

高雄市議會第 4 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 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（115 年 3 月至 115 年 7 月）	2
一、凝聚施政共識，強化公務團隊組織韌性.....	2
（一）優化組織員額配置，提升治理效能.....	2
（二）掌握人力流動趨勢，穩定組織運作量能.....	2
（三）表揚公務典範楷模，凝聚公務核心價值.....	3
（四）促進青年參與決策，兼納跨世代治理觀點.....	3
二、培育多元專業人才，厚植永續治理量能.....	4
（一）奠定基礎職能，協助同仁穩健成長.....	4
（二）精進專業職能，提升公共服務品質.....	5
（三）深化 AI 知能培訓，培育數位應用人才.....	7
（四）強化主管領導職能，提升團隊治理效能.....	8
三、配合政府數位轉型，強化市府治理效能.....	8
（一）推動數位學習資源，擴大人才培育效益.....	9
（二）推展生成式 AI 應用，提升人事服務效能.....	10
（三）優化人事資料管理，提升資料品質與正確性	10
（四）推動智慧差勤管理，打造便利低碳職場.....	10
四、深化共融友善職場，建構全方位支持體系.....	10
（一）深化性別平等意識，厚植多元共融文化.....	11
（二）健全職場安全與權益保障，營造安心工作環境 ..	11
（三）健全員工協助體系，提升組織支持效能.....	13
（四）完善婚育與家庭支持，營造職家平衡環境.....	15
五、完善退撫權益保障，深化退休人員照顧.....	16
（一）落實退撫給與保障，完善退休生活照護.....	16
（二）鼓勵退休志工社會參與，延續樂齡回饋社會	17

參、未來工作重點.....	17
一、優化人力資源配置，增進組織發展韌性.....	17
二、爭取合理待遇福利，強化人才延攬留任.....	17
三、精進專業職能培訓，提升智慧治理成效.....	18
四、健全福利與關懷支持，營造正向友善職場.....	18
肆、結語.....	19

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 8 次定期大會，^{人方}列席報告業務並聆聽教益，深感榮幸。本處業務承 貴會的督勉與支持，均能順利推展，謹代表全體人事同仁，致上最誠摯的敬意與感謝。

壹、前言

專業且穩定的人力，是推動市政建設及維持公共服務品質的重要基礎。面對市政業務快速發展、數位科技變革、公共需求日益多元及人才競逐等挑戰，本府配合「淨零×科技高雄」、「宜居高雄」、「幸福高雄」及「魅力高雄」等施政主軸，持續精進組織治理與人力資源管理，厚植市政團隊執行量能。

在組織與人力運用方面，因應市政發展及業務需求，適時檢視員額配置及職務結構，促進人力資源合理配置；在人才管理方面，完善人才進用、培育、激勵及留任措施，強化專業能力與經驗傳承，並運用數位工具優化人事服務與行政流程，提升決策及服務效能。

同時，致力營造安全、友善且具支持性的職場環境，持續健全職場安全與權益保障，完善性騷擾及職場霸凌防治與申訴處理機制，並推動員工協助、健康勤休及職家平衡等措施；另落實退撫權益保障、退休人員關懷及社會參與，期使同仁於公務生涯各階段獲得適切支持，安心任事、發揮專業，共同打造專業、高效且具韌性的市政團隊。

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（115 年 3 月至 115 年 7 月）

一、凝聚施政共識，強化公務團隊組織韌性

（一）優化組織員額配置，提升治理效能

為落實市長施政願景，健全組織結構與人力配置，透過本府所屬各級機關（構）學校組織員額評審小組審議機制，協助各機關檢視人力結構、職務配置及權責分工之合理性，近期具體成果如下：

1、優化官等職等配置，強化人才留任誘因

為使職務列等契合實際職責及業務需求，依據考試院 114 年 12 月 4 日修正發布之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，通盤檢視各機關職務結構及官等職等配置。115 年截至 7 月，已完成都市發展局等 24 個機關組織修編案，調整職務配置，提升職責與列等之衡平性，優化人力配置結構，並增進機關人力運用效能。

2、協助衛生所功能轉型，推動社區健康照護

因應社區健康照護及公共衛生服務需求，協助衛生局檢視所屬 23 個衛生所之功能定位，並綜合考量轄區人口規模、照護負荷及在地醫療資源等因素，透過人力配置調整及功能檢討，強化基層公共衛生服務量能，推動衛生所由既有醫療服務及健康維護功能，進一步轉型為以健康促進、疾病預防及社區照護為核心之基層健康服務據點。

