臺 北 市 政 府 人 事 處 施 政 報 告

資料截止日期：96年4月30日　　資料更新日期：96年5月7日

專責人員：專員陳怡伶 電話：27287702 E-mail：a115@dopms.taipei.gov.tw

重　　要　　施　　政　　成　　果

本處除賡續推動組織重整與員額精簡外，將繼續推動提昇員工英語能力措施，加強培育訓練，精進專業知能，多元進用人才，有效活化公務人力素質，提高市府整體效能及國際競爭力。

壹、近半年來重要施政情形

一.推動組織重整、落實員額管控

(一) 建構市府組織新貌

1.已完成組織調整者

本府組織自治條例暨編制表修正案，一級機關由原16局、8處、1中心、6委員會，修正為17局、8處、6委員會，市府內部單位增設發言人室及災害防救中心，並於95年11月15日生效。

2.檢討完成，送請　議會審議者

⑴新聞處轉型為觀光傳播局。

⑵交通局成立公共運輸處，裁撤汽車駕駛訓練中心及車輛行車事故鑑定委員會。

⑶建設局轉型為產業發展局，所屬市場管理處及商業

管理處，分別更名為市場處及商業處。

⑷公務人員訓練中心修正機關名稱為公務人員訓練處。

⑸依一區一所原則，將市立托兒所19所整併為12所。

⑹為符「家庭教育法」規定，成立家庭教育中心。

⑺為落實老幼照護服務，調整社福組織，整併「浩然敬老院」與「廣慈博愛院」，將廣慈博愛院裁撤，並成立家庭暴力暨性侵害防治中心。

⑻為因應電子化政府之趨勢，強化資訊部門之功能，將本府主計處所屬資訊中心改制為一級機關「資訊處」。

⑼配合原住民事務委員會整體業務成長，修正該會組織規程及編制表。

㈡落實員額精簡，嚴控預算員額

為撙節人事成本，並執行　議會決議，本府訂定三年員額精簡計畫，各機關自93年度起至95年度止，應精簡員額4,447人，目標精簡率達8.7%。至95年12月止已精簡4,654人，實際精簡率達9.1%，業已達成精簡目標。

㈢漸進消化移撥事務勞力

積極消除機關學校超額之事務勞力，規定各機關學校職工出缺，應由各機關學校職工移撥，若無人移撥時，以業務委外辦理，並於次年度預算員額審議作業

時，就機關整體人力進行檢討。95 年計精簡人數達161 人，至 96 年 4 月止再精簡技工工友 50 人(其中含學校 31 人)，有效抑制人事費用的成長。

(四) 落實駐衛警察員額管理及人力充分移轉運用

本府各機關除環境或業務性質特殊且確實無法辦理委外，經專案報府同意繼續進用者外，現有駐衛警察一律凍結出缺不補。自 95 年 10 月至 96 年 4 月止，計已消除（含移撥）4 名駐衛警察人力。

二. 多元進用人才，提昇人力運用

㈠ 貫徹考試用人，進用優秀人才

本府基層公務人員之進用，係以考試用人為主，每年配合國家考試，提報考試任用計畫，申請分發考試及格人員。截至 96 年 4 月止，本府所屬各機關計分發 95 年高考二級 8 人、高考三級 134 人、普考 68 人，初等考試 131 人，身心障礙特考 10 人，地方特考 436 人，合計 787 人。另申請 96 年初等考試 85 人、高考三級 130 人，普考 94 人，身心障礙特考 23 人。

㈡ 公開公正甄選約聘僱及工級人員

為召公信，自 95 年 4 月起本府各機關學校新進用之約聘僱人員及經專案同意自行遴僱之專業技工、工友，已規定均應委託本府勞工局就業服務中心辦理公

開甄選。截至 96 年 4 月底止，已辦理 7 次甄選作業，共計甄選正取 199 名、備取 396 名，並函送各用人機關依權責予以聘僱。

三.積極運用志工，參與公共事務

本府各機關在不影響公權力執行、公務機密、金錢財務之安全、不涉及人民權利義務關係、不牴觸現行法令下，已積極運用志工參與公共事務，並編列各機關志工補助費預算，以鼓勵各機關積極運用志工協助加強為民服務，95 年本府各機關志工總人數為 41,103 人，服務總時數達 3,685,610 小時。

