

## 十六、高雄市政府人事處業務報告

日期：106 年 10 月 18 日

報告人：處長 葉瑞與

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 2 屆第 6 次定期大會，瑞與列席報告人事業務並親聆教益，至感榮幸。本處各項業務承 貴會鼎力督勉與支持，均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，表達最誠摯的敬意及感謝。

### 壹、前言

本處秉承市長施政理念及政策指示，遵循中央政策及人事法制，全力推動各項人力資源業務，並致力成為各機關最堅實的策略性人力資源管理夥伴，為因應市政發展及落實總量管制原則，合理設置機關並適度調整員額，依組織發展需要，培育市政治理人才，推展員工協助方案，促進員工身心健康發展，以期激發公務人力之工作熱情，營造公平、友善、健康的組織文化，協助各機關提振公務人力工作績效，進而提升市府整體施政效能。

謹將本處重要業務推動情形及未來工作重點，分別摘要報告如下，尚祈不吝賜教。

### 貳、業務執行成效（106 年 3 月至 106 年 8 月）

#### 一、依市政發展需要，員額配置策略化

##### (一)因應防、拒毒政策，率先成立毒品防制局

隨著經濟成長及社會型態變遷，毒品氾濫已成全球性危機，毒品氾濫問題，造成對社會經濟危害程度越顯惡化，更嚴重衝擊社會治安及個人身心健康，本市為積極面對毒品橫行，秉持「防制先於戒治，預防勝於治療」，爰訂於 107 年 1 月 1 日成立專責一級機關「毒品防制局」，營造本市成為無毒家園，宜居城市，併同修正本府組織自治條例第 6 條及第 17 條。

##### (二)美術館改制行政法人，修正組織編制

#### 1. 修正文化局組織規程部分條文暨編制表

因應該局所屬美術館改制為行政法人，爰配合調整該局各中心、處、室相關業務職掌，並自 106 年 7 月 1 日施行，又應業務需要，增設內部一

級單位新建工程中心。

2. 廢止美術館組織規程暨編制表。

(三) 適度調整人力配置，滾動修正組織編制

1. 修正工務局組織規程第 3 條及第 13 條暨編制表

為有效處理道路缺失及管線問題，爰增設「道路挖掘管理中心」，所需資訊人力由該局養護工程處及違章建築處理大隊各移撥 1 人改置，修正後編制總員額為 230 人，並自 106 年 3 月 1 日施行。

2. 修正工務局養護工程處組織規程第 4 條及第 12 條暨編制表

將管理師 1 人移撥至工務局，以配合工務局成立「道路挖掘管理中心」所需資訊人力，修正後編制總員額為 200（1）人，並自 106 年 3 月 1 日施行。

3. 修正工務局違章處理大隊組織規程暨編制表

將助理管理師 1 人移撥至工務局，以配合工務局成立「道路挖掘管理中心」所需資訊人力。另派用人員派用條例於 104 年 6 月 19 日公布廢止，依規定應於 3 年內修正為任用機關，爰修正該大隊組織規程暨編制表，修正後編制總員額為 36（6）人，並自 106 年 3 月 1 日施行。

4. 修正法制局編制表

縣市合併後，受理訴願案件逐年增加，爰增置科員 2 人，修正後編制總員額為 45（1）人，自 106 年 5 月 28 日生效。

5. 修正市立凱旋醫院組織規程暨編制表

考量該院附設機構之管理與未來長期照護業務之擴展及營養業務屬於專業醫療照護，增設營養室、身心復元科及身心照護科等 3 科室，並增置兼任科主任 2 人、兼任科副主任 4 人及兼任室主任 1 人等 7 人，爰修正該院組織規程暨編制表，修正後編制總員額為 412（45）人，自 106 年 7 月 19 日施行。

(四) 本市體育處未來組織改制規劃情形

為利研商體育處未來改制方向，就該處組織調整評估，業請教育局責成體育處刻正針對各組業務職掌、預算規模及人力配置等內容，評估各業務項目所分配之預算、公權力行使程度、適合由政府或民間執行、專業性高低以及需否強化成本及經營效能等面向，進行審慎評估，提出具體可行之願景、目標、策略及規劃報告，俾利共同研商討論。

二、多元彈性選才，促進新陳代謝

(一) 進用考試人力，注入市政新血

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
申請人數	14	25	66	1	106	1	3	104	214

(二)兼採內陞外補，激勵活化並進

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，採內陞與外補兼顧原則，辦理人員遷調、外補，職缺訊息均於本府全球資訊網公告，106 年 3 月至 106 年 7 月各機關共計外補 232 人；現職人員陞遷 312 人（委任職晉陞 74 人、薦任職晉陞 226 人、簡任職晉陞 12 人），有助激勵士氣並活化組織人力。

