

二十五、高雄市政府人事處業務報告

日期：109 年 10 月 29 日

報告人：處長 陳明忠

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 3 屆第 4 次定期大會，明忠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

本處向來秉承市府團隊施政計畫及政策指示，依據中央政策及人事法制，致力推動人力資源開發及管理業務，除廣續落實員額管控措施，擷節人事費支出，並採多元方式拔擢及培育優秀人才，增進本府整體施政效能，落實市長施政目標，達成市政願景。

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（109 年 3 月至 109 年 8 月）

一、強化組織效能，合理管控員額

(一)因應稅務資訊化推展，修正本市稅捐稽徵處組織編制

本府財政局所屬稅捐稽徵處為因應業務資訊化趨勢，建構完善的財稅資料系統，整合創新稅務系統應用功能，於員額總數不增加原則下，修正該處組織規程暨編制表，增置高級分析師 1 人及管理師 3 人，並減列審核員 1 人及稅務員 3 人。修正後編制總員額（含 12 個分處）維持不變，共計 567 人。

(二)充實社工人力，修正本府社會局家庭暴力及性侵害防治中心編制表

依行政院訂頒「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」及衛生福利部核定「高雄市政府充實社工人力配置及進用計畫」，本府社會局應於 109 年至 111 年納編社工人力 24 人，配置於家庭暴力及性侵害防治中心，並配合辦理該中心編制表修正，增置高級社會工作師 2 人及社會工作師 22 人，修正後編制總員額由現行 97（12）人，修正為 121（12）人。

(三)因應業務需求，修正社會教育館編制表

本府教育局為應所屬市立社會教育館業務需求，爰於總員額不變之前提

市政府各單位業務報告（人事處）

下，調整該館編制表助理員及技佐職務之備考欄文字，修正後編制總員額維持不變，共計 22 人。

二、彈性運用人力，打造優質團隊

(一)貫徹考試用人，活化組織人力

配合考試用人政策，鼓勵提列考試職缺，落實考用合一，注入市政生力軍，活絡機關人力，提升優質公務素質。

| 類別 | 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 | 14 | 61 | 81 | 0 | 156 | 16 | 2 | 79 | 253 |

(二)內陞外補並重，積極拔擢人才

依據「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」等相關規定，採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，109 年 3 月至 8 月各機關辦理情形如下：

- 1.各機關依上開陞遷法規定辦理外補人數 183 人，其中府內各機關間調任 68 人、府外機關調進 115 人，上揭 115 人中，32 人係家庭因素等考量選擇離家較近之本府所屬機關任職，另 83 人則為高雄子弟返鄉服務，提供回鄉的高雄市民工作與家庭得予兩全，安居樂業。
- 2.現職人員陞遷計 280 人（委任職晉陞 58 人、薦任職晉陞 210 人、簡任職晉陞 12 人），有助激勵士氣並強化人力運用。

三、精進專業服務，提升決策品質

(一)強化停班停課通報機制

- 1.本市幅員遼闊，山海地形面臨天然災害樣態及承受度各異，為期即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，辦理通報作業原則如下：

(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.有關山地區域之風災、水災、震災、土石流及其他災害停班停課與否基準則授權由六龜、甲仙、茂林、桃源、那瑪夏區區公所區長決定後，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，通報流程如下：

A.本府單一（個別）機關決定停止上班：二級機關通報一級機關及機關所在地區公所，並由一級機關彙整所屬二級機關資料後通報人事處統一對外發布訊息。

B.各級學校（含幼兒園）決定停止上課：學校透過校安通報等管道通報教育局及學校所在地區公所，教育局彙整所屬學校停止上課資料通報人事處統一對外發布訊息。

2.順應網路數位世代風潮，智慧型手機及通訊軟體發達普及，有關停班課與否之訊息經市長決策決定後即第一時間公告本府 Line 官方網，讓民眾即時獲知訊息。

(二)活用統計決策支援能力

運用人力資源管理系統（WebHR）及全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR）資料建立本府人事資料統計平台，計建置考試、學歷、年齡等 21 張人事統計表，辦理統計資料校對作業，確保統計數據正確性。本府各機關學校人事機構可直接篩選運用或進行後製分析，以科學化數據提升人事決策品質，自 109 年 3 月至 109 年 8 月累計 458 人次使用。

