

新竹縣政府人事處 114 年度施政計畫績效報告

壹、前言

本府人事處身為機關首長的最佳諮詢幕僚、員工的心靈夥伴，積極進行組織員額評鑑，以求有效運用人力，適時進用弱勢族群，落實縣長照護弱勢理念；關注員工自我提升需求，厚實公務人力資本；推動人事業務創新與工作資訊化、簡化，以期成為各機關人事機構之策略夥伴；透過妥善的退休規劃及相關文康活動推展，積極維護公務人員權益。

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. 機關員額合理配置	(1) 逐步實施員額評鑑	2 個	2 個	5.0%	100.00%	辦理原住民族行政處及環境保護局員額評鑑。
	(2) 追蹤各機關依員額評鑑結論執行情形	3 次	4 次	4.0%	100.00%	辦理農業處、動物保護防疫所、交通旅遊處及地政處暨地政事務所員額評鑑結論執行情形追蹤，合計 4 次。
2. 積極進用身心障礙人員及原住民，落實照護身障及原民族群	(1) 進用足額身心障礙人員比率	100%	132%	4.0%	100.00%	足額進用身心障礙人員。(已進用 385 人/應進用 292 人)*100%=132%
	(2) 進用足額原住民比率	150%	242%	5.0%	100.00%	足額進用原住民。(已進用 92 人/應進用 38 人)*100%=242%
3. 推動公務人員客語學習，提升公務客語能力	舉辦客語之系列課程及活動	10 場	12 場	4.0%	100.00%	累計辦理客語認證及研習課程共 12 場次，第一季開班 8 場次、第二季開班 4 場次，採取實體授課(10 場次)與遠距教學(2 場次)並行之雙軌模式，提供同仁彈性參與管道，有效提升客語聽說讀寫及實務應用能力。

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
4. 加強公務人力訓練成效，培育本府優秀人才	強化在職同仁培訓，並重視受訓學員參訓滿意度	20 場	23 場	4.0%	100.00%	累計辦理 18 場專業職能訓練、3 場主管在職訓練及 12 場客語研習班，全年度總計辦理 33 場次，其中有 23 場次辦理教學滿意度調查，填寫問卷人員總計 668 人，其中非常滿意人數為 493 人、滿意人數為 166 人，合計為 659 人，計算滿意度為 98.7%。
5. 合宜性安排並採多元形式辦理性別意識培力課程	多元課程辦理方式及基礎與進階課程之安排合宜性	2 場	4 場	4.0%	100.00%	辦理 4 場性別主流化訓練，達成原訂目標值： 1. 消除對婦女一切形式歧視公約實務及案例研討(114.06.24 辦理) 2. 多元性別權益保障研習(114.07.01 辦理) 3. 性別暴力及性騷擾防治研習(114.03.26 辦理) 4. 性別平等政策研習(114.04.28 辦理)。
6. 積極推動人事業務資訊化，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	14 場	15 場	4.0%	100.00%	辦理 15 場次研習，內容包含人事法規與實務作業(11 場次)、人事相關資訊系統操作(4 場次)等課程，參訓滿意度均達成 85%以上，平均滿意度為 99.07%，達成原定目標值。
	(2)配合法規修正並即時更新人事 SOP	7 項	8 項	4.0%	100.00%	修正 8 項人事作業流程，達成原訂目標值，包含： 1. 亡故退休教師、未銓敘職員遺族遺屬金作業流程。 2. 公教人員子女教育補助申辦作業流程。 3. 新竹縣政府約用人員進

