

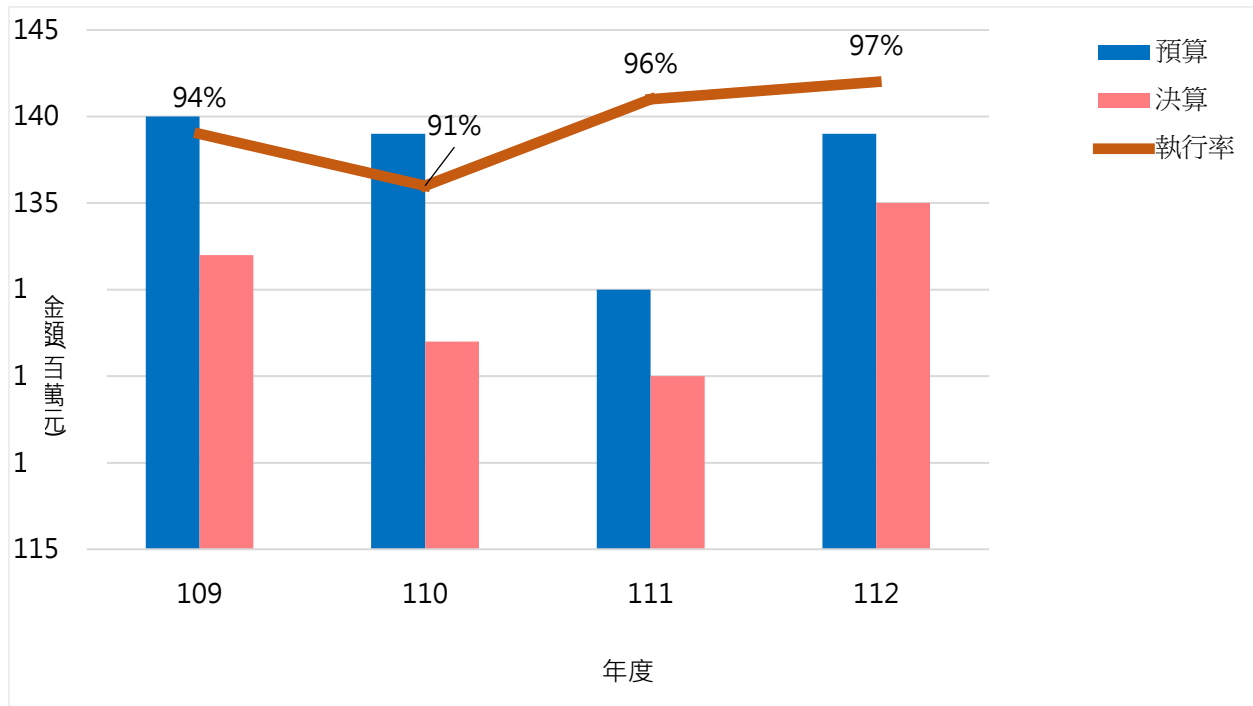
## 臺北市政府人事處 112年度施政計畫績效報告

### 壹、前言

臺北市政府人事處（以下簡稱本處）統籌規劃臺北市政府各機關(構)學校人力資源管理政策，職掌組織建構、員額管理、任免遷調、考核獎懲、訓練進修、待遇福利、人事資訊數位化及人事人員管理等業務。本處112年度施政目標為「落實員額管理，活化人力資源」、「靈活人才運用，多元進用人才」、「積極採取各項措施，防治性騷擾事件發生」、「打造友善生養職場」及「強化人事資訊作業應用及資通安全」等5項目標，積極務實協助各機關推動策略性人力資源管理措施，以建構服務型、具競爭力的市府行政團隊，落實永續發展願景。

### 貳、機關 109 至 112年度預算及人力

#### 一、近4年預、決算趨勢（單位:百萬元）



預決算	109	110	111	112
預算	140	139	130	139
決算	132	127	125	135
執行率(%)	94%	91%	96%	97%

## 二、機關實際員額

年度	109	110	111	112
人事費占決算比例(%)	70%	74%	75%	70%
人事費(單位：千元)	91,965	93,617	94,329	94,507
合計	84	83	83	78
職員	74	75	75	72
約聘僱人員	1	1	1	1
警員	0	0	0	0
技工工友	9	7	7	5

