

參拾壹、人事

一、完善組織結構，強化效能與發展

(一) 調整組織架構，提升管理效能

本府水利局為提升為民服務品質，達業務管理一致及分工明確之目標，依管轄權責調整「雨水下水道系統、中小排與側溝等水利工程之規劃、設計、施工及維護管理」、「出流管制作業」及「水權、水井管理與監督」等業務之權管單位，並自114年1月9日生效。

(二) 優化職務配置，增進勤業務量能與幹部養成

本府警察局為合理配置警察官職務，健全刑事中階人才歷練，增置警務正9人、巡官4人，減列書記員額13人，以提升勤業務監督人力，另刑事警察大隊，為應刑事工作現況需要，增置專員2人，減列警務員2人，並自114年3月12日生效。

二、落實人才進用，暢通陞遷管道

(一) 透過公平遴選機制擢升表現優異人員

各機關本於功績原則，採內部陞任或公開甄選方式辦理職缺遴補作業。職缺如採公開甄選方式辦理，資格條件等相關訊息均刊登本府全球資訊網徵才資訊專區。114年1月至6月期間，各機關外補355人，機關內部人員陞任部分，委任職晉陞60人、薦任職晉陞188人。

(二) 保障弱勢就業，落實身障與原民足額進用。

1. 超額進用身心障礙人員762人

本府所屬各機關學校截至114年7月份止，應進用身心障礙人員1,155人，已進用1,917人，進用比例達166%，超額進用762人。

2. 超額進用原住民138人

本府所屬各機關學校截至114年7月份止，應進用原住民58人，已進用196人，進用比例達338%，超額進用138人。

(三) 協辦國家考試，服務南部考生

114年1月至6月期間，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12,929人，並達行銷本市及活絡商機等效益。

三、結合市政願景，優化培訓機制

(一) 114年度公務人力培訓計畫

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「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5類訓練課程，114年1月至6月計開辦283班，完訓人數計16,508人次。

(二) 續行學習列車，整合在地資源

訂定114年度「科技高雄、增能轉型」學習列車實施計畫，鼓勵本府所屬各一級機關、區公所及學校運用公務人力發展中心學習列車訓練資源，辦理資訊應用-AI、性別主流化、人權教育、員工協助方案、職場平權與性騷擾防治、家庭教育等議題訓練，發揮策略聯盟及在地化學習之訓練效益。114年1月至6月各機關學校運用「科技高雄、增能轉型」學習列車計111場次，共計5,869人次完訓。

(三) 建構跨域學習架構，提升市政韌性與效能

1. 新世代領導統御，激發團隊合作力

(1) 衛生所主管領導統御能力研習班

為強化衛生所主管領導統御職能，課程規劃「組織領導管理」、「團隊工作激勵」，透過實際案例演練，讓主管互相討論學習，於114年3月26日辦理1班，計36人參訓，有助於提升工作表現滿意度達96.4%。

(2) 情緒覺察-團隊合作 so easy 研習班

為提升中階主管面對不同世代部屬的人際互動與情緒管理能力，透過課程引導及討論，體驗新團隊合作模式，有效增進團隊決策力，促進團隊溝通及雙向和諧關係，於114年3月31日辦理1班，參訓對象為本府中階主管，計31人參訓，有助於提升工作表現滿意度達99.3%。

(3) 區公所主管人員研習班

為使本市各區公所主管了解國際防災趨勢，推動韌性社區及實際運作情形，提升區政執行效能，於114年3月24日辦理1班，計46人參訓，課程滿意度達98%。

(4) 初任薦任官等主管職務人員研習班

為提升初任主管人員的管理核心能力、辨識無意識偏見及執行施政目標的能力，於114年6月11日至6月24日辦理為期5天的「初任薦任官等主管職務人員研習班」。課程內容包括：「溝通協調-衝突管理與溝通表達技巧」、「數位能力-職場常用AI工具介紹及實作」、「問題分析-邏輯思考、問題分析與決策」、「公共關係-媒體溝通與危機處理策略」以及「宜居高雄-全球淨零浪潮與高雄展望」等。為強化學習成效並檢視成果，於施訓後安排1小時「評鑑課程」測驗，計33人參訓，有助於提升工作表現滿意度達96.2%。

