

行政院勞工委員會 102 年度施政績效報告

公告日期：103 年 05 月 20 日

壹、前言

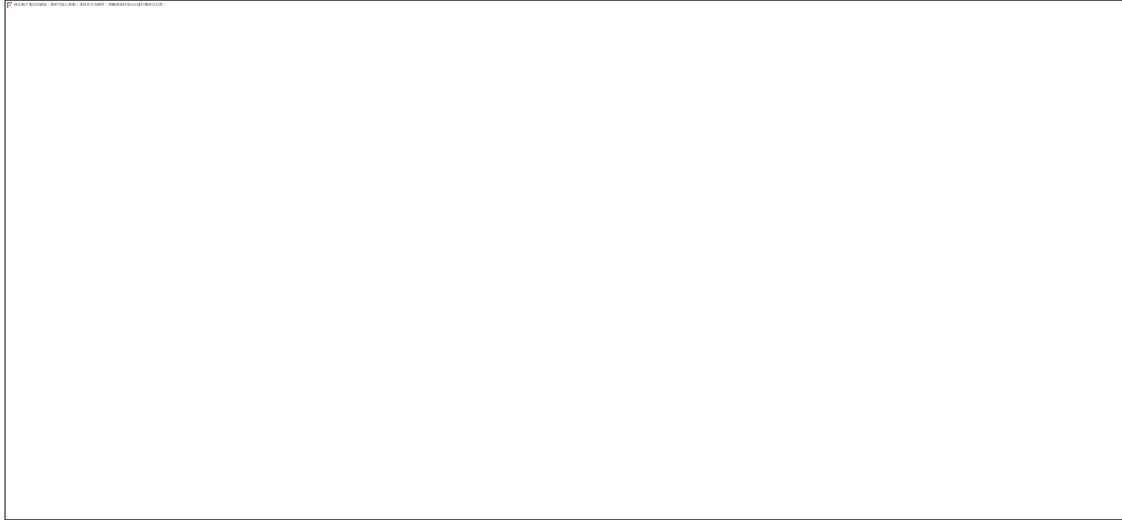
勞動者是社會發展的核心，國家經濟發展的穩定力量，過去幾年來，行政院勞工委員會作為勞動權益保障者角色，陸續完成各項法案修訂及措施推動，提升勞動權益與福祉，並為我國勞動人權立下重要的里程碑。102 年度係依據行政院施政方針，配合中程施政計畫，並依當前社會經濟情勢及勞動政策發展，規劃各項施政，於業務面以「健全就業安全網，協助勞工適性就業」、「強化職涯規劃，促進勞動力永續發展」、「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動」、「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」、「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康」等 5 項為施政關鍵策略目標；於行政管控方面，以「強化行政效能，提升服務品質」、「加強財產有效運用，提升資產效益」、「強化員工職能，有效運用人力」為策略目標；另尚有行政院統籌訂定之共同性目標，分別為：「提升研發量能」、「落實政府內部控制機制」、「提升資產效益，妥適配置政府資源」及「提升人力資源素質與管理效能」等，據以作為 102 年施政績效之評估面向。

102 年度積極推動各項關鍵策略目標之相關施政，於「健全就業安全網，協助勞工適性就業」方面，以提升「公立就業服務機構求職就業率」及「運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數」為主；「強化職涯規劃，促進勞動力永續發展」方面，則加強「辦理青年職業訓練之訓後就業率」及「提升訓練品質通過率」；「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動」，側重「合宜調整每週法定工時」及「落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能」；「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」方面，積極「規劃辦理建立勞工保險失能給付評估機制」及「促進工作與家庭平衡」；「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康」方面，以「加強高風險事業單位或作業場所之檢查」及「精進安衛科技研發，策進預警支援技術」為主；「強化行政效能，提升服務品質」方面，側重「職業訓練局服務櫃台服務滿意度」及「勞工保險局服務品質滿意度」；「加強財產有效運用，提升資產效益」方面，以「勞動力發展培育學苑場地之利用」及「加強勞動及安全衛生研發成果推廣應用，辦理輔導技術諮詢服務」為主；「強化員工職能，有效運用人力」方面，則以「推動核心能力訓練」為主。

為進行施政績效評估自評作業，於 102 年度結束後，即由各單位至「行政院政府計畫管理資訊網」填報各項指標達成情形資料，經勞動部綜合規劃司（前行政院勞工委員會綜合規劃處）（研考單位）彙整，並由該司及人事處與會計處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，最後由綜合規劃司撰擬績效評核報告，並簽陳核定。

貳、機關 99 至 102 年度預算及人力

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	99	100	101	102
合計	預算	340,253	344,131	406,637	479,688
	決算	401,241	435,253	573,809	560,147
	執行率 (%)	117.92%	126.48%	141.11%	116.77%
普通基金(總預算)	預算	66,304	54,714	89,934	131,136
	決算	65,956	54,409	89,605	129,887
	執行率 (%)	99.48%	99.44%	99.63%	99.05%
普通基金(特別預算)	預算	2,394	56	121	0
	決算	2,377	41	131	0
	執行率 (%)	99.29%	73.21%	108.26%	0%
特種基金	預算	271,555	289,361	316,582	348,552
	決算	332,908	380,803	484,073	430,260
	執行率 (%)	122.59%	131.60%	152.91%	123.44%

* 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

102 年度歲出預算較 101 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。

102 年度歲出預算執行率 99.05%，較 101 年度 99.63%，減少 0.58 個百分點。102 年度預算賸餘，主要係補助有一定雇主勞工參加勞就保經費、補助職業工人等參加勞保經費、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，以及人事費等賸餘款。

三、機關實際員額

年度	99	100	101	102
人事費占決算比例(%)	0.43%	0.40%	0.30%	0.31%
人事費(單位：千元)	1,743,916	1,738,085	1,744,950	1,730,572
合計	1,807	1,803	1,793	1,823
職員	1,394	1,374	1,355	1,374
約聘僱人員	188	221	223	235
警員	0	0	0	0
技工工友	225	208	215	214

* 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：健全就業安全網，協助勞工適性就業。

1. 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	102 年度
原訂目標值	36	45	42.5	43
實際值	--	--	54.3	53.61
達成度(%)	100	100	100	100
初核結果	★	★	★	★
複核結果	★	★	★	★

衡量標準：

(有效求職推介就業人數÷新登記求職人數)×100%

績效衡量暨達成情形分析：

公立就業服務機構求職就業率計算公式為（有效求職推介就業人數÷新登記求職人數）×100%，經查 102 年受理新登記求職人數 86 萬 1,195 人、有效求職推介就業人數 46 萬 1,698 人，求職就業率為 53.61%，已超越原訂目標值。

2. 關鍵績效指標：運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	10,500
實際值	--	--	--	5546
達成度(%)	--	--	--	53
初核結果	--	--	--	●
複核結果	--	--	--	●

衡量標準：

規劃多元就業開發方案協助 10,000 人就業，培力就業計畫協助 500 人就業，每年共協助 10,500 人就業。

績效衡量暨達成情形分析：

（1）辦理多元就業開發方案

結合政府部門及民間團體資源，賡續推動「多元就業開發方案」，透過促進地方發展及提升社會福祉之促進就業計畫，創造失業者在地就業機會。102 年共協助 4,827 名弱勢失業者就業。

（2）推動培力就業計畫

結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等創新計畫。102 年共協助 719 名弱勢失業者就業。

102 年度總計促進就業人數 5,546 人，達成度 53%。

（二）關鍵策略目標：強化職涯規劃，促進勞動力永續發展。

1. 關鍵績效指標：辦理青年職業訓練之訓後就業率

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	82.5
實際值	--	--	--	87.1
達成度(%)	--	--	--	100

初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	▲

衡量標準：

[訓後可就業人數÷實際結訓人數（扣除繼續升學及服兵役者）]×100

績效衡量暨達成情形分析：

（1）為加強對青年就業能力、培養其正向職業精神，同時依青年發展需求及其特質，提供各項青年就業之訓練計畫，給予青年充分之職場資訊及知識，其項下包含雙軌訓練旗艦計畫、補助大專校院辦理就業學程計畫、產學訓合作訓練、青年就業旗艦計畫等 4 支專案計畫，以提升青年技術能力，促進青年就業。

（2）102 年度預訓 39,130 人，實訓人數 41,963 人，扣除在訓、繼續升學及服兵役者，計 13,239 人，與勞保系統勾稽後，就業人數達 11,543 人，就業率達 87.1%，超越目標值。

（3）此外，102 年尚於 10 月份啟動「明師高徒計畫」，針對 18 至 29 歲以下非在學之未就業青年，為提升其專業技術能力，透過師徒教導之訓練，傳承工作技能及經驗，促進其就業；另持續推動「青年就業讚計畫」，並於各就業服務站設置「青年專櫃」，積極協助青年就業。

2. 關鍵績效指標：提升訓練品質通過率

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	85
實際值	--	--	--	92.02
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

輔導通過率（申請輔導通過家數／申請輔導家數*100%）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）為協助事業單位、訓練機構及工會團體邁入系統化訓練流程，建立自主提升訓練品質之機制，制定訓練品質系統（Taiwan Train Quality System，簡稱 TTQS），做為評估事業單位、訓練機構與工會團體辦理各項訓練計畫流程之指標，以持續改善訓練品質。

(2) 102 年度申請輔導家數為 840 家數，申請輔導通過家數為 773 家數，輔導通過率為 92.02%，超越目標值，對於提升國內教育訓練人員專業素質、強化訓練機構自我檢視其辦訓能力與績效及確保訓練品質等實有助益。

(三) 關鍵策略目標：強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動。

1. 關鍵績效指標：合宜調整每週法定工時

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	20
實際值	--	--	--	20
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	▲

衡量標準：

- 1、蒐集至少 2 個國家之工作時間相關法制資料（20%）。
- 2、辦理工作時間勞資政學座談會或公聽會 1 場次（20%）。
- 3、研議修法草案（30%）。
- 4、修法草案送行政院審議（30%）。

註：逐年依序完成上開各項工作。另年度目標值為每年完成之累計百分比。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 近來隨著工作型態之變遷，衍生諸多新興型態之勞動議題，為提升及掌握勞動基準法新型態勞動問題之處理原則，已蒐集德國、日本兩國有關工作時間、休息時間、備勤時間、待命時間、候傳時間及勞務給付認定標準之相關資料，並提供 102 年 4 月 15 日「工作時間勞資政學座談會」與會人員參考，俾當作未來修法及政策修訂之參考，以保障勞工權益。

(2) 另為進一步保障勞工工時相關勞動條件，於 102 年 1 月 30 日召開「研商工時相關規定」會議，討論勞動基準法第 84 條之 1 規定研修方向；於 4 月 15 日召開「醫療保健服務業工作時間調適」座談會，促進醫療保健服務業合理安排工作時間；另於 4 月 29 日召開「研商延長工作時間之工資計算疑義」會議，釐清延長工時工資計算相關疑義，並保障部分工作時間勞工權益，此外，11 月 11 日辦理 102 年「勞動基準法工資工時實務爭議研討會」，且於 12 月 16 日、26 日召開 2 次「僱用部分工作時間勞工勞動條件應行注意事項」專家學者會議，並已完成內容之討論，核定後發布供事業單位遵循辦理。

2.關鍵績效指標：落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	25
實際值	--	--	--	25
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

- 1、協助新成立工會家數達 200 家。
- 2、協助新締結團體協約家數達 40 家。
- 3、辦理輔導企業建立內部員工申訴制度研習活動，總計 600 人次參加；輔導 200 家事業單位健全企業內申訴制度。
- 4、研修勞動三法。各年度依序完成：
 - (1) 蒐集各界意見及各國修法概況 (25%) 。
 - (2) 召開會議或學術研討會修正草案 (25%) 。
 - (3) 將草案送本會法規委員會議討論 (25%) 。
 - (4) 送行政院會審議通過並送交立法院審議 (25%) 。

註： 研修勞動三法為逐年依序完成上開各項工作。另年度目標值為每年完成之累計百分比。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 102 年度新成立工會計 60 家，已超越 50 家之目標值，其中產業工會增加 17 家、職業工會增加 48 家、工會聯合組織增加 3 家、惟企業工會減少 8 家，整體工會家數仍大幅成長。另截至 102 年 12 月底止，依法設立之工會數共計 5,285 家，包括企業工會 884 家、產業工會 101 家、職業工會 4,064 家、各級總工會及聯合會 236 家，會員人數共計 336 萬餘人，其中產業工會會員人數共計 6 萬 7 千餘人、職業工會會員人數共計 274 萬餘人，企業工會會員人數共計 55 萬餘人。

