

高雄市議會第3屆第1次定期大會

高雄市政府人事處業務報告

報告人：處長 陳明忠

高雄市政府人事處業務報告目錄

壹、前言	1
貳、重要業務推動情形(107年9月至108年2月).....	1
一、強化組織人力職能，契合未來業務發展	1
(一)、因應市政發展，規劃成立青年局.....	1
(二)、因應組織發展，修正醫院組織編制.....	3
二、靈活彈性選才，深耕人力資源	3
(一)、落實考試用人，注入市政新血.....	3
(二)、兼採內陞外補，厚植人才培育.....	3
三、發揮人事專業，業務績效卓著	4
(一)、榮獲業務績效考核直轄市政府組優等獎.....	4
(二)、精進分析統計數據，提升決策運用能力.....	4
(三)、活化人事資料介接加值，促進行政效能.....	4
(四)、提升差勤服務功能，便捷服務流程.....	5
(五)、落實資安管控，強化文書資料作業安全.....	5
四、合力共創市政，高雄領航崛起	5
(一)、激發團隊動能，共創市政新願景.....	5
(二)、核心能力大躍進，務實建設大高雄.....	6
(三)、中高階主管人才培育	9
(四)、發展地方特色治理課程，擴散數位學習績效.....	10

五、性別、平等、無障礙，關懷多元更有愛	11
(一)、榮獲行政院性別平等金馨獎「甲等獎」	11
(二)、推展性平創新措施，評選創新獎及故事獎	11
(三)、辦理性別意識培力，落實性別主流化	11
(四)、積極促進女性參與決策	12
(五)、保障弱勢族群工作權，積極落實足額進用	12
六、表彰公務典範，激勵工作熱忱	12
(一)、遴薦參選行政院 107 年模範公務人員	12
(二)、函報行政院請頒楷模獎章	13
七、落實退休照護，推廣多元志願服務體驗	13
(一)、覈實辦理退撫案件	13
(二)、辦理退休所得重審答辯	13
(三)、執行具社團專職人員年資溢領退撫給與事宜	14
(四)、協助退休生涯規劃，鼓勵投入志願服務	14
八、型塑幸福關懷職場，營造友善正向組織	14
(一)、關注員工內在需求、發展溫暖職場環境	14
(二)、豐富多元福利措施，延伸服務效能	16
(三)、搭起喜鵲橋，良緣得夙締	18
(四)、推廣員工社團，鼓勵正當休閒	18

參、未來工作重點	19
一、落實員額總量管理，有效擲節人事費	19
二、發展城市治理數位課程，厚實公務人力資本	20
三、合理編列退撫預算，保障退休權益	21
四、建立員工協助關懷網絡，創造高凝聚力團隊組織	21
五、活化人事資料共享，持續擴大人事服務網應用範圍	22
肆、結語	22

高雄市政府人事處業務報告

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 3 屆第 1 次定期大會，^{明忠} 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

首富經濟、務實建設、樂活社會及青年城市是市府團隊戮力之目標，充滿熱情與活力的市政團隊更是我們的服務理念。本處秉承市府施政目標與服務理念，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，精實組織結構，落實員額管控，厚植公務人力資本，建構友善職場文化，發揮人事專業服務，策進工作熱忱，合力共創市政，進而提升本府整體競爭優勢。

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，尚祈不吝賜教。

貳、重要業務推動情形(107 年 9 月至 108 年 2 月)

一、強化組織人力職能，契合未來業務發展

(一) 因應市政發展，規劃成立青年局

為專責整合中央與地方、以及產官學與民間資源，協助青年規劃就業、創業等相關問題，爰規劃設立「青年局」為府屬一級機關，建置青年創業交流平台，營造友善青年創業環境，提升青年多元視野及參與國際事務能力，打造高雄成為南部青年創業總基地。另本府青年局籌備工作小組，業召開過 2 次會議，於 3 年 8 日將本府組織自治條例修正案函請貴會審議，有