四.加強兩性平權，拔擢優秀女性人才

㈠為拔擢優秀女性人才，訂有「各機關提高女性主管比例實施計畫」，96 年 3 月底，本府女性主管占主管總人數比例已達到 47.37%。現任一級機關以上女性首長計有 12 位(含局處會首長 7 人、區公所區長 5 人)。

㈡為打造兩性共治、兩性實質地位平等的城市，增加婦女參與決策之機會，並保障女性工作平等權益，本府業於 93 年訂定「臺北市政府獎勵所屬促進兩性平權優良機關學校實施計畫」，表揚年度內促進兩性平權拔擢培育績效優良及促進兩性平權照護設施績優之機關學校，96 年表揚活動，已於 3 月 8 日併本府社會局辦

理之婦女節慶祝活動「女人男人齊慶祝，性別平權邁大步」辦理，由郝市長頒獎表揚本府社會局等16個機關學校。

五.協助弱勢族群，參與市政建設

(一)照護弱勢，定額保障就業

秉持「以人為本、關懷為主」理念，真心關懷弱勢、定額保障就業。至96年4月止，本府各機關應進用身心障礙人員 1,241 人，各機關實際已進用 2,756人，超額進用1,515人，總進用比率為222.08%。

原住民進用至96年4月止，法定應進用248人，各機關學校實際已進用441人，超額進用193人，總進用比率為 177.82%，有效協助解決原住民之就業問題。

(二)特定青年，工讀學習獨立

本府自88年起，提供大專暑期工讀名額，96年7月將提供137個名額，給予本市部分弱勢家庭如低收入戶、負擔家計婦女、身心障礙人員、原住民、失業勞工等子女，見習市政、及早吸收工作經驗，以為個人生涯規劃的重要參考之外，亦能學習獨立自強，賺取學費，減輕家庭負擔。

六.提昇英語會話能力，推動多元學習措施

㈠舉辦英語競賽，帶動學習熱潮

本府自 92 年即開始舉辦員工英語能力競賽，並逐年改進舉辦方式、增加競賽項目及擴大參與層次，以提升活動之趣味性。95 年度本府員工英語文比賽於 95 年 8 月 31 日舉行決賽，各機關分成 6 組辦理初賽，有益智、話劇、演說、說故事、作文、歌唱比賽及辯論賽等 7 個比賽項目，各組初賽前 2 名優選人員參加決賽，競賽者實力相當，過程激烈而精采。決賽當天並開放同仁觀摩學習，競賽過程均錄製成光碟，分送各機關供線上觀摩，擴大同仁參與學習興趣。

㈡賡續推動「常用公務英語100句」學習

1. 「常用公務英語 100 句」分 10 個單元，每單元 10 句，每 1 單元以每兩個月為一階段，推動背誦，每推出一個單元 10 句，都由各機關利用集會，帶動團體學習，讓同仁熟稔背誦後，請首長抽測，答對者，發給獎品鼓勵，讓同仁樂於學習。94 年 7 月起開始推動，至 96 年 3 月止，已背誦至第 10 單元，同仁反映良好。

2. 為落實公務英語之運用，分發本府各機關實施實務訓練之考試錄取人員，於實務訓練期滿前，參加由本處辦理之「常用公務英語 100 句」檢測。凡通過

檢測者，由本處發給合格證明，請各機關列入實務訓練成績考核參考。未通過者，可再報名參加，次數不限。自 95 年 2 月至 96 年 4 月底止，已辦理 13 次檢測，計有 282 人通過檢測。

(三)辦理英語測驗研習講座

為鼓勵本府暨所屬機關學校同仁積極學習英語，有效提升本府同仁英語能力，於 96 年 4 月 18 日洽請 ETS 代表處，假本府市政大樓 2 樓親子劇場，舉辦多益測驗研習講座，講座內容包括：多益測驗簡介、多益測驗題型介紹及多益測驗拿分要點解析，共有 410 位同仁報名參加，反映熱烈。

(四)提供各項誘因、強化英語學習效益

1. 增加陞遷優勢：督導各機關於自訂陞任評分標準表「個別選項」中，增訂「英語能力」項目，凡通過全民英檢或其他各項英語能力各等級測驗，領有合格證書之人員，由機關甄審委員會審酌計分；另增訂參加英語競賽初、決賽得名者，給予加分之規定。讓具有英語能力之同仁，增加陞遷優勢，以強化員工學習英語的動機。
2. 補助費用：本府員工凡參加本府核定之各項英語能力測驗，成績及格者，可申請測驗費全額補助；成

