

十七、高雄市政府人事處業務報告

日期：110 年 10 月 15 日

報告人：處長 陳詩鍾

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢貴會召開第 3 屆第 6 次定期大會，詩鍾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

面對全球化競爭、極端氣候挑戰及疫情的威脅，市府團隊堅守崗位、努力不懈推動市政，持續打造國際幸福宜居城市。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管理業務，發揮人事人員專業效能，精實組織與合理調整員額，培育公務人才，活化運用人力資源，以提升競爭力及精進力為要，同時克盡人事專業夥伴角色，賡續推展員工協助方案及營造友善與健康公務職場，以激發本府整體施政績效。

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、重要業務推動情形（110 年 3 月至 110 年 8 月）

一、精實組織結構，優化人力運用

（一）強化工程專業分工，修正工務局養工處組織編制

本府工務局養護工程處為強化養護工程專業分工、提升行政效率，於總員額數不變動原則下，將原市轄管 11 個行政區之四維養護工程隊業務及人力予以分工調整，改設為「四維養護工程一隊」及「四維養護工程二隊」，並裁撤維護保養廠及調整員額配置。減列正工程司 1 人、幫工程司 3 人及兼任廠長 1 人，增置隊長 1 人、分隊長 3 人，修編後編制員額總數維持不變，共計 200 人。

（二）因應運動中心興建改建，修正運動發展局組織編制

本府運動發展局為因應本市增設 10 座運動中心之政策目標，並期加速提供友善方便運動環境，於總員額數不變動原則下，修正調整科室職掌及員額配置。減列技正、助理研究員各 1 人，增置秘書、科員各 1 人，修編後

編制員額總數維持不變，共計 64 人。

(三)強化基層應變力，修正警察機關組織編制

本府警察局為配合內政部警政署推動「改善地方警察機關職位結構」，強化基層組織應變能力等需要，於總員額數不變動原則下，增置警政監 1 人、巡官 73 人、偵查員 22 人、兼任副所長 48 人，減列警務正 1 人、督察員 3 人、警務員 22 人、技佐 18 人、小隊長 7 人、偵查佐 13 人、巡佐 8 人、警員 24 人，修編後編制員額總數維持不變，共計 8,471 人。

(四)提升消防「服務人口數比」，修正消防局組織編制

本府消防局為增進總體競爭力，保障市民生命財產安全，紓緩消防人力長期不足及提升消防人員「服務人口數比」，爰依據內政部消防署「充實消防人力推動計畫」增置編制員額 191 人，增設「民力運用科」，修編後，編制員額自 1,614 人提高為 1,805 人。

二、靈活彈性用人，厚植人力資源

(一)貫徹考試用人，人力世代交替配合國家考試用人政策，鼓勵提列考試職缺，落實考用合一，注入市政生力軍，活絡機關人力，提升優質公務素質。

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	8	20	41	2	71	2	9	84	166

(二)內陞外補並重，活化組織人力依據「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、外補職缺訊息均於市府全球資訊網公告，截至 110 年 8 月底辦理情形如下：

- 1.各機關依上開陞遷法規定辦理外補人數 213 人，其中府內各機關間調任 74 人、府外機關調進 139 人。
- 2.現職人員陞遷計 220 人（委任職晉陞 59 人、薦任職晉陞 158 人、簡任職晉陞 3 人），有助激勵士氣並強化人力運用。

三、運用資訊系統，提升人事效能

(一)推動差勤作業全面電子化配合中央差勤管理電子化政策，本處自 100 年貢致力推動各機關學校差勤管理導入全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR），克服經費及設備限制，並積極爭取中央經費補助，截至 109 年 12 月止，府屬各機關及 250 所學校差勤作業完成電子化，110 年繼續進行本府警察局暨所屬分局、大隊等 25 個機關外勤人員及 103 所學校導入作業，110 年 9 月達成機關學校差勤作業全面電子化目標。

(二)提供跨機關介接服務，擴大資料應用效能

建置本處「人事服務網」(iKPD)系統，有效活化人事資料應用，創新人事服務，目前已有 15 個機關、52 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，提升介接機關行政效能，110 年 3 月至 8 月累計 771 萬 1,006 筆介接成功傳輸紀錄。

(三)統計數據力求精準，提升決策品質

建立市府人事資料統計平台，提供各機關學校人事機構直接篩選運用或進行人事統計表資料分析，並運用人力資源管理系統(WebHR)及全國共享版機關內部差勤電子表單系統(WebITR)資料，以科學化數據提升人事決策品質，110 年 3 月至 8 月累計 875 人次使用。

