

臺 北 市 政 府 人 事 處 施 政 報 告

資料截止日期：95年10月31日

資料更新日期：95年11月10日

專責人員：專員陳怡伶 電話：27287702 E-mail：a115@dopms.taipei.gov.tw

重	要	施	政	成	果
---	---	---	---	---	---

本處除賡續推動組織重整與員額精簡的重要施政外，並配合打造健康城市、邁向國際都會的市府政策，積極規劃推動提升同仁英語能力措施，加強培育訓練，以活化公務人力素質等重點工作，確保市府團隊的競爭優勢。

壹、近半年來重要施政情形

一. 精實市府組織、厲行員額精簡

(一) 組織精實，權責分明

1. 已完成組織調整者

- (1) 兵役處進行組織及業務調整，將所屬軍人公墓管理所併入該處，於 95 年 2 月 27 日發布，95 年 3 月 1 日生效。
- (2) 財政局進行組織及業務調整，將所屬集中支付處併入該局，於 95 年 2 月 27 日發布，95 年 3 月 1 日生效。
- (3) 自來水事業處及所屬工程總隊組織修編案，於 95 年 6 月 7 日公（發）布，95 年 6 月 9 日生效。
- (4) 工務局暨所屬機關，配合職能專業分工，將養護工程

處之道路養護業務移由新建工程處辦理、公園處之河濱公園管理所業務移撥養護工程處，養護工程處並更名為「水利工程處」，另配合建築法修正，建築管理處由工務局改隸都市發展局，95 年 8 月 1 日生效。

- (5) 本府組織自治條例暨編制表修正案，一級機關由原 16 局、8 處、1 中心、6 委員會，修正為 17 局、8 處、6 委員會，市府內部單位增設發言人室及災害防救中心。本案業經臺北市議會第 9 屆第 8 次定期大會第 12 次會議（95 年 10 月 11 日）三讀審議通過，並於 95 年 10 月 24 日以議法字第 09500367400 號函復本府，本府將於 1 個月內公布，並辦理後續相關事宜。

3. 檢討完成，送請 議會審議者

- (1) 新聞處轉型為觀光傳播局。
- (2) 交通局成立公共運輸處，裁撤汽車駕駛訓練中心及車輛行車事故鑑定委員會。
- (3) 建設局轉型為產業發展局，所屬市場管理處及商業管理處，分別更名為市場處及商業處。
- (4) 公訓中心修正機關名稱為公務人員訓練處。
- (5) 依一區一所原則，將市立托兒所 19 所整併為 12 所。
- (6) 為符「家庭教育法」規定，成立家庭教育中心。
- (7) 為落實老幼照護服務，調整社福組織，整併「浩然敬老院」與「廣慈博愛院」，將廣慈博愛院裁撤，並

成立家庭暴力暨性侵害防治中心。

(二) 三年精簡，嚴控預算員額 4,654 人

為撙節人事成本，並執行 議會決議，本府訂定三年員額精簡計畫，各機關自 93 年度起至 95 年度止，應精簡員額 4,447 人，精簡率達 8.7%。至 95 年已精簡 4,654 人，業已達成精簡目標。

(三) 事務勞力，漸進消化移撥 2,557 人

積極消除機關學校超額之事務勞力，規定各機關學校職工出缺，應由各機關學校職工移撥，若無人移撥時，以業務委外辦理，並於次年度預算員額審議作業時，就機關整體人力進行檢討。自 88 年 4 月 1 日起，至 95 年 10 月止，配合行政院修正事務勞力替代措施推動方案之執行，再精簡技工工友 894 人(其中含學校 331 人)，加上自 82 年度起之執行成果 1,663 人，兩階段共計精簡職工 2,557 人，有效抑制人事費用的成長。

二. 多元廣徵人才，公平公正進用人員

(一) 貫徹考試用人，進用優秀人才

本府基層公務人員之進用，係以考試用人為主，每年配合國家考試，提報考試任用計畫，申請考試分發。截至 95 年 10 月止，本府所屬各機關計分發 94 年高考三級 121 人、普考 69 人，初等考試 69 人，地方特考 477 人，合計 736 人。另申請 95 年初等考試 111 人。

(二) 公開公正甄選約聘僱及工級人員

為召公信，本府各機關學校新進用之約聘僱人員及無法移撥之新僱專業技工、工友，市府已規定均應委託本府勞工局就業服務中心辦理公開甄選。截至 95 年 10 月底止，已辦理 2 次甄選作業，共計正取 41 名、備取 139 名。

