

桃園市議會第1屆第3次定期會

桃園市政府人事處  
工作報告

報告人：處長 郭 修 發  
中華民國 105 年 3 月

## 目錄

壹、現階段重要工作執行情形.....	1
一、健全組織功能.....	1
二、合理配置員額.....	2
三、辦理員額評鑑，進行組織診斷.....	3
四、增進人事人員職務歷練，內陞外補兼顧.....	3
五、強化人事人員專業知能，提升人事服務效能.....	4
六、加強考用合一，提列考試職缺.....	4
七、內陞外補並重，增進職務歷練.....	4
八、落實約聘僱及臨時人員管理運用.....	5
九、足額進用人員，保障弱勢就業.....	5
十、推動性別主流化，參與行政院 104 年度性別平等業務試辦評審.....	6
十一、重視公務人力培育，強化同仁專業職能.....	6
十二、辦理「地方治理標竿論壇」第 1 區獲選案例發表會.....	7
十三、辦理市長與同仁有約座談會.....	8
十四、辦理「2016 臺灣燈會在桃園」人力培訓.....	8
十五、推動員工協助方案，提供多元協助措施.....	8
十六、落實考核獎懲，激勵同仁士氣.....	9
十七、強化差勤管理，維護辦公紀律.....	11
十八、爭取提高加班費限額，合理補償同仁.....	11
十九、依法辦理退撫案件，關懷照護退休人員.....	12
二十、辦理多元文康活動，促進同仁身心健康.....	13
二十一、推動特約商店業務，提供同仁優惠措施.....	14
二十二、運用人事資訊系統，簡化工作流程.....	14
貳、未來努力方向.....	15
一、持續辦理本府所屬機關之組織調整.....	15
二、定期辦理員額評鑑，進行組織診斷.....	15
三、積極甄補機關人力，拔擢培育績優人才.....	15
四、導入 e 化培訓系統，提升訓練品質.....	15
五、建構學習地圖，激發同仁熱誠.....	15
六、人資管理 e 化，知識數位化.....	16
參、結語.....	16
肆、附錄.....	17

邱議長、李副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 1 屆第 3 次定期大會，修發非常榮幸能代表人事處前來提出工作報告。首先向 貴會所有議員女士、先生對本處業務的鼎力支持與督勉，表達最誠摯的敬意與謝意。

本處一向秉承市長施政理念及目標，恪遵中央政策及人事法制，致力實現「桃園市行政團隊最佳人資策略夥伴」之願景，以「組織功能健全」、「人力運用精實」、「人員素質提升」、「同仁士氣高昂」為策略目標，全力推動合理配置機關預算員額，精實組織及人力；多元化進用人才，增進同仁職務歷練，並保障弱勢族群進用；整合訓練資源，強化人才培育，落實考核獎懲，提供員工多元協助措施；關懷照護退休人員，促進同仁身心健康，透過專業服務及循證決策，期能達到當責、關懷的體現，協助各機關市政建設推展，提升本府整體施政效能。

謹將本處現階段重要工作執行情形及未來努力方向，提出報告如下。

## 壹、現階段重要工作執行情形

### 一、健全組織功能

#### (一) 因應施政需要，調整相關組織

- 1、改制後，配合交通部公路總局相關業務移撥，修訂本府交通局組織規程及新訂交通事件裁決處組織規程，105 年 1 月 1 日成立交通局內部單位肇事鑑定科及所屬二級機關交通事件裁決處，其組織規程修正（新訂）案，業經本府 104 年 10 月 7 日第 39 次市政會議通過，於同年 10 月 20 日發布。
- 2、為回應民眾之期盼，並使本市龜山及鄰近地區民眾洽公更為便利，本府將於 105 年 7 月 1 日成立地政局所屬二級機關龜山地政事務所，因此配合辦理本府地政局暨所屬各地政事務所組織規程修正事宜，並提經本府 104 年 10 月 28 日第 42 次市政會議通過，同年 11 月 9 日發布。
- 3、改制後，為確實監督事業單位，提升本市勞工職場安全，本府將於 105 年 7 月 1 日成立勞動局所屬二級機關勞動檢查處，並向勞動部爭取勞動檢查授權，爰配合辦理勞動局及勞動檢查處組織規程修正

(新訂)事宜，其組織規程修正(新訂)草案，將提本府市政會議審議後發布。

- 4、為保護民眾機密且敏感之個人健康紀錄、資料及維護資訊安全，衛生局(綜合企劃科)將新設資訊股，並配合辦理組織規程修正事宜，又其組織規程修正(新訂)草案，將提本府市政會議審議後發布。

