

桃園市議會第3屆第7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 115 年 3 月



## 目 錄

壹、現階段重要工作執行情形 .....	1
一、契合市政推動，彈性組織調整.....	1
二、健全進用措施，活化公務人力.....	2
三、形塑卓越標竿，提升團隊榮譽.....	3
四、擘劃學習藍圖，淬鍊卓越人才.....	4
五、厚植友善職場，優化福利措施.....	7
六、拓展人事資訊，精進作業效能.....	8
貳、未來努力方向 .....	9
一、推動員額評鑑，彈性人力運用.....	9
二、拔擢適任人選，留任優秀人才.....	9
三、落實安衛防護，共築職場安全.....	10
四、推動智慧量能，形塑跨域人才.....	10
五、建構智慧人事，提升防護韌性.....	10
參、結語 .....	10
肆、附錄 .....	11



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7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。

公務人力是城市治理的基石，因應日益多元的市政需求，本處深化「以人為本」的理念，結合智慧科技精進人資管理，激發組織內在動力，營造多元共融的友善職場，全面提升施政效能，並以「契合市政推動，彈性組織調整」、「健全進用措施，活化公務人力」、「形塑卓越標竿，提升團隊榮譽」、「擘劃學習藍圖，淬鍊卓越人才」、「厚植友善職場，優化福利措施」、「拓展人事資訊，精進作業效能」為施政主軸，完備前瞻友善的公務支持體系，為桃園市政發展注入豐沛動能。

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、契合市政推動，彈性組織調整

#### (一)職務列等調整，強化職務結構

為提高留才誘因，激勵工作士氣，本府配合考試院「地方機關職務列等調整規劃案」調整範圍，提高二級機關、家庭暴力暨性侵害防治中心及資訊類職稱之職務列等，並自115年2月1日生效：

- 1、二級機關：一級單位主管列「薦任第八職等」、「薦任第七職等至第八職等」者，調整為「薦任第八職等至第九職等」；一級單位主管列「薦任第七職等」、「薦任第六職等至第七職等」者，調整為「薦任第七職等至第八職等」。
- 2、家庭暴力暨性侵害防治中心：機關首長(主任)調整為「簡任第十職等至第十一職等」、副機關首長(副主任)調整為「薦任第九職等至簡任第十職等」、主任秘書調整為「薦任第九職等」、一級單位主管調整為「薦任第八職等至第九職等」、社會工作督導調整為「薦任第八職等至第九職等」。
- 3、資訊類職稱：高級分析師調整為「薦任第八職等至第九職等」、分析師調整為「薦任第七職等至第八職等」。

## (二)落實員額管控，覈實核給人力

配合年度預算編列作業期程，覈實審查各機關提報之人力需求，並綜合考量業務推動情形、業務量消長及現有人力運用效能等因素，適度核增環境稽查業務、桃園航空城博物館園區籌設、辦理未滿2歲兒童育兒津貼、本市原住民族社會服務與個案諮詢、文化健康站計畫等業務相關人力。同時，請各機關積極爭取中央補助計畫，並妥善運用自有財源支應相關經費，兼顧市政推動需求與整體財政負擔，以及落實員額移緩濟急與截盈挹缺精神，並持續本摶節原則，合理配置各類人力預算員額。

## 二、健全進用措施，活化公務人力

### (一)多元遴才策略，促進人才續留

- 1、本府持續秉持內陞與外補兼顧之原則，積極拔擢內部優秀同仁，延攬外部專業人才，協助各機關甄補人力。自114年1月至115年1月，本府專員以上職務合計甄補213人，其中府內各機關間調動200人（內陞占52%、平調占48%）、自府外機關調進13人。又各機關可視業務需要，進用專技轉任人員及提列國家考試職缺，以充實人力。另本府統籌寬估提列115年高考三級及地方特考三等2項考試之土木工程類科職缺計35名，藉由爭取考試分發人員獲配率，以即時回應各機關工程人力需求。
- 2、為拓展同仁職務歷練，將持續鼓勵各機關視業務需要辦理職務遷調，藉此擴大人才交流，深化專業知能，以提升跨域協調與整合能力，並促進優秀人才留任。