（二）掌握人力流動趨勢，穩定組織運作量能

1、分析人力流動趨勢，研提遴補對策

定期蒐整分析各機關人力流動情形，掌握人員異動趨勢及職缺需求，並針對流動率較高或遴補不易機關提

出遴補策略及組織調整建議，降低機關人力缺口對業務推動之影響。

2、靈活運用多元人力，維持業務順暢銜接

因應人力空窗期（如：留職停薪及職務出缺等）短期人力需求，彈性運用職務代理約聘僱人員等多元人力，協助業務銜接，降低人力空窗對機關運作之影響，確保行政服務品質與業務推展不中斷。

3、強化留才誘因，爭取待遇提升

為提升專業人力留任誘因，自 113 年起陸續爭取工程人員留任獎金及公職獸醫師不開業獎金；115 年 3 月起，配合調增警察人員刑事警察加成、勤務繁重加成及消防人員危險加成，以反映特殊職務之工作負荷、專業責任及勤務風險；115 年 7 月起，另配合放寬公務人員資訊職系專業加給表之支領限制，強化專業人才延攬與留任，穩定市府專業人力，提升施政效能。

（三）表揚公務典範楷模，凝聚公務核心價值

為提升公務人員榮譽感與組織認同，透過公開表揚及薦送選拔機制，於市政會議公開頒獎予 115 年環境保護局科長林明勳等 12 名模範公務人員；並依「行政院表揚模範公務人員要點」，推薦林明勳科長及都市發展局施旭原副總工程司參加行政院 115 年度模範公務人員選拔。期藉由表彰優秀事蹟，樹立專業典範，肯定同仁表現，凝聚市政團隊向心力。

（四）促進青年參與決策，兼納跨世代治理觀點

為使市政決策兼納不同世代觀點及多元視野，賡續推動青年學生代表參與任務編組，藉由會議交流互動，驅動跨世代對話及強化公共政策參與。

1、建立常態化參與機制，引進青年多元觀點

每半年定期透過教育局、青年局、警察局及社會局等機關，徵詢並鼓勵青年學生積極參與公共事務，匯集名冊資料庫提供各任務編組權管機關作為遴聘參考，以提供學習管道，深化青年世代參與市政。

2、促進跨世代對話，提升民主參與成效

透過青年代表參與任務編組政策討論，增進不同世代間之交流融合，提升政策研議多元性及包容性，將青年世代觀點納入市政研議參考。115 年截至 7 月計有 26 個任務編組，合計納入 74 位青年代表參與市政事務。

二、培育多元專業人才，厚植永續治理量能

因應市政業務日益專業化、數位化及跨域之發展趨勢，建構基礎職能、專業職能及主管領導等培訓體系，並依課程性質運用前後測、課後問卷或訓後追蹤等方式檢視學習成效，提升同仁專業知能，厚植永續治理量能。

(一)奠定基礎職能，協助同仁穩健成長

依培訓對象區分為初任人員基礎養成及一般同仁共通職能，分別規劃行政實務、依法行政、人權多元與身心健康等課程，協助初任人員適應公務環境，並充實一般同仁共通職能。

1、強化行政實務能力

為協助初任同仁適應公務環境，115 年 3 月及 7 月辦理「市政生力軍行政職能研習班」2 班期，共計 110 人參訓，課程涵蓋行政實務、法治素養及公務倫理等內容，協助掌握公務運作規範並加速融入組織。

2、深化依法行政素養

為增進同仁依法行政觀念及法規運用能力，115 年截至 7 月辦理法治素養相關訓練 40 班、2,690 人參訓，內容涵蓋法令運用、行政程序及風險辨識，增進行政決策與業務處理品質。

3、深化人權素養，增進多元服務知能

115 年 7 月與高雄市立空中大學合辦「消除一切形式種族歧視國際公約研習班（ICERD）」，188 人參與，藉由國際人權公約與案例研討，增進同仁對平等不歧視及多元族群權益之理解，培養友善服務敏感度。

4、提升身心健康管理

協助同仁調適工作壓力、維持身心健康及增進健康防護知能，透過情緒管理、人際互動及健康生活等多元課程，強化自我身心照顧能力，提升工作穩定性。115 年截至 7 月已辦理「警政人員諮詢輔導研習班」及「新識力講堂（一）—譚敦慈：健康很簡單」等 13 班期，共計 620 人參訓。

