弊案一再發生。同時，首長亦支持廉政人力與預算配置，並適時接受政風單位所提出之建議。	
指標構面	參考效標
1.1 客觀投入	1.1.1 機關政風人員比例（政風編制人員數／員工總數） （政風預算人員數／員工總數） 1.1.2 機關政風人員係屬廉政職系之人員比例（廉政職系人員數／機關廉政人員總數） 1.1.3 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數） 1.1.4 政風預防（專案）與查處件數／機關廉政人員總數
1.2 訓練與宣導	1.2.1 機關對內舉行廉政會報之次數 1.2.2 業務單位對內主辦廉政活動或廉政教育宣導之次數（廉政活動或廉政教育宣導之次數／業務單位當年度舉辦活動數） 1.2.3 機關人員接受廉政（含一般法制）教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數） 1.2.4 業務單位辦理採購之人員接受採購專業訓練課程之比例與時數（接受訓練課程人數／業務單位員工總數）

	(接受訓練課程總時數／業務單位員工總數) 1.2.5 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容 (附可佐證之書面資料)
1.3 首長決心與持續改善機制	1.3.1 機關廉政會報中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實 (附可佐證之書面資料) 1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況 (附可佐證之書面資料) 1.3.3 機關首長信箱接受有關政風案件，後續追蹤列管之情形 (附可佐證之書面資料) 1.3.4 舉出機關再防貪的策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實) (附可佐證之書面資料) 1.3.5 機關政風主管是否擔任考績委員 1.3.6 機關首長參與政風單位主辦活動之頻率 (機關首長參與廉政活動之次數／廉政單位主辦之活動數) 1.3.7 機關首長在支持廉政人力配置的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位之預算員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數 1.3.8 其他有助於促進廉政的具體事蹟，例如： (1)機關首長接受政風單位意見/建議，以及爭取政風業務經費之支持程度 (附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知) (2)機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數 (3)設立銅鏡專案 (廉政高風險人員之登錄)

表 3.6 廉政評鑑項目二：透明與揭露（廉政署 102 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一，機關業務公開透明之程度。第二，機關採購業務公正、透明之程度。第三，機關人員清廉程度。	
最佳實務： 機關絕大多數的業務資訊能對外公開，並且具備標準化作業程序，開放線上申請，以提升行政透明及便民程度。再者，絕大多數的採購案皆能以正當合法之流程進行，且具有爭議及特殊之採購案件比例低，採購案件合約管控得宜。另外，機關人員在公務倫理相關議題上，能誠實面對、自我管控。	
指標構面	參考效標
2.1 行政透明 註：業務項目數之計算，可參閱機關之〈分層負責明細表〉	2.1.1 機關業務項目上網公開比例(上網公開業務項目數／機關業務項目數) 2.1.2 機關業務項目上網公布業務流程比例(上網公開業務流程項目數／上網公開業務項目數) 2.1.3 機關業務項目開放線上申辦比例(開放線上申辦業務項目數／上網公開業務項目數) 2.1.4 機關業務項目開放線上查詢申辦進度比例(可開放線上查詢申辦進度之業務項目數／上網公開業務項目數) 2.1.5 機關業務具標準化作業程序比例(具標準化作業程序之業務項目數／機關業務項目數) 2.1.6 機關辦理政府資訊公開(例如，透過網路)之完善程度或運用透明化機制之相關創新事例(附可佐證之書面資料)
2.2 採購業務透明 註：可參採《機關採購綜合分析報告》	2.2.1 機關採購案件公開招標案件比例(採購案件公開招標案件數／採購案件總數) 2.2.2 機關採購案件公開招標案件總金額比例(採購案件公開招標案件決標總金額／採購案件總金額) 2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數(投標廠商總數／公開招標件數) 2.2.4 機關公開招標案件，參與投標廠商平均得標件數(公開招標件數／投標廠商總數) 2.2.5 機關公開招標案件失誤率(流標、廢標件數／公開招標件數) 2.2.6 機關採購不經公告程序辦理者之案件比例(採購不經公告程序辦理者之案件數／採購案件總數) 2.2.7 機關採購不經公告程序辦理者之總額比例(採購不經公告程序辦理者之決標總額／採購案件總額) 2.2.8 機關採購之限制性招標案件比例(限制性招標案件數／採購案件總數)

	2.2.9 機關採購之限制性招標案件總額比例(限制性招標案件決標總額／採購案件決標總額) 2.2.10 機關採購案件有其他特殊情形(如,延後開標、變更設計、追加預算、延長工期)之比例(特殊案件數／採購案件總數) 2.2.11 機關採購之中止合約、解除合約案件比例(中止、解除合約案件數／採購案件總數) 2.2.12 簡述該特殊與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況(附可佐證之書面資料)
2.3 廉政倫理	2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說之比例(件數／員工總數)(註:定義參酌「<u>行政院廉政倫理規範</u>」及「<u>行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點</u>」) 2.3.2 機關人員財產申報審議違法裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數) 2.3.3 機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數) 2.3.4 依據遊說法登錄遊說之案件人員比例(登錄件數／員工總數)

表 3.7 廉政評鑑項目三：內部課責與控制（廉政署 102 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一，機關受到民眾、廠商舉發或提出申訴之頻率。第二，機關涉及貪瀆不法之程度。第三，政風、會計內控稽核之健全程度。 最佳實務： 機關受理政風陳情案件中，經查明後相關人員有違失及受懲處的比例低。再者，有提出異議申訴與履約申訴之採購案件，後續能妥適處理。另外，幾乎沒有人員涉及貪瀆不法之情事，且政風、會計等內控單位建構相關內控機制，並能確實執行稽核課責之相關作為。	
指標構面	參考效標
3.1 陳情與申訴	3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件件數比例(政風類陳情案件數／機關人民陳情案件總數) 3.1.2 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例(政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數) 3.1.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴件數比例(廠商提出申訴或異議申訴件數／採購案件總數) 3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例(廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數) 3.1.5 採購案件廠商提出履約申訴件數比例(廠商提出履約申訴件數／採購案件總數) 3.1.6 採購案件廠商提出履約申訴成案比例(廠商提出履約申訴案件成立件數／廠商提出履約申訴案件數) 3.1.7 簡述該異議申訴與履約申訴招標案件之背景、內容、原由與後續處置情況(附可佐證之書面資料) 3.1.8 民眾透過實體信件、傳真或親赴機關具(匿)名檢舉之政風案件件數，以及後續處置情況(附可佐證之書面資料)
3.2 違法與違失	3.2.1 機關貪瀆不法案件比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數／員工總數) 3.2.2 機關貪瀆不法人數比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數／員工總數) 3.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣 3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例(廉政行政議處案件數／員工總數) 3.2.5 機關受審計部調查之異常案件數(註：可附審計部之數據資料) 3.2.6 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)

3.3 內控稽核課 責	3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形（附可佐證之書面資料） 3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形（附可佐證之書面資料） 3.3.3 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形（附可佐證之書面資料） 3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失比例（稽核發現缺失案件數／稽核案件數） 3.3.5 政風（單位）執行專案稽核及個案預警作為，節省公帑之比例（節省公帑之數額／採購案件之總額） 3.3.6 工程施工查核或督導小組查核評分之平均分數（各查核案件分數加總／查核案件數）
------------------------	--

表 3.8 廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（廉政署 102 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一，民眾對機關清廉程度之評價。第二，機關針對媒體負面報導，進行危機處理與政策行銷之頻率與作為。	
最佳實務： 民眾對機關清廉程度有良好的評價。再者，媒體對機關清廉形象有負面報導時，會採取適當的危機處理作為，並且在平時就會進行廉政議題的政策行銷，與媒體有良性互動。	
指標構面	參考效標
4.1 民意評價	4.1.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價 4.1.2 民眾（服務對象）對自辦申請業務的滿意程度
4.2 媒體報導與機關回應	4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象的負面報導頻率（清廉形象負面報導則數／媒體對機關進行採訪報導總則數） 4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料） 4.2.3 機關進行廉政議題政策行銷之比例（廉政議題行銷數／政策行銷總數） 4.2.4 機關進行廉政議題政策行銷，與媒體互動之相關作為（附可佐證之書面資料）

第四章 廉政（能）評鑑操作經驗

內政部入出國及移民署與農業委員會林務局於去（102）年，進行過廉政試評鑑；而新北市政府於今（103）年辦理第二次的廉能評鑑，其過程都相當順利。這兩年下來的操作經驗，值得參考與學習，以下針對新北市政府 103 年的廉能評鑑計畫操作過程進行說明，包括：評鑑對象、範圍與項目、評鑑前置作業、機關自我評鑑、專家訪視評鑑，以及評鑑結果。再者，簡介內政部入出國及移民署與農業委員會林務局的廉政試評鑑，然而，由於移民署與林務局的評鑑流程設計與新北市政府相似，因此只放置評鑑的結果以及後續改善建議。¹

壹、新北市政府廉能評鑑

一、評鑑對象、範圍與項目

（一）評鑑對象、範圍與資料蒐集時點

新北市政府參與廉能評鑑的受評機關對象，為有設置政風單位之一級機關及其所屬機關、單位，而未設置政風及幕僚之機關則暫不列入評鑑，受評機關共 18 個局處，包括：民政局、財政局、教育局、經濟發展局、工務局、水利局、農業局、城鄉發展局、社會局、勞工局、交通局、觀光旅遊局、警察局、衛生局、環境保護局、地政局、消防局。再者，各受評機關所蒐集的統計資料數據，其範圍包括局本部各科室與所屬機關、單位之所有數據，蒐集時間點自 101 年 1 月起至 103 年 5 月底止。各類統計數據與書面佐證資料 101 年、102 年及 103 年以分年的方式呈現，部分數據會有持續更動之情形，例如機關員工總數、非編制人員數，則以 101、102 年 12 月底及 103 年 5 月底之數據為計算標準。

（二）評鑑架構與效標

新北市政府廉能評鑑之評鑑架構分為三層，第一層為主要的評鑑面向，包

¹本章相關內容摘錄自新北市政府 103 年廉能評鑑計畫期末報告書以及法務部廉政署 102 年廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案期末報告書。

含：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應。第二層為指標構面，在廉政投入與努力面向中，分為：客觀投入、訓練與宣導、首長決心與持續改善機制等指標構面。在透明與揭露面向中，則分為：行政透明與效能、採購業務透明、廉政倫理等指標構面。在內部課責與控制面向中，分為：陳情與申訴、違法與違失、內控稽核課責等指標構面。在廉潔評價面向中，則分為：民意評價、媒體報導與機關回應等指標構面。第三層次為實際評鑑的參考效標，亦即評鑑的細部項目，主要評鑑參考效標可分為客觀效標以及主觀效標兩類，客觀效標以既有的公務統計資料為主，而主觀效標（斜體字呈現之項目），然而，以專家評鑑的精神來看，不論是客觀或主觀效標，其相關數據及資料皆需依賴或佐以評鑑委員之專業判斷而給予受評機關評價。

廉能評鑑計畫之評鑑項目、指標構面與參考效標（細項）如下表 4.1、4.2、4.3、4.4、4.5 所示，表格中正體字為客觀指標，斜體字為主觀指標，而黑粗體字的部分為效標之操作型定義。其中表 4.5 的「廉能創新作為」，為 103 年度新增之額外加分項目。

表 4.1 廉能評鑑項目一：廉政投入與努力（新北市 103 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、進行廉能相關作為所需資源之足夠程度，包括人員、設備和一般消耗品等。第二、機關對內部人員與外部社會大眾進行廉政訓練與宣導之頻率。第三、機關首長願意持續改善廉能作為之意願。	
最佳實務： 機關所屬之政風單位有適當比例的資源（人力、預算、設備），得以完成廉政相關業務。再者，多數機關人員皆曾參加廉政宣導與採購相關訓練課程，以提升人員廉政法規及採購業務相關知識；並對外舉辦反貪行銷活動，以宣傳廉政之重要性。另外，機關首長高度重視廉政相關業務與案件之落實，支持政風人力與預算配置，並適時接受政風單位所提出之建議。	
指標構面	參考效標
1.1 客觀投入 (6%)	1.1.1 機關政風人員比例（政風室人力數／員工總數） *政風室人力數：包含廉政職系人員及機關支援專辦政風業務之人員。 *員工總數：分別採用 101、102 年 12 月底及 103 年 5 月底機關實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。

	1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數） *政風業務預算：政風單位單獨編列之預算，包含其他業務單位支援之經費，不含人事費及加班費。 1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數 *預防（專案）件數：廉政署頒訂防貪業務及維護業務政策目標及自主管理工作項目。 *查處件數：廉政署頒訂肅貪、查處業務政策目標工作項目。
1.2 訓練與宣導 (6%)	1.2.1 機關舉行廉政會報之次數 1.2.2 業務單位主辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料） *廉政宣導或宣揚廉政理念：雖為業務單位主辦之活動，但有置入廉政行銷，例如，設攤辦活動、玩遊戲、發放文宣、宣導品等。 1.2.3 機關人員接受廉政教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數） *廉政教育宣導：主題與廉政議題相關為限，不拘主辦單位，可含一般法制及採購訓練課程。 1.2.4 業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例 （業務單位取得採購專業證照之人數／業務單位員工總數） *業務單位員工總數：分別採用 101、102 年 12 月底及 103 年 5 月底業務單位實際在職總人數，含約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。
1.3 首長決心與持續改善機制 (18%)	1.3.1 機關廉政會報、局務會議、晨報等各項會議中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料） 1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料） 1.3.3 市長或局長等首長信箱接受有關政風類陳情案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料） *政風類陳情案件：首長信箱受理之人民陳情案件，分案至政風單位主辦之案件。 1.3.4 機關首長在支持政風人力配置的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位之員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數 1.3.5 機關首長在接受政風單位意見/建議，以及支持爭取政風業務經費之程度（附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知） *相關資料來源可參酌推動政風業務之公文、晨報、局務會議、廉政會報之會議紀錄等

表 4.2 廉能評鑑項目二：透明與揭露（新北市 103 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、機關業務公開透明之程度。第二、機關採購業務公正、透明之程度。第三、機關人員清廉程度。	
最佳實務： 機關絕大多數的業務資訊能對外公開，並具備標準化作業程序，提供線上服務申請，以提升行政透明及便民程度。再者，絕大多數的採購案皆能以正當合法之流程進行，且具有爭議及特殊之採購案件比例低，採購案件合約管控得宜，包含適時終止或解除合約。另外，機關人員在公務倫理相關議題上，能誠實面對、自我管控。	
指標構面	參考效標
2.1 行政透明與效能 (15%)	2.1.1 機關業務項目中提供線上服務之比例（提供線上服務之業務項目數／機關業務項目數） *機關業務項目數：可參酌〈分層負責明細表〉當中，屬於政府資訊公開法第 7 條所定應主動公開之項目。 *提供線上服務之業務項目數：包括提供民眾申請書表下載、服務申辦、網路繳費、網路取件通知及網路預約等服務功能之業務項目。 2.1.2 機關提供線上服務之業務項目數 2.1.3 民眾使用線上服務之案件數 *線上服務案件數：若該線上服務項目只提供申請書表下載之單一功能，則下載次數即為案件數。若該線上服務項目在申辦流程上包含多種功能，例如，申辦→繳費→取件，則受理件數為案件數。 2.1.4 機關提供線上服務之業務項目中，開放線上查詢申辦進度之比例（提供線上服務之業務項目中，可線上查詢申辦進度之業務項目數／提供線上服務之業務項目數） 2.1.5 機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之比例（機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之業務項目數／提供線上服務之業務項目數）
2.2 採購業務透明 (15%) 註：各數據可參酌〈機關採購案一覽表〉	2.2.1 機關採購案件為公開招標之案件比例（公開招標案件數／採購案件總數） *採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 *公開招標案件數：包含公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。 2.2.2 機關採購案件為公開招標之案件總金額比例（公開招標案件決標總額／採購案件決標總額） *採購案件決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2.2.3 機關公開招標案件，平均參與投標廠商數（投標廠商總數／公開招標件數）

	2.2.4 機關公開招標案件，參與投標廠商平均得標件數（公開招標件數／投標廠商總數） 2.2.5 機關公開招標案件流標、廢標率（流標、廢標件數／公開招標案件數） 2.2.6 機關採購之限制性招標案件比例（限制性招標案件數／採購案件總數） * 限制性招標案件數：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。 * 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2.2.7 機關採購之限制性招標案件總額比例（限制性招標案件決標總額／採購案件決標總額） * 限制性招標案件決標總額：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。 * 採購案件決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2.2.8 機關採購案件遇有延後開標、變更設計、追加預算、延長履約期限等情形，請簡述該採購案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）註：工程屬性機關就變更設計得依變更理由分類概述。 2.2.9 機關採購之終止契約、解除契約案件比例（終止、解除合約案件數／採購案件總數） 2.2.10 簡述該終止與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）
2.3 廉政倫理 (5%)	2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例（件數／員工總數） (註：定義參酌「新北市政府員工廉政倫理規範」) 2.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例（件數／員工總數） (註：定義參酌「新北市政府員工廉政倫理規範」) 2.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例（件數／員工總數） (註：定義參酌「新北市政府員工廉政倫理規範」) 2.3.4 機關人員向政風單位登錄其他廉政倫理規範事項之比例（件數／員工總數）(註：定義參酌「新北市政府員工廉政倫理規範」)

表 4.3 廉能評鑑項目三：內部課責與控制（新北市 103 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、機關受到民眾、廠商舉發或提出申訴之頻率。第二、機關涉及貪瀆不法之程度。第三、政風、會計內控稽核之健全程度。	
最佳實務： 機關受理政風陳情案件中，經查明後相關人員有違失及受懲處的比例低。再者，採購案件遇有廠商提出申訴或異議或履約爭議者，後續能妥適處理。此外，內部人員幾乎無涉及貪瀆不法之情事，且政風、會計等單位均建構相關內控機制，並能確實執行稽核課責之相關作為。	
指標構面	參考效標
3.1 陳情與申訴 (7%)	3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類案件之件數比例（政風類陳情案件數／機關人民陳情案件總數） *政風類陳情案件：政風單位主辦之陳情(檢舉)案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。 *機關人民陳情案件總數：為各類人民陳情(檢舉)案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。 3.1.2 機關政風類陳情案件，經查明後相關人員確有違失或不法之案件件數比例（政風類陳情案件相關人員有違失或不法之案件件數／機關政風類陳情案件數） 3.1.3 針對確有違失或不法之陳情案件，其後續處置情況（附可佐證之書面資料） 3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議成案比例（廠商提出申訴或異議案件成立件數／採購案件總數） *採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。 3.1.5 採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例（廠商提出履約爭議調解案件成立件數／採購案件總數） 3.1.6 簡述該申訴或異議或履約爭議調解招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）
3.2 違法與違失 (7%) 註：員工在他機關涉案，但現已調至受評機關者，不列	3.2.1 機關貪瀆不法案件比例（機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數／員工總數） *員工總數：分別採用 101、102 年 12 月底及 103 年 5 月底機關實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 3.2.2 機關貪瀆不法人數比例（機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數／員工總數） *員工總數：分別採用 101、102 年 12 月底及 103 年 5 月底機關實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不

入計算。	含派遣人員及替代役。 3.2.3 機關貪瀆不法案件涉案之層級分布與態樣 *層級分布：可分成主管及非主管涉案人數。 *不法態樣：參酌貪污治罪條例以<u>違背職務收賄</u>、<u>不違背職務收賄</u>、<u>圖利</u>、<u>侵占財物及其他</u>等五類進行分類(以被檢察機關起訴之貪瀆不法案件為限)。 3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例(政風行政議處案件數／員工總數) *行政議處：除公務人員考績法所訂獎懲外，尚包括一般書面警告或口頭告誡或調職等處分。 3.2.5 機關受審計單位調查之異常案件數 *異常案件：指審計單位在調查報告中，指出有爭議、疑義、失當、違常、違法之案件。 3.2.6 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，並簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)
3.3 內控稽核課責 (16%)	3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.3 機關執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形(附可佐證之書面資料) 3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失之態樣，及後續改善之相關作為(附可佐證之書面資料) 3.3.5 政風單位執行專案清查、專案稽核及預警作為(101、102 年為業務興革建議)，達成政風關鍵績效指標(KPI)成效案件之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.6 工程施工查核或督導小組(包括中央、市府及機關層級)查核評分之平均分數(各查核案件分數加總／查核案件數) 3.3.7 工程施工查核或督導小組(包括中央、市府及機關層級)查核有缺失之態樣，及後續改善相關作為(附可佐證之書面資料)

表 4.4 廉能評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（新北市 103 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、民眾對機關清廉程度之評價。第二、機關針對媒體負面報導，進行危機處理與政策行銷之頻率與作為。	
最佳實務： 民眾對機關清廉程度有良好的評價。再者，媒體對機關清廉形象有負面報導時，即採取適當的危機處理作為；能適時進行廉政議題之新聞揭露，與媒體有良性互動。	
指標構面	參考效標
4.1 民意評價 (2%)	4.1.1 民眾對機關員工清廉度評價 (註：參考政風處 100 年之調查數據，亦可提供自行調查之數據) 4.1.2 民眾自辦申請業務的滿意程度 (註：參考研考會調查之數據，亦可提供自行調查之數據)
4.2 媒體報導 與機關回 應 (3%)	4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象有負面報導之案件數 *清廉形象負面報導：指涉及貪瀆不法以及品德修養不佳之報導。 *平面媒體：建議可搜尋蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報。 *電子媒體：建議可搜尋民視、TVBS、三立、東森、中天（收視率前五大）等新聞網站。 4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料） 4.2.3 機關進行廉政議題新聞揭露之案件數 *新聞揭露：由政風機構主動或協調發佈並刊登於全國版報章雜誌、電視、全國性綜合媒體之地方版、區域性發行之報章媒體、廣播、區域性電視頻道或其餘媒體披露管道。

表 4.5 廉能評鑑項目五：廉能創新作為（新北市 103 年版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：機關在「廉政投入與努力」、「透明與揭露」、「內部課責與控制」、「廉潔評價與機關回應」等項目上的廉能創新作為。	
最佳實務： 機關所屬之業務及幕僚單位，在「廉政投入與努力」、「透明與揭露」、「內部課責與控制」、「廉潔評價與機關回應」等項目上，具有獨特的創新作為、課程、機制、政策或活動，可提升機關本身之<u>廉潔程度</u>及<u>行政效能</u>，並可做為其他機關標竿學習的參考依據。	
指標構面	參考效標
5.1 廉能創新作為	5.1.1 參考機關特性以及當前所面對的挑戰，舉出機關在「廉政投入與努力」、「透明與揭露」、「內部課責與控制」、「廉潔評價與機關回應」等項目上之創新作為，例如：運用或導入透明化機制、政策行銷媒體互動、業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育訓練、職務調整、制度與程序的修正、興利革新建議之落實等面向（附可佐證之書面資料）

二、評鑑前置作業

新北市政府廉能評鑑計畫在前置作業階段應完成之工作項目，包括：辦理評鑑工作說明會、聘任評鑑委員以及辦理評鑑委員培訓工作坊。評鑑工作說明會與會人員，包括，政風處主管與本案承辦科人員、台灣透明組織協會執行長與本案工作人員，以及 18 個受評機關之政風室人員。以下針對各項工作辦理情況進行說明。

（一）辦理評鑑工作說明會

1. 評鑑工作說明會之議程

評鑑工作說明會在 103 年 5 月 28 日（星期三）14 時，於新北市政府 1222 會議室召開。向受評機關討論、說明與溝通討論評鑑相關事項，包括，評鑑目的、時程、流程、評鑑項目以及所需備妥之資料文件。並且由各機關代表進行抽籤決定受評順序。說明會議程表如下表 4.6：

表 4.6 新北市 103 年評鑑工作說明會之議程表

新北市政府 103 年廉能評鑑計畫說明會 議程表		
時間	議程	主講人
13:50~	報到	
14:00~14:05 (5 分鐘)	主席致詞	政風處
14:05~14:35 (30 分鐘)	廉能評鑑計畫說明	台灣透明組織協會
14:35~15:15 (40 分鐘)	綜合討論	政風處、 台灣透明組織協會
15:15~15:30 (15 分鐘)	評鑑次序抽籤 (請各機關派員參與)	政風處
15:30~	散會 (合計：90 分鐘)	
備註：一、時間：103 年 5 月 28 日 (星期三) 14 時 00 分 二、地點：新北市政府行政大樓 1222 會議室		

2. 評鑑工作說明會綜合討論之相關問答

評鑑說明會在綜合討論時段，各受評機關與會人員提出各項與評鑑相關之問題與建議，並由政風處主管和執行長回應，各機關所提問題與回應，如下表 4.7 所示：

表 4.7 新北市 103 年評鑑工作說明會之提問與回應表

提問或建議	政風處和計畫主持人之回應
1. 「效標 1.3.1 機關廉政會報中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實。」建議增加局務、晨報、科務等各項會議。	參酌修改之建議，進行效標之調整。
2. 建議 2.2 採購業務透明之各效標數據，可參考〈機關採購案一覽表〉	參酌該項建議，請受評機關參考相關文件。
3. 建議公開招標案件，可包含公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。	參酌修改之建議，進行操作型定義之調整。
4. 採購案件廠商之定義，建議修改為：得標 10 萬元以上之採購案件廠商。	參酌修改之建議，進行操作型定義之調整。
5. 3.2 違法與違失各項效標數據之計算，建議應加註：員工在他機關涉案，但現已調至受評機關者，不列入計算。	參酌該項建議，請受評機關配合辦理。
6. 效標 3.3.5 建議修改為：「政風單位執行專案清查、專案稽核及預警作為(101、102 年為業務興革建議)，達成政風關鍵績效指標 (KPI) 成效案件之情形。」	參酌修改之建議，進行效標之調整。
7. 效標 4.2.1 建議修改為：「媒體(包括電子及平面)對機關清廉形象有負面報導之案件數。」	參酌修改之建議，進行效標之調整。

3.評鑑工作說明會之活動照片



圖 4.1 新北市 103 年評鑑工作說明會活動照片（一）



圖 4.2 新北市 103 年評鑑工作說明會活動照片（二）

(二) 辦理評鑑委員培訓工作坊

1.聘任評鑑委員

新北市廉能評鑑計畫，在外部評鑑委員聘任部分，其聘任資格為，具備教育部立案之國內大學院校或教育部認可之國外大學博士學位，並曾經擔任過中央或地方政府廉政會報之廉政委員，或者在廉政專業領域已從事多年實務或研究，對廉政領域之事務及相關知識有深入了解者。評鑑計畫共計訪評 18 個局處，每一局處皆有 3 位評鑑委員，共聘任 10 位評鑑委員，如表 4.8 所示。

表 4.8 新北市 103 年評鑑委員名單列表

	評鑑委員	系所職稱
一、	施能傑	政治大學 公共行政學系教授 台灣透明組織顧問
二、	邱志淳	世新大學 行政管理學系教授 台灣透明組織理事
三、	陳敦源	政治大學 公共行政學系教授兼系主任 台灣透明組織常務監事
四、	葉一璋	世新大學 行政管理學系副教授兼主任秘書 台灣透明組織執行長
五、	陳俊明	世新大學 行政管理學系副教授 台灣透明組織理事 國際廉能治理碩士在職學位學程主任
六、	蔡秀涓	東吳大學 政治學系副教授 台灣透明組織監事
七、	莊文忠	世新大學 行政管理學系副教授兼系主任 台灣透明組織研究員
八、	胡龍騰	台北大學 行政暨政策學系副教授

	評鑑委員	系所職稱
		台灣透明組織理事
九、	方凱弘	世新大學 行政管理學系助理教授 台灣透明組織研究員
十、	廖興中	世新大學 行政管理學系助理教授 台灣透明組織副執行長

2. 評鑑委員培訓工作坊之議程

新北市政府廉能評鑑計畫之評鑑委員培訓工作坊在 103 年 7 月 2 日（星期三）13 時 30 分於世新大學管理學院 M611 會議室，舉辦評鑑委員培訓工作坊，相關課程內容如下，而工作坊議程如下表 4.9 所列：

1. 廉能評鑑計畫宗旨、目的及對象之介紹
2. 廉能評鑑計畫之介紹
3. 廉能評鑑項目及評分標準之解說與討論
4. 評鑑倫理、公平公正理念之宣達
5. 簽署利益迴避同意書
6. 分配並確認各評鑑委員訪評之機關與時間
7. 各評鑑委員之各類評鑑經驗分享與意見交換

再者，關於評鑑委員之倫理準則與利益迴避問題，為確保本次廉能評鑑之公信力，並且有一公正、公開、客觀的評核機制，特列出評鑑倫理準則與利益迴避項目，以供評鑑委員遵守與檢視。評鑑倫理準則如下：

1. 為維持機關廉能評鑑之公正客觀，不得對外公布評鑑行程、委員名單及評鑑成績等相關資料。
2. 不預設立場，公正客觀進行評鑑，並給予受評機關適當之改善建議。
3. 評鑑期間，不得接受受評機關之招待、贈禮與關說。
4. 實地評鑑時，應確實依據評量項目與評量原則評估受評機關之成績，以符評鑑之一致性。

表 4.9 新北市 103 年評鑑委員培訓工作坊之議程表

時間	活動內容
13:20-13:30	報到
13:30-13:40	開幕致詞 葉一璋（台灣透明組織執行長、 新北市政府 103 年機關廉能評鑑計畫主持人）
13:40-14:40	課程一：廉能評鑑計畫之簡介 課程內容： 1. 介紹廉能評鑑計畫內容及流程 2. 說明實地評鑑項目及評分標準 3. 宣達評鑑倫理理念及簽署利益迴避同意書 4. 分配並確認各評鑑委員訪評之機關與時間
14:40-15:00	Coffee Break
15:00-16:00	課程二：評鑑工作之經驗分享座談會 主持人：葉一璋執行長
16:00-16:30	評鑑時程安排與協調
備註：一、時間：103 年 7 月 2 日（星期三）13 時 30 分至 16 時 30 分 二、地點：世新大學管理學院 M611 會議室	

在利益迴避之部分，評鑑委員若曾出現下列任一類之利益關係者，則不得擔任該機關之外部評鑑委員，工作坊當日讓所有參與評鑑之專家委員皆簽署之，其利益迴避項目如下：

1. 過去三年曾在受評機關擔任專任或兼任職務。
2. 配偶或直系三親等為受評機關內之職員。
3. 現任受評機關有給或無給職之職務，例如：諮詢委員、顧問。
4. 過去三年內與受評機關有任何形式之商業利益往來，例如：得標廠商。

3.評鑑委員培訓工作坊之活動照片



圖 4.3 評鑑委員培訓工作坊活動照片（一）



圖 4.4 評鑑委員培訓工作坊活動照片（二）

三、機關自我評鑑

(一) 組織自我評鑑小組

各受評機關之自評小組，由各機關主官與各科室主管，包括：機關首長、業務科長、政風、會計、人事等主管及內部成員組成，並建議由主任秘書層級以上之長官擔任小組召集人，以利於順利推動自我評鑑各相關工作項目。再者，依據預先所設定好的評鑑項目及指/效標內涵，蒐集各類書面或統計資料，自我檢核機關廉能運作機制與其成效。也可以邀請專家學者蒞臨指導，提供自評活動上與廉政作為上之相關建議。

機關在自我評鑑的過程中，會經過系統化的蒐集與分析相關資料，以循證導向（evidence-based）的方式提出機關改進方案，並可持續檢討及改進評鑑項目及指標內涵，是否與所欲達到的廉政績效目標一致。而各受評機關之自評報告於 103 年 7 月下旬送至市府政風處，作為外部專家進一步進行實地訪視評鑑之依據。

(二) 自我評鑑報告格式及內容範例

自我評鑑報告內容，應就廉能評鑑項目所列舉之指標構面與參考效標，蒐集備妥相關書面佐證資料及公務統計數據，據此逐項檢視並說明機關在各項目的實際情形與相關作為；所使用到的公務統計數據請註明其來源出處。再者，機關在各評鑑項目上如有創新作為，亦可將相關事蹟、活動、方案或政策簡述於自評報告中的評鑑項目五：廉能創新作為，但仍需備妥可佐證之資料。

相關書面佐證資料，請依據評鑑項目：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應、廉能創新作為等五大項目，按順序進行編號、彙編成冊並自行保存，待專家實地訪視評鑑時，再陳列於受評機關之簡報會議室，提供外部評鑑委員進一步審閱書面實質內容。

最後，利用「自我評鑑報告書參考範例」，針對各參考效標逐一撰寫自評報告之內容，格式建議採用 14 號標楷字體、固定行高 25 點。上述相關書面佐證資料、公務統計資料以及機關自我評鑑報告內容，將作為專家訪視評鑑之基礎。

四、專家訪視評鑑

新北市政府廉能評鑑計畫於 103 年 8 月 4 日開始為期四週之專家實地訪視評鑑，專家評鑑小組以三人為一組，分別至 18 個受評機關進行半日之訪視與評鑑，共計 18 場次，包含上午場（9：00 - 12：30）以及下午場（13：50 - 17：20）。以下針對評分方式以及評鑑流程進行說明。

（一）評分方式

廉能評鑑計畫旨在協助各受評機關進行廉政相關作為之品質改善，對評鑑結果認定之標準，係由評鑑委員根據受評機關在「自我評鑑」及「訪視評鑑」之實際表現。機關自我評鑑占總成績之 60%，而實地訪視評鑑則占 40%。評分方式與評鑑結果之認可情況，說明如下：

1.機關自我評鑑（60%）

受評機關進行自我評鑑並產出自評報告之後，評鑑委員檢閱自我評鑑報告時，並參考下表 4.10 各指標構面的評核權重大小，在評核上做出不同比重之考量，並使用「機關自我評鑑評核表」以及「機關自我評鑑計分表」進行評分。另外，此次評鑑亦新增評鑑項目伍：廉能創新作為，以不影響原評鑑項目的評核權重為原則，進行額外加分的評鑑項目。

