

高雄市議會第 4 屆第 6 次定期大會

高雄市政府人事處 業務報告

報告人：處長 康人方

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(114 年 3 月至 114 年 8 月)	2
一、齊力推動市政藍圖，激發人事新動能	2
(一) 擴大青年參與機制，建構任務導向組織文化	2
(二) 強化人力資源配置，支援核心業務推動	2
(三) 優化人員遴補與運用機制，擬具人力補實與穩定對策	3
二、精準培育市政專才，啟動治理新引擎	3
(一) 強化專業訓練，提升實務應變力	3
(二) 數位與雙語並驅，厚植公務效能	4
(三) 融入淨零轉型議題，培養綠色職場新意識	5
三、擁抱 AI 智慧革新，打造數位新服務	6
(一) 打造 AI 實戰課程，啟動數位應用新技能	6
(二) 人事服務新智能，人事法規生成式 AI	7
(三) 串聯 AI 與數位資源平台，提升決策品質	7
(四) 推動 WebITR 線上與手機數位簽到(退)打卡服務	8
四、打造共融安全職場，活化文化新價值	8
(一) 深化多元平權觀念，促進職場共融發展	8
(二) 強化性騷擾防治，守護安心的工作環境	9
(三) 建立激勵表揚制度，激發團隊士氣與向心力	10
(四) 精進職場霸凌防治，營造友善的職場環境	10
五、強化福利溫暖支持，厚植健康新職場	12
(一) 落實服勤管理措施，優化員工健康管理	12
(二) 整合外部專業資源，強化 EAP 員工協助服務	12
(三) 推動托育友善職場，協助平衡育兒與工作	14
(四) 拓展福利措施面向，營造具溫度的工作環境	14

六、厚植職涯發展力，續寫樂齡新篇章	15
(一) 厚植職涯發展力，重視待遇制度與強化支持	15
(二) 保障給付權益，落實退撫制度規劃	15
(三) 以行動延續熱情，促進退休貢獻參與	16
(四) 整合全方位資源，串連支持延伸照護	17
參、 未來工作重點	17
一、強化組織協調機能，提升施政效能整體韌性	17
二、整合多元資源網絡，深化員工關懷支持系統	18
三、推動智慧化職能轉型，提升 AI 應用治理能量	18
四、強化服勤制度管理，推動勤休健康雙平衡	19
五、賡續推動友善托育措施，支援育兒與職場共好	20
肆、 結語	20

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 4 屆第 6 次定期大會，^{人方}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

專業人力為政策落實的關鍵、永續發展的根本與溫暖服務的核心。在 2050 淨零排放的全球目標下，高雄市積極加速城市淨零與數位轉型，並以「淨零 X 科技高雄」、「宜居高雄」、「幸福高雄」、「魅力高雄」為施政主軸，推動智慧城市發展藍圖。本處積極推進人力資源運用、專才培育、數位創新等符合時代需求的人事服務，並藉由制度與科技並行，厚植行政效能與職場韌性。

本處秉持市政一體精神，承襲市長施政理念，並依循中央人事法制推動各項人事業務。面對全球競爭與淨零挑戰，我們持續導入 AI 應用與數位服務，透過人力優化、多元培育與制度設計，升級服務效能；重視同仁成長與福祉，完善獎勵表揚機制，持續精進福利措施，營造安心友善的職場氛圍。讓市府團隊在專業提升、激勵支持與福利照顧中形成正向循環，展現積極服務效能，建構兼具效率與溫度的永續職場。

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(114 年 3 月至 114 年 8 月)

一、齊力推動市政藍圖，激發人事新動能

(一) 擴大青年參與機制，建構任務導向組織文化

為擴大社會參與市政範疇，提供青年學生參與公共事務的機會，每半年函請教育局、青年局、警察局、社會局等機關調查青年學生參與本市公共事務意願後，轉由各任務編組權管機關參考遴聘。截至 114 年 8 月止，計有 26 個任務編組納入青年學生代表共 72 人。

