

行政院公共工程委員會 103 年度施政目標與重點

行政院公共工程委員會（以下簡稱本會）之職掌為統籌公共工程之規劃、審議、協調及督導，並為政府採購法、技師法、工程技術顧問公司管理條例之主管機關。本會對於公共建設的理念與規劃，秉持與時俱進、持續檢討創新之原則，努力建構國家未來發展之願景。

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，配合政策積極推動「愛台 12 建設」等各項振興經濟方案，推動公共工程躍升計畫，加速年度政府採購計畫執行，以調解或新仲裁快速解決履約爭議，強化停工解約管制機制，加速協助廠商取得機關延遲支付之工程款，協助提升偏遠與離島工程品質，協助各機關採統包最有利標辦理工程，以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爭議，並辦理清廉反貪腐訓練；三、配合行政院「鬆綁與重建」政策，積極進行法規鬆綁，健全採購環境，活化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，實現環境保育、社會公義及經濟發展的永續公共建設。

本會依據行政院 103 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 103 年度施政計畫，其目標與重點如下：

壹、年度施政目標

- 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
 - (一) 辦理工程施工品質查核，及品質管理教育訓練，以提升公共工程施工品質，及從業人員之專業知識與履約管理能力。
 - (二) 提升基層工程人員法務知識能力，協助基層人員處理工程時遭遇之疑難。
- 二、提升公共工程執行效率

管控重大公共工程執行進度，促使停工、終止契約工程早日復工。
- 三、結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程
 - (一) 推動碳排放估算及碳盤查作業試辦計畫，加速公共工程達到減碳目標。
 - (二) 從公共工程全生命周期考量，推動節能減碳及永續公共工程理念。
- 四、提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌
 - (一) 加強工程人員專業素養，提升專業能力。
 - (二) 辦理工程人員國際化事宜，提升國內工程產業國際競爭力。
 - (三) 改善公共工程技術資料庫內容，提供各機關及工程業界更合時宜之參考資訊。
 - (四) 辦理統包輔導措施，提升國內廠商整合能力及技術水準，增進產業競爭力。
- 五、推動政府採購電子化，建構優質採購環境
 - (一) 推動政府採購招標決標資訊公告及廠商電子領標，促進公開化及透明化。
 - (二) 推動共同供應契約網路訂購，簡化採購作業流程。
 - (三) 推動政府採購資訊行動服務，透過多元管道方便取得。
- 六、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。
- 七、提升人力有效運用，增進員工價值與能力
 - (一) 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。
 - (二) 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。
- 八、提升研發量能

提高研究經費比率。
- 九、落實政府內部控制機制
 - (一) 加強辦理內部稽核。
 - (二) 增（修）訂完成內部控制制度。
- 十、提升資產效益，妥適配置政府資源
 - (一) 提高機關年度資本門預算執行率。

(二) 切實在機關中程歲出概算額度內編報概算數。

十一、提升人力資源素質與管理效能

(一) 在核定年度預算員額內提升工作效能。

(二) 推動終身學習。

十二、健全及落實政府採購法規及制度，推動公共工程及政府採購網路化：

配合政府採購實務運作需要，適時修訂相關法規及契約範本，加強辦理教育宣導。

十三、落實公共工程計畫經費審議之功能：

依「政府公共工程計畫與經費審議作業要點」之規定，辦理各類公共工程計畫審議。

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	調整說明	備註
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受訓學員評量合格率	1	統計數據	(受訓合格學員人數 ÷ 全部參訓學員人數) × 100%	86%		1. 本項配合組改移至交通部(交通部建設部組織法立法院尚審議中)。 2. 本指標為成果型指標。
	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	(受訓合格學員人數 ÷ 全部參訓學員人數) × 100%	86%		1. 本項配合組改移至交通部(交通部建設部組織法立法院尚審議中)。 2. 本指標為成果型指標。
二、提升公共工程執行效率	1. 管控重大公共工程執行進度，促使停工、終止契約工程早日復工	1	統計數據	已復工或重新發包案件之可加速執行金額	70 億	配合 102 年 11 月 11 日立法院第 8 屆第 4 會期交通委員會第 10 次全體委員會會議決議，配合新增本關鍵績效指標。	1. 本項配合組改移至交通部(交通部建設部組織法立法院

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	調整說明	備註
							尚審議中)。 2. 本項為 103 年度新增指標。 3. 本指標為成果型指標。
三 結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程	1 推動公共工程碳排放估算試辦作業	1	統計數據	試辦案例件數（103 年度新辦業務）	10 件		1. 本項配合組改移至交通及建設部（交通及建設部組織法立法院尚審議中)。 2. 本項為成果型指標。
四 提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌	1 辦理工程倫理、執業法規及國際化能力相關專業講習人數成長率	1	統計數據	【（當年度參與相關專業講習人數－前一年度參與相關專業講習人數）÷（前一年度參與相關專業講習人數）】×100%	10%		1. 本項配合組改移至交通及建設部（交通及建設部組織法立法院尚審議中)。 2. 本項為成果型指標。

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	調整說明	備註
	2 公共工程技術資料庫網頁點閱瀏覽人次成長率	1	統計數據	網頁累計點閱人次年增率【(當年網頁累計點閱人次-前一年網頁累計點閱人次)÷(前一年度網頁累計點閱人次)】×100%	10%		1. 本項配合組改移至交通及建設部(交通及建設部組織法立院尚審議中)。 2. 本項為成果型指標。
	3 統包知識庫網頁點閱瀏覽人次成長率	1	統計數據	統包知識庫網頁點閱瀏覽人次年增率【(當年度網頁累計點閱人次-前一年度網頁累計點閱人次)÷(前一年度網頁累計點閱人次)】×100%	20%	1. 鑑於行政院102年8月15日第3361次院會裁示，統包可以採行，但不宜作為政府政策上極力推動的唯一方式，工程發包「因案制宜」仍為穩健之作法。 2. 後續本會推動重點為使機關熟悉統包採購方式，由機關因案制宜，擇合適工程辦理統包，故調整103年度衡量標準，改訂以統包知識庫網頁點閱瀏覽人數較102年度增加20%為衡量標準。	1. 本項配合組改移至交通及建設部(交通及建設部組織法立院尚審議中)。 2. 本項為成果型指標。

