**行政院人事行政總處**

**103年度施政績效報告**

公告日期：104年05月15日

**壹、前言**

一、依行政院人事行政總處組織法規定，行政院為辦理人事行政之政策規劃、執行及發展業務，特設人事行政總處（以下簡稱本總處）。人事總處係行政院人力資源管理之幕僚機關，同時也是行政院所屬各人事機關（構）的主管機關，負責公務人員考試分發、任免、訓練、考核、待遇、福利等事宜，其職掌事項範圍，包括行政院所屬機關及地方機關。為健全政府人事體制、提升人力素質，並建構具競爭力及執行力的行政團隊，未來將依「優質人事服務、卓越公務人力、共創廉能政府」願景，作為未來政策規劃及執行之最高指導原則，持續推動人事政策。並據以擬定下列10項策略績效目標：

（一）培育公務人才與領導力

（二）建構合理化的人事措施

（三）提升行政績效與服務品質

（四）激發公務人員士氣與潛能

（五）充分運用公有財產，增加政府收益

（六）辦理本總處員工培訓課程

（七）提升研發量能

（八）落實政府內部控制機制

（九）提升資產效益，妥適配置政府資源

（十）提升人力資源素質與管理效能

二、本總處各單位之自評作業於本（104）年1月28日完成，經於本年2月12日由本總處朱副人事長永隆主持，邀集相關單位主管及所屬機構首長召開初評會議，就各衡量指標績效達成情形進行討論，並依討論結果再行修正績效達成情形後，據以撰擬本總處103年度施政績效報告。

**貳、機關100至103年度預算及人力**

一、近4年預、決算趨勢（單位:百萬元）



預決算單位：百萬元

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 預決算 | 100 | 101 | 102 | 103 |
| 合計 | 預算 | 891 | 841 | 792 | 756 |
| 決算 | 859 | 815 | 755 | 727 |
| 執行率(%) | 96.41% | 96.91% | 95.33% | 96.16% |
| 普通基金(總預算) | 預算 | 891 | 841 | 792 | 756 |
| 決算 | 859 | 815 | 755 | 727 |
| 執行率(%) | 96.41% | 96.91% | 95.33% | 96.16% |
| 普通基金(特別預算) | 預算 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 決算 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 執行率(%) | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 特種基金 | 預算 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 決算 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 執行率(%) | 0% | 0% | 0% | 0% |

＊本施政績效係就普通基金部分評估，特種基金不納入評估。

二、預、決算趨勢說明

本總處暨所屬機構近4年度預算互有增減，103年度較102年度預算主要減列辦理選送組團出國專題研究、國外短期密集英語訓練、全國公務人力資源智慧型資訊服務、行政院跨領域科技管理人才在職培訓發展計畫、辦公廳舍裝修等經費，增列選送優秀公務人員出國進修學位等經費。103年度預算執行率為96.16％，業依施政計畫目標推動相關業務，並撙節支用相關經費。另就近3年度預算執行率觀之，102年度預算執行率為95.33％，101年度預算執行率為96.91％，100年度預算執行率96.41％，均達95％以上，顯見執行情形良好。

三、機關實際員額

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 年度 | 100 | 101 | 102 | 103 |
| 人事費占決算比例(%) | 54.83% | 56.10% | 56.95% | 62.21% |
| 人事費(單位：千元) | 470,977 | 457,229 | 429,941 | 452,294 |
| 合計 | 476 | 440 | 438 | 439 |
| 職員 | 380 | 350 | 350 | 358 |
| 約聘僱人員 | 23 | 21 | 21 | 20 |
| 警員 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 技工工友 | 73 | 69 | 67 | 61 |

＊警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛；約聘僱人員包括駐外僱員。

**參、目標達成情形**（「★」表示綠燈；「▲」表示黃燈；「●」表示紅燈；「□」表示白燈）。「初核」表示部會自行評估結果；「複核」表示行政院評估結果。

**一、關鍵策略目標**

（一）關鍵策略目標：培育公務人才與領導力。

１.關鍵績效指標：精進中高階公務人員培訓發展

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 85 | 86 | 86.5 | 87 |
| 實際值 | -- | 90.4 | 90.93 | 89.36 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ★ | ★ | ★ | ▲ |

衡量標準：

辦理中高階公務人員發展性培訓班別，參訓學員在「研習規劃」、「學習輔導」及「講座授課」等面向滿意度之平均值。

績效衡量暨達成情形分析：

截至103年12月31日止，本總處及所屬機構辦理之國內外培訓班別，參訓學員在「研習規劃」、「學習輔導」及「講座授課」等面向滿意度之平均值分別如下：

（１）本總處：辦理「103年行政院選送高階公務人員赴法國國家行政學院班（次長班）」、「103年行政院選送地方政府高階公務人員赴德國康士坦斯大學班」、「103年行政院選送高階公務人員赴法國國家行政學院班」及「103年行政院選送高階公務人員赴英國愛丁堡大學班（高階領導研究班）」、「103年行政院及所屬各機關中高階公務人員短期密集英語訓練」及「103年行政院跨領域科技管理人才培訓班」，各班參訓學員滿意度平均值為87.07％。

（２）公務人力發展中心：辦理「國家政務研究班」等138班，各班參訓學員滿意度平均值為88.8％。

（３）地方行政研習中心：辦理「地方政務研究班」、「地方領導研究班」、「地方機關科長班」、「女性主管研習班」及「地方決策研究班」等60班，各班參訓學員滿意度平均為92.21％。

２.關鍵績效指標：強化地方治理研究交流功能

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | -- | 100 |
| 實際值 | -- | -- | -- | 100 |
| 達成度(%) | -- | -- | -- | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | -- | ★ |
| 複核結果 | -- | -- | -- | ▲ |

衡量標準：

建置地方治理研究交流專屬平台，內容含括「公告訊息」、「中心介紹」、「治理能力」、「地方資料庫」、「中央重大政策」、「專題研究」、「標竿學習」、「全球連結」、「個案諮詢」等強化地方治理經驗分享、討論與知識擴散功能之項目。

績效衡量暨達成情形分析：

本總處地方行政研習中心建置之「地方治理研究中心專屬網站」業於103年10月27日正式開台啟用，做為中央政府與地方政府間、地方政府與地方政府間以及公私部門之間的重要資料庫與交流分享平台。其內容主要項目有：

１、主選單項次：

（１）公告訊息：最新消息、活動翦影等。

（２）中心介紹：中心簡介、中心組織及委員介紹等。

（３）治理能力：培育課程、人才培育等。

（４）全球連結：國內連結、國外連結等。

（５）求才訊息。

（６）聯絡我們。

２、次選單項次：

（１）地方資料庫：縣市總覽、縣市組織、重要施政、預（決）算、重要法規、統計指標及地方政府自由展示專區等。

（２）中央重大政策：重大政策、重大方案計畫等。

（３）專題研究：績效管理、地方治理、區域（都會）治理、跨域治理、非營利組織、行政區劃及人才培育等。

（４）個案學習：標竿學習等。

（５）互動討論。

（６）個案諮詢。

綜上，衡量標準所列功能項目，均已含括在內；該網站係集結治理標竿及相關研究報告，連結最新國際治理趨勢資訊，提供成功實務案例經驗，與各界人士分享交流，可強化地方治理研究交流功能。

