

桃園市議會第3屆第2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10月

目 錄

壹、現階段重要工作執行情形	1
一、優化組織人力，提升行政效能.....	1
二、落實多元攬才，活化人力資源.....	2
三、拔擢績優人員，覈實辦理獎懲.....	3
四、完善培訓體系，培植優質人才.....	4
五、幸福友善職場，暖心服務措施.....	5
六、推動數位轉型，低碳人事服務.....	7
貳、未來努力方向	8
一、活絡人力運用，彈性調整組織.....	8
二、加速補實人力，強化職務歷練.....	8
三、拓展員工協助，穩固安心職場.....	8
四、強化科技素養，優化人才職能.....	8
五、優化人事系統，推行線上考核.....	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 2 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。

人事業務是永續性、支援性的工作，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「優化組織人力，提升行政效能」、「落實多元攬才，活化人力資源」、「拔擢績優人員，覈實辦理獎懲」、「完善培訓體系，培植優質人才」、「幸福友善職場，暖心服務措施」、及「推動數位轉型，低碳人事服務」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、優化組織人力，提升行政效能

(一)充實機關員額，契合市政推動

為因應國中小免費營養午餐、生活圈月票及公車幸福 20 公里、社會安全網少年偏差行為輔導、食品安全提升、擴大肺癌及脊髓性肌肉萎縮症篩檢、凍卵營養金補助、城市美學推動及中原文創園區啟用營運等施政重點，核增辦理業務相關人力；另依年度預算編列期程，覈實審查各機關學校次年度各類人員員額需求，並鼓勵機關按業務消長情形及優先順序，彈性運用各類人力，以兼顧本府施政目標與財政負擔。

(二)調整組織編制，增進運作效能

因應各機關業務需要，及編制員額增加，完成教育局等 44 個機關組織規程及編制表修正作業，以利後續人員派任；另協助部分機關增設內部單位，專責處理特定事務，包括水務局為配合再生水資源發展條例修正，擴大再生水使用範圍，增設「再生水企劃管理工程科」；交通局為精進智慧交通控制管理，建置智慧型交通控制偵測

設施，增設「交通控制中心」；觀光旅遊局為推展觀光景點與國際接軌，加深桃園觀光深度，增設「企劃暨國際科」；民政局所屬殯葬管理所因新增多項重大公有殯葬設施工程業務，增設「第四組」等，有助於市政業務推展。

(三)型塑人事專業，展現優質服務

為深化本處所屬人事人員專業知能，並促進人才永續發展，112 年人事人員訓練計畫依不同陞遷序列人員所需職能進行規劃，開辦基層承辦人員研習班、學校人事主管儲備班、基層人事主管實務案例研討班、中階人事主管儲備班等系列課程，並且針對近來重大政策議題及人事法規修正，辦理重要人事法規專題講座，以及性別平等申訴案件處理等課程，使訓練扣合人員陞遷發展及實際業務需要，提供優質的人事服務。

二、落實多元攬才，活化人力資源

(一)兼顧內陞外補，甄補優秀人力

為落實人與事適切配合之精神，促請各機關學校應以公平、公正、公開方式，以內陞外補並重之原則甄補人力，積極拔擢內部績優同仁，延攬外部專業人才。截至 112 年 8 月，本府專員以上職務合計甄補 152 人，其中府內各機關間調動 141 人(內陞 91 人占 65%、平調 50 人占 35%)，自府外機關調進 11 人。

(二)落實考試用人，寬估土木職缺

為落實考用合一政策，每年依各項國家考試提報考試任用計畫期程，協助各機關學校申請分發考試及格人員，以補實基層公務人力，截至 112 年 8 月，合計已提列 584 個考試職缺；另配合本市各項重大建設之推展，並提高土木工程類科獲分配比率，以本府暨所屬機關名義統籌提列 112 年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共 20 名職缺，並由本府分配所需機關運用，以因應彈性用人需求、即時補實人力。

(三)關懷弱勢就業，確實足額進用

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 112 年 8 月進用身心障礙及原住民族人員情形如下：

人員類別	依法應進用人數	已進用人數
身心障礙人員	936 人	1,492 人
原住民族人員	52 人	601 人

(四)協辦國家考試，培養在地人才

為嘉惠桃園考生，就近於桃園地區應考，免於舟車勞頓之苦，本府業協助考選部辦理 112 年「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）完竣，各項試務工作均順利圓滿完成，上開二項國家考試考生報考總人數約 7,172 人，有助培養桃園在地人才。

