

高雄市議會第3屆第2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(108年3月至108年8月).....	1
一、契合市政推展，健全組織功能.....	1
(一)、成立青年局，打造青年三創新城市.....	1
(二)、配合單位功能轉型，修正教育局組編.....	2
(三)、前瞻樂齡世代來臨，設置長照中心.....	2
二、遴選人才全方位，新陳代謝注活水.....	3
(一)、貫徹考用合一，打造活力團隊.....	3
(二)、內陞外補並重，遴補優質人力.....	3
三、發揮人才專業，開發人力資源.....	3
(一)、薦送出國研究，拓展國際視野.....	3
(二)、升級統計應用，引領決策品質.....	4
(三)、拓展整合介接，再造行政效能.....	4
(四)、強化停班停課通報作業機制.....	4
(五)、強化資安要求，管控機敏資料.....	5
四、共好市政，精進培力.....	5
(一)、樹立組織文化，培育市政菁英.....	5
(二)、啟發人力資源，開創城市新機.....	6
(三)、培訓管理人才，精進跨域溝通.....	8

(四)、發展特色課程，增值數位學習.....	9
(五)、本市大專生暑期市政學習專案.....	10
<b>五、推動性別平等，深耕有愛無礙.....</b>	<b>10</b>
(一)、參與行政院金馨獎評選.....	10
(二)、辦理性別意識培力，落實性別教育訓練.....	11
(三)、拔擢優秀女性主管，促進女性參與決策.....	11
(四)、保障弱勢就業，協助融入社會.....	11
<b>六、表彰績優典範，激勵公務士氣.....</b>	<b>12</b>
(一)、表揚模範公務人員.....	12
(二)、遴薦參選銓敘部傑出貢獻獎.....	12
<b>七、完善退休照護，宣導志願服務.....</b>	<b>13</b>
(一)、管控退撫經費，維護退休權益.....	13
(二)、追繳溢領給與，依法請求返還.....	13
(三)、鼓勵志願服務，點亮退休生涯.....	13
<b>八、營造職場友善幸福，促進身心健康樂活.....</b>	<b>14</b>
(一)、關懷職場、溫暖組織氣候.....	14
(二)、公私合作，拓展員工多元福利.....	16
(三)、搭喜鵲橋，促成良緣佳偶.....	18
(四)、發展社團，推動正當休閒.....	19
(五)、啟發理財，期許富足常樂.....	20

參、未來工作重點.....	20
一、落實員額精簡，妥善規劃人力.....	20
二、厚植人才培育，開發特色課程.....	22
三、整合福利資源，升級雲端服務.....	23
四、建立關懷網絡，匯聚關懷員動能.....	23
五、人事資料共享，活化人事服務網絡.....	24
肆、結語.....	24

# 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 2 次定期大會，<sup>明忠</sup> 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

本處秉承市府「打造高雄、全台首富」施政總目標，遵循中央政策及人事法制，積極推動各項人事業務。值此政府總體財政困難之際，除落實員額精簡，並廣續培訓優質人力，擲節人事費支出，活化人事服務網絡，以期提升本府團隊施政效能，激發整體競爭優勢，朝著首富經濟、務實建設、樂活社會、國際接軌與青年城市的施政方向邁進，循序漸進，共同努力。

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(108 年 3 月至 108 年 8 月)

### 一、契合市政推展，健全組織功能

#### (一) 成立青年局，打造青年三創新城市

##### 1、訂定青年局組織規程暨編制表

為致力輔導青年就業、創業，並推廣青年參與公共事務，及重視青年人力資源與運用，以提升創新創業之效能，爰成立一級機關青年局，編制員額計 37 人，並自 108 年 10 月 1 日施行，有關青年局組織規程暨編制表，業經考試院 108 年 8 月 19 日同意備查。