\* 警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛；約聘僱人員包括駐外僱員。

## 參、重要年度目標、策略推動成果與未來精進方向

本處在中央的人事制度及市長的施政理念與目標下，配合城市競爭及未來發展需要，藉由落實員額管理、合理配置的設計，讓人力資源更佳活；靈活人才運用、多元進用，並適時補充人力；為防治性騷擾事件發生，積極採取各項措施；深化健康之公務環境，並持續營造友善生養職場；擴大E化人事應用及創新服務等，增加人事單位的產能。以上各面向具體展現施政成果，並達成預期效益。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
落實員額管理，活化人力資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>組成112年度預算員額審查專案小組，核實審查本府各機關學校112年預算員額。</li> <li>訂定臺北市政府各機關(構)學校請增或調整預算員額案件審查原則。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>執行成果： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)職工：113年1月1日預算員額數9,619人，與112年1月1日預算員額數9,961人相較，112年度減列342人。</li> <li>(2)駐衛警察：113年1月1日預算員額數419人，與112年1月1日預算員額數476人相較，112年度減列57人。</li> <li>(3)臨時人員：113年1月1日預算員額數1,870人，與112年1月1日預算員額數1,985人相較，112年度減列115人。</li> </ol> </li> <li>截至112年12月31日止，本府共召開2次會議，計審議本府衛生局、本府文化局所屬本市立文獻館、本府教育</li> </ol>	<p>為強化人力運用效能，合理配置本府員額，將廣續秉持「當用則用，當省則省」之人力撙節原則，考量施政優先順序及實際業務消長，核實審查各機關(構)學校年度預算員額及各類人力員額請增案件，促使本府用人趨向精實合理，以達機關業務與人力之適切配合。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		局(含所屬學校)、本府社會局、本府產業發展局所屬本市動物保護處及本市市場處等6機關共20個用人計畫之提案。	
靈活人才運用，多元進用人才	<ol style="list-style-type: none"> <li>運用新生代人才，貫徹考試用人。</li> <li>協助本市大專學院學生實地瞭解市政業務，藉以培養未來優秀人才。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>提報考試用人，注入本機關新血：本府基層公務人員之進用係以提報公務人員考試為主要掄才管道，配合機關學校用人需求，積極提列考試職缺。本府112年申請高考2級8人、高考3級525人、普考496人、地方特考591人、初等考試99人、身心障礙特考12人及原住民特考4人，合計1,735人。</li> <li>逐年編列預算提供大專學生暑期工讀機會，112年度本處提供137個名額，另本市就業服務處提供203個名額，合計340個大專暑期工讀名額，並委由本市就業服務處辦理公開甄選，且優先錄取本市原住民族及部分弱勢家庭如低收入戶、身心障礙人員、獨立負擔家計者等失業勞工之子女，紓解特定對象因失業影響子女就學權益。</li> </ol>	配合國家考試用人政策，積極提報考試任用計畫，並加強預估年度用人需求，鼓勵提報預估缺，適時補充人力；廣續辦理暑期工讀計畫，提供市政學習機會，培養未來優秀人才。
積極採取各項措施，防治性騷擾事件發生	<ol style="list-style-type: none"> <li>訂定「臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項」</li> <li>提供對申訴人之關懷協助機制</li> </ol>	1. 訂定「臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項」：為協助本府各機關(構)學校依性別平等工作及性騷擾防治法等規定處理性騷擾案件，於知悉性騷擾之情形時採取立即有效之糾正及補救措施，並積極防治性騷擾行	1.因應113年3月8日性別平等工作法及性騷擾防治法新法之施行，以及上開2法之主管機關完成相關子法規定之修正

