

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 葉瑞與

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，瑞與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，公務人力發展中心廣續開辦「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。

3. 「新識力講堂」系列，拓展學習之窗
105 年 9 月邀請台中市惠文高中蔡淇華主任以「公僕的行銷年代」為題，對公務人員溝通協調主題進行一場精采的專題演講，參訓人數計 68 人次。
4. 「經典名人講座」系列，開啓新視野
為宏觀公務人員新視野並拓展新思維，邀請國內知名專家學者講演並與市府同仁分享耐人尋味又精彩絕倫的宏觀視野。105 年 10 月講題-「你所不知道的大自然」，邀請作家苦苓演講獲得熱烈迴響，參加人數計 187 人次。
5. 培育管理人才，加強跨域溝通能力
 - (1) 戶政主管研習班
為充實戶政主管人員專業知識與實務職能，提升與民衆溝通能力，於 105 年 10 月 24、26 日辦理「戶政主管研習班」，訓練時數 12 小時，參訓人數計 38 人。
 - (2) 消防局中階人員管理發展訓練班
106 年 2 月 3 至 10 日辦理「消防局中階人員管理發展訓練班」2 期，調訓消防局中階人員，使渠等瞭解當幹部應有的角色與態度，每期訓練時數 18 小時，計消防局中隊長至副大隊長等主管人員 97 名參訓。
 - (3) 其他管理類班期
為加強本府主管人員創新思考、政策規劃、跨域合作、危機管理、前瞻思考等管理職能，105 年 9 月至 106 年 2 月開辦「創新思考方法研習班」等管理類班期共 10 班，計 348 人參訓。
 - (4) 發展專業認證課程
為精進市府同仁專業核心職能，發揮更高的人才效能與組織績效，105 年 8 月至 10 月分別與本市義守大學、文藻外語大學及高雄第一科技大學合作開辦「數位多媒體教材設計人員認證班」、「品牌社群行銷認證班」、「簡報設計暨口說人員認證班」，計 89 人通過認證。
 - (5) 加強與民衆溝通服務訓練
 - A. 辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」
101 年底訂定「本府第一線為民服務人員溝通能力躍升 4 年計畫」，102 至 105 年期間辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」共 60 期，前開計畫已於 105 年 11 月 4 日執行完畢，參訓人數為 2,680 人，為加強學習成效，課程兼採認證機制，共計 2,562 人通過筆試及口試測驗，取得認證，通過認證者由本府公務人力發展中心與國

立高雄應用科技大學共同核發證書。落實本府為民服務人員提升良好溝通能力，促進公共服務績效。

B.辦理「公民審議研習班」

為提升政策形成前期與公民對話能力，於 105 年 9 月 26 日與研考會合作辦理「公民審議研習班」，時數 6 小時，邀請唐鳳政務委員（時任蘋果公司顧問）及其團隊共 5 人擔任教學，學習如何運用網路平台建立虛擬的參與式治理，讓市政決策的過程有更多的公民參與，參訓對象為本府一級機關八職等以上主管人員共計 37 名，本次精彩課程業經全程錄影，將轉製為數位教材，讓未能參與本課程之人員，亦能經由網路進行學習。

C.辦理「人民陳情案回復技巧研習班」

為瞭解與評估民衆的期待與需求，加強相關局處第一線同仁對於人民陳情案件之回應能力，以提升服務品質，與研考會合作辦理「人民陳情案回復技巧研習班」2 期，每期 6 小時，開課日期分別為 105 年 11 月 23 日及 12 月 21 日，計 86 人參訓。

