

嘉義市政府人事處 104 年度施政績效報告

嘉義市政府人事處

104 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 104 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算數，編訂 104 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. 本府為應業務需要，104 年增置參議員額 2 人，編制員額由 350 人調整為 352 人，所增員額係在本府暨所屬機關（警察、消防機關除外）法定員額總數範圍內調整員額設置。本府 103 年 12 月 30 日府人任字第 1032404507 號令公布修正本府編制表，自 104 年 1 月 1 日生效。另以 104 年 1 月 8 日府人任字第 1042400096 函將修正編制表等相關文件，報請銓敘部轉陳考試院

	2. 總員額範圍內(3%)	100%	100%	100%	3	備查。案經考試院 104 年 1 月 26 日考授銓法五字第 1043929622 號函同意備查，並自 104 年 1 月 1 日生效。 2. 因業務需要調整民政處自治行政科及宗教禮俗科之員額配置，自治行政科科員 1 人移列宗教禮俗科、宗教禮俗科辦事員 1 人移列自治行政科，調整後自治行政科置科長 1 人、科員 3 人、辦事員 2 人；宗教禮俗科置科長 1 人、科員 3 人、辦事員 1 人，並自 104 年 6 月 8 日生效。 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，所增員額係在本府法定員額總數 915 人運用。美術館組織規程暨編制表，業經本府 103 年 12 月 30 日府行法字第 1031103066 號令發布施行，自 104 年 1 月 1 日生效。本府於 104 年 1 月 16 日府人任字第 1045301113 號函報銓敘部轉陳考試院備查，並依銓敘部函復以，經以 104 年 2 月 3 日函送教育部審查；104 年 3 月 4 日函送文化部審查，再以 104 年 4 月 8 日府人任字第 1042401239 號函檢送相關資料報銓敘部轉陳考試院備查，目前尚在銓敘部審議中。
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	本府暨所屬機關學校 104 年度均依法足額進用原住民族人員。
	2. 積極進用身心障礙人員(2%)	80%	97.96%	100%	2	本府暨所屬機關學校計 49 個，104 年度截至 12 月份除 1 個所屬學校(本市大同國民小學)不足額進用 1 人外，其餘均足額進用。
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%	70.97%	100%	2	104 年外補人數(含免經甄審人數)/職務出缺數=22 人/31 人*100%=70.97%。

