

## 二十五、高雄市政府人事處業務報告

日期：105 年 5 月 6 日

報告人：處長 葉瑞與

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 2 屆第 3 次定期大會開議，瑞與列席報告人事業務，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

本處向秉承市長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「數位化」、「智慧化」與城市快速發展、相互競爭的時代，民衆對政府功能與角色期待日益殷切之際，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，並培訓優質人力，優化人才交流作業，成爲協助機關創造價值與提升績效的策略夥伴，以期建構「最愛生活在高雄」之幸福宜居的國際都市，提升本府整體施政效能及競爭力。謹將本處重點業務及未來努力方向摘要報告如下，尙祈不吝 賜教。

### 貳、業務執行成效（104 年 9 月至 105 年 2 月）

#### 一、健全組織功能，落實員額管控

##### （一）因應業務需要，修正組織編制

##### 1. 修正本市小港區衛生所等 12 區衛生所編制表

衡量轄區面積、照護人口及管理業者家數等參數，併同衛生所因業務需求辦理職務分工，規劃小港區等 12 區衛生所組織編制表修編，進行人力調整，以促進衛生所人力配置妥適；本市各衛生所編制表修正後，編制總員額不變，維持總員額 519（216）人，自 104 年 10 月 1 日生效。

##### 2. 修正環境保護局組織規程

爲有效防治登革熱疫情，並掌握防疫資訊與擬訂防治策略，爰成立「登革熱防治隊」，藉由專責單位統籌辦理環境教育之宣導、病媒蚊孳生源之清除及稽查取締等業務，使防治工作與人力運用更有效率，在不增加機關總員額爲前提下，修正組織規程第八條條文，並自 104 年 12 月 5 日生效。

(二)持續員額管控，抑制人事費用成長

為擷節本府人事費，並兼顧機關用人需求，各機關除賡續執行 104 年之員額精簡管控外，105 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。

二、多元人力進用，積極關懷弱勢

(一)拔擢優秀人力，辦理內陞外補

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 8 月至 105 年 2 月各機關共計外補 605 人；現職人員陞遷 479 人（委任職晉陞 117 人、薦任職晉陞 348 人、簡任職晉陞 14 人）。

(二)貫徹考試用人，活絡機關人力

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	17	95	134	3	249	24	13	107	393

(三)保障弱勢權益，落實定額進用

1. 持續進用身心障礙人員

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 105 年 2 月份應進用 1,136 人，已進用 1,935 人，超額進用 799 人，進用比率達 170%。

2. 持續協助原住民就業

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 75 人，至 105 年 2 月已進用 280 人，超額進用 205 人，進用比率達 373%，有效協助解決原住民就業問題，另進用具原住民身分之公務人員 318 人，共計 598 人。

(四)精進專業職能，舉辦相關研習

1. 辦理「104 年公務人員特種考試身心障礙人員考試提缺及友善工作環境巡迴分享座談會（南部場次）」

為協助用人機關提供友善的工作環境，促進身障特考人員職場適應，進而提升機關提缺意願，於 104 年 9 月 4 日假本府公務人力發展中心舉辦「104 年公務人員特種考試身心障礙人員考試提缺及友善工作環境巡迴分享座談會（南部場次）」，邀請衛生福利部社會及家庭署宋冀寧科長

