

# 調 查 報 告

壹、案由：有關教育部辦理協助大專校院延攬國際頂尖人才實施計畫—「玉山計畫」，107年及108年執行結果，國際攬才人數與目標人數間，存有相當差距，且每年學校提名之玉山學者經審查通過率僅3成多。另教育部自107年起雖提出彈性薪資方案，但審計部查核報告指出，支領彈性薪資教師平均每月額度未達新臺幣（下同）2萬元者超過6成、未達1萬元者逾4成；副教授以下領彈性薪資者未達5成，該方案執行結果對於人才留用之激勵效果有限，難顯現扶植優秀青壯學者的效益。究「玉山計畫」之政策與執行方式，應否檢討修正？教育部對於該計畫執行成效持續不佳情事，是否積極檢討評估並妥謀有效解決方案？實有深入調查之必要案。

## 貳、調查意見：

教育部為強化大專校院延攬及留任國內外頂尖人才，藉由提供符合國際競爭之薪資待遇，吸引國際人才來臺任教，並針對優秀教學與研究人員給予加薪，引導學校運用補助款支給教研人員彈性薪資及擴大彈性薪資差距，以達留任及延攬人才之目的，自民國（下同）107年度起推動「玉山計畫」，計畫內容包括「補助大專校院延攬國際頂尖人才計畫」（下稱玉山學者計畫）、「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資方案」（下稱彈性薪資方案）等。惟據審計部110年度中央政府總決算審核報告指出，教育部推動「玉山計畫」，有助於我國大專校院延攬及留任國內外頂尖人才，惟推動過程未臻周妥，仍待賡續強化國內外人才之延攬機制，以提升高等教育國際

競爭力等情，實有深入調查之必要，爰本院特予立案調查。

本案經調閱審計部及教育部相關卷證資料<sup>1</sup>，並於111年10月24日邀請審計部教育農林審計處李處長等主管人員到院簡報。嗣於112年3月1日詢問教育部高等教育司朱司長等相關主管人員，並經教育部會後提供相關補充說明及資料<sup>2</sup>，業經調查竣事，臚列調查意見如下：

一、教育部自107年起推動玉山學者計畫迄今，申請學校數及件數均呈下降趨勢，且預算執行率長年偏低，雖於111年已有改善，惟實際聘任玉山（青年）學者人數與核定人數差距達32人，顯有落差。據學校反映之意見顯示，國內相關行政配套措施易造成學者來臺窒礙，以及我國薪資誘因猶嫌不足等困境，此均潛藏我國競逐世界頂尖學者不利情勢，教育部實應嚴正以對。該部允宜全盤釐清各大專校院延攬海外頂尖人才之困難，俾擘劃系統性攬才策略方案，強化永續留才誘因，以免錯失我國競才利基。

（一）教育部為協助各大專校院延攬國際頂尖人才，規劃藉由提供符合國際競爭之薪資待遇，以吸引國際人才來臺任教，讓國際人才之學術能量在臺灣學術環境扎根，並提升我國高等教育之國際影響力，於107年起補助大專校院延攬國際頂尖人才，玉山（青年）學者申請資格、待遇及聘任方式如下表：

表1 玉山（青年）學者申請資格、待遇及聘任方式

類別	申請資格	非法定薪資待遇	聘任方式
玉山學者	符合下列條件之一： 1. 曾服務於國際一流學	1. 非法定薪資每年至多新臺幣（下	1. 編制內專任教師。但聘任時

<sup>1</sup> 審計部111年10月17日台審部教字第1118508809號函、教育部111年11月16日臺教高(五)字第1112204899號函。

<sup>2</sup> 教育部112年5月25日電子郵件。

類別	申請資格	非法定薪資待遇	聘任方式
	術研究機構或國際知名公司任職10年以上。 2. 曾獲得諾貝爾獎、國家級研究院院士、國際重要學會會士或相當等級之獎項。 3. 近5年之學術或產業貢獻於所屬領域表現卓越。	同) 500萬元，一次核定3年，若屬短期交流人員，依實際服務時間依比例核給。 2. 提供每年至多150萬元之學術交流暨工作費，一次核定3年。	年齡超過65歲者，得以編制外專任教師聘任。 2. 短期交流教研人員，聘期應至少3年，每年至少在學校服務3個月以上。
玉山青年學者	取得最高學歷10年以內，或年齡45歲以下，符合下列條件之一： 1. 曾服務於國際一流學術研究機構或國際知名公司任職5年以上。 2. 有執行重大研究計畫之經驗。 3. 近5年之學術貢獻於所屬領域表現優異。	1. 非法定薪資每年至多150萬元，一次核定5年。 2. 提供每年至多150萬元之學術交流暨工作費，一次核定5年。	編制內專任教師。

