

桃園市議會第3屆第3次定期會

桃園市政府人事處  
工作報告

報告人：處長 林妙貞  
中華民國 113 年 3 月



## 目 錄

壹、現階段重要工作執行情形.....	1
一、實踐友善共融，打造智慧新都.....	1
二、體現多元遴才，蓄積人力資本.....	2
三、表彰績效楷模，樹立學習標竿.....	3
四、擘劃培育藍圖，實踐人才永續.....	4
五、構築友善職場，注重員工身心.....	6
六、推展永續數位，精進人事效能.....	7
貳、未來努力方向.....	9
一、落實權責分工，強化員額運用.....	9
二、充實機關人力，人才永續發展.....	9
三、完善員工協助，構築友善職場.....	9
四、掌握趨勢脈動，培育市政專才.....	9
五、推動數位人事，強化服務效能.....	9
參、結語.....	10
人事處各科室聯絡電話一覽表.....	11



邱議長、李副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 3 屆第 3 次定期大會，妙貞代表人事處前來提出工作報告，並聆聽請益，深感榮幸。蒙 貴會鼎力支持與匡教，使各項人事業務得以順利推展，謹藉此機會向各位議員女士、先生表達最誠摯的敬意與謝意。

優質公務人力是政府施政的基礎，為展現人事服務新價值，本處團隊秉持「以人為本」的精神，協助各機關推動前瞻性人力資源管理措施，並以「實踐友善共融，打造智慧新都」、「體現多元遴才，蓄積人力資本」、「表彰績效楷模，樹立學習標竿」、「擘劃培育藍圖，實踐人才永續」、「構築友善職場，注重員工身心」及「推展永續數位，精進人事效能」為策略執行各項業務，持續提升市政服務品質，共創行政效能新頁。以下謹就本處現階段重要工作執行情形及未來努力方向，提出報告。

## 壹、現階段重要工作執行情形

### 一、實踐友善共融，打造智慧新都

#### (一)提升婦幼友善，接軌國際趨勢

為提升婦幼福祉及保障婦幼權益，打造婦女與孩童最友善城市，並率先接軌國際正視婦女及幼兒需求與權益之趨勢，增設婦幼發展局，設 4 科 3 室，業務單位分別為婦女發展及權益科、幼兒托育科、健康管理科及新住民事務科，並於機關成立前組成籌備小組，統籌規劃業務調整及法制作業、組織編制及人員移撥安置、預決算及財產、事務性事項，以確保後續業務推動可無縫接軌。

#### (二)融合研考資訊，智慧桃園啟航

為全面推動本府各機關數位治理、智慧民生、智慧產業與數位培力等智慧桃園策略，妥需結合市府資訊科技與研究發展事項，將資訊科技局、研究發展考核委員會整併為智慧城鄉發展委員會，設 6 組 3 室，業務單位分別為綜合規劃組、管制考核組、基礎建設與資安組、智慧行政組、便民服務組、創新應用組，新機關人力由原機關人員隨同業務移撥，並於機關成立前完成組織編制及人員移撥安置事項，以及積極與銓敘部、行政院人事行政總處等主管機關協商，依機關運作需要爭取配置合宜職務，保障現職人員權益。

### (三)因應市政治理，調整人力配置

- 1、環境保護局為應業務需要，並配合中央主管機關環境部各司、署業務對接，統籌修正環境保護局暨所屬業務職掌，將環境清潔稽查大隊更名為環境管理處、海岸管理工程處更名為海岸及資源循環工程處。
- 2、依考試院通過調整直轄市所屬二級機關部分首長及幕僚長職務列等，辦理民政局及教育局所屬 14 個機關編制表修正作業，以利後續人員派任。
- 3、因應人口高齡化及健康政策推動，核增衛生所護理師人力，以提升公共衛生及醫療服務品質。
- 4、因應各地政事務所登記業務量消長，於既有編制員額內，統籌調配各地政事務所編制員額數。

