

## 二十二、高雄市政府人事處業務報告

日期：105 年 11 月 8 日

報告人：處長葉瑞與

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 2 屆第 4 次定期大會開議，列席報告人事業務，瑞與至感榮幸。本處各項業務承 貴會之支持與策勵，均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，衷心表示感謝。

### 壹、前言

建構幸福宜居的大高雄，與國際接軌成爲世界級港灣都會，是市府團隊孜孜以求努力的目標，近幾年，我們已見證高雄的改變、轉型、蛻變及躍升，讓「最愛生活在高雄」成爲高雄市民共同感受。本處將持續秉承市府的施政目標，遵循中央人事法制積極推動各項人力資源業務，賡續精實組織結構，落實員額管控措施，擲節人事費用外，更強化培育全方位人才資源，增強資訊能量，厚植公務人力資本，發揮人事服務專業效能，成爲協助機關落實功績導向措施的策略夥伴，提升本市整體競爭優勢，讓大高雄飛躍新高峰。謹將本處當前重點業務及未來努力方向摘要報告如后，尚祈不吝賜教。

### 貳、業務執行成效（105 年 3 月至 105 年 8 月）

#### 一、精實組織結構，合理員額控管

##### （一）配合業務推展，調整組織編制

##### 1. 進行組織整併，發揮組織最大功效

爲提升戶政服務效能、擲節人事費及活化人力運用，將美濃及六龜區戶政事務所，整併成爲美濃戶政事務所，並設六龜辦公處，自 105 年 3 月 1 日生效。

##### 2. 成立登革熱研究中心，配合修正組織編制

##### （1）訂定高雄市登革熱研究中心組織編制

鑒於高雄市每年必將面對日益嚴峻的蟲媒傳染病疫情挑戰，爲永續傳承防疫經驗，透過實證研究支持公共衛生防疫政策，爰成立「高雄市登革熱研究中心」，編制員額共計 10（2）人，隸屬本府衛生局。另配合銓敘部函復之意見，修正登革熱研究中心組織編制，將原技士 2 人

減列 1 人，改置技佐，以符合職稱選置之規定，自 105 年 4 月 22 日生效。

(2)修正衛生局組織編制

基於業務重新分配，減列該局疾病管制處副處長 1 人、股長 1 人、技士 2 人、科員 1 人、技佐 1 人、書記 1 人等員額計 7 人，移撥登革熱研究中心，自 105 年 4 月 22 日生效。

(3)修正各衛生所組織編制

為建構衛生所醫事人員專職醫療及公衛行政雙軌制發展，並儲備未來擔任衛生所所長之人才資源，修正兼任所長由師級兼任，增列指派股長兼任衛生所所長之規定，並減列醫師員額 3 人移撥登革熱研究中心，自 105 年 4 月 22 日生效。

3.因應兵役業務機關組織層級調整，修正本府組織自治條例暨編制表

茲因應兵役業務縮減，爰將兵役局由一級機關調整為二級機關，隸屬本府民政局，自 106 年 1 月 1 日生效。

4.因應業務需求，辦理組織修編

(1)修正勞工局所屬訓練就業中心編制表

因應該中心接收勞動部勞動力發展署高屏澎東分署所轄之鳳山就業中心、岡山就業中心及所屬 18 個就業服務站業務，爰減列組員 3 人改置站長 2 人及助理員 1 人，並提高站長職務列等，修正後編制總員額不變，維持 51 人，自 105 年 4 月 20 日生效。

(2)修正海洋局組織編制

該局因專案性、複雜性業務遽增，為利跨機關溝通協調，爰在總員額不變下，減列科員 1 人改置專員 1 人，修正後編制總員額不變，維持 103 (7) 人，自 105 年 5 月 7 日生效。

(3)修正鹽埕區公所編制表

該所應業務需要修正編制表技佐職稱之備考欄，修正後總編制員額維持 42 人，自 105 年 8 月 2 日生效。

(4)修正市立聯合醫院組織編制

修正院長及副院長 1 人由相當級別醫事人員兼任，並減列兼任副院長 1 人、醫師 3 人、護理師 2 人、護士 10 人；增置副院長 1 人及書記 1 人，修正後編制總員額為 343 (71) 人，自 105 年 7 月 6 日生效。

(5)修正市立中醫醫院組織規程

為配合衛生福利部 103 年度「健全中醫師臨床訓練制度」中醫負責醫師訓練計畫期末審查意見，修正組織規程第 3 條科別及業務掌理事

項，自 105 年 7 月 6 日生效。

(二)研擬本市體育處未來組織改制方向

1. 貴會第 2 屆第 3 次定期大會議員質詢市政曾建議研議體育處升格為體育局，茲直轄市政府有相關改制經驗者計有臺北市政府體育局及桃園市政府體育局，其中臺北市體育局係於 101 年 8 月 10 日由臺北市體育處改制，為期本市體育處改制方案規劃周延，爰辦理座談會及至臺北市政府就體育處改制相關議題交流及經驗分享，作為本市體育處未來改制方向研擬之參據相關作法如下：

