

臺中市政府人事處
106年度施政計畫

臺中市政府人事處 106年度施政計畫

【目錄】

第一部分：年度施政目標與重點

壹、年度施政目標

貳、衡量指標

第二部分：年度重要施政計畫

第三部分：上(105)年度實施狀況及成果概述

第一部分：年度施政目標與重點

由於社會發展多元化，加以 E 世代資訊傳播迅速與無遠弗屆，人民對政府施政要求與期待亦隨之日益複雜多樣。因此，無論中央或地方政府在政策擬定及行政作為上，均須跳脫傳統思維，以行動的政府為定位，預先洞知民眾之需，規劃妥善方案滿足民眾的需求；再者，一個國家或城市要具有競爭力，在施政作為上須有創新觀點，才能使人民享有高生活品質，並增進公共利益。本府以建構本市為「生活首都、創意城市」為施政願景，欲達此願景，即須以求新求變思維，規劃各項施政策略，並協調整合各項行政資源，始能克竟其功，而優秀的市政團隊正是實現此一施政願景的關鍵所在，因此，為配合市政發展願景，首要積極培養人力資源核心能力，藉由彈性授權、績效管理、計畫性人力培訓、人性化福利措施及顧客導向服務等策略性人力資源管理途徑，組織一個「精實」、「效能」、「創新」及「活力」的公務人力體系，以提升本府整體效能，確保組織的永續發展，增進市民最大的福祉。

壹、年度施政目標

- 一、精實機關人力，提升公務人力運用效能，建立市民為主的行動力政府（策略績效目標一）：
 - (一)合理適切配置員額，以符合行政院員額管制政策及規定。
 - (二)落實管控約聘僱等臨時人力，員額管制以「零成長」為原則，貫徹員額精簡政策並擲節人事費用。
 - (三)辦理員額評鑑，覈實調配機關組織人力。
- 二、善用協力夥伴，結合民間力量，共創雙贏（策略績效目標二）：
 - (一)廣續推動政府業務委託或外包民間經營政策，活化人力運用。
 - (二)定期召開「臺中市政府及所屬機關推動業務委託民間辦理專案小組會議」，督導各機關積極辦理委外業務。
- 三、落實推動以「市民優先」的高效能政府（策略績效目標三）：
 - (一)落實政府照護弱勢族群政策，積極進用身心障礙人員。
 - (二)保障原住民族工作權，積極進用原住民族以提升就業機會。
 - (三)落實推動「市政顧問年輕化」以博採諮議、廣集建言。
 - (四)建立正確的服務觀，找到服務的核心價值，以顧客導向的創新思維，實施電話服務禮貌測試，型塑優質服務文化。
- 四、推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，鼓勵公務人員終身學習，建構優質人力（策略績效目標四）：
 - (一)彰顯並型塑學習型組織文化，建構良好學習環境。
 - (二)精進高素質公務人力，培育一流行政團隊，提升市政建設品質。
 - (三)積極推動公務人員數位學習，建構多元學習模式。
 - (四)打造公務人員黃金英語力，積極辦理提升英語能力相關訓練研習課程。
- 五、提升公務人員身心健康，增進員工福利措施（策略績效目標五）：
 - (一)提升員工福利、全面照護員工健康，營造幸福工作環境。
 - (二)紓緩員工工作壓力增進工作效能，每年至少舉辦 5 場次之文康活動。

六、落實公務人力績效及退撫政策（策略績效目標六）：（一）全面推動工程獎金目標管理績效化。

（二）審慎妥編預算，落實退撫政策，活化團隊能量；關懷照護退休人員並激發志願服務參與意願，落實志工首都發展願景。

七、推動人事業務全面資訊化，建置人事業務整合平臺，強化人力資源管理效能（策略績效目標七）：（一）構築正確性、一致性及完整性之公務人力資料庫，完備人事資料管理雲端化業務，並提供機關首長人事決策之重要參考。

（二）開辦各項人事資訊系統實體課程，建立人事資訊種籽教師輔導制度之完善功能。

貳、衡量指標

策略績效目標		衡量指標					
		衡量指標	評估體制	評估方式	衡量標準	106 年年度目標值	
01	精實機關人力，提升公務人力運用效能，建立市民為主的行動力政府(10%)	01-01	機關員額數符合行政院員額管制規定(5%)	1	統計數據	本府及所屬機關編制員額成長確實符合行政院員額管制政策及規定。	100%
		01-02	約聘僱人力年成長率(5%)	1	統計數據	(本年度本府及所屬機關學校聘僱人力總數－前一年度本府及所屬機關學校聘僱人力總數) ≤ 0。	≤ 0
02	善用協力夥伴，結合民間力量，共創雙贏(5%)	02-01	機關業務整體委外案件效益評估(5%)	1	統計數據	各年度本府及所屬機關整體委外案件每年簽約節省經費達 2,000 萬元。	100%

