

# 嘉義市政府人事處 102 年度施政績效報告

# 嘉義市政府人事處 102 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 102 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算數，編訂 102 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%

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、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	20	100%	2	配合行政院組織調整，檢討業務需要及消長情形，各處、局其編制員額不得低於 20 人之情形下，本府在法定員額總數 928 人（含行政院於 100 年 8 月 30 日核增本府 8 名社工人力，惟不含警察局、消防局）範圍內，調整組織編制及員額設置，新設都市發展處、並將「交通處」修正為「交通觀光處」，另為提升教育品質、推動社會福利政策及配合市政定位為雲嘉南觀光休閒消費城市，組織編制暨員額配置調整為 14 處 59 科 350 人（含行政院於 100 年 8 月 30 日核增本府 8 名社工人力），並自 103 年 1 月 1 日生效。
	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，惟依規定計算，實際進用 26 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%	41.38%	100%	2	102 年外補人數/職務出缺數=12 人/29 人*100%=41.38%
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. 102 年 5 月 4 日至 5 日辦理「中高階主管標竿參訪研習活動」，計有本府各單位主管暨所屬一級機關首長等 45 人參加，到訓率達 100%。 2. 102 年 6 月 29 日至 30 日辦理 102 年度基層主管暨「健康高齡友善城市標竿參訪研習」，計有本府暨所屬機關科長級以上人員等 54 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 19 場次、人文素養講座計有 5 場次、公務倫理相關訓練計有 3 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%	93.39%	93.39%	4.67	102 年辦理專題講座平均到訓率：實際參訓人次/調訓人次*100%=987/1024*100%=93.39%。

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%	88.75%	100%	1	102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%=891人/1,004人*100%=88.75%。
	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	102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5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、活力有氣社等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102年2月4日府人三字第1022400514號函修正訂定工程獎金實施計畫。
	年度核定自願、屆齡、55歲(教育人員)退休比率(2%)	90%	97.22%	100%	2	年度核定自願、屆齡、55歲(教育人員)退休人數108人，年度申請自願、屆齡、55歲(教育人員)退休總人數105人，比率為97.22%。
	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%	100%	100%	1	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，102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100%。
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，102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%)	99.8%	100%	100%	1	要求所屬機關學校現有員額數考核計分之誤差率，102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，102年1月至12月報送情形之比例100%。
績效分數	權分合計 34.67 分					

## 二、業務創新改良面向策略績效目標：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102年3月29日府人一字第1022401159號、102年9月5日府人一字第1022403082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，兩次分別有地政處、人事處、政風處、民政處提出SOP文件修改。
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102年以創新思考、新進人員訓練、公務倫理、CEDAW法規、環境教育、全民國防等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)	7.69%	30.76%	0.62	本府各處因配合中央機關文康活動費調降，刪減文康休閒活動補助每人500元，故本府各處(13處)同仁102年辦理員工休閒旅遊活動僅民政處辦理1場次。