## 2、修正業務相關局處組織規程暨編制表

配合青年局成立，統合青年創業及就業等相關業務，以達加乘效益，在行政院控管員額數上限範圍內，同時檢討經濟發展局、都市發展局、勞工局訓練就業中心、勞工局勞工教育生活中心、農業局及研究發展考核委員會等 6 機關之業務及人員移撥，核予減列上開 6 機關員額 7 人，爰修正該等機關組織規程暨編制表，自 108 年 10 月 1 日施行。

### (二) 配合單位功能轉型，修正教育局組編

本府教育局為強化全民國防教育、校園安全及防制本市各級學校學生藥物濫用，爰將「軍訓室」更名為「校園安全事務室」，以符合實際業務範疇。修編後編制員額總數維持 214 人，並自 108 年 5 月 16 日生效。

### (三) 前瞻樂齡世代來臨，設置長照中心

#### 1、修正衛生局組織規程暨編制表

為積極面對本市人口老化及長期照顧需求，秉持「在地老化」及建立安心老化的宜居城市，以提升本市市民生活福祉為前提，爰將衛生局「長期照護科」改設為「長期照顧中心」，整合社衛政長期照顧服務，以符合趨勢與各方需求。並由社會局移撥編制員額 8 人，原編制員額 262 人，修編後編制員額為 270 人，自 109 年 1 月 1 日生效。

#### 2、修正社會局組織規程暨編制表

社會局配合長期照顧業務移撥衛生局，減列編制員額 8 人，另配合中央法令酌修文字及體例用語。修正後編制員額總數 203 人，並自 109 年 1 月 1 日施行。

## 二、遴選人才全方位，新陳代謝注活水

### (一) 貫徹考用合一，打造活力團隊

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，注入市政新血，促使組織人力新進代謝。

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	6	60	116	0	182	6	7	65	260

### (二) 內陞外補並重，遴補優質人力

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，108 年 3 月至 108 年 7 月各機關辦理情形如下：

- 1、各機關依上開陞遷法規定辦理外補人數 323 人，其中府內各機關間調任 168 人、府外機關調進 155 人，上開 155 人中，39 人係服務於位處本市之中央機關學校高雄子弟，116 人則為返鄉服務高雄子弟，除協助回鄉的高雄市民圓夢外，並得以有機會為高雄這座城市奮鬥打拼。
- 2、現職人員陞遷計 422 人(委任職晉陞 44 人、薦任職晉陞 370 人、簡任職晉陞 8 人)，有助激勵士氣並厚植人力資源。

## 三、發揮人才專業，開發人力資源

### (一) 薦送出國研究，拓展國際視野

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，推薦工務局副總工程司傅昭睿參加行政院 108 年組團出國專題研究「韌性都市」，8 月 18 日至 8 月 30 日赴日本專題研究 2 週，並於返國後 1 個月內進行心得分享。

(二) 升級統計應用，引領決策品質

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 108 年 3 月至 8 月累計 747 人次使用。

(三) 拓展整合介接，再造行政效能

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 42 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 108 年 3 月至 8 月累計 69 萬 3684 筆介接成功傳輸紀錄。

(四) 強化停班停課通報作業機制

1、本市幅員遼闊，山海地形面臨天然災害樣態及承受度各異，為期及時因應處置停班停課通報作業，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，辦理通報作業原則如下：

(1) 通案性

A、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。

B、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：

A、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。

B、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。

2、茲應網路數位世代風潮，智慧型手機及通訊軟體發達普及，有關停班課與否之訊息經市長決策決定後即第一時間公告本府 Line 官方網，讓民眾即時獲知訊息。

(五) 強化資安要求，管控機敏資料

人事資料屬於深具機敏性之個資，為因應駭客攻擊手法日益翻新，有效阻擋網路駭客攻擊，本處除新購硬體防火牆與防毒軟體授權續約，強化防火牆及防毒軟體管理，亦不定期辦理內部資安稽核、網路安全弱點檢測及伺服器惡意活動檢視等，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。

