

三十三、高雄市政府人事處業務報告

日期：112 年 11 月 6 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 4 屆第 2 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

「高雄市淨零城市發展自治條例」於 112 年 6 月 28 日經貴會三讀通過，明定 2050 淨零碳排，期望發揮公部門帶頭示範、齊力合作，共同推動淨零目標。本處向來秉承市長施政理念、政策指示，及遵循中央人事法制推動各項人事業務，積極因應市政發展需要，強化機關組織功能，發揮人事專業效能，更主動響應淨零永續發展目標，深植於人事業務之推動，以內化成為人事人員之「綠色職能」，並推展聚焦市府願景「科技高雄、宜居高雄、幸福高雄、魅力高雄」職能培力，育化優秀人才，落實推動員工協助方案及公部門子女托育政策，營造永續與友善健康之職場環境。

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（112 年 3 月至 112 年 8 月）

一、契合市政需要，精實機關組織

(一) 致力推動城市綠化，成立公園專責機關

為宣示本市推動城市綠化與樹木保護政策之決心，本府工務局新設所屬二級機關公園處，並依專業分工原則，將原養護工程處業務調整，並更名為「高雄市政府工務局道路養護工程處」，爰訂定（修正）工務局所屬機關組織規程暨編制表，並自 112 年 7 月 1 日生效。

(二) 因應區政推動需要，彈性調整業務分工

本市楠梓區公所為推動區政業務需要，修正民政課及役政災防課業務職掌，除將民防業務由民政課調整至役政災防課外；另將調解及法制業務明定於民政課業務職掌，爰修正該所組織規程，並自 112 年 4 月 16 日生效。

(三)組設與業務密切配合，提升為民服務效能

本市旗津區公所為提升為民服務效能，將社經課分拆改設為社會課及經建課，專責辦理社政、經建類案件。另為達資源整合、行政簡化之效，裁撤役政災防課，並將其業務職掌併入民政課，爰修正該所組織規程，並自112年7月1日生效。

二、強化人資運用，羅致各方專才

(一)鼓勵考試用人，活絡機關人力

為促進組織人力活化，提升行政效能，本府配合國家考試用人政策，鼓勵各機關提列各項公務人員考試，注入市政新血，截至112年8月各項國家考試分發人數如下：

類別 人數	初等 考試	普通 考試	高考 三級	高考 二級	身障 特考	原住民 族特考	地方 特考	合計
分發人數	15	32	72	2	7	0	81	209

(二)擇優陞任遷調，拔擢培育人才

各機關職務出缺本於拔擢優秀人才之旨，依「公務人員任用法」及「公務人員陞遷法」等規定，採內陞或外補方式辦理人員陞任或遷調，如外補職缺，均公開於市府全球資訊網徵才訊息公告。截至112年8月辦理情形如下：

單位：人

調任方式	陞任	遷調
府內同機關（含所屬）人員調動	254	452
府內不同機關人員調動	28	74
商調府外機關人員	18	141
合計	300	667

三、推動永續人事專業，強化數位服務效能

(一)型塑永續人事素養，精進核心職能培訓

- 1.為落實推動行政院人事行政總處與市府永續發展目標及淨零碳排放政策，112年7月5日特移地至佛光山佛陀紀念館舉行人事主管會報，透過參訪與體驗學習（茶禪、抄經及人文展覽）、蔬食飲食、低碳永續專題演講及科技與人文藝術空間參觀體驗（AR、AI、雲宇宙等設施體驗）等活動，強化人事人員淨零永續素養，培育永續人事專業人才。
- 2.辦理「專業職能研習班」、「教育人事法規系列主題研討班」、「溝通技巧研習班」等課程，透過實務案例探討以強化人事人員問題解決能力。

(二)強化雲端資料管理，推動人事數位轉型

為提升服務品質、簡化人事作業流程，透過 WebHR 人力資源管理資訊系統完成本府公務人力資料校對及鎖定作業達 100%，落實雲端資料正確性，廣續推動人事資料數位轉型。

