

勞動部 103 年度施政績效報告

公告日期：104 年 05 月 15 日

壹、前言

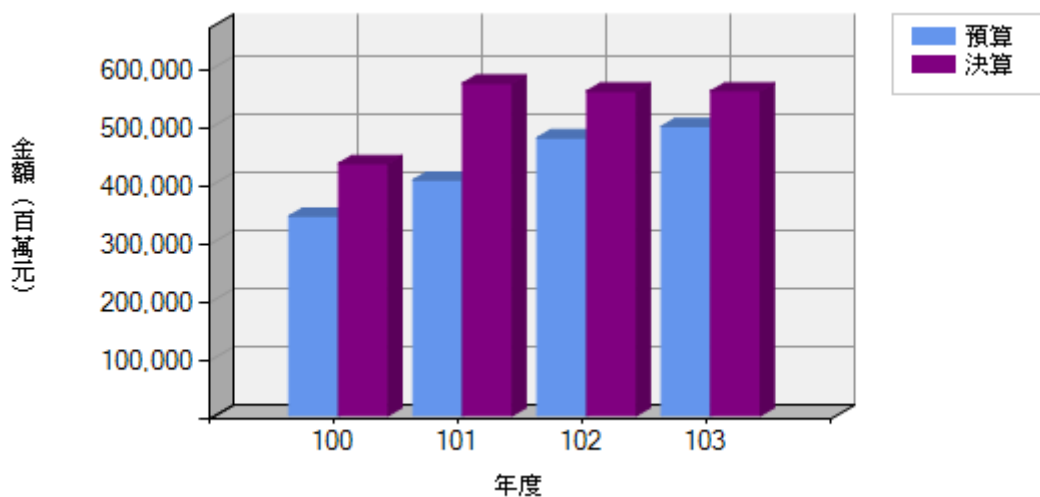
勞動者是社會發展的核心，國家經濟發展的穩定力量，勞動部作為勞動權益保障者角色，陸續完成各項法案修訂及措施推動，提升勞動權益與福祉，並為我國勞動人權立下重要的里程碑。103 年度係依據行政院施政方針，配合中程施政計畫，並依當前社會經濟情勢及勞動政策發展，規劃各項施政，於業務面以「健全就業安全網，協助勞工適性就業」、「強化職涯規劃，促進勞動力永續發展」、「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動」、「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」、「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康」等 5 項為施政關鍵策略目標；於行政管控方面，以「強化行政效能，提升服務品質」、「推廣政府服務流程改造」、「加強財產有效運用，提升資產效益」、「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 103 年施政績效之評估面向。

103 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」，著重「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，著重「勞動力發展署服務櫃台服務滿意度」及「勞工保險局服務品質滿意度」；「推廣政府服務流程改造」方面，以「完成外勞申審資訊系統 WEB 化測試項目」、「增加跨機關電子查驗服務項目數」、「台灣就業通客服中心服務滿意度」、「申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率」及「完成簡化僑生申辦工作證應備文件項目」為主；「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 103 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（研考單位）綜整，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，審酌目標達成度及相關計畫辦理情形等，進行初核，再由綜合規劃司撰擬績效評核報告，簽陳核定。

貳、機關 100 至 103 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	100	101	102	103
合計	預算	344,131	406,637	479,688	498,973
	決算	435,253	573,809	560,147	560,342
	執行率 (%)	126.48%	141.11%	116.77%	112.30%
普通基金(總預算)	預算	54,714	89,934	131,136	128,083
	決算	54,409	89,605	129,887	119,556
	執行率 (%)	99.44%	99.63%	99.05%	93.34%
普通基金(特別預算)	預算	56	121	0	0
	決算	41	131	0	0
	執行率 (%)	73.21%	108.26%	0%	0%
特種基金	預算	289,361	316,582	348,552	370,890
	決算	380,803	484,073	430,260	440,786
	執行率 (%)	131.60%	152.91%	123.44%	118.85%

* 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

1、103 年度歲出預算執行率 93.34%，較 102 年度 99.05%，減少 5.71 個百分點。

2、103 年度預算賸餘，主要係補助有一定雇主之勞工參加勞保及就保經費、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	100	101	102	103
----	-----	-----	-----	-----

人事費占決算比例(%)	0.40%	0.30%	0.31%	0.64%
人事費(單位：千元)	1,738,085	1,744,950	1,730,572	3,578,614
合計	1,803	1,793	1,823	3,837
職員	1,374	1,355	1,374	3,231
約聘僱人員	221	223	235	332
警員	0	0	0	0
技工工友	208	215	214	274

*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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	45	42.5	43	44
實際值	--	54.3	53.61	53.41
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：

(1) 經查 103 年 1 月至 11 月公立就業服務機構受理新登記求職人數 70 萬 2,410 人、有效求職推介就業人數 37 萬 5,163 人，求職就業率為 53.41%，已超越原訂目標值。

(2) 另為擴大就業服務效能，103 年推出「台灣就業通」新服務品牌，整合現有 5 項業務網站為單一入口網及結合 359 個就業服務據點、約 1 萬個便利商店觸控式服務系統、人力銀行職缺查詢及 24 小時免費客服專線等虛實整合通路，加強提供就業服務。「台灣就業通」網站瀏覽人次每月約 1,800 萬人次；0800-777888 客服中心服務人次每月約 22 萬人次；求職者、求才者客服中心服務滿意度分別達 83.63%、82.49%。

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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
----	--------	--------	--------	--------

原訂目標值	--	--	10,500	5000
實際值	--	--	5546	5509
達成度(%)	--	--	53	100
初核結果	--	--	●	★
複核結果	--	--	●	▲

衡量標準：

規劃多元就業開發方案協助 4,500 人就業，培力就業計畫協助 500 人就業，每年共協助 5,000 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及培力就業計畫，建構民間團體與政府部門促進就業之夥伴關係，推動依據地方發展特性，及結合產業轉型、整合或創新性、社會性事業創業、特定族群之創業或就業支持系統等能促進失業者就業之用人計畫，以增加在地就業機會。103 年多元就業開發方案協助 4,382 人就業，培力就業計畫協助 1,127 人就業，共計協助 5,509 人就業，整體已超越原訂目標值。

(2) 為協助多元就業開發方案及培力就業計畫之民間團體未來朝自給自足，永續經營發展，將「社會企業」列為諮詢輔導重點之一，辦理 21 場次國際社會企業家分享活動，邀請國外社企家分享執行經驗，提升國內社會企業經營能力與國際視野，促進國際交流，並邀集 20 個政府及民間社會企業單位，籌組臺灣代表團至韓國首爾參與 2014 年「社會企業世界論壇」(Social Enterprise World Forum)，與國際重要社會企業代表交流及獲取最新趨勢，做為未來推動國際連結基礎。

(3) 為擴大推廣多元就業開發方案及培力就業計畫，維護「多元購好玩 gofun」網站，並製作手機網頁版，發送電子報，加強訊息發布及產品行銷，總瀏覽人數已達 150 萬餘人，並編印「多元旅遊行銷套書」，於平面媒體露出 14 條多元遊程路線，另拍攝社會企業發展案例影片 20 支，推廣在地特色商品，展現社會企業發展效益。此外，編印多元就業開發方案暨培力就業計畫中英文簡介，以利辦理國際交流活動時，促使國際友人瞭解多元就業開發方案與培力就業計畫內容及成果。

(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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	82.5	83.5
實際值	--	--	87.1	87.73
達成度(%)	--	--	100	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) 本部依青年在學、離校等不同發展階段及產業需求，結合產、學、訓等資源，於在校階段提供雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練及大專就業學程計畫，而針對畢業、離校青年則有青年就業旗艦計畫及明師高徒計畫，以加強青年專業知能與就業技能，促進其就業。

(2) 103 年度預訓 38,352 人，實訓人數 48,194 人，扣除在訓 27,625 人、繼續升學 1,991 人及服兵役者 3,536 人，計 15,042 人可就業，與勞保系統勾稽後，就業人數達 8,495 人，就業率達 87.73%，高於原訂目標值。

(3) 此外，103 年度跨部會推動「促進青年就業方案」，103 年截至 10 月底止，各部會提供服務及協助青年共計 518 萬 66 人次，協助就業計 8 萬 6,633 人次，執行經費共計 35 億 9,919 萬 1 千元；其中本部提供服務及協助青年共計 30 萬 6,971 人次，協助就業計 7 萬 1,647 人次，執行計 8 億 9,389 萬 9 千元。

2. 關鍵績效指標：提升訓練品質通過率

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	85	86
實際值	--	--	92.02	92.42
達成度(%)	--	--	100	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，制定人才發展品質管理系統（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。

(2) 103 年度完成輔導並經評核家數為 739 家數，完成輔導並通過評核家數為 683 家數，輔導通過率為 92.42%，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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	20	40

實際值	--	--	20	100
達成度(%)	--	--	100	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）檢討工時規定，研議推動企業工時彈性化措施

A.推動縮減法定工時及研議配套措施

與全國性勞雇團體合辦 28 場次「合理工時座談會」，蒐集勞雇雙方對於縮減法定工時及配套措施之意見；另分別與立法委員辦公室助理及體制外勞工團體溝通修法方向。此外，邀集勞、資、政、學進行 3 場次聚焦座談及 2 場次共同研商會議，溝通勞動基準法部分條文修正草案內容。勞動基準法縮減法定工時等部分條文修正草案，業於 103 年 12 月 30 日以勞動條 3 字第 1030132723 號函陳報行政院審查，已完成原訂修法推動進程之目標。

B.完成辦理法定工時制度調整之網頁意見調查

為順利推動法定工時修正案，瞭解民眾意向，業已完成法定工時制度調整之民意調查，8 成受訪民眾贊成法定工時修正為每週 40 小時同時訂定全國一致性的國定假日，5 成 1 受訪民眾認為縮短工時對台灣經濟發展有正面影響。

C.持續檢討工時相關規定及函釋

函令自 104 年 1 月 1 日起，國定假日遇例假或休息日之補假原則，確保勞工國定休假權益不減損；函釋勞工請事假之時間應與工作時間合併計算，統一各機關見解，另處理家福公司（家樂福）濫用 4 週彈性工時規定及未發給加班費爭議案，函釋勞動基準法第 30 條之 1 規定前後之適法疑義，並要求各地方勞工行政主管機關及檢查機構加強查察。此外，研議部分時間工作勞工之休假及工資給付相關疑義，併同修訂「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，於 12 月 11 日召開部分時間工作勞工休假及工資給付相關疑義研商會議。

