

勞動部
106 年度施政績效報告

公告日期：107 年 06 月 19 日

壹、前言

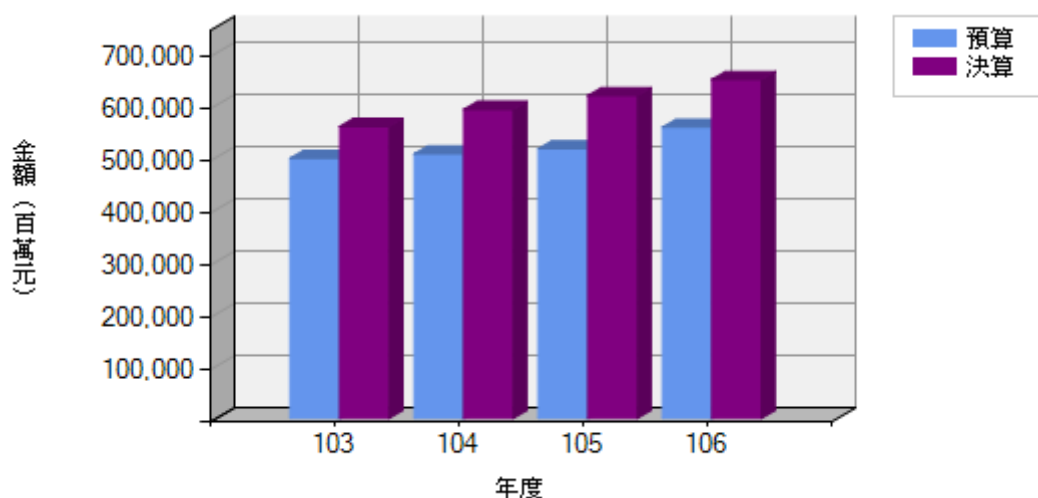
面對多元化與彈性化勞動趨勢的挑戰，勞動政策的目標在謀求勞資雙方衡平的發展，共享經濟成長的果實。本部以「促進就業 勞動升級」、「優質勞動 落實安全」、「勞資合作 強化對話」、「公平成長 永續發展」等四大策略，呼應總統勞動政策主張及行政院創新、就業與分配之施政理念，創造勞工朋友們更好的生活，提振企業與國家競爭力，營造一個公平成長、永續發展的勞動環境。

本部 106 年度施政重點包括「推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用」、「強化就業服務網絡，協助民眾適性就業」、「推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立」、「提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度」、「完善退休金制度，強化勞工債權保障」、「鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等」、「參與國際間勞工議題之諮商談判，共享資源、人才與市場」、「妥適配置預算資源，提升預算執行效率」等 8 項關鍵策略目標，持續為了謀求勞資雙方衡平發展而努力，規劃並推動合理的勞動政策，讓所有勞動者在勞動生活中獲得保障。

為評估 106 年度施政績效，本部於 106 年 3 月、6 月及 9 月追蹤各項指標進度，以督促落實各項施政及加強管制執行情形，如年度中檢核已有落後或未能達成情形，即請各單位及所屬機關研提原因及因應對策，以期能於計畫發生執行偏差時即時調整計畫，以免進度持續落後或無法依預定期程完成；並為求落實行政院就本部 105 年度施政績效評估報告之綜合意見，本部亦於 106 年 6 月、9 月追蹤各項意見之進度；至年度結束時，各單位及所屬機關至行政院政府計畫管理資訊網各關鍵策略目標達成情形，由本部綜合規劃司（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；另為求妥慎，更邀請 3 位外部學者專家進行書面審查，並於 107 年 2 月 12 日由陳主任秘書明仁邀集相關單位召開審查會議，以確立本部施政績效報告內容。

貳、機關 103 至 106 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	103	104	105	106
----	-----	-----	-----	-----	-----

合計	預算	498,973	507,419	517,289	558,524
	決算	560,342	592,968	619,462	650,504
	執行率 (%)	112.30%	116.86%	119.75%	116.47%
普通基金(總預算)	預算	128,083	121,502	116,802	123,525
	決算	119,556	119,554	116,544	123,285
	執行率 (%)	93.34%	98.40%	99.78%	99.81%
普通基金(特別預算)	預算	0	0	0	0
	決算	0	0	0	0
	執行率 (%)	0%	0%	0%	0%
特種基金	預算	370,890	385,917	400,487	434,999
	決算	440,786	473,414	502,918	527,219
	執行率 (%)	118.85%	122.67%	125.58%	121.20%

