

十五、高雄市政府人事處業務報告

日期：102 年 10 月 17 日

報告人：處長 城 忠 志

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 1 屆第 6 次定期大會開議，忠志受邀列席提出人事業務報告，深感榮幸。承 貴會之支持與策勵，本處各項業務均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，衷心表示感謝。

壹、前言

本處向來秉承市長的施政理念、政策指示及中央人事法制，以及人事人員「優質人事服務、卓越公務人力、共創廉能政府」之願景，建構合理化、人性化的人事措施、型塑廉能公正的服務倫理、培訓優質人力、拔擢優秀人才，主動積極推動各項人事業務，今後當廣續強化員額管理機制，擷節人事費支出，以增進本府整體施政效能，落實市長施政目標。謹將本處業務重要施政情形及未來業務推動重點摘要報告如下，尚祈不吝 賜教。

貳、業務執行成效（102 年 3 月至 102 年 8 月）

一、精實組織職能，合理管控員額

契合業務需要，修正組織編制

1.修正「高雄市政府環境保護局組織規程」暨編制表

為因應業務調整，於總員額不增加原則下，修正組織編制，自 102 年 4 月 1 日生效。

2.修正「高雄市政府經濟發展局組織規程」暨編制表

為因應推動招商及會展等經濟產業需要，修正組織編制，自 102 年 5 月 29 日生效。

3.修正高雄市政府勞工局暨所屬機關組織規程暨編制表

為提升勞工職場安全、保障勞動權益及維護勞資關係和諧，修正勞工局暨所屬勞工教育生活中心及訓練就業中心組織編制，自 102 年 5 月 25 日生效。

4.修正高雄市政府社會局暨所屬機關組織規程暨編制表

為提升本市社會福利服務品質，充實社工人力配置，修正社會局暨所屬

家庭暴力及性侵害防治中心、無障礙之家及仁愛之家組織編制，自 102 年 6 月 1 日生效。

實施精簡措施，擷節人事費用

為擷節人事費支出，102 年度本府各機關除警察局、消防局、社會局社工人員、醫療院所醫療人員、各級學校教師外，應以預算員額為基準，再精簡員額 2%，精簡人數 600 人。

二、關懷弱勢族群，靈活人力運用

內陞外補並重，拔擢培育人才

本府各機關依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」及相關規定，秉持內陞與外補並重原則，辦理人員遷調；外補職缺訊息均登錄於本府全球資訊網公告週知。102 年 3 月至 102 年 8 月各機關共計外補 368 人；現職人員陞遷 372 人（委任職晉陞 56 人、薦任職晉陞 309 人、簡任職晉陞 7 人）。

活化組織人力，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 |
|----------|----------|----------|----------|----------|-----|----------|------------|----------|-----|
| 申請數 | 17 | 137 | 171 | 4 | 329 | 44 | 10 | 153 | 536 |
| 分配數 | 16 | 134 | 169 | 4 | 323 | 44 | 7 | 150 | 524 |

維護弱勢權益，定額保障就業

1. 超額進用身心障礙人員 792 人，進用比率 171%

本府各機關學校依據「身心障礙者權益保障法」及行政院訂頒「進用身心障礙人員作業要點」規定進用身心障礙人員，經本處積極督促及協助，以管制職缺申請身心障礙特考分發、約僱人員等方式進用，截至 102 年 8 月份應進用 1118 人，已進用 1910 人，進用比例達 171%，超額進用 792 人，充分顯現本府積極照護身心障礙人員工作權益。

2. 超額進用原住民 171 人，進用比率 292%

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 89 人，至 102 年 8 月已進用 260 人，超額進用比率為 292%，另進用具原住民身分之公務人員 348 人，共計 608 人，超額進用比率為 683%。

國考勝經座談，人才在地化

為落實「在地人才、在地服務」，並增進本市市民及轄區內大學畢業生參

加國家考試錄取率，102 年度分別於 5 月 2 日、5 月 6 日及 5 月 30 日假高雄師範大學、高雄應用科技大學及義守大學舉辦 3 場次國考勝經系列座談會，邀請本府各機關學校高普考、地方特考錄取人員及榜首進行經驗分享，計有本市轄區內大專院校應屆畢業生及本市市民計 389 人參加，滿意度達 94.11%。

增進服務效能，舉辦各項研習

1.辦理「心靈無障礙，燦爛美麗人生」進用身心障礙人員研習

為促請本府各機關學校達成足額進用身心障礙人員比率，確保身心障礙者之就業權益，於 102 年 8 月 8 日假本府公務人力發展中心辦理「心靈無障礙，燦爛美麗人生」進用身心障礙人員研習，會中宣導身心障礙相關法令，並邀請台北市聯合醫院蘇醫師建銘分享身障者心路歷程，計有本府各機關身心障礙業務承辦人員 85 人參加，滿意度達 94.52%。

2.辦理任免遷調法規與實務講習

為增進人事人員熟稔任免法規暨實務作業，強化人事人員專業能力，於 102 年 6 月 28 日假本處會議室辦理任免遷調法規與實務講習，邀請銓敘部銓審司蔡司長敏廣擔任講座，計有各機關辦理任免銓審業務人員 57 人參加，滿意度達 98.04%。

