

# 嘉義市政府人事處 103 年度施政績效報告



# 嘉義市政府人事處

## 103 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 103 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算數，編訂 103 年度施政計畫，其施政目標與重點如次：

### 貳、目標達成情形：

#### 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%)	1. 組織架構合理規劃(2%)	≤20	20	100%	2	1. 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 915 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，調整後為 14 處 59 科 350 人，新設

	2. 總員額範圍內(3%)	100%	100%	100%	3	<p>都市發展處、並將「交通處」修正為「交通觀光處」，修編後本府設 14 個處、所屬一級機關設 6 個局，以上共計 20 個局處，並自 103 年 1 月 1 日生效。</p> <p>2. 內政部為健全警察機關法制工作及彰顯維繫警察風紀決心，本府警察局配合進行組織修編(不含本府法定員額總數 915 人範圍內)。</p> <p>3. 為推動藝術人文城市，落實嘉義市成為畫都之理念政策，於 104 年 1 月 1 日成立「嘉義市立美術館」，正式編制員額 9 人，其中 4 人由本府文化局展覽藝術科員額移撥，並在法定員額總數 915 人運用員額 5 人。</p>
二、強化弱勢團體之多元人力進用(5%)	1. 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,103 年度 12 月已進用 2 人。
	2. 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 21 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%	56.76%	100%	2	103 年外補人數/職務出缺數=21 人/37 人*100%=56.76%。

<p>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%)</p>	<p>每年辦理中高階及基層主管人員研習營(3%)</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>3</p>	<p>1. 103年2月28日辦理中高階主管「阿里山·樂野」優遊吧斯鄒族文化園區參訪研習活動，計有本府各單位主管暨所屬一級機關首長等28人參加，到訓率達100%。 2. 103年9月11日辦理「103年地方機關科長班」，計有本府暨所屬機關科(課)長級人員41人參加，到訓率達100%。 3. 103年10月8日辦理「103年公務人員行政中立法實務案例高階主管研討班」，計有本府各單位主管暨所屬一級機關首長等21人參加，到訓率達100%。</p>
<p>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%)</p>	<p>1. 辦理各類專業或發展訓練研習班及專題講座(5%)</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>5</p>	<p>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8場次、人文素養講座計有4場次、公務倫理相關訓練計有7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。</p>
	<p>2. 參訓人數(5%)</p>	<p>100%</p>	<p>90.78%</p>	<p>90.78%</p>	<p>4.54</p>	<p>103年辦理專題講座平均到訓率：實際參訓人次/調訓人次*100%=2019/2224*100%=90.78%。</p>
<p>六、加強人事服務功能，增進員工福利以激勵工作士氣(3%)</p>	<p>1. 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%)</p>	<p>75%</p>	<p>90.75%</p>	<p>100%</p>	<p>1</p>	<p>103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%=952人/1,049人*100%=90.75%。</p>
	<p>2. 規劃辦理文康活動及未婚聯誼活動及輔導員工社團運作(2%)</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>2</p>	<p>103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，尚有運作之社團瑜珈社、信望愛社、壘球社、活力有氧社、英語研究社等5個員工社團，每月定期安排活動。</p>

