

行政院勞工委員會 101 年度施政績效報告

公告日期：102 年 5 月 9 日

壹、前言

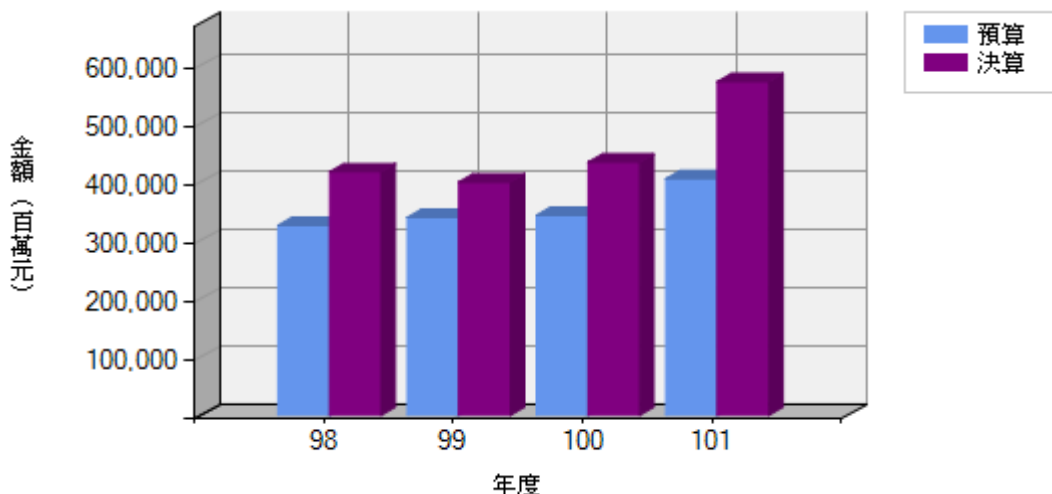
勞工是國家經濟發展的基石，社會安定的力量，為創造更美好的勞工生活，向為政府的重要課題。本會秉持「尊嚴勞動」之政策主張，期待以「自主、公平、發展」觀點，提升自主勞資關係、創造公平正義勞動環境及建立具有發展性之勞動市場，期許為勞工打造一個「人人有尊嚴工作」的未來。依據行政院 101 年度施政方針，配合中程施政計畫，並針對當前經濟、社會情勢及勞動政策發展規劃，於業務面提出 5 項關鍵策略目標，分別為：保障勞動者平等機會、打造人性化工作環境、建構職場安全、提升就業安全、增進勞動權益與尊嚴，另於行政管控方面：提出提升為民服務品質、加強本會固定資產運用、特別預算執行率、提升本會員工職能等 4 項策略目標；此外，尚有行政院統籌訂定之共同性目標，分別為：完備行政院組織改造規劃、提升研發量能、提升資產效益，妥適配置政府資源以及提升人力資源素質與管理效能。

本會 101 年度積極推動各項關鍵策略目標之相關施政措施，於「保障勞動者平等機會」方面，加強「落實保障勞動三權」與「建構職場平權環境」；「打造人性化工作環境」方面，積極「研修勞動基準法制，強化非典型勞動權益保障」與「加強推動員工協助方案（EAPs）」；「建構職場安全」方面，側重「加強高風險事業單位或作業場所檢查」與「強化職業安全衛生法規制度」；「提升就業安全」方面，主要提升「辦理失業者職前訓練之訓後就業率」與「公立就業服務機構求職就業率」；「增進勞動權益與尊嚴」方面，則以「提升勞工退休生活保障」與「加強推動職災個案主動服務計畫」為主；「提升為民服務品質」方面，加強「本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度」與「全民勞教 e 網線上服務滿意度」及「落實政府資訊公開，公告獎補助經費執行資料」；「加強本會固定資產運用」方面，以「提升本會職業訓練中心之利用」與「提升本會勞工教育學苑場地之利用」為主；「特別預算執行率」及「提升本會員工職能」方面，則分別以「中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算執行率」與「辦理組織學習活動，增進員工處理相關業務知能」為指標。

為進行本會施政績效評估自評作業，於 101 年度結束後，即請各單位至「行政院政府計畫管理資訊網」填報各項指標之達成情形資料，經由本會綜合規劃處（研考單位）彙整，並由該處、人事室及會計室分別就關鍵策略目標與共同性目標涉及業務、人力、經費相關之衡量指標項目，採書面審查方式，審酌目標達成度及相關計畫辦理情形等，進行初核，最後由綜合規劃處總彙整並撰擬績效評核報告，並於簽陳請核定後完成。

貳、機關 98 至 101 度預算及人力

一、近 4 年預、決算趨勢（單位:百萬元）



預決算單位：百萬元

項目	預決算	98	99	100	101
合計	預算	326,650	340,253	344,131	406,637
	決算	418,588	401,241	435,253	573,809
	執行率 (%)	128.15%	117.92%	126.48%	141.11%
普通基金(總預算)	預算	59,960	66,304	54,714	89,934
	決算	59,668	65,956	54,409	89,605
	執行率 (%)	99.51%	99.48%	99.44%	99.63%
普通基金(特別預算)	預算	1,653	2,394	56	121
	決算	1,586	2,377	41	131
	執行率 (%)	95.95%	99.29%	73.21%	108.26%
特種基金	預算	265,037	271,555	289,361	316,582
	決算	357,334	332,908	380,803	484,073
	執行率 (%)	134.82%	122.59%	131.60%	152.91%

* 本施政績效係就普通基金部分評估，特種基金不納入評估。

二、預、決算趨勢說明

101 年度歲出預算較 100 年度增加，主要係配合勞工保險條例與全民健康保險法修正，直轄市及縣市政府原應負擔勞健保費補助款改由中央負擔，爰增列中央政府依法律應負擔之勞工保險、全民健康保險經費等。

101 年度歲出預算執行率 99.63%，較 100 年度 99.44%，增加 0.19 個百分點。101 年度預算賸餘，主要係人事費與補助勞工保險局辦理勞保、農保、就保及勞工退休金業務所需行政事務費等賸餘款。

備註：98、99 年度特別預算包括中央政府振興經濟擴大公共建設特別預算、中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算；100、101 年度特別預算係中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算。

三、機關實際員額

年度	98	99	100	101
人事費占決算比例(%)	0.41%	0.43%	0.40%	0.30%
人事費(單位：千元)	1,723,221	1,743,916	1,738,085	1,744,950
合計	1,802	1,807	1,803	1,793
職員	1,404	1,394	1,374	1,355
約聘僱人員	171	188	221	223
警員	0	0	0	0
技工工友	227	225	208	215

*警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛；約聘僱人員包括駐外僱員。

參、目標達成情形（「★」表示綠燈；「▲」表示黃燈；「●」表示紅燈；「□」表示白燈）。「初核」表示部會自行評估結果；「複核」表示行政院評估結果。

一、關鍵策略目標

(一) 關鍵策略目標：保障勞動者平等機會。

1. 關鍵績效指標：落實保障勞動三權

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	25	50	75
實際值	--	--	75
達成度(%)	90	100	100
初核結果	▲	★	★
複核結果	▲	★	★

衡量標準：

1、協助新成立工會數 200 家（40%）

2、新締結團體協約家數 20 家（30%）

3、培訓專業獨任調解人 400 人次（30%）（每年依據年度目標值比率達成上述家數與件數）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）為強化並建立工會財務處理暨稽核機制，本會建置工會財務處理應用軟體，並提供工會下載運用。另辦理應用軟體教育訓練 10 場次及實務操作教育訓練 36 場次，共計約 3,900 人次參訓。100 年 5 月 1 日勞動三法修正施行迄 101 年底，新設立之工會家數共計 366 家，企業工會為 57 家、產業工會為 75 家、職業工會為 215 家，整體工會家數大幅成長。

（2）為推動勞資誠信協商，促進團體協約之締結，101 年已完成簽定團體協約家數共計 18 家，另自 99 至 101 年累計達到 51 家，超過原定目標值。

（3）配合勞動三法於 100 年 5 月 1 日修正施行，自 99 年起規劃辦理調解人訓練，101 年度辦理調解人之訓練一場次，訓練 150 人次，另自 99 至 101 年止已培訓 350 人次，亦已超越目標值。

2.關鍵績效指標：建構職場平權環境

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	20	40	70
實際值	--	--	70
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

1、研修性別工作平等法申訴救濟制度及縮短審議流程。（20%）

2、協助地方政府建置評議委員會並輔導其正常運作。（20%）

3、訂定工作平等友善職場指標（30%）

4、研析職場工作平等法制化。（30%）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）研修性別工作平等法申訴救濟制度及縮短審議流程：

為整合性騷擾防治相關規定及使其一致化，減少適用單位之困擾，101年8月2日修正發布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條、第11條，增訂學校得由性別平等教育委員會處理性別工作平等法之性騷擾事件，並將性騷擾事件調查期間、申覆期間及用語規定一致化。

(2) 協助地方政府建置評議委員會並輔導其正常運作：

A.推動101年度補助直轄市暨縣(市)政府辦理防制就業歧視業務績效評鑑，瞭解直轄市、縣(市)政府辦理防制就業歧視業務執行情形，以公正客觀之指標評估既有機制之效能，促使各執行機關建立完善之防制就業歧視作業程序，進而強化政府服務品質。101年上半年(1-6月)全國各縣市政府就業歧視評議委員會執行成效統計表顯示，就業歧視成立案件處行政罰鍰件數，計24件。(本項半年統計1次，目前尚未有全年統計資料)

B.辦理防制就業歧視法令教育及業務研討會2場次，邀請機關包括直轄市暨縣市政府、公立就業服務中心(站)、民間社團、公民營事業單位等業務相關人員參與研習，計參與人數約140人，以增進承辦人員相關專業知能、相互交流，作為規劃相關施政參考，並可助於地方政府相關業務之推動。

C.為培養承辦性別工作平等業務人員之核心知能，業於101年10月11、12日及22、23日辦理2梯次性別工作平等及職場性騷擾防治種子師資培訓研習會，邀請專家學者講授性別工作平等法法令及實務相關課程，參加對象為縣市政府性平業務相關人員、性平委員等，共約100人參與，藉以提升相關人員之性騷擾事件發生時之調查處理能力。

D.製作防制就業歧視工作手冊等工具書「雇主防制就業歧視遵循手冊」、「防制就業歧視指導原則手冊」各1萬冊，提供地方政府、就業服務中心及事業單位參考運用，並增進社會大眾對防制就業歧視認知，共同建立公平就業環境。

(3) 訂定工作平等友善職場指標：

A.99年度為鼓勵事業單位能對性別工作平等法的落實採取積極作為，訂定4大項14子項友善職場指標，評選出20家獲選友善職場之優良事業單位。100年度為擴大影響層面，已推動企業建立制度化的家庭友善措施，成立台灣職場雙贏平台，就「平衡工作與家庭措施」等作法，辦理經驗分享與觀摩活動，並辦理企業推動工作與家庭平衡措施種子訓練，提供企業國內外創新作法及範例，且協助企業規劃及建置具特色及客製化的家庭友善措施，提供諮詢或專業顧問輔導。

B.101年持續推動台灣職場雙贏平台相關事宜，針對「平衡工作與家庭措施」、「彈性工時及多元化的工作安排」、「建立職場性騷擾防治措施」等面向，辦理「企業推動家庭友善措施」種子訓練研習會、針對有意推動家庭友善措施之企業，提供入廠輔導事業單位規劃推動家庭友善措施，及編製「雇主防制就業歧視遵循手冊」、「防制就業歧視指導原則手冊」各1萬冊及宣導摺頁(將中文內容翻譯為越南文、印尼文、泰文、英文)分送各直轄市、縣市政府就業服務中心提供民眾(含外籍及大陸配偶)索閱。

(4) 研析職場工作平等法制化：

A.為解決颱風停課，有照顧年幼子女需求之勞工面臨無薪可領之困境，業研提性別工作平等法第 2 條、20 條及第 40 條修正草案，該草案前經立法院審議，惟因該院委員任期屆滿，尚未議決之議案下屆委員不予繼續審議，本會已重行報行政院審查，經該院第 3286 次院會通過，於 101 年 2 月 20 日送請立法院審議。

B.101 年 4 月 23 日修正發布性別工作平等法施行細則第 5 條、第 7 條，配合母法第 16 條、第 20 條適用範圍擴大至所有受僱者，刪除該等條文之僱用人數計算方式，及陪產假規定由母法第 15 條第 3 項移至第 4 項，配合修正引述項次。

C.為督促事業單位確實遵守法令，保障勞工權益，業研提性別工作平等法第 38 條、第 38 條之 1、第 40 條修正草案，並報行政院審查，經該院第 3327 次院會通過，於 101 年 12 月 19 日送請立法院審議。

(二) 關鍵策略目標：打造人性化工作環境。

1. 關鍵績效指標：研修勞動基準法制；強化非典型勞動權益保障

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	20	50	80
實際值	--	--	80
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	▲	★	★

衡量標準：

- 1、蒐集國內外工作時間、勞動契約及非典型僱用相關資料。(20%)
- 2、辦理學者專家修法會議(30%)
- 3、召開修法公聽會(30%)
- 4、與勞資團體進行溝通協商。(20%)

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 本會為於勞動派遣法制增訂相關均等對待規範，委託學者專家蒐集德國及英國之非典型僱用均等對待相關法制及措施，並分別於 101 年 7 月及 12 月完成研究報告。又為研訂「僱用部分時間工作勞工勞動條件應行注意事項(草案)」參考，已委託學者蒐集日本、德國有關部份工時相關法令規範及判例；嗣後並邀請學者專家及勞、資團體代表，針對前開應行注

意事項（草案）之內容進行討論，會中相關建議本會已予參考，並已適度修正前開注意事項。

（2）為研修勞動契約法制，並將勞動派遣法制化，以健全相關勞動權益保護機制，本會積極召開 11 場研商會議及 5 場次座談會，並廣續與勞資團體進行溝通交流，尋求共識。

