

貳拾玖、人 事

一、精實組織職能、落實員額管控

(一) 因應業務需要，修正組織編制

1. 修正民政局組織規程及編制表

為促進 38 行政區經濟發展、辦理行政區域劃分，加強防災能力並強化里鄰組織，爰修正民政局組織編制，自 102 年 1 月 1 日生效。

2. 修正勞工局暨所屬勞工教育生活中心等 3 機關組織編制

縣市合併後，本市勞工人口數增加，為提升勞工職場安全、保障勞動權益及維護勞資關係和諧，修正勞工局暨所屬勞工教育生活中心及訓練就業中心組織編制，自 102 年 5 月 25 日生效。

3. 修正經濟發展局組織編制

為因應推動招商及會展等經濟產業需要，修正經濟發展局組織編制，自 102 年 5 月 29 日生效。

4. 修正社會局暨所屬仁愛之家等 4 機關組織編制

為提升本市社會福利服務工作品質，充實社工人力配置，修正社會局暨所屬家庭暴力及性侵害防治中心、無障礙之家及仁愛之家組織編制，自 102 年 6 月 1 日生效。

5. 修正教育局組織編制

為因應本市各級學校數增加，且為配合教育部及本市各項教育政策之推動，修正教育局之組織編制，自 102 年 2 月 25 日生效。

(二) 擷節人事費用，實施員額管控

為擷節人事費支出，102 年度本府各機關除警察局、消防局、社會局社工人員、醫療院所醫療人員、各級學校教師外，再精簡員額 2%，精簡人數 600 人。

(三) 檢討各機關任務編組

為健全任務編組及組織功能，發揮其應有之行政效率，檢討本府各機關任務編組，102 年 1 月至 6 月底止，計新訂「高雄市政府重大投資案件推動小組設置要點」等 13 種、修正「高雄市政府新移民專案小組設置要點」等 7 種、廢止「高雄市政府幼兒教保服務諮詢會設置要點」3 種任務編組設置要點。

二、關懷弱勢、多元進用人力

(一) 內陞外補並重，活化組織人力

本府各機關秉持內陞與外補並重原則，辦理人員之任免遷調；外補職缺，均登錄於本府全球資訊網徵才。102 年 1 月至 6 月各機關外補 414 人；委任職晉陞 57 人、薦任職晉陞 382 人、簡任職晉陞 9 人。

(二) 照護弱勢權益，進用身障人員及原住民

1. 超額進用身心障礙人員 704 人

本府各機關學校截至 102 年 6 月份止，應進用身心障礙人員 1,230 人，已進用 1,934 人，進用比例達 157%，超額進用 704 人。

2. 超額進用原住民 168 人

本府所屬各機關學校至 102 年 6 月止，應進用原住民 89 人；已進用 257 人，進用比例為 288%，超額進用 168 人。

三、行銷市政、專業服務

(一) 辦理「國考勝經-高雄市政府公務人員考試榜首及錄取人員應考經驗分享座談會」

為落實「在地人才、在地服務」，並增進本市轄區內大學學生國家考試錄取比率，於 102 年 5 月 2 日、5 月 6 日及 5 月 30 日分別假高雄師範大學、高雄應用科技大學及義守大學辦理 3 場國考勝經座談會，邀請高普考、地方特考高雄考區榜首及錄取人員進行經驗分享，計有大專院校應屆畢業生及本市市民計 389 人參與。

(二) 協辦國家考試，服務南部考生

102 年 1 至 6 月底止，協助辦理國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計 53,486 人。各項考試期間考生所需之住宿、餐飲、交通等均在本市消費，對於帶動本市餐飲、旅館及交通運輸等行業商機頗有助益。

四、落實性別平權、推動性別主流化

(一) 積極拔擢女性擔任首長及簡任職務

本府各機關女性首長 50 人、副首長 20 人、簡任主任秘書、專門委員計 20 人；女性一級單位主管比率至 102 年 6 月止為 41.37%，已達本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

(二) 評選 102 年推動性別主流化木棉獎優良機關

為獎勵本府各機關推動性別主流化績效，依據「高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良獎勵要點」規定，評選績優機關「團體獎」民政局等 14 個機關；「特別事蹟獎」社會局等 4 個機關，於本府員工月會中頒發獎牌乙面，相關人員並核予行政獎勵。

(三) 辦理 102 年度主管參訪

為藉由業務觀摩，深植本府主管性別平權意識，於 102 年 5 月 10 日假本市社會教育館演講廳舉辦「性平新觀點-希朵攜手向前行」專題講座，邀請高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授擔任講座，計有本府各級機關主管等 87 人參加。