績不及格者，則可申請測驗費半額補助。另參加本府公訓中心之自費外語課程進修之費用，核給三分之一補助。經過本府激勵措施的帶動，至 96 年 3 月底止，本府各機關已有 3,411 人通過各級英語檢定測驗或相當各等級測驗，達總員額 13.5%。

3. 另參加英語比賽獲獎人員，除頒發獎狀、獎品獎勵，列為陞遷考核個別選項加分外，並列為選送國外進修、研究、實習、考察之重要參考。

七.加強培育訓練，提升公務素質

㈠實施建教合作，提供進修管道

本府自 92 年起提供市有土地與私立東吳大學實施建教合作，該校開辦之各種課程，均提供若干免費名額，由本府遴薦員工參加進修。95 年 7 至 12 月實際薦送進修人數為 59 人，折合費用金額為 31 萬 6,400 元。

另自 86 年 12 月起於本處網站建置「進修天地」專區，連結各大學學分班課程、研討會、專業講座，及訓練進修等訊息，提供同仁便捷的自我學習管道。

㈡藝文表演，名人開講，調劑身心，開拓視野

為加強與機關同仁互動、溝通及學習，有效激發工作潛能，本處每年均規劃隔月輪流辦理「心靈饗宴」及

「e 世代講座」，由同仁票選具有特色之藝文團隊、專家學者或知名人士，蒞府演出，或專題演講。

96 年預定各辦理 6 場次，至 4 月底止已辦理 2 場次「e 世代講座」，邀請游淑慧小姐、游乾桂先生蒞臨專題演講；另辦理 2 場次「心靈饗宴」活動，邀請「杯子劇團」、「紙風車劇團」蒞臨演出，同仁反應熱烈。

八. 落實平時考核，獎優懲劣防弊

(一) 強化考核功能，嚴懲違法失職

1. 年終考績，覈實反映表現

依據公務人員考績法之規定，各機關均應本綜覈名實、信賞必罰之旨，考評員工年度工作表現。本府參與 95 年考績人數計有 23,314 人，考列甲等者 17,241 人、考列乙等者 6,039 人、考列丙等 34 人，考列甲等人數比例為 73.95% ，低於銓敘部規定標準 75% 。

2. 懲處不力，整飭公務紀律

本府對工作不力、怠忽職責或違法失職人員，均依法懲處，毫不寬待。96 年 1 至 3 月，因案停職 11 人次、免職 1 人次；經移付懲戒休職 1 人次、申誡 1 人次、記過 1 人次；平時獎懲一次記二大過 0 人次、記一大過 2 人次、記過 131 人次、申誡 1,323 人次。

(二)獎勵優良事蹟，提振工作士氣

1.樹立典範，用以見賢思齊

本府每年均配合行政院模範公務人員選拔、及銓敘部「公務人員傑出貢獻獎」選拔活動，辦理本府模範公務人員選拔活動。95 年計有模範公務人員 43 人、優秀工友 40 人，皆予公開頒獎表揚、並給予每人獎金 5 萬元及 5 天公假之獎勵。

2.表彰貢獻，頒給首長獎章

依規定擔任本府所屬各機關首長職務滿 3 年或 6 年具有績效者，應發給政績紀念章，各一級局處首長及各區區長並於市政會議中，由市長親自頒發。96 年至 4 月底止，計頒發懋績一等紀念章 0 人，懋績二等紀念章 0 人，弼光一等紀念章 0 人，弼光二等紀念章 3 人，勤政一等紀念章 1 人，勤政二等紀念章 0 人，以上合計 4 人。

3.行政獎勵，肯定工作表現

本府對於工作表現優異、冒險犯難有具體優良事蹟人員，均依規定給予行政獎勵。96 年 1 至 3 月，一次記二大功計 32 人次、記一大功 118 人次、記功 5,377 人次、嘉獎 66,843 人次。