(2) 102 年度輔導及協助新締結或重新簽訂團體協約之家數計達 19 家，超過原定目標值。另團體協約法自 100 年 5 月 1 日修正施行後，積極辦理輔導及協助勞資雙方協商簽訂團體協

約，102 年持續推動各項輔導及協助事宜，包括辦理集體協商人才培訓、宣導活動及入廠輔導等，截至 12 月底止，集體協商人才培訓、宣導活動及團協輔導共辦理 43 場次。

(3) 透過辦理調解與仲裁訓練，以及辦理勞資爭議協處人員與裁決、協商機制活動，達到訓練勞資雙方調解協商技巧，俾利運用於企業內申訴制度，合計共訓練 164 人次，輔導 50 家事業單位。

(4) 為研修勞動三法，102 年度已辦理 16 場次專家學者修法會議，及 17 場次宣導會議，邀集並輔導勞資雙方研習員工申訴、法令制度，同時蒐集各界意見。此外，並分別於 102 年 5 月 15 日至 17 日辦理「我國與日本中央勞動委員會不當勞動行為裁決機制交流會議」、102 年 11 月 18 日至 22 日辦理「我國與美國國家勞資關係局 (NLRB) 裁決業務交流研習活動」等，蒐集美、日兩國有關不當勞動行為之法制規定及實務運作情形等資料，作為我國不當勞動行為相關法令之修法參考。

(四) 關鍵策略目標：增進勞動福祉，提升勞動生活品質。

1. 關鍵績效指標：規劃辦理建立勞工保險失能給付評估機制

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	100
實際值	--	--	--	100
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

1、102 年完成勞工保險失能年金給付評估機制之規劃、相關法規修正及實施。2.103 年配合失能年金給付評估機制，蒐集本土化資料及研究。

3、104 年配合本土化資料，檢討修正勞工保險失能年金給付評估機制相關法令規定。

4、105 年建置完成本土化資料庫，作為我國勞工保險失能年金給付評估之參考。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 修正勞工保險條例第 54 條之 1，刪除職業輔導評量之規定，縮短被保險人請領失能年金時需經職業輔導評量之評估時間，業於 102 年 5 月 8 日華總一義字第 10200082741 號總統令公布修正，並自 8 月 13 日施行，以及時保障被保險人請領失能給付之權益。

(2) 修正勞工保險失能給付標準第 4、4 之 1 及 9 條，102 年 3 月 28 日經勞委會委員會議審議通過，業於 102 年 5 月 22 日以勞保 3 字第 1020140355 號令修正發布，並自 8 月 13 日施行，俾利勞保失能年金個別化專業評估機制之實施。

(3) 落實勞保條例第 54 條之 1 規定，完成勞保失能年金給付評估機制之規劃內容、相關作業流程、修正訂定相關配套措施之法規，督導勞保局完成培訓個別化評估專業人員及委託醫院辦理等事項，已於法定期程 102 年 8 月 13 日順利施行，被保險人工作能力喪失，如符合失能給付標準附表列有「終身無工作能力」之失能項目（共 20 項），且選擇領取年金給付者，可免經評估，按月發給年金給付；失能程度尚未符合失能給付標準附表所列「終身無工作能力」20 項目者，如經失能年金給付個別化專業評估機制，由專業醫療團隊依其全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力後，工作能力減損達 70% 以上，且無法返回職場者，亦得請領失能年金給付，擴大請領年金給付之範圍與對象，增進勞工權益。

2. 關鍵績效指標：促進工作與家庭平衡

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	22
實際值	--	--	--	40
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

- 1、輔導企業提撥職工福利金成立職工福利委員會，共輔導新成立 620 家。
- 2、辦理「企業托兒」推廣與宣導，輔導企業辦理「企業托兒」服務家數共 40 家。
- 3、成立「員工協助方案」專家入場輔導制度，協助事業單位建立員工協助服務機制，辦理企業入場輔導，及成功輔導共 50 家企業建立機制。

註：上述各項依各年度目標值比例完成。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 輔導企業提撥職工福利金成立職工福利委員會

a. 為增進各界對於職工福利金條例及相關法令之認知、促進職工福利業務順利運作，於北、中、南區規劃辦理職工福利業務研習座談會共 3 場次，計有 719 人參加，活動滿意度達 90.34 %。

b.為輔導事業單位職工福利委員會及各勞工行政主管機關進行線上申請、審查事宜，廣續辦理職工福利業務網際網路管理系統維運工作。102 年度輔導事業單位新成立職工福利委員會共計 170 家，達成度 27%。

(2) 辦理「企業托兒」推廣與宣導，輔導企業辦理「企業托兒」服務

a.為提供事業單位辦理企業托兒之各項資訊，已建置企業托兒平台，本年度更新並充實企業托兒資訊平台架構功能及內容，相關資訊包括認識企業托兒、辦理企業托兒、相關法規、資源分享及資料下載等，另蒐集國內外與企業托兒、工作與家庭平衡、友善職場等相關案例專文共計 15 則。

b.辦理企業托兒宣導活動共計 3 場次，宣導內容包括企業托兒服務相關理念與認知、辦理作法及經驗分享、相關資源分享，以推動企業規劃辦理托兒設施或措施。

c.編印完成「企業托兒宣導摺頁」20,000 份，並發放各縣市政府，提供事業單位規劃辦理員工托兒設施或措施之參考。

d.本年度共輔導 20 家事業單位辦理托兒設施或措施服務，申請企業托兒經費補助，達成度 50%。

(3) 成立「員工協助方案」專家入場輔導制度，協助事業單位建立員工協助服務機制，辦理企業入場輔導

a.成立員工協助方案「專家入場輔導小組」，針對事業單位組織特色及員工需求提供個別化之「員工協助方案」推動建議，計針對 138 家事業單位提供專家入場輔導諮詢，並完成 56 場次專家入場輔導，成功輔導 25 家企業新增推動員工協助方案，達成度 50%。

b.辦理 10 場次「員工協助方案」教育訓練及 4 場次企業觀摩交流，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，共計 1,347 人次事業單位代表參加，平均滿意度達 9 成。

c.編印「員工協助方案」推動手冊 3,000 本及宣導摺頁 10,000 份，針對員工協助方案之內涵、效益、服務模式及推動步驟予以系統化介紹，並於各宣導講座暨觀摩活動發放，提供事業單位作為計畫推動之參考。

(4) 綜上，102 年度目標實際達成值為 42%，已超越目標值。

(五) 關鍵策略目標：打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康。

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	102 年度
----	-------	--------	--------	--------

原訂目標值	--	--	6000	7500
實際值	--	--	9668	11396
達成度(%)	--	--	100	100
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	★	★

衡量標準：

當年度實施下列高風險事業單位或作業場所等檢查廠次總數：1.火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查。2.職業失能災害預防檢查。3.屋頂墜落災害預防檢查。4.局限空間作業場所檢查。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 為達成 102 年度加強高風險事業單位或作業場所之檢查，依 102 年施政計畫之「提升勞動檢查效能」、「健全危險性機械及設備檢查管理機制」、「提升營造業減災效能」、「強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制」及「加強事業單位火災爆炸災害預防」等重要計畫項目積極推動各項減災作為。102 年迄 12 月底之實施「火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查」、「職業失能災害預防檢查」、「屋頂墜落災害預防檢查」及「局限空間作業場所檢查」等高風險作業場所專案檢查共計 11,396 場次，超越目標值。

(2) 另 102 年於降低石化工廠火災爆炸災害及辦理危險性機械設備代行檢查監督均有良好成果

a. 辦理石化及化學工廠安全衛生專案檢查、石化及化學工廠歲修作業安全衛生專案檢查，並推動加強石化及化學工廠火災爆炸預防計畫、台塑企業麥寮工業園區事業單位安全衛生督導計畫及配合經濟部大型石化廠公共安全管理聯合督導計畫。石化廠火災、爆炸重大職業災害案件，前 3 年（99~101 年）平均 2.33 件，102 年則均未發生。

b. 委託非營利法人代行檢查機構辦理危險性機械及設備代行檢查，有效管理及提升危險性機械及設備檢查服務品質、效率。102 年預計完成 95,000 座次檢查，實際完成 108,960 座次、達成率逾 115%、預計收入 2.823 億元，實際繳庫超過 3 億元、達成率逾 106%。

c. 規劃勞委會 3 區勞動檢查所派員進駐代檢機構監督，並實施代行檢查品質查核，確保代行檢查機構檢查服務品質；查 102 年預計實施 2,400 場次查核，實際完成 3,172 場次，達成率逾 132%，且查核結果未有重大缺失發生。另委託徵信社辦理代檢品質問卷調查，查整體滿意度達 95% 以上。

d. 賡續辦理危險性機械及設備檢查資訊管理系統擴充及維護，以確保系統功能正常穩定運作，並持續提升資訊系統運作效能及服務效益，查 102 年預計完成 18 項新增功能，實際完成新增及維護程式共 19 項，達成率為 106%。

(3) 於加強勞動檢查等各項減災措施積極推動下，102 年迄 10 月底止之勞保職業災害給付千人率，傷病為 2.875、失能為 0.214、死亡為 0.025，合計為 3.113，較 96 年同期 3.617 下降 0.504，整體降幅為 13.93%，已為 87 年後歷年勞保職災千人率同期的新低點。

2. 關鍵績效指標：精進安衛科技研發，策進預警支援技術

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	60
實際值	--	--	--	62
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

1. 研究成果提供前瞻政策擬訂、推動及法規修訂之建議項數 (50%) 2. 研發、推廣安全衛生新技術，供企業界應用項數 (50%)

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 有關相關政策擬訂、推動及法規修訂建議：完成國內感電職災下降因素與減災對策之探討，彙整統計國內感電重大職業災害之原因、設施缺失與違反法規情形，以了解其降災相關因素，並提出未來感電持續降災之相關對策做法；完成職場跌倒災害案例研究，探討作業場所跌倒危害暴露因子與嚴重程度，研擬避免因跌倒造成之職災或重大職災案例管理方法；建立我國職業性癌症推估模式，評估職業性癌症的嚴重程度等參考建議計 31 項。

(2) 有關研究成果供企業界應用：完成非電氣類防爆設備之國際標準現況與探討，彙整分析歐盟非電氣類防爆設備標準，及歐盟與美國防爆捲揚機或堆高機等特定標準，並建立「非電氣類防爆設備之選用技術指引」；完成通風設施簡易評測技術探討研究，將以往的技術文獻匯集成冊，利用本技術手冊為教材，訓練事業單位人員，評估通風效應、並提供事業單位安全衛生人員參考；勞工主管睡眠管理可行性研究，提出勞工主管居家睡眠管理解決方案，提供勞工主管睡眠障礙偵測與前期篩檢相關的服務，配合居家自我呼吸生理回饋 (RSA) 訓練，從醫院/診所推廣到居家與社區，讓未來睡眠管理服務能量更易規模化與個人化等成果計 31 項。

(3) 綜上，本指標共達成 62 項，超越目標值。

(4) 另 102 年尚成功研發全球第 1 台奈米微粒個人採樣器，並取得我國和美國專利，技轉全球最大之「奈米微粒及氣膠儀器商-美國 TSI 公司」，提供奈米作業場所暴露危害評估技術，深獲各界肯定。

(六) 關鍵策略目標：強化行政效能，提升服務品質。

1. 關鍵績效指標：職業訓練局服務櫃台服務滿意度

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	80.75
實際值	--	--	--	85.39
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	▲

衡量標準：

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

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 102 年度服務品質滿意度調查」採電話訪問方式進行，以 102 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 6,658 份有效樣本，非外勞求才雇主部分共完成 3,014 份。求職者平均滿意度為 75.99%，非外勞求才雇主平均滿意度為 80.76%，平均滿意度為 78.37%。

(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。

b. 本次調查以 102 年 5 月 22 日至 6 月 4 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 202 份）中，各項目調查滿意情形，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 91.2%、仲介業者為 93.7%，平均滿意度為 92.4%。

(3) 前述兩項平均整體 85.39%，超越目標值。

2. 關鍵績效指標：勞工保險局服務品質滿意度

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	83
實際值	--	--	--	84.1
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

