

## 十八、高雄市政府人事處業務報告

日期：102 年 4 月 18 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 5 次定期大會開議，忠志能有機會代表人事處提出業務報告，至感榮幸。首先向 貴會所有議員女士、先生對本處業務的鼎力支持與指教，由衷表達最誠摯的感謝。

### 壹、前言

本處向來秉承市府的施政理念與政策指示，以及中央人事法制，積極推動各項人事業務，值此政府總體財政困難之際，除賡續強化員額管理機制，執行員額管控措施，擲節人事費支出，並將加強培訓優質人力，拔擢優秀人才，以協助提升本府整體施政效能。謹就本處業務重要施政情形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 8 月至 102 年 3 月）

#### 一、強化組織，精實人力

##### （一）因應業務需要，修正組織編制

##### 1. 修正「高雄市政府海洋局組織規程」暨編制表

由於本府轄管海域面積擴增，又為利本市漁港建設及南星計畫遊艇產業園區開發等業務，修正組織編制。

##### 2. 修正苓雅、鼓山區戶政事務所編制表

為符合現行戶政業務推行之人力需求，依據各區戶政事務所 97 年至 99 年平均數之人口數及業務量進行評鑑，並在總員額不變下，調整苓雅區及鼓山區戶政事務所員額配置。

##### 3. 修正「高雄市政府法制局組織規程」暨編制表

為應業務需要，將兼任人事管理員及會計員改置為專任人員，修正組織編制。

##### 4. 修正「高雄市政府民政局組織規程」暨編制表

為縮短各行政區域鄉差距，整合本市宗教資源，健全里鄰組織及因應戶政資訊系統功能之提升，修正組織編制。

5. 修正「高雄市各區衛生所組織規程」暨編制表

依考試院備查意見檢討，在總員額不變下，調整各區衛生所所長及醫事人員員額配置。

(二) 檢討任務編組，強化行政效率

為強化任務編組組織功能，提升行政效率，檢討本府各機關任務編組設置準據。本府訂定之任務編組設置要點計 165 個，自 101 年 8 月起至 102 年 2 月底止，新訂「高雄市申辦亞洲綜合性運動賽會籌備會設置要點」等 16 種、修正「高雄市國際關係委員會設置要點」7 種、廢止「高雄市政府幼兒教保服務諮詢會設置要點」等 2 種任務編組設置要點。

(三) 辦理推動機關委託民間經營或管理講習

為強化本府各機關推動業務委託民間辦理之監督查核機制，及促進辦理各類業務委外實務工作人員專業知能，於 101 年 9 月 14 日上午假本處會議室辦理「與民有約·打造活力高雄」－高雄市政府 101 年推動機關委託民間經營或管理講習會，邀請行政院人事行政總處組編人力處科長李靜宜講授各機關推動委外業務應注意事項，並提供案例分享，及進行意見交流，計有各機關委外業務承辦人 40 人參加，滿意度達 96.7%。

二、多元進用，提升素質

(一) 導入性別意識，推動性別主流化

1. 檢討改善任務編組委員單一性別比例

102 年 1 月 16 日依據本市婦女權益促進會社會參與小組第 1 屆第 4 次會議主席指示，函請各機關檢討 101 年委員性別比例改善情形，經彙整本府共計 261 個委員會（小組、會報），應列入檢討者計 203 個，經改善符合性別比例者 60.10%，較 100 年增加 3.43%。

2. 積極拔擢女性擔任主管

本府各機關女性首長 53 人、副首長 18 人、主任秘書、專門委員計 19 人；女性一級單位主管比率至 101 年 12 月止為 41.09%，已逾本府一級單位主管婦女佔四分之一之目標。

3. 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 9 月 24 日至 28 日開辦「女性主管培訓班」，計有本府薦任第八職等以上女性主管 34 人參訓。

4. 辦理高階主管性別意識培力研習會

為培養本府各一級機關高階主管人員性別素養，於 101 年 10 月 26 日

假本府四維行政中心第五會議室舉辦「高階性別意識培力研習班」，邀請高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授擔任講座，並就相關議題分組討論，計有本府各一級機關副首長及主任秘書等 43 人參訓。

### (二)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。101 年 8 月至 102 年 2 月各機關共計外補 420 人；現職人員陞遷 423 人（委任職晉陞 100 人、薦任職晉陞 313 人、簡任職晉陞 10 人）。

