

# 人事處 106 年度施政計畫

## 壹、願景及任務

一、願景：本處秉承市長施政理念及目標，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，精實組織及人才；多元化人才進用途徑，並保障弱勢族群進用；整合訓練資源，強化人才培育，同時落實員工關懷，營造友善健康職場，透過專業服務及循證決策，期能達到當責、關懷的體現，以協助各機關市政推展，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，適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：多元化進用優秀人才，增進職務歷練，照顧弱勢族群，以精實人力運用。
- (三)人員素質提升：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、增進員額調配彈性，提升市政服務效能

(一)落實員額統籌調配，彈性運用所需人力

賡續落實各項員額管理措施，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「統籌運用、移緩濟急」原則，優先檢討自本機關或所屬機關之節餘人力調整配置，俾使人力資源有效運用，進而提升行政效能。

(二)定期辦理員額評鑑，適時合理調整員額

依地方行政機關組織準則規定，定期辦理員額評鑑，透過策略、組織、業務及人力運用、財務、流程簡化等構面，檢視機關業務變動及人力配置情形，促使各機關定期性進行組織診斷及人力盤點，以有效合理調配有機關人力，並提出解決建議或方案，以使人力運用更為合理精實。

二、多元化進用人才，活化人力資源運用

(一)貫徹考試用人，新進人員養成

為落實考用配合，充實基層承辦人力，積極鼓勵所屬各機關、學校及區公所依用人需求，透過多項國家考試取才管道，分發錄取考試及格人員，

並針對相關考試類科錄取人員辦理集中實務訓練，以增進新進人員之工作知能，進而提升為民服務品質。

(二)內陞外補並重，即時甄補人力

各機關人員之甄補，秉持內陞外補並重原則，採公平、公正、公開方式，拔擢內部優秀適任人才，鼓勵同仁職務歷練並延攬外部專才。各機關視業務實際需要，依各該人事法令予以彈性調整，靈活運用各類人員，對於提報考試分發職缺，適時進用約聘僱職務代理人，以維持業務正常推動。

(三)保障弱勢就業，進用身心障礙及原住民族人員

為達到照顧弱勢就業，促請各機關依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法規定，足額進用身心障礙人員及原住民族人員，對於實際進用人數大於依法應進用人數的機關、未足額進用的機關，分別予以獎懲及輔導，並建立未足額預先回報機制。

三、貫徹考核獎懲制度，有效激勵員工士氣

(一)選拔模範公務人員，樹立學習典範

為激勵市府團隊士氣，表揚本府工作表現傑出及具有服務熱忱的同仁，每年選拔模範公務人員，頒發獎牌、給予公假 5 日及發給獎金新臺幣 5 萬元，並擇優薦送參加行政院模範公務人員選拔。

(二)覈實辦理考核獎懲，發揮獎優汰劣功能

落實公務人員平時考核功能，依據同仁工作績效覈實辦理年終考績，秉持有功必賞、有過必罰等原則，即時核給獎勵或依限辦理議處，以發揮賞罰分明之效。

(三)落實差勤管理，維護辦公紀律

本府每月隨機抽查所屬機關服勤情形，並督促各機關加強所屬人員勤惰管理，落實職務代理制度，以維護辦公紀律及行政效能。

四、強化公務人力培訓，激發同仁工作潛能及服務熱忱

(一)辦理多元化在職訓練及中高階人員領導管理研習

為強化業務承辦人員專業知能與工作效能，辦理各類在職培訓課程，並導入多元學習技法，提高訓練成效；另為厚植中高階主管人員核心職能，精進其領導管理及政策執行能力，辦理中高階主管訓練發展課程，有計劃地養成關鍵性職務人才。

(二)推廣專書閱讀活動，塑造終身學習環境

為鼓勵同仁透過閱讀汲取新知，培養創新思考能力，規劃辦理專書導讀會、寫作工作坊、讀書會領讀人培訓，以及閱讀種子培訓營等各項閱讀推廣活動，以激發同仁學習熱情與工作潛能。

(三)建構訓練資源共享及知識分享平台，擴大訓練效益

整合本府各機關訓練資源，系統性整理講師庫、上課教材、學員心得分享與作品、工作知識物件、訓練統計分析等資料，分享於 e 化交流平台，

提供各機關同仁自我學習使用，擴大訓練成效與工作品質。

(四)推動員工協助方案，安定同仁身心

為協助員工解決工作及生活上可能遭遇的困難，賡續委託心理諮商專業機構提供員工個別諮詢及團體協談服務，並規劃相關專題講座與工作坊等多元化協助措施，以促進同仁身心靈健康。

五、落實退撫資遣制度，關懷照護退休人員

(一)依法辦理退撫案件，保障退休權益

依公務人員退撫資遣制度規定，落實辦理退撫資遣業務，保障同仁退撫權益，安定其退休生活。

(二)「從心感動」關懷慰問，傳遞愛與溫暖

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，傳遞愛與溫暖。

(三)建置完整退撫人員資料，正確發放退撫給與

查核並協助各機關學校於全國公教人員退休撫卹整合平臺建置完整退撫人員資料，以利資料統計分析；並透過該平臺辦理優惠存款利息查對、退撫給與查驗及發放作業，以提升退撫給與發放正確性。

六、提倡多元文康活動，促進員工身心健康

(一)舉辦員工文康活動

舉行公教人員球類錦標賽，藉以聯繫員工情誼及發揮團隊精神，並辦理未婚聯誼活動，拓展未婚同仁生活領域。

(二)推展員工社團活動

輔導本府員工社團推動社務，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	106 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 12 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、貫徹考核獎懲制度，有效激勵員工士氣(5%)	(一)督導本府所屬機關落實辦理平時考核(2%)	核實辦理平時考核之機關數／本府所屬機關總數(不含學校)	100%
	(二)督促本府暨所屬各機關加強所屬人員勤惰管理，以維護辦公紀律及行政效能(3%)	每月核實抽查所屬勤惰之機關數／本府所屬機關總數(不含學校)	80%
四、強化公務人力培訓，激發同仁工作潛能及服務熱忱(10%)	(一)辦理多元化在職訓練及中高階人員領導管理研習(3%)	各場次參訓人員滿意度總和／總辦理場次	90%
	(二)辦理專書閱讀推廣系列活動(3%)	辦理場次	4
	(三)辦理員工協助方案相關專題講座與工作坊(4%)	辦理場次	12
五、落實退撫資遣制度，關懷照護退休人員(10%)	(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(4%)	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	100%

		休等總人數(扣除自願放棄人數)	
	(二)實地關懷訪視高齡之退休公教人員(80歲以上)比率(3%)	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)	80%
	(三)退休撫卹(慰)資料正確性及完整性比率(3%)	退休撫卹(慰)資料錯誤筆數為零之人數/退休撫卹(慰)總人數	100%
六、辦理多元文康活動，促進員工身心健康(5%)	(一)辦理公教人員各項球類錦標(3%)	辦理場次	2
	(二)輔導本府員工社團運作、招募社員(2%)	每一社團之社員人數	35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、公務人員訓練計畫	(一)辦理多元化在職訓練及中高階人員領導管理研習。 (二)推廣專書閱讀活動，塑造終身學習環境。	6,000	
三、實地關懷訪視退休人員活動計畫	實地關懷訪視高齡之退休公教人員(80歲以上)。	920	

四、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	
五、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	