

高雄市政府人事處 105 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、秉持總量管制原則，落實員額精簡措施，賡續執行員額管控</p> <p>一、配合業務推展，調整組織編制</p>	<p>為落實本府人力合理配置與精實管理，打造一個「精實、彈性、效能的政府」，於各機關提出用人需求時均同時考量人事成本概念，以減輕本府財政負擔，並同時確保施政及業務推動順遂，相關具體做法如下：</p> <p>1. 進行組織整併，發揮組織最大功效： 為提升戶政服務效能、擷節人事費及活化人力運用，將美濃及六龜區戶政事務所整併成為美濃戶政事務所，並設六龜辦公處，自 105 年 3 月 1 日生效：</p> <p>(1) 修正本市美濃區戶政事務所編制表 增置課員及戶籍員各 2 人，總編制員額合計為 15 人。</p> <p>(2) 廢止六龜區戶政事務所編制表。</p> <p>2. 成立登革熱研究中心，配合修正組織編制</p> <p>(1) 訂定高雄市登革熱研究中心組織編制 鑒於本市每年必將面對日益嚴峻的蟲媒傳染病疫情挑戰為永續傳承防疫經驗，透過實證研究支持公共衛生防疫政策，爰成立「高雄市登革熱研究中心」，編制員額共計 10(2)人，隸屬本府衛生局，自 105 年 4 月 22 日生效。</p> <p>(2) 修正衛生局組織編制 減列該局疾病管制處副處長 1 人、股長 1 人、技士 2 人、科員 1 人、技佐 1 人、書記 1 人等員額計 7 人，移撥登革熱研究中心。</p> <p>(3) 修正各衛生所組織編制 修正兼任所長由師級兼任，增列指派股長兼任衛生所所長之規定，並減列醫師員額 3 人移撥登革熱研究中心。</p> <p>3. 因應兵役業務機關層級調整，配合修正組織編制</p> <p>(1) 訂定本市兵役處組織規程暨編制表 本府兵役局由一級機關調整為二級機關「兵役處」，並改隸民政局。經審視未來役政業務縮減情形，兵役處編制員額由本府兵役局編制員額 47 人減列為 43 人，自 106 年 1 月 1 日施行。</p> <p>(2) 修正本府組織自治條例暨編制表 配合本府兵役局組織調整，修正本府組織自治條例下設一級機關數及名稱，並自 106 年 1 月 1 日施行。</p> <p>(3) 修正本府民政局組織規程部分條文 配合本府兵役局組織調整，改隸為該局二級機關「兵役處」，自 106 年 1 月 1 日施行。</p> <p>(4) 廢止本府兵役局組織規程暨編制表。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>4. 機關改制行政法人，配合修正組織編制</p> <p>(1) 修正本府文化局組織規程部分條文暨編制表 該局所屬歷史博物館及電影館於 106 年 1 月 1 日改制為行政法人，爰配合調整該局各中心、處、室相關業務職掌</p> <p>(2) 廢止本市電影館組織規程暨編制表。</p> <p>(3) 廢止本市立歷史博物館組織規程暨編制表。</p> <p>5. 研擬本市體育處未來組織改制方向 本市議會第 2 屆第 3 次定期大會議員質詢市政曾建議研議體育處升格為體育局，茲直轄市政府有相關改制經驗者計有臺北市政府體育局及桃園市政府體育局，其中臺北市體育局係於 101 年 8 月 10 日由臺北市體育處改制，為期本市體育處改制方案規劃周延，爰辦理座談會及至臺北市政府就體育處改制相關議題交流及經驗分享，作為本市體育處未來改制方向研擬之參據，相關作法如下：</p> <p>(1) 辦理「組織改制經驗專題演講暨座談會」 105 年 8 月 15 日聘請前臺北市政府體育局丁代理局長擔任講座，並請本府教育局、研考會、財政局、主計處及體育處等相關人員參加，會中就臺北市體育處升格體育局改制經驗進行分享與議題交流。</p> <p>(2) 參訪臺北市政府體育局 105 年 9 月 2 日由本府人事處葉處長帶隊，教育局游專門委員、體育處黃處長、研考會郭組長及各該局處承辦同仁等共 18 人至臺北市政府參訪，與該府人事處、教育局及體育局相關主管人員共同座談，就體育局組織編制、人力運用及體育教育業務分工等議題作心得交流與經驗分享。</p> <p>(3) 將於 106 年上半年邀集本府財政局、主計處、研考會、教育局及體育處等相關機關就體育處升格為一級機關或改制為行政法人之未來願景、施政目標、發展策略，共同研商並評估後續組織改制方向。</p> <p>6. 因應業務需求，辦理組織修編</p> <p>(1) 修正勞工局所屬訓練就業中心編制表 因應該中心接收勞動部勞動力發展署高屏澎東分署所轄之鳳山就業中心、岡山就業中心及所屬 18 個就業服務站業務，爰減列組員 3 人改置站長 2 人及助理員 1 人，並提高站長職務列等，修正後總編制員額不變，維持 51 人自 105 年 4 月 20 日生效。</p> <p>(2) 修正海洋局組織編制 該局因專案性、複雜性業務遽增，為利跨機關溝通協調爰減列科員 1 人改置專員 1 人，修正後總編制員額不變維持 103(7)人，自 105 年 5 月 7 日生效。</p> <p>(3) 修正鹽埕區公所編制表 該所應業務需要修正編制表技佐職稱之備考欄，修正後</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>總編制員額維持 42 人，自 105 年 8 月 2 日生效。