

中華民國 112 年 10 月
臺北市議會第 14 屆第 2 次定期大會

臺北市政府人事處 工 作 報 告

報告人：處長 張建智

目錄

壹、前言.....	1
貳、112 年上半年重要施政情形.....	2
一、優化組織架構，永續人力資源.....	2
(一) 接軌中央法規變動，優化機關組織架構.....	2
(二) 覈實審查預算員額，永續活化人力資源.....	2
二、多元掄才進用，打造服務型團隊.....	2
(一) 活絡機關人力，鼓勵考試用人.....	2
(二) 積極進用身心障礙及原住民族，促進族群就業.....	3
(三) 落實職期遷調，增加職務歷練.....	4
三、發揮獎優懲劣功能，提升公務員尊榮感.....	4
(一) 表彰績優人員，建立標竿典範.....	4
(二) 落實平時考核，提高服務效能.....	5
四、性騷擾零容忍，精進防治措施.....	7
(一) 訂定處理性騷擾案件注意事項.....	7
(二) 提供對申訴人之關懷協助機制.....	7
(三) 建立對被申訴人之嚴懲及追蹤輔導機制.....	8
(四) 加強性騷擾防治教育訓練.....	8
五、守護員工身心健康，提供全方位關懷.....	9
(一) 提供員工協談服務，照護員工心理健康.....	9
(二) 規劃健康促進方案，創造樂活職場環境.....	9
(三) 規劃辦理自費團保，健全員工生活保障.....	10

(四) 倡導多元休閒活動，維繫員工身心健康	11
六、完備輔導訓練知能，深化人事人員專業	11
(一) 辦理人事人員 EAP 課程，提升關懷服務量能 .	11
(二) 優化核心業務能力，加強人事人員訓練	11
七、如期如質審辦待遇退撫案件	12
(一) 落實俸給法定原則，確保待遇資料準確	12
(二) 照顧關懷退休人員及遺族，協處退撫案件 ...	12
八、親子同歡，營造幸福氛圍	14
九、聚焦無紙化資訊服務，共創永續低碳環境	14
(一) 平時考核無紙化	14
(二) 員工到離職表單無紙化	14
(三) 聯絡簿冊無紙化	15
十、優化人事業務資訊系統，推動工作簡化	15
參、112 年下半年工作重點	16
一、賡續組織架構優化，覈實調控人力資源	16
二、表揚績優人事人員，樹立學習楷模	16
三、透過考試用人，培育市政發展人才	17
四、辦理暑期工讀，提供市政學習機會	17
五、因應性平三法修法，檢討強化相關措施	17
六、選送優秀人員出國研習，拓展國際視野	18
七、賡續協助將退休人員規劃樂齡生活	19
八、推動願婚敢生樂養，打造友善生養職場環境	19
九、賡續推動無紙化及系統優化服務	21

肆、結語..... 23

壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

今天非常榮幸，在貴會第 14 屆第 2 次定期大會開議之際，代表人事處提出工作報告。首先，要藉此機會向貴會所有議員女士、先生，長期以來對本處業務的支持與指教，表達最誠摯的敬意與謝意。

人才是城市發展的根基，專業文官是市政推動的加速器，本處在推展各項人事業務上，一向秉持中央的人事制度及市長的施政理念與目標，並配合各局處業務發展建設，提供更優質的人事服務。

今年度將優化組織建構、活化人力資源、多元掄才進用、落實職期遷調、重視獎優懲劣制度、精進性騷擾防治措施、守護員工身心健康、規劃親子同歡活動及打造無紙化資訊服務，期以主動積極之精神，創造樂活、安心、低碳的職場環境，成為本府同仁最堅強的後盾，並和市府團隊共同打造服務型政府。

謹將本處 112 年上半年重要施政情形及 112 年下半年工作重點，報告如下。

貳、112 年上半年重要施政情形

一、優化組織架構，永續人力資源

(一) 接軌中央法規變動，優化機關組織架構

配合中央法規修正，112年上半年辦理本府消防局組織法規修正及臺北市立高級中等學校組織規程準則修正，協助機關學校優化組織架構，提升整體運作效能。

(二) 覈實審查預算員額，永續活化人力資源

為有效活化公務人力，本府組成「113年度預算員額計畫審查專案小組」，依本府施政優先順序及業務需要，覈實審查本府各機關學校113年度預算員額，維持本府員額最適化規模，永續經營公務人力。

