

# 行政院人事行政總處 105 年度施政目標與重點

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（以下簡稱人事總處）；有關考銓業務，並受考試院之監督。人事總處係行政院人力資源管理之主管機關，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，未來當秉持創新、服務、效能的精神，努力達成強化公務人員執行力及提升國家競爭力的目標。

本總處依據行政院 105 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算額度，並針對經社情勢變化及本總處未來發展需要，編定 105 年度施政計畫，其目標及重點如次：

## 壹、年度施政目標

### ※關鍵策略目標

#### ◎機關目標

##### 一、推動公務人才培育

- （一）提升中高階公務人員培訓成效：中高階公務人員國外培訓研習考評成績平均達 70 分以上；中高階公務人員訓練辦理訓後成效評估；運用多元訓練技法進行中高階公務人訓練。
- （二）強化地方治理學習與經驗交流：辦理地方治理學習與經驗交流相關研習產出成果報告書。

##### 二、建構以人為本的人事措施

- （一）合理規劃人力運用策略：完成相關任免遷調案件；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，以及行政院所屬中央及地方機關（學校）提列公務人員相關考試職缺達規定比率。
- （二）落實人權教育訓練：公務人員人權基礎課程訓後成效評量。
- （三）加強性別意識培力：性別主流化基礎課程訓後成效評量。
- （四）落實員工協助方案評鑑：依行政院所屬中央及地方主管機關員工協助方案評鑑結果，辦理標竿學習。

##### 三、提升行政績效與服務品質

- （一）強化機關自我定期評估人力資源效能：辦理行政院所屬二級機關員額評鑑作業。
- （二）推廣網際網路版「人力資源管理資訊系統」（WebHR）：網際網路版「人力資源管理資訊系統」（WebHR）完成全國中央機關及各地方政府學校導入。

##### 四、激發公務人員士氣與潛能

- （一）強化員工給與業務合理性與法制基礎：依行政院訂頒「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」確立之法制化處理原則及規劃處理方式，辦理相關法制作業。
- （二）精進表揚模範公務人員相關作業機制：辦理行政院模範公務人員審查及表揚，將獲選人員之優良事蹟編列專輯分送各機關且透過媒體傳達給國人，以提升公務人員優良形象，並辦理工作經驗分享會 5 場次。

##### 五、辦理本總處員工教育訓練，落實同仁終身學習：辦理本總處員工教育訓練課程：年度訓練員工參訓率。

### ※共同性目標

- 一、推動跨機關服務及合作流程：配合行政院「全面推廣政府服務流程改造」，建立跨機關合作模式，提升服務品質及效率。
- 二、提升資產效益，妥適配置政府資源：提升資本門預算執行率，並減少歲出概算編報數與中程歲出概算額度核列數之差距，以達提升資產效益，妥適配置政府資源之目標。
- 三、提升人力資源素質與管理效能：確保機關整體策略、業務發展與員額合理配置目的之達成，並積極推動公務人員終身學習，以達適才適所，建構優質行政團隊。

## 貳、年度關鍵績效指標

關鍵策略目標	關鍵績效指標					與中長程個案計畫關聯
	關鍵績效指標	評估體制	評估方式	衡量標準	年度目標值	
一 推動公務人才培育	1 提升中高階公務人員培訓成效	1	統計數據	1.中高階公務人員國外培訓研習考評成績平均達 70 分以上（占權重 40%）。2.中高階公務人員訓練辦理訓後成效評估期數：60 期（占權重 30%）。3.中高階公務人員訓練運用多元訓練技法期數：60 期（占權重 30%）。	100%	無
	2 強化地方治理學習與經驗交流	1	統計數據	辦理地方治理學習與經驗交流相關研習產出成果報告書	150 篇	無
二 建構以人為本的人事措施	1 合理規劃人力運用策略	1	統計數據	1.完成相關任免遷調案件：300 件（占權重 33%）。2.進用身心障礙人員及原住民族比率：超過法定進用是類人員比率之 20%（占權重 33%）。3.行政院所屬中央及地方機關（學校）提列公務人員相關考試職缺達規定比率：40%（占權重 34%）。	100%	無
	2 落實人權教育訓練	1	統計數據	公務人員人權基礎課程訓後成效評量（Kirkpatrick 第二層次評量）之平均分數	70 分	無
	3 加強性別意識培力	1	統計數據	性別主流化基礎課程訓後成效評量（Kirkpatrick 第二層次評量）之平均分數	70 分	無
	4 落實員工協助方案評鑑	1	進度控管	依行政院所屬中央及地方主管機關員工協助方案評鑑結果，辦理標竿學習	2 場次	無
三 提升行政績效與服務品質	1 強化機關自我定期評估人力資源效能	1	統計數據	辦理行政院所屬二級機關員額評鑑作業，作成評鑑建議事項數	150 項	無