<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>96.3%</p>	<p>96.3%</p>	<p>2.89</p>	<p>1. 104年4月17日辦理中高階主管「旗艦領航 再創嘉績」共識營參訪研習活動，本府各單位主管暨所屬機關首長計35人參加，到訓率達100%。 2. 104年8月14日前往彰化縣辦理「104年度高階主管縣市交流暨企業參訪標竿學習活動」，本府暨所屬機關中高階主管，計34人參加，到訓率94%。 3. 104年9月14日辦理「新世代主管應具備的關鍵領導能力」研習班，邀請中國文化大學推廣教育部國際企業管理學系碩士在職專班人力管理資源組專任副教授游玉梅講授「高績效團隊的領導」，本府暨所屬機關基層主管人員，計38人參加，到訓率95%。</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10場次、人文素養講座計2場次、公務倫理相關訓練計1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>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>91.34%</p>	<p>100%</p>	<p>1</p>	<p>104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%=939人/1,028人*100%=91.34%。</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>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>104年舉辦春節聯歡會、嘉義地區公教同仁未婚聯誼活動2場次、淨溪活動、公教人員市長盃桌球賽、嘉義市公教人員美展、低碳雙潭自行車活動等7場次文康活動，尚有運作之社團瑜珈社、活力有氧社等2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，104年繼續適用。
	2. 年度核定自願、屆齡退休比率(2%)	90%	80.49%	89.43%	1.79	年度核定自願、屆齡、55歲(教育人員)退休人數164人，年度申請自願、屆齡、55歲(教育人員)退休總人數132人，比率為80.49%。
	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，104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，104年1月至12月，每月人事資料正確率達100%。
	2. 個人人事資料完整性(1%)	100%	100%	100%	1	要求所屬機關學校現有有效員額數各人事資料表號考核計分之誤差率，104年1月至12月皆為0%，正確性達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，104年1月至12月報送情形之比例100%。
績效分數	權分合計 34.53 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	1 次	100%	3	<p>1. 為落實職務工作手冊執行並提升行政效能，本府於 104 年 5 月 18 日府人任字第 1042401775 號函請本府各單位定期檢視更新各業務標準作業流程，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。又因應本府第 726、727 次市務會議裁示事項，本府各局處依市長指示，為改善行政效率，針對業務標準作業流程(SOP)，進行人力評估及流程分析，並提出流程簡化及策進作為方案。</p> <p>2. 本處於 104 年 12 月 29 日召開 SOP 審核小組會議，共計修正 16 項業務標準作業流程。</p>
二、規劃多元研習課程，提升訓練成效。(4%)	加強本府同仁數位學習，並提升訓練品質(4%)	10 小時	36 小時	100%	4	為提昇訓練成效，於 104 年以國際人權公約、環境教育、廉政倫理、性別主流化、天然災害、全民國防、健康管理等 7 項訓練，推動混成學習，結合數位學習之訓練時數達 36 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，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	38.1小時	100%	5	本府 104 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 38.1 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%)	5 場次	10場次	100%	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為提供同仁身心協助與健康保健觀念，辦理 1 場次「終身學習講堂－健康管理」講座。 2. 為提升同仁環保意識及天然災害相關專業法規知能，辦理 1 場次「天然災害停止上班上課通報作業講習」。 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 1 場次「公務倫理研習班」。 4. 為精進基層同仁工作知能，辦理相關研習 3 場次，包括「政策轉介與基層服務巡迴研習班」、「市長與新進人員有約－關懷與溝通座談會」及「高感度公共服務」。 5. 為提升主管人員自我職務領域足以適任的核心領導與管理能力，辦理相關研習 3 場次，包括「市長與基層主管策勵暨意見溝通座談會」、「高階主管績效管理」及「從日本高齡社會動能談嘉義健康防老園區」。 6. 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《我們的小幸福、小經濟：9 個社會企業的熱血·追夢實戰故事》。
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 104 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	<p>本處 104 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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 有關人員調任：建議修正「公務人員調任辦法修正草案」第 10 條有關再調任之期限由現行六個月修正為一年，另建議再增加但書規定，如以合併採計年資方式須滿二年，即於任該職組職系職務若未滿一年，惟併計年資滿二年後始得再調任具有視為同一職組之其他職組職系職務。 有關各機關職稱及官等職等員額配置準則規定：建議修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則修正草案」第 5 條第 3 項但書雙軌制機關以編制表內單列官等職等之員額總數計算之規定。第 5 條之附表三「各機關組織編制之官等員額配置比率一覽表」，其中所列有關縣市政府簡任、委任之各官等比率，建議修正為比照中央三級機關之行政機關各官等比率簡任 15%、委任 20%之組設規定，俾利留住人才與業務推動。