</p> <p>(4) 修正市立聯合醫院組織編制 修正院長及副院長 1 人由相當級別醫事人員兼任，並減列兼任副院長 1 人、醫師 3 人、護理師 2 人、護士 10 人；增置副院長 1 人及書記 1 人，修正後總編制員額為 343(71)人，自 105 年 7 月 6 日生效。</p> <p>(5) 修正市立中醫醫院組織規程 為配合衛生福利部 103 年度「健全中醫師臨床訓練制度」中醫負責醫師訓練計畫期末審查意見，修正組織規程第 3 條科別及業務掌理事項，自 105 年 7 月 6 日生效。</p> <p>(6) 修正勞工局勞工教育生活中心組織規程第 3 條及第 11 條暨編制表 為應業務需要，修正展覽課業務職掌內容，並減列技佐 1 人改置為辦事員。</p> <p>(7) 修正警察局刑事警察大隊組織規程第 3 條至第 5 條暨編制表 依內政部警政署「推動各直轄市、縣(市)政府警察局科技犯罪偵查隊法制化案研商會議」決議，將現有科技犯罪偵查組更名為科技犯罪偵查隊；並依考試院上次備查函意見，增置技士、技佐職稱。減列組長 1 人改置隊長 1 人增置兼任副隊長 1 人；減列偵查員 5 人，改置技士 1 人、技佐 1 人及分隊長 3 人，修編前編制員額 1001(8)人，修編後編制員額 1001(9) 人，增置兼任員額(1)人。</p> <p>(8) 修正政府警察局通信隊組織規程第 4 條 依考試院上次備查函意見，增訂派出單位中繼臺職掌事項。</p> <p>(9) 修正本府教育局組織規程部分條文暨編制表 該局為配合所屬學校工程業務實質大幅增長，以因應本市學校工程規劃、督導、會勘、設計、施工查核、驗收、管理等業務之實際需求，爰增設工程管理科，並減列秘書 1 人、專員 1 人、科員 3 人、助理員 2 人、軍訓室督學 1 人及軍訓室股長 1 人，改置為科長 1 人、技正 1 人、股長 2 人、技士 2 人、管理師 1 人及技佐 2 人，修編後總編制員額不變，維持 214 人。</p> <p>7. 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>❶ 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</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>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) 縣市改制直轄市 3 年期滿之員額管理原則補充規定</p> <p>①改制直轄市轄區人口數成長至適用「地方行政機關組織準則」（以下簡稱組織準則）第 22 條所定下一級距，且達成「縣市改制直轄市 3 年期滿之員額管理原則」所定「員額」及「人口」指標，依規定核增編制員額後，其編制員額總數占組織準則上限比率，仍未達各改制直轄市政府平均值時（83.4%），得給予額外增員數。</p> <p>②額外增員數之計算，以直轄市轄區人口成長數，按組織準則第 22 條規定每個人口數得增加之編制員額數換算，並應扣除依前項規定已核增員額數。</p> <p>③改制直轄市政府依上開規定獲增額外員額後，其後「人口指標」人口成長率之計算基準，以該直轄市轄區人口數較「新適用組織準則級距所定人口數」之成長率計算。</p> <p>(3) 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」，逐年納編社工人員額：</p> <p>①修正本府社會局所屬家庭暴力及性侵害防治中心編制表增置高級社會工作師 2 人及社會工作師 19 人，總編制員額由 76(12)修正為 97(12)人，自 106 年 1 月 1 日生效。</p> <p>②修正本府社會局所屬無障礙之家編制表增置社會工作員 1 人，總編制員額由 51(2)修正為 52(2)人，自 106 年 1 月 1 日生效。</p> <p>③修正本府社會局所屬長青綜合服務中心編制表增置社會工作員 2 人，總編制員額由 18(12)修正為 20(12)人，自 106 年 1 月 1 日生效。</p> <p>為擷節人事費支出，本府 105 年員額精簡仍以抑制人事費成長之管控機制執行，各機關除續執行 104 年之員額精簡管控外</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、持續員額精簡管控，積極擲節人事費支出</p> <p>貳、貫徹考試用人，公平公開拔擢並配置適當人才，提升人力資源素質</p> <p>一、積極提報考試職缺，貫徹考試用人政策</p> <p>二、適才適所遴用人員，並採公開、公平、公正方式拔擢具績效之優秀人才</p> <p>參、強化性別意識培力，落實性別主流化政策，推動性別觀點融入機關業務，營造友善幸福城市</p>	<p>105 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，並應在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程。