2. 專業認證即戰力，打造卓越公務人才

(1) 政府採購專業人員基礎（進階）訓練班

為充實採購專業人員對政府採購法令應用，提升政府採購效率及品質，與預防採購缺失之發生，於114年2月11日至6月25日辦理政府採購專業人員基礎（進階）班共4期，協助各局處採購同仁取得基礎和進階證書，參訓人數計256人，取得證照共200人。

(2) 社安網暨兒少保護專業知能訓練

114年2月3日至6月6日針對本府社工人員及督導辦理社安網專業知能及兒少保護訓練共5班，協助社工同仁依據「社會工作師接受繼續教育及執業執照更新辦法」，取得社工師繼續教育執業執照積分，以利6年換證1次，並照顧社工的身心健康，課程規劃包含「社會工作者自我照顧、替代性創傷自我覺察與因應方式」、「兒少保護風險評估及辨識」等，計221人參訓，有助於提升工作表現滿意度達95.9%。

3. AI 數位治理新趨勢

(1) 本府主管人員AI培訓計畫

為增進本府主管人員具備AI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，針對本府簡任人員、薦任主管人員及智慧城市種子人員等不同對象施以訓練。

①生成式AI工具入門研習班：參訓對象為簡任人員，於114年2月17日辦理，計103人參訓，有助於提升工作表現滿意度達96%。

②生成式AI工作應用實務班：分為實體課程和遠距教學同步進行；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9職等以下主管人員，遠距教學部

分參訓對象為本府薦任主管人員及種子教師。分別於114年1月15日、2月12日及2月19日各辦理1期，計1,122人參訓，有助於提升工作表現滿意度達93.2%。

(2) AI 人工智慧及實務應用系列

配合本府推動智慧城市，培養公務同仁在AI領域具備專業知能和實務操作能力，以落實政府各項數位業務與創新服務模式推動。於114年1月至6月期間，計辦理「AI思維與實務應用研習班」、「AI走入田間~智慧農業研習班」、「人工智慧時代與公務執行要領研習班」、「以AI敘事-生成式AI研習班」、「政策行銷新創意-公務AI應用工作坊」等AI實務應用相關班期23班，計1,803人參訓。

4. 淨零轉型低碳樂活宜居城市

為達到本府2050淨零碳排目標，落實本府淨零碳排政策，委託淨零學院辦理淨零碳排通識課程，增進本府同仁淨零永續發展趨勢瞭解，於114年1月至6月期間，委託淨零學院辦理「國內外淨零趨勢及法規研習班」、「淨零智慧轉型永續研習班」、「淨零概念趨勢ESG研習班」等淨零相關班期7班，計367人參訓。

5. 強化防災救災訓練建立幸福家園

為確保民眾生命財產安全，透過辦理防災救災教育訓練，建立救災安全正確觀念及提升火災搶救效能，於114年1月至6月期間，辦理「特殊火災搶救講習班」、「輻射災害訓練班」、「救災安全暨安全官訓練班」、「救護現場CIT訓練提升執勤安全研習班」等相關班期13班，計520人參訓。

6. 藝文創能共築精彩多元魅力城市

為增進本府同仁藝文欣賞創造能力，讓文化落實進入公務人員生活之中，提升城市藝文行銷推廣能力，分別於114年6月5日辦理「藝起樂活趣~美感創意研習班」，參觀市立美術館展覽，及6月20日辦理「藝遊未盡~城市創『藝』觀光行銷研習班」參觀金馬賓館當代美術館，計2班、59人參訓。

7. 熟稔市政願景提升市政效能

為強化本府新進同仁瞭解市政施政重點，增進業務處理、情緒管理及壓力調適能力，於114年3月12日辦理「市政生力軍行政職能研習班(一)」，計有39人參訓。

(四) 推廣數位學習成果豐碩，持續精進課程品質

1. 發展高雄在地特色數位課程，強化自主學習力

本府「e等公務園⁺~港都e學苑」數位學習平臺，以本府施政方向與目標及城市治理典範與特色，發展高雄在地數位學習知識，114年1月至6月計935,377人次選課、完成學習總人數789,087人次、完成學習總時數1,128,189小時。

