

十九、高雄市政府人事處業務報告

日期：107 年 4 月 2 日

報告人：處長 葉瑞與

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 2 屆第 7 次定期大會，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 貴會鼎力督勉與支持，均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，表達最誠摯的敬意及感謝。

壹、前言

全球化、國際化競爭激烈的衝擊，市府團隊積極推動市政，不斷爭取國際參與機會，打造高雄成爲國際幸福宜居城市，本處秉承市長施政理念及政策指示，遵循中央政策及人事法制，全力推動各項人力資源管理業務，發揮人事人員專業效能，因應業務發展需要，適時設置機關並循總量管制原則，合理精實調整員額，人力資源運用力求活化彈性，培育公務人才切中市政業務需求，以提昇競爭力及精進力爲要，賡續推展員工協助方案，建構友善關懷職場，策進工作熱忱與服務效能，激發本府整體競爭優勢。

謹將本處重要業務推動情形及未來工作重點，分別摘要報告如下，尙祈不吝賜教。

貳、重要業務推動情形（106 年 9 月至 107 年 2 月）

一、因應市政推展，組織功能檢討暨合理調整員額

(一)適度調整組織，強化組織功能：

1.修正本市旗山區戶政事務所編制表暨廢止內門區、杉林區及甲仙區戶政事務所編制表

爲提升戶政服務效能、擲節人事費及活化人力運用，將旗山、內門、杉林及甲仙區戶政事務所整併成爲旗山戶政事務所，並設內門、杉林及甲仙辦公處，減列主任 3 人、兼任人事管理員及會計員各 3 人，共計 3 (6) 人，修編前四區戶政事務所總編制員額 22 (8) 人，修編後 19 (2) 人，自 106 年 12 月 25 日生效。

2.成立毒品防制局，訂定修正組織編制

(1)訂定毒品防制局組織編制

本府於 107 年 1 月 1 日成立一級機關「高雄市政府毒品防制局」，專責整合及規劃本市毒品防制工作，爰減列衛生局編制員額 4 人，並於行政院核定本府編制員額上限數範圍內，新增編制員額 31 人，配置該局編制員額共計 35（1）人。

(2)修正衛生局組織編制

為營造符合原住民族需求之健康環境，落實食品安全衛生法規之執行，爰修正醫政事務科及食品衛生科業務職掌事項；又配合本府毒品防制局成立，爰減列技士及技佐各 2 人移撥毒品防制局，修正後編制員額總數為 230 人，自 107 年 1 月 1 日施行。

(三)圖書館改制行政法人，修正組織編制

1. 修正文化局組織規程部分條文暨編制表

因應該局所屬圖書館改制為行政法人，爰配合調整該局各中心、處、室相關業務職掌，並自 106 年 9 月 1 日施行。

2. 廢止圖書館組織規程暨編制表。

(三)配合業務需求，辦理組織修編

1. 修正捷運局組織規程部分條文暨編制表

因派用人員派用條例於 104 年 6 月 17 日公布廢止，依規定於 3 年內修正為任用機關，爰辦理修編，修正後編制員額總數維持 131 人，自 107 年 6 月 1 日施行。

2. 修正經濟發展局組織規程第 3 條、第 6 條及第 12 條暨編制表

為因應本市不具競爭力之市場退場後相關業務之轉變、推動產業轉型與港灣再造並推動太陽光電設備認定業務，爰減列管理員 10 人、技士 3 人及人事室股長 2 人，改增置科員 13 人、專員及助理員各 1 人，修正後編制員額總數維持 194 人，自 107 年 1 月 1 日施行。

(四)本市體育處組織改制規劃情形

為全力發展本市運動人口、推廣運動專業及扶植運動產業，落實「運動發展城市」之目標，爰將本市體育處提升為本府一級機關，名稱定為「運動發展局」，並自 107 年 7 月 1 日施行，內部科室規劃為 5 科 4 室，編制員額 64 人，將依規定將本府組織自治條例修正案函送市議會審議，並廣續辦理運動發展局組織規程暨編制表草案訂定等作業。

(五)本府員額精簡管控成效

考量本府財政艱困，歲入財源籌措不易，爰積極落實員額管控措施，自 102 年至 106 年逐年精簡員額 2%，本府各機關 106 年員額精簡配合人事費管

控已達精簡 11%，精簡員額為 1,097 人，員額精簡管控措施確有成效，對本府達成零舉債目標著有貢獻。又 107 年員額精簡管控措施賡續以 106 年員額精簡方式執行，各機關應在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程，以達成人事費不成長之目標。

