

勞動部 112年度施政績效報告

壹、前言

為營造「安穩工作」、「安心職場」及「安全勞動」的勞動環境，本部積極推動青年及中高齡與高齡者就業，並強化就業促進網絡，提供多元職訓管道與強化技能檢定內涵，優化跨國勞動力聘僱管理制度，建構完善且彈性之勞動基準保障，同時營造友善職場，推動公平穩定勞資關係，確保勞工保險及退休金制度穩定，完備職業災害保障制度並提升職業安全衛生水準等重要施政目標，積極朝向保障及維護勞工朋友權益之方向推進。

貳、機關110至112年度預算及人力

一、近三年預、決算趨勢（單位：百萬元）

112年公務預算、特別預算與基金預算之歲(支)出預算數總計新臺幣（以下同）910,451百萬元，決算數總計1,143,867百萬元；執行率為125.64%，較上年執行率132.55%，減少6.91個百分點。

表1 近3年歲(支)出預、決算數及執行率

項目	110年			111年			112年		
	預算	決算	執行率(%)	預算	決算	執行率(%)	預算	決算	執行率(%)
普通基金 (公務預算)	164,604	164,464	99.91	180,980	180,569	99.77	199,914	199,773	99.93
普通基金 (特別預算) (註)	0	0	0	0	0	0	80,619	80,060	99.31
特種基金 (基金預算)	565,879	721,087	127.43	601,952	857,213	142.40	629,918	864,034	137.17
合計	730,483	885,551	121.23	782,932	1,037,782	132.55	910,451	1,143,867	125.64

註：特別預算112年度歲出預決算數係勞動部辦理中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算（109年1月15日至112年6月30日）之執行情形。另勞動部辦理中央政府前瞻基礎建設計畫第4期特別預算及中央政府疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算尚在執行情間，並未辦理決算事宜，爰本表不納入上開特別預算相關預決算數據。

二、預、決算趨勢說明

(1) 預算增減主要項目及原因分析

1. 公務預算部分：112年度歲出預算數1,999億1,405萬9千元（含動支第二預備金2,823萬6千元），較111年度歲出預算數1,809億8,006萬6千元，增加189億3,399萬3千元，主要係增列撥補勞工保險基金、補助勞工及其眷屬參加全民健保、補助勞工參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險等經費所致。
2. 基金預算部分：112年度支出預算數6,299億1,838萬元，較111年度支出預算數6,019億5,181萬7千元，增加279億6,656萬3千元，主要係因勞工保險老年年金領取人數增加，保險給付增加所致。

(2) 預、決算落差原因分析

1. 公務預算部分：112年度歲出預算數1,999億1,405萬9千元（含動支第二預備金2,823萬6千元），決算數1,997億7,282萬2千元，預算賸餘1億4,123萬7千元，主要係因本部勞動力發展署人事費賸餘，以及撙節業務費支出所致。
2. 特別預算部分：中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算歲出預算數806億1,882萬元，決算數800億5,977萬元，預算賸餘5,590萬5千元，主要係辦理受疫情影響之自營作業者及無一定雇主之勞工生活補貼賸餘。
3. 基金預算部分：112年度支出預算數6,299億1,838萬元，決算數8,640億3,402萬元，預算超支2,341億1,564萬元，主要係勞工保險局作業基金之投融資業務成本因利率上升影響，全球金融市場波動劇烈，投資產生評價損失及保險成本之提存責任準備較預算增加所致。

三、機關實際員額

表2 機關實際員額

(單位：人)

	110年	111年	112年
職員	3,337	3,413	3,427
約聘僱人員	305	297	294
警員	0	0	0
技工工友	166	154	135
合計	3,808	3,864	3,856