二、多元掄才進用，打造服務型團隊

(一) 活絡機關人力，鼓勵考試用人

本府基層公務人員之進用，除以內陞、外補等方式甄補人力外，主要以提報公務人員考試作為掄才管道，本處配合各機關學校用人需求，提報各項國家考試，並由分發機關分配至各機關學校接受訓練，112年1月至6月各項國家考試申請及分配人數如下表：

考試年度	考試類別	申請數	分配數	
112 年	初等考試	99	87	
	普通考試	334	-	
	高考三級	471	-	
	高考二級	7	-	
	身障特考	12	-	
	原住民族特考	3	-	
	地方特考	三等	230	-
		四等	162	-
		五等	60	-
合計		1378		
註：「-」代表尚未分發人員。				
資料時間:112 年 7 月 12 日				

(二) 積極進用身心障礙及原住民族，促進族群就業

為促進身心障礙者自立與發展，擴大原住民族就業機會，依身心障礙者權益保障法、臺北市促進原住民就業自治條例規定進用身心障礙及原住民人員，本府各機關（構）學校截至112年6月1日止，進用身心障礙人員3,368人，較法定應進用人數2,026人，超額進用1,342人，超額進用比率達166.24%；進用原住民人員586人，較法定應進用人數258人，超額進用328人，超額進用比率達227.13%。另為提升本府各機關（構）外補進用原住民族身

分公務人員，業於「臺北市政府進用原住民族獎勵計畫」中，納入新增進用獎勵機制。

(三) 落實職期遷調，增加職務歷練

為活絡機關人力，增進同仁職務歷練，避免久任產生流弊，本府各機關依據「臺北市政府及所屬各機關學校公務人員遷調實施要點」辦理職期遷調事項，各區公所區長、二級機關首長及各機關一級單位主管以4年為一職期，並得連任1次；一級單位主管以下人員(不含一級單位主管及副主管)任同一職務滿4年後，每年檢討1次，遷調人數應不低於本機關合於遷調人數之五分之一。另採購業務人員及出納人員，屆滿任期均應檢討職期遷調，兼任主管人員職期依上開規定辦理，職期屆滿應予檢討免兼。111年度職期遷調執行成果，計有區長及二級機關首長20人、一級單位主管(含兼任)203人、採購人員157人、出納人員65人及一級單位主管以下人員(不含一級單位主管及副主管)886人，合計1,331人。

三、發揮獎優懲劣功能，提升公務員尊榮感

(一) 表彰績優人員，建立標竿典範

1、選拔本府112年模範公務人員，核定本府秘書處

高瑾瑩組長等 31 人當選，並遴薦其中本府社會局楊雅茹科長及資訊局王子尹股長等 2 人參加 112 年行政院模範公務人員選拔；選拔本府 112 年優秀青年公務人員，核定財政局黃怡潔股長等 10 人當選。本府於 112 年 3 月 29 日青年節在本市市政大樓 1 樓中庭舉辦聯合表揚典禮，並邀請得獎者家屬到場共享榮耀。

- 2、依「臺北市政府優秀工友表揚要點」選拔並表彰本府負責盡職、服務熱忱之職工同仁，核定本府民政局陳美如工友等 30 人當選，並於 112 年 4 月 25 日本府市政會議由市長親自頒給獎座予以表揚。

(二) 落實平時考核，提高服務效能

本府各機關學校對於所屬公務人員平時工作表現優劣情形，應秉持綜覈名實、信賞必罰原則，覈實考核其工作表現，有具體優劣事蹟者，應依公務人員考績法暨其施行細則、本府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表及公務員懲戒法等相關規定予以獎勵或為適當懲處或懲戒。

1、工作表現優異有具體優良事蹟人員，依法核予行政獎勵

112年1月至6月獎勵情形						
獎度 人次 機關別	一次記 二大功	記一大功	記功二次	記功一次	嘉獎二次	嘉獎一次
	警消機關	0	65	650	4,172	70,887
行政機關	0	265	1,978	3,167	7,402	13,475
總人次	0	330	2,628	7,339	78,289	146,447