(三)精進資料介接服務品質

創新人事服務，建置本處「人事服務網」（iKPD）系統，有效活化人事資料應用，目前已有 14 個機關 49 個系統介接上線運作，透過資料介接標準流程，促使跨機關人事資料流通應用，提升介接機關行政效能，自 109 年 3 月至 109 年 8 月累計 72 萬 2,016 筆介接成功傳輸紀錄。

(四)提升資訊安全防護效能

人事資料屬於深具機敏性之個資，為因應駭客入侵手法日益翻新，有效阻擋網路駭客攻擊，本處購置硬體防火牆與防毒軟體授權續約，強化防火牆及防毒軟體管理，辦理資安教育訓練，建立同仁資安觀念，並推動內部資安稽核、網路安全弱點檢測及伺服器主機惡意活動檢視等，提升資料加密防護，有效降低資料外洩資安疑慮，強化人事系統安全維護。

四、因應全球趨勢，精進人才培育

(一)培訓管理人才，精進管理職能

1.儲備中階主管，培育市政菁英

為提升中階主管政策執行及管理領導能力，配合導入「目標與關鍵成果（OKR）」管理機制，於 109 年 7 月 28 日至 8 月 28 日辦理「目標與關鍵成果（OKR）領導管理人才培育班」，課程主題包括「市政標竿學習」、「OKR 與中階主管機關職能」及「評鑑課程與綜合活動」3 大類，均緊扣中階主管人員領導管理核心職能，並遴聘學者專家及企業講師授課，

兼採多元教學，期將課堂所學轉化為知識技能，有助機關推動市政建設，各機關薦任第八職等以上人員共 41 人完訓。

2.初任薦任官等主管職務人員研習班

為提升初任薦任官等主管職務人員管理職能，109 年規劃 2 班期「初任薦任官等主管職務人員研習班」，課程採實務性及案例性式主題式學習，俾提升參訓人員學習興趣，第 1 期課程於 109 年 6 月 1 日至 22 日辦理，以「方案規劃與創意思考」為學習主題，搭配新聞稿寫作、EAP 職場壓力管理等課程，訓練時數 30 小時，參訓人數計 34 人。

3.國中、小主任儲訓班

6 月 24 日至 7 月 19 日辦理「國中主任儲訓班」、「國小主任儲訓班」2 期，培育並儲備本市國中、小主任，研習時數共 120 小時，以加強學校主任教育專業素養，增進學校行政知能，國小主任儲訓班 67 人參訓、國中主任儲訓班 31 人參訓，共計 98 人通過培訓。

4.區公所主管培力班

為加強主管溝通協調能力，於 109 年 4 月 20 日辦理「區公所主管培力班」，以提升各區公所主管人員區政實務、陳情處理等能力，參訓人數計 71 人。

5.社工督導研習班

為使本府資深社工督導提升專業知能，培育面對個案衝突管理能力，跨系統整合社會工作資源，有效解決工作困境等，藉此提高服務品質與效能，於 109 年 4 月 7 日至 22 日辦理「社工督導研習班」，計 3 天，18 小時，完訓人數計 28 人。

6.火場救災指揮與管理作業（CCIO）基礎班

為提升消防人員火災搶救指揮調度能力，熟練各項指揮技能及建立救災安全正確觀念，並透過搶救情境模擬演練，以降低消防員及民眾生命財產之損害，109 年 8 月 7 日、14 日辦理「火場救災指揮與管理作業（CCIO）基礎班」各 1 天，2 期，參訓人數計 81 人。

7.其他管理相關訓練

為加強本府主管人員之團隊建立、績效管理、風險管理、問題分析、創新思考、溝通協調、資訊管理等管理職能，109 年 3 月至 109 年 8 月開辦「打造跳脫框架的成功團隊－溝通技巧研習班」等管理類班期共 20 班，參訓人數計 733 人。