(三)加強防弊機制，維護公務紀律

1.造冊列管，防範專業證照違法租借

本府為防範公務員違法出租（借）專業證照或兼職情事，嚴格要求各機關依規定全面清查同仁是否具有專業證照，造冊列管報府管制。遇有新增或變動資料，亦能及時更新，並函送各該核發專業證照目的主管機關稽核。截至 95 年 12 月底止，計有建築管理處 1 人、自來水事業處 6 人、中山女子高級中學 1 人、國語實驗國民小學 1 人、文山區永建國民小學 1 人、捷運局機電系統工程處 1 人等等，因違反規定，分別給予移付懲戒、申誡一次、記過一次、口頭警告等處分。

2. 防治貪瀆，加強職務遷調

本府訂有「各機關公務人員遷調實施要點」，除規範建築、警務、醫療、殯葬、工務、環保、監理、稅務等機關，加強辦理職務遷調外，並規定各機關首長、單位主管及非主管人員，尤以採購業務人員及出納人員，屆滿任期，均應檢討職期遷調，防止久任弊端。

95 年計辦理截至 94 年 12 月底止職期屆滿之機關首長 14 人、單位主管 112 人、採購人員 211 人、出納人員 11 人、二級以下主管及非主管 701 人之遷調。

3. 全面清查，公教住宅貸款抵押房地是否違法移轉

為防止公教貸款戶，於貸款期間將抵押房屋出售或移轉子女，並繼續享受政府貼補利息等違約不當情

事，導致日後結清時，須繳納本息約定利率 1 至 2 成違約金及追回補貼利息，造成困擾，本府採行之相關措施如下：

(1)加強宣導：於 94 年 2 月起發函加強宣導現職同仁，另分別函退休及調離本府之貸款戶相關規定，並請違約者於限期內主動提出解決，宣導結果共計 20 戶主動提出解決，繳還貼補息 120 萬 9,002 元，繳交違約金 25 萬 9,309 元。

(2) 主動清查：於住福會第 64 次委員會議決議，請台北富邦銀行提供貸款戶相關資料進行清查，截至 96 年 4 月清查結果，計查出有張國華等 20 戶於貸款期間將抵押房地出售、贈與他人，業已函請其儘速至台北富邦銀行辦理在案，目前已有 9 戶辦理結清，繳還貼補息 44 萬 4,035 元，繳交違約金 52 萬 538 元。

4. 確實查勤，維護辦公紀律

除已責成各機關應落實差勤管理外，另由本處組成查勤小組，每月不定期抽查至少 5 個機關， 96 年截至 4 月底止，計抽查 20 個機關。如發現勤惰管理異常者，除通知該機關檢討改進外，並列為本府日後重點查勤之對象。

九.凝聚團隊共識，提升體系執行力

㈠定期舉行會報，凝聚同仁共識

為凝聚同仁共識、經驗交流，每3個月舉辦1次人事主管會報，年底舉辦擴大人事主管會報，期藉結合團體的智慧與工作經驗，提升人事服務的效能。

95年12月14日假本府公訓中心C區大禮堂，舉行95年擴大人事主管會報，計有所屬人事機構主管300人參加，除邀請金前副市長溥聰、人事行政局周局長弘憲及銓敘部朱部長武獻蒞會講話外，並研討解決由各機關學校所提出，目前遭遇的人事問題及透過會報中心議題：「如何加強優秀人才之發掘培育，不適任人員之考核輔導，以提升人事效能」，希望結合團體的智慧與工作經驗，檢視過去、策劃未來，藉以提昇行政效率與充實人事服務內涵，並期使人事法制愈臻健全。

96年3月9日假臺北市南港運動中心舉行96年第1次人事主管會報，有本府各一級機關、區公所人事主管及本處科長級以上人員主管 47 人參加，除研討解決人事難題外，並宣導近期內增、修之人事法令，與推動之重點工作。

㈡鼓勵發掘問題，集體研究創作

鼓勵人事人員撰寫研究發展論文，發掘業務問題，提出改進建議，藉以累積智慧、精進人事專業知能。本處辦理 95 年度人事行政研究發展論文寫作比賽，提

報作品 109 篇，獲評為甲等獎 6 篇、乙等獎 12 篇、佳作獎 11 篇。另本處推薦得獎作品參加行政院人事行政局人事行政發展論文評比，95 年度經評定為團體組成績第 5 名。