資料來源：整理自審計部及教育部查復資料。

(二)經查，教育部辦理玉山學者計畫迄今已約5年，該計畫自第1年之申請件數最多，惟之後自107年之141件逐年下降至110年之94件，111年雖微幅增加至118件，然申請學校數呈現逐年減少趨勢。又教育部核定玉山(青年)學者人數合計202人，每年通過率僅約3至4成，然歷年該部實際核定人數均未達該部預期目標，且實際聘任人數僅170人，與核定人數差距達32人，顯有落差(如下2表)。

表2 玉山學者計畫申請學校、件數及通過情形

單位：校數；件數；百分比

年度	申請學校數	申請件數	通過件數	通過率
107	30	141	46	32.62%
108	28	103	32	31.07%
109	21	98	43	43.88%
110	15	94	36	38.30%
111	16	118	45	38.14%

資料來源：教育部查復資料。

表3 玉山學者計畫預定人數目標及實際達成情形（累計）

單位：人

年度	預估核定人數	核定人數	實際聘任人數
107	80（初估數）	46	34
108	120	78	61
109	150	121	96
110	180	157	130
111	210	202	170

資料來源：整理自教育部查復資料。

（三）詢據教育部玉山（青年）學者通過件數與實際聘任人數落差原因，據該部查復略以，包括：2校以上同時申請同1位學者，學者已選擇至其中1校就任、薪資待遇不如預期而放棄，學者選擇至他國就職、家庭因素、個人行程無法配合等。針對國內學校重複申請現象，此據教育部查復，自112年起，教育部已修正計畫申請規定，每位學者以申請1校為原則。

（四）惟查，本院詢問教育部有關玉山學者計畫延攬國際頂尖人才困境，經該部蒐集各校意見反映略如：「計畫因有年限限制，影響來臺意願」、「系所無編制內員額故無法提出申請」、「審查核定與外國學期時間無法搭配」、「業界薪資紅利高於教職，優秀人才通常選擇往業界發展」、「國內稅額偏高，造成外國人才來臺意願低落」、「學校教學、研究環境資源不足，或提出之配套措施不符合學者需求」等等，顯示國

內部分行政配套措施仍易造成學者來臺窒礙，以及我國教研人員薪資誘因仍然不足之窘境。衡酌上開學者未如預期來臺及來臺意願低落之因素，以及審計部109年及110年審核意見連續指出玉山學者計畫推動情形未如預期，成效尚待提升等情，加上教育部主管人員於本院詢問時答稱：「目前沒有諾貝爾獎得主。」、「諾貝爾獎得主部分，我們挑學者，學者也在挑我們，各國都在搶人才，薪資、環境、排名，可否攜帶整個研究團隊、文化等都是學者考量原因。」均潛藏我國競逐世界頂尖學者不利情勢，教育部實應嚴正以對。

(五)末查，教育部107至111年玉山學者計畫之預算執行率分別為33.3%、43.4%、50.2%、67.4%，預算執行率長年低落，直至111年始達97.2%(如下表)。詢據教育部表示，因109年及110年因國際疫情嚴峻，眾多外國學者無法來臺，紛紛辦理計畫展延，因此補助款無法如期撥付，影響經費執行率甚鉅。然教育部推動玉山學者計畫迄今已5年，且每年均編列相關預算，以協助各大專校院延攬國際頂尖人才，後續允應確實滾動式評估整體計畫效益，並積極推動及執行，以竟全功。

表4 歷年玉山(青年)學者計畫經費編列與決算情形

單位：新臺幣億元；百分比

年度	預算數	決算數	執行率
107	3	1	33.3%
108	4.38	1.9	43.4%
109	4.38	2.2	50.2%
110	4.38	2.9	67.4%
111	4.38	4.26	97.2%

註1：預算科目為「高教行政及督導06分支」。

註2：109至111年因疫情因素，多位學者無法來臺。  
資料來源：教育部查復資料。

(六)綜上，教育部自107年起推動玉山學者計畫迄今，申請學校數及件數均呈下降趨勢，且預算執行率長年偏低，雖於111年已有改善，惟實際聘任玉山(青年)學者人數與核定人數差距達32人，顯有落差。據學校反映之意見顯示，國內相關行政配套措施易造成學者來臺窒礙，以及我國薪資誘因猶嫌不足等困境，此均潛藏我國競逐世界頂尖學者不利情勢，教育部實應嚴正以對。該部允宜全盤釐清各大專校院延攬海外頂尖人才之困難，俾擘劃系統性攬才策略方案，強化永續留才誘因，以免錯失我國競才利基。

