

# 高雄市政府人事處 106 年度施政績效成果報告

重要施政項目	執行成果與效益
<p><b>壹、落實員額管理政策及精簡措施，建構精實且高效能行政團隊</b></p> <p>一、依市政發展需要，員額配置策略化</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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依市政發展需要，進行組織整併：           <p>為提升戶政服務效能、擷節人事費及活化人力運用修正本市旗山區戶政事務所編制表暨廢止內門區、杉林區及甲仙區戶政事務所編制表，減列主任 3 人、兼任人事管理員及會計員各 3 人，共計 3(6) 人，修編前四區戶政事務所總編制員額 22(8) 人，修編後 19(2) 人，自 106 年 12 月 25 日生效。</p> </li> <li>2. 成立毒品防制局，訂定組織編制           <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 修正本府組織自治條例暨編制表               <p>配合本府成立毒品防制局，修正本府組織自治條例下設一級機關數及名稱，並自 107 年 1 月 1 日施行。</p> </li> <li>(2) 訂定毒品防制局組織編制               <p>為積極面對毒品橫行，秉持「防制先於戒治，預防勝於治療」爰成立一級機關「高雄市政府毒品防制局」，專責整合及規劃本市毒品防制工作，編制員額共計 35(1) 人，自 107 年 1 月 1 日施行。</p> </li> <li>(3) 修正衛生局組織編制               <p>為營造符合原住民族需求之健康環境，落實食品安全衛生法規之執行，並配合本府毒品防制局成立，爰減列技士及技佐各 2 人移撥毒品防制局，修正後編制員額總數為 230 人，自 107 年 1 月 1 日施行。</p> </li> </ol> </li> <li>3. 機關改制行政法人，配合修正組織編制           <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 修正本府文化局組織規程部分條文暨編制表               <p>該局所屬美術館及圖書館分別於 106 年 7 月 1 日及同年 9 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> </li> <li>(2) 廢止本市立美術館組織規程暨編制表。</li> <li>(3) 廢止本市立圖書館組織規程暨編制表。</li> </ol> </li> <li>4. 適度調整人力配置，滾動修正組織編制</li> </ol>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>(1)修正工務局組織編制  茲為有效處理道路缺失及管線問題，成立「道路挖掘管理中心」，爰將工程企劃處部分掌理事項調整至道路挖掘管理中心減列該局正工程司及幫工程司各1人、所屬養護工程處管理師1人、違章建築處理大隊助理管理師1人移撥改置，改增置主任及課長、管理師及助理管理師各1人，修正後編制員額總數為230人，自106年3月1日施行。</p> <p>(2)修正工務局養護工程處組織編制  為配合工務局成立「道路挖掘管理中心」所需資訊人力，爰減列管理師1人移撥至該局，修正後編制員額總數為200(1)人自106年3月1日施行。</p> <p>(3)修正工務局違章處理大隊組織編制  為配合工務局成立「道路挖掘管理中心」所需資訊人力，爰減列助理管理師1人移撥至該局，並因派用人員派用條例於104年6月17日公布廢止，依規定於3年內修正為任用機關，修正後編制員額總數為36(6)人，自106年3月1日施行。</p> <p>(4)修正法制局組織編制  因受理訴願案件逐年增加，為避免法制人力不足而影響法制業務之執行，爰增置科員2人，修正後編制員額總數為45(1)人，自106年5月28日生效。</p> <p>(5)修正市立凱旋醫院組織編制  考量該院附設機構之管理與未來長期照護業務之擴展及營養業務屬於專業醫療照護，增設營養室、身心復元科及身心照護科等3科，並增置兼任科主任2人、兼任科副主任4人及兼任室主任1人等7人，修正後編制員額總數為412(45)人，自106年7月19日施行。</p> <p>(6)修正本市體育處組織編制  為落實本市「運動發展城市」及「健康城市」之目標願景，希能有彈性且多元管道遴用體育專業人才，襄助首長推動體育計畫及發展，爰增加「副處長，必要時得比照助理教授資格聘任」用語，並依前次考試院備查意見減列「技正」職稱及修正文字用語，修正後編制員額總數維持59人，並自106年8月19日施行。