

行政院人事行政總處
106 年度施政績效報告

公告日期：107 年 06 月 21 日

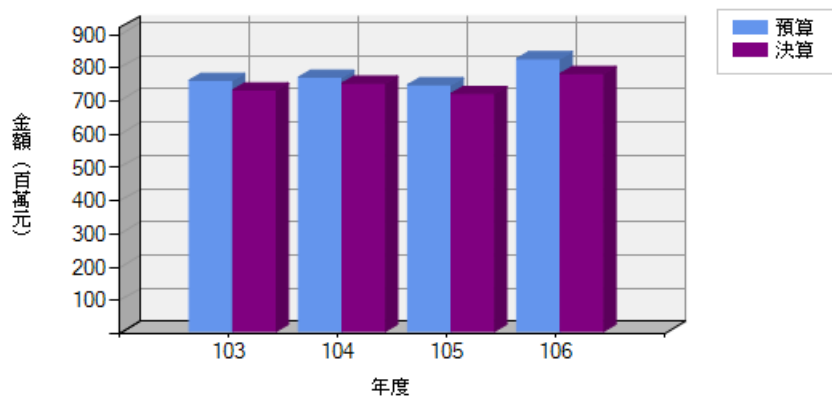
壹、前言

依行政院人事行政總處（以下簡稱本總處）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，特設本總處；有關考銓業務，並受考試院之監督。本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）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 106 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未來發展需要，編定 106 年度施政計畫，並據以擬定下列 6 項策略績效目標：

- (一) 有效管理中央政府總員額
- (二) 增進公務人力培育訓練成效
- (三) 提升整體待遇管理及福利之運用價值
- (四) 增進人力資源管理功績化
- (五) 提升人事人員服務效能
- (六) 妥善配置預算資源，提升預算執行效率

貳、機關 103 至 106 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	103	104	105	106
合計	預算	756	765	742	821
	決算	727	747	716	776
	執行率 (%)	96.16%	97.65%	96.50%	94.52%
普通基金(總預算)	預算	756	765	742	821
	決算	727	747	716	776
	執行率	96.16%	97.65%	96.50%	94.52%

	(%)				
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，106 年度較 105 年度預算主要係減列全國公務人力資源智慧型資訊服務計畫等經費；增列全國性共用人事業務資訊系統、策略性人力資源跨域整合計畫等經費。106 年度預算執行率為 94.52%，業依施政計畫目標推動相關業務，並擰節支用相關經費。另就近 3 年度預算執行率觀之，105 年度預算執行率為 96.50%，104 年度預算執行率為 97.65%，103 年度預算執行率為 96.16%，各該年度執行情形良好。

三、機關實際員額

年度	103	104	105	106
人事費占決算比例(%)	62.21%	59.24%	63.54%	55.11%
人事費(單位：千元)	452,294	442,524	454,915	427,653
合計	439	439	435	387
職員	358	358	358	322
約聘僱人員	20	20	18	17
警員	0	0	0	0
技工工友	61	61	59	48

*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、關鍵策略目標達成情形（「★」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：有效管理中央政府總員額。

1、關鍵績效指標：總員額年度成長率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(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%
原訂目標值	--	--	--	-0.1%
實際值	--	--	--	-1.94%
達成度	--	--	--	100%

初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

$(\text{當年度總員額法預算員額總數}-105 \text{ 年度總員額法預算員額總數}) / (105 \text{ 年度總員額法預算員額總數}) \times 100\%$

績效衡量暨達成情形分析：

106 年度中央政府機關總員額法範圍預算員額為 155,758 人，較 105 年度 158,845 人，計精簡 3,087 人，精簡率 1.94%，超過原定精簡目標值。

2、關鍵績效指標：普通基金總人力年度成長率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(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)
原訂目標值	--	--	--	0%
實際值	--	--	--	-1.03%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

$(\text{當年底中央機關普通基金項下總人力數}〔\text{以下簡稱總人力數}〕-105 \text{ 年底總人力數}) / (105 \text{ 年底總人力數}) \times 100\%$ (按：包括臨時人員及派遣勞工)

績效衡量暨達成情形分析：

106 年度中央機關普通基金總人力數為 140,135 人（預算員額 130,735 人、臨時人員 3,330 人、派遣勞工 6,070 人），較 105 年度 141,589 人（預算員額 131,444 人、臨時人員 3,808 人、派遣勞工 6,337 人），精簡 1,454 人，精簡率達 1.03%，超過原定精簡目標值。

3、關鍵績效指標：員額評鑑結果實際使用比率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	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%
原訂目標值	--	--	--	20%
實際值	--	--	--	40.8%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★

複核結果	--	--	--	---
------	----	----	----	-----

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

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%

績效衡量暨達成情形分析：

105 年度員額評鑑結論執行情形，本總處於 106 年 10 月已核復行政院列管項目同意解除列管 73 項、自行列管 13 項、廢續列管 93 項，解除列管執行率達 40.8%，超過原定目標值。

(二) 關鍵策略目標：增進公務人力培育訓練成效。

1、關鍵績效指標：高階主管培訓成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(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)
原訂目標值	--	--	--	45%
實際值	--	--	--	57.27%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(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)

