

貳拾玖、人 事

一、增進組織功能、彈性控管員額

(一) 因應業務需要，修正組織編制

1. 修正本市小港區衛生所等 12 區衛生所編制表

衡量轄區面積、照護人口及管理業者家數等參數，併同衛生所因業務需求辦理職務分工，規劃小港區等 12 區衛生所組織編制表修編，進行人力調整，以促進衛生所人力配置妥適；本市各衛生所編制表修正後，編制總員額不變，維持總員額 519 (216) 人，自 104 年 10 月 1 日生效。

2. 修正環境保護局組織規程

為有效防治登革熱疫情，並掌握防疫資訊與擬訂防治策略，爰成立「登革熱防治隊」，藉由專責單位統籌辦理環境教育之宣導、病媒蚊孳生源之清除及稽查取締等業務，使防治工作與人力運用更有效率，在不增加機關總員額為前提下，修正組織規程第八條條文，並自 104 年 12 月 5 日生效。

(二) 擷節人事費用，實施員額管控

為擷節人事費支出，本府 105 年精簡管控措施，仍維持從員額精簡數量之管控轉化以抑制人事費成長之方式執行，各機關除賡續執行 104 年之員額精簡管控外，105 年度現職人員因年資或晉級所需增加經費 2% 部分，藉由管控人事費不成長，達成再精簡 2% 目標。

二、人力運用多元彈性、積極關懷弱勢權益

(一) 內陞外補並重，活化組織人力

本府各機關秉持內陞與外補並重原則，辦理人員之任免遷調；外補職缺，均登錄於本府全球資訊網徵才公告。104 年 7 月至 12 月各機關外補 861 人；委任職晉陞 203 人、薦任職晉陞 619 人、簡任職晉陞 32 人。

(二) 照護弱勢權益，進用身障人員及原住民

1. 超額進用身心障礙人員 789 人

本府各機關學校截至 104 年 12 月份止，應進用身心障礙人員 1,202 人，已進用 1,991 人，進用比例達 166%，超額進用 789 人。

2. 超額進用原住民 213 人

本府所屬各機關學校至 104 年 12 月止，應進用原住民 77 人；已進用 290 人，進用比例為 377%，超額進用 213 人。

(三) 協辦國家考試，服務南部考生

104 年 7 月至 12 月底止，協助辦理國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計 49,112 人。各項考試期間考生所需之住宿、餐飲、交通等均在本市消費，帶動本市餐飲、旅館及交通運輸等行業商機。

四、人事服務積極創新、榮獲獎項肯定

(一) 104 年人事業務績效考核本府獲評直轄市組第二名

行政院人事行政總處為加強人事政策之貫徹與執行，並溝通各級人事人員服務觀念，精進人事業務處理方法，辦理業務績效考核，本府獲評直轄市組第二名。

(二) 本府員工協助方案(EAP)榮獲優等獎

行政院人事行政總處為推動人事機構協助公務同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能；並藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力，辦理推動員工協助方案評鑑，並表揚推動成效優良機關，本府獲優等獎肯定。

(三) 榮獲美國 Brandon Hall Group 卓越人力資源管理競賽獎項

1. Brandon Hall Group 簡介

為美國大型管理顧問公司，協助企業進行人才發展與管理諮詢，客群來自全球，超過 1 萬多個客戶，該公司每年舉辦卓越人力資源管理競賽 (HCM Excellence Awards Program)，迄今已有 21 年，在業界頗負盛名，以今年為例，參賽者不乏 IBM、Toyota、Walmart、BMW、Microsoft、Xerox 等大型跨國企業。

2. 榮獲一金一銀獎項

本府 104 年 4 月以「HOME 人力資源發展計畫與 4Cs 策略」及「公共工程品質施工常見缺失之改善與預防-機水電工程」數位課程參賽，並於 104 年 9 月獲公布最佳組織變革策略學習方案 (Best Learning Program Supporting a Change Transformation Business Strategy) 金牌獎及最佳遊戲模擬數位學習 (Best Use of Games and Simulations for Learning) 銀牌獎。本府在人才發展的努力，屢獲國際大獎肯定，並受邀於國際會議分享，本府人才發展績效受到國際肯定，蔚為國際級學習標竿。