及公務人員保障暨培訓委員會涂翊珊科長等擔任講座，參加人員計有 95 人。

2. 辦理「與民協力·活躍大高雄」—104 年委外業務實務分享座談會  
為使本府各機關能靈活運用民間力量，透過業務委外成功個案之經驗分享，供各機關順利推動業務之參考，於 104 年 9 月 7 日上午 9 時 30 分假楠梓污水處理廠舉辦「104 年委外業務實務分享座談會」，邀請台灣世曦工程顧問股份有限公司李治威經理擔任講座，參加人員計 32 人，滿意度達 93.75%。
3. 辦理公務人員權益保障知多少—任免遷調權益保障相關規定與案例分享研習：  
為加強所屬人事人員對於任免遷調程序之認識，確保依法行政之原則，以保障同仁權益，提高行政效能，增進人員對行政之信賴，於 104 年 9 月 15 日舉辦「公務人員權益保障知多少—任免遷調權益保障相關規定與案例分享研習」邀請公務人員保障暨培訓委員會地方公務員保障處王副處長忠一擔任講座，參加人員計 78 人，滿意度達 95.6%。
4. 辦理「行政法人法解析及案例分享」研習：  
為增進本府各機關對行政法人法相關規定之瞭解，運用行政法人之知識，規劃成立法人性質組織，俾利政策有效達成，進而提昇行政效能，於 105 年 1 月 11 日下午 2 時假公務人力發展中心多媒體教室舉辦「行政法人法解析及案例分享」研習，邀請行政院人事行政總處簡任視察呂世壹擔任講座，參加人員計 101 人，滿意度達 95.35%。

### 三、型塑優質組織，拓展人事服務

#### (一) 整合人事業務系統平台，推廣人事電子報

1. 本處「人事服務網」整合各人事作業系統，本處將「人事人員專區」、「人事業務填報系統」、「WebITR 系統」等整合後，建有統計平台，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。
2. 人事人員專區係本府人事人員重要資訊共享平台，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。
3. 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 105 年 2 月止已於本處網頁刊載 31 期。

(二)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 9 月至 105 年 2 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、旗美地區自然生態活動及 104 年度會員聯誼大會暨健行活動，活動成果良好。

四、性別平權多元化，友善職場再升級

(一)促進女性參與決策，積極拔擢優秀女性

至 105 年 2 月底止，本府各機關女性首長 55 人、副首長 20 人、簡任主管及非主管計 27 人；本府一般機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 50.09%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(二)執行小組全面成立，性平觀點融入政策

為營造無性別歧視環境之性別平等業務，積極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，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、第 3 階段 5 個機關，至 104 年 12 月底共計 31 個機關全數均依規定籌組完畢。

(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，依性別意識分級、分工方式開辦性別意識培力訓練，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 年完成性別主流化訓練計有 21,239 人次，達成參訓比例 100%。

五、開發人力資源，創造機關人員雙贏

(一)優質組織文化，人才訓用合一

1. 型塑文官優質組織文化

依據銓敘部訂頒之「型塑文官優質組織文化推動方案」訂定「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，持續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，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。

2. 運用創新思維，啓航接班計畫

(1)訂定「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 9 職等及薦任第 8 職等主管人員陞任培育訓練，另依據本府官等分流職能學習地圖，規劃以核心職能導向為培訓基準，辦理職能評鑑後依職能缺口融入自主性學習，導入評鑑中心等最新訓練方式，評核參訓人員能力。歷屆班期完訓人員並建立人才資料庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先選員陞任之參考。截至 104 年 12 月底止完訓人員計有 259 人陞任主管職務。

(2)本處 104 年度主管機關人事機構業務績效考核獲行政院人事行政總處評定為「直轄市政府人事處組」第 2 名，其中本案計畫執行成效列為「具有績效」項目，獲評優點為「建立接班人培訓機制，輔以職能測驗，掌握職能缺口予以培訓」，顯示開發業務接班培訓效益獲肯定。

3. 學習在地化－發揮學習列車效益

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 9 月至 105 年 2 月計辦理 41 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. 104 年人事業務績效考核本府獲評直轄市組第二名

行政院人事行政總處為加強人事政策之貫徹與執行，並溝通各級人事人員服務觀念，精進人事業務處理方法，辦理業務績效考核，本府獲評直轄市組第二名。

2. 本府員工協助方案（EAP）榮獲優等獎

行政院人事行政總處為推動中央及地方各主管機關協助公務同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能；並藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力，辦理推動員工協助方案評鑑，並表揚推動成效優良機關。且本府經評鑑榮獲優等獎肯定，並於 104 年 11 月 30 日至行政院人事行政總處公務人力發展中心接受表揚。