2. 推動港都e學苑閱讀活動，提升數位學習參與成效
為鼓勵同仁積極參與「港都e學苑」數位學習課程，114年4月28日至6月20日辦理「e鍵啟航，悅享政策知識」線上數位推廣活動，計82,447人次參與；並結合5月30日至6月1日運動發展局舉辦之「2025高雄愛河端午龍舟嘉年華」設攤與民眾互動宣傳港都e學苑及線上課程，行銷推廣約2,500人次，並吸引620人次現場參與線上閱讀體驗。活動前，e等公務園⁺學習平臺網站瀏覽為101,701,723人次，活動後提升至101,787,192人次，顯示實體推廣有助提升平臺能見度與使用率。
3. 打造友善職場課程，獲國際數位學習獎肯定
113年度製作數位學習課程「職涯非懸崖-共創多元、公平、共融的友善職場」，榮獲2025年國際數位學習協會（IELA）「數位學習體驗」銅牌獎。

（五）增進國際語言溝通能力，充實雙語政策

1. 訂定補助英檢報名費用，提升英檢激勵措施
為鼓勵本府公務人員參加英語檢定測驗，凡通過英語檢測者，各機關視其經費情形酌予補助每人最高新臺幣5,000元。另為便利本府同仁參加檢定，特與多益英檢機構合作，114年參加團體測驗檢定考試預計有42人。截至114年6月30日止，本府各局處通過各項英語檢定人數計6,566人，比例達33.38%，較行政院「提升公務人員英語能力改進措施」規定18%，超出15.38%。
2. 落實雙語實力，開拓國際視野
為強化公務人員處理國際事務能力，提升英語溝通力，於114年3月19日及24日辦理「備戰英檢初級實力基礎班」，計有17人完訓。

四、增進職場平權，營造多元與包容之公務環境

（一）推動性別平權政策，強化同仁性平意識

1. 為提升公務人員性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時納入性別觀點，賡續推動性別意識培力，針對不同業務屬性人員設計課程，以遠距教學、數位課程、專題演講、工作坊、電影研析、讀書會、座談會等多元方式辦理訓練。114年截至6月底，辦理講座、工作坊、電影賞析等計43場次，參訓人數計3,363人。

2. 114年依據本府第六階段推動性別主流化實施計畫規定，性別主流化課程應達時數為3小時，截至6月底，完訓率81%，並將多元性別議題納入課程，建立性別友善職場環境。

(二) 增進女性主管晉用，提升中高階文官女性比率

本府一般行政機關女性首長及副首長計81人、女性簡任主管及非主管計40人；女性一級主管計423人，比率52.09%，已達本府一級單位主管女性佔33%之目標。

(三) 委員會組成遵循性別比例規定，保障各性別參與市政權益

本府各局處依法令或主責業務需求組設之委員會（小組、會報），委員任一性別比例已達三分之一者占95.45%，將持續督請各機關透過各種管道，擴大徵詢各界推薦人選，以利委員聘任符合性別比例規範；另一級機關及區公所考績甄審委員會均符合性別比例規定。

(四) 精進本府職場霸凌防治作為

1. 為提升職場霸凌之防治意識，強化預防與處理能力，並落實行政院人事行政總處「事前防治」、「事中處理」及「事後作為」之規範，本府業於114年3月20日修正函頒「高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則」，調查流程遵守「專責管理」、「外聘專家學者不得少於二分之一」及「管控時程」等原則。

2. 為強化霸凌防治宣導與增進實務作業知能，依不同對象（一般人員、業務承辦人員及主管等）分眾規劃「職場霸凌防治四部曲」系列課程，114年上半年已辦理11場訓練，總計970人次參訓，全年預計辦理18場次，持續深化霸凌防治意識，建構友善職場環境。

(五) 深化職場性騷擾防治措施及知能

1. 為建置有效、友善性騷擾防治與申訴機制，避免外界及當事人質疑調查公正性，爰於114年4月8日修訂「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴處理作業指引」及相關作業流程，提高外部專業人士比例至二分之一。

2. 為加強職場平權觀念、性騷擾防治及調查報告撰寫知能，依不同對象（一般人員、業務承辦人員及主管等）分眾規劃「性別暴力防治」系列課程，114年1月至6月辦理4場訓練，總計580人次參訓，以落實「性騷擾零容忍」及營造性別友善職場環境。