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	12 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 12 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	31.1 小時	100%	5	本府 102 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 31.1 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%)	100%	7場次	100%	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為宣達本市推動高齡友善城市相關內涵與實務策略，辦理 2 場次「102 年嘉義市高齡友善城市教育訓練」。</li> <li>2. 為促進同仁對環保議題關心與提升同仁身心靈健康意識，辦理 1 場次「環境永續與心靈環保」專題演講。</li> <li>3. 為落實及宣導公務倫理意涵及正向的核心價值，以確保執行公務時，本府各級主管及同仁均能廉潔自持、公正無私並依法行政，進而提升市民對本府之信任及支持，辦理 3 場次「公務倫理」研習。</li> <li>4. 為推廣公務人員專書閱讀及提升個人思考力，辦理 1 場次專書導讀《快思慢想》專題演講。</li> </ol>
績效分數	權分合計 18.62 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
一、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 102 年度職務普查結果，普查職務數 16 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 16 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	16 案	100%	3	本處 102 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 16 案，就各人事業務面向略述如下： 1. 地方制度法 3 案： (1) 建請修正地方行政機關組織準則第 16 條所訂，將縣市政府稅務局局長派免權責回歸各縣市長任免之，俾臻領導統禦。 (2) 建請修正地方行政機關組織準則第 18 條，市之區公所內部單位不得超過六課、室之規定，並參酌縣之鄉(鎮、市)公所、直轄市之區公所以人口數級距作為設置數之規定。 (3) 建請修正地方行政機關組織準則第 23 條所訂，各縣(市)政府員額數設算基準，以符實需。 2. 考試 3 案： (1) 建請刪除「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第 31 條之喪假日數應按實務訓練月數占全年比例計算之規定，以彰顯政府關懷公務人員之美意，亦讓受訓人員能安心處理親屬之喪葬事宜。 (2) 配合公務人員考試法第 19 條規定研議增設公職律師類科(組)，建議應試科目為公共政策、行政學，應具備核心職能為「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」及領有專技證書等相關證明文件。

					<p>(3)針對103年公務人員高等考試三級考試暨普通考試日期是否調整相關事宜，建議延至103年7月11日至15日舉行，俾以避開103年7月初大學指定科目考試，使試務工作準備順利。</p> <p>3. 甄審及考績委員會1案：針對機關(構)學校公務人員甄審及考績委員會性別比例採任一性別比例三分之一之相關議題，提出委員會委員任一性別比例佔三分之一，恐流於齊頭式平等，無法發揮委員會真正功效，且實務上運作恐窒礙難行，故不可行。</p> <p>4. 品德修養及工作績效1案：針對「各機關提昇公務人員品德修養及工作績效實施要點草案」，提供草案條文第6點、第8點第9點建議修正意見。</p> <p>5. 訓練進修1案：建請公務訓練機關之數位學習網站，建置將環境教育課程時數自動連結匯至環境教育終身學習網，以減少列印學習證明，俾利節能減碳。</p> <p>6. 待遇福利4案：</p> <p>(1)針對中央各機關學校員工文康活動實施要點修正意見調查，建請回歸公務人員請假規則之規定辦理；參加競賽活動之人員，如以休假方式登記，不得領取相關補助；各機關辦理之活動非屬該要點所定之範疇，自不宜以文康活動費予以核銷。</p> <p>(2)針對「教師待遇條例草案」第五條教師待遇，建議分開規定(獎金部分規定於本條</p>
--	--	--	--	--	---



					<p>例第十七條)；針對「教師待遇條例草案」第九條，同意採行乙案，因明確規範採提敘固定薪級數方式，或可減少相關爭議。</p> <p>(3)針對「一百零二年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」(草案)，就該草案第13點臨時人員適用範圍建議採甲案，且建議所增加之經費應由各該人員所進用之相關費用(工程管理費、接受委託或補助之研究計畫經費或作業基金等)支出。</p> <p>(4)針對簡任(派)非主管人員支領職務加給制度現存問題，建議針對簡任非主管人員增設「職責繁重職務加給」，並刪除由機關首長衡酌職責程度，核給職務加給，而係給與每位簡任非主管人員「職責繁重職務加給」，其支給標準可參酌現行主管職務加給數額30%支給。</p> <p>7. 退休撫卹2案：</p> <p>(1)針對公務人員退休撫卹條例及公教人員保險法草案第2條第1項、第31條第1項第1款、第31條第2項、第41條第2項第2款、第52條第2項、第57條第1項第2款及公教人員保險法第29條等條文提出相關修法意見。</p> <p>(2)針對年撫卹金、月撫慰</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>金及月退休金發放原則及執行事項後續執行問題及相關配套措施事宜，基於實務執行及行政成本考量，建議採行乙案，按季發放，搭配不予追繳機制，緩衝期程至少訂為半年。</p> <p>8. 其他 1 案：針對公職人員財產申報法，關於該法第 12 條第 4 項規定建請視個案情節得減輕或免除處罰之規定；建請將適用對象「各級政府機關之職務財產之適用對象應著重在業務層面，並視主管業務情況來規範。列簡任第十職等以上之幕僚長、主管」、「各級公立學校之校長、副校長」刪除，公職人員依法申報。</p>
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%	100%	100%	3	本處同仁 102 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 100%。
	二、本處參加專題講座到訓情形。(2%)	75%	100%	100%	2	本處同仁參加專題講座，皆依派訓名額，全數準時參訓。
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%	100%	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%	100%	100%	2	達成率 91%-100%，得 2 分。