(二) 強化人力資源配置，支援核心業務推動

健全組織功能、合理員額配置，依市政目標補實及優化人力，定期召開本府所屬各級機關（構）學校組織員額評審小組會議，審查各機關組織編制及員額調整事項，通盤檢視機關人力需求與配置情形，提升行政效能與服務品質，近期機關修編情形如下：

- 1、為健全警察局刑事中階人才、充實警察人力，減列書記 13 人，改置警務正 9 人及巡官 4 人；又為辦理刑事工作需要，刑事警察大隊減列警務員 2 人改置專員，自 114 年 3 月 12 日生效。
- 2、為提升工程機關留才機率、擴大陞遷管道，新建工程處減列土木工程職系正工程司 1 人，改置經建行政職系秘書，以提升電機工程、機械工程等專業人員陞遷機會，並自 114 年 7 月 2 日生效。
- 3、積極推動組織敏捷轉型，為充實衛生所基層人力，考量本市仁武區、大社區、烏松區及路竹區等 4 區衛生所，因衛生所醫療業務與在地診所合作或委由醫學中心承接，爰減列醫師編制員額各 1 人改置

醫事人員(護理師、藥師等)，並自 114 年 8 月 9 日生效。

(三) 優化人員遴補與運用機制，擬具人力補實與穩定對策

- 1、為強化本市救災救護量能，本府爭取中央配賦員額提升消防人力，消防局編制員額增給 685 人，並成立特搜大隊，其編制員額於 114 年達 2,490 人。
- 2、關注各機關員額遴補情形，不定期邀集機關研商員額補實具體方案，縮短人力空窗期，穩定機關人力。
- 3、配合中央政策規定核發工程人員留任獎金、公職獸醫師(佐)不開業獎金，藉此延攬優秀人才，鼓勵長期任職，以利機關人力穩定。

二、精準培育市政專才，啟動治理新引擎

(一) 強化專業訓練，提升實務應變力

因應後疫情時代治理新挑戰，市府團隊必須同時具備專業深度與即時應變等能力，方能面對各項挑戰予以精準應對，展現韌性城市，確保市民福祉與城市永續發展。

透過分領域、分專業方式規劃訓練課程，提升市府團隊能量，持續推動城市永續競爭力：

- 1、增進政府採購專業知能及品質：為確保本府各機關辦理採購業務同仁熟稔政府採購法規與實務，研習課程除法規介紹外，加入案例演練方式，以降低各機關辦理採購案件爭議風險，共計辦理「政府採購專業人員基礎訓練班」6 班(基礎 4 期、進階 2 期)，計 355 人參訓，200 人取得證書。
- 2、提升機關資安專業能量及防護整備：為強化市政資

安服務運作韌性與安全，規劃資安分級教育訓練研習，有效奠定同仁資安知識基礎，全面提升保障市民個資與公共數據的能力，合計 9 班次，計 762 人次參訓。

- 3、深化社工專業知能與核心能力：協助本府社工及督導人員熟稔社安網計畫目標策略，充實核心專業能力與實務工作技巧，以因應多元服務對象及執業執照更新需求，規劃辦理「社安網社工人員及督導 LEVEL3 訓練班」、「社工人員執業安全教育訓練班」、「兒童少年保護社工在職訓練班」等，共 13 場研習，計 695 人次參訓。
- 4、優化消防救災實務與應變能力：提升消防領域運作與救災服務效能，辦理危險物品管理、電動車火災搶救及特殊火災搶救等研習；課程內容特別納入近年高風險災害案例及新興危害趨勢，包括電動車鋰電池火災特性與複合型火場應變，透過情境模擬與技術演練，強化學員實務應變能力，進一步確保市民安全與增進城市韌性，合計 6 班次，計 270 人次參訓。