三、建構人事專業品牌，擴大人事服務創新

(一)榮獲人力資源管理創新組績優獎

1. 為鼓勵本處各人事機關（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，積極參與第六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。
2. 本處所提參選作品「創新管理－iKPD 創造人事決策循證機制、人事服務流程再進化」：以資料加值應用為核心，整合人事資訊服務，適度開放人事資料提供各機關共享活用，並佐以倉儲式統計報表分析機制，強化人事循證決策品質乙項，在歷經行政院人事行政總處初審、複審及決審等三階段評審過程，榮獲績優獎肯定。

(二)厚植各級人事人員專業核心能力

為完備人事人員擔任各層級職務所需能力，培育歷練豐富且具備解決問題能力的人事主管，106 年訂定「人事人員專業培訓計畫」，計辦理新進人員班、儲備主管班、七等主管班及八等主管班等 4 班期，培訓 149 位人事人員。該專班之講師係由本處暨所屬人事機構之主任、科長、專員、股長等擔任，並以實務案例與法規研議進行課程研討與分享，全面厚植人事人員專業核心能力，提升人事團隊競爭力。

(三)精進分析統計數據，有效決策運用

1. 運用行政院人事行政總處開發之人事服務網（ecpa）及人力資源管理系統（WebHR），勾稽比對機關員工缺額查報資料，確實掌握各機關現有員額數及員額消長情形，提供本處主責單位據以審酌各機關辦理員額評鑑請增人力之合理性預判及因應作為。

2. 運用 WebHR 及 WebITR 系統資料建立本府人事資料統計平台，計建置 21 張統計表，本府各機關學校人事機構可直接篩選運用或進行後製分析，以科學化數據提升人事決策品質，自 105 年 9 月至 106 年 8 月累計 14,602 人次使用。
3. 106 年辦理各類人事資訊系統教育訓練共 5 場次，計 202 人次完訓，即時維護人事系統資料完整正確。

(四) 開放人事資料系統介接，增進行政效能

1. 運用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），導入 E 化差勤作業，截至目前除學校、警察、消防（外勤人員）、及市立醫院等特殊勤務性質機關外，本府共計 189 個機關使用該系統。106 年 5 月導入行動式差假整合網頁版型，簡化差假作業流程及系統效能，提升同仁使用滿意度。
2. 創新人事服務，建置本府「人事服務網」（iKPD）系統，有效活化人事資料應用，目前已有 11 個機關 13 個系統介接上線運作，透過資料介接標準流程，促使跨機關人事資料流通應用，提升機關行政效能。

(五) 落實資安管控，確保人事資料安全

1. 人事資料具有機密性與敏感性，為因應駭客攻擊手法日益翻新，本處除透過教育訓練宣導資安意識，並強化人事系統安全維護，提升資料加密防護，有效降低資料外洩疑慮。本府 106 年第 1 次員工電子郵件社交工程演練結果，本處於開啓郵件人數比與點閱連結人數比皆達合格標準。
2. 106 年上半年辦理 2 場次人事資訊安全教育訓練，計 82 人次參訓，並於 106 年 4 月辦理資訊安全稽核講習，精進人員資安警覺心，確保敏感性人事資料安全。

四、聚焦專業及管理職能，培育市政治理人才

(一) 市政治理人才培訓

1. 創辦市政效能研習班

為強化本府同仁熟稔市政願景與市政建設之發展藍圖，俾凝聚團隊共識，協力推動市政，106 年度創新規劃「經濟高雄」、「宜居高雄」、「國際高雄」、「安全高雄」等 4 場次之市政效能研習班。並依主題分別遴聘本府權管機關之主管人員擔任講座，期透過主管人員進行市政實務案例經驗分享交流，俾協力推動市政建設。第 1 期「經濟高雄」遴聘本府經發局游專門委員淑惠擔任講座，第 2 期「宜居高雄」遴聘本府工務局黃總工程司志明擔任講座，兩班期分別於 2 月 21 日及 5 月 4 日假本府人發中心辦理完竣，計有本府同仁 168 人參訓，訓後平均滿意度達

97.65%，學員意見回饋表示課程內容豐富，有助於對於市政政策能有更深入及通盤的瞭解，並期待未來能持續開設有關於市政政策相關系列課程。

### 2. 開辦市政生力軍研習

為提升初任公務同仁視野，進而促進業務專業知能，106 年開辦 2 班期之市政生力軍研習班，遴聘本府市政工作研究發展之主責機關研考會組長郭榮哲擔任講座，第 1 期於 3 月 29 日假人發中心辦理完竣，計調訓 97 人，滿意度達 92%，學員意見回饋表示課程生動活潑，讓同仁對於城市發展脈絡及規劃藍圖有更深入的認識與了解。