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
						<p>用作業流程。</p> <p>4. 教職員撫卹作業流程。</p> <p>5. 所屬機關學校服務獎章請頒作業流程。</p> <p>6. 教師留職停薪作業流程。</p> <p>7. 教師評審委員會組成作業流程。</p> <p>8. 教師成績考核委員會組成作業流程。</p>
	(3)定期辦理人事法規測驗	4場	4場	4.0%	100.00%	辦理4場及格率80%以上之人事法規測驗。(辦理日期：114年10月16日、114年10月23日、114年10月30日、114年11月6日；完成測驗139人，及格138人，及格率99.3%)
7.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)退撫案件個別諮詢服務	100%	100%	4.0%	100.00%	114年度本府退休人員6人，個別提供退休金試算、退休權益說明等諮詢服務。
	(2)辦理員工文康聯誼活動，鼓舞工作士氣	8場	8場	4.0%	100.00%	辦理1場本縣退休人員暨員工春節聯歡會、4場本府慶生會、1場本府員工家庭日活動、1場公務人員縣長盃桌球賽、1場捐血活動，合計8場次，達成原定目標值。
8.以多元有效方式推動員工協助方案	結合機關現有資源及特色辦理員工協助方案	12場	13場	5.0%	100.00%	召開1場次員工協助方案推動小組會議，辦理1場組織管理面課程、2場醫療保健課程、3場心理紓壓課程、1場理財規劃課程、1場新進人員訓練、3場主管人員訓練及1場生活法律、1場工作法律課程，合計13場次，達成

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
						原定目標值。

二、共同面

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. 調整控管聘僱及約用人力，落實獎優汰劣之考核用人管理机制(人力)	檢討、精簡單位聘僱、約用人力及覈實考核	1 次	1 次	5.0%	100.00%	精簡縣款聘僱、約用人力及覈實考核聘僱、約用人力 1 次。
2. 提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率(人力)	單位公務人員及聘僱人員客語認證完成率	59.36%	85.71%	5.0%	100.00%	本處 114 年 12 月公務人員及聘僱人員共 28 名，通過客語認證 24 人，完成率 85.71%。
3. 提升資源使用效益，妥適配置政府資源(經費)	預算執行率	85%	95.69%	10.0%	100.00%	實支數 40,890,153 應付數 0 節餘數 4,067,479 控留數 304,000 預算數 47,302,000 執行率 95.69%
4. 提升行政效率推動公文無紙化作業(其他)	(1)公文電子交換比率	97%	98.46%	5.0%	100.00%	電子發文件數 3975 件/發文件總數 4037 件*100%=98.46%
	(2)公文線上簽核比率	74%	76.55%	5.0%	100.00%	(電子來文線上簽核 12464 件+紙本來文線上簽核 5 件+創稿線上簽核+928 件) / 公文總件數 17501 件 (扣除紙本來文簽核)*100%=76.55%
5. 性別預算、性別統計、性別分析及性別影響評估辦理情形	(1)編列性別預算	1 件數	1 件數	2.0%	100.00%	編列「新竹縣政府訓練計畫」性別預算
	(2)新增與業務相關性別統計或	1 件數	1 件數	2.0%	100.00%	新增「年底公教人員數按官等別分」及「新竹縣政府員工個別諮詢服務人

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
(性別平等)	新增複分類					次」性別統計複分類
	(3)新增性別分析	1 件數	1 件數	3.0%	100.00%	完成本府「113 年公務人員訓練性別統計分析」及「員工社團活動性別分析」共 2 件（其中 1 件依規代替性別影響評估）
	(4)辦理性別影響評估	1 件數	1 件數	3.0%	100.00%	本項依規以性別分析 1 件（「員工社團活動性別分析」）代替性別影響評估

參、具體施政績效

一、機關員額合理配置

(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。114 年度辦理本府交原住民族行政處、環境保護局組織員額評鑑作業，期透過評鑑機制提升人力運用效能，全面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定期追蹤管考，114 年度依評鑑決議事項執行者共 22 項，將持續追蹤列管。

(二) 獲增編制員額 154 人，相對精簡聘僱、約用人員之控管機制

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約用人員，截至 114 年已精簡聘僱人員 20 人及約用人員 7 人，並依考核結果終止聘僱人員 5 人及約用人員 6 人。

復考量本縣人口不斷成長致縣政業務增加，調整本府暨所屬機關學校精簡聘僱、約用人員（縣款）之控管機制，各機關（單位）職員承辦人力（非主管人員）進用率未達 85%者，為維持業務推動合理人力數量，不予精簡聘僱、約用人員，將持續視業務推動需要並兼顧員額合理運用，執行控管機制。

