

## 二十五、高雄市政府人事處業務報告

日期：105 年 5 月 6 日

報告人：處長 葉瑞與

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 2 屆第 3 次定期大會開議，瑞與列席報告人事業務，至感榮幸。本處各項業務承 貴會之支持與策勵，均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，衷心表示感謝。

### 壹、前言

本處向秉承市長的施政理念與政策指示，以及中央人事法制積極推動各項人事業務，值此「數位化」、「智慧化」與城市快速發展、相互競爭的時代，民衆對政府功能與角色期待日益殷切之際，除賡續強化員額管理機制，執行員額管控措施，擲節人事費支出，並培訓優質人力，優化人才交流作業，成爲協助機關創造價值與提升績效的策略夥伴，以期建構「最愛生活在高雄」之幸福宜居的國際都市，提升本府整體施政效能及競爭力。謹將本處重點業務及未來努力方向摘要報告如下，尚祈不吝 賜教。

### 貳、業務執行成效（104 年 9 月至 105 年 2 月）

#### 一、健全組織功能，落實員額管控

##### （一）因應業務需要，修正組織編制

##### 1. 修正本市小港區衛生所等 12 區衛生所編制表

衡量轄區面積、照護人口及管理業者家數等參數，併同衛生所因業務需求辦理職務分工，規劃小港區等 12 區衛生所組織編制表修編，進行人力調整，以促進衛生所人力配置妥適；本市各衛生所編制表修正後，編制總員額不變，維持總員額 519（216）人，自 104 年 10 月 1 日生效。

##### 2. 修正環境保護局組織規程

爲有效防治登革熱疫情，並掌握防疫資訊與擬訂防治策略，爰成立「登革熱防治隊」，藉由專責單位統籌辦理環境教育之宣導、病媒蚊孳生源之清除及稽查取締等業務，使防治工作與人力運用更有效率，在不增加機關總員額爲前提下，修正組織規程第八條條文，並自 104 年 12 月 5 日生效。

(二)持續員額管控，抑制人事費用成長

為擷節本府人事費，並兼顧機關用人需求，各機關除賡續執行 104 年之員額精簡管控外，105 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費 2% 部分，藉由管控人事費不成長，達成再精簡 2% 目標。

二、多元人力進用，積極關懷弱勢

(一)拔擢優秀人力，辦理內陞外補

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，秉持內陞與外補並重原則，辦理人員遷調；外補職缺訊息均於本府全球資訊網公告。104 年 8 月至 105 年 2 月各機關共計外補 605 人；現職人員陞遷 479 人（委任職晉陞 117 人、薦任職晉陞 348 人、簡任職晉陞 14 人）。

(二)貫徹考試用人，活絡機關人力

| 類別<br>人數 | 初等<br>考試 | 普通<br>考試 | 高考<br>三級 | 高考<br>二級 | 小計  | 身障<br>特考 | 原住<br>民族<br>特考 | 地方<br>特考 | 合計  |
|----------|----------|----------|----------|----------|-----|----------|----------------|----------|-----|
| 申請數      | 17       | 95       | 134      | 3        | 249 | 24       | 13             | 107      | 393 |

(三)保障弱勢權益，落實定額進用

1. 持續進用身心障礙人員

本府各機關學校依據「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」等規定，以申請身心障礙特考分發或管制職缺約僱人員等方式進用，截至 105 年 2 月份應進用 1,136 人，已進用 1,935 人，超額進用 799 人，進用比率達 170%。

2. 持續協助原住民就業

為促進原住民就業機會，依「原住民族工作權保障法」規定，本府暨所屬各機關應進用 75 人，至 105 年 2 月已進用 280 人，超額進用 205 人，進用比率達 373%，有效協助解決原住民就業問題，另進用具原住民身分之公務人員 318 人，共計 598 人。

(四)精進專業職能，舉辦相關研習

1. 辦理「104 年公務人員特種考試身心障礙人員考試提缺及友善工作環境巡迴分享座談會（南部場次）」

為協助用人機關提供友善的工作環境，促進身障特考人員職場適應，進而提升機關提缺意願，於 104 年 9 月 4 日假本府公務人力發展中心舉辦「104 年公務人員特種考試身心障礙人員考試提缺及友善工作環境巡迴分享座談會（南部場次）」，邀請衛生福利部社會及家庭署宋冀寧科長