(1)辦理「組織改制經驗專題演講暨座談會」：

105 年 8 月 15 日聘請前臺北市政府體育局丁代理局長擔任講座，並請本府教育局、研考會、財政局、主計處及體育處等相關人員參加，會中就臺北市體育處升格體育局改制經驗進行分享與議題交流。

(2)參訪臺北市政府體育局

105 年 9 月 2 日由本處葉處長帶隊，教育局游專門委員、體育處黃處長、研考會郭組長及各該局處承辦同仁等共 18 人至臺北市政府參訪，與該府人事處、教育局及體育局相關主管人員共同座談，就體育局組織編制、人力運用及體育教育業務分工等議題作心得交流與經驗分享。

2. 刻撰寫前開參訪經驗結論，並將就體育處升格為一級機關或改制為行政法人之未來願景、施政目標、發展策略等部分，會同本府教育局及研究發展考核委員會等相關機關共同研商並評估後續組織改制方向。

(三)管制員額總量，擷節用人經費

為擷節本府人事費，並兼顧機關用人需求，各機關除賡續執行 104 年之員額精簡管控外，105 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費 2% 部分，藉由管控人事費不成長，達成再精簡 2% 目標。

二、多元人力並進，活化組織人力

(一)內陞外補兼顧

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，秉持內陞與外補兼顧原則，辦理人員遷調、外補職缺訊息均於本府全球資訊網公告，105 年 3 月至 105 年 8 月各機關共計外補 335 人；現職人員陞遷 422 人（委任職晉陞 104 人、薦任職晉陞 300 人、簡任職晉陞 18 人）。

(二)人才訓用合一

訂定「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 9 職等及薦任第 8 職等主管人員陞任培育訓練。歷屆完訓人員均建立人才資料庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先陞任之參考，截至 105 年 8 月止陞任主管

職務計 297 人。

(三)落實考試用人

本府所屬機關學校提列 105 年各項國家考試需求人數一覽表									
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	19	95	186	0	300	46	6	118	470

(四)關懷弱勢權益

1. 超額進用身心障礙人員

本府各機關學校依據「身心障礙者權益保障法」及「進用身心障礙人員作業要點」等規定，以申請身心障礙特考分發或管制職缺約僱人員等方式進用，截至 105 年 8 月份止，應進用 1,083 人，已進用 1,963 人，超額進用 880 人，進用比率達 181%。

2. 持續保障原住民族就業

- (1)本府各機關依據「原住民族工作權保障法」規定，截至 105 年 8 月止，應進用 72 人，已進用 250 人，超額進用 178 人，進用比率達 347%。
- (2)除上開依規定應進用原住民外，本府公務人員具原住民身分者尚有 315 人，顯示本府積極保障原住民就業權益。

(五)擴展專業知能

1. 強化人事人員專業能力

(1)「慧眼人事，新血招募」－105 年考試掄才申請作業暨實務講習

於 105 年 4 月 29 日辦理，聘請行政院人事行政總處培訓考用處蕭簡任視察欣瑋擔任講座，參加人數計 58 人，增進對公務人員考試提缺相關法規暨實務之熟稔，及熟悉考試職缺填報系統介面之操作。

(2)任免銓審法規暨相關實務研習

於 105 年 5 月 3 日、5 日辦理，聘請銓敘部特審司呂司長秋慧擔任講座，參加人數計 40 人，提升對醫事人員、警消人員及專技轉任人員等任免銓審相關法規暨特殊案例之熟稔度。

(3)職務代理法規及實務作業講習

於 105 年 7 月 15 日辦理，聘請銓敘部簡科長麗美擔任講座，參加人數計 55 人，本講習因應各機關職務代理應行注意事項部分規定於 104 年 5 月 29 日修正，以利承辦人員掌握修正精義，並增進對職務代理相關法規及作業流程暨實務之熟稔。

(4)「陞堂入室，循序漸進」－105 年公務人員陞遷法規暨實務講習

於 105 年 7 月 20 日辦理，聘請銓敘部銓審司陳副司長榮坤擔任講座，參加人數計 92 人，增進對陞遷法規暨實務之熟稔度，落實策略性人力資源管理之理念。

(5) 組織健檢人力運用好 fun 心－員額評鑑法規暨實務研習

於 105 年 7 月 29 日辦理，聘請人事行政總處林專門委員靜玟擔任講座，參加人數計 64 人，增進對員額評鑑目的、法規、流程及應注意事項之瞭解，並透過實務案例分享，深化員額評鑑機制之實務運用，俾利各機關員額合理配置及調整。

(6) 105 年人力資源管理資訊系統組織編制子系統研習

於 105 年 5 月 31 日辦理，參加人數計 66 人，以熟稔修正版 WebHR 組織編制子系統操作，並提升該系統資料之正確性及完整性。

2. 市政參訪及推動市政效能

(1) 「感動服務·高雄向前行」－105 年新進人員公共服務暨市政建設參訪活動

於 105 年 6 月 24 日辦理，參訪勞工博物館、市立圖書館總館及紅毛港文化園區等地點，沿途行經輕軌鐵道路線，參加人數計 70 人，使本府新進人員貫徹公共服務的「新服務、心感動」精神，深入了解近年重點市政建設，增進互動交流機會，併同體驗市政改革成效。