註：約聘僱人員包括駐外僱員；警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛。

叁、年度目標及策略推動成果與未來精進方向

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
一、支持青年及中高齡與高齡者就業，強化就業促進網絡	(一)推動青年職業訓練，結合產學訓等資源，辦理職前訓練及在職訓練，順利銜接就業職場	運用產學訓等資源，辦理青年各項職訓課程，協助青年銜接職場，112年訓練4萬8,365人。	持續配合行政院投資青年就業方案第2期推動，廣續辦理相關訓練課程。
	(二)持續推動投資青年就業方案，提供青年職涯輔導、運用僱用獎助及就業獎勵措施等就業促進工具及資源，推動創新就業訓練模式，精進線上服務效能，以協助青年就業	1. 於112年廣續推動投資青年就業方案第二期至115年，為期4年，112年協助青年就業人數21萬1,677名（投資青年就業方案第二期預計4年協助80萬名青年就業。 2. 運用僱用獎助及就業獎勵等就業促進工具及資源，112年共協助2,230名青年就業並核發獎勵津貼。	1. 未來持續統合相關部會定期檢視方案執行情形，滾動檢討精進，以協助青年就業。 2. 持續依就業市場情勢及青年就業需求，提供相關就業協助措施。
	(三)促進女性就業，提供一案到底專人就業服務，並運用僱用獎助及就業獎勵措施等就業促進工具及資源，以排除就業障礙	運用僱用獎助及就業獎勵等就業促進工具及資源，112年共協助9,036名女性就業並核發獎勵津貼。	持續依女性就業需求，提供相關就業協助措施。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	(四)落實中高齡者及高齡者就業促進法，協助中高齡及高齡失業者就業、在職者續留職場及支持退休者再就業	1. 推動《中高齡者及高齡者就業促進法》，訂定「中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025年）」，112年協助中高齡者及高齡者求職26萬5,758人次，推介18萬9,141人次就業。中高齡者推介就業率71.46%及高齡者推介就業率68.48%。 2. 112年職務再設計核定補助2,360人（中高齡者2,236人、高齡者124人）。 3. 112年補助14個地方政府成立16個銀髮人才服務據點。	113年規劃推動下列重點措施： 1. 運用就業獎勵津貼鼓勵銀髮族重返職場：於113年2月17日發布「壯世代就業促進獎勵實施要點」，提供55歲以上或依法退休者就業獎勵津貼，鼓勵重返職場及再就業。 2. 擴大辦理退休再就業準備：為強化推動辦理職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練等退休後再就業準備服務，113年將修訂計畫擴大適用對象，強化55歲以上勞工退休再就業準備。 3. 積極佈建銀髮就業服務網絡據點：於113年1月18日發布「五零五零壯世代就業網絡合作補助要點」，連結衛生福利部等8個部會之網絡據點資源，共同推動並倡議中高齡及高齡人力再運用，並於離島、偏鄉之就業中心成立銀髮就業服務專區，促進銀髮在地就業。 4. 協助中高齡者及高齡者適性就業：參考國外優先僱用職類選定標準，開發中高齡者及高齡者之適性職缺，並透過訂定人力運用指引手冊彙整相關資源，提供雇主、中高齡者及高齡者參考運用。 5. 精進職務再設計回應服務需求：訂定不同產業與職業之職務再設計服

