

高雄市政府人事處113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、契合市政發展，精實機關組織，多元進用優質人才，提升團隊人力素質</p> <p>一、契合市政推動，優化組織結構，彈性調整員額</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、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> <p>1. 優化機關組設，調整人力配置</p> <p>(1) 環境保護局因應「氣候變遷因應法」公布施行，增設「氣候變遷因應科」，專責本市溫室氣體階段管制目標工作推動及氣候變遷調適作為。另考量業務委外情形，將「環境檢驗科」合併至「空污與噪音防制科」與「土壤及水污染防治科」，並自 113 年 4 月 1 日生效。</p> <p>(2) 經濟發展局為導入翻轉商圈創生思維，將「商業行政科」修正為「商業發展科」，並配合業務推動，將「會展業務」移至招商處辦理；另審酌人力配置，減列技士 3 人，增置科員 3 人，並自 113 年 10 月 18 日生效。</p> <p>2. 資訊中心改制資訊處，充實專業人力</p> <p>為推動本市成為智慧化城市，研究發展考核委員會所屬資訊中心改制為「高雄市政府資訊處」，除重新配置科室與業務職掌，另移撥研究發展考核委員會員額3名至資訊處，以充實資訊專業人力，並自113年10月1日生效。</p> <p>3. 彈性運用醫事員額，增進勤務效能</p> <p>(1) 本市立凱旋醫院為深化精神科專科教學醫院角色，推動精神醫療人才之培育，將「神經精神科」修正為「高年精神科」，另增設「神經內科」、「司法精神科」及「感染科」等 3 個單位，並自 113 年 2 月 8 日生效。</p> <p>(2) 本市立民生醫院為持續精進長期照護及智慧醫療整合服務，增置副院長 1 人、醫師及牙醫師 30 人、藥師等醫事人員 20 人、股長 1 人，並自 113 年 6 月 14 日生效。</p> <p>(3) 衛生局所屬大樹區、燕巢區、田寮區、阿蓮區、湖內區、梓官區、旗山區及甲仙區等 8 區衛生所，因委由長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院等 4 個(準)醫學中心承接醫療業務，為提升公共衛生服務量能，減列前開衛生所「醫師」職稱及員額 1 人，改置官等或級別列「師級或士(生)級」之共用員額 1 人，並自 113 年 7 月 12 日生效。</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>二、配合考用合一政策，提報考試用人計畫</p> <p>三、拔擢優秀專業人才，推動各項市政建設</p> <p>貳、邁向科技城市施政願景，結合多元技能培訓模式及數位學習網絡，精進公務核心職能</p> <p>一、推動公務人員終身學習計畫，厚植公務人力，型塑優質組織文化</p>	<p>4. 充實工務局公園處人力，持續推動城市綠化 為應工務局公園處業務需要並充實人力，新增編制員額20人；另會計、人事人員因應上開機關員額增減，依各該會計、人事員額設置規定，於各一條鞭系統總員額內，將新建工程處會計室辦事員1人及新興區公所人事室助理員1人，分別移列至公園處會計室及人事室，並自113年5月1日生效。</p> <p>5. 強化警政組織人力，增進勤務效能 警察局為配合內政部警政署推動地方警察機關「分駐(派出)所及分局偵查隊增置兼任副主管」，於所屬分局增置兼任副所長及副隊長，另楠梓分局因應援中派出所設立，增置兼任所長，合計增置兼任所長1人、兼任副所長46人及兼任副隊長9人，並自113年7月4日生效。</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，113年提列考試職缺計473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，113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42,772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，113年計陞遷455人。</p> <p>1. 增進主管職能，提升團隊績效</p> <p>(1) 市政願景執行力專業知能研習班 為持續提升本府市政團隊執行力，落實「公平城市，社會共好」施政總目標，並增進中高階公務人員政策執行能力及宏觀公務視野，於113年2月20日至3月12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「中高階公務人員管理課程」等類別，參訓對象為現任薦任第8至第9職等職務或第9職等職務人員，計36人參訓。</p> <p>(2) 初任薦任官等主管職務人員研習班</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>二、整合訓練資源，推展數位學習計畫，推動施政計畫課程數位化</p>	<p>為培育具備策略性、創造性及宏觀視野之高效能文官，於 113 年 6 月 4 日至 20 日辦理「初任薦任官等主管職務人員研習班」，課程著重施政願景及薦任主管核心職能，採實務性及案例性主題式學習，計 38 人參訓。</p> <p>(3)衛生所主管領導統御能力研習班 為強化主管領導統御職能，促進團隊激勵合作，分別於 113 年 4 月 12 日及 9 月 26 日辦理「衛生所主管領導統御能力研習班」計 2 期，課程主題包括「組織管理與社會行銷」、「團隊工作激勵」等課程，參訓對象為本府衛生局(所)主管人員，合計 68 人參訓。