

高雄市政府人事處 110 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、依市政發展及各機關需要，精實組織設置及員額管理，並落實員額精簡暨人事費管控</p> <p>一、精實組織結構，優化人力運用</p>	<p>為落實員額管理及有效運用人力，打造「組織精實、人力彈性、兼具效率效能」的政府，於各機關提出用人需求時務求考量人事成本，以減輕本府財政負擔，並同時兼顧市政推動順遂，相關具體做法如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化基層組織應變能力，充實科技偵查人力 <p>為配合內政部警政署推動「改善地方警察機關職位結構」，強化基層組織應變能力等需要，於該局及所屬機關編制員額總數不變下，增置警政監、巡官、偵查員及兼任副所長等職務，修正後編制總員額維持不變，共計 8,471 人，自 110 年 7 月 21 日生效。</p> 2. 提升消防「服務人口數比」，增進本府總體競爭力 <p>本府消防局服務人口數（人口數/編制員額）比原為 1：1,712，應內政部消防署「充實消防人力推動計畫」增加編制員額調整後，消防服務人口比達 1：1,531；修正前編制員額為 1,614 人，修正後編制員額為 1,805 人，合計增置 191 人，自 110 年 10 月 1 日生效。</p> 3. 辦理員額評鑑，並依機關業務需要適時修正組織及人力調整配置 <ol style="list-style-type: none"> (1) 修正本府都市發展局組織規程暨編制表 <p>本府都市發展局為配合本市智慧城市政策，因應辦理都市更新及公辦都更等相關業務，於總員額不變之前提下，增設都市更新科，並修正部分科室業務職掌及調整員額配置，修正後編制總員額維持不變，共計 170 人，自 110 年 2 月 10 日生效。</p> (2) 修正本府水利局組織規程暨編制表 <p>本府水利局為提升城市競爭力，落實「精實、彈性、效能」組織目標，於總員額不變之前提下，修正(調整)科室職掌、名稱及員額配置，並裁併勞工安全衛生室，修正後編制總員額維持不變，共計 203 人，自 110 年 4 月 1 日生效。</p> (3) 修正本府工務局養護工程處組織規程部分條文暨編制表 <p>本府工務局養護工程處為強化養護工程專業分工、提升行政效率，於總員額數不變動原則下，將原市轄管 11 個行政區之四維養護工程隊業務及人力予以分工調整，改設為「四維養護工程一隊」及「四維養護工程二隊」，並裁撤維護保養廠及調整員額配置，修正後編制總員額維持不變，共計 203 人，自 110 年 8 月 1 日生效。</p> (4) 修正本府運動發展局組織規程暨編制表 <p>本府運動發展局為因應本市增設 10 座運動中心之政策目標並</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、貫徹員額精簡管控，以擷節人事費</p> <p>貳、貫徹考用合一，甄補適切優秀人才，促進人力活化，厚植公務人力素質及提升本府整體施政效能</p> <p>一、貫徹考試用人，人力世代交替</p> <p>二、適才適所，公平公開拔擢具績效之優秀人才，活化組織人力</p> <p>參、深化公務人員雙語能力，提升城市國際競爭力，拓展多元文化視野，精進市政服務品質</p> <p>一、函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施</p> <p>二、厚植外語溝通力，增進國際競</p>	<p>期加速提供友善方便運動環境，於總員額不變動原則下，參酌各區人口數及密度、交通易達性、土地條件、市場需求、財源等綜整評估規劃，並應興建、改建相關業務量大幅提升情形，修正(調整)科室職掌及員額配置，修正後編制總員額維持不變，共計 64 人，自 110 年 7 月 21 日生效。</p> <p>110 年度賡續落實各機關員額精簡，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，倘已逾當月人事費管控比率，除專案簽報市府核准外，自該職務出缺之日起管控 4 個月後始得辦理公開甄選，以擷節人事費。</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，110 年提列考試職缺計 341 個，提缺比率達 56%。</p> <p>2. 本府積極協辦國家考試，以服務南部考生，110 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 60,230 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>凡公務人員通過英語檢定後，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣 5,000 元。