桃園市議會第2屆第4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 8 月

目 錄

壹、現階段重要工作執行情形	1
一、健全組織功能，合理配置員額	1
二、培育人事專才，增進約僱權益	2
三、積極補實職缺，引進優質人才	3
四、落實人員遷調，強化職務歷練	4
五、因應防疫工作，提供人事服務	5
六、核實考核獎懲，增進服務效能	6
七、創新培育模式，形塑優質人力	8
八、建構友善職場，強化關懷照護	9
貳、未來努力方向	10
一、因應增置員額，調整組織編制	10
二、師法企業經驗，翻轉人事思維	11
三、延攬優秀人員，促進人才交流	11
四、健全友善職場，厚植安心服務	11
五、培育專業人才，提升施政效能	11
六、鼓勵員工婚育，健康生活並進	11
參、結語	12
肆、附錄	13
人事處各科室聯絡電話一覽表	13

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 4 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。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。

本處以合理彈性用人、培育多元專才、提升福利士氣之目標，辦理「健全組織功能，合理配置員額」、「培育人事專才，增進約僱權益」、「積極補實職缺，引進優質人才」、「落實人員遷調，強化職務歷練」、「因應防疫工作，提供人事服務」、「核實考核獎懲，增進服務效能」、「創新培育模式，形塑優質人力」及「建構友善職場，強化關懷照護」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、健全組織功能，合理配置員額

（一）建構合宜組織架構，修正機關組織法規

近期本府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，調整重點包括：

1. 因應中央法規修正，衛生局組織規程增訂辦理長期照護、心理衛生、毒品防制或藥物濫用防制業務之科長，得依醫事人員人事條例規定，由相當級別之相關醫事人員擔任。
2. 因應各項工程業務，新建工程處與養護工程處組織規程分別增列得視需要設工務所或分隊，主任或分隊長所需人員由工務局及各該處員額內調兼。
3. 配合家庭教育法規定，家庭教育中心修正組織規程，將該中心主任職務由原兼任改置專任。

（二）因應人口成長，充實編制員額

依地方行政機關組織準則第 22 條規定，直轄市人口在 225 萬人以上，未滿 275 萬人者，法定編制員額上限不得超過 9,000 人。109 年 1 月本市人口達上開標準後，即通盤審酌各項業務發展情形

及本府財政負擔，向行政院請增編制員額 400 人，並獲同意增加。經衡酌施政整體業務需要，由本府召開 5 次專案會議討論，依據施政優先性、急迫性、重要性、合理性及必要性，決議將獲增員額 60%充實公共建設及產業開發部門，35%用於政府服務部門，5%配置幕僚作業部門，以期充分運用員額，健全組織功能，以推動各項市政建設與福利服務。

另部分機關為利特定業務需求，並審酌獲增員額情形，併同規劃組織調整，包括工務局為因應桃園航空城計畫進入實質開發階段，成立所屬二級機關「航空城工程處」，專責航空城計畫範圍內之地上物查估複估、公共設施及公有建築代辦工程等業務；至教育局等 14 個機關，預計增設內部單位共 19 個，包含計一級機關 10 個、二級機關 9 個。

本次獲增編制員額，係審慎考量當前市政重點方向、各機關業務負擔等因素，予以妥適分配，並採編制員額一次到位，預算員額逐年編列，爰各機關已配合辦理組織修編作業，將依實際業務推動方向及時程，進用所需人才，以契合市政推動期程。

二、培育人事專才，增進約僱權益

（一）配合市政推動，辦理員額管理研習

為培養人事主管發展潛力，精進人事業務之廣度與深度，並配合本市增編員額相關組織編制修正作業之需要，辦理 109 年中階人事主管儲備班系列課程，分為組織編制法規、組織員額管理、行政法人制度、非典型人力管理及聘僱人員最新法令解析等五大主題，以增進人事服務效能。

（二）培育潛力人才，厚植基層主管知能

為建構人事人員職涯發展藍圖，分別就新進人員、基層人員、基層主管、專案人員及中階主管所需職能規劃系列課程，自 109 年 6 月起預計辦理 16 班次，並輔以評估機制，俾提升學習效益。

（三）促進約僱權益，增訂薪資晉級機制

行政院 109 年 5 月 1 日修正發布「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，約僱人員報酬薪點由單一薪點調整為級