又為激勵本府暨所屬機關學校縣款聘僱人員工作士氣，留任優秀人才，並建構一致及衡平之晉敘標準，自 114 年 1 月 1 日施行考核晉薪制度，其報酬薪點依「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」及「約僱人員報酬標準表」規定，由現行單一薪點調整為「級距設計」，並採連續 2 年考列甲等或累積考列 2 甲 1 乙以上，晉薪一階（級），本府及所屬機關學校縣款聘僱人員 114 年度晉薪人數為 116 人，晉薪比例達 59.49%。

（三）組織調整，銜接中央政策，以達事權統一、專業分工

為因應高齡化與數位轉型社會趨勢，本府積極推動組織再造，115 年 1 月 1 日新增「高齡長照處」及「數位發展處」，並調整衛生局、社會處、行政處、工務處、產業發展處、交通處(原交通旅遊處)、傳播行銷處(原新聞處)及農業處等 8 個局處業務，全面銜接中央重大政策，落實事權統一與專業分工，建構業務分工更清楚、權責劃分更明確的組織架構，有效整合資源，提升執行效能與行政效率。

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 114 年度依法應進用身心障礙人數為 292 人次，實際已進用 385 人次，超額進用身心障礙人員計 93 人次。

（二）為落實保障原住民工作權之政策，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 114 年度進用原住民情形如下：

1、非原住民地區：全縣依法應進用原住民為 11 人次，實際已進用 21 人次，超額進用 10 人次。

2、原住民地區：全縣依法應進用原住民為 27 人次，實際已進用 71 人次，超額進用 44 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 114 年度共辦理 14 次人事甄審會

議，計甄審內陞職缺 32 案、甄選外補職缺 81 案、升官等訓練資
績審議計 4 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 114 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 159 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 55.02%。

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。114 年度共召開 9 次公務人員考績會及 1
次約用人員考核委員會議，除審議本府公務人員年終考績(核)及
本縣約用人員年終考核案件外，另審議本府公務人員計 2187 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。114 年度共抽查本府各處上班出勤計 32
件、抽查所屬機關出勤計 35 件，合計共 67 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 10 場政策性訓練，7 場專業性訓練、3 場主管在職訓練
以及 9 場客語研習班，合計 29 場。

- (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 114 年 7 月 24 日及 25 日辦理 114 年主管共識營，邀請工
研院產業學院訓練長廖肇弘博士講授「智慧政府 AI 全球發展趨勢
與實務案例」課程，參加對象包括本府及所屬一級局(處)長等共
計 26 人參與。

- (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 114 年 10 月 14

日至10月28日分兩梯次辦理中階主管人員在職培訓訓練，邀請工研院廖肇弘教授、本府李安妤秘書長及數發部胡貝蒂主任秘書講授「公務AI運用與賦能」及「團隊激勵領導與授能」課程。研習參加對象包括本府各局處科長，共計69人參訓，反應熱烈。

六、宣導修訂人事法規及健全人事作業(企劃科)

(一) 114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8項。

1、亡故退休教師、未銓敘職員遺族遺屬金作業流程

2、公教人員子女教育補助申辦作業流程

3、新竹縣政府約用人員進用作業流程

4、教職員撫卹作業流程

5、所屬機關學校服務獎章請頒作業流程

6、教師留職停薪作業流程

7、教師評審委員會組成作業流程

8、教師成績考核委員會組成作業流程

七、加強人事服務及提升人事研發能量(企劃科)

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」、「尖石、五峰、橫山」)，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。

八、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 114 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 114 年 12 月 31 日前人事主管職期屆滿 6 年者 0 人、屆滿 3 年者計 11 人，考量服務機關首長意見，續任共 9 人，調動(含退休)1 人。
- (三) 114 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 42 位人事人員職務，以增加人員職務歷練，強化人事專業職能。

九、以多元有效方式推動員工協助方案

- (一) 訂定「新竹縣政府 114 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) 114 年度召開 1 場次員工協助方案推動小組會議，辦理 1 場組織管理面課程、2 場醫療保健課程、3 場心理紓壓課程、1 場理財規劃課程、1 場新進人員訓練、3 場主管人員訓練及 1 場生活法律、1 場工作法律課程，並提供 5 人次管理諮詢服務，共計 694 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(114 年使用 155 人次)。
- (三) 本府暨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 24 場次，共計 1562 人次參與；另本縣 13 鄉鎮市公所資源共享辦理課程活動計 36 場次，共計 1399 人參加。