2.實地訪視評鑑（40%）

評鑑委員進行實地訪視評鑑時，將依據各評鑑項目的評核權重大小，而有不同的比重考量；各評核重點的評核權重，如下表 4.11 所示。其次，將依照評核表之評分結果與評核權重值，計算出各項評核重點的得分情況；再來，加總各評核重點之得分，得出專家訪視評鑑成績。最後將機關自我評鑑之加權成績乘上 60%，而實地訪視評鑑之加權成績則乘以 40%，再將兩者分數相加，即得出各受評機關的加權總成績。

表 4.10 新北市 103 年機關自我評鑑之指標構面評核權重

評鑑項目	指標構面	評核權重
壹、廉政投入與努力 (30%)	1.1 客觀投入	6%
	1.2 訓練與宣導	6%
	1.3 首長決心與持續改善機制	18%
貳、透明與揭露 (35%)	2.1 行政透明	15%
	2.2 採購業務透明	15%
	2.3 廉政倫理	5%
參、內部課責與控制 (30%)	3.1 陳情與申訴	7%
	3.2 違法與違失	7%
	3.3 內控稽核課責	16%
肆、廉潔評價與機關回應 (5%)	4.1 民意評價	2%
	4.2 媒體報導與機關回應	3%
伍、廉能創新作為 (額外加 10%)	5.1 廉能創新作為	外加 10%

表 4.11 新北市 103 年實地訪視評鑑之評核項目及權重

評鑑項目	評核重點	評核權重
壹、廉政投入與努力 (30%)	1.1 書面佐證資料之系統性與完整性	4%
	1.2 委員對自評報告中的疑問或問題，能藉由晤談得到釐清之程度	6%
	1.3 對委員所提出的待釐清問題，機關回應說明之完整性及釐清程度	6%
	1.4 團隊合作精神的展現(含各階段時程之掌控)	14%
貳、透明與揭露 (35%)	2.1 書面佐證資料之系統性與完整性	10%
	2.2 委員對自評報告中的疑問或問題，能藉由晤談得到釐清之程度	15%
	2.3 對委員所提出的待釐清問題，機關回應說明之完整性及釐清程度	10%
參、內部課責與控制 (30%)	3.1 書面佐證資料之系統性與完整性	15%
	3.2 委員對自評報告中的疑問或問題，能藉由晤談得到釐清之程度	7%
	3.3 對委員所提出的待釐清問題，機關回應說明之完整性及釐清程度	8%

肆、廉潔評價與機關 回應 (5%)	4.1 書面佐證資料之系統性與完整性	2%
	4.2 委員對自評報告中的疑問或問題，能藉由晤談得到釐清之程度	2%
	4.3 對委員所提出的待釐清問題，機關回應說明之完整性及釐清程度	1%

3.評鑑結果之認可情況

本次廉能評鑑結果採取認可制(燈號)精神，評鑑結果將分為三種認可情況：

1. 「**通過**」：總分在 80 分以上者認定為**通過**。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，送政風處備查。
2. 「**待觀察**」：總分介於 70 至 79 分者認定為**待觀察**。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，並由政風處進行後續追蹤輔導。
3. 「**未通過**」：總分在 69 分以下者認定為**未通過**。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，由政風處進行後續追蹤輔導，一定期間後再次提出自評報告，重新進行評鑑。

(二) 訪評評鑑流程

新北市政府廉能評鑑計畫之機關實地訪評時間每場次設定為 3.5 小時，評鑑委員訪視的工作項目，包含：聽取受評機關之簡報、進行書面資料檢閱、機關員工個別晤談、提出待釐清問題、聽取受評機關之口頭說明、進行評分與提出改善建議、與機關代表一同簽署完成訪評。詳細內容分述如下：

受評機關依據自評報告內容，進行 20 分鐘的簡報，其簡報大綱的內容則包括以下之項目：

1. 機關簡介：歷史沿革、組織架構、業務簡介、員額規模等。
2. 自我評鑑小組之組成：說明分工架構、辦理自評過程之相關作為。
3. 說明各評鑑項目：現況描述、問題困境、待改進之缺失等。
4. 結論：提出改善策略及具體措施。

再者，評鑑委員檢閱受評機關所準備的書面資料，並且針對資料的內容或機關現況進行抽樣晤談，以確保資料的正確性，並藉此進一步了解內部人員之想法。接續著，各委員針對自評小組提出一些「待釐清問題」，並由機關進行口頭回應。

第三，自評小組口頭說明完之後即可離席，並由評鑑委員填寫「專家訪視評鑑計分表」及「機關廉能評鑑總分表」，撰寫實地訪評報告，並對受評機關提出具體改善建議。最後，由評鑑小組召集人與機關首長或其指派人員一同簽署「訪評完成簽署書」後，並現場彌封相關成績表，以完成實地訪評。機關實地訪視評鑑之流程如下表 4.12 所示。

進行實地訪視評鑑當日，受評機關配合支援與相關辦理事項，如下所列：

1. 準備簡易茶水。
2. 準備簡報會議室及投影設備。
3. 提供機關人員名單或清冊，以供評鑑委員進行抽樣晤談。在機關本部外的所屬機關或單位，在實地訪評當天盡可能派代表至機關本部參與評鑑，並利於晤談之進行。
4. 安排三處獨立晤談場地。
5. 機關自我評鑑小組成員需全程參與實地訪視評鑑活動。

表 4.12 新北市 103 年機關實地訪視評鑑流程表

時間	地點	程序	內容
8:40~9:00 (13:30~13:50)		會前準備	開會前請先準備員工名冊給各委員（3份）
9:00~9:10 (13:50~14:00) 10 分鐘	會議室	相互介紹 受評機關首長致詞	1. 由政風室主任擔任司儀，台灣透明組織人員適時補充說明 2. 先由主席（機關首長）開場介紹參與會議成員（5 分鐘） 3. 再由評鑑委員召集人介紹各評鑑委員與評鑑目的（5 分鐘）
9:10~9:30 (14:00~14:20) 20 分鐘	會議室	受評機關簡報	

時間	地點	程序	內容
9:30~9:40 (14:20~14:30) 10 分鐘	會議室	抽選及聯繫晤談對象	1. 請各處室同仁先離席，於「待釐清問題」階段，再回到會議室。 2. 協助聯繫晤談對象之政風室及機關人員留下。 3. 評鑑委員從員工名冊中抽選晤談對象，包括政風主管、單位主管(抽樣)與單位員工(抽樣)，請政風室通知該晤談對象。
9:40~10:10 (14:30~15:00) 30 分鐘	會議室	評鑑委員進行書面資料檢閱	檢閱期間，政風室人員可留下，初步回應評鑑委員之提問。
10:10~10:55 (15:00~15:45) 45 分鐘	晤談場地	個別晤談：分為 3 組一對一晤談，共計晤談 9 人次	1. 每位委員各晤談 3 位人員，包括政風主管、單位主管與單位員工。 2. 晤談時間：15 分鐘/人，每 12 分鐘助理敲門提醒將換下一位晤談人員。
10:55~11:05 (15:45~15:55) 10 分鐘		中場休息	
11:05~11:30 (15:55~16:20) 25 分鐘	會議室	「待釐清問題」：評鑑委員提問	1. 由 3 位委員提出問題，每位委員 8 分鐘，採統問統答方式。再請各單位主管回應。 2. 請委員針對評鑑效標提出待釐清問題，並針對疑問之處，可直接指定相關單位回應。
11:30~12:00 (16:20~16:50) 30 分鐘	會議室	受評機關針對「待釐清問題」，進行第一輪的口頭說明	1. 受評機關當天無法口頭回應之效標項目，得 3 日內補足書面資料及書面回應(電子檔)，送至政風處轉交委員。 2. 委員事後可檢閱機關補充之書面資料及回應，得調整「實地訪視評鑑」之成績。 3. 經評鑑委員同意，得延長口頭說明之時間，進行第二、三輪說明。
12:00~12:30 (16:50~17:20) 30 分鐘	會議室	1. 評鑑委員撰寫實地訪評報告，完成「專家訪視評鑑計分表」，並提出具體改善建議，簽名彌封。 2. 機關首長或其代表簽署「訪評完成簽署書」。	1. 請各處室同仁全體離席，由委員撰寫實地訪評報告。 2. 訪評報告完成，邀請機關代表簽署「訪評完成簽署書」，並合影為證。 3. 機關代表僅確認計分表放入資料袋內(不檢視評分報告內容)，並彌封之程序。

(三) 訪視評鑑活動剪影



圖 4.5 新北市政府消防局訪視評鑑活動照片



圖 4.6 新北市政府財政局訪視評鑑活動照片



圖 4.7 新北市政府教育局訪視評鑑活動照片



圖 4.8 新北市政府水利局訪視評鑑活動照片

五、評鑑結果

（一）評鑑結果

此次廉能評鑑總成績採「機關自我評鑑」占 60%、「實地訪視評鑑」占 40%，最後評鑑結果，18 個受評機關皆獲致「通過」，且與去（102）年度比較多有進步（詳見下節）。然而各機關在廉能相關作為上皆有再精進之空間，另外表現較為優秀的受評機關中，邀請消防局、環保局、衛生局及財政局的政風主管參與 10 月 20 日新北市政府政風處所舉辦的「廉能評鑑與治理效能」研討會，並擔任報告人進行各評鑑項目的經驗分享與交流。藉此，讓府內外各機關有相互交流學習的機會。評鑑結果如下表 4.13 所示。

表 4.13 新北市 103 年各受評機關評鑑結果

序號	機關	評鑑結果
1	衛生局	通過
2	農業局	通過
3	消防局	通過
4	地政局	通過
5	經濟發展局	通過
6	交通局	通過
7	財政局	通過
8	工務局	通過
9	勞工局	通過
10	社會局	通過
11	警察局	通過
12	環境保護局	通過
13	文化局	通過
14	城鄉發展局	通過
15	民政局	通過
16	教育局	通過
17	觀光旅遊局	通過
18	水利局	通過

註：本表依據受評順序排序。

(二) 跨年度比較

1. 評鑑方法與過程比較

去年(102年)與本年度(103年)評鑑方法與過程的差異主要係評分方式的調整。去年評分方式主要係由評鑑委員根據受評機關在各評鑑項目之整體實際表現，綜合機關自我評鑑報告與實地訪評結果對各項評鑑效標進行評價，因此，僅有一份「專家訪視評鑑」成績。而本年度基於為增進評鑑之公平性，並使機關自我評鑑與實地訪視評鑑成績得以區分，因此，將評鑑結果區分兩大部分，「機關自我評鑑」占總成績之60%、「實地訪視評鑑」則占40%，並且根據評鑑委員實際給予各受評機關在「自我評鑑」及「訪視評鑑」之成績進行加權後，再相加總合併計算為評鑑總成績。

此外，本年度在「機關自我評鑑」亦新增評鑑項目「伍：廉能創新作為」，以不影響原評鑑項目的評核權重為原則，進行額外加分的評鑑項目(額外加10%)。因此，總評鑑成績總分為106分(廉能創新作為占評鑑總成績的6%)，去年總分則為100分。

2. 評鑑結果比較

去(102)年有16個機關成績在80分以上獲致「通過」之結果，本年度進步至18個受評機關全獲致「通過」。評鑑結果跨年度比較如下表4.14所示。

表 4.14 評鑑結果跨年度比較

年度		102 年	103 年
序號	機關	評鑑結果	評鑑結果
1	衛生局	通過	通過
2	農業局	待觀察	通過
3	消防局	通過	通過
4	地政局	通過	通過
5	經濟發展局	通過	通過
6	交通局	通過	通過

7	財政局	通過	通過
8	工務局	通過	通過
9	勞工局	通過	通過
10	社會局	通過	通過
11	警察局	通過	通過
12	環境保護局	通過	通過
13	文化局	通過	通過
14	城鄉發展局	通過	通過
15	民政局	通過	通過
16	教育局	通過	通過
17	觀光旅遊局	通過	通過
18	水利局	待觀察	通過

註：依機關受評順序排列。

（三）研究發現與改善建議

1.辦理廉能評鑑活動後之評論與發現

- （1）新北市政府廉能評鑑計畫自 101 年開始籌備規劃，102 年開始實施，為全國各政府機關中，第一次在廉政主題上嘗試使用機關自我評鑑以及外部專家評鑑方法，檢核各機關之廉能相關作為。今（103）年為了與前一年度進行比較，於是執行第二次的廉能評鑑。今年參酌去年期末報告之改善建議，將評鑑的操作細節加以系統化、標準化，例如，界定評鑑效標之操作型定義，以及設計自評報告之統一格式，促使廉能評鑑的執行過程更加順暢，並提升評鑑結果的信效度。
- （2）各受評鑑之機關更加重視評鑑，包括機關首長更加重視廉政，表現在有些機關首長親自督導整體自我評鑑之完成。再者，機關相關廉政作為更加充實，例如有些受評機關在自評報告中呈現出，針對去（102）年評鑑委員所提的改善建議，有研擬出改善方案，並加以陳述落實之情況。事實上，評鑑委員與受評機關一來一往的互動過程，已強化機關風險評估及控管之能力。

- (3) 透過廉能評鑑再次實踐「廉能教育」之目的。藉由廉能評鑑，各業務、幕僚與政風單位齊心協力完成評鑑工作，可讓更多同仁了解政風業務、了解廉能對於機關業務能夠順利推動之相關性與重要性，並且進一步讓同仁知道，面對現今瞬息萬變且複雜的行政環境，政風實為協助完成業務的好夥伴。
- (4) 引進外部監督力量，是現今政府提升組織廉潔與效能的重要方法。因此，透過外部專家進行機關內部訪視，以達到機關「透明」、「揭露」之目的，進而促使機關之廉能作為可再跨出一大步。
- (5) 廉潔為公部門運作的普世價值，不應只有政風單位重視，也不應只檢視政風單位的廉政工作績效。當業務單位也會被課予廉潔之責任時，當機關因為貪瀆應該被究責的是機關全體而不是只有政風單位之時，「清廉」將是機關中所有單位共同追求的價值。
- (6) 評鑑委員在評鑑工作過程中，其重點是協助各受評機關檢視風險、預防風險，進而才能對風險做良好的控管。所以在此必須強調評鑑成績之高低，依據的是機關是否勇於面對並檢視風險區塊，並試圖研擬管控廉政風險之策略方案。因此，以工務局為例，雖然該機關在今年上旬發生飲宴招待之弊案，但是弊案發生之後，該機關進行改進方案及策略之擬定與落實，所以在廉能評鑑的評價上仍屬優質。
- (7) 本次評鑑之評鑑委員，多數基於去年之評鑑經驗，普遍來說，今年度委員所檢視的項目及內容，與去年相較更為深入仔細，所檢視的面向也更為廣泛。因此，不論是受評機關或是評鑑委員，在廉政領域上之作為與研究皆有大幅度之進步。

1. 整體通案性缺失與改善建議

➤ 整體待改善之缺失

- (1) 政風單位人員編制與預算普遍不足。
- (2) 有些機關臨時及非編制人員比例偏高。

- (3) 採購同仁取得採購證照比例偏低。
- (4) 機關線上服務項目比例偏低。
- (5) 廉政教育訓練與宣導不足。
- (6) 機關業務屬工程性質者，普遍有變更設計、追加預算及延長履約期限等情形。
- (7) 廉政倫理規範登錄件數偏低。
- (8) 業務單位內控制度建置相對未完整，風險評估及因應對策分析仍有不足。
- (9) 各機關民意調查，其嚴謹度普遍不足。
- (10) 廉政議題政策行銷活動偏少。

➤ 改善建議

- (1) 政風員額與經費可再補實，亦可透過非編制人員或志工體系協助，以補政風人員之不足。
- (2) 機關應針對非編制人員進行更好的風險管控與教育訓練。
- (3) 對於採購教育時數提升，建議各機關可以自行培養種子師資，或請外界師資來為機關裡有業務需求的同仁上課。
- (4) 現階段線上服務業務項目比例較低，建議再檢視機關業務項目性質，評估開放線上服務之可能性。
- (5) 針對廉政教育訓練部分，各機關可將違失個案作為同仁教育訓練教材，特別是對新進、資淺同仁，或搭配業務單位舉辦活動場合，增進同仁廉政宣導的參與程度。
- (6) 有關變更設計、延長履約，乃至於終止與解除契約等，審視重點在於廉政風險與違失之再確認，如無風險問題，則應以提升施政績效作為主要審核考量。
- (7) 增加廉政倫理規範教育訓練課程，將登錄標準加以明確化，並建議首

長應起帶頭效果，落實向政風單位登錄機制。

- (8) 再加強各業務單位內控制度，並應包含廉政風險之重點評估。各單位宜建立風險事件控管團隊，亦可將各單位風險類型化，更精準找出高風險優先順序，利於資源分配及風險控管。
- (9) 各機關民意調查大多採取非隨機抽樣調查，樣本的代表性較不足，建議未來可針對調查方法作更嚴謹的設計與分析。
- (10) 應落實機關內高風險單位職務輪調機制；另高風險機關召開廉政會報的頻率可再增加。
- (11) 應落實機關內高風險單位職務輪調機制；另高風險機關召開廉政會報針對陳情、違失懲件、廠商申訴案件等，應分析歸納其態樣，並研析因應方法，以降低再發生率。
- (12) 各機關政風單位應定期了解民眾與廠商對機關之清廉印象，進一步分析以找尋高風險區塊。

貳、移民署及林務局廉政試評鑑

一、試評結果

各評鑑委員經由審閱移民署及林務局的自我評鑑報告，並且分別在 102 年 12 月 19 日及 23 日完成半天的機關實地訪評之後，兩機關最後的評鑑結果皆為「**通過**」。然而，兩機關在一些廉政相關作為上仍有再精進的空間。以下為各委員所給予的改善建議。

二、改善建議

(一) 移民署

1. 廉政評鑑應向各單位廣為宣導，提高各單位的配合意願，可減輕政風單位在資料準備上的負擔。
2. 建議將專案稽核所發現之缺失，納入內控制度之設計與有效性評估作業之要點，期能將政風、主會計與業務執行面做一整體性串聯。

3. 將廉政品管圈與再防貪機制與內控風險因子做流程化（SOP）的結合。
4. 為配合明年（103 年）移民署各區辦事處的成立，建議各辦事處應設置政風人員，讓廉政相關政策能落實到基層，並可協助基層進行風險管理。
5. 運用電子化機制改善行政透明的作為可多做敘明。限制性招標件數/金額皆不低，宜進一步說明。

（二）林務局

1. 各項效標除呈現數字之外，可再多做述明，特別是針對首長決心、採購公開招標比例、限制性招標比例、特殊案件數與不經公告程序辦理…等，應可針對林務局特性多做說明。
2. 在風險評估方面，建議將各單位依風險高低分類，並具體陳述其風險類型。
3. 可運用已發生之弊端，如離島造林、漂流木集運…等後續再防貪作為上之實際效果，來展現真正制度精進的成果。
4. 在採購業務透明方面，公開招標的案件與金額所佔的比例偏低，限制性招標所佔的比例偏高，建議說明其理由並提出改善的可行性做法。
5. 在內控機制方面，建議依業務單位來推動廉政品管圈工作，簡化流程和提高透明度。
6. 應多針對廉政創新作為，及引入外部監督機制及社會參與面，多做陳述。

三、專家訪視評鑑活動剪影

(一) 移民署



圖 4.9 移民署訪視評鑑活動照片（一）

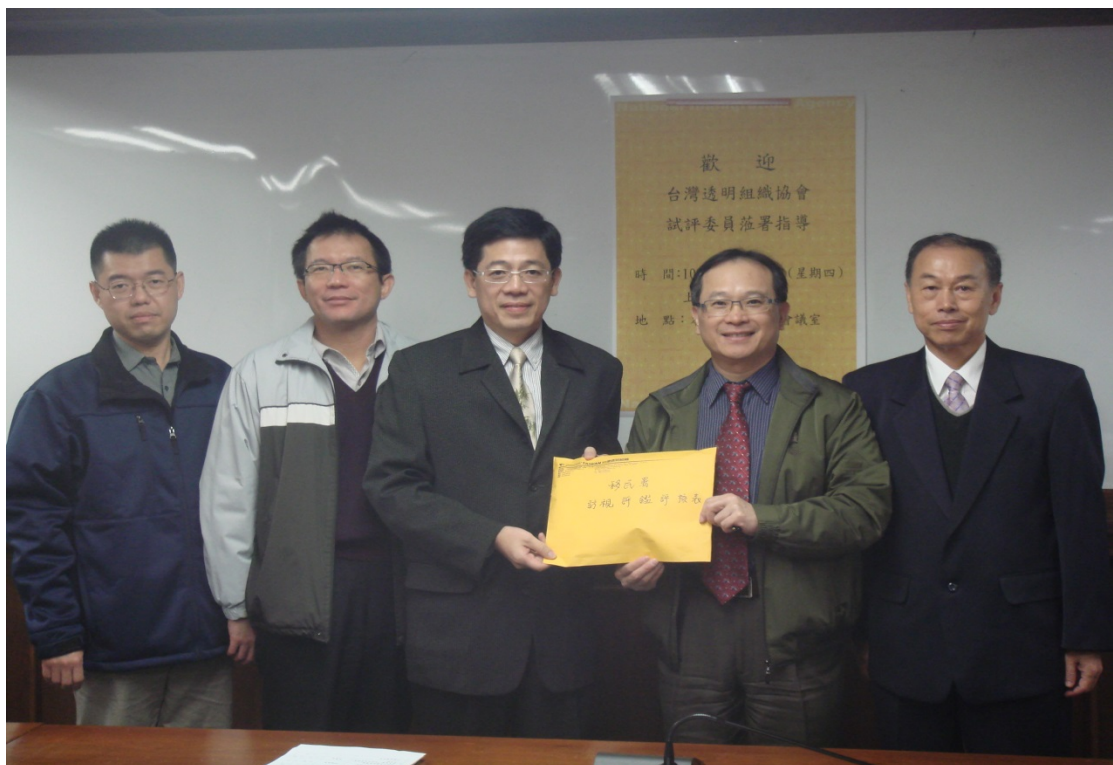


圖 4.10 移民署訪視評鑑活動照片（二）

(二) 林務局



圖 4.11 林務局訪視評鑑活動照片（一）



圖 4.12 林務局訪視評鑑活動照片（二）

第五章 廉政評鑑指標架構之修正

本章為建構一套適合分析、評估及監測行政機關的廉政共通性之評鑑工具，採用深度訪談以及專家焦點座談之質化方法，探詢政府機關政風主管與學者專家，在廉政評鑑架構上之意見與觀點。

壹、辦理深度訪談及專家座談

為了確認廉政評鑑之對象及範圍，並且建構適當可行的評鑑構面及效標。除在文獻上進行相關議題的回顧外，本研究亦使用專家座談研究法，以期能夠經由觀察一群參與者，在短時間內發言並相互討論，提供大量的對話內容，而獲取對各種觀點的資料和洞見（insight）（Rubin and Rubin, 1995: 140）。深入地蒐集我國廉政專家以及業務相關人員，對廉政工通性評鑑工具的各種意見與看法，以作為本研究提出更周延完整評鑑工具的重要依據。分別於 10 月 15 日以及 11 月 5 日辦理二場焦點座談，下表 5.1 以及 5.2 為焦點座談之參與名單。且各焦點參與者的意見整理與分析，詳列於以下各小節。

表 5.1 機關人員焦點座談之參與名單

代碼	參與者	舉辦時間地點
G1	地方政府政風處主管	10 月 15 日 14:00-17:00 世新大學管理學院 M511 會議室
G2	審計部人員 1	
G3	審計部人員 2	
G4	公共工程委員會人員	
G5	臺灣高等法院檢察署人員	
G6	廉政署人員 1	
G7	廉政署人員 2	
G8	廉政署人員 3	

表 5.2 廉政專家學者焦點座談之參與名單

代碼	參與者	舉辦時間地點
P1	世新大學行政管理學系教師 1	11 月 5 日 9:00-12:00 世新大學管理學院 M611 會議室
P2	世新大學行政管理學系教師 2	
P3	政治大學公共行政系教師	
P4	台灣大學政治系教師	
P5	東吳大學政治系教師	

再者，為了使共通性評鑑工具的建立能夠更加周延，本研究亦使用深度訪談，其目的是欲更深入了解我國廉政專家以及業務相關人員，對廉政工通性評鑑工具的各種意見與看法。下表 5.3 為深度訪談受訪者背景、訪談日期與訪談地點之彙整表。各受訪者的意見整理與分析，亦詳列於以下各小節。

表 5.3 學術與實務專家之深度訪談名單

代碼	受訪者	訪談日期	訪談地點
D1	政治大學公共行政系教師	11 月 11 日	世新大學管理學院

貳、廉政評鑑目的、對象與範圍之設定

一、評鑑的目的是協助機關達到廉政的目標

廉政評鑑與一般績效評鑑最大不同，就是機關的績效評鑑總是必須將最好的一面呈現出來，並隱藏不好的一面。然而，廉政評鑑強調的卻是機關廉政風險的指認，期望在評鑑過程中協助機關進行風險管理。但是，相同的是，不管是哪一種評鑑，其基本的目的在於，要求機關能依循其所追求的目標而往前邁進。

因為我要先整理我們等一下的思考方式，就是說如果這是一個類似像考績一樣的，年度考績一樣的制度的話，那從那個績效管理的概念來講，我們去打考績要跟我們追求的目標要一致。那這個打考績才有意義，而不是說我喜歡你我就給你打考績打很高，主官不喜歡你就給你打很低，應該是說我帶一個團隊，我希望我這團對往那個地方發展，然後大家就往那個地方發展，然後考績就給你高。這個才是考績的意

義，績效管理的意義在這裡。（G5 p.4）²

二、評鑑的執行過程中，應該降低政治敏感度之問題

學者 P3 則是指出，評鑑的方式不僅會影響到指標的建構方式，更重要的是，因為廉政評鑑具有高度的政治敏感度問題。如果，評鑑的目的是要檢視或評估廉政投入面（inputs）以及過程面（process）的話，則建議名稱可以改用「廉政預防」作為主題，可以降低政治上的敏感度。

我們做這件事情目的是要做 monitor process，還是真的要做 outcome？這會跟整個指標的建構是有關的。我覺得這要先定義清楚。那一天我談了一個東西，對我來講在新北市 run 的那一套，基本上是 process，他主要做的是 process monitor。可是問題你用廉政評鑑，民眾的想像的廉政評鑑不會是 process 而已，他想的是我不管你內容是什麼，我就看到你告訴我說那個分數，那個分數就會解釋成 outcome.....就是說你在設計評估體系的時候，先確定你要的目的是什麼？那如果你現階段的目的只是要以 process 為主，我建議名字要改，不要叫做「廉政評鑑」，你可以比較 soft 一點，譬如像加上一些。我的意思是說人家覺得廉政就是結果啦。你可以講「廉政預防」，什麼努力評鑑，那沒有問題。那這個政治上的殺傷力就低。（P3, p.5）

三、評鑑的目的是協助機關進行診斷，並達到教育的功能

誠如，廉政署人員代表 G6 所指出的，評鑑就是一種診斷的工具，主要的目的之一，就是了解機關在廉政方面的工作及業務，進行得如何？進而，了解會產生廉政風險的範圍及程度為何。學者 P1 亦指出，藉由評鑑的過程，可以達到讓機關自我檢視、了解以及教育廉政的價值。

其實廉政署希望就是說因為過去廉政這個議題或者工作，都是出了事

²焦點座談或深度訪談之質化分析，所引用到焦點或訪談逐字稿內容，其標註的頁碼為逐字稿之頁碼，與本報告附錄二、三之逐字稿摘要的頁碼不同。

情才來檢討說「機關為什麼？是不是政風單位為沒做好？」所以整個那以前法務部政風司跟廉政署其實原來對政風機構就有一套評比的機制。那評鑑其實是一個診斷，其實整個廉政的經營可以從預防醫學的角度整個來類比，加上這個評鑑工具，其實他評鑑帶有好或不好的等級，或者是說你有沒有達到那個門檻跟標準。（G6, p.6）

其實剛剛談的這麼多就是評比，我的概念是自我檢視，就是大家認為這是自我檢視的過程，還是評比的過程，我覺得這個也要去釐清一下。那至少在自我釐清來講，我覺得他後面有一個很重要的是其實是教育（P1, p.19）

四、 評鑑執行之方法

關於評鑑的執行方式，學者 P2、P3、P4、P5 等建議直接以量化客觀指標之數據進行評價。其最主要的原因在於，廉政評鑑未來欲評鑑的對象，是全國中央與地方各機關，在眾多受評機關下，如果採用主觀評價的方法，將可能造成人力與物力上的負擔。另外，學者 P3 也補充說，如果覺得在評鑑的內容上，客觀指標是不足夠的，可以在另外請委員針對各機關基礎性的評鑑資料，進行主觀印象的評鑑，以達到主觀與客觀評鑑的平衡。

那個作法當然沒有具體談到說可以怎麼節省外部的人力，但是那個 POINT 是在講，我一直覺得即使你在做 PROCESS 的 MONITOR，只要你把指標是傾向量化的東西，你根本不需要太多，你等於就像是 CHECK LIST，每一個機關都根據這個量化指標進入你的資料庫。（P3, p.5）

必要的時候在做一個最後的 DOUBLE CHECK。意思就是說如果已經通通有，就一個部會為主體，那每一個部會就一場，那他也不一定去看實地，你可以說這個部會在政風處辦，然後就請所有部會主要的人來這邊，BASIC 資料都給了，那就委員來這裡，然後再看一下有沒有你如果有些主觀印象要評鑑，這也是一種方式。（P3, p.5）

學者 P2 認為採用量化的客觀指標方式，最主要的好處就是可以將不同的資

料進行統計學上分析與比較，而且可以提供長期性的資料分析與追蹤。

其實一次去做，搞不好還可以做一些因數分析的整合。那其實就可以找出來一些比較重要的指標或者面項，他是可以比較長期去提供參考的東西，我覺得這個是可能也許一開始不一定要給他們分數，講白一點不需要分數，就用統計的方式去做處理，然後去看分配。(P1, p.22)

五、 評鑑的結果可藉由燈號或是彈性選題方式，降低爭議

至於評鑑的結果部分，學者 P3 認為，如果要避免政治上與各機關間的爭議。評鑑結果的公布，那就不要以總分採計的方式，改用燈號代表該機關是否通過廉政評鑑結果即可。

你不要給總分。我們在做績效管理，我就只有給 3，每一個面向給一個燈號就好了。每一個機關我不給總分。我就評出來的結果，那這個殺傷力就很大了。你知道假設說中央有 31 個部會，最後出來假設不管有幾個面向，我沒有給總分，我就給你這一個面向最後，譬如像說內政部這一個面向是紅燈，那還得了，內政部的首長跟主管，每個人要被 FIRE 了，我的意思就是講這個他就有殺傷力了，但是你不要製造一個總分，讓大家都用總分去排名，其實這也是一種方式。(P3, p.6)

至於評鑑的結果部分，學者 P1 則是提出，可以提供多個選項，讓機關自我挑選可以評比的項目，這裡最終的目的在於教育機關，而不是評比各機關的分數。

那我記得在參與銘傳大學國際認證的時候，還有另外一個副署長另外提到的比較得問題，如果說真的署裡面認為要應該要模糊化的話，我們其實當時作法是他有把構面給我們。但是每個構面裡面都列了至少 2-30 個以上的指標，那這些指標可能是過去幾年累積出來，就是這個構面裡面機關首長或學校可以去思考的，但是他不見得適用每個地方，所以換句話說他其實真的是一個自我檢視的過程，他絕對沒有任何評比的功能

在裡面。(P1, p.19)

參、評鑑架構與效標之修正

一、評鑑架構與效標之修改

(一) 修改指標構面 1.1「客觀投入」名稱

地檢署人員 G5 認為，在廉政投入與努力的評鑑效標第一個構面用語為「客觀投入」，但是這個名詞使用上，並不容易使人理解。這個構面主要是談論首長的實際作為，所以應該改名為「首長跟政風人員的密切合作的程度」。

客觀投入這名詞讓人家很看不懂。就是說我覺得這個如果要給他取一個相對具體一點的名字。應該是說「首長跟政風人員的密切合作的程度」，其實我覺得這一欄，我覺得很好，我覺得不需要迴避，就是說他本來就是要讓首長跟政風人員能夠密切 (G5, p.17)。

指標構面 1.1「客觀投入」，意指政風單位欲推展廉政業務，能有適當比例的資源（人力、預算、設備），其在評鑑項目的內涵說明亦有提及，應不至於讓人誤解。因此，本研究團隊建議仍維持原名稱。

(二) 修改效標 1.1.1 中「政風人員數」之操作型定義，不區分編制人數及預算

人數，直接檢視政風機構實際在職總人數

在計算機關的政風員額數部分，原定為包含廉政職系人員及機關支援專辦政風業務之人員。但是，地方政府政風主管 G1 建議，在各機關的實際情況中，政風可能會人力不足，申請職務代理人，這種員額也應該納入計算。再者，審計部人員 G2 亦問到，效標 1.1.1 的分子為何不使用年底在職實際總人數：

那個 1.1.1 人員比例的分母，員工總數是用年底的在職總額數，那分子那個政風用了預算、編制，那時候為什麼沒有想考慮是要用年底在職實際總人數？(G2, P.18)

像員工總數裡面我們有包含職代，那其實在政風室裡面有些首長，他是

會把，因為職代的話，像是政風室去申請的，可能他會認為說我政風室人力不夠了，所以我申請職代，那首長他也同意了。因為這個錢是機關出的，然後放在政風室，所以如果光是廉政職系的時候，首長會不太，首長會說我都有給你人了，為什麼這不能算在人力數裡面，所以這個我們是可以考慮的。真正是在政風室裡面從事政風業務的，那個部分，是不是可以考慮一下。（G1, P.18）

研究團隊參酌修改建議，將「政風人員數」之操作型定義修訂為：**為受評機關該年底政風機構實際在職總人數，含廉政職系人員及機關支援政風機構從事政風業務之其他類型人員，包括約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。**

