

行政院人事行政總處 104 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 104 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 104 年度施政計畫，其目標與重點如次：

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：強化中高階公務人員國外培訓成效追蹤，研議設計追蹤表以瞭解研習人員訓後個人業務能力提升及對機關貢獻度展現情形，並督促渠等主管機關應定期報送追蹤表予本總處；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) 強化地方中高階公務人員治理經驗交流：強化辦理地方中高階公務人員治理經驗交流活動種類人次。

二、建構以人為本的人事措施

- (一) 合理規劃人力運用策略：辦理 12 職等以上人員任免遷調；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：公務人員人權訓練人次。
- (三) 加強性別意識培力：性別主流化相關訓練人次。

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：依前一年度評鑑經驗檢討員額評鑑辦理模式，完備常態性員額評鑑之作業機制。
- (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)導入全部行政院所屬中央主管機關及各縣市政府學校之完成率。
- (三) 規劃機關推動行政流程簡化之經驗分享：選擇各機關推動工作簡化較具成效之標竿個案，辦理標竿個案觀摩會或實務運作分享座談會場次。

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」規定時程(104 年 12 月 31 日)完成所列工作項目。
- (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，並將獲選人員之模範事蹟編列專輯分送各機關，及安排工作經驗分享 4 場次。工作經驗分享之成就，將藉由媒介適度傳達給國人，提升公務人員優良形象。

五、充分運用公有財產，增加政府收益

- (一) 公務人力發展中心大樓設施營運管理：委託營運設施年度營業額較最近 3 年平均值之成長率。
- (二) 地方行政研習中心場地外借收入：年度場地外借收入總金額。

六、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：本總處員工年度訓練課程參訓率。

※ 共同性目標

- 一、提升研發量能：計算行政及政策研究經費比率，為政策制定提供相關建議。
- 二、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。
- 三、落實政府內部控制機制：配合行政院「健全強化內部控制實施方案」，審慎建立本總處內部控制制度。
- 四、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。
- 五、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					
	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
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.強化中高階公務人員國外培訓成效追蹤，研議設計追蹤表以瞭解研習人員訓後個人業務能力提升及對機關貢獻度展現情形，並督促渠等主管機關應定期報送追蹤表予本總處。(佔權重 40%) 2.中高階公務人員訓練辦理訓後成效評估期數：60 期(佔權重 30%) 3.中高階公務人員訓練運用多元訓練技法期數：60 期(佔權重 30%)	100%	無
	2 強化地方中高階公務人員治理經驗交流	1	統計數據	辦理地方中高階公務人員治理經驗交流活動人次。	350 人次	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 人次(佔權重 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%(佔 權 重 33%) 3.行政院所屬中央及地方機	100%	無

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		
					關（學校）提列公務人員相關考試職缺達規定比率：40%(佔權重33%)			
		2	落實人權教育訓練	1	統計數據	公務人員人權訓練人次。	720 人次	無
		3	加強性別意識培力	1	統計數據	性別主流化相關訓練人次。	600 人次	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	進度控管	依前一年度評鑑經驗檢討員額評鑑辦理模式，擬具評估結果。	100%	無
		2	網際網路版「人力資源管理資訊系統」(WebHR)導入全部行政院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)新增使用主管機關數。104 年度完成全部中央機關及各縣市政府學校導入。	100%	無
		3	規劃機關推動行政流程簡化之經驗分享	1	統計數據	選擇各機關推動工作簡化較具成效之標竿個案，辦理標竿個案觀摩會或實務運作分享座談會場次。	2 場	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」規定時程(104 年 12 月 31 日)完成所列工作項目。	100%	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 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，並將獲選人員之模範事蹟編列專輯分送各機關，及安排工作經驗分享 4 場次。工作經驗分享之成就，將藉由媒介適度傳達給國人，提升公務人員優良形象。	4 場次	無	
五	充分運用公有財產，增加政府收益	1 公務人力發展中心大樓設施營運管理	1	統計數據	委託營運設施年度營業額較最近 3 年平均值之成長率（因颱風放假等不可抗力因素得予以扣除）。	0.33%	無
		2 地方行政研習中心場地外借收入	1	統計數據	年度場地外借收入總金額	50 萬元	無
六	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	年度訓練課程參訓率。	84%	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 提升研發量能	1 行政及政策研究經費比率	1	統計數據	(年度行政及政策類研究經費÷年度預算)×100%	0.063%
二 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
三 落實政府內部控制機制	1 辦理內部稽核工作	1	統計數據	當年度各主管機關(含所屬機關)所擇定執行稽核之業務或事項之項目數,連同稽核結果已研提具體建議並經機關採納之稽核項目數之合計數	3項
四 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)	97.3%
	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%	2.7%
五 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	當年度各主管機	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
			數據	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）之中高階公務人員總人數 45% 以上。

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。	規劃機關推動行政流程簡化之經驗分享
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、定期辦理行政院所屬二級機關員額評鑑。	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 103 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、	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

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
	獎懲及友好互訪業務		三、落實平時考核，激勵同仁士氣。 四、與友好國家交流互訪。	公務人員相關作業機制
給與福利制度規劃	規劃給與結構與標準	其它	合理審議年度軍公教員工待遇標準。	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	一、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。 二、廢續推動退休公教人員參與志願服務。	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	廢續推動軍公教人員生活津貼及其他給與業務。	強化員工給與業務合理性與法制基礎
	辦理文康活動及福利業務	其它	廢續辦理各項文康活動及福利措施。	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) 導入全部行政院所屬中央主管機關及各縣市學校之完

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯
				成率
訓練輔導及研究	在職訓練研習課程	其它	<p>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。</p> <p>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，規劃辦理領導訓練及顧客服務、組織改造及諮商面談等管理及專業訓練。</p> <p>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。</p>	提升中高階公務人員培訓成效
	網路教學系統	其它	<p>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，並配合數位學習趨勢與網際網路科技發展，規劃建置行動學習 APP，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>	提升中高階公務人員培訓成效
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、辦理地方中高階公務人員在職培訓、職能發展及專業知能訓練課程。</p> <p>三、建置地方政府跨域共學推廣平台，有效導引地方公務人員進行交流學習。</p> <p>四、為強化地方治理能力養成，規劃辦理地方機關中高階人員經驗交流活動。</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>	強化地方中高階公務人員治理經驗交流
	數位學習	其它	<p>一、發展具地方特色之數位學習平台，導入行動學習，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、整合數位學習平台與訓練系統，發展符合地方公務需之混成學習。</p>	強化地方中高階公務人員治理經驗交流