*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

(一) 預算增減主要項目及原因分析

1、公務預算部分：106 年度歲出預算數 1,235 億 2,459 萬 4 千元（含動支第二預備金 8,503 萬 4 千元），較 105 年度歲出預算數 1,168 億 217 萬 9 千元，增加 67 億 2,241 萬 5 千元，主要係增列補助勞工及其眷屬參加全民健保、補助勞工參加勞工保險及就業保險、直轄市勞保欠費繳款專案補助等經費所致。

2、基金預算部分：106 年度預算數 4,349 億 9,922 萬 2 千元，較 105 年度預算數 4,004 億 8,686 萬 4 千元，增加 345 億 1,235 萬 8 千元，主要係勞工保險老年年金申請案件增加，致保險給付增加所致。

(二) 預、決算落差原因分析：106 年度歲出預算執行率 99.81%，較 105 年度 99.78%，增加 0.03 個百分點。106 年度預算賸餘主要係人事費賸餘款及勞動力發展署獎補助費賸餘款等所致。

三、機關實際員額

年度	103	104	105	106
人事費占決算比例(%)	0.64%	0.64%	0.59%	0.56%
人事費(單位：千元)	3,578,614	3,814,798	3,681,865	3,668,825
合計	3,837	3,824	3,778	3,773
職員	3,231	3,226	3,217	3,226
約聘僱人員	332	338	315	315
警員	0	0	0	0
技工工友	274	260	246	232

*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、關鍵策略目標達成情形（「★」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：推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用。

1、關鍵績效指標：參訓者結訓後 3 個月動態調查

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	評估訓練課程是否有助於參訓者現職工作表現或是培養第二專長之助益率
原訂目標值	--	--	--	85%
實際值	--	--	--	86%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	▲

衡量標準：

評估訓練課程是否有助於參訓者現職工作表現或是培養第二專長之助益率

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

本部為提升在職勞工知識、技能，結合民間訓練單位（包含大專校院、財社團法人、工會等），辦理多元化實務導向訓練課程，並補助在職勞工訓練費用。為瞭解在職參訓者參加訓練後是否有助於其現職工作或培育第二專長，於參訓者訓練結束 3 個月後填寫訓後動態調查表，以確認訓練課程對於參訓者之助益。

(2) 指標達成情形

經統計參訓者之訓後動態情形，平均有 86% 的參訓者認為參訓後訓練課程有助於其工作上之表現及第二專長培育，高於所預定目標值 85%。

(3) 達成效益

本部透過與民間訓練單位之合作，推動辦理多元化實務導向課程，並補助訓練費用，鼓勵在職者參加在職訓練，提升技能及知識，累積其人力資本，提高國家整體人力素質。每年推動約 5,000 門課程，提供約 10 萬人次參訓機會。經由訓後動態調查，有 86% 參訓者認為參加訓練有助於其工作表現及第二專長之培育。

2、關鍵績效指標：推動職能基準發展並策進產業多元應用

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	產業認同與應用案數
原訂目標值	--	--	--	250 案
實際值	--	--	--	269 案
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

產業認同與應用案數

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

配合行政院推動重大產業政策，積極推動辦理職能基準發展或更新，深化成果策進產業與訓練夥伴多元應用，促進教訓檢用鏈結產業需求，以支持產業發展之用人需求。

(2) 指標達成情形

106 年已完成產業認同與應用計 269 案。

(3) 達成效益

透過產訓對話與合作，辦理 61 場次職能相關推廣活動、成果分享逾 1,600 人次，促進 269 家企業認同職能基準應用，其中有 98% 表示未來將持續將職能基準應用於人才發展上，以提升人才培育效能。

(二) 關鍵策略目標：強化就業服務網絡，協助民眾適性就業。

1、關鍵績效指標：勞保投保就業人數

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	整體就業服務通路勞保投保就業人數
原訂目標值	--	--	--	200,000 人
實際值	--	--	--	226,903 人
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	★

衡量標準：

整體就業服務通路勞保投保就業人數

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

至本部整體就業服務通路之求職者，經服務後確有投保之就業人數。

(2) 指標達成情形

截至 106 年 11 月底，求職推介就業人數中，投保就業人數計 22 萬 6,903 人，高於所預定目標值 20 萬人，達成率為 100%。

(3) 達成效益

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及促進國民就業，爰已成達成 106 年度目標值。

(備註：該指標目前數據僅提供至 106 年 11 月底，俟 107 年 2 月底方能提供 106 年完整數據)

