

中華民國 106 年 4 月  
臺北市議會第 12 屆第 5 次定期大會

# 臺北市政府人事處 工 作 報 告

報告人：處長 程本清



## 目錄

壹、前言 .....	1
貳、105 年下半年重要施政情形 .....	1
一、修正機關組織編制法規，落實員額總量管制 .....	1
(一)因應各機關業務變動需求，修正組織法規 .....	1
(二)強化人力運用效能，以總量管制進行員額調整 .....	2
二、簡化行政作業流程，進行工作流程改造 .....	2
(一)修正本府各機關學校職工移撥作業方式 .....	2
(二)修正本府各機關駐衛警察移撥作業方式 .....	3
三、加強人事人員交流，凝聚人事團隊共識 .....	3
四、貫徹考試用人，進用優秀人才 .....	3
五、遴聘市政顧問，強化施政品質 .....	4
六、協助弱勢族群，落實定額進用身心障礙人員 .....	4
七、培育及拔擢人才，提振工作士氣 .....	5
(一)提升全球視野，建構核心能力 .....	5
(二)表揚績優事蹟，落實考核獎懲 .....	7
(三)推動協助方案，促進心理健康 .....	9
八、依法辦理待遇福利退休撫卹 .....	10
(一)依法支給俸給，保障基本生活 .....	10
(二)即時辦理退撫，照護退休人員 .....	10
(三)推動福利措施，鼓勵定期健檢 .....	11

(四)辦理本府員工親子日活動 .....	11
(五)辦理新進人員交流活動 .....	11
(六)辦理本府員工暨眷屬攝影作品展 .....	12
九、落實資訊透明化，提升系統應用效能 .....	12
(一)提升各機關業務職掌上網公告正確性 .....	12
(二)推動人事表單簡化 .....	12
(三)規劃人力資源統計服務 .....	13
參、106 年上半年工作重點 .....	13
一、合理調整組織架構、管控預算員額成長 .....	13
(一)因應市政需求辦理組織法規修正 .....	13
(二)賡續檢討府層級任務編組存廢 .....	14
(三)成立專案小組審議各機關預算員額 .....	14
二、活絡溝通管道，提升人事團隊素質 .....	15
(一)辦理人事主管交流會議，增進互動及凝聚共識 .....	15
(二)強化人事專業核心知能，提升業務執行能力 .....	15
三、鼓勵提報考試任用計畫，促進新陳代謝 .....	15
四、加強宣導各機關出缺職務，儘速辦理人員遴補作業 .....	16
五、落實職期遷調，增加職務歷練 .....	16
六、獎勵優秀同仁，激勵員工士氣 .....	16
七、規劃辦理菁英領導班 .....	17
八、推動福利措施，營造友善職場 .....	17

(一)關懷同仁健康，落實健檢保障 .....	17
(二)辦理本府單身聯誼活動 .....	17
(三)推動本府市政大樓設置公共托育家園 .....	18
九、精進人事資料品質，建構人力資源統計服務 .....	18
(一)精進人事資料品質 .....	18
(二)建構人力資源統計服務 .....	18
肆、結語 .....	19

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

欣逢貴會第 12 屆第 5 次定期大會，<sup>本清</sup>列席提出工作報告，至感榮幸！<sup>本清</sup>於本(106)年 3 月 2 日奉派接任本處業務，蒙貴會的支持與匡教，以及市府各機關的配合，使本府人事行政工作，得以在原有穩固基礎上，繼續順利推行，謹藉此機會對貴會所有議員女士、先生表達最誠摯的敬意與謝意。

## 壹、前言

本處作為市府人事專業幕僚，依據中央制定之人事法規，秉承市長之政策指示與施政理念，積極辦理本府組織架構調整、預算員額管控、優秀人才培育、友善職場營造，以成為市府最佳策略夥伴，協助推動各項市政建設。謹將本處 105 年下半年重要施政情形及 106 年上半年工作重點，報告如下。