三. 積極運用志工，參與公共事務

各機關在不影響公權力執行、公務機密、金錢財務之安全、不涉及人民權利義務關係、不牴觸現行法令下，積極運用志工參與公共事務，並編列各機關志工補助費預算，以鼓勵各機關積極運用志工協助加強為民服務，94 年本府各機關志工總人數共計 52,812 人，服務總時數 2,864,898 小時。

四. 落實兩性平權，拔擢優秀女性人才

(一) 為拔擢優秀女性人才，特訂定「各機關提高女性主管比例實施計畫」，95 年 9 月底，本府女性主管占主管總人數比例已達到 47.46%，較市長 87 年 12 月上任前增加了 5.56 個百分點。現任一級機關以上女性首長計有 11 位(含副秘書長 1 人、局處會首長 5 人、區公所區長 5 人)。

(二) 為打造兩性共治、兩性實質地位平等的城市，增加婦女參與決策之機會，並保障女性工作平等權益，訂定「獎

勵所屬促進兩性平權優良機關學校實施計畫」，並於 95 年 3 月 8 日婦女節慶祝活動中，表揚本府教育局等 15 個促進兩性平權拔擢培育績效優良及促進兩性平權照護設施績優之機關學校，以促進各機關積極進用女性。

五. 協助弱勢族群，參與市政建設

(一) 照護弱勢，定額保障就業

秉持「以人為本、關懷為主」理念，真心關懷弱勢、定額保障就業。至 95 年 10 月止，本府各機關應進用身心障礙人員 1,241 人，各機關實際已進用 2,714 人，超額進用 1,473 人，總進用比率為 218.69%。

原住民進用至 95 年 10 月止，法定應進用 251 人，各機關學校實際已進用 416 人，有效協助解決住民之就業問題。

(二) 特定青年，工讀學習獨立

提供 137 個大專暑期工讀名額，給予本市部分弱勢家庭如低收入戶、單親家庭、身心障礙人員、原住民、失業勞工等子女，見習市政、及早吸收工作經驗，以為個人生涯規劃的重要參考之外，亦能學習獨立自強，賺取學費，減輕家庭負擔。

六. 輔導成立本市公務人員協會

為維護公務人員結社權益，已依「公務人員協會法」之規定，輔導協助於 95 年 3 月 10 日成立「臺北市公務人員協會」，並由市長親自頒發立案證書及圖記。該協會之成立後，使本府及 貴會公務人員可透過團體協商等方式，對維護渠等權益，將更趨完善周全。

七. 提昇英語會話能力，推動多元學習措施

(一) 舉辦英語競賽，帶動學習熱潮

本府自 92 年即開始舉辦員工英語能力競賽，並逐年改進舉辦方式、增加競賽項目及擴大參與層次，以提升活動之趣味性。如 92 年辦理朗讀、背誦及演講等比賽項目；93 年新增話劇、說故事比賽；94 年起為增加趣味性，又新增益智比賽，至 95 年則另增難度較高之辯論表演賽，共計辦理 7 項比賽。另自 94 年起比賽改採初賽、決賽二階段，由本府各機關分組先辦理初賽。各組初賽前 2 名優勝人員，報名參加本府辦理之決賽。

除競賽項目外，並規劃邀請英語雜誌社、大專院校及本府公務人員訓練中心等英語文進修機構設置攤位，推動學習熱潮。

(二) 召開英語人事主管會報，營造英語學習環境

本處利用 95 年 9 月 28 日假環保局北投垃圾焚化廠舉行第 3 次人事主管會報時機，召開全英語人事主管會報，於會中全程使用英語，舉凡主席致詞、各科室主管業務報告、各人事主管提案及表達意見均以英語發言。透過

會議實地演練，營造英語學習環境，讓人事主管有機會練習人事專業英文、及訓練英文聽講能力，以提昇人事主管自身英文程度。

(三)推動研讀背誦人事業務英語專有名詞

為持續推動英語文學習風氣，提昇人事人員英語能力，推動人事同仁背誦人事英語專有名詞，本處整理了 77 個主要專有名詞，並經本府雙語環境顧問團審議通過，如任用（appointment）、銓敘（civil servant qualifications screening）、考核（appraisal）、退休（retirement）、撫卹（death indemnity）等，希望人事同仁對於這 77 個英語都能朗朗上口，爾後於業務報告，遇有人事專有名詞時，應儘可能以英語表達。

