

高雄市議會第3屆第8次定期大會

高雄市政府人事處 業務報告

報告人：處長陳詩鍾

高雄市政府人事處業務報告目錄

壹、前言.....	1
貳、重要業務推動情形(111年3月至111年8月).....	1
一、契合市政發展，精實組織結構.....	1
(一)強化外勤單位應變力，修正消防局組織編制.....	1
(二)配合單位功能轉型，修正六龜區公所組織規程.....	2
二、網羅各方專才，打造優質團隊.....	2
(一)落實職務歷練，強化職場閱歷.....	2
(二)提報考試職缺，活絡組織人力.....	2
(三)內陞外補並重，用人適才適所.....	3
三、精進人才培育，厚實人力資本.....	3
(一)聚焦施政重點，訂定公務人力培訓計畫.....	3
(二)深化主管職能，邁向智慧城市.....	3
(三)新進人員研習，凝聚團隊共識.....	5
(四)強化雙語能力，拓展國際視野.....	6
(五)專業治理研習，創造組織優勢.....	7
四、後疫情時代，營造雲端學習網絡.....	8
(一)虛實混成學習，迎向雲世代.....	8
(二)整合數位資源，激發學習動能.....	9
(三)數位智能培訓，共創未來人才.....	10

五、倡導性別平權，關懷多元族群.....	12
(一)參與行政院性別平等金馨獎評選.....	12
(二)性別意識培力，提升性別敏感度.....	12
(三)女性參與決策，積極拔擢優秀女性.....	13
(四)提供弱勢就業，關懷弱勢族群.....	13
六、表彰公務楷模，拔擢傑出貢獻.....	13
(一)推薦參與行政院模範公務人員選拔.....	13
(二)遴薦參選銓敘部傑出貢獻獎.....	14
七、健全薪資待遇，落實退休照護.....	14
(一)因應軍公教待遇調整及退撫給與調增.....	14
(二)定期發放退撫給與，維護退休權益.....	14
(三)因應年改節省經費，挹注退撫基金.....	15
八、加值關懷善循環，建構友善職場.....	15
(一)設立員工關懷中心，疫起守護健康.....	15
(二)規劃多元獎勵措施，慰勞防疫同仁.....	16
(三)員工協助方案(EAP)，完善關懷網絡.....	16
(四)防治職場霸凌，樹立保障機制.....	17
(五)擴展員工福利，升級人事服務.....	18
參、未來工作重點.....	20
一、厚植公務專業職能，擴充雲端學習.....	20

二、深耕員工協助方案，優化友善職場.....	21
三、完善員工子女托育，共築幸福家園.....	22
四、精進人事系統管理，強化數位轉型.....	22
肆、結語.....	23

高雄市政府人事處業務報告

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會召開第 3 屆第 8 次定期大會，^{詩鍾}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

面對後疫情時代的全球經貿新局、國際產業鏈重組及數位經濟蓬勃發展，市府團隊戮力推動防疫新生活、策劃各項紓困及振興措施，重啟經濟復甦的轉變契機，達到城市轉型及產業升級的施政願景。本處秉承市長施政理念及政策指示，遵循中央人事法制推動各項人力資源業務，賡續精實組織結構，強化員額管理策略，擴展後疫情時代多元培訓效益，善用雲端數位學習網絡，厚實全方位公務人力資本，發揮人事服務專業效能，積極推動員工協助方案及公部門子女托育政策，以營造友善健康公務職場，提升市政團隊競爭優勢。

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(111 年 3 月至 111 年 8 月)

一、契合市政發展，精實組織結構

(一) 強化外勤單位應變力，修正消防局組織編制

本府消防局為應外勤大隊消防勤務龐雜，大隊長與其同層級一級單位主管職務之勤務性質有別，職責程度繁重，為強化外勤單位應變力，爰配合考試院令修正「警察官職務等階表乙、地方機關、消防機關學校職

務等階表之十二直轄市政府消防局」，將大隊長職務等階由「警正」修正為「警正至警監」，修正該局編制表。

(二) 配合單位功能轉型，修正六龜區公所組織規程

本市六龜區公所為應區務發展需要及提升為民服務品質，增設社會課，並將農業課與經建課予以整併，科室名稱修正為農建課，及調整民政課業務職掌，爰修正該所組織規程，修編後員額總數不變。