3.辦理「考試掄才 e 化申請作業暨實務講習會」

為增進人事人員對公務人員考試提缺相關法規暨實務之熟稔，並宣導說明行政院人事行政總處新修正之「考試職缺填報及錄取人員分配系統」，於 102 年 4 月 23 日假本處會議室辦理講習，邀請行政院人事行政總處培訓考用處邱科長怡璋擔任講座，計有各機關辦理任免銓審業務人員 62 人參加，滿意度達 98.28%。

4.辦理「選擇權在人事行政之運用與發展」專題演講

為精進本府所屬機關人事人員對人力資源策略之規劃，於 102 年 6 月 7 日假本府公務人力發展中心辦理，邀請行政院人事行政總處顏副人事長秋來就「選擇權在人事行政之運用與發展」進行專題演講，計有各機關人事主管 38 人參加。

三、促進性別平權，推動性別主流化

積極拔擢優秀女性，提高女性主管比例

本府各機關女性首長 50 人、副首長 20 人、簡任主任秘書、專門委員計 20 人；女性一級單位主管比率至 102 年 6 月止為 41.37%，已逾本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

檢討任務編組單一性別比例符合規定

依「高雄市政府及所屬各機關任務編組作業原則」第 5 點規定，單一性別委員人數不得少於三分之一，本府 261 個委員會（小組、會報），符合性別比例者 60.10%，較 100 年增加 3.43%。

辦理推動性別主流化木棉獎優良機關評選

整合性別統計、性別分析、性別預算及性別影響評估等性別主流化工具之運用成效，並獎勵本府推動性別主流化績效優良之機關，依據「高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良獎勵要點」規定，辦理本（102）年度推動性別主流化木棉獎評選，並於本府員工月會中頒獎。評選結果如下：

| | 組別 | 名次 | 機關 |
|-----|---------------|----|----------------------|
| 團體獎 | 第一組 (一級機關) | 1 | 高雄市政府民政局 |
| | | 2 | 高雄市政府人事處 |
| | | 3 | 高雄市政府社會局 |
| | 第二組 (二級機關) | 1 | 高雄市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心 |
| | | 2 | 高雄市立凱旋醫院 |
| | | 3 | 高雄市小港戶政事務所 |
| | | 4 | 高雄市鳳山區第一戶政事務所 |
| | | 5 | 高雄市三民區第二戶政事務所 |
| | | 6 | 高雄市政府工務局養護工程處 |
| | 第三組 (各區公所) | 1 | 高雄市楠梓區公所 |
| | | 2 | 高雄市鳥松區公所 |
| | | 3 | 高雄市前金區公所 |
| | | 4 | 高雄市路竹區公所 |
| | | 5 | 高雄市苓雅區公所 |
| | 特別事蹟獎 | | |
| | | | 高雄市政府民政局 |
| | | | 高雄市政府衛生局 |
| | | | 高雄市阿蓮區公所 |

辦理本府主管性別平權專題講座

為落實性別主流化政策，藉由業務觀摩深植本府主管性別平權意識，於

102 年 5 月 10 日假本市社會教育館演講廳舉辦「性平新觀點-希朵攜手向前行」專題講座，邀請高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授擔任講座，計有本府各級機關主管等 87 人參訓。

辦理性別主流化中高階主管研習班

為使性別主流化概念融入各項重要政策或施政過程，於分析問題或規劃方案納入性別觀點，102 年 6 月 25 日假本府人力發展中心開辦「性別主流化中高階主管研習班」，計有本府主管人員 86 人參訓。

四、多元培訓、優質效能

型塑「溝通服務」優質文化

1.擇訂「溝通服務 (COACH/C : Communication 順暢溝通 ; O : Open 開放之態度及關懷同理心 ; A : Ability 溝通技能 ; C : 包括 City, Citizen, Civil Servant , 即透過溝通能力的提升，促進城市、市民、文官三贏 ; H : Harmony 期達到官民互信與互重，打造全方位幸福高雄)」為本府優質組織文化之表徵，並訂定「高雄市政府溝通服務 COACH 旗艦專案措施」，以提升行政效率與為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，打造幸福宜居城市之施政願景，。

2.策略運用學習列車辦理政策性訓練

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」，有效運用並整合本府學習列車 260 場次訓練資源，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。

辦理首長策勵營

1.102 年 1 月 9 日假本府公務人力發展中心辦理 102 年度第 1 次首長團隊策勵營，以「首長團隊策勵營大高雄財經藍圖~目標值與執行策略」為主題，就市有資產活化、土地重劃、學校整併、員額管理、組織調整等議題由財政局局長、地政局局長、教育局局長、民政局局長、人事處處長就相關議題簡報；並進行交流討論，腦力激盪研討可行方案與執行策略，擘劃市府財政藍圖。

2.102 年 5 月 2 日假消防局災害應變中心辦理 102 年度第 2 次首長團隊策勵營，以「自由經濟示範區~城市飛躍行動策略」為主題，邀請中山大學吳濟華教授、張玉山教授擔任與談人，專案說明與提出建議，本府相關局處首長就業務權管提出推動「自由經濟示範區」可行策略，為本市產業轉型、加速區域發展注入動能，計有本府一級機關首長等計 56 人參與。