### (三)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 655 人，進用比率 153%

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 2 月份應進用 1,224 人，已進用 1,879 人，進用比例達 153%，超額進用 655 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 161 人，進用比率 287%

為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」規定，本府暨所屬各機關需進用原住民之約僱 5 類人員 86 人，至 102 年 2 月已進用 247 人，超額進用比率為 287%，另進用具原住民身分之公務人員 363 人，共計 610 人，超額進用比率為 709%。

### (四)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，提昇人事服務品質，於 101 年 8 月 20 日假鳳山區公所多媒體簡報室辦理「公務人員任消遙、無遷掛」及「任免小學堂-警消醫把單」2 場研習，邀請銓敘部特審司陳副司長美江、銓審司林科長怡君擔任講座，針對任免遷調之法令及實務案例精闢分析，計有各機關任免銓審業務人員 178 人參加，滿意度達 98.89%。

### (五)辦理「國考勝經 II」座談會

為期「在地人才、在地服務」，以增進市府效能，提升施政滿意度，於 101 年 5 月 22 日辦理「國考勝經」座談會，與會人員反應熱烈，佳評如潮，爰賡續於 101 年 9 月 7 日假本府社會局婦幼青少年館辦理「國考勝經 II」—高雄市政府地方特考榜首及錄取人員應考經驗分享座談會，邀

請地方特考榜首及錄取人員 10 人進行經驗分享，計有本市市民、大專院校應屆畢業生及本府未具公務人員資格同仁等計 220 人參與，滿意度達 98.53%。

### 三、多元培訓、深化成效

#### (一)型塑優質文化，提升競爭力

##### 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 (S M I L E)」為本府優質組織文化之表徵，訂定「高雄市政府型塑 S M I L E 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、公務倫理、人權教育、個人資料保護法、消費者保護法等法治教育研習活動。
- (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、政策宣導與民衆溝通、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、組織文化衝突與融合等研習活動。
- (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、人權教育與保障案例探討、人權法治與弱勢保護、全民國防教育、環境倫理與永續發展、天然災害通報作業等研習活動。

#### (二)策劃辦理團隊策勵營

102 年 1 月 9 日辦理本府 102 年度首長團隊策勵營「大高雄財經藍圖～目標值與執行策略」研討會，由財政局、地政局、教育局及人事處就本府「市有資產活化」、「土地重劃」、「學校整併」及「員額管理」等議題進行專案報告，與會人員熱烈討論策劃本府開源節流的財政措施，為本府開源節流設定目標方向及執行重點。

#### (三)儲訓市政菁英主管人才

##### 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」培育儲備本府中階幹部，培育課程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，結合理論與實務並安排參訓人員與本府長官面對面座談，進行雙向交流。101年「中階主管培育班－九等主管」，訓練總時數120小時，計73人結訓；「中階主管培育班－八等主管」，訓練總時數60小時，計80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. 培訓及格人員，陞遷酌予加分

(1) 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：

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。

(2) 98至101年分別辦理9等主管及8等主管各6班期，共計438人完訓，截至101年12月底止完訓人員計有134人獲得陞任。

### (四) 提升員工英語力，接軌國際

#### 1. 積極輔導通過英語能力測驗

##### (1) 補助英檢報名費用

為培育同仁英語能力，並拓展公務人員國際對話之能力，函頒補助英檢報名費用、核給公假參加英語檢測等相關激勵措施。

##### (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日假警察局苓雅分局及東區稅捐處辦理2場次多益英語檢測；11月29日假苓雅分局及青年國中分上、下午辦理多益英語檢測各1場次，全年合計辦理4場次，提供同仁多元選擇機會。截至101年12月底止本府各局處通過各項英語檢定人數4,458人，通過人數比例為24.02%，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新台幣5,000元。

#### 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，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，薦送本府都發局、新聞局同仁共 2 人參訓並完成訓練。

(五)推廣線上學習，競賽成果豐碩

1. 訂定推動數位學習實施計畫

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. 製作精緻數位學習實用課程

(1)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，另設環境與性別 2 項特別類。截至 102 年 3 月份共 633 門課程 1,072 小時。

(2)為期課程多元化與節省經費，與全國 28 個機關交換 483 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 年數位學習認證人數 252,564 人次，認證時數 474,680 小時，學習對象除公教人員外，更擴及一般民衆。