二、網羅各方專才，打造優質團隊

(一) 落實職務歷練，強化職場閱歷

為增進公務人員職務歷練機會，透過職務遷調以培育人才，市府各一級機關得依公務人員陞遷法第 13 條規定，就本機關及所屬機關或所屬機關間職務列等及職務相當之職務辦理遷調。其中教育局訂有「高雄市政府教育局暨所屬各級學校護理人員及營養師平調要點」，定期辦理所屬學校護理人員及營養師遷調；另衛生局訂定「高雄市政府衛生局暨所屬機關平調原則」，依業務需求不定期辦理本機關及所屬機關人員遷調，以培育優質人才。

(二) 提報考試職缺，活絡組織人力

各機關職務出缺除經由公開甄（審）選補實人力外，均配合國家考試用人政策，踴躍提列各項公務人員考試職缺，藉以活絡機關人力，提升政府部門服務品質。

類別 人數	初等 考試	普通 考試	高考 三級	高考 二級	身障 特考	原住民 族特考	地方 特考	合計
分發 人數	13	44	69	1	16	2	86	231

(三) 內陞外補並重，用人適才適所

各機關職務出缺，均本「用人唯才」原則，兼採內陞與外補方式辦理人員遷調，如係外補職缺，皆公告於市府全球資訊網徵才訊息，111 年截至 6 月底辦理情形如下：

調任方式	陞任	遷調
府內各機關內調動	257 人	399 人
府內各機關間調動	27 人	42 人
府外機關的調動	17 人	130 人
合計	301 人	571 人

三、精進人才培育，厚實人力資本

(一) 聚焦施政重點，訂定公務人力培訓計畫

為精進公務人員專業知能，俾落實施政願景及各項施政目標，爰訂頒 111 年度「高雄市政府高手愛雄課，專業再升級」公務人力培訓計畫，辦班型態分為「班期課程」、「學習列車」、「數位學習」及「策略聯盟」等 4 種系列，用心設計各項課程且運用多元教學技法，結合實體課程、數位學習及遠距教學，辦理多層次虛實整合混成學習，本年度重點班期「市政目標」有 63 班、「數位治理」48 班，市府公務人力發展中心 111 年 3 月至 111 年 8 月計開辦 268 班，完訓計 11,049 人次。

(二) 深化主管職能，邁向智慧城市

1、市政願景執行力專業知能研習班

為增進中階公務人員政策執行能力及具備宏觀公務視野，參照「行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖」薦任核心管理職能、市府重點施政目標

及近 3 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練課程，規劃「市政重大議題」及「中階公務人員管理」課程，於 3 月 2 日至 3 月 16 日辦理完竣，計有各機關薦任第 8 職等至第 9 職等職務人員 27 人完訓。

2、儲備中階主管—跨域數位職能研習班

因應當前市府推動「智慧城市」發展政策，提升中階主管政策執行及管理能力，規劃「數位治理政策現況與展望」、「智慧城市案例標竿學習—5G AIoT 創新園區」、「跨域合作與社群協作」、「當代科技趨勢及應用」、「數位協作工具運用 Trello」及「公民參與及公眾溝通」等數位治理管理課程，於 5 月 11 日至 5 月 26 日辦理完竣，計有各機關薦任第 7 職等至第 8 職等職務人員 33 人完訓。

3、初任薦任官等主管職務人員研習班

為培育具備策略性、創造性及宏觀視野之高效能文官，於 6 月 14 日至 6 月 29 日、8 月 3 月至 8 月 17 日辦理 2 場次「初任薦任官等主管職務人員研習班」，課程結合當前施政重點，並以數位時代管理為主軸，規劃「智慧城市暨數位轉型案例探討」、「後疫情時代數位科技發展趨勢及應用」、「打造高績效團隊的領導技巧」、「創新思維的激發與實踐」及「媒體溝通與新聞稿寫作的藝術」等課程，計有各機關薦任第 6 職等至第 7 職等主管人員 44 人完訓。

4、區公所主管人員研習班

強化區公所主管人員問題分析及解決技巧，並激發地方創生之規劃提案能力，於 4 月 7 日辦理「區公所主管人員研習班」，完訓人數計 51 人。

5、常年訓練警政中級幹部學科講習班

為培養幹部激勵士氣技巧，增進協調管理能力，提升執法技能及實務經驗研討，於3月14日、22日辦理「常年訓練警政中級幹部學科講習班」2期，計有警察局中級幹部114人完訓。

6、國中、小主任儲訓班

為培育並儲備本市國中小主任，加強學校主任教育專業素養，增進學校行政知能，6月27日至7月22日辦理「國中主任儲訓班」、「國小主任儲訓班(遠距班)」2期，研習時數各為120小時，國小主任儲訓班68人完訓、國中主任儲訓班26人完訓。