#### 四、 共好市政，精進培力

(一) 樹立組織文化，培育市政菁英

1、儲備中階主管，育成市政建設推手

為精進本府中階主管人員管理能力，培養高素養、高效能及具前瞻思維能力的現代化文官，於

108年6月17日至7月12日辦理「市政規劃管理人才精進班」，除邀請市府首長分享市政願景課程，並結合創新管理、問題分析、績效管理、溝通協調、資訊管理及計畫管理等6項中階主管必備管理核心能力課程，並遴聘學者專家及企業講師，兼採多元教學，期將課堂所學轉化為知識技能，回到機關後成為市政建設推手，計有本府及區公所薦任第八職等以上人員33人參訓。

## 2、市政新兵研習，培養公務新血

為擴展初任公務同仁視野，提升業務專業知能，108年開辦2班期市政生力軍研習班，遴聘本府研究發展委員會王組長士誠擔任講座，第1期於4月12日假人發中心辦理完竣，計調訓68人，滿意度達94.5%，學員回饋以，經過這次的研習，瞭解目前市政願景及歷史高雄發展軌跡，對於政府施政方向更進一步了解，而且也改變過往對高雄工業城市的刻板印象。

## (二) 啟發人力資源，開創城市新機

### 1、依施政目標建構核心能力，發展知能研習

配合市府施政目標及各局處專業訓練需求規劃，除優先規劃本府各局處提出之各類專業知能班期，並整合核心能力培訓體系，依據個人職能落差分析發展個人學習地圖，期建立公務人員所需具備的核心能力，針對本府公教同仁規劃有「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等研習課程，108年3月至8月計開辦294班，參訓人數計18,743人次參訓。

### 2、掌握政策趨勢議題相關班期

- (1)108年3月8日辦理「運籌帷幄-會展人才認證回流研習班」，學員係本府曾參加102、103、104年會展人才認證班結業人員，計40人參訓，藉由回流教育增進承辦會展相關業務之知能、深化研習成果，充沛市府辦展人力與效能。
- (2)108年3月25日與本府資訊中心共同合作辦理「資訊應用專業知能研習班」，希透過培訓將本府具資訊專長及非資訊專長但對資訊有興趣人員，提升其資訊能力，將所學科技新知能導入機關，以協助各機關資料交換的效率，提升施政效能，參訓人員計44人。
- (3)108年5月10日辦理「危機總動員-防疫災害人人有責研習班」，藉由加強公務同仁對病原災害之認識，於病原災害發生時即時採取因應措施，以強化公務同仁對登革熱防治之認識，減少疫病的發生，參訓人數計36人。
- (4)108年3月5日、5月2日、7月3日辦理「社會創新永續發展」、「開展你的斜槓人生」、「夢的N次方，點亮每盞光」3場經典名人講座，分別邀請知名青年慈善家、公益楷模沈芯菱講座、知名理財專家陳重銘講座、南投縣爽文國中王政忠教導主任，講座分享自己的體悟與經驗，演講內容精彩豐富，參與同仁皆認收穫滿滿，3期共計828人參訓。
- (5)108年7月17日至8月14日辦理「英語能力(多益)檢定班」，講座以淺顯易懂的方式並輔以自己的經驗，讓學員在輕鬆環境中學習英語，培養本府同仁英語聽、說、讀、寫的能力，並促進國際

交流自信，共計 40 人參訓，參與同仁回饋以，有助於英語能力檢測。

### 3、跨界協力，共創新機

(1)108 年 3 月 29 日與財團法人東亞地區高雄環境永續發展能力訓練中心 (ICLEI)合辦「地方氣候行動研習班」，藉由國際組織專業人才力量，提供課程發展新觀點，以培養本府主管同仁以創新的方式協助本市邁向永續城市、生態城市、綠色城市的知能，參訓主管計 27 人。

