2018

新北市政府環境保護局

人事業務績效考核報告



撰寫單位：新北市政府環境保護局人事室

中華民國 107 年 9 月

新北市政府人事處所屬人事機構
107年度人事業務績效考核執行成果表

壹、共同考核項目（機關A、B組及區公所A組75分、機關C組及區公所B組85分、九大區組95分）

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
企劃科(機關A、B組及區公所A組18分、機關C組及區公所B組20分、九大區組19分)			
一	**公務人員職場評價調查問卷及人事人員服務評價滿意度問卷填答率** 各機關於行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)函告期間,請機關編制內職員填答人事總處設計之公務人員職場評價調查問卷及人事人員服務評價滿意度問卷。 【本項毋須填列執行成果，由本處逕依問卷填答率結果計分】	**2（警察局、消防局及九大區組免予考核）**	**本項本局毋須填列執行成果。**
二	**提升人事人員專業知能**	**2（區公所A組4分，警察局、消防局及區公所B組5分，九大區組6分）**	
	(一) 依「新北市政府人事處及所屬人事機構107年度人事人員訓練計畫」規定參加訓練各項班別，調訓人員完訓率。	1（區公所A組2分，警察局、消防局、區公所	**(一)依「新北市政府人事處及所屬人事機構107年度人事人員訓練計劃」規定參加訓練共14班別，調訓人員共36人次，完訓率100%。參訓情形如下：**

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

<table>
<tr><td>編號</td><td>考核項目
評核內容</td><td>配分</td><td>執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>B組及九大區組2.5分）</td><td>
<table>
<tr><th>日期</th><th>課程名稱</th><th>調訓人數</th><th>完訓人數</th></tr>
<tr><td>107.01.30</td><td>「變革領導及願景領導研習班（機關組）」</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td>107.03.05
107.03.07</td><td>107年度「人事法規及個案研習班（機關組）」</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td>107.03.14</td><td>「創新服務與流程管理研習班（非主管班）」</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td>107.04.11</td><td>「創新服務與流程管理研習班（主管班）」</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>107.04.18</td><td>「社群媒體應用研習班」</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td>107.05.16</td><td>「員工協助方案研習班（機關組）」</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td>107.05.21</td><td>「訓後成效評鑑研習班」」</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td>107.05.29</td><td>「溝通協調研習班」</td><td>2</td><td>4</td></tr>
<tr><td>107.06.05
107.06.14
107.06.19</td><td>「人事資訊系統研習」</td><td>2</td><td>9</td></tr>
<tr><td>107.06.14
107.06.15</td><td>「心理健康與諮商輔導</td><td>1</td><td>1</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">編號</td><td>考　核　項　目</td><td rowspan="2">配分</td><td rowspan="2">執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td>評　核　內　容</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>研習班（機關組）」</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>107.06.20</td><td>「顧客滿意服務研習班（主管班）」</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>107.07.04</td><td>「顧客滿意服務研習班（非主管班）」</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td>107.08.17</td><td>「組織編制法規及職務歸系研習班」</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>107.08.30</td><td>「面談技巧研習班」</td><td>1</td><td>1</td></tr>
</table>

(二)配合鈞處分配公務人力發展學院人事人員研習班名額，均於限期內完成薦送報名程序，薦送人數共5人次，完訓率為100%如下：
<table>
<tr><th>日期</th><th>課程名稱</th><th>調訓人數</th><th>薦送人數</th><th>完訓人數</th></tr>
<tr><td>107.03.23</td><td>公務人員因公涉訟輔助法制與實務研習班</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>107.05.02</td><td>人事法規案例研討專班—「退休撫卹</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td></td><td>(二) 配合本處所分配公務人力發展學院人事人員研習班名額，限期完成薦送報名程序及人員完訓率。</td><td>1
（區公所A組2分，警察局、消防局、區公所B組及九大區組2.5分）</td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">編號</td><td>考　核　項　目</td><td rowspan="2">配分</td><td rowspan="2">執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td>評　核　內　容</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>保險」第1期</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>107.06.25</td><td>「107年度人力資源管理報告撰擬說明會」</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>107.07.11</td><td>人事法規案例研討專班—「退休撫卹保險」第2期</td><td>1</td><td>1</td><td>0(因適逢瑪莉亞颱襲台，本府所屬地區停止上班上課)</td></tr>
<tr><td>107.08.15</td><td>人事法規案例研討專班—「考核獎懲」第2期</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
</table>
(三)本項本局毋須填列執行成果。
</td></tr>
<tr><td></td><td>(三) 依「新北市政府人事處及所屬人事人員集中辦公中心聯繫會報實施計畫」規定辦理聯繫會報，並於該會議中規劃「法令宣導」、「專題演講」、「案例分享及綜合座談」、「標竿學習」及「本處建議之課程」等議程。</td><td>1
（機關組及區公所組免予考核）</td><td></td></tr>
</table>

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	【註：本處建議之課程名稱將另行通知】		
三	**機關員工協助方案(EAP)推動力**	**6 （機關C組及區公所A組8分；警察局、消防局、區公所B組及九大區組9分）**	
	（一）確實依據本府員工協助方案及相關SOP處理或轉介諮詢服務個案。【請提供具體案例，但須注意個人資料保護】	0.4 （機關C組、區公所A、B組、九大區組1分）	**(一)確實依據本府員工協助方案及相關SOP處理或轉介諮詢服務個案。** 本局書記黃○○長期疑似受精神方面疾病困擾，無法與外人溝通且情緒不穩定，不願就醫並時常請假，進而影響工作效能。 為對黃員表達關懷，期望其能以健康的身心投入工作，爰本室股長偕同黃員單位主管與承辦同仁於107年2月7日下午3時至黃員家中探訪。 探訪當日因黃員不願接受面談，故經由黃母轉知其所應遵守之相關差勤法令規定及本府員工協助方案相關內涵，建議透過該協助方案尋求諮商協助或就醫治療，其後，並屢透過其單位主管表達關懷之意，黃員及其母終於接受建議，於4月11日就醫，經醫師診斷為妄想型思覺失調症，已遵醫囑申請延長病假3個月治療，後於7月4日經醫師診治再延長至10月。本室亦持續配合區隊主管密切關懷黃員，如有任何狀況，將繼續依本府員工協助方案作業流程處理。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	（二）成立員工協助關懷小組並已積極開會討論運作。	0.6 (機關C組及區公所A組2分；區公所B組及九大區組3分)	**(二)成立員工協助關懷小組並已積極開會討論運作。(附件1)** 於107年4月23日第1070749563號簽准訂定本局107年員工協助方案推動計畫，並成立關懷小組，深入了解同仁的需求及發掘問題(例如：差勤、情緒問題、工作狀況等)，適時提供各方面的諮詢及協助，截至7月31日止，已召開2次小組會議，預計9月及11月各再召開1次，俾凝聚小組成員的熱忱，落實人性關懷，打造健康的職場環境。
	（三）針對本府員工協助方案推動小組各圈(需求圈、活動圈、宣導圈、服務圈、關懷圈等)內容，提供具體個案關懷內容或政策建議。	1	**(三)針對本府員工協助方案推動小組各圈(需求圈、活動圈、宣導圈、服務圈、關懷圈等)內容，提供具體個案關懷內容或政策建議。(附件2)** 本局隸屬本府員工協助方案推動小組之活動圈，於107年5月23日提供活動政策建議如下：以不動用過多人力、物力為原則，舉辦小品式、創意式活動取代大規模、制式活動，讓參與者在輕鬆、無負擔的情形下參與活動，如：請同仁針對推動工作生活平衡，促進職場健康方面創作簡短而有感的一句話，表達同仁對EAP方案的體認或執行的心得，例如：「一個關愛的眼神，可適時溫暖一顆瀕臨崩潰的心」、「善用EAP，紓壓解憂一身輕」等。 前述建議已送活動圈負責機關—民政局彙整，嗣後如有具體建議內容，當隨時提供參考。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	（四）針對不同層級及需求人員，辦理有效及多元之員工協助方案導入措施： 1、利用適當場合或其他措施爭取機關首長及主管人員的支持，機關首長及主管人員對員工協助方案的支持度及參與程度。(例如首長親自發放安心關懷小卡、首長親自參加及主持員工關懷講座等)。	1.6 (區公所A、B組及九大區組4分)	**(四)針對不同層級及需求人員，辦理有效及多元之員工協助方案導入措施：** **1、利用適當場合或其他措施爭取機關首長及主管人員的支持，機關首長及主管人員對員工協助方案的支持度及參與程度。(附件3)** 為爭取管理階層人員之支持，邀請各單位主管擔任本局員工關懷小組當然成員，並簽請局長核准訂定「本局107年員工協助方案推動計畫」，於局內網公告周知本局全體員工。此外，本室主任亦於本局局報中口頭報告員工協助方案相關措施，爭取局長及全體主管人員之支持，並發給與會人員每人一張安心關懷小卡，俾能隨時運用。
	2、積極宣導本府員工協助方案有具體事蹟。		**2、積極宣導本府員工協助方案有具體事蹟。(附件4)** (1) 於局內網公告並通報各單位本府推動員工協助方案工作計畫，使同仁瞭解本府員工協助方案服務項目。 (2) 邀請各單位環保小天使對口出席說明會，簡介本局員工協助方案推動計畫。 (3) 繕製本府員工協助方案QA問答集，發本局同仁人手一紙，強化認知。
	3、針對不同需求及屬性人員，例如即將退休人員、新進人員、第一線人員、特殊屬性人員、單位主管人員、申請特定假別人員（如喪假、延長病假、公傷假等）等創新規劃相關		**3、針對不同需求及屬性人員，例如即將退休人員、新進人員、第一線人員、特殊屬性人員、單位主管人員、申請特定假別人員（如喪假、延長病假、公傷假等）等創新規劃相關導入措施或專屬性員工協助訓練課程。**

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	導入措施或專屬性員工協助訓練課程。		(1) 鼓勵即將退休人員參與志願服務：(附件5) 鼓勵即將退休人員充實退休生涯，於同仁退休前，宣導志願服務相關資訊，邀請即將退休人員擔任志工，並於107年3月16日舉辦退休公務人員參與志願服務觀念推廣座談會暨交流活動，鼓勵退休人員奉獻時間、精力，積極參與志工行列，營造健康充實的退休生活。 (2) 辦理新進人員教育訓練：(附件6) ①為使新進人員快速適應工作、融入職場環境，並瞭解相關規定，本局於107年4月9日辦理新進人員教育訓練。由局長親自主持，訓練內容包括廉政、公務人員的權利與義務、公文處理與研考業務、環境教育與資訊安全等項目，並於公務人員的權利與義務課程中，介紹本府員工協助方案，鼓勵新進人員善加利用。 ②新進人員訓練當日，局長與新進人員分享人生及職場經驗後，親自發給每位新進同仁一張安心關懷小卡，宣導本府員工協助方案服務措施，勉勵新進人員有需求時，積極尋求協助與支持。 (3) 辦理適用勞基法人員健康檢查：(附件7) 醫療保健層，本局員工協助方案推動計畫-服務範圍-健康面的服務項目之一，鑑於第一線工作人員(清潔隊員)人數眾多，工作性質具勞動力高、職場環境差等特色，為照護同仁健康，除鼓勵同仁參與本府舉辦之員工健檢外，本局特於107年5月2日辦理適用勞基法人員健康檢

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			查，提供一般體檢、抽血、心電圖、腹部超音波、胸部 X 光檢查、醫師問診、口腔檢查等項目。又因本局清潔隊同仁分散各區，為免同仁舟車勞頓，各區清潔隊於特定時間自行辦理健康檢查，並於檢查後提供醫療諮詢等服務，共5千餘人受惠。
	4、其他創新規劃等合機關特色之客製化員工協助方案內容，並有具體措施。		**4、其他創新規劃等合於機關特色之客製化員工協助方案內容，並有具體措施。(附件8)** (1) 本局職司本市環境保護任務，為維護環境整潔並宣導循環資源、省電節能及低碳永續等環保理念，本局每年均定期辦理大型淨灘活動，以紓解壓力，促進身心健康，並營造良好的機關文化，達成本府員工協助方案之目的，辦理情形如下： ①活動內容：於107年4月21日及同年6月9日在金山區中角沙珠灣沙灘及萬里翡翠灣沙灘辦理淨灘活動，除本局同仁外，廣邀同仁眷屬及退休人員參與，二梯次參加人次共172人。 ②活動特色：藉由淨灘活動，使參加人員重視海漂垃圾對海洋及生物影響的嚴重性，進而體認環境保護的重要性，不僅增強同仁向心力，亦可藉志願服務的參與，紓解壓力，及增進身心健康與體驗生活意義。 (2) 員工心靈小綠洲--魚菜共生假日田園體驗 ①活動內容：本局八里垃圾焚化廠內打造一處「有機示範農園」，並闢建魚池，舖設發泡鍊石以「魚菜共生」方式栽種有機蔬菜，本活動長期鼓勵同仁利用例假日，廣邀親朋好友至園區

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
		2.4 （區公所組及九大區組本項不考核）	內一起開心翻土、種植及採收，並瞭解魚菜互利共生之生態系統。 ②活動特色：透過親身體驗方式，鼓勵同仁自種有機蔬菜，自給自足，不但可以推廣綠色無毒生活、吃的安心，同時強化環保理念，紓解工作壓力及聯繫彼此情感。
	（五）導入措施成效評估 確實鼓勵機關內同仁填列人事總處設計之EAP推動力滿意度調查問卷，以提升填答率及知悉率。【本項毋須填列執行成果，由本處逕依問卷填答率結果計分】	3 （僅考核警察局及消防局）	**(五)導入措施成效評估** 本項本局毋須填列執行成果。
	（六）落實員工協助關懷之精進方案-發展客製化之EAP服務 於繳交本報告時，一併繳交有關員工關懷之精進方案報告，字數以1,000字至2,000字為原則，格式不拘，惟報告內容、精進作為須符合機關特性，並有具體措施、執行成效及檢討。		**(六)落實員工協助關懷之精進方案-發展客製化之EAP服務** 本項僅考核警察局及消防局。
四	**法定性別友善事項完成率** 法定性別友善事項係指各機關學校落實人事總處107年3月1日總處綜字第1070033366號函告之「依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」等15項性平相關規範(本處同年月8日新北人企字第1070390670號函諒達)。	**2 (警察局、消防局、區公所A、B組及九大區組4分)**	**(一)本局辦理人事總處函告之15項性平相關規範之成果臚列如下：** **1、 是否依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(附件9)：** 本局為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，確實維護當事人之權益，已依相關法規訂定「新北市政府環境保護