<p>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。(6%)</p>	<p>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。</p>	<p>1. 本府各處40歲以上公務人員健康檢查達成率<math>\geq</math>75% 2. 本府各處正、副一級、副一級健康檢查達成率<math>\geq</math>50%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>6</p>	<p>本處102年40歲以上公務人員健康檢查核定受檢人數3人，均已完成檢查。又本處處長及副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%。</p>
<p>績效分數</p>	<p>權分合計 20 分</p>					

#### 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
<p>一、增進預算執行績效。(20%)</p>	<p>一、各機關當年度經常門預算執行率(13%;無資本門者為20%)</p>	<p>80%</p>	<p>89.18%</p>	<p>100%</p>	<p>20</p>	<p>本處經常門總預算數為1,098萬5,000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868萬678元，結餘230萬4,322元。預算執行率89.18%，達成度為100%，項目權分20分。</p>
	<p>二、各機關年度資本門預算執行率(7%)</p>					

<p>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%)</p>	<p>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</p>			<p>1</p>	<p>本處控留20%經費125萬1,000元,並未解除年度控管經費,落實節流支出加1分。</p>
<p>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%)</p>	<p>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</p>				<p>無中央計畫型補助款。</p>
<p>績效分數</p>	<p>權分合計 20 分</p>				

### 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。配合行政院組織調整，檢討本府各單位業務需要及消長情形，各處、局其編制員額不得低於 20 人之情形下，本府在法定員額總數 928 人（含行政院於 100 年 8 月 30 日核增本府 8 名社工人力，惟不含警察局、消防局）範圍內，調整組織編制及員額設置，新設都市發展處、並將「交通處」修正為「交通觀光處」，另為提升教育品質、推動社會福利政策及配合市政定位為雲嘉南觀光休閒消費城市，組織編制暨員額配置調整為 14 處 59 科 350 人（含行政院於 100 年 8 月 30 日核增本府 8

名社工人力)，業經本府第 590 次市務會議審議通過，並經本市議會第八屆第六次定期會審議通過，惟調整方案涉及人員移撥、安置及預算等相關事宜，為維護現職人員權益，嘉義市政府組織自治條例修正條文以 102 年 10 月 12 日府行法字第 1021102375 號令公布，嘉義市政府編制表並依銓敘部修正建議以 102 年 12 月 10 日府人一字第 1022404100 號令發布，並自 103 年 1 月 1 日生效，業經考試院 102 年 12 月 20 日考授銓法五字第 1023794976 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，爰在未增加編制員額情形下，將本市東區衛生所原編置 5 名護士員額，減置 3 名改置護理師及西區衛生所原編置 5 名護士員額，減置 4 名改置護理師，本案經本府第 616 次市務會議審議通過，本市東區、西區衛生所修正編制表，分別經本府 102 年 5 月 3 日府人一字第 1022401547 號令及 102 年 5 月 3 日府人一字第 1022401548 號令發布，並以本府 102 年 5 月 9 日府人一字第 1025312225 號函報送銓敘部轉陳考試院備查，業經考試院 102 年 5 月 17 日考授銓法五字第 1023730379 號函同意備查。
- (三) 為有效解決黑心食品氾濫、動物用藥及農藥殘留等食品衛生安全問題，以維護人民身體健康及營造衛生安全飲食環境，在本府暨所屬機關總員額數不變之原則下，於本府衛生局食品衛生科增置衛生稽查員及技士各 1 名，增置後編制員額由 44 名修正為 46 名，本案經本府組織改造小組 102 年度第 1 次會議決議通過，並經提送本府第 621 次市務會議審議通過，經本府 102 年 6 月 7 日府人一第 1022401914 號令發布，並以本府 102 年 6 月 19 日府人一字第 1025316108 號函報銓敘部轉陳考試院備查，業經考試院 102 年 7 月 11 日考授銓法五字第 1025032203 號函同意備查。
- (四) 為落實家庭教育法，提升家庭教育功能，設置本市家庭教育中心，於本府暨所屬機關總員額數不變之原則下，先編制 2 名組員員額，並以公務人員任用法進用。案經本府組織改造小組 101 年度第 1 次會議決議通過，提送本府第 621 次市務會議審議通過，該中心組織規程暨編制表經本府 102 年 9 月 29 日府行法字第 1021102160 號令發布，並於 102 年 10 月 1 日正式成立，業經考試院 102 年 11 月 20 日考授銓法五字第 1023786899 號函同意備查。
- (五) 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 928 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 102 年度應進用原住民人員 1 人，現已進用 1 人，另身心障礙人員應進用 18 人，惟依規定計算，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：

