

中華民國 113 年 10 月  
臺北市議會第 14 屆第 4 次定期大會

# 臺北市政府人事處 工 作 報 告

報告人：處長 張建智



## 目錄

壹、前言.....	1
貳、113 年上半年重要施政情形.....	2
一、多元攬才、爭取待遇，建構市民有感組織.....	2
（一）延攬優秀人才，活化機關人力.....	2
（二）爭取提高待遇，發揮加乘效益.....	3
（三）推動組織重整，建構市府新樣貌.....	3
（四）落實員額管理，配置合理人力.....	4
（五）代辦新機關成立所需人員甄補.....	4
（六）落實就業保障，進用身心障礙及原住民.....	5
二、跨域學習、豐富歷練，打造未來導向團隊.....	6
（一）組團出國研習，聚焦重點政策.....	6
（二）貫徹職務輪調，豐富工作經驗值.....	6
（三）表彰模範員工，樹立楷模典範.....	7
（四）落實平時考核，獎優汰劣信賞必罰.....	8
三、引注能量、導入資源，完善照顧支持措施.....	9
（一）提供員工協談服務，型塑溫馨職場環境.....	9
（二）健檢補助升級有感，用心把關員工健康.....	10
（三）辦理自費團體保險，健全家庭風險規劃.....	11
（四）推動豐富休閒娛樂，調劑紓壓職場生活.....	11
（五）規劃樂齡多元課程，超前部署退休生活.....	11
（六）覈實審辦退撫案件，加強照護及時關懷.....	12

四、拒絕職場性騷擾，落實防治責任 .....	12
(一) 精進處理規範及通報機制 .....	12
(二) 提供當事人所需資源 .....	13
(三) 強化性騷擾防治教育訓練 .....	13
五、安心生養、放心工作，帶動敢生願養形象 .....	15
(一) 鼓勵生育安心養，第三胎以上子女享優先 .....	15
(二) 優化托育設備，汰舊換新 .....	15
六、強化系統、優化功能，加值人事應用服務 .....	15
(一) 規劃 AI 對話式人事服務，即時回應 .....	15
(二) 推行平時考核 e 化，落實無紙化 .....	16
(三) 擴大線上具結服務，節省儲放空間 .....	16
(四) 開發公開抽籤系統，提高公平性 .....	16
參、113 年下半年工作重點 .....	17
一、多元措施、彈性進用，提升留任意願 .....	17
(一) 爭取合理待遇 .....	17
(二) 加速人員遴補 .....	17
(三) 推行訂定共用編制表，擴大人力調度彈性 .....	18
(四) 持續爭取提高工程機關人員職務列等 .....	18
(五) 賡續推動組織重整 .....	19
二、關懷身心、試行方案，打造幸福友善職場 .....	20
(一) 試辦懷孕之現職公務人員工作場域調整 .....	20
(二) 關懷輔導新進人員，協助適應環境 .....	20
(三) 降低員工子女幼兒園師生比 .....	21

（四）結合運動、減碳元素之員工親子日活動 .....	21
三、積極防治性騷擾及職場霸凌，強化保護措施 .....	21
（一）落實公部門性騷擾防治 .....	22
（二）落實職場霸凌防治措施 .....	22
四、善用數位化工具輔助，推動員工零碳新生活運動 .	22
（一）蒐整 AI 對話式人事服務知識庫資料 .....	22
（二）持續因應法規或業務變革，強化人事資訊系統 ..	23
（三）辦理多元獎勵活動，推廣淨零減碳觀念 .....	23
肆、結語 .....	25

## 壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

今天非常榮幸，在貴會第 14 屆第 4 次定期大會開議之際，代表人事處提出工作報告。首先，要藉此機會向貴會所有議員女士、先生，長期以來對本處業務的支持與指教，表達最誠摯的敬意與謝意。

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，藉由多元攬才措施、爭取提高待遇，推動組織重整、落實員額管理，讓人力即時補充；聚焦重點政策出國研習、辦理職期遷調，豐富工作經驗並提升競爭力；引注支持資源、升級健檢方案及發展休閒活動，用心把關員工身心健康；啟動試辦 AI 對話式人事服務及優化系統功能等，強化人事業務與資訊結合之量能。