(四)落實資訊安全管控，強化防護能力

為因應駭客入侵手法日益翻新，有效阻擋網路駭客攻擊，本處購置硬體防火牆與防毒軟體授權續約，強化防火牆及防毒軟體管理，辦理資安教育訓練，建立同仁資安觀念，並推動內部資安稽核、網路安全弱點檢測及伺服器主機惡意活動檢視等，提升資料加密防護，有效降低資料外洩資安疑慮，強化人事系統安全維護。

四、培力核心職能，育成市政專才

(一)精進管理職能，創造組織優勢

1.市政願景執行力專業知能研習班

為提升市政團隊執行力，參照「行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖」薦任核心管理職能、市府重點施政目標及近 3 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練課程，規劃「市政重大議題」及「中階公務人員管理」課程，於 3 月 8 日至 3 月 30 日辦理完竣，計有各機關薦任第九職等人員 39 人完訓。

2.儲備中階主管－數位治理管理知能研習班

為因應當前市府推動高雄「智慧城市」發展政策，提升中階主管政策執行及管理能力，規劃「數位治理政策現況與展望」、「2020 智慧城市創新應用獎案例『高雄市緊急救護雲端聯網』標竿學習」、「數位治理趨勢下的服務創新」、「大數據治理與資料分析」、「電子治理趨勢下的主管職涯發展規劃」等數位治理管理課程，於 4 月 30 日至 9 月 16 日辦理，計有各機關薦任第七至第八職等人員 31 人完訓。

3.國中、小主任儲訓班

為培育並儲備本市國中、小主任，加強學校主任教育專業素養，增進學校行政知能，於 7 月 8 日至 8 月 6 日辦理「國中、小主任儲訓班」2 期，

因應第三級防疫措施，原定實體班期改採線上課程，研習時數計 46 小時，於期限內完成線上課程且儲訓成績及格者，發給主任儲訓合格證書，計有國中主任儲訓班 39 人、國小主任儲訓班 70 人完訓。

4.區公所主管人員研習班

為提升施政效率及服務品質，培養主管人員對於行政法規的熟悉度及跨部門溝通整合的能力，於 3 月 25 日辦理「區公所主管人員研習班」，計 81 人完訓。

5.體驗式團隊活動成長營－進階班

課程安排透過經驗分享及自我反思之過程，以期增進主管領導溝通、協調及問題解決能力，於 3 月 24 日至 3 月 29 日辦理「體驗式團隊活動成長營－進階班」，計有各局處會計主管人員 36 人完訓。

6.火災搶救指揮訓練複訓班

為提升確保消防人員救災安全，強化第一線消防指揮官層級人員災害搶救指揮決斷、救災安全認知及指揮運作能力，於 4 月 30 日辦理「火災搶救指揮訓練複訓班」，計 39 人完訓。

7.增進管理核心能力訓練班期

為加強同仁之創新思考、溝通協調、願景型塑、團隊建立、績效管理、問題分析等管理職能，110 年 3 月至 110 年 8 月間開辦「專案管理研習班－雲端工具應用」等管理類班期共 12 班，計 470 人次參訓。

(二)新進人員研習，培育潛力人才

1.市政生力軍入門研習班

為促使新進同仁熟稔市政願景及施政重點，規劃市政願景相關課程及 i-ride 模擬飛行體驗課程，於 4 月 14 日辦理「市政生力軍入門研習班」，計 39 人完訓。

2.市政生力軍行政職能遠距教學班

為提升新進人員專業職能並增進科技運用能力，因應防疫於 6 月 24 日採遠距教學方式辦理，課程除規劃提升公文能力課程外，並安排居家辦公軟體運用研習，計 48 人完訓。

(三)多元文化培力，深耕國際視野

1.國際事務研習班

為提升公務同仁英語能力並擴展國際視野，於 3 月 16 日至 3 月 31 日辦理「國際事務研習班」，計 37 人完訓。

2.跨文化溝通研習班

為擴展公務人員跨文化溝通知能，強化同仁對異國文化與語言之掌握

力，於 5 月 3 日至 10 日辦理「跨文化溝通研習班」，計 65 人完訓。

3. 國際語言班期

為增進公務同仁涉外事務能力，增進為民服務語言溝通力並與國際接軌，於 3 月 16 日至 8 月 18 日辦理「越南語言文化研習班」、「多益英語能力檢定基礎班（遠距班）」等語言學習課程，計 45 人完訓。