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	調整說明	備註
五、推動政府採購電子化，建構優質採購環境	1. 以公開方式辦理招標之採購案件比率	1	統計數據	以公開方式辦理招標之採購案件占年度總採購件數比率	87%		1. 本項配合組改將移至財政部。 2. 本項為成果型指標。
六、提升財務效能，節約經費支出	1. 基本設計審議預算核減金額比例	1	統計數據	【(當年度本會審議減列金額) ÷ (當年度相關部會提報屬本會審議金額)】×100%	1%		1. 本項配合組改移至交通及建設部(交通及建設部組織法立法院尚審議中)。 2. 本指標以減少不經濟支出之事項為績效指標，並採成果型指標。 3. 本項103年度績效目標值配合前行政院研考會審查意見，由0.3%調升為

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	調整說明	備註
七	提升人力有效運用 增進員工價值與能力	1	統計數據	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」） （1）強化人力有效運用，本於內陸外補兼顧原則，每滿5人職務出缺，應有1人外補。 （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。	2	代表符號	%。

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	調整說明	備註
	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	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」）：（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）（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）	2 代表符號		本指標雖為投入型指標，但仍可具體呈現推動重點及成果。

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	調整後目標值	調整說明
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%	0.14%		
二 落實政府內部控制機制	1 辦理內部稽核次數	1	統計數據	本機關及所屬機關當年度辦理年度稽核與專案稽核次數	1 件		
	2 增(修)訂完成內部控制制度項數	1	統計數據	本機關及所屬機關完成檢討改善內部控制缺失，包括就監察院彈劾、糾正(舉)案件、審計部重要審核意見、機關內部控制制度自行評估與內部稽核結果及外界關注事項等，涉及內部控制缺失部分，已加強落實執行內部控制制度或納入內部控制制度設計，並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	2 項		
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%		

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	調整後目標值	調整說明
	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%	3.5%		
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 (符號)		