績效衡量暨達成情形分析：

本項高階主管係指培育簡任第 11 職等人員陞任至高一陞遷序列之相關班別為範圍，係由本總處人力學院提供衡量標準之數據，截至 106 年 12 月底止，高階文官培訓活動滿意度比率為 90.91%，考評成績達 85 分以上者比率為 100%，完訓後 3 年內累計陞遷比率為 0，爰本項關鍵績效指標實際值為 57.27%。

2、關鍵績效指標：管理核心能力訓練成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(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)
原訂目標值	--	--	--	50%
實際值	--	--	--	73.81%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★

複核結果	--	--	--	---
------	----	----	----	-----

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列
衡量標準：

(參與人數涵蓋比率 $\times 0.3$) + (課程測驗成績達 75 分以上者比率 $\times 0.3$) + (整體滿意度比率 $\times 0.4$)

績效衡量暨達成情形分析：

本項關鍵績效指標係由本總處人力學院按季提供衡量標準之數據，截至 106 年 12 月底止，中央主管機關管理核心能力訓練參與人數涵蓋比率為 24.5%，課程測驗成績達 75 分以上者比率為 99.4%，整體滿意度比率為 91.6%，爰本項關鍵績效指標實際值為 73.81%。

3、關鍵績效指標：民主治理價值課程學習成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(高參與機關之比率 $\times 0.4$) + (課程測驗成績達 75 分以上者比率 $\times 0.3$) + (課程內容滿意度比率 $\times 0.3$)
原訂目標值	--	--	--	60%
實際值	--	--	--	96.61%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列
衡量標準：

(高參與機關之比率 $\times 0.4$) + (課程測驗成績達 75 分以上者比率 $\times 0.3$) + (課程內容滿意度比率 $\times 0.3$)

績效衡量暨達成情形分析：

本項關鍵績效指標係由本總處人力學院按季提供課程測驗成績及課程內容滿意度之數據，截至 106 年 12 月底止，高參與機關之比率為 96.77%，課程測驗成績達 75 分以上者比率為 99.96%，課程內容滿意度比率 93.05%，爰本項關鍵績效指標實際值為 96.61%。

4、關鍵績效指標：自建數位課程使用成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(本總處所屬兩中心自建之數位課程使用比率 $\times 0.5$) + (課程內容滿意度比率 $\times 0.5$)
原訂目標值	--	--	--	60%
實際值	--	--	--	70.19%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	▲
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(本總處所屬兩中心自建之數位課程使用比率 $\times 0.5$) + (課程內容滿意度比率 $\times 0.5$)

績效衡量暨達成情形分析：

本項關鍵績效指標係由本總處人力學院每半年度提供自建之數位課程使用比率及課程內容滿意度比率，截至 106 年 12 月底止，該學院自建之數位課程使用比率為 57.89%，課程內容滿意度比率為 82.50%，爰本項關鍵績效指標實際值為 70.19%。

(三) 關鍵策略目標：提升整體待遇管理及福利之運用價值。

1、關鍵績效指標：機關用人費用報告成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	106 年度：建構機關用人費用盤點分析機制 107-109 年度：〔(實際編製報告機關數 \div 應編製報告機關總數) $\times 0.7$] + (服務機關首長滿意度 $\times 0.3$)
原訂目標值	--	--	--	100%
實際值	--	--	--	100%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

106 年度：建構機關用人費用盤點分析機制

107-109 年度：〔(實際編製報告機關數 \div 應編製報告機關總數) $\times 0.7$] + (服務機關首長滿意度 $\times 0.3$)

績效衡量暨達成情形分析：

- (1) 就行政院所屬三級以上機關(構)辦理 3 場用人費用報告編製注意事項說明座談會部分：本總處建置「各機關學校用人費用管理資訊系統」，於 106 年 6 月 1 日正式上線。另盤點現行各類人員待遇、福利、保險、退撫等計 232 項用人費用項目，並於 106 年 8 月 21 日、11 月 20 日及 22 日邀集行政院所屬中央三級以上計 131 個機關(構)辦理 3 場次編製用人費用報告注意事項說明會，宣導用人費用系統之優化及 107 年度用人費用報告撰寫事宜。
- (2) 擬訂機關用人費用報告編製注意事項草案部分：本總處於 106 年 6 月完成「預擬機關用人費用報告編製注意事項」(以下簡稱注意事項)，請交通部等 8 個中央機關於同年 9 月據以試編用人費用報告，並將機關首長參閱後回饋意見及相關建議函復本總處。本總處依各機關函復內容研修後，並於同年 12 月 28 日簽陳核定注意事項作為 107 年度撰寫用人費用報告之依據。
- (3) 透過盤點現行各類人員待遇、福利、保險、退撫等計 232 項用人費用項目，為用人費用資料之蒐集建立基礎架構，俾利後續分析運用。

之依據。

2、關鍵績效指標：個別性獎金績效化增加數

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(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)
原訂目標值	--	--	--	1 增加數
實際值	--	--	--	2 增加數
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	▲
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(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)

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 106 年度個別性獎金績效化增加數計完成 2 項，說明如下：