(3)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「港都 e 學苑·挑戰港都航海家」活動

101 年 8 月 27 日至 9 月 25 日辦理「港都 e 學苑·挑戰港都航海家」，完成新製課程 3 門者，可參加數位學習贈獎活動，計有 4,638 人次完成 9 門課程選讀。

B. 辦理「e 溝通服務達人」活動

為提昇本府公務人員溝通服務能力，101 年 10 月 31 日舉辦「e 溝通服務達人」活動，凡完成「港都 e 學苑」線上 8 門 10 小時溝通服務課程，得獲頒「e 溝通服務達人」證書及紀念品，計有 517 人完成選讀。

3. 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 101 年度終身學習平均學習時數為 102.9 小時，數位學習時數為 30.2 小時，業務相關之學習時數為 72.7 小時，已逾行政院規定標準，成效良好。

4. 參加數位學習競賽成果豐碩

101 年度本府參加行政院人事行政總處地方行政研習中心 101 年度數位學習競賽榮獲 6 項大獎，其中「各縣市推動數位學習團體獎」、「發展地方特色數位學習成就獎」、「自製行銷短片～『關鍵打狗時刻』」及「自製數位教材個人組」4 項競賽獲得全國第 1 名，另「全方位英語力提升活動」、「自製數位教材機關組—在地特色類」分別獲得第 2 名及第 3 名，成果豐碩。

(六) 推動多元學習課程，參加國際性競賽

1. 規劃前瞻多元課程，培訓優質公務人力

本府公務人力發展中心為因應市政建設發展，開辦「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。101 年 8 月至 102 年 3 月計開辦 193 個班期，合計 12,625 人次。

2. 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。101 年 8 月至 102 年 3 月共辦理 59 場次演講，計 3,719 人參訓。

3. 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「經典名人」系列講演，邀請國內知名專家學者講演。101 年 8 月至 102 年 3 月分別邀請知名作家褚士瑩、前司法院長賴英照、設計大師蕭青陽、生態作家劉克襄、知名電台主持人蔡詩萍演講，計 1,167 人次參加。

4. 辦理「趨勢講堂」系列演講，開拓新視野

(1) 「年年有『金』日—邁向公保年金化新紀元」講堂

101 年 10 月 2 日邀請銓敘部退撫司呂明泰司長分析公保年金化制度，使本府同仁瞭解未來退撫制度改革方向，計 99 人參訓。

(2) 「『銀色海嘯』來襲—你不可不重視的長期照護」講堂

101 年 11 月 28 日邀請陽明大學臨床暨社區護理研究所林麗嬋教授講述台灣老年化情形及未來老年照護問題，引發本府同仁關心未來台灣面臨老年化衍生之問題，共同思索解決之道，計 96 人參訓。

(3) 「『健康殺手』來襲—預防中風有撇步」講堂

102 年 1 月 16 日邀請奇美醫療財團法人奇美醫院林慧娟神經內科主治醫師教導如何預防中風及其相關照護，以維護同仁健康，計 77

人參訓。

5. 開創多元訓練課程，強化行政效能

(1) 培育中高階市政治理人才，創造幸福宜居城市

A. 初任主管人員訓練

強化最近一年內初任薦任主管人員領導、溝通、危機處理等管理能力，以協助新任主管做好管理職務，101年8月21日至31日、11月20日至30日及102年3月12日至22日共開辦初任主管人員訓練3期，計119人參訓。

B. 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10月2日至25日止，共開辦3期「警政幹部研習班」，計有本府警察局所屬中高階主管148人參訓。

C. 消防幹部研習

為培訓消防幹部規劃、執行及危機處理能力，101年9月5日至7日及10月1日至3日分別開辦「消防中階幹部培訓班」及「消防初級幹部培訓班」，計有消防中階及初級幹部78人參訓。

D. 國中小校長儲訓班

102年1月28日至3月29日辦理國中小校長儲訓班，計有國中10人，國小32人，共計42人參訓，安排市政與台南標竿學校參訪，課程時數281小時（含實習時數）。

(2) 落實進階專業能力認證，建立專業訓練品牌

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相關問題，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。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. 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9月11日至10月22日、10月15日至11月21日及102年3月5日至4月11日辦理「政府採購專業人員基礎訓練班」三期，訓練時數每期70小時，計有本府辦理採購、政風或會計人員234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。