二、玉山學者計畫雖明定獲補助之學者每年須繳交年度績效報告並登錄上傳至計畫網站，惟未能實際進行績效追蹤及評估，直至111年始新增期中報告考核，以及檢視學校提供配套與支持性措施有無落實之機制，導致除期末報告審查外，目前尚無任何考核具體成效機制，且亦無從確認學校提供相關配套或支持性措施之辦理情形，難謂周延。復在全球疫情解封趨勢下，我國持續面臨各國高等教育及學術人才競逐之挑戰，究如何鼓勵非本國國籍之頂尖人才來臺任教，並強化玉山學者長期留臺意願，允待教育部加強宣傳及完備相關支持性措施，並定期瞭解已來臺之玉山學者於我國學術環境適應情形，藉由環境建置完善之學校示範，引導各校積極營造國際化及學術友善環境，增進國際攬才及整體計畫綜效。

(一)我國對外面臨各國高等教育及學術人才競逐之挑戰下，對內則遭遇薪資誘因不足之困境，致使我國延攬世界頂尖人才來臺實屬不易。除延攬國際優秀人才來臺之外，如何鼓勵並強化渠等持續留臺意願，

厥為關鍵。因此，對於已來臺之玉山學者，教育部自應定期瞭解是類學者於我國學術環境適應情形，針對渠等相關需求及建議，詳予研析檢討，以充分發揮玉山學者在臺效益並提升整體計畫綜效。

- (二)經查，教育部雖曾於109年辦理3場焦點座談、110年針對全體玉山（青年）學者及12所大專院校進行問卷調查，然自111年起始委請專案辦公室，定期舉辦相關座談、會議，蒐集學者對計畫之建議及適應情形。目前該部已於111年晤談2位玉山學者及11位玉山青年學者，針對學者對於計畫之意見尚有待該部檢討策進之情形如：「各校於聘任學者後，給予之行政支持性措施品質參差不齊，部分學校國際化程度不足。」、「行政支援費支用缺乏彈性、無資本門補助等。」、「對於學者執行績效，除研究成果外，亦應考量其辦理國際鏈結等其他項目之成果等。」、「短期交流玉山學者之行政支援費如依在臺服務期間之比例核給，額度過低，連助理都無法聘任；鑒於短期交流學者即便人在國外，研究工作及計畫執行均得持續進行，建議放寬此類學者行政支援費之補助額度及支用限制。」對於在臺玉山（青年）學者意見所反映之意見，誠有供該計畫精進之處，尤其對於各大專校院所承諾學者之攬才支持性或配套措施，包含教學研究設備、眷屬安置、校園環境國際化等究竟有無落實等情，教育部自應妥予瞭解，以免功虧一簣。對此，教育部提出相關策進作為，略如：新增學者任務、放寬經費支用彈性、新增資本門補助及強化各校攬才支持性措施等（如下表），後續允待該部推動落實並精進各項措施。

表5 教育部針對玉山學者計畫之相關策進作為

策進作為	具體內容
新增學者任務	<p>學者應執行任務如下(4項至少擇2項),未來對於學者執行績效之考核將非僅限於研究成果:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學術研究:增進學術研究量能並有益校務發展。</li> <li>2. 教學創新:教學實務創新與精進,強化人才培育並提升教師教學品質。</li> <li>3. 國際合作:促進國際交流及鏈結,提升臺灣國際影響力與知名度。</li> <li>4. 產學合作:協助學校與國內、外企業產學合作,培育高階人才並深化社會影響力。</li> </ol>
放寬經費支用彈性	<p>為增加經費使用彈性,行政支持費名稱改為「學術交流暨工作費」,支用範圍改為得用於與學者執行計畫相關之教學、研究、國際學術交流暨工作等各項費用;如涉及人事費,依各校自訂標準辦理,並核實報支。</p>
新增資本門補助	<p>「學術交流暨工作費」得編列20%資本門經費,並以各校所獲核定「學術交流暨工作費」總額20%為上限。</p>
放寬學術交流暨工作費規定	<p>短期交流玉山學者之非法定薪資依在臺服務時間依比例核算,惟學術交流暨工作費之補助額度及經費支用期程,將改為不以在臺時間為限。</p>
強化各校攬才支持性措施	<p>為加強各校對於攬才支持性措施的重視及落實,並鼓勵學校聘任未獲通過但仍具發展潛力(由學校核予彈性薪資)之學者,112年起新增「國際優秀人才」補助類別及簡報審查會議,請各校就學校整體攬才規劃、相關支持性措施等進行簡報;評選優異學校,將另核予此類學者學術交流暨工作費補助。</p>

