

高雄市政府人事處 104 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「總量管制」及「組織扁平化」原則，合理控管與配置機關員額</p>	<p>為使本府員額配置合理精實，於考量機關用人需求時導入人事成本概念，不僅減輕本府財政負擔，並同時確保施政及業務推動順遂，爰規劃具體做法如下：</p> <p>1. 組織整併：</p> <p>基於稽徵事權劃一及簡化稅務稽徵作業程序，以提高行政效率，將「高雄市東區稅捐稽徵處」及「高雄市西區稅捐稽徵處」整併為「高雄市稅捐稽徵處」，辦理組織修編，並自 104 年 7 月 1 日生效：</p> <p>(1) 修正財政局組織規程 配合部分業務單位掌理事項之更動，爰修正財務管理科、公用財產管理科及非公用財產開發科之業務職掌內容。</p> <p>(2) 廢止西區稅捐稽徵處組織規程暨編制表。</p> <p>(3) 廢止東區稅捐稽徵處組織規程暨編制表。</p> <p>(4) 訂定高雄市稅捐稽徵處組織規程暨編制表 編制員額係由東區稅捐處 207 人及西區稅捐處 366 人合併後，減列 6 人，合計 567 人。</p> <p>2. 檢討員額配置：</p> <p>(1) 縣市改制直轄市 3 年期滿之員額管理原則：</p> <p>① 審酌得增加編制員額之指標項目為「員額指標」、「財政指標」及「人口指標」：</p> <p>① 員額指標：須同時符合以下 2 項標準。</p> <p>a. 改制直轄市政府行政機關（含所屬，以下同）運用之編制員額總數已達行政院控管改制前 3 年編制員額上限。</p> <p>b. 改制直轄市政府行政機關職員預算員額缺額率未逾 5%。</p> <p>② 財政指標：須同時符合以下 2 項標準。</p> <p>a. 改制直轄市政府人事費之決算審定數占歲出決算總數之比率較前 1 年度為低。</p> <p>b. 改制直轄市政府人事費之決算審定數未超過自籌財源之決算審定數。</p> <p>③ 人口指標：改制直轄市政府轄區人口數與改制時（99 年 12 月底）之人口數相較，人口成長率高於 3%。</p> <p>② 改制直轄市政府須先符合「員額指標」，如再達到「財政指標」或「人口指標」至少一項之指標時，得依規定計算得請增員額上限數。</p> <p>機關修正組織編制時，除因應本府重大施政目標或特殊業務需要外，應確以員額總量管制原則，就本機關暨所屬機關業務消長等檢討員額配置。</p> <p>(2) 充實社工人力配置及進用：</p> <p>依據「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」及「高雄市政府充實社工人力配置及進用計畫」，逐年納編社工員額：</p> <p>① 修正無障礙之家編制表 增置社會工作人員 2 人，其中 1 人係減列輔導員 1 人改置，自 104</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>年5月30日生效。</p> <p>②修正家庭暴力及性侵害防治中心編制表 為充實保護性業務之社工人力，增置高級社會工作師3人及社會工作師19人，自104年5月30日生效。</p> <p>(3)修正市立中醫醫院組織編制： 為達成永續經營目標及提升營運持續擴展，重新調整組織架構及人力配置，減列管理師、社會工作師各1人，增置科員、技士各1人，修正後編制總員額不變，維持78人，自104年6月13日生效。</p> <p>(4)修正市立歷史博物館組織編制： 為應業務需要、靈活人力運用及撙節人事費，爰在總員額不變下，減列副館長員額1人及編審員額3人，調整增列助理編輯4人，自104年6月13日生效。</p> <p>(5)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。</p>
<p>貳、訂定員額精簡措施，有效撙節人事費支出</p>	<p>為撙節人事費支出，本府103年員額精簡比率為7%，104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，達成精簡2%目標，並在人事費額度內妥為規劃人力進用及期程。</p>
<p>參、本「人」與「事」適切配合之旨遴用人員，並採公開、公平、公正方式，拔擢及培育優秀人才</p>	<p>本府及所屬各機關學校對人才之進用與考評，係以功績取向，本「人」與「事」適切配合之旨，不考慮人員任何背景，完全依「公務人員考績法」、「公務人員任用法」及「公務人員陞遷法」之規定，本專業專才、適才適所及綜覈名實、獎優汰劣之旨辦理，以貫徹公平、公正、公開的原則。</p>
<p>肆、維護弱勢權益，保障就業機會，足額進用原住民及身心障礙人員</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104年12月止應進用身心障礙者1,202人，已進用1,991人，進用比率達166%；應進用原住民77人，已進用290人，進用比率達377%。</p>
<p>伍、落實考試用人政策，並協辦國家考試試務工作，便利本市及南部民眾應考</p>	<p>1. 本府及所屬機關學校配合中央考試用人政策，積極提列考試分發職缺，104年提列考試職缺計406個，提缺比率達63%。 2. 本府積極協辦國家考試，以服務南部考生，104年度協助辦理18項國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計98,292人。</p>
