

行政院公共工程委員會
預算總說明
中華民國 104 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（以下簡稱本會）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，並掌理政府採購法、技師法及工程技術顧問公司管理條例規定事項。

(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、主計室各置主任 1 人，總計 165 人，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、國會聯絡組等，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；公共工程技術規範之研究擬議事項、工程技術顧問公司及技師技術服務之督導事項。

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、公共關係及新聞發布事項、不屬於其他各處、室之事項。

人事室—處理人事業務。

主計室—處理歲計、會計及統計業務。

法規委員會—處理法制事務。

採購申訴審議委員會—處理採購申訴審議及履約爭議調解事務。

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。

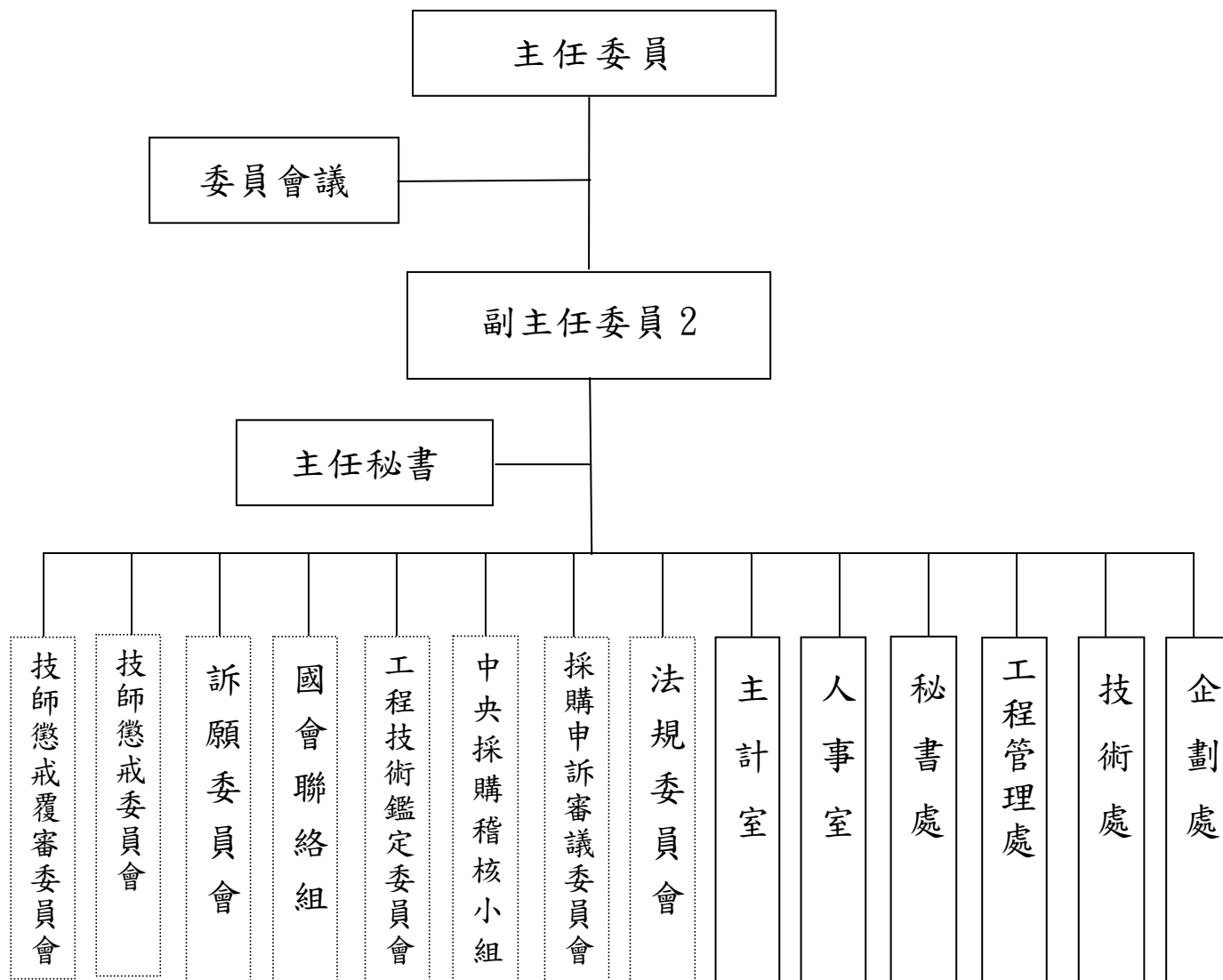
國會聯絡組—處理國會聯絡事宜。

訴願委員會—處理訴願事務。

技師懲戒委員會—審理技師懲戒事宜。

技師懲戒覆審委員會—被付懲戒之技師請求覆審案件審議處理。

(三)組織系統圖及預算員額說明表



註：本會 104 年度配合業務推展需要，配置預算員額 165 人，包括政務人員 3 人、職員 121 人、技工 3 人、工友 6 人及駕駛 6 人、約聘人員 26 人。

二、104 年度施政目標與重點

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，其重點如下：一、落實總統政見，配合政策積極推動各項重大公共建設計畫，改進重大公共建設計畫證照許可行政作業效能，採行因應高齡化社會之公共工程設計，落實重大公共工程開工要件，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，協助各機關因案制宜採統包辦理工程，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 104 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算額度，並針對社經情勢變化及本會未來發展需要，編定 104 年度施政計畫，其目標與重點如下：

(一) 年度施政目標

※關鍵策略目標

◎機關目標

- 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。
 - (2) 提升基層工程人員法務知識能力，協助基層人員處理工程執行遭遇之法務難題或疑慮。
- 2、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、終止或解除契約工程早日復工或重新發包施工。
- 3、推動節能減碳及綠色永續公共工程
 - (1) 從公共工程全生命周期考量，推廣節能減碳及永續公共工程理念。
 - (2) 推動碳排放估算及碳盤查試辦作業，促使公共工程落實減碳考量。
- 4、提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌
 - (1) 加強工程產業專業素養，辦理電腦輔助工程設計數位模組化等各項先進技術案例宣導，提升專業能力。
 - (2) 辦理工程產業全球化事宜，提升國內工程產業國際競爭力。
 - (3) 強化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。

5、精進政府採購制度，建構優質採購環境

- (1) 成立「精進政府採購制度工作圈」，廣納熟稔政府採購法相關領域學者之建言，召開工作圈會議。
- (2) 推動政府採購資訊公開化及採購資訊多元行動服務。
- (3) 推動電子領標，提供廠商 24 小時網路線上服務。
- (4) 推動共同供應契約網路訂購電子化，簡化共通性採購流程。
- (5) 推動公開取得電子報價，簡化未達公告金額採購流程。

6、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。

7、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。

※共同性目標

1、提升研發量能

提高研究經費比率。

2、推動跨機關服務及合作流程

召開工程產業全球化平臺會議。

3、落實政府內部控制機制

- (1) 加強辦理內部稽核。
- (2) 增（修）訂完成內部控制制度。

4、提升資產效益，妥適配置政府資源

- (1) 提高機關年度資本門預算執行率。
- (2) 切實在機關中程歲出概算額度內編報概算數。

5、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。

(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%	90%
		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%	90%
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、終解約工程早日復工或重新發包施工	1	統計數據	已復工或重新發包案件之可加速執行金額	120 億
三	推動節能減碳及綠色永續公共工程	1	推廣永續公共工程理念	1	統計數據	【(線上學習實際取得認證累積人次)÷(永續公共工程線上學習取得認證總目標人次)】×100%	90%
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%
		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%	7%
五	精進政府採購制度，建構優質採購環境	1	成立「精進政府採購制度工作圈」，廣納熟稔政府採購法相關領域學者之建言，召開工作圈會議，並通過 3 項政府採購精進措施建議	1	統計數據	「精進政府採購制度工作圈」會議通過之政府採購精進措施建議數。	3 件
		2	以公開方式辦理招標之採購案件比率	1	統計數據	公開方式辦理招標之採購案件÷年度總採購件數×100%	87%
六	提升財務效能，節	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	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	
	約經費支出				屬本會審議金額)】×100%		
七	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
		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、主動規劃辦理各項活動等）	2

