

中華民國 98 年 9 月  
臺北市議會第 10 屆第 6 次定期大會

# 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、98 年上半年重要施政情形 .....	1
一、推動組織重整 .....	1
(一) 業經 貴會三讀審議之機關修編案 .....	1
(二) 本府業已完成審查，並已送請 貴會審議之機關修編案 .....	2
(三) 辦理人力評鑑作業 .....	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) 拔擢優秀女性，提高女性主管比例 .....	3
(四) 落實輪調制度，活絡人力運用 .....	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
四、賡續提升員工英語能力 .....	4
(一) 辦理年度英語文競賽 .....	5
(二) 訂定本府 98 年度通過英語能力檢定測驗人數應達銓審總人數 23%之目標 .....	5
(三) 提供補助，鼓勵英語學習 .....	5
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.....	6
(一) 懲處不力，整飭公務紀律.....	6
(二) 獎勵優良性事蹟，提振工作士氣.....	7
(三) 確實查勤，維護辦公紀律.....	8
(四) 造冊列管，防範專業證照違法租借.....	8
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.....	9
(三) 推動組織學習，塑造學習型的人事團隊.....	10
八、關心員工健康，身心二面照護.....	10
(一) 辦理健檢團保，規劃健康對策.....	11
(二) 辦理諮商協談，協助情緒處理.....	11
九、倡導休閒運動，展現團隊健康活力.....	11
(一) 舉辦員工球類競賽.....	11
(二) 組隊參與臺北國際龍舟盛會.....	12
(三) 鼓勵參加全國公教美展.....	12
十、合理分配各機關加班費，以符合行政效率及勞務均等	12
十一、創新人事服務，增進同仁福利.....	13
(一) 開辦本府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案 .....	13
(二) 針對不同屬性之對象辦理未婚聯誼活動.....	13
十二、辦理本府與臺北市立教育大學「公共事務實習課程」合	

作計畫 .....	14
參、98 年下半年工作重點 .....	15
一、賡續辦理組織再造 .....	15
二、賡續落實員額管控 .....	15
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 .....	16
五、持續辦理提升員工英語措施 .....	17
六、響應全民運動，舉辦員工球類競賽 .....	17
七、協助 2009 聽障奧運會貴賓接待事宜 .....	18
八、推動人事業務資訊化及創新，提高行政效率及服務品質 .....	18
肆、結語 .....	19

## 壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

貴會第 10 屆第 6 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，各項人事業務均能在平實中順利進行，並獲行政院第 7 屆促進女性參與決策特別獎及 2009 全國公教美展團體獎第 1 名等佳績，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 98 年上半年重要施政情形及 98 年下半年工作重點，提出報告如后。

## 貳、98 年上半年重要施政情形

### 一、推動組織重整

#### (一) 業經 貴會三讀審議之機關修編案

- 1、臺北市政府研究發展考核委員會修編案。
- 2、臺北市政府訴願審議委員會修編案。
- 3、臺北市政府法規委員會修編案。
- 4、臺北市政府地政處修編案。

- 5、臺北市市政大樓公共事務管理中心修編案。
- 6、臺北市政府民政局、臺北市各區公所、臺北市各戶政事務所、臺北市政府社會局及臺北市殯葬管理處等機關修編案。
- 7、臺北市立圖書館修編案。

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

- 1、臺北市政府產業發展局及所屬機關修編案。
- 2、臺北市政府地政處土地開發總隊修編案。
- 3、臺北市政府教育局修編案及臺北市立兒童交通博物館組織規程暨編制表廢止案。
- 4、臺北市政府勞工局暨所屬勞工就業服務中心修編案。
- 5、臺北翡翠水庫管理局修編案。

(三) 辦理人力評鑑作業

本府 97 年業辦理勞工局等 6 個機關人力評鑑作業，以作為各該機關組織修編及員額審查之依據。為使爾後評鑑作業更為精進，爰於 98 年 2 月 20 日召開「臺北市政府 97 年辦理人力評鑑作業檢討事宜」會議，就 97 年度辦理人力評鑑作業之優、缺點、所遭遇瓶頸和困難、未來改善措施等予以檢討，以精進人力評鑑作業。98 年評鑑作業業依上開會議結論辦

理，並於 4 月 29 日、6 月 29 日分別至本府資訊處、新建工程處進行實地評鑑。

## 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。98 年 1 月至 6 月，本府所屬各機關計分發 97 年身心障礙特考 27 人、高考二級 8 人、原住民特考 3 人、地方特考 528 人及 98 年初等考試 83 人，合計 649 人。另申請 98 年高考三級 163 人、普考 112 人、初等考試第 1 次增額 19 人、原住民特考 2 人及 98 年身障特考 21 人，合計 317 人。

