

桃園市議會第2屆第6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 110 年 9 月

目 錄

壹、現階段重要工作執行情形	1
一、健全組織人力，提升行政效能	1
二、多元方式遴才，有效運用人力	2
三、配合防疫需要，落實應變措施	5
四、樹立優良典範，貫徹考核獎懲	5
五、充實專業素質，培育優質人才	6
六、安心友善職場，暖心福利措施	7
七、人事資料鎖定，簡化服務流程	9
貳、未來努力方向	9
一、落實員額管理，彈性運用人力	9
二、積極延攬人才，拔擢績優人員	10
三、推動員工協助，增強工作績效	10
四、永續人才培育，激發多元潛能	10
五、提升資訊能力，優化人事服務	10
參、結語	11
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 6 次定期大會，新離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「健全組織人力，提升行政效能」、「多元方式遴才，有效運用人力」、「配合防疫需要，落實應變措施」、「樹立優良典範，貫徹考核獎懲」、「充實專業素質，培育優質人才」及「安心友善職場，暖心福利措施」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、健全組織人力，提升行政效能

(一) 務實調整組織，整合人力資源

配合各機關業務需要，修正組織法規，計辦理財政局、教育局、農業局及社會局所屬家庭暴力暨性侵害防治中心等 4 個機關組織規程或編制表修正，以彈性調整組織架構及員額配置。

(二) 契合業務需要，覈實審查員額

為使人力配置與業務契合，召開本府預算員額專案小組審查會議，就各機關學校提報人力需求，依施政優先順序、業務消長及現有人力運用情形等各項因素覈實審查，所需經費並優先以爭取中央補助款，或本府自有財源等項目支應，以兼顧各機關業務推動及本府財政負擔。

(三) 因應組織調整，落實分層負責

各機關 109 年下半年因獲增員額，計有水務局等 17 個機關辦理組織調整、業務重行劃分或移撥，並配合修正分層負責明細表，以明確權責分工，提升行政效率。

(四) 精進人事專業，增進服務效能

為強化人事人員專業知能，本處配合人事法規修正動態，規劃相關

系列講座，並鼓勵所屬人事人員參加行政院人事行政總處辦理之「精進人事業務建議獎勵」活動，激發創新建議方案。

二、多元方式遴才，有效運用人力

(一) 建構優質行政團隊，提升行政效率

依據行政院主計總處 109 年公布統計資料，本府員工大專以上學歷 96.93% 為各都中最高。

直轄市政府	項目	大專以上比例
	桃園市政府	96.93%
	臺北市府	96.41%
	新北市政府	96.85%
	臺中市政府	96.83%
	臺南市政府	95.80%
	高雄市政府	95.47%

(二) 積極提報考試用人，寬列土木工程職缺

本府人員之進用本著人與事適切配合之精神，藉由多元遴才方式，充實機關人力。其中透過國家考試取才，一直是本府重要用人政策之一，每年配合國家考試提報考試任用計畫，申請分發考試及格人員（110年度各項國家考試提缺數如下表）。另為即時補實基層工程人力並彈性分配考試錄取人員，本府於110年公務人員高考三級及地方特考三等2項考試，業以本府暨所屬機關名義統籌提列10名土木工程類科職缺，可因應所屬機關用人需求，並提高獲分配比率，即時補實人力。

本府所屬機關學校110年各項國家考試提缺數

考試類別	高等考試	普通考試	初等考試	地方特考	原民特考	身障特考	合計
提缺數	256	118	18	175	7	9	583

資料時間：110年7月31日

(三) 協辦國家考試，嘉惠在地考生

- 1、為嘉惠桃園地區考生，得就近參加國家考試，本府協助考選部於110年3月13日至14日辦理110年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試，各項試務工作均順利圓滿完成。
- 2、另為因應防疫需要，110年公務人員高考三級暨普通考試時間由7月延期至10月9日至11日(高考三級)及同年16日至17日(普通考試)辦理，茲分述如下：
 - (1) 本考試桃園考區設置內壢高中、中壢高商及青溪國中等3間考場，預計將有6,400人應考。
 - (2) 採取高標準防疫作為，調降每間試場應考人數(原35人調整為30人)及增設第3間試區學校(原2間學校調整為3間)，以分散人員流量並降低傳染風險。
 - (3) 另優先遴選已施打疫苗者擔任本次考試試務工作人員，考選部亦會透過中央流行疫情指揮中心進行人員比對，確定所有工作人員皆無居家檢疫及居家隔離等不得外出情形，以確保防疫安全。
- 3、本府積極協助考選部辦理桃園考區各項試務工作，讓考生及家長免於長途跋涉、舟車勞頓，降低應考之費用與時間，得以最佳狀態應考，有助提升考試錄取率。

