

# 臺 北 市 政 府 人 事 處 施 政 報 告

資料截止日期：95年1月31日

資料更新日期：95年2月10日

專責人員：視察彭艷珠 電話：27287702 E-mail：a105@dopms.tcg.gov.tw

## 重 要 施 政 成 果

本處除賡續推動組織重整與員額精簡的重要施政外，並配合打造健康城市、邁向國際都會的市府政策，積極規劃推動提升同仁英語能力措施，加強培育訓練，以活化公務人力素質等重點工作，確保市府團隊的競爭優勢。

### 壹、近半年來重要施政情形

#### 一. 精實市府組織、厲行員額精簡

##### (一) 組織精實，權責分明

##### 1. 已完成組織調整者

- (1) 修訂警察局暨所屬機關組織規程及編制表，將女子警察隊改制為婦幼警察隊，並檢討裁撤民防管制中心。
- (2) 整合市地重劃及土地測量工作，將「土地重劃大隊」及「測量大隊」整併為「土地開發總隊」，於94年9月6日掛牌。

##### 2. 經市議會三讀審議通過者

- (1) 兵役處組織及業務調整，軍人公墓管理所併入該處案。
- (2) 集中支付處併入財政局案。

##### 3. 檢討完成，送請 貴會審議者

- (1) 本府組織自治條例暨編制表修正案。將原16局、8處、

1 中心、6 委員會，修正為 17 局、7 處、6 委員會，市府內部單位增設發言人室及災害防救中心。

- (2) 新聞處轉型為傳播旅遊局、建設局轉型為產業發展局暨公訓中心修正機關名稱為公務人力發展處等修編案。
- (3) 交通局成立公共運輸處，裁撤汽車駕駛訓練中心及車輛行車事故鑑定委員會。
- (4) 建設局所屬市場管理處及商業管理處，因應組織功能轉型，去管理化，分別更名為市場處及商業處。
- (5) 自來水事業處及工程總隊組織配置案。
- (6) 工務局暨所屬機關，配合職能專業分工，依道路工程及水利工程專業分工，分設「新建工程處」、「水利工程處」，另配合建築法修正，將建築管理處改隸都市發展局。
- (7) 依一區一所原則，將市立托兒所 19 所整併為 12 所。

## (二) 三年精簡，嚴控預算員額 4,654 人

擷節人事成本，並執行 貴會決議，本府訂定三年員額精簡計畫，各機關自 93 年度起至 95 年度止，應精簡員額 4,447 人，精簡率達 8.7%。至 95 年預定精簡 4,654 人，已完成精簡目標。

## (三) 事務勞力，漸進消化移撥 2,423 人

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，以業務委外辦理，並於次年度預算員額審議作業時，就機關整體人力進行檢討。自 88 年 4 月 1 日起，至 95 年 1 月止，配合行政院修正事務勞力替代措施推動方案之執行，再精簡技工工友 760 人(其中含學校 217 人)，加上自 82 年度起之執行成果 1,663 人，兩階段共計精簡職工 2,423 人，有效抑制人事費用的成長。

## 二. 進用弱勢族群、促進女性參政

### (一) 照護弱勢，定額保障就業

秉持「以人為本、關懷為主」理念，真心關懷弱勢、定額保障就業。至 95 年 1 月止，本府各機關應進用身心障礙人員 1,251 人，各機關實際已進用 2,664 人，超額進用 1,413 人，總進用比率為 212.95%。

原住民進用法定應進用 261 人，計有交通裁決所未足額進用 1 人，各機關學校實際已進用 417 人，有效協助解決住民之就業問題。

### (二) 特定青年，工讀學習獨立

提供 165 個大專暑期工讀名額，給予本市部分弱勢家庭如低收入戶、單親家庭、身心障礙人員、原住民、失業勞工等子女，見習市政、及早吸收工作經驗，以為個人生涯規劃的重要參考之外，亦能學習獨立自強，賺取學費，減輕家庭負擔。

