

臺中市政府人事處

107 年度施政計畫

臺中市政府人事處 107 年度施政計畫

【目 錄】

第一部分：年度施政目標與重點·····	24-1
第二部分：關鍵績效指標·····	24-3
第三部分：年度重要施政計畫·····	24-4
第四部分：上(106)年度實施狀況及成果概述·····	24-7

第一部分：年度施政目標與重點

隨著整體環境變遷趨勢，城市與城市之間的相互依存和競爭亦愈益明顯，公務體系面臨多元的新挑戰，民眾對政府施政需求與期待亦隨之日益多樣及紛雜，在政府的施政作為上均須秉持創新及以民為本的新思維，聆聽市民聲音，即時回應人民需求，建立市民優先的行動力政府。而在激烈的全球化競爭中，公務人力的良窳是影響政府效能的主要因素，現階段當務之急乃順應全球化、多元化、專業化及競合化的環境發展趨勢，以城市為核心的區域整合潮流，並配合市政發展願景及施政目標，藉由彈性授權、合理調整機關員額、形塑學習型組織及顧客導向服務等策略性人力資源管理，打造以效能為導向的公部門人力資源管理架構，提供市民最佳滿意的服務，帶來城市真正改變的元素，以全面提昇本府競爭力，確保組織的永續發展，增進民眾最大的福祉。為期落實上述施政願景，茲研擬策略績效目標如下：

一、 精實組織，創造公務人力運用極大化，建立市民優先的行動力政府 (策略績效目標一)

- (一)合理調配機關員額，以符合行政院員額管制政策及規定。
- (二)落實管控約聘僱等臨時人力，員額管制以「零成長」為原則，貫徹員額精簡政策並擷節人事費用。

二、 積極進用原住民族及身心障礙人員，以照護弱勢族群 (策略績效目標二)

- (一)落實政府照護弱勢族群政策，積極進用身心障礙人員。
- (二)保障原住民族工作權，積極進用原住民族以提升就業機會。

三、 推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，提升公務人員專業核心能力，建構優質人力 (策略績效目標三)

- (一)營造良好學習環境，型塑學習型組織文化。
- (二)精進行政團隊知能，培育高素質公務人力，提升市政建設品質。
- (三)提供多元學習管道，推動公務人員數位學習。
- (四)積極辦理英語能力研習課程，提升公務人員國際英語力。

四、 貫徹推動工程獎金績效化（策略績效目標四）

推動工程績效管理，各機關研訂績效評核指標核發工程獎金，有效激勵士氣與提升效能。

第二部分：關鍵績效指標

策略績效目標		衡量指標					
		衡量指標	評估體制	評估方式	衡量標準	107年年度目標值	
一	精實組織，創造公務人力運用極大化，建立市民優先的行動力政府(20%)	一	本府及所屬機關年度編制員額總數符合行政院員額管制規定(10%)	1	統計數據	本府及所屬機關年度編制員額總數—行政院核定本府可運用編制員額總數上限 ≤ 0	≤ 0
		二	約聘僱人力年成長率(10%)	1	統計數據	(本年度本府及所屬機關學校聘僱人力總數—前一年度本府及所屬機關學校聘僱人力總數) ≤ 0 。	≤ 0
二	積極進用原住民族及身心障礙人員，以照護弱勢族群(20%)	一	身心障礙人員進用比率(10%)	1	統計數據	(已進用身心障礙人員總人數/依法應進用身心障礙人員總人數) $\times 100\%$ 。	110%
		二	原住民進用比率(10%)	1	統計數據	(已進用原住民人員總人數/依法應進用原住民人員總人數) $\times 100\%$ 。	150%
三	推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，提升公務人員專業核心能力，建構優質人力(15%)	一	機關人員完成年度最低終身學習時數要求之比率(15%)	1	統計數據	本府及所屬機關人員達到年度最低終身學習時數之人數/本府及所屬機關人員總數 $\times 100\%$	80%
四	貫徹推動工程獎金績效化(15%)	一	年度達成工程績效獎金計畫所訂績效而核發獎金機關比率(15%)	1	統計數據	達成年度工程績效獎金計畫所訂績效機關數/年度核發工程績效獎金機關數 $\times 100\%$	100%