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>3. 建立對被申訴人之追蹤輔導機制</p> <p>4. 加強性騷擾防治教育訓練</p>	<p>為之發生，於112年7月10日訂定本府注意事項，嗣因應上開2法業經總統112年8月16日修正公布，爰配合先於同年9月25日修正該注意事項部分內容，以符法制與實際。</p> <p>2. 提供對申訴人之關懷協助機制：本府各機關（構）學校對於性騷擾案件之申訴人，均已告知相關諮詢資源（包括本府社會局委託現代婦女基金會辦理之「臺北市性騷擾防治服務專線02-23911067」、本府員工協談室「申請個別協談專線」），並由主管人員或首長實施關懷輔導及隨時注意其身心狀況、視需要轉介本府員工協談室安排個別協談服務，另由服務機關適時提供保護措施，例如調整雙方當事人工作場所或值班表、於辦公區域裝設監視器等。</p> <p>3. 建立對被申訴人之追蹤輔導機制：本府各機關（構）學校對於性騷擾案件之被申訴人（本府員工部分），均已施以專案輔導並由其單位主管或首長完成面談、依規定完成性別平權等相關課程3小時以上，並視需要轉介本府員工協談室安排個別協談服務。</p> <p>4. 加強性騷擾防治教育訓練：本府各機關（構）學校處理性騷擾案件之專責承辦人及主管，每人每年應完成與受理性騷擾</p>	<p>及各項配套措施之擬訂，配合檢視修正左列注意事項相關規範內容，以臻完備並求周妥。</p> <p>2. 廣續要求並管控相關人員每年應完成與性騷擾相關課程之時數，定期辦理性平三法修法重點專題講座、性騷擾防治宣導研習、性騷擾法令與調查實務研習</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>申訴案件有關之課程至少4小時，完訓率達98%以上；至一般員工部分，每人每年應於規定之3小時性別主流化訓練中完成與性騷擾相關課程1小時，完訓率達80%以上。</p>	
<p>打造友善生養職場</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供本府員工子女0至6歲一站式托育服務。</li> <li>2. 擴大單身員工生活圈，辦理聯誼交流活動。</li> <li>3. 辦理親子互動活動，促進員工家庭關係和諧。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供一站式托育服務：本府員工子女托嬰中心於112年8月1日開始收托，招收32位出生滿2個月至未滿2足歲之嬰幼兒，設籍本市家長每月實際負擔月費為3,000元；並結合非營利幼兒園招生滿2歲至6歲之幼兒，家長每月實際負擔月費為2,000元，讓員工子女享有0到6歲一站式托育服務，以支持本府同仁安心生養，放心工作。</li> <li>2. 辦理聯誼交流活動：為擴展本府公教單身同仁社交生活領域以及加強跨機關同仁交流互動與認識機會，於112年8月26、27日及112年9月2日辦理3梯次單身聯誼活動，計有171人參加。</li> <li>3. 辦理親子互動活動：本府辦理下述活動，以增進本府員工家庭親子間互動與情感： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 於112年3月31日在本市市政大樓（以下簡稱市政大樓）2樓親子劇場辦理「112年度臺北市政府員工親子休閒活動」，邀請兒童劇團演出「低頭族小龍</li> </ol> </li> </ol>	<p>本府為持續營造友善生養職場，除廣續更新托嬰中心及幼兒園各項設施設備，以提供本府員工子女優質托育服務外，另為本府透過跨機關(構)之合作，於整合全民運動、綠色運輸等重大市政，以健康、活力、陽光為活動主軸，於113年度舉辦「臺北市府員工親子日開幕暨運動嘉年華」活動，以營造親子共融氛圍，打造優質友善生養職場。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>女」，計有員工及親屬477人參加。</p> <p>(2) 於112年8月7日在市政大樓1樓中庭舉辦「112年度臺北市政府員工親子日開幕活動」，參加對象為員工及其子女暨親屬，計有260個家庭，員工及其子女暨親屬768人參加。</p>	
<p>強化人事資訊作業應用及資通安全</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動人事業務e化及無紙化作業。</li> <li>2. 結合TAIPEION公務雲APP服務，提供行動化服務。</li> <li>3. 提升核心資訊系統資安防護能力，強化資訊安全。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動人事業務e化及無紙化作業： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 本府各機關平時考核e化作業，如期於112年5月正式上線，為全面首創之e化服務。</li> <li>(2) 藉由導入表單流程管理機制，擴大人事書表線上具結之應用範疇。</li> <li>(3) 應用本府表單流程平台，開發完成「員工到離職報告單」線上無紙化作業。</li> <li>(4) 本府首長聯絡簿、主管人員名冊、人事人員職員錄，自112年起，全面改採線上查詢服務，不再印製紙本。</li> </ol> </li> <li>2. 結合 TAIPEION 公務雲 APP 服務，提供行動化服務： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 透過開發完成中介資料庫服務，提供各機關同仁上下班刷卡、差假申請之行動化應用，並大幅提升使用效能。</li> <li>(2) 依權限開放首長聯絡簿、主管人員名冊之行動查詢服務。</li> </ol> </li> <li>3. 提升核心資訊系統資安防護能</li> </ol>	<p>賡續精進及優化核心資訊系統功能及服務內涵，落實資訊安全管理系統 (ISMS) 規範事項，並藉由導入人工智慧 (A1) 等創新科技，提升人事業務服務品質。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		力，強化資訊安全： (1) 落實執行本處資訊安全管理系統 (ISMS)四階文件規範應辦事項。 (2) 如期如質完成資訊安全管理系統(ISMS)內、外部稽核作業，順利通過第三方驗證。 (3) 全年未發生資安事件，資安風險管控得宜。	

#### 肆、整體風險管理(含內部控制)推動情形

本處已依「臺北市政府各機關學校風險管理作業方式」及「臺北市政府實施內部控制制度作業原則」，就年度施政目標及重要計畫(方案或措施)項目辨識可能面臨之各項風險及發生之原因後，評估風險發生可能性及影響程度，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標，並將風險管理（含內部控制）融入日常作業與決策運作。

另112年度內部控制運作查核經本處內部控制專案小組查核完竣、出具查核報告，並於112年9月5日由李書花副處長邀集專案小組委員召開會議決議，112年度查核項目均無缺失。