### (二) 公開甄選約聘僱及工級人員

為昭公信，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。98 年 1 月至 6 月計辦理 7 次，共計正取 153 名、備取 228 名，送由各用人機關依權責予以聘僱。

### (三) 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，98 年 6 月本府女性主管占主管總

人數比例已達到 48.06%。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)。

#### (四) 落實輪調制度，活絡人力運用

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、監理、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。97 年職期屆滿已完成調任者計有機關首長 12 人、單位主管 68 人、採購人員 118 人、出納人員 129 人、二級以下主管及非主管 733 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

98 年 6 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 1,289 人，實際已進用 3,000 人，超額進用 1,711 人，總進用比率為 232.74%。

#### (二) 持續協助原住民就業

98 年 6 月本府原住民進用情形為，各機關學校法定應進用人數為 246 人，實際已進用 465 人，超額進用 219 人，總進用比率為 189.02%。

### 四、賡續提升員工英語能力



### (一) 辦理年度英語文競賽

為建構本市成為國際化都市、提升本府公務人員英語能力，並以多元化、活潑化的活動方式，激勵本府同仁學習英語興趣，自 92 年起舉辦本府員工英語文比賽；98 年比賽項目，除規劃原有之「說故事、作文、話劇、看圖說話、演說及文字接龍」等 6 項外，另增加「拼字、填字遊戲」2 項。

### (二) 訂定本府 98 年度通過英語能力檢定測驗人數應達銓審總人數 23% 之目標

為賡續提升本府暨所屬機關學校公務人員英語能力，於 98 年 5 月 21 日函轉「臺北市政府各一級機關（含所屬）暨區公所 98 年度通過英語能力測驗檢定人數比率應達成目標值及獎勵標準表」，訂定本府通過英檢人數比率於 98 年 12 月底應達銓審總人數 23% 之目標值，及依各一級機關（含所屬）之業務性質訂定不同之目標值，循序漸進提升同仁英語能力。

### (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 98 年 6 月底止，本府各機關通過各級英語能力檢定測驗者已有 5,748 人，

已達銓審總人數 21.73%。

## 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。98 年 1 月至 6 月共提供進修名額 100 名。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。98 年 1 月至 6 月計辦理 4 場次「心靈饗宴」及 2 場次「e 世代講座」，計有員工及眷屬 3,566 人次出席，觀賞「迷火佛拉明哥舞坊」、「紙風車劇團」、「紅瓦民族舞蹈團」、「臺北市中華懷念歌曲推展會」之演出及聆聽洪蘭、黃長玲教授的專題演講，均深受好評。

## 六、落實平時考核，發揮獎優懲劣功能

### (一) 懲處不力，整飭公務紀律

- 1、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。98年1月至4月各機關檢討列入專案輔導人員共計138名，其中26人經輔導已明顯改善解除列管，另有2人退休、1人資遣、1人調職、1人辭職，餘將持續予以專案輔導，並適時檢討汰劣。
- 2、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。98年1月至6月，經移付懲戒記過7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）、休職1人次（0人次）、申誡1人次（1人次）；平時獎懲記過二次15人次（3人次）、記過一次116人次（8人次）、申誡二次396人次（6人次）、申誡一次2,631人次（45人次）。

## （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。98年1月至6月各機關獲優先拔擢任用之同仁共計29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，98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。98 年 1 月至 6 月，記一大功 83 人次（因警察機關採重獎重懲，本項另單列行政機關統計 36 人次，以下亦同）、記功二次 569 人次(308 人次)、記功一次 4,752 人次(1,825 人次)、嘉獎二次 3 萬 2,696 人次(8,649 人次)、嘉獎一次 7 萬 8,299 人次(2 萬 408 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，98 年 1 月至 6 月計抽查 31 個機關，受查機關辦公情形良好者計有 29 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 2 個，查為未辦理公出登記及未事先核准請假，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督促改善。

### （四）造冊列管，防範專業證照違法租借

本府為防範公務員違法出租（借）專業證照或兼職情事，嚴格要求各機關均應依行政院核頒之「防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人實施計畫」，貫徹執行防範措施，並應利用各項集會或訓練

課程宣導相關規定，避免違法情事發生；另於 98 年 6 月 26 日至 6 月 30 日派員實地抽查資訊處等機關落實上開計畫執行情形，查核結果各受查機關皆無違反規定情事發生。

## 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。98 年 3 月 19 日假臺北市災害應變中心舉行 98 年第 1 次人事主管會報，有本府各一級機關人事主任、4 位區公所人事主管、8 位重要二級機關人事主任及本處科長級以上人員 51 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，至 98 年 6 月止，計辦理 8 次茶敘座談，共有 53 位人事主管參與，成效良好。

### (二) 鼓勵研究發展論文寫作

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。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 97 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 119 篇，經擇優選出 31 篇作品推薦參加行政院人事行政局 98 年度人事行政研究發展論文評比。