（二）數位與雙語並驅，厚植公務效能

- 1、數位學習課程榮獲 Brandon Hall 銀牌獎與 IEEL 大獎

（1）自製數位課程《哭泣中的樹與花—從日常中聽見伴侶心底話》及《職涯非懸崖：共創多元、公平、共融的友善職場》，分別榮獲2025年美國 Brandon Hall Awards「多元、公平與共融」類別中「最佳多元化、公平、共融與歸屬感支持與推廣學習計畫」銀牌獎及2025年國際數位

學習協會（IELA）大獎，充分展現本府自主研發與創新能力，以及在友善職場與國際接軌的前瞻視野。

- （2）後疫情時代，數位學習成為公務培訓的關鍵模式。本府因應數位治理與 AI 技術浪潮，建構可隨時隨地學習的環境，114年3月至8月「e 等公務園⁺～港都 e 學苑」選課人數80萬0,279人，完成學習總人數計81萬3,094人、完成學習總時數116萬5,061小時。

2、穩健落實雙語政策，提升國際語言溝通力

- （1）增進處理國際事務知能，提升公務人員英語能力，114年3月至8月辦理「備戰英檢初級實力基礎班」、「觀光英語城-觀光高雄 SHOW 英文研習班」及「AI 英文攻略-英文學習資源研習班」，共3班期，計有90人參訓。此外，善用數位學習管道增進英語力，將「公務英文」課程，納入本年度數位學習計畫之組裝課程，以供同仁日常選讀。
- （2）鼓勵本府公務人員參加英語檢定測驗，各機關得視經費情形酌予補助通過英語檢測者，每人最高新臺幣5,000元。114年3月至8月本府各局處通過各項英語檢定人數計6,520人，比例達33.52%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定18%，超出15.52%。

（三）融入淨零轉型議題，培養綠色職場新意識

因應2050淨零轉型政策與氣候變遷挑戰，強化同仁對淨零政策與環境教育的理解與執行力，將永續理念向下扎根，為高雄打造從政府到校園、從法規到實踐

的淨零完整推動體系，推動高雄邁向淨零典範城市，落實永續治理：

- 1、114 年 3 月至 8 月，與「淨零學院」合作辦理主題式研習，扣合民政、工務、教育、環保、消防等局處業務需求，內容涵蓋法規趨勢、AI 賦能、建築減碳、無碳消防等面向，共辦理 7 班、計 391 人次參訓，促進跨部門減碳行動協作。
- 2、辦理「環境教育校園牧羊人策進班」，培訓 77 名高級中等以下學校校長、主任、組長及教職員，協助取得環境教育人員認證，將永續理念扎根教育現場，擴大綠色校園影響力。
- 3、落實推動「臺灣 2050 淨零排放路徑策略」，將「雙軸轉型淨零港都」、「全球淨零趨勢帶給高雄的挑戰與機會」、「從農田到餐桌的減碳策略：再生農法與永續食材」及「零廢時尚：不可不知道的永續時尚趨勢」課程，列入本年度數位學習計畫之組裝課程，深化同仁對淨零政策的認識。114 年 3 月至 8 月，計有 1 萬 2,392 人完成組裝課程。

三、擁抱 AI 智慧革新，打造數位新服務

（一）打造 AI 實戰課程，啟動數位應用新技能

AI 技術快速演進，為政府數位轉型與提升行政效能的關鍵工具。為建立從基層同仁到高階主管的 AI 應用能力鏈，確保 AI 實務應用能力，規劃分層分眾 AI 實戰培訓，導入日常業務，涵蓋文書處理、簡報製作、文案發想、數據分析等。

- 1、AI 實戰通識培訓：114 年 3 月至 8 月，辦理 AI

實戰研習課程，內容涵蓋生成式 AI、智慧辦公、政策行銷、AI 繪圖、文案生成及風險治理等面向，強調情境應用與即時操作，共 28 場，計 916 人次參訓。

- 2、高階主管專屬導入班：與台灣人工智慧協會合作，針對本府一級機關第九職等以上主管（科長、主任、組長、大隊長、廠長、處長、副處長等）辦理「科長級 AI 導入業務運用研習班」，強化跨部門協作，針對業務痛點設計解決方案，將 AI 應用落實到實際業務流程，共 9 場，計 282 人次參訓。

