

## 十四、高雄市政府人事處業務報告

日期：111 年 3 月 31 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 7 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 COVID-19 疫情及國內外經貿情勢變化等前所未有新的挑戰，市府團隊研擬對策超前部署、不分彼此攜手前進，兼顧各項防疫、重啟經濟復甦、落實對市民的承諾，持續推動幸福宜居城市之市政願景。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，發揮人事人員專業智能，強化組織與精實員額管理，培育後疫情時代市府優質公務人力，持續推動員工協助方案及擴展關懷量能，並精進數位人事服務加值介接網絡，以提升市府整體施政績效。

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 9 月至 111 年 2 月）

#### 一、充實消防人力，打造安全宜居城市

市府為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」，爰消防局依據內政部消防署「充實消防人力推動計畫」辦理組織修編，增設「民力運用科」及增置編制員額 191 人，修編後，編制員額自 1,614 人提高為 1,805 人。

#### 二、深耕人力資源，塑造優質團隊

##### （一）運用考試掄才，培育新生代

配合考試用人政策，鼓勵各機關踴躍提列各項公務人員考試任用計畫，110 年共計提列各項考試分發需求 312 人，為市府注入新血，活化組織人力，提升機關服務品質。

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	小計	合計
申請人數	16	60	105	2	183	16	6	107	129	312

(二)內陞外補兼顧，拔擢優秀人才

依「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等規定，兼採內陞與外補方式辦理人員陞任及遷調，相關外補職缺均公告於市府全球資訊網，110 年辦理情形如下：

- 1.各機關依上開陞遷法規定辦理外補人數 705 人，其中府內各機關間調任 206 人、府外機關調進 499 人。
- 2.現職人員陞遷計 620 人（委任職晉陞 122 人、薦任職晉陞 479 人、簡任職晉陞 19 人），有助激勵士氣並強化人力運用。

三、發揮人事專業智能，業務績效卓著

(一)榮獲人事業務績效考核直轄市政府組「特優獎」

本處榮獲行政院人事行政總處 110 年度人事業務績效考核直轄市政府組「特優獎」佳績，本次考核項目在「落實公務人力精實管理」、「增進功績導向與友善環境的公務職場」、「精進人事同仁專業力」、「落實政策要求和資料正確性」等政策目標均表現優異，將賡續積極推動人事業務。

(二)全面推動電子化差勤，便捷服務流程

配合中央差勤管理電子化政策，本處自 100 年起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，積極爭取中央經費補助，110 年達成府屬各機關學校差勤管理電子化目標，減化工作流程，提升服務效能。

(三)整合資料介接，擴大應用效能

創新人事服務，建置本處「人事服務網」（iKPD）系統，透過資料介接標準流程，促使跨機關人事資料流通，運用人事資料應用功能，以提升機關介接服務智能，目前已有 15 個機關、52 個系統介接上線運作，自 110 年 9 月至 111 年 2 月累計 1,368 萬 4,039 筆介接成功傳輸紀錄。

(四)活化統計功能，精進決策品質

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），建立市府人事資料統計平台，市府各機關學校人事機構可直接篩選運用或進行圖表分析，以統計資料庫精進人事決策品質，自 110 年 9 月至 111 年 2 月累計 522 人次使用。

(五)強化資訊安全，提升防護能力

人事資料屬機密性之個資，為因應駭客入侵手法推陳出新，有效遏阻網路駭客攻擊，本處購置硬體防火牆及防毒軟體授權續約，持續強化同仁資安觀念及辦理教育訓練，並落實內部資安稽核、網路安全弱點檢測及伺服器機惡意活動檢視等，以增進人事系統安全維護，提升資料加密防護，有效抑制資料外洩疑慮。

四、鍊結多元培訓，育才與時俱進

(一)精進管理職能，激發團隊動能

1.初任薦任官等主管職務人員研習班

為培育具備策略性、創造性及宏觀視野之高效能文官，於 110 年 9 月 9 日至 29 日辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」，課程結合市政施政方向，以數位時代管理課程為主軸，採實務性及案例性主題式學習，原規劃參訓人員 40 人，因疫情關係為降低感染風險，完訓人數減為 19 人。

2.火災搶救指揮訓練複訓班

為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 110 年 9 月 6 日至 12 月 16 日辦理「火災搶救指揮訓練複訓班」，共 11 期，完訓人數計 360 人次。

