

# 臺 北 市 政 府 人 事 處 施 政 報 告

資料截止日期：95年5月31日

資料更新日期：95年6月9日

專責人員：專員李惠美 電話：27287702 E-mail：[a019@dopms.tapei.gov.tw](mailto:a019@dopms.tapei.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、屬行員額精簡

##### (一) 組織精實，權責分明

##### 1. 已完成組織調整者

- (1) 兵役處進行組織及業務調整，將所屬軍人公墓管理所併入該處，於95年2月27日發布，95年3月1日生效。
- (2) 財政局進行組織及業務調整，將所屬集中支付處併入該局，於95年2月27日發布，95年3月1日生效。

##### 2. 已經 議會三讀審議通過者：

- (1) 自來水事業處及所屬工程總隊組織修編案。
- (2) 工務局暨所屬機關，配合職能專業分工，將養護工程處之道路養護業務移由新建工程處辦理、公園處之河濱公園管理所業務移撥養護工程處，養護工程

處並更名為「水利工程處」，另配合建築法修正，建築管理處由工務局改隸都市發展局。

### 3. 檢討完成，送請 議會審議者

(1) 檢討修正本府組織自治條例暨編制表。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。本案經 議會法規委員會審查時，將原隸屬於本府主計處之資訊中心，提升為一級機關，名稱訂為「資訊處」，一級機關數修正為 17 局、8 處、6 委員會。

(2) 新聞處轉型為觀光傳播局。

(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) 建設局轉型為產業發展局，所屬市場管理處及商業管理處，分別更名為市場處及商業處。

(5) 公訓中心修正機關名稱為公務人員訓練處。

(6) 依一區一所原則，將市立托兒所 19 所整併為 12 所。

(7) 為符「家庭教育法」規定，成立家庭教育中心。

### 4. 已檢討完成即將送 議會審議者：為落實老幼照護服務，調整社福組織，整併「浩然敬老院」與「廣慈博愛院」，將廣慈博愛院裁撤，並成立家庭暴力暨性侵害防治中心。

## (二) 三年精簡，嚴控預算員額 4,654 人

為擷節人事成本，並執行 議會決議，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 年已精簡 4,654 人，業已達成精簡目標。

## (三) 事務勞力，漸進消化移撥 2,485 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 4 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 822 人(其中含學校 273 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 2,485 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 5 月止，本府各機關應進用身心障礙人員 1,244 人，惟有中山國小及興雅國小未足額進用各 1 人，刻正積極進補中，各機關實際已進用 2,699 人，超額進用 1,455 人，總進用比率為 216.96%。

原住民進用至 95 年 4 月止，法定應進用 259 人，

各機關學校實際已進用 410 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 137 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 95 年 4 月底止，本府女性主管占主管總人數比例已達到 47.03%，較馬市長上任前增加了 5.13 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，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 94 年 9 月 29 日舉辦之決賽。

另競賽場外，規劃邀請英語雜誌社、大專院校及本府公務人員訓練中心等英語文進修機構設置攤位，推動學習熱潮。

## (二) 英語職務，超越規定目標

至 95 年 4 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 5.8%，遠超規定應達 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 95 年 4 月底止，本府各機關已有 2,497 人通過各級英語檢定測驗或相當各等級測驗，佔總人數 9.46%，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。

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 5 月底止已辦理 3 場次「e 世代講座」，邀請蘇建銘先生、褚士瑩先生、黃明堅小姐蒞臨專題演講；另辦理 2 場次「心靈饗宴」活動，邀請「蘋果兒童劇團」、「臺北市立交響樂團」蒞臨演出，同仁反應熱烈。

## 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。95年至5月底止，計頒發懋績一等紀念章2人，懋績二等紀念章2人，弼光一等紀念章2人，弼光二等紀念章5人，勤政一等紀念章0人，勤政二等紀念章1人，以上合計12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。95年1至4月，一次記二大功計11人次、記一大功43人次、記功4,824人次、嘉獎72,011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。95 年 1 至 4 月，因案停職 9 人次、免職 0 人次；經移付懲戒降級 0 人次、記過 0 人次、申誡 0 人次；平時獎懲一次記二大過 0 人次、記一大過 6 人次、記過 63 人次、申誡 1,465 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 12 月底前，計完成遷調機關首長 20 人、單位主管 307 人、採購人員 239 人、出納人員 15 人、二級以下主管及非主管 1,076 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 5 月份則已抽查 51 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 12 月底止，有建築管理處 1 人、自來水事業處 6 人、中山女子高級中學 1 人、國語實驗國民小學 1 人、文山區永建國民小學 1 人等，因違反規定，分別給予移付懲戒、申誡一次、記過一次、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

為防止公教貸款戶，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。本會第 64 次委員會議決議，請台北富邦銀行針對繳息不正常戶維持每月抽查 10 戶，至一般正常戶部份，請就查核發現比對不符規定有移轉之 300 餘戶優先作清查，清查件數每月不得低於 40 戶。