D.辦理「民衆溝通研習班」

為增強同仁應用媒體與民衆行銷溝通能力，於 106 年 2 月 9 日辦理「全民 join 一起來-民衆溝通研習班」，時數 6 小時，計 39 人參訓。

(6)翻轉磨課師 (MOOCs)，推動社群共學新思維

本府公務人力發展中心 105 年辦理「推動多元式翻轉學堂-MOOCs On Line」專案，結合 MOOCs、社群網路及實體課程翻轉學習等元素，推動社群共學新思維，經由專家策略合作及學習(Learn)、分享(Share)、創造(Create)三階段流程，讓學員可在任何時間、任何地點進行 MOOCs 線上課程，並在社群分享、實體交流及專家指導下，進行有效的學習。本專案分別於 105 年 9 月 30 日及年 11 月 25 日獲地方行政研習中心辦理之「105 年度行政院所屬公務人員訓練機構聯繫合作會報」及保障暨培訓委員會與行政院人事行政總處共同舉辦之「105 年度第 2 次公務人員訓練進修協調會報」等相關會報中，分享培訓經驗，內容創新屢獲中央肯定，有效行銷本府訓練績效並建立訓練專業形象。

(7)建構多元語言學習課程，提升國際語言能力

A.函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施，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。105 年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，截至 12 月止，本府各局處通過各項英語檢定人數 4,934 人，通過人數比例為 26.21%，逾行政院 18%之

目標。

- B. 105 年 10 月辦理「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 24 人。並於 105 年 11 月 8 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。
- C. 為增進本府公務同仁日語基礎溝通能力，105 年 10 月辦理「國際語言系列-簡易日語研習班」，學習 50 音、日常生活會話練習及日本文化介紹，課程時數 30 小時，參訓人數 47 人。

6. 深化產官學合作夥伴關係

- (1) 105 年度提供本市大學學生暑期實習專案，參與實習學校有中山大學、高雄師範大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、樹德科技大學、實踐大學、正修科技大學等 9 所大學 96 名學生完成實習。106 年暑期市政學習作業計畫目前已媒合本市義守大學、高雄醫學大學、實踐大學、中山大學、第一科大、高應大、海科大、正修科大、樹德科大等 9 校 75 位學生將於 106 年 7 至 8 月進行市政學習。
- (2) 為建立人力資源趨勢發展與公共政策管理的交流平台，發行「政策與人力管理」專業期刊，105 年賡續邀請學者及實務界專家發表專文，於 12 月發行第七卷第二期，分送相關學術單位及公務部門參閱。

五、落實性別主流化，榮獲金馨獎「優等」

(一) 榮獲行政院推動性別平等金馨獎「優等」肯定

行政院為鼓勵中央及地方政府推動性別平等，辦理金馨獎評選，全面性評估各直轄市、縣（市）政府業務執行成效。本府經行政院性別平等處及專家學者共同組成考核團隊以書面及實地訪評二階段評選，於直轄市政府組別中榮獲「優等」，並於 106 年 3 月 2 日至行政院受獎。

(二) 推展性平創新措施，評選創新及故事獎

配合行政院推動性別平等政策，鼓勵本府各機關於擬訂政策、計畫及措施時，皆能融入性別觀點，主動推展性別平等創新措施，發揮感動人心的力量，積極消除性別歧視、促進性別平等，訂定「105 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」辦理提案評選。經專家學者評審，以「跨局處教育及照顧資源整合平台」及「全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記服務」等 2 案參加行政院「性別平等創新獎」；「我們的動物保姆—Super Keeper Super Mother」及「鼓勵男性加入照顧服務工作—鐵漢展優勢，身障照顧一把罩」等 2 案參加「性別平等故事獎」評選。其中「全國首創戶政資訊

系統同性伴侶註記服務」及「鼓勵男性加入照顧服務工作—鐵漢展優勢，身障照顧一把罩」分別進入複評，並於 105 年 12 月 12 日至行政院進行複評簡報，最後由「全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記服務」在全國中央及地方各機關的激烈競爭下，獲行政院「性別平等創新獎」。

