

# 嘉義市政府人事處 101 年度施政績效報告

# 嘉義市政府人事處 101 年度施政績效報告

## 壹、前言

因應全球化競爭趨勢與知識經濟時代的來臨，如何提升政府的回應力及施政績效，係當代各政府部門重要的課題；而政府績效的展現、競爭力的提升與服務品質的改善，其關鍵性因素在於公務人力的有效擘畫與運用。藉由彈性化的人事制度及嶄新的人力資源管理策略—多元化的進用管道、加強現職各階層人員核心職能訓練、落實績效評核制度、建立知識經濟管理模式及簡化流程之 e 化服務、適時遣退不適任人員及多元人力願景規劃等，並強化人力資源發展與組織績效目標之間策略性的連結，以提升團隊整體競爭力及公務人力素質，落實清廉、效率、創新、活力的政府形象，開啟競爭力的活水源頭。

本處依據行政院 101 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算數，編訂 101 年度施政計畫，其施政目標與重點如次：

## 貳、目標達成情形：各面向績效分析

### 一、核心業務面向：35%

績效目標	衡量指標	原訂目標值	達成目標值	達成度	項目權分	績效衡量暨達成情形分析
一 檢討修正本府暨所屬機關組織架構及員額配置，以健全各機關組織功能及提昇為民服務品質。(5%)	組織架構合理規劃。(2%)	≤20	19	100%	2	依「行政院及所屬中央各級機關員額管理要點」規定，合理規劃運用人力，並針對各單位業務特性及消長情形視業務需要做彈性控管，在總員額數 920 人之原則下調整組織編制及員額，有效運用人力，本年度本府一級單位及所屬一級機關設立總數為 19 個處局，另本年度修編所增社工人力 8 人，係由行政院人事行政總處以外加方式核給。
	員額管制零成長。(3%)	100%	100%	100%	3	
二 強化弱勢團體之多元人力進用。(5%)	促進原住民就業。(3%)	100%	100%	100%	3	本府應進用原住民族人員 1 人，現已進用 1 人。
	積極進用身心障礙人員。(2%)	80%	100%	100%	2	本府本年度各月份均足額進用，截至 12 月份，其應進用身心障礙人員 18 人，實際進用 26 人，超額進用 8 人。

三	促進基層公務人員間相互交流，俾為組織注入新活力、新思維。 (2%)	外補人員交流比率。(2%)	35%	48.48%	100%	2	101 年外補人數/職務出缺數=16 人/33 人*100%=48.48%
四	提昇本府主管人員自我職務領域足以適任的核心領導與管理能力。 (3%)	每年辦理中高階及基層主管人員研習營 (3%)	100%	100%	100%	3	1. 101 年 4 月 7 日辦理「中高階主管環境教育參訪學習活動」，計有本府各單位主管暨所屬一級機關首長等 33 人參加，到訓率達 100%。 2. 101 年 10 月 26、27 日辦理 101 年度基層主管「以設計美學導入市政建設」標竿參訪研習活動，計有本府暨所屬機關科長級以上人員等 38 人參加，到訓率達 100%。 3. 101 年 10 月 30、31 日辦理 101 年度「中高階主管標竿參訪研習活動」，計有本府各單位暨所屬一級以上主管人員 43 人參加，到訓率達 100%。
五	因應業務或發展需要開辦訓練課程、定期延聘專家（學者）或政府業務主管專題演講或專題報告，適時向員工宣導最新政策以補充員工知能。(10%)	辦理各類專業或發展訓練研習班及專題講座。(5%)	100%	100%	100%	5	1. 配合各單位業務需求，以專班訓練或隨班訓練、演講座談等方式辦理各類專業、發展訓練研習計有 22 場次、人文素養講座計有 3 場次、公務倫理相關訓練計有 1 場次。 2. 上開訓練及研習活動平均滿意度達 5 點量表 4.0（滿意）以上。
		參訓人數(5%)	100%	99.74%	99.74%	4.987	101 年辦理專題講座平均到訓率：實際參訓人次/調訓人次*100%=1895/1900*100%=99.74%。
六	加強人事服務功能，增進員工福利以激勵工作士氣。 (3%)	持續辦理本府暨所屬機關學校 40 歲以上公教人員健康檢查。(1%)	75%	92.68%	100%	1	101 年排定公教人員健康實際受檢人數/核定公教人員健檢人數*100%=912 人/984 人*100%=92.68%。