### 二、體現多元遴才，蓄積人力資本

#### (一)跨域職務歷練，拔擢績優人才

- 1、為增加本府同仁職務歷練，拔擢具發展潛能人才，112 年 1 月至 113 年 1 月，本府專員以上職務合計甄補 252 人次，其中府內各機關間調動 238 人次（內陞占 65%、平調占 35%），自府外機關調進 14 人次。又 112 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練，本府薦送 42 人參訓，及格率 95%，將納入高階儲備人才，並持續鼓勵人員跨域職務歷練。
- 2、又為活化本府公務人力，積極提列各項國家考試職缺，113 年度提缺數截至同年 1 月計提列 252 名考試職缺，另為即時遴補工程人力，本府業已統籌提列 113 年公務人員高等考試三級考試土木工程類科職缺 10 名，將視各機關實際需求分配運用，以即時補實人力。

#### (二)人員移撥安置，守護員工權益

因應本府婦幼發展局及智慧城鄉發展委員會於 113 年 1 月 1 日成立，現職人員隨同業務移撥，公務人員部分，審酌人員資格及適任性，妥為改派安置，另聘僱人員及臨時人員部分則原契約延續不中斷，每位同仁工作權益皆受到保障，並將持續協助上開機關人員進用相關事宜。

#### (三)臨時人員調薪，激勵同仁士氣

為激勵基層同仁工作士氣，照顧基層同仁生活，參照勞動部基本工資，自 113 年 1 月 1 日起，調高本府臨時人員薪資，薪資級距仍維持 12 級，第 1 至 3 級依照學歷起支，調整後第 1 級 27,470 元（與基本工資同）、第 2 級 27,650 元、第 3 級 28,340 元（調漲幅度約 4.05%），至於第 4 至 12 級，每級級距 600 元，逐級增加。此外，為落實辦理渠等人員之年終工作考核，獎勵表現優秀人員，對於服務滿 1 年考列甲等者，得於受考人二分之一額度內自次年 1 月 1 日起晉級。

(四)進用身障原民，保障就業權益

依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法之規定，截至 113 年 1 月，本府均足額進用身心障礙人員及原住民人員，將持續關心是類人員就業權益，說明如下：

人員類別	依法應進用人數	已進用人數
身心障礙人員	1,027 人	1,497 人
原住民人員	53 人	621 人

三、表彰績效楷模，樹立學習標竿

(一)宏揚績優表現，提振工作士氣

- 1、本府依表揚模範公務人員實施要點規定，每年定期辦理選拔，以表揚本府員工具體貢獻及提升士氣，建立楷模典範，並由各機關遴薦，再由本府組成專案小組及邀請外部專家學者共同審查，112 年計選出 17 位模範公務人員，其中本府地政局吳科長宏霖榮獲行政院模範公務人員之殊榮，113 年亦將選出 17 位模範公務人員，持續激勵本府同仁工作士氣。
- 2、本府依表揚傑出女性公務員實施要點規定，每年定期辦理選拔作業，以表揚本府女性公務員在工作領域上的傑出表現與所付出之辛勞，並由各機關推薦人員參加，再由本府組成專案小組審議，113 年各機關計遴薦 32 位同仁參加選拔，將從中選出 10 位女性公務員，頒給獎牌 1 面、新臺幣 5,000 元禮券及給予公假 3 日，並規劃於 113 年 3 月份在市政會議公開表揚。

(二)落實獎功懲過，激發團隊績效

為激發團隊士氣，提升工作績效，各項獎懲案件本府均秉持綜覈名實、信賞必罰、獎當其功、懲當其過及獎由下起之原則，並循公務人員考績法相關規定，核予行政獎勵或懲戒（處），自112年9月1日至113年1月31日止本府暨所屬各機關學校公務人員之獎懲案件如下：

