

八、高雄市政府人事處業務報告

日期：103 年 9 月 1 日

報告人：處長 城 忠 志

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第 1 屆第 8 次定期大會開議，忠志受邀列席提出人事業務報告，至感榮幸。承 貴會所有議員女士、先生對本處業務的匡督策勵及全力支持，謹代表全體人事同仁致上最誠摯之敬意與謝忱。

壹、前言

本處向來秉承市府的施政計畫，以建構高雄市成爲幸福宜居的國際都市爲努力的目標，依據市府的施政計畫、政策指示及中央人事法制，推動各項人事業務，型塑「廉正」、「忠誠」、「專業」、「效能」、「關懷」之優質組織文化，除賡續強化員額管控機制，擲節人事費用，並繼續開發人力資源、培訓及拔擢菁英人才，期能提升本府整體施政效能及競爭力，落實本市施政目標。謹將本處當前重點業務及未來努力方向摘要報告如下，尙祈不吝 賜教。

貳、業務執行成效（103 年 3 月至 103 年 7 月）

一、合理控管員額，強化組織職能

（一）檢討修正組織編制，落實管制總量員額

1. 修正「高雄市政府警察局組織規程」暨編制表

爲配合新建圖書館預計 103 年 10 月完工，拓展多樣功能性空間及推廣多元文化，增設 4 個內部單位及增加編制員額，修正組織編制，自 103 年 6 月 18 日生效。

2. 修正「高雄市政府警察局、高雄市政府警察局新興分局等 17 分局、高雄市政府警察局刑事警察大隊等 3 大隊、高雄市政府警察局少年警察隊等 4 隊組織規程」暨編制表

爲配合中央組織改造之警察勤業務需要，修正組織編制，自 103 年 4 月 26 日生效。

3. 修正「高雄市政府水利局組織規程」暨編制表

配合陸砂業務移撥至經濟發展局，減列編制員額 1 人，修正組織編制，自 103 年 1 月 1 日生效。

4.修正高雄市梓官、苓雅區戶政事務所編制表暨廢止高雄市永安區、彌陀區戶政事務所編制表：

本府民政局為提升戶政服務績效、擲節人事經費及活化人力運用，爰訂定「高雄市戶政事務所組織調整實施計畫」，並依該計畫調整戶政事務所編制表，自 103 年 3 月 1 日生效。

(二)實施精簡，擲節人事費用

為擲節人事費支出，103 年度本府各機關除警察局、消防局、社會局社工人員、醫療院所醫療人員、各級學校教師外，精簡員額 7%，精簡人數 770 人。

二、人力進用多元彈性，積極關懷弱勢權益

(一)適才適所，內陞外補並重

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，秉持內陞與外補並重原則，辦理人員遷調；外補職缺訊息均於本府全球資訊網公告。103 年 3 月至 103 年 7 月各機關共計外補 221 人；現職人員陞遷 316 人（委任職晉陞 109 人、薦任職晉陞 196 人、簡任職晉陞 11 人）。

(二)積極提缺、逐步落實考用合一

本府所屬機關學校 103 年各項國家考試需求人數一覽表類別

本府所屬機關學校 103 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
申請數	4	49	102	2	157	34	12	106	309

(三)定額進用、保障弱勢

1.進用身心障礙人員 1,958 人，進用比率 162%

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 103 年 6 月份應進用 1,208 人，已進用 1,958 人，進用比率達 162%。

2.進用原住民 621 人，進用比率 748%

為促進原住民就業機會，依「原住民族工作權保障法」規定，本府暨所屬各機關應進用 83 人，至 103 年 6 月已進用 284 人，超額進用比率為 342%，另進用具原住民身分之公務人員 337 人，共計 621 人。