## 貳、105 年下半年重要施政情形

### 一、修正機關組織編制法規，落實員額總量管制

#### (一)因應各機關業務變動需求，修正組織法規

協助調整機關組織架構及員額配置，並配合修正組

織法規，以利市政業務推展，105 年下半年辦理刑事警察大隊、市場處、衛生局、各區健康服務中心及研究發展考核委員會等機關組織法規修正案。

## **(二)強化人力運用效能，以總量管制進行員額調整**

- 1、本處於審議各局處請增員額案件時，均請各局處先檢視各項業務作業流程，在一級及所屬機關總員額內，配合施政優先順序及業務內容，進行人力調配，使人力資源做最大效能之發揮。
- 2、為利機關彈性用人，各機關可在不超過最高可用總薪點下，調整進用人數或核支報酬薪點，使員額配置可快速因應機關業務變化，活化人力資源運用。

## **二、簡化行政作業流程，進行工作流程改造**

### **(一)修正本府各機關學校職工移撥作業方式**

本府各機關學校職工出缺需由府內職工移撥遴補，為縮短職缺遴補時程，本處簡併原分為本府、機關兩階段職工移撥作業方式為一次作業。簡併後，由出缺機關學校對本府超額機關學校函詢職工調僱意願，並對本府各機關學校（含職工非超額機關）同時公告職缺訊息，簡併之後約可節省 1 週之作業時間。

## **(二)修正本府各機關駐衛警察移撥作業方式**

除部分機關因業務性質特殊駐衛警察職缺可由現職駐衛警察移撥遴補外，各機關駐衛警察出缺後，均需改採保全負責安全。為縮短上述可遴補之駐衛警察職缺遴補時程，本處檢討將原由本府發函辦理移撥之作業方式，簡化為由出缺機關自行於本府求職徵才網公告職缺訊息，簡併之後約可節省 1 週之作業時間。

## **三、加強人事人員交流，凝聚人事團隊共識**

為增進人事主管情誼，加強橫向聯繫與工作經驗交流，使人事主管均能瞭解本府人事業務推動方向及重點，於 105 年 8 月 12 日辦理擴大人事主管會報，邀請行政院人事行政總處施人事長能傑蒞臨演講說明當前人事業務重要政策，期勉人事主管積極配合推行，計有本府各機關(構)學校人事主管 274 人參加。

## **四、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，105 年 1 月至 12 月各項國家考試申請及分配人數如下表：



本府所屬機關學校 105 年各項國家考試申請及分配人數一覽表										
考試 年度	類別 人數	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
	分配數	103	293	443	4	843	10	1	-	854

註 「-」代表尚未分發。

## 五、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 105 年 12 月底本府市政顧問計有 691 人，105 年 1 月至 12 月底新聘、請辭等異動情形如下表：

105 年 1 月至 12 月止本府市政顧問異動情形統計表		
新聘	請辭	其他
14 人	7 人	2 人(亡故)

## 六、協助弱勢族群，落實定額進用身心障礙人員

本府各機關（構）學校截至 105 年 12 月 1 日，依法應進用身心障礙人員 1,959 人，實際已進用 3,002 人，

超額進用 1,043 人，總進用比率為 153.24%。

## 七、培育及拔擢人才，提振工作士氣

### (一)提升全球視野，建構核心能力

- 1、為培育具前瞻國際視野之公務人員，每年依「臺北市政府選送優秀公務人員出國進修實施要點」規定，審查及核定貴會與本府各機關薦送出國進修博、碩士學位及進行市政專題研究之優秀公務人員，准予帶職帶薪並給予部分公費補助。105 年已審查通過並核定 106 年度出國進修碩士學位（學程）8 人及市政專題研究 2 人，合計 10 人。
- 2、為與全球接軌，積極提昇本府國際競爭力，並配合市政建設需要及因應本府當前與未來施政方向，105 年規劃辦理菁英領導班，選定「健全都市發展」策略主題，於 105 年 7 月 16 日至 30 日遴薦本府優秀同仁計 29 人組團赴日本早稻田大學實施為期 2 週之國外研習課程，渠等返國後除於機關內進行心得分享外，並於市政會議進行專案報告，以落實於本府相關政策之推動、規劃與執行。
- 3、為提供本府同仁多元進修管道，自 92 年起與東吳大學實施建教合作，由該校開辦各種課程並提供