資料來源:整理自教育部查復資料。

(三)次查,教育部對於玉山學者計畫執行後是否達到預期成效目標,雖明定獲補助之學者每年須繳交年度績效報告並登錄上傳至計畫網站,惟未能實際進行長期追蹤及績效評估,直至111年始新增期中報告考核制度,並增加檢視學校提供配套及支持性措施有無落實之機制。惟上開措施僅適用於111年以後核定之學者,導致玉山學者計畫執行迄今,除期末報告審查外,玉山(青年)學者於受聘期間尚無任何實



質考核相關具體成效之機制，致使玉山學者計畫實際成效仍顯模糊，且教育部亦無從確認學校提供相關配套或支持性措施落實情形，恐影響玉山（青年）學者持續留臺意願，均難謂周延。

（四）另查，教育部核定補助玉山（青年）學者之學校，申請通過學校歷年平均約10餘所左右，並以國立臺灣大學、國立清華大學、國立陽明交通大學及國立成功大學等延攬玉山（青年）學者最多。衡酌各校國際化及學術友善環境建置之良窳均牽動玉山學者來臺及留臺意願，後續教育部允宜針對玉山學者計畫執行成效較佳之學校，建立相關指引或典範，以發揮指標性示範作用，積極引導各校參考。

（五）末查，有關歷年玉山（青年）學者核定之國籍分布情形，學者屬我國國籍者占5成以上（如下圖），美國籍占21%次之。此據教育部表示，學者優秀程度不應因國籍而有不同標準，本國籍但於國外一流大學或學術機構服務且有頂尖表現者，應為全球不分國界均極欲延攬之學者，如未有足以與世界競爭之薪資待遇，學者或許不會考慮回臺服務；但該計畫確實使部分頂尖學者願意回母國就職，提升臺灣高教之品質及發展。惟在全球疫情解封趨勢下，如何鼓勵非本國國籍之頂尖人才來臺任教，並強化玉山學者長期留臺意願，允待教育部持續加強宣傳及完備相關支持性措施，以營造友善學術環境，增進國際攬才成效。