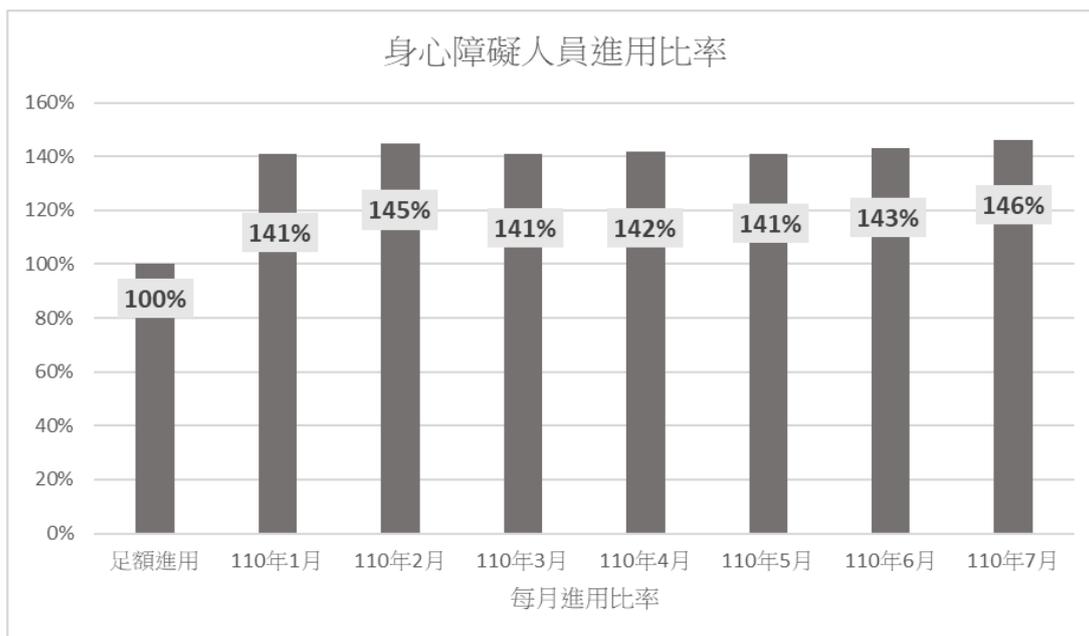
(四) 內陞外補並重，遴選優秀人才

為延攬績優人員及兼顧同仁陞遷機會，本府各機關學校職務出缺依資績並重原則，視業務需要，擇優陞任或外補優秀人才。截至110年7月底止，本府專員以上職務遴補總計74人，其中府內人員調動合計70人，由府外機關調進共4人；另本府女性的決策參與權力已與男性趨於平等，本府一級機關一級單位主管共計314人，其中男性160人，占51%；女性154人，占49%。

