

二十五、高雄市政府人事處業務報告

日期：101 年 4 月 23 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 3 次定期大會開議，**忠志**奉邀列席提出人事業務報告並聆聽教益，殊感榮幸。合併改制後迄今年餘，承 貴會之鼎力支持與匡督策勵，本處各項業務均能順利推展，謹代表全體人事同仁致上最誠摯之敬意與謝忱。

壹、前言

建構全方位幸福大高雄市成為耀眼的國際新都，是市府團隊孜孜以求努力的目標，近年來，我們已見證高雄市總體營造的蛻變與躍升，而今縣市合併後，憑藉大高雄公務人力整合的優勢，本處將以更前瞻、更務實、更創新之執行力，以提供第一流的人事服務為信念，體察公教員工需求，營造優質職場環境，協助組織創造價值，貫徹文官「廉正」、「忠誠」、「專業」、「效能」、「關懷」等核心價值，澈底開發公務人力資源，活化公務人力，提升本市整體競爭優勢，讓大高雄光彩飛躍新高峯。謹就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、業務重點報告（100 年 8 月至 101 年 2 月）

一、強化組織，精進人力

(一)縣市合併改制各機關組織編制報送考試院備查

高雄縣市合併改制，訂定本府所屬 219 個機關組織規程暨編制表，均經考試院同意備查。

(二)本府組織編制法制化

本府為落實地方自治，因應市政需求，參照行政院核定之「高雄市政府組織規程」暨編制表，並增列第 16 條有關本府一級機關首長以上人員應簽署國籍調查同意書及其作業程序之規定。

(三)因應幼托整合，修正社會局、教育局組織編制

1.為整合政府資源，健全學前幼托機構，「幼兒教育及照顧法」100 年 6 月 29 日公布，自 101 年 1 月 1 日施行。配合幼照法實施，本市托兒所業務，自 101 年 1 月 1 日起由本府社會局移撥教育局辦理。

2.修正「高雄市政府社會局組織規程」暨編制表：

本市托兒所為社會局派出單位，為配合幼托業務整合，保障現職人員權益，依銓敘部意見，修編以專條訂定托兒所組織及員額，並自 100 年 12 月 1 日生效。社會局配合托兒所業務移撥員額共計 112 人，其中托兒所所長 11 人、護士 8 人、保育員 88 人、書記 2 人，計 109 人，業務承辦人員助理員 2 人、書記 1 人，計 3 人，自 101 年 1 月 1 日生效。

3.修正高雄市政府教育局編制表：

托兒所編制員額，已由社會局修正其組織規程並以專條列出，為因應幼托整合後業務銜接事宜，由社會局移撥 3 名編制員額於教育局（教育局增置科員 3 人），負責改制後幼兒園相關管理事宜，自 101 年 1 月 1 日生效。

(四)為應偏遠地區彈性用人，修正環保局編制表

因本市那瑪夏區、甲仙區及田寮區等三區地處偏遠，羅致人才不易，為應環境清潔管理業務亟需及尊重個人意願，爰修正「隊長」職稱之備考欄，刪除「隊長三人，由分隊長、技士或科員兼任」等文字，自 100 年 12 月 15 日生效。

(五)健全任務編組組織功能

為健全任務編組及組織功能，發揮其應有之行政效率，檢討本府各機關任務編組。本府現有任務編組 145 個，自 100 年 8 月起至 101 年 2 月底止，共計新訂「高雄市政府非都市土地使用管制聯合取締小組設置要點」等 14 種、修正「高雄市畸零地徵收出售標售市價訪查小組設置要點」等 10 種、廢止「高雄市教育審議委員會設置辦法」等 2 種任務編組設置要點。

(六)辦理員額評鑑講習會

100 年 9 月 23 日舉辦員額評鑑講習，由行政院人事行政總處莫專門委員永榮擔任講座，宣導員額評鑑之理念與經驗，落實策略性人力資源管理制度，以強化人事人員專業能力。計有 98 人參訓。

(七)辦理員額評鑑標竿學習參訪

為瞭解其他縣市政府員額評鑑作業情形，於本（101）年 2 月 22 日赴屏東縣政府人事處參訪學習員額評鑑相關業務，期透過交流學習最佳實務經驗，俾作為業務執行之參考。

二、多元人力、弱勢優先

(一)促進性別平權，推動性別主流化

1.檢討委員性別比例改善情形

為配合性別主流化之推動，於 101 年 1 月 13 日依據本市婦女權益促進會第 5 屆第 5 次會議主席指示，函請各機關檢討 100 年委員性別比例改善情

形，經彙整改善情形調查表後共計 232 個委員會（小組、會報），符合性別比例者計 85 個，占應列入檢討改善之比例 56.67%，是以，部份任務編組因涉及專業領域、委員身分條件限制等因素，致未符合性別比例規定，本府業已建議各機關積極透過各種管道，擴大徵詢各界推薦人選，以貫徹性別主流化。

2.積極拔擢女性擔任主管

本府女性一級單位主管比率至 101 年 1 月止為 42.04%，已超越「本府一級單位主管婦女佔四分之一」之目標，並較 100 年 8 月增加 1.45%。積極拔擢女性擔任主管，101 年 1 月止，機關女性正、副首長計 69 人、簡任主任秘書、專門委員計 19 人。

3.提升高階主管性別意識培力

為培養本府各一級機關高階主管人員性別素養，使具備性別關懷，於 100 年 11 月 18 日辦理高階主管性別意識培力研習會，邀請國立中山大學公共事務研究所副教授彭滄雯以「追求性別『齊』視，不要性別『歧』視—性別平等政策綱領新思維與政策法規融入性別觀點」為題進行專題演講，穿插「學習拼圖」案例探討及問題解決等互動式學習，計有各一級機關副首長及主任秘書 44 人參加。