</p> <p>(7)修正捷運局組織編制  因派用人員派用條例於104年6月17日公布廢止，依規定於3年內修正為任用機關，爰辦理修編，修正後編制員額總數維持131人，自107年6月1日施行。</p> <p>(8)修正經濟發展局組織編制</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、合理規劃人力運用策略，積極擷節人事成本</p> <p>貳、內陞外補並重，貫徹考用合一，積極提報考試職缺，多元掄人才以活化人力資源</p> <p>一、貫徹考用合一積極提報考試職缺</p> <p>二、採公平、公正及公開方式拔擢具績效之優秀人才，並適才適所</p> <p>參、落實性別意識培力，培養公務人員具性別敏感度，推動性別觀點融入機關業務，營造友善幸福城市</p> <p>一、強化性別平等機制運作，辦理性別平等執</p>	<p>為因應本市不具競爭力之市場退場後相關業務之轉變、推動產業轉型與港灣再造並推動太陽光電設備認定業務，爰減列管理員 10 人、技士 3 人及人事室股長 2 人，改增置科員 13 人、專員及助理員各 1 人，修正後編制員額總數維持 194 人，自 107 年 1 月 1 日施行。</p> <p>為擷節人事費支出，本府 106 年員額精簡仍以抑制人事費成長之管控機制執行，各機關除賡續執行 105 年之員額精簡管控外，106 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，106 年提列考試職缺計 434 個，提缺比率達 60%。</p> <p>2. 本府積極協辦國家考試，以服務南部考生，106 年度協助辦理 18 項國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計 81,304 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. 為積極推動性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，業於 103 年訂定「高雄市政府所屬各一級機關設置性別平</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>行小組交流觀摩會</p> <p>二、加強性別意識培力，消除歧視落實性別平權</p> <p>肆、運用多元宣導方式及服務措施，持續推展本府員工協助方案，增進團隊競爭能力</p> <p>一、提供員工諮商服務</p>	<p>等執行小組計畫」，至104年12月底本府各一級機關及空中大學均依規定籌組性別平等執行小組。</p> <p>2. 為強化其運作功能，於106年10月26日假本府四維行政中心第六會議室辦理辦理「性別平等執行小組交流觀摩會」，由本府社會局、勞工局、警察局、衛生局、民政局、教育局及都市發展局等7個第一階段成立性平執行小組之機關分享推動經驗，共計46人參加。</p> <p>1. 本府性別意識培力完訓情形</p> <p>(1)性別主流化訓練：依「高雄市政府第四階段推動性別主流化實施計畫」規定，每人每年須完成2小時訓練時數，106年完訓人數17,998人，完訓率99.5%。</p> <p>(2)CEDAW教育訓練：依行政院「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫」，106-108年3年內受訓涵蓋率至少達50%（含實體、數位課程，每人至少3小時）其中實體課程應達15%且至少2,000人。106年完訓人數8,112人，完訓率45.7%；其中5,792人完成實體課程，完訓率達26.8%。</p> <p>2. 推動辦理「CEDAW實務及案例研討實體課程」</p> <p>依據行政院「『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)』教育訓練及成效評核實施計畫」，106年1月至12月計有小港區公所等39個機關辦理「CEDAW實務及案例研討實體課程」，訓練人數達3,112人次。</p> <p>本府自民國92年起至今，持續推展並導入本府公教同仁心理健康及員工協助方案概念，以落實人性關懷，發現並協助公教員工解決可能影響工作效能之相關問題。本項推展成果經行政院人事行政總處評鑑，連續3年(104年-106年)榮獲地方政府組優等獎肯定，106年執行成果如下：</p> <p>1. 員工個別諮商服務</p> <p>106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，以提昇諮商服務之品質，106年1至12月計提供35人次個別諮商服務。