

中華民國 105 年 4 月  
臺北市議會第 12 屆第 3 次定期大會

# 臺北市政府人事處 工 作 報 告

人事處處長 懷敘

## 目 錄

壹、前言 .....	1
貳、104 年下半年重要施政情形.....	1
一、強化組織功能及人力運用，打造高效能市府團隊 .	1
(一)進行組織法規修正，合理調整機關職能 .....	1
(二)導入人力量化分析，管控員額成長 .....	2
(三)活絡溝通管道，提升團隊素質 .....	2
二、落實任免遷調，多元進用人才 .....	3
(一)強化人力資源運用，挹注機關人力 .....	3
(二)遴聘市政顧問，強化施政品質 .....	4
(三)協助弱勢族群，參與市政建設 .....	5
三、重視多元學習及信賞必罰，提升組織服務效能 ...	5
(一)擴大人才培育，提升國際視野並汲取新知 .....	5
(二)表揚績優同仁或團體，落實考核獎懲 .....	7
(三)藉多樣化協助性措施，維護同仁健康身心 .....	8
四、依法令辦理福利措施及退休撫卹 .....	9
(一)落實福利措施，強化身心健康照護 .....	9
(二)落實退撫制度及照護事項 .....	10
五、優化核心資訊系統，推動業務自動化 .....	12
(一)強化本府人力資源管理系統服務績效 .....	12
(二)推動差勤系統輔導上線，擴展服務層面 .....	13
六、檢討不合時宜法規 .....	13
參、已實施之創新作為 .....	14
一、建立簡任人員透明遴選機制 .....	14

二、建制府級任務編組委員公開遴選原則 .....	15
三、推動即時獎勵措施，激勵工作士氣 .....	15
肆、105 年上半年工作重點 .....	16
一、提升組織效能 .....	16
(一)合理調整機關架構，健全組織功能 .....	16
(二)運用人力量化數據，管控員額成長 .....	16
(三)型塑學習型人事團隊，提昇人事人員專業能力 .....	16
二、妥善人力運用 .....	17
(一)舒緩員工離職率 .....	17
(二)落實職期遷調，增加職務歷練 .....	17
(三)鼓勵提報考試職缺，注入新血 .....	17
三、培育人力 .....	18
(一)選送優秀人員出國進修研習，拓展國際視野 ..	18
(二)培育關鍵性職務人才，強化公務人力職能 ....	18
四、營造友善職場環境 .....	18
(一)辦理多元聯誼活動 .....	19
(二)關懷同仁健康，落實健檢保障 .....	19
(三)推動員工關懷方案，建立高效能團隊 .....	19
五、提高資訊應用效能 .....	19
(一)提升各機關業務職掌上網公告正確性 .....	19
(二)推動人事表單簡化 .....	20
(三)規劃人力資源統計服務 .....	20
伍、結語 .....	20

## 壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 12 屆第 3 次定期大會，<sup>懷敬</sup>前來報告半年來本處工作執行情形，並親聆教益，至感榮幸！首先藉此機會，對於各位議員女士、先生年來關切本處業務所給予的督促與指教，謹致由衷謝意。

本處秉承市長之政策指示與施政理念，遵循中央政策及有關法令之規定，配合府級策略地圖，研訂本處策略目標，全力推展各項人事業務，繼續提升組織效能及妥善人力運用，擴大人才培育、營造友善職場環境及提高資訊應用效能，以建構精實市政團隊，提高市府整體效能。謹將本處 104 年下半年重要施政情形及 105 年上半年工作重點，報告如下。

## 貳、104 年下半年重要施政情形

### 一、強化組織功能及人力運用，打造高效能市府團隊

#### (一)進行組織法規修正，合理調整機關職能

1、組織編制作業流程標準化，完備組織編制修正程序滾動修正本府及各機關人事機構組織編制作業各階段 SOP 及組織編制作業程序檢核表，提供作業人員檢核，使組織編制作業更為周延。

2、配合組織職能發展需要，調整組織架構及員額

(1)強化本市捷運系統因應重大治安事件能量，捷運警

察隊編制員額由原 166 人修正為 290 人，增加 124 人，分別由刑事警察大隊、交通警察大隊減列編制員額 45 人及 79 人改置。

(2)為應業務需要，辦理環境保護局、都市發展局、地政局、動物園、衛生稽查大隊、住宅處、建築管理工程處、國樂團、交響樂團、中山堂管理所、文獻館、藝文推廣處、臺北市立大學等機關學校組織法規訂定及修正，總員額未增減。

