

行政院公共工程委員會
預算總說明
中華民國 102 年度

一、現行法定職掌：

(一)機關主要職掌：

依據行政院公共工程委員會組織條例第 1 條、第 2 條、政府採購法第 9 條、技師法第 2 條及工程技術顧問公司管理條例第 2 條等規定，行政院公共工程委員會統籌公共工程之規劃、審議、協調、督導事項；對於中央政府辦理或直轄市、縣（市）政府執行行政院列管之公共工程有指示、監督之權，並掌理政府採購、技師及工程技術顧問公司管理等事項。

(二)內部分層業務：

本會置主任委員 1 人、副主任委員 2 人，並置主任秘書、參事、技監、處長、副處長、專門委員、科長、秘書、技正、專員、分析師、設計師、科員、技士、助理設計師、辦事員、書記等人，人事室、會計室各置主任 1 人，總計 183 人，其組織下設企劃處、技術處、工程管理處、秘書處、法規委員會、採購申訴審議委員會、中央採購稽核小組、工程技術鑑定委員會，其設置各依有關法規定之：

企劃處—關於政府採購政策與制度之研訂及推行；政府採購法令之研訂、修正及解釋；標準採購契約之檢討及審定；政府採購資訊之蒐集、公告及統計；政府採購專業人員之訓練；各機關採購之協調、督導及考核；政府採購涉外協定與國際諮商事項。

技術處—關於公共工程計畫之技術及經費審議事項；公共工程法令規章及相關技術規範之研究、擬議事項、工程顧問公司及公共工程相關技師專業服務之督導事項。

工程管理處—關於公共工程計畫管理制度之研議、公共工程計畫執行之協調、配合、督導及考核、公共工程計畫執行品質管理制度之研議及督導、公共工程資訊系統之建立與管理等事項。

秘書處—關於委員會議及業務會報之議事事項、事務及出納事項、文書、印信、檔案管理及研考事項、公共關係及新聞發佈事項、不屬於其他各處、室之事項。

法規委員會—處理法制事務。

採購申訴審議委員會—處理有關採購申訴審議事務。

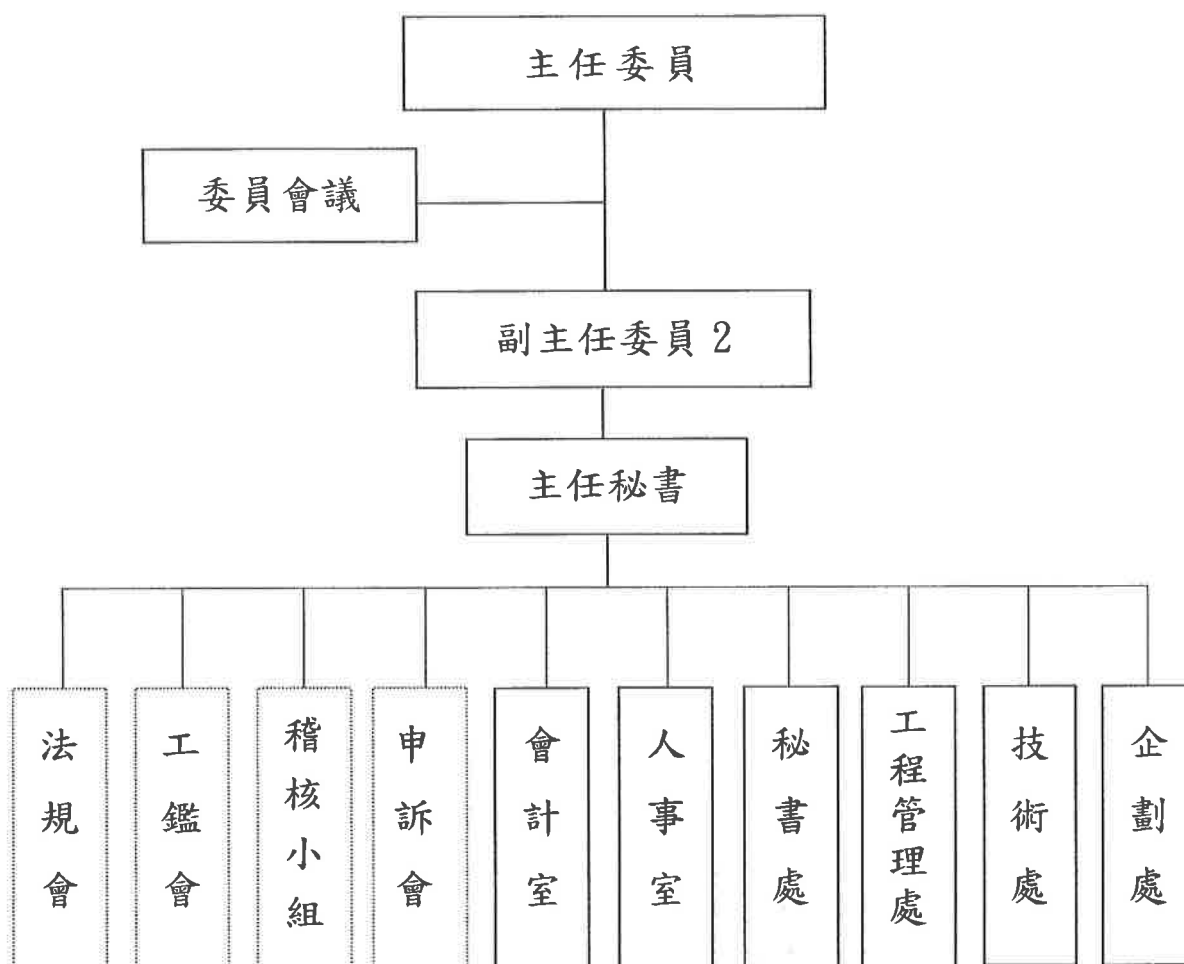
中央採購稽核小組—處理採購稽核事務。

工程技術鑑定委員會—處理工程技術鑑定業務。

人事室—處理人事業務。

會計室—處理會計業務。

二、組織系統圖及預算員額說明



註：本會 102 年度配合業務推展需要，配置預算員額 206 人，惟促參籌備處業務移撥財政部後，配置預算員額 183 人，包括正式職員 140 人、約聘人員 27 人、技工 3 人、工友 6 人及駕駛 7 人。

二、行政院公共工程委員會 102 年度施政目標與重點

本會職掌為統籌公共工程之規劃、審議、協調及督導。因應國內外經濟發展與環境變遷、能源及原物料價格不穩、全球暖化及溫室效應、環境保護意識抬頭，本會對於公共建設的理念與規劃，亦秉持與時俱進及持續創新之原則，俾建構國家未來發展之美好願景。

本會當前的施政主軸，係配合國家發展政策及方向，追求「效率、品質、清廉」三大核心價值。一、落實總統政見，提升執行效率，配合政策積極推動「愛台 12 建設」等各項擴大內需方案，提升公共工程執行之能量與效率，確保品質；二、建立清廉政府形象，防範公共工程發生弊端，協助各部會釐清執行之爭議，並加強清廉度訓練；三、配合行政院「鬆綁與重建」政策，積極進行法規鬆綁，並積極引進民間投資公共建設，俾活化台灣經濟及提升國際競爭力；四、結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程，兼顧環境保護及永續發展，融入本土與現代科技，以及創新之文化藝術，實現符合環境保育、社會公義及經濟發展的永續公共建設。經配合本會施政主軸，訂定本會關鍵策略目標，並以朝向滿意度提升作為衡量指標。