03	落實推動以「市民優先」的高效能政府(15%)	03-01	身心障礙人員進用比率(3%)	1	統計數據	各年度本府及所屬機關學校依法足額進用身心障礙人員比率達 100%以上。	110%
		03-02	原住民進用比率(3%)	1	統計數據	各年度本府及所屬機關學校依法足額進用原住民比率達 100%以上。	150%
		03-03	統計分析本府市政顧問年齡狀況，並適時陳報市長，以供新聘市政顧問時參考(4%)	1	統計數據	每半年至少統計並陳報市長 1 次。	100%
		03-04	每月不定期實施電話禮貌測試，強化員工服務意識(5%)	1	統計數據	訂定電話禮貌測試紀錄表，每月至少一次，不定期測試本府一級機關電話禮貌情形，並依評核結果每月選出電話禮貌先生、小姐，並予以獎勵，俾生見賢思齊之效。	100%
04	推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，鼓勵公務人員終身學	04-01	推動數位學習之執行情形(5%)	1	統計數據	本府所屬機關學校年度內數位學習時數達 5 小時之公務	90%

	習，建構優質人力(10%)					人員人數／本府所屬機關學校公務人員總數。	
		04-02	善用「公務人員終身學習入口網站」機制導引公務人員有效學習(5%)	1	統計數據	本府所屬機關學校年度內學習時數達40小時(含與業務相關學習時數達20小時)之公務人員人數／本府所屬機關學校公務人員總數。	90%
05	提升公務人員身心健康，增進員工福利措施(5%)	05-01	積極舉辦各項文康活動(5%)	1	統計數據	每年至少舉辦5場次之文康活動。	5場
06	落實公務人力績效及退撫政策(10%)	06-01	全面推動工程獎金績效化(5%)	1	統計數據	依限完成計畫數／各機關推動工程獎金績效計畫數×100%。	100%
		06-02	年度核定自願、屆齡、命令退休比率(5%)	1	統計數據	年度核定自願、屆齡、命令退休總人數／年度申請自願、屆齡、命令退休總人數。	93.5%
07	推動人事業務全面資訊化，建置人事業務整合平臺，強化人力資源管理效能(15%)	07-01	人事資料正確性考核(8%)	1	統計數據	依各機關報送之個人人事資料，按月統計人事資料正確機關數／全部機關數×100%。	100%

		07-02	人事資訊應用系統講習(7%)	1	統計數據	年度實際開辦班數／年度訓練計畫開辦班數×100%。	100%
--	--	-------	----------------	---	------	---------------------------	------

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。

第二部分：年度重要施政計畫

工作計畫		重要施政計畫項目		實施內容
1	精實機關人力，提升公務人力運用效能，建立市民為主的行動力政府	01	合理適切配置員額，以符合行政院員額管制政策及規定。	1、配合市政發展及各機關業務需要，適時檢討調整本府組織架構，並配合修正組織規程及編制表。2、參照行政院總員額管制之精神，並衡量各機關實際業務消長情形，以政策性、業務急迫性等原則，審慎評估人力需求，合理調配組織員額，以達精實機關人力。
		02	辦理員額評鑑，覈實調配機關組織人力，整合編配、靈活轉化運用組織人力。	1、訂定「臺中市政府所屬機關員額評鑑實施計畫」，適時執行本府及所屬機關員額評鑑作業。2、評估現行組織架構及員額配置之適度與效度、機關人力工作狀況及員額總數合理性，以確保機關整體策略、未來業務發展與員額合理配置目的之達成，並提供各機關作為員額調整時之參考及精實組織之依據。
		03	落實管控約聘僱等臨時人力，員額管制以「零成長」為原則，貫徹員額精簡政策並摺節人事費用。	配合地方行政機關組織準則第 28 條第 2 項之規定，落實管控約聘僱員額成長，本府所屬各機關學校出缺之聘僱等臨時人力職缺，以出缺不補為原則。本府成立人力專案小組，各機關如有新增業務且既有人力確實無法調