### (三) 促進參政，拔擢優秀女性

訂定「各機關提高女性主管比例實施計畫」，拔擢優秀女性同仁不遺餘力。截至 94 年 12 月底止，本

府女性主管占主管總人數比例已達到百分之 47.12，較馬市長上任前增加了 5.22 個百分點。

### 三. 提升英語能力，規劃系列措施

#### (一) 英語競賽，帶動學習熱潮

本府自 92 年即開始舉辦員工英語能力競賽，並逐年改進舉辦方式、增加競賽項目及擴大參與層次，以提升活動之趣味性，如 92 年分朗讀、背誦、演講三項進行，93 年增加話劇、說故事，今（94）年更分成初賽、決賽二階段，先由機關分 10 組進行益智、話劇、演說、說故事、作文及歌唱等 6 項初賽。各組各項初賽前 2 名優勝人員，再參加 9 月 29 日舉辦之決賽。

由於本府歷來努力推動提升英語能力具體措施，成果斐然，且所規劃措施，常開公務部門之先河，人事行政局邀請本府參與 94 年 7 月 28 日所辦之「標竿機關示範英語學習知識社群成果觀摩會」展現推動成果，會場公務人力發展中心卓越堂外，展出大型海報，宣導本府推動措施，另並派遣本府 93 年度英語話劇競賽優勝隊伍捷運局隊參與節目演出，獲得觀摩人員熱烈掌聲與稱許。

#### (二) 英語職務，超越規定目標

至 94 年 6 月底止，各機關學校提列須具備英語資格職務，已達所屬公務人員總員額 5.03%，遠超規定應達 4.5%之目標。

#### (三) 陞遷加分，強化學習動機

督導各機關於自訂陞任評分標準表「個別選項」

中，增訂「英語能力」項目，讓通過全民英檢或其他各項英語能力各等級測驗，領有合格證書之人員，得以加分；另增訂參加英語競賽初、決賽得名者，給予加分之規定。讓具有英語能力之同仁，增加陞遷優勢，以強化同仁學習英語的動機。

#### (四) 補助費用，提供經濟誘因

參加教育部公布之「國內英語能力檢測參考表」所列各項測驗，成績及格者，可申請測驗費全額補助。另參加本府核轉之大專院校外語研習班及公訓中心之自費外語課程進修之費用，核給三分之一補助。

#### (五) 推動成效，逐漸彰顯

經過以上強化鼓勵措施的帶動，至 94 年 12 月底止，本府各機關已有 2,235 人通過各級英語檢定測驗或相當各等級測驗，佔總人數 8.14%，成績相當優異。

### 四. 重視培育訓練，落實終身學習

#### (一) 建教合作，提供進修管道

提供市有土地與東吳大學實施建教合作，該校開辦各種課程，提供免費名額供本府員工參與進修；與元智大學合作開設「GMBA」碩士學分班，提供 30 名予各機關薦任以上同仁進修。

於本處網站建置「進修天地」專區，連結提供各大學分班課程、研討會、專業講座，及其他訓練進修等訊息，鼓勵同仁進修。

#### (二) 業務座談，提升服務效能

為提昇人事服務效能，開辦政策宣導講習、業務

橫向聯繫座談、及生物多樣性、永續發展、消費者保護及性別主流化之訓練，及人事系統操作說明會等，請主管機關派員，或邀專家學者擔任講座，就相關法規及實務作業詳細講解，並與同仁意見交換，精進專業知能。

### (三) 藝文表演，名人開講，調劑身心，開拓視野

加強與機關同仁互動、溝通及學習，有效激發工作潛能，規劃隔月輪流辦理「心靈饗宴」及「e 世代講座」，均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。

至 94 年 12 月，已邀請「高慧君 live 演唱會」、「臺北曲藝團」、「唐美雲歌仔戲團」、「紙風車劇團」、「台北打擊樂團」、「舞工廠舞團」等藝文團體，及陳鴻先生、徐薇小姐、何薇玲小姐、朱銘先生、鄭石岩先生、陳美儒小姐等知名人士，同仁參與熱烈。

95 年預定各辦理 6 場次，至 1 月底止已辦理 1 場次「e 世代講座」，邀請蘇建銘先生蒞臨專題演講。

## 五. 策進市府團隊，褒優懲劣防弊

### (一) 優良褒揚，提振工作士氣

#### 1. 樹立典範，用以見賢思齊

每年辦理行政院暨本府模範公務人員、及銓敘部「公務人員傑出貢獻獎」選拔活動，94 年計有模範公務人員 43 人、優秀工友 40 人，皆予公開頒獎表揚、給予獎金，並給 3 至 5 天公假，以茲獎勵。