		積極辦理各項文康及未婚聯誼活動及輔導員工社團運作。(2%)	100%	100%	100%	2	101年舉辦春節聯歡會、員工健行活動、嘉義地區公教同仁未婚聯誼活動等7場次文康活動，成立登山健行社、瑜珈社、信望愛社、合唱團、淨心禪修社、壘球社、活力運動社、運動舞蹈社、英語研究社、桌球社、活力有氧社等11個員工社團，每月定期安排活動。
七	貫徹公務人力績效、待遇及退撫政策。(4%)	依限訂定工程獎金實施計畫(1%)	100%	100%	100%	1	本府101年7月20日府人三字第1012402372號函修正訂定工程獎金實施計畫。
		年度核定自願、屆齡、55歲退休比率(2%)	90%	91.23%	100%	2	年度核定自願、屆齡、55歲退休人數57人，年度申請自願、屆齡、55歲退休總人數52人，比率為91.23%
		建置「公教人員待遇管理系統」並與人事管理資訊系統整合(1%)	100%	99.83%	99.83%	0.998	要求本府及所屬機關學校依規定報送待遇資料，其報送情形之正確率，101年1月至12月，在行政院人事行政總處人事資料考核系統待遇報送成績達99.83%
八	運用數位資訊，建立人事業務資訊及網路化，提升行政效能。(3%)	個人人事資料正確率。(1%)	100%	100%	100%	1	要求所屬機關學校報送人事資料表1基本資料、表2現職資料、表5學歷資料及表19經歷資料等內容進行檢核，101年1月至12月，每月人事資料正確率達100%。
		現有員額數考核。(1%)	99.6%	100%	100%	1	要求所屬機關學校現有員額數考核計分之誤差率，101年1月至12月，正確率為100%。
		人力資源管理系統報送情形。(1%)	100%	100%	100%	1	要求所屬機關學校於次月15日前完成填報人力資源管理系統人事相關資料，101年1月至12月報送情形之比例100%。
核心業務面向績效分數		34.985分					

## 二、業務創新改良面向策略績效目標：20%

績效目標	衡量指標	原訂目標值	達成目標值	達成度	項目權分	績效衡量達成情形分析
一 活化人力資源，提昇政府執行力，建立本府各處 SOP 工作手冊，以達永續發展。(3%)	不定期追蹤，設立稽核點，微調及研修 SOP 文件，落實執行與改進。	1 次	2 次	100%	3	為落實職務工作手冊執行並提升行政效能，本府分別於 101 年 1 月 19 日府人一字第 1012400274 號、101 年 9 月 28 日府人一字第 1012403241 號函請各單位定期檢視更新各職務標準作業流程，如有新興業務或因法規變更等事由而改變作業流程者應即時上網更新，兩次分別有財政處、民政處提出修改。
二 推動混成學習，提昇訓練成效。(4%)	加強本府同仁數位學習，並提升訓練品質。	10 小時	18 小時	100%	4	為提昇訓練成效，於 101 年以設計導入市政建設專題演講、新進人員訓練、公務倫理、提升公務論述能力、環境教育、微笑嘉義-優質服務種子培訓班等 6 項訓練，推動混成學習，結合數位學習之訓練時數達 18 小時。
三 鼓勵員工休閒旅遊活動實地參訪藝文場所，增廣見聞。(2%)	實地參訪藝文場所，以他縣市之博物館、文創園區、演藝廳、美術館、文化中心等，以期收他山之石之效。	25% (即 1/4)	26.67%	100%	2	本府各處(13 處)同仁 101 年辦理員工休閒旅遊活動計 30 次，平均每處至少辦理 2.31 次以上，其中辦理參訪藝文場所者，人事處、主計處、工務處各 2 次、行政處、企劃處各 1 次。
四 推廣輔導人事資訊系統。(3%)	對所屬機關學校專任兼任人事人員辦理各種人事資訊系統操作訓練或宣導說明會，提升人事人員運用系統能力。(3%)	12 小時	16 小時	100%	3	對所屬機關學校專任及兼任人事人員辦理各種人事資訊系統操作訓練或宣導說明會，合計 16 小時。

