

桃園市議會第 1 屆第 5 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 106 年 4 月

目錄

壹、現階段重要工作執行情形	1
一、適時調整組織，加強逐級授權	1
二、推動員額管理措施，合理配置人力	2
三、強化人事人員培訓發展，提升團隊服務質與量	3
四、提供創新人事服務，建立以機關為主的夥伴關係	4
五、多元管道遴才，積極甄補人力	4
六、保障弱勢族群，進用身心障礙及原住民族人員	5
七、落實本府約聘僱人員及臨時人員考核作業	5
八、重視性別主流化，促進性別平權	6
九、多元訓練新思維，掌握市政新願景	6
十、型塑優質公務職場，關懷同仁身心健康	8
十一、落實考核獎懲，激勵同仁士氣	8
十二、建立合理差假規範，維護辦公紀律	11
十三、完善退撫照護，關懷退休人員	12
十四、推動健康職場，促進工作與生活平衡	14
十五、運用公私協力機制，提供多項優惠措施	14
十六、善用資訊科技，簡化工作流程	15
貳、未來努力方向	16
一、配合市政業務需要，合理調整組織及員額	16
二、增進人事人員專業職能，提升人事服務效能	16
三、多元管道遴才，增進同仁職務歷練	16
四、開展知性閱讀課程，型塑學習型組織	16
五、強化員工協助服務成效，建立溫馨關懷的工作環境	16
六、規劃辦理多元文康活動，紓解工作壓力	16
參、結語	17
肆、附錄	18

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 5 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。

本處秉承市長施政理念，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」及「同仁士氣高昂」為策略目標，因應施政推動需求，適時調整機關組織，修訂組織法規並加強逐級授權；多元管道遴才，拔擢優秀人才，保障弱勢族群進用；引入訓練新思維，強化人員培育，運用舊有廳舍，打造訓練新氛圍，落實考核獎懲，關懷同仁身心健康；完善退休人員照護，推動健康職場，促進工作與生活平衡身心健康，發揮以服務機關為導向的人事團隊即戰力，期能達到當責、關懷之體現，以協助市政團隊提升整體施政效能。

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、適時調整組織，加強逐級授權

(一)應業務需要，修訂機關組織法規

- 1、為使本市龜山及鄰近地區民眾洽公便利，本府地政局於105年10月31日新成立所屬二級機關龜山地政事務所，本市各地政事務所組織規程修訂案經第76次市政會議通過，於同年7月22日發布。
- 2、因應實際業務需求，本府社會局於106年1月1日新增「綜合企劃科」、調整「婦女福利科」為「婦女福利及兒童托育科」，組織規程修訂案經第93次市政會議通過，於105年11月17日發布。

(二)配合國立高中職改隸，妥適規劃職員編制員額

本處積極參與教育局工作小組及教育部協調會議，並核增職員編制員額，辦理情形如下：

- 1、本府於改制直轄市時，已將教育局列為優先增加人力重點機關之一，自100年迄今，陸續核增教育局編制員額120人，計增加2.31倍(本府各機關平均僅增加0.59倍)，改隸後如人力仍有不足，再協助向行政院爭取員額。

- 2、針對國立高中職之職員配置標準，略高於市立高中，自104學年度起，逐年提升市立高中職員編制員額，迄今增加20人，並將持續參酌其他直轄市設置標準，研擬合理的員額配置。
- 3、改隸後將以人事安定為原則，現職人員以原職務任用，使其能安心工作；另本處將持續參與教育局專案小組處理改隸事項，並協助完成編制員額及人員納編事宜。

(三)強化分層負責，適當劃分權責

- 1、為使權責明確，加強逐級分工與授權，召開5次專案小組會議，審查35個機關(含二級機關)分層負責明細表竣事。
- 2、本次新(修)訂各機關分層負責明細表，依實際業務需求新增420項；配合計畫期程及移撥他機關(單位)辦理等，刪除323項；衡酌業務重要性、涉及層面及相關法令等，調整決行層級83項、變更行政主體91項，合計917項，詳如下表：