（二）關鍵策略目標：建構合理化的人事措施。

１.關鍵績效指標：增強各部會性平小組之經驗交流

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | 81 | 82 |
| 實際值 | -- | -- | 92 | 94.65 |
| 達成度(%) | -- | -- | 100 | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | ★ | ★ |
| 複核結果 | -- | -- | ★ | ★ |

衡量標準：

籌辦各部會性平小組交流會，與會人員就「議題規劃」、「辦理方式」等整體滿意度之平均值。

績效衡量暨達成情形分析：

（１） 為提升性別平等意識、落實性別平等政策，本總處於103年7月11日辦理各部會性別平等專案小組交流會，又為使交流互動更為深入，並分上下午2場次辦理。為期妥適，本總處前於103年6月10日邀請曾參與交流會之委員開會研商，並依與會委員建議規劃103年度交流會分享主題為「性別與人才進用」。另為提升桌長引導對話之技巧，於交流會前辦理「桌長共識會議」。

（２）有鑒於高階人員對於性平政策之推動具有關鍵影響力，交流會除邀請性平會民間委員、各部會性平小組外聘委員及行政院性別平等處代表蒞臨指導外，參加人員聚焦於各部會副首長或主任秘書；又為期以輕鬆、舒適、開放且多元之討論氛圍，讓與會人員全心投入性平對話，交流會以「世界咖啡館」方式進行。另為使與會人員熟習「世界咖啡館」之操作，本總處編撰「對話的力量」一書，內容囊括中央及地方機關辦理經驗，並納入英文及日文資料，以廣納國外辦理精華，並做為政府機關辦理類此活動之指引。經統計，與會人員對上開交流會整體滿意度達94.2％。

（３）又為使各部會辦理性平小組之承辦人，進行性評績優機關之標竿學習，且提供彼此交流之平台，103年首次規劃辦理「推動性別主流化績效優良機關觀摩會」，邀請第12屆金馨獎特別事蹟獎4個獲獎機關進行經驗分享，並提供分享機關及與會人員深度對談與互動平臺，以促使各機關在推動性別主流化業務上能激盪出更多創意思維與啟發。經統計，與會人員對上開觀摩會整體滿意度達95.1％。

２.關鍵績效指標：合理規劃人力運用策略

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 實際值 | -- | 100 | 100 | 100 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |

衡量標準：

1、為建構公務人力最適規模，依中央政府機關總員額法規定，檢討分析中央政府總員額狀況並釐定合理精簡員額數，並納入104年度總預算案中函送立法院。2、辦理12職等以上主管人員任免遷調作業；另配合組改期程，依限辦理人員改派事宜。3、落實身心障礙人員及原住民族人員之進用達法定進用比率，及行政院所屬中央及地方機關（學校）提列公務人員高普初等考試職缺達規定比率。

績效衡量暨達成情形分析：

（１） 本總處依中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）規定，針對總員額法施行後第1個4年內中央政府總員額狀況，研提「中央政府總員額精簡狀況專案報告」納入本總處及所屬104年度施政及預算重點說明，並經行政院主計總處於103年8月29日函送立法院審議。又總員額法施行後，本總處核實控管中央機關員額合理規模，並依國家施政重點及各機關業務消長，秉「移緩濟急」原則彈性調整人力配置，總員額法高限範圍預算員額數自該法施行時164,587人，降至104年度159,700人，計減少4,887人，已有效精實政府人力規模。

（２） 為配合機關業務推動及行政院及所屬機關政務人員異動作業需要，本總處均於最短作業時間辦理高階文官派免、借調及各部會首長兼職作業。103年1月至12月辦理587人次任免案件、18人次借調案件及531人次兼職案。

（３）有關103年身心障礙人員及原住民族人員之進用達法定進用比率，行政院及所屬各機關整體呈現超額進用，身心障礙人員進用部分，以103年12月為準，應進用身心障礙人數為19,454人，實際已進用人數28,220人，超額進用8,766人，進用比率達145.06％；至原住民族人員進用部分，依法應進用原住民族人數為1,691人，實際已進用人數7,536人，進用比率平均達445.65％。

（４） 為落實考用配合，維持高普初等考試之辦理規模，規範中央及地方機關提列公務人員相關考試職缺提缺比以50％為原則，至人事、主計及政風一條鞭體系提缺比以60％為原則，另配合獎勵措施、按季填報控管表及納入人事業務績效考核等方式控管及考核各機關提缺情形。103年非一條鞭體系實際提缺比為70％，而一條鞭體系人事、主計及政風實際提缺比，分別達到76％、92％及61％，均已超出原先規範目標。

（三）關鍵策略目標：提升行政績效與服務品質。

１.關鍵績效指標：辦理員額評鑑

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 實際值 | -- | 100 | 100 | 100 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ★ | ▲ | ▲ | ★ |

衡量標準：

完成行政院所屬中央二級機關第二次全面性員額評鑑，優化人力規模及素質。

績效衡量暨達成情形分析：

因應總員額法明定中央一級機關應每2年評鑑所屬機關員額總數之合理性，以及員額評鑑機制係瞭解各機關診斷員額配置與人力運用之必備政策工具，本總處為行政院指定之員額管理專責機關，103年度業依總員額法及中央政府機關員額管理辦法等規定，以實地或書面方式對所屬各二級主管機關進行評鑑工作，截至103年12月底止，已實施經濟部等36個行政院所屬中央二級機關員額評鑑事宜，並提出員額評鑑建議事項共計418項，其中「組織面」建議計有68項、「業務功能面」建議計有112項、「人力面」建議計有142項、「財務面」建議計有40項、「工作流程簡化」建議計有51項、「其他」類建議計有5項，透過員額評鑑機制，確實檢討員額配置及人力運用問題，並提出員額管理策略對應建議，做為各受評機關改善組織設置、業務規劃及人力配置之依據。

２.關鍵績效指標：推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統」（WebHR）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | 5 | 5 |
| 實際值 | -- | -- | 12 | 11 |
| 達成度(%) | -- | -- | 100 | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | ★ | ▲ |
| 複核結果 | -- | -- | ★ | ▲ |

衡量標準：

網際網路版「人力資源管理資訊系統」（WebHR）新增使用主管機關數。

績效衡量暨達成情形分析：

103年度計有外交部、財政部、教育部、法務部、衛生福利部、文化部、國家發展委員會、行政院主計總處、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、臺北市政府等11個主管機關及其所屬機關構均已完成WebHR導入。