3. 參加美國 Brandon Hall Group 卓越人力資源管理競賽（HCM Excellence Awards Program）成績亮眼，本府專案獲國際肯定

本府以「HOME 人力資源發展計畫與 4Cs 策略」及「公共工程品質施工常見缺失之改善與預防-機水電工程」數位課程，於 104 年 9 月該次競賽榮獲「最佳組織變革策略學習方案」（Best Learning Program Supporting a Change Transformation Business Strategy）金牌獎及「最

佳遊戲式與模擬式學習應用」(Best Use of Games and Simulations for Learning) 銀牌獎。

(三)凝聚團隊共識，高雄永續領航

1.辦理首長團隊共識營

104年9月9日假六龜天台山神威道場辦理104年度第2次市府首長團隊共識營，為凝聚團隊共識及達成市政願景，以「活力再啓，永續領航」為主題，議程安排「天下雜誌幸福城市評比分析與檢討報告」及「參與式預算專題演講」，並為期進行團隊深度討論，另以世界咖啡館模式，規劃「擘劃高雄 城市再造」、「綠色高雄 環保永續」、「水岸高雄 魅力港灣」及「宜居高雄 幸福鄰里」等子議題，激盪研討可行方案與執行策略，擘劃市府施政藍圖，計有本府一、二級機關簡任首長、參事、顧問、機要人員及各區區長等148人參加。

2.九等主管「Co-working，共事向前行」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，104年度共辦理4期，上、下半年各辦理2期；第3期及第4期皆於9月完成辦理，完訓人數計58人。

(四)推展人才交流，成功邁向國際

1.修訂「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」

為拓展本府國際視野，培育本府公務人員面對全球化環境，具有「立足高雄、放眼世界」及「全球思維、在地行動」之能力，以促進城市治理交流，提升市政服務品質，積極辦理公務人員出國交流事宜，參採民間機構辦理國際人才交流經驗，修正本府「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」，並於104年10月1日召開遴選委員會遴薦環境保護局及秘書處各1員出國進行交流。

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

(1)辦理「國際語言系列-基礎日語研習班」

為增進本府公務同仁日語溝通能力，104 年 10 月針對日語會話入門辦理實體課程 30 小時，計 42 人參訓。

(2)辦理「多益檢定密集加強班」

為持續培養本府員工具備英語認證資格，辦理「多益檢定密集加強班」，加強題型模擬演練以提高通過英文檢定比率，課程時數 18 小時，參訓人數 36 人。

4.鼓勵參加英語檢定

為賡續提升本府公務人員英語能力，104 年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於 104 年 11 月 5 日假本府公務人力發展中心辦理本府公務人員多益英檢測驗，共計 44 人報考，42 人通過。截至 104 年 12 月底止，本府各局處通過各項英語檢定人數 4,821 人，通過人數比例為 25.64%，已逾行政院 18%之目標。

(五)開展數位領域，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。另刻正擬訂「『Just 猴 You』～高雄市政府 105 年度推動數位學習實施計畫」，賡續鼓勵同仁踴躍參與數位學習。

2.推動數位學習-熠星方案，獲優等肯定

本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心 104 年簽訂「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，提升本府人員資訊力。本案經評審結果為「優等」，並於 104 年 12 月 2 日至地研中心進行成果分享。

3.依據市政發展需求自製與行銷數位課程

(1)本府數位學習平台「港都 e 學苑」提供多媒體動畫、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，截至 105 年 1 月合計 700 門 1,303 小時。104 年已完成課程 223,778 人次，認證時數 424,550 小時。

(2)為期課程多元化、節省經費及維持機關間友善關係，與全國 33 個機關交換 487 門課程計 859 小時，105 年度預計製作多媒體互動數位課程 10.5 小時，錄轉製課程 41 小時。

