

十、高雄市政府人事處業務報告

日期：107 年 8 月 27 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 2 屆第 8 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

打造幸福大高雄，建構亞洲新灣區，是市府團隊孜孜以求努力的目標，「高雄一直向前」更是我們對這座城市的承諾。本處秉承市府施政理念與目標，遵循中央政策及人事法制，全力推動各項人力資源管理業務，精實組織結構，落實員額管控，厚植公務人力資本，推展員工協助方案，建構友善關懷職場，策進工作熱忱與服務效能，合力共進市政，進而提升本府整體競爭優勢。

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（107 年 3 月至 107 年 7 月）

一、配合市政業務推動，適時檢討組織暨員額配置

(一) 規劃組織功能調整，呼應市政目標

1. 修正本府組織自治條例

(1) 為落實「運動發展城市」目標，將本市體育處由本府教育局所屬二級機關提升為府屬一級機關，名稱定為「運動發展局」。

(2) 另為宣示本市發展國際化路線，將本府秘書處更名為「行政暨國際處」，並配合修正本府組織自治條例第 6 條及第 17 條，自 107 年 9 月 1 日施行。

2. 秘書處更名為「行政暨國際處」，提高組織辨識度

鑑於推動城市國際交流及接待訪賓等國際事務，為本府秘書處之重要任務，為因應重新定位專責國際事務機關，爰更名為「行政暨國際處」，自 107 年 9 月 1 日施行。

3. 成立運動發展局，訂定組織編制

(1) 訂定運動發展局組織規程暨編制表

為全力發展本市運動人口、推廣運動專業及扶植運動產業，將本市體育處由本府教育局所屬二級機關提升為府屬一級機關，編制員額共計 64 人，自 107 年 9 月 1 日施行。

(2) 修正教育局組織規程第 9 條及第 14 條

為結合中央體育運動發展政策，整合相關局處資源，推動本市社會體育與運動產業，配合本府運動發展局成立，修正該局組織規程第 9 條及第 14 條，自 107 年 9 月 1 日施行。

(3) 廢止本市體育處組織規程暨編制表。

(二) 因應業務需要，適時修正組織編制

1. 修正交通局車輛行車事故鑑定委員會組織規程第 6 條、第 7 條、第 12 條暨編制表

考量鑑定業務主要為蒐集、彙整肇事案件相關資料供委員參考，並依鑑定會議決議撰寫鑑定意見書，業務性質較屬行政事務，爰將技士改置為科員，修正後編制員額總數維持 6 (8-12) 人，自 107 年 3 月 3 日施行。

2. 修正衛生局組織規程第 4 條、第 11 條、第 13 條暨編制表

茲為應業務需要，並增加與所屬暨公立醫療機構醫事人員職務歷練交流機會，爰依「各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表」規定，將技正及技士員額總數十五分之一以下，由相當級別之相關醫事人員擔任，並依體例規定修正文字用語。修正後編制員額總數維持 262 人，並自 107 年 6 月 16 日施行。

3. 修正社會局家庭暴力及性侵害防治中心編制表

茲社會局將統籌辦理高雄市之保護性業務，考量業務繁重程度及案件複雜性較以往提升，組長僅得由家防中心高級社會工作師兼任恐無法因應。爰修正編制表內有關組長職務，除由家防中心高級社會工作師兼任外，增列高雄市政府社會局社會工作督導亦得兼任。修正後編制員額總數維持 97 (12) 人，並自 107 年 6 月 16 日施行。

二、全方位遴選人才，厚植人力資源

(一) 活絡機關人力，貫徹考用合一

配合考試用人政策，積極提列考試分發職缺，逐步落實考用合一，促進組織人力活化。

本府所屬機關學校截至 107 年提列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	5	20	39	2	66	4	1	59	130

(二)深耕人力資源，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，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，107年1月至107年6月各機關共計外補374人；現職人員陞遷348人（委任職晉陞85人、薦任職晉陞250人、簡任職晉陞13人），有助激勵士氣並厚植人才培育。

