

桃園市議會第3屆第1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 112 年 3 月

目 錄

壹、現階段重要工作執行情形	1
一、強化組織效能，優化人事服務.....	1
二、多元遴補人才，充實機關人力.....	2
三、表揚績優典範，貫徹考核獎懲.....	3
四、多元培育訓練，養成優質人才.....	5
五、精進友善職場，照顧同仁身心.....	6
六、深化資料鎖定，優化人事服務.....	7
貳、未來努力方向	8
一、彈性運用人力，妥適調整組織.....	8
二、積極遴補人才，拔擢績優人員.....	8
三、賡續員工協助，堅韌溫暖職場.....	8
四、引進外部資源，厚植人才培育.....	8
五、精進人事系統，建構線上考核.....	8
參、結語	9
人事處各科室聯絡電話一覽表.....	10

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 1 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。

本處秉持市長施政理念，依循中央政策及人事法令之規定，在既有的業務基礎上，善盡人力資源管理幕僚的角色功能，辦理「強化組織效能，優化人事服務」、「多元遴補人才，充實機關人力」、「表揚績優典範，貫徹考核獎懲」、「多元培育訓練，養成優質人才」、「精進友善職場，照顧同仁身心」、及「深化資料鎖定，優化人事服務」等重點工作，以增進本府公務人力素質及為民服務績效。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、強化組織效能，優化人事服務

(一)覈實增補人力，契合業務需要

- 1、為推動本府各項市政建設，以及配合中央各項重要政策，審酌施政優先順序、各機關業務消長及現有人力運用情形等各項因素，核增一級機關編制員額，由其統籌調配運用。另因應各衛生所推動人口高齡化及健康政策，依衛生福利部所訂員額指導範例，核增各衛生所護理人員編制員額，提升服務量能。
- 2、為利本府社會安全網、長照十年計畫等重要專案計畫推展，增加社會局、衛生局等機關非編制員額，運用具有專業或技術背景之聘僱人員，共同執行各項計畫性工作。

(二)修訂組織編制，增進機關效能

- 1、為應業務需要，並對接中央主管機關權責劃分，刻正規劃將市立圖書館由文化局改隸於教育局，並修正組織法規，以強化機關運作效能。
- 2、民政局等 14 個機關（構），因應業務需要及組織員額調整，修正組織編制，以提升人力運用效能。另部分機關未設專任政風單位者，

於組織規程增訂兼辦政風規定，俾使機關執行政風業務適用有據。

(三) 培育潛力人才，厚植專業素養

為維持人事服務品質，持續辦理所屬人事人員專業訓練，並審酌機關與學校人事法規差異、主管與非主管人員所需職能等，分別辦理基層承辦人員研習班、中階主管儲備班、學校人事主管儲備班等系列課程，依人員類別分批分流調訓，以契合職務所需。另針對近期人事法規修正動態，如公務人員任用法、公務員服務法、公務人員保障法等，規劃辦理重要人事法規專題講座，即時轉達修正重點與實務案例，以維護同仁權益。

二、多元遴補人才，充實機關人力

(一) 寬估人力需求，養成土木人才

- 1、配合本市各項重大建設正持續推展，為即時遴補工程人力，本府每年度均會以「本府暨所屬機關」名義提列公務人員高等考試三級及地方特考三等 2 項考試土木工程類科各 10-15 名職缺，以因應工程職務臨時出缺，且彈性分配考試錄取人員。112 年度公務人員高考三級考試，業已提列 10 名土木工程類科職缺，嗣後將視機關需求，由本府統籌分配於所需機關運用。
- 2、為充實新進人員專業工作知能，本府與公務人員保障暨培訓委員會共同辦理各年度特種考試地方政府公務人員考試分發人員之土木工程等類科集中實務訓練，以協助渠等能快速掌握實務操作的專業要領，充實工作知能及縮短業務交接的過渡期間。為積極培育本府土木人才，本府 112 年亦將持續規劃辦理實施。

(二) 保障弱勢就業，依法足額進用

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，本府每年均足額進用身心障礙及原住民族人員，112 年 2 月進用情形如下：