以電話訪問調查服務滿意度，滿意以上所占比例

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 102 年勞工保險局服務品質滿意度調查，採用電腦輔助電話訪問系統，結合訪員、電話系統及電腦網路的方式進行，以各投保單位勞就保及勞退業承辦人為訪問對象，並以前開投保單位為抽樣母體，依所需有效樣本數，以縣市為分層，依分層比例隨機抽樣方式選出樣本，本次調查共成功訪問 1,924 人，調查結果，有 84.1% 承辦人滿意勞保局服務，以櫃檯服務最受承辦人好評，滿意度達 94%；其次是 e 化服務 89.9%；網站內容 83.7%，財務業務 83.5% 與給付業務 83%，其他服務項目除業務宣導外，好評均於七成以上。

(2) 為提升為民服務效能與品質，勞保局 102 年度推動各項簡政便民及主動服務措施，包括：簡化提供各縣市政府勞、就保被保險人個人負擔保險費資料作業，協助該等單位迅速辦理身心障礙者保險費補助事宜，並簡化審核作業流程以減少補件率，俾簡政便民提高行政效率；另實施國民年金保險費轉帳代繳二扣作業，及新增手機簡訊通知國保喪葬給付申請人請領國保遺屬年金給付相關訊息等。

(七) 關鍵策略目標：加強財產有效運用，提升資產效益。

1. 關鍵績效指標：勞動力發展培育學苑場地之利用

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	80
實際值	--	--	--	221
達成度(%)	--	--	--	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：

102 年度辦理各項會議研習、教育訓練等活動 221 場次，已大幅超越目標值（其中公部門暨各機關團體使用 125 場次，民間單位使用 96 場次），服務人次約 2 萬 7,704 人次。

2. 關鍵績效指標：加強勞動及安全衛生研發成果推廣應用，辦理輔導技術諮詢服務

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	100
實際值	--	--	--	100
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

1. 研發成果，每年辦理現場輔導及技術諮詢 5 項。2. 每年辦理成果推廣與技術轉移之智權收益 50 萬元。

績效衡量暨達成情形分析：

（1）為加強研發成果確實推廣應用於事業單位與勞工，並提供技術諮詢服務：辦理原住民勞工職場健康管理研究，完成 1 家編織業事業單位之織布機台實體改善，解決人與機器不協調（人因工程）導致的肌肉骨骼酸痛問題；並重新配置採光照明設備，改善視力疲勞等問題。另輔導雇主營造友善健康支持性環境，如提供工作間健身操運動及教育訓練等，並透過自發性助手推動，經由健康促進介入改善熬夜及打瞌睡情形，並將此模式編撰健康管理手冊，以有效改善原住民勞工職業危害與健康促進。服務業女性友善健康職場研究，為降低服務業勞工因工作衍生的職業危害與促進健康，完成 17 家飯店業、百貨業計 23 名種籽人員進階培訓；輔導 3 家住宿餐飲業及 3 家批發零售業之職場自主管理檢核及健康促進介入前後成效評估，並編撰服務業友善健康職場自主管理手冊；另完成將過去研發之 7 種 15 分鐘健康操合併為一片光碟片，並印製 1,000 片，另置放勞工安全衛生研究所網站供下載使用外，亦分送各縣市勞工局及百貨等服務業等單位廣為宣導。以上提供相關諮詢、輔導服務共 5 項。

（2）另於 102 年度研究成功研發全球第 1 台奈米微粒個人採樣器，並取得我國和美國專利，技轉全球最大之「奈米微粒及氣膠儀器商-美國 TSI 公司」，收取授權金第 1 年美金 3 萬元及後續每年美金 5 千元。

（3）102 年度辦理成果推廣與技術轉移之智權收益，含技術移轉授權費、出版品銷售、研發成果回饋金等共 955,960 元，大幅超越目標值。

（八）關鍵策略目標：強化員工職能，有效運用人力。

1.關鍵績效指標：推動核心能力訓練

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	100
實際值	--	--	--	100
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

- 1、辦理管理力、溝通力等系列課程每年 8 場次以上。(50%)
- 2、辦理前項管理力、溝通力等系列課程滿意度問卷調查 85 分以上。(50%)

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 於 102 年度共計辦理管理力、溝通力等系列課程計 12 場次，滿意度均達 85 分以上，績效良好，茲將辦理情形說明如次：

- a.跨領域管理發展訓練：規劃科技運用、多元文化及國際通識等全方位知性能力暨國際溝通與應對等社會能力課程，培育勞委會公務人員兼具國際視野及跨域整合管理能力之公務人才，計辦理 8 場次，547 人次參加，滿意度 85 分以上。
- b.談判溝通力：7 月 10 日、7 月 24 日及 9 月 4 日邀請世新大學黃鈴媚教授主講「談判溝通與問題解決技巧」3 場次，計有中階公務人員計 162 人參加，3 場次滿意度分別為 89.29 分、91.27 分及 89.9 分。
- c.國際溝通力：於 8 月 28 日至 12 月 11 日辦理 102 年同仁英語能力訓練—「英語會話及閱讀研習班」，共計 36 小時，計有 20 人參加，滿意度 88 分。

(2) 為了解辦理訓練的內容與個人辦理之業務具有相關性，辦理各項訓練滿意度調查，其中，參訓學員對訓練課程內容與個人之業務相關性之滿意度平均達 90 分以上。

二、共同性目標

(一) 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	102 年度
----	-------	--------	--------	--------

原訂目標值	0.0010	0.0021	0.0001	0.00005
實際值	--	--	0.0013	0.00015
達成度(%)	100	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：

(1) 102 年度勞委會研究計畫共計 2 案，包括：「重要國際競爭力評比勞動指標對政府施政意涵」(99,000 元)之研究，綜合性提出對於我國勞動競爭力評比指標之論述及建議報告，以提供未來推動勞動市場制度改革調整方向政策規劃參考；「我國勞動力發展政策論述」研究(96,000 元)，研提我國勞動力發展政策論述報告，具體提出提升就業率、強化就業能力、維護非典型就業尊嚴及檢討外來勞動力引進政策等四大方向，作為未來勞動力發展政策之參考。

(2) 前開計畫均已完成研究報告，研究經費占勞委會公務預算比例為 0.00015%，已達原訂目標值，未來將廣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。

(3) 另，勞委會以就業安定基金辦理 2 項研究案，包括：「兩岸經濟協議簽訂後國人赴大陸工作權益保障之研究」，隨著「兩岸經濟協議」生效後，國人赴大陸就業人數持續增加，然對當地勞動法令認知不足衍生之勞資爭議及勞動權益保障問題也日益增加，故需探討如何保障國人赴大陸工作之就業權益；「海外台商跨國遷移對人力資源管理之影響與因應策略」瞭解海外台商二次跨國遷移，引發之人力資源重新配置問題，以及對臺灣就業市場與國人就業權益之影響，俾作為政策規劃之參考。

(二) 共同性目標：落實政府內部控制機制。

1. 共同性指標：強化內部控制件數

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	1
實際值	--	--	--	1
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

當年度主動建立內部控制機制及完成改善內部控制缺失件數。

績效衡量暨達成情形分析：

原訂目標值 1 件，係 100 年度中央政府總決算審計部重要審核意見中有關「政府辦理各項身障者就業服務措施，已漸能契合身障者需求，發揮協助就業功能，惟相關職業重建服務平台之建構模式仍待檢討，各機關輔具服務資源亦待整合，並應配合身障者鑑定新制檢討調整現行職業輔導評量機制」部分。截至 102 年底，上開原訂目標值 1 件，目標達成度為 100%，辦理情形說明如下：

(1) 有關職業重建服務平台之建構模式檢討部分：

勞委會職訓局推動各項職業重建服務，均不定期召開聯繫會議及研商會議，檢討修正推動方向及執行方式，並於 101 年 6 月 15 日及 102 年 2 月 5 日召開職業重建研討會及檢討與發展會議，做為溝通平台，蒐集相關專家學者及服務人員意見做為規劃之參考。

(2) 有關輔具整合部分：

a.內政部 101 年 7 月 16 日令頒「身心障礙者輔具資源整合與研究發展及服務辦法」，統籌推廣、各直轄市、縣（市）主管機關設置單一窗口，推動辦理各機關輔具服務資源整合事宜。前開辦法訂頒以來，已持續配合提供就業輔具補助、服務資源及輔具服務使用狀況資料，將持續依前開辦法配合辦理輔具服務資源整合事宜。

b.辦理地方政府身心障礙者職務再設計服務聯繫會報，交流各地執行輔具整合執行經驗，並運用「全國身心障礙者職務再設計資訊管理應用系統」，加強各地區輔具資源整合與銜接。

(3) 有關檢討調整現行職業輔導評量機制部分：

勞委會職訓局每年均依執行情形滾動式檢討修正「推動身心障礙者職業輔導評量服務實施計畫」，並於 102 年 7 月 24 日以勞職特字第 1020505319 號函完成修正。

2.共同性指標：增（修）訂完成內部控制制度項數

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	--	--	--	5
實際值	--	--	--	18
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

本機關及所屬機關依業務重要性及風險性，於當年度增（修）訂完成內部控制制度作業項目數。

績效衡量暨達成情形分析：

勞委會會計室、統計處、秘書室及資訊中心，參採行政院各權責機關之內部控制制度共通性作業範例，102 年增修訂內部制度作業規範共 18 項：

（1）會計室修訂 7 項內控作業規範：

含「單位預算保留作業」，「人事費-薪給動支審核作業」，「出席費、稿費、兼職費、講座鐘點費、國外專業顧問費及運動競賽裁判費等經費動支之審核作業」，「委辦費之申請、審核、撥款及結報作業」，「國內外出差旅費動支審核作業」，「對民間團體與個人補（捐）助之申請、審核、撥款及結報作業」及「採購案件監辦作業」。

（2）統計處修訂 7 項內控作業規範：

含「公務統計資料編布作業」、「綜合性統計資料編布作業」、「所屬單位統計資料編布管理作業」、「辦理統計調查彙報列管作業」、「統計調查實施計畫報送核定作業」、「統計調查執行作業」及「本會及所屬單位統計調查管理作業」。

（3）秘書室增修訂完成 2 項作業規範：

增訂「物品管理作業規劃」、修訂「出納業務作業規範」。

（4）資訊中心增訂 2 項作業規範：

含「資訊系統分類分級與鑑別」及「資安事件通報與應變」。

此外，為完備及落實勞委會內部控制制度，提升施政效能，102 年度另就內部控制辦理教育訓練，訓練對象為內控小組成員及各單位承辦人，計有 50 人參加。

（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	102 年度
原訂目標值	94	94	94	94
實際值	--	--	106	89.48
達成度(%)	100	100	100	95.19

初核結果	★	★	★	▲
複核結果	★	★	★	▲

衡量標準：

(本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數)÷(資本門預算數)×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) 原定目標值 94%、達成目標值 95.19%、達成度 95.19%。

(2) 本項勞委會 102 年度資本門預算執行率為 89.48%，達成原訂目標值 94%之 95.19%，達成度 95.19%。

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	102 年度
原訂目標值	5	4	5	5
實際值	--	--	0.06	0.03
達成度(%)	100	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%

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 原訂目標值 5、達成目標值 0.03、達成度 100%。

(2) 本項目標達成度 100%，勞委會主管 103 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重大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 103 年度中程歲出概算額度範圍內編列，故勞委會 103 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	102 年度
原訂目標值	0	0	0	0
實際值	--	--	-0.16%	-0.76
達成度(%)	100	100	100	100
初核結果	★	★	★	★
複核結果	★	★	★	★

衡量標準：

【(次年度－本年度預算員額數)÷本年度預算員額】×100%

績效衡量暨達成情形分析：

勞委會 102 年度行政院核定預算員額 1,833 人，103 年度預算員額 1,819 人，本會減少 14 人，分析如下：

(1) 職員：減少 2 人。

(2) 聘用：無增減。

(3) 約僱：減少 4 人。

(4) 技工、工友及駕駛：減少 8 人。

(5) 依公式計算加權後之增減相抵率減少幅度為 -0.76% 【(1819-1833)÷1833】×100%

2.共同性指標：推動終身學習

項目	99 年度	100 年度	101 年度	102 年度
原訂目標值	2	1	2	1
實際值	--	--	1	1
達成度(%)	100	100	50	100
初核結果	★	★	▲	★
複核結果	★	★	▲	★

衡量標準：

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）為提升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，勞委會自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練，共計 5 場次，共計 388 人次參訓。

（2）推薦勞委會暨所屬機關同仁參加公務人力發展中心等機關辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練，共計 40 人次參加。