強化員工英語能力

1.積極輔導通過英語能力測驗

補助英檢報名費用

為拓展公務人員國際對話能力，函頒補助英語檢測報名費用等激勵措施。

補助參加英語檢定課程費用

本府公務人員參加大專院校開設之相關英語檢定課程，通過英語檢定後，得由各機關視其經費情形酌予費用補助每人最高新台幣 5,000 元。

辦理英檢集體測驗

為廣續提升本府公務人員英語能力，於 102 年 6 月 28 日假苓雅分局及青年國中辦理 2 場次多益英語檢測。經輔導截至 102 年 6 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,534 人，通過人數比例為 24.02 %，已逾行政院 18% 之目標。

2.薦送參加密集英語訓練

為提升對外國際事務溝通交涉能力，薦送參加行政院人事行政總處地方行政研習中心辦理密集英語訓練國內課程，計推薦本府交通局、警察局、新聞局共計 3 人參訓並完成訓練。

儲訓中階菁英主管人才

1.訂頒培育計畫

訂頒「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」培訓育儲備本府中階主管，培育課程扣合市政發展、施政目標、及主管核心能力專業管理課程等，結合理論與實務並安排參訓人員與本府長官面對面座談，進行雙向交流。102 年「中階主管培育班 - 九等主管」，訓練總時數 120 小時，計 32 人結訓；「中階主管培育班 - 八等主管」，訓練總時數 60 小時，計 40 人結訓。培訓合格人員除建立人才庫外，並將名冊提供各機關首長作為機關職務出缺時得優先選員陞任之參考。

2.完訓合格人員，陞遷酌予加分

為落實「訓用合一」，各機關對於培育結訓經考核及格人員，得依其名次於陞任評分標準表「個別選項」酌予計分，計分標準如下：

A.參加 9 等主管班者依其名次酌增 2-4 分。

B.參加 8 等主管班者依其名次酌增 1-3 分。

98 至 102 年分別辦理 9 等主管及 8 等主管各 7 班期。截至 102 年 6 月底止完訓 438 人中計有 155 人陞任主管職務。

推廣數位學習，激發學習動機

1.訂定推動數位學習實施計畫

訂定「『數位 e 學習，蛇麼都 easy』~高雄市政府 102 年度推動數位學習實施計畫」，有效運用數位學習工具，激發公務人員學習動機，提升服務品質與效能。

2.製作精緻數位課程，建立多元行銷管道

本府數位學習平台「港都 e 學苑」提供多媒體影音課程分為管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類，另設環境、性別與溝通 3 項特別類。截至 102 年 7 月份共 633 門、1072 小時課程。為期課程多元化與節省經費，與全國 31 個機關交換 457 門課程，另製作完成多媒體互動數位課程 12 門、購置科技類 7 門 20 小時課程。102 年 1 至 7 月數位學習認證人數 245,133 人，認證時數 472,029 小時，學習對象除公教人員外，更擴及一般民眾。

辦理「102 年度數位生活儀表板便民資訊訊息通知港都 e 學苑介接整合」

預計 102 年 10 月 31 日前完成「港都 e 學苑」與行政院研考會「數位生活儀表板便民資訊訊息通知系統」介接服務之安裝與測試，藉由與中央機構合作，擴大行銷管道，節省經費支出。

積極行銷數位學習活動

為鼓勵同仁積極參與「港都 e 學苑」線上學習課程，辦理數位學習行銷活動：

A.辦理「相約港都．補充 e 能量—體驗初夏閱讀好時光」

102 年 5 月 15 日至 6 月 16 日止，凡公教人員及市民參與本府「港都 e 學苑」線上學習，選讀指定課程 2 門並通過認證者，即有機會獲得超商 300 元禮券，共 30 名，計有 1068 人符合抽獎資格。

B.辦理「輕鬆上港都．學習大加分」

102 年 7 月 1 日至 31 日辦理第 2 次行銷活動，鼓勵公教人員及市民積極參與本府「港都 e 學苑」線上學習，活動期間內選讀兩門指定課程並通過認證者，即可獲得抽獎資格。每人可獲得超商 300 元禮券乙份，共 30 名。

學習多元豐富，榮獲國際獎項

1.參加國際性競賽，提升國際能見度

以本市施政總目標—「最愛生活在高雄」結合人力資源發展策略，提報「HOME 公教人力資源發展專案」參賽，獲得國際培訓總會 (IFTDO)「2013 年全球人力資源發展獎」最佳人力發展實踐 (Best HRD

Practice) 優等獎 (Certificate of Merit) , 並於 102 年 4 月 25 日假印度新德里舉辦第 42 屆 IFTDO 年會中由印度總統 Shri Pranab Mukherjee 公開頒獎。

2. 規劃前瞻多元課程，培訓卓越公務人力

本府公務人力發展中心為因應市政建設發展需要，開辦「管理訓練」、「專業訓練」、「政策訓練」、「基本職能訓練」、「領導訓練」等 5 類訓練課程。102 年 3 月至 102 年 8 月計開辦 227 個班期，合計 14,053 人次。

3. 擴大服務層面，打開多樣學習之窗

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。102 年 3 月至 102 年 8 月共辦理 211 場次演講，計 17,134 人次參訓。

4. 辦理「新識力講堂」系列演講，開拓新視野

A. 「《車庫精神》開麥拉—《設計與思考》的夢想搖籃」講堂

102 年 4 月 25 日邀請紀錄片參與拍攝人員蔡牧民和楊育修分享拍攝《設計與思考》紀錄片的心得與想法，讓學員學習到夢想與行動結合的力量，計 62 人參訓。

B. 「白袍與手杖--創造「用心醫心」的生命亮點」講堂

102 年 7 月 18 日邀請台北市立療養院成人精神科醫師，亦是全國唯一具有公務員資格的盲醫師蘇建銘，分享他找到光明與希望的經驗。經由蘇醫師的生命分享，讓學員瞭解到唯有拿掉各種設定條件，才能獲得真正的快樂，計 51 人參訓。