### (二)精進考用銜接，儲備公職新血

- 1、為持續注入公務新血，鼓勵各機關積極提列各項國家考試職缺，每年平均提列約600個職缺，以補實機關基層人力。又為強化新進考試分發人員之職場適應與專業知能，每年舉辦財稅行政、地政及土木工程等類科集中實務訓練，透過系統化課程及實務操作，協助新進人員迅速熟悉公務作業流程，縮短適應期，強化基層即戰力。
- 2、另為提升桃園地區考生應考便利性，減輕交通往返負擔，本府配合考選部辦理114年「公務人員初等考試」、「公務人員高等考試三級考試暨普通考試」及「特種考試地方政府公務人員考試」等3項考試，嘉惠桃園在地考生約5,472人，有助培養桃園在地公務人才。

### (三)調升約用薪資，激勵基層士氣

- 1、為激勵基層同仁士氣，並強化本府人才招募優勢，配合勞動部 115 年調漲最低工資，以及行政院所屬機關基層員工月薪應高於最低工資 1.1 倍之政策，修正本府約用人員薪資分級表，以 32,460 元起薪，並自 115 年 1 月 1 日生效，受惠逾 2,000 名約用人員。
- 2、本府亦透過約用人員年終考核機制，針對表現優秀者予以晉級並調升薪資，藉此鼓勵同仁持續精進及提升留任意願，促進機關人力穩定運作，強化整體服務效能與品質。

#### (四)進用身障原民，實現弱勢照顧

- 1、持續追蹤各機關進用身心障礙者及原住民人員情形，並鼓勵各機關提報身心障礙特考及原住民特考職缺，以確保依法足額進用，並保障其工作權益。截至115年1月，進用情形如下：
  - (1)身心障礙人員：依法應進用身心障礙人員1,084人，實際進用1,560人，大於應進用人數476人。
  - (2)原住民人員：「原住民地區」依法應進用原住民總人數11人，實際進用108人，大於應進用人數97人；「非原住民地區」依法應進用原住民總人數36人，實際進用584人，大於應進用人數548人。
- 2、另為協助各機關依法足額進用身心障礙者及原住民人員，定期透過教育訓練及經驗分享等方式，強化人事人員對相關法令及實務作業之熟稔度，並引導機關依同仁實際需求，適度運用職務調整與工作支持措施，提升其就業穩定性，落實弱勢照顧及就業保障。

### 三、形塑卓越標竿，提升團隊榮譽

#### (一)表揚優異功績，激發創新動能

- 1、本府依表揚模範公務人員實施要點規定，每年定期辦理選拔作業，以表揚本府員工具體貢獻及提升士氣，建立楷模典範，並由各機關遴薦，再由本府組成專案小組及邀請外部專家學者共同審查，114 年計選出 18 位模範公務人員，並於 114 年 7 月 29 日在綜合會議廳公開表揚，頒給獎座 1 座、新臺幣 5 萬元獎金及給予公假 5 日，其中本府遴薦經濟發展局專門委員（時任科長）廖振宏及就業職訓服務處副處長陳慧茹代表參加行政院模範公務人員選拔，另遴薦工務局科長陳翠慧代表參加考試院公務人員傑出貢獻獎個人獎選拔，均經核定獲獎，並於 114 年 12 月 17 日市政會議表揚獻獎。

2、本府依表揚傑出女性公務員實施要點規定，每年定期辦理選拔作業，以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，並由各機關推薦人員參加，再由本府組成專案小組及邀請外部專家學者共同審查，115年計選出10位女性公務員，並於115年3月4日在市政會議公開表揚，頒給新臺幣1萬元獎金及給予公假3日。

