

中華民國 103 年 3 月
臺北市議會第 11 屆第 7 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、102年下半年重要施政情形.....	2
一、建構合宜組織架構、合理管控員額成長.....	2
(一)因應市政建設需要，建構合宜組織架構：...	2
(二)覈實審核預算員額，合理配置機關人力.....	2
(三)診斷人力運用，辦理員額評鑑.....	3
二、多元進用人才，強化人力資源運用.....	3
(一)落實考試用人，活絡機關人力.....	3
(二)落實性別平等，提高女性主管比例.....	4
(三)貫徹職期輪調，加強職務歷練.....	4
(四)公開甄選約聘僱及工級人員.....	5
三、協助弱勢族群，參與市政建設.....	5
(一)關懷身心障礙人員，落實定額進用.....	5
(二)協助原住民族就業，落實進用保障.....	5
(三)提供弱勢家庭子女暑期工讀機會.....	5
四、提升外語能力，鼓勵多元學習.....	6
(一)訂定通過英語能力測驗檢定目標.....	6
(二)提供各項誘因，鼓勵語言學習.....	6
(三)強化第二語文(第二外語及第二本語)能力...	7
五、遴聘市政顧問，強化施政品質.....	7
六、重視人才培育，接軌全球.....	8

(一)接軌國際，選送優秀公務人員出國進修.....	8
(二)辦理國外短期研習，培育領導人才.....	8
(三)實施建教合作，提供進修管道.....	9
(四)舉辦知性講座、開拓同仁視野.....	9
(五)推動終身學習，塑造學習型團隊.....	9
七、強化獎優懲劣，拔擢優秀人才.....	10
(一)獎勵績優同仁，提振工作士氣.....	10
(二)嚴懲違法失職，落實考核獎懲.....	11
八、運用人事網絡系統，強化人事團隊素質.....	12
(一)建構人事網絡系統，提升人事服務品質.....	13
(二)定期舉行會報，凝聚員工共識.....	13
(三)鼓勵人事行政研究發展論文寫作.....	14
(四)強化人事業務標準作業流程之研訂及管理..	14
九、照護員工健康，落實人性關懷.....	15
(一)辦理健檢團保，貼心健康呵護.....	15
(二)辦理退休人員生活系列講座.....	15
(三)專業協談服務，協處情緒困擾.....	16
(四)整合本府機關資源：於本市市政大樓醫務室增設 身心科門診	16
十、倡導休閒活動，舞動團隊活力.....	17
(一)參加美學饗宴，陶冶身心.....	17
(二)舉辦本府員工球類競賽.....	17

(三)參加國際萬人泳渡嘉年華活動.....	18
十一、審核加班費預算，合理管控加班費成長....	18
(一)成立加班費預算專案審查小組.....	18
(二)訂定預算編列及管理原則.....	18
十二、辦理員工暨眷屬自費汽機車福利保險.....	18
十三、推動人事業務資訊化，提高服務績效.....	19
(一)優化全國共享版差勤系統效能及使用便利性	19
(二)強化人事服務網功能，推動人事系統單一化	19
參、103 年上半年工作重點	20
一、賡續辦理員額評鑑，作為組織編制修正及員額審查 案件之參考.....	20
二、建立本府各機關業務委託民間辦理管制考核機制	21
三、建構加強本處所屬人事主管考核機制.....	21
四、落實獎優汰劣，貫徹信賞必罰.....	22
五、賡續推動弱勢族群就業保障.....	22
六、加強人才培育，選送優秀公務人員出國進修..	23
七、賡續辦理遴薦優秀人才國外短期研習.....	23
八、舉辦員工心理健康守護人研習班.....	23
九、舉辦輔導協助異常徵候人員之主管研習班....	24
十、辦理本府員工親子運動會.....	24
十一、整合核心資訊系統，提供創新服務.....	25
肆、結語.....	26

壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 11 屆第 7 次定期大會開議，英俊依照大會議程在此提出本府人事業務工作報告，深感榮幸。本處在各位議員女士、先生之指導、督促與鼓勵下，使各項人事業務均能順利推展，衷心表示感謝。今後自當繼續督促所屬同仁在工作崗位上竭盡所能，期使本府人事業務日益精進。