(四) 深化專業職能，養成領域菁英

1. 數位知能訓練

(1) 推動智慧城市種子人員培訓班

為使同仁學習如何透過雲端運算、物聯網、大數據等技術，建立種子人員對智慧城市相關技術應用的知能，並導入各局處業務，以協助市政治理，於 4 月 16 日至 5 月 14 日辦理「推動智慧城市種子人員培訓班」，計 56 人完訓。

(2) 資通安全政策及目標宣導研習班

為提升同仁網路資訊實務概念，加強市府網路安全防護，於 4 月 7 日辦理「資通安全政策及目標宣導研習班」，計 41 人完訓。

(3) Python 程式設計基礎研習班（遠距班）

鑒於人工智慧發展日漸純熟，政府將「與電腦對話的能力」視為未來台灣重要的競爭力，透過程式語言工具為自己加值，已經是未來的趨勢，爰規劃培養同仁執行機器學習的程式語言，優化工作流程，於 8 月 11、13 日辦理「Python 程式設計基礎研習班」，計 24 人完訓。

(4) 科技新知－流程機器人 RPA 研習班（遠距班）

因應辦公室作業場景的自動化新應用，已成為近年企業關注焦點，為精進公部門資料處理效率，於 8 月 5 日辦理「科技新知-流程機器人 RPA 研習班（遠距班）」，透過實例分享與操作，學習 RPA（Robotic Process Automation）機器人流程自動化軟體模擬使用者的互動，幫助繁瑣重複的資料處理作業流程自動化，以自動化系統減少人力的投入，提高市政服務效率及品質，計 17 人完訓。

(5) 人工智慧與機器學習概念導述研習班

為運用所學協助機關引進新興科技，提升便民服務品質，學習人工智慧如何協助業務處理，於 3 月 19 日辦理「人工智慧與機器學習概念導述研習班」，計 36 人完訓。

2. 採購專業人員知能系列訓練

為有效提升市府採購效率及品質，充實採購專業人員對政府採購法令應用，預防採購缺失之發生，使政府採購業務順利完成，於 2 月 23 日至 8

月 30 日辦理「政府採購實務要領及常見錯誤態樣與預防研習班（遠距班）」、「限制性招標作業實務及錯誤態樣研習班（遠距班）」、「政府採購法部分修法重點解析及實務運用研習班」、「政府採購專業人員基礎訓練班（一）（二）」等課程，計 396 人完訓。

3.社安網知能訓練

為深化市府社安網計畫之服務品質，於 2 月 23 日至 5 月 12 日辦理「社安網社工人員及督導 LEVEL2、3 訓練班」，共 3 期，計有社工人員 138 人完訓。

4.市政發展課程

(1)海洋與你－談對海洋國家的認知與思維

為了解自身所處的海洋國家，灌輸公務同仁新觀念，掌握最新發展趨勢與世界脈動，於 5 月 4 日邀請行政院海委會沈建中處長，分享台灣的海洋經濟、國際關係與發展及海洋政策，計 26 人參訓。

(2)高雄新動能－數位會展科技運用研習班

為增進同仁辦理會展實務能力，4 月 30 日邀請高雄展覽館股份有限公司行銷經理許力文先生，分享會展融入科技的模式運用，發展創新、豐富而多元的會展體驗，計 39 人完訓。

(3)翻轉設計・地方創生研習班

為使同仁學習地方創生實務執行經驗，於 4 月 23 日安排參觀九曲堂舊宿舍鐵道巷「地方創生基地」，深入了解當地城鄉特色發展，及與地方團體、居民及學生團隊合作的經驗傳承，瞭解如何透過多方協力合作，帶動地方微型產業發展及青年人才回鄉創生，展露大樹九曲堂地方創生能量與活力，計 38 人完訓。

(五)經典名人講座，達人經驗分享

1.熱情不減，創意無限

3 月 24 日邀請知名人士許傑輝先生講演其人生打拼經驗，分享只有熱情與創意的堅持，才能改變自己的視野，開啓更積極的人生，計 276 人參加。

2.飲食新觀念－預防三高，提昇上班族活力（遠距班）

7 月 9 日邀請臺安醫院劉怡里營養師分享自己的體悟、經驗與疫情期間照護健康知識，計 38 人參加。

(六)後疫情時代線上學習，人才培育不間斷

1.訂定數位學習計畫，打造智慧學習新模式

為鼓勵同仁踴躍學習，型塑優質組織數位學習文化，訂定「高雄市政府 110 年度推動數位學習－『其樂無比游於 e』實施計畫」，提供多元學

習管道，課程區分「政策e學堂」（政策能力訓練）、「職場e定通」（市政專業知能訓練）、「e指行天下」（英語能力訓練）及與業務相關課程4區塊，其中英語能力訓練部分更針對同仁業務屬性、所需使用英語程度及頻率建置4套各10小時之組裝課程，供同仁依需求自由選讀。