</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、辦理宣導活動</p> <p>三、增強關懷員職能</p>	<p>2. 員工團體諮商服務</p> <p>(1) 本府勞工局訓練就業中心為因應同仁身亡影響其他同仁工作情緒，於106年2月9日辦理哀傷輔導團體諮商，請高雄「張老師」專業諮商心理師協助同仁疏解哀傷及排除陰影。</p> <p>(2) 本府消防局為提升同仁心理韌力，分別於106年12月17、18、21及26日辦理成長團體，邀請高雄「張老師」專業諮商心理師帶領團體活動，共辦理4場，計有150人次。</p> <p>1. 106年度計畫業製成電子書置於本府員工協助方案專區及人事服務網供公務同仁下載運用。</p> <p>2. 辦理宣導共562場次，計37,067人參加。</p> <p>1. 針對關懷員於106年6月23日辦理「I got U - 關懷員精進共學工作坊」。</p> <p>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：</p> <p>(1) 第1、3期：對象為主管人員，分別於106年4月18日、20日及5月2日、4日辦理完竣。</p> <p>(2) 第2期：對象為承辦人員，於106年4月25日、27日辦理完竣</p> <p>3. 成立本府員工協助方案工作坊，分別於106年5月12日、9月13日及11月27日邀請相關11個局處(秘書處、民政局、經濟發展局警察局、地政局、教育局、工務局新建工程處、交通局、消防局、衛生局及勞工局)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，增進公務人力培育訓練成效，厚實人力資源之發展</p> <p>一、規劃多元核心職能培訓課程</p>	<p>1. 配合本府核心職能架構，規劃多元培訓課程，提升公務人力素質</p> <p>106年度廣績配合本府職能模型，依據職能缺口發展職能導向系統學習，並結合市政發展需要，規劃專業訓練、管理訓練、政策訓練、基本職能訓練、領導訓練等五大核心能力主軸研習課程。106年度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390班，計培訓24,548人次，39,881人天次，有效提升本府同仁專業職能及公務人力素質。</p> <p>2. 精進公務同仁專業核心職能，辦理各類專業認證班期</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、整合資源，學習在地化</p> <p>三、厚植人事人員專業核心能力</p>	<p>(1)辦理政府採購專業人員基礎班6期，進階班1期 為增進採購人員專業知能，提升政府採購效率及品質，預防採購缺失發生，106年計辦理政府採購專業人員基礎班6期、進階班1期，計有373人取得公共工程委員會核發採購基礎班及格證書、24人取得進階班及格證書。</p> <p>(2)辦理促進民間參與公共建設專業人員訓練班1期 為增進辦理促參人員專業能力，辦理促參專業人員訓練班1期計42人通過認證，取得財政部發給及格證書。</p> <p>(3)與本市大學合辦專業認證班期 為落實訓練與專業結合，提升訓練價值，與高雄第一科技大學合辦「大數據分析及資訊視覺化認證班」、「活動規劃與司儀認證班」，每期30小時，計65人取得認證。</p> <p>3.運用翻轉學習技法，辦理MOOCs混成課程 106年度採用國立臺灣科技大學製作「溝通與表達」及「工作態度與職場倫理」課程。</p> <p>(1)於3月1日至4月26日辦理「溝通與表達研習班」，本班MOOCs線上課程約6小時，實體課程則於3月1日、29日、4月26日進行，參訓人數計34人，課程期間學員及講師需自行至學聯網—「溝通與表達」課程中「課程討論區」頁面參與互動，截至課程結束止，參與社群討論區互動，發表、提問計有125篇。本班期可提升本府同仁溝通素質，並學習各類非語言式的溝通方式。</p> <p>(2)於6月8日至8月4日辦理「工作態度與職場倫理研習班」，本班MOOCs線上課程約8小時，實體課程則於6月8日、7月4日、8月1日進行，參訓人數計34人，研習對象為本府新進人員，本班問卷回饋認為學習職場倫理之態度，有利未來工作上應對及溝通，且藉由分組討論學習面臨職場狀況應如何化解，進而瞭解向上管理的重要性。</p> <p>依據「高雄市政府公務人力發展中心106年度『幸福高雄·創新卓越』學習列車實施計畫，106年計辦理291場次、調訓18,511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>為強化各層級人事人員專業核心能力，培育更多歷練豐富且具備解決問題能力的人事主管，106年訂定「人事人員專業培訓計畫」暨「人事人員專業核心能力學習地圖」，透過專業職能核心課程之設計與教授，全面提升人事人員專業與效能。