第三部分：年度重要施政計畫

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
一、精實組織，創造公務人力運用極大化，建立市民優先的行動力政府	1. 合理調配機關員額，以符合行政院員額管制政策規定。	1. 配合市政發展及各機關業務需要，適時檢討調整本府組織架構，並配合修正組織規程及編制表。 2. 參照行政院總員額管制之精神，並衡量各機關實際業務消長情形，以政策性、業務急迫性等原則，審慎評估人力需求，合理調配組織員額，以達精實機關人力。 3. 適時執行本府及所屬機關員額評鑑作業，提供各機關作為員額調整時之參考及精實組織之依據。
	2. 落實管控約聘僱等臨時人力，員額管制以「零成長」為原則，貫徹員額精簡政策並擰節人事費用。	配合地方行政機關組織準則第 28 條第 2 項之規定，落實管控約聘僱員額成長，本府所屬各機關學校出缺之聘僱等臨時人力職缺，以出缺不補為原則。本府成立人力專案小組，各機關如有新增業務且既有人力確實無法調配支援，以致有新增聘僱等臨時人力之需求，須先行提報本府人力專案小組審查會議審議。
二、積極進用原住民族及身心障礙人員，以照護弱勢族群	1. 落實政府照護弱勢族群政策，積極進用身心障礙人員。	落實照顧弱勢族群，確實依「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」規定，足額進用身心障礙人員，提供身心障礙人員適當工作機會。
	2. 保障原住民族工作權，積極進用原住民族以提升就業機會。	依「原住民族工作權保障法」規定，督促本府所屬機關學校積極進用原住民族，以保障原住民族工作權，提升原住民族就業機會。
三、推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，提升公務人員專業核心能力，建構優質人力	1. 彰顯並型塑學習型組織文化，建構良好學習環境。	1. 各機關藉由學習推動組織之運作，有效推動學習型政府行動方案： (1) 檢視並解決機關組織學習問題、檢討學習成效及研擬精進作為。 (2) 藉由組織學習型行動團隊，機關內至少每月定期舉辦單位研討或發表組織學習事項。

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
		<p>2. 辦理中、英文讀書會：</p> <p>(1) 為倡導閱讀風氣，鼓勵主動學習，透過讀書會分享與討論，延伸無限知識，達終身學習目的，依據本府「攏來讀冊」讀書會實施計畫，籌辦中文及英文讀書會。</p> <p>(2) 活動採自由報名為原則，讀書書目由參加學員討論決定或以國家文官學院公務人員專書閱讀推廣活動「每月一書」書目暨專書閱讀心得寫作競賽活動指定書目、專書閱讀推廣活動推薦延伸閱讀書目擇一實施。</p> <p>(3) 各機關學校得自行舉辦導讀會及讀書會等活動，舉辦時間及方式由各機關學校自行規劃實施。活動結束後將優良讀書心得公告本府人事處網站，達激勵及經驗分享目的。</p> <p>3. 推廣數位教學課程及各類網路學習平臺：</p> <p>鼓勵公務人員踴躍選讀各訓練機構學習網站數位學習課程，並透過各類社群網站相關公共論壇，對於各項議題提出討論與分享，以獲得良好學習成效。</p>
	2. 精進高素質公務人力，培育一流行政團隊，提升市政建設品質。	根據市長施政願景與政策理念，研訂本府年度訓練實施計畫，以領導、管理、專業、發展、政策等五大類別，規劃各類研習課程，又依簡、薦、委等不同層級人員設計不同之課程內容、培訓方法與評量方式，藉以精進公務人員專業內涵，提升本府人力素質，培育一流行政團隊。
	3. 積極推動公務人員數位學習，建構多元學習模式。	<p>1. 透過公務人員終身學習入口網站之網路報名方式，有效宣導訓練班別資訊，並覈實登錄學習時數，便利公務人員進行學習，以落實公務人員終身學習。</p> <p>2. 在不影響業務推動的前提下，設置「數位學習角落」供同仁於部分辦公時間進行數位學習：鑒於各機關數位資源落差及業務屬性差異，本府於臺灣大道市政大樓及陽明大樓電腦教室設置數位學習角落，利用年度訓練計畫資訊課程外之空檔時段，由需求機關與本府人事處考訓科聯絡，洽借場地與設備以應數位學習之需。</p>