（四）關鍵策略目標：激發公務人員士氣與潛能。

１.關鍵績效指標：合理規劃待遇與福利

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 實際值 | -- | 100 | 100 | 100 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ★ | ▲ | ★ | ★ |

衡量標準：

完成「各機關學校公教員工地域加給表」分級標準合理性之檢討。

績效衡量暨達成情形分析：

「各機關學校公教員工地域加給表」 自79年訂定實施迄今，時空環境業已變遷，相關支給規定（對象、條件及支給數額）容有重新檢討之必要，為期研議檢討過程更臻完善，本總處經蒐整相關機關意見及研究資料，提「軍公教員工待遇審議委員會」及本總處「待遇福利工作圈」審慎討論後，初步釐定未來地域加給制度調整規劃方向，包括地域加給政策目的、檢討方式與程序、檢討頻率、基本數額及年資加成、授權地方彈性調整、及制度轉換過渡期間等面向，並撰擬規劃報告於103年6月27日函送立法院參考在案。

２.關鍵績效指標：精進模範公務人員選拔機制

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | 100 | 100 |
| 實際值 | -- | -- | 100 | 100 |
| 達成度(%) | -- | -- | 100 | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | ★ | ★ |
| 複核結果 | -- | -- | ▲ | ★ |

衡量標準：

精進模範公務人員選拔辦理初審及複審作業，就是否兼採面談及實地查證提出精進檢討報告，並將獲選人員事蹟編列專輯分送各機關，且公開表揚及安排工作經驗分享3場次。

績效衡量暨達成情形分析：

（１）為精進行政院模範公務人員選拔作業，本總處於103年2月，彙整99年至102年之近4年來辦理情形，並參酌102年初審及複審會議委員之意見，並就是否兼採面談及實地查證等相關選拔作業進行通盤檢討，研析提出「行政院模範公務人員選拔及表揚作業辦理情形檢討報告」，並於103年2月19日簽奉核可，做為精進辦理103年相關作業之依據。

（２）103年行政院表揚模範公務人員計有行政院等55個主管機關遴薦共81人報院參選，經初審及複審2階段，並以「從嚴慎選」及「寧缺勿濫」之精神，及嚴謹之遴選程序，經奉核定行政院科長吳侑倫等30人為103年行政院模範公務人員。頒獎典禮於103年11月13日在行政院1樓大禮堂舉辦，由江前院長頒發獎座，進行公開表揚。

（３）為擴大激勵效果，頒獎典禮後並邀請模範公務人員代表臺灣屏東地方法院檢察署主任檢察官葉建成及彰化縣衛生局科長林毓芬，分別就「公共管理」及「衛生醫療」面向進行2場次工作經驗分享；另為擴大觀摩學習，再於103年12月5日於本總處公務人力發展中心辦理5場次經驗分享會，邀請江前院長於頒獎典禮上特別指名之5位獲獎人進行工作經驗分享，以發揮見賢思齊之效，爰103年度共計辦理7場次工作經驗分享。另為廣為宣傳獲獎人之重要事蹟，並於103年12月編印行政院模範公務人員事蹟簡介共計500本，分送各機關參考。

（五）關鍵策略目標：充分運用公有財產，增加政府收益。

１.關鍵績效指標：公務人力發展中心大樓設施營運管理

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 100 | 97 | 98.5 | 98.5 |
| 實際值 | -- | 101.43 | 101.39 | 102.57 |
| 達成度(%) | 98.36 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ▲ | ★ | ▲ | ★ |
| 複核結果 | ▲ | ★ | ▲ | ★ |

衡量標準：

年度預算歲入部分執行率。

績效衡量暨達成情形分析：

公務人力發展中心大樓設施委託經營管理，103年度分別收取定額權利金新臺幣（以下同）3,200萬元及經營權利金1,374萬7,654元，合計4,574萬7,654元，另年度歲入預算編列4,460萬元。綜上，歲入執行率為102.57﹪。

（六）關鍵策略目標：辦理本總處員工培訓課程。

１.關鍵績效指標：辦理本總處員工培訓課程

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | -- | 82 |
| 實際值 | -- | -- | -- | 92.32 |
| 達成度(%) | -- | -- | -- | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | -- | ★ |
| 複核結果 | -- | -- | -- | ★ |

衡量標準：

訓練課程滿意度。

績效衡量暨達成情形分析：

截至103年12月31日，本總處以實施訓後調查方式辦理之員工培訓課程計 22場次，所獲滿意度分數平均達92.32％，達成所定目標值。

**二、共同性目標**

（一）共同性目標：提升研發量能。

１.共同性指標：行政及政策研究經費比率

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 0.058 | 0.06 | 0.061 | 0.062 |
| 實際值 | -- | 0.108 | 0.11 | 0.113 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ▲ | ★ | ★ | ★ |

衡量標準：

（年度行政及政策類研究經費÷年度預算）×100％

績效衡量暨達成情形分析：

（１）本總處103年度計辦理3項委託研究計畫，決算數為2590.45千元，占103年度預算2,517,253千元之比率為0.103％，已超過103年度目標值0.062％（超過0.041％）。

（２）考量本總處年度預算結構特殊性，將近八成係統籌專項經費，供各機關支用，本總處無法編列委託研究經費，且依立法院近年通案刪減委託研究經費結果，103年度刪減10％亦較102年度之5％為多，本總處於上開客觀條件下，行政及政策研究經費達成比率仍能超過0.041％，實具顯著績效。

（３）另本總處於103年度協辦「臺灣公共行政與公共事務系所聯合會2014年會暨研討會」及辦理「103年行政院政務首長研討會」，計支出258.473千元，是以，本總處103年度行政及政策類研究經費，決算數為2848.923千元，占103年度預算2,517,253千元之比率為0.113％。

（４）綜上，本項指標不僅達103年度目標值，且超過0.051％，實具挑戰度及效益性。

（二）共同性目標：落實政府內部控制機制。

１.共同性指標：辦理內部稽核次數

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | -- | 1 |
| 實際值 | -- | -- | -- | 1 |
| 達成度(%) | -- | -- | -- | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | -- | ★ |
| 複核結果 | -- | -- | -- | ★ |

衡量標準：

本機關及所屬機關當年度辦理年度稽核與專案稽核次數

績效衡量暨達成情形分析：

本總處業建立內部控制機制，並依「政府內部稽核應行注意事項」規定，於103年規劃及執行內部稽核工作計2件，謹說明如下：

（１）本總處：103年7月29日訂定內部稽核計畫完成，於同年8月進行內部稽核作業，稽核報告並於同年9月簽奉機關首長核定。

（２） 公務人力發展中心：103年12月9日訂定內部稽核計畫完成，並於同年12月完成內部稽核作業。

２.共同性指標：增（修）訂完成內部控制制度項數

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | -- | -- | 1 | 1 |
| 實際值 | -- | -- | 106 | 32 |
| 達成度(%) | -- | -- | 100 | 100 |
| 初核結果 | -- | -- | ★ | ▲ |
| 複核結果 | -- | -- | ★ | ★ |