本處一向秉承市長的施政理念，遵循中央政策及有關法令之規定，推動各項人事業務，除賡續建構合宜組織架構、健全組織功能及合理管控員額外，將活化人力資源、強化人才培訓，精進獎優汰劣，以增進本府團隊服務效能，協助市政建設推展，提升市政競爭力。

謹將本處 102 年下半年重要施政情形及 103 年上半年工作重點，報告如下。

貳、102 年下半年重要施政情形

一、建構合宜組織架構、合理管控員額成長

(一)因應市政建設需要，建構合宜組織架構：

1、102 年 7 月至 12 月經 貴會三讀審議通過之組織編制修正案：

(1)臺北自來水事業處組織自治條例及編制表修正案。

(2)臺北自來水事業處工程總隊組織規程及編制表修正案。

(3)臺北市政府消防局編制表修正案。

2、截至 102 年 12 月 31 日止，尚於 貴會審議之組織編制案為臺北市政府文化局編制表修正案。(該案已於 103 年 1 月 8 日經 貴會三讀審議通過)

(二)覈實審核預算員額，合理配置機關人力

為擷節人事成本，合理配置各機關員額，本府覈實審核所屬各機關(構)陳報之 103 年度各類人力預算員額，成立「103 年度預算員額、臨時人員及派遣人力員額計畫專案小組」，召開 6 次會議，審議各類人力預算員額，審查結果並提經本府 103 年度計

畫及預算審查委員會審議通過。本府核定各機關、構（不含各級學校及捷運公司）103 年度各類人力預算員額數計 4 萬 5,890 人，與 102 年度核定數相較，減列 79 人。

(三) 診斷人力運用，辦理員額評鑑

賡續依「地方行政機關組織準則」第 27 條規定辦理員額評鑑作業。102 年度核定辦理民政局、產業發展局、衛生局及觀光傳播局等 4 個一級機關員額評鑑；另由財政局、工務局、環境保護局及勞動局等 4 個一級機關分別擇定稅捐稽徵處、動產質借處、大地工程處、衛生稽查大隊及就業服務處等 5 個所屬二級機關辦理員額評鑑，均如期於 102 年 9 月 17 日前完成。

二、多元進用人才，強化人力資源運用

(一) 落實考試用人，活絡機關人力

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，申請分發考試及格人員（如下表）。

本府所屬機關學校 102 年各項國家考試申請及分發人數一覽表										
考試年度	類別	初等 考試	普通 考試	高考 三級	高考 二級	小計	身障 特考	原住 民族 特考	地方 特考	合計
	人數									
102 年	申請數	102	393	351	4	850	18	3	350	1221
	分發數	98	301	334	4	737	17	3	-	757

註：-代表尚未分發

(二)落實性別平等，提高女性主管比例

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，統計至 102 年 12 月底，本府女性主管占主管總人數比例已達到 54.66%。一級機關以上女性首長計有 11 位(含局處會首長 6 人及區公所區長 5 人)。

(三)貫徹職期輪調，加強職務歷練

為使同仁增進歷練、活絡機關人力，本府訂有「各機關學校公務人員遷調實施要點」。102 年度職期遷調執行成果，計有機關首長 9 人、副首長 10 人、一級單位主管 96 人、一級單位副主管 4 人、採購人員 127 人、出納人員 86 人、二級以下主管及非

主管 554 人。

(四)公開甄選約聘僱及工級人員

為昭公信，本府各機關學校新進用之約聘僱人員及專業技工、工友，均委託本市就業服務處辦理公開甄選。102 年計辦理 12 次，共計正取 402 名、備取 762 名，送由各用人機關依規定進用。

三、協助弱勢族群，參與市政建設

(一)關懷身心障礙人員，落實定額進用

本府各機關學校截至 103 年 1 月 1 日止，依法應進用身心障礙人員人數為 2,023 人，實際已進用 3,121 人，超額進用 1,098 人，總進用比率為 154.28%。

(二)協助原住民族就業，落實進用保障

依「臺北市政府促進原住民就業自治條例」所定標準計算，截至 103 年 1 月 1 日止，本府各機關(構)、學校應進用人數為 291 人，實際進用 545 人，超額進用 254 人，超額進用比率為 187.29%。