2. 優質數位課程，提升線上學習動能

加盟中央「e等公務園+」公部門數位學習資源整合平臺，發展高雄在地數位學習知識，打造智慧學習新模式，110年1月至6月間，市府「e等公務園+~港都e學苑」數位學習平台，計517,352人次選課、415,552人次完成學習、學習總時數628,401小時。

3. 數位閱讀活動，學習不中斷

為達成了解公共政策與提升數位學習課程參與率，「e等公務園+~港都e學苑」數位學習平台於4月12日至5月24日間辦理「來e點公共政策剖析」數位閱讀行銷活動，計有17,171人次參與。

4. 防疫不停課，輕鬆線上學

配合疫情警戒防疫措施，訂定遠距教學實施計畫，盤點適合採直播、視訊方式授課，例如教育局國中、小主任儲訓、資訊運用、法律等班期，實施遠距教學及視訊同步，另結合e等公務園+數位平台等多元教學技法，防疫期間人才培育不間斷。

五、倡導性別主流，尊重個體差異

(一) 榮獲行政院性別平等金馨獎「甲等獎」

落實市府推動性別平等政策，並配合行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫（金馨獎），經行政院性別平等處之專家學者評審團隊，以書面審查及實地訪評二階段評審，本府推動成果獲得行政院評選「甲等獎」佳績。

(二) 推展創新性平措施，績優案例獲頒獎項

倡導府屬各機關於擬訂政策、計畫及措施時融入性別觀點，並積極鼓勵各機關主動推展多項創新性別平等措施，其中勞工局「勞動女性的再次回眸」及地政局「繼承平權，家和諧」等2績優案例，經初評後薦送參加行政院評選，均榮獲行政院「性別平等創新獎」殊榮。

(三) 深化性別意識培力

1. 性別主流化訓練

為落實市府性別平權政策，賡續推動性別主流化，爰規劃數位學習、專題講座、工作坊、電影研析、座談會等多元化方式辦理課程訓練，以提升同仁性別敏感度，並針對不同業務屬性人員規劃辦理業務專班及進階

課程。

2.CEDAW 教育訓練

依據行政院「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練及宣導計畫（109-112 年）」辦理相關實體課程訓練，並按同仁對性別平等之認知程度及需求規劃基礎課程及進階課程，以持續深化同仁對於直接歧視、間接歧視、暫行特別措施及多元性別之認識。

(四)鼓勵女性積極參與決策

為促進職場性別平權及女性參與市政決策，拔擢優秀女性擔任主管職務，截至 110 年 8 月底止，市府各機關女性首長 45 人、副首長 21 人、簡任主管及非主管計 48 人；各機關（含區公所）一級單位女性主管計 409 人，比率為 49.52%，已逾一級單位主管女性占四分之一之目標。

(五)保障弱勢族群對業權益

- 1.為照顧弱勢對業，市府各機關學校均依「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」規定，提列身心障礙特考考試分發或以約聘僱人員等方式，進用是類人員，提供對業機會，截至 110 年 8 月份止，應進用 1,121 人，已進用 1,972 人，超額進用 851 人，進用比率達 176%。
- 2.為彰顯尊重多元文化，落實足額進用原住民族，市府各機關學校均依「原住民族工作權保障法」規定，以多元方式積極招募具原住民族身分人員，截至 110 年 8 月止，應進用人數 60 人，已進用 188 人，超額進用 128 人，進用比率達 313%。
- 3.本市行政法人積極關懷弱勢族群對業權益，皆依法令規定足額進用身心障礙人員與原住民族人員。

六、表彰公務楷模，拔擢傑出貢獻

(一)表揚及推薦參與行政院模範公務人員選拔

為表彰優異之公務人員，依「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，辦理市府 110 年模範公務人員選拔事宜，另為激勵工作士氣，獎勵優秀青年，本年選拔名額增加至 12 人，計有消防局隊員宋哲仲等 12 人獲獎，並依「行政院表揚模範公務人員要點」，遴薦上開宋員及社會局長青綜合服務中心主任姚昱伶等 2 人，參加 110 年行政院模範公務人員選拔。

