

高雄市議會第 4 屆第 7 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9月至115年2月）.....	2
一、共構市政願景，型塑公務人力嶄新韌性.....	2
（一）優化組織效能，精進人力配置.....	2
（二）健全留才制度，激勵人員久任.....	3
（三）樹立公務典範，表彰專業價值.....	3
（四）深化青年參與，拓展治理視野.....	4
二、精進專業培育，紮實市政治理根基.....	4
（一）聚焦新人養成，穩固行政基礎.....	4
（二）分眾專業培力，鞏固關鍵職能.....	5
（三）納入淨零培訓，回應永續治理.....	7
三、因應數位浪潮，加速市府治理整體效能.....	8
（一）培育數位应用能力.....	8
（二）導入AI智能，提升人事效能.....	9
（三）優化名錄系統，確保資料正確.....	9
（四）精進數位差勤，落實淨零碳排.....	9
四、落實職場共融，體現組織文化價值.....	10
（一）深化性別意識，營造多元共融.....	10
（二）落實職場霸凌防治，建構職場支持網絡.....	11
（三）精進勤休制度，促進職家和諧.....	11
（四）充實身心照護，擴增關懷量能.....	12
（五）創造成家契機，完善托育支持.....	13
五、完善退撫制度，延續退休人員志願服務.....	13
（一）健全退撫保障，安定退休生活.....	13
（二）善用退休人力，充實公共服務能量.....	14

參、未來工作重點	15
一、精進組織協調機能，厚實施政效能韌性.....	15
二、擴大關懷量能，營造友善健康職場.....	15
三、培育專業專才，擴散市政治理效能.....	16
四、積極爭取加給，留任專業人才.....	16
肆、結語	16

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 7 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

專業人力是政策推動之本，亦是城市永續發展與優質公共服務之重要後盾。為呼應聯合國永續發展目標（SDGs）揭槩「人本、包容、韌性治理」發展方向，以及 2050 淨零排放全球趨勢，高雄市持續加速淨零轉型與數位治理進程，並以「淨零 X 科技高雄」、「宜居高雄」、「幸福高雄」及「魅力高雄」為施政主軸，穩健推動智慧城市發展藍圖。本處落實市長施政理念，從人力資源運用、專才培育到數位創新服務，致力精進人事制度與作為，透過制度與科技並行，厚植行政效能與職場韌性，協力建構市政發展所需永續治理基礎。

本處秉持市政一體、協力治理之精神，依循中央人事法制，周延推行各項人事業務。面對世代交替、環境快速變遷、氣候行動與數位轉型（Digital Transformation）交織的新挑戰，適時辦理組織再造，優化人力配置與培育機制，提升組織運作效率與公共服務品質；同時照護同仁專業成長、身心健康與工作尊嚴，透過完善制度設計與支持措施，營造 DEI（多元、平等、共融）友善職場環境。期使市府團隊在專業精進、制度支持與人本關懷的良性循環中，穩定積累治理量能，展現兼顧效率、公平與永續的公共服務價值。

謹將本處重要業務推動情形及未來工作重點，摘要報告如次，敬祈不吝賜教。

貳、重要業務推動情形（114 年 9 月至 115 年 2 月）

一、共構市政願景，型塑公務人力嶄新韌性

（一）優化組織效能，精進人力配置

配合施政目標推動組織再造、彈性運用人力，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，通盤審查各機關組織編制及員額調整等事項，近期機關修編情形如下：

1、構築消防職安防線

鑒於消防人員勤務性質具高度風險，著眼於第一線執勤安全與健康防護，消防局新設安全衛生專責單位「安全衛生督察室」，下設安全衛生股及督察股，建構制度化且完整之安全管理機制，並自 115 年 1 月 1 日起正式運作，全面提升消防人員職業安全保障與組織防護量能。

2、重整環保治理架構

配合環境部組織調整方向，並因應 2050 淨零碳排及永續發展政策推動需求，同時納入南區資源回收廠 BOT 案執行考量，本府環境保護局整體檢視本市環保政策規劃與業務推動架構，進行組織調整，新設二級機關—環境管理處及環保稽查大隊，並將中區、南區資源回收廠整併為資源回收廠，自 115 年 1 月 1 日起生效，進一步強化環境治理效能，協助城市淨零轉型。

