

## 二十二、高雄市政府人事處業務報告

日期：101 年 10 月 22 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 4 次定期大會開議，忠志非常榮幸代表人事處提出業務報告。首先對 貴會所有議員女士、先生之督促策勵與支持表達最誠摯之敬意與感謝。

### 壹、前言

本處向來秉承市府的施政計畫，以及中央人事法制，推動各項人事業務，值此「全球化」、「數位化」與城市快速發展的時代，民衆對於政府功能與角色的期待日益殷切之際，本處除賡續強化組織職能，有效運用人力外，更將繼續培訓優質人力，成爲協助機關創造價值與提升績效的策略夥伴，以期打造宜居永續的高雄都，提升大高雄競爭力。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、業務執行成效(101 年 3 月至 8 月)

#### 一、強化組織職能、有效運用人力

##### 本府組織編制法制化

因應地制法規定，參照行政院核定之「高雄市政府組織規程」暨編制表，制定「高雄市政府組織自治條例」暨編制表，經行政院 101 年 4 月 18 日院臺綜字第 1010018586B 號函及考試院 101 年 7 月 23 日考受銓法五字第 1013625611 號函備查；「高雄市政府組織規程」暨編制表並經行政院 101 年 4 月 18 日院臺綜字第 1010018586B 號函廢止。

##### 制定本府事業機構自治條例

依地方制度法規定，制定「高雄市政府財政局動產質借所組織自治條例」暨編制表、「高雄市公共汽車管理處組織自治條例」暨編制表及「高雄市輪船股份有限公司設置自治條例」，並廢止原公告繼續適用之「高雄市政府財政局動產質借所組織自治條例」暨編制表、「高雄市公共汽車管理處組織自治條例」暨編制表及「高雄市輪船股份有限公司設置自治條例」，並分別函報各主管機關備查。

因應業務需要，修正組織編制

1. 修正「高雄市政府客家事務委員會組織規程」暨編制表  
配合文化資產管理業務及人員移撥文化局，及因應縣市合併後業務成長，修正組織編制。
2. 修正「高雄市政府文化局組織規程」暨編制表  
配合受撥客委會文化資產管理業務及人員，及推展大東文化藝術中心及音樂館業務，修正組織編制。
3. 修正「高雄市政府農業局組織規程」暨編制表  
本府農業局為建構在地特色及配合中央重要農業政策，修正組織編制。
4. 修正「高雄市政府水利局組織規程」暨編制表  
本府水利局配合原屬中央業務回歸直轄市政府，及市管區排水(外水)整治、雨水下水道及非都市計畫區排水系統(內水)興建及改善等業務需要，修正組織編制。
5. 修正「高雄市政府交通局組織規程暨編制表」，並廢止監理處組織規程暨編制表  
配合交通監理業務移由中央統籌辦理，及本府接管交通裁決業務、市區客運及計程車業務及人員裁撤本市監理處，修正交通局組織編制。
6. 修正「高雄市政府工務局養護工程處組織規程」暨編制表  
縣市合併後，原高雄縣轄區 6 米以上之道路、路燈、公園綠地行道樹等業務由區公所移由工務局養工處維管，爰修正養工處組織編制。
7. 修正「高雄市政府人事處組織規程」、「高雄市政府公務人力發展中心組織規程」暨編制表，並廢止「高雄市政府公教人員住宅輔建及福利會組織規程」暨編制表  
配合政府公教住宅政策及縮減組織層級及部門合併，自 102 年 1 月 1 日起將本府公教人員住宅輔建及福利會業務及員額整併至本府人事處及公務人力發展中心。

### 辦理員額管理講習會

為充實人事人員機關組織員額管理知識，透過員額管理期使組織發揮最大效能，於 101 年 5 月 8 日假本府公務人力發展中心舉辦員額管理法規暨實務講習會，邀請行政院人事行政總處顏副人事長秋來及王簡任視察崇斌擔任講座，就中央組織員額總量管理策略之作法，及員額評鑑法規與實務提供經驗分享，計一、二級機關及區公所人事主管共

97 人參加。

檢討任務編組，強化行政效率

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 151 個，101 年 2 月至 7 月底止，共計新訂「高雄市政府特色民宿審查小組設置要點」等 7 種、修正「高雄市消費者保護委員會設置要點」1 種、廢止「高雄市義勇警消防人員福利互助委員會設置要點」等 2 種任務編組設置要點。

## 二、多元進用人力、提升人員素質

內陞外補並重，活化組織人力

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，審慎辦理任免遷調；外補職缺，均登錄於本府全球資訊網徵才。101 年 3 月至 101 年 8 月各機關外補 308 人；委任職晉陞 105 人、薦任職晉陞 345 人、簡任職晉陞 12 人。

保障弱勢工作權益，超額進用身障者及原住民

### 1. 超額進用身心障礙人員 728 人，進用比率 167%

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，以管制職缺申請考試分發、約僱人員等方式進用，截至 101 年 8 月份應進用 1,082 人，已進用 1,810 人，進用比例達 167%，超額進用 728 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，進用比率 318%