（2）健全特定工作者之合理工時規範。

A.檢討「行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員」等 14 類現行適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，並自 104 年 1 月 1 日起廢止適用。

B.指定法律服務業僱用之律師自 103 年 4 月 1 日起適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，以順利推動受僱律師納入適用勞動基準法。

C.因應農民團體中之農會、漁會自 104 年 1 月 1 日起納入適用勞動基準法，配套研議指定其適用勞動基準法第 30 條之 1。

D.研訂「在事業場所外從事工作者（新聞媒體工作者、駕駛、外勤業務員等）工作時間規範指導原則」，提供在外工作時間認定及出勤紀錄記載之參考，並於 12 月 27 日邀集新聞供應業及新聞出版業之勞雇團體召開第 1 次研商會議；此外，研訂「航空公司空勤組員（前艙與後艙人員）工作時間審核參考指引」，使該等工作之工時審核標準有所依循。

（3）賡續宣導工時相關規定

A.協助各單位（如行政院農業委員會、外交部、衛生福利部、經濟部、內政部、教育部、財政部、交通部、行政院公共工程委員會、衛生福利部疾病管制局、衛生福利部國民健康署、農田水利會、中華民國農民團體幹部聯合訓練協會、公務人力發展中心等）進行有關工時宣導事宜。

B.配合勞動基準法令宣導會，加強宣導工資、工時相關規定，共辦理 17 場次，參與人次為 1,504 人次，滿意度為 93.21%。

C.編印「工時制度及工時彈性化措施參考手冊」，蒐集實施工時彈性化措施有卓越表現之事業單位範例，協助事業單位瞭解工時相關規定及推動工時彈性化措施，計編印 4,000 冊。

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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	25	50
實際值	--	--	25	50
達成度(%)	--	--	100	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) 協助新成立工會家數 103 年目標值為 50 家，103 年度新成立之工會計 122 家，其中企業工會增加 26 家、產業工會增加 40 家、職業工會增加 44 家、工會聯合組織增加 12 家，整體工會家數大幅成長，且超越原目標值。

(2) 本部 103 年度辦理 14 場次團體協約法制說明會、3 場次集體協商人才培訓活動及入廠輔導勞資雙方協商簽訂團體協約計 20 家次，103 年度協助新締結團體協約家數目標值為 10 家，103 年重新或首次簽訂團體協約之家數已達 33 家。

(3) 本部 103 年度辦理之「集體協商及勞資爭議調處人員進階培訓活動」，已訓練 60 人，輔導 20 家事業單位；有關「103 年度推動建構企業內雙贏之夥伴關係機制培訓活動」，已訓練 80 人，輔導 30 家事業單位；另 103 年度入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制計畫，參加人數約為 50 人，輔導 5 家事業單位。合計共 190 人次參加活動，輔導 55 家事業單位。

(4) 103 年度已委託專家辦理「我國教師爭議權之研究」，已舉辦 4 場焦點座談，並已依教師爭議權行使程度，完成 3 版本之立法政策建議案及修法。

(5) 103 年度已簽准成立勞動三法暨附屬法規修法小組，並已召開 2 場次專家學者會議，於 103 年 6 月 4 日修正公布「團體協約法」第 6 條，勞資任一方如經長期團體協商（逾 6 個月以上者）後，無法達成協議，並經不當勞動行為裁決委員會認定有違反團體協約法無正當理由拒絕協商情事，地方主管機關得依職權交付仲裁，將能有效化解協商僵局，穩定勞資關係，另於 103 年 10 月 8 日修正施行「工會法施行細則」部分條文。此外，於同年 12 月 22 日已舉辦「健全我國工會法制及團體協約法制研討會」1 場次，蒐集專家學者、工會及其他團體對工會法及團體協約法之修正建議，作為修法參考。

(6) 有效處理重大勞資爭議，為勞工爭取合理權益，包括華隆離退勞工案，會同相關主管機關，邀請華隆大園廠分配案之債權金融機構會商，獲致各金融機構同意於其受償款中，提撥 4.2 億元，作為解決之財源；勝華大量解僱案，協調主要債權金融機構設立「員工權益安全帳戶」，使雇主得順利透過該帳戶撥付員工之相關費用，合計約 9 億元，讓潛在重大勞資爭議得以解決；關廠歇業工人案退款計畫，截至 103 年 12 月底已完成辦理 832 戶，執行率達 97%。

(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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	100	100
實際值	--	--	100	100
達成度(%)	--	--	100	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) 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，並於 102 年 8 月 13 日施行。

(2) 配合失能年金給付評估機制之實施，本部勞動及職業安全衛生研究所 102 年委託研究進行失能給付評估參數之分類歸納，初步已完成失能部位、職業、年齡之參數變項本土化建置。

(3) 103 年賡續進行委託研究，利用勞保、勞退資料庫，完成參數資料庫欄位建置，並已蒐集 394 筆我國失能勞工身體損傷程度、未來工作收入能力喪失、職業、年齡等給付參數相關資料。

2.關鍵績效指標：促進工作與家庭平衡

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	22	24
實際值	--	--	40	40
達成度(%)	--	--	100	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.103 年度為輔導企業提撥職工福利金成立職工福利委員會、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，辦理「職工福利業務研習座談會」3 場次，研習內容除說明職工福利金條例及其相關法規、提供職工福利措施之多元規劃概念外，並邀請當地職工福利委員會，分享辦理職工福利經驗，共計 682 個事業單位參加。

B.為宣導職工福利金條例相關法令，編印「職工福利金條例暨附屬法規解釋令函彙編」2000 冊，發送事業單位參考。

C.截至 103 年度 12 月底，共計輔導 240 家事業單位成立職工福利委員會，已超越原訂目標值。

(2) 辦理「企業托兒」推廣與宣導，輔導企業辦理「企業托兒」

A.103 年為鼓勵雇主辦理托兒設施或措施，編纂企業托兒服務參考手冊，提供規劃辦理之實用性參考資訊，編製內容包括企業托兒概念、辦理企業托兒之效益、規劃辦理托兒設施與措施之步驟、企業辦理托兒服務之經驗分享及相關法令規定與參考書表等，並配合相關宣導諮詢輔導活動印製 500 冊發送事業單位參考。

B.充實企業托兒網專文，內容包括就業父母的托兒與教養、友善職場措施，員工安心生育、如何鼓勵托兒服務機構與企業簽約、辦理企業托兒績優單位經驗分享及員工感想等 8 篇，提供事業單位、勞工、托兒服務機構等參考運用。

C.辦理企業托兒宣導活動暨專家諮詢輔導服務計畫，於北中南各區辦理「企業托兒宣導會」6 場次，242 位事業代表參加，另提供專家諮詢輔導服務 8 場次，以鼓勵事業單位規劃辦理托兒服務。

D.為協助雇主積極設置托兒設施或提供托兒措施，於本年 1 月 22 日及 10 月 8 日邀集各直轄市及縣市政府，依據性別工作平等法規定，針對僱用受僱者 250 人以上之雇主辦理托兒服務情形進行查核，並就尚未依法辦理托兒服務之雇主列冊加強輔導及協助，主動提供托兒服務資訊及諮詢。

E.103 年度共輔導 12 家事業單位辦理托兒設施或措施，申請企業托兒經費補助，已超越目標值。

(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.辦理 15 場次「員工協助方案」教育訓練暨企業觀摩，針對「職場健康」、「危機管理」、「特殊對象協助」、「工作生活平衡」及「員工協助方案制度規劃」辦理實務研討，並邀請企業代表進行交流分享，促進企業相互學習交流。

B.成立「員工協助方案」專家入場輔導小組，提供 134 家次入場輔導諮詢，並輔導 25 家企業新設推動員工協助方案制度，超越目標值。

C.編印 2000 本「員工協助方案」推動手冊，推廣「員工協助方案」案例作法與推動步驟，提供企業參考學習。

D.於 103 年 5 月 30 日辦理第一屆「工作生活平衡獎」發表會暨頒獎典禮，表揚 41 家在「工作自主與成就」、「家庭關懷與支持」及「身心健康與安全」等面向具有創意措施之獲獎企業，並邀請獲獎企業分享推廣經驗，計有企業代表 200 人次參加。

(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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
----	--------	--------	--------	--------

原訂目標值	--	6000	7500	10000
實際值	--	9668	11396	13339
達成度(%)	--	100	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：

本部職業安全衛生署為達成 103 年度加強高風險事業單位或作業場所之檢查，依 103 年度施政計畫之「提升勞動檢查品質及檢討擴大新直轄市勞動檢查授權範圍」、「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。103 年迄 12 月底止，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」等高風險作業場所檢查共計 1 萬 3,339 廠次，超越目標值。

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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	60	62
實際值	--	--	62	62
達成度(%)	--	--	100	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）有關研發或推廣之新技術、設備、專利、技術轉移、技術手冊、指引項數：

研發「呼吸防護具正確選用」及「營造業木工作業安全指引研究」等共計 17 項，提供安全衛生技術供企業界應用。另，新獲得 2 項專利，包括我國「以 N-乙醯-半胱胺酸（NAC）作為氫氧化四甲基胺之解毒劑」及我國「可攜式奈米採樣器」，另新增技術移轉 3 項次授權廠商推廣使用，包括「有效抑制彈跳現象之空調管路過濾殺菌裝置」被授權廠商為 O 洋精機廠股份有限公司、「TMAH 解毒劑」被授權廠商為 OO 醫學大學、「防毒濾罐測試技術」被授權廠商為現 O 達塑膠股份有限公司。此外，

利用研發技術編撰 9 本研究成果績效輯，如「安全文化研究重要績效輯」、「營造安全研究成果重要績效輯」及「機械安全技術研究重要績效輯」等，及「建築工程模板支撐安全設計指引」、「垂直防墜設施性能評估與設置指引」及「人因工程肌肉骨骼傷病預防指引」等 10 本指引，提出建立及執行各項安全衛生制度應有之基本原則、作業流程，提供職業安全衛生署、學校（教學）、事業單位參考使用。以上合計共 41 項。

（2）研究成果提供政策推動及法規、標準、檢查判定基準修正之建議項數：

辦理「人因工程肌肉骨骼傷病預防指引」及「危險性機械或設備安全檢查規則」等研究共計 21 項，提供法規、標準及檢查相關基準增修之參考資料。另協助高雄氣爆事件之火災爆炸途徑及洩漏點鑑定、氣爆管線裁切接管及殘氣吹驅技術支援，並蒐集國外相關管線安全管理規定或機制，作為相關事件預防與管理之參考。此外，運用本部研究成果，提供職業疾病鑑定委員會認定我國首例廚師暴露烹飪油煙罹患肺腺癌為職業病案例，並做為後續職業病認定之參考。