(三)全面設置執行小組，落實推行性平業務

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」，至 104 年 12 月底本府各一級機關及空中大學均依規定籌組完畢。各機關性別平等執行小組均持續積極執行各項任務並強化性別主流化工具之運用，以提升與落實性別主流化之執行成效。

(四)積極拔擢優秀女性，促進女性參與決策

至 106 年 2 月底止，本府各機關女性首長 44 人、副首長 17 人、簡任主管及非主管計 27 人；本府各機關(含區公所)一級單位女性主管比率為 49.21%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(五)實施分級、分工辦理，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，訂定「高雄市政府公務人員性別主流化訓練計畫」，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，105 年完成性別主流化訓練計有 15,323 人次，完訓比例 93.39%。

六、表彰勞績，請頒褒揚令

為表揚本府捷運局故陳副總工程司俊融，盡心盡力投入捷運、輕軌各項工作，戮力以赴，迄至病中，仍未忘工作初衷，心懷人文輕軌，對高雄市交通轉型，走向綠能宜居城市，具有卓著的貢獻，本府依程序報送行政院請頒褒揚令，嗣經行政院 106 年 1 月 19 日決議通過，呈請總統明令褒揚。褒揚令將於本府市政會議中轉致親屬，以表彰勞績慰撫遺眷。

七、完善退撫照護制度，鼓勵志願服務

(一)妥編退撫經費，維護退休權益

為預控退撫經費，貫徹退休登記措施，對未登記而有特殊情形申請自願退休者，敘明事由專案報府核准。105 年下半年(7 至 12 月)合計 917 人退休(公務人員 314 人、學校教職員 603 人)，均依其提出退休日期核予退休。

(二)妥辦撫卹案件，照護遺眷生活

遇有各機關學校報送公教人員撫卹案件，即時核轉銓敘部審定，學校人員

部分則由本府教育局依權責核定以安定遺眷生活。105 年 7 月至 12 月本府撫卹案件計 6 件（公務人員 2 件、學校教職員 4 件）。

(三)推動志願服務，善用公教人力

1. 105 年 12 月 17 日及 12 月 18 日（星期六、日）計 2 日在旺來昌食品原料購物廣場-博愛店及本市實物銀行辦理市府員工寒冬送暖－分享愛烘焙公益活動，計有市府員工 40 人藉聖誕佳節前，利用假日及自付材料費用，手作約 900 份餅乾及蛋糕包裝後捐贈至高雄市實物銀行轉贈弱勢團體，讓大家感受愛心共分享滿溢溫馨的熱誠。
2. 為激發現職或退休公教員工參與志願服務動能，運用員工興趣及專長結合實物銀行行動物資車「年節送暖-實物暖心愛分享」活動，主動媒合本府員工社團書法社書寫春聯，轉由社團法人高雄市慈善團體聯合總會贈予沿海地區經濟弱勢家庭，並於本（106）年 1 月 14 日（星期六）在彌陀區光和社區活動中心辦理 106 年揮毫迎春送暖公益活動，計 7 位市府現職及退休員工至現場揮毫，以具體行動溫暖社會，讓民衆感受翰墨飄香、洋溢歡欣迎新春的熱鬧氣氛。

八、深化人事資訊整合，人事服務再創新

(一)推動資料統計分析，引領決策科學導向

1. 運用行政院人事行政總處開發之人事服務網 ecpa 及 WebHR 系統勾稽比對機關員工缺額查報資料，確實掌握各機關現有員額數，瞭解各機關員額消長情形，提供主責單位可就各機關辦理員額評鑑請增人力等面向預判因應作為。
2. 運用 WebHR 及 WebITR 系統資料進行統計及分析，建立本府人事資料統計平台，計建置 22 張統計表，提供本府機關學校人事機構篩選運用，提升人事決策品質，自 105 年 9 月至 106 年 2 月累計 12,644 人次使用。
3. 為建置完整之人事資料，即時維護 WebHR 系統人事資料正確性，同時強化人員資安觀念，105 年辦理各類資訊教育訓練共 9 場次，計 1,030 人次參訓；另為改善系統操作流程，召開 WebHR 推動專案小組會議，審議 WebHR 修正建議，報請行政院人事行政總處修正審議提案 20 案，其中 10 案獲同意修正，1 案列入建議需求管控。

