

## 三十、高雄市政府人事處業務報告

日期：104 年 10 月 29 日

報告人：處長 葉 瑞 興

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 2 屆第 2 次定期大會開議，瑞興列席報告人事業務，至感榮幸。本處各項業務承 貴會之支持與策勵，均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，衷心表示感謝。

### 壹、前言

本處依據市府施政綱要，以建構「最愛生活在高雄」之幸福宜居的國際都市為努力目標，秉持市府的施政計畫、政策指示、中央人事法制，致力實現「優質人事服務、卓越公務人力、共創廉能政府」之願景，推動關懷、尊重的人事措施服務，型塑優質組織文化，除賡續擲節人事費支出，執行管控員額措施，並建構核心能力導向學習地圖、積極培育及拔擢菁英人才，提升本府整體施政效能，落實市長施政目標。謹將本處當前重點業務及未來努力方向摘要報告如下，尚祈不吝 賜教。

### 貳、業務執行成效（104 年 3 月至 104 年 8 月）

#### 一、合理控管員額，強化組織職能

##### (一)落實員額總量管制，檢討修正組織編制

##### 1. 修正無障礙之家編制表

為配合納編社工員額，增置社會工作人員 2 人，其中 1 人係減列輔導員 1 人改置，自 104 年 5 月 30 日生效。

##### 2. 修正家庭暴力及性侵害防治中心編制表

為充實保護性業務之社工人力，增置高級社會工作師 3 人及社會工作師 19 人，自 104 年 5 月 30 日生效。

##### 3. 東、西區稅捐稽徵處組織整併

基於稽徵事權劃一及簡化稅務稽徵作業程序，以提高 行政效率，將「高雄市東區稅捐稽徵處」及「高雄市西區稅捐稽徵處」整併為「高雄市稅捐稽徵處」，辦理組織修編，並自 104 年 7 月 1 日生效：

##### (1) 修正財政局組織規程

配合部分業務單位掌理事項之更動，爰修正財務管理科、公用財產管理科及非公用財產開發科之業務職掌內容。

(2) 訂定高雄市稅捐稽徵處組織組織規程暨編制表

編制員額係由東區稅捐處 207 人及西區稅捐處 366 人合併後，減列 6 人，合計 567 人。

4. 修正市立中醫醫院組織編制

為達成永續經營目標及提升營運持續擴展，重新調整組織架構及人力配置，減列管理師、社會工作師各 1 人，增置科員、技士各 1 人，修正後編制總員額不變，維持 78 人，自 104 年 6 月 13 日生效。

5. 修正市立歷史博物館組織編制

為應業務需要、靈活人力運用及擲節人事費，爰在總員額不變下，減列副館長員額 1 人及編審員額 3 人，調整增列助理編輯 4 人，自 104 年 6 月 13 日生效。

(二) 落實員額精簡，擲節人事費用

為擲節本府人事費，並兼顧機關用人需求，各機關應以預算員額為基準，精簡員額 7%，104 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費 2% 部分，藉由管控人事費不成長，達成再精簡 2% 目標，各機關應在人事費額度內規劃人力之進用及期程。

(三) 配合山地原住民區自治，修正組織編制

1. 廢止山地原住民區組織規程暨編制表

茲本市茂林等 3 區公所業依地方制度法規定，制定組織自治條例暨編制表，爰配合廢止茂林等 3 區公所組織規程暨編制表。

2. 廢止山地原住民區代表會組織規程暨編制表

茲本市茂林等 3 區民代表會業依地方制度法規定，制定組織自治條例暨行政人員編制表，爰配合廢止茂林等 3 區民代表會組織規程暨行政人員編制表。

二、人力進用多元彈性，積極關懷弱勢權益

(一) 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」等相關規定，秉持內陞與外補並重原則，辦理人員遷調；外補職缺訊息均於本府全球資訊網公告。104 年 1 月至 7 月各機關共計外補 452 人；現職人員陞遷 543 人（委任職晉陞 132 人、薦任職晉陞 392 人、簡任職晉陞 19 人）。

(二) 積極提缺、落實考用合一

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
申請數	14	67	110	2	193	31	13	94	138

(三)保障弱勢、定額進用

1. 進用身心障礙人員 1,939 人，進用比率 176%

本府各機關學校依據「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」等規定，以申請身心障礙特考分發或管制職缺約僱人員等方式進用，截至 104 年 8 月份應進用 1,100 人，已進用 1,939 人，進用比率達 176%。

2. 進用原住民 275 人，進用比率 339%

為促進原住民就業機會，依「原住民族工作權保障法」規定，本府暨所屬各機關應進用 81 人，至 104 年 8 月已進用 275 人，超額進用比率為 339%，另進用具原住民身分之公務人員 100 人，共計 329 人。

(四)增進服務效能，舉辦專業研習

1. 辦理「人事統計應用專班」

為使本處所屬人事機構人事人員能有效運用統計學知能評估人力資源管理業務之趨勢，於 104 年 3 月 10 日假本府公務人力發展中心舉辦「人事統計應用專班」，邀請人事行政總處人事資訊處高級分析師林哲正擔任講座，參加人員計 39 人，滿意度達 95.1%。