為落實照護本市籍原住民同胞，促進原住民就業機會，依「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 84 人，至 101 年 8 月已進用 267 人（超額進用比率為 318%），另進用具原住民身分之公務人員 380 人，共計 647 人（超額進用比率為 770%）。

辦理進用身障者研習暨參訪活動

為確保身心障礙者就業權益，創造本府無障礙就業空間，並提供身心障礙者個別化適性就業，101 年 6 月 26 日辦理「超越障礙，進用無礙-高雄市政府 101 年進用身心障礙人員研習暨參訪活動」，邀請身心障礙者職業重建督導李春寶主講「身心障礙者就業能力與就業特性」，及參訪凱旋醫院社區復健中心及工作坊，計各機關業務承辦人員 80 人參與。

辦理「國考勝經」座談會

為落實考用合一，提昇文官素質，並鼓勵本府所屬人員踴躍參加國家考試，爰於 101 年 5 月 22 日假本府社會局婦幼青少年館演藝廳辦理國考勝經座談會，邀請本府高普初等考試、地方特考及身心障礙特考之榜首及錄取人員 11 人進行經驗分享，本市市民、大專院校應屆畢業生及本府未具公務人員資格者等共計 208 人，滿意度達 98.53%；嗣因參加者反應熱烈，又於 101 年 9 月 7 日再行舉辦一場次國考勝經座談會，並由本府地方特考榜首及錄取人員 10 人進行經驗分享，共計 221 人報名參加。

### 三、多元培訓、優質效能

#### 型塑優質文化

##### 1. 型塑「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」優質文化

為營造本府高效能的優質團隊，提升公務正面形象，增進行政滿意度，擇訂「微笑 (SMILE)」為本府優質組織文化之表徵，訂定「高雄市政府型塑 SMILE 優質組織文化推動計畫」，型塑優質文化。

##### 2. 辦理「學習 enjoy、幸福 1 等 1」分區學習活動

訂頒「高雄市政府『學習 enjoy、幸福 1 等 1』訓練實施計畫」，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，101 年計分區辦理 46 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) 多元溝通系列：包含人際關係與溝通技巧、衝突折衝與溝通、城市行銷與管理應用、政策宣導與民衆溝通、跨域協調與政策倡議技巧、跨域合作與府會關係互動策略、媒體溝通與新聞稿寫作、媒體輿情回應要領、媒體公關與運作實務、媒體關係經營策略等。
- (3) 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。
- (4) 政策性訓練：包含性別平等政策綱領新思維、CEDAW 公約之落實與推動、性別主流化工具概念與實例運用、兩公約之在地人權實踐、人權教育與保障案例探討、人權法治與弱勢保護、憲政體制與人權、全民國防教育、環境倫理與永續發展、天然災害通報作

業、英語村－「英 joy」體驗營等研習活動。

## 擘劃市政新願景

### 1. 辦理本府首長團隊策勵營

(1) 101 年 3 月 23 日下午假大東文化藝術中心辦理 101 年度第 1 次市府首長團隊策勵營~兩岸政策與城市競爭力論壇，透過多元教學方式強化局處間橫向交流之機會。會中邀請東吳大學羅致政教授及正修科技大學戴萬平教授雙講座方式進行城市競爭力論壇，對談與交流，另邀請清雲科技大學王崑義教授講授「兩岸政策與市政治理」，計 85 人與會。

(2) 101 年 7 月 10、11 日辦理 101 年度第 2 次首長策勵營，第一階段邀請行政院經濟建設委員會黃副主委萬翔就關於國家公共建設中程計畫先期作業之程序及作法，及對於我們高雄市政府未來重要建設及規劃，給予協助。

第二階段由各相關局處就本府財政資產開源節流策略暨爭取中央經費成果報告與平均地權基金運用策略、啓動民政、社政、勞工服務升級、101 年招商及產業投資成果、101 年下半年度本市重要活動計畫、縣市總體競爭力大調查評析等議題進行報告與討論。

### 2. 區政治理研討會

101 年 3 月 15、16 日假屏東縣高樹鄉大路觀辦理「營造區政治理新旅程研討會」，研討區政服務議題與區政執行，並透過團隊學習，開展區政新思維，以掌握區政服務效率，計區公所區長及主任秘書 75 人參與。

## 國際接軌，提升員工英語能力

### 1. 積極輔導通過英語能力測驗

#### (1) 補助英檢報名費用

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，函頒相關激勵措施，包括補助英檢報名費用、核給公假參加英語檢測等。

#### (2) 辦理多益集體測驗

為廣續提升本府公務人員英語能力，於 101 年 6 月 29 日假苓雅分局及東區稅捐處辦理 2 場次多益英語檢測。截至 101 年 6 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,133 人，通過人數比例為 23.82%，已逾行政院 18%之目標。