及公務人員保障暨培訓委員會涂翊珊科長等擔任講座，參加人員計有 95 人。

2. 辦理「與民協力·活躍大高雄」—104 年委外業務實務分享座談會  
為使本府各機關能靈活運用民間力量，透過業務委外成功個案之經驗分享，供各機關順利推動業務之參考，於 104 年 9 月 7 日上午 9 時 30 分假楠梓污水處理廠舉辦「104 年委外業務實務分享座談會」，邀請台灣世曦工程顧問股份有限公司李治威經理擔任講座，參加人員計 32 人，滿意度達 93.75%。
3. 辦理公務人員權益保障知多少—任免遷調權益保障相關規定與案例分享研習：  
為加強所屬人事人員對於任免遷調程序之認識，確保依法行政之原則，以保障同仁權益，提高行政效能，增進人員對行政之信賴，於 104 年 9 月 15 日舉辦「公務人員權益保障知多少—任免遷調權益保障相關規定與案例分享研習」邀請公務人員保障暨培訓委員會地方公務員保障處王副處長忠一擔任講座，參加人員計 78 人，滿意度達 95.6%。
4. 辦理「行政法人法解析及案例分享」研習：  
為增進本府各機關對行政法人法相關規定之瞭解，運用行政法人之知識，規劃成立法人性質組織，俾利政策有效達成，進而提昇行政效能，於 105 年 1 月 11 日下午 2 時假公務人力發展中心多媒體教室舉辦「行政法人法解析及案例分享」研習，邀請行政院人事行政總處簡任視察呂世壹擔任講座，參加人員計 101 人，滿意度達 95.35%。

### 三、型塑優質組織，拓展人事服務

#### (一)整合人事業務系統平台，推廣人事電子報

1. 本處「人事服務網」整合各人事作業系統，本處將「人事人員專區」、「人事業務填報系統」、「WebITR 系統」等整合後，建有統計平台，運用統計技術及巨量數據循證分析，提供人事決策參考，強化人事服務效能與品質。
2. 人事人員專區係本府人事人員重要資訊共享平台，為使專區功能更臻成熟，善用資訊科技，提升人事業務效能，擴充人事人員專區功能，定期召集檢核小組，檢視專區運作情形並提供建議，以強化本處暨所屬人事人員資訊瀏覽及意見交流之密度與深度。
3. 為延展專業領域與範疇之學習視野，擴展知識分享效應，本處於 102 年 6 月起發行人事電子報，設有學術論述、感動服務及業務心得、好書好文共分享、活動花絮等版型。另於第 9 期開始隔月邀請專家學者提供專

欄文章，使「學術論述」朝社論方向發展。截至 105 年 2 月止已於本處網頁刊載 31 期。

(二)輔導本市公務人員協會推展會務

為促進公務人員聯誼相互交流，104 年 9 月至 105 年 2 月輔導該協會辦理藍色公路會員交流聯誼活動、高雄月世界自然生態會員環境宣導活動、旗美地區自然生態活動及 104 年度會員聯誼大會暨健行活動，活動成果良好。

四、性別平權多元化，友善職場再升級

(一)促進女性參與決策，積極拔擢優秀女性

至 105 年 2 月底止，本府各機關女性首長 55 人、副首長 20 人、簡任主管及非主管計 27 人；本府一般機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 50.09%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(二)執行小組全面成立，性平觀點融入政策

為營造無性別歧視環境之性別平等業務，積極推動本府各一級機關辦理將性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，103 年訂定「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫」，並分 2 年 3 階段推動，該小組任務係規劃性別意識融入機關年度業務工作計畫、審查及彙整提報婦權會資料等事宜，第 1 階段婦權會 7 個幕僚機關、第 2 階段婦權會 19 個協辦機關、第 3 階段 5 個機關，至 104 年 12 月底共計 31 個機關全數均依規定籌組完畢。

(三)辦理性別主流化研習，強化性別意識培力

為使性別主流化概念融入各項重要政策及規劃方案納入性別觀點，依性別意識分級、分工方式開辦性別意識培力訓練，針對不同職務位階之公務人員施以各種性別意識研習課程，104 年完成性別主流化訓練計有 21,239 人次，達成參訓比例 100%。

五、開發人力資源，創造機關人員雙贏

(一)優質組織文化，人才訓用合一

1. 型塑文官優質組織文化

依據銓敘部訂頒之「型塑文官優質組織文化推動方案」訂定「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，持續提升行政效能及為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，營造廉能政府及打造友善城市，達成「最愛生活在高雄」之施政總目標。