關青年局組織規程暨編制表草案訂定等作業賡續辦理，預計將於本(108)年10月1日正式掛牌運作。

(二) 因應組織發展，修正醫院組織編制

1、修正民生醫院組織編制

為推動該院營運整合，有效規劃計畫目標、資源利用、作業制度等事項，並解決醫事人員高資低用問題，提升基層護理等醫事人員士氣並保障民眾就醫權益，爰增設「企劃室」，並將編制表內護理師職稱或其他醫事職務師級職稱(不含醫師、牙醫師)與護士、物理治療生等士(生)級職稱依共用員額方案酌作體例用語及文字修正，並增置企劃室室主任1人，減列護士3人及助產士1人，原編制員額為433(67)人，修編後編制員額為430(67)人，計減列3人，並自108年1月1日生效。

2、修正聯合醫院組織編制

為提供本市民眾多元化及完善的醫療服務，增加競爭優勢及提高醫療水準，解決醫事人員高資低用問題，爰增設「中醫科」，增置中醫師、職業安全衛生室室主任、中醫科兼任科主任及辦事員各1人，以及減列兼任室主任及護理師各1人、護士3人，將編制表內護理師職稱或其他醫事職務師級職稱(不含醫師、牙醫師)與護士、物理治療生等士(生)級職稱依共用員額方案酌作體例用語及文字修正，原編制員額為343(71)人，本次修編後編制員額為341(71)人，計減列2人，並自108年1月1日生效。

3、修正凱旋醫院組織編制

為因應職業安全衛生管理辦法規定及解決醫事人員高資低用問題，爰增設「職業安全衛生室」，增置職業安全衛生室室主任1人及減列社會工作師2人，將

編制表內護理師職稱或其他醫事職務師級職稱(不含醫師、牙醫師)與護士、物理治療生等士(生)級職稱依共用員額方案酌作體例用語及文字修正，原編制員額 412(43)人，修編後編制員額為 411(43)人，計減列 1 人，並自 108 年 1 月 1 日生效。

4、修正中醫醫院編制表

為解決醫事人員高資低用問題，以提升基層護理等醫事人員士氣並保障民眾就醫權益，爰將編制表內護理師職稱或其他醫事職務師級職稱(不含醫師、牙醫師)與護士、物理治療生等士(生)級職稱依共用員額方案酌作體例用語及文字修正，修正後編制員額總數不變，維持 78(14)人，並自 108 年 1 月 1 日生效。

二、靈活彈性選才，深耕人力資源

(一) 落實考試用人，注入市政新血

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	18	76	134	2	230	9	6	104	349

(二) 兼採內陞外補，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，107 年 9 月至 108 年 1 月各機關共計外補 536 人；現職人員陞遷 251

人(委任職晉陞 52 人、薦任職晉陞 194 人、簡任職晉陞 5 人)，有助激勵士氣並厚植人才培育。

三、發揮人事專業，業務績效卓著

(一) 榮獲業務績效考核直轄市政府組優等獎

本處秉持「專業、服務」之精神，積極主動提供人事專業服務，致力於推動本府人力資源管理政策，包括落實員額數量管理、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、落實政策要求及資料正確性等人事業務政策目標。107 年度行政院人事行政總處評選全國人事業務績效，本處於 6 個直轄市政府人事機構中，榮獲直轄市政府組「優等獎」，其中人事人員服務滿意度調查之整體滿意度達 86%，相較於 106 年提升 5%，顯示人事人員專業服務品質深獲本府同仁肯定。

(二) 精進分析統計數據，提升決策運用能力

- 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，計建置考試、學歷、年齡...等 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 107 年 9 月至 108 年 2 月累計 1302 人次使用。
- 2、為提升人力資源管理系統(WebHR)整體系統功能，本處向人事行政總處提出 WebHR 系統增修建議計 26 項提案，其中 8 案獲參採修正及後續評估，有效改善系統操作環境，加強資料快速更新與正確性。

