

# 臺南市政府人事處中程施政計畫

(101 年度至 104 年度)

## 目 錄

壹、使命	(25-1)
貳、願景	(25-1)
參、施政重點	(25-1)
肆、關鍵策略目標及共同性目標	(25-8)

# 臺南市政府人事處中程施政計畫

(101 年度至 104 年度)

## 壹、使命

人事處係市府行政幕僚單位，為培育所屬公務人員，打造本府成為高效率、高競爭力的行政團隊，「優良公務素質人力」是提升本市競爭力與行政效能的基石。為提升人力素質，並建構具競爭力及執行力的行政團隊，本處除持續致力於公務人力資源管理政策之推動外，積極培養公務人員學習、思考及創新能力，提昇公務人力素質，追求人事業務之創新，以回應環境變遷及市民需要，善盡本府「市長專業人事幕僚」、「各機關人事策略伙伴」、「全體同仁人事專業服務便利商店」等三大角色功能，締造市府永續發展的基礎。

## 貳、願景

本於積極主動的人力資源管理部門，善盡本府「市長專業人事幕僚」、「各機關人事策略伙伴」、「全體同仁人事專業服務便利商店」等三大角色功能，建立健全規定與制度，達成為市府全方位選才、育才、留才、用才永續發展目標，具體落實新願景，營造廉能專業的行政團隊，提供本市市民第一流的公共服務。

## 參、施政重點

### 一、環境情勢分析：

因應台南縣市合併升格直轄市，市民對新的市政團隊有著高度期待，又因新的市

府團隊來自於二個縣市政府人員，面對不同組織文化的衝擊，如何使市政團隊儘快適應，提升自我能力，在五都城市競爭中勝出，將是一大挑戰。

依地方行政機關組織準則第 22 條規定，本市編制員額不得超過 7200 人(不含警消及學校教職員)。惟行政院 99 年 5 月 26 日核定本市改制後前 3 年員額總數上限為 6090 人，且第 1 年除新設機關或單位外，以不增加員額為原則。目前本府暨所屬一、二級機關、區公所編制員額總數已達 5917 人，較行政院管制上限僅餘 173 人可運用。

改制第 1 年，本市維持設 37 個區公所，原鄉鎮市民代表會、公所財政課人員就地安置於公所，導致配置於區公所之高逕本市編制員額上限 32%，遠高於各新設之直轄市配置於公所之員額比例，影響所及本市各一、二級機關組織規模較各新設之直轄市同性質機關小，迭有反映編制內人力不足，爰須檢討人力配置合理化，有效運用、創造績效。

面對合併升格後所衍生的行政效率、品質及便民服務等問題與挑戰，須增強公務人力創新能力與策略性規劃能力，來替代過去例行性事務處理，培育現有人力獲得所需技能，以組織學習方式取得所需知識及增進專業能力，藉由教育訓練增強員工行動力、執行力、決策力及解決問題能力，以提升服務品質回應市民期待。

## 二、現行施政重點執行成效檢討：

### (一)組織再調整：

- 1.檢討機關學校員額設置基準：100 年 3 月 23 日、30 日、4 月 27 日召開研商本市各地政所、衛生所、學校職員、戶政所、區公所合理員額設置基準會議，劃一原縣市各該二級機關、學校員額設置基準。
- 2.節餘人力移撥需求機關：重行檢討各一級機關(單位)組織定位及人力需求，自改制日起至 100 年 6 月召開 4 次本府組織再調整會議，審查各局、處、委員會人力需求及組織架構調整案，以符合市政業務推展之需。

### (二)人事人員管理

- 1.七班以上以規模較小之學校，以合併設置方式，將兼任人事機構，改置專任人事機構，徹底解決監察院糾正校護兼任人事業務乙案。
- 2.統一訂定各級學校人事機構設置基準，辦理後續組織修編及人員移撥作業。
- 3.逐步請增員額，6 班下學校亦全面以合併設置方式改置專任人事機構，或由鄰近專任人員派兼，以回歸人事人員專業專職功能。