7、增進管理核心能力訓練班期

加強同仁之創新思考、問題分析、績效管理、風險管理、溝通協調、團隊建立及資訊管理等管理核心能力，111年3月至111年8月間開辦「掌握高效工作術~問題解決研習班」等管理類班期共38班，計1,140人次完訓。

(三) 新進人員研習，凝聚團隊共識

1、市政生力軍-勇往『職』前研習班

為提升市府新進人員專業職能並增進業務處理能力，規劃「談『文』論藝—公文精進訣竅」及「擺脫『壓力山大』—情緒管理與壓力調適」等課程，分別於2月25日、8月5日辦理2場次「市政生力軍行政職能班」，完訓對象為各機關110年以後之新進人員，合計131人。

2、市政生力軍入門研習班

為促使市府新進同仁熟稔市政重點及業務運作，規劃「重大施政目標及市政建設議題」及「市政服務經驗傳承與分享」等課程，業於2月14日、7月22

日辦理 2 場次「市政生力軍入門研習班」，完訓對象為各機關 109 年及 110 年之考試分發新進人員，合計 74 人。

(四) 強化雙語能力，拓展國際視野

1、採分眾培訓辦理外語及涉外事務班期：

(1) 涉外事務研習班

增進市府同仁以英文主持、參加國際會議及英語簡報等專業職能，並熟悉國際會議整體流程，於 3 月 2 日至 3 月 16 日、4 月 12 日至 4 月 21 日辦理 2 場次「涉外事務研習班」，計 43 人完訓。

(2) 跨文化溝通研習班

擴展公務人員跨文化溝通知能，強化同仁對異國文化與語言之掌握力，於 3 月 8 日至 3 月 15 日辦理「跨文化溝通研習班」，計 21 人完訓。

(3) 英語研習班期

增進市府公教人員英語能力、為民服務語言溝通力並與國際接軌，於 5 月 4 日至 8 月 29 日辦理「英語及線上英語資源自學應用研習班」、「多益英檢衝刺研習班」、「英語角主題式英語會話研習班」及「TED 英語短講研習班」等多項課程，完訓人數計 104 人。

2、辦理英語測驗以提升英檢通過比率

為鼓勵市府公務人員參加英語檢定測驗，特與多益英檢機構合作，本年度共辦 2 場次檢定考試，分別於 5 月 9 日、7 月 28 日辦理完竣，參加人數計有 68 人。經統計截至 111 年 6 月，市府各局處通過各項英語檢定人數計 6,081 人，比例達 30.36%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定 18%，超出 12.36%。

(五) 專業治理研習，創造組織優勢

1、促參專業知能訓練

增進市府同仁促參案件之專業知能，加強瞭解促參案財務規劃之作業程序及實務案例，於3月29日辦理「促參案件財務規劃應注意事項與實務探討研習班」，計35人完訓。

2、採購專業人員知能系列訓練

為有效提升採購效率及品質，充實採購專業人員對政府採購法令應用，強化預防採購缺失機制，使政府採購業務順利完成，於3月2日至8月26日辦理「政府採購驗收程序與作業實務研習班」、「政府採購最有利標、評分及格最低標作業實務班(遠距班)」、「政府採購實務要領及常見錯誤態樣與預防研習班(遠距班)」及「政府採購專業人員基礎(進階)訓練班」5期等課程，共計15班，完訓人數計742人。

3、永續發展(SDGs)知能訓練

(1) 零碳經濟、多重利益～永續發展研習班

市府與財團法人東亞地區高雄環境永續發展能力訓練中心(ICLEI KCC)及國際氣候發展智庫(ICDI)於5月30日合作辦理「零碳經濟、多重利益～永續發展研習班(遠距班)」，以「農業循環經濟」為主題，共同舉辦一日線上工作坊，本次工作坊邀請具實務經驗的中央及地方政府代表、產業專業人士擔任講座，共同培力市府同仁接軌國際循環經濟趨勢，創造淨零未來，完訓人數計20人。

(2) 社區好環境-共融式公園研習班

增進公務同仁社區環境改善意識，打造本市健康、活力的公園環境，於4月7日辦理「社區好環境-共融式公園研習班」，完訓人數計12人。

(3) 公民參與研習班

增進市府同仁瞭解公民參與可以運用的型態與形式，於7月8日辦理「公民參與研習班(遠距)」，透過「青銀合創 旗妙山城公民審議計畫」、「楠梓銀髮族金頭腦·老人福利參與式預算」實務案例經驗分享與學習，提升同仁公民參與知能，精進政策連結配套規劃與執行能力，讓施政更貼近市民期待，完訓人數計21人。