(三)提供弱勢家庭子女暑期工讀機會

本府為紓解特定對象因失業而影響子女就業權

益，逐年編列預算提供大專學生暑期工讀機會，102年度提供137個名額，另行政院勞工委員會(現更名為勞動部)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。對於本市部分弱勢家庭如低收入戶、身心障礙人員、原住民族、獨立負擔家計者等失業勞工之子女優先錄取。

四、提升外語能力，鼓勵多元學習

(一)訂定通過英語能力測驗檢定目標

為賡續提升本府所屬機關學校公務人員英語能力，訂定「臺北市政府各一級機關(含所屬)暨區公所102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」。截至102年12月底，通過測驗檢定者7,077人，已達銓審總人數27.75%；另依歐洲語言學習、教學評量共同參考架構(CEFR)所訂之語言能力分級標準，102年度已取得B1「進階級」以上人數(含B1「進階級」、B2「高階級」、C1「流利級」及C2「精通級」人員)計有2,265人，占通過英檢總人數之32.01%。至約聘僱人員、駐衛警察及職工部分，至102年12月底計有136人通過英語檢定。

(二)提供各項誘因，鼓勵語言學習

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。另參加本府公務人員訓練處之自費外語課程進修者，核給三分之一補助。

(三)強化第二語文(第二外語及第二本語)能力

為鼓勵本府同仁加強第二語文能力，訂定「臺北市政府 102 年度通過第二語文(第二外語及第二本語)能力認證等級敘獎標準表」，對通過第二外語及第二本語認證檢定合格者，給予敘獎，截至 102 年 12 月底，本府通過第二語文認證如下表統計情形：

第二外語							第二本語		
日語	法語	德語	西語	韓語	俄語	義大利語	客語	閩南語	原住民族語
243	4	4	3	5	1	0	89	17	9
260 人							115 人		

五、遴聘市政顧問，強化施政品質

為期回應臺北市議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，本府業於 102 年 2 月 21 日訂定「臺北市政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 102 年 12 月底本府市政顧問計有 734 人，102 年 7 月至 12 月新聘、請辭及解聘人數如下表：

102 年 7 月至 12 月本府市政顧問異動情形統計表			
新聘	請辭	解聘	其它(逝世)
12 人	5 人	1 人	1 人

六、重視人才培育，接軌全球

(一)接軌國際，選送優秀公務人員出國進修

為積極與全球接軌，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」。每年最多選送 15 名 貴會及本府優秀人員赴歐美等先進國家進修博碩士學位及專題研究，102 年度共計選送 4 名優秀公務人員出國進修，含進修碩士學位 2 名、專題研究 2 名。

(二)辦理國外短期研習，培育領導人才

為培育具前瞻國際視野之中高階領導人才，賡續辦理本府菁英領導班。102 年計遴薦 貴會暨本府優秀青年公務員 26 人赴英國倫敦政經學院短期研習二週，於 102 年 7 月 26 日返國，返國後並舉辦成果

發表會及經驗分享活動 27 場次，計有 1,304 人參加；撰寫之出國報告，計提出 51 點建議案，其中計有 47 點建議經核列採行，績效良好。

(三)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，由本府遴薦職員參加進修。102 年 7 月至 12 月薦送參訓人數共計 201 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，及訓練進修等訊息自我學習。

(四)舉辦知性講座、開拓同仁視野

為開拓同仁視野，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體、專家學者或知名人士，蒞府演出或專題演講。102 年 7 月至 12 月計辦理 3 場次「e 世代講座」，計有員工 442 人次參與。

(五)推動終身學習，塑造學習型團隊

為鼓勵同仁終身學習，訂定「臺北市政府公務人員專書閱讀推廣活動計畫」，積極促使各機關學校同仁參加國家文官學院舉辦之公務人員專書閱讀及心

得寫作競賽活動，本府 102 年度榮獲團體獎第 1 組第 3 名，個人獎部分計有佳作獎 1 名。

七、強化獎優懲劣，拔擢優秀人才

(一)獎勵績優同仁，提振工作士氣

- 1、本府自 96 年 12 月起明定各機關應落實平時考核，對於表現績優，具有特殊貢獻者，應予獎勵，並積極拔擢。102 年 7 月至 12 月各機關獲優先拔擢任用之同仁共計 36 人。
- 2、配合行政院模範公務人員遴薦作業，自本府 102 年模範公務人員 40 人中遴薦警察局大安分局警員莊瑞龍、市立動物園園長金仕謙等 2 人參加 102 年行政院模範公務人員選拔，該 2 員均獲選為 102 年行政院模範公務人員，另金園長仕謙並榮獲 102 年公務人員傑出貢獻獎。
- 3、對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良性蹟人員，均依規定給予行政獎勵。102 年獎勵情形如下表：