#### 2. 表彰貢獻，頒給首長獎章

首長職務任滿 3、6 年具有績效者，發給政績紀念章。各一級局處首長及各區區長並於市政會議中，由 馬市長親自頒發。94 年 1 至 12 月，計頒發懋績一等紀念章 2 人，懋績二等紀念章 4 人，弼光一等紀念章 16 人，弼光二等紀念章 25 人，勤政一等紀念章 12 人，勤政二等紀念章 15 人，以上合計 74 人。

### 3. 行政獎勵，肯定工作表現

對工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，給予行政獎勵。94 年 1 至 12 月，一次記二大功計 22 人次、記一大功 160 人次、記功 15,808 人次、嘉獎 224,694 人次。

## (二) 落實考核，嚴懲不力人員

### 1. 年終考績，覈實反映表現

本綜覈名實、信賞必罰之旨，考評員工年度工作表現，反映年度考績等第，本府參與 93 年考績人數計有 24,553 人，考列乙等者 6,136 人、考列丙等 18 人、丁等 2 人，考列甲等人數比例為 74.92%，低於銓敘部規定標準 75%。

### 2. 懲處不力，整飭公務紀律

對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處，毫不寬逮。94 年 1 至 12 月，因案停職 6 人次、免職 3 人次；經移付懲戒降級 2 人次、記過 12 人次、申誡 6 人次；平時獎懲一次記二大過 2 人次、記一大過 10 人次、記過 279 人次、申誡 4,570 人次。

## (三) 防弊機制，匡正脫序行為

## 1. 防治貪瀆，加強職務遷調

訂定「各機關公務人員遷調實施要點」，規範建築、警務、醫療、殯葬、工務、環保、監理、稅務等機關，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。

94年6月底前，計完成遷調機關首長20人、單位主管304人、採購人員238人、出納人員15人、二級以下主管及非主管1070人。

## 2. 確實查勤，維護辦公紀律

責成各機關應落實差勤管理外，另由本處組成查勤小組，每月不定期抽查至少5個機關。94年計抽查107個機關，95年1月份則已抽查14個機關。如發現勤惰管理異常者，除通知該機關檢討改進外，並列為本府日後重點查勤單位。

## 3. 造冊列管，防範專業證照違法租借

防範公務員違法出租（借）專業證照或兼職情事，要求各機關依規定全面清查同仁是否具有專業證照，造冊列管報府管制。遇有新增或變動資料，亦能及時更新，並函送各該核發專業證照目的主管機關稽核。截至94年9月底止，有建築管理處1人及自來水事業處6人，因違反規定，分別給予移付懲戒、申誡一次、口頭警告等處分。

## 4. 全面清查，公教住宅貸款抵押房地是否違法移轉

防止公教貸款戶，於貸款期間將抵押房屋出售或移轉子女，並繼續享受政府貼補利息等違約不當情

事，導致日後結清時，須繳納本息約定利率 1 至 2 成違約金及追回補貼利息，造成困擾。請臺北富邦銀行提供貸款人設定之抵押品資料，向地政機關申請比對查證，如有違反者，促其繳清貸款、補息及違約金。

## 六. 深耕人事情誼，提升體系執行力

### (一) 凝聚共識，定期舉行會報

為凝聚同仁共識、經驗交流，每 3 個月舉辦一次主管會報，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。

94 年 3 月 30 日、6 月 27 日及 9 月 23 至 24 日，於防災科學教育館、翡翠水庫管理局及南投杉林溪大飯店，舉行 3 次人事主管會報，有本府各一級機關、區公所人事主管及本處科長級以上人員主管 47 人參加，除參訪市政建設外，研討解決人事難題，並宣導近期新增、修正之人事法令，與推動之重點工作項目。

94 年 12 月 15 日假市立圖書館演講廳，舉行 94 年擴大人事主管會報，計有所屬人事機構主管 300 人參加，除邀請金副市長溥聰、人事行政局錢主任秘書士中蒞會講話外，並研討解決由各機關學校所提出，目前遭遇的人事困難問題及透過會報中心議題：「本府人事業務面臨問題之檢討與改進」，希望結合團體的智慧與工作經驗，檢視過去、策劃未來，藉以提昇行政效率與充實人事服務內涵，並期使人事法制愈臻健全。