五	推動數位學習方案。(5%)	加強本府同仁數位學習能力與意願。(5%)	10 小時	31.27 小時	100%	5	本府 101 年度辦理各項數位學習競賽活動，目標每人平均 10 小時；經統計本府各同仁數位學習平均時數達 31.27 小時。
六	推動提昇人力素質方案。(3%)	結合組織目標及客製化訓練需求，分析統整辦理相關訓練。(3%)	5 場次	6 場次	100%	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為建立政府品牌形象，透過設計美學概念有效推動城市行銷，辦理 1 場次「以設計導入市政建設」專題演講。</li> <li>2. 為落實「健康暨高齡友善城市」政策，推動「微笑嘉義、幸福永續」施政目標，辦理 1 場次「微笑嘉義-優質服務種子培訓班」及 1 場次專題演講。</li> <li>3. 為提升本府人員推動重要計畫及活動政策的論述知能，並型塑具備「專業、效能」的公務員正面形象，辦理 2 場次研習。</li> <li>4. 辦理市政行銷相關講座或融入相關內容於主管研習中，共計 1 場次。</li> </ol>
業務創新改良面向績效分數		20 分					

### 三、人力資源發展面向策略績效目標：20%

績效目標	衡量指標	原訂目標值	達成目標值	達成度	項目權分	績效衡量暨達成情形分析
強化職務功能，使工作指派適當，並加強意見溝通管道。(6%)	強化職務功能，使職務組設合理、工作指派適當。(3%)	85%以上	100%	100%	3	本處經 101 年度職務普查結果，普查職務數 15 個，其有關職務組設、職務歸系妥適，且各職務之現任工作內容與職務說明書相符，符合規定之職務數 15 個，比例達 100%。

		對於政策、法令等修正案，表達建議或修正意見，以促進中央與地方公務人員意見交流，使政策規劃更趨於週延。(3%)	5 案 以上	10 案	100%	3	<p>本處 101 年度針對人事政策、法令等修正案，表達建議或修正意見之提案，計有 10 案，就各人事業務面向略述如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織編制 1 案： 建請修正有關縣市政府簡任、委任之各官等比率，建議修正為比照中央三級機關之行政機關各官等比率簡任 15%、委任 20%之組設規定，暢通陞遷管道，留住人才，俾利業務推動，以符實需。</li> <li>2. 職組暨職系 2 案： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 有關行政類、技術類職組暨職系應予細分或簡併之問題，建議行政類(技術類)職組暨職系應予簡併，因職系區分過於瑣細，影響人員的任用、職務歸系等，並將造成遷調及人力運用的困難。</li> <li>(2) 關於因組織、業務調整、職務數之增減或現有職系、考試類科無法取才，有無新增、刪除、修正之職組、職系之情形，由於目前社會工作職系考試類科僅有公職社會工作師類科，並無社會工作類科，如有職務出缺，至無法列入考試任用計畫，建議如置有任用之職系亦應相對設置考試類科，以利機關提報用人需求。</li> </ol> </li> <li>3. 考試 6 案： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 不贊同考訓結合新制基礎訓練；另有關於公務人員考試法修正條文第 6 條內容，其所列用人艱困地區之標準難以界定，應予以修正；</li> </ol> </li> </ol>
--	--	--	-----------	------	------	---	---

						<p>第 19 條內容，考試分階段舉行方式影響應考人並限縮地方機關用人期程。</p> <p>(2) 針對本府需用專門職業及技術人員考試及格人員調查，建築師類科於 99 年、100 年地方特考(雲嘉區)均僅錄取 1 人，造成不足額之情形，該類科無法羅致合格人員，列入考試常致不足額，說明需用專技轉任人員之原因與意見。</p> <p>(3) 針對考選部規劃公務人員高普初等考試制度變革相關考試期程規劃，調查未來如規劃上開考試 1 年舉辦 2 次，建議考試舉行辦理時間點為 6 月及 12 月，並建請勿將地方特考併入高普初等考試舉行，以符地方機關用人屬性。</p> <p>(4) 針對 101 年特種考試地方政府公務人員考試日期是否調整相關事宜，建議提前一週於 101 年 12 月 15 至 17 日舉行，俾以避開本市管樂節活動人潮。</p> <p>(5) 建請於高等考試三級考試或特種考試地方政府公務人員考試三等考試增設一般大學畢業得應考之社會工作類科，以利業務推動。</p> <p>(6) 提出反對取消地方特考取才方式，地方政府仍應以地方特考取才、用人為主。</p>
--	--	--	--	--	--	---