(二)維護弱勢權益，超額進用身障者及原住民

1.超額進用身心障礙人員 604 人

積極督促及協助各機關依「身心障礙者權益保障法」規定，達成足額進用身心障礙人員目標，截至 101 年 2 月份應進用 1,156 人，已進用 1,760 人，進用比例達 152%，超額進用 604 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 491 人

為落實市長「弱勢優先」之政策，率先中央規劃，於 88 年實施以職工的 2%進用原住民，嗣 90 年 10 月 31 日公布實施「原住民族工作權保障法」，依該法規定本府暨所屬各機關需進用原住民之約僱 5 類人員 92 人，至 101 年 2 月已進用 255 人（超額進用比率為 277%），另應進用原住民之公務人員 55 人，已進用 383 人，共計 638 人（超額進用比率為 696%）。

(三)適才適所，內陞外補並重

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，審慎辦理人員之進用、陞任及遷調；出缺職務辦理外補時，均將外補職缺登載於本府全球資訊網公告甄選。100 年 9 月至 101

年 2 月各機關上網公開徵才外補計 495 人；各機關內陞部分：委任職晉陞 128 人、薦任職晉陞 253 人、簡任職晉陞 9 人。

(四)區公所留任人員安置改派

1.高雄縣市合併改制時本市各區公所留任人員共計 50 人，嗣經民政局及本處協調安置 33 人，尚有 17 人待安置。

2.留任人員調整至其他職務情形如下：

(1)調任區公所及府屬機關其他職務（戶政事務所、學校）：27 人。

(2)外調其他縣市政府：2 人。

(3)申請退休：4 人。

三、多元培訓，深化成效

(一)擘劃市政幸福願景

100 年 10 月 3 日辦理「市府團隊策勵營~大高雄藍海策略論壇」，針對本府五大政策目標提出 A.高雄港市展魅力 B.綠色環保繞高雄 C.四通八達來高雄 D.高雄產業現風華 E.幸福人本駐高雄等五項主題，以世界咖啡館團體滾動式教育訓練方式，由本府各一級機關首長分組進行研討，將團隊共識向市長簡報；並請民政局等九個局處就未來三年要推動之重點工作項目，提出擇要報告，以凝聚市府團隊首長向心力。

(二)型塑組織學習優質文化

1.辦理「活力城市、幸福列車」分區學習活動

訂頒「高雄市政府『活力城市、幸福列車』終身學習活動實施計畫」，以落實行政院頒「型塑學習型政府行動方案」，藉由組織學習，營造公務機關相互觀摩機制，汲取組織學習成功案例經驗分享，擴大學習效果，100 年計分區辦理 38 場次研習活動，學習主題包含：

(1)法治教育系列：包含行政程序法、行政中立法、公務倫理、人權教育、民刑法、個人資料保護法、消費者保護法等法治教育研習活動等。

(2)型塑組織文化系列：包含建構組織願景及核心價值、政策溝通與行銷、為民服務新標竿、組織文化衝突與融合、縣市改制效應與調適、機關人員權益保障等縣市合併改制相關研習活動等。

(3)其他政策性訓練：包含性別主流化、與媒體互動、廉能政治、全民國防教育、危機管理、人文素養、公務人員赴陸經驗交流、天然災害通報作業等研習活動等。

2.型塑「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」優質文化

為強化公務人員「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」文官核心價值，提升

政府施政品質，除印製核心價值宣導卡轉請各機關加強宣導，製作核心價值宣導簡報，於辦理「活力城市、幸福列車」學習活動時播放，並提供各機關廣為宣導。

(三) 培育儲備市政精英主管人才

1. 訂頒「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」以培育儲備府屬中階幹部人才，並精心擘劃相關課程內容，除扣合市政願景開設基礎教育、核心能力專業管理課程及潛能發展等結合理論與實務課程外，亦安排受訓人員與市府長官面對面座談，並於結訓前安排綜合座談，進行雙向交流，以型塑中階主管優質的全方位管理才能。完訓人員除建立人才資料庫外，並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. 98 及 99 年分別辦理 9 等主管及 8 等主管各 1 班期，共計 139 人完訓，截至 101 年 2 月底止完訓人員計有 81 人獲得陞任。
3. 因應縣市合併及充實未來本府中階主管人員之領導與管理知能，於 100 年 4 月至 5 月及 10 月至 12 月間分別辦理 9 等主管及 8 等主管各 1 班期完竣，共計 146 人完訓，截至 101 年 2 月底止完訓人員計有 16 人獲得陞任。
4. 又為落實「訓用合一」，提升訓練品質與績效，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：
 - (1) 參加 9 等主管班者依其名次酌增 2-4 分。
 - (2) 參加 8 等主管班者依其名次酌增 1-3 分。

(四) 提升英語學習效能，建構國際化城市

1. 辦理「歡樂英語萬花筒」員工親子英語趣味活動

100 年 8 月 25 日辦理「歡樂英語萬花筒」員工親子英語趣味活動，以提升本府公務人員英語能力、營造優質英語學習環境及創造同仁、親屬之間英語互動學習方式，活動共分 2 階段進行：

- (1) 第 1 階段由各機關公教同仁及親屬組隊參加英文看圖說故事比賽，共計 19 個機關組隊參賽，透過比賽方式激發同仁學習英語之興趣。
- (2) 第 2 階段為趣味英語闖關之嶄新活動，藉由團隊合作及邊學邊思考之方式，達到寓教於樂之學習目的。

