

中華民國 101 年 4 月
臺北市議會第 11 屆第 3 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、100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)業經 貴會三讀審議通過之組織編制修正案 .	1
(二)送請 貴會審議之機關組織編制修正案	2
(三)賡續辦理人力評鑑作業	2
(四)管控預算員額、精實機關人力	3
二、貫徹考試掄才，加強人力資源運用	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	4
(三)拔擢優秀女性，提高女性主管比例	4
(四)落實輪調制度，活絡人力運用	5
三、保障弱勢族群，提供工作機會	5
(一)進用身心障礙人員，加強就業保障	5
(二)協助原住民族就業，落實進用保障	5
(三)提供弱勢家庭子女暑期工讀機會	5
四、強化員工英文能力，鼓勵語言多元學習	6
(一)訂定通過英文能力測驗檢定目標	6
(二)鼓勵英語研習，提供補助	6
(三)強化第二語文(第二外語及第二本語)能力提升	6

五、重視培育訓練，提昇組織競爭力	7
(一)選送優秀公務人員出國進修	7
(二)建教合作，提供進修管道	7
(三)開拓同仁視野、舉辦知性講座	8
六、強化獎優懲劣，落實平時考核	8
(一)獎勵優良性事蹟，提振工作士氣	8
(二)懲處不力，整飭公務紀律	9
七、型塑學習型團隊，提升人事服務品質	10
(一)凝聚共識，定期舉行會報及茶敘活動	11
(二)精進人事業務推動，榮獲直轄市政府組第 1 名	11
(三)鼓勵人事行政研究發展論文寫作	11
(四)終身學習，塑造學習型團隊	12
八、照護同仁健康，落實人性關懷	12
(一)辦理健檢團保，規劃健康對策	13
(二)諮商協談，專業協助情緒處理	13
(三)舉辦本府輔導協助異常徵候人員實務工作研討 會	13
九、辦理休閒活動，增進情感交流	14
(一)積極擴大辦理未婚聯誼	14
(二)舉辦本府員工球類競賽	14
(三)籌組參加他縣市體育交流活動	15

十、合理分配加班費資源	15
(一)成立專案小組嚴格審查	15
(二)修訂預算編列及管理原則	15
十一、推動員工暨眷屬自費汽機車福利保險	16
十二、推動人事業務資訊化，提高服務效率及品質	16
(一)辦理「全國共享版差勤系統功能擴充及推動作 業」	16
(二)強化人事資訊系統服務功能，提昇行政效率	16
參、101 年上半年工作重點	17
一、賡續辦理組織編制修正及人力評鑑作業	17
二、執行員額管控、精簡超額職工	18
三、持續推動獎優汰劣實施計畫	18
四、積極辦理選送優秀公務人員出國進修	19
五、積極獎勵優秀同仁，提振工作士氣	19
六、舉辦本府輔導協助異常徵候人員實務研討會 ..	19
七、賡續推動弱勢族群就業保障	20
八、強化資訊系統，提高服務績效	20
肆、結語	21

壹、前言

召集人、副召集人、各位議員女士、先生：

貴會第 11 屆第 3 次定期大會開議之際，英俊非常榮幸能代表人事處提出工作報告。首先向 貴會所有議員女士、先生對本處業務的鼎力支持與指教，表達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，除賡續辦理組織修編與員額管控外，將繼續加強培育訓練，獎優汰劣，以有效活化公務人力，增進市府整體效能。謹將本處 100 年下半年重要施政情形及 101 年上半年工作重點，報告如下。

貳、100 年下半年重要施政情形

一、推動組織重整、落實員額管控

(一)業經 貴會三讀審議通過之組織編制修正案

- 1、臺北市政府地政局組織規程及編制表修正案。
- 2、臺北市政府兵役局組織規程及編制表修正案。
- 3、臺北市政府原住民族事務委員會組織規程及編

制表修正案。

- 4、臺北市政府衛生局組織規程及編制表修正案。
- 5、臺北市政府產業發展局組織規程及編制表修正案。
- 6、臺北市政府工務局組織規程及編制表修正案。
- 7、臺北市政府都市發展局組織規程及編制表修正案。
- 8、臺北市政府人事處組織規程及編制表修正案。