							4. 退休 1 案：建請銓敘部、教育部等主管機關修正退休制度，延後月退休年齡能一次定案，避免影響同仁工作士氣。
二	推動組織學習，促進公務人員終身學習。(5%)	一、強化公務人員終身學習時數。(3%)	70%	92%	100%	3	本處同仁 101 年度終身學習時數，依終身學習入口網站所登載之紀錄，達成目標值計 92%。
		二、本處參加專題講座到訓情形。(2%)	75%	90%	100%	2	本處同仁參加專題講座，除公務繁忙不克前往者，皆能準時參訓。
三	差勤管理(3%)	一、因公外出是否確實填寫公出登記簿，並經權責主管核章。(1%)	50%	50%	100%	1	達成率 100%，得 1 分。
		二、佩戴職員證、辦公秩序及服務情形(2%)	70%	70%	100%	2	達成率 90%-100%，得 2 分。
四	推動公務人員自主性健康管理，促進身心健康，預防疾病發生，期達早期發現早期治療之效，進而營造健康活力市府團隊，以提升行政效能。(4%)	本府特別重視公務同仁身體健康，特寬列健康檢查經費，鼓勵各處 40 歲以上公務人員於本年度排定健康檢查人員踴躍受檢；同時已列入本年度首長健康檢查之各處正、副一級主管以上人員應以身作則踴躍受檢，以免浪費預算資源。	1. 本府各處 40 歲以上公務人員健康檢查達成率 $\geq 75\%$ 2. 本府各處、副一級主管健康檢查達成率 $\geq 50\%$	100%	100%	4	本處 101 年 40 歲以上公務人員健康檢查核定受檢人數 1 人，均已完成檢查。又本處處長亦依規定於年度內完成主管健康檢查，故以本處健檢達成率為 100%。

五	積極安排員工休閒旅遊活動實地參訪藝文場所，增廣見聞。(2%)	員工休閒旅遊活動內容有實地參訪他縣市之博物館、文創園區、演藝廳、美術館、文化中心等藝文場所，以期收他山之石之效。	50%	100%	100%	2	本處101年自辦員工休閒旅遊活動計2次，已達每年辦理1次之目標，並皆安排參訪藝文場所，第1次至台南市台灣歷史博物館參訪、第2次至嘉義縣新港鄉板陶窯交趾剪黏工藝園區參訪。
人力資源發展面向績效分數		20分					

#### 四、經費執行力面向策略績效目標：20%

策略績效目標	衡量指標	原訂目標值	達成目標值	達成度	項目權分	績效衡量暨達成情形分析
一 增進預算執行績效。(20%)	一、各機關當年度經常門預算執行率(13%;無資本門者為20%)  二、各機關年度資本門預算執行率(7%)	80%	89.56%	100%	20	本處經常門總預算數為1,230萬0,000元(含本年度原預算、追加減預算及動支預備金數，但不含人事費)，實支數963萬5202元，結餘266萬4,798元。預算執行率89.56%，達成度為100%，項目權分20分。
二 配合本府開源節流措施實施要點(採加分方式辦理，視績效最高加1%)	以各局(處)未解除年度控管經費者或提供具體節流績效情形計分					本處控留20%經費154萬2,000元，並未解除年度控管經費，落實節流支出加1分

三	爭取中央計畫型補助款（採加分方式辦理，視績效最高加4%）	以各局（處）年終獲撥款之實際入庫數較上年度實際數計算增減百分比				無中央計畫型補助款
經費執行力面向績效分數		20分				

### 參、施政績效具體事蹟：5%

#### 一、檢討修正本府組織架構及員額配置，以健全本府組織功能

- (一) 為健全機關組織功能、合理管控各類員額及調整規劃組織改造，以達合理配置員額並有效運用人力，本府確實依「行政院及所屬中央各級機關員額管理要點」等規定，並由副市長遴派本府一級單位以上主管11人組成組織改造小組，審議本府各單位組織編制調整案及員額配置案，以強化機關職能，因應社會快速變遷之挑戰，進而提升行政效能及政府競爭力。行政院99年9月14日核定「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，為充實社工人力，本府經行政院100年8月30日院授人力字第10000491595號函核定於「地方行政機關組織準則」規範編制員額總數額度外，另核增編制員額8人，爰修正本府編制表，自101年1月1日生效，增置社工人力8名，並於101年至103年分年進用，分別經本府100年12月28日府人一字第1002405577號函、101年4月20日府人一字第1012401339號函、101年6月28日府人一字第1012402080號函報銓敘部轉考試院備查，業經考試院101年10月15日考授銓法五字第1013655092號函同意備查。
- (二) 為激勵員工，擴大陞遷管道，提升人員工作士氣，本市東、西區衛生所在未增加編制員額情形下，調整護理師員額編制，並經本府衛生局101年5月1日嘉市衛人字第1011100041號函報編制表修正案，經本府第564次市務會議審議通過，於101年5月21日發布，本府101年5月30日府人一字第1015024149號函報送銓敘部轉陳考試院備查，並經考試院101年6月11日考銓法五字第1013613106號函同意備查。

