

高雄市政府人事處 112 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、因應市政發展，強化組織功能，精實員額管理</p> <p>一、契合市政推動，優化組織結構</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，各機關組織調整應契合市政發展，合理調整員額配置，執行成果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 成立公園專責機關，致力推動城市綠化 <p>為宣示本市推動城市綠化與樹木保護政策之決心，本府工務局新設所屬二級機關公園處，並依專業分工原則，將原養護工程處業務調整，並更名為「高雄市政府工務局道路養護工程處」，爰訂定或修正工務局所屬機關組織規程暨編制表，並自 112 年 7 月 1 日生效。</p> 2. 提升為民服務效能，區公所組設與業務密切配合 <ol style="list-style-type: none"> (1) 楠梓區公所 <p>為應本市楠梓區之區務發展需要，修正民政課及役政災防課業務職掌，除將民防業務由民政課調整至役政災防課外；另將調解及法制業務明定於民政課業務職掌，爰修正該公所組織規程，並自 112 年 4 月 16 日生效。</p> (2) 旗津區公所 <p>為應本市旗津區之區務發展需要及提升為民服務效能，將社經課分拆改設為社會課及經建課，專責辦理社政、經建類案件。另為達資源整合、行政簡化之效，裁撤役政災防課，並將其業務職掌併入民政課，爰修正該公所組織規程，並自 112 年 7 月 1 日生效。</p> (3) 田寮區公所 <p>為應本市田寮區之區務發展需要及提升為民服務效能，將社經課與農業課予以整併，科室名稱修正為農建課，復考量近年與民眾權益相關之社會行政工作日益重要，為符合時勢所需與民眾期待，另增設社會課，爰修正該公所組織規程，並自 113 年 1 月 1 日生效。</p> 3. 契合偏鄉醫療需求，彈性配置專業人力 <p>本市旗山區衛生所為增進病患就醫之方便性與用藥安全，爰修正該所編制表，將醫事檢驗師職務減列，改置為藥師職務，俾於巡迴醫療站現場調劑藥物、進行藥物安全說明，修正後編制總員額維持不變，共計 11 人，並自 112 年 11 月 25 日生效。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、彈性調整員額，提升行政效能</p>	<p>1. 為延攬留任優秀人才，調整部分二級機關首長及幕僚長職務列等考試院第13屆第149次會議通過直轄市、縣(市)政府所屬二級機關部分首長及幕僚長職務列等調整案，爰配合修正本市戶政事務所及家庭教育中心編制表，並自112年9月1日生效：</p> <p>(1)本市烏松、茄苳、梓官等3個戶政事務所主任之職務列等，自「薦任第八職等」調整為「薦任第八職等至第九職等」。</p> <p>(2)本市18個戶政事務所秘書之職務列等，自「薦任第七職等」調整為「薦任第七職等至第八職等」。</p> <p>(3)本府教育局所屬家庭教育中心主任之職務列等，自「薦任第八職等」調整為「薦任第八職等至第九職等」。</p> <p>2. 強化督導管理效能，提升長照業務專業性</p> <p>為因應近年傳染疾病傳播迅速且快速變異，本府衛生局為期有效督辦管理及即時應變，爰增置技正1人；復為彈性運用人力，有關得由相當級別醫事人員擔任單位主管之業務，刪除「藥政」業務，增列「長期照護」業務，以彈性運用人力，爰修正該局組織規程暨編制表，並自112年10月15日生效。</p>
<p>貳、貫徹考用合一，注入市政新血，拔擢優秀人才，型塑優質市府團隊</p> <p>一、配合考用合一政策，提報考試用人計畫</p> <p>二、拔擢優秀專業人才，推動各項市政建設</p>	<p>1. 本府及所屬機關學校配合中央各項公務人員考試舉辦時程，積極提列考試分發職缺，112年提列考試職缺計448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，112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49,165人。</p> <p>本府及所屬各機關學校本功績原則進用專業人才推動市政業務，人員進用或陞任，按「公務人員任用法」及「公務人員陞遷法」等相關規定，採公開、公平、公正原則辦理。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>參、契合市政願景發展鏈結多元培訓，精進專業核心職能，培養數位治理能力厚實公務人力資本</p> <p>一、增進主管職能，提升團隊績效</p> <p>二、培育潛力人才，強化新進人員專業能力</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「公平城市，社會共好」施政目標，於112年3月3日至22日辦理「市政願景執行力專業知能研習班」，課程主題包括「市政議題案例研討」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33人參訓。 