

二十九、高雄市政府人事處業務報告

日期：113 年 4 月 29 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 3 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

面對快速變遷的時代，高雄正朝向高值化發展，從工業城市轉型為智慧城市，成功的「演唱會經濟」策略更帶動高雄觀光產值發展，透過數據管理加值「科技、宜居、幸福、魅力」市政願景。本處秉持市政一體，在實踐市長施政理念、政策指示，及遵循中央人事法制推動各項人事業務，並朝向以多元、平等及共融（DEI, Diversity, Equity & Inclusion）推動組織治理、人力有效運用，並透過統計分析及數位工具轉化為實際行動方案，落實職能培力、福利服務、員工關懷及公部門子女托育措施等各面向推展政策，賡續以人才永續為核心，共創重視多元、公平和包容的友善職場環境。

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 9 月至 113 年 2 月）

一、精實組織結構，優化人力運用

（一）配合全國通案調整，提升二級機關首長列等

考試院第 13 屆第 149 次會議通過直轄市、縣（市）政府所屬二級機關部分首長及幕僚長職務列等調整案，爰配合修正教育局家庭教育中心及本市戶政事務所編制表，並自 112 年 9 月 1 日生效。

（二）強化長照業務督導管理，提升公共衛生服務效能

為有效督導長照業務及彈性運用人力，衛生局增置技正 1 人；另將得由相當級別醫事人員擔任單位主管之業務，刪除「藥政」，增列「長期照護」項目，爰修正該局組織規程暨編制表，並自 112 年 10 月 15 日生效。

（三）契合偏鄉醫療需求，配置醫藥專業人力

為增進本市旗山區衛生所巡迴醫療病患就醫之方便性與用藥安全，減列該所醫事檢驗師職務，改置藥師職務，爰修正該所編制表，修正後編制總員額維持不變，共計 11 人，並自 112 年 11 月 25 日生效。

(四)提升為民服務效能，調整區公所單位設置

為應區務推展社會福利業務需要，田寮區公所增設社會課，另將社經課與農業課整併為農建課，爰修正該所組織規程暨編制表，並自 113 年 1 月 1 日生效。

二、精進舉才機制，深耕人力資源

(一)運用考試掄才，培育新生世代

為應各機關業務需要，儘速補足專業人才，訂定「提報高普初等考試及地方特考考試職缺作業注意事項」，並優化各機關考試提缺技巧，以提高錄取人員分配率。112 年高普考獲分配率達 86.25%；另經統計 113 年較 112 年同階段提缺數增加 55 個，增加比率達 49.5%。

(二)拔擢優秀人力，延攬外部專才

各機關職務出缺時，本於「用人唯才、適才適所」之旨，依功績原則辦理內部人員陞遷或職缺外補，甄選作業均按公務人員任用法及公務人員陞遷法辦理。112 年 1 月至 12 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	354	494
府內不同機關人員調動	84	369
商調府外機關人員	24	217
合計	462	1,080

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 112 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 4 項政策目標均有優異表現，又自訂工作項目「促進公務人才永續發展」獲評定為「將人事機構運用人力資源管理政策或措施，與永續發展目標、淨零排放等政策目標相結合」及「創新應用 OODA（Observe、Orient、Decide、Act）循環思考與 OGSM（Objective、Goal、Strategy、Measure）目標管理雙 O 模型，提出建構高雄市政府人事人員永續人才發展關鍵五力」等 2 項內容具有績效，誠屬不易，將持續保持優勢，積極推

動人事業務。

(二)建置關鍵五力，扎實職能培訓

本處 112 年透過組織、任務及人員等三個層次分析，訂定本處所屬人事人員「業務力、溝通力、關懷力、資訊力、永續力」的五項核心職能，並辦理 55 場次人事人員五力職能教育訓練及活動，共計 3,544 人次參訓，將持續強化訓用合一機制，推動功績導向的遷調制度。

(三)導入數位工具，精進資料管理

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%，落實雲端資料即時管理與正確性，取代人工填報，優化系統資料運用。

(四)運用統計分析，提升決策品質

結合人工智慧與雲端線上等資訊科技服務，運用於員工關懷、性別主流化與人才辨識等各項業務，提升行政作業效率，精進人力資源管理，並運用大數據統計工具，探索市府公務人力資料庫組織編制、人力結構及人員流動情形等各項資料統計，並深入分析人員招募、陞遷及退休等數據趨勢，定期產製相關統計報表，提供人力管理與決策精進參考。

