

中華民國 98 年 4 月
臺北市議會第 10 屆第 5 次大會

臺北市政府人事處 工 作 報 告

人事處處長 韓英俊

目 錄

壹、前言.....	1
貳、97年下半年重要施政情形.....	1
一、推動組織重整、落實員額管控.....	1
(一)本府業已完成審查，並已送請 貴會審議之機關修編案.....	1
(二)辦理人力評鑑作業.....	2
(三)落實員額精簡，嚴控預算員額.....	2
二、多元進用人才，拔擢優秀女性.....	3
(一)貫徹考試用人，進用優秀人才.....	3
(二)公開甄選約聘僱及工級人員.....	3
(三)積極運用志工，參與公共事務.....	4
(四)拔擢優秀女性，提高女性主管比例.....	4
三、協助弱勢族群，落實定額進用.....	4
(一)持續進用身心障礙人員.....	4
(二)持續協助原住民就業.....	4
(三)提供弱勢家庭子女暑期工讀機會.....	5
四、賡續提升員工英語能力.....	5
(一)辦理年度英語文競賽決賽.....	5
(二)召開英語人事主管會報，營造英語學習環境.....	5
(三)提供補助，鼓勵英語學習.....	6
五、重視培育訓練，落實終身學習.....	6

(一) 實施建教合作，提供進修管道.....	6
(二) 舉辦知性講座，開拓視野、調劑身心.....	6
六、落實平時考核，發揮獎優懲劣功能.....	7
(一) 強化考核功能，嚴懲違法失職.....	7
(二) 獎勵優良事蹟，提振工作士氣.....	8
(三) 確實查勤，維護辦公紀律.....	9
七、型塑學習型人事團隊，提升體系執行力.....	9
(一) 定期舉行會報及茶敘活動，凝聚同仁共識.....	9
(二) 鼓勵研究發展論文寫作.....	10
(三) 推動組織學習，塑造學習型的人事團隊.....	11
八、關心員工健康，身心二面照護.....	12
(一) 辦理健檢團保，規劃健康對策.....	12
(二) 辦理諮商協談，協助情緒處理.....	12
九、倡導休閒運動，展現團隊健康活力.....	13
(一) 舉辦員工球類競賽.....	13
(二) 參與各縣市體育交流，展現市府員工活力....	13
(三) 舉辦本府 97 年度員工親子運動會.....	14
(四) 發展本府員工休閒隊社.....	14
十、督導本市退休公教人員協會及公務人員協會健全發展.....	14
參、98 年上半年工作重點.....	15
一、賡續辦理組織再造.....	15

二、賡續落實員額管控.....	16
三、持續推動獎優汰劣實施計畫.....	16
四、督促各機關進用身心障礙者人員，達成「身心障礙者權益保障法」規定.....	17
五、合理分配各機關加班費，以符合行政效率及勞務均等.....	17
六、響應全民運動，舉辦員工球類競賽.....	18
肆、結語.....	18

壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

貴會第 10 屆第 5 次定期大會開議之際，英俊能有機會代表人事處前來提出工作報告，至感榮幸。本處在郝市長領導下，承蒙市府各機關配合，及 貴會所有議員女士、先生長期以來對本處業務的鼎力支持與指教，積極推動各項人事業務，97 年榮獲行政院人事行政局評核為人事處組績效第 1 名及人事行政研究發展論文團體獎第 1 名佳績，謹此敬致最誠摯的敬意與謝意。

本處一向秉承市長的施政理念、政策指示，以及中央人事法制，推動各項人事業務。謹將本處 97 年下半年重要施政情形及 98 年上半年工作重點，提出報告如后。

貳、97 年下半年重要施政情形

一、推動組織重整、落實員額管控

(一) 本府業已完成審查，並已送請 貴會審議之機關修編案（以下依送 貴會時間順序排列）

- 1、臺北市政府訴願審議委員會修編案。
- 2、臺北市政府法規委員會修編案。

- 3、臺北市政府研究發展考核委員會修編案。
- 4、臺北市政府民政局、臺北市各區公所及臺北市各區戶政事務所修編案。
- 5、臺北市政府地政處修編案。

(二) 辦理人力評鑑作業

為瞭解勞工局因應中央法令修正而新增業務，公園處、建管處業務委外後人力運用及以工代職之情形，分別於97年4月24日、5月20日、7月24日就上開機關試行辦理人力評鑑作業。另為瞭解工務局所屬機關職工人力運用情形，於同年10月13日、15及16日分別至衛工處、水利處及新工處等機關進行人力評鑑作業，以作為該機關組織修編及員額審查之依據。