### 3. 辦理市政滿意度大哉問研習

為增進公務人員對時事之敏銳性，俾適時掌握輿論，回應民情，提升公務人員使命感及施政滿意度，106 年依政策性議題，辦理 2 班期市政滿意度大哉問研習，第 1 期以「從長照法上路-談高齡化社會，換我照顧你」為主題，遴聘衛生局科長李素華擔任講座，於 5 月 23 日假人發中心辦理完竣，計有本府同仁 81 人參訓。第 2 期以「港都治安面面觀」為主題，遴聘警察局少年警察隊隊長陳譽仁擔任講座，於 6 月 21 日辦理完竣，計有本府同仁 77 人參訓，訓後滿意度達 97%，學員意見回饋表示透過課程了解長照 2.0 及治安等議題，期待多開類此班期，是類課程能讓個人對於市政及時事能有更深入的認識與了解。

## (二) 公務專業職能培訓

### 1. 規劃核心職能訓練

本府公務人力發展中心依據本府施政計畫目標及各局處專業訓練需求規劃「專業訓練」、「管理訓練」、「政策訓練」、「基本職能訓練」、「領導訓練」等五大核心能力主軸，106 年 3 月至 8 月計開辦 227 班，參訓人數計 14,208 人次。

2. 106 年優先規劃本府各局處提出辦理之各類專業知能班期，以建立公務人員所需具備的核心職能，106 年 3 月至 8 月計開辦 154 班，參訓人數計 10,018 人次。

3. 賡續開辦「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，發揮策略聯盟及在地化學習之效，106 年 3 月至 106 年 8 月合計辦理 209 場次演講，參訓人數計 12,583 人次。

## (三) 中高階主管人才培育

### 1. 薦送出國專題研究

為擴展本府高階公務人員國際視野，提升中高階公務人員政策規劃能力及強化國際競爭力，推薦研究發展考核委員會郭組長榮哲及農業局王主

任秘書正一參加行政院 106 年組團出國專題研究「新南向政策-東協國家研究班」，赴新南向國家新加坡及印尼專題研究 2 週。

2. 初任薦任官等主管職務人員研習班

依公務人員陞遷法第 14 條規定辦理 106 年度「初任薦任官等主管職務人員研習班」共 2 班期，以加強近一年內初任薦任官等主管職務人員團隊建立、表達、溝通、創意、執行力、為民服務等管理能力，使能勝任主管新職務。於 3 月 13 日至 23 日辦理第 1 期，7 月 24 日至 8 月 3 日辦理第 2 期，每期訓練時數 30 小時，總計 74 人參訓。

3. 學校校長主任儲訓班

(1) 國中小校長儲訓班

106 年度辦理「國中小校長儲訓班」，培育並儲備本市國中小校長，儲訓期間於 4 月 5 日至 5 月 26 日，共 8 週，課程時數 267 小時，並安排至台南市標竿學校參訪，計有國中 6 名，國小 21 名，共 27 名參訓，通過培訓人員列冊做為本市國中小學校校長派任之依據。

(2) 國中小主任儲訓班

106 年度分別辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」，培育並儲備本市國中小主任，儲訓期間於 6 月 26 日至 7 月 21 日計 20 天，研習時數 120 小時，以加強學校主任教育專業素養，增進學校行政知能，國小主任儲訓班 60 人參訓、國中主任儲訓班 39 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。

4. 辦理其他管理訓練班期

為加強本府主管人員績效管理、領導統御、談判、規劃與執行等管理職能，106 年 3 月至 8 月開辦「教練式領導實務研習班」等管理類班期共 12 班，計 431 人參訓。

(四) 整合數位學習資源

1. 爭取本府「港都 e 學苑」加入「e 等公務園+學習平臺」

(1) 行政院人事行政總處公部門數位學習資源整合平臺-「e 等公務園+學習平臺」於 106 年 7 月 1 日正式上線，本府為擴大參與對象、提升使用效益並節省公帑，積極向該總處爭取將本府「港都 e 學苑」納入該學習平臺，目前該學習平臺計整合 e 學中心、港都 e 學苑、e 學補給站及 e 等公務園等公務同仁常用之數位學習平臺，新平臺並提供多項學習功能，如開放課程、SPOC 課程、MOOCs 課程、直播課程、電子書、微學習、行動版課程，可搭配實體課程進行深度學習及後續開發有效的學習模式，全面提升使用效益，擴展數位學習新視界。

(2) 106 年 6 月 30 日 106 年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報暨「e 等公務園+學習平臺」啓用儀式，本府「港都 e 學苑」為其中加盟機關之一，當日以視訊方式正式加入該平臺，並於會中進行平臺操作及展示活動，該平臺於 106 年 7 月 1 日正式上線，以發揮數位學習之資源共享特色，以及展現「個人化」、「社群化」、「悅趣化」、「行動化」四大面項之設計。