(三) 關鍵策略目標：推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立。

1、關鍵績效指標：完成工會法修法相關法制作業

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	1.提出工會法修正草案並送行政院審查(25%)。2.完成工會法修正草案行政院審查作業(25%)。3.工會法修正草案

				送立法院並完成審查(25%)。4.配合工會法修法研擬相關行政措施(25%)。
原訂目標值	--	--	--	25%
實際值	--	--	--	25%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列
衡量標準：

1.提出工會法修正草案並送行政院審查（25%）。2.完成工會法修正草案行政院審查作業（25%）。3.工會法修正草案送立法院並完成審查（25%）。4.配合工會法修法研擬相關行政措施（25%）。

績效衡量暨達成情形分析：

（1）衡量指標說明

100年5月1日工會法修正施行後，法制已大幅修正，惟仍有部份實務上之疑義尚待解決，爰以提出完成工會法修法相關法制作業為指標，為逐步完善法制，106年度以提出工會法條文修正草案送行政院審查為衡量標準。本案除工會法第26條第3項規定已增訂施行外，有關該法修法時程規劃，仍須廣泛蒐集社會各界之意見並凝聚各界修法之共識，始為妥適，經通盤評估考量，本部酌予調整施政計畫關鍵績效指標衡量標準期程（於106年之衡量標準已修正為，辦理工會法修正草案座談會蒐集利害關係團體意見（25%）；107年之衡量標準已修正為，研擬工會法修正草案與相關團體進行意見溝通（75%）；108年之衡量標準已修正為，提供工會法修正草案並送行政院審查（100%）。），上開指標調整事宜已於106年6月中旬簽准至政府計畫管理資訊網（GPMnet）填報，並於國家發展委員會106年7月18日召開之107年度施政計畫（跨部會）審查會議時陳明，嗣經行政院106年8月30日院授發綜字第1060802384同意在案。

（2）指標達成情形

至106年調整後指標之衡量標準—【辦理工會法修正草案座談會蒐集利害關係團體意見（25%）】，其中增訂工會法第26條第3項規定1案，業已於105年11月16日經立法院三讀通過，經行政院於105年12月29日以院臺勞字第1050050615號令，訂自106年1月16日施行；另因本部於105年辦理工會法座談時，諸多討論議題涉及社會制度之重大變革，備受各界高度關切，且提供之意見多有歧異，社會各界仍無共識。爰106年度研提25項修法議題，於工會法修法座談會以及工會勞工教育場次，分別進行修法問卷之討論，收集各界對工會法之修法意見1,043份問卷，並辦理統計分析及問卷統計分析報告，據以作為工會法修法之重要參考，已達成本項指標調整後之目標值。

（3）達成效益

增訂工會法第26條第3項修正規定，工會會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。以充分提供受處分之工會會員之程序保

障。此外，為逐步完善工會法制，本部於 106 年辦理 19 場次研商工會法修法座談會及 3 場次工會法暨附屬法規修法專家學者會議，廣泛蒐集社會各界之意見，並蒐集問卷予以綜整研析，俾利作為研擬修法條文草案之參考，爰已成達 106 年度目標。

2、關鍵績效指標：研議最低工資法制

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	提出正式修法草案送行政院審查通過後，送立法院審議（100%）。
原訂目標值	--	--	--	100%
實際值	--	--	--	100%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

提出正式修法草案送行政院審查通過後，送立法院審議（100%）。

績效衡量暨達成情形分析：

（1）衡量指標說明：

因最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，對於國家總體經濟發展亦具重大影響，另將連動影響多項社會安全制度（如：社會救助金之發放、失業給付及中低收入老人生活津貼資格之認定、勞保、勞退、健保、國民年金之投保（提繳）薪資…），須取得社會共識，並就整體國家政策及法制面通盤考量，為求審慎研議，此關鍵績效指標 106 年度之衡量標準已修正為-辦理最低工資法制公聽會、座談會及研商會議，廣泛蒐集各界意見（30%）；於 107 年度施政計畫，辦理期程已修正為-107 年度完成研擬最低工資法草案（80%）；108 年度提出最低工資法草案並送請行政院審查（100%）。上開指標調整事宜已於 106 年 6 月中旬簽准至政府計畫管理資訊網（GPMnet）填報，並於國家發展委員會 106 年 7 月 18 日召開之 107 年度施政計畫（跨部會）審查會議時陳明，嗣經行政院 106 年 8 月 30 日院授發綜字第 1060802384 同意在案。