五、表彰公務典範，激勵正向文化

(一) 表揚本府模範公務人員

依據「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」，辦理本府

114年模範公務人員選拔，經評審結果核定本府環境保護局股長洪緯廷等12人獲獎，並於市政會議由市長頒獎，以資激勵。

- (二) 遴薦參與行政院模範公務人員選拔
遴薦本府環境保護局股長洪緯廷及財政局科長楊甫勝等2員參加行政院114年模範公務人員選拔。

六、深化人事資訊，提升專區服務

(一) 建構名錄資料同步平台

以資料同步平台整合WebHR人力資源系統與線上名錄，便利WebHR資料自動且即時同步至主管名錄、職員錄、緊急聯絡手冊及人事人員通訊錄等線上名錄，提升名錄資料正確性，目前各式名錄維持同步之資料合計7,322筆，同步平台自5月上線以來，5月至6月每日維持同步2次。

(二) 推動差勤智慧雲端管理

本府所屬機關學校完備差勤電子化環境，計有155個機關、35個區公所及351所學校等全面實施WebITR差勤系統，充分提升人事服務管理更具人性、數位性與便利性，1月至6月WebITR差勤系統使用總次數統計達5,813,727人次，並導入手機數位打卡服務，提升差勤作業便利，數位打卡自5月開始試辦，5月至6月計有15個機關參與試辦，打卡總次數達84,832人次。

七、強化關懷量能，提供員工多元福利措施

- (一) 規劃符合各機關學校需求之員工協助方案，強化友善職場環境並落實多元共融，型塑友善職場之永續文化，訂定本府114年員工協助方案「並肩行·築溫暖」實施計畫，執行成果如下：

1. 提供員工個別及團體心理諮商服務

本府委託高雄市立凱旋醫院及好加在心理諮商所提供本府員工專業諮商服務，114年1月至6月計提供343人次個別諮商服務及20人次團體諮商服務。

2. 培力機關內部關懷工作團隊

各機關學校共計籌組534個內部關懷工作團隊，運用內部關懷工作團隊瞭解員工及組織需求，以提供相應服務，並持續宣導EAP服務內容，114年1月至6月共辦理宣導2,044場次，計24,528人次。另於114年4月29日及6月2日假凱旋醫院辦理2梯次114年關照員培訓—「如何用『心』珍愛生命」研習班，邀請本市凱旋醫院臨床心理科之心理師擔任講座，以增進關照員協助機關內部高風險個案，共計229人參訓。

3. 運用工作圈推展策進作為

為推動本府 EAP 合作平台永續發展，提升專業資源多元性，提供各機關學校多元關懷資源，籌組 EAP 合作平台 2.0⁺工作圈，以創意圖文、專書分享、故事書及短影片等多元數位媒材呈現分眾對象個別化支持性資源，包含職場上不法侵害防治、多元性別人員尊重與友善支持及心理健康等議題，114 年 1 月至 6 月共累積 1,586 瀏覽人次。

(二) 公私協力共創福利

1. 為營造員工生活小確幸，114 年度特約商店持續規劃精進作為，將特約商店區分休閒旅遊、美食餐飲、教育學習、醫療照護及生活百貨等五大主題，協洽民間機構與本府特約合作，提供所屬員工、退休人員相當會員或 9 折以上優惠方案，加值員工福利。
2. 截至 114 年 6 月 30 日止，本府員工特約店家共計 662 家，另設計「繁星好康標章」供特約商家標示以利識別，並以多元管道宣傳方式以提高本府同仁特約商店使用率。

(三) 建構一站式資訊平台

為提升員工福利服務價值，統整各項福利服務措施、特約商店及 EAP 等各項資源，藉由數位雲端技術建構福利服務專區、特約商店專區及員工關懷網等 3 專區。截至 114 年 6 月 30 日止，各專區總瀏覽計 937,176 人次。

(四) 厚植職場健康力，提升自主健康管理

1. 本府訂有高雄市政府公務人員健康檢查補助原則，40 歲以上公務人員符合健檢及補助資格者，依規定享有健康檢查補助。另為提升員工健康管理意識，對於未滿 40 歲公務人員自費參加健康檢查，每 2 年 1 次給予公假 1 天自費進行健康檢查。
2. 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 3,500 元為限。
3. 為增加健康檢查補助彈性，113 年 1 月 1 日起至 116 年 12 月 31 日止推動試辦「高雄市政府公務人員健康補助原則」第一類人員（市長、副市長、職務列等最高簡任 13 職等以上且經銓審簡任第 13 職等以上者及一級機關首長）得累計 2 年補助 1 次健康檢查費用，最高 3 萬 2 千元。