四、強化專業職能養成，發展市政治理人才關鍵實力

(一)契合施政重點規劃公務人力培訓發展方案

召開 113 年度公務人力發展計畫專家諮詢會議，並請一級機關參與，由局處需求面出發，透過實務經驗與具體建言，審查公務人力培訓課程計畫，113 年各局處計提訓 565 班、706.5 研習天。

(二)推動專業認證，培育領袖菁英

1.促參專業人員訓練班

為節省市府財政支出，引進民間資金參與公共建設，加強瞭解促參案作業程序及實務案例，培育同仁促參案件之專業知能，輔導取得促參專業人員證照，於 112 年 11 月 3 日至 12 月 6 日辦理促參專業人員訓練班，計 38 人完訓，全員取得促參專業人員證照。

2.採購專業人員知能系列訓練

(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 9 月 11 日至 11 月 15 日辦理政府採購專業人員基礎班 2 期，協助各局處採購同仁取得基礎班證書，完訓人數計 125 人。

(2)為使同仁可以隨時充實政府採購法令與相關實務，於 112 年 9 月 7 日至 113 年 2 月 20 日辦理「最有利標與評分及格最低標採購作業研習

（一）（二）」及「政府採購常見糾紛案例討論暨爭議解決探討班」計 9 期，完訓人數計 700 人。

3. 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 113 年 2 月 1 日至 26 日與消防局合作辦理「搜救運作及管理實務班」，計 7 天，導入現行聯合國搜索技術指南之搜救管理知識，以通過國家搜救隊伍能力分級檢測（NAP）重型搜救隊認證為目標，完訓人數計 100 人。

4. 無人機專業高級（初階）證照輔導專班

為符合未來公務機關無人機操作者須取得民航局核發之操作證等規定，於 113 年 2 月 19 日至 2 月 29 日辦理「無人機專業高級（初階）證照輔導專班（一）」，計 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 15 人。

5. 資安專業課程訓練

(1) 為達公務機關資安人力發展目標，加強資安防護能量，於 112 年 9 月 12 日至 11 月 6 日與資訊中心及崑山科技大學合作辦理「資訊系統常見弱點樣態研習班」、「資訊作業委外安全管理研習班」及「Web 應用程式安全研習班」等資安專業訓練課程共 6 期，完訓人數計 177 人。

(2) 另於 112 年 11 月 22 日至 12 月 22 日與資訊中心及台灣檢驗科技股份有限公司高雄分公司（SGS）合作辦理「ISO 27001 主導稽核員資安專業證照轉版課程專班」3 班，完訓人數 47 人，以提升資通安全管理法納管機關資安專職人員之資安專業知識與技能，符合現行「資通安全責任等級分級辦法」對資安及資訊人員教育訓練時數要求規定。

6. 職安卡訓練班

為落實營造業一般安全衛生教育訓練，提升工作者危害辨識能力，於 113 年 1 月 16 日、2 月 21 日辦理「職安卡訓練班（一）（二）」，課程結束經測驗合格取得職安卡證書，共計 122 人完訓。

7. 兒少保護知能訓練

為增進在職兒少保護社工人員專業知能及工作技巧，於 112 年 9 月 12 日至 112 年 10 月 17 日辦理「兒童少年保護社工在職訓練研習班」共 2 班，計 84 人完訓，並協助社工人員取得社工師繼續教育執業執照積分，以利 6 年換證 1 次。

8. 兒童遊戲場安全管理人員研習班

為提升兒童遊戲場設施管理及稽查人員安全知能，以符合衛福部兒童遊戲場設施安全管理規範，於 113 年 1 月 10 日辦理「兒童遊戲場安全管理人員研習班」，計 71 人完訓，全員通過測驗。

9.提升英語能力訓練

為厚植市府同仁英語能力，擁有國際溝通能力與國際化視野，於 112 年 9 月 7 日至 113 年 1 月 31 日分別辦理「讓世界認識智慧高雄－看新聞學英語研習班」及「英文能力（多益）檢定初級班」共 2 期，計 44 人完訓。

(三)永續人才培育，厚植 AI 科技賦能

1.生成式人工智慧及實務應用基礎班（初階班）

為使本府員工了解人工智慧的基礎概念和實際應用技能，於 112 年 9 月 20、27 日兩日，與高雄科技大學辦理「生成式人工智慧及實務應用基礎班（初階班）」，另為強化各局處人員學習成效，辦理課程前後測驗，計有 77 人取得參訓證書。