(二)送請 貴會審議之機關組織編制修正案

因應公路監理業務於 101 年 1 月 1 日回歸中央統籌辦理，本府交通局所屬監理處總員額需移撥中央，並因應業務需要，修正臺北市政府交通局組織規程及編制表，業於 100 年 8 月 11 日府人一字第 10030587200 號函請 貴會審議，並經 貴會排入二讀審議程序。

(三)賡續辦理人力評鑑作業

為精進各機關人力配置合理性，持續辦理人力評鑑作業。於 100 年 9 月 19 日及 11 月 17 日，分別至環境保護局及文化局等 2 個機關辦理實地人力評鑑作業。

(四) 管控預算員額、精實機關人力

1、嚴格審核年度預算員額

本府預算員額管控原則係以零成長為目標。為擷節人事成本，抑制人力成長，從嚴審核各機關年度預算員額、約聘僱計畫及臨時人員員額。101 年度核定數 6 萬 9,019 人(不含市立聯合醫院及捷運公司員額數)，較 100 年度核定數 6 萬 9,572 人，減列 553 人。

2、落實精簡事務勞力

為積極消除機關學校超額之事務勞力，明定各機關學校職工出缺，應由其他機關學校超額職工移撥，若無人移撥時，方得以業務委外方式辦理，並於年度預算員額審議時，就機關整體人力進行檢討。100 年 7 月至 12 月精簡機關學校超額職工 14 人。

二、貫徹考試掄才，加強人力資源運用

(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。

本府所屬機關學校 100 年各項國家考試申請及分發人數一覽表										
考試年度	類別	初等 考試	普通 考試	高考 三級	高考 二級	小計	身障 特考	原住 民族 特考	地方 特考	合計
	人數									
100 年	申請數	86	246	220	3	555	21	3	534	1113
	分發數	85	191	217	3	496	20	2	—	518

備註：100 年地方特考分發數，配合考選部考試期程排定，於 101 年 3 月 27 日後分發。

(二) 公開甄選約聘僱及工級人員

為昭公信，本府各機關學校新進用之約聘僱人員及專業技工、工友，均委託本府勞工局就業服務處辦理公開甄選。100 年 7 月至 12 月計辦理 7 次，共計正取 125 名、備取 230 名，送由各用人機關依規定進用。

(三) 拔擢優秀女性，提高女性主管比例

本府訂有「各機關平衡主管性別比例實施計畫」，拔擢優秀女性同仁，統計至 100 年 12 月底，本府女性主管占主管總人數比例已達到 50.18%。一級機關以上女性首長計有 10 位(含局處會首長 6 人及區公

所區長 4 人)。

(四)落實輪調制度，活絡人力運用

為使同仁增進歷練、活絡機關人力，本府訂有「各機關學校公務人員遷調實施要點」。100 年度職期遷調執行成果，計有機關首長 11 人、副首長 6 人、一級單位主管 70 人、一級單位副主管 3 人、採購人員 166 人、出納人員 107 人、二級以下主管及非主管 773 人。

三、保障弱勢族群，提供工作機會

(一)進用身心障礙人員，加強就業保障

本府 100 年 12 月各機關學校法定應進用身心障礙人員人數為 2,015 人，實際已進用 3,162 人，超額進用 1,147 人，總進用比率為 156.92%。

(二)協助原住民族就業，落實進用保障

本府 100 年 12 月各機關學校依「臺北市政府促進原住民就業自治條例」規定，應進用原住民族人數為 301 人，實際已進用 564 人，超額進用 263 人，總進用比率為 187.38%。