#### 2. 數位課程品質再獲國際肯定

本府人力發展中心數位課程「防火安全三部曲」參加 2017 國際數位學習協會（The International E-Learning Association, IELA）國際競賽，榮獲優秀獎，成為該協會 2007 年成立以來第一個榜上有名之亞洲國家。

#### 3. 以行銷活動帶動政策宣導

(1) 本府數位學習平臺「港都 e 學苑」自 99 年 1 月 6 日正式上線，規劃七大學苑，以及環境教育、性別主流化、溝通服務、稅務等 4 特殊類別共 744 門 1357 小時。另為達成多元化與節省經費，與 35 個機關交換 505 門課程，擴散數位學習成效。106 年 1 至 7 月計 316,082 人次選課、認證人數 247,304 人、認證時數 468,143 小時。

(2) 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，106 年辦理「洞燭先『雞』—e 鳴驚人樂學習」、「包羅萬象享知識」數位行銷活動，計有 14,395 人次參與。

#### 4. 數位學習運用成果

(1) 有效整合本府相關市政資源，提供各局處參與數位學習課程規劃之機會，106 年與消防局、教育局、勞工局合製數位課程共 3 門 2.5 小時，分別為「颱風地震完全攻略」、「工作者的職業安全衛生保障」、「新修勞動基準法簡介」，以數位力協助提升局處政策推動效率。

(2) 政策性課程搭配數位行銷活動，選讀人數多，績效顯著，如全民國防教育、環境（低碳）教育、性別主流化、家庭教育等，以亮點行銷策略包裝，提出具體計畫及推廣績效指標，如活動期間增加點擊數、參加人次及會員人數皆有明確規範，強化數位公務員之新觀念。

#### 5. 辦理 MOOCs 混成課程

為增進本府員工在人際和職場上之溝通表達素質，106 年 3 月 1 日至 4 月 26 日與臺灣科技大學胡家紋老師合作辦理「溝通與表達研習班」，本班以胡家紋老師講授之「溝通與表達」MOOCs 課程為主，結合 3 次實體課程，並運用臺灣科技大學線上討論平臺，進行課程操作，參訓學員計 33 人。

6. 配合政府重大政策普及訓練

- (1) 為讓行政機關公務同仁認識民主治理價值，包括開放參與、人權與平權、性別主流化、廉政倫理等，並充分運用數位學習管道，使所有公務同仁可更普及性地接觸及汲取相關知能。同樣地，政府重大政策的推動理由、構想和重要做法，可透過數位學習內容或一般性訓練活動，使所有公務同仁瞭解，進而協助向民衆說明。
- (2) 本府港都 e 學苑 106 年已建置「當前政府重大政策」－五大社會安定計畫及創新產業計畫五加二、「法定訓練」－環境教育、「民主治理價值」－性別主流化及廉政與服務倫理、人權教育、行政中立、多元族群文化、公民參與等數位課程，供公務同仁透過數位學習汲取相關知能。

7. 辦理當前重要議題相關訓練

- (1) 106 年 4 月邀請中山大學趙恩潔教授以「新南向政策-在東南亞認識伊斯蘭」為題，對政府新南向政策的文化面做深入的分析，參訓人數計 81 人；另於同年 6 月邀請台灣科技大學特聘教授周碩彥以「從工業 4.0 到第四次工業革命」為題就工業發展的最近趨勢提供公務同仁創新的方向，參訓人數計 57 人。
- (2) 106 年 7 月邀請前暨南大學校長、博幼基金會董事長李家同教授專題演講－「人類面臨的重大問題」，獲得學員熱烈迴響，參加人數計 188 人。
- (3) 106 年 5 月 16 日至 5 月 31 日，計 5 天，與國立高雄第一科技大學合辦「大數據分析及資訊視覺化認證班」，以瞭解如何運用大數據資料分析方法以預測未來環境，並學習資訊科技工具的操作與運用，提升資料分析的技巧及視覺化的能力，參訓人數計 35 人。
- (4) 106 年 6 月 2 日及 12 日辦理「資通安全實務班」2 期，以因應網路駭客猖獗，俾提升市府同仁資安概念，加強本府網路安全防護，並學習資安新知，參訓人數計 184 人。

(五) 推動與學術機構策略聯盟合作

1. 本市大學學生暑期市政學習專案

106 年度提供本市大學學生暑期學習專案，本府 28 個局處與區公所提供 360 名額，媒合後完成中山大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、高雄海洋科技大學、義守大學、樹德科技大學、實踐大學、正修科技大學等 8 所大學 77 人至本府學習。學習完畢時數達 80 小時將以市長名義核發證書。



2. 本府參與教育部青年署「大專生公部門見習計畫」

考量照顧年輕學子的需求並提供大專院校學生及本府人力需求機關多元選擇，本府參與並配合教育部青年署「大專生公部門見習計畫」，分配 30 名額，經函詢本府機關參與意願與需求名額共計 32 人次，後續登錄及徵才面試進行中，計畫所需見習津貼、團體平安保險費、見習機關勞保費（含職災保費）等經費均由青年署支應。