</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，105 年提列考試職缺計 446 個，提缺比率達 60%。 2. 本府積極協辦國家考試，以服務南部考生，105 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 78,328 人。</p> <p>本府及所屬各機關學校對人才之進用與考評，係以績效取向本「人」與「事」適切配合之旨，並依「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>1. 榮獲行政院 105 年推動性別平等金馨獎及創新獎雙重肯定 行政院為全面性評估各直轄市、縣（市）政府業務執行成效訂定「105 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」。本府跨局處積極整備金馨獎，展現市府整體績效，經行政院性別平等處及專家學者共同組成考核團隊書面及實地訪評，本府於直轄市政府組別中脫穎而出榮獲金馨獎(第 1 名)，另「全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記服務」在全國中央及地方各機關的激烈競爭下，獲行政院「性別平等創新獎」。</p> <p>2. 推展性平創新措施，評選創新及故事獎 配合行政院推動性別平等政策，鼓勵本府各機關於擬訂政策計畫及措施時，皆能融入性別觀點，主動推展性別平等創新措施，發揮貼近人民、感動人心的力量，以積極消除性別歧視、促進性別平等，訂定「105 年高雄市政府所屬各機關推動性別平等獎勵計畫」鼓勵各機關提送成果並辦理評選。經專家學者評審，以「跨局處教育及照顧資源整合平台」及「全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記」等 2 案參加行政院「性別平等創新獎」；「我們的動物保姆—Super Keeper Super Mother」及「鼓勵男性加入照顧服務工作—鐵漢展優勢，身障照顧一把罩」等 2 案參加「性別平等故事獎」評選。</p> <p>3. 全面設置執行小組，落實推行性平業務 為營造無性別歧視環境之性別平等業務，積極推動本府各</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>三、增強關懷員職能</p>	<p>1. 辦理關懷員回流研習共 2 期 (1)第 1 期：105 年 4 月 13 日及 15 日。 (2)第 2 期：105 年 4 月 20 日及 22 日。 2. 針對本府 EAP 承辦人及主管人員辦理員工協助方案(EAP)教育訓練，計 3 班期： (1)第 1、2 期：對象為承辦人，於分別於 105 年 5 月 30 日、6 月 2 日及 6 月 13 日、16 日辦理完竣。 (2)第 3 期：對象為主管人員，於 105 年 6 月 21 日、23 日辦理完竣。 3. 成立本府員工協助方案工作坊，分別於 105 年 5 月 16 日及 11 月 14 日邀請相關 9 個局處(秘書處、民政局、經濟發展局、警察局、地政局、教育局、文化局、衛生局、工務局)召開會議共同交流推動成效並集思廣益規劃未來方向。</p>
<p>伍、建立文官核心能力，實施核心職能評鑑，整合在職培育訓練</p> <p>一、進行職能檢測分析</p> <p>二、整合資源，學習在地化</p> <p>三、新進人員集中實務訓練</p>	<p>1. 辦理核心職能評鑑 105 年本府同仁參與數位學習需先至本府公務人力發展中心職能檢測專區完成個人職能檢測後，復依職能檢測表之分析建議數位學習課程，選修相關職能課程，提升個人核心職能，俾建構公務人員完整學習地圖，105 年計有 3,031 人完成核心職能評鑑及線上數位課程。 2. 設置「職能檢測」專區，建立簡、薦、委專屬學習地圖，落實個人及機關職能評鑑，並依評鑑結果規劃課程。105 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 363 班，經再與各機關合作追加辦理至 415 班，培訓 24,951 人次，42868.5 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>訂頒「高雄市政府所屬各機關學校運用公務人力發展中心『幸福高雄·創新卓越』學習列車辦理，105 年計辦理 248 場次、調訓 15,314 人次，另為配合機關專業訓練之需求，亦鼓勵各機關辦理專業訓練，以發揮策略聯盟及在地化培育之訓練效益。</p> <p>為提升新進人員瞭解本府市政願景，並縮短適應期及確保執行職務程序之正確性，特舉辦 104 年地方特考錄取人員一般行政、一般民政及土木工程共 3 類科之新進人員集中實務訓練，計 44 人完訓。 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 105 年 12 月止應進用身心障礙者 1,197 人，已進用</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>陸、落實照護弱勢族群政策，加強進用身心障礙人員及原住民。