</p> <p>(4)常年訓練警政中級幹部學科講習班 113 年 3 月 8 日至 10 月 25 日辦理「常年訓練警政中級幹部學科講習班」計 11 期，規劃「員警執勤安全與案例研析」、「促進員警心理健康」、「性平三法修法與警察工作」、「處理(疑似)精神病患執法知能暨精神衛生法修正重點」等課程，計有本府警察局中級幹部計 1,061 人次參訓，培養中級幹部具備執勤法令知能，並加強心理健康能量，增進激勵士氣技巧和協調管理能力。</p> <p>2. 培育潛力人才，強化新進人員專業能力</p> <p>(1)市政生力軍行政職能研習班 為增進新進人員業務處理能力及職場適應性，分別於 113 年 2 月、7 月及 10 月辦理「市政生力軍行政職能研習班」，課程包含專業知能（公文寫作及行政溝通）及員工協助（壓力調適及自我照顧）相關內容，合計 119 人參訓。</p> <p>(2)錄取人員集中實務訓練班 為期 112 年特種考試地方政府公務人員考試土木工程類科（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 113 年 7 月 1 日至 4 日於本府公務人力發展中心辦理「112 年特種考試地方政府考試錄取人員集中實務訓練班」，計 17 人完訓。</p> <p>配合數位化、行動化學習趨勢，訂定「高雄市政府 113 年度推動數位學習—『高才遠識·大放 e 彩』實施計畫」，規劃組裝課程包含「e 級議題必須知（政策能力訓練）」、「e 流專業齊培力（專業與管理知能訓練）」、「e 等願景共打拼（市政願景相關訓練）」及「equal 職場好共事（友善職場相關訓練）」等 4 部分，相關組裝課程掛置於「e 等公務園+學習平臺」縣市組裝專區以供選讀，並</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>三、遴員參加升官等訓練，提振公務人員士氣</p>	<p>結合行動裝置學習，提升訓練效益。各套組裝課程完成人數分別為 13,930 人、10,403 人、10,495 人及 10,493 人。</p> <p>1. 委任升薦任官等訓練 為激勵基層公務人員工作士氣，113 年遴薦 122 人參加委任公務人員晉升薦任官等訓練，計 102 人訓練成績及格，及格率 83.61%。</p> <p>2. 薦任升簡任官等訓練 為儲備簡任高階公務人才，113 年遴薦 36 人參加薦任公務人員晉升簡任官等訓練，計 32 人訓練成績及格，及格率 88.89%。</p>
<p>四、核心能力 e 化檢測，發展適才適性多元培訓方式</p>	<p>配合 112 年核心能力委託研究案，推動新版核心能力，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。113 年共辦理 585 班，計培訓 29,382 人次，36,610 人天次。</p>
<p>五、因地制宜，落實在地化多元學習</p>	<p>訂頒「高雄市政府公務人力發展中心 113 年度『幸福高雄，宜居城市』學習列車實施計畫」，113 年計辦理 178 場次、調訓 9,547 人次；另配合機關專業訓練之需求，亦鼓勵各機關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>參、精煉本府員工協助方案(EAP)，落實關懷團隊機制，建構健康友善職場</p> <p>一、提升員工心理健康</p> <p>二、構築關懷網絡，建立健康自主管</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，113 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，113 年 1 至 12 月計提供 220 人次個別諮商服務，以及 3 小時團體諮商服務。</p> <p>1. 為建立健康自主管理意識，並扣合本市 113 年心理健康促進議題「同理」為主軸，辦理本府 113 年 EAP 健康促進作為「與你同</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>理意識</p>	<p>在「線上推廣活動，以 e 化方式運用本府「員工關懷網」等專區，將簡易 EAP 概念與相關服務資源導入同仁日常生活，活動中宣導自殺防治、身心健康、毒品防制、性別平等及職場霸凌等議題，共計 8,378 人次參與，活動整體滿意度為 91.35%，另增加本府員工關懷網瀏覽 25,023 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，各機關學校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、身心障礙人員、生涯轉變人員，且於各項宣導活動中倡議健康自我管理、職場上不法侵害預防重要性，以及提供 EAP 相關資源，共進行宣導 3,416 場次，計 58,417 人次。另邀請本市凱旋醫院臨床心理科之心理師擔任講座於 113 年 11 月 18 日及 25 日假凱旋醫院辦理 2 梯次 113 年關懷員培訓—「如何用『心』珍愛生命」研習班，協助關懷員處遇高風險個案，共計 233 人參訓。</p>
<p>肆、擴充員工福利量能，打造友善家庭生養職場，促進本府員工服務效能</p> <p>一、強化地域加給延攬及留任人才之功能</p> <p>二、擴展公教單身同仁社交生活領域</p> <p>三、促進公教員工自主健康管理，補助健康檢查費用</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>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 113 年度籌辦公教單身聯誼活動為 4 場次，共計 159 人參加，促成 36 對互表心儀對象，並主動邀請中華電信、日月光、華邦電子高雄廠等在地企業合作辦理。</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。113 年計補助 12,004 人，補助金額 59,184,740 元，補助標準如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>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> <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>四、輔導員工社團，鼓勵員工從事正當康樂休閒活動</p>	<p>為培植多元員工社團，提倡正當休閒生活，輔導成立 16 個員工社團，共計動態社團 11 個、靜態社團 5 個，並各指定 1 個輔導機關，以輔導社團自治運作，113 年計辦理社團活動 22 場次。</p>