(二)差勤管理全面化，系統效能更優化

運用行政院人事行政總處全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR），導入 E 化差勤作業，截至目前除學校、警察、消防（外勤人員）、及市立醫院等特殊勤務性質機關外，本府共計 188 個機關使用該系統。105 年度新增附件儲存優化及歷史資料自動歸檔等作業功能，有效強

化差勤資料與附件檔索引機制，大幅提升系統運作效能及同仁使用滿意度。

(三)共享人事服務網平台，提升行政效能

建置本府「人事服務網」(IKPD)系統，導入人事資料加值利用作業。目前已有 9 個機關 10 個系統介接上線運作，有效活化人事資料應用，提升各機關行政效能，整體效益如下：

- 1.精實人事資訊作業，創新人事服務體系。
- 2.共享人事資料，活絡機關業務流程。
- 3.精進人事資料統計，人事決策優質化。

九、促進健康快樂公務職場，型塑優質關懷工作環境

(一)未婚聯誼多元化，締結幸福佳緣

配合樂婚、願生及能養人口政策，105 年度規劃辦理 7 場次單身聯誼活動，截至 105 年 9 月底計有 366 人(男性 183 人、女性 183 人)參加，互表心儀對象 16 對。透過精心設計兼具知性與感性的聯誼活動，融入在地風情特色，營造良好互動環境，串起兩性間溝通鵲橋，讓千里姻緣一線牽，締結美好良緣。

(二)員工社團多樣化，打造樂活休閒職場

- 1.本府依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」輔導成立員工社團，開辦各類社團提供同仁多樣化選擇，目前計有 23 個社團，由本府各權管局處擔任輔導機關，其中心光社為 105 年新成立之社團，由本府主計處擔任輔導機關。各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案性活動，以倡導員工正當休閒。
- 2.於 105 年 12 月 5 日及 7 日辦理「文康活動規劃辦理與實務演練」研習活動，學習運用團康遊戲帶動活動氣氛，並透過講師實務分享及學員間的互動凝聚向心力，實際體驗團隊的建立與合作，參加人數計 40 人，活動滿意度高達 97%。
- 3.鼓勵本府各機關學校同仁及其眷屬暨退休人員踴躍創作，參加行政院人事行政總處舉辦「105 年全國公教美展」活動，榮獲團體績優獎成效良好。

(三)員工福利加值多，幸福有感福祉增

1.提供健康檢查優惠方案

- (1)配合中央 2017~2019「健康 99—全國公教健檢方案」由本市立聯合醫院、民生醫院、義大醫院、長庚紀念醫院等特約醫院承作至 108 年 12 月 31 日，提供本府員工及其眷屬、退休人員多元選擇利用，促進身心健康。

(2)訂定「高雄市政府公教人員健康檢查作業規範」，年滿 40 歲以上之公教同仁，由本府補助部分健檢費用；105 年下半年公教同仁計有 3,394 人完成健檢並申請補助。

2. 急難貸款，減輕員工負擔

本府準用「中央公教人員急難貸款實施要點」規定，為紓解公教人員急難，安定其生活，提供公教員工傷病住院、疾病醫護、喪葬及災害等急難救助貸款。最高核貸金額 60 萬元，最長還款年限為 6 年，利息按郵政儲金二年期定期儲蓄存款機動利率減年息 0.025 厘計算機動調整，目前利息為 1.07%，至 106 年 2 月底尚在貸款中者有 19 件，貸款金額 845 萬元，對同仁臨時金錢之需求，適時提供財務支援，減輕員工負擔。