A、「高雄市政府環境保護局修車技術員工績效獎金支給表」：高雄市政府依本總處召開「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」(以下簡稱法制化推動計畫)審查小組第 2 次、第 3 次會議決議有關「修車技術員工績效獎金」，應研議提高按績效發放獎金之比例之決議，於 106 年 1 月 5 日函報行政院「高雄市政府環境保護局修車技術員工績效獎金支給表」草案，提高按個人貢獻成果相關指標之比例，並經行政院 106 年 2 月 10 日函核定在案。

B、「警察機關核發工作獎勵金支給表」：內政部依法制化推動計畫審查小組會議第 2 次、第 3 次決議整併「警察機關工作獎勵金」及「內政部警政署核發各警察機關工作績優人員獎勵金」，擬具「警察機關核發工作獎勵金支給表」草案，於 106 年 1 月 4 日函報行政院，草案規劃成立績效評估會，依績效評核原則、績效指標及發給基準等相關規定評估貢獻程度及工作績效發給獎勵金之機制，並經行政院 106 年 6 月 15 日函核定在案。

3、關鍵績效指標：員工協助方案推動成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(機關同仁滿意度比率×0.7) + (機關推動成效良好比率×0.3)
原訂目標值	--	--	--	50%
實際值	--	--	--	68.56%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(機關同仁滿意度比率×0.7) + (機關推動成效良好比率×0.3)

績效衡量暨達成情形分析：

- (1) 有關機關同仁滿意度比率部分，本總處前於 106 年 9 月 4 日至 22 日辦理「員工協助方案推動力之滿意度問卷調查」竣事，總計回收有效問卷共 29,017 份，總填答率達 65.66%，整體滿意度為 77.58% (滿意度：77.58%×0.7=0.54306)。
- (2) 有關機關推動成效良好比率部分，本總處修訂「行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案成效力評估計畫」，據以辦理員工協助方案成效力評估作業，計有 80 個行政院所屬及地方主管機關參與，其中 38 個機關推動成效良好，比率為 47.5% (機關推動成效良好：47.5%×0.3=0.1425)。

(四) 關鍵策略目標：增進人力資源管理功績化。

1、關鍵績效指標：公務職場性別友善度之比率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	[(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)]
原訂目標值	--	--	--	35.5%
實際值	--	--	--	50.24%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

[(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)]

績效衡量暨達成情形分析：

- (1) 有關機關落實法定性別友善事項之比率部分，本總處參酌性平相關法規，研訂「依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」等 7 項法定性別友善事項並建置調查表系統函請各機關填列現行前開法定事項落實情形，查 106 年 3 月底統計有 92.84% 機關達成所訂之性別友善事項，經本總處多次促請及協助各機關推動後，至 106 年業有 7,330 個機關達成，比率為 99.16%。
- (2) 有關行政機關簡任官等女性人數增加比率部分，本總處研具「簡任官等女性人數成長率」考核項目及衡量標準納入推動性別平等業務輔導獎勵計畫及人事業務績效考核項目。106 年 4 月及 9 月由網際網路版人力資源管理系逕自產製 (相當) 簡任官等女性人數資料，經統計 105 年 12 月底至 106 年 9 月底簡任官等女性人數由 2,355 人增至 2,433 人，比率由 28.65% 提升至 29.97%，增加比率為 1.32%。
- (3) 本項目衡量標準實際達成值為 (99.16%×0.5) + (1.32%×0.5) =50.24%，達成率 100%。

2、關鍵績效指標：管理措施功績化滿意度

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
----	--------	--------	--------	--------

衡量標準	--	--	--	106 年度：建構公務人員職場評價調查 107-109 年度：公務人員職場評價調查滿意度比率
原訂目標值	--	--	--	100%
實際值	--	--	--	100%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

106 年度：建構公務人員職場評價調查

107-109 年度：公務人員職場評價調查滿意度比率

績效衡量暨達成情形分析：

本調查係首次大規模針對公務人員施測，過程除數次邀集研究團隊召開會議研商整體規劃、構面及題目內容外，尚須縝密規劃系統建置、功能、承載力及統計結果之多元產製等，總計回收有效問卷共計 46,586 份，填答率高達 69.56%，整體滿意度為 65.04%。

3、關鍵績效指標：公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(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)
原訂目標值	--	--	--	0.85%
實際值	--	--	--	0.14%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(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)

績效衡量暨達成情形分析：

- (1) 截至 106 年 12 月止，各機關進用原住民 7,231 人，進用比率達 437.98%；進用身心障礙人員 2 萬 8,847 人，進用比率達 140.20%，是以，行政院整體呈現超額進用。
- (2) 經查截至 106 年 12 月止，本項目衡量標準實際達成值為 0.14% (按：[1/7,048]×0.5【原民】+[17/6,570]×0.5【身障】=0.14%)，達成率 100%。另未足額進用原住民及身心障礙人員部分，主要係因部分機關因臨時職務出缺，致有未足額進用之情形，本總處除按月函請相關主管機關督促所屬未足額進用機關儘速足額進用外，並適時瞭解未足額進用機關面臨之困難與提供必要之協助。

(五) 關鍵策略目標：提升人事人員服務效能。

1、關鍵績效指標：人事人員數年度成長率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	[（當年底中央機關人事人員總數－前一年底總人力數）÷前一年底總人力數]×100%
原訂目標值	--	--	--	0%
實際值	--	--	--	-1.01%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