(2) 「創意夢想·打造數位高雄」－105 年委外業務實務分享研習

於 105 年 5 月 27 日假本市數位內容創意中心辦理，參加人數計 38 人，期透過業務委外成功個案經驗分享，供各機關推動參考，以增進本府各機關將所屬不涉公權力之公共服務整體業務委外，或將現有土地、建物及設施委託民間經營管理。

三、全方位人力資源發展，厚植公務人力資本

(一) 型塑優質組織文化

依據銓敘部訂頒之「型塑文官優質組織文化推動方案」訂定「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，持续提升行政效能及為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，營造廉能政府及打造友善城市達成「最愛生活在高雄」之施政總目標。

(二) 凝聚共識力，擘劃大高雄

1. 辦理首長團隊共識營

105 年 3 月 18 日假桃園市辦理 105 年度第 1 次市府首長團隊共識營，以「擘劃新願景～打造雙城新視界」為主題，並為建立治理夥伴關係，藉

由本府與桃園市雙方行政團隊的交流與互動，分享地方治理經驗，當日安排「桃園航空城願景館」、「大溪木藝生態博物館」參訪、「團隊新動能」局處報告及「新政府產經政策」專題演講，擘劃未來市政建設之藍圖及凝聚共識，計有本府一級機關首長、參事、顧問等 56 人參加。

### 2. 九等主管「Co-working，共事向前行」

為加強本府一級機關薦任第九職等主管人員應具之跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能，以各一級機關現任薦任（派）第九職等主管為參訓對象，辦理「Co-working，共事向前行」研習，並規劃危機處理、跨域協調溝通與整合及市政亮點論談等專題講座，期提升市府團隊行政效能及合作模式，俾達成本市各項重要施政策略，105 年度共辦理 1 期，參訓人數計 30 人。

### 3. 薦送人才出國培訓

依據高階文官培訓飛躍方案 105 年訓練計畫，積極選送人才出國專題研究，105 年計推薦社會局長青綜合服務中心劉主任耀元參加行政院組團出國專題研究-高齡整合照顧與服務班，赴日本專題研究 2 周；推薦財政局張秘書友綸參加行政院組團出國專題研究-財政管理班，赴英國專題研究 2 周；推薦稅捐稽徵處處長李瓊慧參加行政院地方政務研究班，赴德國 2 周專題研究全國政經發展。

## (三) 數位 e 啓航，榮獲國際獎項

### 1. 自製數位課程-幸福三太子

美國 Horizon Interactive Awards 為國際知名之互動及創意媒體競賽，每年皆有來自世界各地 1 千多件影音素材參加，該競賽針對網頁設計、影片、線上或文字印刷廣告、行動應用等選出金、銀、銅牌優秀作品。本府 104 年製作「溝通與行銷—以『幸福三太子』為例」數位課程參賽，並於 105 年 4 月榮獲美國 Horizon Interactive Awards 第 14 屆競賽紀錄片銀牌獎，本府於人才發展的努力，屢獲國際大獎肯定，蔚為國際級學習標竿。

### 2. 持續打造數位學習-熠星方案

105 年度本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心以「續約」方式合作，計畫名稱：「打狗 e 指通-尋找美猴王計畫」，主要重點將透過活動或競賽探尋並引入本府潛在數位菁英，匯集成為人才庫，並在專業師資引導支持下，提升本府人員之資訊力及執行力，讓數位力成為高雄優勢治理，轉型成為 e 化智慧城，雙方已於 105 年 3 月完成簽約。

### 3. 製作市政發展數位課程，翻轉政策亮點行銷

- (1)本府數位學習平台「港都 e 學苑」提供多媒體動畫、影音課程計有管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類，另有性別主流化、溝通服務、稅務及環境教育等 4 項特殊類別，截至 105 年 8 月合計 714 門 1,315 小時。105 年已完成課程計 164,309 人次，認證時數 316,475 小時。
  - (2)為期課程多元化、節省經費及維持機關間友善關係，與全國 33 個機關交換 496 門課程計 862 小時；105 年 7 月 31 日完成 10.5 小時多媒體互動及 22 小時錄轉製課程製作。
  - (3)為鼓勵同仁積極參與「港都 e 學苑」線上學習課程與達成政策宣導等目的，105 年辦理「高雄猴賽雷-不知不可系列」、「高雄猴賽雷-一定會幸福系列」、「港都鬥陣 e 起航」等 3 項行銷活動，計有 16,320 人次參與。
4. 製作與宣導災害防救相關數位課程
- (1) 105 年 5 月 12 日將中央警察大學防災研究所吳榮平副教授兼所長講授「地震災害發生時經驗與回饋」課程錄影轉製成數位課程，並上傳港都 e 學苑供市民及公教同仁選讀。
  - (2)災害防救相關數位課程行銷活動
    - A. 105 年 1 至 5 月辦理「高雄猴賽雷-不知不可系列」將「颱風災害及其防救」納入選讀，宣導民衆及公教同仁對於災害之認識及提升防災應變力。
    - B. 105 年 9 至 10 月辦理「港都鬥陣 e 起航」將「地震災害發生時經驗與回饋」納入選讀，宣導民衆及公教同仁對於災害之認識及提升防災應變力。
    - C. 105 年陸續將本府「港都 e 學苑」災害防救相關課程彙整透過本府員工郵件系統及人發中心 LINE 生活圈進行宣導。
- (四)創新多元培力，深化核心職能
1. 依據公務核心職能需求，規劃訓練研習課程  
配合市府施政目標，發展公務核心職能，配合職能系統建立，依據個人職能落差分析發展個人學習地圖，並針對本府公教同仁規劃專業訓練、管理訓練、法治訓練、人文研習、趨勢研習、政策訓練等研習課程，105 年 3 月至 8 月計開辦 234 個班期，參訓人數計 27,255 人次。
  2. 學習列車向前行，擴大在地化學習  
為擴大服務層面，提供公教同仁就近學習機會，公務人力發展中心陸續開辦「幸福高雄，創新卓越」學習列車，由各機關學校依需求提出申請，