### (3)強化溝通服務訓練，提升為民服務滿意度

#### A.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12月7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6小時，計有本府各機關學校主管人員39人參訓。

#### B.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11月6、8日辦理「情緒管理與溝通技巧研習班」，計有本府公務人員38人參訓。

#### C.辦理「感動服務研習班」

為塑造以客為尊的市政服務，101年8月15日辦理「感動服務研習班」，以小班模擬教學方式學習，計有戶政、區公所等與民衆接觸之一線同仁28人參訓。

#### D.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10月8、9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50人參訓。

#### E.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9月4、5日；9月11、12日；9月18、19日及102年3月4、8日開辦「警務人員情緒管理班」4期，計有本府警員198人參訓。

### 6.廣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

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，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所學校提出市政實習需求，經媒合共計學生45人至本府17個局處市政實習，實習期間自101年6月25日至8月31日。

(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，第三卷第二期已於101年12月發行，分送相關學術單位及公務部門，分享及提供人資與政策論文研究成果。

(3)辦理「2012年公共治理論壇（南區）」

101年8月30日公務人力發展中心與台灣公共治理研究中心以「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」為題，合辦「2012年公共治理論壇（南區）」，計有學者專家、台南市政府及本府代表115人參加。

(4)辦理「區域發展及產業經濟建構與職能員額評鑑國際學術研討會」

101年11月29、30日公務人力發展中心與義守大學合作辦理「區域發展及產業經濟建構與職能員額評鑑國際學術研討會」，發表27篇論文，計有韓國、澳門等學者及國內北中南學者與南部縣市人事部門首長152人參加。

(5)個案教材研發

101年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。計產出「城市行銷策略與實踐：高雄亞洲新灣區的個案」、「縣市合併後的跨域治理邏輯：以區域生活圈的整合為例」、「迅捷公司－以績效發展為導向之績效管理」等教學個案教材。

7.專書閱讀心得寫作競賽獲佳績

為營造本府公務人員終身學習環境，培養組織閱讀風氣，訂定「高雄市政府『開卷有益』專書閱讀推廣活動實施計畫」，推動本府專書閱讀寫作活動，經國家文官學院101年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽評選，榮獲團體獎第1組優良獎之佳績。

8.彰顯人力資源發展策略效益，參加國際性競賽

為彰顯本市人力資源發展策略效益，擴展公教人力新視野及思維，並藉由國際性參賽以提升本市之國際能見度，本府於本（102）年1月31日報名「HOME公教人力資源發展專案」參加國際培訓總會（IFTDO）「2013年全球人力資源發展獎」「最佳人力發展實踐（Best HRD Practice）」評比。

(七)建立天然災害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，並得以及時因應處置，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：

- (1)風災、水災、震災、土石流及其他災害之停班停課與否基準，由本府統一決定並發布。
- (2)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，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)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。

#### (2)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。

### (八)訂定天然災害停班停課決策前置作業原則

為使本府於天然災害來襲期間，透過各項資訊交流整合，確實掌握災情資訊，以強化研判停班停課與否決策精準性及周延性，特訂定因應天然災害停班停課決策前置作業原則，在作成停班停課決策之災害應變中心工作會議前 1 小時，由副秘書長召集民政局、教育局、經濟發展局、工務局、水利局、消防局、交通局、本處及相關協力團隊，研判分析相關資訊作成本府是否停止上班及上課之建議，供指揮官決策判斷。

## 四、型塑專業形象、傳承感動服務

### (一)建置本處網頁「人事人員專區」

為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，建置人事人員專區，辦理論壇徵名、芬芳錄投稿及專區啓用典禮等活動，並函頒「高雄市政府人事處人事人員專區使用要點」，以活絡及激發人事人員參與，增進人事人員專業知能。

### (二)鼓勵研究創新，屢創佳績

積極推動研究創新，促進人事行政業務革新，辦理本府「人事行政研究

發展徵文寫作研討會」等活動，參加行政院人事行政總處 101 年度研究發展徵文評選，薦送參選作品 36 篇，計榮獲乙等獎 2 篇、佳作獎 3 篇。

(三)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 8 月至 102 年 2 月共計辦理 12 場共讀活動。

(四)專業培訓，精進人事專業

1. 101 年 8 月 6 日、9 日假本府公務人力發展中心辦理「新進人事人員個案研討班」，計有本處及所屬 100 年高、普考試錄取新進人事人員 42 人參訓。