另邀請本市紅十字會育幼中心的小朋友以舞蹈表演熱鬧開場；穿插英語趣味有獎徵答，達到寓教於樂之目的，安排歡樂英語帶動唱活動，增加觀賽同仁的參與感，營造溫馨、歡樂與知性的英語學習氣氛。

2. 補助參加英檢報名費

為持續培育同仁英語能力，並拓展公務人員國際對話之能力，推動辦理提升英語能力，訂定通過英語檢測相關激勵措施，包括補助英檢報名費用（凡報名參加英語能力測驗者，如經測驗及格，補助全額報名費）、核給公假參加英語檢測，提升府屬公務人員通過英檢人數比例。

3.積極輔導同仁參加英語檢測

為鼓勵同仁積極參加英語檢測，提供多元選擇機會，於 100 年 11 月 18 日分別假苓雅分局及東區稅捐處辦理多益英語檢測各 1 場次。

4.英語教學 e 網通

購置每日 30 分鐘空中英語教學內容以網路公播方式，由同仁自由選擇適當時間上網學習，透過聲光影像，讓英語學習生動化。

5.截至 100 年 12 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,362 人，通過人數比例為 23.16%，業超越行政院規定 18%之目標。

(五)培育國際事務人才，增進行銷市政能力

1.100年2月1日訂頒「高雄市政府選送公務人員出國學習實施計畫」，使府屬各機關公務人員增加出國學習機會，期以擷取國外新知，開擴國際視野，增進公務人員與業務有關之知識技能，以應市政建設發展需要，依該計畫規定由本府秘書長、副秘書長、專家學者2人及經濟發展局、觀光局、都市發展局、工務局、文化局、研究發展考核委員會及人事處等機關指派簡任級人員組成選送公務人員出國學習審核小組，審慎嚴謹遴薦人員。

2.100年度計遴選優秀同仁12人出國學習，返國後督促其提出學習成效，並於各該機關局（處）務會議等公開場合分享學習心得。

(六)推廣線上學習，市政資源數位化

1.訂定「數位有 e 套，學習 e 把罩」~高雄市政府推動數位學習實施計畫依行政院訂頒「行政院及所屬各機關公務人員數位學習推動方案」，訂定「數位有 e 套，學習 e 把罩」~高雄市政府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.持續推動終身學習，提升市政人力素質

行政院規定公務人員每人每年最低學習時數，提高為 40 小時，其中數位學習時數不得低於 5 小時，業務相關之學習時數不得低於 20 小時。經本處積極推動府屬公務人員終身學習，至 100 年 12 月底止，本府同仁平均學習時數為 107.3 小時，數位學習時數為 22.5 小時，業務相關之學習時數為 107.1 小時，已超逾行政院規定標準，成效良好。

3.推動數位學習，製作精緻實用課程內容

市政府各單位業務報告（人事處）

- (1)本府「港都 e 學苑」提供多媒體影音課程分爲管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類。截至 101 年 2 月份共 444 門 761 小時。

課程類別	人文	生活	法制	科技	語文	管理	市政	環境	性別	小計
門數	49	104	51	55	25	53	83	15	9	444

- (2)課程交換與互惠，達成多元化與節省經費雙重目的
與全國公務機構包含行政院人事行政總處公務人力發展中心、地方行政研習中心、行政院主計總處主計資訊處、文建會、行政院勞工委員會、衛生署、經濟部標準檢驗局、國家圖書館等 17 個單位交換課程，增加數位學習課程多樣性，更達成節省公帑之目的。共計交換課程 322 門，約佔總課程 72%，換算自製費用，每門以 5 萬元計算，約節省公帑 1 仟 6 佰餘萬元。
- (3)100年度數位課程共委製及轉製含市政、人文、法制類多媒體互動課程計 18 門 28 小時，其中委製課程「醫療糾紛參考指南」獲數位學習品質認證中心 AA 級認證。
- (4)100 年數位學習績效：認證人數 178,050 人次，認證時數 338,436 小時，與 99、98 年度相比較，成長超過 300%，學習對象除公教人員外，更擴及一般民衆，充分運用課程使用率。

(七)掌握城市發展願景，辦理多元研習課程

1.培訓全方位優質公務人力

- (1)爲配合城市發展及公務人力素質提升之需要，規劃「專業訓練」、「管理訓練」、「政策訓練」、「人文研習」、「法治訓練」、「趨勢研習」等 6 類訓練課程，以促成市政人力品質之永續成長。
- (2)本府公務人力發展中心於 100 年 8 月至 101 年 2 月計開辦 219 個班期，計 13,268 人次、22,598.5 人天次，訓練研習成果如下表：

訓練類別	班期數	人次	人天次
專業訓練	154	8,371	14,068
管理訓練	10	462	1,587
政策訓練	13	920	950.5
人文研習	15	1,474	1,064.5
法治訓練	14	1,235	4,054
趨勢研習	13	806	874.5
合計	219	13,268	22,598.5

2.擴大服務層面，打開多樣學習之窗

為擴大服務層面，落實在地化，提供公教同仁就近學習機會，規劃「幸福高雄，創新卓越」學習列車，由公務人力發展中心提供各機關學校講座鐘點費、演講參考主題及推薦講座，由各機關學校提出申請，此一學習方式深獲各機關學校熱烈參與。100年8月至101年2月共計辦理36場次演講，計2,245人參訓。

3.培養人文素養，放大格局

(1)為宏觀公務人員新視野並拓展新思維，提昇行政服務之格局與效能，邀請國內知名專家學者，規劃「經典名人」系列講座，每一場次以300至400人為原則，採自由報名，每年約辦理6至8場次。