110 年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於 110 年 11 月 15 日假本府人發中心辦理多益測驗，計有 39 人參加檢測。截至 12 月止，本府通過英語檢定人數計 5,739 人，比例達 28.62%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定 18%，高出 10.62%。</p> <p>為增進本府公教人員外語素養，辦理「開拓全球視野-SHOW 出高雄亮點英文研習班」、「『越南』越美麗-越南語言文化研習班」、「國際事務</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>爭力</p> <p>肆、落實市政願景建設方針，結合e化檢測，運用適性訓練及多元培訓方式，激發人力潛能，提升公務人員專業核心能力</p> <p>一、精進管理職能，創造組織優勢</p>	<p>研習班」、「英語能力(多益)檢定班(遠距)」、「跨文化溝通研習班(一)」、「口說日語研習班」、「英語能力(多益)檢定基礎班(遠距班)」、「公務英語會話研習班」計8期語言學習課程，共219人參與，以強化公教同仁對外國文化與語言之掌握力，並期提升本府國際競爭力。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 市政願景執行力專業知能研習班 為提升本府市政團隊執行力、落實「產業轉型」、「就業機會」、「交通建設」及「空污防治」四大優先施政目標，於110年3月8日至30日辦理「市政願景執行力專業知能研習班」，課程主題包括「市政個案探討及智慧城市個案分享」及「薦任公務人員晉升簡任官等訓練管理核心能力課程」兩大類，參訓對象為薦任第九職等人員，計39人參訓。 2. 數位治理管理知能研習班 為落實市政重大施政目標，提升中階主管人員管理能力，並因應當前本府推動高雄「智慧城市」發展政策，110年9月16日辦理「數位治理管理知能研習班」，課程主題包括「市政願景課程」、「中階主管核心職能課程」及「評鑑課程與綜合活動」3大類，課程緊扣市府重要施政方向及中階主管管理核心職能，參訓對象為各機關薦任第七職等主管及薦任第八職等人員，計31人參訓。 3. 初任薦任官等主管職務人員研習班 為培育具備策略性、創造性及宏觀視野之高效能文官，於110年9月9日至29日辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」，本期課程扣緊市政施政方向，以數位時代管理課程為主軸，採實務性及案例性主題式學習，共19人參訓。 4. 本市國中小主任儲訓班 為培育治校專才並儲備本市國中、小主任，分別辦理「國中主任儲訓班」及「國小主任儲訓班」。訓期自110年7月8日至11月18日(因疫情影響，部分課程採線上及數位學習)，研習時數90小時，培訓國中主任39名、國小主任70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、小學校主任派任之儲備人員。 5. 火災搶救指揮訓練複訓班 為確保消防人員救災安全，強化第一線消防指揮官層級人員災害搶救指揮決斷、救災安全認知及指揮運作能力，於110年4月30日至12月16日辦理「火災搶救指揮訓練複訓班」，12期，參訓人

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、深化核心能力，養成領域菁英</p>	<p>數計 399 人次。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 運用核心能力檢測，規劃與時俱進且多元之課程，精進優質政府效能配合行政院所屬機關及地方機關公務人員學習地圖暨本府核心能力模型，採用線上核心能力檢測與分析系統功能，依據核心能力缺口發展核心能力導向系統學習，並結合市政發展需要，以市政發展願景、國家發展政策、共通核心能力、管理核心能力、專業核心能力等五大學習主軸，辦理符合各局處專業與市府同仁職涯發展需要的課程，厚植公務人力資源之發展。110 年共辦理 465 班，計培訓 19,190 人次，25,479 人天次。 2. 厚實採購專業人員知能，精進政府採購效能 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，110 年計辦理政府採購專業人員基礎班 5 期、進階班 1 期，計有 256 人取得公共工程委員會核發採購基礎班及格證書、14 人取得進階班及格證書。 3. 跨域合作，擴張境界 <ol style="list-style-type: none"> (1) 國內大專院校共同合作推展 MOOCs 課程(開放式線上課程) 辦理「共善社會研習班(MOOCs)」，本班以 MOOCs 課程方式授課，結合中心 2 次實體課程及「清華雲磨課師線上課程」，推動社群共學新思維。帶領學員探討如何從自身出發，關心社會並產生行動，建立共好社會，參訓人數 12 人。 (2) 增進永續發展知能，推動「2050 淨零排放」的實踐 與財團法人東亞地區高雄環境永續發展能力訓練中心(ICLEI KCC)及工研院綠能與環境研究所合作辦理「臺灣永韌城市氣候研習班—2050 綠色產業淨零轉型趨勢工作坊」，培力本府同仁節能減碳管理知能，引領建築產業邁向能源轉型，計 28 人參訓。 4. 培養數位治理能力，邁向智慧科技新港都 辦理「推動智慧城市種子人員培訓班」，建立種子人員對智慧城市相關技術應用的知能，並導入各局處業務，以協助市政治理，本府各局處智慧城市種子人員，參訓人數 55 人。