（3）為強化各界對於派遣勞工權益保障之重視，本會已辦理勞動契約法制宣導 10 場次，除宣導現行法制外並說明修法重點及蒐集修法建議。另本會與人事行政局及公共工程委員會已對於中央各部會及地方機關合辦勞務委外人員舉辦 12 場次公部門勞動權益保障研習訓練課程，以有效加強勞資雙方對勞動契約內容之認知與法律規範。

（4）本會為落實派遣勞工之權益保障，已分別於 98 年 5 月、99 年 1 月及 7 月、100 年 9 月、11 月完成 5 次勞動派遣專案檢查。其中 99 年 1 月及 100 年 11 月分別針對公部門派遣勞動進行專案勞動檢查。101 年度辦理歷年來最大規模之勞動派遣專案勞動檢查，擴大檢查 500 家人力供應業事業單位，並對違法廠商進行裁處。

（5）鑑於多採時薪制之部分工時勞工，其工資多在基本工資邊緣，所得有限。為進一步保障其權益，基本工資審議委員會於 101 年召開第 25 次會議，於研議基本工資調整建議方案時，即建議分階段調升每小時基本工資之工資率。全案經陳報本院，核定每小時基本工資自 102 年 1 月 1 日起調整為 109 元；本會並已於 101 年 10 月 16 日完成調整每小時基本工資之公告。該基本工資之調整，對於部分工時勞工之權益當有所助益。

2. 關鍵績效指標：加強推動員工協助方案(EAPs)

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	25	50	75
實際值	--	--	75
達成度(%)	90	100	100
初核結果	▲	★	★
複核結果	▲	▲	▲

衡量標準：

- 1、提供員工協助方案專線諮詢 600 件次，實地輔導 80 場次。（50%）
- 2、辦理員工協助方案宣導會及教育訓練共 25 場次。（30%）
- 3、完成編製員工協助方案推動手冊。（20%）

績效衡量暨達成情形分析：

為宣導企業重視職場勞工身心福祉，本會 101 年度持續推動「員工協助方案推動計畫」，協助事業單位認識「員工協助方案」概念，並發展各項身、心健康服務措施，以協助員工解決在健康、人際、家庭、婚姻、理財、法律等方面所產生之情緒與壓力問題，創造優質的勞動環境，相關績效如下，均已超越目標值：

(1) 提供「員工協助方案」線上諮詢，本計畫自 99 年 11 月起即設置專線，由專人提供事業單位「員工協助方案」諮詢，並為強化入場輔導效益，特針對申請入場輔導之事業單位，持續進行輔導追蹤，即時回應各項問題需求，協助推展「員工協助方案」，101 年度共計服務 989 人次。

(2) 由於理論與實務並具，引起事業單位極大關注及迴響，爰 101 年度在入場輔導諮詢突破以往，共有 155 家事業單位運用該輔導諮詢資源。此外，本會另針對中小型規模之事業單位分區辦理 12 場次「員工協助方案—心理健康」講座，以提升中小企業推動「員工協助方案」之服務知能。

(3) 結合縣市政府、科學工業園區、同業公會等單位，辦理完成 28 場次「員工協助方案宣導講座」，邀請專家學者及績優事業單位代表進行「員工協助方案」專題宣導與實務經驗分享，並安排實地觀摩參訪，事業單位代表計 1,513 人參加。

(4) 編印「員工協助方案推動手冊」3,000 本，提供 15 家事業單位實務錄案例，針對員工協助方案之內涵、功能、效益、服務模式及推動步驟予以系統化介紹，並於各場次宣導講座發放，深化事業單位辦理員工協助方案之概念與效益，亦是較前年度更為創新之作法。

(三) 關鍵策略目標：建構職場安全。

1. 關鍵績效指標：加強高風險事業單位或作業場所之檢查

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	--	--	6000
實際值	--	--	9668
達成度(%)	--	--	100
初核結果	--	--	★
複核結果	--	--	★

衡量標準：

當年度實施「石化及大型化學工廠安全衛生專案檢查」、「批示製造化學工廠安全衛生專案檢查」、「液化石油氣分灌裝場所安全衛生專案檢查」及「重大公共工程檢查」等高風險作業場所專案檢查場次。

績效衡量暨達成情形分析：

本會為達成 101 年度加強高風險事業單位或作業場所之檢查，依 101 年施政計畫之「強化勞動檢查機制，貫徹勞動法令執行」、「健全危險性機械及設備檢查管理制度」、「提升營造業減災效能，有效降低營造業災害」、「強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制，保護勞工健康」及「賡續推動全伙伴，提升合作績效」等重要計畫項目積極推動各項減災作為。統計 101 年度實施「石化及大型化學工廠安全衛生專案檢查」、「批示製造化學工廠安全衛生專案檢查」、「液化石油氣分灌裝場所安全衛生專案檢查」及「重大公共工程檢查」等高風險作業場所專案檢查共計 9,668 場次，已超越原訂目標值。

2. 關鍵績效指標：強化職業安全衛生法規制度

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	25	75	75
實際值	--	--	75
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	▲	★

衡量標準：

完成機械、器具、設備、職業病預防、自主管理等安全衛生法規制度制（修）訂 12 種（每年依據年度目標值比率達成上述數量）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）積極研修「勞工安全衛生法」為「職業安全衛生法」，一體適用所有工作者，並建構機械、設備及化學品源頭管理機制、健全職業病預防體系、強化勞工身心健康保護、兼顧母性保護與就業平權及強化高風險事業之定期製程安全評估監督等相關制度。該法案業於 101 年 11 月 22 日送立法院審議，並於 101 年 12 月 17 日經立法院大體詢答完竣。

（2）修正發布「異常氣壓危害預防標準」（101 年 1 月 4 日）、「既有危險性機械及設備安全檢查規則」（101 年 9 月 19 日）、「勞工安全衛生教育訓練規則」（101 年 10 月 8 日）、「補助團體辦理勞工安全衛生教育訓練及宣導計畫實施要點」（101 年 2 月 2 日）、「事業單位職業安全衛生管理系統績效認可作業要點」（101 年 4 月 9 日）、「補助中小企業改善安全衛生設施及器具作業要點」（101 年 5 月 17 日）、「勞工安全衛生教育訓練單位評鑑作業要點」（101 年 6 月 5 日）、「勞工安全衛生教育訓練管理職類結訓測驗試場認可及管理作業要點」（101 年 11 月 2 日）、「選拔推行勞工安全衛生優良單位及人員實施要點」（101 年 12 月 5 日），另訂定「既有化學物質增補提報作業要點」（101 年 4 月 18 日）、「勞工安全衛生教育訓練管理職類結訓電腦測驗實施要點」（101 年 6 月 8 日），以有效提升勞工安全衛生教育訓練品質及勞工防災知能，並強化我國職場安全衛生管理水準及工作場所安全衛生設施，保障勞工之安全與健康。

(四) 關鍵策略目標：提升就業安全。

1. 關鍵績效指標：辦理失業者職前訓練之訓後就業率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	43.5	51	52
實際值	--	--	61.46
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

$(\text{訓後就業人數} \div \text{實際結訓人數}) \times 100\%$

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 為協助失業勞工訓練就業，本會職訓局所屬各職訓中心依據產業發展及就業市場人才需求，每年均以自辦、委辦或補助方式，於全國各地規劃辦理多元類別之職業訓練，以即時提供產業發展及國民就業需要，並於結訓後 3 個月追蹤訓後就業情形，積極促進其就業。

(2) 101 年度計開訓 55,452 人，結訓人數為 53,453 人，截至 101 年 9 月結訓人數 35,873 人，就業人數 22,046 人，平均就業率達 61.46%，另對於尚未就業及 10 月至 12 月結訓班級之學員，將廣續辦理就業媒合，預計全年度訓後就業率可達原訂目標值，目標達成度為 100%。

2. 關鍵績效指標：公立就業服務機構求職就業率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	36	45	42.5
實際值	--	--	54.3
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

$(\text{有效求職推介就業人數} \div \text{新登記求職人數}) \times 100\%$

績效衡量暨達成情形分析：

運用就業服務據點辦理單一或聯合徵才等現場徵才活動，並運用全國就業 e 網求職求才資料庫，加強辦理廠商與求職者之就業媒合服務。公立就業服務機構結合就業服務、職業訓練、失業認定，提供單一窗口服務，截至 101 年度 11 月底止，就業服務機構受理新登記求職人數 84,267 人、有效求職推介就業人數 45,760 人，求職就業率為 54.3%，業超過年度目標值 42.5 %。

(五) 關鍵策略目標：增進勞動權益與尊嚴。

1. 關鍵績效指標：提升勞工退休生活保障

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	27.5	50	77.5
實際值	--	--	77.5
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	▲	▲

衡量標準：

1、提升年滿 55 歲，年資滿 15 年者，選擇領取勞保老年年金比例達 50%。(選擇請領老年年金給付並經核付件數÷當年度年滿 55 歲年資滿 15 年者申請老年給付並經核付案件)×100 %。

2、完成勞工退休金條例修法送立法院(30%)辦理附屬法規修正(20%)檢討勞工退休金請領方式(30%)與規劃自選投資方案(20%)。

(權重各占 50%)

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 實施勞保年金制度

為因應人口老化趨勢所帶來之長期經濟生活保障問題，自 98 年 1 月 1 日起施行勞保年金制度，持續研議改進勞工保險承保、現金給付業務及完備勞保年金制度等措施，101 年度修正通過勞工保險條例第 6 條、第 9 條、第 29 條之 1 及第 30 條條文；修正發布勞工保險條例施行細則第 13 條、第 14 條及第 17 條，共計 10 條條文；並研議修正勞工保險條例部分條文，已報行政院審查；檢討相關解釋函示 14 則；另辦理 21 場次勞保法令及年金制度說明會，宣導人次計 4,097 人，及改版印製原住民勞工勞保權益宣導摺頁 3 萬 5,000 份，並分送原民會、職訓局及勞保局轉發所屬廣為宣導。

截至 101 年 12 月底止，老年年金給付核付 31 萬 8,973 人，金額 900 億 8,959 萬餘元，選擇請領老年年金比例達 66%，遠超過預期目標值 50%。

(2) 推動勞工退休金條例修法

A. 為擴大勞工退休金條例適用對象與建立身心障礙勞工提早退休機制，前已完成勞工退休金條例修正草案，曾於 100 年 10 月 27 日行政院院會審查通過，行政院並於是年 11 月 2 日送請立法院審議。因立法委員任期屆滿不續審議，另於 101 年 2 月 9 日重行報行政院審查，並於同年 2 月 23 日行政院審查通過，函請立法院審議。

B. 為免影響勞工已符合請領月退休金資格之權益，修正「勞工退休金條例施行細則」第 12 條，增訂在延壽年金保險未開辦前，其個人退休金專戶之累積數額得全數發給月退休金。另配合工廠登記制度簡化為登記不發證，修正該施行細則第 3 條，增訂線上申辦勞工退休金開戶者，無需另檢附相關證件影本，達到便民服務。此外，為合於勞工退休金條例第 23 條及其施行細則第 32 條規定「保證收益機制」之立法精神，修訂勞工申請退休金時，尚未分配收益之分配基準，使尚未分配收益之分配更臻公平合理。

C. 為加強勞資自治，修正「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」第 5 條，事業單位勞工退休準備金監督委員會委員任期，使事業單位勞工退休準備金監督委員會委員選任實務運作更彈性化。

D. 為瞭解勞工對退休金自選投資方案之看法，101 年度擬具新制勞工退休基金運用方式意見調查表，於勞工退休金制度及法令宣導會中發放，調查結果將供勞工自選投資規劃之參考。經調查結果：

33% 勞工贊成開放勞工自選投資，67% 勞工不贊成。贊成開放勞工自選投資之勞工，超過半數者認為勞工退休金專戶所有權為勞工，投資運用之自主權應還給勞工，讓勞工自行選投資管道，承擔投資風險。不贊成開放勞工自選投資之勞工，超過 6 成者認為自行投資有風險，維持政府統籌管理與投資運用勞退基金，由國庫保證兩年定期存款利率之收益，才能確保不因投資虧損而侵蝕退休金本金，保障退休生活；另如開放勞工自選投資標的，只有 37.27% 勞工有信心可以正確選擇出適合投資標的，62.73% 勞工則認為沒有能力可以正確選擇出適合投資標的。

2. 關鍵績效指標：加強推動職災個案主動服務計畫

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	--	--	2850
實際值	--	--	2862
達成度(%)	--	--	100
初核結果	--	--	★
複核結果	--	--	▲

衡量標準：

個案服務件數

績效衡量暨達成情形分析：

為保障職災勞工福祉，本會輔導 19 縣市推動「職災勞工個案主動服務計畫」，並設置 40 名個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，連結各項福利、心理、法律、醫療、職能復健與職業重建等資源，以維護職災勞工權益，支持職災勞工家庭度過危機，並進一步協助職災勞工重返職場。101 年截至 12 月底止，共提供 2,862 件個案管理服務，即時保障職災勞工獲得應有之協助。此外，為更進一步協助職災勞工重返職場，支持職災勞工及其家庭儘早回歸工作與生活常軌，101 年度辦理 57 場次區域性「職災勞工個案主動服務」聯繫會報及個案研討會，邀請醫療、社政、心理、警消、就業服務單位參與，以落實職災個案轉介，加強服務資源有效運用，並透過連結福利、心理、法律、就業服務、職能復健及職業重建等服務資源；且為提升職災個案管理專業服務知能，針對全體職災勞工個管員、工作強化中心及職業傷病診治中心等相關專業人員擴大辦理教育訓練課程。

(六) 關鍵策略目標：提升為民服務品質。

1. 關鍵績效指標：本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	81	82	83
實際值	--	--	81.64
達成度(%)	100	100	98.36
初核結果	★	★	▲
複核結果	▲	▲	▲

衡量標準：

本部「外國人聘僱許可」收件櫃臺（權重 50%）及本部所屬就服站服務櫃臺（權重 50%）

（滿意度調查結果，滿意以上所占比例）

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 就業服務部分

「公立就業服務機構 101 年度服務品質滿意度調查」採電話訪問方式進行，以 101 年 1 至 9 月間至就業服務站辦理求職求才登記之求職者與非外勞求才雇主為調查對象，並採分層隨機抽樣方式進行。經統計，求職者部分共完成 6,221 份有效樣本，非外勞求才雇主部分共完成