				配支援，以致有新增聘僱等臨時人力之需求，須先行提報本府人力專案小組審查會議審議。
2	善用協力夥伴，結合民間力量，共創雙贏	01	賡續推動政府業務委託或外包民間經營政策，活化人力運用。	積極推動政府業務委託或外包民間經營政策，將不涉及公權力政策之執行或非核心業務之服務提供，移轉民間為之，以活化公務人力運用。
		02	由「臺中市政府及所屬機關推動業務委託民間辦理專案小組」督導各機關積極辦理業務委外業務。	依據「臺中市政府及所屬機關學校推動業務委託民間辦理實施計畫」，定期召開推動業務委託民間辦理專案小組會議，以瞭解本府所屬各機關業務委託民間辦理之成效或所遭遇之困難，並由專案小組提供適當建議。
3	落實推動以「市民優先」的高效能政府	01	落實政府照護弱勢族群政策，積極進用身心障礙人員。	落實照顧弱勢族群，確實依「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」規定，足額進用身心障礙人員，提供身心障礙人員適當工作機會。
		02	保障原住民族工作權，積極進用原住民族以提升就業機會。	依「原住民族工作權保障法」規定，督促本府所屬機關學校積極進用原住民族，以保障原住民族工作權，提升原住民族就業機會。
		03	落實推動「市政顧問年輕化」以廣納建言，促進市政發展。	落實推動「市政顧問年輕化」，以博採諮議、廣集建言，為本府各項施政建設挹注創新思維，俾利市政推展。
		04	建立正確的服務觀，找到服務的核心價值，以顧客導向的創新思維，實施電話服務禮貌測試，型塑優質服務文化。	1、依「臺中市政府員工電話禮貌考核要點」，由參事、技監、顧問及參議12人組成電話禮貌測試小組，每月至少1次，不定期測試本府各一級機關電話服務禮貌情形，並填列電話禮貌測試紀錄表，以作為獎懲之依據。2、測試結果表現優良者，獎勵如下：(1)個人部分：每月選出2名電話禮貌先生(小姐)，予以記功一次、發給相當於新台幣2,000元之等值獎品並公開表

				<p>揚。(2)團體部分：年底選出電話禮貌良好之機關前3名，除予公開表揚外，各發給相當於新臺幣10,000元之等值獎品，並核予首功人員最高記功2次之行政獎勵。3、測試結果表現不佳者，懲處如下：經測試人員測試時，遇接話人員措詞不當、語氣不遜、服務態度不佳等情形者，除予以勸告糾正外，同時書面告知該機關主管輔導改進，個人累計達3次者，予以申誡一次、一年內累計申誡3次者，年終考績(核)不得考列甲等或作為是否續聘、僱用之依據。經由以上評比及獎懲優劣制度，提升各機關及個人電話禮貌服務品質。</p>
4	推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，鼓勵公務人員終身學習，建構優質人力	01	彰顯並型塑學習型組織文化，建構良好學習環境。	<p>1、各機關藉由學習推動委員會之運作，有效推動學習型政府行動方案：(1)檢視並解決機關組織學習問題、檢討學習成效及研擬精進作為。(2)藉由組織學習型行動團隊，機關內至少每月定期舉辦單位研討或發表組織學習事項。2、透過具師徒制精神之工作教練制度，協助成員熟悉環境與業務：對於新進人員或接辦新興複雜業務之人員，選任具有資深工作經驗之人員擔任教練，從旁協助指導，傳承工作經驗，促進其專業成長，以達有效學習，樂在工作。3、辦理中、英文讀書會：(1)為倡導閱讀風氣，鼓勵主動學習，透過讀書會分享與討論，延伸無限知識，達終身學習目的，依據本府「攏來讀冊」讀書會實施計畫，籌辦中文及英文讀書會。(2)活動採自由報名為原則，讀書書目由參加學員討論決定或以國家文官學院公務人員專書閱讀推廣活動「每月一書」書目暨專書閱讀心得寫作競賽活動指定書目、專書閱讀推廣活動推薦延伸閱讀書目</p>