五、創新多元學習、深化專業知能

(一) 型塑優質組織文化

1. 型塑文官優質組織文化

本府為持續提升行政效能及為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，營造廉能政府及打造友善城市，達成「最愛生活在高雄」之施政總目標，訂定「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，積極推動幸福宜居城市之施政願景。

2. 策略運用學習列車辦理政策性訓練

訂定「高雄市政府所屬各一級機關及區公所運用公務人力發展中心『幸福高雄·創新卓越』學習列車辦理政策性訓練及員工協助方案課程實施措施」，有效運用並整合本府學習列車訓練資源，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益，104 年 7 月至 12 月辦理各機關學校「幸福高雄，創新卓越」學習列車 116 場次，計 7,435 人次參訓。

(二) 深化多元學習課程

1. 培訓優秀主管人才

(1) 中階主管培育班

訂定「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 9 職等及薦任第 8 職等主管人員陞任培育訓練，另依據本府學習地圖規劃職能、辦理職能評鑑後依職能缺口融入自主性學習，導入評鑑中心等最新訓練方式，評核參訓人員能力。自 98 年起迄今，共計 667 人完訓；並建立人才資料

庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先選員陞任之參考。截至 104 年 12 月底止完訓人員計有 259 人陞任主管職務。

(2) 區長培育儲備班

為儲備區長人才，提升區政效能、卓越區務治理能力，達到為民服務最佳品質，於 104 年 12 月辦理「區長儲備培育班」，規劃有區務、區里行政、社會服務、溝通領導等課程，兼採數位與實體訓練，並透過情境命題及籃中演練等評鑑技法，以培育優秀區政治理主管。

(3) 國中小主任儲訓班：

為培育並儲備本市國中小主任，104 年度分別辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」。其中國中儲訓主任 40 人、國小儲訓主任 62 人，課程自 6 月 29 日至 7 月 24 日，總時數 120 小時，以加強學校主任教育專業素養，增進學校行政知能，通過培訓人員列冊做為國中小學校主任派任之依據。

(4) 初任薦任主管人員訓練班

為加強最近一年內初任薦任官等人員團隊激勵、媒體、溝通、創意、方案規劃、資源整合、問題解決等管理能力，以協助新手主管勝任新職務，104 年 7 月及 10 月開辦「初任薦任主管人員訓練班」2 期，每期訓練時數 30 小時，計 66 人參訓。

2. 辦理專業認證班期(人發)

結合南部地區大專院校及其他專業認證、訓練機構，辦理各類市政專業認證班期成果如下：

(1) 辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」

為提升公務人員服務品質，訓練公務人員服務管理及抱怨處理能力，提高民眾滿意度，與國立高雄應用科技大學合作辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」，採數位課程、實體課程、案例模擬演練等混成學習方式辦理，每班 30 小時，104 年度 7 月至 12 月計辦理 2 期，共 78 名學員獲得認證，大幅提升本府人員良好溝通能力，促進服務績效，通過認證者由本府公務人力發展中心與國立高雄應用科技大學共同核發證書。

(2) 辦理其他各類認證班期共 7 期，精進專業核心職能

為精進市府同仁專業核心職能，發揮更高的人才效能與組織績效，另與本市各大學與其他專業機構合作開辦「會展人才認證班」、「職能管理師認證班」、「政府部門內訓講師培訓認證班」、「專案管理師認證班」、「政府採購法專業人員訓練班」等共 7 期，計 163 人取得認證。

3. 推動終身學習，建構數位學習網絡(人發)