(四)辦理專業研習，增進服務效能

- 1.辦理「第一次修編就上手－組織編制及職務歸系作業」講習會
為提昇工作效率與人事服務品質，並落實策略性人力資源管理之理念，於 103 年 3 月 28 日假本處會議室辦理研習，邀請銓敘部法規司科長陳桂春擔任講座，參加人員計有 58 人，滿意度達 93.1%。
- 2.辦理「慧眼識英雄－103 年考試掄才申請作業暨實務」講習會
為增進本府所屬機關人事人員對公務人員考試提缺相關法規暨實務之熟稔，並配合公務人員考試法修正公布施行，於 103 年 4 月 29 日假本處會議室辦理研習，邀請行政院人事行政總處培訓考用處楊科長智傑擔任講座，參加人員計有 60 人，滿意度達 93.11%。
- 3.辦理「國考勝經－高雄市政府公務人員考試錄取人員應考經驗分享座談會」
為落實在地人才、在地服務，並增進本市轄區內大學學生國家考試錄取比率，於 103 年 6 月 3 日假高雄大學辦理座談會，會中邀請近年參加公務人員高普考試等考試各類科榜首及錄取人員，分享準備國家考試之成功要訣，參加人員計有 96 人，滿意度達 83.34%。
- 4.辦理「靈活人力運用好 fun 心－員額管理政策與現行規定講習」
為強化組織績效管理，及人員知能與職能表現的整合，以發揮評鑑的積極效益，促使機關運作與政策目標密切結合，並提供人員創新與自我提升，於 103 年 6 月 16 日假鳳山行政中心辦理講習，邀請行政院人事行政總處組織人力處王專門委員崇斌擔任講座，參加人員計有 80 人，滿意度達 92.5%。
- 5.辦理「飛越障礙，迎向陽光－進用身心障礙人員研習」
為促進本府各機關學校達成足額進用身心障礙人員比率，於 103 年 7 月 16 日假本府公務人力發展中心辦理「飛越障礙，迎向陽光」進用身心障礙人員研習，宣導身心障礙相關法令，並邀請國際口足繪畫亞洲理事謝坤山分享身障者心路歷程，計有本府各機關所屬人員 85 人參加，滿意度達 94.52%。

三、推動性別主流化，促進性別平權

(一)積極拔擢優秀女性，提高女性主管比例

本府各機關女性首長 54 人、副首長 21 人、簡任主任秘書、專門委員計 23 人；女性一級單位主管（不含警消單位）比率至 103 年 6 月止為 50%，已逾本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

(二)訂定獎勵計畫，鼓勵機關推動性別主流化

103 年 5 月 17 日訂定「高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良

獎勵計畫」，對於各機關推動性別主流化成效優異者，分為團體獎及特別事蹟獎等 2 獎項給與獎勵，並擇優薦送參加行政院金馨獎特別事蹟獎，本屆各機關參賽作品計 43 案，經初評結果提送 6 案進入複評。

(三)設置執行小組，深耕性別平等施政觀點

為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，以營造無性別歧視環境之性別平等業務，103 年 4 月 30 日訂定「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫」，計 2 年分 3 階段推動，該小組任務係規劃性別意識融入機關年度業務工作計畫、審查及彙整提報婦權會資料等事宜，第 1 階段至 103 年底止預計成立 7 個小組，至 104 年底 31 個一級機關性別平等小組全數成立。

(四)深化成效，辦理性別主流化相關研習

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，開辦依性別意識分級、分工等性別意識培力訓練，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，103 年截至 6 月完成性別主流化訓練計有 5,323 人，佔本府總人數 67%。

四、型塑專業形象，創新優質組織

(一)強化人事人員專區功能，發行人事電子報

1. 為使專區功能更臻成熟，善用資訊科技，提升人事業務效能，擴充人事人員專區功能，定期召集檢核小組，檢視專區運作情形並提供建議，以強化本處暨所屬人事人員資訊瀏覽及意見交流之密度與深度。
2. 為延展專業領域與範疇之學習視野，擴展知識分享效應，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。另於第 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 103 年 7 月止已刊登 13 期。

(二)促進人事人員交流，健康躍起來

本處於 103 年 5 月 31 日假中正高中辦理「103 年度高雄市政府人事處暨所屬機關學校人事人員球類競賽暨特賣會－「健康躍起來」活動，藉以增進人事人員情感交流，市長及人事行政總處副人事長均親臨勉勵。球賽部分由本處各級人事機構組成 27 支球隊，分別參加羽球、籃球及桌球等競賽，透過體育休閒活動紓解平日之工作壓力，另為行銷本市各區在地特色，特賣會部分設有 25 個攤位推廣高雄市農特產品及低價特賣二手物品，本活動計有 650 人參加。

(三)辦辦法規擂台賽，強化專業知能

為提升人事人員法規知能，型塑本處獨特專業品牌，辦辦法規擂台賽，並

於 103 年 5 月進行初賽、複賽，103 年 7 月 2 日辦理總決賽，皆以搶答方式進行。為充分展現活動之創意，並彰顯本府人事人員團隊精神及全部菁英特質，特別規劃參賽人員及棒次於比賽當天抽籤決定，被抽中的選手們皆能沉穩應戰，充分發揮實力。透過競賽過程，讓 9 隊參賽人員激起個人的榮譽心，全力爭奪冠軍寶座。

（四）輔導本市公務人員協會推展會務

為促進公務人員聯誼相互交流，輔導該協會辦理會員代表大會、會員聯誼大會暨健行活動，活動成果良好。另依「高雄市政府補助公務人員協會作業要點」規定，核撥補助經費 15.4 萬元。