(二)創新多元培力，深化專業職能

1.完備市政職能訓練

配合施政計畫及各局處專業訓練需求規劃，整合核心能力培訓體系，分析發展個人學習地圖，建構公務人員所需具備的五大核心能力，分別為「國家發展政策」、「市政發展願景」、「共通核心能力」、「管理核心能力」、「專業核心能力」等職能培訓課程，109年3月至8月計開辦310班，參訓人數共12,586人次。

2.公共趨勢議題訓練

- (1)為使本府同仁具備性別主流化之基本概念，於109年4月27日辦理「CEDAW 實務案例(含多重與交叉歧視)研討班」，課程安排「CEDAW 的內涵與實務案例研討」、「直接、間接歧視與實質平等的意涵(含多重和交叉歧視)」，使同仁於政策規劃及執行業務時納入性別主流化及多元觀點，以營造性別友善環境，參訓人數計50人。
- (2)109年8月27日至8月28日辦理「促參專業人員基礎訓練班」，藉由安排「規劃申請參與公共建設作業及實例說明」、「預評估、可行性評估(含公聽會)及先期規劃作業」等相關議題，增進促參專業人員對促參法令應用之技能，吸收實務經驗及方法，順利推動促參業務，參訓人數計50人。
- (3)為深化社安網計畫之服務精神，開發在地資源，整合多元服務，於109年4月14日至7月15日辦理「社安網社工人員及督導 LEVEL2、LEVEL1 研習班」共5期，參訓人數計173人，以提升本府社工人員專業知能，增進服務品質。

3.資訊科技知能訓練

- (1)智慧科技日新月異，為使本府同仁掌握新科技潮流，於109年5月15日辦理「智慧消費科技研習班」，讓本府同仁瞭解智慧科技落實於民生之相關應用，使同仁在政策規劃或執行業務時，可應用智慧科技解決市政問題，實現以人為本的智慧科技社會，參訓人數計32人。
- (2)辦公室作業場景的自動化新應用，已經成為近年企業關注焦點，為精進公部門資料處理效率，於109年8月5日辦理「科技新知－流程機器人 RPA 研習班」，透過實例分享與操作，學習 RPA (Robotic Process Automation) 機器人流程自動化軟體模擬使用者的互動，幫助繁瑣重複的資料處理作業流程自動化，以自動化系統減少人力的投入，提高市政服務效率及品質，參訓人數計37人。
- (3)109年5月14日辦理「遠距教學設計與實施研習班」1期，增進同仁對於線上數位教學課程資源、平台和運作方式的了解，學習如何善用視訊、網路教學方式，達成防疫期間的學習及會議需求，參訓人數計

25 人。

4.工程專業技能訓練

- (1)為落實施工品質，提升採購效率，於 109 年 3 月 13 日辦理「道路工程施工品質管理研習班」，瞭解道路工程施工品質之控管方法，施工時應注意事項，參訓人員為本府工程主辦機關承辦人員計 56 人。
- (2)為提升本府管線工程單位挖掘施工品質及加強其施工自主管理，確保施工完善，於 109 年 4 月 20 日至 8 月 3 日辦理「市轄管道路挖掘埋設管線工程實務研習班」3 期，瞭解挖管中心作業及進駐規定暨挖管施工緊急應變處理，宣導道路挖掘法令與挖管系統簡介（含實機操作），推動寬頻及共同管道佈設，參訓人員為本府各工程主辦單位、路證會辦窗口、路平專案承辦、管配需求（管遷協調）單位，計 83 人。