(二)精進專業職能，提升公共服務品質

因應政府採購、防救災知能、社會安全、交通安全、淨零轉型及雙語服務等市政重點，依不同專業領域規劃分流培訓，培養基層人員專業知能、風險控管及現場判斷與處置能力，提升市政推動效能與為民服務水準。

1、提升採購業務知能，強化採購專業及風險管理

為提升政府採購業務人員專業證照取得率及採購作業品質，115 年截至 7 月辦理政府採購專業人員基礎訓練班及進階班、財物與勞務採購實務研習班、工程技術服務採購實務研習班等專業課程，計辦理 16 班、

- 1,015 人參訓，協助同仁精進採購知能，強化採購及履約控管能力，提升公共資源運用效益及採購品質。
- 2、增進防災救災知能，強化救災應變能力
- 為提升城市災害預防及應變能力，115 年截至 7 月辦理「防災士培訓消防專班」及「防災士培訓班」共 6 班，計 579 人參訓，其中 577 人取得防災士證書。另因應電動車火災等新興災害風險，辦理「電動車火災搶救專班」，計 70 人參訓，精進消防人員現場風險辨識及處置能力。
- 3、辦理社工人員培訓，強化社會安全網服務量能
- 為提升社會安全網服務效能及第一線人員執業安全，115 年截至 7 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」等相關課程 14 班，計 740 人參訓，精進社工人員專業服務、危機辨識及風險應變能力，提升社會安全網整體服務量能。
- 4、深化人本交通思維，提升道路安全品質
- 為因應交通環境轉型及人本交通發展需求，115 年 3 月辦理「交通工程設計—完全街道研習班」，計 34 人參訓，強化同仁以人為本之交通規劃及道路設計思維，提升道路安全與城市宜居品質。
- 5、落實淨零轉型理念，推動永續治理政策
- 為回應 2050 淨零轉型政策，115 年截至 7 月辦理淨零排放、環境教育及永續發展等相關課程 5 班，計 265 人參訓，協助同仁掌握淨零政策、綠色治理及永續發展理念，提升永續素養與政策執行能力。
- 6、鼓勵強化英語能力，增進雙語服務量能
- 為鼓勵公務人員提升英語能力，各機關依經費編列情形，提供通過英語能力檢定者每人最高新臺幣 5,000

元補助。115 年團體檢定計 31 人參加；截至 115 年 7 月累計 6,562 人取得英語檢定資格，占本府公務人員總數 33.38%，較行政院所訂 18%之目標高出 15.38 百分點，持續充實市府雙語服務量能。

(三)深化 AI 知能培訓，培育數位應用人才

因應人工智慧、資訊安全及數位治理發展需求，依人員不同職能需求，規劃 AI 實務應用、專業認證及資訊安全風險管理等培訓，提升同仁數位應用及資安風險辨識能力，充實智慧治理知能。

1、普及 AI 實務應用，優化公務流程

為提升同仁人工智慧基本知能與工作應用能力，115 年截至 7 月辦理「生成式 AI 實務應用班」、「與 AI 對話：生成式 AI 之應用班」及「AI 新時代—平面設計及文案撰寫實作班」等課程，共 13 班，計 418 人參訓，協助同仁掌握 AI 工具於資料整理、文案撰寫、視覺設計之應用，優化工作流程並發展創新服務模式。

2、推動數位專業認證，厚植智慧治理量能

為培育人工智慧應用、資訊安全及數位治理人才，115 年截至 7 月辦理「iPAS AI 應用規劃師」初、中級鑑定研習班各 2 期、「iPAS 資訊安全工程師中級培訓班」1 期，共 5 班，計 162 人參訓；另辦理「Gemini 線上認證」及「Google Skills 線上認證」各 1 期，合計 2 期，計 65 人參訓，透過專業培訓與認證機制，強化同仁 AI 應用、數位工具操作及資訊安全知能。

3、強化主管 AI 治理思維，提升風險管理能力

為協助主管人員掌握人工智慧導入之治理原則及政策應用方向，115 年 6 月與行政院人事行政總處公務人

力發展學院合作辦理「AI 公務人才賦能培訓—AI 政策與治理指引研習班」，計 80 人參訓，強化主管人員對 AI 倫理、資訊安全及潛在風險之辨識與管理能力，提升數位轉型決策品質。