發揮策略聯盟及在地化學習之效。105 年 3 月至 105 年 8 月合計辦理 189 場次演講，參訓人數計 11,976 人次。

3. 「新識力講堂」系列，拓展學習之窗

105 年 3 月邀請高雄銀行團隊分享「掌握理財新契機，公務生涯無後憂」；105 年 5 月邀請紙風車劇團分享「孩子的第一哩路」，均獲得參與學員熱情回饋。

4. 「經典名人講座」系列，開啓新視野

為宏觀公務人員新視野並拓展新思維，邀請國內知名專家學者講演並與市府同仁分享耐人尋味又精彩絕倫的宏觀視野。105 年 3 月講題-「機會，在最難走的路」，邀請楊力州導演講演；6 月講題-「多了三顆糖」，邀請馮翊綱藝術總監講演；7 月講題-「腦力發電-打開創意的開關」，邀請知名作家郝廣才講演。均獲得熱烈迴響，參加人數計 624 人次。

5. 發展潛力人才，學習多元豐富

(1) 培育管理人才

A. 初任薦任主管人員訓練

加強最近一年內初任薦任官等人員為民服務、問題解決、團隊激勵、變革領導、溝通與表達等管理能力，105 年於 7 月 25 日至 8 月 4 日辦理，訓練時數 30 小時，計 40 人參訓。

B. 人事人員中階主管培育班一七等主管

為強化整體人事中階主管專業素質，並啟動人事人員七等接班人計畫，於 105 年 7 至 8 月辦理 3 期，每期訓練時數 30 小時，計 96 人參訓。

C. 中階主管培育班一八等主管

為儲備本府八等主管，採混成學習方式，數位學習課程係依據學員職能檢測落差結果選修課程，實體課程於 8 月 19 日、22 至 26 日辦理，8 月 26 日結訓，數位學習 24 小時及實體課程 43 小時，總時數 67 小時，計 40 人參訓。

D. 國中小校長儲訓班

為培育並儲備本市國中小校長，通過培訓人員列冊做為本市國中小學校校長派任之依據。105 年於 4 月 6 日至 5 月 27 日辦理，共 8 週，總時數 188 小時，儲訓國中校長 6 名，國小校長 15 名，計 21 名。

E. 國中（小）主任儲訓班

為推動教育政策理念，儲訓教育行政人才，105 年於 6 月 27 日至 7 月 22 日辦理，共 4 週，總時數 120 小時，儲訓國中主任 40 名、國



小主任 62 名，計 102 名。

(2)發展專業認證課程

為精進市府同仁專業核心職能，發揮更高的人才效能與組織績效，105 年 3 月至 8 月與本市各大學合作開辦「公關發言與危機處理認證班」、「高雄在地化行銷導覽人才認證班」、「活動創新規劃人員認證班」、「自媒體傳播研習班」，計 180 人通過認證。

(3)應用 MOOCs 辦理混成課程

有鑑於 MOOCs（大規模線上開放課程）已成為當前學習趨勢，特別從社團法人台灣開放式課程聯盟挑選適合公務人員研習的課程，洽詢有意願合作的學校老師合作。105 年 1 至 7 月規劃「自媒體傳播研習班」及「專案管理研習班」兩門課程，分別聘請國立臺灣科技大學胡家紋老師及國立新竹教育大學邱鴻祥老師授課，計 66 人參訓。

(4)其他管理及專業訓練

A. 區公所主管人員班

為加強區公所主管人員便民服務 APP 操作應用，學習便民 APP 操作課程以提升為民服務品質，於 105 年 3 月辦理本訓練，計 198 人參訓。

B. 生態身心健康促進研習營-八等以上主管

為增強本府八職等以上主管心理承受能力和應變能力，並發掘正向之生命價值及生活型態，於 105 年 1 至 3 月辦理 8 期，每期 6 小時，採 30 人以下小班教學，計 216 人參訓。