<p>五、提供多元服務措施，優化員工福利</p>	<p>1. 辦理相關講座 為充實員工長期照護知識，113年6月7日假本府公務人力發展中心辦理「『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林姿妘擔任講座，參訓人數76人，滿意度高達99.2%。</p> <p>2. 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113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 推廣2023~2025「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. 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，113年度持續盤點洽簽店家提供優惠，目前共計748家，另設計繁星好康識別標章，以供優惠商家黏貼識別。</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>伍、策進公務人員英語專業力，培育人才接軌國際，提升城市競爭力</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、薦送同仁參加行政院人事行政總處公務人力發展</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0.425%機動計息(現為2.145%)，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</p> <p>(1)員工子女托育家園(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，最多可收托20名員工子女，截至113年底共收托20名員工子女。</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，如有餘額再對外招生。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56名員工子女，截至113年底共收托36名員工子女，18名一般市民子女。</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。113年賡續鼓勵同仁參加英語檢測，並於113年3月29日及6月21日假本府人發中心辦理多益測驗，計有63人參加檢測。截至12月止，本府通過英語檢定人數計6,540人，比率達33.07%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定18%，高出15.07%。</p> <p>為提升公務人員英語能力，參酌同仁業務性質及英語程度，薦送同仁參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「國際數位學習平臺雙語研習專班第2期」、「國際數位學習平臺雙語研習專班第</p>

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>學院或人事處所屬人發中心辦理之英語相關課程，強化國際溝通力</p>	<p>3 期」、「新進人員英語力提升研習班」，以及人事處所屬人發中心辦理之「英文好智慧-英文學習資源研習班(一)」、「英文好智慧-英文學習資源研習班(二)」、「英文能力(多益)檢定初級班(一)」、「英文能力(多益)檢定班(二)」、「高雄「英」友善-觀光高雄 SHOW 英文研習班」、「讓世界認識智慧高雄-看新聞學英語研習班」等計 9 班期語言學習課程，共 317 人次參與，增進公務同仁處理國際事務能力。</p>
<p>陸、深化公務人員性別意識培力，提升公務職場性別友善度，落實性別平等</p>	<p>1. 113 年依據本府第六階段推動性別主流化實施計畫將性別主流化課程應達時數由 2 小時提高為 3 小時，並運用人力資源管理資訊系統(WebHR)有效掌握訓練情形，113 年 12 月底前均完成性別主流化訓練，整體完訓率達 100%。</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，113 年辦理講座、工作坊、電影賞析及讀書會、劇場展演等共計 24 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>
<p>柒、應用人工智慧平台，推動雲端資料共享，落實淨零減碳人事服務</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>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、退撫專區、性騷擾防治專區、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 565 個機關導入使用，機關職員帳號總開通率已達 97.92%。</p> <p>持續提升 WebHR 人力資源管理系統功能，113 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 22 筆，改善系統操作流程，資料更新更便捷與快速。</p>