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。

伍、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(101)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之品質管理	公共工程品質管理推廣教育訓練成效	4500 人	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」完成 115 期，共培訓 4,311 名品質管理人員，達成率為 95.8%，惟 101 年度辦理成果較前（100）年增加 164 人次，增加比率達 3.8%。
		提升公共工程執行能量及效率辦理品管、實務等相關訓練	5 場	<p>一、為提升公共工程品質管理及法務訓練，並配合『加強南部及偏遠地區服務』政策，針對南部及偏遠地區常見工程種類規劃「公共工程施工品質管理」6 場次之實體課程，原預計調訓 240 人，實際調訓 246 人，整體滿意度達 8 成 7；達成預計開辦 5 場次品質管理及法務訓練之課程目標。</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，101 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「水利及水土保持工程履約管理程序與應注意事項」…等 4 門相關品管數位課程，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截至 101 年底計有 27,372 人次上線選讀，教育訓練成效顯著。</p> <p>三、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 101 年度督導全國各機關加強所屬在建工程施工查核作業，101 年度督導全國 46 個工程施工查核小組完成 3,674 件工程查核（中央查核小組查核 150 件），約占當年度全國在建工程量之 10.11%，並以中小型工程為查核重點其中，列「甲等」之比率由 100 年之 35.6% 提升至 101 年之 39.0%；「丙等」之比率則由 100 年之 1.1% 下降 101 年之 0.7%，顯示公共工程之施工品質已明顯提升，教育訓練已見成效。</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
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	30 案	<p>一、本會 101 年度持續辦理走動式啟案輔導及諮詢服務，啟發具可行性及自償性之促參案源，俾擴大吸引民間投資公共建設，截至 12 月 31 日止，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、南投縣政府、彰化縣政府、宜蘭縣政府、台中市政府、苗栗縣政府民航局、台灣省諮議會等機關共計 27 次，計 53 案，超過原訂目標 30 案，達成度 100%。</p> <p>二、除賡續提供各主辦機關走動式諮詢服務，另將針對辦理經驗較不足之縣市政府，選定個案予以全程輔導及協助，縮短辦理期程並提高案件簽約成功率，建立地方辦理信心。</p>
		促參公共服務之滿意度	80%	<p>促參公共服務滿意度調查計畫，因應施政方向，其調查對象與內容均不相同，爰調查時之外部因素尚非能完全控制及預料，101 年配合研考會意見調高原定目標值為 80%；本會 101 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 1224 份，在信賴水準 95%，抽樣誤差 3%，整體滿意度為 81%，超過原訂目標值（80%），達成度 100%。</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
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	1 項	<p>一、中國工程師學會參與國際性工程師組織會議</p> <p>(一) 補助中國工程師學會推動參與國際工程師組織、出席相關國際會議，並由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討論。</p> <p>(二) 本會顏前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 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。</p> <p>(三) 馬來西亞於 101 年 10 月 23 日舉行之「ONE-DAY IEM-CIE-HKIE TRIPARTITE SEMINAR ON “GEOTECHNICAL FORENSIC ENGINEERING AND CASE HISTORIES”」，我國有 3 位代表於研討會發表論文，大地技師公會及水利技師公會亦派員參加，強化我國與馬來西亞及香港工程技術交流以及相關工程師組織之互動。</p> <p>二、取得有效資格之國際性工程師總人數</p> <p>為積極協助我國專業技師取得國際性工程師資格，將本項衡量指標從 99 年度之 20 人提高至 101 年度之 90 人。截至 101 年底，國內技師取得有效資格之亞太工程師者計 94 人，取得有效資格之國際工程師者計 42 人，合計共 136 人，亞太工程師及國際工程師皆較去 (100) 年有增加之情形，將持續辦理有關亞太工程師、國際工程師資格審查</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
		辦理及補助辦理工程專業人員之教育訓練活動	1 項	<p>一、辦理技術服務專業訓練講習會 101 年度辦理技術服務專業訓練講習會共計 20 場，已超過原訂目標值 10 場次，另參訓人數共計 459 人，使參加之技師瞭解辦理規劃設計監造應遵守之法規與工程倫理，輔以案例進行說明及討論。另為協助國內工程產業邁向國際化，提升工程人員國際性工程履約能力與視野 101 年分別於北、中、南安排各 1 場工程人員國際化相關主題及案例探討之講習會，邀請各領域專家學者擔任講師進行經驗分享與交流，參訓之工程技術顧問公司、技師事務所、營造業及測繪業之技師或員工人數共計 246 人，藉此培育優質工程人才。</p> <p>二、技師移送懲戒數量 技師移送懲戒數量 101 年度計 29 件，相較於去（100）年同期技師移送懲戒數量計 24 件，約上升 17%，與原訂目標值降低 10% 不符。查過去報請技師懲戒委員會處理案件以機關為多，今年度則較去年增加以個人或公司主張之利害關係人報請技師懲戒委員會案件，可能係因民眾維護自身權益意識高漲，及關心公共工程所致；針對此情形，為防止任意移送懲戒損及技師合法權益情事之發生，本會已於 101 年 3 月 6 日修正公布技師懲戒委員會及技師懲戒覆審委員會組織規程第 6 條條文，增訂報請懲戒案件應不予受理情形，並持續加強技師執業法規及工程倫理之訓練，以提升工程品質水準，進而提高產業競爭力。</p> <p>三、本衡量指標目標為達成上開兩項中之一項，目標達成度 100%。</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
		「公共工程技術資料庫」網站全年網頁服務人次	25 萬人次	<p>一、公共工程施工綱要規範部分，101 年度各月均有 8~9 千人次查詢，共計約 12 餘萬人次查詢，各年度查詢人次均穩定，顯示綱要規範與編碼均有使用者參考；101 年度共召開 32 場次施工綱要規範審查會議，完成增、修施工綱要規範共計 73 章。</p> <p>二、工程編碼及細目碼部分，本年度共計召開 1 場工程編碼整合研商會議，完成討論工料分析架構計有 17 項，並已將所有單價分析項目 1,204 項、216 組公告於網頁中供各界下載與參考；101 年 8 月至 12 月間共舉辦 7 場次推廣說明會。</p> <p>三、公共工程價格資料庫部分，101 年度各月均有 8~9 千人次查詢，全年已逾 10 萬人次查詢，顯示價格資料庫網頁參考使用者十分踴躍。101 年度共統計公布 4 價格資訊，另每兩週以訪價方式提供之大宗資材價格趨勢行情分析；並提供主要離島及偏遠離島地區相關工程價格資訊及預算編列建議，作為各機關辦理離島地區工程參考依據。</p> <p>四、公共工程經費電腦估價系統網頁部分全年有 10 萬餘人查詢，有關推廣教育訓練班，本年度共計已完成 12 場次教育訓練，實際參與上課總人數共計 420 人，其中學員針對課程之教學滿意度及軟體功能滿意度分別達 93.5% 及 92.5%，另本年度完成系統程式更新，包含自訂變數項之類型增加分段計算公式、工程編碼之正確率及符合率檢核功能等。</p> <p>五.上開 4 項查詢人次合計為 33.5 萬人次，較 100 年度查詢總人次 20.2 萬人成長 66%，且高於原訂目標值 25 萬人次，目標達成度 100%。</p>
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	99%	<p>一、機關辦理招標案件，上網傳輸招標文件，提供廠商全天 24 小時網路直接繳費並下載招標文件，以減少機關人工作業，節省廠商往返人力及時間成本。</p> <p>二、電子領標達到無紙化，提升節能減碳，促進環境保護。電子領標碳足跡計</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>算，如以廠商減少自行開車至招標機關領標(平均來回 30 公里)來計算，101 年廠商電子領標約 99 萬次，約可減少 6,676 公噸之二氧化碳排放量。</p> <p>三、為維持系統順暢與提供廠商 24 小時電子領標服務不中斷，所需投入之技術極具挑戰性與複雜度。</p> <p>四、101 年機關於政府電子採購網公告招標案件數計 238,237 件，機關提供電子領標案件計 236,105 餘件，機關提供電子領標案件比率 99.11%，超過原訂目標 99% 的目標，目標達成度 100%。</p>
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	890 萬元	<p>一、截至 12 月 31 日止政府電子採購網營運回饋金收入 1,117 萬 4 千元，高於年度目標 890 萬元，達成率為 125.56%</p> <p>一、截至 12 月 31 日止政府電子採購網營運回饋金收入 1,117 萬 4 千元，高於年度目標 890 萬元，目標達成度 100%。</p> <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)推動政府採購創新服務，推行「採購隨身碼」服務、提供智慧型手機電子領標服務及新增「招標公告地圖查詢」功能，增進系統操作方便性、滿足使用者多元需求及簡化功能，以提高用戶使用，增加政府電子採購網之營收。截至 101 年 12 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</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
				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。

