

二十、高雄市政府人事處業務報告

日 期：114 年 4 月 17 日

報告人：處 長 康 人 方

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢貴會召開第 4 屆第 5 次定期大會，人方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

人力資源是政通人和之關鍵、百事俱興之基礎，為強化市府組織韌性與效能，積極推動組織再造與人力資源升級、營造友善職場環境以提升公共服務效能，並運用資訊工具強化數據管理，分析未來趨勢，輔助各項重大決策。

本處秉持市政一體，遵從市長施政理念，除辦理本府機關組織健檢外，並配合市政推動「大青年計畫」，邀請青年學生參與本府任務編組，為市政推動注入新活力。又為因應時代潮流，將淨零轉型、AI 技術等現代重要知能納入公務人員培訓項目，深化在職教育之專業訓練，提高本府員工專業職能及跨域治理能力，孕育市政全方位人力資源庫，以維市政推動量能。

為落實友善職場環境政策，除繼續強化性別意識培力，拔擢績優女性主管，提升身心障礙與原住民族人才的進用機會等人事業務外，本處以更加積極從心出發，對同仁主動關懷，搭建本府組織關懷網絡、促進托育等職家平衡政策，鼓勵健檢提升員工身心健康，形塑積極正向的工作氛圍，打造暖心舒適的幸福職場。

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（113 年 9 月至 114 年 2 月）

一、型塑智能政府組織，強化人力運用效能

（一）逐步推動組織再造，打造智慧化城市

為推動智慧化城市，使智慧化願景融入施政決策，提升為民服務效能，將本府研究發展考核委員會及資訊中心組織重塑：

第一階段：重新調整本府資訊中心科室與業務職掌，並增加資訊人力，於 113 年 10 月 1 日改制為「高雄市政府資訊處」。

第二階段：將整併本府研究發展考核委員會與資訊處，成立「高雄市政府

智慧城市發展委員會」，預計於 114 年 9 月完成。

(二)增加救災救護人力，升級特種搜救量能

- 1.充實本市消防人力，提升本市救災量能，114 年 1 月 1 日起本府消防局增加編制員額 685 人。
- 2.因應氣候變遷帶來不同的災害類型，為健全本市搜救隊組織，同步組織修編成立特搜大隊，強化本市救災救護量能。

(三)協助機關組織健檢，提升運作效能

為協助機關檢視組織員額合理性，113 年辦理本府教育局、警察局交通警察大隊、勞工局勞工教育生活中心等 3 個機關員額評鑑作業，邀請本府財政局、主計處、研究發展考核委員會及行政暨國際處代表及外聘專家學者共同與會，協助機關檢視單位人力配置及業務效能，並將持續檢討業務委外、數位資訊化可行性。

(四)積極補足人力缺口，提升留任意願

- 1.為應各機關業務需要，促進人才流動，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」，優化各機關考試提缺技巧，以提高錄取人員分配率，113 年各項國家考試分發人數計 230 人。
- 2.規劃「離職原因調查表」，鼓勵離職員工提供反饋，以進一步了解離職原因，並透過持續追蹤與改善措施，營造健康職場文化。

(五)推動淨零、AI 同步納入公務人員基本知能

響應淨零城市及智慧城市目標，積極提升公務人員相關知能，鼓勵機關得視業務需求將淨零課程及 AI 知能研習成果納入陞任評分標準表，目前本府已有 27 個一級機關將淨零課程納入陞遷評分標準。

(六)響應「大青年計畫」，任務編組納入青年學生代表

本府現有 25 個府層級任務編組納入青年學生代表，為擴大邀集青年學生參與市政討論，每半年盤點委員屆期之任務編組，函請教育局、青年局、警察局、社會局推薦青年學生代表，並彙集推介名單轉請相關機關參酌選用。

二、落實人力資料庫正確性，精進人事業務處理效能

(一)人力資源管理資訊系統（WebHR）運用及管理

- 1.維護人員報到、離職及異動等人事資料、組織編制資料及待遇支給資料每月正確達 100%，掌握人力資源配置，確保符合法規與業務需求。
- 2.產製人員流動率、身障及原住民人數、土木及建築工程職系等人力結構統計與性別主流化教育訓練數據，掌握人力資源分布現況及相關統計數據，支援人事決策。