本會依據行政院 102 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算額度，並針對當前社會狀況及本會未來發展需要，編定 102 年度施政計畫，其目標與重點如下：

(一) 年度施政目標

- 1、建構公共工程品質管理機制，提升工程人員品管觀念及法務素養：
 - (1) 辦理品質管理教育訓練，以提升公共工程從業人員之專業知識與履約管理能力。
 - (2) 辦理基層工程人員法務相關課程，有效協助基層人員辦理工程時遭遇之法務難題或疑慮。
- 2、結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程：
 - (1) 落實振興經濟方案綠色內涵經費達 10% 以上，以實現節能減碳理念，振興綠色產業。
 - (2) 傳達節能減碳及永續公共工程理念到工程執行面，辦理相關講習訓練課程，調訓實際執行公共工程規劃、設計或施工之廠商工程人員。
- 3、提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌：
 - (1) 加強工程人員倫理素養，提供相關資訊與支援，提升專業能力。
 - (2) 培育優質人力，辦理工程人員國際化能力培訓，提升廠商國際競爭力。
- 4、提升財務效能，節約經費支出：

加強專業審議及落實審議效率，俾利國家資源有效運用。
- 5、提升人力有效運用，增進員工價值與能力：
 - (1) 強化人力有效運用，增進職務歷練，培養與提升員工專業能力。

- (2) 善用激勵措施，主動積極辦理獎勵、公開表揚等激勵士氣措施，提高員工價值。
- 6、提升研發量能：提高研究經費比率。
- 7、落實政府內部控制機制：
 - (1) 強化內部控制件數。
 - (2) 增（修）訂完成內部控制制度項數。
- 8、提升資產效益，妥適配置政府資源：
 - (1) 提高年度資本門預算執行率。
 - (2) 切實在中程歲出概算額度內編報概算數。
- 9、提升人力資源素質與管理效能：
 - (1) 在核定年度預算員額內提升工作效能。
 - (2) 推動終身學習。
- 10、強化公共工程及經費審議之功能：
 - (1) 依「政府公共工程計畫與經費審議作業要點」之規定，辦理各公共工程計畫可行性規劃設計階段之審議。
 - (2) 依「提升公共工程執行效率及品質方案」，調整工程計畫審議機制，提升公共工程計畫執行效率。
 - (3) 配合主辦機關所訂之時程，完成年度預算先期作業審議案件。
- 11、提升公共工程從業人員專業知能及清廉度：
 - (1) 提升公共工程品質管理推廣教育訓練成效。
 - (2) 提升公共工程執行能量及效率，辦理品管、實務等相關訓練。

(二) 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	
一 建構公共工程品質管理機制，提升工程人員品管觀念及法務素養	1	公共工程品質管理推廣教育訓練學員評量合格率	1	統計數據	$(\text{受訓合格學員人數} \div \text{全部參訓學員人數}) \times 100\%$	85%
	2	品管及法務相關訓練，機關受訓人員評量合格率	1	統計數據	$(\text{受訓合格學員人數} \div \text{全部參訓學員人數}) \times 100\%$	85%
二 結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程	1	e 等公務園學習網及文官 e 學苑學習專區網頁點閱人次成長率	1	統計數據	網頁累計點閱人次年增率【 $(\text{當年網頁累計點閱人次} - \text{前一年網頁累計點閱人次}) \div (\text{前一年度網頁累計點閱人次}) \times 100\%$ 】	10%
三 提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌	1	提升工程倫理及執業法規專業講習人數成長率	1	統計數據	【 $(\text{當年度工程倫理及執業法規專業講習人數} - \text{前一年度工程倫理及執業法規專業講習人數}) \div (\text{前一年度工程倫理及執業法規專業講習人數}) \times 100\%$ 】	5%
	2	提升工程人員國際化能力培訓專業講習人數成長率	1	統計數據	【 $(\text{當年度工程人員國際化能力培訓專業講習累積總人數} - \text{前一年度工程人員國際化能力培訓專業講習累積總人數}) \div (\text{前一年度工程人員國際化能力培訓專業講習累積總人數}) \times 100\%$ 】	10%
四 提升財務效能，節約經費支出	1	計畫審議預算核減金額比例	1	統計數據	【 $(\text{當年度本會審議減列金額}) \div (\text{當年度相關部會提報屬本會審議金額}) \times 100\%$ 】	0.2%

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	
五	提升人力有效運用，增進員工價值與能力	1	提升人力有效運用，依內陞外補兼顧原則，培養與提升員工專業能力	1	統計數據	<p>是否依規定實施提升人力有效運用之措施，並達成以下各分項標準者（0 代表「2 項均未達到」、1 代表「達到 1 項」、2 代表「2 項均達到」）：</p> <p>(1) 強化人力有效運用，本於內陞外補兼顧原則，每滿 5 人職務出缺，應有 1 人外補。</p> <p>(2) 組織學習活動擴及各單位之比例為 100%，並辦理業務專業能力相關研習課程與訓練至少 10 場次，有效增進同仁業務上橫向縱向的瞭解，以提振同仁工作士氣。</p>	2 項
		2	善用激勵措施，主動積極辦理獎勵、公開表揚等激勵士氣措施	1	統計數據	<p>是否依規定推行增進員工價值與能力的相關措施，並達成以下各分項標準者（0 代表「2 項均未達到」、1 代表「達到 1 項」、2 代表「2 項均達到」）：</p> <p>(1) 依據現行獎懲規定，有效運用內部獎勵機制，並確實施行。 （如適時辦理獎勵、績效評核、模範公務人員選拔、專書閱讀心得寫作等）</p> <p>(2) 自訂創新激勵措施，至少 2 項。（如本會專業獎章之頒給、落實員工參與制度、致贈生日禮券、主動規劃辦理各項活動等）</p>	2 項

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。

(三) 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%	0.12%
二	落實政府內部控制機制	1	強化內部控制件數	1	統計數據	當年度主動建立內部控制機制及完成改善內部控制缺失件數。	1 件
		2	增(修)訂完成內部控制制度項數	1	統計數據	本機關及所屬機關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。	1 件
三	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)	90%
		2	機關中程歲出概算額度內編報概算數	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%	5%
四	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。	1 項