本專班之講師係由人事處科長、</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>四、新進人員集中實務訓練</p> <p>陸、積極關懷弱勢族群，落實身心障礙人員及原住民定額進用</p> <p>一、足額進用身心障礙人員</p> <p>二、落實進用原住民</p> <p>柒、建立楷模，表彰績優，有效激發公務人員士氣與潛能，提升團隊績效</p> <p>一、表揚模範公務人員</p>	<p>專員及股長及所屬資深人事主任等人擔任，並以實務案例與法規進行經驗傳承交流與分享，專班自3月27日起至12月15日止，計辦理新進人員班、儲備主管班、七等主管班及八等主管班等8班期，計培訓284人，全面提升人事團隊專業職能與服務效能，協助機關成就施政願景，訓後平均滿意度達87.20%，學員意見回饋表示：內容加入許多相關函釋及案例，清楚易懂，也釐清許多觀念，很實用；也了解如何結合各處室的資源，一起為機關共同打拼，一起共好。</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。</p> <p>依身心障礙者權益保障法規定，督促本府暨所屬機關學校落實足額身心障礙人員，本府至106年12月止應進用身心障礙者1,186人，已進用1,982人，超額進用796人，進用比率達167%。</p> <p>依原住民族工作權保障法規定，督促本府暨所屬機關學校落實足額進用原住民，本府至106年12月止應進用原住民68人，已進用221人，超額進用153人，進用比率達325%。</p> <p>1. 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106年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府警察局(刑事警察大隊)吳小隊長駿傑等12人當選模範公務人員，於106年6月27日第330次市政會議中表揚，依規定頒發獎狀1幀、獎金5萬元，並給予公假5天。另吳小隊長駿傑經行政院106年9月27日核定當選行政院106年模範公務人員。</p> <p>2. 為呈現並彰顯本府模範公務人員之付出與貢獻，期許全體同仁效</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、推展人事業務 創佳績，提升 團隊績效</p> <p>捌、拓展數位服務， 整合訓練資源； 培育中階主管人 才，厚植優質公 務人力</p> <p>一、優化數位學習 整合訓練資 源</p>	<p>仿學習，本次表揚方式特別請本市在地文創工作者以手繪方式描述當選者獲獎事蹟，並將手繪過程錄製成專輯光碟，且於第 330 次市政會議頒獎時動感播放，營造溫馨、感動氛圍；並將專輯光碟贈予當選者、登載本府網頁及於中庭大廳 LED 電視牆播放，齊收廣為宣傳及彰顯渠等貢獻之效，亦展現本市對於青年人才投入文創產業的重視與鼓勵，表揚方式頗獲好評。</p> <p>本府人事處配合國家施政需要積極推動各項人事業務，106 年度人事業務績效考核於全國 22 個直轄市、縣市政府人事機構中，榮獲行政院人事行政總處評比為地方政府組特優(第 1 名)，以打造本府效能導向之公部門人力資源管理。</p> <p>1. 啟動數位培訓新思維，數位課程獲國際肯定  (1) 訂定高雄市政府 106 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) 本府公務人力發展中心數位課程「防火安全三部曲」參加 2017 國際數位學習協會 (The International E-Learning Association, IELA) 國際競賽，榮獲優秀獎，成為該協會 2007 年成立以來第一個榜上有名之亞洲國家；「生態交通有 go 讚！高雄綠色運輸」、「穿越古今-鳳山行旅」參加美國 2017 年 Brandon Hall Group 卓越人力資源管理競賽，奪得一銀一銅 106 年度參加數位競賽得獎率百分之百。</p> <p>2. 啟動數位服務、內容、行銷新視野，緊密接軌施政方向，提高城市數位閱讀便利性  (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，數位課程合計共 749 門 1367 小時。106 年認證人數 334, 107 人次，認證時數 628, 632 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。  (2) 與行政院人事行政總處公務人力發展學院、台北公訓處等 35 個公務機關交換課程，增加數位學習課程多樣性，共計交換課程 505 門 867 小時，約佔總課程 67%，換算自製費用，每門以</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、發展潛力人才 深化多元學習</p>	<p>5萬元計算，約節省公帑2525萬元。