三、拔擢績優人員，覈實辦理獎懲

(一)表揚傑出典範，提升員工士氣

- 1、為表揚本府員工具體貢獻及提升士氣，建立楷模典範，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，112 年計選出 17 位模範公務人員，其中本府遴薦地政局吳科長宏霖及建築管理處徐副總工程司鎧代表參加行政院模範公務人員選拔。
- 2、為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，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，由各機關推薦人員參加，再由本府組成專案小組審議，112 年選出 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)貫徹考核機制，落實獎優懲過

本府審核各項獎懲案件秉持綜覈名實、信賞必罰、獎當其功、懲當其過及獎由下起之原則，對於工作表現績效卓著、有特殊貢獻或具優良事蹟人員，依規定給予行政獎勵；對於工作不力、違法失職或怠忽職責之人員，依法核予懲戒(處)，自112年3月1日至8月31日止本府暨所屬各機關學校公務人員之獎勵案件如下：

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)			
	88	940	3,749	45,978	93,783	144,538			
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)			
	8	17	36	126	439	626			
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、完善培訓體系，培植優質人才

(一)建構多元課程，深化訓練成效

- 1、為提升本府主管人員管理知能，增進有效溝通並啟發同仁之能力，辦理「啟發力－帶人帶心的有效激勵」等必備職場系列課程；另為增進潛力主管具備晉升簡任人員所需策略性領導才能，辦理「高階主管育成班」，計培訓 57 位主管人才，使其獲得簡任官等職務所需核心職能。
- 2、為使初任公務人員認識公部門組織文化及施政願景，以盡速融入工作環境，於 112 年 2 月 8 日、4 月 19 日辦理「新進人員研習班」計 2 場次，共計培訓 275 人次；為持續強化同仁法制專業知識，落實依法行政，112 年 3 月 1 日至 112 年 8 月 31 日辦理 5 場次「公務法制」系列課程，含「勞基法實務案例研討班」、「政府採購法研習班」、「採購監辦作業實務研習班」、「公務職場的刑（民）事責任研習班」，計培訓 546 人次；另為擴展同仁職場適應力，將賡續辦理職場力系列「建立卓越職場情商力」、「SQ 優質的職場人際關係」等課程。

3、配合 2030 雙語國家、性別平等、多元文化及全民國防等國家發展政策，112 年 3 月 1 日至 112 年 8 月 31 日辦理「英樂口說班」及「英語簡報技巧班」等英語系列、「多元性別權益保障」及「多元文化參訪活動」等政策性訓練，總計培訓 700 人次，另除賡續辦理「日文檢定 N4 班」、「旅遊韓語會話」、「基礎泰語會話班」等多種語言課程外，將持續引進外部資源，運用多元培訓方式辦理相關訓練。

(二)推展科技運用，拓展學習廣度

因應人工智慧時代潮流及數位治理轉型過程，辦理「數位科技力」系列課程，112 年 3 月 1 日至 112 年 8 月 31 日辦理 4 場次遠距直播及 10 場次實體課程，計培訓 947 人次，並將賡續辦理「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「元宇宙沉浸式體驗」等課程，以及跨機關合作辦理「數位創新應用」相關訓練，以推展科技運用，提升同仁學習廣度；另 112 年上半年辦理第 1 期「悠遊數位海－揪你作伙來」數位學習推廣活動，共計 6,408 人次參加，並持續辦理第 2 期「數位學習作伙來，e 起徜徉知識海」數位學習推廣活動，突破空間的限制，擴大學習的效益。

五、幸福友善職場，暖心服務措施

(一)深化員工協助，提供和諧環境

- 1、為提供和諧的工作職場，本府持續深化員工協助方案，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、醫療、管理等五大議題之員工個人諮詢服務，自 112 年 3 月 1 日至 112 年 8 月 31 日止，計提供 325 人次個別諮詢服務。
- 2、為推展及協助同仁解決影響工作績效之困擾及優化健康職場，112 年除規劃辦理專責人員系列課程如「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」、「衝突管理暨實務案例工作坊」、「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」外，亦規劃如「失智友善教育訓練」、「正念靜心學習坊」及「伴侶瑜珈」及「家庭照護情緒支持團體」等多元服務內容。

(二)推廣休閒活動，增進員工情誼

- 1、為倡導同仁工作之餘從事正當休閒活動，112 年分別於 4 月 29 日辦理公教人員羽球錦標賽、9 月 16 日辦理公教人員桌球錦標賽，兩場賽事均邀請本市議會及本府退休人員協會共同參與，均逾千人共襄盛舉。另輔導登山、舞蹈、瑜珈、桌球、羽球、太極拳、汾陽氣功、書法、游泳、壘球、舞蹈研究等 11 個員工社團推動社務，鼓勵同仁參加各項社團活動。
- 2、為拓展未婚同仁社交生活領域，112 年規劃 5 場次未婚聯誼活動，分別於 5 月(2 場次)、7 月(1 場次)、8 月(1 場次)及 9 月(1 場次)舉行，除補助本府參加同仁半額報名費、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外，如參加者於當天活動後有進一步相邀出遊，即贈送每人 1 張電影票，以延續活動熱度，為情誼加分。

