高雄市政府人事處95年度施政績效成果報告

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
壹、　人事行政 一、組織及人事人員管理 （一）組織管理	1.賡續組織整簡。	(1)成立「經濟發展局」及「城市行銷局」： 為因應國家通訊傳播委員會之成立，併同觀光業務之推展，規劃將新聞處轉型為「城市行銷局」，另考量建設局職掌為工、商行政、登記與管理輔導等業務，規劃招商業務併同檢討改制為「經濟發展局」。上開組織變革涉及本府組織自治條例，爰一併檢討研修，本案前依規定程序送請市議會(第6屆)審議，惟尚未完成二讀程序，依「高雄市議會議事規則」第18條第2項規定應將相關修正草案重行函送市議會(第7屆)審議。 (2)裁撤本市集中支付處併入財政局設科辦理： 本市集中支付業務委託高雄銀行辦理，成效良好，爰檢討將本市集中支付處裁撤併入財政局成立第五科，該處現有人力36人，裁撤後於財政局第五科置9人，其人事管理員及會計員各1人移撥該局人事室及會計室，合計移撥11人(編制員額隨同移撥)。經辦理修正財政局組織規程暨編制表，並同時廢止集中支付處組織規程暨編制表案，自95年7月1日施行，業經考試院95年4月3日考授銓法四字第0952605958號函同意備查。集中支付處其餘超額人力24人（職員13人、職工3人及約僱人員9人），業於95年2月前完成移撥財政局7人、稅捐稽徵處17人(在各受移撥機關編制員額內吸納)。 (3)研議修正本府組織自治條例： 本府本部擬修正恢復為「高雄市政府秘書處」，並統合消保業務，配合成立城市行銷局及經濟發展局一併研議。 (4)研議修正本府所屬9個機關組織規程： A.研議修正本府教育局組織規程，設立「家庭教育中心」： 本府教育局配合市立社會教育館改隸該局，及為符「家庭教育法」第7條第1項及第3項應設置「家庭教育中心」之規定，修正該局與市立社會教育館組織規程暨編制表，設「家庭教育中心」為局內單位，辦理家庭教育事項，並將「社會教育館」列為所屬機關本案業經考試院同意備查，惟設家庭教育中心為局內單位部份，仍應於下次辦理修編時配合修正為所屬機關。 B.研議修正本府市立社會教育館組織規程暨編制表： 市立社教館改隸教育局，並配合家庭教育中心之成立，減列組員、技士、辦事員各1員，移撥至教育局

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
		編制員額由25員修正為22員，本案刻正辦理報請銓敘部轉陳考試院備查中。 C.研議修正本府文化局組織規程： 所屬機關社會教育館改隸教育局，在總員額內調整內部單位員額配置，修編前編制員額為89員、兼任1員，修編後調整為88員、兼任1員(技佐1員移撥客委會)，本案業經考試院同意備查在案。 D.研議修正本府消防局組織規程： 增設「災害管理科」、「緊急救護科」及「第3救災救護大隊」，並擬增加員額285員，編制員額由現有713員增加為998員。因與本府員額管制「零成長」之規定不合，函請重新檢討在案。 E.研議修正本府工務局下水道工程處組織規程： 擬減列「薦任第八職等」隊長1員，改置為「薦任第八職等至第九職等」副總工程司，並兼任隊長（維護工程隊），刻正依規定報請考試院及本市議會（第6屆）備查中，惟依「高雄市議會議事規則」第18條第2項規定，應將本案重行函送市議會(第7屆)審議。 F.研議修正本府勞工局組織規程暨編制表： 勞工局專責辦理勞工行政業務，其中有關勞工條件、勞工安全衛生、勞工檢查、勞資關係及勞資爭議處理與勞工福利、勞工保險等事項屢有涉法疑義暨法律適用問題，研擬於第二科之職掌，增列「法制」事項本案業經考試院同意備查。 G.修正本府公教人力發展局組織規程： 擬修正機關名稱為「高雄市政府人力發展局」，並修正調整內部單位名稱及職掌，總員額27員維持不變本案依規定程序併本府組織自治條例修正案辦理。 H.研議修正本府建設局組織規程暨編制表： 擬轉型為「經濟發展局」，裁撤所屬「高雄市風景區管理所」，風景區管理業務及人力移撥至本府工務局養護工程處，動物園管理業務及人力移撥至教育局；修正調整內部單位職掌，該局第三科漁業業務移撥至海洋局，第五科觀光業務移撥至城市行銷局並增加辦理本市招商行銷之規劃、管理及投資企劃與輔導、招商資訊蒐集等事項，改制後編制員額由124員修正為104員，減列20員，其中18員移撥至城市行銷局，2員移撥至府本部，本案依規定程序俟本府組織自治條例修正施行後，據以續辦。 I.研議修正本府新聞處組織規程暨編制表： 新增第四科專責推動本市觀光業務，另保留所屬電影圖書館及高雄廣播電台，改制後編制員額由39員修正為57員，新增18員由建設局移撥改置，本案依規定程序俟本府組織自治條例修正施行後，據以續辦。 (5)配合員額配置準則規定，修正海洋局、美術館、勞工育

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
		樂中心、博愛職業技能訓練中心、監理處、殯葬管理所、資訊中心等7個機關組織規程暨編制表。 (6)檢討任務編組： 本府共計有112個任務編組，為健全任務編組及組織功能，發揮其應有之行政效率，促請各機關檢討任務編組，95年1月至95年12月計新訂7項，修正13項，廢止2項任務編組。
	2.推動員額精簡。	玔（1）訂定員額管制措施： 為撙節人事費支出，95年員額成長率仍維持「零成長」並訂定本府所屬各機關95年度員額管制措施，以94年12月21日高市府人一字第0940061135號函轉各機關照辦，各機關、醫院員額管制，一律不得請增員額聘僱員額仍維持零成長；技工及工友員額不得新僱；賡續採行精簡員額5%措施，各機關每2個月填報精簡執行表，並予列管。
	坦	（2）賡續推動員額精簡： 本府為有效抑制人事費之成長，貫徹員額精簡政策，於82年12月31日高市府人一字第41330號函訂精簡計畫，並自83年起分3階段落實精簡，迄95年合計精簡1597人，精簡比例15.3%。
	3貫徹「各級行政機關、公立學校超額工友（含技工、駕駛）處理原則」。	依行政院該處理原則規定，加強超額工友之處理，並請各機關依行政院訂定之事務勞力替代方案，擴大自動機具之使用，積極辦理勞務委外並要求職員自我服務。
（二）公共事務委託外包	1.全面擴大業務委外。	（1）成立行政業務委託民間辦理推動小組： 依「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」等規定，成立行政業務委託民間辦理推動小組委員25人，負責策劃及決定委託民間辦理業務。本府各機關未來委託民間辦理業務項目經核定列管者計60項，其中報行政院人事行政局列管6項，定期檢討執行進度。行政院人事行政局及專家學者並於95年6月22及23日實地訪查本府相關機關行政業務委託民間辦理執行績效。 （2）辦理行政業務委外標竿學習研討會： 於95年規劃辦理2場全國性委外研習會，分別於6月22日及23日假本府大禮堂舉行完竣。本次研習會計有全國各縣市150位辦理委外之8職等以上主管人員參加，除邀請人事行政局吳副局長三靈主持研習會外，特聘銘傳大學席代麟教授講授「政府業務委託民間辦理之理論介紹」，另邀請財政部鄭副署長裕博、工程會