2. 辦理「弄懂組編，組編一點都不難」講習會

為提升工作效率與人事服務品質，並落實策略性人力資源管理之理念，於 104 年 4 月 24 日假本處會議室辦理「弄懂組編，組編一點都不難」研習，邀請銓敘部法規司科長陳桂春擔任講座，參加人員計有 55 人，滿意度達 92.3%。

3. 辦理「任免銓審法規暨相關實務研習班」

為增進人事人員專業知能，以提升法治素養，於 104 年 5 月 25 日假本府公務人力發展中心舉辦「任免銓審法規暨相關實務研習班」，邀請銓敘部特審司司長呂秋慧擔任講座，講授公務人員任用法、警察人員管理條例、醫事人員人事條例等任免遷調法規，並輔以實際案例說明，有助於嗣後人事業務之處理，參加人員計有 43 人，滿意度達 96.8%。

4. 辦理「地方制度法實務研習班」

為加強公務人員對新修正之地方制度法概念之認識，於 104 年 6 月 17

日假本處會議室舉辦「地方制度法實務研習班」，邀請本府法制局副局長尤天厚擔任講座，研習對象為本府各機關學校公務人員，參加人員計有 56 人，滿意度達 95.5%。

5. 辦理「任免遷調實務案例研習班」

為增進人事人員專業知能，以提升法治素養，於 104 年 6 月 24 日下午 2 時假本處會議室舉辦「任免遷調實務案例研習班」，邀請銓敘部銓審司專門委員林怡君擔任講座，講授公務人員任免遷調實務案例，以減少辦理任審案件之錯誤率，參加人員計有 54 人，滿意度達 100%。

6. 辦理「為國舉才，你就是伯樂－104 年考試掄才申請作業暨實務講習」

為增進本府所屬機關人事人員對公務人員考試提缺相關法規暨實務之熟稔，於本（104）年 7 月 24 日下午 2 時假本處會議室舉辦考試申請作業暨實務講習，邀請人事行政總處培訓考用處科長蕭欣瑋擔任講座，講授考試提缺相關法規及流程作業，參加人員計有 52 人，滿意度達 97.62%。

7. 辦理「幸福，從心開始－接納、關懷、零拒絕」進用身心障礙人員研習

為使本府各機關人員發揮同理心，維護身心障礙者工作權益，適時回應身心障礙人員之需求，打造合適職務，促進身心障礙者安於工作與樂在工作的就業服務網絡，於本（104）年 7 月 27 日假本府公務人力發展中心辦理研習，邀請勞工局職業重建科股長巫玉雯、「不倒的蘆葦－漸凍英雄蕭建華的生命故事」作者蕭建華先生及新民國小幹事呂千毓小姐擔任講座，分享生命故事，參加人員計有 47 人，滿意度達 90%。

三、建構專業品牌，型塑優質組織

(一) 榮獲第五屆人力資源管理創新組績優獎

為鼓勵本府各人事機關（構）積極推動創新、變革，提升人事服務品質與管理績效，共創人力資源創新價值，本府積極參與第五屆行政院所屬及地方人事機構人力資源管理創新獎勵競賽，並歷經行政院人事行政總處初審、複審及決審，在中央及地方機關眾多參選作品中，二項參選作品榮獲績優獎肯定：

1. 交通局人事室「挑戰不可能任務－機關裁撤及員額整併之藍海策略」：以本市公車處裁撤整併，成功完成民營化，有效安置人力，每年並可節省人事經費及減少虧損約 10 餘億元。
2. 本府公務人力發展中心「以職能觀點建立官等分流學習地圖之研究」：建構本府專屬職能模型及個人化核心職能學習地圖，建立系統學習，成效卓著。

(二)推動九大工作圈計畫，全面躍升人事服務效能

- 1.本處於 104 年依本市 38 個行政區之地理位置劃分機關及學校專任人事人員配置數，成立 9 大工作圈，建構專業、關懷與服務之人事團隊，全面躍升人事服務效能。
- 2.本處所屬九大工作圈運作方式：
  - (1)建構支援機制：圈長、副圈長主動積極關懷圈員及圈員間相互支援，適時予以協助，解決問題，並善用網路資源，建構多元支援（持）管道。
  - (2)工作圈聯繫暨團隊活動：各圈自訂圈名（選定代表物或 Logo），經營各圈特色及品牌，辦理具創意之活動，展現各工作圈活力與向心力。
- 3.九大工作圈推動成果：104 年截至 8 月底已陸續推動九大工作圈各項計畫，計有第九工作圈推動人事人員聯繫會議暨標竿學習參訪中鋼公司（AC 評鑑）及第五工作圈推動人事人員聯繫會報暨佛陀紀念館標竿學習等五個工作圈之圈務活動，持續建構關懷支援機制及工作經驗傳承與學習，並透過工作圈夥伴關係，共同解決人事業務難題與困境，躍升人事服務效能。

