

# 高雄市政府人事處 107 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、落實員額管控措施，依市政發展政策及「總量管制」原則，就各機關組織與業務消長情形合理設置機關並配置員額</p> <p>一、屬行依市政發展需要，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> <p>1. 強化機關定位組織功能，訂定組織編制</p> <p>(1)修正本府組織自治條例暨編制表 配合本府秘書處更名為行政暨國際處及運動發展局之成立，修正本府組織自治條例第 6 條，並自 107 年 9 月 1 日施行。</p> <p>(2)訂定運動發展局組織編制 為結合中央體育運動發展政策，整合相關局處資源，全力發展本市運動人口、推廣運動專業及扶植運動產業，將本府教育局所屬二級機關本市體育處提升為府屬一級機關運動發展局，訂定組織規程暨編制表，編制員額共計 64 人，並廢止本市體育處組織編制，自 107 年 9 月 1 日施行。</p> <p>(3)修正教育局組織編制 配合本府運動發展局成立，修正該局組織規程第 9 條及第 14 條，自 107 年 9 月 1 日施行。</p> <p>(4)修正行政暨國際處組織編制 鑑於近年本市正值轉型之際，國際業務邁向多元化與專業化，茲推動城市國際交流及接待訪賓等國際事務，為本府秘書處重要之任務，因應重新定位專責國際事務機關，將本府秘書處更名為「行政暨國際處」，爰修正行政暨國際處組織規程暨編制表，編制員額總數維持 92(1)人，自 107 年 9 月 1 日施行。</p> <p>2. 依據員額評鑑結論及機關業務需要，修正組織及人力配置</p> <p>(1)修正本市鹽埕區等 34 區公所組織編制 為瞭解本市各區公所業務消長、人力運用現況及員額配置合理性，辦理本市各區公所員額評鑑，爰修正本市鹽埕區等 34 區公所組織規程暨編制表，合計減列編制員額 63 人，並自</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、積極落實員額精簡管控，以擲節人事費</p> <p>貳、多元人力進用，落實考試用人政策，公平公開拔擢優秀人才，活化人力資源，透過精實公務人力，提升人力素</p>	<p>108年1月1日生效。</p> <p>(2)修正交通局車鑑會組織編制          考量鑑定業務主要為蒐集、彙整肇事案件相關資料供委員參考，並依鑑定會議決議撰寫鑑定意見書，業務性質較屬行政事務，爰將技士改置為科員，修正後編制員額總數維持6(8-12)人，自107年3月3日生效。</p> <p>(3)修正衛生局組織編制          茲為擴大該局與所屬機關暨公立醫療機構醫事人員職務歷練交流機會，並增加遴用醫療專業人力資源之多元管道及因應公衛醫療業務實務發展需求，爰增訂「技正及技士員額總數十五分之一以下，必要時得依醫事人員人事條例規定，由相當級別之相關醫事人員擔任。但員額不足一人時，得以一人計。」修正後編制員額總數維持262人，並自107年6月16日施行。</p> <p>(4)修正社會局家庭暴力及性侵害防治中心編制表          茲社會局統籌辦高雄市之保護性業務，考量業務之繁重程度及案件複雜性較以往提升，組長僅得由家防中心高級社會工作師兼任恐無法因應。爰修正編制表內有關組長職務，除由家防中心高級社會工作師兼任外，增列高雄市政府社會局社會工作督導亦得兼任。修正後編制員額總數維持97(12)人，並自107年6月16日施行。</p> <p>(5)修正本市各衛生所組織編制          茲為解決醫事人員高資低用問題，爰將具師類醫事證書者改以師(三)級任用，並搭配其他醫事職務師級與士(生)級共用員額方案，推動各衛生所護士改以護理師進用，修正後編制員額總數維持516(216)人，並自108年1月1日施行。</p> <p>本府107年各機關賡續落實員額精簡管控，107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，並在現有人事費額度內規劃人力之進用及期程。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p><b>質與深化為民服務品質</b></p> <p>一、積極提報考試職缺</p> <p>二、拔擢具績效之優秀人才並適當配置</p> <p><b>參、推動性別平等意識培力，培養公務人員具性別敏感度，於擬定政策、計畫及措施時融入性別觀點，建構友善職場環境</b></p> <p>一、深耕性別平等業務，強化推動機制功能</p> <p>二、加強性別意識培力，消除歧視落實性別平權</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，107年提列考試職缺計349個，提缺比率達53%。</p> <p>2. 本府積極協辦國家考試，以服務南部考生，107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70,357人。</p> <p>本府及所屬各機關學校對人才之進用與考評，均本「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等執行小組計畫」，107年本府各一級機關全數成立性別平等執行小組並召開會議，藉由各機關執行小組會議機制落實推動性別友善措施。</p> <p>2. 依據「107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」報送本府推動性別平等業務執行成果必評項目及自行參選項目「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」，衛生局與社會局之提案皆獲選進入複評。經評審結果，本府金馨獎評審成績獲甲等，自行參選項目由衛生局提案之「孕作幸福：身心平衡與健康平權『新住民孕產婦跨文化身心健康精進計畫』」獲選「性別平等創新獎」。