2. 儲備中階主管培育班 為落實市政重大施政目標，提升中階主管人員管理能力，並因應本府推動高雄「科技」、「宜居」、「幸福」、「魅力」四大施政願景，112年5月4日至17日辦理「儲備中階主管培育班」，課程主題包括「施政願景課程」、「中階主管核心職能課程」及「評鑑課程」3大類，課程緊扣本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30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，分別於112年6月及8月辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」，課程扣緊市政施政方向，採實務性及案例性主題式學習，增進領導溝通協調能力，2班期合計69人參訓。 4. 常年訓練警政中級幹部學科講習班 112年2月7日至9月15日辦理「常年訓練警政中級幹部學科講習班」12期，規劃「端正警察風紀教育」、「員警值勤安全與案例研析」、「國民法官法施行後偵查及出庭作證注意事項」等課程，計有警察局中級幹部1,111人完訓，除提升警員風紀，維護值勤安全，並對112年新上路之國民法官法教導相關注意事項，以正確執法，本次訓練對未來工作助益滿意度為94.71%。 <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，112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「重大施政目標及施政建設議題」講座，另邀請本府王副秘書長啓川分享市政服務經驗傳承，

重要施政項目	執行成果與效益
<p>三、落實專業培力，創造組織優勢</p>	<p>第1期及第2期分別於112年1月10日及7月13日辦理完竣，合計72人參訓。</p> <p>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「勇往『職』前-成為職場能手的工作心法」及「行雲『流』水-公文撰寫的技巧與流程概述」等2門課程，第1期及第2期分別於112年2月8日及8月24日辦理完竣，合計80人參訓。</p> <p>3. 錄取人員集中實務訓練班 為期111年特種考試地方政府公務人員考試一般行政、土木工程類科(含建築工程類科)錄取人員於實務訓練期間充實相關專業政策法令與實務，強化並提升渠等專業服務素質，於112年7月25日至8月17日於本府公務人力發展中心辦理「111年特種考試地方政府考試錄取人員集中實務訓練(一)(二)」，計有一般行政24人參訓、土木工程(含建築工程類科)22人參訓，合計46人完訓。</p> <p>1. 運用核心能力e化檢測，發展適才適性多元培訓方式，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本府同仁職涯發展需要的課程，厚植公務人力資源發展。112年共辦理548班計培訓29,862人次，37,465.5人天次。</p> <p>2. 辦理專業認證班期，強化政策執行力 (1)政府採購專業人員基礎(進階)訓練班 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，112年計辦理政府採購專業人員基礎班7期、進階班2期，計有420人取得公共工程委員會核發採購基礎班及格證書、32人取得進階班及格證書。 (2)搜救運作及管理實務班 為提升特種搜救隊執行國際人道救援能力並與國際救災體系接軌，於112年2月8日至3月22日與消防局合作辦理「搜救運作及管理實務班」，完訓人數計91人；於112年5月8日順利通過內政部消防署能力分級檢測(NAP)中級搜救隊能力以上之搜救隊伍，納入「國際人道救援任務」輪值派遣。 (3)三種職業安全衛生業務主管班</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>為增進本府同仁認識職業安全、工作安全衛生，預防職災發生，並協助參訓學員取得職業安全衛生教育訓練結業證書，於112年4月7日至4月18日辦理「三種職業安全衛生業務主管班」2期，各3.5天，取得應考資格共50人，業於112年5月10日完成測驗，2期取得證照人數分別為23人、25人通過率分別為80%、100%。