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
	<p>4. 打造公務人員黃金英語力，積極辦理提升英語能力相關訓練研習課程。</p>	<p>3. 為提升本府及所屬機關公務同仁數位學習意願，除藉由數位學習獎勵措施外，另以多元學習管道及建構學習課程多元性方式，推廣數位學習模式。</p> <p>1. 為加強本府公務人員外語能力，本府特與國立臺中教育大學合辦英語檢測研習班、日常英語會話研習班等外語訓練班，提升本府公務人力國際化程度。</p> <p>2. 另為增進同仁國際觀、世界觀與處理國際事務與溝通協調之能力，除辦理上述實體課程外，並結合數位學習課程、線上討論及心得分享等多元學習管道，增加學習效果。</p>
四、貫徹推動工程獎金績效化	年度達成工程績效獎金計畫所訂績效而核發獎金機關比率	推動並貫徹本府各提撥工程獎金之機關均研訂績效目標及績效評核指標，並訂定「工程績效獎金目標管理實施計畫」，俾依績效評核結果百分之百核發工程績效獎金，有效達成績效目標，激勵與提升士氣。

第四部分：上(106)年度實施狀況及成果概述

106年1月1日至6月30日止

策略績效目標	衡量指標	原訂目標值	績效衡量暨達成情形分析
一 精實組織，創造公務人力運用極大化，建立市民優先的行動力政府(20%)	本府及所屬機關年度編制員額總數符合行政院員額管制規定(10%)	≤0	依行政院員額管制政策、縣市改制直轄市3年期滿之員額管理原則及補充規定，本市於106年編制員額總數上限為7,489人(不含警消及和平區公所)，經審酌本府施政優先順序，並覈實考量各機關業務量與職能性、政策性之施政作為、預算收支規模及自主財源等因素作合理之員額配置，截至106年6月底本府各機關編制員額總數7,291人，確實符合上開規定，亦符合原訂目標值。
	聘僱人力年成長率(10%)	≤0%	有效管控聘僱人員員額成長，除新增業務項目外，餘以出缺不補為原則。106年度本府暨所屬機關(學校)約聘僱員額總計有915人，與105年度員額數905人相較，增加約僱人員10人(係因本市所轄原國立高中職改隸移撥聘(僱)用人員)，員額成長比率為1.1%。將賡續由本府人力專案小組審議機制嚴格控管，以貫徹員額精簡政策並擷節人事經費。
二 積極進用原住民族及身心障礙人員，以照護弱勢族群(20%)	身心障礙人員進用比率(10%)	110%	截至106年6月底止，本府及所屬機關學校依法應進用身心障礙人員1,119人，實際進用1,650人，已超額進用531人，進用比率達147.5%，成效良好。
	原住民進用比率(10%)	150%	截至106年6月底止，本府及所屬機關學校依法應進用原住民51人，實際進用339人，已超額進用288人，進用比率達664.7%。
三 推行公務人力發展策略，型塑學習型政府，提升公務人員專業核心能力，建構優質人力(15%)	機關人員完成年度最低終身學習時數要求之比率(15%)	70%	截至106年6月底止，本府及所屬機關人員達到年度最低終身學習時數之人數14,184人佔公務人員總數16,375人之86.6%，已達成年度70%之預定目標。

策略績效目標		衡量指標	原訂目標值	績效衡量暨達成情形分析
四	貫徹推動工程獎金績效化(15%)	年度達成工程績效獎金計畫所訂績效而核發獎金機關比率	100%	本府所屬各機關提撥工程獎金之工程案件均訂定績效目標及評核指標，依績效評核結果核發工程績效獎金，本府績效評核係採年終考評方式辦理(執行期間1月1日至11月30日)，評核期間為12月。本年度工程績效獎金計畫所訂績效機關數計31件，均確實依工程獎金計畫執行，目前執行達成績效成效良好。