(三)強化人事人員專區功能，推廣人事電子報

- 1.為使專區功能更臻成熟，善用資訊科技，提升人事業務效能，擴充人事人員專區功能，定期召集檢核小組，檢視專區運作情形並提供建議，以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。
- 2.為延展專業領域與範疇之學習視野，擴展知識分享效應，本處於 102 年 6 月起發行人事電子報，設有學術論述、感動服務及業務心得、好書好文共分享、活動花絮等版型。另於第 9 期開始隔月邀請專家學者提供專欄文章，使「學術論述」朝社論方向發展。截至 104 年 7 月止已刊登 26 期。

(四)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，104 年 3 月至 104 年 8 月輔導該協會辦理藍色公路會員交流聯誼活動、高雄月世界自然生態會員環境宣導活動，活動成果良好。

四、尊重多元性別，友善職場幸福升等

(一)促進女性參與決策，積極拔擢優秀女性

至 104 年 7 月底止，本府各機關女性首長 55 人、副首長 18 人、簡任主任秘書、專門委員計 20 人；女性一級單位主管（不含警消單位）比率為 49.49

%，已逾本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

(二)深耕性別平等施政觀點，設置執行小組

為推動本府各一級機關辦理將性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視環境之性別平等業務，103年訂定「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫」，並分2年3階段推動，該小組任務係規劃性別意識融入機關年度業務工作計畫、審查及彙整提報婦權會資料等事宜，第1階段婦權會7個幕僚機關、第2階段婦權會19個協辦機關，共計26個機關已全數依規定於104年6月底前籌組完畢。

(三)辦理性別主流化研習，強化性別意識培力

為使性別主流化概念融入各項重要政策及規劃方案納入性別觀點，開辦依性別意識分級、分工等性別意識培力訓練，針對不同職務位階之公務人員施以各種性別意識研習課程，104年截至7月底完成性別主流化訓練計有13,291人，佔本府總人數80.75%。

五、創新多元學習，深化專業知能

(一)型塑優質文化，提升組織效能

1. 型塑文官優質組織文化

本府為持续提升行政效能及為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，營造廉能政府及打造友善城市，達成「最愛生活在高雄」之施政總目標，特訂頒「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」函請各機關配合辦理並依成效辦理評比，積極推動幸福宜居城市之施政願景。

2. 策略運用學習列車辦理政策性訓練

訂頒「高雄市政府所屬各機關學校運用公務人力發展中心『幸福高雄·創新卓越』學習列車辦理政策性訓練實施措施」，104年3月至8月計辦理275場次，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。

(二)參加競賽成效斐然，屢獲肯定

1. 獲人力資源管理創新競賽績優獎

本府公務人力發展中心本（104）年度參加第五屆行政院所屬及地方人事機構人力資源管理創新獎競賽—「以職能觀點建立官等分流學習地圖之研究」榮獲績優獎，展現本府推動官等分流職能學習及建置個人化核心職能學習地圖，建構以職能為導向之多元培訓機制成效卓著。

2. 獲環保署「103年環境教育終身學習護照推廣計畫」特別獎鼓勵

環保署 4 月 27 日舉行之「環境教育終身學習護照推廣計畫頒獎典禮」致贈本府公務人力發展中心特別獎乙面，以表揚「港都 e 學苑」積極參與環教時數認證、主動協助環教時數上傳及介接等。

(三)強化橫向聯繫，辦理九等主管班研習

為加強本府一級機關薦任第九職等主管人員應具之跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能，以各一級機關現任薦任（派）第九職等主管為參訓對象，辦理「Co-working，共事向前行」研習，並規劃正向溝通技巧、政策溝通與協調及市政重要政策等課程單元，搭配小組討論、專題講座及市政座談等多元且互動之學習方式，期提升市府團隊行政效能及合作模式，俾達成本市各項重要施政策略，本年度預計辦理 4 期，分別於 6 月 8～9 日、6 月 15～16 日、9 月 1～2 日及 9 月 7～8 日辦理，其中第 1、2 期已完訓人數計 49 人。

(四)城市交流學習，接軌國際

1. 修訂「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」

為廣續培育府屬人員具有「立足高雄、放眼世界」及「全球思維、在地行動」之能力，並以人才圖書館為概念，突破出國學習受限財政經費之限制，透過國內及國外學習並進，及參酌民間鼓勵青年進行有任務的旅行之出國學習模式，重行規劃方案實施內容，並以 104 年 5 月 29 日高市府人考字第 10430552900 號函將修訂方案轉請各機關踴躍推薦人員，刻彙整各機關推薦情形，將另辦理出國人員遴選事宜。

2. 補助參加英語學習課程費用

為拓展公務人員國際對話能力，函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。另參加大專院校開設之相關英語檢定課程，如通過英語檢定後，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣 5,000 元。

3. 辦理各類國際語言班期，增進外語溝通能力

為持續培養本府員工具備英語認證資格，人發中心辦理 2 班「英語多益測驗訓練班」，且為達最佳之訓練成效，借重民間專業機構之師資與經驗，透過公開招標方式委託文藻外語大學辦理。104 年 3～6 月計辦理 2 班，每班總課程時數 36 小時，計有 63 人完訓。

4. 鼓勵參加英語檢定

為廣續提升本府公務人員英語能力，104 年廣續鼓勵同仁參加英語檢測。截至 104 年 6 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,757 人，通過人數比例為 25.49%，已逾行政院 18% 之目標。