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
			務指引，引導事業單位運用，並優化職務再設計申請流程，提升雇主、勞工分眾使用之便利性，並簡化審查程序，加速服務輸送。
	(五)運用就業促進計畫，協助失業者在地就業；提供創業諮詢輔導服務及創業貸款利息補貼，協助微型創業，促進就業	1. 112年運用多元就業開發方案及培力就業計畫協助2,868人就業。 2. 112年辦理創業研習課程209場次，提供4,778人次創業諮詢輔導服務，核准微型創業貸款利息補貼計550人次。	1. 持續結合民間團體提具促進在地產業發展、提升社會福祉之用人計畫，創造失業者在地就業機會。 2. 未來依據創業趨勢及產業發展，滾動檢討創業課程及相關法規，並增進輔導顧問量能，以提供符合創業者實際需求之創業協助措施，達成穩定企業經營之目的。
	(六)檢討就業保險相關規定，提升促進就業功能	1. 就業保險法於92年1月1日正式實施。截至112年12月底止，失業給付共核付39萬2千餘件，金額共98億6,858萬餘元；提早就業獎助津貼共核付2萬9千餘件，金額共16億6,087萬餘元；職業訓練生活津貼共核付2萬3千餘件，金額共5億6,986萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付56萬6千餘件，金額共5億4,202萬餘元。 2. 為強化育嬰留職停薪期間勞工之經濟性支持，本部訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」，自110年7月1日起，加給2成育嬰留職停薪期間投保薪資補助，讓替代率提高至8成。截至112年12月底止，受惠人數共22萬9千餘人，補助	1. 持續研議改進就業保險相關制度，並增進勞工納保及給付權益。 2. 持續依就業保險促進就業實施辦法之相關措施規定，致力提升促進就業之綜效。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		共核付121 萬餘件(含初次申請及續發)，金額共 84億 3,772 萬餘元。 3. 運用就業保險之就業促進工具及資源，促進失業者就業，112年共協助4,046人就業，計核發3,861人僱用及就業獎勵津貼。	
二、提供多元職訓管道，強化技能檢定內涵	(一)因應重點產業政策及趨勢，依勞工職涯各階段發展需求，運用公私協力實施多元職業訓練，提升勞工所需技能	依重點產業發展趨勢及就業市場需求，結合優質訓練單位辦理多元化實務導向職前訓練與在職訓練，112年共計訓練15萬2,356人。	持續透過區域職業訓練供需資訊蒐集及評估，規劃辦理各式職業訓練課程，培訓契合產業所需人才。
	(二)配合國家重大產業政策，策進產業及訓練夥伴發展，推展職能基準多元應用，強化技能檢定鏈結產業需求，落實教訓檢用合一目標，支持產業發展所需勞動力	1. 112年受理職能基準品質認證269項、受理職能導向課程品質認證198項、產業認同應用計310家次。 2. 共計開辦138職類技能檢定，設置373個術科測試單位，以提升技能檢定服務量能，技能檢定合格人次26萬646人。	1. 配合行政院重點產業政策，持續協力各部會及運用民間資源，廣續推廣職能基準之多元應用效能。 2. 廣續邀集產業參與技能檢定題庫命製及監評作業，強化技能檢定內涵鏈結產業需求，以提升技術士證效用，並持續滾動調整檢定服務流程，俾協助國人取得就業所需之技術士證。
三、優化跨國勞動力聘僱管理制度	(一)因應產業環境變化，強化留用外國專業及中階技術人才，研商重大跨國勞動力政策規劃及評估	1. 中階外國人 (1) 簽證申請作業，於112年5月30日修正，簡化第三類外國人申請簽證作業流程。 (2) 新增技術營造工作範疇、調整總人數計算方式，放寬申請外國人受聘僱從事中階技術工作之資格。 2. 製造業 調高水產加工、豆腐、金屬船體及玻璃纖維船體4行業移工比	1. 配合目的事業主管機關相關產業政策整體規劃與評估，兼顧國人就業及產業需求，適時調整移工政策。 2. 持續蒐集各界意見，修正中階技術人力相關資格與規範，並滾動檢討鬆綁外國專業人才相關資格條件限制。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		率，另新增製造業雇主承接國內移工增額5%機制。 3.專業人才 釋鬆綁外國專業人才可從事之工作內容，放寬專業科學或技術服務業之28項工作內容令釋，免除2年以上工作經驗限制。	
	(二)健全跨國勞動力法制，保障外國人在臺工作權益，並衡平國人就業權益及事業單位用人需求	1.修正外國人從事中階技術屠宰工作、開放製造業雇主自主辦理訓練得作為中階技術工作之資格條件之一。 2.修正外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準及雇主聘僱外國人許可及管理辦法，新增中階技術營造工作範疇、調整中階技術工作之外國人總人數計算方式，以及放寬申請外國人受聘僱從事中階技術工作之資格；調整機構看護移工核配方式，本外勞1:1比例加計本國護理人員人數；家庭看護移工增列三大類被看護者多元認定方式，包括使用長照照顧服務持續6個月以上、失智症輕度以上、擴大特定身心障礙重度免評等。	持續檢討現有機制，衡平國人就業權益及企業用人需求，研訂修正就業服務相關法規，以強化保障外國人在臺工作權益。
	(三)加強國內外仲介公司許可管理，強化聘僱外國人法令宣導及諮詢申訴管道，加強	1.國內仲介部分： (1) 112年共評鑑1,232家仲介公司，其中成績A級795家，B級373家，C級64家，連續2	1. 國內仲介部分，除現行地方政府常態查處仲介公司外，每年篩選高風險異常仲介(如曾遭申訴超收費用)列為優先查

