

中華民國 99 年 3 月
臺北市議會第 10 屆第 7 次定期大會

臺北市政府人事處 工 作 報 告

人事處處長 韓英俊

目 錄

壹、前言.....	1
貳、98年下半年重要施政情形.....	1
一、推動組織重整、落實員額管控.....	1
(一) 完成產業發展局及所屬機關組織修編作業 .	1
(二) 完成審查，並已送請 貴會審議之機關修編案	2
(三) 辦理人力評鑑作業.....	2
(四) 管控預算員額、落實員額精簡.....	2
二、多元進用人才，拔擢優秀女性.....	3
(一) 貫徹考試用人，進用優秀人才.....	3
(二) 公開甄選約聘僱及工級人員.....	3
(三) 拔擢優秀女性，提高女性主管比例.....	3
(四) 落實輪調制度，活絡人力運用.....	4
三、保障弱勢族群，落實定額進用.....	4
(一) 推動進用身心障礙人員，加強就業保障...	4
(二) 協助原住民族就業，落實進用保障.....	4
四、賡續提升員工英語能力.....	5
(一) 辦理年度英語文競賽.....	5
(二) 訂定通過英語文能力測驗檢定目標.....	5
(三) 提供補助，鼓勵英語學習.....	5
五、重視培育訓練，落實終身學習.....	6

(一) 開辦本府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠 方案.....	14
(二) 針對不同屬性之對象辦理未婚聯誼活動 ..	14
十二、賡續推動人事業務資訊化，提高服務效率及品質	15
(一) 建置「臺北市政府各機關標準作業程序SOP服 務網」.....	15
(二) 人事相關業務採網路方式辦理	15
參、99 年上半年工作重點	16
一、賡續辦理組織調整與人力評鑑	16
二、積極消除超額職工、落實員額管控	16
三、持續推動獎優汰劣實施計畫	17
四、重新檢討英語文比賽，及採行替代措施	17
五、賡續推動身心障礙者之進用，保障弱勢族群就業	17
六、舉辦員工親子運動會及籃球錦標賽	18
七、協助辦理「2010 臺北國際花卉博覽會」	18
八、賡續推動人事業務資訊化，提高行政效率	19
肆、結語.....	19

壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

貴會第 10 屆第 7 次定期大會開議之際，英俊能有機會代表人事處前來提出工作報告，至感榮幸。本處在郝市長領導下，承蒙市府各機關配合，及 貴會所有議員女士、先生的鼎力支持與指教，各項人事業務均能在平實中順利推展，在此謹向 貴會致上最誠摯的敬意與謝意。

本處一向秉承市長的施政理念、政策指示，以及中央人事法制，推動各項人事業務。謹將本處 98 年下半年重要施政情形及 99 年上半年工作重點，提出報告如下。

貳、98 年下半年重要施政情形

一、推動組織重整、落實員額管控

(一) 完成產業發展局及所屬機關組織修編作業

貴會於 98 年 10 月 7 日三讀通過之產業發展局及所屬大地工程處及動物保護處組織修編案，本府已於 99 年 1 月 26 日以府法三字第 09930102300 號令發布，並於 1 月 28 日成立大地工程處及動物保護處，裁撤動物衛生檢驗所，後續相關人事作業刻正積極辦

理中。

(二) 完成審查，並已送請 貴會審議之機關修編案

(依送 貴會時間順序排列)

- 1、臺北市政府地政處土地開發總隊修編案。
- 2、臺北市政府勞工局暨所屬勞工就業服務中心修編案。
- 3、臺北翡翠水庫管理局修編案。

(三) 辦理人力評鑑作業

為使各機關組織修編及員額審查有所依據，於 98 年 2 月 20 日召開「臺北市政府辦理人力評鑑作業檢討事宜」會議，就人力評鑑作業之優、缺點、遭遇瓶頸和困難、未來改善措施等予以檢討，作成會議紀錄及結論，以精進人力評鑑作業。於 98 年 4 月 29 日、6 月 29 日、9 月 10 日、11 月 12 日及 12 月 29 日分別至本府資訊處、新建工程處、美術館、地政處及體育處進行實地評鑑。