5. 協助世界公民文化協會辦理推廣青年旅行家出國任務發表系列活動

為鼓勵與支持本市青年旅行家出國進行國際交流，本府於本（104）年 5 月 7 日辦理「世界公民島－有任務的旅行」專題研討會及拜會活動；另於 6 月 17 日舉辦「世界公民島－有任務的旅行」高雄旅行家任務發表會，邀請設籍本市或服務於本市之旅行家發表旅行任務，會上邀請本府相關領域市政顧問蒞臨聆聽，並給予各任務發表人指導與協助。

(五) 培育中階主管人才，訓用合一

1. 修正培育計畫，期許精益求精

聘請學者專家指導並召開多次協商會議，修正「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，依據本府學習地圖規劃職能、辦理職能評鑑後依職能缺口融入自主性學習，復導入評鑑中心等最新訓練方式，以各種方式評核參訓人員能力，強調選才過程，並搭配訓後追蹤及成立人才資料庫，以期提升辦訓成效，落實訓用合一，104 年依修正後計畫辦理 8、9 等主管班培訓，並均於 7 月底前完訓。

2. 完訓合格人員，陞遷酌予加分

(1) 為落實「訓用合一」，各機關對於培育結訓及格人員，得依其名次於陞任評分標準表酌予計分，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 104 年每年均辦理 9 等主管培育及 8 等主管培育班期。截至 104 年 7 月底止完訓 667 人中，計有 255 人陞遷更高職務。

(六) 迎接數位潮流，激發學習意願

1. 賡續推動數位學習，大放 e 彩

依據「『數位不打羊，學習有 GO 力』～高雄市政府 104 年度推動數位學習實施計畫」，運用數位學習工具，激發公務人員學習動機。

2. 參與熠星方案，提升人員市政資訊力

本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心於 104 年賡續簽訂「熠星方案」合作協議，選定「亮 e 點-數位達人@港都」數位學習專案，由訓練班期學員、授課講師、助教、人發中心人員形成數位學習小迴圈，向外擴張至市府局處、本市大學相關科系師生及數位廠商共築數位學習大聚落。於本（104）年 4-5 月辦理「數位教材製作人才培育回流研習班」、「APP 軟體自製回流研習班」，協助挑選合適之學員雛型作品（數位教材及 APP），後續協助修改於 8 月底前完成成品繳交地方行政研習中心。

3. 增闢多元行銷管道推廣自製數位課程

(1) 本府數位學習平台「港都 e 學苑」提供多媒體影音課程計有管理、



語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類，另有性別主流化、溝通服務、稅務及環境教育等 4 項特殊類別，數位課程合計 671 門 1,242 小時。104 年已完成課程 152,348 人次，認證時數 267,396 小時。

(2) 為期課程多元化與節省經費，與全國 34 個機關交換 487 門課程計 849 小時，104 年度預計製作多媒體互動數位課程 10 小時，錄轉製課程 41 小時，另以自製「溝通與行銷－以幸福三太子為例」影片送日本 2015NHK Prize 國際認證。

(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，截至 104 年 8 月辦理 2 次行銷活動，「點亮高雄 e 起來」及「呼朋引伴學習樂，港都舊雨結新知」，活動擴大至所有平台會員及所有公務同仁，前者計 23,222 人次參與。

(七) 豐富多元課程，開展在地學習

1. 依據市政願景建構職能，發展研習課程

依據本府市政發展願景，建構公務人員核心職能，發展學習地圖，針對本府公教同仁規劃專業訓練、管理訓練、法治訓練、人文研習、趨勢研習、政策訓練等研習課程，104 年 3 月至 8 月計開辦 209 個班期，合計 12,835 人次參訓。

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。104 年 3 月至 8 月合計辦理 275 場次演講，計 18,596 人次參訓。

3. 辦理「新識力講堂」系列演講，開拓新視野

104 年 5 月邀請小提琴神童廖柏雅分享擁抱夢想的音樂藝術人生，感動參加學員，創新思維模式。

4. 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，辦理「經典名人」講座，邀請國內知名專家學者講演。104 年 4 月邀請台灣大學副校長陳良基教授分享「如何提升創新力」；7 月邀請國內腦神經科學專家洪蘭教授暢談「大腦科學的教養常識」，獲得參與學員熱烈迴響，計 588 人次參加。

5. 建構多元培訓機制，強化行政效能

(1) 培訓主管人才，提升市政推動力

A. 人事主管培育班

為提升人事主管儲備人員具備績效管理、問題解決、溝通協調等能力，於 104 年 6 月辦理「儲備中階人事主管培育班－七等主管」，本班導入評鑑中心法，強化培育人員能力，課程時數 12 小時，培訓人數計 36 人。

B. 初任薦任主管人員訓練

加強最近一年內初任薦任官等人員團隊激勵、溝通、創意、方案規劃、資源整合、為民服務等管理能力，以協助新任主管做好管理職務，104 年 3 月至 7 月辦理 3 期「初任薦任官等主管職務人員訓練班」，每期訓練時數 30 小時，計 110 人參訓。

