

# 人事處 105 年度施政計畫

## 壹、願景及任務

### 一、願景

本處秉承市長政見及本府施政目標，以「桃園市行政團隊最佳人資策略夥伴」為願景，致力於推動公務人力資源管理政策，積極辦理各項人事業務，並以「組織功能健全」、「人力運用精實」、「人員素質提昇」、「同仁士氣高昂」為策略目標，全力推動組織調整工作，活化人力資源運用，培育本府公務人才，同時落實員工關懷，營造友善健康職場，期能打造專業優質的行政團隊，以提升本府整體施政效能。

### 二、任務

- (一) 組織功能健全：配合市政需要，即時調整本府各機關組織架構，以強化組織功能。
- (二) 人力運用精實：建立人才交流機制，落實職務歷練，以精實人力運用。
- (三) 提升人員素質：建構績效導向考核獎懲制度，培訓優質公務人力，以強化公務人員職能。
- (四) 同仁士氣高昂：辦理多元文康活動，紓解工作壓力，建構健康職場，落實退撫資遣制度。

## 貳、年度策略目標

### 一、合理配置員額，妥適運用人力，提升本府施政效能：

#### (一) 落實員額統籌調配，彈性運用所需人力

為落實行政院員額管理政策，各機關遇有新興或突發業務而無法於原配置員額額度內支應時，以「移緩濟急、統籌運用」原則，優先檢討自本機關或所屬機關之節餘人力調整支應，俾提升整體人力運用效能。

#### (二) 適時辦理員額評鑑作業，精實組織及人力

依地方行政機關組織準則規定，辦理員額評鑑，透過組織、業務、人力、財務、工作方法與流程等構面全面性檢視機關運作現況，瞭解員額配置及運用之情形，促使各機關定期性人力盤點，確實精簡節餘人力，以達員額零成長目標。

### 二、多元化進用人才，活化人力資源運用：

#### (一) 貫徹考用合一，強調內陞外補並重

為達成多元掄才目標，透過人事業務績效考核，積極促請各機關學校，提列年度考試用人計畫，充實基層公務人力，並依公平、公正及公開原則辦理各項任免遷調案件，兼顧內陞外補，以提昇本府人力素質。

#### (二) 落實職期遷調，增進府區人才交流

為落實各機關及區公所主管、非主管、採購及出納人員職期遷調，以達杜絕弊端、提昇為民服務品質，定期依「本府及所屬機關學校公務人員遷調實施要點」

檢討實施情形，並為增進本府同仁職務歷練機會，積極鼓勵本府各機關與區公所間之人才交流，以加強人才培育發展。

(三)保障弱勢族群，進用身心障礙及原住民族人員

落實身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法規定，督促各機關足額進用身心障礙人員及原住民族人員，並對超額或未足額進用之機關予以獎懲及輔導。

