

貳拾玖、人 事

一、精實組織結構，合理員額管控

(一) 因應業務需要，修正組織編制

1. 修正本市美濃區戶政事務所組織編制及廢止六龜區戶政事務所組織編制

為提升戶政服務績效、擷節人事經費及活化人力運用，辦理美濃區及六龜區戶政事務所組織整併：

(1) 修正美濃區戶政事務所

調整為美濃戶政事務所，增置課員 2 人及戶籍員 2 人，由六龜區戶政事務所移撥 4 人改置；修正後編制員額為 15(2) 人，增置員額 4 人，自 105 年 3 月 1 日生效。

(2) 廢止六龜區戶政事務所編制表

減列主任 1 人、課員及戶籍員各 2 人、兼任會計員及人事管理員各 1 人。

2. 修正勞工局訓練就業中心組織編制

為應接辦勞動部勞動力發展署高屏澎東分署所轄之鳳山就業中心及岡山就業中心之業務需要，增置站長 2 人、助理員 1 人，由減列組員 3 人改置。並依考試院函備查意見，於會計室主任職稱之備考欄內加註「本職稱之官等職等暫列」；修正後總編制員額維持 51 人，自 105 年 4 月 20 日生效。

3. 修正衛生局組織編制

茲為精進防疫策略及研究，減少疫情流行風險，新設「高雄市登革熱研究中心」為該局所屬機關，配合減列副處長 1 人、股長 1 人、技士 2 人、科員 1 人、技佐 1 人及書記 1 人，合計 7 人，修編後總編制員額為 266 人，自 105 年 4 月 22 日生效。

4. 修正本市各衛生所組織規程組織編制

(1) 修正衛生所組織規程

考量衛生所所長因醫療業務繁冗，另為提升衛生局股長職務歷練機會，修正兼任所長職務，由師級之相關醫事人員兼任，或由衛生局指派簡任或薦任技正、專門委員、秘書、專員、股長兼任，自 105 年 4 月 22 日生效。

(2) 修正衛生所編制表

依衛生所轄區面積、照護人口及管理業者家數等參數，以及醫藥分業政策規劃，配合衛生所業務需求檢討護理及稽查人力等因素，湖內區衛生所增置技士 1 人，由護理師減列 1 人改置；旗山區衛生所增置技士 1 人，由藥師減列 1 人改置，以促進衛生所人力配置妥適；又為配合衛生所人力調整，分別減列左營區衛生所、楠梓區衛生所及前鎮區衛生所員額共 3 人，修編後編制員額為 516 (216) 人。

5. 訂定本市登革熱研究中心組織規程暨編制表

鑑於本市每年面對日益嚴峻的蟲媒傳染病疫情挑戰，為永續傳承防疫經驗，透過實證研究支持公共衛生防疫政策，爰成立「高雄市登革熱研究中心」，增置主任1人、副研究員2人、助理研究員4人、技士2人、課員1人、兼任組長2人、兼任人事管理員1人、兼任會計員1人，共計增置編制員額10(4)人，自105年4月22日生效。

6. 修正海洋局組織編制

依主計機構人員設置條例規定，修正該局組織規程會計主任職稱為主任；另因應該局專案性、複雜性業務遽增，在總員額不變下，減列科員1人改置專員1人，編制員額不變仍維持103(7)人，自105年5月7日生效。

7. 修正本市登革熱研究中心組織編制

配合銓敘部函復意見，增置技佐職稱，編制表減列技士1人，改置技佐1人。

8. 修正本府組織編制

茲因少子化趨勢，本市役男人數將逐年下降，兵役局相關兵役業務勢必相對縮減，爰將兵役局由一級機關調整為二級機關「兵役處」，並隸屬本府民政局。並參照考試院上次備查意見修正編制表，自106年1月1日生效。

(二) 擷節人事費用，持續員額管控

為擷節人事費支出，本府105年精簡管控措施，仍維持從員額精簡數量之管控轉化以抑制人事費成長之方式執行，各機關除賡續執行104年之員額精簡管控外，105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，達成再精簡2%目標。

二、多元人力運用，積極進用弱勢

(一) 內陞外補併用，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公告。105年1月至6月各機關外補410人；委任職晉陞119人、薦任職晉陞355人、簡任職晉陞8人。

(二) 關懷弱勢權益，積極定額進用

1. 超額進用身心障礙人員793人

本府各機關學校截至105年6月份止，應進用身心障礙人員1,203人，已進用1,996人，進用比例達166%，超額進用793人。

2. 超額進用原住民210人

本府各機關學校截至105年6月份止，應進用原住民69人；已進用279人，進用比例達404%，超額進用210人。

(三) 協辦國家考試，服務南部考生

105年1月至6月底止，協助考選部辦理國家考試南部考區試務工作，服務南部考生計75,652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，帶動本市餐飲、旅館及交通運輸等行業