(2)108 年 7 月 19 日至 8 月 16 日，計 5 天，與國立高雄科技大學合辦「安啦！帶您搞定活動企劃教戰班」，提昇本府市政活動能見度及活躍性，並加強市政行銷深度，培養市府活動規劃及整合行銷人才，參訓人數計 38 人。

### 4、學習列車，四通八達

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，108 年 3 月 1 日至 108 年 8 月 31 日學習列車共 172 場次，計 9,666 人次參加。

## (三) 培訓管理人才，精進跨域溝通

### 1、初任薦任官等主管職務人員研習班

為加強初任薦任官等主管職務人員團隊建立、領導能力、溝通協調、情緒管理、執行力等管理核心能力，俾勝任主管新職務，於 108 年 6 月 4 日至 6 月 17 日辦理第 1 期，訓練時數 30 小時，完訓人員計 38 人。

### 2、體驗式團隊活動成長營-進階班

透過經驗分享及自我反思之過程，增進主管領導溝通、協調及問題解決能力，於 108 年 6 月 11

日、14 日辦理，計有各局處主計主管人員 39 人參訓。

### 3、公共衛生研習班

提升本府衛生局(所)主管健康識能教育，並運用設計思考能力於政策執行推展，增進公共衛生主管管理整合運用能力，於 108 年 2 月 19 日、7 月 29 日辦理 2 期，計 83 人參訓。

### 4、國中、小主任儲訓班

108 年 6 月 24 日至 7 月 19 日分別辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」，培育並儲備本市國中、小主任，研習時數 120 小時，以加強學校主任教育專業素養，增進學校行政知能，計有國中主任儲訓班 34 人參訓、國小主任儲訓班 65 人參訓，通過培訓人員列冊做為國中小學校主任派任之儲備人員。

### 5、辦理其他管理訓練班期

為加強本府主管人員之團隊建立、績效管理、風險管理、問題分析、溝通協調、變革領導等管理職能，108 年 3 月至 108 年 8 月開辦「別被科技養笨了-找回你的邏輯能力研習班」等管理類班期共 20 班，計 860 人參訓。

## (四) 發展特色課程，增值數位學習

### 1、運用在地特色

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<sup>+</sup>」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，108 年 1 至 6 月計 452,394 人次選課、完成學習總人數 372,006 人、完成學習總時

數 669,886 小時。

## 2、參加國際競賽，屢獲肯定

本府公務人力發展中心數位課程「Sauntering in Hamasen」參加 2019 年國際數位學習協會 (International E-Learning Association, IELA) 認證競賽於 6 月獲優秀賞 (Honorable Mention) 肯定。另數位課程「EMIC 輕鬆學-應變管理沒煩惱」於 8 月獲 2019 美國 Brandon Hall 國際競賽銅牌獎肯定。

## 3、跨界合製數位課程

為促進城市公平、安全、韌性、活力經濟及健康環境之目標，108 年與財團法人東亞地區高雄環境永續發展能力訓練中心 (ICLEI) 合作錄製完成「國際城市永續發展策略和臺灣參與」及「永韌城市治理框架與案例」兩門數位課程。

## (五) 本市大專生暑期市政學習專案

108 年暑期市政學習專案已媒合本市義守大學、高雄師範大學、高雄科技大學等 3 校 30 位學生於暑假期間進行市政學習。除使參與觀摩交流的學生瞭解政府公部門的實際運作情況，亦提供學校師生關心市政、了解市政的機會，學習完畢並以市長名義核發證書。

## 五、推動性別平等，深耕有愛無礙

### (一) 參與行政院金馨獎評選

1、行政院於 108 年 1 月 31 日函頒「109 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 108 年 4 月份召開跨局處分工協調會議完竣，責成各考核項目主協辦局處積極整備受評資料，將推動性別平等業務亮點融入所