(3)執行亮點行銷策略

為鼓勵同仁積極參與「港都 e 學苑」線上學習課程與達成政策宣導等

目的，104 年辦理「點亮高雄 e 起來」、「呼朋引伴學習樂，港都舊雨結新知」、「數位 DNA—就是想閱讀」、「港都之星 Fun 映會」等 4 項行銷活動，計有 30,389 人次參與。

(六)掌握發展脈動，充實核心能力

1. 依據施政目標建構職能，發展研習課程

配合市府施政目標，持續建構職能培訓體系，全面性盤點課程之核心職能面向，配合職能系統建立，依據個人職能落差分析發展個人學習地圖，並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 9 月至 105 年 2 月計開辦 191 個班期，合計 11,811 人次參訓。

2. 擴大在地學習，啟動學習列車

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 9 月至 105 年 2 月合計辦理 41 場次演講，計 2,429 人次參訓。

3. 拓展新視野，辦理「新識力講堂」系列演講

104 年 11 月邀請蔡合城老師分享「如何減少癌症」及 12 月邀請萬淑娟老師分享「西拉雅的生活美學」，獲得參與學員熱情回饋。

4. 擴大學習之窗，開啓行政格局，辦理「經典名人講座」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 9 月邀請和沛科技總經理翟本喬博士以「網路政府」為題，與市府同仁分享在網路時代，政府回映人民需要的模式與內涵，獲得參與學員熱烈迴響，計 249 人參加。

5. 健全文官專業發展，提升人力價值

(1) 培訓主管人才，提升市政執行力

A. 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 年共辦理 4 期「初任薦任官等主管職務人員訓練班」，其中第 4 期於 10 月辦理，訓練時數 30 小時，計 34 人完訓。

B. 個人資料保護法主管研習班

為強化本府主管人員對市民個人資料保護之意識，104 年 9 月辦理「個人資料保護法主管研習班」4 期，每期時數 3 小時，計 330 位主管人員參訓。

C. 戶政主管研習班



為創新戶政服務提升行政效能，於 104 年 10 月辦理「戶政主管研習班」，課程有「創意 E 點通」、「組織管理與創新行銷」及「問題分析與解決實務」，時數 12 小時，計 38 人參訓。

D. 主計人員中高階主管人員精進班

為精進主計中高階主管人員溝通協調、問題解決、創新管理能力，於 104 年 10 月辦理「主計人員中高階主管人員精進班」，課程安排有「問題分析與創新解決（含溝通協調）」、「邏輯思考與創新」，時數 6 小時，計 32 人參訓。

E. 區長培育儲備班

為提升區政效能、卓越區務治理能力，達到為民服務最佳品質，於 104 年 12 月假本府公務人力發展中心辦理「區長培育儲備班」，兼採實體及數位授課方式，安排區政實務、區里行政、領導知能及社會福利等多元化課程，該班參訓人員於 105 年 1 月全數完訓。

(2) 發展專業認證課程，創造訓練價值

為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，104 年 9 月至 12 月與本市各大學合作開辦「職能管理師認證班」、「政府部門內訓講師培訓認證班」、「專案管理師認證班」，計 98 人通過認證。

(3) 規劃永續課程，深化環境敏感度

為配合永續宜居城市目標，瞭解環境相關議題，104 年 9 月至 105 年 2 月規劃相關課程計 14 班，參訓人數 810 人，本處所屬公務人力發展中心於環境教育之努力，並獲環保署頒發 104 年「環境教育終身學習護照推廣計畫」特別獎。

(4) 辦理心理健康課程，打造員工幸福感

為促進員工全方位身心健康，104 年 9 月至 105 年 2 月辦理班期如下：

A. 本府八職等以上主管人員

本府八職等以上主管負本府施政執行重任，工作壓力大，為提升本府八職等以上主管人員心理幸福感，增強心理承受與應變能力，辦理「生態身心健康促進研習營」6 期，參訓人數總計 166 人。

