

新竹縣政府人事處 111 年度施政計畫績效報告

壹、前言

為積極配合縣長之施政藍圖，年度施政目標如下：

- 一、合理配置人力，有效控管員額。
- 二、保障身障及原民族群工作權益，落實照顧身障及原民族群理念。
- 三、落實獎優懲劣、信賞必罰之考核制度。
- 四、加強員工訓練進修，培育本府優秀人才。
- 五、提升人事專業知能與行政效率。
- 六、積極辦理員工退撫及待遇福利業務，增進員工福利，激勵士氣。
- 七、推動員工協助方案。
- 八、推動公務人員客語學習，提升公務客語能力。
- 九、提升公教志工招募及運用。
- 十、提升公務人員客語認證完成率。
- 十一、提升資源使用效益，妥適配置政府資源。

貳、關鍵策略目標達成情形

一、業務面

關鍵策略目標	績效指標	原定目標值	達成目標值	權重	達成度(%)	達成情形
1. 合理配置人力，有效控管員額	(1) 逐步實施員額評鑑	35 個	48 個	3.0%	100%	至 111 年止，已實施機關員額評鑑達 48 個機關(111 年為 2 個)。
	(2) 追蹤各機關	2 次	2 次	2.0%	100%	110 年辦理社會處、

關鍵策略目標	績效指標	原定目標值	達成目標值	權重	達成度(%)	達成情形
	依員額評鑑結論執行情形					民政處暨所屬 13 鄉鎮市戶政事務所員額評鑑，並持續於 111 年上半年度及下半年度追蹤執行情形各 1 次，合計 2 次；另亦於 111 年辦理行政處及文化局 2 機關員額評鑑。
	(3)核實填報組織員額管理系統	100%	100%	3.0%	100%	應填報單位總數 183，全數填報正確。
2. 保障弱勢族群工作權益，落實縣長照護弱勢理念	(1)進用足額身心障礙人員機關比率	100%	113%	4.0%	100%	足額進用身心障礙人員。 (105/93)*100%=113%
	(2)進用足額原住民機關比率	100%	283%	4.0%	100%	足額進用原住民。 (34/12)*100%=283%
3. 落實獎優懲劣、信賞必罰之考核制度	(1)落實獎懲制度，召開考績委員會審議	10 次	12 次	3.0%	100%	年度內適時召開 10 次公務人員考績會及 2 次臨時人員考核委員會議，審議本府獎懲及考績(核)案件，落實及時獎懲考核制度。
	(2)加強勤惰管理，維護辦公紀律	95 次	97 次	4.0%	100%	抽查本府各處上班出勤計 51 件、抽查所屬機關出勤計 46 件，合計共 97 件，達成原訂目標值。
4. 加強員工訓練進修，培育本府優秀人才	(1)擴大員工在職培訓	16 場	32 場	4.0%	100%	辦理 9 場政策性訓練，9 場專業性訓練、3 場主管在職訓練以及 11 場客語研習班，達成原訂目標值。
	(2)受訓學員平均滿意度	90%	93.48%	4.0%	100%	111 年度共計 28 場次有滿意度調查，填寫

關鍵策略目標	績效指標	原定目標值	達成目標值	權重	達成度(%)	達成情形
						問卷人員總計 874 人，其中非常滿意人數為 497 人、滿意人數為 320 人，合計為 817 人，計算滿意度為 93.48%。
5. 提升人事專業知能與行政效率	(1) 辦理專、兼任人事人員法規資訊研習	12 場	15 場	3.0%	100%	辦理 15 場次研習，達成原訂目標值。
	(2) 配合法規修正並即時更新人事 SOP	6 項	11 項	3.0%	100%	修正 11 件人事作業流程，達成原訂目標值。
6. 積極辦理員工退撫及待遇福利業務，增進員工福利，激勵士氣	(1) 依規定正確辦理退休、撫慰及撫卹案件	100%	100%	4.0%	100%	正確辦理退休案計 170 件、遺屬金案計 55 件及撫卹案計 7 件。
	(2) 辦理員工文康聯誼活動，鼓舞工作士氣	5 場	13 場	4.0%	100%	辦理 1 場本縣退休人員暨員工春節聯歡會、3 場本府慶生會、1 場本府三月八日婦女節活動、1 場本府母親節活動、1 場本府聖誕節活動、1 場公務人員縣長盃桌球賽、1 場父親節捐血活動、3 場員工健行紓壓活動、組隊參加 1 場本縣龍舟賽；因應新冠肺炎疫情，第 2 季及第 3 季慶生會合併辦理。
7. 推動員工協助方案	辦理員工協助方案導入及提供協助資源	6 場	14 場	5.0%	100%	召開 1 場次員工協助方案推動小組會議，辦理 5 場次心理紓壓課程、3 場次醫療保健課程、2 場次組織管理面課程及 1 場次