C. 里幹事防疫溝通研習班

為有效宣導登革熱防疫正確觀念，並加強本市區公所里幹事第一線溝通專業能力，規劃「登革熱防疫宣導」、「溝通技巧與抱怨處理」及「防疫經驗分享」等課程內容，以期落實推動登革熱防治相關工作。於 105 年 3 月 4 日、7 日、8 日、11 日辦理 4 期，每期 6 小時，計 342 人參訓。

D. 初任新進人員集中實務訓練

為提升新進人員瞭解本府市政願景，並縮短適應期及確保執行職務程序之正確性，於 105 年 7 月 25 日至 27 日辦理 104 年地方特考錄取人員一般行政、一般民政及土木工程共 3 類科之新進人員集中實務訓練，計 44 人參訓。

E. 配合永續宜居城市目標，瞭解環境相關議題，「港都 e 學苑」已獲環保局核定 45 門低碳教育課程經轉知本府各機關，鼓勵同仁選讀並於

年度內完成 2 小時課程。

F. 為加強本府主管人員團隊激勵、領導整合、溝通、方案規劃與執行、績效管理、組織變革管理等管理職能，105 年 3 至 6 月開辦「組織領導整合力研習班」等管理類班期共 8 班，計 399 人參訓。

(5) 推動個人化英語學習，提升公務員英語能力

A. 培養本府英語能力人才，105 年 6 月至 8 月委外文藻外語大學開辦「英語練功坊～online」基礎班、應用班，提供外語學習專車(Wenzao E-Car)體驗，以個人化語文能力診斷，進行實體及數位課程混成學習，計 41 人參訓。

B. 為持續培養本府員工具備英語認證資格，105 年 3 月至 6 月辦理「英語多益測驗訓練班」2 期，加強題型模擬演練以提高通過英文檢定比率，每期 36 小時，計 45 人參訓。

C. 至 105 年 6 月底止，本府通過各項英語檢定人數 4,847 人，通過人數比率為 25.73%，逾行政院所訂 18% 之目標。

6. 產官學建立合作夥伴關係

(1) 105 年度提供本市大學學生暑期實習專案，參與實習學校有中山大學、高雄師範大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、樹德科技大學、實踐大學、正修科技大學等 9 所大學 103 名學生，自 6 月 27 日至 8 月底至本府 16 個局處及區公所實習。

(2) 為建立人力資源趨勢發展與公共政策管理的交流平台，發行「政策與人力管理」專業期刊，105 年廣續邀請學者及實務界專家發表專文，於 7 月發行第七卷第一期，分送相關學術單位及公務部門參閱。

(3) 為延展專業領域與範疇之學習視野，擴展知識分享效應，於 102 年 6 月起發行人事電子報，設有學術論述、感動服務及業務心得、好書好文共分享、活動花絮等版型。自第 9 期開始隔月邀請專家學者提供專欄文章，使「學術論述」朝社論方向發展。截至 105 年 8 月止電子報已於本處網頁刊載共 34 期。

四、提升性別友善度，落實性別主流化

(一) 提高女性主管比例，促進女性參與決策

至 105 年 8 月底止，本府各機關女性首長 51 人、副首長 20 人、簡任主管及非主管計 36 人；本府各機關(含區公所)一級單位女性主管比率為 47.70%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(二) 全面設置性別平等執行小組，積極推動並執行

為營造無性別歧視環境之性別平等業務，積極推動本府各一級機關辦理將

性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，103 年訂定「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫」，至 104 年 12 月底本府各一級機關及空中大學均依規定籌組完畢。各機關性別平等執行小組均持續積極執行各項任務並強化性別主流化工具之運用，以提升與落實性別主流化之執行成效。

(三)實施分級、分工辦理，強化性別意識培力

為使性別主流化概念融入各項重要政策及規劃方案納入性別觀點，訂定「高雄市政府公務人員性別主流化訓練計畫」，依性別意識分級、分工方式開辦性別意識培力訓練，針對不同職務位階之公務人員施以各種性別意識研習課程，截至 105 年 8 月完成性別主流化訓練計有 13,127 人次，完訓比率 80.17%。

(四)積極整備金馨獎，展現市府整體績效

行政院為全面性評估各直轄市、縣（市）政府業務執行成效，訂定「105 年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」。105 年 8 月 30 日由行政院性別平等處及 3 位專家學者共同組成考核團隊，至本府實地訪評，對本府推動性別平等的努力及多項引領全國的創新作法多所肯定，尤其本府所有一級機關均已成立性別平等執行小組，全面性推動性別主流化工作，並持續向各區公所等基層紮根，跨局處共同推動性別平等工作，努力成效甚獲考核委員肯定及嘉許。