(三) 為因應社區藥事照護業務需要，本市東、西區衛生所各增置藥師 1 名，經本府衛生局 101 年 10 月 11 日嘉市衛人字第 1010210116 號函報組織規程暨編制表修正案，經本府第 591 次市務會議審議通過，於 101 年 11 月 26 日發布，本府 101 年 12 月 11 日府人一字第 1015057585 號函報銓敘部轉考試院備查，並經考試院 101 年 12 月 25 日考銓法五字第 1013675936 號函同意備查。

(四) 綜上，針對各單位業務特性及消長情形視業務需要做彈性控管，在總員額 920 人之原則下調整組織編制及員額，有效運用人力，建構活力、效率、安全、繁榮、友善、美麗的城市願景，落實市長施政理念。

## 二、多元化人力進用

為保障原住民及身心障礙人員之就業機會，本府積極進用原住民及身心障礙人員，於 101 年度應進用原住民人員共 1 人，現已進用 1 人，另身心障礙人員應進用 18 人，實際已進用 26 人。

## 三、提昇本府主管人員自我職務領域足以適任的核心領導與管理能力

(一) 高階主管人員研習參訪活動：

1. 為激發本府主管人員觀摩運用於本市休閒生態及永續發展的環境規劃設計，並進而落實環境教育推展，於 101 年 4 月 7 日市長黃敏惠率同本府中高階主管計 33 人參與環境教育學習活動，前往台南市柳營區南元花園休閒農場，本次活動內涵包括環境綠美化、生態保育、園區規劃學習及紓解身心壓力等。
2. 為激盪本府中高階主管人員在相關施政作為時，將設計美學、文創藝術導入市政建設，並省思如何吸引地方產業投資進駐或協助轉型，建立在地特色、型塑城市品牌定位，俾提升地方產業的創新能量，於 101 年 10 月 30、31 日市長黃敏惠帶領本府中高階主管計 43 人參與標竿參訪學習活動，前往三義木雕博物館、桃園縣政府、南僑觀光工廠、巧克力共和國、國泰玻璃觀光工廠。
3. 為因應全球化及地方治理趨勢，本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「101 年度決策菁英論壇」，市長黃敏惠蒞會致詞，期透過政經兵棋推演方式，強化危機處理、活化團隊回應力及執行力。邀請國立中興大學國家政策與公共事務研究所教授袁鶴齡、臺灣戰略模擬學會研究員施澤淵、國立中興大學政經兵棋推演研究中心研究員沈燦宏等三位講座授課，講授課程精彩生動，將激勵團隊之共同合作精神與積極回應力，更增進主管行政團隊決策職能，提高城市競爭力。

(二) 基層主管領導管理能力研習班：為提升主管人力素質、強化全方位知能，訂定基層主管「以設計美學導入市政建設」標竿參訪研習活動實施計畫，並於 101 年 10 月 26、27 日於高雄十鼓橋糖第二文創園區辦理基

層主管人員研習參訪活動，計有科長級以上人員 38 人參加。活動內容包括標竿參訪（大東文化藝術中心、橋仔頭白屋）、實體課程則由台灣創意設計中心協助聘請專業講師講授「城市美學設計」及「城市品牌與行銷」2 門課程，體驗學習（白屋低碳生活美學體驗、十鼓文創體驗）及訓後回饋等豐富內容。

#### 四、為配合推動公務人員法治教育，並強化公務人員倫理觀念，從事人文關懷及社會服務，以專班訓練或隨班訓練、演講座談、實地參訪觀摩等方式辦理，其辦理之期程及內容分別簡述如下：

##### （一）法治與公務倫理訓練

1. 101 年 4 月 17 日與國家文官學院合辦「新時代的為官之道」專書導讀活動，邀請台灣特許公司董事長黃丙喜擔任講座，參加人數約 150 人。
2. 101 年 6 月 8 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦 101 年度巡迴研習，納入「社福政策與地方政府職能」及「縣市特色經營與產業行銷」2 門課程，參加人數約 300 人。
3. 101 年 7 月 19 日舉辦嘉義市政府暨所屬機關 101 年度新進人員訓練，邀請企劃處處長簡子濤主講「軟實力中的硬道理-嘉義市的願景與藍圖」，工務處科長黃振鋒主講「公務人員對採購法應有的認識」，人事處處長劉燦慶主講「公務人員權利與義務」，張老師基金會臺北分事務所總幹事林聯章主講「做個快樂的公務員！」，主計處副處長林美貞主講「經費動支與核銷重點」，參加人數計 57 人。
4. 101 年 7 月 25 日與國家文官學院合作辦理「101 年公務倫理宣導班」，邀請世新大學行政管理學系副教授邱志淳擔任講座，參加人數約 60 人。
5. 101 年 8 月 8 日辦理「微笑嘉義-優質服務種子培訓班」，參加人數近 60 人。上午由明新科技大學老人服務事業管理系講師蔡芳文擔任講座，期勉同仁以「尊老、敬老」之態度為民謀福，打造嘉義市高齡友善環境；下午由台灣優勢客服科技公司服務顧問處講師黃莉舒授課，透過個案介紹「優質服務，得宜應對」之技巧及態度，俾有效提升民眾對市府服務之滿意度。