(三) 活化人事資料介接加值，促進行政效能

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 20 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 107 年 9 月至 108 年 2 月累計 70 萬 8039 筆介接成功傳輸紀錄。

(四) 提升差勤服務功能，便捷服務流程

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 185 個機關使用該系統。並開放同仁以本府「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 107 年 9 月至 108 年 2 月累計 260 萬 121 人次使用。

(五) 落實資安管控，強化文書資料作業安全

- 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。
- 2、本府 107 年第 2 次員工電子郵件社交工程演練自 8 月 17 日至 9 月 25 日止，演練結果本處惡意郵件開啟率(5.08%)達合格標準，點閱連結率(3.39%)亦達合格標準(按：惡意郵件開啟率合格標準為 10%以下，點閱連結率合格標準為 6%以下)。

四、合力共創市政，高雄領航崛起

(一) 激發團隊動能，共創市政新願景

- 1、辦理首長共識營，凝聚團隊共識

108年1月6日假本府公務人力發展中心辦理108年第1次首長團隊共識營，並以「高雄崛起-打造清廉、熱情及專業的執政團隊」為主題，市長開場致詞時期許各機關能即時回應民意，並期待打造市府成為快樂、陽光及主動服務之市政團隊。本次議程安排財政局、新聞局、研考會及主計處分別以「行政機關預算編列概況」、「應對與溝通-媒體與輿情回應」、「未來施政考核標準」及「追加(減)預算注意事項」為題專題簡報，並由觀光局等4局處分別針對重要業務進行健檢，最後再由府會聯絡人以「議會備詢詢答例示說明」為題專題報告，本次計有市長、副市長、秘書長、副秘書長及一級機關首長及機要人員等計51人與會。

2、市政生力軍研習，擴展公務視野

為提升初任公務同仁視野，進而促進業務專業知能，107年開辦2班期市政生力軍研習班，遴聘本府市政工作研究發展主責機關研考會組長郭榮哲擔任講座，第2期於9月10日假人發中心辦理完竣，計調訓94人，滿意度達92%，參訓人員回饋意見以，有助於瞭解高雄的發展趨勢與市政建設。

(二) 核心能力大躍進，務實建設大高雄

1、規劃核心能力訓練

整合培訓體系，達成培訓系統化，108年規劃415個研習班期(742研習天)，建構「國家發展政策」、「市政發展願景」、「共通核心能力」、「管理核心能力」、「專業核心能力」等五大核心訓練體系。

2、深化文官核心能力

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規劃，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能力，107年9月至108年2月計開辦147班，參訓人數計8,805人次。

3、辦理 MOOCs 混成課程

107年11月2日至12月21日辦理「多益 FUN 輕鬆研習班」，共計27人參與，本班以MOOCs課程方式授課，結合人發中心3次實體課程，並運用中原大學「C-learning 開放式教育平台」進行數位學習、社群共學與評量機制，學員不受限於教室課堂，並經由專家指導進行有效學習，深化學習效果，提升本府公務人員英文能力。

4、辦理當前重要議題相關訓練

- (1) 因應高齡化社會來臨，於107年9月17、19日辦理「老者安之-高齡公共服務研習班」，預先為高齡公共服務做準備，建立高齡化公共服務新思維，計有30位本府第一線為民服務人員參訓。
- (2) 為瞭解大數據在分析與決策時扮演之關鍵角色，於107年9月4日辦理「大數據@關鍵分析與決策研習班」，結合真實案例並利用數據分析，作好政府溝通之實務應用，俾即時回應民眾需求，計34人參訓。
- (3) 為使本府公務人員瞭解知識探勘概念，並將巨量資料轉化為簡潔及觸動人心的視覺化圖像，學習更有效的資訊表達工具，於107年10月30日、11月1日辦理「就愛玩資料-知識探勘與資訊視覺化研習班」，運用資訊視覺化工具，製作直覺、簡單、清楚、明瞭的圖表，達成有效傳達市政資訊之目的，計31人參訓。