（3）綜上，本指標共達成 62 項，達成預定目標值。

（4）另為精進國內安全衛生技術發展，以研發 4 件專利參與「2014 台北國際發明暨技術交易展」並獲得 2 銀牌 1 銅牌獎的肯定，成果豐碩。

（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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	80.75	81.25
實際值	--	--	85.39	89.75
達成度(%)	--	--	100	100
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	▲	★

衡量標準：

「外國人聘僱許可」收件櫃臺及本會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）外國人聘僱許可部分

A. 本調查係為瞭解洽公民眾，對勞動部勞動力發展署臨櫃業務之服務滿意程度，以做為外國人聘僱許可服務櫃臺收領件/諮詢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 103 年 5 月 23 日至 6 月 6 日期間至勞動部勞動力發展署臨櫃申請外國人聘僱許可之一般民眾及仲介業者為對象。問卷調查內容以環境設施方面及櫃臺人員的服務品質為主。在總調查樣

本（有效回收樣本數共 389 份）中，各項目調查滿意情形，現場民眾對於外國人聘僱許可服務櫃檯收領件/諮詢業務整體滿意度為 95.33%、仲介業者為 96.01%，平均滿意度為 95.67%。

（2）本部就業中心服務櫃檯部分

「103 年度勞動市場服務滿意度調查」採電話訪問方式進行，以 103 年 1 至 11 月間至就業中心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 7,389 份有效樣本，非外勞求才雇主部分共完成 2,479 份。求職者平均滿意度為 80.45%，非外勞求才雇主平均滿意度為 87.33%，平均滿意度為 83.88%。

2.關鍵績效指標：勞工保險局服務品質滿意度

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	83	83.5
實際值	--	--	84.1	84.6
達成度(%)	--	--	100	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：

103 年勞工保險局服務品質滿意度調查，採用電話訪問方式，以投保單位勞保、就保及勞退業務承辦人為訪問對象，共成功訪問 1,909 人，調查結果，整體滿意度達 84.6%，超越目標值。其中以櫃檯服務最受承辦人好評，滿意度達 89.9%，其次是給付業務（83.8%）、網站內容（83.8%）、承保業務（82.0%）、電話服務（81.2%），其他服務項目除業務宣導外，好評均於 7 成以上。

（七）關鍵策略目標：推廣政府服務流程改造（跨機關目標）。

1.關鍵績效指標：完成外勞申審資訊系統 WEB 化測試項目（投資服務圈）

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	--	76
實際值	--	--	--	103
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

申請案測試可依標準流程從收文、建審及發文等程序一貫化作業之項目。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 建置外勞申審 WEB 系統，並自 103 年 3 月 31 日正式上線運作，透過網際網路作業平台，已完成協調與中華郵政公司、勞工保險局、各地公立就業服務機構、直轄市政府與縣(市)政府等機關(構)資料介接，有效提高行政審查效率。自 WEB 系統開辦至 103 年 12 月底止，受理申請案件量線上作業達 92 萬 479 件。

(2) 配合外勞申審 WEB 系統上線，修正簡化各類別「雇主聘僱外國人申請書」，總計簡化雇主應備文件計 103 項，從受理至審查及發文等程序為一貫化作業，超越原訂目標值。每月減少紙張用量約 20 萬張，確實達到節能減碳。

2.關鍵績效指標：增加跨機關電子查驗服務項目數(e化宅配圈)

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	--	2
實際值	--	--	--	4
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

增加 e 政府平台勞工保險局資訊中介服務(Web IR)線上查詢作業提供之資料項目。

績效衡量暨達成情形分析：

有關 e 政府服務平臺勞工保險局資訊中介服務之資料查詢項目，截至 103 年底，已完成新增「老農津貼」、「勞保年金」等共 2 項查詢項目，達成度 100%，且額外新增「勞保被保險人各月份自付額」、「勞退請領資料」2 項查詢項目，合計共 4 項，超越目標值，對於增進跨機關電子查驗，整合服務流程，減少民眾申辦案件往返奔波實有助益。

3.關鍵績效指標：台灣就業通客服中心服務滿意度(促進就業圈)

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	--	80
實際值	--	--	--	83.06
達成度(%)	--	--	--	100
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

24 小時全年無休之台灣就業通客服中心服務滿意度

績效衡量暨達成情形分析：

103 年度台灣就業通客服中心服務滿意度計算公式為「全國就業 e 網」網站使用情形（[（求職者滿意度+求才者或雇主滿意度/2]*100%）：求職就業服務，經查 103 年 1 月至 11 月為 83.63%；求才就業服務，經查 103 年 1 月至 11 月為 82.49%。全年整體服務滿意度為 83.06%，優於原訂目標值。

4.關鍵績效指標：申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率(送子鳥圈)

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	--	90
實際值	--	--	--	87
達成度(%)	--	--	--	96.67
初核結果	--	--	--	▲
複核結果	--	--	--	▲

衡量標準：

經送子鳥系統提供出生資料後，（生育給付免附出生證明申請件數÷全部生育給付申請件數）x100 %

績效衡量暨達成情形分析：

（1）本指標係衛福部「送子鳥」工作圈依據國家發展委員會「『全面推廣政府服務流程改造』工作圈重要指標納為行政院 103 年度施政計畫跨機關指標擴大辦理規劃研商會議」決議，請本部勞工保險局依該工作圈流程整合方案建議而定，並為該工作圈執行計畫績效指標之一，後續亦提報納入本施政計畫。

（2）按衛福部於 103 年 5 月 19 日修正送子鳥工作圈執行計畫，並經國發會於 103 年 5 月 22 日發社字第 1030010090 號函同意備查在案，其中本指標於該執行計畫中已修正為「申請勞保、國民年金生育給付進度查詢」。有關「申請勞保、國民年金生育給付進度查詢」指標，勞工保險局已於 103 年 11 月 4 日完成衛福部連結勞工保險及國民年金生育給付相關資料介接作業，建置系統完善率 100 %，並於送子鳥資訊服務網正式上線。

（3）另該局現行已透過比對內政部戶役政資訊系統提供之資料，針對完成出生登記申請勞保或國保生育給付者，得免附出生證明，並完成修正相關法規。103 年 5 月至 11 月底止，免附出生證明比率平均達 87%。

（4）本指標依修正前之「送子鳥」工作圈執行計畫，旨在利用跨機關合作，擴大整合機關間資料流通，提升簡政便民、免書證謄本等效益，本指標雖經該工作圈執行計畫修正變更，惟修正後之指標已辦理完竣（如第 2 點），且該局現行開辦之免附出生證明服務（內政部）與本指標原定目標相符，可臻相同效益。

5.關鍵績效指標：完成簡化僑生申辦工作證應備文件項目（免附前一學期成績單）(僑生服務圈)

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 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：

達成簡化僑生申辦工作證應備文件數。

績效衡量暨達成情形分析：

103 年 1 月 8 日公告修正外國留學生、僑生及華裔學生工作許可申請書，申請應備文件免檢附前 1 學期成績單，除簡化僑外生申辦工作證應備文件外，亦可加速僑外生申請作業時間。103 年度僑外生申請案件總計 2 萬 2,984 件，相較 102 年僑外生申請案件總計 1 萬 7,057 件，成長 5,927 件。

(八) 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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	80	810
實際值	--	--	221	970
達成度(%)	--	--	100	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、政令宣導等活動之租金收入。

績效衡量暨達成情形分析：

提供教育訓練場地出租計辦理 14 班次（租金收入 70 萬元），另由場地標租廠商辦理各項會議、住宿、餐飲等服務，總服務容量約 6 萬人次（租金收入 900 萬元），收入總計 970 萬元，超越目標值。

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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	100	100
實際值	--	--	100	100
達成度(%)	--	--	100	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) 有關研發成果，每年辦理現場輔導及技術諮詢：

提供政府單位及事業單位專業技術諮詢，包括高雄市政府（氣爆案）、台北市工務局、台北市環保局、本部職業安全衛生署及各區職業安全衛生中心等單位，提供安全衛生技術服務、疑似職業病案例調查（技術協助及諮詢）與電氣安全法規釋疑，總計 24 案；並輔導事業單位實施 4 場次安全文化改善活動，推動事業單位安全文化之實行。以上合計 28 項，超越預定目標值。

(2) 有關辦理成果推廣與技術轉移之智權收益：

本部勞動及職業安全衛生研究所科技研發成果收入，繳交行政院國家科學技術發展基金管理會共計 59 萬 1,611 元，超越目標值。

(九) 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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	100	100
實際值	--	--	100	100
達成度(%)	--	--	100	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) 本部於 103 年度共計辦理管理力、溝通力等系列課程計 15 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：規劃資訊運用管理、環境生態文化及國際通識等全方位知性能力課程，培育本部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 11 場次，604 人次參加，滿意度均為 85 分以上。

B.團隊建立及溝通力：因應本部組織改造，為鼓勵各層級職務同仁於組織變革中培養團隊共識，凝聚向心力，以利搭起組織間良好的溝通橋樑，另為強化核心管理職能，提升行政管理效能，特於本年度辦理各層級職務核心職能及團隊發展訓練 2 天半訓練營計 4 場次，計 198 人次參加，滿意度平均達 90.24 分。

(2) 為瞭解本部辦理訓練的內容與個人辦理之業務具有相關性，本部各項訓練滿意度調查中，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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	0.0021	0.0001	0.00005	0.0003
實際值	--	0.0013	0.00015	0.00156
達成度(%)	100	100	100	100
初核結果	★	★	★	★
複核結果	★	▲	▲	★

衡量標準：

$(\text{年度行政及政策類研究經費} \div \text{年度預算}) \times 100\%$

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 103 年度本部以公務預算辦理委託研究計畫共計 7 案（合計研究經費 1,896,500 元），例如：「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究」，已於 103 年完成委託研究報告，並提出短、中長期政策建議；「勞資協議法制化對我國勞資關係之影響評估研究」，針對勞資協議法制化制度提供評估模式，研究結果將作為未來推動勞資協議制度之重要參考；「勞資爭議調解人倫理規範之研究」，針對勞資爭議處理法及相關子法中，對於調解人執行業務之相關規定提出建議，另明確調解人應遵守之行為準則等，研究成果將提供各級勞動主管機關，作為研訂調解人考核規定之參考，並將視情況作為未來研訂調解人倫理規範之依據。