</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，截至107年12月完訓人數計16,647人，完訓率99.3%。</p> <p>(2)CEDAW教育訓練：為促進各機關同仁將「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」理念運用於業務中，依據「消除對婦女一</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>肆、推展本府員工協助方案(EAP)，提升服務內容深度及廣度，增進職場幸福感及團隊競爭能力</p> <p>一、提供員工諮商服務</p> <p>二、辦理宣導活動</p> <p>三、增強關懷員職能</p>	<p>切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評合實施計畫」規定以，106至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)，其中實體考課程應達15%且至少2,000人。106年至107年12月共計15,195人完訓辦理CEDAW訓練課程，比率達86.4%，業達成106至108年3年內受訓涵蓋率至少達50%之目標(107年1至12月計7,284人完訓)；其中12,296人完成實體課程，完訓率為63%，業達成106年至108年完訓率達編制員額數30%之目標(107年1至12月計6,940人完訓實體課程)。</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，107年執行成果如下：</p> <p>1. 個別諮商服務</p> <p>107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，以提升諮商服務之品質，107年1至12月計提供16人次個別諮商服務。</p> <p>2. 團體諮商服務</p> <p>為創造更佳的職場組織氣候，預防不良情緒因子影響工作表現及個人身心，並促使組織有效溝通凝聚向心力，107年1至12月共辦理新進人員職場適應輔導1場次、減壓團體諮商4場次及哀傷輔導團體諮商3場次，共計8場次。</p> <p>1. 107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580場次，計31,168人參加。</p> <p>1. 107年5月8日訂頒「高雄市政府暨所屬機關學校關懷員培訓計畫」，組織本府關懷網絡，專案培訓本府關懷員。</p> <p>2. 107年度培訓分4階段，全程參與4階段課程後頒發證書，本次計有28名人員完訓。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<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，建構公務人員學習地圖，厚實人力資源之發展</p> <p>一、精進文官多元核心能力培訓課程</p>	<p>(1)專班課程：107年3月5日、7日、9日、13日及15日共5天辦理「關懷員認證初階班」。</p> <p>(2)參訪及實例實習：107年9月26日參訪本府衛生局社區心理衛生中心及財團法人「張老師」基金會高雄分事務所，並於10月31日前繳交至少3篇關懷心得報告。</p> <p>(3)研討與分享：107年12月11日辦理以分組方式分享心得所學。</p> <p>3. 成立本府員工協助方案工作坊，分別於107年3月31日、11月27日邀請相關10個局處(行政暨國際處、教育局、都市發展局、消防局、衛生局、環境保護局、地政局、主計處、勞工局及警察局)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>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>(1)107年度賡續配合本府職能模型，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，規劃市政發展願景、國家發展政策、共通核心職能、管理核心職能、專業核心職能等五大核心職能主軸研習課程。</p> <p>(2)107年度原計畫開辦實體訓練班次376班，復經各機關再提需求，實體訓練班次增加為386班，計培訓21,586人次，35,216人天次，有效提升本府同仁專業核心能力及公務人力素質。</p> <p>2. 精進公務同仁專業核心能力，辦理各類專業認證班期</p> <p>(1)辦理政府採購專業人員基礎班5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，107年計辦理政府採購專業人員基礎班5期、進階班1期，計有339人取得公共工程委員會核發採購基礎班及格證書、18人取得進階班及格證書。</p> <p>(2)辦理少年犯罪防治宣導講師認證班1期 學習運用簡報短講的技巧宣導少年犯罪防治，並教導兒少如何拒絕誘惑、遠離毒品。於3月2日辦理6小時，計44人通過認證。</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>四、新進人員集中實務訓練</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，與高雄科技大學合辦「為民服務溝通認證班」，計30小時，計38人取得認證。</p> <p>3. 運用翻轉學習技法，辦理MOOCs混成課程</p> <p>(1)107年3月19日至5月14日與國立雲林科技大學合作辦理「大數據的設計思考研習班」，採實體與線上共學，結合人發中心3次實體課程，運用雲林科技大學E-class線上討論平台，進行課程操作、線上互動與測驗，以培育研究議題發想、盤點檢視資料、應用分析結果、論述表達等能力，以回應民眾需求，參訓人數計36人。