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
	弢	張簡技正鍾琪及林研究員嘉蓉、財政部國有財產局廖組長蘇隆等4位長官到場解答各機關辦理委外業務時所遭遇之問題，並安排本府「集中支付作業」、「生日公園」、「新光廣場」、「英國領事館」、「孔廟及忠烈祠」等6項委外案作為委外標竿個案分享，且實地參訪「生日公園」及「新光廣場」兩處公園現場。 （3）市庫集中支付業務委外： 為配合電子簽章法公布實施，積極推動電子科技傳輸辦理公款支付，本府92年12月2日第1076次市政會議審議通過「高雄市市庫電子支付委外試辦作業要點」，分3期實施完成，於94年3月訂定「高雄市市庫集中支付電子作業處理要點」全面實施，並於95年7月份完成集中支付處裁併為財政局局內科，計精簡人力17人。
（三）行政法人化	宣導及推動行政法人化	參照行政院組織改造委員會揭發「四化」之行政法人化方向推動行政法人化業務，檢討電台等文教機構行政法人化之可行性。猇
（四）公務人力資本衡量	推動公務人力資本衡量制度	依據行政院人事行政局93年11月19日局企字第0930065142號函規定各機關推動公務人力資本衡量制度，並規定：94年度應於適當場合宣導運用本項制度，並輔導至少1/5以上所屬機關運用本項制度。為擴大運用成效，於95年規劃輔導本府各機關計辦理。據各機關完成之解讀報告100%呈現黃綠燈之評價，顯示各機關人力資本管理具有優勢。對於偏低評價之面向，均研議具體改善措施。整體而言運用本項制度對於提升機關行政效能確有實質助益。
（五）人事人員管理	1. 宣達人事法令鬆綁政策增進行政效能。	95年人事業務績效考核，本府榮獲全國人事處組第2名，惟不以此自滿，為提升行政效能，簡化作業流程，年度計檢討工作簡化如下： （1）簡化人事業務績效考核方式，考核方式並由實地考核改以書面審查及網路報資料之方式辦理，確實減輕人事同仁工作負擔，提昇人事服務品質。 （2）為期本處暨所屬人事機構出缺職務派補作業一致，訂定人事人員平調原則。 （3）為擴大工作簡化成效，減輕人事同仁工作負擔，簡化辦理人事主管會報。 （4）建立人事知識庫： 為建立各項人事業務標準作業工作流程，並期各人事機構同仁工作經驗能有效傳承，以提昇人事服務效能爰於本處網站建立人事知識庫，隨時將新訂或修正之作業流程及規定，提供各人事機構辦理業務參考，各人事機構亦參照建立各機關人事知識庫供同仁參閱。 （5）為簡化作業流程，本處人事甄審委員會及考績委員會之票選委員。

計畫名稱	計畫目標	執行成果
	2. 強化行政院所屬各級機關人事機構人事專業網。	依據「高雄市政府人事處所屬人事機構人事專業網具體作法」，各級人事機構按所在機關業務性質、工作地區等編為10組，各小組每半年召開聯繫會報1次。中心議題為「如何落實推動人事人員核心能力」、「如何有效提昇公務人員英語學習環境」、「如何有效推動人力資源運用」、「如何提昇退休員工參與志願服務」，全年共舉辦座談20次。
	3. 確實執行人事主管職期輪調。	依據「行政院所屬各級人事機構人事人員設置管理要點」有關人事主管職期調任規定，檢討實施職期調任。至95年12月底，薦任第七職等以上之人事主管人員任期屆滿6年者計8人，均已完輪調，完成比率100%。
	4. 提高人事人員素質。	提報人事職缺進用考試人員為提升所屬科員、助理員層級人力素質，貫徹考用合一，每年提供職缺供考試及格人員分發進用。95年提報高考及普考人事行政類科19人（含高考17人及普考2人）、3等及4等地方特考人事行政類科29人（含3等15人及4等14人），合計48個職缺。目前已提報96年高考人事行政類科24人。
	5. 人事人員陞遷獎懲公開。	（1）為落實執行本府精簡員額政策，於本處暨所屬人事人員職務出缺時，除優先管制精簡之職缺外，均確依公務人員陞遷法規定簽報首長決定內陞或外補，並提報本處人事甄審委員會審議，以符內陞與外補兼顧原則並契合公開、公平、公正，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。95年內計辦理內陞46人，遷調54人，外補15人，合計共辦理陞遷115人。 （2）每月召開考績委員會審議獎懲案件，95年全年共召開11次會議，審議193件提案，獎懲案189件。 （3）表揚績優人事人員，95年經評選後，計遴薦人事處股長李玉秀、人事處股長尤淑惠、住福會兼組長吳碧瓊、教育局人事室科員王素蘭、衛生局人事室股長蘇麗明，其中人事處股長李玉秀當選行政院績優人事人員。
	6. 強化人事人員專業能力。	為加強推動顧客導向之人事服務，並激勵人事人員創新思維及工作效率，於96年規劃提昇人事人員英語能力專題演講、新進人員座談會暨參訪活動、人事人員專班及活力人事人員相關系列活動。 （1）活化觀念人事人員訓進修： 依據公務人力發展中心及本府公教人力發展局年度研習實施計畫提報訓練需求，並辦理遴薦調訓。本年度共計辦理訓練201人次： A.「中階人事主管班」共5期（3天），計遴薦薦任主管人員17人參訓。 B.「人事人員專業研習班」1期（5天），計遴薦非主管人事人員15人參訓。 C.「人事業務專題研討會（人事法制與人事創新研討」共