今年度將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。

謹將本處 113 年上半年重要施政情形及 113 年下半年工作重點，報告如下。

## 貳、113 年上半年重要施政情形

### 一、多元攬才、爭取待遇，建構市民有感組織

#### (一) 延攬優秀人才，活化機關人力

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，本處配合各機關學校用人需求，每年配合國家考試提報各類考試任用計畫，並由分發機關分配至各機關學校接受訓練，113年1月至8月各項國家考試申請及分配人數如下表：

考試年度	考試類別	申請數	分配數	分配率	
113 年	初等考試	146	123	84.25%	
	普通考試	370	-	-	
	高考三級	486	-	-	
	高考二級	4	-	-	
	身障特考	9	8	88.89%	
	原住民族特考	3	-	-	
	地方特考	三等	214	-	-
		四等	175	-	-
	合計		1,407	131	-

註：「-」代表尚未分發人員。

資料時間：113 年 8 月 31 日

## **(二) 爭取提高待遇，發揮加乘效益**

為延攬及留住優秀人才，積極推動提高工程人員待遇，本府於113年1月17日函報中央，並多次由市長與副市長在行政院院會向中央爭取反映，行政院人事行政總處業邀請專家學者組成專案小組，並參酌本府及各機關所提意見，研訂工程人員待遇提升方案，嗣經行政院113年7月31日核定，並自113年8月1日生效。依上開方案，本府工程人員服務第1年每人每年最高增加新臺幣(以下同)7萬5千元，服務第2年及第3年每人每年最高增加10萬5千元，服務第4年及第5年每人每年最高增加12萬元，服務第6年起每人每年最高增加13萬5千元，所需經費第1年約9,525萬6,000元，第2年及第3年約1億8,522萬元，第4年及第5年約2億1,168萬元，第6年起每年約2億3,814萬元，將由本府逐年編列預算，投入經費推動執行，以留住人才，解決人力不足問題。

## **(三) 推動組織重整，建構市府新樣貌**

為使組織架構及員額配置契合市政發展，113年上半年辦理本府組織自治條例修正以及本府工務局水利工程處、警察局所屬各分局及大隊、市立大學、青年局、教育局、家庭教育中心、觀光傳播局、動物保護處等28



個機關學校組織編制修正案，以協助精進組織架構，並建構市民有感之團隊。另考量工程機關主管人員職責繁重且業務性質繁雜，爰會同本府工務局於113年2月19日及同年4月11日拜訪銓敘部及行政院人事行政總處積極爭取調高該局所屬工程處一級單位主管職務列等之可能性，以提高工程人才留任誘因。

#### **(四) 落實員額管理，配置合理人力**

為覈實調控本府人力配置，各機關學校年度當中如有擬請增各類預算員額（含延長進用期限）或調整不同類別預算員額者，應敘明請增或調整理由與業務及人力分析、所需增加人事費情形及其來源，並檢具缺額分析表、近3年預算員額及人事費變動情形、業務及人力變動分析等資料函報本府，本府並定期召開員額審查會議逐案審查，以有效管理員額並協助市政工作推展，113年1月至8月共計召開5次會議。

#### **(五) 代辦新機關成立所需人員甄補**

本府青年局組織規程及編制表經本府113年4月18日發布，定自同年6月1日施行，為應該局成立運作需要，授權本處代為辦理成立所需必要人力之人事甄選作業，並組成面試甄選小組，依公務人員任用法及公務人員陞

遷法等規定協助辦理人員甄審(選)、商調及核發派令等作業，俾使本府青年局成立時人員順利到位。本處自113年3月6日起至同年5月31日止辦理本府青年局副局長、科長、主任、專員、股長、科員、技士、助理員、辦事員等職缺之16次上網公告徵才事宜，計有234人報名，共錄取科長3人、主任1人、專員2人、股長6人、科員5人、技士2人及助理員1人；上開人員中，5人係由中央機關調入、4人係由其他地方政府所屬機關調入、8人係由本府所屬機關學校調入，另3人係由原本市青少年發展暨家庭教育中心現職人員轉任。

#### **(六) 落實就業保障，進用身心障礙及原住民**

- 1、為促進身心障礙者自立與發展，依身心障礙者權益保障法規定進用身心障礙，本府各機關(構)學校截至113年8月1日止，進用身心障礙人員3,343人，較法定應進用人數1,895人，超額進用1,448人，超額進用比率達176.41%。
- 2、為擴大原住民族就業機會，依臺北市促進原住民就業自治條例規定進用原住民人員，本府各機關(構)學校截至113年8月1日止，進用原住民人員615人(約聘僱等5類不須具公務人員任用資格人員)，較