#### (3) 補助參加英語檢定課程班費用

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

2. 薦送公務人員參加密集英語訓練，培訓國際人才  
為增進公務人員與業務有關之知識技能並培訓英語人才，期提升對外國際事務溝通交涉能力，配合行政院地方行政研習中心辦理密集英語訓練國內課程薦送報名，計薦送本府都發局、新聞局同仁共 2 人參訓並完成訓練。

培育儲備市政菁英主管人才

1. 訂頒培育計畫儲備中階幹部人才  
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，進行雙向交流，以型塑中階主管優質的全方位管理才能。101 年「中階主管培育班－九等主管」，訓練總時數 120 小時，計 38 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. 辦理 9 等主管及 8 等主管培訓班
  - (1) 98 至 101 年上半年分別辦理 9 等主管及 8 等主管各 5 班期，共計 363 人完訓，截至 101 年 8 月底止完訓人員計有 114 人獲得陞任。
  - (2) 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。

推廣線上學習，市政資源數位化

1. 訂定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「高雄市政府『攏總來數位，學習 e 度讚』～高雄市政府 101 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. 本府數位學習平台「港都 e 學苑」自 99 年 1 月 6 日正式上線，提供多媒體影音課程分爲管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活七大類，另新設環境與性別 2 項特別類。截至 101 年 7 月份共 512 門課程 888 小時。
3. 爲達成多元化與節省經費，與全國 21 個機關交換 370 門課程，另完成委製多媒體互動數位課程 9 門、購置英語類 2 門課程、轉錄製 10 門課程。101 年 7 月止計認證人數 173,940 人次、認證時數 330,487 時，與 99、98 年度相比較，成長更超過 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。
4. 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，提高爲 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 101 年度至 8 月 16 日止，終身學習平均學習時數爲 75.4 小時，數位學習時數爲 25.6 小時，業務相關之學習時數爲 75.5 小時，已逾行政院規定標準，成效良好。

#### 推動多元學習課程

##### 1. 培訓全方位優質公務人力

本府公務人力發展中心爲配合市政建設及發展之需要，規劃「管理訓練」、「專業訓練」、「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。101 年 2 月至 7 月計開辦 241 個班期，合計 15,295 人次、26,802 人天次。

##### 2. 擴大服務層面，打開多樣學習之窗

爲擴大服務層面，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。101 年 2 月至 7 月共辦理 186 場次演講，計 12,180 人參訓。

##### 3. 培養人文素養，宏觀新思維

- (1) 爲宏觀公務人員新視野並拓展新思維，邀請國內知名專家學者，規劃 6 至 8 場次「經典名人」系列講座，每場次以 300 至 400 人爲原則，採自由報名。
- (2) 101 年 2 月至 101 年 7 月分別邀請知名作家盧蘇偉先生、名導演演員金士傑、台大醫院柯文哲醫師，並與國家圖書館合作，以「詠春，以音樂佐詩」爲題辦理一場詩與音樂的饗宴，由作家楊

照、楊佳嫻、駱以軍等進行知性的對談，計 1,254 人次參加。

#### 4. 辦理「趨勢講堂」系列演講，開拓新視野

##### (1) 「低碳'HOW' 環保—垃圾、廚餘變黃金」講堂

101 年 2 月 21 日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 86 人參訓。

##### (2) 「達爾文與彼得·杜拉克的對話—神經科學在行銷的運用」講堂

101 年 4 月 9 日邀請世新大學公共關係暨廣告學系祝鳳岡教授主講，最新神經科學在行銷之運用，以創新公務行銷思維，計 97 人參訓。

##### (3) 「說 BYEBYE—吃對食材不生病」講堂

101 年 6 月 26 日邀請台灣全民健康促進協會陳俊旭理事長教導安全健康的飲食習慣，並破除不正確之食材思維，共同維護身心健康，計 93 人參訓。

##### (4) 「拒絕『毒』散其身：農產品隱藏的食品安全」講堂

101 年 7 月 17 日邀請高雄師範大學生物科技系王惠亮教授主講地球暖化下產生的糧食危機，並學習正確的農產品安全知識，計 86 人參訓。

#### 5. 開創多元訓練課程，強化行政效能

##### (1) 主管人才培訓

###### ① 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、問題分析及解決、危機處理、創新服務等管理能力，以協助新任主管做好管理職務，101 年 3 月 12 日至 23 日及 101 年 6 月 11 日至 21 日開辦初任主管人員訓練 2 期，計 77 人參訓。

###### ② 國小校長儲訓班

本(101)年度 1 月 30 日至 3 月 23 日辦理「國小校長儲訓班」，計國小儲備校長 40 人參訓。

###### ③ 警政幹部研習

為推動警政、派出所再造並增進組織管理能力，以提升警政服務績效，自 101 年 4 月 10 日至 5 月 4 日止開辦 3 期「警政幹部研習班」，計有本府警察局所屬中高階主管 147 人參訓。