##### （二）核心職能訓練

1. 101 年 4 月 11 日辦理「以設計導入市政建設」專題演講，邀請知本形象廣告有限公司總監蔡慧貞及水越設計/都市酵母發展工作室總監周育如，分享與海外政府合作以設計導入市政規劃之案例及挖掘寶貴的在地生活經驗與地方特色，運用「創意」建立地方獨特文化 360 度面向之執行案例，參加人數計 150 人。
2. 101 年 4 月 12 日及同年 12 月 27 日辦理 2 梯次「提升公務論述能力

研習」，邀請聘請國立中正大學政治系副教授李翠萍、嘉義大學企業管理學系教授侯嘉政及大葉大學進修推廣部主任陳月娥擔任講師，參加人數約計 60 人。

3. 101 年 8 月 28、29 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「委任人員核心職能研習班」，課程內容包括：公務溝通與衝突化解、感動服務、同理心及問題分析與解決模式等 4 門課程，參加人數約 40 人。
4. 101 年 8 月 31 日辦理「司儀及主持人訓練」，邀請公務人員保障暨培訓委員會前參事黃國材專題演講「公務禮儀-集會或會議司儀角色認知及形象塑造」；及安迪生企管顧問有限公司巫文瑜老師透過分組演練，學習如何扮演稱職的司儀或主持人，參加人數約 40 人參加。
5. 101 年 9 月 11、12 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「薦任人員核心職能研習班」，課程內容包括：個人與組織的創新、績效評估與實作、活動方案設計與資源整合及跨部門協調與合作等 4 門課程，參加人數約 60 人。
6. 101 年 10 月 19 日邀請天下雜誌民調中心主任吳挺鋒蒞府專題演講，爰 2012 年天下雜誌「幸福城市大調查」結果，就各評鑑指標分析探討本市競爭優勢及如何提升施政有感度，以增進民眾幸福感，參加人數約計 250 人。

### (三) 與媒體互動訓練

1. 101 年 3 月 1 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「數位學習網站教育訓練研習班」，參加人數約計 40 人參加。
2. 101 年 5 月 24 日辦理「自製數位教材研習班」，課程內容包括：Powercam 教材製作工具簡介，參加人數計 38 人。
3. 101 年 7 月 5 日辦理「自製數位教材進階班暨自製行銷短片初階班」，課程內容包括：Powercam 教材製作工具運用及 MovieMaker 影片製作工具，參加人數計 38 人。

## 五、加強人事服務功能，增進員工福利以激勵工作士氣

- (一) 為加強人事服務功能，健全公務人員福利措施，持續辦理本府暨所屬機關學校 40 歲以上公教人員健康檢查，101 年度排定公教人員健檢實際受檢人數為 912 人，核定公教人員健檢人數 984 人，比率为 92.68%。
- (二) 為增進同仁之間情感交流，春節聯歡會、員工健行活動、嘉義地區公教同仁未婚聯誼活動等 7 場次文康活動、成立登山社等 11 個員工文康性質社團，茲就本府辦理文康性質社團，略述其推展過程如下：
  1. 建立組織健康環境，提升員工身心發展，落實人性關懷，訂定「嘉義市政府推動員工社團活動實施計畫」，參加對象初期先以本府現職員

工（包含約聘僱人員、臨雇人員）為主，俟成效良好再逐步推廣至所屬機關學校。各社團應預擬該年度活動計畫及經費支出概況，並檢附社團組織章程及參加人員名冊，簽會主計處、人事處並奉核准後始得成立；各社團活動時間以利用公餘及例假日、採行集中活動(研習)，並以本府各辦公廳舍為原則，如無適合場地，得借用他機關、學校之場地。活動時間、地點應於社團成立後3日內通知本府人事處。