計畫名稱	計畫目標	執行成果
	壹 7 加強推動顧客導向之人事服務。	3 期（1 天），計遴薦人事人員 23 人參訓。 D.「人事業務專題研討會（組織編制與人力運用研討」共 3 期（1 天），計遴薦人事人員 22 人參訓。 E.「人事業務專題研討會（績效考核與人力資源發展研討」共 5 期（1 天），計遴薦人事人員 21 人參訓。 F.「人事業務專題研討會（待遇退輔與保險研討」共 4 期（1 天），計遴薦人事人員 20 人參訓。 H.「心理健康及諮詢輔導研習班」共 6 期（5 天），計遴薦 25 人參訓。 I.「人事人員專業核心職務研習班」1 期（2 天），計遴薦薦任第八職等以下人事主管及科員 79 人參訓。 J.「新進人事人員法規實務班」1 期（3 天），遴薦新進人事人員 31 人參訓。 （2）強化研究發展寫作品質： 鼓勵所屬人事人員就職務專長，踴躍研究創新，提供具體作品；並將研究發展成績列為本處暨所屬人事人員陞任評分個別選項標準表內發展潛能之評分項目，處內初評成績前五分之一者，另行敘獎。95 年度人事行政研究發展獎勵作品計 32 篇，選送作品 12 篇報送人事行政局參賽；經評審後，本處股長何金玉撰寫「地方行政機關組織變革與公務人員因應策略之研究-以高雄市政府為例」1 篇獲佳作獎。 （1）依本處訪視所屬人事機構計畫不定期訪視人事機構，以瞭解人事業務實際運作狀況， 95 年計訪視 14 人。 （2）於 95 年 11 月 23 日辦理新進人事人員座談會及參訪活動，以增進市政建設風貌之瞭解，充分行銷高雄並加強本府人事同仁對市政團隊之向心力，提昇人事服務效並推展友善城市觀光魅力，另請各人事主管訪問新進人事人員居所，以達到溝通關懷及經驗傳承之目的。 （3）為激勵人事人員創新思維及工作效率，並發揮健康運動城市精神，及配合本市籌辦 2009 年世界運動會，經於 95 年 3 月 29 日舉辦人事人員運動舞蹈友誼賽，本處暨所屬人事機構計有 15 隊參賽，各參賽隊伍優異的表現，激勵人事人員的潛能發揮。 （4）辦理「行政院人事杯桌球比賽」： 於 95 年 8 月 18 日及 19 日兩天假「中正技擊館」舉行「95 年行政院人事杯桌球比賽」，比賽活動參賽隊伍包括中央機關、各縣（市）政府計有 37 個機關人事同仁組成共 48 隊，約 650 餘人參加。比賽安排精彩大會表演，並安排盛大的開幕典禮，由行政院人事行政局周局長弘憲主持，並邀請本市葉前代理市長擔任大會榮譽會長並蒞會致詞。賽程共安排 128 場次，採男、女組團體賽方式，依循環賽結果，取男子甲組前 6 名、女子甲組前 3 名、男子乙組前 8 名、優勝 6 隊及女子乙組前 4 名、優勝 2 隊。本處男子隊參加男子乙組比賽獲第 7 名，女子隊參加女子乙組比賽獲第 3 名。活動圓滿順利，並為城市行銷及人

計畫名稱	計畫目標	執行成果
		事人員交流作了很好的示範。
二、任免遷調考試 （一）任用送審		（1）對於各機關辦理任免遷調業務，督導確實依公務人員任用法、公務人員陞遷法及相關釋例規定辦理，除依本府分層負責明細表按權責核處外，並嚴格審查相關資格條件及證件資料。 （2）另對於規定之訂定「陞遷序列表」、「陞任評分標準表」「本府公務人員職務遷調要點」、「設置甄審委員會」及依限辦理動態登記或送審、請任等各機關均能依規定確實辦理。 （3）督導各機關辦理自行遴用及商調府外人員任用案時，均依規定檢附「本府暨所屬各級機關（學校）遴用人員情形表」，查核擬任人員之國籍及公務人員任用法第28條等相關法令規定。 （4）各機關95年總計辦理內陞案件686件（計委任職晉陞189件、薦任職晉陞463件、簡任職晉陞34件）。
	1.考用合一，依法用人內陞外補並重。	（1）依照「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」規定，督促各用人機關依法辦理人員之新進、陞任及遷調，凡職務出缺辦理內陞時，須依照公務人員陞遷法及各機關訂定之「公務人員陞遷序列表」及「陞任評分標準表」，秉持用人唯才、公平客觀、內陞與外補並重原則，審慎辦理陞遷。
	2.建立優良陞遷環境，期人與事密切配合。	（2）本府各機關遇有職務出缺，如決定外補時，隨時將職缺詳細資料及徵才條件統一刊登本府網頁/公佈欄/高雄市政府徵才公告，刊登期限一週，實施迄今，除供外界查詢，嘉惠於外縣市工作欲請調回本府服務之市民，並確能使各機關透過網路廣徵人才，遴用優秀人才。95年辦理各機關上網公開徵才案件計434件。 （3）為利即時了解各機關職務出缺情形暨隨時提供最新各項人事統計資料，爰開發缺額查報等網路作業系統。本系統實施後，不但可快速、正確提供訊息，以簡化工作流程，並可應業務需要，自行設立調查表暨問卷專區，縮短承辦人彙整案件時間，提高行政效率。 （4）考試院修正「職組暨職系名稱一覽表」、「依法考試及格人員考試類科適用職系對照表」及「專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表」等相關規定，並自95年1月16日施行，本府人事處為使所屬各機關學校人事人員熟稔任免遷調銓審等人事法規，俾提昇人事服務品質，於95年12月7日(星期四)下午2時至5時，假本府合署辦公大樓地下室二樓大禮堂辦理講習，參加對象由各機關學校指派辦理任免