(二)公務人員個人資料服務網（Mydata）運用及維護

- 1.配合人事行政總處推動本府公務人員一站式服務，提供個人資料下載與個人權益線上申辦（津貼補助等），加速審核與核准流程，有效提升行政效率及便利性。
- 2.使用個人資料申請校正服務，於申請後 7 日內完成個人資料校正，提升人事資料正確性與即時性。

(三)線上差勤系統（WebITR）運用

- 1.線上維護人員到、退勤、差假及加班等資料，並產製統計報表，即時瞭解各機關人員差勤狀況。
- 2.產製人員延長辦公時數及延長病假等差勤統計數據，檢視勤休制度落實情形，保障公務員健康權。

三、落實局處專業知能訓練，建構市府人力資源庫

(一)深化專業知能培訓，提升公共服務效能

1.政府採購專業人員基礎訓練課程

為充實本府各機關學校採購專業人員對政府採購法令應用，辦理「政府採購專業人員基礎班」，協助各局處採購同仁取得基礎班證書，以提升政府採購效率及品質，以及預防採購缺失之發生。於 113 年 8 月 13 日至 10 月 31 日期間共計辦理 2 期，計有 81 人取得採購證書。

2.社安網暨兒少保護知能課程

提升本府社工人員社安網及兒少保護專業知能，辦理相關研習訓練共計有「社會工作人員專業知能研習班」、「兒童權利公約教育訓練基礎班」、「社安網社工人員及督導 LEVEL3 訓練班」、「社工督導人員執業安全教育訓練班」、「身心障礙需求評估人員教育訓練班」等共計 18 期，訓練研習時間自 113 年 9 月 4 日至 11 月 6 日，共計參訓人數 867 人。

3.無人機專業高級（進階）證照輔導專班課程

為藉由智能工具—「無人機」的使用，可提升本府業務執行力及行政效率。培育本府取得具備執行無人機操作空拍任務之人才，並取得民航局核發之無人機操作證，係為重要課題。目前本府警察局提出該課程需求，以應有效強化警政科技勤務效率與服務範圍，提高本市市民安全保障。113 年 9 月 2 日至 12 日辦理「無人機專業高級（進階）證照輔導專班」，5 天課程結合實機操作、學科及術科模擬測驗，參訓人數 15 人，計 13 人取得證照。

4.資安專業課程

為達公務機關資安人力發展目標，加強資安防護能量，與本府資訊處及

崑山科技大學合作辦理「資訊系統常見弱點樣態研習班」及「資通系統防護基準驗證實務研習班」，分別於 113 年 9 月 3 日、24 日與及 10 月 8 日、22 日各別辦理 2 期，參訓人數計 130 人。

5.性別平等意識課程

為落實性別意識培力及性別平等宣導，促進同仁瞭解性別平權議題，期能營造尊重個體差異、維護基本人權和諧社會，於 113 年 9 月 2 日至 11 月 7 日辦理「兩公約及 CEDAW-營造性別友善環境研習班」、「性別平等政策焦點研習班」、「計畫類案件性別影響評估作業案例研習班」、「從多元性別到多元成家研習班」，總計共辦理 6 期，參訓人數計 599 人。

6.職場霸凌防治四部曲課程

為建構友善職場環境，使本府各層級公務同仁對職場霸凌的認識，具備防治觀念，進而有效預防職場霸凌事件發生。規劃相關課程有「職場霸凌防治、處理實務案例及性騷擾防治研習班」（主管篇）、「職場霸凌之認知與應變研習班」（基層同仁篇）、「職場霸凌防治及申訴案件處理研習班」（業務承辦人篇）、「談職場霸凌與關懷意識培力讓人生更快樂-身心健康與壓力調適研習班」（通識篇），預計於 114 年 3 月至 9 月共計辦理 18 場次。

