

## 十九、高雄市政府人事處業務報告

日期：106 年 4 月 18 日

報告人：處長 葉瑞興

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 2 屆第 5 次定期大會開議，瑞興列席報告人事業務並親聆教益，至感榮幸。本處各項業務承 貴會之督勉與支持，均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，衷心表示感謝。

### 壹、前言

面對全球城市競爭，市府團隊亟思突破思維框架，積極推動各項市政，並以「翻轉高雄」之施政總目標，俾以打造「宜居、創意、國際、經濟、生態、安全」魅力新高雄。本處一向秉承市長施政理念及政策指示，遵循中央人事法制積極推動各項人力資源業務，並發揮人事服務專業效能，以提供優質人事服務為宗旨，賡續強化組織功能，活化人力資源運用，培育出具競爭力的公務人才，促進健康快樂公務職場，締造高效卓越之行政團隊，增進服務效能，提高本市整體競爭優勢。謹將本處當前重點業務及未來努力方向摘要報告如后，尚祈不吝賜教。

### 貳、業務執行成效（105 年 9 月至 106 年 2 月）

#### 一、強化組織功能，有效運用人力

##### （一）契合業務需要，檢討修正組織編制

##### 1. 因應兵役業務機關層級調整，配合修正組織編制

(1) 訂定本市兵役處組織規程暨編制表本府兵役局由一級機關調整為二級機關「兵役處」，改隸民政局並自 106 年 1 月 1 日施行。

(2) 修正本府組織自治條例暨編制表及民政局組織規程部分條文及廢止本府兵役局組織規程暨編制表自 106 年 1 月 1 日施行。

##### 2. 機關改制行政法人，配合修正組織編制

配合本市電影館及市立歷史博物館於 106 年 1 月 1 日改制為行政法人，爰廢止本市電影館及市立歷史博物館組織規程暨編制表及修正本府文化局組織規程部分條文暨編制表，自 106 年 1 月 1 日生效。

##### 3. 充實社工人力配置及進用

依據「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」及「高雄市政府充實社

工人力配置及進用計畫」，逐年納編社工員額：

- (1)修正本府社會局所屬家庭暴力及性侵害防治中心編制表  
增置高級社會工作師 2 人及社會工作師 19 人，修正後編制總員額為 97（12）人，自 106 年 1 月 1 日生效。
- (2)修正本府社會局所屬無障礙之家編制表  
增置社會工作員 2 人，修正後編制總員額為 52（2）人，自 106 年 1 月 1 日生效
- (3)修正本府社會局所屬長青綜合服務中心編制表  
增置社會工作員 1 人，修正後編制總員額為 20（2）人，自 106 年 1 月 1 日生效。

4.因應業務需求，辦理組織修編

- (1)修正勞工局勞工教育生活中心組織規程第 3 條及第 11 條暨編制表  
為應業務需要，修正展覽課業務職掌內容，並減列技佐 1 人改置為辦事員，修正後編制總員額不變，維持 14（3）人，自 105 年 9 月 24 日施行。
- (2)修正警察局刑事警察大隊組織規程第 3 條至第 5 條暨編制表  
依內政部警政署「推動各直轄市、縣（市）政府警察局科技犯罪偵查隊法制化案研商會議」決議，將現有科技犯罪偵查組更名為科技犯罪偵查隊；並依考試院上次備查函意見，增置技士、技佐職稱。減列組長 1 人改置隊長 1 人；增置兼任副隊長 1 人；減列偵查員 5 人，改置技士 1 人、技佐 1 人及分隊長 3 人，修正後編制總員額為 1,001（9）人，自 105 年 9 月 26 日施行。
- (3)修正政府警察局通信隊組織規程第 4 條  
增訂派出單位中繼臺職掌事項，自 105 年 9 月 24 日施行。
- (4)修正本府教育局組織規程部分條文暨編制表  
為配合所屬學校工程業務實質大幅增長，以因應本市學校工程規劃、督導、會勘、設計、施工查核、驗收、管理等業務之實際需求，增設工程管理科，修正後編制總員額不變，維持 214 人，自 105 年 11 月 19 日施行。

(二)本市體育處未來組織改制方向之擬議

- 1.為擬議本市體育處未來改制方向，前於 105 年 8 月 15 日辦理「組織改制經驗專題演講暨座談會」，會中於「組織業務流程檢討」、「運動場館管理」、「單位預算」、「員額遴選與心態調整」及「運動產業發展」等面向略有收獲。另於 105 年 9 月 2 日由本處葉處長帶隊，教育局游專