(四) 管控預算員額、落實員額精簡

為擷節人事成本，抑制人力成長，從嚴審核各機關 99 年度預算員額、約聘僱計畫及臨時人員員額，與 98 年度相較各機關學校合計減列 180 人。98 年 1 月

至 12 月消除機關學校超額工友 31 人。

二、多元進用人才，拔擢優秀女性

(一) 貫徹考試用人，進用優秀人才

本府基層公務人員之進用，係以考試用人為主，每年配合國家考試，提報考試任用計畫，申請分發考試及格人員。98 年 1 月至 12 月，本府所屬各機關計分發 97 年身心障礙特考 27 人、高考二級 8 人、原住民特考 3 人、地方特考 528 人及 98 年初等考試 104 人、身心障礙特考 21 人、高考三級 224 人及普通考試 162 人，合計 1,077 人。另申請 98 年高考二級 19 人、原住民特考 2 人、地方特考 523 人及 99 年初等考試 49 人，合計 593 人。

(二) 公開甄選約聘僱及工級人員

為昭公信，本府規定自 95 年 4 月起各機關學校新進用之約聘僱人員及專業技工、工友，均應委託本府勞工局就業服務中心辦理公開甄選。98 年 1 月至 12 月計辦理 13 次，共計正取 250 名、備取 433 名，送由各用人機關依權責予以聘僱。

(三) 拔擢優秀女性，提高女性主管比例

本府訂有「各機關提高女性主管比例實施計畫」，拔

擢優秀女性同仁，98 年 12 月本府女性主管占主管總人數比例已達到 48.24%。一級機關以上女性首長計有 8 位(含副市長 1 人、局處會首長 3 人、區公所區長 4 人)。

(四) 落實輪調制度，活絡人力運用

本府訂有「各機關學校公務人員遷調實施要點」，除建築、警務、醫療、殯葬、工務、環保、監理、稅務等機關，得自訂遷調規定，加強辦理職務遷調外，各機關首長、單位主管及非主管人員，尤以採購業務人員及出納人員，屆滿任期，均應檢討職期遷調，防止久任弊端。98 年職期屆滿已完成調任者計有機關首長 12 人、單位主管 68 人、採購人員 118 人、出納人員 129 人、二級以下主管及非主管 733 人。

三、保障弱勢族群，落實定額進用

(一) 推動進用身心障礙人員，加強就業保障

98 年 12 月本府身心障礙人員進用情形為，各機關學校法定應進用人數為 2,027 人，實際已進用 3,143 人，超額進用 1,116 人，總進用比率為 155.06%。

(二) 協助原住民族就業，落實進用保障

98 年 12 月本府各機關學校法定應進用原住民族人

數為 248 人，實際已進用 468 人，超額進用 220 人，總進用比率為 188.71%。

四、賡續提升員工英語能力

(一) 辦理年度英語文競賽

為建構本市成為國際化都市、提升本府公務人員英語能力，並以多元化、活潑化的活動方式，激勵本府同仁學習英語興趣，自 92 年起舉辦本府員工英語文比賽；98 年比賽項目，計有說故事、作文、演說、拼字及填字遊戲等 5 項。

(二) 訂定通過英語文能力測驗檢定目標

為賡續提升本府暨所屬機關學校公務人員英語能力，訂定「臺北市政府各一級機關（含所屬）暨區公所 98 年度通過英語能力測驗檢定人數比率應達成目標值及獎勵標準表」，規定本府通過英檢人數比率於 98 年 12 月底應達銓審總人數 23% 之目標值，並依各一級機關（含所屬）之業務性質訂定不同之目標值，循序漸進提升同仁英語能力，截至 98 年 12 月底，通過測驗者 6,204 人，已達銓審總人數 23.41%。

(三) 提供補助，鼓勵英語學習

本府員工凡參加本府核定之各項英語能力測驗，成績及格者，依規定測驗費全額補助；成績不及格者，半額補助。另參加本府公訓處之自費外語課程進修者，核給三分之一補助。

五、重視培育訓練，落實終身學習

(一) 建教合作，提供進修管道

本府自 92 年起與私立東吳大學實施建教合作，該校開辦之各種課程，均提供若干免費名額，由本府遴薦員工參加進修。98 年 1 月至 12 月提供進修名額 281 名。又本府員工均可透過本處網站「進修天地」專區，連結各大學學分班課程、研討會、專業講座，及訓練進修等訊息自我學習。