（3）勞委會所屬機關自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練共計 128 人。

（4）查勞委會暨所屬機關 102 年中高階公務人員（薦任職務以上）人數計 1,069 人，102 年自行辦理或薦送參加其他機關中高階公務人員培訓發展性質班別之參訓人數計 556 人，參訓率為 52%。

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	101 年度		102 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		5,847,370		2,400,434		
（一）健全就業安全網，協助勞工適性就業(業務成果)	小計	2,583,357	86.64	1,553,144	78.44	
	加強就業安全體系，提升就業服務品質	44,854	99.88	180,459	95.22	公立就業服務機構求職就業率
	辦理多元就業開發方案，運用創業資源，發展社會經濟計畫	2,538,503	86.41	1,372,685	76.23	運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數
（二）強化職涯規劃，促進勞動力永續發展(業務成果)	小計	3,050,253	89.28	622,311	89.64	
	推動青年職業訓練，強化多重職業能力	3,050,253	89.28	622,311	89.64	辦理青年職業訓練之訓後就業率
	小計	14,680	113.32	12,350	98.85	

(三) 強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動(業務成果)	檢討工資工時制度，提升勞工勞動條件	1,260	115.08	850	122.24	合宜調整每週法定工時
	強化勞資誠信協商環境，促進勞資夥伴關係	3,871	110.20	4,500	90.64	落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能
	推動工會自主發展，促進工會代表性	6,549	117.67	3,000	100.00	
	提升勞資爭議處理效能	3,000	107.13	4,000	102.25	
(四) 增進勞動福祉，提升勞動生活品質(業務成果)	小計	1,827	160.86	1,470	116.94	
	健全職業災害保險制度，提供職災勞工及其遺屬更周延的生活保障	1,827	160.86	1,470	116.94	規劃辦理建立勞工保險失能給付評估機制
(五) 打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康(業務成果)	小計	171,353	84.92	184,318	80.56	
	推動勞動安全，開創優質安全職場環境	3,000	100.00	3,000	100.00	加強高風險事業單位或作業場所之檢查
	提升勞動檢查效能	10,000	97.33	9,500	94.63	
	擴大職場防災自主管理及強化教育訓練品質	7,000	100.00	6,500	100.00	
	加強營造、化學、機電、管理等安全應用技術研究，提升國內職業安全研究量能	41,330	81.39	39,400	78.09	精進安衛科技研發，策進預警支援技術
	建立職場環境監測、高危害場所暴露調查及推動作業環境改善控制技術	34,497	85.96	31,205	76.94	
	辦理職業傷病調查監控與特殊族	41,029	80.04	40,100	83.49	

	群職災預防，促進勞動生理及心理健康					
	開發職場物理、生物、及人因工程危害之評估與控制技術，促使職場舒適化	34,497	85.96	54,613	76.42	
(六) 加強財產有效運用，提升資產效益(財務管理)	小計	25,900	86.31	26,841	90.25	
	辦理研發成果展示與知識行銷傳播，提昇國人勞動及工安知能	25,900	86.31	26,841	90.25	加強勞動及安全衛生研發成果推廣應用，辦理輔導技術諮詢服務

單位：千元

共同性目標	計畫名稱	101 年度		102 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		5,550		5,862		
(一) 提升研發量能(行政效率)	小計	5,550	98.74	5,862	99.01	
	勞動力發展政策評估	4,550	98.46	4,662	98.76	行政及政策研究經費比率
	落實管考機制並提倡研究發展	1,000	100.00	1,200	100.00	

四、未達目標項目檢討

(一) 關鍵策略目標：健全就業安全網，協助勞工適性就業。(業務成果)

關鍵績效指標：運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數

衡量標準：

規劃多元就業開發方案協助 10,000 人就業，培力就業計畫協助 500 人就業，每年共協助 10,500 人就業。

原訂目標值：10,500

實際值：5546

達成度差異值：47

未達成原因分析暨因應策略：

a.前為因應景氣變動及就業市場變化，爰於「因應景氣變動策進勞動市場動能措施」規劃辦理安心照護專案，預計協助 5,000 人就業，規劃於配合內政部推動之長照服務體系發展，運用多元就業開發方案之人力資源，發展社區照顧服務工作，職業訓練局亦多次召開會議，研商運用多元就業開發方案模式推動社區照顧服務，惟經 101 年 12 月 10 日由內政部邀集各縣市政府再次召開之研商會議中，內政部認為上開規劃會對現行的長照制度造成干預，不宜貿然推動，爰暫緩推行，致預期協助之目標人數無法達成。b.又考量國內整體勞動市場漸趨活絡，爰減少以多元就業開發方案創造政府部門工作機會之擴大就業促進計畫，並以協助失業者進入一般職場就業為優先考量。另衡酌就業市場情勢與社會發展，及為進一步確保勞工權益與因應社會環境變遷，逐步規劃「多元就業開發方案」轉型，政府部門與民間團體等不同類型短期就業措施，予以分流推動，作完善規劃之制度設計，並於計畫中加強「作中學」之宗旨，增益就業促進效果，綜上，原訂目標值未能如期達成。預估明(103)年整體勞動市場漸趨活絡，仍將以失業者進入一般職場就業之服務為優先考量，爰 103 年已將本項目標值調降為 5,000 人。

(二) 共同性目標：提升資產效益，妥適配置政府資源。(財務管理)

共同性指標：機關年度資本門預算執行率

衡量標準：

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

原訂目標值：94

實際值：89.48

達成度差異值：4.81

未達成原因分析暨因應策略：

勞委會及所屬機關為辦理進駐新莊副都心中央合署辦公大樓裝修工程等所需經費不敷支應，申請動支 102 年度勞委會第一預備金及中央政府總預算第二預備金支應，經行政院主計總處同意動支第一預備金資本門預算 435 萬 4 千元及核撥第二預備金資本門預算 1 億 6,914 萬 5 千元，惟辦理該辦公大樓裝修工程等採購案，因採購期程跨越年度及驗收未完成、不合格或

要求廠商重新施作，爰申請保留 3,486 萬 8 千元所致。勞委會及所屬將積極督促廠商完工，並於完成驗收等事宜後，儘速辦理撥付款項，俾預算執行率能達到預定進度。

肆、推動成果具體事蹟

一、協助勞工適性就業，促進勞動力永續發展

為解決失業問題，積極加強就業媒合效能，透過推動各項促進就業措施，並運用政府與民間資源提供短期工作機會，以協助失業者順利就業。

（一）賡續推動職業訓練

為加強對青年就業能力、培養其正向職業精神，同時依青年發展需求及其特質，提供各項青年就業之訓練計畫，給予青年充分之職場資訊及知識，其項下包含雙軌訓練旗艦計畫、補助大專校院辦理就業學程計畫、產學訓合作訓練、青年就業旗艦計畫等 4 支專案計畫，以提升青年技術能力，促進青年就業。102 年度預訓 3 萬 9,130 人，實訓人數 4 萬 1,963 人，扣除在訓、繼續升學及服兵役者，計 1 萬 3,239 人，與勞保系統勾稽後，就業人數達 1 萬 1,543 人，就業率達 87.1%。

（二）加強訓練單位辦訓能力與職能基準發展

1、促進訓練品質再升級

（1）提升健全事業機構與訓練單位辦訓能力，102 年度辦理 1 萬 5,969 人時及辦理 TTQS 訓練品質課程計 3,087 人次。

（2）規劃辦理 TTQS 三類服務專業人員之培訓與管理，透過建立專業職能，提升三類人員服務素質，提供更佳之服務資源。現已規劃辦理 TTQS 三類專業人員服務管理辦法及試行 TTQS 三類專業人員認證。

（3）賡續擴大辦理第二屆國家訓練品質獎並出席 APEC 會議報告，為獎勵推行訓練品質管理，樹立學習楷模，強化整體訓練品質水準及提升我國人力資本，於 102 年 6 月 21 日辦理第二屆國家訓練品質獎，共計 13 家獲獎。另 102 年亞太經濟合作（APEC）第 35 次人力資源發展工作小組會議中，勞委會職訓局以「我國訓練標準 TTQS 之發展與展望」為主題進行發表，並邀請台虹科技股份有限公司、士林電機廠股份有限公司分別進行導入 TTQS 效益之分享，以達國際擴散之綜效。

2、推動職能發展應用

（1）建立跨部會溝通協調機制以統整部會力量

為建構我國職能發展與應用推動體系，勞委會職訓局業已於 102 年 1 月 7 日召開第 1 次跨部會協調會議，以充分整合各中央目的事業主管機關共同推動職能發展應用，第 2 場跨部會會議預計 102 年底召開，使政策方向一致並持續推動，發揮最大綜效。

(2) 協調整合各部會所定職能基準之規定，推動辦理職能發展與應用

a. 透過宣導與辦理「職能發展與應用研習會」，針對勞委會職訓局暨所屬各職訓就服中心未來業務人員與各中央目的事業主管機關相關單位代表各 1 場次，合計 2 場次，以及辦理「課程職能分析工作坊」，針對桃園職訓中心與中區職訓中心各 1 場次，合計 2 場次，以協助各中央目的事業主管機關及民間單位進行基準開發及應用。

b. 透過要點的訂定，使職能發展與應用各項推動工作有所依據，並於 102 年 5 月 17 日公告實施「職能發展及應用推動要點」，並彙收完竣各目的事業主管機關歷年建置「職能基準」成果資料共 41 項。

(3) 研訂職能基準及課程品質認證機制、審核指標與作業規範，確保應用品質。

(4) 建立職能發展應用平台(iCAP)以整合相關資源

透過網站平台建置，整合職能基準與應用相關資源，提供各界具公信力的職能與課程資訊參考來源，並作為國家職能培育架構的基礎，目前已彙收各部會職能基準 31 項，供各界參考使用。

(5) 積極宣導職能發展與應用相關政策，102 年度辦理相關說明會及研習活動共 12 場次，並帶動各部會參與認證並規劃相關配套措施，擴大效益。

(6) 透過國際合作，培育職能與訓練專業人員

為汲取澳洲於職能標準建置推動之成熟經驗，縮短國內自行累積經驗時程，引進「訓練規劃與評估人員」種子師資訓練，102 年 8 月已透過國際合作研習培育 25 名種子人員，促進國內專業人員能力之國際交互承認，提升國內培訓產業專業能量，並與國際接軌。

(三) 運用就業促進措施協助就業

1、推動就業服務一案到底

為提供民眾更深化之就業服務，自 101 年 11 月 1 日起所屬 33 個就服站全面推動「就業服務一案到底作業模式」，提供就業服務、職業訓練、失業給付、技能檢定、創業資訊等「單一窗口」、「固定專人」、「一案到底」之客製化服務。為調查各就業服務站落實一案到底服務推動情形，針對 102 年 7 至 9 月公立就業服務機構所服務之「一般求職者」與「非自願離職者」，分層隨機抽樣進行電話問卷調查，各調查對象每站有效問卷至少 30 份，總計有效

問卷數為 2,032 份。一般求職者與非自願離職者對於櫃檯人員整體滿意度分別佔 94.08%及 97.62%。

2、擴大辦理就業博覽會

102 年計辦理 9 場次「勞動升級百職迎薪」就業博覽會，計有 877 家廠商參加，提供 4 萬 8,829 個就業機會。

3、跨域就業津貼

為解決區域性缺工問題，及減低失業勞工異地就業的障礙，協助其儘速重回勞動市場就業，於 102 年 10 月 18 日發布實施「跨域就業津貼」包括搬遷津貼、租屋津貼及異地就業交通津貼等，以增進求職求才供需平衡。自 102 年 10 月 18 日起至 102 年 12 月 31 日止，推介就業人數為 123 人。

(四) 促進青年就業

1、辦理「青年就業讚計畫」

推動未就業青年強化技能及提升就業能力，以促進就業，於 101 年 1 月 1 日啟動該計畫，針對 18 歲至 29 歲之初次尋職者，或連續失業 6 個月以上之青年朋友，提供 2 年共 12 萬元之訓練學習自付額補助，使其能透過自主訓練學習後就業。102 年計有 2 萬 6,263 人完成資格認定；2 萬 5,008 人完成學習計畫之擬定；1 萬 7,420 人回覆已參與訓練；已就業人數 1 萬 6,012 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。