(二)促進資訊應用能力，增進數位跨域治理

1.高雄市政府主管人員 AI 培訓計畫

為使本府主管人員具備 AI 基本概念，透過生成式運用與協助，俾利於業務推展與應用，提升市府服務品質與效率，針對本府簡任人員、薦任主管人員及智慧城市種子人員等不同對象施以訓練。

(1)生成式 AI 工具入門研習班：參訓對象為簡任人員。分別於 113 年 9 月 30 日及 114 年 2 月 17 日辦理 2 期，計 177 人參訓。

(2)生成式 AI 工作應用實務班，分為：

I.實體課程：參訓對象為本府一、二級機關及各區公所薦任第 9 職等以下主管人員。分別於 113 年 9 月 27 日、114 年 1 月 15 日、2 月 12 日及 2 月 19 日辦理 4 期，計 1,072 人參訓。

II.遠距教學：參訓對象為本府薦任主管人員及種子教師。分別於 113 年 9 月 27 日、114 年 1 月 15 日、2 月 12 日及 2 月 19 日辦理 4 期，計 440 人參訓。

2.生成式人工智慧及實務應用系列

介紹生成式人工智慧的實際應用，促進市府同仁瞭解 AI 趨勢及實際運用相關知能，提升業務面資訊應用能力，提升業務推展量能。於 113 年

9 月至 114 年 2 月辦理「AI 辦公好幫手-文案撰寫及新聞稿實作班」、「AI 新時代-平面設計及文案撰寫實作班」、「AI 新時代-影音生成及剪輯實作班」、「工作好幫手~AI 協作文書應用實務班」、「生成式 AI 工具入門研習班」等計 14 班，參訓人數共計有 773 人。

3.掌握 AI 培訓關鍵，科技高雄智慧化

114 年公務人力發展計畫以「掌握 AI 培訓關鍵，科技高雄智慧化」為主軸，著重於培養本府公務人員在 AI 領域的專業知能與實務操作力。114 年規劃辦理 AI 相關課程有「生成式 AI 工具入門研習班」、「AI 思維與實務應用研習班」、「生成式 AI 概論及發展趨勢研習班」等實體班期計 38 班。

(三)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，113 年 9 月至 114 年 2 月計 179,208 人次選課、完成學習總人數 146,519 人次、完成學習總時數 210,257 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 113 年 9 月至 114 年 2 月辦理完成 1 場「多 e 點高雄特色探索」數位閱讀活動，計有 7,760 人次參與。
- 3.114 年 4 月至 9 月規劃辦理「e 鍵啟航，悅享政策知識」、「e 步到位，精通業務知能」及「e 探究竟，高雄魅力解鎖」等共計有 3 場線上推廣及數位閱讀活動，經由經常性的線上推廣及數位閱讀活動，以精進並活絡本府數位課程。

四、提升職場友善度，落實性別及族群平權

(一)分級強化性別意識培力，建構多元共榮友善職場

為落實推動性別主流化（含「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」意識培力，依據本府性別意識培力學習地圖，依一般公務人員、政務人員、主管人員、性平業務承辦人員及性騷擾業務承辦人等不同人員屬性規劃基礎及進階性別意識培力課程，並以專題演講、工作坊、數位學習、電影賞析、讀書會等多元方式辦理，同時融入同志相關議題，俾使本府公務同仁尊重與理解性別多樣性，並於推動各項政策或訂定相關法案、計畫時，均能融入性別平等觀點，落實優質性別友善服務，113 年度截至 12 月底每人 3 小時性別主流化課程受訓涵蓋率為 100%。

(二)促進職場性別平權，提昇女性決策參與

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 12 月，市府各機關女性首長 62 人、副首長 20 人、簡任主管及非主管計 43 人；各機關（含區公所）一級單位女性主管計 414 人，比率達 51.49%。

(三)積極進用身心障礙及具原住民族身分人員

- 1.各機關學校依「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，以公開甄選或提列國家考試等方式進用身心障礙人員，並透過改善職場環境與設施等積極作為，以促進身心障礙者自立發展及職場多元共融。截至 114 年 1 月份止，應進用 1,235 人，已進用 1,955 人，超額進用 720 人，進用比率達 158%。
- 2.鼓勵招募具原住民族身分人員加入市政團隊，以增加就業機會及參與市政推動。截至 114 年 1 月份止，應進用 58 人，已進用 206 人，超額進用 148 人，進用比率達 355%。