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%	0.16%
二	推動跨機關服務及合作流程	1	跨機關合作項目數	1	統計數據	行政院「全面推廣政府服務流程改造」工作圈或國家發展計畫中與推動服務流程工作有關之跨機關合作項目數	1項主辦
三	落實政府內部控制機制	1	辦理內部稽核工作	1	統計數據	當年度各主管機關(含所屬機關)所擇定執行稽核之業務或事項之項目數, 連同稽核結果已研提具體建議並經機關採納之稽核項目數之合計數	4項
四	提升資產效益, 妥配置政府資源	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	機關於中程歲出概算額度內編報情形	1	統計數據	【(本年度歲出概算編報數 - 本年度中程歲出概算額度核列數) ÷ 本年度中程歲出概算額度核列數】 × 100%	5%
五	提升人力資源素質與管理效能	1	機關年度預算員額增減率	1	統計數據	【(次年度一本年度預算員額數) ÷ 本年度預算員額數】 × 100%	0%
		2	推動中高階人員終身學習	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(合格實授薦任第9職等以上公務人員)參訓人數達該主管機關(含所屬機關)之中高階公務人員總人數45%以上。	1

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、以前年度實施狀況及成果概述

(一) 前(102)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	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	85%	<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，本會委託財團法人中國生產力中心等 14 家代訓機構辦理品管人員訓練。102 年度公共工程品質管理訓練班，計 104 期開訓，共計 3,927 人參訓，截至 102 年底止，計 98 期結訓，完成調訓學員人數為 3,475 人，其中受訓合格學員人數為 3,337 人，受訓學員評量合格率为 96.03% ($3,337/3,475=0.9602$)。</p> <p>二、本項指標原訂目標值为 85%，實際達成值为 96.03%，目標達成度為 100%。</p>
		品管及法務相關訓練，機關受訓人員評量合格率	85%	<p>一、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，實際計辦理完成 6 場次，全部參訓學員人數為 244 人，經訓練測驗結果，受訓合格學員人數計 229 人，另不合格人數 8 人，7 人未完成訓練；受訓人員評量合格率 96.6% ($229/237=0.9662$)。</p> <p>二、本訓練主要調訓對象為地方機關工程相關業務之承辦人員及單位主管，經檢討歷年訓練成果，地方機關施工品質查核成績，列甲等以上工程比率已由 99 年之 22.5%，逐年提升至 102 年度之 31.8%，顯示本會辦理之教育訓練已有相當成效。三、本項指標原訂目標值为 85%，實際達成值为 96.62%，目標達成度為 100%。</p>
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	10%	<p>一、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 $(27,126-15,683)/15,683=73\%$。</p> <p>二、為將節能減碳理念，具體落實於公共建設，本會於 102 年協調相關部會推動碳排放估算試辦工程 20 件，參與之相關人員為學習節能減碳等概念，多上線學習，故成長率達 73%。</p> <p>三、本項指標原訂目標值为 10%，實際達成值为 73%，目標達成度為 100%。</p>
三	提升工程相關產業競爭力，	辦理工程倫理、執業法規及	10%	<p>一、辦理技術服務專業訓練講習會</p> <p>(一)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</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
	並與國際接軌	國際化能力相關專業講習人數成長率		<p>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>(二)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 36.73%【$(964-705)/705=0.3673$】，本項指標原訂目標值為 10%，實際達成值為 36.73%，目標達成度為 100%。</p>
		公共工程技術資料庫網頁點閱瀏覽人次成長率	10%	<p>一、公共工程技術資料庫網頁 99~102 年之點閱瀏覽人數統計顯示，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 10.45%【$(37-33.5)/33.5=0.1045$】。</p> <p>二、本項指標原訂目標值為 10%，實際達成值為 10.45%，目標達成度為 100%。</p> <p>三、上開資料庫網頁，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，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具高度使用頻率，有效達到建置目的。</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
		辦理統包推動相關輔導措施	30 案	<p>一、本會透過各種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，本項指標原訂目標值為 30 案。</p> <p>二、本項指標實際目標達成值目標為 44 案，目標達成度為 100%。</p> <p>三、本會辦理相關協助及輔導及實際成果分別如下</p> <p>(一)102 年 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、臺北市政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)另 102 年 2 月 1 日、3 月 27 日、5 月 14 日辦理統包推動平台會議計 3 場次。</p> <p>(三)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> <p>(四)102 年 1 月至 12 月統包最有利標案件，包括林口國宅暨 2017 世大運選手村 139 億元、高雄輕軌捷運 56 億元、曾文水庫防淤隧道工程 40 億元等 105 件，決標總金額約 552 億元，已超越 101 年度累計總金額(約 100 億元)；後續將依行政院 102 年 8 月 15 日第 3361 次院會裁示，工程發包「因案制宜」，選擇適合標案持續推動。</p>