B. 警政人員

為照顧警政人員之心理健康，辦理「警政人員諮詢輔導研習班」、「警務人員情緒管理研習班」，參訓人數總計 128 人。

C. 本府其他一般員工

規劃有「經典名人」講座、「情緒管理與壓力調適研習班」、「幸福

驛站系列」、「樂活健康系列」等有關身心健康多元班期計 9 班，參訓人數總計 614 人。

6. 透過與大學院校策略夥伴落實合作關係

(1) 導入新視野，辦理本市大學學生暑期參與市政實習

104 年度提供本市大學學生暑期實習專案，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，實習結束後計有 109 名學生完成實習並核發實習證書。

並針對 104 年度暑期提供本市大學院校進行市政實習專案進行局處滿意度調查，彙整各實習機關意見提供各學校學生 105 年度暑期實習申請時參酌。

(2) 掌握趨勢持續發行「政策與人力管理」專業期刊

為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 12 月發行第六卷第二期，分送相關學術單位及公務部門參閱。

(3) 編印個案選輯：

104 年 12 月本府編印個案選輯「公共治理個案選輯：傳承與學習」，共收錄 12 篇，其中 6 篇由國內專家學者所撰寫，另外 6 篇經由個案競賽所選出，讓優質市政治理實踐方案及政府部門的運作經驗與案例知識予以傳承、分享，達成為市政治理培育優質公務人力，增進行政服務效能之最終目的。

(七) 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，為汲取災害應變經驗，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. 辦理公共安全議題相關訓練

本市近年市政發展備受矚目，成功申辦亞太城市高峰會等國際級活動，並可預見未來主辦各類會展活動之規模、類型將更多元。為落實公共安全管理，提升市府同仁應變及資源整合能力，經調查各機關需求，104 年度擬訂「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」等課程主題，並為增加同仁參訓之便利性及意願，由農業局、水利局、勞工局、地政局、財政局、主計處、文化局等 13 個局處以自辦或合辦方式，採在地化訓練模式，

計辦理 8 場次公共安全議題相關課程。

### (八)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

本市幅員遼闊、地形型態不同，各區面臨天然災害樣態各異，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，並就下列權責劃分方式辦理通報作業：

##### (1)通案性：

A.風災、水災、震災、土石流及其他災害（例如寒害）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（例如寒害）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.持續維持南部五縣市天然災害停止上班及上課通報作業協調聯繫，暢通作業管道

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，本府持續與南部五縣市（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、承辦人員保持聯繫相互溝通，分享氣象預報作業及天然災害停班課分析機制，俾利防救災資訊之整合與即時應用。

## 六、表彰績優，效法楷模

### (一)表揚模範公務人員，提振工作士氣

1.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 104 年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府環境保護局視察陳恭府等 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。

2.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，經行政院 104 年 10 月 20 日核定本府環境保護局視察陳恭府獲選。另邀請陳視察於 105 年 3 月 3 日「104 年特種考試地方政府公務人員考試及 105 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習」活動分享公務工作經驗及獲選心得，讓公務同仁效

法學習，以為榜樣。

(二)推薦傑出貢獻獎，激勵工作熱忱

1. 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 組函送銓敘部參選。
2. 遴薦本府消防局第四救災救護大隊特搜中隊以「身懷絕技，出入險境捍衛生命的救災英雄」為主題參選，經考試院審議決定為 104 年公務人員傑出貢獻獎得獎團體，並於 104 年 12 月 16 日接受表揚。

七、活化員工協助，深耕關懷理念

(一)推動員工協助方案，榮獲直轄市組優等獎

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. 活用多元宣導，擴展 EAP 服務：
  - (1)製作並設計員工協助方案宣導簡報及小短片等宣導媒介，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)宣導媒包括「安心小卡」5 款、EAP 短片、EAP 網路專區及簡報等，落實宣導，提供本府 EAP 相關面向服務資訊、安心專線、張老師基金會 1980 等免付費心理諮詢服務資訊，供同仁方便下載，隨時取用。
2. 委託專業機構，提供安心服務：
  - (1)「張老師」面對面諮商晤談服務，104 年 9 月至 105 年 2 月共提供 15 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. 培育關懷員，助人傾聽第一線：