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
六	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 代表符號	<p>一、績效衡量指標：</p> <p>(一) 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>(二) 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> <p>二、執行情形：</p> <p>本會本項關鍵績效指標，原訂 2 項目標值均已達成，目標達成度 100%。</p> <p>(一) 強化人力有效運用</p> <p>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，101 年度計有主任秘書、主任處長、科長、簡任秘書、秘書、技正、專員、科員、技士等 19 個職務出缺，其中外補 12 人、內陞 7 人，外補之比率達 63%，符合每滿 5 人 職務出缺，應有 1 人外補之指標。</p> <p>(二) 培養與提升員工專業能力：</p> <p>1、組織學習活動擴及各單位，參與比例 100%。</p> <p>2、自辦訓練：101 年度辦理專業能力相關研習課程與訓練，共計 35 場次：</p> <p>(1) 邀請產業界專業人士來會專題演講，32 場次：</p> <p>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 101 年為增進對台灣永續、生態工程的瞭解、提升政府採購法及工程人員之法律知識、充實工程計畫審議相關議題、增進對河川地質的瞭解、提升促參案件之相關知能、對天然災害、山岳隧道設計、公有設施活化與地區再生、建築工程規劃設計、提升節能減碳及增進對 BIM 技術的認識，邀請產業界專業人士來會辦理 32 場次專題演講。</p> <p>(2) 辦理中高階人員國內外研習成果分享，3 場次：</p> <p>辦理本會同仁參加「100 年度薦任公務</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
		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 代表符號	<p>一、績效衡量指標：</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。(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>(二) 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> <p>二、執行情形：</p> <p>本會本項關鍵績效指標，原訂 2 項目標值均已達成，目標達成度 100%。</p> <p>(一) 有效運用內部獎勵機制：</p> <p>1、適時辦理獎勵：</p> <p>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 238 人次</p> <p>2、辦理績效評核：</p> <p>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，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，本室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作並作為年終考績之參據。</p> <p>3、辦理模範公務人員選拔：</p> <p>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</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	完備行政院組織改造規劃	推動組織調整作業	7項	<p>一、績效衡量指標： 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，依時程完成：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「組織調整」作業。 2. 「員額配置（移撥）及員工權益保障」作業。 3. 「法制作業（含組織及作用法規）」作業。 4. 「預決算處理」作業。 5. 「財產接管及辦公廳舍調配」作業。 6. 「資訊移轉及系統整合」作業。 7. 「檔案移交」作業。 <p>二、執行情形：</p> <p>（一）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，依時程完成「組織調整」、「員額配置（移撥）及員工權益保障」、「法制作業（含組織及作用法規）」、「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」及「檔案移交」等7項作業，有效達成本項衡量指標之標準，目標達成度100%。</p> <p>（二）辦理情形說明如下：</p> <p>1、組織調整作業：</p> <p>（1）配合新機關組織調整及綜合規劃工作分組作業，依時程協助辦理確認原機關計畫先期作業及新機關施政計畫、中長程個案計畫，嗣新機關組織法通過後，審議確認新機關處務規程、各處室科名及其職掌。</p> <p>（2）財政部籌備小組於101年6月27日、9月24日、11月20日、12月26日召開4次會議，討論配合行政院組織調整後專業加給支給案、籌備小組各工作分組分工業務作業時程、本會業務移撥規劃案、本會優惠退離人員准駁案、本會派遣勞工之採購及預算編列案、本會檔案移交期程及範圍案、組織調整後辦公空間規劃案、本會促參業務移撥之申訴處理案、提列102年高考3級考試人事行政類科任用計畫案，前開各項決議事項，本會均配合辦理並如期完成。</p> <p>（3）配合組織改造，本會促參業務及人力（職員12人、聘用10人、技工1</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>人，合計 23 人）於 102 年 1 月 1 日無縫接軌，順利移撥財政部，相關員額移撥前置作業、員額控管、員工關懷輔導權益保障宣導等事項業已辦理完竣，其他員工住宅輔購貸、訓練進修、考績（成）作業等事項均依 100 年 7 月 13 日「行政院功能業務與組織調整暫行條例施行期間員工權益保障處理辦法」辦理。</p> <p>2、員額配置（移撥）及員工權益保障作業：</p> <p>（1）積極參與新機關籌備小組員額配置（移撥）及權益保障工作分組會議：</p> <p>A、國發會籌備小組員額配置（移撥）及權益保障工作分組：</p> <p>（A）本分組成員包含本會人事室、行政院經建會人事室、行政院研考會人事室以及檔案管理局人事室。本工作分組於 101 年 3 月 28 日、7 月 13 日召開 2 次會議。</p> <p>（B）本分組討論有關成立國發會人事法規工作圈、同仁申請優惠退離案、國發會籌備小組各工作圈工作交流實施計畫草案相關事宜。</p> <p>（2）配合新機關員額配置（移撥）及權益保障工作分組作業，依時程辦理員額移撥作業、員額控管、員工優惠退離員工關懷輔導、權益保障宣導等事項。</p> <p>A、依 101 年 8 月 14 日行政院「研商本會因應行政院組織改造協助工程產業發展之規劃事宜會議」決議，本室秉員額隨同業務移撥，輔助單位依業務單位人員比例移撥原則，重新規劃員額移撥，並於 101 年 9 月 24 日彙整「本會移撥安置人員（含職缺）名冊」，函請新機關籌備小組確認，並修正編制表。</p> <p>B、建置「行政院組織改造專區」：本室於人事資訊網建置「行政院組織改造專區」內容包括：組改相關法案宣導、組改規劃情形、員工移撥及員額控管情形、組改相關網站連結、新機關籌備小組設置及推動情形、員工權益保障、員工優惠退離以及組改問與答等，俾使所有同仁能即時獲得完整之組改資訊。</p> <p>C、辦理因應組織變革之宣導說明會：</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>舉辦組織改造無縫接軌規劃說明會：為使本會同仁瞭解組織改造對其個人權益影響的看法，包括對工作士氣、安全感職涯發展、業務銜接及個人權益等各層面之影響，以及個人對組織改造的態度單位對組改的準備程度等，於 101 年 7 月 3 日至 5 日舉辦三場「因應組改業務及人員移撥提案-協助工程產業發展無縫接軌規劃」說明會，參加同仁共計 114 人，反應熱烈，會場上由本會主任委員、陳副主任委員純敬及本室黃主任麗玲回應相關問題。</p> <p>D、辦理優惠退離說明會：本室依行政院 101 年 6 月 22 日院授研綜字第 1012260840 號函送行政院組織改造推動小組同年月 21 日第 18 次委員會議紀錄，辦理員工優惠退離作業。為期本會同仁瞭解優惠退離作業，除將相關規定以電子郵件轉知各單位同仁，亦召集符合優惠退離同仁，於 6 月 26 日下午辦理優惠退離員工權益說明會，說明辦理優惠退離相關權益保障事項，並依其所具年資條件，為渠等人員試算退休給與、加發慰問金、養老給付等各項給付供其參考，俾利其審慎選擇辦理優惠退離之時間點。</p> <p>3、法制作業（含組織及作用法規）：</p> <p>（1）配合新機關法制作業工作分組，辦理清查各移入機關法案，以及組織整併後法案整合等事項。</p> <p>（2）本會主管政府採購法、促進民間參與公共建設法、技師法、工程顧問公司管理條例等四項法案，政府採購法、促進民間參與公共建設法係規劃移撥交通部（其中政府採購法另研議移撥交通及建設部）；技師法、工程顧問公司管理條例則係移撥交通及建設部。</p> <p>（3）本會促參法於 102 年 1 月 1 日移撥交通部，配合提送相關公告變更管轄法律及命令條文表予交通部，陳送行政院辦理公告。