			<p>擇一實施。(3)各機關學校得自行舉辦導讀會及讀書會等活動，舉辦時間及方式由各機關學校自行規劃實施。活動結束後將優良讀書心得公告本府人事處網站，達激勵及經驗分享目的。</p> <p>4、推廣數位教學課程及各類網路學習平臺：鼓勵公務人員踴躍選讀各訓練機構學習網站數位學習課程，並透過各類社群網站相關公共論壇，對於各項議題提出討論與分享，以獲得良好學習成效。</p>
	02	精進高素質公務人力，培育一流行政團隊，提升市政建設品質。	<p>根據市長施政願景與政策理念，研訂本府年度訓練實施計畫，以領導、管理、專業、發展、政策等五大類別，規劃各類研習課程，又依簡、薦、委等不同層級人員設計不同之課程內容、培訓方法與評量方式，藉以精進公務人員專業內涵，提升本府人力素質，培育一流行政團隊。</p>
	03	積極推動公務人員數位學習，建構多元學習模式。	<p>1、透過公務人員終身學習入口網站之網路報名方式，有效宣導訓練班別資訊，並覈實登錄學習時數，便利公務人員進行學習，以落實公務人員終身學習。</p> <p>2、在不影響業務推動的前提下，設置「數位學習角落」供同仁於部分辦公時間進行數位學習：鑒於各機關數位資源落差及業務屬性差異，本府於臺灣大道市政大樓及陽明大樓電腦教室設置數位學習角落，利用年度訓練計畫資訊課程外之空檔時段，由需求機關與本府人事處考訓科聯絡，洽借場地與設備以應數位學習之需。</p> <p>3、為提升本府及所屬機關公務同仁數位學習意願，除藉由數位學習獎勵措施外，另以多元學習管道及建構學習課程多元性方式，推廣數位學習模式。</p>

		04	打造公務人員黃金英語能力，積極辦理提升英語能力相關訓練研習課程。	1、為加強本府公務人員外語能力，本府特與國立臺中教育大學合辦英語檢測研習班、日常英語會話研習班等外語訓練班，提升本府公務人力國際化程度。2、另為增進同仁國際觀、世界觀與處理國際事務與溝通協調之能力，除辦理上述實體課程外，並結合數位學習課程、線上討論及心得分享等多元學習管道，增加學習效果。
5	提升公務人員身心健康，增進員工福利措施	01	紓緩同仁工作壓力、增進工作效能，開辦多項文康活動。	1、為鞏固家庭生活及建立和諧社會之目的，舉辦本市公教人員聯合婚禮，提供 20 對公教人員報名參加。2、為增進親子間情感，促使同仁子女瞭解父母親平時上班情形，聯合本府所屬一級機關辦理員工親子活動。3、為配合民間趨吉迎福習俗，喜迎新春，辦理本市各界暨本府一級機關員工新春聯合團拜活動。4、為培養團隊合作精神，並活絡中部縣市互動機會，組隊參加彰化縣政府鹿港慶端陽系列活動-首長隊龍舟友誼賽。5、提供本府所屬各機關學校未婚員工正當溝通管道，促進兩性和諧，並增進人際關係開拓不同視野，舉辦多梯次未婚聯誼活動，以期促成良緣。
		02	營造舒適工作環境，員工健康全面照護。	1、為營造健康有活力的行政團隊，使同仁精力充沛，隨時充滿服務熱忱，分別於上班日上午 10 時及下午 3 時每次 10 分鐘實施身心健康操活動（學校部分自行利用課餘推展），同仁可就工作崗位或適當場地做操，藉由適時的肢體伸展，消除累積的疲勞，使同仁在為民服務及處理公務的同時，注意自身之健康，並率先為民標竿，隨時調整身心狀態，以提供最佳之行政服務與效率。2、關心本府及所屬機關學校員工身心健康，舉辦本府所屬機關學校免費員工健康巡迴檢查，除消