5.跨文化溝通訓練，培養文化智商（CQ，Cultural Intelligence），增進溝通力

- (1)為提升公務人員英語能力語文素養，109 年 4 月 14 日至 5 月 14 日辦理「英語能力（多益）檢定班」，計 5 天，培養本府同仁英語聽、說、讀、寫能力，提高本府通過英文檢定比率，參訓人數計 35 人。
- (2)配合雙語教育市政推動，增進學校行政人員雙語溝通能力，109 年 7 月 22 日至 8 月 24 日辦理「國中小高階行政人員英語班」2 期，各 5 天，共計 59 人參訓，課程內容有「雙語教育課程實務及推動經驗分享」、「國際教育推動經驗分享」、「校園-接待英語、禮儀英語」、「英語簡報-文化、歷史高雄」等課程，學習推動雙語教育實務，提升學校高階行政人員英語簡報及會話能力。
- (3)電影、音樂等媒體是學習語言的最佳途徑之一，為增強本府公務同仁英文聽力和理解力，於 109 年 7 月 29 日、31 日辦理「看電影學英語研習班」，共 2 天，透過觀看剪輯短片學習美國日常會話裡使用的英文詞彙、慣用語和俚語，瞭解文化差異，提升英文口說與聽力技巧，參訓人數計 40 人。
- (4)109 年 7 月 2 日至 7 月 16 日辦理「打造日語力～日語會話研習班」1 期，計 5 天，為增進本府公務同仁日語基礎溝通能力，針對日語基礎會話辦理實體課程 30 小時，學習日常生活會話練習及日本文化介紹，參訓人數計 35 人。
- (5)109 年 8 月 18 日至 8 月 20 日辦理「學韓語研習班」1 期，2 天，學習韓語基本功—子母音及常用單字、會話，認識韓國文化，增進跨文化溝通能力，參訓人數計 35 人。

6.學習列車，無遠弗屆

109 年度「樂活社會，國際接軌」學習列車，廣續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，109 年 3 月 1 日至 8 月 31 日學習列車共 74 場次，參訓人數 3,456 人次。

(三) e 化市政知識，發展數位課程

扣合當前本府施政方向及核心目標發展數位課程，除與本府局處合作開發數位課程，另為因應嚴重特殊傳染性肺炎 COVID-19 疫情遠距會議與教學需要，委外製作「Cisco Webex 線上會議與教學 e 把罩」課程 1 小時。本府「港都 e 學苑」數位學習平台，109 年 1 至 6 月計 522,769 人次選課、完成學習總人數 444,388 人、完成學習總時數 791,471 小時。

(四)結合大專院校，提供市政學習

109 年暑期市政學習專案媒合義守大學（13 名）、輔英科技大學（6 名）、中山大學（3 名）、高雄師範大學（1 名）、高雄科技大學（1 名）等 5 校共 24 位學生於暑假期間進行市政學習。除使參與觀摩交流的學生瞭解政府公部門的實際運作情況，亦提供學校師生關心市政、了解市政的機會，並以本府名義核發學習證書。

五、倡導性別主流，關懷多元族群

(一)參與行政院金馨獎評選

- 1.本府依據行政院「109 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（金馨獎）」，於 109 年 5 月召開第 1 次受評資料檢核會議，並請本府性別主流化工作小組府外委員王介言列席指導，各主協辦局處應積極整備受評資料，將有關性別平等促進及創新亮點業務納入執行成果。
- 2.依據「109 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」辦理本府「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」評選事宜，分別遴選 5 個機關獲獎，除於 109 年 7 月 28 日市政會議中頒發獎項外，並各擇優選送 2 件代表本府參加行政院競賽

| 獎項 | 獲獎機關 | 獲獎及薦送案例 |
|---------|------|---------------------------|
| 性別平等創新獎 | 勞工局 | 勞動女性的再次回眸－「紀念、記念」春祭暨策展二部曲 |
| | 地政局 | 「男女繼承平權」 |
| 性別平等故事獎 | 地政局 | 女力・努力－性別主流化與職業刻板印象 |
| | 衛生局 | 【暖男新勢力－幸福來了】－男性照顧服務員投入長照路 |

(二)推動性別主流化訓練，提升性別敏感度

- 1.落實本府推動性別主流化，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、讀書會等多元課程，提升本府同仁性別敏感度，促進機關業務融入性別平等意識，截至 109 年 4 月底完訓人數為 4,563 人。
- 2.依行政院「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練及宣導計畫」，規劃辦理 CEDAW 實體課程教育訓練課程，以完備婦女人權保障，截至 109 年 4 月底本府各機關同仁完成 2 小時 CEDAW 實體課程訓練之完訓人數 439 人。

(三)拔擢優秀女性主管，落實女性參與決策

推動女性參與決策，積極拔擢優秀女性擔任高階主管職務，截至 109 年 8 月底止，本府各機關女性首長 38 人、副首長 19 人、簡任主管及非主管計 43 人；本府各機關（含區公所）一級單位女性主管計 407 人，比率为 49.82%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(四)保障弱勢工作權，提供就業機會