（二）人事服務新智能，人事法規生成式 AI

為建立知識傳承，全面提升人事業務的專業度與標準化，推廣使用 WebHR_GPT 生成式 AI 人事法規查詢服務系統，各機關學校人事人員可快速查詢人事法規及適用條文，即時提供法規依據，提升決策精準度，免去翻閱厚重法規彙編及比對多個資料來源的時間，大幅縮短案件處理時程且避免錯誤適用法規。114 年 3 月至 8 月，應用人次達 9,084 人次。

（三）串聯 AI 與數位資源平台，提升決策品質

結合生成式人工智慧工具，運用 WebHR 人力資源管理系統、WebITR 差勤管理系統與 MyData 公務人員個人資料服務網等數位資源平台，產製婚育概況、待退休及撫育 0 至 6 歲幼兒等本府公務人力統計數據圖表，作為托育福利、社交健康與退休關懷等政策規劃參考，提供人力決策指引。

(四) 推動 WebITR 線上與手機數位簽到(退)打卡服務

- 1、為落實市府「淨零 X 科技高雄」願景，提升差勤管理便利性、即時性及智慧化服務效能，使差勤管理方式更具彈性，透過行動裝置的全球定位系統（GPS）功能，建置市府員工數位打卡系統，俾同仁以數位方式於指定範圍內進行簽到退。
- 2、本處積極推廣 WebITR 線上與手機數位簽到(退)功能，讓同仁可透過電腦或行動裝置完成差勤登錄，毋須增設實體打卡設備，不僅節省硬體採購及維護經費，亦符市府淨零碳排之目標，統計 114 年 3 月至 8 月 WebITR 線上簽到(退)使用人次已達 95 萬 0,011 次，手機數位簽到(退)使用人次已達 18 萬 3,949 次。

四、打造共融安全職場，活化文化新價值

(一) 深化多元平權觀念，促進職場共融發展

性別平權與多元友善是現代治理與職場文化的重要基礎。為因應聯合國永續發展目標（SDGs），接軌國際人權公約與企業 ESG 治理趨勢，本府透過系統化的專業培訓，形塑尊重與共融的組織文化。

- 1、策略性分級分眾差異化培力路徑：
為提升性別平等意識並強化專業職能，自一般同仁的基礎認知、主管人員的領導倡議，到性平業務承辦人的專業深化，針對不同人員屬性設計課程內容，打造全方位性別視角，確保性別平等觀念全面落實至組織各層面。
- 2、辦理性別平權主題研習及進階實務研習，全面提升性別敏感度與即時應變處理能力：

- (1) 導入專題演講、議題式工作坊、線上數位學習、電影賞析及讀書會等多元化學習管道，提升性平意識內化效果；截至 114 年 8 月底，每人 3 小時性別主流化課程受訓涵蓋率已達 90%。
- (2) 114 年 3 月至 8 月辦理性別平權主題研習，課程涵蓋交叉歧視、性別統計與實務處理等，精準回應職場實際需求，包括「CEDAW 實務案例(含多重與交叉歧視)研討班」、「性別暴力防治－職場平權及性騷擾防治研習班」、「性侵害防治、兒童及少年性剝削防治條例專責人員研習班」、「多元性別－愛與尊重研習班」、「醫療職場及多元性別友善－CEDAW 研習班」等，共 24 班，計 1,552 人次參訓。
- (3) 為將性別意識轉化為具體行動，114 年 9 月 1 日辦理「性別主流化進階業務」研習班，課程聚焦性別統計、性別分析、性別預算等六大主流化工具之實務操作，強化同仁政策規劃與執行之性別影響評估能力，計 60 人次參訓。