獎度 機關別	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	13	95	924	6,072	64,420	157,249
行政機關	2	46	298	2,211	6,043	17,507
總人次	15	141	1,222	8,283	70,463	174,756

單位：人次

(二)嚴懲違法失職，落實考核獎懲

1、本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處。102年懲處情形如下表：

性質	懲戒處分						平時懲處							
類別 機關別	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	1	0	1	0	5	0	7	6	10	36	169	443	3,482	
行政機關	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	10	35	138	
總人次	1	0	2	0	5	0	7	6	10	40	179	478	3,620	

單位：人次

2、本府自96年12月起亦明定各機關應落實平時考核及覈實辦理年終考績，以懲處不力。102年各機關檢

討列入專案輔導人員計 132 人，其中 36 人經輔導已明顯改善解除列管，另有 12 人退休、1 人調職，其餘 77 人則持續予以輔導，並適時檢討淘汰。

- 3、本府為期各機關均能覈實辦理獎懲，落實信賞必罰，有效避免敘獎寬濫，業於本(102)年1月14日起分別律定本府審議獎懲案件原則、獎懲比例參考值及控管措施、專案敘獎原則在案。本府行政機關(不含警消機關，按：因本府警察人員陞遷及調任，須與全國其他縣市進行評比；消防人員之遷調，須參加內政部消防署統調，爰上開二類人員係分別請警察局及消防局依綜覈名實原則辦理獎懲，未列入獎懲比例控管措施)102年獎懲：總獎度共計嘉獎3萬8,464次，較101年同期總獎度嘉獎5萬9,948次，減少嘉獎2萬1,484次，減少比率達35.84%；總懲度共計申誡262次，較101年同期總懲度申誡217次，增加申誡45次，增加比率達20.74%；懲戒處分計降級1人，101年同期無受懲戒處分人員。行政獎勵與懲處之比例由101年同期之276：1降低為147:1。上開本府獎懲比例控管措施確有具體成效。

八、運用人事網絡系統，強化人事團隊素質

(一)建構人事網絡系統，提升人事服務品質

- 1、於 102 年 6 月 26 日訂定「臺北市政府人事處強化人事人員網絡系統實施計畫」，以樹狀組織為骨幹，運用雁行理論，建構本處所屬人事人員網絡系統，強化本府人事團隊運用效能。
- 2、人事網絡系統之架構為，由本處擔任網絡之根節點，由消防局、工務局、產業局、社會局、捷運局、衛生局及北水處等 7 個一級機關人事室擔任第 2 層次節點，帶領 72 個人事機構組成人事網絡系統。
- 3、102 年本處運用人事網絡系統，進行人事業務案例之搜集、製作及演練，計研提、撰作 28 則人事案例，並對其進行綜合問題之探討與研究，有效達到提升人事服務品質之效果。

(二)定期舉行會報，凝聚員工共識

- 1、為凝聚同仁共識、經驗交流，除定期舉辦人事主管會報外，並於每年年底舉辦擴大人事主管會報。102 年擴大人事主管會報於 12 月 16 日假臺北市立圖書館地下二樓演講廳舉辦，計本府各機關學校人事主管及本處科長級以上人員 370 人參加。
- 2、為協助處屬一級機關人事機構快速解決人事業務問題，以及使處屬人事同仁瞭解本處推動市府人事業務之精神與用意，本處 102 年共計辦理 11 場次本府

一級機關人事機構人事業務簡報、8 場次非主管人員座談會、2 場次一級機關股長座談會、1 場次一級機關視察、專員座談會、4 場次新進人員座談會及 1 場次二級機關股長座談會，共有 220 位人事人員參與。