三、發揮人事專業，提升決策品質

(一)人事專業核心訓練，展現專業效能

為強化各層級人事人員專業核心能力，培育更多歷練豐富且具備解決問題能力的人事主管，107年廣續辦理人事人員專業核心能力訓練【儲備主管班】，透過專業職能核心課程之設計與教授，全面提升人事人員專業與效能。本專班之講師係由本處暨所屬人事機構股長及資深8等主任擔任，並以實務案例研討佐以法規釋例說明以為經驗傳承交流與分享，該專班於107年7月12日至8月2日辦理，共計培訓30人，全面提升人事團隊專業職能與服務效能。

(二)統計數據力求精準，提升決策品質

1. 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107年3月至107年7月累計808人次使用。
2. 為提升人力資源管理系統（WebHR）整體系統功能，本處向人事行政總處提出WebHR系統增修建議計18項提案，其中7案獲參採修正及後續評估，有效改善系統操作環境，加強資料快速更新與正確性。

(三)活化人事資料介接加值，促進行政效能

創新人事服務，建置本府「人事服務網」（iKPD）系統，有效活化人事資料應用，目前已有12個機關20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107年3月至107年7月累計58萬1,040筆介接成功傳輸紀錄。

(四)強化差勤服務功能，便利同仁作業

運用行政院人事行政總處全國共享版機關內部差勤電子表單系統 (WebITR)，導入 E 化差勤作業，截至目前除學校、警察、消防 (外勤人員) 及市立醫院等特殊勤務性質機關外，本府共計 185 個機關使用該系統。並自 106 年 9 月起開放同仁以本府「人事服務網」(iKPD) 系統登入 WebITR 差勤作業，導入自然人憑證及行動載具使用支援功能，強化差假作業彈性及系統效能，自 107 年 3 月至 107 年 7 月累計 98 萬 2,303 人次使用。

(五) 落實資安管控，強化公務文書作業安全

1. 人事資料具有機密性與敏感性，為因應駭客攻擊手法日益翻新，本處除透過教育訓練宣導資安意識，並新購硬體防火牆與防毒軟體授權續約，強化人事系統安全維護，提升資料加密防護，有效降低資料外洩疑慮。
2. 本府 107 年第 1 次員工電子郵件社交工程演練自 3 月 6 日至 4 月 9 日止，演練結果本處點閱連結率 3.51% 達合格標準 (按：點閱連結率合格標準為 6% 以下)。

四、共榮團隊思維，合力共進市政

(一) 激發團隊動能，共榮市政發展

1. 辦理首長共識營，凝聚團隊共識

為凝聚團隊共識 達成市政願景，於 107 年 3 月 11 日至 12 日假宜蘭辦理 107 年第 1 次首長團隊共識營，並以「幸福高雄·驚艷山海」為主題，本次議程安排研考會以「高雄·進步的軌跡」為題，綜整市府團隊 12 年來的政績，並由工務局等 8 局處分別報告歷年成果，最後再由研考會以「施政的最後一哩路」為題，期許相關局處克服困難，完成 107 年應完工的重大市政建設，本次計有市長、副市長、秘書長、副秘書長及一級機關首長及機要人員等計 59 人與會。

2. 市政生力軍研習，擴展公務視野

為提升初任公務同仁視野，進而促進業務專業知能，107 年開辦 2 班期市政生力軍研習班，遴聘本府市政工作研究發展主責機關研考會組長郭榮哲擔任講座，第 1 期於 3 月 14 日假人發中心辦理完竣，計調訓 94 人，滿意度達 91%，學員意見回饋表示：瞭解目前高雄發展問題，對於政府未來規劃有一定認知；經過這次的研習，更深的了解高雄的歷史及面臨的問題、未來願景等，收穫很多。

(二) 聚焦專業核心能力，厚植市政發展人才

1. 規劃核心能力訓練

為持續建構職能培訓體系，整合在職培育訓練，厚實人力資源發展，本府公務人力發展中心依據本府施政計畫目標及各局處專業訓練需求規

劃，建構「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」五大核心訓練體系，107 年 3 月至 7 月計開辦 196 班，參訓人數計 11,027 人次。

2. 從局處需求深化文官專業領域能力

優先規劃本府各局處提出辦理之各類專業知能班期，以建立公務人員所需具備的專業核心能力，本府公務人力發展中心依據本府施政計畫目標及各局處專業訓練需求，107 年 3 月至 107 年 7 月計開辦 168 班，參訓人數計 9,344 人次。