5. 培養人文素養，宏觀新思維

為宏觀公務人員新視野並拓展新思維，開辦 6 至 8 場次「創新人發，卓越人生」講座系列演講，邀請國內知名專家學者講演。102 年 3 月至 102 年 8 月分別邀請知名作家蔡詩萍、身障發明家劉大潭教授、中央研究院曾志朗院士、前屏東海生館館長方力行教授演講，計 706 人次參加。

6. 開創多元訓練課程，強化行政效能

培訓主管人才、厚植公務人力

A. 國中小校長儲訓班

102 年 1 月 28 日至 3 月 29 日開辦國中小校長儲訓班，課程時數 281 小時，計有國中 10 人，國小 32 人，共計 42 人參訓。

B. 國中小主任儲訓班

102 年 7 月 1 日至 7 月 26 日辦理國中小主任儲訓班，採密集式連

續四週上課，共計 120 小時，計有國中 39 人，國小 60 人，共計 99 人完成訓練。

C.初任主管人員訓練

強化最近一年內初任薦任官等人員領導、溝通、危機處理等管理能力，以協助新任主管做好管理職務，於 102 年 3 月及 5 月開辦初任主管人員訓練 2 期，課程時數 30 小時，計 71 人參訓。

D.辦理「區長活力營」

為加強區政行銷與管理，強化區政功能，於 102 年 3 月 28 日開辦「區長活力營」，課程有「光點行銷·亮眼區政」、「溝通無礙·區政飛翔」等，計有本市 38 區區長參訓。

E.區公所主管訓練

為培養優質區政治理主管人力，創造優質區理服務，於 102 年 4 月開辦 3 期「區公所主管人員班」，課程有「衝突解決與溝通技巧」、「跨部門溝通與整合」等，計有各區公所主任秘書、課長等主管人員 169 人參訓，課程時數 6 小時。

F.警政幹部研習

為推動警政組織管理能力，提升警政服務績效，於 102 年 6 月開辦 3 期「警政幹部研習班」，課程時數 12 小時，計有本府警察局所屬中高階主管 149 人參訓。

G.消防幹部研習

為培訓消防幹部規劃、溝通及危機處理能力，102 年 4 月開辦「消防中階幹部培訓班」，課程時數 12 小時，計有消防中隊長、副中隊長等中階幹部計 38 人參訓。

開辦專業能力認證班期

A.辦理「關懷員認證班」

為提升工作士氣及服務效能，宣導各項員工協助措施，俾適時發現並協助同仁解決身心等問題，102 年 2 月 19 日至 3 月 1 日開辦「關懷員認證班」，訓練時數 30 小時，計 40 人參訓。

B.辦理「專案管理師認證班」

為提升公務人員專案控管執行能力，102 年 3 月 19 日至 4 月 23 日與高雄大學經營管理研究所合作開辦「專案管理師認證班」，計 40 人參訓，課程時數 40 小時。分三階段進行認證，第一階段為實體課程，第二階段為內化實習，第三階段為筆試及口試，訓練合格人員，可獲得本府公務人力發展中心與高雄大學共同認證之

「專案管理師認證班」證書。

C.合辦「訓練發展管理師認證班」

本府公務人力發展中心 102 年 6 月與國立高雄師範大學合作開辦「訓練發展管理師認證班」，計 30 人參訓，課程時數 42 小時。

D.辦理「政府採購專業人員基礎訓練班」

為提升本府採購品質，102 年 3 月 5 日至 4 月 11 日、4 月 16 日至 5 月 25 日、5 月 28 日至 7 月 2 日及 7 月 15 日至 8 月 23 日開辦 4 期「政府採購專業人員基礎訓練班」，訓練時數每期 70 小時，計有本府辦理採購、政風或會計人員 320 人參訓，受訓完畢參加行政院公共工程委員會之認證考試，其中 277 人通過考試並取得採購職能專業證照。

強化溝通能力訓練，提升為民服務滿意度

A.開辦「第一線為民服務人員溝通能力認證班」

為提升第一線公務人員溝通素質，躍升為民服務效能，訂定「本府第一線為民服務公務人員溝通能力躍升計畫」。102 年 4 至 7 月與國立高雄餐旅大學合作開辦「第一線為民服務人員溝通能力認證班」15 期，訓練時數 30 小時，計有 700 人參訓。

B.辦理「九等主管危機管理認證班」

為提升主管認知危機本質，瞭解危機管理重要性，並能在第一時間化解危機，於 102 年 7 至 8 月與高雄第一科技大學企業管理研究所合作開辦「九等主管危機管理認證班」，訓練時數 42 小時，計 38 人參訓。

C.辦理「八等主管衝突管理認證班」

為培養本府主管人員能適時預防及正確有效處理衝突，102 年 7 月 15 日至 102 年 8 月 31 日，委託國立中山大學公共事務管理研究所辦理「八等主管衝突管理認證班」，訓練合格人員，可獲得本府公務人力發展中心與中山大學共同認證之「八等主管衝突管理認證班」證書。