<p>陸、尊重多元性別，友善職場幸福升等</p>	<p>1. 榮獲行政院第13屆推動性別主流化金馨獎團體獎及特別事蹟獎雙重肯定： (1)金馨獎團體獎：團體獎係評比各機關綜合推動績效，包括性別統計、性別意識培力等六大項度，本府在各項評比均表現亮眼、成</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>果豐碩，本府於直轄市政府組別中脫穎而出，為六都中唯一獲獎。</p> <p>(2)金馨獎特別事蹟獎：經府內初複評機制篩選薦送參獎，由本府社會局提報之「不守『父』道-高雄市鼓勵男性參與照顧工作多元支持服務」一案獲得肯定。該獎經過嚴謹評比，在全國中央及地方各機關的激烈競爭下，僅4案獲頒殊榮。</p> <p>2. 深耕性別平等施政觀點，設置執行小組： 為推動本府各一級機關辦理將性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視環境之性別平等業務，103年訂定「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫」，並分2年3階段推動，該小組任務係規劃性別意識融入機關年度業務工作計畫、審查及彙整提報婦權會資料等事宜，本府各一級機關已全數於104年6月底前籌組完畢。</p> <p>3. 促進女性參與決策，積極拔擢優秀女性： 本府各機關女性首長及副首長76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49.6%，已達本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。</p> <p>4. 辦理性別主流化研習，強化性別意識培力： 為使性別主流化概念融入各項重要政策及規劃方案納入性別觀點，開辦依性別意識分級、分工等性別意識培力訓練，針對不同職務位階之公務人員施以各種性別意識研習課程，104年本府公務人員性別主流化訓練累計完訓達19,757人次，訓練涵蓋率100%。</p>
<p>柒、檢討任務編組委員單一性別比例不低於三分之一</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107個委員會（小組、會報），經督導及持續追蹤，並針對聘期屆滿之委員會，於改聘委員時確實符合性別規範，104年符合性別比例規定之委員會86個，比例達80.37%。並請尚未依性別比例遴聘委員之委員會，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>捌、輔導本市公務人員協會運作</p>	<p>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年協助辦理「藍色公路會員交流聯誼活動」、「高雄月世界自然生態會員環境宣導活動」、「旗美地區自然生態活動」及「104年度會員大會暨健行活動」，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。</p>
<p>玖、國際接軌，參與國際競賽，強化公務人力國際化 一、參加國際性競賽</p>	<p>榮獲美國 Brandon Hall Group 卓越人力資源管理競賽獎項</p> <p>1. Brandon Hall Group 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。</p> <p>2. 本府於104年4月以「HOME 人力資源發展計畫與4Cs策略」及「公共</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、參採民間成功經驗，修訂「高雄市政府卓越都市・公務人力交流躍升方案」</p> <p>三、規劃國際事務及語言班期，提升國際接軌能力</p>	<p>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 月公布獲得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。</p> <p>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，分別於 104 年 5 月 6 日及 6 月 17 日辦理「世界公民島-有任務的旅行」專題研討會及「有任務的旅行-高雄旅行家」任務發表會。另參考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」，並召開遴選委員會由本府環境保護局及秘書處各 1 員獲遴選。</p> <p>1. 開辦相關班期，強化公務同仁語文能力：</p> <p>(1)辦理「英語多益測驗訓練班」 為提升本府員工英語能力，促進國際交流能力，與文藻外語大學合作辦理「英語多益測驗訓練班」2 期，分別於 104 年 3 月及 5 月辦理，每期 36 小時，總計參訓人數 60 人，課程規劃有多益模擬試題與考試技巧演練、聽力、閱讀訓練等，並於結訓後參加多益測驗，以促使本府公務人員英文檢定通過率逐年提高。</p> <p>(2)辦理「國際語言系列-應用英語研習班」 為增進本府同仁英語應用能力，針對日常英語對話，於 104 年 1 月辦理實體課程 18 小時，計 46 人參訓。</p> <p>(3)辦理「國際語言系列-基礎日語研習班」 為增進本府公務同仁日語溝通能力，104 年 10 月針對日語會話入門辦理實體課程 30 小時，計 42 人參訓。