4、培育資安專責人員，強化機關防護韌性

協助資通安全管理法納管機關之資安專責人員取得專業訓練證書，115 年 6 月辦理「資通系統風險管理證書班」1 班，計 26 人參訓，提升資通系統風險辨識、管理及防護能力，強化機關整體資安治理與防護韌性。

(四)強化主管領導職能，提升團隊治理效能

因應市政議題日益呈現跨域化及複雜多元化趨勢，規劃各階層領導管理訓練，強化團隊領導、跨域協調及決策執行能力，提升整體行政效能。

1、協助初任主管增進管理職能

協助初任主管角色轉換，增進團隊管理職能，提升團隊運作及業務推動成效，辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」，計 35 人參訓。

2、提升中高階主管政策領導能力

辦理「市政願景執行力專業知能研習班」，計 35 人參訓，透過市政議題案例研析及公共行政策略思維訓練，提升中高階主管人員危機管理、團隊合作、跨域協調與政策規劃執行知能。

三、配合政府數位轉型，強化市府治理效能

因應政府數位轉型及人工智慧快速發展，持續提升數位應用能力，推動業務流程創新，增進行政效率與公共服務品質。

(一)推動數位學習資源，擴大人才培育效益

持續充實數位學習課程資源，突破時間及地點限制，擴大培訓資源觸及範圍，提升公共服務能力。

1、以數位課程推動友善職場觀念

為協助機關營造尊重且友善的工作環境，推動員工協助、職場霸凌防治、溝通協調及身心障礙共融等數位課程，115 年截至 7 月累計學習 98,149 人次，學習總時數 204,199 小時。透過數位學習深化友善職場觀念，降低職場衝突風險，維持公務服務穩定運作。

2、強化科技治理及智慧應用知能

配合「科技高雄」及智慧城市發展，規劃政府服務智能化、5G 智慧城市、市政數據應用、智慧城市治理及生成式 AI 工具實務等數位課程，115 年截至 7 月累計學習 30,152 人次，學習總時數 35,728 小時。

3、專業知識共享及經驗傳承

將市府政策、業務經驗及公共議題轉化為數位教材，與衛生局、社會局等機關合作，製作專業課程「雄健康，溫暖之路—認識長照 2.0，一起迎向 3.0」及「婚姻及生育輔導—身心障礙共融篇」等課程；115 年截至 7 月累計學習 7,794 人次，學習總時數 11,166 小時。

4、推動淨零永續治理知能

配合低碳轉型及宜居城市政策，製作「2050 淨零路徑與城市責任」等數位課程，115 年截至 7 月累計學習 28,368 人次，學習總時數 37,160 小時；透過線上課程協助同仁理解淨零排放與城市治理、公共服務及機關日常業務之關聯。

(二)推展生成式 AI 應用，提升人事服務效能

持續導入 WebHR_GPT 生成式 AI 人事法規查詢服務系統及 Copilot 等智慧協作工具，並透過教育訓練及實務推廣，強化同仁運用 AI 工具之能力，減少重複性行政作業，提升人事業務處理效率與服務品質。115 年截至 7 月 WebHR_GPT 系統累計使用 2,868 人次，並逐步擴大生成式 AI 於人事業務之應用範圍，強化人事服務之即時性。

(三)優化人事資料管理，提升資料品質與正確性

強化人事資料管理及跨系統資訊整合，建置本府人事資訊系統與名錄管理作業之自動化資料同步流程，確保主管名錄、職員錄、緊急聯絡手冊及人事人員通訊錄等資料即時更新，減少人工維護造成的資訊落差，提升資料正確性及行政作業效率；115 年截至 7 月，定期同步作業累計處理 3,698 萬 6,400 筆次資料。

(四)推動智慧差勤管理，打造便利低碳職場

配合「科技高雄」施政願景，結合全球定位系統（GPS），建置手機數位簽到退及員工 WebITR 線上簽到退多元機制，減少實體設備及紙本作業，提升行政效能，並落實節能減碳，展現人事服務數位轉型成果。115 年截至 7 月，WebITR 線上簽到退使用計 120 萬 2,461 人次，手機數位簽到退使用計 62 萬 1,018 人次。