2、怠忽職責或違法失職人員，依法核予懲處或懲戒

112年1月至6月懲處或懲戒情形																	
性質		懲戒處分								平時懲處							
類別 人次 機關別	免除職務	撤職	剝奪、減少 退休(職、 伍)金	休職	降級	減俸	罰款	記過	申誠	停職	免職	一次記 二大過	記一大過	記過 二次	記過 一次	申誠 二次	申誠 一次
行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2	14	24
總人次	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	4	2	5	16	29	130	412

四、性騷擾零容忍，精進防治措施

(一) 訂定處理性騷擾案件注意事項

為強化本府各機關(構)學校依「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」處理性騷擾申訴案件，於知悉性騷擾之情形時立即採取有效之糾正及補救措施，並積極防治性騷擾行為之發生，提供所屬人員免於性騷擾之環境，本府於112年7月10日訂定「臺北市政府各機關(構)學校處理性騷擾案件注意事項」，俾利各機關(構)據以辦理並於公開場合向所屬員工加強宣導。

(二) 提供對申訴人之關懷協助機制

- 1、適時告知相關諮詢資源：例如臺北市性騷擾防治服務專線(02-23911067)、本府員工協談室專線(1999 轉分機 4554)。
- 2、實施關懷輔導：由申訴人之單位主管或機關首長指定之人員適時主動給予適度關懷慰問或協助，瞭解其實際需求或機關可提供之協助。
- 3、提供員工協談服務或轉介其他服務：申訴人如有接受心理輔導及醫療等需要時，機關得視其身心狀況，轉介本府員工協談室安排協談服務，另視

需要提供其醫療與法律協助。

- 4、適時提供保護措施：為避免性騷擾申訴案件之雙方當事人於結案後再次接觸，應適時提供申訴人保護措施。

(三) 建立對被申訴人之嚴懲及追蹤輔導機制

- 1、專案輔導：被申訴人之性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關應立即施以專案輔導，定期進行面談。
- 2、性別平等再教育：被申訴人之性騷擾行為經調查屬實且已結案者，應於1個月內完成性別平權等相關課程3小時以上。
- 3、提供員工協談服務或轉介其他服務：被申訴人如有接受心理輔導及醫療等需要時，機關得視其身心狀況，轉介本府員工協談室安排協談服務，另視需要提供其醫療與法律協助。

(四) 加強性騷擾防治教育訓練

本府各機關（構）學校處理性騷擾案件之專責承辦人及主管，每人每年應完成與受理性騷擾申訴案件有關之課程至少4小時。

五、守護員工身心健康，提供全方位關懷

(一) 提供員工協談服務，照護員工心理健康

- 1、提供員工協談服務：為有效協助員工情緒處理問題，本府設有員工協談室及協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個別或團體協談。截至 112 年 6 月 30 日止，計有 244 人申請個別協談，累計服務 641 人次；15 個機關申請團體協談，計服務 22 次，累計協談 354 人次。
- 2、推動各項協助措施：為協助主管有效辨識員工異常徵候，妥善運用本府員工協助服務，112 年上半年辦理員工協助方案－主管人員研習班，共 32 人參加；為組織本府員工關懷網絡及發展關懷互聯網，賡續遴選及專案培訓各機關之關懷員，111 年迄今計已完整培訓 30 人，施以基礎及進階課程，定期辦理個案實務督導工作坊。

(二) 規劃健康促進方案，創造樂活職場環境

1、辦理本府員工「健康檢查得來速」

為建構友善健康、醫療與照顧之職場環境，規劃本府員工健康檢查，於 112 年 7 月 12 日由臺北

市立聯合醫院在本市市政大樓1樓東區醫務室及東門廣場旁駐點乳房攝影車，提供「健康檢查得來速」—四癌篩檢（子宮頸癌、乳癌、口腔癌、大腸癌）及成人預防保健服務，計217人次參加。

2、賡續提供本府員工健康檢查補助

為營造幸福職場的氣氛，創造樂活健康職場文化，以提升員工自我健康意識與自我健康管理，賡續提供本府員工健康檢查補助。截至112年6月30日止，受檢人數計1,339人，補助經費計新臺幣1,453萬8,352元。

（三）規劃辦理自費團保，健全員工生活保障

為使本府員工獲得更完善生活保障，使其無後顧之憂，本府委由本市公務人員協會與國泰人壽保險股份有限公司賡續簽訂「臺北市政府各機關（構）學校員工及其眷屬自費團體保險契約書」，契約期間自112年4月1日起至114年3月31日止，提供員工及其眷屬定期壽險、意外傷害險、門診手術、癌症、住院醫療及燒燙傷等6大保障。截至112年6月30日止，計有1萬2,323人參加，累積理賠率達87.52%。