四	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	87%	<p>一、推動機關以公開方式辦理招標之採購案件，102 年全國各機關於政府電子採購網登載之決標案件計 181,172 件，其中，機關以公開方式辦理招標之採購案件計 158,868 件，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 87.69% (158868/181172=0.8769)，較 101 年 (87.21%) 略升 0.48%。</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>二、本項指標原訂目標值為 87%，實際目標達成值目標為 87.69%，目標達成度為 100%。</p> <p>三、另配合政府採購法規修訂及本會業務需求，辦理政府電子採購網功能增修，102 年奉准開立政府電子採購網功能增修需求單計 84 張，並依預定時程完成上線。</p>
五	提升財務效能，節約經費支出	計畫審議預算核減金額比例	0.2%	<p>一、為節約政府經費支出，優化國家整體資源有效運用，102 年度截至 12 月 31 日，計畫審議（綜合規劃基本設計階段）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%。</p> <p>二、本項為 102 年度新增指標，有關本指標核減金額比例之原定目標值(0.2%)，係參酌過去年度核減金額比例之實際值而定（99 年度減列比例為 0.63%，100 年度減列比例為 2.03%，101 年度減列比例為-0.75%）。</p> <p>三、本項指標原訂目標值為 0.2%，實際目標達成值為 9.95%，目標達成度 100%。</p>
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	<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、執行情形及成果：本會本項關鍵績效指標，原訂目標值應達成 2 項，實際目標達成值為 2 項，目標達成度為 100%。</p> <p>(一)強化人力有效運用本會職務出缺時，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，102 年度計有主任秘書、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：102 年度辦理專業能力相關研習</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>課程與訓練，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、102 年度薦送同仁參加其他訓練機構辦理之專業能力課程，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) 102 年度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「跨域加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 年度氣象防災資訊應用研討會」及土木水利工程學會舉辦之「龍門核能發電工程觀摩會」等訓練，共計 50 餘人次。</p> <p>4、本項已達辦理專業能力相關研習課程與訓練至少 10 場次之指標。</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	<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、執行情形及成果：本會本項關鍵績效指標，原訂目標值應達成 2 項，實際目標達成值為 2 項，目標達成度為 100%。</p> <p>(一) 有效運用內部獎勵機制</p> <p>1、適時辦理獎勵：依據公務人員考績法及其</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>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，102 年度共計 148 人次。</p> <p>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」，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，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：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>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，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，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>1、專業獎章之頒給：依據本會「專業獎章頒</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>給辦法」，辦理獎章頒給作業，102 年度計有交通部鐵路改建工程局副總工程司蔡崇義、臺北市政府捷運工程局副局長傅式治、中華民國結構工程技師公會全國聯合會理事長蔡榮根、銘登營造有限公司負責人董榮進共 4 人，獲頒本會三等公共工程專業獎章。</p> <p>2、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 3 案，其中 1 案獲優等獎、1 案獲乙等獎及 1 案發給紀念品；第 2 季提案 2 案，均獲乙等獎；第 3 季提案 3 案，其中 1 案獲乙等獎、2 案發給紀念品；第 4 季提案 3 案，其中 1 案獲甲等獎、1 案獲乙等獎及 1 案發給紀念品。