

2008



臺北人事簡訊

中華民國 97 年 01 月 15 日

送本府各機關
提供公務參考

2001 年 1 月創刊
200801 期

臺北市政府人事處編印

發行：處長 韓英俊

編輯：人事處第一科

市長的話

親愛的夥伴們：大家好！

還記得去年此時，我懷著忐忑的心情進入市府；一年來，我們一起打拼，榮辱與共，在此感恩與收穫的季節，我要由衷地對你們說：辛苦了！謝謝你們！

過去一年，市府團隊經歷了不少挑戰，如寶藏巖文化保存區清空、柯羅莎颱風災情及豪雨造成士林北投淹水、貓空纜車當機事件、小巨蛋接管問題等；加上大環境的政治經濟氛圍不佳，本府的各项施政常因中央對法律見解或政黨意識影響，而橫生掣肘，讓同仁在推展市政上格外辛苦，像一綱一本、北北基基測、中央縮減市府統籌分配款、明年立委選舉併公投案的領投票爭議及最近中正紀念堂古蹟被違法破壞等等。我們面對爭議的態度，是依法為所當為，據理力爭，以維護臺北市民最大的權利及不辜負市民的付託。所幸面對橫逆，我們同仁均能同心協力堅守崗位，將危機化為轉機，並使市政建設得以持續推動與發展。

今年是臺北市升格為院轄市的四十週年，在歷經十二位市長擘劃建設及各位夥伴努力下，臺北市各項建設的進步有目共睹，今年 9 月天下雜誌公布全臺幸福城市調查，臺北市再度蟬聯幸福城市之冠。但我們不以此自滿，在新的一年即將到來之際，期勉大家能繼續為臺北市民提供最好的服務，並且全力以赴，打造臺北市成為一個「水岸、人文、科技」的幸福國際城市，成為華人世界的領先城市。

最後，謹在此以感恩的心，感謝各位夥伴們，也期待與大家一起創造更美好的一年，並祝福你們

新年快樂、萬事如意

郝龍斌敬上 2007.12



處長的期勉

一、廣續推動組織重整，提升業務效能

市府組織再造是因應未來社會更多元之發展，市民對於市政不同之要求，所產生之必然趨勢，但是這也是一項艱鉅的任務，因為其中會牽涉到業務的整併、人員的移撥等更多細節內容的處理，這些業務如果能夠順利完成，都有賴各位在機關內充分發揮折衝協調的功能。今年有不少的機關完成組織重整或轉型的工作，再經台北市議會三讀審議通過後，而於 9 月 11 日聯合揭牌，在此要感謝相關局處人事機構的努力與配合，讓組織修編後的各項事宜，得以妥善處理。過去本人也曾經多次參與組織的整併，例如海巡署即是擁有四套的人事制度，四軌並行（軍人、海關、警察和公務人員）的結果，往往就是衝突產生。舉一個最簡單的例子，抓到一把槍，警察當時的獎金是 50,000 元；軍人的獎金則是 5,000 元。而海巡署內兩類人員均有，因此署長來頒獎勉勵時，就會面臨該如何頒發的問題。後來在當時給與處處長的協助之

下，找到可行方法，將軍人的獎金也提高至 50,000 元；上述的例子也是告訴我們，機關整併以後，其實還是會有很多問題，因此我相信今年完成組織重整的機關，可能組織內部還有很多的問題，不是一年半載就可完全解決，對人事主管而言，這就是人生的歷練，就是一種考驗，若能夠非常平順地全部都解決，則會很有成就感，此外，個人也因而擁有更多的成長，如此一來，就很有把握去執行別的工作。

後來本人至財政部服務，也同樣進行組織改造的工作，當時金管會仍屬財政部的單位，林全部長決定要將其分開，本人即以過去的工作經驗，協助部長在最短的時間內，將金管會相關的法規完成立法，進行組織切割，惟後續處理分家後的人事問題，也花了 1 年半以上的時間才全部處理完畢，由此可知，組織改造絕對不是簡單之事。