(2) 103 年 7 項委託研究計畫均已完成研究報告，研究經費占本部公務預算比例為 0.00156%（研究經費 1,896,500 元 ÷ 公務預算 121,411,116,000 元 * 100%），已達原訂目標值，未來將繼續辦理勞動議題相關研究，並落實於政策之規劃與推動，發揮研究效益。

(3) 另，勞動部及所屬機關(構)以就業安定基金辦理 6 項研究案，例如：「改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策委託研究案」，針對該議題提出短、中、長期政策建議；「委託辦理外籍看護工外展服務試辦成效評估計畫」針對「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」建構適切之具體成效評估指標，並運用試辦單位之執行成效，及分析各試辦單位成功與否之影響因子，作為後續規劃全面開放辦理時，申請資格法制化之政策參考。

(二) 共同性目標：落實政府內部控制機制。

1. 共同性指標：辦理內部稽核次數

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	1	3
實際值	--	--	1	3
達成度(%)	--	--	100	100
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	★	★

衡量標準：

本機關及所屬機關當年度辦理年度稽核與專案稽核次數

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 依據行政院「政府內部稽核應行注意事項」及「強化內部控制實施方案 103 年度重點工作」，為合理確保內部控制持續有效運作，本部及所屬機關 103 年度已完成規劃及執行內部稽核工作，共辦理 11 次內部稽核，並陸續依稽核建議事項進行相關控制作業及業務流程改善調整。

(2) 為將含內部稽核相關資訊充分傳送至本部及所屬機關內部各單位，以利落實執行內部稽核相關工作，103 年度本部辦理 1 次內部稽核教育訓練，參訓對象為本部及所屬機關相關業務承辦及主管，約 50 人參與，並依「行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點」認定學習時數。另配合行政院於 5 月 29 日至 10 月 29 日辦理「103 年度內部控制制度自行評估及內部稽核研習班第 1 期研習」，本部及所屬機關相關人員共 40 人參加，以提升知能。

2. 共同性指標：增(修)訂完成內部控制制度項數

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	--	--	5	1
實際值	--	--	18	115
達成度(%)	--	--	100	100
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	★	★

衡量標準：

本機關及所屬機關完成檢討改善內部控制缺失，包括就監察院彈劾、糾正（舉）案件、審計部重要審核意見、機關內部控制制度自行評估與內部稽核結果及外界關注事項等，涉及內部控制缺失部分，已加強落實執行內部控制制度或納入內部控制制度設計，並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：

（1）依行政院「強化內部控制實施方案 103 年度重點工作」，本部及所屬機關應於組織調整生效起 1 年內完成內部控制制度設計。為如期完成內部控制制度設計，本部及所屬機關依「強化內部控制實施方案」及「內部控制制度設計原則」，參採各權責機關所訂內部控制制度共通性作業範例，並審視個別性業務之重要性及風險性，於當（103）年度增（修）訂完成內部控制制度作業項目數為 115 項，其中本部增（修）訂完成 23 項、勞動力發展署 31 項、職業安全衛生署 18 項、勞動基金運用局 18 項、勞動及職業安全衛生所 12 項、勞動力發展署桃竹苗分署 4 項、勞動力發展署桃竹苗分署 9 項。

（2）另為將內部控制（含內部稽核）相關資訊充分傳送至本部及所屬機關內部各單位，以利落實執行強化內部控制實施方案各項工作，當（103）年度本部共辦理 4 次內部控制（含內部稽核）教育訓練，訓練時數為 30 小時，參訓對象為本部及所屬機關相關業務承辦及主管，每場次約 50 人參與。

（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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	94	94	94	94
實際值	--	106	89.48	78.92
達成度(%)	100	100	95.19	83.96
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）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）原定目標值 94%、達成目標值 83.96%、達成度 83.96%。

（2）本項本部 103 年度資本門預算執行率為 78.92%，達成原訂目標值 94%之 83.96%，達成度 83.96%。

2.共同性指標：機關中程歲出概算額度內編報概算數

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	4	5	5	5
實際值	--	0.06	0.03	0.41
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 0.41、達成度 100%。

(2) 本項目標本部達成度 100%，本部主管 104 年度歲出概算，其中科技發展計畫經費係依科技部分配額度編列；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，除部分行政院核定有案專項計畫及為業務需要請增預算員額 10 名人事費外，餘均於行政院核定之 104 年度中程歲出概算額度範圍內編列，故本部 104 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	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	0	0	0	0
實際值	--	-0.16%	-0.76	-0.56
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：

本部 103 年度行政院核定預算員額 3,861 人，104 年度預算員額 3,839 人，本部減少 22 人，分析如下：

(1) 職員：減少 14 人。

(2) 聘用：增加 12 人。

(3) 約僱：減少 1 人。

(4) 技工、工友及駕駛：減少 19 人。

(5) 依公式計算加權後之增減相抵率減少幅度為-0.56%【(3839-3861)÷3861】×100%

2.共同性指標：推動終身學習

項目	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度
原訂目標值	1	2	1	1
實際值	--	1	1	1
達成度(%)	100	50	100	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) 為提升本部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，本部自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練，計 5 場次，共計 288 人次參訓。

(2) 本部推薦本部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 329 人。

(3) 本部所屬機關自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練 259 人

(4) 查本部暨所屬機關 103 年中高階公務人員（薦任職務以上）人數計 2,084 人，103 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 876 人，參訓率為 42%。

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	102 年度		103 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		1,385,035		4,192,532		
(一) 健全就業安全網，協助勞工適	小計	1,372,685	76.23	1,324,219	82.17	
	辦理多元就業開發	1,372,685	76.23	1,324,219	82.17	運用社會經濟模

性就業(業務成果)	方案及推動培力就業計畫，促進社會企業的發展					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	0	0.00	2,855,991	98.46	
	辦理職業訓練，協助勞工提升職場所需之能力	0	0.00	2,855,991	98.46	提升訓練品質通過率
(三) 強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動(業務成果)	小計	12,350	98.85	12,322	102.93	
	檢討工資工時制度，提升勞工勞動條件	850	122.24	750	100.00	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	4,500	90.64	3,757	110.97	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	3,000	100.00	3,815	104.61	
	提升勞資爭議處理效能	4,000	102.25	4,000	94.32	

單位：千元

共同性目標	計畫名稱	102 年度		103 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		1,200		1,200		
(一) 提升研發量能(行政效率)	小計	1,200	100.00	1,200	110.25	
	落實施政管制與強化研究發展	1,200	100.00	1,200	110.25	行政及政策研究經費比率

四、未達目標項目檢討

(一) 關鍵策略目標：推廣政府服務流程改造（跨機關目標）。(行政效率)

關鍵績效指標：申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率(送子鳥圈)

衡量標準：

經送子鳥系統提供出生資料後，（生育給付免附出生證明申請件數÷全部生育給付申請件數）x100 %

原訂目標值：90

實際值：87

達成度差異值：3.33

未達成原因分析暨因應策略：

申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率（送子鳥圈）」指標，本部勞工保險局雖已透過比對戶役政資訊系統之戶籍資料，以辦理申請勞保、國保生育給付免附出生證明服務，惟須民眾先行辦理出生登記，本指標原規劃透過衛福部送子鳥資訊系統以提供新生兒資料，併同出生登記之戶籍資料由本部勞工保險局介接比對後辦理免附出生證明服務，惟本指標經衛福部於送子鳥執行計畫中修正為「申請勞保、國民年金生育給付進度查詢」後，本指標及前開規劃隨之刪除，不復辦理，致免附出生證明服務無法藉由額外增加之新生兒資料以提高核付件數，爰未來將持續透過本部勞工保險局之官網及臉書粉絲團以積極推廣免附出生證明服務，俾免附出生證明比率能達到原訂目標。

（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：78.92

達成度差異值：16.04

未達成原因分析暨因應策略：

本項未達目標值之原因，主要係本部勞動力發展署北基宜花金馬分署、中彰投分署及雲嘉南分署辦理因應貿易自由化就業發展及協助業務，購置「103 年度壓力實驗器」、「103 年度 CNC 非球面輪廓粗糙度量測儀」及「103 年度 CNC 車銑複合機及五軸加工機」等各項設備採購案，因預算遭立法院凍結，至 103 年 11 月始獲同意動支等因素，合約期程跨越年度，所需經費共 6,163 萬 9,500 元，配合合約期程辦理保留所致。該等分署將督促廠商積極履約，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

（一）加強就業服務效能

推出「台灣就業通」新服務品牌，整合現有 5 項業務網站為單一入口網及結合 359 個就業服務據點、約 1 萬個便利商店觸控式服務系統、人力銀行職缺查詢及 24 小時免費客服專線等虛實整合通路。

「台灣就業通」網站瀏覽人次每月約 1,800 萬人次；0800-777888 客服中心服務人次每月約 22 萬人次；求職者、求才者客服中心服務滿意度分別達 83.63%、82.49%。

（二）跨部會推動「促進青年就業方案」

103 年各部會提供服務及協助青年共計 582 萬 6,098 人次，協助就業計 9 萬 3,151 人次，執行經費共計 46 億 574 萬元；其中本部提供服務及協助青年共計 34 萬 3,112 人次，協助就業計 7 萬 8,215 人次，執行計 15 億 8,295 萬 4 千元。

（三）成立銀髮人才就業資源中心

103 年 10 月 2 日於新北市永和區成立銀髮人才就業資源中心，促進中高齡及高齡人力之開發與運用，截至 12 月底止，計開發 584 個銀髮人才職缺，提供就業服務人數 419 人、辦理雇主座談會 2 場次，服務 91 人、高齡者人力再運用觀念及業務宣導講座 13 場次，服務 597 人、區域聯繫會報 2 場次，服務 81 人、議題研究發表活動 1 場次，服務 69 人。

（四）廣續推動職業訓練

本部依青年在學、離校等不同發展階段及產業需求，結合產、學、訓等資源，於在校階段提供雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練及大專就業學程計畫，而針對畢業、離校青年則有青年就業旗艦計畫及明師高徒計畫，以加強青年專業知能與就業技能，促進其就業。103 年度預訓 38,352 人，實訓人數 49,642 人，扣除在訓、繼續升學及服兵役者，計 9,683 人，與勞保系統勾稽後，就業人數達 8,495 人，就業率達 87.73%。

（五）推動職能基準發展與應用及提升訓練單位辦訓能力

完成職能基準發展與應用方案（草案），103 年彙收公告各部會建置完成之職能基準計 68 項、受理民間訓練單位申請職能導向課程 98 案、人才發展品質管理系統辦理評核服務 2,010 家次，輔導服務 9,648 小時，教育訓練 2,812 人次。