類別	依法應進用人數	已進用人數	進用比率
身心障礙	1,001 人	1,521 人	152%
原住民族	53 人	608 人	1,147%

(三)臨時人員調薪，激勵員工士氣

為照顧基層同仁生活，並激勵人員工作士氣、獎勵考核績效優良人員，爰本府配合基本工資調整，自 112 年 1 月 1 日起，各級臨時人員全面調薪，其中第 1 級至第 3 級（依學歷支薪）薪資調高 4.56%，調整後的薪資，分別為國中（以下）畢業 2 萬 6,400 元（與基本工資同）、高中（職）畢業 2 萬 6,570 元、大專（以上）畢業 2 萬 7,230 元，第 4 級至第 12 級，每級級距為 600 元。另外本府落實辦理渠等人員之年終工作考核，對於服務滿 1 年考列甲等且表現優良者，得於受考人二分之一額度內自次年 1 月 1 日起晉級。

(四)提報考試分發，補實基層人力

- 1、本府基層公務人員之進用係以考試分發用人為主，配合國家考試提報考試任用計畫，申請分發考試及格人員，讓更多公職新鮮人加入市政團隊。截至 112 年 2 月止，提列 112 年度各項國家考試職缺，合計已提列 222 個考試職缺。
- 2、另本府為嘉惠桃園考生，積極協助考選部辦理桃園考區各項試務工作，使本市考生得於桃園地區就近應考，降低考生應考時間及成本。112 年本府將協辦「專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試」（3 月 11 日至 12 日），「公務人員高等考試三級考試暨普通考試」（7 月 7 日至 11 日）及「特種考試地方政府公務人員考試」（12 月 9 日至 11 日）等 3 項考試，總計嘉惠桃園在地考生約 1 萬 2,000 人。

三、表揚績優典範，貫徹考核獎懲

(一)拔擢公務標竿，激勵工作熱忱

- 1、為表揚本府員工具體貢獻及激勵工作熱忱，藉由標竿學習，依本市表揚模範公務人員實施要點規定每年定期辦理選拔，先由各機關遴薦，再由本府組成專案小組並邀請外部專家學者共同審查，111 年計選出 17 位模範公務人員，其中黃參事治峯及工務局邱科長建豪更代表本市榮獲行政院模範公務人員之殊榮，112 年亦預計將選出 17 位模範公務人員。
- 2、為落實性別平等及表揚所屬女性公務員在工作領域上卓越貢獻，依本府表揚傑出女性公務員實施要點規定每年定期辦理選拔，112 年

由各機關推薦共 25 人參加，再由本府組成專案小組審議，112 年選出社會局劉科長彥伶等 10 位優秀女性公務員，頒給獎牌 1 面、新臺幣 5,000 元禮券及給予公假 3 日，並於 112 年 3 月 8 日在市政會議公開表揚。

(二) 覈實辦理考績，發揮獎功懲過

- 1、本府各機關辦理111年所屬公務人員年終(另予)考績，皆本綜覈名實、信賞必罰之原則，並遵循公務人員考績法相關規定，作準確客觀之考核，111年參加考績總人數共1萬2,267人，為肯定公務人員穩定COVID-19疫情及辦理紓困、產業振興等業務之辛勞，其中考列甲等人數占78.95%。
- 2、對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，依規定給予行政獎勵，對於工作不力、怠忽職守或違法失職人員，亦依規定予以懲處或懲戒，並即時評核本府及所屬機關學校公務人員表現，自111年12月25日至112年1月止，本府暨所屬各機關學校核定公務人員之獎勵案件及懲（戒）處案件如下：

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)			
0	2	405	699	4,240	9,672	15,018			
懲處案件									
一次記 二大過	一次記 一大過	記過 二次	記過 一次	申誡 二次	申誡 一次	總計 (人次)			
0	0	3	6	15	48	72			
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	申誡	總計 (人次)
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

四、多元培育訓練，養成優質人才

(一)厚植管理知能，深化人性領導

- 1、為培育本府具發展潛力之主管人才，使其具備領導管理知能，111年辦理「菁英領航力中階主管班」，內容包含問題分析與決策判斷力、新世代高效團隊及敏捷領導力等課程，總計培訓48人，並導入職家平衡講座，邀請傑出女性科學家分享職場成功經驗，以及在家庭及工作間取得平衡，建立性別平等之觀念。
- 2、112年秉持人才發展概念，培養人性化領導模式，持續發展領導管理訓練，規劃主管人員溝通力、啟發力及驅動力等系列管理課程，並於「中階主管才能發展班」導入coaching教練技能；另規劃「高階人員公共議題研究班」及「高階主管育成班」，以提升其公共治理才能，促使組織協力更有效。