(二) 強化性騷擾防治，守護安心的工作環境

- 1、為建置有效、友善、可信賴的性騷擾防治與申訴機制，增進調查制度公正性，爰於 114 年 4 月 8 日修訂「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴處理作業指引」及相關作業流程，提高外部專業人士比例至二分之一。
- 2、為杜絕性騷擾與性別歧視，打造性別友善職場，除請各機關以多元方式加強宣導性騷擾防治外，並依一般人員、業務承辦人員及主管等分眾辦理「性別暴力防治」系列課程，114 年 3 月至

8 月共 10 場，計 1099 人次參訓。

(三) 建立激勵表揚制度，激發團隊士氣與向心力

- 1、為激勵優秀人才，於 114 年 6 月 24 日表揚本府模範公務人員環境保護局股長洪緯廷等 12 人，並推薦洪股長及財政局科長楊甫聖，參加 114 年度行政院模範公務人員選拔。另推薦交通局股長黃祺芳等 3 員及交通局等 2 組，參加 114 年公務人員傑出貢獻獎個人組及團體組選拔。
- 2、本府環保局、消防局、工務局及交通局等 4 機關協助臺南及嘉義地區執行災後復原搶救工作，依本府執行重大專案獎勵原則，於 114 年 7 月 22 日市政會議前公開表揚救災團隊。

(四) 精進職場霸凌防治，營造友善的職場環境

- 1、為精進本府職場霸凌防治作為，並以分眾方式深化防治意識，確實落實「事前防治」、「事中處理」及「事後作為」之規範，於 114 年 3 月 20 日修正函頒「高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則」，明定調查流程應遵循「專責管理」、「外聘專家學者不得少於二分之一」及「管控時程」等原則。
- 2、另為落實事前防治作為，要求各機關利用各項會議、研習課程等公開場合，或以網站、文宣等多元方式辦理職場霸凌之防治與處理宣導。截至 114 年 8 月底，各機關共辦理宣導 6,824 場次、計 35 萬 1,528 人次參加。同時積極推動各機關落實職場霸凌防治教育訓練，截至 114 年 8 月

底，本府各機關訓練涵蓋率已達 95%，共計 4 萬 9,138 人次完訓。

3、為強化制度並建構從霸凌防治到心理關懷的全方位支持機制，營造尊重且友善的職場環境，辦理多元課程：

- (1) 深化霸凌防治意識並增進實務操作知能，依不同對象（一般人員、業務承辦人員及主管等）分眾規劃辦理「職場霸凌防治四部曲」系列課程，共計 18 場。截至 114 年 8 月底，已完成 14 場訓練，總計 1,151 人次完訓，將賡續辦理剩餘場次，逐步提高各層級人員之霸凌防治意識。
- (2) 提升組織內部面對風險時之自我防護與應變能力，強化機關同仁面對緊急狀況的判斷與行動，辦理「安全衛生在職教育訓練班」、「防患未然－職場安全與災害應對研習班」等課程，內容涵蓋職業安全衛生法規解說、職災案例分析，並透過實地操作與情境模擬進行，共 4 班，計 154 人次參訓。
- (3) 強化同仁壓力調適與衝突化解能力，本年度辦理「EAP 系列研習班」、「職場情緒傷害防護力研習班」、「職場霸凌防治、處理實務案例及性騷擾防治研習班」、「自我照顧 X 關懷他人研習班」等課程，透過情境模擬、互動演練與實務案例教學，增進心理韌性與人際協作，共 35 班，計 2,292 人次參訓。

五、強化福利溫暖支持，厚植健康新職場

（一）落實服勤管理措施，優化員工健康管理

1、督促機關妥適安排員工工時，減少過勞風險

依據「高雄市政府及所屬機關學校勤休制度精進計畫」，按季辦理本府及所屬機關(構)工時分析、抽查以及實地訪視等事宜，瞭解各機關勤休管理情形，並請各機關提出如主動關懷高工時人員、妥善安排補休時數，透過精簡工作流程、改善工作安排及加強資訊化等精進措施，以保障本府同仁健康權。