## (二)導入人力量化分析，管控員額成長

為擷節人事成本，合理配置各機關(構)學校員額，本處建立各機關員額案件相關訊息資料庫及督請各機關建置各該機關人事費、員額成長分析圖，以量化數據分析，審核各類人力員額，希能更合理配置各機關員額。本處成立專案小組，運用前述各項數據資料，審查各類人力預算員額，審查結果提請本府 105 年度計畫及預算審查委員會審查。核定各機關(構)學校(不含臺北大眾捷運股份有限公司)105 年度預算員額數 7 萬 2,931 人，較 104 年度核定數 7 萬 3,782 人，減列 851 人。

## (三)活絡溝通管道，提升團隊素質

### 1、增進團隊互動，凝聚員工共識

為凝聚同仁共識、經驗交流，定期舉辦人事主管

會報，期結合團體的智慧與工作經驗，提升人事服務的效能。104年7月辦理3梯次人事主管會報，由一級機關及區公所人事主管共同參與，參加人數共計43人；另於104年12月辦理擴大人事主管會報，參加對象擴及二級機關學校人事主管，共計310人出席。

## 2、健全遴補作業，修正陞遷機制

整理本處及所屬人事機構現行陞遷、平調、外補相關作法及原則，並徵詢所屬人事機構意見，修正人事人員陞遷作業要點，以供遵循。

## 二、落實任免遷調，多元進用人才

### (一)強化人力資源運用，挹注機關人力

#### 1、擴大考試用人，進用優秀人才

本府基層公務人員之進用，係以考試分發用人為主，每年配合國家考試，提報考試任用計畫，申請分發考試及格人員，104年1月至12月各項國家考試申請及分配人數如下表：

考試年度	類別 人數	初等考試	普通考試	高三級	高二級	小計	身障特考	原住民族特考	地方特考	合計
104 年	申請數	86	304	410	1	801	11	2	384	1,198
	分配數	73	280	394	1	748	11	2	-	761

註 「-」代表尚未分發。

## 2、落實職務歷練，加強職期輪調

依本府各機關學校公務人員遷調實施要點規定，各機關首長及一級單位主管以 4 年為一職期，並得連任 1 次，二級以下主管人員及非主管人員任同一職務滿 4 年後，每年檢討 1 次，辦理採購業務主管及非主管職期均為 4 年，出納管理人員，至少每 6 年輪換 1 次，104 年總計輪調 852 人。

## 3、推動性別平等，平衡主管比例

本府訂有「機關平衡主管性別比例實施計畫」，拔擢優秀女性同仁，截至 104 年 12 月底，本府女性主管占主管總人數比率為 55.67%。一級機關女性首長計有 10 位(含局處首長 6 人及區長 4 人)。

### (二)遴聘市政顧問，強化施政品質

為期回應 貴會議員要求市政顧問應建立完整之退場機制及明定利益迴避事項，本府訂有「臺北市府市政顧問遴聘要點」，就市政顧問之任務、聘期及遴聘與解聘之條件、程序等明文規範。截至 104 年 12 月底本府市政顧問計有 688 人，104 年 1 月至 12 月底新聘、請辭及解聘人數如下表：

104 年 1 月至 12 月止本府市政顧問異動情形統計表		
新聘	請辭	解聘
699 人	11 人	0 人

### (三)協助弱勢族群，參與市政建設

#### 1、落實定額進用身心障礙人員

本府各機關（構）學校截至 104 年 12 月 1 日，依法應進用身心障礙人員人數為 1,996 人，實際已進用 3,192 人，超額進用 1,196 人，總進用比率為 159.92%。

#### 2、協助原住民族就業，落實進用保障

本府各機關（構）學校截至 104 年 12 月 1 日，依「臺北市政府促進原住民就業自治條例」所定標準計算，應進用原住民人數為 294 人，實際進用 553 人，超額進用 259 人，超額進用比率為 188.1%。

#### 3、提供大專學生暑期工讀機會

本府為紓解特定對象因失業而影響子女就學，逐年編列預算提供大專學生暑期工讀機會，104 年度提供 137 個名額，另勞動部就業安定基金提供 203 個名額，總計提供 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。對於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優先錄取。