(二)拓展軟硬實力，提高業務效能

- 1、為精進本府同仁業務知能，培育優秀公務人才，透過多元培訓方式，提升同仁業務效能。112年2月辦理「新進人員研習班－桃園新戰力，勇闖新手村」，總計培訓169人次，以促使其認識公部門組織文化，建立正確的工作態度，協助新人適應力及學習力；另為強化本府同仁語言能力，112年賡續規劃「英樂口說班」、「旅遊趴趴GO－旅遊韓語會話」、「哈囉你好嗎－基礎泰語會話」等多樣語言學習系列，以提升工作服務品質。
- 2、另為培養本府同仁職場軟實力，增進其覺察同理及溝通協調能力，112年規劃辦理「建立卓越職場情商力」及「SQ優質的職場人際關係」等課程，以打造雙贏職場；另因應自媒體時代崛起，規劃自媒體行銷系列課程，以協助同仁增進職場技能。

(三)推動數位運用，強化自主學習

為提升本府同仁數位能力及行政效能，採用實體及遠距直播教學方式辦理「數位科技力」系列課程，112年2月辦理「Word進階班」，計培訓30人次；另111年辦理「樂桃E饗宴－學習無極限」數位學習推廣活動，提供豐富學習管道，以精進同仁自我學習能力，共計14,600人次參加。112年將賡續辦理「數位科技力」系列課程，以及「悠遊數位海－揪你作伙來」數位學習推廣活動。

五、精進友善職場，照顧同仁身心

(一) 加值員工協助，強化有感照護

- 1、為穩健同理關懷的友善職場，本府持續推動員工協助方案，設有諮詢專線及解憂信箱，提供心理、法律、財務、醫療、管理等五大議題之員工個人諮詢服務，自 111 年 12 月 25 日至 112 年 1 月止，計提供 29 人次個別諮詢服務。
- 2、為妥適協助同仁解決影響工作績效之困擾及優化健康職場，112 年除規劃辦理「正念靜心學習坊」及「伴侶瑜珈」等講座活動，協助同仁促進身心健康外，亦提供「家庭照護情緒支持團體」及「員工協助方案專責人員培力課程」等多元服務內容。

(二) 舉辦文康活動，提升員工福利

1、多元文康活動

為倡導同仁工作之餘從事正當休閒活動，112 年規劃 4 月 29 日辦理公教人員羽球錦標賽、9 月 2 日辦理公教人員桌球錦標賽，並將邀請市議會及本府退休人員協會共同參與，預計各近千人參加。另輔導本府登山、舞蹈、瑜珈、桌球、羽球、太極拳、汾陽氣功、書法、游泳、壘球等 10 個員工社團推動社務，鼓勵同仁參加各項社團活動。

2、未婚聯誼活動

112 年規劃 4 月至 9 月辦理 5 場次未婚聯誼活動，以拓展未婚同仁社交生活領域，除補助本府參加同仁半數報名費，女性同仁彼此揪伴參加者加碼補助 300 元，以鼓勵其踴躍報名參加，另活動後凡進一步邀約異性出遊，即贈送每人 1 張電影票，以延續活動熱度，為情誼加分。

3、員工福利措施

為關懷照顧本府員工，提供傷病醫護、喪葬、災害、育嬰、長期照護及產後護理等急難貸款，目前利率僅 1.445%，以給予同仁經濟支持，並請各機關人事機構協助積極與各類商家洽談優惠方案，提供同仁在生活飲食、健康檢查、托育服務、運動場館等多元優惠選擇，截至 112 年 2 月底與近 500 家商店簽署特約，將員工福利擴及日常生活所需層。

(三)辦理到府健檢，客製健康講座

為關心本府同仁身體健康，擴大健康檢查補助效益，112年預計6至7月辦理1至2場次到府健康檢查活動，藉由遴選優質醫療機構，在市府或周邊辦理到府健康檢查，方便同仁就近享有優質、優惠之檢查服務，並依檢查及統計分析結果安排客製化之健康講座，由專業醫護人員進行一對一檢查報告說明，協助同仁管理自身健康。