修正態樣		項目數
業務內容	新增	420
	刪除	323
決行層級	提高	47
	下降	36
行政主體變更	原列甲表改列乙表	52
	原列乙表改列甲表	39
合計		917

二、推動員額管理措施，合理配置人力

(一)檢討106年本府各機關及區公所約聘僱人員

1、核定約聘僱人員數

- (1)本府各機關約聘人員534人、約僱人員1,023人，合計1,557人，較105年增加24人。
- (2)各區公所(含復興區公所及代表會)約僱人員計166人，較105年減少2人。

2、檢視本府各機關及區公所約聘僱人員運用情形

- (1)配合行政院相關員額管理措施，並精實機關人力，106年1月召

開本府各機關及區公所約聘僱人員運用情形審查會議，由秘書長擔任主持人，並召集副秘書長及主計處、財政局、本處等首長擔任審查委員。

(2)依本府施政及重大建設等需要，本摶節用人原則，檢討約聘僱人員數逾職員編制數10%以上機關之人員運用情形，並採遇缺不補之溫和漸進方式辦理人員精簡事宜。

(二)合理配置105學年度各級學校職員編制員額

本市市立各高級中學、國民中學及國民小學職員員額編制，依各校人力實際需求，覈實配置職員員額，105學年度核定職員編制員額1,511人，較前一學年度增加9人：

- 1、市立高中新增職員10人，以利職員員額配置逐步與國立高中職衡平。
- 2、配合國中小班級數增減，新增職員2人、營養師1人；減列護理人員3人、人事人員1人。

(三)定期辦理員額評鑑，診斷組織人力運用

- 1、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。
- 2、為使機關將人力優先配置於重點施政項目及核心業務，本府105年10月擇定水務局等6個機關(含區公所)辦理員額評鑑，以瞭解機關人力運用、員額配置情形，本次評鑑已完成3場次審查會議及2場次結論會議，受評機關將依評鑑結果之建議，配合業務推展需要，適時調整員額配置，以提高機關用人效能。

三、強化人事人員培訓發展，提升團隊服務質與量

為提升同仁專業核心能力，增進處理業務知能，依年度人事人員訓練計畫，提供有用、有趣的訓練課程，激發同仁學習動機。自105年10月至106年2月止，共辦理4班次，參加人員342人次，說明如下：

(一)專題講座

邀請公、私部門具有實務經驗之講師，針對同仁需求，辦理「專業核心能力專題演講—德國參訪：所見所思所聞」及「專案管理研習班」等2班次，參加人員計112人次。

(二)參與式學習課程

引用翻轉學習的精神，以學員為主體，事先研讀人事服務指南等相關資料，課程當天則營造生動、互動、主動情境，加深學習成效，辦理「人樂陶桃 GO」及「人資英雄打擂臺」等 2 班次，參加人次計 230 人次。

四、提供創新人事服務，建立以機關為主的夥伴關係

以服務機關需求為導向，本處提出 3 項創新服務，增加人事專業服務的量能，如實如常推動各項人事服務：

(一)「人資指南—圖像化寶典」

以讀者的需求出發，運用故事化、趣味化的方式，將人事政策法令變得簡單、易懂，吸引公務同仁閱讀，導引其公務職涯，能培養自我能耐，展現熱情才華，迄今已出刊 3 冊，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獎勵「創新組」績優獎。

(二)「人資羅盤—在地化刊物」

專屬於各機關及區公所の分享平臺，每月 1 日定期出刊，聚焦於「組織管理」、「人員甄補」、「人力運用」、「團隊領導」等 4 個主題，並記錄機關重要活動，同仁亦可分享工作及生活感想，凝聚團隊間的情感，各局處已出刊 44 期，各公所已出刊 21 期。

(三)「人資月報—機關好幫手」

參考企業界月報制度，各機關人事機構定期檢視及盤點人力資源相關資料，並加以分析與詮釋，提供實用、好用的知識物件，除能提升人事夥伴的專業化知能，同時兼具教育訓練與共學共好的目的，各機關已出刊 14 期。