（2）達成情形：

至 106 年調整後指標之衡量標準－【辦理最低工資法制公聽會、座談會及研商會議，廣泛蒐集各界意見（30%）】，本部 106 年業於北、中、南、花、東辦理五場次最低工資法制公聽會，廣泛聽取各地區勞雇團體及相關單位意見，已達成本項指標調整後之目標值。

（3）達成效益：蒐集公聽會及各界意見後，並予以綜整研析，俾利作為草案條文研擬之參考，爰已達成 106 年度目標。

3、關鍵績效指標：研議勞動基準法增修部分工時相關條文

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	1.持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政

				機關以凝聚共識，並擬具初步修法草案（50%）。2 提出正式修法草案送行政院審查（100%）。
原訂目標值	--	--	--	50%
實際值	--	--	--	50%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

1.持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政機關以凝聚共識，並擬具初步修法草案（50%）。2 提出正式修法草案送行政院審查（100%）。

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明：

部分工時型態多元，涉及層面廣泛，適度放寬彈性或強化保障為二元思考方向，須權衡勞雇雙方權益，並就整體國家政策及法制面通盤考量。為求審慎研議，此關鍵績效指標 106 年度之衡量標準已修正為-持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政機關以凝聚共識（50%）；於 107 年度施政計畫，辦理期程已修正為-研擬初步修法草案（75%）；108 年度提出正式修法草案送行政院審查（100%）。上開指標調整事宜已於 106 年 6 月中旬簽准至政府計畫管理資訊網（GPMnet）填報，並於國家發展委員會 106 年 7 月 18 日召開之 107 年度施政計畫（跨部會）審查會議時陳明，嗣經行政院 106 年 8 月 30 日院授發綜字第 1060802384 同意在案。

(2) 達成情形：

至 106 年調整後指標之衡量標準－【持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政機關以凝聚共識（50%）】，本部 106 年業成立工作小組並召開工作小組會議。另於 106 年 10 月邀請學者專家、勞雇團體及有關單位召開研商會議，蒐集各界意見，已達成本項指標調整後之目標值。

(3) 達成效益：蒐集學者專家及各界意見後，並予以綜整研析，俾利作為草案條文研擬之參考，爰已達成 106 年度目標。

(四) 關鍵策略目標：提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度。

1、關鍵績效指標：勞工健康照護率之提升

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	勞工健康服務涵蓋率（受健康服務之勞工人數/全國適用職安法之勞工人數）。	勞工健康照護率（受健康服務之勞工人數/全國適用職安法之勞工人數）
原訂目標值	--	--	16%	20%

實際值	--	--	19.56%	22.15%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	★	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

勞工健康照護率（受健康服務之勞工人數/全國適用職安法之勞工人數）

績效衡量暨達成情形分析：

（1）衡量指標說明

a. 受健康服務之勞工人數，包括：當年度大型企業依法應配置專業人力辦理勞工健康服務之受照顧勞工人數，與透過本部設立勞工健康服務中心與網絡機構提供個別勞工與中小企業服務之勞工人數。

b. 全國適用職安法之勞工人數：目前暫以當年度勞保投保（扣除自願投保與職訓者）人數計。

（2）指標達成情形

106 年度本部除透過實施專案檢查，強化大型企業依法辦理勞工健康服務外，亦積極推動北、中、南三區勞工健康服務中心與服務專線之設置，同時擴增服務網絡機構達 58 家，提供勞工親近方便之健康諮詢及中小企業臨廠健康輔導服務，本年截至 12 月底受健康服務之勞工人數約計 216 萬人，全國適用職安法之勞工人數一暫以 105 年平均勞保投保人數 975 萬人估算，勞工健康服務涵蓋率（受健康服務之勞工人數/全國適用職安法之勞工人數）已提升至 22.15%。

（3）達成效益

擴大能獲得職場健康管理、健康促進與適性選配工評估服務之勞工人數，以維護勞動健康權益。

2、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	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
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。	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。	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。	當年度實施下列高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數：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（每年較前一年成長比率）
原訂目標值	10,000 廠次	12,000 廠次	14,000 廠次	5%
實際值	13,339 廠次	15,302 廠次	25,836 廠次	8.32%
達成度	100%	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場次總數：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（每年較前一年成長比率）

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

加強實施高風險事業單位或作業場所之檢查，督促事業單位做好各項安全設施及落實勞工安全衛生管理。

(2) 指標達成情形

106 年度已實施「火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查」1,707 場次、「職業失能災害預防檢查」11,043 場次、「屋頂墜落災害預防檢查」7,830 場次，合計 20,580 場次，「局限空間作業場所檢查」7,407 場次，合計 27,987 場次，較去年同期間 25,836 場次增加 8.32%。