灌輸個資法治觀念

因應個人資料保護法自 101 年 10 月施行，為使本府同仁能遵循該法規定，維護市民權益，於 102 年 1 至 5 月開辦「個人資料保護法研習班」7 期，計 1,280 人參訓。

7.完成「103 年度訓練需求暨課程規劃調查」專案報告

本府公務人力發展中心於 102 年 5 月底完成自行研究「103 年度訓練

需求暨課程規劃調查」專案報告，以本府五類公務人員（簡任主管、簡任非主管、薦任主管、薦任非主管、委任人員）為對象，採用個人能力分析、能力重要性分析、能力發展需求分析之評鑑模式，進行共通性核心能力之訓練需求研究，以瞭解本府同仁的能力落差，作為本府 103 年度公務人員訓練課程規劃參考。

8. 廣續推動與學術機構策略聯盟合作方案

本市大學學生暑期市政實習專案：

為有效整合產官學資源，102 年暑期提供及媒合本市大學院校學生進行市政實習，計有中山大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、正修科技大學、樹德科技大學及輔英科技大學等 8 所學校學生 110 人至本府 18 個局處及 5 個區公所實習，實習期間自 102 年 7 月 1 日至 8 月 31 日，並於 102 年 6 月 14 日假義守大學國際會議廳舉辦始業典禮，針對人力資源運用與市政議題進行交流市政與公共管理實習論壇。

發行「政策與人力管理」專業期刊

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，102 年廣續邀請學者及實務界專家發表專文，於 102 年 6 月發行第四卷第一期，分送相關學術單位及公務部門參閱。

辦理「公部門服務品質管理與稽核創新研討會」

102 年 5 月 29 日與義守大學及興誠顧問管理公司合辦「公部門服務品質管理與稽核創新研討會」，研討議題有「服務稽核及服務品質之評量重點及方式」、「服務稽核及服務品質管理提升之關聯性分析」、「如何做好顧客滿意度方式及效能之改善」、「如何提升政府治理之民眾施政滿意度之策略及方法」等。計有本府各局處、企業界人資部門及學者專家 112 人參加。

強化停班停課通報作業機制

本市幅員遼闊，且山海地形面臨天然災害樣態及承受度各異，為期相關天然災害停止上班及上課通報作業順遂，得及時因應處置，訂定本府所屬各機關學校天然災害停止上班及上課通報作業原則如下：

1. 通案性：

風災、水災、震災、土石流及其他災害之停班停課與否，由本府統一決定並發布。

有關山區部分之風災、水災、震災、土石流及其他災害停班停課與

否基準則授權由六龜、甲仙、茂林、桃源、那瑪夏區區公所區長決定後，通報本府統一發布。

2.非通案性：

各機關學校首長視實際情形自行決定，並通報本府統一發布，通報流程如下：

本府單一（個別）機關決定停止上班：

二級機關通報一級機關及機關所在地區公所，並由一級機關彙整所屬二級機關資料後通報人事處統一對外發布訊息。

各級學校（含幼兒園）決定停止上課：

學校透過校安通報等管道通報教育局及學校所在地區公所，教育局彙整所屬學校停止上課資料通報人事處統一對外發布訊息。

五、創新優質組織，型塑專業品牌

建置「人事人員專區」

運用資訊科技，提升人事業務效能，建置人事人員專區，涵蓋人事人員常使用的 10 大項目，分別為受關注的「人事人員動態」；社群平台「港都人事 e 言堂」；彰顯公務同仁優良事蹟的「芳園百里」；與業務息息相關的「人事作業系統」、「重要人事政策」、「各類表單」、「標準作業流程」；集結各類法規命令的「人事法規」；年度「人事業務績效考核」；聯繫與交流的「人事人員通訊錄」。另組成人事人員專區檢核小組，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。

鼓勵研究創新，促進業務革新

積極推動研究創新，促進人事行政業務革新，聘請國立高雄應用科技大學人力資源發展系陳必碩助理教授指導撰寫技巧，並邀請文藻外語學院國際企業管理系謝馥蔓副教授及義守大學公共政策與管理學系蕭宏金副教授等 2 人擔任評審，擇優作品 15 篇薦送參選行政院人事行政總處人事行政研究發展寫作徵文活動。

召開人事主管會報，研議人事興革事項

為期透過業務研討及雙向溝通，使人事法規之研修更契合業務實務面，於 102 年 7 月 31 日假鳳山區公所舉辦「102 年本府人事主管會報」，計 150 人參加。本次會報計討論提案 31 案，其中有關中央人事法制修正部份函請中央主管機關研議。

辦辦法規測驗，強化人事專業知能

訂定「高雄市政府人事處 102 年法規測驗實施計畫」，配合法令宣導、案

例研習等教育訓練，強化所屬人事人員對法規之嫻熟度，並於研習後施測，共計辦理 6 梯次，641 人參加。

辦理法規彙集競賽活動

為激發人事人員創新思維，訂定「高雄市政府人事處『法規彙集』競賽活動實施計畫」，彙集各類人事法規及公教人員相關權益事項，並擇優評選 16 篇，提供各人事機構參考。透過彙集各類人事法令及公教人員相關權益事項，除提升人事人員專業知能，並使公教人員即時瞭解及掌握自身權益，營造幸福優質之職場文化。

辦理人事人員服務滿意度調查

為瞭解本府公務人員對人事人員整體服務效能，辦理人事人員服務滿意度調查，本(102)年首度採用行政院人事行政總處 ECPA 人事服務網問卷管理系統，填答率達 51.09%。本府同仁對人事人員服務整體滿意度則高達 94.4%，高於 101 年的 91.7%。