計畫名稱	計畫目標	執行成果
	3.加強拔擢績優女性擔任主管。	遷調業務之人事人員1人，合計約250人，並請銓敘部銓審司呂副司長秋慧擔任講座。 （1）本府晉用女性擔任各級行政機關主管比例逐年提高，95年一級主管現有人數計902人，其中女性主管計335人，比例達37.14% ；二級主管現有人數計558人，其中女性主管計230人，比例達41.2% ；合計一、二級主管現有人數計1,460人，女性主管565人，進用比例已達38.7%，較94年增加1.63%。 （2）女性參與決策獲獎 本府連續4年榮獲行政院促進女性參與決策特別獎。行政院為促進女性參與決策，自91年訂頒「行政院暨地方機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」，本府晉用女性擔任各級行政機關主管比例逐年提高，已連續4年榮獲該項特別獎之榮耀，與前屆計有4個機關獲得特別獎相比較，今年得獎機關僅有本府，本府能再度蟬連，殊屬不易。 （3）拔擢女性擔任行政系統重要職務。已拔擢社會局許局長釗涓、原住民委員會江主任委員梅惠、鼓山區公所藍區長美珍、市立體育場費場長陪弟、鹽埕地政事務所游主任彤芬、三民區衛生所林所長綉美、左營區衛生所李所長素華、前金衛生所謝所長銀娟8位女性擔任首長、副首長之重要職務，打破過去男性擔任行政系統重要職務之傳統觀念。
	4.續執行定額進用身心障礙人員及原住民。	（1）自「身心障礙者保護法」實施以來，積極依規定進用身心障礙人員，在各機關共同努力賡續辦理之下，各依法應進用之機關學校已於91年9月全部完成足額進用。 （2）本府迄95年12月應進用身心障礙人員473人，已進用866人，進用比例達183%，超額進用393人。嗣後仍持續督促各機關遇有人員異動，迅即於當月份遞員補足，以維持足額進用身心障礙者成效。 （3）為落實市政「弱勢優先」，照護本市籍原住民同胞，促進原住民就業機會，保障其工作權，率先中央規劃，於88年實施以職工的2%進用原住民，並陸續執行進用，嗣90年10月31日公布實施「原住民族工作權保障法」，依該法計算本府暨所屬各機關計需進用原住民計49人。95年已進用140人（超額進用比率為286%），如含具公務人員任用資格者已進用236人（超額進用比率為482%）。

計 畫 名 稱	計畫目標	執　行　成　果
		（4）督促府屬各機關學校依行政院人事行政局規定於每月10日前，按時上網填報「人力資源管理系統」作業，並控管執行情形，列入平時考核紀錄。 本府對於各機關提報年度擬續聘僱計畫均依據「健全機關組織功能合理管制員額作業要點」嚴格審核管制，93年核定1,220人；94年核定791人；95年核定778人。 3年共減列442人，裁減比率36.23%。
（二）考試及格人員分發	5.管理約聘僱人員。	（1）依據行政院93年8月23日院授人力字第09300638051號函頒「提升公務人員英語能力改進措施」中有關「增加各機關須具備英語資格之職務範圍」規定各主管機關（含所屬機關學校）94年底應達4.5%；95年底應達5%；96年底應達6.5%。
（三）辦理國家考試	6逐年提列須具英語資格職務。	（2）截至本年底本府各機關學校總員額數為12,517人，提列需具備英語資格職務之員額數計812個，已達所屬公務人員總員額數6.78%%，超越行政院規定95年底應達5%之目標。 本府配合行政院所屬各機關需用高等、普通暨初等考試及特種考試地方政府公務人員考試錄取人員任用計畫作業要點，擬定年度用人計畫，申請分發考試及格人員，95年度計提報各項公務人員考試（含特考）職缺143個。
三、進修獎懲考核 （一）員工進修	配合各機關用人需要適時分發考試及格人員。 辦理年度國家考試南部考區試務工作。	（1）本府95年計配合考選部辦理15項國家考試試務工作，服務南部考生計123,743人。每次考試均協調借用各級學校做為試場，並洽請警察局、教育局、環保局、新聞處公車處暨臺灣電力公司、自來水公司、高雄客運公司等配合提供各項相關服務措施，使歷次試務工作均圓滿完成，屢獲考選部及考生肯定。各項考試期間考生所需之住宿、餐飲、交通等均在本市消費，有助帶動本市餐飲、旅館等行業商機。 （2）考選部為強化國家考試監場工作人員基本工作知能，提昇監場工作品質，確保考試公平、公正的進行，繼去年在南部(高雄)考區舉辦2場次監場人員講習會後，於95年9月11、12、13日假本市苓雅區行政中心大禮堂舉辦5場次監場人員講習，計506人參加，由考選部謝首席參事連參擔任講座。參加講習人員於講習結束前施予

計畫名稱	計畫目標	執行成果
		測驗，經測驗合格者，發給公務人員終身學習護照之3小時學習紀錄及合格監場證，其基本資料登錄在該部行政網「候用監場人員管理系統」，作為嗣後辦理考試優先遴聘擔任監場工作之依據。
（二）英語學習	1.推動終身學習，型塑學習型政府。	（1）為營造公務人員相互學習機制，落實學習型組織理念，標竿學習擴大學習效果，於95年7月27、31日、8月2、4、8日假本市左營區行政中心、前鎮區行政中心、三民區行政中心、鹽埕區行政中心、本府大禮堂舉辦5梯次「型塑學習型政府行動方案擴散學習巡迴觀摩」，除展現擴散學習成果外，並針對組織學習相關問題了解及認同程度問卷調查，並就成功回收有效問卷分析結果，顯示同仁對組織學習各項認同度及滿意度達近9成。本項推動成果經主動參加行政院專案業務考核，勇奪中央第1組第3名佳績，成果堪稱豐碩。 （2）積極辦理系列「終身學習惠一生」多元學習活動，包括法治、兩性平權、性別主流化、生物多樣與生態保育、消費者保護、觀光宣導等議題，對增進員工工作知能，活化公務人力，甚具助益。 （3）訂定「高雄市政府推動核心價值實施計畫」，積極推動公務人員專業、進取、創新等前瞻性價值觀，除舉辦宣導說明會、製作宣導卡轉發同仁持閱外，並建置宣導網頁責請各機關宣導，擴散核心價值，另並辦理真愛高雄行動學習營活動，會中設置核心價值與專業核心職能成果展示區及宣導問卷調查，有效營造核心價值內化學習。 （4）補助資深績優公務人員出國考察，95年度辦理100人，每人補助費用1萬元，對增廣府屬同仁新知，宏觀視野，甚具助益。
	1.運用多元學習管道，厚植公務人員英語	（5）本府所屬機關學校公務人員總數11,923人，95年度除少數71人因停職、留職停薪、延長病假等原因確無法參加學習活動者外，其餘所有公務人員11,852人電子學習護照中均登有學習紀錄，使用比例高達100%，辦理成效卓著。