(三)新式安控機制，便利人事資訊

運用 iKPD 人事服務網管理模組，導入公開金鑰基礎建設（PKI）安全控制元件，強化人事資訊服務框架，提供跨平台跨瀏覽器人事全方位服務。

四、精實公務專業職能，多元培育全方位人才

(一)強化專業培力，推廣專業證照

1.搜救運作及管理實務班

為提升特種搜救隊執行國際人道救援能力並與國際救災體系接軌，於 112 年 2 月 8 日至 3 月 22 日與消防局合作辦理「搜救運作及管理實務班」，完訓人數計 91 人；於 112 年 5 月 8 日順利通過內政部消防署能力分級檢測（NAP）中級搜救隊能力以上之搜救隊伍，納入「國際人道救援任務」輪值派遣。

2.丙種職業安全衛生業務主管班

為增進市府同仁認識職業安全衛生，預防職災發生，並協助參訓學員取得職業安全衛生教育訓練結業證書，於 112 年 4 月 7 日至 4 月 18 日辦理「丙種職業安全衛生業務主管班」2 期，各 3.5 天，取得應考資格共 50 人，業於 112 年 5 月 10 日完成測驗，2 期取得證照人數分別為 23 人、25 人，通過率分別為 80%、100%。

3.無人機專業高級（進階）證照輔導專班

為培育市府警察局執行空拍任務之人才，精進學員專業級飛手的飛行技巧，於 112 年 4 月 18 日至 5 月 4 日辦理「無人機專業高級（進階）證照輔導專班」1 期，5 天，課程結合實機操作、學科及術科模擬測驗，協助警務人員取得民航局核發之無人機操作證，以提升員警對無人機之專業技能及業務上之應用，有效強化警政科技勤務效率與服務範圍，保障民眾安全，完訓人數計 14 人。

4.採購專業人員知能系列課程

(1)為充實採購專業人員對政府採購法令應用，提升政府採購效率及品質，與預防採購缺失之發生，於 112 年 3 月 20 日至 8 月 10 日辦理政府採購專業人員基礎班 3 期、進階班 1 期，協助各局處採購同仁取得基礎及進階班證書，完訓人數計 262 人。

(2)另辦理「採購履約爭議處理研習班（一）（二）」、「技術服務採購管理

實務研習班（一）（二）」、「採購履約及驗收實務研習班（一）（二）」、「（機關）學校採購人員權益保障研習班」、「政府採購監辦實務研習班」、「社政人員勞務（工程）採購研習班」等為期 1 天的短期採購班，使同仁可以隨時充實政府採購法令與相關實務，112 年 3 月 21 日至 8 月 31 日共辦理 11 期，完訓人數計 809 人。

5.資安專業課程訓練

為達公務機關資安人力發展目標，加強資安防護能量，以符合現行「資通安全責任等級分級辦法」規定，於 112 年 7 月 7 日至 8 月 28 日與資訊中心及崑山科技大學合作辦理「資通安全概論研習班（一）（二）」、「資安稽核－受稽人員實務研習班」、「資安稽核－稽核人員實務研習班」及「資通系統風險管理研習班」等 5 期，完訓人數計 389 人。

6.環境教育校園牧羊人策進班

配合環境教育人員認證及管理辦法，協助學校人員取得環境教育人員認證，於 112 年 7 月 11 日至 13 日辦理「環境教育校園牧羊人策進班」，以增進市府同仁環境教育專業知能，完訓人數計 64 人。

7.防疫知能系列班期

為增進對 COVID-19 等新興傳染病防治的認識及登革熱專責人員防制自主管理措施及查核辦法認知，於 112 年 3 月 15 日至 5 月 31 日辦理「COVID-19 等新興傳染病防治及實務經驗暨特定公私場所登革熱專責人員教育訓練班」6 期，完訓人數計 207 人。

8.社安網暨兒少保護知能訓練

為深化社安網計畫之服務精神，瞭解脆弱家庭需求面向及後續處遇服務技巧；增進在職兒少保護社工人員專業知能，於 112 年 3 月 8 日至 8 月 3 日辦理「社安網社工人員及督導 LEVEL3 訓練（一）（二）（三）」、「兒童少年保護社工督導專題訓練班」、「兒童少年保護社工在職訓練進階班」、「兒童少年保護社工在職訓練法律專題班（一）（二）」、「社會工作人員專業知能研習班（一）」及「社安網社工人員及督導 LEVEL2 訓練班」等系列班期，共 9 期，完訓人計 396 人，並協助社工同仁依「社會工作師接受繼續教育及執業執照更新辦法」取得社工師繼續教育執業執照積分，以利執業執照更新作業。