4、增進為民服務效能班期

(1) 跟蹤騷擾法案件處理研習班

跟蹤騷擾防制法業於111年6月施行，為使員警熟悉、明瞭案件處理流程及應注意事項，於4月26日至5月6日辦理「跟蹤騷擾法案件處理研習班(遠距班)」10期，計有警察局相關業務人員990人完訓。

(2) 社安網知能訓練

為深化市府社安網計畫之服務品質，於4月28日至7月15日辦理「社安網社工人員及督導LEVEL2、3訓練班」，共4期，計有社工人員134人完訓。

(3) 感動服務研習班

為加強同仁服務技巧，增進組織績效，5月27日辦理「感動服務研習班」，計有完訓14人。

四、後疫情時代，營造雲端學習網絡

(一) 虛實混成學習，迎向雲世代

疫情翻轉教學現場，為減緩疫情衝擊，增加遠距教學資源，強化數位遠距教學等多元培訓模式，充分利用資通訊軟體，打破時空藩籬，將資訊科技融入教學，實體訓練轉型為遠距同步教學、視訊課程、數位學習，

提升遠距即時互動與回饋，擴大學員參與，促使學習不中斷，疫情下不間斷地充實公務人員核心能力，激發學習創新動能，於3月1日至8月31日辦理遠距教學課程共142班，完訓人數計6,497人。「樂活高雄、智慧城市」學習列車遠距教學共辦理7場次，完訓人數計333人。

(二) 整合數位資源，激發學習動能

1、訂定數位學習計畫，擴展雲端數位學習新模式

為鼓勵同仁踴躍學習，爰結合行動裝置規劃組裝課程，訂定「高雄市政府111年度推動數位學習－『高手齊聚·到此e遊』實施計畫，提供多元學習管道，課程區分「高人e等（政策能力訓練）」、「e流人才（市政專業知能訓練）」、「e起防疫（後疫情時代專業與管理知能訓練）」及「e想世界（英語能力訓練）」等4區塊，其中英語能力訓練部分更針對同仁業務屬性、所需使用英語程度及頻率建置3套各10小時之組裝課程，供同仁依需求自由選讀。

2、辦理行銷活動，鼓勵同仁數位學習

市府公務人力發展中心與得標廠商勝典科技股份有限公司簽訂契約辦理行銷活動，公務同仁於6月6日至7月22日選修指定組裝課程並通過認證者，即可獲得抽獎資格，完成1組課程可獲得1次抽獎機會，預計增加10萬人次以上的點擊閱讀，或活動截止日前參加人次達6,500人次、每組課程閱讀人數達1,000人次以上。

3、提升高雄治理能力，深化在地文化知識

市府「e等公務園+~港都e學苑」數位學習平台，以當前施政方向與目標及城市治理典範與特色，發

展高雄在地數位學習知識，本年度新製「落實聯合國反貪腐公約的新思維-高雄『誠事』治理案例」、「走訪新興探尋大港埔故事」、「疫起守護健康-高雄防疫經驗」、「低碳蔬食綠生活」等數位課程，111年1月至6月計495,430人次選課、完成學習總人數397,495人次、完成學習總時數559,052小時。

4、辦理港都 e 學苑數位課程閱讀活動，鼓勵後疫時代學習不間斷

為鼓勵同仁積極參與「港都 e 學苑」數位學習課程，以深化職場能力，3月24日至5月16日辦理「e指暢遊知識海」數位閱讀活動，計有20,930人次參與。

5、勞動基準法-工時基本概念解析課程獲 IELA 銅牌獎

提報市府數位課程「勞動基準法-工時基本概念解析」參加國際數位學習協會(The International E-Learning Association, 簡稱 IELA) 數位課程競賽榮獲銅牌獎，本課程主要學習《勞動基準法》、《勞工請假規則》與《性別工作平等法》規定，透過案例解析以及專家解說，快速掌握工時基本概念，以避免勞工因不瞭解法令而忽略自身權益，或是雇主因不諳法令而違法。

(三) 數位智能培訓，共創未來人才

1、新識力講堂(元宇宙、區塊鏈、雲世代)系列

5G 加上疫情的推波助瀾下，元宇宙 (Metaverse)、區塊鏈、雲端生產力實務應用大爆發，相關技術及人才亦日益受到重視，3月31日、6月30日、8月24日辦理「從虛擬實境邁向元宇宙(遠距班)」、「邁向區塊鏈價值的 web3.0 及 NFT 實作」及「擁抱雲世