###### ④ 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，自 101 年 4



月 19 日至 5 月 3 日止開辦 3 期「區公所主管人員班」，計有各區公所主任秘書、課長等主管人員 159 人參訓。

⑤國中小主任儲訓班

為培育並儲備本市國中小主任，以增進學校行政領導與管理人才，101 年 7 月 2 日至 27 日辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」，訓練時數各為 120 小時。其中國中儲訓主任 40 人、國小儲訓主任 65 人，共計 105 人參訓，通過培訓人員列冊做為國中小學校主任派任之依據。

(2)落實「人權大步走」基本內涵，推動人權城市

①辦理「2012 國際人權工作坊」

本市邀請「全民人權教育協會」(PDHRE) 執行長 RoberKesten 來台辦理「2012 人權城市國際工作坊」，分別於 4 月 15 日、16 日、18 日、19 日假人發中心舉行 4 場次講習；共計 200 人次參加。

②辦理「人權大步走-人權教育講習班」

為培養本府公務同仁具有人權素養，並將人權理念融合於行政思維中，101 年 2 月 1 日、3 月 26 日開辦 2 期「人權大步走-人權教育講習班」，講授人權基本概念，計 166 人參訓。

③辦理「人權教育種子培訓班」

為瞭解各項人權子題之重要性內容及實務議題，俾利公務處理過程中營造尊重及保障人權的施政環境，101 年 6 月 25 日開辦「人權教育種子培訓班」，計有本府辦理人權業務人員計 34 人參訓。

④辦理「大高雄在地人權史蹟探究班」

為提升本府國中小人權教育發展，透過研討實查增進在地人權史蹟素材之瞭解，101 年 1 月 18 日辦理「大高雄在地人權史蹟探究班」，計有本府國中小教師 40 人參訓。

(3)落實進階專業能力認證，辦理專業認證班期

①辦理「健康管理講座認證班」

為提升工作士氣及服務效能，宣導各項員工協助措施、資源及管道，俾適時發現並協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康身心投入工作，藉由多樣化的協助措施，營造良好組織環境，101 年 1 月 31 日開辦「健康管理講座認證班」，計 49 人參訓，其中 46 人通過認證。

### ②辦理「顧客關係管理師認證班」

為提升公務人員服務品質，訓練公務人員服務管理及抱怨處理能力，提高民衆滿意程度，101年6月5日與國立中山大學推廣教育處合作辦理「顧客關係管理師認證班」，計39人參訓。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中山大學共同認證之「顧客關係管理師」證書。

### ③辦理「公共工程品質訓練認證班」

為增進市府公共工程品質，101年5月20日與研考會合作辦理「公共工程品質訓練認證班」，計有45人參訓，受訓完畢將參加行政院公共工程委員會之認證考試，取得專業證照。

### ④辦理「政府採購專業人員基礎訓練班」

為提升本府採購品質，101年3月13日至4月20日及101年5月15日至6月22日辦理「政府採購專業人員基礎訓練班」二期，訓練時數每期70小時，對象為，計有本府辦理採購、政風或會計人員160人參訓，受訓完畢參加行政院公共工程委員會之認證考試，通過後可取得採購職能專業證照。

## (4)強化溝通服務訓練

### ①辦理「強化組織整合力-衝突折衝與溝通協調研習班」

為增進本府主管人員衝突管理與溝通能力，101年4月17日辦理「強化組織整合力-衝突折衝與溝通協調研習班」，訓練時數12小時，計有本府各機關學校主管人員39人參訓。

### ②辦理「情緒管理與溝通技巧研習班」

為增進良好溝通，以促進服務績效，101年5月8日辦理「情緒管理與溝通技巧研習班」，計有本府公務人員39人參訓。

### ③辦理「感動服務研習班」

為塑造以客為尊的市政服務，101年4月2日辦理「感動服務研習班」，計有戶政、區公所、醫院等與民衆接觸之一線同仁48人參訓。

### ④辦理「警政人員諮詢輔導研習班」

為建立積極樂觀的工作態度，改善身心品質，101年4月10日辦理「警政人員諮詢輔導研習班」，計有本府警察局暨所屬外勤主管、關老師等40人參訓。

⑤辦理「警務人員情緒管理班」

為紓解員警壓力並加強情緒自我管理，101年3月22日及101年6月28日辦理「警務人員情緒管理班」2期，訓練時數各為12小時，計有本府警員99人參訓。

⑥辦理「警務人員樂在工作研習營」

為增強溝通要領，追求職場和諧，提升工作效率，101年6月11日及101年6月18日開辦2期「警務人員樂在工作研習營」，訓練時數各為12小時，計有本府警員78人參訓。

⑦辦理「心理健康與諮商輔導進階班」

為增進人事人員進階諮商輔導技巧，協助同仁身心健康發展，101年7月16日辦理「心理健康與諮商輔導進階班」，訓練時數為30小時，計有本府接受過心理健康與諮商輔導初階訓練之人事人員35人參訓。