3、成立「青年職涯發展工作站（Youth Salon，以下簡稱 YS）」

102 年 3 月 29 日由高屏澎東區就業服務中心於高雄市成立「青年職涯發展工作站」，提供青年職涯探索、菁英面談會、職涯教練、名人講堂、創業亮點、電影賞析、閱讀分享及影音履歷等服務，至 102 年度 12 月底止，累計辦理活動達 233 場次，已服務 2 萬 1,304 人次。

4、辦理「青年就業達人班」

針對青年就業特質與需求，辦理就業研習活動、協助進行職涯探索與規劃、依據需求或探索結果，安排參訪活動、協助轉介參加各職業訓練中心開辦或委辦之職業訓練課程，提供就業媒合並持續追蹤就業情形。102 年計辦理 136 場就業講座及參訪，服務 8,047 人。

5、辦理「提升國高中（職）學生就業準備力計畫」

與轄區內各級學校建立合作機制，共同推動強化青年就業先備知能相關服務及推動職場參訪活動，提供就業媒合服務。102 年計辦理 109 場就業講座、69 場參訪，服務 2 萬 8,724 人。

6、辦理「職場達人職涯講座」

為加強青年在學期間之職涯引導，協助青年瞭解就業市場趨勢，進而掌握自己性格優勢，投入有興趣且適合之工作，爰於 102 年度辦理職涯講座，邀請魏德聖、吳若權等 16 位名人開講，共計 8 場次 1,233 人次參加。

（五）促進身心障礙者及特定對象就業

1、推動並補助各地方政府設置身心障礙者職業重建服務窗口，提供適性服務。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，102 年度諮詢服務評估 7,104 名身心障礙者。

2、運用就業促進工具及資源，協助就業弱勢者就業

為因應勞動市場相關變化，爰整合弱勢對象就業服務，賡續推動「就業融合計畫」，由公立就服機構就服員運用相關就業促進工具及措施，提供失業者就業諮詢、推介媒合、辦理現場徵才及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。102 年已協助 15 萬 8,400 人次就業，達預期成效 100%。

3、委託成立 5 區域職業重建服務資源中心，辦理地方政府職業重建服務及職業輔導評量之輔導、訪視、教育訓練、研發及困難個案評量等相關專業協助事宜。102 年完成委託案年度驗收及核銷作業，並完成累計實地訪視 150 場次，區域性聯繫會報 15 場次，11 次輔導團會議，困難個案 57 人。

（六）推動社會企業促進在地就業

1、規劃並執行相關就業促進措施

實施「多元就業開發方案」，核定 632 個計畫，提供 3,357 個工作機會，協助 4,827 名失業者就業；辦理「培力就業計畫」，核定 41 個計畫，提供 550 個工作機會，協助 719 名失業者就業；辦理「就業安心專案」執行 2 個計畫，協助 164 名失業者就業。

2、倡議及推動發展社會企業

召開「發展社會企業跨部會溝通會議」，建立溝通平台，及發展友善環境；另遴選及發掘「社會企業發展潛力單位」62 個，引導單位並結合諮詢輔導資源，協助其順利發展社會企

業，此外，辦理「社會企業月」系列活動，包括：國際研討會、大型社會企業假日市集、地區性社會企業觀摩活動、社會企業論壇及有關社會企業議題之教育訓練等。

二、強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動

（一）落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能

100年5月1日勞動三法修正施行迄102年底，新設立之工會家數共計387家，企業工會為66家、產業工會為89家、職業工會為232家，整體工會家數大幅成長。並自100年度至102年度，輔導及協助新締結或重新簽定團體協約之家數計達62家。且配合勞動三法於100年5月1日修正施行，自99年起規劃辦理調解人訓練，102年度辦理調解人之訓練2場次，訓練70人次，另自99至101年止已培訓420人次，亦已超越目標值。此外，自100年度至102年度辦理輔導企業建立內部員工申訴制度研習、調處人才培訓活動，迄今總計100人參加，並輔導55家事業單位健全企業內申訴制度。另為研修勞動三法，102年度已辦理16場次專家學者修法會議，及17場次宣導會議，邀集並輔導勞資雙方研習員工申訴、法令制度，同時蒐集各界意見。

（二）擴大勞動基準法適用對象

102年針對尚未適用勞動基準法對象積極進行擴大適用之檢討，經檢討已無不適用之理由者，已陸續完成法制作業程序公告指定適用，包括：「法律服務業僱用之律師」自103年4月1日適用，「未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會」分階段適用，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者自103年7月1日適用；未依該條例成立或報備者自104年1月1日適用，「私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）」自103年8月1日適用，「農民團體」自104年1月1日起適用，總計受益勞工人數估約10萬餘人。

（三）定期檢討基本工資

業於102年8月28日召開第26次基本工資審議委員會，擬定調整建議：每小時基本工資自103年1月1日起調整至新台幣115元。每月基本工資自103年7月1日起調整至新台幣19,273元。自103年1月1日起，年度消費者物價指數年增率累計達（含）3%以上時，再行召開下一次基本工資審議委員會。上開調整建議案，行政院業於102年9月24日核定准予照辦，並於102年10月3日完成公告事宜。

（四）適時檢討工時制度，研議合理修正工時及休假相關規定

業於102年1月30日召開「研商工時相關規定」會議，討論勞基法第84條之1規定研修方向；於4月15日召開「醫療保健服務業工作時間調適」座談會，促進醫療保健服務業合理安排工作時間；另於4月29日召開「研商延長工作時間之工資計算疑義」會議，釐清延長工時工資計算相關疑義，並保障部分工作時間勞工權益，此外，11月11日辦理102年「勞動基準法工資工時實務爭議研討會」，且於12月16日、26日召開2次「僱用部分工作時間

勞工勞動條件應行注意事項」專家學者會議，並已完成內容之討論，核定後發布供事業單位遵循辦理。

（五）完成勞動基準法童工保護規定之修法

為使勞動基準法對國民中學未畢業且未滿 15 歲受僱者之勞動權益有更細緻化保障規範，勞委會業研提勞動基準法第 45 條、第 77 條、第 79 條之 1 修正草案，該修正案於 102 年 12 月 11 日經總統公布。本次增定未具僱用關係之童工亦準用童工保護規定。另規範中央主管機關應就國民中學未畢業且未滿 15 歲之工作者，訂定工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，未來地方勞工行政主管機關將有明確之認定標準，不論是否具僱用關係，其勞動權益保障更臻完備。

（六）研修勞動基準法規定

有鑑於事業單位「未按月提撥」或明顯「未足額提撥」勞工退休準備金，損及勞工權益。102 年度就提高勞工退休金及資遣費之債權受償順位、強化勞工退休準備金提撥機制，加重事業單位及負責人違反勞動法令之罰則，研提勞動基準法部分條文修正草案，並於 102 年 12 月 19 日送請行政院審查。

（七）修正性別工作平等法及相關規定

102 年 12 月 11 日總統公布性別工作平等法第 14 條修正條文，增修女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算，前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。另本會為使生理假之設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，配合修正性別工作平等法施行細則第 13 條，規定受僱者依本法第 14 條規定申請生理假，雇主不得要求其提出相關證明文件。

三、增進勞動福祉，提升勞動生活品質

（一）規劃辦理建立勞工保險失能給付評估機制

失能評估機制施行前，勞工保險被保險人請領失能給付時，依現行勞工保險失能給付標準及其附表辦理，經確認被保險人之失能症狀已達「終身無工作能力」程度者，始得請領失能年金給付；至於被保險人失能症狀程度未達「終身無工作能力」者，則發給一次給付。於失能評估機制施行後，被保險人失能程度疑似終身無工作能力，尚未符現行失能給付標準附表所列「終身無工作能力」之項目，如欲請領失能年金給付者，經由專業醫療團隊評估，依被保險人全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力後，工作能力減損達 70%，且無法返回職場者，亦得領取失能年金。

勞委會於法定實施期程前，修訂相關規定並完成規劃。102 年 8 月 13 日實施後至 12 月底，申請進行失能評估機制，經專業醫療團隊評估後有 50% 之件數符合請領規定，因此，失能年金給付評估機制之實施，擴大請領年金給付之範圍與對象，增進勞工權益。

（二）促進工作與家庭平衡

1、為推動企業托兒服務，建置充實企業托兒資訊平台內容，蒐集國內外有關企托、工作與家庭平衡、友善職場等相關專文計 15 則；辦理企業托兒推廣與宣導活動共計 3 場次；製作企業托兒文宣品 20,000 份，並發放各縣市政府，提供事業單位規劃辦理員工托兒設施或措施之參考；本年度共輔導 20 家事業單位辦理托兒設施或措施服務，申請企業托兒經費補助。

2、為鼓勵企業推動員工協助方案，本年度辦理 14 場次宣導暨觀摩，計 1,347 人次事業單位代表參加，滿意度達 9 成；編印「員工協助方案」推動手冊 3,000 本及宣導摺頁 10,000 份，並於各宣導講座暨觀摩活動發放，提供事業單位作為計畫推動之參考；成立員工協助方案「專家入場輔導小組」，針對事業單位組織特色及員工需求提供個別化之「員工協助方案」推動建議，針對 138 家事業單位提供專家入場輔導諮詢，並完成 56 場次專家入場輔導，成功輔導 25 家企業新增推動員工協助方案。

（三）完成勞工退休金條例之修法

為使勞工退休新制更加完整周延，研提勞工退休金條例部分條文修正草案，將外籍配偶納入強制適用對象、擴大自營作業者為自願提繳範圍、增訂勞保局於雇主未覈實申報提繳工資時得逕予調整之機制、增訂身心障礙者提早請領退休金規定、調整年金保險制規範等內容，業於 102 年 12 月 31 日經立法院三讀通過，俟總統公布後施行。

（四）研議勞工退休金自選投資機制

為鼓勵勞工積極參與勞退制度，引導勞工在稅賦優惠下及早進行退休儲蓄，初步規劃先以勞工自願提繳退休金部分開放自選投資。102 年度與金管會、專家學者就投資架構、自選投資商品類型、商品之審核與監理及如何引導勞工選擇適當商品等相關議題研議，並完成規劃架構。

（五）落實勞工退休準備金提撥制度及提升基金運用績效

1、為加速清查未開立勞工退休準備金專戶與已開戶未依法按月提撥勞工退休準備金之事業單位，辦理「勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫」及「勞工退休準備金提撥專案檢查計畫」，加速全面查核事業單位未依法按月提撥勞工退休準備金情形。102 年截至 12 月底，已查核完成 18,122 家（其中新增開戶數為 5,107 家，清查後填報無須開戶家數為 13,015 家）。

2、追求勞工退休基金長期穩健收益，102 年獲利 933.69 億元，收益率 6.01%，新、舊制基金規模合計 1 兆 6,804 億元。綜觀勞退基金自 97 年起展開多元運用，在審慎穩健之資產配置及風險控管下，6 年來淨獲利達 1,841.89 億元。

四、打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康

（一）加強勞動檢查

1、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，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。102 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 129 場次，高階主管自主管理座談 9 場次，以及臨廠診斷、諮詢及輔導 545 廠次。

2、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 74,555 廠次/工地次；另完成國道客運駕駛員工時、零售量販業、醫療院所、私立幼兒園、保全服務業、儲配運輸物流與汽車貨運業、會計服務業、養護機構、勞動派遣、工讀生、製造業工時、建教生等 13 種勞動條件專案檢查，計 834 家次，102 年勞動條件檢查合計 18,196 家次，另執行勞工退休準備金提撥查核專案計 7,486 廠次。

（二）健全危險性機械及設備檢查管理機制

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，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 33 場次。102 年度共計完成危險性機械及設備定期、事前檢查 108,960 座次。

2、為確保代行檢查機構檢查服務品質，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。102 年度共計完成品質查核 3,210 場次。

（三）提升營造業減災效能

1、為提升公共工程勞工安全衛生管理水準，建構安全之工作環境及工安文化，辦理中央與地方政府公共工程相關勞工安全衛生教育訓練，擴大部會及縣市政府合作機制，協助落實施工安全管理及防災查核。102 年度已分別於北、中、南區辦理「推動勞工安全衛生優良公共工程實務研討會」3 場次、「現場監造人員勞工安全衛生教育訓練」4 場次及「北中南部辦理中央及地方政府公共工程防災查核訓練」3 場次之勞工安全衛生教育訓練，合計共 10 場次。

2、為擴大營造事業單位勞工安全衛生管理範圍及提升勞動檢查機構之勞動檢查效能，辦理 102 年度「推動勞動檢查即時監督機制計畫」，運用 IT 技術獲取現場安全設施即時訊息，經由勞動檢查機構、主辦機關或事業單位總公司檢視後對於未符合法令規定部分，立即透過系統要求改善。102 年度各檢查機構已針對 10,808 件上傳作業場所資料，實施即時監督管理及加強列管。