- 1.為落實照顧弱勢就業，本府各機關學校均依「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，提供就業機會，截至 109 年 7 月份止，應進用 1,191 人，已進用 1,994 人，超額進用 803 人，進用比率達 167%。
- 2.為彰顯尊重多元文化，本府各機關學校均依「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 109 年 7 月止，應進用人數 63 人，已進用 200 人，超額進用 137 人，進用比率達 317%，落實足額進用原住民族。
- 3.本市行政法人積極關懷弱勢族群就業權益，依法令規定足額進用身心障礙人員與原住民族人員。

六、表彰公務典範，激勵工作熱忱

(一)表揚及推薦參與行政院模範公務人員選拔

為表彰優異之公務人員，依「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 109 年模範公務人員選拔事宜，計有警察局刑事警察大隊偵查佐陳逸源等 10 人當選模範公務人員，並依「行政院表揚模範公務人員要點」，遴薦上開陳員及消防局隊員王于慎 2 人參加 109 年行政院模範公務人員選拔。

(二)遴薦績優人員及團體參選銓敘部傑出貢獻獎

依「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，109年度計推薦個人組2人（消防局督察員吳坤賢、工務局新建工程處科長陳聖杰）及團體組2組（經濟發展局「和發產業園區開發推動小組」、文化局文化資產中心「從再造歷史現場到全國最大的眷村保存活化－文化資產的重要守護者」），薦送代表本府參選。

七、落實退休照護，推廣志願服務

(一)掌握退撫案件，妥善運用經費

- 1.退休採預先登記制度，據以編列退撫預算，以妥善運用預算，未登記而具特殊情形申請自願退休者，應敘明理由專案報府核准。109年1至6月計有171人退休（公務人員122人、學校教職員49人），並如期發放退離給與。
- 2.為加強社會安全保障，確保遺眷生活無虞，撫卹案件均儘速辦理，並覈實辦理因公死亡案件。109年1月至6月本府撫卹案件計14件（公務人員4件、學校教職員10件），其中因公撫卹計2件（公務人員1件、學校教職員1件）。

(二)如期償還優存息差額及挹注退撫基金

- 1.本府108年度應負擔之退休公教人員一次退休金及公保養老給付優惠存款差額利息計21億2,275萬2,458元（公務人員5億241萬5,615元、學校教職員16億2,033萬6,843元），均如期於109年6月30日前償還台灣銀行。
- 2.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，爰本年度應支付107年度各機關學校所屬退休公教人員因年改節省之經費12億8,823萬4,487元（公務人員4億4,862萬9,052元、學校教職員8億3,960萬5,435元），並由主計總處及財政部以一般性補助款及普通統籌款如期代為撥付挹注退撫基金。

(三)推廣志願服務理念

以109年3月16日高市府人給字第10930192800號函訂頒「高雄市政府及所屬各機關學校公教人員參與志願服務獎勵原則」，鼓勵現職及退休公教人員踴躍參與志願服務，回饋社會並自我充實成長。

八、建構友善幸福+職場，成就工作生活雙贏

(一)愛與關懷，推廣幸福職場

本府長期耕耘友善關懷、快樂有感之組織文化，訂定「高雄市政府109年員工協助方案－職場有愛·幸福同在一實施計畫」，致力於推展員工協助

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，相關執行成果如下：

1.委託專業心理機構「張老師」提供諮商服務

(1)員工個別諮商服務

109 年委託「張老師」基金會高雄分事務所提供員工專業諮商服務，由「張老師」針對個案需求，搭配專業領域心理師，提升諮商服務品質，109 年 1 月 6 月共計提供 44.5 人次之個別諮商服務。

(2)員工團體諮商服務

為協助員工減壓、哀傷輔導或職場適應等，由高雄「張老師」專業心理諮商師引導進行團體諮商，於 109 年 1 月至 6 月舉辦 2 場次，共 38 人次參與。

2.精進關懷效能，完善關懷網絡

本府自 102 年起迄今共培訓 150 名關懷員，提供傾聽、陪伴、轉介等服務。為提升本府關懷員組織運作，依據「高雄市政府暨所屬機關學校關懷員培訓計畫」，以每一級機關均至少 1 名關懷員為目標，並業於 109 年 4 月函請本府各一級機關填具「高雄市政府關懷員推薦表」及「高雄市政府職場關懷力方案評估表」，俾供整體規劃。