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。

三、行政院公共工程委員會以前年度實施狀況及成果概述

(一) 前(100)年度施政績效及達成情形分析：

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
一	推動公共工程全生命週期品質管理	公共工程品質管理推廣教育訓練成效	4000 人	<p>一、為加強公共工程從業施工人員之品管觀念及實務技巧，委託財團法人中國生產力中心等 15 個代訓機構辦理公共工程品管班計 105 期，共培訓 4,147 名品質管理人員，達成 100 年度預計培訓 4,000 人之目標，達成率為 100%。</p> <p>二、另加強辦理公共工程品質管理及法務等相關教育訓練，以提升工程主辦機關及施工廠商人員之專業素養，並藉由工程施工查核作業，驗證訓練成果。100 年度督導全國各機關加強所屬在建工程施工查核作業，100 年度 47 個工程施工查核小組總計查核 3,680 件工程，約佔全國在建工程 38,605 件之 10%，並以中小型工程為查核重點。其中，列丙等之工程由 100 年 2 月之 2.26% 下降至 12 月之 0.98%；亦較去 (99) 年 1.55% 減少 0.57%，顯示中小型工程施工品質已明顯提升，教育訓練已見成效。</p>
		提升工程人員清廉度	5 場	<p>一、為提升公共工程施工品質，針對查核成績偏低或外島地區之人員，規劃常見之中小型工程履約管理重點及清廉度法務訓練課程，於北、中、南各完成 2 場次，合計 6 場次之實體教育訓練及工程觀摩，原預計調訓 240 人，實際調訓 269 人；另參訓人均表示課程內容對於業務推動有實質助益，且整體滿意度達 9 成，達成 100 年度預計開辦 5 場次品質管理及法務訓練之目標，且實際參訓人數亦超出預期，達成率為 100%。</p> <p>二、鑑於各機關基層工程承辦人員更迭頻繁及教育訓練經費拮据等問題，100 年度除依本項指標完成原預定目標之實體課程外，另為提供各機關人員多元之學習管道，並規劃及製作「公共工程品質管理一分項工程」，包含鋼筋模板篇、模板支撐及混凝土篇…等 5 篇施工品管重點及要領課程；及「貪污態樣類型及案例」與「採購常見違失態樣」等 2 門法務相關課程，且建置於公務人力發展中心及國家文官學院，開放各機關公務人員與民眾隨時線上選讀，</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				截至 100 年底計有 9,126 人次上線選讀，教育訓練成效顯著。
二	積極推動愛台 12 建設，並促進民間參與	促參輔導補助機制及專業培訓之健全	50 案	<p>一、辦理走動式啟案輔導與諮詢服務：協助開發潛在促參案源，及時提供個案諮詢有關促參法令或辦理程序相關疑義服務，並協助主辦機關就遭遇課題提供意見及建議處理對策。本會 100 年度截至 12 月 31 日止，主動走訪故宮、新聞局、宜蘭縣政府、台南市政府、金門縣政府、澎湖縣政府、新北市政府、臺中市政府、觀光局馬管處、國科會、國立台中圖書館、嘉義市政府、國立台北大學、花蓮縣政府、彰化縣政府、新竹市政府、雲嘉南風景管理處、嘉義縣政府等機關共計 31 次，協助案件數共計 76 案，其中屬啟案者有 61 案，並提供各機關一般諮詢(含以電話及電子郵件方式提出之諮詢)計 65 案，超過原訂目標 50 案，達成度 100%。</p> <p>二、機關辦理促進民間參與公共建設案件前置作業費：補助各部會及地方政府辦理促參前置作業，提高促參案件先期規劃品質，評估增加可行案件，鼓勵中央及各縣市政府辦理促參案件，提升公共服務水準，加速社會經濟發展；期透過完整促參案件規劃，明確政府、民間之分工配合及權責，俾順利推動後續作業，減少執行爭議。本會 100 年度核定補助案件共計 30 件，金額約 3,888 萬元。</p> <p>三、辦理促參教育訓練：除針對各主辦機關（包含中央部會、直轄市、縣市政府）外，對象擴及法務、檢調、審計人員。於 100 年 3 月 10 日、3 月 11 日辦理促參教育訓練巡迴列車基礎班及進階班各一場，訓練課程包含促參入門守則、成功促參案件分享、促參武功秘笈、促參致勝關鍵、市場評估及財務分析等議題，計有 670 人參與；100 年 4 月 13 日~4 月 14 日、100 年 6 月 29 日~6 月 30 日於公務人力發展中心辦理兩梯次之促進民間參與公共建設基礎研習班；100 年 9 月 14 日~9 月 16 日於地方研習中心辦理為期三天之促進民間參與公共建設基礎研習班。</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
		促參公共服務之滿意度	77%	100 年度委託中國生產力中心就 6 大類指標性促參設施使用者進行公共服務滿意度調查，合計回收有效問卷 1217 份，在信賴水準 95%，抽樣誤差 3%，整體滿意度為 77.1%，超過原訂目標值 (77%)，達成度 100%。
三	結合科技力量，推動節能減碳綠色永續公共工程	落實振興經濟方案綠色內涵 (執行期程為 98-101 年)	9%	<p>一、100 年度振興經濟方案，綠色內涵相關使用經費佔當年度工程經費之約 17.8%，超過原訂 9% 之目標值，達成度 100%。</p> <p>二、行政院劉前院長前於 98 年 3 月 11 日及 98 年 4 月 23 日指示，有關振興經濟擴大公共建設投資計畫，各項公共建設應有適當比例 (例如 10%) 之經費採用綠色工法或綠色能源相關產品，經建會並據以於 98 年 3 月 19 日函請各機關於辦理振興經濟各項公共建設之設計，綠色內涵原則不低於 10%。</p> <p>三、為加強各機關對綠色內涵的認知，以積極建立共識，俾利建構與推動列管機制，本會即於 98 年 4 月 14 日、30 日召開相關指標研商會議，並於 5 月 8 日完成「振興經濟擴大公共建設投資計畫落實節能減碳執行方案」，7 月建置填報及列管網路系統，綠色內涵的相關之理念及作法，亦納入節能減碳及永續工程相關講習訓練課程及本會「永續公共工程入口網」，積極宣導以利機關落實。</p> <p>四、經統計，100 年度振興經濟擴大公共建設計畫計有工程經費約 1,309 億，綠色內涵相關經費達 234 億，經費比例為 17.8%，已達成行政院及本會施政目標。</p>
		節能減碳及永續工程相關講習訓練滿意度	86%	本會為推廣永續及節能減碳公共工程理念，持續調訓實際參與公共工程之公務機關及工程產業從業人員，相關課程內容涵蓋政策方向、規劃理念及實務作法，100 年共計辦理 20 場次，參訓人員達 1,718 人次，整體訓練滿意度達 87.2%，超出原預定 86% 之目標值，達成度為 100%。除上述相關講習外，為強化推廣永續及節能減碳公共工程理念：本會於 100 年本會結合實際案例，辦理 5 場次之現地工程觀摩，參與人數計 426 人；同步完成網路線上課程之建置，將擴大理念宣導之可及性與便利性。

