

四、高雄市政府人事處業務報告

日期：104 年 4 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 2 屆第 1 次定期大會開議，忠志列席提出人事業務報告，深感榮幸。承 貴會之支持與策勵，本處各項業務均能順遂推展，謹代表全體人事同仁，衷心表示感謝。

壹、前言

本處向來秉承市府「最愛生活在高雄」的施政計畫，以建構高雄市成為幸福宜居的國際都市為努力的目標，依據市府的施政計畫、政策指示、中央人事法制及人事人員「優質人事服務、卓越公務人力、共創廉能政府」之願景，推動各項人事業務，以型塑優質組織文化，除賡續落實員額管控措施，擲節人事費支出，並致力培育及拔擢優秀人才，增進本府整體施政效能，落實市長施政目標。謹將本處當前重點業務及未來努力方向摘要報告如下，尚祈不吝 賜教。

貳、業務執行成效（103 年 9 月至 104 年 2 月）

一、強化組織，精實人力

(一)配合原住民區自治，修正組織編制

1. 訂定本市茂林、桃源及那瑪夏區公所組織編制

本市茂林等 3 區公所依地方制度法改制為山地原住民區，故本府依上開規定訂定茂林等 3 區公所組織規程，俾利賦予山地原住民區於改制之過渡期間內，其行政機關有因應之組織法規可資銜接，自 103 年 12 月 25 日生效。

2. 訂定本市茂林、桃源及那瑪夏區民代表會組織編制

為因應本市山地原住民區改制為地方自治團體，設置區民代表會，爰茂林等 3 區民代表會組織規程，依該法由本府定之，自 103 年 12 月 25 日生效。

3. 廢止原本市茂林、桃源及那瑪夏區公所組織編制

配合本市茂林等 3 區公所依地方制度法改制為山地原住民區，爰廢止原茂林等 3 區公所組織規程，自 103 年 12 月 25 日生效。

4. 修正環境保護局編制表

依地方制度法規定，環境衛生係屬山地原住民區自治事項之一，茲為配合山地原住民區自治，辦理清潔隊業務移撥，爰減列隊長之編制員額專任 2 人及兼任 1 人，自 103 年 12 月 25 日生效。

5. 修正原住民事務委員會組織編制

縣市合併前原桃源鄉公所隸屬「社會福利館」及「布農文物館」業務及員額 3 人移撥本府原住民事務委員會。茲配合山地原住民區改制為地方自治團體，前開業務及員額應移撥回桃源區公所，爰減列組員、辦事員及技佐各 1 人，自 103 年 12 月 25 日生效。

6. 修正工務局養護工程處組織編制

縣市合併前原桃源鄉公所移撥該所隸屬之「公園路燈管理所」員額 2 人至本府工務局養護工程處，爰配合山地原住民區自治，業務及員額隨同移撥，修正組織規程暨編制表，減列助理工程員 2 人，自 103 年 12 月 25 日生效。

7. 修正本市動物保護處組織編制

縣市合併前原茂林鄉公所移撥該所獸醫員額 1 人至本市動物保護處，茲配合山地原住民區改制為地方自治團體，業務及員額隨同移撥至該所，爰修正本市動物保護處組織規程暨編制表，減列助理員 1 人，自 103 年 12 月 25 日生效。

8. 修正高雄市立圖書館編制表

為配合山地原住民區自治，刪除茂林、桃源及那瑪夏分館，業務及員額隨同移撥至茂林、桃源及那瑪夏區公所，爰修正編制表減列分館主任 2 人及組員 1 人，自 103 年 12 月 25 日生效。

(二) 檢討修正組織編制，強化員額總量管制

1. 修正高雄市各區衛生所組織規程暨新興區等 20 所衛生所編制表及廢止鹽埕區、前金區衛生所編制表

新興、前金及鹽埕等三行政區均係本市高都會型地區，轄區相鄰、業務性質相近且人口密度集中，爰將新興等 3 區衛生所業務整合，成立「新興衛生所」。另考量本市各衛生所型態差異為五都之冠，以致居民依賴程度及執行業務範疇有所不同，爰衡量轄區面積、照護人口及管理業者家數等參數，進行三民區等衛生所人力調整，減列所長員額 2 人，以促進衛生所人力配置妥適，自 104 年 1 月 1 日生效。