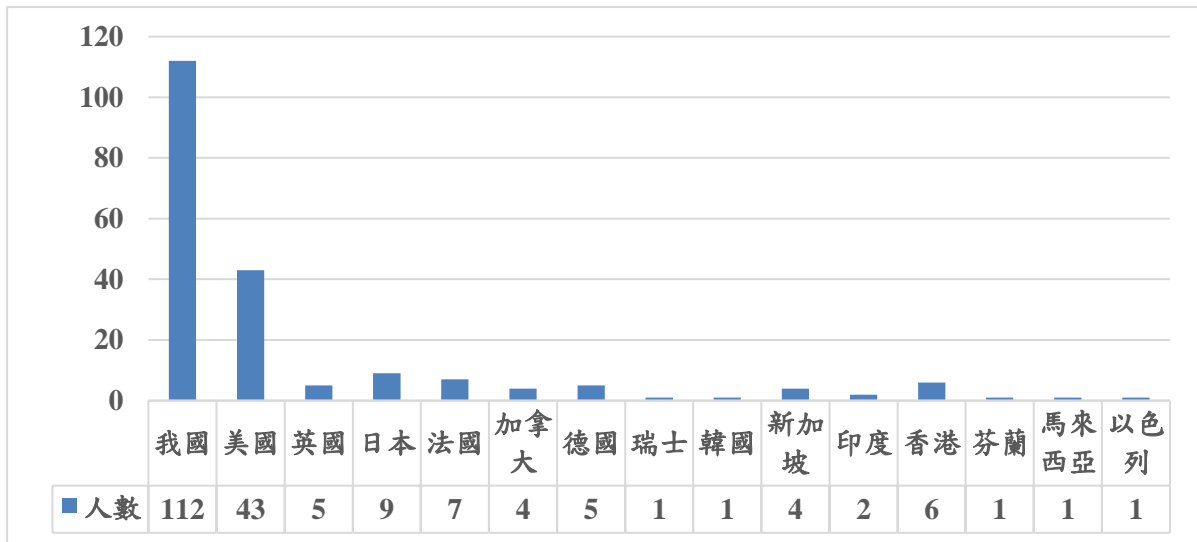


圖1 教育部歷年核定通過玉山(玉山)學者國籍分布統計情形

資料來源：教育部查復資料。

(六)綜上，玉山學者計畫雖明定獲補助之學者每年須繳交年度績效報告並登錄上傳至計畫網站，惟未能實際進行績效追蹤及評估，直至111年始新增期中報告考核，以及檢視學校提供配套與支持性措施有無落實之機制，導致除期末報告審查外，目前尚無任何考核具體成效機制，且亦無從確認學校提供相關配套或支持性措施之辦理情形，難謂周延。復在全球疫情解封趨勢下，我國持續面臨各國高等教育及學術人才競逐之挑戰，究如何鼓勵非本國國籍之頂尖人才來臺任教，並強化玉山學者長期留臺意願，允待教育部加強宣傳及完備相關支持性措施，並定期瞭解已來臺之玉山學者於我國學術環境適應情形，藉由環境建置完善之學校示範，引導各校積極營造國際化及學術友善環境，增進國際攬才及整體計畫綜效。

三、目前玉山學者聘期為3年一期，並採專任教師及短期交流之聘任方式，模式彈性多元，雖目前以短期交流學者為大宗，然不乏有建立跨國學術網絡及研究團隊之

成功經驗，後續教育部允宜蒐研相關優良合作案例，並透過交流平臺，促進各大專校院借鏡參考及典範學習，以進一步擴大並深化延攬人才之效益。又國家科學及技術委員會肩負促進我國學術研究發展之責，透過延攬國際客座人才或來臺短期訪問等策略，鼓勵資深頂尖學者進行跨國學術合作交流，此均可成為玉山學者計畫推動之基石及助力，實有賴教育部會同國家科學及技術委員會通力合作，以厚植我國高等教育整體學術研究能量。

- (一)玉山學者聘任方式分為短期交流、編制內專任教師、編制外專任教師（超過65歲者），補助3年為一期；而玉山青年學者則全數皆聘為編制內專任教師，補助5年為一期，學者得於1年內起聘，執行期滿得申請續期補助，最多以1次為限，顯示玉山學者聘任模式彈性且多元。
- (二)經查，歷年玉山學者計畫總核定聘任情形，專任教師數總計約占75%、短期交流約25%，其中，玉山學者以短期交流學者為主，占5成以上（如下表及圖）。

表6 玉山學者歷年核定案聘任情形

單位：人

年度	編制內專任教師	編制外專案教師	短期交流	合計
107	26	5	15	46
108	21	3	8	32
109	30	2	11	43
110	28	2	6	36
111	30	6	9	45
合計	135	18	49	202

資料來源：教育部查復資料。

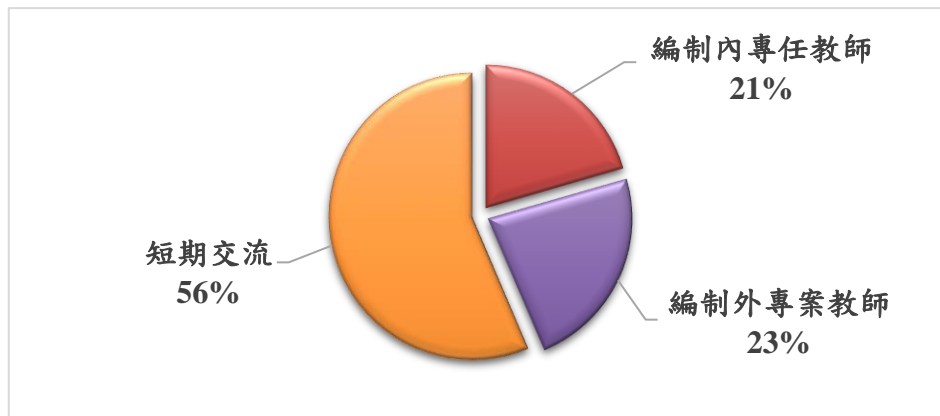


圖2 玉山學者歷年實際聘任比率

資料來源：教育部查復資料。

(三)據教育部查復略以，玉山學者規劃得以短期交流形式聘任，係考量此類國際資深頂尖學者，於國外一流大學或學術研究機構多有教職，挖角不易，先以短期交流形式邀請來臺研究交流，建立友善連結與橋樑，以利日後進行更長遠的深度合作交流等語，經衡酌玉山學者聘期係採3年一期方式，爰以短期交流學者為大宗之現象尚可預見。然據教育部提供短期交流學者在臺建立學術網絡及研究團隊之案例顯示(如下表)，倘建立短期交流學者明確可行之合作交流模式及典範，並完善相關配套措施，如：教學或研究與設備、經費支用、親屬安置等，亦可收學術網絡連結及拓展之效。此據教育部統計資料顯示，截至111年12月止，第1期執行期滿並申請續期之短期交流玉山學者共有5人，因執行成效良好，皆通過續期之審查亦可資佐證，後續教育部允宜蒐研相關優良案例，並透過交流平臺，促進各大專校院借鏡參考及典範學習，以進一步擴大並發揮玉山學者引領及鏈結國際學術社群之效益。