<p>三、提升新進人員專業能力，培育潛力人才</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 市政生力軍入門研習班 為強化本府新進同仁熟稔市政願景，了解市政重大建設，並提升新進人員行政職能，110 年辦理 2 班期「市政生力軍入門研習班」除遴聘研考會王組長士誠擔任「市政願景與施政目標」講座，並安排市政建設參訪活動；另分別邀請本府楊秘書長明州及郭副秘書長添貴分享工作職涯發展，第 1 期及第 2 期分別於 110 年 4 月 14 日及 11 月 5 日辦理完竣，合計 82 人參訓。 2. 市政生力軍行政職能研習班 為提升新進人員專業職能，增進新進人員業務處理能力，辦理「市政生力軍行政職能研習班」，規劃「公文撰寫及流程概述」及「trrello

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>四、因地制宜，落實在地化多元學習</p> <p>五、後疫情時代線上學習，人才培育不間斷</p> <p>伍、發展數位課程，參與國際數位競賽，善用數位整合平台，行銷高雄特色，增進城市能見度</p> <p>一、訂定數位學習實施計畫，建構系統性數位學習機制</p> <p>二、辦理數位學習活動，課程全面行動化</p>	<p>辦公室專案管理程式應用」等兩門課程，並因應疫情於110年6月24日採遠距教學方式辦理完竣，計52人參訓。</p> <p>訂頒「高雄市政府公務人力發展中心110年度『樂活高雄·智慧城市』學習列車實施計畫」，110年計辦理210場次、調訓9,190人次，另為配合機關專業訓練之需求，亦鼓勵各機關或與鄰近機關學校共同辦理專業訓練，以發揮在地化培育之訓練效益。</p> <p>配合疫情警戒防疫措施，訂定遠距教學實施計畫，盤點適合採直播、視訊方式授課，例如教育局國中、小主任儲訓、資訊運用、法律、專業職能等班期，實施遠距教學及視訊同步，另結合 e 等公務園⁺數位平台等多元教學技法，防疫期間人才培育不間斷，精進服務作法，提升服務效能，共52班，計2,257人參訓</p> <p>訂定「高雄市政府110年度推動數位學習—「其樂無比游於e」實施計畫」，提供多元學習管道，課程區分「政策能力訓練」及「專業知能訓練」、「英語能力訓練」、「與業務相關課程」等4部分計40小時，另為落實數位學習行動化理念，選取適合行動學習課程格式，鼓勵同仁以智慧型手機或平板電腦等行動載具進行數位學習，型塑優質組織數位學習文化。</p> <p>發展高雄特色數位治理課程，數位課程全面行動化</p> <p>1. 加盟中央「e等公務園⁺」公部門數位學習資源整合平臺，建立「港都e學苑」發展高雄在地數位學習知識。110年因應後疫時代及高雄數位化治理發展需要，新製「智慧城市治理的趨勢與挑戰」、「開放資料新知、趨勢及加值應用」、「5G智慧城市概念與應用」、「後疫情時代的直播行銷學」、「遠距工作大小事」等數位課程，本府「e等公務園⁺~港都e學苑」數位學習平台課程已全面行動化，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，110年數位課程共124門163小時，110年度完成學習總人數624,250人次，完成學習總時數902,642小時。</p> <p>2. 辦理數位課程閱讀活動，達到有效提升數位課程學習人數及促進相關學習資源利用之目的，擴散數位學習成效。110年辦理「來e點公共政策剖析」、「來e點職場破關密技」、「防疫期間學習不中斷—來e點港都健康樂活指南」三場次數位閱讀活動，計有49,313人次參與。</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>陸、表彰公務典範並建立楷模，激發人員工作士氣與熱忱，提升團隊工作績效</p> <p>一、表揚模範公務人員</p> <p>二、辦理專案考績，獎勵所屬人員重大貢獻</p> <p>三、辦理卸任首長請頒功績獎章，以資表彰</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」，辦理本府 110 年模範公務人員選拔，經評審結果核定消防局隊員宋哲仲等 12 人當選模範公務人員，並於 110 年 12 月 28 日第 558 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>本府警察局黃局長明昭(按：前於內政部警政署刑事警察局局長任內)、刑事警察大隊侯大隊長東暉，執行第 15 任總統副總統及第 10 屆立法委員選舉查察賄選防制暴力專案工作；仁武分局蔡分局長文峰(按：前於該局左營分局分局長任內)、鳳山分局林分局長依仰，執行第 15 任總統副總統及第 10 屆立法委員選舉治安維護專案工作，本府於 110 年 8 月 19 日核定上開人員一次記二大功以資獎勵。</p> <p>本府楊秘書長明州於 111 年 1 月 16 日屆齡卸任，任職期間督辦本府各項業務推展，襄助市政建設持續推動，帶領本府團隊榮獲多項國內外獎項，功績卓著，為表揚優異，爰依獎章條例規定於 110 年 12 月 16 日報請行政院核頒三等功績獎章以資表彰。</p>