2. 修正文化局組織編制

為強化文化資產保存維護與營運管理、綜理文化產業發展創新、駁二老

舊倉庫再生利用、國內外表演藝術、影視拍攝發展之協助及多元文化交流推廣等業務推動，並利於專業分工及業務督導，爰增列兼任課長 8 人。另依考試院前次備查意見，並囿於地方財政拮据，為減少人事費用支出，爰減列副處長員額 1 人、專員 3 人，自 103 年 11 月 8 日生效。

3. 修正電影館組織編制

為應業務需要、靈活人力運用、利於遴選多元專業人才及擲節人事費，爰減列助理研究員 3 人；改置編輯 1 人及助理編輯 2 人，並採任用、聘任雙軌進用制度，自 103 年 11 月 8 日生效。

4. 修正民政局組織編制

組織規程部分條文涉及「各區戶政事務所」文字修正為「戶政事務所」，另該局基層建設科業務職掌係辦理本市基層建設小型工程督導考核等業務，其工作性質偏重於土木工程專業，其所承辦業務涉及工程專業，爰減列科員 1 人改置技士，以為更有效調度支援及業務整合運用，自 103 年 11 月 12 日生效。

5. 修正各戶政事務所組織規程

配合戶政事務所組織修編調整後，業已刪除文字「區」，爰修正本市各區戶政事務所組織規程部分條文涉及「各區」戶政事務所文字部分。另旗津區戶政事務所為維各戶所逐級升遷衡平性，該所書記不宜逕陞戶籍員，爰擬增置辦事員 1 人，由減列戶籍員 1 人改置；旗津、前金區戶政事務所主任，均業已離職，爰依考試院備查函意見，刪除該所編制表主任職務列等備考第 2 項文字；橋頭區戶政事務所留用秘書業已離職，爰刪除該所編制表附註二文字，自 103 年 11 月 12 日生效。

(三)落實員額精簡，擲節人事費用

為擲節人事費支出，104 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，精簡比率維持 7%，精簡人數 770 人，並應在人事費額度內妥為規劃人力進用及期程。

二、關懷弱勢族群，靈活人力運用

(一)內陞外補兼具，活化組織人力

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 9 月至 104 年 2 月各機關共計外補 293 人；現職人員陞遷 187 人（委任職晉陞 51 人、薦任職晉陞 133 人、簡任職晉陞 3 人）。

(二)積極提缺，貫徹考試用人

| 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 | 5 | 89 | 165 | 3 | 262 | 46 | 4 | 77 | 127 |

(三)保障弱勢、落實足額進用

1. 進用身心障礙人員 1,975 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 12 月份應進用 1,213 人，已進用 1,975 人，進用比率達 162%。

2. 進用原住民 624 人，進用比率 780%

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 80 人，至 103 年 12 月已進用 293 人，超額進用比率為 366%，另進用具原住民身分之公務人員 331 人，共計 624 人。

(四)辦理市長宣誓就職典禮

本市第二屆市長暨副市長、首長宣誓就職典禮業於 103 年 12 月 25 日上午 9 時假四維行政中心 1 樓中庭辦理完竣。

三、廣採多元學習，提升培訓成效

(一)型塑優質文化，強化競爭力

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」函請各機關配合辦理並依成效辦理評比，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 9 月至 104 年 2 月計辦理 29 場次，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。

3. 辦理員工新春團拜

104年2月24日上午假四維行政中心、鳳山行政中心辦理2場員工新春團拜，員工除藉以彼此互道祝賀外，並達到凝聚市府團隊工作士氣目的。四維場活動並邀請越南、印尼、泰國、柬埔寨、美國、法國等新移民及布農族、魯凱族、拉阿魯哇族、卡那卡那富族等原住民族與員工共賀新春，充分展現高雄各族群和諧融合的一面，現場並提供本市各地區農特產品，活動氣氛熱鬧且溫馨。

(二)深化教育訓練品質，積極參與競賽

1. 獲美國人才發展協會（ATD）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人才發展協會（ATD）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，於46個得獎單位中，名列第18名，足見本府人力資源發展績效深受國際肯定，更是國內公部門首次獲獎。本府接受美國人才發展協會邀請於去（103）年10月2日至美國受獎，並將本府人力資源發展現況於會場進行40分鐘的分享，此外為行銷高雄，讓現場來賓感受高雄之美，亦在分享會中播放本府委由齊柏林導演製作的「飛閱高雄」影片。