9.提升英語能力訓練

為提升公務人員英語能力，增進處理國際事務職能，於 112 年 3 月 1 日至 8 月 11 日分別辦理「跨文化溝通研習班」、「多益英檢衝刺研習班」、「英文能力（多益）檢定初（中）級班」、「涉外事務研習班（二）」、

「EngFormation－數位科技英語研習班」、「learning！能力－英語自學攻略研習班（二）」、「學習英文好智慧－英文學習資源研習班」及「英語角主題式英語會話研習班」等共 9 期，完訓人數計 254 人。

(二)增進數位科技能力，養成跨域數位人才

1.生成式 AI 系列班期

為使同仁對生成式人工智慧(AI)有基本的概念，分別於 112 年 6 月 13、30 日辦理「設計美學-使用者經驗設計研習班」、「新識力講堂（二）－生成式 AI 之概念與運用（遠距）」，瞭解 AI 機器人 ChatGPT、AI 繪圖工具 Midjourney 應用，公務同仁除接收新觀念，掌握最新發展趨勢，未來藉由智慧化科技的運用協助業務推展，完訓人數分別為 33 人、43 人。

2.AI go 出題精修研習班

為引導市府警察局同仁就現行業務面臨之痛點或擬提升效能之處發掘需求，於 112 年 7 月 25 日、26 日辦理「AI go 出題精修研習班」，演練 AI 實務應用，以導入 AI 技術，運用 AI 提出解方，共同為安居家園努力，完訓人數計 38 人。

3.「經典名人講座（一）～市政數據叢林中的一線曙光－從『新』出發，用『AI』治理」

112 年 3 月 22 日辦理「市政數據叢林中的一線曙光－從『新』出發，用『AI』治理」，邀請國立成功大學電機工程學系解巽評教授，分享運用大數據分析、AI 治理城市及學校與政府部門合作案例，培養市府同仁運用 AI 思維，推動智慧化政府，完訓人數計 85 人。

4.智慧城市發展與創新應用趨勢研習班期

為提升公務同仁資訊科技觀念，瞭解 5G 概念，於 112 年 6 月 27 日辦理「智慧城市發展與創新應用趨勢研習班」1 期，內容包含「國內外城市智慧科技發展」、「從智慧城鄉案例出發，引動地方與產業攜手轉型」、「如何使用 ChatGPT 等生成 AI 工具」等課程，增進智慧科技導入業務之能力，以加速推動高雄成為智慧城市，完訓人數計 36 人。

(三)淨零永續人才培育，強化淨零施政思維

1.能源轉型掌握淨零契機－永續發展研習班

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共同合作於 112 年 6 月 29 日辦理「能源轉型掌握淨零契機－永續發展研習班」，進行城市淨零轉型、節能技術服務、節能績效，以及能源領域等專業培力訓練，除實體課程外並同步採直播方式以擴散學習效益；課程以問題討論方式進行，激發學員創意的

思考，觸發新觀念，提升市府同仁規劃、管理與考核淨零與能源相關專案之能力，完訓人數計 33 人。

2.淨零轉型系列班期

為配合市府「2050 淨零碳排目標」及施政目標「宜居高雄－提升空品邁向淨零永續」，分別於 112 年 6 月 19 日、7 月 5 日、7 月 12 日與環保局合作辦理「淨零排放－國內外淨零趨勢及法規研習班」、「空氣污染防治實務－高雄市空污來源及改善作為研習班」及「淨零綠生活－低碳飲食研習班」共 3 期，每期 0.5 天，推動淨零及氣候變遷相關課程，增強市府同仁專業素養，及朝向低碳綠色飲食習慣邁進，完訓人數共 95 人。

(四)推廣資訊網絡，雲端智慧學習

1.線上自主學習機制

(1)提升高雄治理能力，深化高雄特色數位課程

運用市府「e 等公務園+~港都 e 學苑」數位學習平台，以發展高雄在地數位學習知識，打造智慧學習新模式，112 年 3 月至 8 月計 433,316 人次選課、完成學習總人數 434,951 人次、完成學習總時數 560,061 小時。