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
四	提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌	補助中國工程師學會與國際性工程組織交流	80人	<p>一、100年6月於台北盛大舉辦 IEAM 2011 大會，計 24 國 130 位代表出席，超出原預定 80 人之目標值，達成度為 100%。另監督委員會莫若楫主任委員當選下屆 APEC 協調委員會主席。</p> <p>二、國際工程組織聯盟 (IEA) 是由 6 項工程教育及工程師資格認證協議所組織之聯盟 (The Washington Accord、The Sydney Accord、The Dublin Accord、APEC Engineer agreement、Engineers Mobility Forum agreement、Engineering Technologist Mobility Forum agreement)，是目前國際上討論教育認證及工程師跨國流通議題的重要平台，成員包括世界各大洲之國家，每兩年召開國際工程會議 (IEM)，隔年則舉辦期中會議。我國因外交因素，在申請加入國際性工程組織時，無法順利成為正式會員，或爭取相關會議或活動之主辦權，經由本會及中工會 (受補助單位) 之努力，爭取到會議主辦權，誠屬不易，100 年 6 月於台北盛大舉辦國際工程組織聯盟會議大會 (IEM 2011)，計有 24 國 130 位代表出席，已超出原訂目標，此外，會議及活動安排縝密成功亦獲得與會國外人士的肯定。</p> <p>三、辦理亞太工程師及國際工程師認證及登錄：繼續登錄亞太工程師 79 人、國際工程師 37 人；新認證亞太工程師 5 人、國際工程師 4 人。以上共計 125 人。</p> <p>四、出席 10 月 5 日於新加坡召開之 FEIAP 第十九次大會 (共有 14 個會員經濟體出席)，監督委員會副主任委員李建中博士經提名擔任 FEIAP 下任副會長 (2011~2013)，獲全體會員國無異議通過，預定 2013 年將由我國接任 FEIAP 會長。</p> <p>五、完成「外籍亞太工程師相互認許再評估機制與執業登錄之研究」，就認許外國工程師之再評估機制與執業登錄提出具體建議，可供本會及考選部擬定相關法案及日後推動與其他國家進行相互認許協商之參考。</p> <p>六、依循馬來西亞工程師學會與中工會簽署合作備忘錄 (MOU) 之模式，6 月 17 日與韓國 KPEA</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				<p>簽署雙方加強友好交流協議，促進兩國工程師團體更密切之互動與交流。</p> <p>七、出席「IIEC 2011 Energy Conference on “Sustainable Solutions for Energy Utilization”」國際研討會，我國 6 位學者專家代表中工會在會中發表論文，頗受好評，成功宣傳我國優異的技術水準。</p>
		補助技師團體辦理與技師相關活動之成效	1500 人	<p>一、100 年度藉由補助技師公會之訓練活動，促使技師參與技師公會舉辦訓練課程，提升專業能力，計補助 19 場活動，技師參與人數達 1,845 人，超出原預定 1,500 人之目標值，達成度為 100%。</p> <p>二、另除專業訓練課程外，100 年度本會與技師公會合作辦理 20 場技師技術服務專業訓練，共 532 位技師參加，使參加之技師瞭解法規與工程倫理，俾利執業時能注意相關法規與倫理規範。</p>
		獎補助經費運用公開情形	4 次	<p>一、本會獎補助經費之運用，除對各機關及各級政府依「中央對直轄市及縣市政府補助辦法」規定補助外，並針對學術機構、民間團體辦理與公共工程有關之活動給予補助，確實按補助事實及本會「補助學術機構及民間團體辦理研討活動處理要點」補助作業規範，覈實審查補助申請案件，視與本會業務之關連性、施政重點之配合等核定補助額度，並確實管考。</p> <p>二、100 年度計補助學術機構、民間團體 29 件金額 348 萬元，確實達到鼓勵學術機構及民間團體辦理公共工程研討活動，促進工程技術及資訊交流，提升工程品質水準，協助技師取得國際認證，與國際接軌。並依政府資訊公開規定，按補助事項性質及公開作業規範，每季將補助對象、經費及相關開支明細等資訊於本會全球資訊網公告，以召公信，並按季送立法院備查。100 年度本會共按季送立法院備查 4 次，符合原訂目標值 4 次，達成度 100%。</p>
五	採取有效措施，建立	推動電子領標	98 萬次	<p>一、為推動電子領標，提升政府採購作業效率，本會建置「政府電子採購網」，提供「免登入可領標」功能。廠商 24 小時均可經由「政府電子採購網」進行網路領標，每案平均約 4</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
	質、效率化政府採購環境	推動網路公開閱覽	80%	<p>家廠商上網領標。此一功能可減少機關人工作業，減輕廠商往返人力及時間成本，避免圍標情事，建立優質採購環境，提升採購效率。</p> <p>二、100 年廠商電子領標 104 萬餘人次，超過原訂目標 98 萬人次的目標，達成度 100%，且 100 年度平均每案領標次數 4.3 次，較 99 年度平均每案領標次數 4.1 次為多。</p> <p>一、為提升公開閱覽制度之品質及效率，推動招標文件網路公開閱覽，機關將公告前之招標文件草案傳輸至政府電子採購網提供各界公開閱覽，民眾及廠商可免費下載閱覽招標文件，經由預先徵求廠商或民眾意見，以減少正式招標及履約階段之爭議，避免綁標情事發生，建構公平競爭採購環境。廠商每天 24 小時皆可經由網路閱覽文件，不受空間及上下班時間限制，節省往返機關之時間、人力及交通成本。</p> <p>二、100 年度網路公開閱覽招標文件件數占全部公開閱覽件數 83%，超過原訂目標 80%，達成度 100%，亦比 99 年度 73% 大幅成長。</p>
六	提升財務效能，節約經費支出	政府電子採購網營運回饋金	820 萬元	<p>一、100 年度收取政府電子採購網 99 年營運回饋金為 858 萬餘元，超出原訂目標 820 萬元。</p> <p>二、本會積極推動政府採購電子化，建置政府電子採購網，提供機關及廠商使用，並利用資訊技術，降低成本，提升採購效能，與中華電信股份有限公司數據通信分公司訂定「政府電子採購網建置、移轉及營運」之契約書，每年應付給本會之回饋金，以營運收入 8.05% 計算，並保證金額至少新台幣 820 萬元整。</p> <p>三、營運績效包括提供單一窗口，便利廠商與民眾查詢政府採購相關資訊；發行「政府採購公報」電子版，節省機關廣告刊登費用超過 30 億元，並實踐節能減碳政策。</p> <p>四、藉由推動電子領標及招標文件網路公開閱覽，廠商 24 小時均可進行網路領標及下載招標文件，減少機關人工作業，減少廠商往返人力及時間成本，防範圍標綁標情事，節省廠商及機關之時間、人力及文件印製費等相關成本，估計每年超過 10 億元。</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
七	提升人力有效運用，增進員工價值與能力	提升人力有效運用，依內陞外補兼顧原則，培養與提升員工專業能力	2 項	<p>本會本項關鍵績效指標，原訂 2 項目標值均已達成，達成度 100%。</p> <p>一、強化人力有效運用，本於內升外補兼顧原則，每滿 5 人職務出缺，應有 1 人外補：</p> <p>(一)本會職務出缺時，本於內陞外補兼顧原則，除辦理內陞作業提振同仁工作士氣外，並適時辦理外補，加強機關間人員之交流，100 年度計有簡任技正、專門委員、科長、技正、秘書、專員、設計師、技士及科員共計 33 個職務出缺，辦理 19 次內陞作業、9 次外補作業以及 5 名考試分發人員，符合每滿 5 人職務出缺，應有 1 人外補之標準。</p> <p>(二)除辦理內陞作業提振同仁工作士氣外，本會並提供高階簡任職缺（參事）及主管職缺（科長）辦理外補作業，自他機關拔擢優秀人才，以達成適才適所，人才交流之目的。</p> <p>二、培養與提升員工專業能力：</p> <p>(一)100 年度辦理專業能力相關研習課程與訓練，共計 24 場次：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、邀請產業界專業人士來會專題演講，23 場次：考量本會為行政院幕僚機關，應以行政院高度切入施政主軸，並掌握社會脈動與時精進，須廣泛接觸新科技、新工法及新材料等資訊，以提升同仁專業能力，邀請產業界專業人士來會專題演講。 2、辦理中高階人員國內外研習成果分享 1 場次，參加人員共計 54 人。 3、本項已達辦理專業能力相關研習課程與訓練至少 3 場次指標。 <p>(二)薦送同仁參加其他訓練機構辦理之專業能力課程，共計 90 餘人次：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、薦送參加公務人力發展中心辦理之「赴陸經驗交流研習班」、「政策性新聞稿撰寫研習營」、「問題分析與解決研習班」、「數位科技與學習趨勢研討會」、「節能減碳研習班」、「兩岸事務經驗交流研習班」、「消費者保護研習班」、「中階主管培育班」、「新聞稿寫作實務研習班」、「公務執行適用民刑法實務研習班」、「高階人員研究班」、「人事人員核心能力專班」等專業能力課程，共計 60 餘人次。