1,584 份。求職者平均滿意度為 77.40%，非外勞求才雇主平均滿意度為 78.16%，平均滿意度為 77.78%。

(2) 外國人聘僱許可部分

A.本調查係為瞭解洽公民眾，對勞委會職訓局臨櫃業務之服務滿意程度（Customer Satisfaction），以做為「外國人聘僱許可」及「外國專業人士申請」櫃檯業務未來調整服務方向與改善服務品質的參考。本次調查以 101 年 5 月 16 日至 5 月 31 日期間至勞委會職訓局辦理外籍勞工、外國專業人士申請或諮詢服務之現場民眾及仲介公司人員為對象。問卷調查內容以環境設施方面及櫃檯人員的服務品質為主。在總調查樣本（有效回收樣本數共 206 份）中，各項目調查滿意情形依「現場民眾」及「仲介業者」區分如下：

(A) 環境設施方面：

據現場民眾調查分析，以櫃檯服務標示 73% 最高，其次為場地清潔維護 71%，交通便利方面 70%、無障礙設施僅 69%，為全部項目中之最低；據仲介業者調查分析，以場地清潔維護 82% 最高，其次為櫃檯服務標示 79%，無障礙設施 77.3%、交通便利方面僅 72.2%，為全部項目中之最低。

(B) 櫃檯人員的服務品質方面：

據現場民眾調查分析，對於服務人員態度滿意度 87% 最高，其次為服務人員電話禮貌 81%，申辦等候時間、答覆能力及上班服務時間等均達 75% 以上；據仲介業者調查分析，對於服務人員態度滿意度 92% 最高，其次為服務人員電話禮貌 89%，申辦等候時間、答覆能力及上班服務時間等均達 83% 以上。

B.綜合以上，現場民眾對於本局「外國人聘僱許可」及「外國專業人士申請」櫃檯業務整體滿意度為 85%、仲介業者為 86%，平均滿意度為 85.50%。

(3) 前述兩項平均整體滿意度為 81.64%。

2. 關鍵績效指標：全民勞教 e 網線上服務滿意度

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	88	89	90
實際值	--	--	88
達成度(%)	100	100	97.78
初核結果	★	★	▲
複核結果	★	★	▲

衡量標準：

線上服務滿意度調查結果，滿意以上所占比例

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 為擴大服務勞動人群，本會建構「全民勞教 e 網」，透過網際網路與通訊技術，建立職場工作者寬廣無限制的學習環境，藉以推動網路化勞動權益知能教育。本會全民勞教 e 網 (<http://hilearning.cla.gov.tw/>) 服務項目多元，勞工朋友可藉由線上下載或閱覽各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，掌握最新活動訊息。

(2) 網站辦理「勞動契約與勞資爭議」、「向工作場所性騷擾宣戰」、「工會與集體協商」及「勞動基準法之勞工權益」等 4 主題混成學習活動共 7 場次，共 339 人參與。發行 24 期雙周電子報，訂閱會員達 66,046 人。

(3) 101 年度完成「勞資爭議案例說明(一)」、「勞資爭議案例說明(二)」、「勞工訴訟扶助」、「我國勞動法發展趨勢之觀察與展望(四)－集體法制的變革與研究議題」、「身心障礙者職務再設計」與「我國身心障礙者就業服務模式」6 門新製課程，另配合勞動法令與政策編修既有 23 門課程，並印製課程光碟 800 份供企業/團體會員索取應用。

(4) 網站新增瀏覽人次共計 303,190 人次。另有關本會辦理 101 年度網站使用滿意度調查，回收有效問卷 986 份。整體使用滿意度部分，回答滿意以上者達 88%，且有 85% 受訪者回答網站資訊對其生活與工作有幫助，並願意持續瀏覽使用。

3. 關鍵績效指標：落實政府資訊公開，公告獎補助經費執行資料

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	4	4	4
實際值	--	--	4
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

每年將補助對象、金額及相關開支明細，送立法院備查並上網公告次數

績效衡量暨達成情形分析：

本會對於各季社會團體、人民團體、財團法人及個人之補助經費明細均於每季終了彙報，前於 101 年 2 月 10 日以勞綜 2 字第 1010155073 號函將 100 年度第 4 季補助經費明細送立法院審查，101 年度 1 至 4 季補助經費明細分別以 101 年 4 月 18 日勞綜 2 字第 1010155421 號函、101 年 7 月 12 日勞綜 2 字第 1010155801 號函、101 年 10 月 16 日勞綜 2 字第 1010156196 號函

及 102 年 2 月 4 日 1020155127 號函送至立法院審查，且均已公告於本會機關網頁，已達原訂目標值。另為督導本會各單位落實對民間團體及個人補（捐）助業務，已訂定「本會及所屬機關對民間團體及個人補（捐）助業務管考作業要點」，於每年四月底前請各補助機關（單位）函送上開計畫之督導考核作業執行情形，並提管考意見簽陳，以利有效落實政府獎補助經費運用管理。

（七）關鍵策略目標：加強本會固定資產運用。

1. 關鍵績效指標：提升本會職業訓練中心之利用

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	300	305	310
實際值	--	--	741
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	▲	★	★

衡量標準：

每年自辦、委辦、合作辦理訓練及活動之場次

績效衡量暨達成情形分析：

為提升本會職業訓練中心之利用情形，本會職訓局各區職訓中心依產業特性及就業人力情形，每年均以自辦、接受企業委託及訓用合一方式，規劃辦理相關之職業訓練及活動場次，101 年度全年各職訓中心規劃辦理之在職訓練及接受企業委託訓練共計 741 場次，超過年度目標值。

2. 關鍵績效指標：提升本會勞工教育學苑場地之利用

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	50	50	70
實際值	--	--	120
達成度(%)	100	92	100
初核結果	★	▲	★
複核結果	★	▲	★

衡量標準：

每年自辦、委辦及協辦之教育訓練、政令宣導等活動場次

績效衡量暨達成情形分析：

101 年度截至 9 月 22 日止計辦理各項會議研習、教育訓練等活動 120 場次，已大幅超越目標值（其中公部門暨各機關團體使用 93 場次，民間單位使用 27 場次，服務人次總計為 4 萬 343 人次。自 9 月 22 日後即封館整修）。

（八）關鍵策略目標：特別預算執行率。

1. 關鍵績效指標：中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算執行率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	--	85	85
實際值	--	--	108
達成度(%)	--	86	100
初核結果	--	▲	★
複核結果	--	▲	★

衡量標準：

（截至本年度累計實支數+應付數+節餘數+提列準備數）÷截至本年度可支用預算數×100%

績效衡量暨達成情形分析：

（1）原訂目標值 85%、達成目標值 108%、達成度 100%。

（2）本項本會 101 年度中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算執行率為 108%，達成原訂目標值 85%之 127%，達成度 100%。

（九）關鍵策略目標：提升本會員工職能。

1. 關鍵績效指標：辦理組織學習活動，增進員工處理相關業務知能

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	25	25	30
實際值	--	--	48
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	▲	★	▲

衡量標準：

每年辦理業務分享、研習、專題演講、數位學習等組織學習活動場次

績效衡量暨達成情形分析：

本會於 101 年度辦理業務分享、研習、專題演講、數位學習等組織學習活動場次共計 48 場，包括環境教育、人文關懷、性別主流化、領導力及管理力系列、英語簡報技巧等研習活動，其中為實踐性別主流化，深化同仁性別平等意識及相關法規知能，本會暨所屬機關每年均辦理多項性別主流化宣導教育及訓練活動，邀請性別主流化專家學者進行以專題演講、工作坊及影片賞析等多元訓練方式，101 年辦理「性別統計與分析」，「性別預算」「性別影響評估」「性別影響評估工作坊」等相關課程，另為落實及推動「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，101 年辦理「中高階在職培訓-解析 CEDAW 公約內涵及執行策略」、「人權與性別-人權兩公約與 CEDAW 介紹」及「CEDAW 法規及行政措施檢視實務」；另為提升本會中高階人員國際能力，辦理「英語會話研習」課程；且為提升本會中高階人員管理能力，101 年計辦理「控制管理」、「健康管理」、「媒體管理」等 3 子題管理訓練課程，有效培育中高階人員內部管控、外部溝通及自我管理的能力。經調查學員滿意度，均達 85% 以上，且本項目標達成度 100%，績效良好。

二、共同性目標

(一) 共同性目標：完備行政院組織改造規劃。

1. 共同性指標：推動組織調整作業

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	--	7	7
實際值	--	--	7
達成度(%)	--	100	100
初核結果	--	★	★
複核結果	--	★	★

衡量標準：

完成組織調整各項配套作業，並達到下列各分項標準者（各年度目標值填列符號代表意義：0 代表「7 項均未達到」、1 代表「達到 1 項」、2 代表「達到 2 項」、3 代表「達到 3 項」、4 代表「達到 4 項」、5 代表「達到 5 項」、6 代表「達到 6 項」、7 代表「達到 7 項」）

【說明】：

依據行政院函頒「行政院及所屬各機關組織調整作業手冊」規定，依時程完成：

- 1、「組織調整」作業。
- 2、「員額配置（移撥）及員工權益保障」作業。
- 3、「法制作業（含組織及作用法規）」作業。
- 4、「預決算處理」作業。
- 5、「財產接管及辦公廳舍調配」作業。
- 6、「資訊移轉及系統整合」作業。
- 7、「檔案移交」作業。

績效衡量暨達成情形分析：

（1）辦理勞動部組織調整作業，包括：召開勞動部籌備小組會議第5及第6次會議（101年5月7日、8月20日），討論各工作分組執行情形及提案，各工作分組亦定期召開會議討論及積極配合推動；召開勞動部組織改造專案討論會議（101年10月25日），確認組改後勞動部各司處暨所屬署局重點業務及業務工作清冊內容；研擬完成「勞動部暨所屬機關（構）組織法草案」說帖，俾作為本會拜會關心勞動部組織法案急召委立委之書面資料，以利後續組織法案推動；配合勞委會改制勞動部，規劃製作勞動部願景與施政綱領文宣品（含書面簡介及光碟拍攝）、勞動部暨所屬組織 logo 設計。

（2）辦理勞動部員額配置（移撥）及員工權益保障相關作業，包括：配合行政院組織改造，積極辦理勞保監理會、新進人員等相關人員權益宣導及說明會計有3場次；依「中央政府機關總員額法」等相關規定，確實落實總量管理精神，自101年4月12日起陸續辦理所屬機關員額評鑑共計12場次，針對所屬機關業務調整，將現行勞工教育學苑現有預算員額6名職員先以支援方式，調整至職業訓練局中區職業訓練中心，有效調整所屬機關間員額；協調行政院青年輔導委員會暨青年職業訓練中心員額移撥本會合計43人各項任免改派事宜；截至101年底勞動部籌備小組合計同意4名同仁優惠退離。

（3）辦理勞動部法制作業（含組織及作用法規）相關作業如下：

A.因應立法院第7屆立法委員任期屆滿前送請審議而未議決之法案，重新將勞動部組織法（草案）等6法於101年1月31日檢討報行政院，經行政院101年2月16日院授研綜字第1012260137號函送立法院審議，立法院並於101年4月23日及同年12月20日審查完竣，除部分條文保留協商外，其餘均依行政院版本或當日協商意見修正通過。

B.因應行政院青年輔導委員會青年就業業務暨青年職業訓練中心業務移撥至本會，本會前於101年9月24日研擬「行政院勞工委員會職業訓練局承受隨業務移撥之行政院青年輔導委員

會公務人員編制表草案」等 4 案函送行政院審查，並經行政院 101 年 12 月 26 日核定，並經本會 101 年 12 月 28 日發布在案。

C.配合組織調整之作用法規命令於 101 年業經法規委員會及本會委員會審議通過，計有「勞工保險被保險人轉投軍人保險公教人員保險年資保留辦法」、「碼頭裝卸安全衛生設施標準」、「行政院勞工委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」、「視覺功能障礙者按摩工作輔導及補助辦法」、「莫拉克颱風受災勞工保險與就業保險被保險人保險費支應及傷病給付辦法」及「原住民待工期間職前訓練經費補助辦法」等 6 案，所有應配合組織調整之法律案及法規命令案均已於 101 年完成相關整備作業，俟組織法案通過後，即循程序報送行政院。

D.辦理勞動部預決算處理相關作業，包括：102 年度預算案之編製，有關本會及所屬機關 102 年度單位預算案、附屬單位預算案，係以原機關方式編列，並均按行政院規定進程辦理。

E.辦理勞動部財產接管及辦公廳舍調配相關作業如下：

(A) 101 年 8 月 13 日辦理本會 101 年度國有公用財產、非消耗品盤點實施計畫及本年度財物盤點及再利用物品清查計畫，以因應組改之前置作業預作準備。

(B) 101 年 11 月 19 日以勞籌秘字第 1010190010 號函請本會所屬各機關，填送截至 101 年 12 月 20 日之財產移接清冊【含公務預算、基金預算暨因應貿自由化就業發展基金及協助基金（ECFA）】各一式 3 份，並俟勞動部組改通過後，再行修正移接清冊數值並訂定點交日期函知本會所屬各機關，依財產接管作業規定，辦理接管後續作業事項。

(C) 101 年 12 月 24 日召開勞動部辦公廳舍調整研商會議，有關勞動部組織法通過後，如新莊副都心中央合署辦公大樓尚未能進駐辦公，職業安全衛生署、勞退監理會及勞保監理會之臨時辦公廳舍以最節省及變動最少為原則，並經與會單位代表達成共識。

F.辦理勞動部資訊移轉及系統整合相關作業，包括：依據研考會「組織調整作業手冊規範」完成「勞動部啟動日演練作業計畫」啟動日書面演練，總共完成公文資訊系統書面演練報告、電子郵件書面演練報告、目錄服務系統書面演練報告、單一簽入系統書面演練報告、全球資訊網書面演練報告等 5 項資訊服務系統調整演練報告，確保在勞動部啟動日時，資訊服務順利完成移轉調整。