二、全方位遴選人才，深耕人力資源

(一)注入市政新血，落實考用合一

配合考試用人政策，積極提列考試分發職缺，逐步落實考用合一，促進組織人力活化。

類別 人數	初等 考試	普通 考試	高三級	高二級	小計	身障 特考	原住 民族 特考	地方 特考	合計
申請人數	22	80	176	1	279	15	15	125	434

(二)內陞外補並重，厚植人才培育

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，採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，106 年 9 月至 107 年 1 月各機關共計外補 395 人；現職人員陞遷 379 人（委任職晉陞 98 人、薦任職晉陞 270 人、簡任職晉陞 11 人），有助激勵士氣並厚植人才培育。

三、發揮人事專業精神，業務績效卓著

(一)榮獲人事業務績效考核特優獎

本處秉持「專業、服務」之精神積極主動提供人事專業服務，並致力推動本府人力資源管理政策，包括落實人力數量管理、鼓勵人力培育與學習、實踐功績導向運作公務職場、促進健康快樂公務職場、提升人事同仁專業力、落實政策要求和資料正確性等人事業務政策目標，在人事業務績效考核各項均有優秀成果。106 年度行政院人事行政總處評選全國人事業務績效，本處自地方機關 22 個直轄縣市政府人事機構中脫穎而出，榮獲地方政府組「特優獎」（第一名）。

尤其於人事人員服務滿意度調查，整體滿意度高達 81%，在 22 個直轄縣市政府人事機構中成效最優，其中人事專業、服務態度、簡化程序及法令即時宣導等，獲得機關同仁高度認同，充分展現本府人事人員專業服務品質。

(二)再度蟬聯員工協助方案評鑑優等獎

本府積極推動員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP), 106 年度參加行政院人事行政總處對全國 22 個直轄縣市政府員工協助方案推動成效評比中脫穎而出, 榮獲 EAP 成效力評估地方政府組優等獎。

(三) 人事專業核心訓練, 佳評展現成效

本處以務實思維建置「人事人員專業培訓計畫」暨「人事人員專業核心能力學習地圖」, 並自 9 月 26 日起至 12 月 15 日止, 辦理新進人員班、儲備主管班、七等主管班及八等主管班等 4 專班, 培訓 138 人, 訓後平均滿意度達 90.5%, 全面提升人事人員專業與效能。本專班講師由人事處科長、專員、股長及所屬資深人事主任擔任, 以實務案例與法規進行經驗傳承交流與分享, 本案透過多元成效評估人事人員之專業核心能力, 產生翻轉訓練之加乘效果, 經行政院人事行政總處業務績效考核評語為「是一套對高雄人事人員而言非常完整的培訓及職涯規劃」, 培訓成效甚獲肯定。

(四) 專書閱讀推廣屢獲獎項

繼 105 年專書推廣活動榮獲直轄縣市政府第 3 組第 3 名後, 本府 106 年度「公務人員專書閱讀心得寫作暨閱讀推廣競賽活動」經國家文官學院評選, 榮獲直轄市政府組優良獎; 心得寫作競賽部分, 鼓山高中人事室同仁, 提報作品:「翻轉食安危機.再創風險契機」榮獲佳作並獲頒獎盃及獎金 6,000 元。

(五) 強化統計數據正確, 提升決策品質

1. 運用人力資源管理系統 (WebHR) 及全國共享版機關內部差勤電子表單系統 (WebITR) 資料建立本府人事資料統計平台, 計建置 21 張人事統計表, 辦理統計資料校對作業確保統計數據正確性, 本府各機關學校人事機構可直接篩選運用或進行後製分析, 以科學化數據提升人事決策品質, 自 106 年 9 月至 107 年 2 月累計 6,490 人次使用。
2. 為提升人力資源管理系統 (WebHR) 整體系統功能, 106 年 6 月至 107 年 2 月 WebHR 系統新增及修正計 102 項功能, 有效改善系統操作環境, 加強資料快速更新與正確性。
3. 為強化各式人事資訊系統使用與管理, 並即時維護人事資料完整性及正確性, 辦理各類人事資訊系統教育訓練共 12 場次, 計 550 人次完訓。

(六) 活化人事資料介接加值, 促進行政網路效能

1. 創新人事服務, 建置本府「人事服務網」(iKPD) 系統, 有效活化人事資料應用, 目前已有 12 個機關 21 個系統介接上線運作, 透過資料介接標準流程, 促使跨機關人事資料流通應用, 提升介接機關行政效能, 自 106 年 9 月至 107 年 2 月累計 47 萬 2,766 筆介接成功傳輸紀錄。

