

高雄市政府人事處114年度施政績效成果報告

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
壹、因應市政願景發展，掌握組織變革趨勢，運用考試掄才，拔擢優秀人才，型塑優質市政團隊 一、契合市政推動，優化組織結構，彈性調整員額	充分結合市政藍圖推動組織再造，確保各機關組織結構契合施政目標，並有效運用人力，提升服務效能，執行成果如下： 1. 提升本市救災救護人力，強化特種搜救量能 為健全本市搜救隊組織及為提升消防人力，消防局增設「特搜大隊」，以執行特種災害搜救任務，另增置編制員額 685 人，調整後編制員額達 2490 人，並自 114 年 1 月 1 日生效。 2. 完善機關組設，提升管理效能 (1) 為達業務管理一致及分工明確目標，本府水利局依管轄權責調整「雨水下水道系統、中小排與側溝等水利工程之規劃、設計、施工及維護管理」、「出流管制作業」及「水權、水井管理與監督」等業務之權管單位，並自 114 年 1 月 9 日生效。 (2) 為合理配置警察官職務，健全刑事中階人才歷練，及提升勤業務監督人力，警察局減列書記員額 13 人，改置警務正 9 人、巡官 4 人；另刑事警察大隊，為應刑事工作需要，減列警務員 2 人，改置專員 2 人，並自 114 年 3 月 12 日生效。 3. 充實基層醫事人力，增進衛所服務量能 為提升公共衛生服務量能，衛生局所屬仁武區、大社區及鳥松區衛生所，因地區醫療資源充足，與健仁、長庚醫院等在地醫療院所合作推動醫療業務；北高雄路竹區衛生所亦將醫療業務委由高雄秀傳紀念醫院承接，爰此，前開各衛生所「醫師」職稱及員額 1 人，予以減列並改置官等或級別列「師級或士(生)級」之共用員額 1 人，並自 114 年 8 月 9 日生效。 4. 契合機關業務推展，彈性調整員額 鑑於公共建設涉及之大型專案計畫管理及法令日趨複雜，為提升行政服務品質，工務局新建工程處因應公共資產管理人力需求，減列正工程司 1 人改置秘書 1 人，並自 114 年 7 月 2 日生效。另工務局公園處為增加各項專案計畫督導及案件審核人力，減列正工程司及工程員各 1 人，改置專員及科員各 1 人，並自 114 年 9 月 6 日生效。

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
二、配合考用合一政策，提報考試用人計畫 三、拔擢優秀專業人才，推動各項市政建設 四、遴員參加升官等訓練，提振公務人員士氣	1. 本府及所屬機關學校配合中央各項公務人員考試舉辦時程，積極提列考試分發職缺，114 年提列考試職缺計 574 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，114 年度協助辦理 17 項國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計 42,970 人。 本府及所屬各機關學校本功績原則進用專業人才推動市政業務，人員進用或陞任，按「公務人員任用法」及「公務人員陞遷法」等相關規定，採公開、公平、公正原則辦理，114年計陞遷487人。 1. 委任升薦任官等訓練 為激勵基層公務人員工作士氣，114 年遴薦 114 人參加委任公務人員晉升薦任官等訓練，計 104 人訓練成績及格，及格率 91.22 %。 2. 薦任升簡任官等訓練 為儲備簡任高階公務人才，114年遴薦24人參加薦任公務人員晉升簡任官等訓練，計22人訓練成績及格，及格率91.67%。
貳、策進員工協助方案(EAP)措施，打造多元、公平、共融之永續關懷團隊 一、提升員工心理健康 二、構築關懷網絡，建立健康自主管理意識	本府自民國92年起持續推動公教同仁心理健康及員工協助方案(EAP)，以落實人性關懷，及早發現並協助同仁處理可能影響工作效能之相關問題。114年委託「高雄市立凱旋醫院」及「好加在心理諮商所」提供員工專業諮商服務，依個案需求媒合相關專業領域心理師，114年1月至12月計提供個別諮商服務580人次，並辦理4小時團體諮商服務。 1. 推動 EAP 健康促進與心理健康宣導 為建立同仁健康自主管理意識，並呼應本市 114 年心理健康促進主軸「愛」，辦理本府 114 年 EAP 健康促進作為「心花開·愛在職場」線上推廣活動，透過本府「員工關懷網」等 e 化平台，將 EAP 概念及相關服務資源融入同仁日常生活，宣導身心健康、性騷擾防治、性別平等及自我覺察等議題。活動計 6,733 人次參與，整體滿意度達 96.43%，並帶動員工關懷網瀏覽人次增加 11,639 次。