(三)提供弱勢家庭子女暑期工讀機會

本府為紓解特定對象因失業而影響子女就業權益，

逐年編列預算提供大專學生暑期工讀機會，100 年度提供 308 個大專暑期工讀名額，對於本市部分弱勢家庭如低收入戶、身心障礙人員、原住民族、獨立負擔家計者等失業勞工之子女優先錄取。

四、強化員工英文能力，鼓勵語言多元學習

(一)訂定通過英文能力測驗檢定目標

為賡續提升本府所屬機關學校公務人員英文能力，訂定「臺北市政府各一級機關(含所屬)暨區公所 100 年度通過英文能力測驗檢定人數比率應達成目標值及獎勵標準表」。截至 100 年 12 月底，通過測驗檢定者 6,682 人，已達銓審總人數 25.76%，其中通過更高級別人數計 71 人。另約聘僱人員、駐衛警及職工部分，計 86 人通過英文檢定。

(二)鼓勵英語研習，提供補助

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。另參加本府公務人員訓練處之自費外語課程進修者，核給三分之一補助。

(三)強化第二語文(第二外語及第二本語)能力提升

為鼓勵本府同仁加強第二語文能力，訂定「臺北市

政府 100 年度通過第二語文(第二外語及第二本語)能力認證等級敘獎標準」，對通過第二外語及第二本語認證檢定合格者，給予敘獎，截至 100 年 12 月底，本府通過第二語文認證如下表統計情形：

第二外語						第二本語		
日語	法語	德語	西語	韓語	俄語	客語	閩南語	原住民族語
140	1	5	4	2	1	67	2	6
153 人						75 人		

五、重視培育訓練，提昇組織競爭力

(一)選送優秀公務人員出國進修

為積極與全球接軌，提供本府現職優秀公務人員接受國際化深造教育之機會，於 99 年 6 月 25 日研訂「臺北市政府選送優秀公務人員出國進修實施要點」。每年最多選送 15 名市議會及本府優秀人員赴歐美等先進國家進修博碩士學位及專題研究，101 年度核定專題研究 2 人、進修碩士學位 3 人及博士學位 1 人，共計 6 人。

(二)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

薦職員參加進修。100 年薦送參訓人數共計 254 人。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。

(三)開拓同仁視野、舉辦知性講座

為開拓同仁視野，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體、專家學者或知名人士，蒞府演出或專題演講。100 年 1 月至 12 月計辦理 6 場次「e 世代講座」及 6 場次「心靈饗宴」，計有員工及眷屬 5,889 人次參與。

六、強化獎優懲劣，落實平時考核

(一)獎勵優良事蹟，提振工作士氣

- 1、本府自 96 年 12 月起明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。100 年 7 月至 12 月各機關獲優先拔擢任用之同仁共計 30 人。
- 2、本府每年配合行政院模範公務人員遴薦作業，辦理本府模範公務人員選拔，100 年行政院核定本府 2 人當選行政院模範公務人員；另本府表揚 40 位模

範公務人員，給予每人獎金 5 萬元及公假 5 天之獎勵，並於 100 年 10 月 11 日市政會議，由市長頒發獎狀，以資激勵。

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。100 年 1 月至 12 月獎勵情形如下表：

獎度 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
警察機關	17	80	530	4,708	46,545	116,431
行政機關	11	280	2,162	4,771	18,516	44,513
總人次	28	360	2,692	9,479	65,061	160,944

單位：人次

(二)懲處不力，整飭公務紀律

1、本府自 96 年 12 月起亦明定各機關應落實平時考核及覈實辦理年終考績，以懲處不力。100 年 1 月至 12 月各機關檢討列入專案輔導人員計 203 人，其中 61 人經輔導已明顯改善解除列管，另有 4 人調職、11 人退休、6 人免職及 1 人辭職、37 人因其他原因解除列管，其餘 83 人則持續予以輔導，並適時檢討淘汰。