</p> <p>(3)106年度已完成多媒體互動數位課程8小時、網頁式互動課程1.5小時及錄轉製課程24小時。並以市府施政重點為主軸，辦理「洞燭先『雞』-e鳴驚人樂學習」、「包羅萬象享知識」、「眉開眼笑樂學習」、「【港都歡喜搬新家】「每月一閃」數位行銷活動，計有17,441人次參與。</p> <p>1. 中高階主管人才培育</p> <p>(1) 薦送出國專題研究 為擴展本府高階公務人員國際視野，提升中高階公務人員政策規劃能力及強化國際競爭力，推薦研究發展考核委員會郭組長榮哲及農業局王主任秘書正一參加行政院106年組團出國專題研究「新南向政策-東協國家研究班」，赴新南向國家新加坡及印尼專題研究2週。</p> <p>(2) 初任薦任官等主管職務人員研習班 為強化初任薦任主管人員之團隊建立、表達、溝通、創意、執行力、為民服務等管理能力，俾勝任主管職務，依公務人員陞遷法第14條規定，於106年3月13日至23日及7月24日至8月3日分別辦理2班期「初任薦任官等主管職務人員研習班」，計有74人參訓。</p> <p>(3) 中階主管培育班-九等主管 為激發中階主管創新能力、充實領導與管理知能，於106年9月8日至29日辦理1班期「中階主管培育班-九等主管」，該班期採混成方式辦理，分為自主及實體學習，藉由線上職能檢測檢視個人職能缺口以融入自主學習，並遴聘本府長官、專家學者及企業人士等擔任實體學習講師，另導入評鑑中心法，進行學習成效評鑑，計有40人完訓，另建立人才資料庫，提供各機關首長作為機關職務出缺時優先選員陞任之參考。</p> <p>(4) 辦理本市國中小校長、主任儲訓班，培訓治校專才 於106年4月至5月辦理為期8週之本市國中小校長儲訓班；另於7月辦理為期4週之國中及國小主任儲訓班，以增進教育政策理念及教育行政知能，計儲備27名候用國小校長、儲備主任國中40名、國小60名。</p> <p>2. 辦理各類國際語言班期，增進外語溝通能力</p> <p>(1) 函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施，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106年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於11月7日假本府人發中心辦理多益測驗，計有43人到考。截至12月止，本府各局</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>玖、儲備立足高雄、在地行動能力，培育具前膽國際視野領導人才，加值市政服務品質</p> <p>一、辦理首長共識營</p>	<p>處通過各項英語檢定人數計 4,980 人，比例達 26.19%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定 18%，高出 8.19%。</p> <p>(2)辦理「國際語言系列-實用英語研習班」 為增進本府公務同仁英語溝通能力，針對日常英語對話，於 106 年 2 月辦理實體課程 18 小時，計 26 人參訓。</p> <p>(3)辦理「英語多益測驗訓練班」 為提升本府員工英語能力，促進國際交流能力，與文藻外語大學合作辦理，於 106 年 3 月至 6 月辦理，共計 36 小時，參訓人數 40 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> <p>(4)辦理「多益檢定密集加強班」 為提升本府員工英語能力及強化考試技巧，於 106 年 7 月辦理計 18 小時，參訓人數 49 人，課程規劃密集多益模擬試題與考試技巧演練等。</p> <p>(5)辦理「國際語言系列-簡易日語研習班」 為增進本府公務同仁日語基礎溝通能力，106 年 10 月至 11 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> <p>1. 於 106 年 1 月 17 日以「擘劃新機，再創新高」為主題，假本府公務人力發展中心辦理 106 年第 1 次首長團隊共識營，本次議程安排研考會就「施政滿意度民意調查」進行分析報告，期藉由滿意度分析，協助市府團隊調整擬定未來市政努力方向，計有市長、副市長、秘書長、副秘書長及一級機關首長等共 45 人與會。</p> <p>2. 於 106 年 9 月 15、16 日以「共榮思維·合力共進」為主題，假小琉球辦理 106 年第 2 次首長團隊共識營，本次議程安排研考會以「十年深耕. 