

桃園市議會第2屆第3次定期會

桃園市政府人事處
工作報告

報告人：處長 黃新雛

中華民國 109 年 2 月

目 錄

壹、現階段重要工作執行情形	1
一、強化組織功能，精實配置員額	1
二、活化人力運用，增進職務歷練	3
三、覈實考核獎懲，配合防疫工作	4
四、多元訓練發展，培育公務人才	7
五、塑造健康職場，落實福利服務	8
貳、未來努力方向	9
一、因應請增員額，彈性調整組織及人力	9
二、培養專業職能，提升人事服務價值	10
三、推動職務歷練，內陞外補兼顧	10
四、建構安心職場，促進身心健康	10
五、培育中階主管，厚實管理知能	10
六、友善家庭措施，工作生活衡平	11
參、結語	11
肆、附錄	12
人事處各科室聯絡電話一覽表	12

邱議長、李副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 2 屆第 3 次定期大會，新離代表人事處前來提出工作報告，並親聆教益，深感榮幸。新離於去（108）年 11 月 1 日奉派接任本處業務，蒙 貴會鼎力支持與匡教，使各項人事業務得以在原有穩固的基礎上，繼續順利推展，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。

本處一向秉持市長的施政理念，遵循中央政策及有關法令之規定，以提供優質人事服務為宗旨，透過「強化組織功能，精實配置員額」、「活化人力運用，增進職務歷練」、「覈實考核獎懲，配合防疫工作」、「多元訓練發展，培育公務人才」及「塑造健康職場，落實福利服務」等 5 大面向推動各項人事工作，期以主動、積極及務實之態度，群策群力，培育出具有競爭力的公務人才，以增進本府團隊為民服務效能，協助市政建設推展，提升市政治理能力。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、強化組織功能，精實配置員額

（一）務實調整機關組織編制

依據各機關實際施政需要，適時修正組織法規調整職掌規定或單位設置，近期調整重點包括：

- 1、配合區政諮詢委員任期屆滿依法不再聘任，刪除民政局組織規程及區公所組織規程中涉及區政諮詢委員之相關職掌。
- 2、配合民政局將里長福利互助業務由自治行政科移撥至區域行政科，修正該局組織規程。
- 3、配合路燈維護管理業務移撥至養護工程處，修正區公所組織規程，將區公所「公園路燈管理課」及「工務課」是項業務刪除，另將「公園路燈管理課」名稱修正為「公園管理課」。
- 4、配合各警察機關充實警力需要增加預算員額 926 人，以及強化執勤效能，專責化交通事故案件處理，檢討各警察機關編制人

力之配置，修正警察局(含所屬)等 4 個機關組織規程及 15 個機關編制表，並相對調整相關職掌規定。

(二) 協處行政法人籌備工作

本市社會住宅之營運管理，原係由二級機關住宅發展處負責，審酌該項業務涉及公權力程度不高，且須講求成本效益管理，符合「行政法人法」第 2 條規定適合以行政法人辦理之公共事務要件，爰規劃設置行政法人社會住宅服務中心，該中心自治條例業經貴會於 108 年 12 月 20 日通過，並於本年 1 月 14 日發布。目前刻正進行籌備作業，其中涉及行政法人董事長、董（監）事遴聘，以及人事管理規章訂定等事項，本處將積極提供相關研議意見，俾使其依預定時程設立。

(三) 爭取調增編制員額上限

本府現行經行政院核定之編制員額上限為 6,052 人，因本市人口數於本年 1 月 14 日超過 225 萬人，依「地方行政機關組織準則」第 22 條第 1 項規定，直轄市轄區人口數達 225 萬人以上、未滿 275 萬人時，法定員額總數上限由 7 千 2 百人調整為 9 千人。經核實考量近年本市每位公務人員平均服務人口數及整體歲出經費預算規模實際成長情形，並兼顧財政可支應程度，本府已正式函請行政院調增本市編制員額上限 400 人至 6,452 人。

(四) 落實業務導向員額管理

依據當增則增、應減則減之原則，本處於 108 年 9 月至本年 1 月共召開 2 次本府預算員額審查定期會，並審酌增加以下業務所需人力：

- 1、增加社會局及教育局辦理育兒津貼相關工作所需臨時人員 20 人。
- 2、增加特殊教育學校所需約僱生活輔導員 19 人。
- 3、增加教育局辦理兒童優待卡申辦所需臨時人員 1 人。
- 4、增加桃園區、龜山區公所辦理桃園煉油廠睦鄰回饋金行政業務約僱人員 3 人，及復興區公所辦理工程業務約僱人員 2 人。