(三) 落實員額精簡，嚴控預算員額

1、嚴控預算員額

為擷節人事成本，抑制人力成長，從嚴審核各機關98年度預算員額、約聘僱計畫及臨時人員員額，以杜浮濫，維持員額零成長目標，98年度預算員額於97年7月25日經本府98年度計畫及預算審查委員會審議並配合各機關業務需要專簽核定後，較97年度精簡30人。

2、精簡事務勞力

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，應由各機關學校超額職工移撥，若無人移撥時，應以業務委外方式辦理，並於年度預算員額審議作業時，就機關整體人力進行檢討。97年7至12月計消除超額職工16人，有效抑制人事費用的成長。

二、多元進用人才，拔擢優秀女性

(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。97年1月至12月，本府所屬各機關計分發96年身心障礙特考32人、地方特考593人，97年高考三級249人、普考216人、初等考試83人，合計1,173人。另申請97年高考二級9人、地方特考574人、身心障礙特考27人、原住民特考3人及98年初等考試55人，合計668人。

(二) 公開甄選約聘僱及工級人員

為召公信，本府規定自95年4月起各機關學校新進用之約聘僱人員及專業技工、工友，均應委託本府勞工局就業服務中心辦理公開甄選。97年7月至12月計辦理7次甄選作業，共計正取186名、備取429名，送由各用人機關依權責予以聘僱。

(三) 積極運用志工，參與公共事務

本府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，已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，97年本府各機關志工總人數為4萬955人，服務總時數達264萬8,767小時，節省公務人力約560人，相當節省人事經費約2億1,500多萬元。

(四) 拔擢優秀女性，提高女性主管比例

本府訂有「各機關提高女性主管比例實施計畫」，拔擢優秀女性同仁，97年12月，本府女性主管占主管總人數比例已達47.63%。一級機關以上女性首長計有8位(含局處會首長4人、區公所區長4人)。

三、協助弱勢族群，落實定額進用

(一) 持續進用身心障礙人員

97年12月本府身心障礙人員進用情形為，各機關學校法定應進用人數為1,275人，實際已進用2,877人，超額進用1,602人，總進用比率為225.65%。

(二) 持續協助原住民就業

97年12月本府原住民進用情形為，各機關學校法

定應進用人數為 247 人，實際已進用 463 人，超額進用 216 人，總進用比率為 187.45%。

(三) 提供弱勢家庭子女暑期工讀機會

本府自 88 年起，提供大專暑期工讀名額，97 年 7 月亦提供 137 個名額，給予本市部分弱勢家庭如低收入戶、負擔家計婦女、身心障礙人員、原住民、失業勞工等子女。

四、賡續提升員工英語能力

(一) 辦理年度英語文競賽決賽

為打造臺北市成為國際化城市及提升員工英語文能力，自 92 年起開始舉辦年度英語文競賽，97 年為因應 2009 年聽障奧運及 2010 年臺北國際花卉博覽會之到來，首次擴展邀請市民參與說故事及演說 2 項比賽、員工部分計演說等 6 項，相關決賽已於 9 月 3 日舉行完竣，同時於市政大樓 1 樓中庭舉辦英語學習資訊博覽會，邀請臺北 e 大、英語雜誌社、大專院校、語言學習中心等參與展示，以多元化之積極作為推廣英語文學習風潮，進而提升員工及市民英語文能力。