四、深化共融友善職場，建構全方位支持體系

致力營造尊重、安全及健康之工作環境，持續從性別平權、職場安全及身心健康支持等面向，完善職場支持措施，提升同仁工作穩定性及身心韌性。

(一)深化性別平等意識，厚植多元共融文化

為落實聯合國永續發展目標（SDGs）及國際人權公約倡議之平等、尊重與包容精神，持續推動性別意識培力課程，提升同仁性別平權素養。

1、建構性別意識培力地圖，落實分眾訓練

完善性別意識培力地圖，新增「性別經濟」課程議題，對應性別平等在經濟參與面向之政策需求，並依參訓對象分眾規劃課程，一般同仁課程聚焦尊重多元性別差異之基礎認知；主管人員課程強化領導管理及決策納入性別觀點之能力；性平業務承辦人則以實務執行及工具運用之專業知能為課程目標。

2、鼓勵運用多元學習方式，擴大訓練涵蓋率

為深化性平課程學習成效，115 年截至 7 月已辦理性別意識培力課程 53 場次，計 3,759 人次參訓，並運用專題演講、主題式工作坊、線上數位學習及電影賞析等多元方式辦理，逐步落實性別平等及多元共融之友善職場環境。

(二)健全職場安全與權益保障，營造安心工作環境

為維護同仁身心健康、工作安全及人格尊嚴，從合理工時管理、職場危害預防、申訴案件調查處理及後續關懷等面向，持續健全勤休管理、職場安全衛生保障、職場霸凌防治及性騷擾防治等機制，提升各機關事前保護、風險應變及案件查處知能，建構安全、健康且相互尊重之公務職場。

1、落實合理工時管理，維護同仁健康權益

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」相關規定，訂定勤休制度精進計畫，定期辦理各機關工時統計、分析及檢討，並依分析結果，提供各機關作為檢視人力配置及精進工時管理之參考，以保障同仁健康權益，營造合理、健康的工作環境。

2、完善安全衛生防護，強化職場風險管理

- (1) 為落實公務人員執行職務時之生命、身心健康及工作安全衛生防護，依公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法，以及各機關辦理安全及衛生防護抽查作業實施要點等相關規定，建立職場安全及衛生防護抽查機制，研訂自主檢核項目、抽查重點及檢核標準，由各機關依其業務性質及工作環境，定期辦理自主檢核，督促各機關落實安全衛生防護措施。
- (2) 另針對高溫作業及天然災害期間之職場安全，函請各機關依業務特性及工作環境，確實檢查工作場所、設施設備及相關防護措施，強化風險預防與應變整備，維護同仁執勤安全及身心健康。

3、健全職場霸凌防治機制，落實案件全程管理

- (1) 依「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」規定，修正本府「職場霸凌防治與處理建議作為一覽表」，依「事前防治、事中處理、事後關懷」三階段架構，精進職場霸凌防治措施，明確規範案件受理、調查處理及後續關懷等作業流程，並建立案件通報及進度管理機制，以利市府掌握各案辦理情形，保障同仁權益。
- (2) 深化職場霸凌防治意識，採宣導與教育訓練雙軌並行，透過多元管道強化宣導，使同仁建立職場霸凌防治基本認知，並瞭解申訴程序及相關權益

保障。115 年截至 7 月，累計辦理宣導 2,673 場次，觸及 15 萬 8,455 人次；另教育訓練參訓人數累計 2 萬 9,823 人次。

- (3) 分眾培訓職場霸凌防治應處知能，針對一般人員、業務承辦人員及主管人員之職場角色差異，規劃辦理「職場霸凌防治三重奏」課程，分別強化職場霸凌法制觀念、案件調查處理及主管溝通管理等知能；115 年截至 7 月，共辦理 9 場次，計 680 人次參訓。

4、健全性騷擾防治機制，營造安全友善職場

- (1) 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，透過落實案件受理、調查、處理及後續追蹤程序，保障當事人權益。
- (2) 為強化機關同仁防治意識及承辦人員處理知能，辦理「打造安心職場與公共行政」性騷擾防治系列及「性別暴力防治—性騷擾防治實務案例研習班」，115 年截至 7 月已辦理 6 班期，合計 777 人次參訓，強化不同職務角色之防治意識及案件處理知能，營造安全友善之職場環境。