<p>柒、廣續推展本府員工協助方案(EAP)，建構健康與關懷職場環境</p> <p>一、提供心理韌力，營造幸福氛圍</p> <p>二、辦理參與體驗活</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，110 年執行成果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 個別諮商服務 110 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，110 年 1 至 12 月計提供 83 人次個別諮商服務。 2. 團體諮商服務 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，110 年辦理 1 場團體諮商。 <p>1. 為推廣並鼓勵本府員工培養正向認知及良善運動之生活型態，辦理</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>動，精進關懷網絡</p>	<p>本府 110 年 EAP 健康促進作為「下一站·幸福」及「添材雄愛動」宣導體驗暨體適能活動，共計 511 人參加。</p> <p>2. 為強化團隊機制以提供本府員工適性之關懷服務，各一級機關及區公所皆已籌組內部關懷工作團隊。又人事人員關懷工作團隊「Uber-Cares」於 110 年 12 月 23 日辦理啟航儀式，宣示人事互助系統整合交流，職場網絡關懷不間斷。</p> <p>3. 積極運作 EAP 工作圈，設計雄 5 心、寶寶卡、母親節、報稅、職場霸凌及處理原則、防疫等海報、簡報、梗圖之 EAP 宣導媒材，提供各機關學校運用，共宣導 1,450 場，計 138,444 人次。</p>
<p>捌、維護弱勢權益，落實進用身心障礙人員及原住民定額進用，促進就業機會</p> <p>一、積極進用身心障礙人員</p>	<p>依「身心障礙者權益保障法」規定，本府各機關學校至 110 年 12 月止應進用身心障礙者 1,277 人，已進用 2,046 人，進用比例達 160%。</p>
<p>二、足額進用原住民</p>	<p>依「原住民族工作權保障法」規定，本府各機關學校至 110 年 12 月止應進用原住民 61 人，已進用 193 人，進用比例達 316%。</p>
<p>玖、落實性別意識培力，完善性別友善公務職場環境，並協助各機關將性別觀點與重大性別議題融入機關政策與業務推動</p>	
<p>一、落實性別平等機制，創新性平措施獲獎</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，本府各一級機關均成立性別平等執行小組，並依據本府第五階段推動性別主流化實施計畫，每年均應召開至少 2 次會議完竣，以藉性別平等執行小組會議機制，落實推動本府性別平等措施。</p> <p>2. 109 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評審結果，必評項目本府榮獲「甲等獎」；自行參選項目計有勞工局「勞動女性的再次回眸」及地政局「女兒不是局外人-繼承平權·家和諧」2 提案，均獲得行政院「性別平等創新獎」。</p>
<p>二、推動性別意識培力，傳遞性別平等觀點</p>	<p>1. 本府各機關同仁於 110 年 12 月底前均完成性別主流化訓練，完訓率 100%，另 110 年須完成 2 小時 CEDAW 實體課程者應占各機關公務員總數 15%以上，經統計完訓人數為 9,541 人(完訓率 44.6%)，業已達成 110 年完訓目標。</p> <p>2. 本府運用公務人力發展中心學習列車資源辦理性別意識培力課</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>拾、貫徹退撫制度，保障退休人員及遺族退撫權益，核實發放退撫給與，落實退休關懷照護</p> <p>一、掌握退撫案件，保障退休權益</p> <p>二、落實關懷照護退休人員</p> <p>三、辦理退休生涯規劃研習班</p> <p>拾壹、引注公私協力能量，完備多元福利服務措施，營造友善健康職場，增進公教人員服務動能</p> <p>一、推廣公教志願服務理念</p>	<p>程，110 年辦理講座、工作坊、電影賞析及讀書會等共計 34 場次，課程內容包含性別主流化工具運用及性別平等政策綱領各領域專案研討、CEDAW 實務及案例研討及多元性別權益等相關議題，以培養公務人員瞭解當今性別平等相關潮流議題，將性別觀點融入市府業務之中。