</p> <p>柒、表彰績優，建立楷模，有效激勵士氣，提升團隊績效。</p> <p>一、表揚模範公務人員</p> <p>二、請頒功績獎章，獎掖有功人員</p> <p>捌、鼓勵多元學習，型塑優質組織文化，啟航接班人計畫，厚植公務人力。</p> <p>一、型塑文官優質組織文化</p> <p>二、強化中、高階主管人員具備宏觀視野及領導管理能力</p>	<p>2,016人，進用比率達168%；應進用原住民70人，已進用244人，進用比率達349%。</p> <p>為激勵工作熱忱及基層士氣，提高服務品質與行政效能，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105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105年5月24日市政會議中頒獎表揚，各頒發獎狀1幀、獎金5萬元，並給予公假5天。</p> <p>1. 為獎掖卸職秘書長、首長對本府貢獻，以表彰優異，本府李前秘書長瑞倉、勞工局鍾前局長孔炤及衛生局何前局長啟功等3人卸職後，本府即依相關程序報送行政院請頒獎章，並經該院分別於105年6月7日、7月28日核頒三等功績獎章。</p> <p>2. 嗣分別於105年09月27日及11月8日市政會議頒發三等功績獎章感謝渠等之付出。</p> <p>依據銓敘部訂頒之「型塑文官優質組織文化推動方案」訂定「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，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>1. 辦理首長團隊共識營，凝聚共識，活力再啟，永續領航</p> <p>(1) 105年3月18日假桃園市辦理105年度第1次市府首長團隊共識營，以「擘劃新願景~打造雙城新視界」為主題，並為建立治理夥伴關係，藉由本府與桃園市雙方行政團隊的交流與互動，分享地方治理經驗，當日安排「桃園航空城願景館」、「大溪木藝生態博物館」參訪、「團隊新動能」局處報告及「新政府產經政策」專題演講，擘劃未來市政建設之藍圖及凝聚共識，計有本府一級機關首長、參事、顧問等56人參加。</p> <p>(2) 105年10月7日至8日假走馬瀨農場辦理105年度第2次首長團隊共識營，以「城市翻轉，再創新高」為主題，議</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>三、瞄準關鍵菁英， 啟航接班人計畫</p>	<p>程安排有社會局、衛生局、教育局及民政局，分別就業管業務提出專題報告，並請各一級機關首長就施政策進作為，進行分組討論，並安排研考會就天下雜誌之施政滿意度作整體的分析報告，期透過共識營，啟動團隊創新活力，讓高雄市成為永續領航的城市典範，計有市長、副市長、秘書長、副秘書長及一級機關首長、各區區長、機要人員等 98 人參加。</p> <p>2. 辦理「區公所主管人員班」，培育優質區政人力 因應區政的治理需要，分別於 105 年 3 月 11 日、28 日、29 日開辦 3 期「區公所主管人員班」，計有各區公所主任秘書、課長等主管人員 198 人參訓，以培養優質區政治理主管人力創造優質區里服務，提升行政效能。</p> <p>3. 辦理九等主管「Co-working，共事向前行」研習 為增強本府所屬一級機關九職等主管人員跨局處合作及橫向聯繫溝通能力，規劃危機處理、跨域協調溝通與整合及市政亮點論談等專題講座，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，105 年度共辦理 1 期調訓 30 人。</p> <p>1. 運用創新思維，啟航接班人計畫 (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。 (2) 辦理「中階主管培育班 - 八等主管」 為儲備八等主管人才，105 年度「中階主管培育班 - 八等主管」於 105 年 7 月 1 日至 8 月 26 日期間，採數位自主學習及實體課程之混成研習，所有訓練課程總時數計 67 小時，課程安排有創意思考與問題解決、專案計畫與執行目標設定與績效管理、依法行政與案例演練、網路社群運用及管理，計有本府各機關學校第 7 職等人員 40 人結訓培訓合格人員名冊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>2. 辦理「國中小校長儲備班」，培訓治校專才 為培育並儲備本市國中小校長，105 年度辦理「國中小校長儲訓班」，儲訓時間於 4 月 6 日開訓，計有國中 6 名，國小 15 名，共計 21 名，期間安排市政與雲林、台中標竿學校參訪，至 5 月 27 日止共 8 週，課程時數 188 小時。通過培訓人員列冊做為本市國中小學校校長派任之依據。</p> <p>3. 辦理「國中小主任儲訓班」 為培育並儲備本市國中小主任，105 年度分別辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」。