### 三、重視多元學習及信賞必罰，提升組織服務效能

#### (一)擴大人才培育，提升國際視野並汲取新知

##### 1、選送優秀人才出國進修，提升專業知能

為與全球接軌，本府於 99 年 6 月 25 日訂定「臺北市政府選送優秀公務人員出國進修實施要點」，每年最多可選送 15 名貴會及本府優秀人員赴先進國家進修博碩士學位及進行專題研究。本府 104 年度計依上開實施要點核定進修碩士學位 5 人及專題研究 6 人，合計 11 人。

## 2、規劃國外研習課程，計畫性培育公務人員

為培育本府具前瞻國際觀之優秀公務人員，並配合市政建設需要與因應本府當前及未來施政方向，104 年已辦理菁英領導班並區分世大運組及都發組，遴派公務人員 27 人赴韓國光州、30 人分兩梯次赴荷蘭阿姆斯特丹及鹿特丹、15 人赴法國巴黎及英國倫敦等城市實施 1 至 2 週之短期研習課程，以提高城市治理之政策規劃及執行力，同時藉以拓展同仁學習領域。

## 3、賡續推動建教合作，提供員工多元進修管道

本府自 92 年起與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，由本府遴薦職員參加進修。104 年 7 月至 12 月薦送人數共計 144 人。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進行自主學習。

#### 4、舉辦知性活動及講座，開拓多元化視野

為激發同仁工作潛能、提升人文素養及照護員工心理健康，本處規劃辦理「心靈饗宴」及「e 世代講座」，由同仁票選具有特色之藝文團體、專家學者或知名人士，蒞府演出或專題演講。104 年 7 月至 12 月計辦理 2 場次「e 世代講座」及 2 場次「心靈饗宴」，計有員工 1,350 人次參與。

#### (二)表揚績優同仁或團體，落實考核獎懲

##### 1、獎勵績優同仁，提振工作士氣

(1)配合行政院模範公務人員遴薦作業，自本府 104 年所選出模範公務人員 30 人中遴薦 2 人參加 104 年行政院模範公務人員選拔，其中本市動產質借處王組長瓊玲業經行政院 104 年 10 月 20 日核定當選 104 年度模範公務人員。

(2)為激勵員工士氣，並兼顧機關間衡平性，本府爰依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 6 條規定，於 104 年 7 月 1 日訂定「臺北市政府各機關學校優秀員工選拔及表揚作業要點」，俾作為本府各一級機關及區公所就本機關及所屬機關學校辦理優秀員工選拔之準據。

(3)本府對於工作表現優異有具體優良事蹟人員，均依規定給予行政獎勵。104年7月至12月獎勵情形如下表：

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
警消機關	2	38	471	3,133	36,940	94,347
行政機關	0	23	198	1,191	2,999	9,511
總人次	2	61	669	4,324	39,939	103,858

單位：人次

## 2、嚴懲違法失職，檢討辦理懲處

本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法核予懲處。104年7月至12月懲處情形如下表：

性質 類別 機關別	懲戒處分						平時懲處						
	撤職	休職	降級	減俸	記過	申誡	停職	免職	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	2	5	0	0	11	10	1	2	6	93	178	1,208
行政機關	0	0	2	0	0	33	6	0	0	5	4	9	30
總人次	0	2	7	0	0	44	16	1	2	11	97	187	1,238

單位：人次

## (三)藉多樣化協助性措施，維護同仁健康身心

### 1、提供協談服務，協處情緒困擾

為有效協助員工同仁情緒處理問題，本府設有員工協談室及協談專線，由專業諮商輔導人員進行個別或團體協談。104年7月至12月個別協談部分共89人申請，累計服務370人次。團體協談部分共5個機關提出申請，累計服務11次，協談人次75人次，均予適當處理。104年9月11日經行政院人事行政總處至本府進行本年度行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案評鑑作業及實地查證後，本府推動成效獲頒直轄市人事處組「優等獎」。

## 2、整合本府資源，增設身心科門診

為使有醫療需求的員工提升就診意願，本處經與本府衛生局、市立聯合醫院研商達成共識，並經市長核准於本市市政大樓醫務室（市政大樓北區10樓）增設「身心科」門診，每週三下午由市立聯合醫院松德院區社區精神科主任劉宗憲醫師駐診。104年7月至12月，計有144人次就診。