(四)提供各項誘因、強化學習效益

1. 提列英語職務：本府各機關學校依業務需要檢討提列須具備英語資格職務，至 95 年 10 月底止，已達所屬公務人員總員額 5.84%，超越規定應達 5%之目標。
2. 增加陞遷優勢：督導各機關於自訂陞任評分標準表「個別選項」中，增訂「英語能力」項目，凡通過全民英檢或其他各項英語能力各等級測驗，領有合格證書之人員，得以加分；另增訂參加英語競賽初、決賽得名者，給予加分之規定。讓具有英語能力之同仁，增加陞遷優勢，以強化員工學習英語的動機。

3. 補助費用：本府員工凡參加本府核定之各項英語能力測驗，成績及格者，可申請測驗費全額補助。另參加本府公訓中心之自費外語課程進修之費用，核給三分之一補助。經過本府激勵措施的帶動，至 95 年 10 月底止，本府各機關已有 2,982 人通過各級英語檢定測驗或相當各等級測驗，達總人數 12.23%，已達到本(95)年 12%目標，成績相當優異。
4. 另參加英語比賽獲獎人員，除頒發獎狀、獎品獎勵，列為陞遷考核個別選項加分外，並列為選送國外進修、研究、實習、考察之參考。

八. 辦理「臺北國際城市菁英研習會」活動

配合本府於 95 年 6 月間辦理「2006 國際數位城市論壇暨展示活動」，並促進本市與姊妹市的雙向互動，汲取彼此市政建設經驗，於 95 年 6 月 19 日至 30 日 12 天，舉辦「臺北國際城市菁英研習會」，邀請姊妹市、友誼城市中階主管以上公務人員（每一城市 1 人為原則，計有 12 人參加）參加。除了參加「2006 國際數位城市論壇」、「市政品質獎」，且考察本市重要市政建設及參觀我國藝文民情及風景名勝。

九. 推動自主學習，提升公務素質

(一)促進建教合作，兼顧理論與實務

提供市有土地與東吳大學實施建教合作，該校開辦各種課程，提供免費名額供本府員工參與進修。

於本處網站建置「進修天地」專區，連結提供各大學分班課程、研討會、專業講座，及其他訓練進修等訊息，鼓勵同仁進修。

(二)業務座談，提升服務效能

為提昇人事服務效能，開辦政策宣導講習、業務橫向聯繫座談、及生物多樣性、永續發展、消費者保護及性別主流化之訓練，及人事系統操作說明會等，請主管機關派員，或邀專家學者擔任講座，就相關法規及實務作業詳細講解，並與同仁意見交換，精進專業知能。

(三)藝文表演，名人開講，調劑身心，開拓視野

加強與機關同仁互動、溝通及學習，有效激發工作潛能，規劃隔月輪流辦理「心靈饗宴」及「e世代講座」，均由同仁票選具有特色之藝文團隊、專家學者或知名人士，蒞府演出，或專題演講。

至 94 年 12 月，已邀請「高慧君 live 演唱會」、「臺北曲藝團」、「唐美雲歌仔戲團」、「紙風車劇團」、「台北打擊樂團」、「舞工廠舞團」等藝文團體，及陳鴻先生、徐薇小姐、何薇玲小姐、朱銘先生、鄭石岩先生、陳美儒小姐等知名人士，同仁參與熱烈。

95 年預定各辦理 6 場次，至 10 月底止已辦理 5 場次「e 世代講座」，邀請蘇建銘先生、褚士瑩先生、黃明堅小姐、洪蘭小姐、林光常先生蒞臨專題演講；另辦理 5 場次「心靈饗宴」活動，邀請「蘋果兒童劇團」、「臺北市立交響樂團」、「臺北曲樂團」、「紙風車劇團」、「采聲藝術有限公司」蒞臨演出，同仁反應熱烈。

十. 強化平時考核，獎優懲劣防弊

(一) 落實考核功能，嚴懲違法失職

1. 年終考績，覈實反映表現

本綜覈名實、信賞必罰之旨，考評員工年度工作表現，反映年度考績等第，本府參與 94 年考績人數計有 23,909 人，考列甲等者 17,781 人、考列乙等者 6,104 人、考列丙等 24 人，考列甲等人數比例為 74.36%，低於銓敘部規定標準 75%。

