

# 臺北市政府人事處97年第1次處務會議會議紀錄

時間：97年1月3日（星期四）上午9時

地點：本處會議室

主席：韓處長

記錄：陳文儀

出席人員：郭修發

張建豐

丁若亭

陳俊彥

應寶國

李季燕

鄭治平曾文秀代

許堯欽

周永成

陳銘孝

林燕菲

陳怡伶

陳旭裕

潘冠男

列席人員：王淑安

## 壹、頒獎

一、致贈郭副處長修發個人績效獎金。

二、頒發本處96年度第2次節約能源及空間清理減重考評獲獎科室及人員獎品。

獲獎單位：第二科。

獲獎人：第一名：張科員榕陞；第二名：李股長玉玲。

三、頒發本處96年度辦公室做環保考評獲獎科室獎品。

獲獎單位：第二科。

處長勉言：

本人到人事處服務迄今，將近十一個月。郭副處長於這段期間，給予本人很多協助，提供許多建言，並在本人與同仁間扮演潤滑劑的角色，又能與銓敘部、人事行政局有良

好的溝通，為感謝郭副處長的付出與辛勞，所以特致贈績效獎金。

## 貳、報告 96 年 12 月 20 日第 43 次主管會報裁示暨指示事項 執行情形

處長裁示：

- 一、第 2 項，有關於 98 年預算員額，應改為本案業已錄案，將於預算員額審查時，確依 鈞長指示，審視機關員額進用情形，並自行列管。
- 二、第 4 項，關於人力評鑑，常態性的人力評鑑，我們一年評鑑 2 個機關是否足夠？是否以往均如此？人事行政局人力處對中央部會亦有辦理常態性評鑑和臨時性評鑑，我們和他們的比例相差多少？建議第一科考量上述因素後，以略高於人事行政局的比例，規劃辦理本案。
- 三、第 10 項，關於國際城市菁英研習會，市長已經批示移由秘書處辦理，我們應將全部檔案檢視一遍，並將必要的部分影印留存後，移交秘書處，如此才算結案。

參、工作報告（略）

肆、討論事項

- 一、秘書室提：為辦理本處（含住福會）同仁暨退休人員 96 年年終業務績效檢討會有關事宜一案，提請討論。

說明：

- 一、為激勵員工士氣，發揮團隊精神，提昇業務交流並交換工作心得，擬舉辦年終業務績效檢討會，並援例邀請本處（含住福會）同仁暨退休人員參加。
- 二、檢陳本處暨住福會 96 年年終業務績效討論會草案 1 份。

擬辦：處務會議通過後辦理。

決議：

- 一、有關舉辦日期時間，宜和其他機關錯開，可參酌往例決定時間，此外，本項活動係一年一次，希望大家都可以共襄盛舉。
  - 二、地點部分，經討論決定為誼園餐廳。
  - 三、參加對象，除本處及住福會同仁，退休人員部分擬邀請鐘前處長賢伉儷、本處退休同仁及住福會退休同仁等一併參加；至於處屬一級人事機構人事主任部分，考量各機關本身已有類似活動，不宜重複參加，因此，本年度仍援例不邀請。
  - 四、活動方式，除餐敘及摸彩，各科室及住福會均提供一至二項餘興節目，另餘興節目表演完畢，建議當場請同仁評分，評出前三名，再於處務會議頒獎。
- 二、第三科提：有關「臺北市政府公務人員陞遷與訓練結合專案檢討報告」一案，提請討論。

說明：

- 一、依據 鈞長 96 年 12 月 27 日指示辦理。
- 二、本案緣於 96 年 7 月 5 日奉 鈞長於本府 96 年 6 月 22 日第 116 次主任秘書會報紀錄批示，請本科就訓練與考績、陞遷及工作歷練相結合部分主政，本處第一、二科協助，組成工作圈共同思維，及同年 8 月 28 日指示就原先研商之主題變更為「訓練陞遷結合」，且上開資料應就近 3 年實施情形再作檢討訂定。
- 三、案經本處成立工作圈，由丁專門委員若亭擔任圈長，於 96 年 8 月 9 日邀集本處第一、二科進行初步討論，同年 20 日及 12 月 20 日邀請本府民政局、教育局、產業發展局、工務局、交通局、社會局、衛生局、都市發展局及消防局等 9 個人事機構，就法規規定（詳如報告「現況說明」一）、公訓處 94、95、96 年開設女性領導發展研究班、高階、中階及基層主管人員之培育訓練班期辦理情形（詳如報告「現況說明」二）、各機關升任主管人員受訓情形（詳如報告「現況說明」二）及調查本府各機關對於陞任 9 職等主管以上人員（不含一級機關首長、副首長暨二級機關簡任首長）、陞任 8-9 職等非主管人員及陞任 6-8 職等主管人員，採行「先陞後訓」或「先