3. 辦理 MOOCs 混成課程

107 年 3 月 19 日至 5 月 14 日與國立雲林科技大學合作辦理「大數據的設計思考研習班」，本班以胡詠翔老師講授之「大數據的設計思考」MOOCs 課程為主，結合人發中心 3 次實體課程，運用雲林科技大學 E-class 線上討論平台，進行課程操作、線上互動與測驗，以培育研究議題發想、盤點檢視資料、應用分析結果、論述表達等能力，以回應民衆需求，參訓人數計 36 人。

4. 辦理當前重要議題相關訓練

(1) 107 年 3 月 13 日至 4 月 12 日辦理「火場救災指揮與管理作業(CCI0) 基礎班」4 期，「火場救災指揮與管理作業(CCI0) 進階班」1 期，以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，以降低消防員及民衆生命安全財產之損害，參訓學員計 208 人。

(2) 為增進本府同仁對時事之敏銳性，俾適時掌握輿論，回應民情，提升人民對政府之信任感。於 4 月 19 日辦理「面對變局的力量，時事關注議題研習班」，邀請台灣經濟研究院南臺灣專案辦公室高仁山主任、李紹瑋組長、李嘉華組長分享時事議題，藉由瞭解產業發展趨勢，運用前瞻思維完成機關任務，計 35 人參訓。

(3) 為提升本府同仁正確而具體之省電節能法，以「能源健康檢查」之角度，藉由最生活化、最簡單之方式，認識辦公室及居家的耗電情況，改善各機關能源績效、提升設備運轉效率、降低能源使用成本，以及強化節電意識。於 5 月 16 日至 6 月 19 日共計辦理「公務員節電知識研習班」3 期，參訓學員共計 109 人。

(4) 為強化本府公務人員之溝通能力並增進民衆洽公之滿意度，於 5 月 30 日至 6 月 11 日辦理「為民服務溝通認證班」5 天（30 小時），期透過密集、短期、全時之訓練，經由上課與評核機制，瞭解顧客心理及善

用服務溝通技巧，學習如何正視顧客抱怨及問題解決，計 38 人通過認證，並由本府人發中心與國立高雄科技大學共同合作並核發證書。

- (5) 為讓本府員工視野延伸擴展至國外文史環境、藝術氛圍，透過瞭解國外城市發展、美學培育過程，進而提升自我價值與人文素養，本府人發中心經典名人講座於 107 年 7 月 2 日下午，邀請台灣作家、電視主持人也是知名旅行家的謝哲青先生，以「人生風景-觸動生命的旅行」為題進行專題演講，分享人生旅行的體悟與感動，獲得更開闊的人生省思，參加人數計 398 人。
- (6) 107 年 5 月 2 日邀請行動創客學院連宏城執行長分享「新識力講堂-科技與公務的美麗與哀愁」，107 年 4 月及 7 月邀請標準悍實業有限公司/圓創力機器人教育中心蕭盈璋總經理及李宗屏講師分享「科技新知研習班-AI、機器人及自動化篇」體驗機械手臂、機器人、空拍機操作、AI 人工智慧應用，均獲得參與學員熱情回饋，灌輸公務同仁新觀念，學習科技新知基礎理論，認識人工智慧、機器人及自動化設備廣泛應用，學習未來產業趨勢與世界脈動，參訓人數計 110 人。
- (7) 107 年 6 月 1 日辦理「資訊安全實務班」2 期，以因應網路駭客猖獗，俾提升市府同仁資安概念，加強本府網路安全防護，並學習資安新知，參訓人數計 167 人。

5. 賡續開辦「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，107 年 3 月 1 日至 7 月 31 日學習列車共 155 場次，計 10476 人次參加。

(三) 中高階主管人才培育

1. 薦送出國專題研究

為擴展本府高階公務人員國際視野，提升中高階公務人員政策規劃能力及強化國際競爭力，推薦研究發展考核委員會所屬資訊中心李科長春霖參加行政院 107 年組團出國專題研究「資通安全班」，預定於 8 月 31 日至 9 月 16 日赴以色列及德國專題研究 2 週。