另推薦本會 101 年 1 月至 12 月間經採行確具效益之建議案「建構高 CP 值之政府地理資訊系統—以雲端地圖於工程管理系统之應用及服務為例」1 案，提送行政院人事行政總處參加複審。</p> <p>3、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，本會現有社團有羽球社、登山社、網球社、家庭 D I Y 社，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>4、推動文化藝術及人權參訪活動 (1)為提升同仁之知識文化素養，分梯安排同仁參觀「第 21 屆台北國際書展」，參加人員計 89 人。 (2)為推廣我國人權歷史教育，分梯安排同仁參訪「二二八國家紀念館」，參加人員計 80 人。 (3)為推展本會環境教育訓練，辦理「台北自來水園區環境教育導覽」參訪活動，分梯安排同仁參訪，參加人員計 116 人。</p> <p>5、定期提供心靈小品：每月於人事服務簡訊宣導 E A P 關懷文章，提供不同主題案</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>例，作為同仁在工作、生活上遭遇問題，並能夠獲得有效解決，俾提高本會同仁對於工作、生活事件處理的認知與能力。</p> <p>6、本項已達自訂創新激勵措施，至少 2 項之指標。</p>
七	提升研發量能	行政及政策研究經費比率	0.12%	<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% ($1,100,000 \div 386,054,000$) $\times 100\%=0.28\%$，相較 101 年度實際值 0.31% 下降 0.03%，係因 101 年度本會行政及政策研究經費支出均係屬促參業務。惟促參業務自 102 年度起因組改移撥財政部，若扣除促參業務，本會本項實際值較 101 年度提升 0.28%，優於以往各年度。</p> <p>二、本項指標原訂目標值為 0.12%，實際達成值為 0.28%，目標達成度為 100%。</p> <p>三、另本項委託研究案之實際成果及效益：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>
八	落實政府內部控制機制	強化內部控制件數	1 件	<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。本會雖為被裁併機關，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。</p> <p>二、本項指標原訂目標值為 1 件，實際達成值為 1 件，目標達成度為 100%。</p> <p>三、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</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
		增(修)訂完成內部控制制度項數	1項	<p>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> <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，本項指標原訂目標值為1項，實際達成值為3項，目標達成度為100%。</p>
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、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)。</p> <p>二、本項指標原訂目標值為90%，實際達成值為100%，目標達成度為100%。</p> <p>三、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，實支數8,110千元，占預算執行率86.36%，為配合行政院頒訂之102年度預算節約措施，撙節資本門支出1,280千元占預算之13.64%，達成率達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	5%	<p>一、本會103年度歲出概算經配合目前中央財政狀況，本零基預算精神及撙節原則確實檢討，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</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>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%。</p> <p>二、本項指標原訂目標值為5%，實際達成值為1.2%，目標達成度為100%。</p>
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%	<p>一、績效衡量指標：【（次年度一本年度預算員額數）÷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%。</p> <p>三、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>
		推動終身學習	1	<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、執行情形及成果</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：102年度本會所屬同仁，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：102年度共計辦理領導訓練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</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>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，102 年度共計 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，102 年度共計 3 人。</p> <p>(三) 本項共同性指標，本會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/次計 68 人次，本會中高階人員數為 47 人，已超過原訂目標值，達成度為 100%。</p>