2.提升工作效率的 AIGC 應用班（進階班）

為使本府各局處人員對人工智慧（AI）有基本的概念，藉由智慧化科技的運用，協助業務推展，以達成政策目標，於 112 年 10 月 16 日至 11 月 21 日，與高雄科技大學辦理「提升工作效率的 AIGC 應用班（進階班）」共 6 天，課程安排 6 小時「文案設計實作測驗」、「AIGC 工作術實作測驗總結」實作評量，計 33 人通過取得認證。

3.地方創生推動實例分享研習班

112 年 11 月 1 日辦理「地方創生推動實例分享研習班」，邀請中山大學社會實踐與發展研究中心吳涵瑜副執行長及漁創客青創基地創辦人張博仁擔任講座，分別分享「地方引路人－南區輔導中心培力工作經驗分享」、「漁村青創未來式－彌陀青培工作站實踐分享」及「『彌羅港×漁創客』青培工作站觀摩與見學體驗」，藉由地方創生標竿案例分享，激盪出公私部門對於地方創生不同創意火花，計 37 人參訓。

(四)學習市政新知，精進數位課程

1.為提升高雄在地治理能力，深化高雄特色數位課程，結合「e 等公務園+~港都 e 學苑」數位學習平台，發展高雄在地數位學習知識，打造智慧學習新模式，112 年 9 月至 113 年 2 月計 256,997 人次選課、完成學習總人數 191,816 人次、完成學習總時數 276,968 小時。

2.為鼓勵學習不間斷，辦理港都 e 學苑數位課程閱讀活動，以增進無遠弗屆的學習效能，並深化職場競爭力，於 112 年 8 月 25 日至 112 年 10 月 11 日辦理「城市脈動 e 指啟動」數位閱讀活動，計有 12,356 人次參與。

五、倡導性別平權，友善弱勢族群

(一)強化性別意識培力，提升性別敏感度

1.CEDAW 教育訓練

為促進各機關同仁將「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」理念運用於業務中，進而規劃消除社會、文化及生活中既有的歧視，依據「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 CEDAW 教育訓練課程，經統計截至 112 年止參訓率 64.34%，已逾當年度完訓率 30%之目標。

2.性別主流化訓練

為積極推動性別主流化，依據性別意識分級及課程性質，分別規劃辦理專題演講、工作坊、數位學習、電影賞析、讀書會等多元訓練，112 年度本府公務人員完成訓練比率已達 100%。

(二)拔擢優秀女性主管，提高女性參與決策

為將性別意識融入職場平權，提升女性參與市政決策，各機關積極拔擢優秀女性同仁擔任主管職務，截至 113 年 1 月，市府各機關女性首長 57 人、副首長 20 人、簡任主管及非主管計 42 人；各機關（含區公所）一級單位女性主管計 410 人，比率達 50.81%，已逾一級單位主管人數三分之一。

(三)貫徹足額進用身心障礙人員及原住民族政策

1.為提供身心障礙人員就業機會，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，截至 113 年 2 月份止，應進用 1,166 人，已進用 1,918 人，超額進用 752 人，進用比率達 165%。

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 113 年 2 月止，應進用人數 60 人，已進用 200 人，超額進用 140 人，進用比率達 333%，充分展現多元共融策略，吸引更多人才。

3.因應「原住民族工作權保障法」修正草案將提高各機關學校應進用原住民人數，本處業於 113 年 1 月 2 日邀集一級機關及區公所召開說明會研擬配套措施，俾利各機關及早規劃以達足額進用目標。

4.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、激勵傑出貢獻，表彰公務典範

(一)榮獲傑出貢獻獎入圍資格

依「公務人員激勵辦法」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，其中工務局新建工程處經銓敘部評選入圍傑出貢獻獎團體組決選並獲頒傑出貢獻獎入圍決審證書。

(二)獲頒行政院模範公務人員

依「行政院表揚模範公務人員要點」，遴薦資訊中心主任劉俊傑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，皆榮膺當選，並於 112 年 11 月 23 日參加行政院頒獎典禮，獲院長頒給獎座及新臺幣 8 萬元，並給予公假 5 日，及依實際請公假日數，每日給予補助費 5 千元。