2. 中階主管培育班-專案管理人才精進班

為精進本府中階主管人員管理能力，期渠等能如期、如質地完成專案，達成市政策略目標，實現願景與使命，於 107 年 4 月 10 日至 5 月 17 日辦理「專案管理人才精進班」，聘請本市立空中大學高義展副教授擔任講師，計有本府及區公所薦任第八職等以上主管人員 31 人參訓，訓後平均滿意度達 99.38%，學員回饋意見表示以：理論與實務並重、課程內容充實、老師解說精闢、專案管理課程對於工作邏輯思考有助益。完訓後

並建立人才資料庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先選員陞任之參考。

3. 初任薦任官等主管職務人員研習班

為加強初任薦任官等主管職務人員團隊建立、表達、溝通、執行力、壓力管理、為民服務等管理核心能力，俾勝任主管新職務，於 6 月 28 日至 7 月 13 日辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」，訓練時數 30 小時，總計 40 人參訓。

4. 社工督導研習班

為使本府資深社工督導提升社工專業知能，瞭解社工督導之角色、功能、督導方式等，藉此提高服務品質與效能。於 107 年 4 月 9 日至 27 日辦理「社工督導研習班」，計 3 天，18 小時，共計 30 人參訓。

5. 區公所主管人員班

因應國土計畫法正式施行，瞭解現行國土空間規劃及土地利用管理制度，以提升區公所主管人員業務職能。於 107 年 4 月 10 日辦理「區公所主管人員班」，計 1 天，共計 92 人參訓。

6. 學校校長主任儲訓班

(1) 國中小校長儲訓班

為充實教育專業素養，貫徹國家教育政策，培養前瞻教育理念，落實教育改革，提升學校行政領導才能及教育專業精神，培養教育行政領導人才。於 107 年 4 月 2 日至 5 月 30 日辦理「國中小校長儲訓班」，採密集式計 40 天（8 週），研習時數 280 小時，並安排至南投縣標竿學校參訪，計有國中 4 名，國小 10 名，共 14 名結訓，通過 8 週培訓及 1 學年行政實習以取得候用校長資格。

(2) 國中小主任儲訓班

107 年度分別辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」，培育並儲備本市國中小主任，儲訓期間於 6 月 25 日至 7 月 20 日計 20 天，研習時數 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 60 人參訓、國中主任儲訓班 30 人參訓，通過培訓人員列冊做為國中小學校主任派任之依據。

7. 辦理其他管理訓練班期

為加強本府主管人員溝通協調、團隊建立等管理職能，107 年 3 月至 107 年 7 月開辦「知識管理與團隊經營研習班」等管理類班期共 2 班，計 80 人參訓。

(四) 開拓數位課程新識界，啟動優質行動學習新未來

1. 擴大數位應用價值，提升學員自主學習行動力

以高雄城市治理典範與特色，發展高雄學數位學習知識，配合中央「e 等公務園⁺」公部門數位學習資源整合平臺，修改本府數位課程規格，打造行動智慧學習新模式，本府「港都 e 學苑」數位學習平台，107 年 1 至 6 月計 640,194 人次選課、認證人數 503,175 人、認證總時數 874,414 小時。

2. 推動數位學習獲中央肯定

本府人發中心 107 年 2 月 7 日參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之加盟機關分享會，該學院對於本府歷年來所提供之多媒體或網頁互動式數位課程的貢獻表示肯定，特別邀請本府於會場進行數位課程經營之分享。

3. 參加數位課程國際競賽

本府公務人力發展中心數位課程「視覺傳遞的新潮流-認識資訊設計」、「一看就懂的公民審議與參與式預算」分別於 3 月 15 日、4 月 12 日報名參加 IELA Awards 及 Brandon Hall Excellence Award 國際獎項。

4. 以新製數位課程帶動新平台學習人數

為鼓勵同仁積極參與新平台「e 等公務園⁺學習平臺」上「港都 e 學苑」課程，本年度規劃 4 場數位閱讀行銷活動，截至 6 月止已陸續辦理兩場行銷活動，第 1 場為「e 等學習 Plus」於 5 月 13 日辦理完竣，計有 24,859 人次參加，第 2 場為「eye 上學習」於 7 月 1 日辦理完竣，計有 25,161 人次參加，兩場合計 50,020 人次參加。