(五) 足額進用身心障礙及原住民族人員

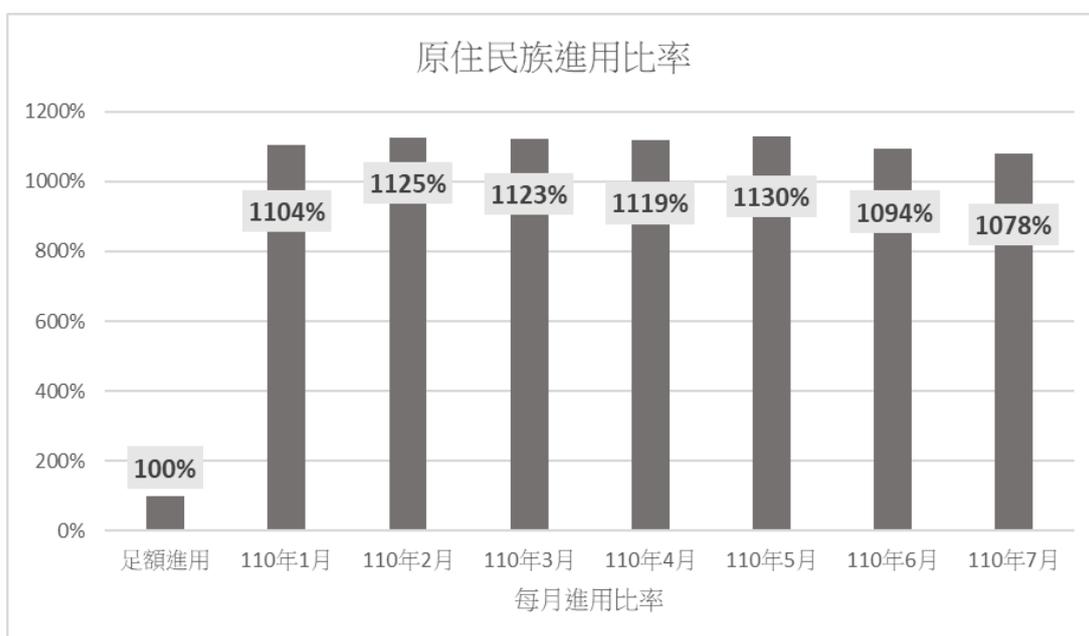
1、足額進用身心障礙人員

本府竭力督促各機關、學校依「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」規定落實定額進用制度，積極足額進用。截至110年7月止，本府各機關、學校依法應進用969人，已進用1,411人，大於依法應進用人數442人，進用比率達146%。



2、足額進用原住民族

本府竭力督促各機關、學校依「原住民族工作權保障法」及「進用原住民作業要點」規定落實定額進用制度，積極足額進用。截至110年7月止，本府各機關、學校依法應進用55人，已進用593人，大於依法應進用538人，進用比率達1,078%。



三、配合防疫需要，落實應變措施

(一) 因應110年嚴重特殊傳染性肺炎疫情變化，本處積極配合市府防疫工作，並依據「桃園市政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」，協助各機關（構）落實各項人力應變措施。尤其配合中央流行疫情指揮中心宣布自5月19日起全國三級管制，本府各機關（構）同步啟動分區及居家辦公等相關人員分流措施，以達分流辦公、分散傳染風險之防疫目的：

- 1、分區辦公：本府所屬各機關（構）已於 109 年完成替代辦公場所規劃與整備，因應今年疫情變化，本處配合市府防疫政策積極協助各機關（構）落實替代辦公場所整備工作，嗣配合全國三級管制，各機關（構）立即依業務及人力情形，適切實施分棟、分區、分組及分層辦公等多元辦公模式，以降載辦公場所人數，避免群聚風險，並使為民服務工作在疫情期間亦能順利推展。
- 2、居家辦公：因應防疫需要及分散上下班通勤人潮，以減少感染風險，規範各機關（構）得依業務特性、人力調配、辦公環境條件及資訊設備充足性等因素，在不影響為民服務品質及業務推動之前提下實施居家辦公，且應落實職務代理，以確保公務之聯繫及運作不中斷。
- 3、防疫照顧假及疫苗接種假：配合疫情警戒各項措施，本府員工因校園停課延伸照顧子女需求者，得請不支薪之防疫照顧假；如前往接種疫苗及接種後若發生不良反應者，得申請疫苗接種假，上開假別各機關（構）均應予准假，且不得影響考績或為其他不利處分。

(二) 又配合防疫警戒標準自 110 年 7 月 27 日起降級為二級，本府各機關（構）原則停止實施分區及居家辦公，以兼顧機關（構）業務推動及防疫需要。另本處亦促請各機關（構）仍應隨時做好各項人力應變措施準備，以應疫情變化所需。

四、樹立優良典範，貫徹考核獎懲

(一) 拔擢績優提振員工士氣

- 1、為激勵工作士氣及表揚本府所屬公務人員貢獻，依本市表揚模範公務人員實施要點規定，由各機關學校經考績委員會或專案審查評選後推薦績優人員，再由本府組成專案小組並邀請外部專家學者共同審議，110 年選拔計 17 位模範公務人員，推薦地政局朱專門委員沅若及刑事

警察大隊邱偵查佐振庭參加行政院模範公務人員遴選，另依公務人員傑出事蹟或專業屬性，推薦參加考試院(銓敘部)110年公務人員傑出貢獻獎選拔，藉由全國性選拔活動鼓勵優異工作表現或創新作為。

- 2、為表揚本府女性公務員並鼓勵工作績優，110年選拔消防局隊員黃文芹等5位優秀女性公務員，給予公假3日及新臺幣5,000元禮券，及頒發獎牌1面，並於110年3月3日由市長公開表揚，以肯定其卓越表現。