				<p>極的對各項疾病達到早期發現早期治療外，並預防疾病的發生，更能積極的讓員工們改變生活型態，擁有健康的身心，進而營造一個健康有活力的組織，以提升行政效能。3、設置晤談室，由本府聘請專業輔導人員進行諮商晤談，採個案協助的方式輔導後認為有需要者，轉介至民間輔導機構或本府特約醫療院所接受專業輔導。4、鼓勵同仁多運動並培養長期運動的習慣，設置本府員工健康休閒中心，為了提供多樣化的功能選擇，員工健康休閒中心特別提供跑步機、踏步機、健身車、重量訓練機、啞鈴、仰臥起坐板及乒乓球桌等多項運動器材，供同仁利用空暇時間進行有氧、心肺及重量等訓練，藉以紓解同仁生活壓力，消除身心疲勞，提升職場工作力及有助社交生活，改善人際關係。</p>
		03	共創員工福利措施提升幸福感。	<p>1、積極照護員工生活，本府與新光人壽保險股份有限公司及中國人壽保險股份有限公司簽訂自費團體保險方案，員工（含配偶、子女）繳付低廉的保費，即可獲得定期壽險、意外險、重大疾病險、傷害醫療險、防癌健康險及住院醫療險等6種保障。2、為使員工在喪親後生活上獲得協助，以安定其生活，提升工作效能，全方位關懷員工，協助公教同仁及其配偶、直系血親面對親人往生辦理喪葬事宜，於臺中市生命禮儀管理處設置「公教員工別世安息服務」單一窗口，接受員工個案申請，提供轉介協助，並結合本市地方稅務局及本府法制局之免費「法律扶助」，針對喪親員工（眷屬）提供法律及遺產稅等事項諮詢服務。3、為謀本府及所屬機關學校公教員工之福利，與本市知名或</p>

				好評之廠商簽訂優惠消費契約，本府及所屬機關學校員工憑服務證赴特約商店消費，即可享最優惠之價格。為增進本府及所屬機關學校公教員工福利，陸續洽尋相關之特約商店。
6	落實公務人力績效及退撫政策	01	全面推動工程獎金目標管理績效化。	推動並貫徹本府各提撥工程獎金之機關均研訂績效目標及績效評核指標，並訂定「工程績效獎金目標管理實施計畫」，俾依績效評核結果百分之百核發工程績效獎金，有效達成績效目標，激勵與提升士氣。
		02	審慎妥編預算落實退撫政策，活化團隊能量；關懷照護退休人員並激發志願服務參與意願，落實志工首都發展願景。	1、覈實執行屆齡及自願退休案件：造冊列管屆齡退休人員，並依規定於退休生效日前3個月通知當事人，檢齊相關表件陳報本府層轉銓敘部核定；符合退休法規之自願退休條件人員提出退休申請時，於預算範圍內審慎審核並同意渠等之退休案。2、重視退休人員關懷照護事項：除發放三節慰問金、電話問安外，並適時鼓勵具服務熱忱之現職及退休人員擔任志工。3、依規定辦理命令退休：對於不能勝任現職工作或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作之公務人員，依據退休等相關法規，儘予優先辦理退休，如不符辦理退休條件，即依規定予以資遣，以促進人事新陳代謝，增進組織活力。
7	推動人事業務全面資訊化，建置人事業務整合平臺，強化人力資源管理效能	01	構築正確性、一致性及完整性之公務人力資料庫，完備人事資料管理雲端化業務，並提供機關首長人事決策之重要參考。	1、人事業務之推展以 e 化服務為目標，提升整體服務之效率與效能，達成人事行政資訊共通、一致及整合能力，提供更完備的人事資料管理雲端化業務。2、配合行政院人事行政總處之人事資料正確性檢核、銓審資料比對及組織編制與職務編號資訊相扣合，構築正確性、一致性及完整性之公務人力資料庫，提供機關首長人事

			決策之重要參考。3、編製「臺中市政府所屬主管人員通訊錄」，各機關學校得隨時上網異動資料，並要求所屬人員於異動3日內更新完成，以確保通訊資料之正確、一致及完整。
	02	開辦各項人事資訊系統實體課程，建立人事資訊種籽教師輔導制度之完善功能。	1、修訂年度「臺中市政府所屬機關學校人事機構人事資料考核輔導計畫」。2、訂定年度「臺中市政府所屬機關學校人事機構人事資訊應用系統研習計畫」。3、訂定年度「臺中市政府人事資訊系統數位教材分享網絡評比計畫」。4、落實責任區輔導機制，藉由本市WebHR種籽教師擔任講師，期能透過分層負責方式，迅速處理各機關學校對人事資訊系統操作之疑義，並達到教學相長的目的。

第三部分：上(105)年度實施狀況及成果概述

105年1月1日至6月30日止

策略績效目標		衡量指標	原訂目標值	績效衡量暨達成情形分析
01	精實機關人力，提升公務人力運用效能，建立市民為主的行動力政府	機關員額數符合行政院員額管制規定	100%	依行政院員額管制政策規定，104年度編制員額總數上限為7,078人（不含警消及和平區公所），經審酌本府施政優先順序，並覈實考量各機關業務量與職能性、政策性之施政作為、預算收支規模及自主財源等因素作合理之員額配置，截至105年6月底本府各機關編制員額總數7,078人，確實符合行政院管制規定，爰105年度達成目標為100%，符合原訂目標值。
		約聘僱人力年成長率	≤0	有效管控聘僱人員員額成長，除新增業務項目外，餘以出缺不補