</p> <p>（4）本會法規會配合交通部及交通及建設部籌備小組法制作業工作分組作業時程，辦理各項作用法規整備事宜。</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>4、預決算處理：</p> <p>(1) 配合新機關預決算處理工作分組，配合預擬經費移入移出調整規劃、辦理原機關以及協助新機關預算籌編等事項。</p> <p>(2) 本會為辦理 102 年度計畫及概、預算編審作業，積極與各新機關籌備小組預決算處理工作分組聯繫，並依主計總處所訂原則，按業務及員工移撥情形籌編移撥財政部、國家發展委員會、交通及建設部預算及決算相關事宜。</p> <p>(3) 另於 101 年 5 月 22 日邀集財政部、國家發展委會、交通及建設部籌備小組召開「研商配合組織改造本會 102 年度概算移撥事宜」會議，討論 102 年度歲入、歲出概算之編列及移撥情形。</p> <p>5、財產接管及辦公廳舍調配：</p> <p>(1) 配合新機關財產接管及辦公廳舍調配工作分組，開始進行財產清點並編造財產移交清冊，依時程與新機關籌備小組完成點交，並預為規劃移入機關辦公廳舍安排等事項。</p> <p>(2) 交通及建設部籌備小組副知本會有關財政部 101 年 9 月 18 日召開「行政院組織改造推動小組財產工作分組第 8 次會議紀錄」之意見，依 101 年 8 月 14 日院長裁示方向，目前仍以積極完成交通及建設部組織法草案立法為優先目標並於 102 年 1 月 1 日財政部組織法施行後，另行研議修正財政部組織法相關條文，屆時並同步修正交通及建設部組織法，再作為承接政府採購業務之依據，爰有關本會共通性財產之移撥及原有辦公廳舍之處理，應依上開裁示事項辦理。</p> <p>(3) 配合本會促參業務及人員需於 102 年 1 月 1 日移撥至財政部，本會於 101 年 12 月 7 日邀請財政部及中油公司，召開「研商本會退租中油大樓 11 樓辦公空間會議」，會中與相關機關達成共識，順利完成辦公空間退租、拆除復原作業及經費分攤事宜；另促參籌備處 OA 辦公傢俱拆遷、相關移撥人員、財產接管及辦公廳舍調配部分，亦與財政部密切配合，進度順利。</p> <p>6、資訊移轉及系統整合</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>(1) 配合新機關資訊作業工作分組，依據「資訊移轉作業手冊」訂定資訊作業調整工作計畫進行資訊調整作業，以及資訊系統、網路、資產移轉等事項。</p> <p>(2) 為使組改後資訊業務能無縫接軌，本會主動洽請財政部資訊工作分組擔任該分組成員，並於每月第一週的星期二定期與財政部資訊工作分組成員召開會議，研議資訊移轉等相關事宜。</p> <p>7、檔案移交</p> <p>(1) 配合新機關檔案移交工作分組，辦理紙本、電子檔案清查、編製移交目錄，並與新機關籌備小組進行檔案點交等作業。</p> <p>(2) 本會秘書處刻正辦理本會公文檔案案件清查並編製移交目錄作業，另為配合促進民間參與公共建設業務於 102 年 1 月 1 日移撥財政部，業已依時程於 101 年 11 月 21 日辦理實體檔案點交作業及電子檔轉檔作業。</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
八	提升研發量能	行政及政策研究經費比率	0.2%	<p>一、本會 101 年度辦理「促參 OT 案件營運成本及租稅負擔合理化機制之建置案」委託研究 839 千元及「促參履約爭議協調委員會運作機制之研析」委託研究 780 千元，合計 1,619 千元，占全年度預算數 525,124 千元之比率為 0.31%(1,619/525,124=0.31%)，高於原訂目標值 0.2%，目標達成度 100%。</p> <p>二、實際成果說明：</p> <p>(一) 為深入瞭解促參 OT(營運-移轉)案件之營運成本結構是否合理、土地(房屋)租金之計收標準與減收、地價稅(房屋稅)減收及相關保險投保情況等執行議題，本會辦理「促參 OT 案件營運成本及租稅負擔合理化機制之建置」委託專業服務案，作為本會推動促參業務之參考。研析成果建議：主辦機關應於先期規劃時，應將所有希望由民間機構負擔之費用(例如：土地租金、權利金、設備重增置、資產維護修繕、土地稅與房屋稅等)均納入財務估算，以確認是否會有土地租金優惠辦理第 2 條第 5 項減收土地租金情事。如個案出現營運成本過重問題，應考量是否發生不可抗力或除外情事，再依循投資契約中修約、協商或協調等規定，研商補救措施。此外，主辦機關於規劃階段，應先行確認公有設施於 OT 後是否可能免徵地價稅與房屋稅；如有疑義，並可個案函詢主管機關。綜上，相關建議內容將納入投資契約參考文件，供各界參酌。</p> <p>(二) 促參投資契約應明定協調委員會組成時機、方式及運作機制，以協商處理契約履行及其爭議事項，促參法施行細則第 22 條第 2 項已有明定。為建立具迅速及有效率之履約爭議協調機制，於 101 年 6 月委託廠商研議促參履約爭議協調委員會運作機制，同年 11 月 26 日完成研析成果。另已研訂「促參投資契約爭議處理參考條款」及「促參履約爭議協調委員會組織參考章程」，於 101 年 12 月 25 日函機關轉知所屬參考使用。至於「協調委員名單資料庫」，亦已完成建置於同年 11 月 30 日公開於本會促參資訊平台網站，供各主辦機關</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
		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「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、「統包實施辦法」第2條、「機關委託技術服務廠商評選及計費辦法」第9條、「技師法施行細則」全文修正等6件修正案，原訂目標值為6%，實際達成9%，達成度已超過原訂目標值，目標達成度為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%	<p>一、101年度資本門截至12月31日止執行率為96.29%：(本年度資本門實支數13,302千元+資本門賸餘數432千元+以前年度保留資本門實支數計1,403千元)/(本年度預算數14,318千元+以前年度保留數1,403千元)</p> <p>二、本會101年度資本門支出，按原定計畫目標執行，並配合政府組織改造作業及強化各項資產設備之使用管理，擷節資本設備支出，執行率達96.29%較100年度91.16%提高5.13%，有效提升資本門預算執行率及資產使用效益，已達成政府資源妥適配置目標。</p>
		機關中程歲出概算額度內編報概算數	2%	<p>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%)，符合如實際達成值小於或等於目標值，達成度即視為100%之衡量標準，故本項目標達成度為100%。</p> <p>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。</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
十	提升人力資源素質與管理效能	機關年度預算員額增減率	-2%	<p>一、績效衡量指標： 【（次年度－本年度預算員額數）÷本年度預算員額】×100%。</p> <p>二、執行情形： 行政院核定本會 101 年度預算員額為 206 人，102 年度預算員額為 178 人，員額數呈負成長（-13.6%），有效達成本項衡量指標之標準，達成度 100%。</p> <p>衡量標準：$(\text{次年度預算員額}-\text{本年度預算員額})/\text{本年度預算員額} \times 100\% = (178-206)/206 \times 100\% = -13.6\%$</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
		推動終身學習	2 代碼	<p>一、績效衡量指標：</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該年度最低時數規定，並較前年度成長3%以上；或當年度之平均學習時數達100小時以上。</p> <p>(二) 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。</p> <p>二、執行情形：</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：</p> <p>本會 101 年度公務人員平均學習時數 153 小時、平均數位學習時數 66.8 小時與業務相關平均學習時數 152.5 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：本會中高階人員（科長級以上）共計 50 人，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> <p>1.自行辦理訓練情形：</p> <p>(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 48 人。</p> <p>(2) 辦理中高階人員國內外研習成果分享：</p> <p>辦理同仁參加「100 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練績優學員海外研習營」、「101 年選送中央機關科長研習班績優學員赴新加坡國立大學管理學院短期研習」及「101 年行政院及所屬各機關中高階公務人員密集英語訓練『職場英語致用技巧進階班』」之研習心得分享，計 58 人參加。</p> <p>2.薦送參加其他機關參訓情形：</p> <p>(1) 薦送參加公務人力發展中心舉辦</p>