(5)辦理個案教學師資工作坊

101年3月9日邀請中山大學、高雄師範大學、義守大學、高雄應用科技大學、台灣首府大學教師參與，並由中山大學管理學院邀集該院實際赴哈佛大學參與個案教學法老師擔任講座。盼透過討論激盪個案教學思維，並借重教師專長撰寫製作本府市政個案分享，俾利經驗傳承與分享。

6. 賡續推動與學術機構策略聯盟合作方案

(1)本市大學學生暑期市政實習專案

①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年暑期提供本市大學院校學生進行市政實習專案，計有高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、正修科技大學、文藻外語學院及樹德科技大學等6所大學共45名學生至本府17個局處實習。實習起訖6月25日至8月31日。

②101年6月8日假捷運美麗島站辦理「公共管理實習始業典禮」，由李副市長永得代表致詞，內政部李鴻源部長以「因應氣候變遷之調適策略」為題進行專題演講。

(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，101年賡續邀請學者及實務界專家發表專文，第三卷第一期已於101年6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。

### (3)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，第一階段分別於 101 年 2 月及 3 月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簽訂培訓聯盟合約，雙方就人力資源培訓等方面合作。

### (4)辦理實務兼具學術性質研討會

8 月 30 日與台灣公共治理研究中心合辦「2012 年公共治理論壇(南區)」，主題為：縣市(合併)改制為直轄市後，地方公共服務之整合困境與改善建議。邀請學者專家、台南市及高雄 2 市政府代表參與，為縣市合併後相關議題做診斷與建議。

### 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，並通報本府統一發布，通報流程如下：

(1)機關：機關人事單位通報本(人事)處(二級機關通報一級機關彙整後再通報本處)統一發布。

(2)學校：各級學校通報本府教育局彙整後再通報本處統一發布。

### 辦理天然災害停止辦公及上課作業兵棋推演

為強化天然災害停止辦公及上課通報作業，於 101 年 4 月辦理天然災害停止辦公及上課通報作業兵棋推演，並邀集本府 38 區區公所暨教育局人事人員，以及鄰近台南市及屏東縣人事處派員共同參與模擬演練，另為提升演練成效，並邀請行政院人事行政總處指派高階長官蒞

臨指導，以期嫻熟並有效提升天然災害來襲時之應變作業暨專業能力。

四、促進性別平權、推動性別主流化

推動性別主流化榮獲行政院金馨獎「團體獎」

連續 10 年榮獲行政院促進女性參與決策「金馨獎」之殊榮行政院促進女性參與決策特別獎評選，本府已連續 9 年榮獲「特別獎」，100 年更獲得團體獎，顯見本府運用性別操作工具及各項政策落實性別主流化之全面性，績效卓著。

辦理推動性別主流化木棉獎評選

為推行性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力等相關操作工具之運用，全面整合各項工具運作成效，並獎勵本府推動性別主流化績效優良之機關，辦理本（101）年度推動性別主流化木棉獎評選，評選結果如下，於本府員工月會中頒獎表揚：

獎別	組別	名次	得獎機關
團體獎	第一組	1	社會局
		2	原住民事務委員會
		3	民政局
	第二組	1	家庭暴力及性侵害防治中心
		2	凱旋醫院
		3	警察局岡山分局
		4	三民區第一戶政事務所
		5	鳳山區第一戶政事務所
		6	新興地政事務所
	第三組	1	前金區公所
		2	湖內區公所
		3	鼓山區公所
		4	鹽埕區公所
		5	楠梓區公所
	特別事蹟獎		
			兵役局
			燕巢區公所

### 積極拔擢女性擔任主管

本府各機關女性首長 51 人、副首長 18 人、簡任主任秘書、專門委員計 19 人；女性一級單位主管比率至 101 年 7 月止為 42.10%，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 1.51%。

### 培訓女性主管

為增進女性領導管理與自我發展之能力，強化職場性別平權意識，101 年 6 月 21、25、27 日開辦「女性主管培訓班」，計有本府八職等以上女性主管 32 人參訓。

### 辦理女性主管莫拉克災區重建體驗行活動

為讓本府女性主管見證災區重建成果，並期透過本活動，培養其人文關懷意識，增進女性主管跨機關聯誼與交流，於 101 年 3 月 29 日辦理女性主管參訪學習活動，參觀重建有成的杉林慈濟大愛園區及永齡杉林有機農業園區，並體驗葫蘆彩繪、採收有機蔬菜等活動，計 86 人參加。

## 五、型塑專業形象、傳承感動服務

### 輔導成立本市公務人員協會

改制後本市公務人員協會經本處積極協助招募會員，順利於 101 年 5 月 3 日召開成立大會，並經本府於 101 年 6 月 22 日同意許可成立，發給立案證書及圖記。協會於 101 年 5 月 14 日召開第 1 次理監事會議，選出本府秘書處柯股長春共擔任第 1 屆理事長。