</p> <p>(4)無人機專業高級(初、進階)證照輔導專班 為培育本府警察局執行空拍任務之人才，提升精進學員專業級飛手的飛行技巧，於112年2月6日至5月4日辦理「無人機專業高級(進階)證照輔導專班」2期，每期各5天，課程結合實機操作、學科及術科模擬測驗，協助警務人員取得民航局核發之無人機操作證，以提升員警對無人機之專業技能及業務上之應用，有效強化警政科技勤務效率與服務範圍，保障民眾安全，完訓人數29人。</p> <p>3. 淨零永續人才培育，強化淨零施政思維</p> <p>(1)高雄市政府中高階主管「淨零概念與趨勢」通識研習班 為強化本府中高階主管淨零減碳整體認知，進而銜接局處專業職能，加速推動本市淨零轉型永續發展，於112年12月19日至29日與淨零學院合作辦理「高雄市政府中高階主管『淨零概念與趨勢』通識研習班」，5期，每期0.5天，完訓人數計316人。</p> <p>(2)能源轉型掌握淨零契機-永續發展研習班 本府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於6月29日合作辦理「能源轉型掌握淨零契機-永續發展研習班」，進行城市淨零轉型、節能技術服務、節能績效，以及能源領域的公正轉型之專業培力訓練，除實體課程外並同步採直播方式以擴散學習效益；課程以分組問題討論方式進行，激發學員創意思考，觸發新觀念，提升公務同仁規劃、管理與考核淨零與能源相關專案的能力，完訓人數計33人，本次訓練對未來工作助益滿意度為95.8%。</p> <p>(3)淨零轉型系列班期 為配合本府「2050淨零碳排目標」及施政目標「宜居高雄-提升空品邁向淨零永續」，分別於6月19日、7月5日、7月12日與環保局合作辦理「淨零排放-國內外淨零趨勢及法規研習班」、「空氣污染防治實務-高雄市空污來源及改善作為研習班」、「淨零綠生活-低碳飲食研習班」及「邁向淨零之再生能源藍圖~永續發展研習班」共4期，計2.5天，推動</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>淨零及氣候變遷相關課程，增強本府同仁專業素養，及朝向低碳綠色飲食習慣邁進，完訓人數共 112 人。</p> <p>4. 增進數位科技能力，養成跨域數位人才</p> <p>(1) 生成式人工智慧及實務應用基礎班（初階班） 認識人工智慧（AI）運用模式、可以解決什麼問題及使用 AI 可以協助那些行政工作業務，參訓後對人工智慧領域有基本概念，於 112 年 9 月 20、27 日兩天，與高雄科技大學辦理「生成式人工智慧及實務應用基礎班（初階班）」，在開班前及課程結束後分別辦理前後測驗，藉由考試了解各局處人員學習成效。</p> <p>(2) 提升工作效率的 AIGC 應用班（進階班） 為使本府各局處人員對人工智慧(AI)有基本的概念，未來藉由智慧化科技的運用與協助，俾利業務推展及應用，以達成政策目標，於 112 年 10 月 16 日至 11 月 21 日，與高雄科技大學辦理「提升工作效率的 AIGC 應用班（進階班）」共 6 天，最後 1 天並安排 6 小時「文案設計實作測驗」、「AIGC 工作術實作測驗總結」實作評量，計 33 人通過取得認證。</p> <p>(3) AI go 出題精修研習班 為引導本府警察局同仁就現行業務面臨之痛點或擬提升效能之處發掘需求，於 7 月 25 日、26 日辦理「AI go 出題精修研習班」，演練 AI 實務應用，以導入 AI 技術，運用 AI 提出解方，共同為安居家園努力，完訓人數計 38 人。</p> <p>(4) 「經典名人講座(一)-市政數據叢林中的一線曙光- 從『新』出發，用『AI』治理」 112 年 3 月 22 日辦理「市政數據叢林中的一線曙光-從『新』出發，用『AI』治理」，邀請國立成功大學電機工程學系解異評教授，分享運用大數據分析、AI 治理城市及學校與政府部門合作案例，培養本府同仁運用 AI 思維，推動智慧化政府完訓人數計 85 人。</p> <p>(5) 智慧城市發展與創新應用趨勢研習班 為提升公務同仁資訊科技觀念，瞭解 5G 概念，於 112 年 6 月 27 日辦理「智慧城市發展與創新應用趨勢研習班」1 期，規劃「國內外城市智慧科技發展」、「從智慧城鄉案例出發，引動地方與產業攜手轉型」、「如何使用 ChatGPT 等生成 AI 工具」課程，增進智慧科技導入業務之能力，以加速推動高雄成為智慧城市，完訓人數計 36 人。</p> <p>(6) 資安職能訓練相關研習班</p>