(三)鼓勵人事行政研究發展論文寫作

- 1、本處賡續建置撰寫人事行政論文人才資料庫、建立論文寫作師徒指導制度、指定碩士論文畢業成績達 85 分的人事同仁提報作品及請單位主管就指定主題指導同仁撰寫論文方向與內容外，並研訂精進措施，邀集優秀同仁組成工作圈撰寫作品，以提升論文寫作品質，積極參加行政院人事行政總處年度人事行政研究發展徵文獎勵活動。
- 2、本處暨所屬各人事機構 102 年度人事行政研究發展徵文活動論文，所屬人事機構提報作品業於 102 年 9 月 10 日完成收件作業，共計 76 篇，並辦理二階段評審作業，入圍作品計有 24 篇，另邀集所屬人事人員組成工作圈，撰寫指定主題 14 篇，將於 103 年 5 月 15 日前薦送參加行政院人事行政總處 103 年度人事行政研究發展徵文獎勵活動。

(四)強化人事業務標準作業流程之研訂及管理

依據「臺北市政府人事處人事業務標準作業流程研訂及管理規範」，強化人事業務標準作業流程之研訂及管理，截至 102 年 12 月底，已建立本處人事業務標準作業流程 258 項、人事機構人事業務標準作業流程 219 項，並定期檢視進行滾動修正。

九、照護員工健康，落實人性關懷

(一)辦理健檢團保，貼心健康呵護

1、辦理健康檢查，維護同仁身體健康

辦理本府同仁健康檢查，給予健康檢查經費補助，102 年度受檢人數計 3,061 人，檢查經費總計 3,325 萬 9,103 元。

2、辦理自費團保，發揮實質保障

辦理員工自費團體保險，員工及眷屬月繳 262 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 102 年 12 月底，計有 391 個機關學校、2 萬 7,886 人參加，累積理賠率達 85.38%，發揮實質保障功能。

(二)辦理退休人員生活系列講座

本府每季辦理 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，102年8月28日及102年12月25日業已辦理「銀髮養生—如何長壽又健康」及「泰、吳、寮—東南亞美麗旅程」2場次講座，場外並安排本市健康服務中心提供測量血壓及健康保健諮詢之貼心服務。

(三)專業協談服務，協處情緒困擾

為有效協助員工同仁情緒處理問題，本府設置有「員工協談室」及協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個人或團體協談。102年7月至12月止，個人協談部分計有56人申請，累計服務256人次。團體協談部分共計4個機關提出申請，累計服務5次，協談人次29人，均予適當處理。

(四)整合本府機關資源：於本市市政大樓醫務室增設身心科門診

為增進員工身心健康，本處前於102年先以問卷調查本府員工需求，經彙整2,328份有效問卷，多表示有於本市市政大樓安排精神科醫師駐診之需求。本處爰多次與本府衛生局、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，由本市聯合醫院松德院區社區精神科主任劉宗憲醫師駐診，自 103 年 1 月 8 日至 6 月 25 日止，每週三下午，試辦半年。

十、倡導休閒活動，舞動團隊活力

(一)參加美學饗宴，陶冶身心

為提倡本府員工休閒活動及進修創作以砥礪身心，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，參加 2013 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)舉辦本府員工球類競賽

- 1、辦理本府員工羽球錦標賽：於 102 年 7 月 3 日至 5 日假臺北體育館舉辦，計有男子組 27 隊、女子組 13 隊，共計 40 隊、計 613 人參加。
- 2、辦理本府員工桌球錦標賽：於 102 年 7 月 17 日至 19 日假臺北體育館舉辦，計有男子組 35 隊、女子組 7 隊，合計 42 隊；另未婚男女混合雙打聯誼賽，計有 14 隊共 28 人參賽，以上總計 642 人參加。另為增加城市交流，102 年度特邀請日本國東京都政府桌球隊參加上開錦標賽之表演賽，使本府同仁有

同場競技，球技切磋之寶貴機會。

(三)參加國際萬人泳渡嘉年華活動

本府組隊參加 102 年 9 月 8 日由南投縣政府主辦之「2013 年第 31 屆日月潭國際萬人泳渡嘉年華」活動，計 140 人參加，藉此增進縣市交流與員工身心健康。

十一、審核加班費預算，合理管控加班費成長

(一)成立加班費預算專案審查小組

為有效管理加班費支出，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」，作為年度各機關加班費預算編列之審查機制。

