

# 行政院人事行政總處 107 年度施政計畫

行政院人事行政總處（以下簡稱本總處）是行政院的人力資源管理幕僚機關，並設公務人力發展學院，主要負責行政院所屬機關及地方機關之員額管理、組織設置、人力培育、給與政策和人事人員管理等業務，並指揮領導各機關人事工作同仁，在合理配置政府員額及組織設置、培育高階領導與管理人力、落實民主治理價值的訓練、完備公務人力給與措施、營造友善與健康公務職場及強化人事體系的專業夥伴角色等面向，持續精進業務與做法，成為各機關最堅實的策略性人力資源管理後盾，進而提升政府整體施政績效。

本總處依據行政院 107 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 107 年度施政計畫。

## 壹、年度施政目標及策略

### 一、有效管理中央政府總員額

- (一) 總員額年度成長率：管控中央政府總員額零成長。
- (二) 普通基金總人力年度成長率：管控普通基金總人力零成長。
- (三) 員額評鑑結果實際使用比率：協助各機關落實員額評鑑結論，促使機關員額配置契合業務所需。

### 二、增進公務人力培育訓練成效

- (一) 高階主管培訓成效力：精進推動簡任第 11 職等人員之培育，逐步提升培訓活動滿意度、考評成績及訓後陞遷率。
- (二) 管理核心能力訓練成效力：藉由深化與普及管理核心能力訓練課程，提升公務人員領導管理能力。
- (三) 強化民主治理價值課程訓練，聚焦於與業務相關培訓課程，增進公務人員瞭解政府當前重要政策及提升工作知能。
- (四) 自建數位課程使用成效力：持續提供及開發優質數位學習資源，透過公部門數位學習資源整合平臺之運用，整合學習資源並擴散數位課程使用之效益。

### 三、提升整體待遇管理及福利之運用價值

- (一) 機關用人費用報告成效力：依據行政院所屬中央機關試編用人費用分析報告回饋意見及「各機關編製用人費用分析報告注意事項」，推行行政院所屬中央三級以上機關編製年度用人費用分析報告。
- (二) 個別性獎金績效化增加數：由本總處或個別性獎金主辦機關就目前尚未績效化或績效化程度有檢討必要者，進行評估，提升獎金績效化數目並報請行政院核定，以落實績效待遇之精神。
- (三) 員工協助方案推動成效力：透過進行員工協助方案滿意度調查，並引進外部專家學者意見，以持續增強員工協助方案推動成效及品質。

### 四、增進人力資源管理功績化

- (一) 公務職場性別友善度之比率：透過機關落實法定性別友善事項比例及女性參與決策程度等面向，提升機關公務職場性別友善度。
- (二) 管理措施功績化滿意度：廣續辦理職場評價調查，並依據 106 年調查結果滾動修正題項，以瞭解公務人員對重要人事管理措施及職場環境之評價。
- (三) 公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率：有效掌握各機關原住民及身心障礙人員進用情形，以落實政府照護原住民及身心障礙者之政策。

