貳拾參、人 事 處

新北市政府人事處 106 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、建構完整員工培育計畫，鼓勵同仁自主進修

（一）配合中央政策、本府施政目標與核心價值，以及各機關需求，規劃辦理各項訓練，以增進同仁核心職能及專業技術。

（二）鼓勵同仁積極進修，提升自我專業能力，使個人和組織能與時俱進。

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，選拔本府績優人員及模範公務人員並公開表揚，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）對於違法失職人員，從嚴、從重懲處，並視涉案情節檢討移送公務員懲戒委員會審議，嚴謹要求本府同仁之品德操守及工作紀律，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。

新北市政府人事處 106 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）	106 年計畫經費（千元）	執行地點
1	推動本府組織再造作業	□本府施政重點 □中央重大政策 □機關中程施政計畫 ■其他重要施政項目	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訂定（修正）作業。 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細表。 (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）：自 106 年 1 月至 106 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、達成組織檢討、人力調整、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	□本府施政重點 □中央重大政策 ■機關中程施政計畫 ■其他重要施政項目	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. 配合中央政策、本府施政目標與核心價值，以及各機關需求，研訂年度訓練計畫，包含基礎通識訓練、管理訓練、專業訓練及政策領導訓練等四大類。透過邀請外部專家學者講授各項課程，協助本府同仁創新思維，藉以提升公務人力素質，另辦理客製化訓練，如雙師徒制新進人員訓練、科股長儲訓班、各級主管班等，以更加契合同仁業務上及職涯發展所需。 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：鼓勵同仁積極進修，提升自我專業能力，使個人和組織能與時俱進。 (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）：自 106 年 1 月至 106 年 12 月。	一、借重外部專家專業及長才，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，培養具國際化能力之專業人才。	17,873（含進修補助費 8,873 千元）	全市
3	強化本府獎優汰劣措施	□本府施政重點 □中央重大政策 ■機關中程施政計畫 ■其他重要施政項目	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，藉由表揚施政推動有功人員，鼓勵本府同仁見賢思齊，激勵士氣。 (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，以確實反映受考人工作績效，並推動單位主管與受考人間雙向互動之平時考核。	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。	750	全市

新北市政府人事處 106 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）	106 年計畫經費（千元）	執行地點
			(三) 對於違法失職人員，從嚴、從重懲處，並視涉案情節檢討移送公務員懲戒委員會審議，嚴謹要求本府同仁之品德操守及工作紀律，樹立本府廉政形象。 二、計畫期程（起訖年月）：自 106 年 1 月至 106 年 12 月。	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改進，縮短受考人與單位主管之認知差距，進而提升行政效率。 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	□本府施政重點 □中央重大政策 □機關中程施政計畫 ■其他重要施政項目	一、計畫內容： (一) 配合推動本府員工協助方案，定期辦理相關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) 逐年編列多元文康活動經費，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）：自 106 年 1 月至 106 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。	984	全市