(二) 召開英語人事主管會報，營造英語學習環境

本處於 97 年 10 月 14 日在臺北凱達格蘭文化館舉行

第 3 次人事主管會報，全程使用英語，讓與會人事主管有機會練習人事專業英語、訓練其英語聽講能力。

(三) 提供補助，鼓勵英語學習

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，依規定測驗費全額補助；成績不及格者，半額補助。另參加本府公訓處之自費外語課程進修者，核給三分之一補助。至 97 年 12 月底止，本府各機關通過各級英語檢定測驗者已有 5,586 人，達總員額 21.15%。

五、重視培育訓練，落實終身學習

(一) 實施建教合作，提供進修管道

本府自 92 年起與私立東吳大學實施建教合作，該校開辦之各種課程，均提供若干免費名額，由本府遴薦員工參加進修。97 年 7 至 12 月實際薦送進修人數為 144 名，折合費用金額為 73 萬 2,600 元。又本府員工均可透過本處網站「進修天地」專區，連結各大學學分班課程、研討會、專業講座，及訓練進修等訊息自我學習。

(二) 舉辦知性講座，開拓視野、調劑身心

為加強與機關同仁互動、溝通及學習，有效激發工

作潛能，本處每年均規劃隔月輪流辦理「心靈饗宴」及「e世代講座」，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。97年7至12月各辦理3場次，計有員工及眷屬3,073人次出席，觀賞「蘭陽舞蹈團」、「采風樂坊」及「臺北市立交響樂團」之演出及聆聽戴勝益董事長、廖偉凡先生及張曉風女士的專題演講，均深受好評。

六、落實平時考核，發揮獎優懲劣功能

(一) 強化考核功能，嚴懲違法失職

1、年終考績，覈實反映表現

依據公務人員考績法之規定，各機關均應本綜覈名實、信賞必罰之旨，考評員工年度工作表現。本府參與97年考績人數計有2萬2,769人(不含考績年度內請娩假達21日以上者211人)，考列甲等者1萬7,038人、考列乙等者5,696人、考列丙等者34人、考列丁等者1人，考列甲等人數比例為74.83%。

2、懲處不力，整飭公務紀律

- (1) 本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處，毫不寬待。97年1至12月，經移付懲戒撤職2人次(因警察機關採重獎重懲，本項另單列

行政機關統計 0 人次，以下亦同)、降級 2 人次(2 人次)、記過 12 人次(0 人次)、申誡 1 人次(1 人次)；平時獎懲因案停職 1 人次(0 人次)、免職 3 人次(1 人次)、記一大過 19 人次(7 人次)、記過二次 56 人次(12 人次)、記過一次 329 人次(21 人次)、申誡二次 876 人次(37 人次)、申誡一次 5,934 人次(131 人次)。

- (2) 規定各機關應落實平時考核及覈實辦理年終考績，以獎優懲劣。97 年 1 至 12 月各機關檢討列入專案輔導人員共計 158 名，其中 71 人經輔導已明顯改善解除列管，另有 4 人退休、1 人資遣、1 人免職、3 人辭職，餘將持續予以專案輔導，並適時檢討汰劣。

(二) 獎勵優良事蹟，提振工作士氣

- 1、各機關對於表現績優，具有特殊貢獻者，應予獎勵，並積極拔擢。97 年 1 至 12 月各機關獲優先拔擢任用之同仁共計 64 人。
- 2、另本府每年均配合行政院模範公務人員選拔，辦理本府模範公務人員選拔，97 年本府同仁計獲選行政院模範公務人員 3 人；本府模範公務人員 40 人，給予每人獎金 5 萬元及公假 5 天之獎勵，並於公開場合頒發獎狀。本府另選拔優秀工友 40 人，給予每人

獎金 1 萬元及公假 5 天之獎勵，並公開頒發獎牌。

- 3、此外，對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，均依規定給予行政獎勵。97 年 1 至 12 月，一次記二大功 21 人次（因警察機關採重獎重懲，本項另單列行政機關統計 7 人次，以下亦同）、記一大功 182 人次（101 人次）、記功二次 3,659 人次（2,844 人次）、記功一次 1 萬 3,090 人次（5,338 人次）、嘉獎二次 7 萬 794 人次（1 萬 7,954 人次）、嘉獎一次 16 萬 2,508 人次（3 萬 7,815 人次）。