衡量標準：

本機關及所屬機關完成檢討改善內部控制缺失，包括就監察院彈劾、糾正（舉）案件、審計部重要審核意見、機關內部控制制度自行評估與內部稽核結果及外界關注事項等，涉及內部控制缺失部分，已加強落實執行內部控制制度或納入內部控制制度設計，並依業務重要性及風險性，於當年度增（修）訂完成內部控制制度作業項目數

績效衡量暨達成情形分析：

本總處及所屬尚無監察院彈劾、糾正（舉）案件、審計部重要審核意見等涉及內部控制缺失事項。另本總處為維持有效內部控制制度，定期就風險評估結果採滾動方式檢討，以決定是否需採行其他新增控制機制因應不可容忍主要風險項目，並於103年1月6日修正完成本總處內部控制制度（第2版），其中包含增訂「研議修正生活津貼各項補助規定作業」、「訂定年度支領年終慰問金之月退金（俸）基準數額作業」2項控制作業及其他增刪（修）訂項目，綜計達32項。

（三）共同性目標：提升資產效益，妥適配置政府資源。

１.共同性指標：機關年度資本門預算執行率

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 96.5 | 97 | 97.1 | 97.2 |
| 實際值 | -- | 97.95 | 100 | 100 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ▲ | ★ | ★ | ★ |

衡量標準：

（本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數）÷（資本門預算數） ×100％（以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數）

績效衡量暨達成情形分析：

本總處暨所屬機構103年度（含以前年度保留數）資本門預算數6,066萬6千元，決算數6,063萬3千元，賸餘數3萬3千元，執行率為100％，超出原訂目標值（97.2％），達成度100％。

２.共同性指標：機關中程歲出概算額度內編報概算數

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 1 | 1 | 3 | 2.85 |
| 實際值 | -- | 0.46 | 0.76 | 0.20 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ▲ | ▲ | ▲ | ★ |
| 複核結果 | ▲ | ★ | ★ | ★ |

衡量標準：

【（本年度歲出概算編報數－本年度中程歲出概算額度核列數）÷本年度中程歲出概算額度核列數】×100％

績效衡量暨達成情形分析：

行政院核列本總處暨所屬機構104年度歲出概算額度為26億4,291萬4千元，嗣經本總處妥慎編列，除業務需要請增額度外基本需求1,800萬元及科技發展計畫1,565萬元4千元，合共額度外編報3,365萬4千元，扣除經行政院考量政策需要核增額度外2,825萬1千元，達成值0.20％，小於原訂目標值2.85％，達成度100％。

（四）共同性目標：提升人力資源素質與管理效能。

１.共同性指標：機關年度預算員額增減率

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 實際值 | -- | -0.002 | -0.23 | -0.9 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |

衡量標準：

【（次年度－本年度預算員額數）÷本年度預算員額】×100％

績效衡量暨達成情形分析：

（１）查本總處及所屬機構103年度預算員額數為預算員額數為443人（職員355人、工友37人、技工13人、駕駛17人、聘用13人、約僱8人）。

（２）復查本總處及所屬機構104年度預算員額數為439人，爰預算員額負成長，達成所定目標值。

２.共同性指標：推動終身學習

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 100年度 | 101年度 | 102年度 | 103年度 |
| 原訂目標值 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 實際值 | -- | 2 | 1 | 1 |
| 達成度(%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |
| 複核結果 | ★ | ★ | ★ | ★ |

衡量標準：

當年度各主管機關（含所屬機關）自行辦理或薦送參加其他機關辦理1日以上之中高階公務人員培訓發展性質班別之中高階公務人員參訓人數達該主管機關（含所屬機關）之中高階公務人員總人數40﹪以上。

績效衡量暨達成情形分析：

本總處及所屬機構中高階公務人員至103年底計有95人，業薦送參加自行辦理或其他機關辦理1日以上之中高階公務人員培訓發展性質班別計95人，參訓率業達100％，謹簡述如下：

（１）中高階政策規劃能力研習班：計3人。

（２）組織管理應用專班（主管班）：計2人。

（３）主管機關內部控制專案小組幕僚單位主管研習班：計4人。

（４）問題解決能力研習班：計9人。

（５）中高階公務人員外語訓練：計5人。

（６）中央機關及直轄市人事機構簡任佐理人員研習班：計17人。

（７）處長及副處長研習班：計7人。

（８）科長級人事人員研習班：計31人。

（９）自辦政策性訓練個人資料保護、性別主流化、創新服務及風險與危機管理課程：95人。

（１０）團隊建立探索體驗研習營：計27人。

（１１）實務與理論對話-人事政策的建構研討會：計34人。

**三、關鍵績效指標及共同性指標相關計畫活動之成本**

單位：千元

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 關鍵策略目標 | 計畫名稱 | 102年度 | 103年度 | 與KPI關聯 |
| 預算數 | 預算執行進度(%) | 預算數 | 預算執行進度(%) |
| 合計 | 164,576 |   | 146,101 |   |   |
| （一）培育公務人才與領導力(業務成果)  | 小計 | 104,231 | 90.87 | 91,385 | 96.20 |   |
| 公務人員出國研習 | 46,394 | 80.21 | 41,649 | 88.25 | 精進中高階公務人員培訓發展 |
| 在職訓練研習課程 | 46,097 | 100.00 | 42,736 | 103.06 |
| 規劃訓練進修 | 5,350 | 93.66 | 1,510 | 107.68 |
| 數位學習 | 6,390 | 100.00 | 5,490 | 100.00 | 強化地方治理研究交流功能 |
| （二）建構合理化的人事措施(業務成果)  | 小計 | 3,577 | 99.78 | 2,593 | 71.23 |   |
| 推動策略性人力資源管理及研議增修訂人事法規 | 1,581 | 100.00 | 640 | 0.00 | 增強各部會性平小組之經驗交流 |
| 審議編制員額及控管公務人力 | 1,349 | 100.00 | 1,338 | 100.00 | 合理規劃人力運用策略 |
| 辦理公務人員任免陞遷 | 647 | 98.76 | 615 | 82.76 |
| （三）提升行政績效與服務品質(行政效率)  | 小計 | 50,000 | 100.00 | 43,431 | 100.02 |   |
| 全國公務人力資源智慧型資訊服務 | 50,000 | 100.00 | 43,431 | 100.02 | 推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統」（WebHR） |
| （四）激發公務人員士氣與潛能(行政效率)  | 小計 | 6,768 | 100.34 | 8,692 | 96.34 |   |
| 推動生活津貼及其他給與業務 | 111 | 109.01 | 100 | 100.00 | 合理規劃待遇與福利 |
| 規劃給與結構與標準 | 417 | 100.00 | 376 | 100.00 |
| 辦理公務人員考核、創新、獎懲及友好互訪業務 | 6,240 | 100.21 | 8,216 | 96.13 | 精進模範公務人員選拔機制 |