十. 關心員工健康，身心二面照護

(一)辦理健檢團保，規劃健康對策

1. 健康檢查，逐年改進補助

本府自 91 年度起，將公務人員健康檢查補助對象擴大至 40 歲以上同仁 2 年參加 1 次健康檢查，92 年度將補助費用 1 萬 4,400 元調高為 1 萬 6,000 元，93 年度再將 2 年 1 次參加住院健康檢查之年齡降低為 50 歲，並依個人需要，選擇補助費用減半但每年參加檢查之辦理方式，以契合同仁需要、增強自我健康管理。各受檢人自行選擇公私立醫療院所進行檢查，費用先行墊付或向機關借墊，再檢據核銷。95 年度受檢人數共 2,787 人，檢查經費計 2,678 萬 6,331 元。

2. 自費團保，發揮實質保障

開辦員工自費團體保險，員工最低月繳 378 元，即可獲得定期壽險、意外、重大疾病、傷害、防癌、住院等醫療險 6 種保障。至 96 年 3 月底，有 448 個機關學校 3 萬 6,914 位員工及其眷屬參加本保險，

理賠率高達128%，已發揮實質保障功能。

(二) 辦理諮商協談，協助情緒處理

為讓因個人情感、家庭或工作上因素，而致心理受到創傷的同仁，可以得到專業心理諮商與輔導，本府爰設置「員工協談室」與協談專線，聘請專業諮商輔導人員進行個人或團體協談。96 年 1 至 4 月止，個人協談部分計有 32 人申請，共計服務 68 人次，團體協談部分計有 7 個團體申請，含 6 梯次主題工作坊活動，均予適當處理。

又為建立健康之心理環境，落實員工心理衛生照護，96 年 1 至 4 月計已辦理 3 場次電影講座，同仁報名熱烈，場場座無虛席。

十一. 倡導休閒運動、展現團隊活力

響應推展全民體育及休閒活動，於 96 年 4 月 10 日舉辦員工籃球 3 對 3 鬥牛賽；同年月 17 日至 19 日辦理本府員工籃球錦標賽，共計 24 支隊伍 500 人參加。本處女子隊榮獲錦標賽第 3 名及 3 對 3 鬥牛賽女子組第 5 名，成績優異。

十二. 關懷退休人員，安養護有尊嚴

退休人員將其人生最為精華歲月奉獻機關，卸下公職之後，理應尊重照護、實際關懷，讓渠「有所安、有所養、有所護、有所終」

㈠舉辦系列講座，隨伴貼心照護

本府每季辦理1場退休人員生活系列講座，邀請專家學者等講演健康照護、養生健身、休閒文化及理財志工等相關議題，96年截至4月底，計辦理『免疫力和排毒力』1場，參加人員除獲贈退休人員加入志工服務宣導品外，場外並安排信義區健康服務中心提供測量血壓、血糖、血脂肪之貼心服務及健康保健諮詢。

㈡落實三節慰問，溫馨退休人心

每年三節，本府各機關不再要求退休人員檢證，改以銓敘部「公務人員退休撫卹查驗系統」或洽民政局（戶政單位）查驗領受人是否有喪失或停止領受資料後，電聯匯款三節慰問金及照護金。同時，以書面通知發給金額及日期，並以首長名義寄送慰問信函，或派員親致慰問。

㈢鼓勵參與志工，開創二度人生

由於退休年齡降低，不少退休一族，退而不休，積極尋求並接受另一階段的挑戰，因此，他們熱心公益，四處參與志工團體。市府相準這股蓬勃的銀髮活力，製作參與志願服務宣導品，積極招募退休人員參與志願服務，支援市政，重新開創餘生的「新生命」。

十三.強化人事資訊，擴充數位功能

㈠PSN2K系統，強化資訊功能

強化本處人事資訊系統功能，暨市府總人事資料庫之正確性。提高人事資訊系統應用成效，強化決策支援功能，即時提供查詢分析應用，並加強對員工服務之功能。

㈡電子表單，加強線上陳核

如「線上差勤」、「活動報名及入場管理系統」、「問題管理網」、「調查網」、「線上票選」等等ｅ化作業，節省人工彙整統計編排、公文往返流程。

㈢網路認證，強固資訊安全

配合電子憑證之網路認證機制等安全措施，宣導同仁積極申辦自然人憑證，加強人事資訊作業安全，並加強線上差勤、補助申辦等人事服務網路功能。

另為推廣自然人憑證應用於人事業務上，設計完成線上差勤刷卡功能，採用自然人憑證在指定網路上辦理上、下班刷卡作業，具實體刷卡設備功效，可提供員工方便使用。

㈣網路應用，提高行政效率

為配合本處辦理業務講習，建置完成講習管理系統，具備課程公告、需求調查、名額分配、線上報名、通知上課、電子簽到等多項功能，協助掌握需求，有效應用訓練資源，並可提高行政效率。