法定應進用人數284人，超額進用331人，超額進用比率達216.55%；又為提升本府各機關(構)外補進用原住民族身分公務人員，業於「臺北市政府進用原住民族獎勵計畫」中，納入新增進用獎勵機制。

## 二、跨域學習、豐富歷練，打造未來導向團隊

### (一) 組團出國研習，聚焦重點政策

為培育及發展具前瞻國際視野之永續人才，協助本府各機關落實「臺北市淨零排放管理自治條例」各項規範，以淨零治理為主軸，擇定關鍵性碳管理、綠色經濟發展、智慧低碳科技、公私協力淨零、因應氣候變遷調適等研究主題，規劃辦理本府113年組團出國專題研究淨零永續班，選派本府環境保護局等8個局處共12位中高階主管，於113年6月28日至同年7月8日赴丹麥哥本哈根市進行參訪交流及觀摩學習，汲取淨零生活轉型策略之先進國家經驗，返國後於本府市政會議分享研習成果，並提出立即可做及長期規劃之具體建議事項，俾供本府各局處評估研議後落實推動。

### (二) 貫徹職務輪調，豐富工作經驗值

為豐富同仁公務經驗值，活絡機關人員交流，有效

培育人才，避免久任產生流弊，本府各機關依據「臺北市政府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點」辦理職期遷調事項，包含各區公所區長、二級機關首長、各機關一級單位主管及採購業務人員、出納人員等。112年度職期遷調執行成果，計有區長及二級機關首長18人、一級單位主管（含兼任）176人、採購人員148人、出納人員74人及一級單位主管以下人員（不含一級單位主管及副主管）727人，合計1,143人。

### （三）表彰模範員工，樹立楷模典範

- 1、依「臺北市政府表揚優秀青年公務人員要點」選拔及獎勵表現優異之青年人才，核定本府財政局陳怡璇股長等13人當選，並於113年3月26日本府市政會議由市長親自頒給獎座予以表揚。
- 2、選拔113年本府模範公務人員，核定本府民政局劉嘉鳳科長等31人當選，並遴薦其中本府資訊局張兆綸高級分析師與消防局黃宏聖小隊長參加113年行政院模範公務人員及113年公務人員傑出貢獻獎選拔；選拔113年本府優秀職工，核定本市立動物園詹祐翔技工等30人當選。

3、本處於 113 年 4 月 30 日於本市市政大樓親子劇場盛大舉辦本府模範員工表揚典禮，由市長親自頒給獎座表揚 113 年本府模範公務人員及優秀職工，並邀請獲獎人員之親友及服務機關同仁到場共享榮耀，凝聚臺北隊向心力；又為使表揚效果加倍，製作表揚典禮之精華回顧影片，自 113 年 6 月起於本市市政大樓內公共區域播放 3 個月。

#### (四) 落實平時考核，獎優汰劣信賞必罰

本府各機關學校均能覈實考核所屬公務人員平時工作表現優劣情形，並依公務人員考績法暨其施行細則、本府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表及公務員懲戒法等相關規定予以獎勵或為適當懲處或懲戒。

1、工作表現優異及有具體優良事蹟人員，依法核予獎勵

113 年 1 月至 8 月獎勵情形						
人次 機關別	獎度 一次記 二大功	記一大功	記功二次	記功一次	嘉獎二次	嘉獎一次
行政機關	1	40	1,414	1,910	5,570	11,385
總人次	1	161	2,449	9,801	111,345	218,647

## 2、怠忽職責或違法失職人員，依法核予懲處或懲戒

113年1月至8月懲處或懲戒情形																		
性質		懲戒處分								平時懲處								
人次	類別	免除職務	撤職	剝奪、減少退休(職、伍)金	休職	降級	減俸	罰款	記過	申誡	停職	免職	一次記二大過	記一大過	記過二次	記過一次	申誡二次	申誡一次
警消機關		0	0	0	0	1	0	0	0	0	9	3	6	4	16	67	160	605
行政機關		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	7	7	49
總人次		0	0	0	0	1	0	0	0	0	10	3	7	5	18	74	167	654