（六）推動小型企業人力提升計畫

提供僱用員工人數未滿 51 人之民間企業符合營運策略之客製化人力培訓規劃、輔導服務和訓練課程等資源，103 年計服務 2,433 案，計 1 萬 9,852 人。

（七）推動企業贊助及認養技能競賽

103 年共計 91 單位贊助各項技能競賽競賽材料及設備，並於 103 年 12 月 2 日發布「鼓勵單位或個人贊助技能競賽實施要點」，完備民間資源贊助技能競賽法制作業。

（八）提供便捷之技能檢定服務

103 年各類技術士技能檢定計有 75 萬 9,125 人次報檢，核發技術士證甲級 750 張、乙級 5 萬 2,018 張、丙級 32 萬 7,510 張、單一級 5 萬 2,943 張，合計 43 萬 3,212 張。

（九）推動發展社會企業促進在地就業

1、辦理多元就業開發方案及培力就業計畫，建構民間團體與政府部門促進就業之夥伴關係，推動依據地方發展特性，及結合產業轉型、整合或創新性、社會性事業創業、特定族群之創業或就業支持系統等能促進失業者就業之用人計畫，以增加在地就業機會。103年多元就業開發方案及培力就業計畫推動641項計畫，協助5,509人就業。

2、持續進行社會企業議題之倡議，103年辦理116場校園講座、國際分享及交流活動、假日市集及11月社會企業月，計7萬9,344參與人次，推動民間團體計畫導入諮詢輔導資源，並重點輔導育成41家社會企業。

（十）僑外生留臺工作評點新制

自103年7月3日起實施「僑外生留臺工作評點新制」，以學經歷、薪資、中外語言能力及特殊專長等8個項目評點累計達70分以上，即可受聘工作，不受現行大學畢業須2年工作經驗限制，截至12月底止，已許可477名僑外生留臺工作。

（十一）推動外勞申審系統 Web 化

於103年3月31日上線運作，透過網際網路平臺，介接機關（構）資料，減化雇主申請聘僱外籍勞工應備文件及提升審查效能，截至12月底止，受益達92萬479件。

二、強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動

（一）處理重大勞資爭議

（1）華隆離退勞工案，會同相關主管機關，邀請華隆大園廠分配案之債權金融機構會商，獲致各金融機構同意於其受償款中，提撥4.2億元，作為解決之財源。

（2）勝華大量解僱案，協調主要債權金融機構設立「員工權益安全帳戶」，使雇主得順利透過該帳戶撥付員工之相關費用，合計約9億元，讓潛在重大勞資爭議得以解決。

（3）關廠歇業工人案退款計畫，截至103年12月底已完成辦理832戶，執行率達97%。

（二）加強保障大量解僱勞工權益

103年6月4日修正公布「大量解僱勞工保護法」，除降低適用門檻，增列「同一廠場」及「單日解僱人數限制」之規定，並新增同一事業單位於60日內解僱勞工總人數達一定數量時，亦有該法之適用，將能有效保障勞工權益。

（三）增訂協商僵局職權交付仲裁機制

103年6月4日修正公布「團體協約法」第6條，勞資任一方如經長期團體協商（逾6個月以上者）後，無法達成協議，並經不當勞動行為裁決委員會認定有違反團體協約法無正當理由拒絕協商情事，地方主管機關得依職權交付仲裁，將能有效化解協商僵局，穩定勞資關係。

（四）擴大法律扶助範圍

103年9月5日及12月5日修正公布「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，擴大法律扶助範圍，增訂勞工因退休金或資遣費所生爭議事件而訴訟之裁判費扶助，及勞工因雇主不當勞動行為動機解僱事件裁決律師代理之扶助，將能有助於勞工權益之救濟。

（五）完成修訂勞資會議實施辦法

103年4月14日修正公布「勞資會議實施辦法」，強化事業單位啟動勞資會議機制、明確勞資會議之議事範圍及工會於勞資會議運作之角色，並將勞方代表出席得請公假及禁止不當對待明文規範，以提升勞資會議實務上效益。

（六）調整基本工資

自104年7月1日起，每月基本工資由19,273元調整至20,008元，調升735元；時薪由115元調整至120元，調升5元。另成立基本工資工作小組，建立常態性討論機制。

（七）推動派遣勞工保護立法

研訂完成「派遣勞工保護法」草案，加強要派單位使用責任、確保派遣勞工重要債權、訂定均等對待規範及建立派遣事業單位管理制度，該草案已於103年2月12日送請行政院審查，目前除派遣使用限制規範於聽取各界意見外，其餘條文已完成審查。

（八）促進性別工作平等

103年6月18日修正公布「性別工作平等法」，除將實習生及派遣勞工納入保障，明訂受僱者育嬰留職停薪期滿復職之定義，另加重雇主違反該法促進工作平等措施規定之罰鍰額度，並賦予主管機關公布違法者姓名或名稱、負責人姓名及按次處罰之權限；另於103年12月11日修正公布該法，增訂職場性騷擾認定原則、併入及不併入病假之生理假薪資減半發給、有薪產檢假5日、延長有薪陪產假至5日、放寬受僱者任職滿6個月及收養兒童試行同住期間可依法申請育嬰留職停薪、僱用250人之雇主應設置哺（集）乳室等規定，並提高性別歧視禁止之罰則。

（九）放寬受僱者得請陪產假區間

103年10月6日修正公布「性別工作平等法」施行細則，允許於其配偶分娩當日前後合計15日內，由勞工視配偶狀況擇3天彈性運用。

（十）擴大適用勞動基準法對象

指定「法律服務業僱用之律師」及「農民團體（不包括農田水利會）」自 103 年 4 月 1 日及 104 年 1 月 1 日起適用該法，另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；未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會，依公寓大廈管理條例規定成立並報備者自 103 年 7 月 1 日適用，未成立或報備者則自 104 年 1 月 1 日起適用；農民團體中之農田水利會自 105 年 7 月 1 日起適用該法。總計 4 大類人員適用勞動基準法，受益人數約 10 萬餘人。

（十一）檢討適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者

針對 17 類（共 34 項）適用該條文之工作者進行檢討，並自 104 年 1 月 1 日起將 14 類人員（共 26 項）中之 20 項工作者廢止適用。

（十二）擴大童工保護適用對象

103 年 6 月 11 日訂定發布「勞動基準法第 45 條無礙身心健康認定基準及審查辦法」，分齡明定每日工作時間上限、休息時間、例假日、許可期限、不得從事之工作及地方主管機關之審核程序等事項，使地方主管機關於審核未滿 15 歲工作者得否工作時，有明確之認定標準，並進一步保障其勞動權益。

（十三）推動縮減法定正常工時

積極推動縮減法定正常工時，並研議相關配套措施，已於 103 年底提出有關縮減法定工時等部分條文修正草案送行政院審議。

（十四）加強跨國勞動力管理及服務措施

1、受理雇主申請聘僱外國人案件數有逐年增加之趨勢，103 年度共受理藍白領外國人申請工作許可案總計 124 萬 5,069 件，其中藍領外國人申請案件 118 萬 8,967 件（較去年（102）同期總計處理案件共成長 4 萬 6,129 件），受理白領外國專業人員案件 5 萬 6,102 件（較去年（102）同期總計處理案件共成長 7,268 件）。准駁日數仍維持白領外國專業人員案件平均辦理天數 3.75 天、藍領外國人申請案件平均辦理天數 5.36 天。

2、建置外勞申審 WEB 系統，並自 103 年 3 月 31 日正式上線運作，透過網際網路作業平台，已完成協調與中華郵政公司、勞工保險局、各地公立就業服務機構、直轄市政府與縣（市）政府等機關（構）資料介接，有效提高行政審查效率。自 WEB 系統開辦至 103 年 12 月 31 日止，受理申請案件量線上作業達 92 萬 479 件。

3、配合外勞申審 WEB 系統上線，修正簡化各類別「雇主聘僱外國人申請書」，總計簡化雇主應備文件計 103 項，每月減少紙張用量約 20 萬張，確實達到節能減碳。

4、為減少外勞來臺工作經濟負擔，協助雇主不須完全仰賴仲介引進外勞，成立「直接聘僱聯合服務中心」，提供雇主直接聘僱外勞代收代轉等便民服務。至 103 年 12 月止，直接聘僱聯合服務中心總計受理申請案件 5 萬 9,000 件，服務雇主 2 萬 2,597 名，外勞 2 萬 3,231 名，為雇主節省仲介公司得向雇主收取之登記介紹費及為外勞節省國外仲介費總計新臺幣 9 億 9,016 萬元。

5、為使雇主有效掌握聘僱外籍勞工相關資訊，推出「外籍勞工小幫手」APP，提供外籍勞工各業別申辦流程、案件申辦進度查詢、人力仲介公司查詢、入國管理應辦事項期程試算、「Google Map」地圖資料、直聘申辦進度查詢。另於 103 年度擴充直聘據點（增置新竹及嘉義服務窗口）及透過網路填表引導系統，更能達到簡政便民。

三、增進勞動福祉，提升勞動生活品質

（一）提高勞保生育給付標準

103 年 5 月 28 日修正公布「勞工保險條例」，將生育給付由 1 個月提高為 2 個月，且雙生以上者依比例增給，截至 103 年 12 月底止，計 6 萬 8,833 人受惠，累計核付金額為 39 億 6,425 萬餘元。

（二）放寬失業勞工子女就學補助申請條件

將申請人及其配偶最近一年度綜合所得總額由 114 萬元以下，放寬為 148 萬元以下，自 103 學年度第 1 學期開始適用，103 年度計補助失業勞工 5,165 人次，受惠勞工子女 6,725 人次。

（三）鼓勵企業推動工作與生活平衡

研訂「工作生活平衡」推動內涵，並辦理第一屆「工作生活平衡獎」優良企業表揚，共計有 106 家企業參選，選拔企業創意措施作為推廣宣導工作生活平衡之示範；訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，協助 112 家次企業辦理友善家庭措施、兒童臨時照顧空間、員工紓壓課程、員工關懷協助課程等工作生活平衡措施。

（四）加強保障勞工退休金及資遣費權益

修正「勞動基準法」，提高勞工工資、退休金及資遣費等債權之受償順位、適度擴大退休金及資遣費納入積欠工資墊償範圍、強化勞工退休準備金提撥機制並加重雇主未依規定給付退休金或資遣費之處罰等，修正草案業於 103 年 11 月 6 日送立法院審查，並於 104 年 1 月 20 日三讀通過。

