

高雄市政府人事處 101 年度施政績效成果報告

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>壹、秉持「彈性、精實、效能」原則，依施政建設需要，積極配合各機關檢討組織員額。</p>	<p>縣市合併改制後，配合各機關業務功能的提升，本府在遵循中央員額管理政策「總量管控、彈性調配」原則下，規劃契合地方治理的組織員額管理策略：</p> <p>1. 區政人力盤點： 高雄市縣合併後，為衡平都會型與農漁業、客家、山地偏鄉型之區政發展，實施區政人力盤點，經檢討本市 38 所區公所員額配置情形後，在區公所總員額 2,028 人不變情形下，調整 5 個區公所編制員額、解除管制 29 個區公所精簡員額，藉以提升區政行政效率與品質，回應市民對高高平之期待。</p> <p>2. 組織整併： 配合中央公教住宅政策轉變，本府公教人員住宅輔建及福利會業務主軸改為公教員工福利事項，爰參酌行政院及台北市政府案例，縮減本府組織層級及部門合併，業務併入本府人事處，員額分別移撥至本府人事處及公務人力發展中心，並自 102 年 1 月 1 日生效。</p> <p>3. 檢討員額配置： (1) 鑑於員額資源之有限性，在行政院核定本府改制前 3 年得請增員額 413 人範圍內，依施政重點及發展在地特色等優先需求，秉持「用所當用、省所當省」原則，明確揭示本府各機關請增員額審議原則如下： ① 新增業務或新設機關（單位） ② 業務單位人力優先。 ③ 以縣市合併時未增員之機關為優先核給對象。 ④ 現有缺額逾預算員額 5% 者，應先補實後再行檢討。 ⑤ 機關奉准增置員額，替代人力（約聘僱人員、臨時人員等）員額應相對減列（出缺不補）。 (2) 101 年計有農業局等機關因發展重點業務需求，經本府依上開原則檢討，核准 327 人。 (3) 各區戶政事務所員額需求，以總量管制原則調整人力運用：在不請增各區戶政事務所總員額原則下，根據各區戶政事務所 97 年至 99 年平均數之人口數及業務量，並輔以加權合理員額數與預算員額進行比較，計減列苓雅戶政事務所編制員額 1 人、增列鼓山戶政事務所編制員額 1 人。</p>
<p>貳、落實員額控管，精簡用人，採行精簡員額 3% 之措施；整建各機關聘僱人員員額控管及考核機制，提升服務效能。</p>	<p>1. 為擲節用人經費，訂頒本府各機關精簡員額措施，以編制員額為基準，除警察局、消防局、原民會、客委會、各級學校、社工人員、醫療人員等外精簡職員 3%，各機關未達精簡比例者，均應出缺不補。101 年共計精簡員額 280 人。</p> <p>2. 本府訂頒「高雄市政府所屬各機關約聘僱人員員額控管及考核原則」，作為各機關考核約聘僱人員之遵循依據，規定如下： (1) 員額控管原則：</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>叁、貫徹弱勢優先政策，執行原住民及身心障礙人員足額進用比率。</p> <p>肆、建立性別友善工作環境。</p>	<p>各機關約聘僱人員人數以不超過預算員額 5% 為原則，另有關聘僱用期限超過 5 年者，應檢討原因及研提改進措施。除社工人員及特殊業務需要經本府核准者外，出缺不補，改由現有編制內人員辦理。</p> <p>(2) 考核原則： 各機關主管人員每年 4 月、8 月、12 月應就聘僱人員之工作績效、操行、學識及才能等項目考核，並將受考人之優劣事蹟紀錄於平時考核紀錄表，作為年度考核評定分數之重要依據，倘有績效不佳等情事者，應停止聘僱用，以發揮獎優汰劣之效能。</p> <p>依「身心障礙者權益保障法」、「原住民族工作權保障法」等規定，督促本府暨所屬機關學校足額進用原住民及身心障礙人員，本府至 101 年 12 月止應進用身心障礙者 1,239 人，已進用 1,949 人，進用比例達 157%；應進用原住民 89 人，已進用 256 人，進用比例達 288%。