（三）修改效標 1.1.3「機關員工平均分配政風業務經費」之操作型定義

地檢署人員 G5 認為，政風業務預算之計算應該加入加班費，這是因為人事費用的估算可能跟組織層級有關。但是，加班費用則是與工作數量相關，而且加班費也會與首長的重視程度有所關係。

另外一個政風預算裡面不含人事費是可以，那為什麼不含加班費呢？因為加班費你在我們議會審查的時候，加班費也是一個很重要的項目，他也是在預算裡面。因為我不曉得當時在擬定的時候，加班費不算進去是什麼意思？因為其他單位的資源數也算阿。但是不含這個加班費，因為人事費真的很難去那個，因為每個人層級不一樣，不能用費用，用人數可以，但是加班費可以。加班費多的話就表示說首長也是滿重視的。（G5, p.18）。

本研究團隊認為，列出受評機關平均每人分配到的政風業務預算，其目的是為了檢視政風在推展廉政業務時，是否有一定比例之經費得以運用。再者，加班費的多寡影響到人力資源的投入時數，實為機關或各單位的重要資源。因此，在此建議效標 1.1.3 的操作型定義，修訂為：**政風單位單獨編列之預算，包含其他業務單位支援之經費且含加班費，但不含人事費。**

**（四）效標 1.1.4「政風預防（專案）與查處件數／機關政風人員總數」建議
移挪至其他構面，並且分子分開計算**

廉政署人員 G6 認為，指標構面 1.1「客觀投入」是單純指資源投入的多寡，然而，1.1.4 卻要列出政風預防（專案）與查處件數，似乎不妥適：

1.1 這個客觀投入，在過去是這樣子用。其他後面都是有特定性的，唯獨這一項叫客觀投入，那就是排除主觀，那事實上講的是資源投入或者是組織，人跟錢阿，簡單獎。那後面 1.1.4 要不要放在這裡我想應該是在留個討論空間，似乎放在這裡好像怪怪的。（G6,p.16）

廉政署人員 G6 認為，預防以及查處的指標應該予以分開，主要的原因是各機關業務不同，所以在機關的查處件數上可能會有所不同。

就是說查處這部分有時候是比較不可預期的，這樣就變成是說像檢察官一樣，我今年就要抓多少犯罪，辦多少貪瀆案。這事實上是變成是那個犯罪是可以預測的，才可以這樣子，或者是說反過來講，犯罪根本黑數很大，你隨便抓都有。這兩個混雜在一起，將來會遇到一個問題，事實上查處的發生率很高，相對來講你這個業務，第一個你充滿了犯罪機會，或者充滿了犯罪誘惑，警察、海關可能就陷入這種，他貪瀆的機會多，誘惑也多。（G6, p.19）

再者，地方政府政風主管 G1 認為查處件數的計算，其實是一種反指標。也就是件數越少，可能代表機關的成效好，相對來說如果查處的件數多，反而可能是因為機關的廉政風險高。

這個也是一直我們很困擾的一點，查處的部分，就像剛剛所說的，這個查處件數如果他機關評鑑是非常好的，當然他查處可能就是 0，所以這個地方可能就是一件都沒有，那這個機關如果風險很高的單位，那他的查處案件就非常高。那不見得他的廉政評價的分數就會很高。但是他的這一項他的分數會很高。為什麼？因為他的件數多。所以這個部分我倒是想說，老師可以考慮到一個設計的方式，就是這個案件的發生，到底是你主動發掘的，還是被動發掘的。（G1, p.21）

效標 1.1.4 設置之目的，是為了檢視機關之政風人力是否足夠。廉政風險愈高的機關其查處件數相對應該愈多，藉此進一步檢視每位政風人力平均擔負的案件數是否過多或過少，以判斷政風人力配置的妥適程度。因此，本研究團隊建議，效標 1.1.4 仍放置於原指標構面。再者，預防（專案）與查處件數是否分開計算，並不會影響到該效標之功能。再者，研究團隊所提供的「自我評鑑報告書參考範例」，預防（專案）與查處件數是分開提列的。另外，G1 建議應檢視這些案件的發生，到底是機關主動發掘的，還是被動檢舉的。其主要用意是對首長與主管在機關的廉潔上課予責任，並期許首長能重視廉政。這部分可由效標 1.3.8-2「機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數」加以檢測之。

（五）修正效標 1.1.4「政風預防（專案）與查處件數／機關政風人員總數」

之分母，改為員工總數

廉政署人員 G6 建議效標 1.1.4 的分母應使用機關員總數，當機關員工總數很多時，查處件數卻相對少，這時即可推測因政風人員不足導致查處案件少，應補實政風人力：

這裡面有一個問題，就是說分母還是用機關政風人員總數。也就是說這樣的邏輯就是說你的預防的產出或者是查處的，譬如我們說的線索發掘，是用每個狀況的延續，做了多少事情，去評估。這個似乎又陷入政風工作，就是政風人員的事。我的意思是說是不是要用分母去除，那假設我們換一個角度，假如是用機關員工去除呢？那表示你這個機關人數的兩千人，結果你的產出的工作量是相對比較少的。那可能就是說因為我的政風人員少，所以我的產出比較少。那你就要去思考，那你是不是要去配置更適當的政風人員然後去做好你的風險。或者妳人多，但是我的風險業務是相對比較低的，譬如說有一些學術單位，他甚至認為沒有需要設政風。（G6, p.19）

研究團隊參酌修改建議，將效標 1.1.4「政風預防（專案）與查處件數／機關政風人員總數」之分母，修訂為「員工總數」。

(六) 效標 1.2.2「業務單位主辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動數及簡述活動內容」與 1.2.5「機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容」加以合併並進行修訂

對於機關反貪活動的對象，地方政府政風處主管 G1 認為，應該著重在廠商的反貪作為，因為這樣的區分上，會較為明確：

那個 1.2.4 的部分，.....，社會舉辦反貪活動，這個其實也可以，但是我們不要講說社會的反貪活動，是不是就是對於廠商的一些反貪的作為。因為最重要的話，因為我們 TI 一直在強調以前都是我們是需求型的。現在可能是供給面跟需求面的。對外的話，可能就是供給面，供給面我們也要去宣導，需求面的話，是我們對內的一個宣導。(G1, p.23)。

再者，G1 認為，反貪活動不應該只是機關在活動場合，提供一個攤位宣傳，這樣根本沒有實際上的效益：

因為很麻煩的一點，反貪活動，我們現在可能有一個自主管理，我不曉得防貪組已經訂了沒有，就是可以配合機關的一些活動，去做反貪宣導。那這個的話是不是真的受到效果，我們不太清楚。像我們稅捐處的話，他每次都有稅捐的話，那就做的滿好的。那有些單位只是說去擺個攤子，那這樣子他也算，那這樣子的話，恐怕會有些失真啦。(G1, p.23)

廉政署官員 G6 建議，所以反貪活動的效標設計上，應該更明確，否則有些機關會將反貪活動與其他活動一併舉辦。所以，公共工程委員會人員 G4 則是建議，這一項效標其實可以跟 1.2.2 的「業務單位主辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動數及簡述活動內容」合併起來。

這一條假如真的要放的話，就剛剛講的放進去一定要有鑑別度，不能讓他變成浮濫，很多那個沒有自主性的，他擺攤配合性的，有些甚至還參雜了反毒查賄的一些活動。(G6, p.23)

我補充一下，那這樣子的話 1.2.2 還有 1.2.5 是不是越講越像是可以合併

在一起的樣子。(G4 p.25)

本研究團隊綜整上述意見，認為效標 1.2.2 與 1.2.5 實可合併，且機關對外進行廉政宣導之相關活動有其重要性，且建議活動的類型及內容可以廣義解釋，擺攤玩遊戲發文宣或許便宜行事，但對於兒童及青少年有一定程度之吸引力，這對於廉政教育向下扎根仍有一定程度之作用。因此，效標 1.2.2 修訂為：「**機關舉辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動數及簡述活動內容**」，且廉政宣導或宣揚廉政理念活動之操作型定義為：**機關（業務或幕僚單位主辦皆可）所舉辦的活動中，有置入廉政行銷，例如，設計宣導課程、座談會、演講、帶團康活動、設攤位辦活動玩遊戲、發放文宣（品）等。**

（七）效標 1.2.4 「業務單位辦理採購之人員接受採購專業訓練課程之比例與時數」建議改為取得採購專業證照之比例

公共工程委員會人員 G4 認為，目前他們已經有辦理採購課程的基礎班以及進階班，這兩個班別都有固定的時數。且有上過進階班的人員一定上過基礎班，若沒有特別說明，有部分的人員會有兩張採購專業證照，讓外界以為該機關擁有採購證照的人很多，另外，其他的行政機關也會辦理相關的課程，那這一部分是否要納入考量？

因為現在各個主管機關，應該是說各上級機關他們自己也會辦一些採購訓練，那是不是要包含這些採購訓練，其實我覺得可以再定義。還是說只要是我們公程會辦的那種採購專案人員訓練課程，因為那個時數其實是固定的。基礎班是 70 小時，然後進階班。那其實我覺得在文字敘述上面可能，進階班跟基礎班，我覺得可以不用重複計算。因為有進階班一定有基礎班。那如果沒有交代清楚的話，有些時候機關會一個人可以算兩張。你會看起來他那個單位有兩個。我覺得這個可以定義一下。那要不要擴大到其他的訓練課程，有像勞動部他們會辦那個，人事行政總處他們有時候會辦，勞動派遣案的一個採購實例這種課程。這種課程算不算，我覺得可以說明一下。（G4, p.22）

公共工程委員會代表 G4 認為，除非該機關中都沒有採購證照，否則機關中擁有採購證照者數量，並沒有絕對的好壞之分。這是因為，擁有證照的人不一定會去辦理採購的業務。

那其實我們對於那個比例，不知道高還是不高會比較好。但是我們當時的一個看法是，一個機關辦採購的人至少要有一個。因為你一個採購業務，他十個人，十個都有證照，其實對我們來講，效果是你如果這個機關一個採購證照，跟完全沒有採購證照的這個比才会有差。因為整個機關他可能不見得是 10 有證照的在辦採購。他有可能是主管職，那個採購證照會落在哪裡？其實我們不確定。所以說我們當然是期待這個比例越高越好，但是不代表說高他的採購就辦的好。（G4, p.22）

關於證照的問題，地方政府政風處主管 G1 認為，這一項效標其實已經被包含在 1.2.3 效標「機關人員接受廉政教育宣導時數」中。

那個 1.2.4 的部分，其實在 1.2.3 的部分已經有含到了。理論上是應該採購人員的部分，應該是接受法紀教育訓練比較重要，而不在於他有沒有取得證照。（G1, p.23）

本研究團隊綜合上述意見，為了與效標 1.2.3「機關人員接受廉政教育宣導時數」有所區隔，建議將效標 1.2.4 修訂為「業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例」。

（八）效標 1.3.1「機關廉政會報以及局、處、組、室、科務會議等各項會議中，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實」增加註明與「廉政議題」相關之項目

地檢署人員 G5 詢問效標 1.3.1 檢視的範圍，是否設定在廉政議題方面？因此，為了讓受評機關在蒐集資料上能有清楚而明確的範圍，增加註明與「廉政議題」相關之項目。

1.3.1 的那個部分，機關首長裁示建議，以及後續執行的落實情形，這

個地方，有沒有強調，說是在有廉政方面的議題。(G5, p.26)

(九) 效標 1.3.4「舉出機關再防貪的策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實)」建議增加「被機關採納」與「及其落實情況或成效」之用字

廉政署官員 G6 建議，要注意機關反貪策進作為，要避免淪為機關的作文比賽。所以，應該著重在弊案發生後的補救措施的統計上，或是相關再防貪措施被採行的件數統計。研究團隊參酌 G6 之意見，建議將效標 1.3.4 修訂為：「舉出被機關採納的再防貪策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實)及其落實情況或成效」。

那假設說機關政風提出的所謂的再防貪，大概就是弊案發生或者是有一些事件發生之後，需要去做修補或者是改善，填補漏洞這些措施，被採行的比例很高，那或者是我們要收集比例或件數這兩個。否則到時候他們會盧列一堆加強法令宣導，很多大概就是打高空的，變成也沒有鑑別度，就是說我們真正有效的建議，也許我只要提一項，這一項做好，百分之百的採行，問題就解決了，我不需要去提 10 項建議，結果都是無效的。(G6, p.27)

(十) 效標 1.3.6「機關首長參與政風單位主辦活動之頻率」增訂首長參與會議的部分，並且移挪至 1.3.8「其他有助於促進廉政的具體事蹟」

廉政署人員 G6 認為效標 1.3.8 會因為機關資源的多寡，在數據上會有所差異，辦的活動愈多相對首長參與的頻率亦愈多。不過 G5 亦提及，相關活動方案有首長支持，則容易推動也容易成功。G1 亦認為首長雖然忙碌，但這些活動有首長參與，就會辦得有聲有色。因此，研究團隊考量該效標的計算衡量，在中央與地方會有所差異，且直轄市與縣市亦有所不同，然而，可檢視首長重視政風的程度，有存在的必要性，建議將 1.3.6 移挪至 1.3.8，仍然保留該效標但降低其重要性。

另外 1.3.6，特別強調首長參與主辦活動的頻率，那首長假如是去剪綵、去致詞，這個有意義嗎？就是說這一項的設計。……。因為 1.3.6 我怕將來要做比較的時候，可能通常直轄市長因為資源也比較多，他們這個數字一定會比較高。到越基層，這個數字大概都是會下降。（G6, p.28）

這也是兩難，這個 1.3.6 這個東西，其實有時候我們在跟政風單位合作一些方案的時候，我們有特別的感受，只要有市長來，這個活動、這個方案就會推得很好。甚至有時候，他撙一句話事情就推下去了。有時候首長講一句話，比底下努力個好幾年都有用。（G5, p.28）

首長，因為他要到議會，然後我們辦一個活動，他一定要拉著局長去，所以那個局長後來感覺不勝其煩，他說我派一個副局長去就好，為什麼我一定要去，我還要到議會去備詢，我要準備資料，但是你這個活動跟我衝堂，那一定要我去，那就會變成是這樣。但是這個是比較特例啦。我是感覺真正首長的參與的話，像我們辦活動，如果市長能來，那就不一樣了，確實不一樣了。其實這個可以酌予考慮。（G1, p.29）

（十一）效標 1.3.8-1「機關首長接受政風單位意見/建議，以及爭取政風業務經費之支持程度」修訂為「機關首長支持政風單位意見或建議之程度」

廉政署人員 G7 認為效標 1.3.8-1 可以單獨提列出來；而高檢署人員 G5 則認為該效標有挾持首長的意味，且認為「爭取政風業務經費」這一部分與 1.1 有重疊。政風主管 G1 則是認為 1.3.8-1 與 1.3.4 有重疊到可以合併在一起，並且亦認為「爭取政風業務經費」的部分可以刪除。本研究團隊綜整各方意見，主張檢視首長接受政風單位意見，可提升首長對政風的支持，仍有其重要性，但為降低該效標的爭議性，建議仍將 1.3.8-1 放置在原本的位置，並將「爭取政風業務經費」的部分刪除，將「接受」修訂為「支持」。

呼應一下我們委員的意見，委員有提到說，有關於說機關首長，其實接受我們政風機構提供的一些意見，其實好像跟 1.3.8 那邊有，其實可以

單獨把他列出來。(G7, p.30)

首長我看起來我就會覺得這個是在挾持我的感覺。其實有些政風單位提的意見不見得妥適，因為首長他站在比較高的位置，他覺得這樣可能會造成士氣不好之類的，大家怕事情，他覺得你這樣建議不是很妥當。他不但考慮廉而已，他考慮能。(G5, p.30)

這樣 1.3.4 大概就有了，所以就把他併在 1.3.4，把它(1.3.8-1)涵蓋在裡面(G1, p.30)

那後面那一段爭取業務經費，那應該在前面就有了。應該不用在有這些文字了。(G5, p.30)

爭取政風業務經費的支持程度，一般像我們地方政府的話，我們政風單位都會有編預算，那預算的話，一般首長都不會去砍我們的預算，那會砍的就是議會。變成是議會這個部分，首長不會，因為首長他知道你預算也不多，你如果說做不好的話，議員就會砍你的。就由議員來砍，他也不做壞人，他不要去砍你。所以這一個，我是贊成是可以考慮，看是不是刪除一下。(G1, p.30)

(十二) 效標 1.3.8-3「設立銅鏡專案」修訂為「人事考核有違常之個案，有移送政風單位進行登錄及輔導之機制」

政風主管 G1 提及各機關每三個月或半年都會進行人事考核，且 G5 認為將有疑慮或異常之個案轉給政風單位，可立即協助輔導進行風險管控，一是預防弊案發生的方法之一。建議「銅鏡專案」為新北市政府所設立之特殊名稱，為降低效標之爭議性，將其修訂為：「人事考核有違常之個案，有移送政風單位進行登錄及輔導之機制」。

機關裡面幾乎每三個月還是半年都會人事都會做一個平時考核的工作，那這個的或平時考核的資料是不是也送給政風室。這個我想也是滿重要的。因為你平時考核放到政風室來的話，也知道各主管對於你所屬同仁的考核狀況，那將來如果所屬發生問題的話，那就瞭解說你這個主管是

不是考核有沒有則實，這是滿重要的一點。（G1, p.31）

考核有發現品操或是作業有違常或是異常的，這是一個例外管理，異常管理。這沒問題的不一定要給政風室報，就是裡面有幾個有特別有疑慮的，就是警察他們就是講風紀有顧慮的。那這個政風知道，當然這個風險的控管就會更多管齊下。（G6, p.31）

（十三）指標構面 2.1「行政透明」各方意見不同

此構面較突顯效能的面向，與廉政較無直接關連性；然而，機關的透明亦間接有助於廉潔的提升，所以各方仍認為此構面保留但必須降低它的比重。再者，此構面應檢視的三項重點：（1）應公開的比例有多少？應視機關屬性為開放性或封閉性而有不同的考量。（2）針對機關應公開的部分，在公開機制上是否具備便利性？（3）在行政程序上是否透明？因此，效標 2.1.2 以及 2.1.3 建議刪除；而效標 2.1.6 增加檢視便利程度。

高檢署人員 G5 提到，這一項效標應該考量到各機關屬性的不同。服務性的機關通常可以提供比較多線上服務，有些機關則因為業務性質特殊，必須改用書面方式申請。G6 則提及應減少構面 2.1 的效標數目：

那我說今天我這個機關有沒有給民眾使用線上服務的案件數，那服務性機關可能就很多，各種都可以查詢。但是封閉式的機關可能你要寫申請書，我只有 2% 可以公開。我想用這樣子的文字是不是適合，機關提供線上服務的業務項目，這觀光局跟廉政署就絕對不一樣。（G5, p.34）

在評這一項或者是說他的項目有需要到那麼多項嗎？是不是可以做適度的整併，因為你項目越多，將來的誤差性，恐怕就越大。（G6, p.34）

對於這一個問題，高檢署 G5 認為，可以分為兩個部分處理。第一個就是機關可以應公開的資訊，實際公開的比例；第二個就是是否有提供線上查詢的機制。

第一個他這個應公開的資訊，公開的比例如何？第二個就是說他應公開的部分有沒有設這種電腦查詢，可以讓民眾方便查詢，而不是去算說你哪幾種可以公開多少項目，那他可以切割。（G5, p.35）

最後，廉政署人員 G6 建議，這裡的行政透明效標內容與廉政署的「機關推動行政透明措施的建議作法」，有部分內容的相似，其實可以當作效標來參考使用。G5 則建議在此構面的重點擺在機關有展現透明的誠意即可。

那剛好因為我們這邊有看到廉政署裡面 102 年 4 月有一個「機關推動行政透明措施的建議作法」，他裡面其實在作法裡面就有列了 6 個項目，就是檢視行政透明的一些，我覺得是比較像質化的一個方式，那很多其實看的細項跟剛才討論的內容是滿接近的，我建議執行單位在這邊可以參考一下，看看這個項目是不是可以再納入。（G6, p.35）

這個區塊我的建議是說，既然他比較有效能的味道，所以說這個地方的比例是不是小一點，只要展現出你的誠意就好了，重點展現你透明的誠意，你的作為能展現出你的誠意這樣，但是我認為比例分數不要太高，比較能的區塊。（G5, p.36）

（十四）指標構面 2.2「採購業務透明」中含有「公開招標」之效標皆改成「公告招標」

對於採購業務方面的相關效標，公共工程委員會人員 G4 提供相當多的建議，其中包括「公開招標」改成「公告招標」的名稱修改：

2.2.1 這邊有提到，以公開招標的案件比例，那他下面的定義有講到說，公開招標包含公開徵求及政府採購法 22 條的好幾款的一個情形。那其實在我們採購法第 19 條，公開招標是有一個定義的，他是一個法律名詞。所以我們建議在這個地方，把「公開招標」改成「公告招標」。那公告招標當然就是包含第 19 條的公開招標以及第 49 條的一百萬元以下的公開徵求報價書或企劃書的部分，以及 22 條限制性招標，他有一些

款式，他也是屬於公告的情形，那因為公告在政府電子採購網的案件，他本身就是公開透明的，所以這個指標的越高越好，我相信不會有人去質疑的。（G4, p.36）

（十五）指標構面 2.2「採購業務透明」建議新增「年度得標案件數前五名之廠商分析」之效標

高檢署人員 G5 提及，有不少地方政府或鄉鎮市公所，其工程有一大比例皆由同一家廠商承包，如此容易有弊端產生。因此，廉政署人員 G6 建議針對此，可新增效標「年度得標案件數前五名之廠商分析」，且 G1 強調該效標主要用意是督促機關針對壟斷標案的廠商進行查核：

有沒有辦法透過實務上比較具體的一些弊端類型，去設計他的。譬如說有的鄉鎮公所好了，像他整個鄉大概半數以上的工程都是某一家廠商在做，幾乎那整個鄉都是他在做。我們有沒有辦法設計出一個問題是可以引導縣市政府、鄉鎮市公所他們以後會避免這狀況發生的。就是說我們設計這些，你就是要引導他們往那個方向努力，那這個評鑑才有意義。（G5, p.40）

其實這個就是要設計一些特別的指標，表面上跟透明無關。譬如說我們常常叫政風單位分析得標前五名最少三個月分析一次，後來半年或一年，那這個就會看出來，都是公開，但是永遠都是他得標，甲或乙輪流得標，那其實就看出圍標的脈絡。或是說他根本就是鄉長的人，有時候還牽涉到利益衝突、關係人交易這樣。（G6, p.40）

獨佔性很高的這種情況下來講，我不是要你去查出來你有沒有圍標或者說等等作弊，我是要你機關有沒有針對高度壟斷或者得標率特別高的案件去做專案的查核，你有沒有做這件事情。（G1, p.42）

我剛剛講的這個問題之後，那這個鄉鎮他被評鑑一次以後，他下次就會開始注意，注意說要去查那個集中的喔，那我們的目的不就達到了嗎？誰第幾名其實不是我們的重點，重點是他明年他就會去注意這案要分散

一點，就算給樁腳也要多給幾個樁腳。不要集中給某一些樁腳。我覺得這樣我們的目的至少就有相當程度達到。（G5, p.42）

（十六）指標構面 2.2「採購業務透明」建議新增「機關年度採購錯誤行為態樣之分析」之效標

廉政署人員 G6 提及公共工程委員會有歸納出行政機關的採購錯誤行為態樣，各受評機關可以此為基礎，去蒐集分析自己機關內部在採購流程上的缺失：

公程會他有歸納一個叫做採購錯誤行為態樣，那個態樣大概已經定型化了，大概 90%-85%以上的錯誤態樣都在裡面，他有沒有發生公程會所歸納採購錯誤行為態樣，但是你要設定一個期間。但是這個數據就不好去，可能還要除了政風單位收集之外，有些還被審計機關糾正，甚至監察院彈劾或是糾正的。（G6, p.42）

（十七）效標 2.3.1「機關人員向政風單位登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說之比例」建議應拆分為三個效標

關於本項效標中，有關登錄受贈財物、飲宴應酬、請託關說等數量的比例問題。廉政署官員 G6 認為，因為這三件事分別有不同的指涉內容，不應該混合一起使用。

其實他含的至少 3 種以上的，他其實受贈財物，就是國外的送禮物，美國純粹講 GIFT，那國外比較少去處理營業應酬。飲宴應酬跟請託關說。請託關說事實上在國外是被歸納在遊說那一個區塊，所以這個是不是要單獨變成一項，事實上是三件事情。飲宴應酬包含可能事實上還有出入不正當場所接受招待這些問題。（G6, p.42）

再者，地方政府政風處主管 G1 進一步指出，登錄受贈財物這一個項目，有時候是一種反指標，登記越多可能會讓外界誤解該機關送禮是不是有效的。所以

在指標的設計上，要特別注意。然而，本研究團隊認為，評鑑在該項效標上之評分是以鼓勵登錄的角度進行評價。

所以這就是機關的屬性，你如果真的是，雖然你登錄很多，但表示說這個機關人家認為送東西還是有效，不然他不會來，所以這個指標也是滿重要的，只是說怎麼樣去表達，不要讓機關誤解了，那以後乾脆都不要登錄，這就是一體兩面，所以這個設計上面可以考慮一下。（G1, p.43）

**（十八）效標 2.3.3「機關人員利益衝突迴避審議裁罰比例」，增修包括關係人
並移至構面 3.2**

廉政署官員 G6 指出，關於利益衝突問題，不僅僅存在於機關人員本身，還包括檢視機關的關係人違反利衝被裁罰的情形：

3.3 這個利衝，利衝這個可能不只是機關人員，他還有機關的關係人的違反利衝被裁罰的情形。那這裡恐怕不是只有機關人員，因為假如說關係人的話，譬如說是鄉長的二親等內，或是配偶的關係人交易。這一類在基層裡面案件，現在利衝最被裁罰的兩個大宗，一個就是關係人交易。……。第二個就是說人事措施，就是說任用到二親等以內的親屬，或是配偶。（G6, p.42）

那這裡講的似乎是公職人員利益衝突迴避法的，因為這個當時在設計因為有，我們法務部是審議的機關，他有一個審議委員會在，事實上是廉政署在主導，在主辦。那這個假如要切的話，變成可能要拆開來放不同的地方，因為這個違反，似乎是那個 3.2 這個違失的部分，似乎要歸到 3.2，3.2 違法或違失。（G6, p.47）

**（十九）效標 3.2.5「機關受審計部(單位)調查之異常案件數」其中異常案件修
訂為收到通知處分案件**

審計人員 G2 認為效標 3.2.5 的異常案件數，其定義仍有模糊，其建議修改為：機關受審計機關通知處分的案件數：

3.2.5 這個我們其實是覺得說因為調查異案件數，雖然底下有一個星號有定義啦，但是因為我們覺得還是有點模糊，就是爭議比例失當的案件。所以我們建議 3.2.5 是不是可以把他改成機關受審計機關通知處分的案件數。其實我們覺得這個缺失確實有嚴重，我們都會發函通知處分，這是確定的。我想這個在統計數字上會比較明確。（G2, p.47）

（二十）指標構面 3.3「內控稽核課責」中，3.3.1、3.3.2 以及 3.3.3 配合機關內控制度的建置可進行合併

審計人員 G2 認為，為配合主計總處所推的內控制度，建議效標 3.3.1、3.3.2 以及 3.3.3 可合併成一個項目。本研究團隊建議，後續評鑑架構欲進行調整時，再進行整併：

我感覺就是說 3.3.1 到 3.3.3 是不是可以，我是站在受查單位立場在想，是不是可以跟主計總處他們這個內控的機制作一個連結，就是到時候，我想這樣子在研究單位這邊在寫的時候會比較清楚，會比較好表達，我想受查單位也比較知道我要準備什麼東西。因為內部控制，目前主計總處在推內控機制，然後今年有試辦首長要簽內控申請書，那如果我沒有記錯的話主計總處 105 還是 106 年就準備全面推動，所以機關現在自己普遍來講都有作內控的自我檢查，所以我覺得 3.3.1 到 3.3.3 是不是可以量化。……因為我覺得這三個東西可以併成一項，因為做內部控制自我檢查的時候，其實是會歸納有缺失，然後有缺失也分重要的缺失，跟所謂比較不重要的缺失，那是不是你想要，我一時是想到比較量化，直接用這個內控檢查的缺失件數，那這三項就併成一件事情，我想會比較容易。（G2, p.48）

（二一）指標構面 4.1「民意評價」中，增加對於廠商的民調

關於民調的問題，地方政府政風主管 G1 認為，關於廉政民調已經很多，是否可以針對廠商這種利害關係人的民調，反而可能會獲得更準確廉政意見。而學

者 P5 則是認為，如果要作各機關的廉政民調，主要的問題在於預算的來源？最理想可能放在法務部或是廉政署之下，比較可行。

有沒有一種民調，一種對象的民調，我不知道技術上有沒有困難，就是說跟這個機關接觸的民眾或廠商。譬如說南水局好了，他們有一次把他們可能投標的廠商全部叫來做一個宣導之類的，座談。如果這樣子的族群他們做的民調，會不會比較準確一點。就是說你有沒有行賄的空間，你對南水局有沒有行賄的空間，或是你過去的經驗有沒有發生過這樣的經驗，然後不具名。這種東西有沒有行賄過，反正你不具名，或者是說你有沒有聽說或是周邊的人。這些人講的話其實是最準確的。民眾可能只是看報紙的印象。這個技術上不曉得有沒有可能。（G1, p.50）

將來很重要的就是 BUDGET 的問題，那如果未來其實大家很關切，那未來真的要去做全國下去，不管他是用什麼樣的作法，那基本上可能就是由我們廉政署或者法務部這邊，來做，TAKE 這個責任，下去找有公信力的去做，那預算整個就編在法務部廉政署這一塊。（P6, p.19）

二、評鑑效標之增刪

（一）刪除效標 1.1.2 「機關政風人員係屬廉政職系之人員比例」

指標構面 1.1 若只是單純要檢視政風機構之資源組構程度，則檢測人力資源足夠程度的效標有 1.1.1 以及 1.1.4。其中效標 1.1.1 的數據已含括廉政直系人員之計算。基於效標簡化的考量，建議刪除效標 1.1.2。

（二）刪除效標 1.2.1 「機關對內舉行廉政會報之次數」

在「訓練與宣導」指標構面上，欲檢視機關辦理廉政會議之情況。但，地檢署人員 G5 認為，就他參與機關廉政會報的經驗而言，各機關的廉政會議往往流於形式，所以開會次數，並不同於機關廉潔：

那內控有一個很重要的機制，就是全國各機關都會有所謂的廉政會議，

廉政會報，我也擔任過好幾個機關的廉政委員過，包括我們自己機關的廉政委員，我都有參與。那我們這個一個機關裡面有沒有好好去執行這個廉政會報，這裡面有一個子題是這樣子，但是他的題目設計我有點小小的失望說「次數」，我開這個「次數」，基本上我不覺得說開很多次會議就表示很廉潔（G5, p.4）。

而廉政署官員認為，這種計算廉政會報次數的效標，基本上就是一種檢覈的工具，以瞭解機關會報的次數，來診斷機關在廉政上的風險高低。

所謂的效標的設定就很重要，因為你是要比較客觀的去確認這些事情，不是說我跟你比較熟分數打的比較高。將來這個結果勢必會受到，要引起重視，或者是可以來做業務上的改善，所以他可能是診斷的工具，也可能是風險評估的工具，甚至可以他帶有稽核的意思（G6, p.5）。

指標構面 1.2「訓練與宣導」，其主軸是欲檢視機關人員舉辦廉政宣導及參與相關訓練課程之頻率。效標 1.2.1 計算廉政會報次數，似乎與宣導活動及訓練課程較無關聯性。再者，若欲檢視受評機關廉政會報之功能，則可利用效標 1.3.1 以及 1.3.2。基於效標簡化之原則，建議刪除效標 1.2.1。

（三）刪除效標 1.3.5「機關政風主管是否擔任考績委員」

廉政署人員 G6 提及效標 1.3.5 背後的用意，是假設政風主管若為考績委員，則表示首長對政風較為重視。而本研究團隊建議，為避免他人陷入政風自肥或有綁架首長之嫌，且考績委員的遴選常常是多方考量，並不一定與重不重視該項業務有直接的關聯性，基於效標簡化的原則，建議刪除該效標。

1.3.5 這個政風主管是不是擔任考績委員，大概是有一種隱含就是說讓政風去擔任考績委員，就是表示對政風廉政工作的重視程度，事實上背後有這一種假設。（G6, p.28）

（四）刪除效標 2.1.2「機關提供線上服務之業務項目數」及 2.1.3「民眾使用線

上服務之案件數」

高檢署人員 G5 提到，這一項效標應該考量到各機關屬性的不同。服務性的機關通常可以提供比較多線上服務，有些機關則因為業務性質特殊，必須改用書面方式申請。G6 則提及應減少構面 2.1 的效標數目。因此，基於效標簡化原則及降低構面 2.1 之比重，效標 2.1.2 以及 2.1.3 刪除。：

那我說今天我這個機關有沒有給民眾使用線上服務的案件數，那服務性機關可能就很多，各種都可以查詢。但是封閉式的機關可能你要寫申請書，我只有 2% 可以公開。我想用這樣子的文字是不是適合，機關提供線上服務的業務項目，這觀光局跟廉政署就絕對不一樣。（G5, p.34）

在評這一項或者是說他的項目有需要到那麼多項嗎？是不是可以做適度的整併，因為你項目越多，將來的誤差性，恐怕就越大。（G6, p.34）

（五）指標構面 2.2 「採購業務透明」建議刪除 2.2.4、2.2.5、2.2.10、2.2.11

對於採購業務方面的效標，公共工程委員會官員 G4 提供相當多的建議，除了上述將「公開招標」改成「公告招標」的名稱之外，其建議部分效標應可刪除。例如，2.2.7、2.2.8 機關採購限制性招標，只要 1 減去 2.2.1 跟 2.2.2 的數值，結果就出來了，比免重複計算 G4 建議刪除。然而，本研究團隊認為為了提醒評鑑委員必須檢視限制性招標的部分，因此，建議 2.2.7 與 2.2.8 仍然保留：