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	【註：本項完成率之計算，機關部分含所屬機關；學校部分以九大區各區為計算單位。計算公式：性別友善事項各項均符合之機關(學校)數／一級及二級機關（學校）總數 x 100%，例如：某一級機關 A 所屬二級機關計有 3 個(共計 4 個機關)，符合性別友善事項規定者，計有 3 個機關，其達成率為 3/4 x 100%=75%；某區學校計有 30 所，符合性別友善事項規定者，計有 29 所學校，其達成率為 29/30 x 100%=96.67%。】 【請檢附相關佐證資料，未檢附者不予計分】		局性騷擾防治、申訴及調查處理要點」在案。 **2、 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法是否於工作場所公開揭示(附件10)：** 已於本局 1 樓大廳公布欄張貼性騷擾申訴文宣，並於本局網頁性別主流化專區揭露申訴管道，供同仁知悉，以維護自身權益。 **3、 是否依法設置哺（集）乳室(附件11)：** 本局於 1 樓已設置寬敞舒適之哺（集)乳室提供有需求之同仁及洽公民眾申請使用。 **4、 是否給予哺乳時間且視為工作時間(附件12)：** 本局訂有哺乳室使用要點，明訂本局同仁每日得累計哺(集)乳 1 小時，次數不限，並視哺(集)乳時間為工作時間，以保障同仁權益。 **5、 是否依法提供托兒設施或適當之托兒措施(附件13)：** (1) 公告財團法人台北基督教女青年會(YWCA)附設新北市私立員工實驗幼兒園(本府委託辦理)107 學年度招生相關資訊予同仁知悉，並協助 10 名同仁完成報名申請。 (2) 為提供同仁享受更多鄰近住家及辦公地點托育(嬰)服務，本局特與東森幼教及愛丁堡幼兒園商洽簽訂特約托育優惠，並經該 2 家幼兒園同意，於107年3月27日由本局回報鈞處統一辦理簽約事宜。 **6、 考績委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例(附件14)：** 本局考績委員會委員共計 23 人(任

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			期為107年7月1日至108年6月30日)，其中男性委員12人、女性委員11人，男女人數比例為52%：48%，符合任一性別比例不得低於1/3規定。 **7、 甄審委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例(附件15)：** 本局甄審委員會委員共計23人(任期為107年7月1日至108年6月30日)，其中男性委員12人、女性委員11人，男女人數比例為52%：48%，符合任一性別比例不得低於1/3規定。 **8、 是否符合養育3足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，機關不得拒絕：** 截至107年8月底,本局計有7名同仁申請育嬰留職停薪,本局皆同意其申請，並無拒絕之情事；另本局107年並無人員依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活而提出留職停薪申請。 **9、 辦理育嬰留職停薪人員復職後之職務陞遷，是否依陞任評分標準表，**

單位	職稱	育嬰留停人員姓名
事廢科	科員	吳○○
會計室	科員	萬○○
檢驗科	技士	葉○○
秘書室	科員	林○○
新莊區隊	助理員	葉○○
新店焚化廠	技佐	王○○
稽查科	科員	李○○

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			得就甲式(考績獎懲評分均溯前採計)及乙式(留職停薪期間之年資折半採計)兩種方式擇優採計評分： 截至107年8月底,本局育嬰留職停薪人員復職後,尚無人員參與職務陞遷甄審案。 **10、符合各項生活津貼(如生育或結婚補助等)，或各項公教人員保險給付(如生育給付)及津貼(如育嬰留職停薪津貼)申請條件者，是否均依規定請領：** 截至107年8月底，本局同仁(含隊員)申請各項生活津貼或各項公教人員保險給付及津貼總計有 170 人次,本局皆協助同仁依相關規定辦理及請領，從無延誤與舛錯。 **11、是否依公務人員請假規則核給生理假、產前假、娩假、流產假及陪產假：** 截至107年8月底,本局同仁申請上揭假別者總計有39人次，本局均依照公務人員請假規則核給相關假別及規定天數。 **12、國內休假補助費是否符合「公務人員如因懷孕於當年度確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度」：** 截至107年8月底，本局同仁(含隊員)因懷孕而當年度確實無法參加觀光旅遊者計有4人,本局均同意渠等變更國旅卡補助總額為全額自行運用額度，核定情形如下:

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告

單位	職稱	姓名	核定日期
樹林廠	技士	張○○	107.01.18
新莊區隊	隊員	朱○○	107.01.18
泰山區隊	隊員	柳○○	107.03.15
稽查科	科員	劉○○	107.05.09

13、辦理考績作業時，是否落實不因依法所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假、因安胎事由所請之假及依法給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，作為考績等次之考量：

本局於辦理考績作業時，均切實提醒各單位主管不得以上揭假別或時間作為考績等次之考量，並於統計同仁事、病假時，將上揭假別排除計算，年度內並無違反規定情事。

14、考績年度內請娩假或因懷孕20週以上流產而請流產假者，其考績是否自機關受考人數扣除，不列入考績甲等人數比例，並依規定覈實考核等次(附件16)：

本局於辦理年終考績作業時,均列出考績年度內請娩假或因懷孕20週以上流產而請流產假之人員名單,並切實以書面通知提醒各單位主管依性平相關規範辦理。106年度年終考績作業計排除考績年度內請娩假者計5人，不列入考績甲等人數比例，並均依規定覈實考核等次。

15、是否指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員於午後10時至翌晨6時之時間內工作：

本局並無指派妊娠或哺乳期間之女性同仁於午後10時至翌晨6時之時間內工作。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			(二)本局法定性別友善事項完成率為100%： 綜上說明，本局均依規定完成法定性別友善事項，另本局並無所屬機關，爰完成率為100%。
五	**年度人資報告參與力** 各一級機關依本處函告期限繳交年度人資報告，並符合規定格式(繳交期限及報告格式另案函知)。	3 **(警察局、消防局、區公所組及九大區組免予考核)**	本局依限於107年9月7日前依規定格式繳交107年度人資報告。
六	**人事人員服務滿意度精進作為行動方案** 各一級機關依本處函告期限繳交「人事人員服務滿意度精進作為行動方案」，並符合規定格式(繳交期限及格式另案函知)。	3 **(警察局、消防局、區公所組及九大區組免予考核)**	「研析滿意度較低的題目及整體滿意度」及「提出具體的精進作為行動方案」：本局依規定格式，研析人事人員服務滿意度較低的題目、可能原因及精進對策，並已於107年4月13日繳交。 「行動方案的執行成果」：上述精進對策擬訂定，本室全體同仁即貫徹執行，相關執行成果經彙整後，已於107年7月16日前繳交。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
人力科（機關A、B組及區公所A組18分、機關C組及區公所B組20分、九大區組13分）			
一	**合理配置員額並有效運用人力**	**5 （區公所組5.5分，九大區組2.5分）**	
	(一)正式職員預算員額配置 1、是否於預算經本市議會審議完竣後10日(公務預算部分107年1月19日，基金預算部分請另檢附證明)內函報107年度公務人員預算員額控管表？ □是，報送日期及文號：____，本府核定日期及文號：____。 □否。 2、是否因不符合「新北市政府各機關預算員額職務分配原則」，由本府退回修正？ □是，退件____次，被退件之機關名稱：____。 □否。	0.5 （區公所組及九大區組免予考核）	**(一)正式職員預算員額配置** 依本府104年3月31日新北府人力字第1040546963號函規定，因本局107年預算員額達編制員額，毋須將預控表報府核定。
	(二)員額管理 1、107年1月至8月之現有職缺一覽表、非編制人員統計表及職缺表，以前月月底為計算基準日，是否每月均依限將資料送本府(1月至8月於每月3日前報送，如遇假日順延至次一工作日)。 （本項九大區組免予考核） □是。	2.5 （區公所組3分）	**(二)員額管理** 1、107年1月至8月之現有職缺一覽表、非編制人員統計表及職缺表，以前月月底為計算基準日，是否每月均依限將資料送本府(1月至8月於每月3日前報送，如遇假日順延至次一工作日)。 （本項九大區組免予考核） ■是。

<table>
<tr><th rowspan="2">編號</th><th>考　核　項　目</th><th rowspan="2">配分</th><th rowspan="2">執行成效自評報告</th></tr>
<tr><th>評　核　內　容</th></tr>
<tr><td></td><td>□否，未依限報送，機關名稱及月份：_____。

2、組織員額管理系統(D5)填報
(1)是否於每月5日前至組織員額管理系統(D5)填報每月份現有員額。
□是。
□否，逾期_____次。
(2)每月至系統報送現有員額是否因錯漏由本處退回修正?
□是，機關名稱及月份：__。
□否。

(三)各機關非編制人員預算員額控管精簡成效及專案簽准暫免受出缺不補限制人數。
1、□是，各機關年度精簡達成率（108年較107年減少之預算員額數，並扣除移撥人數，占107年度精簡目標之比例）_____%，計精簡____人。
□否。
【本項毋須填列執行成果，由本處依年度核定結果</td><td>1
（區公所組1.5分，九大區組免予考核）</td><td>
<table>
<tr><th>月報表</th><th>報送日期</th></tr>
<tr><td>1月</td><td>107.02.02</td></tr>
<tr><td>2月</td><td>107.03.02</td></tr>
<tr><td>3月</td><td>107.04.02</td></tr>
<tr><td>4月</td><td>107.05.02</td></tr>
<tr><td>5月</td><td>107.06.01</td></tr>
<tr><td>6月</td><td>107.07.03</td></tr>
<tr><td>7月</td><td>107.08.03</td></tr>
<tr><td>8月</td><td>107.09.03</td></tr>
</table>
2、 組織員額管理系統(D5)填報
(1) 是否於每月 5 日前至組織員額管理(D5)填報每月份現有員額。
■是。

(2) 每月至系統報送現有員額是否因錯漏由鈞處退回修正?
■否。

(三)各機關非編制人員預算員額控管精簡成效及專案簽准暫免受出缺不補限制人數。
1、 ■是，各機關年度精簡達成率（108年較107年減少之預算員額數，並扣除移撥人數，占107年度精簡目標之比率）60%，計精簡3人。
(說明:108年較107年減少之預算員額數3人/107年度精簡目標5人)</td></tr>
</table>

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	計算】 2、□是，年度中機關(含所屬)專案簽准暫免受出缺不補人數_____人。 □否。		2、 ■否。
	(四)本府非編制人員人才資料庫資料之正確性【本項毋須填列執行成果，由本處不定期抽查，並依抽查結果核計分數】。	1 (九大區組免予考核)	(四)本項本局毋須填列執行成果。
二	**臨時人員季報表** 各機關、學校應於每季(1月、4月、7月)10日前完成臨時人員人數調查表，並由各一級機關檢視所屬機關、學校填報資料之正確性後，於每季報送期限前配合完成稽催確認作業。 (一) 未依本府來函期限，按季至eCPA完成填報資料之機關、學校____個，機關、學校名稱及月份：_____。 (二) 各一級機關於當月___日前確實檢視所屬機關、學校填報資料之正確性後完成稽催確認作業。 (三) 填報資料錯漏之機關、學校____個，機關、學校名稱及月份：_____；其中誤填行使公權力欄位之機關、學校個，機關、學校名稱及月份：_____。	**1.5** **(機關C組及區公所A組2分，區公所B組2.5分)**	各機關、學校應於每季(1月、4月、7月)10日前完成臨時人員人數調查表，並由各一級機關檢視所屬機關、學校填報資料之正確性後，於每季報送期限前配合完成稽催確認作業。 (一)未依本府來函期限，按季至eCPA完成填報資料之機關、學校0個，機關、學校名稱及月份：無。 (二)本局無所屬機關。 (三)填報資料錯漏之機關、學校0個，機關、學校名稱及月份：無；其中誤填行使公權力欄位之機關、學校0個，機關、學校名稱及月份： 無。
三	**女性主管人數成長率** 拔擢優秀女性擔任主管之成效【本項毋須填列執行成果，由本處自人事總處人事服務網WebHR人力資源	**1.5** **(九大區組免予考核)**	本項本局毋須填列執行成果。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	管理系統產製名單後核算】。		
四	**提列公務人員考試職缺** （一）已提列公務人員考試正額及增額職缺數(含申請分配各種候用人員職缺數）比率 % 。計算方式為：(已提列公務人員考試職缺數/各機關106年10月1日至107年9月30日得提列該項考試職務出缺數【含已提列預估缺之出缺數】）＊100% （二）提列公務人員正額及增額考試職缺數（含申請分配各種候用人員之職缺數）___個。【提列公務人員高考1級、2級考試職缺數____個；高考3級考試職缺數___個；普通考試職缺數___個；初等考試職缺數 ____個；身心障礙特考職缺數個；原住民族特考職缺數個；地方特考職缺數___個，總計____個】(上開職缺數不含人事行政類科，並以各機關106年10月1日至107年9月30日已提列該項考試職務出缺數（含已提列預估缺之出缺數）及已申請分配各種候用人員及預估缺之職缺數計算。） （三）得提列考試職務出缺數，以薦任第9職等以下非主管職缺為計算範圍，並以主管機關職缺總數控管，另排除非以考試制度用人職缺（如醫事人員、教育人員、機要人	**2.5** **（九大區組2分）**	(一) 已提列公務人員考試正額及增額職缺數（含申請分配各種候用人員職缺數)比率 89 %。計算方式為:(74/83)＊100%。自106年10月1日至107年9月30日止，本局可提報考試職缺數計 83 個，為因應機關運作需求及內陞與外補兼顧原則，未提報考試分發之職缺預計採外補之方式補實。 (二)提列公務人員正額及增額考試職缺數（含申請分配各種候用人員之職缺數） 74 個。【提列公務人員高考1級、2級考試職缺數 0 個；高考3級考試職缺數 17 個；普通考試職缺數 13 個；初等考試職缺數 2 個；身心障礙特考職缺數 0 個；原住民族特考職缺數 0 個；地方特考職缺數 42 個，總計 74 個】 (三) 得提列考試職務出缺數 83 個。(詳如下表)

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

<table>
<tr><td rowspan="2">編號</td><td>考　　核　　項　　目</td><td rowspan="2">配分</td><td rowspan="2">執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td>評　　核　　內　　容</td></tr>
<tr><td></td><td>員、軍職人員）、公務人員相關考試未設置之類科（按：以各該考試考選部公告類科為認定依據）及性質特殊考試（警察人員、消防人員）之職缺。</td><td></td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">已提列考試職缺數</th><th>得提列考試職缺數</th><th>提缺比率</th></tr>
<tr><td>高考1級、2級</td><td>0</td><td rowspan="8">83</td><td rowspan="8">89%</td></tr>
<tr><td>高考3級</td><td>17</td></tr>
<tr><td>普通考試</td><td>13</td></tr>
<tr><td>初等考試</td><td>2</td></tr>
<tr><td>地方特考</td><td>42</td></tr>
<tr><td>身障特考</td><td>0</td></tr>
<tr><td>原民特考</td><td>0</td></tr>
<tr><td>合　　計</td><td>74</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
五	**進用身心障礙人員及原住民族人員**	**2.5 （警察局、主計處、機關C組及區公所B組3分，政風處及人事處3.5分，九大區組4分）**	
	(一)各機關、學校107年1月至8月依規定進用及控管身心障礙人員： 1、有未足額進用機關、學校___個，機關、學校名稱及月份：____。 2、未於每月5日前至eCPA完成填報資料機關、學校個，機關、學校名稱及月份：____。 3、經本府發函列管後，逾期函報進用計畫及時程之未足額進用機關、學校____個，機關、學校名稱及月份：_____。 4、eCPA填報錯漏之機關、學校名稱及月份：_____，共次。 5、各機關、學校每月(1月至8月)超額進用均達150%以上(已進用人數/應進用人數)。 □是。 □否。 【上述如為同一機關持續未足額進用、未依限完成填報資料或逾期	1.5 （警察局、主計處、機關C組及區公所B組2分，政風處及人事處2.5分，九大區組3分）	**(一)各機關、學校107年1月至8月依規定進用及控管身心障礙人員：** 1、 有未足額進用機關、學校0個，機關、學校名稱及月份：無。 2、 未於每月5日前至eCPA完成填報資料機關、學校0個，機關、學校名稱及月份：無。 3、 經本府發函列管後，逾期函報進用計畫及時程之未足額進用機關、學校0個，機關、學校名稱及月份：無。 4、 eCPA填報錯漏之機關、學校名稱及月份：無，共0次。 5、 各機關、學校每月(1月至8月)超額進用均達150%以上(已進用人數/應進用人數)。 ■否。 本局依據身心障礙者權益保障法第38條第1項規定，機關進用具有就業能