(二) 開拓視野、舉辦知性講座

為開拓同仁視野，有效激發工作潛能，本處每年均規劃隔月輪流辦理「心靈饗宴」及「e 世代講座」，由同仁票選具有特色之藝文團隊、專家學者或知名人士，蒞府演出或專題演講。98 年 1 月至 12 月計辦理 6 場次「心靈饗宴」及 6 場次「e 世代講座」，計有員工及眷屬 6,398 人次參加，觀賞「迷火佛拉明哥舞坊」、「紙風車劇團」、「紅瓦民族舞蹈團」、「臺

北市中華懷念歌曲推展會」、「臺北市立交響樂團」、「日本飛行船劇團」之演出及聆聽洪蘭教授、黃長玲教授、財經節目主持人阮慕驊先生、廣播節目主持人林麒綸先生、中醫師李家雄及醫師謝政廷的專題演講，均深受好評。

六、強化平時考核，提升獎優懲劣功能

(一) 獎勵優良事蹟，提振工作士氣

- 1、規定各機關應落實平時考核，對於表現績優，具有特殊貢獻者，應予獎勵，並積極拔擢。98年1月至12月各機關獲優先拔擢任用之同仁共計46人。
- 2、本府每年均配合行政院模範公務人員選拔，辦理本府模範公務人員選拔，98年本府同仁計獲選行政院模範公務人員3人；本府模範公務人員40人，給予每人獎金5萬元及公假5天之獎勵，並於公開場合頒發獎狀。本府另選拔優秀工友40人，給予每人獎金1萬元及公假5天之獎勵，並公開頒發獎牌。
- 3、對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，均依規定給予行政獎勵。98年1月至12月，一次記二大功21人次（因警察機關採重獎重懲，本項另單列行政機關統計3人次，以下亦同）、記一大功207

人次(108 人次)、記功二次 1,838 人次(1,267 人次)、記功一次 1 萬 36 人次(3,990 人次)、嘉獎二次 6 萬 7,741 人次(1 萬 4,621 人次)、嘉獎一次 16 萬 4,296 人次(3 萬 5,235 人次)，與 97 年度相較獎勵人數相當。

(二) 懲處不力，整飭公務紀律

- 1、規定各機關應落實平時考核及覈實辦理年終考績，以獎優懲劣。98 年 1 月至 12 月各機關檢討列入專案輔導人員共計 457 人，其中 105 人經輔導已明顯改善解除列管，另有 4 人退休、3 人資遣、2 人調職、9 人辭職，餘均持續專案輔導，並適時檢討汰劣。
- 2、本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處，毫不寬待。98 年 1 月至 12 月，經移付懲戒撤職 1 人次（因警察機關採重獎重懲，本項另單列行政機關統計 0 人次，以下亦同）、休職 1 人次（0 人次）、降級 6 人次（0 人次）、記過 11 人次（0 人次）、申誡 1 人次（1 人次）；平時獎懲因案停職 8 人次（0 人次）、免職 4 人次（0 人次）、記一大過 8 人次(2 人次)、記過二次 57 人次(6 人次)、記過一次 278 人次(19 人次)、申誡二次 862 人次(15 人次)、申誡一次 5,641 人次(86 人次)，與 97 年度

相較懲處人數相當。

(三) 加強防弊機制，防範專業證照租借

本府為防範公務員違法出租（借）專業證照或兼職情事，嚴格要求各機關均應依行政院核頒之「防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人實施計畫」，貫徹執行防範措施，並應利用各項集會或訓練課程宣導相關規定，避免違法情事發生；另於 98 年 6 月 26 至 30 日、10 月 19 至 23 日派員實地抽查資訊處等 16 個機關執行情形，查核結果各受查機關皆無違反規定情事發生。

七、型塑學習型人事團隊，提升體系執行力

(一) 凝聚共識，定期舉行會報及茶敘活動

- 1、為凝聚同仁共識、經驗交流，每 3 個月舉辦 1 次人事主管會報，年底舉辦擴大人事主管會報，期藉結合團體的智慧與工作經驗，提升人事服務的效能。98 年 3 月 19 日、7 月 7 日、10 月 8 日假臺北市災害應變中心、臺北市立動物園及臺北自來水事業處公館淤泥廠舉行 3 次人事主管會報，由本府各一級機關、區公所人事主管及科長級以上人員計 179 人次參加。98 年 12 月 3 日在臺北市政府公務人員訓練處