組織改造在市政府而言，仍將持續檢討進行，例如目前仍尚賡續進行民政局、勞工局、訴願會、法規會、市立圖書館等機關的組織改造，相信事先規劃做的越週詳，事後須再解決的事情就越少，小問題處理起來比較容易，也更容易展現我們的績效，這點也和大家分享。

二、重視人力成本效益，強化人力運用活絡性

市府各機關在檢討組織重整時，伴隨而來，重要的課題就是人力配置，目前在市府服務的人員類別相當的多，除一般公務人員、約聘僱人員、技工工友外，還有替代役、志工、臨時人員等等，而這些人力是否均已有效地運用？機關是否有人力成本效益的觀念？凡此都須思考；尤其明（97）年 1 月 1 日起，各機關臨時人員都將適用勞基法，對整體人事成本的支出，是否都是各機關所能承擔？明年市府的預算若缺少中央補助款的部份，屆時業務、人力該再如何重新調配等，都是我們人事主管未來需要關切的重點，請在座各位人事主管要適時面報機關首長，並充分告知各業務單位正視此一制度變革後，可能衍生的問題，例如：不同人員類別在管理制度上的差異，如果成立工會後所可能產生的衝擊等，都需預做準備，才可以防患未然。大家不要認為臨時人員納入勞基法只是

錢的問題，適用該法之後，他們即具有勞動三權，可以組工會，而如何因應之，才更是大家所需要深入瞭解的課題。

過去我在財政部服務時也遇到財稅資料中心部分約僱人員，因工作型態改變，經人事行政局進行人力評鑑後，分批裁減所衍生的後續抗爭問題，讓財政部各級長官及人事單位深感困擾，問題處理先後歷時 4 年終告解決。以此為例，提醒我們不要認為只是少數幾個臨時人員，不會有太大的問題，若我們已能預知可能發生的問題，就應該及早思考如何因應，這部分將由本處相關科室組成一個工作圈，找一些對這方面比較有經驗的同仁，大家一起共同來研究，然後找出一些比較可行的方法，再將研究的結果和大家分享，相信對大家實際的工作及問題的解決一定會比較有幫助。

三、提昇公務人員英語能力，持續辦理相關措施

在此要先向大家表達由衷的感謝之意，來市政府任職後，發現市政府與其他的人事機構比較起來，在提升公務人員英語能力這方面，絕對遠超過其他機關所做的努力，成果也非常不錯。今年行政院要求通過英檢之人數須達到 18%，但這是非常困難的目標，本人覺得做任何事情，都應量力而為，所以將目標訂在 16%，而 11 月底時，市府已達到 16.40%，這個成果超過了原本預期的標準，因此在這要向各位表示我由衷的謝謝。

另外，今年辦理國際城市菁英研習會時，我們做了一些改進，首先，安排姐妹市的代表拜訪臺北市議會，因為過去到國外參觀時，行程安排均有參觀國會、州議會或市議會，因此於本次辦理研習會時，也增列此一行程。而由此也聯想到，於研習會期間，辦理晚宴的機會也可邀請市議員前來，後來也有二位市議員參加，一個是執政黨的市議員，一個是在野黨的市議員。懂得和其他機關分享，也讓參與的市議員有機會展現英文實力，達到賓主盡歡的目的，之後市議會就會更認同本活動的辦理，成為我們的助力。

四、謹慎辦理年度考績作業，發揮獎優汰劣之功能

今早郝市長在談話中，也提到應研究如何

將不適任的人員列冊處理，而在過去的市政會議上，他也已提出是否可以每年淘汰公務員 1% 的概念。其實這個想法，與過去市長的父親-郝柏村先生，擔任行政院長時，所研議的一項政策類似。當時郝院長認為，人努力工作的狀況，通常呈現一個常態分配，大多數的人都是中間的，而考核制度應是將最努力的 5% 提出，把最不努力的人 5% 淘汰。此一理念後來交由人事行政局就和銓敘部研究，不過尚未研究出結果，郝院長就離開了行政院，此一政策的研究也就未繼續。