</p> <p>(2)為提升本府公務人員英文聽說讀寫能力，並促進國際交流自信，與中原大學合作辦理「多益FUN輕鬆研習班」，結合人發中心3次實體課程，課程期間學員及講師運用中原大學「C-learning開放式教育平台」進行線上課程及互動討論，截至課程結束止，參與社群討論區互動，發表、提問計有102則，並於實體課程中進行課前、課後測驗，藉此瞭解學習成效，有效提升英語能力，參訓學員計29人。</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，107年計辦理256場次、參訓16,185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>1. 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，107年依據「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」，辦理「儲備主管班」人事人員專業培訓班，共計有30人參訓，訓後課程滿意度達86.67%。</p> <p>2. 本專班之講師係由人事處科長、專員、股長及所屬資深人事主任等人擔任，課程講授係以實務案例與法規進行經驗傳承交流與分享，期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，協助機關成就施政願景。學員回饋意見表示：實務經驗講解清楚，案例分享更為清晰明瞭，獲益良多。</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106年地方特考錄取人員一般行政、土木工程及水利工程共3類科之新進人員集中實務訓練，計38人完訓。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>陸、落實身心障礙者權益及原住民族工作權保障，超額進用身心障礙與原住民人員，保障就業權益</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>依「身心障礙者權益保障法」規定，本府至 107 年 12 月止應進用身心障礙者 1,171 人，已進用 1,961 人，進用比率達 167%。</p> <p>依「原住民族工作權保障法」規定，應進用原住民 65 人，已進用 207 人，進用比率達 318%。</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>二、請頒功績獎章，獎掖有功人員</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 107 年模範公務人員選拔，經評審結果核定警察局翁隊長士閔等 10 人當選模範公務人員，並業於 107 年 7 月 24 日第 384 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。</p> <p>1. 為獎掖卸職首長對本府貢獻，以表彰優異，本府新聞局丁前局長允恭、經濟發展局曾前局長文生及研究發展考核委員會劉前主任委員進興卸職後，本府即依相關程序報送行政院請頒獎章，經該院分別於 107 年 3 月 21 日及 9 月 6 日核頒在案。</p> <p>2. 嗣分別於 107 年 04 月 17 日及 10 月 23 日市政會議頒發三等功績獎章感謝渠等之付出。</p> <p>3. 另交通局陳前局長勁甫及教育局范前局長巽綠三等功績獎章部分，經行政院 107 年 12 月 19 日核頒，並業經頒發完竣。</p>
<p>捌、整合訓練資源，拓展數位服務，鼓勵多元學習機制，培育具數位</p>	

重要施政項目	執行成果與效益
<p>力、創造力、溝通力、經營力之市政治理人才</p> <p>一、開拓數位課程新識界，啟動優質行動學習新未來</p>	<p>1. 啟動數位培訓新思維 訂定高雄市政府 107 年度推動數位學習實施計畫，提供多元學習管道，積極推動數位學習，型塑優質組織數位學習文化。</p> <p>2. 擴大數位應用價值，提升學員自主學習行動力 加盟中央「e 等公務園<sup>+</sup>」公部門數位學習資源整合平臺，發展高雄在地數位學習知識，以高雄城市治理典範與特色，打造智慧學習新模式，本府「e 等公務園<sup>+</sup>~港都 e 學苑」數位學習平台提供多媒體動畫、影音課程，計有政策能力訓練、領導力發展、機關業務知能訓練、自我成長及其他等四大類別，共 200 門 345 小時，107 年度認證人數 724,398 人次，認證時數 1,268,892 小時。</p> <p>3. 數位課程參與國際競賽獲肯定 本府公務人力發展中心數位課程「一看就懂的公民審議與參與式預算」參加 2018 年美國 Brandon Hall 國際認證競賽，於 Best Advance in Custom Content 項目榮獲金牌獎。</p> <p>4. 翻轉政策亮點行銷，擴散數位學習成效 辦理數位課程閱讀行銷活動，增加「港都 e 學苑」線上閱讀人數，達到有效推廣數位課程、政策宣導及促進相關學習資源利用之目的，擴散數位學習成效。107 年辦理「e 等學習 Plus」、「eye 上學習」、「新知在港都，e 起樂學習」、「新課有 eye，學習無礙」四場次數位行銷活動，計有 37,867 人次參與。</p>