3、健全市民醫療照護

民生醫院配合急救責任醫院定位及重大傷病緊急應變任務，增設「急重症醫學部」，持續厚實整體醫療照護量能；另為優化醫療行政流程，推動病歷系統

電子化，自 115 年 1 月 14 日起整併該院「病歷室」及「住院室」為「醫療事務室」，以提升整體醫療服務品質。

(二) 健全留才制度，激勵人員久任

1、提高基層人力職務列等

因應考試院通過地方機關職務列等調整案，並訂自 115 年 2 月 1 日起實施，本處即協助各機關完備組織修編作業，於 114 年 12 月 19 日辦理作業說明會，並同步訂定修編及核派作業期程與範例表件，促使各機關迅速且確實完成法制程序。

2、精進人力遴補效率

不定期邀集缺額率偏高之機關共同研商人力補實策略，協助盤點實際用人需求，並依各機關組織特性，提出遴補流程優化與組織調整建議，加速人力周轉，確保業務推動之連續性。

3、實施激勵留任措施

配合中央政策規定，核發工程人員留任獎金及公職獸醫師(佐)不開業獎金，藉由獎金制度延攬優秀專業人才並穩定核心人力，鼓勵同仁久任發展，提升整體組織運作穩定度。

(三) 樹立公務典範，表彰專業價值

1、遴薦優秀模範楷模，獲頒中央榮譽肯定

為肯定並激勵優秀公務人員，於 114 年 6 月 24 日公開表揚本府模範公務人員 12 人，並遴薦其中 2 員參加行政院 114 年模範公務人員選拔。經行政院 114 年 10 月 14 日核定環境保護局股長洪緯廷獲選為該院 114 年模範公務人員，由行政院院長於同年 12 月

3 日頒獎典禮中親自頒給獎座及獎金（新臺幣 8 萬元），核給公假 5 日，表彰其卓越表現。

2、推舉傑出團隊，肯定特殊貢獻

推薦本府交通局股長黃祺芳、教育局科長張書銓、工務局公園處科長許文豪等 3 員，及交通局、經濟發展局等 2 局分別參加 114 年公務人員傑出貢獻獎個人組及團體組選拔，以展現本府團隊合作精神與公共服務創新成果。

（四）深化青年參與，拓展治理視野

為促進世代參與並擴大公共政策視角，持續深化青年學生代表參與本府各項任務編組機制，將年輕世代觀點納入政策研議與推動過程，相關作為如下：

1、建立青年參與機制

每半年定期函請教育局、青年局、警察局及社會局等機關，調查青年學生參與公共事務之意願，造冊轉請各任務編組權管機關參考遴聘，俾利市政納入新世代觀點。

2、增進世代交流

截至 115 年 2 月止，計有 26 個任務編組納入青年代表，共計 74 人參與市政事務，透過跨世代交流與實務參與，為市政決策注入多元觀點與創新思維。

二、精進專業培育，紮實市政治理根基

（一）聚焦新人養成，穩固行政基礎

鑑於新進公務人員多為青年族群，初任階段易面臨制度不熟、角色轉換及工作壓力等挑戰，爰整合行政基礎、

專業知能與心理支持面向，建構新進人員穩定養成機制如下：

1、培育行政基礎職能

為培植新進人員行政職能，於 114 年 11 月辦理「市政生力軍行政職能研習班」，計 58 人參訓，有助新進人員迅速融入職場並勝任業務。

2、協助職場壓力調適

為引導同仁自我探索與情緒調節，運用輕鬆互動的活動設計，增進人際溝通能力，於 114 年 10 至 11 月辦理「警務人員紓壓研習班」及「身心靈紓壓工作坊」共 3 班、116 人參訓。

3、深化法制倫理認知

為精進行政法制專業知能並增強行政中立與公務倫理觀念，於 114 年 10 月至 12 月辦理行政法制研習課程共 5 班、255 人參訓，協助同仁正確理解法規適用原則並落實於公務執行。