2.2.7、2.2.8 機關採購限制性招標，那剛剛你們有提到限制性招標他也有包含公告的情形，也有不公告的情形。那如果說我們這個地方要表達的是說限制性招標中未經公告程序的案件，那其實跟 2.2.1 跟 2.2.2 又有同樣的意義，那不需要重複去計算。（G4, p.37）

再者，G4 認為 2.2.3 跟 2.2.4 的廠商家數，與採購透明似乎沒有那麼直接的關聯性。本團隊建議，整體評鑑架構及構面名稱之後會進行調整，這兩個效標互為倒數，因此，建議刪除 2.2.3，保留 2.2.4：

2.2.3 跟 2.2.4 這個部分是在講說，我們講「公告招標」的案件、投標廠商、平均參與數跟每一家投標廠商得標的數。那其實我們這邊的建議是說，機關既然已經採公告招標了，那他的資訊已經透明了，跟廠商的家數好像沒有那麼直接的關係。（G4, p.37）

G4 認為 2.2.5 跟 2.2.6 流標跟廢標的部分，流廢標的原因並不一定全歸因於機關，2.2.5 流標的原因通常是未達三家法定家數，所以，在此建議刪除 2.2.5，但仍保留 2.2.6：

2.2.5 跟 2.2.6 流標跟廢標的部分，因為流廢標的原因並不一定全部都是機關，因為有些時候像我們公開招標，他就是第一次招標要三家，那知道暑假的時候，各個學校都停課，那就是大家在動工的時候，那時候營造廠很搶手，所以通常都就自然而然大家的價格會提很高，那第一次投標就會流標，這個情形說機關不透明，或是不廉政，我覺得這個會讓人誤解。（G4, p.37）

針對效標 2.2.10 及 2.2.11，G4 認為終止契約跟解除契約大部分是廠商造成的，機關基於保護自己的立場應該進行終止或解除契約。因此，受評機關在效標 2.2.10 若有列出案件數，事實上是值得鼓勵的。然而，換另一角度，受評機關若無終止或解除契約之採購案件，似乎可推論其所找到的廠商基本上皆具備履約能力，亦值得肯定。基於該效標數據高或低無法判定機關在採購上的品質是好或壞，因此，建議刪除 2.2.10 及 2.2.11：

我們工程案子有在做停工跟終止契約和解除契約的一個管控。那他的原因，停工的原因大都是第一名大部分是機關造成的，因為機關待辦事項，所以造成工程停工，但是反而，是終止契約跟解除契約大部分是廠商造成的，因為其實機關辦採購他編的預算一定做下去，不管，就是我們只會看到不好的採購，但是不會看到你做到一半不做了，那你的預算執行會有問題。所以通常會有終止或解除契約我們的統計啦，就是廠商譬如說找到不好的廠商，他的財務不好，倒掉了，所以才會有終止或解除契約。（G4, p.37-38）

(六) 效標 2.3.2「機關人員財產申報審議違法裁罰比例」建議刪除

公務人員的財產透明，是杜絕貪腐的工具之一，但是，目前我國的法規設有裁罰標準，具有爭議性。財申其實是一個透明化的機制，重點不是在裁罰上。因此，建議刪除效標 2.3.2：

因為財申其實他的作用是要他提供可以查閱，然後監察會還會把那個有一些定期公報會揭露，那揭露其實社會大眾、記者媒體都會去檢視為什麼他會有那麼多財產。因為我們現在財申整個制度有一點要透過修法要把他轉換，他其實是一個透明化的機制，重點不是在裁罰。因為去罰申報人其實，因為後來在過失辦跟間接故意，這中間一直有，在行政訴訟一直有一些爭辯。（G6, p.44）

我呼應他的看法，因為我在每一期廉政署的廉政人員班，我每一場我都講這樣子。政風人員你要當壞公務員的殺手，但是你要幫好公務員避免掉到陷阱，我要講的就是財產申報。大概現在沒有幾乎沒有什麼案子，是因為財產申報抓出貪瀆的。但是往往在處罰都是在處罰那很忙得公務員。我們好幾個同事都是這樣，他很認真很忙，他就忘了漏報了一個東西，結果被罰 6 萬元，結果搞了老半天，終於不用罰了。（G5, p.45）

財申的部分真的是可以拿掉，因為我們現在跟監察院間接的關係，所以以後財申幾乎都是電腦申報的，都會自動產生一些財產記錄，所以這部分可能將來會沒有。（G1, p.45）

(七) 效標 2.3.4「依據遊說法登錄遊說之案件人員比例」建議刪除

本研究團隊認為遊說法的執行仍在起步階段，各絕大多數的受評機關應該無該數據，因此，該效標無區辨機關優劣之能力，建議刪除。

(八) 效標 4.1.2「民眾（服務對象）對自辦申請業務的滿意程度」建議刪除

本研究團隊認為效標 4.1.2 實屬檢視機關效能的部分，與廉政較無關聯性。因此，建議刪除。

(九) 構面 4.2「媒體報導與機關回應」建議刪除

本研究團隊認為構面 4.2「媒體報導與機關回應」，與機關廉潔之提升較無關聯性。因此建議刪除。

肆、廉政評鑑指標架構之修正版本

經由深度訪談以及兩次的焦點座談之後，與各個學術界及實務界專家相互討論、交換修改評鑑效標之觀點與看法。最後所增刪與修正得出的最後版本，如下表 5.4、5.5、5.6 以及 5.7 所列：

表 5.4 廉政評鑑項目一：廉政投入與努力（質化研究修正版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、進行廉能相關作為所需資源之足夠程度，包括人員、設備和一般消耗品等。第二、機關對內部人員與外部社會大眾進行廉政訓練與宣導之頻率。第三、機關首長願意持續改善廉能作為之意願。	
最佳實務： 機關所屬之政風單位有適當比例的資源（人力、預算、設備），得以完成廉政相關業務。再者，多數機關人員皆曾參加廉政宣導與採購相關訓練課程，以提升人員廉政法規及採購業務相關知識；並對外舉辦反貪行銷活動，以宣傳廉政之重要性。另外，機關首長高度重視廉政相關業務與案件之落實，支持政風人力與預算配置，並適時接受政風單位所提出之建議。	
指標構面	參考效標
1.1 客觀投入	1.1.1 機關政風人員比例（政風編制人員數／員工總數） （政風預算人員數／員工總數）（刪除） *政風人員數：為受評機關該年底政風機構實際在職總人數，含廉政職系人員及機關支援政風機構從事政風業務之其他類型人員，包括約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 *員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 1.1.2 機關政風人員係屬廉政職系之人員比例（廉政職系人員數／機關廉政人員總數）（刪除） 1.1.3 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數）

	*政風業務預算：政風單位單獨編列之預算，包含其他業務單位支援之經費且含加班費，但不含人事費。 1.1.4 政風預防（專案）與查處件數／員工總數 *預防（專案）件數：廉政署頒訂防貪業務及維護業務政策目標及自主管理工作項目。 *查處件數：廉政署頒訂肅貪、查處業務政策目標工作項目。
1.2 訓練與宣導	1.2.1 機關對內舉行廉政會報之次數（刪除） 1.2.2 機關舉辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料） *廉政宣導或宣揚廉政理念：機關（業務或幕僚單位主辦皆可）所舉辦的活動中，有置入廉政行銷，例如，設計宣導課程、座談會、演講、帶團康活動、設攤位辦活動玩遊戲、發放文宣（品）等。 1.2.3 機關人員接受廉政教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數） *廉政教育宣導：主題與廉政議題相關為限，不拘主辦單位，可含一般法制及採購訓練課程。 1.2.4 業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例 （業務單位取得採購專業證照人數／業務單位員工總數） （接受訓練課程總時數／業務單位員工總數） 1.2.5 機關對社會舉辦反貪活動次數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料）與 1.2.2 合併 *業務單位員工總數：為受評機關之業務單位年底實際在職總人數，含約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。
1.3 首長決心與持續改善機制	1.3.1 機關廉政會報以及局、處、組、室、科務會議等各項會議中與廉政議題相關之提案或專案，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料） 1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料） 1.3.3 機關首長信箱接受有關政風陳情案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料） *政風陳情案件：首長信箱受理之人民陳情案件，分案至政風單位主辦之案件。 1.3.4 舉出被機關採納的再防貪策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革建議之落實)及其落實情況或成效（附可佐證之書面資料） 1.3.5 機關政風主管是否擔任考績委員（刪除） 1.3.7 機關首長在支持廉政人力配置的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位之預算員額數

	(2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數 1.3.8 其他有助於促進廉政的具體事蹟，例如： (1)機關首長支持政風單位意見或建議之程度，以及爭取政風業務經費之支持程度（附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知） *相關資料來源可參酌推動政風業務之公文、局、處、組、室、科務會議、廉政會報之會議紀錄等。 機關首長參與政風單位主辦活動或會議之頻率（機關首長參與廉政活動之次數／廉政單位主辦之活動數） (2)機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數 (3)設立銅鏡專案人事考核有違常之個案，有移送政風單位進行登錄及輔導之機制
--	---

表 5.5 廉政評鑑項目二：透明與揭露（質化研究修正版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、機關業務公開透明之程度。第二、機關採購業務公正、透明之程度。第三、機關人員清廉程度。	
最佳實務： 機關絕大多數的業務資訊能對外公開，並具備標準化作業程序，提供線上服務申請，以提升行政透明及便民程度。再者，絕大多數的採購案皆能以正當合法之流程進行，且具有爭議及特殊之採購案件比例低，採購案件合約管控得宜，包含適時終止或解除合約。另外，機關人員在公務倫理相關議題上，能誠實面對、自我管控。	
指標構面	參考效標
2.1 行政透明	2.1.1 機關業務項目中提供線上服務之比例(提供線上服務之業務項目數／機關業務項目數) *機關業務項目數：可參酌〈分層負責明細表〉當中，屬於政府資訊公開法第 7 條所定應主動公開之項目。 *提供線上服務之業務項目數：包括提供民眾申請書表下載、服務申辦、網路繳費、網路取件通知及網路預約等服務功能之業務項目。 2.1.2 機關提供線上服務之業務項目數（刪除） 2.1.3 民眾使用線上服務之案件數（刪除） *線上服務案件數：若該線上服務項目只提供申請書表下載之單一功能，則下載次數即為案件數。若該線上服務項目在申辦流程上包含多種功能，例如，申辦→繳費→取件，則受理件數為案件數。 2.1.4 機關提供線上服務之業務項目中，開放線上查詢申辦進度之比例（提供線上服務之業務項目中，可線上查詢申辦進度之業務項目數／提供線上服務之業務項目數） 2.1.5 機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之比例（機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之業務項目數／提供線上服務之業務項目數） 2.1.6 機關辦理政府資訊公開(例如，透過網路)之完善及便利程度或運用透明化機制之相關創新事例（附可佐證之書面資料）
2.2 採購業務 揭露 註：可參採《機關採購綜合分析報告》	2.2.1 機關採購案件為公告招標之案件比例(公告招標案件數／採購案件總數) *採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 *公告招標案件數：包含公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。 2.2.2 機關採購案件為公告招標之案件總金額比例(公告招標案件決標總額／採購案件決標總額) *採購案件決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。

	2.2.3 機關公告招標案件，平均參與投標廠商數（投標廠商總數／公告招標件數） 新增：年度得標案件數前五名之廠商分析（附可佐證之書面資料） 2.2.4 機關公告招標案件，參與投標廠商平均得標件數（公告招標件數／投標廠商總數）（刪除） 2.2.5 機關公告招標案件流標率（流標件數／公告招標案件數）（刪除） 2.2.6 機關公告招標案件廢標率（廢標件數／公告招標案件數） 2.2.7 機關採購不以公告方式之限制性招標案件比例（1－公告招標案件數／採購案件總數） *限制性招標案件數：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。 *採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2.2.8 機關採購不以公告方式之限制性招標案件總額比例（1－公告招標案件決標總額／採購案件決標總額） *限制性招標案件決標總額：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。 *採購案件決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2.2.9 機關採購案件遇有延後開標、變更設計、追加預算、延長履約期限等情形，請簡述該採購案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）註：工程屬性機關就變更設計得依變更理由分類概述。 新增：機關年度採購錯誤行為態樣之分析（附可佐證之書面資料） 2.2.10 機關採購之終止契約、解除契約案件比例（終止、解除合約案件數／採購案件總數）（刪除） 2.2.11 簡述該終止與解約招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）（刪除）
2.3 廉政倫理	2.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例（件數／員工總數） 2.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例（件數／員工總數） 2.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例（件數／員工總數）（註：<u>定義參酌「行政院廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」</u>） 2.3.2 機關人員財產申報審議違法裁罰比例（裁罰案件數／總審議案件數）（刪除） 2.3.4 依據遊說法登錄遊說之案件人員比例（登錄件數／員工總數）（刪除）

表 5.6 廉政評鑑項目三：內部課責與控制（質化研究修正版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、機關受到民眾、廠商舉發或提出申訴之頻率。第二、機關涉及貪瀆不法之程度。第三、政風、會計內控稽核之健全程度。	
最佳實務： 機關受理政風陳情案件中，經查明後相關人員有違失及受懲處的比例低。再者，採購案件遇有廠商提出申訴或異議或履約爭議者，後續能妥適處理。此外，內部人員幾乎無涉及貪瀆不法之情事，且政風、會計等單位均建構相關內控機制，並能確實執行稽核課責之相關作為。	
指標構面	參考效標
3.1 陳情與申訴	3.1.1 機關人民陳情案件屬政風類之案件件數比例(政風類陳情案件數／機關人民陳情案件總數) *政風類陳情案件：政風單位主辦之陳情(檢舉)案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。 *機關人民陳情案件總數：為各類人民陳情(檢舉)案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。 3.1.2 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例（政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數） 3.1.3 針對確有違失或不法之陳情案件，其後續處置情況（附可佐證之書面資料） 3.1.4 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例(廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數) *採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。 3.1.5 採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例(廠商提出履約爭議調解案件成立件數／採購案件總數) *採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。 3.1.6 簡述該申訴或異議或履約爭議調解招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）
3.2 違法與違失	3.2.1 機關貪瀆不法案件比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數／員工總數) *員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 3.2.2 機關貪瀆不法人數比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數／員工總數) *員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。

	3.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣說明(附可佐證之書面資料) *層級分布：可分成主管及非主管涉案人數。 *不法態樣：參酌貪污治罪條例以<u>違背職務收賄</u>、<u>不違背職務收賄</u>、<u>圖利</u>、<u>侵占財物</u>及<u>其他</u>等五類進行分類(以被檢察機關起訴之貪瀆不法案件為限)。 2.3.3 機關人員及關係人利益衝突迴避審議裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數) 3.2.4 政風單位查處之行政議處案件比例(廉政行政議處案件數／員工總數) *行政議處：除公務人員考績法所訂獎懲外，尚包括一般書面警告或口頭告誡或調職等處分。 3.2.5 機關受審計部(單位)通知處分之案件數(註：可附審計部之數據資料) 3.2.6 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)
3.3 內控稽核課責	3.3.1 機關相關業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.2 機關相關業務建立內控制度之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.3 機關內部執行財務以及會計查核，發現未盡職責或有缺失之處，機關後續追蹤辦理情形(附可佐證之書面資料) 3.3.4 採購稽核小組稽核發現缺失之態樣，及後續改善之相關作為(附可佐證之書面資料) 3.3.5 機關執行專案清查、專案稽核及預警作為(101、102 年為業務興革建議)，達成財務效益關鍵績效指標(KPI)成效案件之情形(附可佐證之書面資料) 3.3.6 工程施工查核或督導小組(上級機關)查核評分之平均分數(各查核案件分數加總／查核案件數) 3.3.7 工程施工查核或督導小組(上級機關)查核有缺失之態樣，及後續改善相關作為(附可佐證之書面資料)

表 5.7 廉政評鑑項目四：廉潔評價與機關回應（質化研究修正版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、民眾對機關清廉程度之評價。第二、機關針對媒體負面報導，進行危機處理與政策行銷之頻率與作為。	
最佳實務： 民眾對機關清廉程度有良好的評價。再者，媒體對機關清廉形象有負面報導時，即採取適當的危機處理作為；並能適時進行廉政議題之新聞揭露，與媒體有良性互動。	
指標構面	參考效標
4.1 民意評價	4.1.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價 4.1.2 民眾（服務對象）對自辦申請業務的滿意程度（刪除） 新增：業務往來廠商對機關清廉度評價
4.2 媒體報導與機關回應 （刪除）	4.2.1 媒體（包括電子及平面）對機關清廉形象有負面報導之案件數 *清廉形象負面報導：指涉及貪瀆不法以及品德修養不佳之報導。 *平面媒體：建議可搜尋蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報。 *電子媒體：建議可搜尋民視、TVBS、三立、東森、中天（收視率前五名）等新聞網站。 4.2.2 媒體針對機關清廉形象的負面報導，進行危機處理之相關作為及因應策略（附可佐證之書面資料） 4.2.3 機關進行廉政議題新聞揭露之案件數 *新聞揭露：由政風機構主動或協調發佈並刊登於全國版報章雜誌、電視、全國性綜合媒體之地方版、區域性發行之報章媒體、廣播、區域性電視頻道或其餘媒體披露管道。

伍、廉政評鑑指標架構重組

一、施能傑教授版本

政治大學公共行政系施能傑教授，於今（103）年擔任新北市政府廉能評鑑委員，在評鑑完之後曾協助提出另一套評鑑架構。其架構及其效標，如下表 5.8 所列：

表 5.8 廉政評鑑架構（施能傑版）

主構面	次構面	衡量效標
壹、預防教育努力度 (input)	1.1 廉政教育	1.1.1 機關內各項廉政會報和教育活動總次數
		1.1.2 機關人員參加各項廉政教育平均時數
		1.1.3 廉政會報討論機關問題與預防等議案比例
		1.1.4 政風單位製作各單位廉政教育 Q & A 版比例
	1.2 廉政預防人力	1.2.1 機關政風人員比例
		1.2.2 單位指定廉政教育窗口人員的比例
貳、首長與主管支持度 (process)	2.1 同仁違法處理態度	2.1.1 貪瀆起訴案件作為（停職等）
		2.1.2 服務不倫理案件採取行政懲處比例
		2.1.3 違反廉政倫理登錄採取行政懲處比例
	2.2 政風陳情處理態度	2.2.1 有疑慮政風陳情件數繼續處理比例
		2.2.2 有疑慮政風陳情件數繼續處理比例
	2.3 參與政風教育程度	2.3.1 首長主持機關政風會報次數比例
		2.3.2 首長主持機關政風教育活動次數比例
		2.3.3 單位內自行辦理政風教育次數
		2.3.4 政風教育業務經費年度變化率
參、透明度 (process)	3.1 採購流程透明度	3.1.1 公開招標案件數比例
		3.1.2 公開招標案件總金額比例
		3.1.3 所有採購公告接近法定最低天數的比例
	3.2 服務資訊透明度	3.2.1 機關申辦服務業務項目完整流程揭露比例
		3.2.2 機關提供線上申辦服務項目比例
		3.2.3 機關提供線上申辦進度查詢項數比例
	3.3 人力遴選公開度	3.3.1 非新進公務人員辦理公開進用程序比例
肆、廉政內控機制完備度 (process)	4.1 貪腐風險業務辨識	4.1.1 機關業務已辨識中高貪腐風險事件比例
	4.2 貪腐風險業務管理	4.2.1 機關中高貪腐風險業務事件建立預防機制比例
		4.2.2 機關高風險貪腐業務事件年度稽核比例

	4.3 採購品質	4.3.1 同一廠商參與公開招標總件數得標率
		4.3.2 辦理追加預算和延長履約期限的採購案件數比例
		4.3.3 採購案件廠商提出申訴或異議比例
		4.3.4 業務單位辦理採購人員取得專業證照比例
		4.3.5 工程施工品質平均分數
		4.3.6 工程施工品質查核缺失次年重複出現比例
	4.4 廉政倫理規範落實度	4.4.1 機關同仁未按規定登錄應登錄情事的次數
伍、機關廉潔度 (output or outcome)	5.1 貪污犯罪	5.1.1 貪瀆起訴案件數
	5.2 服務不倫理行為	5.2.1 違反服務法、利益迴避法、財產申報法、廉政規範等件數
	5.3 民眾舉發	5.3.1 有違失的政風陳情件數
	5.4 民眾評價	5.4.1 業務往來廠商對機關清廉度評價
		5.4.2 民眾對機關清廉度評價

二、新舊廉政評鑑架構比較與調整

進一步將上一節的廉政評鑑架構之修正版與施能傑教授版本進行比較，主構面與次構面之比較表，如下表 5.9 所示：

表 5.9 新舊評鑑架構比較表

廉政評鑑架構修正版		施能傑教授版本	
主構面	次構面	主構面	次構面
壹、廉政投入與努力	1.1 客觀投入(政風人力、經費)	壹、預防教育努力度(input)	1.1 廉政教育
	1.2 訓練與宣導		1.2 廉政預防人力
	1.3 首長決心與持續改善機制	貳、首長與主管支持度(process)	2.1 同仁違法處理態度
貳、透明與揭露	2.1 行政透明		2.2 政風陳情處理態度
	2.2 採購業務透明		2.3 參與政風教育程度
	2.3 廉政倫理	參、透明度(process)	3.1 採購流程透明度
參、內部課責與控制	3.1 陳情與申訴		3.2 服務資訊透明度
	3.2 違法與違失		3.3 人力遴選公開度
	3.3 內部稽核課責	肆、廉政內控機制完備度(process)	4.1 貪腐風險業務辨識
			4.2 貪腐風險業務管理
			4.3 採購品質

			4.4 廉政倫理規範落實度
肆、廉潔評價	4.1 民意評價	伍、機關廉潔度 (output or outcome)	5.1 貪污犯罪
			5.2 服務不倫理行為
			5.3 民眾舉發
			5.4 民眾評價

三、廉政評鑑架構最終版本

將兩套架構進行反覆比較、對照，再加以重新組合排列，以整合出較妥適的綜合版本。廉政評鑑項目一：「機關廉政投入與首長支持度」的部分，施教授之版本與原評鑑架構版本的差別在於，施教授認為「首長與主管支持度」從評分權重來看是相當重要的評鑑項目，所以單獨提列出。然而，本研究團隊基於評鑑架構簡化之原則，仍將「預防教育努力度」以及「首長與主管支持度」放置在同一評鑑項目之中，並正好與原評鑑架構相同，只在項目名稱上修訂為：「機關廉政投入與首長支持度」。

再者，廉政評鑑項目二：「機關透明度」，其名稱與原架構相似，仍強調檢視機關透明機制之建置。而差別在於，「2.1 行政資訊透明度」是屬於檢視效能的部分，將效標數目進行刪減，以降低該構面在整體評鑑上之比重。而「2.2 採購流程透明度」，則是將原本「2.2 採購業務揭露」屬於檢視採購品質及效能的效標，移至「3.2 採購品質稽核」構面。「2.3 人力遴選公開度」構面，則是參酌施教授架構所新增之構面，貪瀆不法或違失行為的產生，往往與人力資源的甄補品質有關連性，以至，本構面在廉政作為上有其重要性。至於，原架構的「2.3 廉政倫理」，則將其定位在機關的課責與內控機制，移至評鑑項目三之「3.3 廉政倫理行為」。

第三，廉政評鑑項目三：「機關課責與內控制機制完備度」之中，「3.1 廉政風險業務辨識、管理與內控」為原架構「3.3 內控稽核課責」中的效標，與施教授版本的「4.1 貪腐風險業務辨識」與「4.2 貪腐風險業務管理」加以綜整建構。而「3.2 採購品質稽核」為原架構「2.2 採購業務揭露」屬於檢視採購品質及效能效標所移入。「3.3 廉政倫理行為」則是原架構的「2.3 廉政倫理」。

第四，廉政評鑑項目四：機關廉潔度，其強調機關廉政結果面（output or outcome）的評價。因此，將原架構的「3.2 陳情與申訴」及「3.2 違法與違失」屬廉政結果面的構面，移至本評鑑項目中。再者，「4.3 民意評價」的部分，則為原架構中所保留下來的構面。最終整合出的評鑑架構如下表 5.10、5.11、5.12、5.13：

表 5.10 廉政評鑑項目一：機關廉政投入與首長支持度（最新版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、進行廉能相關作為所需資源之足夠程度，包括人員、設備和業務經費。第二、機關對內部人員進行廉政教育訓練與外部社會大眾進行廉政宣導之頻率。第三、機關首長願意持續改善廉政作為之意願及支持度。	
最佳實務： 機關所屬之政風機構有適當比例的資源（人力、預算、設備），得以完成廉政相關業務。再者，大多數機關人員皆曾參加廉政教育宣導與採購相關訓練課程，以提升人員廉政法規及採購業務相關知識；並且對外所舉辦的相關活動，有置入廉政觀念之宣傳。另外，機關首長高度重視廉政相關業務與議案之落實，支持政風人力與預算配置，並適時接受政風單位所提出之建議。	
指標構面	參考效標
1.1 客觀投入	1.1.1 機關政風人員比例（政風人員數／員工總數） 1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費（政風業務預算／員工總數） 1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／員工總數
操作型定義： 1.1.1、1.1.2、1.1.3 員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 1.1.1 政風人員數：為受評機關該年底政風機構實際在職總人數，含廉政職系人員及機關支援政風機構從事政風業務之其他類型人員，包括約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 1.1.2 政風業務預算：政風單位單獨編列之預算，包含其他業務單位支援之經費且含加班費，但不含人事費。 1.1.3 預防（專案）件數：廉政署頒訂防貪業務及維護業務政策目標及自主管理工作項目。 1.1.3 查處件數：廉政署頒訂肅貪、查處業務政策目標工作項目。	
1.2 訓練與宣導	1.2.1 機關舉辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動次數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料） 1.2.2 機關內廉政會報、廉政相關會議與各項廉政教育宣導活動總次數 1.2.3 機關人員接受廉政教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數）

	1.2.4 業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例 (業務單位取得採購專業證照人數／業務單位員工總數)
操作型定義： 1.2.1 廉政宣導或宣揚廉政理念之活動：機關（業務或幕僚單位主辦皆可）所舉辦的活動中，有置入廉政行銷，例如，宣導課程、座談會、講習、演講、帶團康活動、設攤位辦活動玩遊戲、發放文宣（品）等。 1.2.2 廉政相關會議：機關各類型會議中，例如，晨報、署、局、處、組、室、科務會議，有提出或研討廉政相關議題者屬之。 1.2.2、1.2.3 廉政教育宣導：主題與廉政議題相關為限，不拘主辦單位，可含一般法制及採購訓練課程。 1.2.4 業務單位員工總數：為受評機關之業務單位年底實際在職總人數，含約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。	
1.3 首長決心與持續改善機制	1.3.1 機關廉政會報以及署、局、處、組、室、科務會議等各項會議中與廉政議題相關之提案或專案，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料） 1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料） 1.3.3 機關首長信箱接受有關政風陳情案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料） 1.3.4 舉出被機關採納的再防貪策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革(創新)建議之落實)及其落實情況或成效（附可佐證之書面資料） 1.3.5 機關首長在支持廉政人力配置的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位預算員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數 1.3.6 其他有助於促進廉政的具體事蹟，例如： (1)機關首長支持政風單位意見或建議之程度(附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知) (2)機關首長參與政風單位主辦活動或會議之頻率（機關首長參與廉政活動之次數／廉政單位主辦之活動數） (3)機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數 (4)人事考核違常之個案，有移送政風單位進行登錄及列管之機制(附可佐證之書面資料)
操作型定義： 1.3.3 政風陳情案件：首長信箱受理之人民陳情案件，分案至政風單位主辦之案件。 1.3.5 非編制人員數：為受評機關該年底實際在職的非編制人數。 1.3.6-1 機關首長支持政風單位意見或建議，其相關資料之提供，可參酌推動政風業務之公文、局、處、組、室、科務會議、廉政會報之會議紀錄等。	

1.4 廉政創新 作為 (額外加分)	1.4.1 參考機關特性以及當前所面對的挑戰，舉出機關在「機關廉政投入與首長支持度」各效標上，包含制度上或程序上的創新作為(附可佐證之書面資料)
廉政創新作為：機關自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險。不包含上級機關統一頒訂執行的新措施、方案或活動。	

表 5.11 廉政評鑑項目二：機關透明度（最新版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、機關行政業務資訊公開透明之程度。第二、機關採購業務流程公正、透明之程度。第三、機關人力遴選過程之公開程度。	
最佳實務： 機關絕大多數的業務資訊能對外公開，並具備標準化作業程序，提供線上服務申請與查詢之功能，以提升行政透明及便民程度。再者，絕大多數的採購案皆能以合法且公開之程序進行，履約過程管控得宜，包含適時終止或解除合約。另外，機關人力進用上能以公開透明的程序進行。	
指標構面	參考效標
2.1 行政資訊透明度	2.1.1 機關業務項目中提供線上服務之比例(提供線上服務之業務項目數／機關業務項目數) 2.1.2 機關提供線上服務之業務項目中，開放線上查詢申辦進度之比例(提供線上服務之業務項目中，可線上查詢申辦進度之業務項目數／提供線上服務之業務項目數) 2.1.3 機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之比例(機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之業務項目數／提供線上服務之業務項目數) 2.1.4 機關辦理政府資訊公開(例如：透過網路)之完善及便利程度或運用透明化機制之相關創新事例(附可佐證之書面資料)(刪除)
操作型定義： 1. 2.1.1 機關業務項目數：可參酌〈分層負責明細表〉當中，屬於政府資訊公開法第 7 條所定應主動公開之項目。 2. 2.1.1 提供線上服務之業務項目數：包括提供民眾申請書表下載、服務申辦、網路繳費、網路取件通知及網路預約等服務功能之業務項目。	
2.2 採購流程透明度 註：可參採《機關採購綜合分析報告》	2.2.1 機關採購案件為公告招標之案件比例(公告招標案件數／採購案件總數) 2.2.2 機關採購案件為公告招標之案件總金額比例(公告招標案件決標總額／採購案件決標總額) 2.2.3 機關公告招標案件廢標率(廢標件數／公告招標案件數) 2.2.4 機關採購不以公告方式之限制性招標案件比例(1－公告招標案件數／採購案件總數) 2.2.5 機關採購不以公告方式之限制性招標案件總額比例(1－公告招標案件決標總額／採購案件決標總額)
操作型定義： 1. 2.2.1、2.2.2、2.2.4、2.2.5 採購案件總數/決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。	

2. 2.2.1 公告招標案件數、2.2.2 公告招標案件決標總額：公告招標包含第 19 條之公開招標、第 49 條之一百萬元以下的公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。 3. 2.2.4、2.2.5 不以公告方式之限制性招標案件：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。	
2.3 人力遴選公開度	2.3.1 非典型人力使用公開程序辦理進用比例(以公開程序辦理進用非典型人力之人數／非典型人力進用總人數)
操作型定義： 1. 2.3.1 非典型人力：包含約聘僱人員、職務代理人、臨時人員，不含替代役及派遣人員。 2. 2.3.1 公開程序：指相關徵才資訊放置在公開平台（例如，機關網站、實體公佈欄、電子跑馬燈、電視牆、媒體廣告）供民眾閱覽，且選材過程採用透明、公開、公平之遴選機制辦理。	
2.4 廉政創新作為（額外加分）	2.4.1 參考機關特性以及當前所面對的挑戰，舉出機關在「機關透明度」各效標上，包含制度上或程序上的創新作為（附可佐證之書面資料）
廉政創新作為：為機關自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險。不包含上級機關統一頒訂執行的新措施、方案或活動。	

表 5.12 廉政評鑑項目三：機關課責與內控制機制完備度（最新版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、機關針對廉政風險的辨識、管理、稽核能力。第二、採購案件廠商提出申訴或異議之頻率，以及採購案件品質控管能力。第三、機關人員對廉政倫理行為落實之程度。	
最佳實務： 機關能夠針對各單位之業務，確實辨認出各單位業務的風險事件或區塊，並指認出風險範圍、程度及其內容，針對這些風險區塊建置預防機制，並且定期進行業務稽核及清查。再者，採購案件遇有廠商提出申訴或異議或履約爭議者，後續能妥適處理，並且對採購合約標的品質進行控管，以降低採購流程之缺失及標的。另外，機關人員在廉政倫理相關議題上，皆能誠實面對、自我管控並加以落實登錄制度。	
指標構面	參考效標
3.1 廉政風險業務辨識、管理與內控	3.1.1 機關各單位之業務已進行廉政風險事件或區塊辨識之比例(已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數／機關業務項目數，附可佐證之書面資料) 3.1.2 針對具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之比例(具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之業務項目數／具有廉政風險事件或區塊之業務項目數，附可佐證之書面資料) 3.1.3 機關廉政風險業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形(附可佐證之書面資料) 3.1.4 機關以內控制度進行檢查的缺失件數，及後續追蹤改善之情形(附可佐證之書面資料)(刪除) 3.1.5 機關執行專案清查、專案稽核及預警作為(101、102 年為業務興革建議)，達成財務效益關鍵績效指標(KPI)成效案件之情形(附可佐證之書面資料)
操作型定義： 3.1.1 建議以機關的單位別(司、處、組或科)為基礎，個別列出各單位業務的風險事件或區塊，並指認出風險範圍、程度及其內容。 3.1.1 機關業務項目數：可參酌〈分層負責明細表〉當中，屬於政府資訊公開法第 7 條所定應主動公開之項目。 3.1.1 已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數當中，包括，有廉政風險事件或區塊之業務項目以及無廉政風險事件或區塊之業務項目兩大類。 3.1.2 具有廉政風險事件或區塊之業務項目數=已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數－無廉政風險事件或區塊之業務項目數。 3.1.3 及 3.1.4 配合機關內控制度的規劃與執行，可一併說明。	
3.2 採購品質	3.2.1 機關公告招標案件，參與投標廠商平均得標件數(公告招標件數／