2. 懲處不力，整飭公務紀律

對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處，毫不寬逮。95 年 1 至 9 月，因案停職 31 人次、免職 0 人次；經移付懲戒休職 2 人次、降級 1 人次、記過 3 人次、申誡 1 人次；平時獎懲一次記二大過 0 人次、記一大過 18 人次、記過 198 人次、申誡 3,645 人次。

(二) 獎勵優良事蹟，提振工作士氣

1. 樹立典範，用以見賢思齊

每年辦理行政院暨本府模範公務人員、及銓敘部「公務人員傑出貢獻獎」選拔活動，95 年計有模範公務人員 43 人、優秀工友 40 人，皆予公開頒獎表揚、給予獎金，並給 5 天公假，以茲獎勵。

2. 表彰貢獻，頒給首長獎章

首長職務任滿 3、6 年具有績效者，發給政績紀念章。各一級局處首長及各區區長並於市政會議中，由 馬市長親自頒發。95 年至 10 月底止，計頒發懋績一等紀念章 3 人，懋績二等紀念章 4 人，弼光一等紀念章 6 人，弼光二等紀念章 16 人，勤政一等紀念章 12 人，勤政二等紀念章 16 人，以上合計 57 人。

3. 行政獎勵，肯定工作表現

對工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，給予行政獎勵。95 年 1 至 9 月，一次記二大功計 18 人次、記一大功 130 人次、記功 10,847 人次、嘉獎 167,083 人次。

(三) 加強防弊機制，維護公務紀律

1. 造冊列管，防範專業證照違法租借

防範公務員違法出租（借）專業證照或兼職情事，要求各機關依規定全面清查同仁是否具有專業證照，造冊列管報府管制。遇有新增或變動資料，亦能及時更

新，並函送各該核發專業證照目的主管機關稽核。截至 95 年 8 月底止，有建築管理處 1 人、自來水事業處 6 人、中山女子高級中學 1 人、國語實驗國民小學 1 人、文山區永建國民小學 1 人等，因違反規定，分別給予移付懲戒、申誡一次、記過一次、口頭警告等處分。

2. 防治貪瀆，加強職務遷調

訂定「各機關公務人員遷調實施要點」，規範建築、警務、醫療、殯葬、工務、環保、監理、稅務等機關，加強辦理職務遷調外，各機關首長、單位主管及非主管人員，尤以採購業務人員及出納人員，屆滿任期，均應檢討職期遷調，防止久任弊端。

本（95）年計辦理至 94 年 12 月底職期屆滿之機關首長 14 人、單位主管 112 人、採購人員 211 人、出納人員 11 人、二級以下主管及非主管 701 人之遷調。

3. 全面清查，公教住宅貸款抵押房地是否違法移轉

為防止公教貸款戶，於貸款期間將抵押房屋出售或移轉子女，並繼續享受政府貼補利息等違約不當情事，導致日後結清時，須繳納本息約定利率 1 至 2 成違約金及追回補貼利息，造成困擾，相關措施如下：

- (1) 加強宣導：於 94 年 2 月起發函加強宣導現職同仁，另分別函退休及調離本府之貸款戶相關規定，並請違約者於限期內主動提出解決，宣導結果共計 20

戶主動提出解決，繳還貼補息 1,209,002 元，繳交違約金 259,309 元。

(2) 主動清查：於住福會第 64 次委員會議決議，請台北富邦銀行提供貸款戶相關資料進行清查，截至 95 年 7 月底已清查完畢，計查出有張國華等 20 戶於貸款期間將抵押房地出售、贈與他人，業已函請其儘速至台北富邦銀行辦理在案，目前已繳還貼補息 259、216 元，繳交違約金 158、784 元。

(3) 目前合計已繳還貼補息 1,468,218 元，繳交違約金 418,093 元。

4. 確實查勤，維護辦公紀律

責成各機關應落實差勤管理外，另由本處組成查勤小組，每月不定期抽查至少 5 個機關。94 年計抽查 107 個機關，95 年至 10 月底止則已抽查 77 個機關。如發現勤惰管理異常者，除通知該機關檢討改進外，並列為本府日後重點查勤單位。