培育具備基礎關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」計 73 人，聘請專家培訓並通過階段性專業課程，取得關懷員認證（進階認證），擔任本府員工心理健康第一線守門員，截至 104 年共關懷本府同仁 319 人次。
4. 年終檢討 EAP，精進推動方向：

於 104 年 12 月 31 日辦理員工協助方案（EAP）執行業務年終檢討暨規劃會議完竣，邀請專家（本府 EAP 顧問）、張老師代表及相關專業人員針對 104 年執行業務進行探討與改善，並賡續規劃未來推動方向。
5. 有效推動 EAP，榮獲評鑑優等獎：

本處積極推動員工協助方案，於 104 年 9 月 25 日榮獲「行政院所屬及

地方主管機關推動 EAP 評鑑直轄市政府人事處組優等獎」，經行政院人事行政總處員工協助方案評鑑小組表示高度認同與支持。

### (二)推動公教健檢措施，保障身心健康

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 年下半年公教同仁計有 3,473 人完成健檢並申請補助，總計 104 年全年度完成健康檢查申並申請補助之公教同仁共 4,815 人。

## 八、多元福利措施，超值福利服務

### (一)賡續舉辦樂婚聯誼，提升婚育率

配合樂婚、願生及能養人口政策，104 年度共計辦理 8 場次樂婚聯誼活動，計有 404 人（男性 202 人、女性 202 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 29 對。另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。

### (二)輔導優質員工社團，營造樂活休閒職場

1. 為提供同仁多樣化的休閒活動，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 年各員工社團共申請 26 場次活動經費補助，計補助 99,600 元。
3. 為促進本府同仁積極參與員工社團與公益服務，鼓勵員工正當休閒活動，於 104 年 8 月 11 日假本府四維行政中心中庭舉行 104 年度員工社團成果展及公益服務活動，活動分由運動舞蹈社、踢踏舞蹈社、太極拳社、健康體能社等進行動態表演，其餘社團則將社團成員作品或活動照片擺設攤位進行靜態展覽，參加人數約計 120 人，現場反應熱烈，藉此更提升各社團自我價值及成員間互動。

### (三)推動多元福利措施，增進員工福祉

#### 1. 賡續簽訂「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 903 家與本府特約合作，簽訂優惠措施，提供各機關學校現職員工、

退休人員及志工相當於會員或九折以上優惠方案，供員工自行選擇利用。

2. 賡續辦理自費汽、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，提供多元優惠方案，嘉惠本府公教員工選擇運用。

3. 提供「闔家安康」團體意外保險及旅遊平安卡優惠方案

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，投保對象包含公教員工本人及其配偶、父母及子女，協助公教員工照護家人，使無後顧之憂；另提供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，保障旅遊期間之安全。

4. 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」由本市立聯合醫院、民生醫院、義大醫院、長庚紀念醫院等特約醫院承作至 105 年 12 月 31 日，供本府員工及其眷屬、退休人員多元選擇利用，促進身心健康。

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 73 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 日由中國信託商業股份有限公司獲選，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 1.7%），提供同仁多元購置住宅貸款管道，使住者有其屋。

7. 提供「貼心相貸」措施，解決同仁財務規劃需求

提供臺灣土地銀行「貼心相貸」短期信貸措施，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 0.505% 機動計息，目前年息為 1.74%，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。

8. 強化福利措施，兼榮區域產業經濟

透過公私協力合作，與高雄福華大飯店及麗景大酒店股份有限公司、麗尊開發股份有限公司暨特力屋股份有限公司洽訂優惠方案，提高本市經濟產能。

(四) 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，目前利息為 1.21%，至 105 年 2 月底尚在貸款中者有 16 件，貸款金額 675 萬元，對同仁臨時金錢之需求，適時提供財務支援，減輕員工負擔。