G.辦理勞動部檔案移交相關作業，包括：依勞動部組織法案審議進程，研擬修正「勞動部檔案接管作業計畫」；持續辦理安衛、檢查及職災保險檔案移交職安署，約 20 萬件，以及創業鳳凰貸款及勞教學苑移交職訓局約 5 千件，合計 20 萬 5 千件之檔案清查及檢出等作業事項。

(二) 共同性目標：提升研發量能。

1.共同性指標：行政及政策研究經費比率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	0.0010	0.0021	0.0001
實際值	--	--	0.0013
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	▲

衡量標準：

(年度行政及政策類研究經費÷年度預算)×100%

績效衡量暨達成情形分析：

101 年度本會委託研究案共計 3 案，包括：1.「我國與其他國家簽訂社會安全協議之可行性研究-以勞工保險為例」，該研究案係以勞工保險為研究焦點，藉由分析美國、加拿大、歐洲地區、日本及中國等國家簽訂之社會安全協議內容，提供我國與其他國家洽簽社會安全協議可行性之評估見解以及政策建議；2.「各國必要服務條款設計之研究分析」，經由分析國際勞工組織與加拿大、南非及歐洲、日本等國家必要服務之規範與運作，作為未來對於必要服務事業勞工結社與罷工權利保護之妥適性評估；3.「勞退及勞保老年給付於離婚配偶間如何分配之法制度」，分析美國、日本與德國相關制度，作為我國法之建議與方向。前開計畫均已完成研究報告，研究經費佔本會公務預算比例為 0.0013%，已達原訂目標值，本會未來將繼續辦理勞動議題相關研究與調查，並落實於政策之規劃與推動，發揮研究效益。

2.共同性指標：推動法規鬆綁：主管法規檢討訂修完成率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	17	17	12
實際值	--	--	18
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

(檢討訂修法規完成數÷主管法規數)×100%

績效衡量暨達成情形分析：

本會主管之法律及法規命令計 217 種，原訂完成 26 種法規之檢討，實際完成 40 種法規之檢討修訂，完成率達 18.4%，超過原定之 12% 目標值，達成度為 100%。修訂之法規主要包

括：勞工保險條例、就業保險法、就業服務法、勞工退休金條例施行細則、勞工保險條例施行細則、就業服務法施行細則、職業訓練法施行細則、勞工安全衛生教育訓練規則、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準等計 40 種法案（詳如附表）；其中為加強保障勞工權益，如修正勞工保險條例，將保險給付請求權時效由 2 年延長為 5 年，並提高強制加保年齡上限為 65 歲，且增訂保險人核付給付遲延應加給利息，擴大納保範圍，增進勞工給付權益；另修正就業服務法，將從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍勞工累計在臺工作年限由 9 年延長為 12 年，及將外籍勞工聘僱許可期限不須經展延程序即為 3 年，以縮短雇主培訓時間，減少工作空窗期及降低勞資爭議；另亦修正外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準，關於 80 歲以上有嚴重依賴照護需要者放寬申請外籍家庭看護工資格等，經由妥適之照顧，延緩高齡者進入重度失能期，並相對減輕家庭負擔。

（三）共同性目標：提升資產效益，妥適配置政府資源。

1.共同性指標：機關年度資本門預算執行率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	94	94	94
實際值	--	--	106
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

$(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門贖餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ （以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）原訂目標值 94%、達成目標值 106%、達成度 100%。

（2）本項本會 101 年度資本門預算執行率為 100%，達成原訂目標值 94%之 106%，達成度 100%。

2.共同性指標：機關中程歲出概算額度內編報概算數

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	5	4	5
實際值	--	--	0.06
達成度(%)	100	100	100

初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	▲

衡量標準：

【(本年度歲出概算編報數－本年度中程歲出概算額度核列數)÷本年度中程歲出概算額度核列數】×100%

【說明】：

1、本項為負向標準，亦即訂定之標準數值越低，則越具挑戰性。惟各機關訂定之目標值，應介於 0-5%之間。

2、目標訂定及衡量標的，皆以「概算編報年度」（亦即 102 年度）為準。

3、衡量績效時，計算目標達成度之方式如下：

{1－【(達成值－目標值)÷目標值】}×100% (如實際達成值小於或等於目標值，達成度即視為 100%；如計算結果為負值，達成度即視為 0。另目標值如訂為 0 者，分母以 5%代入計算。)

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 原訂目標值 5，達成目標值 0.06，達成度 100%。

(2) 本項目標值本會達成度 100%，本會主管 102 年度歲出概算，其中科技發展計畫經費係依國科會分配額度編列，其餘基本運作需求及各項專案檢討計畫、依法律義務必須編列之重大支出等項目，除部分依法律義務必須編列之支出及行政院核定有案專項計畫等外，餘均於行政院核定之 102 年度中程歲出概算額度範圍內編列，故本會 102 年度施政計畫所需經費總數在中程歲出概算額度總額範圍內編列，超過原訂目標值。

(四) 共同性目標：提升人力資源素質與管理效能。

1. 共同性指標：機關年度預算員額增減率

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	0	0	0
實際值	--	--	-0.16%
達成度(%)	100	100	100
初核結果	★	★	★
複核結果	★	★	★

衡量標準：

$$\text{【(次年度－本年度預算員額數)÷本年度預算員額】} \times 100\%$$

績效衡量暨達成情形分析：

本會 101 年度行政院核定預算員額 1,794 人，102 年度預算員額 1,833 人，扣除行政院青年輔導委員會暨青年職業訓練中心隨同業務移撥及行政院人事行政總處核增人力總計 42 人外，本會實際減少 3 人，分析如下：

(1) 職員：無增減。

(2) 聘用：無增減。

(3) 約僱：減少 2 人。

(4) 技工、工友及駕駛：減少 1 人。

(5) 依公式計算加權後之增減相抵率減少幅度為-0.16% $\text{【(1791-1794)÷1794】} \times 100\%$

2.共同性指標：推動終身學習

項目	99 年度	100 年度	101 年度
原訂目標值	2	1	2
實際值	--	--	1
達成度(%)	100	100	50
初核結果	★	★	▲
複核結果	★	★	▲

衡量標準：

是否依規定推動終身學習，並達到下列各分項標準者（各年度目標值填列符號代表意義：0 代表「2 項均未達到」、1 代表「達到 1 項」、2 代表「達到 2 項」）

【說明】：

1、平均學習時數、平均數位學習時數、與業務相關平均學習時數均超過該年度最低時數規定，並較前年度成長 3% 以上；或當年度之平均學習時數達 100 小時以上。

2、當年度各主管機關（含所屬機關）自行辦理或薦送參加其他機關辦理 1 日以上之中高階公務人員培訓發展性質班別之中高階公務人員參訓人數達該主管機關（含所屬機關）之中高階公務人員總人數 40% 以上。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 為使本會中高階公務人員具備領導能力及管理能力，以因應國家發展需要並使具備擔任更高階職務所需知能，本會規劃辦理領導才能發展系列、管理才能發展系列、英語能力系列及敏感度等中高階公務人員研習課程，參訓人數達本會之中高階公務人員總人數 40% 以上。

(2) 本會 101 年平均學習時數為 92.9 小時，平均數位學習時數為 18.4 小時、與業務相關平均學習時數為 92.6 小時，略低於 100 年時數（平均學習時數為 113.3 小時，平均數位學習時數為 19.5 小時、與業務相關平均學習時數為 113.1 小時）。

三、關鍵績效指標及共同性指標相關計畫活動之成本

單位：千元

關鍵策略目標	計畫名稱	100 年度		101 年度		與 KPI 關聯
		預算數	預算執行進度 (%)	預算數	預算執行進度 (%)	
合計		296,639		3,345,893		
(一) 保障勞動者平等機會(業務成果)	小計	14,500	106.49	16,420	110.76	
	強化勞資夥伴關係	3,000	106.43	3,871	110.20	落實保障勞動三權
	推動工會自主發展	5,300	110.06	6,549	117.67	
	提升勞資爭議處理效能；保障勞工爭議權合法行使	3,000	107.17	3,000	107.13	
	推動職場平權法制，營造工作平權環境	3,200	100.00	3,000	100.00	建構職場平權環境
(二) 打造人性化工作環境(業務成果)	小計	900	90.78	2,200	118.32	
	因應多元僱用型態，檢討勞動契約法制	900	90.78	700	157.57	研修勞動基準法制；強化非典型勞動權益保障
	推動職場勞工身心健康服務措施，加強弱勢勞工保障	0	0.00	1,500	100.00	加強推動員工協助方案(EAPs)
(三) 建構職場	小計	227,100	99.96	222,300	100.03	

安全(業務成果)	健全危險性機械及設備檢查管理機制，提升管理效能	190,800	100.02	192,800	100.18	加強高風險事業單位或作業場所之檢查
	強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制，保護勞工健康	1,700	92.35	1,500	100.00	
	強化勞動檢查機制，貫徹勞動法令執行	8,600	100.08	10,000	97.33	
	推動職場勞動安全機制，建構勞動安全服務平臺	4,000	85.00	3,000	100.00	
	強化職場風險管理，提升工安宣導輔導效能及教育訓練品質	8,500	104.12	7,000	100.00	
	強化職業病預防與化學品管理	13,500	101.85	8,000	100.00	
(四) 提升就業安全(業務成果)	小計	45,200	100.00	3,096,607	89.44	辦理失業者職前訓練之訓後就業率
	健全就業保險制度，周全就業安全保障	2,000	100.00	1,500	100.00	
	推動職業訓練，強化勞工就業技能	0	0.00	3,050,253	89.28	
	整合就業通路與服務，提供勞工便捷服務	43,200	100.00	44,854	99.88	
(五) 增進勞動權益與尊嚴(業務成果)	小計	4,800	100.00	4,627	129.65	提升勞工退休生活保障
	健全勞工退休制度，保障勞工退休生活	1,800	100.00	1,500	100.00	
	健全勞工保險制度，強化勞工保險監理機制	1,300	100.00	1,300	120.00	
	落實職業災害保障制度，提供職	1,700	100.00	1,827	160.86	
	加強推動職災個案主動服務計畫					

	災勞工及其眷屬 基本生活安全					
(六) 提升為民 服務品質(行政效 率)	小計	4,139	100.99	3,739	98.74	
	加強推動多元勞 動教育，推廣與 深化尊嚴勞動	4,139	100.99	3,739	98.74	全民勞教 e 網線上 服務滿意度

單位：千元

共同性目標	計畫名稱	100 年度		101 年度		與 CPI 關聯
		預算數	預算執 行進度 (%)	預算數	預算執 行進度 (%)	
合計		109,583		109,967		
(一) 完備行政 院組織改造規劃 (行政效率)	小計	5,400	100.00	2,690	100.00	
	勞動政策規劃及 宣導	5,400	100.00	2,690	100.00	推動組織調整作 業
(二) 提升研發 量能(行政效率)	小計	104,183	86.37	107,277	84.94	
	勞動力發展政策 評估	0	0.00	4,550	98.46	
	提升國內職業安 全之研究量能， 並加強營造、化 學、機電、管理 等安全應用技術 與新科技之研究	42,156	83.86	41,330	81.39	
	落實管考機制並 提倡研究發展	2,550	100.00	1,000	100.00	行政及政策研究 經費比率
	辦理有害物暴露 調查和健康評估 研究，強化分析 檢驗技術開發	32,821	89.05	34,497	85.96	
	辦理研發成果展 示與知識行銷傳 播，提昇國人勞 動及工安權益意 識	26,656	85.72	25,900	86.31	

四、未達目標項目檢討

(一) 關鍵策略目標：提升為民服務品質。(行政效率)

關鍵績效指標：本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度

衡量標準：

本部「外國人聘僱許可」收件櫃臺（權重 50%）及本部所屬就服站服務櫃臺（權重 50%）

（滿意度調查結果，滿意以上所占比例）

原訂目標值：83

實際值：81.64

達成度差異值：1.64

未達成原因分析暨因應策略：

有關本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度調查，因所涉調查項目範圍較廣，除對於服務人員服務態度、硬體設備滿意度較高外，餘涉推薦介紹人才背景、推薦介紹人才名單數量、人才錄用滿意度等，爰為提升服務內涵及品質，職訓局刻正推動就業服務一案到底措施，提高為民服務品質及民眾滿意度；另查 101 年度委託民間廠商辦理調查結果，主要為求職者及非外勞求才雇主平均滿意度未達成(77.40%、78.16%)，但已較 100 年度提高，本會仍將持續努力，並已請廠商針對各中心提供各自調查結果簡報檔，供各就業服務中心做為改善之參考。

關鍵績效指標：全民勞教 e 網線上服務滿意度

衡量標準：

線上服務滿意度調查結果，滿意以上所占比例

原訂目標值：90

實際值：88

達成度差異值：2.22

未達成原因分析暨因應策略：

(1)本次網站使用滿意度調查，網站整體使用滿意度答滿意以上者佔 88%，雖未達目標值滿意度達 90%，惟 101 年度網站瀏覽人次達 303,190 人次，相較 100 年度 299,506 人次增加 3,684 人次。(2)從本次調查瞭解，回答不滿意者主要係因為網站使用操作方式、網站設計風格與版面配置等因素，判斷係因網站首頁資訊較多，民眾不易找尋資料，未來規劃將操作手冊置放於明顯處供民眾下載應用，或可針對網站風格與版面配置等再行檢討與調整。

(二)共同性目標：提升人力資源素質與管理效能。(組織學習)

共同性指標：推動終身學習

衡量標準：

是否依規定推動終身學習，並達到下列各分項標準者（各年度目標值填列符號代表意義：0 代表「2 項均未達到」、1 代表「達到 1 項」、2 代表「達到 2 項」）

【說明】：

1、平均學習時數、平均數位學習時數、與業務相關平均學習時數均超過該年度最低時數規定，並較前年度成長 3% 以上；或當年度之平均學習時數達 100 小時以上。

2、當年度各主管機關（含所屬機關）自行辦理或薦送參加其他機關辦理 1 日以上之中高階公務人員培訓發展性質班別之中高階公務人員參訓人數達該主管機關（含所屬機關）之中高階公務人員總人數 40% 以上。