C. 中階主管培育班回流教育

為充實本府所屬中階主管人員領導與管理知能，建立市府人才庫，並加強回流學習教育，104 年 4 月辦理「中階主管培育班回流研習班－九等主管」、「中階主管培育班回流研習班－八等主管」，每期訓練時數 6 小時，計 57 人參訓。

D. 區公所主管人員班

為創新服務提升行政效能，以提高區政治理能力，於 104 年 3 月辦理 3 期「區公所主管人員班」，每期訓練時數 6 小時，計 211 人參訓。

E. 資訊安全主管研習班

為提升市府各單位主管資訊安全概念，並加強本府網路安全防護，於 104 年 6 月辦理二期「資訊安全主管研習班」，每期訓練時數 6 小時，計 168 人參訓。

F. 主管人員變革與危機管理認證班

為使主管人員能因應時勢變化，適時地變革創新，以提升組織的適應及改善能力，於 104 年 6 月辦理「主管人員變革與危機管理認證班」，訓練時數 42 小時，計 32 人參訓。

G. 其他主管研習班

為使本府主管人員透過目標與績效管理達到組織績效，並建立策略規劃概念，完成組織執行目標，分別於 104 年 5 月辦理「創意"E"點通：輕輕鬆鬆創新進階班」暨 104 年 8 月辦理「活化組織應變力研習班（進階）」，訓練時數各為 6 小時，參訓主管計 66 人。

(2) 開辦專業能力認證班期

A. 辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」

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，提高民衆滿意度，與國立高雄應用科技大學合作辦理「第一線爲民服務人員溝通能力認證班」，採數位課程、實體課程、案例模擬演練等混成學習方式辦理，每班訓練時數 30 小時，截至 104 年 6 月底前已辦理 13 期，共 556 名學員取得認證，大幅提升本府人員良好溝通能力，促進服務績效，通過認證者由公務人力發展中心與國立高雄應用科技大學共同核發證書。

B. 辦理其他各類認證班期共 11 期，精進專業核心職能

爲精進市府同仁專業核心職能，發揮更高的人才效能與組織績效，另與本市各大學與其他專業機構合作開辦「關懷員認證班」、「關懷員認證進階班（含「個案研討）」、「災害防救管理人員認證班」、「主管人員變革與危機管理認證班」、「會展人才認證班」、「政府採購法專業人員訓練班（基礎及進階）」、「職能管理師認證班」等共 11 期，計 461 人取得認證。

6. 賡續進行與學術及專業機構策略聯盟合作

(1) 本市大學學生暑期參與市政實習

爲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，104 年度參與實習學校有中山大學、高雄師範大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、樹德科技大學、實踐大學等 8 所大學，共 142 名學生至本府 18 個局處及 7 個區公所市政實習，並於 6 月 15 日下午假高雄捷運美麗島站辦理 104 年暑期市政實習始業典禮，邀請相關學校及實習局處人員與會，暑期實習於 104 年 7 月 1 日開始進行。

(2) 發行「政策與人力管理」專業期刊

爲建立人力資源趨勢發展與公共政策管理的交流平台，發行「政策與人力管理」專業期刊，104 年賡續邀請學者及實務界專家發表專文，於 7 月發行第六卷第一期，分送相關學術單位及公務部門參閱。

(3) 與財團法人自強工業科學基金會於 6 月 30 日合辦 2015ATD（美國人才發展協會）成果分享交流會，藉以瞭解目前國際最前瞻的人才發展趨勢與學習創新成果，與會人數 80 人。

(八) 辦理公安議題研習，提升危機處理能力

本市歷經石化氣爆事件，爲汲取災害應變經驗，進一步達到災害預警及防治，辦理災害防救相關課程，另近年成功申辦亞太城市高峰會、黃色小鴨展覽等國際級活動，未來主辦各類會展活動之規模、類型將更多元，爰辦理下列公共安全議題相關研習課程：

1. 104 年度天然災害停止上班及上課通報作業講習

本（104）年 3 月 24 日、25 日假本府公務人力發展中心辦理行政院人事行政總處「104 年度天然災害停止上班及上課通報作業講習」（南部場次），以因應天然災害具有急迫性及不確定性，強化政府災害應變能力，以多元教學法提升通報權責機關處理災害能力，2 日課程共計南部 5 縣市 145 人次完訓。

2. 災害防救管理人員認證班

為提升本府人員災防知能，以減少災害發生及降低災害所致之衝擊，於 104 年 4 月辦理「災害防救管理人員認證班」，訓練時數計 30 小時，計 39 人參訓。

3. 天然災害停止上班及上課通報作業講習

於本（104）年 4 月 20 日上午、下午辦理，每次計 3 小時，以加強對臺灣天然災害之認識，強化氣象資料判讀能力，及相關作業執行原則及技巧。參加對象為本府各機關學校辦理天然災害停止上班及上課通報之人事人員，計 214 人次完訓。

4. 災害防救研習班

為提升災害危機處理能力，於 104 年 6 月及 8 月辦理「災害防救研習班（二）－氣象與防災」、「災害防救研習班（三）－化學管線毒災預防」，每期研習時數 6 小時，計 87 人參訓。