(3) 達成效益

強化事業單位之防災作為及自主管理能力，營造安全工作環境，保障勞工職場安全。

3、關鍵績效指標：單獨參加職業災害保險之保險人數成長率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(當年度單獨參加職業災害保險之加保人數-上年度單獨參加職業災害保險之加保人數)÷(上年度單獨參加職業災害保險之加保人數)×100%
原訂目標值	--	--	--	8%
實際值	--	--	--	15%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(當年度單獨參加職業災害保險之加保人數-上年度單獨參加職業災害保險之加保人數) ÷ (上年度單獨參加職業災害保險之加保人數) × 100%

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明：已領取勞保老年給付者再從事工作，得單獨參加職業災害保險，擴大職業災害保險納保範圍。

(2) 指標達成情形：截至 106 年 12 月底止，單獨參加職業災害保險之保險人數成長率為 15%（當年度參加人數 26 萬 0,313 人，上年度參加人數 22 萬 5,312 人）。

(3) 達成效益：促進中高齡勞工工作安全之保障。

(五) 關鍵策略目標：完善退休金制度，強化勞動債權保障。

1、關鍵績效指標：提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(請領老年年金人數)÷(請領老年年金人數+符合老年年金條件但選擇一次請領老年給付人數)×100%
原訂目標值	--	--	--	72%
實際值	--	--	--	75%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

(請領老年年金人數)÷(請領老年年金人數+符合老年年金條件但選擇一次請領老年給付人數)×100%

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明：

鑑於勞保老年年金較一次性給付更能提供勞工退休後長期經濟生活保障，故以「提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例」為關鍵績效指標。

(2) 指標達成情形：

截至 106 年底止，選擇請領老年年金人數為 107 萬 3,558 人，選擇請領老年年金人數加上符合老年年金條件但選擇一次請領老年給付人數為 142 萬 7,987 人；選擇請領老年年金之比例為 75%，目前進度雖略微超前，惟仍須視年金改革情況，賡續落實相關績效指標。

(3) 達成效益：

勞保老年年金之年資給付率為 1.55%，且無年資計算上限，並有加計展延老年年金設計，可提供勞工老年經濟生活保障。

2、關鍵績效指標：事業單位依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，足額提撥勞工退休準備金戶數佔開戶數之比例

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	事業單位依法足額提撥勞工退休準備金戶數÷開戶數×100%
原訂目標值	--	--	--	80%
實際值	--	--	--	97%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

事業單位依法足額提撥勞工退休準備金戶數÷開戶數×100%

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

為強化勞工退休準備金提撥制度，落實勞動基準法第 56 條第 2 項，雇主應於每年年底前檢視次一年度符合退休條件者所需退休金並於次年 3 月底補足準備金差額之規定，爰以事業單位依法足額提撥勞工退休準備金戶數佔開戶數比率為衡量指標。

(2) 指標達成情形

a.為強化事業單位提撥勞工退休準備金，106 年度協同地方政府辦理說明會，加強法令之宣導及溝通，共計辦理 103 場，計 8,230 人參加。

b.另督促各地方主管機關自 1 月起，針對轄區內未足額提撥事業單位發文通知、催繳、陳述意見及 4 月起查核共計 4 萬 5,513 家次；截至 106 年 12 月底止，已符合足額提撥事業單位約 10 萬 9,511 家（105 年底開戶數為 11 萬 2,527 家），足額提撥家數比率達 97.32%。

(3) 達成效益

符合足額提撥之事業單位家數比率，於 8 月即達年度 95% 預定之目標，截至 12 月底再提升至 97.32%，提撥金額達 1,127 億元，受益之勞工人數約 688 萬人。

(六) 關鍵策略目標：鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等。

1、關鍵績效指標：雇主提供哺(集)乳室與托兒設(措)施成長比率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	雇主提供哺(集)乳室與托兒設(措)施比率（每年較前一年成長比率）
原訂目標值	--	--	--	7%
實際值	--	--	--	21.65%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施比率（每年較前一年成長比率）

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

為推動雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施，營造友善員工哺育之職場環境，積極輔導雇主提供員工哺（集）乳室與托兒服務，故以僱用受僱者 100 人以上之雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施較前一年成長比率達 7% 為衡量指標。