單位：千元

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 共同性目標 | 計畫名稱 | 102年度 | 103年度 | 與CPI關聯 |
| 預算數 | 預算執行進度(%) | 預算數 | 預算執行進度(%) |
| 合計 | 0 |   | 0 |   |   |

**四、未達目標項目檢討**

無未達目標項目

**肆、推動成果具體事蹟**

一、培育公務人才與領導力部分

（一）精進中高階公務人員培訓發展

截至103年12月31日止，本總處及所屬機構辦理之國內外培訓班別，參訓學員在「研習規劃」、「學習輔導」及「講座授課」等面向滿度之平均值分別如下：

１、本總處：辦理「103年行政院選送高階公務人員赴法國國家行政學院班（次長班）」、「103年行政院選送地方政府高階公務人員赴德國康士坦斯大學班」、「103年行政院選送高階公務人員赴法國國家行政學院班」及「103年行政院選送高階公務人員赴英國愛丁堡大學班（高階領導研究班）」、「103年行政院及所屬各機關中高階公務人員短期密集英語訓練」及「103年行政院跨領域科技管理人才培訓班」，各班參訓學員滿意度平均值為87.07％。

２、公務人力發展中心：辦理「國家政務研究班」等138班，各班參訓學員滿意度平均值為88.8％。

３、地方行政研習中心：辦理「地方政務研究班」、「地方領導研究班」、「地方機關科長班」、「女性主管研習班」及「地方決策研究班」等60班，各班參訓學員滿意度平均為92.21％。

（二）強化地方治理研究交流功能

本總處地方行政研習中心建置之「地方治理研究中心專屬網站」業於103年10月27日正式開台啟用，做為中央政府與地方政府間、地方政府與地方政府間以及公私部門之間的重要資料庫與交流分享平台。其內容主要項目有：

１、主選單項次：

（１）公告訊息：最新消息、活動翦影等。

（２）中心介紹：中心簡介、中心組織及委員介紹等。

（３）治理能力：培育課程、人才培育等。

（４）全球連結：國內連結、國外連結等。

（５）求才訊息。

（６）聯絡我們。

２、次選單項次：

（１）地方資料庫：縣市總覽、縣市組織、重要施政、預（決）算、重要法規、統計指標及地方政府自由展示專區等。

（２）中央重大政策：重大政策、重大方案計畫等。

（３）專題研究：績效管理、地方治理、區域（都會）治理、跨域治理、非營利組織、行政區劃及人才培育等。

（４）個案學習：標竿學習等。

（５）互動討論。

（６）個案諮詢。

綜上，衡量標準所列功能項目，均已含括在內；該網站係集結治理標竿及相關研究報告，連結最新國際治理趨勢資訊，提供成功實務案例經驗，與各界人士分享交流，可強化地方治理研究交流功能。

二、建構合理化的人事措施部分：

（一）增強各部會性平小組之經驗交流：

（１） 為提升性別平等意識、落實性別平等政策，本總處於103年7月11日辦理各部會性別平等專案小組交流會，又為使交流互動更為深入，並分上下午2場次辦理。為期妥適，本總處前於103年6月10日邀請曾參與交流會之委員開會研商，並依與會委員建議規劃103年度交流會分享主題為「性別與人才進用」。另為提升桌長引導對話之技巧，於交流會前辦理「桌長共識會議」。

（２）有鑒於高階人員對於性平政策之推動具有關鍵影響力，交流會除邀請性平會民間委員、各部會性平小組外聘委員及行政院性別平等處代表蒞臨指導外，參加人員聚焦於各部會副首長或主任秘書；又為期以輕鬆、舒適、開放且多元之討論氛圍，讓與會人員全心投入性平對話，交流會以「世界咖啡館」方式進行。另為使與會人員熟習「世界咖啡館」之操作，本總處編撰「對話的力量」一書，內容囊括中央及地方機關辦理經驗，並納入英文及日文資料，以廣納國外辦理精華，並做為政府機關辦理類此活動之指引。經統計，與會人員對上開交流會整體滿意度達94.2％。

（３）又為使各部會辦理性平小組之承辦人，進行性評績優機關之標竿學習，且提供彼此交流之平台，103年首次規劃辦理「推動性別主流化績效優良機關觀摩會」，邀請第12屆金馨獎特別事蹟獎4個獲獎機關進行經驗分享，並提供分享機關及與會人員深度對談與互動平臺，以促使各機關在推動性別主流化業務上能激盪出更多創意思維與啟發。經統計，與會人員對上開觀摩會整體滿意度達95.1％。

（二）合理規劃人力運用策略：

（１） 本總處依中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）規定，針對總員額法施行後第1個4年內中央政府總員額狀況，研提「中央政府總員額精簡狀況專案報告」納入本總處及所屬104年度施政及預算重點說明，並經行政院主計總處於103年8月29日函送立法院審議。又總員額法施行後，本總處核實控管中央機關員額合理規模，並依國家施政重點及各機關業務消長，秉「移緩濟急」原則彈性調整人力配置，總員額法高限範圍預算員額數自該法施行時164,587人，降至104年度159,700人，計減少4,887人，已有效精實政府人力規模。

（２） 為配合機關業務推動及行政院及所屬機關政務人員異動作業需要，本總處均於最短作業時間辦理高階文官派免、借調及各部會首長兼職作業。103年1月至12月辦理587人次任免案件、18人次借調案件及531人次兼職案。

（３）有關103年身心障礙人員及原住民族人員之進用達法定進用比率，行政院及所屬各機關整體呈現超額進用，身心障礙人員進用部分，以103年12月為準，應進用身心障礙人數為19,454人，實際已進用人數28,220人，超額進用8,766人，進用比率達145.06％；至原住民族人員進用部分，依法應進用原住民族人數為1,691人，實際已進用人數7,536人，進用比率平均達445.65％。

（４） 為落實考用配合，維持高普初等考試之辦理規模，規範中央及地方機關提列公務人員相關考試職缺提缺比以50％為原則，至人事、主計及政風一條鞭體系提缺比以60％為原則，另配合獎勵措施、按季填報控管表及納入人事業務績效考核等方式控管及考核各機關提缺情形。103年非一條鞭體系實際提缺比為70％，而一條鞭體系人事、主計及政風實際提缺比，分別達到76％、92％及61％，均已超出原先規範目標。

三、增進行政績效與服務品質部分：

（一）辦理員額評鑑：

因應總員額法明定中央一級機關應每2年評鑑所屬機關員額總數之合理性，以及員額評鑑機制係瞭解各機關診斷員額配置與人力運用之必備政策工具，本總處為行政院指定之員額管理專責機關，103年度業依總員額法及中央政府機關員額管理辦法等規定，以實地或書面方式對所屬各二級主管機關進行評鑑工作，截至103年12月底止，已實施經濟部等36個行政院所屬中央二級機關員額評鑑事宜，並提出員額評鑑建議事項共計418項，其中「組織面」建議計有68項、「業務功能面」建議計有112項、「人力面」建議計有142項、「財務面」建議計有40項、「工作流程簡化」建議計有51項、「其他」類建議計有5項，透過員額評鑑機制，確實檢討員額配置及人力運用問題，並提出員額管理策略對應建議，做為各受評機關改善組織設置、業務規劃及人力配置之依據。