(二) 上(103)年度(截至7月底止)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	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	<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，本會委託財團法人中國生產力中心等 15 家代訓機構辦理品管人員訓練。103 年度截至 7 月底止，公共工程品質管理訓練班計 63 期開訓，共計 2,382 人參訓，計 24 期結訓，結訓人數為 1,572 人，其中合格學員人數為 1,469 人，受訓學員評量合格率为 93.44%。</p> <p>二、本項指標原訂目標值為 90%，目標達成度為 100%。</p>
		品管及法務相關訓練，機關受訓人員評量合格率	103 年度辦理「公共工程品質管理訓練」委託專業服務案，預定辦理 6 場次，調訓 240 人，實際辦理完成 6 場次委託專案服務案，已於 103 年 6 月 12 日完成議價，至 103 年 7 月底止，已辦理 3 場次調訓 99 人。
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	<p>一、未執行金額 5 千萬元以上停工、終解約案件，截至 103 年 7 月底已復工或重新發包案件共有 37 件，金額共計 62.27 億元。</p> <p>二、未執行金額 5 千萬元以下停工、終解約案件，截至 103 年 7 月底已復工或重新發包案件共有 1,122 件，金額共計 51.60 億元。</p> <p>三、上開合計已達成 113.87 億元。</p>
三	提升工程相關產業競爭力，並與國際接軌	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>一、辦理技術服務專業訓練講習會</p> <p>(一)103 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，截至 7 月底止，共計辦理 4 場，參訓人數共計 174 人。</p> <p>(二)103 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，截至 7 月底止，共計辦理 4 場，參訓人數共計 84 人。</p> <p>二、為積極培育全球化人才，有效掌握及因應全球營建市場及客戶需求，規劃工程產業全球化教育訓練課程內容，從實務經驗方面切入，提供業者較具體之概念及方法，培育全球化人才，強化業者國際備標能力，提升工程產業輸出率，截至 7 月底止，共計辦理 1 場，參訓人數共計 132 人。</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頁點閱瀏覽人次成長率	截至 103 年度 7 月底止，技術資料庫網頁累計點閱人次約 23.1 萬人次，以 102 全年度 37 萬人次加計成長率 10% 推估，現階段目標達成度約 56.8 %。
		統包知識庫網頁點閱瀏覽人次成長率	本年度指標衡量標準為統包知識庫網頁點閱人次較 102 年度增加 20%，截至 103 年度 7 月底止，瀏覽共計 2,725 人次，以 102 全年度 3520 人次加計成長率 20% 推估，現階段目標達成度約 64.5%。
四	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、推動機關以公開方式辦理招標之採購案件，截至 103 年 7 月底止全國各機關於政府電子採購網登載之決標案件計 97,215 件，其中，機關以公開方式辦理招標之採購案件計 86,549 件，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 89.03% (86549/97215=0.8903)，較 102 年 (87.69%) 略升 1.34%。</p> <p>二、本項指標目標值為 87%，至 103 年 7 月底止達成值為 89.03%，目標達成度為 100%。</p> <p>三、另配合政府採購法規修訂及本會業務需求，辦理政府電子採購網功能增修，103 年截至 7 月底已開立政府電子採購網功能增修需求單計 55 張，並依預定時程完成上線。</p>
五	提升財務效能，節約經費支出	基本設計審議預算核減金額比例	103 年度截至 7 月底止，計畫審議預算核減比例為 5.92%。【(當年度本會審議減列金額為 1,078,609 千元) ÷ (當年度相關部會提報屬本會審議金額為 18,205,636 千元)】×100%=5.92%，原訂目標值為 1%，目標達成度 100%。
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：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，截至 103 年 7 月底止，計有技正、技士等 8 個職務出缺，其中外補 6 人、內陞 2 人，外補之比率達 75%，符合每滿 5 人 職務出缺應有 1</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>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 103 年 7 月底止，辦理專業能力相關研習課程與訓練，共計 11 場次專題演講：「財團法人全國認證基金會之實驗室訪查程序與重點」、「Bim 帶給公共工程的機會與挑戰」、「工程倫理概述與案例解析」、「天然災害防護業務-防火防震」、「資安趨勢分析與行動裝置安全」、「水面面觀」、「個資法關鍵課題：年度回顧與 2014 發展趨勢」、「PLSQL 開發工具應用」、「ORACLE 資料庫管理應用」、「跨太平洋夥伴協定」、「區域全面經濟夥伴協定政府採購及跨境服務貿易-工程技術業說明會」。</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 103 年 7 月底止共計 79 餘人次：</p> <p>(1)薦送參加公務人力發展中心辦理之「個人資料保護法及其實務研習班」、「績效管理（含團體績效評估）專班（非主管班）」、「科長級人事人員研習班」、「公務行銷研習班第 3 期」、「會議管理研習班（非主管人員）」、「提升政府服務品質研習班」、「問題分析與解決研習班（人事人員部分）」等專業能力課程，共計 29 人次。</p> <p>(2)薦送參加國發會舉辦之「企業架構於政府組織之趨勢與應用」與「政府資料開放平台操作教育訓練課程說明會」、法務部司法官學院舉辦之「102 年公務人員高等暨普通考試法制類科錄取人員法制專業法令集中實務訓練班」、中央大學土木系舉辦之「建立臺北都會區優質行的環境」、台北市政府工務局大地工程處舉辦之「安全城市永續台北-山坡地保育研討會」、中華經濟研究院舉辦之「TPP/RCEP 關鍵議題與我國制度比較課程」及內政部營建署舉辦之「103 年度污水下水道營運管理教育訓練」等訓練，截至 103 年 7 月底止，共計 50 餘人次。</p> <p>4、截至 103 年 7 月為止，本項已達辦理專業能力相關研習課程與訓練至少 10 場次指標。</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、主動規劃辦理各項活動等）。</p> <p>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%。</p> <p>(一)有效運用內部獎勵機制</p> <p>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 103 年 7 月底止，共計 217 人次。</p> <p>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」，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，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 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 103 年 3 月 19 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 4 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>