3、鑑於中、小型工程之管理階層及勞工缺乏安全衛生知識，無法辨識危害及未採取有效防災對策，為擴大營造工地安全衛生之關注層面，爰辦理 102 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，使其具備危害辨識能力及施工安全衛生知識，以達成降低職業災害之目的。102 年度已完成辦理中小型營造工地平日及假日檢查輔導平日 6,651 工地次及假日 1,526 工地次，合計共 8,177 工地次。

4、鑑於歷年墜落職災每年約占整體重大職災一半以上，高居所有災害類型首位，尤其屋頂作業屬不定期之動態作業，難以檢查達到有效之防止，為使事業單位本身確實落實安全管理，有效減少墜落災害之發生，爰規劃辦理 102 年度「墜落災害預防宣導及輔導計畫」。102 年度已完成辦理營造業墜落災害預防宣導會及觀摩會共 87 場次。

（四）強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制

1、為有效督導事業單位改善作業環境，102 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 2,168 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，辦理職業衛生高風險事業單位診斷輔導計畫。102 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。

（五）精進安衛科技研發

1、勞委會以全球領先之奈米研究，掌握國內奈米粉體作業安全狀況，建立勞工健康危害生物指標、持續健康追蹤及建立世代資料庫，研發全球第 1 台個人奈米採樣器獲我國與美國專利，並成功將技術移轉美國 TSI 公司，發展防護技術並輔導業界管理，降低勞工奈米微粒暴露風險。

2、國內中小企業家數約占 97.8%，為創造政府、企業和勞工三贏，運用結合節能轉投資工安的模式，輔導企業頭家投資工安，改善勞工作業場所，自 98 年起已輔導 26 類行業、366 家工廠，在廠商節省 2 億 2 仟 324 萬元的能源經費改善工安缺失，以節能手段達到工安改善目的，有效減少失能事件、傷害事件達 3 成，達到「降低職業災害和預防職業病發生」目的。

五、強化員工職能，有效運用人力

於 102 年度共計辦理管理力、溝通力等系列課程計 12 場次，滿意度均達 85 分以上，績效良好，茲將辦理情形說明如次：

（一）跨領域管理發展訓練：規劃科技運用、多元文化及國際通識等全方位知性能力暨國際溝通與應對等社會能力課程，培育勞委會公務人員兼具國際視野及跨域整合管理能力之公務人才，計辦理 8 場次，547 人次參加。

1、決策管理發展：1月18日邀請商業發展研究院徐董事長重仁主講「決策管理與創新服務」，計有80人參加，滿意度93分。

2、國際性平管理：1月23日邀請清華大學兼任講師游惠貞主講「從電影談翁山蘇姬與緬甸民主運動」計有101人參加，滿意度90分。

3、科技溝通管理：1月29日邀請聯藝攝影陳永鑑老師主講「資訊科技運用能力訓練~數位相機、手機攝影技巧」，計有97人參加，滿意度90分。

4、環境管理：3月15日及3月22日辦理「環境管理力-新進人員輔導訓練班-鄰近辦公環境文化巡禮」計2場次，共19人參加，滿意度96.4分。

5、政府動態治理：6月11日邀請中山大學顧長永教授主講「新加坡政府經驗：動態治理之文化、能力與變革」計有57人參加，滿意度85.22分。

6、資訊管理：5月22日邀請東海大學范姜真嫻副教授主講「個人資料保護法介紹及政府機關應行注意事項」計有93人參加。滿意度92.94分。

7、多元文化：

(1) 9月11日邀請聯經出版公司胡副總編輯金倫主講「文明：決定人類走向的六大殺手級「APPs」」計有48人參加，滿意度90.13分。

(2) 9月14日邀請國立臺北藝術大學退休教授辛意雲主講「經典閱讀-論語」計有52人參加，滿意度92.5分。

(二) 談判溝通力：7月10日、7月24日及9月4日邀請世新大學黃鈴媚教授主講「談判溝通與問題解決技巧」3場次，每場次上課時數為1天，計有中高階公務人員計162人參加，3場次滿意度分別為89.29分、91.27分及89.9分。

(三) 國際溝通力：為因應人才培育需要，提升同仁國際溝通能力，以強化國際互動所具備之知能，於8月28日至12月11日辦理102年同仁英語能力訓練—「英語會話及閱讀研習班」，課程內容包含「社交禮儀與接待」、「出席國際會議及參訪」、「實用國際條約、協定及契約用語」、「介紹臺灣」及「日常生活用語」等情境英文會話表達訓練及閱讀等課程，共計36小時，計有20人參加，滿意度88分。

(四) 另為提升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，自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練，共計5場次，共計388人次參訓。

1、中高階主管培訓—談判溝通及性別意識培力(3場次，每場次1天，計162人參加)：

為提升中高階主管對外談判溝通及分析解決問題之技巧，俾使能在最短的時間掌握核心問題，進而有效溝通與協商、以創造雙贏，爰規劃「談判溝通與問題解決技巧」訓練，邀請世新大學口語傳播系黃鈴媚教授主講，參訓對象為勞委會暨所屬機關科長以上層級參加，訓練時數 6 小時，另為深化主管性別意識，於訓練中午時段辦理 2 小時性別主流化數位課程訓練，共計辦理 3 場次，有關培訓成果如次：

(1) 102 年 7 月 10 日辦理第 1 場次「談判溝通與問題解決技巧」訓練，計有 72 人參加，整體滿意度 89.29 分。

(2) 102 年 7 月 24 日辦理第 2 場次「談判溝通與問題解決技巧」訓練，計有 49 人參加，整體滿意度 91.27 分。

(3) 102 年 9 月 4 日辦理第 3 場次「談判溝通與問題解決技巧」訓練，計有 41 人參加，整體滿意度 89.9 分。

2、在職培訓發展－提升英語力（1 場次 36 小時，計 20 人參加）：

為因應人才培育需要，提升同仁國際溝通能力，以強化國際互動所具備之知能，於 102 年 8 月 21 日至同年 11 月 8 日辦理「英文會話及閱讀」課程，邀請政大外文系講師周志民及文化大學英語系專任助理教授蔡佳靜授課，共計 36 小時，並有薦任職務以上人員計 20 人參加，滿意度 88 分。

3、在職培訓發展－國際人才發展訓練（1 場次，3 子題研習，共計 1 天，計 206 人次參訓）

(五) 另亦推薦勞委會暨所屬機關同仁參加公務人力發展中心等機關辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練，共計 40 人次參加。

1、為提升勞委會中高階公務人員國際視野，增進其學識及專業職能，配合公務人力發展中心辦理中高階公務人員英語訓練課程，勞委會計 8 人參加培訓，完訓率 100%，充分善用學習資源。

2、本年度配合公務人力發展中心依行政院院頒「中、高階主管職務管理核心能力項目」辦理 11 種中高階公務人員訓練，勞委會及所屬各機關 11 種課程計 29 人參訓。

3、為有效提升勞委會中高階公務人員人力資本，102 年公務人力發展中心辦理「國家政務研究班」及「中高階策勵研習班」等 2 個班別，勞委會計有 3 人參訓。

(六) 此外，勞委會所屬機關自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練 128 人。

1、職業訓練局 102 年 7 月 15 日及 7 月 16 日辦理主管敏感度訓練及主管職場心靈健診進階班 2 梯次，計有 35 人參加。

2、職業訓練局 102 年 5 月 30 日至 31 日辦理 102 年主管人員工作坊，計 25 人參加。

3、勞工退休基金監理會為增進中高階人員領導及管理職能，102 年度採實體課程及數位併行方式 3 場次，總計 1 日之中高階職務人員訓練，參訓人員計 20 人。

4、職業訓練局中區職訓中心於 7 月 16 日、7 月 24 日、8 月 7 日及 8 月 13 日辦理中高階在職培訓發展訓練，計 4 場次，總計 38 人參訓。

5、職業訓練局南區職訓中心辦理中高階在職培訓發展訓練，於 102 年 6 月 10 日及 17 日辦理「團隊建立與領導」課程及 102 年 6 月 28 日辦理「團隊策勵活動」，計主管人員 10 人參加。

(七) 查勞委會暨所屬機關 102 年中高階公務人員（薦任職務以上）人數計 1,069 人，102 年自行辦理或薦送參加其他機關中高階公務人員培訓發展性質班別之參訓人數計 556 人，參訓率為 52%。此外，為加強同仁國際觀，以國際性平視野、國際政府視野及國際文化視野計 3 子題邀請專家學者辦理專題演講，總計有 206 人次參訓。

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	健全就業安全網，協助勞工適性就業(業務成果)	(1)	公立就業服務機構求職就業率	★	★
		(2)	運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數	●	●
2	強化職涯規劃，促進勞動力永續發展(業務成果)	(1)	辦理青年職業訓練之訓後就業率	★	▲
		(2)	提升訓練品質通過率	★	★
3	強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動(業務成果)	(1)	合宜調整每週法定工時	★	▲
		(2)	落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能	★	★
4	增進勞動福祉，提升勞動生活品質(業務成果)	(1)	規劃辦理建立勞工保險失能給付評估機制	★	★
		(2)	促進工作與家庭平衡	★	★
5	打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康(業務成果)	(1)	加強高風險事業單位或作業場所之檢查	★	★
		(2)	精進安衛科技研發，策進預警支援技術	★	★

6	強化行政效能，提升服務品質(行政效率)	(1)	職業訓練局服務櫃台服務滿意度	★	▲
		(2)	勞工保險局服務品質滿意度	★	★
7	加強財產有效運用，提升資產效益(財務管理)	(1)	勞動力發展培育學苑場地之利用	★	★
		(2)	加強勞動及安全衛生研發成果推廣應用，辦理輔導技術諮詢服務	★	★
8	強化員工職能，有效運用人力(組織學習)	(1)	推動核心能力訓練	★	★
共同性目標		項次	共同性指標	初核	複核
1	提升研發量能(行政效率)	(1)	行政及政策研究經費比率	★	▲
2	落實政府內部控制機制(行政效率)	(1)	強化內部控制件數	★	★
		(2)	增(修)訂完成內部控制制度項數	★	★
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		102	
		燈號		項數	比例(%)	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	22	100.00
		複核		22	100.00	24	100.00	24	100.00	22	100.00
	綠燈	初核		19	86.36	21	87.50	21	87.50	20	90.91
		複核		15	68.18	17	70.83	15	62.50	15	68.18
	黃燈	初核		2	9.09	2	8.33	3	12.50	1	4.55
		複核		6	27.27	6	25.00	9	37.50	6	27.27
	紅燈	初核		1	4.55	1	4.17	0	0.00	1	4.55
		複核		1	4.55	1	4.17	0	0.00	1	4.55
	白燈	初核		0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核		0	0.00	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(%)	項數	比例(%)	
	小計	初核	16	100.00	17	100.00	17	100.00	15	100.00	
		複核	16	100.00	17	100.00	17	100.00	15	100.00	
	綠燈	初核	13	81.25	14	82.35	15	88.24	14	93.33	
		複核	9	56.25	10	58.82	11	64.71	11	73.33	