### (二) 集體創作，獲評團體第一

鼓勵同仁擇定主題，組隊參與行政研究發展論文寫作，藉以累積團體智慧、精進人事專業知能，在同仁不斷努力創作下，佳績頻傳，93 年度，更獲評人事局團體組成績第一名。

### (三) 派員支援，協助市醫人事

因應市立醫院組織變革，協助部分不適同仁轉任其他人事機構，並安置原有醫療院所留任人事室主任 9 人至其他同等級職務。在市醫人事同仁離職後，除迅速分發考試人員遞補，以補充人力外，並指派本處 1 位資深績優專員支援市醫，全職協助推展人事業務。

### (四) 資源共享，提升體系執行力

利用網路連結功能，於本處網站製作「定期人事業務」入口，將各人事機構每月、每季、每半年、每年定期應辦人事業務，彙集入口供詢，每項業務均連結提供作業應行注意事項、需用表格及線上操作步驟畫面導覽，提醒各人事機構準時陳報，減少作業差錯，有效提升人事體系執行力、增進行政效能。

## 七. 關心員工健康，身心二面照護

### (一) 健康促進，付諸具體行動

#### 1. 健康檢查，逐年改進補助

自 91 年度起，將公務人員健康檢查補助對象擴大至 40 歲以上同仁 2 年參加 1 次健康檢查，92 年度將補助費用 14,400 元調高為 16,000 元，93 年度再將 2 年 1 次參加住院健康檢查之年齡降低為 50 歲，並依

個人需要，選擇補助費用減半但每年參加檢查之辦理方式，以契合同仁需要、增強自我健康管理。各受檢人自行選擇公私立醫療院所進行檢查，費用先行墊付或向機關借墊，再檢據核銷。

## 2. 自費團保，發揮實質保障

開辦員工自費團體保險，員工最低月繳 378 元，即可獲得定期壽險、意外、重大疾病、傷害、防癌、住院等醫療險六種保障。目前，有 455 個機關學校 38,088 位員工及其眷屬參加本保險，截至 94 年 7 月底理賠率高達 131%，已發揮實質保障功能

## (二) 心理康健，溫馨措施相伴

### 1. 兩性平權，建構處理機制

積極營造兩性平權之和諧環境，89 年 7 月成立全國第一個常設機構「性騷擾評議委員會」，明確建構性騷擾事件處理機制，至 94 年 12 月底止，已處理案件及諮詢案 102 件，其中受理案件 12 案，均作適當處理。

加強性騷擾防治宣導，舉辦 3 梯次性騷擾防治系列專題講座，至 12 月底止已舉辦 12 場。並於各單位辦理巡迴講座，已辦理 38 場次。

### 2. 員工協談，專業諮商輔導

為讓某些因個人情感、家庭或工作上因素，而致心理受創、傷痛的同仁，可以得到專業的心理諮商與輔導，設置「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，至 95 年 1 月底止，

個人協談部分計有 71 人申請，共計服務 147 人次，團體協談部分計有 53 個團體申請，含 42 梯次主題工作坊活動，均予適當處理。

落實員工心理衛生照護，辦理「管理壓力，生活減壓」等 15 場次專題演講，與 5 次人事人員教育訓練。

## 八. 倡導休閒運動、舞動團隊活力

### (一) 球類錦標，員工火力全開

響應推展全民體育及休閒活動，於 94 年 3 月 21 至 23 日舉辦員工籃球錦標賽，計有青年組 15 隊、壯年組 8 隊及女子組 3 隊，共 26 隊參加，較去年增加 10 隊，為本項比賽辦理以來參賽隊伍及人數最多一次比賽。最特別的是，有一支由跨局處聽障朋友組成的聽友隊，他們克服心理與身體機能的障礙，在賽場中，全力衝刺，贏得會場參賽隊伍與觀眾的熱烈掌聲，也使這次比賽更加出色，顯有意義。

另 8 月 24 至 26 日，舉辦員工桌球、羽球錦標賽，羽球賽有 31 隊報名、桌球賽有 35 隊報名參賽，與賽隊伍在賽場中，拋開工作的壓力，卸下斯文的外貌，火力全開，舞出團隊的活力。