(二)核定(備查)各機關修正分層負責明細表甲表(乙表)

配合改制後本府所屬一、二級機關組織編制調整，以及各機關業務之需要，新訂(修正)分層負責明細表，合計新增 16 項、刪除 1 項、變更 62 項業務內容，詳如下表：

修正態樣		項目數
業務內容	新增	16
	修正	47
	刪除	1
決行層級	提高	4
	下降	8
行政主體變更	原列甲表改列乙表	2
	原列乙表改列甲表	1
合計		79

## 二、合理配置員額

(一)調整、核定本府暨所屬機關編制員額

- 1、成立所屬二級機關交通事件裁決處及交通局內部單位肇事鑑定科等需要，本府交通局增列編制員額 8 人(隨同中央業務移撥 6 人，增列 2 人)，並核定交通事件裁決處編制員額 38 人(隨同中央業務移撥 14 人，增列 24 人)。
- 2、成立所屬二級機關龜山地事務所，核定編制員額 28 人(本府地政局移撥 6 人、桃園地政事務所移撥 19 人，另新增 3 人)。
- 3、依考試院函復意見，調整本府都市發展局編制員額 1 人(專員改置股長)；工務局編制員額 3 人(簡任技正 1 人改置薦任技正；專員 2 人改置科員)。
- 4、為使本市蘆竹及大園等地區民眾洽公更為便利，地方稅務局將於 105 年 7 月 4 日增設蘆竹分局，其中調整編制員額 1 人(助理稅務

員改置為蘆竹分局主任)，並將 58 人配置於該分局。

(二) 核定 105 年本府及所屬機關、區公所聘用及約僱人員

1、本府及所屬機關聘用人員 521 人、約僱人員 1,004 人，合計 1,525 人，較 104 年減少 97 人（聘用人員增加 21 人、約僱人員減少 118 人）。

2、各區公所（含復興區公所及代表會）約僱人員計 168 人，較 104 年減少 3 人。

(三) 核定 104 學年度各級學校職員員額配置案

本市所屬高級中學、國民中學及國民小學職員員額配置，均符合各相關法規，考量各校人力實際需求，覈實核定職員員額，其中本市 17 班以下國民小學之幹事，原須兼任該校人事或會計業務，為使是類業務推動更具專業性，本市自 105 年 4 月 1 日起，將崙坪國小等 61 校，以 2 校至 3 校各合併設置專任人事、會計人員各 1 名，使幹事專責學校行政業務。104 學年度計核定職員編制員額 1,502 人，較前一學年度增加 57 人（新增幹事 12 人、營養師 3 人、人事人員 23 人及會計人員 24 人；減列護理人員 5 人）。

### 三、辦理員額評鑑，進行組織診斷

(一) 依地方行政機關組織準則第 27 條規定，地方行政機關應定期辦理組織及員額評鑑，作為機關組織之設立、調整或裁撤及員額調整之依據；另行政院 103 年 8 月 7 日核定改制直轄市之員額管制政策，改制後本府配置核增之員額前，應先辦理所屬機關之組織及員額評鑑，並依評鑑結論將員額優先配置於業務單位所需人力。

(二) 104 年本府擇定民政局(含桃園區戶政事務所)、社會局、經濟發展局及觀音區公所等為員額評鑑受評機關，並組成專案小組召開 3 場次審查會議（104 年 11 月 13 日、25 日及同年 12 月 25 日）及 2 場次結論會議（105 年 1 月 12 日、30 日）竣事，相關評鑑結論並將作為受評鑑機關組織調整及員額配置之參考。

### 四、增進人事人員職務歷練，內陞外補兼顧

為培育人才，增進人事人員職務歷練，本於資績並重、內陞及外補兼顧原則，擇優陞任或職務遷調，自 104 年 9 月至 105 年 2 月，本處及所屬人事機構計有內陞 20 人、外補 19 人、考試分發 17 人，以及其他事

項 28 人(退休 2 人、調出 13 人、調任 12 人、辭職 1 人)，合計異動 84 人。

## 五、強化人事人員專業知能，提升人事服務效能

人事行政的發展潮流由傳統人事管理，邁向策略性人力資源管理，藉以提升公部門競爭優勢，同時在功能上從靜態蛻變到動態，並轉型為積極的策略規劃與創造價值的功能，本處為提升人事人員專業職能，辦理相關活動及專案：