五、創新多元學習，深化培訓成效

（一）型塑優質文化，提升組織效能

1. 型塑文官優質組織文化

本府為持續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，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，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，特訂頒「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，積極推動幸福宜居城市之施政願景。

2. 策略運用學習列車辦理政策性訓練

訂頒「高雄市政府所屬各機關學校運用公務人力發展中心『幸福高雄·創新卓越』學習列車辦理政策性訓練實施措施」，103 年 3 月至 103 年 7 月計辦理 230 場次，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。

3. 辦理 103 年度 623 公共服務日系列宣導

為傳達建立公務人員熱忱、奉獻的使命感，主動承擔公部門提供良善公共服務的責任，創造改變，共同為全民幸福努力，鼓舞同仁士氣精神，辦理下列活動：

（1）主動承擔的公僕志業—bravo slogan 徵選

以「改變」及「承擔」為發想設定主題，內容以能啟發公務人員的敬業、服務精神為主，透過文字刻畫公務人員應具備之樣貌與使命感，提振公務人員精神，計評選 14 則優良標語。

（2）主動承擔的公僕志業論壇

於本（103）年 6 月 25 日辦理「主動承擔的公僕志業論壇活動」，邀請考試院黃秘書長雅榜以「型塑文官優質組織文化之策略（主動承擔的公僕志業）」為題進行專題演講，另邀請本府陳副秘書長鴻益、義守大學林皆興教授、中山大學張其祿教授、中興大學李長晏教授及本

處城處長忠志和與會人員座談，並於活動中展示優良標語及播放本府 103 年模範公務人員優良事蹟，以達見賢思齊之成效。

(二)參加競賽成效斐然，屢創培訓佳績

103 年提報相關訓練辦理成果參加競賽，榮獲以下獎項：

1. 美國訓練與發展協會（ASTD）最佳卓越學習組織獎（BEST Awards）

以獎勵全球企業及政府教育訓練成果聞名於世的美國訓練與發展協會（ASTD）向被視為全球人力資源發展的先驅，本府公務人力發展中心代表本府參賽，榮獲最佳卓越學習組織獎（BEST Awards），係該協會頒發獎項中的最高榮譽，本年度台灣僅 3 個單位得獎，更是全國公部門中首次獲獎，繼去（102）年獲 IFTDO 最佳人力發展實踐類優等獎後，再次展現本府培育優質人力資本之績效。

2. 第 2 屆國家環境教育獎優等獎

本府公務人力發展中心致力提升公務人員環境教育知能，代表本市參加「第 2 屆國家環境教育獎」競賽，榮獲機關組優等獎。

(三)辦理首長策勵營，凝聚共識

1. 103 年 3 月 19 日假本市佛光山佛陀紀念館辦理 103 年度第 1 次首長團隊策勵營「策勵與展望～高雄國際新都」，研討主題有「高雄產業發展」、「政策論述與協調」，計有本府一、二級機關首長、簡任人員、各區區長，暨參事、顧問等 175 人參加。

2. 103 年 7 月 16 日下午假中華佛寺協會舉辦 103 年度第 2 次首長團隊策勵營「擘劃港都～深耕與永續」，研討主題為「宜居城市基盤建構與展望」、「城市經濟新動能」，計有本府一、二級機關首長等 68 人參加。

(四)城市交流學習，接軌國際

1. 訂定「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」

為培育本府公務人員面對全球化環境，具有「立足高雄、放眼世界」及「全球思維、在地行動」之能力，以促進城市治理交流，提升市政服務品質，爰訂定旨揭交流躍升方案。103 年聯繫洽妥韓國釜山市政府，擇選本府同仁前往該市交流學習，業經本府遴選委員會於 5 月 28 日依程序擇選遴薦本府經濟發展局及觀光局推薦交流人員合計 2 人，將於 103 年下半年前往該市進行市政交流學習 1-3 個月，另並積極連繫本市其他姊妹市提供交流學習機會。

2. 辦理「多益檢定訓練－初級班」

為提升本府員工英語能力，以促進國際交流，與高雄師範大學合作辦理「多益檢定訓練－初級班」，自 4 月 7 日至 5 月 12 日止總計 30 小時，

參訓學員計 40 人，結訓後並由高雄師範大學統一報名參加多益測驗。

3. 補助參加英檢報名及課程費用

為拓展公務人員國際對話能力，函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。另參加大專院校開設之相關英語檢定課程，如通過英語檢定後，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣 5,000 元。

4. 辦理英檢集體測驗

為賡續提升本府公務人員英語能力，103 年賡續辦理多益英語檢測。截至 103 年 6 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,605 人，通過人數比例為 24.31%，已逾行政院 18% 之目標。