(二) 落實考核以達獎功懲過

本府審核各項獎懲案件恪守公開、即時、適當之要求，務求客觀公正，對工作表現績效卓著、具特殊貢獻的同仁，依規定給予行政獎勵；對於有違法、怠於執行職務或其他失職行為之同仁，依法予以懲處。110年1月至7月平時考核敘獎共計14萬4,255人次；並對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，依法核予懲戒(處)，110年1月至7月受處分共計708人次。

五、充實專業素質，培育優質人才

(一) 跨域課程拓展治理能力

為培育具發展潛力之中階主管人員，增進宏觀視野之領導管理才能，並提升晉升簡任官等職務所需職能，110年3月至5月持續辦理「高階主管育成班」，內容包含「跨域協調與合作」等9門系列課程，運用模擬演練及個案研討等多元教學法，使其具備跨域協調、政策分析與公共議題溝通等管理知識及技能，以提升治理能力，總計培訓458人次。

(二) 創新教學打造潛力人才

- 1、為加強本府新進人員基礎職能，提升工作知能與人際溝通能力，110年4月間辦理兩梯次「新進人員基礎職能養成班」，課程內容包含「高效時間管理」及「情緒管理與壓力調適」，另為增進同仁運用思考、解決問題、培養團隊合作及溝通協調能力，納入創新體驗式學習課程，總計培訓230人次。
- 2、配合國家考試分發期程，協助本府新進人員認識公部門組織文化及公務倫理，建立正確的工作態度與良好的職場關係，110年4月辦理「公職起步走、新手向前行」新進人員研習班，課程包含職場達人經驗談、權利義務報你知、公務職場生存術及EAP救助一點通，總計培訓131人

次。

(三) 數位運用突破學習限制

因應數位時代來臨，為鼓勵同仁線上學習，運用數位科技工具，提供同仁更多元、便捷學習管道，110年1月至7月間以線上直播教學方式辦理7場次遠距教學課程，總計培訓255人次；又因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，110年上半年辦理第1期「閱讀饗宴e起來」數位學習推廣活動，以擴大學習效益；下半年賡續辦理13場次遠距教學及第2期「宅e起學習—尬e say hello」數位學習推廣活動，以使防疫期間學習不中斷。

六、安心友善職場，暖心福利措施

(一) 有感服務創新員工協助措施

為使同仁自主管理個人身心健康，本府員工協助方案提供心理、法律、財務、醫療及管理五大議題之員工個人諮詢服務，110年1月至7月止，計提供個別諮詢服務198人次，另因應疫情變化，主動提供本府及所屬各機關因疫情改變辦公形態之對應方法及主管管理技巧等相關資料，持續貼近同仁需求，提醒因應時勢變化適當調整工作及生活方式，強化個人心理復原力。

(二) 關懷退休人員落實照護服務

- 1、為落實照護退休人員，依相關規定發給退休公教人員109年年終慰問金計195人，春節及端午節前分別發給退休公教人員、技工、工友及遺族三節慰問金3,838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34人次。

發放種類		發放日期	發給基準	發放人次
年終慰問金		春節前10日發給	按核定退休年資計算發給。	195
三節慰問金	春節	每年春節、端午節及中秋節前	每人每節2,000元。	1,922
	端午節			1,916
年節照護金	春節	每節照護金發給標準，單身者為2萬1,600元，有眷屬依賴其扶養者為3萬7,000元。	18	
	端午節		16	

資料統計期間：110年1月1日至7月31日

2、即時、覈實辦理本府各機關學校公務人員之退撫、資遣業務及在職亡故人員遺族生活照護，截至110年7月止計辦理106件，說明如次：

類別	退休	撫卹	遺族遺屬金	資遣	合計
人數	84	2	20	0	106

資料統計期間：110年1月1日至7月31日

(三) 推動志願服務活化退休人力

為善用活化退休人力，本處110年4月30日正式成立志願服務隊，總計召募21位志工，其中近半數為退休人員，亦不乏現職公教人員及首度參與志願服務人員，協助本處辦理教育訓練指引簽到、電話關懷高齡退休公教人員及整理非機密檔案等，在服務細微處注入志工熱忱的暖流，與本處共創暖心、優質的人事服務。