距制。為照顧約僱人員，本府業於 109 年 7 月 14 日修正本府及所屬各機關學校約聘僱人員進用及考核要點，增訂約僱人員考核晉級制度，各機關得依 109 年年終考核結果，於受考人數二分之一額度內，辦理是類人員晉級，並自 110 年 1 月 1 日生效。

三、積極補實職缺，引進優質人才

(一) 積極考試用人

1. 本府提報考試分發職缺情形

108 年度本府提列各項國家考試職缺數總計 543 個，錄取分發至本府人員計 466 人，獲配率 85.8%；109 年 1 月至 7 月，本府提列考試職缺數總計 437 個。

2. 寬估土木工程類科職缺

為使工程人力遴補更即時，本府持續於 109 年公務人員高考三級及地方特考三等 2 項考試，以本府暨所屬機關名義分別寬列 10 名土木工程類科職缺，統籌分配於各機關，以提高獲分配比率，俾能因應工程職務臨時出缺，得以更彈性分配考試錄取人員。

3. 辦理新進土木工程人才養成計畫

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 108 年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，辦理情形如下：

- (1) 109 年 7 月 2 日至同年 7 月 15 日間，共調訓 6 天(35 小時)，參訓人數為 49 人。
- (2) 為使理論與實務並重，本項訓練亦安排戶外參訪課程，參訪本市績優公共工程建設，期透過參訪活動及承辦人員經驗分享，增加訓練效益。
- (3) 舉辦綜合座談會，由各相關工程機關資深人員出席座談會，為學員分享自身公務經驗，讓新進同仁更快速適應工作環境。

(二) 協辦國家考試嘉惠在地考生

1. 本府為嘉惠桃園考生，協辦國家考試，為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，除依循考選部所訂定之防疫措施及相關標準作業流

程，亦採取高標準防疫作為，如召開多次防疫協商會議，預擬各種應變作法、事前觀摩相關考試因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情預防演練，並進行桃園考區試務工作事前實地演練。

2. 本處用心提供考試服務並兼顧落實相關防疫工作，本年已協辦導遊領隊考試及高普考試等 2 項試務工作，總計嘉惠在地考生 9,100 人。

四、落實人員遷調，強化職務歷練

(一) 拔擢進用優秀人才

各機關職務出缺除了以考試分發方式甄補人力外，為延攬績優人員及兼顧同仁陞遷機會，本府各機關學校依資績並重原則，視業務需要，擇優陞任或外補優秀人才。109年1月至7月止，本府專員以上職務遴補總計147人，其中府內人員調動合計137人；另為延攬外部專才，由府外機關調進共10人。

(二) 重視進用女性主管

截至109年7月止，本府一級機關首長計32人，其中男性24人，占75%，女性8人，占25%；而本府一級機關一級單位主管人員，計290人（不含代理人員），其中男性142人，占48.97%，女性148人，占51.03%。

(三) 促進同仁職務歷練

為增加本府所屬人員職務歷練機會，避免久任一職，訂定本府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點，各機關人員任本職滿3年者應檢討遷調，但如有特殊情形且必要時，得延長1年；自108年10月至109年7月止，本府各機關薦任第7職等主管以上人員，已辦理遷調(含退離人員)者計229人次。

(四) 遴薦參加升官等訓練

為培育未來晉升簡任官等職務公務人員所需工作知能，儲備高層公務人力，本府109年升官等訓練遴薦情形如下：

1. 薦任晉升簡任官等（以下簡稱薦升簡）訓練

公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）核定本府109年薦升簡（警正升警監）訓練調訓比例為28.5%，薦升簡訓

練遴薦正選 43 人、備選 5 人；警正升警監訓練遴薦正選 2 人。

2. 委任晉升薦任官等（以下簡稱委升薦）訓練

保訓會核定本府 109 年委升薦（警佐升警正）訓練調訓比例為 16.5%，委升薦訓練遴薦正選 57 人、備選 6 人；警佐升警正訓練，警察局遴薦正選 64 人及備選 6 人、消防局遴薦正選 27 人及備選 3 人。