3.員工協助方案，遴聘專家諮詢

為強化本府員工協助方案之實際服務成效與更貼近同仁需求，聘請 EAP 相關領域之專家學者擔任本府顧問，由王教授智弘、張組長文慧及陳副教授政智提供改進意見與措施，並定期於年終舉辦 EAP 檢討暨規劃會議，訂定來年主題、計畫與提供服務措施，以完善本府員工協助方案。

4.辦理 EAP 推動人員教育訓練

(1)辦理「EAP 系列-員工協助方案個案管理專班」計 40 人參訓，強化各承辦人瞭解員工協助方案之服務及資源，使受訓成員能規劃適合所屬機關的服務措施，以有效協助各機關同仁工作適應及提昇自我調適能力。

(2)辦理「EAP 系列-員工協助方案組織推動策略專班」計 35 人參訓，提升各承辦主管依照所屬機關屬性，察覺影響工作績效因素，習得推動良善組織氣氛之策略能力，以導入適合機關整體之 EAP 措施。

5.辦理 EAP 相關宣導活動

製作本府 EAP 實施計畫電子書，置於本處「人事服務網」（iKPD）宣傳周知，並配合各機關學校活動，積極宣導健康面、工作面、生活面、組織與管理面等各項資源與措施，自 109 年 1 月至 6 月計宣導 400 場次，

計 22,155 人次參加。

6.創造雲端服務，數位關懷不停歇

(1)本府 EAP 員工關懷網

本網站提供一站式雲端服務，整合 EAP 資源與即時服務資訊供本府同仁運用，並持續擴增服務項目，協助解決影響同仁工作效能的相關問題，提升職場自我調適能力。

(2)本府防疫關懷網

提供本府員工於防疫期間適用之差勤、待遇、保險等等人事法規以及各式 e 化功能（含線上人事業務服務），並整合機關組織管理、員工之工作、健康及生活等各面向防疫資訊、各式身心線上檢測，俾助同仁防疫期間安心執行職務、維護工作權益並促進自主健康管理效能。

(3)製作互動式數位影片

製作「愛與被愛-友善他人與善待自我」、「與周公約在夢鄉-睡眠品質管理」數位動畫互動影片，鼓勵同仁公餘時間學習並應用於機關團體演練，以提高本府同仁敏感度及身心靈健康。

(二)公私共榮，加值員工福利

鑑於本府經費有限，在不增加財政負擔原則下，構築公私協力機制，引注外部資源，規劃辦理多元福利服務措施，除介接行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」外，並於本處「人事服務網」（iKPD）建置福利服務專區及特約商店專區，有效整合各項福利服務措施，擴大員工福利效益。

1.洽簽本府員工特約商店-公私互益共榮

積極引注民間資源，奠定公私協力永續根基，整合提供員工福利資訊，透過各級人事機構，探勘員工消費喜好，據以推薦優良商店與本府特約合作，提供府屬各機關學校員工、退休人員相當於會員或 9 折以上優惠方案，以強化員工福利作為。截至 109 年 8 月底辦理續約及新簽約店家共計 767 家，並提供繁星好康特約商店標章，供店家使用，以利識別。

2.提供員工急難貸款，維繫員工正常生活

為紓解公教人員急難，照護其生活，本府準用「中央公教人員急難貸款實施要點」規定，提供員工傷病醫護、喪葬、災害、育嬰及長期照護等急難救助貸款。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 2 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 0.82%，至 109 年 8 月底尚在貸款中者有 22 件，核貸金額 1,179 萬 9,270 元，對有財務迫切需求之同仁，適時提供貸款支援，減輕生活負擔。