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>肆、整合本府員工協助方案(EAP)，驅動永續關懷與健康職場環境</p> <p>一、推開心靈之窗，實現心理健康</p> <p>二、構築關懷網絡，培養心理健康意識</p> <p>伍、強化公務人員雙語</p>	<p>為達公務機關資安人力發展目標，加強資安防護能量，112年7月7日至11月6日與資訊中心及崑山科技大學合作辦理「資訊系統常見弱點樣態研習班」、「資訊作業委外安全管理研習班」及「Web應用程式安全研習班」等資安專業訓練課程共11期，結訓人數計477人，以提升資通安全管理法納管機關資安專職人員之專業知識與技能，並使資安及資訊人員的教育訓練時數符合「資通安全責任等級分級辦法」規定。</p> <p>訂頒「高雄市政府公務人力發展中心112年度『幸福高雄，宜居城市』學習列車實施計畫」，112年計辦理205場次、調訓8,797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>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，112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，112年1至12月計提供107.5人次個別諮商服務。</p> <p>1. 為提升本府員工心理健康意識，並扣合本市112年心理健康促進議題「快樂」為主軸，辦理本府112年EAP健康促進作為「快樂富翁」宣導體驗活動，活動中宣揚正確健康飲食觀念、心情溫度計使用、正向文字能量、建立永續發展意識、本府員工關懷網線上資源、紓解壓力之重要性等，共計905人次參加，活動整體滿意度為95.24%，增加本府員工關懷網瀏覽39,416人次。</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，並由高階主管參與及領導同仁，召開團隊會議討論符合各機關需求之EAP服務及措施，關懷新進人員、新調任主管人員、自願離職等職涯轉變人員，且於各項宣導活動中倡議健康自主管理重要性及提供EAP相關資源，共進行宣導3,180場次，計34,980人次。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>能力，擴充英檢量能，培育具國際視野多元人才</p> <p>一、運用英語檢測補助措施，提升英語檢定通過率</p> <p>二、辦理語言學習課程，強化國際溝通力</p> <p>陸、擴展數位化學習資源，建構後疫情時代混成學習模式，推動數位遠距教學智能培訓，提升學習自主性</p> <p>一、鼓勵多元學習，訂定數位學習實施計畫</p> <p>二、發展高雄特色數位治理課程，數位課程全面行動化</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。112 年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於 112 年 5 月 4 日及 7 月 28 日假本府人發中心辦理多益測驗，計有 93 人參加檢測。截至 12 月止，本府通過英語檢定人數計 6,388 人，比率達 32.08%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定 18%，高出 14.08%。</p> <p>為提升公務人員英語能力，辦理「learning! 能力-英語自學攻略研習班(一)(二)」、「涉外事務研習班(一)(二)」、「跨文化溝通研習班」、「多益英檢衝刺研習班」、「EngFormation-數位科技英語研習班」、「英英語角主題式英語會話研習班」、「多益檢定初(中)級班」2 期、「學習英文好智慧-英文學習資源研習班」、「跨文化溝通研習班」、「EngFormation-數位科技英語研習班」、「讓世界認識智慧高雄-看新聞學英語研習班」、「涉外事務研習班」2 期等計 16 期語言學習課程，共 533 人參與，增進公務同仁處理國際事務能力。</p> <p>訂定「高雄市政府 112 年度推動數位學習—『雄心高飛·e 表人才』實施計畫」，提供多元學習管道，課程區分為「e 馬當先育職能(政策能力訓練)」、「e 興盎然學專業(市政專業知能訓練)」、「e 見鍾情戀高雄(市政願景相關訓練)」及「e 猶未盡上課趣(英語能力訓練)」4 部分，相關組裝課程業掛置於「e 等公務園+學習平臺」(以下簡稱「e+平臺」)縣市組裝專區以供選讀。另為推動公務人員終身學習，型塑組織學習文化，爰結合行動裝置，鼓勵多元數位學習，俾培訓優質人力。</p> <p>1. 本府「港都 e 學苑」數位學習平台課程已加盟中央「e 等公務園+~港都 e 學苑」公部門數位學習資源整合平臺，建立政策能力訓練、領導力發展、機關業務知能訓練、自我成長及其他等四大類</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>柒、落實身心障礙人員及原住民定額進用關懷弱勢權益，保障就業機會</p> <p>一、積極進用身心障礙人員</p> <p>二、足額進用原住民</p> <p>捌、表彰績優公務典範</p>	<p>別之數位學習課程，並已達成數位學習全面行動化。又本府「港都e學苑」也著重致力於發展高雄在地數位學習知識，製作開發「智在高雄·智慧城市任你行」數位課程，以提升民眾對智慧城市的認識及其所帶來的科技運用之便利性。