關鍵策略目標	績效指標	原定目標值	達成目標值	權重	達成度(%)	達成情形
						團體諮商課程，並提供 2 場次管理諮詢服務。
8. 推動公務人員客語學習，提升公務客語能力	舉辦客語認證輔導班	2 場	5 場	5.0%	100%	辦理初級客語認證輔導班-基礎班第一期、第二期(48 小時)、初級客語認證輔導班-進階班(24 小時)、初級客語認證衝刺班(6 小時)、中級暨中高級客語認證輔導班(30 小時)，共計 108 小時。

二、人力面

關鍵策略目標	績效指標	原定目標值	達成目標值	權重	達成度(%)	達成情形
1. 提升公教志工招募及運用	公教志工招募及運用成長率	1 人	1 人	10.0%	100%	111 年度媒合分派至本處服務之公教志工新增計 1 人。
2. 提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率	單位公務人員及聘僱人員客語認證完成率	33.10%	71.43%	10.0%	100%	本處公務人員 27 名、聘僱人員 1 名，總人數 28 人，通過客語認證 20 人，完成率 71.43%，已達原定目標值。

三、經費面

關鍵策略目標	績效指標	原定目標值	達成目標值	權重	達成度(%)	達成情形
1. 提升資源使用效益，妥適配置政府資源	預算執行率	85%	96.67%	20.0%	100%	預算數：33,041,000 實支數：30,487,097 應付數：1,328,230 節餘數：113,141 控留數：13,000 達成率：96.67%

參、具體施政績效

一、有效管控組織員額

(一) 為有效管控本府員額成長並促進機關合理用人，依據地方行政機關組織準則等相關規定，辦理組織員額評鑑。111 年度辦理本府行政處、文化局 2 單位（機關）組織員額評鑑作業，期透過評鑑機制提升人力運用效能，以全面性掌握各業務單位員額配置情形及待解決問題，並將相關意見與建議彙整，作為受評單位檢討改進之參考；另為確實改進評鑑結論事項並落實每半年管考，111 年度依評鑑決議事項執行者共 26 項，將持續追蹤列管。

(二) 獲增編制員額 154 人，相對精簡聘僱、臨時人員之控管機制

本府為應本縣人口增加致縣政業務增加之施政需要，函請行政院核增本府編制員額，業經行政院 110 年 9 月 27 日院授人組字第 1102000879 號函同意核增 154 人在案，並依「地方行政機關組織準則」第 27 條規定，應相對檢討精簡縣款聘僱人員及臨時人員，截至 111 年已精簡聘僱人員 12 人及臨時人員 4 人，將持續執行控管機制。

二、積極進用身心障礙人員，協助原住民就業，落實照護身障及原民族群

(一) 依照「身心障礙者權益保障法」規定，積極進用身心障礙人員，本縣 111 年度超額進用身心障礙人員計 53 個機關，超額進用 115 人次。

(二) 為落實保障原住民工作權的政策，鼓勵多予進用原住民，督促各機關學校足額進用，以有效協助解決原住民之就業問題。本縣 111 年度超額進用原住民情形如下：

1、非原住民地區：全縣累計達 11 個機關超額進用約僱等五類原住民，超額進用 10 人次。

2、原住民地區：

(1) 全縣累計達 18 個機關超額進用約僱等五類原住民，超額進用 44 人次。

(2) 全縣累計達 14 個機關超額進用具公務人員任用資格之原住民，超額進用 76 人次。

三、貫徹考用合一政策暨逐級陞遷制度

(一) 尊重人事制度，人事任用公平、公正、公開：

本府及所屬各機關、學校對人才之進用與考評，係以功績取向，以人員專業為主，依「公務人員考績法」、「公務人員任用法」及「公務人員陞遷法」之規定，本專業專才、適才適所、綜覈名實、獎優汰劣之原則辦理。本府 111 年度共辦理 20 次人事甄審會議，計甄審內陞職缺 42 案、甄選外補職缺 125 案、升官等訓練資績審議計 5 案。