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	外國人引進及業務管理	年評鑑成績 C 級共3家，重新申請設立時將不予許可。 (2) 已訂定訪查計畫要求地方政府依仲介公司評鑑成績進行定期訪查，督促仲介公司遵守法令。112年共訪查2,957次，違反就業服務法規定共161件。 2.外國人法令宣導及諮詢申訴管道 持續透過多元宣導管道進行法令相關宣導：機場入國法令宣導講習、一站式入國講習、外國人勞動權益網站、中外語廣播電臺計收聽、4國語版 LINE@移點通好友、1955勞工諮詢申訴專線。	察，遏止仲介違法行為。 2. 國外仲介部分，將持續加強源頭管理暫停國外仲介公司引進外國人來臺作業。 3. 將持續運用多元宣導管道，向移工進行法令等相關資訊宣導，以強化移工法令認知及維護其自身權益。
	(四)推動新聘家事外國人入境一站式接機及講習服務，便捷雇主申請聘僱作業，提升家事外國人權益	雇主可透過一站式服務整合申請完成5項法定移工入國應申辦事項（含聘僱許可、居留許可、職災保險及全民健保），並提供家事移工入國權益講習（含生活適應、衛生教育及健康保險、家事類工作職業安全衛生、聘僱法令及權益保障等），有效簡化行政流程及提升移工相關知能，自112年1月至12月止，已有4萬7,675名家事移工完訓。	為瞭解完訓移工返回雇主處後續情形，未來將建立關懷追蹤機制，透過LINE@移點通推播關懷訪問表進行關懷訪問，瞭解家事移工工作或生活上遭遇困難，另藉由電話隨機抽測方式進行雇主調查訪問，瞭解移工工作表現、勞雇關係及一站式服務政策滿意度。
	(五)聘僱外國人線上申辦服務，簡化工作許可申辦規定，提供外國人數位工作許可，並擴大直接聘僱服務範疇	1. 112年針對藍領外國人工作許可線上申辦部分，完成申辦系統1,095項功能增修項目，新增受理「中階屠宰技術工作」及「一般營造工作」之	1. 持續優化聘僱外國人線上申辦系統效能，及審查作業系統功能，定期召開系統資訊優化會議，進行各項功能項目增修討論及執行進度控管。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		雇主可線上申辦聘僱許可；白領外國人部分，完成申審系統92項功能增修項目，擴大申辦系統可於 Mac 作業系統讀取及驗證多種憑證，包含工商憑證、組織憑證、機關憑證、自然人憑證及健保卡，更加便民。 2. 修正「雇主申請聘僱第一類外國人其他應備文件」規定，申請工作許可所附文件為英文，無須再檢附中譯本。修正「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」，延長雇主申請許可應備文件效期，簡化雇主申請聘僱外國人應備文件，加速雇主取得聘僱許可。 3. 建置「移工網路線上申辦與查詢下載系統」，提供中文暨移工母語介面，移工得以行動裝置進行檢視及下載聘僱許可，統計截至112年12月底，查詢次數共4,975次，下載許可函次數共1,726次；另於核發聘僱許可函時，同步以電子郵件方式傳送聘僱許可函電子檔等相關文件予移工。 4. 直接聘僱中心推動加值服務，提供通譯服務協助移工申請非就業服務事項，如銀行匯兌、商業保險、勞	2. 持續精進直聘中心多元服務，簡化申請流程，強化宣導雇主善加利用直聘服務。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		保及職災給付申請、法律扶助或居留證申請等，截至112年12月底，已服務1萬1千餘人次移工。另自112年1月起擴大服務對象，受理中階技術工作外國人申請案件及諮詢服務，全年服務各業別中階雇主2,184人，中階外國人2,190人，協助雇主留用資深優秀移工。	