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，輔導該協會辦理揮毫贈送春聯活動、杉林甲仙重建區一日遊活動及第一屆幸福盃桌球邀請賽，活動成果良好。另依「高雄市政府補助公務人員協會作業要點」規定，核撥補助經費 19.2 萬元。

六、獎優汰劣，維護公務紀律

表揚績優，激勵士氣

1. 為獎掖卸職首長對本府貢獻，以表彰優異，本府交通局王前局長國材卸職後，依其功績陳報行政院請頒功績獎章，經行政院核定獲頒三等功績獎章。
2. 依據「人事專業獎章頒給辦法」遴薦本處科長張麗玲參選行政院人事行政總處 101 年度人事專業獎章，經核定獲頒三等專業獎章。
3. 依據「行政院表揚模範公務人員實施要點」及「高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點」規定，辦理本府 102 年模範公務人員選拔，41 人參選，經評審核定模範公務人員 10 人，於 102 年 9 月員工月會中表揚，頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。又遴薦工務局課長劉中昂及地政局土地開發總處主任秘書沈秀珍等 2 人參加行政院 102 年模範公務人員選拔。
4. 依據「行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點」及「高雄市政府人事處暨所屬各級人事機構績優人事人員表揚要點」規定，辦理本處暨所屬人事機構 102 年績優人事人員選拔，經核定績優人事人員 7 人，於

本府人事主管會報頒發「人事楷模榮譽獎」獎狀及禮券 5,000 元。

杜絕請託關說，落實廉能政府

本府 102 年 2 月 7 日以高市府人考字第 10230152500 號函轉準用「行政院及所屬機關機構請託關說登錄與查察作業獎懲處理原則」，對於覈實辦理請託關說登錄查察作業，因而查獲貪瀆案件績效優良者，依情節予以嘉獎至記功不等之獎勵；對於登錄不實、隱匿不報、有重大違失等情事者，予以申誡至記一大過之處分。又為強化本府公務人員對上開獎懲處理原則之認知，製作宣導海報及簡報，以強化本府公務人員廉政倫理觀念。

嚴懲酒後駕車，以維政府形象

依據行政院 102 年 7 月 16 日函訂頒「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」，本府公務人員如有酒後駕車情事，各機關查證後，依該處理原則所定之懲處基準，適用公務員懲戒法等相關法令，衡酌事實發生原因、動機或對政府形象之影響程度予以嚴厲處分，行政懲處最輕申誡二次，最重移付懲戒或專案考績一次記二大過免職。

七、照護退撫權益，鼓勵志願服務

保障員工退休權益

為合理籌編退休金預算，本府實施退休登記制度，為期妥善運用年度經費，未登記退休者，若有特殊情況申請自願退休，可敘明事由專案報府。

102 年 1 至 8 月計 990 人退休（公務人員 401 人、教職員 589 人）。

如期發放 102 年第 2 期月退休金

102 年 7 月 16 日發放各機關退休公務人員 102 年第 2 期（7 至 12 月）月退休金，計有 6,768 人，合計 11 億 3,649 萬 5,580 元。

照護退休人員生活

1. 年節慰問金

於春節、端午及中秋節由各機關致贈退休人員及在職亡故人員遺族每人每節 2,000 元慰問金。102 年春節發放 1 萬 4,281 人計 2,856 萬 2,000 元；端午節慰問金發放 1 萬 4,522 人計 2,904 萬 4,000 元。

2. 早期退休人員年節特別照護金

68 年底以前退休支領一次退休金，生活特別困難之公教人員，依銓敘部訂頒之「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金作業要點」規定，發給春節、端午節、中秋節等特別照護金，單身每人 18,000 元；有眷每人 31,000 元。102 年度上半年核發單身 112 人、有眷 67 人，合計 409 萬 3,000 元。

即時辦理撫卹案件

102 年 1 至 8 月本府各機關辦理公教人員撫卹案計 10 件(公務人員 6 件、學校教職員 4 件)，迅速核轉銓敘部核定，或由本府教育局依權責審定，以安定遺眷生活。

辦理退休生涯規劃研習

為期公教人員能提早對退休生涯預做準備，並鼓勵退休人員投入社會志願工作行列，分別於 102 年 2 月 7 日及 102 年 7 月 29 日假本府公務人力發展中心舉辦 2 場次「退休生涯規劃研習班」，就如何充實退休生活及選擇參與志願服務等議題，邀請具實務經驗人士作詳細解析，計 188 人參加。

辦理退休制度改革座談會

1.配合公務人員退休制度改革方案之推動，於 102 年 3 月 5 日假公務人力發展中心辦理 2 場次「公務人員退休制度改革座談會」，由銓敘部退撫司陳副司長紹元主持，簡介改革方案，並聽取已退休及現職公務人員意見，進行雙向溝通，計有中央機關及本府所屬各機關現職及退休公務人員 800 人參加。

2.為使本府暨所屬各機關承辦退休案件人員了解未來公務人員退休法修法方向與內容，於 102 年 5 月 7 日假公務人力發展中心辦理「退休撫卹法規實務研習班」，計有 108 人參加。