(1) 規劃年度訓練計畫

本府公務人力發展中心為配合市政建設及發展之需要，開辦「領導訓練」、「管理訓練」、「政策訓練」、「基本職能訓練」、「專業訓練」等 5 類訓練課程。104 年 7 月至 12 月計開辦 188 個班期，參訓人數計 11,902 人次。

(2) 推動線上學習 (e-learning)，強化數位課程內容

本府數位學習平台「港都 e 學苑」自 99 年 1 月 6 日正式上線，規劃七大學苑，以及環境教育、性別主流化、溝通服務、稅務等 4 特殊類別 696 門 1285 小時。另為達成多元化與節省經費，與 34 個機關交換 507 門課程。104 年 7 至 12 月計 85,207 人次選課、認證人數 80,935 人、認證時數 179,992 小時。

(三) 辦理首長團隊共識營

104 年 9 月 9 日假六龜天台山神威道場辦理 104 年度第 2 次市府首長團隊共識營，為凝聚團隊共識及達成市政願景，以「活力再啟，永續領航」為主題，議程安排「天下雜誌幸福城市評比分析與檢討報告」及「參與式預算專題演講」，並為期進行團隊深度討論，另以世界咖啡館模式，規劃「擘劃高雄 城市再造」、「綠色高雄 環保永續」、「水岸高雄 魅力港灣」及「宜居高雄 幸福鄰里」等子議題，激盪研討可行方案與執行策略，擘劃市府施政藍圖，計有本府一、二級機關簡任首長、參事、顧問、機要人員及各區區長等 148 人參加。

(四) 強化員工國際化能力

1. 修訂「高雄市政府卓越都市・公務人力交流躍升方案」。
為拓展本府國際視野，培育本府公務人員面對全球化環境，具有「立足高雄、放眼世界」及「全球思維、在地行動」之能力，以促進城市治理交流，提升市政服務品質，積極辦理公務人員出國交流事宜，參採民間機構辦理國際人才交流經驗，修正本府「高雄市政府卓越都市・公務人力交流躍升方案」，並於 10 月 1 日召開遴選委員會遴薦環境保護局及秘書處各 1 員出國進行交流。
2. 補助參加英檢報名及課程費用
為拓展公務人員國際會話能力，函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。另參加大專院校開設之相關英語檢定課程，如通過英語檢定後，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣 5,000 元。
3. 辦理多益集體測驗
為廣續提升本府公務人員英語能力，104 年 11 月 5 日於人發中心辦理 2 場次多益英語檢測(上、下午各 1 場次)；截至 104 年 12 月底止本府各局處通過各項英語檢定人數 4,825 人，通過人數比例為 25.65%，已逾行政院 18% 之目標。

(五) 廣續推動與學術機構策略聯盟合作方案

1. 本市大學學生暑期市政實習專案
104 年度提供本市大學學生暑期實習專案，參與實習學校有中山大學、高雄師範大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、樹德科技大學、實踐大學等 8 所大學，實習結束後計有 109 名學生完成實習並核發實習證書。並針對 104 年度暑期提供本市大學院校進行市政實習專案進行局處滿意度調查，彙整各實習機關意見提供各學校學生 105 年度暑期實習申請時參酌。
2. 發行「政策與人力管理」期刊

為建立人力資源趨勢發展與公共政策管理的交流平台，與義守大學合作發行「政策與人力管理」專業期刊第六卷第一、二期，寄送相關學術單位及公務部門參考，以分享及提供人資與政策論文研究成果。

3. 編印個案選輯：

本次編印個案選輯名稱「公共治理個案選輯：傳承與學習」，共收錄12篇，其中6篇由國內專家學者所撰寫，另外6篇經由個案競賽所選出，讓優質市政治理實踐方案及政府部門的運作經驗與案例知識予以傳承、分享，達成為市政治理培育優質公務人力，增進行政服務效能之最終目的。

六、推動性別主流化、落實性別平權

(一) 積極拔擢女性擔任首長及簡任職務

本府各機關女性首長及副首長80人、簡任主任秘書及專門委員計23人；一般機關女性一級主管比率為50.1%，已達本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