(四) 倡導多元休閒活動，維繫員工身心健康

本府為倡導正當休閒活動，調劑員工身心，舒緩工作壓力，促進情感交流以及培養團隊精神，持續推動各機關（構）辦理員工休閒隊社活動，迄今已成立體育運動類、戶外活動類、藝文休閒類及休憩社交類等4類共24個休閒隊社。截至112年6月30日止，參加人次共計3,546人次。

六、完備輔導訓練知能，深化人事人員專業

(一) 辦理人事人員EAP課程，提升關懷服務量能

為深植本處及所屬人事人員EAP觀念及技能，以提升自我察覺能力並增進員工協談服務之認識，112年上半年辦理人事人員EAP相關課程，以實務分享及親身體驗的方式，透過與中央機關辦理EAP經驗交流，增進對員工協談服務之認識並強化面談技巧，期盼各人事人員遇異常癥候人員時，能提供適時適當的EAP協助資訊，提升關懷服務量能。

(二) 優化核心業務能力，加強人事人員訓練

為加強人事人員訓練效能，優化人事人員專業知能，112年上半年辦理「公務人員退休資遣撫卹法令宣導講習

會」、「人事人員EAP初階工作坊」、「天然災害停止上班及上課作業解析說明會」、「人事管理資訊系統種籽教師研習專班」、「人事業務研討座談會」、「勞動基準法人事權益研習班（基礎班及進階班）」及「人事管理資訊系統研習班」等課程。

七、如期如質審辦待遇退撫案件

（一）落實俸給法定原則，確保待遇資料準確

依據「公務人員俸給法」、「公務人員加給給與辦法」及「全國軍公教員工待遇支給要點」規定覈實支給員工待遇。督導各機關學校確實依規定於行政院人事行政總處之「各機關學校用人費用管理資訊系統」填報各項待遇（薪資）、獎金及其他給與資料，並維持正確性。截至112年6月30日止，各機關學校報送率及正確率均達100%。

（二）照顧關懷退休人員及遺族，協處退撫案件

1、加速各機關退休案報送程序

為提升行政效能，促進人事新陳代謝，定期將屆齡退休人員列冊函請各機關管制，並依法定期限辦理退休作業。另簡化退休案報送程序，除各機關

正副首長報府核轉外，公務人員逕行報送銓敘部審定，教育人員由本府教育局依權責核定；公教人員退休案審(核)定後，主動通知退休人員各項權益。截至 112 年 6 月 30 日止，退休人員合計 332 人(公務人員 266 人、教育人員 66 人)。

2、主動協助遺族辦理撫卹作業

主動協助在職亡故人員遺族辦理撫卹作業，並適時給予關懷。截至 112 年 6 月 30 日止，撫卹人員合計 9 人(公務人員 6 人、教育人員 3 人)。

3、加強照護弱勢退休人員及撫卹遺族

為加強照護支領月退休金在新臺幣 2 萬 8 千元以下之退休人員及在職亡故人員遺族，原由各機關(構)學校自行列管並查驗領受三節慰問金及年節照護金人員資料，為簡化發放流程，改由各機關學校運用「全國公教人員退休撫卹整合平臺」或洽本府民政局(戶政單位)查驗領受人是否有喪失或停止領受情形後，逕以電聯匯款領受人。截至 112 年端午節止，三節慰問金計發放 2,290 人次、年節照護金計發放 152 人次。

八、親子同歡，營造幸福氛圍

為增進本府員工家庭親子間互動與情感，並鼓勵渠等共同攜帶子女及孫子女參與親子活動，於112年3月31日在本市市政大樓2樓親子劇場辦理「112年度臺北市政府員工親子休閒活動」，邀請兒童劇團演出「低頭族小龍女」，計有員工及親屬477人參加。

九、聚焦無紙化資訊服務，共創永續低碳環境

(一) 平時考核無紙化

本府首創之平時考核e化服務，如期於112年5月1日上線提供各機關使用，各級人員平時成績考核紀錄表之填報及評核，已由傳統紙本作業，全面改採線上無紙化作業。為提升使用便利性，已收集各機關回饋之使用意見及問題，滾動式進行功能增修及操作介面優化調整。