(四) 性別主流化中高階主管研習班

為使性別主流化概念融入各項重要政策或施政過程，於分析問題或規劃方案納入性別觀點，102 年 6 月 25 日開辦「性別主流化中高

階主管研習班」，計有本府主管人員 86 人參訓。

五、多元培訓、建立楷模

(一) 型塑優質文化

1. 型塑「溝通服務」優質文化

擇訂「溝通服務 (COACH)」為本府優質組織文化之表徵，並訂定「高雄市政府溝通服務 COACH 旗艦專案措施」，以提升行政效率與為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，打造幸福宜居城市之施政願景。

2. 策略運用學習列車辦理政策性訓練

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』學習列車辦理政策性訓練實施措施」，有效運用並整合本府學習列車 260 場次訓練資源，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。

3. 參加國際性競賽，提升國際能見度

以本市施政總目標-「最愛生活在高雄」結合人力資源發展策略，推動「HOME 公教人力資源發展專案」，獲得國際培訓總會 (IFTDO) 「2013 年全球人力資源發展獎」最佳人力發展實踐 (Best HRD Practice) 優等獎 (Certificate of Merit)，並於 102 年 4 月 25 日假印度新德里舉辦第 42 屆 IFTDO 年會中由印度總統 Shri Pranab Mukherjee 公開頒獎。

(二) 推動多元學習課程

1. 培訓主管人才、厚植公務人力

(1) 中階主管培育班

訂定「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第九職等及薦任第八職等職務主管人員陞任培育訓練。自 98 年起至 101 年止，共計 438 人完訓；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。截至 6 月底止完訓人員計有 155 人陞任主管職務。

(2) 國中小校長儲訓班

本 (102) 年 1 月 28 日至 3 月 29 日辦理「國中小校長儲訓班」，計國中儲備校長 10 人，國小儲備校長 32 人參訓。

(3) 初任主管人員訓練

強化近一年初任薦任官等人員領導、溝通、問題分析及解決、危機處理、跨域治理、為民服務等管理能力，開辦初任主管人員訓練 2 期，計 71 人參訓。

(4) 辦理「區長活力營」

為加強區政行銷與管理，於 102 年 3 月 28 日開辦「區長活力營」，課程有「光點行銷·亮眼區政」、「溝通無礙·區政飛翔」等，計有本市 38 區區長參訓。

- (5) 區公所主管訓練
為培養優質區政治理主管人力，創造優質區理服務，開辦3期「區公所主管人員班」，課程有「衝突解決與溝通技巧」、「跨部門溝通與整合」等，計有各區公所主任秘書、課長等主管人員169人參訓。
 - (6) 警政幹部研習
為推動警政組織管理能力，提升警政服務績效，開辦3期「警政幹部研習班」，計有本府警察局所屬中高階主管149人參訓。
 - (7) 消防幹部研習
為培訓消防幹部規劃、溝通及危機處理能力，開辦「消防中階幹部培訓班」，計有消防中隊長、副中隊長等中階幹部38人參訓。
2. 辦理專業認證班期
- (1) 辦理「關懷員認證班」
為培育種籽講師宣導各項員工協助措施、資源及管道，俾適時發現並協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，開辦「關懷員認證班」，計有本府人事人員36人參訓。
 - (2) 專案管理師認證班
為培育本府專案管理人才，增進本府公務人員專案控管與執行能力，於102年3月和高雄大學經營管理研究所合作開辦「專案管理師認證班」，計40人參訓。
 - (3) 訓練發展管理師認證班
為增進本府各機關訓練發展管理人員之基本知能，促進訓練發展流程的制度化，於102年6月和國立高雄師範大學合作開辦「訓練發展管理師認證班」，計30人參訓。
 - (4) 辦理「本府第一線為民服務公務人員溝通能力躍升計畫」
為培養本府第一線公務人員溝通能力，建立以顧客導向的企業政府，提高本府施政滿意度，102年和國立高雄餐旅大學合作開辦「第一線為民服務人員溝通能力認證班」15期，計有本府第一線為民服務櫃檯人員564人參訓。
3. 因應個人資料保護法施行，加強個資法治觀念
因應個人資料保護法自101年10月施行，為使本府同仁於行政時能遵循該法規定，保護市民權益，102年上半年計開辦7期「個人資料保護法研習班」，計1,280人參訓。
4. 推動終身學習，建構數位學習網絡
- (1) 規劃年度訓練計畫
本府公務人力發展中心為配合市政建設及發展之需要，開辦「領導訓練」、「管理訓練」、「政策訓練」、「基本職能訓練」、

「專業訓練」等5類訓練課程。102年1月至6月計開辦212個班期，合計14,015人次。

(2) 推動線上學習(e-learning)，強化數位課程內容
本府數位學習平台「港都e學苑」自99年1月6日正式上線，規劃七大學苑，607門課程。另為達成多元化與節省經費，與31個機關交換457門課程。102年1至6月計428,086人次上課、認證人數220,037人、認證時數425,697時。