(2)100年8月至101年2月分別邀請中原大學副教授及知名電台主持人曾陽晴博士、知名作家吳祥輝先生、大林慈濟醫院簡守信院長等蒞臨本府人發中心演講，計640人次參加。

4.辦理「趨勢講堂」系列演講，以開拓視野

(1)「食品隱藏的安全危機—「聞「塑」色變」講堂

邀請長庚醫院林杰樑醫師針對台灣爆發塑化劑風暴，引發消費者對於食品安全相關議題，教導本府同仁怎麼吃才是安全而健康，計87人參訓。

(2)「別讓『過勞』找上你—抒壓、養氣打造健康體質」講堂

由明醫中醫診所楊世敏院長主講，如何打造健康體質以面對工作場域的各式挑戰，遠離「過勞」而生的種種不適，計93人參訓。

(3)「低碳“HOW”環保—垃圾、廚餘變黃金」講堂

邀請環保媽媽環境保護基金會周春娣董事長教導本府同仁，如何將垃圾、廚餘延伸利用價值，為綠色地球共盡心力，計99人參訓。

5.開創多元訓練課程，強化行政績效

(1)充實本府初任薦任主管人員領導與管理知能

辦理2期「初任薦任主管職務人員訓練班」，訓練時數30小時，培育初任薦任主管人員具備「創造力」、「行銷力」、「管理力」、「溝通力」、「服務力」、「解決力」、「執行力」、「應變力」等主管領導特質，以打造高績效團隊並透過參訪及體驗式學習活動增進學員橫向聯繫，共計78人參訓。

(2)辦理溝通服務相關研習，提升為民服務形象與品質

①警務人員情緒管理

100年8-9月辦理「警務人員情緒管理班」2期，每期2天（12小

時），100年10-11月辦理「警政人員諮詢輔導研習班」2期，每期2天（12小時），透過情緒管理課程訓練，使本府警務人員能以正向態度面對多元化的工作與生活壓力，學習有效溝通技巧，化解衝突壓力，提升為民服務品質，共計100人參訓。

②殯葬人員服務訓練

辦理2期「殯葬業務人員服務行銷班」，每期1天（6小時），針對本府殯葬業務所屬人員，講解殯葬相關法令並強調人性尊嚴的概念，以營造溫馨人性化之殯葬服務環境，計75人參訓。

③公務禮儀訓練

100年9月29日辦理「公務美學系列-推動公務禮儀」（6小時），以小班制教學方式，採情境模擬實際操演服務禮儀及電話禮貌，以加強公務禮儀及電話禮貌，計28人參訓。

④辦理「危機家庭辨識與通報流程研習班」，落實家暴防治

100年10月27日及11月2日辦理「危機家庭辨識與通報流程研習班」2期，每期1天（6小時），參訓對象為本府各區公所里幹事，學習危機家庭辨識及通報流程，並落實家暴防治，計144人參訓。

⑤辦理「人權大步走-人權教育講習班」3期，提升公務人權思維

100年9月至101年2月辦理3期「人權大步走-人權教育講習班」，每期1天（6小時），以加強本府同仁人權思維，將人權理念納入公務思維中，以保障市民權益，計254人參訓。

(3)辦理「公共工程品質訓練班」，以增進市府公共工程品質

100年10月4日至11月17日辦理「公共工程品質訓練班」，以協助本府辦理公共工程同仁取得公共工程委員會之工程品質專業證照，訓練時數84小時，參訓對象有研考會、工務局、水利局、區公所、捷運工程局、教育局等機關，計45人參訓。

(4)辦理「政府採購專業人員訓練班」，提升本府採購人員素質

①100年8-11月辦理2期「政府採購專業人員基礎訓練班」，協助本府各機關學校採購、政風、會計人員取得專業證照，每期訓練時數70小時，成績及格者由行政院工程會發予專業證照，計157人參訓。

②100年8月1日至9月7日辦理「政府採購專業人員進階訓練班」50小時，促進採購主管專業能力，並協助取得專業採購證照，以落實採購職能證照化，提升本府採購行政效能，計50人參訓。

6.資源共享，達成產官學合作，賡續辦理策略聯盟實質合作

(1)本市大學學生暑期市政實習專案

為有效整合產官學資源，提供本市大學院校學生參與市政運作之學習機會，101 年度本府提供本市各公私立大學學生暑期市政實習專案，計有高雄師範大學、中山大學、義守大學、文藻外語學院、正修科技大學、樹德科技大學等校提出申請，本案將依本府各局處實習需求進行媒合。

(2)擔任人力資源發展趨勢平台

為建立人力資源趨勢發展與公共政策管理的交流平台，合作發行「政策與人力管理」專業期刊，100 年賡續邀請學者及實務界專家發表專文，第二卷第二期已於 100 年 12 月發行，分別寄送相關學術單位及公務部門參考，以分享及提供人資與政策論文研究成果。

(八)建立天然災害停止辦公及上課通報作業機制

縣市合併改制後，全市幅員遼闊，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辦公及上課通報作業能順遂進行，並得以及時因應處置，爰訂定本府所屬各機關學校天然災害停止辦公及上課作業原則如下：

1.通案性：

依天然災害停止辦公及上課作業辦法規定之颱風、水災、地震及其他災害之基準，由本府統一決定並發布(各機關學校免再通報本府)。颱風及水災基準有關山區部分則授權由六龜、甲仙、茂林、桃源、那瑪夏區區公所區長決定後，報由本府統一發布。