<table>
<tr><th rowspan="2">編號</th><th>考　核　項　目</th><th rowspan="2">配分</th><th rowspan="2">執行成效自評報告</th></tr>
<tr><th>評　核　內　容</th></tr>
<tr><td></td><td>函報進用計畫及時程均應按月累計。】

<

<table>
<tr><th rowspan="2">編號</th><th>考核項目</th><th rowspan="2">配分</th><th rowspan="2">執行成效自評報告</th></tr>
<tr><th>評核內容</th></tr>
<tr><td></td><td>進用機關學校___個，機關、學校名稱及月份：_____。
4、eCPA填報錯漏之機關、學校名稱及月份：_____，共___次。
5、各機關、學校每月(1月至8月)超額進用均達150%以上(已進用人數/應進用人數)。
□是。
□否。
【上述如為同一機關持續未足額進用、未依限完成填報資料或逾期函報進用計畫及時程均應按月累計。】</td><td></td><td>4、 eCPA填報錯漏之機關、學校名稱及月份：無，共0次。

5、 各機關、學校每月(1月至8月)超額進用均達150%以上(已進用人數/應進用人數)。
■是。

本局107年1月至8月份約僱等5類人員每月平均人數計5,278名，原住民族人員進用月平均數計124名，每月超額進用比率平均高達236.5%以上。
<table>
<tr><th>月份</th><th>約僱5類人員總數</th><th>應進用人員數</th><th>進用人數</th><th>進用比率</th></tr>
<tr><td>1</td><td>5347</td><td>53</td><td>115</td><td>217.0%</td></tr>
<tr><td>2</td><td>5314</td><td>53</td><td>115</td><td>217.0%</td></tr>
<tr><td>3</td><td>5270</td><td>52</td><td>115</td><td>221.2%</td></tr>
<tr><td>4</td><td>5256</td><td>52</td><td>121</td><td>232.7%</td></tr>
<tr><td>5</td><td>5247</td><td>52</td><td>121</td><td>232.7%</td></tr>
<tr><td>6</td><td>5237</td><td>52</td><td>122</td><td>234.6%</td></tr>
<tr><td>7</td><td>5211</td><td>52</td><td>138</td><td>265.4%</td></tr>
<tr><td>8</td><td>5344</td><td>53</td><td>144</td><td>271.7%</td></tr>
<tr><td>平均</td><td>5278</td><td>52</td><td>124</td><td>236.5%</td></tr>
</table>
另編制公務人員依規定無須進用原住民族，惟目前於編制公務人員中亦積極配合進用原住民族人員共計6名。</td></tr>
<tr><td>六</td><td>辦理任免遷調</td><td>3
(警察局、主計處、政風處及人</td><td></td></tr>
</table>

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
		事處2.5分，區公所組及九大區組2分）	
	（一）各機關、學校職務代理案件，確實依各機關職務代理應行注意事項規定辦理（程序、資格、代理期間以及配合查考作業等）。 1、各機關應報府核定代理職務案件，107年1月至8月計____件，是否均報府核定：（本項九大區組免填） □是。 □否，未報府核定案件____件，機關、代理職務及姓名：_____。	1 （區公所組1.5分及九大區組2分）	**(一) 各機關、學校職務代理案件，確實依各機關職務代理應行注意事項規定辦理（程序、資格、代理期間以及配合查考作業等）。** 1、 各機關應報府核定代理職務案件，107年1月至8月計4件，是否均報府核定：（本項九大區組免填） ■是。 **代理人員** / **核定代理職務** / **核定文號** 鐘OO / 三重區隊隊長 / 107年7月2日新北府人力字第10712666622號 吳OO / 新莊區隊隊長 / 107年7月2日新北府人力字第10712666621號 孫OO / 直屬隊隊長 / 107年7月2日新北府人力字第1071266662號 蘇OO / 雙溪區隊隊長 / 107年7月17日新北府人力字第1071348802號
	2、各機關、學校職務代理案件，107年1月至8月計件，是否均符合規定： □是。 □否。代理超過1年案件___		2、 各機關、學校職務代理案件，107年1月至8月計6件，是否均符合規定： ■是。

<table>
<tr><td rowspan="2">編號</td><td>考　核　項　目</td><td rowspan="2">配分</td><td rowspan="2">執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td>評　核　內　容</td></tr>
<tr><td></td><td>件，機關、代理職務、姓名及代理期間：___。代理不符資格案件___件，機關、代理職務、姓名及代理期間：___。其他不符規定案件___件，機關、代理職務、姓名及代理期間：___。

3、各機關延長代理案件，107年1月至8月計___件，是否於代理期限屆滿前報准：
□是。
□否，未依規定報准案件___件，機關、代理職務及姓名：___。</td><td></td><td>
<table>
<tr><th>代理人員</th><th>代理職務</th><th>核定文號</th></tr>
<tr><td>鄭ＯＯ</td><td>樹林區隊分隊長</td><td>107年2月22日新北環人字第1070346162號</td></tr>
<tr><td>王ＯＯ</td><td>秘書室股長</td><td>107年5月29日新北環人字第10710066361號</td></tr>
<tr><td>蔡ＯＯ</td><td>秘書室股長</td><td>107年5月29日新北環人字第10710066362號</td></tr>
<tr><td>陳ＯＯ</td><td>循環科股長</td><td>107年6月1日新北環人字第10710541551號</td></tr>
<tr><td>袁ＯＯ</td><td>事廢科股長</td><td>107年6月4日新北環人字第10710718031號</td></tr>
<tr><td>呂ＯＯ</td><td>板橋區隊分隊長</td><td>107年7月6日新北環人字第1071275636號</td></tr>
</table>
3、各機關延長代理案件，107年1月至8月計_2_件，是否於代理期限屆滿前報准：
■是。
<table>
<tr><th>代理職務</th><th>代理期間起訖</th><th>同意延長代理府函文號</th></tr>
<tr><td>水保科科長</td><td>1060601起代理至1070531屆滿，於屆滿前，經報准延長代理。</td><td>107年5月24日新北府人力字第10709959701號</td></tr>
<tr><td>直屬隊隊長</td><td>1060601起代理至1070531屆滿，於屆滿前，經報准延長代理。</td><td>107年5月24日新北府人力字第10709959701號</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">編號</th><th>考　核　項　目</th><th rowspan="2">配分</th><th rowspan="2">執行成效自評報告</th></tr>
<tr><th>評　核　內　容</th></tr>
<tr><td></td><td>4、各機關、學校職務代理名冊依限線上報送(107年上半年應於107年7月31日報送)。
(1)各機關報送日期為107年　月____日。
□未逾期。
□逾期___日。
(2)報送名冊是否因錯漏由本處退回修正?
□是，___筆。
□否。
（二）各機關跨域職務歷練及拔擢績優促進人才交流執行情形。

1、年度中實施跨域職務歷練，將職缺由其他一級機關(或其它單位、機關、區公所)人員遞補：
□是，計____人，名冊如下：
<table><tr><th>序號</th><th>姓名</th><th>新機關（單位）及職稱</th><th>原機關（單位）及職稱</th><th>異動日期</th></tr><tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>□否。</td><td>2
（警察局、主計處、政風處、人事處1.5分，區公所組0.5分，九大區組免予考核）

1.5
（區公所組及九大區組免予考核）</td><td>4、各機關、學校職務代理名冊依限線上報送(107年上半年應於107年7月31日報送)。
(1) 各機關報送日期為107年7月24日。
■未逾期。
(2) 報送名冊是否因錯漏由鈞處退回修正?
■否。
(二) 各機關跨域職務歷練及拔擢績優促進人才交流執行情形。
1、年度中實施跨域職務歷練，將職缺由其他一級機關(或其它單位、機關、區公所)人員遞補：
■是，計 28 人，名冊如下：
<table><tr><th>序號</th><th>姓名</th><th>新機關（單位）及職稱</th><th>原機關（單位）及職稱</th><th>異動日期</th></tr><tr><td>1</td><td>許ＯＯ</td><td>水保科科長</td><td>低碳中心主任</td><td>1070702</td></tr><tr><td>2</td><td>李ＯＯ</td><td>庶務科股長</td><td>三峽區隊隊長</td><td>1070702</td></tr><tr><td>3</td><td>鍾ＯＯ</td><td>稽查科秘書</td><td>事廢科科長</td><td>1070702</td></tr></table></td></tr>
</table>

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告

4	鄭ＯＯ	環衛科技正	維護科科長	1070702
5	鄧ＯＯ	技正	低碳中心主任	1070702
6	邱ＯＯ	專員	綜規科科長	1070702
7	鍾ＯＯ	三重區隊隊長	環衛科技正	1070702
8	吳ＯＯ	新莊區隊隊長	維護科專員	1070702
9	曾ＯＯ	淡水區隊隊長	環衛科股長	1070718
10	劉ＯＯ	林口區隊隊長	循環科股長	1070718
11	鄭ＯＯ	平溪區隊隊長	水保科股長	1070718
12	謝ＯＯ	三芝區隊隊長	淡水區隊隊長	1070718
13	徐ＯＯ	萬里區隊隊長	三芝區隊隊長	1070718
14	朱ＯＯ	坪林區隊隊長	林口區隊隊長	1070718
15	邱ＯＯ	空品科股長	檢驗科股長	1070718
16	黃ＯＯ	循環科股長	空品科股長	1070718
17	蔡ＯＯ	環衛科股長	維護科股長	1070718
18	林ＯＯ	水保科股長	低碳中心股長	1070718
19	黃ＯＯ	低碳中心股長	水保科股長	1070718
20	黃ＯＯ	板橋區隊分隊長	坪林區隊隊長	1070718

<table>
<tr><td rowspan="2">編號</td><td>考　核　項　目</td><td rowspan="2">配分</td><td rowspan="2">執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td>評　核　內　容</td></tr>
<tr><td></td><td>2、各機關年度中遴用本府跨域及績優人才資料庫人員至機關內陞遷之人數。</td><td>0.5
（警察局、主計處、政風處、人事處及九大區組免予考核）</td><td>
<table>
<tr><td>21</td><td>王ＯＯ</td><td>樹林區隊分隊長</td><td>空品科股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>22</td><td>陳ＯＯ</td><td>土城區隊分隊長</td><td>維護科股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>23</td><td>陳ＯＯ</td><td>三重區隊分隊長</td><td>事廢科股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>24</td><td>劉ＯＯ</td><td>新莊區隊分隊長</td><td>稽查科股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>25</td><td>陳ＯＯ</td><td>三重區隊分隊長</td><td>稽查科股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>26</td><td>李ＯＯ</td><td>新店區隊分隊長</td><td>低碳中心股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>27</td><td>郭ＯＯ</td><td>永和區隊分隊長</td><td>秘書室股長</td><td>1070718</td></tr>
<tr><td>28</td><td>林ＯＯ</td><td>新莊區隊分隊長</td><td>庶務科股長</td><td>1070718</td></tr>
</table>
2、各機關年度中遴用本府跨域及績優人才資料庫人員至機關內陞遷之人數0人。
說明：考量本局職缺需求以環保專業人才為主，目前績優人才資料庫中，具此專長人才不多，用人取才上實有困難之處。</td></tr>
</table>

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
七	**升官等訓練人員名冊**	1 **（警察局、消防局、機關C組及區公所B組2分）**	
	（一）依規定期限報送薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員名冊。 1、報送日期為107年___月日。 □未逾期。 □逾期____日，逾期報送之機關名稱：_____。 2、報送名冊是否因錯漏、資格不符合由本處退回? □是，(機關名稱)：被退回____次。 □否。	0.5 （機關C組及區公所B組1分、九大區組免予考核）	**(一) 依規定期限報送薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員名冊。** 1、 本局107年符合薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員人數共計3人，惟當事人均表示無意願參加，爰本局107年度毋須報送參訓人員名冊。 2、 報送名冊是否因錯漏、資格不符合由鈞處退回? ■否。
	（二）依規定期限報送委任公務人員晉升薦任官等訓練人員名冊。 1、報送日期為107年___月日。 □未逾期。 □逾期____日，逾期報送之機關、學校名稱：_____。 2、報送名冊是否因錯漏、資格不符合由本處退回? □是，(機關名稱)：被退回____次。 □否。	0.5 （機關C組、區公所B組及九大區組1分）	**(二) 依規定期限報送委任公務人員晉升薦任官等訓練人員名冊。** 1、 報送日期為107年3月6日。 ■未逾期。 本局報送委任公務人員晉升薦任官等等訓練人員計3名： (1) 板橋區清潔隊助理員馬○○。 (2) 三重區清潔隊助理員陳○○。 (3) 環保稽查科技佐王○○。 2、 報送名冊是否因錯漏、資格不符合由鈞處退回? ■否。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	（三）依規定期限報送警佐警察人員晉升警正官等訓練人員名冊。 1、報送日期為107年___月日。 □未逾期。 □逾期____日。 2、報送名冊是否因錯漏、資格不符合由本處退回? □是，(機關名稱)：被退回____次。 □否。	1 （僅考核警察局及消防局）	**(三)本項本局毋須考核。**
八	**按季填報工作量化指標供首長參考** （一）各一級機關、區公所應於每季(1月、4月、7月)將「本府各機關工作量化指標一覽表」併同分析及具體建議，簽報機關首長參考，並於當月15日前將相關資料送交本處。均於每季當月15日前送交本處： □是。 □否，未依限完成的月份：_____。	1 **(警察局、消防局及九大區組免予考核)** 0.6	**(一)各一級機關、區公所應於每季(1月、4月、7月)將「本府各機關工作量化指標一覽表」併同分析及具體建議，簽報機關首長參考，並於當月15日前將相關資料送交鈞處。均於每季當月15日前送交鈞處：** ■是。 **季報表** / **送府日期** 106年第4季 / 107年1月11日 107年第1季 / 107年4月13日 107年上半年 / 107年7月19日 (註:依新規定每年1、7月20日前報送。) 說明：本局工作量化指標分為共通性指標及個別性指標，其中共通性指標共7項包括：