(二) 員工到離職表單無紙化

各機關原紙本作業之「員工到離職報告單」，已完成納入本府「表單流程平臺」開發作業，112年5月22日正式上線，採行線上作業可以同時會辦各科室，相較原採紙本作業僅能以人工持送順會各科室，大幅縮短會辦時

程。

(三) 聯絡簿冊無紙化

原採印製紙本方式之首長聯絡簿、主管人員名冊，已依照既定期程完成無紙化開發作業。首長聯絡簿於112年1月5日上線，主管人員名冊接續於112年7月12日上線，取代傳統印製紙本方式，落實節能減碳政策目標。

十、優化人事業務資訊系統，推動工作簡化

本府人事服務網業已於112年6月完成導入表單流程管理機制第一階段開發作業，應用於人事書表線上具結，擴大適用範圍；另跨系統（任免、獎懲）統計資料整合作業，亦如期於112年2月啟用，達成減輕人事同仁工作負荷以及提升統計數據正確性之雙重目標。

參、112 年下半年工作重點

一、賡續組織架構優化，覈實調控人力資源

- (一) 為掌握市政發展脈動，充分利用本府組織現有資源，112 年下半年擬檢討辦理本府原住民族事務委員會、工務局水利工程處、殯葬管理處之組織法規修正案；配合考試院政策調整部分首長及幕僚長職務列等，辦理本市各戶政事務所、中山堂管理所及臺北廣播電臺等機關之組織法規修正。
- (二) 配合銓敘部審議本市各地政事務所共用編制表規劃案後續意見作業，以提升組織整體運作效能。
- (三) 會同本府研究發展考核委員會擬議成立本府青年局籌備工作，並協助該會訂定青年局組織規程。
- (四) 為覈實調控本府人力資源，於審議請增員額案件時，先請各機關依施政優先順序檢討業務消長與人力運用情形，並會同相關機關進行審查，以利本府員額管控及維持人力最適化規模，活化公務人力運用。

二、表揚績優人事人員，樹立學習楷模

本處為強化人事服務品質、提升機關行政效能，選拔

於工作上有具體優秀表現之績優人事人員，以樹立學習楷模及典範。112年度獲選之績優人事人員共計8名，業於本處112年7月17日辦理之擴大人事主管會報（約有206名人事主管參加）中，由蔣市長公開頒獎表揚及勉勵。

三、透過考試用人，培育市政發展人才

為補實編制內公務人力，請各機關於職務出缺時儘速辦理內陞、外補或申請各類相關考試用人，並寬估提列預估缺，俾適時遞補人力，以利機關業務推展。

四、辦理暑期工讀，提供市政學習機會

本府為紓解特定對象之子女就學負擔，逐年編列預算提供暑期工讀機會，透過工讀方式促使大專院校學生實地瞭解市政工作，112年度本處提供137個名額，另本市就業服務處提供203個名額，共提供340個大專暑期工讀名額，由就業服務處辦理公開甄選，且優先錄取本市原住民族及部分弱勢家庭如低收入戶、身心障礙人員、獨立負擔家計者等失業勞工之子女。

五、因應性平三法修法，檢討強化相關措施

- (一) 因應性平三法修法，滾動式修正「臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項」，邀集本府各一級機關（構）及勞動局、社會局開會共同研商，俾依最新法令規定處理性騷擾案件。
- (二) 要求本府各機關（構）學校人事機構於接獲涉及性騷擾申訴案件時，應隨時通報本處及更新資料，以利本府掌握性騷擾案件申訴處理情形，完整建立本府性騷擾申訴通報機制。
- (三) 為提升本府各機關（構）學校人事人員處理性騷擾申訴案件知能，於112年7月17日舉辦性騷擾案件處理實務專題講座，邀請專家學者講授性騷擾防治法規與實際案例，共214人參加；另因應總統公布修正「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」，於112年9月12日安排專家講授本次修法重點，俾利本府各機關（構）學校人事機構預作規劃準備，及早熟悉新制度，並持續利用多元管道積極宣導，以確保性騷擾防治得以落實。