2、營造兼顧工作與家庭平衡之友善職場環境

因應少子女化與高齡化社會趨勢，家庭照護需求日益增加，本府在確保公務運作順暢的前提下，持續推動彈性上下班措施與勤休制度精進計畫，協助同仁妥善安排家庭責任與職務需求，進而減緩因照護衍生之壓力。同時透過差勤關懷機制等精進措施，共同營造友善職場環境。

（二）整合外部專業資源，強化 EAP 員工協助服務

依據本府 114 年員工協助方案「並肩行·築溫暖」實施計畫推展 EAP 員工協助服務，協助員工及機關解決可能影響工作效能的相關問題，提升市府團隊的心理韌性與工作效能，成果如下：

1、賡續爭取增列心理諮商經費

因應心理諮商需求快速成長，114 年度編列之委外服務經費 81 萬 6,000 元，較 113 年度經費增加 61 萬 9,000 元，且 114 年截至 8 月使用人數已達 113 年度同期的 3 倍。又為持續提供同仁更完善的心

理衛生支持，於年度中積極爭取追加充實諮商資源，以建構健全的心理健康支持網絡，營造幸福共好的職場環境。

2、委託專業心理機構提供個人及團體諮商服務

為提升心理諮商服務量能與多樣性，114 年度將合作機構由 1 家擴增為 2 家，分別委託「市立凱旋醫院」與「好加在心理諮商所」，結合臨床醫療與社區諮商雙重優勢，依據個案需求提供多元且彈性的選擇。截至 114 年 8 月底，共提供 412 人次個別諮商服務及 64 人次團體諮商服務。

3、分眾推廣宣導 EAP 多元媒材，分級訓練提升關懷力

(1) 設立「EAP 合作平台 2.0」工作圈，運用 AI 工具製作多元宣導媒材，以創意圖文、專書分享、短影片等多元方式呈現分眾對象個別化支持性資源，包含職場上不法侵害防治、多元性別人員尊重與友善支持及心理健康等議題，截至 114 年 8 月底，共累積 3 萬 6,528 瀏覽人次。

(2) 各機關學校共計籌組 534 個內部關懷工作團隊，運用內部關懷工作團隊瞭解員工及組織需求，114 年 4 月 29 日、6 月 22 日假凱旋醫院辦理 2 梯次 114 年關照員培訓—「如何用『心』珍愛生命」研習班，共計 229 人參訓；8 月 1 日及 8 月 12 日辦理 2 場次進階培訓「關懷力精進工作坊」，以強化關照員專業心理知能及技巧，灌輸處理高風險個案專業知能，並提升自我照護能力，共計 59 人完訓。

(3) 為促進同仁自我關懷與正向情緒，結合身、

心、靈全人修復三大構面，於 114 年 9 月份舉辦「心花開·愛在職場」線上宣導體驗活動，探索 iKPD 網站職場關懷資源，使員工協助方案理念深入同仁生活，提升全員自我修復能力。

（三）推動托育友善職場，協助平衡育兒與工作

- 1、配合「我國少子女化對策計畫」，本府於鳳山行政中心 1 樓設置員工子女托嬰中心，收托 0 至 2 歲員工子女計 20 名，照顧比「1 比 4」，優於衛生福利部「1 比 5」標準，優化子女托育服務。
- 2、為落實推動「平價優質教保服務」政策，本府於苓雅區公所 1 樓設置員工子女非營利幼兒園，設置 2 歲專班，建構完整 2 至 6 歲托育體系，銜接托嬰中心幼生，核定招收 56 名學童，營造友善生養職場環境。

（四）拓展福利措施面向，營造具溫度的工作環境

- 1、結合社會資源，廣泛蒐集並爭取優良商店與市府特約合作，並整合各項員工福利資訊，共洽簽 661 家特約商店，建構優惠便利生活網，提供市府員工、退休人員相當於會員或 9 折以上優惠方案。
- 2、鼓勵員工公餘參加正當休閒活動，促進身心健康，輔導成立員工社團，開辦至今成立 16 個社團，由各權管局處擔任輔導機關，114 年 3 月至 8 月辦理 15 場專案性活動。
- 3、為提供適婚單身員工交友機會，提升員工婚育率，截至 114 年 8 月止辦理 4 場次單身聯誼活動，計 154 人參加，30 對配對成功。