責項目之執行成果，並規劃辦理 2 至 3 次進度檢核會議。

2、本府於 108 年 3 月份函頒「109 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」，責成各一級機關就 107 至 108 年間推動性別平等相關之創新計畫、措施及感動事蹟等成果亮點，提案共同參與本府性別平等創新獎、故事獎評審，並將擇優 4 案代表本府參加上開院頒計畫之「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」評選。

(二) 辦理性別意識培力，落實性別教育訓練

1、各機關人員依性別意識分別辦理專題演講、網絡研習、工作坊或讀書會等性別主流化課程，截至 108 年 4 月本府計有 11,095 人次完訓，受訓涵蓋率達 57.2%，落實本府推動性別主流化。

2、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 課程，促進女性於各領域發展及權益之提升，截至 108 年 4 月共計 12,720 人完成 3 小時課程。

(三) 拔擢優秀女性主管，促進女性參與決策

為提升性別友善度，積極拔擢優秀女性擔任高階主管職務，截至 108 年 7 月底止，本府各機關女性首長 44 人、副首長 22 人、簡任主管及非主管計 45 人；本府各機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 48.10%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(四) 保障弱勢就業，協助融入社會

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，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，達成足額進用身心障礙人員。截

至 108 年 7 月份止，應進用 1,067 人，已進用 1,925 人，超額進用 858 人，進用比率達 180%。

- 2、本府各機關學校均依「原住民族工作權保障法」規定，以多元方式積極招募具原住民族身分人員，達成足額進用原住民族。截至 108 年 7 月止，應進用人數 65 人，已進用 193 人，超額進用 128 人，進用比率達 297%。又公務人員具原住民身分者尚有 314 人，充分展現本府對多元文化的尊重。
- 3、本市行政法人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。

## 六、表彰績優典範，激勵公務士氣

### (一) 表揚模範公務人員

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 108 年模範公務人員選拔，經評審結果核定消防局隊員施心章等 10 人當選模範公務人員，並遴薦本府模範公務人員消防局隊員施心章及警察局刑事警察大隊偵查佐陳侑德 2 人，參加 108 年行政院模範公務人員選拔。

### (二) 遴薦參選銓敘部傑出貢獻獎

依據「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法」及「公務人員傑出貢獻獎遴薦選拔審議及表揚要點」遴薦績優人員及團體參加傑出貢獻獎選拔，108 年度計推薦個人組 2 人(工務局養護工程處總工程司陳海通、財政局科長陸奇峯)及團體組 2 組(工務局新建工程處—「建構亞洲新灣區、營造水岸新空間」、警察局「107 年地方公職人員選舉」維安團隊)函送銓敘部參選，其中工務局新建工程處—「建構亞洲新灣區、營造水岸新空

間」獲評進入團體組初選。

## 七、完善退休照護，宣導志願服務

### (一) 管控退撫經費，維護退休權益

- 1、為管控退撫經費支用，落實退休登記措施，如未登記而有特殊情形申請自願退休者，應敘明事由專案報府核准。108年1至8月計有733人退休(公務人員302人、學校教職員431人)，均依其提出退休日期核予退休。
- 2、為安定遺眷生活，公務人員撫卹案件即時核轉銓敘部審定，學校教育人員部分由本府教育局依權責核定。108年1月至8月本府撫卹案件計33件(公務人員21件、學校教職員12件)。

### (二) 追繳溢領給與，依法請求返還

本府前於107年5月11日、18日及12月13日對退休人員(公務人員22人，教育人員2人)採認社團專職年資所屬社團—中國青年救國團及民眾服務總社追繳返還溢領退離給與，救國團於107年8月6日、7日返還2,165,121元(含優存)，刻正進行行政訴訟中；民眾服務總社應返還16,056,312元(含優存)已著手辦理行政執行作業。

### (三) 鼓勵志願服務，點亮退休生涯

- 1、108年4月24日假本府人發中心辦理公教志工基礎訓練班，透過課程強化志願服務之認知與理念，增進現職人員投入志願服務行列意願，計25人參與。
- 2、108年8月14日「退休生涯規劃研習班(二)」，針對近年規劃退休人員，宣導退休法令權益、鼓勵參與志願服務，並提供養生保健觀念，期協助