(五) 儲訓中階主管人才，訓用合一

1. 訂頒培育計畫

訂頒「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」培育儲備本府中階主管，課程結合市政發展、主管核心能力專業管理等，並安排參訓人員與本府長官面對面座談，進行雙向交流。於 103 年 7 月 28 日至 8 月 22 日辦理「中階主管培育班－九等主管」，訓練總時數 120 小時；103 年 8 月 26 日至 9 月 12 日辦理「中階主管培育班－八等主管」，訓練總時數 60 小時。培訓合格人員除建立人才庫外，並提供各機關首長作為機關職務出缺時選員陞任之參考。

2. 完訓合格人員，陞遷酌予加分

(1) 為落實「訓用合一」，各機關對於培育結訓及格人員，得依其名次於陞任評分標準表酌予計分，計分標準如下：

A. 參加 9 等主管班者依其名次酌增 2-4 分。

B. 參加 8 等主管班者依其名次酌增 1-3 分。

(2) 98 至 102 年分別辦理 9 等主管及 8 等主管各 7 班期。截至 103 年 6 月底止完訓 510 人中計有 196 人陞任主管職務。

(六) 迎接數位潮流，激發學習動機

1. 訂定推動數位學習實施計畫

訂定『『e 等數位，學習當先』～高雄市政府 103 年度推動數位學習實施計畫』，運用數位學習工具，激發公務人員學習動機。

2. 推動熠星方案，行銷市政特色

本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心於 103 年 4 月 28 日賡續簽訂「熠星方案」合作協議，選定「一區熠特色·港都星風貌」數位學習專案扣合行銷市政「一區一特色」為發展方向，於「地方行政研習 e 學中心」成立「港都熠星棧」論壇，擇選本市區公所以策略聯盟方式推

動，自製行銷市政「一區一特色」數位教材，以深化數位學習。

3. 以精緻化數位課程涵養數位知能，以多元行銷管道迎接全球化終身學習時代

(1) 本府數位學習平台「港都 e 學苑」提供多媒體影音課程計有管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類，另有性別主流化、溝通服務及環境教育等 3 項特殊類別，數位課程合計 627 門 1,151 小時。103 年 6 月止完成課程 210,804 人次，認證時數 375,977 小時。

(2) 為期課程多元化與節省經費，與全國 31 個機關交換 464 門課程計 822 小時，本年度預計製作多媒體互動數位課程 7 門 9 小時，錄轉製課程 34 小時，轉製行動課程 12 小時。

(3) 積極行銷數位學習活動

為鼓勵同仁積極參與「港都 e 學苑」線上學習課程，103 年 7 月止已辦理 4 次行銷活動，活動對象擴大至平台會員，擴及彰化以南縣市政府公務同仁。

(七) 推動在地學習，課程豐富多元

1. 依據市政發展願景，規劃多元培訓課程

本府公務人力發展中心為因應市政建設發展需要，開辦「管理訓練」、「專業訓練」、「政策訓練」、「基本職能訓練」、「領導訓練」等 5 類訓練課程。103 年 3 月至 103 年 7 月計開辦 187 個班期，合計 11,912 人次參訓。

2. 擴大服務層面，打開多樣學習之窗

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。103 年 3 月至 103 年 7 月合計辦理 230 場次演講，計 18,015 人次參訓。

3. 辦理「新識力講堂」系列演講，開拓新視野

103 年 5 月 5 日邀請屏東縣衛生局長李建廷醫師與學員分享「健康之道～低碳飲食」的觀點，計 94 人參訓。

4. 培養人文素養，宏觀新思維

為宏觀公務人員新視野並拓展新思維，辦理「經典名人」講座，邀請國內知名專家學者講演。103 年 3 月至 7 月分別邀請「拔一條河」楊力州導演、前內政部長李鴻源教授、陽明大學洪蘭教授演講，計 1,140 人次參加。

5. 建構多元培訓機制，強化行政效能

(1) 培訓主管人才，厚植公務人力

A. 國中小校長儲訓班

103年1月27日至3月28日開辦國中小校長儲訓班，課程時數260小時，計有國中8人，國小16人，共計24人參訓。

B. 國中小主任儲訓班

103年6月30日至7月25日開辦國中小主任儲訓班，課程時數120小時，計有國中41人，國小61人，共計102人參訓。

C. 初任薦任主管人員訓練

為加強初任薦任官等主管人員團隊激勵、溝通、創意、方案規劃、資源整合等管理能力，以協助新任主管增強管理職能，於103年2-3月、5月及7月計開辦初任主管人員訓練3期，課程時數30小時，共121人參訓。

D. 辦理「區長研習班」

為加強本市38區區長區政行銷與管理能力，以強化區政功能，提升為民服務水準，於3月7日辦理「區長研習班」，安排區政法制及行銷等課程，在區政行銷課程中，應用微型教學進行分組討論與回饋，學員反應熱烈。