四、建構完善且彈性之勞動基準保障，營造友善職場	(一)持續檢討基本工資，推動最低工資法制，保障勞工基本生活	1. 112年度檢討基本工資，決定自113年1月1日起，每月基本工資由26,400元調整至27,470元，每小時基本工資由176元調升183元。本次調升每月基本工資，約有179萬名勞工受惠；調升每小時基本工資，約有60萬名勞工受惠。 2. 112年12月27日制定公布《最低工資法》，自113年1月1日施行。本次立法，將最低工資所需參考之社會經濟指標明確入法，並確立「最低工資審議會」之議事規則及最低工資之核定程序，另設置跨領域研究小組之先行評估機制，建構完善之最低工資審議機制。	未來最低工資接續基本工資，作為政府保障勞工經濟生活的重要政策。將籌組最低工資審議會，於第3季召開會議，由勞、資、學、政四方代表，擬定最低工資之數額。
	(二)持續檢討現行工時規定，以健全工時制度	112年協助7行業或工作者運用工時彈性化制度，其中包含勞動基準法彈性工時規定、第34條第2項輪班換班間隔例外規定、第35條休息時	持續協助特定工作者運用工時彈性規範，並賡續檢討第84條之1之工作者繼續適用之必要。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		間但書適用疑義及第84條之1規定。	
	(三)擴大勞動條件監督檢查量能，運用宣導、輔導、法遵訪視及檢查等多元政策工具，以協助及督促事業單位落實勞動法令，並提升勞動條件水準	實施勞動條件監督檢查計3萬7,781場次，法遵訪視2萬4,953場次及宣導934場次。	持續滾動檢討執行策略，以督促事業單位落實法遵，強化及提升整體勞動條件水準。
	(四)健全就業平等法制，強化職場平權宣導	1. 為強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益，研修性別工作平等法部分條文。112年8月16日經總統公布，並修正名稱為「性別平等工作法」，除部分條文自公布日施行外，餘自113年3月8日施行。本次修法，基於有效性、友善性及可信賴等面向，期能提供提供受僱者及求職者更友善且安全的工作環境，修正重點包括強化雇主防治意識及責任、完善被害人保護及扶助、建立外部公權力申訴調查機制等。另，配合性別平等工作法之修正，完成7項子法之訂修。 2. 為加強事業單位對新修正規定及職場性騷擾防治法令認知，辦理23場次性別平等工作法性騷擾防治說明會，計2,144人次參加。並透過印製相關摺頁、製作線上學習課程等多元化宣導管道，擴大宣導效益。	1. 落實職場性騷擾防治機制，並持續透過多元宣導管道，強化事業單位對職場性騷擾防治之認知，提供受僱者及求職者更友善且安全的工作環境。 2. 研議讓事業單位可維持運作、勞工可兼顧工作與照顧家庭之方案，以營造友善職場工作環境。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		3. 為加強促進工作平等措施之宣導，本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理職場平權及性騷擾防治研習會，112年宣導共計26場次，1,967人參與。另查112年勞工申請育嬰留職停薪共計9萬25人(包括女性6萬6,857人、男性2萬3,168人)；產檢假薪資補助人數9,522人，補助金額2,399萬元；陪產檢及陪產假薪資補助人數1萬3,648人，核付金額4,779萬6,000元。	
	(五)輔導並補助事業單位辦理工作生活平衡措施、哺(集)乳室及托兒設施措施，以營造友善職場	1. 112年補助雇主提供哺(集)乳室及托兒設施核定補助案計574件，金額計2,851萬餘元。 2. 112年度共核定補助599家企業，協助企業辦理1,003項工作生活平衡措施。	1. 加強辦理說明會、提供專家諮詢，輔導及補助雇主提供哺(集)乳室與托兒設施或措施，營造友善職場。 2. 持續輔導及補助企業推動工作與生活平衡措施，以支持員工安心兼顧工作與家庭照顧。