2. 遴薦參加行政院人事行政總處及總處地方行政研習中心下列班期：

- (1) 101 年 8 月 27 日至 30 日、9 月 5 日至 7 日「專員級人事人員進階職能培訓專班」，計 6 人參訓。
- (2) 101 年 10 月 8 日至 9 日「人事法規專班-任免遷調（混成課程）（地方行政機關非主管班）」研習班，計 10 人參訓。
- (3) 101 年 10 月 11 日至 12 日「人事法規專班-教師考核退撫（地方學校班）」研習班，計 10 人參訓。
- (4) 101 年 11 月 19 日至 23 日「新進人事人員研習班(地方行政機關班)」研習班，計 11 人參訓。

(五)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，輔導該協會於 101 年 10 月 17 日、101 年 11 月 3 日舉行年度會員大會暨蓮池潭健走聯誼活動，計有會員及眷屬 895 人參加。另依「高雄市政府補助公務人員協會作業要點」規定，101 年核撥補助經費 22.5 萬元。

五、表彰績優、建立楷模

(一)表揚模範公務人員，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，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，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。當選人員於 101 年 9 月 26 日員工月會中表揚，頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。其中工務局課長

曾品杰榮膺行政院 101 年模範公務人員。

### (二)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，本府都市發展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，奉行政院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 人獲頒三等楷模獎章。

## 六、創新服務，關懷員工

### (一)推動員工協助方案

#### 1. 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，以供同仁運用。

#### 2. 建置員工協助諮詢專線

(1)為協助本府同仁解決身心等相關問題，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」。有意諮詢者需於上班時間先撥打 330-6034 預約專線預約時段後，再依預約時段進行諮詢。

(2)諮詢方式可採面談或電話諮詢。101 年度 8 月至 102 年 1 月底共 6 件個案，提供 90 小時的諮詢服務。

#### 3. 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活動，安排員工協助暨身心健康關懷小組成員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 8 月至 12 月計前往高雄啓智學校等府屬機關學校辦理 9 場次巡迴宣導活動，計有公教同仁 750 人參加。

#### 4. 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」為系列主題辦理 5 場次研習活動，計有公教同仁 647 人參加；另 101 年 8 月至 12 月開辦 2 場次不同議題的專題演講，

計有公教同仁 155 人參加。

5. 辦理 101 年員工協助方案第 3 場次研習會

101 年 10 月 30 日與行政院人事行政總處假本府社會局婦幼青少年館合辦「101 年公務機關員工協助方案第 3 場次研習會」，藉由經驗分享與標竿學習，增進各機關相關業務主管及承辦人員知能，提供機關相互觀摩學習平台。計有嘉義縣市、臺南市、屏東縣政府及本市等員工協助方案承辦人員 91 人參加。

(二) 推廣公教同仁健檢措施

本府訂定「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 年度下半年共計公教同仁 2,807 人完成健康檢查並申請補助。

(三) 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 21 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」之規定酌予成效優良社團經費補助，自 101 年 8 月至 102 年 2 月止各社團共申請 17 場次經費補助，計 9 萬 6,128 元。

(四) 廣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，101 年 8 月至 12 月辦理 2 梯次未婚同仁聯誼活動，共計 192 人參加。又為提供便民服務，於 101 年度開始採網路報名，並於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，並將分析結果作為爾後活動規劃之參考。

(五) 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

本府辦理補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，貸款期限最長 7 年。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)洽辦優惠方案，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. 托育特約優惠措施

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。

#### 3. 托老特約優惠措施

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。

#### 4. 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。

### (七)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。至 102 年 2 月尚在貸款中有 47 件，貸款金額 1,910 萬元。

(八)提供理財暨居家規劃等資訊

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，共計有公教同仁 664 人參加。

七、創新 e 化、E 流服務

(一)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 8 至 102 年 2 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

(1) 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。

(2) 102 年 1 月 7 日及 1 月 14 日假公務人力發展中心辦理 2 梯次「人事資料考核系統研習班」，以提升本府各機關學校人事人員人事資料考核系統填報技巧及操作能力，計 82 人參訓。

(二)全面推廣線上差勤管理系統（WebITR）

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 個機關實施。另並透過試辦導入過程逐步修正操作流程及系統功能。