(二)綜覈名實考評，鼓舞良性組織

本府各項獎懲案件均秉持綜覈名實、信賞必罰、獎當其功、懲當其過及獎由下起之原則，並循公務人員考績法相關規定，核予行政獎勵或懲戒(處)，以鼓舞團隊士氣，提升工作績效，自114年9月1日至115年1月31日止本府暨所屬各機關學校公務人員(不含教育人員)之獎懲案件如下：

獎勵案件									
一次記 二次大功	一次記 一次大功	記功 二次	記功 一次	嘉獎 二次	嘉獎 一次	總計 (人次)			
11	113	722	5,510	32,533	77,342	116,231			
懲處案件									
一次記 二次大過	一次記 一次大過	記過 二次	記過 一次	申誡 二次	申誡 一次	總計 (人次)			
2	4	16	31	93	317	463			
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	1	0	0	0	0	0	0	1

四、擘劃學習藍圖，淬鍊卓越人才

(一)智能輔助導航，引領學習趨勢

- 1、為落實「智慧桃園」政策目標，本府積極建構「科技素養」與「數位工具應用」培力藍圖。自 114 年 9 月 1 日至 115 年 1 月 31 日止，精準對接 AI 協作、程式設計及數據分析等核心領域，辦理「AI 多媒體影音製作實戰班」、「AI 人機協作與公共治理研習班」、「零基礎 Python 入門班」、「Python 資料進階整理班」、「Power BI 視覺化數據分析實戰」、「AI 治理與領導研習班」及「Microsoft Azure 人工智慧基礎證照班」等 7 場次專題課程，共計培訓 248 人次。有關 AI 相關職能課程亦積極鼓勵本府同仁參訓，全年度參訓公務人員計 13,292 人，參訓率達 97.59%。
  - 2、為輔助各機關推動業務政策並厚植數位學習風氣，114 年下半年廣續辦理第 2 期數位學習推廣活動，吸引 12,484 人次參與。為確保學習資源不受空間限制，將持續於 115 年上半年持續推動第 1 期數位學習推廣專案，藉由數位轉型能量之建構，強化本府行政效能與競爭力。
- (二)精進專業職能，提升職涯韌力
- 1、為強化本府新進人員核心職能及職場適應力，於 114 年 11 月 24 日辦理「新進人員研習班」第 2 梯次，共培訓 217 人次，藉由核心職能與心理照護課程，有效提升同仁專業知能與心理健康。另為鼓勵約聘僱及約用人員規劃公職生涯，於 114 年 11 月 13 日開辦「公務人員育成班」，計有 92 人完成培訓，藉此深化基礎行政認知，厚植本府人力儲備能量，達成留才與厚植人力儲備之目的。
  - 2、配合國家重要發展政策，自 114 年 9 月至 115 年 1 月止，系統性推動多元培訓計畫。針對法治教育、全民國防、多元族群及人權教育等相關系列課程辦理「公證制度面面觀—教您如何利用公證保障權利」、「國家安全與全民國防」、「114 年政策傳達與民主價值研習班-數位涵容」、「114 年政策傳達與民主價值研習班-我國長期照顧政策及未來展望」、「認識臺灣原住民族文化-溪口部落」參訪活動及「兩公約及 CRPD 教育訓練」等 6 場次政策性訓練，共計培訓 519 人次，有效厚植同仁政策執行力與民主價值。另為配合 2030 雙語國家政策，強化第一線為民服務櫃檯人員語言知能，辦理「Let's sing：快樂學英文」研習，共計 1 場次，計培訓 36 人，以提升本府同仁外語服務能量。115 年上半年將持續以多元培訓管道（如實體研習、數位學習或現場參訪）以優化訓練成效。

