

高雄市政府人事處 103 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「用所當用、省所當省」之旨及「總量管制」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： 鑑於新興、前金及鹽埕等三行政區均係本市高都會型地區，轄區相鄰、業務性質相近且人口密度集中，爰將新興等 3 區衛生所業務整合，成立「新興衛生所」。另考量本市各衛生所型態差異為五都之冠，以致居民依賴程度及執行業務範疇有所不同，爰衡量轄區面積、照護人口及管理業者家數等參數，進行三民區等衛生所人力調整，以促進衛生所人力配置妥適，自 104 年 1 月 1 日生效。</p> <p>2. 檢討員額配置： (1) 縣市改制直轄市 3 年期滿之員額管理原則： 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」： ❶ 員額指標：須同時符合以下 2 項標準。 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。 b. 改制直轄市政府行政機關職員預算員額缺額率未逾 5%。 ❷ 財政指標：須同時符合以下 2 項標準。 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。 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。 ❸ 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%。 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。 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) 本市各區公所以總量管制原則調整人力運用： 縣市合併後，因應區公所業務需求並兼顧各區之差異性及特殊性經民政局對區公所人力盤點結果，在總員額不變原則下，調整區公所單位及員額配置，自 103 年 1 月 29 日生效。</p>
<p>貳、訂定員額精簡措施，擷節人事費支出</p>	<p>為擷節人事費支出，103 年度本府各機關除警察局、消防局、社會局社工人員、醫療院所醫療人員、各級學校教師外，以預算員額精簡員額 7%，共計精簡 770 人。各機關未達精簡比例者，均應出缺不補。</p>
<p>參、本「人」與「事」適</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</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>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>「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 103 年 12 月止應進用身心障礙者 1,213 人，已進用 1,975 人，進用比例達 162%；應進用原住民 80 人，已進用 293 人，進用比例達 366%。</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>	<ol style="list-style-type: none"> 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 103 年提列考試職缺計 393 個，提缺比率達 69%。 2. 本府積極協辦國家考試，以服務南部考生，103 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 93,625 人。 3. 為落實考用合一，提升文官素質，並鼓勵本市轄區內各公私立大學應屆畢業生踴躍參加國家考試，提升市民參加國家考試錄取率，以促進組織發展，並增進在地人才之培訓與就業，特於 103 年 6 月 3 日假高雄大學辦理國考勝經座談會，邀請公務人員高普考試、地方特考及身心障礙特考錄取人員進行經驗分享，計有大專院校應屆畢業生及本市民等計 96 人參與。
<p>陸、建立性別友善工作環境</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理本府推動性別主流化績效優良機關評選： <p>依據「高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」，辦理團體獎及特別事蹟獎評選，並於本府市政會議公開頒獎表揚，榮獲獎勵機關如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 團體獎： <ul style="list-style-type: none"> 曠第 1 名：教育局。 欽第 2 名：客家事務委員會。 焜第 3 名：財政局。 (2) 特別事蹟獎： <ul style="list-style-type: none"> 曠第 1 名：社會局、阿蓮區公所。(併列第 1 名) 欽第 3 名：衛生局。 2. 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： <ol style="list-style-type: none"> (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。 (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。 3. 積極提升女性主管晉用比率： <p>本府各機關女性首長及副首長 73 人、簡任主任秘書及專門委員計 21</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<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>人；一般機關女性一級主管比率為48%，已達本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。</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119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，103年符合性別比例規定之委員會由93個增加至101個，較102年提升6.7%。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，103年協助辦理「日月潭交流聯誼」、「紫蝶生態部落活動」、「會員聯誼大會暨健行活動」及「參訪彰化縣公務人員協會」，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</p> <p>一、參加國際性競賽。</p> <p>二、訂定「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」。</p>	<p>榮獲ATD BEST Award獎項</p> <p>本府公務人力發展中心於103年代表本府參加美國「人才發展協會」(ATD)國際大賽，榮獲最佳卓越學習獎(Best Awards)，於46個得獎單位中，名列第18名，足見本府人力資源發展績效深受國際肯定。</p> <p>為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，訂定「高雄市政府卓越都市·公務人力交流躍升方案」。103年洽妥韓國釜山市政府並擇選本府同仁前往該市交流學習，經本府遴選委員會遴薦本府經濟發展局及觀光局推薦交流人員合計2人，業分別於103年10月至12月間前往該市進行市政交流學習完竣。</p>