- (一) 主題匯談：透過組織學習方式，建置互動網絡，研討本處目前或未來人事業務推動重點，將成員建言綜整為具體結論，達成教育訓練、凝聚共識及發掘人才的目標，形塑優質組織文化與永續發展團隊，自 104 年 9 月至 105 年 2 月，計辦理 6 場次，計 340 人次參加。
- (二) 人資羅盤：自 102 年 8 月創刊以來，建構交流平臺，讓人事業務精進，並提供優質的在地化服務，閱讀對象已由本府各局處股長以上人員，擴展至全體同仁，另為激勵士氣及鼓勵創新，每月進行評選，頒發羅盤之星(光)獎項，自 104 年 9 月至 105 年 2 月，計頒發 70 個獎次。
- (三) 人資指南：大桃園人資指南 1.0 印發以來頗受好評，獲得第 5 屆行政院所屬及地方人事機構人力資源管理創新激勵「創新組」績優獎，104 年本處秉承「關懷」的精神，編印大桃園人資指南 2.0「以人為本」、「客製化服務」為核心理念，運用圖像化、視覺化編輯，並培養人事團隊量能，藉此傳遞人事同仁當責與關懷的加值服務。

## 六、加強考用合一，提列考試職缺

為落實考用配合，本府鼓勵所屬各機關、學校及區公所依用人需求提列考試分發人員，以充實基層公務人力。104 年 9 月至 105 年 2 月 15 日止，各項國家考試錄取分發至本府之人員計 410 人(高考二級 5 人、高考三級 255 人、普通考試 145 人、地方特考 5 人)。

## 七、內陞外補並重，增進職務歷練

- (一) 104 年 9 月 1 日至 105 年 2 月 15 日止，本府專員(薦任第 8 職等至第 9 職等)以上職務遴補總計 158 人，其中府內人員調動包括內陞 83 人、平調 49 人、降調 5 人及辭職 1 人，合計 138 人；另為延攬外部專才，由府外機關調進 20 人。

- (二) 為增進同仁歷練機會，各機關學校薦任第 7 職等主管以上人員，依本府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點，除有特殊業務考量並經專案簽准外，任本職務滿 3 年者應依規定辦理遷調。經統計上開人員遷調情形，截至 105 年 1 月止，任本職務滿 3 年以上已完成遷調者計 68 人。

## 八、落實約聘僱及臨時人員管理運用

### (一) 合理調整臨時人員基本薪資

為照顧本府臨時人員之基本生活，並體恤其工作辛勞，自 105 年 1 月 1 日起調整是類人員薪資(調高 1,992 元)，以學歷分級訂定薪資標準，分為國中(以下)畢業、高中(職)畢業、大專(以上)畢業 3 個等級，分別支薪 22,000 元、22,220 元及 22,820 元。

### (二) 辦理約聘僱及臨時人員年終考核作業

依「桃園市政府及所屬各機關學校約聘僱人員進用及考核要點」及「桃園市政府及所屬各機關學校臨時人員進用及管理要點」等 2 項規定，104 年底辦理各機關及區公所上述 3 類人員年終考核作業，受考總人數為 3,638 人，考列甲等 3,500 人，乙等 136 人，丙等 2 人，考核結果連續 2 年考列乙等或丙等人員，將依規定不予續聘(僱)或終止勞動契約。

### (三) 提升約聘僱及臨時人員遴補作業

為加速本府各機關人力補實，並避免應徵者待業時間過長，本府於 105 年 2 月 17 日以府人力字第 1050037491 函訂定「本府各機關學校約聘僱人員及臨時人員進用標準作業流程」，並請各機關學校配合辦理，於面試結束後 14 日內由各一級機關及區公所簽准並通知錄取人員辦理進用事宜，以有效縮短機關人員進用之作業期程。

## 九、足額進用人員，保障弱勢就業

### (一) 身心障礙人員足額進用

- 1、104 年 9 月至 105 年 2 月間，計有 6 個機關、學校，因人員退離、組織修編、員額移撥等原因，導致有未足額之情形。經本處主動介入協助，至 105 年 2 月止，本府所屬各機關學校均足額進用身心障礙人員，依法應進用 760 人，實際進用 1,069 人，超額進用 309 人。