訓後陞」之意見（詳如報告「檢討分析」四）共同商討，獲得相關決議（詳如報告「結論與建議」），茲據以作成本專案檢討報告。

擬辦：本案擬依討論決議情形，辦理後續另案簽陳秘書長，及函請本府公務人員訓練處參酌辦理事宜。

決議：

- 一、本案秘書長相當重視，秘書長希望我們訂出訓練的原則及方向，有關主管人員的訓練，最主要的人事訓練有兩項，第一部分是領導，即管理人員訓練，分高中初階，訓練內容應有相當區隔。另一部分是專業訓練，專業訓練和初階的基礎訓練亦應有所區隔，專業訓練就是專業技能的提升，這部分公訓處目前有何種措施？是否有專業能力提升的規劃？訓練應包含管理人員訓練及專業訓練兩部分才週延完整。
- 二、此外，先訓後陞為理論上的概念，但從人性面或實務面及成本效益來看，先陞後訓是較為合理的，同時也需要機關首長的配合，重要的訓練也應與考核配合，如將陞任人員的人事資料送由公訓處列管及辦理調訓，如有機關不同意調訓的情形，即應予以登記並於年終考績辦理前彙整簽報，如此一來，才能使高階的管理工作做好。

三、對於因公繁忙無法每日上課的主管，公訓處是否可建立「學分制」，設計某些課程可陸續修完，即可認定達成訓練，相當於完成先訓後陞的概念，使訓練更強化。或將訓練課程分散訂於星期五、星期六上課，對高階主管來說，才不致造成機關業務推行的困難。

四、訓練應結合工作的環境及同仁的需求，知識庫雖然很難建立，但還是有一些途徑可逐步達成訓練目標，如同儕的學習可能是最快的，透過工作圈或向其他同仁請教，及將處務會議紀錄置於網路上，使願意學習的同仁可適時獲得必要的學習資源，另外針對不願意接觸的同仁，是否也有機制可以檢測這些同仁的自我學習成果，使他們不得不主動學習。

伍、處長指示：

一、本處今年預算業經市議會三讀審議，順利通過，感謝本處府會聯絡人許科長及各科室能夠快速提供說明資料。公務人員協會經費部分，需俟該協會提出計畫，再逐次撥款，不能全額一次撥款。此外，請三科、四科對公務人員協會、退休人員協會賡續多加督導。

二、轉達本週市政會議與本處業務有關事項：

(一) 研考會盛主委在市政會議中提出，產業發展局和新建工程處科長為有關文山區萬壽路土石崩落一

案相互推諉，而產業發展局局長及工務局局長均不知情。市長爰重申局處橫向聯繫與協調的重要性，並再次強調面對公眾事務應秉持「寧可撈過界、不可遇事推諉」的態度積極任事。對於產業局及新工處日前處理文山區萬壽路土石崩落一案，發生權責不清，造成公文多次往返並延宕處理期程情事，除請產業局及新工處深切檢討改善並議處相關失職人員。基此，請第三科會後打電話給產業局及新工處人事主管，追蹤瞭解本案。

(二) 市長表示2008跨年活動辦理得非常成功，此次活動圓滿落幕，首先感謝副市長、秘書長及副秘書長的督導，陳副秘書長的全力投入，備極辛勞，在此深表肯定，至觀光局對於整體活動規劃與危機處理、交通局的交通管制與動線安排、警察局的妥善執法、衛生局的醫療救護、消防局的緊急應變及捷運公司的人潮輸運、環保局的環境清潔與其他所有參與局處同仁的努力與辛勞亦深表感謝，並請從優敘獎鼓勵。

(三) 市長指示每一局處應將每年最重要的施政重點一至三項列出。本處除親子運動會之外，請每科再研提兩項施政重點，俾供研議是否有適宜增列的項目。此外，市長希望各局處橫向聯繫可以做的

更好，資訊處如欲發揮功能，應具有人事建議權及考核權，資訊處對於各機關的資訊職位，應有建議權，年終考績各機關也應與資訊處溝通，以便使各機關資訊人員得以交流。

- (四) 市長指示以後臺北市政府要公司化，財政局首長為財務長、研考會首長為策略長、資訊處首長為資訊長、訓練處首長為知識長。
- (五) 吳副市長指示，強行表決可能會造成府會裂痕，各機關要設法彌補，建議對於議員態度更柔軟，多一點服務與聯繫。
- (六) 研考會報告有關本府創意提案會報96年度獲獎名單暨後續獎勵推動事宜乙案，本次獲獎文章並於公訓報導刊登。本人向來鼓勵同仁撰寫文章，惟文章發表前如沒有十成的把握，建議送上級主管提供意見，較為妥適。

陸、散會：上午10時37分。