(二) 本府任務編組委員單一性別達一定比例

本府各局處任務編組計107個委員會（小組、會報），符合規定比例聘（派）者86個，占80.4%，經督導及持續追蹤，尚未符合性別比例規定21個，將繼續追蹤並針對聘期屆滿之委員會，請各機關積極透過各種管道，擴大徵詢各界推薦人選，於改聘委員時確實符合性別規範，以貫徹性別主流化。

七、表揚績優，激勵士氣

請頒功績獎章，獎掖有功人員

為獎掖卸職副市長、首長對本府貢獻，以表彰優異，於李前副市長永得、劉前副市長世芳、秘書處陳前處長存永、地政局謝前局長福來及社會局張前局長乃千等5人卸職後，本府即依相關程序報送行政院請頒獎章並經該院104年8月5日核頒李前副市長永得及劉前副市長世芳等2人獎牌各一面，秘書處陳前處長存永、地政局謝前局長福來及社會局張前局長乃千等3人三等功績獎章。

八、輔導協會健全發展

為促進公務人員聯誼合作，輔導本市公務人員協會推展會務，104年下半年辦理「旗美地區自然生態活動」及「104年度會員大會暨健行活動」等活動，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。

九、e化資訊管理，提升行政效能

(一) 全面推動線上差勤管理系統（WebITR）

推動差勤管理資訊化，截至104年12月止，本府共計有185個機關完成線上差勤作業系統運作，並於105年將正式導入消防局內勤單位人員約230人使用該系統，目前除警察、消防（外勤人員）、及市立醫院等特殊勤務性質機關除外，已達成本府各機關全面線上差勤管理，並持續強化線上差勤作業資訊安全性。

(二) 推動員工識別證結合差勤感應卡

推動各機關使用貼紙式識別證黏貼差勤感應卡（具一卡通電子票證功能），除可重複使用該票卡，以收節省公帑功效外，並推廣運用電子票證附加功能，鼓勵本府員工多加利用大眾運輸交通工具，達

到節能減碳並推廣使用各項一卡通電子票證提供之市政服務（如規費繳納、市區公車、公共自行車、高雄捷運、圖書借閱、小額消費等），讓使用上更優質便捷。

(三) 人事服務流程再造化

擴大人事資料增值應用範圍，整合各項人事資訊與資料，於 104 年 12 月底完成開發「高雄市政府人事處人事服務網」新系統，將有效輔助本府各機關進行公務人力決策及統計資料增值應用，提升行政效能。

十、照護退撫權益、鼓勵志願服務

(一) 落實退休登記，保障員工退休權益

為籌編退休經費，本府實施退休登記措施，為期妥善運用經費，對未登記而有特殊情形申請自願退休者，可敘明事由專案報府核准。104 年下半年合計 1054 人退休（公務人員 482 人、教職員 572 人）。

(二) 核發退休人員年節特別照護金

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」規定，審核發給 68 年以前支領一次退休金生活特別困難之退休人員，春節、端午節、中秋節等特別照護金；單身者每節 18,000 元；有眷者每節 31,000 元，104 年度中秋節核發單身 36 人、有眷 23 人，計 59 人。

(三) 如期發放月退休金

104 年 7 月 16 日發放各機關退休公務人員 104 年第 2 期（7 月至 12 月）月退休金，計有 7,795 人，合計 12 億 7,518 萬 2,938 元。

(四) 辦理退休人員生涯規劃研習

為協助退休人員做好生涯規劃，並鼓勵投入社會志願服務工作，104 年 7 月 8 日假本府公務人力發展中心舉辦「退休生涯規劃研習班（二）」，就如何充實退休生活、參與志願服務及養生保健等議題邀請專家及具實務經驗者詳細解析，計有 94 人參加。