五、倡導性別意識，關懷多元族群

(一) 性平執行小組全面紮根

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，本府業於 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」，至 104 年 12 月底本府各一級機關及空中大學全數籌組完畢並持續積極執行各項任務。106 年截至 8 月共計 17 個機關召開性別平等執行小組會議，預計至 106 年底全數召開完畢。期能透過各一級機關執行小組強化本府同仁性別敏感度，提升研擬性平政策及應用性別主流化各項工具之專業知能，自基層落實性別主流化。

(二) 積極提高女性參與決策

為提升性別友善度，積極拔擢女性擔任高階主管職務，截至 106 年 8 月底止，本府各機關女性首長 40 人、副首長 21 人、簡任主管及非主管計 34 人；本府各機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 49.27%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(三) 落實足額進用身心障礙者及原住民

1. 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，本府各機關學校積極提報身心障礙特考考試分發或管制職缺約僱人員等方式進用。截至 106 年 8 月份止，應進用 1,081 人，已進用 1,965 人，超額進用 884 人，進用比率達 182%。

2. 依據「原住民族工作權保障法」規定，截至 106 年 8 月止，本府各機關應進用人數 66 人，已進用 215 人，超額進用 149 人，進用比率達 326%。除上開依規定應進用原住民外，本府公務人員具原住民身分者尚有 306 人，充分展現本府積極保障原住民就業權益。

3. 本市專業文化機構美術館等亦積極保障弱勢族群工作權，足額進用身心障礙人員及原住民，促進身心障礙者及原住民自立與發展。

(四) 辦理身心障礙者及性別主流化訓練

1. 為使各機關人員共同維護身心障礙者工作權益，適時回應身心障礙人員

- 之需求，促進身心障礙者從心接納自我，安於工作樂在服務，106 年 3 月 31 日辦理身心障礙人員關懷講座，參訓人數計 32 人。
2. 本府人力發展中心分別於 106 年 5 月 2 日及 6 月 6 日辦理「消弭對同志歧視教育研習班」計 2 期，規劃「營造性別友善環境」及「建立性別平等意識」課程，以提升本府同仁性別平等敏感度，參訓人數計 164 人，本次課程亦轉製為數位教材，讓未能參與本課程之人員，能經由網路進行學習。
  3. 為落實本府推動性別主流化，培養公務人員具有性別敏感度，訂定「高雄市政府公務人員性別主流化訓練計畫」，依性別意識分級、分工方式開辦各項性別意識培力訓練，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，106 年截至 8 月本府完成性別主流化訓練計有 10,633 人次，完訓比例達 58.18%。
  4. 為推行性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），促進女性在各領域的發展與權益提升，形塑尊重包容、性別平等的友善社會。依據行政院「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練及成效評核實施計畫」辦理 CEDAW 訓練課程，並為評估參訓者對 CEDAW 知識之吸收程度及訓練之成效，實施訓後成效評量，106 年截至 8 月共計 1,343 人次完訓。

#### 六、表彰公務典範，激勵工作熱忱

##### (一) 表揚模範公務人員

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 106 年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府警察局吳小隊長駿傑等 12 人當選模範公務人員，業於 106 年 6 月 27 日第 330 次市政會議中表揚，依規定頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。又遴薦警察局小隊長吳駿傑及研考會主任何宜綸 2 人參加行政院 106 年模範公務人員選拔。
2. 為呈現並彰顯本府模範公務人員之付出與貢獻，期許全體同仁效仿學習，本次表揚方式特別請本市在地文創工作者以手繪方式描述當選者獲獎事蹟，並將手繪過程錄製成專輯光碟，且於第 330 次市政會議頒獎時動感播放，營造溫馨、感動氛圍；並將專輯光碟贈予當選者、登載本府網頁及於中庭大廳 LED 電視牆播放，齊收廣為宣傳及彰顯渠等貢獻之效，亦展現本市對於青年人才投入文創產業的重視與鼓勵，表揚方式頗獲好評。

##### (二) 推薦參選傑出貢獻獎

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，106年度計推薦個人組 5 人、團體組 3 組函送銓敘部參選：

- 1.個人組：計推薦工務局正工程司曾品杰、社會局副局長謝琍琍、勞工局訓練就業中心主任陳石圍（現任勞工局副局長）、高雄市動物保護處組長孫嘉鴻、交通局技士謝坤樹等 5 人。
- 2.團體組：計推薦「百座世運-太陽光電計畫執行小組」（由本府工務局組成）、「救災救護指揮中心」（由本府消防局組成）、「高雄港區土地開發股份有限公司成立籌備小組」（由本府都市發展局組成）等 3 組。