2. 有關本府現有社團成立情形臚列如下：

- (1) 瑜珈社：社長翁淑芬，總幹事曾淑女，成立日期 96 年 8 月 13 日，社員人數 39 人。
- (2) 桌球社：社長李錫津，總幹事李錦河，成立日期 96 年 8 月 27 日，社員人數 43 人。
- (3) 登山健行社：社長李浚育，總幹事盧俊華，成立日期 96 年 9 月 13 日，社員人數 29 人。
- (4) 合唱團：社長林青萍，總幹事徐銘鎗，成立日期 96 年 9 月 27 日，社員人數 29 人。
- (5) 淨心禪修社：社長潘清水，總幹事翁雅華，成立日期 96 年 10 月 5 日，社員人數 24 人。
- (6) 壘球社：社長盧俊華，總幹事李浚育，成立日期 97 年 10 月 25 日，社員人數 36 人。
- (7) 運動舞蹈社：社長賴玟秀，總幹事黃詩茹，成立日期 100 年 3 月 10 日，社員人數 42 人。
- (8) 活力運動社：社長林美吟，總幹事莊雅涵，成立日期 100 年 5 月 19 日，社員人數 26 人。
- (9) 英語研究社：社長陳雙美，總幹事林冰心，成立日期 101 年 3 月 19 日，社員人數 20 人。
- (10) 信望愛社：社長陳嘉麗，總幹事高文寧，成立日期 101 年 3 月 29 日，社員人數 21 人。
- (11) 活力有氧社：社長陳幸珠，總幹事黃馨賢，成立日期 101 年 8 月 6 日，社員人數 21 人。

3. 各社團應本自給自足方式辦理各社團活動，經費由該社團定期（月、季或年）向社員收取費用支應，其標準由各社團自行訂定。社團成立及開始運作將由本府酌予補助費用，統稱為「社團活動補助費」，每一會計年度每月以補助一千元為上限，補助項目則以講師鐘點費為限。社團活動補助費將由本府年度相關經費項下支應，爾後並視年度預算情形及社團活動之實際成果酌予增減。

## 六、貫徹公務人力績效、待遇及退撫政策

(一)依限訂定工程獎金實施計畫，其辦理情形敘述如下：

本府為配合行政院 92 年 11 月 6 日院授人給字第 0920055930 號函核定「地方各級行政機關工程獎金支給原則」之規定，自 94 年起即將工程獎金併入本府績效獎金制度，以落實績效管理，藉以鼓勵各工程單位各項建設工程，提高工作效能。惟行政院 95 年 12 月 29 日院授人給字第 0950065182 號函略以，行政院人事行政總處推動之行政機關績效獎金及績效管理制度，因受限於人事費逐年刪減等因素，自 96 年起不再賡續實施；本府人事處亦於 96 年 2 月 12 日簽奉核准自 96 年起不再賡續實施績效獎金制度，並參照中央機關及各縣市政府，將績效管理制度精神納入企劃處之年度施政計畫暨績效評估作業辦理。茲因本府 97 年度績效獎金不再賡續實施，是以，原併入績效獎金制度之工程獎金部分，本府仍應依行政院 92 年 11 月 6 日院授人給字第 0920055930 號函核定「地方各級行政機關工程獎金支給原則」，並於 101 年 7 月 20 日以府人三字第 1012402372 號函修正訂定「嘉義市政府工程獎金支給評核實施計畫」，以符合上開支給原則之規定。

(二)101 年度核定自願退休、屆齡、55 歲退休總人數 57 人，101 年度申請自願、屆齡、55 歲退休總人數 52 人，比率为 91.23%。

(三)建置公教人員待遇管理系統並與人事管理資訊系統整合，並要求本府及所屬機關學校依規定報送單位人員待遇資料，其傳送情形之正確率，自 101 年 1 月至 12 月，於行政院人事行政總處人事資料考核系統待遇報送成績已達 99.83%。

#### **七、運用數位資訊，建立人事業務資訊及網路化，提升行政效能**

(一)關於個人人事資料正確率，要求所屬機關學校報送人事資料表 1 基本資料、表 2 現職資料、表 5 學歷資料及表 19 經歷資料等內容進行檢核，101 年 1 月至 12 月，每月人事資料正確率達 100%。