八. 深耕人事情誼，提升體系執行力

(一) 凝聚共識，定期舉行會報

為凝聚同仁共識、經驗交流，每 3 個月舉辦 1 次人事主管會報，年底舉辦擴大人事主管會報，期藉結合團體的智慧與工作經驗，提升人事服務的效能。

95年3月29日假臺北小巨蛋舉行第1次人事主管會報、95

年7月21-22日假桃園龍珠灣渡假中心舉行第2次人事主管主報、95年9月28日假環保局北投垃圾焚化廠舉行第3次人事主管會報，有本府各一級機關、區公所人事主管及本處科長級以上人員主管47人參加，除參訪市政建設外，研討解決人事難題，並宣導近期新增、修正之人事法令，與推動之重點工作項目。

(二) 集體創作，獲評團體第一

鼓勵同仁擇定主題，組隊參與行政研究發展論文寫作，藉以累積團體智慧、精進人事專業知能，在同仁不斷努力創作下，佳績頻傳，95 年度，獲評人事局團體組成績第五名。

(三) 資源共享，提升體系執行力

利用網路連結功能，於本處網站製作「定期人事業務」入口，將各人事機構每月、每季、每半年、每年定期應辦人事業務，彙集入口供詢，每項業務均連結提供作業應行注意事項、需用表格及線上操作步驟畫面導覽，提醒各人事機構準時陳報，減少作業差錯，有效提升人事體系執行力、增進行政效能。

九. 關心員工健康，身心二面照護

(一) 健康促進，付諸具體行動

1. 健康檢查，逐年改進補助

自 91 年度起，將公務人員健康檢查補助對象擴大至 40 歲以上同仁 2 年參加 1 次健康檢查，92 年度將補助費用 14,400 元調高為 16,000 元，93 年度再將 2 年 1 次參加住院健康檢查之年齡降低為 50 歲，並依個人需要，選擇補助費用減半但每年參加檢查之辦理方式，以契合同仁需要、增強自我健康管理。各受檢人自行選擇公私立醫療院所進行檢查，費用先行墊付或向機關借墊，再檢據核銷。

2. 自費團保，發揮實質保障

開辦員工自費團體保險，員工最低月繳 378 元，即可獲得定期壽險、意外、重大疾病、傷害、防癌、住院等醫療險 6 種保障。目前，有 452 個機關學校 37,140 位員工及其眷屬參加本保險，截至 95 年 10 月底理賠率高達 127%，已發揮實質保障功能。

(二) 心理康健，溫馨措施相伴

1. 兩性平權，建構處理機制

積極營造兩性平權之和諧環境，89 年 7 月成立全國第一個常設機構「性騷擾評議委員會」，明確建構性騷擾事件處理機制，至 95 年 2 月 5 日止，已處理案件及諮詢案 102 件，其中受理案件 12 案，均作適當處理。加強性騷擾防治宣導，舉辦 3 梯次性騷擾防治系列專題講座，至 95 年 2 月 5 日止已舉辦 12 場。並於各單

位辦理巡迴講座，已辦理 38 場次。另配合性騷擾防治法自 95 年 2 月 5 日施行，本府（社會局）成立「本市性騷擾防治委員會」，本府性騷擾評議委員會自同年月日裁撤。

2. 員工協談，專業諮商輔導

為讓某些因個人情感、家庭或工作上因素，而致心理受創、傷痛的同仁，可以得到專業的心理諮商與輔導，設置「員工協談室」與協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個人或團體協談，至 95 年 10 月底止，個人協談部分計有 119 人申請，共計服務 285 人次，團體協談部分計有 65 個團體申請，含 53 梯次主題工作坊活動，均予適當處理。

落實員工心理衛生照護，辦理「管理壓力，生活減壓」等 21 場次專題演講，10 場次電影講座，與 8 次人事人員教育訓練。

十. 倡導休閒運動、展現團隊活力

(一) 員工球類競賽，促進球技交流

響應推展全民體育及休閒活動，於 95 年 3 月 20 至 22 日舉辦員工籃球錦標賽，計有青年組 15 隊、壯年組 6 隊及女子組 4 隊，共 25 隊參加，較去年增加 2 隊，為本項比賽辦理以來參賽隊伍及人數最多一次比賽。最特別的是，有一支由跨局處聽障朋友組成的聽友隊，他們

克服心理與身體機能的障礙，在賽場中，全力衝刺，使本次比賽更有意義。另外在賽前舉辦 3 對 3 鬥牛籃球賽，共有 24 支隊伍組隊參加，讓本府喜愛籃球運動的同仁皆有一展身手之機會。

另於 95 年 8 月 1 日至 3 日辦理羽球錦標賽，共計 33 隊 530 人參加。95 年 8 月 15 日至 17 日舉辦桌球錦標賽，共計 39 隊 560 人參加，讓員工拋開工作的壓力，展現團隊的活力，並促進同仁聯誼。