代-邁向雲端生產力」，灌輸公務同仁新觀念，掌握最新發展趨勢與世界脈動，並運用所學協助機關導入創新服務，完訓人數計 69 人。

2、資訊安全實務系列班期

提升公務同仁資訊安全及法律概念，加強資安防護能量，精進資訊安全，於 4 月 19 日至 6 月 23 日辦理「資訊安全研習班(遠距班)」1 期，「資訊安全實務主管班(遠距班)」、「資訊安全實務班(遠距班)」各 2 期，共 5 期，完訓人數計 367 人。

3、科技導入應用與智慧城市發展研習班(實體遠距)

為使同仁瞭解現今科技發展趨勢及各類新興科技技術，並以工作坊模式引導機關思考如何落實數位治理，進而運用所學協助機關引進、發展市民有感之服務，於 5 月 5 日、13 日、20 日共 3 日，辦理「科技導入應用與智慧城市發展研習班」遠距教學授課，計有各機關智慧城市推動種子人員 31 人完訓。

4、安心好生活-科技治安研習班(遠距班)

增進同仁科技運用於治安之認識，於 6 月 17 日辦理「安心好生活-科技治安研習班(遠距班)」，以建立市民宜居安心城市，完訓人數計 28 人。

5、數位智商(DQ)研習班(遠距班)

增進公務同仁數位智商(DQ)，於 6 月 22 日辦理「數位智商(DQ)研習班(遠距班)」，透過電腦、手機 App、大數據等科技工具，加強網路安全防護與學習資安新知、未來工作需要的趨勢技能，達成組織目標，完訓人數計 30 人。

6、AI 智慧警察局出題精修班

為引導警察人員就現行業務面臨之痛點或意欲提升

效能處發掘需求，於 8 月 10 日、11 日辦理「AI 智慧警察局出題精修班」，演練 AI 應用，以善用台灣數位優勢提出解方，共同為安居家園努力，完訓人數計 40 人。

五、倡導性別平等，關懷多元族群

(一) 參與行政院性別平等金馨獎評選

市府依照行政院「111 年辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」，業訂頒「111 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」，經彙整各機關提報「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」計 57 案，均提報市府性別主流化工作小組進行評審，依分數高低擇優 4 案，代表市府薦送參加行政院評選，辦理情形如下：

獎項	提報機關	主題
性別平等 創新獎	社會局	Yes I Can! He For She 的日常行動
	文化局	2021 正港雄有戲《親愛的》 -以戲劇傳遞性別平等觀念
性別平等 故事獎	教育局	媽媽老師返鄉記，在工作家庭兩難間甦醒的女性主體性
	捷運工程局	NG 奶爸日記-我的育嬰留停紀錄

(二) 性別意識培力，提升性別敏感度

為落實性別平權政策，賡續推動性別主流化，規劃數位學習、專題講座、工作坊、電影研析、座談會等多元化方式辦理課程訓練，以提升市府同仁性別敏感度，另依據「高雄市政府第五階段推動性別主流化計畫」，

並按同仁對性別平等之認知程度及需求辦理相關實體課程訓練，經統計至 111 年 4 月底完訓率 47.44%，已逾當年度完訓率 25%之目標。

(三) 女性參與決策，積極拔擢優秀女性

為提升女性職場領導力，各機關積極拔擢優秀女性同仁擔任主管職務，參與市政各項決策，截至 111 年 6 月底止，市府各機關女性首長 49 人、副首長 16 人、簡任主管及非主管計 46 人；各機關（含區公所）一級單位女性主管計 407 人，比率为 50.12%，已逾一級單位主管女性占四分之一之目標。

(四) 提供弱勢就業，關懷弱勢族群

- 1、為照顧弱勢就業，市府各機關學校均依「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 111 年 6 月份止，應進用 1,269 人，已進用 2,070 人，超額進用 801 人，進用比率達 163%。
- 2、為彰顯尊重多元文化，落實足額進用原住民族，市府各機關學校均依「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 111 年 6 月止，應進用人數 67 人，已進用 208 人，超額進用 141 人，進用比率達 310%。
- 3、本市行政法人積極關懷弱勢族群就業權益，皆依法令規定足額進用身心障礙人員與原住民族人員。

六、表彰公務楷模，拔擢傑出貢獻

(一) 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「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」規定，辦理 111 年模範公務人員選

