貳拾參、人 事 處

新北市政府人事處 105 年度施政計畫重點

一、本府組織人力精進

(一)配合本府施政願景及業務需要，並兼顧成本效益考量，嚴謹審理機關組織之設立調整。

(二)有效管控人力，除推動重大新興施政而新增之業務外，原則不增加職員員額。

(三)恪遵人力精實原則，執行各機關人事、主計、政風及秘書等幕僚單位之人力合理配置。

(四)落實撙節用人原則，賡續辦理非編制人員精簡事宜。

二、擴大員工在職培訓，提供多元管道強化員工專業知能

(一)配合市政發展理念及各機關業務需要，規劃辦理本府各機關及區公所正式職員及非編制人員之各項在職專業培訓課程，以增進同仁專業及技術職能。

(二)運用實體訓練、數位學習等多元訓練方式，辦理職能訓練及主管人員訓練等各類培訓課程。

三、嚴密考核獎懲，以達獎優汰劣

(一)建構績效導向的員工考核機制，確實將同仁服務態度及工作績效表現反映於考績結果，以綜覈名實。

(二)為激勵工作士氣，促進組織成員相互合作，發揮團隊精神，除選拔本府績優人員及模範公務人員外，對於公務人員個人或團體具有優良事蹟者給與即時獎勵。

(三)對涉嫌貪污、瀆職有據者，應從嚴、從重懲處，主管人員如有怠忽，應負監督不週之行政責任，以樹立本府廉政形象。

四、促進員工身心健康，落實本府公務人員年度退休計畫

(一)定期辦理員工健康講座、員工協助方案及辦理各項員工藝文與康樂活動，以紓解員工工作壓力，提振工作士氣，落實市長惜才、愛才及留才理念。

(二)逐年辦理退休業務，促進人事新陳代謝，並推動退休公教人力資源再運用，鼓勵退休公教人員參與志願服務工作。

五、精進人事資訊業務，推動知識數位化分享

(一)辦理本府人事資訊系統教育訓練，提升人事人員資訊素質，強化相關作業系統之應用及維護。

(二)推行知識分享數位學習，以業務 Know-how 為主，透過數位化教材之呈現，提供員工自我學習，並達節能減碳之效。

新北市政府人事處 105 年度施政計畫

項次	計畫名稱	計畫來源	計畫總論	可為市民或市府帶來的效益（質化說明）	105 年計畫經費（千元）	執行地點
1	推動本府組織再造作業	□市長指示（承諾） □中央重大政策 □議會決議案 ■其他（說明：無法歸類於上述 3 項之計畫者）	一、計畫內容： (一) 因應組織發展及業務需求，賡續推動市府組織再造： 1. 考量市政發展核心業務趨勢，辦理本府組織自治條例及編制表修正作業。 2. 衡酌各機關業務消長、調整實需或中央業務移撥，辦理本府各機關組織規程及編制表。 3. 為能逐級充分授權，以簡化行政作業流程，提升行政效能，配合修正各機關分層負責明表。 (二) 員額控管精進措施： 1. 除執行重大新興施政計畫外，不增加員額。 2. 賡續辦理非編制人員預算員額精簡措施。 二、計畫期程（起訖年月）：105 年 1 月至 105 年 12 月	一、為提升本府組織運作效能及達成各項施政目標及重大政策，秉持事權統一、權責明確、職能調整及因應機關功能轉型等目標。 二、組織整併、人力調整、業務委外、運用志工及民間認養等人力多元運用目的，並合理分配年度預算員額。	0	全市
2	員工在職培訓	□市長指示（承諾） □中央重大政策 □議會決議案 ■其他（說明：無法歸類於上述 3 項之計畫者）	一、計畫內容： (一) 建構完整員工培育計畫、有效運用訓練資源： 1. 配合市政發展理念，調查各機關需求，訂定整體且具系統性之年度訓練計畫，同時運用有效、創新、多元的教學方法，充分引入外部專家力量，規劃辦理各層級員工在職培訓發展，包含基礎通識訓練、管理訓練、專業訓練及政策發展訓練等四大類。並辦理客製化訓練，如雙師徒制新進人員訓練、科股長儲訓班、各級主管班等，加強各級同仁工作所需知能。 2. 為使本府員工訓用培育更趨完整性，實施跨領域職務歷練機制，以培養同仁協調能力。 (二) 鼓勵同仁自主進修：提供同仁再學習之機會，使個人和組織能與時俱進，強化專業知能。 (三) 厚實同仁外語能力：配合市政方針，培訓同仁外語能力，並建立外語人才資料庫，俾供各機關推動市政運用。 二、計畫期程（起訖年月）：105 年 1 月至 105 年 12 月	一、將外部專家導入本府訓練系統，借重其專業及長才，協助本府同仁打破舊有思考框架，提出創新政策。 二、依各機關需求規劃完整培育計畫，培育員工具備應有職能，厚實本府行政團隊專業實力。 三、透過跨領域之職務歷練機制，拔擢具協調力之優秀公務人才，以提升本府為民服務品質及施政效率。 四、同仁在職進修強化專業知能，有助提升本府人力素質及組織效能，以利業務推動順暢。 五、推動外語能力提升相關措施，培育外語人才，期有助於建構本市為國際化城市。	18,690（含進修補助費 9,185 千元）	全市
3	強化本府獎優汰劣措施	□市長指示（承諾） □中央重大政策 □議會決議案 ■其他（說明：無法歸類於上述 3 項之計畫者）	一、計畫內容： (一) 選拔本府績優人員及模範公務人員並公開表揚，藉由表揚活動，激勵本府公務人員見賢思齊，起而效法。 (二) 落實考績綜覈名實，使年終考績之結果符合常態分配之情形，考績考列乙等人員應於 70 分至 79 分範圍內覈實評列，不得均列 79 分，並推動單位主管與受考人間雙向互動之平時考核。 (三) 對涉嫌貪污、瀆職有據者，應從嚴、從重懲處，主管人員如有監督不周應負連帶責任，以樹立本府廉政形象。 二、計畫期程（起訖年月）：105 年 1 月至 105 年 12 月	一、鼓勵員工勤奮工作，熱忱服務，為本市市民提供更優質的服務。 二、鼓勵同仁積極任事、樂於服務的精神，以樹立公務人員良好典範，進而提高公務績效。 三、幫助各機關依同仁績效表現覈實評列考績，機關並持續追蹤列管渠等績效表現，適時予以輔導協助。 四、增加受考人之參與感，且藉由單位主管與受考人互動進行雙向面談，以適時給予同仁正向鼓勵及協助	750	全市

新北市政府人事處 105 年度施政計畫

項次	計畫名稱	計畫來源	計畫總論	可為市民或市府帶來的效益（質化說明）	105 年計畫經費（千元）	執行地點
				改進，進而控管機關預算執行率等，提升機關之行政效能。 五、讓違法失職人員負起行政責任，並移送公務員懲戒委員會審議，以達到有功必賞，有過必罰的目的。		
4	落實身心健康及退休人力運用	□市長指示（承諾） □中央重大政策 □議會決議案 ■其他（說明：無法歸類於上述 3 項之計畫者）	一、計畫內容： (一) 推動本府員工協助方案，定期辦理各項諮詢服務（心理諮詢、醫療諮詢、法律諮詢）、系列講座與各項促進健康及紓壓活動，並提供相關資訊與資源。 (二) 逐年編列多元身心健康活動經費，規劃辦理未婚聯誼及球類競賽等各項活動，並輔導員工文康社團，協助各社團於辦理各類活動時充分利用既有公共空間及各項設施，以結合本市景點，節省公帑為原則。 (三) 訂定本市公務人員健康檢查補助標準，鼓勵並適時提醒符合健康檢查資格之同仁，注意身心健康，前往各醫院受檢，落實自我健康管理，並辦理健康講座以提升公務人員健康知識。 (四) 推動同仁登記退休時，即予主動關懷之措施，並訂定退休公教人力運用規劃方案，鼓勵退休公教人員傳承經驗及樂在生活並促進奉獻服務的精神。 二、計畫期程（起訖年月）：105 年 1 月至 105 年 12 月	一、個人面向：促進組織成員身心健康並強化員工向心力與認同感。 二、團體面向：加強平行及垂直單位間情感交流與良性互動，激勵整體員工工作效能。 三、組織面向：提高為民服務品質，成就全方位市政服務團隊。 四、關懷面向：打造本市為高齡友善城市，加強關懷照護退休人員，維繫退休人員情感，彰顯退休生活的意義與價值。 五、退休人力運用面向：鼓勵退休人員參與志願服務工作，提供各項服務可能性，促進樂在生活及奉獻服務的精神，提升退休人員正面形象。	1,072	全市