				為原則。105 年度本府暨所屬機關（學校）約聘僱員額總計有 899 人，與 104 年度員額數 812 人相較，增加約僱員額 87 人（係因應食安風暴及 1999 話務中心改組之需，爰增編約僱人員，除上開二項業務外均未增加僱用人力），員額成長比率為 9.6%。將賡續由本府人力專案小組審議機制嚴格控管，以貫徹員額精簡政策並擷節人事經費。
02	善用協力夥伴，結合民間力量，共創雙贏	機關業務整體委外案件效益評估	100%	105 年 1 至 6 月本府及所屬機關整體委外新增簽約案件節省經費達 4,399 萬元，目標達成率 100%。
03	落實推動以「市民優先」的高效能政府	身心障礙人員進用比率	105%	截至 105 年 6 月底止，本府及所屬機關學校依法應進用身心障礙人員 1,012 人，實際進用 1,454 人，已超額進用 442 人，進用比率達 143.7%，成效良好。
		原住民進用比率	150%	截至 105 年 6 月底止，本府及所屬機關學校依法應進用原住民 52 人，實際進用 327 人，已超額進用 275 人，進用比率達 628.8%。
		統計分析本府市政顧問年齡狀況，並適時陳報市長，以供新聘市政顧問時參考	100%	1、截至 105 年 6 月底止，本府共計聘任市政顧問 439 位，就現有資料計算 50 歲（含）以下之市政顧問計 32 位。 2、於 105 年 6 月 30 日就現有資料編製「本府市政顧問年齡狀況分布圖」統計分析市政顧問年齡分布狀況，檢陳市長核閱，以供新聘市政顧問時參考。
		每月不定期實施電話禮貌測	100%	敦聘本府參事、技監、顧問及參議擔任電話禮貌測試委員，每月至少一次，不定期測試各一級機

		試，強化員工服務意識		關人員，並每月選出2位電話禮貌先生（小姐）給予敘獎、獎品並公開表揚；年終評選出各電話禮貌團體，前3名給予獎品並公開表揚。截至105年6月底已選出12位電話禮貌先生（小姐），目標達成率100%。
04	推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，鼓勵公務人員終身學習，建構優質人力	推動數位學習之執行情形	90%	截至105年6月底止，本府及所屬機關學校公務人員年度內數位學習時數達5小時以上人數11,703人佔公務人員總數16,053人之72.9%，擬賡續加強推動，以達成年度90%之預定目標。
		善用「公務人員終身學習入口網站」機制導引公務人員有效學習	85%	截至105年6月底止，本府及所屬機關學校公務人員年度內學習時數達40小時（含與業務相關學習時數達20小時）以上人數11,646人佔公務人員總數16,053之72.55%，擬賡續加強推動，以達成年度85%之預定目標。
05	提升公務人員身心健康，增進員工福利措施	積極舉辦各項文康活動	5場	為提升員工工作士氣，提供多樣化之文康活動，105年共計舉辦婦女節贈花、首長龍舟友誼賽及未婚公教員工聯誼活動等3場次文康活動，達到年度之預定目標60%，年度內可達成目標。
06	落實公務人力績效及退撫政策	全面推動工程獎金績效化	100%	依限完成計畫數28件／各機關推動工程獎金績效計畫數28件，達年度預定目標100%。
		年度核定自願、屆齡、命令退休比率	93%	105年1至6月本府及所屬機關公務人員計165人提出退休申請，共核定屆齡退休案15件及自願退休案146件，總計核定161人退休，佔申請退休人數97.58%，逾原定目標值93%，達成預期目標。

07	推動人事業務全面資訊化，建置人事業務整合平臺，強化人力資源管理效能	人事資料正確性考核	100%	105年1月至6月，依各機關報送之個人人事資料，按月統計人事資料正確機關數／全部機關數×100%=543/543×100%=100%，擬賡續推動人事業務全面資訊化，以達成年度100%之預定目標。
		人事資訊應用系統講習	100%	105年1月至6月，實際開辦班數／年度訓練計畫開辦班數×100%=5/10×100%=50%，擬賡續加強推動，以達成年度100%之預定目標。