3.常年訓練警政中級幹部學科講習班

為培養幹部激勵士氣技巧，增進協調管理能力，提升執法技能及實務經驗研討，於 111 年 2 月 9 日至 2 月 21 日辦理「常年訓練警政中級幹部學科講習班」3 期，計有警察局中級幹部 180 人完訓。

4.戶政管理研習班

為充實戶政主管人員專業知識與實務職能，以提升行政領導與溝通協調及問題處理能力，於 110 年 10 月 7、14 日辦理「戶政管理研習班」，共計 35 人完訓。

5.體驗式團隊活動成長營－初階班

為增進會計主管領導溝通、協調及問題解決能力，於 110 年 9 月 7 日至 9 月 9 日辦理體驗式團隊活動成長營-初階班，計有各局處會計主管人員 33 人完訓。

6.增進管理核心能力訓練班期

為加強同仁之創新思考、問題分析、績效管理、風險管理、溝通協調、團隊建立及資訊管理等管理核心能力，110 年 9 月至 111 年 2 月間開辦「啟動優質領導～共創雙贏局面研習班」等管理類班期共 23 班，計 913

人次完訓。

(二)新進人員研習，擴展公務視野

1.市政生力軍入門研習班

為強化市府新進同仁熟稔市政願景，瞭解市政重大建設，並提升新進人員行政職能，110 年辦理 2 班期「市政生力軍入門研習班」，第 2 期於 110 年 11 月 5 日辦理完竣，除遴聘研考會王組長士誠擔任「市政願景與施政目標」講座，另邀請本府郭秘書長添貴分享工作職涯發展，計 43 人完訓。

2.市政生力軍行政職能研習班

為增進新進人員業務處理、情緒管理及壓力調適能力，111 年度賡續規劃 2 班期「市政生力軍行政職能研習班」，第 1 期訂於 111 年 2 月 25 日辦理，規劃「公文精進訣竅」及「情緒管理與壓力調適」等 2 門課程，並採實體與遠距教學並行方式辦理，計 70 人完訓。

(三)深化核心職能，共創市政願景

1.科技智能訓練

(1)新識力講堂（四）－AI 智能語音客服時代，讓機器聽懂你說話（遠距班）

透過 AI 智慧語音科技應用，及時有效回應民眾需求，有助於公務機關推展各項便民服務措施，110 年 10 月 27 日辦理「新識力講堂（四）－AI 智能語音客服時代，讓機器聽懂你說話（遠距班）」加速達成數位化政府目標，完訓人數計 30 人。

(2)大數據分析與政策管理應用研習班

為增進市府同仁瞭解大數據分析之基本概念與分析技術，建立大數據分析能力，並將此能力應用於政府議題和政策管理，110 年 9 月 23 日辦理「大數據分析及資訊視覺化研習班」，完訓人數計 40 人。

(3)科技新世代物聯網跨域邏輯思維研習班

為培養市府同仁清晰的邏輯思維及新科技運用能力，以提升個人組織力與工作效率，110 年 9 月 23 日辦理「科技新世代物聯網跨域邏輯思維研習班」，完訓人數計 17 人。

(4)打造數位化政府研習班

在資訊快速流通的數位時代下，為提升公務同仁數位思考、管理及數位治理工具運用能力，於 111 年 2 月 15 日辦理「打造數位化政府研習班」，完訓人數計 20 人。

(5)經典名人講座－台灣數位創新研習班

為激勵同仁勇於創新思維解決市民問題，培養後疫情時代應具備的科技素養，於 110 年 10 月 18 日邀請行政院唐鳳政委團隊，分享台灣運用科技創新的成果，完訓人數計 55 人。

(6)資訊安全實務班

為提升市府同仁資訊安全及法律概念，加強市府網路安全防護，110 年 10 月 18、25 日辦理「資訊安全實務班」2 期，完訓人數計 82 人。

2.強化為民服務效能班期

(1) 1999 OPEN DATA 大數據運用班

為讓市府同仁瞭解 1999 人民陳情案件 OPEN DATA 分析運用實例，以提升為民服務品質，強化服務效能，110 年 11 月 24 日辦理「1999 OPEN DATA 大數據運用班」，市府一級機關承辦人員共 26 人完訓。