七、貫徹公務人力績效、待遇及退撫政策(4%)	1. 依限訂定工程獎金實施計畫(1%)	100%	100%	100%	1	103年5月8日府人給字第1032401565號函修正。
	2. 年度核定自願、屆齡退休比率(2%)	90%	82.35%	91.5%	1.83	年度核定自願、屆齡、55歲(教育人員)退休人數119人，年度申請自願、屆齡、55歲(教育人員)退休總人數98人，比率為82.35%。
	3. 管控公教人員待遇資料報送完比率(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，103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%)	1. 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，103年1月至12月，每月人事資料正確率達100%。
	2. 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，103年1月至12月，正確率為100%。
	3. 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十日前完成填報人力資源管理系統人事相關資料，103年1月至12月報送情形之比例100%。
績效分數	權分合計 34.37 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(3%)	1 次	3 次	100%	3	<p>1. 為落實職務工作手冊執行並提升行政效能，本府分別於 103 年 1 月 16 日府人任字第 1032400099 號、103 年 11 月 18 日府人任字第 1032403858 號函請本府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。計有財政處於 3 月及 10 月提出 SOP 文件修改。</p> <p>2. 為因應本府組織編制調整，本府於 103 年 4 月 21 日府人任字第 1032401357 號函請各單位重行檢視並更新各職務標準作業流程。本次修正單位計有民政處、地政處、工務處、交通觀光處、都市發展處、社會處、教育處、企劃處、主計處、政風處、人事處等 11 個單位。</p>
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(4%)	10 小時	24 小時	100%	4	為提昇訓練成效，於 103 年以創新思考、環境教育、廉政倫理、CEDAW 法規、天然災害、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 24 小時。
三、推動人事業務資訊化提升人事服務效能(2%)	利用人力資源管理系統輔助處理人事業務(2%)	100%	100%	100%	2	辦理人事業務已利用人力資源管理系統子系統包括個人資料管理子系統、員額管理子系統、派免遷調子系統、考核獎懲子系統、退休撫卹子系統等 5 個子系統進行操作。

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	33.4小時	100%	5	本府 103 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 33.4 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	10場次	100%	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為強化科長級管理與領導核心職能，辦理 1 場次「103 年地方機關科長班」。</li> <li>2. 為促進同仁對環保議題關心與提升同仁環保意識，辦理 1 場次「環境教育全球議題研習班」。</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 2 場次「公務倫理(含廉政倫理)」研習及 2 場次「行政中立」研習。</li> <li>4. 為精進基層同仁工作知能，辦理相關研習 3 場次，包括「建構高效能的時間管理」研習、「感動服務(含尊老態度與敬老服務)」研習、「公文製作研習班」。</li> <li>5. 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《創齡》專題演講。</li> </ol>
績效分數	權分合計 20 分					



### 三、人力資源發展面向：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、強化職務功能，使工作指派適當，並加強意見溝通管道(6%)	1. 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 103 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%。
	2. 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	11 案	100%	3	本處 103 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 11 案，就各人事業務面向略述如下： 1. 有關進用身心障礙人員計 2 案： (1) 建請計算身心障礙人員進用比例時，學校教師不予計入員工總人數。 (2) 建請建立進用身障人員緩衝期 3 個月，以因應身障人員因突發原因出缺致未達進用比例，並請同意將列入身障特考之職缺，得先計入該用人機關身障人員進用人數。 2. 有關人員進用計 4 案： (1) 建議修正「公務人員高普初等考試增額錄取人員分配作業規定修正草案」第九點有關未獲分配增額錄取人員職缺及其聘僱人員處理方式第二點中，「如『正額』錄取人員公告分配結果日後三個月內未辦理完成商調，仍應解聘僱」，上述「正額」應修正為「增額」。

