

臺北市府(人事處)施政報告

資料更新截止日期：109年8月31日

資料公告日期：109年9月10日

專責人員：王儷峰

職稱：秘書

電話：1999 轉 7702

E-mail：dop-a115@mail.taipei.gov.tw

重要施政成果

壹、修正組織法規、落實員額管控

一、配合機關業務推展需要修正組織法規

完成原住民族事務委員會、客家事務委員會組織編制修正案、臺北市公立幼兒園員額編制準則及臺北市立高級中等學校組織規程準則修正案。

二、因應市府重大政策，配置合理員額

覈實審核並控管本府各行政機關、事業機構及各級學校各類人員預算員額成長，109年7月31日本府總預算員額數為7萬8,389人，較108年1月1日預算員額數7萬8,131人，增加258人，主因為警察局所屬南港分局、內湖分局為應本市東區門戶及內湖擴增發展計畫之需要、消防局配合內政部消防署預計配賦人數及聯合醫院為達成國家政策之需及擴大本市醫養結合照護量能，爰增加員額。

三、賡續推動各機關學校事務及安全維護性質工作委外，降低執行是類工作之公務人力

(一)賡續緊縮本府各機關學校事務性職工配置標準，積極消化超額之事務人力。109年1月至8月採取移撥及出缺不補控管，減列各機關學校超額職工32人。

(二)除部分機關因業務性質特殊，專案同意駐衛警察職缺得由本府其他機關現有駐衛警察移撥遴補外，其餘機關駐衛警察一律出缺不補，機關如仍有安全維護需求，則委由民間保全業者辦理。自109年1月至8月，計精簡16名駐衛警察人力。

貳、加強人事法令宣導，型塑學習型人事團隊

一、凝聚共識、定期舉行會報

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。109年8月28日假臺北市府公務人員訓練處C區大禮堂舉行109年擴大人事主管會報，由本處科長以上人員、處屬各機關(構)學校人事機構人事主管、108年度人事業務績效考核績優單位及本處109年績優人事人員等共同參與，參加人數共計243人。

二、型塑學習型的人事團隊

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訓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。

參、多元進用人才、及時補充人力

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，申請分配考試錄取人員，109年1月至8月各項國家考試申請及分配人數如下表：

重要施政成果

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 特 考	地 方 特 考	合 計
	分 配 數	92	-	-	-	92	12	-	-	104

資料時間：109.8.28

二、公開甄選約聘僱及工級人員：為召公信，自 95 年 4 月起本府各機關學校新進用之約聘僱人員及專案技工、工友，均應委託本市就業服務處辦理公開甄選。

肆、協助弱勢族群，提供就業機會

一、關懷弱勢族群，落實定額進用：109 年 8 月本府各機關學校進用身心障礙人員，法定應進用人數為 1,944 人，實際已進用 3,171 人，超額進用 1,227 人，總進用比率為 163.12%。109 年 8 月 1 日本府各機關（構）學校進用原住民族，法定應進用人數為 274 人，實際已進用 562 人，總進用比率為 205.11%。

二、提供弱勢家庭子女暑期工讀機會：本府為協助弱勢家庭子女工讀機會，逐年編列預算提供大專學生暑期工讀機會，109 年度提供 340 個（含本處 137 個、就業服務處 203 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、獨立負擔家計者等失業勞工之子女優先錄取。

伍、落實職期遷調，增加職務歷練：為增進同仁職務歷練、活絡機關人力，並避免久任產生流弊，本府訂頒「臺北市政府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點」，各區公所區長、二級機關首長及各機關一級單位主管以 4 年為一職期，並得連任 1 次，一級單位主管以下人員（不含一級單位主管及副主管）任同一職務滿 4 年後，每年檢討 1 次，遷調人數應不低於本機關合於遷調人數之五分之一，另採購業務人員及出納人員，屆滿任期，均應檢討職期遷調，兼任主管人員職期依上開規定辦理，職期屆滿應予檢討免兼。108 年度職期遷調執行成果，計有首長 4 人、一級單位主管（含兼任）124 人、採購人員 58 人、出納人員 19 人、一級單位主管以下人員（不含一級單位主管及副主管）743 人依規定遷調。

陸、重視培育訓練，落實終身學習

一、選送優秀公務人員出國進修

為培育具前瞻視野之公務人員，審查及核定本府各機關薦送出國進修博、碩士學位（學程）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。108 年度已審查並核定 109 年度選送出國進修者，計有碩士學位（學程）7 人、專題研究 4 人，合計 11 人。