E. 區公所主管訓練

為創新區政治理主管人力服務效能，於103年3月開辦3期「區公所主管人員班」，課程含「媒體溝通與新聞稿寫作技巧」、「行政法規與案例解析」等，計各區公所主任秘書、課長等主管150人參訓，課程時數6小時。

F. 科長研習班

為強化本府科長級主管人員之核心職能，提升領導能力、政策分析與執行能力，增進跨域橫向聯繫溝通效能，於6月16日辦理「科長研習班」，參訓人員計32人。

G. 主計人員中高階主管人員精進班

為增進精進主計人員跨部門（單位）溝通執行與績效管理能力，於5月21日辦理「主計人員中高階主管人員精進班」，研習對象為本府主計處暨所屬一級機關八等以上主管之主計人員計37人。

H. 資訊安全主管研習班

為提升本府各單位主管資訊安全概念，並加強本府網路安全防護管理，於6月5日辦理「資訊安全主管研習班」，參訓人員計100人。

I. 女性主管培訓班

為增進女性主管領導管理與自我發展能力，強化職場性別平權意識，於103年6月4日至6月13日開辦「女性主管培訓班」2期，

計有本府八職等以上女性主管 66 人參訓。

(2)開辦專業能力認證班期

A.辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」

為提升公務人員服務品質，訓練公務人員服務管理及抱怨處理能力，提高民衆滿意程度，與國立高雄應用科技大學合作辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」，本班採混成學習方式辦理，參訓學員以數位課程、實體課程、案例模擬演練等方式培訓，每班 30 小時，本（103）年度預計辦理 15 期，4-6 月份計辦理 12 期，參訓人數 569 人，及格人員將由本府公務人力發展中心與國立高雄應用科技大學共同核發證書。

B.辦理「關懷員認證班」

為建立本府關懷員機制，培養關懷員助人技巧、關懷能力、及對諮商資源之瞭解，俾適時發現並協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心投入工作，提升工作士氣及服務效能，於 103 年 2 月 12 日至 2 月 28 日和張老師基金會合作開辦「關懷員認證班」，訓練時數 30 小時，計 46 人參訓。

C.辦理「關懷員認證進階班」

為深耕本府關懷員制度，強化關懷員同理能力、傾聽技巧、助人知識。增進關懷員對於壓力、精神疾病等心理諮商輔導專業知識之理解，於 103 年 3 月 20 日至 103 年 3 月 31 日和張老師基金會合作開辦「關懷員認證進階班」，訓練時數 30 小時，計 31 人參訓。

D.辦理「專案管理師認證班」

為使本府同仁具備承辦相關大型活動撰寫活動企劃能力，增進處理專案與應變之能力，於 103 年 3 月 12 日至 4 月 23 日和高雄大學經營管理所合作辦理「專案管理師認證班」，訓練時數 42 小時，計 40 人參訓。

E.辦理「會展人才認證班」

為培育本府會展策劃人才，並增進對會展產業與城市發展瞭解，於 103 年 6 月 17 日至 7 月 29 日和高雄應用科技大學觀光管理系合作開辦「會展人才認證班」，訓練時數 42 小時，計 40 人參訓。

6.賡續推動並深化與學術機構策略聯盟合作方案

(1)本市大學學生暑期市政實習專案

為有效整合產官學資源，103 年暑期提供中山大學、高雄師範大學、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、

輔英科技大學計 7 所 46 位學生參與，始業典禮於 6 月 6 日上午於捷運美麗島站進行，並邀請考試委員詹中原進行新公共管理政策專題演講。

(2)發行「政策與人力管理」專業期刊

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，103 年賡續邀請學者及實務界專家發表專文，將於 103 年 8 月發行第五卷第一期，分送相關學術單位及公務部門參閱。

(3)辦理 2014 ASTD 成果發表會

為增進本府同仁對於全球人力資本與人力資源發展策略之瞭解，本府公務人力發展中心與財團法人自強工業科學基金會於 6 月 20 日合辦「2014 ASTD 成果分享交流會」。藉由本活動瞭解目前國際學習創新方法與成果，以營造本府組織發展策略，計有本府公務人員 30 名，該會會員 70 名，共 100 人與會。

(八)強化停班停課通報作業機制

1. 建立本府天然災害停止上班及上課通報作業原則

本市幅員遼闊，面臨天然災害樣態及承受度各異，為期及時因應處置停班停課通報作業，訂定本府所屬各機關學校天然災害停止上班及上課通報作業原則辦理通報作業：

(1)通案性：

- A. 風災、水災、震災、土石流及其他災害之停班停課與否，由本府統一決定並發布。
- B. 六龜、甲仙、茂林、桃源、那瑪夏區等山區部分之風災、水災、震災、土石流及其他災害停班停課與否基準，授權由區公所區長決定後，通報本府統一發布。