(四)營造友善職場文化，降低無意識偏見影響

- 1.由文藻外語大學國際企業管理系（所）謝教授馥蔓指導撰寫本府職場多樣性報告，分析本府員工性別、世代、婚姻、原住民…等 7 道光譜，據以擬定對應本市推動永續發展指標及響應行動方案。並訂定「高雄市政府 DEI 友善職場措施實用指南」提供本府各機關學校參考，內容包含介紹 4 種類無意識偏見、因應作為及本府 22 項友善職場相關措施簡介。另提供友善工時（如哺乳時間、身心障礙彈性工時等），申請使用人數達 2,772 人；另有 447 人申請原住民歲時祭儀給假措施，並提供性別稱謂貼紙服務，同仁得自行黏貼於證件上以利稱呼等友善職場措施。
- 2.全面落實性騷防治，調查公正落實通報
 - (1)為因應性別平等工作法、性騷擾防治法及相關授權子法全面施行，於 113 年 9 月 3 日第 690 次市政會議辦理專案報告並宣導性騷擾防治，督導同仁共同落實執行，並於 113 年 10 月 22 日及 30 日針對本府各機關性騷擾防治業務人員辦理「性騷擾防治與實務案例研習班」計 2 班次，參訓人數共計 161 人。
 - (2)為建置有效、友善之性騷擾防治與申訴機制，且避免外界及當事人質疑調查公正性，於 113 年 12 月 5 日請各機關學校受理性騷擾之申訴，聘請外部專家學者擔任申訴處理委員會及調查小組委（成）員，建議至少應有二分之一以上，並確實依本府指引及相關作業流程規定務必落實通（回）報作業。

五、表揚績優典範，激勵公務士氣

(一)遴薦人員參與選拔，榮獲行政院模範殊榮

為獎勵優秀人才，依「行政院表揚模範公務人員要點」，遴薦本府工務局新建工程處副總工程司黃麟達及捷運工程局科長邱贊儒等 2 員參加行政院 113 年模範公務人員選拔，經行政院於 113 年 10 月 8 日核定黃員獲選為該院模範公務人員，並於 113 年 11 月 13 日舉辦頒獎典禮，由行政院院長頒給獎座及新臺幣 8 萬元，並給予公假 5 日。

(二)績優文官獲頒獎章，激勵市府團隊士氣

本府陳前副秘書長盈秀任職期間帶領市府持續深耕多元文化，並參與捷運建設、大林蒲遷村、鳳山車站住戶搬遷及安置等重大計畫之溝通協調，強化資源整合並持續提升市民各項相關照顧服務，經行政院依獎章條例，特頒給三等功績獎章並於 114 年 1 月 14 日上午 9 時於本府第 707 次市政會議由市長親自頒發表揚。

六、落實退休照護，建立樂齡退休生活

(一)按時發放退撫給與，維護退休遺族權益

- 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，113 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 26,807 人（其中公務人員 10,244 人，教職員 16,563 人），113 年 7 月至 12 月發放金額合計 41 億 4,612 萬 193 元（公務人員 13 億 2,177 萬 9,317 元；教職員 28 億 2,434 萬 876 元）。
- 2.為表達政府對退休人員慰問及關懷之意，於三大年節時，按規定時間主動發給慰問金，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。113 年中秋節公教人員發放人數計 908 人，發放金額計 181 萬 6,000 元。114 年春節公教人員發放人數計 889 人，發放金額計 177 萬 8,000 元。
- 3.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。自 113 年 5 月 16 日起，單身者每節發放由 21,600 提高至 23,200 元，有眷者每節發放由 37,000 提高至 39,800 元。113 年中秋節發放單身 11 人，114 年春節發放單身 7 人，落實照護早期退休生活困難之退休人員給予及慰問。