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
參、建構友善公務職場，推動公部門職場托育服務，打造員工福利服務品牌，提振本府員工服務動能 一、推動公部門職場托育服務 二、強化地域加給延	2. 建置內部關懷機制，強化分眾服務 為提供員工適性關懷服務，各機關學校均籌組內部關懷工作團隊，共計 544 個，由高階主管參與及領導，依機關需求推動 EAP 相關服務與措施，針對新進人員、身心障礙人員及生涯轉變人員等族群進行分眾關懷，並於各項宣導活動中倡議健康自主管理及職場不法侵害預防之重要性，及宣導 EAP 相關之多元資源。114 年共辦理宣導 4,531 場次，計 54,372 人次參與。 3. 辦理關照員培訓，提升第一線關懷量能 為培力各機關關照員，於 114 年 4 月 29 日及 6 月 2 日辦理初階關照員培訓「如何用『心』珍愛生命研習班」兩梯次，協助關照員處遇高風險個案，提供貼近實務之關懷知能，計 229 人次參訓，課程滿意度達 98.5%。另於 114 年 8 月 1 日及 8 月 12 日辦理進階關照員培訓「EAP 系列—關懷力精進工作坊」兩梯次，針對公務職場常見之人際衝突與霸凌、自殺個案及高風險緊急事件等三類危機情境進行案例研討，協助解決機關內部關懷實務問題，計 57 人次參訓，課程滿意度同為 98.5%。 1. 員工子女托嬰中心(0-2 歲) 參照本市公共托育機構收托作業原則，採公共托嬰中心型態辦理，落實推動「平價教保服務」政策。運用本府鳳山行政中心一樓空間開辦員工子女托嬰中心，最多可收托 20 名員工子女，114 年收托現有 20 名皆為員工子女。 2. 員工子女非營利幼兒園(2-6 歲) 輔導原員工消費合作社幼兒園轉型為員工子女非營利幼兒園，優先招收本府員工子女、孫子女，如有餘額再對外招生。運用本市苓雅區公所一樓空間，於 111 年 8 月 1 日起營運，最多可收托 56 名員工子女，截至 114 年底共收托 31 名員工子女，17 名一般市民子女。 3. 人事處亦蒐集優質店家洽簽為員工特約商店，計有私立幼兒園 39 家、私立托嬰中心 4 家及私立教保服務中心 1 家。 本府自 111 年起擇定適用「地域加給合理化調整方案」，用客觀、多

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
攬及留任人才之功能	面向的角度，重新評估轄區內地理環境、交通狀況、艱苦程度、經濟條件等因素，從原有桃源、茂林、那瑪夏三區之外，增加六龜、甲仙二區，並彈性調整五大山區各機關學校地域加給等級，提升本府偏遠地區公教人員留任意願。
三、擴展公教單身同仁社交生活領域	為擴充公教單身同仁社交觸角，創造良性互動機會，營造浪漫氛圍，本府114年度籌辦公教單身聯誼活動為5場次，共計194人參加，促成43對互表心儀對象。
四、促進公教員工自主健康管理，補助健康檢查費用	為推動公教健檢，照護同仁健康，特修訂「高雄市政府公務人員健康檢查補助原則」，補助本府公教及聘僱人員實施健康檢查。114年計補助12,847人，補助金額62,466,488元，補助標準如下： 1. 市長、副市長、職務列等最高簡任第十三職等以上且經銓審簡任第十三職等以上者及一級機關首長，不限年齡，受檢次數：每年一次，補助金額：新臺幣 16,000 元。。 2. 一級機關副首長、職務列等最高簡任第十二職等以上且經銓審簡任第十二職等者、二級機關首長、副首長及各區公所區長、副區長，補助金額：新臺幣 10,000 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. 職務列等最高薦任第九職等以上且經銓審薦任第九職等或相當官職等以上者，補助金額：新臺幣 8,900 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。 4. 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 4,500 元。 5. 於現職機關連續服務滿一年之聘僱人員，年滿 40 歲以上，受檢次數：每二年一次，補助金額：新臺幣 4,500 元。 6. 另為照護員警身心健康，並考量員警工作特殊性，本府警察局暨所屬機關未滿 40 歲且實際從事「重複性、輪班、夜間、長時間工作等有危害安全及衛生顧慮」之警職人員，其健康檢查補助費每三年補助一次，最高以新臺幣 3,500 元為限。
五、輔導員工社團，鼓勵員工從事正當康樂休閒活動	為培植多元員工社團，提倡正當休閒生活，輔導成立16個員工社團，共計動態社團13個、靜態社團3個，並各指定1個輔導機關，以輔導社團自治運作，114年計辦理社團活動25場次。
六、提供多元服務措施，優化員工福利	1. 洽簽自費汽、機車強制保險服務措施 為滿足員工生活需求，具體實現人事福利政策，辦理 114 年自費汽、機車強制保險，由臺灣產物產險公司及兆豐產物產險公司承