(二)遴薦績優人員及團體參選銓敘部傑出貢獻獎

依「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，110 年度計推薦個人組 2 人（消防局小隊長簡羣泰、本市動物保護處技士楊世

杰）及團體組 2 組（經濟發展局「和發產業園區開發推動小組」、捷運工程局「高雄環狀輕軌工程」），薦送代表本府參選。

七、落實退撫照護，提倡志願服務

(一)掌握退撫案件，保障退休權益

- 1.採退休預先登記，以為退撫經費編列參據；尊重公教人員生涯規劃，依法提出退休者，均如期辦理。110 年 1 月至 6 月計有 225 人辦理退休（公務人員 167 人、學校教職員 58 人），並如期發放退離給與。
- 2.為照護遺族生活，遇撫卹案件均儘速辦理，並覈實辦理因公死亡案件。110 年 1 月至 6 月市府撫卹案件計 18 件（公務人員 13 件、學校教職員 5 件）。

(二)依限償還優存利息差額及挹注退撫基金

- 1.市府 109 年度應負擔之退休公教人員一次退休金及公保養老給付優惠存款差額利息計 19 億 6,904 萬 9,926 元（公務人員 4 億 4,787 萬 8,763 元、學校教職員 15 億 2,117 萬 1,163 元），均如期於 110 年 6 月 30 日前償還台灣銀行。
- 2.因應年金改革，各級政府公（政）務人員調降退休所得節省經費應全數挹注退撫基金，本年度應支付 108 年度各機關學校所屬退休公教人員因年改節省之經費 25 億 6,948 萬 530 元（公務人員 8 億 6,962 萬 9,137 元、學校教職員 16 億 9,985 萬 1,393 元），並由行政院主計總處及財政部以一般性補助款及普通統籌分配稅款如期代為撥付挹注退撫基金。

(三)推廣志願服務，獎勵公教志工

- 1.媒合員工專長並體驗志願服務，邀請市府員工社團（書法社）社員於團練時書寫春聯，透過社團法人高雄市慈善團體聯合總會於春節歲末送暖活動時，轉贈本市經濟弱勢家庭，發揮關懷社會正向力量。
- 2.為深化環境教育政策，以「地球這麼美」為主軸，於 3 月 10 日假壽山國家自然公園辦理「公教志工一日體驗營」，體驗學習生態保育工作，計有員工 36 人參加。
- 3.辦理市府暨所屬機關學校現職及退休公教人員 109 年度志願服務獎勵：
 - (1)現職人員
 - ①嘉獎 1 次 9 人（服務時數 30 至 60 小時）。
 - ②嘉獎 2 次 13 人（服務時數 60 至 100 小時）。
 - ③記功 1 次 25 人（服務時數 100 小時以上）。
 - (2)退休人員
 - ①一等志工榮譽獎狀 4 人（服務時數 800 小時以上）。

②三等志工榮譽獎狀 8 人（服務時數 300 小時以上）。

八、建構關懷網絡，營造幸福職場

(一)提升心理韌力，塑造幸福氛圍

為促進市府關懷量能，型塑溫馨互助之組織文化，訂定「高雄市政府 110 年員工協助方案－職場心韌力・幸福 So Easy－實施計畫」，致力於推展員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAP），協助員工解決可能影響工作效能的個人問題，並協助組織處理可能影響工作績效的相關議題，相關執行成果如下：

1.委託專業心理機構「張老師」提供諮商服務

(1)員工個別諮商服務

110 年委託「張老師」基金會高雄分事務所，對個案需求，搭配專業領域心理師，提供專業心理諮商，110 年 1 至 6 月共計提供 41 人次之個別諮商服務。

(2)員工團體諮商服務

為協助員工減壓、哀傷輔導或職場適應等，由高雄「張老師」專業心理諮商師引導進行團體諮商，截至 110 年 6 月底共舉辦 1 場次，計 9 人參與。

2.提高 EAP 觸及率，精進關懷網絡

市府各一級機關及區公所籌組內部關懷工作團隊，以團隊機制共同交流研討並擴大提供關懷服務之規模，更利用府屬機關學校舉辦之各項集會、活動等宣導 EAP 簡報、梗圖及海報等媒材廣泛傳遞員工協助方案資源。

3.辦理 EAP 主題式參與體驗活動

為提高同仁對 EAP 概念及資源的認識與了解，並培養正念減壓知能及增添體適能強度，於 5 月 4 日於四維行政中心中庭廣場辦理 110 年 EAP 健康促進作為「下一站・幸福」及「添材雄愛動」宣導體驗活動及體適能檢測，共計 511 人參加，活動內容動靜兼備，同仁反應熱烈。