### 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，修正「高雄市政府人事處暨所屬人事機構研究發展寫作注意事項」擴大參加對象；並辦理「人事行政研究發展徵文寫作研討會」，邀請國立中山大學人力資源管理研究所趙必孝教授等 3 位學者蒞會即席指導及擔任評審等，101 年計薦送行政院人事行政總處參選作品 36 篇，較之 100 年薦送 25 篇增加 11 篇。

### 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，使人事法規之研修與實務能密切配合，提升政策可行性，本處於 101 年 9 月 3 日假本府公務人力發展中心舉辦「101 年人事主管會報」，計 366 人參加。本次會報計研提提案 34 案，並就具建設性提案建請中央有關機關研參或由本處各主管科列為業務改進之參考。

專業培訓，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舉辦之「地方員額評鑑專班-地方機關非主管班」等班期計 10 場次，共計 88 人參訓。
2. 與行政院人事行政總處地方行政研習中心合作辦理下列班期：
  - (1)101 年 5 月 10 日至 11 日「人事法規專班-教師選聘敘薪(地方學校主管班)」研習班，計 57 人參訓。
  - (2)101 年 5 月 28 日「地方員額評鑑專班(主管班)」研習班，計 30 人參訓。
  - (3)101 年 6 月 7 日至 8 日「人事法規專班-教師考核退撫(地方學校主管班、非主管班)」研習班，計 42 人參訓。
  - (4)101 年 6 月 11 日至 12 日及 7 月 5 日至 6 日辦理 101 年度兼任兼辦人事人員研習，機關組 76 人、學校組 57 人，計 133 人參訓。
- 3.101 年 7 月 9 日辦理「人事人員管理訓練－人事管理有撇步」研習，共計本處科長、薦任第九職等人事主任 36 人參訓。

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 101 年 7 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 2 次聯繫會報暨人事個案研討及教學活動」。會中除各科、會宣導近期重要業務，並針對「人事人員差勤或服務」、「任免遷調」、「考核獎懲」、「退休撫卹」及「員工協助方案」等 5 大個案主題研討解決方案及配套措施，落實小組研討學習模式與面對面雙向溝通。

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。101 年 2 至 7 月共計辦理 37 場共讀活動。

辦理人事人員職能評鑑

為落實職能管理，瞭解本處所屬人事人員核心能力之優、弱程度，由高雄師範大學人力與知識管理研究所研究團隊指導，進行本處所屬專任人事人員職能評鑑。所屬人事人員依職等分為 3 類，發展 11 種問卷，透過 360 度職能評鑑問卷，進行職能缺口分析，分析結果將運用於各項人事人員管理制度，有助於人事人員規劃職涯發展及提升人事團隊競爭力。

訂定「高雄市政府人事處暨所屬人事人員服務守則」

為期本處所屬人事人員踐行「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等 5 項文官核心價值，使本處人事管理措施均能循正常管道反映，同時加強自我專業知能，以同理心關懷服務機關同仁，訂定「高雄市政府人事處暨所屬人事人員服務守則」，以資遵循。

### 六、表彰績優、建立楷模

請頒功績獎章，獎掖有功人員

依據「獎章條例」提報本府暨所屬機關學校參與八八水災災後重建工作著有績效人員，請頒功績或楷模獎章，其中都發局副總工程司王正一、凱旋醫院副院長周煌智、文化局岡山文化中心前主任廖文卿、桃源區公所前區長謝垂耀及那瑪夏區民權國小校長吳庭育等 5 人，經行政院 101 年 8 月核定頒給三等功績獎章。水利局副工程司謝宗霖、旗山區公所課長呂正元及那瑪夏國中校長王世哲（現任國昌國中校長）等 3 人頒給三等楷模獎章。

表揚模範公務人員，提振士氣

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，辦理本府 101 年模範公務人員選拔，計有 24 個機關推薦 38 人參加，經評審結果核定模範公務人員 15 人，並推薦工務局課長曾品杰、社會局專員趙若新、民政局股長劉文粹等 3 人參加行政院 101 年模範公務人員選拔。獲選之模範公務人員於 101 年員工月會表揚，頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。

表揚績優人事人員，鼓舞士氣

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 101 年度績優人事人員選拔，經核定三民家商人事室主任廖心宜、本處股長魏嘉琳、本處股長陳曜楠、湖內區公所人事室主任謝佳芳、路竹高中人事室主任鄭滄溢、教育局人事室專員蔡怡婷、林園區公所人事室主任葉東興等 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 座及禮券 5,000 元，另薦送本市湖內區公所人事室主任謝佳芳參加行政院績優人事人員選拔，並經核定當選。