稽核	投標廠商總數) 3.2.2 年度得標案件數前五名之廠商分析 (附可佐證之書面資料) 3.2.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例(廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數) 3.2.4 採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例(廠商提出履約爭議調解案件成立件數／採購案件總數) 3.2.5 簡述該申訴或異議或履約爭議調解招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況 (附可佐證之書面資料) 3.2.6 機關採購案件遇有延後開標、變更設計、追加預算、延長履約期限等情形，請簡述該採購案件之背景、內容、原由與後續發展情況 (附可佐證之書面資料) 3.2.7 採購稽核小組稽核發現缺失之態樣，及後續改善之相關作為 (附可佐證之書面資料) 3.2.8 機關年度採購錯誤行為態樣之分析 (附可佐證之書面資料) 3.2.9 工程施工查核或督導小組 (上級機關) 查核評分之平均分數 (各查核案件分數加總／查核案件數) 3.2.10 工程施工查核或督導小組 (上級機關) 查核有缺失之態樣，及後續改善相關作為 (附可佐證之書面資料)
操作型定義： 1. 3.2.1 公告招標件數：公告招標包含第 19 條之公開招標、第 49 條之一百萬元以下的公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。 2. 3.2.2、3.2.3 採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。	
3.3 廉政倫理行為	3.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例 (件數／員工總數) 3.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例 (件數／員工總數) 3.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例 (件數／員工總數)
操作型定義： 3.3.1、3.3.2、3.3.3 受贈財物、飲宴應酬、請託關說之定義，參酌「公務員廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」。	
3.4 廉政創新作為 (額外加分)	3.4.1 參考機關特性以及當前所面對的挑戰，舉出機關在「機關課責與內控制機制完備度」各效標上，包含制度上或程序上的創新作為 (附可佐證之書面資料)
廉政創新作為：為機關自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險。不包含上級機關統一頒訂執行的新措施、方案或活動。	

表 5.13 廉政評鑑項目四：機關廉潔度（最新版）

內涵： 本評鑑項目欲檢視：第一、民眾提出陳情或舉發之頻率。第二、機關涉及貪瀆不法之程度。第三、民眾對機關清廉程度之評價。	
最佳實務： 機關受理政風陳情案件中，經查明後相關人員有違失及受懲處的比例低。再者，機關人員幾乎無涉及貪瀆不法之情事。另外，民眾對機關清廉程度有良好的評價。	
指標構面	參考效標
4.1 陳情與舉發	4.1.1 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例（政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數） 4.1.2 針對確有違失或不法之陳情案件，其後續處置情況（附可佐證之書面資料）
操作型定義： 1. 機關人民陳情案件：為各類人民陳情(檢舉)案件數之總和，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。 2. 4.1.1 機關政風類陳情案件：政風單位主辦之陳情(檢舉)案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。	
4.2 違法與違失	4.2.1 機關貪瀆不法案件比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數／員工總數) 4.2.2 機關貪瀆不法人數比例(機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數／員工總數) 4.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣說明(附可佐證之書面資料) 4.2.4 機關人員及關係人利益衝突迴避審議裁罰比例(裁罰案件數／總審議案件數) 4.2.5 政風單位查處之行政議處案件比例(廉政行政議處案件數／員工總數) 4.2.6 機關受審計部(單位)調查並收到通知處分案件數(可附審計部之數據資料) 4.2.7 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可佐證之書面資料)
操作型定義： 1. 4.2.1、4.2.2 員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。 2. 4.2.3 貪瀆不法案件：被檢察機關起訴之貪瀆不法案件。 3. 4.2.3 層級分布：可分成主管及非主管涉案人數。	

4. 4.2.3 不法態樣：參酌貪污治罪條例以違背職務收賄、不違背職務收賄、圖利、侵占財物及其他等五類進行分類(以被檢察機關起訴之貪瀆不法案件為限)。 5. 4.2.5 行政議處：除公務人員考績法及公務員懲戒法，尚包括一般書面警告或口頭告誡或調職等處分。	
4.3 民意評價	4.3.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價 4.3.2 業務往來廠商對機關清廉度評價 註：效標 4.3.1 及 4.3.2 二擇一即可。
操作型定義： 4.3.1 及 4.3.2 之清廉度評價：不侷限在民意調查的方法，任何蒐集外部民眾的評價、觀感之機制或形式皆可，例如，座談會。	
4.4 廉政創新作為（額外加分）	4.4.1 參考機關特性以及當前所面對的挑戰，舉出機關在「機關廉潔度」各效標上，包含制度上或程序上的創新作為（附可佐證之書面資料）
廉政創新作為：為機關自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險。不包含上級機關統一頒訂執行的新措施、方案或活動。	

第六章 廉政試評鑑計畫

整個廉政試評鑑計畫共分成三大階段，包括：第一，評鑑前置作業：確認各評鑑指標細項之操作型定義、選定試評機關、辦理評鑑工作說明會、聘任評鑑委員、辦理評鑑委員培訓工作坊。第二，機關自我評鑑：試評機關蒐集相關資料進行自我評鑑，並撰寫提交自評報告。以及，第三，專家訪視評鑑：評鑑委員進行機關訪視與評鑑，並於完成成績彙整作業之後公布試評鑑結果。下表 6.1 為廉政試評鑑計畫各項工作項目暨時程表，其相關會議或活動之內容，詳述如下。

表 6.1 廉政試評鑑計畫時程表

階段	日期	工作項目
前置作業階段	103 年 12 月底	確認各評鑑指標細項之操作型定義
	103 年 12 月底	選定試評機關
	104 年 1 月中旬	辦理評鑑工作說明會
	104 年 1 月底前	聘任評鑑委員
	104 年 2 月中旬	辦理評鑑委員培訓工作坊
自我評鑑階段	104 年 1 月中-2 月下旬	試評機關蒐集相關資料進行自我評鑑
	104 年 2 月 26 日前	試評機關提交自評報告
實地訪評階段	104 年 3 月 2 日至 3 月 20 日 (3 週)	評鑑委員進行機關訪視與評鑑
	104 年 5 月初	公布試評鑑結果

壹、評鑑前置作業

一、選定試評機關

本研究團隊經與廉政署承辦科多次討論及協調，最終之試評機關，如下表 6.2 所列，包括：6 個中央政府層級機關以及 4 個地方政府層級機關。

表 6.2 試評機關列表

機關名稱	機關層級	地址	電話
環境保護署	中央二級機關	10042 臺北市中正區中華路一段 83 號	(02)2311-7722
客家委員會	中央二級機關	242 新北市新莊區中平路 439 號北棟 17 樓 (合署辦公大樓)	(02)8995-6988
經濟部水利署	中央三級機關	40873 臺中市南屯區黎明路 2 段 501 號(署本部) 10651 臺北市大安區信義路 3 段 41-3 號 9-12 樓 (部分業務)	(04)2250-1250 (02)3707-3000
交通部 鐵路改建工程局	中央三級機關	22041 新北市板橋區縣民大道 2 段 7 號 20 樓 (板橋火車站)	(02)8969-1900
財政部關務署 基隆關	中央四級機關	20041 基隆市港西街 6 號(基隆火車站旁)	(02)2420-2951
經濟部水利署 第十河川局	中央四級機關	22061 新北市板橋區四川路 2 段橋頭 1 號	(02)8966-9870
桃園市政府	直轄市政府	33001 桃園市縣府路一號	(03)332-2101
苗栗縣政府	縣市政府	36001 苗栗縣苗栗市縣府路 100 號	(037)322-150
桃園市政府 所屬機關	直轄市政府 所屬機關	由桃園市政府政風處推薦	
苗栗縣轄下之 鄉鎮市公所	鄉鎮市公所	由苗栗縣政府政風處推薦 (以未設置政風單位為原則)	

二、資料蒐集時點與範圍

本次試評鑑所需蒐集的各項統計資料數據與書面佐證資料，其蒐集時間點為民國 101 年、102 年及 103 年等 3 年之數據或資料。各類統計數據與書面佐證資料請分別按照 101 年、102 年及 103 年以年度的方式呈現。再者，如部分數據具有持續變動之情形，例如，機關員工總數、非編制人員數等，則以 101、102 及 103 年 12 月底之數據為計算標準。再者，各項統計資料數據與書面佐證資料蒐集之範圍，為試評機關本部各科室單位之數據，而下級所屬機關之數據資料則不在蒐集範圍內。

三、辦理評鑑工作說明會

本研究團隊預計於 104 年 1 月中旬於廉政署召開試評鑑工作說明會，向試評

機關討論、說明與溝通評鑑相關事項，包括，評鑑目的、時程、流程、評鑑項目以及所需備妥之資料文件。以利進行下一階段的機關自我評鑑作業。再者，確認各機關的評鑑時間及順序（可用抽籤形式），以利安排各評鑑委員的訪評時間。預擬之說明會議程表如下表 6.3：

表 6.3 評鑑工作說明會之議程表

法務部廉政署 103 年廉政試評鑑計畫說明會 議程表		
時間	議程	主講人
	報到	
(10 分鐘)	主席致詞	廉政署
(30 分鐘)	廉政試評鑑計畫說明	台灣透明組織協會
(60 分鐘)	綜合討論	廉政署、 台灣透明組織協會
(20 分鐘)	評鑑次序抽籤 (請各試評機關派員參與)	台灣透明組織協會
	散會 (合計：120 分鐘)	
備註：一、時間：104 年 1 月中旬 二、地點：法務部廉政署		

四、辦理評鑑委員工作坊

(一) 聘任評鑑委員

廉政評鑑之外部評鑑委員聘任的部分，建議聘任資格為，具備教育部立案之國內大學院校或教育部認可之國外大學博士學位，並曾經擔任過中央或地方政府廉政會報之廉政委員，或者在廉政專業領域已從事多年實務或研究，對廉政領域之事務及相關知識有深入了解者。本次試評鑑計畫共計訪評 10 個機關，每一機關皆有 3 位評鑑委員。由於實地訪評時間安排在 104 年 3 月，各大專院校已開學，為利於安排評鑑委員之實地訪評時間，預計於 104 年 1 月底前聘任 9 位評鑑委員。

預擬之評鑑委員名單如表 6.4 所示：

表 6.4 評鑑委員名單

評鑑委員	系所職稱
莊文忠	世新大學 行政管理學系副教授兼系主任 台灣透明組織執行長
葉一璋	世新大學 行政管理學系副教授兼主任秘書 台灣透明組織常務理事
余致力	世新大學 行政管理學系教授 台灣透明組織首席顧問
施能傑	政治大學 公共行政學系教授 台灣透明組織顧問
陳俊明	世新大學 行政管理學系副教授 台灣透明組織常務理事 國際廉能治理碩士在職學位學程主任
蔡秀涓	東吳大學 政治學系副教授 台灣透明組織常務監事
胡龍騰	台北大學 行政暨政策學系副教授 台灣透明組織常務理事
方凱弘	世新大學 行政管理學系助理教授 台灣透明組織副執行長
廖興中	世新大學 行政管理學系助理教授 台灣透明組織副執行長

(二) 工作坊之培訓內容

評鑑委員培訓工作坊預計於 104 年 2 月中旬在世新大學管理學院 M511 會議

室舉辦，相關課程內容設計如下。而預擬之工作坊議程如下表 6.5 所列：

1. 廉政評鑑宗旨、目的及對象之介紹。
2. 廉政評鑑計畫之介紹。
3. 評鑑項目及評分標準之解說與討論。
4. 評鑑倫理、公平公正理念之宣達。
5. 簽署利益迴避同意書。
6. 各評鑑委員之各類評鑑經驗分享與意見交換。
7. 分配並確認各評鑑委員訪評之機關與時間。

關於評鑑委員之倫理準則與利益迴避問題，本團隊為確保廉政評鑑之公信力，並且有一公正、公開、客觀的評核機制，特列出評鑑倫理準則與利益迴避項目，以供評鑑委員遵守與檢視。本次評鑑倫理準則如下：

1. 為維持機關廉政評鑑之公正客觀，不得對外公布評鑑行程、委員名單及評鑑成績等相關資料。
2. 不預設立場，公正客觀進行評鑑，並給予受評機關適當之改善建議。
3. 評鑑期間，不得接受受評機關之招待、贈禮與關說。
4. 實地評鑑時，應確實依據評量項目與評量原則評估受評機關之成績，以符評鑑之一致性。

在利益迴避之部分，評鑑委員若曾出現下列任一類之利益關係者，則不得擔任該機關之外部評鑑委員，且需在工作坊當日讓所有參與評鑑之專家委員簽署「行政機關廉政評鑑評鑑委員倫理準則與利益迴避同意書」（附錄五）：

1. 過去三年曾在受評機關擔任專任或兼任職務。
2. 配偶或直系三親等為受評機關內之職員。
3. 現任受評機關有給或無給職之職務，例如：諮詢委員、顧問。
4. 過去三年內與受評機關有任何形式之商業利益往來，例如：得標廠商。

表 6.5 評鑑委員培訓工作坊之議程表

時間	活動內容
	報到
10 分鐘	開幕致詞 莊文忠(台灣透明組織執行長、廉政署 103 年推動廉政評鑑方案計畫主持人)
60 分鐘	課程一：廉政試評鑑計畫之簡介 課程內容： 1. 介紹廉政試鑑計畫內容及流程 2. 說明評鑑項目及評分標準 3. 宣達評鑑倫理理念及簽署利益迴避同意書
20 分鐘	Coffee Break
30 分鐘	課程二：評鑑工作之經驗分享座談會 主持人：葉一璋（台灣透明組織常務理事）
30 分鐘	安排與協調各評鑑委員訪評之機關與時間
備註：一、時間：104 年 2 月中旬 二、地點：世新大學管理學院 M511 會議室	

貳、機關自我評鑑

一、組織自我評鑑小組

給予受評機關一個多月的時間（104 年 1 月中旬至 104 年 2 月 26）進行自我評鑑。一開始機關必須組成自評小組，可由各機關主官與各科室主管，包括：機關首長、業務科長、政風、會計、人事等主管及內部成員組成，並建議由主任秘書層級以上之長官擔任小組召集人，以利於順利推動自我評鑑各相關工作項目。再者，依據預先所設定好的評鑑項目及指/效標內涵，蒐集各類書面或統計資料，自我檢核機關廉政運作機制與其成效。也可以邀請專家學者蒞臨指導，提供自評活動上與廉政作為上之相關建議。

機關在自我評鑑的過程中，會經過系統化的蒐集與分析相關資料，以循證導向（evidence-based）的方式提出機關改進方案，並可持續檢討及改進評鑑項目及指標內涵，是否與所欲達到的廉政績效目標一致。

二、自我評鑑報告格式及內容範例

自我評鑑報告內容，就廉政評鑑項目所列舉之指標構面與參考效標，蒐集備妥相關書面佐證資料及公務統計數據，逐項檢視並說明機關在各項目的實際情形與相關作為；所使用到的公務統計數據請註明其來源出處。再者，機關在評鑑項目如有創新作為，亦可將相關事蹟簡述於自評報告中，惟仍需備妥可佐證之資料。

相關書面佐證資料，可依據評鑑項目：廉政投入與努力、透明與揭露、內部課責與控制、廉潔評價與機關回應等四大項目，按順序進行編號彙編成冊並自行保存，待專家實地訪視評鑑時，再陳列於試評機關之簡報會議室，提供外部訪評委員進一步審閱書面實質內容。

機關自我評鑑報告格式建議可採 14 號標楷字體、固定行高 25 點；簡易內容範例，如下表 6.6 所示；而詳細的機關自我評鑑報告範本則可參閱附錄四。試評機關之自評報告預計於 104 年 2 月 26 日之前完成，將自評報告電子檔 E-mail 並印製紙本一式 5 份送至法務部廉政署承辦科，再由本研究團隊轉送給評鑑委員進行檢閱，以作為下一階段進行實地訪視評鑑之基礎。

表 6.6 機關自我評鑑報告內容範例

壹、機關簡介

- (1) 機關歷史沿革、組織架構、業務簡介、員額規模。
- (2) 廉政工作的重點項目：風險評估(風險區塊指認及其強度)、相關的主動預防作為或風險控管策略、執行成效與困境。

貳、自我評鑑小組之組成與分工

- (1) 說明分工架構。
- (2) 辦理自評過程之相關作為。

參、機關廉政投入與首長支持度

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視：客觀指標部分，其數據之高低可自我解釋意涵與釐清原因。主觀指標部分，所蒐集的佐證書面資料，可包括：活動企劃書、文宣 DM 與海報、承辦公文、會議記錄、列管紀錄、研究報告、政策說帖以及相關書面報告等。
- (3) 問題困境與待改進之缺失

肆、機關透明度

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視
- (3) 問題困境與待改進之缺失

伍、機關課責與內控機制完備度

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視
- (3) 問題困境與待改進之缺失

陸、機關廉潔度

- (1) 整體現況描述與說明
- (2) 各效標逐項檢視
- (3) 問題困境與待改進之缺失

柒、結論：

自我評鑑後，若發現機關有不足或缺失之處，可提出自我改進建議

附件：重要的書面資料

(其他書面資料則另彙編成冊)

參、專家訪視評鑑

專家評鑑小組以三人為一組於 104 年 3 月初進行為期三週之訪視評鑑，各組評鑑委員分別至 10 個試評機關進行半日的實地訪視與評鑑。評分方式及訪視流

程說明如下：

一、評分方式

廉政評鑑旨在協助各試評機關進行廉政相關作為之品質改善，對評鑑結果認定之標準，係由評鑑委員根據試評機關在各評鑑項目之整體實際表現，綜合機關自我評鑑報告與實地訪評結果對各項評鑑效標進行評價。評分表格請參照「專家訪視評鑑參考效標評核表」（附錄五），其評分級距為 1.0 理想、0.85 尚可、0.7 待改善、0.6 不理想，由評鑑委員勾選之；再者，假使評鑑委員發現評鑑項目有特殊情況時，亦可註記於評核表內。

同時，評鑑委員進行評鑑時，將依據各指標構面的評核權重大小，而有不同的比重考量；各指標構面的評核權重，如下表 6.7 所示。然而，本次廉政試評鑑計畫，其評鑑架構變動的幅度相當大，因此，原有評鑑架構所建構的權重值已無法使用，必須再依據新的評鑑架構設計層級分析（AHP）問卷，並由實務界及學界之廉政專家進行填答，回收之後再進行新架構各構面的權重計算分析。之後，將依照評核表之評分結果與指標構面評核權重值，計算出各項指標構面的得分情況，請參閱專家訪視評鑑計分表（附錄五）。最後，加總平均評鑑計分表之得分，依據平均總分給予評鑑結果，請參照專家訪視評鑑總分表（附錄五）。

表 6.7 指標構面評核權重

評鑑項目	指標構面	評核權重
壹、機關廉政投入與首長支持度 (佔%)	1.1 客觀投入	佔%
	1.2 訓練與宣導	佔%
	1.3 首長決心與持續改善機制	佔%
貳、機關透明度 (佔%)	2.1 行政資訊透明度	佔%
	2.2 採購流程透明度	佔%
	2.3 人力遴選公開度	佔%
參、機關廉政風險內控與課責機制完備度 (佔%)	3.1 廉政風險業務辨識、管理與內控	佔%
	3.2 採購品質稽核	佔%
	3.3 廉政倫理行為	佔%
肆、機關廉潔度 (佔%)	4.1 陳情與舉發	佔%
	4.2 違法與違失	佔%
	4.3 民意評價	佔%

廉政試評鑑結果建議採取認可制（燈號）的評核方式，評鑑結果將分為三種認可情況：

- （一）「**通過**」：總分在 80 分以上者認定為通過。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，由廉政署備查。
- （二）「**待觀察**」：總分介於 70 至 79 分者認定為待觀察。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，並由廉政署進行後續追蹤輔導。
- （三）「**未通過**」：總分在 69 分以下者認定為未通過。由機關提出自我改善計畫與相關執行成果，由廉政署進行後續追蹤輔導，一定期間後再次提出自評報告，重新進行評鑑。

二、訪視評鑑流程

機關實地訪評時間每場次設定為 3.5 小時，評鑑委員訪視的工作項目，包含：聽取試評機關之簡報、進行書面資料檢閱、機關員工個別晤談、提出待釐清問題、聽取試評機關之口頭說明、進行評核與提出改善建議、與機關代表一同簽署完成訪評。詳細內容分述如下：

試評機關依據自評報告內容，進行 20 分鐘的簡報，其簡報大綱的內容則包括以下之項目：

- （一）機關簡介：歷史沿革、組織架構、業務簡介、員額規模等。
- （二）自我評鑑小組之組成：說明分工架構、辦理自評過程之相關作為。
- （三）說明各評鑑項目：現況描述、問題困境、待改進之缺失等。
- （四）結論：提出改善策略及具體措施。

再者，評鑑委員檢閱試評機關所準備的書面資料，並且針對資料的內容或機關現況進行抽樣晤談，以確保資料的正確性，並藉此進一步了解內部人員之想法。接續著，委員針對自評小組提出一些「待釐清問題」，之後由自評小組口頭說明加以回應。

第三，自評小組口頭說明完之後即可離席，並由評鑑委員填寫「基本參考效標評核表」及「專家訪視評鑑計分表」，撰寫實地訪評報告，並對受評機關提出具體改善建議，進行彌封。最後，由評鑑小組召集人與機關首長或其指派人員一同簽署「訪評完成簽署書」後（附錄五），完成實地訪評。機關實地訪視評鑑之流程如下表 6.8 所示。

進行實地訪視評鑑當日，試評機關需配合支援與相關辦理事項，如下所列：

- （一）準備簡易茶水。
- （二）準備簡報會議室及投影設備。
- （三）提供機關人員名單或清冊，以供評鑑委員進行抽樣晤談。
- （四）安排三處獨立晤談場地。
- （五）機關自我評鑑小組成員需全程參與實地訪視評鑑活動。
- （六）雙北市之外的試評機關，敬請給予評鑑團隊交通上之適當協助。

表 6.8 專家實地訪視評鑑流程表

時間	地點	程序	內容
8:40~9:00 (13:40~14:00)		會前準備	開會前請先準備 3 份員工名冊給各委員
9:00~9:10 (14:00~14:00) 10 分鐘	會議室	相互介紹 受評機關首長致詞	1. 由政風主管擔任司儀，台灣透明組織人員適時補充說明 2. 先由主席（機關首長）開場介紹參與會議之成員（5 分鐘） 3. 再由評鑑委員召集人介紹各評鑑委員與評鑑目的（5 分鐘）
9:10~9:30 (14:10~14:30) 20 分鐘	會議室	受評機關簡報	
9:30~9:40 (14:30~14:40) 10 分鐘	會議室	抽選及聯繫晤談對象	1. 請各處室同仁先離席，於「待釐清問題」階段，再回到會議室。 2. 協助聯繫晤談對象之政風或機關人員留下。 3. 評鑑委員從員工名冊中抽選晤談對象，包括政風主管、單位主管（抽樣）與單位員工（抽樣），請政風人員通知該晤談對象。
9:40~10:10 (14:40~15:10) 30 分鐘	會議室	評鑑委員進行書面資料檢閱	檢閱期間，政風人員可留下，初步回應評鑑委員之提問。
10:10~10:55 (15:10~15:55) 45 分鐘	晤談場地	個別晤談：分為 3 組一對一晤談，共計晤談 9 人次	1. 每位委員各晤談 3 位人員，包括政風主管、單位主管與單位員工。 2. 晤談時間：15 分鐘/人，每 12 分鐘由評鑑助理敲門提醒將換下一位被晤談人員。
10:55~11:05 (15:55~16:05) 10 分鐘		中場休息	
11:05~11:30 (16:05~16:30) 25 分鐘	會議室	「待釐清問題」：評鑑委員提問	1. 由 3 位委員提出問題，每位委員 8 分鐘，採統問統答方式。後續再請各單位人員回應。 2. 請委員針對 評鑑效標 提出待釐清問題，並針對有疑問之處，可 直接指定相關單位進行回應 。
11:30~12:00 (16:30~17:00) 30 分鐘	會議室	受評機關針對「待釐清問題」，進行第一輪的口頭說明	1. 受評機關當天無法口頭回應之問題，得 3 日內補足書面資料及書面回應(電子檔)，送至廉政署轉交委員。

時間	地點	程序	內容
			2. 委員事後可檢閱機關補充之書面資料及回應，得調整評鑑之成績。 3. 經評鑑委員同意，得延長口頭說明之時間，進行第二、三輪說明。
12:00~12:30 (17:00~17:30) 30 分鐘	會議室	1. 評鑑委員撰寫實地訪評報告，完成「專家訪視評鑑計分表」，並提出具體改善建議，簽名彌封。 2. 機關首長或其代表簽署「訪評完成簽署書」。	1. 請各單位同仁全體離席，由委員撰寫實地訪評報告。 2. 訪評報告完成，邀請機關代表簽署「訪評完成簽署書」，並合影為證。 3. 機關代表僅確認計分表放入資料袋內(不檢視評分報告內容)，並彌封完成所有訪評程序。

肆、評鑑方案推廣至全國之初步可行性分析

一、方案名稱之設定

在本研究團隊所辦理的兩場焦點座談中，有幾位專家學者皆提及使用「廉政評鑑」的名稱，具有高度的政治敏感度問題，擔憂法務部或廉政署無法承擔其政治效應或壓力。因此，參考幾位專家學者的建議，如果評鑑的目的主要是在檢視或評估廉政投入面（inputs）以及過程面（process）的話，則建議名稱可以改為「廉政風險預防認證機制」或「廉政風險評量」作為主題，以降低政治上的敏感度。

二、未來方案之初步規劃

本次研究的主要目的，是要讓各機關在進行廉政自我檢測時，能提供一本指引手冊（guidebook）。在架構上除了有客觀效標外，也有許多主觀效標，這些主觀效標也都是有用的，各機關依照範本去蒐集相關資料或數據，可以明顯找出廉政風險區塊、問題點，再進一步改善制度或建構預防機制。目前是結合內部控制的精神（自我評鑑），再加上外部審查（專家訪視評鑑），未來如果要全國一體適用，可以減少外部審查，各機關用效標自我檢視之後，再提出「廉政聲明」或「廉能聲明」，由機關首長簽署，日後出狀況，機關首長則必須承擔責任。

若欲將現行包含機關自我評鑑及專家訪視評鑑的廉政評鑑方案推行至全國，

以目前有一千多個政風機構來看，若按照機關自我評鑑及專家訪視評鑑的作法，在預算、人力上恐無法負荷。因此，研究團隊初步建議，本套廉政風險預防的機制可採用兩階段的應用方式：

- （一） 第一階段，建議「廉政地圖」的建置，其數據資料應以廉政結果面的相關指標作為基礎，而非依據廉政投入面及過程面的指標數據。所以，利用行政違失、自首案件、移送、起訴、判決等相關數據，繪製成廉政地圖，用不同的色塊呈現各行政區或機關的廉潔度。針對地圖上顏色深（貪瀆程度相對高）的機關，則必須進入到第二階段的廉政評鑑或風險預防認證機制。
- （二） 第二階段，針對廉潔度（結果面）不佳的行政區或機關，再進一步行實施該機關的「廉政風險預防認證機制」，包含「自我評量」與「專家訪視」兩部分。讓這一套廉政風險預防機制在執行上更具效率。

三、方案執行結果的呈現方式

在第一階段，建議「廉政地圖」的建置，其數據資料應以廉政結果面的相關指標作為基礎，而非依據廉政投入面及過程面的指標數據。所以，利用行政違失、自首案件、移送、起訴、判決等相關數據，繪製成廉政地圖，用不同的色塊或燈號呈現各行政區或機關的廉潔度。再者，第二階段，針對廉潔度（結果面）不佳的行政區或機關，再進一步行實施該機關的「廉政風險預防認證機制」，包含「自我評量」與「專家訪視」兩部分。其認證結果亦可以燈號代表該機關是否符合廉政風險預防機制的相關要求，可分通過、待觀察、未通過等評量結果。

參考文獻

- 余致力（2005），《我國政府廉體系指標之建構》，台北：行院研究發展考核委員會。
- 莊文忠，莊文忠，2009，《臺北市政府廉指標之後續研究》，臺北市政府委託專題報告。
- 莊文忠、陳俊明、余致力、莊文忠（2011），〈地方政府廉指數〉，余致力主編，《廉政與治理》，智勝文化台北。
- 陳敦源（2003），〈透明與課責：行政程序控制的資訊經濟分析〉，發表於台灣透明組織、國際透明組織、世新大學行管系與政治大學公企中心舉辦之「倡廉反貪與行政透明」學術研討會，2003/04/11。
- 葉一璋（2012），《新北市政府廉能監測機制委託研究》，台北：新北市政府。
- 葉一璋（2013），《新北市政府廉能評鑑計畫》，台北：新北市政府。
- 臺北市政府（2006），《臺北市政府廉政指標之後續研究》，台北：臺北市政府。
- Alkin, M. C. (Ed.) (1990). *Evaluation debates*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bahk, J. (2002). "The Anti-Corruption Index: A Cornerstone of Controlling Corruption," In Holzer, M. and H.Y. Kim (eds), *Building Good Governance: Reforms in Seoul*. Rutgers University, Newark, NJ.
- Berg, B. L. (2004). *Qualitative research methods for the social sciences*. 5th ed, Boston: Allyn and Bacon.
- Florini, A. (2000). "Does the invisible hand need a transparent glove? The politics of transparency." *World Banks Annual Conference on Development Economics*, 163-184.
- Klitgaard, R. (1998). *Controlling Corruption*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Rubin, Herbert J. and Irene S. Rubin. (1995). *Qualitative Interviewing: the Art of Hearing Data*. Thousand Oaks: Sage.
- Safire, William (1998). "On Language; Transparency, Totally." *The New York Times*, p.4.