五、多元管道遴才，積極甄補人力

(一)提列考試職缺，充實基層人力

- 1、積極提列考試分發職缺，充實機關基層人力，其中錄取分發本府人員高考二級 10 人，高考三級 243 人，普通考試 117 人，原住民族特考 6 人，地方特考 154 人，合計 530 人。
- 2、另本處業於 105 年 12 月 10 日至 12 日，協助考選部辦理 105 年特種考試地方政府公務人員考試，嘉惠桃園地區考生，得就近參加國家考試，免於舟車勞頓之苦。

(二)內陞外補並重，拔擢優秀人才

鼓勵拔擢內部績優人員，對外延攬人才，105年9月至106年2月止，府內專員以上職務人員調動76人(內陞43人佔57%、平調25人佔33%、降調8人佔10%)；另由府外機關調進11人，合計87人。

六、保障弱勢族群，進用身心障礙及原住民族人員

(一)身心障礙人員

自105年9月至106年2月止，本府所屬各機關學校計有1個機關(勞動局)及2所學校(八德國中及大成國小)，各未足額進用1人，經本處主動介入協助後，上述機關學校均已符合足額進用之規定。截至106年2月止，各機關學校依法應進用身心障礙人員808人，實際進用1,123人，大於應進用人數315人。

(二)原住民族人員

自105年9月至106年2月止，本府所屬各機關學校均足額進用，各機關學校進用原住民族人員情形說明如下：

- 1、「原住民族地區」機關學校，依法應進用約僱五類人員20人，實際進用48人，大於應進用人數28人；進用具公務人員資格79人。
- 2、「非原住民族地區」機關學校，依法應進用約僱五類人員31人，實際進用95人，大於應進用人數64人；進用具公務人員資格297人。

七、落實本府約聘僱人員及臨時人員考核作業

為落實約聘僱及臨時人員的管理及考核制度，本府要求所屬各機關學校確依「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」規定，辦理上述3類人員考核作業。105年年終考核辦理情形說明如下：

- (一)約聘僱人員：約聘人員501人、約僱人員1,021人，合計1,522人，其中考列甲等1,459人，乙等62人，丙等1人。對於考列丙等人員，已依規定不予續僱。
- (二)臨時人員：本次考核臨時人員3,343人，其中考列甲等3,242人，乙等98人，丙等3人，考列丙等人員已依規定終止其勞動契約。
- (三)本府將持續要求各機關學校，就平時考核結果不佳或年終考核乙等者，單位主管應即時與當事人面談，並進行工作輔導，以作為了解其

工作改善情形與是否續聘僱之參據。

八、重視性別主流化，促進性別平權

(一)落實職場性別平權，持續培養女力

本府一級機關政務首長自 103 年起，女性均達 20%以上，截至 106 年 2 月止，女性共 6 人，占 20%；而本府一級機關一級單位主管人員，計 283 人(含代理人員)，其中男性 130 人，占 45.9%；女性 153 人，占 54.1%。

(二)推動任務編組委員會任一性別達三分之一以上政策

截至 106 年 2 月止，本府一級機關共有 191 個任務編組，有 155 個委員組成的性別比例已達三分之一以上，占 81.2%，將持續協助各委員會達成此政策目標。

(三)配合本府性別平等辦公室，持續推動性別主流化措施

本府性別平等政策推動，由性別平等辦公室主責，本處係就業、經濟與福利組及性別主流化推動組之協力機關，而相關推動成效，經參加「105 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計畫」評核獲得優等，本處將廣續推動相關措施，配合營造性別友善職場。

九、多元訓練新思維，掌握市政新願景

(一)為強化各層級人員工作職能，提升整體人力素質，本府每年皆訂定公務人員訓練計畫，辦理「政策性訓練」、「領導管理訓練」、「一般職能訓練」、「專業職能訓練」及「終身學習」等 5 大類訓練課程。自 105 年 10 月至 106 年 2 月止，共計辦理 39 班次，參加人員 3,220 人次，具體成效如下：

1、政策性訓練

配合國家及本府政策發展方向，辦理「性別主流面面觀」、「翻轉性別觀·平等好亮點」、「個人資料保護」、「兩岸交流面面觀」、「消費者保護」、「參與式預算」、「亞洲矽谷物聯網(2 班次)」、「智慧城市(2 班次)」及「亞洲矽谷新創趨勢」，共計 11 班次，參加人員 791 人次。