表7 短期交流之玉山學者建立學術網絡或組成研究團隊之具體案例

學校名稱	建立研究團隊情形
國立中興大學	與國立中興大學水稻研究團隊共同執行高教深耕特色領域研究中心計畫「前瞻植物生暨研究中心」，整合中央研究院、農業試驗所、國立臺灣大學、國立虎尾科技大學、國立中興大學農業暨自然資源學院、生命科學院等跨領域優秀團隊及年輕研究人員優秀團隊及年輕研究人員。同時亦與生物科技發展中心助理研究員共同開設課程，培育傑出年輕學者成果斐然。
國立臺灣大學	積極參與國立臺灣大學防疫科學研究中心執行的國際合作計畫，並與該校玉山青年學者合作，參與相關學術會議，並於疫情期間多次於法國媒體發表對臺灣防疫成效之社論，爭取曝光。
國立陽明交通大學	除與國立陽明交通大學光電系教授共同指導學生發表學術期刊，與光電系玉山青年學者針對不同光電領域進行研究。並協助國立陽明交通大學2個研究團隊進行研究。

資料來源：整理自教育部查復資料。

(四)又國家科學及技術委員會(下稱國科會)肩負促進我國學術研究發展之責，掌握我國學術研究人才及能量，亦鼓勵資深頂尖學者進行跨國學術合作交流，例如：該會補助延攬客座科技人才，參與科技研究計畫、擔任特殊領域教學或協助推動科技研發及管理工作；補助大專校院及學術研究機構邀請海外學者專家演講或指導科學技術或諮議科技政策，促進國際科技及學術交流等等，藉此初步建立學術連結及合作，均可成為玉山學者計畫推動之基石及助力。無論是邀請資深頂尖學者來臺進行講座或指導，或針對中生代學者針對國家發展研究領域進行深入研究，均有賴教育部會同國科會強化橫向合作，積極謀劃策略，期以提升我國高等教育整體學術研究能量累積及網絡鏈結。

(五)綜上，目前玉山學者聘期為3年一期，並採專任教師及短期交流之聘任方式，模式彈性多元，雖目前以短期交流學者為大宗，然不乏有建立跨國學術網絡及研究團隊之成功經驗，後續教育部允宜蒐研相關優良合作案例，並透過交流平臺，促進各大專校院借鏡參考及典範學習，以進一步擴大並深化延攬人才之效益。又國家科學及技術委員會肩負促進我國學術研究發展之責，透過延攬國際客座人才或來臺短期訪問等策略，鼓勵資深頂尖學者進行跨國學術合作交流，此均可成為玉山學者計畫推動之基石及助力，實有賴教育部會同國家科學及技術委員會通力合作，以厚植我國高等教育整體學術研究能量。

四、教育部為鼓勵大專校院教研人員實質薪資差別化，推動彈性薪資方案，惟經審計部108年至110年查核發現，該方案支給對象仍偏重現職人員、彈性薪資額度低於1萬元人數占總人數逾4成等情，未有明顯改善，且該方案推動至今仍有部分學校以擔任行政主管作為支給條件，核有欠妥。又教育部採行「加碼」補助彈性薪資執行成效較佳之學校，惟歷年編列約3億元預算，每年預算執行率卻僅約6成，補助人數平均亦不及千人，成效誠屬有限，究如何擴大彈性薪資級距，並透過彈性薪資執行成效較佳學校之經驗交流分享，以強化加碼獎勵及留才效益，實有待該部檢討策進。且彈性薪資方案，做為補足或提升我國教研人員薪資水準及競爭力之策，恐非長遠根本之計，該部允應會同相關部會共同研謀澈底解決對策，以強化我國高等教育永續發展之根基。

(一)教育部為協助大專校院延攬與留任國內外教學研究、社會服務、高等教育經營管理及產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，並引導學校投