</p> <p>2. 為推廣高雄在地風情及宜居的城市意象，製作開發「魅力高雄·左營文創風華再現」及「發現高雄·幸福宜居城市」等數位課程除推廣高雄宜居之人文地理景觀特色，亦循往例製作一區一特色數位課程。此外，112年度尚製作「CEDAW實務案例解析(含多重與交叉歧視)」、「老人保護初級預防-老年父母與成年子女互動相處之道」、「職場霸凌防治及處理」、「性平意識解析、性騷擾迷思解構及因應作為」等數位課程，為當前重視及關注之相關議題，提供數位無界限的知識學習機會。112年數位課程共162門226小時，112年度完成學習總人數766,599人次，完成學習總時數1,000,496小時。</p> <p>3. 辦理數位課程閱讀推廣活動提高課程閱讀人數，將相關政策與議題藉由選讀及參與閱讀贈獎活動推廣至公教人員及一般民眾112年度辦理「政策焦點 e 覽無遺」、「知識隨行 e 舉數得」、「城市脈動 e 指啟動」等三場線上閱讀活動，總計78,714參加人次。</p> <p>4. 人事處所屬公務人力發展中心數位課程「政策表達力-打造秒懂政策圖卡」榮獲2023(112)年IELA(International E-Learning Association)國際品質競賽銅牌獎；數位課程「5G智慧城市概念與應用」榮獲2023(112)年國際Brandon Hall Groups「最佳創新治理指導學習決策方案」銀牌獎。</p> <p>依「身心障礙者權益保障法」規定，本府各機關學校至112年12月止應進用身心障礙者1,259人，已進用1,940人，進用比率達154%。</p> <p>依「原住民族工作權保障法」規定，本府各機關學校至112年12月止應進用原住民62人，已進用199人，進用比率達321%。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>激發員工工作士氣與熱忱，策進市府團隊動能</p> <p>一、表揚績優模範公務人員，激發士氣</p> <p>二、遴薦參與行政院模範公務人員選拔，策進團隊動能</p> <p>三、辦理專案考績，獎勵所屬人員重大貢獻</p> <p>玖、賡續推動性別意識培力，強化公務人員性別主流化工具應用，營造尊重多元與性別平等公義社會</p> <p>推動性別意識培力傳遞性別平等觀點</p> <p>拾、強化待遇支給合理性，爭取員工福利</p>	<p>為獎勵優秀青年並激勵本府公務人員工作士氣，依據「行政院表揚模範公務人員要點」及「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」辦理本府 112 年模範公務人員選拔，入選名額由 10 人增加至 12 人經評審結果核定本府資訊中心主任劉俊傑等 12 人獲獎，並於 112 年 6 月 20 日第 633 次市政會議由市長頒獎依規定頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。</p> <p>遴薦本府資訊中心主任劉俊傑及交通局主任秘書王志綱等 2 員參加行政院 112 年模範公務人員選拔，兩人皆獲選為行政院模範公務人員。</p> <p>本府警察局吳警務正震執行 110 年全國性公民投票治安維護專案工作績效厥偉，本府於 112 年 7 月 25 日核予一次記二大功，以資獎勵</p> <p>1. 本府各機關同仁於 112 年 12 月底前均完成性別主流化訓練，完訓率 100%，另 112 年須完成 2 小時 CEDAW 實體課程者應占各機關公務員總數 30% 以上，經統計完訓人數為 13,017 人(完訓率 64.34%)，業已達成 112 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程 112 年辦理講座、工作坊、電影賞析及讀書會、劇場展演等共計 20 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，將性別觀點融入本府業務推動。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>價值最大化，型塑友善家庭職場，激勵本府員工服務效能</p> <p>一、激發現職公教參與志願服務意願</p> <p>二、強化地域加給延攬及留任人才之功能</p> <p>三、擴展公教單身同仁社交生活領域</p> <p>四、促進公教員工自主健康管理，補助健康檢查費用</p>	<p>結合社會資源，提供服務體驗</p> <p>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. 112年12月15日假阿福食物銀行辦理志願服務體驗活動，以永續環保為課程主題，藉由續食及惜食教育，重視食物價值，體驗志工服務實質意義，計有21人參加，滿意度逾99%。