[（當年底中央機關人事人員總數－前一年底總人力數）÷前一年底總人力數]×100%

績效衡量暨達成情形分析：

查 105 年 12 月 31 日行政院所屬人事人員實有員額為 8,056 人，為加強管理政府員額，本總處持續向各主管機關人事機構宣導覈實控管人事人員數以零成長為目標，截至 106 年 9 月 30 日止，行政院所屬人事人員實有員額為 7,975 人，較 105 年 12 月 31 日減少 81 人，變動率為-1.01%。

2、關鍵績效指標：年度人資報告成效力

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	（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
原訂目標值	--	--	--	70%
實際值	--	--	--	96.77%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

（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

績效衡量暨達成情形分析：

- （1）有關各機關人事機構提交報告比率部分，計有 131 個行政院暨所屬二級及三級機關人事機構須提交年度人資報告，各機關人事機構均於 106 年 10 月 20 日前提交完竣，提交比率為 100%。
- （2）有關服務機關首長就報告內容滿意比率部分，計有 130 位機關首長提供意見回饋表，且對於人事機構撰擬之人資報告均為正面評價，其中 74 位機關首長認為很有助益，56 位機關首長認為有幫助，整體滿意度為 89.23%。

(3) 本項目衡量標準實際達成值為 $(100\% \times 0.7) + (89.23\% \times 0.3) = 96.77\%$ ，達成率 100%。

(六) 關鍵策略目標：妥善配置預算資源，提升預算執行效率。

1、關鍵績效指標：機關年度資本門預算執行率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	$(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門賸餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)	$(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門賸餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)	$(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門賸餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)	$(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門賸餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)
原訂目標值	97.2%	97.3%	97.4%	97.45%
實際值	100%	100%	100%	100%
達成度	100%	100%	100%	100%
初核結果	★	★	★	★
複核結果	★	★	★	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

$(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門賸餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ (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 106 年度 (含以前年度保留數) 資本門預算數 1 億 3,818 萬 6 千元，決算數 1 億 3,773 萬 5 千元，賸餘數 45 萬 1 千元，執行率為 100%，超出原訂目標值 (97.45%)，達成度 100%。

2、關鍵績效指標：機關於中程歲出概算額度內編報情形

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	$[\text{本年度歲出概算編報數} - \text{本年度中程歲出概算額度核列數}] \div \text{本年度中程歲出概算額度核列數} \times 100\%$	$[\text{本年度歲出概算編報數} - \text{本年度中程歲出概算額度核列數}] \div \text{本年度中程歲出概算額度核列數} \times 100\%$	$[\text{本年度歲出概算編報數} - \text{本年度中程歲出概算額度核列數}] \div \text{本年度中程歲出概算額度核列數} \times 100\%$	$[\text{本年度歲出概算編報數} - \text{本年度中程歲出概算額度核列數}] \div \text{本年度中程歲出概算額度核列數} \times 100\%$
原訂目標值	2.85%		2.55%	3.5%
實際值	0.20%	0.15	0.30%	0%
達成度	100%	100%	100%	100%
初核結果	★	★	★	★
複核結果	★	★	▲	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

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：

行政院核定本總處暨所屬機構 107 年度歲出概算額度(不含科技計畫)為 24 億 6,701 萬 6 千元，為落實零基預算精神，本總處配合施政重點及業務需求全部歸零重新檢討，於額度內如數編列，且未提報相關額度外需求，爰本項指標依衡量標準計算為【2,467,016(千元)-2,467,016(千元)】/2,467,016(千元)=0%，已達到所定目標值，並依限於 106 年 5 月 25 日函報行政院。

二、關鍵績效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	105 年度		106 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		4,863		23,407		
(一) 有效管理中央政府總員額	小計	2,393	100.00	2,489	100.00	
	合理配置組設人力	2,393	100.00	2,489	100.00	總員額年度成長率
(二) 增進公務人力培育訓練成效	小計	2,070	101.16	19,534	107.40	
	規劃訓練進修	2,070	101.16	3,855	100.00	高階主管培訓成效力
	跨領域科技管理與談判人才培育	0	0.00	15,679	109.22	
(三) 提升整體待遇管理及福利之運用價值	小計	148	97.30	74	100.00	
	機關編製用人費用報告比率	74	97.30	59	100.00	機關用人費用報告成效力
	個別性獎金績效化增加數	74	97.30	15	100.00	個別性獎金績效化增加數
(四) 增進人力資源管理功績化	小計	0	0.00	600	100.00	
	推動人力資源管理功績化措施	0	0.00	600	100.00	公務職場性別友善度之比率
(五) 提升人事人員服務效能	小計	252	142.46	710	102.39	
	加強人事機構組織與功能	252	142.46	710	102.39	年度人資報告成效力