(四) 規劃職場托育加值各項福利

1、規劃員工子女托育設施

(1)為營造友善職場育兒環境，桃捷公司業已設立非營利幼兒園，本府刻正規劃桃園憲兵隊土地、警察局龍潭分局設立托育機構，可提供周邊本府所屬機關學校員工子女運用。

(2)本處亦積極評估市政大樓周圍適合場地，規劃設置員工子女托育設施，滿足同仁育兒需求。經評估桃園國中音樂大樓座落地點、空間大小及本府員工子女托育需求等，初步規劃於該地設立非營利幼兒園。

2、特約托育優惠方案

為協助同仁減輕家庭照顧負擔，使其能同時兼顧工作與家庭，本處及所屬人事機構積極與本市合法登記立案之73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優質托育服務。

機構種類 項目	托嬰中心	幼兒園	課後照顧中心
收托年齡	未滿 2 歲 嬰幼兒	2 歲至 6 歲幼兒	國民小學 學齡兒童
家數	25 家	42 家	6 家
合計	73 家		

資料統計至 110 年 7 月 31 日

3、員工卡特約商店

為優化本市公教員工福利，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簽署特約方案，截至110年7月底與約500家商店簽署特約方案，將員工福利擴及生活飲食、服飾、健康醫療、休閒運動場館等，提供同仁多元優惠選擇。

4、洽簽健檢優惠方案

本處積極與本市區域醫院以上等級之6家醫療機構洽談所屬公教員工健康檢查優惠方案，以鼓勵同仁重視自我健康管理，定期健康檢查。上開優惠資訊均公告於本處官網，本府同仁得依自身健康需求選擇優惠方案。

七、人事資料鎖定，簡化服務流程

人事資料正確性是優質人事服務的基礎，本處向來重視，不僅積極辦理各人事作業系統資料正確性檢核，今年度開始逐步校對人力資源管理資訊系統考績、經歷等人事資料並予以鎖定，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，大幅縮減作業及同仁整備資料時間，並可提升人資數據分析之運用價值，發掘待解決或未來可能需求之問題，作為首長決策參考。

貳、未來努力方向

一、落實員額管理，彈性運用人力

於行政院核定員額總數範圍內，持續落實員額管理措施，協助各機關合理調配各類人力，以契合市政建設及公共服務所需，提升人力運用

效能。另涉及市府重要組織員額調整者，將組成專案小組進行審議，依施政優先順序及機關業務需要，本當增則增、應減則減原則，讓人力運用更加合理精實。

二、積極延攬人才，拔擢績優人員

本著人與事適切配合之精神，並達成多元掄才目標，積極促請各機關運用包括提列考試職缺、外機關遴補等多元方式，延攬多元人才，以及時甄補各類優秀人才加入市府行政團隊，並依公平、公正及公開原則辦理各項任免遷調案件，落實職務歷練，以兼顧內陞外補，活化本府人力資源，並提升市政團隊服務效能。

三、推動員工協助，增強工作績效

為使員工健康地持續投入工作，本府員工協助方案以尊重員工個別差異並照顧多元需求為目標，滾動修正員工協助方案各項服務措施與規劃，並運用各項宣導管道及途徑，協助本府員工具備自我身心健康管理知能，適時善用員工協助服務措施，以達工作生活平衡。

四、永續人才培育，激發多元潛能

為兼顧同仁訓練發展及防疫安全，本府辦理教育訓練均遵守中央流行疫情指揮中心防疫措施規定，未來將持續推動遠距教學，辦理辦公室軟體應用工具課程，提升同仁工作處理效能，並視疫情變化，開展領導管理、專業職能及自我發展系列等實體課程；另為加強本府同仁與學界互動，擴大學習效益，積極規劃官學合作，特與國立中央大學及國立臺灣海洋大學合辦學分班，提供同仁就近上課及學分費優惠方案，以激發同仁多元潛能，落實人才培育發展。

五、提升資訊能力，優化人事服務

透過視覺化工具表達人資數據，洞察數據背後的重要意義，為現今組織決策輔助，提升競爭力的關鍵點，本處今年已建置人資數據探勘平台，為使相關數據分析更貼近業務需求，本處將透過資訊教育訓練及研習，強化人事人員數據分析與資訊圖像化能力，協助其掌握並洞察數據重要意義，提升人力資源運用效能。

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	黃新雛	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	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	林淑貞	332-2101 分機 7304	334-2906