拔事宜，另為激勵工作士氣，獎勵優秀青年，本年選拔名額增加至 12 人，計有衛生局技正潘炤穎等 12 人獲獎，並依「行政院表揚模範公務人員要點」，遴薦上開潘員及消防局隊員陳韋仲等 2 人，參加 111 年行政院模範公務人員選拔。

(二) 遴薦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，111 年度計推薦個人組 2 人(工務局副處長劉中昂、捷運工程局副局長吳嘉昌)及團體組 2 組(衛生局、捷運工程局)，薦送代表市府參選。

七、健全薪資待遇，落實退休照護

(一) 因應軍公教待遇調整及退撫給與調增

- 1、考量國內肺炎疫情趨緩，財經指標均上修成長幅度，且民間企業平均薪資及基本工資並已有相當成長，為肯定軍公教員工近兩年來防疫之辛勞，111 年度軍公教人員待遇調升 4%，市府待遇調整由行政院增撥中央特別統籌分配稅款計 19 億 8,273 萬 6 仟元。
- 2、考試院會同行政院於 111 年 4 月 7 日公告核定退休公務人員或遺族所領月退休金、月撫卹金(年撫恤金)或遺屬年金(月撫慰金)給付金額自 111 年 7 月 1 日調高 2%，政務人員則依政務人員退職撫卹條例第 18 條及第 33 條規定配合辦理。各機關學校覈實辦理退撫新制實施前定期退撫給與調增 2%之發放作業，由行政院增撥中央特別統籌分配稅款計 9,395 萬 7 仟元。

(二) 定期發放退撫給與，維護退休權益

- 1、市府統籌編列退撫預算，由各機關學校依規定審定數額發放，111年6月各機關學校退休公教人員月退休金發放人數計25,155人(其中公務人員9,444人，教職員15,711人)，111年1月至6月發放金額合計41億7,196萬8,073元(公務人員13億3,084萬0,670元；教職員28億4,112萬7,403元)。
- 2、三節慰問金發放對象自106年起限縮為支(兼)領月退2萬5千元以下、因公失能及退休時未具工作能力者。111年春節公教人員發放人數計867人，發放金額計173萬4,000元、端午節發放人數計870人，發放金額計174萬元。
- 3、依「早期支領一次退休金生活困難退休公教人員發給年節照護金作業要點」，審核發給68年以前支領一次退休金生活困難之退休人員三節特別照護金，單身者每節發放21,600元，有眷者每節發放37,000元，111年度春節發放單身17人次、有眷3人次，端午節發放單身14人次、有眷1人次，計35人次。

(三) 因應年改節省經費，挹注退撫基金

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。市府110年度各機關學校所屬退休公教人員因年改節省之經費合計為35億3,243萬3,922元(公務人員12億266萬6,946元、學校教職員23億2,976萬6,976元)，並於本(111)年4至6月挹注退撫基金。

八、加值關懷善循環，建構友善職場

(一) 設立員工關懷中心，疫起守護健康

為強化確診員工協助，參酌總統府五大項服務措施及人事總處關懷中心原則性規範，研訂「高雄市政府各

機關關懷中心運作架構規劃與分工建議」，提供確診員工單一關懷窗口，關懷其身心狀態及就醫進度、轉達防疫或醫療資訊、依照需求彈性給假、代領代送生活所需物品等協助。另持續提醒同仁如有呼吸道症狀，應請假不到班，宣導下載「臺灣社交距離 APP」，避免參加不必要聚會或出入人潮聚集之公共場所，並應加強個人健康管理，落實防疫措施。

(二) 規劃多元獎勵措施，慰勞防疫同仁

為肯定市府各機關基層同仁防疫期間，不分晝夜積極投入防疫工作之辛勞，依本市嚴重特殊傳染性肺炎第一級流行疫情指揮中心第 234 次應變會議主席指示事項，業請各機關適時給予獎勵，並核給加班費，另對防疫工作表現績優人員，納入年度考績評核與優先陞任參據，以激勵士氣。

(三) 員工協助方案(EAP)，完善關懷網絡

為促進市府關懷量能，型塑溫馨互助之組織文化，訂定「高雄市政府 111 年員工協助方案—Takao 善循環職場添溫暖—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