加強退休人員相關概念並更進一步預為規劃未來退休後生活，參與人數共計 72 人。

## 八、營造職場友善幸福，促進身心健康樂活

### (一) 關懷職場，溫暖組織氣候

本府為型塑溫馨關懷之組織文化，訂定「高雄市政府 108 年員工協助方案—溫暖 Master 熱忱 Partner—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、委託專業心理機構「張老師」提供諮商服務

##### (1) 員工個別諮商服務

108 年度委託「張老師」基金會高雄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，108 年上半年共計提供 73 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」基金會專業心理諮商師引導進行團體諮商，於 108 年上半年，計舉辦 2 場次、共 22 人次參與。

#### 2、員工協助方案專家諮詢

為強化本府員工協助方案之實際服務成效與更貼近同仁需求，聘請 EAP 相關領域之專家學者擔任本府顧問，由王教授智弘、張組長文慧及陳副教授政智提供改進意見與措施，並定期於年終舉辦 EAP 檢討暨規劃會議，訂定來年主題、計畫與提

供服務措施，參考顧問建議事項以完善本府員工協助方案。

### 3、辦理情緒紓壓課程

辦理 1 期「EAP 系列-職場 SuperEQ 情緒逆轉勝班」計 82 人參訓，學習正視及處理負面情緒，轉換正向情緒思維，達到瞭解負面情緒來源進而建立正面積極信念。

### 4、辦理主管人員敏感度訓練

針對本府各機關主管人員辦理 1 期「EAP 系列-領導統御暨覺察異常敏感度」計 34 人參訓，使主管能夠在第一時間發覺同仁內心異常徵兆，安撫同仁情緒，並且自我反思，創造溫暖職場環境。

### 5、辦理 EAP 推動人員教育訓練

辦理 1 期「EAP 系列-員工協助方案教育訓練(進階班)」計 36 人參訓，強化各承辦人及主管人員瞭解員工協助方案之訂定方向、推動策略與執行應用，並以實務案例講解，使受訓成員能適切的設計適合所屬機關的服務方案，以有效解決可能影響工作的問題。

### 6、辦理 EAP 體驗課程

辦理 1 期「EAP 系列-團隊領導與團體諮商資源之導入研習班」計 34 人參訓，透過主管體驗感受與實際使用諮商(詢)服務資源，強化主管人員的導入組織管理策略模式，提升團隊凝聚與績效，推行 EAP 服務感動行銷。

### 7、辦理 EAP 相關宣導活動

除依據往例將本府 EAP 實施計劃製作成電子書，置於本府人事服務網、EAP 關懷網等網站宣傳周知外，另新製 EAP 海報、各類型宣傳懶人包與客

製化安心小卡等文宣，並採行各式宣導方式，如會議中宣導、請各局處首長親自發送與進行有獎問答等，自 108 年 1 月至 6 月計宣導 364 場次，計 17,377 人次參加。

#### 8、培訓 EAP 關懷員，深化關懷知能

為組織關懷網絡，依據高雄市政府暨所屬機關學校關懷員培訓計劃，專案培訓具備熱心助人及溫暖與關懷特質，且自願接受訓練之人員，藉由開設專班、參訪、實例實習及研討與分享等不同階段之訓練，加強同理心展現與敏感度覺察及關懷技巧，截至目前共計培訓 126 位關懷員，本(108)年刻正辦理培訓 29 位新任關懷員。

#### (二) 公私合作，拓展員工多元福利

在不增加政府財政負擔原則下，導入外部資源，透過公私協力機制，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」，提供各項完整福利服務措施。