(三)健全員工協助體系，提升組織支持效能

為增進同仁身心健康及工作適應能力，持續推動員工協助方案、健康檢查補助及文康社團活動，健全員工協助支持網絡。

1、持續完善員工協助方案（EAP）

- (1) 因應員工心理支持服務需求，115 年度委託高雄市立凱旋醫院及好加在心理諮商所提供心理諮商服務，並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，即時提供同仁專業支持與心理照護。115 年截至 7 月，提供同仁個別諮商 401 人次、攜眷諮商 2 人次、團體諮商 10 人次。
 - (2) 持續強化機關內部關懷與支持機制，規劃初階、進階及高階觀照員分階訓練，提升機關內部同仁及主管人員之危機辨識與問題處理能力。同時，透過「EAP 合作平台 2.0+」整合跨機關資源，共同製作身心健康照護、友善職場等主題之多元宣導媒材，促進資源共享與經驗交流，提升 EAP 服務觸及率，發揮機關內部關照支持功能，營造友善健康職場。
- 2、擴大健康檢查適用對象，完善補助與給假措施
修正「高雄市政府公務人員健康檢查補助原則」，新增未滿 40 歲且從事重複性、輪班、夜間或長時間工作等具健康危害風險之人員，得每 3 年申請 1 次健康檢查補助，每次補助 3,500 元；另放寬給假標準，受檢人得依健康檢查所需之必要程序核給公假，並加強宣導鼓勵同仁接受健康檢查，提升職場健康意識。
 - 3、強化員工社團管理，促進健康休閒參與
為健全員工社團組織運作及評鑑機制，本府於 115 年 4 月 13 日修正社團評鑑計分標準，完善評分項目及配分結構；另為鼓勵社團落實自治運作，115 年度依規定召開社員大會及理監事會之社團，得增加補助經費新臺幣 3,000 元。目前共有 16 個員工社團，持續透過年度評鑑、經費補助及輔導機制，引導社團健全發

展，鼓勵同仁參與正當休閒活動，促進身心健康及同仁交流。115 年截至 7 月，共辦理 9 場社團專案活動。

(四)完善婚育與家庭支持，營造職家平衡環境

為支持同仁婚育及家庭照顧需求，持續推動單身聯誼、孕期彈性辦公、員工托育及彈性工作等措施，協助同仁兼顧工作與家庭生活，營造友善婚育及職家平衡的工作環境。

1、推動單身聯誼，串聯幸福緣分

為協助單身公教人員拓展社交圈、促進情感交流，並增加建立穩定關係之機會，透過辦理烹飪、手作等多元主題聯誼活動，營造自然、健康的交流環境。115 年截至 7 月共辦理 4 場次，計 156 人參與，促成 31 組同仁持續互動，協助同仁增進人際連結與生活幸福感。

2、推動彈性辦公措施，支持職家照顧需求

推動彈性調整工時及居家辦公制度，在兼顧行政效能與服務品質的前提下，提供擴大或個別調整辦公時間、居家辦公等多元差勤措施；同仁本人懷孕或配偶懷孕期間，因生理照護或陪伴需要，得以每週 1 至 2 日為原則申請居家辦公，或調整彈性辦公時間，協助同仁兼顧工作、孕期照護及家庭照顧需求。

3、充實員工托育資源

本府設置員工子女托嬰中心及非營利幼兒園，分別提供 0 至 2 歲幼兒托育及 2 至 6 歲幼兒學前教育服務，協助同仁獲得安心、便利的托育支持。自 115 年 8 月 1 日起，委託本府員工消費合作社辦理 115 學年度至

118 學年度員工子女非營利幼兒園之經營管理，持續提供本府員工子女幼兒教育服務。

五、完善退撫權益保障，深化退休人員照顧

(一)落實退撫給與保障，完善退休生活照護

1、覈實且如期發放退撫給與

115 年上半年各機關學校退休公教人員 2 萬 7,667 人，其中公務人員 1 萬 781 人、教職員 1 萬 6,886 人，月退休金發放金額累計新臺幣 37 億 7,680 萬 3,602 元，包含公務人員 11 億 9,238 萬 743 元、教職員 25 億 8,442 萬 2,859 元。

2、配合退休所得重審，依限補發給與差額

配合銓敘部依公務人員退休資遣撫卹法修正辦理退休所得重行審定作業，本府於 115 年 6 月 20 日前協助寄送退休人員重審書面處分，並依全國統一發放期程，自 115 年 8 月 1 日起依重審結果發放月退休金；另 114 年 12 月 28 日至 115 年 7 月 31 日期間應補發之差額，亦於 115 年 8 月 1 日前完成補發，維護退休人員權益。