(五)推展性平創新措施，評選創新及故事獎

配合行政院推動性別平等政策，鼓勵本府各機關於擬訂政策、計畫及措施時，皆能融入性別觀點，主動推展性別平等創新措施，發揮貼近人民、感動人心的力量，以積極消除性別歧視、促進性別平等，訂定「105 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」鼓勵各機關提送成果並辦理評選。經專家學者評審，以「跨局處教育及照顧資源整合平台」及「全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記」等 2 案參加行政院「性別平等創新獎」；「我們的動物保姆—Super Keeper Super Mother」及「鼓勵男性加入照顧服務工作—鐵漢展優勢，身障照顧一把罩」等 2 案參加「性別平等故事獎」評選。

五、表彰績優楷模，激勵公務士氣

(一)表揚模範公務人員，提振工作士氣

依據「行政院表揚模範公務人員要點」及「高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點」，辦理本府 105 年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府經發局林處長麗英等 10 人當選模範公務人員，本府獲選之模範公

務人員業於 105 年 5 月 24 日第 274 次市政會議中表揚，頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。又遴薦經發局處長林麗英及農業局科長梁銘憲 2 人參加行政院 105 年模範公務人員選拔。

(二)請頒功績獎章，表彰有功人員

李前秘書長瑞倉、勞工局鍾前局長孔焯及衛生局何前局長啓功等 3 人卸職後，依例報送行政院請頒功績獎章，分別於 105 年 6 月 7 日及同年 7 月 28 日經行政院核准，於本府市政會議中由市長代表頒贈。

(三)推薦傑出貢獻獎，激勵工作熱忱

依據「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，105 年度計推薦個人組 5 人、團體組 4 組函送銓敘部參選。

六、落實退撫關懷，激發志願服務動能

(一)妥編退撫經費，維護退休權益

為預控退撫經費，貫徹退休登記措施，對未登記而有特殊情形申請自願退休者，敘明事由專案報府核准。105 年上半年（1 至 6 月）合計 422 人退休（公務人員 225 人、學校教職員 197 人），均依其提出退休日期核予退休。

(二)妥辦撫卹案件，照護遺眷生活

遇有各機關學校報送公教人員撫卹案件，即時核轉銓敘部審定，學校人員部分則由本府教育局依權責核定以安定遺眷生活。105 年 1 月至 6 月本府撫卹案件計 14 件（公務人員 9 件、學校教職員 5 件）。

(三)激發志願服務，媒合公教人力

1. 本府推動公教員工參與志願服務標竿案例-「趣服務、樂生活」榮獲『特優獎』

本處以 104 年推動公教員工參與志願服務成果，以「趣服務、樂生活」為題，參加行政院人事行政總處 105 年各機關推動公教員工參與志願服務標竿案例評選榮獲『特優獎』，本府公教員工參與志願服務推動成果甚獲肯定。

2. 105 年 3 月 8 日及 10 日辦理「公教志工基礎訓練班」，鼓勵有意願擔任志願服務之現職公教人員參與基礎訓練，瞭解投入志願服務工作對自身的重要性及如何參與志願服務行列，進而將志願服務態度與觀念融入各項市政政策中，參加人數計 60 人。

3. 105 年 5 月 11 日輔導本市關懷公教退休人員協會假本市鳳山體育場田徑場會議室辦理登革熱預防工作志願服務講習會，參加人數計 68 人。

4. 105 年 7 月 19 日辦理「一日志工體驗營」，以情境學習與經驗分享方式，

遞移志願服務的活力及溫暖，觸發公教員工投入利他活動的動機，參加人數計 35 人。

5. 本處與兵役局媒合公教退休人員以「樂生活·趣服務」為題，自 105 年 7 月 1 日起至同年 9 月 30 日假本府四維行政中心合署辦公大樓四樓藝文走廊以畫展方式美化公共生活空間，營造優良辦公環境，並增進退休人員社會參與及展能舞台，計有 60 幅作品共襄盛舉。

## 七、增強資訊能量，強化服務品質

### (一)善用資訊分析，提升決策品質

1. 運用行政院人事行政總處開發之人事服務網 ecpa 及 WebHR 系統勾稽比對機關員工缺額查報資料，確實掌握各機關現有員額數，達到員額精簡管控目標；並善用 WebHR 系統選員、統計分析功能，提升人事決策品質。
2. 為建置完整之人事資料，即時維護 WebHR 系統人事資料正確性，於 105 年 4 月 18 日召開 WebHR 推動專案小組會議，審議 WebHR 修正建議，並報請行政院人事行政總處修正審議提案 26 案，其中 16 案獲同意修正，1 案列入建議需求管控。

### (二)差勤系統雲端化，系統效能更優化

自 100 年起推動差勤管理資訊化，導入全國共享版機關內部差勤電子表單系統 (WebITR)，截至目前本府共計 188 個機關使用該系統。為利系統可供使用空間再精實，今年推動 WebITR 系統附件儲存優化作業，藉此促使該系統效能提升；為應系統運作空間及效能需要，將規劃資訊軟硬體資源整合作業，未來將朝向差勤管理作業系統雲端化方向邁進。