2. 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 180 個機關使用該系統。106 年 9 月起開放同仁以本府「人事服務網」(iKPD) 系統登入 WebITR 差勤作業，導入自然人憑證及行動載具使用支援功能，強化差假作業彈性及系統效能，自 106 年 9 月至 107 年 2 月累計 42 萬 7,540 人次使用。

(七) 落實資安管控，強化公務文書作業安全

1. 人事資料具有機密性與敏感性，為因應駭客攻擊手法日益翻新，本處除透過教育訓練宣導資安意識，並新購硬體防火牆與防毒軟體授權續約，強化人事系統安全維護，提升資料加密防護，有效降低資料外洩疑慮。本府 106 年第 2 次員工電子郵件社交工程演練結果，本處達合格標準。
2. 基於資安維護、免費授權及功能穩定等考量，推動 LibreOffice 文書軟體為本處公務文書作業軟體，106 年下半年辦理 2 場次文書軟體 LibreOffice 教育訓練，計 57 人次參訓，精進同仁開放文件格式 (ODF) 操作能力。

四、合力共進市政，高雄永續領航

(一) 激發團隊動能，共榮市政發展

1. 辦理首長共識營，凝聚團隊共識

為強化橫向聯繫與縱向溝通，並凝聚市府團隊共識，於 106 年 9 月假小琉球辦理 106 年第 2 次首長團隊共識營，並以「共榮思維·合力共進」為主題，本次議程安排研考會以「十年深耕·十年榮耀」進行專題報告暨分組討論，並由研考會就 2017 年《天下》雜誌對幸福城市競爭力、經濟力、文教力、施政力、社福力及環境力等 6 項評比進行分析報告，期調整本府未來努力的方向，俾適切回應市民需求，實現對市民的承諾。

2. 市政效能班研習，協力推動市政

為強化本府同仁熟稔市政願景與市政建設之發展藍圖，俾凝聚團隊共識，協力推動市政，106 年度創新規劃「經濟高雄」、「宜居高雄」、「國際高雄」、「安全高雄」等 4 場次之市政效能研習班。並依主題分別遴聘本府權管機關之主管人員擔任講座，期透過主管人員進行市政實務案例經驗分享交流，俾協力推動市政建設。第 4 期「安全高雄」遴聘本府衛生局林副局長擔任講座，並於 11 月 29 日假本府人發中心辦理完竣，計有本府同仁 75 人參訓，訓後平均滿意度達 94%，學員表示更深的瞭解推動市政之努力及克服困難之過程、讓人看見不一樣的高雄，期望能多開設此一系系列課程，顯示市政效能研習班有助於市政之推動。

3. 市政生力軍研習，提升公務視野

為提升初任公務同仁視野，進而促進業務專業知能，106 年開辦 2 班期之市政生力軍研習班，遴聘本府市政工作研究發展之主責機關研考會郭組長擔任講座，第 2 期於 9 月 20 日假人發中心辦理完竣，計調訓 105 人，滿意度達 86.45%，學員意見回饋表示對高雄更深的認識、對城市施政方向有更多的理解。

4. 團拜賀新春，吉祥歡慶士氣揚

107 年農曆春節假期開春後第 1 天上班日 2 月 21 日分別假四維及鳳山行政中心辦理市府員工新春團拜活動，活動中邀請樹德家商和三信家商帶來「啦啦舞」、「台灣新世紀」原住民舞蹈表演及市立新興高中精彩的管樂團演奏，現場並提供區公所具在地特色農產品及水果分享與會人員，藉此互道祝賀，彼此勉勵打氣並凝聚市政團隊共識，迎接新年新氣象、新挑戰，展現市政團隊開春新年新氣象。

(二) 因應城市轉型，導入前瞻治理思維

1. 規劃核心職能訓練

因應城市轉型與前瞻治理思維，107 年規劃 375 個研習班期（749 研習天），建構「國家發展政策」、「市政發展願景」、「共通核心職能」、「管理核心職能」、「專業核心職能」等五大核心訓練體系。

2. 從局處需求開發成長動能

優先規劃本府各局處提出之各類專業知能班期，期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依據本府施政計畫目標及各局處專業訓練需求，106 年 9 月至 107 年 2 月計開辦 165 班，參訓人數計 10,907 人次。

3. 辦理當前重要議題相關訓練

(1) 106 年 9 月辦理 3 期節電知識培訓班，增進本府機關學校總務人員了解相關節能措施與知能，參訓人數計 123 人。

(2) 106 年 11 月邀請食品藥物管理署吳署長以「提升台灣食藥信心，堅持只做對的事」為題，對政府在食品藥物安全及管理上做深入的分享，參訓人數計 40 人。

(3) 106 年 12 月邀請台灣大學法律系李教授以「情緒、育兒與犯罪」為題專題演講，就當前犯罪年齡年輕化及如何使更生人能掌握自己從新走路社會，分析應有的態度與作為進行分享，獲得學員熱烈迴響，參加人數計 208 人。