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				<p>2、薦送參加他訓練機構辦理之專業能力課程：經濟部專業人員研究中心舉辦之「土木保持與生態工法實務研究班」、「WTO/FTA 談判訓練營」、財稅訓練中心舉辦之「提升政府財務效能方案研習會」、環保署環保訓練所舉辦之「環境影響評估訓練班」、研考會舉辦之「災防危機管理資訊系統：亞洲經驗研討會」、台灣綠建築發展協會舉辦之「2011 生態城市綠建築講習會」等，共計 30 餘人次。</p> <p>3、本項已達薦送同仁參加其他訓練機構辦理之專業能力課程至少 20 人次指標。</p> <p>三、另為更落實提升優質公務人力及增進績效，辦理各單位年終業務檢討，了解同仁對本項執行的感受度與滿意度，對於本項提升人力有效運用及增進員工價值，獲得長官及同仁的肯定。</p>
		善用激勵措施，主動積極辦理獎勵、公開表揚等激勵士氣措施	2 項	<p>本會本項關鍵績效指標，原訂 2 項目標值均已達成，達成度 100%。</p> <p>一、依據現行獎懲規定，有效運用內部獎勵機制，並確實施行：</p> <p>(一)適時辦理獎勵：依據公務人員考績法及其施行細則及「本會獎勵案件處理原則」、「本會職員獎懲標準表」，對於工作表現優異、主動積極、克服困難者均及時予以獎勵，共計 400 人次。</p> <p>(二)辦理績效評核：依據本會年度績效管理實施計畫，積極推行內部績效管理制度，建立績效導向之管理文化，請各單位就年度內辦理之核心業務，依據施政計畫擬定績效目標及績效評核指標，設定績效目標，於期中辦理執行情形檢討，並於年終彙整各單位期末檢討表，提送本會績效評估委員會複評，簽陳主任委員針對各單位年度整體工作績效作綜合考評，各單位績效考核成績並作為年終考績之參據。</p> <p>(三)辦理模範公務人員選拔：依據公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法、行政院表揚模範公務人員要點及「本會選拔模範公務人員實施要點」規定，提送本會人事甄審考績委員會以無記名投票方式選拔企劃處副處長陳尤佳及專門委員林傑等 2 名，其中陳副處長經獲選為行政</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				<p>院模範公務人員，另林專門委員獲選為本會模範公務人員，並於擴大業務會報公開表揚，由主任委員頒給獎狀乙幀，獎金 5 萬元，以激勵士氣。</p> <p>(四)獎勵專書閱讀心得寫作：本會各單位選派人員參加專書閱讀心得寫作，並由主任委員指定 1 級主管以上人員 2 人擔任評審，評審結果錄取前 3 名，並於擴大業務會報予以獎勵，前 3 名作品函送國家文官學院參賽。</p> <p>二、自訂創新激勵措施：</p> <p>(一)建立員工提案參與制度：為落實本會員工提案參與制度，以提高本會行政效能及服務品質，依據「行政院與中央及地方各機關建立參與及建議制度實施要點」規定，修正本會員工提案建議獎勵實施規定，並積極推動，第 1 季提案 2 案、第 2 季提案 6 案、第 3 季提案 4 案、第 4 季 5 案，經由本會副主任委員召集各單位主管評審，並於擴大業務會報公開頒獎。</p> <p>(二)舉辦員工慶生會：為活絡同仁工作氣氛，於 6 月份辦理員工慶生活動，會場中準備生日蛋糕及餐點，並由同仁組隊表演舞蹈及歌唱，帶動現場氣氛，並準備 K T V 伴唱帶，邀請全會同仁同樂，適時紓解同仁壓力。</p> <p>(三)致贈生日禮券：為表達對本會同仁之關切與祝福，於每位同仁生日當天，以本會主任委員名義寄送電子賀卡予生日員工並贈送每人 2,000 元郵政禮券，本年度共計致贈 206 人。</p> <p>(四)推動員工自辦旅遊活動：100 年度文康活動，著重擴大同仁參與及加強團結，參與人數共計 192 人。</p> <p>(五)推動多樣性社團活動為幫助同仁紓解工作壓力：利用參與社團活動機會，增進情誼外，並有助跨單位之業務協調，進一步有效提升個人價值，本會現有社團有家政社、羽球社、園藝社、登山社、網球社、家庭 D I Y 社、瑜珈社等，各社團活動均由同仁自發性的推動，充分展現多元社團發展的人文性，營造本會良好且正向的組織氛圍。</p> <p>(六)強化新進同仁組織向心力：為使本會新進同仁儘速融入本會，以凝聚其向心力，設計新進人員介紹卡，將新進同仁照片、經歷及對未來期</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				<p>許以電子郵件傳遞給本會同仁，藉以讓其他同仁能儘快認識新同仁，拉近同仁情誼，亦可讓新同仁即早融入本會工作環境。</p> <p>(七)辦理年終感恩餐會：為凝聚本會同仁向心力，並慰勞同仁一年來之辛勞，辦理年終感恩餐會。會前發起募款活動，作為購買摸彩品經費，增加同仁於餐會時摸彩中獎機會，使參加餐會同仁人人有獎；並鼓勵同仁表現自我，展現個人才藝，表現出不同於平時於辦公室的一面，增添餐會熱鬧氣氛。</p> <p>(八)本項已達自訂創新激勵措施，至少 2 項之指標。</p>
八	提升研發量能	行政及政策研究經費比率	0.1%	<p>一、本會 100 年度辦理「民眾對道路施工及管理維護看法」民意調查案 1,800 千元及「促參施政績效調查案」680 千元，合計 2,480 千元，占全年度預算數 548,295 千元之比率為 0.45%(2,480/548,295=0.45%)，高於原訂目標值 0.1%，亦高於 99 年度之達成值 0.37%，達成度為 100%。</p> <p>二、本會為瞭解「推動道路平整方案(簡稱路平方案)」之民眾滿意度及其改善訴求，以作為擬訂後續推動方向之參考，辦理「民眾對道路施工及管理維護看法」民意調查案，民調結果顯示，道路重鋪平整度及孔蓋減量之民眾滿意度，與去(99)年民調結果相當或略有提升，另有近 9 成民眾支持續行推動路平方案。前述民調結果，其中道路重鋪平整度滿意度有超過半數民眾滿意，與本會路平查核不合格率下降趨勢相契合，另對路面孔蓋數量民眾認為有減少比例持續提升，亦與路平方案推動道路重鋪併同辦理孔蓋減量之執行成效相契合，惟路平方案整體成效及路面坑洞修補品質滿意度較低部分，本會將持續督促道路管理機關加強道路挖掘管理及路面修補品質。本民調結果可直接應用於本會工程管理業務之改善，並有助於提升決策品質。</p> <p>三、另本會為瞭解民眾對於促參公共服務之滿意情況，針對 6 大促參案件之公共設施使用者，以「促參建設使用滿意度」為衡量指標，辦理「促參施政績效調查」委託專業服務案，作為</p>