1、續簽「繁星好康」特約商店-福利優化，特色加值為妥善結合民間資源，構築公私協力機制，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，提供府屬各機關學校員工、退休人員及志工相當於會員或 9 折以上優惠方案，以強化員工福利作為。迄 108 年 8 月底辦理續約及新簽約店家共計 575 家，並提供繁星好康特約商店標章，供店家使用，以利識別。

#### 2、賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為提供員工優惠服務，本府徵求自費汽、機車強制保險優惠，108 年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、辦理員工急難貸款

為紓解公教人員急難，照護其生活，本府準用「中央公教人員急難貸款實施要點」規定，提供員工傷病醫護、喪葬、災害、育嬰及長期照護等急難救助貸款。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108年8月底尚在貸款中者有17件，核貸金額830萬元，對同仁財務之迫切需求，適時提供貸款支援，以減輕員工負擔。

### 4、鼓勵自我健康管理，補助健康檢查費用

(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；108年上半年公教同仁完成健檢並申請補助者，計1,880人，補助金額7,169,460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。

### 5、「築巢優利貸」-全國公教員工房屋貸款

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，臺灣銀行獲選承作，辦理期間自108年1月1日至110年12月31日止，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%)，以解決同仁購置房屋資金之需求。

### 6、「貼心相貸」-全國公教員工消費性貸款

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，臺灣土

地銀行獲選承作之短期消費性貸款，辦理期間自 107 年 7 月 1 日至 110 年 6 月 30 日止，80 萬元以下信用貸款免保證人，最高核貸 200 萬元，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每月俸給總額三分之一，貸款期限最長 7 年。

7、「闔家安康」-全國公教員工團體意外保險

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，中國人壽保險股份有限公司獲選承作，辦理期間自 108 年 4 月 1 日至 110 年 3 月 31 日止。

8、「全國公教員工旅遊平安卡」優惠方案

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，富邦產物保險股份有限公司獲選承作，保障旅遊期間之安全，辦理期間 108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止。

9、「全國公教員工及其親屬長期照顧保險」方案

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，國泰人壽保險股份有限公司獲選承作，辦理期間 108 年 2 月 22 日至 111 年 2 月 21 日止。

10、「健康 99 公教健檢」-全國公教健檢方案

為關心公教人員身體健康，行政院人事行政總處邀請符合資格之醫療院所，提供以新臺幣 3,500 元進行多項基本檢查項目之健康檢查方案，作為現職員工、退休人員(含其眷屬)及服務於公部門之志工健康檢查時之選擇參考。

(三) 搭喜鵲橋，促成良緣佳偶

1、為拓展公教單身同仁社交生活領域，營造兩性互動機會以締結良緣，增進婚育率，本年度規劃 10

場次聯誼活動，截至 108 年 8 月已完成 6 場次樂婚聯誼，計有 242 人（男女性各 121 人）參加，互表心儀對象達 25 對。

- 2、活動除藉由團康、桌遊等精心設計輕鬆有趣的聯誼方式，打開彼此心房並拉近距離外，也融入高雄在地特色魅力因子，如貢多拉船、摩天輪、划龍舟等，透過創意籌劃知性與感性兼備的聯誼活動，並融入當地人文風情，建構良好互動環境，搭建兩性交流鵲橋，期盼促成良緣，情人終成眷屬。
- 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。

#### （四）發展社團，推動正當休閒

- 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。截至 108 年 8 月底，計辦理專案性活動 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，於本府四維行政中心 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，藉以提高社團曝光率，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。