(2)提升政府服務研習班

為瞭解政府未來服務發展趨勢，導入科技改善服務、跨域協力創新服務，110 年 10 月 29 日辦理「提升政府服務研習班」，完訓人數 38 人。

3.永續發展知能課程

(1)臺灣永韌城市氣候研習班—2050 綠色產業淨零轉型趨勢工作坊

市府與財團法人東亞地區高雄環境永續發展能力訓練中心（ICLEI KCC）及工研院綠能與環境研究所於 110 年 10 月 13 日合辦，培力市府同仁的能源減碳管理知能，引領建築產業邁向能源轉型，完訓人數計 28 人。

(2)循環經濟研習班

為提升市府同仁對於循環經濟、源頭減量及產品環境友善化認識，於 110 年 9 月 17 日辦理「循環經濟研習班」，落實友善環境作為，完訓人數計 19 人。

(3)一溪流水出前村—綠能都市研習班

為增進公務同仁對綠色能源的瞭解與應用，進而營造永續健康的城市，以邁向綠色紀元的生態城市，110 年 12 月 6 日辦理「一溪流水出前村—綠能都市研習班」，完訓人數計 28 人。

(4)翻轉地方經濟，發掘地方生活感—都市創生篇

111 年 2 月 25 日與樹德科技大學盧圓華教授合作辦理「翻轉地方經濟，發掘地方生活感—都市創生篇」，課程安排「橫山 USR 綠色內涵亮點營造與推動」、農文創伴手禮主題分組企劃討論，期透過工作坊方式，瞭解公部門結合社區、學校擴大參與層面，並邀集民間產業企業資源，推動多類型公民社區參與活動模式，共同投入閒置場域活

化與營運，完訓人數 33 人。

#### 4.國際語言能力班期

##### (1)英語 APP 及線上英語資源自學應用研習班

為協助市府公務人員順應自主學習新趨勢，結合行動裝置與網路資源，體驗英語學習 APP 等免費線上媒材並藉由 APP 語音辨識系統優化口語發音，111 年規劃辦理 2 班期「英語 APP 及線上英語資源自學應用研習班」，第 1 期於 111 年 1 月 6 日辦理，課程規劃「認識免費英語學習 APP 及資源」與「提昇英文學習技巧及公務運用實務」2 門課程，完訓人數計 40 人。

##### (2)英語會話研習班

為增進市府公教人員外語素養，強化公教同仁對外國文化與語言之掌握力，並期提升市府國際競爭力，於 110 年 9 月 1 日至 2 月 9 日分別辦理「英語能力(多益)檢定班(遠距)」、「公務英語會話研習班」、「口說日語研習班」、「英語會話研習班」，完訓人數計 76 人。

#### (四)後疫情時代智能培訓，迎向虛實新常態

##### 1.提升遠距辦公技能及線上會議軟體運用研習班

為提升市府同仁遠距辦公技能，透過互動式學習，掌握雲端工具適用情境及線上會議工具軟體功能，111 年規劃辦理 2 班期「提升遠距辦公技能及線上會議工具軟體運用研習班」，第 1 期於 1 月 4 日辦理完竣，並為順應訓練新趨勢，擴大訓練效益，採實體及遠距教學併行方式辦理，完訓人員計 60 人。

##### 2.發展高雄特色數位課程，深化高雄城市治理知識

市府「e 等公務園+~港都 e 學苑」數位學習平台，扣合當前施政目標及城市治理典範與特色，發展高雄在地數位學習知識，110 年 7 月至 12 月計 174,126 人次選課、完成學習總人數 186,761 人次、完成學習總時數 269,751 小時。

##### 3.港都 e 學苑數位閱讀，後疫情時代鼓勵同仁學習不中斷

110 年 8 月 16 日至 110 年 10 月 1 日辦理「防疫期間學習不中斷—來 e 點港都健康樂活指南」數位學習閱讀抽獎活動，以提升「港都 e 學苑」數位學習人數，本次活動計有 14,742 人次參與。

##### 4.拓展遠距教學，多層次混成學習

隨著疫情變化，數位化、遠距視訊課程，虛實整合混成式學習成為趨勢。為增進公務人員教育訓練效益，激發學習創新動能，持續調整訓練方式，結合 e 等公務園+數位平台等多元教學技法，建立數位遠距教學等

多元培訓模式，聚焦市政目標規劃課程，充實公務人員職場所需具備核心能力，疫期不停學，於 110 年 9 月 1 日至 111 年 2 月 25 日共辦理 23 班，完訓人數計 1,246 人。