(4) 106 年 9 月及 107 年 1 月分別辦理「個人資料保護法研習班」、「個資

保護與資訊安全講習班」，藉以增進個資保護與資訊安全知能，確保依法行政，並提升公務執行品質，參加人數計 169 人。

(5) 107 年 1 月辦理「職工講座：幸福勞動，學會休假-林龍教您臺灣走透透」與本府秘書處合作辦理本府首次職工講座，邀請旅遊達人林龍經驗分享，讓與會人員善用每年特休假提昇生命與工作品質，並開放 130 個名額供公教同仁參與，參加人數計約 500 餘人。

(6) 107 年 2 月辦理「透過電競讓世界看見台灣-2018 電競世界錦標賽在高雄」，邀請體育主播徐展元分享台灣電競產業概況與發展，以及 2018 電競世界錦標賽在高雄的相關資訊，參加人數 49 人。

4. 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，106 年 9 月至 107 年 2 月合計辦理 64 場次演講，參訓人數計 4,531 人次。

(三) 中高階主管人才培育

1. 薦送出國專題研究

為擴展本府高階公務人員國際視野，提升中高階公務人員政策規劃能力及強化國際競爭力，推薦研究發展考核委員會郭組長及農業局王主任秘書參加行政院 106 年組團出國專題研究「新南向政策-東協國家研究班」，於 9 月 3 日至 9 月 16 日赴新南向國家新加坡及印尼專題研究 2 週。

2. 中階主管培育班-九等主管

為激發中階主管創新能力、充實領導與管理知能，於 106 年 9 月 8 日至 29 日辦理 1 班期「中階主管培育班-九等主管」，本班期採混成方式辦理，分為自主及實體學習共 120 小時，其中透過線上職能檢測，檢視個人職能缺口，以融入數位自主學習；另實體課程部分則遴聘本府長官及專家學者擔任講師，且導入評鑑中心法，進行學習成效評鑑，計有 40 人完訓，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。

3. 辦理其他管理訓練班期

為加強本府主管人員績效管理、領導統御、談判、規劃與執行等管理職能，106 年 9 月至 107 年 2 月開辦「創新政策規劃研習班」等管理類班期共 10 班，計 381 人參訓。

(四) 整合數位學習資源-加入「e 等公務園+學習平臺」

1. 加入「e 等公務園+學習平臺」

(1) 行政院人事行政總處公部門數位學習資源整合平臺-「e 等公務園+學習平臺」於 106 年 7 月 1 日正式上線，本府為擴大參與對象、提升使用

效益並節省公帑，將本府「港都 e 學苑」納入該學習平臺，目前該學習平臺計整合 37 個加盟機關。

- (2)本府公務人力發展中心自製數位課程已盤整後上架人事行政總處「e 等公務園+學習平台」，並於 106 年 11 月 21 日行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理「e 學新視界」106 年數位學習新趨發表會獲頒課程特殊貢獻獎肯定。
- (3)新平台設置有微學習專區，提供本府機關放置政策宣導影片（動畫、短片、微電影），由本府公務人力發展中心協助組裝微學習課程供全國公務同仁或民衆選讀觀看，擴大宣導效益。目前已協助本府稅捐處、政風處、環保局秘書處組裝上架 8 門微學習課程。

2.106 年度本府公務人力發展中心參加 3 項數位課程競賽皆獲肯定，得獎率百分之百

- (1)「防火安全三部曲」數位課程參加 2017 國際數位學習協會（The International E-Learning Association, IELA）國際競賽，榮獲優秀獎，成爲該協會 2007 年成立以來第一個榜上有名之亞洲國家。
- (2)「生態交通有 go 讚！高雄綠色運輸」獲得 Brandon Hall Group 卓越人力資源管理競賽最佳客製內容（BEST ADVANCE IN CUSTOM CONTENT）銀牌。
- (3)「穿越古今-鳳山行旅」獲得最佳混合式學習（BEST USE OF BLENDED LEARNING）銅牌。本年度本府人發中心參加 3 項數位相關競賽皆獲肯定，得獎率百分之百。