## 三、引注能量、導入資源，完善照顧支持措施

### (一) 提供員工協談服務，型塑溫馨職場環境

1、提供員工協談服務：為有效協助員工情緒處理問題，本府設有員工協談室及協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個別或團體協談。截至113年8月31日止，計有353人申請個別協談，累計服務874人次；14個機關申請團體協談，計服務19次，累計協談158人次。

2、推動各項協助措施：為協助主管有效辨識員工異

常徵候及處理職場不法侵害情形，強化其關懷輔導技巧，113 年上半年辦理「員工協助方案—主管人員研習班」及「主管人員關懷輔導技巧訓練工作坊」，計有 232 人參加；以「職場幸福學：職場新鮮人之工作適應及壓力調適」為主題，巡迴 12 個機關（構）辦理心理健康促進課程共 12 場次，計有 324 人參加。為組織本府員工關懷網絡，111 年及 112 年已完整培訓各機關學校關懷員共 39 人，113 年上半年賡續招募培訓 19 人，施以基礎及進階課程，定期辦理個案實務督導工作坊。

## **(二) 健檢補助升級有感，用心把關員工健康**

為照顧員工身心健康，加強自主健康管理意識，113 年起調整部分員工一般健檢補助次數及費用：

- 1、為使健檢補助運用更具彈性，對「每年受檢 1 次補助 1 萬 6,000 元」之人員，得累計補助額度，增列「得累計 2 年受檢 1 次補助 3 萬 2,000 元」。
- 2、鑑於從事危安工作之人員，其健康受危害之風險程度相對較高，將未滿 40 歲從事危安工作人員之健檢補助，由原「每 3 年受檢 1 次補助 3,500

元」提高為「每 2 年（隔年）受檢 1 次補助 4,500 元」。

3、截至 113 年 8 月 31 日止，共計補助 2,342 人，補助金額 2,470 萬 188 元，落實關懷員工健康政策。

### **（三）辦理自費團體保險，健全家庭風險規劃**

113 年賡續委由國泰人壽保險股份有限公司辦理「臺北市政府各機關（構）學校員工及其眷屬自費團體保險」，保險項目包括定期壽險 100 萬元、意外傷害險 100 萬元、癌症身故 50 萬元、燒燙傷 35 萬元及住院醫療 3 萬 5,000 元等多重保障，截至 113 年 8 月 31 日止，共計 1 萬 2,371 人參加，累積理賠率為 91.77%。

### **（四）推動豐富休閒娛樂，調劑紓壓職場生活**

本府員工休閒隊社計有 24 個隊社，藉由多元豐富之課程及聯誼賽等各類活動，以舒緩工作壓力，聯繫同仁彼此情誼並培養團隊向心力，截至 113 年 8 月 31 日止，共計 5,037 人次參加。

### **（五）規劃樂齡多元課程，超前部署退休生活**

本府於 113 年 6 月 5、6 日及同年 12、13 日在本府公務人員訓練處舉辦退休生涯規劃研習班，課程範圍



涵蓋志願服務、退休法令及權益宣導、投資理財規劃及樂活養身觀念分享等內容，協助即將退休人員調適心情，增進同儕間互動交流，「銀」向幸福新篇章，共計 88 人參加。

#### **(六) 覈實審辦退撫案件，加強照護及時關懷**

本府各機關學校均切實審辦退休案件，執行遺族關懷事項與照護弱勢退休人員及遺族，截至 113 年 8 月 31 日止，共計退休人員 1,128 人（公務人員 573 人、教育人員 555 人），撫卹人員 22 人（公務人員 12 人、教育人員 10 人）；另截至 113 年端午節止，三節慰問金共計發放 2,630 人次、年節照護金共計發放 138 人次。

### **四、拒絕職場性騷擾，落實防治責任**

#### **(一) 精進處理規範及通報機制**

- 1、為協助本府各機關（構）學校依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為之發生，本處因應性平三法相關子法修正及行政院已彙編性騷擾案件申訴處理作業流程指引，於 113 年 3 月 6 日及同年 5 月 17 日兩次修正「臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項」，俾對於

性騷擾案件之處理更臻完善。

- 2、為健全本府性騷擾申訴通報機制，要求本府各機關（構）學校於知悉涉及性別平等工作法及性騷擾防治法之性騷擾情形時，應即時將性騷擾申訴案件相關處理情形，通報本府並隨時更新後續處理進度，以利本府掌握。