入資源及拉大校內彈性薪資級距，達到各校拔尖及留才效益，自99年推動「延攬及留住大專院校特殊人才實施彈性薪資方案」，並於107年11月12日訂定發布「教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」，該部亦於107年起針對每年獲彈性薪資超過36萬元之學者，加碼補助其超過36萬元部分之50%費用；109年起為擴大彈性薪資適用範圍與效益，教育部109年起再針對剛升等教授職級5年內及副教授以下職級之教師，獲彈性薪資超過24萬元者，加碼補助其超過24萬元部分之50%費用。

(二)經查，過去本院即曾就彈性薪資方案進行相關調查<sup>3</sup>指出：「彈性薪資方案補助對象偏重現職人員」、「受補助為現職教授者達5成以上」、「不少大學之彈性薪資方案每月最低補助金額僅區區數千元」、「部分學校之補助對象似又以兼任行政工作者居多」等意見。復據審計部108年、109年及110年查核意見賡續指出：「彈性薪資方案支給對象仍偏重現職人員之留任」、「彈性薪資額度低於1萬元人數占總人數逾4成」、「部分學校副教授以下職級人數占總人數比率呈現遞減趨勢」等問題。再依教育部統計資料顯示，107學年度至110學年度支領彈性薪資教師平均每月額度未達2萬元者超過6成、未達1萬元者逾4成，且副教授以下領彈性薪資者未達5成(如下2表)。以上均顯示教育部彈性薪資方案執行迄今，仍有檢討精進空間。

---

<sup>3</sup> 本院前於104年調查「教育部、科技部推動『延攬及留住大專院校特殊人才實施彈性薪資方案』實施迄今，受補助者多以現職教師為主，新聘暨延攬國際優秀人才比例仍有極大改善空間。人才乃中興之本，高等教育人才對國家長遠發展影響尤其深遠，究受補助實施『彈薪計畫』之大專院校實際採行之獎勵標準為何？推動延攬國際人才之困境又為何？實有深入探究之必要案。」並於105年9月12日經本院教育及文化委員會審查通過，請行政院及所屬確實檢討改進見復，並經本院於107年8月函請行政院自行追蹤列管在案。

表8 特殊優秀人才彈性薪資平均每月補助額度分布

單位：人；百分比

學年度 額度	107		108		109		110	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
未達5,000元	1,696	15.82	2,212	19.2	2,293	19.21	2,150	19.1
5,000-9,999元	2,331	21.74	2,433	21.1	2,805	23.50	2,509	22.4
10,000-19,999元	2,919	27.22	2,764	24	2,714	22.74	2,769	24.8
20,000-29,999元	1,385	12.92	1,376	12	1,336	11.19	1,294	11.6
30,000-39,999元	1,075	10.03	921	8	969	8.12	869	7.8
40,000-49,999元	427	3.98	843	7.3	851	7.13	817	7.3
50,000-59,999元	262	2.44	193	1.7	219	1.84	211	1.9
60,000-69,999元	189	1.76	241	2.1	260	2.18	234	2.1
70,000-79,999元	151	1.41	82	0.7	67	0.56	50	0.4
80,000-89,999元	50	0.47	152	1.3	136	1.14	131	1.2
90,000-99,999元	46	0.43	46	0.4	50	0.42	46	0.4
100,000元以上	192	1.79	245	2.1	234	1.96	206	1.8
合計	10,723	100	11,508	100	11,934	100	11,286	100

資料來源：教育部查復資料。

表9 大專校院彈性薪資獲補助職級別比較

單位：人；百分比

學年度	職級	教授	副教授	合計
	108	實際核給	5,958	5,550
比率		51.8	48.2	100
109	實際核給	6,249	5,685	11,934
	比率	52.4	47.6	100
110	實際核給	5,798	5,488	11,286
	比率	51.4	48.6	100

資料來源：教育部查復資料。

(三)惟針對彈性薪資方案以偏重留任國內現職人員為主等情，據教育部查復略以，該部係自107年起推動玉山學者計畫，以協助學校延攬國際頂尖人才；彈性薪資方案則以留任國內優秀教師為主等語，顯示兩者計畫目標及措施相異。然而各大專校院仍得以支



給彈性薪資之方式，延攬未獲玉山學者計畫通過之優秀學者或國際人才，例如：歷年玉山學者計畫未通過者仍經學校聘任並獲彈性薪資者合計143人，確可收相輔相成之效。教育部仍允應持續鼓勵各校積極延攬國際人才，並擴大彈性薪資級距，並匯集彈性薪資執行成效較佳之學校經驗，推廣並帶動各大學積極向國際攬才及國內留才風氣。