附錄一 焦點座談提綱資料

法務部廉政署 103 年 「推動廉政評鑑方案」委託研究案

一、 焦點座談之目的

為了建構出共通性的廉政評鑑架構(項目)，焦點座談的重點將以「附件一：廉政署 102 年機關廉政評鑑架構及其效標」為基礎，進行指標構面範圍之擴充，以及效標簡化之工作。

二、 焦點座談之提綱

- (一) 為建構共通性的廉政評鑑架構(項目)，敬請協助進行指標構面範圍之擴充，以及效標簡化之工作。(評鑑構面及效標參考附件一)
- (二) 在各評鑑項目上有哪些效標需要進行調整或增刪？
- (三) 協助界定與釐清各效標之操作型定義。
- (四) 評分方法上，是否需進行調整？(評分表如附件二)
- (五) 設想受評機關以本評鑑架構(項目)接受評鑑時，在蒐集資料的過程中可能發生的困境與問題為何？可能的解決方法為何？

附錄二 焦點座談逐字稿摘要

機關人員焦點座談之參與名單

代碼	參與者	舉辦時間地點
G1	地方政府政風處主管	10 月 15 日 14:00-17:00 世新大學 管理學院 M511 會議室
G2	審計部人員 1	
G3	審計部人員 2	
G4	公共工程委員會人員	
G5	臺灣高等法院檢察署人員	
G6	廉政署人員 1	
G7	廉政署人員 2	
G8	廉政署人員 3	

G5：就是讓他發生體檢的一個功能出來。那不管這不一定是最好的方式，但是我的意思是說這應該要有一個廉政機關能夠設計一個 SOP，你這基礎一定要做這些。然後我們檢查你有沒有照這個 SOP 來做，而不是看你次數，次數當然基本的一個次數，次數多不重要，我覺得重要是有沒有照 SOP 來做，有做就會有他的功能出來，這是我留一點我的意見的紀錄。

葉老：就是要凸顯這是首長的工作。把 1-3 如果可以拿來前面。然後 1-3 我跟各位解釋一下，原來 1-1.3-2 基本上我們當初只是限定在廉政會報。就只是限縮廉政會報你開了幾次的次數，那後來也滿多人建議，事實上例如說廉政會報的提案、專案報告，包含 1.3-1 跟 1.3-2 就是說除了廉政會報之外，事實上首長很多的機會包含他的局務會報、署務會報他也會去宣示，所以就有限定在廉政會報。那現在因為廉政會報的次數，開的次數好像廉政署這邊是有約束的。

G6：主席，廉政署這邊，因為這是我們自己的研究案，我們自己講有點角色衝突。就是第一個 1.1 這個客觀投入，在過去是這樣子用。其他後面都是有特定性的，唯獨這一項叫客觀投入，那就是排除主觀，那事實上講的是資源投入或者是組織，人跟錢阿，簡單講。那後面 1.4 要不要放在這裡我想應該是在留個討論空間，似乎放在這裡好像怪怪的。就是說他政風業務跟查處第四頁這個。

G5：客觀投入這名詞讓人家很看不懂。就是說我覺得這個如果要給他取一個相對具體一點的名字。應該是說「首長跟政風人員的密切合作的程度」，其實我覺得這一欄，我覺得很好，我覺得不需要迴避，就是說他本來就是要讓首長跟政風人員能夠密切。

G1：另外一個政風預算裡面不含人事費是可以，那為什麼不含加班費呢？因為加班費你在我們議會審查的時候，加班費也是一個很重要的項目，他也是在預算裡面。因為我不曉得當時在擬定的時候，加班費不算進去是什麼意思？因為其他單位的資源數也算阿。但是不含這個加班費，因為人事費真的很難去那個，因為每個人層級不一樣，不能用費用，用人數可以，但是加班費可以。加班費多的話就表示說首長也是滿重視的。

G2：不好意思請教一下，那個 1.1.1 人員比例的分母，員工總數是用年底的在職總額數，那分子那個政風用了預算、編制，那時候沒有想考慮是要用年底在職實際總人數。

葉老：對應該是，應該也是年底，我們只是說讓他們機關提供資料的時候，他找一個最方便的時間點。

葉老：我們之前還有碰過一個機關，像那個 1.1-2 就是說為什麼一定要就是屬於廉政職系的這個比例。因為他的政風覺得跟機關首長講說我的人力太少，那他的首長有一個習慣都是把機關裡面他最不喜歡看到的人塞到你那邊去，或者是績效比較差的人，他就給你。

G1：不過執行長，這邊也有一個可能要考慮的。像員工總數裡面我們有包含職代，那其實在政風室裡面有些首長，他是會把，因為職代的話，像是政風室去申請的，可能他會認為說我政風室人力不夠了，所以我申請職代，那首長他也同意了。因為這個錢是機關出的，然後放在政風室，所以如果光是廉政職系的時候，首長會不太，首長會說我都有給你人了，為什麼這不能算在人力數裡面，所以這個我們是可以考慮的。真正是在政風室裡面從事政風業務的，那個部分，是不是可以考慮一下。

G6：主席，另外這個，因為剛剛有提到 1.1.4 是不是要繼續放這裡。但是這裡面有一個問題，就是說分母還是用機關政風人員總數。也就是說這樣的邏輯就是

說你的預防的產出或者是查處的，譬如我們說的線索發掘，是用每個狀況的延續，做了多少事情，去評估。這個似乎又陷入政風工作，就是政風人員的事。我的意思是說是不是要用分母去除，那假設我們換一個角度，假如是用機關員工去除呢？那表示你這個機關人數的兩千人，結果你的產出的工作量是相對比較少的。那可能就是說因為我的政風人員少，所以我的產出比較少。那你就要去思考，那你是不是要去配置更適當的政風人員然後去做好你的風險。或者妳人多，但是我的風險業務是相對比較低的，譬如說有一些學術單位，他甚至認為沒有需要設政風。

G6：就是說這個分母去除，我們是要凸顯每單位的政風人力產出數。事實上已經不是投入了，有一點產出的意味了。只是他不是那種結果型的那種指標。事實上，我們是要問每個單位的政風人力做了多少事。那這裡面也有查處，查處等於是說發生事情，你去做一個反應。其實有時候那個，那是一種反應性的處理。當然有些是結構性的弊端去查處，而有些是譬如說那個因為被揭露的一些風險去處理的。那當然這兩個加在一起又混雜了。就是說查處這部分有時候是比較不可預期的，這樣就變成是說像檢察官一樣，我今年就要抓多少犯罪，辦多少貪瀆案。這事實上是變成是那個犯罪是可以預測的，才可以這樣子，或者是說反過來講，犯罪根本黑數很大，你隨便抓都有。這兩個混雜在一起，將來會遇到一個問題，事實上查處的發生率很高，相對來講你這個業務，第一個你充滿了犯罪機會，或者充滿了犯罪誘惑，警察、海關可能就陷入這種，他貪瀆的機會多，誘惑也多。這兩個意思是。那有些他根本沒有貪瀆的機會，也沒有貪瀆的誘惑，那相對來講，查處案件我們在客觀上講，他會發生比較少。那我們也發現有些機關業務風險高的，我們配置的政風人員相對少。譬如說我講兩個部會。一個叫科技部，一個叫文化部。這個在我們審計機關都是，尤其科技部是科技國科會是審計的重點，他又主管科學園區，有大量的土地，甚至我們可以科技部的政風人員大概不超過 15 個人，包括他各個科學園區加起來，甚至員額還在縮減當中。所以我說這一項可能，將來設計的時候稍微要再考量一下，就是我們把預防做多少，查處多少，加在一起去除政風人員，這個數字有沒有意義。沒有意義我們去設這個公式算出來，這個數字是不可信的。我想就是說，或者不要把他混，就把他做一個區隔。查處有時候是一種被動回應性的一個處理。當然他回應的很積極，處理的在防貪機制很嚴謹。那說不定等於你生過一場病之後，免疫力又增強了，雖然你生過這場病，結果你下次就不會再得，等於打了疫苗一樣。所以查處有時候不見得是壞事，這個其實對機關來講，首長有時候他不願意那個風險弊端被揭露，所以一直隱藏一直隱藏，變成結構性的，

極端性的。所以我們將來是希望就是說有弊端是希望被揭露的。包括現在一直在談接弊者的一個鼓勵跟保護，也許把他分開來也許會比較好處理。

G5:請問一下 1.1.4 到這一欄完，就這三四行，跟我們第三個區塊的要逐漸標題，有不一樣嗎？這個重點好像在第三個區塊的部分。查了多少件什麼的。為什麼在這邊又。因為第一個點客觀投入這邊主要是說，大標題看你這個首長有沒有好好運用政風人員，有沒有跟他做一個密切的結合。你這邊查幾件，這種東西比較像第三個區塊要處理的問題。

葉老：在第三個部分，事實上是在各位的第九頁，然後 3.2.4 他這裡是政風單位查處之行政議處的案件比例。但是因為分母就不一樣，他就不是政風的。我一直要回想為什麼他變成把他拆成兩塊在這個地方。我記得這個是新北市政風處的意見，我們原來一個效標在這邊而已，他把他分成兩個一個放在第一個。這兩個本來是一個。因為這個是行政議處。這裡有包含一般的書面警告或者口頭告誡、調職這樣的處分。

G1:那 1.1.4 應該理論上這是產出的部分。不過我回應一下清松剛才所提的部分。這個也是一直我們很困擾的一點，查處的部分，就像剛剛所說的，這個查處件數如果他機關評鑑是非常好的，當然他查處可能就是 0，所以這個地方可能就是一件都沒有，那這個機關如果風險很高的單位，那他的查處案件就非常高。那不見得他的廉政評價的分數就會很高。但是他的這一項他的分數會很高。為什麼？因為他的件數多。所以這個部分我倒是想說，老師可以考慮到一個設計的方式，就是這個案件的發生，到底是主動發掘的，還是被動發掘的。如果是有五件裡面，你有三件是主動。那就是 60 分。那有 5 件裡面，你只有 2 件是主動發掘的，那就可能是 40 分，用這個來評斷的話，就課則在機關首長，跟政風單位的一個責任上面，這個的話就可能會好一些些。

葉老：那第一個部分還有沒有。是不是我們接下來看廉政宣導的這個部分。1.2 的部分，事實上 1.2 的部分我們有放那個，就是採購，1.2.4。但是這個部分我們比較難斷定就是說，到底接受這樣的課程比例高、時數多，是什麼樣的一個現象，或者是鼓勵，我們都鼓勵機關內，我不知道從採購那個，沈記正。

G4:我們有做過一些回應，那其實我們對於那個比例，不知道說高還是高會比較好。但是我們當時的一個看法是，一個機關辦採購的人至少要有一個。因為

你一個採購業務，他十個人，十個都有證照，其實對我們來講，效果是你如果這個機關一個採購證照，跟完全沒有採購證照的這個比才會有差。因為整個機關他可能不見得是 10 有證照的在辦採購。他有可能是主管職，那個採購證照會落在哪裡？其實我們不確定。所以說我們當然是期待這個比例越高越好，但是不代表說高他採購就辦的好。

G5：這一個 1.2.4 如果跟 1.2.5 一起講，就是說這兩個標準，跟我們要判斷一個機關廉不廉潔，有沒有直接關連。

葉老：沒有。

G5：我們要給他打分數，你廉不廉潔，你有沒有辦很多採購課程，有沒有直接關連。或者說你明明就是一個一般的幕僚機關，你對外要辦很多反貪活動，就跟民眾宣導，這個東西，地檢署我一定會說應該要多辦反貪活動沒有問題，我們也常常在辦。因為我們本來就有這個，通常會要求我們做這些法治宣導。那他有沒有必要對社會辦反貪活動，他有沒有必要辦很多採購課程？有必要，但是那是屬於能的範圍。跟廉的範圍有沒有關係，這供大家參考討論一下。就是說這個。

G1：我也附議一下，那個 1.2.4 的部分，其實在 1.2.3 的部分已經有含到了。理論上是應該採購人員的部分，應該是接受法紀教育訓練比較重要，而不在於他有沒有取得證照。還有另外一點，社會舉辦反貪活動，這個其實也可以，但是我們不要講說社會的反貪活動，是不是就是對於廠商的一些反貪的作為。因為最重要的話，因為我們 TI 一直在強調以前都是我們是需求型的。現在可能是供給面跟需求面的。對外的話，可能就是供給面，供給面我們也要去宣導，需求面的話，是我們對內的一個宣導。或許這樣來分會比較明確。所以對廠商一些宣導。

G1：對，對利害關係人的一個宣導。因為很麻煩的一點，反貪活動，我們現在可能有一個自主管理，我不曉得防貪組已經訂了沒有，就是可以配合機關的一些活動，去做反貪宣導。那這個的話是不是真的受到效果，我們不太清楚。像我們稅捐處的話，他每次都有稅捐的話，那就做的滿好的。那有些單位只是說去擺個攤子，那這樣子他也算，那這樣子的話，恐怕會有些失真啦。

G4：但是如果以取得證照。因為現在各個主管機關，應該是說各上級機關他們自己也會辦一些採購訓練，那是不是要包含這些採購訓練，其實我覺得可以再定義。還是說只要是我們公程會辦的那種採購專案人員訓練課程，因為那個時數其實是固定的。基礎班是 70 小時，然後進階班。那其實我覺得在文字敘述上面可能，進階班跟基礎班，我覺得可以不用重複計算。因為有進階班一定有基礎班。那如果沒有交代清楚的話，有些時候機關會一個人可以算兩張。你會看起來他那個單位有兩個。我覺得這個可以定義一下。那要不要擴大到其他的訓練課程，有像勞動部他們會辦那個，人事行政總處他們有時候會辦，勞動派遣案的一個採購實例這種課程。這種課程算不算，我覺得可以說明一下。

G6：我呼應曾副座還有曾檢的。這一條假如真的要放的話，就剛剛講的放進去一定要有鑑別度跟，不能讓他變成浮濫，很多那個沒有自主性的，他擺攤配合性的，有些甚至還參雜了反毒查賄的一些活動，當然我們不是說反毒查賄不能一起辦，就是說他會。我這邊剛好有把聯合國反貪腐公約第 13 條的條文帶過來看，他其實他有一個精神就是社會參與，他說希望推動各國推動政府部門以外個人及團體，公民團體、非政府組織與社區組織等，當然這裡面就包含企業、社團、廠商各方面，應該是我剛剛講利害關係人，他們才知道怎麼去監督，跟後面將來這個透明化就有一個連結性，否則這個部分將來會有一個不公平的地方，我預算資源比較多，當然我活動能量會比較強。別人一年只能辦兩場，他可以辦五場，甚至辦個 10 場，但這十場都是沒有實質教育意義的。有時候是那種這一方面現在會被視為有浪費的情形，那我們是廉政單位，我們當然不鼓勵。尤其我們審計機關也在注意，這個錢要花在刀口上。那假如跟譬如說我記得台北市政府他們針對殯葬業務的管理，特別找殯葬業者來座談。那事實上用一個論壇，有一個雙向溝通，事實上在經營社區關係。在比較基層來講的話。那我想的確對社會辦裡反貪活動會太空泛，那我們的廉政署初步規程，其實有一條是要針對企業、學校、社團辦理這個廉政教育的宣導。那價初步規程，其實等於已經定位說廉政署，當然是現在因為剛剛曾檢提到是說，他跟機關的廉政會不會有關連性，可能是間接的，那我們去放進來大概有一個意思是說，我們這一塊做得好的話，外部來行賄可能就會比較少。或者是，因為有時候這個風險是來自外部的。內部沒問題，結果外面一直來誘惑，然後請吃飯阿，行賄阿，送禮阿這些。我們初步的規程有一條就是我們的反貪工作事實上還包括政府部門、公共機構、民眾社區、學校、企業、團體、廉政與誠信教育。因為特別我們現在部裡政策，因為現在我們署裡有一些政策上，還是聽從部裡的指示，希望正面表述。那將來誠信的這個經營就會變的很重要。那學校當然有教育部門

在主導，可能也不適合列舉。不要那麼空泛，對社會太抽象了。我拍一支廣告在 LED 燈撥也是宣導阿，那要怎樣去計算，就會比較困難。那我想比較實質的，將來可能就是真的從行賄那邊，供給面就會減少，那大家去免於涉入這種涉貪的法律風險。

G4：我補充一下，那這樣子的話 1.2.2 還有 1.2.5 是不是越講越像是可以合併在一起的樣子。

葉老：所以 1.2-5 是可以跟 1.2-2 可以合併。

G6：主席，這個我這邊看到 1.3.4 還有 1.3.6，先談 1.3-4 舉出機關再防貪的策進作為。因為這個將來有可能變成作文比賽，有些人可能會寫的很多，其實我曾經看到我們審計部他們自己有一個績效管理指標，向機關提出建議被採納的比率是滿高的。是 70-80% 以上是比例滿高的。這個其實，我向機關提出五個建議，結果只被採行 1 項，那顯然有可能，提建議的方向跟機關的接受度有落差啦。那假設說機關政風提出的所謂的再防貪，大概就是弊案發生或者是有一些事件發生之後，需要去做修補或者是改善，填補漏洞這些措施，被採行的比例很高，那或者是我們要收集比例或件數這兩個。否則到時候他們會盧列一堆加強法令宣導，很多大概就是打高空的，變成也沒有鑑別度，就是說我們真正有效的建議，也許我只要提一項，這一項做好，百分之百的採行，問題就解決了，我不需要去提 10 項建議，結果都是無效的。就是說將來也就是說首長是不是真的很重視，而且真的要去被採行的比例跟件數，可能可以觀察這兩種。

G6：或者是不要侷限政風的話，政風單位等，具備內控職能單位者。現在主計總處他有一個名詞叫做具備內控職能、內部稽核單位，那當然包括施工查核，或是。那這個可能實際操作上就會稍微比較複雜了。當然政風可能就是還是比較主要的，因為我們是廉政評鑑嘛。那可能有一些是。那另外 1.3-6，特別強調首長參與主辦活動的頻率，那首長假如是去剪綵、去致詞，這個有意義嗎？就是說這一項的設計。那 1.3.5 這個政風主管是不是擔任考績委員，大概是有一種隱含就是說讓政風去擔任考績委員，就是表示對政風廉政工作的重視程度。事實上背後有這一種假設。因為 1.3.6 我怕將來要做比較的時候，可能通常直轄市長因為資源也比較多，他們這個數字一定會比較高。到越基層，這個數字大概都是會下降。

G5：這也是兩難，這個 1.3.6 這個東西，其實有時候我們在跟政風單位合作一些方案的時候，我們有特別的感受，只要有市長來，這個活動、這個方案就會推得很好。甚至有時候，他撂一句話事情就推下去了。有時候首長講一句話，比底下努力個好幾年都有用。所以說其實這個東西有時候會影響一些政風專案的推動很大，所以他能夠參與他的活動，也許不一定是剪綵。今天我會請首長來，一定是我自己政風人員覺得這個很重要。不重要如果只是剪綵，應該政風人員也不會去辦這種，今天他一定覺得這個方案很重要，我需要市長來支持，所以這個東西兩難阿。

G5：執行長 1.3.1 的那個部分，機關首長裁示建議，以及後續執行的落實情形，這個地方，有沒有強調，說是在有廉政方面的議題。

曾副：這樣 1.3.4 大概就有了，所以就把他併在 1.3.4，把他涵蓋在裡面。

葉老：被機關採納的。

G1：還有就是本來這個也是，我本來也有想這個，在 1.3.8 下面的話大概第二、第三項中間，其實是剛才所提的，機關裡面幾乎每三個月還是半年都會人事都會做一個平時考核的工作，那這個的或平時考核的資料是不是也送給政風室。這個我想也是滿重要的。因為你平時考核放到政風室來的話，也知道各主管對於你所屬同仁的考核狀況，那將來如果所屬發生問題的話，那就瞭解說你這個主管是不是考核有沒有則實，這是滿重要的一點。

G5：這個部分是不是應該放在第三個區塊，最後一個。這個跟首長決心。有爭議的內控的問題是應該放在第三區塊。

G7：其實剛才呼應一下我們委員的意見，委員有提到說，有關於說機關首長，其實接受我們政風機構提供的一些意見，其實好像跟 1.3.8 那邊有，其實可以單獨把他列出來。

G1：我想這個部分因為我們實務的經驗，輕鬆考慮的也不是不對啦。那其實曾檢講的也沒有錯，那我舉一個例子，我們曾經有一個政風主管他非常的積極。那這個首長，因為他要到議會，然後我們辦一個活動，他一定要拉著局長去，

所以那個局長後來感覺不慎其煩，他說我派一個副局長去就好，為什麼我一定要去，我還要到議會去備詢，我要準備資料，但是你這個活動跟我衝堂，那一定要我去，那就會變成是這樣。但是這個是比較特例啦。我是感覺真正首長的參與的話，像我們辦活動，如果市長能來，那就不一樣了，確實不一樣了。其實這個可以酌予考慮。

曾副：這樣 1.3.4 大概就有了，所以就把他併在 1.3.4，把他涵蓋在裡面。

G5：那後面那一段爭取業務經費，那應該在前面就有了。應該不用在有這些文字了。

G1：爭取政風業務經費的支持程度，一般像我們地方政府的話，我們政風單位都會有編預算，那預算的話，一般首長都不會去砍我們的預算，那會砍的就是議會。變成是議會這個部分，首長不會，因為首長他知道你預算也不多，你如果說做不好的話，議員就會砍你的。就由議員來砍，他也不做壞人，他不要去砍你。所以這一個，我是贊成是可以考慮，看是不是刪除一下。

G1：還有就是本來這個也是，我本來也有想這個，在 1.3.8 下面的話大概第二、第三項中間，其實是剛才所提的，機關裡面幾乎每三個月還是半年都會人事都會做一個平時考核的工作，那這個的或平時考核的資料是不是也送給政風室。這個我想也是滿重要的。因為你平時考核放到政風室來的話，也知道各主管對於你所屬同仁的考核狀況，那將來如果所屬發生問題的話，那就瞭解說你這個主管是不是考核有沒有則實，這是滿重要的一點。

G6：或者主席我再回應曾副座講的，或者是他考核有發現品操或是作業有違常或是異常的，這是一個例外管理，異常管理。這沒問題的不一定要給政風室報，就是裡面有幾個有特別有疑慮的，就是警察他們就是講風紀有顧慮的。那這個政風知道，當然這個風險的控管就會更多管齊下。

G5：[02:11:03.49]這一個框框裡面老是怪怪，我想他主要是要講說你這個機關，你應該透明的業務裡面，透明的比例如何？也許你這個機關是服務性的機關，你可能 95%都要透明，那你有沒有 95%的透明。也許你是個秘密的機關，你可能只能公開那 2%那你是不是連 2%都沒有。那基本精神是不是在這裡。那我說今天我這個機關有沒有給民眾使用線上服務的案件數，那服務性機關可能就很多，各種都可以查詢。但是封閉式的機關可能你要寫申請書，我只有 2%可以公

開。我想用這樣子的文字是不是適合，機關提供線上服務的業務項目，這觀光局跟廉政署就絕對不一樣。那等等，我還沒有一定的答案，請大家想想看，這樣是不是說各機關應透明的業務而達成透明，有透明化的比例如何。我想我不曉得有沒有抓到他的基本精神，我的想法是這樣。

G6：所以將來在評這一項或者是說他的項目有需要到那麼多項嗎？是不是可以做適度的整併，因為你項目越多，將來的誤差性，恐怕就越大。

G5：第一個他這個應公開的資訊，公開的比例如何？第二個就是說他應公開的部分有沒有設這種電腦查詢，可以讓民眾方便查詢，而不是去算說你哪幾種可以公開多少項目，那他可以切割。

G2：建議一下執行單位，聽起來行政透明的構面，大家的意見比較多，那剛好因為我們這邊我們有看到廉政署署裡面 102 年 4 月有一個「機關推動行政透明措施的建議作法」，他裡面其實在作法裡面就有列了 6 個項目，就是檢視行政透明的一些，我覺得是比較像質化的一個方式，那很多其實看的細項跟剛才討論的內容是滿接近的，我建議執行單位在這邊可以參考一下，看看這個項目是不是可以再納入。

G5：這個區塊我的建議是說，既然他比較有能的味道，所以說這個地方的比例是不是小一點，只要展現出你的誠意就好了，重點展現你透明的誠意，你的作為能展現出你的誠意這樣，但是我認為比例分數不要太高，比較能的區塊。

G1：這就有點矛盾，行政透明是我們的重點。

莊老：不過至少 2.1.2 他也許可以不要，因為他跟，那 2.1.3 看是不是要轉換成比例的方式，這個也可以不要，這樣也許這一塊就比較簡化一點。

G4：那這一部份我們公程會有一些建議，給團隊做一個參考，當然有一些指標整併的情形。第一個就是 2.2.1，因為這個 2.2 的指標大致上在講採購業務透明，所以 2.2.1 這邊有提到，以公開招標的案件比例，那他下面的定義有講到說，公開招標包含公開徵求及政府採購法 22 條的好幾款的一個情形。那其實在我們採購法第 19 條，公開招標是有一個定義的，他是一個法律名詞。所以我們建議在這個地方，把「公開招標」改成「公告招標」。那公告招標當然就是包含第 19

條的公開招標以及第 49 條的一百萬元以下的公開徵求報價書或企劃書的部分，以及 22 條限制性招標，他有一些款式，他也是屬於公告的情形，那因為公告在政府電子採購網的案件，他本身就是公開透明的，所以這個指標的越高越好，我相信不會有人去質疑的。那當然有公告，就有未公告的，那其實一個就可以了，就是 1 減這個值就是另外一個數字了，所以 2.2.1 跟 2.2.2 就是會同樣一個建議，就會改成公告招標。然後在定義上面，會再定說他是依照採購法第幾條辦的這個情形。然後 2.2.3 跟 2.2.4 這個部分是在講說，我們講「公告招標」的案件、投標廠商、平均參與數跟每一家投標廠商得標的數。那其實我們這邊的建議是說，機關既然已經採公告招標了，那他的資訊已經透明了，跟廠商的家數好像沒有那麼直接的關係。廠商得標的一個情形跟透明好像是沒有關係的，所以我們建議是說這個指標是可以刪除的，就 2.2.3 跟 2.2.4。那再來是 2.2.5 跟 2.2.6 流標跟廢標的部分，因為流廢標的原因並不一定全部都是機關，因為有些時候像我們公開招標，他就是第一次招標要三家，那知道暑假的時候，各個學校都停課，那就是大家在動工的時候，那時候營造廠很搶手，所以通常都就自然而然大家的價格會提很高，那第一次投標就會流標，這個情形說機關不透明，或是不廉政，我覺得這個會讓人誤解。所以放在如果說是在採購業務透明這個指標可能比較不適合，我們也是建議這兩個是刪除。那再來是 2.2.7 機關採購限制性招標，那剛剛你們有提到限制性招標他也有包含公告的情形，也有不公告的情形。那如果說我們這個地方要表達的是說限制性招標中未經公告程序的案件，那其實跟 2.2.1 跟 2.2.2 又有同樣的意義，那不需要重複去計算。再來是 2.2.9 還有 2.2.10 這兩個部分，因為特殊跟這邊有提到的特殊情形的一個採購，那有很多這個值我們變成說我們到時候如果指出來以後我們要，就是評鑑機關要怎麼去解釋這個值，就是說他跟透明的關係連結度有沒有那麼強。

G4：這部分剛好我們手上有資料，因為我們工程案子我們有在做停工跟終止契約和解除契約的一個管控。那他的原因，停工的原因大都是第一名大部分是機關造成的，因為機關待辦事項，所以造成工程停工，但是反而是終止契約跟解除契約大部分是廠商造成的，因為其實機關辦採購他編的預算一定做下去，不管，就是我們只會看到不好的採購，但是不會看到你做到一半不做了，那你的預算執行會有問題。所以通常會有終止或解除契約我們的統計啦，就是廠商譬如說找到不好的廠商，他的財務不好，倒掉了，所以才會有終止或解除契約。所以說這樣的情詳，我覺得放在這裡苛責機關說他這有問題，我覺得會有誤解。那當然這是一個質化指標的話，可以說明。但是我們是怕說，你這指標一放上去，外界是怎麼看這件事情的，再來是裡面大部分除了延後開標，有可能是機

關的原因比較多。其他的變更設計，追加預算，延長合約期限，應該這個東西都已經變成甲乙雙方的事情，他都已經屬於得標廠商了，那我們都是依契約來辦事情。那依照契約來變更契約或是怎樣，那其實坦白講這個東西公布公開有沒有關，因為契約雙方都有，已經是公開的情形，所以這個 2.2.9 跟 2.2.10 還有 2.2.11，在這裡也是建議說，可以刪除，這是我們這邊的建議。因為我們看到指標我們第一個會直覺想到的偏向適量化的，那質化跟指標，質化我們這邊的看法是比較像學術的。

G6：但是就怕他跳脫廉政的評鑑，他其實有些是包括應該也是審計機關選案的指標，工程進度嚴重落 20% 以上，那施工查核未達 74 分或是乙等或丙等。但是這個就會變成屢約品質的問題，講要量化也不是不可能，但是他有一些就不會是純粹資訊公開的，譬如說你的採購稽核抽查的比例跟件數，施工查核的，通常是有專家學者的參與或者是。但是因為談下去會很細，譬如說採購評選外聘委員的比例要 1/3 以上，但是這個假如他沒有，他有達到 1/3 但是達到那個門檻也都做到了，我是不是還要要求到更高。這個然後採購有沒有發生屢約爭議的調解，或是。因為這個其實以過去審計機關在選案在做專案審計其實這個都是指標，他們會優先選。兩億以上，他們就認為，就是鉅額採購是風險比較高的。那這裡面的確是不好去直接苛責他不透明，有些是變成是他的後面的管理效能的問題。當然就是我們關心他「能」出問題，通常就是變更設計是不是有內部勾結的問題，用變更設計來圓他追加預算，來達到那個，然後如果不追加的話，品質又有瑕疵或是怎麼樣。中間就是會有一些利益上的關連性，那不容易在這邊去做客觀的確認，這個都要個案事實去認定。我想所以說的確這個會遇到兩難。那特別是他假如沒有工程的他這一項變成沒有，那交通部的體系特別多，交通部這一項一定是風險特別高的。

G5：就是呼應這樣的說法，就是說這些問題有沒有辦法透過實務上比較具體的一些弊端類型，去設計他的。譬如說有的鄉鎮公所好了，像他整個鄉大概半數以上的工程都是某一家廠商在做，幾乎那整個鄉都是他在做。我們有沒有辦法設計出一個問題是可以引導縣市政府、鄉鎮市公所他們以後會避免這狀況發生的。就是說我們設計這些，你就是要引導他們往那個方向努力，那這個評鑑才有意義。

G6：其實這個就是要設計一些特別的指標，表面上跟透明無關。譬如說我們常常叫政風單位分析得標前五名最少三個月分析一次，後來半年或一年，那這個

就會看出來，都是公開，但是永遠都是他得標，甲或乙輪流得標，那其實就看出圍標的脈絡。或是說他根本就是鄉長的人，有時候還牽涉到利益衝突、關係人交易這樣。那這一項是滿難設計的，但是那些講的其實都是整個政府採購的一些風險控管的意見。

G6：變成違反採購法令被司法機關起訴或偵察。但是那些案件其實還是要個案去看，有些那個是小額，就是不到一百萬的那種採購案。有些案子很大。

G1：是滿有意義的，是比較有意義的。擬定這個。像您剛剛說質化的部分，像那個變更設計，像質化的部分也會造成一個寒蟬效應。因為我們現在主要是廉以外我們希望他能夠「能」。但是以這個來講，我可能有不一樣的想法，因為你變更設計你要去說明，要幹嘛的話，變成我是監工的人，我以後我就不要變更設計了。我寧可把這個工程做爛，我也不要去變更設計，會變成是這樣。

G1：我剛才要表達的意思是說，我們是不是有辦法歸納一些常見的一些採購的弊端。例如舉剛才那個獨佔性很高的這種情況下來講，我不是要你去查出來你有沒有圍標或者說等等作弊，我是要你機關有沒有針對高度壟斷或者得標率特別高的案件去做專案的查核，你有沒有做這件事情。那當然查出來一定是移送沒有問題，問題是你有沒有做，還是任他這樣子，每年都是這一兩家都在包整個鄉的工程。這個做就是可以打分數的指標啦。

G6：另外我再補充一點，其實公程會他有歸納一個叫做採購錯誤行為態樣，那個態樣大概已經定型化了，大概 90%-85%以上的態樣在裡面，他有沒有發生公程會所歸納採購錯誤行為態樣，但是你要設定一個期間。但是這個數據就不好去，可能還要除了政風單位收集之外，有些還被審計機關糾正，甚至監察院彈劾或是糾正的。這數據應該不會算不出來，有就有，沒有就沒有。那有一些就要自己認定，譬如你規格限制競爭等廠商反應之後馬上改過來，重新又招標了。那個停止採購程序。就是有些是可以補救的，有些是延續到後面整個連屢約品質都有問題的。

G5：我要強調就是說當我們設計出我剛剛講的這個問題之後，那這個鄉鎮他被評鑑一次以後，他下次就會開始注意，注意說要去查那個集中的喔，那我們的目的不就達到了嗎？誰第幾名其實不是我們的重點，重點是他明年他就會去注意這案要分散一點，就算給樁腳也要多給幾個樁腳。不要集中給某一些樁腳。

我覺得這樣我們的目的至少就有相當程度達到。才是我們做這個的意義。

G1：因為這個是採購業務的一個揭露，或者怎麼樣不要用透明，我們是揭露，採購業務的一個揭露。因為我們就是透明與揭露，那我們這個就是把他視為採購業務的揭露。因為公程會是這邊的專家，他可以把這一方面給我們做參考。怎樣能夠。

G4：那個錯誤態樣有很多有放在網路上，只是說錯誤態樣變成說這樣訂一個指標的時候，業務單位要怎樣去統計，這可能要考量一下。那當然稽核小組，如果這案子稽核小組有去稽核，那通常這個案子一定算的出來。但是如果其他的案子的話，我們查表機關怎麼知道說他是違反的錯誤態樣是哪幾項。這個可能要考量一下。

G6：主席我先提兩個部分，因為這個區塊是滿複雜的，像 3.1 其實他含的至少 3 種以上的，他其實受贈財物，就是國外的送禮物，美國純粹講 GIFT，那國外比較少去處理飲宴應酬。飲宴應酬跟請託關說。請託關說事實上在國外是被歸納在遊說那一個區塊，所以這個是不是要單獨變成一項，事實上是三件事情。飲宴應酬包含可能事實上還有出入不正當場所接受招待這些問題。那財產申報的審議這一塊可能會爭議性比較高，因為現在違反財申法被裁罰，因為他會審核通常經過我們政風單位有所謂的定期抽查，譬如說抽 10% 或 5%，或者是 13%。等於他有被抽到才會被審核。然後審核之後會被。過去我們發現被裁罰最多的有三種人，一種是警察，因為警察機關基層通常沒有設政風，他申報錯誤或是大概都是沒有人會提醒他。再來就是校長跟老師，學校沒設政風。這兩種人被裁罰比例。所以將來評價這個地方政府跟警察機，大概地方政府的件數會滿高的。那財申的部分適不適合用？因為財申其實他的作用是要他提供可以查閱，然後監察還會把那個有一些定期公報會揭露，那揭露其實社會大眾、記者媒體都會去檢視為什麼他會有那麼多財產。因為我們現在財申整個制度有一點要透過修法要把他轉換，他其實是一個透明化的機制，重點不是在裁罰。因為去罰申報人其實，因為後來在過失辦跟間接故意，這中間一直有，在行政訴訟一直有一些爭辯。那第三個 3.3 這個利衝，利衝這個可能不只是機關人員，他還有機關的關係人的違反利衝被裁罰的情形。那這裡恐怕不是只有機關人員，因為假如說關係人的話，譬如說是鄉長的二親等內，或是配偶的關係人交易。這一類在基層裡面案件，現在利衝最被裁罰的兩個大宗，一個就是關係人交易。像最近有一位羅姓立委他被指出有利衝的問題，他後來就辭掉那個公司的董事。那

其實也是有這樣的法律風險，所以他趕快辭職。第二個就是說人事措施，就是說任用到二親等以內的親屬，或是配偶。那當然這個就是肥水不落外人田，當然這個利衝，我是覺得在國人的廉政的法律概念裡面，利衝大概是其實是一個需要被，包括一般公務員對這個認知也比較，因為這裡面包含親等的認定，還有這個在立法裡面也有被批評是不是過嚴。因為你去苛責關係人，關係人不曉得自己有這一層關係裡面。連我們自己總統的姐姐都涉入這法律風險，就是他擔任那個藥廠的總經理。當然這一塊要放進來也是可以，是一個指標啦，利衝。那財申的部分我倒持保留，是不是真的要放進來。因為他只是一個，反而那個比較像透明化。但是我們其實立法也是滿先進的立法，只是我們用去。就像你報稅錯誤就被罰很重，我們自己也會不服阿，我不是沒有報，我只是申報錯誤或是，結果被。那其實他不一定說他一定會涉貪瀆，因為這中間其實在我們發現有些涉貪瀆案反而財產申報的部分，有時候沒有被出問題這樣子。那這個是不是大家在腦力激盪一下。

曾檢：我呼應他的看法，因為我在每一期廉政署的廉政人員班，我每一場我都講這樣子。政風人員你要當壞公務員的殺手，但是你要幫好公務員避免掉到陷阱，我要講的就是財產申報。大概現在沒有幾乎沒有什麼案子，是因為財產申報抓出貪瀆的。但是往往在處罰都是在處罰那很忙得公務員。我們好幾個同事都是這樣，他很認真很忙，他就忘了漏報了一個東西，結果被罰 6 萬元，結果搞了老半天，終於不用罰了。這個東西是可以考慮評估一下。那另外一個就是請託關說的部分，我剛剛前面有提過，看怎樣顯現這個問題，我一直強調請託關說的登錄，內部還沒有那麼重要，對話怎樣去說我的機關是，要怎樣去說？你有沒有做一個對外宣導本機關是請託關說需要登錄的，你怎樣去型塑這樣的形象，你有沒有機關有沒有去做？這個遠比你內部有沒有登錄更重要。讓人家廠商想來請託關說的，知道這個機關是要強制登錄的，那不要隨便來喔，這遠比內部重要。大概這樣子。