## 四、依法令辦理福利措施及退休撫卹

### （一）落實福利措施，強化身心健康照護

#### 1、關懷同仁健康，落實健檢保障

本府為關懷同仁健康，針對符合健康檢查之同仁，給予健康檢查經費補助，104年度受檢人數計

2,797 人，計補助健康檢查經費新臺幣 3,201 萬 1,784 元。

## 2、辦理自費團保，發揮實質保障

辦理員工自費團體保險，員工及眷屬年繳 3,950 元不等保費，即可獲得定期壽險、意外傷害、傷害醫療、癌症醫療、住院醫療等 5 項保障。截至 104 年 12 月底，計有 391 個機關（構）學校，2 萬 4,890 人參加，發揮實質保障功能。

## 3、推動員工暨眷屬自費汽機車保險

本府為加強員工生活保障，訂定有「臺北市政府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案」。截至 104 年 12 月底，汽車保險計有 363 個機關(構)學校，3 萬 5,438 人參加，機車保險計有 368 個機關(構)學校，2 萬 4,551 人參加。

## 4、參加全國公教美展

為提倡本府員工文藝活動及書畫創作，鼓勵本府同仁及退休人員提供作品，參加 2015 年全國公教美展，總計提供水墨類、書法類、油畫類、水彩類、攝影類及漫畫類等作品共計 180 件參賽，榮獲團體組第 3 名。

# (二)落實退撫制度及照護事項

## 1、維護退休權益

為提升行政效能，促進人事新陳代謝，定期將屆齡退休人員列冊函請各機關管制，並依法定期限辦理退休作業。另簡化自願退休案報送程序，副首長以上人員報府核轉，其餘公務人員逕行報送銓敘部審定，至教育人員則由本府教育局依權責核定。104 年度本府退休人員合計 1,782 人（公務人員 905 人、教育人員 877 人）。

## 2、即時辦理撫卹事宜

主動協助在職死亡人員遺族辦理撫卹作業，104 年度本府各機關學校辦理撫卹案件計 22 件（公務人員 15 件、學校教職員 7 件）。

## 3、關懷退休人員及撫卹遺族

### (1)辦理退撫人員照護

為加強照護退休人員及撫卹遺族，簡化三節慰問金及年節照護金流程，改由各機關學校運用「全國公教人員退休撫卹整合平臺」或洽民政局（戶政單位）查驗領受人是否有喪失或停止領受情形後，電聯匯款三節慰問金及年節照護金。

### (2)舉辦退休人員生活系列講座

現行每季本處辦理 1 場次退休人員生活系列講座，邀請專家學者等講演健康照護、養生健身、休閒文化及理財志工等相關議題，104 年 3 月 25

日、5月28日、9月23日及12月17日計辦理「漸褪色的記憶：淺談失智症」、「快樂志工，有你真好」、「從本草綱目邁向健康人生」及「退休族的理財投資法寶」4場次講座。

### (3)建置退休公教人員專區

本府為加強對退休人員照護，於本處網站建置退休公教人員專區，定期維護更新專區內容，提供退休人員活動消息、退休金計算、退休給與與照護、志義工服務、終身學習與身體保健、年金改革專區、退休人員及退休志工服務信箱等服務。

## 五、優化核心資訊系統，推動業務自動化

### (一)強化本府人力資源管理系統服務績效

1、為提升人事業務資訊化作業能力，持續完成各項客製化功能擴充開發作業，包括待遇福利子系統擴充固定性給與資料維護、兼職費作業及健康檢查補助等功能；保險子系統擴充繳費媒體匯入、繳費證明書等功能；退休撫卹子系統擴充公教撫卹人員資料查詢報表列印、約聘僱人員離職儲金作業、退撫資料匯出等功能；考績子系統擴充離退人員考績資料批次擷取、考績分數大批輸入及約聘僱人員年終考核作業等功能。

2、為避免各機關學校職工因薪資變動未即時變更保

額，影響職工日後退休金計算權益，結合本府薪資資料庫，開發完成即時查詢勞工投保薪資及提撥工資調整情形服務功能，保障職工投保權益，同時減少發生作業錯誤之風險。

- 3、為提升人事同仁對於人事系統之操作及應用熟悉度，於 104 年 11 月 4 日至 18 日期間，持續辦理「104 年度第 2 期人事資訊管理系統研習班」，計開設 10 項課程，358 人次參訓。

## (二)推動差勤系統輔導上線，擴展服務層面

- 1、透過建立標準輔導作業流程，賡續推動本府各機關學校單一版本之 e 化網路請假加班系統，完成彈性選員報表功能，及加強內控措施機制開發作業，並協助教育局人事室推動所屬各級學校上線使用，截至 104 年 12 月總計已有 245 個機關學校約 4 萬 6,000 人上線使用。
- 2、另為落實職務代理制度，與資訊局共同推動公文系統介接差勤系統代理人資料，截至 104 年 12 月已有 44 個機關申請使用介接服務。