（二）推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統（WebHR）」：

103年度計有外交部、財政部、教育部、法務部、衛生福利部、文化部、國家發展委員會、行政院主計總處、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、臺北市政府等11個主管機關及其所屬機關構均已完成WebHR導入。

四、激發公務人員士氣與潛能部分：

（一）合理規劃待遇與福利：

「各機關學校公教員工地域加給表」 自79年訂定實施迄今，時空環境業已變遷，相關支給規定（對象、條件及支給數額）容有重新檢討之必要，為期研議檢討過程更臻完善，本總處經蒐整相關機關意見及研究資料，提「軍公教員工待遇審議委員會」及本總處「待遇福利工作圈」審慎討論後，初步釐定未來地域加給制度調整規劃方向，包括地域加給政策目的、檢討方式與程序、檢討頻率、基本數額及年資加成、授權地方彈性調整、及制度轉換過渡期間等面向，並撰擬規劃報告於103年6月27日函送立法院參考在案。

（二）精進模範公務人員選拔機制：

（１）為精進行政院模範公務人員選拔作業，本總處於103年2月，彙整99年至102年之近4年來辦理情形，並參酌102年初審及複審會議委員之意見，並就是否兼採面談及實地查證等相關選拔作業進行通盤檢討，研析提出「行政院模範公務人員選拔及表揚作業辦理情形檢討報告」，並於103年2月19日簽奉核可，做為精進辦理103年相關作業之依據。

（２）103年行政院表揚模範公務人員計有行政院等55個主管機關遴薦共81人報院參選，經初審及複審2階段，並以「從嚴慎選」及「寧缺勿濫」之精神，及嚴謹之遴選程序，經奉核定行政院科長吳侑倫等30人為103年行政院模範公務人員。頒獎典禮於103年11月13日在行政院1樓大禮堂舉辦，由江前院長頒發獎座，進行公開表揚。

（３）為擴大激勵效果，頒獎典禮後並邀請模範公務人員代表臺灣屏東地方法院檢察署主任檢察官葉建成及彰化縣衛生局科長林毓芬，分別就「公共管理」及「衛生醫療」面向進行2場次工作經驗分享；另為擴大觀摩學習，再於103年12月5日於本總處公務人力發展中心辦理5場次經驗分享會，邀請江前院長於頒獎典禮上特別指名之5位獲獎人進行工作經驗分享，以發揮見賢思齊之效，爰103年度共計辦理7場次工作經驗分享。另為廣為宣傳獲獎人之重要事蹟，並於103年12月編印行政院模範公務人員事蹟簡介共計500本，分送各機關參考。

六、辦理本總處員工教育訓練，增進同仁專業知能：

截至103年12月31日，本總處以實施訓後調查方式辦理之員工培訓課程計22場次，經調查訓練課程滿意度平均達92.32％。

七、提升研發量能部分：

（１）本總處103年度計辦理3項委託研究計畫，決算數為2590.45千元，占103年度預算2,517,253千元之比率為0.103％，已超過103年度目標值0.062％（超過0.041％）。

（２）考量本總處年度預算結構特殊性，將近八成係統籌專項經費，供各機關支用，本總處無法編列委託研究經費，且依立法院近年通案刪減委託研究經費結果，103年度刪減10％亦較102年度之5％為多，本總處於上開客觀條件下，行政及政策研究經費達成比率仍能超過0.41％，實具顯著績效。

（３）綜上，本項指標不僅達103年度目標值，且超過0.041％，實具挑戰度及效益性。

八、落實政府內部控制機制部分

（一）強化內部控制件數：

本總處業建立內部控制機制，並依「政府內部稽核應行注意事項」規定，於103年規劃及執行內部稽核工作計2件，謹說明如下：

（１）本總處：103年7月29日訂定內部稽核計畫完成，於同年8月進行內部稽核作業，稽核報告並於同年9月簽奉機關首長核定。

（２） 公務人力發展中心：103年12月9日訂定內部稽核計畫完成，並於同年12月完成內部稽核作業。

（二） 增（修）訂完成內部控制制度項數

本總處及所屬尚無監察院彈劾、糾正（舉）案件、審計部重要審核意見等涉及內部控制缺失事項。另本總處為維持有效內部控制制度，定期就風險評估結果採滾動方式檢討，以決定是否需採行其他新增控制機制因應不可容忍主要風險項目，並於103年1月6日修正完成本總處內部控制制度（第2版），其中包含增訂「研議修正生活津貼各項補助規定作業」、「訂定年度支領年終慰問金之月退金（俸）基準數額作業」2項控制作業及其他增刪（修）訂項目，綜計達32項。

九、提升資產效益，妥適配置政府資源部分：

（一）機關年度資本門預算執行率：

本總處暨所屬機構103年度（含以前年度保留數）資本門預算數6,066萬6千元，決算數6,063萬3千元，賸餘數3萬3千元，執行率為100％，超出原訂目標值（97.2％），達成度100％。

（二）機關中程歲出概算額度內編報概算數：

行政院核列本總處暨所屬機構104年度歲出概算額度為26億4,291萬4千元，嗣經本總處妥慎編列，除業務需要請增額度外基本需求1,800萬元及科技發展計畫1,565萬元4千元，合共額度外編報3,365萬4千元，扣除經行政院考量政策需要核增額度外2,825萬1千元，達成值0.20％，小於原訂目標值2.85％，達成度100％。

十、提升人力資源素質與管理效能部分：

（一）機關年度預算員額增減率：

（１）查本總處及所屬機構103年度預算員額數為預算員額數為443人（職員355人、工友37人、技工13人、駕駛17人、聘用13人、約僱8人）。

（２）復查本總處及所屬機構104年度預算員額數為439人，爰預算員額負成長，達成所定目標值。

（二）推動終身學習：

本總處及所屬機構中高階公務人員至103年底計有95人，業薦送參加自行辦理或其他機關辦理1日以上之中高階公務人員培訓發展性質班別計95人，參訓率業達100％，謹簡述如下：