- (4) 為提升本府公務人員英文聽說讀寫能力，並促進國際交流自信，108年1月18日至1月25日辦理「觀光英語城-SHOW 出高雄亮點英文研習班」1班，共計33人參與，邀請文藻外語大學英國語文系黃湘怡副主任講授「觀光英語會話」、「英文導覽高雄」並進行互動練習，強化本府同仁對本市觀光景點或小吃特色介紹給國外旅客的英語會話能力。
- (5) 107年9月19日辦理「卿聲戲語」經典名人講座，邀請名演員、相聲瓦舍創辦人宋少卿先生，分享相聲的大小事以及自己的人生經驗，共計289人參訓。
- (6) 本府公務同仁作為政策連結配套規劃與執行者，對相關議題須有基本認知與體驗，配合國發會地方創生元年的啟動，於108年1月9日辦理「翻轉高雄. 地方創生研習班」，計1天，透過至本市燕巢金山社區的地方創生實際案例體驗與學習，提升同仁對地方創生的認知，並了解地方創生對城市發展的重要性，參訓人數計40人。
- (7) 為增進本府教育局所屬人事人員之年改重審救濟法律之知能，於108年2月15日辦理「年金改革行政訴訟實務研習班」，計3小時，提升人事人員開庭出席言詞辯論處理程序知能，參訓人數計324人。
- (8) 為提升本府辦理大型賽會(活動)人力素質，於108年2月13日及2月15日辦理「大型賽會(活動)辦理研習班」，計2天，藉由大型賽會(活動)「申辦現況說明及未來規劃」、「組織及運作規劃」、「行銷規劃」等研習議題等實際案例，提升本府同

仁成功申辦大型賽會(活動)知能，參訓人數計 33 人。

(9) 107 年 9 月 4 日辦理「資訊安全實務班」2 期，以因應網路駭客猖獗，俾提升人事同仁資安概念，加強本府網路安全防護，並學習資安新知，參訓人數計 81 人。

5、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，107 年 9 月 1 日至 108 年 2 月 28 日學習列車共 50 場次，計 2,496 人次參加。

(三) 中高階主管人才培訓

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所屬資訊中心李科長春霖參加行政院 107 年組團出國專題研究「資通安全班」，於 8 月 31 日至 9 月 16 日赴以色列及德國專題研究 2 週。另推薦水利局陳副局長琳樺參加高階文官培訓飛躍方案 108 年管理發展訓練，赴美國聯邦主管研究院研習 2 週。

2、初任薦任官等主管職務人員研習班

為加強近 1 年內初任薦任官等主管職務人員組織發展、績效管理、依法行政、顧客導向、媒體互動、溝通協調協、情緒管理等管理核心能力，俾勝任主管新職務，於 107 年 10 月 16 日至 10 月 26 日辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」第 2 期，訓練時數 30 小時，總計 40 人參訓。

3、戶政管理研習班

為充實戶政主管人員專業知識與實務職能，以提升行政領導與問題處理能力，於 107 年 10 月 17 日至 19 日辦理「戶政管理研習班」，計 2 天，12 小時，共計 38 人參訓。

4、辦理其他管理訓練班期

為加強本府主管人員績效管理、問題分析、溝通協調、變革領導等管理職能，107 年 9 月至 108 年 2 月開辦「高穿透力影響能量-高績效簡報研習班」等管理類班期共 14 班，計 591 人參訓。

(四) 發展地方特色治理課程，擴散數位學習績效

1、應用在地特色發展高雄治理課程

以高雄城市治理典範與特色，發展高雄在地數位學習知識，配合中央「e 等公務園⁺」公部門數位學習資源整合平臺，修改本府數位課程規格，打造行動智慧學習新模式，本府「港都 e 學苑」數位學習平台，107 年 7 至 12 月計 190,103 人次選課、認證人數 191,367 人、認證總時數 344,146 小時。