## 六、檢討不合時宜法規

- (一)「臺北市政府各機關為民服務態度及接聽電話或話務中心轉接市民電話之服務態度獎懲補充規定」自 104 年 8 月 7 日起停止適用：上開規定經本府檢討

後已不合時宜，且有關為民服務態度優良或欠佳，應予獎懲之情形部分，適用「臺北市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表」相關規定辦理。

(二)「臺北市政府強化所屬各機關學校獎優汰劣實施計畫」自 104 年 8 月 17 日起停止適用：查現行人事制度有關獎優汰劣之相關法令相當完備，各機關對表現績優人員予以優先拔擢、對重大優良功績者予以實質獎勵或落實平時考核及覈實辦理考績，回歸依公務人員陞遷法及公務人員考績法等規定辦理。

(三)「臺北市政府公教員工眷屬就醫優待辦法」自 104 年 12 月 4 日起廢止：查全民健康保險自 83 年起實施，依全民健康保險法規定其屬政府負擔部分保費之強制性社會保險，已參加由政府負擔部分保費之保險，不得再給予優待，爰廢止上述辦法。

(四)「臺北市政府新建首長宿舍管理作業原則」自 104 年 11 月 1 日起停止適用：經查目前本府首長宿舍之分配、管理係依據「臺北市政府首長宿舍管理要點」辦理，業已涵括陸續完工之新建首長宿舍分配、搬遷等管理作業事宜，爰予以檢討停止適用。

### 參、已實施之創新作為

#### 一、建立簡任人員透明遴選機制

本府為透過公平、公正、公開的遴選機制，擇優任用

簡任人員，於 104 年 5 月 1 日訂定「臺北市政府所屬機關簡任人員遴選作業原則」，並以本府各機關(構)組織法規中，職務列簡任(派)第十職等、跨列簡任(派)第十職等或相當於簡任以上職務人員(含職務所列最高職等跨列簡任之一級單位主管以上人員)為適用對象；遴選方式係公開由本機關及他機關具資格人員報名，經各一級機關召開遴薦會議遴薦人選向市長建議，俾達透明遴選機制。

## 二、建制府級任務編組委員公開遴選原則

為透過公平、公正、公開的遴選機制，聘任臺北市政府府級任務編組委員，於 104 年 5 月 8 日訂定「臺北市政府府級任務編組委員遴選作業原則」，除以功能考量所指定的局處主管及由民間團體推派之代表外，其餘任務編組委員名額以遴選方式產生，並應召開遴選會議，並將遴選人選簽報市長。

## 三、推動即時獎勵措施，激勵工作士氣

為即時獎勵本府有具體績效或重大貢獻之團體或員工，本府訂有「臺北市政府及所屬機關(構)學校績效獎金支給要點」，並於市長特別費可運用之額度內，定期對績優員工(不限身分類別)或團體(含跨局處團隊及任務編組)予以即時獎勵及發給績效獎金，104 年計評選出 11 個團體獎及 19 個個人獎，均已於市政

會議前進行公開表揚。

## 肆、105 年上半年工作重點

### 一、提升組織效能

#### (一)合理調整機關架構，健全組織功能

為應市政業務發展需要，使本府組織架構設置更合理，檢討修正本府及各人事機構組織編制修正作業流程，並檢視現一級機關組織，將職能類同者予以整併，使有限資源做最有效運用，以建構精實的市政團隊。

#### (二)運用人力量化數據，管控員額成長

為合理配置各機關員額，強化組織功能及人力運用，建立員額量化分析數據類別，各機關預算員額以員額零成長為核編原則，除行政院所屬各主管機關訂定相關計畫或措施涉及地方政府辦理特定業務所增加之人力配置及警察、消防機關經衡量配置情形所需增置之人力外，管控總員額零成長，以避免人事費用大幅成長，排擠經費分配。

#### (三)型塑學習型人事團隊，提昇人事人員專業能力

為加強人事人員專業核心知能、提升獨立作業能力、正確操作及利用資訊系統，訂定本處暨所屬人事機構 105 年度訓練計畫，辦理領導管理、專業及政策性訓練等課程，將著重實務及案例分享，以強