### (三)介接人事服務網，共享系統資源

建置本府「人事服務網」(IKPD) 系統，並於 105 年 1 月 8 日正式上線。系統運作截至 8 月底，展現下列開發成效：

1. 整合行政院人事行政總處人事服務網 ECPA、本府差勤電子表單系統 (WebITR) 及港都 e 學苑等 8 個人事資訊系統協同運作，精進人事服務運用效率。
2. 本府地政局、民政局、工務局、都發局、警察局、消防局、主計處及衛生局等 8 個機關的網站系統，申請與 IKPD 人事服務網介接運用，達到人事資料加值應用，帶動人事服務價值創新。

## 八、營造幸福友善職場，促進身心健康樂活

### (一)加值多元福利，創造幸福有感

1. 賡續簽訂「繁星好康」特約優惠商店

自 103 年實施「繁星好康」透過本處及所屬各級人事機構，發掘員工消

費喜好，據以推薦優良店家，迄今已有近 900 間店家提供本府公教員工優惠方案。嗣配合「繁星特約商店」標章 2 年期限屆滿，請各級人事機構調查原簽約店家續約意願，並廣續開發新增優惠商店，俾利提供各機關學校現職員工、退休人員相當於會員或九折以上優惠方案。

2. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

105 年自費汽、機車強制保險，由新光產物、臺灣產物、新安東京海上產物等 3 家保險公司承作，提供多元優惠方案，嘉惠本府公教員工選擇運用。

3. 「闔家安康」團體意外保險及旅遊平安卡優惠方案

提供南山人壽保險股份有限公司「闔家安康」公教員工團體意外保險；提供富邦產物保險股份有限公司「全國公教員工旅遊平安卡」優惠方案，保障旅遊期間之安全。

4. 健康檢查優惠方案

宣達 2015~2016「健康 99—全國公教健檢方案」由本市立聯合醫院、民生醫院、義大醫院、長庚紀念醫院等特約醫院承作至 105 年 12 月 31 日，供本府員工及其眷屬、退休人員多元選擇利用，促進身心健康。

5. 台糖公司合作加油優惠

持有本府教職員工識別證、退休證件或其他身分證明文件，在台糖 73 個加油站加油即可享有現金每公升汽油降 1 元，刷卡每公升汽油降 0.7 元之折扣。

6. 「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道

本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，104 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日由中國信託商業股份有限公司獲選，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率固定加碼 0.465%機動計息（目前為年息 1.56%），提供同仁多元購置住宅貸款管道，使住者有其屋。

7. 「貼心相貸」措施，解決同仁財務規劃需求

提供臺灣土地銀行「貼心相貸」短期信貸措施，80 萬元以下信用貸款免保證人，年息依郵政儲金二年期定期儲蓄機動利率固定加 0.505%機動計息，目前年息為 1.6%，每月攤還本息不得超過月俸給總額 1/3，貸款期限最長 7 年。

8. 急難貸款，減輕員工負擔

為紓解公教人員急難，安定其生活，本府準用「中央公教人員急難貸款實施要點」規定，提供公教員工傷病住院、疾病醫護、喪葬及災害等急難救助貸款。最高核貸金額 60 萬元，最長還款年限為 6 年，利息按郵政

儲金二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 1.07%，至 105 年 8 月底尚在貸款中者有 16 件，貸款金額 685 萬元，對同仁臨時金錢之需求，適時提供財務支援，減輕員工負擔。

(二)舉辦單身聯誼，締結幸福良緣

配合樂婚、願生及能養人口政策，105 年度規劃辦理 6 場次單身聯誼活動，截至 105 年 6 月底計有 206 人（男性 102 人、女性 104 人）參加，互表心儀對象 16 對。透過精心設計兼具知性與感性的聯誼活動，融入在地風情特色，營造良好互動環境，串起兩性間溝通鵲橋，讓千里姻緣一線牽，締結美好良緣。

(三)多樣員工社團，打造友善職場

本府依「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 22 個社團，由本府各權管局處擔任輔導機關。105 年為促進市府員工身心靈成長，新成立心光社，由本府主計處擔任輔導機關，再添 1 個員工社團，可提供同仁多樣化的選擇。各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案性活動，以倡導員工正當休閒。另依「高雄市政府所屬各機關學校員工社團活動實施成果評鑑暨經費支應原則」之規定酌予補助成效優良社團，105 年 1 月至 8 月各員工社團共申請 21 場次活動經費補助，計補助 93,000 元。

(四)築構人本關懷，健康樂活久久

依據「高雄市政府 105 年員工協助方案—關懷 non stop 幸福 cheer up—實施計畫」推動員工協助方案：

1.活用多元宣導，擴展 EAP 服務

整合內部與外部資源製成電子書，提供有關工作面、生活面、健康面、組織及管理面服務內容，俾利同仁方便使用各項資源。

宣導媒介包括 EAP 電子書、「安心小卡」5 款、EAP 短片、EAP 網路專區及簡報等，落實宣導，提供本府 EAP 相關面向服務資訊、安心專線、「張老師基金會 1980 專線」等免付費心理諮詢服務資訊，供同仁方便下載，隨時取用。

2.委託專業機構，提供安心服務

「張老師」面對面個人諮商晤談服務，105 年 3 月至 105 年 8 月共提供 39 人次服務。建置市府電子郵件諮商信箱，由專業諮商師提供心理諮商。提供團體諮商服務，由專業諮商師針對團體需求提供小團體諮商。