訓期自 6 月 27 日至 7 月 22</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>四、配合市政治理需要，辦理專業認證班期，提升訓練價值</p>	<p>日，共計 4 週，120 小時，培訓國中主任 40 名、國小主任 62 名。課程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>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 105 年辦理各類市政專業認證班期如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 為提升為民服務品質，增進公務人員服務管理及抱怨處理能力，提高民眾滿意度，廣續與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，採數位課程、實體課程、案例模擬演練等混成學習方式辦理 105 年計 612 名學員獲得認證。四年共計認證 2,562 人，大幅提升本府人員良好溝通能力，促進公共服務績效。 2. 辦理其他各類認證班期共 13 期，精進專業核心職能 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，與本市各大學合作開辦「公關發言與危機處理認證班」、「高雄在地化行銷導覽人才認證班」、「消防安全檢查實務認證班」、「活動創新規劃人員認證班」、「品牌社群行銷認證班」、「簡報設計暨口說人員認證班」、「數位多媒體教材設計人員認證班」、「政府採購法專業人員訓練班」等共 13 期，計 565 人取得認證。
<p>五、轉化現有數位學習模式，運用多元 e 化媒介，快速累積市政治理知能</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定高雄市政府 105 年度推動數位學習實施計畫，提供多元學習管道，型塑本府數位學習文化。 2. 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 726 門 1,335 小時。105 年認證人數 256,507 人次，認證時數 495,722 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 34 個機關交換課程，增加數位學習課程多樣性，共計交換課程 488 門 848 小時，約佔總課程 67%，換算自製費用，每門以 5 萬元計算，約節省公帑 2,440 萬元。 4. 105 年度完成委製多媒體互動數位課程共 10.5 小時，錄轉製課程 41 小時。並辦理「高雄猴賽雷-不知不可系列」、「高雄猴賽雷-一定會幸福系列」、「港都鬥陣 e 起航(I)」、「港都鬥陣 e 起航(II)」等 4 項行銷活動，計有 21,712 人次參與。 5. 本府與行政院人事行政總處地方行政研習中心合作 105 年度推動數位學習熠星方案，計畫名稱：「打狗 e 指通-尋找美猴王計畫」，經評鑑獲「特優」。

重要施政項目	執行成果與效益
<p>玖、推展人才國際交流，與國際接軌</p> <p>一、運用多元學習管道，厚植公務人員英語能力，提昇城市國際競爭力</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極選送人才出國培訓 <ol style="list-style-type: none"> (1) 推薦社會局長青綜合服務中心劉主任耀元參加行政院組團出國專題研究-高齡整合照顧與服務班，赴日本專題研究2周。 (2) 推薦財政局張秘書友綸參加行政院組團出國專題研究-財政管理班，赴英國專題研究2周。 (3) 推薦稅捐稽徵處處長李瓊慧參加行政院地方政務研究班赴德國2周專題研究全國政經發展。 (4) 推薦研究發展考核委員會所屬資訊中心劉主任俊傑參加行政院組團出國專題研究-智慧城市班，赴美國專題研究2周。 2. 補助參加英語學習課程費用 <p>為拓展公務人員國際對話能力，函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。另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，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣5,000元。</p> 3. 鼓勵參加英語檢定 <p>為廣續提升本府公務人員英語能力，105年廣續鼓勵同仁參加英語檢測，並於105年11月8日假本府公務人力發展中心辦理本府公務人員多益英檢測驗。截至105年底止，本府各局處通過各項英語檢定人數4,934人，通過人數比例為26.21%，逾行政院18%之目標。</p> 4. 