</p> <p>110 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 309 人、教育人員 373 人，合計 682 人。 2. 公務人員撫卹 18 人、教育人員 10 人，合計 28 人。 3. 資遣公務人員 0 人、教育人員 0 人，合計 0 人。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 如期發放月退休金 每月 1 日如期發放退休人員月退休金，截至 110 年 12 月支領月退休人員共計 25,072 人，其中公務人員 9,347 人、教育人員 15,725 人。 2. 核發年節特別照護金 <ol style="list-style-type: none"> (1) 依「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」核發 68 年以前支領一次退休金生活困難之退休人員三節照護金；單身每節發放 21,600 元，有眷每節發放 37,000 元。 (2) 110 年度計發放單身 21 人、有眷 6 人，總計 27 人。 <p>為協助公教人員培養規劃安排退休生活之能力，並鼓勵積極投入社會志願服務、回饋社會，於 110 年 2 月 24 及同年月 26 日假本府公務人力發展中心辦理「退休生涯規劃研習班」，共計 82 人參加，學員滿意度達九成以上。</p> <p>運用社會資源，提供多元志工體驗</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 邀請本府公教員工社團—書法社於春節前撰寫春聯，轉請社團法人高雄市慈善團體聯合總會於辦理歲末送暖活動時，彙整物資轉贈經

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、籌劃公教單身婚聯誼，延伸社交生活領域</p>	<p>濟弱勢家庭，使社團成員得以本身專長興趣從事社會服務。</p> <p>2. 110年3月4日辦理「公教志工一日體驗營」研習，以「城市花果山」為課程主軸，於本市壽山國家自然公園管理處學習體驗生態保育工作，共計36人參加，滿意度高達9成以上。</p> <p>1. 為擴充公教單身同仁社交觸角，創造良性互動機會，營造浪漫氛圍，本府110年度籌辦單身聯誼活動為5場次，惟因配合本府COVID-19防疫政策取消辦理4場次，僅辦理完成2日活動1場次32人參加，促成7對互表心儀對象，精心設計籌劃知性與感性兼備之活動內容，並融入在地人文風情，提供大量互動機會，搭起美好姻緣鵲橋，共創感人心動時刻。</p> <p>2. 活動除結合高雄亮點與名勝古蹟規劃多元團康活動，如六龜歷史踏查、扇平山莊遊憩等，透過巧思設計兼具知性與感性的聯誼活動，藉以形塑良好互動氛圍，增進浪漫互動元素及情感交流，共創雋永深刻的美好邂逅。</p>
<p>三、鼓勵員工健康自主管理，補助公教健檢費用</p>	<p>為推動公教健檢，照護同仁健康，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。110年計補助9,843人，補助金額38,436,391元，補助標準如下：</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7,900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。</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3,500元。</p> <p>4. 另為照護員警身心健康，並考量員警工作特殊性，本府警察局暨所屬機關未滿40歲且實際從事「重複性、輪班、夜間、長時間工作等有危害安全及衛生顧慮」之警職人員，其健康檢查補助費每3年補助1次，最高以新臺幣3,500元為限。</p>
<p>四、活化多元員工社團，倡導工作生活平衡</p>	<p>為培植多元員工社團，提倡正當休閒生活，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。110年1月至12月除定期活動外，計舉辦23場次專案性活動。</p>
<p>五、充實多元福利措施，擴張服務效能</p>	<p>1. 辦理相關講座</p> <p>(1)為宣導員工正確養生觀念，110年7月9日以線上遠距教學方式辦理「養生保健研習班-『飲食新觀念：預防三高，提昇上班族活力』」，特邀投資知名營養師劉怡里主講，參訓人數38</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