二、建教合作，提供進修管道

本府自 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，鼓勵本府各機關學校遴薦人員參加進修，109 年下半年已薦送 307 人。又本處網站設置「進修天地」專區，本府員工可透過該專區參加各大學學分班、研討會、專業講座等自主學習。

重要施政成果

三、辦理公務人員專書閱讀活動

為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 109 年度專書閱讀心得寫作競賽，並就各機關薦送心得寫作作品進行評審作業，推薦 14 篇優良作品參加國家文官學院舉辦之 109 年度全國公務人員專書閱讀心得寫作競賽活動。

柒、強化平時考核，提升獎優懲劣功能

一、獎勵優良事蹟，提振工作士氣

(一)表彰貢獻，頒給首長紀念章

依「臺北市政府暨所屬各機關學校首長政績紀念章頒發要點」第 3 點規定，擔任本府所屬各機關首長職務滿 3 年或 6 年具有績效者，發給政績紀念章，又各一級局處首長及各區區長安排於市政會議由市長親自頒發，109 年 1 月至 8 月計頒發首長政績紀念章 10 人。

(二)行政獎勵，肯定工作表現

本府對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，均依規定給予行政獎勵。109 年 1 月至 8 月累計獎勵情形如下表：

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	0	64	798	5,634	83,218	161,092
行政機關	0	67	1,479	2,029	5,506	11,313
總人次	0	131	2,277	7,663	88,724	172,405

單位:人次

(三)選拔及公開表揚績優人員：

1. 配合行政院模範公務人員遴薦作業，辦理本府 109 年模範公務人員選拔事宜，除於 109 年 3 月 24 日市政會議公開表揚大同區戶政事務所主任林蕙雅等 31 名當選人員外，並遴薦其中工務局新建工程處科長郭俊昇及捷運工程局處長王君惠等 2 員參加 109 年行政院模範公務人員選拔。
2. 為激勵表現優異之青年公務人員，每年依「臺北市政府表揚優秀青年公務人員要點」選拔優秀青年公務人員，109 年優秀青年公務人員計有本市市政大樓公共事務管理中心組員郭丁福等 10 人當選，已於 109 年 3 月 24 日市政會議進行公開表揚。
3. 為表彰負責盡職、服務熱忱之工友，每年依「臺北市政府優秀工友表揚要點」選拔優秀工友，109 年優秀工友計有教育局駕駛余志仁等 30 人當選，已於 109 年 4 月 28 日市政會議進行公開表揚。
4. 為有效提升本府團隊工作士氣與效能，依「臺北市政府及所屬機關（構）學校績效獎金支給要點」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 109 年 8 月已核定 108 年 12 月至 109 年 5 月之績優團體 16 個及績優人員 2 人，合計發給新臺幣 50 萬元，本項獎勵之推動可有效提升本府團隊工作士氣與效能。

二、強化考核功能，嚴懲違法失職

(一)年終考績，覈實反映表現

依據公務人員考績法之規定，各機關應本綜覈名實、信賞必罰之旨，考評員工年度

重要施政成果

工作表現。本府參加 108 年考績（成）人數計有 2 萬 2,150 人（不含考績年度內請假達 21 日以上者 124 人），考列甲等者 1 萬 6,604 人，考列甲等人數比例為 74.96 %。

(二)懲處不力，整飭公務紀律

本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處。109 年 1 月至 8 月累計懲處情形如下表：

性質	懲戒處分									平時懲處								
	類別	免除職務	撤職	剝奪、減少退休金	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																		
警消機關	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	9	2	3	7	45	141	749	
行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	10	20	20	82	
總人次	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	11	3	3	17	65	161	831	

單位:人次

三、加強防弊機制，維護公務紀律

(一)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。

(二)確實查勤，維護辦公紀律

為維護辦公紀律，本處已責成各機關人事機構應落實差勤管理，本處並組成查勤小組，每月不定期抽查至少 1 個機關，109 年 1 月至 8 月計抽查 8 個機關，辦公情形良好。

捌、關心同仁健康，身心靈照護

一、辦理健檢團保，規劃健康對策

(一)辦理健康檢查，維護同仁身體健康，針對符合健康檢查之同仁，定期給予健康檢查經費補助，108 年度受檢人數計 4,630 人，補助經費計 5,103 萬 2,320 元;109 年截至 8 月底，受檢人數計 2,135 人，補助經費計 2,093 萬 7,610 元。