<p>二、培育潛力人才，深化國際視野</p>	<p>1. 中高階主管人才培育</p> <p>(1) 高階文官培訓飛躍方案 為培育本府高階公務人員卓越之管理能力，期配合國家重要政策與未來發展願景，推薦教育局黃副局長盟惠參加公務人員保障暨培訓委員會高階文官飛躍方案之「管理發展訓練」，赴英國文官學院訓練 2 週。</p> <p>(2) 高階領導研究班 為強化本府高階主管人員政策分析及管理能力，並促進高階人才交流，推薦都市發展局王副局長屯電參加行政院人事行政總處高階領導研究班，赴美國哈佛大學甘迺迪政府學院訓練 2 週。</p> <p>(3) 組團出國專題研究 為擴展本府高階公務人員國際視野，提升渠等政策規劃能力並強化其國際競爭力，推薦研考會資訊中心李科長春霖參加行政院 107 年組團出國專題研究「資通安全班」，赴以色列及</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>德國專題研究2週。</p> <p>(4)地方領導研究班 為培育地方機關未來高階主管人員，強化其政策溝通、區域治理與領導管理能力，推薦本府水利局張主任秘書世傑、交通局黃主任秘書榮輝參加「地方領導研究班」，於107年8月15日至8月31日於總處人力發展學院南投院區住班參加為期10天之訓練。</p> <p>(5)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107年6月28日至7月13日及10月16日至26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80人參訓。</p> <p>(6)中階主管「專案管理人才精進班」 為精進本府中階主管人員管理能力，期渠等能如期、如質、如預算地完成專案，達成市政策略目標，實現願景與使命，於107年4月10日至5月17日辦理1班期「專案管理人才精進班」，計有薦任八職等以上主管人員31人參訓，訓後平均滿意度達99.38%，學員回饋意見表示：理論與實務並重，課程內容充實、專案管理課程對於工作邏輯思考有助益。完訓後並建立人才資料庫，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>(7)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溝通協調、組織發展、績效管理、媒體互動、依法行政等管理能力，俾勝任主管職務，依公務人員陞遷法第14條規定，於107年6月28日至7月13日及10月16日至26日分別辦理2期「初任薦任官等主管職務人員研習班」，每期各5天、30小時，共計80參訓。</p> <p>(8)辦理本市國中小校長、主任儲訓班，培訓治校專才 於107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14名候用國小校長、儲備主任國中30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。107年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於11月12日假本府人發中心辦理多益測驗，計有45人到考。截至12月</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>玖、培育立足高雄、放眼世界，具前瞻國際視野領導人才，加值市政服務品質</p> <p>一、辦理首長共識營</p> <p>二、培育市政治理人才</p>	<p>止，本府通過英語檢定人數計 5,105 人，比例達 26.95%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定 18%，高出 8.95%。</p> <p>(2)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 107 年 2 月辦理，計 18 小時，參訓人數 38 人，課程規劃密集多益模擬試題與考試技巧演練等。</p> <p>(3)辦理「英文能力(多益)檢定班」 為提升本府員工英語能力，促進國際交流能力，於 107 年 7 月 3 日至 23 日辦理，共計 36 小時，參訓人數 32 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，並鼓勵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 FUN 輕鬆研習班(MOOCs)」 為提升本府公務人員英文聽說讀寫能力，本府人發中心與中原大學合作辦理「多益 FUN 輕鬆研習班」，本班以 MOOCs 課程方式授課，實體課程搭配運用中原大學「C-learning 開放式教育平台」，進行課程學習、線上互動與測驗，參訓學員計 29 人。</p> <p>辦理市府首長團隊共識營，凝聚施政共識及能量 於 107 年 3 月 11、12 日假宜蘭辦理「幸福高雄·驚艷山海」107 年第 1 次首長團隊共識營，議程安排研考會以「高雄。進步的軌跡」為主題，進行本府市政績效成果專題報告，並由工務局等 8 局處分別報告各局處歷年施政成果，最後再由研考會以「施政的最後一哩路」為專題，提出各局處 107 年尚待完工之重大市政建設報告，本次共識營共計有市長、副市長、秘書長、副秘書長、一級機關首長及機要人員等 59 人與會。</p> <p>為強化本府新進同仁熟稔市政願景，提升市政效能，本年度規劃辦理 2 班期市政生力軍研習，遴聘研考會郭榮哲組長擔任講座，第 1 期於 107 年 3 月 14 日假人發中心辦理完竣，計有 94 人參訓，訓後平均滿意度達 91%；第 2 期於 107 年 9 月 10 日假人發中心</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾、貫徹推動退撫制度，妥編退撫預算；加強關懷照護退休員工及遺族，維繫退休人員情感</p> <p>一、合理籌編退撫預算，依實辦理退休、資遣、撫卹案件</p> <p>二、加強關懷退休人員</p> <p>三、協助退休生涯規劃</p> <p>拾壹、激發現職及退休公教人員積極參與公共服務動能，運用公私協力模式，提供多元友善</p>	<p>辦理完竣，計 94 人參訓，訓後平均滿意度達 92%，學員回饋意見表示：瞭解目前高雄發展問題，對於未來市政規畫、高雄的歷史、面臨的困境及未來願景，有更進一步的認知與了解，收穫很多。</p> <p>107 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 379 人、教育人員 428 人，合計 807 人。</li> <li>2. 公務人員撫卹 13 人、教育人員 13 人，合計 26 人。</li> <li>3. 資遣公務人員 1 人、教育人員 0 人，合計 1 人。</li> </ol> <p>1. 如期發放月退休金 自 107 年起如期於每月 1 日發放退休人員月退休金，截至 12 月支領月退休人員共計 24,123 人，其中公務人員 8,957 人次、教育人員 15,166 人。</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，107 年三節計核發單身 80 人次、有眷 25 人次，合計 105 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，107 年 2 月 23 日、及 8 月 6 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 144 人參加。</p>