## （二）提供當事人所需資源

- 1、為提供涉及性騷擾事件當事人所需關懷協助，本處針對諮詢及協談、心理相關、法律諮詢及社會福利等4大類資源，製作「性騷擾事件當事人可用資源一覽表」及相關文宣，於113年5月函請本府各機關（構）學校參考運用，並利用多元管道進行宣導。
- 2、定期提醒本府各機關（構）學校於性騷擾申訴處理過程，應顧及申訴人心理感受，採取有效保護措施及給予適度關懷或協助；申訴人如有接受心理輔導及醫療等需要時，得視其身心狀況，主動轉介本府員工協談室安排協談服務，另視需要提供其醫療與法律協助。

## （三）強化性騷擾防治教育訓練

- 1、持續要求本府各機關（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申訴案件或性侵害防治相關之課程至少4小時，截至113年8月31日止，完訓比率為99.30%；一般人員（含機關首長）每人每年應完成與性騷擾相關課程1小時，截至113年8月31日止，完訓比率為94.62%。
- 2、於113年4月29日舉辦「性騷擾防治法及性別平等工作法—申訴處理實務」專題講座，以強化各機關（構）學校處理性騷擾事件之知能，依最新性平法令進行申訴調查處理及採取適當之措施，計有210人參加；於113年7月9日本府市政會議邀請專家針對「機關性騷擾防治責任」向局處首長、區長及部分二級機關首長進行專題演講。
- 3、為增進本府承辦性騷擾防治業務及處理性騷擾事件同仁之實務經驗，參考相關機關實際處理案例，輔以性騷擾相關法令規定，針對機關於知悉有性騷擾情形時所應採取之糾正及補救措施、受理申訴、申訴調查及申訴結果等階段應準備重點及須注意細節，製作「性騷擾案件處理實務案例」簡易手冊，轉請各機關（構）學校參考運用。

## 五、安心生養、放心工作，帶動敢生願養形象

### (一) 鼓勵生育安心養，第三胎以上子女享優先

為鼓勵員工生育，將員工育有第三胎(含)以上子女納入本府員工子女幼兒園及托嬰中心之優先招生順位，打造友善職場環境，減少家長必須兼顧育兒及工作之間壓力，強化員工久任意願。

### (二) 優化托育設備，汰舊換新

汰換本府員工子女幼兒園及托嬰中心之課桌椅、教玩具並增設冷氣設備，優化托育機構整體設施設備，讓員工子女在安全舒適的環境中快樂成長，支持本府同仁安心生養，放心工作，無後顧之憂，提升行政效率及服務品質。

## 六、強化系統、優化功能，加值人事應用服務

### (一) 規劃AI對話式人事服務，即時回應

考量人工智慧(AI)技術演進漸趨成熟，因應人事服務多元化，規劃透過結合AI技術，從(市府員工)使用者需求角度出發，建構24小時對話式人事服務。已完成解決方案選定以及內部網路設備環境建置作業，並著手進行分階段服務知識庫建置及測試。

## **(二) 推行平時考核e化，落實無紙化**

本府創全國之先，自 112 年 5 月 1 日起將原採紙本作業之平時考核，全面改採線上無紙化作業。透過強化系統功能、操作介面以及簡化提交受考資料程序等精進作為，截至 113 年 8 月 31 日止，使用本項 e 化服務人數相較 112 年成長將近 2 成。

## **(三) 擴大線上具結服務，節省儲放空間**

持續推動員工報到及週期性書表線上具結服務，113 年透過開發表單流程管理機制等方式擴大應用，截至 113 年 8 月 31 日止，總計已完成 21 萬 9,953 份書表線上具結，大幅節省紙張用量以及紙本儲放空間，具結人員亦可隨時調閱檢視具結內容。

## **(四) 開發公開抽籤系統，提高公平性**

因應本府員工幼兒園及托嬰中心特殊順位抽籤態樣，開發專屬電腦公開抽籤系統，並通過公正第三方公平性檢測驗證，順利於 113 年 6 月 12 日完成招生抽籤作業，全程採網路直播方式進行。

## 參、113 年下半年工作重點

### 一、多元措施、彈性進用，提升留任意願

#### (一) 爭取合理待遇

本府近年向中央爭取員工給與項目計 18 項，同意調高「地方機關清潔人員清潔獎金」、「地方機關環保車輛駕駛安全獎金」、「各公立動物園（鳥園）擔任危險性工作人員危險職務加給」、「工程人員待遇」及新增「勞動檢查人員執行風險工作費」等 5 項，餘 7 項未同意，6 項爭取中。未來將持續由各權管機關評估政策推動重要性、業務職責繁重、專業性、危險性等因素，積極向各中央主管機關爭取提高並給予必要性及合理性報酬，提升員工留任本府服務意願。