五、性別、平等、無障礙，關懷多元更有愛

(一)強化推動性別機制功能

1. 為型塑本府性別友善優質城都，本府依「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫」督導各一級機關成立性別平等執行小組，並於訂定各項政策、方案、計畫、預算及法案時，納入性別平等觀點。107 年 1 月 1 日新成立之毒品防制局，業依前開計畫成立該局性別平等執行小組；且本府各一級機關至 107 年至 4 月止，計有 7 個機關召開性別平等執行小組會議，審議案件數共 9 案，藉此機制促進性別平等政策落實。

2. 為落實本府推動性別主流化，培養公務人員具有性別敏感度，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、分工方式開辦各項性別意識培力訓練，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 107 年 4 月本府完成性別主流化訓練計有 6,409 人次，完訓比例達 34.63%。

3. 為推行性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），促進女性在各領域的發展與權益提升，型塑尊重包容、性別平等的友善社會。依據行政院「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練及成效評核實施計畫」辦理 CEDAW 訓練課程，並為評估參訓者對 CEDAW 知識之吸收程度及訓練之成效，實施訓後成效評量，至 107 年 4 月共計 9,550 人次完訓。

(二)頒發本府 107 年性別平等創新獎及故事獎

1. 為遴選代表本府參加行政院「107 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）自行參選項目「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」，依據「107 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」辦理評選，其中「性別平等創新獎」計有衛生局等 5 個機關獲獎、「性別平等故事獎」計有財政局等 5 個機關獲獎，並於 107 年 6 月 26 日市政會議中頒獎完竣。
2. 另依據本府性別主流化工作小組 107 年第 1 次會議決議，自上開獲獎機關中，遴選衛生局「孕作幸福：身心平衡與健康平權『新住民孕產婦跨文化身心健康精進計畫』」案例代表參選行政院「性別平等創新獎」，財政局「繼承不分男女，服務不分局處～稅捐開啓新『視』界」、秘書處「性別的省思」及社會局「鼓勵男性參與照顧服務工作-鋼鐵公司主管變身超級『英雄奶爸』」等局處案例代表參選「性別平等故事獎」。

(三)積極提高女性參與決策

為提升性別友善度，積極拔擢女性擔任高階主管職務，截至 107 年 6 月底止，本府各機關女性首長 46 人、副首長 24 人、簡任主管及非主管計 37 人；本府各機關（含區公所）一級單位女性主管比率為 42.92%，已逾本府一級單位主管女性占四分之一之目標。

(四)多元進用身心障礙者及原住民族

1. 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，達成足額進用身心障礙者。並以提列身心障礙特考考試分發或約聘僱人員等方式積極進用是類人員，截至 107 年 6 月份止，應進用 1,095 人，已進用 1,945 人，超額進用 850 人，進用比率達 177%。
2. 本府各機關學校均依「原住民族工作權保障法」規定，達成足額進用原住民族。並以多元方式積極招募具原住民族身分人員，截至 107 年 6 月止，應進用人數 68 人，已進用 207 人，超額進用 139 人，進用比率達 304%。又公務人員具原住民身分者尚有 317 人，充分展現本府對多元文化

的尊重。

六、表彰公務典範，激勵工作熱忱

(一)表揚本府模範公務人員

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 107 年模範公務人員選拔，經評審結果核定警察局（刑事警察大隊）翁隊長士閔等 10 人當選模範公務人員。

(二)遴薦參選銓敘部傑出貢獻獎

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，107 年度計推薦個人組 5 人、團體組 5 組函送銓敘部參選。

七、貫徹退撫照護制度，鼓勵參與志願服務

(一)妥辦退撫案件

1. 為預控退撫經費，貫徹退休登記措施，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。107 年上半年（1 至 6 月）合計 407 人退休（公務人員 250 人、學校教職員 157 人），均依其提出退休日期核予退休。
2. 遇有各機關學校報送公務人員撫卹案件，即時核轉銓敘部審定，學校教育人員部分則由本府教育局依權責核定以安定遺眷生活。107 年 1 月至 6 月本府撫卹案件計 9 件（公務人員 6 件、學校教職員 3 件）。