原訂目標值：2

實際值：1

達成度差異值：50

未達成原因分析暨因應策略：

本會 101 年平均學習時數為 92.9 小時，平均數位學習時數為 18.4 小時、與業務相關平均學習時數為 92.6 小時，略低於 100 年時數(平均學習時數為 113.3 小時，平均數位學習時數為 19.5 小時、與業務相關平均學習時數為 113.1 小時)。查 101 年因應個人資料保護法，部分同仁未提供個人資料致無法上傳學習時數，101 年學習時數無法較前年度(100 年)成長，102 年將持續與同仁溝通提供資料俾登錄時數，並廣續辦理相關訓練，以達成訓練學習時數目標。

肆、推動成果具體事蹟

一、保障勞動者平等機會

(一) 建構職場平權環境

1、研修「性別工作平等法」：

(1) 為解決颱風停課，有照顧年幼子女需求之勞工面臨無薪可領之困境，業研提性別工作平等法第 2 條、20 條及第 40 條修正草案，該草案前經立法院審議，惟因該院委員任期屆滿，尚未議決之議案下屆委員不予繼續審議，本會已重行報行政院審查，經該院第 3286 次院會通過，於 101 年 2 月 20 日送請立法院審議。

(2) 為督促事業單位確實遵守法令，保障勞工權益，業研提性別工作平等法第 38 條、第 38 條之 1、第 40 條修正草案，並報行政院審查，經該院第 3327 次院會通過，於 101 年 12 月 19 日送請立法院審議。

2、落實性別工作平等法制：

(1) 101 年持續推動台灣職場雙贏平台相關事宜，作為企業間交流、觀摩的管道，包括：編製企業實施家庭友善措施參考手冊 2,000 本、辦理種子訓練研習會 3 場次，參加人數 180 人、針對有意推動家庭友善措施之企業，提供入廠輔導 42 場次及輔導 26 家事業單位規劃推動家庭友善措施。

(2) 辦理「101 年度性別工作平等法暨性騷擾防治宣導會」25 場次，加強各界對性別工作平等法內容之認知與瞭解，至 101 年 9 月底已辦理 25 場次，計 2,606 人參加，活動滿意以上者 91.85%。

(3) 為培養性別工作平等暨職場性騷擾案件處理專業人員核心知能，提昇發生事件時之調查處理與執行能力，辦理「100 年性別工作平等暨職場性騷擾種子師資培訓研習會」2 梯次，計 100 人參加，活動滿意以上者 93%。

(4) 責成地方勞工行政主管機關依性別工作平等法第 6 條之 1 規定實施勞動檢查，並針對醫療院所、養護機構、私立托兒所及幼稚園、儲備運輸物流與汽車貨運業及保全服務業實施專案檢查。

(二) 落實保障勞動三權

1、促進產（企）業工會發展

工會法修正施行以來截至 101 年 12 月底止，新成立並完成登記之工會家數共計 366 家，包括聯合工會組織 19 家、企業工會 57 家、產業工會 75 家及職業工會 215 家；新成立之 366 家工會中，包含教師職業工會、教育產業工會、教師產業工會，以及全國教師工會聯合組織，共計 37 家。

2、推動團體協約法制

新修正之團體協約法自 100 年 5 月 1 日施行後，101 年度推動入廠輔導勞資雙方進行團體協商方案計有 17 家事業單位及工會申請參加，完成 15 個輔導個案，101 年度新簽訂生效之團體協約家數達 18 家。

3、推動不當勞動行為裁決機制

本會不當勞動行為裁決委員會自 100 年 5 月 1 日起至 101 年 12 月底止，不當勞動行為裁決委員會已受理 102 件裁決申請案，其中 49 件已作成裁決決定（構成不當勞動行為共 29 件、駁回 12 件、不受理 8 件）、14 件經雙方當事人同意作成和解方案、另有 20 件經申請人撤回。

二、打造人性化工作環境

（一）加強勞動條件專案檢查：

101 年度已規劃執行「養護機構」、「醫療院所」、「儲配運輸物流與汽車貨運業」、「私立托兒所及幼稚園」、「保全服務業」勞動條件專案檢查、「工讀生」、「建教生專案檢查」、「國道客運駕駛員第 1、2 次工時專案檢查」、「製造業（電子業）工作時間專案檢查」，已檢查 528 家業者。檢查違法者，除責其立即改善外，並儘速依權責交由各地方主管機關依法裁處，以保障勞工權益。另為提升勞動條件檢查人員相關知能與執法能力，辦理勞動條件檢查人員研習會 2 場次，共計 134 人參加，平均滿意度達 97.7%。

（二）研議家事勞工保障法制：

為保障家事勞工之勞動條件權益，經多次邀集勞、雇團體、學者專家及相關單位研商後，已研訂擬具「家事勞工保障法」草案，並於 100 年 3 月 15 日陳報行政院審議。案經行政院分別於 100 年 5 月 10 日及本（101）年 4 月 3 日召開 2 次審查會議討論。另，依據行政院審議會議結論續於 8 月 27 日召開會議研議後，已於 101 年 9 月 21 日再度將研議資料送請行政院續行審議。

（三）定期檢討基本工資：

依基本工資審議辦法第 5 條規定，基本工資審議委員會原則於每年第三季進行審議。本會已於 101 年 8 月 9 日上午召開第 25 次會議，研議基本工資調整方案。全案經陳報行政院，核定每小時基本工資准自 102 年 1 月 1 日起調整為 109 元；月薪部分可採本會建議調整至每月 19,047 元，惟應俟連續二季 GDP 成長超過 3% 或連續二月失業率低於 4% 後施行（其間如行政院經濟建設委員會已研提經濟好轉判斷方式，從其意見）。本會並已於 101 年 10 月 16 日完成調整每小時基本工資之公告。以上措施。對於部分工時勞工之權益當有所助益。

（四）令釋勞工請假規則第 3 條第 3 款規定，勞工之兄弟姊妹包括勞工之養父母之子女及勞工之生父母之子女參考民法第 1077 條第 2 項規定及司法院大法官會議釋字第 28 號解釋意旨，養子女與本生父母及其親屬間之天然血親關係仍屬存在，僅法定之權利義務關係停止；

嗣考量倫理人情，本會於 101 年 11 月 8 日令釋「勞工請假規則」第 3 條第 3 款規定，勞工之兄弟姊妹包括勞工之養父母之子女及勞工之生父母之子女。

（五）檢討勞動基準法第 84 條之 1 規定

本會於 101 年續邀集相關勞、資團體及學者專家針對已核定為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者進行檢討，除訂定「一般旅館業鋪床工」工作時間審核參考指引，並分階段排除適用勞動基準法第 84 條之 1，對於醫療保健服務業適用該條規定者，除手術室、急診室、加護病房、產房、手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房、器官移植小組之醫事及技術人員自 103 年 1 月 1 日起排除適用，其餘工作者則自 101 年 3 月 30 日排除適用。至 101 年 12 月底前尚未依幼兒教育及照顧法改制為幼兒園之托兒所所屬保育員，仍允適用該條規定，但自 102 年 1 月 1 日起，均不再適用。一般旅館業鋪床工則自 102 年 2 月 1 日起排除適用。

（六）鼓勵事業單位推動「員工協助方案」

透辦理「員工協助方案宣導講座」及「企業福利·勞資雙贏座談會」，進行專題宣導與實務經驗分享，並安排實地觀摩參訪，共辦理 15 場次宣導會。另成立「員工協助方案專家入場輔導制度」，提供事業單位規劃方案諮詢建議，針對 155 家事業單位提供專家入場輔導諮詢，101 年度新設置員工協助方案之事業單位計 22 家。此外，編印「員工協助方案推動手冊」，彙編實務案例，系統化介紹員工協助方案之內涵、功能、效益、服務模式及推動步驟。

三、建構職場安全

（一）加強高風險事業單位或作業場所之檢查

1、強化勞動檢查機制，貫徹勞動法令執行：

（1）為提升勞動檢查員檢查專業能力，強化減災效能，本會規劃辦理勞動檢查員各類專業訓練。統計 101 年度共計完成辦理「特殊有害作業環境專業檢查訓練」1 場次、「101 年勞動檢查員製程安全管理專業訓練」3 場次、「危險性機械及設備專業檢查訓練」1 場次、「101 年度勞動條件檢查訓練研習」5 場次、第 28 期勞動檢查員職前訓練」1 場次、「101 年勞動檢查員營造工地電氣安全實務檢測在職訓練」3 場次、「101 年度營造業安全衛生專業檢查訓練」1 場次，共計 15 場次，並於 101.10.29~31 辦理「101 年度全國勞動檢查員工作會報」，頒發「100 年度勞動檢查機構績效考評」結果之優等、甲等及「100 年度全國職場安全健康週系列活動成果評選」結果（勞動檢查機構組）之特優、優等等獎牌予得獎單位。

（2）為使高風險事業單位具備安全衛生知能，協助其改善安全衛生設施及防止職業災害，本會規劃辦理「高風險事業單位宣導輔導計畫」，透過辦理宣導會或說明會，並依行業特性製作安全作業表單、防災注意事項或重大職災案例等分送事業單位，強化事業單位自主管理能力與安全衛生知能，對於勞動檢查機構實施輔導後，除告知不符法令事項外，並提供改善建議及輔導其進行改善，另事業單位有個案輔導改善需求者，再進行專案輔導，提供工作場

所安全衛生、工程改善技術輔導，協助其改善工作環境。統計 101 年度共計完成辦理安全衛生危害辨識及自主管理制度建立宣導會、觀摩會 108 場次，以及臨廠診斷、諮詢及輔導 584 廠次。

(3) 實施石化及大型化學工廠、重大公共工程、局限空間等高風險事業單位及工作場所安全衛生檢查 50,278 廠次/工地次；另完成醫療院所、儲配運輸物流與汽車貨運業、養護機構、國道客運駕駛員工時、私立托兒所及幼稚園、保全服務業、建教生、工讀生、電子科技業工資工時、等 9 種勞動條件專案檢查，計 687 場次，一般勞動條件檢查 6,606 場次，共計 7,293 場次。

2、健全危險性機械及設備檢查管理制度：

(1) 為有效管理及提升危險性機械及設備檢查服務品質、效率，本會委託「中華鍋爐協會」、「中華壓力容器協會」及「中華民國工業安全衛生協會」等非營利法人為代行檢查機構，辦理鍋爐、壓力容器、高壓氣體特定設備、高壓氣體容器、固定式起重機、移動式起重機、人字臂起重桿、升降機、吊籠、營建用提升機等危險性機械及設備代行檢查業務並規劃辦理代行檢查人員在職專業訓練 31 場次。統計 101 年度共計完成危險性機械及設備定期、事前檢查 106,751 座次。

(2) 為確保代行檢查機構檢查服務品質，本會規劃危險性機械及設備代行檢查品質現場查核計畫，指派北、中、南區勞動檢查所派員進駐代檢機構及實施危險性機械及設備代行檢查品質查核。統計 101 年度共計完成品質查核 2,953 場次。

3、提升營造業減災效能，有效降低營造業災害：

(1) 為提升營造業減災效能，本會推動跨部會合作防災機制，規劃辦理公共工程防災查核教育訓練，協助落實施工安全管理及防災查核。統計 101 年度共計完成辦理「中央與地方政府公共工程防災查核教育訓練」3 場次及施工架國家標準宣導觀摩會共 20 場次。此外，推動跨部會合作防災機制，規劃辦理勞工安全衛生優良公共工程及人員選拔等事宜。本次共計 17 件公共工程、6 位人員參選，有 3 個工地獲選為優良公共工程及 2 位人員獲選為優良人員，並已於 12 月 11 日舉行頒獎典禮表揚。

(2) 為擴大營造工地安全衛生之關注層面，本會規劃辦理 101 年度「中小型營造工地檢查輔導改善計畫」，藉由勞動檢查機構實施中小型營造工地之檢查及輔導。統計 101 年度共計完成辦理中小型營造工地平日及假日檢查輔導平日 5,023 工地次及假日 1,630 工地次，合計共 6,653 工地次。另為降低營造業墜落死亡災害，本會規劃辦理「墜落災害預防宣導及輔導計畫」。統計 101 年度共計完成辦理營造業墜落災害預防宣導會及觀摩會共 90 場次，參與人數 8,085 人。

(3) 本會為預防職業災害，鼓勵民眾關心周遭工地施工的安全，於 101 年擴大辦理「全民監督勞工安全衛生及實施輔導改善計畫」，藉由民間力量共同監督及檢舉生活周邊勞工工作環境之安全衛生缺失，並經由輔導機制之進行，要求事業單位改善安全衛生，以有效減少事

業單位職業災害。統計 101 年度共計完成受理通報 828 件，訪視診斷 1,402 場次（初、複查），並將通報案件辦理進度及相關訊息於網頁更新。

4、強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制，保護勞工健康：

（1）為有效督導事業單位改善作業環境，本會 101 年度共計完成特定化學物質及有機溶劑作業等職業衛生檢查 1,653 廠次，並完成登錄事業單位有害物質使用基本資料，輔導協助辦理有害物標示及通識措施。

（2）為督促協助職業衛生高風險事業單位建立自主管理制度及改善工作環境，本會規劃辦理職業衛生高風險事業單位診斷輔導計畫。統計 101 年度共計完成職業衛生高風險事業單位診斷輔導合計 60 廠次、追蹤查核改善成效 60 廠次，並完成計畫輔導報告及輔導手冊。

5、廣續推動全伙伴，提升合作績效：

（1）為提升工業區勞工安全衛生水準，有效逐步減少工業區職業災害，本會廣續推動 101 年度工業區安全伙伴促進計畫。統計 101 年度共計完成工業區促進會教育訓練 80 場次及促進會所屬工業區事業單位現場診斷輔導 201 場次。