2.非通案性：

各機關學校首長視實際情形自行決定-機關：機關人事單位通報本府(人事處)；學校：各級學校及托兒所通報本府教育局。

四、表彰績優，建立楷模

(一)選拔模範公務人員，激勵士氣

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，並秉持「優先遴薦基層人員、深化兩性平權」原則，辦理本府 100 年模範公務人員選拔，計有 25 個機關推薦 35 人參加選拔，經提請本府獎懲小組評審，並遴薦水利局正工程司韓榮華、文化局課長王慧琳、衛生局科長陳惠珠及社會局家庭暴力及性侵害防治中心組長葉玉傑等 4 人參加行政院模範公務人員選拔，其中水利局正工程司韓榮華及衛生局科長陳惠珠 2 人當選行政院模範公務人員，另核定本府 100 年模範公務人員 14 人，並於 100 年 9 月 21 日員工

月會表揚，各頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。

(二)選拔績優人事人員，鼓舞工作士氣

依據「行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點」柒、「績優人事人員選拔」及本處暨所屬各級人事機構績優人事人員表揚要點規定，辦理 100 年度本處暨所屬人事機構績優人事人員選拔，本處暨所屬一級機關人事主管推薦參加選拔並符合資格者計 16 人，經提請本處考績委會審議並經圈定鳳山國中人事室主任柯菊芬、中庄國中人事主任陳文章、本處股長李麗君、陳順泰、民政局人事室主任郭春錦、高雄高工人事室主任龔節玉、苓雅區公所人事室主任洪美月等 7 人當選本處績優人事人員，各頒發「人事楷模榮譽獎」獎座 1 座及獎金 5,000 元，另薦送本處股長李麗君參加行政院績優人事人員選拔，並經核定當選。

(三)請頒功績獎章，獎掖退職首長貢獻

為獎掖本府郝前秘書長建生及社會局蘇前局長麗瓊對本府貢獻，以表彰優異，撰寫優異事蹟報送行政院請頒功績獎章，並經該院 100 年 11 月 3 日准頒三等功績獎章。

五、型塑專業形象，傳承感動服務

(一)輔導籌組本市公務人員協會

1.協助原高雄市、縣公務人員協會清算完結

改制前高雄市、縣公務人員協會經本府協助，業依民法相關規定於 100 年 12 月 8 日向高雄地方法院申請清算完結，並經該法院分別於 100 年 12 月 14 日、101 年 1 月 4 日函知原高雄縣、市公務人員協會理事長准予備查。

2.積極協助招募會員

(1)本市公務人員協會發起人代表於 100 年 12 月 5 日檢具申請書、章程草案及發起人名冊，向本府申請籌組立案，並經本府同意籌組「高雄市公務人員協會」。

(2)為協助本市公務人員協會早日成立，於本府全球資訊網及人事處網頁刊登會員招募公告及會員入會申請書，並函請各機關學校鼓勵所屬加入會員，共同為本市公務人員謀福利。

(二)鼓勵研究創新，促進業務革新

積極推動研究創新，提高人事行政研究發展風氣，增進研究發展寫作品質，行政院人事行政總處 100 年度研究發展徵文評選，本處計獲團體獎勵第 1 組第 1 名；3 人榮獲乙等獎、6 人榮獲佳作獎。

(三)召開主管會報，研議人事行政興革事項

為期透過業務研討及雙向溝通，使人事法規之研修與實務能密切配合，

提升政策可行性，本處於 100 年 9 月 28 日假本府地下 2 樓大禮堂舉辦「100 年人事主管會報」，共計 223 人參加。本次會報計研提 32 案，建請行政院人事行政局或中央有關機關研參者 5 案、由本處辦理者 2 案。

(四)推動「閱團交響曲，共譜新人生」共讀活動

為培養人事人員閱讀習慣，共讀分享，增進共學成長之積極正向力量，訂定本處所屬人事機構「閱團交響曲，共譜新人生」活動實施計畫，由所屬人事機構組成閱團，召集成員舉行共讀會。期藉此開創良性示範，於各該服務機關內加強宣導，帶動市府讀書風氣。

(五)人事人員灌能，提升人事專業

- 1.遴薦參加行政院人事行政總處地方行政研習中心 100 年 8 月 1 日至同年 2 日舉辦之「人事法規專班-待遇退休撫卹法令與實務」第 3 期研習班，計 6 人參訓。
- 2.遴薦參加行政院人事行政總處地方行政研習中心 100 年 10 月 3 日至同年 4 日舉辦之「人事法規專班-任免遷調法令與實務」，共計 8 人參訓。
- 3.遴薦參加本府公務人力發展中心 100 年 10 月 28 日、31 日、11 月 1 日舉辦之「新進人事人員研習班」，計 46 人參訓。
- 4.承辦行政院人事行政總處地方行政研習中心「中階人事主管研習班」班期

「中階人事主管研習班」第 29 至第 33 期研習班分別於 100 年 10 月 26 日、11 月 4 日、11 月 7 日、11 月 8 日、11 月 9 日假本府公務人力發展中心辦理，參訓對象為機關組及學校組人事主管，本府參訓情形如下：

- (1)第 29 期：遴派 41 人參訓。
- (2)第 30 期：遴派 44 人參訓。
- (3)第 31 期：遴派 44 人參訓。
- (4)第 32 期：遴派 40 人參訓。
- (5)第 33 期：遴派 43 人參訓。

(六)人事關懷與業務輔導訪視

為落實「以人為本」之人事服務願景，實踐對所屬人事人員關懷情及面對面溝通，訂定 100 年度「人事關懷與業務輔導雙心行動」訪視所屬人事機構實施計畫，並於 100 年 7 月至 9 月，由本處企劃科人員輪流至一級機關及原縣轄區之 27 個區公所人事機構實地訪視，2 個多月訪視期間，彙整各受訪人事機構反應意見 42 案。