### (三)用人唯才，遴補優質公務人力（業務成果面向）

- 1.公開、公平、公正辦理公務人員任免遷調，擇優遴用、陞任人員。

#### (1)建立透明公正之陞遷機制，公開公平辦理人員任免遷調：

本府職務出缺時，秉持用人唯才、適才適所、內陞與外補並重原則，並依據公務人員陞遷法規定辦理，截至本(100)年 6 月 24 止，本府暨所屬機關學校薦任第

八職等以上職務出缺商調其他機關現職人員遞補者計 43 人，由內部人員陞遷者 54 人。

(2)訂定「臺南市政府暨所屬機關學校公務人員職務遷調規定實施要點」：對職務列等及職務相當之所屬人員，配合職務性質及業務需要，實施職務遷調。

(3)訂定「臺南市政府及所屬機關學校辦理公務人員、護理人員及營養師陞遷作業補充規定」：

為貫徹「市長用人唯才」之理念，建立公平、公開、公正之人事升遷制度，並使本府公務人員(含幹事)、護理人員及營養師陞遷進用更具專業性及衡平性，以落實市政政見、鼓舞同仁士氣，本府人事處業已完成「臺南市政府及所屬機關學校辦理公務人員、護理人員及營養師陞遷作業補充規定」訂定，並函頒本府及所屬各機關實施。

(4)訂頒「臺南市政府人事處暨所屬人事機構公務人員陞任評分標準表」及「臺南市政府人事處暨所屬人事人員陞遷序列表」：

為建立公平、公正、公開的陞遷制度及貫徹國家考試用人唯才之精神，訂頒「臺南市政府人事處暨所屬人事機構公務人員陞任評分標準表」及「臺南市政府人事處暨所屬人事人員陞遷序列表」。

2.貫徹考試用人：依行政院人事行政局考試用人規定，提列各項考試職缺。

(1)配合行政院人事行政局函頒「行政院所屬各機關學校提列高普初等考試職缺改進措施」規定，中央及地方機關提列 100 年高普初等考試提缺比以達 50%為原則，有關得提列高普初等考試職缺數，係以主管機關總數控管，並排除主管人員、機要人員、職務單列薦任第七職等以上人員及非屬得提列高普初等考試職缺之其他任用制度人員（如醫事人員、教育人員、警察人員等）。

(2)截至本（100）年 6 月 24 止，本府得提列高普初等考試職缺數共 526 個，已提列高普初等考試職缺共 218 個，地方特考職缺共 47 個，身心障礙特考考試職缺共 21 個，原住民特考考試職缺共 2 個，合計提列考試職缺共 288 個，提缺比為 54.75 %。

3.儲備各區公所優秀區長人才

「用對的人，做對的事，心中坦蕩，對市民負責」是賴市長施政的重要理念之一，為落實此一用人原則，人事處特別訂定區長甄選及培訓計畫，並自 100 年 6 月 10 日起實施，透過甄選、培訓、用人三個階段，希望藉由此計畫培訓完成後，即可擇優派任，不必靠關說，一切公正、公平、公開拔擢有用人才。

(四)協辦國家考試，合理規劃人力運用策略（業務成果面向）

1.協辦國家考試台南考區試務工作，便利本市市民及南部民眾應考。

為落實「市長「機會平等、城鄉並重」的育才目標，並嘉惠大台南地區應考人，本府全力向考選部爭取國家考試臺南考區之設置，於農曆年前(2/1)終獲該部正式回應，並自 100 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試開始實施。經依考選部

歷年資料顯示，得設置臺南考區之考試分別為公務人員高等考試三級考試暨普通考試、地方政府公務人員特種考試等 2 種考試，為服務大台南考生，本府人事處將全力配合考選部辦理相關試務工作。

## 2.加強約聘僱計畫之審查，控管約聘僱員額。

(1)本處訂定 100 年約聘僱計畫審查原則為：

A 經費來源為其他機關補助經費、工程管理費、代辦經費、基金之聘僱用計畫，經費停止補助或不敷支付時，應即停止聘僱用，不得再以市預算或其他經費簽請延續或新增計畫。

B 以市預算提高職等、晉階及請增員額部分，除中央計畫型補助款外，均予緩議，約聘僱人員依 99 年度核定職等敘薪，不因工作年資和學歷提高職等和晉階。

C 原則上以 99 年度核定之約聘僱計畫為基準，不得新增計畫，並逕予核定 100 年度約聘僱計畫。惟如確屬業務需要，有下列情形之一者，本府擬召開審查會審酌需要核准增聘僱：