2. 參加TTQS人才發展品質管理評核

本府公務人力發展中心於103年11月參加行政院勞動部勞動力發展署TTQS人才發展品質管理評核，榮獲企業機構版金牌獎，為本府培育優秀人才，發展市政建設，展現卓越績效。

(三)凝聚首長共識，高雄一直向前

104年1月6日假本市佛光山佛陀紀念館辦理104年度第1次首長團隊共識營「高雄一直向前」，研討主題有「議會未來溝通及墊付款處理原則」、「都市發展規劃願景」、「面對媒體溝通技巧經驗」、「未來產業規劃及各局處協助事項」，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162人參加。

(四)推展城市交流，邁向國際

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年經洽妥韓國釜山市政府，提供本府同仁前往該市交流學習，嗣經本府遴選委員會遴薦本府經濟發展局及觀光局人員計2人，並分別於10月18日至11月19日及11月15

日至 12 月 20 日間完成交流學習，另本年度刻正積極連繫本市其他姊妹市提供交流學習機會。

2. 派員赴泰國綠山動物園交流學習

為提升本府觀光局管理中心獸醫師醫療技術及加強與國際間野生動物醫療資訊聯繫，促進合作平台之建立，於 104 年 3 月遴派市立動物園獸醫赴泰國曼谷綠山動物園進行交流學習。

3. 參與國際會議，展示本府佳績

美國人才發展協會（ATD）亞太年會於 103 年 10 月 30 日至 11 月 1 日假台北國際會議中心舉行，由本處處長率隊參與盛會，另本處處長應邀擔任講座，於年會中分享本府榮獲「2014 年最佳卓越學習組織獎（BEST Awards）」成果，並設置展示攤位，同時派員於現場分別以中、英文解說，展現本府培訓成效。

4. 辦理各類國際語言班期，增進外語溝通能力

(1) 辦理「國際語言系列－基礎日語研習班」

為增進本府公務同仁日語溝通能力，103 年 11 月針對日語會話入門辦理實體課程 30 小時，計 35 人參訓。

(2) 辦理「國際語言系列－應用英語研習班」

為增進本府同仁英語应用能力，針對日常英語對話，於 104 年 1 月辦理實體課程 18 小時，計 46 人參訓。

5. 補助參加英語學習課程費用

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。

6. 鼓勵參加英語檢定

為廣續提升本府公務人員英語能力，103 年廣續鼓勵同仁參加英語檢測。截至 103 年 12 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,760 人，通過人數比例為 25.34%，已逾行政院 18% 之目標。

(五) 儲訓中階人才，落實訓用合一

1. 修正培育計畫，期許精益求精

聘請學者專家指導並召開多次協商會議，修正「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，依據本府學習地圖規劃職能、辦理職能評鑑後依職能缺口融入自主性學習，復導入評鑑中心等最新訓練方式，以各種方式評核參訓人員能力，強調選才過程，並搭配訓後追蹤及成立人才資料庫，以期提升辦訓成效，落實訓用合一。

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 104 年 1 月底止完訓 588 人中計有 222 人陞任主管職務。

(六)開展數位領域，迎向國際潮流

1.賡續推動數位學習

依據『「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，獲該中心評鑑為「特優」，且總成績居所有參與縣市之冠。

3.以多元行銷管道傳銷數位課程

(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、稅制及環境教育等 4 項特殊類別，數位課程合計 602 門 1,165 小時。103 年完成課程 308,558 人次，認證時數 538,201 小時。

(2)為期課程多元化與節省經費，與全國 32 個機關交換 406 門課程計 756 小時，104 年度預計製作多媒體互動數位課程 8 門 10 小時，錄轉製課程 41 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 年辦理 7 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，計有 21,144 人次參與，增加約 1 萬 2 千個新會員。

(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

本府依據市政發展願景，建構公務人員核心職能，發展學習地圖，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，103年9月至104年2月計開辦153個班期，合計8,021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9月至104年2月合計辦理29場次演講，計1,709人次參訓。

3. 辦理「新識力講堂」系列演講，開拓新視野

103年10月邀請羅盛典醫師分享健康活力觀點及12月邀請「全球熱愛生命獎章」得主呂千毓夫婦分享生命的夢想與希望，計119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10月邀請蔡明亮導演暢談生活美學的思維，到美術館郊遊的樂趣，計185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. 人事主管培育班