</p> <p>(4)辦理「多益檢定密集加強班」 為提升本府公務人員英語能力語文素養，於 104 年 11 月辦理「多益檢定密集加強班」，加強題型模擬演練以提高通過英文檢定比率，課程時數 18 小時，參訓人數 36 人。</p> <p>2. 強化公務人力國際化措施：</p> <p>(1)薦送公務人員參加密集英語訓練 為提升對外國際事務溝通交涉能力，薦送參加行政院人事行政總處地方行政研習中心辦理密集英語訓練國內課程，104 年計推薦 4 人參加中級班；6 人參加中高級班，獲遴選並完訓者計有中級班 2 名；中高級班 1 名。</p> <p>(2)補助英檢報名費用 為拓展公務人員國際對話能力，函頒通過英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。</p> <p>(3)補助參加英語檢定課程費用</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾、深化公務人員教育訓練品質，積極參與各項賽事</p> <p>拾壹、納入多元創新訓練技法，強化核心專業職能及政策執行力</p> <p>一、規劃多元訓練課程，提升市政人力素質</p> <p>二、辦理中階主管培育班</p> <p>三、辦理本府首長團隊共識營，凝聚施政共識及能量</p>	<p>本府公務人員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，得由各機關視其經費情形酌予費用補助每人最高新台幣 5,000 元。</p> <p>1. 提升教育訓練品質與管理績效，本府「以職能觀點建立官等分流學習地圖」，參加「第五屆行政院所屬及地方人事機構人力資源管理創新組」競賽榮獲績優獎。</p> <p>2. 本府於 104 年獲環保署頒發「環境教育終身學習護照推廣計畫」特別獎，表揚「港都 e 學苑」積極參與環教時數認證，擴散永續發展能量。</p> <p>1. 落實推動「型塑文官優質組織文化推動方案」： 賡續依據銓敘部函頒「型塑文官優質組織文化推動方案」轉請各機關推動組織學習活動，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，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，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。</p> <p>2. 104 年度建置完成職能檢測與分析系統，該系統可依職能檢測結果產出「個人化職能檢測報告」，推撥本府實體及數位課程予學員，並可提供各機關人事人員參考，據以協助規劃學習方案。104 年針對本府公教同仁規劃專業訓練、管理訓練、法治訓練、人文研習、趨勢研習、政策訓練等研習課程，原計畫開辦實體訓練班次 340 班，經再與各機關合作追加辦理至 381 班，培訓 23,056 人次，41,756 人天次，有效提升本府同仁專業職能，提升公務人力素質。</p> <p>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) 104 年 9 等主管班完訓 40 人，8 等主管班完訓 39 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>1. 104 年 1 月 6 日假佛光山佛陀紀念館辦理 104 年度第 1 次市府首長團隊共識營，為強化首長施政理念宣導、凝聚市府團隊共識，以「高雄一直向前」為主題，規劃「議會未來溝通及墊付款處理原則」、「都市發展規劃願景」、「面對媒體溝通技巧經驗」及「未來產業規劃及各局處協助事項」等議題，由秘書長、都市發展局局長、新聞局局長、經濟發展局局長簡報，並由市府團隊積極就各局處未來共同推展之政策進行交流討論，以深耕城市治理，計有本府一、二級機關簡任首長、</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>參事、顧問、機要人員、各區區長及議會連絡人等 178 人參加。</p> <p>2. 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，腦力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。</p>
<p>四、辦理防災相關課程</p>	<p>為加強公務人員災害防救訓練，104 年辦理「災害防救研習班(一)~氣候變遷及災害」、「災害防救研習班(二)~氣象與防災」、「災害防救研習班〈三〉—化學管線毒災預防」、「災害防救管理人員認證班」、「災害防救及緊急應變專題班」、「天然災害防救緊急應變及停止上班上課通報作業研習班」2 期，此外為加強至各機關學校進行防災宣導，辦理學習列車 6 個場次，以加強防災應變能力，維護市民生命財產安全，參訓人數計 808 人。</p>
<p>五、辦理國中小校長、國中小主任儲訓班，培訓治校專才</p>	<p>1. 國中小校長儲訓班： 於 104 年 2 月 10 日至 4 月 15 日辦理為期 8 週之本市國中小校長儲訓班，以增進教育政策理念及教育行政知能，計儲備 6 名候用國中校長及 26 名候用國小校長，計 32 名。</p> <p>2. 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。</p>