(2)辦理港都 e 學苑數位課程閱讀活動，鼓勵後疫時代學習不間斷

積極辦理閱讀活動以增進無遠弗屆的學習效能，並深化職場競爭力，於 112 年 4 月 17 日至 6 月 5 日辦理「政策焦點，e 覽無遺」數位閱讀活動，計有 51,813 人次參與。

2.市府人發中心自製數位課程「5G 智慧城市概念與應用」及「政策表達力－打造秒懂政策圖卡」分別榮獲 Brandon Hall「最佳創新治理指導學習決策方案」銀牌獎及 2023(112)年國際數位學習協會(IELA, International E-Learning Association) 國際競賽銅牌獎。

五、落實性別平權政策，保障弱勢族群就業

(一)策進性別意識培力，業務融入性別觀點

1.性別主流化訓練

按年度、區域性、受訓目的、參訓對象，並與本市性別平等辦公室共同討論，依照高雄性別圖像找出應加強的課程，全面性規劃性別意識培力學習地圖。

2.CEDAW 教育訓練

為落實性別平權政策，賡續推動性別主流化，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，以提升市府同仁性別敏感度，另依據「高雄市政府第五階段推動性別主流化計畫」，

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，經統計至 112 年 4 月底完訓率 57.08%，已逾當年度完訓率 30% 之目標。

(二) 拔擢女性主管，參與市政決策

為提升女性職場領導力，落實職場平權，各機關積極拔擢優秀女性同仁擔任主管職務，截至 112 年 7 月，市府各機關女性首長 55 人、副首長 18 人、簡任主管及非主管計 45 人；各機關（含區公所）一級單位女性主管計 407 人，比率達 51%，已逾一級單位主管人數三分之一。

(三) 多元進用人力，關懷弱勢族群

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，進用是類人員，提供就業機會，截至 112 年 8 月份止，應進用 1,114 人，已進用 1,937 人，超額進用 823 人，進用比率達 173%，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 112 年 8 月止，應進用人數 61 人，已進用 203 人，超額進用 142 人，進用比率達 332%，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、拔擢傑出貢獻，型塑公務典範

(一) 推薦參與行政院模範公務人員選拔

依「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」辦理 112 年模範公務人員選拔事宜，以為表彰優異之公務人員，計有資訊中心主任劉俊傑等 12 人當選，獲頒獎狀 1 幀、新臺幣 5 萬元及核給公假 5 日，並依「行政院表揚模範公務人員要點」，遴薦劉員及交通局主任秘書王志綱 2 人參加 112 年行政院模範公務人員選拔。

(二) 推薦參選銓敘部傑出貢獻

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」，遴薦績優人員個人組 2 人（消防局股長蔡宗翰、地政局土地開發處主任秘書吳玉蓮）及團體組 2 組（經濟發展局、工務局新建工程處）代表市府參選 112 年公務人員傑出貢獻獎選拔，以期激勵公務人員勇於任事。

七、維護退休權益，倡導志願服務

(一) 落實退休關懷，按時發放退撫給與

- 1.市府統籌編列退撫預算，由各機關學校依規定審定數額發放，依 112 年 8 月各機關學校退休公教人員月退休金發放人數資料統計共有 25,784 人（其中公務人員 9,879 人，教職員 15,905 人），112 年 1 月至 8 月發放金額合計 55 億 751 萬 6,012 元（公務人員 17 億 5,951 萬 9,981 元；教職員 37 億 4,799 萬 6,031 元）。
- 2.為表達政府對退休人員慰問及連繫之意，於三大大年節前主動發給慰問金，發放對象自 106 年起限縮為支（兼）領月退 2 萬 5 千元以下、因公失能及退休時未具工作能力者，每節發放 2,000 元。112 年端午節公教人員發放人數計 842 人，發放金額計 168 萬 4,000 元。
- 3.為落實政府照護退休人員之意旨，對於生活困難退休人員給與必要之慰問，依「早期支領一次退休金生活困難退休公教人員發給年節照護金作業要點」，發給 68 年以前支領一次退休金生活困難之退休人員三節特別照護金，單身者每節發放 21,600 元，有眷者每節發放 37,000 元，112 年端午節發放單身 15 人、有眷 1 人。