辦理各類國際語言班期，增進外語溝通能力 <ol style="list-style-type: none"> (1) 辦理「國際語言系列-簡易英文會話班」 <p>為增進本府同仁英語溝通能力與自信，針對日常英語對話，於105年1-2月辦理實體課程18小時，計46人參訓</p> (2) 辦理「英語多益測驗訓練班」 <p>為提升本府員工英語能力，促進國際交流能力，與高雄第一科技大學合作辦理「英語多益測驗訓練班」2期，於105年3月辦理，每期36小時，總計參訓人數50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> (3) 辦理「多益檢定密集加強班」 <p>為提升本府公務人員英語能力，於105年10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> (4) 辦理「國際語言系列-簡易日語研習班」 <p>為增進本府公務同仁日語基礎溝通能力，105年10月針對日語會話基礎辦理實體課程30小時，學習50音、日常生活會話練習及日本文化介紹，共計47人參訓。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、積極參與國際性競賽</p> <p>拾、貫徹退休制度，促進新陳代謝，活化團隊能量；落實退休員工及遺族之照護</p> <p>一、覈實處理退休、資遣、撫卹案件</p> <p>二、落實退休照護</p> <p>三、辦理退休生涯規劃研習班</p> <p>拾壹、激發現職及退休人員積極參與公共服務；創造員工福利加值</p>	<p>本府人發中心製作數位課程「溝通與行銷—以『幸福三太子』為例」，其中影片「幸福三太子」105年4月獲得美國 Horizon Interactive Awards 競賽紀錄片銀牌獎。象徵本府在人力資源發展的努力，獲得國際的肯定。</p> <p>105年辦理退撫資遣情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 退休公務人員 540 人、教育人員 797 人，合計 1,337 人。 2. 公務人員撫卹 11 人、教育人員 9 人，合計 20 人。 3. 資遣公務人員 1 人、教育人員 3 人，合計 4 人。 <p>1. 如期發放月退休金 如期於 105 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 16,581 人次、教育人員 27,872 人次，合計 44,453 人次。</p> <p>2. 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，單身者每節 18,000 元；有眷者每節 31,000 元，105 年計核發單身 111 人次、有眷 52 人次，合計 163 人次。</p> <p>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，105 年 2 月 22 日、6 月 6 日及 8 月 15 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)、(三)」三場次，計 248 人參加。</p> <p>1. 運用員工興趣及專長，辦理多元志工體驗活動</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 邀請本府員工社團~書法社，因應春節寫春聯並配合實物銀行跑跑物資車活動，由社團法人高雄市慈善團體聯合總會贈予偏鄉部落經濟弱勢家庭，春聯份數合計 220 份。 (2) 為活化公教人力資源，激發投入公共事務合、參與志願

重要施政項目	執行成果與效益
<p>一、激發公教參與志願服務</p>	<p>服務動力，以情境學習與經驗分享方式，移轉志願服務的活力及溫暖，觸發公教員工投入利他活動的動機，人事處業於 105 年 7 月 19 日辦理「一日志工體驗營」活動，完訓人數計 35 人。</p> <p>(3) 為推廣志願服務理念，本於「趣服務·樂生活」的精神，運用退休公教人員興趣及專長參與社會服務工作，由人事處邀請高雄市關懷公教退休人員協會提供會員繪畫之作品，以畫展形式呈現退休公教人員多采多姿的生活面向，亦能美化環境做公益。辦理期間為 105 年 7 月 1 日起至 105 年 9 月 30 日於高雄市政府四維行政中心聯合辦公大樓四樓藝文走廊展出。</p> <p>(4) 本府於 105 年 12 月 17 日(星期六)及 12 月 18 日(星期日) 2 日於旺來昌食品原料購物廣場-博愛店辦理員工寒冬送暖 - 分享愛烘焙公益活動，計有本府員工 40 人藉聖誕佳節前辦理溫情寒冬送暖活動，利用假日及自付材料費用，手作約 900 份餅乾及蛋糕包裝後捐贈至高雄市實物銀行轉贈弱勢團體。</p> <p>2. 導入志願服務理念，充實員工生涯規劃</p> <p>(1) 為鼓勵有意願擔任志願服務之現職公教人員參與基礎訓練，瞭解投入志願服務工作對自身的重要性及如何參與志願服務行列，及充實本府一級機關薦任第八職等(或相當薦任第八任職等)以上主管人員志願服務知能，冀望未來將志願服務態度與觀念融入各項市政政策中，業於 105 年 3 月 8 日及 10 日辦理兩場「公教志工基礎訓練班」活動，完訓人數共計 60 人，滿意度達 9 成以上。</p> <p>(2) 為鼓勵準備退休之公務人員預作規劃，並協助其對退休後生活有更進一步的了解，提供志願服務經驗分享，業於 105 年 2 月 22 日、6 月 6 日及 8 月 15 日辦理 3 場次退休人員生涯規劃班。</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 105 年度規劃辦理 7 場次單身聯誼活動，計有 366 人(男性 183 人、女性 183 人)參加，互指為心儀對象有 28 對。</p>