五、提升性別平權，友善弱勢族群

(一)多元性別主流化訓練，性別意識再進化

為落實市府性別平權政策，賡續推動性別主流化，爰規劃辦理專題演講、工作坊、數位學習、電影賞析、讀書會等多元訓練課程，以提升各機關同仁性別意識及知能，110 年度市府公務人員完成訓練比率已達 100%。另依據行政院「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）」並按同仁對性別平等之認知程度及需求辦理相關實體課程訓練，110 年度完訓率 44.6%，已逾當年度完訓率 15%之目標。

(二)拔擢優秀女性主管，促進女性參與決策

為鼓勵女性參與市政決策，各機關積極拔擢優秀女性同仁擔任主管職務，截至 110 年 12 月底止，市府各機關女性首長 46 人、副首長 16 人、簡任主管及非主管計 47 人；各機關（含區公所）一級單位女性主管計 415 人，比率為 49.88%，已逾一級單位主管女性占四分之一之目標。

(三)關懷進用弱勢族群，保障就業權益

- 1.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積極進用是類人員，提供就業機會，截至 111 年 2 月份止，應進用 1,255 人，已進用 2,038 人，超額進用 783 人，進用比率達 162%，落實足額進用身心障礙人員。
- 2.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 111 年 2 月止，應進用人數 63 人，已進用 196 人，超額進用 133 人，進用比率達 311%，充分展現對多元文化的尊重。
- 3.本市行政法人積極關懷弱勢族群就業權益，皆依法令規定足額進用身心障礙人員與原住民族人員。

六、表揚績優典範，激勵公務士氣

(一)選拔優秀人才，獲頒行政院模範公務人員

為獎勵優秀人才，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 110 年模範公務人員選拔事宜，計有消防局隊員宋哲仲等 12 人當選，並依「行政院表揚模範公務人員要點」遴薦宋員及長青綜合服務中心主任姚昱伶等 2 人參加行政院模範公務人員選拔，宋員榮膺當選並

獲行政院長頒給獎座及新臺幣八萬元。

(二)獎掖卸職首長，核頒行政院功績獎章

為表彰本府楊前秘書長明州任職期間督辦各項業務推展，襄助市政建設持續推動，帶領市府團隊榮獲多項國內外獎項，功績卓著，業報經行政院核頒三等功績獎章。

七、照護退撫權益，結合志願服務

(一)掌握退撫案件，妥善運用經費

1.退休採預先登記制度，據以編列退撫預算，以妥善運用經費，未登記而具特殊情形申請自願退休者，應敘明理由專案報准。110年7至12月計有457人退休（公務人員142人、學校教職員315人），並如期發放退離給與。

2.為確保遺族生活無虞，撫卹案件均儘速辦理，並覈實辦理因公死亡案件。110年7月至12月市府撫卹案件計13件（公務人員8件、學校教職員5件），其中因公撫卹計1件（公務人員1件、學校教職員0件）。

(二)年改節省經費，挹注退撫基金

依公務人員退休資遣撫卹法規定，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。市府110年度各機關學校所屬退休公教人員因年改節省之經費合計為35億3,243萬3,922元（公務人員12億266萬6,946元、學校教職員23億2,976萬6,976元）。

(三)踐行志願服務，促進社會參與

鼓勵現職及退休公教人員參與志願服務，回饋社會並自我充實成長，邀請市府員工社團（書法社）社員書寫春聯，藉由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，提升關懷社會正能量。

八、擴充關懷量能，共創幸福組織

(一)循環加乘效果，增進友善職場

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111年員工協助方案—Takao 善循環職場添溫暖—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，就個案需求，搭配專業領域心理師，提供專業心理諮商，截至110年12月底共計提供83人

次之個別諮商服務，平均服務滿意度 95.5%。

(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 12 月底共舉辦 1 場次，計 9 人次參與。

2.擴編關懷規模，精進互助系統

市府各一級機關及區公所籌組內部關懷工作團隊，以團隊機制提供適性之關懷服務。並於 110 年 12 月底辦理人事人員關懷工作團隊「Uber-Cares」啟航儀式，宣示人事互助系統整合交流，職場網絡關懷不間斷。

3.多元 EAP 梗圖媒材，提升宣導普及率

召開工作圈會議，設計雄 5 心、寶寶卡、母親節、報稅、職場霸凌及處理原則、防疫等海報、簡報、梗圖之 EAP 宣導媒材，提供各機關學校運用，共宣導 1,450 場，計 138,444 人次。

4.規劃市府關懷員及主管人員教育訓練

(1)辦理「EAP 系列-關懷力精煉工作坊」2 期，提升市府關懷員整體關懷能力，並宣導員工協助方案策略及轉介資源，以協助同仁工作適應及自我調適，計 60 人完訓。