為提升人事主管儲備人員具溝通協調暨問題解決能力，以精進績效管理、危機管理等相關核心知能，於103年10月辦理七等人事主管培育班，時數18小時，培訓人數計35人。

B. 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團隊激勵、溝通、創意、方案規劃、資源整合、為民服務等管理能力，以協助新任主管做好管理職務，103年10月辦理「初任薦任主管人員訓練班」，訓練時數30小時，計37人參訓。

C. 戶政主管研習班

為充實戶政主管人員專業知識與實務職能，以提升行政領導與問題處理能力，並強化資訊整合機制，於103年11月辦理「戶政主管研習班」，訓練時數12小時，參訓人數計38人。

D. 其他主管研習班

為使本府主管人員透過目標與績效管理達到組織績效，並建立策略規劃概念，完成組織執行目標，分別於103年10月辦理「邁向A+：貫徹執行力研習班」暨104年1月辦理「啟動成功之鑰：高效執行力進階班」，訓練時數各為12小時，參訓主管計71人。

(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」與回流教育
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」，採數位課程、實體課程、案例模擬演練等混成學習方式辦理，每班 30 小時，103 年度計辦理 15 期，共 612 名學員獲得認證，大幅提升本府人員良好溝通能力，促進服務績效，通過認證者由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。並於 104 年 1 月份辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」回流教育二期，回流學員人數計 90 人。
- B. 辦理其他各類認證班期共 16 期，精進專業核心職能
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，另與本市各大學與其他專業機構合作開辦「關懷員認證班」、「主管人員衝突與危機管理認證班」、「環境教育人員認證班」、「專案管理師認證班」、「政府部門內訓講師培訓認證班」、「會展人才認證班」、「策略人資管理師認證班」、「創意活動企劃師認證班」、「政府採購法專業人員訓練班」等共 16 期，計 716 人取得認證。
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，提供本市大學院校學生參與市政運作之學習機會，103 年度 9 月共計有高雄師範大學、高雄第一科技大學、義守大學、樹德科技大學、輔英科技大學計 5 所大學 36 名學生完成實習並以市長名義核發實習證書。
- (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，於 12 月發行第五卷第二期，分送相關學術單位及公務部門參閱。
- (3) 辦理「城市經濟與治理新建構」論壇
與中興大學、義守大學合辦 2014 年第六屆公共治理國際學術研討會暨「城市經濟與治理新建構」論壇，其中人發中心場次於 103 年 12 月 4 日下午辦理，以探討全球化發展創造在地幸福經濟與城市經濟新建構等議題，藉由專家學者研討意見作為本府政策效能的提升並創造城市公共價值之參考。

(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「104 年度天然災害停止上班及上課通報作業講習」

為因應天然災害具有急迫性及不確定性，強化政府災害應變能力，以多元教學法提升通報權責機關處理災害能力，預訂於本（104）年 3 月 24 日、25 日假本府公務人力發展中心辦理行政院人事行政總處「104 年度天然災害停止上班及上課通報作業講習」（南部場次），2 日課程共計南部 5 縣市 150 人參訓。

四、尊重多元性別，推動性別主流化

(一)榮獲行政院金馨獎團體獎及特別事蹟獎雙料肯定

- 1. 本府積極推動性別主流化業務，綜整性別統計及預算、性別影響評估、性別意識培力、婦權會運作情形、委員會委員性別比例及晉用女性主管等各項績效，於六都激烈競爭中脫穎而出，拔得頭籌，獲得團體獎。
- 2. 本府建立嚴謹、審慎的初複評機制以評選所屬機關具有創新之特別事蹟，共薦送 7 案參賽，其中 4 案入選複評，並由本府社會局以「不守『父』道-高雄市鼓勵男性參與照顧工作多元支持服務」獲頒特別事蹟獎。

(二)促進女性參與決策，積極拔擢優秀女性

本府各機關女性首長 55 人、副首長 18 人、簡任主任秘書、專門委員計 21 人；女性一級單位主管（不含警消單位）比率至 104 年 1 月止為 48.02%，已逾本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

(三)辦理本府推動性別主流化績效優良機關評選

依據「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」，辦理團體獎及特別事蹟獎評選，並於本府 103 年 12 月市政會議公開頒獎表揚，

榮獲獎勵機關如下：

1. 團體獎：教育局、客家事務委員會及財政局。
2. 特別事蹟獎：阿蓮區公所、社會局及衛生局。

(四)深耕性別平等施政觀點，設置執行小組

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」，並分2年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，第一階段幕僚機關（勞工局、警察局、衛生局、社會局、教育局、民政局、都市發展局等7個）已全數於103年12月籌組完畢。

