

新北市政府主計處業務報告

處長 鄭瑞成

一、歲計部分

(一) 104 年度總預算及附屬單位預算

- 1、本市 104 年度總預算案經新北市議會第 2 屆第 4 次臨時會第 3 次會議第三讀會議決通過。
- 2、本市 104 年度總預算案附屬單位預算及綜計表，其中地方教育發展基金、卓越清寒學生圓夢基金及體育發展基金預算案業經新北市議會第 2 屆第 4 次臨時會第 4 次會議第三讀會議決通過。
- 3、本市非營業特種基金 100 年至 103 年投入公共建設相關預算共 978 億元，104 年度持續推動並編列預算 345 億元，又上開編列主要係運用附屬單位預算制度之彈性，以加速公共建設之效率與進度。

(二) 104 年度總預算案與附屬單位預算及綜計表未能依限審議完成之因應

- 1、公務預算：於 103 年 12 月 23 日核定 104 年度 1 至 3 月歲出預算分配暫列數額表。
- 2、基金預算：為利執行順遂，依預算法等相關規定彙整「附屬單位預算未依限完成審議之因應措施」，於 103 年 12 月 29 日函知各相關機關遵循辦理。

(三) 103 年度歲出預算保留

於 104 年 1 月 8 日、9 日及 12 日召開 103 年度歲出預算專案保留會議，並已於 104 年 2 月 3 日核定各機關及區公所歲出預算保留款。

(四) 105 年度總預算及附屬單位預算籌編

訂定「105 年度新北市總預算案編製作業日程表」暨「105 年度新北市總預算案附屬單位預算及綜計表編製作業日程表」，並於 104 年 2 月 3 日函發各機關及區公所切實依進度配合辦理。

二、會計部分

(一) 辦理本市 103 年度審計主計業務座談會，針對主計及審計業務之原則性問題進行雙向溝通，以增進本府各機關與審計機關之業務瞭解，同時協助相關業務工作順利推展。

(二) 為編製本市 103 年度總決算，加強各機關與公所主計人員對於決算作業之專業知能及工作效能，於 103 年 12 月 27 日辦理 103 年度總決算業務

講習。

(三) 針對各機關與公所人員辦理會計及決算系統相關教育訓練共 10 梯次。

(四) 為落實機關間的權責分工，避免因重複審核致延遲付款而影響市民及廠商之權益，經積極推動各機關應秉持創新精進的精神，檢討現行經費支付流程，研定簡化支付之共同性(9 項)與機關特殊性(6 項)的具體措施據以執行。

1、簡化支付之共同性(9 項)措施

(1) 代收代付辦理之委辦(補助)計畫，受委辦(補助)機關憑證採就地審計。

(2) 機關間(所屬)一致性規定。

(3) 簡化核章。

(4) 簡化檢附原始憑證。

(5) 轉帳撥付出席及鐘點費無須檢附領據。

(6) 簡化零用金支付程序。

(7) 落實公款支付時限規定。

(8) 加強經費核銷錯誤行為教育訓練或提會議檢討。

(9) 國際話費收據無需註明發報或通話事由。

2、機關特殊性(自訂項目 6 項)措施

(1) 簡化公保、勞保、水電及電話費等例行性支出之經費申請及核銷作業。

(2) 簡化或合併退還保管款程序。

(3) 採購授權分工。

(4) 簡化經費動支、核銷及核章程序。

(5) 簡化路邊停車費退費及拖吊業者付款流程(交通局)。

(6) 急難救助等需即時支付款項，得以預付方式辦理(公所)。

(五) 辦理財務稽核，增進財務效能

1、為配合本府推動內部控制制度及健全本市各機關財務秩序、強化內部控制機制，提升財務效能，爰依會計法第 106 條、預算法第 66 條及內部審核處理準則第 4 條規定，辦理「103 年度會計業務查核」。

2、103 年度實地訪查 10 個機關及 10 個區公所，查核包括其內部控制制度設計之有效性、各項訓練講師鐘點費及各類語言學習課程教師鐘點費之支給情形、薪給、採購、出納管理、財產管理等內部控制