<p>六、與大專院校及訓練機構合作開辦系列認證班，精進公務同仁專業核心職能</p>	<p>建構多元培訓機制，結合南部地區大專院校及其他專業認證、訓練機構合作開辦系列認證班，精進公務同仁專業核心職能，104 年辦理各類市政專業認證班期成果如下：</p> <p>1. 辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」15 期，提升為民服務效能： 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，提高民眾滿意程度，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」，每期 30 小時，共 644 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。</p> <p>2. 辦理市政治理認證班期共 14 期，精進核心職能： 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「關懷員認證班(含個案研討)」、「關懷員認證進階班(含個案研討)」、「災害防救管理人員認證班」、「主管人員變革與危機管理認證班」、「會展人才認證班」、「職能</p>

重要施政項目	執行成果與效益
七、人力資源與區域發展研討會	<p>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 14 期，計 592 人取得認證。</p> <p>辦理「2015ATD 年會成果分享會」： 本府公務人力發展中心與財團法人自強工業科學基金會於 104 年 6 月 30 日合辦 2015 年參與美國人才發展協會(ATD)年會成果分享會，藉由本活動瞭解目前國際最前瞻的人才發展趨勢與學習創新成果，營造本府組織發展策略，計有 100 人與會。</p>
八、辦理區長培育儲備班，卓越區務治理力	<p>為培訓儲備本市區公所區長、副區長，提升區政效能、卓越區務治理能力，激發研究創新能力與協調合作精神，達到為民服務最佳品質，本府於 104 年 10 月 29 日訂頒「高雄市政府區長培育儲備實施計畫」，並選送秘書處等 13 個局處共 18 名同仁參加本府 104 年度區長培育儲備班，相關課程自 104 年 12 月 18 日至 105 年 1 月 22 日假本府公務人力發展中心辦理，完訓且成績合格人員列入本府區長、副區長儲備名冊。</p>
九、辦理九等主管研習營，增強橫向聯繫溝通	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂頒高雄市政府「Co-working，共事向前行-九等主管研習營」實施計畫，辦理本府所屬一級機關現任薦任（派）第九職等主管人員跨局處合作能力及橫向聯繫溝通知能課程，安排正向溝通技巧、政策溝通與協調及市政重要政策等課程單元，並搭配小組討論、專題講座及市政座談等多元且互動之學習方式。 2. 104 年共辦理 4 班期，共計 107 人完訓，期提升市府團隊行政效能及合作模式，俾達成本市各項重要施政策略。
拾貳、深耕本府數位學習平台-「港都 e 學苑」，提升公務人員數位學習能力	<ol style="list-style-type: none"> 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、溝通服務、環境教育及稅務等特殊類別，數位課程合計共 696 門 1285 小時。 2. 104 年認證人數 223,778 人次，認證時數 424,550 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。 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 31 個機關交換課程，增加數位學習課程多樣性，共計交換課程 507 門 884 小時，約佔總課程 72.8%，換算自製費用，每門以 5 萬元計算，約節省公帑 2555 萬元。 4. 104 年度完成委製多媒體互動數位課程共 10 小時，錄轉製課程 41 小時。 5. 為有效整合本府相關市政資源，提供各局處參與數位學習課程規劃之機會，104 年與局處合作開發數位課程計有「數位教材自製 e 指通」、「溝通與行銷-以『幸福三太子』為例」、「中程施政計畫編寫概要」共 3 門 4 小時。 6. 辦理「點亮高雄 e 起來」、「呼朋引伴學習樂，港都舊雨結新知」、「數位 DNA-就是想閱讀」、「港都之星 Fun 映會」等 4 項行銷活動，計有 30,389 人次參與。

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾參、表彰楷模，獎勵績優</p>	<p>7. 104 年為配合行銷新製課程與介紹港都 e 學苑平台，由廠商製作行銷動畫，並搭配轉成 ios、android 版 App 提供下載，達成宣傳目的。</p> <p>1. 表揚模範公務人員： 為激勵士氣，提升行政效能，依據「行政院表揚模範公務人員要點」及「高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點」規定，辦理本府 104 年模範公務人員選拔，經評審核定模範公務人員 16 人，獲選之模範公務人員於 104 年 5 月 26 日市政會議中表揚，各頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。其中環保局視察陳恭府同時榮膺行政院 104 年模範公務人員。</p> <p>2. 