					<p>3. 參加 104 年行政院人事主管會報，建請修正身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項規定，將計算方式納入參加一般保險之公務人員考試錄取佔缺訓練人員。使是類人員於實務訓練期間仍得計入分配機關之員工總人數及身心障礙者人數，以符合法制及公平原則。</p> <p>4. 參加 104 年特種考試地方政府公務人員考試試務處會議，建議卷務組管卷人力配置由目前 6 個試場設置 1 人，改為 5 個試場設置 1 人，以因應類科較為複雜之試場。</p> <p>5. 建議修正公務人員保障法，將考績考列丙等納入復審標的；增訂公務人員辭職之權利及機關長官或上級機關之相應作為；將「權益」、「機關」之用語改為「基本權益」、「機關學校」；合併第 13 條及 14 條；修訂第 17 條第 1 項規定，規範長官命令為「違反民、刑法或相關法律者」公務人員無服從之義務，以保障依法行政之公務人員。</p> <p>6. 建議修正公務人員考績法施行細則 4 條第 3 項第 7 款「人員傷亡」、「財物損失」、「處置失當」等用語概念不清、無明確判斷基準，易生爭議；新增申請辦理育嬰留職停薪者，不得作為考績等次考量因素；配合新修正之公務人員請假規則，修正草案第 4 條第 4 款為「全年請假日數為逾 3 日之生理</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>假」；草案第 3 條年終考績項目比例建請維持原定百分比；建議修正第 4 條有關終身學習課程時數之門檻。</p> <p>7. 有關調整一等約聘僱人員月之報酬，建議選擇乙案：調整為 20583 元。</p> <p>8. 建議「各機關員工福利措施推動原則」第 6 點第 1 款有關設立「福利措施推動小組」修正為「福利措施推動委員會」。</p> <p>9. 有關教師待遇條例施行細則草案修正意見：建議「初任教師」之意義，修正增加「初任教職」用語。；建議第 3 條第 2 項後段增列「主管機關已授權學校自行核定教師敘薪案者，由學校自行核定教師薪級並製發敘薪通知書，且副知主管機關。」；第 4 條核定之薪級低於暫支之薪級，依第 3 條規定期限或報准延長之期限內送核，且教師並無行政程序法第 119 條等信賴不值得保護之情形者，以追繳不超過 5 年之給付為原則；倘若教師有行政程序法第 119 條等信賴不值得保護之情形者，以追繳不超過 15 年之給付為原則；第 5 條建議係增加教師薪級核定之敘薪案，已授權學校自行核定者，如有異議之處理方式；第 7 條刪除「經核定後自申請之日起改敘」修正為「經核定後並自審定改敘之日起改支」。</p> <p>10. 有關公立中小學校長、幼稚園園長及教師兼任主管人員主管職務</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>加給表建議維持現狀，採三級職務列等，並酌減授課鐘點時數以因應教師兼任行政意願不足之情形。</p> <p>11. 研修公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法相關規定問卷調查表建議仍維持額外保險之規定為宜。</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%	75%	100%	2	本處同仁 104 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 75%。
	2. 本府各處參加專題講座到訓情形(2%)	75%	94%	100%	2	本處同仁參加專題講座，依派訓名額到訓，達成目標值計 94%。
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%。
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(4%)	<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(3%)</p>	≥75/	100%	100%	3	本處 104 年 40 歲以上公務人員健康檢查核定受檢人數 2 人，均已完成檢查。

	本府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(1%)	50%	100%	100%	1	本處處長、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%。
五、強化加班費按月請領程序，有效控管支領數額(2%)	強化本府各處各科加班費按月請領時效(2%)	50%	100%	100%	2	本處均按規定程序請領。
績效分數	權分合計 19 分					

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
一、增進預算執行績效(20%)	1. 各機關當年度經常門預算執行率(13%；無資本門者為20%)					(待主計處提供)
	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	-	-	-	-	本處組織任免科控留 20% 經費，計 4 萬 9 千元，解除年度控管人事業務—任免遷調及編制-業務費經費 2 萬 5 千元；退撫給與科控留 20% 經費，計 119 萬 9 千元，解除年度控管經費人事業務—福利待遇登記-業務費 51 萬元。
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，由市長、副市長及本府一級單位以上主管計 7 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)為應業務需要，依地方制度法及地方行政機關組織準則相關條文規定，在法定員額總數範圍內，調整組織編制及員額設置，修正本府編制表，增置參議 2 人，編制員額由 350 人調整為 352 人，經考試院 104 年 1 月 26 日考授銓法五字第 1043929622 號函同意備查，並自 104 年 1 月 1 日生效。

(三)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，美術館組織規程暨編制表，

業經本府 103 年 12 月 30 日府行法字第 1031103066 號令發布施行，自 104 年 1 月 1 日生效。本府於 104 年 1 月 16 日府人任字第 1045301113 號函報銓敘部轉陳考試院備查，並依銓敘部函復以，經以 104 年 2 月 3 日函送教育部審查；104 年 3 月 4 日函送文化部審查，再以 104 年 4 月 8 日府人任字第 1042401239 號函檢送相關資料報銓敘部轉陳考試院備查，目前尚在銓敘部審議中。

