

## 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，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，其目標與重點如次：

### 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

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。

二、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。

三、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。

3、加強公共工程技術資料庫內容，並逐步改善其服務水準，提供全國各機關及工程業界更合時宜之參考資訊，符合各界應用需求。

4、辦理統包推動相關輔導措施，藉由推動統包工程，提高國內廠商整合能力及技術水準，增進產業競爭力。

四、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。

五、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。

六、提升研發量能

1、研究經費比率。

七、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。

八、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。

2、機關中程歲出概算額度內編報概算數。

九、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。

2、推動終身學習。

十、落實公共工程計畫經費審議之功能：

- 1、依「政府公共工程計畫與經費審議作業要點」之規定，辦理各類公共工程計畫審議。
- 2、依「提升公共工程計畫及經費審議效率方案」，調整基本設計階段審議機制，提升公共工程計畫執行效率。
- 3、配合主審機關所訂之時程，完成年度預算先期作業審議案件。

十一、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。

## 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%	85%		1. 本項配合組改移交至交通部(交通部建設部組織法院審議中)。 2. 本指標101.7業審意見檢討調整為果型指標。

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. 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%	85%		1. 本項配置移交及建設部(交通建設部組織法院審議中)。 2. 本指標101.7業審意見檢討調整為成果指標。
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【(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. 本項配置移交及建設部(交通建設部組織法院審

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
							議中)。 2. 本 指 標 101.7 業 依 審 議 意 見 檢 討 調 整 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
三、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%	5%	原「提升通成人員國際化能力培訓專業講習人數成長率」今年並未編列相關預算爰與原1.「提升工程倫理及執業法規專業講習人數成長率」績效指標整合為一項關鍵績效指標1.酌修內容為「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. 本項配合移交及建設部(交通建設部)組立法院審議中。 2. 原提升工程人員國際化能力培訓專業講習人數成長率」今年並未編列相關預算爰與原1.「提升工程倫理及執業法規專業講習人數成長率」

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%	本年度預算仍有編列辦理公共工程技術資料庫標準化及應用推廣發展之委辦費用針對相關工程產業提供服務，故需補列相關績效指標，以符實際	1. 本項配組移交交通部建設部組立法院審議中。 2. 新增之關鍵績效指標。
3	辦理統包推動相關輔導措施	1	統計數據	本年度輔導統包工程計30案	30案	本項屬102年度本會重點專案計畫，為提升國內工程產業之整合能力與提升營建技術品質，增加國際競爭力，故需增列關鍵績效指標，以完成相關策略目標。	1. 本項配組移交交通部建設部組立法院審議中。 2. 新增之關鍵績效指標。

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
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	【（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%	0.2%		1. 本項配合移交及建設部(交通建設部組法院審議中)。 2. 本指標101.7業審意見檢討減少經濟支出事項為效標採果指標。



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、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	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，本於內陞外補兼顧原則，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		本指標(101.7) 依審查建議訂成型指標(組織學習活動擴及各單位之比例為100%)，並同時採取投入型指標，可體現重點成果。

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		

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%	0.12%		
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 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+資本門贖餘數)÷(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%		

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. 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。

#### 肆、行政院公共工程委員會年度重要施政計畫

工作計畫名稱	重要計畫項目	計畫類別	實施內容	與 KPI 關聯	與 CPI 關聯	備註
公共工程管理業務 (工程管理處) 3303953000	辦理「推動公共建設方案」 3303953000-01	社會發展	一、辦理列管公共工程計畫之追蹤管考並協助解決困難，使工程順利進行。 二、辦理各項重大公共工程協調會議，俾利公共工程之執行。			
	公共工程品質管理計畫 3303953000-02	社會發展	一、辦理工程品質查核、績效考核與協調會報等相關活動。 二、辦理施工品質及查核相關法令修訂。 三、辦理工程人員施工品管及實務訓練與工程觀摩。 四、辦理優良公共工程頒獎典禮活動及編印專輯。 五、落實推動全民監督公共工程實施方案，強化通報案件查核，辦理績效評比及宣導相關活動。 六、建置及維護列管重大公共工程管理資訊系統、整合公共工程管理資訊系統。	公共工程品質管理推廣教育訓練學員評量合格率、品管及法務相關訓練，機關受訓人員評量合格率		
推動政府採購電子化 (企劃處) 公共工程企劃業務	推動政府採購電子化 3303951000	社會發展	一、推動政府採購電子化。 二、推動電子領標。 三、推動共同供應契約電子訂購。 四、辦理政府電子採購網教育訓練。	以公開方式辦理招標之採購案件比率		