4.規劃 EAP 推動人員教育訓練

(1)辦理「EAP 系列－服務措施推動與管理班」1 期，有助提升各承辦人員有效覺察、評估需求，並規劃合適的機關服務措施，以協助同仁工作適應及自我調適，計 40 人完訓。

(2)辦理「EAP 系列－組織趨勢管理工作坊」1 期，促進各承辦主管依據個別組織屬性，界定影響工作績效因素、系統化整合內外資源及提供適切服務措施與強化健康促進作為能力，計 39 人參訓。

5.運用線上服務，雲端關懷無時差

建立市府「員工關懷網」，整合 EAP 資源與即時服務資訊予同仁運用，並持續優化服務項目，協助解決影響同仁工作效能的相關問題並提升職場自我調適能力；另「防疫關懷網」提供同仁於防疫期間適用之人事法規及各式身心 e 化檢測，俾助其防疫期間安心執行職務、維護工作權益並促進自主健康管理效能。

(二)樹立保障機制，防治職場霸凌

為建構健康友善職場，保障員工免受霸凌侵犯，安心投入職場工作，訂定「高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則」，以促進各機關加強宣導職場霸凌防治之概念，並公開揭示申訴資訊、規劃相關流程及處理原則，展現市府對於職場霸凌零容忍之決心。

(三)公私協力，拓展員工福利

建構公私協力機制，在不增加市府財政負擔原則下，挹注外部資源，規劃辦理多元福利服務措施，除介接行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」外，並於本處人事服務網系統建置福利服務專區及特約商店專區，有效整合各項福利服務措施，擴大員工福利價值。

1.導入公私協力模式，提升員工特約商店量能

- (1)透過各級人事機構探勘員工消費喜好，據以推薦優良商店特約合作，並建置員工特約商店專區整合各項優惠，提供便捷查詢方式，以達福利效益最大化。
- (2)運用規模經濟優勢導人民間資源，提供府屬各機關學校員工、退休人員相當於會員或 9 折以上優惠方案，以爭取員工各項生活福利。
- (3)截至 110 年 8 月底辦理續約及新簽約店家共計 856 家，並提供「繁星好康特約商店標章」供店家使用，以利識別。

2.辦理員工急難貸款，照護員工生活無虞

- (1)為保障員工基本生活，紓解公教人員急難，準用「中央公教人員急難貸款實施要點」規定，員工如遇傷病醫護、喪葬、災害、育嬰及長期照護等重大生活事故，可申請急難救助貸款。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 2 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 0.82%。
- (2)110 年 6 月底尚在貸款中者有 27 件，核貸金額達 1,409 萬 9,270 元，對有財務迫切需求之同仁，適時提供貸款支援，減輕生活負擔。

3.鼓勵自我健康管理，加強健康照護

- (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，由市府補助部分健檢費用；惟因應 COVID-19 疫情嚴峻，中央流行疫情指揮中心自 110 年 5 月 19 日起提升全國疫情警戒至第三級，部分健檢醫療院所停止辦理健檢業務，以致 110 年上半年度公教同仁完成健檢並申請補助者僅 703 人，補助金額 281 萬 5,840 元。

(2)為維護公務人員身心健康，訂定鼓勵措施如下：

① 40 歲以上公務人員自費參加健康檢查，得依「公務人員一般健康檢查實施要點」覈實給予公假。

②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)為照護員警身心健康，考量其工作特殊性，自 109 年起依公務人員一般健康檢查實施要點第 3 點第 4 款規定，於實際從事「重複性、輪班、夜間、長時間工作等有危害安全及衛生顧慮」且未滿 40 歲之警職人員，健康檢查補助費每 3 年補助 1 次新臺幣 3,500 元。

(4)另 40 歲以下消防外勤人員健康檢查，本府消防局業自 99 年度覈視經費情形於每人每年 3,000 或 3,500 元額度內予以補助，以維護消防人員之健康。

4. 「貼心相貸」-全國公教員工消費性貸款

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，臺灣土地銀行獲選承作之短期消費性貸款，辦理期間自 110 年 7 月 1 日至 113 年 6 月 30 日止，80 萬元以下信用貸款免保證人，最高核貸 200 萬元，年息依郵政儲金 2 年期定期儲蓄機動利率固定加 0.505%機動計息（目前年息為 1.33%），每月攤還本息不得超過每月俸給總額三分之一，貸款期限最長 7 年。

