

參拾壹、人 事

一、強化職務合理配置，精進組織運作效能

（一）提升核心職務列等，強化人才留任意願

配合考試院推動「地方機關職務列等調整規劃」，為強化地方機關薦任核心職務，提升職務列等與職責程度之衡平性，並鼓勵公務人員返鄉及增加留鄉服務意願，本府協助所屬機關辦理組織修編作業。本期共計辦理 67 個機關之職務列等調整，藉由提升中階主管及專業職缺之職務列等，使職等配置更符合實際業務職責程度，建構支持人才留任制度。

（二）優化組織結構配置，活化人力資源運用

近年各機關業務量大幅增加、行政服務及專業分工日趨多元複雜，現有人力配置已難以因應實際需求，為優化組織人力配置，本府配合考試院於 114 年 12 月 4 日修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，協助各機關重新盤點業務需求、人力配置及內部分工，透過減列與現行業務關聯性較低、官職等與職責程度不相當的職務，將員額改置到承辦核心業務、更符合機關運作需求的關鍵職位，藉此活化人力資源運用效益，使組織結構更貼近業務推動需要，以因應核心業務推動需求並維持行政服務品質。

二、保障公平陞遷管道，落實多元進用精神

（一）完善公平遴選制度，擢用優秀人才

各機關本於功績原則，採內部陞任或公開甄選方式辦理職缺遴補作業。職缺如採公開甄選方式辦理，資格條件等相關訊息均刊登本府全球資訊網徵才資訊專區。115 年 1 月至 6 月期間，各機關外補 346 人，內部晉升部分，委任職晉陞 93 人、薦任職晉陞 158 人。

（二）積極進用身心障礙人員與原住民，保障弱勢權益

1. 超額進用身心障礙人員 618 人

本府所屬各機關學校截至 115 年 6 月份止，應進用身心障礙人員 1,256 人，已進用 1,874 人，進用比例達 149%，超額進用 618 人。

2. 超額進用原住民 143 人

本府所屬各機關學校截至 115 年 6 月份止，應進用原住民 58 人，已進用 201 人，進用比例達 347%，超額進用 143 人。

（三）協助辦理國家考試，服務南區考生

115 年 1 月至 6 月期間，協助考選部辦理國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計有 8,728 人，兼具服務南部考生及帶動周邊消費之效益。

三、推動專業職能培育，精進公務培訓量能

(一) 115 年度公務人力培訓計畫

為配合市政建設及發展需求，本府公務人力發展中心開辦「市政發展願景」、「國家發展政策」、「共通核心能力」、「管理核心能力」、「專業核心能力」等 5 類訓練課程，於 115 年 1 月至 6 月期間，共開辦 237 班，計有 13,139 人次參訓。

(二) 在地資源共訓，擴大學習效益

訂定 115 年度「魅力高雄、多元共融」學習列車實施計畫，鼓勵府屬各機關學校運用公務人力發展中心學習列車訓練資源，辦理資訊應用—AI、性別主流化、人權教育、員工協助方案、職場平權與性騷擾防治、家庭教育等議題訓練，運用策略聯盟擴大在地化學習之訓練效益。115 年 1 月至 6 月期間，各機關學校運用「魅力高雄、多元共融」學習列車共 69 場次，計有 3,776 人次參訓。

(三) 強化公務職能培育，打造智慧韌性市政團隊

1. 扣合主管核心職能，提升團隊治理效能

(1) 區公所主管人員研習班

為提升本市區公所課室主管處理人民陳情案件之能力，課程涵蓋案件處理原則、法規適用、時程管制及回覆技巧等實務議題，協助區公所主管建立合法、迅速且具同理心之處理能力。業於 115 年 3 月 12 日辦理完竣，共 50 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 98.9%。

(2) 衛生所主管領導統御能力研習班

為強化衛生所主管領導統御職能，規劃「新世代人才管理與留任」及「團隊高效溝通與衝突管理」等課程，透過案例演練促進交流學習。115 年 3 月 24 日及 31 日各辦理 1 班，共 73 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 98.6%。

(3) 初任薦任官等主管職務人員研習班

為強化本府初任薦任官等主管人員之管理核心能力及施政執行力，課程涵蓋公共關係與媒體互動、危機處理、績效管理、問題分析、智慧城市及公共服務革新等主題，並納入衝突管理、溝通藝術、團隊經營、性別友善職場及 AI 賦能等課程，協助學員提升政策執行、跨域協調及團隊領導能力。115 年 6 月 5 日至 7 月 3 日辦理 1 班，計 35 人參訓。