(2)辦理「EAP 系列-從『心』啟程：敏感度訓練班」1 期，促進基層主管人員對人際知覺的敏感度，協助屬員處理防疫工作等承受壓力之調適，加深對員工協助方案角色定位認知及應發揮功能，計 34 人參訓。

(3)辦理「EAP 系列-『心』管理模式：焦點解決教練工作坊」1 期，強化主管人員跨世代溝通技巧及同理心運用，帶領團隊因應環境變化，並關注同仁處理防疫等工作之身心調適，俾建構友善職場環境及凝聚組織向心力，計 17 人參訓。

5.雲端資訊零時差，關懷服務不間斷

市府「員工關懷網」提供一站式雲端服務，整合 EAP 工作面、生活面、健康面、組織與管理面等相關影音服務內容及資訊，並持續擴增如壓力釋放運動 TRE (Tension Release Exercises) 等資訊；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)宣導霸凌防治，深植職場保障

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，於 110 年 4 月 22 日訂定「高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則」，並提供梗圖及海報等媒材以利各機關公開揭示申訴資訊、規劃相關流程及處理

原則，落實宣導職場霸凌防治之概念。

(三)擴展員工福利，公私共榮合作

鑑於市府經費有限，在不增加財政負擔原則下，打造公私協力模式，導入外部資源，積極規劃多元福利服務措施，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」（iKPD）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，創造員工福利最大化價值。

1.洽簽市府員工特約商店－共創公私雙贏

積極尋求民間廠商合作，奠定公私協力永續根基，整合各項員工福利資訊，透過各級人事機構，探勘員工消費喜好，據以推薦優良商店與市府特約合作，提供各機關學校員工、退休人員相當於會員或 9 折以上優惠方案，以強化員工福利資源。截至 111 年 2 月底辦理續約及新簽約店家共計 881 家，並提供繁星好康特約商店標章，供店家使用，以利識別。

2.提倡自我健康管理，強化健康照護

(1)市府依原「高雄市政府公教人員健康檢查作業規範」（以下簡稱原健檢規範），補助 40 歲以上之公教人員部分健檢費用，110 年度已完成健檢補助者計 9,843 人，執行經費 3,843 萬 6,391 元。

(2)因應行政院修正「中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表」，調增部分補助基準、擴大補助對象範圍，市府審酌其他直轄市政府修正方向，考量機關層級與職務職責程度殊異，及強化同仁健康自主管理觀念，調整各該人員健檢補助費用，爰修正原健檢規範名稱並修正為「高雄市政府公務人員健康檢查補助原則」，自 111 年 1 月 1 日生效。

(3)另授權警察局、消防局、教育局及空中大學就所屬人員健檢規定自行規劃辦理，並自 112 年足額編列。

3.賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為照顧員工生活需求，市府廣徵民間各產險公司提供自費汽、機車強制保險優惠方案，111 年由臺灣產物保險公司及兆豐產物保險公司承作並提供多元優惠方案，嘉惠市府公教員工選擇運用。

4.「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，由臺灣銀行股份有限公司及中國信託商業銀行股份有限公司獲選承作，辦理期間自 111 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日止，貸款利率按中華郵政 2 年期定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。

5.「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。

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. 「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。

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 111 年 2 月 22 日至 114 年 2 月 21 日止。

(四)多元社團活動，綻放員工活力

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。110 年度計辦理專案性活動 23 場次。
2. 為促進市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於市府四維行政中心 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）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)締結幸福良緣，譜出快樂戀曲

1. 為拓展公教單身同仁社交生活領域，營造兩性互動機會以締結良緣，增進婚育率，結合部分機關辦理市府員工單身聯誼活動，市府 110 年單身聯誼活動原規劃辦理 5 場次，因配合防疫政策僅完成 2 日活動 1 場次，參加人數計 32 人，成功媒合 7 對互表心儀對象，活動滿意度為 94%。
2. 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、團康活動、古蹟踏查等，並精心設計知性感性兼具的聯誼內容，也規劃結合當地特色觀光的聯誼，如美崙山步道健走、十八羅漢山巡禮等，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。

3.市府每年編列預算致贈 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，以表衷心祝福。

(六)一站式服務，整合福利資源：

1.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 111 年 2 月瀏覽人次達 148,282 人次。