計畫名稱	計畫目標	執行成果
（三）市政經營創意工作坊 （四）升官等訓練 （五）表彰績優惕勵頑劣	能力。 2.成立外事窗口提升行政效能。	（1）為提高府屬公務人員通過各項英語能力測驗人數比例，95年5月15日辦理「多益測驗輔導說明會」，參加人員計250人，對於激勵同仁參加多益測驗，提升英語能力深具效益。 （2）95年7月27、31日、8月2、4、8日分假本市左營區公所、前鎮區公所、三民區公所、鹽埕區公所及本府大禮堂舉辦本府辦理真愛高雄行動學習營五場次巡迴觀摩活動中，邀請本府94年國際事務菁英出國學習人員及參加出國專題研究、菁英領導班及英檢中高級檢定通過同仁就英語學習經驗分享，提供與會同仁標竿學習，對協助同仁參加英語能力測驗，倍增信心效益。 （3）主動辦理英語測驗，加強服務有效提高參加檢測意願，95年9月27日假本市苓雅區行政大樓大禮堂辦理本府暨所屬機關學校公務人員多益測驗，計210人參加測驗，通過檢測108人，有效提升本府同仁英語能力並提供多元檢測之選擇機會。 （4）責請50人以上一級機關將英語培訓課程納入年度訓練進修計畫，每年至少開辦2梯次英語相關培訓課程，95年各機關開辦班別合計50班次，藉由互動帶動英語學習熱誠與興趣。
	辦理市政經營創意工作坊，凝聚市政發展願景。	為應本府成立「涉外事務單一窗口」，自2005年至2009年止，每年培育具備國際跨文化溝通協調能力之專業人才，遴選各機關外語能力良好公務人員30名分「教育課程訓練」及「赴國外姐妹市學習」2階段培訓，於結訓後派駐窗口專責服務，對提升本市行政效能及國際知名度，誠具效益。
	提振公務人員士氣。	中階主管為市府各項施政工作基層第一線承辦主管，為建立溝通平台，凝聚市政發展願景及共識，瞭解施政主軸，期達到廉潔、效能、便民之施政最高的目標，特於95年2月9、13、20日假本府公教人力發展局分3梯次辦理創意工作坊活動，由本府各一級機關業務科（組）長，計約130人參加，3梯次均由市長親自主持，藉由面對面溝通互動交流學習，有效凝聚市政發展交互學習及共識，與會同仁並計提出132件建言，均由市長答覆回應，與會同仁均覺溫馨感動，成效良好。

計畫名稱	計畫目標	執行成果
（六）加強平時考核及法規宣導	1. 覈實辦理獎懲。	（1）委任晉升薦任官等訓練為激勵基層公務人員工作士氣，暢通升遷管道，每年就府屬各機關學校具公務人員任用法第17條第5項所定資格條件人員，依評分標準表評比資績，提經甄審委員會審查遴選參訓。 （2）薦任升簡任官等訓練為儲備簡任高階公務人才，每年就府屬各機關具公務人員任用法第17條第2、3項所定資格條件人員，提經本府審查委員會審查遴選參訓。
	2. 選拔模範公務人員。	（1）依「公務人員考績法」及其施行細則、「公務員懲戒法」「行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法」、「高雄市政府及所屬各機關公務人員獎懲案件處理要點」等規定審慎辦理獎懲，並恪守獎懲公開、客觀、公正、適切允當之要求，把握時效。 （2）為加強各機關學校承辦人瞭解獎懲考核規定，於95年11月21日假本府大禮堂，舉辦服務考核講習會，敦請行政院人事行政局考訓處許專門委員文壽主講，各機關學校考績業務承辦人計205人參加。 （3）對於重大獎懲案件均刊登本府公報，以獎優惕劣，95年記二大功48人；記一大功239人；記一大過9人；移付懲戒14人。懲戒處分情形：撤職1人；降級2人；記過3人；停職21人；復職23人；免職6人。
	3. 選拔績優職工。	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，選拔表揚模範公務人員，經評定結果如下： （1）工務局下水道工程處科長葉恩嘉、警察局刑警大隊分隊長黃裕凱等2員榮膺行政院95年模範公務人員，獲頒獎座1座、獎金5萬元，並給予公假5天。 （2）苓雅區公所林課長坤龍等10員獲選為本府模範公務人員，業於本府95年7月員工月會表揚，各頒獎狀乙幀、獎金5萬元，並給予公假5天。
	4. 請頒公教人員服務獎章。 5. 請頒政務首長功績獎章。 6. 頒發資深績優工友服務獎狀。	依據本府績優職工選拔實施計畫選拔本府所屬機關學校績優職工，經評審結果，計有教育局工友楊財興等20人獲選，業於本府95年7月員工月會中表揚，各頒發獎狀乙幀、獎金1萬元，並給予公假5天。
	1. 結合績效落實考績。	公教人員服務成績優良，於退休、資遣、辭職或死亡時，依

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
（七）加強與員工團體協調連繫	2. 責成各級主管人員加強對府屬員工之考核 3. 暢通申訴管道，保障公務人員權益。 4. 維護兩性工作平等營造優質工作環境。 5. 防止公務員違法出租（借）專業證照或兼職等情事。	任職滿40、30、20、10年頒給特等、一等、二等、三等服務獎章。95年請頒服務獎章特等7人；一等服務章191人；二等服務章463人；三等服務章：584人。 為表彰本府95年12月25日卸任政務首長對市政建設貢獻，於95年12月20日函報行政院核辦渠等功績獎章。 依「本府頒發資深績優工友服務獎狀實施要點」，各機關編制內職工服務成績優良，連續服務滿30年者請頒一等服務獎狀，滿20年者請頒二等，滿10年者請頒三等。95年頒發一等服務狀26人；二等服務狀141人；三等服務狀：362人。 （1）依照公務人員考績法暨施行細則及本府訂頒之「高雄市政府所屬各機關以業務執行績效評列公務人員年終考績作業要點」，作為所屬公務人員年終考績考列甲等人數比例之參據，期透過個人工作考核與團體績效之結合，作客觀公平之考核，以彰顯考績功能，本府所屬各機關公務人員95年考績考列甲等比例為73.04%。 （2）為使各機關學校承辦人熟諳考績作業規定及流程，避免疏誤，於95年11月9日假本府大禮堂，舉辦考績作業宣導講習會，敦請銓敘部法規司周司長秋玲擔任講座，各機關學校考績業務承辦人計220人參加。 依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」規定落實平時考核工作並詳實建立公務人員工作、操行、學識及才能等各項考核資料，作為辦理年終考績、任免、獎懲、升遷、培育、訓練、進修等之重要準據。
四、待遇福利退撫 （一）辦理員工待遇福利		(1)為加強保障法規宣導，使公務人員權益之保障益臻完善於95年11月10日下午假本府大禮堂辦理保障法規與實務講習會，邀請公務人員保障暨培訓委員會保障處李處長俊生擔任講座，各機關學校保障業務承辦人計220人參加。 (2)95年各機關依法提出救濟情形為申訴23件，審理結果維持原處分19件、變更原處分3件、撤銷原處分1件；再申訴12件，審理結果維持原處分3件、審理中9件；復