4、拓展地方創生視野

為增進對本市地方創生推動現況之認識與實務理解，於 114 年 11 月辦理「青年新創x在地創生—地方創生實務研習班」，計 33 人參訓，透過實地參訪與交流，活絡創生思維，促使在地文化與創生脈絡深度理解。

(二) 分眾專業培力，鞏固關鍵職能

因應市政推動對專業能力與第一線應變之高度需求，針對採購、救災、社工、資安及雙語服務等關鍵職能，採分領域、分專業方式規劃訓練課程，系統性提升同仁實務應變能力與專業熟稔度，以利市政運作穩定順暢並維持公共服務品質：

1、健全採購專業知能

- (1) 為建立初任採購業務人員專業知識與實務概念，提升採購作業人員素質，降低辦理採購業務相關疑義及缺失，於115年1月辦理「採購新手快速入門實務班-從零開始學採購」，計54人參訓。
- (2) 為協助採購業務人員取得證照，於114年8月19日至9月24日辦理「政府採購專業人員基礎訓練班(五)(遠距班)」，計79人參訓，52人取得證書。
- (3) 為熟稔政府採購法規與實務操作，於114年9月至12月辦理勞務及工程採購相關專業班期共8班、587人參訓。

2、系統培育防災專才

因應大規模災害風險與社區防災需求，於114年9月至115年2月辦理「防災士培訓消防專班」及「防災士培訓班」共4班、384人參訓，計381人通過鑑定，通過率達99.2%，以充實城市防災量能。

3、支持社安網絡運作

為推動社會安全網實務，於114年9月至115年2月辦理「社安網社工人員及督導LEVEL 3訓練班」及「社工人員執業安全教育訓練班」等共9班、625人參訓，強化社工專業能量與執業安全。

4、養成資安專業能力

- (1) 擴大在地AI學習資源
配合各機關AI訓練需求並擴大在地學習效益，於114年9月辦理「AI時代的資安風險與趨勢發

展」研習課程，計72人參訓，促進跨機關交流與知能共享。

(2) 逐步推動 iPAS 認證

為提升警務人員 AI 應用能力，於115年1月至2月辦理「iPAS AI 應用規劃師初級鑑定認證」共2班、69人參訓，透過認證培訓促進警政業務智慧化，未來將持續擴大辦理至其他機關。

(3) 自主培育資安證照人才

結合市府內部訓練資源與學術專業，首度與本市立空中大學合作，建立資安人才「自主培育」機制，於114年11月辦理「資通安全概論證書班」共2班，每班3日、計18小時，合計培訓市府資安專職（責）人員60名。學員須通過數位發展部資通安全署「資通安全概論職能評量」始得取得證書。

5、提升雙語服務能力

鼓勵公務人員參與英語檢定，各機關得視經費情形補助通過檢定者每人最高新臺幣 5,000 元。114 年參加團體檢定考試者 44 人，截至 115 年 2 月通過英語檢定人數達 6,539 人(占市府公務人員總數 33.26%)，相較行政院標準 18%高出 15.26%。

(三) 納入淨零培訓，回應永續治理

因應 2050 淨零轉型政策，本府公務人力發展中心運用跨域合作資源將環境教育與氣候議題納入公務培訓規劃，協助同仁理解政策內涵，並於日常工作與生活中實踐永續理念：

1、推動生活減碳實踐

於 114 年 9 月及 11 月與淨零學院合辦「環境教育研習班（一）—減碳生活的實踐」及「環境教育研習班（二）—低碳蔬食健康綠生活」，共 2 班、69 人參訓，規劃貼近日常的學習設計，促使同仁落實永續行動。

2、啟發氣候調適覺察

於 114 年 11 月 26 日與地方政府永續發展理事會（Local Governments for Sustainability, 簡稱 ICLEI）合辦「韌性與氣候調適研習班」，從都市計畫、都市設計、交通及建築等面向，探討自然共生城市之關鍵要素。

三、因應數位浪潮，加速市府治理整體效能

（一）培育數位應用能力

為提升本府同仁 AI 基礎素養與實務應用能力，採取實務導向規劃 AI 系列研習課程，將 AI 工具導入業務流程，提升行政效率、決策品質與公共服務效能，相關行動措施如下：