(五) 規劃員工社團活動，促進健康生活

本府依「高雄市政府所屬各機關學校員工文康活動實施要點」輔導成立 16 個員工社團，由本府各權管局處擔任輔導機關，114 年 1 至 6 月辦理專案性活動(包含交流聯誼賽、戶外寫生、登山等活動)共計 11 場次。

(六) 辦理公教油畫美展，增進藝文素養

本府首度自辦「114年公教油畫美展」，聚焦油畫類別，廣邀市府員工及眷屬踴躍參與投稿。參賽獲選作品結合本府油畫社社員創作及員工子女非營利幼兒園園生作品，114年6月20日至7月1日期間於本市文化中心至上館展出，截至6月30日止參觀計1,385人次。

(七) 公教單身聯誼譜姻緣

為響應內政部推行人口政策措施宣導實施計畫，落實「樂婚、願生、能養」政策，擴大本府公教員工社交領域，114年度1至6月辦理3場次單身聯誼，計115人參加。

(八) 活絡協會會務運作，保障公務人員權益

1. 為增進公務同仁互動交流，本府賡續輔導本市公務人員協會辦理各項會務活動，114年3月14日辦理「會員代表大會」、同年29日辦理「114年環境教育活動」，凝聚會員向心力並促進交流，並於同年4月26日辦理114年度「美國更換舵手，如何安穩退休金庫讓生活更精彩」理財專題演講。
2. 又為活絡協會會務運作、強化執行力及參考友會會務發展模式並建立良好互動關係，於114年6月20日至6月21日至台中市公務人員協會參訪進行會務經驗交流，本府均依「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，協助協會運作。

八、維護退撫人員權益，落實照護措施

(一) 依規定辦理教職員退休案

114年1月至6月本府教職員計有461人辦理退休（公務人員378人、教職員83人），較113年同期增加22人（公務人員增42人、教職員減20人）。

(二) 定期發放退休撫卹給與

退撫金預算由本府統籌編列、各機關學校定期發放各項退撫給與，114年6月各機關學校退休公教人員月退休金發放人數為26,963人（其中公務人員10,461人，教職員16,502人），114年1月至6月發放金額合計39億7,353萬1,977元（公務人員12億5,905萬1,503元；教職員27億1,448萬0,474元）。

九、因應超高齡社會，增進健康知能及關懷服務

(一) 認識失智症及預防訓練

我國即將邁入超高齡社會，失智人口隨之增加，為強化市府同仁對失智症之瞭解與預防，共同建立失智友善社會，積極推廣失智友善訓練，截至114年6月止學習覆蓋率達57.89%。

(二) 促進高齡健康識能，凝聚照顧共識

為增進高齡互動及照顧觀念，本府「港都e學苑」數位平臺製作「老人保護初級預防-老年父母與成年子女互動相處之道」、「認識失智症及失智友善」、「健康生活預防失智-均衡飲食」等3門數位課程；並於114年與衛生局合製「雄健康，溫暖之路：認識長照2.0，一起迎向3.0」1小時數位課程，強化公眾對於高齡互動溝通、照顧角色協調與預防性保護失智觀念，並提升對社會及家庭支持網絡的了解。

(三) 退休照護不打烊，關懷訪視不停歇

為落實照顧弱勢並兼顧照護退休人員，114年1月至6月發放三節慰問金，共計1,768人次。另透過本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會關懷訪視退休人員計1,482人次，以提高社會性支持。

(四) 鼓勵投身志願服務，熱情不退服務常在

編列預算補助本市公教退休人員協會及本市關懷公教退休人員協會辦理志願服務及公益活動114年1月至6月共計辦理8場次，以鼓勵退休人員積極參與志願服務，發揮所長延續活力及量能，達成「廣參與、助活力」之高齡自主目標。另定期舉辦樂齡課程及文康活動計15場次，提供退休人員參與學習管道，增進同齡間交流成長。