(二)依法辦理退休（職）所得重新計算事宜

1. 完成退休案重行審定作業

依公務人員退休資遣撫卹法第 65 條規定，本（107）年 6 月 30 日以前退休（職）生效之公務人員，於退撫法施行後之每月退休所得，應由審（核）定機關依規定計算後，以書面處分為之。本府自行核定退休公教人員重新審定計 15,797 人（公務人員 224 人，教育人員 15,573 人），並於 107 年 6 月 11 日起陸續交寄當事人重審函。

2. 辦理退休所得重審復審及訴願答辯事宜

針對本府重新審定公教退休人員退休（職）所得重新審定案所提復審（教育人員為訴願）救濟，依公務人員保障法及訴願法規定繕具答辯書轉送公務人員保障暨培訓委員會及教育部辦理。

(三)協助退休生涯規劃，鼓勵投入志願服務

1. 107 年 7 月 16 及 18 日假本府人發中心辦理公教志工基礎訓練班，鼓勵預備退休之公教人員提早對退休生涯做充實有品質的規劃，將優質公教人力投入社會志願服務工作行列，計有本市各機關學校 35 人參與。

2. 107 年 8 月 6 日辦理「退休生涯規劃研習班(二)」，針對近 2 年規劃退休人員，提供健康維護、理財規劃及退休制度改革、退休法令及退休金試算說明等，計約 70 人參加。

八、型塑幸福關懷職場，營造友善正向組織

(一) 擴展多元 EAP 措施、提升職場幸福溫度

本府為型塑溫馨關懷之組織文化，訂定「高雄市政府 107 年員工協助方案—職場 Nice 幸福+—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. 「張老師」諮商服務

(1) 員工個別諮商服務

107 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，諮商服務由「張老師」針對個案需求，搭配專業領域心理師，提昇諮商服務品質，107 年 3 月至 8 月共計提供 46 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，由高雄「張老師」專業心理諮商師引導進行團體諮商，於 107 年 2 月 22 日辦理「組織管理團體諮商」共計 10 人次參與；於 4 月 27 日辦理「減壓團體諮商」共計 7 人次參與；於 5 月 25 日「失落工作坊」共計 12 人次，計舉辦 3 場次、共計 29 人次參與。

2. 員工協助方案專家諮詢

為推動本府員工協助方案，邀請彰化師範大學輔導諮商學系教授兼系主任王教授智弘、漢翔航空工業公司人力資源處員工協助服務中心張主任文慧及高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系陳副教授政智等 3 位專家學者擔任本府顧問，提供多項推動及執行之建議，同時協助 EAP 相關教育訓練，並參與 106 年度年終檢討及 107 年度規劃會議，以系統性規劃本府員工協助方案推動。

3. 辦理主管人員敏感度訓練

針對本府各機關主管人員辦理 1 期「領導統御暨覺察異常敏感度」，使主管人員能具察覺同仁的異常情緒及行為表現觀察能力，提高敏感度及溝通力，增進及團隊管理能力，以利及時提供 EAP 協助，共計 40 人參訓。

4. 辦理 EAP 教育訓練

為強化 EAP 相關知能及運用整合資源能力，辦理主管及非主管共計 3 期之 EAP 教育訓練，並遴聘 EAP 專家學者擔任講座，課程中除 EAP 相關訓練外並增加主管覺察異常敏感度訓練課程及管理技巧訓練，總計 120 人

參訓。

5. 辦理 EAP 相關宣導活動

綜整本府員工協助方案計畫及服務內容，製成電子書置於本處全球資訊網、人事服務網及員工協助方案專區供下載運用，配合府屬機關學校舉辦之各項活動，積極宣導促進心理健康協助機制等各項諮商輔導資源與措施，自 107 年 3 月至 7 月計宣導 291 場次，計 18,411 人次參加。

6. 培訓 EAP 關懷員，深化關懷知能

為增進關懷員關懷技巧知能，培訓具備關懷、助人技巧及瞭解諮商資源之「關懷員」，擔任本府員工心理健康種籽，協助關懷同仁，共同營造健康優質職場環境，特辦理「EAP 系列-關懷員認證初階班」1 期計 5 日之培訓，計 38 人參訓，連同歷年已取得認證者，共計培訓 146 位關懷員。

(二)公私協力福利更給力

在不增加政府財政負擔原則下，透過公私協力機制，規劃辦理相關福利服務措施，結合行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」，提供各項完整福利措施。