關鍵策略目標	關鍵績效指標					
	關鍵績效指標	評估體制	評估方式	衡量標準	年度目標值	與中長程個案計畫關聯
	2 網際網路版「人力資源管理資訊系統」(WebHR) 導入全部行政院及院外所屬中央主管機關及各縣市政府學校之完成率	1	進度控管	網際網路版「人力資源管理資訊系統」(WebHR) 完成全國中央機關及各地方政府學校導入	100%	無
四 激發公務人員士氣與潛能	1 強化員工給與業務合理性與法制基礎	1	進度控管	依行政院訂頒「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」確立之法制化處理原則及規劃處理方式，配合審查各主辦(權責)機關函送行政院審議之法律案	100%	無
	2 精進表揚模範公務人員相關作業機制	1	統計數據	辦理行政院模範公務人員審查及表揚，將獲選人員之優良事蹟編列專輯分送各機關且透過媒體傳達給國人，以提升公務人員優良形象，並辦理工作經驗分享會5場次	5場次	無
五 辦理本總處員工教育訓練，落實同仁終身學習	1 辦理本總處員工教育訓練課程	1	統計數據	年度訓練員工參訓率	86%	無

註：

評估體制之數字代號意義如下：

- 1.指實際評估作業係運用既有之組織架構進行。
- 2.指實際評估作業係由特定之任務編組進行。
- 3.指實際評估作業係透過第三者方式(如由專家學者)進行。
- 4.指實際評估作業係運用既有之組織架構並邀請第三者共同參與進行。
- 5.其它。

### 參、年度共同性指標

共同性目標	共同性指標				
	共同性指標	評估體制	評估方式	衡量標準	年度目標值
一 推動跨機關服務及合作流程	1 跨機關合作項目數	1	統計數據	行政院「全面推廣政府服務流程改造」工作圈或國家發展計畫中與推動服務流程工作有關之跨機關合作項目數	主辦：1 項
二 提升資產效益，妥適配置政府資源	1 機關年度資本門預算執行率	1	統計數據	(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)	97.4%
	2 機關於中程歲出概算額度內編報情形	1	統計數據	【(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%	2.55%
三 提升人力資源素質與管理效能	1 機關年度預算員額增減率	1	統計數據	【(次年度-本年度預算員額數)÷本年度預算員額】×100%	0%
	2 推動中高階人員終身學習	1	統計數據	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(合格實授薦任第 9 職等以上公務人員)參訓人數達該主管機關(含所屬機關)之中高階	1

共同性目標	共同性指標				
	共同性指標	評估體制	評估方式	衡量標準	年度目標值
				公務人員總人數45%以上。(目標值以「1」代表達成目標，「0」代表未達成目標)	

註：

評估體制之數字代號意義如下：

- 1.指實際評估作業係運用既有之組織架構進行。
- 2.指實際評估作業係由特定之任務編組進行。
- 3.指實際評估作業係透過第三者方式(如由專家學者)進行。
- 4.指實際評估作業係運用既有之組織架構並邀請第三者共同參與進行。
- 5.其它。

## 肆、行政院人事行政總處年度重要施政計畫

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
人事行政綜合規劃	推動策略性人力資源管理及研議增修訂人事法規	其它	一、推動性別主流化。 二、配合相關部會研議行政法人個案之組織法律，並力求穩健務實推動行政法人制度。 三、研議增修訂人事法規。 四、辦理行政院人事主管會報。 五、推動創新行政文化、活化人事管理功能，辦理「人力資源管理創新獎勵」推廣活動。	加強性別意識培力
	加強人事機構組織與功能	其它	一、輔導各機關推動員工協助方案。 二、辦理人事業務績效考核。 三、表揚績優人事人員。 四、辦理人事專業獎章。	落實員工協助方案評鑑
加強組編人力運用	審議編制員額及控管公務人力	其它	一、合理規劃機關員額配置。 二、辦理各機關組織編制之審議及整體員額調整作業，並合理管理員額。 三、針對行政院核定之機關超額人力，持續以出缺不補及統籌運用方式，精簡各機關預算員額。 四、辦理行政院所屬二級機關員額評鑑作業。	強化機關自我定期評估人力資源效能
	辦理公務人員任免陞遷	其它	一、辦理行政院各部會首長、副首長及所屬各一級機關首長等人員（含國營事業副總經理以上）之任免、借調，及各部會首長之兼職案件。 二、配合行政院組織調整，辦理 105 年 1 月 1 日後組織調整機關之政務人員、簡任第 12 職等以上應報院核派職務人員之派職作業。	合理規劃人力運用策略
公務人員培訓與考用	公務人員出國研習	其它	規劃辦理選送公務人員個人或組團出國進修及研習。	提升中高階公務人員培訓成效
	規劃訓練進修	其它	一、加強公務人員人權教育。 二、強化中高階公務人員領導力培育發展，整合中高階公務人員培訓體系，辦理相關培訓班別。 三、強化中高階公務人員英語能力，辦理相關密集英語培訓班別。 四、強化公務人員溝通協調力與執行力。 五、辦理訓練機構評鑑。	落實人權教育訓練
	加強進用身心障礙人員及原住民族	其它	一、規劃請辦身心障礙人員特考原住民族特考。 二、協助督促各機關依法足額進用身心障礙人員及原住民族。	合理規劃人力運用策略
	辦理公務人員考核、創新、獎懲及友好互	其它	一、研議規劃政府行政機關辦公日期相關事宜。 二、賡續配合銓敘部通盤檢討公務人員考績法制。	精進表揚模範公務人員相關