舉行 98 年擴大人事主管會報，計有所屬人事機構主管 312 人參加。

- 2、為讓處屬人事主管更加瞭解本處推動市府人事業務之精神與用意，期藉雙向溝通，達成推動人事業務之共識，自 97 年 6 月起每月邀請處屬一級機關暨區公所人事主管輪流來處茶敘座談，至 98 年 12 月底，計辦理 12 次茶敘座談，共有 79 位人事主管參與，成效良好。

(二) 鼓勵人事行政研究發展論文寫作，成績優良

為提升本處及所屬人事機構人事行政研究發展徵文寫作質量，研訂「臺北市政府人事處及所屬人事機構人事行政研究發展徵文作業改善措施」，以鼓勵人事人員撰寫研究發展論文，發掘業務問題，提出改進建議。本處辦理 97 年度人事行政研究發展論文寫作比賽，提報作品 119 篇，經擇優選出 31 篇作品推薦參加行政院人事行政局 98 年度人事行政研究發展論文評比，榮獲團體獎第 1 名。

(三) 組織學習，塑造學習型人事團隊

- 1、為營造優質學習文化，誘發組織之團隊精神，訂定「臺北市政府人事處組織學習計畫」，以推動讀書會、專題報告、成立工作圈等具體作法，同時建置

本處組織學習網，以善用團隊學習加乘學習成效，建立優質的人事團隊。運作至今，成果相當豐碩，包括：辦理 1 場導讀會、69 場讀書會、34 場專題報告、成立 15 個工作圈並已開會 30 次；部分所屬一級人事機構亦已陸續依計畫推動中。

- 2、依據「臺北市政府人事處人事業務標準作業程序研訂及管理規範」，截至 98 年 12 月止，已建立本處人事業務標準作業程序 272 項、人事機構人事業務標準作業程序 216 項。

八、關心同仁健康，身心二面照護

(一) 辦理健檢團保，規劃健康對策

1、辦理健康檢查，維護同仁身體健康

辦理本府同仁健康檢查，98 年 1 月至 12 月受檢人數計 3,115 人，檢查經費計 3,244 萬 6,320 元。

2、自費團保，發揮實質保障

辦理員工自費團體保險，員工最低月繳 240 元，即可獲得定期壽險、意外傷害、傷害醫療、癌症、住院醫療等 5 項保障。至 98 年 12 月底止，計有 397 個機關學校、2 萬 5,071 人（現職員工 1 萬 115 人、眷屬 1 萬 3,759 人、退休及留職停薪 1,197 人）參

加本保險，理賠率達 51.8%，發揮實質保障功能。

(二) 諮商協談，專業協助情緒處理

為有效協助同仁處理情緒問題，本府設有「員工協談室」與協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個人或團體協談。98 年 1 月至 12 月，個人協談部分計有 103 人申請，共計提供服務 513 小時。團體協談部分共計辦理 30 次，均予適當處理。另落實員工心理衛生照護，98 年 1 至 12 月計辦理 2 場次專題講座、5 場次心靈電影院、3 場次工作坊、6 場次心靈讀書會、30 場次巡迴講座，同仁反應熱烈。

九、倡導休閒運動，展現團隊活力

(一) 舉辦員工球類競賽

於 98 年 7 月 8 日至 10 日辦理員工羽桌球錦標賽，羽球 36 支隊伍、桌球 38 支隊伍，合計 74 支隊伍、約 1,200 人參加。本處男子羽球隊榮獲羽球男子丙組第 3 名、本處女子桌球隊榮獲桌球錦標賽女子組第 3 名。

(二) 參與泳渡邀請賽，增進縣市交流

本府組隊參加金門縣政府於 98 年 8 月 14 日至 16 日主辦之「2009 搶灘料羅灣-第七屆金門海上長泳」活動

及參加南投縣政府於98年9月19日至20日主辦之「2009年第27屆日月潭國際萬人泳渡嘉年華」活動，增加縣市運動交流。

十、合理分配加班費資源，以提昇行政效能並達勞務均等

(一) 成立加班費預算專案小組審查

98年1月20日成立「臺北市政府年度計畫及預算審查委員會加班費預算專案審查小組」，作為年度各機關加班費預算編列審查之機制，並辦理加班費預算審查作業，俾撙節非必要之加班費支出，且可據以挹注部分確有實際需要而囿於經費短絀，致無法支給加班費之機關。