### (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，同時建置本處組織學習網，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、52 場讀書會、34 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、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 98 年 6 月止，已建立本處人事業務標準作業程序 260 項、人事機構人事業務標準作業程序 214 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，98年1月至6月受檢人數計761人，檢查經費計829萬6,396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98年6月份，計有398個機關學校、2萬4,669人（現職員工9,808人、眷屬1萬3,600人、退休及留職停薪1,261人）參加本保險，理賠率達43%，發揮實質保障功能。

## （二）辦理諮商協談，協助情緒處理

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。98年1月至6月，個人協談部分計有47人申請，共計提供服務218小時。團體協談部分共計辦理17次團體協談，均予適當處理。

## 九、倡導休閒運動，展現團隊健康活力

### （一）舉辦員工球類競賽

於98年6月19日及6月24日至26日分別辦理員工籃球3對3鬥牛賽暨員工籃球錦標賽，共計66支

隊伍，約 600 人參加。

## (二) 組隊參與臺北國際龍舟盛會

2009 臺北國際龍舟錦標賽，郝市長率領本府首長暨同仁組成市府龍舟隊，參加邀請組比賽，獲得第 1 名。

## (三) 鼓勵參加全國公教美展

為提倡本府員工進修創作以砥勵身心，進而增進本府活力與效能，鼓勵本府同仁及退休人員提供作品，踴躍參加 2009 全國公教美展，總計提供國畫類、書法類、油畫類、水彩類、攝影類等作品共計 120 件，並獲團體組第 1 名。

## 十、合理分配各機關加班費，以符合行政效率及勞務均等

(一) 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，且可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。

(二) 99 年度各機關加班費經審查後，在現有市府各機關



加班費總額範圍內，重新調移分配，單位預算增減相抵較 98 年度預算減少 26 萬 3,682 元；附屬單位預算加班費增減相抵較 98 年度預算減少 4 萬 6,435 元；特別預算則維持不變。

## 十一、創新人事服務，增進同仁福利

### (一) 開辦本府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案

為加強員工保障、提升員工福利，在不增加本府預算支出前提下，於 98 年 5 月 5 日開辦「臺北市政府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案」，由臺灣產物保險公司承作，提供本府各機關學校員工及其父母、配偶、配偶父母、子女與兄弟姐妹更優厚的選擇，減輕同仁及眷屬經濟上負擔。至 98 年 6 月止，汽車保險部分，計有 143 個機關學校、341 人（員工 249 人、眷屬 92 人）參加；機車保險部分，計有 124 個機關學校、257 人（員工 202 人、眷屬 55 人）參加。

### (二) 針對不同屬性之對象辦理未婚聯誼活動

- 1、為增進本府各機關學校未婚同仁互動與認識的機會，98 年預計舉辦 4 梯次聯誼活動，活動內容依活動性質、參加人員意願、年齡層等，分別設計不同屬性對象之未婚聯誼活動，其中第 1、2 梯次聯誼活動，已分別於 98 年 5 月 17 日及 6 月 20 日舉行完竣，

共計 80 人參加。

- 2、另為鼓勵參加人員儘早締結良緣，參加本活動之第 1 對佳偶，致贈結婚禮金 6,000 元，第 2 對至第 10 對，每對佳偶可獲得 3,600 元禮金。

## 十二、辦理本府與臺北市立教育大學「公共事務實習課程」合作計畫

- (一) 臺北市立教育大學為推動該校轉型計畫，向本府提出「公共事務實習課程」合作計畫，並深獲郝市長的認同與支持，遂於本府第 1472 次市政會議中責成本處負責規劃辦理。其特色是本府首次與市立大學進行長期實習合作計畫並正式締約的案例，可以為政府機關與學校合作樹立良好的典範；本府參與實習合作計畫的機關多達 16 個局處，各實習機關均指派嫻熟業務的輔導員專責指導，協助實習學生在短時間內，快速熟悉並直接參與上開機關業務的實際運作。該校社會暨公共事務學系參加「公共事務實習」學生人數有 40 人，分成 4 組進行，每組每學期各參訪 4 個機關，每個機關實習期間約 3 週。
- (二) 本處係於 97 年 9 月 19 日代表本府與臺北市立教育大學完成簽約；16 個實習機關並於 98 年 1 月 16 日及 6 月 26 日分別完成 97 學年度第一學期及第二學期實習課程。

## 參、98 年下半年工作重點

### 一、賡續辦理組織再造

- (一) 臺北市政府研究發展考核委員會等 7 個修編案業經貴會於上個會期三讀審議通過，後續相關人事作業刻正積極辦理中。
- (二) 本會期預計辦理臺北市政府都市發展局暨所屬機關、臺北市政府文化局暨所屬機關等組織修編案，送請 貴會審議。
- (三) 規劃辦理臺北市立美術館、臺北市政府地政處及臺北市體育處等機關人力評鑑作業。