十年榮耀」進行專題報告暨分組討論，並由研考會就 2017 年《天下》雜誌對幸福城市競爭力、經濟力、文教力、施政力、社福力及環境力等 6 項評比進行分析報告，期調整本府未來努力的方向，俾適切回應市民需求，實現對市民的承諾，本次計有市長、</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、培訓市政治理人才</p>	<p>副市長、秘書長、副秘書長及一級機關首長等共 34 人與會。</p> <p>1. 創辦市政效能研習班</p> <p>為強化本府同仁熟稔市政願景與市政建設之發展藍圖，俾凝聚團隊共識，協力推動市政，106 年度創新規劃「經濟高雄」、「宜居高雄」、「國際高雄」、「安全高雄」等 4 班期之市政效能研習班。並依主題分別遴聘本府權管機關之主管人員擔任講座，期透過主管人員進行市政實務案例經驗分享交流，俾協力推動市政建設，共計有 323 人參訓，訓後平均滿意度達 94.35%。</p> <p>(1) 第 1 期「經濟高雄」於 2 月 21 日遴聘本府經發局游專門委員淑惠擔任講座，計調訓 79 人。</p> <p>(2) 第 2 期「宜居高雄」於 5 月 4 日遴聘本府工務局黃總工程司志明擔任講座，計調訓 89 人。</p> <p>(3) 第 3 期「國際高雄」於 8 月 22 日遴聘都市發展局鍾科長坤利擔任講座，計調訓 80 人。</p> <p>(4) 第 4 期「安全高雄」於 11 月 29 日遴聘衛生局林副局長盟喬擔任講座，計調訓 75 人。</p> <p>2. 開辦市政生力軍研習</p> <p>為提升初任公務同仁視野，進而促進業務專業知能，於 106 年 3 月 29 日及 9 月 20 日開辦 2 班期之市政生力軍研習班，遴聘本府市政工作研究發展之主責機關研考會組長郭榮哲擔任講座，共計有 202 人參訓，訓後平均滿意度達 89.23%，學員意見回饋表示：更深的瞭解推動市政之努力及克服困難之過程、讓人看見不一樣的高雄，期望能多開設此一系列課程，顯示市政效能研習班有助於市政之推動。</p> <p>3. 辦理市政滿意度大哉問研習</p> <p>為增進公務人員對時事之敏銳性，俾適時掌握輿論，回應民情，提升公務人員使命感，106 年依政策性議題，辦理 2 班期市政滿意度大哉問研習，共計有 158 人參訓，訓後平均滿意度達 89.75%，學員意見回饋表示透過課程了解長照 2.0 及治安等議題期待多開類此班期。</p> <p>(1) 第 1 期以「從長照法上路-談高齡化社會，換我照顧你」為主題於 5 月 23 日遴聘衛生局科長李素華擔任講座，計調訓 81 人。</p> <p>(2) 第 2 期以「港都治安面面觀」為主題，於 6 月 21 日遴聘警察局少年警察隊隊長陳譽仁擔任講座，計調訓 77 人。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾、貫徹推動退撫制度，審慎妥編退撫預算；落實退休員工及遺族之關懷照護</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>106 年辦理退撫資遣情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 退休公務人員 372 人、教育人員 597 人，合計 969 人。</li> <li>2. 公務人員撫卹 14 人、教育人員 10 人，合計 24 人。</li> <li>3. 資遣公務人員 1 人、教育人員 1 人，合計 2 人。</li> </ol> <p>1. 如期發放月退休金 如期於 106 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 17,263 人次、教育人員 29,225 人次，合計 46,488 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，106 年計核發單身 105 人次、有眷 35 人次，合計 140 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服務工作行列，106 年 2 月 3 日、及 8 月 10 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)」、「二場次，計 146 人參加。</p>