本處組隊參加 95 年度行政院人事杯桌球比賽，於 95 年 8 月 18 日至 19 日在高雄市中正技擊館舉行，比賽結果女子桌球隊榮獲甲組第 2 名，男子桌球隊榮獲乙組第 13 名，各獲頒發獎盃乙座，成績優異。

(二) 龍舟邀請賽，首長魅力演出

今年的臺北國際龍舟錦標賽，馬市長率領本府首長龍舟隊，參加邀請組比賽，只經歷 3 次賽前練習，首長 A 隊榮獲分組第 4 名，首長 B 隊榮獲分組第 2 名。

臺北縣首次邀請本府首長龍舟隊，參加臺北縣議長盃第 14 屆龍舟錦標賽，由金副市長率領本府男性首長龍舟隊參賽，榮獲表演組第 3 名。

(三) 組隊參加 2006 年搶灘料羅灣，第 4 屆金門海上長泳

本府組隊參加於 95 年 7 月 22 至 24 日在金門舉辦之「2006 搶灘料羅灣—金門海上長泳」活動，由金副市長率領共計 31 位參加，參賽同仁皆安全完成泳渡，過

程順利圓滿。

(四)組隊參加「2006 年第 24 屆日月潭國際萬人泳渡嘉年華」活動

本府組隊參加於 95 年 10 月 1 日在南投舉辦之「2006 年第 24 屆日月潭國際萬人泳渡嘉年華」活動，共計 38 人參加，參賽同仁皆安全完成泳渡，過程順利圓滿。

(五)本市 95 年「陽光臺北、健康城市」市民休閒暨市府員工親子運動會，於 95 年 7 月 8 日假本市「小巨蛋」順利圓滿舉辦完竣，規劃有「3000 公尺路跑活動」、「府會聯誼賽—籃球投準、棒球九宮格、足球九宮格」、「趣味競賽」、「競技競賽」、「運動體驗營」及各項表演活動等，計有選手 4 千餘人、參觀員工、眷屬及民眾達 1 萬餘人，全場氣氛熱烈，HIGH 到最高點，其規模之大可謂市府歷年之最。

十一.關懷退休人員，安養護有尊嚴

退休人員將其人生最為精華歲月奉獻機關，卸下公職之後，理應尊重照護、實際關懷，讓渠「有所安、有所養、有所護、有所終」

(一)系列講座，隨伴貼心照護

每季辦理一場退休人員生活系列講座，邀請醫師講演健康照護、養生健身等相關議題，95 年截至 10 月底，計辦理『情緒管理與人際溝通』、『銀髮族的預防保健與

用藥安全』『開創新生活』3場（預計年度內將辦理四場），參加人員除獲贈精美紀念品外，場外並由信義區健康服務中心提供測量血壓、血糖、血脂肪之貼心服務及健康保健諮詢。

(二)三節慰問，溫馨退休人心

每年三節，各機關不再要求退休人員檢證，改以銓敘部「公務人員退休撫卹查驗系統」或洽民政局（戶政單位）查驗領受人是否有喪失或停止領受資料後，電聯匯款三節慰問金及照護金。同時，以書面通知發給金額及日期，並以首長名義寄送慰問信函，或派員親致慰問。

(三)聯誼活動，充滿銀髮歡樂

考量退休人員與現職人員互動不足、年齡有異，致影響參加意願情況，93年起，不再與機關文康活動合併辦理，改由機關學校考量退休人員特性，個別或聯合規劃辦理聯誼活動後，退休人員個個引領企盼期待，因為參加聯誼活動，他們舊識重逢，往事話題不斷，歡樂欣喜充滿其間。

(四)參與志工，開創二度人生

由於退休年齡降低，不少退休一族，退而不休，積極尋求並接受另一階段的挑戰，因此，他們熱心公益，四處參與志工團體。市府相準這股蓬勃的銀髮活力，製作參與志願服務宣導品，積極招募退休人員參與志願服務，

支援市政，重新開創餘生的「新生命」。

十二. 強化人事資訊，擴充數位功能

(一)PSN2K 系統，強化資訊功能

強化本處人事資訊系統功能，暨市府總人事資料庫之正確性。提高人事資訊系統應用成效，強化決策支援功能，即時提供查詢分析應用，並加強對員工服務作業功能。

(二)電子表單，加強線上陳核

如「線上差勤」、「活動報名及入場管理系統」、「問題管理網」、「調查網」、「線上票選」等等 e 化作業，節省人工彙整統計編排、公文往返流程。配合電子憑證之網路認證機制等安全措施。