(七)舉辦各區公所人事業務策略聯盟，精進人事業務

為持續精進區公所人事業務，推廣組織學習風氣，於本（101）年 1 月 18 日邀請各區公所人事主管，假本處會議室召開「本市各區公所人事業務第 1 次聯繫會報暨交享閱章共讀饗宴活動」。活動當中參加人員針對「從管理圖書到打理人心」與「硬目標」等 2 篇主題閱章分享熱烈，希冀這份熱情能持續延燒，成為各人事機構典範，進而帶動各機關閱讀分享風氣。

六、創新服務，關懷員工

(一)推動公教同仁健康檢查

本府於 96 年 12 月 6 日訂定「高雄市政府公教人員健康檢查作業規範」，自 97 年 1 月起，凡年滿 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。100 年度共計公教同仁 4,892 人完成健檢並申請補助。

(二)推動員工協助方案及心理健康協助機制

1. 推動員工協助暨身心健康關懷小組巡迴宣導活動

配合府屬機關學校自行選定主題，辦理講演活動，安排員工協助暨身心健康關懷小組成員前往各機關學校，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。100 年度計前往龍華國中等府屬機關學校辦理 87 場次巡迴宣導活動，累計有公教同仁 5,551 人參加。

2. 辦理「健康管理講師認證班」

101 年 1 月 31 日及 2 月 6 日、8 日、10 日共計 5 日，以專班培訓方式，於本府人發中心辦理「健康管理講師認證班」，藉以充實種籽講師專業知能，深化本府員工協助方案及心理健康協助機制推動成效。共計有種籽講師 49 人參訓。

3. 建置本府員工協助專區

(1) 為建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，於本府住福會建置「員工協助方案」及「諮商服務專線」專區，彙整本市心理、法律、稅務、醫療等協助資源，以利同仁運用。

(2) 配合行政院人事行政總處於「公務福利 e 化平台」建置之員工協助方案專區－「心理健康園地」專欄，積極配合府屬各機關學校研習時段及警消勤教時間，指派關懷小組種籽講師前往各單位宣導本府心理健康協助機制，及示範本府「員工協助方案」、「諮詢服務專線」專區等使用界面與操作功能。

4. 建置本府員工協助諮商專線 343-7185（想諮商 請伊幫我）

為協助本府同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心

投入工作，提升工作士氣及服務效能，本府住福會與人發中心合作辦理員工協助諮詢，自 98 年 4 月 1 日起成立諮詢專線 343-7185（想諮商 請伊幫我），遴聘合格心理諮商師駐點服務，諮詢時間為每週三上午 9 時至 12 時，每人每次諮詢時間為 1 小時，諮詢地點設於本府公務人力發展中心 3 樓「員工協助諮詢室」。諮詢方式可採面談或電話諮詢。100 年度共提供 8 件個案，總共提供 39 小時的諮詢服務，如屬緊急需求個案，由心理諮商師即時予以協助，毋須受限原定諮商時段。

(三)輔導成立優質社團，提倡正當休閒活動

為倡導公務人員從事正當休閒活動，提升生活品質及配合政府週休 2 日措施，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，並由本府一、二級機關擔任輔導機關，各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案活動，又依「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」之規定酌予經費補助，100 年度各社團共申請 30 場次經費補助，總計 13 萬 3 千 800 元。

(四)賡續辦理未婚公教人員聯誼活動

為增進未婚同仁兩性情感交流及交友機會，本府自 96 年起每年辦理 2 梯次未婚同仁聯誼活動。100 年度辦理 3 梯次，共計 234 人參加。第 3 梯次於 10 月 28 日(五)至 29 日(六)假台南南元休閒農場舉辦完竣，男女合計 72 人參加。為瞭解參加人員對活動之滿意程度與建議，於活動結束前均透過填寫問卷方式表達意見，並將分析結果作為爾後活動規劃之參考。

(五)辦理理財專題講座，爭取輔購優惠方案

1.辦理理財暨居家規劃系列專題活動

為提供同仁更豐富之理財暨居家環境規劃資訊，使同仁有更多元之投資、居家佈置規劃管道，100 年度以「溫馨家園」作為系列活動主題規劃辦理 7 場次專題講座，邀請財經專家、兩性作家等知名講座蒞府分享經驗，共計公教同仁 894 人參加。

2.提供「築巢優利貸」優惠利率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輔助要點」規定。本方案經由中央住福會辦理公開招標，98 年 11 月 1 日至 100 年 12 月 31 日由華南銀行承作，利率係按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率加 0.265%計息，目前年息為 1.64%，提供同仁多元購置住宅貸款管道。

3.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，本項信用貸款方案 80 萬元以

下免保證人，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，目前利息為 1.72%，每月攤還本息不得超過月俸給總額 1/3，對同仁從事各項財務規劃或臨時金錢之需求，提供適時之財務支援。

(六)爭取與民間業者合作、簽訂優惠方案

1.辦理汽機車強制險優惠方案

本府自 97 年度率先辦理機車強制險優惠方案後，獲得同仁一致好評，98 年 6 月 30 日實施期滿後除賡續辦理外，考量汽車亦為大多數同仁擁有之交通工具，爰擴大至汽車強制險，100 年度由新光產物保險公司、富邦產物保險公司、兆豐產物保險公司、台壽保產物保險公司、新安東京海上產物保險公司高雄分公司等 5 家業者提供優惠保險價格，提供汽機車強制險實質優惠價格介於 60 元~250 元之間。