(三)持續辦理資訊安全教育訓練

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 年下半年辦理個人資料保護、自然人憑證保護應用及社交工程防範之資訊教育訓練共 4 場次，計 135 人參訓。

(四)開發人事人員專區、線上名錄與未婚聯誼系統

為使本府人事業務作業流程資訊化，並利本府人事人員進行人事業務溝通及人事知識分享，以提升人事業務推動成效，於 101 年積極規劃及建置人事人員專區、線上名錄與未婚聯誼系統，各系統業於 101 年 12 月 21 日開發建置並已上線，為使同仁熟稔各系統之操作，於 102 年 1 月 15 日至 1 月 17 日於本府資訊中心辦理教育訓練。



### 八、妥適編列經費，保障退休權益

#### (一)保障員工退休權益

為合理籌編退休金預算，本府訂定退休登記制度，又為妥善運用年度經費，登記年度退休有案者，均准予退休，未登記者，若有特殊情況申請自願退休，則敘明事由專案報府。101年7至12月份合計845人退休（公務人員335人、教職員510人）、102年1至2月份合計192人退休（公務人員42人、教職員150人）。

#### (二)如期發放102年第1期月退休金

102年1月16日發放各機關退休公務人員102年第1期（1-6月）月退休金，計6,453人，合計10億8,987萬5,269元。

#### (三)發放年節慰問金及早期退休人員特別照護金

##### 1.年節慰問金

各機關於春節、端午及中秋節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年中秋節1萬8,111人計3,622萬2,000元；102年春節1萬7,535人計3,507萬元。

##### 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，依銓敘部訂定之「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，符合申請條件者，發給春節、端午節、中秋節特別照護金，單身每人18,000元；有眷每人31,000元：

(1) 101年中秋節：單身59人，計106萬2,000元；有眷44人，計136萬4,000元。

(2) 102年春節：單身57人，計102萬6,000元；有眷35人，計108萬5,000元。

#### (四)即時辦理撫卹案件

101年度下半年本府各機關辦理公務人員撫卹案計4件，均迅速核轉銓敘部審定，以安定遺眷生活。

#### (五)辦理退休生涯規劃研習

為使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8月9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104人參加。

參、未來業務推動之重點工作

一、落實員額管理機制

(一)訂定員額精簡措施，控管預算員額

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，精簡員額 2%。

(二)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 9,605 人，進用比例 82%，又配合精簡員額管控措施，員額數更低於準則之規定。

(三)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

(1)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。

(2)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、賡續全面推動線上差勤管理系統（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，102 規劃賡續將 WebITR 系統全面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、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。

### 四、強化公務溝通服務品質訓練

(一)訂定「高雄市政府第一線為民服務人員溝通能力躍升實施計畫」，102-105年為期4年全員調訓本府第一線為民服務人員，參訓學員應先上網學習溝通等理論課程，具溝通理念後，再參加體驗式學習課程，經由講座、學員面對面互動學習後，施測評定學習成績，總課程時數30小時，成績合格學員並核發認證證書。

(二)辦理「顧客關係管理師認證班」，隨班安排公務溝通服務課程，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，提高民眾對本府施政滿意度。

### 五、辦理高雄在地個案競賽活動

為使本府相關局處具有創新、著有績效的施政工作方法，透過有系統的整理與研究，預定於102年辦理高雄在地個案競賽活動，將「高雄經驗」之城市治理知識予以傳承、分享及供教育訓練之用。

### 六、落實退休登記制度，妥適運用退撫經費

落實登記退休制度，覈實核定退休案件，以促進人事新陳代謝，有效運用財政調整及輔導機制，健全地方財政制度，提升城市競爭力。

### 七、積極推動本府員工關懷機制

為落實人事關懷政策，102年開辦「關懷員認證班」，以本府各一級機關具服務熱誠與助人特質者為參訓對象。透過相關專業課程、諮商體驗、撰寫關懷報告、個案研討等認證程序，增進參訓者關懷與傾聽之技巧與專業知能，通過認證之關懷員，結訓後返回機關能就近、即時協助各機關對於生活遭遇困境或瓶頸之同仁，營造互動良好之組織文化。

## 肆、結語

人事行政是配合市政建設推展之永續與支援性的業務，除全力配合市府市政計畫外，本處將持續以更前瞻思維，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，落實退休登記制度，在既有業務之基礎上繼續努

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

健康愉快

萬事如意

大會成功圓滿