### 五、提升人事人員服務效能

年度人資報告成效力：各人事機構運用統計資料撰擬機關年度人力資源報告，提供機關首長作為人力資源措施運用之參考。

### 六、妥善配置預算資源，提升預算執行效率

- (一) 機關年度資本門預算執行率：提升資本門預算執行率。

(二) 機關於中程歲出概算額度內編報情形：減少歲出概算編報數與中程歲出概算額度核列數之差距。

## 貳、年度關鍵績效指標

施政目標	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	
一有效管理中央政府總員額	1 總員額年度成長率	1	統計數據	(當年度總員額法預算員額總數-105年度總員額法預算員額總數)÷(105年度總員額法預算員額總數)×100%	-0.1%	無
	2 普通基金總人力年度成長率	1	統計數據	(當年底中央機關普通基金項下總人力數〔以下簡稱總人力數〕-105年底總人力數)÷(105年底總人力數)×100%(按:包括臨時人員及派遣勞工)	0%	無
	3 員額評鑑結果實際使用比率	1	統計數據	依員額評鑑結果辦理員額調整人力配置案件數÷員額評鑑總案件數×100%	30%	無
二增進公務人力培育訓練成效	1 高階主管培訓成效力	1	統計數據	(培訓活動滿意度比率×0.3)+(考評成績達85分以上者比率×0.3)+(完訓後3年內累計陞遷比率×0.4)	47%	科技發展
	2 管理核心能力訓練成效力	1	統計數據	(參與人數涵蓋比率×0.3)+(課程測驗成績達75分以上者比率×0.3)+(整體滿意度比率×0.4)	70%	無
	3 民主治理價值課程學習成效力	1	統計數據	(高參與機關之比率×0.4)+(課程測驗成績達75分以上者比率×0.3)+(課程內容滿意度比率×0.3)	65%	無
	4 自建數位課程使用成效力	1	統計數據	(本總處所屬公務人力發展學院自建之數位課程使用比率×0.5)+(課程內容滿意度比率×0.5)	65%	無
三提升整體待遇管理及福	1 機關用人費用報告成效力	1	統計數據	〔(實際編製報告機關數÷應編製報告機關	50%	無

施政目標	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
利之運用價值				總數)×0.7]+(服務機關首長滿意度×0.3)		
	2 個別性獎金績效化增加數	1	統計數據	(當年底軍公教員工個別性獎金具績效化數目-前一年底數目)	1 增加數	無
	3 員工協助方案推動成效	1	統計數據	(機關同仁滿意度比率×0.7)+(機關推動成效良好比率×0.3)	60%	無
四 增進人力資源管理功績化	1 公務職場性別友善度之比率	1	統計數據	[(機關落實法定性別友善事項之比率×0.5)+(行政機關簡任官等女性人數增加比率×0.5)	40.5%	無
	2 管理措施功績化滿意度	1	統計數據	公務人員職場評價調查滿意度比率	45%	無
	3 公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率	1	統計數據	(未足額進用原住民機關數比率×0.5)+(未足額進用身心障礙人員機關數比率×0.5)	0.8%	無
五 提升人事人員服務效能	1 年度人資報告成效	1	統計數據	(各機關人事機構提交報告比率×0.7)+(服務機關首長就報告內容滿意比率)×0.3	77%	無
六 妥善配置預算資源，提升預算執行效率	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)	97.5%	無
	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%	3.4%	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、年度重要計畫

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
人事行政之政策規劃執行及發展	加強人事機構組織與功能	其它	一、辦理員工協助方案滿意度調查，協助各機關精進員工協助方案之推動。 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。 五、提升人事服務效能。	年度人資報告成效力、員工協助方案推動成效力
	推動人力資源管理功績化措施	其它	一、規劃辦理公務人員職場評價調查。 二、積極提升職場性別友善度。	公務職場性別友善度之比率、管理措施功績化滿意度
人事行政之政策規劃執行及發展	合理配置組設人力	其它	一、管控中央政府總員額零成長。 二、管控普通基金總人力零成長。 三、依員額評鑑辦理結果，促使各機關據以調整員額配置，俾機關人力配置更契合業務需要。	總員額年度成長率、普通基金總人力年度成長率、員額評鑑結果實際使用比率
人事行政之政策規劃執行及發展	規劃訓練進修	其它	一、辦理中高階公務人員訓練研習進修。 二、規劃辦理與業務相關培訓課程。	高階主管培訓成效力、管理核心能力訓練成效力、民主治理價值課程學習成效力
人事行政之政策規劃執行及發展	機關編製用人費用報告比率	其它	推行行政院所屬中央三級以上機關依各機關編製用人費用分析報告注意事項編製年度用人費用分析報告。	機關用人費用報告成效力
	個別性獎金績效化增加數	其它	一、就目前尚未績效化或績效化程度有檢討必要者進行評估。 二、由本總處或個別性獎金主辦機關規劃獎金績效化作業及法規訂（修）正，報行政院核定。	個別性獎金績效化增加數
人事行政之政策規劃執行及發展	策略性人力資源跨域整合計畫	科技發展	一、推動總處循證化人事決策機制，掌握未來發展趨勢。 二、建置雲端人事資料統計服務平臺，提升人事機構統計分析能力。 三、跨機關人事資料彙整，達到人事資料共享之	

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
			目的。 四、廣續建置與維運全國人力資源整合基礎平臺。	