化訓練效果。另鼓勵同仁積極參加公訓處及其他訓練機構之行政程序法、行政法、行政救濟等法制實體或數位課程，強化法制作業能力，提升專業職能。

## 二、妥善人力運用

### (一)舒緩員工離職率

為使員工離職率得以舒緩，本府將繼續爭取本府職務列等合理配置、職務出缺時以內陞為優先、落實職務輪調制度、或申請地方特考及格人員等，以留住人才，穩定人力。

### (二)落實職期遷調，增加職務歷練

為落實職期遷調本府訂有「各機關學校公務人員遷調實施要點」，除建築、警務、醫療、殯葬、工務、環保、稅務等機關，得自訂遷調規定，加強辦理職務遷調外，各機關首長、單位主管及非主管人員，尤以採購業務及出納人員，屆滿任期，均應檢討職期遷調，另機關副首長及一級單位副主管，必要時，亦得辦理遷調，減少弊端。

### (三)鼓勵提報考試職缺，注入新血

為補實編制內公務人力，本府每年配合國家考試，提報考試任用計畫，依任用計畫控管職缺，以供分發考試及格人員，並透過落實職務普查，使經由國

家考試進用人員，能符合機關實際需求，兼顧人力的有效新陳代謝。

### 三、培育人力

#### (一)選送優秀人員出國進修研習，拓展國際視野

為強化本府公務人員城市治理及行銷、政策統合、規劃及分析之能力，冀相關人員於出國期間藉由汲取先進國家經驗，瞭解國際政經發展趨勢，於返國後提出能有效推動與執行之計畫，或提供修正現行標準作業流程之具體建議。本府將依規定核定106年度選送優秀公務人員出國進修碩、博士學位及進行專題研究，俟渠等返國後辦理研習成效評估，以瞭解其應用及回饋於業務推動之情形。

#### (二)培育關鍵性職務人才，強化公務人力職能

為增進本府關鍵性及管理階層職務人員專業知能及法治素養，針對區公所特性規劃開設「工程採購實務工作坊」，講授採購管理實務、驗收實務及經驗交流等；另為確保各機關重要職務人員於陞遷前具備足夠之核心能力，規劃辦理簡任文官班1期及科長級人才育成班2期，定期檢討參訓人員結訓後於本府陞遷發展情形，期使在職培育訓練與人員陞遷發展相互結合，以應市政發展需要。

### 四、營造友善職場環境

### (一)辦理多元聯誼活動

為促進本府各機關學校員工情感交流，透過休閒隊社之活動方式，增進同仁彼此間互動機會，藉以拓展生活之領域。

### (二)關懷同仁健康，落實健檢保障

為增進本府同仁健康，對於符合健康檢查資格之同仁，鼓勵其踴躍前往健康檢查，以注意自身健康管理。

### (三)推動員工關懷方案，建立高效能團隊

為避免本府同仁因面臨長時間工作及壓力威脅，致影響身心健康，進而影響公務推行，爰訂定各機關工作超時人員關懷方案，藉以維繫同仁工作與家庭生活的平衡，及確保其身心健康。另為輔導具異常徵候之員工，藉由訪談或輔導等措施提供協處措施，105年賡續開辦心理健康守護人研習班，提升本府主管及人事人員專業知能，俾協助同仁自我心理調適，以建立溫馨關懷的工作環境。

## 五、提高資訊應用效能

### (一)提升各機關業務職掌上網公告正確性

為落實本府各機關組織架構及業務職掌上網公告更新作業，將訂定「提升各機關業務職掌上網公告正確性計畫」據以執行，並採滾動式檢討修訂，每半

年抽查各機關上網公告資料正確率，逐步提高抽查比率，以提高公告資料之正確率。

## (二)推動人事表單簡化

加強本府客製化TCGHR人力資源管理系統功能，開發人事資料完整性、正確性檢核及免報送配套機制，逐步減少人工填報業務表單，降低人事同仁工作負荷，並提高統計數據之正確性。

## (三)規劃人力資源統計服務

完成人力資源統計資料庫盤點及需求分析作業，規劃建構人事資料倉儲、人員滿額率、流動率、工作超時警示及主管性別比率等各項人力資源關鍵指標服務。

## 伍、結語

人力資源是機關組成不可或缺的要害，也是機關運作的原動力；惟有適才適所，各盡其能，才能有效達成機關使命與施政願景。本處係屬市府的人事專業幕僚機關，當配合市府各項施政計畫，全力以赴。敬請各位議員女士、先生多多給予支持與指教。最後，謹祝

各位議員女士、先生，健康愉快，萬事如意。謝謝！