3. 「闔家安康」團體意外保險及旅遊平安卡優惠方案

提供南山人壽保險股份有限公司「闔家安康」公教員工團體意外保險；提供富邦產物保險股份有限公司「全國公教員工旅遊平安卡」優惠方案，保障旅遊期間之安全。

4. 「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道

本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，106 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日由中國信託商業股份有限公司獲選，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率固定加碼 0.465% 機動計息（目前為年息 1.56%），提供同仁多元購置住宅貸款管道，使住者有其屋。

5. 「貼心相貸」措施，解決同仁財務規劃需求

提供臺灣土地銀行「貼心相貸」短期信貸措施，80 萬元以下信用貸款免保證人，年息依郵政儲金二年期定期儲蓄機動利率固定加 0.505% 機動計息，目前年息 1.6%，每月攤還本息不得超過月俸給總額 1/3，貸款期限最長 7 年。

6. 賡續簽訂「繁星好康」特約優惠商店

運用公私協力合作機制，善用民間資源、以整合提供員工福利資訊。結合員工集體力量，協洽有意願提供相關資源並給予優惠措施之公私部門合作。透過本處及所屬各級人事機構，發掘員工消費喜好，據以推薦優良商店與本府特約合作，105 年度辦理續約調查，經彙整續約優惠店家計 499 家、新簽約店家 49 家，合計 548 家，提供本府員工、退休人員及各機關學校志工相當於會員或九折以上優惠方案，以強化員工福利作為。

(四)推動員工協助方案，再度蟬聯優等獎肯定

落實人性關懷，訂定「高雄市政府 105 年員工協助方案—關懷 non stop 幸福 cheer up—實施計畫」積極執行，105 年經行政院人事行政總處評核，

再度榮獲直轄市組優等獎肯定，執行成果如下：

1. 提供員工諮商服務

(1) 員工個別諮商服務

105 年委託「張老師」基金會高雄分事務所提供員工專業諮商服務，諮商服務由「張老師」針對個案需求，搭配相關專業領域諮商師，以提昇諮商服務之品質，105 年提供 79 人次個別諮商服務。

(2) 員工團體諮商服務

A. 本府地政局辦理「人際問題處理與調適成長團體」共 2 場，參加人數共 32 人，由高雄「張老師」專業心理諮商師帶領進行小團體諮商。

B. 因應本府兵役局改隸為民政局所屬二級機關「兵役處」，導入 EAP 於 105 年 11 月 25 日辦理員工權益說明會暨團體諮商，邀請「張老師」專業諮商心理師帶領團體諮商活動，參加人員共 41 人。

2. 辦理關懷宣導活動

配合府屬機關學校舉辦之各項活動，由本府全體人事人員投入宣導本府員工協助方案暨心理健康協助機制各項輔導資源與措施。並綜整相關服務內容製成電子書置於本處全球資訊網及人事服務網供下載運用，105 年計宣導 405 場次，計 29,567 人參加。

3. 培訓關懷員，增強敏感度

本府為培訓具備關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」，擔任本府員工心理健康種籽，協助並關懷同仁，共同營造健康優質職場環境。另為提供關懷員再學習機會，以精進關懷員知能，辦理兩期關懷員回流研習班。

4. 辦理專業訓練

針對不同對象辦理 3 期 EAP 教育訓練，第 1 期及第 2 期以承辦人為對象，以提升相關 EAP 知能；第 3 期以主管人員為對象，融入敏感度訓練課程及管理技巧訓練。

5. 員工協助方案專家諮詢

邀請彰師大輔導諮商學系教授兼系主任王教授智弘、漢翔航空工業公司人力資源處員工協助服務中心張文慧主任及高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系陳政智副教授擔任本府員工協助方案顧問，提供推動及執行之相關建議，同時擔任相關教育訓練講座，並參與年度檢討及規劃會議，協助本府推展員工協助方案。