十、積極推動人事業務資訊化，提升人事服務效率

- (一) 採單簽登入機制，將數位人事服務網與縣府員工入口網 (IOP) 持續深度整合，簡化使用方式並提升資訊安全。現在員工只需透過單一帳號即可於各系統無縫切換，省去個別系統帳號密碼管理困擾，讓服務更加平易近人，也大幅提升系統人機功效。
- (二) 持續透過數位服務網，強化各項人事公告、徵才及會議召集等業務之資訊傳遞與管理效率，透過線上整合型數位服務，積極落實無紙化作業，同時整合後台管考機制，打造有效的業務優化與精進循環，以利型塑優質的人事服務。

十一、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 6 個社團，共計 124 人次參加。
- (二) 114 年 10 月 23 日辦理縣長盃桌球賽，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 20 個機關參賽，共 26 隊，參加人數計有 220 人。
- (三) 每季辦理 1 次員工慶生活動(114 年各季分別於 2 月 12 日、5 月 5 日、8 月 5 日、10 月 14 日辦理)，藉以關懷同仁、凝聚向心力。
- (四) 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 114 年 5 月 30 日協辦本縣端午龍舟賽並組隊參加，培養本府同仁合作默契及凝聚向心力。
- (五) 為營造友善生育的職場環境，於 114 年 4 月 26 日辦理本府員工親子日活動，透過親子同樂與職務體驗之方式，增進親子間互動交流之機會，參加人數約 200 人。
- (六) 為傳達對退休人員關懷情誼及促進同仁間情感交流，114 年 1 月 8 日於本府大禮堂辦理 114 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，計有約 2400 人參與活動。
- (七) 為揚善本府員工熱血服務投身公益之精神，散布「捐血一袋，救人一命」的熱血使命感，促進民眾響應自主捐血，使醫療量能穩定不中斷，本府於 114 年 4 月 30 日辦理 114 年度捐血活動，當日活動參與人次 200 人次，共計捐出 221 袋血，反應熱烈。

十二、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，114 年共計辦理 27 場活動，計有 2,594 人次參與。
- (二) 積極辦理本府退撫案件，個別提供退休金試算、退休權益說明等諮詢服務，並製作本府退休人員紀念牌，安排公開場合頒發，以感謝渠等對本縣的用心付出與奉獻，114 年共計頒發 5 人。114 年本府退休情形：秘書及參議 3 人、科長 1 人、處長 1 人、科員 1 人，共 6 人。
- (三) 發給三節慰問金(114 年三節共發放 184 人次)，藉以關懷退休人員近況及生活。

十三、性別分析及性別影響評估辦理情形

(一) 辦理「新竹縣政府公務人員訓練性別統計分析」

- 1、為營造優質學習環境，厚植組織學習與人力發展能量，旨在強化同仁問題解決能力，並引導其以創新思維擬定策略方案；透過活化多元學習管道，精進學習效益，進而全面提升行政服務效能。
- 2、針對參訓學員進行性別結構分析，並與機關全體人員性別比例進行對照研究。藉此評估性別因子對參訓動機與機會是否存在顯著差異，確保各職位同仁不分性別皆享有平等之受訓權利。
- 3、相關分析結果將作為未來規劃年度訓練計畫之重要參據，藉以優化課程設計，具體實踐性別平等原則，建構公平公正之職場發展環境。

(二) 辦理「新竹縣政府員工社團活動性別比例分析」

為營造充滿活力與和諧的職場氛圍，特別針對員工桌球社、排舞社、瑜珈社、登山社、羽球社及籃球社共 6 個社團 124 名成員，回溯近三年各項性別相關之數據進行統計分析，並輔以質性觀察，以協助本府規劃更具性別敏感度的社團推動策略，以進一步優化員工社團的參與機制與活動內容，確保不同性別的員工皆能平等享有參與社團的機會與資源，最終達成實質的性別平等。