作業流程及其他綜合事項等，另瞭解精進簡化經費支付程序提升行政效率計畫及各區公所改制前鄉鎮市公所會計檔案清查之辦理情形，依查核結果彙整共同性缺失並檢附相關法規內容函知各機關檢視有無類似缺失，並請配合本府推動內部控制期程，建立相關內部控制制度，避免相關缺失重複發生，以提升行政效率及財務效能。

（六）賡續推動內部控制制度相關事宜

- 1、為落實內部控制監督回饋機制，已具體建議本府推動內部控制制度自行評估及內部稽核等 2 項作業之實施方式，於 103 年下半年度主辦本府內部控制制度自行評估及內部稽核作業之試辦計畫，並商請試辦機關分享試辦經驗與成果。
- 2、為利內部控制之推展，並充實內部控制教育宣導之講師人力，爰辦理內部控制種子教師培訓課程，計完訓 90 名種子教師。

（七）健全法治

- 1、因應本市 104 年度總預算案未能於會計年度開始一個月前審議完成，訂定「新北市總預算案未能依限審議完成時執行補充規定」，各機關預算執行則依地方制度法第 40 條及前述補充規定辦理。
- 2、修訂「104 年度新北市各機關單位預算執行注意事項」，並印製「104 年度新北市各機關單位預算執行作業手冊」，以利各機關執行預算有所遵循。
- 3、於 103 年 12 月 27 日奉准修訂「新北市政府附屬單位預算執行注意事項」，並印製「104 年度新北市政府附屬單位預算執行作業手冊」，以利各基金預算執行有所遵循。
- 4、修訂「新北市地方總決算編製作業手冊」及「新北市地方總決算附屬單位決算編製作業手冊」，以利各機關決算編列有所遵循。
- 5、修正「新北市政府開立納入預算證明標準作業程序」、「新北市政府補助機關學校團體審核及核銷標準作業程序」、「新北市政府動支災害準備金標準作業程序」、「新北市政府訂定災害搶險搶修開口契約標準作業程序」、「新北市政府總預算暨追加(減)預算彙編標準作業程序」、「新北市政府動支公教人員調整待遇準備標準作業程序」、「新北市政府分配預算暨歲出分配預算暫列數標準作業程序」、「新北市政府辦理歲出預算保留標準作業程序」、「新北市政府動支第二預備金標準作業程序」、「新北市政府附屬單位預算(特

種基金)彙編標準作業程序」、「新北市政府附屬單位預算辦理補辦預算標準作業程序」、「新北市政府附屬單位預算辦理併年度決算標準作業程序」、「新北市政府各機關設立特種基金標準作業程序」等 13 件標準作業程序，俾利各機關遵循，以減少行政錯誤，增進行政效能，提升為民服務品質。

三、統計部分

(一) 公務統計

- 1、為擴增統計資訊應用價值，按月彙編「新北市與國內都市重要統計資訊(年資料)」及「新北市與國內都市重要統計參考指標(月資料)」摺頁式資料，攜帶方便，提供本市轄區立委、議員、本府及所屬各機關首長參用。
- 2、依據重要施政統計數據指標，按月彙編「新北市重要統計速報」，即時提供詳盡市政資訊。
- 3、掌握市政脈動，積極充實各項專業知識，加強各項統計數據的判讀及應用分析，適時提報統計資訊供長官參考。
- 4、瞭解業務單位填報之公務統計報表數據產生方式、作業流程及其應用功能，檢討現行公務統計方案及報表程式的妥適性，新增公務統計報表產製 29 行政區數據，並彙整不適當的報表或不具功能性的報表程式，予以刪修或促請中央修訂。
- 5、賡續推動各機關訂定公務統計方案，對各主管業務單位編製之各類公務統計報表依規定審核並進行稽核，以提高統計資料品質。
- 6、輔導機關建置性別統計專區，彙整性別相關議題之統計數據，做為機關施政及考核依據，並公布於各機關網站上供各界參用，藉以提升兩性平權意識。
- 7、輔導所屬機關及區公所辦理職務上應用統計分析，提升統計決策服務功能。
- 8、103 年 9 月完成「102 年新北市統計年報」編製，內容包含本市土地、人口、工商建設、教育文化、社會福利等 15 大領域統計資料；同月亦完成「102 年新北市統計摘要」編製，內容包含本市人口成長、多元民族、教育文化、社會福利等 33 類統計資料。
- 9、為提升統計資訊服務功能，創編「新北市物價統計月報」，內容包含本市各類物價指數及變動分析，並以電子書形式按月出刊，供