						<p>(2)建議研擬增加公職建築師類科考試錄取人員誘因(如職務列等、專業加給等因素),以吸引人員報考,並放寬進用該類科專技轉任人員之審核原則。</p> <p>(3)建議專門職業及技術人員轉任公務人員限制轉調年限及機關之規定,參考地方特考相關規定,限制轉調年限為6年,並就前3年限制於分發機關及後3年為主管機關及其所屬機關學校任職。</p> <p>(4)建請調整公務人員高等考試三級考試及普通考試、初等考試、及特種考試公務人員填報增列名額比例之原則,調整成每提列1人得提列增列職缺1人。</p> <p>3. 有關甄審委員會規定計1案:建議公務人員陞遷法第8條第3項修正為「編制員額較少或業務性質特殊之機關,經主管機關核准不設置甄審委員會時,得逕由其機關首長核定,不受第一項之限制」,並配合刪除公務人員陞遷法施行細則第8條第2項。</p> <p>4. 有關「地方行政機關員額統計系統」建議於填報期限前開放權限供所屬隨時更正修改,並可於報送頁面直接列印報表,無須送至列印區等待列印。</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>5. 建請修正天然災害停止上班及上課作業 Q&amp;A，將 Q5 及 A5 刪除，或將「災防假」部分導正為「停止上班及上課登記」。</p> <p>6. 建議修正公務人員考試錄取人員實務訓練輔導要點中有關「工作觀摩及專業課程訓練與輔導」，以實際需求辦理，毋須限定次數；另「每月」至少選擇一項業務進行訓練輔導，建請刪除「每月」之規定，視實際狀況彈性調整。又個別會談部分亦建議視適應情形辦理，非限定第一及第二個月訓練期滿需至少各辦理一次。</p> <p>7. 建請於公務人員因公傷殘死亡慰問金發辦法第 4 條第 1 項第 1 款增訂「未達第六目慰問金給予標準者，其經醫師指定所必須自付之醫療費用，由服務機關核實補助」之規定。</p>
二、推動組織學習，促進公務人員終身學習(5%)	1. 強化公務人員終身學習時數(3%)	70%	94%	100%	3	本處同仁 103 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 94%。
	2. 本府各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%)	1. 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	本處公出登記簿，經查勤時一併抽查，結果為：均依規定申請公出，並經權責主管核章，符合規定，達成度為 100%。
	2. 佩戴職員證、辦公秩序及服務情形(2%)	70%	100%	100%	2	本處同仁識別證配戴情形，經查勤時一併抽查，結果為：全員均佩戴識別證，符合規定，達成度為 100%。

<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政團隊，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 (6%)</p>	<p>≥75/ 50%</p>	<p>100% 100%</p>	<p>100%</p>	<p>6</p>	<p>本處103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：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>1. 各機關當年度經常門預算執行率(13%；無資本門者為20%)</p>	<p>執行率 80%</p>	<p>92.06%</p>	<p>100%</p>	<p>20</p>	<p>本處經常門總預算數為9,440,000(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8,690,318元，結餘749,682元。預算執行率92.06%，達成度為100%，</p>

	2. 各機關年度資本門預算執行率(7%)	執行率 80%	-	-	-	本處無資本門預算。
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1,199,000元,解除年度控管經費299,000元。
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。
績效分數	權分合計 20 分					

附註：本面向得分超過20%以上者，以20%計算。

### 參、施政績效具體事蹟：5%

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。

(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，由副市長及本府一級單位以上主管計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。

(二) 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915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。

- (三) 為健全警察機關法制工作及彰顯維繫警察風紀決心，內政部規劃於各縣市警察局設立「政風室」及「法制科」，本府警察局配合內政部 102 年 9 月 26 日內授警字第 1020873090 號函進行組織修編，經本府 103 年 4 月 12 日府行法第 1031100888 號令發布生效，並以本府 103 年 4 月 23 日府人任字第 1035311638 號函報銓敘部轉陳考試院備查，業經考試院 103 年 5 月 27 日考授銓法五字第 1033851745 號函同意備查，並自 103 年 4 月 14 日生效。
- (四) 為推動藝術人文城市，落實嘉義市成為畫都之理念政策，並辦理本市美術品及公共藝術之蒐藏、研究、推廣等事項，規劃成立嘉義市立美術館，本府 103 年 6 月 30 日府授文人字第 1035102356 號函頒「嘉義市立美術館籌備處暫行組織要點」，設置「嘉義市立美術館籌備處」，並自 103 年 7 月 1 日起生效。而「嘉義市立美術館」組織規程及編制表，業經本府第 699 次市務會議審議通過，並經本府 103 年 12 月 30 日府行法字第 1031103066 號令發布，自 104 年 1 月 1 日生效。
- (五) 為使文化資產得到適時且妥善照顧，進而達到文化資產永續保存活化及再利用之目標，規劃成立嘉義市文化資產中心，本府 103 年 6 月 30 日府授文人字第 1035102361 號函頒「嘉義市文化資產中心籌備處暫行組織要點」，設置「嘉義市文化資產中心籌備處」，並自 103 年 7 月 10 日起生效。
- (六) 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 915 人之原則下調整組織編制及員額，有效運用人力，健全組織功能，落實市長施政理念。