2、另為落實照顧弱勢就業，本處已建立預先回報機制，請各機關學校於人員異動時，須注意身心障礙人員足額進用情形，必要時預先保留職缺優先進用是類人員。

(二) 原住民族人員足額進用

自 100 年 9 月起迄今，本府所屬各機關學校均足額進用原住民族人員。至 105 年 2 月止，原住民族人員進用情形如下：

1、本府所屬「非原住民族地區」各機關學校，依法應進用 27 人，實際進用 95 人，超額進用 68 人；進用具公務人員資格 303 人。

2、本府所屬「原住民族地區」各機關學校，依法應進用 10 人，實際進用 37 人，超額進用 27 人；進用具公務人員資格 86 人。

**十、推動性別主流化，參與行政院 104 年度性別平等業務試辦評審**

(一) 行政院性別平等處於 104 年 11 月 6 日函送「104 年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試辦計畫」，擇定本市、臺中市、基隆市、屏東縣、花蓮縣及金門縣等 6 縣市試辦，評審方式分成書面及實地訪評。

(二) 為籌辦本次試評作業，由本處擔任主責窗口，邀集相關業務主政機關共同成立專案小組，召開 9 次籌備會議，本府實地訪評已於 104 年 12 月 23 日順利辦理完竣。針對評審委員對於本府提出建議事項，召開專案檢討會議，並請各相關業務主責機關依評審委員建議事項檢討改善。

**十一、重視公務人力培育，強化同仁專業職能**

(一) 為提升本府公務人力素質，本處依本府施政重點、各機關業務需要與同仁職涯發展，訂定 104 年度訓練計畫，並依該計畫辦理政策性訓練、策勵管理訓練、直轄市躍升課程、基本職能訓練及終身學習等 5 大類訓練，有計畫地培育關鍵性職務人才。自 104 年 9 月 1 日起至 105 年 2 月 15 日止，共辦理 24 班次訓練課程，參加人數共 969 人，辦理成效如下：

1、政策性訓練：配合國家及市府政策發展方向，辦理「城市治理標竿系列講習」及「政策性學習列車專題課程」共 6 班次，參加人數共 283 人。

- 2、策勵管理訓練：針對本府中、高階人員所需宏觀策略及領導管理能力，辦理「地方決策研究班」、「中階主管核心職能研習班」、「高階文官領導才能發展班」及「高階風險治理專班」共 7 班次，參加人數共 221 人。
  - 3、直轄市躍升系列課程：為協助區公所同仁瞭解顧客服務觀念，精進服務技巧，並做好心理調適，辦理「顧客服務、客訴處理與演練」、「溝通與衝突管理」及「從腦神經科學解析身心健康 DIY」共 4 班次，參加人數共 130 人。
  - 4、基本職能訓練：為強化特定業務承辦人員之專業能力，辦理「提升品質，打造『金』質工程管理訓練班」、「打造高績效團隊-研考人員研習班」、「市政循證管理研討班」及「打造高素質工程人力—專案管理規劃研習營」共 7 班次，參加人數共 335 人。
- (二) 過往本府辦理的訓練，多是採行大班制靜態授課模式，為使訓練方式更符合成人學習原理，提高同仁參與程度及學習意願，擴大訓練成效，自 104 年起，本處調整辦訓模式及訓練技法，多數班別改為小班制授課，同時納入分組研討、個案演練、案例分享、實體製作等多元訓練方式，並視課程主題及參訓對象需要，適時加入戶外動態體驗、企業標竿學習、實地參訪等動態訓練技法，逐步優化訓練品質，期能使同仁參訓有感。

## 十二、辦理「地方治理標竿論壇」第 1 區獲選案例發表會

- (一) 行政院人事行政總處地方行政研習中心為精進地方治理成效及發掘創新作為，自 101 年度起開辦「地方治理標竿論壇」，由各地方主管機關推薦成功的治理標竿案例，經該中心評選出優選案例進行發表與分享，以建立地方治理觀摩學習與經驗交流平台。
- (二) 104 年度本府以「文化治理新典範-桃園市立大溪木藝生態博物館的籌備與誕生」為提案參與「地方治理標竿論壇」，經獲選為標竿案例，並於 104 年 10 月 12 日由本處與該中心合作辦理第 1 區獲選案例發表會，透過案例分享、攤位展示、導覽解說及實地參訪，將大溪木藝生態博物館籌備過程、跨局處整合的經驗分享予其他縣市公務夥伴。