參、未來業務推動之重點工作

一、精進員額管控措施，抑制人事費成長

為落實員額管控，以有效抑制人事費成長，本府各機關組織調整及員額之配置，依下列原則辦理：

(一)落實員額總量管制

各機關因業務需要修正組織編制時，應依總量管制原則，就一級機關暨所屬機關員額及業務消長等檢討員額配置。

(二)賡續員額精簡管控

除賡續執行 105 年之員額精簡管控措施外，106 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費部分，藉由於現有人事費額度內規劃人力進用及期程之進度管控，達成人事費不成長。

二、精實公務專業職能，多面向培育人才

(一)賡續提升本府公務人力效能

本年度執行重點在發展局處專業能力，冀精進本府同仁專業能力，以提升市政服務品質。配合各局處建構專業核心能力需求，增加市政專業職能訓練，據以提升市政服務效能及團隊競爭力。

(二)強化中階管理職能

依據「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」賡續辦理「中階主管培育班」，並整合「行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖」及「高雄市政府共通性核心職能架構」，建立以職能為導向的課程，強化參訓人員共通、管理及專業職能，儲備培育本府優秀中階主管。

(三)增進人事人員專業核心職能

為建置人事人員專業核心能力並完備行政院規範之公務人員學習地圖，於 106 年 1 月 19 日訂定「高雄市政府人事處暨所屬人事機構人事人員專業培訓計畫」預計辦理 2 梯次、8 班期之人事人員專業核心能力培訓，期訓用合一，全面提升人事人員專業核心職能。

(四)參與人事行政總處公部門數位學習資源整合平臺專案 106 年 7 月 1 日整合平臺上線前將分階段宣導，並盤點課程上線，「港都 e 學苑」搭配進行推廣活動，以提升本府人發中心自製數位課程選課率並達成節省營運成本與充實數位學習效益。

三、因應年金改革方案，妥適籌編退撫經費

(一)因應公教人員年金改革方案，造成退休權益影響可能產生趕辦退休情形，妥為控管年度退撫經費，預估並妥適籌編次年度經費。

(二)貫徹登記退休制度，覈實核定退休案件，並妥編退撫經費，以促進人事新陳代謝。

四、活化應用人事資料，人事決策循證化

推廣本府各機關學校人事人員及擴充一般同仁使用本處「人事服務網」系統，落實人事業務流程再造，提升人事服務效能；積極應用統計資料，進行科學性數據分析，強化人事資料決策支援層面；行銷系統介接功能，共享人事資源，擴大人事資料加值應用廣度與深度。

五、賡續員工協助關懷，促進健康安全職場

職場文化及管理措施是壓力源之一，本府賡續訂定符合同仁需求之員工協助方案，提供適切諮詢資源及關懷服務之協助，並提供相關資源供同仁善加利用和勇敢對外求助，期同仁增加自我覺察能力和敏感度。另針對主管人員辦理敏感度訓練，增強主管人員對所屬同仁情緒或行為表現的觀察力及敏感度，進而協助同仁尋求專業輔導。本府員工協助方案同時透過公私協力，提供心理諮商服務，並增強本府關懷員陪伴技巧，自我探索、提升敏感度以及深化培訓成效，以落實本府關懷員機制，共同營造健康優質職場環境。

肆、結語

人事業務是永續性與支援性工作，高效能的人事團隊亦是城市發展與提升施政的關鍵因素，本處賡續本著專業積極務實的態度恪盡人事幕僚之職責，持續展現人事專業精進力，驅動人事關懷與服務效能，在既有的業務基礎上繼續努力，爭取更高的服務績效，成為協助機關創造價值與提升績效的策略夥伴，以提升市政效率與效能，全力成就施政總目標的願景。尚祈各位議員女士、先生繼續給予策勵及支持，並請不吝指教！

最後 敬祝

議長、副議長、各位議員女士、先生

健康愉快

萬事如意

大會成功圓滿