辦理公教志工基礎訓練班

為提供有意願擔任志願服務之公教同仁參與管道，及提升參與志願服務的動力，於 102 年 3 月 12 日及 3 月 14 日假公務人力發展中心辦理「公教志工基礎訓練班」，計 98 人參加並頒給結業證書。

八、推動關懷措施，提供優質生活

廣續辦理未婚公教人員聯誼活動

為擴大府屬單身同仁社交生活領域，提倡正當休閒生活，102 年 1 月至 7 月辦理 5 場次公教單身聯誼活動，計有 264 (男 130、女 134) 人參加。又為延續聯誼後續效果，鼓勵參加人員互動交往，目前活動互表心儀對象 21 對。活動結束均透過問卷瞭解參加人員對活動之滿意程度與建議事項，將分析結果作為爾後活動規劃之參考。

推動員工協助方案

依據「高雄市政府 102 年度推動員工協助方案—關懷無所不在—實施計畫」推動員工協助方案：

1.宣導各項諮詢資源管道

為提昇心理健康，由完成「課程培訓」、「紙筆測驗」、「實作測驗」、「實地教學」4 階段訓練之 43 位健康管理認證種籽講師，配合府屬

機關學校舉辦之活動，巡迴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，102 年 3 至 8 月已辦理 173 場，參加人數計約 3,600 人。

製作「安心小卡」檔案，提供安心專線、張老師基金會 1980 等免付費心理諮詢服務資訊，供同仁下載。

提供本府員工「心理健康小文章」，建立同仁心理健康概念及宣導相關資源。

2.委由高雄「張老師」提供諮商服務：

「張老師」面對面諮商晤談服務，102 年 3 至 8 月提供 18 人次服務。

建置市府電子郵件諮商信箱，由專業諮商師提供心理諮商，102 年 3 至 8 月提供 4 人次服務。

3.建置本府「關懷員」機制

透過「課程培訓」、「諮商體驗」、「關懷報告撰寫」、「個案研討」、「分享會與認證」5 階段認證程序，培育具備基礎關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」計 33 人，擔任本府員工心理健康之第一線守門員。

102 年 3 至 8 月提供 264 人次關懷服務。

4.辦理教育訓練及相關講座

102 年 6 月 26 日辦理「組織中異常徵候人員之管理技巧」研習，教導主管如何面對及管理組織中異常徵候同仁，計有 74 人參訓。

102 年 3 至 8 月辦理 6 場次慢活、樂活、快活人生系列講座，分別為：「健康體適能」、「運動休閒規劃與體驗」、「時間管理績效提升」、「職場溝通技巧」、「消費者保護」、「音樂與人生」，期使本府同仁能以更健康之身心投入工作，計 820 人參加。

推廣公教同仁健檢措施

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，由本府補助健康檢查費用，預算經費由各機關自行編列。102 年度上半年共計公教同仁 2,262 人完成健康檢查。

提供急難貸款，紓解員工急難

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，於公教員工發生傷病住院、疾病醫護、喪葬及重大災害等 4 項狀況時，提供急難救助貸款。最高核貸金額為 60 萬元，最長還款年限為 6 年，利息按郵政儲金二年定期儲蓄存款機動利率減年息 0.025 厘計算機動調整，現行利率為 1.35%。至 102 年 8 月尚在貸款中有 38 件，貸款金額 1,546 萬元。

輔導社團運作

1. 為倡導公務人員從事正當休閒活動，提升生活品質，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 22 個員工社團，並由本府各機關擔任輔導機關，各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案性活動。
2. 依「高雄市政府所屬各機關學校員工社團活動實施成果評鑑暨經費支應原則」之規定酌予補助成效優良社團經費，102 年 8 月止各社團共申請 22 場次經費補助，計 8 萬 9,000 元。

爭取優惠輔貸

1. 提供「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道
本府辦理輔助公教人員購置住宅貸款業務，係準用「中央公教人員購置住宅補助要點」規定。本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，102 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日由國泰人壽保險股份有限公司獲選，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率固定加碼 0.375% 機動計息（目前為年息 1.75%），提供同仁多元購置住宅貸款管道。
2. 提供短期信貸措施，解決同仁財務規劃需求
提供臺灣中小企業銀行「貼心相貸」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 0.345% 機動計息，目前年息為 1.72%，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。

推動系列措施，優惠員工

1. 提供健康檢查優惠方案
與新高醫院及美兆診所，以 3,500 元及 7,900 元之價格提供物超所值的健檢項目，提供本府員工及其眷屬、退休人員就近利用。另提供 2013 ~ 2014 「健康 99-全國公教特惠健檢」自即日起由行政院衛生署基隆醫院（現為衛生福利部基隆醫院）等 64 家特約醫院承作至 103 年 12 月 31 日止。
2. 廣續辦理自費汽、機車強制保險服務措施
為廣續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理 102 年自費汽、機車強制保險由新光產物等 3 家保險公司承作，提供優惠措施，加惠本府公教員工更多元選擇運用。
3. 團體意外保險
提供保誠人壽保險股份有限公司 102 年至 104 年「闔家安康」公教員工團體意外保險，供同仁選擇運用。

4.全國公教員工旅遊平安卡優惠方案

為增進公教人員福利，由富邦產物保險股份有限公司承作「全國公教員工旅遊平安卡」優惠方案，供同仁選擇運用。

九、深耕服務資訊化，提升效能

優化人力資源管理業務品質 (WebHR)