<p>捌、貫徹身心障礙人員及原住民足額進用，保障弱勢族群</p>	

重要施政項目	執 行 成 果 與 效 益
<p>工作權益及經濟生活</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>玖、因應市政推動需求，規劃認證班期，精進數位課程內涵，厚實跨域數位能力</p> <p>一、落實專業培力，創造組織優勢</p>	<p>依「身心障礙者權益保障法」規定，本府各機關學校至 113 年 12 月止應進用身心障礙者 1,238 人，已進用 1,940 人，進用比率達 156%，超額進用 702 人。</p> <p>依「原住民族工作權保障法」規定，本府各機關學校至 113 年 12 月止應進用原住民 59 人，已進用 208 人，進用比率達 352%，超額進用 149 人。</p> <p>1. 辦理專業認證班期，強化政策執行力</p> <p>(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，113 年計辦理政府採購專業人員基礎班 6 期、進階班 2 期，計有 316 人取得公共工程委員會核發採購基礎班及格證書、31 人取得進階班及格證書。</p> <p>(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 113 年 2 月 1 日至 2 月 26 日與消防局合作辦理「搜救運作及管理實務班」計 7 天，參訓人數計 100 人；於 113 年 5 月 20 日取得國家搜救能力分級認證(NAP)的「重型搜救隊」資格。</p> <p>(3) 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 113 年 2 月 19 日及 3 月 11 日辦理「無人機專業高級(初階)證照輔導專班」2 期，於 113 年 9 月 12 日辦理「無人機專業高級(進階)證照輔導專班」1 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，3 期參訓人數計 45 人。</p> <p>(4) 客語認證研習班 為落實國家語言發展法有效保存客語，提升公教人員客語服</p>

重要施政項目	執行成果與效益
	<p>務能力，與客委會共同辦理客語認證班，於 113 年 7 月 9 日辦理「基礎級暨初級客語認證班」1 班，計 6 天，參訓人數計 30 人，及於 113 年 7 月 30 日辦理「中級暨中高級客語認證班」1 班，計 6 天，參訓人數計 21 人，以通過客語認證為目標。</p> <p>2. 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，加速推動本市淨零轉型永續發展，於 113 年 1 月 17 日至 2 月 17 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」，計 8 期，每期 0.5 天，參訓人數計 399 人。</p> <p>(2) 淨零碳排通識系列班期 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」，強化環保永續觀念，於 113 年委託或與淨零學院合辦「淨零概念與趨勢通識研習班」計 14 班，每期各 0.5 天，計 1,032 人次參訓。</p> <p>3. 增進數位科技能力，養成跨域數位人才</p> <p>(1) 高雄市政府主管人員 AI 培訓計畫 為增進本府主管人員對 AI 具基本概念，透過生成式運用與協助，俾利於業務推展與應用，提升市府服務品質與效率，於 113 年 9 月 30 日辦理「生成式 AI 工具入門研習班」1 班，參訓對象為簡任人員，參訓人數計 60 人。另於 113 年 9 月 27 日辦理「生成式 AI 工作應用實務班」1 班，採實體與遠距同步進行，實體課程部分，參訓對象為本府一、二級機關及各區公所薦任第 9 職等以下主管人員，參訓人數計 266 人。另遠距教學部分，參訓對象為本府薦任主管人員及種子教師，參訓人數計 112 人。</p> <p>(2) 生成式人工智慧及實務應用系列 介紹生成式人工智慧的實際應用，促進市府同仁瞭解 AI 趨勢及實際運用相關知能，提升資訊應用能力，協助業務推展。於 113 年辦理「AI 動態風險管理與科技防災研習班」、「生成式 AI 的介紹與應用研習班」、「AI 新時代-平面設計及文案撰寫實作班」、「AI 新時代-影音生成及剪輯實作班」等計 23 班，參訓人數計 1,236 人次。</p> <p>(3) 智慧醫療發展方向與實踐推動研習班 為了解智慧醫療推展方向及實踐經驗，提供智慧化服務，以推動智慧城市發展，於 113 年 8 月 1 日辦理「智慧醫療發展方向與實踐推動研習班」1 期，參訓人數計 33 人。</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<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>壹拾、樹立公務績優典範，型塑文官優質文化，激發團隊績效量能</p> <p>一、表揚績優模範公</p>	<p>(4)資安職能訓練相關研習班 為達公務機關資安人力發展目標，加強資安防護能量，113年7月17日至10月22日與資訊處及崑山科技大學合作辦理「資訊系統常見弱點樣態研習班(一)(二)」、「資訊作業委外安全管理研習班(一)(二)」、「Web 應用程式安全研習班(一)(二)」及「資通系統防護基準驗證實務研習班(一)(二)」等資安專業訓練課程共8期，參訓人數計276人，以提升本府同仁資訊安全及法律概念。</p> <p>1. 