各界參用。

- 1 0、為了解本市市民對幸福感的感受程度，本處於 103 年 12 月首次創編「新北市市民幸福指標」及「新北市市民主觀幸福感調查報告」：
 - (1) 「新北市市民幸福指標」係依觀察目的區分 12 大領域，並精選 28 項主要指標及 61 項輔助指標，觀察本市在五都及全國的相對福祉，除以指標數據呈現外，另針對各領域撰寫專章分析，供作精進施政之參考。
 - (2) 「新北市市民主觀幸福感調查報告」係為市民主觀幸福感調查結果，將本市分成十大統計區進行電話調查，主要蒐集市民近一年之生活各面向感受(共分八大生活面向及 20 項主觀指標)，報告內容除問項滿意度數據外，並撰寫 11 篇調查結果分析，供作施政之參據。
- 1 1、為提供民眾行動 E 化服務，即時滿足市民及各界對於統計資訊之需求，按期完成新北市統計資料庫線上查詢系統資料更新作業，該資料庫亦可透過平板及手機等各種智慧工具查詢，並有繪圖、轉檔及下載等功能，啟用迄今瀏覽人次已達 19 萬餘人次，目前可查詢內容如次：
 - (1) 基礎資料：十五大類 15 年連續資料，含土地、人口、行政組織、農林漁牧、商業及市區建設、金融財政、交通運輸、教育文化、衛生組織、環境保護、社會福利、勞工行政、社會治安、家庭收支及其它(郵政、電力及觀光概況)等。
 - (2) 性別統計資料：十二大類、1,766 項數據指標，為 8 年連續資料，含人口成長、原住民族、婚育概況、勞動就業、教育文化、交通運輸、社會福利、社會治安、公共安全、醫療保健、家庭生活及政府服務等。
 - (3) 物價統計資料：分為消費者物價指數及營造工程物價指數，65 項數據指標(消費者物價指數 50 項，營造工程物價指數 15 項)，資料期間自 102 年 1 月起，每月定期更新資料。
- 1 2、於 103 年 8 月 1 日辦理 2014 主計實務研討會，以「財務效能與巨量資料應用」為主題，分「城市治理論壇」及「論文發表」二

階段進行，「城市治理論壇」由銓敘部張部長哲琛、資訊工業策進會王副執行長可言及世新大學管理學院徐院長仁輝進行專題演講。「論文發表」內容包含「財務效能之精進作為」、「公私協力之財務作為」、「巨量資料之整合建置」及「巨量資料之分析應用」四大議題，共計發表論文 48 篇，涵蓋理論與實務，並將研討會各界專家學者意見，及發表之論文彙編成「2014 主計實務研討會實錄與論文集」供施政參考。