2. 推動各項認證，精進專業職能

(1) 政府採購專業人員基礎（進階）訓練班

為提升採購專業人員對政府採購法令之應用能力，增進採購效率與品質並預防採購缺失，於 115 年 1 月至 6 月辦理政府採購專業人員基礎（進階）訓練班共 5 期，協助各局處採購同仁取得基礎及進階證書，計 324 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 97.3%。

(2) 客語能力初級認證班

為提升本府同仁客語服務能力，於 115 年 1 月至 6 月辦理「客語能力初級認證班」共 3 班，計 186 人參訓，協助通過客語能力初級認證，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 92.5%。

(3) 防災士培訓班

為提升社區與民眾自主防災能力並推廣防災士理念，本府於 115 年 2 月至 5 月辦理「防災士培訓班」及「防災士培訓消防專班」共 6 班，計 580 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 97.6%。課程由消防局依消防署核定計畫辦理，結訓後由消防署核發證照。課程內容涵蓋防災士職責、災防體系、災害特

性、資訊運用、社區防災計畫、個人與居家防護、情境演練，以及避難場所運作與防災計畫實作驗證等。

3. 深化 AI 賦能培訓，增進智慧治理能力

(1) iPAS AI 應用規劃師鑑定（初級/中級）研習班

為因應人工智慧技術快速發展，強化本府警察局資訊人員於公務場域之 AI 應用規劃、導入及數位治理能力，辦理 iPAS AI 應用規劃師初級及中級鑑定研習班，課程涵蓋 AI 應用規劃、大數據分析、機器學習及 AI 實務應用等主題，協助培養具 AI 基礎應用與跨域整合能力之人才，以提升智慧化服務與業務創新效能。115 年辦理 4 班，計 133 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 96.6%。另實施課前及課後測驗，課後測驗平均成績 88.9 分，較課前測驗 65.1 分提升 23.8 分。

(2) AI 公務人才賦能培訓—AI 政策與治理指引研習班

為協助本府簡任職以上主管人員掌握 AI 技術於公務應用之政策規劃、法律規範與倫理治理趨勢，課程涵蓋 AI 政策與治理指引、AI 導入法制觀念及治理原則等主題，協助公務人員掌握 AI 實務應用相關核心議題。業於 115 年 6 月 25 日辦竣，計 80 人參訓。

(3) AI 人工智慧及實務應用系列

配合本府推動智慧城市政策，培養公務同仁 AI 專業知能與實務操作能力，於 115 年 1 月至 6 月辦理「生成式 AI 實務應用班」、「AI 新時代—平面設計及文案撰寫實作班」及「智慧辦公實務：AI 自動化工作流程應用班」等 AI 實務應用課程共 17 班，課程採實作演練方式辦理，計 593 人參訓，皆完成課程及實作練習，顯示學員具備基本操作與應用能力。

4. 厚植新進人員職能，提升公務治理基礎

(1) 市政生力軍行政職能研習班

為強化本府新進同仁對市政施政重點之瞭解，提升業務處理、情緒管理及壓力調適能力，於115年3月13日至3月17日辦理「市政生力軍行政職能研習班」1班，計59人參訓。

(2) 新進人員權益防護大補帖研習班

為協助本府衛生局暨所屬新進公務人員瞭解各項權益事項，增進職場適應與工作安定，課程涵蓋人事權益、差勤與保險制度、防治職場霸凌、法制與風險管理，以及行政實務與系統操作等主題，並結合案例分享與常見錯誤說明，協助新進同仁建立正確行政觀念與風險意識。115年辦理2班，計71人參訓。

(3) 新進人員法制研習班

為增進本府各機關學校近1年內新進非主管人員執行公務所需法制知能，課程涵蓋行政法基本原則及圖利與便民區辨等主題，協助同仁建立依法行政觀念與法治素養，提升公務執行正確性與行政效能。115年5月至6月辦理2班，計158人參訓。

(四) 拓展數位學習推廣，擴增課程應用效能

1. 結合城市治理特色，發展高雄在地數位課程

本府「e等公務園⁺～港都e學苑」數位學習平臺，配合本府施政方向與目標，結合城市治理典範與在地特色，發展高雄在地數位學習知識。115年1月至6月，計530,280人次選課，完成學習444,319人次，累計學習時數達699,114小時。