2、領導管理訓練

針對本府中、高階人員所需宏觀策略及領導管理能力，辦理「高階

主管專班回流研習」及「薦任公務人員晉升簡任官等訓練經驗分享會」，共計 2 班次，參加人員 60 人次。

3、一般職能訓練

為增進本府所屬同仁基本公務能力，強化核心職能，辦理「文書軟體應用 Excel」、「文書軟體應用 Word」、「行政中立」、「高效率自我工作管理」、「專案管理」、「知識傳承」、「開會技巧與藝術」、「績效管理」、「新進人員研習-行政人員班」及「新進人員研習-工程人員班」，共計 10 班次，參加人員 517 人次。

4、專業職能訓練

加強本府業務承辦人員專業能力，辦理「免費軟體應用研習」、「免費雲端工具應用研習」、「行政責任與保障法制」、「行政程序法」、「行政救濟與國家賠償」、「私法契約的草擬與訂定」、「行政法理論與實務」、「新聞聯繫專班」及「綜合研考專班」，共計 9 班次，參加人員 830 人次。

5、終身學習

為型塑優質組織文化，鼓勵同仁終身學習，辦理「正面人生」、「我不是天才，我是好人才」、「樂在工作與生活」、「賞識自己，看見自己的天才」、「職場人際經營」、「工作樂活」及「貼心服務的 3 種技巧」，共計 7 班次、參加人員 1,022 人次。

(二)運用舊有廳舍，打造公務人員訓練中心

為靈活運用移撥的舊有館舍，將原中壢市民代表會舊有議事廳及中小型會議室，改建為具教學、演講、會議、電影欣賞及表演等多功能用途之「多功能展演廳」，以及「PBL 教室(問題導向學習教室)」與「個案教室」，並於 105 年 12 月 29 日正式揭牌啟用，不僅可作為公務人員的南區訓練場地，亦可開放小型表演團體或文化團體舉行各種展演活動。

(三)推動數位學習有成，榮獲 105 年度「熠星方案」特優

為提供民眾快速、便利的觀光旅遊服務，運用行政院人事行政總處地方行政研習中心數位學習資源，薦送本市大溪區公所「大溪觀光行動導覽建置計畫」參與該中心熠星方案遴選，透過跨域協力作為及專家諮詢等輔導機制，將大溪區的特色景點、行程瀏覽、即時訊息發布與

業者資訊查詢等內容，以清楚簡單的版面設計及直覺式的操作方式，建置大溪區全方位旅遊行動資訊 APP，並榮獲 105 年度推動數位學習熠星方案「特優」獎。

(四)辦理「桃園農業博覽會」志工人力培訓

為使投入桃園農業博覽會的服務志工及派駐各展區服務人員，充分了解農博策展理念、志工角色定位、各展區介紹及交通運輸動線，順利完成各項服務工作，讓所有參與的嘉賓充分感受桃園農業博覽會饗宴，於 106 年 3 月 20 日至同年 4 月 7 日辦理 13 場次培訓課程，參加人數估達 2,600 人。

十、型塑優質公務職場，關懷同仁身心健康

(一)辦理市長與同仁有約座談會，傾聽同仁心聲

為建立市長與各機關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，分別於 105 年 12 月 21 日及 27 日辦理 2 場次「市長與同仁有約座談會」，共 132 位同仁參加。與會人員對於市府大樓辦公環境清潔頻率、增設飲水機、參與救災及災後復原重建工作人員加班費等 12 項行政措施或市政發展事項，提出了建言，並經市長指示請相關權責機關參採或納入研議。

(二)推動員工協助方案，發展多元協助措施

為維護員工生活、工作與身心平衡發展，105 年辦理組織管理研習 25 場次、職場生活講座 20 場次，並委託專業諮詢機構提供員工個別諮詢 56 次、團體諮詢 4 次，另透過多元平臺宣導「壓力檢測與健康促進資訊」，透過多樣化措施，協助員工解決工作、生活可能遭遇之困難。