5. 辦理公共安全議題相關訓練

為落實公共安全管理，提升市府同仁應變及資源整合能力，依市政會議主席指示事項，運用 104 年度「幸福高雄，創新卓越」學習列車資源，辦理「公共安全與危機管理」、「活動規劃與風險評估」、「防災資源整合與跨域協調」及「災害防救與緊急應變」等課程各 2 場次，規劃於 9 至 10 月份辦理。

(九)強化停班停課通報作業機制

1. 落實本府天然災害停止上班及上課通報作業原則

考量本市幅員遼闊、地形型態不同，各區面臨天然災害樣態及承受度各異，為期天然災害發生時及時因應處置停班停課通報作業，本府所屬各機關學校依據天然災害停止上班及上課通報作業原則辦理通報作業：

(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. 六龜、甲仙、茂林、桃源、那瑪夏區等山區部分之風災、水災、

震災、土石流及其他災害停班停課與否基準，授權由區公所區長決定後，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。

2.辦理 104 年南部五縣市天然災害停止上班及上課通報作業協調聯繫會議

為強化南部五縣市聯繫鏈及對防救災資訊之整合與即時應用，藉此提出實務上運作之經驗分享及可作為標竿學習之典範，以期汛期來臨時停班停課通報作業順遂，特邀請南部五縣市（嘉義縣政府、嘉義市政府、臺南市政府、高雄市政府及屏東縣政府）人事處處長及辦理天然災害停止上班及上課通報作業之科長、承辦人員於 104 年 6 月 8 日假本市災害應變中心召開會議，並邀請本府協力團隊及南區氣象中心專家學者蒞臨指導，分享氣象預報作業及天然災害停班課分析機制，計有 18 人參與此次會議。

六、建立楷模，表彰績優

(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 104 年模範公務人員選拔，經評審結果核定環保局視察陳恭府等 16 人當選模範公務人員。本府獲選之模範公務人員業於 104 年 5 月 26 日第 223 次市政會議中表揚，頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。又遴薦環保局視察陳恭府及消防局小隊長陳義雄 2 人參加行政院 104 年模範公務人員選拔。

(二)請頒功績獎章，獎掖有功人員

為獎掖卸職首長對本府貢獻，以表彰優異，本府首長卸職後，依相關程序報送行政院請頒獎章，副市長李永得、劉世芳、秘書處處長陳存永、地政局局長謝福來及社會局局長張乃千卸職後請頒功績獎章，並於 104 年 8 月 5 日獲行政院核頒李副市長、劉副市長獎牌、陳局長、謝局長及張局長三等功績獎章。

(三)推薦傑出貢獻獎，激勵工作敬業

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，104 年度計推薦個人 5 人、團體 5 組參選，並已函送銓敘部在案。

七、推動關懷措施，提供超值福利

(一)推動員工協助方案，營造高效能團隊

依據「高雄市政府 104 年員工協助方案—E 起關懷·共創雙 Win—實施計畫」推動員工協助方案：

1. 宣導各項諮詢資源管道

- (1) 製作「安心小卡」檔案，提供安心專線、張老師基金會 1980 等免付費心理諮詢服務資訊，供同仁下載。
- (2) 製作並設計員工協助方案宣導簡報及小短片，以多元豐富的宣傳管道，提供並介紹同仁本府員工協助相關資源與服務。

2. 委由高雄「張老師」提供諮商服務：

- (1) 「張老師」面對面諮商晤談服務，104 年 3 月至 104 年 8 月提供 28 人次服務。
- (2) 建置市府電子郵件諮商信箱，由專業諮商師提供心理諮商。
- (3) 提供團體諮商服務，由專業諮商師針對團體需求提供小團體諮商。

3. 培育具備基礎關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」計 75 人，擔任本府員工心理健康之第一線守門員，截至 104 年 8 月共關懷本府同仁 241 人次。

4. 辦理相關講座

- (1) 組織及管理層次：104 年 3 月至 104 年 8 月辦理「組織績效改善—當責不讓共識營」場次、「團隊建立—高績效建構研習營」、「重大壓力案件管理」。
- (2) 個人層次：104 年 3 月至 104 年 8 月辦理正念（安心）減壓營、慢活快活樂活三活人生系列講座 45 場次，共計 3,230 人參加。

(二) 保障身心健康，推廣公教健檢

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；104 年上半年度公教同仁計有 1,342 人完成健檢。

(三) 舉辦樂婚聯誼，提升婚育率

104 年度預計辦理 9 場次（含協辦人事行政總處 1 場次）樂婚聯誼活動，計有 252 人（男性 126 人、女性 126 人）參加。藉由設計遊港活動，參訪生態及文化園區，走在老街步道知性旅程，增進兩性互動及情感交流，以輕鬆有趣活動，讓來自不同領域的成員，打開彼此心房並拉近距離，將幸福的小確幸傳遞每位成員，提升活動成效；互表心儀對象達 14 對。

(四) 輔導員工社團，營造樂活休閒

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 22 個員工社團，並由本府各權管局處擔任輔導機關，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。