(五) 運用員工興趣及專長，媒合參與志願服務

1. 104 年 7 月 16 日假本府人發中心舉辦「一日志工體驗營」，參與人數 40 人，課程內容包括志願服務工作者經驗分享及至本市實物銀行實作實物分類包裝，將民眾善心捐助「即期」、「過剩」及「NG」物資再創更多價值，協助經濟弱勢家戶解決基本生活問題，逐漸充權自立。
2. 104 年 8 月 11 日假市府四維行政中心東側門及鳳山行政中心後棟停車場舉辦「I 捐血愛無限」員工捐血活動，由由局處首長～原民會主委谷縱、喀勒芳安、工務局副局長郟爾敏及二位參事潘春義、黃燭吉及參議郭金池等帶領本府同仁約 260 人義不容辭，挽袖響應捐血，共捐出 73,000 c c，以因應暑假期間血荒，希冀藉公部門影響力與熱忱，帶領市民一起共襄盛舉讓，愛傳千里。
3. 104 年 8 月 11 日假市府四維行政中心舉辦公教員工社團成果展暨公益服務活動，邀請高雄市慈善團體聯合總會幸福分享中心—高雄市實物銀行協辦本府同仁實物捐贈公益活動，跨域組合，增值運用，增加社福團體曝光率，將民間團體活力引進，藉關懷、惜福熱情能量轉化為實際的工作動力。
4. 104 年 9 月 5、6 日（星期六、日）假本市樹德家商辦理烘焙研

習，以生涯探索為主軸，結合員工興趣與專長，規劃藉烘焙、食材選擇及食品衛生安全學習推動分享愛公益服務，烘焙成果（蛋糕、餅乾）捐贈芥子園弱勢家庭學童課後輔導中心（高雄市鳳山區光復路 110 號）學童分享，捐贈過程中充分讓學員了解該機構及類此社福團體志工需求，唯侷限烘焙教室設備，僅得 40 人參加，本活動運用員工興趣分享愛的能量，以實際行動展現，同仁反應熱烈。

十一、落實員工關懷、提供貼心服務

（一）推動員工協助方案暨心理健康協助機制

1. 提供員工個別及團體諮商服務

- (1) 員工個別諮商服務：104 年委託「張老師」基金會高雄分事務所提供員工專業諮商服務，諮商服務由「張老師」針對個案需求，搭配相關專業領域諮商師，以提昇諮商服務之品質，104 年截至 12 月計提供 51 人次個別諮商服務。
- (2) 員工團體諮商服務：本府財政局東西區稅捐稽徵處合併，導入員工協助方案以協助機關及同仁因應組織變革，共辦理 2 場次。
- (3) 電子郵件諮商服務：建置本府電子郵件諮商服務信箱（ihappy@kcg.gov.tw），由諮商心理師回復相關諮詢事項，提供同仁提問或抒發管道。

2. 推動員工協助暨身心健康關懷宣導活動

配合府屬機關學校舉辦之各項活動，由本府全體人事人員投入宣導，並安排本府員工身心健康關懷小組種籽講師前往宣導本府員工協助方案暨心理健康協助機制各項輔導資源與措施，104 年截至 12 月計辦理宣導場次 451 場宣導活動，計 29,623 人參加。

3. 建置本府「關懷員」機制

- (1) 關懷員認證班：104 年透過課程培訓、諮商體驗、關懷報告撰寫、個案研討、分享會與認證等 5 階段培養本府員工為具備基礎心理諮商輔導概念及初階助人技巧之關懷員，適時提供週遭同仁關心與協助，計培訓 36 人，成為機關內心理健康守門員。
- (2) 關懷員認證進階班：為進一步強化關懷員的助人技巧，開辦「關懷員認證進階班」，透過課程培訓、關懷報告撰寫、個案研討、分享會與認證 4 個階段持續培訓本府關懷員，由 103 年受認證之關懷員接受進階培訓，104 年計培育 37 人，成為市府的進階關懷員。
- (3) 104 年截至 12 月累計關懷市府員工 318 人次。