（2）為協助合作伙伴改善並向上提升整體職場安全衛生水準，本會與既有合作伙伴依簽訂計畫辦理勞工安全衛生教育訓練及觀摩會等事項。統計 101 年度共計辦理「營造業工地主任之勞工安全衛生管理教育訓練」4 場次、「營造業四大災害危害辨識及預防教育訓練」4 場次、與中華民國建築開發商業同業公會全國聯合會合作辦理「規劃設計考量勞工安全訓練及決策主管座談會」6 場次，合計完成教育訓練 14 場次。

（3）為強化並提供各促進會相互觀摩與交流及安全伙伴透過合作機制，促進防災技術、資訊等交流，分享防災經驗，並協助合作伙伴降低職業災害，提升其安全衛生管理水準，本會於 101 年 6 月 18、19 日辦理第 20 屆勞工安全衛生群組合作組織暨第 5 屆安全伙伴年度工作檢討會，除由各促進會提供工作成果書面資料外，並安排高雄臨海工業區及南崗工業區 2 個勞工安全衛生促進會、三陽工業股份有限公司與永安工業區廠商協進會 2 個安全伙伴發表合作執行成果及經驗分享，並表揚嘉勉年度服務績優（熱心貢獻）之團體及人員。本次共計 20 個勞工安全衛生促進會、35 個安全伙伴及 302 人參加。

（二）強化職業安全衛生法規制度

1、健全職場安全衛生法制：積極研提「勞工安全衛生法」修正草案，名稱修正為「職業安全衛生法」，一體適用所有工作者，並建構機械、設備及化學品源頭管理機制、健全職業病預防體系、強化勞工身心健康保護、兼顧母性保護與就業平權及強化高風險事業之定期製程安全評估監督相關制度等，該法案業於 101 年 11 月 22 日送立法院審議，並於 101 年 12 月 17 日經立法院大體詢答完竣。另 101 年已修正發布「異常氣壓危害預防標準」、「既有危險性機械及設備安全檢查規則」、「勞工安全衛生教育訓練規則」等 11 種職業安全衛生相關法規制度，有效提升職場安全衛生水準。

2、強化安全衛生管理制度：自 97 年 6 月截至 101 年 12 月底止，計有 761 家事業單位通過臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）驗證，計約 68 萬 6,000 名勞工之安全衛生受到優質照護。經統計通過驗證事業單位，職災發生率已低於全產業平均值，且事業單位未通過驗證前 3 年累計之重大職業災害案件數為 27 件，執行 TOSHMS 制度後，重大職業災害案件數已降為 17 件。

3、輔導改善工作環境：推動「中小事業勞工安全衛生在地扎根計畫」，針對製造業之中小型事業及微型工程等施予臨廠輔導、宣導及提供防災教育訓練，並提供安全衛生設施及器具改善補助，照顧弱勢產業及弱勢勞工。96 年 9 月實施截至 101 年 12 月底止，累計輔導 4 萬 2,308 家廠場。經統計，97 年經輔導之廠場，至 98 年及 99 年，其職災千人率已分別下降 16.7% 及 23.1%；98 年經輔導之廠場，至 99 年及 100 年，其職災千人率已分別下降 17.8% 及 20.2%。

4、強化化學品與機械安全管理機制：依 101 年 4 月 18 日訂定之「既有化學物質增補提報作業要點」，更新我國既有化學物質清單，經彙整共計 7 萬 9,000 種不重複化學物質，並累計完成危害辨識資料庫（GHS 標示及物質安全資料表）共計 3,780 種。另推動衝剪機械等機械器具型式檢定制，101 年已完成衝剪機械等型式檢定 71 機型及防爆電氣設備檢定 441 機型；並於 101 年 10 月 1 日起將木材加工用圓盤鋸及研磨機列入強制檢驗品目，且與日本產業安全技術協會、德國物理技術研究院、德國萊因技術監護公司等國際驗證機構完成防爆電氣設備測試報告國際相互承認，檢定技術能力受到國際肯定。

5、健全職業傷病勞工防治與服務網絡：委託臺大醫院等 9 個大型醫院成立各區域職業傷病防治中心及建構 58 家網絡醫院，提供勞工就近性之職業病預防、診治、復工、重建轉介及權益諮詢相關服務，每週開辦職業傷病門診 203 診次（包括過勞門診、母性健康門診），較過去提高近 3 倍，使全台灣勞工在 30 公里內即可就近尋求職業傷病之服務。101 年服務人次計 1 萬 6,247 人次，協助個案管理、復工及諮詢轉介達 8,398 人次，其中協助復工之個案共計 257 人，有約 60% 成功返回職場。

四、提升就業安全

（一）賡續推動職業訓練

為協助失業勞工訓練就業，勞委會職訓局所屬各職訓中心依據產業發展及就業市場人才需求，每年均以自辦、委辦或補助方式，於全國各地規劃辦理多元類別之職業訓練，以即時服務提供產業發展及國民就業需要，並於結訓後 3 個月追蹤訓後就業情形，積極促進其就業。101 年度計開訓 55,452 人，結訓人數為 53,453 人，截至 101 年 9 月結訓人數 35,873 人，就業人數 22,046 人，平均就業率達 61.46%，另對於尚未就業及 10 月至 12 月結訓班級之學員，將賡續辦理就業媒合，預計全年度訓後就業率可達原訂目標值，目標達成度為 100%。

（二）提升健全事業機構與訓練單位辦訓能力

101 年度輔導時數計 9,432 小時，評核服務家數計 1,953 家及辦理 TTQS 訓練品質課程計 3,068 人次；配合國家訓練品質獎勵措施，辦理國際參訪活動 1 場次；辦理職能發展規範專家會議 10 場次及焦點座談 1 場次；建置職能資訊平台（iCAP），彙收及公告各中央目的事業主管機關訂定之產業職能基準。

（三）運用就促措施協助就業

1、推動職涯發展中心：將服務流程規劃為就業資源區、求職服務區、諮詢服務區、雇主服務區，提供求職民眾及企業求才廠商「單一窗口」、「固定專人」及「一案到底」之客製化服務，沙鹿站及斗六站已推動試辦。

2、辦理百萬人呷頭路：勞委會職訓局所屬各就業服務中心於 101 年實際達成績效為求才僱用 101 萬 607 人次。

（四）促進青年就業

1、推動「青年就業讚計畫」：為鼓勵未就業青年強化技能、提升就業能力，以提升就業競爭力，針對初次尋職或連續失業 6 個月以上年滿 18 歲至 29 歲青年朋友，提供「2 年內最高 12 萬元」之訓練學習自付額補助，協助其順利就業。101 年計有 1 萬 5,275 人完成資格認定，8,545 人完成學習計畫之擬定，5,318 人完成參訓回覆，已就業人數 7,053 人。

2、辦理青年就業尋寶圖：提供求職青年更便捷的就業資源查詢管道，整合相關部會對青年相關的計畫內容與聯絡資訊等完整就業資源，推出「青年就業尋寶圖」，讓青年可透過單一網頁入口即獲得適合的就業資訊。

（五）促進身心障礙者及特定對象就業

1、為因應勞動市場相關變化致特定對象、身心障礙者、二度就業婦女、外籍配偶、大陸配偶、特殊境遇家庭身分認定者及家庭暴力及性侵被害人等弱勢對象之失業問題的產生，延續 100 年度辦理之「深化就業促進功能，協助特定對象就業」計畫，推動就業融合計畫，提供特定對象及身心障礙就業諮詢、就業媒合及職業訓練諮詢等服務，並運用相關就業措施及津貼，如提供短期或長期工作機會或透過在職訓練與提供進用人員就業諮詢、推介媒合及辦理現場徵才、就業促進研習等方式，適性協助渠等回歸一般就業職場，達穩定就業之目標。

2、至於身心障礙者就業部分，除運用前項措施外，亦透過職業重建個案管理提供一般性就業、支持性就業、庇護性就業、居家就業、創業輔導及職業輔導評量等職業重建服務，協助身障者適性就業。另配合大法官第 649 號解釋自 100 年 10 月 31 日起非視障者可從事按摩工作之衝擊，辦理視障按摩師在職訓練，提升按摩業者技能，並運用穩定就業補助協助視障按摩師繼續從事按摩，減緩按摩業開放的影響。101 年度各項計畫具體績效如下：

（1）辦理身心障礙者職業重建服務窗口計畫，透過職業重建個案管理提供一般性就業、支持性就業、庇護性就業、居家就業，累計諮詢服務評估 6,927 名身心障礙者。

(2) 推動辦理身心障礙者職業輔導評量計畫，服務身心障礙者職業輔導評量 1,393 人完成 9 次業務聯繫會報，提供地方政府職業輔導評量及職業重建訪視諮詢業務 43 次。

(3) 補助 20 縣市政府提供身心障礙者支持性就業服務 3,904 名，其中穩定就業 3 個月以上者達 2,244 人。

(4) 補助 20 縣市政府辦理庇護性就業服務，截至 101 年 12 月底全國設立許可或委託辦理之庇護工場達 118 家，提供 1,765 個庇護就業服務機會，在職庇護性就業者計 1,642 人。

(5) 補助地方政府辦理促進視障者就業計畫 108 案，合計補助 139 家視障按摩院所及 46 家視障按摩小棧辦理設備更新，辦理 30 班次 825 人按摩師服務品質提昇及安全教育研習；協助視障按摩業者因應按摩開放衝擊，核發穩定就業補助津貼 1,716 人，協助其繼續從事按摩。

3、運用就業促進工作及資源，協助就業弱勢者就業，累計協助就業弱勢者推介就業約 16 萬 7,000 人次。

(六) 發展社會企業促進就業

1、實施「多元就業開發方案」，核定 623 個民間團體計畫，提供 3,336 個工作機會，並繼續辦理 28 個政府部門計畫，101 年共協助 6,044 名失業者就業。

2、修正「培力就業計畫」，自民國 101 年 5 月 10 日生效。擴大實施區域範圍，除協助災區重建計畫外，依計畫內容，納入產業轉型或創新、社會性事業創業、特定族群之創業或就業支持系統及區域再生發展或促成服務、產業之垂直或水平整合計畫。共核定 20 個計畫提供 307 個工作機會，101 年度共協助 358 名失業者就業。

3、辦理「就業安心專案」，提供失業者就業機會，在計畫強化執行以「做中學」為概念，培養其就業能力。共核定 6 個計畫，101 年度共協助 1,200 名失業者就業。

4、辦理「社會企業國際研討會暨實地觀摩活動」，邀集英國、香港、泰國及柬埔寨等國外學者專家與國內產、官學界人士互動交流，並有分組討論活動，以建立國內外社會企業發展經驗分享，參加人數達 300 餘人。

5、強化民間團體計畫及多元就業開發方案產品行銷，各地共辦理 10 場以上大、小型聯合行銷成果展示活動，參加單位共計 250 餘家，創造百餘萬元銷售佳績。

(七) 擴大辦理就業博覽會

101 年計辦理 11 場次「職訓再創競爭力.就業超越 101」就業博覽會，計有 797 家廠商參加，提供 4 萬 9,175 個就業機會。

(八) 協助辦理莫拉克颱風災後重建就業工作

1、延長辦理「100年度莫拉克颱風災後重建臨時工作津貼計畫」至101年1月31日期間，共計協助8,299名人員延長上工，對紓緩災區年節經濟壓力有全面的助益。自101年2月1日至101年8月30日止，共核定44個用人單位計畫，提供442個工作機會，新增協助473人就業。

2、莫拉克颱風災後重建就業服務計畫屬3年期計畫，「莫拉克颱風災後重建僱用災區失業者獎勵辦法」及「莫拉克颱風災後重建臨時工作津貼實施辦法」已於101年8月30日完成協助災區民眾重建家園的階段性任務後廢止。98年度至101年度特別預算金額為26億9,539萬6,000元（特別預算24億6,602萬9,000元及預備金2億2,936萬7,000元），總執行金額26億3,821萬6,253元，總執行率97.88%。

（九）辦理勞動力發展數位學習計畫：完成數位教材委製及勞動力發展數位平臺、勞動力發展行動服務平臺維運，分別建置各職類多元化的線上數位學習教材課程（含電子書）計757門和行動電子書2,828門，以協助提升勞動技能並提供行動服務資源。

（十）辦理「勞動力發展創新論壇」：101年辦理5場次區域分署訪談、13場小型論壇、6場中型論壇、1場大型論壇，以「師徒制」、「社會企業」、「行動服務」、「職場創新」、「新住民」及「高價值勞力密集產業」為主要討論議題，參與總人數超過1,319人次，產出文章23篇及行動方案，而整體論壇之創新擴散效應，實際影響產官學研各界共190家以上（不重複）。

五、增進勞動權益與尊嚴

（一）擴大納保範圍，增進勞工給付權益：

1、為保障勞工加保及強化給付權益，「勞工保險條例」第6條、第9條、第29條之1修正草案於101年11月20日經貴院三讀通過，12月5日公布，提高強制加保年齡上限至65歲，以及增訂保險人給付遲延應加給利息之規定。

2、為強化勞工給付權益，「勞工保險條例」第30條修正草案於101年12月4日經貴院三讀通過，12月19日公布，將勞工保險給付請求權時效由2年延長為5年。

（二）督導勞保年金相關給付執行情形，截至101年12月底止，核付32萬6,545人，金額為924億4,562萬餘元。各項年金給付情形如下：

1、老年年金給付：核付31萬8,973人，金額900億8,959萬餘元。

2、失能年金給付：核付1,417人，金額4億4,852萬餘元。

3、遺屬年金給付：核付6,155人，金額19億0,749萬餘元。

4、有關 101 年度選擇領取勞保老年年金比例達 50% 部分，經統計選擇年金比例為 66%，遠高於衡量標準所訂比例 50%，達成度 100%。

(三) 加強推動「職災勞工個案主動服務計畫」

為提升職災個案管理服務專業知能，101 年度辦理「職災個管人員教育訓練」、於 19 縣市進行「縣市業務評鑑」，並於年終辦理「職災個管服務業務研討會」，精進服務辦理成效，加強職災勞工權益維護。