## 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(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之品質管理	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%。（本（100）年度關鍵績效指標係依上年（99）度審查委員建議，訂定明確之量化指標，故將 99 年度之績效指標--滿意度，更改為調訓人數）。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>

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
		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>（本（100）年度關鍵績效指標係依上年（99）度審查委員建議，訂定明確之量化指標，故將 99 年度之績效指標--滿意度，更改為訓練場次）。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－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，截至 100 年底計有 9,126 人次上線選讀，教育訓練成效顯著。</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	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 日假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，推動節能減碳及綠色永續公共工程	落實振興經濟方案綠色內涵(執行期程為 98-101 年)	9%	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%。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%。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。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。

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
		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 月於台北福華飯店盛大舉辦 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 月於台北福華飯店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 簽署雙方加強友好交流</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
		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(網頁路徑:<a href="http://www.pcc.gov.tw/">http://www.pcc.gov.tw/</a>政府資訊公開/支付或接受之補助)，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>

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
五	採取有效措施，建立優質、效率化政府採購環境	推動電子領標	98 萬次	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 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。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。
		推動網路公開閱覽	80%	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。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。
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	一、100 年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。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。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。四、藉由推動電子領標及招標文件網路公開閱覽，廠

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
				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。

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 代表符號	<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%。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：1、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。2、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。二、培養與提升員工專業能力：（一）100 年度辦理專業能力相關研習課程與訓練，共計 24 場次：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：辦理本會工管處黃科長志元「100 年行政院選送中高階公務人員赴英國國家政府學院」研習成果分享，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。（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：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</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>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、依據現行獎懲規定，有效運用內部獎勵機制並確實施行（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。（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，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。（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。（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（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 名作品函送國家文官學院參賽。二、自訂創新激勵措施：（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</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	0.1%	<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%<math>(2,480/548,295=0.45\%)</math>，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%。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業務之改善，並有助於提升決策品質。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。</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「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： $(\text{年度資本門實支數 } 11,627 \text{ 千元} + \text{資本門賸餘數 } 1,745 \text{ 千元} + \text{資本門以前年度保留數實支數 } 1,104 \text{ 千元}) / (\text{資本門預算數 } 14,745 \text{ 千元} + \text{流入 } 30 \text{ 千元} + \text{資本門以前年度保留數 } 1,104 \text{ 千元}) = 91.16\%$ ，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管理效能	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 代表符號	<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。二、辦理中高階公務人員培訓發展訓練(一)自行辦理訓練情形：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。(二)薦送參加其他機關參訓情形：11、薦送參加中高階公務人員國內外培訓課程(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</p>

二、上(101)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	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及品質管理人員回訓班；品管班完成 115 期，共 4,311 人參訓，品質管理人員回訓班完成 142 期，共 5,071 人參訓，合計 257 班，參訓人數達 9,382 人，超過原訂目標 4,500 人，達成度 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」完成 6 場次實體課程，共計調訓 246 人，整體滿意度達 8 成 7，辦理場次超過原訂目標 5 場，達成度 100%。
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	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 101 年 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%。
		促參公共服務之滿意度	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%。