### (三)深植性別意識，多元視野共融

- 1、為落實性別主流化政策並培養公部門性別平等意識及多元性別敏感度，本府積極貫徹「各機關公務員性別主流化訓練計畫」所訂課程分類，以及本府性別平等辦公室訂定之「112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」所訂課程內容辦理相關性別平等課程，並為加強本府同仁對性平三法最新重點、增進性騷擾案件實務處理技巧、瞭解全球性別平等議題發展動向、對多元性別之瞭解、建立性別平等正確觀念及提升對性別議題之敏感度，本處於 114 年 9 月 1 日至 115 年 1 月 31 日止自行辦理並邀集本府性別平等辦公室及區公所共同規劃辦理計 6 場次研習，計培訓 407 人次，另於 115 上半年亦將持續辦理性別平等系列主題課程，進而使本府同仁更加認識性別平等概念、背景與未來趨勢發展，以厚植本府性別平等之核心價值。
- 2、為更加厚植同仁性別平等意識與專業知能，本處依本府性別平等會議編製「性別平等課程地圖」且透過視覺圖像化呈現，以優化辨識度及應用效益，並函請本府各機關學校自 115 年起配合辦理，以作為規劃性別平等相關課程之參據。該地圖採循序漸進、兩年一週期之學習架構，涵蓋基礎至進階層級，並具體規劃一般公務人員、政務人員、主管人員、性平業務人員及性騷擾防治業務人員等不同職位，訂定明確學習路徑，據以規劃所需之相關課程。課程內容參照「性別平等政策綱領六大推動策略」做為本課程地圖課程主軸，並緊扣「性別主流化」、「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」等主題，建立滾動式修正機制定期蒐集同仁意見以設計多元實務課程以滿足行政需求。

### (四)豐富職能養成，促進人事專業

為因應人事法令修正，提升人事人員法規專業能力，並確實強化現職人員核心及管理職能，且增加本處與所屬人事機構溝通交流，本處 114 年度人事人員訓練，針對近期法規修正重點，開辦重要人事法規講座 5 場次；依不同層級人員所需核心職能，開設職能訓練課程 6 場次；為促進本處及所屬人事人員間之協力力，透過共同研擬專案或政策探討，辦理人事議題交流研習 8 場次。未來，除賡續加強人事人員專業知能外，亦將符應時代潮流，促進人事人員於實際業務推動上能善用 AI 工具，以優化行政作業流程及提升業務精準度。

## 五、厚植友善職場，優化福利措施

### (一)周全關懷服務，打造職家後盾

- 1、本府重視員工身心健康並積極打造友善職場環境，持續完善員工協助方案，設有諮詢專線、解憂信箱、Google 線上表單及 EAP 服務窗口，並自 113 年起建置本府員工協助方案 Line 官方帳號及新增「友善職場諮詢服務」，計提供心理、法律、財務、醫療、工作、管理等議題之員工個人諮詢、團體諮詢及關懷列車駐點服務等。114 年 9 月 1 日至 115 年 1 月 31 日止，計提供 135 人次個別諮詢服務、5 場次團體諮詢及 3 場次關懷列車駐點服務。
- 2、為協助同仁妥善因應影響工作績效之相關困擾，並照顧其身心健康，強化自我調適與復原能力，本府於 114 年 9 月 1 日至 115 年 1 月 31 日已辦理「職場暴力預防 II」、「新進人員工作適應引導技巧」、「職涯發展無限」、「績效待改善員工之輔導與協助」、「徵兆識別與照顧者支持課程」、「創意羊毛氈手作坊」等 6 場次講座，總計培訓 564 人次，115 年依同仁需求調查辦理各項協助員工議題講座，並根據不同分眾(如專責人員、主管人員、具扶養責任等)對象，規劃辦理「友善職場班」、「專責人員班」、「主管人員班」、「職場心動力」及「職涯 GPS」等系列課程。