3.推廣自我健康管理，落實健康照護

- (1)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；109 年上半年公教同仁完成健檢並申請補助者，計 922 人，補助金額 372 萬 9,289 元。
- (2)為維護公務人員身心健康，訂定鼓勵措施如下：
 - ①本府 40 歲以上公務人員自費參加健康檢查，得依「公務人員一般健康檢查實施要點」覈實給予公假，惟核予公假之日數，應與機關核予補助而實施健康檢查之同仁相同，以資衡平。
 - ②本府未滿 40 歲公務人員自費參加健康檢查，得比照「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」每 2 年 1 次給予公假 1 天前往受檢。
- (3)為照護員警身心健康，考量其工作特殊性，自 109 年起依公務人員一般健康檢查實施要點第 3 點第 4 款規定，於實際從事「重複性、輪班、夜間、長時間工作等有危害安全及衛生顧慮」且未滿 40 歲之警職人員，健康檢查補助費每 3 年補助 1 次新臺幣 3,500 元。
- (4)另 40 歲以下消防外勤人員健康檢查，本府消防局業自 99 年度起於每人每年 3,000 元額度內予以補助，以維護消防人員之健康。

4.賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為提供員工優惠服務，本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，109 年由臺灣產物保險公司承作並提供多元優惠方案，嘉惠本府公教員工選擇運用。

5.「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，臺灣銀行獲選承作，辦理期間自 108 年 1 月 1 日至 110 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 0.465%機動計息（目前為年息 1.31%），以解決同仁購置房屋資金之需求。

6.「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，臺灣土地銀行獲選承作之短期消費性貸款，辦理期間自 107 年 7 月 1 日至 110 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 0.505%機動計息（目前年息為 1.6%），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。

7.「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 108 年 4 月 1 日至 110 年 3 月 31 日止。

8. 「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 108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止。

9. 「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 108 年 2 月 22 日至 111 年 2 月 21 日止。

(三)歡喜作媒，見證幸福旋律

- 1.為拓展公教單身同仁社交生活領域，營造兩性互動機會以締結良緣，增進婚育率，特辦理本府員工單身聯誼活動，截至 109 年 8 月底止完成 3 場次單身聯誼，120 人參加，13 對互表心儀對象。
- 2.除藉由團康遊戲精心設計輕鬆有趣的聯誼方式，打開彼此心房並拉近距離，也兼採在地特色魅力因子，如漆彈射擊、保齡球、遊港體驗等，透過創意籌劃知性與感性兼備的聯誼活動，並融入當地人文風情，建構良好互動環境，拓展公教單身同仁社交生活領域，讓佳偶得天成，情人結連理。
- 3.本府每年編列預算致贈 3 對配對成功並結婚之佳偶，每對結婚禮券 5,000 元，鼓勵同仁結婚，落實「樂婚、願生、能養」之政策，以表衷心祝福。

(四)多元社團，推廣正當休閒

- 1.依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」輔導成立員工社團，迄今成立 22 個社團（動態社團 14 個、靜態社團 8 個），分由本府各局處擔任輔導機關。各社團除利用公餘時間練習外，並辦理專案性活動，以倡導員工正當休閒。惟因疫情影響專案性活動順延至 109 年下半年舉行，截至 109 年 8 月止辦理專案性活動 4 場次。
- 2.為促進本府同仁積極參與員工社團，藉以維護身心健康、培養團隊精神及提供同仁與洽公市民優質美化環境，於本府四維行政中心 4 樓藝文走廊之社團櫥窗（人事處及兵役處外牆辦公室外迴廊）辦理員工社團靜態成果展，展示各社團活動成果及社團成員作品等，藉以提高社團曝光率，吸引更多員工參與社團，展出期間獲得各社團成員及本府員工熱烈迴響及好評。

(五)雲端專區，升級人事服務

1.構築員工福利 GPS 定位系統

建置福利服務專區，整合公教人員各項補助及福利措施，並將常見福利法令知識及問答集、全國及地方性福利、員工社團、未婚聯誼等系統性分類，創新服務效能，108 年 9 月上線，截至 109 年 8 月瀏覽人次達 129,895

人次。

2.特約商店專區客製化

重新建置特約商店專區新風貌，打造關鍵字搜尋引擎，翻轉同仁過往對於特約商店簡易查詢的刻板印象，另特約商店可透過本專區推出各項優惠方案，達成互利互惠的公私協力永續發展基礎，加值員工福利，促進經濟共榮。專區 108 年 9 月上線，截至 109 年 8 月瀏覽人次達 135,867 人次。