#### (二) 加速人員遴補

為補實及加速編制內公務人力進用，請各機關於職務出缺時儘速辦理內陞、外補或申請各類相關考試用人遴補作業，並增加提報考試分發預估缺，俾適時遞補職務代理性質約聘僱人力，以利機關業務推展。對於提列國家考試用人，部分考試類科職缺未能獲得足額分配，現階段因應措施為各機關得報府控留編制內職缺進用約

聘僱人員，或相關公務人員職務改依專門職業及技術人員轉任公務人員條例規定，適時進用專門職業及技術人員補足人力。

### (三) 推行訂定共用編制表，擴大人力調度彈性

考試院於 113 年 1 月 16 日函復本市各地政事務所共用編制表規劃案，同意除一級單位主管以上職稱外，餘均列入彈性調整之範圍，並由上級主管機關本府地政局統籌視業務需要調整配置，該局業已完成各地政事務所共用編制表訂定作業，提 113 年 8 月 20 日第 2309 次市政會議通過並進行後續法制作業，於共用編制表施行後(預定 114 年 1 月 1 日)，得視業務消長等需要調整編制表內共用職稱員額配置，無須再進行修編作業程序，以簡化行政作業流程，快速回應用人需要，期能提升組織整體運作效能。

### (四) 持續爭取提高工程機關人員職務列等

近年因危老工程增加、綠建築與耐震等標章之規範、民間工程企業待遇優渥等因素，致工程機關留才不易。考量工程機關主管人員職責繁重且業務性質繁雜，爰除會同本府工務局於 113 年 2 月 19 日及同年 4 月 11 日拜訪銓敘部及行政院人事行政總處爭取調高該局所屬工程

處一級單位主管職務列等之可能性，並於 113 年 8 月 21 日以府函正式向銓敘部建議提高本府二級工程機關一級單位主管等相關人員職務列等，同時降低委任人員比例，以提高人才留任誘因。

### **(五) 賡續推動組織重整**

依據「臺北市政府組織編制案件作業原則」等相關規定，配合各機關業務推展需要，辦理組織法規修正，使組織設計能符合市政建設所需，113 年下半年陸續辦理本府工務局、大地工程處、建築管理工程處、警察局、消防局等機關之組織編制修正案。另本府組成專案小組，按下述原則覈實審議各類人力預算員額：

1、年度預算員額審查：由本處擬訂「年度預算員額審查原則」，函送各機關據以編列次年度預算員額，經本府年度預算員額專案計畫小組初審，送請本府主計處彙提本府年度計畫及預算審查委員會審查後簽陳市長核定。

2、年度中請增員額審查：各機關學校年度當中如有擬請增員額需求，本府將定期召開員額審查會議逐案審查。



## 二、關懷身心、試行方案，打造幸福友善職場

### (一) 試辦懷孕之現職公務人員工作場域調整

為營造本府同仁健全生產及推廣共親職觀念，本府懷孕員工或員工於其配偶懷孕後期至分娩後2個月內，可申請實施居家辦公，另為持續建構友善生養職場環境，運用工作支援方式，適度調整工作環境，並彈性運用人力，訂定「臺北市政府所屬各機關懷孕之現職公務人員工作場域調整方案」，規劃先予試辦1年，視實施成效及各機關意見滾動檢討之。本方案申請程序為懷孕之現職公務人員向原服務機關提出申請，由一級機關審酌其資格條件及業務需求，統籌指派實施支援，並得予以適宜調整工作，支援期間至娩假或流產假請畢止，歸建原服務機關。

### (二) 關懷輔導新進人員，協助適應環境

為營造本府友善職場及支持性工作環境，協助新進人員適應職場環境，盡速融入組織文化，針對113年公務人員高普考試錄取分發之新進人員，安排員工協助方案專題講座，邀請諮商心理師講授職場適應、工作壓力自我檢測及情緒紓解之道等促進心理健康主題。另為提升主管人員關懷輔導及績效面談之技巧，有效辨識新進人