今日郝市長提出來淘汰公務員 1% 的想法，是否該執行？或許我們可以先從自己機關同仁的工作表現觀察，如果各機關確實都沒有績效不佳的同仁，當然無檢討的必要，但是我們人人都應捫心自問是否真如此？就人事處而言，我也不敢保證每位同仁都是很理想，因此市長的此一理念，我們確實有深入檢討研究之必要性，只是執行的方式要講究，如此一來，整個市府的工作團隊，才能永遠的精實壯大，得到市民的肯定。

另外也要向在市府大樓裡的人事機構提出感謝，過去幾個月，我們於地下一樓及二樓實施站崗制度，相信大家都感受到壓力的存在，對各機關的員工紀律有所助益。整個市政大樓的辦公紀律應由大家一起共同維護，因此本人責成三科排表大家輪流，實施 2 星期後，績效頗好，而且還深獲長官的肯定。報紙媒體回應亦屬正面，這些成果都是由於大家的配合，才得以順利圓滿，謝謝大家。

五、增進人事業務網路化與標準化，促進人事服務效能

資訊社會的到來，各項資訊設備的設計或汰換，也就越來越快速，如果各位有機會在觀看電視時，注意中國大陸資訊設備之報導，或許也會發現，拍攝中國大陸 office 的景象時，他們都是液晶的 monitor，原因即在於電腦設備越晚建置，設備就可能越新，反而越早設立之設備，就越老舊，這是設備與時俱進的特性。目前我們在使用的人事資訊系統，的確有相當好的設計，但我們仍要往外多看多學，本週一、二本人至地方研習中心參加行政院人事行政局的擴大人事主管會報時，聽到新竹縣政府人事室介紹他們所設計的網頁，相當地進步，回來之後，特別要求應科長，請他將相關資料

研究，考慮是否下一次召開每 3 個月一次之人事主管會報時，邀請新竹縣政府人事室來進行專題報告。「他山之石，可以攻錯」，別人優異、進步之處，都值得我們多瞭解、學習，必要之時，也可實地參觀。

所以在此，也希望各位人事主管、各位夥伴，你們看到什麼好榜樣或是聽到什麼好消息，可能對人事業務或市政有所幫助，都請儘速向本處各業務科反應，讓大家有機會趕快瞭解或學習。如此一來，無論本處或本府的政策調整與改進就能夠與時俱進。

六、接受新職務之挑戰，增進工作智慧

每個人都喜歡陞遷，但是本人到任後，也發現少數同仁陞遷之後，並未具備勝任該職務的能力，這表示個人平常沒準備好，機會來臨時，無法立即展現實力。因此，希望大家平常一定要充實自己的工作經驗與能力，這是非常重要的，因為各位的表現，機關首長都會有所反映，表現好時，首長會在本人面前對人事主管有所誇獎，但表現不佳之人事主管，也會讓若干首長，前來和本人抱怨渠之表現無法符合期待或機關需求。因此，在座各位就是我們人事處的門面，倚重大家非常的深，也請大家給予我們協助，強化人事法令之熟悉，提高危機處理之能力。此外每年辦理人事法規測驗的部份，我們會繼續的來實施。

最後，還是要感謝大家在過去一年來在各人事工作崗位上的努力與付出，雖然很遺憾，今年本處以些微的分數差距，人事業務績效考核的結果落在 3 名之後，本人除了自我檢討外，還是拜託處裡面的同仁給我們協助，當然也請各人事機構的同仁提供協助，同心協力讓明年能夠得到比較好的成績。另外，還是提醒大家，工作再忙身體要顧好，達到兼顧工作與身心的平衡，才是長久之道。希望大家今天的會議非常的愉快，同時也希望我們人人都有一個美好的未來，最後，祝福大家也謝謝大家。