### (二)強化員工激勵，深化樂齡關懷

- 1、為獎勵本府員工優秀表現並激勵士氣，配合「公務人員激勵辦法」修正，調整本府獎勵案件核發獎勵之規範，其中為提升獎勵之即時性及彈性，除核發禮品禮券外，新增得給予獎金或等值獎勵，並將個人及團體獎勵額度上限分別提高為新臺幣 1 萬元及 5 萬元，藉由提高獎勵誘因，鼓勵本府員工精進服務品質，將個人表現轉化為整體施政效能。
- 2、為提升關懷本府所屬高齡退休長者，由所屬人事人員組成 13 團親善大使團，分區關懷年滿 80 歲且現居本市之本府所屬退休公教人員，經統計 114 年完成訪視 1,268 人；至 115 年度預估關懷對象計 1,370 人，相關關懷活動預計於 5 月至 9 月期間陸續辦理。另為擴大關懷對象，115 年規劃辦理年滿 70 歲以上退休公教人員之健康講座，以期提升退休人員健康保健知識，強化對於退休人員關懷，以落實高齡友善及退休照護之政策。

### (三)推動育兒措施，共築暖心職場

- 1、為營造友善且具支持性的工作環境，積極推動多元育兒措施，協助員工兼顧家庭與工作，本處於市府周邊設置本府員工子女托嬰中心及幼兒園，並委託專業非營利法人辦理，上開職場托育設施均自 114 年起正式開辦，其中托嬰中心自 2 月起收托 2 足月至未足 2 歲嬰幼兒 48 名；幼兒園自 9 月起開園，114 學年度招收 2 歲專班 2 班 32 名及 3 歲至入國小前幼兒 1 班 24 名，共計 56 名，提供本府員工安全、專業且近便的托育服務。
- 2、本處並與本市各區計 111 家托育機構簽訂特約合作方案，提供本府同仁專屬托育優惠及彈性選擇，未來將持續洽詢托育機構共同合作。另為強化本府員工子女及特約托育機構品質，併由各該主管機關（教育局及婦幼發展局）辦理年度評鑑及協助審核托育機構合格情形及無違規紀錄，期透過上述措施，協助員工減輕育兒壓力、打造溫暖、安心的職場環境，建構工作與家庭平衡的友善機制。

#### (四)充實多元活動，關心同仁健康

- 1、為促進本府同仁身體健康、紓解工作壓力並促進跨機關交流，本處115年將援例擇期舉辦本府公教人員桌球及羽球錦標賽，透過賽事提倡規律運動風氣並培養同仁團隊精神；並積極輔導成立11個動靜兼備之員工社團，提供多元休閒活動選擇。
- 2、為擴展同仁社交領域、促進情感交流及良性友誼互動，本處預定115年規劃4梯次未婚同仁聯誼活動，以協助單身同仁拓展社交圈，並期能提升婚育率。
- 3、此外，為照護同仁健康並提供多元選擇，本處積極洽請本市轄內9家醫療機構提供115至116年到院健檢優惠方案，並規劃115年於市府周邊辦理「健康守門員—到府健檢」活動，以期提升健康管理效能與人力運作穩定性。

#### 六、拓展人事資訊，精進作業效能

- 1、為提供便利之系統使用環境及提升業務效能，落實本府資訊系統建置之使用者導向原則，本處 115 年規劃建置「桃園市人事系統整合平臺」，提供單一登入本處建置之相關資訊系統功能，以提升系統使用可近性及使用者分流與權限控管。
- 2、為強化本府對各機關因公出國案件之計畫審查與執行情形之整體掌

控，並即時掌握首長出國期間代理情形，本處導入「桃園市因公派員出國計畫管控及職務代理系統」，將出國次數、人數、天數、地點、經費等資料線上化，同時納入因公出國機關首長之代理人資訊，強化跨機關出國案件管控，提高資源運用及參訪效益，以達「強化管控機制，精進作業流程」、「整合分析大數據，提供政策建議」及「因公出國人員之職務代理人員名冊即時報核及查詢」等目標，縮短人工處理時間、加速審查流程，進一步精進整體行政服務品質。系統自 114 年 4 月 7 日正式上線使用，截至 115 年 1 月底，線上成案件數 114 年度計畫計有 104 案、115 年度計畫計有 104 案，2 年共計 208 案。