(二)建構樂齡退休生活，鼓勵參與志願服務

- 1.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 4 場次公益活動及 2 場次樂齡學習課程：

- (1) 113 年 9 月 18 日、20 日辦理 2 梯次獨立山國家步道淨山護林公益活動、同年 10 月 8 日辦理屏東滿州環境保育公益活動、同年 11 月 30

日鳳山區誠正國民小學辦理「童玩綠意列車—藝開懷」志願服務列車活動，積極推廣參與志願服務回饋社會。

(2) 113 年 10 月 7 日、同年 11 月 3 日辦理防範詐騙講座」及「養生保健活動計畫」以提升退休人員防詐知能，降低詐騙被害風險。

2. 為鼓勵現職員工投入志願服務，並預為規劃退休生活，於 113 年 10 月 18 日假本市旗山旗尾庄大旗美農村體驗物產直賣所，辦理公教志工一日體驗營，藉由情境學習與經驗分享方式，帶出志願服務活力及溫暖，激起關懷利他的動機。

七、搭建組織關懷網絡，營造合理友善職場

(一) 擴大關懷量能，爭取專業資源協助

推展本府 113 年員工協助方案「攜手同心∞與 Team 同行」，協助員工及機關解決可能影響工作效能的相關問題，成果如下：

1. 積極爭取增列心理諮商經費

爭取 114 年心理諮商委外服務經費以 81 萬 6 千元編列，較 113 年增加 61 萬 9 千元，以實際行動回應同仁需求，積極保護員工身心健康。

2. 委託專業心理機構提供個人及團體諮商服務

113 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，共計提供 220 人次個別諮商服務，以及 8 人 3 小時之團體諮商服務，整體滿意度 92.55%。

3. 運用多元媒材分眾宣導 EAP 資源並辦理專業訓練

設立「EAP 合作平台 2.0」工作圈，並訂定「各機關學校 113 年員工工作輔導晤談導入外部專業資源流程」，透過運用多元媒材及辦理主題式健康促進與培訓活動，提高各機關學校關懷工作團隊成員助人技巧及關懷能力觀念，幫助同仁獲得專業建議，如下：

(1) 製作「職涯非懸崖—共創多元、公平、共融的友善職場」互動式數位課程，掛載數位學習平台，倡導性騷擾、職場霸凌事件之事前防治重視、事件發生快速因應及事後追蹤輔導機制之重要性。

(2) 辦理 EAP 健康促進作為「與你同在」線上推廣活動，扣合同年心理健康促進主軸「同理」，宣導自殺防治、毒品防制、性別平等及職場霸凌等重要議題，計 8,378 人次參與，活動滿意度 91.35%。

(3) 辦理「如何用『心』珍愛生命」研習班，邀請本市凱旋醫院臨床心理師擔任講座，強化關照員專業心理病理、諮商知能及技巧，灌輸處理高風險個案專業知能，共 230 人完訓。

(二) 愛與家庭—職家平衡、工作新動能

1.單身愛聯誼，成家新契機

- (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，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。
- (2) 113 年與中華電信、華邦電子、日月光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，共辦理 4 場次，計 159 人參加，36 對配對成功，配對成功率 45.3%，114 年度繼續規劃辦理 5 場次，將陸續公告報名時間。

2.願生 能養—托育無煩憂，工作更放心

- (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（2-6 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；為營造本府員工子女一條龍的托育服務，積極爭取於本府非營利幼兒園內擘劃空間、調整班型，增加 2 歲專班，以向下銜接托嬰中心之幼生，打造完整 0 至 6 歲托育體系，自 113 學年第二學期起增設 2 歲專班，核定收托 56 名學童。

(三)鼓勵身心預防保健，充實休閒喜悅生活

1.預防重於治療，健康檢查不能少

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，113 年公教同仁完成健檢並申請補助者計 12,004 人。

2.充實休閒生活，放鬆心情更加分

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，至今成立 16 個社團（動態社團 11 個、靜態社團 5 個），由市府各權管局處擔任輔導機關，113 年計辦理 34 場專案性活動。

(四)員工福利全都錄，即時服務最便利

整合外部資源，公私協力發揮福利資源效益最大化，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.積極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，計洽簽住宿、餐飲、醫療、百貨各行業共 750 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。