重要施政項目	執行成果與效益
<p>三、落實員工健康自主管理，補助公教健檢費</p>	<p>為落實公教健檢，關照同仁健康，特訂定「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。107年計補助6,135人，補助金額25,589,378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7,900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7,900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3,500元。</li> </ol>
<p>四、優化多元員工社團，鼓勵工作生活平衡</p>	<p>為培植多元員工社團，倡導正當休閒生活，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。107年1月至12月除定期活動外，計舉辦38場次專案性活動。</p>
<p>五、豐富多元福利措施，延伸服務效能</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.廣辦急難貸款，紓困員工負擔 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6年。截至107年12月底尚在貸款中者有18件，貸款金額885萬元。</li> <li>2.廣續辦理自費汽、機車強制保險服務措施 為照護員工生活需求，具體落實人事福利政策，辦理107年自費汽、機車強制保險，由臺灣產物產險公司承作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。</li> <li>3.規劃健康檢查特惠方案 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，福利優化特色加值 為妥善運用民間資源，建構公私合作機制，透過本府人事處及所屬各級人事機構，研析員工消費喜好，據以推薦優良商店與本府特約合作，優化員工福利項目，並綜整提供本府員工、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福利資訊。107年度辦理續約調查，經彙整續約優惠店家計390家，另</li> </ol>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾貳、擴大公務人力資料增值應用，深化大數據資料科學分析，滾動優化循證決策品質，再創人事服務新形象</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>設計繁星好康識別標章，以供優惠商家自行黏貼識別。</p> <p>5. 積極宣導「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. 轉知短期信貸資訊，回應同仁財務即時需求 轉知臺灣土地銀行股份有限公司「貼心相貸」資訊，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0.505%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 107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241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42人)、「資訊安全教育訓練研習班」(5場次共201人)等各類資訊教育訓練共6場次，計243人次參訓。</p> <p>創造人事決策循證機制，人事服務流程再進化 為擴大人事資料增值應用範圍，強化各項人事資訊系統與業務整合，於105年1月上線及推廣「高雄市政府人事處iKPD人事服務網介接平台」，目前已有12個機關42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： (1)簡化及整合人事資訊作業流程，提供安全便利之人事服務。 (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。</p> <p>擴大一般同仁使用iKPD人事服務網</p> <p>1. 為擴大人事資料增值應用廣度與深度，107年持續推動iKPD人事</p>

重要施政項目	執行成果與效益
三、擴大人事服務應用層面	<p>服務網人事服務，系統使用對象涵蓋一般職員與職工，目前各機關已開通帳號人員使用系統情形良好。</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 107 年底止，共計有民政局等 185 個機關導入實施，除警察、消防(外勤)、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>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益