二、上(102)年度施政績效及達成情形分析：

(一) 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	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	公共工程品質管理推廣教育訓練受訓學員評量合格率	102 年度公共工程品質管理訓練班，共辦理 104 期，計 3,927 人參訓，截至 102 年度止，計 77 期結訓，完成調訓 2,907 人訓練，其中 2,738 人合格，合格率为 94.18%，原訂目標值为 85%，目標達成度 100%。
		品管及法務相關訓練，機關受訓人員評量合格率	102 年度辦理「公共工程品質管理訓練」，預定辦理 6 場次，調訓 240 人，實際完成 6 場次，調訓 244 人，本訓練測驗結果，測驗合格人數 229 人，不合格人數 8 人，7 人未完成訓練；學員參訓合格率 96.6%，原訂目標值为 85%，目標達成度 100%。
二	結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程	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	截至 102 年底，e 等公務園學習網及文官 e 學苑學習專區累計上網選課且通過認證人次 27,126 人，前一年 101 年度上網選課且通過認證人次 15,683 人，網頁點閱成長率为 $(27,126 - 15,683) / 15,683 = 73\%$ ，原訂目標值为 10%，目標達成度 100%。

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
三	提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌	<p>辦理工程倫理、執業法規及國際化能力相關專業講習人數成長率</p> <p>公共工程技術資料庫網頁點閱瀏覽人次成長率</p>	<p>一、辦理技術服務專業訓練講習會</p> <p>1.102 年度辦理「工程倫理講習會」，以本會頒布之工程倫理守則與解說，引導工程人員建立符合倫理規範之行為準則，共計 10 場，參訓人數共計 449 人。</p> <p>2.102 年度辦理「技師、工程技術顧問公司法規及業務輔導講習會」，就執業技師辦理規劃設計監造應遵守之法規及常發生之技術面缺失與如何運用公共工程資料庫，輔以案例進行說明及討論，共計 10 場，參訓人數共計 228 人。</p> <p>二、社團法人中華民國水利技師公會全國聯合會於 102 年 6 月 2 日辦理「政府推動跨國工程師資格認證及與其他國家相互認許技師資格」說明與討論，本會派員擔任講座，說明推動我國與其他國家工程師認證與相互認許情形，提升我國工程技術顧問服務業的國際競爭力，參加人數共計 250 人。</p> <p>三、中華民國環境工程技師公會全國聯合會於 102 年 9 月 14 日辦理「跨國工程師資格認證及與其他國家相互認許技師資格」座談，本會派員擔任講座，說明推動我國與其他國家工程師認證與相互認許情形，提升我國工程技術顧問服務業的國際競爭力，參加人數共計 37 人。</p> <p>四、上述 102 年度辦理工程倫理、執業法規及國際化能力相關專業講習人數共計 964 人，較 101 年度 705 人增加 259 人，成長率為 37%，原訂目標值為 10%，目標達成度 100%。</p> <p>一、技術資料庫 99~102 年瀏覽人數統計顯示，每年有逐步成長之趨勢，102 年度技術資料庫網頁累計點閱人次約 37 萬人次，較 101 年度 33.5 萬人次成長 10.4%，原訂目標值為 10%，目標達成度 100%。</p> <p>二、其中施工綱要規範 102 年度平均每月約有 8~9 千人次查詢，且各年度查詢人次均穩定，顯示綱要規範與編碼均有使用者參考。而價格資料庫每年約有 10 萬人次查詢，而總計查詢筆數已達 87 萬筆，每月平均查詢數達 7.2 萬筆，顯示價格資料庫網頁之使用度十分踴躍。</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
		辦理統包推動相關輔導措施	<p>一、102 年度分於 2 月 4、6 日、3 月 12 日、4 月 8 日、6 月 6 日、7 月 8、10 日、8 月 2 日、8 月 8 日、9 月 26 日、11 月 6 日、11 月 22 日及 12 月 5 日分別至彰化縣政府、公路總局、經濟部國營會、屏東縣政府、新北市政府、行政院退輔會、桃園縣政府、台中市政府、公路總局、內政部土地重劃工程處、交通部國道高速公路局、臺北市府及高雄市政府辦理統包工程宣導及經驗分享交流活動共 13 場次。</p> <p>二、102 年度分於 2 月 1 日、3 月 27 日、5 月 14 日辦理統包推動平台會議 3 場次。</p> <p>三、透過前述會議及宣導活動針對機關所屬之統包工程，如高速鐵路彰化車站特定區區段徵收公共工程、台電及中油公司等工程予以協助及輔導共計 44 案，原訂目標值為 30 案，目標達成度 100%。</p> <p>四、上開會議及宣導活動除就在建統包工程主辦機關就履約過程所發生問題建立溝通瞭解的管道外，並介紹如何辦好統包及統包金質獎案例，及針對相關辦理經驗與難題進行綜合座談，以利機關橫向交流並協助機關啟案。</p>
四	提升財務效能，節約經費支出	計畫審議預算核減金額比例	102 年度截至 12 月 31 日，計畫審議預算核減比例為 9.95%。【（當年度本會審議減列金額為 1,884,981 千元）÷（當年度相關部會提報屬本會審議金額為 18,935,382 千元）】×100%=9.95%，原訂目標值為 0.2%，目標達成度 100%。