### 七、創新 e 化、E 流服務

擴大推動線上差勤管理系統（WebITR）

積極推動機關線上差勤簽核與查詢，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。本(101)年持續擴大推動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)，100年度納入財政局等22個機關、101年度廣續納入秘書處等72個機關進行試辦，透過試辦逐步修正操作流程，未來將擴大納入本府各機關持續推動線上差勤管理系統，以提升差勤管理效率與服務品質。強化人力資源管理系統(WebHR)

1. 提升人力資源管理(WebHR)系統功能

101年1至6月份，新增及修正WebHR系統之12項子系統功能，提升項次分別為個人資料54項、組織編制17項、任免遷調26項、中等以下學校28項、獎懲作業14項、考績作業22項、差勤管理9項、待遇福利14項、退休撫卹43項、統計作業11項、系統管理13項，出國作業1項，總計252項經測試無誤，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

(1)101年5月1日及5月3日辦理「WebHR人力資源管理系統研習班」，以提升新進或調動至本府之人事人員操作WebHR人事管理資訊系統技能，計38人參訓。

(2)101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知能，提高人事業務品質，建立優質人事服務團隊，計39人參訓。

持續推動資訊安全教育訓練

應個人資料保護法施行，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，101年上半年計分別辦理資訊安全、個資保護及社交工程防範之資訊教育訓練共3場次，計168人參訓。

八、創新服務、關懷員工

推動員工協助方案及心理健康協助機制

1. 訂定「高雄市政府101年度推動員工協助方案及心理健康實施計畫」

各機關依據「高雄市政府101年度推動員工協助方案及心理健康實施計畫」推動心理健康相關措施、教育訓練、專題講座及宣導活動等，以落實人性關懷，協助公教員工以健康的身心投入工作，及規劃個人職涯與生涯(退休)發展。

2. 推動員工協助暨身心健康關懷小組巡迴宣導活動

配合府屬機關學校舉辦之活動，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。101 年度至 7 月底計前往市立圖書館等府屬機關學校辦理 173 場次巡迴宣導活動，累計有公教同仁 11,276 人參加。

### 3. 辦理「健康心物語」系列研習活動

為型塑互助與關懷的辦公環境，積極推動員工心理健康協助機制，101 年度以「健康心物語」為系列主題規劃 5 場次研習活動，1 至 7 月開辦 3 場次不同議題的專題講演活動，計有公教同仁 492 人參加。

### 4. 辦理「健康管理講座認證班」

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「健康管理講座認證班」，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 46 人完成認證。

### 5. 建置本府員工協助專區

為建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，於本處網站建置「員工協助方案及諮詢服務專線」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。

### 6. 建置員工協助諮詢專線

為協助本府同仁解決可能影響工作效能之相關問題，本府公教人員住宅輔建及福利會與公務人力發展中心合辦員工協助諮詢，自 98 年 4 月 1 日起成立諮詢專線，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，每人次每次諮詢時間為 1 小時，諮詢地點設於人發中心 3 樓「員工協助諮詢室」。諮詢方式可採面談或電話諮詢。101 年度至 7 月底共提供 6 件個案，總共有 47 小時的諮詢服務。

### 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 個梯次未婚同仁聯誼活動。101 年度規劃辦理 4 梯次，至 7 月底已辦理 2 梯次，共計 144 人參加。為方便個人資料整理、統計及分析，於 101 年度開始採網路報名，並於 Facebook 社群網站建置「未婚公教人員社群 E 甸園」，以擴大後續聯誼效果。另於活動結束前均透過問卷瞭解參加人員對活動之滿意程度與建議事項，並將分析結果作為

爾後活動規劃之參考。

#### 推動公教同仁健檢措施

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，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。101 年度至 6 月底共計公教同仁 2,682 人完成健康檢查並申請補助。

#### 輔導社團運作，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 21 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，並辦理專案性活動。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，101 年度至 7 月底各社團共申請 8 場次經費補助，總計 4 萬 2,000 元。

#### 辦理理財暨居家規劃等研習

為提供更豐富、多元之理財暨居家環境規劃資訊，101 年度以「繽紛家園」作為系列活動主題規劃辦理 5 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，至 7 月底已辦理 3 場次，計有公教同仁 428 人參加。

#### 提供輔貸管道，爭取優惠措施

##### 1. 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補助要點」規定。本方案經由原中央住福會辦理公開招標，98 年 11 月 1 日至 101 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。

##### 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。

#### 辦理員工急難貸款，照顧員工生活

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」之規定，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。

創新服務措施，減輕員工負擔

### 1. 洽簽特約醫院提供健檢優惠方案

為加強本府同仁自主性健康管理，擴展本市健康檢查優惠方案特約院所範圍，以供同仁就近利用，特與阮綜合醫院等 14 家醫院簽訂健康檢查優惠方案，以 3,500 元及 7,900 元之價格提供物超所值的健檢項目，適用對象遍及本府員工、員工眷屬及退休人員。

### 2. 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，並擴大至汽車強制險，101 年度再與 6 家產物保險公司簽定保費優惠措施，提供汽、機車強制險優惠保險價格。

### 3. 推動托育優惠措施

為協助公教員工子女托育，101 年度經與本市 134 所合格托育機構簽訂特約，提供員工優惠托育服務，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。