(二)108 至 112 年本府員工自費團體保險經公開徵選，由國泰人壽獲選。自 109 年 4 月 1 日起，原已投保之員工父母及 65 歲以上退休人員，投保年齡得續保至 80 歲，較原續保年齡上限 75 歲，提升更多的實質保障功能。保障內容有定期壽險、意外傷害、傷害醫療、癌症、住院醫療及燒燙傷等 6 項。截至 109 年 7 月底止，計有 407 個機關學校，14,307 人（現職員工 6,344 人、眷屬 6,651 人、退休及留職停薪 1,312 人）參加本保險，累積理賠率達 93.66%，發揮實質保障功能。

二、落實協助措施，協處同仁情緒壓力

重要施政成果

- (一)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。109年1月至8月個別協談部分共264人申請，累計服務740人次；團體協談部分共18個機關提出申請，累計服務23場共243人次。
- (二)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109月舉辦員工協助方案—主管人員及人事人員研習班各2期，合計130人參加；另為使各級主管人員能發揮所能引導同仁解決問題進而提高效率，109年上半年規劃辦理「職場幸福學：員工行為徵兆辨識及溝通技巧」心理健康促進課程共10場次，合計161人次參加。

玖、依法支給待遇，維持資料正確性

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於行政院人事行政總處之「各機關學校用人費用管理資訊系統」填報各項待遇(薪資)、獎金及其他給與資料，並維持正確性，108年9月至109年3月抽查機關待遇(薪資)資料正確率均達100%。

拾、關懷退休人員，落實退休照護

運用全國公教人員退休撫卹整合平臺簡化退休給與發放流程，依限發給退休金，另為加強對退休人員照護，推動加強照護關懷退休人員推動方案並建置照護關懷退休人員方案主題網，定期維護更新主題網內容，供退休人員運用查詢。

拾壹、開辦本府員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案

- 一、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」，目前由臺灣產物保險公司、臺壽保產物保險公司等2家公司承作，提供本府各機關學校員工及眷屬更多元的選擇，以減少經濟負擔。
- 二、截至109年7月底止，依臺壽保產物保險公司提供資料，其中汽車保險部分，計有733人(員工421人、眷屬312人)參加，累積理賠率達55.39%；機車保險部分，計有1,262人(員工708人、眷屬554人)參加，累積理賠率達80.60%。另依臺灣產物保險公司提供資料，其中汽車保險部分，計有5萬9,390人(員工3萬5,749人、眷屬2萬3,641人)參加，累積理賠率達49.35%；機車保險部分，計有4萬4,763人(員工2萬5,340人、眷屬1萬9,423人)參加，累積理賠率達37.83%，落實員工照護。

拾貳、辦理多元聯誼活動，增進本府員工橫向交流

- 一、為促進新進人員交流機會，於109年8月29日及9月5日舉辦2梯次新進人員交流活動，第1梯次計有49人參加，第2梯次計有19人參加。
- 二、為增進員工與親子間互動，於109年8月7日假本府市政大樓1樓中庭舉辦109年度員工親子日活動，參加對象為員工及其子女、眷屬，計有236個家庭，員工及其親屬677人參加。

拾參、滿足本府員工托育需求，提供友善育兒職場

為滿足本府員工托育需求，本府置有員工子女幼兒園(收托2至6歲幼兒120名)及員工子女公共托育家園(收托滿2個月以上及未滿2歲嬰幼兒12名)，業於109年5月1日辦理本府員工子女幼兒園及社區公共托育家園109學年度第1學期招生報名