3.建立關懷員機制，助人傾聽第一線

本府為培訓具備關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」，自 102 年

起至今培訓關懷員共 120 人，擔任本府員工心理健康第一線守門員。為提供關懷員再學習機會，以精進關懷員知能，分別於 105 年 4 月 15 日及 22 日辦理兩期關懷員回流研習班。

4. 辦理適性專業研習

針對不同對象，105 年 5 至 6 月辦理 3 期 EAP 訓練，第 1 期及第 2 期以承辦人為對象，以提升相關 EAP 知能；第 3 期以主管人員為對象，融入敏感度訓練課程及管理技巧訓練。

5. 推動關懷宣導活動

安排本府人事人員身心健康關懷小組種籽講師前往各機關宣導本府員工協助方案暨心理健康協助機制各項輔導資源與措施，105 年上半年辦理宣導活動共 219 場，參加人數計 15,502 人。

6. 推廣公教同仁健檢

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，由本府補助部分健檢費用；105 年上半年公教同仁計有 1,151 人完成健檢並申請補助。

參、未來業務推動之重點工作

一、落實員額管控機制，擷節人事費支出

為有效抑制人事費成長並落實員額管控，本府各機關組織調整及員額之配置，依下列原則辦理：

(一) 員額總量管制原則

各機關修正組織編制時，以總量管制原則，就一級機關暨所屬機關員額及業務消長等檢討員額配置，並檢視組織型態，將低度公權力之公共服務業務，列入行政法人組織設置選項。

(二) 持續員額精簡措施

本府各機關賡續執行 104 年之員額精簡管控外，105 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費部分，藉由管控人事費不成長，達成再精簡 2% 目標。

二、精實公務專業職能，多面向培育人才

(一) 規劃 106 年度公務人力發展計畫

配合本府施政願景、中央政策及各局處專業需求，及公務人員核心職能規劃 106 年度公務人力發展計畫，除成立內部規劃審核小組外，亦將聘請外部專家學者協助指導，明(106)年度規劃重點在發展局處專業能力，冀精進本府同仁專業能力，以提升市政服務品質。

(二) 強化中階管理職能



依據「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」賡續辦理「中階主管培育班」，105 年辦理 8 等主管培育班 1 期，並整合「行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖」及「高雄市政府共通性核心職能架構」，建立以職能為導向的課程，強化參訓人員管理職能，儲備培育本府優秀中階主管人才庫。

(三)數位課程納入在地化城市元素

為深化課程內容，製作在地化城市議題，並透過推廣活動與交換，進行資源分享及利用；以多樣化內容與社群宣傳管道，賡續推動相關行銷活動，讓公務同仁及民衆同步取得最新訊息。

三、貫徹退休登記制度，妥適運用退撫經費

貫徹登記退休制度，覈實核定退休案件，以促進人事新陳代謝；並妥編退撫經費，有效運用財政及輔導機制，健全地方財政制度，達有效控管運用退撫經費。

四、邁向差勤系統雲端化，系統效能再升級

因應府屬 188 個機關使用全國共享版機關內部差勤電子表單系統 (WebITR)，強化系統可供使用空間，持續推動 WebITR 系統附件儲存優化作業，藉此促使該系統效能提升；未來將規劃資訊軟硬體資源整合作業，朝差勤管理作業系統雲端化方向邁進，促使該系統運作空間及效能再升級。

五、擴大人事資料整合，提升人事決策品質

推廣本府各機關學校人事人員及及擴充一般同仁使用本處「人事服務網」系統，落實人事業務流程再造，提升人事服務效能；積極應用統計資料，創造人事資料決策支援性；行銷系統介接功能，共享人事資源，擴大人事資料加值應用。

六、賡續員工協助關懷，促進健康安全職場

(一)本府員工協助方案宣導將朝策略整合化、服務內容精緻化、服務人員專業化、主管訓練再強化，並運用通過認證之關懷員，成為各機關健康幸福的守門員，就近、即時發現並協助同仁解決影響工作效能之問題；同時透過公私協力，提供心理諮商服務、充實員工協助方案專區心理健康自我管理資訊等，型塑互動良好之組織文化，以提升公務同仁工作士氣及服務效能，營造溫馨關懷的工作環境。

(二)本府「港都 e 學苑」持續提供各類人員即時、不斷線身心健康維護數位課程，計有 150 門 243 小時，可針對個人需求上網學習，幫助提升與維護身心靈之健康。另將相關身心紓壓課程納入數位行銷活動，以多樣化內容與社群宣傳管道，讓本府同仁同步取得最新課程訊息，鼓勵員工積極選讀。

肆、結語

為配合市政願景及協助推動市政建設之永續發展，本處一直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，就各項人力資源業務，展現「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」文官核心價值理念，精進人事專業與人事服務的效能及動力，積極努力達成市府施政目標。尚祈各位議員女士、先生繼續支持與鼓勵，並請不吝指教！

最後 敬祝

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