(2)非通案性：

各機關學校首長視實際情形自行決定，並通報本府統一發布。

2. 辦理兵棋推演

為強化本府教育局及各區公所人事人員對防救災資訊之整合與即時應用，並嫻熟天然災害停止上班及上課通報作業執行原則及技巧，俾利停班停課通報作業順遂，於 103 年 5 月 15 日下午辦理「高雄市政府天然災害停止上班及上課通報兵棋推演-運籌帷幄~步步為『贏』通報演練」，邀請國立高雄大學吳明溟老師擔任講座，除說明本府災害應變中心運作方式外，更採取籃中演練方式，由參加人員就模擬試題討論及情

境演練應如何進行停止上班上課之通報作業，計 40 人參訓。

3. 建立聯絡群組，即時傳遞訊息

運用「LINE」免費通訊應用程式，建立本處通報人員、各區公所及鄰近縣市相關人員等群組，以利天然災害期間通報作業訊息即時傳遞。

4. 辦理颱風通報協調聯繫作業暨實際操作演練會議

為使本處進駐災害應變中心人員瞭解颱風通報作業流程，分別於本（103）年 3 月 25 日及 7 月 17 日假消防局災害應變中心 7 樓綜合辦公室辦理本處颱風通報協調聯繫作業會議暨實際操作演練會議計二場次。

六、表彰績優、建立楷模

(一) 積極請頒楷模獎章，矜卹遺族

本府工務局養護工程處故幫工程司黃琇亭於巡視工地時不幸意外亡故，依據「獎章條例」規定請頒楷模獎章，經積極聯繫洽辦，嗣經行政院 103 年 4 月 29 日核頒三等楷模獎章，並於黃故幫工程司告別式當日頒發，適時告慰家屬。

(二) 表揚模範公務人員，提振士氣

依據「行政院表揚模範公務人員實施要點」及「高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點」規定，辦理本府 103 年模範公務人員選拔，經評審結果核定法制局科長白瑞龍等 10 人當選模範公務人員。本府獲選之模範公務人員預訂於 103 年 9 月員工大會中表揚，頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。另遴薦交通局課員蕭宛琳及法制局科長白瑞龍 2 人參加行政院 103 年模範公務人員選拔。

(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，103 年度計推薦個人 10 人、團體 5 組參選，並已函送銓敘部在案。

七、完善退撫照護制度，退休生活有保障

(一) 即時辦理撫卹案件

103 年 1 月至 6 月本府各機關辦理公教人員撫卹案件計 8 件（公務人員 5 件、學校教職員 3 件），即時核轉銓敘部審定，或由本府教育局依權責核定，以安定遺眷生活。

(二) 保障員工退休權益

為籌編退休經費，實施退休登記措施，對未登記而有特殊情形申請自願退休者，以敘明事由專案報府核准。103 年上半年（1 至 6 月）合計 393 人退休（公務人員 266 人、教職員 127 人）。

(三)輔導本市公教退休人員協會推展會務

1. 為協助政府推行照護退休公教人員，103 年度計編列 130 萬 8,000 元，補助本市公教退休人員協會及關懷公教退休人員協會推展各項照護退休員工活動。
2. 為激發退休人員參與公共服務動機，提升志願服務參與動機，103 年 5 月 26 日辦理「發現桃花源—增進公教退休人員社會參與及推廣志願服務座談會」，邀請公職退休人員聯誼暨關懷服務協會理事長潘麗雲擔任講座，以強化公私協力合作，共同提升志願服務及退休照護工作效能。

八、周妥辦理員工福利措施，建立優質工作環境

(一)推動員工協助方案

依據「高雄市政府 103 年員工協助方案—聆聽、擁抱、看見愛—實施計畫」推動員工協助方案：

1. 宣導各項諮詢資源管道

為提升健康，由經培訓合格之健康管理認證種籽講師，配合府屬機關學校舉辦之活動，巡迴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，103 年截至 7 月共辦理 174 場，計 11,879 人參加。

2. 委由高雄「張老師」提供諮商服務

- (1)「張老師」員工個別諮商服務，103 年 1 至 7 月提供 16 人次服務，另建置市府電子郵件諮商信箱，由專業諮商師提供心理諮商，103 至 7 月提供 1 人次服務。
- (2)「張老師」團體諮商服務，103 年截至目前提供 1 次 3 小時，計 20 人參加。本年因本府工務局養護工程處同仁於 4 月底發生意外，造成傷亡，爰首次提供團體諮商服務，於 5 月 16 日請張老師派專業心理師進行團體諮商服務，參與同仁情緒適時獲得紓解。