(二)年改節省經費，妥編挹注預算

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 111 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 37 億 2,084 萬 648 元（公務人員 13 億 1,385 萬 1,039 元、學校教職員 24 億 698 萬 9,609 元），並依規定妥編 113 年挹注退撫基金預算。

(三)散播志工種子，推動社會參與

- 1.112 年 3 月 10 日辦理「退休生涯規劃研習班」，將志願服務理念融入退休生涯規劃，並於洲仔濕地公園辦理「志工逗陣行」研習，體驗生態保育維護工作，深化待退人員自我生涯規劃能力，拓展退休生活新觀點，計有 78 人參加，滿意度逾 95%。
- 2.為豐富退休人員生活，積極推廣參與志願服務回饋社會，輔導本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會結合志願服務辦理 6 場次公益活動，分別於 112 年 3 月 31 日、4 月 7 日及 4 月 26 日配合兒童節辦理樂遊童玩笑開懷志願服務活動、5 月 18 日辦理寶來花賞溫泉公園掃街暨送暖活動、8 月 17 日辦理寶來花賞溫泉公園及旗山台糖農創園區掃街活動及 8 月 24 日海洋生物保育及森林環境教育等公益活動。

八、完善關懷網絡，營造共好職場

(一)落實員工協助方案，連結關懷團隊

為提升市府關懷量能，型塑共好幸福之組織文化，依高雄市政府 112 年員

工協助方案「團隊力·緣共好」實施計畫，致力推展員工協助方案(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，執行成果如下：

1.委託專業心理機構「張老師」提供諮商服務

112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112年6月計提供49人次個別諮商服務。

2.為維護公務同仁身心健康，參酌市府心理諮商委外機構高雄「張老師」提供統計數據，113年增加編列員工協助方案心理諮商委外服務案預算10萬元整。

3.為精進EAP合作平台資訊專業度，成立EAP同心緣工作圈，編輯新進人員職場適應、疫情期間喪親同仁的悲傷治療、非醫療專業之防疫工作人員的壓力調適及復原措施、憂鬱症個案處遇調適等主題專書之分享資源，瀏覽人次計1,085人。

4.辦理市府EAP推動人員、主管人員及員工紓壓等教育訓練

(1) 112年3月3日、4月10日辦理「EAP系列－職場推動服務概念與操作技巧精進UP研習班」，提升各機關人事主管人員面對憂鬱症、重度情緒困擾等個案議題處理知能，建立信任關係、評估轉介時機、危機干預等技巧，完訓人數計95人。

(2) 112年3月29日辦理「EAP系列－主管coaching教練領導力研習班」，強化市府基層主管人員團隊協作領導力，協助員工解決可能影響工作效能等相關問題，並增進人際互動與組織間溝通交流，計37人完訓。

(3) 112年5月8日辦理「EAP系列－後疫情時代找出自我復原力研習班」，紓解非醫療相關專業但大量投入防疫現場及支援的員工情緒壓力、促進工作及生活平衡，提升職場適應與自我內在復原力，完訓人數計55人。

5.霸凌防治宣導與協處，建構友善職場環境

(1)依據「高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則」，各機關公開揭示職場霸凌防治申訴資訊，並加強宣導相關防治與處理機制，截至目前宣導731場次，參與人數達52,513人次。

(2)為完善職場霸凌防治、申訴事件處理流程，及強化同仁對職場霸凌案件的認知與瞭解，落實以下精進作為：

A.推動機制：召開工作圈及辦理檢視研商會議，以訂定職場霸凌相關預防、申訴及處理作業之流程圖、檢核表等指引表件。

B.個人知能培力：112年8月17日邀請公務人員保障暨培訓委員會黃處長秀琴分享個案態樣；另於8月28日及31日辦理2場次職場霸凌防治及申訴案件處理研習班，並規劃於9月18日辦理職場霸凌防治及處理實務案例研習班，俾強化人事人員及一般人員防制職場霸凌知能。