五、性別、平等、無障礙，幸福多元更有愛

(一)深耕性別平等業務，持續性別意識培力

- 1.106 年本府各一級機關全數成立各該機關性別平等執行小組並分別定期召開會議，規劃並推動各機關性別平等相關業務，包含辦理性別主流化訓練、研議推動性別平等友善措施、審議各機關性別平等創新獎及故事獎參獎提案等，總計審議案件數達 95 案，藉由執行小組會議機制之建立，使性別平等政策業務更具深耕效益。
- 2.積極推動無性別歧視環境以落實本府性別平等政策，本府自 106 年 9 月開始，各機關依人員職等分類，辦理專題演講、網路研習、讀書會或工作坊等性別意識培力等相關訓練。截至 106 年 12 月底各機關辦理性別主流化訓練達 99.5%，本處仍將持續積極推動本府人員性別意識培力，營造性別友善之環境。
- 3.積極推行性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），

促進女性在各領域的發展與權益提升，形塑尊重包容、性別平等的友善社會。106-108 年止 CEADW 課程參訓 3 小時以上應達 100%之項目，已達 45.7%；106-108 年止 CEADW 實體課程應參訓 3 小時達編制數 30%之項目，已達 26.8%，106 年共計 5,792 人次完訓，符合「107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」規定。

(二)積極提高女性參與決策

為提升性別友善度，積極拔擢女性擔任高階主管職務，截至 107 年 2 月底止，本府各機關女性首長 46 人、副首長 24 人、簡任主管及非主管計 37 人；本府各機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 42.70%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(三)多元進用身心障礙者及原住民族

1. 本府各機關學校均依「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，達成足額進用身心障礙者。並以提列身心障礙特考試分發或約聘僱人員等方式積極進用是類人員，截至 107 年 2 月份止，應進用 1,132 人，已進用 1,948 人，超額進用 816 人，進用比率達 172%。
2. 本府各機關學校均依「原住民族工作權保障法」規定，達成足額進用原住民族。並以多元方式積極招募具原住民族身分人員，截至 107 年 2 月底止，應進用人數 68 人，已進用 223 人，超額進用 155 人，進用比率達 328%。又公務人員具原住民身分者尚有 326 人，充分展現本府對多元文化的尊重。
3. 本市專業文化機構美術館等亦積極保障弱勢族群工作權，均依法令規定足額進用身心障礙人員與原住民族。

(四)積極整備 107 年行政院金馨獎

1. 行政院於 106 年 9 月 1 日函頒「107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」，本府於 106 年 10 月召開跨局處分工協調會議完竣，責成本府各局處積極整備相關參獎資料。
2. 為擇優參加上開計畫自行參選項目「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」評選，本府於 106 年 9 月函頒「107 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」，經彙整本府各機關提案，共計提報「性別平等創新獎」28 件、「性別平等故事獎」23 件，送請本府性別主流化工作小組王秀紅、游美惠、岳裕智等 3 位委員進行評審，並將擇優 4 案代表本府送行政院參加評選。

六、表彰公務典範，激勵工作熱忱

- (一)依據「行政院表揚模範公務人員要點」及「高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點」，辦理本府 106 年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府警察局吳小隊長駿傑等 12 人當選模範公務人員，業於 106 年 6 月 27 日第 330 次市政會議中表揚，依規定頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。
- (二)遴薦警察局（刑事警察大隊）吳小隊長駿傑及研考會何主任宜綸等 2 人參加行政院 106 年模範公務人員選拔，經行政院 106 年 9 月 27 日核定吳小隊長駿傑榮膺行政院 106 年模範公務人員，並於 106 年 10 月 25 日前往行政院受獎。

七、落實退撫照護制度，參與多元志願服務

(一)妥適辦理退撫案件

1. 為預控退撫經費，貫徹退休登記措施，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。106 年下半年（7 至 12 月）合計 647 人退休（公務人員 215 人、學校教職員 432 人），均依其提出退休日期核予退休。
2. 遇有各機關學校報送公務人員撫卹案件，即時核轉銓敘部審定，學校教育人員部分則由本府教育局依權責核定以安定遺眷生活。106 年 7 月至 12 月本府撫卹案件計 9 件（公務人員 6 件、學校教職員 3 件）。

(二)辦理退撫新法宣導

1. 配合退撫給與改按月發放之政策及於每月 1 日發放作業順遂，106 年 12 月 5 日假本府公務人力發展中心 4 樓大禮堂辦理「退休撫卹整合平臺金融機構轉帳作業操作說明會」2 場次，計有人事及出納人員 718 人參加。
2. 因應年金改革方案施行，106 年 12 月 20 日下午假本府公務人力發展中心 4 樓大禮堂協助銓敘部辦理「公務人員退休資遣撫卹法宣導講習會（高雄場次）」，計有高雄市之中央所屬機關及本市市議會及所屬機關學校人員（含退休人員）約計 450 人參加。