重要施政成果

作業，並足額招收。

拾肆、人事業務資訊化，提高服務效率及品質

- 一、本處及所屬人事機構人事法規測驗自 98 年起改採網路測驗方式辦理，截至 109 年 8 月止累計受測人數為 30,803 人次。
- 二、為落實無紙化作業，並縮短資料統整作業時程，於新版人事服務網建置完成人事業務電子表單填報機制。同時開發陞任平調報名、活動管理及問卷票選等共通性機制，提供本府各機關人事機構辦理人員陞遷平調作業、各項活動滿意度問卷調查、考績暨甄審委員會票選、員工文康活動調查等人事業務使用，截至 109 年 8 月累計使用 2,237 次陞遷平調公告、6,146 人次線上報名、336 場次活動、74,299 人次參與、1,096 項問卷調查、256,384 人次完成線上填報。
- 三、本府各機關學校新版求職徵才網 102 年 11 月 1 日正式上線，對外徵才職缺訊息於新增職缺公告時可選擇將職缺同步至「台北人力銀行」，毋須重複登載，同時並結合本府資訊局網路市民功能，提供職缺預約個人化服務。另自 105 年 1 月 8 日起將求職徵才網職缺資料介接至本府 Open Data 資料開放平台，讓民眾可以下載加值利用，截至 109 年 8 月累計已有 21,210 次下載紀錄。
- 四、109 年配合人事業務需求，8 月底完成人力資源管理系統涵蓋個人、任免遷調、待遇福利、退休撫卹、統計、輔導作業及系統管理等子系統之功能增修，包括改為僅編印主管人員名冊並輔以電子化查詢服務功能；任免遷調陞遷選員配合法規調整評分功能；強化健檢資料維護及控管功能；增加查驗退撫資料正確性功能；因應公務統計方案修正調整相關格式；配合輔導機制調整管理功能；因應資安政策調整帳號控管機制；配合國發會推廣開放式檔案格式文件增加 ODF 文件產製選項。另配合新興業務及資安管理需要，重新開發支援跨瀏覽器之新版人事資訊作業網(PIN)，除轉移退休喪亡互助及建立系統管理子系統外，並新建任務編組子系統提供本府各機關列管府級及一級機關兼職資料，已陸續完成各項功能擴充後上線運作。
- 五、為利機關業務決策及議員問政需要，陸續強化 WebITR 差勤系統原有彈性選員加班時數統計、增加輪（值）班出勤之自動比對等功能。截至 109 年 8 月止已推動至 368 個機關學校，約 5 萬 6,000 人上線使用。
- 六、為落實職務代理制度，自 103 年 5 月起與本府資訊局共同推動公文系統介接差勤系統代理人資料，截至 109 年 8 月已有 63 個機關學校申請使用介接服務。
- 七、行政院人事行政總處參採本處 RWD 行動版之功能增修建議開發完成之 WebITR 2.0，本府各機關學校已於 109 年 2 月 27 日起陸續導入並持續使用。
- 八、推動各級機關應用人事管理書表電子化作業，透過訂定推動計畫及辦理實機操作教育訓練課程，輔導各機關辦理新進及調入、現職同仁之線上具結作業，將原採紙本填報切結之人事書表，改為線上無紙化具結。107 年規劃開發人事書表電子化作業，108 年 3 月起推動一級機關上線使用，10 月推動至二級機關。截至 109 年 7 月底，計有 134 個機關，3,828 位新進（含調入）人員，完成 25,977 份新進（含調入）人員之人事書表線上具結，並有 71 個機關，9,290 位現職同仁，完成 13,630 份現職同仁週期性填報之人事書表線上具結。
- 九、為推廣本府各人事機構應用人力資源統計服務，於 109 年 7 月 27 日、30 日辦理「人力資源 BI 決策分析研習班第 1 期」課程，實機操作本府人事相關統計服務與各個資料模型特性。

重要施政成果

拾伍、提升各機關業務職掌上網公告正確性，每年定期辦理 1 次抽檢及複檢作業

- 一、為落實本府資訊公開透明政策，本處研訂「臺北市府各機關學校組織架構及業務職掌公告上網作業規範」，並自 104 年起每半年抽查本府各機關學校組織架構及業務職掌公告上網內容正確性。
- 二、考量本府各機關業務職掌公開上網作業已常態化且正確率亦大幅提昇，為利工作簡化，自 108 年度全面檢查及抽（複）查作業於 108 年 5 月 16 日簽奉核定由每年 2 次調整為每年 1 次，108 年 12 月 11 日完成抽（複）查作業，共抽查 45 個機關，正確率達 99.32%，109 年度預訂 9 月底辦理抽查作業。

拾陸、本處因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情之作為並賡續辦理

- 一、為因應武漢肺炎疫情變化，維護公務正常運作，於 109 年 2 月 26 日邀集各一級機關（構）及區公所代表，轉達「超前部署方案」之異地或居家上班、人力備援作業，並分別於 109 年 2 月 27 日、3 月 2 日函請各機關（構）學校依行政院人事行政總處訂定之「因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情人力運用及辦公場所應變措施指導原則」規劃，各機關除應落實政府各項防疫措施外，並應配合採行「成立應變小組」、「規劃替代支援人力」、「規劃替代辦公場所」、「規劃資料備份作業」、「規劃居家辦公」等應變措施。
- 二、為減少同仁與群眾近距離接觸機會，實施同仁通勤分流，避開尖峰時刻搭乘大眾交通工具，同時可適度分散上下班人潮，自 109 年 4 月 8 日起持續至疫情結束止，擴大彈性上班時間，星期一至星期四為 2 小時，星期五為 2.5 小時。
- 三、為因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情變化，維持各機關核心業務運作，相關人力運用措施為，函知本府各機關學校得於疫情尚未緩和期間增聘臨時人員。
- 四、為使本府員工瞭解因執行武漢肺炎防疫工作，感染武漢肺炎致傷病或死亡相關權益，業彙整現行相關規定並製作相關權益一覽表，函請各機關學校協助宣導週知。