三、強化考核獎懲，激勵員工士氣：

(一)重大獎勵案件依專案敘獎原則辦理

基於綜覈名實、信賞必罰意旨，重大活動或評比之獎勵，按敘獎原則覈實依限辦理，發揮獎勵成效及衡平，有效激勵士氣。

(二)召開本府重大獎懲案件會議

針對重大獎懲案件，透過專案小組以公平、公正、公開之審議程序，期能匡正違失行為及保障同仁權益。

(三)確實執行違法失職人員查處

基於懲當其過及避免懲處過輕原則，確實審酌違失人員行為動機、目的、手段及對公務秩序之損害事項，依限辦理議處，以發揮賞罰分明之效，並維護官箴。

四、整合訓練資源，提升人力素質：

(一)與訓練或學術機構策略聯盟，辦理各項研習活動

為整合訓練資源，與大學院校及訓練機構策略聯盟，透過團隊合作、跨域培訓專業知能，提升本府辦訓品質及同仁核心職能，強化行政服務效能。

(二)辦理中高階人員管理及核心能力訓練

為培養領導決策人才，具跨域能力及前瞻思維，辦理中高階管理課程，以及提升中高階人員治理效能，辦理強化核心能力訓練

五、落實退撫資遣制度，關懷照護退休人員：

(一)促進人事新陳代謝，保障公務人員退休生活

落實公務人員退撫資遣制度，依法令規定辦理退撫資遣業務，促進人事新陳代謝，保障公務人員退休生活。

(二)「從心感動」關懷慰問，提升退休生活品質

落實照護退休人員及撫卹(慰)遺族，並針對高齡之退休公教人員加強慰問訪視，期望透過在地化、客製化「從心感動」的關懷服務，提升退休人員生活品質。

六、營造健康職場，辦理多元文康活動：

(一)提供健康檢查補助，加強健康防護

為關懷公務同仁、建構健康職場，依職責繁重程度、年齡，或工作內容，訂定健康檢查補助對象、頻率及數額，並覈實給予公假實施健康檢查。

(二)舉辦員工文康活動及輔導員工社團運作

辦理公教人員球類錦標賽及其他藝文活動等，並輔導員工社團推動社務，鼓勵同仁工作之餘從事正當休閒活動，達身心均衡及激勵工作士氣之目的。

### 參、年度績效指標

策略目標 (權重)	績效指標 (權重)	衡量標準	105 年度目標值
一、合理配置員額， 妥適運用人力， 提升本府施政效能 (10%)	(一)辦理本府各機關及 各區公所員額評鑑 作業(5%)	辦理機關數	6
	(二)市預算約聘僱人力 年成長率低於 10% (5%)	(本年度本府及 所屬機關市預算 約聘僱人員總數 －前一年度總 數)/本年度總數	≤10%
二、多元化進用人 才，活化人力資 源運用 (10%)	(一)提列公務人員考試 正額及增額職缺數 比率(3%)	已提列公務人員 考試職缺數/得 提列考試職務出 缺數	40%
	(二)薦任第七職等主管 以上人員職期屆滿 遷調比率(3%)	薦任第七職等主 管以上人員職期 屆滿人數(扣除 專案同意暫緩簽 調者)/薦任第 七職等主管以上 人員職期屆滿應 遷調人數	100%
	(三)保障弱勢族群，進用 身心障礙及原住民 族人員比率(4%)	實際進用身心障 礙人員及原住民 族人數/依法應 進用身心障礙人 員及原住民族人 數	100%
三、強化考核獎懲， 激勵員工士氣 (15%)	(一)辦理重大專案敘獎 (5%)	依限完成案件數 /敘獎案件數	80%
	(二)召開本府重大獎懲 案件會議(5%)	召開場次	1 次以上
	(三)辦理違法失職人員 查處(5%)	依限報送案件數 /懲處案件數	80%

四、整合訓練資源， 提升人力素質 (10%)	(一)依年度訓練目標，連結多元外部訓練資源(5%)	與中央訓練機構、大學或民間訓練機構，合辦訓練場次/總辦理場次	25%
		與中央訓練機構、大學或民間訓練機構合辦訓練場次參訓人員滿意度總和/辦理場次	80%
	(二)辦理中高階人員管理課程及核心能力訓練(5%)	各場次參訓人員滿意度總和/辦理場次	80%
五、落實退撫資遣制度，關懷照護退休人員 (15%)	(一)年度核定屆齡退休、罹患重病自願退休及其他一般自願退休比率(5%)	年度實際同意辦理屆齡退休、罹患重病自願退休及一般自願退休等總人數/年度退休調查時提出申請屆齡退休、罹患重病自願退休及一般自願退休等總人數(扣除自願放棄人數)	100%
	(二)依規定核定各機關學校早期支領一次退休金生活困難之退休公教人員年節照護金比率(5%)	實際核定年節照護金人數/申請核定年節照護金人數(扣除不具資格者)	100%

	(三) 實地關懷訪視高齡之退休公教人員(80歲以上)比率(5%)	實地關懷訪視年滿80歲以上退休公教人員人數/當年度年滿80歲以上並居住於本市退休公教人員人數(扣除不接受訪視者)	85%
六、營造健康職場，辦理多元文康活動(10%)	(一) 編制內同仁申請健康檢查補助比率(4%)	當年度申請健康檢查補助/當年度符合健康檢查補助對象之在職人員(扣除警察、消防人員)	80%
	(二) 辦理公教人員各項球類錦標賽(3%)	辦理場次	2
	(三) 輔導本府員工社團運作、招募社員(3%)	每一社團之社員人數	40人

#### 肆、年度重要施政計畫與預算配合對照表

計畫名稱	實施內容	經費(千元)	備註
一、辦理員額評鑑作業	(一)組成評鑑小組。 (二)蒐集評鑑參考資料。 (三)研訂評鑑計畫。 (四)提出自評報告。 (五)實施員額評鑑作業。 (六)評鑑結論撰擬。	65	
二、府區人才交流計畫	(一)訊息分享及主動徵詢機制。 (二)建立人才庫。 (三)藉由循證科學的作法，統計分析本府各機關及區公所人力供需情形，評估本府人力缺口，繪製人才供需地圖。 (四)建立人才相互支援機制。 (五)優先陞任兼具府區工作經歷的優秀人員。	5	
三、優質公務人員培訓計畫	(一)辦理中高階人員管理課程及核心能力訓練。 (二)與訓練或學術機構策略聯盟，	5,040	

	辦理各項研習活動。		
四、實地關懷訪視退休人員活動計畫	<p>(一)依法辦理公務人員退休及撫卹(慰)並積極照護退休人員及撫卹(慰)遺族。</p> <p>(二)鼓勵 54 歲以下正值公務經驗豐富、思想穩健且體能狀況良好之人員留任，俾使經驗傳承延續，減少財政負擔。</p> <p>(三)依法核發退休公務人員(遺族)之月退休(撫慰)金及退休人員優惠存款差額利息補貼等事宜。</p> <p>(四)依規定核定各機關學校早期支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員年節特別照護金。</p> <p>(五)實地關懷訪視高齡之退休公教人員(80 歲以上)。</p>	1,620,672	850
五、健康檢查補助計畫	依職責繁重程度、年齡，或工作內容，訂定健康檢查補助對象、頻率及數額，並覈實給予公假實施健康檢查，最高 2 日。	由各機關學校依健康檢查補助人數覈實編列預算經費。	
六、公教人員桌(羽)球錦標賽實施計畫	辦理公教人員球類錦標賽及各類藝文活動等。	905	
七、員工社團推動實施計畫	輔導員工社團推動社務，招募社員。	400	