- 4、為強化照護市府員工身心健康、提升健康自主管理意識，進而達到預防醫學之推廣目標，製作「高雄市政府健康檢查資訊宣導圖卡」，提供同仁快速掌握健檢資訊；補助 40 歲以上公務人員部分健檢費用，並覈實給予最高 2 日之公假。

六、厚植職涯發展力，續寫樂齡新篇章

（一）厚植職涯發展力，重視待遇制度與強化支持

- 1、為打造健康且溫暖的工作環境，本府推動各項友善職場措施，包括研訂各機關學校指名商調作業原則，縮短審核時程並尊重同仁調職意願，增加歷練機會；另鼓勵同仁積極取得淨零專業證照及提升數位知能，作為機關選拔及運用人才的參據。
- 2、重視同仁權益，自 114 年起約僱人員月薪提高至最低工資 1.1 倍。此外，運用多面向評量標準，精進地域加給支給機制，發放工程人員留任獎金及公職獸醫師(佐)不開業獎金，協助本府偏遠地區與工程機關攬才、留才，強化延攬及留任公職獸醫師(佐)於公部門服務，全面支持同仁職涯發展與待遇保障。

（二）保障給付權益，落實退撫制度規劃

- 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，依 114 年 8 月各機關學校退休公教人員月退休金發放人數資料統計，共有 2 萬 7,123 人(其中公務人員 1 萬 0,710 人，教職員 1 萬 6,413 人)，114 年 1 月至 8 月發放金額合計 51 億 344 萬

6,042 元(公務人員 14 億 9,049 萬 2,385 元；教職員 36 億 1,295 萬 3,657 元)。

- 2、為表達政府對退休人員慰問及關懷之意，於三大年節前主動發給慰問金，發放對象自 113 年起調整為支(兼)領月退金在 2 萬 8,000 元以下、因公失能及退休時未具工作能力者，每節發放 2,000 元。114 年端午節公教人員發放人數計 883 人，發放金額計 176 萬 6,000 元。
- 3、對於生活困難退休人員給予照護及慰問，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」，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，自 113 年 5 月 16 日起，單身者每節發放由 2 萬 1,600 元提高至 2 萬 3,200 元，有眷者每節發放由 3 萬 7,000 元提高至 3 萬 9,800 元。114 年端午節發放單身人員計 7 人，發放金額計 16 萬 2,400 元。

(三) 以行動延續熱情，促進退休貢獻參與

為積極鼓勵退休公教人員參與志願服務回饋社會，輔導本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會結合志願服務辦理 8 梯次公益活動，於 114 年 3 月至 8 月間辦理田寮月世界淨山公益活動、墾丁國家公園龍坑生態保護區淨山公益活動、六龜天台山公益掃街及勞務體驗活動(3 梯次)；另於美濃區吉洋國小、旗山區旗山國小及路竹區路竹國小辦理「童玩歡樂趴」志願服務活動(3 梯次)。

(四) 整合全方位資源，串連支持延伸照護

為豐富退休公教人員生活，輔導本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會規劃各種多元類型活動，於114年3月至8月間分別辦理關懷協會理事長盃桌球會內賽、手機實用功能研習(6梯次)、健康研習(6梯次)、手作健康粽研習(2梯次)、泥作多肉植物研習、呼吸道傳染疾病之預防研習、防範詐騙政策宣導研習及運用AI種子到森林分享研習。透過人際互動與充實課程內容，學習新知、陶冶性情，編織充滿活力的退休時光。