#### (五) 啟發理財，期許富足常樂

為宣導正確理財觀念，提升本府員工理財規劃能力，108 年度辦理 3 場投資理財講座，以啟發同仁理財觀念，富足常樂，摘述如下：

- 1、於 108 年 6 月 28 日假本府鳳山行政中心多媒體視聽會議室辦理「樂在工作，創造富足的人生」研習，特邀投資理財專家楊禮軒(算利教官)主講，參訓人數 121 人，滿意度高達 95.14%。
- 2、於 108 年 8 月 29 日假本府公務人力發展中心大禮堂辦理辦理「掌握房市趨勢，購屋秘笈大公開」研習，由高雄市不動產代銷經紀商業同業公會推薦具房產專業知識、實務經驗豐富之張晉嘉經理擔任講師，參訓人數 93 人，學員滿意度高達 90%。
- 3、於 108 年 8 月 31 日與高雄市不動產代銷經紀商業同業公會合作辦理「寓見幸福光譜」園冶獎建案參訪活動，參加人數 32 人，滿意度高達 95.27%。

### 參、未來工作重點

#### 一、落實員額精簡，妥善規劃人力

貫徹員額精簡政策暨人事費管控，合理有效配置機關員額，以擷節人事成本，相關作法如下：

##### (一) 辦理員額評鑑

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) 賡續管控員額

- 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) 約聘僱員額精簡管控

#### 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

(1)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。

(2)約聘僱人員報酬薪點，除機關業務特殊需求外，約僱人員支給 220 薪點，約聘人員支給 280 薪點。

## 二、厚植人才培育，開發特色課程

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，目標在於精進市府同仁專業核心能力，培育市政治理人才，發揮更高的人才效能與組織績效，以提升市政服務品質，規劃情形如下：

### (一) 規劃 109 年度公務人力發展計畫

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，除成立內部規劃審核小組外，亦將聘請外部專家學者協助指導，訂定優質完整的全方位實體課程，明（109）年度規劃重點在發展局處專業能力，冀精進本府同仁專業即戰力，增進人才效能與組織績效，優化市政服務品質。

### (二) 持續精進中階管理職能

為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。

### (三) 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，將賡續辦理「新進人員」等班期，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。

### (四) 創新數位教材參加國際認證

本府公務人力發展中心製作具在地特色之數位教材，截至 108 年 8 月已有 8 門課程獲國際獎項肯定，本府

港都 e 學苑數位課程經由國際競賽或認證，讓高品質的 e 化教材成為公務知能傳遞最佳媒介。

### 三、整合福利資源，升級雲端服務

#### (一) 設置本府福利服務專區

整合府內外福利服務，除提供總處公務福利 e 化平台全國性福利基本介接服務外，並綜整本府專屬福利措施及彙集福利相關法令知識及常見問題集。

#### (二) 開發本府特約商店專區

為建構公私協力機制，營造互惠互利的消費環境，本府推動特約商店有成達 500 家以上，為利同仁查詢運用，特開發特約商店專區，除優化查詢功能外，更可提高特約廠商能見度，提高合作意願。

### 四、建立關懷網絡，匯聚關懷員動能

#### (一) 規劃 EAP 關懷員運作機制座談

本府首創「EAP 關懷員」培訓認證，培訓具備助人技巧、敏感度及關懷能力者，以期即時覺察機關同仁需求，並協助解決機關內可能影響工作效能之相關問題，關懷員協助之運作機制將邀請各一級機關人事主管共同參與研討，並規劃以機關地域屬性分組運作推動，期能運用關懷員受訓所習得之關懷與陪伴技巧，建立機關與同仁間初步溝通之橋樑，發揮關懷員所具備之關懷他人特質，建構友善溫暖的職場。

#### (二) 開發 EAP 員工關懷網

以使用者需求視角建置關懷網，將提供工作面、健康面、心理面、生活面及組織管理面服務資源，協助同仁職場適應及提升身心靈健康自主管理。

## 五、人事資料共享，活化人事服務網絡

活化本處人事服務網(iKPD)入口平台應用領域，持續提升各式增值人事服務；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

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要害，也是機關運作原動力，人事業務更是配合推展市政建設之支援性與永續性工作。本處秉持「專業」、「熱忱」及「同理心」的服務理念，提供與時俱進的人力資源管理服務，扮演友好人事幕僚角色，成為協助各機關業務推展之精實後盾，合力共達市政目標。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