1.提升人力資源管理 (WebHR) 系統功能

102 年 1 至 102 年 8 月份，新增及修正 WebHR 系統之 16 項子系統功能，經測試無誤，有效改善系統操作環境，加強資料快速更新與便利。

2.舉辦相關業務講習，強化專業知能

102 年 5 月 27 日、5 月 29 日及 5 月 31 日辦理「WebHR 人力資源管理系統研習班」，以提升新進人事人員操作 WebHR 人事管理資訊系統技能，計 38 人參訓。

102 年 7 月 30 日及 8 月 1 日辦理「WebHR 人力資源管理系統種籽教師回流研習班」，以提升本府各機關學校人事人員 WebHR 人力資源管理系統操作能力，提高人事業務品質，計 39 人參訓。

精進差勤管理全面資訊化 (WebITR)

為推動差勤管理資訊化，導入行政院人事行政總處開發之全國共享版機關內部差勤電子表單系統 (WebITR)，101 年本府業已完成 96 個機關上線運作，102 年廣續納入民政局等 95 個機關，除警察、消防、醫院等業務屬性特殊機構，至 102 年 8 月 31 日止達成本府各機關全面線上差勤管理，導入使用人數 15,000 人；並透過導入過程逐步修正系統操作流程及客製化差勤作業功能。

參、未來業務推動之重點工作

一、落實員額管理機制

廣續員額精簡措施

102 年度本府各機關除警察局、消防局、社會局社工人員、醫療院所醫療人員、各級學校教師外，以預算員額為基準，精簡員額 5%。103 年各機關員額再精簡 2%。

配合中央法規，覈實管控員額

依內政部 99 年 6 月 14 日修正「地方行政機關組織準則」第 22 條規定，本府行政機關員額總數不得超過 11,700 人，本府目前行政機關員額總數為 9,710 人，進用比例 83%，現階段精簡 600 人，進用比例降低至 77.8 %。

擷節人事費支出

秉持「用所當用、省所當省」之用人觀念，本府各機關組織調整及員額之配置，依下列原則辦理：

1. 總量管制原則

各機關修正組織編制時，以總量管制原則，就一級機關暨所屬機關員額及業務消長等檢討員額配置。

2. 組織扁平化

各機關辦理修編調整職務配置時，避免減列低官等職等職務改置高官等職等職務，以縮減管理層級，如避免減列科員改置專員等參贊性職務。

各機關及其內部單位應依職能類同、業務均衡、權責分明、管理經濟、整體配合及規模適中之原則設立或調整，各機關業務性質相同或相近者，應檢討由同一單位辦理，以縮減層級，簡化行政流程，提升效率。

3. 檢討委外或民營化

各機關檢討員額調整時，應先就現有人力充分調整運用，並就業務優先緩急調整及資訊化、行政程序簡化或委外化等方式檢討，如市立醫院委外經營或公車處、輪船公司民營化。

二、廣續培育中階菁英主管人才

人力資源係組織競爭之核心要素，又為因應縣市合併人才培育之需求，102年廣續規劃辦理「中階主管培育班」9等主管班及8等主管班各1班期，並採客觀公正且嚴謹之成績評量標準，以培育本府優秀之中階主管幹部人才。

三、廣續辦理公務溝通服務品質訓練

103年將持續推動並規劃調訓15班期、750人參訓，預計達成4年培訓本府第一線為民服務公務人員3,000人通過溝通服務專業認證，全面提升同仁溝通服務能力，建立以顧客導向的企業型政府，提高民眾對本府施政滿意度。

四、積極推動本府員工關懷機制

落實人事關懷政策，運用通過認證之33位關懷員，成為各機關健康幸福的守門員，就近、即時發現並協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使能以健康的身心投入工作，營造互動良好之組織文化，提升服務效能。

五、落實登記退休制度，妥適運用退撫經費

落實登記退休制度，以促進人事新陳代謝，有效運用財政調整及輔導機制，覈實編列及有效控管運用退撫經費。

六、精進推廣線上差勤管理系統 (WebITR)

為提升各機關內部差勤管理資訊效能，本府 100 至 102 年度除警、消、醫院等業務屬性特殊機關外，已達成將行政院人事行政總處開發之全國共享版機關內部差勤電子表單系統(WebITR)全面推廣導入至府屬各機關之目標；另為期提供本府員工更為便利且功能完整之差勤系統，將廣續朝系統穩定、操作便利並基於節省人力、財力原則下，致力系統客製化功能開發，提供兼具功能完整性及穩定性差勤系統環境。

七、規劃多元文康措施，營造兩性互動好氛圍

在有限經費下，將發揮最大效益，辦理多樣化符合實際需要的福利措施，結合社團及擴大府屬單身同仁社交生活領域，提倡正當休閒生活，辦理各類文康活動，充分利用既有公共空間及各項措施，結合本市景點，以節省公帑。營造輕鬆、歡樂的工作情境，熱絡組織氣氛，增進同仁情感交流，有助於紓解工作壓力，激發同仁活力、並提供團隊互動聯誼機會，增加員工歸屬感。

肆、結語

人事業務是永續與輔助性的業務，除積極全力配合本府市政建設之推展，本處將繼續秉持主動積極之務實態度，貫徹執行本府員額精簡管制措施，強化公務人力溝通服務品質訓練，關懷員工，落實退休登記制度等人力資源管理措施，在既有業務之基礎上繼續努力，精進人事業務。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持、鼓勵與指教！

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