(三)充實多元福利，守護同仁健康

- 1、為促進員工多元福利，協請各機關人事機構積極與飲食、生活用品、健康檢查、托育服務等各類型商家洽談優惠方案，截至 112 年 8 月底與近 500 間商家或機構簽署特約，其中各類托育機構達 94 家，提供同仁各項優惠選擇。另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 1.57%，給予需要同仁經濟方面支持。
- 2、為提供同仁優質、優惠之健康檢查服務方案及擴大健康檢查補助效益，112 年除洽本市 9 家醫療機構提供優惠健檢方案外，並經公開遴選，委由聖保祿醫院於 112 年 9 月 26 日及 27 日在桃園區公所辦理 2 場次到府健康檢查活動，方便同仁就近在市府周邊實施健康檢查，共約 350 人參加，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。另參照中央規定，擴大健檢補助彈性適用對象，自 113 年起，本府及所屬一級機關正副首長及學校校長等人員，可選擇每年請領 16,000 元或每兩年請領 32,000 元健檢補助，以妥適安排健檢期程及更多元精密之檢查項目。

(四)完善退撫服務，協助退休規劃

- 1、針對公務人員提出退休申請案，依法於退休生效日前1日至前3個月間，送達銓敘部審定。並按時發放各項定期退撫給與，112年春節及端節前發給退休公教人員、技工、工友及遺族三節慰問金，共計4,194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春節及端午節照護金計14人次。
- 2、為關懷本府所屬高齡退休公教人員，由人事人員組成親善大使團，實地訪視年滿80歲且居住本市之本府所屬高齡退休公教人員，關懷其身體健康及退休後之生活情形，112年關懷人數1,446人，扣除死亡搬家等無法訪視人員後，應訪人數1,374人，已實地訪視1,280人，訪視率為93.16%。
- 3、為完善同仁退休準備，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，共計96人參加，另於同年9月間以「健康樂活GO，傳遞關懷情」為主題辦理研習，期使同仁於退休前能妥善規劃，並及早適應退休新生活，計有35人參加。

六、推動數位轉型，低碳人事服務

持續辦理人力資源管理資訊系統鎖定作業，確保資料正確性，並建置人事服務網平台，以落實資訊安全，同時優化線上主管名錄、約聘（僱）職務代理人進用及創建公務人員平時考核等系統，期能減少紙本印製、精簡行政流程及節省文書往返時間，朝低碳人事服務目標邁進。

貳、未來努力方向

一、活絡人力運用，彈性調整組織

配合市政推展重點，持續協助各機關靈活調配各類員額，並優先充實於當前核心業務，以活絡人力運用彈性。另為維護機關同仁權益，即時提供人事人員相關法規修正動態，並適時辦理教育訓練，優化人事服務品質，俾利機關同仁安心執行各項業務。

二、加速補實人力，強化職務歷練

未來將本於人與事適切配合，持續協助各機關學校秉持內陞及外補兼顧原則，運用提報考試職缺、內部陞任、外部遴才等多元管道充實人力，延攬優秀人才加入市府團隊；另外，亦持續促請各機關學校依「桃園市政府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點」，落實職期輪調制度，強化專業知能、擴展職場視野，進而活化公務體系人力資源。

三、拓展員工協助，穩固安心職場

為使本府所屬各機關持續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。

四、強化科技素養，優化人才職能

為協助推動本府數位轉型，強化同仁科技素養，運用人工智慧(AI)提高公務運作效率，將依本府施政方針及各層級人員所需數位治理職能，規劃辦理及精進各項訓練，並採跨機關合作及引進外部資源等多元創新模式，運用虛實整合培訓方式，優化人才職能。

五、優化人事系統，推行線上考核

將持續擴充或優化人事服務網平台相關功能，如人力資源管理系統、因公出國計畫管考系統等，期能擴大低碳服務效益，增進行政效能。另公務人員每年應辦理2次平時考核，為節省紙張、縮短時效、掌握進度，本處刻正開發平時考核系統，預計先開發人事人員為主軸(含跨機關陳核與考核機制)之考核系統，刻正由本處及部分局處試行，視推行結果調整系統後，將於本年11月30

日完成系統開發，並於 113 年正式上線推行。未來將視辦理情形再擴充相關功能，推廣至本府其他公務人員使用。

參、結語

人事業務為專業幕僚與服務性工作，本處將持續秉持積極專業，以主動關懷的精神，推動健全組織人力、提升人員素質、激勵工作士氣及加強顧客導向等人事服務措施。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	葉祐甯	332-2101 分機 7304	334-2906