2、本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處。100年1月至12月懲處情形如下表：

性質 類別 機關別	懲戒處分						平時懲處						
	撤職	休職	降級	減俸	記過	申誡	停職	免職	記一 大過	記過 二次	記過 一次	申誡 二次	申誡 一次
警察機關	0	0	0	0	3	0	12	7	3	31	190	471	3,752
行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	14	28	102
總人次	0	0	0	0	3	0	12	7	8	35	204	499	3,854

單位：人次

3、確實查勤，維護辦公紀律

為維護辦公紀律，本處除已責成各機關人事機構應落實差勤管理外，並由本處組成查勤小組，每月不定期抽查至少3個機關，100年1月至12月計抽查44個機關，受查機關辦公情形良好者計有42個，缺失機關除函請針對差勤缺失事項確實檢討改進外，並列為下次優先查察機關。

七、型塑學習型團隊，提升人事服務品質

(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，每年均定期舉辦人事主管會報，100年9月15日假臺北市政府消防局防災科學教育館多媒體教室舉行100年第2次人事主管會報，計有本府各一、二級機關、區公所人事主管及本處科長級以上人員80人參加。100年12月19日於本府市政大樓2樓親子劇場舉行擴大人事主管會報，計有本府各機關學校人事主管320人參加。
- 2、為使處屬人事同仁更加瞭解本處推動市府人事業務之精神與用意，自100年1月起舉辦處長與二級機關人事主管、新進人事人員，及非主管人員茶敘活動。截至100年12月止，合計辦理24場次，共有291位人事人員參加。

(二)精進人事業務推動，榮獲直轄市政府組第1名

本處近年來參加行政院人事行政局(現為行政院人事行政總處)主辦之行政院所屬各部會處局署及縣市政府人事業務績效評比，每年均有進步，100年並榮獲直轄市政府組第1名之佳績。

(三)鼓勵人事行政研究發展論文寫作

本處榮獲行政院人事行政局(現為行政院人事行政總處)100 年度人事行政研究發展徵文獎勵活動團體獎第 2 名。為提升論文寫作品質，除建置撰寫人事行政論文人才資料庫、建立論文寫作師徒指導制度外，並指定碩士論文畢業成績達 85 分的人事同仁提報作品；及請單位主管就指定主題指導同仁撰寫論文方向與內容，期能爭取更佳的成绩。

(四)終身學習，塑造學習型團隊

- 1、為鼓勵同仁終身學習，訂定「本府公務人員專書閱讀推廣活動計畫」，積極促使各機關學校同仁參加國家文官學院舉辦之公務人員專書閱讀及心得寫作競賽活動，本府 100 年度榮獲團體優良獎，萬華區公所人事室主任並獲得個人獎最高榮譽「金椽獎」。
- 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」，強化人事業務標準作業程序之研訂及管理，截至 100 年 12 月止，計已建立本處人事業務標準作業程序 245 項、人事機構人事業務標準作業程序 216 項。

八、照護同仁健康，落實人性關懷

(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，給予健康檢查經費補助，100年度受檢人數計2,463人，檢查經費總計2,736萬2,066元。

2、自費團保，發揮實質保障

辦理員工自費團體保險，員工及眷屬月繳250元不等保費，即可獲得定期壽險、意外傷害、傷害醫療、癌症醫療、住院醫療等5項保障。截至100年12月止，計有402個機關學校、2萬6,302人參加，理賠率達98.46%，發揮實質保障功能。

(二)諮商協談，專業協助情緒處理

為有效協助員工同仁情緒處理問題，本府設置有「員工協談室」及協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個人或團體協談。100年7月至12月止，個人協談部分計有73人申請，共計提供312小時服務。團體協談共計辦理3次協談，均予適當處理。