<table>
<tr><th rowspan="2">編號</th><th>考　核　項　目
評　核　內　容</th><th>配分</th><th>執行成效自評報告</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>1、 公文量
2、 加班時數
3、 出差時數
4、 公假時數
5、 其他假別時數
6、 民眾陳情案件數
7、 市政會議列管案件數等7項
個別性指標共3項包括：
1、 舉辦活動數
2、 採購招標案件數
3、 預算執行率(累計)
另外，在人員基本資料方面，本局亦針對人員離職原因與分布單位及各單位職缺與進用等情形進行詳細分析，提供局長參考。</td></tr>
<tr><td></td><td>（二）各機關確有依上開工作量化指標分析結果及具體建議，調整各單位人力配置之情形。
□是，調整情形詳細說明：
＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
。
□否。</td><td>0.4</td><td>(二)各機關確有依上開工作量化指標分析結果及具體建議，調整各單位人力配置之情形。
■是，調整情形詳細說明如下：(如附件17、18)
<table><tr><th>時間</th><th>具體建議內容概要</th><th>執行情形</th></tr><tr><td>107年第1季</td><td>調整本局職務配置情形：為解決本局環保技術類科技佐職務長期不足額分發之困境，並因應地球暖化，環保行政業務項目</td><td>本局於107年4月25日簽請本府同意調整技佐與科員編制員額，將6個委任技佐職缺，改為薦任科員職缺，不僅增加優秀同仁留</td></tr></table></td></tr>
</table>

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告		
				及工作量與日俱增，從而本局環保行政職系科員編制員額亟待擴增需求，爰於本年第1季工作量化指標分析後具體建議辦理修編。	任意願，提升環保人才專業素質，亦有利於業務推行，並經考試院於107年5月11日同意備查。
			107年上半年	**辦理內部陞遷：**為降低離職率，爰於107年上半年工作量化指標分析後具體建議儘速遴補職缺，以鼓舞士氣，留住人才。	本局107年度離職人數截至107年7月31日止共34人，人才流失情形顯著。為鼓舞同仁士氣，培育優秀人才，降低離職率，截至107年7月31日止，本局共計內陞25人。又為及時補充各單位人力，減輕同仁工作負擔，外補1人，考試分發18人。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
考訓科（機關A、B組及區公所A組16分、機關C組及區公所B組18分、九大區組11分）			
一	**鼓勵人力培育與學習**	**16 (機關C組及區公所B組18分；九大區組11分)**	
	(一)本處辦理107年教育訓練薦送人員完訓情形。 【本項毋須填列執行成果，由本處依實際辦理情形計分】	4 (機關C組及區公所B組5分；九大區組3分)	(一)本項本局毋須填列執行成果。
	(二) 人員達成必須完成課程學習時數比率＝____%【各機關學校(含所屬機關)人員達成必須完成課程學習時數之人數/各機關學校（含所屬機關)人員總數】x 100%	4 (機關C組及區公所B組5分)	(二)人員達成必須完成課程學習時數比率＝ 95.1 %【各機關學校(含所屬機關)人員達成必須完成課程學習時數之人數/各機關學校（含所屬機關）人員總數】x 100%
	(三) 依國防部推展全民國防教育工作計畫	3 (九大區組2分)	(三)依國防部推展全民國防教育工作計畫
	1、人員完成國防教育學習時數比率_____%【各機關學校(含所屬機關)人員每人達成國防教育課程2小時之人數/各機關學校（含所屬機關)人員總數】x 100%	2	1、人員完成國防教育學習時數(2小時)比率 91.61 %【各機關學校(含所屬機關)人員每人達成國防教育課程2小時之人數/各機關學校（含所屬機關)人員總數】x 100%

<table>
<tr><th rowspan="2">編號</th><th>考核項目</th><th rowspan="2">配分</th><th rowspan="2">執行成效自評報告</th></tr>
<tr><th>評核內容</th></tr>
<tr><td></td><td>2、辦理全民國防教育實體訓練：
□是，場次＿＿＿場、日期＿＿＿＿，參訓人數＿＿＿人。
□否。</td><td>1
（九大區組免予考核）</td><td>2、 辦理全民國防教育實體訓練：(附件19)
■是，場次 1 場、日期 107 年 7 月 19 日 ，參訓人數 54 人 。</td></tr>
<tr><td></td><td>（四）依行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫，106-107年CEDAW教育訓練實體課程受訓涵蓋率＿＿＿%【各機關學校(含所屬機關)人員每人達成實體課程3小時之人數/各機關學校（含所屬機關)人員總數】x 100%</td><td>3
（九大區組2分）</td><td>(四)依行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫，106-107 年 CEDAW 教育訓練實體課程受訓涵蓋率 52.6 %【各機關學校(含所屬機關)人員每人達成實體課程 3 小時之人數/各機關學校（含所屬機關)人員總數】x 100%</td></tr>
<tr><td></td><td>（五）依各機關(區公所)業務屬性，辦理專業職能訓練
□是，場次＿＿場。
(1)日期＿＿，課程名稱＿＿，參訓人數＿＿＿人。
(2)日期＿＿，課程名稱＿＿，參訓人數＿＿＿人。
□否。</td><td>2
（九大區組免予考核）</td><td>(五)依各機關(區公所)業務屬性，辦理專業職能訓練
■是，場次 30 場。
日期、課程名稱、參訓人數詳如下表:
<table>
<tr><th>日期</th><th>課程名稱</th><th>參訓人數</th></tr>
<tr><td>107.01.25</td><td>107 年新北市機關學校綠色採購研習會(第 1 梯次)</td><td>198</td></tr>
<tr><td>107.02.09</td><td>107 年「電腦資訊安全實務」</td><td>163</td></tr>
<tr><td>107.03.07</td><td>107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 1 期)</td><td>69</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告		
			107.03.14	107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 2 期)	78
			107.03.26	107 年溫室氣體盤查教育訓練	40
			107.03.26	107 年度環境影響評估法規宣導說明會	15
			107.03.28	107 年度「非法棄置場址調查及稽查實務」教育訓練	94
			107.03.28	107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 3 期)	60
			107.04.11	107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 4 期)	63
			107.04.25	107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 5 期)	54
			107.04.26	107 年環評監督觀摩及教育訓練	9
			107.04.30	契約爭議處	78

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告			
					理實務(上)	
				107.05.02	107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 6 期)	53
				107.05.07	契約爭議處理實務(下)	55
				107.05.09	107 年度勞動基準法解析及實務說明之系列講座(第 7 期)	58
				107.05.25	環境保護大隊基本訓練	90
				107.05.30	新進同仁稽查實務教育訓練	40
				107.06.04	新進同仁稽查實務教育訓練	42
				107.06.06	新進同仁稽查實務教育訓練	44
				107.06.15	107 年新北市交通安全宣講團	34
				107.06.15	污染場址綠色及永續導向型整治(GSR)	20
				107.06.22	107 年環保中隊民防常訓在職人員教育訓練	8

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告			
				107.06.27	招標、開標、審標、決標作業實務	81
				107.07.04	未達公告金額之採購作業	74
				107.07.05	稽查實務教育訓練	35
				107.07.27	環境教育訓練課程	33
				107.08.01	107年第1場環境教育系統申報說明會	83
				107.08.08	新北市營建工程空氣污染及水污染說明會	62
				107.08.09	低碳永續家園跨區交流觀摩會議	7
				107.08.17	違反廢棄物清理法案件檢舉系統教育訓練	12

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
給與科（機關A、B組及區公所A組23分、機關C組及區公所B組27分、九大區組23分）			
一	**員工福利服務措施宣導力** 宣導力係各機關公務人員知悉人事總處所推介之各項員工福利服務措施之程度(本考核項目所稱福利服務措施將依總處公告再另行通知)。 【計分項目之填答率部分，依人事總處公告結果計分】 【計分項目之知悉率部分，由本處另行於人事總處辦理員工福利服務措施宣導力問卷填答前，辦理電訪同仁情形計分】	5 **(機關C組及區公所B組6分)**	**本項本局毋須填列執行成果。**
二	**四類人事資料維護正確率-【人事資料正確率】** 【本項毋須填列執行成果，由電腦自動計算】 (一)依107年1至9月「行政院所屬及地方機關人事機構公務人力資料庫報送資料考核計畫」每月於人事總處「A7：人事資料考核系統」公布之人事資料正確性項目得分累總後除以107年度考核月份數之平均分數為本項之成績。 (二)依各機關報送人事總處人事資料委任第1職等（含）或相當委任第1職等（含）以上，人員區分為01至74之人員資料與銓敘部銓審、考績資料進行系統自動化檢查。 1、自動檢核項目包含主管級別、職稱、職系、人員區分、現支官職等、經歷、學歷、	2.5 **(機關C組及區公所B組3分)** 1.5 1 (機關C組及區公所B組1.5分)	**本項本局毋須填列執行成果。**

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	考試、考績、銓審、動態等資料欄項之完整性。 2、「A1：人事資料報送服務網」自107年1月起，每月第1週公布本項比對結果，並開放資料更正作業。以107年1至9月間每月更正資料情形計算本項之成績。 3、機關對於比對結果資料正確性如有異議，須檢附證明文件於每月20日前於系統提出申訴更正。		
三	**四類人事資料維護正確率-【組織編制資料正確率】** 【本項毋須填列執行成果，由電腦自動計算】 (一)應考核現職人數係以一級機關及其所屬機關學校107年9月30日在職且人員區分為01至74之人員計算，但不包括事業機構人員及教育人員。 (二)組織編制資料檢誤結果預計於107年1月1日起公布於WebHR組編子系統，每日將更新檢誤結果，錯誤資料應於107年9月30日前完成更正，並將依9月30日之未更正率計算成績。	**2.5 (機關C組及區公所B組3分)**	**本項本局毋須填列執行成果。**
四	**四類人事資料維護正確率-【退撫平臺資料正確性及完整性比例】** 【本項毋須填列執行成果，由電腦自動計算】 (一)依「全國公教人員退休撫卹整合平臺」107年9月30日公告退休撫卹(慰)資料正確性及完	**2.5 (機關C組及區公所B組3分)**	**本項本局毋須填列執行成果。**

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	整性項目分數為最後成績。 (二)「考核總人數」係以107年9月30日止退撫平臺人員類別為政務人員、公務人員、教育人員、警察人員及無軍籍教官之人員計算。 (三)退撫平臺將於107年4月1日起於退撫平臺提供檢核結果等查詢功能，俾利各機關進行後續資料修正及稽核等作業。		
五	**四類人事資料維護正確率-【待遇支給資料正確率】** (一)各機關學校應按月填報公教人員待遇資料報送管理系統，並更新WebHR資料，及確實核對其正確性。 (二)由本處自107年1月起每月定期抽查本處、一級機關(含所屬)、區公所暨學校各至少1個，並增加互核機制。 1、查核內容：依現行規定抽查當月份待遇(含法定給與以外其他給與，抽查項目俟人事總處公告後另行周知)薪資清冊與待遇資料報送系統、WebHR資料一致性。 2、本項待遇管理系統之報送資料，以每月1號為基準，並以本職職務為報送資料(如有補扣薪或代理主管職務等原因，需附佐證資料)。	**3** **(機關C組及區公所B組3.5分)**	(一)本局人員如有待遇異動，均隨時更新其WebHR待遇資料，確實核對其正確性，並上傳報送至用人費用管理資訊系統(AF)。 (二) 1、本局每月均配合鈞處所定期程填報回復用人費用資料校對清單一覽表，並完成待遇查核程序。除部分例外態樣外，薪資清冊與用人費用系統、WebHR資料均為一致。 2、人事行政總處抽查用人費用系統107年6月份法定固定性給與正確率及其他給與項目之正確率、報送率，本局成績皆為100%(附件20)。
六	**推廣與輔導人事資訊系統** (一)配合本處指派人員參加各類人事資訊系統之教育訓練或宣導說明會。	**2.5** 0.9	(一)配合鈞處指派人員參加各類人事資訊系統之教育訓練或宣導說明會，相關說明如下：

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			107年6月5日、14日、19日分別依業務相關指派科員王ＯＯ、陳ＯＯ、柯ＯＯ、張ＯＯ、吳ＯＯ、顏ＯＯ、林ＯＯ、王ＯＯ等8員參加「人事資訊系統研習」，並全部完訓。
	(二) 配合本處指派人員擔任各類人事資訊系統之教育訓練或宣導說明會講師。	0.6	(二)107年度本局尚無經鈞處要求派員擔任各類人事資訊系統之教育訓練或宣導說明會講師。
	(三) 協助本處推廣與輔導人事資訊系統。 1、配合本處推舉人員參加人力資源管理系統(WebHR)種籽教師認證班取得認證證書，並擔任本府人事資訊種籽教師，依輔導責任範圍輔導同仁解決問題。 2、配合本處指派人員參加自製數位教材研習或活動。	1	(三)協助鈞處推廣與輔導人事資訊系統。 1、 本局107年尚無經鈞處要求推舉人員參加人力資源管理系統(WebHR)種籽教師認證班取得認證證書。 2、 本局指派科員王ＯＯ於107年9月12日前提供「人事人員自製數位教材」—「公務人員請假規則權益說明」。
七	**落實退休撫卹業務之推動**	5 **(機關C組及區公所B組6分)**	
	(一)依規定於當月10日前向指定行庫繳納該月之退撫基金費用及完成傳輸作業【本項由本處統計成效，毋須填列執行成果】。	1	(一)本項本局毋須填列執行成果。

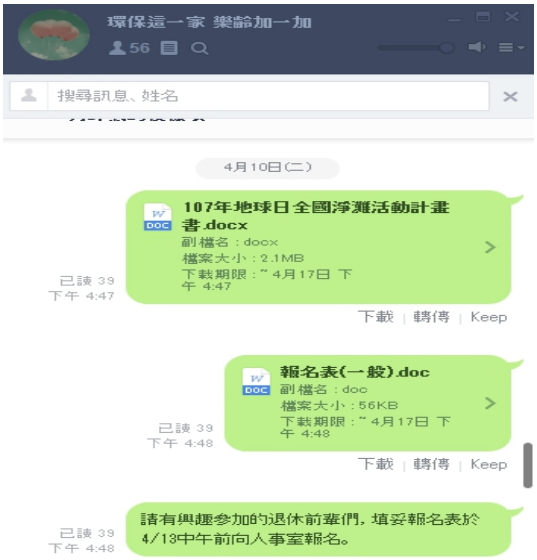
編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	(二) 確實維護退休公教人力資訊系統資料。 1、「退休公教人力資訊系統」之退休人員資料係由 WebHR 系統轉入(至 WebHR 系統維護後之資料固定於每日夜間轉入「退休公教人力資訊系統」)，各機關學校應至「WebHR 系統>退休撫卹 > 退休撫慰作業 > 退休人員資料維護」進行核對、維護歷年退休人員資料(退休人員累計至 107 年 6 月 30 日止，含支領一次退休金人員)。本處就「退休公教人力資訊系統」查核項目如下： (1)「退休公教人力資訊系統」不應出現亡故退休人員之資料(即 WebHR 系統中，已亡故退休人員死亡日期不為空白)。 (2) 退休人員之人員區分、人員類別等資料正確性，如有錯誤，應至 WebHR 系統修正。 2、 完成歷年退休人員聯繫資訊之建置比率，聯繫資訊含手機號碼、Email 及 lineID(聯繫資訊可至「退休公教人力資訊系統」建置，毋需從 WebHR 系統中維護)。 【比率=建置完整之退休人員筆數/總退休人員人數】	1 (機關 C 組及區公所 B 組 2 分)	(二)確實維護退休公教人力資訊系統資料。 1、 本局確實定期維護並核對歷年退休人員之人員區分、人員類別等資料，累計至 107 年 6 月 30 日止，本局退休人員(含支領一次退休金人員)總計 76 人，其中 107 年度退休人員計 5 人，前開資料均正確無誤。 2、 完成歷年退休人員聯繫資訊之建置比率，聯繫資訊含手機號碼、Email 及 lineID。 「退休公教人力資訊系統」中本局退休人數計 77 人，已建置完整聯繫資訊之退休人員 77 人，建置比率達 100 %。