若干免費名額，俾利本府各機關學校遴薦人員參加進修，105 年下半年計已薦送 197 人。又本府員工可透過本處網站「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、為確保本府所屬主管人員有足夠之能力執行職務，提出有關提升工作適任性之策略及作法，於 105 年 8 月函請各一級機關及區公所配合辦理，包括導入行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖之管理核心能力、訂定本府各機關專業核心能力計畫、建立以核心職能為導向之訓練課程模組及建構培訓與人力運用管理的連結機制。各一級機關均已於 105 年 12 月底前完成主管人員之管理與專業核心能力及訓練發展規劃地圖，本府並要求各機關落實推動及滾動式修正專業核心能力，同時列冊管控主管人員完成訓練課程比例情形。
- 5、為提供本府公務人員終身學習機會，鼓勵同仁積極參與閱讀活動，以拓展視野、活化思考，提升自主學習動力，依公務人員專書閱讀推廣活動計畫，辦理 105 年度專書閱讀心得寫作競賽，就各機關所薦送心得寫作作品 178 篇進行評審作業及公開表

揚得獎人員，並薦送其中 10 篇優良作品參加國家文官學院舉辦 105 年度全國公務人員專書閱讀心得寫作競賽，本市中山區戶政事務所課員劉昭吟榮獲「第二領域—自我發展與人文關懷」銀椽獎。

## (二)表揚績優事蹟，落實考核獎懲

- 1、配合行政院模範公務人員遴薦作業，自本府 105 年所選出模範公務人員 30 人中遴薦 2 人參加 105 年行政院模範公務人員選拔，其中本府工務局公園路燈工程管理處副處長黃淑如業經行政院 105 年 11 月 24 日核定當選，並公開表揚。
- 2、為激勵員工之工作熱忱，本府訂有績效獎金支給要點，並於市長特別費可運用額度內，每季定期對有具體績效或重大貢獻之員工或團體予以即時獎勵。本府 105 年下半年已公開表揚 105 年 3 月至 11 月之績優團體 19 個及績優人員 7 人，合計發給新臺幣 51 萬 5 千元，本項獎勵之推動可有效提升本府團隊工作士氣與效能。
- 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，並對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，依法核予懲處。105 年 7 月至 12 月獎勵及懲處情形如下表：

機關別	獎度 人次	一次記	記一大功	記功二次	記功一次	嘉獎二次	嘉獎一次
		二大功					
警消機關		0	66	717	3,388	49,744	104,399
行政機關		0	20	142	1,100	3,298	10,108
總人次		0	86	859	4,488	53,042	114,507

性質	懲戒處分									平時懲處								
	類別	免除職務	撤職	剝奪、減少退休(職、伍)金	休職	降級	減俸	罰款	記過	申誡	停職	免職	一次記二大過	記一大過	記過二次	記過一次	申誡二次	申誡一次
機關別	人次																	
警消機關		0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	5	1	73	165	1,128	
行政機關		0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1	3	8	16	47	
總人次		0	1	0	0	2	0	0	1	3	6	0	6	4	81	181	1,175	

單位：人次

### (三)推動協助方案，促進心理健康

- 1、為有效協助同仁處理情緒問題，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。105年7月至12月個別協談部分共92人申請，累計服務415人次。團體協談部分共9個機關提出申請，累計服務18次共162人次，均予適當處理。本府推動成效於105年10月26日經行政院人事行政總處辦理105年度行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案評鑑結果，獲頒直轄市人事處組「優等獎」。
- 2、為協助各機關妥善運用本府員工協助服務，並促進所屬員工心理健康及營造溫馨關懷的組織文化，本府於105年7月舉辦員工心理健康守護人—主管及人事人員研習班各1期，共69人（主管人員38人及人事人員31人）參加。
- 3、為期同仁能調適工作壓力並促進心理健康，本府105年下半年針對10個機關實際需求，採客製化方式辦理心理健康促進課程，各該機關視需要提出課程主題，由本府邀請相關領域之專業心理師協助規劃課程（包括專題講座、工作坊及小團體），