門委員、體育處黃處長、研考會郭組長及各該局處承辦同仁等共 18 人至臺北市政府參訪，與該府人事處、教育局及體育局相關主管人員共同座談，就體育局組織編制、人力運用及體育教育業務分工等議題交流心得並分享經驗，分就「組織預算經費」、「人力運用」、「場館管理」、「學校體育及社會體育分工」、及「組織調整策略評估建議」等面向獲取經驗。

2. 依上開收穫將就「組織調整方向之選擇型態需先確定」、「組織調整應有其願景及價值」、「優先考量財政因素」及「組織調整應能有效吸引及培育人才」等面向擬處相關建議。預計近期內邀集本府相關機關，就體育處未來改制方向，共同研商討論。

(三) 執行員額總量管制，抑制用人經費成長

持續抑制本府人事費成長，並兼顧機關用人需求，各機關除賡續執行 105 年之員額精簡管控外，106 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費 2% 部分，藉由在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程管控達成人事費不成長；遇有新增業務或特殊業務需求辦理修編時，應在員額總量管制原則下就本機關及所屬機關現有人力統籌調配運用。

二、靈活人力運用，保障弱勢權益

(一) 內陞外補並進，活化人力

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，秉持內陞與外補兼顧原則，辦理人員遷調、外補職缺訊息均於本府全球資訊網公告，105 年 9 月至 106 年 1 月各機關共計外補 416 人；現職人員陞遷 302 人（委任職晉陞 40 人、薦任職晉陞 255 人、簡任職晉陞 7 人）。

(二) 拔擢培育人才，訓用合一

訂定「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 9 職等及第 8 職等主管人員陞任培育訓練。歷屆完訓人員均建立人才資料庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先陞任之參考，自 98 年起迄今，共計 667 人完訓，至 106 年 2 月止陞任主管職務計 297 人。

(三) 積極提報職缺，貫徹考試用人

類別 人數	初等 考試	普通 考試	高考 三級	高考 二級	小計	身障 特考	原住 民族 特考	地方 特考	合計
申請人數	14	104	231	0	349	45	18	107	519

(四)維護弱勢權益，關懷全方位

1.積極進用身心障礙人員

(1)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，本府各機關學校積極提報身心障礙特考考試分發或管制職缺約僱人員等方式進用。

(2)截至 106 年 2 月份止，應進用 1,125 人，已進用 1,947 人，超額進用 822 人，進用比率達 173%。

2.保障原住民族就業權益

(1)依據「原住民族工作權保障法」規定，截至 106 年 2 月止，本府各機關應進用人數 70 人，已進用 235 人，超額進用 165 人，進用比率達 336%。

(2)除上開依規定應進用原住民外，本府公務人員具原住民身分者尚有 315 人，充分展現本府積極保障原住民就業權益。

三、推展業務成效斐然，屢獲佳績

(一)推動員工協助方案，蟬聯優等獎

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，並落實人性關懷，辦理推動員工協助方案評鑑，105 年本項評鑑經行政院人事行政總處評核，本府蟬聯直轄市組優等獎，肯定本府員工協助方案推動成果。

(二)推行各項人事業務，獲評直轄市組第二名

1.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 105 年人事業務績效考核獲評直轄市組第二名。

2.105 年本府提列 3 項自訂考核項目，分別是「IKPD—創造人事決策循證機制、人事服務流程再進化」、「DoPHE—“區”動治理，人力精實有夠力」、「多元式翻轉學堂—MOOCs On line」等，是今年獲得佳績之重要關鍵，人事總處亦給予極大肯定。

(三)推廣公務人員閱讀，榮獲績優機關第三名

國家文官學院為提供公務人員終身學習機會，引導公務人員主動學習，並倡導閱讀風氣，以激勵其品德修養與工作潛能，辦理公務人員專書閱讀心得寫作暨閱讀推廣績優機關競賽，本府榮獲績優機關第一組第三名。

(四)公教員工參與志願服務標竿案例評選獲特優獎

本處以 104 年 1 月至 105 年 6 月推動公教員工從事志願服務之多元措施，參與行政院人事行政總處「105 年各機關推動公教員工參與志願服務標竿

案例」評選，榮獲特優獎，獲獎案例並由該總處編列成冊供各機關參考學習。

#### 四、多元訓練及學習，拓展數位新視界

##### (一)推動專業職能人才培育，掌握市政競爭力

依行政院 105 年 1 月 26 日函頒「行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖」，據以訂定「105 年高雄市政府公務人力發展計畫」，以推動專業職能培訓，提升專業知能，培育優秀公務人力為使命，提升公務同仁之「勝任力」及「工作績效」，進而提升市政服務效能及團隊競爭力，促進高雄市成爲一個市民作主，幸福高雄的城市。