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
	訪業務		三、落實平時考核，激勵同仁士氣。 四、與友好國家交流互訪。	作業機制
給與福利制度 規劃	規劃給與結構 與標準	其它	一、合理審議年度軍公教員工待遇標準。 二、建構員工給與合理性之評核機制。	強化員工 給與業務 合理性與 法制基礎
	規劃及執行退 休、資遣、撫 卹及志願服務 等業務	其它	配合軍公教人員退撫法制主管機關廢續研議 改革退休撫卹制度。	強化員工 給與業務 合理性與 法制基礎
	推動生活津貼 及其他給與業 務	其它	一、規劃「全國軍公教人員生活津貼申請暨稽核 系統」子女教育補助申請資料報送時程。 二、完成軍公教人員法定給與以外其他給與項目 之法規修訂作業。	強化員工 給與業務 合理性與 法制基礎
	辦理文康活 動、福利及志 願服務等業務	其它	一、廢續辦理各項文康活動及福利措施。 二、廢續推動現職及退休公教員工參與志願服 務。	強化員工 給與業務 合理性與 法制基礎
創新 e 化人事 服務	全國公務人力 資源智慧型資 訊服務	其它	推動人事業務資訊化與無紙化、作業簡化與 優質化，並達到跨機關資訊作業整合及無縫銜 接，提升人事資料之正確性、完整性及即時性， 進而建立完整公務生涯全程紀錄，提供優質人事 服務。	網際網路 版「人力 資源管理 資訊系 統」 (WebHR) 導入全部 行政院及 院外所屬 中央主管 機關及各 縣市政府 學校之完 成率
訓練輔導及研 究	在職訓練研習 課程	其它	一、為打造卓越公務人力，建構高績效行政團 隊，精進辦理行政院所屬中高階關鍵職務公 務人員訓練。 二、為達成提供優質人事服務目標，依人事人員 階層別及業務重點，規劃辦理中高階人事人 員訓練、人事法規案例研討班、人事統計與 員工協助等管理及專業訓練。 三、為提升政府服務品質，實現廉能政府願景， 依「黃金十年國家願景」計畫主軸，辦理各 項重要政策及法制訓練。	提升中高 階公務人 員培訓成 效
	網路教學系統	其它	一、為共同營造廉正效能之有為政府，規劃製作 政策、法制類線上課程；為培育卓越公務人	提升中高 階公務人

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
			<p>力，規劃製作領導、管理類線上課程；為引領專業、關懷、創新之優質人事服務，規劃製作人事人員專業線上課程。</p> <p>二、結合教室訓練課程規劃需求，強化各類型線上課程教學設計與提供多元線上輔助學習服務機制，以善用數位學習優勢，營造不受時空限制的雲端終身學習環境。</p>	員培訓成效
地方公務人員訓練	教學發展與輔導推動	其它	<p>一、深化地方公務人力訓練及發展規劃，辦理重要政策、法令轉介訓練，以強化地方治理功能。</p> <p>二、辦理地方公務人員地方治理跨域學習相關訓練課程。</p> <p>三、建置地方政府跨域共學推廣平臺，有效導引地方公務人員進行交流學習。</p> <p>四、為強化地方公務人員地方治理能力養成，規劃辦理地方治理經驗交流活動。</p> <p>五、提供地方機關公務人員訓練業務輔導，落實訓練支援及延伸訓練服務。</p>	強化地方治理學習與經驗交流
	數位學習	其它	<p>一、發展具地方特色之數位學習平臺，提供貼心務實的服務，以多元途徑增進地方公務人員參與數位學習之興趣與意願。</p> <p>二、整合數位學習平臺與訓練系統，發展符合地方公務需求之混成學習。</p>	強化地方治理學習與經驗交流