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
五	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	<p>一、績效衡量指標：</p> <p>(一) 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>(二) 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> <p>二、執行情形：</p> <p>本會本項關鍵績效指標，原訂2項目標值均已達成，目標達成度100%。</p> <p>(一) 強化人力有效運用</p> <p>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，截至102年12月為止，計有主任秘書、處長、副處長、科員等10個職務出缺，其中外補7人、內陞3人，外補之比率達70%，符合每滿5人職務出缺應有1人外補之指標。</p> <p>(二) 培養與提升員工專業能力：</p> <p>1、組織學習活動擴及各單位，參與比例100%。</p> <p>2、自辦訓練：截至102年12月為止，辦理專業能力相關研習課程與訓練，共計13場次： 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，102年為增進對綠道路標章、土木工程之生態保育及工程碳排放盤查的瞭解，提升專案管理廠商於統包工程所扮演角色的認識，邀請產業界專業人士來會辦理13場次專題演講。</p> <p>3、薦送同仁參加其他訓練機構辦理之專業能力課程，截至102年12月為止共計80餘人次：</p> <p>(1) 薦送參加公務人力發展中心辦理之「資訊網路時代的公部門創新服務研討會」、「公務執行適用民刑法實務研習班」、「提升政府服務品質研習班」、「諮商與面談專班」、「人才管理發展實務研習班」、「行政程序法進階研習班」、「環境教育全球議題研習班」、「訴願法及行政訴訟研習班」、「國內外環境情勢分析研習班」、「數位學習應用實務研習班」及「人事人員核心能力專班」等專業能力課程，共計20餘人次。</p> <p>(2) 薦送參加營建署舉辦之「101年度市區道路養護管理、績效考評成果研討會」、中華經濟研究院舉辦之「2013年綠色貿易國際研討會」、經建會舉辦之「跨域增值公共建設財務規劃方案」、經濟部舉辦之「102年度地質敏感區研習班」、中央氣象局舉辦之「102年度氣象防災資</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
	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	一、績效衡量指標： (一) 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) (二) 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、主動規劃辦理各項活動等) 二、執行情形： 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%。 (一) 有效運用內部獎勵機制： 1. 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，截至 102 年 12 月底，共計 148 人次。 2. 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、審議、協調及督導事項，主管法令計有「政府採購法」、「技師法」及「工程技術顧問公司管理條例」等 3 項，為確實提升行政效能，結合組織目標與績效目標，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，本室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作並作為年終考績之參據。 3. 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 102 年 3 月 12 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，由主任委員各頒給獎狀乙幀，獎金 5 萬元，並給予公假 5 天，以激勵士氣；另推薦代表本會參加行政院之模範公務人員選拔。 2. 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(第 1 名至第 3 名分別頒給 5,000 元、3,000 元、2,000 元之圖書禮券，另發給參加人員各 1,000 元之圖書禮券)，前 3	<p>一、績效衡量指標：</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。(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>(二) 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、主動規劃辦理各項活動等)</p> <p>二、執行情形：</p> <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) 有效運用內部獎勵機制：</p> <p>1. 適時辦理獎勵：</p> <p>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，截至 102 年 12 月底，共計 148 人次。</p> <p>2. 辦理績效評核：</p> <p>本會組織位階為行政院之幕僚機關，統籌公共工程之規劃、審議、協調及督導事項，主管法令計有「政府採購法」、「技師法」及「工程技術顧問公司管理條例」等 3 項，為確實提升行政效能，結合組織目標與績效目標，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，本室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作並作為年終考績之參據。</p> <p>3. 辦理模範公務人員選拔：</p> <p>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 102 年 3 月 12 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，由主任委員各頒給獎狀乙幀，獎金 5 萬元，並給予公假 5 天，以激勵士氣；另推薦代表本會參加行政院之模範公務人員選拔。</p> <p>2. 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(第 1 名至第 3 名分別頒給 5,000 元、3,000 元、2,000 元之圖書禮券，另發給參加人員各 1,000 元之圖書禮券)，前 3</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
六	積極推動政府採購電子化，建構優質採購環境	以公開方式辦理招標之採購案件比率	<p>一、持續推動機關以公開方式辦理採購案，促進政府採購資訊公開化。截至 102 年 12 月 31 日以公開方式辦理招標之採購案件占年度總採購件數比率達 87.79%，原訂目標值為 87%，目標達成度 100%。</p> <p>二、推動電子領標，廠商 24 小時均可經由政府電子採購網進行領標，減輕機關人工作業、節省廠商往返人力及時間成本、減少圍標情事，建立優質採購環境，提升採購效率。102 年 1 至 12 月止機關提供電子領標案件比率達 99.17%，廠商利用網路進行電子領標次數累計達 95 萬餘次。</p> <p>三、推動招標文件網路公開閱覽，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。102 年 1 至 12 月止網路公開閱覽招標文件件數占全部公開閱覽件數達 88.61%。</p> <p>四、辦理機關人員教育訓練，增進人員熟悉系統操作，提升採購效率。102 年 1 至 12 月止辦理機關人員教育訓練計 62 場次。</p>