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
肆、融合智慧科技，推動人事業務數位轉型，落實淨零減碳人事服務(淨零) 一、提升名錄資料更新效率 二、導入數位打卡系統，深化差勤管理數位轉型 三、提升人事服務網效能與資安強化	作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。 2. 提倡健康檢查特惠方案 推廣 2026~2028「健康 99—全國公教健檢方案」，作為現職員工、退休人員及其眷屬健康檢查時之選擇參考。 3. 廣辦「繁星好康」特約商店，豐厚員工多元福利 為積極活用民間資源，奠定公私合作基礎，透過本府及所屬各級人事機構，分析員工消費喜好，據以推薦優良商店進行特約合作，提供本府員工、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福利資訊，114 年度持續盤點洽簽店家提供優惠，目前共計 668 家，另設計繁星好康識別標章，以供優惠商家黏貼識別。 4. 推廣「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，114 年 1 月 1 日至 116 年 12 月 31 日由臺灣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(現為 2.185%)，提供同仁多元購置住宅貸款管道。 5. 宣導短期信貸管道，解決同仁財務即時需求 轉知臺灣土地銀行股份有限公司「貼心相貸」管道，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 0.425%機動計息(現為 2.145%)，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。 主管名錄、職員錄、緊急聯絡手冊及人事人員通訊錄等線上名錄，自114年5月完成透過同步人事資料庫功能，有效提升名錄資料正確性及即時性，每日維持同步2次頻率，至114年12月同步資料筆數達3,374,700筆。 配合市府政策導入數位打卡系統，提升差勤管理彈性與效能，至114年12月計有四維及鳳山行政中心28個機關參與，自114年1月至114年12月打卡總次數達563,944人次，提供同仁多元便捷的數位打卡方式。 114年8月已完成 iKPD 人事服務網資料庫新主機建置及更新資料庫軟體，顯著提升人事系統效能與穩定度，降低系統異常風險及維運風

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
育藍圖 三、整合訓練資源，推展數位學習，並建構行動化多元課程體系，全面提升數位應用與政策實務能力 四、因地制宜，實施在地化多元學習 陸、聚焦市政發展新趨勢，提升公務人員英語力，培育具國際視野治理人才 一、運用英語檢測補助措施，提升英語檢定通過 二、薦送同仁參加行政院人事行政總處公務人力發展學院或人事處所屬人發中心辦理之英語相關課	市政願景與國家政策，以共通、管理、專業等五大核心能力為主軸，規劃符合各局處需求與職能發展之課程，以型塑優質本府團隊，114年共辦理522班，培訓28,885人次、35,074.5人天次。 1. 訂定「高雄市政府 114 年度推動數位學習－『高才遠識・大放 e 彩』實施計畫」 配合數位化、行動化學習趨勢，規劃組裝課程包含「政策能力訓練」、「市政議題訓練」及「共通知能訓練」等 3 部分，相關組裝課程掛置於「e 等公務園⁺學習平臺」以供選讀，並結合行動裝置學習，提升訓練效益，組裝課程完成人數共 35,639 人次。 2. 本府「港都 e 學苑」數位學習平臺已加盟中央「e 等公務園⁺整合平臺」，全面建構政策能力訓練、領導力發展、機關業務知能、自我成長及其他等五大類別之數位學習課程，並完成數位學習行動化建置。114 年完成學習總人數計 1,081,622 人，完成學習總時數 1,565,412 小時。 訂頒「高雄市政府公務人力發展中心114年度『科技高雄、增能轉型』學習列車實施計畫」，114年計辦理179場次，調訓9,364人次；另配合機關專業訓練需求，鼓勵各機關與鄰近機關及學校共同辦理專業訓練，以發揮並擴大在地化培育之訓練效益。 為鼓勵本府公務人員參加英語檢定測驗，凡通過英語檢測者，各機關視其經費情形酌予補助每人最高新臺幣5,000元。另為便利本府同仁參加檢定，特與多益英檢機構合作，114年參加團體測驗檢定考試計有42人。截至114年12月，本府各局處通過各項英語檢定人數計6,539人，比例達33.26%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定18%，超出15.26%。 為提升公務人員英語能力，參酌同仁業務性質及英語程度，薦送本府同仁參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「Coursera 課程導讀系列研習」，以及人事處所屬人發中心辦理之為強化公務人員處理國際事務能力，提升英語溝通力，於114年3月19日及24日辦理「備戰英檢初級實力基礎班」，計有17人完訓。