六、選送優秀人員出國研習，拓展國際視野

為達成本府「樂活宜居、友善共融、創新活力」的施

政目標，擇定「都市更新」及「新創加速」兩項研究主題，於112年7月17日至7月28日由本府民政局等14個業務相關機關共17位學員組團赴日本橫濱市等地進行專題研究，出國期間安排橫濱國立大學與相關領域專家學者之課堂講授及前往公、私部門參訪觀摩學習，並安排於本府市政會議進行報告，以國際觀點檢視本府各項政策、計畫及作為並提出可精進之處。

七、賡續協助將退休人員規劃樂齡生活

為協助即將退休人員於退休後生理及心理上調適，增進是類人員互動與交流，享受慢活悠遊自在之退休生活，進而開啟人生另一篇章，預計於112年10月17、18日及同年月27、28日假本府公務人員訓練處舉辦退休生涯規劃研習班，協助渠等人員規劃退休後生活，其課程內容包含公務人員退休前、後相關權利義務、理財規劃或促進身心健康等內容。

八、推動願婚敢生樂養，打造友善生養職場環境

(一) 擴大單身員工生活圈，辦理聯誼交流活動

為擴展公教單身同仁社交生活領域以及加強跨機關

同仁交流互動與認識機會，於 112 年 8 月 26、27 日及 112 年 9 月 2 日辦理 3 梯次單身聯誼活動。

(二) 規劃多元協助性措施，促進工作與家庭平衡

- 1、為解決少子女化問題，修正「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」第5點規定，自112年8月29日起新增員工須親自接送或照顧「懷孕期間之配偶」者，亦得向機關申請擴大彈性上班時間為2小時，以擴大推動員工工作與生活平衡。
- 2、為營造本府友善職場環境，員工須送托嬰幼兒、接送國小學童上下課、陪同65歲以上長者、重大傷病或身心障礙之家人就醫或有其他照顧需求者，或其本人為懷孕、重大傷病或身心障礙者，有關前開要點規定得申請擴大彈性上班時間之2小時，除現行「上午7時至9時」外，另自同日起增訂「上午7時30分至9時30分」之選項，由其視實際需要擇一申請。
- 3、另為鼓勵夫妻共親職，並能照顧臨近預產期之配偶，除自111年起已提供員工於懷孕期間可申請實施居家辦公外，本處將研訂員工於其配偶懷孕後期至產後2個月內實施居家辦公作業規範；另

賡續辦理本府孕期保健及新手爸媽系列課程，以提供員工懷孕健康及育兒知識。

(三) 全面照顧 0 至 6 歲員工子女，提供一站式托育服務

為優化托育服務，減輕家長負擔，以公私協力方式設立公設民營員工子女托嬰中心，於 112 年 8 月 1 日開始收托，招收 32 位出生滿 2 個月至未滿 2 足歲之嬰幼兒，設籍本市家長每月實際負擔月費為 3,000 元；並結合非營利幼兒園招生滿 2 歲至 6 歲之幼兒，家長每月實際負擔月費為 2,000 元，讓員工子女享有 0 到 6 歲一站式托育服務，以支持本府同仁安心生養，放心工作，無後顧之憂，提升行政效率及服務品質。

(四) 辦理親子日開幕活動，促進員工家庭關係和諧

為增進員工與親子間之情感及互動，使子女能瞭解並體會家長平日上班情形及辛勞，於 112 年 8 月 7 日在本市市政大樓 1 樓中庭舉辦「112 年度臺北市政府員工親子日開幕活動」，參加對象為員工及其子女暨親屬，計有 260 個家庭，員工及其子女暨親屬 768 人參加。

九、賡續推動無紙化及系統優化服務

接續完成人事人員職員錄行動查詢服務開發作業，

同時藉由優化人事、差勤等系統之資料介接、檢核及預警機制，提升人事系統整體服務效能。

肆、結語

人事業務是永續性的工作，本處當全力配合市府各項施政計畫，提供與更前瞻、更卓越的人事服務，期許同仁能夠發揮潛力、各機關能夠團隊合作，共同引領市政服務創新。

今後，賡續辦理組織修編與員額管控、培育市政發展人才、辦理暑期工讀、挹注培訓資源、積極防治性騷擾、推動願婚敢生樂養，打造友善生養職場環境，以及創新人事服務體驗，發展永續人力資源。

再者，將秉持主動積極之態度，在既有業務基礎之上，繼續努力，活化公務人力素質，讓市政團隊能永續發展與具國際競爭力。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持與指教。最後，謹祝

各位議員女士、先生，健康愉快，萬事如意。謝謝！