(二) 適時提列考試職缺分發用人，吸引年輕、有活力同仁加入縣府團隊：

本府及所屬各機關學校 111 年提列高普考、地方特考、初等考試等各項公務人員考試正額及增額職缺數計 224 個(含申請分配各種候用人員職缺數)，提缺比率為職缺出缺數的 62.57%。

四、落實獎優汰劣、信賞必罰之考核制度

(一) 落實獎懲制度，召開考績委員會審議

依據考核獎懲有關規定，隨時辦理平時考核，重大功過獎懲案件，提考績委員會審議。111 年度內共召開 10 次公務人員考績會及 2 次臨時人員考核委員會議，除審議本府公務人員年終考績(核)及本縣臨時人員年終考核案件外，另審議本府公務人員計 1466 筆獎勵案件。

(二) 加強勤惰管理，維護辦公紀律

抽查本府及所屬各行政機關公務員工勤惰管理情形，維護辦公紀律，善盡為民服務職責。111 年度共抽查本府各處上班出勤計 51 件、抽查所屬機關出勤計 46 件，合計共 97 件。

五、規劃員工訓練進修，舉辦專題講座等活動

(一) 為加強訓練與提供公務人員終身學習機會，除配合公務人力發展學院專業及一般能力研習之薦送外，並配合政府政策性訓練要求，辦理 9 場次政策性訓練課程，共計 522 人參訓。另依業務需要及同仁訓練需求，規劃辦理法律知能課程、新進人員研習、高階主管共識營、中階主管人員在職訓練及客語訓練等 23 場次研習，共計 811 人參訓。

- (二) 為凝聚本府及所屬各高階主管向心力及團結力，打造優質縣府團隊及增進團隊合作精神，為後續縣府施政計畫及績效奠定良好基礎，於 111 年 8 月 22 日及 23 日辦理 111 年主管共識營，邀請慶誼國際教育訓練機構楊慶祥講授「團隊領導變革思維概述」、「團隊跨域合作與當責領導典範」課程。參加對象包括本府及所屬一級局(處)長共計 27 人參與，滿意度達 100%。
- (三) 為提升本縣中階主管人員之策略領導知能，以因應複雜且瞬息萬變的地方事務，有效協助首長地方治理之推動，於 111 年 11 月 22 日及 11 月 23 日分兩梯次辦理中階主管人員在職培訓訓練，邀請不同之講師講授「建立高績效團隊」及「打造溝通」課程。研習參加對象包括本府各局處科長及鄉鎮市公所課長，反應熱烈，共計 67 人參訓，滿意度達 96%。

六、專書閱讀推廣活動

- (一) 因應「嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)」疫情，國家文官學院為降低群聚感染風險，取消辦理 110 年度閱讀推廣績優機關競賽活動。
- (二) 為培養公務人員閱讀習慣，提升個人涵養與競爭力，以因應瞬息萬變的知識經濟時代，持續辦理 110 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽，各機關學校薦送公務人員專書閱讀心得寫作作品計 104 篇參加競賽，經評選優良作品 8 篇，預計代表本縣薦送至國家文官學院參加 110 年「專書閱讀心得寫作競賽」(國家文官學院延後至 111 年 6 月份收件)。

七、宣導修訂人事法規及健全人事作業

- (一) 111 年度辦理法規與實務研習會 9 場次，向本府及所屬人事人員宣導相關重要(含新訂定或修正)人事法規。
- (二) 自行訂定並適時維護更新人事業務標準作業流程(SOP)共 11 項。

八、加強人事服務及提升人事研發能量

組織人事實務社群團隊，樂學圈-利用腦力激盪發揮創新思維，培養人事人員具備正向創造活力；分區輔導團-以鄰近鄉鎮市劃分區域(「竹北、新豐、湖口」、「北埔、峨眉、竹東、寶山」、「新埔、芎林、關西、橫山」、「尖石、五峰」)，提供人事同仁業務諮詢服務，並針對本縣人事業務提出建議及執行，協助提升本縣人事專業知能及服務能量。