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
	(三)推動退休公教人員參與志工服務。 各機關、區公所及九大區確實推動公教員工參與志願服務(請參考人事總處訂定之各機關推動公教員工參與志願服務實施要點辦理) 【請檢附相關成果資料,未檢附者不予計分】	2	(三)**推動退休公教人員參與志工服務：** 1、調查本局公務員工(含現職及退休人員)參與志願服務之意願及人數：(附件21) 本局經常利用各種公開場合，宣導並鼓勵同仁參與志願服務，以宣揚服務、關懷及公民參與之意義，豐富精神生活內涵及回饋社會，並於107年6月22日通報調查各單位員工(含退休人員）參與志願服務意願及人數，經彙整調查結果，計有現職人員 116人、退休人員 12 人，有意願參與或已參與志願服務。 2、主動辦理志願服務觀念推廣課程或志願服務體驗活動：(附件22) (1) 辦理志願服務觀念推廣座談會暨交流活動： ① 於107年3月16日假板橋首烏小館舉辦本局參與志願服務觀念推廣座談會暨交流活動,計有11名退休人員進行餐敘及聯繫情誼，並於活動中向退休人員宣導鼓勵參與志願服務及進行經驗分享和觀念交流。 ② 於107年7月2日主動辦理本局退休人員關懷活動－「退休新制實施說明暨退休人員志願服務經驗分享」,計有36名退休人員參加，以落實關懷與照護本局退休人員，增進渠等對公務人員退休資遣撫卹法之修法重點及瞭解，並提供協助其後續復審救濟作業(如下圖)，另藉此機會分享彼此退休生活與志工經驗，進而宣導公教員工參與志願服務理念。

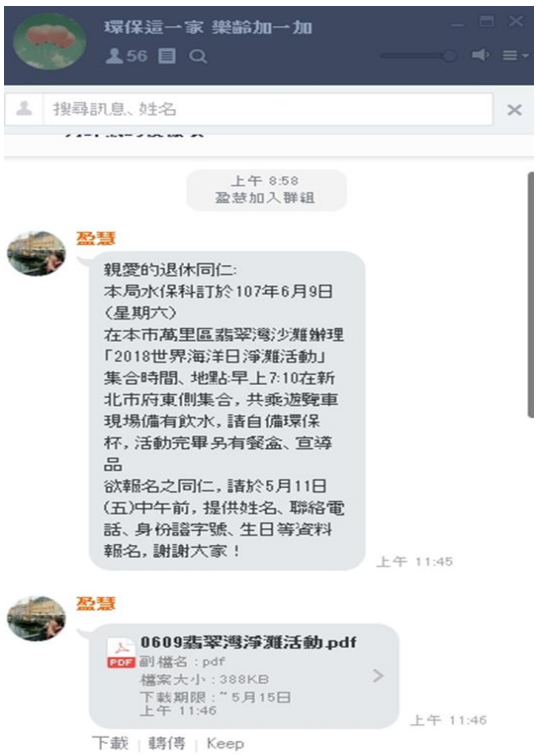
附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			 ③ 為慶賀107年本局成立屆滿30週年，於8月22日特邀本局退休人員回娘家共襄盛舉，參與拍攝30週年局慶祝賀影片，計有10名退休人員及本室12名同仁共同拍攝，活動現場熱絡且溫馨，並於拍攝的互動過程中，憶起退休人員任職本局期間的工作點滴。另透過本活動適時向退休人員宣導及鼓勵參與志願服務體驗。 (2) 辦理志願服務體驗活動： ① 積極宣導並鼓勵退休人員踴躍參與本局107年4月21日於金山區中角沙珠灣沙灘辦理之新北市春季聯合淨灘活動，計有 4 名退休人員參加，藉由實際進行淨灘活動，以促進退休同仁參與環保活動熱忱與體驗志願服務之意義及樂趣。 

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構 107 年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			 ②積極宣導並鼓勵退休人員踴躍參與本局 107 年 6 月 9 日於萬里區翡翠灣沙灘－淨灘活動「2018 世界海洋日淨灘活動」，以實際淨灘行動來推動環境保護，藉由向退休人員、企業、民間團體及環保志(義)工等單位共同參與，以體認維護環境清潔重要性，及志願服務之意義，有退休人員及其眷屬 5 人參加。 

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

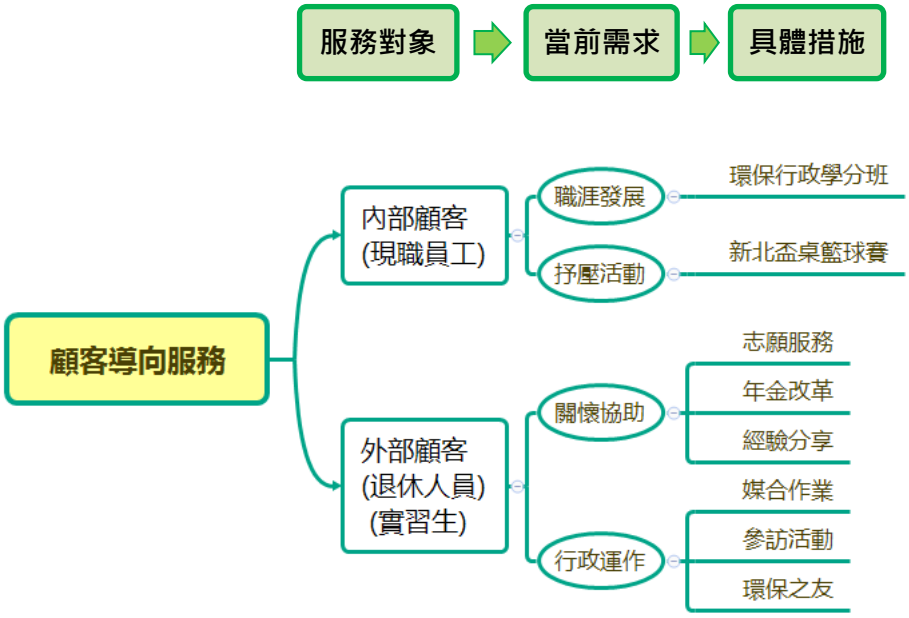
編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			③本局訂於107年9月29日假萬里區翡翠灣海灘結合ICC(International Coastal Cleanup)國際淨灘行動進行107年度新北市秋季聯合淨灘活動，已發佈訊息力邀退休人員參與，目前已有5人表達參與意願。  3、積極邀請退休人員加入機關退休人員LINE群組： 本局成立「環保這一家－樂齡加一加」退休人員LINE群組，目前本局退休人員77人中，已加入群組者計46人，參加人數占退休總人數比率59.74%。 

<table>
<tr><td>編號</td><td>考核項目
評核內容</td><td>配分</td><td>執行成效自評報告</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>

4、本局積極招募退休公教人員擔任本局志工，107年度1至8月共退休6人，其中1人加入本局志工行列。(附件23)
5、本局107年度1至8月退休人員6人，均確實利用「屆退公教人員加入e化聯繫管道及擔任志工意願調查表」調查前開人員擔任志工之意願，並將調查表內容建置於「退休公教人力資訊系統」，比率達100%。</td></tr>
<tr><td></td><td>(四)邀請退休人員擔任機關訓練講師：
□是，場次____場、日期_____、退休人員擔任講師___人次。
□否。
【請檢附相關成果資料，未檢附者不予計分】</td><td>1</td><td>(四)邀請退休人員擔任機關訓練講師：(附件24)
■是，場次2場、日期106年11月3日及107年7月12日、退休人員擔任講師3人次。詳如下表：
<table>
<tr><th>日期</th><th>課程名稱</th><th>講師</th></tr>
<tr><td>106.11.03</td><td>垃圾焚化後灰渣處理處置</td><td>本局前廠長林ＯＯ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">107.07.12</td><td>怎麼快樂怎麼活，怎麼灑脫怎麼過</td><td>本局前股長甘ＯＯ</td></tr>
<tr><td>從不同的角度看環保和世界-以旅行為例</td><td>本局前隊長陳ＯＯ</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

貳、自訂工作項目（機關A、B組及區公所A組20分、機關C組及區公所B組10分）【九大區組免予填列】

編號	項目名稱	實施成效
一	「創新管理」 **距離，雖然遙遠 有心，就能拉近— 與環保同行的有感人事服務**	一、緣起 行政院人事行政總處去(106)年7月4日至同月24日對全國公務員(職員)實施「公務人員職場評價(含人事人員服務滿意度)調查」，調查結果，本局同仁在多項次構面之填答率平均值低於全國。「數字會說話」，一項項低於全國滿意度的數據，猶如一記記當頭棒喝，促使我們反思：與同仁的距離是不是越來越遙遠了? 「員工關係是管理人性的議題！」一語道破經營員工關係最核心的概念是「人」。是以，追求服務品質的人事服務，不可忽視「人」的需求，若能以顧客需求為導向，並輔以人事專業職能、及時反饋等要素，提供滿足需求的服務，讓服務的對象有感，滿意度自然提昇，服務者與被服務者的心自然就拉近了。有感於此，本室本(107)年度規劃各項人事服務措施之前，必先探討被服務者需求所在，期望人事服務能與顧客需求密切掛勾，創造有感的人事服務。 二、推動情形 (一)援引理論： 1、顧客導向(Customer Orientation)」觀點源自1980年代中期盛行的「全面品質管理」(Total Quality Management, TQM)，其核心理念為如何得到顧客的滿意，強調「顧客優先」、「以客為尊」，藉以提高顧客對公共服務的滿意度，進而建立改革的口碑。 2、按顧客關係管理(Customer Relationship Management, CRM)之一般分類，顧客區分為內部顧客(Internal Customer)與外部顧客(External Customer)(陳德富，顧客關係管理，滄海書局)，所謂內部顧客是指組織中任何一位受雇者，而外部顧客則指組織外接受服務的對象。就機關人事部門而言，其服務對象絕大多數為內部顧客(機關員工)，但也有極少數外部顧客，例如:已離開機關的退休人員等。 3、不僅外國的理論，我國古籍也有諸多重視顧客需求的相關記載，例如:《孫子兵法》說：上下同欲者勝。曾子亦云:民之所好而好之。在在啟示吾等人事人員必須關切同仁之真正需求，依不同對象之不同需求，在正確時機(right time)，提供正確的服務(right service)，順勢而為，才能讓受服務者有感，進而增進員工滿意度。 (二)具體措施： 本室援引上述理論，作為擬定人事服務措施之方針，務期以員工需求為依歸，在人事園地中，專心致力，踏實耕耘，藉以提升滿意度，

編號	項目名稱	實施成效
		拉近距離。以下謹就內、外部顧客服務措施各舉二例說明如下：  「與環保同行」顧客導向服務實例架構圖 （筆者自行整理） 1、 內部顧客： (1) 促成環保行政學分班，創造機關與同仁雙贏 A. 緣起—留才育才惜才，只為好人才： a. I see You!看見需求 (a)機關需求： 本局為環保專責機關，在全民環保意識高漲、行政轄區範圍及服務人口數居全國之冠下，業務單位同仁工作負荷繁重，離職傾向及離職率均高，而他機關意願調至本局服務人員極少，人力進用主要以考試分發為主，然常有不足額分發狀況，復以分發人員每於限制轉調期限屆滿不久即離職，人力缺口長期存在，亟需補足。 (b)同仁需求： 本局業務單位部分非環保專業職系(如：一般行政、工業安全)同仁，長期參與環保業務相關工作，業務經驗及工作能力均不亞於環保相關職系專業人員，惟因非屬環保相關職系，以致陞遷發展機會受阻，為求發展，只得離職他就，若能協助轉換環保職系專長，或有助渠等在本局長期穩定生涯發展，相對消減離職傾向，降低離職率。

編號	項目名稱	實施成效
		b.顧客導向的服務發想 為提升人力素質，留住人才，並協助同仁擴展職系專長，實現職涯發展，本於顧客導向理念，以前瞻式思維，在106年底至107年初即積極洽詢相關大專院校，力促開設環保行政學分專班，供同仁修習。 B. 過程—對內努力溝通、對外積極協調: a. 誠如美國石油大王洛克斐斯所言：「如果你視工作為一種樂趣，人生就是天堂；如果你視工作為一種義務，人生就是地獄。」本室基於熱誠之顧客導向服務理念，於106年11月28日及12月8日先後通報，向同仁說明「現職公務人員調任辦法」等相關規定，鼓勵於業務單位服務，且對環保業務有一定程度接觸與瞭解的同仁，修讀環保行政學分班，取得環保職系專長，留本局發展。 b. 106年12月洽經淡江大學成人教育部同意提供本局同仁客製化「環保行政類」課程學士學分班，共20學分360節課(簡章內容詳參附件25)，然因開班人數設有下限(15人)，初始同仁考量業務繁重，公暇仍需至學校上課，難免萌生退意，以致報名人數未達下限，一度無法開班。經積極鼓勵及主動協調淡大及同仁雙方，另並聯繫其他機關有志人員加入，終促成14名公務人員報名參加，其中11名為本局同仁，課程期間自107年2月1日起至7月21日止，並由人事室協助同仁統一簽奉局長核定公餘進修。 C. 結果—撒下希望的種子，靜待發芽: 本局同仁參加並完成本次環保行政學分班共9人，於107年7月25日取得學分證明後，本室於短短不到一個月時間內，積極協助完成環保行政職系專長認定申請，辦理職系轉換作業，為本局增添9名環保專業人才，也達成同仁留在本局職涯發展，將環保工作當成終生職志的心願，創造機關與同仁雙贏。  環保行政學分班上課情形  學分班結業式集體合照