（１）中高階政策規劃能力研習班：計3人。

（２）組織管理應用專班（主管班）：計2人。

（３）主管機關內部控制專案小組幕僚單位主管研習班：計4人。

（４）問題解決能力研習班：計9人。

（５）中高階公務人員外語訓練：計5人。

（６）中央機關及直轄市人事機構簡任佐理人員研習班：計17人。

（７）處長及副處長研習班：計7人。

（８）科長級人事人員研習班：計31人。

（９）自辦政策性訓練個人資料保護、性別主流化、創新服務及風險與危機管理課程：95人。

（１０）團隊建立探索體驗研習營：計27人。

（１１）實務與理論對話-人事政策的建構研討會：計34人。

**伍、績效總評**

一、績效燈號表（「★」表示綠燈；「▲」表示黃燈；「●」表示紅燈；「□」表示白燈）。「初核」表示部會自行評估結果；「複核」表示行政院評估結果。）

（一）各關鍵績效指標及共同性指標燈號

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 關鍵策略目標 | 項次 | 關鍵績效指標 | 初核 | 複核 |
| 1 | 培育公務人才與領導力(業務成果)  | (1) | 精進中高階公務人員培訓發展 | ★ | ▲ |
| (2) | 強化地方治理研究交流功能 | ★ | ▲ |
| 2 | 建構合理化的人事措施(業務成果)  | (1) | 增強各部會性平小組之經驗交流 | ★ | ★ |
| (2) | 合理規劃人力運用策略 | ★ | ★ |
| 3 | 提升行政績效與服務品質(行政效率)  | (1) | 辦理員額評鑑 | ★ | ★ |
| (2) | 推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統」（WebHR） | ▲ | ▲ |
| 4 | 激發公務人員士氣與潛能(行政效率)  | (1) | 合理規劃待遇與福利 | ★ | ★ |
| (2) | 精進模範公務人員選拔機制 | ★ | ★ |
| 5 | 充分運用公有財產，增加政府收益(財務管理)  | (1) | 公務人力發展中心大樓設施營運管理 | ★ | ★ |
| 6 | 辦理本總處員工培訓課程(組織學習)  | (1) | 辦理本總處員工培訓課程 | ★ | ★ |
| 共同性目標 | 項次 | 共同性指標 | 初核 | 複核 |
| 1 | 提升研發量能(行政效率)  | (1) | 行政及政策研究經費比率 | ★ | ★ |
| 2 | 落實政府內部控制機制(行政效率)  | (1) | 辦理內部稽核次數 | ★ | ★ |
| (2) | 增（修）訂完成內部控制制度項數 | ▲ | ★ |
| 3 | 提升資產效益，妥適配置政府資源(財務管理)  | (1) | 機關年度資本門預算執行率 | ★ | ★ |
| (2) | 機關中程歲出概算額度內編報概算數 | ★ | ★ |
| 4 | 提升人力資源素質與管理效能(組織學習)  | (1) | 機關年度預算員額增減率 | ★ | ★ |
| (2) | 推動終身學習 | ★ | ★ |

（二）績效燈號統計

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 構面 | 年度 | 100 | 101 | 102 | 103 |
| 整體 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 18 | 100.00 | 17 | 100.00 | 16 | 100.00 | 17 | 100.00 |
| 複核 | 18 | 100.00 | 17 | 100.00 | 16 | 100.00 | 17 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 16 | 88.89 | 15 | 88.24 | 14 | 87.50 | 15 | 88.24 |
| 複核 | 14 | 77.78 | 12 | 70.59 | 13 | 81.25 | 14 | 82.35 |
| 黃燈 | 初核 | 2 | 11.11 | 2 | 11.76 | 2 | 12.50 | 2 | 11.76 |
| 複核 | 4 | 22.22 | 5 | 29.41 | 3 | 18.75 | 3 | 17.65 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 關鍵策略目標 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 11 | 100.00 | 10 | 100.00 | 9 | 100.00 | 10 | 100.00 |
| 複核 | 11 | 100.00 | 10 | 100.00 | 9 | 100.00 | 10 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 10 | 90.91 | 9 | 90.00 | 8 | 88.89 | 9 | 90.00 |
| 複核 | 10 | 90.91 | 5 | 50.00 | 6 | 66.67 | 7 | 70.00 |
| 黃燈 | 初核 | 1 | 9.09 | 1 | 10.00 | 1 | 11.11 | 1 | 10.00 |
| 複核 | 1 | 9.09 | 5 | 50.00 | 3 | 33.33 | 3 | 30.00 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 共同性目標 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 |
| 複核 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 6 | 85.71 | 6 | 85.71 | 6 | 85.71 | 6 | 85.71 |
| 複核 | 4 | 57.14 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 |
| 黃燈 | 初核 | 1 | 14.29 | 1 | 14.29 | 1 | 14.29 | 1 | 14.29 |
| 複核 | 3 | 42.86 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 業務成果 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 4 | 100.00 | 4 | 100.00 | 3 | 100.00 | 4 | 100.00 |
| 複核 | 4 | 100.00 | 4 | 100.00 | 3 | 100.00 | 4 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 4 | 100.00 | 4 | 100.00 | 3 | 100.00 | 4 | 100.00 |
| 複核 | 4 | 100.00 | 4 | 100.00 | 3 | 100.00 | 2 | 50.00 |
| 黃燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 50.00 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 行政效率 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 8 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 |
| 複核 | 8 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 | 7 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 8 | 100.00 | 6 | 85.71 | 7 | 100.00 | 5 | 71.43 |
| 複核 | 7 | 87.50 | 3 | 42.86 | 5 | 71.43 | 6 | 85.71 |
| 黃燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 1 | 14.29 | 0 | 0.00 | 2 | 28.57 |
| 複核 | 1 | 12.50 | 4 | 57.14 | 2 | 28.57 | 1 | 14.29 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 財務管理 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 |
| 複核 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 1 | 33.33 | 2 | 66.67 | 1 | 33.33 | 3 | 100.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 3 | 100.00 | 2 | 66.67 | 3 | 100.00 |
| 黃燈 | 初核 | 2 | 66.67 | 1 | 33.33 | 2 | 66.67 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 3 | 100.00 | 0 | 0.00 | 1 | 33.33 | 0 | 0.00 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 組織學習 | 燈號 | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) | 項數 | 比例(%) |
| 小計 | 初核 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 |
| 複核 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 |
| 綠燈 | 初核 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 |
| 複核 | 3 | 100.00 | 2 | 66.67 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 |
| 黃燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 1 | 33.33 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 紅燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 白燈 | 初核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 複核 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |

二、綜合評估分析

103年度計擬定10項策略績效目標及17項衡量指標，其評核結果與102年度之比較分析如下：

一、綠燈者：計有「精進中高階公務人員培訓發展」等15項，占17項衡量指標之88.24％，較102年度行政院複核小組複核結果綠燈比例增加6.99％（102年度計有16項衡量指標，綠燈者計有13項，比例為81.25％）。

二、黃燈者：計有推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統（WebHR）」等2項，占17項衡量指標之11.76％，較102年度行政院複核小組複核結果黃燈比例減少6.99％（102年度計有16項衡量指標，黃燈者計有3項，比例為18.75％）。

**陸、附錄：前年度行政院複核綜合意見辦理情形**

一、培育公務人才與領導力方面：

有關建議除滿意度外，請具體瞭解受訓學員訓後對機關所展現之貢獻度，以及學員對訓練課程提升其相關能力之評價一節：本總處業修正各班學員須知，強化成績評核機制，納入機關首長評分，瞭解其研究心得對機關業務推展之貢獻程度，並新增訓後工作表現及政策建議採行情形二項追蹤調查，本總處後續並將每半年進行追蹤瞭解，以強化訓後成效之運用情形，並提升學習與業務之關聯性。