5. 「築巢優利貸」-全國公教員工房屋貸款

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，臺灣銀行獲選承作，辦理期間自 108 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日止，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲機動利率固定加碼 0.465%機動計息（目前為年息 1.31%），以解決同仁購置房屋資金之需求。

6. 「闔家安康」-全國公教員工團體意外保險

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，中國人壽保險股份有限公司獲選承作，辦理期間自 110 年 4 月 1 日至 112 年 3 月 31 日止。

7. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為提供員工優惠服務，本處廣徵民間各產險公司提供自費汽、機車強制保險優惠方案，110 年由臺灣產物、兆豐產物等 2 家保險公司承作並提供多元優惠方案，嘉惠府屬公教員工參考運用。

8. 「全國公教員工及其親屬長期照顧保險」方案

本方案由行政院人事行政總處公開徵選，國泰人壽保險股份有限公司獲選承作，辦理期間 108 年 2 月 22 日至 111 年 2 月 21 日止。

9. 「全國公教員工旅遊平安卡」優惠方案

由行政院人事行政總處公開徵選，富邦產物保險股份有限公司獲選承作，保障旅遊期間安全，辦理期間 108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止。

(四)亮麗社團，精彩員工生活

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，迄今成立 22 個社團（動態社團 14 個、靜態社團 8 個），分由市府各局處擔任輔導機關。各社團除利用公餘時間練習外，並辦理專案性活動，以倡導員工正當休閒。惟因應 COVID-19 疫情嚴峻，中央流行疫情指揮中心自 110 年 5 月 19 日提升全國疫情警戒至第三級，各員工社團停止（暫緩）辦理各項活動，並視疫情狀況擇期辦理。截至 110 年 8 月底止已辦理專案性活動計 8 場次。

2.為促進同仁積極參與員工社團，藉以維護身心健康、培養團隊精神，於市府四維行政中心 4 樓藝文走廊之社團櫥窗（本處及兵役處外牆迴廊）及福利服務專區辦理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，藉以提高社團曝光率，吸引更多員工參與社團。

(五)共譜姻緣，演奏幸福樂章

1.為支持國家鼓勵生養政策，延伸公教單身同仁社交生活觸角，成就幸福美滿姻緣以提升本市生育率，爰結合部分機關辦理本府員工單身聯誼活動，由各機關參與規劃聯誼活動並訂定實施計畫，運用不同場域與設施規劃各式多元活動，如參訪、團康、漆彈射擊、桌遊、保齡球及 DIY 課程等，精心設計知性感性兼具的聯誼內容，並結合當地觀光特色，如六龜文化巡禮、關帝廟月老信仰、旗津海線一日遊等，藉以營造良好互動氛圍，增進情感互動元素，擴展公教單身同仁社交生活領域。

2.110 年度員工單身聯誼活動規劃辦理 5 場次，4 月業辦理 1 場次（2 天 1 夜）計 32 人參加，其中互表心儀對象達 7 對。因應 COVID-19 疫情嚴峻，中央流行疫情指揮中心自 110 年 5 月 19 日起提升全國疫情警戒至第三級，其餘場次配合市府防疫政策延期，並視疫情狀況擇期辦理。

(六)雲端專區，進階人事服務

1.匯集員工各項福利，構築福利服務專區

協助員工福利 GPS 定位，整合公教人員各項補助及福利措施，並將常見福利法令知識及問答集、全國及地方性福利、員工社團、單身聯誼等

系統性分類，創新服務效能，截至 110 年 8 月瀏覽人次達 144,038 人次。

2.成立特約商店專區，打造公私共榮經濟

重新打造特約商店專區新風貌，引進關鍵字搜尋引擎，拉近同仁與特約商店距離，並與特約商店合作推出各項員工優惠方案，奠定永續發展公私協力基礎，加值員工福利同時亦促進經濟共榮，截至 110 年 8 月瀏覽人次達 157,961 人次。

3.整合退休撫卹法規資源，建置退撫專區

彙整退撫相關法規及權益事項，提供退休規劃、退休權益、撫卹權益、資遣權益、聘僱人員、志願服務及影音專區等 7 大主題，提供同仁快速及便捷之查詢管道，截至 110 年 8 月瀏覽人次達 15,500 人次。

參、未來工作重點

一、扣合施政需求，創新公務培力

(一)規劃 111 年度公務人力發展計畫

依據市政願景建設方針、重大施政計畫、各局處核心專業能力及公務人員所需共同核心能力、管理核心能力，規劃公務人力培訓計畫，精進後疫情時代市府優質公務人力，提升行政效能。