### 九、貫徹退撫照護、鼓勵志願服務

#### (一)妥編退撫經費，保障員工退休權益

為籌編退撫經費，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 年下半年（7 至 12 月）合計 1,054 人退休（公務人員 482 人、教職員 572 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，安定遺眷生活

遇有各機關學校報送公教人員撫卹案件，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。104 年 7 月至 12 月本府件計 23 件（公務人員 14 件、學校教職員 9 件）。

#### (三)活化公教人力，媒合參與志願服務

1. 結合員工興趣及專長，激發投入志願服務動能，活化公教人力資源，104 年 9 月 5、6 日（星期六、日）假本市樹德家商辦理烘焙研習，以生涯探索為主軸，結合員工興趣與專長，規劃藉烘焙、食材選擇及食品衛生安全學習推動分享愛公益服務，烘焙成果（蛋糕、餅乾）捐贈芥子園弱勢家庭學童課後輔導中心（高雄市鳳山區光復路 110 號）學童分享，捐贈過程中讓學員了解該機構及類此社福團體志工需求，活動中學員反映熱烈，惟局限烘焙教室場地限制，計 40 人參加。
2. 配合 105 年春節節慶，以公私協力模式，由本處邀請本府員工社團書法社書寫春聯後轉交社團法人高雄市慈善團體聯合總會配合實務銀行「跑跑物資車部落送希望」活動，將春聯送至偏鄉部落經濟弱勢家庭，共計 220 份，展現公教員工關懷社會之熱忱。

### 十、創新 E 流服務，優化人事服務品質

#### (一)運用資訊服務，提升人事管理

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

12月22日及105年1月13日召開WebHR推動專案小組會議，審議WebHR修正建議，並報請行政院人事行政總處修正審議提案計21案，其中5案獲同意修正，1案列入增修評估參考。

3.修正「提昇WebHR系統各項子功能實施計畫」，並函頒各人事機構辦理。

(二)便捷差勤管理，豐富數位化服務

為因應智慧型科技發展與應用，改變業務辦理型態，本府與時俱進，自100年起推動差勤管理資訊化，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），以宏觀角度與前瞻方式，啟動差勤作業及管理數位化服務，契合同仁便利性與安全性需要，並持續推動差勤管理雲端化及虛擬化，提升資訊軟硬體資源整合及系統維運效率。

(三)開發人事服務網，啟動系統介接服務

1.開發「人事服務網」系統，整合本處各人事相關系統，推廣延伸人事資料利於本府各機關加值應用，已於105年1月8日正式上線，並於1月辦理5場次上線說明會。

2.105年2月22日函頒人事服務網系統介接管理規範，以提供本府各機關人力資源管理資訊系統（WebHR）人事基本資料及全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR）差勤資料介接服務。

參、未來業務推動之重點工作

一、辦理員額評鑑，精進員額管理措施

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

1.依規定辦理組織修編

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.辦理員額評鑑作業

依「地方行政機關組織準則」第27條規定辦理員額評鑑作業，105年度擇定各區公所辦理員額評鑑，並業於105年2月3日函頒「高雄市各區公所員額評鑑實施計畫」，就組織、業務、人力、財務及工作方法與流程等多元面向，檢視各區公所員額配置合理性，以作為各區公所人力規劃之參考。

(二)賡續落實員額精簡措施

本府各機關賡續執行104年之員額精簡管控外，105年度現職人員因年資



或晉級所需增加經費部分，藉由管控人事費不成長，達成再精簡 2% 目標。

### (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，成為各機關健康幸福的守門員，就近、即時發現並協助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、員工協助方案專區等，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、精進優質培訓，厚植公務人力

### (一)強化培育中階主管，增進業務接班能力：

依據 104 年修正之「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」賡續辦理「中階主管培育班」，105 年預計辦理 8 等主管培育班 1 期，並整合「行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖」及「高雄市政府共通性核心職能架構」，建立以職能為導向的課程，透過自主性學習及導入評鑑中心法等多元教學技法，確實強化、評核參訓人員管理職能，提升辦訓成效，儲備培育本府優秀中階主管人才庫。