（五）足額進用身心障礙及原住民族人員

1. 身心障礙人員進用情形

截至 109 年 7 月止，各機關學校依法應進用身心障礙人員 973 人，實際進用 1,381 人，大於應進用人數 408 人。

2. 原住民族人員進用情形

截至 109 年 7 月止，各機關學校進用原住民族人員情形如下：

(1) 本府所屬「原住民族地區」之機關學校，依法應進用約僱五類人員 22 人，實際進用 49 人，大於應進用人數 27 人；進用具公務人員資格 62 人。

(2) 本府所屬「非原住民族地區」之機關學校，依法應進用約僱五類人員 31 人，實際進用 130 人，大於應進用人數 99 人；進用具公務人員資格 327 人。

五、因應防疫工作，提供人事服務

（一）規劃人力備援防疫措施

本處積極配合市府防疫工作，提供相關人事服務，並參考行政院人事行政總處函頒之指導原則，於 109 年 3 月 3 日頒訂本府因應嚴重特殊傳染性肺炎人力運用及辦公場所應變措施，包括成立應變小組、規劃替代支援人力、替代辦公場所、資料備份及居家辦公等五大措施。並即時成立本府應變小組，由黃秘書長治峯擔任召集人，透過府層級小組統籌協調各項應變作業，使各機關學校均能依限完成各項應變措施整備規劃。嗣後本處與資訊科技局、研究發展考核委員會併同辦理分區（居家）辦公實地試辦演練，亦將試辦成果製作知識物件，供各機關規劃相關人力備援參考運用。

(二) 推動防疫人員安心措施

1. 提供防疫人員安心服務

為使第一線防疫同仁安心執行業務，提供包括得為直接與感染者、疑似感染者或屍體接觸防疫工作者投保，保險額度最高為新臺幣 1 千萬元，保險內容由各機關自行規劃辦理，如發生傷病情形，得依執行第五類傳染病防治工作致傷病或死亡補助辦法等相關規定予以慰問金。

2. 合理加班補償獎勉防疫人員

為慰勉防疫工作辛勞，防疫期間各機關實際辦理防疫工作人員，得覈實支給專案加班費，不受「各機關加班費支給要點」時數及人員限制，並依實際辦理防疫工作繁重情形、風險程度及成效等，核給防疫獎勵金，即時獎勵參與防疫工作成效顯著之同仁。

3. 提供員工協助方案 (EAP)

- (1) 以電子信箱傳送心晴文章予市府同仁，提醒注意身心照護，減低過度焦慮情緒。
- (2) 為避免群聚感染，各項服務措施改以資訊化方式辦理，例如採線上職場壓力檢測，依測驗結果適時安排諮詢服務，另以電子郵件請各人事機構協助調查特定同仁需求，以規劃適切的服務方案。
- (3) 運用多元形式提供諮詢服務，例如：免付費諮詢電話、多媒體通訊軟體，克服遠距離或其他無法直接面對面晤談之議題。

4. 製作差勤懶人包及設置人事服務專線電話

為應防疫，本處製作差假管理懶人包，即時提供最新資訊，又各機關如有分區及居家辦公等相關疑義亦可撥打人事服務專線。

5. 調整本府員工訓練 (活動) 辦理方式

重新檢討緩辦或停辦相關訓練，鼓勵同仁進行線上選讀相關課程，使同仁能專心於防疫工作，並避免群聚感染之風險。

六、核實考核獎懲，增進服務效能

(一) 樹立典範表揚傑出人才

1. 為樹立優秀公務典範，本府對於具有重大功績或創新作為之同仁，辦理表揚以發揮標竿學習之效，並配合行政院表揚模範公務人員要點規定，於 109 年上半年辦理本市模範公務人員選拔，經由各機關推薦 33 人，再由本府黃秘書長治峯召集組成專案小組審議，最後選拔 16 人，並由養護工程處總工程司高必嫻及交通警察大隊組長陳國煌代表本市參加 109 年行政院模範公務人員選拔。
2. 為落實性別平等及表揚所屬女性公務員對機關及社會之傑出貢獻，特別辦理傑出女性公務員選拔，經由專案小組審議，109 年由各機關推派 36 位傑出女性代表，並從中選拔出 7 位優秀女性公務員，以肯定其在各專業領域的卓越表現。

(二) 獎優汰劣提振員工士氣

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。109 年 1 月至 6 月本府各機關獎勵情形如下：

1. 本府各機關總獎勵人次計 12 萬 7,230 人次，其中警察機關占 85.26%、行政機關占 8.88%、消防機關占 5.86%，主要係因警察人員的獎懲按中央所訂相關專業法規辦理，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。
2. 行政機關總獎勵人次較 108 年同期增加 2,252 人次，主要原因為辦理第 15 任總統副總統及第 10 屆立法委員選舉之選務工作等。
3. 警察機關總獎勵人次較 108 年同期增加 22,278 人次，係因第 15 任總統副總統及第 10 屆立法委員選舉，使各項安全維護勤務倍增；另因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，警察人員對於曾與確定病例接觸、經政府公告曾有疫情地區旅遊史且在國內之民眾，協助運用智慧科技輔助方式實施「居家隔離」或「居家檢疫」，並配合內政部民政司執行專案包機勤務以及對確診個案行程複查等工作所致。