5. 完成「103年度訓練需求暨課程規劃調查」專案報告
本府公務人力發展中心自行研究完成「103年度訓練需求暨課程規劃調查」專案報告，以本府五類公務人員(簡任主管、簡任非主管、薦任主管、薦任非主管、委任人員)為對象，採用個人能力分析、能力重要性分析、能力發展需求分析之評鑑模式，進行共通性核心能力之訓練需求研究，瞭解本府同仁的能力落差，以作為本府103年度公務人員訓練課程規劃參考。

(三) 辦理首長團隊策勵營

1. 102年1月9日假本府公務人力發展中心辦理102年度第1次首長團隊策勵營，以「首長團隊策勵營大高雄財經藍圖~目標值與執行策略」為主題，就市有資產活化、土地重劃、學校整併、員額管理、組織調整等議題由財政局長、地政局長、教育局長、民政局長、人事處長簡報；並進行交流討論，腦力激盪研討可行方案與執行策略，擘劃市府財政藍圖。
2. 102年5月2日假消防局災害應變中心辦理102年度第2次市府首長團隊策勵營，以「自由經濟示範區~城市飛躍行動策略」為主題，邀請中山大學吳濟華教授、張玉山教授擔任與談人，討論本府相關經濟發展策略，計有本府一級機關首長暨參事、顧問等計56人參與。

(四) 國際接軌，提升員工英語能力

1. 積極輔導通過英語能力測驗

(1) 補助英檢報名費用

為拓展公務人員國際對話能力，函頒通過英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。

(2) 補助參加英語檢定課程費用

本府公務人員參加大專院校開設之相關英語檢定課程，如通過英語檢定後，得由各機關視其經費情形酌予費用補助每人最高新台幣5000元。

(3) 辦理多益集體測驗

為廣續提升本府公務人員英語能力，於102年6月28日假苓雅分局及青年國中辦理2場次多益英語檢測。經輔導同仁參加英語檢測後，截至102年6月底止本府各局處通過各項英語檢定人數4,534人，通過人數比例為24.02%，已逾行政院18%之目標。

2. 薦送公務人員參加密集英語訓練
為提升對外國際事務溝通交涉能力，薦送參加行政院人事行政總處地方行政研習中心辦理密集英語訓練國內課程，計推薦本府交通局、警察局、新聞局同仁共3人參訓並完成訓練。
- (五) 持續推動與學術機構策略聯盟合作方案
1. 本市大學學生暑期市政實習專案
提供中山大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、正修科技大學、樹德科技大學及輔英科技大學等8所學校學生市政實習，經媒合共計110人至本府18個局處及5個區公所市政實習，實習期間自102年7月1日至8月31日。於102年6月14日假義守大學國際會議廳辦理始業典禮，並針對人力資源運用與市政議題進行交流市政與公共管理實習論壇。
 2. 發行「政策與人力管理」期刊
102年6月發行本府「政策與人力管理」期刊第四卷第一期，寄送相關學術單位及公務部門參考，分享及提供人資與政策論文研究成果。
 3. 辦理「公部門服務品質管理與稽核創新研討會」
102年5月29日本府與義守大學及興誠顧問管理公司合辦「公部門服務品質管理與稽核創新研討會」，研討議題有「服務稽核及服務品質之評量重點及方式」、「服務稽核及服務品質管理提升之關聯性分析」、「如何作好顧客滿意度方式及效能之改善」、「如何提升政府治理之民眾施政滿意度之策略及方法」等。計有本府各局處、企業界人資部門及學者專家112人參加。

(六) 表揚模範公務人員

依據「行政院表揚模範公務人員實施要點」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102年模範公務人員選拔，核定工務局課長劉中昂等10人當選模範公務人員，並遴薦2人參加行政院模範公務人員選拔。本府獲選之模範公務人員於102年9月員工年會中表揚，各頒發獎狀1幀、獎金5萬元，並給予公假5天。

六、輔導協會發展

為促進公務人員聯誼合作，輔導本市公務人員協會推展會務，102年辦理「揮毫贈送春聯活動」、「杉林甲仙重建區一日遊」、「高雄第一屆幸福盃桌球邀請賽」、「會員代表大會」及「會員大會」等活動。又依「高雄市政府補助公務人員協會作業要點」規定，核撥補助經費。

七、妥編經費、落實照護

(一) 如期發放102年第1期月退休金

102年1月16日發放各機關退休公務人員102年第1期(1至6月)月退休金，計有6,770人，合計11億3,683萬8,027元。

(二) 發放退休人員年節特別照護金

68年以前支領一次退休金，生活特別困難之退休公教人員，依「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金作業要點」規定，核定發給春節、端午節、中秋節等特別照護金，102年度核發單身112人、有眷67人，共計409萬3,000元。