三、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、有效管理中央政府總員額

(一) 總員額年度成長率：

- 1、依行政院 105 年 6 月 17 日函頒之「行政院暨所屬機關通案裁減預算員額處理原則」，106 年度共計精簡職員及聘僱人員預算員額總數 1,716 人（含減列現缺 1,268 人及增列超額 448 人）。
 - 2、依本總處 105 年 11 月 21 日函修正之「行政院所屬各機關業務與員額合理配置原則」，各主管機關定期於每年 6 月及 12 月底前彙整本機關及所屬機關已出缺超額員額，並於次月 10 前函報行政院減列。經綜整各機關函報截至 106 年 6 月底已出缺超額員額數，共計 250 人。
 - 3、研具「行政院以特定方式列管超額員額情形一覽表」及「中央各機關前經行政院核定以特定方式列管出缺不補員額調整措施之說明資料」，並通函中央各主管機關人事機構。
- (二) 普通基金總人力年度成長率：106 年度中央機關普通基金總人力數為 140,135 人（預算員額 130,735 人、臨時人員 3,330 人、派遣勞工 6,070 人），較 105 年度 141,589 人（預算員額 131,444 人、臨時人員 3,808 人、派遣勞工 6,337 人），精簡 1,454 人，精簡率達 1.03%，已確實管控普通基金人力規模之精簡。
- (三) 員額評鑑結果實際使用比率：105 年度員額評鑑結論行政院列管項目共計 179 項，經本總處 106 年 10 月核復同意解除列管項目計 73 項、自行列管計 13 項、廢續列管計 93 項，解除列管執行率達 40.8%。另已完成組織改造之行政院所屬二級機關共計 904 個內部二級單位（科），經員額評鑑重新檢討組織設置後，已減列 11 科，組設精簡率為 1.2%。

二、增進公務人力培育訓練成效

- (一) 高階主管培訓成效力：為建構整體高階文官培育體系，本總處 106 年度廢續辦理高階文官培育班別，本項高階主管係指培育簡任第 11 職等人員陞任至高一陞遷序列之相關班別為範圍，經依衡量標準計算高階主管培訓成效力之關鍵績效指標實際值為 57.27%。
- (二) 管理核心能力訓練成效力：為強化中高階主管應具備之管理職能，本總處 106 年度計辦理中高階主管管理核心能力研習班 56 期，截至 106 年 12 月底止，中央主管機關管理核心能力訓練參與人數涵蓋比率為 24.5%，課程測驗成績達 75 分以上者比率為 99.4%，整體滿意度比率為 91.6%，爰本項關鍵績效指標實際值為 73.81%。
- (三) 民主治理價值課程學習成效力：為強化公務人員民主治理價值，本總處 106 年度計辦理「性別平等基礎研習班」、「人權研習班」、「廉政倫理研習班」、「多元族群文化研習班」及「政策傳達與民主治理價值研習班」等相關實體課程 46 期，另數位學習平臺（包括「e 等公務園」、「e 學中心」及「e 等公務園+」平臺）並建置「性別主流化」、「廉政與服務倫理」、「人權教育」、「行政中立」、「多元族群文化」及「公民參與」等數位課程，截至 106 年 12 月底止，高參與機關之比率為 96.77%，課程測驗成績達 75 分以上者比率為 99.96%，課程內容滿意度比率 93.05%，爰本項關鍵績效指標實際值為 96.61%。
- (四) 自建數位課程使用成效力：為持續提供及開發優質數位學習資源，本總處自建公務同仁業務需用之數位課程，置放學習平臺（包括「e 等公務園」、「e 學中心」及「e 等公務園+」平臺）以供選讀，俾擴散數位課程使用之效益，截至 106 年 12 月底止，該學院自建之數位課程使用比率為 57.89%，課程內容滿意度比率為 82.50%，爰本項關鍵績效指標實際值為 70.19%。

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：

1、資料蒐集方面：

- (1) 為提升整體待遇管理及福利之運用價值，本總處規劃自 106 年至 109 年逐步推動各級人事機構編製用人費用報告，以呈現各級政府、各類型機關單位用人成本變動情

形，並提出分析及建議報告供機關首長作為用人決策之參據。在各機關撰寫用人費用報告前，相關數據資料之蒐整係基礎工作，為完整蒐集各類用人費用資料，本總處強化原有「公教人員待遇管理系統」建置「各機關學校用人費用管理資訊系統」，在用人費用架構下系統化整理、盤點現行各類人員待遇、福利、保險、退撫等用人費用項目，且重新檢視相關法規，並完成更新 232 項用人費用項目之表別說明。

- (2) 為減輕人事機構作業負擔，資料來源除機關填報外，另開發透過現有資訊系統（含新增功能）建置展算俸（薪）、加給、年終工作（考績）獎金、公保保費、退撫基金及離職儲金資料，並具備自動上傳用人費用系統之功能。另協調介接其他部會如勞保局（勞保）、健保署（健保）等用人費用相關資料，規劃過程須跨機關（單位）多次正式、非正式溝通協調始完成資料自動化報送作業。
- (3) 研訂相關手冊及推動計畫，並辦理全國 5 場次分區說明會，並製作各場次說明會之問答集於系統公告區供各機關查閱，俾利即時解決填報相關問題。另就用人費用系統上線後，各機關陸續就實務操作上所提疑義，多次會同資訊單位進行系統調整及優化，經簽奉核可於 106 年 8 月 29 日訂定「各機關學校用人費用管理資訊系統推動計畫補充規定」通函各機關。