<p>三、規劃國際事務及語言班期，提升國際接軌能力。</p>	<p>1. 辦理外賓接待與國際會議研習： 為提升本府員工外賓接待能力及參與國際會議能力，於103年8月20、22日辦理「外賓接待與國際會議英語研習班」，針對已具備英語能力員工，加強國際交流能力，本班參訓人數計38人。</p> <p>2. 開辦相關班期，強化公務同仁語文能力： (1)辦理「多益檢定訓練-初級班」 為提升本府員工英語能力，促進國際交流能力，與高雄師範大學合作辦理「多益檢定訓練-初級班」，自103年4月7日至5月12日止，總計30小時，參訓人數34人，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。 (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103年1月辦理實體課程18小時，計45人參訓。</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>(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，103年11月針對日語會話入門辦理實體課程30小時，計35人參訓。</p> <p>3. 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，103年計推薦8人參加中級班；5人參加初級班，獲遴選並完訓者計有秘書處、工務局養護工程處及交通局3名同仁完成中級班；新聞局及湖內區公所2名同仁完成初級班。</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 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>(4)積極提升通過英檢人數比例 輔導同仁參加英語檢測，截至103年12月底止本府各局處通過各項英語檢定人數4,760人，通過人數比例為25.34%，已逾行政院18%之目標。</p> <p>1. 本府公務人力發展中心致力提升環境教育效能，於103年6月代表本市參加行政院環境保護署「第2屆國家環境教育獎」競賽，榮獲機關組優等獎，更深入加強公務人員教育訓練品質。</p> <p>2. 本府公務人力發展中心於103年11月參加行政院勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統(TTQS)，榮獲企業機構版金牌獎，為本府培育優秀人才，發展市政建設，展現卓越績效。</p> <p>1. 落實推動「型塑文官優質組織文化推動方案」： 依據銓敘部函頒「型塑文官優質組織文化推動方案」為組織學習主題，廣續推動組織學習活動，學習策略包含「積極推動各項法制建立」、「有效提升宣導訓練成效」、「營造良好組織學習環境」、「建構多元參與建議機制」等擴散深化組織學習系列活動，期藉由組織學習，營造公務機關相互觀摩，公務人員相互學習之機制，以提升行政效率與為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，打造幸福宜居城市之施政願景。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、辦理中階主管培育班。</p> <p>三、辦理本府首長團隊策勵營，凝聚施政共識及能量。</p> <p>四、辦理防災相關課程。</p>	<p>2. 103 年度特別著重建構公務人員核心職能，發展學習地圖，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 321 班，經再與各機關合作追加辦理至 352 班，培訓 20,451 人次，40,151 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>1. 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) 103 年 9 等主管班完訓 37 人，8 等主管班完訓 41 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>(3) 為落實「訓用合一」，各機關對於培育結訓經考核及格人員，得依其名次於陞任評分標準表「個別選項」酌予計分，計分標準為參加 9 等主管班者依其名次酌增 2-4 分；參加 8 等主管班者依其名次酌增 1-3 分。</p> <p>2. 98 至 103 年辦理薦任第 9 職等主管及第 8 職等主管累計 8 班期共計 588 人完訓，截至 103 年 12 月底止完訓人員計有 196 人獲得陞任，對於中階主管幹部之培育頗具效益。</p> <p>1. 103 年 3 月 19 日假佛光山佛陀紀念館辦理 103 年度第 1 次首長團隊策勵營，以「策勵與展望~高雄國際新都」為主題，包含「高雄產業發展」及「政策論述與協調」二大內涵，就優勢產業發展分析、一卡通行銷策略、綠色交通及行動計畫、精緻農業未來展望、城市觀光及近郊旅遊規劃、媒體溝通與互動、區政服務特色發展等議題，由經濟發展局局長、農業局局長、觀光局局長、交通局局長、新聞局局長、民政局局長、財政局局長簡報；並進行交流討論，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、各區區長及議會連絡人等 178 人參加。</p> <p>2. 103 年 7 月 16 日假中華佛寺協會辦理 103 年度第 2 次首長團隊策勵營為凝聚團隊共識及達成市政願景，以「擘劃港都~深耕與永續」為主題包含「宜居城市基盤建構與展望」及「城市經濟新動能」二大內涵，就大高雄區域計畫、打造防洪減災韌性城市、推動綠色智慧城市、多元產業創新城市、創意文化軟實力等議題，由都市發展局局長、水利局局長、工務局局長、經濟發展局局長、文化局局長簡報；並進行交流討論，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、顧問等 68 人參加。