### 十三、辦理市長與同仁有約座談會

為建立市長與各機關(構)同仁間的雙向溝通管道，透過面對面瞭解同仁工作情形及業務需求，以提供即時且必要的協助，分別於 104 年 12 月 28 日及同年 31 日辦理 2 場次「市長與同仁有約座談會」，參加人數共 228 人。與會人員對於辦公環境改善、約聘僱人員進用程序等行政管理措施，以及市政宣導與行銷、府區聯繫機制等市政發展事項，提出了許多建言，並經市長於會中指示請相關權責機關參採或納入研議。

### 十四、辦理「2016 臺灣燈會在桃園」人力培訓

為使投入服務 2016 台灣燈會在桃園之志工及派駐各燈區服務人員，具備辦理燈會相關作業基本知識，順利完成各項服務工作，讓所有參與的嘉賓充分感受「金猴獻桃 升格幸福桃花源」的燈會饗宴，於 104 年 12 月 22 日至 105 年 2 月 4 日辦理 41 場次培訓課程，參加人數共 6,978 人(本府工作人員 2,035 人，志工 4,943 人)。

### 十五、推動員工協助方案，提供多元協助措施

#### (一) 提供員工多元諮詢管道

1、為建構關懷友善職場，守護同仁心理健康，本府置有員工諮詢專線，提供工作(職場人際、組織管理、職涯發展)、生活(法律、醫療、財務)、身心健康(精神衛生、個人心理困擾)等三大面向諮詢服務，並委由桃園市生命線協會專業人員接聽，同仁可自行透過電話專線 03-3027858(請幫我吧)或 E-mail 進行諮詢，亦可向本處提出申請，對於經過諮詢評估需後續追蹤的同仁，也會進行 1 至 3 次電話關懷，瞭解其狀況並適時給予協助。

2、104 年諮詢服務使用情形如下：

季別		第 1 季	第 2 季	第 3 季	第 4 季	總計
件數	電話	27	36	38	26	127
	E-mail	2	14	16	5	37
	面談	7	11	13	8	39
	後續追蹤	6	0	0	6	12

(二) 辦理員工協助相關課程，促進同仁身心健康

- 1、104 年 9 月及 10 月辦理生活達人系列課程，包括輕鬆樂活實作系列及幸福人生講座，共 8 場次，參加人數共 471 人。
- 2、104 年 10 月及 11 月辦理關懷員培訓課程進階班(共 3 天)，包括冒險教育學習課程模式及體驗式討論課程，透過團隊活動強化助人能力與技巧，並內化自身關懷能量，參加人數共 33 人。

(三) 105 年服務內容

本處於 104 年 12 月針對 104 年度員工協助方案各項推動措施滿意度及同仁服務需求進行問卷調查，並參酌調查結果規劃 105 年度服務內容，除持續推動員工諮詢服務外，同時建置管理諮詢服務方案，包含提供主管人員與團體諮詢服務，協助各機關解決組織管理、團隊工作效能及部屬領導等問題，以及給予新進人員與高風險員工關懷服務，增進其團隊認同感，以提升工作士氣及團隊服務量能。

## 十六、落實考核獎懲，激勵同仁士氣

(一) 獎勵優良事蹟，提振工作士氣

- 1、對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，均依規定給予行政獎勵。104 年 1 月至 12 月獎勵情形如下表：

機關別 \ 獎度	一次記 二大功	記一 大功	記功 二次	記功 一次	嘉獎 二次	嘉獎 一次	合計
警察消防	1	29	458	4,077	40,640	109,722	154,927
行政機關	-	20	817	1,358	3,681	5,874	11,750
總人次	1	49	1,275	5,435	44,321	115,596	166,677

單位：人次

- 2、104 年度本府各機關總獎勵人次計 166,677 人，警消人員獎勵人次較行政機關為高(警消人員佔 92.96%，行政機關佔 7.04%)，主要係因其業務性質特殊，採「重獎重懲」原則，並依中央法令規定提報敘獎，因此人員的獎勵額度及次數較行政機關公務人員為高，惟本府警消人員與行政機關公務人員的敘獎比率，與其他直轄市相比尚屬衡平。

(二) 懲處失職人員，整飭公務紀律

對於工作不力、怠忽職守或違法失職人員，均依規定予以懲戒或懲處，104 年 1 月至 12 月懲戒及懲處情形如下表：

性質 類別 機關別	懲戒處分								平時懲處					合計
	撤職	休職	降級	減俸	記過	申誡	停職	免職	記一大過	記過二次	記過一次	申誡二次	申誡一次	
警察 消防	1	1	8	0	1	6	17	2	5	9	117	373	3,460	4,000
行政 機關	2	0	2	0	0	4	0	0	2	2	5	7	33	57
總人次	3	1	10	0	1	10	17	2	7	11	122	380	3,493	4,057