又為確保各機關配置員額能有效運用，持續辦理員額評鑑，108 年已針對本市 8 個區公所進行評鑑，並提出調整區公所秘書單位人

力等相關員額控管之具體建議。為使未來員額評鑑之進行能更深入分析業務與人力之關聯性，本年已修訂桃園市政府及所屬機關員額評鑑實施計畫，以工作分析角度，盤點機關各內部單位工作項目之重要性及簡化空間，進而評估有效運用簡化後之節餘人力，將進一步擇定受評機關後，辦理相關作業。

二、活化人力運用，增進職務歷練

（一）積極遴補進用專業人才

因應市政業務多元化、專業化之發展，為維持人力結構精壯健全，以內陞外補衡平並重之基本原則，自 108 年迄今，本府專員以上職務遴補共計 254 人，其中府內人員遷調 239 人，由府外機關調進 15 人。另亦透過考試分發及商調等方式，即時遴補所需人力。

鑑於本市各項新興建設之推動，對於土木工程人才之需求尤為殷切，為充實留用相關人才，調整過去以個別機關提列考試需求之作法，改以本府及所屬機關為需用機關，並透過增加提報預估缺，寬估提列土木工程職系考試職缺，109 年公務人員高等考試土木工程類科共計提列 10 個預估缺，應可有效加速人員補實。並為期土木工程新進人員能迅速融入工作情境，自 104 年地方特考開始，辦理集中實務訓練，並納入性別影響評估，針對弱勢性別之女性錄取人員加強協助，109 年將持續辦理是項訓練。

（二）落實輪調豐富職務歷練

為提升機關用人彈性，並豐富同仁職涯發展，除從制度面配合銓敘部於本年 1 月 16 日頒布修正之職組暨職系名稱一覽表，檢視本府各機關 6 千餘個職務之業務內容後，將本府現行 58 個職系、26 個職組，簡併為 39 個職系、17 個職組，經由職組職系之簡併，將使跨機關跨單位人力橫向調整更有彈性；另一方面，依本府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點，每年定期調查薦任第 7 職等主管以上人員遷調情形，108 年已遷調 91 人。本府將賡續鼓勵各機關人員職務遷調，以豐富職務歷練，並兼顧同仁職涯發展及市政推動。

（三）提升各類人員工作權益

鑑於聘用及臨時人員亦為本府推動業務不可或缺之成員，為合

理其工作條件，並確保用人唯才，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，自本年 1 月 1 日起晉一級支薪，晉級比例約為 39%。另配合基本工資調整，自本年 1 月 1 日起，本府臨時人員起薪由 2 萬 3,760 元調升至 2 萬 3,800 元，以照顧其基本生活。

又在身心障礙及原住民人員之進用上，賡續積極鼓勵提列身心障礙及原住民族特種考試職缺，落實管考各機關進用情形，截至本年 2 月止，依法應進用身心障礙人員 895 人，實際進用 1,290 人；原住民族人員部分，原住民地區應進用約僱五類人員 23 人，實際進用 53 人，另進用具公務人員資格者 62 人，至於非原住民地區機關學校應進用約僱五類人員 28 人，實際進用 114 人，進用具公務人員資格者 299 人。另查本府各機關學校目前僅有 1 所學校因人事異動暫時未足額進用身心障礙人員 1 人，本處已主動介入協助，預計本年 3 月即可足額進用。

(四) 整建人事人員服務團隊

為能透過各機關人事機構建立服務同仁網絡，必須注重人事主管之養成與培育，經研訂「桃園市政府人事處暨所屬人事機構薦任第八職等以下人事主管調任作業原則」及「桃園市政府人事處所屬機關暨區公所人事主管職務代理原則」，鼓勵人事主管職期輪調，以累積實務經驗，計辦理人事主管平調 9 人次，職務代理 2 人次。另透過內部訓練、人事經驗交流分享等活動之進行，及運用行政院人事行政總處所建置人事個案智慧共享整合平臺，促使人員共學共享。

三、覈實考核獎懲，配合防疫工作

(一) 辦理公務人員年終考績

本府各機關辦理 108 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，參加考績人數共 1 萬 1,164 人，扣除不計列考績甲等比率人數 105 人後，其中考列甲等人數 8,291 人，占 74.971%。