(三)舉辦本府輔導協助異常徵候人員實務工作研討會

為建構更周延的員工照護協助機制，於100年7月21日舉辦「臺北市政府輔導協助異常徵候人員實務

工作研討會」，邀請學者專家提供專業意見，並請本府相關機關代表擔任與談人，計有本府各一級機關暨區公所、部分二級機關人事主管 52 人參與研討學習。

九、辦理休閒活動，增進情感交流

(一)積極擴大辦理未婚聯誼

為增加本府未婚同仁認識異性朋友機會，100 年度辦理 7 梯次較 99 年度增辦 4 梯次，1 日遊活動分別於 100 年 7 月 23 日、8 月 20 日及 9 月 3 日假太平洋翡翠灣夏日樂園辦理；2 日遊活動於 100 年 9 月 17 日及 18 日假宜蘭縣濱海渡假村辦理；半日下午茶活動分別於 100 年 9 月 24 日、10 月 22 日及 10 月 29 日假臺北鄉村俱樂部辦理，合計 488 人參加。

(二)舉辦本府員工球類競賽

- 1、於 100 年 7 月 20 日至 22 日舉辦本府員工羽球錦標賽，計有男子組 27 隊、女子組 8 隊，共計 35 隊，約 600 人參加。
- 2、於 100 年 8 月 24 日至 26 日舉辦本府員工桌球錦標賽，計有男子甲組 8 隊、乙組 8 隊、丙組 16 隊、女子組 7 隊，共計 39 隊，約 600 人參加。

(三)籌組參加他縣市體育交流活動

- 1、組隊參加基隆市政府於 100 年 7 月 10 日主辦之「2011 基隆市外木山 4000 公尺長泳」活動，計 59 人參加。
- 2、組隊參加南投縣政府於100年9月4日主辦之「2011 年第29屆日月潭國際萬人泳渡嘉年華」活動，計100 人參加，藉此增進員工身心健康與縣市交流。

十、合理分配加班費資源

(一)成立專案小組嚴格審查

為有效管理加班費支出，於 100 年 1 月 19 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之審查機制。

(二)修訂預算編列及管理原則

於 100 年 1 月 26 日修訂「臺北市政府 101 年度各機關加班費預算編列及管理原則」，並據以審查本府各機關(不含市立各級學校)101 年度加班費預算，執行成果顯示，較 100 年度單位預算加班費(不含捷運公司及市立各級學校)減列 67 萬 995 元，附屬單位預算加班費增列 2 萬 2,200 元，特別預算加班費無

增減。

十一、推動員工暨眷屬自費汽機車福利保險

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，訂定「臺北市政府公教員工暨眷屬自費汽機車保險優惠方案」。截至100年12月止，汽車保險計有342個機關學校、1萬2,025人參加，理賠率達32.54%，機車保險計有348個機關學校、8,576人參加，理賠率為1.14%。

十二、推動人事業務資訊化，提高服務效率及品質

(一)辦理「全國共享版差勤系統功能擴充及推動作業」

- 1、為建立本府各機關學校單一版本之e化網路請假加班系統及集中式主機運作環境，降低維護管理及使用成本，本府參與行政院人事行政總處全國共享版差勤系統試辦作業，並獲委託辦理後續功能擴充，100年度分階段進行系統建置及推動導入作業。
- 2、截至100年12月已完成第一、二階段之本府客製化功能開發及全國共通性功能擴充作業，完成21個機關及種籽學校建置作業，超過6,500人上線使用。

(二)強化人事資訊系統服務功能，提昇行政效率

- 1、為強化退休人員權益資料保障，並兼顧受撫卹遺族之權益，於本府人事管理資訊系統之退休撫卹子系統建置退休核定案管控機制及指定發放多位領受人功能。
- 2、為提升人事同仁工作效能，縮短作業時間，於本府人事管理資訊系統之任免遷調子系統，開發有關派令日期之列印選項功能，產製更符合業務需要之報表，提供本府各人事機構更正確、迅速辦理人事任免遷調名冊報送作業。