(三)依法辦理退休案重新審定作業

1. 依公務人員退休資遣撫卹法第 65 條規定，本（107）年 6 月 30 日以前退休（職）生效之公務人員，於退撫法施行後之每月退休所得，應由審（核）定機關依規定計算後，以書面處分為之。
2. 重審作業計分三部分進行，規劃期程如下：
 - (1)銓敘審定有案人員
本府各機關（學校）自本（107）年 1 月 15 日起至 2 月 28 日止，於銓敘部報送系統進行資料校對及報送作業，該部預定於 5 月完成重審作

業。

(2)本府自行重新審定作業

未經銓敘部審定之退休公務人員（如雇員、比照警佐待遇人員及比照現職委任待遇人員）由本府自行辦理審定，預定於 3 月前進行退撫卹統人員之確認及修正補登、5 月前辦理重審作業之發文、6 月前函請各機關學校是否再次確認。

(3)教育局自行重新審定作業

公立學校教職員退休案重新審定事宜，教育部於全國公教人員退休撫卹整合平臺建置重新審定系統，本府教育局規劃於本（107）年 2 月前確認退休人員資料之建置及辦理退休案重核作業教育訓練，5 月前進行重核作業。

(四)協助退休生涯規劃

- 1.106 年 10 月 12 日假本市大樹區農友種苗公司及龍目社區辦理「一日農夫體驗趣」活動，以創新農村體驗之方式，促進食農教育，進而規劃充實且有品質退休生活，計有本市各機關學校 35 人參與，活動反應熱烈，順利圓滿。
- 2.107 年 2 月 23 日辦理「退休生涯規劃研習班（一）」，鼓勵預備退休之公教人員提早對退休生涯做充實有品質的規劃，並強化投入社會志願服務工作對自身的重要性及如何參與志願工作行列，計約 72 人參加。

(五)志願服務媒合與體驗

- 1.106 年 10 月 28 日邀請於餐飲領域學有所長之現職公教人員及媒合本市立三民高級家事商業職業學校餐飲科學生，運用專長及興趣至本市私立基督教山地育幼院共同參與並擔任案內活動烘焙老師，以陪伴為主題，一起與院生手作餐點並分享之，讓同仁從志願服務過程的無所求付出中，體會手心向下，助人行善的快樂，參加人數計 37 人。
- 2.本處媒合本市公教退休人員協會假本府四維行政中心合署辦公大樓 4 樓藝文走廊（本處及兵役處辦公室外迴廊）辦理「就是愛畫」公益畫展，於 106 年 11 月 2 日開展（展期至 11 月 30 日止），活動反應熱烈，順利圓滿。
- 3.107 年 1 月 26 日結合本府勞工局、民政局、財政局、水利局及交通局在勞工局前廣場共同辦理「107 年度十犬十美迎新春贈春聯」活動，邀請具有書法暨表演專長的高齡者及公教（退休）人員展現才藝，撰寫春聯供民衆索取，並由各局處高齡志工、公教志工協助服務民衆，讓長輩及志工得以參與社會服務暨回饋社會。

八、強化友善關懷職場，營造良好互動

(一)推動溫馨 EAP，職場友善更貼心

本府為落實人性關懷，型塑溫馨關懷之組織文化，爰訂定「高雄市政府 106 年員工協助方案-關懷 ready 職場 friendly-實施計畫」，相關執行成果如下：

1. 提供員工諮商服務

(1)員工個別諮商服務

106 年委託「張老師」基金會提供員工專業諮商服務，由「張老師」針對個案需求，搭配相關專業領域心理師，以提昇諮商服務之品質，106 年 9 月至 12 月提供 16 人次個別諮商服務。

(2)員工團體諮商服務

本府為提升同仁心理韌力，於 106 年 12 月 17、18、21 及 26 日辦理成長團體，邀請高雄「張老師」專業諮商心理師帶領團體活動，計辦理 4 場次，共有 150 人次參與。

2. 辦理 EAP 相關宣導活動

府屬機關學校辦理各項活動時，本府人事人員全力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，並綜整服務內容製成電子書置於本處全球資訊網、人事服務網及員工協助方案專區供下載運用，106 年 9 月至 12 月計宣導 403 場次，計 26,269 人參加。

3. 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組長文慧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方案之顧問講座，提供執行相關建議，並參與年度檢討及規劃會議，協助本府推展員工協助方案。

(二)提供公私協力福利加值措施

在不增加政府財政負擔原則下，透過公私協力機制，規劃辦理相關福利服務措施，結合行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」，並透過『福利懶人包』完整提供本府各項福利措施。

1. 「繁星好康」-提供優惠好康商店

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，提供員工、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。經 105 年度辦理續約調查，續約