(三)優化員工諮詢服務、建置線上身心關懷平臺

本府於 103 年 3 月 17 日起設置諮詢專線及 E-mail 諮詢站，為便利同仁使用諮詢服務，自 106 年起調整諮詢專線為「24 小時免付費服務」，另建置本府同仁專屬線上身心關懷平臺，不定期提供壓力檢測、身心評量工具及文章分享，協助同仁獲得相關資訊、自我覺察。

十一、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，105 年本府各機關獎勵如下表(含與 104 年比較)：

機關別		獎度						合計
		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	
行政	105 年	0	22	859	1,661	3,754	7,351	13,647
	104 年	0	20	817	1,358	3,681	5,874	11,750
警察	105 年	5	63	374	3,289	42,831	107,192	153,754
	104 年	1	28	338	3,927	35,676	103,965	143,935
消防	105 年	0	0	283	212	5,860	7,623	13,978
	104 年	0	1	120	150	4,964	5,757	10,992
總計	105 年	5	85	1,516	5,162	52,445	122,166	181,379
	104 年	1	49	1,275	5,435	44,321	115,596	166,677

單位：人次

2、105 年與 104 年獎勵增減情形說明如下：

- (1) 本府各機關總獎勵計 18 萬 1,379 人次，其中警察機關占 84.8%、消防 7.7%，行政機關占 7.5%，主要係因警消人員的獎懲，均依中央所定相關專業法規辦理，屬全國警消人員一致性標準，且因其業務性質特殊，採行「重獎重懲」原則，因此，警消人員獎懲額度及次數，較行政機關公務人員為高。
- (2) 105 年警察機關總獎勵人次較 104 年增加 9,818 人次，主要係因「員警超時服勤未補休或支領加班費的獎勵標準」經內政部警政署修正放寬，以及辦理「2015 年桃園亞太聽障運動會」、「2016 台灣燈會在桃園」等重大活動維安工作；另記一大功較 104 年增加 35 人次，係執行「掃黑(檢肅治平目標)」、「掃毒」及「反詐欺」等犯罪偵防工作、「103 年地方公職人員選舉治安維護及查察賄選防制暴力專案」、「105 年萬安 39 號演習」工作等專案獎勵，至於取締交通違規案件之敘獎部分，嘉獎人次計 1 萬 3,257 次，占總獎勵人次之 8.6%，已較 104 年度 11% 為低。
- (3) 105 年消防機關總獎勵人次較 104 年增加 2,986 人次，主要係救護成功存活案件激增、執行災害預防設備擴大補助措施，於內政部消防署 105 年度防範一氧化碳中毒執行計畫，榮獲專案成績

全國甲組第一名，以及舉辦 105 年度義消競技大賽等。

(4)105 年行政機關總獎勵人次較 104 年增加 1,897 人次，係因本府辦理「2015 年桃園亞太聽障運動會」、「2016 台灣燈會在桃園」，及「桃園市第二屆花彩節」等大型活動，均由各機關及區公所共同投入參與，因此整體敘獎人數及額度均較 104 年增加。

(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，105 年懲戒及懲處情形如下表：

懲 戒 處 分										
類別 機關別	免除 職務	撤職	剝奪 減少 退休金	休職	降級	減俸	罰款	記過	申誠	合計
行政	0	4	0	0	0	0	0	0	4	8
警察	0	1	0	4	19	0	0	0	0	24
消防	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
總人次	0	6	0	4	20	0	0	0	4	34
平 時 懲 處										
類別 機關別	一次記 二大過 免職	記一大過	記過二次	記過一次	申誠二次	申誠一次	合計			
行政	105 年	0	2	3	6	10	41	62		
	104 年	0	2	2	5	7	33	49		
警察	105 年	0	0	8	114	270	798	1,190		
	104 年	0	4	8	116	371	1,215	1,714		
消防	105 年	0	1	0	3	7	31	42		
	104 年	0	7	11	122	380	1,259	1,779		
總人次	105 年	0	3	11	123	287	870	1,294		
	104 年	0	7	11	122	380	1,259	1,779		