1、增進人工智慧素養

114 年 9 月至 12 月辦理「生成式 AI 增能工作坊」、「AI 實戰研習課程」共計 19 班、655 人參訓，課程涵蓋人工智慧概論、AI 主權、影音生成、簡報製作及文案發想等實務應用，使訓練內容與實務需求高度契合。

2、深化 AI 實務應用

於 115 年 1 月辦理「WORD 報告撰寫與 AI 智能輔助編輯研習班」，為期 2 天、12 小時，計 33 人參訓，

課程以實作演練方式進行評量，以有效支援日常行政文書作業。

(二) 導入 AI 智能，提升人事效能

運用 WebHR_GPT 生成式 AI 人事法規查詢服務系統，提供即時、智能化的法規檢索與條文適用建議，協助人事人員提升決策正確性與作業效率，有效減少人工翻查法規與多來源比對所需時間，降低法規誤用風險，並促進人事業務知識傳承與作業標準化。自 114 年 9 月至 115 年 2 月止，系統應用人次達 6,360 人次。

(三) 優化名錄系統，確保資料正確

整合人事資訊系統與名錄管理機制，透過固定排程每日 2 次自既有人事資料進行同步更新，確保主管名錄、職員錄、緊急聯絡手冊及人事人員通訊錄等線上資料維持最新狀態，有效提升資料正確性與行政運作效率。

(四) 精進數位差勤，落實淨零碳排

為配合市府「淨零 X 科技高雄」施政願景，提升差勤管理便利性、即時性與智慧化效能，除持續推動 WebITR 線上簽到退外，並結合全球定位系統 (GPS) 功能，建置市府員工數位打卡系統，使同仁得於指定區域內完成簽到退，免除實體打卡設備建置需求，節省硬體成本，同時落實淨零碳排政策。統計 114 年 9 月至 115 年 2 月期間，WebITR 線上簽到 (退) 達 88 萬 1,755 使用人次，手機數位簽到 (退) 達 35 萬 9,841 使用人次。

四、落實職場共融，體現組織文化價值

(一) 深化性別意識，營造多元共融

依聯合國永續發展目標 (SDGs) 及國際人權公約所揭示之核心價值，持續將性平觀點融入組織文化，透過系統化的性別意識培力地圖，採取分級分眾策略規劃性別相關課程，逐步培養同仁性別敏感度與人權意識：

1、建立分眾性別培力架構，系統規劃年度課程

建構本府性別意識培力地圖，依不同人員屬性辦理分眾訓練，普及一般同仁基礎性別意識與尊重多元之觀念，提升主管人員於領導決策過程中之性別視角，強化性平業務承辦人於政策規劃及工具運用之專業知能。115 年度規劃辦理基礎課程 8 班、進階課程 26 班，並將性別主流化課程納入年度數位學習，確保性平概念落實於組織各層面。

2、運用多元學習管道，提升訓練效能

透過專題演講、議題式工作坊、線上數位學習及電影賞析等多元學習方式，持續推動性別主流化課程，114 年計辦理 92 場次，增進同仁性別意識。

3、加強性騷擾防治宣導

本府各機關學校性騷擾申訴案件均依「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業處理原則」及「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」等相關規定辦理。另為落實性別平權，除請各機關以多元方式加強宣導性騷擾防治外，114 年累積辦理 38 場「性別暴力防治」及性騷擾防治系列課程，計 2,917 人次參訓。

(二) 落實職場霸凌防治，建構職場支持網絡

1、明確防護機制

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，本府適用該法之各機關均已依規定設置安全及衛生防護委員會，並訂定職場霸凌之調查與處理程序，以制度化落實本府職場霸凌零容忍政策之決心。

2、多元宣導管道

為營造友善共融之工作環境，促請各機關持續精進事前防治作為，除於會議及研習中進行宣導外，並運用數位媒材強化同仁職安意識。114年度累計辦理職場霸凌防治宣導5,275場次，觸及人數達246,778人次。