3、加強弱勢退休人員關懷

持續辦理生活困難及弱勢退休人員照護措施。針對 68 年以前支領一次退休金且生活困難之退休人員，發給三節特別照護金，115 年端午節計發放單身人員 6 人，金額合計新臺幣 13 萬 9,200 元；另對支領或兼領月退休金在新臺幣 2 萬 8,000 元以下、因公失能或退休時未具工作能力者，發放三大年節慰問金，每人每節新臺幣 2,000 元，115 年端午節計發放 878 人，金額合計 175 萬 6,000 元。

(二)鼓勵退休志工社會參與，延續樂齡回饋社會

編列預算補助本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會辦理志願服務及公益活動，於115年1月至7月期間，共計辦理內門紫竹寺公益掃街、漁光島淨灘及阿里山、仁義潭風景區公益掃街等8場次，鼓勵退休人員積極參與，以實際行動發揮所長，延續服務活力及量能，達成「廣參與、助活力」之高齡自主目標。另定期舉辦樂齡課程及文康活動計5場次，提供退休人員參與學習管道，增進退休人員交流、學習及社會連結。

參、未來工作重點

一、優化人力資源配置，增進組織發展韌性

(一)盤點組織人力需求，優化員額配置結構

面對市政業務快速變化及新興政策需求，將持續協助各機關檢視人力配置及職務結構之適切性，每年定期辦理員額評鑑作業，就人力運用、業務效能及財務影響等面向進行盤點，以作為組織調整及員額配置之重要依據。

(二)掌握市政發展趨勢，協助機關優化編制

回應新興政策議題，梳理中央與各地方政府組織改造及人力資源布局，分析人員部署與流動情形，協助各機關因應業務成長、專業分工及服務轉型需求，適時檢討組織編制與人力調配，提升組織調適能力及市政治理韌性。

二、爭取合理待遇福利，強化人才延攬留任

持續盤點各類職務待遇支給情形，並就公務人員加給及獎金制度提出建議，積極向中央反映地方實務需求，爭取合理調

增待遇及各項獎金給與。期透過完善待遇支持及增加獎勵措施，提升公部門延攬與專業人才留任之誘因，穩定專業人力結構，降低人才流動，鼓勵人才久任。

三、精進專業職能培訓，提升智慧治理成效

（一）推動職能導向培訓，建構分眾學習體系

持續推動職能導向培訓，依不同職務需求分眾規劃業務專業職能及領導管理課程，提升主管人員策略領導、跨域協調、危機處理及政策執行能力，並強化同仁業務專業與數位轉型能力。

（二）強化前瞻治理議題，精進訓練應用成效

持續聚焦人工智慧應用、資通安全、淨零轉型、ESG 及 DEI 等關鍵議題，結合實體與數位學習，提升培訓內容與實務工作連結，並導入學界理論及業界經驗，精進訓練成效追蹤機制，促進學習成果轉化運用，持續提升公共服務品質與行政效能。

四、健全福利與關懷支持，營造正向友善職場

（一）完善福利與彈性措施，支持職家平衡需求

鼓勵各機關於預算額度內妥善規劃文康活動及員工福利措施，並在兼顧行政效能及服務品質之前提下，持續推動彈性調整工時、居家辦公及其他多元差勤措施，回應同仁育兒、家庭照顧及生活安排需求，增進組織認同及工作支持感受。

（二）整合員工協助資源，強化身心健康支持

持續整合員工協助方案（EAP）、心理諮商、健康檢查及機關內部關懷網絡等資源，完善同仁身心支持服務；增進心理健康急救知能，強化危機辨識、壓力調適、溝通協調及團隊關懷能力，營造安全、安心且具支持性的公務職場。

肆、結語

面對公共治理環境快速變遷，以及人才競逐、數位轉型與職場價值轉變等多重挑戰，政府人力資源管理必須兼顧制度穩定與彈性調適，並從傳統行政管理進一步轉向組織發展、人才賦能與員工支持。本處將持續掌握市政業務發展及各機關人力需求，精進組織員額配置、人力流動分析與職務結構檢討，協助各機關提升組織調適能力，維持市政服務穩定運作。

未來，本處將持續秉持依法行政、專業服務及市政一體精神，配合市府施政重點，精進人力資源治理與職場支持措施，協助各機關發揮組織效能，提供市民更穩定、優質且具效率之公共服務，為高雄邁向宜居、智慧及永續城市目標奠定良好基礎。

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