#### 七、維護退撫權益，參與志願服務

##### (一)妥適辦理退撫案件

- 1.為預控退撫經費，貫徹退休登記措施，對未登記而有特殊情形申請自願退休者，敘明事由專案報府核准。106 年上半年（1 至 6 月）合計 315 人退休（公務人員 158 人、學校教職員 157 人），均依其提出退休日期核予退休。
- 2.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，學校人員部分則由本府教育局依權責核定以安定遺眷生活。106 年 1 月至 6 月本府撫卹案件計 5 件（公務人員 0 件、學校教職員 5 件）。

##### (二)辦理退撫新法重點宣導

- 1.106 年 7 月 4 日假人發中心協助銓敘部辦理「退撫給與按月發放作業規定及資訊系統操作說明會（南區）」，計有本市、台南市、嘉義縣、屏東縣及教育部所屬南部國立高中職學校人事人員計 400 人參與。
- 2.106 年 8 月 23 日假人發中心辦理本府所屬各機關學校人事人員「退撫給與按月發放作業規定及退休資遣撫卹新法說明會」，以深化承辦之人事人員專業知能，轉化提供所屬現職及退休人員客製化諮詢服務，計 386 人參加。

##### (三)協助退休生涯規劃

106 年 8 月 10 日辦理退休生涯規劃研習班，鼓勵預備退休之公教人員提早對退休生涯做充實有品質的規劃，並強化投入社會志願服務工作對自身的重要性及如何參與志願工作行列，計 86 人參加。

##### (四)志願服務經驗分享

- 1.為鼓勵有意願擔任志願服務之現職公教人員參與基礎訓練，瞭解投入志願服務工作對自身的重要性及如何參與志願服務行列分享知能，於 106 年 3 月 27 日及 29 日假本府人發中心舉辦「公教志工基礎訓練班」，計

34 人參訓。

2. 媒合本市關懷公教退休人員協會於 106 年 4 月 12 日、14 日及 18 日假鳳山區誠正國小、岡山及旗山區公所共計舉辦三場公教志工經驗分享會，增進退休人員社會參與及展能舞台，計有退休人員 147 人參加。
3. 為活化公教人力資源，激發投入公共事務和參與志願服務動力，以情境學習與經驗分享方式，於 106 年 7 月 18 日假屏東伯大尼之家辦理「一日志工體驗營」活動，計 37 人參加。

#### 八、強化友善關懷職場，營造良好互動組織

##### (一) 規劃多元 EAP，處處關懷好溫馨

賡續推動員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAP），訂定「高雄市政府 106 年員工協助方案—關懷 ready 職場 friendly—實施計畫」，相關執行成果如下：

##### 1. 「張老師」諮商服務

###### (1) 員工個別諮商服務

106 年委託「張老師」基金會高雄分事務所提供員工專業諮商服務，諮商服務由「張老師」針對個案需求，搭配相關專業領域心理師，以提升諮商服務之品質，106 年 3 月至 8 月提供 16 人次個別諮商服務。

###### (2) 員工團體諮商服務

本府勞工局訓練就業中心辦理「減壓團體諮商」，參加人數共 15 人，由高雄「張老師」專業心理諮商師引導進行團體諮商。

##### 2. 員工協助方案專家諮詢

邀請彰師大輔導諮商學系教授兼系主任王教授智弘、漢翔航空工業公司人力資源處員工協助服務中心張文慧主任及高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系陳政智副教授擔任本府員工協助方案顧問，提供推動及執行之相關建議，同時擔任相關 EAP 教育訓練講座，並參與年度檢討及規劃會議，協助本府推展員工協助方案。

##### 3. 辦理主管人員敏感度訓練

分別針對人事主管人員辦理「員工心理健康-敏感度訓練」、非人事主管人員辦理「I see U—領導統御暨覺察異常敏感度研習班」，使主管人員對所屬同仁的情緒及行為表現更具觀察力、敏感度、溝通力及團隊管理能力，以利適時導入相應專業協助。

##### 4. 辦理 EAP 教育訓練

邀請 EAP 專家學者針對不同對象進行 3 期 EAP 教育訓練，第 1 期及第 3 期以主管人員為對象，加入敏感度訓練課程及管理技巧訓練；第 2 期以

承辦人爲對象，強化 EAP 相關知能。

5. 規劃辦理 EAP 相關宣導活動

配合府屬機關學校舉辦之各項活動，由本府全體人事人員投入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。並綜整相關服務內容製成電子書置於本處全球資訊網、人事服務網及員工協助方案專區供下載運用，106 年 3 月至 8 月計宣導 159 場次，計 10,798 人參加。