(四)周延退撫試算，關懷退休生活

1、周延退撫試算

(1)提出自願退休、屆齡退休人員，均依法於退休生效日前一日至前三個月間，送達銓敘部審定，對於退職之政務人員或退休之公務人員，亦提供不同退休(職)試算方案提供參考，112年2月間辦理「退休權益法規我最行」，邀請銓敘部講師講授退撫法規，以協助完善退休準備，維護是類人員權益，共計96人參加。

(2)為落實照護退休人員，均依法如期發放各類定期給與，112年春節前發給退休公教人員、技工、工友及遺族三節慰問金，共計2,093人次；年終慰問金176人次；發給早期支領一次退休金生活困難退休公教人員年節照護金計7人次。

2、關懷退休生活

持續辦理本府所屬機關學校80歲以上高齡退休公教人員關懷訪視，由所屬人事人員組成各區親善大使團，形成關懷網絡，因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫措施穩健開放，112年將採實地訪視為主，關懷人數估計為1,446人。

六、深化資料鎖定，優化人事服務

本處已請各機關學校人事人員校對人力資源管理資訊系統學歷、經歷、考績、銓審等人事資料並確認正確性後予以鎖定，後續辦理相關業務得直接運用系統內之資料，同仁無須再檢證查驗，並於My Data系統可隨時查看並管理上開已鎖定之個人學歷、經歷、考績、銓審等人事資料及上傳之附件，相關獎懲令亦會通過電郵通知並於系統上紀錄詳細情形，鎖定成果另可自動化轉換計算，並提供即時查詢個人休假日數及可退休日。

貳、未來努力方向

一、彈性運用人力，妥適調整組織

因應各機關業務需要及編制員額調整，持續協助辦理組織法規修正作業，並配合市政重點，彈性調配各類員額於核心業務，使各機關推動業務所需人力即時到位，以利本市各項建設及公務服務順利推展。

二、積極遴補人才，拔擢績優人員

為落實人與事適切配合之精神及多元掄才目標，促請各機關應秉持內陞外補並重原則，依公平、公正、公開方式，積極拔擢內部績優人員，並對外延攬專業人才，另鼓勵所屬各機關學校依用人需求，透過國家考試分發錄取考試及格人員，充實基層人力，以活化本府人力資源，提升市政團隊服務效能。

三、賡續員工協助，堅韌溫暖職場

為深化本府所屬各機關重視職場心理健康議題，將依需求調查結果、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，規劃推展員工身心健康促進措施，協助員工解決可能影響工作效能之問題，使其能以健康的身心投入工作，並貫徹溫暖職場之核心理念。

四、引進外部資源，厚植人才培育

為提升本府同仁工作服務品質，因應各機關業務推展之需要，落實本府人才發展，依市府施政目標及各層級人員所需職能，規劃完善員工訓練計畫，採取公私協力及官學合作方式，賡續辦理各項訓練課程，並運用多元學習管道及教學方法，發展創新培訓課程，以深化訓練成效，厚實人才培育。

五、精進人事系統，建構線上考核

本年度本處將建置人事服務網平台，期藉由該平台保存及公告人事相關知識物件、常見問題等，供所屬機關學校使用，以利人事業務進行；另將開發調查表、人事人員職缺公告、公務人員待遇校對複核系統及約聘（僱）職務代理人進用等子系統功能，減少紙本印製、減輕人力成本，降低文書往返時間並減少陳核流程。另依行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第4點規定，每

年應辦理 2 次平時考核，為節省紙張、掌握進度及儲存歷史資料可作為數據分析參考，本處預計於本(112)年開發平時考核系統，先開發以一條鞭之人事人員為主軸(含跨機關陳核與考核機制)之考核系統架構，並 113 年將再擴充相關功能並推廣至本府其他公務人員使用。本案預計於本年 7 月完成系統雛形，並由人事處及部分局處人事人員試行，視推行結果調整系統後，於本年 11 月 30 日完成系統開發，並於 113 年正式上線推行。

參、結語

人事業務的推動，必須契合市政方向、回應同仁需求，為專業幕僚與服務性工作，本處將以更積極、創新的思維與態度，合理彈性運用人力，精進各項人事業務，在既有的業務基礎和工作成果上，展現人事的專業性，以增進本府整體效能。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	楊秀枝	331-0735	334-2906
秘書室	主任	辛春燕	331-1117	334-2906
會計員	會計員	鍾媚芳	332-2101 分機 7305	334-2906
人事管理員	人事管理員	葉祐甯	332-2101 分機 7304	334-2906