另建置本府人事同仁共同分享及交換經驗之人事人

員服務網，即時提供人事業務查詢及應用之知識分享平台，以提昇對人事作業支援服務之整體成效。

十四.公開比價辦理融資短貸，節省利息負擔

為提高財務管理效能、減輕輔購住宅貸款基金之融資利息負擔，96 年借新還舊短期借款 74 億 3,000 萬元，於 1 月 10 日進行公開比價完畢，以彰化銀行 20 億元、固定利率 1.82%及 54 億 3,000 萬元、固定利率 1.84%為較優條件、最低借款利率之銀行，估計年可節省利息負擔 9,847 萬 6,000 元。

十五.本府 96 年公教人員住宅貸款，配合中央政策停辦

內政部「整合住宅補貼資源實施方案」已於 96 年 1 月 30 日由行政院核定實施，本府 96 年度公教住宅貸款，原編列新增貸款戶數預算 1,000 戶，將配合中央政策停辦不予執行，至於 95 年以前已核定之公教貸款戶仍繼續予以補貼差額利息，已於 96 年 3 月 6 日通函本府各機關學校。

貳、未來重點工作

一.賡續推動組織再造、機關職能整併

(一)辦理民政局暨各區戶政事務所修編案：

為提升服務品質，健全宗教業務之管理，修正民政局組織規程及編制表。另為加強為民服務，提高行政效率，並加強人力運用，將 14 個戶所整併為 12 個。

㈡推動勞工局及所屬機關組織調整案：

整併「就業服務中心」、「職業訓練中心」，並將「勞工教育中心」整併至勞工局。

二.持續精簡預算員額，協助人力裁減

㈠嚴控預算員額，達成精簡目標

持續推動員額零成長政策，控管各機關 96 年度預算員額數，並從嚴審核各機關 97 年度預算員額、約聘僱計畫及臨時人員員額，以杜浮濫。

㈡消化超額職工，撙節人事費用

截至 96 年 4 月止，尚有超額職工 872 人(含學校 813 人），將採出缺不補，移撥及鼓勵退職等方式，加強超額人力之處理。

三.繼續推動提昇員工英語能力措施

㈠賡續辦理「臺北國際城市菁英研習會」

繼 95 年 6 月間舉辦首屆臺北國際城市菁英研習會後，經問卷調查滿意度及會後檢討分析，咸認同此項研習活動別具意義，本（96）年規劃賡續辦理，並配合市府相關局處活動預訂於 10 月間舉行。研習會擬

藉由菁英交流，促進與姊妹市、友誼市的雙向互動，及汲取彼此市政建設之經驗，進而達到城市外交及文化交流之目的，且本府同仁在辦理研習會中，亦能學習到如何接待外賓，及與外賓面對面英語溝通，提昇英語應對能力。

(二)持續辦理員工英語文比賽決賽

本府自 92 年開始舉辦員工英語能力競賽，至 95 年已連續舉辦 4 年，且逐年改進舉辦方式、增加競賽項目及擴大參與層次，以提升活動之趣味性，本項活動對提昇本府員工英語文能力，多有助益。本（96）年將持續辦理，由各機關分成 6 組，於 6 月 30 日前完成初賽，各組各項比賽前 2 名，參加 9 月 4 日由本府辦理之決賽。

四.鼓勵員工從事休閒活動，展現團體健康活力

為鼓勵本府各機關員工從事正當休閒體育活動，舞動團隊活力、加強團隊合作精神，藉以促進本府同仁聯誼，本（96）年規劃辦理下列各項運動競賽：

(一)96 年 8 月 7 至 9 日舉辦員工羽球錦標賽；8 月 29 至 31 日舉辦員工桌球錦標賽。

(二)組隊參加全國性各項泳渡活動。預定 96 年 7 月舉辦金門、澎湖泳渡及 9 月舉辦日月潭泳渡活動。

(三)發展本府 23 個休閒隊社，鼓勵員工利用公餘及假日從事正當休閒活動。