2.特約商店專區

重新打造特約商店專區新風貌，建立關鍵字搜尋引擎，翻轉同仁過往對於特約商店簡易查詢的刻板印象，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，促進經濟共榮，截至 111 年 2 月瀏覽人次達 165,533 人次。

3.退休撫卹專區

整合退撫相關法規及權益事項，建置退休規劃、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 111 年 2 月瀏覽人次達 17,954 人次。

## 參、未來工作重點

一、聚焦市政願景發展，厚實人力資本

(一)培養數位治理能力，打造智慧治理城市

因應智慧科技發展趨勢，實現高雄邁向智慧城市目標，參考國家發展委員會委託「跨域數位職能發展策略與教學個案發展」研究報告，以規劃相對應職能課程，培養運用資訊科技解決問題的數位技能，增進數位智能，厚實相關資訊科技知識和能量。

(二)多元文化培力，深耕國際視野

為精進公務人員多元語言能量，增進處理國際事務能力，以多元培訓方式規劃客製化課程相關措施，期達成提升公務人員英語溝通力政策目標。

(三)結合多元教學技法，推展後疫遠距教學

順應疫情變化，賡續辦理遠距同步教學、與國內大專院校共同合作推展 MOOCs 課程（開放式線上課程），並結合 e 等公務園+平台等多元教學技法，建立數位遠距教學等多元培訓模式，深化數位學習力，聚焦施政計畫規劃課程，充實專業知能，厚植人才實力。

二、精進員額管控效益，擷節人事成本

賡續落實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

- 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就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)落實員額精簡管控措施

- 1.111 年員額精簡管控措施，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，一律自該職務出缺之日起管控 3 個月後始得辦理公開甄選，但如有未達身障及原住民法定進用比率、專案簽報市府核准外及機關管控得宜未逾當月人事費管控比率得不受上開限制。
- 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%，另為落實上開原則之執行，凡未達精簡比率之機關，除專案簽報市府核准外，不得新增聘僱用計畫及進用約聘僱人員。

三、建構關懷團隊機制，蘊化樂活職場

(一)精煉員工協助方案關懷團隊運作

透過 110 年市府 EAP 年終工作檢討暨規劃會議及工作圈會議，建構專家諮詢管道，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，以優化整體關懷能力並依據員工需求提供適切服務。

(二)「育」見幸福，最愛工作在高雄

- 1.為建構家庭友善職場，滿足同仁職場托育需求，積極建置員工職場托育設施，申請衛生福利部前瞻基礎建設計畫補助款 200 萬及市府自籌配合款 477 萬 1,027 元，共計 677 萬 1,027 萬元。
- 2.於市府鳳山行政中心 1 樓開辦員工子女托育家園（0 歲-未滿 2 歲），收托人數 12 人，預定於 112 年 1 月正式營運，並輔導市府員工消費合作社附設幼兒園轉型為員工子女非營利幼兒園，地點於本市苓雅區公所 1 樓，收托人數 60 人，將於 111 年 8 月開班。
- 3.運用公私合作模式，擴充市府特約托育機構量能，豐富員工福利服務專區各項托育資源，以健全市府多元托育服務。

四、擴充 e 化平台，客製數位服務

(一)優化市府員工福利服務專區

為充實市府員工福利服務專區功能，除介接行政院人事行政總處公務福利 e 化平台全國性福利基本服務外，並整合市府專屬福利措施、彙集福利相關法令知識及常見問題查詢資訊，以提升人事服務效能。

(二)加值市府員工特約商店專區服務

為驅動「員工享福利，人民拚經濟」的正向運轉，除強化特約商店查詢功能外，更運用公私協力機制，邀集特約商店加碼提供員工促銷優惠，共構同仁與特約商店行銷網絡，賡續推動特約商店達 700 家以上。

(三)豐富市府公教人員退休專區

賡續蒐集公私部門有關長期照護資源、措施、高齡學習等優惠措施，優化操作介面，以利退休人員快速查詢與參考運用。

五、持續加值介接網絡，深化資源共享

(一)精進本處「人事服務網」（iKPD）系統應用層面

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

(二)推展人事服務客製化

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。

(三)擴增人事資料數位運用

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。

肆、結語

人事業務是永續性與支持性之工作，本處將秉持前瞻及創新性的思維，以專業積極務實的態度恪盡人事幕僚的職責，並提供與時俱進的人力資源管理服務，持續精進人事業務與作為，成為各機關精實的後盾，協助機關創造價值，全力達成施政總目標的願景。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