# 財團法人台北市瑠公農業產銷基金會

## 第 11 屆第 5 次董事會議紀錄

**壹、開會時間：**民國 113 年 12 月 18 日(星期三）上午 10 時

**貳、開會地點：**天成大飯店 17 樓

**參、會議主席：**林董事長濟民　　紀錄：黃明斌

**肆、出席人員：**出席董事 15 名，監察人 3 名、顧問 1 名(請假 1 名)（詳簽到簿）

**伍、列席人員：**臺北市政府產業發展局李股長世正、郭技士玫秀

本會執行長潘起揚等 6 位單位主管(詳簽到簿)

**陸、主席致詞：**

各位董事、監察人、顧問及主管機關出席長官，大家好。很感謝各位在百忙中撥冗出席。這次會議的召開主要各組 113 年 1 至 11 月之工作執行進度報告，以及本會農業檢驗中心於孔主任及陳副主任離職後，中心同仁都很努力地改善稽核缺失相關問題，並已通過相關證書的展期，感謝各位董事及監察人提供的寶貴建議，讓我們的相關規範可以更加精進，基金會的業績可以越來越好。再次感謝各位親自蒞臨，敬請給予指教。

**柒、主管機關代表致詞：**略

**捌、報告事項**

一、上次會議決議執行情形：(第 11 屆第 4 次董事會議審議、會議記錄報請主管機關核備函文號內容、奉核定函文號內容摘要等)。

決議：洽悉。

二、各組 113 年 1~11 月份工作執行報告（內容詳如議事資料）。

會議意見：

劉常務董事永修：

1. 本次會議各組提供之預算執行情形及全案執行率，相關資料閱讀不容易理解，很容易造成相關資料判讀的誤會，建議基金會爾後會議應妥善調整，讓預算實際執行情形可以更加清楚顯示。
2. 本次會議的財務報表無法明確顯示全會收支狀態，也未見先將 12 月份支出(含人事費用及年終獎金)預列計算，本年度營運損益狀態無法從相關報表內得知。
3. 農檢中心人員異動所造成影響未能於報告中說明。

吳董事柏青：建議農檢中心的實際收入影響可以將農業部、衛福部、民間單位送檢三個區塊分別說明，可以更加清楚本次人員異動後，造成影響較大的部分。

朱常務監察人：書面報告中，本年度截算至 11 月 30 日的勞務收入執行率為 70.58%，請業務單位針對全年度的勞務收入先行預估，以利結算資料的彙整。

主管機關：會議資料相關經費報表的顯示方式，建議參考臺北市政府相關表單計算及呈現方式重新整理一下，若有疑義可與本局進行討論，

避免相關資料造成誤導。

本會說明：

1. 會議資料經費執行情形表達方式造成各位董事不易判讀一節，本會將於進行檢討修正。
2. 因部分勞務收入先以暫收款方式入帳，12 月份將持續進行經費轉正作業，初估本年度勞務收入一項應有達成 90%以上的執行率。

決議：請各組未來相關工作報告製作需依照董、監事意見辦理，相關資料缺失也須進行修正，餘洽悉。

三、本基金會農業檢驗中心營運報告。

會議意見：

林顧問正杰：農檢中心這次的人員異動衍生問題對基金會造成很多困擾，建議或許可以考慮資深主管異動回會本部服務的方式，做為中心的備用主管，若再出現類似情形時，可以進行緊急處理。

黃常務董事景義：

1、基金會目前有規劃相關人力調整措施，規劃使用輪班制或許可以作為農檢中心人力調配的解決方案之一，但仍請與同仁進行妥適溝通，務必遵守法規簽訂契約等，避免後續再次衍生其他問題。

2、基金會後續若改採輪班方式，雖可減少人事成本支出，但同仁的收入亦有減少可能，如何取得其中的平衡相關因應措施請於下次會議報告，並請提供同仁對於輪班制調查意見於下次會議報告。

3、目前規劃的人員管考制度應與相關獎金發放進行勾稽，以實際作為鼓勵優秀同仁。

4、年度員工的培訓計畫目前的資料只有計畫，建議要有執行目標並落實執行，且應設置考核點，以確認目標執行進度。

5、目前多數單位已進行無紙化工作，惟檢農檢中心仍採紙本遞送及簽核方式，僅能讓承辦該業務同仁及主管閱讀，相關報告無法讓其他中心同仁了解，建議應進行無紙化辦公室的工作推動。

6、代理人制度的規劃應該要有實際的目標值，並請儘速完成目標值規劃，並落實相關管考作業。

吳董事柏青：

1、 農檢中心的人員異動造成這次的紛擾可以看到基金會花費很多時間處理，要避免類似情形再次發生，就需要建立好相關管理機制，並快速且明確的執行。

2、 目前規劃了輪班制度，可以是一種解決方案，但現今工作職場環境很多人是排斥假日上班的，若改用輪班制度後是否有可能造成另一次大量人力離職，建議仍應做好妥善評估。

3、 原中心主任任職多年卻突然退休應該要從很多因素進行檢討，應該不只

有其個人因素而已，因其退休造成基金會的損失應該要做為案例，建議未來可以規劃主管的輪調制度，或許可以減少類似情形發生。

丁董事守中：

1、會議資料顯示基金會目前員工進修費用執行率不高，建議應該加強內部人力訓練相關課程。

2、高齡化社會是目前世界各國都有遭遇的問題，也很多國家採用銀髮族二度就業的方式解決人力不足問題，中心人力也可考慮假日檢驗案件由農檢中心退休的人員執行，以多元方式解決人力問題。

劉常務董事永修：

1. 訂定專業人員績效獎金制度：請於明年提出強化農檢中心技師、品管人員培訓計畫及檢討發給農檢中心實際執行委託檢驗案件人員績效獎金，降低專業檢驗人員流失率。
2. 強化內部控制管控及各組室業務平衡：為避免類似危機再次發生，建議基金會強化內部控制制度，避免因事態擴大無法處置，而造成嚴重之影響，未來仍希望基金會能考量各組室業務的平衡，避免勞逸不均及偏重發展影響基金會長遠的運營。
3. 近期討論職場霸凌及性騷擾等案件甚多，建議基金會應提供同仁妥善的申訴管道，並對相關議題防治進行相關規範訂定，甚至須針對相關反應意見組成專案委員會議討論，杜絕類似事件發生。

主管機關：

1. 檢討相關人事制度及訂定員工培訓計畫：
   基金會近年人事異動頻率偏高，各組別主管皆陸續退休、離職，新任同仁離職率亦高，不利於組織的運作，請針對人事穩定及業務傳承作長遠性規劃，包含合理之管理階層人員編制、輪班制度健全、培養員工專業職能及技術的傳承，避免頻繁人事異動影響基金會運營，另預計將實施輪班與績效獎金制度，相關規劃及預擬實施方式，應先蒐集員工意見及提報董事會議討論後，根據具體成果後再執行。
2. 強化基金會及農檢中心內部控制制度：
   本次事件明顯農檢中心各項運作方式未能完整常規化與會本部對農檢中心督導能力不足，未避免本次農檢中心因人事異動引發之危機再度發生，建請針對農檢中心相關流程制訂內控檢核制度，並於基金會會本部增訂檢核制度相結合，以利於重要事項之管考。

決議：將依照董、監事意見辦理相關規範條文編寫，並於下次董事會議時提送審查，後續並將落實執行相關管考作業。

**拾、臨時動議：**無。

**拾壹、散會：**12：10