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				本會推動促參業務之參考。民調結果顯示，使用過促參設施的民眾有近八成對該設施表示滿意，另外有高達九成五的受訪者對於政府持續推動促參表示支持。本民調結果可直接應用於促進民間參與公共建設業務之推廣，對提升決策品質甚有助益。
		推動法規鬆綁：主管法規檢討訂修完成率	6%	為配合政府「鬆綁與重建」施政主軸，推動法規鬆綁，積極檢討主管法規，已完成「政府採購法」第 11 條、第 52 條、第 63 條條文、「採購專業人員資格考試訓練及管理辦法」部分條文、「技師法」全文、「採購稽核小組組織準則」第 6 條條文、「環境工程技師簽證規則」第 1 條、第 2 條、第 6 條條文等 5 件修正案，實際達成 7%，超過原訂 6% 之目標值，達成度為 100%。
九	提升資產效益，妥適配置政府資源	機關年度資本門預算執行率	90%	一、為配合業務實際需要，100 年度由經常門流入至資本門 30 千元，如加計流入數，其資本門執行率為 91.16%，執行率高於原訂目標值（90%），達成度為 100%。 二、本會 100 年度資本門支出，除按原定計畫目標及進程執行，強化各項資產設備之管理外，並配合政府組織改造作業，避免浪費，擲節資本設備支出，有效提升資產使用效益。
		機關中程歲出概算額度內編報概算數	3.5%	一、本會 101 年度歲出概算編報數 536,833 千元，與行政院核定中程歲出概算額度相同。達成值為： $(536,833-536,833) / 536,833 * 100\% = 0$ 達成值（0）小於目標值（3.5%），達成度為 100%。 二、本會本零基預算精神，全面檢討施政計畫優先順序及現有資源之使用效益，妥適配置政府資源，依「101 年度中央政府總預算編製作業手冊」等相關規定，於行政院核定中程歲出概算額度範圍內核實編列 101 年度預算。
十	提升人力資源素質與效能	機關年度預算員額增減率	0%	行政院核定本會 100 年度預算員額為 223 人，101 年度預算員額為 208 人，員額數呈負成長（-6.7%），有效達成本項衡量指標之標準，達成度 100%。衡量標準： $(\text{次年度預算員額}-\text{本年度預算員額}) / \text{本年度預算員額} * 100\% = (208-223) / 223 * 100\% = -6.7\%$

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
		推動終身學習	2項	<p>本項共同性指標，2 項目標值均已達成，並超過原訂目標值，達成度為 100%。</p> <p>一、平均學習時數、平均數位學習時數、與業務相關平均學習時數均超過最低時數規定：本會 100 年度公務人員平均學習時數 199.5 小時、平均數位學習時數 108.2 小時、平均人文素養學習時數：47.9 小時、與業務相關平均學習時數 198.1 小時，均超過最低時數規定。</p> <p>二、辦理中高階公務人員培訓發展訓練：</p> <p>(一)自行辦理訓練情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、辦理中高階人員（科長級以上）訓練：共計辦理領導訓練 3 場次 6 小時、專業訓練 6 場次 12 小時，參訓人數 57 人，到訓率 100%。 2、辦理本會工管處科長黃志元參加「100 年中高階公務人員赴英國國家政府學院」研習心得分享，參加人數計 54 人。 3、辦理與媒體互動課程 3 場次，中高階人員共計 52 人參加。 4、為強化本會同仁國際服務力及專業英語能力，提升公務員形象，強化同仁相關法律及招商專業，自行開辦「促參案件（BOT）招商文件及投資契約參考範本（英譯本）」專業服務案之英文及契約教育訓練，共計 48 人參加。 <p>(二)薦送參加其他機關參訓情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、薦送參加中高階公務人員國內外培訓課程： <ol style="list-style-type: none"> (1) 薦送科長黃志元參加「100 年行政院選送中高階公務人員赴英國國家政府學院研習」，並全程參與國內及國外課程研習。 (2) 薦送副處長葉祖祈參加考試院辦理之「高階文官培訓飛躍方案－100 年試辦實施計畫」，並全程參與國內及國外課程研習。 2、依人事局調訓分配，薦送科長參加「行政院暨所屬中央機關科長研習班」，並足額派訓，100 年共計 11 人參訓，到訓率 100%。 3、本會 97 年至 100 參加行政院中高階公務人員國內外培訓課程，共計 11 人，除 2 人調職外，其餘 9 人訓後參加回流課程之到訓率 100%。 4、派員參加人事局辦理之「高階文官面對媒體研習專班」，本會獲配 7 個名額，足額調訓，並全程參與，到訓率 100%。 5、依調訓名額分配，派員參加重大性政策訓練，

編號	年度績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
				<p>均全員到訓，並全程參與，參訓情形如下：</p> <p>(1) 派處長陳世輝、簡任技正黃福來、科長胡培中、科長黃同鋒、專員黃賜琳等 5 人，參加人事局辦理之「行政院所屬各部會負責政策宣導業務人員研習」。</p> <p>(2) 派鄧副主任委員民治參加行政院辦理之「高階人員新聞處理與回應研習會」。</p> <p>(3) 本會鄧副主任委員民治率處長蘇明通、徐景文、陳世輝、參事邱秋菊、黃淑嬌、副處長葉祖祈及主任黃麗玲等 7 人，參加行政院舉辦之「行政院組織改造說明會」；派處長蘇明通、主任秘書吳國安、副處長葉祖祈、處長徐景文、副處長陳尤佳、副處長賴宇亭、處長顏久榮等 7 人，分別參加 4 月至 8 月人事局辦理之「高階文官面對媒體研習專班」。</p> <p>(4) 派科長蔡承平等 24 人，分別參加 4 月至 6 月公務人力發展中心辦理之「政策性新聞稿撰寫研習營」。</p> <p>(5) 派簡任技正黃同鋒、科長蔡承平、李怡萱及王名玉參加人事局辦理之「高階公務人員培訓世界趨勢國際研討會」。</p> <p>(6) 派陳副主任委員振川參加行政院辦理之「政務副首長媒體實作研習會」。</p> <p>(7) 配合公務人力發展中心 100 年度「中高階公務人員外語訓練」實施計畫，及財團法人交流協會事務所開辦之日語研習班，薦送 8 位同仁參加訓練。</p> <p>(三) 本會中高階人員（科長級以上），共計 57 人，參訓率 100%，本項已達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。</p>