4. 辦理員工協助方案相關講座及活動

- (1) 為增進本府同仁健康面、工作面相及生活面相關知能，104 年截至 12 月辦理「慢活、樂活、快活」人生系列講座共 45 場，參加人數計 3,086 人次。
- (2) 辦理「組織中異常徵候人員之管理技巧研習班」，使主管運用適當管理技巧並有效辨識組織中常見異常徵候的行為、態樣，即早介入管理，預防組織發生危機，參加人數共 45 人。

- (3) 辦理「組織績效改善-當責不讓共識營」，使主管人員有效辨別適用當責式管理的情境並活用「當責式管理」，以提振組織與團隊乃至員工個人之士氣與績效，參加人數共 37 人。
- (4) 辦理「團隊建立-高績效建構研習營」，促進同仁間團隊共識，建立組織團隊精神，以提高團隊績效。主管參加人員共 78 人。
- (5) 辦理「重大壓力案件管理」，協助主管人員建立問題解決策略能力、職場情緒覺察與管理、和內觀體驗學習自我照護。主管參加人員共 29 人。
- (6) 辦理「領導統御及情緒管理能力研習班」，協助主管人員增進績效管理與情境領導、溝通協調、衝突管理等管理知能。主管參加人數共 47 人。
- (7) 辦理「員工協助方案教育訓練」，針對本府員工協助方案相關承辦人員進行 EAP 專業訓練，並運用世界咖啡館技法進行交流，以提升本府各機關學校推動 EAP 知能，計 76 人完訓。

5. PQ (正向智商) 提升方案活動

本府各機關學校自感恩、行善、讚美、養身、和氣、傾聽 6 主題中，擇一主題辦理相關活動，從日常辦公生活開始，修養身心，提升生活品質。104 年和本府衛生局合作共同辦理心理健康月—愛在職場篇—傳遞「愛的祝福卡」活動，邀請本府同仁長官一同參與，傳遞小卡以表達正向情感(感謝、讚美等)，共同型塑本府組織氛圍，打造幸福職場。

(二) 關懷同仁常保健康

訂定「高雄市政府補助公教人員健康檢查作業規範」，鼓勵本府所屬機關學校 40 歲以上之公教同仁，定期接受健康檢查，並補助健檢費用，104 年 7 月至 12 月計有公教同仁 3,473 人完成健檢並申請補助。

(三) 媒合幸福，辦理樂婚聯誼

104 年度規劃辦理 8 場次樂婚聯誼活動，截至 104 年 12 月底計有 404 人(男性 202 人、女性 202 人)參加。藉由設計遊港活動，參訪生態及文化園區，走在老街步道知性旅程，增進兩性互動及情感交流；透過蛋糕裝置及咖啡調製等教學，藉輕鬆有趣活動，讓來自不同領域的成員，打開彼此心房並拉近距離，將幸福的小確幸傳遞每位成員，提升活動成效。互表心儀對象 29 對

(四) 辦理急難貸款，安定員工生活

為紓解公教人員急難狀況，於發生傷病住院、疾病醫護、喪葬及重大災害等事項時，可依需要申請救助貸款，利息負擔以郵政儲金 2 年期定期儲蓄存款機動利率減年息 0.025 厘計算，最長還款年限 6 年。至 104 年 12 月底尚在貸款中者有 15 件，貸款金額 615 萬元。

(五) 辦理「繁星好康」計畫，福利加值

透過本府人事處及所屬各級人事機構，發掘員工消費喜好，據以推薦優良商店約 903 家與本府特約合作，提供員工、退休人員及各機關學校志工相當於會員或九折以上優惠方案，以強化員工福利作為。

(六) 友善職場優質生活

為倡導員工正當休閒活動，輔導成立 22 個員工社團，並各指定 1 個機關輔導社團運作。104 年 7 至 12 月除定期活動外，計舉辦 9 場次專案性活動。