計畫名稱	計畫目標	執行成果
		審2件，審理結果維持原處分及審理中各1件。
	1.輔導本市公務人員協會健全運作。	（1）本府為建立優質職場環境，領全國之先，於87年12月訂頒「本府暨所屬各機關防制員工性騷擾要點」，嗣配合「兩工作平等法」之實施，並納入「性別歧視」內涵，經2次檢討上開要點，於92年1月修正為「高雄市政府及所屬各機關性騷擾及性別歧視防治與申訴處理要點」。
	2.設置單一窗口，由專人受理工（協）會反映事項。	（2）以「性騷擾防治法」自95年2月5日施行，考量上開本府處理要點之適法性，並避免本府同時存在兩組性騷擾再申訴單位，業踐行法制程序訂定「本府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」，並以95年12月20日高市府人三字第0950065716號函頒在案。
	1.增進員工待遇福利。	（1）利用各項集會，或於訓練課程時講授相關法令規定，加強同仁正確觀念，避免違法情事發生。 （2）要求所屬各機關人事單位應主動告知所屬機關同仁，如具有專業證照者，應主動申報，各機關並應造冊列管，送各目的事業主管機關稽核，另如發現有具體違法事實，仍應依相關法令，予以適當之處理。 （3）為期各機關承辦人熟諳法令規定，於本（95）年3月2日舉辦「防範公務員違法兼職及天然災害停止辦公作業規定」宣導說明會，聘請行政院人事行政局考訓處劉科長燦慶講授，計各機關業務承辦人220人與會。 （4）經查95年各機關公務人員無違法出租借專業證照或兼職情事。
	2.辦理員工文康社團活動。	公務人員協會法自92年1月1日施行，為維護公務人員結社權，經積極推動輔導，本市公務人員協會於94年12月5日成立，並獲本府許可立案，爾後將善盡監督輔導之責，使協會良性發展，以共創市府與公務人員雙贏新猷。 （1）依「高雄市政府加強所屬機關產業工會協調連繫實施計畫」，設置單一窗口，由本處指派專人受理工會反映事項，定期邀集各級工會理事長或常務理事及人事機構或職工業務承辦單位主管進行座談，以維人事和諧。 （2）為落實上揭措施，不定期與各產業工會理事長（常務理事）電話聯繫，計有教育局、中區資源回收廠、南區資源回收廠及勞工局、交通局等產業工會；另亦實地訪視中、南區資源回收廠勞工局、交通局、稅捐稽徵處等產業工會及本市公務機關產業工會聯合會。
		（1）依據「公務人員俸給法」及「全國軍公教員工待遇支給

計畫名稱	計畫目標	執行成果
	3.辦理「95年真愛高雄系列－單身員工聯誼活動」	要點」支給員工待遇及辦理各項福利。 （2）積極輔導本府員工消費合作社，辦理本市公教人員生活必需品供應業務，設有南區（前鎮、小港區）、北區（楠梓區）及四維（市政大樓內）等3個供應站，提供本府員工更便利之服務。 （3）依據院頒「公教員工因公傷殘死亡慰問金發給辦法」辦理員工因公傷亡慰問，95年度計發給慰問金合計5,900,000元。 （4）依據「公務人員保險法」、「勞工保險條例」及「全民健康保險法」辦理公教人員暨眷屬保險。 （5）為維護本府公教員工身心健康，展現活力、快樂、舒適的健康城市，推廣員工預防保健之觀念，分區辦理95年度公教員工「健康DIY－養身保健工作坊」系列活動，期使同仁重視自身健康，定期實施健康檢查，本年度分別於市府合署辦公大樓大禮堂、左營高中、高雄高工、新興高中及港和國小等辦理5場次，參加人數計達800人，參加同仁反應良好。活動內容有：健康篩檢、衛教宣導、專題演講。
	4. 2009世運會比賽項目－運動舞蹈推廣。	（1）輔導各機關學校依據「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」規定，辦理文康活動。 （2）為提倡正當休閒文康活動，維護公教員工身心健康，依據上開實施要點指定機關輔導成立19個員工文康社團，社團種類包括球類、藝文類、技藝類等，如合唱團書法、繪畫、登山健行、踢踏舞社及包裝藝術社等，除了平時利用公餘時間定期練習外，每年度並專案辦理各類大型活動，實施以來，績效頗受肯定。未來將賡續規劃增設新社團，俾使社團更加多元化，提供員工多樣選擇。
	5.本府公教員工千人淨山活動。	95年分別辦理下列單身員工聯誼活動： （1）「真愛高雄系列—山高水媚踏青行」：95年6月23日6月24日)二天一夜，前往墾丁青年活動中心辦理本項聯誼活動。 （2）「真愛高雄系列—對對碰羽球會友活動」：95年8月15日下午假高雄市立體育場技擊館2樓西館辦理。 （3）「真愛高雄系列－愛的火苗烤肉活動」：95年9月22日假馬卡小子休閒餐廳(馬卡庭園餐廳)烤肉區辦理。 （4）「真愛高雄系列單身聯誼－鐵騎柔情旗津行」：95年11月24日假本市旗津區辦理。 （5）單身公教員工歲末聯歡派對：95年12月22日假合署辦公大樓地下2樓辦理。 （6）參加人數計達600人次。
	6.妥辦員工托育。	2009世界運動會在高雄舉行，本處負責推廣運動舞蹈，為使基層社區市民瞭解「運動舞蹈」的內容，培養對「運動舞蹈」的興趣，期能推廣「運動舞蹈」至基層社區，以提昇