G1：財申的部分真的是可以拿掉，因為我們現在跟監察院介接的關係，所以以後財申幾乎都是電腦申報的，都會自動產生一些財產記錄，所以這部分可能將來會沒有。裁罰率會變低啦。所以第二項我是建議可以拿掉。那第一項比例的部分真的是一體兩面，上次我們也是被質疑說為什麼我們登錄的件數越來越高，那其實我們是解釋說因為我們現在非常強力的宣導，所以登錄得越來越多。但是這方面，又產生了一個疑慮。那為什麼人家一直要來送這個禮？所以這個指標是很重要的，但是我們看要怎樣來設計，就像曾檢說的怎麼樣來降低他。

曾副：所以這就是機關的屬性，你如果真的是，雖然你登錄很多，但表示說這

個機關人家認為送東西還是有效，不然他不會來，所以這個指標是也是滿重要的，只是說怎麼樣去表達，不要讓機關誤解了，那以後乾脆都不要登錄，這就是一體兩面，所以這個設計上面可以考慮一下。

G6：這個放在這邊，其實他只是反應一個就是要怎麼去看這個件數多或少，其實有點像透明化。但是我們這裡又把他，2.1 是行政透明，除非把他改成透明化。然後因為我們但是那個利衝的部分，他其實是課責的問題，他是違反利衝被裁罰的案件數的比例。那這裡用的那個，我們現在看那個利衝他是裁罰件數，然後總審議件數，這裡面就會有他有些沒有違反利衝法，他可能違反別的公務人員任用法，或者其他的，或是他是廣義的利益衝突，但是沒有違反公職人員利益衝突迴避法。那這裡講的似乎是公職人員利益衝突迴避法的，因為這個當時在設計因為有，我們法務部是審議的機關，他有一個審議委員會在，事實上是廉政署在主導，在主辦。那這個假如要切的話，變成可能要拆開來放不同的地方，。因為這個違反，似乎是那個 3.2 這個違失的部分，似乎要歸到 3.2，3.2 違法或違失。然後登入假如我們要從正面去表達的話，事實上登錄的多說不定是他比較透明化。因為你登錄的過程只是把這件事情說出來，那背後不代表你沒有問題。或是說都沒有登錄，也是事實上搞不好是掩蓋起來，人家有送你很多禮物，也收了，都沒有跟政風講。最好當然是都沒有，那事實上數字上也沒有。那數字很高跟很低，那個極端值都會被再檢視。甚至再思考一下，或是聽其他專家學者的意見。

G2：我這裡大概表達一下，就是 3.2.5 這個我們其實是覺得說因為調查異案件數，雖然底下有一個星號有定義啦，但是因為我們覺得還是有點模糊，就是爭議比例失當的案件。所以我們建議 3.2.5 是不是可以把他改成機關受審計機關通知處分的案件數。其實我們覺得這個缺失確實有嚴重，我們都會發函通知處分，這是確定的。我想這個在統計數字上會比較明確。那至於 3.3.1 到 3.3.3 好像是比較含糊一點。好像這個 3.3.1 機關相關業務辦理業務稽核跟後續追蹤情形，不很清楚說。還有 3.3.2 還有 3.3.3 執行財務跟會計查核，這個指的是我們審計部去查核嗎？還是自己內部的內控呢？是怎樣講？

G2：如果說是內控的話當然也是可以，那我感覺就是說 3.3.1 到 3.3.3 是不是可以跟，我是站在受查單位立場在想，是不是可以跟主計總處他們這個內控的機制作一個連結，就是到時候，我想這樣子在研究單位這邊在寫的時候會比較清楚，會比較好表達，我想受查單位也比較知道我要準備什麼東西。因為內部控

制，目前主計總處在推內控機制，然後今年有試辦首長要簽內控申請書，那如果我沒有記錯的話主計總處 105 還是 106 年就準備全面推動，所以機關現在自己普遍來講都有作內控的自我檢查，所以我覺得 3.3.1 到 3.3.3 是不是可以量化。因為這個我一時也不曉得該怎麼改。

G2：因為我覺得這三個東西可以併成一項，因為做內部控制自我檢查的時候，其實是會歸納有缺失，然後有缺失也分重要的缺失，跟所謂比較不重要的缺失，那是不是你想要，我一時是想到比較量化，直接就用這個內控檢查的缺失件數，那這三項就併成一件事情，我想會比較容易。

廉政專家學者焦點座談之參與名單

代碼	參與者	舉辦時間地點
P1	世新大學行政管理學系教師 1	11 月 5 日 9:00-12:00 世新大學 管理學院 M611 會議室
P2	世新大學行政管理學系教師 2	
P3	政治大學公共行政系教師	
P4	台灣大學政治系教師	
P5	東吳大學政治系教師	

莊：

- 1.我在想說我們是不是要盡量說可能是比較核心、比較基礎的指標可能是各機關都需要的，那有沒有需要保留一些空間是各機關針對業務性質去做陳述，去做說明的。那這部分要怎麼把他那進這指標系統裡面。如果這四個構面有不太適當的，我們也可以做一些修正，那這是今天的一個重點。
- 2.另外一個重點是，各位老師手邊的資料裡面從第 11 頁開始有一個附件，附件二他裡面有一個評分的方式，過去設計的方式是理想的權重是給一分，非常不理想或是說不理想是給 0.6，可是這樣在新北市操作經驗就會看到那個 range 差很小。而且分數基本上都不會太離譜，都會還不錯，那當然如果從鼓勵的角度來講，不一定要把分數打的很難看，就是我想等一下可以聽各位老師意見就是說，我們這一個給分的方式要不要在做一些修正，或者說是不是要改成 0-10 的這個方式還是怎麼樣，我想可以聽聽看各位老師的意見。
- 3.第三部分，各位老師過去參與這個評鑑的過程，看看這個流程有沒有可以再簡化的地方，看是不是有些項目，如果我們今天把那個指標訂好了，是不是可以事先就把那些項目的分數先計算好，或者是哪些可以分階段去處理。

P4：我是想說，就你剛剛提的問題，如果有實際上的資料，不管是真的很重視的還是模擬的。有幾個 CASE 的話，RUN 一下資料可能會有很好的效果，可以看出那個指標是不是有重疊，或者是可不可以再精簡，或者是說給分怎麼才能得到最佳的效果，如果有資料就可以做這件事。

莊：老師，我們上次辦的座談，他們比較關心就是說，每個業務性質不太一樣，所以除了指標的以外，他們會覺得說如果這個權重搬過去，有些指標會不適用。

P4：因為我是有點擔心，如果差異很小的話就有可能給分說不定要另外再調一下。

張：老師，我跟莊老師有討論四種，看可不可以 0-10，以這種方式去評。

P4：我是覺得 FINE，反正你有一個系統了，而且也做過了，說不定可以給我的話，我來玩一玩這些資料。因為不可避免，如果你真的做的話，不管你要不要，一定有人去排名，或者去排序。一旦一排序的時候，那個效果就出來了。那很可能他沒有差異，那但是他可能排名差了五六名，或者什麼的，那真的是他會抗議或者什麼的。

P5：

- 1.其實在上一次中央廉政會議的時候，那其實江院長跟羅部長提出來的 concern 其實就是我們洪老師所提的。所以那時候當場其實就指示就是說，先要從法務部的五個所屬開始做起。所以這當中，我覺得那指標的部分，可能我們等一下真的要每一項去檢視，除了要有互斥性以外，還有他到底在實務上的意義是什麼？不然我覺得剛剛老師那是非常重要的，因為那真的就是政治上的效益，會引起很多的討論。
- 2.那還有一個其實從我們 TI 的角度來看，你這個就是 TI 弄出來的東西，那我們多年來的 CREDIT 或者是怎樣，我講的比較直接一點這個可能要一項一項真的是，除了我們所謂的專家學者外，其實最重要的是那個到時候要去執行的機關，他自己真的要非常去注意每一個到底在實務上的意義到底是什麼？我覺得可能這樣對所有來講，對相關人來講都會比較好一點。

P3：

- 1.因為這叫做廉政，雖然我不喜歡「廉」、「政」這兩個綁在一起，其實他就是一個廉潔的評鑑。所以我才會很建議，就是說很精準的講說，這跟研考會推的政府服務品質獎、任何的品質講等，完全不一樣。那個是得獎的機關很高興拍拍手，民眾也覺得沒什麼事。可是當你這個東西丟出來玩以後，那茲事體大了，這就是為什麼我們行政院的江院長會那麼在意 CPI 的排名，我們有 QUESTION 那個 TI 做的 CPI 的排名，他在意阿。
- 2.我們做這件事情目的是要做 monitor process，還是真的要做 outcome？這會跟整個指標的建構是有關的。我覺得這要先定義清楚。那一天我談了一個東西，對我來講在新北市 RUN 的那一套，基本上是 PROCESS，他主要做的是 PROCESS monitor。可是問題你用廉政評鑑，民眾的想像的廉政評鑑不會是 PROCESS 而已，他想的是我不管你內容是什麼，我就看到你告訴我說那個分數，那個分數就會解釋成 OUTCOME。可是你的指標 OUTCOME 的比重很低。那所以從部會

或任何機關被評出來的結果，他只會從這個角度來看這個問題。

3.所以我會建議就是說，我會建議這個團隊跟廉政署這邊很精準的溝通。就是說你在設計評估體系的時候，先確定你要的目的是什麼？那如果你現階段的目的只是要以 PROCESS 為主，我建議名字要改，不要叫做「廉政評鑑」，你可以比較 SOFT 一點，譬如像加上一些。我的意思是說人家覺得廉政就是結果啦。你可以講「**廉政預防**」，什麼努力評鑑，那沒有問題。

4.那如果你廉政，我上次的感覺就是分兩類，如果你真的要分類別不是分機關。一類叫做他主要是管制性的部門，管制性的機關，另外一類可能譬如說他是建設型的，因為他是花大錢的，另外一個是一般的服務型的。我建議不要過份跳入考慮到每一個各別機關。他會跟你講這個指標裡面哪個不 FIT 我，那個不重要啦。所有評估的東西沒有要 FIT 所有啦，也沒有限制 BY 誰。但是我只要抓到共同點，**THAT's FINE**。

莊：我也滿同意這個也許在定位是比較屬於是 PROCESS 的檢測，一個自我的一個評估，這樣也許可以對機關來講他的壓力比較不那麼大，因為你的目的是幫助他怎樣去改善機關運作的效能，

廉：

- 1.那剛剛施老師有提到的「廉政評鑑」的名稱是不是可以去修正，這個我們會去審慎的思考。那廉政評鑑是因為是新北市政府有做，那在我們署裡面去年在做「廉政民意調查及機關廉政評鑑工具研究案」，那因為他是用廉政評鑑的這個名稱，所以在那個當時在委員提出來的時候，院長在回應的時候，我們給院長的裁示參考稿裡面就沿用廉政評鑑這個名稱。那至於說將來這個實際執行是不是真的要用廉政評鑑這個，我們會參考施老師的建議，我們再去想一個，因為我們自己內部也有在評估。
- 2.廉政評鑑，就是擔心剛剛施老師跟蔡老師提的，他會以結果去排名。所以我們本來也在想說技術上怎麼去克服這種。因為以目前我們單單有設政風機構，就有一千多個政風機構，以我們目前的人量不可能一年把所有的政府機關都做，那其實我們剛剛也在跟同仁在討論說，我們必須是選擇性，選單位。
- 3.第一個，我們老師因為我們現在都是採專家意見，那我們有沒有足夠有那麼多的老師同時去做全國的，包含中央跟地方，這個其實我們也要考慮到。那如果說一個評鑑要把全國的政府機關都要做完一輪都要十年，也沒有什麼大的意義。所以我們也有思考到這一些的問題，那其實我們後來也會跟這個研究團隊去討論到那實務上能幫我們將來做的老師有多少可以來幫忙。

P3：

1. 我一直覺得即使你在做 PROCESS 的 MONITOR，只要你把指標是傾向量化的東西，你根本不需要太多，你等於就像是 CHECK LIST，每一個機關都根據這個量化指標進入你的資料庫。那資料庫每年都出來，你就 PRINT 出來你可以 SENT 給外面的人，做一點點協助判斷，但是主體是那一個數據，現在有些質性的東西，這個東西可以去討論。我知道你擔心的說「如果每個東西都要親自到場，一個一個花那麼多」，我覺得那在實務上是真的很困難。
2. 我會比建議不要做太多質性的指標，我們就找一些很重要的共同性的量化指標

P4：我覺得這個系統現在已經幾乎都是客觀的，我有時候也很納悶，評鑑是填的是主觀的，就是理想上可待改進，可是那是主觀的，就是評鑑委員就勾了，可是他應該看到左邊那個。這些都是客觀數據阿。

P3：依照新北市的方式就是說，他還是希望評鑑委員進去看，除了那客觀數據外，還有主觀的判斷給他分數。那就會構成很大的負擔。

P4：

1. 我是覺得盡量客觀，然後你想想你找一些評鑑委員來他一定看這些客觀數據，然後在來理想、尚可這個，當然機關自己會先勾，評鑑委員會在 CHECK 這些東西，然後他會構成一個分數出來，因為我看最後分數一乘進去就出來了，那個反而會引起人家質疑。
2. 也就是你客觀的數據已經在那裡了，那我可以很科學的把客觀數據擺在那裡，然後再來看看主觀的跟他有多大的相關，那如果主觀跟他完全一致的話，那你幹嘛搞這個評鑑。客觀就夠啦。

P3：

1. 所以我們現在要處理的問題就是說，對很多機關來講認為客觀的指標不夠精準，所以其實我才會建議說其實我們應該努力 FOCUS 來找一些共同性的量化指標，但是這個你沒有絕對不會構成太每一個機關沒有什麼凹的，只要我們找到那個東西，那我們真的就不需要那個主觀得判斷進來。
2. 我的意思是說盡量找那種有比例的東西，而且那是 MEAN SOMETHING。

莊：對應該是有很高的一致性，所以我說如果老師要把這兩個來比較，客觀跟

主專的 MATCH 的程度是滿高的。

P3：但是如果我們假設他的一致性很高，又是高權重，你用一套就好啦，你不用到兩套阿。

P3：

- 1.我跟你講那 SAMPLE SIZE 都那麼小，那時間那麼短，老實說如果真那個有意義的話，那個都可以克服啦。
- 2.你就預先給他所有同仁抽樣，而不是由機關去做，是由另外人去做，然後回來以後，事實上比我們一個一個去訪談，至少 SAMPLE SIZE 更大。會更好啦。

P3：

- 1.那所以大家認為要做好就首長最重要，所以就直接講了，不要把首長放成那個現在廉政投入那個什麼，我覺得那個沒有很精準意義，我要看的就是首長跟主管對這個預防工作重不重要，重不重視
- 2.一種的處理方式，你不要給總分。我們在做績效管理，我就只有給 3，每一個面向給一個燈號就好了。
- 3.以前我也跟我同仁講說，我們是不是一定要一個 SUMMERY 的 SCORE，還是各別，這個都是可以考慮的。我覺得是可以解決的。但是我會特別建議就是說，為什麼會把首長跟主管的支持 X[00:51:43.43]PROCESS，因為這個真的是很重要，因為裡面最重要的那個我記得原始的權重也是很重，因為這個權重大家花很多時間去訪談出來。
- 4.那第二個透明度，一定，那一定是越透明越會減少，所以就不要，就是直接把他標示出來，就是要越透明。第三個就是我們不要相信那個，所以一定要有內控機制，我也同意。最後一個才是預防努力的透明。

P3：

- 1.只是現在有一個指標是說如果地方有負面報導，我們要不要去做回應，這樣的，那個我就覺得那個不是那麼核心。
- 2.我覺得但是我會很在意應該要讓民眾有陳情或者投訴的活動，這就是我講的民眾覺得，我覺得這就比較滿，因為那才是民眾觀感的一環，而且他太 [00:55:14.59]。那個是在民眾舉發的概念。

P3：如果這是廉政會報裡面去談的，因為廉政會報是院長主持的，如果院長說

這個事情應該可以做，而且我們應該由專門委員來做。

P1：

- 1.當然施老師講的核心指標，我也很同意，但是我也覺得主持人這邊提到的質化指標可能有他的意義存在，那機制上怎麼設計，這不見得是每年都要做那麼多的單位，也許是可以有階段性的，用篩選的，篩選出來再做重點去查核。
- 2.那第二個我想補充的是，其實剛剛談的這麼多就是評比，我的概念是自我檢視，就是大家認為這是自我檢視的過程，還是評比的過程，我覺得這個也要去釐清一下。那至少在自我釐清來講，我覺得他後面有一個很重要的是其實是教育，其實剛剛葉老師有提到就是教育的功能
- 3.還有評鑑人員的問題，因為剛剛有提到目前我們都是專家評鑑，如果未來要擴大，勢必不可能只有專家評鑑，這不可能做到，如果你一年要 RUN40 個，或超過 40 個以上的單位，我不覺得有那麼多的老師去參與這麼多的場，還有一個可能性是納入一些實務專家，譬如說今天要評新北市的業務，我們從台中、南部拉政風處長或政風主任上來評鑑，這也是一個可以思考的方向。
- 4.那我記得在參與銘傳大學國際認證的時候，還有另外一個副署長另外提到的比較得問題，如果說真的署裡面認為要應該要模糊化的話，我們其實當時作法是他也面向，他有構面給我們。但是每個構面裡面都列了至少 2-30 個以上的指標，那這些指標可能是過去幾年累積出來，就是這個構面裡面機關首長或學校可以去思考的，但是他不見得適用每個地方，所以換句話說他其實真的是一個自我檢視的過程，他絕對沒有任何評比的功能在裡面。
- 5.那其次第二個構面那個有疑慮政風案件處理比例，我覺得這個比較好玩的是，這個其實是剛我談那件事情的反指標，就是如果長官他處理的比例高，那我們理論上是要給他更高的分數，那這個就跟前面不一樣。所以這也許是另一種思考，就是如果我們擔心那樣的事情，我們就把這指標加重，讓他的重要性變強之後，
- 6.第三個資訊透明度，那個是我在這次評鑑裡面我覺得感受最強的，就是業務公開上網的比例，我們做了滿多的檢視，但每個單位都會給你滿多的理由去說，他們哪些能公開，哪些不能公開，說實話其實我們也沒有任何能力去做檢視，我們也真的不知道。
- 7.那施老師這一次把人力遴選，這次我們在評鑑裡面是沒有這一塊，我覺得這一塊其實很好，至少在那過程當中，我覺得人力他也許不直接影響到是不是貪瀆，但他絕對影響到機關的風氣。
- 8.這邊還有一個採購品質，跟剛剛那個採購的那個第三個面項的採購流程的可能

概念一樣是在評估採購的部分，但是他可能產生的效果，我不曉得，這個可能可以去跟那個採購做一起的思考。那基本上是業務屬性怎麼去看，但業務屬性也不是重點，但是如果他真的需要限制性採購，我們就把他逼到要全部公開招標，真的對政府來講，感覺也不一定是好事。這個我不曉得，我的部分就先補充到這裡。

P2：

1. 那至於主觀的部分要放進來的話，其實我建議是就像老師們講的，不一定要跑到現地去看，但是報告裡面盡量要求他們做到什麼樣的格式跟要求。
2. 然後還有就是也許不一定只要三個來做這質化的評估，可能也許 5 個，然後 3 個可能是學者，另外 2 個可能機關處理政風的，比較清楚的，或是對這類業務比較清楚的，把他拉進來，然後做一個綜合性的質化的評估。
3. 那這樣子我一直覺得因為加權這種進去當然是好事，因為很多人都做 AHP 之類的，可是也有一些學者喜歡做因數分析，他不喜歡做 AHP，他覺得每一個變數都很重要，為什麼非要去找出哪一個比較重要，甚至可能有人說為什麼不先去做回歸，然後再把這些權重配到那裡面去，那這可能都是可以處理的方式，那我覺得搞不好研究團隊可以收集大量資料後，可以有很多不同的版本。也許我們有 AHP 的版本、也許有一般性的因素分析的版本，甚至還可以有回歸分析再反推回來的版本，我覺得這都可以去嘗試的。
4. 另外還有可能有關評價構面特別是透明度的這個部分。我倒覺得可以再跟一些中央政府最近再推的開放性政府政策作連結，就是說到底他有多少的資料願意投入到那個開放性政府的平台上面。
5. 就是我的建議是透明度這個部分也許還得可能還是建議要把譬如說政風相關的資料，他的透明程度也要放進去看看，因為畢竟我們在討論政風，這裡面可能也許大部分都是講業務的事情。我覺得這些基本上他能公開的，他全部都給你看。然後政府規範這個一定要上網，他們全部都上網。
6. 不過主要的重點還是覺得先把人的因素拿掉，就是主觀性的評價先拿掉，也許可以試看看。因為我覺得主觀性因素放進去之後，就像大家講的這個 1.0 那 0.6，這個差距太小，可是如果我們用統計的方式直接看他們數字上面的，如果說攤開來這 30 個，或者 20 幾個單位他們就是落差很小，沒有什麼太大的落差，那這個指標就不用太擔心他，可是搞不好就有些落差很大，那其實就很重要了。為什麼這樣的指標他會產生這麼大的落差，我覺得這也許可能是另外可以看的。

P5：

那第三個就是說在這面項跟指標裡面，我覺得不管這個版本還是施老師的版本，因為有些其實我們大概可以結合在一起。

葉：

1.但是所謂的行政透明，基本上我們不去觸碰資訊公開，開放政府的部分。不過我倒覺得資訊公開跟開放政府勢必要在，因為行政透明是一個很重要的構面，基本上我來看，這裡面最重要的兩個構面，就是首長支持跟透明。

P5：

我接著下來講的就是說，那也許第一年第二年我們真的看洪老師所講的，就是幾位老師說的量化的部分，你就會跑出一個 REPORT，然後之後，我們什麼時候進去作實地評鑑，就是我們發現到說，譬如剛剛看到這一個機關為什麼全部都是每一個項目不僅沒有得名，甚至都最後一名，像這種的時候，就表示他是異例，這個時候主管機關才需要介入，才真的需要去作實地評鑑的。

葉：我想依著蔡老師的建議，我們也希望他有一個自評報告，自評報告還是有。然後我們去找這個自評報告裡面，那自評報告當然也會涵蓋所謂客觀指標的數據，那有些質化的指標也讓他們敘述一下。那我們委員大概先看自評報告然後再篩選，那真的要實地訪評鑑，我們就挑選就可以了。因為我們不給排序嘛，有些自評報告我們就給他綠燈啦，看他的自評報告就會給綠燈，那你覺得從自評報告我覺得要給到紅燈或黃燈的疑慮的，我們在去實地訪評。

P2：跟老師談得一樣，我覺得也可以嘗試著去找民眾評價就是不管是什麼單位，他們曾經做過，其實也可收集起來，做一些綜合性的總和評估。那其實 TI 也不是像這樣做嗎？譬如說撈資料庫再整合，那我覺得是不是也可以從這個角度去考量。還有及便是員工自己的對單位的評估，或者績效的滿意，其實搞不好從一些學術的資料庫裡面也會找到，搞不好我們有很多不同的研究計畫有做過類似的東西，其實也不一定要花到錢可以找到這種東西。

P3：所以我還是比較建議，如果真的是要談「廉」的東西，我都不建議用民眾的滿意度，只接用業務往來的那個，你完全去 SURVERY 那個東西，就好了。

附錄三 深度訪談逐字稿摘要

訪談時間	103年11月11日
訪談地點	世新大學管理學院
受訪者	D1—政治大學公共行政系教師
訪談者	張國偉

問：請問就您的看法，關於廉政與效能之間關係為何？

答：廉能是兩個政府經營的重要目標，兩者關係並非是直線因果關係。高廉潔是高效能的促動因子之一，但是兩者間也可能有拉扯競合關係，可能因為過度拉扯，而造成效率低落。因此，任何廉潔評鑑的設計，應該盡量發揮扮演促動高效能因子的正向力道，但也同時要盡可能避免產生拉扯高效能的反向力道。所以，「廉能」評鑑應該為「廉潔」評鑑，在指標設計中應該要以促動為主，指標如果會造成廉與能的拉扯就要進一步的去考量是不適合。

問：請問您對於目前新北市所採行的廉能評鑑架構，有哪些想法或是修改建議？

答：修正架構初稿，檢視實施兩年的新北市廉能評鑑指標體系的狀況，包括：是否應新增效能促動的廉潔指標？有那些現行廉潔指標和效能促動間關係較不明確或較不彰顯？修正評價構面及次構面結果如下，機關廉潔度(貪污犯罪、服務不倫理行為、民眾舉發及民眾評價)、首長與主管支持度(同仁違法處理態度、政風陳情處理態度及參與政風教育程度)、透明度(採購流程透明度、服務資訊透明度及人力遴選公開度)、廉政內控機制完備度(貪腐風險業務辨識、貪腐風險業務管理及採購品質)、預防教育努力度(廉政教育頻率、廉政預防人力)

問：請問有關機關廉潔度方面，您覺得有那些修改方向？

答：機關廉潔度可以列出的評價次構面各項衡量指標有貪污犯罪(貪瀆起訴案件數)、服務不倫理行為(違反服務法、利益迴避法、財產申報法、廉政規範等件數)、民眾舉發(有違失的政風陳情件數)以及民眾評價(業務往來廠商對機關清廉度評價、民眾對機關清廉度評價)

問：有關首長與主管支持度方面，對於廉政推動也是相當重要，請問就新北市的評鑑架構中，您覺得有那些修改方向？

答：這方面可以列出的評價次構面各項衡量指標，同仁違法處理態度(貪瀆起訴

案件作為（停職等）、服務不倫理案件採取行政懲處比例及違反廉政倫理登錄採取行政懲處比例）、政風陳情處理態度（有疑慮政風陳情件數繼續處理比例）以及參與政風教育程度（首長主持機關政風會報次數比例、首長主持機關政風教育活動次數比例、單位內自行辦理政風教育次數以及政風教育業務經費年度變化率），其中以單位內自行辦理政風教育次數必須是各局處必須特別去重視的部分，除了透過外部評鑑的促動外，組織內部的廉政主動作為也是相當重要的。

問：請問就政府機關的透明度方面，您覺得有那些方面是可以作為評鑑的指標？

答：這方面可以列出的評價次構面各項衡量指標，採購流程透明度（公開招標案件數比例、公開招標案價總金額比例及所有採購公告接近法定最低比例）、服務資訊透明度（機關申辦服務業務項目完整流程揭露比例、機關提供線上申辦服務項目比例及機關提供線上申辦進度查詢項數比例）以及人力遴選公開度（非新進公務人員辦理公開進用程序比例），其中指標的建立應該要將重心放至於資訊透明的重要性上。

問：請問您，就政府機關的內控部分，主要可以涵蓋那一些的面向，以做為評鑑指標？

答：廉政內控機制完備度是屬於評鑑的過程面，評價次構面各項衡量指標主要有貪腐風險業務辨識（機關業務已辨識中高貪腐風險事件比例），必須去對於機關內所有的業務去作風險的辨識，建立風險圖像。貪腐風險業務管理（機關中高貪腐風險業務事件建立預防機制比例、機關高風險貪腐業務事件年度稽核比例），必須注意到政風所挑選的稽核業務是否為中高風險業務。採購品質（同一廠商參與公開招標總件數得標率、辦理追加預算和延長履約期限的採購案件數比例、採購案件廠商提出申訴或異議比例、業務單位辦理採購人員取得專業證照比例、工程施工品質平均分數以及工程施工品質查核缺失次年重複出現比例）。廉政倫理規範落實度（機關同仁未按規定登錄應登錄情事的次數），反向去探討未應規定登錄次數，會比記錄同仁主動登錄的次數更能夠引起同仁的高度重視。

問：請問關於政府機關，如果要預防貪腐問題的發生，有哪一方面可以作為機關努力及檢測的方向？

答：這方面主要是機關的投入面工作，也就是機關預防教育努力度，評價次構面各項衡量指標，例如，廉政教育（機關內各項廉政會報和教育活動總次數、機關人員參加各項廉政教育平均時數、廉政會報討論機關問題與預防等議案比例、政風單位製作各單位廉政教育 Q & A 版比例），其中廉政會報上要注意機關本身

業務問題的重要性，各單位可以客製化廉政風險事件的教育案例。廉政預防人力(機關政風人員比例、單位指定廉政教育窗口人員的比例)，不只是編制內的人員，如果有一些組織有專門一些與政風窗口接觸的人員也可以納入教育的範圍。

問：請問就您的觀點，修正的廉能評鑑架構，主要的核心概念為何？以及有一些重點？

答：我覺得修正架構的重點，根據績效管理概念，就「廉潔」領域，重組現行架構的評量面向和次面向，重點應該放在「廉潔」。根據新的修正架構，重新修正和建立衡量指標、根據效能促動觀點，刪除一些有爭論的衡量指標以及根據效能促動觀點，減少機關資源（經費和人力）的合法浪費是重要工作，但這和目前廉政架構的框架是大跳躍，通常機關貪腐產生的因素有二點，一、機關本身擁有比較高額度的經費，二、機關的管制太多，而造成貪腐。

附錄四 機關自我評鑑報告範本

○○局廉政評鑑

機關自我評鑑報告書（參考範例）

壹、機關簡介

一、機關現況分析

（一）機關設置背景及歷史沿革

（二）組織架構及職掌業務

（三）員額規模（本年度最新數據）

表 1-1 機關員額規模

單位別	一級單位 名稱	二級單位 數目	編制員額	預算員額
業務單位	○○組	3 科		
	○○組	4 科		
輔助單位	○○室	3 科		
	○○室	2 科		

二、廉政工作重點

（一）風險評估

（風險區塊指認及其程度）

（二）主動預防作為或風險管控策略

(三) 執行成效與困境

貳、 自我評鑑小組之組成與分工

一、 辦理自評過程之相關作為

例如，曾召開局務會議、廉政會報或其他會議以進行自我評鑑。

二、 說明自評小組分工架構

簡述各單位分工合作之情形。

參、評鑑項目一：機關廉政投入與首長支持度

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「客觀投入」、「訓練與宣導」以及「首長決心與持續改善機制」三大構面之現況。

(一) 客觀投入

(二) 訓練與宣導

(三) 首長決心與持續改善機制

二、各效標之檢視³

(一) 1.1 客觀投入

1.1.1 機關政風人員比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-1 1.1.1 機關政風人員比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風人員數				單位：％
機關員工總數				
機關政風人員比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義：				
1. 機關員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。				
2. 政風人員數：為受評機關該年底政風機構實際在職總人數，含廉政職系人員及機關支援政風機構從事政風業務之其他類型人員，包括約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。				

2.1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

³正體字效標為客觀效標；斜體字效標為主觀效標。

表 3-2 1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風業務預算				單位：元/人
機關員工總數				
員工平均分配政風業務經費	○○元/人	○○元/人	○○元/人	
操作型定義： 政風業務預算：政風單位單獨編列之預算，包含其他業務單位支援之經費且含加班費，但不含人事費。				

3.1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-3 1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／政風人員數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風預防（專案稽核）件數				單位：件/人
查處件數				
政風人員數				
政風平均預防與查處件數	○○件/人	○○件/人	○○件/人	
操作型定義： 1. 預防（專案）件數：廉政署頒訂防貪業務及維護業務政策目標及自主管理工作項目。 2. 查處件數：廉政署頒訂肅貪、查處業務政策目標工作項目。				

（二）1.2 訓練與宣導

1. 1.2.1 機關舉辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動次數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料）
- 可簡述活動名稱、參與對象、宣導內容等...

表 3-4 1.2.1 機關對外舉辦廉政宣導活動之次數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位主辦次數				單位：場次
○○單位主辦次數				
○○單位主辦次數				
○○單位主辦次數				
總和	○○場次	○○場次	○○場次	
操作型定義： (對外)廉政宣導或宣揚廉政理念之活動：機關（業務或幕僚單位主辦皆可）所舉辦的活動中，有置入廉政行銷，例如，宣導課程、座談會、講習、演講、帶團康活動、設攤位辦活動玩遊戲、發放文宣（品）等。				

2. 1.2.2 機關內廉政會報、廉政相關會議與各項廉政教育宣導活動總次數

可簡單分類活動型態以及說明辦理成果...

表 3-5 1.2.2 機關內廉政會報、廉政相關會議與各項廉政教育宣導活動總次數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
廉政會報				單位：場次
其他相關廉政會議				
(對內)廉政教育宣導活動				
總和	○○場次	○○場次	○○場次	
操作型定義：				
1. 廉政相關會議：機關各類型會議中，例如，晨報、署、局、處、組、室、科務會議，有提出或研討廉政相關議題者屬之。				
2. 廉政教育宣導活動：主題與廉政議題相關為限，不拘主辦單位，可含一般法制及採購訓練課程。				

3. 1.2.3 機關人員接受廉政教育宣導時數（接受廉政教育宣導總時數／員工總數）

可簡單分類活動型態以及說明辦理成果...