### (二) 龍舟錦標，首長魅力演出

不讓員工活力專美於前，局處男、女性首長也在市長帶領下，展現團隊的魅力，於端午節，分別組隊參與臺北國際龍舟錦標賽，只歷經三次賽前練習，男首長隊即贏得邀請組分組第 3 名，女首長隊得第 2 名，各獲頒優勝獎盃一座。

### (三) 全國邀請賽，臺北市不缺席

促進縣市體育交流，本府組隊參與 94 年 5 月 21 日花蓮舉辦之「2005 來去洄瀾鐵人三項國際精英賽」、6 月 18 日澎湖舉辦之「2005 全國泳渡澎湖灣」、7 月 29 至 31 日在金門舉辦之「2005 搶灘料羅灣—金門海上長泳」等活動，分由市長、金副市長領軍、10 月 23 至 24 日在臺北縣立新莊體育館舉辦之 94 年度行政院人事杯桌球賽，本處榮男子組第 16 名，女子組第 3 名，各獲頒發獎盃乙座，參賽過程順利，圓滿達成任務歸來。

## 九. 關懷退休人員，安養護有尊嚴

退休人員將其人生最為精華歲月奉獻機關，卸下公職之後，理應尊重照護、實際關懷，讓渠「有所安、有所養、有所護、有所終」

### (一) 系列講座，隨伴貼心照護

每季辦理一場退休人員生活系列講座，邀請醫師講演健康照護、養生健身等相關議題，94 年截至 9 月底，計辦理『糖尿病治療的新發展』、『老年失智症的醫療新知與健康照護』、『人生四季』三場，參加人員除獲贈精美紀念品外，場外並由信義區健康服務中心提供測量血壓、血糖、血脂肪之貼心服務及健康保健諮詢。

### (二) 三節慰問，溫馨退休人心

每年三節，各機關不再要求退休人員檢證，改以銓敘部「公務人員退休撫卹查驗系統」或洽民政局（戶

政單位) 查驗領受人是否有喪失或停止領受資料後，電聯匯款三節慰問金及照護金。同時，以書面通知發給金額及日期，並以首長名義寄送慰問信函，或派員親致慰問。

### (三) 聯誼活動，充滿銀髮歡樂

考量退休人員與現職人員互動不足、年齡有異，致影響參加意願情況，93年起，不再與機關文康活動合併辦理，改由機關學校考量退休人員特性，個別或聯合規劃辦理聯誼活動後，退休人員個個引領企盼期待，因為參加聯誼活動，他們舊識重逢，往事話題不斷，歡樂欣喜充滿其間。

### (四) 參與志工，開創二度人生

由於退休年齡降低，不少退休一族，退而不休，積極尋求並接受另一階段的挑戰，因此，他們熱心公益，四處參與志工團體。市府相準這股蓬勃的銀髮活力，製作參與志願服務宣導品，積極招募退休人員參與志願服務，支援市政，重新開創餘生的「新生命」。

## 十. 強化人事資訊，擴充數位功能

### (一) PSN2K 系統，強化資訊功能

強化本處人事資訊系統功能，暨市府總人事資料庫之正確性。提高人事資訊系統應用成效，強化決策支援功能，即時提供查詢分析應用，並加強對員工服務作業功能。

### (二) 電子表單，加強線上陳核

如「線上差勤」、「活動報名及入場管理系統」、

「問題管理網」、「調查網」、「線上票選」等等 e 化作業，節省人工彙整統計編排、公文往返流程。配合電子憑證之網路認證機制等安全措施

### (三) 網路認證，強固資訊安全

配合電子憑證之網路認證機制等安全措施，宣導同仁積極申辦自然人憑證，加強人事資訊作業安全，並加強線上差勤、補助申辦等人事服務網路功能。

## 十一. 清理閒置樓層，節省利息負擔

### (一) 商業樓層 65 戶，全數標脫出清

本府興建長寧大廈商業樓層 65 戶，自 87 年 5 月起，僅標脫 6 戶，尚餘 59 戶未標出。為免房地閒置，經檢討銷售策略後，92 年標脫 13 戶，93 年標脫 25 戶，至 94 年 9 月底再標脫 21 戶，共計 65 戶均已全部標脫出清。