2、擬定用人費用報告方面：在正式推動 107 年機關撰寫用人費用報告前，106 年度預先研擬「預擬機關用人費用報告編製注意事項」，並邀請 8 個試編機關辦理試編作業，嗣依試編機關所提供之機關首長回饋意見，研修「機關用人費用報告編製注意事項」，並邀集行政院所屬中央三級以上之 131 個機關辦理說明會。推動過程縝密並依機關意見調整，符合編報機關實務需求。

(二) 個別性獎金績效化增加數：

- 1、茲現行各獎金種類繁多、性質不一，且其發給多具特殊多元之歷史背景及政策目的，為導入績效待遇精神，業依前研具「個別性獎金類型評估面向及衡量指標評分表」及函請個別性獎金之主辦機關查填之評分結果，以判定獎金支給性質係屬激勵性或績效性，並就未具績效化之激勵性獎金或績效化程度較低之績效性獎金是否具有慰勉其工作危險辛勞或其環境特殊惡劣、延攬留任特殊專業人才、維持待遇之外部衡平之發給目的、發給對象固定化程度、是否需經績效評核程序、獎金總額按績效化程度發給之比例、依身分或職等發給固定數額等之發給方式，獎金提撥係按其收入或員工貢獻程度是否達一定標準決定或視人數編列固定數額等之經費來源等等四大面向及十項指標進行檢視及評估。復參酌本總處召開軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫審查小組決議，經擇定高雄市政府環境保護局修車技術員工績效獎金、警察機關工作獎勵金、各警察機關工作績優人員獎勵金等適合績效化之個別性獎金，請其主辦機關進行檢討及規劃修正作業。
- 2、經高雄市政府及內政部依前開審查小組決議，分別擬具「高雄市政府環境保護局修車技術員工績效獎金支給表」修正草案，整併「警察機關工作獎勵金」及「內政部警政署核發各警察機關工作績優人員獎勵金」，擬具「警察機關核發工作獎勵金支給表」修正草案函報行政院，嗣依本總處彙整相關機關（單位）意見修正後重行函報，以提高按個人貢獻成果相關指標比例，與明定成立績效評估會及依績效評核原則、績效指標及發給基準等相關規定評估貢獻程度及工作績效發給獎勵金之機制，經本總處審酌上開 2 項個別性獎金之修正確有提高績效化程度，爰分別簽陳行政院以 106 年 2 月 10 日及同年 6 月 15 日函核定在案，以落實待遇績效化及提升機關行政效能與競爭力。

（三）員工協助方案推動成效力：

- 1、為貫徹推動員工協助方案（以下簡稱 EAP），本總處辦理 EAP 成效力評估作業，106 年度計有 80 個行政院所屬及地方主管機關參與，其中 38 個機關屬推動成效良好，比率達 47.5%，本評估作業係藉由專業之評估引導各機關自我檢視 EAP 推動情形並瞭解執行效益，以期提升各機關同仁對 EAP 的滿意度，深具效益。
- 2、EAP 推動力之滿意度問卷調查（以下簡稱本調查）係本總處首次大規模對公務人員施測，總計發放 44,192 份問卷，並回收共 29,017 份有效問卷，總填答率達 65.66%，整體滿意度為 77.58%，經由本調查除可使本總處瞭解公務同仁對服務機關 EAP 之看法、使用情形及滿意度，同時並將調查結果反饋予各機關知悉，將可進一步協助其自我檢視，俾規劃更貼近使用者需求之服務內容，深具效益。

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：本總處參酌性平相關法規，研訂「依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」等 7 項法定性別友善事項並建置調查表系統函請各機關填列現行前開法定事項落實情形，至 106 年業有 7,330 個機關達成，比率為 99.16%。另研具「簡任官等女性人數成長率」考核項目及衡量標準納入推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫及人事業務績效考核項目，並於 106 年 4 月及 9 月分別檢視（相當）簡任官等人數資料，經統計 105 年 12 月底至 106 年 9 月底簡任官等女性人數由 2,355 人增至 2,433 人，比率由 28.65% 提升至 29.97%，增加比率為 1.32%。
- （二）管理措施功績化滿意度：本調查係首次大規模針對公務人員施測，總計回收有效問卷共計 46,586 份，填答率高達 69.56%，整體滿意度為 65.04%，經由本調查使本總處及各機關瞭解同仁對服務機關職場之滿意度及重要人事管理措施功績導向程度評價，且同步提升人事人員統計運用與分析能力，並檢視人事服務效能，深具效益。
- （三）公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率：截至 106 年 12 月止，各機關進用原住民比率達 437.98%；進用身心障礙人員比率達 140.20%，行政院整體已呈現超額進用。另公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率部分，106 年 12 月達成值為 0.14%，遠低於目標值 0.85%，顯示各機關均能即時就未足額進用情形預為因應，且無長期（按：6 個月以上）未足額進用原住民及身心障礙人員之情形。

