

人事處 107 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」為首要任務，合理妥適調配員額，精實組織人力運用；多元管道遴才，並保障弱勢族群進用；強化公務人力培訓，貫徹考核獎懲制度；落實退撫資遣制度，規劃多元文康活動；透過專業服務及循證決策，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，彈性調整本府各機關組織架構及員額配置，以強化組織功能。
- (二)人力運用精實：拔擢優秀人才，落實職務歷練，保障弱勢就業，以精實人力運用。
- (三)人員素質提升：落實考核獎懲，健全在職培訓機制，建構多元學習模式，強化公務人員各項管理及專業職能。
- (四)同仁士氣高昂：規劃多元文康活動，促進機關間交流，提升工作士氣，落實退撫資遣制度。

貳、年度策略目標

一、合理妥適調配員額，提升市政施政效能

(一)落實員額總量管理，統籌調配現有人力

廣續落實各項員額管理措施，各機關配合市政發展及業務需要，應以「統籌運用、移緩濟急」原則，於原配置員額總量內統籌調配支應，並配合機關業務消長情形，就本機關及所屬機關之現有人力調整配置，以促使人力發揮最大效用。

(二)定期辦理員額評鑑，精實組織員額運用

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，檢視機關人力工作狀況及員額配置合理性，適時合理調配員額，並將人力優先配置於重點施政項目及核心業務。

二、多元管道遴才，落實人力有效運用

(一)貫徹考試用人，重視新人培育

配合考試用人政策，鼓勵各機關學校提報考試任用計畫，分發考試及格人員，為公部門注入優質人力，並針對相關專業類科訓練錄取人員辦理集中實務訓練，以充實新進人員工作知能，深耕培育在地人才。

(二)拔擢優秀人才，內陞外補兼顧

機關職務出缺時，考量機關特性及實際業務需要，兼顧內陞外補，依公平、公正、公開之原則遴選適任人才，並持續辦理職期遷調，加強職務歷練，擴大人才交流，以提升本府人力素質。

(三) 照顧弱勢族群，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，增進身心障礙及原住民族人員之工作機會，督促各機關足額進用是類人員，並建立未足額預先回報機制，積極輔導未足額進用的機關，以充分保障身心障礙及原住民族人員的權益。

三、落實考核獎懲，激勵工作士氣

(一) 選拔模範公務人員，樹立學習典範

為塑造學習典範，激勵市府團隊士氣，選拔年度模範公務人員，公開表揚本府工作表現傑出及具有服務熱忱的同仁，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，獎優汰劣，並做為年終考績(成)、陞遷重要依據；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。

四、健全員工在職培訓機制，型塑學習型組織

(一) 辦理多元訓練課程，充實同仁本職學能

根據市長施政方針、各機關業務推動及員工職涯發展需要，研訂本府年度訓練計畫，辦理領導管理、專業職能、一般職能、終身學習及政策性等5大類訓練，並導入多元學習技法，提高訓練成效，計畫性培養關鍵職務人才。

(二) 營造雲端學習環境，推廣公務人員數位學習

引進多樣化數位課程(包含組裝課程、專班課程、磨課師、電子書、微學習及直播課程)，豐富本府數位學習平臺內容，並加強行銷推廣，提升同仁運用數位學習意願及能力，落實自主學習觀念。

(三) 推廣專書閱讀活動，強化思考及創新能力

積極辦理各類專書閱讀推廣活動，鼓勵同仁透過閱讀汲取新知，拓展個人視野，同時培養創新思考能力。

(四) 強化性別意識培力，落實性別主流化

為培養同仁性別平權觀念，將性別觀點融入機關業務，辦理性別意識培力課程，協助同仁在決策思考過程中納入「性別」觀點，做出真正具實質性別平等的政策。

五、推動員工協助方案，促進同仁身心健康

提供多樣化協助措施，協助員工解決工作及生活上可能遭遇的困擾，並針對同仁高關注議題，規劃相關工作坊及身心靈提昇課程，以提升同仁工作效能及身心靈健康。

六、落實推動退撫制度，關懷退休人員

- (一)宣導退撫新法，依法辦理退撫案件
依公務人員退撫資遣制度規定，依法辦理退撫資遣業務，保障同仁權益，安定其退休生活。
- (二)實地訪視慰問，傳遞關懷與溫暖
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)及時維護退撫資料，覈實發放給與
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，及時發給退撫給與。
- (四)持續宣導退撫新法重點，提供同仁及時服務
退撫新法之子法及配套措施尚未經中央主管機關訂定，未來將持續關注相關規定動態，俟相關子法及配套措施訂定後，加強宣導，強化各機關人事人員擔任諮詢窗口之角色與功能，就近、及時提供在職及退休同仁人事服務，協助同仁妥適規劃退休相關事宜。

七、規劃多元文康活動，維護員工身心健康

- (一)辦理員工文康活動
舉行公教人員球類錦標賽及公務人員卡拉OK歌唱比賽，以聯繫機關間情誼、拓展社交領域及凝聚士氣。
- (二)推動員工社團活動
輔導及協助本府各類員工社團推動社務，鼓勵同仁從事正當休閒活動，以紓解工作壓力，增進身心平衡。

參、年度績效指標

策略目標 (權重)	績效指標 (權重)	衡量標準	107 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	5
	(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、多元管道遴選人才，落實人力有效運用(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	薦任第七職等主	100%

	等主管以上人員職期屆滿遷調比率(3%)	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	
	(三)照顧弱勢族群，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、落實考核獎懲，激勵工作士氣(4%)	(一)督導本府所屬機關落實辦理平時考核(2%)	覈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(2%)	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、健全員工在職培訓機制，型塑學習型組織(8%)	(一)辦理多元訓練課程成效力(4%)	各場次參訓人員滿意度總和/總辦理場次	80%
	(二)辦理專書閱讀推廣活動成效力(2%)	各場次參訓人員滿意度總和/總辦理場次	80%
	(三)督促本府所屬各機關銓敘審定有案之公務人員，取得性別意識培力課程時數2小時(2%)	達到參訓2小時以上人數/本府所屬各機關在職公務人員總數	80%
五、推動員工協助方案，促進同仁身心健康(3%)	辦理員工協助方案工作坊與相關專題講座成效力(3%)	各場次參訓人員滿意度總和/總辦理場次	80%
六、落實推動退撫制度，關懷退休人員(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	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	100%

	比率(4%)	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)	
	(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%
七、規劃多元文康活動，維護員工身心健康(5%)	(一)辦理公教人員各項球類錦標賽及公務人員卡拉OK歌唱比賽(3%)	辦理場次	桌球、羽球錦標賽及卡拉OK比賽各1場次
	(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	辦理多元訓練課程，充實同仁本職學能 推廣專書閱讀活動，強化思考及創新能力	4,000	
三、員工協助方案工作計畫	本府員工協助方案顧問諮詢費用	300	

計畫名稱	實施內容	經費(千元)	備註
四、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	
五、員工文康活動實施計畫	辦理公教人員球類錦標賽及公務人員卡拉OK歌唱比賽等活動。	1,364	
六、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	