## 二、強化弱勢團體之多元人力進用。

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 103 年度應進用原住民人員共 1 人，已進用 2 人，另身心障礙人員應進用 18 人，惟依規定計算，實際已進用 21 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。

- (一)為促進行政團隊之間相互交流，考量機關特性與職務需要，內陞與外補兼顧，訂定「嘉義市政府及所屬機關學校公務人員陞任評分標準表」，依資績拔擢及培育人才，以提升人力素質，亦提供嘉義地區民眾返鄉服務的機會或鼓勵其他縣市民眾任職服務，俾為組織注入新活力、新思維。
- (二)本府設甄審委員會，置甄審委員 15 人，指定委員 9 人、票選委員 6 人，並由秘書長擔任委員兼主席，依公務人員任用法(施行細則)、公務人員陞遷法(施行細則)等相關規定，審議本府人事甄審案件，聘任期間自 103 年 8 月 1 日至 104 年 7 月 31 日。
- (三)本府 103 年度計召開人事甄審會 18 次，除列入年度考試任用計畫外，審議情形如下：外補人員 21 人、內陞人員 16 人，使基層公務人力達到專才專業、適才適所、人與事適切配合，以達永續發展。

### 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。

#### (一)高階主管人員研習參訪活動：

103 年 2 月 28 日本府中高階主管計 28 人前往阿里山優遊吧斯鄒族文化園區，辦理 103 年中高階主管參訪研習活動，優遊吧斯鄒族文化園區集結鄒族各部落精英，從文化、藝術、生活民俗等方面營造符合鄒族民情之文化部落空間，行銷阿里山與鄒族成為台灣國際觀光旅遊市場具代表性的景點。期藉本次活動使參加人員透過園區參訪，以學習營造符合本市之文化空間規劃設計並落實行銷本市觀光旅遊。

#### (二)基層主管人員研習班：

為強化地方機關科(課)長級主管之核心職能，提升領導、政策分析與執行能力，增進跨域橫向聯繫溝通效能，並協助同仁善於掌握工作要領、運用工作技巧等管理能力，於 103 年 9 月 11 日辦理「103 年地方機關科長班」，本府暨所屬機關基層主管人員計 41 人參加，以強化城

市競爭力及行政創新與服務品質提升等軟實力課程，型塑地方治理特色俾使參加人員凝聚共識，俾利市政工作推展。

**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。**

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. 為導入性別新思維，提升對性別議題之認知與分析能力暨建構性別平等願景共識，作為未來政府落實在地行動與推動工作之參考，於103年3月7日辦理「WOMEN GO~在嘉好幸福」系列活動：共創幸福人生-性別平等講座，參加人數計219人。
2. 為強化本府公務人員正向價值觀與積極工作態度，宣導廉政倫理意涵及深化「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」5項文官核心價值，本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心於103年3月20日合辦「廉政倫理研習班」，邀請逢甲大學公共政策研究所教授楊志誠擔任講座，參加人數計45人。
3. 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103年4月16日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦103年「政策轉介與基層服務巡迴研習班」，邀請臺北教育大學數位科技設計學系教授莊淇銘及行政院經濟能源農業處處長廖耀宗擔任講座，參加人數計182人。
4. 近年天然災害態樣越趨複雜，動則發生複合型災害，影響層面甚廣，考驗政府危機應變及跨域治理能力，為使人事人員具備天然災害停班停課相關專業法規知能，於103年4月24日辦理103年「天然災害停止上班及上課作業研習班」，邀請行政院人事行政總處科長邱怡璋擔任講座，參加人數計45人。