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
程，強化國際溝通力 柒、倡導公務人員性別平權政策，尊重性別多元性，強化性別意識培力，營造性別友善職場	1. 依據本府第六階段推動性別主流化實施計畫，本府每人每年性別主流化課程應達 3 小時，並運用人力資源管理資訊系統（WebHR）有效掌握訓練進度。經統計，截至 114 年 12 月底，課程全數完成，整體完訓率達 100%，達成年度目標。 2. 本府結合公務人力發展中心「學習列車」資源辦理性別意識培力課程。114 年度共辦理講座、工作坊、電影賞析及座談會等 34 場次，課程內容涵蓋： （1）性別主流化工具運用 （2）性別平等政策及各領域專案研討 （3）CEDAW 實務及案例研討 （4）多元性別權益相關議題 透過課程，培養公務人員瞭解當前性別平等相關議題，並將性別觀點融入日常業務推動。 3. 為尊重性別多元性及強化性別意識培力，截至114年12月底，本府各機關共辦理36場同志議題相關實體課程，另於「e 等公務園⁺學習平臺」上架12堂數位課程供同仁自主學習。藉此積極推廣性別平權意識，並建立性別友善職場文化。
捌、足額進用身心障礙人員及原住民，落實照護弱勢族群，保障工作權益 一、積極進用身心障礙人員 二、足額進用原住民	依「身心障礙者權益保障法」規定，本府各機關學校截至114年12月份止，應進用身心障礙人員1,272人，已進用1,898人，進用比例達149%，超額進用626人。 依「原住民族工作權保障法」規定，本府各機關學校截至114年12月份止，應進用原住民58人，已進用196人，進用比例達338%，超額進用138人。
玖、聚焦市政發展重點，推動專業認證，培養公務人員淨零 X 數位知能，優化公務人力服務	1. 從認證到實戰學以致用，提升公務執行力 （1）資通安全概論證書班 為強化本府各機關資通安全防護能量，於114年11月辦理「資通安全概論證書班」2期，每期18小時，培訓本府資安專職（責）人員共60名，協助取得資安職能證書，培育守護本府資

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
效能(淨零)	安防線之關鍵人才，攜手建構智慧與安全並行之城市。 (2)客語能力初級認證班 為落實「國家語言發展法」，有效保存客語並提升公教人員客語服務能力辦理客語認證班，分別於114年4月14日至5月19日及10月1日至11月5日辦理「客語能力初級認證班」2班，每期6天，參訓人數共計84人，以通過客語認證為目標。 (3)政府採購專業人員基礎(進階)訓練班 為增進採購人員專業知能，提升政府採購效率與品質，並預防採購缺失發生，114年辦理政府採購專業人員基礎班5期及進階班2期，計有288人取得行政院公共工程委員會核發之採購基礎班及格證書，32人取得進階班及格證書。 (4)防災士培訓班 為因應可能發生之大規模災害，提升社區與民眾自主防災能力，並推廣防災士理念，本府於114年12月辦理「防災士培訓班」及「防災士培訓消防專班」共3班，計288人參訓。課程由本府消防局依內政部消防署核定計畫辦理，結訓後由內政部消防署核發證照。 2. 培育淨零專才，共創高雄永續未來 為配合本府「2050淨零碳排目標」及施政目標「宜居高雄－提升空品邁向淨零永續」，強化環保永續觀念，於114年與本市淨零學院合辦「淨零概念趨勢 ESG 研習班」及「淨零智慧轉型永續研習班」等11班，參訓人次共計530人。 3. 跨界培育科技賦能，驅動智慧高雄數位治理 (1)科長級 AI 導入業務運用研習班 為提升科長級主管 AI 應用與決策支援能力，強化數位轉型實踐及跨部門協作，本府於114年7月16日至8月27日辦理「科長級 AI 導入業務運用研習班」9期，每期1天。課程內容涵蓋 AI 進階應用、深度研究及解決方案整合等，計培訓本府一級機關科長、主任、組長等主管280人，完成訓練並取得證書。 (2)生成式人工智慧及實務應用系列 為介紹生成式人工智慧之實際應用，促進本府同仁瞭解 AI 發展趨勢及實務運用相關知能，提升資訊應用能力以協助業務推展，於114年辦理「生成式 AI 工作應用實務班」、「AI 新時代－平面設計及文案撰寫實作班」及「AI 新時代－影音生成及剪輯實作班」等計44班，參訓人數計2,487人次。 (3)推動智慧城市 為配合本府推動智慧城市發展之施政理念，促進城市永續發展，於114年辦理「人工智慧時代與公務執行要領研習班」、

