

臺北市政府人事處 96 年第 7 次主管會報會議紀錄

時間：96 年 3 月 1 日（星期四）上午 9 時

地點：本處會議室

主席：韓處長

記錄：李崇實

出席人員：郭修發

張建豐

陳俊彥

應寶國

吳世芬

郭國塏

許堯欽

周永成

魏聰明

林燕菲

陳怡伶

陳旭裕

張傑謙

列席人員：王淑安

壹、報告 96 年 2 月 7 日第 5 次主管會報裁示暨指示事項執行情形

處長裁示：

一、修正通過。修正之點：（一）第一項執行情形：「…，詳細之反映管道及方式刻正研擬中。」，由於該案為期周延，宜在本處內部簽奉核可後，再提本處 96 年第 1 次人事主管會報報告，所以，修正為：「…，詳細之反映管道及方式刻正研簽中。」（二）第九項原擬結案，修正為繼續辦理。

二、第二項，本人業於上次會報，請第一科建立替代役人力的完整資料，除替代役人力外，關於志工人力，第二科已就志工人次及服務時數（據統計，本府運用志

工約五萬多人次，一年服務總時數約二百多萬小時)，建立統計資料，在此提出一點淺見，供主辦科參考。

我們非常肯定志工服務所做的貢獻，郝市長於日前講話中，也特別提到及肯定志工對本府的助益；然而不可因志工屬志願服務性質，就不需評估績效，或對運用志工人力的議題，只偏重投入，而不考量產出。我一向認為，政府部門做事一定要有成本效益觀念，何況現今的政府不是有錢的政府，政府財政將愈來愈拮据，所以錢更要花在刀口上。由於運用志工並非完全免費，運用志工需要訓練經費及一些補助性的費用，如保險、車馬費等，所以應就下列問題分析比較：對於志工的滿意度有無調查？如果進用志工的績效，大於全職人員，可以節省多少人力？如果產出大於投入，進用志工就有意義，如果產出小於或等於投入，則宜檢討現行作法是否有問題，或者是該項工作本身，就不適宜進用志工，而應改用 full time 或 part time 的人員。各機關運用替代役人力，也需考量下列情形：政府每月支付替代役薪水，一個正式職員和一個替代役的換算比是多少？運用替代役究竟可取代多少人力？如經檢討後，運用替代役人力的結果，是利多於弊，則可否考量擴大運用；反之，如果弊多於利，則應評估是否廢續運用。

貳、工作報告（略）

參、處長指示：

一、本人到任後，不到一個月的時間就遇到幾個緊急、特別的狀況，如衛生局宋局長的辭職、新任局長的核派等，然而主辦科科長和有關同仁都能迅速圓滿完成有關事宜，可見同仁平日訓練有素，也因此能得到市長及衛生局長的肯定。

二、對於請銓敘部或人事行政局釋示的案件，應事先做好溝通協調的工作，彼此先行獲致共識後，對問題的解決才有助益。

三、公文寫作用字常用到「上開」與「前開」，二者的區別如后：「上開」係用在同一段落引述的同一詞句，「前開」則係用在不同段落引述的同一詞句，以研擬制式的簽為例，在該簽「說明一」前段內引用銓敘部某號解釋函，如後段再度引用，就稱為「上開」函釋；假如在「說明二」以後又再引用該解釋函，則稱為「前開」函釋。此外，提醒同仁撰寫公文，用字應正確，避免錯別字，例如貫徹的「徹」字，是「彳」旁，不要用錯。

四、轉達本週市政會議與本處有關事項如后：

（一）農曆春節 9 天假期，相關局處能於第一時間妥善處理突發狀況，對相關同仁的努力，市長表示滿

意與高度肯定。

(二) 研考會報告有關本府95年第4季(10月至12月)暨95年全年度公文逾期案件統計分析報告一案，本處無逾期公文，列為丙組第一名。本人在此對於本處同仁處理公文的優異表現，表示嘉勉。

(三) 市長認為頑劣不堪的公務員一定要淘汰，否則對於奉公守法的公務員不公平。上述指示，如果交辦，提供下列想法，供主辦科參考：依據現行的人事法規，公務人員要強制淘汰，依法有考績丁等免職、一次記二大過免職及撤職等三個方法，不過這三個方法，實務上都有其困難性；現在考績法即將修正，對考績連續二年丙等的公務員，可強制退休或資遣，或許是一個較為可行的方式。

(四) 市長指示，請各局處加強協助弱勢及真正最需要幫助的民眾，以落實本府對弱勢族群的關懷與協助。

五、請資訊室配合政務首長到任，及時修正抽換政務首長名錄；該名錄內的政務首長資料，需先行送該首長辦公室確認無誤，再行更換。此外，翡翠水庫管理局李局長住家電話錯誤部分，請一併更正，並於下次市政會議時，將正確的通訊資料，放在與會人員桌上。

肆、散會：上午10時10分。