（三）確實查勤，維護辦公紀律

為維護辦公紀律，本處除已責成各機關人事機構應落實差勤管理外，並由本處組成查勤小組，每月不定期抽查至少 5 個機關，97 年 7 月 12 月計抽查 19 個機關，受查機關辦公情形良好者計有 18 個，均以本處處長箋函致該機關首長以表敬意；至發現勤情管理異常有待改善者計有 1 個，除通知該機關檢討改進外，並列為本府日後重點查勤之實施對象。

七、型塑學習型人事團隊，提升體系執行力

（一）定期舉行會報及茶敘活動，凝聚同仁共識

- 1、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。97年7月26日、10月14日假宜蘭縣史館、臺北凱達格蘭文化館舉行第2、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51人參加。97年12月18日在臺北市中山堂管理所光復廳舉行97年擴大人事主管會報，計有所屬人事機構主管300人參加。

- 2、另為讓處屬人事主管更加瞭解本處推動市府人事業務之精神與用意，也期藉由雙向溝通，達成推動人事業務之共識，自97年6月起每月邀請處屬一級機關暨區公所人事主管輪流來處茶敘座談，97年6月26日首次辦理，至12月止，計辦理4次茶敘座談，共有26位人事主管參與，成效良好。

（二）鼓勵研究發展論文寫作

為鼓勵人事人員撰寫研究發展論文，發掘業務問題，提出改進建議，本處依例辦理96年度人事行政研究發展論文寫作比賽，處屬各人事機構計提報作品124篇，經擇優選出27篇作品於人事主管會報表揚，並推薦參加行政院人事行政局97年度人事行政研究發展論文評比，評比結果本處榮獲團體獎第1名、個人獎乙等獎1篇、佳作獎7篇。另為提升本處及所屬人事機構人事行政研究發展徵文寫作質

量，於 97 年 1 月 31 日研訂「臺北市政府人事處及所屬人事機構人事行政發展徵文作業改善措施」，函知所屬人事機構照辦。

(三) 推動組織學習，塑造學習型的人事團隊

- 1、為營造優質學習文化，誘發組織之團隊精神，於 96 年 7 月 17 日訂定「臺北市政府人事處組織學習計畫」，以推動讀書會、專題報告、成立工作圈等具體作法，同時建置臺北政府人事處組織學習網，以善用團隊學習加乘學習成效，建立優質的人事團隊。運作至今，成果相當豐碩，包括：辦理 1 場導讀會、38 場讀書會、33 場專題報告、成立 15 個工作圈並已開會 30 次；部分所屬一級人事機構亦已陸續依計畫推動中。
- 2、為擴散本處推動組織學習效果，於 97 年 8 月 29 日辦理「臺北市政府人事處組織學習成果發表會」，邀請本府各一級機關暨區公所人事主管參加，簡介本處組織學習網站暨辦理讀書會、專題報告及工作圈等實體成果展示、讀書會經驗分享及意見交流與回饋，藉由相互觀摩交流及學習經驗之傳承，提供各機關分享推動經驗及對話之平台。
- 3、於 96 年 7 月 19 日訂定「臺北市政府人事處人事業務標準作業程序研訂及管理規範」，強化人事業務

標準作業程序之研訂及管理；截至 97 年 12 月止，已建立本處人事業務標準作業程序 210 項、人事機構人事業務標準作業程序 200 項。

八、關心員工健康，身心二面照護

(一) 辦理健檢團保，規劃健康對策

1、辦理健康檢查，維護同仁身體健康

辦理本府同仁住院健康檢查，97 年受檢人數計 3,116 人，補助檢查經費合計 3,178 萬 2,316 元。

2、自費團保，發揮實質保障

辦理員工自費團體保險，員工最低月繳 240 元，即可獲得定期壽險、意外傷害、傷害醫療、癌症、住院醫療等 5 項保障。至 97 年 12 月底，計有 396 個機關學校 2 萬 3,636 人（現職員工 9,563 人、眷屬 1 萬 3,048 人、退休及留職停薪人員 1,025 人）參加本保險，理賠率達 35%，發揮實質保障功能。