（五）擴大勞退新制適用對象

103 年 1 月 17 日起，與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民納入勞退新制強制適用對象，自營作業者納入自願提繳退休金之適用對象。截至 103 年 12 月底止，外籍配偶及陸港澳地區配偶參加勞退新制者 2 萬 6,551 人、自營作業者自願提繳勞退新制者計 293 人。

（六）研提退休金制度改革修正草案

為放寬現行符合月領退休金資格者，得選擇月領退休金或一次退休金、開放勞工自願提繳部分可自選投資、保障勞工及其遺屬請領退休金權益，已研提「勞工退休金條例」修正草案，於 103 年 10 月 27 日送請行政院審查中。

（七）落實舊制勞工退休準備金制度

要求各地方勞工行政主管機關確實督促所轄事業單位依法提撥勞工退休準備金，截至 103 年 12 月底，累積開戶數 17 萬 4,685 家，開戶率提高至 92.96%，較上年度增加 24.76%。

（八）建立身心障礙者提前請領退休金機制

103 年 1 月 15 日修正「勞工退休金條例」，103 年 6 月 24 日修正該條例施行細則，增訂身心障礙者得提前請領退休金機制，截至 103 年 12 月底止，共 116 人提前請領退休金，金額合計 2,031 萬餘元。

（九）增訂請領勞保年金給付專戶規定

103 年 1 月 8 日修正公布「勞工保險條例」，請領年金給付者，得檢具證明於金融機構開立專戶，專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的，截至 103 年 12 月底止，設立年金專戶者計 7,411 人。

（十）增訂請領就保各項給付專戶規定

103 年 6 月 4 日修正「就業保險法」，被保險人於請領就業保險各項給付時，得檢具由勞保局出具之證明文件，於金融機構開立保險給付專戶，專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

（十一）加強保障職災勞工及其家屬生活

為加強保障職業災害勞工及其家屬之基本生活，擬具「勞工職業災害保險法」草案，將受僱勞工全部納入保障範圍，並適度提高投保薪資及給付水準，亦將提撥經費辦理職業災害預防及重建事宜。前開草案已於 103 年 10 月 31 日送請立法院審議。

（十二）發揮勞動基金整合運用效益

配合組改成立勞動基金運用局，發揮基金整合效益，103 年收益達 1,495 億元，收益率 6.15%，基金規模成長至 2 兆 6,821 億元。

四、打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康

（一）健全職場安全衛生法制

勞工安全衛生法業於 102 年 7 月 3 日經修正公布為「職業安全衛生法」，並分二階段施行，分別於 103 年 7 月 3 日及 104 年 1 月 1 日施行，適用行業擴及各業，保障對象由 670 萬勞工擴大至 1,086 萬工作者。

（二）健全職業傷病勞工防治與服務網絡

103 年全國職業傷病門診每週 222 診次（共 65 家網絡醫院），較過去提高近 3 倍，迄 12 月底止，服務人次計 1 萬 6,204 人次，協助個案管理、復工及諮詢轉介達 7,996 人次。

（三）實施 3C 鑄造業計畫

透過跨部會合作，推動輔導改善工作環境及補助、人力培訓、協助製程轉型升級等措施。計補助改善工作環境 13 案，輔導改善工作環境 32 家次及新增國人就業 72 人。

（四）強化勞工健康服務

試辦北區勞工健康服務中心，輔導中小企業臨廠健康服務 50 場次；訂定「補助企業改善工作環境及促進職場勞工身心健康作業要點」，鼓勵企業推動工作環境改善，共計補助 51 家企業，金額計 322 萬 1,858 元；並依據產業特性分別研訂過勞預防、母性保護、人因危害預防等共 21 種健康服務指引。

（五）強化安全衛生研發或推廣

（1）針對「呼吸防護具正確選用」及「營造業木工作業安全指引研究」等共計 17 項，提供安全衛生技術供企業界應用。辦理職災調查案件計 18 案。另進行「有效抑制彈跳現象之空調管路過濾殺菌裝置」等 4 項研發成果技術轉移。編撰「常見生物性危害作業場所暴露評估控制」等 9 本研究成果績效輯，及編撰「人因工程肌肉骨骼傷病預防指引」及「戶外作業虎頭蜂攻擊預防手冊」2 本，俾供戶外作業勞動人員預防蜂螫及提供事業單位參考使用。

（2）辦理「人因工程肌肉骨骼傷病預防指引」及「危險性機械或設備安全檢查規則」等研究共計 12 項，提供法規、標準及檢查相關基準增修之參考資料。協助高雄氣爆事件之火災爆炸途徑及洩漏點鑑定、氣爆管線裁切接管及殘氣吹驅技術支援，並蒐集國外相關管線安全管理相關規定或機制。運用本部研究成果，提供職業疾病鑑定委員會認定我國首例廚師暴露烹飪油煙罹患肺腺癌為職業病案例，並做為後續職業病認定之參考。

五、強化員工職能，有效運用人力

本部於 103 年度共計辦理管理力、溝通力等系列課程計 15 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

規劃資訊運用管理、環境文化教育及國際通識等全方位知性能力課程，培育本部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 11 場次，544 人次參加：

1、國際經濟貿易關係管理：4 月 16 日邀請經濟部國際貿易局房組長文英及中華經濟研究院顏副研究員慧欣分別主講「TPP/RCEP 現況與發展」及「TPP/RCEP 關鍵議題-勞工專題」，計 120 人參加。

2、國際性平管理：1 月 10 日、1 月 17 日及 7 月 24 日分別播放「CEDAW 促進性別平等-讓世界更美好」及性別主流化宣導計 129 人參加，滿意度 89.85 分。

3、資訊管理：6 月 25 日邀請法務部林簡任參事秀蓮主講「個人資料保護法及案例解析」計 56 人參加。滿意度 92.8 分。

4、環境生態文化管理：10月24日、10月31日、11月7日及11月14日辦理「自來水園區環境教育」計4場次，共270人參加。

5、創新思維管理：10月23日邀請輔仁大學商學研究所謝所長邦昌針對高階主管人員主講「從大數據時代談決策新思維」計有29人參加。

（二）團隊建立及溝通力

因應本部組織改造，為鼓勵各層級職務同仁於組織變革中培養團隊共識，凝聚向心力，以利搭起組織間良好的溝通橋樑，另為強化核心管理職能，提升行政管理效能，特於103年度辦理各層級職務核心職能及團隊發展訓練2天半訓練營計4場次，計198人次參加，滿意度平均達90.24分。

（三）為提升本部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，本部自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練，計4場次，共計243人次參訓。

1、中高階公務人員培訓－職務核心職能及團隊發展訓練（3場次，每場次2天半，計123人參加）：

為建立本部各單位公務人員團隊聯結機制，深化團隊合作關係與互動，以減少各單位本位主義，並強化公務人員之核心職能，導入探索學習訓練模式，設計體驗式互動課程及做中學探索學習，運用個人及團隊互動探索學習模式來增強個人及團隊間協調運作與應變能力，從學習中培養團隊合作精神，以及發揮貫徹目標的執行力，進而創造提升組織行政績效及個人成長雙贏的效果，計辦理3場次，有關培訓成果如次：

（1）103年1月10日至12日辦理第1場次「科長職務層級領導及團隊凝聚訓練」訓練，計有38人參加，整體滿意度92分。

（2）103年1月17日至19日辦理第2場次「專員層級核心職能及團隊發展訓練」訓練，計有47人參加，整體滿意度87.6分。

（3）103年7月24日至26日辦理第3場次「簡任第11職等高階文官領導發展及團隊動能訓練」訓練，計有38人參加，整體滿意度89.96分。

2、在職培訓發展－國際人才發展訓練

為加強本部同仁國際觀，本部以國際經濟貿易結合勞工議題設計1場次，2子題研習，共計1天，邀請專家學者辦理專題演講，總計120人參訓。

（四）推薦本部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329人。

1、為提升本部中高階公務人員國際視野，配合公務人力發展中心辦理中高階公務人員英語訓練等相關課程，本部計7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 13 種中高階公務人員訓練，本部及所屬各機關 13 種課程計 38 人參訓。

3、為有效提升本部中高階公務人員人力資本，103 年「國家政務研究班」、「中高階策勵研習班」及「跨領域科技管理人才培訓班」計 4 人參訓。

4、為增進本部中高階公務人員業務專業知能，103 年度參加公務人力發展中心辦理在職訓練計 279 人。

5、為提升本部高階公務人員領導能力，參加國家文官學院辦理之高階文官培訓飛躍方案 103 年領導發展訓練計 1 人。

(五) 本部所屬機關自行辦理中高階公務人員在職培訓發展訓練 259 人。

1、勞動及職業安全衛生研究所為培養該所中高階主管人員具主管職務核心職能，運用問卷調查方式評估該主管人員應具共同職能，為避免影響業務，分別於 6 月至 8 月間分階段辦理 3 場次課程，參加人數計 176 人，培訓成果如次：

(1) 簡報製作技巧：103 年 6 月 26 日舉辦「簡報製作技巧」研習課程，邀請勞動力發展署北基宜花金馬分署許場長焜仁講授，計 66 人參加。

(2) 面對媒體與公務行銷：103 年 7 月 15 日舉辦「面對媒體與公務行銷」研習課程，邀請文化大學廣告系紐副教授則勳講授，計 43 人參加。

(3) 問題分析與解決能力：103 年 8 月 13 日舉辦「問題分析與解決能力」研習課程，邀請昱晶能源科技公司劉副總經理偉澍講授，計 67 人參加。

2、勞動力發展署利用署務會議，於 103 年 7 月 4 日至 5 日辦理 2 天 1 夜體驗式黑暗教學，參加人數計 28 人。

3、勞動力發展署北基宜花金馬分署於 103 年 7 月 22 日辦理「變革管理」研習，由世新大學陳副教授俊明擔任講座，參加人數計 24 人，以提升主管人員面對變革之管理能力。

4、勞動力發展署雲嘉南分署於 103 年 2 月 7 日辦理中高階在職培訓發展訓練主管共識營，增進主管人員執行業務之新思維，參加人數計 31 人。

5、本部暨所屬機關 103 年中高階公務人員（薦任職務以上）人數計 2084 人，103 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 831 人，參訓率為 40%。