1. 辦理員工急難貸款

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 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 1.07%，至 107 年 6 月底尚在貸款中者有 19 件，貸款金額 885 萬元，對同仁臨時金錢之需求，適時提供財務支援，以減輕員工負擔。

2. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

本府 107 年自費汽、機車強制保險，由臺灣產物保險公司承作，提供多元優惠方案，嘉惠本府公教員工選擇運用。

3. 「繁星好康」-優惠福利商店

善用民間資源，協洽有意願提供資源並給予優惠措施之公私部門，運用公私協力合作機制，整合提供員工福利資訊。透過各級人事機構，發掘員工消費喜好，據以推薦優良商店與本府特約合作，提供員工、退休人員及各機關學校志工相當於會員或 9 折以上優惠方案，以強化員工福利作為。經辦理續約調查及近年度新增店家計 62 家，截至 107 年 6 月底止共計有 570 家，並提供繁星好康標章，供優惠商家使用，以利識別。

4. 「築巢優利貸」-房貸優惠方案

本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，106 年 1 月 1 日至 107

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。

5. 「貼心相貸」-短期消費性貸款

提供臺灣土地銀行「貼心相貸」短期消費性措施，80 萬元以下信用貸款免保證人，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月俸給總額 1/3，貸款期限最長 7 年。

6. 「闔家安康」-團體意外保險

提供中國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，保障旅遊期間之安全。

7. 「健康 99 公教健檢」-提供健康檢查優惠方案

(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；107 年上半年公教同仁完成健檢並申請補助者，計 2,307 人。

(2)另為促進及維護全體公務人員身心健康，對於本府未滿 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)鑑於近年來屢有現職人員病故辦理撫卹情形，使員工身心健康議題愈發重要，本府除持續宣導請各機關關懷所屬同仁身心健康及健康之重要性外，尤其對於執行危勞職務之警消同仁更為關注，並盡力協助爭取警察人員健檢經費，107 年警察人員健檢經費不足部分已獲市府預算補助。

(4)配合中央 2017~2019「健康 99—全國公教健檢方案」由本市立聯合醫院及民生醫院、義大醫院、長庚紀念醫院等特約醫院承作至 108 年 12 月 31 日，提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。

(三)搭起喜鵲橋千里姻緣一線牽

1. 為擴展公教單身同仁社交生活領域，增進兩性互動元素及情感交流，促成良緣，本府 107 年度規劃辦理 8 場次單身聯誼活動，以提升婚育率。截至 107 年 5 月底止辦理 3 場，計有 120 人（男性 60 人、女性 60 人）參加，互指為心儀對象有 28 對。

2. 活動除藉由漆彈活動等精心設計輕鬆有趣的聯誼方式，以打開彼此心房

並拉近距離外，也規劃融入高雄在地特色的聯誼，如參訪美濃生態及文化園區，營造良好互動氛圍，增進兩性互動元素及情感交流，擴展公教單身同仁社交生活領域，搭起兩性間溝通鵲橋。

3. 本府每年致贈 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，並倡導性別平等觀念。107 年已發放 2 對禮金計新台幣 10,000 元。

(四)輔導員工社團提倡正當休閒

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，開辦各類社團至今成立 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。各社團除利用公餘定期練習外，並辦理專案性活動，以倡導員工正當休閒。107 年 1 月至 6 月除定期活動外，專案性活動計 19 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，爰 106 年自 5 月 1 日起假本府四維行政中心 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「高雄市政府員工社團靜態成果展」，107 年賡續辦理展示各社團活動成果及社團成員作品等，藉由成果展提高社團曝光率，以吸引更多員工參與社團，展出期間獲得各社團成員及市府員工熱烈迴響及好評。

(五)辦理投資理財講座

我國人口結構近年漸邁入高齡少子化，因之，如何以固定薪資聰明理財累積財富，成爲重要課題，爰本（107）年規劃辦理 2 場投資理財講座，期望透過宣導正確理財觀念來提升公教員工自主理財規劃之能力，第 1 場邀請理財達人盧燕俐小姐主講「小資族一輩子受用的理財術」，已於 6 月 13 日下午假本府公務人力發展中心 4 樓大禮堂辦理完竣，第 2 場預計 8 月 15 日於本府鳳山行政中心多媒體視聽會議室辦理，並邀請資深理財規劃師張誠徽主講「上班族非懂不可的理財規劃」。