102 年係本市健康暨高齡友善城市行動年，為積極凝聚推動共識，激盪主管人員積極發展更具體施政策略及創新作為，並以落實政策持續為目標，於 102 年 5 月 4 日至 5 日由市長黃敏惠率同本府中高階主管約計 45 人前往新北市政府進行交流及標竿學習，本次參訪以新北市地方治理標竿據點，前往該市「幸福保衛站」及「公共托育中心」2 處進行標竿學習，於長庚養生文化村進行體驗活動，讓參加人員能更深入地瞭解國內老人住宅現況及體驗銀髮社區生活及各項健康活動風貌。

#### (二)基層主管暨「健康高齡友善城市」標竿參訪研習活動：於 102 年 6 月 28 日至 29 日辦理，本府暨所屬機關基層主管人員及推動健康高齡友善城市八大面向相關業務科主管與承辦人員約計 52 人，前往新北市淡水蔡家村共生社區、台北市萬華區及長庚養生文化村參訪，本次活動安排分組研討與策勵作為，俾使參加人員凝聚共識暨就團隊溝通模式進行實作演練，共同策勵精進、創新作為，打造高度專業、效能與關懷的「健康高齡友善城市」。

### 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. 為使基層公務同仁瞭解當前國家之重要政策、法制與革新措施，從而回應民眾的公共服務需求，於 102 年 6 月 26 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦 102 年「政策轉介與公共服務」巡迴研習，參加人數約計 200 人。
2. 102 年 7 月 1 日及 12 月 11 日各辦理 1 場次「公務職場倫理與核心價值」主管人員研習班，邀請本市副市長李錫津擔任講座，參加人數約計 167 人。
3. 102 年 7 月 17 日與國家文官學院合辦「公務倫理宣導專班」，邀請行政院人事行政總處參事蔡祈賢擔任講座，本府暨所屬機關學校參加人數約計 80 人。
4. 102 年 7 月 23 日辦理「認識與落實 CEDAW 法規」研習班，邀請前婦女基金會執行長姚淑文擔任講座，參加人數約計 100 人。
5. 102 年 7 月 29 日及 8 月 30 日各辦理 1 場次「102 年嘉義市高齡友善城市教育訓練」，邀請稻江科技暨管理學院老人福祉與社會工作學系

助理教授兼系主任蕭玉芬主講-「敬老服務態度」；及國立成功大學都市計劃學系助理教授趙子元主講-「高齡友善城市內涵與嘉義市推動經驗」及「102 年度推動計畫及亮點計畫」，本府暨所屬機關學校參加人數約計 186 人。