(二) 訂定加班費編列及管理原則

98年3月23日訂定「臺北市政府99年度各機關加班費預算編列及管理原則」，作為各機關加班費合理分配及管理之準據，98年度專案審查小組計召開9次會議審查，99年度各機關加班費經審查結果，在現有市府各機關加班費總額範圍內，重新調移分配，單位預算增減相抵較98年度預算減少26萬3,682元；附屬單位預算加班費增減相抵較98年度預算減少4萬6,435元；特別預算則維持不變。

十一、創新人事服務，增進同仁福利

(一) 開辦本府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案

為加強員工保障、提升員工福利，在不增加本府預算支出前提下，開辦「臺北市政府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案」，由臺灣產物保險公司承作，提供本府各機關學校員工及其父母、配偶、配偶父母、子女與兄弟姐妹更優厚的選擇，減輕同仁及眷屬經濟上負擔。至 98 年 12 月底止，汽車保險部分，計有 222 個機關學校、2,206 人(員工 1,452 人、眷屬 754 人)參加，理賠率 46.17%；機車保險部分，計有 228 個機關學校、2,021 人(員工 1,296 人、眷屬 725 人)參加，理賠率 11.79%，落實員工照護。

(二) 針對不同屬性之對象辦理未婚聯誼活動

1、為增進本府各機關學校未婚同仁互動與認識的機會，98 年舉辦 4 梯次聯誼活動，活動內容依活動性質、參加人員意願、年齡層等，分別設計不同屬性對象之未婚聯誼活動，其中第 3、4 梯次聯誼活動，已分別於 98 年 7 月 18 日及 8 月 15 日舉行完竣，共計 120 人參加。

2、另為鼓勵參加人員儘早締結良緣，參加本活動之第 1

對佳偶，致贈結婚禮金 6,000 元，第 2 對至第 10 對，每對佳偶可獲得 3,600 元禮金。

十二、賡續推動人事業務資訊化，提高服務效率及品質

(一) 建置「臺北市府各機關標準作業程序 SOP 服務網」

為分享及推廣本處及所屬人事機構建置人事業務標準作業程序之成功經驗，落實各機關業務交接及職務代理制度，協同資訊處共同建置「臺北市府各機關標準作業程序 SOP 服務網」，於 98 年 8 月 24 日正式開放各一級機關上傳 SOP 文件，進行統整、觀摩分享及運用，以達成行政標準化及提昇施政效能之目標。截至 98 年 12 月底已有 2,973 件 SOP 文件建置完成。

(二) 人事相關業務採網路方式辦理

配合節能減碳政策，檢討原紙本作業方式，將本府各機關對於人事人員服務滿意度調查改採網路問卷方式辦理，總計回收有效問卷 1,216 份，節省問卷回收、登錄及統計之人力成本超過三十個人天。另本處暨所屬人事機構人事業務法規測驗亦改採網路測驗方式辦理，不再列印考卷及答案紙，總計受測人數 871 人，透過電腦系統立即進行統計、評分，縮短作業時程並提高行政效率。

參、99 年上半年工作重點

一、賡續辦理組織調整與人力評鑑

- (一) 臺北市政府產業發展局及所屬機關、臺北市政府教育局修編案及臺北市立兒童交通博物館組織編制廢止案，業經 貴會於上個會期三讀審議通過，後續相關人事作業刻正積極辦理中。
- (二) 本會期預計辦理臺北市政府都市發展局及所屬機關、臺北市政府文化局暨所屬機關等修編案，送請貴會審議。
- (三) 賡續辦理臺北市政府交通局所屬停車管理處、臺北市政府環境保護局所屬衛生稽查大隊、臺北市政府捷運工程局及臺北市政府教育局所屬圖書館等 4 個機關人力評鑑作業。

二、積極消除超額職工、落實員額管控

積極消除機關學校超額之事務勞力，規定各機關學校職工出缺，應由各機關學校職工移撥，若無人移撥時，得以業務委外方式辦理。98 年 1 月至 12 月計消除超額職工 31 人，尚有超額職工 700 人（含學校 658 人），將繼續採出缺不補、移撥及鼓勵退職等方式加強處理超額人力，擷節人事費用。