3、自製數位課程

因應「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」修正，增訂職場霸凌申訴及處理專節，為協助同仁即時掌握新制內容與實務因應方式，於114年11月完成「職場霸凌防治新制解析」數位課程錄製，內容涵括法規重點說明及實務案例解析，並納入115年度數位學習課程，提供同仁彈性學習管道。

(三) 精進勤休制度，促進職家和諧

依據「行政院與所屬中央及地方各機關公務員服勤實施辦法」，訂定各機關報府同意或備查作業流程，並設計流程圖卡透過多元管道進行宣導，協助同仁充分理解工時相關規定；同時請各機關定期統計並繕製機關工時分析報告，主動關懷高工時同仁，保障同仁健康權益。因應少子女化、高齡化社會趨勢，家庭照護與個人身心調

適需求日益提升，本府推動家庭友善工時制度（如彈性工時、減少工時、家庭照顧假、身心調適假等），營造兼顧工作與家庭平衡的友善職場環境。

（四）充實身心照護，擴增關懷量能

為增強市府團隊身心韌性，塑造友善幸福職場，持續推動本府員工協助方案（EAP）、健康檢查補助及活絡社團等措施，執行成果如下：

1、員工協助方案（EAP）

（1）因應心理諮商需求持續成長，115年度委託市立凱旋醫院及好加在心理諮商所，編列心理諮商服務經費新臺幣122萬4,500元，較114年度增加40萬8,000元，以實際行動回應同仁需求，積極照護員工心理健康，營造幸福共好之職場氛圍。

（2）結合身、心、靈三大構面，於114年9月15日至10月3日辦理「心花開·愛在職場」線上宣導體驗活動，引導同仁探索 iKPD 職場關懷資源，計6,733人次參與，活動滿意度達96.43%，促進自我關懷與正向情緒養成。

2、足編健康檢查補助

依「高雄市政府公務人員健康檢查原則」足額編列40歲以上同仁健康檢查補助費用，展現本府對同仁健康照護之重視。

3、活絡社團活動參與

依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」及「高雄市政府所屬機關學校員工社團活動管理規範」持續輔導社團運作，目前共成立16個社團（含11個動態社團及5個靜態社團），並由各權

管局處協助推動；114 年度辦理 25 場各類社團專案活動，鼓勵同仁參與。

(五) 創造成家契機，完善托育支持

1、拓展單身聯誼交流

為鼓勵單身同仁建立健康人際互動，本府訂定「高雄市政府各機關辦理公教人員單身聯誼活動指導原則」，採自然、輕鬆方式辦理。114 年度結合攝影、烘焙及手作體驗共辦理 5 場次，參與人數 194 人，成功媒合 43 對，配對成功率達 44.3%；115 年度規劃辦理 5 場次，協助同仁拓展交友圈，創造成家契機。

2、建構完整托育銜接

(1) 精進托嬰服務品質

本府於鳳山行政中心 1 樓設置員工子女托嬰中心，提供 0 至 2 歲托育名額 20 名，照顧比達 1 比 4，提供員工托嬰服務。

(2) 建構幼教銜接網絡

為完善托嬰與幼兒教育銜接，本府設置員工子女非營利幼兒園，核定招收 56 名學童（含 2 歲專班 8 名、3 至 6 歲 48 名），提供 2 至 6 歲完整托育服務。

五、完善退撫制度，延續退休人員志願服務

(一) 健全退撫保障，安定退休生活

1、依法妥編退撫經費

由市府統籌編列退撫預算，各機關學校依規定審定並發放退撫給付。依 114 年 12 月各機關學校退休公

教人員月退休金發放人數統計，共計 2 萬 7,481 人（其中公務人員 1 萬 868 人、教職員 1 萬 6,613 人），114 年 7 月至 12 月退撫給付金額合計新臺幣 39 億 6,422 萬 8,336 元（公務人員 12 億 7,439 萬 4,499 元；教職員 26 億 8,983 萬 3,837 元），確保退休人員生活安定。

2、照護弱勢退休族群

針對生活困難之退休人員，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之生活困難退休人員三節特別照護金。自 113 年 5 月 16 日起，單身者每節發放金額由 2 萬 1,600 元提高至 2 萬 3,200 元，有眷者由 3 萬 7,000 元提高至 3 萬 9,800 元；115 年春節單身人員發放 6 人，金額計 13 萬 9,200 元。