### (二) 住宅貸款，遴選承辦銀行

公教住宅輔購作業，停止以往融資轉貸方式，改以遴選國內金融機構承辦是項貸款業務，本府僅負擔貼補差額利息。案經評選 8 家金融機構，由臺北富邦銀行以 2.15% 得標，每年節省融資利息 1,265 萬元。

### (三) 借新還舊，辦理融資短貸

提高財務管理效能、減輕輔購住宅貸款基金之融資利息負擔，採公開比價、借新還舊方式，徵詢較優條件、最低借款利率之銀行提供短期資金，清償即將屆期之短期借款，一年可節省利息負擔 **1 億 6,033 萬 8 千元**。

#### (四) 催收呆帳，維護本府財產權益

訂定公教住宅輔購貸款基金呆帳處理要點，積極處理逾期債權催收款轉銷呆帳事宜。目前已成功追討未正常繳納貸款本息逾六個月之貸款戶 42 戶，逾期本金 2,606,418 元，有效強化住福會住宅基金逾期欠款債權管理。

### 貳、未來重點工作

#### 一. 賡續推動組織再造、機關職能整併

##### (一) 社福組織職能整併

落實老幼照護服務，調整社福組織，整併「浩然敬老院」、「廣慈博愛院」

##### (二) 勞工局及所屬組織調整

勞工局及所屬組織調整，整併「就業服務中心」、「職業訓練中心」，並將「勞工教育中心」整併至勞工局。

#### 二. 持續精簡預算員額，協助人力裁減

##### (一) 嚴控預算員額，達成精簡目標

賡續執行員額精簡計畫，控管各機關 95 年度預算員額數，完成三年精簡預算員額 4,447 人之目標。並從嚴審核各機關 96 年度預算員額及約聘僱計畫，以杜浮濫。

##### (二) 消化超額職工，擲節人事費用

截至 95 年 1 月止，尚有超額職工 1,054 人(本市

12 區健康服務中心自 94 年 2 月 2 日辦理職工改核編制，新增超額職工 29 人，稅捐處自 94 年 5 月辦理改核，新增超額職工 15 人，土地開發總隊自 94 年 11 月辦理改核，新增超額職工 3 人，各級學校 94 年 11 月新增超額職工 25 人)，將採出缺不補，移撥及鼓勵退職方式，加強超額人力之處理，預計於 95 年完成機關超額技工工友精簡及移撥作業。

### (三) 為利機關重整，專案精簡人員

為利公立托兒所整併、駕訓中心轉型及集中支付處裁併等作業，實施專案精簡計畫，以協助編餘人力優惠離退或移撥安置。

## 三. 協助成立本市公務人員協會

配合「公務人員協會法」部分條文修正，將大幅放寬機關公務人員協會成立之門檻，由原來招募會員人數超過機關員額數三分之一放寬為五分之一，或招募會員人數已達 800 人亦得成立。為顧及同仁結社之權益，將積極協助相關籌辦作業，並促請本市公務人員協會籌備會依法召開成立大會，成立本市公務人員協會，保障公務人員結社權。

## 四. 持續強化英語能力，競賽背誦動起來

### (一) 辦理員工英語競賽決賽

94 年 9 月 29 日辦理員工英語文決賽。參賽人員俱為各分組所產生之益智、話劇、演說、說故事、作文及歌唱比賽等 6 項初賽前 2 名優選人員，競賽者實力相當，過程應該激烈而精采可期。為增添競賽高潮，

將規劃辦理辯論比賽。決賽會場，將邀請同仁觀摩學習，競賽過程並予錄製光碟，分送各機關供線上觀摩，擴大同仁參與學習興趣。

競賽場外，規劃邀請英語雜誌社、大專院校英語文進修辦理單位及公訓中心英語課程等機構設置攤位，推動學習熱潮。

## (二) 規劃「常用公務英語 100 句」，推動全員背誦

「常用公務英語 100 句」分 10 個單元，每單元 10 句，每 1 單元以每兩個月為一階段，推動背誦，10 個單元計需 1 年 8 個月的期程。單元設計，均配合公務情境及實用規劃，除請專人錄製 CD，於市政大樓每日中午定時播放，並置於網站，方便同仁線上學習外，亦將 10 個單元會話彙印成一本方便攜帶的小手冊，人手一冊，便於隨時翻閱背誦及使用。