2.辦理托育優惠措施

為協助公教同仁子女托育，100 年度經與本市 97 所合格托育機構簽訂合作契約，提供員工特約優惠托育，實質優惠價格最低 9.5 折、最高 5 折，有效減輕有托育需求員工經濟負擔。

3.辦理托老優惠措施

為使本府各機關學校公教員工尊親屬、退休人員及其配偶能獲得高品質之托老服務及優惠之收費，100 年度經與本市合格立案，且最近 3 年經評鑑甲等以上之 10 家之托老機構，簽訂優惠措施，提供本府各機關學校公教員工自行選擇利用。

4.賡續規劃創新性服務措施

為賡續規劃創新性服務措施，100 年業依行業類別就餐飲業、體育用品業、藝文圖書業、旅宿業等與 80 家民間業者，簽訂優惠措施，提供府屬公教員工自行選擇利用。

(七)辦理員工急難貸款，安定員工生活照護

1.辦理公教人員急難救助貸款申請

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，予以急難救助貸款申請，並在員工能自付繳納金額及最高核貸金額 60 萬元範圍內核貸，為減輕公教同仁負擔，延長最長還款年限由 5 年修正為 6 年(72 期)，並將利息負擔改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，現行利率為 1.35%，適時協助公教員工解決急難時財務之需求。

2.透過宣導關懷，落實照護措施

為期同仁瞭解本府急難貸款等措施，透過各項活動之舉辦，印製宣傳簡介，發送參與人員參閱，並由員工協助暨身心健康關懷小組成員至各機關學校宣導。歷年來急難貸款累計核貸案件計 904 件，累計貸款金額 1 億 8,363 萬 2,000 元，目前尚在貸款中者有 64 件，貸款金額 2,625 萬元，有效協助同仁渡過困難。

七、創新 e 化，E 流服務

(一) 強化人力資源品質

1. 提升人力資源管理（WebHR）系統功能

100 年度新增及修正 WebHR 系統 11 項子系統功能，提升項次分別為個人資料 10 項、組織編制 7 項、任免遷調 3 項、中等以下學校 6 項、獎懲作業 7 項、考績作業 17 項、差勤管理 7 項、待遇福利共計 3 項、退休撫卹 16 項、統計作業 3 項、系統管理 3 項，總計 82 項經測試無誤，有效改善系統操作環境，加強資料更新快速與便利。

2. 舉辦相關業務講習，強化專業知能

100 年 9 月 14 日~16 日辦理「WebHR 人力資源管理系統研習班」，增進人事人員 WebHR 人力資源管理系統操作能力，提高人事業務品質，建立優質人事服務團隊，計 39 人參訓。

(二) e 化差勤，提升效能管理

1. 積極推動機關線上差勤簽核及查詢，有效提昇人事管理效率、節省人力成本及推動無紙化作業環境，並整合資源、降低系統重覆開發成本。

2. 100 年完成建置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)委外服務案招標作業。

3. 訂定本府 WebITR 全國共享版機關內部差勤電子表單系統教育訓練計畫，以期各試辦機關人員均能熟悉 WebITR 系統功能之操作，順利推動差勤系統作業。

4. 100 年度計財政局等 24 個機關(一級機關 11 個、二級機關 8 個、區公所 5 個)參與試辦，為瞭解 WebITR 系統操作情形，並即時回應使用者需求，及於 100 年 8 月份至各試辦機關實地訪視，訪視結果各機關均對該系統抱持正面態度，對差勤管理之效率效能與服務品質之提升有所助益，本處將規劃擴大推動。

5. 本(101)年賡續推動擴大 WebITR 系統使用機關，依各機關需求及將本市區公所全部納入，新增 72 個機關使用該系統。

(三) 建構正確資安思維

- 1.於 100 年 11 月 29 日及 12 月 2 日開辦「個人資料保護」研習會，灌輸員工在資安無虞下對電腦或網路資料儲放與使用的正確觀念。
- 2.於 100 年 12 月 19 日及 12 月 20 日開辦「活用自由軟體」教育訓練會，傳授如何及安全廣泛運用網路中各項免費自由軟體的常識與技巧，來替代昂貴授權軟體，以撙節經費。
- 3.以上共辦理 4 場次，計 158 人次參訓。

八、妥適編列經費，保障退休權益

(一)保障員工退休權益

本府財政困窘情況下，仍每年合理籌編退休金統籌款預算，凡事先登記有案者，均能如願退休，如因重大疾病或特殊情況申請自願退休者，則由服務機關敘明事由及證明文件專案核辦，退離管道暢通。總計 100 年下半年公教人員退休人數為 955 人。

(二)如期發放 101 年第 1 期月退休金

發放本府支領月退休人員 101 年第 1 期(1-6 月)月退休金，均如期於本(101)年 1 月 16 日執行完畢，計有 5,904 人，合計 10 億 510 萬 5,437 元。

(三)發放退休人員年節慰問金及特別照護金

1.年節慰問金

照顧退休人員及在職亡故人員遺族，依規定於中秋、春節及端午節由各服務機關致贈慰問金每人每節 2,000 元。本府暨所屬各機關學校符合發放情形如下：

- (1) 100 年中秋節慰問金者計有 1 萬 6,815 人，每人 2,000 元，合計金額為 3,363 萬元。
- (2) 101 年春節慰問金者計有 1 萬 7,010 人，每人 2,000 元，合計金額為 3,402 萬元。

2.年節特別照護金

對 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「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，得申辦年節特別照護金，經審查符合申請條件者，依規定發給春節、端午節、中秋節等特別照護金。