(A)接受中央補助辦理專案業務或其他機關、團體委辦業務，其補助或委辦計畫內列有聘僱人員所需經費者。

(B)經費係自給自足或以收支對列方式聘僱用所需人員者。

(C)在基金專戶項下聘僱用人員者，在基金收支得以平衡下依其相關規定辦理。

(2)截至本（100）年 6 月 24 日止，本（100）年度本府共核定約聘人員 318 人、約僱人員 844 人、約用人員 563 人，合計 1747 人。

## 3.加強約聘(僱、用)人員管理，落實獎優汰劣，提高工作績效

(1)為加強約聘（僱、用）人員管理，獎優汰劣，訂定「臺南市政府及所屬機關學校約聘（僱）人員考核要點」，年度考核列乙等以上繼續聘僱；考列丙等者不予續聘僱。

(2)訂定「臺南市政府及所屬機關學校約用人員工作規則」，俾約用人員之權利義務及差勤服務事項有所遵循。

(3)為貫徹用人唯才之理念，維持人事任用之公平性及延攬優秀人才，訂定本府暨所屬機關學校進用約聘（僱、用）人員甄選程序，徵才作業應本公開、公平原則，依所適用相關人事法令規定辦理，將徵才訊息公開於本府徵才公告網站，約聘（僱、用）人員之進用，應組成遴選委員會公開甄審。

## 4.落實市長照護弱勢族群及身心障礙者福利政策，協助機關足額進用身心障礙及原住民族人員。

(1)進用身心障礙人員：

依據身心障礙者權益保障法規定，各機關學校公勞保人數每滿 34 人，應有身心障礙者 1 人，截至 100 年 6 月本府及所屬機關學校應進用 625 人，已進用 903 人。

(2)進用原住民族人員：

依據原住民族工作保障權法規定，非原住民地區機關學校僱用約僱人員、駐衛警察、技工、工友、清潔工、收費管理員及其他不具公務人員任用資格之非技術性工級職務每滿 100 人，應進用原住民 1 人，截至 100 年 6 月本府及所屬機關學校應進用 27 人，已進用 49 人。

5.檢討區公所可精簡之非編制內人力，提升用人效能，有效落實摶節用人。

- (1)為確實瞭解本市各區公所非編制內人力運用效能，全面檢討非編制內人力之必要性，本年度將擇期召開專案小組會議進行人力評估作業。
- (2)100 年度各區公所核定人數分別為約僱人員 183 人，約用人員 44 人，臨時人員 1014 人，合計 1241 人；現職人數分別為約僱人員 179 人，約用人員 39 人，臨時人員 934 人，合計 1152 人。
- (3)目前各區公所支援他機關約僱人員 10 人，約用人員 4 人，臨時人員 32 人，合計支援 46 人。
- (4)目前各區公所非編制內人力（不含支援他機關人數），其中以永康區公所 86 人最高；另佔編制內人力百分比分別為 6.56%~111.94%，總平均為 51.09%，其中以善化區公所 111.94%最高。
- (5)本府將持續檢討區公所可精簡之非編制內人力，提升用人效能，有效落實摶節用人。

(五)落實獎優懲劣、信賞必罰之考核制度

除依照現行獎懲、考績相關法規辦理，對於來自於不同縣市考核標準有所差異，實有必要訂定一致性的考核標準，對於表現優良者予以獎勵鼓勵，對於涉嫌貪污、瀆職有據者，從嚴從重懲處，以端正風氣；另公務人員年終考績係以平時考核為依據，就其工作、操行、學識、才能項目予以評分，實際運作卻容易落於主管主觀認定而有不公之情事，有鑑於此，應建立一套標準，讓公務人員年終考績與團體績效結合，公務人員個人工作表現與其年度考核相連結，以符合考績法本綜覈名實、信賞必罰，作公務人員準確客觀之考核要旨。

(六)強化差勤管理，整飭公務紀律

公務人員辦公情形直接影響到民眾對政府的觀感，加強機關勤惰管理將使內部員工辦公紀律良好，進而提升行政效率，因此持續強化差勤管理，對於重點機關加強管理，以端正並提升本府公務形象。

(七)培育公務人才與領導力，型塑廉能公正的公共服務倫理

1.加強中高階主管培訓發展

中高階主管扮演組織中的關鍵角色，不僅須具有主管業務的專業知能且熟悉機關的運作，並有領導、管理單位成員發揮最大潛能，以使組織績效達到最大，爰中高階主管之培訓益形顯得重要。本處將依照不同層級主管及核心能力項目，賡續規劃開辦對應之訓練班別。

## 2.提供公務人員多元且便捷學習資訊

除開辦實體課程，更廣範利用數位學習資源，利用數位學習無時間、空間限制之特性，以提供本府公務人員便捷之學習資源，並持續培訓自製數位教材能力之人才，達知識擴散，深化機關組織學習成效，有效率完成符合市政及機關業務需求之培訓課程。