六、提升為民服務品質

全民勞教 e 網，101 年度廣續對外提供線上學習課程、學習服務與網站客服，截至 101 年 12 月 31 日止，年度新增網站瀏覽人次為 303,190 人次，新增加入企業/團體會員家數為 87 家，整體網站滿意度達 88%。

七、提升本會員工職能

本會於 101 年度辦理業務分享、研習、專題演講、數位學習等組織學習活動場次共計 48 場，其中包括環境教育、人文關懷、性別主流化、領導力及管理力系列、英語簡報技巧等研習活動，滿意度均達 85% 以上，且達成度為 100%，績效良好。

伍、績效總評

一、績效燈號表（「★」表示綠燈；「▲」表示黃燈；「●」表示紅燈；「□」表示白燈）。「初核」表示部會自行評估結果；「複核」表示行政院評估結果。）

(一) 各關鍵績效指標及共同性指標燈號

關鍵策略目標		項次	關鍵績效指標	初核	複核
1	保障勞動者平等機會(業務成果)	(1)	落實保障勞動三權	★	★
		(2)	建構職場平權環境	★	★
2	打造人性化工作環境(業務成果)	(1)	研修勞動基準法制；強化非典型勞動權益保障	★	★
		(2)	加強推動員工協助方案(EAPs)	★	▲
3	建構職場安全(業務成果)	(1)	加強高風險事業單位或作業場所之檢查	★	★
		(2)	強化職業安全衛生法規制度	★	★
4	提升就業安全(業務成果)	(1)	辦理失業者職前訓練之訓後就業率	★	★
		(2)	公立就業服務機構求職就業率	★	★
5	增進勞動權益與尊嚴(業務)	(1)	提升勞工退休生活保障	★	▲

	成果)	(2)	加強推動職災個案主動服務計畫	★	▲
6	提升為民服務品質(行政效率)	(1)	本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度	▲	▲
		(2)	全民勞教 e 網線上服務滿意度	▲	▲
		(3)	落實政府資訊公開，公告獎補助經費執行資料	★	★
7	加強本會固定資產運用(財務管理)	(1)	提升本會職業訓練中心之利用	★	★
		(2)	提升本會勞工教育學苑場地之利用	★	★
8	特別預算執行率(財務管理)	(1)	中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算執行率	★	★
9	提升本會員工職能(組織學習)	(1)	辦理組織學習活動，增進員工處理相關業務知能	★	▲
共同性目標		項次	共同性指標	初核	複核
1	完備行政院組織改造規劃(行政效率)	(1)	推動組織調整作業	★	★
2	提升研發量能(行政效率)	(1)	行政及政策研究經費比率	★	▲
		(2)	推動法規鬆綁：主管法規檢討訂修完成率	★	★
3	提升資產效益，妥適配置政府資源(財務管理)	(1)	機關年度資本門預算執行率	★	★
		(2)	機關中程歲出概算額度內編報概算數	★	▲
4	提升人力資源素質與管理效能(組織學習)	(1)	機關年度預算員額增減率	★	★
		(2)	推動終身學習	▲	▲

(二) 績效燈號統計

構面	年度		99		100		101	
	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
整體	小計	初核	22	100.00	24	100.00	24	100.00
		複核	22	100.00	24	100.00	24	100.00
	綠燈	初核	19	86.36	21	87.50	21	87.50
		複核	15	68.18	17	70.83	15	62.50
	黃燈	初核	2	9.09	2	8.33	3	12.50
		複核	6	27.27	6	25.00	9	37.50
	紅燈	初核	1	4.55	1	4.17	0	0.00
		複核	1	4.55	1	4.17	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00

		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
關鍵策略目標	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	16	100.00	17	100.00	17	100.00
		複核	16	100.00	17	100.00	17	100.00
	綠燈	初核	13	81.25	14	82.35	15	88.24
		複核	9	56.25	10	58.82	11	64.71
	黃燈	初核	2	12.50	2	11.76	2	11.76
		複核	6	37.50	6	35.29	6	35.29
	紅燈	初核	1	6.25	1	5.88	0	0.00
		複核	1	6.25	1	5.88	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
複核		0	0.00	0	0.00	0	0.00	
共同性目標	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	6	100.00	7	100.00	7	100.00
		複核	6	100.00	7	100.00	7	100.00
	綠燈	初核	6	100.00	7	100.00	6	85.71
		複核	6	100.00	7	100.00	4	57.14
	黃燈	初核	0	0.00	0	0.00	1	14.29
		複核	0	0.00	0	0.00	3	42.86
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
複核		0	0.00	0	0.00	0	0.00	
業務成果	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	10	100.00	10	100.00	10	100.00
		複核	10	100.00	10	100.00	10	100.00
	綠燈	初核	7	70.00	9	90.00	10	100.00
		複核	6	60.00	6	60.00	7	70.00
	黃燈	初核	2	20.00	0	0.00	0	0.00
		複核	3	30.00	3	30.00	3	30.00
	紅燈	初核	1	10.00	1	10.00	0	0.00
		複核	1	10.00	1	10.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
複核		0	0.00	0	0.00	0	0.00	
行政效率	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	5	100.00	6	100.00	6	100.00

		複核	5	100.00	6	100.00	6	100.00
	綠燈	初核	5	100.00	6	100.00	4	66.67
		複核	4	80.00	5	83.33	3	50.00
	黃燈	初核	0	0.00	0	0.00	2	33.33
		複核	1	20.00	1	16.67	3	50.00
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
財務管理	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	4	100.00	5	100.00	5	100.00
		複核	4	100.00	5	100.00	5	100.00
	綠燈	初核	4	100.00	3	60.00	5	100.00
		複核	3	75.00	3	60.00	4	80.00
	黃燈	初核	0	0.00	2	40.00	0	0.00
		複核	1	25.00	2	40.00	1	20.00
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
組織學習	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	3	100.00	3	100.00	3	100.00
		複核	3	100.00	3	100.00	3	100.00
	綠燈	初核	3	100.00	3	100.00	2	66.67
		複核	2	66.67	3	100.00	1	33.33
	黃燈	初核	0	0.00	0	0.00	1	33.33
		複核	1	33.33	0	0.00	2	66.67
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00

二、綜合評估分析

(一) 較前年度增減情形及原因

本會 101 年度共有「保障勞動者平等機會」、「打造人性化工作環境」、「建構職場安全」、「提升就業安全」、「增進勞動權益與尊嚴」、「提升為民服務品質」、「加強本會固定資產運用」、「特別預算執行率」及「提升本會員工職能」等 9 項關鍵策略目標，各關鍵策略目標共訂定 17 項「衡量指標」。檢討本年度關鍵策略目標執行成效，有 2 項未達成原訂績效目標，其餘 15 項指標皆達成或超越原定目標值，達成率 88.24%，較 100 年度提升；另有「完備行政院組織改造規劃」、「提升研發量能」、「提升資產效益，妥適配置政府資源」以及「提升人力資源素質與管理效能」等四項共同性目標，共策訂 7 項「衡量指標」，其中有 1 項未達成原訂績效目標，其餘 6 項指標皆達成或超越原定目標值，達成率 85.71%。

綜觀各項衡量指標，在保障勞動者平等機會方面，101 年度推動補助直轄市暨縣（市）政府辦理防制就業歧視業務績效評鑑，瞭解直轄市、縣（市）政府辦理防制就業歧視業務執行情形，進而強化政府服務品質；在打造人性化工作環境方面，為強化非典型勞動權益保障，辦理歷年來最大規模之勞動派遣專案勞動檢查，擴大檢查 500 家人力供應業事業單位，並對違法廠商進行裁處，且為進一步保障採時薪制之部分工時勞工權益，研議基本工資調整建議方案，全案經報院核定，自 102 年 1 月 1 日起調整為 109 元，該基本工資之調整，對於部分工時勞工之權益當有所助益；建構職場安全方面，研修「勞工安全衛生法」為「職業安全衛生法」，一體適用所有工作者，並建構機械、設備及化學品源頭管理機制、健全職業病預防體系、強化勞工身心健康保護、兼顧母性保護與就業平權及強化高風險事業之定期製程安全評估監督等相關制度；提升就業安全方面，無論是失業者職前訓練之訓後就業率或是公立就業服務求職就業率，皆超越原訂目標值；在提升勞工退休生活保障方面，為因應人口老化趨勢所帶來之長期經濟生活保障問題，自 98 年 1 月 1 日起施行勞保年金制度，持續研議改進勞工保險承保、現金給付業務及完備勞保年金制度等措施，截至 101 年 12 月底，選擇請領老年年金者比例達 66%，遠超過預期目標值 50%；另為擴大勞工退休金條例適用對象與建立身心障礙勞工提早退休機制，已完成勞工退休金條例修正草案，並已函請立法院審議；整體而言，本會 101 年度為達成所訂目標值，均積極推動各項施政，多項指標已努力達預期目標值。

二、黃燈項目因應策略之適切性

本會 101 年度施政績效經初核，關鍵策略目標「提升為民服務品質」之「本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度」、「全民勞教 e 網線上服務滿意度」二項衡量指標，本會已積極推動相關施政，惟本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度，101 年度為 81.64%，未達原訂目標值 83%，分析主要原因為「求職者滿意度」及「非外勞求才雇主滿意度」滿意度未達原訂目標值（分別為 77.40%、78.16%），但已較 100 年度提升，且達成率超過原訂目標 80%，故評予黃燈；另全民勞教 e 網整體使用滿意度為 88%，雖未達目標值滿意度達 90%，惟 101 年度網站瀏覽人次達 303,190 人次，較 100 年度增加，且分析回答不滿意者主要係因為網站使用操作方式、網站設計風格與版面配置等因素，本會已規劃將操作手冊置放於明顯處供民眾下載應用，或可針對網站風格與版面配置等再行檢討與調整，但其達成率已超過原訂目標 80%，故評予黃燈；另有共同性目標之「推動終身學習」，主要為「平均學習時數、平均數位學習時數、與業務相關平均學習時數均超過該年度最低時數規

定，並較前年度成長 3%以上；或當年度之平均學習時數達 100 小時以上」一項未達成，惟該項本會 101 年平均學習時數為 92.9 小時，已達到該項 92.9%比率，且分析無法達成目標原因為部分同仁未提供個人資料致無法上傳學習時數，未來本會將與同仁溝通提供個人資料俾利登錄時數，並廣續辦理相關訓練，以達成訓練學習時數目標，爰本項亦評予黃燈。

陸、附錄：前年度行政院複核綜合意見辦理情形

一、保障勞動者平等機會方面：

(一) 透過宣導工會法制，強化工會財務處理制度，增進工會財務稽核能力；辦理工會幹部及會務人員工會實務訓練，強化工會幹部知能；研議工會章程訂定注意事項，落實工會民主。輔導籌組企（產）業工會，推動工會組織發展；辦理工會法研討會，檢討修正工會法規等；廣續推動工會自主發展，促進工會民主代表性。

(二) 為落實並提昇勞資爭議處理之效率，建立多元、專業之勞資爭議處理制度，本會將廣續檢視法令執行情形，研議修法政策，並透過辦理調解人之訓練及認證、仲裁委員座談會、執行一方申請交付仲裁業務、推動不當勞動行為裁決機制並辦理裁決案件等，強化勞資爭議處理機制之專業性，以期迅速、有效解決勞資爭議。

二、打造人性化工作環境方面：

(一) 有關對派遣勞工或部分工時勞工宜有更積極之保障作為：

1、本會已委託學者蒐集日本、德國有關部份工時相關法令規範及判例，俾供研訂「僱用部分時間工作勞工勞動條件應行注意事項（草案）」參考。嗣後並邀請學者專家及勞、資團體代表，針對前開應行注意事項（草案）之內容進行討論，會中相關建議本會已予參考，並已適度修正前開注意事項之參考。

2、另鑑於多採時薪制之部分工時勞工，其工資多在基本工資邊緣，所得有限。為進一步保障其權益，基本工資審議委員會於本（101）年召開第 25 次會議，於研議基本工資調整建議方案時，即建議分階段調升每小時基本工資之工資率。全案經陳報本院，核定每小時基本工資准自 102 年 1 月 1 日起調整為 109 元；本會並已於 101 年 10 月 16 日完成調整每小時基本工資之公告。以上措施。對於部分工時勞工之權益當有所助益。

3、為加強保障派遣勞工權益，本會刻正積極研擬勞動派遣保障法制，並持續與勞雇團體溝通修法意見。在法制作業完成之前，本會業透過辦理專案勞動檢查、教育宣導及行政函釋等方式，落實保障派遣勞工之勞動權益。

(二) 為提升專家入場輔導成效，本會 101 年度改善作法如下：

1、提供「員工協助方案」線上諮詢：本計畫自 99 年 11 月起即設置專線，由專人提供事業單位「員工協助方案」諮詢，並為強化入場輔導效益，特針對申請入場輔導之事業單位，持

續進行輔導追蹤，即時回應各項問題需求，協助推展「員工協助方案」，101 年度共計服務 989 人次。

2、辦理員工協助方案企業宣導講座及論壇：101 年度除辦理 10 場次「員工協助方案宣導講座」外，並分區在事業單位內辦理 6 場次「企業福利・勞資雙贏座談會」，邀集專家學者及事業單位代表，進行企業觀摩分享，並透過對「員工協助方案」實務操作進行交流，共計 383 人次參與。由於理論與實務兼具，引起事業單位極大關注及迴響，爰本年度在入場輔導諮詢突破以往，共有 155 家事業單位運用該輔導諮詢資源。此外，本會另針對中小型規模之事業單位分區辦理 12 場次「員工協助方案—心理健康」講座，以提升中小企業推動「員工協助方案」之服務知能。

3、編印「員工協助方案推動手冊」3,000 本，提供 15 家事業單位實務案例及服務模式之參考指引，深化事業單位辦理員工協助方案之概念與效益，亦是較前年度更為創新之作法。