獎勵案件									
一次記 二大功	一次記 一大功	記功 二次	記功 一次	嘉獎 二次	嘉獎 一次	總計 (人次)			
5	58	651	3,178	30,730	50,548	85,170			
懲處案件									
一次記 二大過	一次記 一大過	記過 二次	記過 一次	申誠 二次	申誠 一次	總計 (人次)			
3	4	10	47	103	308	475			
懲戒案件									
免除 職務	撤職	剝 奪、減 少退 休 (職 、伍) 金	休職	降級	減俸	罰款	記過	申誠	總計 (人次)
0	3	0	0	0	0	0	2	0	5

#### 四、擘劃培育藍圖，實踐人才永續

##### (一)提升科技素養，拓展多元職能

- 1、「智慧桃園」的推動奠基於市政團隊整體科技素養意識之提升，為增進本府同仁對於「智慧桃園」的趨勢性及應用性觀念，並能運用基礎知識激發無限創意，113年將以「數位五策」(數位雙生、AI人工智慧、區塊鏈、數位思維、數位民主)擘劃科技素養訓練藍圖。
- 2、為強化潛力主管獲得簡任職務所需之領導才能，以七大核心職能為



培訓主軸，112年辦理「高階主管育成班」，計培訓57位主管人員，使其具備簡任人員之工作知能。113年為持續強化團隊帶領技能及加強主管宏觀思維，規劃「主管基本功」系列課程、中階主管才能發展營，以及高階主管育成班，以提升本府治理效能。

- 3、為營造本府開放溝通、樂於傾聽之工作環境，並使初任公務人員瞭解施政願景，促進團隊建立，於112年12月27日辦理「新進人員研習班」第3梯次，共計培訓153人次；為持續增進同仁法制職能，112年9月1日至112年12月31日辦理2場次「公務法制」系列課程，含「公務員服務法法規與實務」、「行政救濟研習班」，計培訓230人次。113年規劃持續辦理「新進人員研習班」，並參考公私部門培訓趨勢，辦理「法規保健防身術」及「軟實力硬底子」系列課程。
- 4、為推展國家重大政策，持續辦理2030雙語國家、失智友善、性別平等（含性別主流化）、多元族群文化等相關課程，112年9月1日至112年12月31日辦理「英語簡報實體成效評估」、「日文檢定N4班」、「旅遊韓語會話」、「基礎泰語會話班」等多種語言學習系列、「我國2050淨零排放政策」、「媒體識讀政策專題」、「失智友善教育訓練」、「性平三法修法重點講座」及「人權兩公約及身心障礙者權利公約教育訓練」等政策性訓練，總計培訓914人次，113年為強化第一線為民服務櫃檯人員語言知能，考量來台遊客國籍及本市新住民所用母語，規劃辦理英語、日語及越南語等多種語言課程，並將持續以多元方式規劃相關訓練。

#### (二)鼓勵終身學習，推展數位應用

因應數位科技及人工智慧時代潮流，辦理「數位科技力」系列課程，112年8月1日至112年12月31日辦理「Power Point進階班」、「創意簡報設計力研習班」、「專業文書排版及文宣製作」及「數位轉型-劃世代的人工智慧AI繪圖技術」等2場次遠距直播及5場次實體課程訓練，計培訓349人次，提升同仁科技運用廣度；另112年辦理2期數位學習推廣活動，共計12,750人次參加，113年廣續辦理第1期「樂桃知識海，悅讀E起來」數位學習推廣活動，跨越空間限制，拓展學習效益。

### (三)提升人事專業，落實人才永續

為提升本處所屬人事人員專業知能，依 112 年人事人員訓練計畫，開辦重要人事法規修正專題講座-性平三法、基層承辦人員研習班等，並為增進人事人員發展潛力及績效表現，113 年人事人員訓練計畫透過進行調查與分析，依人員所需職能進行規劃，並辦理「進階職能培育專班」，以作為晉升下一序列儲備人才，使訓練與陞遷發展緊密連結，從人才培育與留才實踐人才永續。