(四)又教育部雖稱支領彈性薪資超過3萬元之人數及支領彈性薪資總人數逐年增加、副教授以下職級獲彈性薪資之人數已由105學年度4,171人增加至110學年度5,488人，增加約1,317人云云，然究彈性薪資方案係為獎勵大專校院優秀人才，以達拔尖留才效益，抑或僅作為補足教研人員薪資普遍偏低之策？顯存疑義，亟待教育部研謀釐清。再者，據教育部查復略以，經檢視各校彈性薪資補助規定，多數大專校院以研究、教學、服務或個人績效表現等面向為評比依據云云，然至目前仍有部分學校以擔任行政主管或執行重大專案作為支給條件，或仍以偏重研究能量而輕忽教學成果等情，是否符合彈性薪資方案之立意及目標，亟待教育部研謀妥處。

(五)另查，教育部為鼓勵各大專校院確實辦理教研人員薪資差異化，推動「加碼」獎勵彈性薪資執行成效較佳學校之方案，雖立意良善，惟該部107年至111年每年編列約3億元預算，預算執行率卻平均僅約6成，補助人數平均不及千人，占整體獲彈性薪資教師人數亦不及1成（如下2表）。此據教育部查復略以，該部因設有補助門檻規定，包括針對申請學校及獲補助之學者，均需符合相關資格，爰並非全數學校及學者均獲得補助，且學校亦須提出配合款。然究如何擴大彈性薪資級距，引導各校積極辦理，

以強化加碼獎勵及留才效益，有待該部研謀對策。

表10 歷年加碼補助彈性薪資經費編列與決算情形

單位：新臺幣元；百分比

年度	預算數	決算數	執行率
107	300,000,000	161,601,708	53.87%
108	300,000,000	199,297,389	66.43%
109	300,000,000	191,216,642	63.74%
110	300,000,000	191,548,126	63.85%
111	300,000,000	204,233,933	68.08%

註：預算科目為「高教行政及督導06分支」。

資料來源：教育部查復資料。

表11 教育部加碼補助大專校院彈性薪資情形

單位：校數；人數；百分比

學年度	符合資格之學校數	加碼補助人數(A)	整體補助人數(B)	比率[(A/B)*100%]
107	17	764	10,723	7.12%
108	20	1,068	11,508	9.28%
109	22	855	11,934	7.16%
110	21	895	11,286	7.93%

資料來源：整理自教育部查復資料。

(六)末查，據中央研究院112年3月13日向立法院提報「解決高教人才斷層危機，如何塑造合理高教人才退休機制」書面報告指出：「各大學教授的薪資待遇與福利偏低，雖物價及生活條件有所不同，但仍缺乏國際競爭力」、「此類彈性薪資僅為短期性補助，且有條件之限制，受益人數有限，仍無法解決高階教研人才長期薪資待遇較低之問題。」等語，亦顯示國內教研人員薪資待遇偏低之現象，已嚴重衝擊我國延攬及留住大專校院優秀人才之成效。縱然教育部已推動玉山學者計畫及彈性薪資方案，惟此片斷式的補助成效不僅有限，且做為補足或提升我國薪資水準及競爭力之策，以求亡羊補牢，亦恐非長遠根

本之計，爰該部允宜展現改革魄力及決心，會同相關部會共同謀求對策，以突破現行我國教研人才發展失衡及斷層瓶頸，俾持續提升我國高等教育競爭力及優勢。

(七)綜上，教育部為鼓勵大專校院教研人員實質薪資差別化，推動彈性薪資方案，惟經審計部 108 年至 110 年查核發現，該方案支給對象仍偏重現職人員、彈性薪資額度低於 1 萬元人數占總人數逾 4 成等情，未有明顯改善，且該方案推動至今仍有部分學校以擔任行政主管作為支給條件，核有欠妥。又教育部採行「加碼」補助彈性薪資執行成效較佳之學校，惟歷年編列約 3 億元預算，每年預算執行率卻僅約 6 成，補助人數平均亦不及千人，成效誠屬有限，究如何擴大彈性薪資級距，並透過彈性薪資執行成效較佳學校之經驗交流分享，以增進加碼獎勵及留才效益，實有待該部檢討策進。且彈性薪資方案，做為補足或提升我國教研人員薪資水準及競爭力之策，恐非長遠根本之計，該部允應會同相關部會共同研謀澈底解決對策，以強化我國高等教育永續發展之根基。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、二、四，函請教育部檢討改進見復。
- 二、調查意見三，函請教育部會同國家科學及技術委員會研處見復。
- 三、調查意見，函復審計部參考。

調查委員：浦忠成

賴鼎銘

林文程