(三)網路認證，強固資訊安全

配合電子憑證之網路認證機制等安全措施，宣導同仁積極申辦自然人憑證，加強人事資訊作業安全，並加強線上差勤、補助申辦等人事服務網路功能。

(四)網路應用，提高行政效率

為本府退休喪亡互助制度檢討修訂需要，配合建置退休喪亡互助人事資訊系統，俾能掌握參加互助人員情形及控管互助金請領作業。

(五) 為推廣自然人憑證應用於人事業務上，設計完成線上差勤刷卡功能，採用自然人憑證在指定網路上辦理上

下班刷卡作業，具實體刷卡設備功效，但無設備維護之需，可提供員工方便使用。

- (六) 為配合本處辦理業務講習，建置完成講習管理系統，具備課程公告、需求調查、名額分配、線上報名、通知上課、電子簽到等多項功能，協助掌握需求有效應用訓練資源，並可提高行政效率。

十三. 公開比價辦理融資短貸，節省利息負擔

(一) 借新還舊，辦理融資短貸

提高財務管理效能、減輕輔購住宅貸款基金之融資利息負擔，採公開比價、借新還舊方式，徵詢較優條件、最低借款利率之銀行提供短期資金 106 億元，清償即將屆期之短期借款，一年可節省利息負擔 1 億 6,033 萬 8 千元，又於 95 年 8 月 11 日提前償還 21 億，再節省利息 1 千 1 百 36 萬元。

(二) 催收呆帳，維護本府財產權益

訂定公教住宅輔購貸款基金呆帳處理要點，積極處理逾期債權催收款轉銷呆帳事宜。95 年 1 月迄今已成功追討未正常繳納貸款本息逾六個月之貸款戶共 4 戶，收回本金餘額 531 萬 7,158 元，有效強化住福會住宅貸款基金逾期欠款債權管理。

十四、檢討修正本府退休喪亡互助制度

- (一) 本府自辦之退休喪亡互助因已不合時宜，於 94 年 12

月 21 日修正現行辦法為「臺北市政府及所屬機關學校公教員工退休互助辦法」及「臺北市政府及所屬機關學校公教員工喪亡互助辦法」，並自 95 年 1 月 1 日起施行。

- (二) 自 95 年 1 月 1 日起新進人員不再參加，逐漸減縮原有參加規模。改採按月定額繳費，職員每月繳交 166 元、工友每月繳交 67 元，並維持原有互助給付。

貳、未來重點工作

一. 廣續推動組織再造、機關職能整併

- (一) 為因應電子化政府之趨勢，強化資訊部門之功能，將本府主計處所屬資訊中心改制為一級機關「資訊處」。
- (二) 辦理民政局暨各區戶政事務所修編案：為提升服務品質，健全宗教業務之管理，修正民政局組織規程及編制表。另為加強為民服務，提高行政效率，並加強人力運用，將 14 個戶所整併為 12 個。
- (三) 辦理原住民事務委員會組織修編案：配合該會整體業務成長，修正該會組織規程及編制表。
- (四) 推動勞工局及所屬機關組織調整案，整併「就業服務中心」、「職業訓練中心」，並將「勞工教育中心」整併至勞工局。

二. 持續精簡預算員額，協助人力裁減

(一) 嚴控預算員額，達成精簡目標

賡續執行員額精簡計畫，控管各機關 95 年度預算員額數，完成 3 年精簡預算員額 4,447 人之目標。並從嚴審核各機關 96 年度預算員額及約聘僱計畫，以杜浮濫。

(二) 消化超額職工，撙節人事費用

截至 95 年 10 月止，尚有超額職工 923 人（含學校 841 人），將採出缺不補，移撥及鼓勵退職方式，加強超額人力之處理。

(三) 為利機關重整，專案精簡人員

為因應將來廣慈博愛院組織裁撤作業，實施專案精簡計畫，以協助編餘人力優惠離退或移撥安置。

三. 規劃「常用公務英語 100 句」，推動全員背誦

「常用公務英語 100 句」分 10 個單元，每單元 10 句，每 1 單元以每兩個月為一階段，推動背誦，10 個單元計需 1 年 8 個月的期程。單元設計，均配合公務情境及實用規劃，除請專人錄製 CD，於市政大樓每日中午定時播放，並置於網站，方便同仁線上學習外，亦將 10 個單元會話彙印成一本方便攜帶的小手冊，人手一冊，便於隨時翻閱背誦及使用。