</p> <p>1. 榮獲第 10 屆行政院推動性別主流化「金馨獎」團體獎： 行政院促進女性參與決策「金馨獎」評選，本府除連續 9 年榮獲「特別獎」，100 年更獲得「團體獎」之肯定，顯見本府運用性別操作工具及各項政策落實性別主流化之全面性。</p> <p>2. 辦理本府推動性別主流化「木棉獎」評選： 依據「高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良獎勵要點」，辦理「木棉獎」團體獎及特別事蹟獎評選，並於本府員工月會公開頒獎表揚，榮獲獎勵機關如下： (1) 團體獎： ① 第 1 組：社會局、原住民事務委員會、民政局。 ② 第 2 組：社會局家庭暴力及性侵害防治中心、凱旋醫院、警察局岡山分局、三民區第一戶政事務所、鳳山區第一戶政事務所、新興地政事務所。 ③ 第 3 組：前金區公所、湖內區公所、鼓山區公所、鹽埕區公所、楠梓區公所。 (2) 特別事蹟獎：社會局、兵役局、燕巢區公所。</p> <p>3. 積極提升女性主管進用比率： 本府女性一級單位主管比率 41.66%，已超越「本府一級單位主管婦女佔四分之一」之目標，並較 100 年增加 1.53%，另各機關女性首長 53 人、副首長計 18 人、簡任主任秘書、專門委員計 19 人。</p> <p>4. 辦理女性主管參訪： 101 年 3 月 29 日假杉林慈濟大愛園區及永齡杉林有機農業園區辦理本府女性主管參訪學習活動。參加人員為本府各機關薦任第 8 職等以上女性主管，共計 86 人。培養女性主管人文關懷意識，並藉此增進跨機關聯誼與交流。</p>
<p>伍、檢討任務編組委員單一性別比例</p>	<p>為落實性別主流化，持續檢討改善本府任務編組委員性別比例，本府計 232 個委員會（小組、會報），應列入檢討改善者 150 個，符合性</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>不低於三分之一。</p>	<p>別比例者 85 個，比例 56.67%，另部份任務編組因涉及專業領域、委員身分條件限制等因素，無法依性別比例遴聘委員，請各機關積極透過各種管道，擴大徵詢各界推薦人選，以貫徹性別主流化。</p>
<p>陸、輔導籌組本市公務人員協會。</p>	<p>1. 協助成立本市公務人員協會： 本市公務人員協會經本府同意許可成立，發給立案證書及圖記。該協會召開第 1 次理監事會議，選出 5 位常務理事及 1 位常務監事，並推選本府秘書處柯股長春共擔任第 1 屆理事長。</p> <p>2. 輔導本市公務人員協會運作： 輔導本市公務人員協會辦理協會會址揭牌典禮及 101 年度會員大會暨聯誼活動，並依「高雄市政府補助公務人員協會作業要點」規定，核撥補助經費，協助協會推展會務。</p>
<p>柒、促進公務人力國際化，推動數位學習。</p> <p>一、補助資深績優出國考察。</p> <p>二、國際接軌，提升員工英語能力。</p> <p>三、數位化學習網絡及數位學習資訊分享。</p>	<p>訂定「高雄市政府補助資深績優人員出國考察實施計畫」，101 年核定補助資深績優公務人員 100 人，考察返國後，除依規定撰寫出國報告書外，並利用各該局（處）務會議、講習會、品管圈或讀書會等集會場合提出學習心得報告，另可透過刊載機關網站或刊物等方式提出學習心得報告，分享出國學習經驗。</p> <p>1. 為持續提升公務人員英語能力，訂頒相關激勵措施，包括補助英檢報名費用、核給公假參加英語檢測等。</p> <p>2. 101 年辦理 4 場次多益英語檢測。截至 101 年 12 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,458 人，通過人數比例為 24.02%，已逾行政院 18% 之目標。</p> <p>1. 