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	109年	0	40	898	1,413	3,297	5,652	11,300
	108年	0	22	794	937	2,732	4,563	9,048
警 察	109年	5	19	222	2,060	31,882	74,289	108,477
	108年	0	23	130	2,064	26,633	57,349	86,199
消 防	109年	0	2	228	146	2,350	4,727	7,453
	108年	0	4	155	115	7,033	4,976	12,283
總 計	109年	5	61	1,348	3,619	37,529	84,668	127,230
	108年	0	49	1,079	3,116	36,398	66,888	107,530

另對於工作不力、怠忽職守或違法失職人員，均依規定予以懲處或懲戒。109年上半年度總懲處人次較108年同期增加116人次，懲處原因主要為業務延宕、承辦公文逾期、工作不力、違反勤務紀律、考核監督不周等；另109年1月至7月計有9人受懲戒處分，懲戒事由包括涉犯貪污治罪條例、公務員登載不實文書罪及違法經營商業等。

七、創新培育模式，形塑優質人力

(一) 系列培訓育成跨域人才

為培育具發展潛力之中階主管，增進策略性、創造性之領導管理才能及拓展宏觀視野，使其成為跨領域人才，於109年3月至6月間辦理主管育成班，規劃「跨域協調與合作」等系列課程，採異質性分組，期藉由小組成員互相討論、經驗分享，進行跨領域溝通協調共商政策議題，總計培訓431人次。

(二) 選薦參訓厚實專業能力

為加強同仁管理能力、專業知能並提升行政效能，積極選送符合參訓資格人員參加行政院人事行政總處公務人力發展學院研習課程，截至109年7月，共推薦678位同仁，參加170個班期，以厚實多樣化專業職能。

(三) 線上直播創新學習模式

為提供同仁多元學習管道，激勵自主學習意願，強化員工專業職能，並因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，避免群聚感染，本府首次採用「遠距直播教學」之新型態授課方式，截至109年7月底前辦理5梯次研習班，共計培育229人，除可賡續提供訓練資源外，並可解決部分課程容訓量問題，獲得同仁良好回饋。

(四) 推廣數位啟動雲端學習

為推廣數位學習並讓同仁學習不受時空環境限制，本府自109年5月至8月止辦理「閱讀~悅讀」數位學習推廣活動，依109年訓練需求規劃10門課程供同仁選讀，每門課程將各抽出5名獲獎者給予獎品，期藉由抽獎活動，激發同仁參與數位學習的意願。

八、建構友善職場，強化關懷照護

(一) 關懷同仁提供暖心服務措施

1. 為協助同仁維護身心健康，並達成工作家庭平衡，本府員工協助方案提供心理、法律、財務、醫療、管理等五大議題之員工個人諮詢服務，109年1月至6月止，已提供155人次個別諮詢服務，另依機關發生事件即時評估同仁需求，提供4場次之團體諮詢服務，使同仁持續安心投入工作，提升本府整體行政績效。
2. 因應現今高齡化及少子女化社會，為使本府員工得以兼顧工作與家庭生活，自109年4月1日起，針對有親自接送或照顧國小以下學童、身心障礙、重大傷病或長期照顧需要者等特定需求員工，得申請將彈性上下班時間由1小時擴大為1小時30分鐘。
3. 有關國民旅遊卡強制休假補助費部分，如員工因罹患傷病，致無法親持國民旅遊卡於特約商店刷卡消費，自109年5月14日起，亦放寬如報經本府核定後，其年度內尚未請領完畢之強制休假補助費得全數發給。

(二) 多元優惠加值增進員工福利

1. 洽簽員工卡特約商店

為增進本市公教員工福利，照顧同仁日常生活所需，本處及所屬人事機構積極運用公私協力合作機制，目前與 529 家商店簽署特約方案，含括餐飲、旅宿、醫療、車輛維修保養、運動場館、長照機構等類型商店，將員工福利擴及日常生活所需層面，提供同仁多元優惠選擇。