## 五、構築友善職場，注重員工身心

### (一)優化員工協助，溫暖友善照護

- 1、為落實並優化友善職場，本府逐步完善員工協助方案，設有諮詢專線、解憂信箱、Google 線上表單及 EAP 服務窗口，提供心理、法律、財務、健康醫療、管理等五大議題之員工個人諮詢服務。自 112 年 9 月 1 日至 113 年 1 月 31 日止，計提供 113 人次個別諮詢服務，並參酌 112 年初談經驗及 113 年 EAP 需求調查結果，自 113 年起建置本府員工協助方案 Line 官方帳號及新增「友善職場諮詢服務」。
- 2、為輔導同仁處理影響工作績效之困擾、照顧同仁身心健康及優化健康職場，112 年辦理「高風險員工警訊辨識及 EAP 資源轉介技巧」、「認識職場不法侵害與案例分析」、「非自願個案之因應」、「EAP 推廣技巧」、「新進人員工作適應引導技巧」、「失智友善教育訓練」、「正念靜心學習坊」、「伴侶瑜珈」、「家庭照護情緒支持團體」等 16 場次之講座課程，113 年並針對不同分眾(如專責人員、主管人員、退休人員等)對象，規劃辦理系列課程如「職場溝通與衝突管理」、「離職與留任面談」、「音樂療心坊」、「瘦身營養學」、「退休理財規劃」等多元服務內容。

### (二)提升待遇福利，促進職家平衡

- 1、本府 113 年配合行政院調整軍公教人員待遇，調增所屬公教人員薪資 4%，另衡酌聘用及約僱人員同為推動市政業務重要之一環，職責亦相當繁重，113 年度亦調增一般及山僻地區(復興區)聘用及約僱人員酬金薪點折合率，每點增加 5.3 元，並均溯及自 113 年 1 月 1 日生效。
- 2、為促進員工多元福利，本府持續與各類型商家或機構簽署員工特約方案，以提供同仁優惠選擇，統計至 113 年 1 月底，本府特約商家

及機構約 450 間，類型含括飲食、生活用品、健康檢查、長照及托育服務等各面向。

- 3、為期同仁兼顧職場與家庭衡平，經統計至 113 年 1 月底，本府業與 94 家托育機構簽訂特約方案；又為關懷照顧本府員工，並提供低利率傷病醫護、育嬰、產後護理、長期照護、喪葬及災害等急難貸款，給予同仁經濟方面支持。

### (三) 優化健檢措施，增進員工健康

- 1、為照護同仁健康並提高健康檢查意願，113 年就每年健檢補助 1 萬 6,000 元人員，放寬為每 2 年健檢補助 3 萬 2,000 元，並洽請本市轄內經衛生福利部評鑑合格之 9 家區域醫院等級以上醫療機構，針對不同補助額度提供優惠健康檢查方案。
- 2、為鼓勵同仁參加健康檢查，規劃具專業性、可近性及個別性的「健康守門員一到府健檢」活動，經遴選由聖保祿醫院於 112 年 9 月辦理 2 場次，方便同仁就近在市府周邊實施健康檢查，並依檢查結果於 112 年 11 月以「肥胖防治、慢性病防治及預防保健醫學新趨勢」為主題安排健康講座，並由該醫院指派專業醫護人員進行一對一檢查報告說明，協助同仁健康管理。

### (四) 落實退撫給與，關懷樂齡長者

- 1、針對本府公務人員退休申請案，依限（退休生效日前 1 日至前 3 個月間）送請銓敘部審定及發放相關退撫給與，其中 112 年度年終慰問金計發放 197 人次（含退休公教人員、技工、工友或其遺族），113 年春節慰問金計發放 2,093 人次，早期支領一次退休金生活困難退休公教人員春節照護金計發放 6 人次。
- 2、為關懷本府所屬高齡退休公教人員，本處及所屬人事人員 112 年共組成 13 團親善大使團，訪視年滿 80 歲且居住本市之退休公教人員，關懷其身體健康及退休後之生活情形，112 年度共計關懷訪視 1,320 人。