(二)落實施政目標，發展數位治理

落實「智慧城市」施政目標，發展數位知能專業課程為實踐智慧城市目標，規劃數位知能課程，提升數位治理管理職能，運用資訊科技趨勢，培養跨域數位能力，積極養成政府數位人才。

(三)擴展國際視野，提升國際競爭力

為增進處理國際事務能力，提升公務人員跨國語言能量，以多元培訓方式規劃英語客製化課程及相關配套活動及激勵措施，期達成提升公務人員英語溝通力政策目標。

(四)深耕主管培訓，提升治理能力

為厚植主管管理及領導能力，藉以提升市政執行力及完成各項施政目標，運用科技趨勢融入課程教學，並實施多元培訓模式及教學技法，俾提升訓練效益，達訓練移轉效果。

二、落實員額精簡，擷節用人經費

貫徹員額精簡政策暨人事費管控，合理有效配置機關員額，以擷節人事成本，相關作法如下：

(一)辦理員額評鑑，精實組織人力

1.各機關遇有新增業務或特殊業務需求，涉及員額變動需辦理修編時，應

辦理員額評鑑，並在總量管制原則下對本機關及所屬機關員額總數內統籌調配運用。

2.新成立機關或機關間業務調整時，應將原相關權責機關辦理之業務及員額隨同移撥至新機關或業務承接機關。

(二)落實員額精簡，有效管控人事費

1.110年執行員額精簡管控措施，除廢續執行精簡員額7%外，並採以更嚴格管控員額方式，要求各機關應確實在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程，辦理公開甄選前除應達精簡員額外，並先行審酌110年人事費是否足以因應，倘已逾當月人事費管控比率，除專案簽報市府核准外，應自該職務出缺之日資管控4個月後始得辦理公開甄選。

2.各機關除因應施政目標或機關特殊業務需要外，不得以公務預算再新增約聘僱人員；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，屬經常性業務列管出缺不補者，應檢討計畫之存廢並逐年精簡約聘僱人員10%。

三、組織關懷全方位，鑄就善循環職場

(一)深植員工協助方案

依據110年市府EAP年終工作檢討暨規劃會議中顧問專家建議，定期督導、關心EAP推動者並協助各機關內部關懷工作團隊有效發展運作機制，以精進整體關懷能力並提升服務量能。

(二)擴大員工托育服務

配合各機關員工子女托育需求情形，擇定機關評估設置托育設施，以協助員工就近於職場獲取育兒相關資源。

(三)深耕性別友善政策

滾動檢討機關落實法定性別友善事項及加強女性參與決策之比率，持續關注機關公務職場性別友善度。

(四)落實照護多元族群

鼓勵各機關進用原住民及身心障礙人員，掌握進用情形，落實政府照護原住民及身心障礙者之政策。

四、人事專區雲端化，服務效能再精進

(一)員工福利情報站，即時搜尋好便利

員工福利服務專區除介接行政院人事行政總處公務福利e化平台全國性福利外，並即時更新府內外各項福利措施，供同仁了解自身權益，以提升人事服務效能。

(二)共體時艱抗疫情，支持店家渡難關

員工特約商店專區除提供簡便查詢功能及特約商店地圖外，為加速「員工享福利，人民拚經濟」的正向循環，考量 COVID-19 疫情嚴峻，爰積極與特約商店合作，推出一系列防疫經濟行銷活動，陪伴特約商店渡過疫情難關。

(三)快意退休生活，生活資訊一把抓

綜整退休後應知權益，並廣續蒐集公私部門有關長期照護、高齡學習及健康生活等資訊，以因應不同需求退休人員查詢利用。

五、數位化資料應用，結合智能新服務

(一)提升本處「人事服務網」（iKPD）系統應用層面

強化各機關申辦 iKPD 人事資料與差勤資料介接功能，落實人事資源共享，簡化各機關業務流程，提升人事資料整合成效。

(二)擴大人事資料數位運用

善用統計平台，整合人事資料，降低人事工作時間及審核人力，推動數位化、無紙化，有利業務傳承，達成人事資料共享。

(三)提升人事服務成效力

透過主動通知、個人 MyData 管理、文件線上查驗、跨系統整合等，提供公務人員多元及分眾服務。

肆、結語

人事業務是政通人和之關鍵、百事俱興之基礎、追求卓越之張本，本處作為市府人事幕僚，秉持專業、積極、務實的態度，全力配合市政推展，提供與時俱進的人力資源管理服務，成為各機關精實的後盾，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 謹祝

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