(二) 辦理諮商協談，協助情緒處理

1、為有效協助同仁處理情緒問題，本府設有「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。97 年 7 月至 12 月，個人協談部分計有 36 人申請，共計服務 165 人次，團體協談部分共計辦理 3 梯次工作坊課程、2 次團體協談，均予適當

處理；另辦理 2 場次講座、45 場次巡迴講座，同仁反應熱烈。

- 2、於 97 年 8 月 22 日訂定「臺北市政府所屬各機關學校輔導協助異常徵候人員作業原則」及作業流程，函送各機關學校施行。另編印「關懷你我他～協助員工身心健康知能引導手冊」，提供各機關單位主管以上人員作為對有情緒困擾人員給予協助及進行處理時之參考。

九、倡導休閒運動，展現團隊健康活力

(一) 舉辦員工球類競賽

- 1、於 97 年 8 月 6 日至 8 日辦理員工羽球錦標賽，共計 30 支隊伍 550 人參加；8 月 27 日至 29 日辦理員工桌球錦標賽，共計 36 支隊伍 600 人參加。
- 2、本處男、女子桌球代表隊於 97 年 7 月 4 日至 5 日，參加臺東縣政府人事室承辦之 97 年行政院人事杯桌球比賽，榮獲男子乙組第 6 名及女子甲組第 2 名。

(二) 參與各縣市體育交流，展現市府員工活力

- 1、組隊參加 97 年 7 月 18 至 20 日在金門舉辦之「2008 搶灘料羅灣-第六屆金門海上長泳」活動，共計 27 人參加。
- 2、組隊參加 8 月 31 日在南投舉辦之「2008 年第 26 屆

日月潭國際萬人泳渡嘉年華」活動，共計 74 人參加。

(三) 舉辦本府 97 年度員工親子運動會

為推展健康城市政策，藉以增進員工身心健康、同仁間情誼及促進親子關係與家庭和樂，每 2 年舉辦 1 次本府員工親子運動會，97 年 10 月 4 日假臺北小巨蛋順利舉辦，計有選手 2 千餘人，參觀員工、眷屬及啦啦隊約 1 萬餘人參加，各單位選手無不全力以赴，爭取佳績，氣氛熱烈。

(四) 發展本府員工休閒隊社

本府為提倡並推廣正當休閒活動，訂有「臺北市政府員工休閒活動實施計畫」，又為促使各休閒隊社發揮組織功能，96 年 9 月 12 日將前開實施計畫修正為「臺北市政府員工休閒隊社活動實施計畫」。並於 97 年新增「自行車社」及「信望愛全人關懷社」，計至 97 年 12 月止，本府共有 25 個休閒隊社，參加人數逾 5,200 人。

十、督導本市退休公教人員協會及公務人員協會健全發展

本市退休公教人員協會及本府公務人員協會均係依法成立之社團組織，為協助各該協會之健全運作、會務順利推展，本處除每年編列預算酌予補助外，另為落實兩會與本府間之伙伴關係，本處已採改進措施如下：

- (一) 於 96 年 5 月分別函請各該協會配合辦理以下事項：
請兩會於每年 11 月底，分別擬具次年度工作計畫及年度經費運用計畫送本處核備；每半年或每季終了之次月 10 日前，編製計畫執行成果表，對計畫執行情形進行檢討，如有執行落後情形，應分析落後原因並提出改進意見；每年 12 月 31 日前：檢具當年成果報告、經費明細表、支出憑證及相關活動照片等資料，報處辦理核銷結報作業。
- (二) 於 96 年 10 月分別成立研商「如何協助臺北市（退休）公務（教）人員協會推展會務」工作圈，期能集思廣益，致力輔導各該協會健全發展。
- (三) 97 年起，為有效輔導各該協會執行年度工作計畫，分別於 97 年 1 月、3 月份函請各該協會調整本處撥付補助款時程，於各該協會工作計畫函送本處備查後，始撥付補助經費，以提升補助經費之執行成效。