(五)辦理性別主流化研習，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，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12月底完成性別主流化訓練計有19,050人，佔本府總人數97%。

五、提升服務效能，型塑專業形象

(一)強化人事人員專區功能，推廣人事電子報

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，本處於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。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104年1月止已刊登19期。

(二)舉辦人事人員專區週年慶活動

為慶祝人事人員專區成立2週年，並增進人事人員對於專區各項設計與功能的了解，於103年12月規劃為期10日的有獎徵答活動，推廣專區並凝聚人事人員向心力。

(三)輔導本市公務人員協會推展會務

促進公務人員聯誼相互交流，103年9月至104年2月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。

六、表彰績優，激勵士氣

(一)積極請頒楷模獎章及褒揚令，矜卹遺族

本府消防局故副局長林基澤，故分隊長黃國棟、劉耀文，故小隊長王中、莊政潔，本市義勇消防總隊副總幹事黃尚強、分隊長陶廷舟，於本市石化氣爆執行職務因公殉職，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 8 月及 9 月核頒一等楷模獎章，並於消防局辦理之追思會頒發；並依據「褒揚條例」規定請頒渠等 7 人褒揚令，並獲總統明令褒揚，適時告慰家屬。

(二)請頒功績獎章，獎掖有功人員

為獎掖卸職首長對本府貢獻，以表彰優異，本府李前副市長永得、秘書處陳前處長存永及地政局謝前局長福來卸職後，依相關程序報送行政院請頒獎章，李前副市長永得請頒一等功績獎章，餘 2 員請頒三等功績獎章。

(三)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業於 103 年 9 月員工大會中表揚。其中法制局科長白瑞龍榮膺行政院 103 年模範公務人員，並於 103 年 11 月 13 日接受行政院表揚。

七、創新 e 化、E 流服務

(一)優化人事資訊管理品質

運用行政院人事行政總處開發之人事服務網 ecpa 及 WebHR 系統勾稽比對各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，簡化人事業務。

(二)差勤管理全面資訊化服務

1. 本府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、學校等業務屬性特殊機關，截至 104 年 1 月 31 日止已完成本府 185 個機關上線運作（不含 100 年至 103 年裁撤、整併之機關），使用人數約 20,239 人，並於 103 年 12 月啓用系統安全驗證碼功能，強化線上差勤作業資訊安全性。
2. 分別於 103 年 7 月 10 日及 11 月 28 日就系統共通性功能函請行政院人事行政總處統籌開發，經獲參採計 34 項功能，以達資源共享、節省公帑之效，亦持續精進系統客製化功能開發，有效提升各使用機關便利性，促進操作介面更親和與功能更臻完善，俾符合本府差勤管理之需求。

八、保障退撫權益、運用志工人力

(一)即時辦理撫卹案件

103年7月至12月本府各機關辦理公教人員撫卹案件計17件（公務人員11件、學校教職員6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年下半年（7至12月）合計734人退休（公務人員386人、教職員348人），103年自願退休人員全部如願退休。

(三)結合民間組織，提升志願服務參與

為激發退休人員參與公共服務意願，提升志願服務參與動機，103年12月6日假本市道明中學道茂堂辦理「志願服務概念」分享，邀請高雄市服務與學習發展協會總幹事謝東宏主講，計本市公教退休人員協會理事長、會員約900人參加。

(四)運用員工興趣及專長，積極參與志願服務

為推動公教員工參與志願服務，本處運用員工興趣及專長，配合新春佳節，邀請於書法領域學有所長之現職或退休公教人員計11人書寫共100份春聯，贈予社會弱勢族群及慰問本府早期退休公教人員，另於104年2月2日與社團法人高雄市慈善團體聯合總會活動結合，辦理「有志一同揮毫迎春送暖」活動，發揮「助人最樂、服務最榮」精神，營造歡樂的喜慶氛圍。

九、關懷員工生活，提供優惠措施

(一)推動員工協助方案，營造高效能團隊

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

(1) 製作3款「安心小卡」檔案，提供安心專線、張老師基金會1980等免付費心理諮詢服務資訊，供同仁下載。

(2) 提供本府員工3篇「心理健康小文章」，建立同仁心理健康概念及宣導相關資源。

2. 委由高雄「張老師」提供諮商服務：

(1) 「張老師」面對面諮商晤談服務，103年9月至104年2月提供15人次服務。

(2) 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 年 9 月至 104 年 2 月提供 1 人次服務。