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，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德及劉前副市長世芳等 2 人獎牌，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。</p> <p>3. 推薦傑出貢獻獎，激勵工作敬業： 依據「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法」及「公務人員傑出貢獻獎遴薦選拔審議及表揚要點」遴薦績優人員及團體參加傑出貢獻獎選拔，104 年度計推薦個人 5 人、團體 5 組函送銓敘部參選。其中本府消防局-第四救災救護大隊特搜中隊經考試院審議決定為 104 年公務人員傑出貢獻獎得獎團體。</p>
<p>拾肆、識別證結合差勤卡，票證功能再加值</p>	<p>持續推動本府及所屬員工識別證結合一卡通票證及差勤感應卡之多功能卡片（具一卡通電子票證功能），將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，目前一卡通電子票證已結合本市公共運輸、公共事業、政府規費、圖書借閱、小額消費（便利超商、美食餐飲、超市量販、生活娛樂、百貨商場）等多項市政服務，使用上更優質便捷。</p>
<p>拾伍、辦理退休、資遣、撫卹</p>	<p>1. 辦理退撫資遣： （1）104 年退休公務人員 811 人、教育人員 741 人，合計 1,552 人。 （2）104 年公務人員撫卹 14 人、教育人員 9 人，合計 23 人。 （3）104 年資遣公務人員 0 人、教育人員 5 人，合計 5 人。</p> <p>2. 如期發放月退休金： 如期於 104 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 15,368 人次、教育人員 26,362 人次，合計 41,730 人次。</p> <p>3. 核發年節特別照護金： 依據考試院訂頒「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」規定審核發給春節、端午、中秋三節特別照護金，</p>

重要施政項目	執行成果與效益
拾陸、築構關懷網絡，協力增進團隊績效	<p>單身者每節 18,000 元；有眷者每節 31,000 元，104 年計核定單身 116 人次、有眷 71 人次，合計 187 人次。</p> <p>4. 辦理退休生涯規劃研習班： 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，104 年 3 月 3 日及 7 月 8 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 189 人參加。</p> <p>1. 提供員工個人及團體諮商服務： (1)104 年賡續委託「張老師」基金會高雄分事務所提供員工專業諮商服務，諮商服務提供類型包括個案諮商、團體諮商及電子郵件諮商。「張老師」針對個案需求，搭配相關專業領域諮商師，104 年 1 至 12 月計提供 51 小時諮商服務； (2)建置本府電子郵件諮商服務信箱 (ihappy@kcg.gov.tw) 及提供 2 場次團體諮商服務，針對本府財政局東區及西區稅捐稽徵處組織合併，請「張老師」中心協助提供專業諮商心理師為兩區之辦理因應組織變革壓力之團體諮商活動，期協助同仁及組織應對組織變革之壓力。 (3)為增進本府主管人員組織管理能力及提升其敏感度，針對本府主管人員導入本府員工協助方案，104 年度增辦「組織中異常徵候人員之管理技巧」、「組織績效改善—當責不讓共識營」、「團隊建立—高績效團隊建構研習營」、「重大壓力案件管理」、「領導統御及情緒管理研習班」，共計 5 場次，共 236 人參加。</p> <p>2. 全體人事人員落實宣導本府員工協助方案： 由全體人事人員及健康管理認證講師投入宣導，運用多元宣導管道於各種集會活動針對本府公務同仁進行宣導，104 年 1 月至 12 月共辦理 451 場次巡迴宣導活動，宣導人數共 29,623 人。</p> <p>3. 建置本府「關懷員」機制： (1)104 年度關懷員認證班：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)104 年度關懷員認證進階班：為深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、分享會與認證等 4 個階段持續培訓本府關懷員，由 103 年受認證完訓之關懷員接受培訓，計培訓 37 人。 (3)104 年計累計關懷市府員工 308 人次。</p> <p>4. 辦理身心健康保健系列專題研習： 為型塑互助與關懷的職場環境，積極推動員工心理健康協助機制，提供同仁心理健康資訊，104 年度以「慢活、樂活、快活人生」為主軸辦理系列專題講座共 45 場，參加人數共計 3,086 人。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
拾柒、辦理公教未婚聯誼	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，本府 104 年度規劃辦理 8 場次單身聯誼活動，計有 404 人（男性 202 人、女性 202 人）參加，互指為心儀對象有 29 對。