參、未來工作重點

一、強化組織協調機能，提升施政效能整體韌性

(一) 持續協助機關檢視組織架構與人力配置，推動組織修編與流程優化

- 1、每年擇定機關辦理員額評鑑作業，遴聘外部學者專家及府內機關代表組成評鑑小組，審查機關組織面、人力面、財務面並提出評鑑建議，作為機關人力調整之參考。
- 2、為做好本府組織再造之準備，蒐整六都最新組織調整資訊並專卷列管，主動掌握各直轄市政府組設、人力配置及其組織變革趨勢，作為本府組織再造之參據。

(二) 回應業務變革與施政需求，促進橫向協調與資源彈性調度

宣導本府組織變革作業指引，提供機關組織調整檢視

原則，從組織面、業務面、人力面、財務面全面規劃適切配置，並會請相關機關修正建議，共同提升組織韌性。

二、整合多元資源網絡，深化員工關懷支持系統

(一)擴充 EAP 員工協助方案服務面向，建構友善職場

將賡續擴充辦理身心健康醫療諮詢、工作諮詢、管理諮詢及友善職場諮詢等多元服務面向，強化本府員工協助方案（EAP）服務效能，期能進一步建構多元、友善且支持性的職場環境，協助同仁安心投入工作與生活。

(二)建立職場霸凌關懷通報與追蹤機制，提升人本服務效益與實感

因應「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」於 114 年 7 月 1 日修正施行，增訂職場霸凌申訴及處理專節，將賡續依職場霸凌防治處理原則及相關規定，精進提升防治意識及相關作為，除辦理職場霸凌防治教育訓練，協助同仁掌握新法內容與因應能力外，另錄製新法釋疑與實務案例解析數位學習課程，提供隨時學習，奠定實務運用能力。同時結合員工協助方案（EAP），加強溝通技巧及管理職能教育訓練，以落實關懷同仁工作與身心狀況，確保職場安全與員工福祉。

三、推動智慧化職能轉型，提升 AI 應用治理能量

(一)AI 賦能精準學習，優化市政服務效能

1、面對全球數位化與淨零永續雙軸轉型的趨勢，為迅速回應民眾的期待與需求，將持續扣合市政發展脈動，推動多元化、系統性的培訓策略，建構公務人

力新思維。

- 2、結合各局處專業訓練，充實公務職場核心能力，並善用 AI 科技工具，積極培育市府人才。同時，透過訓練成果分析，持續優化課程內容，達成精準化學習與有效提升訓練成效的目標，進而強化市政服務效能與團隊競爭力。此外，配合「資通安全責任等級分級辦法」之規範，114 年 11 月將辦理「資通安全概論證書班」，學員訓後須參加資安職能評量測驗，以獲得數位發展部核發之資安職能訓練證書。

(二)整合智慧工具與擴大推動數位簽到(退)，優化決策支援與服務效率

為提升人事業務智慧化，檢視與分析人事作業流程，強化同仁人工智慧素養，推廣結合生成式人工智慧工具與運用 WebHR 人力資源管理系統與 MyData 公務人員個人資料服務網等數位資源平台，提升人事資料治理智慧工具應用，並擴大推動數位簽到(退)使用機關，持續精進數位差勤管理流程與決策支援。

四、強化服勤制度管理，推動勤休健康雙平衡

賡續辦理每季工時分析，除擇定工時較高之機關（構）進行實地訪視以瞭解勤休管理情形外，並持續定期檢討，依不同業務性質提出降低工時、業務流程簡化等精進建議，以保障本府公務人員健康權。

五、賡續推動友善托育措施，支援育兒與職場共好

賡續推動員工子女托育服務，辦理 115 年至 117 年市府員工子女托嬰中心招標作業，延續友善職場、平價教保服務政策。

肆、結語

展望未來，我們將秉持穩健務實原則，強化組織協調、深化員工關懷、落實勤休平衡及建構友善托育環境，同時推動 AI 智慧化應用，優化人事服務流程與決策效能。確保同仁權益與專業成長，創新治理思維，結合數位科技與跨域合作，共同營造高效、友善、幸福的公務職場環境。

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