<p>二、辦理公教未婚聯誼</p>	<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。105 年計補助 4,545 人，補助金額 19,753,100 元，補助標準如下：</p>
<p>三、補助公教健康檢查費用</p>	<p>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。</p> <p>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</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>四、輔導優質員工社團</p> <p>五、提供多元福利措施</p>	<p>歲以上者，每年一次(2)未滿50歲者，每二年一次。</p> <p>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。</p> <p>為倡導員工正當休閒活動，輔導成立23個員工社團(105年新成立社團心光社)，共計動態社團14個、靜態社團9個，並各指定1個輔導機關，以輔導社團自治運作。105年1月至12月除定期活動外，計舉辦33場次專案性活動，補助經費共計141,000元。</p> <p>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1.07厘，最長還款年限為6年至105年12月底尚在貸款中者有18件，貸款金額795萬元。</p> <p>2. 廣續辦理自費汽、機車強制保險服務措施 為廣續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理105年自費汽、機車強制保險，由臺灣產物、新光產物、新安東京海上等3家產險公司承作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。</p> <p>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。</p> <p>4. 續辦「繁星好康」計畫，福利加值延續 透過本府人事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。105年度辦理續約調查，經彙整續約優惠店家計499家、新簽約店家49家，合計548家，並重新印製新的標章，以供優惠商家自行黏貼識別。</p> <p>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2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>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾貳、前瞻應用 WebHR 人事資料，運用循證技術，輔助機關人事決策。</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) 105 年新增及修正 WebHR 系統個人資料、組織編制等 17 項子系統功能計 286 筆，改善系統操作流程，快速更新資料。 (2) 105 年新增及修正 WebITR 系統功能，包含出國或赴大陸請示單及個人加班費等 5 項系統功能，使操作介面更加友善簡便人性化。 2. 擴大推動線上差勤管理系統 (WebITR) <p>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 105 年底止，共計有民政局等 188 個機關導入實施，除警察、消防(外勤人員)、及市立醫院等特殊勤務性質機關外，本府業已全面達成機關員工差勤資訊化管理目標。</p> 3. 辦理資訊系統等教育訓練，維護人事資料正確無誤 <p>為善加運用各式人事資訊系統使用與管理，同時強化人員資安觀念，本府人事處計辦理「人事資料考核系統及 eCPA 應用系統研習班」(2 場次共 79 人)、「IKPD 人事服務網系統研習班」(5 場次共 852 人)、「IKPD 統計平台說明會」(1 場次共 21 人)、「IKPD 統計平台校對說明會」(1 場次共 78 人) 等各類資訊教育訓練共 9 場次，計 1,030 人次參訓。</p> 4. 創造人事決策循證機制，人事服務流程再進化 <p>為擴大人事資料增值應用範圍，強化各項人事資訊系統與資料整合，於 105 年 1 月上線及推廣「高雄市政府人事處 IKPD 人事服務網」新系統，目前已有 9 個機關 10 個系統核准介接申請，有效輔助本府各機關提升行政效能，整體效益如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 簡化及整合人事資訊作業流程，提供更安全與更便捷之人事服務。 (2) 強化人事資料共享，提供各機關資料增值應用。 (3) 精進人事資料統計，提升人事決策循證化。