五、提升人事人員服務效能

- （一）人事人員數年度成長率：為加強管理政府員額，本總處持續向各主管機關人事機構宣導覈實控管人事人員數以零成長為目標，截至 106 年 9 月 30 日止，行政院所屬人事人員實有員額為 7,975 人，較 105 年 12 月 31 日（8,056 人）減少 81 人，變動率為-1.01%，顯示 106 年管制人事人員實有員額的相關機制及作為，確具效益。
- （二）年度人資報告成效力：106 年係首次由各機關人事機構撰擬年度人資報告，應用現有人事資訊系統的人力數據資料，透過人事機構的分析解讀，協助機關首長瞭解機關人力資本現況，計有 131 個人事機構提交年度人資報告，且各機關首長對於人事機構撰擬之人資報告均為正面評價，整體滿意度為 89.23%，顯示 106 年規劃各人事機構撰擬人資報告的成果，確具效益。

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：本總處暨所屬機構 106 年度（含以前年度保留數）資本門預算數 1 億 3,818 萬 6 千元，決算數 1 億 3,773 萬 5 千元，賸餘數 45 萬 1 千元，執行率為 100%，超出原訂目標值（97.45%），達成度 100%，符合衡量標準。

(二) 機關於中程歲出概算額度內編報情形：行政院核定本總處暨所屬機構 107 年度歲出概算額度（不含科技計畫）為 24 億 6,701 萬 6 千元，為落實零基預算精神，本總處配合施政重點及業務需求全部歸零重新檢討，於額度內如數編列，且未提報相關額度外需求，爰本項指標依衡量標準計算為【2,467,016（千元）-2,467,016（千元）】/2,467,016（千元）=0%，已達到所定目標值，並依限於 106 年 5 月 25 日函報行政院。

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) 各關鍵績效指標燈號

關鍵策略目標		項次	關鍵績效指標	初核	複核
1	有效管理中央政府總員額	(1)	總員額年度成長率	★	---
		(2)	普通基金總人力年度成長率	★	---
		(3)	員額評鑑結果實際使用比率	★	---
2	增進公務人力培育訓練成效	(1)	高階主管培訓成效力	★	---
		(2)	管理核心能力訓練成效力	★	---
		(3)	民主治理價值課程學習成效力	★	---
		(4)	自建數位課程使用成效力	▲	---
3	提升整體待遇管理及福利之運用價值	(1)	機關用人費用報告成效力	★	---
		(2)	個別性獎金績效化增加數	▲	---
		(3)	員工協助方案推動成效力	★	---
4	增進人力資源管理功績化	(1)	公務職場性別友善度之比率	★	---
		(2)	管理措施功績化滿意度	★	---
		(3)	公務機關未符合法定進用原住民及身心障礙人員比率	★	---
5	提升人事人員服務效能	(1)	人事人員數年度成長率	★	---
		(2)	年度人資報告成效力	★	---
6	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	★	---
		(2)	機關於中程歲出概算額度內編報情形	★	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

(二) 績效燈號統計(僅統計院核評估部分)

構面	年度		103		104		105		106	
	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
關鍵策略目標	小計	初核	10	100.00	13	100.00	11	100.00	0	0.00
		複核	10	100.00	13	100.00	11	100.00	0	0.00
	綠燈	初核	9	90.00	11	84.62	7	63.64	0	0.00
		複核	7	70.00	10	76.92	7	63.64	0	0.00
	黃燈	初核	1	10.00	2	15.38	4	36.36	0	0.00
		複核	3	30.00	3	23.08	4	36.36	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

本總處 105 年度關鍵策略目標計「提升中高階公務人員培訓成效」等 11 項關鍵指標，經初核為綠燈者計 7 項，經複核為黃燈者計 4 項，綠燈比率為 63.7%，黃燈比率為 26.3%，共同性目標計「跨機關合作項目數」等 5 項共同性指標，經初核為綠燈者計 5 項，綠燈比率為 100%，整體績效指標項目計 16 項，經初核為綠燈者計 12 項，綠燈比率為 75%，經複核為黃燈者計 4 項，黃燈比率為 25%。

本總處 106 年度關鍵策略目標計「總員額年度成長率」等 17 關鍵指標，經初核為綠燈者計 15 項，經初核為黃燈者計 2 項，綠燈比率為 88.24%，黃燈比率為 11.76%。

陸、附錄：前年度行政院複核綜合意見辦理情形

一、辦理行政院所屬二級機關員額評鑑作業：105 年度員額評鑑結論行政院列管項目共計 179 項，經本總處 106 年 10 月核復同意解除列管項目計 73 項、自行列管計 13 項、廢續列管計 93 項，解除列管執行率達 40.8%；另已完成組織改造之行政院所屬二級機關共計 904 個內部二級單位（科），經員額評鑑重新檢討組織設置後，已減列 11 科，組設精簡率為 1.2%，未來針對尚未解除列管項目，將要求各部會每半年填復執行情形，以落實管考。

二、請廢續推動中央預算員額數精簡：

（一）中央政府機關 106 年度預算員額編列 223,029 人，較 105 年度 229,256 人，精簡 6,227 人，精簡率達 2.7%，其中配合 106 年度行政院通案裁減政策精簡數為 1,268 人，另增列超額 448 人，將俟機關現職人員出缺後核實減列；又屬中央政府機關總員額法範圍預算員額 106 年度為 155,758 人，較 105 年度 158,845 人，精簡 3,087 人，精簡率達 1.9%，已有相當精簡成效。