### (二)與文藻外語大學合作推動本府同仁個人化英語學習

結合文藻外語大學雲端行動學習 E-Car 英語能力測驗功能，診斷出個人學習問題，再由文藻外語大學針對診斷結果，規劃個人化之數位學習課程，並搭配 2 至 3 次實體課程，與老師、同學面對面進行口語練習，提出自學時之疑問，藉以提升國際交流能力。

### (三)促進員工身心健康，打造職場幸福感

#### 1. 賡續辦理健康樂活相關班期

本（105）年度針對本府八職等以上主管人員、警政人員、人事人員及

一般公務人員分別開設不同課程，計有「生態身心健康促進研習營」、「警務人員情緒管理班」、「警政人員諮詢輔導研習班」、「員工協助方案教育訓練」、「藝術治療紓壓工作坊」、「情緒管理與壓力調適研習班」、「樂活健康系列」等班期共 36 班，提供公務同仁工作職場及身心健康相關問題諮詢的管道、培養情緒管理的能力，協助員工解決工作及生活上可能遭遇之壓力或難題，促進本府員工身、心、靈平衡，進而將職場壓力轉換成進步的動力。

## 2. 「港都 e 學苑」關心健康不打烊

「港都 e 學苑」提供本府各類人員 24 小時線上身心健康維護相關課程，計有 104 門 168 小時，本府同仁可針對個人需求上網學習，幫助提升與維護身心靈之健康。另將相關身心紓壓課程納入數位行銷活動，以多樣化內容與社群宣傳管道，讓公務同仁同步取得最新課程訊息，鼓勵員工積極選讀。

## 四、深化數位課程製作、行銷與推廣活動

本府公務人力發展中心製作市政治理、在地化及城市議題相關數位教材，為達到有效推廣，由中心自製數位課程並促進相關學習資源分享、利用，105 年度除深化課程內容並將廣續推動相關行銷活動，以多樣化內容與社群宣傳管道，讓公務同仁及民衆同步取得最新訊息。

## 五、實施退休登記制度，妥適運用退撫經費

貫徹登記退休制度，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。

## 六、規劃多元文康措施，推動參與志願服務

落實「員工是企業最大的資產」理念，廣續輔導多樣化員工社團，並辦理樂婚聯誼活動，營造樂活職場，使每一位現職員工樂在工作，並推動參與志願服務，規劃以員工興趣與專長出發，鼓勵員工（含退休人員）積極參與志願服務，充分發揮個人價值，增進市府團隊執行能力及政府形象，發展更主動積極的生活觀。

## 七、持續精進人事資訊系統服務效能

### (一)深耕差勤管理增值應用

隨著行動網路、巨量資料及物聯網發展，不斷衝擊傳統資訊服務模式，為再造本府差勤管理效能，實現主動式、分眾式及永續性高品質服務，將聚焦差勤流程改造及強化內部差勤橫向整合，並以創新服務精神進行設計，推動具有型塑本府優質形象之差勤增值服務。

### (二)推動人事資料整合運用

推廣本府各機關學校人事人員使用本處「人事服務網」系統，落實人事業務流程再造，積極應用統計功能，創造人事決策循證機制與運用，行銷系統介接功能，共享人事資源，擴大人事資料加值應用。

### 肆、結語

為配合施政計畫及市政建設之永續發展，成為府屬各機關員工的策略夥伴，向為人事行政首重目標，人力資本決定組織績效，作為人力資源管理實行者，面對外在環境的多樣、多變與挑戰，將秉承更活化的創新思維及工作態度，貫徹執行員額管理措施、推動員工協助方案、深耕關懷理念、辦理健康樂活班期、培育公務菁英、厚實公務人力，結合同仁專長與興趣推動參與志願服務工作，使文官團隊發揮專業能力，並持續精進，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