- (1) 100 年度中秋節發給單身者 69 件/人（每人 18,000 元），計 124 萬 2,000 元，發給有眷者 48 件/戶（每戶 31,000 元），計 148 萬 8,000 元，總計 117 件金額為 273 萬元。
- (2) 101 年度春節發給單身者 59 件/人（每人 18,000 元），計 106 萬

2,000 元，發給有眷者 43 件/戶（每人 31,000 元），計 133 萬 3,000 元，總計 102 件金額為 239 萬 5,000 元。

(四)支用待遇統籌補助款

各類公務人員俸(薪)額、加給等相關項目之支給數額，均依行政院核定之標準辦理，正確率為 100%；另 100 年度待遇調整中央補助統籌款 2 億 7,401 萬 3,000 元，業依規定全數支用完竣。

(五)規劃退休生涯研習

於 100 年 10 月 4 日及 101 年 2 月 6 日假本府公務人力發展中心舉辦 2 場次之「退休生涯規劃研習班」，讓退休公教人員就退休後生涯預做準備，鼓勵退休人員投入社會志願工作行列，充分提供銀髮人力資源等議題，邀請具實務經驗人士作詳細解析，計 208 人參加。

(六)撫卹案件隨到即辦

100 年度下半年本府各機關辦理公務人員撫卹案計 8 件，均迅速核轉銓敘部審定，以安定遺眷生活。

參、未來業務推動之重點工作

一、強化員額管理機制，提升行政效能

政府機關員額為組織結構之要素，其管理能否適時配合政策與業務需要，發揮彈性調整之功能，攸關政府整體施政效能之展現，因此，強化機關員額管理機制有其必要性。為落實推動員額管理策略，規劃從組織設立、業務統整、人力運用、經費支應及工作流程等面向進行通盤檢討，以期有效控管員額合理配置。

二、建構以職能評鑑為中心之人事人員管理制度

為瞭解本處暨所屬現有人事人員人力特質及各人員職能間之落差，將全面針對人事人員進行職能評鑑，建立各層級人事人員職能模型，並進行職能群體分析，據以結合人事人員遷調、管考及訓練等管理制度，以提升人事團隊績效與競爭力。

三、擴大內部差勤電子表單系統(WebITR)參與機關

為廣續提升本府各機關內部差勤管理資訊效能，達到 e 化整合服務及管理資訊化，規劃分年將 WebITR 系統分階段推廣導入至府屬各機關，以建立本府全面線上差勤管理作業，完備節能省碳、便利服務管理機制。

四、廣續規劃中階主管人才培育

鑒於人才培育之重要性，且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，本（101）年廣續規劃於上、下半年度辦理「中階主管培

育班」9等主管班及8等主管班各1班期；另為期達訓用合一，並建立公平機制，爰將參加本培育班結訓人員於陞任評分標準表「個別選項」之評比項目「職務歷練與發展潛能」內齊一加分標準，改為按名次訂定不同加分標準，並以客觀公正且嚴謹之成績評量標準為配套，期培育本府優秀之中階主管幹部人才。

五、人才培育多面向，訓練課程精緻化

(一)加強公務溝通服務品質

本府公務人力發展中心為提昇公務溝通服務品質，訂定101年度「全面提升高雄市政府公務人員溝通服務品質訓練執行計畫」，就班期課程、學習列車、經典講座、數位學習等學習方式，加強安排公務溝通服務課程，並辦理「顧客關係管理師認證班」，提昇公務人力素質，以強化為民服務效能，建立以顧客為導向的企業型政府，提高民衆對本府施政滿意度。

(二)規劃法制學習地圖

為增進法制課程進修輔導機制，規劃本府公務同仁法制學習地圖，課程模組採進階方式由淺入深，預計規劃6個模組，每一模組4個科目，每1個科目4小時。6個模組如下：A 模組－基礎課程，B 模組－地方法制與倫理，C 模組－行政責任法制，D 模組－法之解釋與法制作業，E 模組－契約法制，F 模組－公共政策法制，以提供本府同仁整體性法制進修課程，提升公務法學素質，落實依法行政。

(三)建構「高雄市政府公務人員職能模型」

本府公務人力發展中心將透過專家深度訪談及市府公務人員的問卷調查，建立「高雄市政府公務人員職能模型」，藉此充分瞭解本府公務人員職能缺口，進而作為未來市府人才培訓課程規劃設計之參考，以提升政府組織之運作效能和行政績效。

(四)與本市大學系所簽訂培訓聯盟

為深化與本市大學校院實質合作並擴大聯盟效益，擇定具特色及指標性之高雄市大學院校系所針對人力培訓合作，擬以本府公務人力發展中心為簽約主體，分別與中山大學—公共事務管理研究所、高雄師範大學—人力與知識管理研究所及高雄大學—法律學系簽訂合作事宜，雙方將依據契約書所訂內容進行實務交流。

(五)規劃個案教學師資工作坊

邀集學者專家透過討論激盪個案教學思維，並借重渠等專長撰寫製作本府市政個案分享，俾利經驗傳承與分享。預定邀請中山大學、高雄師範

大學、義守大學、台灣首府大學教師及本府參事級以上公務員參與，並由中山大學管理學院吳仁和院長邀集該院實際赴哈佛大學參與個案教學法老師擔任講座。

肆、結語

人事行政旨在配合市政建設之推展，人事機構與人事人員的角色功能應與時俱進，本處自當全力以赴，以前瞻思維確實做到「廉能、專業、人性及效率」的服務，協助公務人員建立新形象，在 陳市長之領導及 貴會匡督之下，恪盡人事幕僚職責，共同為開創「最愛生活在高雄」之施政總目標盡最大努力。

最後敬祝

議長、副議長、各位議員女士、先生

身體健康

萬事如意

大會圓滿成功