單位：人次

(三) 調查公務人員兼職情形，並辦理移付懲戒或行政懲處

1、審計部桃園市審計處於 104 年 4 月間清查原桃園縣政府及各鄉鎮市公所所屬單位人員具公司(商號)負責人、公司董監事身分之情形，為因應前開情事，銓敘部於 104 年 6 月間邀集行政院人事行政總處、監察院等相關主管機關召開研商會議，擬具 8 種兼任態樣認定標準、懲處原則與參考標準，並於 104 年 7 月函請本處調查本府所屬各機關學校公務員兼任態樣及人數。

2、經查本府所屬人員違法兼職者計 167 人，本處業依銓敘部研擬之違法兼任處理原則辦理相關人員移付懲戒或行政懲處事宜，其中移付懲戒 15 人、移送監察院審查 2 人、行政懲處 63 人及不予懲處 87 人(多數均非正式公務人員，因勞動契約未定有不得兼職規定，故不予懲處)。

(四) 有關本府各機關辦理 104 年度所屬公務人員年終(另予)考績，皆遵循公務人員考績法規定，本綜覈名實、信賞必罰之原則，作準確客觀之考核，104 年度本府所屬公務人員年終考績辦理情形如下表：

類別 機關別	參加 考績 人數	計列考績 甲等比率 人數	考列 甲等	考列 乙等	考列 丙等	考列 丁等	不計列考績甲等 比率人數(請娩假 達 21 日及懷孕達 5 月請流產假)
警察消防	4,287	4,269	3,201 (74.98%)	1,051 (24.62%)	17 (0.39%)	0	18 (甲等 16 人、乙等 2 人、 甲等比率 88.88%)
行政機關	4,821	4,749	3,554 (74.84%)	1,186 (24.97%)	9 (0.19%)	0	72 (甲等 70 人、乙等 2 人、 甲等比率 96.83%)
總計	9,108	9,018	6,755 (74.91%)	2,237 (24.81%)	26 (0.28%)	0	90 (甲等 86 人、乙等 4 人、 甲等比率 95.56%)

單位：人數

### 十七、強化差勤管理，維護辦公紀律

為加強員工的差勤管理，本府所屬各機關學校均依「行政院暨所屬各機關人事機構抽查公務人員勤惰管理及辦公情形應行注意事項」規定，每月進行 2 次查勤作業；另為強化內部管理機制，本處不定期派員至各機關學校抽查上班情形，針對民眾檢舉辦公紀律不佳或差勤異常之機關，亦列為重點查勤對象，加強抽查頻率。104 年 9 月至 105 年 2 月，共查勤 88 個單位次，其中有少數人員未佩戴員工識別證或未於事前完成差假手續，均已請各該機關加強宣導差勤相關規定，以確實管控差假人數。

### 十八、爭取提高加班費限額，合理補償同仁

自 103 年 12 月 25 日改制直轄市後，推行各項施政建設，使部分機關同仁的業務及工作量增加，為合理補償同仁，協助加班費限額不足支應之機關向行政院爭取提高加班費限額。104 年辦理請增加班費限額機關計有 15 個，經核定同意計有 14 個，核定比率為 93%，加班費限額核定比率(核定金額占原申請金額比率)平均為 83%。另基於災害發生需投入大量人力與時間辦理救災及災後復原重建工作，為合理補償參與救災第一線人員，本處於 104 年 8 月 21 日向行政院人事行政總處建議，執行救災工作衍生之加班費依實際需求覈實支給，不受加班費限額限制，行政院於 104 年 10 月 27 日通函全國各機關，參與救災及災後復原重建工作人員之加班費，不受加班費限額限制。

## 十九、依法辦理退撫案件，關懷照護退休人員

### (一) 公務人員退休、撫慰、撫卹及資遣情形

落實公務人員退撫資遣制度，依法令規定辦理本府及各機關(不含復興區公所)退撫資遣業務，104年9月至105年2月辦理情形如下表：

類別	退休	撫慰	撫卹	資遣	合計
人數	119	15	5	0	139

### (二) 照護退休人員及撫卹遺族

為加強照護退休人員及撫卹遺族，簡化三節(春節、端午節、中秋節)慰問金及照護金發給流程，由各機關學校主動至「全國公教人員退休撫卹整合平臺」查驗，領受人是否有喪失或停止領受情形後，撥付三節慰問金及照護金，不再要求退休人員檢證申請，發給情形如下：