	黃燈	初核	2	12.50	2	11.76	2	11.76	0	0.00
		複核	6	37.50	6	35.29	6	35.29	3	20.00
	紅燈	初核	1	6.25	1	5.88	0	0.00	1	6.67
		複核	1	6.25	1	5.88	0	0.00	1	6.67
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	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(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	6	100.00	7	100.00	7	100.00	7	100.00
		複核	6	100.00	7	100.00	7	100.00	7	100.00
	綠燈	初核	6	100.00	7	100.00	6	85.71	6	85.71
		複核	6	100.00	7	100.00	4	57.14	4	57.14
	黃燈	初核	0	0.00	0	0.00	1	14.29	1	14.29
		複核	0	0.00	0	0.00	3	42.86	3	42.86
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	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(%)	項數
小計		初核	10	100.00	10	100.00	10	100.00	10	100.00
		複核	10	100.00	10	100.00	10	100.00	10	100.00
綠燈		初核	7	70.00	9	90.00	10	100.00	9	90.00
		複核	6	60.00	6	60.00	7	70.00	7	70.00
黃燈		初核	2	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	3	30.00	3	30.00	3	30.00	2	20.00
紅燈		初核	1	10.00	1	10.00	0	0.00	1	10.00
		複核	1	10.00	1	10.00	0	0.00	1	10.00
白燈		初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	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(%)	項數
	小計	初核	5	100.00	6	100.00	6	100.00	5	100.00
		複核	5	100.00	6	100.00	6	100.00	5	100.00
	綠燈	初核	5	100.00	6	100.00	4	66.67	5	100.00
		複核	4	80.00	5	83.33	3	50.00	3	60.00
	黃燈	初核	0	0.00	0	0.00	2	33.33	0	0.00
		複核	1	20.00	1	16.67	3	50.00	2	40.00
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	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(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	4	100.00	5	100.00	5	100.00	4	100.00
		複核	4	100.00	5	100.00	5	100.00	4	100.00
	綠燈	初核	4	100.00	3	60.00	5	100.00	3	75.00
		複核	3	75.00	3	60.00	4	80.00	2	50.00
	黃燈	初核	0	0.00	2	40.00	0	0.00	1	25.00
		複核	1	25.00	2	40.00	1	20.00	2	50.00
	紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	白燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	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(%)	項數
小計		初核	3	100.00	3	100.00	3	100.00	3	100.00
		複核	3	100.00	3	100.00	3	100.00	3	100.00
綠燈		初核	3	100.00	3	100.00	2	66.67	3	100.00
		複核	2	66.67	3	100.00	1	33.33	3	100.00
黃燈		初核	0	0.00	0	0.00	1	33.33	0	0.00
		複核	1	33.33	0	0.00	2	66.67	0	0.00
紅燈		初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
白燈		初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	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

勞委會 102 年度共有 8 項關鍵策略目標：分別為「健全就業安全網，協助勞工適性就業」、「強化職涯規劃，促進勞動力永續發展」、「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動」、「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」、「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康」、「強化行政效能，提升服務品質」、「加強財產有效運用，提升資產效益」、「強化員工職能，有效運用人力」等，各關鍵策略目標共計訂有 15 項「衡量指標」。

檢討本年度整體關鍵策略目標執行成效，有 1 項未達成原訂績效目標，其餘 14 項指標皆達成或超越原定目標值，達成率 93.33%，較 101 年度（88.24%）提升；另有「提升研發量

能」、「落實政府內部控制機制」、「提升資產效益，妥適配置政府資源」及「提升人力資源素質與管理效能」等 4 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「健全就業安全網，協助勞工適性就業」方面，為強化訓練單位辦訓能力與職能基準發展，建立職能發展應用平台（iCAP），透過網站平台建置，整合職能基準與應用相關資源，提供各界具公信力的職能與課程資訊參考來源，目前已彙收各部會職能基準 31 項，供各界參考使用。另為解決區域性缺工問題，及減低失業勞工異地就業的障礙，於 102 年 10 月 18 日發布施行「跨域就業津貼」，以增進求職求才供需平衡；為提升青年就業，辦理「青年就業讚計畫」、「青年就業達人班」、「職場達人職涯講座」等措施；「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動方面」，為擴大勞動基準法適用對象，針對尚未適用該法者，積極檢討以擴大納入適用，且為對國民中學未畢業且未滿 15 歲受僱者之勞動權益有更細緻化保障規範，研提該法第 45 條、第 77 條、第 79 條之 1 修正草案，並於 102 年 12 月 11 日經總統令修正公布。另亦修正公布性別工作平等法相關條文，增修女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算。此外，為使勞工退休新制更加完整周延，研提勞工退休金條例部分條文修正草案，將外籍配偶納入強制適用對象、擴大自營作業者為自願提繳範圍、增訂勞保局於雇主未覈實申報提繳工資時得逕予調整之機制、增訂身心障礙者提早請領退休金規定、調整年金保險制規範等內容，業於 102 年 12 月 31 日經立法院三讀通過，俟總統令公布後施行。「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」方面，成立員工協助方案「專家入場輔導小組」，針對事業單位組織特色及員工需求提供個別化之「員工協助方案」推動建議，針對 138 家事業單位提供專家入場輔導諮詢，並完成 56 場次專家入場輔導，成功輔導 25 家企業新增推動員工協助方案。「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康」方面，為提升營造業減災效能，102 年度辦理「推動勞動檢查即時監督機制計畫」，運用 IT 技術獲取現場安全設施即時訊息，經由勞動檢查機構、主辦機關或事業單位總公司檢視後對於未符合法令規定部分，立即透過系統要求改善。整體而言，勞委會 102 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）紅燈與黃燈項目因應策略之適切性

102 年度施政績效經初核，關鍵策略目標「健全就業安全網，協助勞工適性就業」之「運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數」一項，所達實際值 5,546 人，未達原訂目標值（10,500 人），達成度 53%，故評予紅燈。就本項指標之原規劃，為因應景氣變動及就業市場變化，於「因應景氣變動策進勞動市場動能措施」規劃辦理安心照護專案，預計協助 5,000 人就業，本案係將配合內政部推動之長照服務體系發展，運用多元就業開發方案之人力資源，發展社區照顧服務工作，勞委會所屬職業訓練局亦多次召開相關會議，研商運用多元就業開發方案模式推動社區照顧服務，惟於 101 年 12 月 10 日由內政部邀集各縣市政府再次召開之研商會議中，該部認為前開規劃會對現行長照制度造成干預，不宜貿然推動，爰暫緩推行，致預期協助之 5,000 人目標人數無法達成。另考量國內整體勞動市場尚稱活絡，爰減少以多元就業開發方案創造政府部門工作機會之擴大就業促進計畫，以協助失業者進入一般職場就業為優先考量。另衡酌就業市場情勢與社會發展，及為進一步確保勞工權益與因應社會

環境變遷，逐步規劃「多元就業開發方案」轉型，政府部門與民間團體等不同類型短期就業措施，予以分流推動，作完善規劃之制度設計，並於計畫中加強「作中學」之宗旨，增益就業促進效果。

另有關共同性目標之「提升資產效益，妥適配置政府資源」之「機關年度資本門預算執行率」，102年度實際達成值89.48%，未達原訂目標值94%，達成率95.19%，超過原訂目標80%，原評予黃燈，分析未達成原因為勞委會及所屬機關為辦理進駐新莊副都心中央合署辦公大樓裝修工程等所需經費不敷支應，申請動支102年度勞委會第一預備金及中央政府總預算第二預備金支應，經行政院主計總處同意動支第一預備金資本門預算435萬4千元及核撥第二預備金資本門預算1億6,914萬5千元，惟辦理該辦公大樓裝修工程等採購案，因採購期程跨越年度及驗收未完成、不合格或要求廠商重新施作，爰申請保留3,486萬8千元所致。勞委會及所屬將積極督促廠商完工，並於完成驗收等事宜後，儘速辦理撥付款項，俾預算執行率能達到預定進度。

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）有關推動施行勞動三權法制部分

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，102年度新成立工會計60家，其中產業工會增加17家、職業工會增加48家、工會聯合組織增加3家、惟企業工會減少8家，整體工會家數仍大幅成長；另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，102年度輔導及協助新締結或重新簽定團體協約之家數計達19家；並為強化並建立工會財務處理暨稽核機制，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。此外，為配合勞動三法於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1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。

（二）有關宜更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部分

勞委會為落實勞工就業權利平等對待，促進工作權的實質平等，102年度辦理「就業平等法制研擬工作坊」3場次，邀請國內專家學者、相關部會及地方政府進行討論並交換意見，有助於就業平等法制之後續規劃及研擬，並持續努力建構性別平等工作環境，且為落實育嬰留職停薪制度及保障受僱者期滿復職之權益，持續推動「育嬰留職停薪期滿復職協助措施」，主動針對申請育嬰留職停薪之受僱者3萬人次提供後續關懷協助，如透過編印宣導摺頁、多元管道宣導、加強權益通知、提供職業訓練及就業服務資源、提供法律諮詢及訴訟扶助等方式，主動提供受僱者各項資訊，及雇主可利用之資源，以利制度落實。以上措施將有助於持續推動落實性別工作平等法。

二、打造人性化工作環境方面

(一) 有關保障部分時間工作者權益之作為

1、提高每小時基本工資，保障部分時間工作者權益

考量時薪工作者之工資率及福利待遇相對於全職工作者為低，又時薪工作者多屬部分時間工作勞工，工資率普遍較多採月薪制之全職勞工低一成以上，為強化保障時薪工作者權益，已就每小時基本工資特別考量，提高其工資率。又業於 102 年 8 月 28 日召開第 26 次基本工資審議委員會，擬定調整建議：每小時基本工資自 103 年 1 月 1 日起調整至新台幣 115 元。上開調整建議案，行政院業於 102 年 9 月 24 日核定准予照辦，並於 102 年 10 月 3 日完成公告事宜。

2、完成「僱用部分工作時間勞工勞動條件應行注意事項」

為保障部分時間工作者勞動條件等相關權益，業於 102 年 12 月 16 日、26 日召開 2 次「僱用部分工作時間勞工勞動條件應行注意事項」專家學者會議，並已完成內容之討論，核定後發布供事業單位遵循辦理。

(二) 有關家事勞工保障法草案宜審慎研議，擬具各界共識

家事勞工保障法草案自 100 年 3 月 15 日陳報行政院審議，業經行政院召開 2 次審查會議討論，勞委會依據會議結論研議後於 101 年 9 月 21 日再送請行政院續行審議，行政院於 102 年 1 月 18 日函請再行研議並尋求各界共識。勞委會已於 102 年 8 月 5 日召開座談會邀集勞、雇團體參與，研議結論已於 102 年 9 月 13 日再陳報行政院續行審議。

(三) 加強推動員工協助方案（EAPs）部分

1、為加強推廣企業推動員工協助方案，102 年度擴大辦理宣導暨觀摩，事業單位參與人次由 101 年 624 人次提升至 102 年 1,347 人次，成長幅度達 115%，並以「職場健康」、「人際溝通」、「危機處理」與「工作生活平衡」作為研討主題，使更多企業瞭解如何透過建立員工協助方案機制與措施，促進員工身心健康，營造友善職場環境。

2、為擴大提升勞工身心福祉面向，深化「員工協助方案」推廣內涵，加強宣導「工作與生活平衡」理念與措施作法，使企業協助員工能兼顧工作、社會參與及家庭照顧間的需求及抒解壓力，102 年除具體化研擬「工作生活平衡」內涵為「工作自主與成就」、「家庭關懷與支持」與「身心健康與安全」外，並規劃辦理第一屆「工作生活平衡獎」優良企業表揚，廣徵企業推動範例，以帶動企業推動響應，使工作生活平衡理念蔚為風潮。

三、建構職場安全方面

(一)「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」一節

1、勞委會已依 102 年度施政計畫之「提升勞動檢查效能」、「健全危險性機械及設備檢查管理機制」、「提升營造業減災效能」、「強化有害作業環境監督檢查及指導協助機制」及「加強事業單位火災爆炸災害預防」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。

2、統計 102 年迄 10 月底止之勞保職業災害給付千人率，傷病為 2.875、失能為 0.214、死亡為 0.025，合計為 3.113，較 96 年同期 3.617 下降 0.504，整體降幅為 13.93%，已為 87 年後歷年勞保職災千人率同期的新低點，另統計 102 年迄 12 月底止之公共工程罹災人數 32 人，較 101 年罹災人數 51 人減少 19 人，整體降幅為 37.3%，此外，102 年度累計至 10 月勞保職災死亡給付人數 240 人，較 101 年同期給付人數 255 人減少 15 人，整體降幅為 5.88%，已有效促使公共工程及勞保職業災害死亡大幅下降。

(二)就強化職業安全衛生法規制度部分

為完整建構我國職業安全衛生防護體系，勞工安全衛生法業於 102 年 7 月 3 日修正為「職業安全衛生法」，未來各業從事勞動之工作者均能享有安全健康的工作環境，使我國勞動基本人權之保障邁入新紀元。另辦理職業安全衛生法修法說明會 54 場次，逾 4,400 人參與，並修正完成「職業安全衛生法施行細則」。

四、提升就業安全方面

(一)有關「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」一節：

1、青年是國家重要的資產，也是國家經社發展創新與進步的動力來源，近年各國青年失業率普遍居高不下，各國亦將解決青年就業問題列為政府施政的優先議題。依據行政院主計總處的統計資料顯示，臺灣地區 102 年 11 月的失業率為 4.16%，其中若按年齡別分，15 至 24 歲的青年失業率為 13.56%，為整體平均失業率之 3.2 倍，15 至 29 歲青年失業率為 9.66%，為整體平均失業率之 2.3 倍，顯見青年失業問題仍嚴峻，宜有相關對策因應。