##### (二)翻轉城市，擘劃新機

###### 1.辦理首長團隊共識營

(1)爲強化首長施政理念，凝聚市府團隊共識，於 105 年 10 月 7 日至 8 日（星期五至星期六）兩天，假走馬瀨農場辦理本府 105 年第 2 次首長團隊共識營，並以「城市翻轉，再創新高」爲主題，議程安排社會局、衛生局、教育局及民政局等 4 局處，分別就業管業務提出專題報告，並請各一級機關就施政策進作爲，進行分組討論，另研考會也就天下雜誌之施政滿意度報告整體的分析，透過共識營，啓動團隊創新活力，讓高雄市成爲永續領航的城市典範，計有各級機關首長、各區區長以上人員等 98 人與會。

(2)106 年 1 月 17 日假本府公務人力發展中心辦理第 106 年第 1 次首長團隊共識營，以「擘劃新機，再創新高」爲共識營主題，由研考會就「施政滿意度民意調查」進行分析報告，期透過滿意度調查分析，協助各機關調整及擬定未來努力的方向，計有一級機關首長等 40 人參加。

###### 2.辦理中階主管培訓班

爲強化薦任第九職等主管人員跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能，辦理「Co-working，共事向前行」九等主管班研習，規劃危機處理、跨域協調溝通與整合及市政亮點論談等專題講座，期提升市府團隊行政效能及合作模式，105 年度共辦理 1 期，參訓人數計 30 人。

###### 3.薦送人才出國培訓

依據行政院人事行政總處 105 年組團出國專題研究智慧城市班實施計畫，推薦本府研究發展考核委員會所屬資訊中心劉主任俊傑於 105 年 10 月 23 日至 11 月 6 日參加行政院組團出國專題研究—智慧城市班，赴美國專題研究 2 周。研究人員返國後於 105 年 12 月 1 日參加行政院人事行政總處辦理之「智慧城市班研究成果運用工作坊」，並於機關發表研究

成果。

(三)數位 e 級棒，結合多元資源

1. 打造「特優」數位學習-燦星方案

105 年度本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心以「續約」方式合作，計畫名稱：「打狗 e 指通-尋找美猴王計畫」，主要重點為透過活動或競賽探尋並引入本府潛在數位菁英，提昇本府人員之資訊力及執行力，本案於 12 月經評鑑成果獲得「特優」。

2. 製作公務及城市議題數位課程，行銷政策有 e 套

(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，106 年 2 月合計 733 門 1,343 小時。105 年全年完成課程計 257,616 人次，認證時數 497,623 小時。

(2)為期課程多元、節省經費及維持機關間友善關係，105 年度與全國 34 個機關交換 495 門課程計 856 小時；106 年度將陸續製作多媒體互動數位課程 8 小時、網頁式互動課程 1.5 小時及錄轉製課程 24 小時。

(3)依據高雄市「高雄市環境維護管理自治條例」第九條規定，本府所屬機關、學校除環境教育法之環境教育時數外，每年應至少辦理 2 小時低碳環境教育課程，106 年由環保局選定「港都 e 學苑」40 門低碳線上課程提供市府員工、教師及學生選讀，以符每年應至少參加 2 小時之低碳環境教育之規定。

(四)課程豐富多樣，結合多元學習

1. 依據公務核心職能需求，規劃訓練研習課程

依據本府施政計畫目標及各局處專業訓練需求，加強規劃各類專業知能班期，以建立公務人員所需具備的核心職能，本府公務人力發展中心以「專業訓練」、「管理訓練」、「政策訓練」、「基本職能訓練」、「領導訓練」等五大核心能力為主軸，規劃符合各局處專業與市府同仁職涯發展需要的課程，105 年 9 月至 106 年 2 月計開辦 152 個班期，參訓人數計 9,547 人次。

2. 學習列車向前行，擴大在地化學習

為擴大服務層面，提供公教同仁就近學習機會，公務人力發展中心賡續開辦「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，發揮策略聯盟及在地化學習之效。105 年 9 月至 106 年 2 月合計辦理 9 場次，參訓人數計 530 人次。