2. 運用創新思維，啓航接班計畫

- (1)訂定「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 9 職等及薦任第 8 職等主管人員陞任培育訓練，另依據本府官等分流職能學習地圖，規劃以核心職能導向為培訓基準，辦理職能評鑑後依職能缺口融入自主性學習，導入評鑑中心法等最新訓練方式，評核參訓人員能力。歷屆班期完訓人員並建立人才資料庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先選員陞任之參考。截至 104 年 12 月底止完訓人員計有 259 人陞任主管職務。
  - (2)本處 104 年度主管機關人事機構業務績效考核獲行政院人事行政總處評定為「直轄市政府人事處組」第 2 名，其中本案計畫執行成效列為「具有績效」項目，獲評優點為「建立接班人培訓機制，輔以職能測驗，掌握職能缺口予以培訓」，顯示開發業務接班培訓效益獲肯定。
3. 學習在地化－發揮學習列車效益
- 訂頒「高雄市政府所屬各機關學校運用公務人力發展中心『幸福高雄・創新卓越』學習列車辦理政策性訓練實施措施」，104 年 9 月至 105 年 2 月計辦理 41 場次，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。
- (二)參加競賽成效斐然，屢獲肯定
1. 104 年人事業務績效考核本府獲評直轄市組第二名  
行政院人事行政總處為加強人事政策之貫徹與執行，並溝通各級人事人員服務觀念，精進人事業務處理方法，辦理業務績效考核，本府獲評直轄市組第二名。
  2. 本府員工協助方案（EAP）榮獲優等獎  
行政院人事行政總處為推動中央及地方各主管機關協助公務同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能；並藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力，辦理推動員工協助方案評鑑，並表揚推動成效優良機關。且本府經評鑑榮獲優等獎肯定，並於 104 年 11 月 30 日至行政院人事行政總處公務人力發展中心接受表揚。
  3. 參加美國 Brandon Hall Group 卓越人力資源管理競賽（HCM Excellence Awards Program）成績亮眼，本府專案獲國際肯定  
本府以「HOME 人力資源發展計畫與 4Cs 策略」及「公共工程品質施工常見缺失之改善與預防-機水電工程」數位課程，於 104 年 9 月該次競賽榮獲「最佳組織變革策略學習方案」（Best Learning Program Supporting a Change Transformation Business Strategy）金牌獎及「最

佳遊戲式與模擬式學習應用」(Best Use of Games and Simulations for Learning) 銀牌獎。

(三)凝聚團隊共識，高雄永續領航

1. 辦理首長團隊共識營

104 年 9 月 9 日假六龜天台山神威道場辦理 104 年度第 2 次市府首長團隊共識營，為凝聚團隊共識及達成市政願景，以「活力再啓，永續領航」為主題，議程安排「天下雜誌幸福城市評比分析與檢討報告」及「參與式預算專題演講」，並為期進行團隊深度討論，另以世界咖啡館模式，規劃「擘劃高雄 城市再造」、「綠色高雄 環保永續」、「水岸高雄 魅力港灣」及「宜居高雄 幸福鄰里」等子議題，激盪研討可行方案與執行策略，擘劃市府施政藍圖，計有本府一、二級機關簡任首長、參事、顧問、機要人員及各區區長等 148 人參加。

2. 九等主管「Co-working，共事向前行」研習

為加強本府一級機關薦任第九職等主管人員應具之跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能，以各一級機關現任薦任（派）第九職等主管為參訓對象，辦理「Co-working，共事向前行」研習，並規劃正向溝通技巧、政策溝通與協調及市政重要政策等課程單元，搭配小組討論、專題講座及市政座談等多元且互動之學習方式，期提升市府團隊行政效能及合作模式，俾達成本市各項重要施政策略，104 年度共辦理 4 期，上、下半年各辦理 2 期；第 3 期及第 4 期皆於 9 月完成辦理，完訓人數計 58 人。

(四)推展人才交流，成功邁向國際

1. 修訂「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」

為拓展本府國際視野，培育本府公務人員面對全球化環境，具有「立足高雄、放眼世界」及「全球思維、在地行動」之能力，以促進城市治理交流，提升市政服務品質，積極辦理公務人員出國交流事宜，參採民間機構辦理國際人才交流經驗，修正本府「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」，並於 104 年 10 月 1 日召開遴選委員會遴薦環境保護局及秘書處各 1 員出國進行交流。

2. 補助參加英語學習課程費用

為拓展公務人員國際對話能力，函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。另參加大專院校開設之相關英語檢定課程，如通過英語檢定後，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣 5,000 元。