九、提升人事人員專業知能及強化人力運用

- (一) 規劃各項提升人事人員專業知能(含人事人員服務守則)之相關研習活動，共計辦理人事法規資訊研習 15 場次(含兼任辦人事人員研習)。
- (二) 對所屬人事主管於 111 年 12 月 31 日職期屆滿前，依規定辦理完成渠等調任事宜，計有檢討 111 年 12 月 31 日前人事主管職期屆滿 6 年至 3 年者計 19 人，完成調動(含退休)達成 17 人，續任共 2 人。
- (三) 111 年度藉人事人員退休及離職時，考量各人事人員之職期、經歷、績效及意願等因素，檢討調整共 31 位人事人員職務，以增加人員職務歷練，強化人事專業職能。

十、為增進員工身心健康

- (一) 為加強單位間互動，培養團隊默契，鼓勵本府員工利用公餘或假日參與社團活動，現已成立桌球社等 9 個社團，共計 184 人次參加。
- (二) 辦理縣長盃桌球賽，並邀請所屬機關及中央機關共同切磋球技，養成正當休閒活動，增進體能以投入公務，有 23 個機關參賽，共 29 隊，參加人數計有 251 人。
- (三) 每季辦理 1 次員工慶生活動(111 年因應新冠肺炎疫情，第 2 季及第 3 季慶生會合併辦理)，藉以關懷同仁、凝聚向心力。
- (四) 定期辦理各處文康聯誼活動聯繫同仁情誼；並於各種溫馨節日辦理本府節慶活動：
 - 1、於 111 年 3 月 4 日辦理三月八日婦女節活動，由縣長於本府及衛生局發放玫瑰花予現職女性員工，表達對辛苦的女性同仁尊重與感謝之意。
 - 2、於 111 年 5 月 6 日辦理母親節活動，由縣長於本府致贈同仁母親節小禮，表達對府內所有母親同仁之關懷及敬意。
 - 3、於 111 年 12 月 23 日辦理聖誕節活動，由縣長於本府親贈聖誕節小禮予各單位同仁，活動中同仁與縣長互道聖誕祝福之意，場面熱絡溫馨。

- (五) 為增進本府同仁與所屬機關良性互動，促進員工身心健康，於 111 年 6 月 3 日組隊參加本縣端午龍舟賽，各隊員團結一心，勇奪機關組第 2 名殊榮。
- (六) 為傳達對退休人員關懷情誼及促進同仁間情感交流，111 年 3 月 30 日於本府大禮堂辦理 111 年本縣退休人員暨員工春節聯歡會，安排本縣優秀團體帶來精采表演，並提供豐富摸彩獎品，計約有近 2000 人參與活動。
- (七) 因應疫情嚴峻致全台血液庫存偏低，本府結合父親節號召捐血獻愛，於 111 年 8 月 8 日辦理 111 年度捐血活動，當日活動參與人次 207 人次，共計捐出 243 袋血，反應熱烈。
- (八) 為協助同仁親近山林、排解壓力、促進身心健康，111 年度共辦理 3 場員工健行活動：111 年 4 月 23 日客家桐花祭健行活動(六寮古道)、111 年 9 月 8 日秋節親近山林紓壓活動(騎龍古道)、111 年 12 月 9 日冬遊峨眉-共下來十二寮舒壓活動(十二寮登山步道)，參加人數計有 146 人。

十一、為加強照護退休人員

- (一) 補助新竹縣公教退休人員協會，辦理有益身心健康之活動，111 年共計辦理 25 場活動，計有 2,865 人次參與。
- (二) 對於本府退休人員製作紀念牌，並安排公開場合頒發，以感謝渠等對本縣的用心付出與奉獻，111 年共計頒發 9 人。
- (三) 發給三節慰問金(共計 47 人)並辦理早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休人員(共計 2 人)照護金作業，藉以關懷退休人員近況及生活。

十二、推動員工協助方案

- (一) 訂定「新竹縣政府 111 年推動員工協助方案執行計畫」，結合本府及所屬機關資源，依同仁需求規劃辦理多樣化課程活動及相關諮詢服務管道，及推動本縣 13 鄉鎮市公所以「促進健康」為主題的資源共享制度，使本縣各機關學校同仁更多共享健康面向之資源，並適時進行員工協助方案宣導事項。
- (二) 111 年度召開 1 場次員工協助方案推動小組會議，辦理 5 場次心理紓壓課程、3 場次醫療保健課程、2 場次組織管理面課程及 1 場次團體諮商課程，並提供 2 場次管理諮詢服務，共計 418 人參加。