</p> <p>為加強公務人員災害防救訓練，分於 103 年 12 月 3、5 日辦理「急救技能訓練研習班」及 12 月 15、19 日辦理「災害防救管理研習班」，以加強災防</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<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>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>七、人力資源與區域發展研討會。</p>	<p>應變能力，維護市民生命財產安全，參訓人數計 64 人。</p> <p>1. 國中小校長儲訓班： 於 103 年 1 月 27 日至 3 月 28 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，計儲備儲備 8 名候用國中校長及 16 名候用國小校長，計 24 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，103 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 41 人、國小儲訓主任 61 人，課程自 6 月 30 日至 7 月 25 日，總時數 120 小時。課程中特別加強學校主任應有之教育專業素養與知能，並掌握各處室行政應有的理念與作為通過培訓人員列冊做為國中小學校主任派任之依據。</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，103 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 612 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 16 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」、「主管人員衝突與危機管理認證班」、「環境教育人員認證班」、「專案管理師認證班」、「政府部門內訓講師培訓認證班」、「會展人才認證班」、「策略人資管理師認證班」、「創意活動企劃師認證班」、「政府採購法專業人員訓練班」等共 16 期，計 716 人取得認證。</p> <p>1. 辦理「2014ASTD 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 103 年 6 月 20 日合辦「103 年參與美國訓練與發展協會年會」成果分享會，會中針對「揭開發展未來領導者策略的奧密」、「如何建立友善用腦的高效學習環境」、「TD & TD-21 世紀的人才發展與培育」、「系統性課程設計模式的動態趨勢-從 ADDIE 到 SAM」等主題進行分享討論，計有 180 人與會。</p> <p>2. 辦理「城市經濟與治理新建構」論壇： 本府公務人力發展中心與中興大學、義守大學合辦 103 年第六屆公共治理國際學術研討會暨「城市經濟與治理新建構」論壇，以探討全球化發展創造在地幸福經濟與城市經濟新建構等議題，藉由專家學者研討意見作為本府政策效能的提升並創造城市公共價值之參考，計有 80 人與會。</p>
拾貳、深耕本府數位	

重要施政項目	執行成果與效益
<p>學習平台-「港都e學苑」，提升公務人員數位學習能力</p>	<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652門1,216小時。 2. 103年認證人數308,558人次，認證時數538,201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471門836小時，約佔總課程72%，約節省公帑2,355萬元。 4. 103年度完成委製多媒體互動數位課程共9小時，錄轉製課程34小時，轉製行動課程12小時。 5. 辦理「e馬當先樂學習」、「e起分享樂學習，留言得好禮」、「新課上架~勇往直前樂學習」、「春.悅讀」等7項行銷活動，計有21,144人次參與，增加約1萬2千個新會員。 6. 103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iphone App提供下載，達成宣傳目的。
<p>拾參、表彰楷模，獎勵績優</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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103年模範公務人員選拔，經評審核定模範公務人員10人，獲選之模範公務人員於103年9月25日員工大會中表揚，各頒發獎狀1幀獎金五萬元，並給予公假5天。其中法制局科長白瑞龍同時榮膺行政院103年模範公務人員。 2. 請頒功績獎章，獎掖有功人員： 為獎掖卸職首長對本府貢獻，以表彰優異，本府原民會范前主任委員織欽卸職後，依相關程序報送行政院請頒獎章，並經該院103年7月15日准予頒給三等功績獎章。
<p>拾肆、識別證結合差勤卡，票證功能再加值</p>	<p>103年9月推動本府員工識別證結合差勤感應卡（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（如規費繳納、市區公車、公共自行車、高雄捷運、圖書借閱等），提供更優質及便捷之市政服務。</p>
<p>拾伍、辦理退休、資遣撫卹</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理退撫資遣： <ol style="list-style-type: none"> (1) 103年退休公務人員649人、教育人員534人，合計1,183人。 (2) 103年公務人員撫卹16人、教育人員9人，合計25人。 (3) 103年資遣公務人員0人、教育人員2人，合計2人。 2. 如期發放月退休金： 如期於103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14,383人次、教育人員25,754人次，合計40,137人次。

