

臺北市政府人事處 108 年第 5 次處務會議紀錄

時間：108 年 3 月 11 日（星期一）上午 10 時 50 分

地點：本處會議室

主席：程處長本清

記錄：林文宏

出席人員：林錦慧^{請假} 蘇青雲 郭國墾
 李季燕^{請假} 莊美珠 劉幼辰
 陳怡伶^{黃望釗代} 林振福 林清陽
 陳俊男 王儷峰 簡佩盈
 陳舒婕 賴孟筠

壹、工作報告（略）

貳、處長指示

一、轉達市政會議裁指示事項與本處有關事項：

- （一）政策可以急轉彎，但要解釋清楚，並有明確理由。
- （二）小問題一開始解決，就沒有大問題，小過錯改正容易，累積成大問題或大過錯就難以處理，如大彎北段、內湖五期等案。本府係服務團隊，官員面對議員或外界壓力，若是合理訴求就處理，有爭議就提報市長室會議。
- （三）壞消息往上傳的速度決定團隊的好壞，在問題還不是問題時提出，長官會協助解決，若成為問題時才提出，就會遭到長官責難，及時反映最重要。請各位首長掌握權管重大業務辦理情形，若

有困難，除請府級首長協處外，亦可隨時提報市長室會議。

- (四) 重申第二預備金應秉持當用則用之原則，請各局處年度單位預算仍應務實編列，以提高執行率。
- (五) 各局處之局(處)務會議最理想為每週召開，局處首長務必親自主持，會後須有會議紀錄及追蹤事項；另首長應養成看統計數字報表之習慣，善用數字管理。
- (六) 爾後各機關將法案函送市議會審議前，請首長務必先檢視 SOP，確認符合流程，並請首長親自參加法務局法規委員會之審查，避免至議會答詢時窘迫頻傳，此亦過往議員反映最多之事項；請首長須掌握法案審議之困難點或爭議處，提出贏的策略，針對問題提出方案，負責全力爭取審議通過。
- (七) 府會關係仰賴首長積極與議員正面互動，尤其是 20 位新科議員，各位首長率同仁前往拜會之誠意及溝通服務，是未來府會關係良好互動之必要基礎，與議員交流亦為關鍵，倘與新科議員建立主動服務之印象，可導向未來良性溝通模式。
- (八) 請本處研議本府同仁倘因公涉訟，提高補助訴訟費用之可行性。

二、本人參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「處長、副處長及簡任第 10 職等至簡任第 11 職等人事室主任研習班第 1 期」，轉述本次研習重要事項：

- (一) 公務員服務法有關公務員兼職規定之修正方向，將由職務禁止，修改為行為禁止。
- (二) 公務人員考績法之修正方向，包含育嬰、侍親留職停薪期間，如果同一年度在職時間併計超過半年，可辦理另予考績；考績面談不限層級，可由機關首長授權等。
- (三) 通盤檢討整併職組職系：將現行 43 個職組、96 職系修正調整為 25 個職組、57 職系。
- (四) 放寬留職停薪有關對象、子女年齡之規定。
- (五) 強化公務人員協會功能，如放寬協商事項。

三、市長於首長領航共識營指示事項，擇要說明如下：

- (一) 請各機關改進簡報方式，應配合簡報時間及內容調整簡報張數。
- (二) 市長參訪以色列，發現該國教育是採教育、國防及產業三合一，以培育資訊人才為例，在高中階段挑成績好的學生進入資訊相關科系就讀，這些學生畢業後，在服兵役的時候就做網軍，服完兵役後，就協助渠等開資安公司，以色列國防部再向他們買技術。

- (三) 不要為 KPI 而 KPI，應考量 KPI 的適切性，目標值須具挑戰性，而非可輕易達成。
- (四) 各局(處)有共同目標的應資源整合，如各機關的 e 化，請秘書長擔任 PM。
- (五) 市長不喜歡亮點政治，重視全面品質管理 (TQM)，大型活動要事先納入循環經濟規劃，不要為辦活動而辦活動。
- (六) 資訊局人力無法負荷現有資訊業務量，造成人員流動率增加，建議調整現有人力或採委外方式辦理。
- (七) 請督導副市長、副秘書長針對各機關 KPI 再予討論。
- (八) 臺北卡是本府唯一的共同卡，日後不可出現其他類別的卡片。

四、請王秘書檢視本處報表可否再簡化。

五、爾後本處處務會議，原則上，於每週市政會議結束後召開。

六、公務員服務法修正案將請各機關表示意見，請踴躍提出建言。

七、請任用科更新首長簡歷冊。

肆、散會：上午 12 時 05 分。