(二) 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	<p>一、102 年辦理「應用公共工程經費電腦估價系統(PCCES)架構估算工程二氧化碳排放量」委託研究 1,100 千元，占全年度預算數 386,054 千元之比率為 0.28% ($1,100,000 \div 386,054,000$) $\times 100\% = 0.28\%$，原訂目標值為 0.12%，目標達成度 100%。</p> <p>二、實際成果說明： 以公共工程經費電腦估價系統(PCCES)架構及產出之資源統計表，推估公共工程碳排放量，其研究成果經專家學者及相關機關共同審查，符合預期目標，可提供工程主辦機關於設計階段時檢討不同工法或材料等方案之排碳量分析，進行低碳設計。</p>

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
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	<p>一、102 年度資本門截至 12 月 31 日止執行率為 100%；（本年度資本門實支數 8,110 千元 + 資本門賸餘數 1,280 千元）÷（本年度資本門預算數 9,390 千元），原訂目標值為 90%，目標達成度 100%。</p> <p>二、本會 102 年度資本門支出按原定計畫目標執行，配合政府組織改造作業強化各項資產設備，並配合行政院頒訂之 102 年度預算節約措施，擷節資本門支出，執行率達 100%，較 101 年度 96.2% 提高 3.8%，有效提升資本門預算執行率及資產使用效益，已達成政府資源妥適配置目標。</p>
		機關中程歲出概算額度內編報概算數	<p>本會 103 年度歲出概算經配合目前中央財政狀況本零基預算精神及擷節原則確實檢討，並召開本會計畫及概、預算編審統合協調會議研商後，就施政優先順序妥慎檢討編列，計需歲出概算規模為 3 億 7,896 萬 6 千元，較行政院核定中程歲出概算額度 3 億 7,440 萬 1 千元，超出 456 萬 5 千元。達成值為：$(378,966 - 374,401) / 374,401 * 100\% = 1.2\%$ 達成值（1.2%）小於原訂目標值為 5%，達成度為 100%。</p>
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	<p>一、績效衡量指標： 【（次年度－本年度預算員額數）÷本年度預算員額】×100%。</p> <p>二、執行情形： 行政院核定本會 102 年度預算員額為 178 人，103 年度預算員額為 178 人，員額數呈零成長，有效達成本項衡量指標之標準，達成度 100%。衡量標準：$(\text{次年度預算員額} - \text{本年度預算員額}) / \text{本年度預算員額} * 100\% = (178 - 178) / 178 * 100\% = 0\%$</p>

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
		推動終身學習	<p>推動終身學習</p> <p>一、績效衡量指標：</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該年度最低時數規定並較前年度成長 3% 以上；或當年度之平均學習時數達 100 小時以上。</p> <p>(二) 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。</p> <p>二、執行情形：</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：本會截至 102 年 12 月為止，公務人員平均學習時數 140.8 小時、平均數位學習時數 88.1 小時、與業務相關平均學習時數 140.4 小時。</p> <p>(二) 辦理中高階公務人員培訓發展訓練：本會中高階人員（科長級以上），共計 47 人，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情形如下：</p> <p>1. 自行辦理訓練情形： 辦理中高階人員（科長級以上）訓練：截至 102 年 12 月為止，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 45 人次。</p> <p>2. 薦送參加其他機關參訓情形：</p> <p>(1) 薦送參加行政院舉辦之「中高階國際經貿談判與訴訟人才培用班」及公務人力發展中心舉辦之「公務人員年金改革說明會（人事主管班）」、「問題追蹤及解決能力研習班」、「初任薦任官等主管職務人員研究班」、「人才管理發展實務研習班」、「媒體互動技巧研習班」、「文化資產保存研習班」、「個人資料保護法及其實務研習班」、「環境教育全球議題研習班」、「102 年國家重大政策研習會」、「溝通與協調研習班」、「情緒管理研習班」、「社區營造研習班」及「性騷擾及性侵害防治研習班」等訓練截至 102 年 12 月為止，共計 20 餘人次。</p> <p>(2) 薦送參加中高階公務人員外語培訓課程：102 年行政院及所屬各機關中高階公務人員密集英語訓練「職場英語致用技巧進階班」、「中高階公務人員外語訓練（英語類主管人員初級班）」、「中高階公務人員外語訓練（日語類入門班）」等，截至 102 年 12 月為止，共計 3 人。</p> <p>(三) 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>

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
四	落實政府內部控制機制	強化內部控制件數	<p>一、依「強化內部控制實施方案 102 年度重點工作」規定，配合行政院組織調整者，應於組織調整生效起 1 年內設計完成內部控制制度。本會雖為組改機關，惟仍積極辦理相關內控事宜，已召開 9 次內控專案小組會議，計審查通過 12 項內部控制作業項目，並於 12 月完成第 1 版內部控制制度 1 件，原訂目標值為 1 件，達成度 100%。</p> <p>二、對於 100 年度中央政府總決算審核報告中與本會有關涉及內部控制缺失案件，經審計部認定計有 2 項，其中行政院第 25 項「執行公共工程建設計畫、災害復建工程經費之提報作業及督導控管機制仍待強化」乙項，本會已建立審議作業管控機制，審議案件办理流程皆由本會審議資訊系統進行管控。其具體改善成效在災害復建工程部分為核列比率提高：經本會加強內部管控措施，地方政府浮報、虛報情形大為減少，災害復建工程核列比率(行政院核列補助金額/地方政府提報金額)已從 100 年的 57%，提升至 101 年的 70%。</p>
		增（修）訂完成內部控制制度項數	<p>一、經本會各單位檢討就對外發生關係或影響人民權益及本會聲譽等為優先考量，擇定重要性及風險性較高者研訂內部控制作業項目，計有技術處所擬「災後復建工程經費審議作業」之內控流程項目 1 項，業提經本會內部控制專案小組第 7 次會議完成審查。</p> <p>二、另就本會風險管理計畫所列風險項目「政府電子採購網無法正常運作」及「公共工程品質管理等教育訓練無法順利辦理」等二項研提內部控制作業程序，業提經本會內部控制專案小組第 8 次會議完成審查。</p> <p>三、截至 102 年 12 月 31 日止業已增訂完成 3 項內部控制制度作業項目，原訂目標值為 1 項，達成度 100%。</p>