員異常徵候，施以敏感度訓練，持續辦理各式工作坊、研習課程或專業訓練。

### **(三) 降低員工子女幼兒園師生比**

為降低教保人員平均照顧幼兒人數，提升幼兒受教品質，自114學年度起，本府員工子女幼兒園3歲至5歲班師生比降至1：12，提供本府員工子女更優質教保服務，使員工全心工作，為市政打拼，無後顧之憂。

### **(四) 結合運動、減碳元素之員工親子日活動**

為推動友善職場，提升本府運動風氣，增進親子感情，本府員工親子日活動於113年8月2日擴大舉辦為「113年度臺北市政府員工親子日開幕暨運動嘉年華活動」，結合運動及節能減碳元素，邀請本府員工休閒隊社、本府體育局及2025雙北世界壯年運動會執行辦公室共同參與，現場更有多達10個闖關攤位，讓員工在享受親子時光之際，同時動動手做環保、動動身體好健康，共同響應全民運動，共計322戶家庭、918位員工及其子女暨親屬報名參加。

## **三、積極防治性騷擾及職場霸凌，強化保護措施**

## **(一) 落實公部門性騷擾防治**

為落實公部門性騷擾防治，保護被害人權益措施，要求本府各機關（構）學校應依性騷擾防治法、性別平等工作法及其子法等規定，完成檢討修正性騷擾防治措施或規範；持續規劃辦理「性騷擾防治法及性別平等工作法—申訴處理實務」專題講座，強化各機關（構）學校處理性騷擾事件之專業能力。

## **(二) 落實職場霸凌防治措施**

為落實職場霸凌防治措施，要求本府各機關（構）學校確依新修正之「臺北市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」規定辦理，並利用公開場合及多元方式宣達反霸凌行為相關規範；針對主管人員及處理霸凌申訴事件之專責承辦人員，規劃辦理「職場霸凌問題之防治與處理」專題講座，增進其實務知能。

## **四、善用數位化工具輔助，推動員工零碳新生活運動**

### **(一) 蒐整 AI 對話式人事服務知識庫資料**

賡續從使用者（市府員工）角度收集同仁權益相關法規、行政命令、函釋、案例等資料文件（去個資識別

化)，建置AI對話式人事服務知識庫，分2階段進行測試與調校(113年下半年為本處及部分人事機構、114年上半年將擴大至本處及所屬人事機構)，逐步建構全年無休之人事智能服務。本服務將遵循「行政院及所屬機關(構)使用生成式AI參考指引」，於市府內部網路建置服務主機，同時明確揭露使用AI做為提供服務之輔助工具，且不會取代業務承辦人之自主思維、創造力及人際互動。

## **(二) 持續因應法規或業務變革，強化人事資訊系統**

持續因應中央及本府法規或業務變革，透過系統功能增修、優化以及完善多元訊息通報機制，提升人事業務整體服務效率及量能。

## **(三) 辦理多元獎勵活動，推廣淨零減碳觀念**

為推動減碳觀念，鼓勵本府員工優先使用綠運輸及節省住居所水、電能源，本處於113年5月15日函送「臺北市政府員工零碳新生活運動獎勵參考原則」，鼓勵本府各機關學校於113年7月至12月活動期間，依據上開原則自行規劃辦理交通及住居所節能減碳獎勵活動。本處除定期統計各機關學校參加獎勵活動人數及累計總減碳量外，另對於本府員工於活動推廣期間之交通減碳量成果，於活動期間結束後統籌辦理各機關學校間之評比及獎勵

事宜，並將執行成果送請本府交通局作為政策規劃參考，期能落實本市119年減碳40%及綠運輸市占率達70%之目標。

## 肆、結語

人事業務是永續性的工作，本處當全力配合市府各項施政計畫，提供與更前瞻、更卓越的人事服務，期許同仁能夠發揮潛力、各機關能夠團隊合作，共同引領市政服務創新。

今後，賡續進行爭取合理待遇、加速職缺補實、盤整組織業務，提升留任意願；落實關心懷孕同仁工作場域、輔導新進人員適應組織環境，並辦理多元聯誼及親子活動，期打造溫馨工作場域；積極防治性騷擾及職場霸凌，強化保護措施，以及善用數位化工具輔助，擴增人事服務效益，發展永續人力資源。

再者，將秉持主動積極之態度，在既有業務基礎之上，繼續努力，讓市政團隊能永續發展與具國際競爭力。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持與指教。最後，謹祝各位議員女士、先生，健康愉快，萬事如意。謝謝！