5. 公務倫理係公務人員重要的核心價值，攸關組織優質文化及提升行政效能的關鍵，於 103 年 7 月 30 日與國家文官學院合辦「公務倫理宣導班」，邀請國立臺灣大學政治學系暨研究所教授許慶復擔任講座，參加人數計 73 人。
6. 為期本府公務人員均能遵行依法行政、公正執行之行政中立目的，於 103 年 7 月 31 日與國家文官學院合辦「行政中立宣導班」；邀請公務人員保障暨培訓委員會前處長邱永森擔任講座，參加人數計 72 人。
7. 為使公務人員恪守行政中立義務，並因應 103 年年底舉辦地方公職人員選舉，為期本府各單位及所屬機關均能秉持行政中立精神，避免濫用行政資源，並確保選舉事務之公平、公正，於 103 年 10 月 8 日與國家文官學院合辦「103 年公務人員行政中立法實務案例高階主管研討班」，邀請國立臺灣大學政治學系暨研究所教授許慶復擔任講座，參加人數計 21 人。

## (二) 核心職能訓練

1. 為協助同仁檢討個人工作方式與習慣，進一步改變做事的方法，使工作流程達到最佳化，以強化同仁時間管理及提升行政效能，精進工作執行力，於 103 年 5 月 21 日辦理「建構高效能的時間管理」研習，邀請台灣中油股份有限公司探採事業部採油工程處場長陳宗禮擔任講座，參加人數計 46 人。
2. 有鑑於「623 公共服務日」，係期望各機關公務人員以「積極、關懷、熱忱、奉獻」的公務服務精神為目標並自我省思，且本市長期推動成為高齡者適居及樂居的城市，為強化公務人員應關懷服務對象(尤其高齡者)，以同理心創造感動服務，於 103 年 6 月 11 日辦理「感動服務(含尊老態度與敬老服務)」研習，邀請國立中正大學成人及繼續教育學系兼任講師陳雪珠擔任講座，參加人數計 42 人。
3. 為推廣公務人員專書閱讀風氣及思考如何協助高齡者打破年齡的侷限，開創充滿挑戰的第二人生，於 103 年 6 月 19 日邀請考試委員高

明見，假台灣中油股份有限公司人力資源處訓練所敬業樓 5 樓國際會議廳，辦理專題演講《創齡》，參加人數計 236 人。

4. 為強化同仁文書知能、公文撰擬及簽辦素質以提升公務處理能力，另為適時結合本府企劃處不定期辦理之「公文線上簽核系統研習」搭配開班，以切合訓練需求及提昇訓練成效，於 103 年 6 月 26 日辦理「公文製作研習班」，邀請銓敘部參事兼執行秘書楊安城擔任講座，參加人數計 37 人。
5. 為提升人事創新服務及培養人事人員數位媒體、影像創作之資訊能力，於 103 年 7 月 1 日辦理「數位影像創作研習班」邀請長榮大學大眾傳播學系助理教授陳彥龍擔任講座，參加人數計 32 人。
6. 為提升人員創意思考及問題解決能力，營造主動創新的組織文化及工作氣氛，配合本府 103 年與行政院人事行政總處地方行政研習中心合作推動數位學習「熠星方案」，並適時結合人事人員多功能社群編組活動，於 103 年 7 月 24 日辦理「人事人員創新思考研習班」，邀請實踐大學企業創新與創業管理研究所教授陳龍安博士擔任講座，藉由各種創新技法帶領同仁激發人事業務創新思維與人事服務創新，參加人數計 40 人。
7. 為增進新進人員相關知能，本府於 103 年 8 月 27 日(星期三)於本府 8 樓會議室辦理「嘉義市政府暨所屬機關 103 年度新進人員訓練」，調訓對象為本府暨所屬機關學校最近一年內考試分發或外縣市商調本市(公職年資 5 年以內)之人員，參加人數計 50 人。
8. 為強化地方機關科長級主管之核心職能，提升領導、政策分析與執行能力，增進跨域橫向聯繫溝通效能，科長級主管人員應全力做好工作教導，協助同仁善於掌握工作要領、運用工作技巧，另審酌城市競爭力有賴於行政創新與服務品質提升等軟實力的強化，以型塑地方治理特色，於 103 年 9 月 11 日辦理「地方機關科長班」，規劃【工作教導與部屬培育】及【行政與服務創新】為研習實施內容，科(課)長級主管計 41 人參加。