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾陸、關懷員工，提供諮詢服務</p>	<p>3. 核發年節特別照護金： 依據考試院訂頒「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金作業要點」規定審核發給春節、端午、中秋三節特別照護金，單身者每節 18,000 元；有眷者每節 31,000 元，103 年計核給單身 56 人、有眷 28 人，合計 84 人。</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，103 年 2 月 20 日及 7 月 29 日假本府公務人力發展中心分別辦理「退休生涯規劃研習班(一)、(二)」兩場次，計 192 人參加。</p> <p>1. 提供員工諮商服務： (1)103 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由「張老師」針對個案需求，搭配相關專業領域諮商師，以提升諮商服務之品質，1 至 12 月計提供 47 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)，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，1 至 12 月計提供 2 人次電子郵件諮商服務。 (3)為增進本府危機管理能力，103 年度新增危機創傷團體諮商服務，各機關學校於事件發生後(例如：重大災害、同仁自殺等)，由本府人事處與「張老師」共同評估是否應進行團體諮商，103 年計提供 1 次 3 小時之團體諮商服務，計 20 人參加。</p> <p>2. 推動員工協助暨身心健康關懷小組巡迴宣導活動： 配合府屬機關學校舉辦之各項活動，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。103 年 1 月至 12 月計辦理 249 場次巡迴宣導活動，宣導人數共計 17,397 人。</p> <p>3. 建置本府「關懷員」機制： (1)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 46 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、分享會與認證等 4 個階段持續培訓本府關懷員，由 102 年受認證之關懷員及 101 年受認證之健康管理種籽講師接受訓練，計培訓 28 人。 (3)103 年計累計關懷市府員工 459 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，103 年度以「慢活、樂活、快活人生」為主軸辦理系列專題講座共 107 場，參加人數共計 6,712 人。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾柒、辦理公教未婚聯誼</p>	<p>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 103 年度規劃辦理 8 場次未婚聯誼活動，計有 366 人（男性 183 人、女性 183 人）參加，互指為心儀對象有 45 對。</p>
<p>拾玖、發展員工社團</p>	<p>為倡導員工正當休閒活動，輔導成立 22 個員工社團，並由各權管局處擔任輔導機關，以輔導社團自治運作。103 年 1 月至 12 月除定期活動外計舉辦 37 場次假日活動。</p>
<p>貳拾、辦理福利措施</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 紓解員工急難以安定生活： <p>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 1.35 厘，最長還款年限為 6 年。至 103 年 12 月底尚在貸款中者有 20 件，貸款金額 830 萬元。</p> 2. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施： <p>為賡續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理 103 年自費汽、機車強制保險，由新光產物等 3 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。</p> 3. 提供健康檢查優惠方案： <p>宣達 2013~2014「健康 99—全國公教特惠健檢」由行政院衛生署基隆醫院(現為衛生福利部基隆醫院)等 71 家特約醫院承作至 103 年 12 月 31 日。與新高醫院及美兆診所，以 3,500 元及 7,900 元之價格組合提供物超所值的健檢項目，供本府員工及其眷屬、退休人員就近利用。</p> 4. 辦理「繁星好康」計畫，福利加值： <p>透過本府人事處暨所屬各級人事機構，發掘員工消費喜好，據以推薦優良商店約 800 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。</p> 5. 提供「築巢優利貸」優惠方案與多元房貸管道： <p>本方案經由行政院人事行政總處辦理公開招標，102 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日由國泰人壽保險股份有限公司獲選，貸款利率按中華郵政 2 年期定期儲蓄機動利率固定加碼 0.375% 機動計息，提供同仁多元購置住宅貸款管道。</p> 6. 提供短期信貸措施，解決同仁財務規劃需求： <p>提供臺灣中小企業銀行「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 0.345% 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>貳拾壹、推動人事業務資訊化，提升人力資源管理效率</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提升 WebHR 人力資源管理系統、WebITR 差勤管理系統功能： <ol style="list-style-type: none"> (1) 103 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 339 筆，改善系統操作流程，快速更新資料。 (2) 103 新增及修正 WebITR 系統功能，包含各式費用表單申請畫面及表單格式修正、查勤報表功能擴充、國民旅遊卡休假資料以加密方

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>式傳輸至發卡銀行等 6 項系統功能，使操作介面更加友善簡便人性化。</p> <p>2. 人事資訊化系統功能擴充，以提升業務效能 為使本府人事業務作業流程資訊化及再造，並利本府人事人員進行人事業務溝通及人事知識分享，以提升人事業務推動成效，人事處於本（103）年度賡續規劃開發各人事資訊系統功能提升，包括人事處全球資訊網、員工專區、人事人員專區系統功能提升及建置人事業務填報系統，提升各人事資訊系統運作效率與服務品質。</p> <p>3. 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 103 年底止，共計有民政局等 185 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>4. 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班」、「WebITR 差勤電子表單系統研習班」、「人事資料考核系統研習班」、「eCPA 應用系統研習班」、「資訊安全教育訓練」等各類資訊教育訓練共 7 場次，計 264 人次參訓。</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益