	<p>人，滿意度高達 9 成以上。</p> <p>(2)為充實員工育兒專業知識，110 年 3 月 5 日假本府公務人力發展中心多功能視聽中心辦理「育兒教養系列研習班-『托育雄給力』」，特邀新正薪醫院醫務副院長王韋力主講，參訓人數 46 人，滿意度高達 9 成以上。</p> <p>2. 開辦急難貸款，協助員工紓解急難 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 0.82 厘，最長還款年限 6 年。截至 110 年底尚在貸款中者有 25 件，貸款金額 664 萬 7,515 元。</p> <p>3. 洽簽自費汽、機車強制保險服務措施 為滿足員工生活需求，具體實現人事福利政策，辦理 110 年自費汽、機車強制保險，由臺灣產物產險公司及兆豐產物產險公司承作，提供優惠措施，嘉惠本府公教員工多元選擇運用。</p> <p>4. 提倡健康檢查特惠方案 推廣 2020~2022「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。</p> <p>5. 廣辦「繁星好康」特約商店，豐厚員工多元福利 為積極活用民間資源，奠定公私合作基礎，透過本府人事處及所屬各級人事機構，分析員工消費喜好，據以推薦優良商店進行特約合作，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。110 年度經彙整續約優惠店家計 759 家、加上 110 年度新簽約店家 122 家，目前合計 881 家，另設計繁星好康識別標章，以供優惠商家黏貼識別。</p> <p>6. 推廣「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，108 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日由臺灣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(現為 1.31%)，提供同仁多元購置住宅貸款管道。</p> <p>7. 宣導短期信貸管道，解決同仁財務即時需求 轉知臺灣土地銀行股份有限公司「貼心相貸」管道，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 0.485%機動計息(現為 1.33%)，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>8. 統整員工福利雲端資源，強化員工福利照護 (1) 建置福利服務專區 匯集公教人員福利各項措施，如各項生活津貼補助、公教健檢資訊、特約托育資源、各項公教員工保險及貸款優惠方案、員工社團、單身聯誼及執行職務意外傷亡慰問金，擴充員工福利</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>拾貳、精進人事資訊服務，強化人事系統模組，提升資料創新效能，深化智慧人事應用</p> <p>一、擴大人事資訊應用層面</p> <p>二、精進人事資訊服務品質</p> <p>三、提供跨機關介服務，擴大資料應用效能</p> <p>拾參、整體理風險管理(含內部控制)推動情形</p>	<p>運用價值。</p> <p>(2) 建置特約商店專區 綜整本府「繁星好康」特約店家優惠內容，搭配 GOOGLE 地圖、標籤搜尋引擎及優化分類等便利功能，大幅提升同仁使用便利性。</p> <p>(3) 建置退撫專區 蒐集退撫相關法規及權益事項，建置退休規劃、退休權益、撫卹權益、資遣權益、聘僱人員、志願服務及影音專區等 7 大主題，提供同仁快速及便捷之查詢管道。</p> <p>持續推動 iKPD 人事服務網人事服務，系統使用對象涵蓋一般職員與職工，並導入員工關懷網、福利服務專區、員工特約商店、防疫關懷網、公職入門快捷鑑、學習專區、差勤獎懲專區、退撫專區、人事人員專區及人事費管理系統等人事服務專區，各機關已開通帳號人員使用系統情形良好。</p> <p>持續提升 WebHR 人力資源管理系統功能，110 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 174 筆，改善系統操作流程，資料更新更便捷與快速。</p> <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業務整合，創造人事決策循證機制，積極推廣高雄市政府人事處 iKPD 人事服務網統計平台與介接平台，110 年使用統計平台之機關數有 160 個，使用人次達 1451 次，目前介接平台已有 15 個機關合計 52 個系統核准介接申請。</p> <p>人事處及所屬人發中心已依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」訂定風險管理(含內部控制)作業計畫，將風險管理(含內部控制)融入日常作業與決策運作，考量可能影響目標達成之風險，據以擇選合宜可行之策略及設定之目標(含關鍵策略目標)，並透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標。</p>