2.精進專區資訊，落實全時服務

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與系統介接平台，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、性騷擾防治、教育、警政及消防等計 13 個專區，並提供各機關申請系統介接進行人事資料加值利用，113 年 9 月至 114 年 2 月專區瀏覽人次達 203,518 人次，機關系統介接連線次數達 11,764,700 次。

(五)精進勤休制度安排，促進員工職家平衡

1.督促機關妥適安排員工工時，減少過勞風險

依據「高雄市政府及所屬機關學校勤休制度精進計畫」，定期分析機關延長辦公時數資料，研擬精進建議，如主動關懷高工時人員、妥善安排補休時數，透過精簡工作流程、改善工作安排及加強資訊化等精進措施，保障本府同仁健康權。

2.提供工作彈性化措施，達成工作與生活平衡

為營照多元、公平、共融之職場環境，依據「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」並製作「居家辦公懶人包」，提供本府有照顧身心障礙或重大傷病親屬、懷孕等需求之同仁申請。

參、未來工作重點

一、配合市政組織再造、提升人力運用效能

配合市政推動，協助機關組織健檢、優化人力配置，提升行政效率；掌握各直轄市組織調整情形及組織變革趨勢，做為本府組織再造決策參考，打造精實組織。

二、善用 AI 科技培育，型塑優質政府團隊

(一)厚植 AI 增能培訓，實踐 e 化數位政府

因應 AI 科技新浪潮，提升本府主管人員及基層同仁瞭解生成式 AI 工具運用趨勢及相關知能，藉由智慧化科技的運用與協助，推展業務及應用，提升服務品質及效能。

(二)職場霸凌防治四部曲，重視友善職場環境

規劃職場霸凌防治課程，提升本府同仁具備職場霸凌防治概念，使主管和

承辦人員能即時掌握辨識、應對與管理霸凌事件的方法，協助相關當事人調適心理壓力，瞭解自身權益與申訴管理，建構本府為友善職場環境。

三、強化勤休管理制度，保障員工健康權

賡續辦理每年各季工時分析報告，督促本府各機關除加強差勤管理外，應依本府勤休制度精進計畫控管短期工作過重同仁延長辦公時數，並持續定期檢討，依不同業務性質提出精進建議，以保障本府公務人員健康權。

四、強化員工協助方案，構築關懷網絡

(一)運用專業資源協助本府同仁

114 年度透過競標擇優由 2 家（好加在心理諮商所及凱旋醫院）心理諮商機構提供本府員工心理諮商服務，增加攜眷諮商服務，並提高個人諮商免費次數至 6 次，另透過多管道向員工推廣本市各項心理衛生資源以及衛生福利部「15-45 歲青壯世代心理健康支持方案」，讓同仁掌握更多諮商資源。

(二)增強承辦人及主管職能

依人員屬性規劃周密訓練方案，針對主管人員辦理敏感度及溝通技巧訓練課程，對關照員辦理高風險個案處遇培訓，並對各類人員辦理心理健康促進、職場霸凌防治相關研習，有效提升同仁因應能力。

(三)引入外部資源，強化關懷量能

為協助各機關內部關懷工作團隊成員或關照員進行員工關懷或輔導晤談，賡續辦理員工工作輔導晤談。導入外部專業資源機制，各機關得邀請外部專家一同參與晤談並獲取專業建議，共同協助員工解決心理健康問題。

五、持续提升員工待遇合理性，落實待遇支給酬責相符

配合中央政策推動工程人員留任獎金制度、持續運用多面向評量標準方式精進地域加給支給機制，協助本府工程單位及偏遠地區攬才、留才。

肆、結語

面對時代社會變遷，因應未知的挑戰與責任的承擔，市府組織效能與韌性量能提升，需要仰賴優質的人力資源；打造友善、多元、共融的職場，則是提高公務人力團隊凝聚力的前提。本處將搭建市府同仁組織關懷網絡，持續深化及拓展各項人事業務，作為市府團隊不可或缺的支持力道。

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