### 4. 推動托老優惠措施

為減輕本府公教員工照顧家中長者財務壓力，101 年度與本市 10 家最近 3 年評鑑為甲等以上之私立老人安養機構，簽定優惠方案，提供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收費。

### 5. 賡續規劃創新性服務措施

為提供創新性服務，101 年度依行業類別就餐飲業、藝文圖書業、旅宿業及其他行業等，與 90 家民間廠商簽訂優惠措施，提供府屬公教員工自行參考利用。

## 九、妥適編列經費、保障退休權益

### 保障員工退優權益

為合理籌編退休金統籌款預算，登記退休有案者，均核予退休，惟有特殊情況申請自願退休者，敘明事由專案報府。101 年 1 至 7 月份合計 563 人退休（公務人員 386 人、教職員 171 人）。

如期發放 101 年第 2 期月退休金

101 年 7 月 16 日發放本府支領月退休人員 101 年第 2 期(7-12 月)月退休金，計有 6175 人，合計 10 億 4,406 萬 8,363 元。

發放退休人員年節慰問金及特別照護金

#### 1. 年節慰問金

依規定於春節、端午及中秋節由各服務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。101 年春節 1 萬 7,010 人，3,402 萬元；101 年端午節 1 萬 7,189 人，3,437 萬 8,000 千元。

#### 2. 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「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，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(單身每人 18,000 元；有眷每人 31,000 元)。

(1)101 年春節：單身 60 人，計 108 萬元；有眷 44 人，計 136 萬 4,000 元。

(2)101 年端午節：單身 60 人，計 108 萬元；有眷 45 人，計 139 萬 5,000 元。

即時辦理撫卹案件

101 年度上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。

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，於 101 年 2 月 6 日假本府公務人力發展中心舉辦「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 108 人參加。

### 參、未來業務推動之重點工作

#### 一、強化員額管理機制

訂定員額精簡措施

鑑於本市財政拮据，在兼顧抑制本府人事費成長及考量各機關人力需求下，訂定本府 102 年員額管控措施：

##### 1. 員額精簡由 3% 提升至 5%：

本府各機關現行精簡職員 3%，精簡 280 人，102 年提升至精簡 5

％，精簡 607 人，精簡人數計增加 327 人。

### 2. 約聘僱人員列管出缺不補：

除因應本府施政目標或機關特殊業務需要外，各機關不得以公務預算再行新增約聘僱人員；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 年者，列管出缺不補。

### 3. 職工部分比照職員精簡 5%。

### 4. 業務助理、臨時人員列管出缺不補。

#### 訂定員額評鑑計畫

建立員額評鑑機制，針對提出增員需求之機關，就組織設立、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，具體建議作為機關員額調整運用之參考。

## 二、賡續規劃全面推動內部差勤電子表單系統(WebITR)

為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，規劃賡續分年將 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。

## 三、賡續培育中階人才

### 中階菁英主管人才

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)年賡續規劃於上、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。

### 推動中階公務人員職涯發展計畫

為強化公務人員發展潛能，促進檢視自我職涯發展，以落實訓用合一之精神並點燃工作熱忱，特針對薦任第六職等、第七職等人員規劃開創中階公務人員職涯發展研習班，俾銜接本府儲備中階主管培育班，以建構本府整體人力，擴大學習效益，完成本府梯狀訓練之願景。

## 四、人才培育多面向，訓練課程精緻化

### 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。

#### 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，研擬 8 個模組，每一模組 3-5 個科目，每 1 個科目 3-6 小時。8 項模組如下：A 模組－基礎課程，B 模組－公務倫理與公務員法制，C 模組－行政行為與行政執行法制，D 模組－行政救濟法制，E 模組－地方自治法制，F 模組－地方立法程序與技術，G 模組－基礎法學與行政實務研習，H 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。

#### 建構「高雄市政府公務人員職能模型」

委託國立高雄師範大學人力與知識管理研究所專題研究「高雄市政府公務人員職能模型研究與建構」案，經由文獻探討、專家訪談及前測分析結果，發展出依據 360 度資料進行高雄市政府公務人員「個人能力」、「職位能力需求」及「個人能力發展需求」之職能評鑑模式，並確定高雄市政府簡薦委主管及非主管人員階梯涵蓋式之職能模型，未來將據此模型發展本府公務人員職能評鑑，針對職能缺口訂定本府公務人員訓練計畫，以有效培訓優質人力。

## 肆、結語

人事行政是維持政府運作之永續性與支援性的業務，除全力配合市府市政計畫外，本處將持續以更活化的創新思維及工作態度，強化本府員額管制，培育優質廉能公務人力，全力做好人事服務工作，並在市府各級長官領導下，為協助各機關順利推展市政盡最大努力。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

身體健康

萬事如意

大會圓滿成功