提供適切情緒及壓力調節之策略或活動，共 323 人參加。

## 八、依法辦理待遇福利退休撫卹

### (一)依法支給俸給，保障基本生活

依據「公務人員俸給法」、「公務人員加給給與辦法」及「全國軍公教員工待遇支給要點」規定覈實支給員工待遇，督導各機關確實依規定按月填報「公教人員待遇管理系統」各項待遇(薪資)、獎金及其他給與資料，並維持正確性。

### (二)即時辦理退撫，照護退休人員

#### 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。105 年度本府退休人員合計 1,596 人（公務人員 791 人、教育人員 805 人）。

#### 2、即時辦理撫卹事宜

主動協助在職亡故人員遺族辦理撫卹作業，105 年度

本府各機關學校辦理撫卹案件計 32 件（公務人員 24 件、學校教職員 8 件）。

### 3、關懷退休人員及撫卹遺族

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。

#### （三）推動福利措施，鼓勵定期健檢

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，105 年度受檢人數計 4,452 人，計補助健康檢查經費新臺幣 4,873 萬 2,225 元。

#### （四）辦理本府員工親子日活動

為增進本府同仁家庭及親子間之情感，瞭解及體會父母親平日上班情形及辛勞，市政大樓各機關於 105 年 8 月 5 日聯合舉辦開幕式，其他機關於同年(8)月舉辦員工親子日活動，參加人數合計 2,996 人(含眷屬 1,335 人)。

#### （五）辦理新進人員交流活動

為使本府各機關新進人員增進跨機關互動機會，並促



進業務交流，於 105 年 9 月 24 日(星期六)利用例假日於臺北市萬華區公所大禮堂辦理交流活動，共計 95 位新進同仁參加。

#### **(六)辦理本府員工暨眷屬攝影作品展**

為倡導本府同仁正當休閒活動，展示本府推展藝文活動成果，於 105 年 11 月 27、28、29 日在本府市政大樓中庭舉辦本府員工暨眷屬攝影作品展，除邀請參加全國公教美展攝影得獎作品參展外，並由本府攝影社社員提供計 65 幅作品共同展出，供本府同仁及洽公民眾欣賞。

### **九、落實資訊透明化，提升系統應用效能**

#### **(一)提升各機關業務職掌上網公告正確性**

依據本府各機關學校組織架構及業務職掌上網作業規範，每半年抽查各機關更新情形，以落實員工工作項目及內容之資訊公開透明政策。105年下半年計抽查教育局等22個一、二級機關，抽檢正確率達96.6%，各機關檢出缺失項目均於期限內(105年12月16日前)完成修正。

#### **(二)推動人事表單簡化**

透過本府客製化TCGHR人力資源管理系統開發之人事資料正確性及完整性檢核機制，自105年6月起實施系統檢核，經各人事機構積極配合校正，至105年12月底正確率已達99%以上，並持續按月進行勾稽校正。另搭配前述檢核機制，同步推動人事表單簡化，亦達成原訂20%之精簡率目標。

### **(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，並著手規劃建置人事資料倉儲，及提供人員流動率、工作超時警示、性別比率等各項人力資源指標統計服務。

## **參、106 年上半年工作重點**

### **一、合理調整組織架構、管控預算員額成長**

#### **(一)因應市政需求辦理組織法規修正**

##### **1、辦理工務局暨所屬工程處組織調整案**

工務局所屬衛生下水道工程處現為派用機關，因派用人員派用條例於104年6月19日廢止，依公務人員任用法規定該處需於3年內（107年6月18日前）改為任用機關，另工務局所屬其他工程處負責業務亦有變更，

需調整組織架構，強化組織功能，爰配合工務局研擬方向修正該局及所屬工程處組織規程及編制表。

## 2、辦理捷運工程局暨所屬工程處組織調整案

捷運工程局暨所屬機關現為派用機關，因派用人員派用條例於104年6月19日廢止，依公務人員任用法規定，該局暨所屬機關需於3年內（107年6月18日前）改為任用機關，爰需辦理組織法規修正。

## (二)賡續檢討府層級任務編組存廢

本處於106年1月16日召開府級專案小組會議，依各任務編組之運作情形及開會次數進行審查，會議決議要求105年檢討應裁撤，惟尚未完成設置法源廢止之4個任務編組，各權管機關應儘速完成法令修正作業；另要求各任務編組確實發揮成立時賦予之功能，每年開會次數不得少於4次。本處將持續依會議決議列管，督請各權管機關照辦。