優惠店家計 499 家、106 年度新增店家計 62 家，統計至 106 年 12 月底共 561 家，並重新印製繁星好康標章，供優惠商家使用，以利識別。

2. 「築巢優利貸」房貸優惠方案

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 年期定期儲蓄存款機動利率固定加碼 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。

3. 「貼心相貸」短期信貸

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，年息依郵政儲蓄存款二年定期儲蓄存款機動利率固定加 0.505% 機動計息（目前年息為 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。

4. 「闔家安康」團體意外保險

提供中國人壽保險股份有限公司「闔家安康」公教員工團體意外保險及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。

5. 提供健康檢查優惠方案

(1) 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；106 年下半年公教同仁完成健檢並申請補助者，計 3,697 人。

(2) 關懷員工身心健康向為本府關注議題，除持續宣導關懷所屬同仁身心健康及健康之重要性外，對於警消同仁更加重視，並協助爭取健檢經費得獲預算補助；另為促進及維護全體公務人員身心健康，對於本府未滿 40 歲公務人員自費參加健康檢查，得比照「中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表」每 2 年 1 次給予公假 1 天前往受檢。

(3) 配合中央 2017~2019「健康 99—全國公教健檢方案」由本市立聯合醫院及民生醫院、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。

6. 辦理員工急難貸款

為紓解公教人員急難，安定其生活，本府準用「中央公教人員急難貸款實施要點」規定，提供員工傷病住院、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，利息按郵政儲蓄存款二年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 12 月底尚在貸款中者有 20 件，貸款金額 930 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。

(三)搭起喜鵲橋千里姻緣一線牽

1. 為擴展公教單身同仁社交生活領域，增進兩性互動元素及情感交流，促成良緣，本府 106 年度規劃辦理 7 場次單身聯誼活動，以提升婚育率。截至 106 年 12 月底止辦理 7 場，計有 296 人（男性 148 人、女性 148 人）參加，互指為心儀對象有 21 對。

2. 106 年 10 月 28 日辦理本府人事人員單身聯誼活動

邀請本府所屬各機關學校、行政院南部各部會、南部各縣市政府、國（公）營事業機構及民營企業正職未婚人員參加，計有 42 人（男性、女性各 21 人）參加；活動內容包含時下流行的密室逃脫及專業老師帶領桌遊活動，在歡樂又愉快的氣氛中競賽、合作完成遊戲。本活動對於擴展人事人員社交生活甚具效果，是日計有 6 對人員配對成功。

(四)輔導員工社團提倡正當休閒

1. 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，開辦各類社團至今成立 22 個社團（動態社團 14 個、靜態社團 8 個），分由本府各局處擔任輔導機關。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。106 年 1 月至 12 月除定期活動外，專案性活動計 39 場次。

2. 為促進本府同仁積極參與員工社團，藉以維護身心健康、培養團隊精神及提供同仁與洽公市民優質美化環境，爰 106 年自 5 月 1 日起至 12 月底假本府四維行政中心 4 樓藝文走廊之社團櫥窗（人事處及兵役處外牆辦公室外迴廊）辦理「高雄市政府 106 年度員工社團靜態成果展」，展示各社團活動成果及社團成員作品等，藉由成果展提高社團曝光率，以吸引更多員工參與社團，展出期間獲得各社團成員及市府員工熱烈迴響及好評。

3. 為促進本府同仁積極參與員工社團，藉辦理社團成果展，鼓勵員工參與正當休閒活動，展現社會服務熱忱，提升各社團自我價值及成員間互動，本處於 106 年 11 月 3 日假本府四維行政中心中庭辦理「高雄市政府 106 年員工社團成果展」，各社團充分展現員工的多才多藝與熱情活力，由運動舞蹈社、踢踏舞蹈社、太極拳社、英語演講社、心光社等動態精采演出讓活動氣氛沸騰至最高點；另包裝藝術社、盆景藝術社、踢踏舞蹈社、合唱團、太極拳社、登山健行社、心光社、國術社、國畫社、桌球社、高爾夫球社、羽球社、游泳社、籃球社、網球社、英語演講會、油畫社、

書法社等 18 個社團設攤展出社員作品及活動照片，更吸引市府同仁及民衆的駐足欣賞。

參、未來工作重點

一、賡續進行員額管理合理配置，管控人事費不成長

為落實員額管理，並協助各機關合理配置員額，達成各機關員額精簡管控及人事費不成長目標，規劃作法如下：

(一)訂定員額評鑑實施計畫，合理規劃組設及員額配置

依據本府各級行政機關員額評鑑實施計畫請各機關以業務、經費及人力為主軸，進行員額評鑑書面報告，以協助各機關就業務與員額配置間之合理性進行檢討，並據以執行後續組織修編作業。