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
（二）辦理退休、資遣、撫卹	7. 推動績效獎金制度。	「運動舞蹈」素質，特規劃辦理基層社區運動舞蹈示範觀摩活動。 （1）95 年 10 月 21 日假高雄市立體育場技擊館 2 樓東館辦理。參加人員來自台北、台中、台南、高雄等職業選手、高雄市基層社區舞蹈團隊 20 餘隊，約 800 人暨府屬機關學校同仁 200 餘人。 （2）本項活動不但順利圓滿完成，而且盛況空前，極為成功，獲得與會人員的肯定與讚賞。 （3）另辦理「高雄市政府人事處暨所屬人事人員運動舞蹈友誼賽」，並於「退休公教人員聯誼活動」、「員工月會」、「真愛高雄—行動學習營行塑學習型政府方案」中、特別安排運動舞蹈宣導及表演，以達到多面向之推廣。 （1）為塑造宣導「2009 世運在高雄」之熱身活動，暨希望本府公教員工能有機會走出辦公室，參加有益身心健康之戶外活動，鍛鍊強健體魄，並希望參加人員都能全家一起出動，更能增進夫妻及親子關係，爰規劃舉辦「千人淨山活動」。 （2）95 年 11 月 11 日於左營區半屏山辦理，參加人數逾千人。 （3）活動順利圓滿完成，對於鍛鍊強健體魄及增進親子關係極有助益。
五、人事資料管理	1. 辦理退休與資遣。 2. 辦理撫卹。 3. 發放月退休金。 桭 4. 照顧退休人員及在職亡故人員遺族。	（1）為協助員工解決托兒問題，本府自 86 年起即與本市合格立案托兒所特約，優惠員工子女送托，並輔導市府員工消費合作社成立附設托兒所（位苓雅行政中心大樓一樓），於 87 年 9 月正式招生開學，提供員工便捷之托兒服務。為擴大員工送托選擇，90 年度起，增加與本市私立幼稚園及課後托育中心特約，優惠員工子女送讀，並定期訪視調查特約園所供續約參據。95 年度計特約幼稚園、托兒所及課後托育中心，共提供 75 個送托機會，頗獲員工好評，未來將賡續辦理。 （2）另為瞭解是項業務辦理成效，本府更定期派員訪視各特約幼稚園及托兒所優惠措施辦理情形，並做問卷調查滿意度，以做為日後續約之參考。 （1）辦理「高雄市政府實施績效獎金及績效管理制度實作研習會」 為期加強宣導績效獎金及績效管理制度並探討解決各機關推動本制度過程面臨之問題，特於 95 年 1 月 19 日假本市新興高中舉辦本府暨所屬機關績效獎金及績效管理制度實作研習營，參加對象為本府各級行政機關承辦績效獎金業務相關人員，並聘請人事行政局給與處林副處長文燦主講「績效獎金及績效管理制度運作實務與問題探討」，林副處長以深入淺出、幽默風趣的授課方式，針對績效獎金及績效管理制度之實務問題加以理論解析與實例講解，希就目前各機關推動績效獎

計畫名稱	計畫目標	執行成果
（一）人事資料登記		金及績效管理制度之實務問題面對面溝通，獲致共識，俾利績效獎金及績效管理制度順暢推動。 （2）辦理期中實地訪查 利用實地訪視之機會瞭解本府各機關辦理績效獎金及績效管理制度成效，經查各機關利用各種集會、說明會、透過網站或人事服務園地等方式加強宣導，並與員工溝通使其瞭解。 （3）本處網站置有「績效獎金專區」網站，供公教同仁參考
		95 年度辦理公務人員命令退休 41 人，自願退休 311 人，合計 352 人，職工退休 182 人，總計 534 人。另本年度對於不適任現職而又不合規定退休公務人員，經查符合公務人員任用法 29 條規定予與資遣者 7 人。 公教員工在職亡故時，均由服務機關協助辦理請卹，本年度計辦理職員部分請卹者有 11 人，職工部分請卹者則有 12 人。 95 年第 1 期（1 至 6 月）2560 人及第 2 期（7 至 12 月）2700 人之月退休金如期發放，分別於 1 月 16 日及 7 月 16 日撥入各退休人員指定之帳戶內。
六、公教住宅輔建及福利互助 （一）辦理公教輔購住宅及急難貸款	1. 建立公務人員人事資料。 2. 編印職員錄、主管人員名錄。 3. 建立人事行政資訊系統。	（1）為照顧退休人員及在職亡故人員為照顧退休人員及在職亡故人員遺族，於中秋、春節及端午節由各服務機關致贈慰問金每人每節 2,000 元。 （2）本府為加強府屬因公殉職員工未成年子女之生活與教育，邀集相關機關研商訂定「高雄市政府所屬機關學校因公殉職員工未成年子女照護基金辦法」，業於 93 年 5 月 13 日發布施行，嗣後各服務機關得視個案需要，於現行法制外，依本辦法再募集經費成立照護基金，並依信託法交付信託管理，對於因公殉職員工未成年子女之生活及教育，再予更加一層保障。 （3）為落實行政院照護退休人員政策，本府自 78 年起，每年均擇日辦理退休員工聯誼活動，藉以聯繫往昔為市政奉獻辛勞之退休同仁，增進彼此情誼，調劑退休生活情趣。本項活動實施多年，業已成為本府退休公教員工每年定期會面歡聚之重要活動。95 年度本府退休人員聯誼活動於 95 年 2 月 25 日上午假本市中正文化中心廣場辦理完竣。是日參加人數計約有 8 千 100 餘人，施副秘書長蒞臨致詞，期勉退休人員常保持運

計畫名稱	計畫目標	執行成果
（二）推動員工心理健康與諮商輔導	依據有關法令辦理住宅輔購貸款及急難貸款。	動，健康養生。同時至各園遊攤位向與會退休同仁寒暄致意，場面熱鬧溫馨，過程順利圓滿，深獲退休人員好評。 （4）為加強照顧退休人員，對早期退休支領一次退休金生活困難之退休公務人員，發給年節（春節、端午、中秋三節）特別照護金，單身者：（79 人、69 人、66 人），每節 18000 元；有眷者：（73 人、65 人、64 人），每節 31000 元，95 年申請核給者計 416 人次。
（三）輔導員工	提升員工健康心靈，營造人性關懷組織文化。	對公務人員個人人事資料持續更新，保持詳實完整，並依中央規定督促所屬依限填報人事統計季報表。 95 年 3 月、9 月各編印主管名錄乙次；95 年 3 月間編印職員錄乙次。 （1）依據「全國各機關人事資訊系統個人人事資料傳輸作業要點」、「全國各機關人事資訊系統個人人事資料傳輸格式」及「全國各機關工友（含技工、駕駛）及駐衛警人事資訊系統個人人事資料傳輸格式」等標準，辦理人事資訊系統傳輸格式之修正。 （2）為賡續促進人事業務資訊化、提昇人事服務績效、支援人事決策、有效運用人力資源，同時利用人事資訊網路的使用以簡化作業流程，提昇工作效能，本府人事處成立人事業務ｅ化推動小組。針對各項需求報表予以檢討，可透過人事資訊管理系統擷取者，則由該系統產製，如無法透過人事資訊管理系統呈現傳輸者，請本府資訊中心協助提供技術性支援開發網路通報系統。 （3）賡續維護本府人事處全球資訊中英文網頁，提供全年無休 24 小時服務，達到資訊瞬息可知，表件隨手可得的目標。 （4）各機關學校處理待遇有關之業務全面納入資訊系統管理，藉由網路化提高業務執行效能及滿意度。 （5）整合本府現有人事管理資訊系統及薪資作業系統，建立資料共享機制，減省行政成本。 （6）藉由資訊作業平台之整合，使相關人事資料進行交叉檢核，以提升資料之正確性。