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	推廣政府服務流程改造（跨機關目標）(行政效率)	(1)	完成外勞申審資訊系統 WEB 化測試項目（投資服務圈）	★	★
		(2)	增加跨機關電子查驗服務項目數（e 化宅配圈）	★	★
		(3)	台灣就業通客服中心服務滿意度(促進就業圈)	★	★
		(4)	申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率(送子鳥圈)	▲	▲
		(5)	完成簡化僑生申辦工作證應備文件項目（免附前一學期成績單）(僑生服務圈)	★	★
8	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	★	▲
9	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)	辦理內部稽核次數	★	★
		(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		100		101		102		103	
	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
整體	小計	初核	24	100.00	24	100.00	22	100.00	27	100.00
		複核	24	100.00	24	100.00	22	100.00	27	100.00
	綠燈	初核	21	87.50	21	87.50	20	90.91	25	92.59
		複核	17	70.83	15	62.50	15	68.18	17	62.96
	黃燈	初核	2	8.33	3	12.50	1	4.55	2	7.41
		複核	6	25.00	9	37.50	6	27.27	10	37.04
	紅燈	初核	1	4.17	0	0.00	1	4.55	0	0.00
		複核	1	4.17	0	0.00	1	4.55	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
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	17	100.00	17	100.00	15	100.00	20	100.00
		複核	17	100.00	17	100.00	15	100.00	20	100.00
	綠燈	初核	14	82.35	15	88.24	14	93.33	19	95.00
		複核	10	58.82	11	64.71	11	73.33	13	65.00
	黃燈	初核	2	11.76	2	11.76	0	0.00	1	5.00
		複核	6	35.29	6	35.29	3	20.00	7	35.00
	紅燈	初核	1	5.88	0	0.00	1	6.67	0	0.00
		複核	1	5.88	0	0.00	1	6.67	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	
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	7	100.00	7	100.00	7	100.00	7	100.00
		複核	7	100.00	7	100.00	7	100.00	7	100.00
	綠燈	初核	7	100.00	6	85.71	6	85.71	6	85.71
		複核	7	100.00	4	57.14	4	57.14	4	57.14
	黃燈	初核	0	0.00	1	14.29	1	14.29	1	14.29
		複核	0	0.00	3	42.86	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	比例(%)
	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	9	90.00	10	100.00	9	90.00	10	100.00
		複核	6	60.00	7	70.00	7	70.00	6	60.00
	黃燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
		複核	3	30.00	3	30.00	2	20.00	4	40.00
	紅燈	初核	1	10.00	0	0.00	1	10.00	0	0.00
		複核	1	10.00	0	0.00	1	10.00	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
行政效率	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	6	100.00	5	100.00	10	100.00
		複核	6	100.00	6	100.00	5	100.00	10	100.00
	綠燈	初核	6	100.00	4	66.67	5	100.00	9	90.00
		複核	5	83.33	3	50.00	3	60.00	8	80.00
	黃燈	初核	0	0.00	2	33.33	0	0.00	1	10.00
		複核	1	16.67	3	50.00	2	40.00	2	20.00
	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	5	100.00	5	100.00	4	100.00	4	100.00
		複核	5	100.00	5	100.00	4	100.00	4	100.00
	綠燈	初核	3	60.00	5	100.00	3	75.00	3	75.00
		複核	3	60.00	4	80.00	2	50.00	1	25.00
	黃燈	初核	2	40.00	0	0.00	1	25.00	1	25.00
		複核	2	40.00	1	20.00	2	50.00	3	75.00
	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	比例(%)
	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	2	66.67	3	100.00	3	100.00
		複核	3	100.00	1	33.33	3	100.00	2	66.67
	黃燈	初核	0	0.00	1	33.33	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	2	66.67	0	0.00	1	33.33
	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

本部 103 年度共有 9 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」、「推廣政府服務流程改造（跨機關目標）」、「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有 20 項「關鍵績效指標」。

檢討本（103）年度整體關鍵策略目標執行成效，20 項指標 1 項未達成，餘 19 項皆達成或超越原定目標值，達成率 95%，較 102 年度（93.33%）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，推出「台灣就業通」新服務品牌，整合現有 5 項業務網站為單一入口網及結合 359 個就業服務據點、約 1 萬個便利商店觸控式服務系統、人力銀行職缺查詢及 24 小時免費客服專線等虛實整合通路，加強提供就業服務。「台灣就業通」網站瀏覽人次每月約 1,800 萬人次；0800-777888 客服中心服務人次每月約 22 萬人次；求職者、求才者客服中心服務滿意度分別達 83.63%、82.49%。此外，推動「促進青年就業方案」，已協助 7 萬 8,215 人次就業。

在「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動」方面，除擴大「勞動基準法」適用對象，約 10 萬餘人受惠，另調整基本工資，103 年 1 月 1 日起，每小時基本工資已由 109 元調整至 115 元；104 年 7 月 1 日起，每月基本工資將由 19,273 元調整至 20,008 元，每小時基本工資則由 115 元調整至 120 元，並積極推動縮短法定工時，「勞動基準法」相關部分條文相關修正草案已於 103 年 12 月送行政院審議。此外，有效處理重大勞資爭議，包括華隆離退勞工案、勝華大量解僱案，及執行關廠歇業工人案退款計畫等，為勞工爭取合理權益。

在「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」方面，修正「性別工作平等法」延長陪產假為 5 日，且增訂產檢假及有薪生理假。另修正「勞工保險條例」，將生育給付由 1 個月提高為 2 個月，且雙生以上者依比例增給，計 6 萬 8,833 人受惠，並放寬失業勞工子女就學補助申請條件，103 年度計補助失業勞工 5,165 人次，受惠勞工子女 6,725 人次。此外，辦理第一屆工作生活平衡獎，鼓勵企業推動工作與生活平衡，對於勞動基金的運用，則發揮整合效益，年收益達 1,495 億元，收益率 6.15%。

在「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康」方面，施行「職業安全衛生法」，保障對象擴大至 1,086 萬工作者，且 103 年全國職業傷病門診每週 222 診次（共 65 家網絡醫院），較過去提高近 3 倍，服務人次計 1 萬 6,204 人次，協助個案管理、復工及諮詢轉介達 7,996 人次。

整體而言，本部 103 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

本部 103 年度施政績效經初核，評黃燈者，包括關鍵策略目標「推廣政府服務流程改造（跨機關目標）」之「申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率（送子鳥圈）」及共同性目標「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」等 3 項，分別說明如下：

（1）申請勞、國保生育給付免附出生證明之比率（送子鳥圈）：

原規劃透過衛福部送子鳥資訊系統以提供新生兒資料，併同出生登記之戶籍資料由本部勞工保險局介接比對後辦理免附出生證明服務，惟該指標經衛福部於送子鳥執行計畫中修正為「申請勞保、國民年金生育給付進度查詢」後，該指標及前開規劃隨之刪除，不復辦理，致免附出生證明服務無法藉由額外增加之新生兒資料以提高核付件數，亦評予黃燈。

（2）機關年度資本門預算執行率：

本部勞動力發展署北基宜花金馬分署、中彰投分署及雲嘉南分署辦理因應貿易自由化就業發展及協助業務，購置「103 年度壓力實驗器」、「103 年度 CNC 非球面輪廓粗糙度量測儀」及「103 年度 CNC 車銑複合機及五軸加工機」等各項設備採購案，因預算遭立法院凍結，至 103 年 11 月始獲同意動支等因素，合約期程跨越年度，所需經費共 6,163 萬 9,500 元，配合合約期程辦理保留所致。本指標 103 年度實際達成值 75.36%，未達原訂目標值 94%，惟達成率 80.17%，已超過 80%，爰亦評予黃燈。本部及所屬將督促廠商積極履約，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、健全就業安全網，協助勞工適性就業方面：

（一）有關對仍有 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乙節，本部業已針對開立求職推介卡仍未能就業之求職者，調查其未能就業原因，其主要原因為：求職者本身條件不合（42.13%）、與求職者就業意願不合（占 34.92%）。另求職就業率受勞動力市場供需差異所影響，本部勞動力發展署每月定期分析勞動市場趨勢變化，並以教育程度、地區、職類別等變項分析勞動市場求供倍數。

（二）有關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，據以推動乙節，102 年因景氣逐漸活絡，就業市場情勢漸趨穩定，求供倍數及就業機會增加，爰無辦理政府部門擴大就業促進方案，而以協助失業者返回一般職場為主，故就其辦理擴大政府部門計畫之未支用預算額度，洽商 102 年長照制度之主管機關（原內政部，組改後為衛生福利部），研議開辦安心照護專案（草案），經研商後，因相關單位考量長照制度刻正發展中，爰為避免影響長照制度，按中央目的事業主管機關及相關單位意見，未予推動辦理，並撙節相關經費，協助失業者再就業。

二、強化職涯規劃，促進勞動力永續發展方面：

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，提供外界參考運用乙節，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，目前彙收之各部會職能基準計有 68 項，並公告於職能發展應用平台（<http://icap.wda.gov.tw/>），提供各界發展訓練課程之應用參考。鑒於職能基準為各目的事業主管機關之權責，為掌握產業需求，強化訓練與產業需求的連結性，本部爰整合各部會政策配套與計畫資源，研擬「職能基準發展與應用推動方案（草案）」陳報行政院核定，預計於 104 年 1 月 16 日召開審查會議，屆時公私部門共同協力推動，加速職能基準發展與應用，培育產業所需勞動力，進而提升整體產業競爭力。

三、強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動方面：

（一）「有關合宜調整每週法定工時部分，宜加速辦理修法研議工作」一節，本部業於 103 年 12 月 30 日以勞動條 3 字第 1030132723 號函將勞動基準法有關縮減工時部分條文修正草案報陳行政院。

（二）配合勞動三法於 100 年 5 月 1 日修正施行，自 100 年起規劃辦理調解人訓練及認證活動，102 年度辦理調解人之訓練及認證活動一場次，訓練 68 人次，自 100 至 102 年止已培訓 368 人；且 102 年起規劃辦理獨任調解人回流訓練活動，訓練 168 人。另本部補助地方主管機關辦理委託勞資爭議調解案件，自 100 年至 102 年計補助 21,949 件，補助金額 39,864 千元。

四、打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康方面：

有關「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」一節，本部職業安全衛生署已辦理修法重點說明會逾 65 場次，並完成「職業安全衛生法施行細則」及既有 41 種附屬法規之修正，第 1 階段於 103 年 7 月 3 日施行，新訂定 19 種附屬法規，亦順利於第 2 階段 104 年 1 月 1 日施行，另訂定「職業安全衛生監督及檢查處理原則」，以有限檢查人力，發揮勞動檢查效能，勞動檢查機構依照事業單位風險特性及規模大小（營造業則以工程規模），區分不同風險等級，分別實施監督改善或檢查作為，並製作近 30 則常見問答 QA，提供民眾參考。