七、落實退休照護，推動志願服務

(一)依限發放退撫給與，維護退休權益

- 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 12 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 26,049 人（其中公務人員 9,885 人，教職員 16,164 人），112 年 7 月至 12 月發放金額合計 41 億 3,019 萬 542 元（公務人員 13 億 2,078 萬 5,135 元；教職員 28 億 940 萬 5,407 元）。
- 2.為表達政府對退休人員慰問及關懷之意，於三大年節前主動發給慰問金，發放對象自 113 年起調整為支（兼）領月退 2 萬 8 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 年中秋節公教人員發放人數計 839 人，發放金額計 167 萬 8,000 元。113 年春節公教人員發放人數計 958 人，發放金額計 191 萬 6,000 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 年中秋節發放單身 15 人、有眷 1 人。113 年春節發放單身 15 人。

(二)節省年改經費，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 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、教育人員 24 億 698 萬 9,609 元），並依規定妥編 113 年挹注退撫基金預算，於同年 4 至 6 月分 3 期挹注退撫基金。

(三)推廣志願服務，善用退休人力

- 1.112 年 12 月 15 日假阿福食物銀行辦理志願服務體驗活動，以永續環保

為課程主題，藉由續食及惜食教育，重視食物價值，體驗志工服務實質意義，計有 21 人參加，滿意度逾 99%。

- 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 5 場次公益活動，分別於 112 年 9 月 13 日、9 月 18 日辦理嘉義獨立山國家步道淨山護林公益活動，同年 10 月 13 日辦理杉林淨溪護林公益活動，同年 11 月 29 日至 30 日辦理車壟埔斷層保存園區掃街暨杉林溪淨山活動，同年 12 月 6 日辦理美濃湖掃街暨農務工作體驗公益活動。

八、建構關懷網絡，營造友善職場

(一)貫徹關懷團隊運作，型塑溫馨友善職場

為策進友善關懷、共好組織文化，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」提供個人及團體諮商服務

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，112 年計提供 107.5 人次個別諮商服務，服務滿意度平均為 90.98%。

- 2.為維護公務同仁身心健康，依據 111 年第 2 次市府心理健康促進及自殺防治會議決議，並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計 10 萬元整。

- 3.廣納專家建議完善關懷員機制

為持續精進關懷機制與強化市府員工協助方案之實際服務成效，期以貼近同仁需求，於 112 年 9 月 20 日及 12 月 8 日邀請市府 EAP 顧問王教授智弘、張組長文慧及陳副教授政智等，參與關懷員機制專家會議及 EAP 員工協助方案檢討會議，共同策定各機關學校擴大成立內部關懷工作團隊，並將 113 年員工協助方案實施計畫導入 DEI（多元、公平、共融）概念，建構「團隊合作」及「重視員工」等兩項策略，以推動市府 EAP 相關措施。

- 4.規劃主題式健康促進活動

為提升市府員工心理健康意識，並扣合本市 112 年心理健康促進議題「快樂」為主軸，辦理 112 年 EAP 健康促進作為「快樂富翁」宣導體驗活動，活動中宣揚正確健康飲食觀念、心情溫度計使用、正向文字能量、建立

永續發展意識、員工關懷網線上資源及紓解壓力之重要性等，共計 905 人次參加，活動整體滿意度為 95.24%，增加市府員工關懷網瀏覽 39,416 人次。

5.落實性騷零容忍，打造有效友善防治機制

- (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，訂定「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，並於 112 年 12 月 25 日函頒「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業處理原則」，供各機關學校據以檢視內部性騷擾防治相關措施、作業規範及程序，以落實「性騷擾零容忍」政策。
- (2)為提升各機關員工性別平等意識，於 112 年 9 月 22 日邀請尤挹華律師講授「性平意識解析、性騷擾迷思解構及因應作為」課程；另同步錄製成市府性騷擾防治數位教材，於港都 e 學苑線上推廣。

(二)締結幸福良緣，鼓勵樂婚安心生養

1.譜寫幸福序曲單身聯誼

- (1)為鼓勵適婚單身員工擴大交友圈、增進互動機會及提升公教員工婚育率，113 年度規劃 4 場次單身聯誼活動，並訂定市府各機關辦理公教人員單身聯誼活動指導原則，優化活動內容，營造自然互動氛圍，促進良緣締結。
- (2)113 年度持續與中華電信、華邦電子、中國鋼鐵等在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文化景點，擴展單身公教同仁社交生活領域。