(以上摘錄自本處 96 年擴大人事主管會報紀錄)

活動之窗

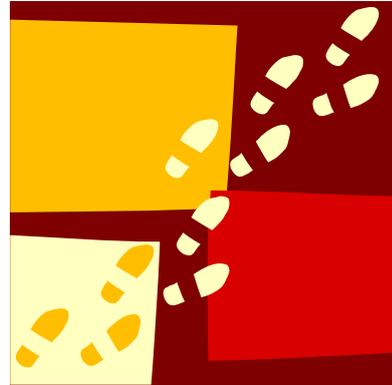
- 一、本府訂於本(96)年 12 月 3 日及 12 月 17 日，假本市信義區公所 10 樓大禮堂舉行多益測驗模擬考試及正式考試，請鼓勵同仁踴躍報名參加
- 二、12 月份「心靈饗宴」，訂於 12 月 18 日(星

期二)下午 2 時 30 分至 4 時 30 分,在本市市政大樓 2 樓親子劇場舉辦,邀請「舞工廠舞團」演出「Tapping the Night」踢踏舞,歡迎各機關員工攜眷報名參加。

三、本府 96 年度退休人員生活系列講座第 4 次專題演講,訂於 96 年 12 月 17 日(星期一)下午 2 時 30 分,在本府市政大樓親子劇場(2 樓大禮堂)舉行,聘請成功人生企業管理公司總經理吳德淳先生擔任講座,講題為「快樂做志工」,歡迎本府退休人員踴躍參加。

四、本府員工電影欣賞會訂於 96 年 12 月 18 日晚上 6 時 30 分假市政大樓親子劇場(2 樓大禮堂),放映員工票選「料理鼠王」名片,歡迎攜票員工及眷屬準時入場欣賞。

制條例案,查獲非法持有制式手槍 2 枝、子彈 16 顆,功績厥偉。



人事新法

- 考試院 96 年 10 月 30 日考臺組貳一字第 09600074671 號令修正「公務人員考績法施行細則」。
- 銓敘部 96 年 11 月 9 日部銓三字第 09628728881 號令修正「各機關辦理考績(成)作業要點」。

榮譽榜

一次記二大功：

- 警察局主任陳清輝
督屬執行 95 年「第 4 屆市長暨第 10 屆市議員選舉」治安維護工作,功績厥偉
- 警察局中正第一分局組長謝德義
前於中山分局組長任內,督屬執行 95 年「第 4 屆市長暨第 10 屆市議員選舉」治安維護工作,功績厥偉。
- 警察局科長黃清福
督屬執行 95 年「第 4 屆市長暨第 10 屆市議員選舉」治安維護工作,功績厥偉。
- 警察局 股長 于增祥
督屬執行 95 年「第 4 屆市長暨第 10 屆市議員選舉」治安維護工作,功績厥偉。
- 警察局大安分局警員王運聲
共同查獲嫌犯邱○德等 3 人非法持有制式手槍 2 枝、子彈 29 顆,功績厥偉。
- 警察局保安警察大隊警員林信旭
共同查獲張○逸涉嫌違反槍砲彈藥刀械管

人事驛站

- 社會局專員劉春香調陞該局科長
- 翡翠水庫管理局正工程司兼股長李延財調陞該局技正兼科長
- 大同區公所區長黃嫩雲調陞勞工局專門委員
- 南港區公所區長謝正君調任大同區公所區長
- 環境保護局科長江慶輝調陞南港區公所區長
- 交通局主任余吉昌調陞交通管制工程處副總工程司
- 交通局科長蕭昌邦調任該局主任
- 交通管制工程處副總工程司陳慶誠調陞交通局科長

人事人員異動

- 育成高級中學人事室主任方起國調任交通管制工程處人事室主任。
- 交通管制工程處人事室主任游曉芙調任育成高級中學人事室主任。