計 畫 名 稱	計畫目標	執　　行　　成　　果
規劃休假生活 （四）辦理公教人員福利互助金結算 叁、輔助公教人員購置住宅基金	提升員工生活品質，維護身心健康。 依據本府公教員工福利互助金結算作業注意事項辦理。 辦理本市公教人員輔助購置住宅貸款	(1)辦理住宅輔購貸款相關活動 A.本府為協助公教員工解決居住問題，落實公教同仁福利，本府自65年度至88年度累計輔建公教員公住宅總計為1,079戶，目前尚在貸款中者計有457戶。 B.另本府自65年度至95年度累計輔購公教住宅總計為9,969戶，目前尚在貸款中者5,056戶；95年度新增輔購住宅戶數為13戶，總金額為＄2,147萬6,028元。 C.辦理輔購住宅研習，增進公教員工購屋知能，賡續推動多元化福利措施，提供公教員工更多購屋選擇機會、增加看屋常識與經驗，以提昇員工住屋品質，享受健康優質之居家生活，95度辦理「理想家圓系列」活動5場次及實地參訪2場次合計7場次，吸引員工1252人次參加。 (2)公教員工急難救助貸款 A.本府準用行政院訂定之「中央公教人員急難貸款實施要點」，急難貸款項目為傷病住院、疾病醫護、喪葬及重大災害等4項，目前貸款利率為年息2.2厘，每年得檢討調整一次，貸款額度最高為50萬。目前核貸總件數累計達807件，金額為 $107,742,000元，目前尚在貸款中者有81件，金額為＄29,409,000元。 B.95年度新增申貸案件數為40件，金額為$15,694,000元 。 為落實人性關懷，提升同仁心理健康，協助規畫個人生涯發展，輔導解決所遭遇問題。建立組織健康心理環境，營造互動良好之組織文化，強化團隊之向心力，95年度的推動措施及獲致成果如下。 (1)線上心理諮商宣導 本府首創「線上心理諮商服務網」措施，過與高雄醫學大學合作，運用網路科技提供公教同仁一個便捷與隱密的諮商輔導網際空間，除呈現最新心理健康資訊外，亦經由網路視訊直接由專業醫師進行面對面的諮商，即時為員工解答疑惑，目前登錄人數已達10,113人。 (2)心理健康專題講座 95年度邀請學者專家到府舉辦心理健康專題講座，及現場經驗交流，總計辦理3場次，吸引公教員工661人次參加。 (3)員工關懷小組巡迴活動 95年度本府員工身心健康關懷小組前往本市苓雅國中等7個機關學校巡迴宣導市本府推動公教員工心

計 畫 名 稱	計畫目標	執　行　成　果
		理健康協助制各項措施及其他建置之服務資源網絡，進而協助府屬機關學校如何落實員工心理健康協助機制及妥適運用本府資源，總計有728位公教同仁參加。 (4)專責人員諮商輔導培訓活動 95年度除調派人員參加行政院人事行政局開辦之訓練班期外，本府亦開辦諮商輔導基礎訓練班1個班期，為期5天；本府自93年度起陸續開辦「心理健康與諮商輔導研習班」計6班期（全日制五天30小時），累計專責人員培訓人數已逾500人次。 (5)員工身心檢測「元氣坊」活動 95年度與衛生局及凱旋醫院賡續合作「元氣坊身心健檢活動」措施，實施對象與人數為委任第四、第五職等及薦任第六職等之公務人員，名額為1500人；實施期間自95.06.12起至95.09.06止；實際參加受檢人數1371人，參與比例高達91.4%，顯示員工重視心理層面的維護觀念已提升甚多。 95年度學者專家到府舉辦專題講座計5場次，提供予公教員工多元休閒選擇及優質旅遊行程，鼓勵員工休假旅遊，以紓解工作壓力，增進身心健康，吸引公教同仁863人次參加。 (1)督導府屬機關學校辦理現職人員福利互助金結算事宜。 (2)全面訪查各機關學校辦理結算情形，經彙整故機關學校之福利互助金均於95年4月底前依規定發放完畢。 (3)本項福利互助結算金分5年，逐年發放，將於97年全部發放完畢。 (1)95年度辦理輔購住宅貸款50戶，目前核貸13戶，金額為$2,147萬6,028元。 (2)調降本府公教住宅輔購基金利率方面 A.短期透支借款部分： 本府住宅購置基金於87年至90年度間因財政困難，權宜改與高雄銀行訂立短期透支契約舉借支應（額度26億3,673萬5,000元）；95年度經請本府財政局與該行協商由利率1.87%調降至1.80%承作（目前機動調整為1.97%），節省利息支出約

計畫名稱	計畫目標	執行成果
		1,900餘萬元。96年度透支借款利率經本府財政局與該行協商調降結果，該行堅持目前利率水準即1.97%，為有效減輕本府財務負擔，經請財政局協洽第一商業銀行以1.679%【依中華郵政一年期定期儲金機動利率（目前為2.14%）減0.461%機動計息】承作，將節省本府利息負擔計500萬餘元。 B.長期融資轉貸部分： ＊在89年度以前本府融資轉貸輔購部份：目前尚餘4,435戶，累計未償餘額為44億6,559萬7,158元；96年度融資利率經本府財政局協助與高雄銀行進行協議結果，由目前融資利率3.00624%調降為2.49%，降幅為0.5162%。 ＊在90年度以後由高雄銀行資金輔購部份：目前核貸633戶，金額為8億5,244萬1,039元；90年至96年度之銀行資金貸款利率經請本府財政局協助與高雄銀行進行協議，由目前貸款利率2.8%調降為2.49%，降幅為0.31%，其利率低於行政院規定之全國一致性標準（即2.8%）。 目前長期融資額度為$43億4165萬6266元；上開貸款利率調降結果將有效撙節本府利息支出將達1800餘萬元，及減輕本府員工購屋利息負擔每人每年約5580元，實質嘉惠公教同仁。