編號	項目名稱	實施成效
		(2) 不一樣的參與，不一樣的收穫—新北盃桌籃球賽: A. 緣起—動健康，好團隊 : a. I see You!看見需求 (a)機關需求: 本府為提倡休閒體育活動，以球會友，加強本府各機關員工情誼，近幾年來，每年舉辦新北盃桌籃球競賽活動。本局雖均組隊參賽，共襄盛舉，但或因缺乏誘因，或因工作繁忙，同仁參與熱情不足，似有虛應故事現象，是以，如何鼓勵同仁運動風氣，並藉以增進團隊情誼，成為本局不可忽視的課題。 (b)同仁需求: 運動可改善體能、促進健康、預防慢性或退化性疾病的發生並有助紓解工作壓力、調和情緒。惟本局同仁平日工作繁忙，加班頻繁，大部分同仁疏於運動，長此以往，恐不利於身心健康，是以，運動成為無可避免的需求。 b. 顧客導向的服務發想 為聯絡同仁情感，鼓勵參與休閒活動，期能透過球類競賽，一方面紓解工作壓力，一方面在互動中增進情誼，提昇幸福感，本室以不一樣的思維，積極經由各種管道鼓勵同仁參與107年新北市盃桌籃球錦標賽，並運作籌組啦啦隊熱情加油，期以不一樣的面貌參與一年一度盛事。 B.過程—改變，看得見： a.本局積極鼓勵同仁參賽，因宣導成效很好，致各隊報名同仁踴躍，均超過規定組隊人數，而須另外辦理選手選拔賽。另為增強實力，經結合業務需要，規劃一系列體能課程供有興趣同仁及參賽人員參加，以增進同仁身體健康及參賽人員體能。 b.另一方面，亦積極爭取長官支持，安排局長於賽前前往練習場地信心喊話，比賽時亦數度帶領科室主管親赴現場打氣。 c.「加油棒棒團」是本局致勝的秘密武器，成員均為各單位自願參與同仁，除利用資源回收等器具自製加油棒及裝飾品，並於公餘時間排練加油舞蹈，各場競賽中活力四射之精采表演，成功帶動現場高昂氣氛，更引起其他機關注目，全局在團結熱鬧的氣氛下，凝聚團隊情感，高度展現組織向心力和不同於以往的企圖心。 C.結果—全局動起來，榮譽自然來： 107年度賽事結果，本局成績較往年大幅攀昇，分別榮獲桌球、籃球男子組甲組第2名、桌球女子組第3名及籃球女子組第5名。

編號	項目名稱	實施成效
		 加油棒棒團精彩舞蹈表演  局長率球員與加油團隊大合照 2、 外部顧客: (1) 以「誠」實踐退休關懷： A. 緣起—落實政策，回應需求 a. I See You!看見需求 (a) 機關需求: 退休人員終生奉獻國家，照護退休人員為政府長期政策之一；另一方面，退休人員是寶貴的社會資產，累積了豐富的公務經驗，為借重經驗，承傳知識，機關需與退休人員長期建立雙向連結，活化運用優質退休人力，爰退休關懷乃為機關落實政策及活用退休人力的必要措施。 (b) 退休人員需求: 經了解，多數健康良好的退休人員具有奉獻餘力，排遣退休生活，藉參與志願服務，以拓展服務、關懷及公民參與之意願，機關若能經常予以聯繫、關懷，並提供豐富精神生活內涵及回饋社會的志工服務機會，當能符合退休人員需求。 b. 顧客導向的服務發想 結合本局資源、善用相關活動加強聯繫交流與關懷、宣導政府政策，並提供適當協助及誘因，鼓勵退休人員參與志願服務，同時達成機關任務並滿足退休人員需求。 B. 過程—從心出發，協助彩繪退休生活 a. 善用網路群組，建立雙向連結: 本局成立「環保這一家 樂齡加一加」退休人員 LINE 群組，在退休總人數77人中，已加入群組者計46人。除善用群組，於本府或本局辦理適合課程或活動時，轉知及鼓勵退休人員踴躍參與外，平時由退休業務承辦人擔任小編，努力經營群組，聯絡感情，以建立良好的互動連結，展現對退休人員之真誠關懷。 b. 志工宣導無微不至，無所不在

編號	項目名稱	實施成效
		善用各種機會宣導鼓勵退休公教人員參與公共服務，例如:107年3月16日藉本局退休人員假板橋首烏客家小館餐敘之便，宣導參與志願服務觀念。參與退休人員共計11名。另於1月及7月運用LINE群組提供彙整之本府各機關志工業務表，傳達志工需求相關訊息。至107年6月底止，本局退休人員參與志願服務人數達12名，服務面向包括擔任導覽解說員、環境教育推廣、擔任櫃台輪值人員等，讓退休人員的生活豐富多采，幸福指數越走越高。 c. 具環保特色的退休關懷活動 (a) 淨灘活動不落人後 愛地球不分年齡，為推廣環境教育及志願服務活動，鼓勵退休人員共同參與，本局107年4月21日於金山區中角沙珠灣海岸舉辦「新北市春季聯合淨灘活動」;6月9日於萬里區翡翠灣沙灘舉辦「世界海洋日淨灘活動」，分別有4名及5名退休人員及其眷屬報名參與，落實志願服務並推動環境保護之旨趣。  退休人員淨灘活動合影  春季聯合淨灘空拍現場 (b) 環保三十，永續磐石-歷史的共同見證人 本局自民國77年成立迄今已屆滿30週年，為慶祝本局30歲生日，特別規劃拍攝環保人祝福影片，蒐集100個對本局的生日祝福，並邀請退休人員共同參與。107年8月22日計邀請10名退休人員寓意十全十美，組成「虧雞 呂太后麵 (Crazy Retiredmen)」祝賀團，與本室12名同仁共同錄製影片及幕後花絮，為局慶生，讓退休人員共同見證環保局的過去、現在與未來。

編號	項目名稱	實施成效



Crazy Retiredmen影片實況



幕後花絮錄製場景

d. 退休人生不孤單，經驗回饋齊分享

本局除響應本府政策，邀請退休人員擔任訓練講師外，各業務單位也酌視退休人員專長，邀請參與各項評審工作，例如，本年度邀請胡前秘書等5人擔任里環境競賽評審委員。此外，林前廠長係經公共工程委員會登記有案之採購評選委員會專家，爰亦常應邀擔任本局採購標案評審委員，又，部分退休人員亦獲本局聘請擔任環保署低碳永續家園(新竹縣市以北地區)評審委員，凡此種種，都是本局從心出發，真誠協助退休人員運用專長，回饋社會、國家，彩繪退休生活的明證。

C. 結果—關懷服務很給力，銀髮回饋也夠力

本局秉持顧客導向精神，規劃辦理上述各項退休人員關懷活動，在真誠相待，鼓勵自發性參與之原則下，獲得退休人員相當多響應與回饋(附件26)，目前，能主動參與各項關懷活動之退休人員與日俱增，而擔任志願性服務，追求自我實現者亦呈增加趨勢，顯示本局的努力已獲致初步成果。

(2)顧客導向式實習服務—大專實習生:

A. 緣起—教導中發現盲點，學習中看見世界

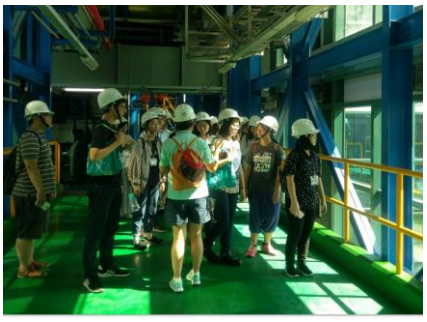
a. I see You!看見需求

(a) 機關需求:

本局每年接受大專院校學生於暑假期間來局實習，為使學生對本局所推動之環保業務及理念能有更深入瞭解，去(106)年重訂「大專院校實習生作業規定」，另為使各單位帶領實習生能更有依據及規範，訂有「實習生訓練須知」，期使各單位在健全的機制下，更精進輔導實習生。

(b) 實習生需求：

暑期實習生放棄暑假生活，選擇至本局實習，無非期望能深入體驗環保實務工作，而非走馬看花，甚或虛度時光，爰此，本局更

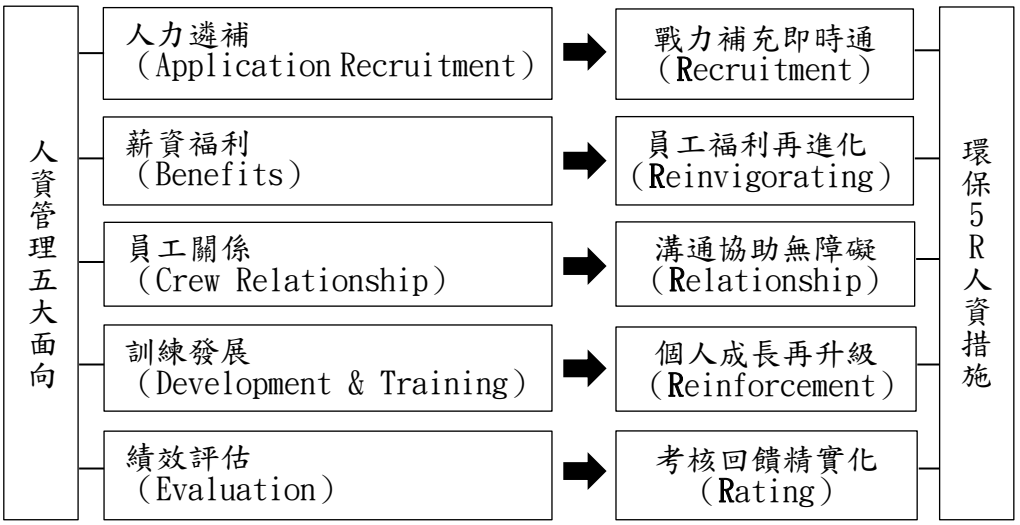
編號	項目名稱	實施成效
		應重視實習過程，為實習生妥善安排實習內容，以滿足其增廣見聞，追求成長的初衷。 b. 顧客導向的服務發想 提供顧客導向實習服務，依學生志願選擇實習項目及時數，再進行實習單位媒合作業，期在供需平衡下，雙方更為契合，滿意度提昇，成效自然水到渠成。 B. 過程—從招收至授證，全程到位服務 a. 雙方媒合作業 (a) 本局一改以往被動接受申請方式，107年度起主動發函邀請雙北轄區內各大專院校環境工程等相關系所之在學學生，另亦受理學校之推薦或學生個人申請，107 年度實習人數較往年(4名)增加，共計12名實習生，來自8所大專院校，實習期間4至8週不等。 (b) 依實習生之志願、簡歷及各單位可接納提供實習人數，進行媒合作業，並為擴大實習生視野，依實習週數，至少輪調2單位，實習生於7月2日完成報到，並由本室簡介本局及各科室業務概況後，分發至各單位實習(詳參附件27)。 b. 市政參訪活動 除由各單位安排業務，瞭解機關內部運作提供實習外，另於107年7月13日辦理市政參訪活動，安排12名實習生先至本局八里垃圾焚化廠，了解廠區演進過程、垃圾焚化處理流程等，再至八里垃圾掩埋場進行場區生態導覽，學生反應熱烈，咸表受惠良多。  實習生參訪八里垃圾焚化廠  實習生報到相見歡 C. 結果—長期協力關係之建立 a.「環保之友」榮耀 本局請實習生實習結束前填寫實習心得報告、滿意度調查表，作為本局參考，並於實習生完成實習後，請各實習單位就實習期間表現進行評核，表現優良者，本年首度於局務會議請局長公開頒發環保

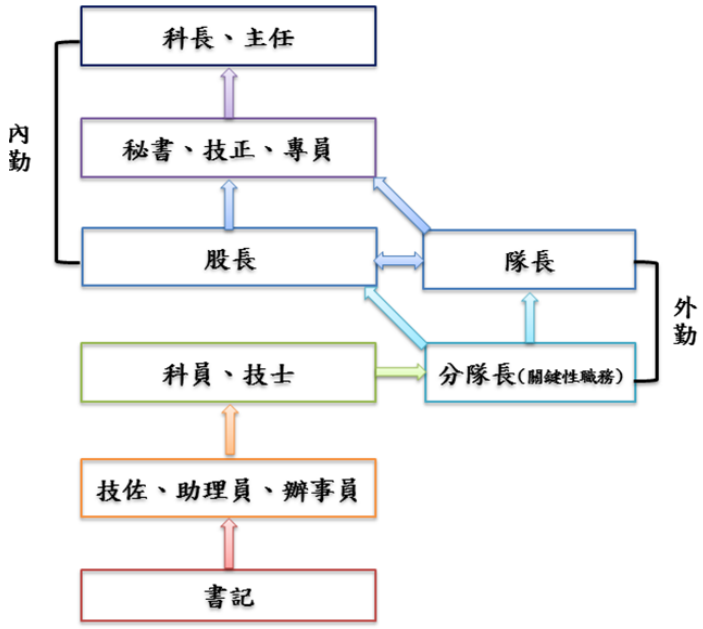
編號	項目名稱	實施成效
		之友證書，以表彰及肯定實習生們在本局實習期間之表現，107年度計頒發12名表現優良實習生環保之友證書。  環保之友證書公開表揚  新北市政府環境保護局 環保之友證書 臺北教育大學 同學 參加本局107年度大專院校學生暑期實習，實習期間(7月2日至7月27日，共4週)表現優良，特頒此證，以資鼓勵。 局長劉和然 中華民國一〇七年九月四日 環保之友證書 b. 融入與合作-未來的無限可能 (a) 本年度實習作業機制邁入新里程碑後，本局對實習生之實習安排更具章法，由充滿肯定的實習心得回饋中(如附件4)，顯示本局顧客導向之輔導機制已收立竿見影之效。未來，本局將在本年度推動基礎上，繼續檢討精進，期提供更多符合需求的服務。 (b) 為活用表現優良的實習生人力資源，特別建置環保之友資料庫，後續推動各項環保相關政策、計畫或方案時，將從環保之友資料庫挑選並邀請合適人選回局參與或協助，使其成為支持本局推動相關環保政策及理念之助手。迄今，環保之友資料庫已建置15名表現優良實習生資料。 三、執行成效－創新度、困難度、效益度 (一)創新度： 1、 服務品質再提昇，顧客導向續進化 首創人事體系「顧客導向服務模式」，在此架構基礎下精進服務措施，以人事人員應有的角色定位發展，依內部、外部顧客之需求，深化服務面向，訂出具體措施，以更細膩、貼近需求方式提供服務，用專業性、效率性、關懷性來滿足被服務者，使服務品質提昇，創造更佳之員工滿意度。 2、 首創加油棒棒團，為賽事增添亮點 本年新北市盃桌籃球錦標賽，成功引領全局關注，除局長、各級長官相繼到現場加油打氣外，更創新組成加油棒棒團，以精采隊呼及勁歌熱舞閃亮登場，為現場製造亮點，引為機關間流傳佳話，並讓參賽球員、觀賽同仁享受比賽過程的刺激與歡樂。 3、 客製化環保行政學分班，為培育及留才創新猷 職系選擇攸關公務人員之工作面向與生涯發展，本局主要業務人員為環保相關職系，為提供有心轉換跑道且具實際環保實務經驗之同仁，