### (三)人文素養研習

1. 為提供本市各機關公務同仁多樣化及多管道的學習機會，並提供同仁身心協助與健康保健觀念，與行政院人事行政總處地方行政研習中心於 103 年 4 月 30 日合辦「健康·保肝·好心肝」終身學習講堂，邀請衛生福利部朴子醫院院長蔡宗龍擔任講座，參加人數計 188 人。
2. 期透過環境教育，提升全民的環境素養，讓學習者深入瞭解環境教育的理念，結合在地行動力量及創新產業，以實踐環境守護、達成永續發展，與行政院人事行政總處地方行政研習中心於 103 年 6 月 30 日合辦「環境教育全球議題研習班-守護地球關鍵力量」，邀請南華大學環境管理研究所副教授趙家民擔任講座，參加人數計 200 人。
3. 為提供同仁認識身心健康及壓力的本質，以提升身心健康及調適壓力的具體作法，與行政院人事行政總處地方行政研習中心於 103 年 7 月 17 日合辦「職場的壓力調適與情緒管理」終身學習講堂，邀請國立暨南國際大學教育學院院長楊振昇擔任講座，參加人數計 203 人。
4. 為鼓勵同仁透過經典，提升品德修養、廉潔自持，於 103 年 10 月 30 日辦理「經典與人生管理」，邀請考試院考試委員蔡良文擔任講座，藉由經典角度解析人生哲理，提醒公務人員從事行政作為應注重仁德，進而廉能公正、積極任事，參加人數計 120 人。

### 六、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，103 年度排定公教人員健檢實際受檢人數為 1,049 人，核定公教人員健檢人數 952 人，比率为 90.75%。
- (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。

惟目前因人員異動，僅有活力有氧社、英語研究社、壘球社、信望愛社及瑜珈社尚有運作。

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。

## 七、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 103 年 5 月 8 日府人給字第 1032401565 號函修正「嘉義市政府工程獎金支給評核實施計畫」，逐步提高評核制與固定制比例，以符合上開支給原則之規定。

- (二)103 年度核定自願、屆齡、55 歲(教育人員)退休人數 119 人，年度申請自願、屆齡、55 歲(教育人員)退休總人數 98 人，比率為 82.35%。
- (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 103 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%。

#### 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。

- (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，103 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，103 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 10 日前報送計分，103 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。

#### 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 34.37 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 94.37 分

##### 二、施政績效具體事蹟分數：5%

依嘉義市政府各單位「103 年度施政績效報告」施政績效具體事蹟評比標準，權分合計 2 分。

##### 三、績效總分為 96.37 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	2. 參訓人數。	-9.22	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

宣導最新政策以補充員工知能。			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	2. 年度核定自願、屆齡退休比率。	-7.65	本項目標係為鼓勵已申請退休人員按申請退休日期辦理退休，俾達人員新陳代謝之目標，惟因退休改革方案尚未確定，導致已申退之人員持觀望態度及擬退人員生涯規劃調整，年度內多人放棄退休，導致無法達成目標值。

#### 陸、績效總評：

本處 103 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(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」、「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」、「推動人力業務資訊化提升人事服務效能」、「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 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，並廣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。