單位：人次

1、105 年受懲戒處分總人次為 34 人，以警察人員 24 人最多，移付懲戒的原因主要係犯使公務員登載不實文書罪、使犯人隱避罪、過失

致死罪、毒品危害防制條例罪、公共危險罪、貪污罪及違反公務員服務法不得經營商業之規定等。

2、105年總懲處人次較104年減少485人次，除警察懲處人次減少之外，一般人員及消防人員均有增加，警察人員大部分係因違反勤務紀律受懲處，而消防人員則大部分因同仁不諳法規致處理業務過程瑕疵或人員工作不力。行政機關懲處原因主要為業務延宕、承辦公文逾期、業務處置失當及酒後駕車。

(三)辦理105年本府所屬公務人員年終考績

有關本府各機關辦理105年所屬公務人員年終(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，105年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)
行政	5,202	5,115	3,824 (74.76%)	1,284 (25.10%)	7 (0.14%)	0	87 (甲等85人、乙等2人、 甲等比率97.7%)
警察	3,395	3,368	2,526 (75%)	839 (24.91%)	3 (0.09%)	0	27 (甲等27人、乙等0 人，甲等比率100%)
消防	1,080	1,071	804 (75.07%)	267 (24.93%)	0 (0%)	0	9 (甲等7人、乙等2 人，甲等比率77.78%)
總計	9,677	9,554	7,154 (74.88%)	2,390 (25.02%)	10 (0.1%)	0	123 (甲等119人、乙等4 人，甲等比率 96.75%)

單位：人數

十二、建立合理差假規範，維護辦公紀律

(一)調整彈性上下班時間，差勤管理人性化

為舒緩上班時間交通壅塞問題、分散本府大樓電梯搭乘人潮，並使員工差勤管理人性化，本府自106年1月1日起，調整彈性上下班時間為上午8時至9時、下午5時至6時，另各區公所(復興區公所除外)、戶政事務所及地政事務所上下班時間，自106年3月1日起調整如下：

機關別	上下班時間
戶政事務所	上午 8 時至下午 5 時，不實施彈班
地政事務所	彈班時間為上午 8 時至 8 時 30 分、下午 5 時至 5 時 30 分
12 個區公所	彈班時間為上午 8 時至 8 時 30 分、下午 5 時至 5 時 30 分
備註：復興區公所可自行決定(維持彈班 15 分鐘)	

(二) 整合電子化差勤管理，優化系統效能

- 1、為便利本府差勤系統維護與人員管理，落實「資料集中、管理分散」之差勤管理模式，本處與資訊中心前於105年12月9日進行本府差勤系統(WebITR)整合作業，並於同月12日整併完竣。又為避免因伺服器更新、重新啟動或儲存空間不足等因素，致部分同仁刷卡資料無法匯入差勤系統，爰新增程式，達到即時接收刷卡資料的功能。
- 2、另考量各機關同仁常有查詢差勤紀錄之需求，爰購置「Web版指紋機管理系統」，供各機關管理人員使用。

(三) 辦理106年至108年國民旅遊卡簽約

本府 103 年至 105 年國民旅遊卡發卡銀行契約，前於 105 年 12 月 31 日屆滿，為遴選 106 年至 108 年國民旅遊卡發卡銀行，本處分別於 105 年 12 月 20 日及 21 日辦理 2 場說明會，以利同仁瞭解各銀行提供之優惠措施，並由各機關具請領休假補助資格之人員，以 1 人 1 票的方式票選，最終依票選結果擇定「玉山商業銀行」(計 1 萬 4,606 票，得票率 75.73%)為發卡銀行，並於 105 年 12 月 30 日完成新約簽訂。

十三、完善退撫照護，關懷退休人員

(一) 公務人員退休、撫慰、撫卹及資遣情形

辦理本府各機關(含 12 區公所)退撫資遣業務，落實公務人員退休法及公務人員撫卹法規定，維護同仁退休相關權益，提供在職亡故人員遺族生活照護。105 年 10 月至 106 年 2 月退休、撫慰、撫卹及資遣案件，辦理情形如下：