3. 持續建置本府「關懷員」機制

- (1)關懷員認證班：透過課程培訓、諮商體驗、關懷報告撰寫、個案研討、分享會與認證等 5 階段培養本府員工為具備基礎心理諮商輔導概念及初階助人技巧之關懷員，適時提供週遭同仁關心與協助，計培訓 46 人，成為機關內心理健康守門員。
- (2)關懷員認證進階班：為進一步強化關懷員的助人技巧，開辦「關懷員認證進階班」，透過課程培訓、關懷報告撰寫、個案研討、分享會與認證 4 個階段持續培訓本府關懷員，由 102 年受認證之關懷員及 101 年受認證之健康管理種籽講師接受訓練，計 33 人完成第一階段之培訓課程。

(3) 103 年 1 至 6 月計累計關懷市府員工 408 人次。

(4) 103 年預計辦理 45 場次慢活、樂活、快活人生系列講座，內容涵蓋身心健康、職場與家庭生活、人文、理財、法律等相關素養之議題，截至目前已辦理：「如何運動與養生，促進身心健康」、「享受超值投資－婚姻與愛家」、「生活消費與環保」等 30 場講座，期使本府同仁經過系列講座的充電之後，能以更健康之身心投入工作，計 1,906 人參加。

4. 壓力檢測

為辦理本府壓力檢測，由凱旋醫院提供「二十一世紀凱旋元氣坊心理健康篩檢表」施測，對象為本府各機關公務人員，於 103 年 5 月底發出 17,132 份問卷，回收 15,879 份問卷，回收率 93%，刻正分析整體壓力狀況及個人壓力回饋報告。

(二) 推動公教同仁健檢，維護身心健康

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；103 年上半年度公教同仁計有 1,227 人完成健檢。

(三) 舉辦未婚聯誼活動，成就美滿姻緣

103 年上半年度辦理 8 場次未婚聯誼活動，計有 366 人（男性 183 人、女性 183 人）參加。藉由設計遊港活動，參訪生態及文化園區，走在老街步道知性旅程，增進兩性互動及情感交流；透過蛋糕裝置及咖啡調製等教學，藉輕鬆有趣活動，讓來自不同領域的成員，打開彼此心房並拉近距離，將幸福的小確幸傳遞每位成員，提升活動成效；目前互表心儀對象 45 對。

(四) 輔導員工社團活動，促進優質生活

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 22 個員工社團，並由本府各機關擔任輔導機關，各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案性活動。
2. 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，103 年上半年度各員工社團共申請 11 場次經費補助，計 48,000 元。

(五) 整合多元優惠措施，嘉惠公教同仁

1. 推動「繁星好康」特約優惠商店

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 580 餘家與本府特約合作，提供員工、退休人員及各機關學校志工相當於會員或九折以上優惠方案，以強化員工福利作為。

2. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為賡續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理 103 年自費汽、機車強制保險，由新光產物等 3 家保險公司承作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。

3. 提供健康檢查優惠方案

宣達 2013~2014「健康 99—全國公教特惠健檢」由行政院衛生署基隆醫院（現為衛生福利部基隆醫院）等 71 家特約醫院承作至 103 年 12 月 31 日。另與新高醫院及美兆診所，以 3,500 元及 7,900 元之價格組合提供物超所值的健檢項目，供本府員工及其眷屬、退休人員多元選擇。

4. 團體意外保險及公教員工旅遊平安卡優惠方案

為增進公教人員福利，提供保誠人壽保險股份有限公司「闔家安康」公教員工團體意外保險，及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，供同仁選擇運用。

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 72 個加油站加油即可享有現金每公升汽油 1 元；刷卡每公升汽油 0.7 元之折扣。

6. 提供「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，102 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日由國泰人壽保險股份有限公司獲選，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率固定加碼 0.375% 機動計息（目前為年息 1.75%），提供同仁多元購置住宅貸款管道。

7. 提供短期信貸措施，解決同仁財務規劃需求

提供臺灣中小企業銀行「貼心相貸」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 0.345% 機動計息，目前年息為 1.72%，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。

(六) 提供專案貸款服務，紓解員工急難

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、喪葬及重大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，現行利率為 1.35%，至 103 年 6 月底尚在貸款中者有 20 件，貸款金額 830 萬元。

九、人事資訊雲端化，精進服務效能

（一）優化人事資訊管理品質

1. 提升人力資源管理（WebHR）系統功能

103年3月至103年8月，新增及修正WebHR系統之17項子系統功能，有效改善系統操作環境，加強資料快速更新與便利。

2. 舉辦相關業務講習，強化專業知能

(1) 於103年7月10日及7月16日辦理「WebHR人力資源管理系統研習班」，以提升本府各機關學校人事人員WebHR人力資源管理系統操作能力，參訓名額計40名。