## 3.加強公務人員倫理與法治培訓課程

公務倫理的建立與實踐程度，及公務人員依法行政之履行，直接影響著市民對市府的信任感，為提供市民優質的公共服務，本府將陸續辦理講授公務倫理及法治素養相關訓練課程，以使公務倫理內化成為本府及所屬每一位公務人員的日常行為表現，使本府成為廉能公正之政府機關，提供本市市民優質之公共服務。

## 4.針對公務人員培育發展之需要，分層規劃整合性、系統性、永續性之多元培訓班別，透過班期規劃建構符合需求課程，以提升公務人員素質。

## 5.為加強各階層人員核心職能及專業知能，提升公務人員學習進修及全方位服務效率，辦理多元培訓課程（包含各階層公務人員核心職能研習班課程、十大旗艦計畫宣導說明會、與業界、學校或其他機關策略聯盟及學習列車訓練計畫）。自 100 年 1 月至 6 月底共辦理 14 場培訓課程及宣導說明會，參訓人員達 3,625 人。

### (八)建置智慧型網路系統

- 1.為使全府同仁均達學習效果，積極建置數位教材，透過多媒體影音及數位學習平台，提供多元化學習管道。
- 2.為提升處理公務效能，建置行政管理資訊系統，將行政業務電腦化，以簡化行政作業流程，提升各項業務資訊化效益。

### (九)營造舒適、安全、友善的研習訓練場地

99 年 12 月 25 日大臺南縣市合併升格後，成立公務人力發展中心為專責公務人力培訓機構，為節省公帑並快速設置辦公及訓練場地，於 100 年 6 月辦理該中心辦公廳舍、訓練會議場地暨學員宿舍採購租賃案招標事宜，組成勘選委員會，遴選適合場址，以營造本府公務人員舒適、安全及友善的研習場地環境。

### (十)增進行政績效與服務品質

- 1.為提高訓練品質，本處同仁陸續接受 TTQS 培訓課程，將 TTQS 導入本處各項培訓課程檢討發展策略及規劃，有效提升教育訓練績效與培訓品質。
- 2.藉由滿意度問卷調查表瞭解參訓學員對辦訓課程及行政服務等面向之滿意度，不斷回饋修正以提升學習品質及行政服務效能。

### (十一)妥善規劃退休機制：

- 1.全額滿足申退需求：退休政策完全滿足申退人員可以全數如願辦理退休，俾使可以尊嚴的卸下公（教）職，預計 100 年各機關辦理退休 400 人、各學校辦理退休教

師 450 人，合計共 850 人辦退。

- 2.妥適辦理退休所得再調整方案：配合中央政府退休所得合理化再調整方案措施，重新核算退休人員可優存金額，並妥為說明釋疑，安撫情緒，使政策得以落實推展。

(十二)積極推動員工文康活動：

- 1.擬訂定本府員工社團活動實施計畫，鼓勵員工依個人興趣或專長自發性組織各類社團，定期集會研（練）習相關活動，藉以增廣見聞，促進情感交流，培養團隊精神。
- 2.為提倡員工正當體育活動，增進同仁聯誼及身心健康，於 5 月 10、11 日假市立桌球館辦理合併後第一次公教人員市長盃桌球賽，計有全市 56 隊、約 460 人參加，並邀請轄區內中央機關參加，有效達到聯誼目的，同時促進單位內部向心力，培養團隊精神。
- 3.為強化未婚員工建立正確兩性交往觀念與態度，傳遞健康正確婚姻理念與內涵，定於 5 月 14 日、28 日、6 月 18 日假臺灣文學館、臺灣歷史博物館等地方，辦理三場次知性未婚聯誼活動，以建構未婚同仁尋覓幸福、真愛另一半的環境與機會。本項活動共計 150 人參加，活氣氛熱烈、溫馨，反應良好。
- 4.為有效紓解員工工作中的各種壓力，預定於 9 月 24 日假本市文化中心原生劇場辦理公教人員市長盃卡拉 Ok 歌唱比賽，藉由最通俗、參與度最高的歌唱比賽活動，以紓解員工平日的工作壓力，增進同仁間情誼，更達到與市民同樂的目的。

(十三)強化人事資訊管理系統功能：

配合縣市合併升格直轄市，建立平台，積極整合縣市現行人事資訊相關系統，以期完成兼具實用性及效能性之人力資源管理系統，使人事業務無縫接軌，並達到人事資料庫即時更新、正確、完整。同時積極推廣輔導各機關學校使用各項人事資訊系統，以簡化日常業務處理，增進行政績效，提升服務效能。