(二) 上(101)年度(截至7月底)施政績效及達成情形分析：

1. 關鍵績效指標

編號	關鍵策略目標	關鍵績效指標	績效衡量暨達成情形分析
一	推動公共工程全生命週期之品質管理	公共工程品質管理推廣教育訓練成效	為加強公共工程從業施工人員之品管觀念及實務技巧，委託財團法人中國生產力中心等15個代訓機構辦理公共工程品質管理訓練班(簡稱品管班)及品質管理人員回訓班(簡稱回訓班)，預計培訓4,000人為目標，截至7月31日止，品管班完成70期2,701人，回訓班完成86期3,140人，共計156期5,841人，達成率已達100%。
		提升公共工程執行能量及效率辦理品管、實務等相關訓練	101年之「公共工程品質管理訓練」預定完成6場次，調訓240人，截至7月31日止已完成5場次，調訓207人。
二	積極推動愛台12建設，並促進民間參與	促參輔導補助機制及專業培訓之健全度	辦理走動式啟案輔導與諮詢服務：協助開發潛在促參案源，及時提供個案諮詢有關促參法令或辦理程序相關疑義服務，並協助主辦機關就遭遇課題提供意見及建議處理對策。本會101年度截至7月底，主動走訪金門縣政府、台北大學、退輔會、水利署、新北市政府、澎湖縣政府、台東縣政府、新竹市政府、嘉義縣政府、屏東縣政府、雲林縣政府、台南市政府、嘉義市政府、台北榮總桃園分院、花蓮縣政府及南投縣政府等機關共計19次，協助案件數共計59案，其中屬啟案者有34案、諮詢者有25案。
		促參公共服務之滿意度	本會業於101年6月18日委託財團法人中國生產力中心辦理「101年度促參施政績效調查」委託專業服務案，針對「民眾對於促參案件公共服務之滿意度」及「輔導案件服務滿意度」進行調查，預計101年10月辦理完成。
三	提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌	補助中國工程師學會參與國際性工程組織交流活動	一、補助中華台北亞太工程師監督委員會出席101年5月22日至23日於俄羅斯喀山舉行之「APEC工程師國際研討會」，本會議計100多位各國亞太工程師監督委員會代表及學者、專家出席，我國亞太工程師監督委員會主任委員兼亞太工程師協調委員會主席莫若楫博士擔任研討會主講人，會議就如何促進各亞太經合會會員國、經濟體工程師的流通進行

編號	關鍵策略目標	關鍵績效指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>討論。</p> <p>二、本會顏主任秘書久榮及中華台北亞太工程師監督委員會主任委員、副主任委員、執行長等 4 人，代表我國出席 101 年 6 月 12 日至 15 日在澳洲雪梨舉行之「國際工程會議(IEM)2012 年期中會議」，會中我國繼續辦理亞太工程師認證之資格，經審查獲全體會員一致支持通過，效期為最高之 6 年，另亞太工程師各會員應積極推動彼此工程師的互動流通之議題，獲得與會人員的共識，將提亞太經合會部長級高峯會議中報告，以爭取各國領導者的支持，讓亞太工程師流通更為順暢。</p> <p>三、截至 101 年 7 月 31 日已認證並繼續登錄之亞太工程師及國際工程師合計 74 人。</p>
		辦理及補助辦理工程專業人員之教育訓練活動	<p>一、自 101 年 1 月 1 日至 101 年 7 月 31 日止，辦理技術服務專業訓練講習會共計 10 場，參訓人數共計 233 人。</p> <p>二、技師移送懲戒數量 101 年 1 月 1 日至 101 年 7 月 31 日計 20 件，相較於去(100)年同期技師移送懲戒數量計 17 件，約增加 17.6%。</p>
		「公共工程技術資料庫」網站全年網頁服務人次	至 101 年 7 月底止，公共工程技術資料庫查詢人數為 176,488 人次，其中包括公共工程施工網要規範與編碼計 58,331 人次，公共工程價格資料庫計 57,614 人次，電腦估價系統計 60,543 人次。
四	採取有效措施，建立優質、效率化政府採購環境	機關上網傳輸招標文件，提供廠商 24 小時網路領標	機關公告招標案件，提供電子領標，以便利廠商全天 24 小時網路直接繳費，並下載招標文件，機關可免除招標文件準備過多或不足之困擾，且不用專人販售標單，減少採購所需人力，降低採購成本，提升採購效率，廠商經由政府電子採購網網路領標，減輕廠商往返人力及時間成本，防杜發生圍標情事。機關公告招標案件，101 年 1 至 7 月提供電子領標比率達 99.07%，超過年度目標值 99%。
五	提升財務效能，節約經費支出	政府電子採購網營運回饋金	一、100 年政府電子採購網營運回饋金收入 1,117 萬 4 千元(每年計算 1 次)，高於該年度目標 890 萬元，達成率為 125.56%。

編號	關鍵策略目標	關鍵績效指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>二、實際辦理情形：</p> <p>(一)本會積極推動政府採購電子化及行動服務，利用資訊技術，建置及推廣政府電子採購網，增進系統功能與服務項目，提供政府機關及廠商使用，與中華電信股份有限公司數據通信分公司訂定「政府電子採購網建置、移轉及營運」之契約書，每年應付給本會之回饋金，以營運收入 8.05%計算，並保證金額至少新台幣 820 萬元整。</p> <p>(二)截至 101 年 5 月，收取政府電子採購網 100 年營運回饋金為 1,117 萬餘元，超出年度目標值 890 萬元。</p> <p>(三)持續推動電子領標及招標文件網路公開閱覽，機關公告招標案件，提供電子領標；或將公告前之招標文件草案傳輸至政府電子採購網，提供下載閱覽，廠商全天 24 小時可經由網路領標、下載招標文件或草案，減少機關人工作業，減輕廠商往返人力及時間成本，防杜發生圍標情事，節省機關及廠商之作業時間、人力、文件印製費及公告費等相關成本。</p>
六	提升人力有效運用，增進員工價值與能力	<p>提升人力有效運用，依內陞外補兼顧原則，培養與提升員工專業能力</p> <p>善用激勵措施，主動積極辦理獎勵、公開表揚等激勵士氣措施</p>	<p>一、本會截至 101 年 7 月為止，薦任以上職務出缺計 10 個，其中外補 8 人、內陞 2 人，外補之比率達 80%，未來仍將依此原則辦理遴補，以增加人才交流。</p> <p>二、本會 1 至 7 月組織學習活動擴及各單位之比例為 100%，辦理業務專業能力相關研習課程 24 場次，薦送參加行政院人事行政總處公務人力發展中心及其他機關（構）參加各項專業訓練課程人數計達 80 人次，培養與提升員工專業能力。</p> <p>一、有效運用內部獎勵機制：</p> <p>(一)適時辦理獎勵：依據公務人員考績法及其施行細則及「本會獎勵案件處理原則」、「本會職員獎懲標準表」，對於工作表現優異、主動積極、克服困難者均及時予以獎勵，101 年 1 至 7 月共計 177 人次。</p> <p>(二)辦理績效評核：本會組織位階為行政院之幕僚機關，統籌公共工程之規劃、審</p>