111 年委託「張老師」基金會高雄分事務所，就個案需求，搭配專業領域心理師，提供專業心理諮商，1 月至 6 月計提供 67.5 人次個別諮商服務。

2、擴編關懷規模，精進互助系統

(1) 市府各機關皆已籌組內部關懷工作團隊，以團隊機制提供適性之關懷服務，並將 COVID-19「防疫長」

機制提升為設置「關懷中心」，關懷確診員工並提供必要協助與資訊，發揮友善公務職場精神。

(2)為增進各機關關懷成員助人技巧、關懷能力，建置「高雄 EAP 合作平台」，並持續提供訓練資源，以增進各機關內部關懷工作團隊成員提供相對應的措施服務以回應員工個別化需求，提升組織整體績效。

3、善用市府員工關懷網、府屬機關學校舉辦之各項集會或課程，廣泛傳遞 EAP 服務措施，扣合員工協助方案 CARE 循環加乘方案宣導 EAP，共計 871 場次，73,744 人次。為強化心理健康初級預防效能，辦理自殺防治宣導 9 場次，計 260 人次參加。

4、EAP 推動人員、主管人員及員工紓壓教育訓練

(1)2 月 25 日辦理「EAP 系列-團隊機制推動服務措施與個案管理專班」，強化 EAP 推動人員扣合服務機關屬性並因應疫情變化，規劃符合實務需求之服務措施，並宣導員工協助方案策略及轉介技巧，計 31 人完訓。

(2)3 月 16 日辦理「EAP 系列-疫情趨勢與個案管理專班」，促進各機關內部關懷工作團隊運作機制之推動，激發主管同仁運用不同思維，進而重新檢視並設計符合機關需求特性之 EAP 服務措施，計 22 人完訓。

(3)6 月 1 日辦理「EAP 系列-職場心升級工作坊(遠距班)」，依據 110 年員工協助方案需求調查分析結果顯示，府外調進人員工作壓力指標平均值高於全體，為協助是類人員提升壓力調適應變能力，及提供同仁疫情期間情緒辨識與紓壓指引，進而強化工作參與度與效能，計 36 人完訓。

(四)防治職場霸凌，樹立保障機制

- 1、為建構健康友善之職場環境，確保員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，訂定「高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則」，各機關除公開揭示職場霸凌防治申訴資訊外，並加強宣導相關防治與處理機制，截至目前宣導總人次達 70,467 人。
- 2、截至目前，市府各機關職場霸凌申訴案件合計 14 案，成立 1 案、調查中 1 案、不成立 12 案。

(五) 擴展員工福利，升級人事服務

為追求公部門福利資源效益最大化，以公私協力模式，挹注外部資源，積極多元規劃福利服務措施，結合行政院人事行政總處「公務福利 e 化平台」，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，串聯各項福利服務措施，實現員工福利：

1、洽簽市府員工特約商店-公私互益共榮

積極尋求民間廠商合作，奠定公私協力永續根基，整合各項員工福利資訊，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市府特約合作，提供各機關學校員工、退休人員相當於會員或 9 折以上優惠方案，以強化員工福利資源。截至 111 年 6 月底辦理續約及新簽約店家共計 882 家，並提供繁星好康特約商店標章，供店家使用，以利識別。

2、鼓勵自我健康管理，加強健康照護

- (1)為強化同仁健康自主管理觀念，鼓勵各機關 40 歲以上之公務人員，定期辦理健康檢查，爰參酌中央機關補助基準，調增部分補助費用，擴大補助對象，修訂「高雄市政府補助公務人員健康檢查原則」，自 111 年 1 月 1 日生效。

- (2)另授權警察局、消防局、教育局及空中大學就所屬人員健檢規定自行規劃辦理，並自 112 年足額編列。
- 3、「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，由臺灣銀行股份有限公司及中國信託商業銀行股份有限公司獲選承作，辦理期間自 111 年 1 月 1 日至 113 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 1.685%)，以解決同仁購置房屋資金之需求。
- 4、「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 110 年 7 月 1 日至 113 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 0.485%機動計息(目前年息為 1.705%)，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。
- 5、「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 110 年 4 月 1 日至 112 年 3 月 31 日止。
- 6、「全國公教員工旅遊平安卡」優惠方案
本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。
- 7、「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 111 年 2 月

22 日至 114 年 2 月 21 日止。

8、賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施

為照顧員工生活需求，市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，111 年由臺灣產物保險公司及兆豐產物保險公司承作並提供多元優惠方案，嘉惠市府公教員工選擇運用。

9、智慧雲端專區，共享福利零時差：

(1) 構築福利服務專區，便利查詢好生活

協助員工福利 GPS 定位，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、單身聯誼等系統性分類，創新服務效能，截至 111 年 6 月瀏覽人次達 152,379 人次。