3. 辦理各類國際語言班期，增進外語溝通能力

(1)辦理「國際語言系列-基礎日語研習班」

為增進本府公務同仁日語溝通能力，104 年 10 月針對日語會話入門辦理實體課程 30 小時，計 42 人參訓。

(2)辦理「多益檢定密集加強班」

為持續培養本府員工具備英語認證資格，辦理「多益檢定密集加強班」，加強題型模擬演練以提高通過英文檢定比率，課程時數 18 小時，參訓人數 36 人。

4.鼓勵參加英語檢定

為賡續提升本府公務人員英語能力，104 年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於 104 年 11 月 5 日假本府公務人力發展中心辦理本府公務人員多益英檢測驗，共計 44 人報考，42 人通過。截至 104 年 12 月底止，本府各局處通過各項英語檢定人數 4,821 人，通過人數比例為 25.64%，已逾行政院 18%之目標。

(五)開展數位領域，激發學習意願

1.賡續推動數位學習，大放 e 彩

依據「『數位不打羊，學習有 GO 力』～高雄市政府 104 年度推動數位學習實施計畫」，運用數位學習工具，激發公務人員學習動機。另刻正擬訂「『Just 猴 You』～高雄市政府 105 年度推動數位學習實施計畫」，賡續鼓勵同仁踴躍參與數位學習。

2.推動數位學習-燿星方案，獲優等肯定

本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心 104 年簽訂「燿星方案」合作協議，選定「亮 e 點-數位達人@港都」數位學習專案，提升本府人員資訊力。本案經評審結果為「優等」，並於 104 年 12 月 2 日至地研中心進行成果分享。

3.依據市政發展需求自製與行銷數位課程

(1)本府數位學習平台「港都 e 學苑」提供多媒體動畫、影音課程計有管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類，另有性別主流化、溝通服務、稅務及環境教育等 4 項特殊類別，截至 105 年 1 月合計 700 門 1,303 小時。104 年已完成課程 223,778 人次，認證時數 424,550 小時。

(2)為期課程多元化、節省經費及維持機關間友善關係，與全國 33 個機關交換 487 門課程計 859 小時，105 年度預計製作多媒體互動數位課程 10.5 小時，錄轉製課程 41 小時。

(3)執行亮點行銷策略

為鼓勵同仁積極參與「港都 e 學苑」線上學習課程與達成政策宣導等

目的，104 年辦理「點亮高雄 e 起來」、「呼朋引伴學習樂，港都舊雨結新知」、「數位 DNA—就是想閱讀」、「港都之星 Fun 映會」等 4 項行銷活動，計有 30,389 人次參與。

(六)掌握發展脈動，充實核心能力

1. 依據施政目標建構職能，發展研習課程

配合市府施政目標，持續建構職能培訓體系，全面性盤點課程之核心職能面向，配合職能系統建立，依據個人職能落差分析發展個人學習地圖，並針對本府公教同仁規劃專業訓練、管理訓練、法治訓練、人文研習、趨勢研習、政策訓練等研習課程，104 年 9 月至 105 年 2 月計開辦 191 個班期，合計 11,811 人次參訓。

2. 擴大在地學習，啟動學習列車

為擴大服務層面，提供公教同仁就近學習機會，公務人力發展中心開辦「幸福高雄，創新卓越」學習列車，由各機關學校依需求提出申請。104 年 9 月至 105 年 2 月合計辦理 41 場次演講，計 2,429 人次參訓。

3. 拓展新視野，辦理「新識力講堂」系列演講

104 年 11 月邀請蔡合城老師分享「如何減少癌症」及 12 月邀請萬淑娟老師分享「西拉雅的生活美學」，獲得參與學員熱情回饋。

4. 擴大學習之窗，開啓行政格局，辦理「經典名人講座」為宏觀公務人員新視野並拓展新思維，辦理「經典名人」講座，邀請國內知名專家學者講演。104 年 9 月邀請和沛科技總經理翟本喬博士以「網路政府」為題，與市府同仁分享在網路時代，政府回映人民需要的模式與內涵，獲得參與學員熱烈迴響，計 249 人參加。

5. 健全文官專業發展，提升人力價值

(1) 培訓主管人才，提升市政執行力

A. 初任薦任主管人員訓練

加強最近一年內初任薦任官等人員團隊激勵、溝通、創意、方案規劃、資源整合、為民服務等管理能力，以協助新任主管做好管理職務，104 年共辦理 4 期「初任薦任官等主管職務人員訓練班」，其中第 4 期於 10 月辦理，訓練時數 30 小時，計 34 人完訓。

B. 個人資料保護法主管研習班

為強化本府主管人員對市民個人資料保護之意識，104 年 9 月辦理「個人資料保護法主管研習班」4 期，每期時數 3 小時，計 330 位主管人員參訓。

C. 戶政主管研習班