6.性騷擾零容忍，安心工作無煩惱

- (1)為提供各機關同仁免於性騷擾之工作與服務環境，建置有效、友善之性騷擾防治與申訴機制，市府於112年8月4日以高市府人考字第11230678600號函檢送「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴處理作業指引」及相關作業流程，供各機關學校據以檢視內部性騷擾治相關措施、作業規範及程序，以落實「性騷擾零容忍」政策。
- (2)為提升各機關承辦人員性騷擾防治及專業知能，於112年8月17日邀請公務人員保障暨培訓委員會保障處黃處長秀琴進行「112年度職場霸凌及性騷擾機關防制義務與案例」專題演講，並由本處辦理性騷擾處理作業指引及相關流程宣導，藉由案例分享及實務問答方式，有助於各機關於實務上運作及處理程序得予順遂無虞。

(二)扮喜鵲譜良緣，聯誼樂促佳偶

1.積極籌辦單身聯誼鼓勵婚育

為鼓勵適婚單身員工擴大交友圈、增進互動機會，提升公教員工婚育率，112年度規劃7場次單身聯誼活動，截至8月已辦理6場次，計260人參加，配對成功計54對。

2.另市府與中油、華邦電子、日月光等地企業合作共同籌辦單身聯誼活動，以本市山海、河港景緻，透過郊遊、手作等體驗活動，交織自然與人文特色的內容，如高雄港遊艇兜風、美濃農家生活體驗，營造自然互動氛圍，促進良緣締結，擴展單身同仁公教社交生活領域。

3.市府每年編列預算致贈對成功並結婚之佳偶，每對結婚禮券5,000元，透過政策實踐「樂婚、願生、能養」之目標，實現幸福、魅力的高雄。

(三)社團動靜皆宜，充實休閒生活

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，開辦至今成立21個社團（動態社團13個、靜態社團8個），由市府各權管局處擔任輔導機關。112年上半年迄今計辦理15場專案性活動，豐富員工公餘休閒育樂生活。

(四)放心生·安心托，營造友善職場托育環境

1.員工子女托嬰中心（0-2歲）

市府第一處員工子女公共化托嬰中心，於 112 年 5 月 29 日假鳳山行政中心一樓場域正式營運，初期規劃收托 12 名員工子女。於托育品質部分，照顧比由衛生福利部 1：5 標準提高為 1：4；托育人員薪資均比照社區公共托嬰中心水準，透過提供市府員工「平價教保服務」實現友善職場環境。

2.員工子女非營利幼兒園（3-6 歲）

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，運用本市苓雅行政中心一樓場域，就近招收市府員工子女、孫子女，112 學年核定收托 48 名學童。

(五)整合福利資源，升級雲端服務

以公私協力模式，發揮公部門福利資源效益最大化整合外部資源，另積極規劃多元福利服務措施，結合行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」，並於本處「人事服務網」（iKPD）建置專區以串聯人事服務措施，實現員工福利：

1.洽簽市府員工特約商店-共創公私雙贏

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，奠定公私協力永續根基，整合各項員工福利資訊，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，以充實市府員工福利資源。截至 112 年 7 月底辦理續約及新簽約店家共計 913 家，並提供繁星好康特約商店標章，供店家使用，以利識別。

2.積極推廣成人健檢，鼓勵自主健康管理

(1)依「高雄市政府補助公務人員健康檢查原則」，辦理 40 歲以上之公務人員部分健檢費用補助，111 年度已完成健檢補助者計 10,776 人，執行經費 5,319 萬 7,041 元，112 年度增編 766 萬 100 元擴大挹注職員健檢預算。

(2)另特殊職務如警察局、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，112 年起足額編列預算支應。

3.「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。

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 0.485% 機動計息（目前為年息 2.08%），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，臺灣土地銀行股份有限公司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 0.485% 機動計息（目前年息為 2.08%），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 112 年 4 月 1 日至 114 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 112 年 7 月 1 日至 115 年 6 月 30 日止。

8. 持續推動自費汽、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，112 年由臺灣產物保險公司、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。

9. 深化整合式專區資訊平台，全時服務不打烊

運用雲端技術與響應式網頁，建構本處「人事服務網」（iKPD）整合式人事服務專區平台，提供同仁多元便利、24 小時不打烊之人事服務資訊，內容包含員工關懷網、員工特約商店、差勤獎懲、福利服務、退撫、學習、教育主題、警政及消防等各項專區，截至 112 年 8 月瀏覽人次達 20,603,623 人次。