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」之規定酌予補助成效優良社團，104 年上半年度各員工社團共申請 17 場次經費補助，計 70,200 元。

(五)優惠措施，造福同仁

1. 賡續推動「繁星好康」特約優惠商店  
透過本處及所屬各級人事機構，發掘員工消費喜好，據以推薦優良店家近 864 家與本府特約合作，提供員工、退休人員及各機關學校志工相當於會員或九折以上優惠方案，以強化員工福利作為。
2. 辦理自費汽、機車強制保險服務措施  
為賡續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理 104 年自費汽、機車強制保險，由新光產物等 2 家保險公司承作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。
3. 提供健康檢查優惠方案  
宣達 2015~2016「健康 99—全國公教健檢方案」由臺北市立聯合醫院中興院區等特約醫院承作至 105 年 12 月 31 日，供本府員工及其眷屬、退休人員多元選擇。
4. 團體意外保險及公教員工旅遊平安卡優惠方案  
為增進公教人員福利，提供南山人壽保險股份有限公司「闔家安康」公教員工團體意外保險，及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，供同仁選擇運用。
5. 台糖公司合作加油優惠  
持有本府教職員工識別證、退休證件或其他身分證明文件，在台糖 72 個加油站加油即可享有現金每公升汽油 1 元；刷卡每公升汽油 0.7 元之折扣。
6. 提供「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道  
本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，104 年 1 月 1 日至 105 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 0.465%機動計息（目前為年息 1.84%），提供同仁多元購置住宅貸款管道。
7. 提供短期信貸措施，解決同仁財務規劃需求  
提供臺灣土地銀行「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 0.505%機動計息，目前年息為 1.88%，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。

(六)提供急難貸款，減輕員工負擔

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，提供公教員工傷病住院、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%，至 104 年 6 月底尚在貸款中者有 17 件，貸款金額 690 萬元。

八、完善退撫照護、鼓勵志願服務

(一)保障員工退休權益

為籌編退休經費，實施退休登記措施，對未登記而有特殊情形申請自願退休者，以敘明事由專案報府核准。104 年上半年（1 至 6 月）合計 498 人退休（公務人員 329 人、教職員 169 人），均依其提出退休日期如願核予退休。

(二)即時辦理撫卹案件

104 年 1 月至 6 月本府各機關辦理公教人員撫卹案件計 15 件（公務人員 8 件、學校教職員 7 件），即時核轉銓敘部審定，或由本府教育局依權責核定，以安定遺眷生活。

(三)運用社會資源，積極推動公教員工志願服務

為增進人事機構辦理志願服務能量與熱忱，與本市資源服務中心團隊連結，有效運用社會資源與團隊跨界合作，辦理參訪及座談，104 年 7 月 16 日假本市志願服務資源中心辦理「魅力人生 由此開始」講座，邀請高雄市服務與學習發展協會總幹事謝東宏主講，計本市一級人事機構人事主管及公教志工業務承辦人約 55 人參加。

(四)一日志工體驗，媒合志願服務

為活化公教人力資源，激發投入公共事務、參與志願服務動力，以情境學習與經驗分享方式，增進志願服務的活力及溫暖，觸發公教員工投入利他活動的動機，本處於 104 年 7 月 16 日辦理「公教志工一日體驗營」，以本市「幸福分享中心－高雄市實物銀行」實作體驗，實務操作清點、分類捐贈物資之工作，參與同仁們不僅協同一力完成被賦予之任務，更從中體悟到分享、惜福和感恩之真諦。計有 40 人參加。

(五)作善事不必繞遠路，溫馨愛心盈滿市府

104 年 8 月 11 日假市府四維行政中心東側門及鳳山行政中心後棟停車場舉辦「I 捐血♥愛無限」員工捐血活動，由局處首長帶領同仁挽袖響應，團隊員工更是絡繹不絕熱情參與，共有 260 名員工捐血 7 萬 3 仟 c.c。同



日四維行政中心中庭辦理社團成果展及愛心實物捐贈公益活動，本活動結合志願服務活動將關懷、惜福熱情轉化為實際行動，希冀未來吸引更多公教員工投入志願服務工作，達成員工公民意識培植、政府部門形象提升，雙贏之成果，建構「最愛生活在高雄」之優質生活圈。

### 九、創新 E 流服務，優化人事服務品質

#### (一)優化人事資訊管理品質

1. 運用行政院人事行政總處開發之人事服務網 ecpa 及 WebHR 系統勾稽比對各機關員工缺額查報資料，確實掌握各機關現有員額數，達到員額精簡管控目標；並善用 WebHR 系統選員、統計分析功能，簡化人事業務。
2. 為建置完整之人事資料，即時維護 WebHR 系統人事資料正確性，104 年 3 月 9 日及 7 月 29 日召開 WebHR 推動專案小組會議，審議 WebHR 修正建議，並於 104 年 8 月 5 日報請行政院人事行政總處修正審議提案計 47 項。