**三、未來四年施政重點：**

- (一)組織再調整：因應各級機關業務推展需要，定期修編將節餘人力移撥需求機關，另依內政部意見，除原屬山地鄉或偏遠地區外，俟「行政區劃法」完成立法後，應以 20 萬至 30 萬人為 1 區之原則進行整併，建立行政區域之合理規模，爰配合整併期程預作規劃，以避免屆時人力移撥安置困難。
- (二)規模較小之學校，全面以合併設置或由專任人事人員派兼方式，以落實國民教育法第十條：「國民小學及國民中學應設人事及主計單位，學校規模較小者，得由其他機關或學校專任人事及主計人員兼任」之規定。
- (三)儲備各區公所優秀區長人才，以應市政發展需要，發揮行政效能，提升整體競爭優勢，

持續檢討區公所可精簡之非編制內人力，提升用人效能，有效落實摺節用人。

- (四)落實獎優懲劣、信賞必罰之考核制度：為使本府留用優秀人才，將建立一套公平的考核制度，對於表現良好、績效卓著者予以獎勵，對於效率不彰、破壞本府公務人員形象者予以懲處，以鼓勵公務人員勇於任事，創造卓越績效，強化差勤管理，整飭公務紀律，為提高辦公效率及服務品質，以強化機關內部勤惰管理方式，達到端正公務紀律之成效。
- (五)規劃多元培訓課程，形塑學習型組織，厚實組織公務人力資本：為提升公務人員素質，積極推動公務人員終身學習，營造舒適、安全、友善的研習訓練場地，引進多元的公務人員學習環境、資源、方法及運作機制，因應市政推動及業務所需，活化公務人力政策研究的能力，推動政策研究，投入研究經費，確保創新的實踐，並結合產官學研界，以前瞻性、跨機關及整合性的研究，健全施政計畫體系，並建構完善的公務決策網路，以強化行政部門的決策品質。
- (六)建置智慧型網路系統，導入 TTQS 提升訓練品質：積極建置數位教材，期望透過多媒體影音平台、數位學習系統等多元學習管道，推廣公務人力終身學習觀念，建置行政管理資訊系統，簡化行政流程，達到業務資訊化效益。將 TTQS 導入本處各項培訓課程檢討發展策略及規劃，有效提升教育訓練績效與培訓品質。
- (七)妥善規劃退休機制：秉持以人為中心的人力資源管理原則，尊重公教人員生涯規劃及職場離開的選擇，審慎周詳規劃退休政策，使申退的公教同仁均能自己的人生規劃，全數辦理退休，同時促進人員新陳代謝，人力資源年輕化，不但提升人力素質，也符合市民的期待。
- (八)積極推動員工文康活動：提倡員工正當休閒活動，調劑身心，鼓舞工作士氣，促進情感交流，培養團隊精神，並提昇公教員工健康活力形象。
- (九)強化人事資訊管理系統功能：積極推動人事資訊化業務，以簡化日常業務處理，增進行政績效，提升服務效能，並確保人事資料正確新穎。同時積極運用人事資料管理系統，統計分析相關人事基本資料，辦理升遷考核、職缺選才、送訓、考績、獎懲等相關作業，以簡化行政作業。人員基本資料統計分析，並可作為本府人力資源運用規劃參據。

## 肆、關鍵策略目標及共同性目標

### 一、關鍵策略目標：

#### (一)覈實配置各級機關公務人力（業務成果面向）

- 1.因應本府政策需要，賡續推動本府組織架構再調整作業。
- 2.配合各級機關業務功能調整、人員隨同業務移撥，辦理組織規程暨編制表修正。
- 3.依員額設置基準控管超額機關職缺，員額移撥人力不足機關。