五、推動公平穩定勞資關係	(一)推動勞工籌組工會及工會運作有利措施，強化勞資協商意識及能力	1. 編訂「發起籌組工會參考手冊(企業工會篇)」，協助有意願籌組工會之勞工快速掌握籌組工會的流程及步驟；及修訂「工會組織運作實務參考手冊」，並增列選舉篇，提供工會辦理選舉之參考，以利工會會務推展及運作。 2. 為強化勞資協商能力，辦理入廠輔導25家次、培訓及研習活動8場次。另編訂「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」，	未來將精進協助工會籌組及運作之相關措施，持續推動獎勵及協助勞資雙方團體協商之相關措施，並檢討相關行政指引，並透過不同管道強化勞資協商意識及能力，以營造有利團結及協商環境。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		提供工會與雇主簽訂團協之參考。 3. 補助各地方勞工主管機關辦理73場次勞資會議相關活動。另訂定「國內初次申請上市(櫃)公司檢附勞資會議紀錄相關文件之作法說明」，以促進事業單位落實依法召開勞資會議。	
	(二)精進訴訟外紛爭解決及裁決機制，強化法律扶助措施	1. 辦理勞資爭議調解人訓練活動，計24人符合調解人認證資格。受理勞工法律扶助，計2,128件，核定1,558件，訴訟結果約7成有利於勞工。另於112年10月2日修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」部分條文，將工資爭議納入扶助範圍，及擴大不當勞動行為裁決代理酬金扶助範圍等規定。除工資爭議扶助範圍定自113年9月1日施行外，其餘修正規定自發布日施行。 2. 自100年5月1日起至112年底止，共計727件裁決申請案件，其中作成裁決決定393件、和解成立163件、申請人撤回144件。自104年起至112年底止，計有44件裁決律師代理酬金扶助申請案件，扶助金額為135萬元。	未來將持續精進爭議調處與裁決機制，並滾動檢討勞工法律扶助措施，協助勞工維護權益。
六、確保勞工保險及退休金制度穩定	(一)賡續檢討勞工保險相關制度及財務，維持制度穩定運作	1. 勞工保險年金制度於98年1月1日施行，提供勞工退休經濟生活保障。112年12月底	1. 強化並落實勞工保險納保、給付及年金制度相關規定，保障勞工權益。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		止，老年年金給付核付174萬2,093人，累計核付2兆5,534億1,720萬餘元。 2. 公告100年度、101年度、105年度至107年度依規定請領勞工保險年金給付者，因消費者物價指數累計成長率已達法定調整標準，故自112年5月起調整勞工保險年金給付金額。 3. 因應勞保財務問題，112年撥補勞工保險基金450億元；另依「疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別條例」編列特別預算300億元，並持續蒐集、溝通各界意見審慎研議，以保障勞工給付權益。	2. 針對勞保財務問題，將持續撥補，協助穩定基金流量，並參酌國外經驗及各界意見，周延規劃因應對策及期程，以確保制度穩健運作。
	(二)強化投資研究及風險管控機制，精進基金資產配置，建構多元產業投資，提升基金投資效能	勞動基金為勞工經濟生活保障，以獲取長期穩健收益為投資目標。112年國、內外金融市場波動劇烈，經強化投資研究及風險管控機制，運用「戰術性資產配置調整機制」，動態調整資產配置，多元分散布局，降低金融市場波動對基金收益影響，增加投資報酬，112年勞動基金收益數計7,193.7億元，收益率12.80%。	持續密切掌握國際金融局勢變化，靈活調整投資組合，採取多元投資策略，並加強風險控管，以降低市場波動影響，提升基金長期穩定投資運用收益。
	(三)落實雇主按月及足額提撥勞工退休準備金義務，宣導並鼓勵新制勞工自願提繳退休金	1. 112年度督促地方主管機關催繳及查核未足額、未按月提撥準備金之事業單位等共計8萬3,870家次，足額提撥率達99.8%，保障舊制勞工退休金權益。	1. 持續督促地方主管機關查核勞工退休準備金專戶，落實提撥準備金義務，確保舊制勞工退休金權益。 2. 持續以多元管道宣導勞工退休金制度，促進勞