6. 102 年 8 月 28 日舉辦嘉義市政府暨所屬機關 102 年度新進人員訓練，邀請本市副市長李錫津主講「公務員的初心」，中正大學教授艾昌瑞主講「工作敏感度訓練-顧客導向服務民眾的意涵與價值」，主計處科長廖玲瑜主講「經費動支與核銷重點」，參加人數約計 61 人。

## (二) 核心職能訓練

1. 102 年 3 月 27 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「提升服務效能研習班」，以強化主動服務精神，邀請中州科技大學副教授鍾起岱擔任講座，參加人數約計 120 人。
2. 102 年 5 月 21 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「非主管核心職能研習班-自我知能覺察」，增進地方政府非主管人員之核心職能，提升業務執行力，邀請國立彰化師範大學教授郭麗安擔任講座，參加人數約計 40 人。
3. 102 年 9 月 6 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「終身學習講堂：創新服務、創新思考與創意行銷」，參加人數約計 178 人。
4. 102 年 9 月 9 日辦理 102 年科(課)長級主管人員「工作教導與經驗傳承」研習班，以建構正確的主管職責角色與認知，邀請國立臺灣藝術教育館館長鄭乃文擔任講座，參加人數約計 40 人。
5. 102 年 9 月 16 日辦理 102 年科(課)長級主管人員「創意行銷與創意思考」研習班，培育運用創意思考，提升解決問題能力，邀請國立中正大學企業管理學系專任副教授曾光華擔任講座，參加人數約計 40 人。
6. 推廣公務人員專書閱讀及提升個人思辨與決策能力，於 102 年 9 月 27 日辦理專題演講：102 年《快思慢想》專書導讀，邀請《快思慢想》中文翻譯作者國立中央大學認知神經科學研究所所長洪蘭擔任講座，參加人數約計 200 人。

## (三) 人文素養研習

1. 102 年 8 月 5 日辦理「環境永續與心靈環保」專題演講，邀請南華大學校長林聰明擔任講座，參加人數約計 180 人。
2. 102 年 10 月 25 日邀請電影【KANO】導演馬志翔先生蒞府專題演講，期以 KANO 的故事傳達當年嘉農球員們奮而不懈的決心與永不放棄勇往直前的精神，進而結合各種資源宣揚及行銷本市在地文化特色，參

加人數約計 400 人。

3. 102 年 12 月 4 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦「環境教育全球議題研習班-環境教育與產業創新」，期透過環境教育，提升全民的環境素養，達成永續發展，參加人數約計 80 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，102 年度排定公教人員健檢實際受檢人數為 1,004 人，核定公教人員健檢人數 891 人，比率为 88.75%。
- (二) 為增進同仁之間情感交流，辦理春節聯歡會、員工健行活動、嘉義地區公教同仁未婚聯誼活動等 5 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、臨僱人員）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)活力有氣社：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 102 年 2 月 4 日以府人三字第 1022400514 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)102 年度核定自願、屆齡、55 歲(教育人員)退休人數 108 人，年度申請自願、屆齡、55 歲(教育人員)退休總人數 105 人，比率为 97.22%。
- (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 102 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 100%。

## 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，102 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，102 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，102 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

參與行政院人事行政總處「102 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 組第三名。

#### 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 34.67 分；

業務創新改良面向績效，權分合計 18.62 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 93.29 分

##### 二、施政績效具體事蹟分數：5%

依嘉義市政府各單位「102 年度施政績效報告」施政績效具體事蹟評比標準，權分合計 3 分

##### 三、績效總分為 96.29 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	參訓人數(5%)	-6.61	本項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。

工知能。			
二、鼓勵員工休閒旅遊活動實地參訪藝文場所，增廣見聞	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。	-17.31	本處因配合本府刪減文康活動費用補助每人 500 元規定，故未辦理休閒旅遊或藝文活動。

#### 陸、績效總評：

本處 102 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」、「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 21 項績效目標，各項策略績效目標之下，總計訂定 33 項衡量指標。年終檢討成效計有 31 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。