設置「港都 e 學苑」數位學習平台，提供多媒體影音課程計有管理、語文、科技、法制、市政、人文、生活共 7 大類，另有性別主流化及環境教育等特殊類別，數位課程合計 584 門 995 小時。</p> <p>2. 101 年認證人數 245,931 人次，認證時數 462,814 小時，修課對象除公教人員外，更擴及一般民眾，增加課程使用率。</p> <p>3. 與全國公務機構行政院人事行政總處公務人力發展中心、地方行政研習中心等 25 個機關交換課程，增加數位學習課程多樣性，共計交換課程 431 門 737 小時，約佔總課程 74%，約節省公帑 6,465 萬元。</p> <p>4. 101 年完成委製多媒體互動數位課程共 9 門 10 小時，錄轉製課程 10 門 22 小時，購買英語類數位課程 2 門 4 小時。</p> <p>5. 101 年 8 月 27 日至 9 月 25 日辦理「港都 e 學苑·挑戰港都航海家」活動，完成新製課程 3 門者，可參加數位學習贈獎活動，9 門課程選讀人數計有 4,638 人次。</p> <p>6. 鼓勵同仁透過積極參與「港都 e 學苑」線上學習課程，完成溝通服</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>捌、多元創新訓練，強化核心專業職能及政策執行力。</p> <p>一、掌握市政脈動，訂定年度訓練計畫。</p> <p>二、辦理中階主管培育班。</p> <p>三、辦理本府首長團隊策勵營。</p>	<p>務類指定課程，推動「e 溝通服務達人」活動，完成者可申請由「港都 e 學苑」核發「e 溝通服務達人」證書及紀念品乙份，共計有 5 百餘人完成。</p> <p>為配合市政建設及發展之需要，辦理「專業訓練」、「管理訓練」、「政策訓練」、「人文研習」、「法治訓練」、「趨勢研習」等 6 類訓練課程。本府公務人力發展中心於 101 年計開辦 377 個班期，合計 22,616 人次、41,435 人天次。</p> <p>1. 儲備中階幹部人才</p> <p>(1) 訂頒「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 9 職等主管及第 8 職等主管培訓班，課程內容除扣合市政願景開設基礎教育、核心能力專業管理課程及潛能發展等結合理論與實務課程外，並安排受訓人員與市府長官面對面座談，進行雙向交流。</p> <p>(2) 101 年 9 等班完訓 73 人，8 等班完訓 80 人，培訓合格人員名冊提供各機關首長作為機關職務出缺時得優先選員陞任之參考。</p> <p>(3) 為落實「訓用合一」，各機關對於培育結訓經考核及格人員，得依其名次於陞任評分標準表「個別選項」酌予計分，計分標準如下：</p> <p>① 參加 9 等主管班者依其名次酌增 2-4 分。</p> <p>② 參加 8 等主管班者依其名次酌增 1-3 分。</p> <p>2. 98 至 101 年分別辦理薦任第 9 職等主管及第 8 職等主管各 6 班期，共計 438 人完訓，截至 101 年 12 月底止完訓人員計有 134 人獲得陞任，對於中階主管幹部之培育頗具效益。</p> <p>1. 101 年 3 月 23 日假大東文化藝術中心辦理 101 年度第 1 次本府首長團隊策勵營~兩岸政策與城市競爭力論壇，邀請東吳大學羅致政教授及正修科技大學戴萬平教授雙講座，進行城市競爭力論壇對談與交流，另邀請清雲科技大學王崑義教授講授「兩岸政策與市政治理」，計 85 人與會。</p> <p>2. 101 年 7 月 10、11 日假杉林區真福山文教中心辦理 101 年度第 2 次首長策勵營，首先邀請行政院經濟建設委員會黃副主委萬翔就關於國家公共建設中程計畫先期作業之程序及作法，及對本府未來重要建設及規劃，給予協助，嗣請各相關局處就本府財政資產開源節流策略暨爭取中央經費成果報告與平均地權基金運用策略、啟動民政、社政、勞工服務升級、101 年招商及產業投資成果、縣市總體競爭力大調查評析等議題進行報告與討論。