(二)賡續執行員額精簡暨人事費管控措施

本府各機關落實員額精簡管控措施，自 104 年起轉以抑制人事費成長之管控機制，並鼓勵各機關應施政優先順序或機關間業務消長等實際需要，進行本機關內部單位間或本機關與所屬機關間職員、聘用或約僱預算員額調整移撥，或減列職員編制員額、精簡職員、聘用、約僱預算員額或改列超額出缺不補情形，以及確實控管人事費，並列出具體完成時間撰寫於人資報告。

二、持續公務人力培育，發展特色數位課程

配合本府施政願景、中央政策、各局處專業需求及公務人員核心職能，規劃年度公務人力發展計畫，除成立內部規劃審核小組外，亦聘請外部專家學者協助指導，107 年重點在培育市政治理人才，以提升市政服務品質，規劃情形如下：

(一)持續精進中階管理職能

依據「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」持續辦理中階主管培育班，充實本府中階主管人員領導、管理等專業知能，精進專業素養，革新工作觀念，激發研究創新能力與強化協調合作精神，儲備中階主管幹部人才。

(二)賡續推動人事人員專業培訓

為厚植人事人員擔任各層級職務所需能力，培育歷練豐富且具備解決問題能力的人事主管，提升人事服務業務品質，將賡續推動人事人員專業培訓，透過實務案例研討、法規研議以提升問題解決能力。

(三)因應本府公務人員職能模型修正，107 年進行職能檢測系統更新，賡續公務人力核心知能培育，並與國內大學合作推廣 MOOCs（開放式線上課程）。

(四)媒合大學生暑期市政學習專案，培育市政治理人才

107 年度本市大學學生暑期學習專案，本府各局處與區公所提供 264 個學習名額，本專案計有中山大學、高雄第一科技大學、高雄海洋科技大學、義守大學、樹德科技大學、輔英科技大學等 6 所大學學生 53 人報名參加，後續將以科系專長進行人才媒合作業，媒合成功者於暑假期間至本府免費學習，學習完畢時數達 80 小時以上者，將以市長名義核發證書。

三、賡續退撫新法宣導，依法辦理重新審定作業

(一)為使退休公教人員充分瞭解「公務人員退休資遣撫卹法」、「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」及有關子法之相關內容，適時辦理上開新法宣導說明會，俾現職及退休公教同仁瞭解新法修正對其權益之影響，以為妥適之生涯規劃。

(二)配合年金改革政策，依規定並配合於 107 年 6 月前辦理退休重新審定事宜，以為各機關學校發放退撫給與作業之依據。

四、配合年金改革及調薪，妥編預算並規劃人力運用

因年金改革將影響退休後所得，近 2 年公教人員申請退休人數大幅下降，106 年公務人員申辦退休人數較 105 年減少 31.8%、教育人員減少 25.3%，產生人力新陳代謝減緩、現職人員平均年齡上升、人事費負擔增加等問題，本處將貫徹退休登記制度、妥編退撫金等人事費預算，提醒各機關預為規劃妥適開缺，落實員額精簡管控措施，以落實人力規劃運用。

五、關懷陪伴協助多元，營造健康優質職場

為提升本府同仁身心健康，107 年訂定員工協助方案「職場 Nice 幸福+」實施計畫，組織本府關懷員網路，透過敏感度課程及教育訓練課程，提升本府關懷員覺察力、心理韌力及敏感度，協助營造健康優質職場，另整合公私資源，提供心理專業諮詢（商）、相關協助措施及職能課程，今年增列特殊族群 EAP 照護、自殺防治，提升員工生涯規劃與管理能力。

六、精進人事服務網系統效能，優化人事服務品質

持續推廣本處人事服務網（iKPD）單一簽入口平台功能，提供本府各機關一般同仁使用 iKPD 入口平台各項人事服務；同步推廣 iKPD 介接功能，提供開放應用程式介面（Open API）予本府各機關局處申請介接使用本處 WebHR 人事資料或 WebITR 差勤資料，透過資源共享，加值人事資料運用廣度與深度，提升人事服務品質。

肆、結語

公務人力素質的良窳影響國家未來整體發展，而人力資源是機關組成不可或缺的元素，也是機關運作原動力，人事業務更是政通人和的關鍵。本處今後

仍將秉持主動積極的務實態度，提供與時俱進專業的人力資源管理服務，精實機關員額、精進公務人力培訓，持續策進人事業務作為，在既有的基礎下，繼續努力爭取更好的服務績效，協助機關創造價值，全力成就施政總願景。尙祈各位議員女士、先生繼續給予支持、指導及鼓勵。

最後 謹祝

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