參、101 年上半年工作重點

一、賡續辦理組織編制修正及人力評鑑作業

- (一)配合行政院組織再造於 101 年 1 月 1 日啟動，本處除已裁撤所屬公教人員住宅輔建及福利互助委員會外，並將持續辦理環境保護局暨所屬機關、文化局暨所屬機關組織編制修正案；另配合教育部幼托整合政策，辦理社會局暨所屬機關及教育局暨所屬機關組織編制修正案。
- (二)賡續依「地方行政機關組織準則」第 27 條規定，辦理人力評鑑作業。101 年度規劃辦理教育局、社會

局、工務局及勞工局等 4 個機關人力評鑑。另持續追蹤已完成評鑑機關之執行情形。

二、執行員額管控、精簡超額職工

(一)配合「當增則增、當減則減」的員額管理政策，運用年度預算員額審查及人力評鑑機制，針對業務量增加之局處，統籌調配員額，使機關人力運用更具彈性、效能及精簡的功效，俾落實總員額及人事經費比率的不增加，並全面提昇行政效能及為民服務品質。

(二)截至 100 年 12 月止，各機關學校尚有超額職工 582 人，將繼續採出缺不補、移撥、人力支援及鼓勵退職等方式，加強超額人力之處理及運用，以擷節人事費用，提升人力資源效能。

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，加強推動「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。以促進人力新陳代謝，提升本府公務人員競爭力，

提高行政效能。

四、積極辦理選送優秀公務人員出國進修

依「臺北市政府選送優秀公務人員出國進修實施要點」規定，辦理本府 102 年選送優秀公務人員出國進修之遴薦作業，函請各機關積極鼓勵符合資格同仁參與，希藉由每年選送 貴會及本府優秀公務人員出國進修，以有計畫的拔擢優秀人才，並汲取先進國家經驗，返國後積極為市政建設及為民服務工作而努力。

五、積極獎勵優秀同仁，提振工作士氣

為落實考核，獎勵表現績優同仁，本府依「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」、「臺北市政府表揚優秀青年公務人員要點」及「臺北市政府優秀工友表揚要點」，於 101 年上半年選拔出本府模範公務人員 40 人、優秀青年公務人員 10 人及優秀工友 40 人，並適時公開頒獎表揚，以提振工作士氣。

六、舉辦本府輔導協助異常徵候人員實務研討會

為使本府諮商協談服務制度更趨完善，規劃於 101 年 6 月底前辦理「主管人員輔導異常徵候人員專班」及「輔導協助異常徵候人員實務研討會」，邀請專家學者提供專業意見，以充實各業務主管及人事主管輔導

知能，由法制面及員工協助機制實務面，共同研議更周全的協處措施，使本府員工輔導與退場機制相互結合，並於 101 年下半年度研修本府所屬各機關學校輔導協助異常徵候人員作業原則及流程。

七、賡續推動弱勢族群就業保障

因應「身心障礙者權益保障法」及「臺北市政府促進原住民就業自治條例」規定進用身心障礙人員及原住民族，本處除每月持續列管尚未達到進用標準之機關學校外，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。

八、強化資訊系統，提高服務績效

- (一) 賡續推動全國共享版差勤系統，強化系統運作效能，完成新舊差勤系統之資料移轉及機關上線作業。
- (二) 規劃新版人事服務網，建構府級至所屬各人事機構之 e 化業務流程，分階段完成系統建置、教育訓練及上線使用，提高人事服務效率及品質。
- (三) 評估本府各機關學校導入行政院人事行政總處 WebHR 人力資源管理系統之可行性，並完成本府客製化擴充項目規劃，逐步建立單一人事資訊系統，提高人事行政效率。

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，將持續辦理本府組織修編、員額管控，並賡續辦理獎優汰劣工作、培訓優秀人才、照護同仁身心健康，全力做好人事服務工作。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，謹祝各位議員女士、先生，健康愉快，萬事如意。謝謝！