#### (二)差勤管理全面資訊化，持續精進客製化

1. 本府為推動差勤管理資訊化，自 100 年起導入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），除警察、消防、醫院、學校等業務屬性特殊機關，截至 104 年 8 月 31 日止已完成本府 184 個機關上線運作（不含 100 年至 104 年裁撤、整併之機關），使用人數約 20,239 人，並持續提升系統安全驗證碼管控，強化線上差勤作業資訊安全性。
2. 於 104 年 7 月 24 日就系統共通性功能函請行政院人事行政總處統籌開發 12 項功能，以達資源共享、節省公帑之效，亦持續精進系統客製化功能開發，有效提升各使用機關便利性，促進操作介面更親和與功能更臻完善，俾符合本府差勤管理之需求。

#### (三)建置職員電子生日賀卡系統

建置職員生日賀卡系統，自 104 年 7 月 1 日正式發送，本府同仁於生日當天將收到市長之電子賀卡，藉以激勵市府同仁工作士氣，並彰顯團隊運作之氛圍。

### 參、未來業務推動之重點工作

#### 一、落實員額管理機制，擷節人事費支出

為有效抑制人事費成長並落實員額管控，本府各機關組織調整及員額之配置，依下列原則辦理：

##### (一)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。

(二) 賡續員額精簡措施

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，以預算員額為基準，精簡員額 7%，並應在人事費額度內妥為規劃人力進用及期程。

(三) 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。

(四) 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輪船公司民營化。

二、賡續推動本府員工協助方案

落實人事關懷政策，本府員工協助方案宣導策略整合化、服務內容精緻化、服務人員專業化、主管訓練再強化，並運用通過認證之關懷員（至 104 年底預估可達 112 人），成為各機關健康幸福的守門員，就近、即時發現並協同同仁解決可能影響工作效能之相關問題；同時透過公私協力，提供心理諮商服務、e 化關懷網等，營造互動良好之組織文化，使本府員工能以健康的身心投入工作，提升服務效能。

三、賡續培育中階菁英主管人才

(一) 導入多元技法，培育中階主管

104 年修正「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，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，業均於 7 月底前完訓並建立人才資料庫，賡續辦理訓後追蹤，期提升辦訓成效，落實訓用合一，以培育本府優秀之中階主管幹部人才。

(二) 辦理「Co-working，共事向前行」研習

鑑於一級機關科長乃本府業務推動主力，為增進是類人員跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能，特於 104 年度起辦理九等主管研習班，規劃每年辦理 4 期，分 2 年辦理，104 年第 1、2 期業於 6 月份辦理完竣，賡續於 9 月份辦理第 3、4 期，課程依調訓目的，安排正向溝通技巧、政策溝通與

協調及市政重要政策等，並搭配小組討論、專題講座及市政座談等多元且互動之學習方式，以期提升市府團隊行政效能及合作模式，俾達成本市各項重要施政策略。

#### 四、賡續辦理公務溝通服務品質訓練

為持續提升為民服務滿意度，依本府「第一線為民服務人員溝通能力躍升計畫」，透過顧客服務、禮儀等相關學習課程，並採案例模擬演練方式，增進為民服務效能，提高民衆對本府施政滿意度，104 年度賡續辦理 15 期，截至 6 月底已辦理 13 期，共 556 名學員取得認證。

#### 五、賡續數位課程行銷與推廣活動

本府公務人力發展中心製作市政治理相關知能之數位教材，為達到有效推廣，該中心自製數位課程及促進相關學習資源利用，104 年度將賡續推動相關行銷活動，以多樣化內容，讓公務同仁及民衆與市政發展訊息同步更新。

#### 六、貫徹退休登記制度，妥適編列退撫經費

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，達有效控管運用退撫經費。

#### 七、積極推動公教員工參與志願服務

公教志工之發展是人力資源與生涯發展中重要一環，鑑此，規劃以員工興趣與專長出發，引入「企業志工」概念，鼓勵員工參與志願服務，增進市府團隊能力及政府形象，發展更主動積極的生活觀。

#### 八、規劃公教人員多元樂婚聯誼活動

鑑於本府學校機關適婚年齡之同仁平常忙於公務，因而蹉跎黃金歲月與尋覓良緣之機會。為活絡本府機關學校未婚同仁兩性社交生活圈領域，賡續辦理樂婚聯誼活動，締結良緣。

#### 九、持續精進人事資訊系統服務效能

##### (一)強化線上差勤管理系統（WebITR）功能

為提升各機關內部差勤管理資訊效能，除警、消、醫院等業務屬性特殊機關外，各機關已全面導入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），將賡續基於節省人力、財力原則下，致力差勤系統資訊安全維護。

##### (二)推動人事資料整合運用

開發「人事服務網」系統，整合本處各人事相關系統，延伸人事資料利於本府各機關加值應用，並運用統計技術及巨量數據循證分析，提供人事決策參考，強化人事服務效能與品質。

#### 肆、結語

人事是政通人和的關鍵、百事俱興的基礎，以及追求卓越的張本，為善盡人事幕僚角色功能，配合推展市政建設，本處將持續以創新思維的積極態度，強化員額精簡管制措施，培育優秀公務人力，提升參與志願服務意願，辦理樂婚聯誼與推動員工協助方案，使文官團隊發揮專業能力，持續努力與精進，全力達成市政目標。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