## 六、推展永續數位，精進人事效能

112 年完成本市新人事服務網建置，並因應不同人事業務數位化需要，另建置「線上名錄系統」、「調查表系統」、「人事人員職缺公告系統」、「待遇校對複核系統」、「聘僱用職務代理暨考試列缺」及「人

事人員平時考核管理系統」等子系統，除提升系統資安及減少紙本印製，朝低碳人事服務目標邁進外，透過數位化亦減少業務辦理及文書往返時間，提升人事效能。

## 貳、未來努力方向

### 一、落實權責分工，強化員額運用

因應本府 113 年 1 月 1 日組織調整，相關機關業務重行劃分或移撥，將協助機關修正分層負責明細表，以明確權責分工。另將透過預算員額審查機制，及擇定部分機關辦理員額評鑑，以協助各機關將人力優先配置於施政重點及核心業務，活化員額運用。

### 二、充實機關人力，人才永續發展

未來將本於適才適所原則，協助各機關學校透過多元管道，如提報考試職缺、內部陞任、外部遴才及專門職業及技術人員轉任公務人員等方式充實人力，另將持續薦送具發展潛能之人員參加升官等訓練，儲備優秀人才，推動本府人才永續發展。

### 三、完善員工協助，構築友善職場

本府每年均依需求調查結果、推動員工協助方案成效力評估建議及歷年各項方案回饋意見，規劃拓展員工身心健康促進措施，協助員工解決可能影響工作績效之問題，使其以健康的身心投入工作，並達穩固安心職場之核心理念，同時使本府所屬各機關持續重視職場心理健康議題。

### 四、掌握趨勢脈動，培育市政專才

為因應世界的瞬息萬變，增進本府同仁具備掌握趨勢脈動的能力，運用科技素養提升公務運作效率，將依本府施政目標及各層級人員所需數位治理職能，運用虛實整合方法，精進各項訓練，並採跨域合作及引進外部資源等多元創新模式，培育市政專才，以持續推動「智慧桃園」。

### 五、推動數位人事，強化服務效能

113 年規劃持續擴充人事服務網相關系統，如建置「因公派員出國計畫管控及職務代理系統」及「人力管控系統」等，俾有效管控追蹤因公出國案件計畫審議與執行情形，以及精準掌握本府人力概況；另將優化現有系統功能，如「人事人員職缺公告系統」新增線上陳核及資績分數統計功能，以及研議建置一般人員平時考核系統，俾期深化及擴大低碳服務效益，增進行政效能。

## 參、結語

優質人力是政府永續發展的關鍵，本處作為人事行政重要幕僚，持續為本府培育專業公務人力、精進優質公務團隊，帶領同仁積極規劃符合時代潮流之人事制度與政策，加強資源整合，活化人力資源，推動高效率的服務。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

### 人事處各科室聯絡電話一覽表

單位別	職稱	姓名	電話	傳真
處本部	處長	林妙貞	337-8317	334-2906
處本部	副處長	王偉曦	331-5058	334-2906
處本部	主任秘書	高幸如	335-9712	334-2906
處本部	專門委員	徐美惠	335-9713	334-2906
企劃科	科長	蘇美嘉	331-0734	334-2906
人力科	科長	陳苑芳	339-1117	334-2906
考訓科	科長	鄭喬中	331-0732	334-2906
給與科	科長	聶良憲	331-0735	334-2906
秘書室	主任	辛春燕	331-1117	334-2906
會計員	會計員	李靜馥	332-2101 分機 7305	334-2906
人事管理員	人事管理員	蔣怡嫻	332-2101 分機 7304	334-2906