類別	退休	撫慰	撫卹	資遣	合計
人數	71	11	8	1	91
備註：撫卹人員中包含延長給卹 2 名。					

(二) 關懷退休人員及撫卹遺族

1、發放三節慰問金及早期退休支領一次退休金人員照護金

依行政院106年1月1日修正實施之「退休人員照護事項」規定，就「支(兼)領月退休金在新臺幣2萬5,000元以下」、「因公成殘」或「退休時未具工作能力」之退休公教人員，發給106年春節慰問金計239人；另依考試院訂頒「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，就68年以前退休並支領一次退休金且生活困難人員，發給106年春節照護金計27人。

2、實地關懷訪視高齡退休公教人員

為提供本府所屬退休公教人員在地化、客製化「從心感動」的人事服務，由各機關學校以電話慰問或邀請其參加聯誼等活動，並組成關懷網絡，實地慰問訪視年滿80歲且居住本市之退休公教人員，傳遞溫暖與關懷，105年拜訪人數共計919人，受訪者對本活動多予肯定及認同。

3、辦理退休權益相關講座

為使本府及所屬機關學校申請106年退休之公教人員，明瞭退休相關權益、做好身心保健及妥善規劃未來退休生活，105年11月9日於桃園區公所4樓視聽中心辦理退休權益相關講座，參加人數計176人。

(三) 舉辦年金改革說明會，適時反映意見

1、年金改革的核心精神，在於健全年金財務、保障公教人員的退休生活，讓公教人員在崗位上安心工作，使其成為國家穩定發展的骨幹。而年金改革方案影響同仁權益重大，本處於106年1月25日在本府地下室2樓大禮堂辦理說明會，各機關學校人事人員計300

人參加，並由其擔任服務機關學校年金改革諮詢窗口。

- 2、各機關學校人事單位則針對服務機關同仁辦理說明會，計368場次，協助同仁瞭解改革方案(草案)內容，提供及時協助及意見蒐集，經本處彙整後，適時向銓敘部及行政院人事行政總處反映。

十四、推動健康職場，促進工作與生活平衡

(一)關心同仁健康，鼓勵自主健康管理

為關心同仁身體健康，本處提供評鑑合格之醫療機構名冊予各機關學校同仁參考運用，並宣導「健康 99—全國公教健檢方案」相關資訊。另就各機關學校首長、40 歲以上公教同仁、從事有危害安全及衛生顧慮工作等人員編列健康檢查補助費，並給予公假參加健康檢查，鼓勵同仁重視自我身心健康。

(二)合理加班補償，爭取增列加班費限額

為改善同仁工作負擔，請各機關採取合理配置人力與業務、落實工作教導及善用資訊科技等措施，並協助加班費限額不足支應之本府交通局、體育局、交通事件裁決處、捷運工程處、勞動檢查處及家庭暴力暨性侵害防治中心等 6 個機關，向行政院爭取增列加班費限額，並經行政院同意核定。另民政局及環境清潔稽查大隊，參與救災及災後復原重建工作人員所需加班費，無法於加班費限額內支應，經函報本府同意於其人事費項下額度內支應，以合理補償同仁辛勞。

(三)舉辦文康活動，調劑同仁身心

- 1、為聯絡各機關同仁情誼，凝聚向心力，於106年2月2日在本府辦公大樓1樓中堂舉行106年新春團拜活動，邀請各機關(構)同仁及退休人員共同參與，並安排本市桃園區南門國民小學鼓舞表演及茶會，參與人數約800人。
- 2、為提供同仁紓壓管道，促進身心健康，輔導及協助各類員工社團推動社務，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。

十五、運用公私協力機制，提供多項優惠措施

(一)洽簽各類特約商店，協助獲取托育相關資源

為增進本府公教員工福利，運用公私協力合作機制，由所屬人事機

構洽請 143 家業者簽訂特約優惠合作方案，另與 53 家合法立案之托育服務機構，及 2 家日間照護中心簽署特約優惠合作方案，提供托兒及長者安養措施，使同仁得以兼顧工作及家庭。