6. 培訓 EAP 關懷員，深化關懷知能

本府培訓具備關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」，擔任本府員工心理健康種籽，協助並關懷同仁，共同營造健康優質職場環境，並透過案例討論以增進關懷員關懷技巧知能，辦理「I got U - 關懷員精進共學工作坊」，關懷案例計 426 案，分爲經濟、感情、家庭、教養、工作及其他等 6 類，其中以「工作」最高，占 57%。

(二) 提供公私協力福利加值措施

在不增加政府財政負擔原則下，透過公私協力機制，規劃辦理福利服務項目如下：

1. 辦理員工急難貸款

爲紓解公教人員急難，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，最長還款年限爲 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，目前利息爲 1.07%，至 106 年 6 月底尚在貸款中者有 20 件，貸款金額 930 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。

2. 「築巢優利貸」房貸優惠方案

本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，106 年 1 月 1 日至 107 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 年期定期儲蓄機動利率固定加碼 0.465% 機動計息（目前爲年息 1.56%），提供同仁多元購置住宅貸款管道，使住者有其屋。

3. 「貼心相貸」短期信貸

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定期儲蓄機動利率固定加 0.505% 機動計息（目前年息爲 1.6%），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。

4. 「闔家安康」團體意外保險

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，保障旅遊期間之安全。

5. 提供健康檢查優惠方案

(1)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；106 年上半年公教同仁完成健檢並申請補助者，計 1,034 人。

(2)另為促進及維護全體公務人員身心健康，對於本府未滿 40 歲公務人員自費參加健康檢查，得比照「中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表」每 2 年 1 次給予公假 1 天前往受檢。

(3)配合中央 2017~2019「健康 99—全國公教健檢方案」由本市立聯合醫院及民生醫院、義大醫院、長庚紀念醫院等特約醫院承作至 108 年 12 月 31 日，提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。

6. 賡續「繁星好康」計畫

運用公私協力合作機制，善用民間資源，整合提供員工福利服務資訊，結合員工集體力量，協洽有意願提供相關資源並給予優惠措施之公私部門合作。105 年度辦理續約調查，彙整續約優惠店家計 499 家、新簽約店家 49 家，合計 548 家，提供本府員工、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，並重新印製繁星好康標章，供優惠商家使用，以利識別。

(三) 搭起喜鵲橋千里姻緣一線牽

1. 本府 106 年度規劃辦理 7 場次單身聯誼活動，截至 6 月底止已辦理 5 場次，計有 216 人參加（男、女各 108 人），其中互為心儀對象並配對成功者有 13 對。活動除藉由密室逃脫或桌遊等精心設計輕鬆有趣的聯誼方式，以打開彼此心房並拉近距離外，也規劃融入高雄在地特色的聯誼，如遊港活動、參訪生態及文化園區，營造良好互動氛圍，增進兩性互動元素及情感交流，擴展公教單身同仁社交生活領域，搭起兩性間溝通鵲橋，讓千里姻緣一線牽，成就美好良緣。

2. 另本府每年致贈 3 對配對成功並結婚之佳偶，每對結婚禮券 5,000 元，鼓勵同仁結婚，落實「樂婚、願生、能養」之政策，並倡導性別平等觀念。

(四) 開辦員工社團倡行正當休閒

1. 依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」輔導成立員工社團，開辦各類社團至今成立 22 個社團（動態社團 14 個、靜態社團 8

個），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. 為促進本府同仁積極參與員工社團，藉以維護身心健康、培養團隊精神及提供同仁與洽公市民優質美化環境，爰 106 年自 5 月 1 日起至 12 月底假本府四維行政中心 4 樓藝文走廊之社團櫥窗（人事處及兵役處外牆辦公室外迴廊）辦理「高雄市政府 106 年度員工社團靜態成果展」，展示各社團活動成果及社團成員作品等，藉由成果展提高社團曝光率，以吸引更多員工參與社團，並增進各社團自我價值及成員間互動，展出期間獲得各社團成員及市府員工熱烈迴響及好評。

3. 為促進本府同仁積極參與員工社團，本處另規劃於 106 年 11 月份辦理年度社團成果發表會，以凝聚員工向心力，提升各社團自我價值及成員間互動。

### 參、未來業務推動之重點工作

#### 一、進行員額合理規劃管理，落實員額管控

為落實員額精簡之人力運用管理政策目標，並因應公共服務需求之環境變動及施政重點，未來將妥為控管本府各機關之組織調整及員額配置，規劃作法如下：

##### (一) 辦理員額評鑑作業，合理調整員額配置

依據本府一級機關員額評鑑計畫請各機關凡辦理修編案涉及員額變動，就組織、業務、人力、財務及工作方法與流程等面向進行員額評鑑書面報告，並依評鑑結果檢視員額配置合理性，作為辦理組織修編及員額調整運用之參據，並落實督導各機關依員額評鑑結論據以執行後續組織修編作業。