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	5,809	5,719	4,287 (74.96%)	1,428 (24.97%)	4 (0.07%)	0	90 (甲等 87 人、乙等 3 人， 甲等比率 96.67%)
警察	3,903	3,889	2,916 (74.98%)	967 (24.87%)	6 (0.15%)	0	14 (甲等 14 人，甲等比率 100%)
消防	1,452	1,451	1,088 (74.98%)	361 (24.88%)	2 (0.14%)	0	1 (甲等 1 人，甲等比率 100%)
總計	11,164	11,059	8,291 (74.971%)	2,756 (24.92%)	12 (0.11%)	0	105 (甲等 102 人、乙等 3 人， 甲等比率 97.14%)

(二) 踐行考核獎懲擢優汰劣

對於所屬同仁之平時考核，秉持獎由下起、即時激勵、信賞必罰之原則，依法令規定程序，實施敘獎懲處。在獎勵部分，108 年本府各機關總獎勵人次計 22 萬 2,942 人，其中警察機關占 83.95%、行政機關占 7.31%、消防機關占 8.74%，主要係因警察人員的獎懲按中央所定相關專業法規辦理，屬全國警察人員一致性標準，且業務性質特殊，採行「重獎重懲」原則，因此獎勵額度及次數較行政機關及消防機關為高。與 107 年度獎勵情形比較，行政機關總獎勵人次較 107 年增加 2,449 人次，主要因為地方公職人員選舉及全國性公民投票之選務工作敘獎及辦理 2019 桃園燈節、花彩節等原因。警察機關總獎勵人次較 107 年增加 15,116 人次，主要因為內政部警政署修正「外勤單位正(副)主管工作得採計為補休或敘獎時數及落實代理人制度等措施」、增訂「運用第三方警政策略強化維護治安專案計畫」獎勵額度、辦理九合一選舉、第 15 任總統副總統與第 10 屆立法委員選舉、偵破 0612 槍擊及挾持人質案並執行多項大型活動(如：2018 國際棒球場演唱會)等。消防機關總獎勵人次較 107 年增加 6,013 人次，主要因為 108 年住宅用火災警報器裝設率大增，以及超勤加班未補休時數之獎勵案，致獎勵人次增加。

單位：人次

機關、 年度別		獎度		記功 二次	記功 一次	嘉獎 二次	嘉獎 一次	合計
		記二 大功	記一 大功					
行政	108年	0	60	881	1,598	4,640	9,115	16,294
	107年	0	55	225	1,275	3,339	8,951	13,845
警察	108年	0	51	299	4,559	57,734	124,521	187,164
	107年	1	68	348	3,435	50,725	117,471	172,048
消防	108年	0	7	310	195	9,845	9,127	19,484
	107年	0	0	285	199	5,972	7,015	13,471
總計	108年	0	118	1,490	6,352	72,219	142,763	222,942
	107年	1	123	858	4,909	60,036	133,437	199,364

在懲處部分，108年總懲處人次較107年減少167人次，懲處原因主要為曠職、業務延宕、承辦公文逾期、工作不力、違反勤務紀律、考核監督不周等；另108年計有9人受懲戒處分，懲戒事由包括涉犯公務員縱放或便利脫逃等罪、涉犯貪污治罪條例、違法經營商業及酒駕肇事等。

(三) 舉薦表揚傑出公務楷模

除對於平時工作表現優異之同仁，適時依據公務人員考績法規定予以敘獎外，另對於具有重大功績或創新作為之同仁，為發揮見賢思齊之效，辦理本府模範公務人員選拔及傑出女性公務人員選拔。其中傑出女性公務員部分，本年度共計遴選7位工作表現優異之傑出女性公務員，以彰顯本府對於性別主流化之重視。

(四) 以高標準杜絕酒駕行為

為落實本府對酒駕零容忍之決心，配合刑法及道路交通管理處罰條例規定，修正本府及所屬各機關學校員工酒後駕車懲處要點，除提高「酒駕肇事」、「不接受稽查或拒絕測試」及「5年內有第2次以上之酒駕累犯違規」者之懲處額度，另增訂各機關員工如有酒後駕車行為，並經警察人員取締，未主動告知服務機關之懲處規定，以期澈底杜絕所屬員工酒後駕車行為。

(五) 配合防疫提供人事服務

當前嚴重特殊傳染性肺炎防疫為最重要工作，本處亦積極投入協助防疫，除建立本府所屬各機關人事單位防疫聯絡 Line 群組，透過群組通報功能，即時傳遞相關人事資訊及防疫措施，並督促各機關應遵循「桃園市政府及所屬各機關落實職務代理人制度具體方案」確實落實職務代理人制度外，亦提供同仁有關差勤管理相關因應措施，並針對各機關實際辦理防疫工作人員，放寬防疫期間加班費時數及人員限制之規定；同時藉由本府防疫會議加強宣導。