參、未來業務推動之重點工作

一、落實各機關員額精簡管控措施，擷節人事費

爲配合本府施政重點目標，以妥爲配置本府各機關人力運用，並有效擷節人事費，本府辦理以下措施：

(一)因應業務需要修訂本府員額評鑑實施計畫

爲行政簡化並參照中央機關員額評鑑模式，使機關員額評鑑作業流程標準化，以「業務、經費、人力」爲主軸，朝機關內部工作分析方式進行業務

盤點，協助各機關就業務與員額配置間之合理性進行檢討，修正「高雄市政府一級機關員額評鑑實施計畫」，除供各機關據以辦理員額評鑑作業，並做為 107 年度辦理衛生局暨所屬登革熱研究中心員額評鑑之依據。

(二) 賡續執行員額精簡管控措施，以節省用人經費

本府各機關除賡續執行 106 年之員額精簡管控外，107 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，並應在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程；遇有新增業務或特殊業務需求辦理修編時，應在員額總量管制原則下就本機關及所屬機關現有人力統籌調配運用。

二、厚植公務人力培育，發展特色數位課程

配合本府施政願景、中央政策、各局處專業需求及公務人員核心職能，規劃年度公務人力發展計畫，108 年重點在精進市府同仁專業核心能力，培育市政治理人才，發揮更高的人才效能與組織績效，以提升市政服務品質，規劃情形如下：

(一) 持續精進中階管理職能

依據「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」持續辦理中階主管培育班，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，儲備中階主管幹部人才。

(二) 賡續推動人事人員專業培訓

為厚植人事人員擔任各層級職務所需能力，培育歷練豐富且具備解決問題能力的人事主管，提升人事服務業務品質，將賡續辦理「新進人員」等班期，推動人事人員專業培訓，透過實務案例研討、法規研議以提升問題解決能力。

(三) 運用本府公務人員核心能力雲端檢測系統，協助本府公務人員學習發展，並結合組織願景及市政目標，作為發展教育訓練實施計畫之參據，提升本府組織之運作效能和行政績效，達成雙贏之局面。

(四) 發展城市治理及高雄在地特色數位課程，創造市政知識經濟新價值

為使學員瞭解本市各區鄉土風情，製作「大樹—漫步舊鐵橋溼地生態園區」及「高雄海味地圖【彌陀—虱想起】」課程，另為城市治理需要，則規劃有「環保從減塑開始」、「透過電競讓世界看見台灣」、「從多元性別到多元成家」、「南向政策：東南亞的美麗與哀愁」等課程，以上數位課程積極製作中，預計於 107 年 11 月底前陸續完成。

三、保障退休權益，妥編預算並規劃人力運用

因應退休年金改革，參據公務人員退休資遣撫卹法及公立學校教職員退休資

遣撫卹條例第 36 條至 40 條規定，考量本府人力年資、年齡結構變化潛在影響，預判退休人數，妥慎檢討編制退撫經費，並加強人力規劃運用，提升行政效能。

四、建立員工協助關懷網絡，推動友善正向職場

(一) 賡續推動本府員工協助方案 (EAP)，實施心理健康三級預防，規劃多元正向心理策略，以強化同仁工作及生活平衡觀念，並持續提供專業諮詢(商)、相關協助措施及成長課程，辦理生活面、工作面及管理面等系統性教育研習，提供同仁身心自主管理相關資源整合資訊，以強化自我規劃與管理能力，達成工作與生活平衡，展現工作績效正向投入。

(二) 擴展公私資源整合，提供心理諮商服務，組織本府關懷員網絡，培訓關懷技巧、同理心及異常覺察敏感度，辦理關懷案例共學研習，期發揮本府關懷員機制之效益，提升健康幸福職場溫度。

五、活化人事資料共享，持續擴大人事服務網應用層面

擴大本處人事服務網 (iKPD) 入口平台使用對象，深化各式增值人事服務；賡續推廣各機關申辦 iKPD 人事資料與差勤資料介接功能，強化人事資源共享，引領各機關業務流程與人事資料整合再造，進而提升市政運作品質。

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，恪盡人事幕僚職責，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 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