表 3-6 1.2.3 機關人員接受廉政教育宣導時數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位人員接受教育時數				單位：時/人
○○單位人員接受教育時數				
○○單位人員接受教育時數				
○○單位人員接受教育時數				
接受教育總時數				
機關員工總數				
平均每人接受教育宣導時數	○○時/人	○○時/人	○○時/人	
操作型定義： 廉政教育宣導活動：主題與廉政議題相關為限，不拘主辦單位，可含一般法制及採購訓練課程。				

4. 1.2.4 業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例

表 3-7 1.2.4 業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例

		第一年	第二年	第三年
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
○○單位	受訓人數/○單位員工總數	人數/人數	人數/人數	人數/人數
總和	受訓人數/業務單位員工總數 單位：%	人數/人數 = (數值) %	人數/人數 = (數值) %	人數/人數 = (數值) %
操作型定義： 業務單位員工總數：為受評機關之業務單位年底實際在職總人數，含約聘雇人員、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。				

(三) 1.3 首長決心與持續改善機制

1. 1.3.1 機關廉政會報以及署、局、處、組、室、科務會議 等各項會議中與廉政議題相關之提案或專案，機關首長裁 示暨決議事項以及後續執行狀況之落實(附可佐證之書面 資料)

簡述首長裁示內容以及後續追蹤列管情形。...並可檢附會議紀錄或列管紀錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 3-81.3.1 廉政會報及各項會議中與廉政議題相關之提案或專案，機關首長裁示暨決議事項及後續執行狀況簡表

年度/時間	類型	案由	提報單位	簡述首長裁示及後續處理
第○○年 時間 會議名稱	專案報告 或 討論提案			
總和				共○○案

2. 1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料）

依據上表 3-8 之內容，列出並說明業務單位在廉政會報上所提出之提案或專案報告。...

3. 1.3.3 機關首長信箱接受有關政風陳情案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料）

可將政風類陳情案件之處置，大致分為「澄清結案」、「涉及行政違失」與「涉及貪瀆不法」三大類。並進一步說明涉及行政違失以及貪瀆不法案件之後續作為...

表 3-91.3.3 機關首長信箱接受有關政風陳情案件，後續追蹤列管之情形表

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風類陳情案件數				單位：％
首長信箱人民陳情案件總數				
政風陳情案件比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 政風類陳情案件：首長信箱受理之人民陳情案件，分案至政風單位主辦之案件。				

4. 1.3.4 舉出受機關採納的再防貪策進作為(從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革(創新)建議之落實)及其落實情況或成效(附可佐證之書面資料)

簡述再防貪策進作為辦理及落實之情形...

表 3-101.3.4 舉出受機關採納的再防貪策進作為

第一年		第二年		第三年		填表說明
策進作為類型/ 名稱	實施對象	策進作為類型/ 名稱	實施對象	策進作為類型/ 名稱	實施對象	
						單位：件
○○件		○○件		○○件		

5. 機關首長在支持廉政人力配置的積極情形

(1)1.3.5-1 列出會計、人事、政風單位預算員額數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-11 1.3.5-1 會計、人事、政風單位之預算員額數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
會計預算員額數				單位：%
人事預算員額數				
政風預算員額數				
會計、人事、政風總預算員額數				
政風預算員額比例	○○%	○○%	○○%	

(2)1.3.5-2 列出會計、人事、政風單位非編制人員數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 3-12 1.3.5-2 會計、人事、政風單位非編制人員數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
會計非編制人員數				單位：%
人事非編制人員數				
政風非編制人員數				
會計、人事、政風非編制人員總數				
政風預算員額比例	○○%	○○%	○○%	

6. 其他有助於促進廉政的具體事蹟，例如：

(1) 1.3.6-1 機關首長支持或建議之程度（附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知）

建議可蒐集各年度各類型會議之廉政相關提案或政風所提之建議，受到首長支持或接受之件數。並簡述提案之相關內容...

表 3-13 1.3.6-1 機關首長支持政風單位意見或建議數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
首長支持政風單位意見之件數	○○件	○○件	○○件	單位：件

(2) 1.3.6-2 機關首長參與政風單位主辦活動或會議之頻率（機關首長參與廉政活動之次數／廉政單位主辦之活動數）

可簡述活動內容、參與對象及成效...

表 3-14 1.3.6-2 機關首長參與政風單位主辦活動或會議之頻率

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關首長參與廉政活動數				單位：%
廉政單位主辦之活動數				
首長參與政風主辦活動或會議之頻率	○○%	○○%	○○%	

(3)1.3.6-3 機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數

可簡述首長交查及業務單位移請調查案件之案由以及後續處理情形...

表 3-151.3.6-3 機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
首長交查案件數				單位：件
業務單位移請調查案件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

(4)1.3.6-4 人事考核違常之個案，有移送政風單位進行登錄及列管之機制（附可佐證之書面資料）

可說明人事單位與政風單位之間橫向聯繫、協調之機制，針對人事違常之個案，如何相互合作加以預防...

（四）1.4 廉政創新作為

1. 創新作為描述與說明

機關所屬之業務及幕僚單位，在「客觀投入」、「訓練與宣導」、「首長決心與持續改善機制」等各效標上，自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險，並可做為其他機關標竿學習之參考依據。

2. 提升機關廉潔之成效

三、 問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

（一）客觀投入

（二）訓練與宣導

（三）首長決心與持續改善機制

肆、評鑑項目二：機關透明度

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「行政資訊透明度」、「採購流程透明度」以及「人力遴選公開度」三大構面之現況。

(一) 行政資訊透明度

(二) 採購流程透明度

(三) 人力遴選公開度

二、各效標之檢視

(一) 2.1 行政透明

1. 2.1.1 機關業務項目中提供線上服務之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-1 2.1.1 機關業務項目中提供線上服務之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
提供線上服務之業務項目數				單位：％
機關業務項目數				
業務項目提供線上服務之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 機關業務項目數：可參酌〈分層負責明細表〉當中，屬於政府資訊公開法第 7 條所定應主動公開之項目。 2. 提供線上服務之業務項目數：包括提供民眾申請書表下載、服務申辦、網路繳費、網路取件通知及網路預約等服務功能之業務項目。				

2. 2.1.2 機關提供線上服務之業務項目中，開放線上查詢申辦進度之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-2 2.1.2 機關提供線上服務之業務項目中，開放線上查詢申辦進度之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
提供線上服務之業務項目中，可線上查詢申辦進度之業務項目數				單位：％
提供線上服務之業務項目數				
線上服務之業務項目，開放線上查詢申辦進度之比例	○○％	○○％	○○％	

3. 機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之比例
客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-3 2.1.3 機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之業務項目數				單位：％
提供線上服務之業務項目數				
線上服務之業務項目具標準化作業程序之比例	○○％	○○％	○○％	

(二) 2.2 採購業務透明

1. 2.2.1 機關採購案件為公告招標案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-4 2.2.1 機關採購案件公告招標案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
公告招標案件數				單位：％
採購案件總數				
機關採購案件公告招標之案件比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2. 公告招標案件數：公告招標包含第 19 條之公開招標、第 49 條之一百萬元以下的公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。				

2. 2.2.2 機關採購案件為公告招標之案件總金額比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-5 2.2.2 機關採購案件為公告招標之案件總金額比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
公告招標案件決標總額				單位：％
採購案件決標總額				
機關採購案件公告招標之案件總金額比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 採購案件決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。 2. 公告招標案件決標總額：公告招標包含第 19 條之公開招標、第 49 條之一百萬元以下的公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。				

3. 2.2.3 機關公告招標案件廢標率

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-6 2.2.3 機關公告招標案件廢標率

	第一年	第二年	第三年	填表說明
廢標件數				單位：％
公告招標案件數				
機關公告招標案件廢標率	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 公告招標案件數：公告招標包含第 19 條之公開招標、第 49 條之一百萬元以下的公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。				

4. 2.2.4 機關採購不以公告方式之限制性招標案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-7 2.2.4 機關採購不以公告方式之限制性招標案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
不以公告方式之限制性招標案件數				單位：％
採購案件總數				
機關採購不以公告方式之限制性招標案件比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 不以公告方式之限制性招標案件：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。 2. 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。				

5. 2.2.5 機關採購不以公告方式之限制性招標案件總額比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 4-8 2.2.5 機關採購不以公告方式之限制性招標案件總額比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
不以公告方式之限制性招標案件決標總額				單位：％
採購案件決標總額				
機關採購不以公告方式之限制性招標案件總額比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 不以公告方式之限制性招標案件：係指政府採購法第 22 條第 1 項第 2、3、5、13、15、16 款之情形。 採購案件決標總額：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。				

(三) 2.3 人力遴選公開度

1. 2.3.1 非典型人力使用公開程序辦理進用比例

可說明機關進用非典型人力之相關規定、辦理程序以及近三年進用情況...

表 4-9 2.3.1 非典型人力使用公開程序辦理進用比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
以公開程序辦理進用非典型人力之人數				單位：%
非典型人力進用總人數				
非典型人力使用公開程序辦理進用比例	○○%	○○%	○○%	
操作型定義： 非典型人力：包含約聘僱人員、職務代理人、臨時人員，不含替代役及派遣人員。 公開程序：指相關徵才資訊放置在公開平台（例如，機關網站、實體公佈欄、電子跑馬燈、電視牆、媒體廣告）供民眾閱覽，且選材過程採用透明、公開、公平之遴選機制辦理。				

（四）2.4 廉政創新作為

1. 創新作為描述與說明

機關所屬之業務及幕僚單位，在「行政資訊透明度」、「採購流程透明度」、「人力遴選公開度」等構面上之效標，自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險，並可做為其他機關標竿學習之參考依據。

2. 提升機關廉潔之成效

三、問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

（一）行政資訊透明度

（二）採購流程透明度

（三）人力遴選公開度

伍、評鑑項目三：機關課責與內控機制完備度

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「廉政風險業務辨識、管理與內控」、「採購品質稽核」以及「廉政倫理行為」三大構面之現況。

（一）廉政風險業務辨識、管理與內控

（二）採購品質稽核

（三）廉政倫理行為

二、各效標之檢視

（一）3.1 廉政風險業務辨識、管理與內控

1. 3.1.1 機關各單位之業務已進行廉政風險事件或區塊辨識之比例（附可佐證之書面資料）

可自行說明已進行及未進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目，並說明具有廉政風險事件或區塊之業務有哪些。針對未進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目，未來將如何處置...

表 5-1 3.1.1 機關各單位之業務已進行廉政風險事件或區塊辨識之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數				單位：％
○○單位已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數				
○○單位已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數				
○○單位已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數				
機關業務項目數				
各單位業務已進行廉政風險事件或區塊辨識之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 建議以機關的單位別（司、處、組或科）為基礎，個別列出各單位業務的風險事件或區塊，並指認出風險範圍、程度及其內容。 2. 機關業務項目數：可參酌〈分層負責明細表〉當中，屬於政府資訊公開法第 7 條所定應主動公開之項目。 3. 已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數當中，包括，有廉政風險事件或區塊之業務項目以及無廉政風險事件或區塊之業務項目兩大類。				

2. 3.1.2 針對具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之比例（附可佐證之書面資料）

可簡述針對這些廉政風險業務，所以建構的預防或內控機制之策略或方法...

表 5-2 3.1.2 針對具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之業務項目數				單位：％
具有廉政風險事件或區塊之業務項目數				
具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 具有廉政風險事件或區塊之業務項目數＝已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數－無廉政風險事件或區塊之業務項目數。				

3. 3.1.3 機關廉政風險業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形（附可佐證之書面資料）

可簡述稽核案件之稽核對象或標的，以及後續處置情況...

可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 5-3 3.1.3 機關廉政風險業務，辦理業務稽核件數

辦理單位	第一年	第二年	第三年	填表說明
○○單位業務稽核件數				單位：件
○○單位業務稽核件數				
○○單位業務稽核件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

4. 機關執行專案清查、專案稽核及預警作為(101、102 年為業務興革建議)，達成財務效益關鍵績效指標 (KPI) 成效案件之情形（附可佐證之書面資料）

簡述相關作為之內容，以及達成何種績效指標。

表 5-4 3.1.4 機關執行專案清查、專案稽核及預警作為案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
專案清查案件數				單位：件
專案稽核案件數				
預警作為（業務興革建議）案件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

（二）3.2 採購品質稽核

1. 3.2.1 機關公告招標案件，參與投標廠商平均得標件數

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-5 3.2.1 機關公告招標案件，參與投標廠商平均得標件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
公告招標案件數				單位：件/家
投標廠商總數				
機關公告招標案件參與投標廠商平均得標件數	○○件/家	○○件/家	○○件/家	
操作型定義： 3.2.1 公告招標件數：公告招標包含第 19 條之公開招標、第 49 條之一百萬元以下的公開徵求及政府採購法第 22 條第 1 項第 1、4、6、7、8、9、10、11、12、14 款之情形。				

2. 3.2.2 年度得標案件數前五名之廠商分析（附可佐證之書面資料）

可針對前五名得標廠商進行利害關係之分析，檢視機關內公職人員與廠商之間是否涉有利益衝突以及關係人交易。或者，是否符合公職人員利益衝突迴避法第 2 條、第 3 條及第 9 條之規定。

表 5-63.2.2 年度得標案件數前五名之廠商分析

	第一年	第二年	第三年	填表說明
第一名	廠商名/得標件數	廠商名/得標件數	廠商名/得標件數	單位：%
第二名				
第三名				
第四名				
第五名				
件數總和	○○件	○○件	○○件	
採購案件總數	○○件	○○件	○○件	
前五名得標件數占採購案件總數之比例	○○%	○○%	○○%	
操作型定義： 1. 採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。 2. 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。				

3. 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-7 3.2.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數				單位：％
採購案件總數				
採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。 2. 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。				

4. 3.2.4 採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-8 3.2.4 採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
廠商提出履約爭議調解案件成立件數				單位：％
採購案件總數				
採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 1. 採購案件廠商：指得標 10 萬元以上之採購案件廠商。 2. 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。				

5. 3.2.5 簡述該申訴或異議或履約爭議調解招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）

可簡述調查之案由與後續發展情況...。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

6. 3.2.6 機關採購案件遇有延後開標、變更設計、追加預算、延長履約期限等情形，請簡述該採購案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）

請簡述這些採購案件之背景、內容、原由與後續發展情況。

註：工程屬性之受評機關，其採購案件若常遇有變更設計之情形，可將變更之原因理由加以分類，不須逐案敘明。

表 5-9 3.2.6 機關採購案件遇有其他情況之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
延後開標件數				單位：％
變更設計件數				
追加預算件數				
延長履約期限件數				
採購案件總數				
機關採購案件遇有其他情況之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 採購案件總數：不包含 10 萬元以下之小額採購案件。				

7. 3.2.7 採購稽核小組稽核發現缺失之態樣，及後續改善之相關作為（附可佐證之書面資料）

可簡述相關案件之案由與後續處置情況…。可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

8. 3.2.8 機關年度採購錯誤行為態樣之分析（附可佐證之書面資料）

可簡述針對這些採購錯誤行為態樣，後續處置情況或改善建議…

表 5-10 3.2.8 機關年度採購錯誤行為態樣之分析

採購錯誤行為態樣類型	第一年	第二年	第三年	填表說明
名稱	○○件	○○件	○○件	單位：件
總和	○○件	○○件	○○件	

9. 3.2.9 工程施工查核或督導小組（上級機關）查核評分之平均分數

表 5-11 3.2.9 工程施工查核或督導小組查核評分平均分數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
各查核案件分數加總				單位：平均得分
查核案件數				
工程施工查核或督導小組查核評分之平均分數	○○%	○○%	○○%	

10. 3.2.10 工程施工查核或督導小組（上級機關）查核有缺失之態樣，及後續改善相關作為（附可佐證之書面資料）

表 5-12 工程施工查核案件與分數

年度	案件名稱	評核成績
第一年		
第二年		
第三年		

表 5-13 督導小組查核案件與分數

年度	案件名稱	評核成績
第一年		
第二年		
第三年		

(三) 3.3 廉政倫理行為

1. 3.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-11 3.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
受贈財物登錄件數				單位：％
機關員工總數				
機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 受贈財物之定義，參酌「公務員廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」。				

2. 3.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-12 3.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
飲宴應酬登錄件數				單位：％
機關員工總數				
機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 飲宴應酬之定義，參酌「公務員廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」。				

3. 3.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 5-13 3.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
請託關說登錄件數				單位：％
機關員工總數				
機關人員向政風單位登錄請託關說之比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 請託關說之定義，參酌「公務員廉政倫理規範」及「行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點」。				

(四) 3.4 廉政創新作為

1. 創新作為描述與說明

機關所屬之業務及幕僚單位，在「廉政風險業務辨識、管理與內控」、「採購品質稽核」、「廉政倫理行為」等構面上之效標，自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險，並可做為其他機關標竿學習之參考依據。

2. 提升機關廉潔之成效

三、 問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

(一) 廉政風險業務辨識、管理與內控

(二) 採購品質稽核

(三) 廉政倫理行為

陸、評鑑項目四：廉潔評價與機關回應

一、整體現況描述與說明

簡述機關在「陳情與舉發」、「違法與違失」以及「民意評價」三構面之現況。

(一) 陳情與舉發

(二) 違法與違失

(三) 民意評價

二、各效標之檢視

(一) 4.1 陳情與舉發

1. 4.1.1 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-1 4.1.1 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數				單位：％
機關政風類陳情案件數				
機關政風陳情案件有違失及受懲處之案件件數比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義：				
1. 機關人民陳情案件：為各類人民陳情(檢舉)案件數之總和，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。				
2. 機關政風類陳情案件：政風單位主辦之陳情(檢舉)案件，含首長信箱、實體信件、傳真或親赴機關口頭陳情之案件。				

2. 4.1.2 針對確有違失或不法之陳情案件，其後續處置情況(附可佐證之書面資料)

簡述該違失或不法之陳情案件之案由與後續發展情況，可檢附承辦公文或會議記錄等，得置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供評鑑委員閱覽。

(二) 4.2 違法與違失

1. 4.2.1 機關貪瀆不法案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-2 4.2.1 機關貪瀆不法案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數				單位：％
員工總數				
機關貪瀆不法案件比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員，不含派遣人員及替代役。				

2. 4.2.2 機關貪瀆不法人數比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-3 4.2.1 機關貪瀆不法案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關因貪瀆不法行為被檢察 機關起訴之人數				單位：％
員工總數				
機關貪瀆不法人數比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 員工總數：為受評機關該年底實際在職總人數，含約聘雇人員、技工、駕駛、工友、職代及臨時人員， 不含派遣人員及替代役。				

3. 4.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣說明（附可佐證之書面資料）

可簡述機關貪瀆不法案件之態樣說明...，並可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 6-4 4.2.3-1 機關貪瀆不法案件涉案之層級分布

	第一年	第二年	第三年	填表說明
主管				單位：人
非主管				
總和	○○人	○○人	○○人	
操作型定義： 1. 貪瀆不法案件：被檢察機關起訴之貪瀆不法案件。 2. 層級分布：可分成主管及非主管涉案人數。				

表 6-5 4.2.3-2 機關貪瀆不法案件涉案之不法態樣

	第一年	第二年	第三年	填表說明
違背職務收賄				單位：件
不違背職務收賄				
圖利				
侵占財物				
其他				
總和	○○件	○○件	○○件	
操作型定義： 1. 貪瀆不法案件：被檢察機關起訴之貪瀆不法案件。 2. 不法態樣：參酌貪污治罪條例以違背職務收賄、不違背職務收賄、圖利、侵占財物及其他等五類進行分類。				

4. 4.2.4 機關人員及關係人利益衝突迴避審議裁罰比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-6 4.2.4 機關人員及關係人利益衝突迴避審議裁罰比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
裁罰案件數				單位：％
總審議案件數				
機關人員及關係人利益衝突迴避審議裁罰比例	○○％	○○％	○○％	

5. 4.2.5 政風單位查處之行政議處案件比例

客觀數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-5 4.2.5 政風單位查處之行政議處案件比例

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數				單位：％
員工總數				
政風單位查處之行政議處案件比例	○○％	○○％	○○％	
操作型定義： 行政議處：除公務人員考績法及公務員懲戒法，尚包括一般書面警告或口頭告誡或調職等處分。				

6. 4.2.6 機關受審計部(單位)調查並收到通知處分案件數(可附審計部之數據資料)

可簡述調查之案由與後續發展情況，檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供評鑑委員閱覽。

表 6-64.2.6 機關受審計單位調查之異常案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
機關受審計部(單位)調查並收到通知處分案件數	○○件	○○件	○○件	單位：件

7. 4.2.7 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況(附可

佐證之書面資料)

可簡述機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件之態樣說明...，並可檢附承辦公文或會議記錄等，置於自評報告之附件，或另彙編成冊陳列於簡報會議室，以供外部評鑑委員閱覽。

表 6-74.2.7 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正案件數

	第一年	第二年	第三年	填表說明
彈劾案件數				單位：件 可附監察院之公文資料
糾舉案件數				
糾正案件數				
總和	○○件	○○件	○○件	

(三) 4.3 民意評價

1. 4.3.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價

民調數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-84.3.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價

	第一年	第二年	第三年	填表說明
填答清廉(滿意)之比例	○○%	○○%	○○%	單位：%
填答不清廉(不滿意)之比例	○○%	○○%	○○%	
操作型定義： 清廉度評價：不侷限在民意調查的方法，任何蒐集外部民眾的評價、觀感之機制或形式皆可，例如，座談會。 註：效標 4.3.1 及 4.3.2 二擇一即可。				

2. 4.3.2 業務往來廠商對機關清廉度評價

民調數據高低之意涵，可自行說明原因或解釋其意義...

表 6-94.3.2 業務往來廠商對機關清廉度評價

	第一年	第二年	第三年	填表說明
填答清廉(滿意)之比例	○○%	○○%	○○%	單位：%
填答不清廉(不滿意)之比例	○○%	○○%	○○%	
操作型定義： 清廉度評價：不侷限在民意調查的方法，任何蒐集外部民眾的評價、觀感之機制或形式皆可，例如，座談會。 註：效標 4.3.1 及 4.3.2 二擇一呈現即可。				

(四) 4.4 廉政創新作為

1. 創新作為描述與說明

機關所屬之業務及幕僚單位，在「陳情與舉發」、「違法與違失」、「民意評價」等構面上之效標，自行推動之新政策、方案、機制、課程、活動，抑或者，在程序、流程上的創新，可提升機關的廉潔程度、廉潔意識或降低廉政風險，並可做為其他機關標竿學習之參考依據。

2. 提升機關廉潔之成效

三、問題困境或待改善之缺失

可具體提出機關在本評鑑項目上之問題、困境或缺失，在訪視評鑑時進一步與外部評鑑委員進行對話，讓委員針對問題與缺失提出改善建議。

(一) 陳情與舉發

(二) 違法與違失

(三) 民意評價

柒、 結論

自我評鑑後，若發現機關有不足或缺失之處，可提出問題困境與自我改進建議...

附件

重要的書面佐證資料（其他書面資料則另彙編成冊陳列於訪評簡報會議室）

附錄五 專家訪視評鑑相關表格

廉政試評鑑「評鑑委員倫理與利益迴避同意書」

台灣透明組織為確保本次廉政試評鑑之公信力，保證整個評鑑過程之公平與無私，特訂定實地訪評評鑑委員評鑑倫理與利益迴避同意書。

本人在擔任機關實地訪評評鑑委員期間必定恪守評鑑原則，以專業之角色與倫理的態度，全程參與評鑑工作，並依既定作業機制進行各項評鑑工作，並遵守下列各項倫理準則：

- 一、 為維持機關廉政試評鑑之公正客觀，不得對外公布評鑑行程、委員名單及評鑑成績等相關資料。
- 二、 不預設立場，公正客觀進行評鑑，並給予受評機關適當之改善建議。
- 三、 評鑑期間，不得接受受評機關之招待、贈禮與關說。
- 四、 實地評鑑時，應確實依據評量項目與評量原則評估受評機關之成績，以符評鑑之一致性。

此外，保證與受評機關之間，未曾出現下列任一類可能之利益關係：

- 一、 過去三年曾在受評機關擔任專任或兼任職務。
- 二、 配偶或直系三親等為受評機關內之職員。
- 三、 現任受評機關有給或無給職之職務，例如：諮詢委員、顧問。
- 四、 過去三年內與受評機關有任何形式之商業利益往來，例如：得標廠商。

簽署人：

中華民國 年 月 日

廉政試評鑑

專家實地訪視評鑑參考效標評核表

評鑑日期：

機關名稱		評鑑委員					
項目	參考效標	評分（勾選）				特殊情況 註記欄位	
		1.0	0.85	0.7	0.6		
		理 想	尚 可	待 改 善	不 理 想		
壹、機關廉政投入與首長支持度							
1.1 客 觀 投 入	1.1.1 機關政風人員比例 （政風人員數／員工總數）						
	1.1.2 機關員工平均分配政風業務經費 （政風業務預算／員工總數）						
	1.1.3 政風預防（專案）與查處件數／員工總數						
1.2 訓 練 與 宣 導	1.2.1 機關舉辦的對外活動中，納入廉政宣導或宣揚廉政理念之活動次數及簡述活動內容（附可佐證之書面資料）						
	1.2.2 機關內廉政會報、廉政相關會議與各項廉政教育宣導活動總次數						
	1.2.3 機關人員接受廉政教育宣導時數 （接受廉政教育宣導總時數／員工總數）						
	1.2.4 業務單位辦理採購之人員取得採購專業證照之比例（業務單位取得採購專業證照人數／業務單位員工總數）						
1.3 首 長 決 心 與 持 續	1.3.1 機關廉政會報以及署、局、處、組、室、科務會議等各項會議中與廉政議題相關之提案或專案，機關首長裁示暨決議事項以及後續執行狀況之落實（附可佐證之書面資料）						
	1.3.2 業務單位在廉政會報之提案或專案報告數，及後續列管執行情況（附可佐證之書面資料）						

改善機制	1.3.3 機關首長信箱接受有關政風陳情案件，後續追蹤列管之情形（附可佐證之書面資料）					
	1.3.4 舉出受機關採納的再防貪策進作為（從業務稽核、行政究責、專案清查、人員教育、制度與程序的修正、職務調整、到興革(創新)建議之落實)及其落實情況或成效（附可佐證之書面資料）					
	1.3.5 機關首長在支持廉政人力配置的積極情形 (1)列出會計、人事、政風單位預算員額數 (2)列出會計、人事、政風單位非編制人員數					
	1.3.6 其他有助於促進廉政的具體事蹟，例如： (1)機關首長支持政風單位意見或建議之程度（附可佐證之書面資料或由評鑑委員實地晤談得知） (2)機關首長參與政風單位主辦活動或會議之頻率（機關首長參與廉政活動之次數／廉政單位主辦之活動數） (3)機關首長交查或業務單位主動移請政風單位調查之案件數 (4)人事考核違常之個案，有移送政風單位進行登錄及列管之機制（附可佐證之書面資料）					

貳、機關透明度

2.1 行政透明	2.1.1 機關業務項目中提供線上服務之比例（提供線上服務之業務項目數／機關業務項目數）					
	2.1.2 機關提供線上服務之業務項目中，開放線上查詢申辦進度之比例 （提供線上服務之業務項目中，可線上查詢申辦進度之業務項目數／提供線上服務之業務項目數）					
	2.1.3 機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之比例					

	(機關提供線上服務之業務項目中，具標準化作業程序之業務項目數／提供線上服務之業務項目數)					
2.2 行政資訊透明度	2.2.1 機關採購案件為公告招標之案件比例(公告招標案件數／採購案件總數)					
	2.2.2 機關採購案件為公告招標之案件總金額比例(公告招標案件決標總額／採購案件決標總額)					
	2.2.3 機關公告招標案件廢標率(廢標件數／公告招標案件數)					
	2.2.4 機關採購不以公告方式之限制性招標案件比例(1－公告招標案件數／採購案件總數)					
	2.2.5 機關採購不以公告方式之限制性招標案件總額比例(1－公告招標案件決標總額／採購案件決標總額)					
2.3 人力遴選公開度	2.3.1 非典型人力使用公開程序辦理進用比例(以公開程序辦理進用非典型人力之人數／非典型人力進用總人數)					
參、機關課責與內控機制完備度						
3.1 廉政風險業務辨識、	3.1.1 機關各單位之業務已進行廉政風險事件或區塊辨識之比例(已進行廉政風險事件或區塊辨識之業務項目數／機關業務項目數，附可佐證之書面資料)					
	3.1.2 針對具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之比例(具有廉政風險事件或區塊之業務，已建構預防或內控機制之業務項目數／具有廉政風險事件或區塊之業務項目數，附可佐證之書面資料)					

管 理 與 內 控	3.1.3 機關廉政風險業務，辦理業務稽核及後續追蹤之情形（附可佐證之書面資料）					
	3.1.4 機關執行專案清查、專案稽核及預警作為(101、102 年為業務興革建議)，達成財務效益關鍵績效指標 (KPI) 成效案件之情形（附可佐證之書面資料）					
3.2 採 購 品 質 稽 核	3.2.1 機關公告招標案件，參與投標廠商平均得標件數（公告招標件數／投標廠商總數）					
	3.2.2 年度得標案件數前五名之廠商分析（附可佐證之書面資料）					
	3.2.3 採購案件廠商提出申訴或異議申訴成案比例（廠商提出申訴或異議申訴案件成立件數／廠商提出申訴或異議申訴案件數）					
	3.2.4 採購案件廠商提出履約爭議調解成案比例（廠商提出履約爭議調解案件成立件數／採購案件總數）					
	3.2.5 簡述該申訴或異議或履約爭議調解招標案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）					
	3.2.6 機關採購案件遇有延後開標、變更設計、追加預算、延長履約期限等情形，請簡述該採購案件之背景、內容、原由與後續發展情況（附可佐證之書面資料）					
	3.2.7 採購稽核小組稽核發現缺失之態樣，及後續改善之相關作為（附可佐證之書面資料）					
	3.2.8 機關年度採購錯誤行為態樣之分析（附可佐證之書面資料）					
	3.2.9 工程施工查核或督導小組（上級機關）查核評分之平均分數（各查核案件分數加總／查核案件數）					
	3.2.10 工程施工查核或督導小組(上級機關)查核有缺失之態樣，及後續改善相關作為（附可佐證之書面資料）					

3.3 廉 政 倫 理 行 為	3.3.1 機關人員向政風單位登錄受贈財物之比例（件數／員工總數）					
	3.3.2 機關人員向政風單位登錄飲宴應酬之比例（件數／員工總數）					
	3.3.3 機關人員向政風單位登錄請託關說之比例（件數／員工總數）					
肆、機關廉潔度						
4.1 陳 情 與 舉 發	4.1.1 機關政風陳情案件，經查明後相關人員確有違失及受懲處之案件件數比例（政風陳情案件相關人員有違失及受懲處之案件件數／機關政風類陳情案件數）					
	4.1.2 針對確有違失或不法之陳情案件，其後續處置情況（附可佐證之書面資料）					
4.2 違 法 與 違 失	4.2.1 機關貪瀆不法案件比例（機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之案件數／員工總數）					
	4.2.2 機關貪瀆不法人數比例（機關因貪瀆不法行為被檢察機關起訴之人數／員工總數）					
	4.2.3 機關貪瀆不法案件涉及層級之分布與態樣說明（附可佐證之書面資料）					
	4.2.4 機關人員及關係人利益衝突迴避審議裁罰比例（裁罰案件數／總審議案件數）					
	4.2.5 政風單位查處之行政議處案件比例（廉政行政議處案件數／員工總數）					
	4.2.6 機關受審計部(單位)調查並收到通知處分案件數（可附審計部之數據資料）					
	4.2.7 機關受監察院彈劾、糾舉、糾正且屬違法、失當之案件數，以及簡述調查之對象、案由與後續處置情況（附可佐證之書面資料）					
4.3 民 意	4.3.1 民眾（服務對象）對機關清廉度評價					
	4.3.2 業務往來廠商對機關廉潔度評價					

評 價					
廉政創新作為（額外加分）					
	參考機關特性以及當前所面對的挑戰， 舉出機關在「機關廉政投入與首長支持 度」、「機關透明度」、「機關課責與內控 制機制完備度」、「機關廉潔度」各效標 上，包含制度上或程序上的創新作為（附 可佐證之書面資料）	額外加分（0 到 10 分） 得分			
評鑑委員簽名：					

**廉政試評鑑
專家實地訪視評鑑計分表**

評鑑日期：

受評機關			評鑑委員				
評鑑項目	指標構面	構面 權重 值	評分				各構 面得 分
			1.0	0.85	0.7	0.6	
			理 想	尚 可	待 改 進	不 理 想	
壹、機關 廉政投入 與首長支 持度	1.1 客觀投入	%	()/3 項	()/3 項	()/3 項	()/3 項	
	1.2 訓練與宣導	%	()/4 項	()/4 項	()/4 項	()/4 項	
	1.3 首長決心與持續改善機制	%	()/6 項	()/6 項	()/6 項	()/6 項	
貳、機關 透明度	2.1 行政資訊透明度	%	()/3 項	()/3 項	()/3 項	()/3 項	
	2.2 採購流程透明度	%	()/5 項	()/5 項	()/5 項	()/5 項	
	2.3 人力遴選公開度	%	()/1 項	()/1 項	()/1 項	()/1 項	
參、機關 課責與內 控制機制 完備度	3.1 廉政風險業務辨識、管理與 內控	%	()/4 項	()/4 項	()/4 項	()/4 項	
	3.2 採購品質	%	()/10 項	()/10 項	()/10 項	()/10 項	
	3.3 廉政倫理行為	%	()/3 項	()/3 項	()/3 項	()/3 項	
肆、機關 廉潔度	4.1 陳情與舉發	%	()/2 項	()/2 項	()/2 項	()/2 項	
	4.2 違法與違失	%	()/7 項	()/7 項	()/7 項	()/7 項	
	4.3 民意評價	%	()/2 項	()/2 項	()/2 項	()/2 項	
廉政創新作為		+10%	額外加分 (0 到 10 分)			得分	
評鑑結果 (具體改 善建議)	總分：						
評鑑委員 簽名							

廉政試評鑑

專家實地訪視評鑑總分表

評鑑日期：

受 評 機 關															
評鑑委員		指標構面得分													總 分
		1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	外加	
召 集 人															
委 員															
委 員															
評鑑結果(勾選)		平均總分													
		通過				待改善				未通過					
評鑑委員簽名															
召 集 人															
委 員															
委 員															

廉政試評鑑「訪評完成簽署書」

訪評完成簽署書

台灣透明組織依「推動廉政評鑑方案」之規定，
所排定之_____（機關名）訪評，已依規定於
年 月 日完成為期半日之機關實地訪評相關作
業。

機關首長簽章：_____

評鑑召集人簽章：_____

中華民國 年 月 日