二、提升行政績效與服務品質方面：

（一）有關辦理員額評鑑，102年完成總員額法施行後首次之全面性員額評鑑總報告，尚符合預訂進度，惟立法院及輿論對中央員額有所質疑，請適時適所提出相關說明一節，說明如下：

１、查員額評鑑機制之主要目的，在於定通盤檢視各中央政府機關組織、業務、作業流程及人事管理等與員額規模相關之影響因素，並就中央政府機關整體員額配置情形進行全面性診斷，因此，員額精簡並非員額評鑑之惟一目的，員額精簡亦非員額評鑑之必然之結果。

２、另99年4月1日總員額法施行以來，該法規定範圍內中央機關預算員額，103年度為161,307人，比該法施行時164,587人，減少3,280人，精簡率約2％，顯示在本總處及各機關努力下，中央機關預算員額已逐步合理精簡；本總處並已於適當場合公開相關訊息，澄清各界疑慮。

（二）有關推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統」，應對於使用端提供立即服務外，並應適時廣納建言，研議改善使用介面，以提供優質之軟體資源，增進行政效能。本總處103年辦理情形僅簡述如下：

１、本總處為提供全方位客戶服務務，結合Web 2.0、數位學習2.0及雲端服務的新趨勢概念下，以「人事資訊系統客服網」（PICS）為主要線上整合互動服務平台，透過人事資訊系統客服營運整體委外、種籽教師線上服務、「人事資訊系統數位學習網」的建置以及全面化的系統訓練研習辦理，提供人事資訊系統各層面使用者一個以使用者需求導向為基礎的互動服務及訓練學習機制，並提供使用者立即、完整的線上服務，強化使用者之系統運用能力，以發揮WebHR完整之效益。

２、本總處亦由使用者觀點出發，積極再精進WebHR操作介面，除提供小幫手、使用秘訣、業務流程整合設定等多項有利操作之功能，並建置組編、員額、學歷、性別、服務年資...等面向之高親和力圖像化分析工具，另亦持續強化教師敘薪計算自動化等服務，務求使各人事人員更便利及更有效率的處理人事業務。

三、激發公務人員士氣與潛能方面：

（一）有關建議除經常性檢討調整相關規定外，宜實地瞭解各機關選拔機制，在公平、公正、公開之原則下，選拔出足為楷模之公務人員，另工作經驗分享之成就，亦可藉由媒介適度傳達給國人一節：

１、因各機關選拔模範公務人員之機制，係由各機關依「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法」（銓敘部主管法規）自行辦理，屬各機關權責，且本總處係負責行政院模範公務人員之選拔，爰進行實地瞭解機關辦理情形，恐有爭議。惟為能更加精進行政院模範公務人員之選拔機制，本總處將於104年研擬機關薦送人選前之審查機制，及辦理初審前之查證機制，以強化機關遴薦人員之查核作業，使整體選拔作業更為嚴謹。

２、另歷年於辦理行政院模範公務人員頒獎典禮前，均會發佈新聞稿，並邀請相關媒體記者到場進行採訪，故有關行政院模範公務人員工作經驗分享之成就，亦皆業經由各該相關媒體刊登於平面及電子報導，據以傳播國人知曉；又103年頒獎典禮時，江前院長於典禮上特別指名之5位獲獎人之重要事蹟，相關媒體亦將渠等重要事蹟加以報導。另本總處104年將研議多元表揚方式，包括透過政府出版品或其他媒介加以報導宣傳等方式，明確介紹受獎人獲獎事蹟，據以進一步擴散激勵作用，以收見賢思齊之效。

（二）激發公務人員士氣與潛能有關組改新機關專業加給部分，本總處將賡續依新機關組織法立法及生效期程，會同有關機關審議其適用之專業加給表簽院核定，俾利新機關運作順利。

四、有關「充分運用公有財產，增加政府收益方面」，行政院建議檢討思考提升營運管理效能，並妥為規劃相關預算編列一節，辦理情形說明如下：

（一）查公務人力發展中心大樓設施營運移轉案103年收取定額權利金及經營權利金4,574萬餘元，歲入執行率為102.57％，歲入及歲入執行率皆較102年提升。

（二）104年歲入預算業已參酌最近3年（100-102年）歲入決算數之平均達成率（100.39％）推估編列，較103年酌增17餘萬元。

**柒、行政院評估綜合意見**

一、培育公務人才與領導力方面：辦理之培訓班，學員在「研習規劃」、「學習輔導」及「講座授課」等面向滿意度未達9成，建議進一步瞭解各機關需求及參訓學員回饋意見，以精進未來培訓課程規劃與發展；建置地方治理研究交流專屬平臺，集結治理標竿及相關研究報告，連結最新國際治理趨勢資訊，提供成功實務案例經驗，與各界人士分享交流，除納入綜整該平臺使用者意見、使用人次與各該功能滿意度等資料外，亦請持續檢討可精進之功能，加強推廣增加使用人次。

二、建構合理化的人事措施方面：辦理各部會性平小組交流會2場次，參與人員整體滿意度達9成以上，並囊括相關機關辦理經驗編印成冊以供參考，有助提升部會性別平等意識； 至核實控管中央機關員額規模部分，104年度計減少4,887人，且辦理高階文官派免借調及部會首長兼職作業，身心障礙人員及原住民族人員進用比率超越法定規定比例、高普初等考試職缺亦超越規定比例（非一條鞭50％、一條鞭60％），人力運用成效值得肯定。

三、提升行政績效與服務品質方面 ：對行政院所屬二級主管機關進行員額評鑑計經濟部等36個，提出建議事項計418項，請持續追蹤瞭解各機關參採情形，俾有效協助機關解決問題，展現辦理成效；至推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統」部分，宜廣納使用機關意見，瞭解相關使用疑慮，檢討與強化系統功能，精進人力資源規劃與管理。

四、激發公務人員士氣與潛能方面：檢討「各機關學校公教員工地域加給表」分級標準合理性，已釐定未來地域加給制度調整規劃方向，規劃報告並函送立法院；至精進模範公務人員選拔機制部分，除適度檢討修正相關規定，據以辦理該項業務外，宜加強督導各機關檢討精進選拔機制，善用媒介適度將模範公務人員專業形象傳達國人。

五、充分運用公有財產，增加政府收益方面：公務人力發展中心大樓設施營運管理，預算歲入執行率102.57％，請持續掌握營運管理效能，妥為規劃相關預算編列。

六、辦理該總處員工培訓課程方面：針對員工培訓課程實施訓後調查，平均滿意度達9成以上，建議規劃納入全員之參訓率為評量標準，以有效掌握員工專業知能訓練提升情形。