編號	項目名稱	實施成效
		轉換職系機會，積極接洽淡江大學為本局同仁客製化開設「環保行政學分班」，鼓勵同仁公餘進修，結業後並積極協助專長認定及轉任，為本局增加環保精兵並留住人才。 4、 退休關懷活動結合局慶，展現活力與新意 在歡慶本局30歲生日的同時，不忘退休人員昔日之努力與貢獻，邀請回局錄製影片，一起尋找環保之半甲子回憶，並組成「虧雞 呂太后麵(Crazy Retiredmen)」祝賀團，由本室人員陪同擔綱演出拍攝影片，在歡樂氣氛渲染之下，讓退休人員倍增活力，也為退休關懷業務寫下新頁。 5、 建立實習新機制，安排周延賓主盡歡 本年首度實施大專院校實習新機制，除容納往年3倍的實習人數外，有意願配合提供實習名額的單位亦由4個增為11個，讓實習作業在雙向擴充之下，實習內容加深加廣，各單位更瞭解如何帶領，也讓實習生收穫滿滿。 (二)困難度： 1、 同仁工作負擔沉重，影響公餘進修意願 本局同仁業務繁重，雖為同仁分析進修之利弊得失並鼓勵其他職系同仁參與環保行政學分班，然因課程緊湊密集，課業壓力大，進修意願不足，宜納入日後為同仁客製化洽班開課之參考。 2、 球員業務繁忙，撥冗練球，亟需行政奧援 參與桌籃球競賽同仁，為培養團隊默契、增進球技及體能，賽前必須充分練球，但礙於現行規定及經費限制，機關在經費、場地等方面所能給予的行政奧援極微，此為現階段各機關推展團隊運動普遍面臨之困難。 3、 退休人員未普遍使用行動載具，無法快速傳遞訊息 本局積極邀請退休人員加入「環保這一家樂齡加一加」退休人員LINE群組，然囿於使用手機、上網習慣不同，及參加公務群組意願，已退休77名人員中，僅46名(約六成)加入群組，另約四成退休人員仍賴郵件通訊，消息傳遞常有緩不濟急之憾。 4、 實習人數驟增，單位容納量有限 本局建置實習新制後，本年實習生報名人數數倍增加，因此需要更多單位配合提供實習名額，除單位需有足夠座位空間容納實習生外，同仁於業務繁忙之餘，亦需指導安排學生實習，造成額外業務負擔，有待更充分之溝通協調及前置準備。 (三)效益度： 1、 鼓勵進修培養專長，發展潛能自我實現

編號	項目名稱	實施成效
		本局為配合同仁需求，協助同仁選讀為本局同仁量身定作之環保行政學分班，取得第二專長，短期內為本局增加9位環保專業人才，其中2位正參加本局分隊長陞任甄審中，為機關育才、留才效益顯著。 2、 加油棒棒團，激勵士氣、全場亮點 桌籃球錦標賽比賽時，其他機關對本局啦啦隊表演讚譽有加，本局期望能拋磚引玉，鼓舞其他機關組隊到場加油觀賽，讓球賽現場在競賽的緊張氣氛下，增添一抹歡樂氣氛，並有效鼓舞團隊鬥志，以符活動宗旨。 3、 退休分享，敢於追求夢想的勇氣 「人生沒有不可能，只有無限可能。」本局本年度邀請退休人員回娘家分享退休生活及擔任訓練講師計2人、評審委員計5人、服務櫃台志工計4人，除肯定退休人員能力外，並有助豐富退休生活，顯示本局對退休人員關懷及志願服務之推動已具實質效益。 4、 環保之友，環境保護之推手 本局以往實習人數約每年2、3人，本年度增至12名，經由本次作業成效證明，未來本局有能力提供更多實習服務。而本局建立環保之友資料庫，目前已有15名環保之友，可提供各業務單位未來邀請返局參與各項政策或活動，擔任環保理念推動之小幫手，此外，由一篇篇充滿肯定與情感回饋的實習心得中，可得知本室確已實現了顧客導向，讓顧客有感的人事服務。

編號	項目名稱	實施成效
二	**以心意，創新意—環保 5R 人資措施**	一、緣起 管理學之父彼得杜拉克曾提及:「沒有任何決策比用人決策的影響更加深遠」。21 世紀為知識經濟發展快速的新世紀，各組織內部人員與其所蘊藏的知識，實乃組織競爭力之核心所在。如何吸引、留用優秀人才，並結合組織成員知識與人力運用技術，以發揮組織最大效能，乃當前公私部門最重要的課題。是以，如何在組織中實施適當之人力資源管理措施（Human Resource Management Practices，以下簡稱人資措施）藉以建立高效率的團隊，實為當前公部門人事單位需強化的業務重點。 當前社會環保意識高漲、環境影響趨向多元化，民眾對於環保議題之關注度亦日漸增加。本局肩負新北市環境保護任務，由於本市幅員廣大、人口眾多，環保業務日趨繁重，對專業人力之需求亦日漸提升。爰此，本室針對本局之人力資源管理，研提環保 5R 人資措施，希能達到優化人力資源、活化組織士氣之成效，雖然不免遭遇困難與阻礙，但依然抱持勇於嘗試、持續努力的無畏態度，力求以創新的心意為機關人力資源管理開展新意。 二、推動情形 （一）援引理論 人資管理措施與組織績效之正相關性，業經國內外相關研究予以證實，其施行重點在於建立員工新觀念、培育工作場域所需之專業知識與技能，並激勵員工在工作場域中發揮專業知識與技能，進而達成組織所預期的工作目標。而人力資源領域之相關研究，將人力資源管理措施分為下列五大面向（葉靜輝，2014；Lopez-Cabrales et al.，2009；許燕福，2005）： 1. 人力遴補：組織基於人力需求而進行新進人員招募與甄選，組織會在甄選程序上，採取多元甄選工具，以求甄選出最佳人選。 2. 績效評估：組織衡量員工在一特定時間內的行為表現，除了能夠作為升遷、客觀人事決策之輔助資料外，亦可提供主管與部屬共同檢討的機會。 3. 訓練發展：組織為維持良好的競爭優勢，不定期舉辦多樣化的教育訓練課程來增進員工的專業知識與技能。 4. 薪資福利：薪資是指組織基於員工在工作場域之行為表現而給予的報酬；福利是指除了基本薪資以外，組織為照顧員工所提供直接或間接的附加給付，其目的是激勵員工的工作績效，進而發揮人力資本的最大效用。 5. 員工關係：指組織與員工、主管與員工、員工與其他同仁之間的互動關係，其中包括資訊分享、員工參與等。 （二）理論運用具體措施

編號	項目名稱	實施成效
		為求本局人力資源運用之優化與活化，依據上開理論之五大面向，建構本(107)年「環保5R人資措施」，如下圖所示：  本計畫建構之5R人力資源管理措施及相關細項，依各面向分述如下： 1. 戰力補充即時通（Recruitment） (1) 雙效合一──推動「參與式」及「系統化」職務輪調 為有效降低本局非主管同仁之離職率、系統化培育主管人員，本局採「參與式非主管人員職務輪調」及「系統性主管人員職務輪調」雙管道合一推動職務輪調，希能擴大化、豐富化各級同仁之職務歷練，進而使其具有更多展現能力與績效的機會。該二項措施之內容分述如下(本局迄至107年7月底辦理完成職務輪調之人次彙整如附件28)： A. 參與式非主管人員職務輪調 a. 本局訂有「新北市政府環境保護局非主管人員職務輪調實施原則」，同仁倘於同單位之擔任工作具2年以上經驗，即俟機建議工作單位實施內部輪調；倘於同一單位具4年以上工作經驗，則鼓勵參加本局定期性職務輪調。 b. 參與式職務輪調係以「先調查後規劃」之方式，每年調查符合相關資格人員之輪調意願，由參加輪調之同仁自行依輪調單位意願排序並經單位主管同意後，再辦理職務輪調媒合作業，提供同仁在不同業務單位歷練的機會。 B. 設置關鍵性職務並建構陞遷發展路徑圖 為培育本局基層主管人才、暢通陞遷管道，本局以陞遷序列表為基礎，建構陞遷發展路徑圖(如下圖)，並確立「分隊長」一職為薦任第6至第7職等人員晉陞為薦任第8職等主管之

編號	項目名稱	實施成效
		關鍵性職務。同仁均需經過外勤分隊長職務歷練後，方能以自身工作表現，依資績公開甄審後取得更上層樓之機會。  C. 系統性主管人員職務輪調 為促進組織發展、提升主管人員職能，本局採行主管人員(含專員、技正、秘書)系統化跨域職務歷練，每年系統性盤點職缺，依序逐級辦理遷調，讓具發展潛能的薦任第9職等主管職務以下人員，在本局不同單位間逐級輪調，希能拓展其專業能力、促進自我成長，進而培養優秀中階主管人員。 (2) 計畫性歷練晉升—稽查人力充實與精進 A. 招考儲備稽查約僱人員 本局環保稽查科負責公害陳情相關業務，稽查人員以24小時三班制輪值方式進行環保稽查工作。因業務性質特殊且職責繁重，本局前於105年奉准招考進用稽查約僱人員150名，惟因輪班制度，作息時間異於常態，致人員流動率偏高，為補充稽查人力，於107年賡續辦理招考儲備稽查約僱人員127名。本次甄選自106年12月4日至107年1月12日於網站公告招考訊息，1月2日至1月12日網路報名及繳費，1月27日及2月10日分別辦理筆試及口試。2月13日榜示錄取人員，依錄取名次按職缺候補進用，適時補充人力。 B. 約僱稽查人員擇優升等 本局107年經核定進用之稽查約僱人員員額為5等40名、4等100名，前於招考稽查約僱人員時，考量新進稽查人員缺

編號	項目名稱	實施成效
		乏相關工作經驗且專業知能尚需歷練，爰先以4等進用，至107年具備相關知能條件後，依其平時評量、年終服務考評擇優選出15名人員調升等階為5等(詳如附件29)，以達激勵之效並鼓勵久任。 (3) 即時化、效率化遴補人力 A. 本局業務繁重且人員流動率高，為符合單位用人需求、達成業務目標，本室積極協助各出缺單位以提報考試分發、商調他機關現職人員等不同方式遴補人員。另為解決各職務出缺單位於考試錄取人員分發前之人力短缺情形，本室於提報公務人員考試職缺後，旋即公開甄審進用職務代理人，力求縮短人力缺口存續時間，維持各單位之即時戰力。 B. 為避免各單位所有職缺，同時提報同一項考試，如遇該項考試不足額分發時，將面臨用人進度落後，進而影響業務推行之困境，本室分析106年考試職缺提報作業時程與本局擬提報職缺情形(如附件30)，簽奉局長定調本年提報考試缺額原則為：提報考試職缺時間，如適逢地方特考報缺期與高普考報缺期重疊時，則優先提報地方特考職缺，以衡平各項考試提報缺額，並避免不足額分發情形過於集中，影響人力進用情形。 (4) 清潔人力再提升—清潔隊員招考與調任 A. 本局清潔隊員負責本市28區之環境維護工作，所轄腹地廣大、垃圾清運量亦極高。為服務市民，本局奉准於106年8月辦理儲備清潔隊員公開甄試，計錄取525人，並於106年至107年依錄取名次陸續候補進用，107年度報到之儲備清潔隊員計225人。因清潔隊員退休人數日增，爰本局業簽奉市長核定108年1月將再公開甄選285名儲備清潔隊員，依出缺順序遞補，以保持精實的第一線清潔工作人力。 B. 清潔隊員調隊服務 依據「新北市政府環境保護局清潔隊員工作規則」及「新北市政府環境保護局臨時清潔隊員工作規則」規定，本局清潔隊員得以個人因素申請調隊，以符人性化管理原則並降低離職率。本局於每年4月依各區隊之隊員人數及人力需求辦理隊員個人因素申請調隊作業，本年度因個人因素調隊人數共計5人。 2. 員工福利再進化（Reinvigorating） (1) 福利升級—尋求異業優惠

編號	項目名稱	實施成效
		為增進本局同仁福祉、提升工作效能與家庭生活品質，除廣為宣導行政院人事行政總處及本府特約商家外，考量員工身心健康維護為員工關懷不可或缺的一環，爰積極聯繫優良旅遊業者及中醫診所洽談特約事宜，俾本局同仁於繁忙公務之餘，能以較優惠之價格紓解壓力、維護身心健康。本室於107年度簽訂之特約廠商與優惠方案彙整如附件31。 (2) 獎金升級—調整第一線清潔人員之清潔獎金 為激勵本局負責環保業務之第一線人員，本局不畏工會運作外力介入頻頻施壓，陸續赴各區隊計辦理33場清潔隊員溝通座談會，經彙整各方意見、建立共識後，克服經費困難，簽奉市長核定依工作危勞度調整清潔隊清潔獎金支給金額如下： A. 各區清潔隊隊長、分隊長每月核發清潔獎金6千元(未調整)。 B. 各區清潔隊實際從事一般廢棄物清理業務並經本局覈實認定之清潔隊員，每月核發清潔獎金7千元(調增1千元)。 C. 各區清潔隊專職駕駛之清潔隊員，每月依實際情形核發清潔獎金7千至8千元(調增2千元)。 D. 儲備清潔隊員於試用期間，每月核發清潔獎金 6 千元(未調整)。 E. 各區清潔隊職員及未實際從事廢棄物清理工作之清潔隊員，不發給清潔獎金。 3. 溝通協助無障礙（Relationship） (1) 人氣破表的心靈饗宴—局長與同仁有約 本局於107年3月12日至13日分二梯次辦理「與同仁有約-經驗分享暨危機處理研習」，由局長擔任講座，親自與本局385位基層同仁分享個人公務經驗，並以「邁向成功的12個支點」鼓勵同仁自我修鍊、提升競爭力。同時接受同仁提問，除有效進行直接互動與雙向溝通之外，更強化本局同仁對公務生涯之正確認知，進而能積極任事。 (2) 面對與回應—清潔隊員幹部座談會 清潔隊幹部為本局與清潔隊員溝通之橋梁，肩負協助各區清潔隊長與分隊長管理及督導清潔隊員、傳達並配合本局政策執行之責。為有效傳達及執行本局政策並達成雙向回饋，爰本年度依本市各區域人數，於8月31日在蘆洲、土城、深坑及新莊等地辦理4場次之清潔隊員幹部座談會，參加對象為各區清潔隊隊長、分隊長、隊員管理幹部及清潔隊參與登革熱疫情防治作業相關人員，參加人數總計431人。本局則由局本部及相關科室主管出席，

編號	項目名稱	實施成效
		與清潔隊幹部面對面溝通座談，回應基層人員的期待。 (3) 環保小天使—員工協助方案新措施 A. 人力資源管理工作之所以無法由人工智慧取代，在於管理者能以同理心和同仁深入溝通，並視情境提供符合組織需求之人力策略。為求有效關懷本局員工，本室於107年訂定「新北市政府環境保護局107年員工協助方案推動計畫」，希能藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷的工作環境及強化「健康、簡單、正向、積極」的組織文化。 B. 在員工關懷部分，為提升員工問題察覺之敏感度及關懷能力，本局各單位均指派1名熱心同仁擔任環保小天使，扮演溫馨關懷員的角色，如發現有行為舉止異常同仁，隨即反映單位主管或本室加強關懷，必要時啟動員工協助方案，即時協助解決員工問題。本局於107年度業已舉行2次員工協助方案知識分享小組會議，由召集人召集各單位環保小天使全員參與，宣導本府員工協助方案相關內容及執行技巧並適時關懷同仁，預計於年底再行辦理2場次以達關懷之效。 4. 個人成長再升級（Reinforcement） (1) 亦師亦友—雙師徒制輔導 為輔導本局新進人員適應職場、學習業務內容，本局採行雙師徒制之輔導方式，以利經驗傳承並養成勇於任事、為民服務之工作態度。本局雙師徒制輔導方式之實施對象由考試分發人員擴展至新進約僱稽查人員，由新進人員服務單位內具專業知識及經驗之人員擔任輔導員，進行一對一的客製化輔導與教學；並由單位資深人員擔任師傅，負責督導輔導員與新進人員之輔導狀況，及協助處理輔導員未能解決之問題。在雙師徒制的輔導方式下，能有效對新進人員施以工作指導，並有效減少摸索新業務的時間。 (2) 2018與學習有約—全年講座研習 為提供本局人員業務相關知能之學習機會並促進個人自我成長，本室結合新進人員輔導、專書閱讀寫作輔導、性別主流化等相關議題，於107年度辦理系列講座課程如附件32。此外，本局基於環保領域之專業性，亦辦理環保專業訓練課程(如附件33)，希能有效提升同仁環保專業知識。 (3) 接軌國際、追求卓越—辦理國際環保論壇 為與國際環保議題接軌、提升市民環保意識，本局於107年5月24日至25日辦理「2018新北市能源治理與低碳城市國際論壇」，邀請日本、德國、蒙古等國外政府環境部門主管及研究員分享當