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		2. 鼓勵勞工自提退休金： (1) 112年度協同地方主管機關及金融監督管理委員會辦理26場次勞退說明會，並新增退休理財教育課程，參與人數2,189人，與會人員滿意度達90.79%。 (2) 印製「勞工自願提繳退休金便條紙」，於徵才活動或就業博覽會時發送，以推廣勞工自提退休金。截至112年度11月底，勞退自提人數106萬餘人，較去年底成長約8萬餘人。	工對退休法規認識及老年經濟安全意識，以鼓勵勞工即早累積退休所得。
七、完備職業災害保障制度，提升職場安全衛生水準	(一)落實職業災害保險及保護制度，積極推動職業傷病診治及職業災害勞工重建工作	1. 因應實務作業需求及為強化職業災害勞工與其家屬權益保障，112年度勞工職業災害保險及保護法相關函釋5則，並完成訂定發布「勞工保險被保險人離職退保後診斷罹患職業性間皮細胞瘤死亡勞工之慰問金發放要點」及修正「勞工職業災害保險及保護法施行細則」及「勞工職業災害保險投保薪資分級表」，俾該法制度穩定推行。 2. 認可15家職業傷病診治專責醫院及31家職能復健專業機構，並連結89家網絡醫院，每年提供職災勞工近便性之職業傷病預防、診治、醫療復健及職能復健等相關服務計2萬餘人次。	1. 賡續研修勞工職業災害保險及保護法及其相關規定，以落實該法保障職業災害勞工之政策目的。 2. 配合勞工職業災害保險及保護法施行，賡續推動職業傷病診治及職災職能復健專責醫院認可制度，以提供勞工近便性之醫療及重建服務，並視執行成效及外界回饋意見，持續滾動檢討，作為相關政策研擬參考。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		3. 於全國22直轄市、縣市政府設置職災勞工專業服務人員，提供職災勞工津貼、給付、補助、法律等諮詢服務，提供2,685件個案管理服務。並補助327人職能復健津貼、16個事業單位僱用職業災害失能勞工及1件雇主提供職災勞工輔助設施等補助發放事項。	
	(二)建置全國勞工職業安全衛生智能雲，推動安全衛生教育訓練轉型及提升產業智慧化安全衛生防災能力	建構「全國職業安全衛生智能雲」，提升監督管理效能，促進職業安全衛生教育之多元化及普及化。累計開發數位課程教材155門、上課達65萬人次，建置工作者安全衛生履歷逾100萬筆。	為落實預防職災發生及保障勞工安全政策目標，每年持續精進及滾動檢討年度工作開展方向，擴大保障勞工權益。
	(三)精進職場減災策略，強化事業單位危害性化學品與指定機械設備器具源頭管制及分級管理機制，並加強營造業等高風險作業之安全衛生監督檢查，督促事業單位落實自主管理	1. 辦理15場次危害性化學品之相關主題說明會，並完成300例之危害性化學品標示及安全資料表參考例更新，強化事業單位化學品危害預防意識及知能。 2. 針對從事致癌化學物之事業單位訪視輔導計703場次，及辦理2場次致癌化學物質危害預防宣導會，透過輔導及監督檢查作為，改善勞工作業環境。另建置20種致癌化學物質訊息表、致癌化學物質危害預防手冊及良好案例5例。 3. 針對國內教育訓練場所及事業單位作業場所，辦理職場機械設	賡續蒐集國際危害性化學品之最新危害資訊，強化事業單位對高危害化學品之暴露風險評估能力及危害預防；持續辦理機械安全教育訓練，擴大產品安全申報登錄制度運作效能，辦理指定機械設備器具之市場抽樣監督工作，強化營造業等高風險作業之安全衛生監督檢查，保護勞工作業安全。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		備安全課程及現場改善輔導計14場次。 4. 針對職安法規定之指定機械設備器具源頭管理，運用資訊系統工具完成1萬767申請案之審查，提高行政運作效能，達成通關便捷化與無紙化，並阻絕不安全機械入境。 5. 配合指定機械設備之市場監督機制，完成265家次，計817案產製、輸入及使用端機具抽樣監督調查，及完成453次機具先行放行與免驗證申請案之追查及監毀之執行，落實安全源頭把關之效益。 6. 辦理營造業安全衛生監督檢查計7萬690場次；辦理石化產業及高風險製造業等監督檢查計3萬5,401場次。	
	(四)優化勞工健康服務量能與執行成效，協助事業單位落實勞工身心健康保護措施	1. 分區委託設置北中南東區勞工健康服務中心，提供事業單位臨場健康服務與輔導，共計571場次，並辦理駐點服務150場次，強化服務之親近便利性，累計健康照護涵蓋受惠勞工人數計15萬8,582人次。 2. 透過補助事業單位依規定僱用或特約勞工健康服務相關人員辦理臨場服務，及辦理工作環境改善及促進職場勞工身心健康措施，以營造健康工作環境，同時優化臨場健康服務補助管理系	持續推動培育勞工健康服務專業人才，精進企業落實勞工健康保護與管理機制，營造職場健康工作環境

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		統，便利事業單位線上申請作業，112年度核定補助臨場健康服務計4,323家次，工作環境改善等計57家，受惠勞工人數計31萬9,180人。	

肆、整體風險管理（含內部控制）推動情形

本部已依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」、「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業手冊」、「政府內部控制監督作業要點」及「政府內部控制聲明書簽署作業要點」等規定，將風險管理（含內部控制）融入日常作業與決策運作，考量可能影響目標達成之風險，據以擇選合宜可行之策略及設定機關之目標，並透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標，並據以簽署「有效」類型之內部控制聲明書。

伍、112年施政績效評估意見

本部秉持著積極、謹慎的態度，始終以「更好的勞動力、更佳的勞動生活」作為施政願景，戮力推動各項促進勞工就業、強化勞動權益、增進勞工福祉、營造友善職場、提升職場安全及保障勞工退休生活之政策與措施，完善各項勞動法制，衡平勞資雙方的發展，俾求為全國勞工朋友謀取更好的生活。