三、持續推動獎優汰劣實施計畫

為拔擢優秀人才，淘汰不適任者，促進人力新陳代謝，以提升本府公務人員之競爭力，將依「臺北市政府強化所屬各機關學校獎優汰劣實施計畫」，持續對於表現績優，具有特殊貢獻者予以獎勵，並積極拔擢；對於不適任現職工作之人員予以專案輔導，適時汰劣。

四、重新檢討英語文比賽，及採行替代措施

- (一) 為建構本市成為國際化都市、提升本府公務人員英語能力，自 92 年起每年舉辦本府員工英語文比賽，期以多元化、活潑化的活動方式，激勵本府同仁學習英語興趣，惟迄今已辦理第 7 年（次），對提昇同仁學習英語興趣確有相當助益。
- (二) 鑑於英語文比賽已完成階段性任務，爰經徵詢各機關意見及開會研商詳慎檢討後決定停止辦理，並改採鼓勵同仁積極參加英語檢定，以及本府公務人員訓練處舉辦之相關英語文實體與數位學習課程，以賡續提昇本府同仁的英語文學習環境與興趣。

五、賡續推動身心障礙者之進用，保障弱勢族群就業

因應「身心障礙者權益保障法」規定進用比率由 2% 升為 3%。本處除持續列管尚未達到進用標準之機關學校

外（依法規應以各機關【構】每月 1 日參加公、勞保人數為準，本府 98 年 12 月不足額進用 3%之機關計 2 個，不足額人數 3 人），並於各項會議及人事主管會報等場合積極宣導相關規定，以促使各機關學校積極配合辦理。

六、舉辦員工親子運動會及籃球錦標賽

（一）本府每兩年舉辦 1 次之員工親子運動會，往年均於 10 月份舉行，配合 99 年 11 月將舉辦 2010 臺北國際花卉博覽會，故將本年度員工親子運動會訂於 6 月 5 日假臺北田徑場辦理，活動項目除規劃府會及市政記者「籃球投準」與「棒球九宮格」等 2 項聯誼賽外，並增列首長 1500 公尺慢跑；員工趣味競賽部分則規劃有「滾動時代巨輪」等 6 個活動項目，以促進親子關係與家庭和樂。

（二）本年員工籃球三對三鬥牛賽及籃球錦標賽預訂於 6 月 10 日及 6 月 23 日至 25 日假臺北體育館 1、4 樓舉辦，以增進本府員工身心健康，提供市民更優質的服務。

七、協助辦理「2010 臺北國際花卉博覽會」

配合 2010 臺北國際花卉博覽會舉辦，協助產業發展局遴用具辦理花博所需之專業人才及有效運用人力，俾

使花博會籌辦順遂。並將動員本處暨所屬人事人員擔任國內貴賓接待服務工作事宜，以展現市府團隊之向心力、榮譽感，發揮全力以赴的精神，提供與會貴賓貼心的服務及做好市政行銷。

八、賡續推動人事業務資訊化，提高行政效率

- (一) 以人事服務角度出發，結合自然人憑證提高個資安全性，建置員工人事資料服務網，讓新任公務人員可直接上網填寫履歷資料，現職公務人員可隨時檢核與個人權益相關之人事資料，查詢機關及同仁公務通訊錄，列印個人公務名片，使人事業務處理更為正確、便利，更有效率。
- (二) 參與人事行政局推動線上差勤系統試辦作業，建立各機關學校系統一致性版本之 e 化網路請假加班申請作業及集中式主機運作環境，降低軟硬體維護管理及使用學習成本。

肆、結語

人事業務是永續性、支援性的工作，本處除全力配合市府施政計畫外，將持續推動本府組織調整、強化人力素質、精簡組織員額、提升市府團隊之整體效能等，全力做

好人事服務工作，發揮本府團隊精神，提升行政效率，滿足民眾需求。今後，仍將秉持主動積極之務實態度，在既有之業務基礎上繼續努力，以爭取更好的服務績效。尚祈各位議員女士、先生繼續給予支持、指導與鼓勵。最後，敬祝 大會圓滿成功！也祝各位議員女士、先生，健康愉快，萬事如意。謝謝！