(四)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，本府暨所屬機關學校積極進用原住民及身心障礙人員，於 104 年度均依法足額進用原住民族人員；另本府暨所屬機關學校計 49 個，104 年度截至 12 月份除 1 個所屬學校(本市大同國民小學)不足額進用 1 人外，其餘均足額進用。

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 104 年 8 月 1 日至 105 年 7 月 31 日。本府 104 年度召開人事甄審會計 18 次，除列入年度考試任用計畫外，經審議結果外補人員 17 人、內陞人員 3 人。

(三)本府 104 年度外補人數計 22 人(含免經甄審人數)，使基層公務人力相互交流，為組織注入新血輪，並達到專才專業、適才適所、人與事適切配合及永續發展的目標。

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：

1. 期透過臺南市政府城市治理標竿經驗及施政有感成功案例學習參訪，省思如何在有限資源下創造最大的施政績效，進而擘劃及實踐本市都市發展規劃藍圖與達成願景和共識，並藉由意見分享、互動交流，啟發本府跨域合作與施政創新能量，於104年4月17日至18日辦理中高階主管「旗艦領航 再創嘉績」共識營參訪研習活動，本府各單位主管暨所屬機關首長計35人參加。
2. 期透過與彰化縣政府縣市交流活動，分享縣市治理經驗，學習企業經營管理策略，俾強化本府組織績效管理，於104年8月14日辦理「高階主管縣市交流暨企業參訪標竿學習活動」，計有本府各單位主管暨所屬機關首長計34人參加。

(二)基層主管人員研習班：

為強化中階及基層主管人員之管理核心職能，使主管瞭解自己的關鍵管理能力、管理風格及溝通能力，以有效激勵部屬，並經由績效管理機制的溝通與回饋，落實組織績效管理之成效，於104年9月14日辦理「新世代主管應具備的關鍵領導能力」研習班，邀請中國文化大學推廣教育部國際企業管理學系碩士在職專班人力管理資源組專任副教授游玉梅講授「高績效團隊的領導」，本府暨所屬機關基層主管人員計38人參加。

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104年3月4日合辦「公務倫理研習班」，邀請考選部前政務次長邱華君擔任講座，參加人數計113人。

2. 為宣導國際人權公約及人權教育，於 104 年 3 月 18 日辦理「國際人權公約內涵介紹(含身心障礙者權利國際公約)」，邀請國立中山大學政治所教授廖達琪擔任講座，參加人數計 155 人。
3. 為推動全民國防，增進全民之國防知識及全民防衛國家意識，健全國防發展，確保國家安全，於 104 年 3 月 31 日辦理「嘉義市政府 104 年全民國防在職教育巡迴宣導」，邀請國防大學薦派楊國徽上校擔任講座，參加人數計 62 人。
4. 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 104 年 4 月 22 日與行政院人事行政總處地方行政研習中心合辦 104 年「政策轉介與基層服務巡迴研習班」，邀請臺北大學自然資源與環境管理研究所副教授李堅明及教育部青年發展署署長羅清水擔任講座，參加人數計 194 人。
5. 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 104 年 5 月 21 日辦理「104 年天然災害停止上班及上課通報作業講習」，由本府人事處前考核訓練科科長馮桂昭擔任講座，參加人數計 49 人。
6. 為落實推動性別主流化及保障多元性別人權，期從公部門帶頭落實性別平權，打造真正性別平等的社會，並營造性別平權的政策參與友善環境，於 104 年 7 月 22 日辦理「性別平權於公部門的落實與應用」，邀請財團法人婦女權益促進發展基金會研究員陳羿谷擔任講座，參加人數計 194 人。

(二) 核心職能訓練

1. 為了解基層主管策勵建言，於 104 年 5 月 25 日辦理「市長與基層主管策勵暨意見溝通座談會」，由市長主持，參加人數計 170 人。
2. 為推廣公務人員專書閱讀風氣及思考如何運用既有公務資源，以利他的角度及貼近弱勢需求協助，創造對產業友善環境並形塑共好的社會氛圍，於 104 年 6 月 24 日辦理專書《我們的小幸福、小經濟：9 個社會企業的熱血·追夢實戰故事》導讀，邀請輔仁大學企管系教授兼社會企業碩士學程主任