</p> <p>持續推動地域加給合理化方案</p> <p>本府自111年擇定適用「地域加給合理化調整方案」，用客觀、多面向的角度，重新評估轄區內地理環境、交通狀況、艱苦程度、經濟條件等因素，從原有桃源、茂林、那瑪夏三區之外，增加六龜、甲仙二區，並彈性調整五大山區各機關學校地域加給等級，提升本府偏遠地區公教人員留任意願。</p> <p>辦理公教單身聯誼活動</p> <p>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112年度籌辦公教單身聯誼活動為7場次，共計300人參加，促成60對互表心儀對象，並主動邀請中油公司、華邦電子高雄廠日月光等在地企業合作辦理；復為擴大活動效益，另辦理兩場次回流活動，共25對男女報名參加活動。</p> <p>補助公教健康檢查</p> <p>為推動公教健檢，照護同仁健康，特修訂「高雄市政府公務人員健康檢查補助原則」，補助本府公教及聘僱人員實施健康檢查。112年計補助11,098人，補助金額61,777,448元，補助標準如下：</p> <p>1. 市長、副市長、職務列等最高簡任第十三職等以上且經銓審簡任第十三職等以上者及一級機關首長，不限年齡，受檢次數：每年一次，補助金額：新臺幣16,000元。</p> <p>2. 一級機關副首長、職務列等最高簡任第十二職等以上且經銓審簡任第十二職等者、二級機關首長、副首長及各區公所區長、副區長，補助金額：新臺幣10,000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>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>五、輔導員工社團，鼓勵員工從事正當康樂休閒活動</p> <p>六、提供多元服務措施，優化員工福利</p>	<p>3. 職務列等最高薦任第九職等以上且經銓審薦任第九職等或相當官職等以上者，補助金額：新臺幣 8,900 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>4. 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 4,500 元。</p> <p>5. 於現職機關連續服務滿一年之聘僱人員，年滿 40 歲以上，受檢次數：每二年一次，補助金額：新臺幣 4,500 元。</p> <p>6. 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三年補助一次，最高以新臺幣 3,500 元為限。</p> <p>為培植多元員工社團，提倡正當休閒生活，輔導成立 20 個員工社團，共計動態社團 13 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，112 年計辦理社團活動 25 場次。</p> <p>1. 辦理相關講座</p> <p>(1) 為充實員工長期照護知識，112 年 3 月 10 日假本府公務人力發展中心大禮堂辦理「『家庭友善』系列研習-長照知能專題演講」，特邀高雄市政府衛生局長期照顧中心約聘照顧管理督導夏瑞鄉擔任講座，參訓人數 78 人，滿意度高達 99.5%。</p> <p>(2) 為促進本府教職員工家庭情感交流，建立親密親子相處關係及教養技巧，打造本府友善生養職場環境，爰辦理「喜閱家庭，為愛朗讀」-親子共讀活動，於 112 年 6 月 11 日、7 月 22 日、8 月 12 日於市立圖書館-李科永分館辦理 6 場次，共 72 對員工親子參與活動。</p> <p>(3) 為增進員工購屋基本知識與要訣，建立正確購屋觀念，協助首次購屋員工安心成家、安居樂業，營造本府友善職場環境 112 年 9 月 28 假本府公務人力發展中心多媒體中心辦理「築巢全攻略，安心成家入厝」研習班，邀請高雄市不動產代銷經紀商業同業公會理事長謝哲耀擔任講座，共 73 人參加，滿意度達 96.1%。</p> <p>2. 洽簽自費汽、機車強制保險服務措施</p> <p>為滿足員工生活需求，具體實現人事福利政策，辦理 112 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>3. 提倡健康檢查特惠方案</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>拾壹、貫徹退撫制度，保障退休人員及</p>	<p>推廣 2020~2022「健康 99—全國公教特惠健檢」，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. 賡辦「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。