(2) 103年7月10日下午辦理「e化資訊、活力人力資源—WebHR人力資源管理系統運用及發展」專題講座及綜合座談，邀請行政院人事行政總處資訊處處長陳邦正、副處長莊素宜、本處副處長陳詩鍾與本處WebHR推動專案小組成員及所屬人事人員進行意見交流，共計提出建議案17案。

（二）差勤管理全面資訊化服務

為推動差勤管理資訊化，自100年起導入行政院人事行政總處開發之全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR），除警察、消防、醫院等業務屬性特殊機構，至103年8月31日止完成本府189個機關上線運作，達成本府各機關全面線上差勤管理，導入使用人數18,957人；並透過導入過程逐步修正系統操作流程及客製化差勤作業功能。

參、未來業務推動之重點工作

一、落實員額管理機制，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）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。

（二）賡續員額精簡措施

本府各機關除警察局、消防局、社會局社工人員、醫療院所醫療人員、各級學校教師外，以預算員額為基準，精簡員額7%。

（三）組織扁平化

1. 各機關辦理修編調整職務配置時，避免減列低官等職等職務改置高官等職等職務，以縮減管理層級，如避免減列科員改置專員等參贊性職務。
2. 各機關及其內部單位應依職能類同、業務均衡、權責分明、管理經濟、

整體配合及規模適中之原則設立或調整，各機關業務性質相同或相近者，應檢討由同一單位辦理，以縮減層級，簡化行政流程，提升效率。

四、檢討委外或民營化

各機關檢討員額調整時，應先就現有人力充分調整運用，並就業務優先緩急調整及資訊化、行政程序簡化或委外化等方式檢討，如市立醫院委外經營或輪船公司民營化。

二、賡續推動本府員工關懷機制

落實人事關懷政策，除運用通過認證之 33 位關懷員，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可能影響工作效能之相關問題；並規劃辦理正念減壓、正向智商提升活動，使正念深化成生活習慣，營造身心健康之生活風格；同時透過公私協力，提供心理諮商服務、e 化關懷網等，營造互動良好之組織文化，使本府員工能以健康的身心投入工作，提升服務效能。

三、賡續培育中階菁英主管人才

人力資源係組織競爭之核心要素，為應本府幸福宜居之施政願景人才培育需求，103 年賡續規劃辦理「中階主管培育班」9 等主管班及 8 等主管班各 1 班期，並採客觀公正且嚴謹之成績評量標準，以培育本府優秀之中階主管幹部人才。

四、賡續辦理公務溝通服務品質訓練

為持續提升為民服務滿意度，依本府「第一線為民服務人員溝通能力躍升計畫」，於 103 年 4-10 月辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」15 期、750 人參訓，透過顧客服務、禮儀等相關學習課程，並採案例模擬演練方式，增進為民服務效能，提高民衆對本府施政滿意度，104 年度賡續推動，俾達第一線為民服務人員全員調訓目標。

五、賡續推動數位教材品質認證

本府公務人力發展中心製作具在地特色之數位教材，近 5 年來已陸續獲得國內品質認證與肯定，103 年度將賡續推動，並申請參加國際數位教材品質認證，讓高品質的 e 化教材成為公務知能傳遞最佳媒介。

六、落實退休登記，妥適編列退撫經費

落實登記退休制度，覈實核定退休案件，以促進人事新陳代謝，有效運用財政調整及輔導機制，健全地方財政制度，達有效控管運用退撫經費。

七、賡續策劃未婚公教人員聯誼活動

鑑於本府學校機關適婚年齡之同仁平常忙於公務，因而蹉跎黃金歲月與尋覓良緣之機會。為活絡本府機關學校未婚同仁兩性社交生活圈領域，賡續辦理

未婚聯誼活動，進而締結良緣。

八、精進線上差勤管理系統

為提升各機關內部差勤管理資訊效能，除警、消、醫院等業務屬性特殊機關外，各機關已全面導入行政院人事行政總處開發之全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR），將賡續就系統穩定、操作便利並基於節省人力、財力原則下，致力系統客製化功能開發維護，提供兼具功能完整性及穩定性差勤系統環境。

肆、結語

為配合施政計畫及市政建設之永續發展，成為府屬員工的策略夥伴，向來為人事行政首重目標，本處將秉持更活化的創新思維及工作態度，貫徹執行本府員額精簡管制措施，強化溝通服務品質訓練，培育優質廉能公務人力，推動員工關懷機制與落實退休登記制度，持續精進人事業務，全力達成市政目標。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持、鼓勵與指教！

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