(二)訂定預算編列及管理原則

訂定「臺北市政府 103 年度各機關加班費預算編列及管理原則」，並據以審查本府各機關(不含市立各級學校)103 年度加班費預算，審查結果較 102 年度單位預算加班費(不含捷運公司及市立各級學校)減列 28 萬 1,840 元，附屬單位預算(不含捷運公司)加班費增列 17 萬 2,640 元，特別預算加班費無增減。

十二、辦理員工暨眷屬自費汽機車福利保險

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，訂定「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102年12月底，汽車保險計有353個機關學校、2萬4,041人參加，累積理賠率達36.75%，機車保險計有361個機關學校、1萬7,018人參加，累積理賠率達10.30%。

十三、推動人事業務資訊化，提高服務績效

(一)優化全國共享版差勤系統效能及使用便利性

- 1、為推動本府各機關學校單一版本之 e 化網路請假加班系統，已藉由完成本府原使用舊差勤系統機關導入全國版共享版差勤系統之建置輔導經驗，建立標準作業流程，同時為提高同仁操作便利性以及因應已上線機關實際業務需求，進行本府客製化功能擴充以及使用者介面改善作業。
- 2、進行系統效能優化作業，提升已上線機關列印費用表單清冊之系統運作效能。

(二)強化人事服務網功能，推動人事系統單一化

- 1、賡續推動新版人事服務網功能上線使用，完成建置人事人員職員錄以及各機關學校通訊錄線上查詢功能，開放本府民政局、環保局(均含所屬機關)使用陞任平調線上報名功能。

- 2、建置新版臺北市政府機關學校求職徵才網，並透過資料交換方式與本府勞動局就業服務處「台北人力銀行」網站進行求才資料介接，簡化職缺登載程序避免遺漏，同時結合本府資訊局網路市民功能，新增工作職缺通知等個人化服務。
- 3、完成本府各機關學校共同導入人力資源管理系統(WebHR)客製化開發及推動之第一、二期作業。

參、103 年上半年工作重點

一、賡續辦理員額評鑑，作為組織編制修正及員額審查案件之參考

- (一)訂定「臺北市政府辦理員額(人力)評鑑作業注意事項」，作為本府及各一級機關辦理本府一級機關及二級機關員額評鑑作業之準據。
- (二)精進員額評鑑作為，自 103 年起採定期性、全面性方式辦理，並以 市長任期 4 年為一個循環，將檢討結果，作為 市長次一任期組織及員額規劃之重要參據。

(三)訂定「臺北市政府 103 年員額評鑑辦理計畫」，明列本年評鑑機關、評鑑重點及各項作業程序，函知各受評機關，使其更能瞭解並掌握員額評鑑先期受評機關應執行之自評作業，並確實執行，使評鑑結果更具實質效益。

二、建立本府各機關業務委託民間辦理管制考核機制

(一)訂定「辦理業務委外檢核表」函請各機關遵行，課責各機關依本府規定，以自我檢視之方式，逐項檢查機關前 1 年度之委外案件，是否確實依規定辦理業務委外案，以提升業務委外案件辦理績效。

(二)以層級節制之方式，請各一級機關檢核所屬前一年度業務委外辦理情形，填報「辦理業務委外檢核彙總表」，負起監督所屬之責。

(三)將各機關檢核情形增列為年度預算員額審查之參據。

三、建構加強本處所屬人事主管考核機制

(一)整合現行對所屬一級機關人事機構於業務績效考核面、主管個人評核面之考評，重新研擬本處對所屬一級機關人事機構考核機制，以強化考核機制。

(二)規劃請一級機關人事機構參照是項考核機制，對所

屬人事主管實施考核。

四、落實獎優汰劣，貫徹信賞必罰

- (一)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，本處於102年10月9日修訂「臺北市政府強化所屬各機關學校獎優汰劣實施計畫」，新增「一級機關(含所屬)暨區公所對於本計畫年度推動有功人員予以適當獎勵」及「將年度執行成果及執行成效前3名機關提市政會議報告」規定，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，以促進人力新陳代謝，提升本府公務人員競爭力，提高行政效能。
- (二)本府獎懲比例控管措施及專案敘獎原則自實施以來，顯有成效。為使上開控管措施更臻妥適合理，本處將依據102年度各機關獎懲數據及專案敘獎案件審核情形檢討修正，以落實獎優汰劣、信賞必罰之效。