<p>拾壹、啟動現職及退休公教人員積極參與公共服務能量；運用公私協力模式提供更多元化福利措施</p> <p>一、激發公教參與志願服務</p>	<p>1. 運用員工興趣及專長，辦理多元志工體驗活動</p> <p>(1)106 年 1 月 14 日(星期六)在本市彌陀區光和社區活動中心辦理 106 年揮毫迎春送暖公益活動，邀請市府現職及退休員工共計 7 位書法名家現場揮毫，以具體行動溫暖社會讓民眾感受翰墨飄香、洋溢歡欣迎新春的熱鬧氣氛。另媒合本府員工社團~書法社書寫春聯，轉由社團法人高雄市慈善團體聯合總會贈予沿海地區經濟弱勢家庭，春聯份數合計 210 份。</p> <p>(2)106 年 7 月 18 日辦理「一日志工體驗營」活動，以「陪伴」為課</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、辦理公教未婚聯誼</p>	<p>程主軸，前往屏東伯大尼之家學習體驗「互伊特別的愛—來做一日親人」之一日活動，以情境學習與經驗分享方式，觸發公教員工投入利他活動的動機，參加人數計 37 人，滿意度達 95% 以上。</p> <p>(3) 106 年 11 月媒合本市公教退休人員協會假本府四維行政中心合署辦公大樓四樓辦理「就是愛畫」公益畫展，以專長、興趣出發展現才能以志願服務再創生命價值，展期 1 個月，計有退休公教人員 22 人參與。</p> <p>(4) 106 年 10 月 28 日邀請於餐飲領域學有所長之現職公教人員及媒合高雄市立三民高級家事商業職業學校餐飲科學生，運用專長及興趣至高雄市私立基督教山地育幼院共同參與並擔任案內活動烘焙老師，以陪伴為主題，一起與院生手作餐點並分享，讓同仁從志願服務過程的無所求付出中，體會手心向下，助人行善的快樂，參加人數計 37 人，滿意度達 95% 以上。</p> <p>2. 導入志願服務理念，充實員工生涯規劃</p> <p>(1) 106 年 3 月 27 日及 29 日辦理「公教志工基礎訓練班」研習，以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，並充實志願服務知能，完訓人員計有 34 人，滿意度達 90% 以上。</p> <p>(2) 輔導本市關懷公教退休人員協會於 106 年 4 月 12 日、14 日及 18 日假本府鳳山區誠正國小、岡山及旗山區公所舉辦公教志工經驗分享會，以增進退休人員社會參與及展能舞台。</p> <p>1. 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 106 年度規劃辦理 7 場次單身聯誼活動，計有 296 人(男性 148 人、女性 148 人)參加，互指為心儀對象有 21 對。</p> <p>2. 活動除藉由密室逃脫或桌遊等精心設計輕鬆有趣的聯誼方式，以打開彼此心房並拉近距離外，也規劃融入高雄在地特色的聯誼，如遊港活動、參訪生態及文化園區，營造良好互動氛圍，增進兩性互動元素及情感交流，擴展公教單身同仁社交生活領域，搭起兩性間溝通鵲橋。</p> <p>3. 另於 106 年 10 月 28 日辦理本府人事人員單身聯誼活動，邀請本府所屬各機關學校、行政院南部各部會、南部各縣市政府、國(公)營事業機構及民營企業正職未婚人員參加，計有 42 人(男性、女性各 21 人)參加；活動內容結合時下流行的密室逃脫，參加人員須運用敏銳的觀察力及推理能力，在有限的時間內，發揮團隊精</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>三、補助公教健康檢查費用</p>	<p>神找出密室裡的線索解題並順利逃脫；再由專業老師帶領進行桌遊活動，在歡樂又愉快的氣氛中競賽或合作完成遊戲，過程中更加碼票選人氣王及心得分享，使參加人員在輕鬆自在的互動中，透過遊戲互相熟稔，順其自然的瞭解彼此，計有 6 對人員配對成功，為活動劃下完美的句點。</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。106 年計補助 4,731 人，補助金額 20,639,700 元，補助標準如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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 歲以上者，每年一次(2)未滿 50 歲者，每二年一次。</li> <li>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。</li> </ol>
<p>四、輔導優質員工社團</p>	<p>為倡導員工正當休閒活動，輔導成立 22 個員工社團，共計動態社團 14 個、靜態社團 8 個，並各指定 1 個輔導機關，以輔導社團自治運作 106 年 1 月至 12 月除定期活動外，計舉辦 39 場次專案性活動。</p>