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
壹拾、型塑績優公務典範，激勵員工士氣，策進團隊績效量能 一、表揚績優模範公務人員，激發士氣 二、遴薦參與行政院模範公務人員選拔，策進團隊動能 三、辦理專案考績，獎勵所屬人員重大貢獻	「智慧醫療發展方向實踐推動研習班」等計67班，參訓人數計4,091人次。 為獎勵優秀人員並激勵本府公務人員工作士氣，依據「行政院表揚模範公務人員要點」及「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」，辦理本府114年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府環境保護局股長洪緯廷等12人獲獎，並於114年6月24日第726次市政會議由市長頒獎，獲獎人依規定獲頒獎狀1幀、獎金5萬元，並給予公假5天。 遴薦本府環境保護局股長洪緯廷及財政局科長楊甫聖等2員參加行政院114年模範公務人員選拔，行政院於114年10月7日核定洪員獲選為該院模範公務人員，並於114年12月3日舉辦頒獎典禮，由行政院院長頒給獎座及獎金8萬元，並給予公假5日。 本府警察局林局長炎田、呂副局長世明（前於花蓮縣政府警察局局長任內）、蔡副局長文峰（前於屏東縣政府警察局局長任內）及蔡分局長鴻謀（前於本市警察局鳳山分局分局長任內）等4員及該局科長梁明俊、警務正陳玟華執行「第16任總統副總統及第11屆立法委員選舉」治安維護及查察賄選防制暴力工作績效厥偉，本府分別於114年12月5日及10日核予一次記二大功，以資獎勵。
壹拾壹、貫徹退撫制度，實踐退休照顧，保障退休人員及遺族退撫權益 一、及時辦理退撫案件，維護退休人員及遺族權益 二、落實關懷照護退休人員	114年辦理退撫資遣情形如下： 1. 退休公務人員 710 人、教育人員 680 人，合計 1,390 人。 2. 撫卹公務人員 14 人、教育人員 5 人，合計 19 人 3. 資遣公務人員 1 人、教育人員 0 人，合計 1 人。 1. 如期發放月退休金 每月1日如期發放退休人員月退休金，截至114年12月支領月退休人員共計27,481人，其中公務人員10,868人、教育人員16,613人。

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
三、辦理退休生涯規劃研習班 四、輔導退休人員協會辦理志願服務、公益活動及反詐騙研習 五、激發現職公教參與志願服務意願	2.核發年節特別照護金 (1)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」核發 68 年以前支領一次退休金生活困難之退休人員三節照護金；單身每節發放 23,200 元，有眷每節發放 39,800 元。 (2) 114 年度共計發放單身 6 人次。 為協助公教人員培養規劃安排退休生活之能力，並鼓勵積極投入社會志願服務、回饋社會，於114年3月5、7及14日假本府公務人力發展中心辦理「退休生涯規劃研習班」，共計73人參加，學員滿意度達九成以上。 為善用退休公教人力資源，114年輔導高雄市公教退休人員協會及高雄市關懷公教退休人員協會辦理志願服務及公益活動計12場，另為落實退休照護，辦理反詐騙研習計1場次、養生保健研習計1場次。 1.激發本府員工投入公共事務，於 114 年 12 月 5 日假高雄市立旗津醫院 C 級巷弄長照站及打狗英國領事館文化園區辦理公教志工一日志願服務體驗活動，藉由參與 C 級巷弄長照站長輩手作課程學習照顧長青及陪伴長青方式，及安排文化園區導覽活動，觀摩導覽志工的解說技巧，以情境學習與經驗分享，鼓勵公教員工投入志願服務，計有 30 人參加。整體滿意度達九成以上。 2.為培育靈性照顧之志願服務人力於 114 年 9 月 30 日辦理「靈性照顧-芳香療癒，心靈深呼吸」志工自我成長教育訓練課程，邀請講座教學芳療減壓課程，以達自我照護高齡生活之訓練目的，計有 16 人參加。
壹拾貳、整理風險管理(含內部控制)推動情形	人事處及所屬人發中心已依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」訂定風險管理(含內部控制)作業計畫，將風險管理(含內部控制)融入日常作業與決策運作，考量可能影響目標達成之風險，據已擇選合宜可行之策略及設定之目標(含關鍵策略目標)，並透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標。