（二）調查統計

- 1、健全基層統計調查網，增強統計調查人員之調查技巧及專業知識，提昇調查資料品質。
- 2、為衡量本市家庭消費商品價格平均之變動情形，辦理消費者物價調查（CPI），查價項目 5,351 項次；另為衡量本市營造工程投入材料及勞務價格之變動情形，辦理營造工程物價調查（CCI），本市查價項目 728 項次。各項物價資料審核計算後，於每月 5 日發布物價指數；104 年 2 月消費者物價指數為 102.44(100 年=100)，營造工程物價指數為 100.19，分別較上年同月下跌 0.27%及 0.98%。
- 3、為蒐集本市各階層市民生活實況及家庭收支情形，供研訂本市經建計畫、改善市民生活、釐訂社會政策及推行社會福利措施參考，本市自辦調查：
 - （1）新北市家庭收支記帳調查（每月/600 戶）：為提供編製新北市消費者物價指數有關查價項目及其權數結構所需分配值之重要參據，每月下旬完成本調查。
 - （2）新北市家庭收支訪問調查（每年/2,500 戶）：為明瞭本市各階層家戶與個人所得水準變動狀況及消費支出結構，於 103 年 12 月至 104 年 2 月辦理實地訪查作業，蒐集本市家庭 103 年收入與支出情形；預計於 104 年 9 月發布 103 年本市家庭收支資料。
- 4、配合中央辦理各項抽樣調查，執行下列調查工作：
 - （1）每月辦理 1 次
 - A、人力資源調查（每月/約 2,254 戶）：為明瞭人力供應情形、勞動力就業狀況及人力發展趨勢，提供政府規劃

人力政策及平衡發展參據，每月 22 日當週進行本調查（主計總處）。

B、受僱員工薪資調查（每月/約 832 戶）：按月蒐集各行業事業單位受僱員工人數、薪資、工時及進退狀況等資料，以明瞭整體勞動市場人力需求以及工時與薪資變動趨勢，提供政府規劃經濟及社會發展所需之人力及產業政策，每月 20 日前完成本調查（主計總處）。

（2）每半年辦理 1 次

汽車貨運調查（每半年/約 416 戶）：定期蒐集臺灣地區利用汽車貨運方式運送商品之流向、流量及運費資料，以供編製全國性及地區性產業關聯表之重要參據；每年分上、下半年各辦理 1 次，103 年 10 月辦理下半年調查（交通部統計處）。

四、主計人力資源管理

（一）積極甄補人力，落實輪調制度

1、為充實本處及所屬主計機構主計人力，本處除循考試分發管道進用佐理人員外，另在內陞外補兼顧原則下，積極辦理甄審（選）事宜，103 年共計召開 12 次本市主計人員人事甄審委員會議，甄補人力 130 人，詳細情形如下：

（1）薦任第 8 職等以上職缺：主辦職務部分，以內陞甄補 10 人、外補 2 人、遷調 7 人；佐理職務部分內陞甄補 9 人、遷調 2 人及外補 1 人。

（2）基層職缺：主辦職務部分，以內陞 24 人、外補 17 人、遷調 16 人；佐理職務部分內陞 2 人、外補 6 人、遷調 6 人及考試分發 28 人。

2、為避免主辦人員久任一職產生弊端，截至 104 年 2 月已完成職期輪調者 16 人，任現職 6 年以上人員均已完成職期輪調。

（二）推動培力訓練，強化核心能力

1、本處為強化行政團隊專業素質，提升行政體系執行力，每年度均就基礎訓練、養成訓練、專業研習及輔導證照考試等 4 類別規劃教育訓練課程，並辦理以教學相長為概念的實務案例經驗分享講座，增進團隊間工作交流與經驗傳承。103 年度共開辦「主計人員會計業

務講習」、「採購專業人員基礎班」、「主計人員廉政法治教育暨資訊安全講習」、「採購專業人員進階班」、「新北市政府內部控制制度自行評估及內部稽核作業講習」、「新北市政府各機關內部控制制度共同性缺失說明會」、「促進民間參與公共建設法規講習」、「新北市政府內部控制種子教師研習班」、「103年度新進主計人員講習」等專業課程計 17 班別；另「主計人員經驗分享」18 場次，完訓人數計 2,905 人次；又輔導同仁取得採購專業人員基礎班及進階班證照計 112 張，有效培養同仁軟實力。

- 2、為提昇所屬主計主管人員管理能力及領導統御知能，103 年度本處共薦送 2 人分別參加行政院主計總處主辦之幹部訓練班、養成訓練班，以培育主計菁英人才。