- (二)解決監察院糾正校護兼任人事問題，合理配置人事機構設置基準（業務成果面向）
- 1.因應監察院糾正校護兼任人事問題，規劃各級學校兼任人事機構以合併設置方式改置專任人事機構。
  - 2.衡平各校人事人員服務人數配比，部分小型學校由現有專任人事人員派兼。
  - 3.合理調整機關學校人事機構設置基準，精簡區公所人事員額，移供學校設置。
- (三)用人唯才，遴補優質公務人力（業務成果面向）
- 1.公開、公平、公正辦理公務人員任免遷調，擇優遴用、陞任人員。
  - 2.貫徹考試用人：依行政院人事行政局考試用人規定，提列各項考試職缺。
  - 3.儲備各區公所優秀區長人才：透過甄選、培訓、用人三個階段，擇優人員派任區長，以應市政發展需要，發揮行政效能，提升整體競爭優勢。
- (四)協辦國家考試，合理規劃人力運用策略（業務成果面向）
- 1.協辦國家考試台南考區試務工作，便利本市市民及南部民眾應考。
  - 2.加強約聘僱計畫之審查，控管約聘僱員額。
  - 3.落實市長照護弱勢族群及身心障礙者福利政策，協助機關足額進用身心障礙及原住民族人員。
  - 4.持續檢討區公所可精簡之非編制內人力，提升用人效能，有效落實摺節用人。
- (五)建立機關內部合理的差勤制度、公平合理的考核制度(行政效率面向)
- 因應機關內部需求，本處制定一套合理可行的差勤管理規範，使內部人員確實遵守，目標在督促本府暨所屬各機關確實辦理內部差勤管理，並訂定公正且合理的獎懲、考績規範，並督促公務人員遵守及執行，以端正公務紀律，提升本府公務形象，確實達到獎優汰劣之功能。
- (六)培育公務人力與領導力(組織學習面向)
- 1.提升中高階主管素質  
依照不同層級主管及核心能力項目，賡續規劃開辦對應之訓練班別，以透過班期規劃建構符合中高階文官需求，並可提升其橫向溝通及國際視野之培訓課程，且經由學員滿意度來確保學習成效，期以營造廉潔、公正、高效能的行政團隊。
  - 2.推廣公務人員終身學習觀念，提升公務人員專業能力  
為培育卓越公務人力，提升公務人員專業能力，透過推廣公務人員參與終身學習活動，藉由辦理符合市政及專業職能需求之實體與數位課程，達到提升公務人員施政效能與本府施政品質，打造本府成為具有城市競爭力之政府。
- (七)培育公務人力、型塑學習型組織（業務成果面向）
- 1.針對各階層公務人力培育發展之需要，分層規劃整合性、系統性、永續性之培訓班別，以透過班期規劃建構符合各階層公務人力需求。
  - 2.結合市政願景與策略目標，辦理多元培訓課程。

- 3.辦理全市巡迴研習活動場次，使學習無遠弗屆。
- 4.與業界、學校或其他機關策略聯盟辦理課程規劃與培訓課程，厚植公務人員競爭力。

(八)建置智慧型網路系統（業務成果面向）

- 1.積極建置數位教材，透過多媒體影音及數位學習平台，提供多元化學習資源及管道，促進本府各機關員工網路應用及服務，以打造友善、智慧的學習網路系統。
- 2.建置行政管理資訊系統，簡化行政流程，透過業務電腦化作業，提升行政效率。

(九)營造舒適、安全、友善的研習訓練場地（業務成果面向）

為提供本府公務人員舒適、安全及友善的研習場地環境，打造無障礙、性別平等空間環境，透過滿意度問卷調查持續回饋修正以提升服務品質。

(十)增進行政績效與服務品質（行政效率面向）

- 1.為提高訓練品質，導入 TTQS 檢討發展策略及規劃培訓課程，有效提升教育訓練績效與培訓品質。
- 2.透過問卷滿意度調查，瞭解參訓學員對辦訓課程、研習規劃、講師授課等滿意度，不斷回饋修正以提升學習品質及行政服務效能。

(十一)積極辦理員工退撫及待遇福利業務，增進員工福利，激勵工作士氣（業務成果面向）

- 1.依限繳納退撫基金費用及各項退撫相關表報。
- 2.正確辦理退休案件，並彙整相關退休所得及應辦程序，貼心妥為說明。
- 3.依規定確實辦理退休人員照護事項。
- 4.積極主動辦理各項補助費申請及研議簡化作業流程。
- 5.辦理員工文康聯誼活動，鼓舞工作士氣。

(十二)積極推動人事業務資訊化政策（業務成果面向）

- 1.人事資料及待遇資料建檔正確新穎。
- 2.積極推動各人事機構使用人事管理資訊系統作業，提升工作效能。
- 3.運用人事資訊種籽教師建立系統輔導及教學機制。
- 4.積極辦理人事資訊系統操作教育訓練。

## 二、共同性目標：

(一)提升人力資源素質，落實終身學習觀念：**（組織學習面向）**

強化本處同仁終身學習觀念，提升參與學習意願。

(二)提高預算執行力：**（財務管理面向）**

有效運用年度歲出分配預算，提高預算執行效率，並擲節各項支出。