編號	項目名稱	實施成效
		代環保議題與成果，論壇與會人員共計165人。「養兵千日，用在一時」，本局具英語專長的同仁全員出動，分擔外賓接待、業務介紹等事宜，圓滿達成任重道遠的國際交流盛事。 5. 考核回饋精實化（Rating） (1) 每季定期覈實考核 本局依規定每季定期針對各類人員之工作表現進行平時考核。對於表現優異或不符要求之人員列入紀錄，除作為年終評量之參據之外，並安排參加相關培訓課程，以培育績優人才或對表現欠佳人員提升專業能力，改善工作績效。 (2) 覈實汰換不適任新進約僱人員 本局於107年辦理約僱稽查人員公開甄試，計錄取127人，俟職務出缺時按錄取名次依序通知進用。各該錄取人員於進用時需進行3個月之試用期，在本局雙師徒輔導制度下進行相關業務訓練。試用期滿由輔導人員及單位主管進行分層考核，合格者正式簽訂當年度之僱用契約書，未合格者予以汰除。 (3) 儲備清潔隊員試用合格轉任正式清潔隊員 本局為補充適足人力、提昇服務效能，於106年8月招考儲備清潔隊員正取一般類組244名、原住民族組28名、身心障礙組8名，共計錄取280名，另候用245名。且為汰換表現不佳人員，於本年辦理儲備清潔隊員考核，合格者始成為正式清潔隊員，未合格者予以汰除，預計於本年底可全面完成考核作業。 三、執行成效 （一）創新度 1. **理論結合實務，首創「環保5R人資措施」** 本室創新運用人力資源管理措施理論，以招募甄選、薪資福利、員工關係、訓練發展、績效評估5大面向，發展而成創新的「環保5R人資措施」，擬定具體執行內涵，作為本年度業務推展重點工作。 2. **首創約僱稽查員獎優汰劣機制** 為有效維持本市環保稽查人力素質，本局建立機制，於年度非編人員預算員額分別編列4等及5等員額，並於招考進用約僱稽查人員時，概先以4等進用，嗣後視平時考核、年終考核成績予以評選，拔擢優秀人員改以5等進用；倘表現不佳或有重大缺失時，即從嚴考核，予以汰換。此一作法富獎優汰劣精神，為一般機關少見之人資措施，新進清潔隊員臨轉正亦有異曲同工之妙，限於篇幅不再贅述。 3. **首創「先調查後規劃」之非主管輪調機制**

編號	項目名稱	實施成效
		有別於一般職務輪調作業係由機關本權責視業務需要，逕行指派輪調人員新職單位之作法，本局非主管人員輪調採先調查(服務單位意願)後規劃(媒合)之參與式作業，充分尊重輪調人員意願，使輪調作業更趨公開透明，減少爭議。 4. **首創陞遷管道關鍵性職務，強化職務歷練** 本局分隊長一職配置於各區清潔隊，工作屬外勤性職，與清潔隊員同在第一線執行任務，常受風吹日曬雨淋，至為辛苦，非慣於辦公室工作的內勤同仁嚮往之職務，爰同仁多放棄陞任同一序列之分隊長，逕參加股長職務陞任甄審，為強化職務歷練，增進幹部對清潔隊務之瞭解，以利決策制定，爰創新將分隊長一職列為陞遷管道關鍵性職務(Key Position)，非經1年以上分隊長職務歷練，難以更上層樓，以完備同仁生涯發展資歷。 5. **首創陞遷發展路徑圖，供同仁按圖索驥循序發展** 確立陞遷發展關鍵性職務後，本室依陞遷序列表創新繪製陞遷發展路徑圖，供作同仁規劃個人生涯發展之參考，增進安全感。 6. **首創系統性主管人員輪調機制** 有別於一般機關視職務出缺情形，機動性個別辦理職缺遴補之作法，本局每年固定盤點主管人員(含專員、技正、秘書)職缺，系統化逐級循序辦理職務輪調，執行順序為：一級單位主管輪調(含陞補)→專員、技正、秘書輪調(含陞補)→股長、隊長輪調(含陞補)→分隊長輪調(含陞補)。每年固定開缺系統性批次作業辦理，已形成本局特有之輪調機制。 7. **首創依工作危勞度調整清潔獎金機制** 地方機關清潔人員清潔獎金支給要點第三點規定「為提升地方機關清潔人員之工作效率及福利照護，爰提高清潔獎金支給基準為每人每月最高在新臺幣八千元範圍內」，本局衡量財政負擔，在上開規定之最高額度範圍內，視工作危勞程度將清潔獎金發放標準做差異化處理，以激勵危勞程度最高之清潔車駕駛工作士氣，並符獎金發放之公正原則，發放機制之建立係屬首創。 8. **首創溫馨關懷員「環保小天使」，協助推動員工協助方案** 本局以「環保小天使」擔任溫馨關懷員，作為員工協助的創新切入點，期藉由深入各單位關懷之措施，提升敏感度，適時發現並協助同仁解決影響工作效能之問題，係屬具機關特色之創新措施。 （二）困難度 1. **約僱人員預算員額受限，拔擢人才進度緩慢**：本局於進用約僱稽查人員時概先以4等進用，嗣後視其表現再予以擇優改以5等進用，惟本

編號	項目名稱	實施成效
		局經市府核定每年得進用之5等約僱人員員額有限，倘員額全部補實後，則難以再對其餘4等約僱人員產生激勵效果。 2. **人員異動率高，雙師徒制輔導員之公務經驗或有不足**：本局環保業務職掌繁雜，各業務單位同仁繁忙，進而導致離職率及人員異動率偏高。於此情形下，產生現職同仁在公務經驗未臻豐富的狀況下，即需充當輔導員角色，輔導新進人員，此一現象為本局實施雙師徒制亟需克服之困境。 3. **環保小天使關懷技巧有待強化**：環保小天使扮演單位之溫馨關懷員，雖立意良善，但欲其發揮功效，除有賴環保小天使熱誠負責之個人特質外，其對員工問題的敏感度、個人情緒之察覺度及關懷技巧等亦至關重要，本局雖不定期召開會議，分享個案處理相關經驗等，但關懷技巧之培養非一蹴可成，猶待努力精進。 4. **多向溝通，有賴各級人員共同努力**：機關業務目標之達成，端靠各級人員齊心努力；人員齊心努力之程度則攸關溝通之良窳。本局向極重視溝通，但面臨清潔獎金等重大議題時，與工會之溝通則常感力不從心，尚需由各層級人員共同努力，才能克服困難，順利達成機關目標。 （三）效益度 **1. 有效遴補及培育環保戰力** (1) 為遴補符合各業務單位需求之人員，本室協助各出缺單位以提報考試分發、商調他機關現職人員等不同方式遴補人員，107年截至7月底，共計提報公務人員考試職缺74名、外補現職人員1名；職務代理人甄選共計辦理19場次、進用25人次，能及時維持團隊戰力。 (2) 透過內部陞遷等人力培育、遴補措施，107年截至7月底，共計陞遷52人；約僱稽查人員擇優評選15人改以5等約僱人員進用，有效提升團隊士氣並提高組織之創新力，能有效達到育才、留才之效。 **2. 關鍵職務之設置，有助分隊長之遴補及性別平等之促進** (1) 分隊長職缺之遴補方面 由於分隊長之外勤工作屬性特殊，以往分隊長職缺較乏人問津，經設為陞遷途徑必要之關鍵性職務，彰顯其重要性後，已成為同仁熱中問鼎之職缺。統計發現，本局近3年(104至106年)分隊長人數呈成長趨勢(如附件34)，目前本局正辦理之17名分隊長陞任甄審，計33名合格同仁送件參加，一經完成陞補，本局以往分隊長懸缺大量存在之現象將不復存在。 (2) 性別平等之促進

編號	項目名稱	實施成效
		基於工作屬性考量，女性同仁以往意願擔任分隊長者不多，但自設置分隊長一職為關鍵性職務後，女性同仁體認外勤職務歷練之必要性，已能踴躍參加分隊長陞任甄審。統計發現，本局近3年(104至106年)女性分隊長人數顯著成長(如附件35)，目前本局總計14名分隊長中，有7名為女性同仁(50%)。又，本局33名合格送件參加本年度分隊長陞任甄審人員中，計有13名為女性同仁，可見，關鍵性職務之設置，已成功改變女性同仁擔任分隊長之意願及清潔隊人力結構。 **3. 著眼於同仁身心健康維護，重點洽詢特約優惠方案** 本室本諸「重質不重量」原則，107年度設定以維護同仁身心健康為重點，積極聯繫優良旅遊業及位於本局附近之中醫診所，洽談特約優惠事宜，於107年度計簽訂7個特約優惠方案，提供本局同仁有助維護身心健康的福利服務措施，頗受歡迎，並獲回報已有多位同仁及眷屬運用。 **4. 有效溝通，積極提供員工協助** (1) 本局於8月31日在蘆洲、土城、深坑及新莊等地辦理4場次之清潔隊員幹部座談會，參加人數總計431人，由局本部及相關科室主管與清潔隊幹部面對面溝通座談，實地了解第一線清潔工作人員之心聲。 (2) 本室今已辦理員工協助方案相關會議計2次共44人次(預計至年底再辦理2場次)、關懷退休人員並協助繕填年金改革復審書計36人、局內個別關懷人數計2人，對於關懷本局現職及退休同仁、協助同仁解決問題等方面均有具體成效。 **5. 提供多元管道，促進同仁自我成長** (1) 為有效傳承公務經驗並協助新進人員適應職場環境，本局採行雙師徒制輔導新進人員。本年度迄至7月底輔導之考試分發人員計18人次、約僱稽查人員計48人次，能快速有效增進職場相關知能。 (2) 為促進本局同仁自我成長，本室結合多元議題辦理講座研習課程，本年度迄至7月底共計辦理9場次、總計655人次參加。另本室每季定時辦理平時考核，並協助安排績效表現不佳人員參加業務相關訓練課程，本年度迄至7月底共計安排參訓4人次(如附件36)，有助提升其業務相關知能。 **6. 有效考核回饋，提昇環保專業** (1) 本局於進用新進約僱稽查人員時先進行3個月之試用期，試用期滿辦理考核，合格者簽訂當年度僱用契約書，不合格者不予續約，

編號	項目名稱	實施成效
		107年試用不及格者計2人。進用儲備清潔隊員時亦然，於3個月試用期滿後辦理考核，合格者始成為正式清潔隊員。倘考核未合格者，予以汰換，107年計汰換5人，對維持本局第一線環保人力之專業性確具成效。 (2) 4等約僱稽查員經考核成績優良者，酌視職缺情形改派5等約僱，實施迄今已有15人獲得改派，確能收激勵士氣之效。

參、綜合評量項目（5分）

編號	考核項目 評核內容	評分標準說明
	各人事機構107年前二次平時考核具體事蹟紀錄及其他具體事蹟等相關事項。【本項毋須填列執行成果，由本處依抽查結果計分】	本項本局毋須填列執行成果。

肆、加分項目

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
一	**年度精進人事業務建議獎勵計畫參與力** 依人事總處「107年度精進人事業務建議獎勵計畫」規定撰寫及依限自行提報作品繳交至該總處參加評審。	+3	
	(一) 各人事機構(區中心)依人事總處規定期限提報作品者(含與本處合作撰寫者)。 □是(須提供佐證資料)。 □否。	+1	(一)本室由科員顏○○與人事處企劃科科員陳○○合作撰寫本年度精進人事業務研究報告，作品名稱為「公務人員職場評價調查與應用之研究—以新北市政府環境保護局為例」，並已於規定期限(6月30日)前繳交至人事行政總處參加評審。
	(二) 所提報作品獲人事總處評定得獎者。 【本項毋須填列執行成果，由本處逕依人事總處評定結果計分】	+2	(二)本項本局毋須填列執行成果。
二	**人資報告結論有作成員額精簡及員額調整之具體意見**	+2 **(未含警察局、消防局、區公所組**	

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
		及九大區組)	
	(一)人資報告結論有精簡職員、聘用、約僱預算員額之意見(不包括一級機關及所屬間員額調整)，並列出具體完成時間者。 □是。 □否。	+1	(一)人資報告結論有精簡職員、聘用、約僱預算員額之意見（不包括一級機關及所屬間員額調整)，並列出具體完成時間者。 ■是。(詳如人資報告P68) 為精簡用人，建議配合本府政策，本局108年度非編制人員(約聘僱、暫僱及臨時人員)精簡目標，7人列出缺不補。建議採「溫和漸進」方式於108年12月底前達成精簡目標，惟如有不適任人員，仍應依本府及所屬機關學校約聘僱與非編人員服務評量要點處置。
	(二)人資報告結論有作成一級機關、所屬機關或內部單位之間職員、聘用或約僱預算員額調整移撥之意見，並列出具體完成時間。 □是。 □否。	+1	(二)人資報告結論有作成一級機關、所屬機關或內部單位之間職員、聘用或約僱預算員額調整移撥之意見，並列出具體完成時間。 ■是。(詳如人資報告P67-68) 1、調整科員編制員額： 在總員額不變下，調整6個環保技術職系技佐職務為環保行政職系科員職務，藉由職務層級的提升能承擔更多更複雜的業務，亦提供內陞機會，鼓舞同仁士氣，增進向心力。本案前於107年4月18日簽請市長同意本局編制表自107年5月16日修正生效，並於107年5月3日將本局修正編制表函請銓敘部轉陳考試院備查，考試院亦於107年5月11日同意備查。嗣後將持續觀察業務單位人力運用及發展需求，力求在精簡原則下，機動配合調整最適化之本局員額編制表。

附表二：新北市政府人事處所屬人事機構107年度人事業務績效考核執行成果表

編號	考核項目 評核內容	配分	執行成效自評報告
			2、移撥單位員額配置： 考量本局各單位員額配置已多年未調整，爰就環境衛生管理科、循環資源科及環境庶務科等3單位業務消長及工作量負荷等因素進行檢討，將部分員額及業務移撥至清潔維護科，並於107年7月2日開始運作，期有助解決同仁加班時數及離職意願高等問題，並營造健康工作環境。