### 二、賡續落實員額管控

- (一) 嚴控預算員額：為擲節人事成本，抑制人力成長，從嚴審核各機關 99 年度預算員額、約聘僱計畫及臨時人員員額，以杜浮濫，經 99 年度預算員額（含約聘僱）及臨時人員員額專案小組會議審議，本府各機關(不含捷運公司及市立各級學校與員額未決機關警察局主管)99 年度陳報數為 3 萬 4,760 人，擬同意核予 3 萬 4,569 人，較 98 年度核定數 3 萬 4,608 人，減列 39 人。案經移送本府主計處，提送 98 年 7 月 15 日本府 99 年度計畫及預算審查委員會審議增加 2 人，較 98 年度減少 37 人，符合員額零成長

政策。

- (二)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，應由各機關學校職工移撥，若無人移撥時，得以業務委外方式辦理。98年1月至6月計消除超額職工19人，尚有超額職工712人（含學校667人），將繼續採出缺不補、檢討移撥及鼓勵退職等方式處理。

### 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日函頒、98年6月4日修訂之「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之人員予以專案輔導，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（依法規應以各機關（構）每月1日參加公、勞保人數為準，本府98年8月不足額進用3%之機關計13個，不足額人數

達 14 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、持續辦理提升員工英語措施

### (一) 辦理年度英語文競賽

98 年本府員工英語文比賽，由本府各機關先行分 6 組辦理，於 98 年 5 月 31 日前完成初賽，各組別初賽前 2 名優勝者參加決賽，決賽於 7 月 1 日在市政大數 2 樓親子劇場辦理。

### (二) 舉辦英語能力檢定測驗團體考試

為持續鼓勵本府各機關同仁積極學習英語，於 98 年 8 月 28 日與美國教育測驗服務社 ETS 臺灣區代表合作舉辦多益測驗團體考試，以提升本府各機關學校公務人員通過英語能力測驗檢定人數。

## 六、響應全民運動，舉辦員工球類競賽

(一) 辦理員工單項運動：於 98 年 7 月 8 日至 10 日舉辦員工羽球及桌球錦標賽，以增進本府員工身心健康，提供市民更有效率的服務。

(二) 參與泳渡邀請賽，增進縣市交流：組隊參加 98 年 8 月 15 日至 16 日金門縣政府主辦之「2009 搶灘料羅灣-第七屆金門海上長泳」活動、9 月 19 日至 20 日南投縣政府主辦之「2009 年第 27 屆日月潭國際萬人泳渡嘉年華活動」，增進縣市交流。

## 七、協助 2009 聽障奧運會貴賓接待事宜

「2009 聽障奧運會」為本府首次舉辦之國際級奧林匹克運動會家族賽會，為展現本府同仁之向心力、榮譽感及全力以赴的精神，由本處動員 40 位本府一級機關首長以上人員及 170 位人事同仁組成「2009 聽障奧運會國內貴賓接待小組」負責國內貴賓接待事宜，提供貼心的服務及做好市政行銷。

## 八、推動人事業務資訊化及創新，提高行政效率及服務品質

- (一) 為分享及推廣本處及所屬人事機構建置人事業務標準作業程序之成功經驗，落實各機關業務交接及職務代理制度，協同資訊處共同建置「臺北市政府各機關標準作業程序 SOP 服務網」，彙集各機關已訂定之標準作業程序，進行統整、觀摩分享及運用，以達成行政標準化及提昇施政效能之目標。
- (二) 以員工人事服務角度出發，結合自然人憑證提高個資安全性，建置員工人事資料服務網，讓新任公務人員可直接上網填寫履歷資料，現職公務人員可隨時檢核與個人權益相關之人事資料，使人事業務處理更正確、便利、有效率。
- (三) 配合節能減碳政策，檢討原紙本作業方式，將本府各機關對於人事人員服務滿意度調查改採網路問卷

方式辦理，另本處暨所屬人事機構人事業務法規測驗亦改採網路測驗方式辦理，透過電腦系統立即進行統計、評分，縮短作業時程並提高行政效率。

- (四) 配合人事行政局推動線上差勤系統試辦作業，建立各機關學校系統一致性版本之 e 化網路請假加班申請作業，並降低設備採購、管理及使用學習成本。

## 肆、結語

市政建設經緯萬端，值此外在環境不斷劇變，市民對政府之要求，更為殷切，尤其對維持公務人員紀律與提振士氣之人事業務而言，責任更形艱鉅。未來本處將以配合推動本府組織再造與人力資源發展、強化人力素質、精簡組織員額、提升市府團隊之整體效能等，為努力之主要目標，全力做好人事服務工作，發揮本府員工團隊精神，提升行政效率，滿足民眾需求。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！