

人事處 108 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，依據中央政策及人事法制，以「組織功能健全」、「人力運用精實」、「人員素質提升」及「同仁士氣高昂」為策略目標，致力實現「本市行政團隊最佳人資策略夥伴」之願景；透過彈性調整組織，強化權責分工，積極充實人力，保障弱勢族群，多元培育人才，表彰績優同仁，營造健康職場及關懷退撫人員等工作，以服務機關為導向，協助市政團隊提升整體施政效能。

二、任務

- (一)組織功能健全：因應施政重點及員額總量管理原則，統籌彈性調整本府各機關組織架構及員額配置，促使人力運用發揮最大效能。
- (二)人力運用精實：積極補實機關人力，增進同仁職務歷練，關懷弱勢族群，有效運用人力。
- (三)人員素質提升：落實考核獎懲，多元培育公務人力，推動員工協助方案，提升同仁身心健康及組織效能。
- (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、彈性調整機關組織，合理妥適調配員額

(一)彈性調整機關組織，契合市政需要

因應公共服務需求及施政重點，健全機關組織功能，合理調配各類員額，賡續進行員額管理措施，在行政院員額總量高限下，檢視各機關組織架構及員額配置，並本於統籌調整及擷節用人原則，彈性調控組織及人力，以促使人力運用發揮最大效能。

(二)辦理員額評鑑，診斷組織人力運用

本於「總量管理、移緩濟急」原則及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，統籌調配本府各類員額，與實際業務密切契合，使各機關人力合理精實。

二、運用多元管道，充實機關人力

(一)提列考試職缺，注入機關新血

配合國家考試用人政策，提報考試任用計畫，申請分發考試及格人員，為機關注入優質人力，並集中辦理考試錄取人員實務訓練，充實新進人員專業工作知能，培養在地人才。

(二)內陞外補並重，留住優秀人才

協助各機關透過內陞及外補等方式甄補人力，秉持公平、公正、公開方式，拔擢內部優秀人才，以激勵同仁士氣，另為增加同仁職務歷練機關，持續辦理職期遷調，以提升本府人力素質。

(三) 關懷弱勢族群，積極進用身心障礙及原住民族人員

為保障弱勢族群工作權，依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法等相關法規，促請各機關足額進用心障礙及原住民族人員，並對於足額或未足額進用機關施予適度獎懲，以落實照顧弱勢族群的權益。

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，每年選拔模範公務人員，公開表揚頒發獎牌、核予公假 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，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、多元培育公務人力，打造高效行政團隊

(一) 培訓各層級公務同仁，厚實職務所需知能

因應本府各機關推展業務及精進員工工作職能需要，研訂年度訓練計畫，開辦領導管理、共同核心職能、專業職能、終身學習及政策性等 5 大類訓練，並依各層級同仁所需不同職能規劃系列課程，以提高訓練成效。

(二) 培育關鍵職務人才，加強組織管理效能

為充實本府所屬機關主管以上人員領導管理能力及部屬培育輔導技巧，辦理系統性培力課程，運用小組研討、工作坊及團隊互動等教學模式，優化本府中階人員核心職能，發揮行政團隊執行力。

(三) 與學術機構策略聯盟，培植跨領域專才

為配合市政發展重點需要，提高本市產業競爭力，加速發展「桃園航空城」及「亞洲●矽谷」等計畫，與鄰近大專校院或專業訓練機構合作開辦學分班、專業課程及認證班等課程，讓同仁擁有更多選擇、跨域學習，培植本府專業人才。

(四) 籌設公教人員訓練中心

為提供公教人員一個更完善的培訓場館，規劃於市府行政園區附近建造一座兼具公務人員訓練、教師研習、國際會議及住宿等多功能用途的訓練中心。

五、推動員工協助方案，促進同仁身心健康

為打造友善幸福職場，讓同仁能夠「安心上班、開心工作」，達到工作與生活平衡，培育「幸福微笑天使」發掘年度方案重點，設置「專家入場」、「面對面諮詢」等多面向服務方案，以及加強重大危機事件、非自願性個案後續協處、追蹤，協助各機關解決組織管理問題及員工工作、生活上可能遭遇的