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>四、辦理國小校長、國中小主任儲訓班。</p>	<p>1. 國小校長儲訓班： 101年1月30日至3月23日假本府公務人力發展中心開辦國小校長儲訓班，專業課程203小時，實務實習80小時，計儲訓國小校長25人。</p> <p>2. 國中小主任儲訓班： 101年7月2日至7月27日開辦「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」，國中儲訓主任40人、國小儲訓主任65人，總計儲訓人數105人，列冊做為本市國中小學校主任派任之依據。</p>
<p>五、培育優質區政人力。</p>	<p>1. 辦理「營造區政治理新旅程研討會」 (1)101年3月15、16日假屏東縣高樹鄉大路觀辦理區政研討會，各區公所區長、主任秘書計75人參與，研討會主要目的： ①瞭解區政治理面臨之問題與挑戰，透過團隊學習，開展區政新思維。 ②透過多元教學方式橫向交流，進行瞭解不同區政特色與文化。 (2)邀請本府法制局許銘春局長針對「區政法治面面觀」及民政局曾姿雯局長針對「談高效能區政執行力」專題報告，並邀請台北大學呂育誠教授透過個案分組討論區政面臨之問題，並協力提出解決方案。</p> <p>2. 辦理「區公所主管人員班」： 101年4月19日、4月26日、5月3日辦理3期「區公所主管人員班」，共計189人參訓，以加強區公所主管人員法制與服務創新理念。</p> <p>3. 辦理「優質區里公務人力培能班」 以本府里幹事為參訓對象，101年6月6日、6月27日、7月30日辦理「優質區里公務人力培能班」3期，計286人參訓，以提升區里服務新視野。</p>
<p>六、辦理溝通服務研習。</p>	<p>1. 辦理「顧客關係管理師認證班」： (1)101年6月5日至7月24日與國立中山大學推廣教育處合作開辦「顧客關係管理師認證班」，計39人參訓。 (2)分三階段進行認證，第一階段為實體課程，第二階段為內化實習，第三階段為筆試及口試，參訓學員通過上述三階段學習過程後，可獲頒顧客關係管理師證書，計學員33人獲得認證。</p> <p>2. 辦理「感動服務研習班」、「強化組織整合力-衝突折衝與溝通協調研習班」、「情緒管理與溝通技巧研習班」、「人際關係與溝通技巧研習班」等溝通服務相關研習班共6期，共計338人參訓，以增進本府人員良好溝通能力，促進服務績效。</p> <p>3 隨班附訓溝通研習相關課程，共計53期，2,465人參訓。</p>
<p>七、擴大培訓聯盟效益。</p>	<p>策略聯盟本市大學系所： 擇定具特色及指標性之高雄市大學院校系所針對人力培訓合作，與中</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>八、區域發展研討會。</p> <p>玖、貫徹退撫資遣制度，妥適編列退撫經費。</p>	<p>山大學公共事務管理研究所、高雄師範大學人力與知識管理研究所簽訂培訓聯盟合約，雙方就人力資源培訓等互助合作。</p> <p>1. 辦理「2012年公共治理論壇」： 101年8月30日與台灣公共治理研究中心合辦「2012年公共治理論壇」，主題為：「縣市(合併)改制為直轄市後，地方公共服務之整合困境與改善建議」，邀請學者專家、台南市政府及本府人員參與，為縣市合併後相關議題做診斷與建議，計有115人與會。</p> <p>2. 辦理「區域發展及產業經濟建構與職能員額評鑑國際學術研討會」： 101年11月29、30日與義守大學公共政策與管理學系合作辦理，主題：「區域發展建構與職能員額評鑑」研討會，發表27篇論文，出席人數計152人。</p> <p>1. 辦理退撫資遣： (1) 101年退休公務人員673人、教育人員675人，合計1,348人。 (2) 101年公務人員撫卹12人、教育人員11人，合計23人。 (3) 101年資遣公務人員2人、教育人員3人，合計5人。</p> <p>2. 如期發放月退休金： 如期於101年1月16日及7月16日發放退休人員月退休金，共計公務人員12,079人、教育人員23,462人，合計35,541人。</p> <p>3. 核發年節特別照護金： 依據考試院訂頒「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金作業要點」規定審核發給春節、端午、中秋三節特別照護金，單身者每節18,000元；有眷者每節31,000元，101年計核給單身61人、有眷44人，合計105人。</p> <p>4. 辦理退休生涯規畫研習班： 為鼓勵公教人員提早預為規劃退休生涯，並鼓勵退休人員積極投入社會志願工作行列，101年2月6日及8月9日假本府公務人力發展中心分別辦理「退休生涯規畫研習班(一)、(二)」兩場次，計217人參加。</p>
<p>拾、e化系統，E流服務。</p>	<p>1. 提升人力資源管理系統(WebHR)功能： 101年新增及修正WebHR系統個人資料、組織編制等17項子系統功能，有效改善系統操作環境，加強資料更新快速與便利。</p> <p>2. 擴大推動線上差勤管理系統(WebITR) (1) 本府100年積極推動行政院人事行政總處開發之全國共享版機關內部差勤電子表單系統(WebITR)，擇定財政局等22個機關試辦，101年再核定衛生局等72個機關，於推動過程中，逐步修正操作流程，以符合本府需求環境。 (2) 102年刻正擴大本府各機關全面推動線上差勤管理系統，共計189個單位完成使用(警察、消防、及市立醫院等特殊勤務性質機關除外)。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾壹、員工協助諮詢服務。</p> <p>拾貳、公教人員健康檢查補助。</p> <p>拾參、辦理公教未婚聯誼。</p>	<p>3. 舉辦資訊教育訓練： 因應個人資料保護法施行，灌輸員工在資安無虞下對電腦或網路資料儲放與使用的正確觀念，同時正確建立員工廣泛運用網路中各項免費自由軟體的常識與技巧，以擲節經費，計分別辦理安全與保護及活用自由軟體之資訊教育訓練共 4 場次，計 250 人次參加。</p> <p>1. 為提供本府員工職場議題、生活壓力及心理健康方面之諮詢服務，協助本府同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能，遴聘合格心理諮商師駐點服務，諮詢時間為每週三上午 9 時至 12 時，每人每次諮詢時間為 1 小時，地點為本府公務人力發展中心三樓「員工協助諮詢室」。諮詢服務電話專線：343-7185(想諮商 請伊幫我)。</p> <p>2. 101 年計協助 8 件個案，共提供 69 人次/101.5 小時之諮詢服務，其中以工作困擾問題求助案佔 40.79%最多，對解決同仁心理困擾有莫大助益。為期擴大諮詢之效果，除持續提供個案諮詢協助外，並將視經費或資源，彈性增加服務時間。</p> <p>訂定「高雄市政府公教人員健康檢查作業規範」，補助本府公教同仁實施健康檢查，101 年計補助 5,489 人，補助標準如下：</p> <p>1. 40 歲至未滿 50 歲者，每 3 年補助 1 次；50 歲以上者，每 2 年補助 1 次，補助金額新台幣 3,500 元。</p> <p>2. 機關首長、副首長及職務列等最高第九職等以上且經銓審第九職等以上，未滿 50 歲者，每 2 年補助 1 次、50 歲以上者，每年補助 1 次，補助金額新台幣 7,900 元。</p> <p>為擴大本府單身同仁社交生活領域，提倡正當休閒活動，增進兩性良性互動及情感交流，101 年辦理 4 梯次未婚聯誼活動，合計 336 人參加。又為擴大聯誼後續效果，於 Facebook 社群網站建置「未婚公教人員社群 E 甸園」，鼓勵參加人員上網互動交往。</p>