商機。

三、自製數位課程，榮獲國際獎項

美國 Horizon Interactive Awards 為國際知名之互動及創意媒體競賽，每年皆有來自世界各地 1 千多件影音素材參加，該競賽針對網頁設計、影片、線上或文字印刷廣告、行動應用等選出金、銀、銅牌優秀作品。本府 104 年製作「溝通與行銷 — 以『幸福三太子』為例」數位課程參賽，並於 105 年 4 月榮獲美國 Horizon Interactive Awards 第 14 屆競賽紀錄片銀牌獎，本府於人才發展的努力，屢獲國際大獎肯定，蔚為國際級學習標竿。

四、創新多元培力，打造數位學習

(一) 型塑優質組織文化

1. 型塑文官優質組織文化

本府為持續提升行政效能及為民服務品質，落實「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之文官核心價值，透過法制建立、宣導訓練、組織學習、參與建議等途徑，營造廉能政府及打造友善城市，達成「最愛生活在高雄」之施政總目標，訂定「高雄市政府推動型塑文官優質組織文化實施計畫」，積極推動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

訂定「高雄市政府所屬各一級機關及區公所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及員工協助方案課程實施措施」，有效運用並整合本府學習列車訓練資源，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益，105 年 1 月至 6 月辦理各機關學校「幸福高雄，創新卓越」學習列車 173 場次，計 10,935 人次參訓。

(二) 深化多元學習課程

1. 培訓優秀主管人才

(1) 中階主管培育班

修正「高雄市政府儲備中階主管培育計畫」，辦理薦任第 8 職等主管人員陞任培育訓練，採自主及實體課程混成之方式，透由線上職能檢測，檢視個人職能缺口以融入自主性學習，並遴聘本府長官、學者專家及企業講師等，採用多元教學方式。自 98 年起迄今，共計 667 人完訓，已有 297 人陞遷；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。

(2) 國中小校長儲訓班

為培育並儲備本市國中小校長，105 年度辦理「國中小校長儲訓班」，課程自 4 月 6 日至 5 月 27 日止共 8 週，總時數

188小時，期間安排市政與雲林、台中標竿學校參訪，儲訓國中校長6名，國小校長15名，共計21名。通過培訓人員列冊做為本市國中小學校校長派任之依據。

(3) 生態身心健康促進研習營

為增強本府八職等以上主管心理承受能力和應變能力，並發掘正向之生命價值及生活型態，105年1月至3月辦理「生態身心健康促進研習營」8期，每期6小時，採30人以下小班教學，計216人參訓。

(4) 辦理其他管理訓練班期

為加強本府主管人員團隊激勵、領導整合、溝通、方案規劃與執行、績效管理、組織變革管理等管理職能，105年1月至6月開辦「組織領導整合力研習班」等管理類班期共10班，計314人參訓。

2. 辦理專業認證班期

結合南部地區大專院校及其他專業認證、訓練機構，辦理各類市政專業認證班期成果如下：

(1) 辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」

為提升公務人員服務品質，訓練公務人員服務管理及抱怨處理能力，提高民眾滿意度，與國立高雄應用科技大學合作辦理「第一線為民服務人員溝通能力認證班」，採數位課程、實體課程、案例模擬演練等混成學習方式辦理，每班30小時，105年1月至6月共辦理8期，計339名學員獲得認證，大幅提升本府人員良好溝通能力，促進服務績效，通過認證者由本府公務人力發展中心與國立高雄應用科技大學共同核發證書。

(2) 辦理其他各類認證班期共8期，精進專業核心職能

為精進市府同仁專業核心職能，發揮更高的人才效能與組織績效，另與本市各大學與其他專業機構合作開辦「公關發言與危機處理認證班」、「高雄在地化行銷導覽人才認證班」、「消防安全檢查實務認證班」、「活動創新規劃人員認證班」、「自媒體傳播研習班」、「政府採購專業人員訓練班」等共8期，計362人取得認證。

3. 辦理登革熱防疫班期

(1) 里幹事防疫溝通研習班

為灌輸本府里幹事最新登革熱防疫措施並加強與民眾溝通能力，於3月辦理「里幹事防疫溝通研習班」4期，每期時數6小時，計342人參訓。

(2) 登革熱防治現況及最新防疫策略研習班

為使本府各機關瞭解本府登革熱防治現況及最新防疫策略於5月31日和衛生局合作辦理「登革熱防治現況及最新防疫策略研習班」2期，每期時數2小時，參訓人數計181人次。

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。105年1月至6月計開辦238個班期，參訓人數計14,020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，以及環境教育、性別主流化、溝通服務、稅務等4特殊類別707門，1304小時。另為達成多元化與節省經費，與33個機關交換490門課程。105年1月至6月計203,297人次選課、認證人數138,212人、認證時數264,285小時。