三、建構職場安全方面：

有關「在降低勞保職業災害給付千人率部分，截至 100 年 10 月底止勞保職業災害給付千人率為 3.418，未達成 100 年度降低勞保職業災害給付千人率 10%之目標」一節，本會已依 101 年度施政計畫之「強化勞動檢查機制，貫徹勞動法令執行」、「健全危險性機械及設備檢查管理制度」、「提升營造業減災效能，有效降低營造業災害」、「強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制，保護勞工健康」及「賡續推動全伙伴，提升合作績效」等重要計畫項目積極辦理之外，並依「勞動檢查執行方案」之各項採行措施及實施要領等加強減災。統計 101 年迄 10 月底止之勞保職業災害給付千人率，傷病為 3.065、失能為 0.237、死亡為 0.026，合計為 3.328，較 96 年同期 3.617 下降 0.289，整體降幅為 7.96%，已為 87 年後歷年勞保職災千人率同期的新低點，另統計 101 年迄 12 月底止之公共工程罹災人數 43 人，較 100 年罹災人數 48 人減少 5 人，整體降幅為 10.4%，另 101 年度勞保職災人數 181 人，較 100 年罹災人數 203 人減少 22 人，整體降幅為 10.8%，已有效促使公共工程及勞保職業災害大幅下降。對於落實執行「整合勞動檢查資源，精進防災檢查效能」等項工作，尤其對高風險之事業單位，優先列為檢查對象，並輔導建立自主檢查機制，有效減少勞工職業災害，確保勞工安全」部分，本會已依 101 年度施政計畫之「強化勞動檢查機制，貫徹勞動法令執行」規劃高風險事業單位宣導輔導計畫，辦理安全衛生危害辨識及自主管理制度建立宣導會、觀摩會及臨廠診斷、諮詢及輔導等工作。另將持續精進職場安全衛生相關法規制度，俾完整建構我國職業安全衛生防護體系。

四、提升就業安全方面：

有關公立就業服務機構求職就業率部分，與過去實績相較，成效大幅提升，然未能媒介找到工作者仍有 4 成左右，顯示求才與求職之間存有落差，檢討與改進說明如下：

（一）運用公立就業服務機構及全國就業 e 網之虛實整合通路，加強就業資訊揭露，並提供就業媒合平台；運用就業開拓員深入鄉鎮鄰里社區，開發職缺及發掘社區中失業者，提供多

元化的就業服務管道；辦理各類型就業博覽會及徵才活動，以提供勞雇雙方面試媒合平台，降低勞雇雙方搜尋成本。

（二）推動一案到底專人服務模式，藉由專人服務掌握求職者就業需求及就業能力，推介適合之工作或參加職業訓練，以協助失業者適性就業。

（三）針對初次尋職者或轉職者之摩擦性失業問題，則透由公立就業服務機構之青年專櫃辦理相關就業促進研習活動及補助大專院校辦理就業服務計畫等措施，提供求職者選擇職業及就業適應之就業諮詢服務，以增進求職者對就業市場瞭解、釐清就業觀念及提升面試技巧。

（四）至失業者因技術不合、工作性質不合或中高齡者失業等結構性失業問題，則透過加強辦理各類符合產業需求之職業訓練提升求職者就業技能，及運用僱用獎助增強雇主進用中高齡者等誘因，以協助勞工就業。

（五）對於因場所歇業或業務緊縮等非自願失業者，則透過公立就業服務機構辦理失業認定、職業訓練及就業服務措施，除提供非自願失業者尋職期間之所得安全保障外，並透過積極協助其再就業及技能不足者推介參加職業訓練等措施，以培養勞工具備執行工作所需的關鍵專業技術，具彈性及終身學習能力，不斷提升以具有市場競爭力。

五、增進勞動權益與尊嚴方面

（一）擴大勞工退休金條例適用對象與建立身心障礙勞工提早退休機制，完成勞工退休金條例修正草案，曾於 100 年 10 月 27 日行政院院會審查通過，行政院並於是年 11 月 2 日送請立法院審議。因立法委員任期屆滿不續審議，另於 101 年 2 月 9 日重行報行政院審查，並於同年 2 月 23 日行政院審查通過，函請立法院審議，本會將持續協調立法院儘速完成立法程序，確保勞工權益。有關 101 年度選擇領取勞保老年年金比例達 50% 部分，經統計選擇年金比例為 66%，遠高於衡量標準所訂比例 50%，達成度 100%。另為瞭解勞工對退休金自選投資方案之看法，本（101）年度擬具新制勞工退休基金運用方式意見調查表，並於勞工退休金制度及法令宣導會中發放。經回收有效問卷計 1,100 份。本次調查結果供將來勞工自選投資規劃之參考，本會將持續研析相關可行性方案。

（二）為保障職災勞工福祉，本會輔導 19 縣市推動「職災勞工個案主動服務計畫」，並設置 40 名個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，連結各項福利、心理、法律、醫療、職能復健與職業重建等資源，以維護職災勞工權益，支持職災勞工家庭度過危機，並進一步協助職災勞工重返職場。

（三）針對「造成勞工因職災死亡人數最多的行業，以營造業居冠，宜持續加強營造業安全檢查，確保勞工安全」部分，本會已依 101 年度施政計畫之「提升營造業減災效能，有效降低營造業災害」規劃中小型營造工地檢查輔導改善計畫、墜落災害預防宣導及輔導計畫及全民監督勞工安全衛生及實施輔導改善計畫等工作。

六、提升為民服務品質方面

(一) 有關本會全民勞教 e 網服務項目多元，勞工朋友可藉由線上下載或閱覽各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，掌握最新活動訊息，101 年度網站新增瀏覽人次共計 303,190 人次，另於 101 年度辦理網站使用滿意度調查，有 85% 受訪者回答網站資訊對其生活與工作有幫助，並願意持續瀏覽使用。

(二) 在就業服務中心櫃檯部分，100 年求職者及非外勞求才雇主平均滿意度為 75.65%，宜針對不滿意部分進行分析檢討，俾利後續改進參考。為使滿意度調查更具有公信力，或可考量委由外部單位進行調查一節，查 101 年度業以委託民間廠商辦理調查，求職者及非外勞求才雇主平均滿意度，較 100 年度提高。並於委託案中請廠商針對各中心提供所轄之調查結果簡報檔，供各就業服務中心做為後續改善之參考。另對於「外國人聘僱許可」收件櫃臺部分，因本局無編列該項經費，且業務性質單純，故無須委由外部單位進行調查，將繼續自行辦理。

(三) 為督導本會各單位落實對民間團體及個人補(捐)助業務，已訂定「本會及所屬機關對民間團體及個人補(捐)助業務管考作業要點」，於每年四月底前將請各補助機關(單位)函送上開計畫之督導考核作業執行情形表，以利有效落實政府獎補助經費運用管理。

七、加強固定資產運用方面

有關勞工教育學苑場地利用率則有待提升一節，為活化勞工教育學苑場地利用，積極規劃辦理職業訓練、提供技能檢定、勞工教育及勞工育樂休閒場所等業務，其中餐飲住宿服務等非屬該中心專業部分，經由公開標租程序由專業廠商提供餐飲住宿及會議研習場地等服務，101 年度有效利用勞教學苑場地辦理相關活動之績效如下：

(一) 活化場地：提供公私部門辦理各項會議研習、活動、就業博覽會、政令宣導及教育研習等共 120 場次。

(二) 辦理職業訓練：2 月至 9 月規劃並辦理「在地觀光旅遊企劃暨導覽人才培訓班」等 8 班次職業訓練課程，共計培訓 170 人次。

(三) 提供技能檢定試務入闖場地：4 梯次，共計 20 天。

八、特別預算執行率方面：

有關中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算執行率為 73%，未達原訂目標 85%，請加強執行一節，係因本會於 100 年 10 月申請註銷已動支莫拉克颱風災後重建特別預算預備金 6,845 萬 9 千元，未自 100 年度預算數內扣除所致，又本特別預算 98 至 101 年度本會及所屬原編列預算數 32 億 6,489 萬 2,000 元，動支預備金數額 6 億 5,060 萬 8,000 元，合共 39 億 1,550 萬元，決算數 38 億 3,809 萬 1,852 元，執行率達 98.02%。

九、提升員工職能方面：

針對員工訓練和職能辦理之組織學習活動，本會為瞭解員工參加後之學習效果，每堂訓練課程均辦理課程滿意度調查，調查項目包含對課程滿意情形及對強化個人工作所需知能重要性，有效評估訓練需求與工作所需職能，提升訓練效益。

柒、行政院評估綜合意見

一、保障勞動者平等機會方面：在落實保障勞動三權部分，「工會法」自修正施行以來，整體工會家數大幅成長，有效促進產（企）業工會發展，並推動入廠輔導勞資雙方進行團體協商及推動不當勞動行為裁決機制，有助勞動權之保障，未來宜持續加強推動勞資誠信協商，促進團體協約之締結；在建構職場平權環境部分，101年4月修正發布性別工作平等法施行細則第5條、第7條，擴大適用範圍至所有受僱者等，101年8月修正發布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條、第11條，增訂學校得由性別平等教育委員會處理性別工作平等法之性騷擾事件。而為督促事業單位確實遵守法令，保障勞工權益，修正性別工作平等法第38條、第38條之1、第40條，於101年12月送立法院審議。惟101年11月工作場所性別平等概況調查報告顯示，女性在職場上遭受各項不平等待遇所占比率均高於男性，宜積極落實推動性別平等法，持續努力建構性別平等工作環境。

二、打造人性化工作環境方面：在研修勞動基準法制及強化非典型勞動權益保障部分，蒐集日本、德國部分工時相關法令規範及判例，並研擬僱用部分時間工作勞工勞動條件應行注意事項（草案）；為進一步保障部分工時勞工之權益，於101年10月完成調整每小時基本工資公告；此外，實施大規模勞動派遣專案勞動檢查，對違法廠商進行裁處，惟民間企業僱用派遣人力非常普遍，宜請持續與勞資團體進行溝通，尋求共識，將勞動派遣儘速法制化，以健全相關勞動權益保護機制；另有「家事勞工保障法」草案宜審慎研議，凝聚各界共識。在加強推動員工協助方案（EAPs）部分，2008年美國企業設有員工協助方案之比率已達76%，國內起步較晚，未來宜更積極推廣與協助中小企業採用，深化事業單位辦理員工協助方案之概念與效益，協助員工解決身心健康問題，營造友善關懷之職場環境。

三、建構職場安全方面：在加強高風險事業單位或作業場所檢查部分，辦理石化及大型化學工廠等高風險作業場所安全衛生專案檢查，督促雇主改善防災設施，惟高風險事業中以營造業職災比例偏高，宜加強勞動安全檢查，並督促確實改善；101年勞保職業災害給付千人率4.02（未扣除政策放寬案件）與96年相較，整體降幅約9.44%，有效逐步降低職業災害，後續仍宜督促事業單位積極改善工作安全設施、健全安全衛生管理機制及防止職業災害再發生；有關勞動檢查權業與各直轄市協商達成共識，於102年1月公告授權新北市及高雄市政府辦理勞動檢查業務，未來有關中央及地方勞動檢查業務事宜，仍請積極密切配合辦理。在強化職業安全衛生法規制度部分，101年修正發布「異常氣壓危害預防標準」、「既有危險性機械及設備安全檢查規則」、「勞工安全衛生教育訓練單位評鑑作業要點」等相關法規，並積極研修「勞工安全衛生法」為「職業安全衛生法」，於101年11月送立法院審議。

四、提升就業安全方面：在辦理失業者職前訓練之訓後就業率部分，於全國各地規劃辦理多元類別之職業訓練，協助失業勞工就業訓練，並於結訓後3個月追蹤訓後就業情形，截至101年9月平均訓後就業率達6成以上。101年度平均失業率4.24%，較100年度下降0.15個百分點，為近4年來最低，惟101年度各年齡組失業率，以15歲至24歲之青年失業12.66%

最高，較 100 年度上升 0.19 個百分點，未來仍需持續關注整體就業情勢，加強推動各項青年促進就業政策；在公立就業服務機構求職就業率部分，結合就業服務、職業訓練及失業認定，提供單一窗口服務，並運用全國就業 e 網求職求才資料庫，求職就業率達 5 成以上，未來宜進一步檢討分析未能媒介找到工作者及求才與求職之間落差原因，俾供後續辦理之參考。

五、增進勞動權益與尊嚴方面：在提升勞工退休生活保障部分，為擴大勞工退休金條例適用對象與建立身心障礙勞工提早退休機制，勞工退休金條例部分條文修正草案於 101 年 2 月重新送請立法院審議，宜協調立法院儘速完成立法程序，確保勞工權益。另為推動年金改革，宜積極改善基金財務運用績效，並儘速規劃勞工自選投資可行性方案，以保障勞工權益，確實提升勞工退休生活保障。在加強推動職災個案主動服務計畫部分，輔導縣市推動職災勞工個案主動服務計畫，連結各項福利、心理、法律、醫療、職能復健與職業重建等資源，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，支持職災勞工家庭度過危機，協助職災勞工重返職場，未來宜進一步評估個案管理服務相關輔導效益，以為後續改善之參考。

六、提升為民服務品質方面：在職業訓練局所屬第一線服務單位櫃檯服務滿意度部分，有關外國人聘僱許可及外國專業人士申請櫃檯服務品質平均滿意度、就業服務中心之求職者及非外勞求才雇主平均滿意度未達目標，宜進一步檢討分析服務滿意度下滑原因，俾為後續改進參考。

七、加強固定資產運用方面：在提升職業訓練中心之利用上，101 年度各區職訓中心以自辦、接受企業委託及訓用合一方式，規劃辦理相關職業訓練及活動，且勞工教育學苑場地亦規劃辦理各項會議研習、教育訓練等活動，均充分運用現有場地，大幅超越 100 年的使用率。

八、特別預算執行率方面：101 年度中央政府莫拉克颱風災後重建特別預算執行率為 108%，高於原訂目標，殊值肯定。

九、提升員工職能方面：101 年度辦理業務分享、研習、專題演講、數位學習等組織學習活動，滿意度達 85% 以上。宜進一步分析學員之學習成效、課程內容與實際工作內涵之相關度、學習後工作表現，以及對實質管理能力之提升等成果。