另簽訂專業心理諮商服務，提供同仁每年每人3次免費心理諮商(111年使用199人次)。

(三) 本府所屬機關資源共享辦理工作面、生活面、健康面、組織管理面及多元面等之課程活動計22場次，共計769人參加；另本縣13鄉鎮市公所資源共享辦理健康面課程活動計21場次，共計813人參加。

肆、年度施政績效總分

一、業務面向分數

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	業務面向分數
1. 合理配置人力，有效控管員額	(1) 逐步實施員額評鑑	100%	54.63
	(2) 追蹤各機關依員額評鑑結論執行情形	100%	
	(3) 核實填報組織員額管理系統	100%	
2. 保障弱勢族群工作權益，落實縣長照護弱勢理念	(1) 進用足額身心障礙人員機關比率	100%	
	(2) 進用足額原住民機關比率	100%	
3. 落實獎優懲劣、信賞必罰之考核制度	(1) 落實獎懲制度，召開考績委員會審議	100%	
	(2) 加強勤惰管理，維護辦公紀律	100%	
4. 加強員工訓練進修，培育本府優秀人才	(1) 擴大員工在職培訓	100%	
	(2) 受訓學員平均滿意度	100%	
5. 提升人事專業知能與行政效率	(1) 辦理專、兼任人事人員法規資訊研習	100%	
	(2) 配合法規修正並即時更新人事 SOP	100%	
6. 積極辦理員工退撫及待遇福利業務，增進員工福利，激勵士氣	(1) 依規定正確辦理退休、撫慰及撫卹案件	100%	
	(2) 辦理員工文康聯誼活動，鼓舞工作士氣	100%	
7. 推動員工協助方案	辦理員工協助方案導入及提供協助資源	100%	

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	業務面向分數
8. 推動公務人員客語學習，提升公務客語能力	舉辦客語認證輔導班	100%	

二、人力面向分數

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	人力面向分數
1. 提升公教志工招募及運用	公教志工招募及運用成長率	100%	19.75
2. 提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率	單位公務人員及聘僱人員客語認證完成率	100%	

三、經費面向分數

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	經費面向分數
1. 提升資源使用效益，妥適配置政府資源	預算執行率	100%	19.88

四、績效總分

業務面(55%)	人力面(20%)	經費面(20%)	具體施政績效(5%)	總分
54.63	19.75	19.88	0.75	95.01

伍、未達目標值之關鍵策略目標檢討

策略績效目標	績效指標	達成度差異值	未達成原因說明暨解決對策

陸、績效總評

為具體實踐縣長之縣政願景，本處積極推展各項人事業務，除強化執行本處施政計畫、目標及落實績效評估作業，努力達成各項績效指標外，於平時推展人事業務工作時，亦積極加強公務人員平時考核、員工訓練進修，提升公務人力素質，並透過辦理員工各項待遇福利事項，加強退休人員照護，以提升員工生活品質，有效運用員工協助方案，維護同仁身心健康及協助組織建立溫馨關懷的工作情境，另配合人事企劃與資訊業務之推動，確保個人資料正確、加速人事行政效率，提升人事作業品質，以扮演好機關首長的最佳諮詢幕僚、員工的心靈夥伴。本處將賡續努力並與本府各局處互相支持配合，以期共同建立新竹縣政府為服務型並具有競爭性的工作團隊。

另為應本縣人口增加致縣政業務增加之施政需要，向行政院請增本府編制員額，業經行政院 110 年 9 月同意核增 154 人，並因縣政發展需要通盤合理調整本府組織及配置各局處人力，辦理員額評鑑並須落實合理控管聘僱及臨時人力，依「地方行政機關組織準則」規定，獲分配之局處每增加 1 名正式職員，應相對檢討精簡縣款聘僱人員 1 人或臨時人員 2 人，截至 111 年已精簡聘僱人員 12 人及臨時人員 4 人，將用更健全組織功能，推動各項縣政建設與福利服務。