每推出一個單元 10 句，都由各機關利用集會，帶動團體學習，讓同仁熟稔背誦後，請首長抽測，答對者，發給獎品鼓勵，讓同仁樂於學習。目的不在快、不在多，而在於學 1 句，會講 1 句，會用 1 句。

推動過程，本府將發出問卷調查實施情形及同仁反應或建議，以為推動政策之參考。

## 五. 營造終身學習環境，型塑學習型政府

### (一) 推動核心價值，培養專業能力

為確保市政團隊的人力優勢，永續競爭力，建立各機關公務人員實踐公共服務之價值基礎，型塑創新、進取、專業之優質行政文化，訂定「各機關推動

核心價值執行計畫」，請各機關確實宣導核心價值，並依本府選定之「初階主管職務管理核心能力」項目如溝通、思考、管理、人際、組織及執行等能力，納入現職主管訓練及候選人選培育訓練等課程規劃。

未來，將擇定管理核心能力及專業核心能力，規劃相關訓練課程，以確保公務人員所具有的核心能力契合機關運作的需要，建立「能力導向」的人力資源管理制度。

## (二) 擬訂受訓時數目標

參考國內各縣市、成功企業、及新加坡、泰國、日本及香港等鄰近國家公務員平均學習時數資料，積極規劃本府公務人員每人平均受訓時數期程，逐年提昇為，95 年度達 80 小時、96 年度達 85 小時、97 年度達 90 小時。

增加之受訓時數課程，擬增列各階主管管理核心能力、專業核心能力、英語課程、心理諮商及壓力調適等相關課程因應。

95 年度先行試辦 1 年，試辦期滿後再檢討是否逐年提高。

## 六. 勞工退休權益，具體措施保障

### (一) 勞退新制，個人帳戶可攜

配合「勞工退休金條例」於 94 年 7 月 1 日施行，機關職工可依個人服務年資、意願，自主選擇舊制，或新制。選擇舊制，依勞動基準法、工友管理要點規定退休，退休金額一樣；選擇新制，舊制年資保留至

退休時，一併核給外，新制年資改採年金給付之可攜式個人帳戶辦理，穩定保障勞工老年生活

**(二) 聘僱人員，離職儲金提撥率提高為 12%**

自 94 年 7 月 1 日起，各機關學校為聘僱人員每月按月支報酬 7% 提存之儲金，提高為 12%；其中 50% 由聘僱人員自提，另 50% 由機關提撥作為公提儲金，離職權益更有保障。

**(三) 臨時人員，比照提繳退休金**

各機關非依公務人員法制進用臨時人員，自 94 年 7 月 1 日起，由用人機關參照勞工退休金條例自願提撥規定，編列預算為其提繳退休金。

**七、檢討修正本府退休喪亡互助制度**

(一) 本府自辦之退休喪亡互助因已不合時宜，已檢討制度方向修正如下：1. 自 95 年 1 月 1 日起新進人員不參加，並逐漸予以萎縮參加規模。2. 改採依近 3 年平均月繳額按月定額繳費，職員每月繳交 166 元、工友每月繳交 67 元。3. 維持原有互助給付。4. 於適當時機停辦。

(二) 本案已於 9 月 29 日提早餐會報向 市長簡報後決議「本案原則依照人事處所擬意見通過」，並於 10 月 13 日簽陳市長核定，10 月 17 日函本府各機關學校自 95 年 1 月 1 日起實施。

(三) 配合措施：

1. 為配合本修正制度之實施，已修正現行「臺北市政府暨所屬機關學校公教人員退休互助辦法」及「臺北市政府暨所屬機關學校公教員工喪亡互助辦法」為「臺

北市政府及所屬機關學校公教員工退休互助辦法」及「臺北市政府及所屬機關學校公教員工喪亡互助辦法」，業由本府於94年12月21日修正發布。

2. 為加強宣導，於12月14日假臺北市立圖書館辦理說明會二場，對象為本府各機關學校人事人員，共427人參加。
3. 為掌握95年以後繼續參加互助人員情形及控管互助金請領作業，並為日後結算作業預作準備，已建置退休喪亡互助人事資訊系統，並於95年1月份起使用。