2. 簽訂子女托育優惠方案

為落實公教員工福利，減輕同仁家庭照護負擔，使其能兼顧工作與家庭，除提供生育津貼等相關補助及育嬰低利貸款外，本處與所屬人事機構積極與本市合法登記立案之 56 家幼兒園、課後照顧服務中心及托嬰中心等托育機構簽訂優惠方案，提供本府所屬各機關學校公教員工超值且優惠之子女托育服務。

(三) 完善退休照護關懷退休人員

1. 關懷照護退休公教人員

為因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫期間，109 年實地訪視年滿 80 歲且居住本市之所屬高齡退休公教人員活動以「減少接觸，溫暖不減」為原則，改以電話慰問，並寄送關懷小卡、防疫文宣及伴手禮，以表達本府對其關懷之意，活動期間自 109 年 3 月至 9 月底止，應訪人數約 1 千 3 百人。

2. 覈實辦理退撫給與發放

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，109 年度（7 月底）退休、遺族申請遺屬金、撫卹案件共計 90 件，其中退休 62 件、遺族遺屬金 24 件、撫卹 4 件。為表達慰問及照護退休人員之意，109 年度退休公教人員、技工、工友及遺族端午節慰問金計發放 1,869 人次，早期支領一次退休金生活困難退休公教人員發給端午節照護金計發放 17 人次。

貳、未來努力方向

一、因應增置員額，調整組織編制

行政院核增本府編制員額 400 人全數分配後，預計有 46 個機關應配合修正組織規程或編制表，因應次年度預算編列及審查期程，本處將全力協助相關局處辦理組織修編及預算員額編列事宜。

二、師法企業經驗，翻轉人事思維

為強化人事服務效能，拓展創新思維，期許各人事機構以服務機關為導向，並以各機關業務需求為主軸，未來將藉由企業參訪，學習資源整合概念，了解公私部門如何協力合作，進而培養精進人事業務新思維，以增進行政效能。

三、延攬優秀人員，促進人才交流

為充實本府基層服務人力，將持續協助各機關透過提報考試分發、內陞及外補等方式，加速職缺遴補，並積極拔擢機關內部優秀人才，以激勵市府同仁士氣；另外為培養桃園在地專業人才，未來將持續推動人員職期遷調政策，以豐富其職務歷練，期能促進機關用人彈性，公務體系人力活化。

四、健全友善職場，厚植安心服務

為持續精進員工協助方案，營造友善健康職場環境，本府下半年將辦理員工風險行為辨識與管理等系列課程，使主管人員增加管理敏感度，及時轉介員工獲得適當協助；另依第一線為民服務同仁需求，辦理各類課程、活動或相關措施，讓同仁免於因情緒勞務影響工作效能，使其能安心於工作中貢獻所長，以健康身心維持工作品質與效率。

五、培育專業人才，提升施政效能

為協助同仁提升工作效率、政策規劃及執行能力，並激發多元潛能，將依同仁實際需求賡續辦理「基礎職能」、「資訊應用」、「公務法制」、「語言學習」及「工作品質提升」等系列研習，亦將持續推動線上直播課程，讓本府訓練課程從數位時代思維突破，開創直播教學與實體講授課程併行模式。

六、鼓勵員工婚育，健康生活並進

為營造「友善家庭」之職場環境，協助公教員工獲取婚育相關資源，以提升工作效能及家庭生活品質，積極洽簽特約托育服務機構提供優惠措施，鼓勵各機關學校評估利用閒置空間或會議室設置居家式

托育設施。109年規劃辦理5場次未婚公教人員聯誼活動，本府參加人員每人補助一半活動費用，以時下新興流行及創意新穎的活動主題，用自然輕鬆方式增進參加人員熱絡互動，擴大交友圈，並透過員工社團推廣及洽請優質醫療機構提供健康檢查優惠方案，鼓勵同仁從事健康休閒活動、提升健康管理意識，讓同仁在專注工作之餘也能兼顧身心健康。

參、結語

人事業務的推動，必須契合市政方向，回應同仁需求，落實顧客服務，本處秉持積極專業，主動關懷的精神，推動健全組織人力、提升人力素質、激勵工作士氣、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	黃新雛	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	鍾媚芳	332-2101 分機 7305	334-2906
人事管理員	人事管理員	黃毓婕	332-2101 分機 7304	334-2906