2.建置員工托育設施，打造友善職場

- (1)為落實推動「平價教保服務」政策，市府分別辦理員工子女托嬰中心（0-2 歲）及員工子女非營利幼兒園（3-6 歲），以滿足市府員工就近托育幼兒需求。
- (2)目前員工子女托嬰中心收托 20 名員工子女，照顧比為「1 比 4」，優於衛生福利部「1 比 5」標準，並榮獲行政院 112 年度公部門籌設職場托育設施評比優等獎；另非營利幼兒園，核定收托 48 名學童，112 學年收托 41 名幼兒（23 位員工子女，18 位一般市民子女）。

(三)落實福利服務措施，健康活力自在休閒

1.積極推廣成人健檢，鼓勵自主健康管理

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，112 年度增編 766 萬 100 元挹注健檢預算，該年度已完成健檢補助者計 11,098 人，執行經費 6,177 萬 7,448 元。

2. 為促進員工公餘參與正當休閒活動，依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」輔導成立員工社團，開辦至今成立 20 個社團（動態社團 13 個、靜態社團 7 個），由市府各權管局處擔任輔導機關。112 年計辦理 25 場專案性活動；113 年迄今已辦理 3 場專案性活動。

(四) 優化一站式服務，整合福利資源

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

透過各機關人事機構，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，經整合各項員工福利資訊，計洽簽 919 家特約商店，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，加值員工福利，促進經濟共榮。

2. 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 113 年 2 月瀏覽人次達 22,885,938 人次。

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。

參、未來工作重點

一、導入區塊管理策略，掌握組織變革趨勢

配合市政推動方向，預判組織轉型趨勢，除掌握各直轄市組織調整情形，並運用區塊管理模式，由各機關以宏觀角度沙盤推演組織變革方向、效益及可行性，並就組織面、業務面、人力面、六都同性質機關比較等研提分析報告，以超前部署打造敏捷的組織。

二、精進服勤管理措施，優化友善健康職場

(一)健康保障為核心，彈性排定補休假

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，訂定各機關報府同意或備查作業流程圖卡，以周延作業程序，並透過多元管道宣導，協助同仁瞭解工時相關規範，定期統計分析機關延長辦公時數資料，運用延長辦公時數量表，主動提醒溫暖關懷，以保障同仁健康權。

(二)推廣數位時代工作模式，兼顧工作生活平衡

另為使公務同仁得以兼顧工作與家庭生活，參考行政院人事行政總處函頒之「行政院與所屬中央及地方各機關（構）試辦居家辦公參考原則」，訂定「高雄市政府及所屬各機關學校實施居家辦公作業指引」，以營造友善健康工作職場環境。

三、深化員工協助方案，展現永續關懷行動力

(一)透過團隊合作，實踐多元、公平、共融價值

依據高雄市政府 113 年員工協助方案「攜手同心∞與 Team 同行」實施計畫，推動人人皆為關懷員之網絡連結理念，實踐多元、公平、共融價值，並進一步主動發掘問題及因應，以達組織永續發展。

(二)辦理員工心理健康促進研習營

為提升市府員工心理健康促進，與衛生局合作辦理 2 梯次員工心理健康促進研習營，以「沙盤-遇見心自己」為主題，透過實務演練，覺察與改變對事情的回應方式恢復心理韌性，並以成熟的心態，面對及解決問題。

四、落實永續發展，人事服務無紙化

運用數位文件快速傳遞、共享的特性，積極推動各項作業線上申辦，推動人事業務無紙化，追求節能減碳綜效。本處歷年逐步落實差勤、獎懲令、派令作業無紙化，113 年更積極推動公教人員生活津貼線上申請，市府員工每年（喪葬補助、結婚補助、生育補助）案件量一年約 3.6 萬人次。以每人每次檢附紙本申請表及附件各 1 份，計 2 頁 A4 規格紙張計算，改採線上申請一年可減少碳排放量約 488.13kg CO₂e。

五、紮實科技專業培訓，強化數位時代關鍵力

面對智慧化的職場，強化數位多元學習模式，將資訊科技融入業務推展與應用，實體訓練除著重於生成式人工智慧的運用、資通訊安全防護知能，並搭配遠距同步教學、開放課程（錄轉製、網頁互動式）、MOOCs 課程、電子書、微學習，發揮「個人化」、「社群化」、「行動化」之特色，進行深度學習並提升使用效益。

肆、結語

人事業務是永續性與支持性工作，隨著生成式人工智慧的興起、氣候變遷對勞動力政策的影響及非典型職涯發展趨勢等將影響未來公部門職場環境脈動，為實踐組織人力永續發展，本處將秉持前瞻、創新的價值思維，提供與時俱進的人力資源管理策略，持續精進各項人事服務措施。

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