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. 機關員額合理配置	(1) 逐步實施員額評鑑	100.00%	54.43
	(2) 追蹤各機關依員額評鑑結論執行情形	100.00%	
2. 積極進用身心障礙人員及原住民，落實照護身障及原民族群	(1) 進用足額身心障礙人員比率	100.00%	
	(2) 進用足額原住民比率	100.00%	
3. 推動公務人員客語學習，提升公務客語能力	舉辦客語之系列課程及活動	100.00%	

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	業務面向分數
4. 加強公務人力訓練成效，培育本府優秀人才	強化在職同仁培訓，並重視受訓學員參訓滿意度	100.00%	
5. 合宜性安排並採多元形式辦理性別意識培力課程	多元課程辦理方式及基礎與進階課程之安排合宜性	100.00%	
6. 積極推動人事業務資訊化，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	100.00%	
	(2)配合法規修正並即時更新人事 SOP	100.00%	
	(3)定期辦理人事法規測驗	100.00%	
7. 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)退撫案件個別諮詢服務	100.00%	
	(2)辦理員工文康聯誼活動，鼓舞工作士氣	100.00%	
8. 以多元有效方式推動員工協助方案	結合機關現有資源及特色辦理員工協助方案	100.00%	

二、共同面向分數

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	共同面向分數
1. 調整控管聘僱及約用人力，落實獎優汰劣之考核用人管理機制(人力)	檢討、精簡單位聘僱、約用人力及覈實考核	100.00%	39
2. 提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率(人力)	單位公務人員及聘僱人員客語認證完成率	100.00%	
3. 提升資源使用效益，妥適配置政府資源(經費)	預算執行率	100.00%	
4. 提升行政效率推動公文無紙化作	(1)公文電子交換比率	100.00%	

關鍵策略目標	績效指標	達成度(%)	共同面向分數
業(其他)	(2)公文線上簽核比率	100.00%	
5. 性別預算、性別統計、性別分析及性別影響評估辦理情形(性別平等)	(1)編列性別預算	100.00%	
	(2)新增與業務相關性別統計或新增複分類	100.00%	
	(3)新增性別分析	100.00%	
	(4)辦理性別影響評估	100.00%	

四、績效總分

業務面(55%)	共同面(40%)	具體施政績效(5%)	總分
54.43	39.00	1.29	94.72

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、整體風險管理推動情形

本處已依「新竹縣政府及所屬機關風險管理作業原則」，將風險管理(含內部控制)融入日常作業與決策運作，考量可能影響目標達成之風險，據以擇選合宜可行之策略及設定機關目標(含關鍵策略目標)，並透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標。

本處列管風險項目包含「A1-未能依法足額進用身心障礙、原住民人員，致衍生罰緩」、「C1-參加心理諮商員工資料外洩」及「D1-退撫給與、待遇或各項補助溢發或誤發」，皆已落實相關風險控管措施，包含事前預警機制及事中多重檢核比對等作為，有效避免上述風險事件發生，提升政府施政效能及公信力。

柒、績效總評

為強化落實縣長之縣政願景，本處持續精進各項人事業務，全力策進施政計畫與核心目標之達成，並透過嚴謹之績效評估機制，確保各項業務指標能如期圓滿完成。於組織再造方面，本處配合數位轉型及高齡長照之政策需求，迅速辦理縣府組織修編與業務整併，同時本處持續加強公務人員平時考核，結合多元化員工訓練進修措施，持續厚植整體公務體系之人力素質，另外在同仁照護方面，則透過優化待遇福利與退休人員關懷措施，並整合運用員工協助方案（EAP）及生育關懷措施，守護同仁身心健康，致力於組織內部營造充滿溫情與包容的職場氛圍。此外，為追求卓越行政效能與品質，本處亦致力於人事企劃與數位資訊業務之發展，確保個人資料安全性並強化作業精確度。本處將持續發揮首長專業諮詢幕僚之功能，同時扮演同仁最信賴之心靈支持夥伴，與縣府各局處並肩合作，凝聚組織量能，共同將新竹縣政府打造成為具有高度競爭力的服務型團隊，進而為縣民提供更優質的公共服務。