本府「港都 e 學苑」數位學習平台已加盟中央「e 等公務園+」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」亦專注於發展符合高雄特色之數位學習知識，製作開發「全球淨零趨勢帶給高雄的挑戰與機會」數位課程，以提升民眾瞭解高雄在全球淨零趨勢下的挑戰與機會。</p> <p>2. 為增進友善職場及性別平等的認識，113 年度製作開發「職場霸凌防治及處理實務案例研習」及「哭泣中的樹與花-從日常中聽見伴侶心底話」等數位課程，並使性騷擾議題能有充分的了解與因應，也製作「性騷擾調查實務探討(A)-接獲性騷擾申訴應變作為」、「性騷擾調查實務探討(B)-性平三法適用範圍」、「性騷擾調查實務探討(C)-性騷實務案例分享」等一系列數位課程，以當前受重視及關注之相關議題，提供數位無界限的知識學習機會。113 年數位課程共 163 門 234 小時，113 年度完成學習總人數 813,733 人次，完成學習總時數 1,143,609 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，113 年度辦理「多 e 點政策知識精進」、「多 e 點領導發展突破」、「多 e 點業務知能啟發」、「多 e 點高雄特色探索」等 4 場線上閱讀活動，總計 58,950 參加人次。</p> <p>4. 人事處所屬人發中心數位學習課程「聯合國永續發展目標」獲得 113 年度 Brandon Hall Groups「最佳學習治理」銅牌獎。</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</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<p>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>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 113 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工務局新建工程處副總工程司黃麟達等 12 人獲獎，並於 113 年 6 月 25 日第 680 次市政會議由市長頒獎，獲獎人依規定獲頒獎狀 1 幀、獎金 5 萬元，並給予公假 5 天。</p> <p>遴薦本府工務局新建工程處副總工程司黃麟達及捷運工程局科長邱贊儒等 2 員參加行政院 113 年模範公務人員選拔，黃員獲選為行政院模範公務人員，並於 113 年 11 月 13 日由行政院院長頒獎，獲獎人依規定獲頒獎座 1 座、獎金 8 萬元，並給予公假 5 日。</p> <p>1. 本府警察局岡山分局等單位共同偵破李○○等人涉嫌集體施用或持有第三級毒品案件，偵查佐鄭彥奇績效厥偉，本府於 113 年 5 月 29 日核予一次記二大功，以資獎勵。</p> <p>2. 本府警察局局長林炎田、前副局長葉超鴻（前於臺東縣警察局局長任內）、股長吳震（前於該局警務正任內）、少年警察隊組長謝正偉（前於該局刑事警察大隊專員任內）及鳳山分局隊長陳世元（前於該局刑事警察大隊組長任內）等 5 員執行「111 年地方公職人員選舉及憲法修正案之複決案」治安維護及查察賄選防制暴力工作績效厥偉，本府分別於 113 年 12 月 11 日及 17 日核予一次記二大功，以資獎勵。</p>
<p>壹拾壹、保障退撫權益，完善退休關懷照護，貫徹退撫制度</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>113 年辦理退撫資遣情形如下：</p> <p>1. 退休：公務人員 583 人、教育人員 629 人，合計 1212 人。</p> <p>2. 撫卹：公務人員 17 人、教育人員 7 人，合計 24 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 113 年 12 月支領月退休人員共計 26,807 人，其中公務人員 10,244 人、教育人員 16,563 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</p>

重要施政項目	執行成果與效益
<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>五、激發現職公教參與志願服務意願</p> <p>壹拾貳、整理風險管理(含內部控制)推動情形</p>	<p>休人員三節照護金；單身每節發放 23,200 元，有眷每節發放 39,800 元。</p> <p>(2)113 年度共計發放單身 15 人次。</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 113 年 3 月 18、21 及 25 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 76 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，113 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 1 場次、養生保健研習計 1 場次。</p> <p>1. 激發本府員工投入公共事務，於 113 年 10 月 18 日假本市旗山旗尾庄大旗美農村體驗物產直賣所，辦理公教志工一日體驗營，藉由情境學習與經驗分享方式，帶出志願服務活力及溫暖，觸發公教員工投入利他活動的動機，計有 34 人參加，滿意度達 100%。</p> <p>2. 113 年 5 月 16 日假本府公務人力發展中心辦理公教志工基礎訓練班，藉由實體課程分組互動，增進有意願參與志願服務之現職公教人員了解投入志願服務，計有 35 人參加，滿意度逾 97%。</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>