五、賡續推動弱勢族群就業保障

因應「身心障礙者權益保障法」及「臺北市政府促進原住民就業自治條例」規定進用身心障礙人員及原住

民族，本處除每月持續列管尚未達到進用標準之機關學校外，並於各項會議及人事主管會報等場合積極宣導相關規定，以促使各機關學校積極配合辦理。

六、加強人才培育，選送優秀公務人員出國進修

依「臺北市政府選送優秀公務人員出國進修實施要點」規定，辦理 103 年本府選送優秀公務人員出國進修之遴薦作業，於 103 年 1 月 9 日函請各機關於 2 月 28 日前積極鼓勵符合資格同仁參與，希藉由選送 貴會及本府優秀公務人員出國進修，以有計畫的拔擢優秀人才，並汲取先進國家經驗，返國後積極為市政建設及為民服務工作而努力。遴薦結果預計於 4 月中旬前辦理完成。

七、賡續辦理遴薦優秀人才國外短期研習

為提升 貴會與本府同仁的國際視野，本年將持續辦理本府菁英領導班學員赴國外短期研習，預計於 103 年 6 月底前赴國立新加坡大學研習交流，並於學員返國後，辦理成果發表會及心得分享活動，以擴大學習成效。

八、舉辦員工心理健康守護人研習班

為提升本府人事人員助人專業知能，使其能協助所屬

機關妥善運用本府員工協助服務，俾促進所屬員工心理健康、營造溫馨關懷的組織文化。本處自 99 年起採系統化方式規劃本班期課程，103 年度業規劃洽請具行政管理與心理學專業之講師，於 4 月及 7 月分別辦理 1 班期，調訓未曾參加之人事人員參訓。

九、舉辦輔導協助異常徵候人員之主管研習班

為協助各單位主管輔導有工作適應不良、工作效能衰退、情緒失衡或行為異常等徵候之員工，透過妥適協處措施將上開人員轉化為有效人力。本處自 101 年度起開辦輔導協助異常徵候人員之主管研習班，研討異常徵候人員之辨識與協助、溝通與領導策略等主題，獲得本府同仁好評。103 年度業規劃洽請具行政管理與心理學專業之講師，於 4 月及 7 月分別辦理 1 班期，課程內容除上開主題外，再擴充增加績效面談技巧知能與演練。

十、辦理本府員工親子運動會

本府訂於 103 年 5 月 3 日假臺北田徑場舉辦 103 年度員工親子運動會，希望藉由運動會形式及設計適合親子同樂之趣味競賽活動，提倡正當休閒娛樂，促進市府同仁身心健康，增進同仁的情誼及促進親子關係與

家庭和樂。

十一、整合核心資訊系統，提供創新服務

(一) 賡續依據奉 核定之「101 至 103 年度申請設置及應用電腦系統計畫書」，辦理本府各機關學校導入行政院人事行政總處 WebHR 人力資源管理系統客製化功能開發、推動之第三期作業，俾達成本(103)年 7 月 1 日如期導入 WebHR 人力資源管理系統以及本府客製化功能之目標，促使人事業務核心資訊系統單一化，提升人事服務效能。

(二) 賡續規劃人事服務網之服務創新及應用，建構府級至所屬各人事機構之 e 化業務流程，推動人事服務園地、人事業務工作圈以及意見交流平台上線使用，開發主管人員直接查詢所屬同仁獎懲、考績等人事資料功能及直覺式電子表單等服務機制，提升各人事機構資訊應用能力及服務績效。

肆、結語

公務人力素質的良窳對於國家未來整體發展的影響至為深遠，而人事業務更是政通人和的關鍵，亦是百事待舉的基礎。英後自當率全體人事同仁秉持廉正、忠誠、專業、效能、關懷的理念，在市長領導暨貴會監督策勉下，本主動積極之務實態度，群策群力，以前瞻的思維來優化全面人力資源，強化整體行政效能，以成就理想城市的發展願景。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持、指導與鼓勵。最後，謹祝各位議員女士、先生，健康愉快，萬事如意。謝謝！