2、推動數位學習獲中央肯定

行政院人事行政總處公務人力發展學院以 108 年 1 月 17 日人發數字第 10808000231 號函肯定本府公務人力發展中心經營「e 等公務園⁺」學習平臺加盟專區營運績效達 90 分以上，成效良好。

3、參加數位課程國際競賽

本府公務人力發展中心數位課程「一看就懂的公民審議與參與式預算」參加 2018 年美國 Brandon Hall 國際認證競賽，於 Best Advance in Custom Content 項目榮獲金牌獎。

五、性別、平等、無障礙，關懷多元更有愛

(一) 榮獲行政院性別平等金馨獎「甲等獎」

行政院為輔導各直轄市、縣(市)政府推動性別平等業務，辦理金馨獎評選，全面評估各直轄市、縣市政府執行成效。本府經行政院先以書面評選，復於 107 年 9 月 11 日實地評選等兩階段評選，榮獲行政院 107 年直轄市政府「甲等獎」之佳績。

(二) 推展性平創新措施，評選創新獎及故事獎

配合行政院推動性別平等政策，訂定「107 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，本府分別薦送「性別平等創新獎」1 案及「性別平等故事獎」3 案參加行政院評選，又「新住民孕產婦跨文化身心健康精進計畫」及「鋼鐵公司主管變身超級嬰雄保爸」等 2 案分別進入複評，其中「新住民孕產婦跨文化身心健康精進計畫」在地方各機關激烈競爭下，榮獲行政院 107 年「性別平等創新獎」。

(三) 辦理性別意識培力，落實性別主流化

- 1、為推動性別主流化，培養公務人員具有性別敏感度，訂定「高雄市政府公務人員性別主流化訓練計畫」，依性別意識分級開辦各項性別意識培力課程，107 年度本府完成 2 小時性別主流化訓練共計 16,647 人次，完訓率達 99.30%。
- 2、為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)，促進女性於各領域發展與權益之提升，型塑性別友善環境，依據行政院「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施

計畫」辦理 CEDAW 訓練，107 年度本府完成 3 小時課程者，共計 7,083 人次。

(四) 積極促進女性參與決策

為提升性別友善度，積極拔擢女性擔任高階主管職務，截至 108 年 2 月底止，本府各機關女性首長 42 人、副首長 23 人、簡任主管及非主管計 44 人；本府各機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 48.21%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(五) 保障弱勢族群工作權，積極落實足額進用

- 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 12 月份止，應進用 1,171 人，已進用 1,961 人，超額進用 790 人，進用比率達 167%。
- 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 12 月止，應進用人數 65 人，已進用 207 人，超額進用 142 人，進用比率達 318%。另公務人員具原住民身分者亦有 331 人，充分展現本府對多元文化的尊重。

六、表彰公務典範，激勵工作熱忱

(一) 遴薦參選行政院 107 年模範公務人員

依據「行政院表揚模範公務人員要點」遴薦警察局鹽埕分局偵查隊翁隊長士閔及水利局黃副總工程司振佑等 2 人參加行政院 107 年模範公務人員選拔，復經行政院 107 年 11 月 8 日核定本府提報之兩員均榮膺行政

院 107 年模範公務人員，並於 107 年 11 月 30 日前往行政院受獎。

(二) 函報行政院請頒楷模獎章

依據「獎章條例」函報行政院請頒本府消防局故蔡小隊長倍昇及本府財政局故簡局長振澄等 2 人楷模獎章，經行政院分別於 107 年 10 月 4 日及 11 月 9 日核頒三等楷模獎章。

七、落實退休照護，推廣多元志願服務體驗

(一) 覈實辦理退撫案件

- 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。107 年下半年(7 至 12 月)合計 402 人退休(公務人員 131 人、學校教職員 271 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。107 年 7 月至 12 月本府撫卹案件計 17 件(公務人員 7 件、學校教職員 10 件)。