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>4、獎勵專書閱讀心得寫作</p> <p>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，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>1、專業獎章之頒給</p> <p>依據本會「專業獎章頒給辦法」，辦理獎章頒給作業，除請本會各單位推薦符合請頒申請條件者，並於103年6月16日通函各機關學校、技師公會、工程技師顧問商業同業公會訂於103年8月底前推薦人選。</p> <p>2、落實員工提案參與制度</p> <p>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3案，均列參加獎，並發給1千元等值獎品；第2季提案3案，分列甲等獎、乙等獎及參加獎，各發給4千元、2千元、1千元等值獎品。另推薦本會102年1月至12月間經採行確具效益之建議案「結合資訊公開及全民監督建構全國公共工程地理資訊服務」1案，提送行政院人事行政總處參加複審。</p> <p>3、推動多樣性社團活動</p> <p>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，本會現有社團有羽球社、登山社、網球社、家庭DIY社，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>4、推動文化藝術及人權參訪活動</p> <p>(1)為提升同仁之知識文化素養，分梯安排同仁參觀「第22屆台北國際書展」參加人員計52人。</p> <p>(2)為提升同仁之性別意識，分梯安排同仁參訪臺灣國家婦女館「性別與千禧年發展目標在</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>臺灣」特展系列活動，參加人員計 100 人。</p> <p>5、定期提供心靈小品 每月於人事服務簡訊宣導 E A P 關懷文章，提供不同主題案例，作為同仁在工作、生活上遭遇問題，並能夠獲得有效解決，俾提高本會同仁對於工作、生活事件處理的認知與能力。</p> <p>6、本項已達自訂創新激勵措施，至少 2 項之指標。</p>
七	結合科技力量，推動節能減碳及綠色永續公共工程	推動公共工程碳排放估算試辦作業	<p>103 年各部會計有 11 件工程配合辦理碳排放估算或調查試辦作業：</p> <p>一、交通部所提 2 件道路工程，目前 1 件目前正辦理設計當中，另 1 件施工中。</p> <p>二、內政部所提 5 件工程，目前 2 件下水道工程已於 7 月份完成估算報告初稿，正由主辦機關審查當中，另建築、道路及污水等 3 件工程目前仍正辦理設計中。</p> <p>三、教育部所提 2 件學校工程，目前 1 件正辦理規劃設計勞務招標作業中，1 件正辦理設計當中。</p> <p>四、農委會所提 2 件水土保持工程，目前皆正施工當中。</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	本會截至 7 月底止，政策類委託研究案計辦理「工程產業全球化專案辦公室委託專業服務案」1 案，已完成發包作業，並依契約進執行中，契約金額 3,024 千元。
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	本會機關年度資本門預算執行率，截至 7 月底止執行率 47.35%。另為配合財政健全方案，對於已逾使用年限尚堪使用之各項設備，延長其使用年限，以撙節支出。
		機關中程歲出概算額度內編報概算數	本會 104 年度歲出概算經配合目前中央財政狀況，本零基預算精神及撙節原則確實檢討，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 8,837 萬 1 千元，較行政院核定中程歲出概算額度 3 億 4,795 萬 9 千元，超出 4,041 萬 2 千元。達成值為： $(388,381-347,959) \div 347,959 * 100\% = 11.6\%$ 達成值 (11.6%) 於原訂目標值為 5%，達成度為 0%。
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	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%。 二、執行情形：行政院核定本會 103 年度預算員額為 165 人，104 年度預算員額為 165 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%。 三、衡量標準： $(\text{次年度預算員額} - \text{本年度預算員額}) / \text{本年度預算員額} * 100\% = (165 - 165) / 165 * 100\% = 0\%$ 。
		推動終身學習	一、績效衡量指標 (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。 (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。 二、執行情形 (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 103 年 7 月為止，公務人員平均學習時數 75 小時、平均數位學習時數 35.1 小時、與業務相關平均學習時數 75 小時。