3、三大大年節前主動發給慰問金

為表達本府對退休人員之慰問與關懷，於三大大年節前主動發給慰問金，發放對象自 114 年起調整為支（兼）領月退休金在新臺幣 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；115 年春節計發放 881 人，金額合計 176 萬 2,000 元。

（二）善用退休人力，充實公共服務能量

透過輔導本市公教退休人員協會及關懷公教退休人員協會結合志願服務，於 114 年 9 月至 12 月間辦理多元公益活動，包括檜木森活村、五千歲公園公益掃街暨杉林溪生態體驗活動（2 梯次）、雙流國家森林遊樂區公益活動、內門紫竹寺及觀光休閒園區公益掃街等共 4 場

次，以及「歡唱台灣歌·細數台灣史」樂齡學習講座1場次。

參、未來工作重點

一、精進組織協調機能，厚實施政效能韌性

(一) 辦理機關員額評鑑，妥適人力配置效益

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，從組織面、人力面及財務面進行整體檢視，並提出具體評鑑建議，作為機關人力調整與組織優化之重要參考依據，提升人力配置的合理性與彈性。

(二) 蒐整六都變革資訊，掌握組織再造趨勢

持續蒐整六都最新組織調整資訊，主動掌握各直轄市政府組設模式、人力配置方向及組織變革趨勢，作為本府推動組織再造及人力規劃之參據，強化跨市比較與前瞻布局能力。

二、擴大關懷量能，營造友善健康職場

(一) 為保障本府公務人員健康權，依據「高雄市政府及所屬機關學校勤休制度精進計畫」，持續精進服勤管理作為，除定期抽查各機關學校延長辦公時數資料之正確性外，並要求延長辦公時數偏高之機關，從流程簡化、工作安排及資訊化作業等面向提出精進措施，以降低過勞風險，維護同仁身心健康。

(二) 賡續擴充本府員工心理諮商服務量能，鏈結身心健康協助資源，結合數位與實體課程，採分級、系統化方式培

力同仁溝通技巧及心理韌性，逐步佈建完整關懷支持網絡，提升團隊凝聚力與行政效能。

三、培育專業專才，擴散市政治理效能

(一) 系統培育 AI 職能，銜接陞遷激勵機制

持續推動分層分眾之「AI 學習地圖」，引導學員依其職務需求與能力基礎循序學習，規劃四階層核心學習方向，包括「AI 素養及基礎應用」、「AI 工作應用實務及機關導入」、「AI 決策思考」及「AI 認證與資通安全認證班」，逐步培養具備數位思維與 AI 應用能力之公務人才，推動各項 AI 及資通安全相關認證，並銜接 AI 專業認證納入陞遷加分機制，奠定市府數位人才培育基礎。

(二) 建構訓練評估機制

精進訓練效益評估工具與實施方式，明確區分反應、學習、行為及成果等不同層次之評估重點，系統性掌握學員滿意度、學習成效及實務應用情形，並以評估結果作為後續訓練內容滾動修正與精進依據，提升培訓效益。

四、積極爭取加給，留任專業人才

持續向中央建議提升公務人員待遇加給及獎金，協助延攬並留任專業人才，穩定公部門人力結構，確保公共服務品質。

肆、結語

綜觀當前城市治理環境，面對全球化競爭、氣候變遷與數位科技快速發展，人力資源已成為城市永續發展的重要基礎。人事制度的完善，不僅是行政運作的支撐，更是提升政府治理能力與公共服務品質的關鍵。

未來，本處將持續秉承市長施政理念，精進組織運作、優化人力配置、培育專業人才，並透過制度創新與科技應用，提升行政效率與治理韌性；同時關注同仁身心健康與職涯發展，打造友善、尊重且具發展性的公務職場環境。

未來，本處亦將持續在 貴會監督與指導下，與各機關攜手合作，穩健推動各項人事政策，厚植市府團隊治理能量，為高雄打造更具效率、溫度與永續競爭力的城市。

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