（二）未來本總處除廢續積極控管減列各機關超額員額外，另將配合中央機關員額評鑑機制及 106 年度業務與人力運用盤點情形，輔以各項員額管理工具，逐步將節餘人力調整支應國家重點業務，以合理分配人力資源。

三、請研議推動地方政府員額數精簡之積極做法：

（一）依「地方制度法」規定，各級地方政府組織員額設置及管理係屬地方自治事項；又「地方行政機關組織準則」業明定地方行政機關可運用員額總數上限，由各地方政府本於權責，於其編制員額總數範圍內自行調整配置。

（二）惟為避免地方員額大幅成長，本總處分別於 102 年 12 月 9 日及 106 年 3 月 2 日函頒「縣市改制直轄市 3 年期滿之員額管理原則」及「地方行政機關組織改制後員額管理原則」，已有效管控地方政府員額膨脹。

（三）另為協助地方政府推動員額精簡，本總處將地方政府辦理員額評鑑，納入人事業務績效考項目之一，地方政府如有員額精簡或調整情事並可加分，以鼓勵地方政府積極落實精簡員額。

四、請引導各機關加強推動人才培育：

（一）有關引導各機關加強推動人才培育，針對五加二產業創新政策、新南向政策等政府重點業務設計培訓課程，以提升公務人員專業度一節，本總處業於 105 年及 106 年針對智慧城市、數位經濟及新南向政策等議題，辦理組團出國專題研究；另本總處公務人力發展學院（以下簡稱人力學院）所設「e 等公務園+」學習平臺，亦針對五加二產業創新政策、新南向政策提供

「產業創新計畫」、「臺灣智造」、「畜牧肥水好好用，節能減碳又環保」、「搖籃到搖籃，新綠生活」、「友善地球～循環經濟（上、下）」、「黃金大變身，作肥發電淨家園」、「泰國 4.0 的新契機」等 7 門數位課程供公務人員選讀。本總處後續將參考總統政見、當前政府重要政策及行政院施政方針等賡續辦理相關國外培訓計畫，以提升公務人才國際觀及專業知能。

- (二) 至有關研議未來十年公務人員所須核心專業能力，並設計相關培訓課程一節，為增進公務人員領導管理能力，本總處業研具行政院所屬機關中、高階主管職務管理核心能力項目，簽奉行政院核定於 103 年 9 月 29 日通函各主管機關，並由所屬公務人力發展學院納入年度訓練實施計畫，持續開設對應性班別。如人力學院 106 年度辦理高階文官培育班別（如國家政務研究班、高階領導研究班、地方領導研究班等），及創新辦理中高階主管人員培育班別（如高階人員研習班、科長管理職能進階班及應用班等），以建構整體中高階文官培育體系，並針對政府重點業務（如新南向政策）辦理專題演講；且為強化中高階主管應具備之管理職能，該學院亦依上開管理核心能力項目，辦理 13 項具對應性之中高階主管管理核心能力課程，且開辦部會業務相關知能之訓練課程，以增進公務同仁職務所需之各項能力。另配合當前政府重大政策，包括五大社會安定計畫（包含食安、住宅、治安、長期照顧、年金永續等政策），以及創新產業計畫（包含綠能、生技、亞洲矽谷、智慧機械、新農業等政策），辦理「長期照護 2.0 研習班」、「綠色經濟研習班」、「食品安全與風險溝通研習班」、「治理—地方經濟產業發展研習班」、「新興資通科技與應用研習班」及「政策傳達與民主治理價值研習班」等重大政策議題相關訓練，且透過「巡迴研習」宣導國家政策及革新措施，促使中央政策之制定，能確實於地方推動及執行。

柒、行政院評估綜合意見

- 一、有效管理中央政府總員額方面：106 年度預算員額較 105 年度精簡 6,227 人，其中配合 106 年度行政院通案裁減政策精簡數為 1,268 人；又屬中央政府機關總員額法範圍預算員額精簡率達 1.9%，已具精簡成效。後續請確實推動各機關業務精簡檢討，刪除萎縮業務項目，並彈性調整各單位員額數，合理調配人力資源，以滿足特定業務單位人力不足之需求。
- 二、增進人力資源管理功績化方面：首次辦理公務人員職場評價問卷調查，使各機關瞭解同仁對服務機關職場之滿意度及重要人事管理措施功績導向程度評價，值得肯定，後續請就問卷調查結果落實分析及檢討人事服務效能，進而著手改善人事管理制度及措施。
- 三、增進公務人力培育訓練成效方面：自建數位課程使用比率偏低，請分析檢討其原因，並參考其他先進國家作法，提升使用誘因，適度將課程內容宣傳週知，結合政府政策規劃，落實公務人員終身學習目標。
- 四、為提升公務人員英語能力，並因應線上自主學習潮流，縮小城鄉學習資源差距，請研議與線上英語教學機構合作，並提供公務人員線上英語教學課程學費補助。
- 五、請針對五加二產業創新政策、新南向政策等政府重點業務，培養中階公務人員之專業能力及國際視野，設計為期三至五日足夠深度之培訓課程，並選送優秀中階公務人員赴國外進修見習，以培育未來所需公務人才。