編號	共同性目標	共同性指標	績效衡量暨達成情形分析
			<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 46 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 103 年 7 月底止，共計辦理領導管理訓練 4 場次 6 小時、專業訓練 9 場次 16.5 小時，參訓人數 85 人次。</p> <p>2、薦送參加其他機關參訓情形 (1)薦送參加公務人力發展中心舉辦之「會議管理研習班(主管人員)」、「組織管理應用專班」、「團隊建立研習班」、保訓會舉辦之保障法制專題講座（第 2 場次）、國家文官學院舉辦之「公務人員考試錄取人員、薦任升簡任官等訓練人員、高階文官培訓飛躍方案人員回流學習」、交通部舉辦之「社群媒體與網路議題掌握」、科長級優化培訓專案-問題解決好周到研習班、科長級優化培訓專案-溝通協調一把罩研習班」等訓練，截至 103 年 7 月底止，共計人 42 次。 (2)薦送參加中高階公務人員外語培訓課程：「中高階公務人員外語訓練(英語類中級班)」，截至 103 年 7 月底止，共計 1 人。</p>
四	落實政府內部控制機制	<p>辦理內部稽核次數</p> <p>增（修）訂完成內部控制制度項數</p>	<p>配合本會內部控制項目辦理內稽作業，預定於下半年度辦理內部稽核作業 1 次。</p> <p>預訂下半年度完成依業務重要性及風險性，增（修）訂完成內部控制制度作業項目。</p>