## (三)成立專案小組審議各機關預算員額

為管控本府總員額成長，合理配置各機關學校預算員額，本處將會同財政局、主計處及研究發展考核委員會成立「107年度預算員額、臨時人員及派遣人力員額計畫專案小組」審議各類人力預算員額，審議結果

並將提請本府107年度計畫及預算審查委員會審查。

## 二、活絡溝通管道，提升人事團隊素質

### (一)辦理人事主管交流會議，增進互動及凝聚共識

賡續邀集本府一級機關(構)及區公所人事主管參與人事主管會報，以凝聚共識並交流工作經驗，期結合團體智慧提升人事服務效能。

### (二)強化人事專業核心知能，提升業務執行能力

為加強人事人員專業核心知能，結合本處主管核心能力及訓練發展規劃地圖，辦理領導管理、專業及政策性訓練等課程。課程規劃將著重實務及案例分享，增強課程與實務結合度。另鼓勵同仁積極參加公務人員訓練處及其他訓練機構之行政程序法、行政法、行政救濟及勞動權益等法制實體或數位課程，提升同仁法制作業能力及法制觀念。

## 三、鼓勵提報考試任用計畫，促進新陳代謝

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，並符合機關實際需求，兼顧人力的有效新陳代謝。

#### **四、加強宣導各機關出缺職務，儘速辦理人員遴補作業**

請各機關於職務出缺時儘速辦理外補或申請高、普考試及地方特考，適時遞補人力，以利機關業務推展。

#### **五、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，以減少弊端。

#### **六、獎勵優秀同仁，激勵員工士氣**

配合行政院模範公務人員遴薦作業，辦理本府106年模範公務人員選拔事宜，預計選出30人，並自其中遴薦2人參加106年行政院模範公務人員選拔；復為激勵表現優異之青年公務人員，依「臺北市政府表揚優秀青年公務人員要點」規定預計選出10人，並於青年節前公開表揚；又為表彰負責盡職、服務熱忱之工友，依「臺北市政府優秀工友表揚要點」預計選出30人，並於五一勞動節前公開表揚。另持續於市長特別費可運用額

度內，每季定期對有具體績效或重大貢獻之員工或團體予以即時獎勵。

## 七、規劃辦理菁英領導班

為計畫性培育優秀人才，規劃辦理106年菁英領導班，擇定「營造永續環境」、「健全都市發展」、「強化社會支持」及「精進健康安全」等策略主題，並由本府各業務直接相關機關遴薦優秀人員組團出國並進行專題研究，研究重點包括循環經濟、健康照護、都市願景規劃、公共住宅等，國外研習課程部分預定於106年6月下旬與荷蘭公共行政學院合作辦理，以瞭解歐洲先進國家經驗，並增進專業知能。

## 八、推動福利措施，營造友善職場

### (一)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。

### (二)辦理本府單身聯誼活動

為促進本府各機關學校員工情感交流，及增進同仁彼此互動機會，爰透過休閒隊社辦理本府單身聯誼活

動。

### **(三)推動本府市政大樓設置公共托育家園**

為提供同仁友善之托育環境，規劃於市政大樓設立公共托育家園，目前正辦理空間之設置，預計 106 年 5~6 月間收托本府員工之嬰幼兒(滿 2 足月至未滿 2 足歲)10 名。

## **九、精進人事資料品質，建構人力資源統計服務**

### **(一)精進人事資料品質**

賡續強化本府總人事資料庫之資料檢核及統計資料免報送機制，藉由提升人事資料品質，及建立自動化運作模式，逐步減少人工填報人事業務表單，減輕人事同仁工作負荷。

### **(二)建構人力資源統計服務**

辦理本處第一期人力資源統計服務建置雛型服務之教育訓練課程，並擇部分一級機關人事機構先行試辦，提供員工任免異動、超時加班及人力資源統計服務，藉由使用者回饋，收集功能改善意見及服務需求，據以規劃第二期人力資源統計服務建置。

## 肆、結語

面對全球化之競爭壓力，文官素質良窳是政府與國家競爭力的決定性因素。為積極優化公務人力素質，今後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。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！