2. 推廣長照政策知能，落實高齡友善照護

因應高齡化社會，製作「雄健康，溫暖之路－認識長照2.0，一起迎向3.0」數位課程，透過課程提升對長期照顧2.0政策認知，引導民眾正確使用長照資源，落實本市高齡友善照護。

(五) 厚植國際溝通實力，打開國際服務格局

1. 推動英檢獎勵，提升外語溝通效能

為營造國際化友善職場，人事處積極推動英語檢定獎勵機制，凡通過英檢之公務同仁，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，115 年報名參加團體測驗檢定考試計有 31 人。截至 115 年 6 月止，本府各局處通過各項英語檢定人數計 6,562 人，比例達 33.38%，與行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定 18%。

2. 深耕雙語溝通能力，提升國際競爭力

- (1) 為培養公務人員英語自學習慣，自主運用各式 AI 工具及電腦網路科技輔助英語聽說讀寫，以增進英文學習技巧及公務應用實務，於 115 年 1 月 30 日辦理「語言大進擊一用 AI 學英文，開口 Show 起來」1 班，計有 38 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 99.3%。
- (2) 另為提升公務人員國際視野與語言溝通能力，於 115 年 1 月 30 日辦理「語言大進擊二一和風話語，從心發聲」1 班，計有 29 人參訓，學員回饋表示，本課程有助於提升工作表現，滿意度達 93.3%。課程內容涵蓋日本文化與學習資源介紹、日文基礎入門，以強化跨國交流應對力。

四、落實性別平等觀念，建構安全職場環境

(一) 推動性別意識培力，落實職場友善平權

1. 為使性別平等觀點融入市政推動，協助同仁於規劃政策及法令時融入性別觀點，依據機關屬性業務需求，規劃數位課程、專題講座、工作坊及座談會等多元學習方式，深化本府公務人員性別平等意識。115 年 1 月至 6 月期間，計辦理性別意識培力課程 43 場次，計 3,113 人次參訓。
2. 依本府第六階段推動性別主流化實施計畫，115 年度公務人員每人應完成 3 小時以上性別主流化訓練，截至 115 年 6 月底，完訓率達 65%，將持續辦理課程及宣導，型塑多元、包容的職場文化。

(二) 提升中高階文官女性比率

本府一般行政機關女性首長及副首長計 85 人、女性簡任主管及非主管計 44 人；另女性一級主管計 415 人，占一級主管比率達 53.34%，將持續提升中高階文官女性比率。

(三) 提升任務編組性別比例

本府各局處依法令或主責業務需求組設之委員會（小組、會報），委員任一性別比例已達三分之一者已達 100%，另各一級機關及區公所考績委員會、甄審委員會，亦均符合任一性別比例規定。將持續督請各機關於委員聘派作業時，審酌性別衡平

原則，並適時擴大徵詢各界推薦人選，以維持性別比例達成情形。

(四) 精進職場霸凌防治機制

1. 為營造安全友善的職場環境，於115年4月8日修正「職場霸凌防治與處理建議作為一覽表」，區分「事前防治、事中處理及事後關懷」三階段處理機制，明確規範防治宣導、案件處理及後續關懷之作業原則與流程，協助各機關精進職場霸凌防治處理作為。
2. 為強化職場霸凌案件之預防處理能力，於115年5月11日訂頒「高雄市政府職場霸凌處理程序及通報作業流程」，參依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法規定之作業期程，建立即時通報機制，俾利掌握處理進度，保障同仁權益。
3. 為提升霸凌防治宣導與案件處理實務知能，依不同對象（一般人員、業務承辦人員及主管等）規劃「職場霸凌防治三重奏」系列課程，透過分眾課程深化同仁職場霸凌法制觀念與處置、管理知能，115年1月至6月共計辦理6場次，計415人次參訓。另鼓勵各機關運用多元管道辦理霸凌防治教育訓練，截至115年5月底止，本府職場霸凌防治教育訓練計有20,058人參訓，持續深化霸凌防治意識。

(五) 深化性騷擾防治培訓，建構性別友善職場

為加強職場平權觀念、性騷擾防治機制及調查報告撰寫知能，依不同對象（一般人員、業務承辦人員及主管等）分眾規劃「性別暴力防治」系列課程，115年1月至6月辦理4場訓練，總計563人次參訓，並規劃對督辦性別平等及性騷擾簡任人員課程，持續落實「性騷擾零容忍」及積極打造性別友善工作環境。

五、表彰績優服務典範，激勵市府團隊士氣

(一) 表揚本府模範公務人員

依據「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」，辦理本府115年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府環境保護局環境管理處秘書林明勳等12人獲獎，並於市政會議由市長頒獎，以資激勵。