(二) 辦理退休所得重審答辯

- 1、針對本府重新審定公教退休人員退休(職)所得案所提復審(教育人員為訴願)行政救濟，依公務人員保障法及訴願法規定繕具答辯書轉送公務人員保障暨培訓委員會及教育部辦理，共計 7,217 件(公務人員 54 件，教育人員 7163 件)。
- 2、體恤退休公務人員為提起年金改革行政訴訟勞苦奔波，於 108 年 2 月 21 日、23 日協助中華民國全國公務人員協會辦理參與年金改革共同訴訟收件服務，共計收件 313 件，並依退休人員最後服務機關區分，其

中本府所屬機關學校退休人員計 180 件，中央或外縣市機關學校退休人員計 133 件。

(三) 執行具社團專職人員年資溢領退撫給與事宜

本府於 107 年 5 月及 12 月函請退休人員（公務人員 25 人，教育人員 2 人）所採計社團年資之社團—中國青年救國團及民眾服務總社返還溢領退離給與，救國團於 107 年 8 月 6 日、7 日返還 2,165,121 元（含優存），另民眾服務總社 16,056,312 元（含優存）刻正辦理強制執行作業中。

(四) 協助退休生涯規劃，鼓勵投入志願服務

- 1、107 年 10 月 4 日假旗山喜憨兒天鵝堡照顧中心辦理公教人員一日志工體驗營，以「安養照護」為主軸，以情境學習與經驗分享方式，讓體驗者對社會服務有更深的認識，計 40 人參與。
- 2、108 年 2 月 26 日辦理「退休生涯規劃研習班(一)」，針對近 2 年規劃退休人員，提供志願服務、養生保健及退休法令及退休金試算說明等課程，期協助渠對退休生活有更進一步了解，並預為妥適規劃，參與人數計 56 人。

八、型塑幸福關懷職場，營造友善正向組織

(一) 關懷員工內在需求、發展溫暖職場環境

本府為型塑溫馨關懷之組織文化，訂定「高雄市政府 107 年員工協助方案—職場 Nice 幸福+—實施計畫」，致力於推展員工協助方案(Employee Assistance Programs,EAP)，協助員工解決可能影響工作效能的個人問題，並協助組織處理可能影響工作績效的相關議題，相關執行成果如下：

- 1、「張老師」諮商服務

(1) 員工個別諮商服務

107 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，搭配專業領域心理師，提昇諮商服務品質，107 年 9 月至 108 年 2 月共計提供 168 人次之個別諮商服務。

(2) 員工團體諮商服務

為協助員工減壓、哀傷輔導或職場適應等，由高雄「張老師」專業心理諮商師引導進行團體諮商，於 107 年 9 月至 108 年 2 月，計舉辦 6 場次、共計 146 人次參與

2、 員工協助方案專家諮詢

為推動本府員工協助方案，邀請彰化師範大學輔導諮商學系教授王教授智弘、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副教授政智等 3 位專家學者擔任本府顧問，提供多項推動及執行之建議，同時協助 EAP 相關教育訓練，並同時邀請高雄「張老師」中心總幹事林家正共同參與推動年終檢討及年度規劃會議，以系統性規劃本府員工協助方案。

3、 辦理 EAP 相關宣導活動

綜整本府員工協助方案計畫及服務內容，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，配合府屬機關學校舉辦之各項活動，積極宣導促進心理健康協助機制等各項諮商輔導資源與措施，自 107 年 1 月至 12 月計宣導 163 場次，計 7,643 人次參加。

4、 培訓 EAP 關懷員，深化關懷知能

為增進關懷員關懷技巧知能，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，協助關懷同仁，共同營造健康優質職場環境，並經過專班課程、參訪、實例實習及研討與分享之四階段培訓，於 107 年 12 月計 28 人完訓，連同歷年已取得認證者，共計培訓 130 位關懷員。

(二) 豐富多元福利措施，延伸服務效能

在不增加政府財政負擔原則下，透過公私合作機制，規劃辦理相關福利服務措施，並結合行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」，提供各項完整福利措施。