編號	關鍵策略目標	關鍵績效指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>議、協調及督導事項，主管法令計有「政府採購法」、「技師法」、「促進民間參與公共建設法」及「工程技術顧問公司管理條例」等 4 項，為確實提升行政效能，結合組織目標與績效目標，積極推行內部績效管理制度。各單位就年度內辦理之核心業務，依據施政計畫擬定績效目標及績效評核指標，提報「績效考評工作項目表」，經績效評估委員會審核後，簽陳主任委員核定實施。另為強調團隊績效，提升行政效能，單位績效等第分「特優」、「優良」、「良好」、「尚可」、「不佳」5 等級，各單位績效考核成績並作為年終考績之參據。</p> <p>(三)辦理模範公務人員選拔：依據公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法、行政院表揚模範公務人員要點及「本會選拔模範公務人員實施要點」規定，於 101 年 4 月 10 日提送本會人事甄審考績委員會以無記名投票方式選拔 2 名（票選結果最高票者及次高票者當選），並於 5 月份擴大業務會報公開表揚，由主任委員頒給獎狀乙幀，獎金 5 萬元，並給予公假 5 天，以激勵士氣；另推薦最高票者並代表本會參加行政院之模範公務人員選拔。</p> <p>(四)獎勵專書閱讀心得寫作：本會各單位選派人員參加專書閱讀心得寫作，並由主任委員指定 1 級主管以上人員 2 人擔任評審，評審結果錄取前 3 名，並於擴大業務會報予以獎勵，前 3 名作品函送國家文官學院參賽，本年度本會各單位共計選派 5 人參加專書閱讀心得寫作。</p> <p>二、自訂創新激勵措施：</p> <p>(一)專業獎章之頒給：依據本會「專業獎章頒給辦法」，辦理獎章頒給作業，於 101 年 6 月底前，請各單位推薦符合請頒申請條件者；另通函各機關學校、技師公會、工程技師顧問商業同業公會於 101 年 8 月底前推薦人選。</p>

編號	關鍵策略目標	關鍵績效指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>(二)落實員工提案參與制度：為落實本會員工提案參與制度，以提高本會行政效能及服務品質，依據「行政院與中央及地方各機關建立參與及建議制度實施要點」規定，修正本會員工提案建議獎勵實施規定，並積極推動，第 1 季提案 2 案，其中 1 案發給紀念品；第 2 季提案 2 案，其中 1 案獲甲等獎、1 案獲乙等獎。另推薦本會 100 年 1 月至 12 月間經採行確具效益之建議案「建置及推動第 2 代政府電子採購網」，提送行政院人事行政總處（原人事行政局）參加複審，獲「100 年度行政院與所屬中央及地方各機關建立參與及建議制度績優建議案—政府效能與人才培育類組」榮譽獎。</p> <p>(三)致贈生日禮券：為期本會文康活動費用之支用更符合同仁之需求，辦理本會 101 年度文康活動辦理項目問卷調查，彙整後並召開「研商本會 101 年度文康活動費支用事宜」會議，會議結論經簽奉核定，函送本會各單位知照。本會每月就當月生日之同仁，以主任委員名義致贈同仁生日賀卡，以激勵同仁工作。</p> <p>(四)主動規劃辦理各項活動：101 年度文康活動，著重擴大同仁參與及加強團結，101 年 1 至 7 月參與人數共計 81 人。</p>

2. 共同性指標

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
一	提升研發量能	行政及政策研究經費比率	本會 101 年度辦理「促參施政績效調查」案 690 千元及「促參履約爭議協調委員會運作機制之研析案」780 千元，合計 1,470 千元，占全年度預算數 525,124 千元之比率為 0.28%(1,470/525,124=0.28%)，高於原訂目標值 0.11%，達成度為 100%。
		推動法規鬆綁：主管法規檢討訂修完成率	為配合政府「鬆綁與重建」施政主軸，推動法規鬆綁，積極檢討主管法規，截至 101 年 7 月底止已完成「建築結構與設備專業工程技師簽證規則」第 7 條、「技師執業執照換發辦法」第 2 條、「共同供應契約實施辦法」第 13 條條文等 3 件修正案，原訂目標值為 6%，目前實際達成度為 4%，預計本年度目標應可達成。
二	提升資產效益，妥適配置政府資源	機關年度資本門預算執行率	一、101 年度資本門截至 7 月 31 日止，累計實現數計 2,408 千元，占累計分配數 4,932 千元之 48.82%。 二、下半年將配合業務需要適時辦理設備汰換及增購，預計資本支出將較上半年增加。
		機關中程歲出概算額度內編報概算數	一、本會 102 年度歲出概算編報數 4 億 2,598 萬 9 千元，與行政院核定中程歲出概算額度相同。達成值為： $(425,989 - 425,989) / 425,989 * 100\% = 0$ 達成值 (0) 小於目標值 (2%)，達成度為 100%。 二、本會本零基預算精神，全面檢討施政計畫優先順序，及現有資源之使用效益，妥適配置政府資源，於行政院核定中程歲出概算額度範圍內核實編列 102 年度預算。
三	提升人力資源素質與管理效能	機關年度預算員額增減率	行政院核定本會 101 年度預算員額為 207 人，101 年 1 月至 7 月員額數未增加。
		推動終身學習	一、本會 101 年度 (1 至 7 月份) 公務人員平均學習時數 97.3 小時、平均數位學習時數 46.2 小時、與業務相關平均學習時數 97.2 小時。 二、101 年 1 至 7 月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

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>訓發展性質班別之中高階公務人員參訓情形：</p> <p>(一)辦理中高階人員（科長級以上）訓練：共計辦理領導訓練 3 場次 6 小時、專業訓練 6 場次 12 小時，參訓人數 48 人。</p> <p>(二)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人員計 22 人。</p> <p>(三)本會中高階人員（科長級以上），共計 50 人，目前參訓人數 48 人，已達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。</p>
四	完備行政院組織改造規劃	推動組織調整作業	<p>一、行政院組織改造本會整併至交通及建設部、財政部以及國家發展委員會等三機關。</p> <p>二、本會依據行政院函頒「行政院及所屬各機關組織調整作業手冊」規定時程以及各新機關籌備小組規劃進度，辦理功能業務組織調整、員額配置（移撥）及員工權益保障、法制作業、預決算處理、財產接管及辦公廳舍調配、資訊移轉及系統整合、檔案移交等各項準備工作。</p>