該行截至 95 年 5 月底清查結果，計查出有張國華等 16 戶於貸款期間將抵押房地出售、贈與他人，業已函知各違約戶相關法令規定及已有違約情事，請其儘速至台北富邦銀行辦理在案，至 95 年 5 月 30 止，計有陳芳伶等 2 戶辦理結清，繳回補貼息 112,642 元、違約金 58,156 元。

## 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。

95年3月29日假臺北小巨蛋舉行第1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。

### (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) 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 37,640 位員工及其眷屬參加本保險，截至 95 年 4 月底理賠率高達 132%，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 95 年 2 月 5 日止，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 95 年 2 月 5 日止已舉辦 12 場。並於各單位辦理巡迴講座，已辦理 38 場次。另配合性騷擾防治法自 95 年 2 月 5 日施行，本府(社會局)成立「本市性騷擾防治委員會」，本府性騷擾評議委員會自同

年月日裁撤。

## 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 5 月底止，個人協談部分計有 90 人申請，共計服務 201 人次，團體協談部分計有 57 個團體申請，含 46 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 21 場次專題演講，與 7 次人事人員教育訓練。

## 八. 倡導休閒運動、展現團隊活力

### (一) 員工球類競賽，促進球技交流

響應推展全民體育及休閒活動，於 95 年 3 月 20 至 22 日舉辦員工籃球錦標賽，計有青年組 15 隊、壯年組 6 隊及女子組 4 隊，共 25 隊參加，較去年增加 2 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，使本次比賽更有意義。另外在賽前舉辦 3 對 3 鬥牛籃球賽，共有 24 支隊伍組隊參加，讓本府喜愛籃球運動的同仁皆有一展身手之機會。

### (二) 龍舟邀請賽，首長魅力演出

今年的臺北國際龍舟錦標賽，馬市長率領本府首

長龍舟隊，參加邀請組比賽，只經歷 3 次賽前練習，首長 A 隊榮獲分組第 4 名，首長 B 隊榮獲分組第 2 名。

臺北縣首次邀請本府首長龍舟隊，參加臺北縣議長盃第 14 屆龍舟錦標賽，由金副市長率領本府男性首長龍舟隊參賽，榮獲表演組第 3 名。

## 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，95 年截至 4 月底，計辦理『情緒管理與人際溝通』一場（預計年度內將辦理四場），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。

#### (四) 網路應用，提高行政效率

為本府退休喪亡互助制度檢討修訂需要，配合建置退休喪亡互助人事資訊系統，俾能掌握參加互助人員情形及控管互助金請領作業。

(五) 為推廣自然人憑證應用於人事業務上，設計完成線上差勤刷卡功能，採用自然人憑證在指定網路上辦理上下班刷卡作業，具實體刷卡設備功效，但無設備維護之需，可提供員工方便使用。

(六) 為配合本處辦理業務講習，建置完成講習管理系統，具備課程公告、需求調查、名額分配、線上報名、通知上課、電子簽到等多項功能，協助掌握需求有效應用訓練資源，並可提高行政效率。

### 十一. 公開比價辦理融資短貸，節省利息負擔

#### (一) 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。

#### (二) 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。95 年 1 月迄今已

成功追討未正常繳納貸款本息逾六個月之貸款戶共 4 戶，收回本金餘額 531 萬 7,158 元，有效強化住福會住宅貸款基金逾期欠款債權管理。

## 十二、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，於 94 年 12 月 21 日修正現行辦法為「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」，並自 95 年 1 月 1 日起施行。
- (二) 自 95 年 1 月 1 日起新進人員不再參加，逐漸減縮原有參加規模。改採按月定額繳費，職員每月繳交 166 元、工友每月繳交 67 元，並維持原有互助給付。

## 貳、未來重點工作

### 一. 賡續推動組織再造、機關職能整併

推動勞工局及所屬機關組織調整案，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，擷節人事費用

截至 95 年 4 月止，尚有超額職工 995 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，兵役處自 95 年 4 月辦理改核，新增超額職工 7 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

為因應將來廣慈博愛院組織裁撤作業，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

95 年度員工英語文決賽訂於 95 年 8 月 30 日及 31

日辦理決賽，各機關分成 6 組辦理初賽，比賽項目計有益智、話劇、演說、說故事、作文、歌唱比賽及辯論表演賽等 7 項，各組初賽前 2 名優選人員參加決賽，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，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。

## (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。

另考試筆試錄取分發本府實務訓練人員，於實務訓練期滿前應經「常用公務英語 100 句」之檢測合格，自 95 年 2 月起不定期分梯實施檢測，以提升推動成效。

## 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用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、辦理公教人員住宅貸款

本府 95 年度編列預算補助 1300 戶，預定於 95 年 6 月受理員工申請貸款作業，於 95 年 8 月份核定貸款人資格。又為遴選服務最佳、利率最低之國內金融機構承辦是項貸款業務，將於 95 年 6 月辦理評選金融機構作業。

## 八、倡導休閒運動，舉辦員工羽、桌球錦標賽

倡導體育及休閒活動，並讓員工拋開工作的壓力，展現團隊的活力，訂於本(95)年 8 月 1 至 3 日辦理羽球錦標賽、8 月 15 至 17 日舉辦桌球錦標賽。