五、強化行政效能，提升服務品質方面：

（一）在勞動力發展署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乙節，本部所屬各分署於全國各地計有 33 個就業中心，提供一案到底服務模式，辦理業務內容較為繁雜，並涉失業認定等可能不利當事人結果之行政作為，滿意度較難以提高，103 年度求職者滿意度微幅上升至 80.45%，非外勞求才雇主滿意度亦提升至 87.33%。本部仍續辦理在職訓練並建立職能基準，鼓勵取得專業證照，提升服務人員專業知能及服務品質。

(二) 有關勞工保險局業務宣導滿意度不到 6 成 8，勞退新制業務服務滿意度僅 7 成 5，仍宜加強改善乙節，在業務宣導部分，已就增加傳播媒體宣傳管道、宣導內容更口語化、多透過網站及電子郵件說明及適時印製相關業務說明資料等面向積極改進，在勞退新制業務部分，經查受訪者主要係就勞退新制增加資方負擔、提撥金額 6% 太高或太低等制度面反映意見，致影響服務滿意度評價，已透過每月繳款單、網路、廣播、書報雜誌、業務研討會及通函周知最新修法內容等管道加強溝通說明。

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，為擴大就業服務效能，推出「台灣就業通」新服務品牌，整合現有 5 項業務網站為單一入口網、結合 359 個就業服務據點、1 萬個便利商店觸控式服務系統、人力銀行職缺查詢，以及 24 小時免費客服專線等虛實整合通路，加強提供就業服務；103 年求職就業率為 53.41%，雖高於原訂目標，惟仍有精進空間，建議加強發揮媒合平臺功能。在運用社會經濟模式，促進在地永續發展就業人數部分，以辦理多元就業開發方案及培力就業計畫為重點，建構民間團體與政府部門促進就業之合作夥伴關係，增加在地就業機會，協助民間團體朝自給自足，永續經營發展，103 年促進就業人數 5,509 人，鑑於多元就業開發方案自 91 年開辦，培力計畫自 99 年起辦理，均是運用就業安定基金，預算來源無虞，長期執行以來，計畫內容已偏向例行性工作，缺乏整體性、前瞻性策略目標，致補助內涵呈現單一性，每年均是呈現產出型之年度量化目標值，較難評估成果型之整體實質效益；行政院已於 103 年 9 月核定「社會企業行動方案」，建議將「社會企業」列為諮詢輔導重點之一，並參酌國家整體與前瞻發展需要、機關施政目標、歷年推動經驗，以及各機關資源能力，將多元就業開發方案與培力就業計畫整併，從協助失業者就業、促進在地就業、區域性整合，到促進社會企業的發展等，以宏觀角度研提整體性短、中、長期相關發展策略及配套措施；另考量社會企業在臺灣尚屬萌芽階段，相關廣宣及社群連結等，均有待強化，請與經濟部等相關部會加強相關資源連結，發揮綜效。

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，依青年在學、離校等不同發展階段及產業需求，結合產、學、訓等資源，提供雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練、大專就業學程計畫、青年就業旗艦計畫及明師高徒計畫，以加強青年專業知能與就業技能，促進就業，訓後就業率為 87%，建議未來將計算就業率公式中之「可就業人數」改為「實際就業人數」。另依行政院主計總處統計資料顯示，15-24 歲的青年平均失業率已由 102 年的 13.17%，降為 103 年的 12.63%，惟本項於計算訓後就業率時，將繼續升學及服兵役者扣除，然錄訓過程並未先將擬繼續升學及服兵役者排除，未來宜再檢討相關機制；本院於 103 年 3 月 10 日核定「促進青年就業方案」，並定期召開聯繫會議，進行資源盤點，請積極落實推動。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，制定人才發展品質管理系統（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，103 年度輔導通過率高於原訂目標及 102 年實績，確有助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辦訓能力與績效，以及提升訓練品質。

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，為健全特定工作者合理工時，檢討「行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員」等 14 類工作者自 104 年 1 月 1 日起廢止適用勞動基準法、指定法律服務業僱用之律師自 103 年 4 月 1 日起適用勞動基準法，以及農會、漁會自 104 年 1 月 1 日起適用勞動基準法，研議配套指定其適用勞動基準法第 30 條之 1；

有關「勞動基準法」部分條文修正草案，相關部會與地方政府對縮減法定工時尚有不同意見，請會商有關機關尋求共識；另「派遣勞工保護法」草案，仍請積極與各界溝通協調相關派遣勞動比率上限及配套措施，以周延勞工保障。在落實勞動三權，強化勞資爭議處理功能部分，除協助企業成立工會、簽訂團體協約及輔導事業單位建立企業內申訴制度外，於 103 年 6 月 4 日修正公布「團體協約法」第 6 條，將能有效化解勞資協商僵局，穩定勞資關係，並於 10 月 8 日修正施行「工會法施行細則」部分條文。此外，於 5 月 28 日修正公布勞工保險條例，生育給付由 1 個月提高為 2 個月、雙生以上者依比例增給，並於 12 月 11 日修正公布「性別工作平等法」增訂職場性騷擾認定原則、有薪產檢假 5 日及延長有薪陪產假至 5 日等。

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，利用勞保、勞退資料庫，完成參數資料庫欄位建置，並蒐集我國失能勞工身體損傷程度、未來工作收入能力喪失、職業、年齡等 4 項給付參數資料，宜加速建置完成本土化資料庫，並進一步分析所蒐集之「未來工作收入能力喪失」相關數據，作為未來我國勞工保險失能年金給付評估之基礎。在促進工作與家庭平衡部分，積極輔導成立職工福利委員會、輔導企業辦理「企業托兒」及輔導企業成立「員工協助方案」，建立員工協助服務機制，宜進一步瞭解先進國家與國內企業設有員工協助方案之比率，做為未來輔導參考；另本項指標多以活動、程序或產出，取代結果導向之績效呈現，未考量促進工作與家庭平衡適當的衡量標準，建議未來可考量以勞工家庭生活時間之增減情形作為衡量標準。

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，依據「提升勞動檢查品質及檢討擴大新直轄市勞動檢查授權範圍」等計畫，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」及「局限空間作業場所檢查」等高風險作業場所專案檢查，積極推動各項減災作為；103 年勞保職業災害給付千人率為 3.453，較 102 年 3.721 下降 0.268，而隨著人口高齡化，就業人口平均年齡逐漸提高，工作環境的安檢標準亦須配合因應改變；另職業安全衛生署已於 103 年 2 月 17 日成立，請與各部會及地方政府積極合作，落實保障勞工安全與健康。在精進安衛科技研發，策進預警支援技術部分，研發「呼吸防護具正確選用」及「音洩檢測天車桁架強度技術」等提供安全衛生技術供企業界應用，將「有效抑制彈跳現象之空調管路過濾殺菌裝置」、「TMAH 解毒劑」、「防毒濾罐測試技術」3 項技術授權移轉廠商推廣使用，以及獲得「可攜式奈米採樣器」等 2 項專利；此外，協助高雄氣爆事件之火災爆炸途徑及洩漏點鑑定、氣爆管線裁切接管及殘氣吹驅技術支援，並運用研究成果，提供職業疾病鑑定委員會認定我國首例廚師暴露烹飪油煙罹患肺腺癌為職業病案例，做為後續職業病認定之參考。另「原住民編織業織布機改善方案」榮獲業務創新改善提案獎，研發 4 件專利並獲得「2014 台北國際發明暨技術交易展」2 銀牌 1 銅牌的肯定，建議未來可針對技術移轉及專利所產生的效益衡量其執行績效。

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整體平均滿意度達 9 成，為近 3 年來最高，尤其外國聘僱許可近 2 年滿意度均高達 9 成以上，值得肯定；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 5，為近 2 年來最佳，惟其中勞退新制業務及業務宣導滿意度不到 7 成，未來仍宜秉持服務精神持續精進，特別是加強勞退新制作業及業務宣導作為，以提高整體滿意度。

七、推廣政府服務流程改造方面：建置外勞申審 WEB 資訊系統作業平臺，完成外勞申審系統 WEB 化測試項目，並自 103 年 3 月 31 日正式上線運作，簡化各類別「雇主聘僱外國人申請書」，從受理、審查至發文等程序一貫化作業，並與中華郵政公司、勞工保險局、各地公立就業服務機構、直轄市政府與縣（市）政府等機關（構）資料介接，有效提高行政審查效率；新增跨機關電子查驗「老農津貼」、「勞保年金」、「勞保被保險人各月份自付額」及「勞退請領資料」等 4 項勞工保險局資訊中介服務之資料查詢，有助服務流程整合，減少民眾申辦案件往返奔波，建議未來宜以對服務對象之實際影響為目標值，例如可以節省多少申辦時間等；「全國就業 e 網」提供求職與求才者 24 小時全年無休之臺灣就業通客服中心之就業服務，整體滿意度達 8 成 3，績效優良；針對完成出生登記申請勞保或國保生育給付者，得免附出生證明，並完成修正相關法規，103 年 5 月至 11 月底止，免附出生證明比率平均達 87%；完成簡化僑生申辦工作證，免附前一學期成績單，本項簡化可加速僑生申請作業時間，103 年申請案件較 102 年申請案件成長 5,927 件。

八、加強財產有效運用，提升資產效益方面：出租勞動力發展培育學苑場地，提供廠商辦理各項訓練、會議、住宿、餐飲等服務，租金收益高於 102 年及 101 年，有效提高資產效益；在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部分，辦理「奈米物質暴露控制技術」、「氣簾輔助排氣方法」、「原住民落地型織布機台及可調式座椅」、「靜電工程及機械夾捲危害技術」及「安全文化診斷技術」等技術推廣，另對奈米技術作業場所、餐飲業、原住民傳統工藝、印染業及鋼鐵業等製造業辦理現場輔導，並協助高雄市政府（氣爆案）、臺北市工務局、環保局、職安署及各區勞動檢查中心，針對職災鑑定及職業病案例調查提供技術諮詢，惟未來宜提高本項相關研發成果效益目標。

九、強化員工職能，有效運用人力方面：辦理跨領域管理發展訓練，規劃資訊運用管理、環境生態文化及國際通識等全方位知性能力課程，培育公務人員兼具國際視野及跨域整合管理能力；另因應組織改造，辦理核心職能及團隊發展訓練營，鼓勵同仁於組織變革中培養團隊共識，以及強化核心管理職能，提升行政管理效能。參訓學員對訓練課程內容與個人業務相關性之滿意度甚高，績效良好。