四、多元訓練發展，培育公務人才

(一) 海外研習擴展國際視野

鑑於中高階人員擔負本府政策規劃及領導管理核心責任，首度辦理主管人員海外研習，共選派本府優秀中階主管 18 人參加，於 108 年 9 月 8 日至同年 14 日赴新加坡國立大學李光耀公共政策學院，研習主題包括「城市發展與建設規劃」、「城市轉型與營銷」、「創新經濟發展政策」、「智慧政府」及「公共管理發展趨勢」等 5 大面向，以提高城市治理與城市行銷之政策規劃及執行力。

(二) 充實主管管理核心職能

為培育本府各機關單位主管人員或具發展潛力之中階人力，開辦為期 5 天共 30 小時課程的「A+主管培力班」系列研習，包含「教練式部屬培育技巧」及「高效能面談技巧」等課程，以及赴桃園青年體驗園區進行戶外體驗活動，提升主管人員管理職能及壓力調適等能力。另為強化精進中階主管向上及對外說明業務推動或政策行銷，辦理「中階主管專題班-超級簡報力」研習，從理論、實作到上台發表，強化單位主管簡報製作技巧，提升口語表達能力。

(三) 因應國際化提升外語力

為培養涉外業務英語專業人才，與中原大學合辦為期 10 週，共 30 小時的「多益英語檢定中高級班」；另配合市長施政理念，市府團隊積極推動涉外業務，落實桃園出發與世界接軌目標，為使同仁習得出席國際會議各項場合之溝通表達技巧及方法，辦理為期 3 天的「外賓接待英語會話班」，以增進同仁接待外賓應對技巧及禮儀，提

升市府形象。

(四) 善用科技實施數位學習

因應資訊多元發展，學習能不受時間、地點的限制，鼓勵同仁至行政院人事行政總處「e等公務園+學習平臺」，依據工作需要，選讀各項政策性、管理性及專業性課程。又為擴展多元文化研習，函請各機關鼓勵同仁於相關數位學習平台選讀「部落心旅行-原住民族歷史與文化」、「族群融合與多元文化發展」及「跨文化溝通的藝術」等多元族群文化課程。

五、塑造健康職場，落實福利服務

(一) 用心推動員工協助方案

鑑於本府公務同仁工作壓力日增，為維護其身心健康，平衡工作及生活，提供心理、法律、財務、醫療、工作及管理等五大議題諮詢服務，由聘用心理師提供初步評估、情緒處理及專業顧問諮詢安排等，自108年9月至本年1月底止，計服務138人次(包含專線諮詢56人次、顧問諮詢82人次)，並辦理3場次團體諮詢，及4場次之專家入場服務，輔導同仁妥適處理工作困境，並協助機關發現與評估員工需求，發展適合同仁工作之健康友好職場。

(二) 增進福利營造健康職場

本處積極打造全方位健康職場，以「聰明吃」、「健康動」、「定期健康檢查」等面向，推展各項健康促進活動，108年10月通過衛生福利部國民健康署3階段嚴謹之書面審查及現場訪評，榮獲「健康促進標章」認證及績優健康職場「健康關懷獎」，本府為唯一、也是首度獲得該獎項之政府機關。相關措施包括：

- 1、鼓勵員工健康檢查，調增50歲以上人員健康檢查補助基準，與本市8家具公信力的醫療機構簽訂健康檢查優惠方案，計有993名同仁運用，以及辦理到府健康檢查活動等。
- 2、自108年9月2日起至10月8日止開辦戒菸班，宣導健康飲食、預防保健相關知識，以養成健康生活形態。
- 3、倡導休閒活動，於108年8月24日及9月6日舉辦第3屆公務人員卡拉OK歌唱比賽，並透過輔導員工社團運作，提供舒壓管道，計

有書法社、健行登山社等共計10個動靜態員工社團。

4、積極與本市合法登記之47家幼兒園、課後照顧服務中心、托嬰機構，以及10家長照機構簽訂優惠方案，108年8月新增本市公教人員育嬰及長期照護急難貸款，提供低利且免擔保品之貸款選擇，至目前已有7人申請，貸款金額計400萬元，減輕同仁育兒及長者照顧負擔。

(四) 照顧聘僱人員差假權益

為增進聘僱人員權益，本處專案簽陳市長同意自本年1月1日起，聘僱人員可比照公務人員，應休畢日數以外之慰勞假，如確實因公務需要，經機關長官核准無法休畢時，核發未休畢慰勞假加班費及慰勞假補助費。