111 年度經彙整續約優惠店家計 911 家、加上 112 年度新簽約店家 8 家，目前合計 919 家，另設計繁星好康識別標章，以供優惠商家黏貼識別。</p> <p>5. 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，111 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日由臺灣銀行股份有限公司及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(現為 2.06%)，提供同仁多元購置住宅貸款管道。</p> <p>6. 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 2.08%)，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>7. 營造友善家庭職場，職場互助教保服務 (1)員工子女托嬰中心(0-2 歲) 參照本市公共托育機構收托作業原則，採公共托育家園型態辦理，落實推動「平價教保服務」政策。運用本府鳳山行政中心一樓空間開辦員工子女托嬰中心，112 年 5 月取得立案許可，最多可收托 20 名員工子女，截至 112 年底共收托 15 名。</p> <p>(2)員工子女非營利幼兒園(3-6 歲) 輔導原員工消費合作社幼兒園轉型為員工子女非營利幼兒園優先招收本府員工子女、孫子女，如未額滿再對外招生。運用本市苓雅區公所一樓空間，於 111 年 8 月 1 日起營運，最多可收托 48 名員工子女，截至 112 年底共收托 24 名員工子女，17 名一般市民子女。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>遺族權益，核實發放退撫給與，落實退休關懷照護</p> <p>一、及時辦理退撫案件，維護退休人員及遺族權益</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>四、輔導退休人員協會辦理志願服務公益活動及反詐騙研習</p> <p>拾貳、精進人事資料品質，強化人力資</p>	<p>112年辦理退撫資遣情形如下：</p> <p>1. 退休公務人員474人、教育人員495人，合計969人。</p> <p>2. 公務人員撫卹18人、教育人員7人，合計25人。</p> <p>3. 資遣公務人員1人、教育人員2人，合計3人。</p> <p>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112年12月支領月退休人員共計26,049人，其中公務人員9,885人、教育人員16,164人。</p> <p>2. 核發年節特別照護金 (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)112年度計發放單身15人、有眷1人，總計16人。</p> <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112年3月3、6及10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71人參加，學員滿意度達九成以上。</p> <p>為善用退休公教人力資源，112年輔導高雄市公教退休人員協會及高雄市關懷公教退休人員協會辦理志願服務及公益活動計14場，另為落實退休照護，辦理反詐騙研習計2場次、養生保健研習計2場次。</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>源決策應用，提供創新人事服務</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>拾參、整理風險管理(含內部控制)推動情形</p>	<p>以一站式平台提供多元人事服務資訊，便利各機關同仁經由本府人事處 iKPD 人事服務網進入使用行事曆、人事公告、WebITR 差勤系統、員工福利服務專區、員工特約商店、員工關懷網、任免專區、學習專區、差勤獎懲專區、行政中立專區、警政專區、雄消尚勇專區及教育主題專區等各項人事服務，目前計 571 個機關導入使用，機關職員帳號總開通率已達 97.52%。</p> <p>持續提升 WebHR 人力資源管理系統功能，112 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 275 筆，改善系統操作流程，資料更新更便捷與快速。</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，據已擇選合宜可行之策略及設定機關之目標(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>