(二) 遴薦參與行政院模範公務人員選拔

遴薦本府環境保護局環境管理處秘書林明勳及都市發展局副總工程司施旭原等2員參加行政院115年模範公務人員選拔。

六、活用人事資訊系統，精進人事服務效能

(一) 應用人工智慧，深化人事業務

應用人事行政總處WebHR_GPT生成式AI人事法規系統及Copilot等AI工具協助同仁加速文件撰寫、資料彙整、法規查

詢、數據分析、差勤管理、會議紀錄整理及簡報製作等作業，有效提升工作效率、服務品質及營造友善職場。

(二) 優化名錄系統，提升資料更新效率

於115年5月完成主管名錄、職員錄、緊急聯絡手冊及人事人員通訊錄等名錄系統功能擴充，有效提升名錄資料正確性及即時性，每日進行2次同步作業，115年1月至6月期間，同步3,319,540筆資料。

(三) 打卡數位化，差勤管理更便捷

於四維及鳳山行政中心28個機關導入數位打卡系統，除提供同仁多元便捷的打卡方式外，亦提升差勤管理彈性與效能，115年1月至6月期間，打卡總次數達854,504人次。

(四) 優化人事服務網統計資安與效能

115年6月完成iKPD人事服務網統計平台軟體升級作業，有效提升人事資料統計效能與穩定度，降低系統異常風險及維運風險，並強化資安防護機制，增進人事作業效率。

七、建構員工支持網絡，提供多元福利服務

(一) 建構員工支持網絡，提升職場心理韌性

為營造幸福共好的工作環境，並契合各機關學校需求，訂定115年員工協助方案「蘊韌港灣·暖洋悠游」實施計畫，結合專業諮商、內部關懷團隊及跨機關工作圈資源，建構組織關懷網絡，提供同仁心理支持資源，執行成果如下：

1. 專業心理諮商服務

115年度委託高雄市立凱旋醫院及好加在心理諮商所，提供本府員工個別及團體心理諮商服務。115年1月至6月期間，計提供357人次個別諮商、2人次攜眷諮商及10人次團體諮商，即時提供同仁專業諮詢。

2. 系統化培力關懷團隊

本府各機關學校計有544個內部關懷團隊，擔任反映機關內部EAP需求與即時關懷之第一線支持力量。為系統化培力團隊成員溝通、危機辨識及個案轉介技巧，115年度規劃初、進及高階等分級訓練，並於115年4月9日辦理初階關懷力技巧研習班、115年5月4日辦理進階關懷力精進工作坊，共計102人次參訓，強化成員關懷照應知能。

3. 運用工作圈跨域共創、多元宣導

為推廣本府EAP專業服務資源，籌組EAP合作平台2.0+工作圈，邀集跨機關成員共同參與，以創意圖卡、短影音等多元數位媒材，針對多元族群共融、職場不法侵害防治、身心健康照護等議題進行開發製作，並將成果素材發布於「EAP合作平台2.0+ LINE社群」，供各機關多元運用於職場宣導，提升資源共創共享效益。115年1月至6月期間，累計瀏覽人次達2,558次。

(二) 公私協力擴展福利

1. 為營造員工生活小確幸，115 年度特約商店持續精進作為，將特約商店區分休閒旅遊、美食餐飲、教育學習、醫療照護及生活百貨等五大主題，協洽民間機構與本府特約合作，提供所屬員工、退休人員相當會員或 9 折以上優惠方案，加值員工福利。
2. 截至 115 年 6 月止，本府員工特約店家共計 577 家，另設計「繁星好康標章」供特約商家標示以利識別，並透過多元宣傳管道，提高本府同仁使用特約商店比率。

（三）推動一站式資訊服務專區

為提升員工福利服務價值，統整各項福利服務措施、特約商店及 EAP 等各項資源，藉由數位雲端技術建構福利服務專區、特約商店專區及員工關懷網等專區，並擴大開放特約商店專區從人事處全球資訊網可直接連線瀏覽，115 年 1 月至 6 月期間，各專區總瀏覽計 71,982 人次。