(二)積極宣導各項福利措施

行政院人事行政總處為照顧公教同仁生活所需，運用公私協力合作機制，推介「築巢優利貸—公教員工房屋貸款」、「貼心相貸—公教消費性貸款」、「闔家安康—公教團體保險」、「全國公教健檢方案」、「全國公教員工網路購書優惠方案」、「全國公教員工旅遊平安卡」、「未婚聯誼活動」及「全國公教員工長照保險」等福利服務措施，本處運用多元方式宣導，使本府所屬各機關學校同仁更加了解措施內容並參考運用。

十六、善用資訊科技，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(簡稱 WebHR 系統)，建置完整、正確之人事資料庫，105 年 WebHR 系統人事資料正確性經行政院人事行政總處考核均為滿分，並持續活用 WebHR 系統的資料，將資料轉化為有用的資訊，作為循證人事決策分析之基礎。另為提升人事業務各項表報填查效率，運用本處內網及 WebHR 系統的資料，導入線上調查表、通訊錄填報、知識文件分享等平臺，建立知識管理系統，簡化工作流程。

貳、未來努力方向

一、配合市政業務需要，合理調整組織及員額

為健全機關功能，持續進行員額管理措施，在員額總量高限下，配合各局處業務推展需要，本於合理調整組織架構，擷節用人原則，彈性調控人力。另涉及本府重要組織編制調整作業，將召開專案小組會議進行審議，並持續辦理員額評鑑，督促各機關組織合理設置及員額彈性運用。

二、增進人事人員專業職能，提升人事服務效能

為提升人事人員專業知能，培養各項核心能力，以人力資源管理「選、用、育、晉、留」等五大面向為學習主軸，訂定訓練計畫，本年預定辦理專業訓練 17 場及管理訓練 5 場，期使同仁精益求精、與時俱進，以持續提供人事專業服務。

三、多元管道遴才，增進同仁職務歷練

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，依用人需求提報考試任用計畫，並秉持內陞與外補兼顧原則，增進本府公務人員職務歷練的機會，以提升同仁工作成就感，積極培育在地人才。

四、開展知性閱讀課程，型塑學習型組織

在資訊科技瞬息萬變的新世紀，學習即是獲益，終身學習才能終身獲益。為促進訓練的多元化、趣味化、生活化，提升同仁的服務力、行銷力、創新力，型塑共學、共享、共好的優質組織文化，106 年開展「知性講座」、「專書導讀會」及「析影力故事館」等終身學習課程。

五、強化員工協助服務成效，建立溫馨關懷的工作環境

當壓力超過負荷，可能影響個人精神狀況及生理健康，進而反應於工作表現，本府以提供符合同仁需求之協助方案為目標，透過專業諮詢管道以及資源分享，協助同仁獲得相關資訊、覺察自我身心情況。另針對主管人員強化敏感度及管理知能，提升其對情緒及行為表現的觀察力，並要求本府各機關人事人員主動、及時提供同仁所需要的資訊，共同營造健康優質的職場環境。

六、規劃辦理多元文康活動，紓解工作壓力

為培養團隊精神，倡導同仁從事休閒健康活動，持續舉辦公教人員羽(桌)球錦標賽等體能活動，並新增卡拉 OK 歌唱比賽及寄送生日與特殊節慶電子賀卡等活動，另未婚聯誼除採戶外旅遊團康方式進行，將規劃

主題式活動，例如：騎乘自行車、歌唱及野餐等方式辦理，提供同仁更多元的選擇和參與的機會。

叁、結語

人事業務是策略性、專業性、永續性的工作，爾後本處當以更積極、創新的思維與態度，展現人事專業的精進力，辦理組織評鑑員額管理、合理配置人力、吸引人才並留住人才、激發同仁學習動機、打造優質職場環境、關懷員工身心健康，並建立以機關為主的夥伴關係，在既有的業務基礎和工作成果之上，提供更好的人事服務。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	劉雅玲	331-1117	334-2906
會計員	會計員	陳建宇	332-2101 分機 7305	334-2906
人事管理員	人事管理員	楊絮邯	332-2101 分機 7304	334-2906