參、未來工作重點

一、精進員額總量管理，貫徹執行員額管控

貫徹員額精簡政策，合理有效配置機關員額，以擷節人事成本，相關作法如下：

(一)辦理員額評鑑

- 1.各機關遇有新增業務或特殊業務需求，涉及員額變動需辦理修編時，應辦理員額評鑑，並在總量管制原則下就本機關及所屬機關員額總數內統籌調配運用。
- 2.新成立機關或機關間業務調整時，應將原相關權責機關辦理之業務及員額隨同移撥至新機關或業務承接機關。

(二)執行員額精簡管控措施

- 1.本府為落實員額管理，自 100 年起逐年訂定員額精簡管控措施，104 年起由員額管控轉化為以抑制人事費成長之方式執行，109 年各機關除精簡管控員額外，並應在現有人事費額度內，縝密規劃用人期程，以達人事費不成長目標。
- 2.各機關除因應施政目標或機關特殊業務需要外，不得以公務預算再新增約聘僱人員；約聘僱人數超過機關預算員額 5%或聘僱用計畫期限超過 5 年，屬經常性業務列管出缺不補者，應檢討計畫之存廢並逐年精簡約聘僱人員 10%。

二、厚植公務專業職能，精進優質政府效能

(一)規劃 110 年度公務人力發展計畫

依據施政願景、重大施政計畫、各局處核心專業職能及公務人員所需共同核心能力、管理核心能力及專業核心能力，規劃公務人員培訓計畫，期能有效達成市政願景並精進同仁專業能力，優化市政服務品質。

(二)賡續精進中階管理職能

為充實本府中階主管人員領導、管理等專業知能，精進專業素養，革新工作觀念，激發研究創新能力與強化協調合作精神，持續辦理中階主管培育

班，儲備中階主管幹部人才。

(三)持續開發數位教材參加國際認證

本府公務人力發展中心製作具在地特色之數位教材，截至 109 年 8 月已有 9 門課程獲國際獎項肯定，本府港都 e 學苑數位課程經由國際競賽或認證，讓高品質的 e 化教材成為公務知能傳遞最佳媒介。

三、擴充 e 化平台服務，落實數位人事服務

(一)優化本府員工福利服務專區

為充實本府員工福利服務專區功能，除介接行政院人事行政總處公務福利 e 化平台全國性福利基本服務外，並整合本府專屬福利措施、彙集福利相關法令知識及常見問題查詢資訊，以提升人事服務效能。

(二)加值本府特約商店專區服務

為驅動「員工享福利，人民拚經濟」的正向運轉，除強化特約商店查詢功能外，更運用公私協力機制，邀集特約商店加碼提供員工促銷優惠，共構同仁與特約商店行銷網絡，廣續推動特約商店達 700 家以上。

四、精進人事關懷服務，營造友善幸福職場

(一)精進關懷服務，共創幸福職場

依據 109 年 4 月本府職場關懷力評估分析結果，規劃本府關懷員關懷技能提升訓練相關課程（如覺察力、陪伴力、熟稔 EAP 資源及轉介技巧等），並廣續滾動精進，達到延綿、完善本府關懷組織網絡之目的。

(二)防疫新生活，健康共樂活

為落實「防疫新生活運動」，提高防疫效能、舒緩同仁防疫期間之身心壓力，運用本府防疫關懷網規劃辦理身心健康促進活動，導入自主健康管理觀念，以培養本府同仁衛生防護措施及健康生活習慣。

五、活化人事資料共享，擴大人事服務網絡

精進本處人事服務網(iKPD)入口平台應用層面資訊；強化各機關申辦 iKPD 人事資料與差勤資料介接功能，落實人事資源共享，簡化各機關業務流程，提升人事資料整合成效。

肆、結語

人事業務是永續性與支持性之工作，本處將秉持專業、積極、務實的態度，面對目前多樣、多變與充滿挑戰之環境，恪盡人事專業職責，提供與時俱進的人力資源管理服務，持續精進人事業務與作為，策進人事服務效能，成為各機關精實的後盾，協助機關創造價值，全力達成市政目標。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