<p>五、提供多元化福利措施</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供急難貸款，減輕員工負擔 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 106 年 12 月底尚在貸款中者有 20 件，貸款金額 930 萬元。</li> <li>2. 賡續辦理自費汽、機車強制保險服務措施 為賡續規劃創新性服務措施，具體落實人事福利政策，辦理 106 年自費汽、機車強制保險，由臺灣產物、新光產物等 2 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。</li> <li>3. 提供健康檢查優惠方案 宣達 2017~2019「健康 99—全國公教特惠健檢」，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。</li> <li>4. 續辦「繁星好康」計畫，福利更加值 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</li> </ol>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>拾貳、深化智慧型公務人力資源資訊系統應用，推動業務流程再造，精進人事決策品質</p> <p>一、深化人事資訊服務品質</p> <p>二、精進人事決策品質</p>	<p>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、加上105、106年度新簽約新增店家家數62家，目前合計561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，106年1月1日至107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年期定期儲蓄機動利率固定加碼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，年息依郵政儲蓄二年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> <p>1. 提升WebHR人力資源管理系統功能 106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295筆，改善系統操作流程，快速更新資料。</p> <p>2. 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」(1場次共39人)、「WebHR選員功能操作及實務應用研習」(2場次共77人)、「人事服務網統計校對作業教育訓練」(1場次共32人)、「文書軟體LibreOffice教育訓練班」(2場次共57人)、「資訊安全應用研習」(2場次共38人)、「iKPD人事服務網導入機關教育訓練」(4場次共307人)等各類資訊教育訓練共12場次，計550人次參訓。</p> <p>1. 創造人事決策循證機制，人事服務流程再進化 為擴大人事資料加值應用範圍，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12個機關22個系統核准介接申請，有效輔</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>三、擴大人事服務應用層面</p>	<p>助本府各機關提升行政效能，整體效益如下：</p> <p>(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。</p> <p>(2)強化人事資料共享，提供各機關資料加值應用。</p> <p>(3)精進人事資料統計，提升人事決策循證化。</p> <p>2. 統計校對</p> <p>訂定「高雄市政府人事處 iKPD 人事服務網統計平台資料校對實施計畫」，並組成統計校對工作圈，協助校對 iKPD 人事服務網統計平台統計數據，經各機關 2 次校對及各圈員查驗成果，除特定報表需再行評估製作外，其餘各報表經校對後皆已符合各報表現行定義，提昇各統計報表資料正確性及系統可用性。</p> <p>1. 推動一般人員使用 iKPD</p> <p>為擴大人事資料加值運用廣度與深度，106 年持續推動 iKPD 人事服務網人事服務，新增一般人員導入功能，擴充使用對象至本府各機關一般人員，分 4 階段進行導入作業，導入前並辦理 4 梯次教育訓練，參訓人數達 307 人，目前各機關開通帳號人員於 iKPD 人事服務網系統使用情形良好。</p> <p>2. 擴大推動線上差勤管理系統(WebITR)</p> <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 106 年底止，共計有民政局等 180 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>