##### (二) 持續員額精簡管控措施

賡續執行員額精簡管控措施，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。遇有新增業務或特殊業務需求辦理修編時，應在員額總量管制原則下就本機關及所屬機關現有人力統籌調配運用，並搭配機關業務變動狀況，進行合理的員額需求規劃管理。

#### 二、推動本府組織改造，保障現職人員權益

因應圖書館改制行政法人，配合修正組織編制，保障現職人員權益：

##### (一) 配合修正組織編制：

「高雄市立圖書館設置自治條例」業經貴會通過，於 106 年 6 月 19 日公布，並自同年 7 月 1 日施行，配合本市圖書館於 106 年 9 月 1 日改制為行政法人，賡續辦理修正本府文化局組織規則部分條文、廢止本市圖書館組織規

則暨編制表等相關作業。

(二)保障現職人員權益：

圖書館改制行政法人隨同移轉繼續任用之現職公務人員，其任用、服務、懲戒、考績、訓練進修、俸給、保險、退休、資遣、撫卹、福利及其他權益事項，均依原適用之公務人員相關法令辦理。

### 三、賡續公務人力培育，發展特色數位課程

配合本府施政願景、中央政策、各局處專業需求及公務人員核心職能，規劃年度公務人力發展計畫，除成立內部規劃審核小組外，亦聘請外部專家學者協助指導，107 年重點在培育市政治理人才，以提升市政服務品質，規劃情形如下：

(一)持續精進中階管理職能

依據「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」賡續辦理八等及九等主管培育班，充實本府中階主管人員領導能力與管理知能，精進專業素養，革新工作觀念，激發研究創新能力與強化協調合作精神，儲備中階主管幹部人才。

(二)結合實務作業賡續推動人事人員專業培訓

為厚植人事人員擔任各層級職務所需能力，培育歷練豐富且具備解決問題能力的人事主管，並以落實實務作業為首要，提升人事服務業務品質，除賡續推動人事人員專業培訓，透過實務案例研討、法規研議以提升問題解決能力，另將以實務作業執行之探討課程與標竿機關觀摩學習，以厚植本府人事團隊競爭力及服務能量。

(三)推廣具在地特色之數位課程，行銷高雄

行政院人事行政總處公部門數位學習資源整合平臺－「e 等公務園+學習平臺」業於 106 年 7 月 1 日上線，本府「港都 e 學苑」業獲該總處納入整合平臺，未來將搭配各類課程之推廣活動，積極行銷具高雄特色之數位課程，提升本府公務人力發展中心自製數位課程選課率，讓本府自製數位課程成為該整合平臺亮點，達成市政品牌宣導效益。

### 四、持續加強退撫新法宣導，妥編退撫預算

(一)為強化公教人員對新通過「公務人員退休資遣撫卹法」及「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」等相關規定之瞭解，本處將陸續辦理上開新法之分區宣導並介紹修正內涵，俾提供各機關學校現職及退休公教同仁瞭解新法修正對退休權益之影響，並充分與同仁溝通，以為妥適之生涯規劃。

(二)貫徹登記退休制度，覈實核定退休案件，並妥編退撫經費，以促進人事新陳代謝。

### 五、活化應用人事資料，創新人事服務價值



持續推廣本處人事服務網（iKPD）介接功能，提供開放應用程式介面（Open API）予本府各機關局處申請介接使用本處 WebHR 人事資料或 WebITR 差勤資料，透過資源共享，加值人事資料應用廣度與深度，提升人事服務品質；同步擴大人事服務應用層面，推廣本府各機關一般同仁使用 iKPD 系統各項人事服務。

### 六、落實關懷協助機制，推動工作生活平衡

- (一)推動本府員工協助方案（EAP），規劃辦理 EAP 相關課程活動、關懷員工身心狀態及危機事件的因應等，以提升每位同仁身心健康為目標，訂定符合同仁需求之多元方案，賡續規劃提供專業諮詢（商）、相關協助措施及成長課程，提供同仁身心自主管理和瞭解相關資源，並辦理有關生活習性管理新知之課程，以提升自我規劃與管理能力，促使工作生活兩平衡。
- (二)另整合公私資源，提供心理諮商服務，並提升本府關懷員陪伴關懷技巧、自我探索、敏感度以及案例共學成效，期落實本府關懷員機制，攜手邁向健康幸福職場。

### 肆、結語

人事單位的角色與任務，是提供各機關和公務人力專業的人力資源管理服務，協助解決影響行政效能的人力資源管理面向問題。本處將合理配置員額、培育中高階公務人力、加強宣導及正確地說明退撫新法、落實員工協助關懷服務，並持續精進人事業務與作法，策進人事服務效能，增進人事體系的專業夥伴角色，促進各機關人力適才適所，各盡其能，發揮所長，進而提升市政績效與效能，共同實現施政總目標的願景。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持、指導及鼓勵。

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