困擾，提升同仁工作效能、身心靈健康及組織效能。

六、辦理退撫資遣業務，關懷慰問退休人員

(一)持續宣導退撫新法，覈實發放退撫給與

配合年金改革新制施行，宣導退撫新法，強化各機關人事人員擔任諮詢窗口之角色與功能，引導同仁妥適規劃退休生涯保障同仁權益，落實優惠存款利息查對，覈實發給各項退撫給與。

(二)關懷照護退休人員

依規定發給三節慰問金及早期支領一次退休金生活困難退休公教人員照護金，落實照護退休人員，對高齡之退休公教人員加強慰問訪視並鼓勵退休公教人員參與機關學校辦理之活動，藉此關懷退休人員近況及生活。

七、倡導休閒活動，推動工作生活平衡

(一)辦理多元文康活動

規劃辦理公教人員球類錦標賽並結合親子活動及公務人員卡拉 OK 歌唱比賽，鼓勵同仁從事正當休閒活動，增進身心健康，並促進機關間交流，提升工作士氣。

(二)輔導員工社團推動

輔導各員工社團社務運作，並鼓勵同仁參與社團活動，以紓解工作壓力，聯絡同仁情誼。

參、年度績效指標

業務面策略目標與績效指標一覽表

策略目標 (權重)	績效指標 (權重)	衡量標準	108 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)本府所屬機關總編制員額數符合行政院員額管制規定(5%)	本年度本府所屬機關總編制員額數－行政院核定本府可運用總編制員額數上限	≤0
	(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、運用多元管道，充實機關人力(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	100%

策略目標 (權重)	績效指標 (權重)	衡量標準	108 年度 目標值
		遷調者)／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 2 個所屬機關之勤惰次數/每月抽查機關數(不含學校)	100%
四、多元培育公務人力，打造高效行政團隊(11%)	(一)領導管理系列課程滿意度(6%)	各場次參訓人員滿意度總和/總辦理場次	90%
	(二)專業職能系列課程滿意度(5%)	各場次參訓人員滿意度總和/總辦理場次	90%
五、推動員工協助方案，促進同仁身心健康(3%)	(一)諮詢服務滿意度(2%)	員工使用諮詢服務回饋之滿意度	90%
	(二)專家入場服務(1%)	入場機關數	4
六、落實退撫資遣業務，關懷照護退休人員(7%)	(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(3%)	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%

策略目標 (權重)	績效指標 (權重)	衡量標準	108 年度 目標值
	(二)退休撫卹(慰)資料正確性及完整性比率(2%)	退休撫卹(慰)資料正確之人數/退休撫卹(慰)總人數	100%
	(三)實地關懷訪視高齡之退休公教人員(80歲以上)比率(2%)	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%
七、積極倡導休閒活動，推動工作生活平衡(5%)	(一)辦理公教人員各項球類錦標賽並結合親子活動及公務人員卡拉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%)	社員人數達35人之社團數/總員工社團數	80%

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、公務菁英培訓計畫	辦理領導管理、共同核心職能、專業職能、終身學習及政策性等5大類訓練課程，充實同仁本職學能	5,150	
三、員工協助方案工作計畫	本府員工協助方案諮詢費用	1,000	
四、關懷照護退休人員計畫	實地關懷訪視高齡之退休公教人員，提供退休試算諮詢服務，辦理退休法	1,020	

計畫名稱	實施內容	經費(千元)	備註
	令說明、健康、理財等講座及退休人員重病或婚喪喜慶予以慰問、贈賀及關懷聯繫。		
五、辦理員工文康活動計畫	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、推動員工社團計畫	輔導員工社團推動社務，招募社員。	400	