- 3、為持續提升人力資源管理效率與準確性，本處於 114 年委外完成「桃園智慧人力系統」資訊化建置作業，藉由資訊系統化，建置一套綜合性人力資源管理系統，涵蓋數據驅動的人力分析、智慧化的招募篩選、精準的員工培訓，以及永續的留才策略，以精進人事資訊作業效能，透過人力儀表板即時掌握機關整體人力現況，提供機關首長人事決策參考，亦藉由職缺招募篩選智慧化，提升招募效率，強化整體行政作業效能。
- 4、復本處為提升人事業務數位化，於 115 年 1 月建置完成「本府各類績優人員票選系統」，於「本府 115 年傑出女性公務員選拔審議會」導入使用，降低紙本作業耗時，大幅提升多輪票選作業效率，並即時呈現投票結果及產製分析報表，達到「選拔流程數位轉型、人事治理智能升級」之效。本系統將持續運用於各項票選作業，以提升本府施政效能。

## 貳、未來努力方向

### 一、推動員額評鑑，彈性人力運用

本府未來將持續推動員額評鑑機制，檢視各機關人力配置與業務需求之適切性，強化人力運用彈性，同時，並將因應本府施政及各機關業務發展需求，適時協助滾動修正組織法規，依施政優先順序彈性調整人力配置，並鼓勵機關非核心業務以資訊化、委外化或流程簡化方式，減輕現職人員工作負擔，提升整體組織運作效能。

### 二、拔擢適任人選，留任優秀人才

本處將持續協助各機關透過內部拔擢、對外遴補、考試分發等多元遴才措施，充實人力，並運用智慧人力系統整合各機關人力概況、人事資料及職缺資訊等，以利各機關同仁職能發展、職務歷練，促進人才留任，逐步建構永續發展之桃園公務人力體系。

### 三、落實安衛防護，共築職場安全

透過健全安全及衛生防護制度、明確申訴與處理流程，並持續推動教育訓練與宣導活動，提升機關風險辨識能力，得以即時發現並妥善處理職場潛在危害，保障同仁身心健康與執行職務安全，營造尊重、友善且安心之工作環境。

### 四、推動智慧量能，形塑跨域人才

為落實「智慧桃園」的政策目標，持續強化本府同仁專業需求，透過串聯多元資源，規劃案例分析及情境實務演練等深度學習，並整合各界資源，構築自主學習與專業支持之場域，期能藉此全面提升同仁之數位轉型思維與專業深度，厚植本府邁向智慧城市的永續量能。

### 五、建構智慧人事，提升防護韌性

- 1、為落實本府「智慧桃園」施政願景，115年賡續規劃推動「桃園智慧人力系統功能優化案」，藉由優化使用者友善、回推資料查詢及數據分析等功能，使系統更符合各機關使用者之需求，並達即時整合數據、提升作業效率及決策精準度之目的。
- 2、為建置本處資訊系統高可用性架構，115年規劃精進備援機制，如遇主設備異常時自動切換至備用設備，避免單一設備異常導致相關資訊系統無法使用，以利各項人事業務順利進行。

## 參、結語

人事業務是城市躍進的核心動能，更是行政韌性的關鍵資本，本處將積極建構適才適所的優質場域，以完善制度規劃與全方位關懷照護，激勵行政團隊展現執行力，穩固推展市政，齊心擘劃永續發展之藍圖。懇請各位議員女士、先生繼續給予支持、指導與鼓勵，一起攜手打造更友善、更幸福的公務職場。

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	吳迪文	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	代理科長	陳苑芳	331-0734	334-2906
人力科	科長	陳玟伶	339-1117	334-2906
考訓科	科長	鄭喬中	331-0732	334-2906
給與科	科長	蔡毓靜	331-0735	334-2906
秘書室	主任	辛春燕	331-1117	334-2906
會計員	會計員	郭若竹	332-2101 分機 7305	334-2906
人事管理員	人事管理員	張伶鈺	332-2101 分機 7304	334-2906