胡哲生擔任講座，參加人數計 162 人。

3. 為使本府新進人員瞭解市長施政理念與願景，安排面對面溝通，藉此凝聚向心力，並激勵新進人員創新與積極任事，於 104 年 9 月 2 日，辦理「市長與新進人員有約－關懷與溝通座談會」，活動內容包含公文寫作與實務、嘉義市施政願景與藍圖、市長與新進人員面對面意見交流、主計處與人事處法制及業務宣導等課程，參加人數計 61 人。
4. 為培養本府主管及公務同仁發現問題應予正視及以創新思維有效提出解決方案，並以「積極、關懷、熱忱、奉獻」的公共務服務精神處理各項業務，及以同理心創造有感服務進而提升本府行政效能，於 104 年 9 月 24 日辦理「高感度公共服務」專題演講，邀請樹德科技大學專任教授吳英明擔任講座，參加人數計 200 人。
5. 為達成市長強調施政作為應讓人民幸福、有感施政願景，並符合人民期待，展現本府市政團隊高績效行動力刻不容緩，於 104 年 10 月 12 日辦理「高階主管績效管理」專題演講，邀請國立台灣大學管理發展講師戴萬成教授擔任講座，參加人數計 70 人。

(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 104 年 8 月 5 日合辦「從飲食指標看飲食安全與減毒生活」終身學習講堂，邀請輔仁大學營養科學教授王果行擔任講座，參加人數計 177 人。
2. 期透過健康促進相關政策推動、家庭醫師制度的推展及健康防老園區的建構，將本市打造成銀髮樂活的健康城市，並協力推動本市健康防老園區業務，104 年 6 月 10 日辦理「從日本高齡社會動能談嘉義健康防老園區」，邀請國立中正大學成人及繼續教育學系教授胡夢鯨擔任講座，參加人數計 93 人參加。

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，104 年度排定公教人員健檢實際受檢人

數為 1,028 人，核定公教人員健檢人數 939 人，比率為 91.34%。

(二)為增進同仁之間情感交流，辦理春節聯歡會、員工淨溪活動、嘉義地區公教同仁未婚聯誼活動 2 場次、公教人員市長盃桌球賽、嘉義市公教人員美展、員工低碳雙潭自行車等文康活動、員工社團目前尚有運作者有 2 個，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、臨雇人員)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. 有關本府現有且尚在運作之社團臚列如下：

(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)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。

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」，提高評核制與固定制比例，目前為 70%和 30%，相較其他全國各縣市為高，故 104 年繼續適用。

- (二)104 年度核定自願、屆齡、55 歲(教育人員)退休人數 164 人，年度申請自願、屆齡、55 歲(教育人員)退休總人數 132 人，比率為 80.49%。
- (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 104 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，104 年 1 月至 12 月，每月人事資料正確率達 100%。
- (二)關於現有個人人事資料完整性，係以各機關學校現有有效員額人事各表號資料皆無誤計算，104 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，104 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 34.53 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 19 分；
經費執行力面向績效，權分合計 20 分；
分數小計 93.53 分

二、施政績效具體事蹟分數：5%

依嘉義市政府各單位「104 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 95.53 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
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%)	每年辦理中階及基層主管人員研習營(3%)	-3.7%	本項目標原係期使本府主管人員透過訓練以提昇適任的核心領導與管理能力，惟各單位主管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，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。
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%)	2. 參訓人數(5%)	-3.03%	本項目標原係期使本府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。
七、貫徹公務人力績效、待遇及退撫政策(4%)	2. 年度核定自願、屆齡退休比率。	-9.51%	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，其中本市警察局為平衡基層員警人力，訂定關懷基層警力申請自願退休作業原則，鼓勵員警續任，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 104 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」、「規劃多元研習課程，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」、「強化加班費按月請領程序，有效管控支領數額」、「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 22 項績效目標，各項策略績效目標之下，總計訂定 35 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3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。