(二)關於現有員額數考核，係以人事各表號資料皆無誤計算，101 年 1 月至 12 月所屬機關學校現有員額數考核計分之正確率為 100%。

(三)關於人力資源管理系統報送情形，係以該系統之表報有無於每月 15 日前報送計分，101 年 1 月至 12 月，每月本府暨所屬各機關學校均依規定報送無誤。

#### **八、戮力參與中央考核與評比，團體成績出色優異**

(一)參與行政院人事行政總處 101 年公教人員「樂關懷—愛飛揚」二手物品捐贈活動，榮獲關懷 e 等獎—地方組第 4 名。

(二)推動參與行政院人事行政總處地方行政研習中心「101 年度發展地方特色數位學習成就獎競賽活動」，茲就獲得團體獎項分述如下：

1. 全方位英語力提升活動榮獲第 3 組第 1 名。



2. 自製數位教材競賽活動—機關組業務簡化類榮獲佳作。
  3. 行銷短片徵選活動榮獲全國第 3 名。
  4. 菁英社群獎活動榮獲全國第 3 名。
  5. 推動數位學習績優團體獎榮獲全國第 5 名。
- (三) 參與行政院人事行政總處「101 年度各主管機關人事機構業務績效考核」，榮獲縣市政府人事處(室)第 2 組(優良)。

**肆、績效總分：**

**一、策略績效目標分數：95%**

核心業務面向績效，權分合計 34.985 分；  
 業務創新改良面向績效，權分合計 20 分；  
 人力資源發展面向績效，權分合計 20 分；  
 經費執行力面向績效，權分合計 20 分；  
 分數小計 94.985 分

**二、施政績效具體事蹟分數：5%**

依嘉義市政府各單位「101 年度施政績效報告」施政績效具體事蹟評比標準，  
 權分合計 5 分

**三、績效總分為 99.985 分**

**伍、未達目標項目檢討**

績效目標	衡量指標	達成度 差異值	未達成原因分析暨因應策略
一、因應業務或發展需要開辦訓練課程、定期延聘專家(學者)或政府業務主管專題演講或專題報告，適時向員工宣導最新政策以補充員工知能。	參訓人數(5%)	-0.26	本項目目標原係期使同仁透過訓練以提昇自身知能，惟各單位同仁奉派參加各項研習訓練，恐因當日另有公務或業務繁忙而不克到訓。為珍惜訓練資源，日後將加強宣導同仁如當日另有公務，應落實職務代理人制度，俾使參訓人員得以全程到訓；抑或由機關另行遴派適當人選參訓，以落實訓練資源切合人力運用需求，發揮訓練成效。

二、貫徹公務人力績效、待遇及退撫政策。(4%)	建置「公教人員待遇管理系統」並與人事管理資訊系統整合(1%)	-0.17	因本市立大業國中7月份報送「公教人員待遇管理系統」資料時，因疏漏報送人員，致影響本市整體成績未能滿分，經督促該校人事人員後，至101年12月，本項之報送成績均達滿分。
-------------------------	--------------------------------	-------	---

#### 陸、績效總評：

本處101年度計辦理「檢討修正本府暨所屬機關組織架構及員額配置，以健全各機關組織功能及提昇為民服務品質」、「強化弱勢團體之多元人力進用」、「促進基層公務人員間相互交流，俾為組織注入新活力、新思維」、「提昇本府主管人員自我職務領域足以適任的核心領導與管理能力」、「因應業務或發展需要開辦訓練課程、定期延聘專家或政府業務主管專題演講或專題報告，適時向員工宣導最新政策，以補充員工知能」、「加強人事服務功能，增進員工福利以激勵士氣」、「貫徹公務人力績效、待遇及退撫政策」、「運用數位資訊，建立人事業務資訊及網路化，提升行政效能」、「活化人力資源，提昇政府執行力，建立本府各處SOP工作手冊，以達永續發展」、「推動混成學習，提昇訓練成效」、「鼓勵員工休閒旅遊活動實地參訪藝文場所，增廣見聞」、「推廣輔導人事資訊系統」、「推動數位學習方案」、「推動提昇人力素質方案」、「強化職務功能，使工作指派適當，並加強意見溝通管道」、「推動組織學習，促進公務人員終身學習」、「差勤管理」、「推動公務人員自主性健康管理，促進身心健康，預防疾病發生，期達早期發現早期治療之效，進而營造健康活力市政團隊，以提升行政效能」、「積極安排員工休閒旅遊活動實地參訪藝文場所，增廣見聞」、「增進預算執行績效」、「配合本府開源節流措施」、「爭取中央計畫型補助款」等22項績效目標，各項策略績效目標之下，總計訂定34項衡量指標。年終檢討成效計有32項衡量指標達成年度績效目標值且執行績效良好，餘2項未達原訂目標值，已研提因應策略並確實配合檢討改進，並賡續重視各面向績效目標之達成，訂定更多元化之績效發展指標，俾落實績效評核制度，努力突破現有困境，積極達成預定之績效目標，以創造高績效人事團隊。