3. 培育具備基礎關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」計 74 人，擔任本府員工心理健康之第一線守門員。

4. 辦理相關講座

103 年 9 月至 104 年 2 月辦理 4 場次有關組織面及管理面講座，分別為「邁向 A+：貫徹執行力研習班-透過目標與績效管理達到組織績效」2 場次、「團隊合作體驗與凝聚研習班-凝聚合作共識，整合團隊動力，發揮團隊績效」、「領導不設線：全面整合力研習班-學習組織衝突管理因應策略，有效整合衝突」，共計 200 人參加。

5. 壓力檢測

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 年共發出 17,132 份問卷，回收 15,879 份問卷，回收率 93%。依檢測結果，於 103 年 9 月提供個人回饋壓力檢測報告，並建議作健康管理，心理健康正常族群，建議實施自主健康管理；宜多關心心理健康族群，建議實施選擇性參加員工協助方案或門診就醫；宜尋求專業協助族群，鼓勵門診就醫，針對其狀況作更深入檢查與評估。

(二) 推廣公教健檢，保障健康身心

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 年下半年度公教同仁計有 3,424 人完成健檢。

(三) 舉辦未婚聯誼，促成幸福家庭

103 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；互表心儀對象達 57 對。

(四) 輔導員工社團，提昇休閒生活

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，並由本府各權管局處擔任輔導機關，各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案性活動，以倡導員工正當休閒。

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 年下半年度各員工社團共申

請 26 場次經費補助，計 138,000 元。

(五)整合優惠措施，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，據以推薦優良店家近 800 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，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 104 年 2 月底尚在貸款中者有 19 件，貸款金額 770 萬元。

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)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%，並應在人事費額度內妥為規劃人力進用及期程。

(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、賡續培育中階菁英主管人才

(一)修正培育計畫，導入多元技法

104 年依據修正「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」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，強調選才過程，並於搭配訓後追蹤及成立人才資料庫，期提升辦訓成效，落實訓用合一，以培育本府優秀之中階主管幹部人才。

(二)辦理「Co-working，共事向前行」研習

鑑於一級機關科長乃本府業務推動主力，為增進是類人員跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能，特於 104 年度起辦理九等主管研習班，規劃每年辦理 4 期，分 2 年辦理，課程依調訓目的，安排正向溝通技巧、政策溝通與協調及市政重要政策等，並搭配小組討論、專題講座及市政座談等多元且互動之學習方式，以增進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。

三、賡續辦理公務溝通服務品質訓練

為持续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 年辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」15 期、612 人獲得認證，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 年度賡續辦理 15 期，另為塑造以客為尊的感動服務，辦理回流班 2 期，俾達第一線為民服務人員全員調訓目標。

四、賡續推廣數位課程閱讀活動

本府公務人力發展中心製作具在地特色及城市新興議題之數位教材，為達到有效推廣該中心自製數位課程及促進相關學習資源利用，104 年度將賡續推動相關行銷活動，以多樣化內容，讓公務同仁及民衆與市政發展訊息同步更新。

五、持續精進人事資訊系統服務效能

(一)強化線上差勤管理系統（WebITR）功能

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。

(二)加值人事資料運用

開發「人事服務網」系統，在符合個資法規定下，提供各機關資訊系統介接應用人事資料，並整合本府各式人事資訊服務於單一介面。

六、貫徹退休登記，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、精進規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，締結良緣。

八、推動公教員工參與志願服務

公教志工之發展是人力資源與生涯發展中重要一環，鑑此，規劃以員工興趣與專長出發，引入「企業志工」概念，鼓勵員工參與志願服務，增進市府團隊能力及政府形象，發展更主動積極的生活觀。

九、賡續推動本府員工關懷機制

落實人事關懷政策，本府員工協助方案宣導策略整合化、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 74 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；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。

肆、結語

人事業務是配合推展市政建設之支援性與永續性的業務，本處將持續秉持更積極務實的工作理念，賡續貫徹本府員額精簡管制措施之執行，強化優質廉能公務人力之培育，提昇溝通服務品質及志願服務參與意願，落實退休登記制度與員工關懷機制，全力為達成市政目標繼續努力與精進。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