每推出一個單元 10 句，都由各機關利用集會，帶動團體學習，讓同仁熟稔背誦後，請首長抽測，答對者，

發給獎品鼓勵，讓同仁樂於學習。目的不在快、不在多，而在於學 1 句，會講 1 句，會用 1 句。

另考試筆試錄取分發本府實務訓練人員，於實務訓練期滿前應經「常用公務英語 100 句」之檢測合格，自 95 年 2 月起不定期分梯實施檢測，以提升推動成效。

四. 營造終身學習環境，型塑學習型政府

(一) 推動核心價值，培養專業能力

為確保市政團隊的人力優勢，永續競爭力，建立各機關公務人員實踐公共服務之價值基礎，型塑創新、進取、專業之優質行政文化，訂定「各機關推動核心價值執行計畫」，請各機關確實宣導核心價值，並依本府選定之「初階主管職務管理核心能力」項目如溝通、思考、管理、人際、組織及執行等能力，納入現職主管訓練及候用人選培育訓練等課程規劃。

未來，將擇定管理核心能力及專業核心能力，規劃相關訓練課程，以確保公務人員所具有的核心能力契合機關運作的需要，建立「能力導向」的人力資源管理制度。

(二) 擬訂受訓時數目標

參考國內各縣市、成功企業、及新加坡、泰國、日本及香港等鄰近國家公務員平均學習時數資料，積極規劃本府公務人員每人平均受訓時數期程，逐年提昇

為，95 年度達 80 小時、96 年度達 85 小時、97 年度達 90 小時。

增加之受訓時數課程，擬增列各階主管管理核心能力、專業核心能力、英語課程、心理諮商及壓力調適等相關課程因應。

95 年度先行試辦 1 年，試辦期滿後再檢討是否逐年提高。

五. 勞工退休權益，具體措施保障

(一) 勞退新制，個人帳戶可攜

配合「勞工退休金條例」於 94 年 7 月 1 日施行，機關職工可依個人服務年資、意願，自主選擇舊制，或新制。選擇舊制，依勞動基準法、工友管理要點規定退休，退休金額一樣；選擇新制，舊制年資保留至退休時，一併核給外，新制年資改採年金給付之可攜式個人帳戶辦理，穩定保障勞工老年生活

(二) 聘僱人員，離職儲金提撥率提高為 12%

自 94 年 7 月 1 日起，各機關學校為聘僱人員每月按月支報酬 7% 提存之儲金，提高為 12%；其中 50%由聘僱人員自提，另 50%由機關提撥作為公提儲金，離職權益更有保障。

(三) 臨時人員，比照提繳退休金

各機關非依公務人員法制進用臨時人員，自 94 年 7 月

1 日起，由用人機關參照勞工退休金條例自願提撥規定，編列預算為其提繳退休金。

六. 辦理公教人員住宅貸款

(一)為遴選服務最佳、利率最低之國內金融機構承辦是項貸款業務，已於 95 年 6 月 21 日辦理評選金融機構作業，參加評選之金融機構計 12 家，經就投標利率(占 60%)、營業單位普及率(30%)及辦理公教貸款經驗(10%)評選結果，由台北富邦商業銀行以總分 100 分最高分，排列第 1 名，承作利率為年利率 2.105%得標(目前已調整為 2.225%)，較 94 年同仁自行負擔利率目前為 2.63% 低 0.405%，又較 93 年度以前同仁自行負擔利率為 2.8% 低 0.575%。

(二)本府 95 年度輔助公教人員購置住宅貸款預算貸放戶數 1,300 戶，經 95 年 8 月 21 日採單一窗口發布作業結果，計核定 1,243 戶，獲貸款資格者辦貸期限至 97 年 8 月 31 日止。

(三)95 年預算貸放人數為 1,300 人，因尚有餘額 56 人，已於 95 年 10 月中旬辦理第 2 次核貸作業，共計 548 人提出申請並均合於貸款資格，因本年度貸款資金由台北富邦銀行提供，且本會無須貼補利率，已徵得該行同意本會如數增加貸放名額。第二次核貸作業核定案已於 95 年 10 月 31 日函發各獲貸人機關學校。本(95)年度共

計核貸 1,792 人。