(三) 辦理首長團隊共識營

105年3月18日假桃園市辦理105年度第1次市府首長團隊共識營，為期建立雙邊治理夥伴關係，以「擘劃新願景~打造雙城新視界」為主題，議程除「桃園航空城願景館」及「大溪木藝生態博物館」之參訪導覽、「團隊新動能」局處報告，另安排「新政府產經政策」專題演講，並邀請國家發展委員會龔明鑫副主任委員擔任講座，藉由該活動作為市政團隊深度討論之平台，以擘劃、凝聚未來市政建設之藍圖及共識，本府一級機關首長、參事、顧問等計56人參加。

(四) 強化員工國際化能力

為拓展公務人員國際會話能力，函頒英語檢測補助英檢報名費用等激勵措施。另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，由各機關視其經費情形酌予補助每人最高新台幣5,000元。

(五) 賡續推動與學術機構策略聯盟合作關係

1. 本市大學學生暑期市政實習專案

105年度本府提供本市大學學生暑期參與市政實習，參與實習學校計有中山大學、高雄師範大學、高雄大學、高雄第一科技大學、高雄應用科技大學、義守大學、樹德科技大學、實踐大學、正修科技大學等9所大學，共103名學生，分別至本府19個局處及區公所實習。

2. 發行「政策與人力管理」期刊

為建立人力資源趨勢發展與公共政策管理的交流平台，與義守大學合作發行「政策與人力管理」專業期刊第七卷第一期，分送相關學術單位及公務部門參閱，以分享及提供人資與政策論文研究成果。

五、提昇性別友善度，落實性別主流化

(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及副首長 70 人、簡任主任秘書及專門委員計 33 人；一般機關女性一級主管比率為 51.0%，已達本府一級單位主管女性佔四分之一之目標。

(二) 本府任務編組、考績甄審委員任一性別達一定比例

1. 本府各局處任務編組計 157 個委員會（小組、會報），應依規定比例聘（派）者 106 個，符合規定比例聘（派）者 86 個，占 81.13%，經督導及持續追蹤，尚未符合性別比例規定 20 個，將繼續追蹤並針對聘期屆滿之委員會，請各機關積極透過各種管道，擴大徵詢各界推薦人選，於改聘委員時確實符合性別規範，以貫徹性別主流化。
2. 本府一級機關及區公所考績甄審委員會計 81 個，任一性別比例符合規定者 100%。

六、表揚績優楷模，激勵公務士氣

(一) 表揚模範公務人員

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 105 年模範公務人員選拔，計有 27 個機關推薦 37 人，經評審結果核定經濟發展局林處長麗英等 10 人當選為 105 年模範公務人員，業於 105 年 5 月 24 日第 274 次市政會議中表揚，各頒發獎狀 1 幀、獎金 5 萬元、核予公假 5 天。又遴薦本府經濟發展局處長林麗英及農業局科長梁銘憲 2 人參加行政院 105 年模範公務人員選拔。

(二) 請頒功績獎章，獎掖有功人員

為獎掖卸職秘書長、首長對本府貢獻，以表彰優異，於李前秘書長瑞倉及勞工局鍾前局長孔炤等 2 人卸職後，本府即依相關程序報送行政院請頒獎章並經該院 105 年 6 月 7 日核頒李前秘書長瑞倉及勞工局鍾前局長孔炤等 2 人三等功績獎章。另衛生局何前局長啟功部分，業報送行政院請頒獎章。

七、輔導協會推行，促進健全發展

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，105 年上半年辦理「奮起湖會員環境宣導活動」、「協辦雲林縣公務人員協會標竿學習活動」、「會員代表大會」、「理事長交接儀式」等活動，其中「奮起湖會員環境宣導活動」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。

八、E化資訊服務，優化人事服務

(一) 全面推動線上差勤管理系統 (WebITR)

推動差勤管理資訊化，截至105年6月止，本府共計有186個機關完成線上差勤作業系統運作，目前除警察、消防(外勤人員)、及市立醫院等特殊勤務性質機關除外，已達成本府各機關全面線上差勤管理，並持續強化線上差勤作業資訊安全性。

(二) 推動員工識別證結合差勤感應卡

推動各機關使用貼紙式識別證黏貼差勤感應卡，除可重複使用該票卡，以收節省公帑功效外，並推廣運用電子票證附加功能，鼓勵本府員工多加利用大眾運輸交通工具，達到節能減碳並推廣使用各項一卡通電子票證提供之市政服務(如規費繳納、市區公車、公共自行車、高雄捷運、圖書借閱、小額消費等)，讓使用上更優質便捷。