#### 1、三節慰問金

依行政院訂定之「退休人員照護事項」規定，每年三節(春節、端午節、中秋節)核發慰問金每人每節2,000元。105年春節核發本府99年12月31日以前及本處退休、撫卹人員，人數計176人，金額計35萬2,000元(各機關學校退休公教人員及撫卹遺族，由其依權責自行核發)。

#### 2、早期退休支領一次退休金人員照護金

依考試院訂頒「早期退休支領一次退休金生活困難之退休公教人員發給年節照護金作業要點」規定，查驗本府及各機關(不含復興區公所)學校68年底前退休並支領一次退休金且生活困難人員，計有29人，105年春節照護金發給情形如下：

年節	照護種類	金額(元)	人次	核發金額(元)
春節	單身	18,000	21	378,000
	有眷屬	31,000	8	248,000
總計			29	626,000

### (三) 關懷慰問退休人員

為關懷本府所屬機關學校退休公教人員，提供在地化、客製化「從心感動」的服務，由所屬人事機構以電話等方式慰問退休人員，邀請其參加各機關學校辦理之座談會、專題演講及聯誼等活動，並組成關懷網絡，實地關懷慰問滿 80 歲以上且居住本市之高齡退休公教人員，拜訪人數計 675 人。

## 二十、辦理多元文康活動，促進同仁身心健康

### (一) 本市第 1 屆公教人員桌球錦標賽

1、104 年 10 月 17 日在本市體育館舉行第 1 屆公教人員桌球錦標賽比賽報名隊伍，公務人員男子組 41 隊、女子組 25 隊、教職員男子組 12 隊、女子組 10 隊，總計 88 隊，約 1,000 人參加。

2、本次錦標賽新增親子闖關活動，活動內容係由本處及國立體育大學共同辦理，運用簡易的運動種類與器材，兼顧平衡益智、科學、體能及安全等要素，設計 5 個有趣又容易的闖關遊戲，以增進同仁親子互動，約 200 人參加。

### (二) 輔導並協助員工社團辦理活動

為提供同仁紓壓管道，促進身心健康，成立各類員工社團，目前計有書法研習社、健行登山社、舞蹈社、瑜珈社、桌球社、羽球社、太極拳研習社、汾陽氣功研習社及慢速壘球社等 9 個社團，104 年 9 月至 105 年 2 月本府員工社團社務推動情形如下：

社團	活動方式	活動內容	活動時間	地點	人數
書法研習社	定期	由具書法專長社員及外聘教師指導	每週二、四 中午	本府 1301 會議室	32
健行登山社	辦理 2 次登山 健走活 動	依各社員不 同體能狀 況，規劃健 腳及大眾登 山路線	104 年 10 月 9 日	鹿港、芳苑燈塔活 動	55
			104 年 12 月 12 日	馬拉邦山賞楓活 動	

舞蹈社	定期	開設單人舞、雙人舞、土風舞及肚皮舞課程	每週一、二、三、五中午	本府地下 1 樓	40
			每週四中午	本府地下 2 樓文康休閒中心	
瑜珈社	定期	開設初階課程	每週一、五下班	本府地下 2 樓文康休閒中心	46
桌球社	定期	自由練習並依需要外聘教練指導	每週二、三、四下班	本府地下 2 樓文康休閒中心	38
羽球社	定期	自由練習並依需要外聘教練指導	每週一至五下班	本府 5 樓挑高區羽球場	31
太極拳研習社	定期	陳家溝二路砲捶班、熊式太極氣功等課程	每週一至四下班	本府地下 1 樓	35
汾陽氣功研習社	定期	初級及進階課程	每週二中午	本府 5 樓中庭	30
			每週四中午	本府地下 1 樓	
慢速壘球社	定期	外聘教練指導、不定期友誼賽	週六或日	青埔慢速壘球場	30

## 二十一、推動特約商店業務，提供同仁優惠措施

為增進本市公教員工福利，運用公私協力合作機制，由所屬人事機構洽請各店家簽署特約方案，至 105 年 1 月 31 日止，已與餐飲、旅宿、通訊、汽機車保養、相館及書局等 122 家業者簽訂特約方案，同仁於特約商店憑員工卡消費即可享有該店家提供之優惠措施。此外，因應高齡化時代來臨，減輕同仁家庭照護負擔，另與本市 2 家日間照護中心簽訂特約方案，提供同仁高齡親屬日間照顧優惠服務。