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	補助中國工程師學會參與國際性工程組織交流活動	<p>一、關於補助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及出席相關國際會議，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、關於取得有效資格之國際性工程師總人數 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。查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與認證，協助我國專業技師取得國際性工程師資格，提升我國專業技師於亞太地區跨國執業之競爭條件。</p> <p>三、本案超過原訂目標值，達成度 100%。</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
		辦理及補助辦理工程專業人員之教育訓練活動	<p>一、辦理技術服務專業訓練講習會</p> <p>101 年度辦理技術服務專業訓練講習會共計 20 場參訓人數共計 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</p> <p>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%。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、本案超過原訂目標值，達成度 100%。</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
		「公共工程技術資料庫」網站全年網頁服務人次	<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>五.101 年度公共工程技術資料庫上開 1 項全年網頁服務人次總計 32 萬餘人次，超過原訂目標 25 萬人次，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	<p>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 12 月提供電子領標比率達 99.11%，超過年度目標值 99%，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	<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>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</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>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>



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	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，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計32場次：</p> <p>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。</p> <p>(2) 辦理中高階人員國內外研習成果分享計3場次：</p> <p>辦理本會同仁參加「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，參加人數計58人次。</p> <p>3、薦送同仁參加其他訓練機構辦理之專業能力課程，共計70餘人次：</p> <p>(1) 薦送參加公務人力發展中心辦理之「國家賠償法研習班」、「訴願法及行政訴訟研習班」、「公務執行適用民刑法實務研習班」、「行政程序法研習班」、「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」、「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，共計共計30餘人次。</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		<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，上開原訂 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，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；另推薦代表本會參加行政院之模範公務人員選拔。</p> <p>4. 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，</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	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%，達成度為 155%。
		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，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。
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	101 年度資本門截至 12 月 31 日止執行率為 98.89%：(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 13,904 千元+以前年度保留數 1,403 千元)，高於原訂目標值 90%，達成度 110%。
		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 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%。 衡量標準： $(\text{次年度預算員額}-\text{本年度預算員額})/\text{本年度預算員額} * 100\% = (178-206)/206 * 100\% = -13.6\%$

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>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 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：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之中高階公務人員「初任薦任官等主管職務人員研究班」、「科長研習班」、「溝通與協調研習班」、「中階主管培訓班」、「創新服務與流程管理研習班」、「政府內部控制種子教師研習班」及「危機處理研習班」等訓練，共計 13 人次。</p> <p>(2) 薦送參加中高階公務人員外語培訓課程：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」、「中高階公務人員外語訓練（英語類主管人員中級班）」、「中高階公務人員外語訓練（英語類主管人員初級班）」及「出席國際會議英語研習</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	完備行政院組織改造推動組織調整作業造規劃		<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"> <li>1. 「組織調整」作業。</li> <li>2. 「員額配置（移撥）及員工權益保障」作業。</li> <li>3. 「法制作業（含組織及作用法規）」作業。</li> <li>4. 「預決算處理」作業。</li> <li>5. 「財產接管及辦公廳舍調配」作業。</li> <li>6. 「資訊移轉及系統整合」作業。</li> <li>7. 「檔案移交」作業。</li> </ol> <p>二、執行情形：            （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，達成度100%。            （二）辦理情形說明如下：</p> <p>1、組織調整作業：            （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。            （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>2、員額配置（移撥）及員工權益保障作業：            （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：            A、國發會籌備小組員額配置（移撥）及權益保障工作分組：            （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。            （B）本分組討論有關成立國發會人事法規工作</p>

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>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>B、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>C、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>D、辦理因應組織變革之宣導說明會: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>E、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</p>

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>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財政部（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 日移撥財政部，配合提送相關公告變更管轄法律及命令條文表予財政部，陳送行政院辦理公告。</p> <p>(4) 本會法規會配合財政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> <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</p>

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
			<p>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> <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) 本會依據業務移撥情形，由本會秘書處主政，刻正辦理本會公文檔案案件清查並編製移交目錄作業。</p>