(三) 資料開放強化業務流程再造

推動各機關介接人事資料，以開放資料(Open Data)精神，促進人事資料增值應用，目前提出介接申請及評估中之機關計13個，成功介接者計6個機關7個系統，以人事資料整合機關現有業務流程，達到機關業務流程再造，創新本府競爭力。

九、維護退撫權益，激發志願服務

(一) 落實退休登記，保障員工退休權益

為籌編退休經費，本府實施退休登記措施，為期妥善運用經費，對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核准。105年上半年合計422人退休(公務人員225人、教職員197人)。

(二) 核發退休人員年節特別照護金

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」規定，審核發給68年以前支領一次退休金生活特別困難之退休人員，春節、端午節、中秋節等特別照護金；單身者每節18,000元；有眷者每節31,000元，105年度春節及端午節核發單身75人次、有眷37人次，計112人次。

(三) 如期發放月退休金

105年1月16日發放各機關退休公教人員105年第1期(1月至6月)月退休金計22,080人，合計41億2,104萬2,889元，其中公務人員8,216人，13億2,658萬713元；教職員13,864人，27億9,446萬2,176元。

(四) 辦理退休人員生涯規劃研習

為協助退休人員做好生涯規劃，並鼓勵投入社會志願服務工作，105年2月22日及6月6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、參與志願服務及養生保健等議題邀請專家及具實務經驗者詳細解析，計183人參加。

(五) 激發公教人員參與志願服務動機

為提升公教人員參與志願服務動力，105年3月8日、10日假本府公務人力發展中心舉辦「公教志工基礎訓練班」，協助有意願擔任志工同仁取得基礎訓練證書，內化志願服務精神，貢獻己力，主動自發參與社會事務，計60人參加。

十、築構人本關懷，加值多元福利

(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) 員工個別諮商服務：105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，以提昇諮商服務之品質，105年截至6月計提供65人次個別諮商服務。

(2) 電子郵件諮商服務：建置本府電子郵件諮商服務信箱(ihappy@kcg.gov.tw)，由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宣導活動

配合府屬機關學校舉辦之各項活動，由本府全體人事人員投入宣導，並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105年截至6月辦理宣導活動共219場，計15,502人參加。

3. 賡續本府「關懷員」機制，並辦理回流培訓

(1) 本府關懷員由本府具備基礎心理諮商輔導概念及初階助人技巧同仁所組成，適時提供週遭同仁關心與協助。

(2) 為精進關懷及轉介能力，105年1月至6月辦理2期「關懷員回流研習班」，計76人參加。

4. 辦理員工協助方案教育訓練

為提升本府員工協助方案承辦人及主管人員EAP專業能力，105年5至6月辦理3期「員工協助方案教育訓練」；第1、2期參訓對象為承辦人，計81人參加、第3期參訓對象為主管人員，計37人參加。

5. 以員工協助方案為主題刊登網路電子報

邀請彰化師範大學王智弘教授撰寫「EAP使人事人員扮演提升機關效能與幸福的角色」，期透過網路電子報的分享，提升本府人事人員推動EAP之效能，並帶給市府同仁多元豐富的EAP宣導與認識。

(二) 公教健檢，樂活久久

訂定「高雄市政府補助公教人員健康檢查作業規範」，鼓勵本府所屬機關學校40歲以上之公教同仁，定期接受健康檢查，並補助健檢費用，105年1月至6月計有公教同仁1,151人完成健檢並申請補助。

(三) 辦理未婚聯誼，媒合幸福良緣

為擴展公教單身同仁社交生活領域，增進兩性互動元素及情感交流，促成良緣，提升婚育率。105年度規劃辦理6場次樂婚聯誼活

動，截至105年6月底計有206人（男性102人、女性104人）參加，互表心儀對象16對。透過精心設計兼具知性與感性的聯誼活動，融入在地風情特色，營造良好互動環境，串起兩性間溝通鵲橋，讓千里姻緣一線牽，締結美好良緣。

（四）辦理急難貸款，安定員工生活

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，最長還款年限6年。至105年6月底尚在貸款中者有16件，貸款金額685萬元。

（五）推動「繁星好康」計畫，加值員工福利

運用公私協力合作機制，善用民間資源、以整合提供員工福利資訊。結合員工集體力量，協洽有意願提供相關資源並給予優惠措施之公私部門合作。爰透過本府人事處及所屬各級人事機構，發掘員工消費喜好，據以推薦優良商店約908家與本府特約合作，提供員工、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，以強化員工福利作為。

（六）友善職場優質生活

為倡導員工正當休閒活動，輔導成立22個員工社團，並各指定1個機關輔導社團運作。105年1月至6月除定期活動外，專案性活動計16場次。