(五) 實地關懷照顧退休人員

覈實辦理本府各機關(含12區公所)退撫資遣業務，提供在職亡故人員遺族生活照護。108年度退休、遺族申請遺屬金、撫卹及資遣案件共計171件，其中退休119件、遺族遺屬金42件、撫卹9件，資遣1件。又為協助符合退休要件之同仁規劃退休生活，於108年9月及10月分別辦理即將退休及已退休人員「HUG 晚美，人生完美」系列活動之「樂活享退-第三人生夢想存摺」及「田園樂趣-從公務到農務」多元體驗課程，參加人數計69人，藉由經驗分享，讓同仁了解退休生活規劃。

又針對80歲以上設籍本市退休公教人員，由人事人員組成親善大使團，進行實地關懷訪視活動，實際受訪人數計1,160人，訪視率達93.9%。

貳、未來努力方向

一、因應請增員額，彈性調整組織及人力

配合本府向行政院積極爭取增加編制員額，將審酌各局處員額需求(包含增設二級機關或內部單位、充實人力等)，並依本府施政優先順序、人力缺口及財政情形，召開專案會議審議，覈實逐年編列預算員額，以利重要市政推動；另將依「地方行政機關組織準則」第28條

第 2 項規定，相對檢討減列聘僱員額。

二、培養專業職能，提升人事服務價值

依本市施政需要及中央重要人事政策，持續強化人事人員專業核心職能，預計辦理新進人事人員班、基層人事主管班、初任人事主管先修班等系列研習，著重新修正法規及實務案例探討，以及各人事系統及資訊工具運用，以增進團隊服務效能；另持續推動人事主管職務輪調措施，採滾動式檢討，兼顧人員適任程度及職務歷練機會。

三、推動職務歷練，內陞外補兼顧

為落實本府機關學校職務遷調制度及培養本府在地多元專業人才，積極促請各機關辦理人員輪調，對於任同一職務滿 3 年者，基於業務需要，可彈性緩調 1 年，滿 4 年以上者則檢討進行職務輪調，並由機關內部先行辦理遷調，如無法於本機關調整者，則組成專案小組研議並採分階段進行人事調整，以增進人員職務歷練，擴大人才交流；另各機關如有職務出缺時，除了拔擢府內績優人員外，並運用多元方式遴才，如提列考試職缺或外補等方式，積極延攬府外優秀人才，遴選具備相關專長、經驗之適當人才，以求人與事密切配合。

四、建構安心職場，促進身心健康

持續建構與精進員工協助方案，營造友善健康職場環境，本年以「安心、創新、發自內心」為主軸，結合市長施政理念，並依同仁對員工協助方案之意見與期待，發展健康的工作型態並辦理各類工作與生活平衡課程與活動，以協助其解決影響工作效能之問題，維持衡平之工作品質與效率，以促進身心健康。

五、培育中階主管，厚實管理知能

為使政策順利推動、建構良好工作氛圍，109 年開辦「領導管理」、「專業職能」、「自我發展」及「政策性訓練」等 4 大類課程，持續培育各類人才，包括針對主管人員開辦「高階主管育成班」，培育具發展潛力之中階主管人員，增進其晉升簡任官等職務所需之策略性、創造性及宏觀視野之領導管理才能；持續辦理「A+主管培力班」，多元化主題讓主管們學會如何分別與向上、向下、平行以及對外溝通，有效達成共識，促進團隊互動，讓業務圓滿完成；另規劃「女性主管養成班」，

培育本府各機關具優秀潛質之女性股長、專員及單位主管，使其具備陞任高一陞遷序列職務之領導管理知能。

六、友善家庭措施，工作生活衡平

為協助同仁兼顧工作及家庭，調查員工托育需求及特約托育機構使用情形，積極洽簽特約托育機構、增加急難貸款基金經費，以持續提供同仁低利之公教員工育嬰、長期照護等急難貸款，加強連結各局處有關生育津貼、托育補助、長期照顧專業服務等政策資源，強化家庭照顧者支持方案，持續辦理各項文康活動，鼓勵從事休閒，促進同仁身心健康。

參、結語

人事業務為專業幕僚及服務性工作，本處將以提升人力素質、激勵工作士氣、加強顧客導向、健全組織人力等面向，持續精進各項人事業務之推動。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	黃新維	337-8317	334-2906
處本部	副處長	王崇斌	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	331-5058	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	詹佳瑛	331-0732	334-2906
給與科	科長	戴沁滢	331-0735	334-2906
秘書室	主任	辛春燕	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	張佩婷	332-2101 分機 7304	334-2906