未來施政重點

壹、配合市政調整組織架構，精進員額管制措施

- 一、配合各機關業務發展需要，檢討修正組織法規，使本府組織架構設置更合理，並將有限資源做最有效運用，以建構具執行力的市政團隊。
- 二、審議各機關請增員額案件時，請其先行檢視各項業務作業流程，減除冗事，及檢討施政優先順序與業務內容，並於機關總員額內，進行人力調配，合理配置員額。

貳、鼓勵考試用人，積極提列預估職缺

為補實編制內公務人力，請各機關於職務出缺時儘速辦理內陞、外補或申請高、普、初等考試及地方特考，並積極提列非一條鞭預估職缺，俾適時遞補人力並促進人力的新陳代謝，以利機關業務推展。

參、落實職期遷調，增加職務歷練

為落實職期遷調，本府訂有「臺北市府及所屬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、稅務及消防等機關，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、兼任主管及非主管人員，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。

肆、營造良好組織文化，提升員工協助服務成效

為輔導工作適應不良、工作效能衰退、情緒失衡或行為異常等徵候之員工，藉由訪談

重要施政成果

或輔導等措施提供即時、必要及妥適之協處措施，本府將持續推動員工協助方案，以協助同仁於面對快速變遷的組織及行政文化時自我心理調適，並建立溫馨關懷的工作環境。

伍、選送優秀同仁出國進修研習

為因應國內及國際環境變遷，汲取先進國家經驗，本府 110 年度選送優秀公務人員出國進修博士學位、碩士學位（學程）及進行市政專題研究，以積極提升同仁之國際競爭力。

陸、賡續推動本府加強照護關懷退休人員推動方案，落實照護退休公教人員。

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

捌、為提倡員工正當休閒活動，增進同仁彼此交流，預計於 9 月 27 日辦理二場單身聯誼活動。另為增進員工與親子間互動，預計於 11 月 24 日辦理「109 年度員工親子休閒活動-小丑新樂園」，並將視後續疫情發展評估執行與否。

玖、賡續辦理核心資訊系統功能擴充及應用推動

一、因應本府各機關學校導入行政院人事行政總處 WebHR 人力資源管理系統及本府客製化功能，賡續增修及精進系統功能，並透過單一化人事資訊系統，整合人事服務功能，提升人事業務效能。

二、配合人事管理業務變動需求及效能提升，持續完成 109 年度各項子系統功能擴充增修，並辦理人事管理系統種籽教師研習課程，推廣各子系統新功能之操作及應用，並蒐集各項人事業務操作狀況及意見，配合賡續改善系統功能。預訂 110 年度將完成人力資源管理系統(TCGHR)及新版人事資訊作業網(PIN)，全面升級為跨瀏覽器之新平台。

三、推動各級機關應用人事管理書表電子化作業，擴大應用範圍，109 年第 3 季起賡續規劃差勤系統費用請領無紙化作業，以使用率較高之加班費、差旅費申請先行辦理，採取結合自然人憑證替代簽章以及介接本府「數位表單整合平台」進行費用請領及核銷之作業流程。

四、提升人力資源統計服務之應用層面，109 年透過定期辦理教育訓練、定期召開工作小組會議等方式運作，提升所屬人事機構之人力資源決策分析能力，並持續檢討改進服務內容，預計 109 年 12 月完成後續資料應用模組開發與測試驗證。

拾、本處未來因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情之作為

一、因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情變化，規劃各機關實施分區辦公措施者，於分區辦公期間，有關分層負責明細表公務項目，非線上公文部分授權各機關依分區辦公人力，自行規劃公文減章與流程簡化。

二、鑑於武漢肺炎疫情尚未趨緩，且疫情發展瞬息萬變，爰已請各機關賡續檢視前已規劃、整備之應變措施(含異地辦公、居家辦公)，並依實際需要調整及賡續辦理臨時人力增聘，做好隨時啟動人力運用及辦公場所應變措施之準備，俾於疫情期間能維持公務正常運作。