參、98 年上半年工作重點

一、賡續辦理組織再造

- (一) 貴會於 98 年 1 月 12 日三讀通過本府研究發展考核委員會、訴願審議委員會及法規委員會等 3 個機關組織修編案，本府已於同年 2 月 17 日分別以府法三字第 09830174100、09833300800 及 09833301600 號

令發布，並於 2 月 19 日生效，後續相關人事作業刻正積極辦理中。

- (二) 98 年預計辦理下列機關修編案：產業發展局及所屬動物檢驗所、大地工程處等機關組織修編案、臺北翡翠水庫管理局組織修編案、臺北市市政大樓公共事務管理中心組織修編案及臺北市政府地政處土地開發總隊組織修編案。
- (三) 辦理人力評鑑作業：因應機關組織修編及員額審查需要，規劃辦理資訊處、新工處、體育處、市立美術館等機關人力評鑑作業。

二、賡續落實員額管控

- (一) 依據 貴會審議 98 年度本市地方總預算案綜合決議，參照本府 93 至 95 年度員額精簡計畫，研訂本府員額精簡續階計畫，並自 99 年度起分三年實施。
- (二) 擬訂 99 年度預算員額（含臨時人員員額）編列審查原則，辦理預算員額審查作業，控管各機關預算員額（含臨時人員員額），以減少人事成長，降低本府財政負擔。
- (三) 截至 97 年 12 月止，本府各機關學校尚有超額職工 731 人，將繼續採出缺不補、移撥及鼓勵退職等方式，加強超額人力之處理，擷節人事費用。

三、持續推動獎優汰劣實施計畫

為拔擢優秀人才，淘汰不適任者，促進人力新陳代謝，以提升本府公務人員之競爭力，將依 96 年 12 月 28 日訂定之「臺北市政府強化所屬各機關學校獎優汰劣實施計畫」，持續對於表現績優，具有特殊貢獻者予以獎勵，並積極拔擢；對於不適任現職工作人員予以專案輔導，適時汰劣。

四、督促各機關進用身心障礙者人員，達成「身心障礙者權益保障法」規定

為因應「身心障礙者權益保障法」規定各機關身心障礙人員進用門檻由現行 50 人向下修正為 34 人，進用比率由 2% 升為 3%，並自 98 年 7 月 11 日施行。本處除已持續列管尚未達到進用標準之機關外（本府 98 年 2 月不足額進用 3% 之機關計 61 個，不足額人數達 93 人），並於市政會議及人事主管會報等場合積極宣導相關規定，以促使各機關積極配合辦理。

五、合理分配各機關加班費，以符合行政效率及勞務均等

為檢討評估各機關加班費之實際需求，在現有市府各機關加班費總額範圍內，重新調移分配。於 98 年 1 月 20 日成立「臺北市政府年度計畫及預算審查委員會加班費預算專案審查小組」，作為未來年度各機關加班費預算編列審查依據之機制，並辦理加班費預算審查作業，俾撙節非必要之加班費支出，並得據以挹注部分

確有實際需要而囿於經費短絀，致無法支給加班費之機關。

六、響應全民運動，舉辦員工球類競賽

為紓解員工工作壓力，展現團隊活力，預計於 98 年 6 月 19 日舉辦員工籃球 3 對 3 鬥牛賽、6 月 24 日至 26 日辦理員工籃球錦標賽，以增進本府員工身心健康，提供市民更有效率的服務。

肆、結語

人事業務是永續性、支援性的工作，本處未來願景，除全力配合市府中程施政藍圖外，將持續推動組織再造及員額精簡，以節省人事成本，並將賡續推動獎優汰劣實施計畫，提升本府公務人力素質及活化人力資源，建構高效能之行政體系，塑造「精實」而有「效能」、具有「活力」能為市民提供「熱忱」服務的市府團隊。今後，本處仍將秉持主動積極之務實態度，在既有之業務基礎上繼續努力，以爭取更好的服務績效。以上報告，敬請各位議員女士、先生賜予指教，並希望對本處業務繼續給予支持。最後，謹祝

各位議員女士、先生，身體健康、萬事如意。謝謝！