1、 辦理員工急難貸款

為紓困公教人員急難，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，利息按郵政儲金 2 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 107 年底尚在貸款中者有 18 件，貸款金額 885 萬元，對同仁財務之急迫需求，適時提供貸款支援，以減輕員工負擔。

2、 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為照顧員工生活需求，本府辦理自費汽、機車強制保險，由臺灣產物保險公司承作並提供多元優惠方案，嘉惠本府公教員工選擇運用。

3、 續辦「繁星好康」計畫-福利優化，特色加值

為妥善運用民間資源，建構公私協力機制，整合提供員工福利資訊。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 9 折以上優惠方案，以強化員工福利作為。107 年 12 月底辦理續約調查共計有 390 家，並提供繁星好康標章，供優惠商家使用，以利識別。

4、 「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道

本方案係由行政院人事行政總處辦理公開招標，108 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日由臺灣銀行承作，貸款利率按中華郵政 2 年期定儲機動利率固定加碼 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。

5、 「貼心相貸」-公教員工消費性貸款

轉知臺灣土地銀行「貼心相貸」短期消費性措施，80 萬元以下信用貸款免保證人，年息依郵政儲金 2 年期定期儲蓄機動利率固定加 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。

6、 「闔家安康」-團體意外保險

(1) 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（辦理期間至 108 年 3 月 31 日止）。

(2) 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（辦理期間至 108 年 6 月 30 日止）。

7、 「健康 99 公教健檢」-員工健康檢查優惠措施

(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；107 年公教同仁完成健檢並申請補助者，計 6,135 人，補助金額 25,589,378 元。

(2) 另為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。

(三) 搭起喜鵲橋，良緣得夙締

- 1、為拓展公教單身同仁社交生活領域，營造兩性互動機會及友善聯誼，結成佳偶增進婚育率，107 年度辦理 9 場次樂婚聯誼活動，計有 335 人（男性 168 人，女性 167 人）參加，互表心儀對象達 50 對。
- 2、活動藉由漆彈活動精心設計輕鬆有趣的聯誼方式，打開彼此心房並拉近距離，並規劃融入高雄在地特色的聯誼，如參訪、團康、漆彈射擊、VR 體驗、桌遊、紅龜粿 DIY 及茶會等，透過巧思籌辦知性與感性兼備的聯誼活動，且融入當地人文風情，建構良好互動環境，搭建兩性交流鵲橋，讓情人成眷屬，良緣得夙締。
- 3、本府每年致贈 3 對配對成功並結婚之佳偶，每對結婚禮券 5,000 元，鼓勵同仁結婚，落實「樂婚、願生、能養」之政策，並倡導性別平等觀念，107 年發放 3 對禮金計新台幣 15,000 元。

(四) 推廣員工社團，鼓勵正當休閒

- 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。107 年除定期活動外，專案性活動計 38 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「高雄市政府員工社團靜態成果展」，107 年賡續辦理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。

參、未來工作重點

一、落實員額總量管理，有效擷節人事費

為推動員額精簡管控政策，合理妥善配置機關員額，以達擷節人事費目標，相關作法如下：

(一) 推動員額評鑑制度

各機關遇有新增業務或特殊業務需求，涉及員額變動需辦理修編時，應辦理員額評鑑，並在總量管制原則下就本機關及所屬機關員額總數內統籌調配運用。

(二) 賡續員額精簡管控

- 1、各機關應賡續以編制員額為基準，賡續執行員額精簡 7% (不足 1 人部分得不予計列)，另各機關應自行吸收現職人員因年資或晉級所需增加人事經費 2%，並在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程。
- 2、新成立機關時，應將原相關權責機關辦理之相關業務及員額隨同移撥至新機關，一條鞭人員併同辦理。

(三) 訂定本府所屬各機關學校約聘僱人員員額精簡管控措施

1、年度約聘僱計畫

- (1)不得新增：各機關除因應施政目標或機關特殊業務需要外，不得以公務預算再新增約聘僱人員。
- (2)逐年精簡：各機關約聘僱人數超過機關預算員額 5% 或聘僱用計畫期限超過 5 年，屬經常性業務列管出缺