2、勞委會職訓局研議規劃跨部會促進青年就業方案(草案)，本方案(草案)係針對青年所面臨職涯迷惘、職業世界及勞動市場認識不足、就業前準備不足、學用落差等問題，透過強化產業結構調整，創造友善勞動環境，及針對各職涯發展階段青年，以協助就業為目標，加強就業促進服務，由內(青年個人)而外(環境結構面)提出跨部會促進青年就業策略及具體措施。本方案(草案)為 103-105 年 3 年計畫，受益對象主要以 15-29 歲青年為主，內容概括我國青年就業背景分析及影響青年就業之內外在因素分析、促進青年就業策略、重點工作及具體措施(內含完備職涯探索工具、培養青年共通核心職能、協助青年積極參與職場體

驗、透過產業結構調整或地方產業發展、建構實現青年創意、創新及創業行動輔助平臺、強化青年跨域移動就業之誘因，排除就業障礙、待業青年就業促進服務等七大大促進就業面向），並結合 12 個部會，提出 83 項計畫，將加強跨部會合作機制，共同協助青年就業。

（二）有關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乙節，說明如下：

1、經勞委會職訓局統計資料顯示，101 年求職者未能推介就業主要因為「求職者本身條件不合（占 40.85%）」、「與求職者就業意願不合（占 36.66%）」、「求才廠商已另行補實（占 20.63%）」；求才機會未能補實主要原因「求職者本身條件不合（占 49.69%）」、「雇主所提供之條件不合（占 36.47%）」、「錄取未報到（占 7.57%）」。

2、為協助民眾儘速進入就業市場，運用全國 355 個就業服務據點、全國就業 e 網（www.ejob.gov.tw）、全年無休 24 小時服務之客服專線（0800-777888），提供實體虛擬之就業服務；另與 7-11 超商合作，於全國 4,800 個門市的 ibon 設備便利民眾查詢工作職缺及職業訓練相關資訊。

3、另運用僱用獎助鼓勵雇主僱用、提供臨時工作津貼協助從事短期工作、推動跨域就業津貼鼓勵跨域工作，增加就業機會、推介參加職業訓練，提供參訓期間職業訓練生活津貼；安排參加單一徵才、聯合徵才提供廣泛多樣化就業機會，協助失業者儘速就業。

4、查 102 年受理新登記求職人數 86 萬 1,195 人、有效求職推介就業人數 46 萬 1,698 人，求職就業率為 53.61%。

五、增進勞動權益與尊嚴方面

（一）有關勞工退休金相關修法建議之辦理情形

有關勞工退休金條例部分條文修正草案協調立法院儘速完成立法程序之辦理情形，業於 102 年 12 月 31 日經立法院三讀通過，俟總統公布後施行。另有關儘速規劃勞工自選投資可行性方案之辦理情形，為鼓勵勞工積極參與勞退制度，102 年度業就勞工自願提繳退休金部分先行規劃開放自選投資，並與學者專家及金管會共同組成勞退自選投資方案專案小組，召開 4 次會議積極研議，並綜整與會人員意見，草擬勞工退休金條例部分條文修正草案，於 12 月 23 日邀集財政部與金管會共同研商，未來將持續積極推動該案，以引導勞工及早進行退休儲蓄，提升勞工退休生活保障。

（二）加強推動職災個案主動服務計畫部分辦理情形

1、為提升職災個案管理服務成效，邀請具職災重建等相關領域之專家學者組成評鑑小組，每2年至縣（市）政府辦理實地評鑑，就個案管理服務績效予以評核，相關意見並作為該計畫之改進參考，前次辦理評鑑時間為101年11至12月。

2、自102年起，每年增加業務實地查核，就個案管理員服務品質、績效及行政效率等予以考核，以落實督導制度，提升職災勞工個案管理服務效能，並於102年3月辦理查核完畢。

3、102年透過「職災個案服務填報系統改版暨擴充」，強化服務績效之勾稽、復工關懷追蹤等功能，有效提升服務品質與效率。

六、提升為民服務品質方面

有關勞委會職訓局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乙節，經查101年度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為85.50%，已超過原訂目標值83%。惟職訓局所屬就業服務中心之滿意度部分，101年度委託民間廠商辦理調查結果，求職者及非外勞求才雇主平均滿意度為77.78%，雖較100年度提高，但未達原訂目標值83%，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。

七、加強固定資產運用方面

行政院複核之綜合意見為正面肯定之意見，日後乃將積極推動與應用。

八、特別預算執行率方面

101年度執行率為108%，高於原訂目標。

九、提升員工職能方面

為了解勞委會辦理訓練的內容與個人辦理之業務具有相關性，辦理各項訓練滿意度調查，其中，參訓學員對訓練課程內容與個人之業務相關性之滿意度，平均達90分以上。

柒、行政院評估綜合意見

一、健全就業安全網，協助勞工適性就業方面：在公立就業服務機構求職就業率部分，運用就業服務據點辦理現場徵才活動，並透過就業服務外展人員進行走動式服務，積極開拓職缺，以及運用全國就業e網求職求才資料庫，並結合7-11超商ibon通路，提供求職求才與職業訓練資訊，延伸服務的廣度，加強辦理就業媒合服務。102年求職就業率達53.59%。對仍有4成6左右未能媒介找到工作者，宜進一步檢討分析求才與求職間之落差原因，供未來改進參考，俾發揮媒合平臺應有功能；在運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數部分，考量勞動市場漸趨活絡，減少多元就業開發方案創造政府部門之擴大就業促進計畫及因內政部為避免安心照護專案對現行長照制度造成干預而暫緩推行，致102年總計促進就業人

數 5,546 人，僅達原訂目標之 53%。為求施政有效可行，未來規劃相關方案時，宜先行洽商中央目的事業主管機關審慎訂定計畫後，據以推動。

二、強化職涯規劃，促進勞動力永續發展方面：在辦理青年職業訓練之訓後就業率部分，依青年發展需求及其特質，提供各項青年就業之訓練計畫，包含雙軌訓練旗艦、補助大專校院辦理就業學程、產學訓合作訓練及青年就業旗艦等計畫，以提升青年技術能力，促進青年就業，訓後就業率達 87.1%。如由平均失業率看，102 年為 4.18%，係近 5 年新低，且隨經濟情勢回穩，除 15-24 歲年齡層之平均失業率 13.17%，為近 4 年最高仍未明顯改善外，餘各年齡層之失業率均呈逐年下降趨勢。行政院已於 103 年 3 月 10 日核定「促進青年就業方案」，請積極落實推動，隨時滾動檢討，強化資源連結，發揮資源綜效；在提升訓練品質通過率部分，為協助事業單位、訓練機構及工會團體邁入系統化訓練流程，建立自主提升訓練品質之機制，制定訓練品質系統（Taiwan Train Quality System，簡稱 TTQS），做為評估事業單位、訓練機構與工會團體辦理各項訓練計畫流程之指標，102 年度輔導通過率為 92.02%，績效良好。另為建構我國職能發展與應用推動體系，依產業創新條例第 18 條規定，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明，目前彙收之各部會職能基準計有 31 項，未來仍請積極協調整合各項職能基準與能力鑑定規範，提供外界參考運用。

三、強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動方面：在合宜調整每週法定工時部分，為規劃推動法定工時調整與相關配套措施，蒐集德國、日本等國有關工作時間相關法制資料，並召開「研商工時相關規定」等相關會議與座談會，與勞雇團體進行溝通，作為研議調整工時制度及研修勞動基準法第 84 條之 1 之參考，宜加速辦理修法研議工作，妥擬各項配套措施，以落實保障勞工權益；在落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能部分，102 年 12 月 11 日經總統公布「勞動基準法」第 45 條、第 77 條、第 79 條之 1 以及「性別工作平等法」第 14 條等修正條文，保障國民中學未畢業且未滿 15 歲受僱者之勞動權益及婦女生理假規定等，完備勞動權益保障。此外，亦針對尚未適用勞動基準法對象積極進行擴大適用之檢討，總計未來受益勞工人數將達 10 萬餘人，另於 10 月 3 日完成基本工資調整公告，保障勞工基本生活。

四、增進勞動福祉，提升勞動生活品質方面：在規劃辦理建立勞工保險失能給付評估機制部分，102 年 5 月 8 日總統公布修正勞工保險條例第 54 條之 1，刪除職業輔導評量之規定，縮短被保險人請領失能年金之評估時間；修正勞工保險失能給付標準第 4 條、第 4 條之 1 及第 9 條，建立勞保失能年金個別化專業評估機制，未來如工作能力減損達 70% 以上，且無法返回職場者，亦得請領失能年金給付，擴大請領年金給付之範圍與對象，增進勞工權益。另修正「勞工退休金條例」，將外籍配偶納入強制適用對象、擴大自營作業者為自願提繳範圍、增訂身心障礙者提早請領退休金規定等，並於 102 年 12 月 31 日經立法院三讀通過；在促進工作與家庭平衡部分，建置「企業托兒」平臺，積極推動企業辦理托兒服務、輔導企業成立職工福利委員會，以及成立「員工協助方案」專家入場輔導制度，協助企業建立協助員工服務機制。

五、打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康方面：在加強高風險事業單位或作業場所之檢查部分，辦理「火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查」、「職業失能災害預防檢

查」、「屋頂墜落災害預防檢查」、「局限空間作業場所檢查」，以及石化與化學工廠安全衛生等高風險作業場所專案檢查。在積極推動各項減災措施下，102年勞保職業災害給付千人率為3.721，較96年同期4.439下降0.718，整體降幅為16.17%，已為87年後歷年勞保職業災害千人率同期的新低點，績效良好。此外，職業安全衛生法業於102年7月3日修正公布，為使法案公布後能及早順利推動，宜積極研擬完成施行日期各項配套措施，俾讓勞動檢查機構及事業單位等得以遵循，及早落實保障所有工作者的安全與健康；在精進安衛科技研發，策進預警支援技術部分，提出未來感電職災持續下降之相關對策、研擬避免因跌倒造成之職災或重大職災案例管理方法、建立我國職業性癌症推估模式、建立「非電氣類防爆設備之選用技術指引」，以及提出勞工主管居家睡眠管理解決方案，提供勞工主管睡眠障礙偵測與前期篩檢相關的服務，讓未來睡眠管理服務能量更易規模化與個人化等建議與成果。另成功研發全球第1臺奈米微粒個人採樣器，取得我國和美國專利，技轉全球最大之「奈米微粒及氣膠儀器商-美國TSI公司」，提供奈米作業場所暴露危害評估技術，績效優良。

六、強化行政效能，提升服務品質方面：在職業訓練局服務櫃檯服務滿意度部分，「外國人聘僱許可」收件櫃檯及就服站服務櫃檯平均滿意度達8成5，其中至就業服務站求職者滿意度不到7成6，非外勞求才雇主滿意度為8成左右，顯見就業服務站櫃檯服務品質有待加強，宜進一步分析檢討改進；在勞工保險局服務品質滿意度部分，以各投保單位勞就保及勞退業承辦人為訪問對象，勞工保險局整體服務滿意度為8成4，惟其中業務宣導滿意度不到6成8，對勞退新制業務服務滿意度僅7成5，仍宜加強改善。

七、加強財產有效運用，提升資產效益方面：提供勞動力發展培育學苑場地給公部門暨各機關團體及民間單位辦理各項會議研習、教育訓練等活動，大幅超越101年使用率，充分運用場地；在加強勞動安全衛生研發成果推廣應用及辦理輔導技術諮詢服務部分，完成編織業事業單位之織布機臺實體改善、完成飯店業、百貨業種籽人員進階培訓、輔導住宿餐飲業及批發零售業之職場自主管理檢核及健康促進介入前後成效評估等，並提供相關諮詢與輔導服務。另辦理成果推廣與技術轉移之智權收益（含技術移轉授權費、出版品銷售、研發成果回饋金等）亦大幅超越目標值，績效良好。

八、強化員工職能，有效運用人力方面：推動核心能力訓練，規劃科技運用、多元文化及國際通識等全方位知性能力暨國際溝通與應對等社會能力課程，培育公務人員兼具國際視野及跨域整合管理能力之公務人才辦理跨領域管理發展訓練，並辦理中高階公務人員談判溝通力等系列課程，且參訓學員對訓練課程內容與個人之業務相關性之滿意度高，績效良好。