(三) 發放退休人員年終慰問金

依行政院函頒「一〇一年度軍公教人員年終慰問金發給注意事項」規定發給退休軍公教人員101年度年終慰問金計563人，其中按月支(兼)領退休金(俸)在新臺幣2萬元以下者399人、在職期間因公成殘，支領月退休金者43人、在職期間因公死亡，於101年支領年撫卹金有案之遺族121人。

(四) 辦理退休人員生涯規劃研習班

為期公教人員提早規劃退休生活，及鼓勵退休人員積極投入社會志願工作，102年2月7日假本府公務人力發展中心舉辦「退休生涯規劃研習班」，就如何充實退休生活及參與志願服務等議題邀請專家及具實務經驗者詳細解析，計有103人參加。

(五) 辦理退休制度改革座談會

為配合推動公務人員退休制度改革方案，本府於102年3月5日假公務人力發展中心辦理2場次「公務人員退休制度改革座談會」，由銓敘部退撫司陳副司長紹元主講，簡介改革方案，並聽取已退休及現職公務人員意見進行雙向溝通，計有800人參加。

(六) 辦理公教志工基礎訓練班

為提供有意願擔任志願服務人員參與志願服務管道，增進瞭解如何參與志願工作行列，於102年3月12日及3月14日假公務人力發展中心辦理「公教志工基礎訓練班」，提供現職公教人員參與志願服務之機會，計98人參加並發給結業證書。

(七) 保障員工退休權益

為合理籌編退休金統籌款預算，實施登記退休，登記有案者，均准予辦理退休，未登記而有特殊情形申請自願退休者，可敘明事由專案報府。102年上半年合計465人退休(公務人員286人、教職員179人)。

八、e化系統，提升效能

全面推動線上差勤管理系統(WebITR)

為推動差勤管理資訊化，101年本府業已完成96個機關上線運作，102年賡續納入民政局等95個機關，除警察、消防、醫院等業務屬性特殊機構，至102年8月31日止達成本府各機關全面線上差勤管理。

九、關懷員工、創新服務

(一) 推動員工協助方案暨心理健康協助機制

1. 提供員工諮商服務

(1) 102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，每位尋求協助同仁享有5小時免費諮商服務，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。

(2) 建置市府電子郵件諮商服務信箱 (ihappy@kcg.gov.tw)，由專業諮商心理師回復相關諮詢事項，提供同仁提問或抒發管道。

2. 推動員工協助暨身心健康關懷小組巡迴宣導活動

配合府屬機關學校舉辦之各項活動，安排本府員工身心健康關懷小組種籽講師前往宣導本府員工協助方案暨心理健康協助機制各項輔導資源與措施。102年1月至6月計辦理134場次巡迴宣導活動。

3. 建置本府「關懷員」機制

透過課程培訓、諮商體驗、關懷報告撰寫、個案研討、分享會與認證等5階段培養本府員工為具備基礎心理諮商輔導概念及初階助人技巧之關懷員，適時提供週遭同仁關心與協助，計培訓33人。

4. 辦理身心健康保健系列專題研習

為全面關照本府員工身心健康，辦理「慢活、樂活、快活」人生系列共5場講座，參加人數計500人次。

(二) 辦理未婚公教人員聯誼活動

為擴大府屬單身同仁社交生活領域，提倡正當休閒生活，本府102年度規劃辦理5場次公教未婚聯誼活動，1月至6月辦理4場次，計有192人（男性94人、女性98人，）參加。提供交友平台，延續聯誼後續效果，鼓勵參加人員互動交往。目前活動互表心儀對象16對。

(三) 推動公教同仁健康檢查

訂定「高雄市政府補助公教人員健康檢查作業規範」，40歲以上之公教同仁，由本府補助健康檢查費用，經費由各機關自行編列支應。102年1月至6月計有公教同仁2,262人完成健檢並申請補助。

(四) 輔導社團，倡導休閒活動

為倡導公務人員從事正當休閒活動，輔導成立22個員工社團，並各指定1個輔導機關。各社團除平時定期練習外，每年度並專案辦理各類大型活動；102年1月至7月各社團共申請12場次經費補助，總計為46,000元。

(五) 辦理員工急難貸款，安定員工生活

為紓解公教人員急難狀況，安定其生活，公教員工發生傷病住院、疾病醫護、喪葬及重大災害等，可申請急難救助貸款，又為減輕同

仁負擔，最長還款年限為6年，利息負擔改按郵政儲金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1.35厘。至102年6月尚在貸款中者有48件，貸款金額1,596萬元。