不補者，應檢討計畫之存廢並逐年精簡約聘僱人員10%。

(3)總量管控：中央經費補助進用之約聘僱人員出缺，應檢討由公務預算進用之現有約聘僱人員調整遞補，並減列該公務預算之聘僱人數。

(4)落實考核：依本府所屬各機關學校約聘僱人員員額控管及考核原則，覈實辦理考核。

2、短期約聘僱計畫

各機關現職人員請假或提列考試分發職缺，除因應業務特殊需要或專業性、技術性須具專業證照始得執行之業務及現職人員留職停薪期間達1年以上者，得約聘僱人員辦理外，其餘請檢討調整由現職人員代理。

二、發展城市治理數位課程，厚實公務人力資本

配合本府施政計畫、中央政策、各局處專業需求及公務人員核心能力，規劃年度公務人力發展計畫，108年重點聚焦市府同仁專業核心能力，培育市政治理人才，快速升級人才效能與組織績效，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) 增進外語溝通能力

為期提升同仁國際化能力，賡續推動英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施，並開設多元英語培訓課程，鼓勵同仁踴躍報名參加，提升城市競爭力。

- (三) 持續精進核心能力訓練領域的應用，統整本府公務人員核心能力檢測高低落差分析，作為相關補強課程發展依據，充分運用培訓資源，達到培訓成效最大化。
- (四) 發展城市治理及高雄在地特色數位課程，製作符合國際水準的優質數位課程
為使學員及民眾瞭解本市各區鄉土風情，本（108）年度將製作「尋幽訪勝話杉林」及「三金魚米之鄉-林園」課程，另為使港都 e 學苑課程推向國際，將以「Sauntering in Hamasen」及「EMIC 輕鬆學，應變管理沒煩惱」兩門課程參加國際競賽。

三、合理編列退撫預算，保障退休權益

依據公務人員退休資遣撫卹法及公立學校教職員退休資遣撫卹條例相關規定，考量本府人力年資、年齡結構變化及年改影響等潛在因素，預判退休人數，審慎編列退撫經費，並規劃人力合理運用，提升行政效能。

四、建立員工協助關懷網絡，創造高凝聚力團隊組織

- (一) 訂定 108 年員工協助方案「溫暖 Master 熱忱 Partner」實施計畫，強化主管的領導統御與溝通技巧，並提供同仁工作及生活平衡觀念、專業諮詢(商)及相關協助措施與成長課程，協助同仁身心自主管理相關資源整合資訊，以強化自我規劃與管理能力，達成工作與生活平衡，營造良好組織氣候，展現工作績效正向投入。
- (二) 依據「高雄市政府暨所屬機關學校關懷員培訓計畫」，賡續培訓本府關懷員，施以關懷技巧、同理心及提升敏感度相關訓練，組織本府員工關懷網絡，俾利即時察覺同仁需求，使其能以健康的身心投入工作，提升同仁士氣及服務效能，型塑溫馨關懷的職場環境，提升健康幸福職場溫度。

- (三) 整合本府各項福利資源，推動本府員工福利服務專區，並透過網路科技提供即時福利服務，賡續辦理各項福利措施，如簽訂優惠特約商店、安老托育、各項貸款保險等。

五、活化人事資料共享，持續擴大人事服務網應用範圍

活化本處人事服務網(iKPD)入口平台應用領域，持續提升各式加值人事服務；推廣各機關申辦 iKPD 人事資料與差勤資料介接功能，落實人事資源共享，強化各機關業務流程與人事資料整合再造，進而提升市政運作品質。

肆、結語

面對多元價值且充滿挑戰的社會環境，本處將秉持熱情、專業、積極之服務態度，恪盡努力，善盡職責，成為協助各機關推展業務之「推手、助手及救援手」，並提供與時俱進的人力資源管理服務，成為機關精實的後盾，協助機關創造價值，全力達成市政目標。尚祈各位議員女士、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