（四）優化多元健檢配套，職場健康更有感

1. 本府訂有「高雄市政府公務人員健康檢查補助原則」，40 歲以上公務人員符合健檢及補助資格者，依規定享有健康檢查補助。另為提升員工健康管理意識，對於未滿 40 歲公務人員自費參加健康檢查，每 2 年 1 次給予公假 1 天自費進行健康檢查。
2. 為增加健康檢查補助彈性，113 年 1 月 1 日起至 116 年 12 月 31 日止推動試辦「高雄市政府公務人員健康檢查補助原則」第一類人員（市長、副市長、職務列等最高簡任 13 職等以上且經銓審簡任第 13 職等以上者及一級機關首長）得累計 2 年補助 1 次健康檢查費用，最高 3 萬 2 千元。
3. 本府於 115 年邀請義大醫院等 20 家經評鑑合格之本市醫院（地區醫院以上等級），規劃多元化健康檢查方案，涵蓋一般健檢及進階檢查，並提供優惠價格與彈性選擇，供本府同仁依個人健康狀況及需求參考運用，以提升自主健康管理。

（五）促進員工社團發展，打造幸福樂活職場

本府依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」輔導成立 16 個員工社團，由本府各權管局處擔任輔導機關，115 年 1 月至 6 月辦理專案性活動（包含交流聯誼賽、戶外寫生、成果發表等活動）共計 8 場次。

（六）公教單身聯誼覓良緣，營造友善成家環境

為響應內政部推行人口政策措施宣導實施計畫，落實「樂婚、願生、能養」政策，擴大本府公教員工社交領域，於115年1月至6月期間，辦理3場次單身聯誼，計有118人參加。

(七) 支持協會穩健運作，強化公務同仁交流

1. 為協助本市公務人員協會發揮凝聚會員、增進知能及促進交流功能，持續輔導本市公務人員協會辦理各項會務活動活絡協會會務運作，強化公務同仁交流互動、知能成長及權益關懷功能。
2. 為支持協會穩健運作，本府均依「高雄市政府補助公務人員協會作業要點」規定核撥補助，協助協會辦理活動，促進會員情誼交流。115年3月14日，協會辦理理財專題演講「面對AI時代來臨及全球動蕩局勢，提升您在馬年的創富力及傳承力」，協助會員提升財務規劃知能及資產傳承觀念。同年3月28日，協會辦理環境教育活動，參訪原住民族文化園區、六堆客家文化園區等地，提升會員對臺灣多元族群文化之認識。本府透過經費補助，支持協會提升會員凝聚力及職涯發展知能。

八、實踐退休照護保障，落實退撫給與制度

(一) 深耕退撫照護機制，健全退休保障

依規定辦理教職員退休案，於115年1月至6月期間，計有307人辦理退休（公務人員220人、教職員87人），較114年同期增加91人（公務人員增80人、教職員增11人）。

(二) 落實退撫經費編列職責，完備退休遺族生活照顧

退撫金預算由本府統籌編列，由各機關學校定期發放各項退撫給與，115年6月各機關學校退休公教人員月退休金發放人數為27,667人（其中公務人員10,781人，教職員16,886人），115年1月至6月發放金額合計37億7,680萬3,602元（公務人員11億9,238萬743元；教職員25億8,442萬2,859元）。

九、推廣高齡健康識能，鼓勵樂齡社會參與

(一) 推廣失智正確認知，落實全面性早期防禦

本府積極面對邁入超高齡社會之趨勢，截至 115 年 6 月止，全府同仁的失智友善訓練學習覆蓋率已實質達到 52.57%，提升同仁對失智症議題之認識，共築友善環境。

(二) 深化健康識能，凝聚高齡照顧共識

為提升高齡照護觀念與知能，本府「港都 e 學苑」數位平臺陸續與相關機關合製「老人保護初級預防－老年父母與成年子女互動相處之道」、「認識失智症及失智友善」、「健康生活預防失智－均衡飲食」等數位課程，強化民眾對高齡互動溝通、失智友善及健康促進等議題之認識。另與衛生局新製數位課程「雄健康，溫暖之路：認識長照 2.0，一起迎向 3.0」，並搭配 115 年第 1 場線上數位推廣活動，推廣長照政策與服務資源，提升民眾對長期照顧制度及高齡照顧議題之健康識能，共同營造友善高齡照顧環境。

(三) 點亮退休關懷網絡，構築退撫全方位關懷

落實照顧弱勢並兼顧照護退休人員，115 年 1 月至 6 月發放三節慰問金及早期退休生活困難之年節特別照護金，共計 887 人次（春節）。更透過本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會關懷訪視退休人員計 2,158 人次，共同提高社會性支持。

(四) 齊心推展志願服務價值，織就溫馨樂齡服務精神

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 6 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，增進同齡間交流成長。