拾捌、公教人員健康檢查補助	<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，104 年計補助 4,815 人，補助金額 22,273,300 元，補助標準如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 機關首長或職務列等最高第十三職等以上且經銓審第十三職等以上者，不限年齡，受檢次數：每年一次，補助金額：新臺幣 7900 元。 2. 機關副首長、職務列等最高第九職等以上且經銓審第九職等以上者，補助金額：新臺幣 7900 元，受檢次數：(1) 50 歲以上者，每年一次 (2) 未滿 50 歲者，每二年一次。 3. 不具上述身分之本府所屬公務人員，年滿 40 歲以上，受檢次數：每二年一次，補助金額：新臺幣 3500 元。
拾玖、發展員工社團	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 個輔導機關，以輔導社團自治運作。104 年 1 月至 12 月除定期活動外，計舉辦 26 場次專案性活動。 2. 於 104 年 8 月 11 日假本府四維行政中心中庭舉行本府員工社團 104 年度員工社團成果展及公益服務活動，成果展活動採動態表演者有運動舞蹈社、國術社、太極拳社及健康體能社等 4 個社團；其餘社團則以靜態展覽呈現，參加人數共計約 120 人。
貳拾、辦理福利措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 紓解員工急難以安定生活： 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，目前貸款利率為年息 1.21 厘，最長還款年限為 6 年。至 104 年 12 月底尚在貸款中者有 15 件，貸款金額 615 萬元。 2. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施： 為賡續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理 104 年自費汽、機車強制保險，由新光產物等 2 家保險公司承作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。 3. 提供健康檢查優惠方案： 宣達 2015~2016「健康 99—全國公教特惠健檢」由臺北市立聯合醫院中興院區等多家特約醫療院所承作至 105 年 12 月 31 日止。以新臺幣 3,500 元規劃健檢方案，作為現職員工、退休人員及其眷屬健康檢查時之選擇參考。 4. 辦理「繁星好康」計畫，福利加值： 透過本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。 5. 提供「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道： 本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，104 年 1 月 1 日至 105

重要施政項目	執行成果與效益
<p>貳拾壹、推動人事業務資訊化,提升人力資源管理效率</p>	<p>年 12 月 31 日由中國信託商業銀行股份有限公司獲選，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率固定加碼 0.465%機動計息，提供同仁多元購置住宅貸款管道。</p> <p>6. 提供短期信貸措施，解決同仁財務規劃需求： 提供臺灣土地銀行股份有限公司「貼心相貸」措施，80 萬元以下信用貸款免保證人，年息依郵政儲金二年期定期儲蓄機動利率固定加 0.505%機動計息，每月攤還本息不得超過月俸給總額 1/3，貸款期限最長 7 年。</p> <p>1. 提升 WebHR 人力資源管理系統、WebITR 差勤管理系統功能： (1) 104 新增及修正 WebHR 系統個人資料、組織編制等 17 項子系統功能計 378 筆，改善系統操作流程，快速更新資料。 (2) 104 新增及修正 WebITR 系統功能，包含加班功能新增選擇列印日期及國旅卡查詢可將刷卡資料匯出等 11 項系統功能，使操作介面更加友善簡便人性化。</p> <p>2. 擴大推動線上差勤管理系統 (WebITR)： 本府自 100 年起分三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)，至 104 年底止，共計有民政局等 187 個機關導入實施，除警察、消防、及市立醫院等特殊勤務性質機關除外，本府業已全面達成機關員工差勤資訊化管理目標。</p> <p>3. 辦理資訊系統等教育訓練，維護人事資料正確無誤： 為善加運用 WebHR 人力資源管理系統、退休撫卹整合平臺及 WebITR 差勤管理系統，同時強化資料儲放與使用之資安觀念，本府人事處共計辦理「WebHR 人力資源管理系統研習」、「人事資料考核系統及 eCPA 應用系統研習班」、「退休撫卹整合平臺教育訓練」、「WebITR 差勤電子表單系統研習班」、「資訊安全教育訓練」等各類資訊教育訓練共 21 場次，計 1109 人次參訓。</p> <p>4. 創造人事決策循證機制，人事服務流程再進化： 為擴大人事資料加值應用範圍，整合各項人事資訊系統與資料，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加值應用，提升行政效能。</p>