參、未來工作重點

一、任務編組納入青年學生代表，培養創意新思維

為讓青年學生瞭解政府運作之方式並提供渠等更多參與公共事務之機會，爰以「排除專業性，並以政策參與或與學生事務有關之任務編組為優先」原則，盤點各機關任務編組之任務性質並積極推動納入青年學生代表，以廣納青年世代觀點，期使政策更具多元性。

二、推動友善健康職場，增進服勤管理效能

為落實行政院訂頒「行政院與所屬中央及地方各機關公務員服勤實施辦法」，簡化行政流程，研訂各機關報府同意或備查作業流程圖卡，以周延作

業程序，並請各機關加強宣導服勤辦法相關規定外，亦透過機關自行檢討勤（業）務流程簡化、資訊化或委外化等措施，漸進式降低公務員加班時數，期營造友善職場環境，兼顧行政管理效能及服務品質，保障同仁健康權。

三、整合員工協助方案，建構友善幸福職場

(一)強化職場性騷擾與霸凌防治及處理推動機制：

有鑑於職場性騷擾與霸凌防治引起社會廣泛關注，為落實職場人權保障及友善環境，將持續辦理教育訓練、召開工作圈與檢視研商會議，以強化各機關宣導防治並建立職場性騷擾與霸凌相關預防、申訴及處理作業機制。各機關並透過內部關懷工作團隊運作，以優化整體關懷量能並依據員工需求提供適切友善服務。

(二)辦理 112 年 EAP 健康促進作為活動：

配合市府心理健康促進及自殺防治會「快樂/Happy」主軸及心理健康月期程，112 年市府員工協助方案健康促進作為規劃於 9 月 8 日在四維行政中心 1 樓中庭，辦理「快樂富翁」宣導體驗活動暨體適能檢測，透過擲骰子闖關互動遊戲提升員工自主健康管理知能。

四、調和工作家庭兩端，提供職場托育服務

為擴大市府員工子女 0-2 歲職場托育量能，積極爭取衛生福利部 112 至 114 年營運成本補助到位，預計 112 年底前增加收托人數達立案核定上限 20 人。並將托嬰中心建置經驗推廣至府外其他行政機關場域，提供優質、平價職場教保服務，營造各機關安心懷孕及友善生養環境。

五、落實統計數據分析，強化決策資訊支援

(一)結合大數據工具，運用於市府公務人力資料庫個人資料、組織編制與任免遷調等各項數據彙整與統計分析，從業務面向分析機關間人力流動情形，掌握人力結構變化關鍵因素，提供人力資源管理決策重要參據。

(二)推動年度統計專案計畫，分析人員招募、升遷、獎懲、待遇福利及退休等人力數據資料趨勢，深入探索數據間的差異性、相關性與週期性，編製指標性統計圖表，強化人事業務決策正向效益。

六、聚焦施政目標，展現市政實踐力

為使公務人力發展計畫更符合本府施政重點與願景及局處需求，由市府召集一級機關代表組成 113 年度公務人力發展計畫專家諮詢會議，從局處需求出發，透過機關代表提出實務經驗與具體建議，審查公務人力培訓課程計畫，以聚焦市政發展與願景，培育具競爭力的市政團隊。

七、精進數位課程內涵，充實雲端學習資源

開發契合市府 112 至 115 年度中程計畫施政願景及機關業務推展需求之數位

學習課程：

- (一)契合市府施政計畫願景「科技高雄、宜居高雄、幸福高雄、魅力高雄」，持續開發與市政相關網頁互動式課程，使公務同仁訓練內涵與施政願景結合。
- (二)從公務員核心能力出發，檢視「港都e學苑」現有數位課程缺口，製作符合局處專業需求之錄轉製數位課程，並針對同仁重大權益議題陸續開發課程，如職場性騷擾及霸凌防治專題等課程。

肆、結語

隨著外部環境的急遽變動，以及機關運作的實際需求，人力資源是機關組成不可或缺的要素，也是機關運作原動力，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，扮演友善、可信賴人事幕僚角色，及持續精進永續人事專業，成為各機關業務推展精實後盾，合力提升市政目標與績效。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