(2) 統整特約商店資源，優惠行銷零距離

重新打造特約商店專區新風貌，建立關鍵字搜尋引擎，翻轉同仁過往對於特約商店簡易查詢的刻板印象，並與特約商店合作推出各項員工優惠方案，奠定永續發展公私協力基礎，加值員工福利，促進經濟共榮，截至 111 年 6 月瀏覽人次達 172,459 人次。

(3) 客製化退休撫卹專區，照顧退休真安心

整合退撫相關法規及權益事項，建置退休規劃、退休權益、撫卹權益、資遣權益、聘僱人員、志願服務及影音專區等 7 大主題，提供同仁快速及便捷之查詢管道，截至 111 年 6 月瀏覽人次達 21,161 人次。

參、未來工作重點

一、厚植公務專業職能，擴充雲端學習

(一) 規劃 112 年度公務人力發展計畫

依據市政發展願景、各局處專業核心能力需求、公務

人力缺口及員工職能需求，訂定優質完整的公務人力培訓計畫，期能有效達成施政重點並精進同仁專業能力，強化後疫情時代市府優質公務人力。

(二) 擴充疫情後多元學習量能

疫情期間不停學，持續推動防疫安心學習對策，精進遠距教學及數位學習成效，提供市府同仁虛實互融的多元培訓選擇，期能兼顧防疫措施並提升學習效益。

(三) 精進數位課程製作

因應智慧科技發展趨勢，實現高雄邁向智慧城市目標，將持續發展高雄智慧城市治理及在地特色數位課程，以高雄治理案例進行課程設計，藉此行銷高雄經驗，並以學習者為中心的多媒體互動方式，增進線上自主學習效能，提升公務人力素質。

二、深耕員工協助方案，優化友善職場

(一) 積極爭取行政院 EAP 成效力評估作業佳績

整合市府 EAP 成果亮點，積極辦理 111 年度行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案成效力評估作業，展現「依分眾需求提供服務」、「強化關懷同仁身心健康」、「疫情期間主動因應」、「重視同仁滿意度回饋」等整體績效以爭取佳績。

(二) 辦理 111 年 EAP 健康促進作為活動

為提升員工的健康意識，將簡易 EAP 概念導入同仁日常生活，預定於 10 月份辦理 111 年員工協助方案「健康促進作為-福府升豐」活動，將善循環的概念傳遞至市府各角落。

(三) 舉辦基層公務人員心理健康促進研習營

為提升市府員工心理健康促進，建立正向態度和情緒處理能力，預定於 9 月開始與衛生局合作辦理 3 梯次

基層公務人員心理健康促進研習營，以「家庭韌性及關係經營與修復」主題，透過理念傳遞及體驗，建立有韌性的人際關係，進而提升家庭、親子關係及工作效能。

三、完善員工子女托育，共築幸福家園

為配合中央擴大推動公部門員工托育服務政策，營造市府友善職場，促進員工工作與家庭生活平衡，以符本市宜居城市之願景，規劃員工子女托育措施如下：

(一) 員工子女托育家園(0-2歲)

運用市府鳳山行政中心一樓空間建置員工子女托育設施，經爭取中央前瞻計畫補助 200 萬元，其餘由市府自籌。預定 112 年 1 月 1 日開始營運，可收托 12 名 0-2 歲幼兒。

(二) 員工子女非營利幼兒園(2-6歲)

本處輔導原員工消費合作社附設幼兒園，經市府 111 年 6 月 1 日核定自 111 學年度起轉型為非營利幼兒園，優先招收市府員工子女、孫子女，餘額再依序對外招收需協助幼兒及一般幼兒。運用原有場域無償使用本市苓雅區公所空間，並預定 111 年 8 月 1 日起營運，可收托 60 名 2-6 歲幼童。

四、精進人事系統管理，強化數位轉型

(一) 整合差勤刷卡機介接效益

推動分散式差勤刷卡機運作模式，整合刷卡機連線差勤系統協同作業，增進差勤管理資訊化作業彈性，提升刷卡機維運效能。

(二) 導入服務網新式安控機制

推動 iKPD 人事服務網導入公開金鑰基礎建設(PKI)

安全控制元件，建置跨平台跨瀏覽器全方位人事服務。

肆、結語

人力資源是機關組成不可或缺的元素，高效能的人事團隊亦是城市發展與提升施政的關鍵因素，本處將秉持更活化的創新思維及積極主動務實態度，持續展現人事專業精進力，驅動人事關懷與服務效能，在既有的基礎下，繼續努力爭取更好的服務績效，協助機關創造價值，全力成就施政總願景。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