## 二十二、運用人事資訊系統，簡化工作流程

運用行政院人事行政總處網際網路版人力資源管理資訊系統（WebHR 系統），辦理各項人事業務，例如：公教人員考績（核）、組織編制與個人職務編號扣合、中等學校教師敘薪案件等，以建置

完整、正確之人事資料庫。另各機關學校運用全國公教人員退休撫卹整合平臺，自行覈實辦理退撫定期給與查驗與發放，全程線上報送並自動產製相關數據，縮短例行性工作所需時間。

## 貳、未來努力方向

### 一、持續辦理本府所屬機關之組織調整

為健全機關組織功能、合理管理各類員額，本府將持續依行政院 103 年 8 月 7 日核定員額管理措施規定，在總員額數量限制下，本總量管理原則，並配合各機關業務需要，彈性調控人力。此外，本府及所屬機關重要之組織編制調整作業，亦將由王副市長召集秘書長、2 位副秘書長、財政局、主計處、人事處及研考會等首長，組成組織編制專案小組進行審議，督促各機關組織合理設置及員額彈性運用，以提升服務效能。

### 二、定期辦理員額評鑑，進行組織診斷

員額評鑑實施目的，係在有限的資源，透過一套具公信力的評估機制，檢視機關組織、人力配置現存的問題，104 年本府已擇定民政局等 5 個機關試辦員額評鑑作業，並獲致具體結論供上開機關作為組織調整及員額配置之參考，未來將持續透過此一機制，就本府各機關進行組織診斷，並提出解決方案或建議，以使人力運用更為合理精實。

### 三、積極甄補機關人力，拔擢培育績優人才

為落實考用配合，並達成多元掄才目標，積極促請各機關學校，依用人需求提列考試任用計畫，並依公平、公正及公開原則辦理各項任免遷調案件，落實職務歷練，兼顧內陞外補，以提昇本府人力素質。

### 四、導入 e 化培訓系統，提升訓練品質

公務人員訓練課程資訊導入 e 化理念，規劃建置 e 化培訓支援系統，納入資訊運用、大數據及循證分析等概念，提供同仁訓練資訊、查詢個人學習紀錄、訓練教材參考及無紙化簽到系統等，期藉由科學方法瞭解同仁訓練面向，進而達成個人職涯與組織發展結合之目標。

### 五、建構學習地圖，激發同仁熱誠

為建立具系統性與整體性之培訓體系，激發同仁參訓意願與服務熱誠，規劃建構以公務人員核心能力為基礎之學習地圖，並依本府所屬機關

人員所需職能與組織發展需求，開設相關領導管理、共通核心職能及專業核心職能訓練系列課程。

#### 六、人資管理 e 化，知識數位化

建置人事人員內部網路，整合開發人事作業系統，提供知識物件分享平臺，健全知識管理與分享，以提升工作效能；持續活用行政院人事行政總處網際網路版人力資源管理資訊系統（WebHR 系統），維護完整、正確之人事資料庫，提供未來循證化決策分析之基礎。

#### 參、結語

人事業務是永續性、支援性、策略性的工作，爾後本處當全力配合本府施政重點和執行計畫，持續辦理預算員額管控、精進人力素質、激發員工學習及服務熱誠、照護同仁身心健康，透過人本關懷服務，以厚植專業能力、循證人力資源管理政策，在既有的業務基礎和工作成果之上，爭取更高的服務績效，以增進本府整體效能。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持、指導與鼓勵。

最後，謹祝

各位議員女士、先生 健康愉快 萬事如意。謝謝！

## 肆、附錄

單位別	職稱	姓名	電話	傳真
處本部	處長	郭修發	337-8317	334-2906
處本部	副處長	林妙貞	331-5058	334-2906
處本部	主任秘書	鄭明耀	331-5058	334-2906
處本部	專門委員	高幸如	332-2101 分機 7303	334-2906
企劃科	科長	游建盛	331-0734	334-2906
人力科	科長	陳苑芳	339-1117	334-2906
考訓科	科長	孫怡君	331-0732	334-2906
給與科	科長	戴沁滢	331-0735	334-2906
秘書室	主任	林佳瑩	331-1117	334-2906
會計員	會計員	黃瑜珮	332-2101 分機 7305	334-2906
人事管理員	人事管理員	李淑雲	332-2101 分機 7334	334-2906