(2) 指標達成情形

為積極協助雇主提供員工哺（集）乳室與托兒服務，結合各地方政府，瞭解雇主辦理哺（集）乳室與托兒服務情形，積極提供相關輔導措施，106 年辦理哺（集）乳室與托兒設措施觀摩座談及諮詢輔導活動計 17 場次，總計 794 位事業單位代表參加，

並補助雇主辦理哺（集）乳室與托兒設施措施經費，共受理 524 家事業單位申請，經地方行政主管機關初審後，送本部審查，計補助 1,548 萬 7 千餘元，另邀集幼教團體專家及地方政府，建立聯繫溝通平台，透過辦理媒合說明活動，協助雇主與托兒服務機構簽約。

（3）達成效益

依據本部 106 年發布之僱用管理就業平等概況調查，僱用受僱者 100 人以上之雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施比率分別為 78.7% 及 51.6%，較前一年提供比率 61% 及 26%，兩項平均成長 21.56%。

2、關鍵績效指標：育嬰留職停薪之成長比率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	(當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%-(前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/前一年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%
原訂目標值	--	--	--	2%
實際值	--	--	--	2.42%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列
衡量標準：

(當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%-(前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/前一年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%

績效衡量暨達成情形分析：

（1）衡量指標說明

當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%-(前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/前一年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%

（2）指標達成情形

a. 截至 106 年 12 月底止，育嬰留職停薪之成長比率 2.42%。（106 年截至 12 月底之育嬰留職停薪津貼核付人數 69,972 人、生育給付排除非就保適用對象核付人數為 109,042 人，去年同期育嬰津貼人數為 70,746 人、生育給付人數為 114,576 人。）

b. 為強化落實性別工作平等法相關法令，加強雇主確實遵守包括育嬰留職停薪等促進工作平等措施之規定，本部每年與地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，俾促進職場平權。106 年共計辦理 31 場次，共計 2,682 人參加。

(3) 達成效益

考量多數受僱者有親自養育幼兒之需求，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，性別工作平等法訂有育嬰留職停薪相關規定。期透過相關法令之研習及宣導，申請育嬰留職停薪人數之增加，對職場權益之平等甚有助益。

(七) 關鍵策略目標：參與國際間勞工議題之諮商談判，共享資源、人才與市場。

1、關鍵績效指標：留用自我國大學畢業之僑外生在臺從事專門技術工作人次

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
衡量標準	--	--	--	僑外生留臺工作人次
原訂目標值	--	--	--	2,000 人次
實際值	--	--	--	3,326 人次
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

衡量標準：

僑外生留臺工作人次

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

為配合國家攬才留才政策，留用我國自行培育之僑外生，開放僑外生可採一般專門性或技術性資格及 103 年 7 月 3 日起公告實施之僑外生工作評點配額制申請留台工作，以突顯我國開放攬才程度。

(2) 指標達成情形

106 年核准許可畢業僑外生留臺計 3,326 人次。

(3) 達成效益

透過留用我國自行培育之畢業僑外生在臺工作，以提升國家及產業競爭力。

(八) 關鍵策略目標：妥適配置預算資源，提升預算執行效率。

1、關鍵績效指標：機關年度資本門預算執行率

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
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)	(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)	(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)	(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)

原訂目標值	94%	94%	94%	94%
實際值	78.92%	96%	92.51%	95.27%
達成度	83.96%	100%	98.41%	100%
初核結果	▲	★	▲	★
複核結果	▲	★	▲	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

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) 衡量指標說明： $(\text{本年度資本門實支數} + \text{資本門應付未付數} + \text{資本門賸餘數}) \div (\text{資本門預算數}) \times 100\%$ (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)。
- (2) 指標達成情形：原定目標值 94%、達成目標值 101%、達成度 100%。
- (3) 達成效益：本項本部 106 年度資本門預算執行率為 95.27%，達成原訂目標值 94% 之 101%，達成度 100%。

2、關鍵績效指標：機關於中程歲出概算額度內編報情形

項目	103 年度	104 年度	105 年度	106 年度
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%	【(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%	【(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%
原訂目標值	--	5%	4.5%	4.5%
實際值	--	0.2%	1.48%	0.17%
達成度	--	100%	100%	100%
初核結果	--	★	★	★
複核結果	--	▲	▲	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

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) 衡量指標說明：本項為負向標準，亦即訂定之標準值越低，則越具挑戰性。
- (2) 指標達成情形：本項原訂目標值為 4.5%，實際達成值為 0.17%，目標達成度 100%。
- (3) 達成效益：本部主管 107 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基本運作業務需要函報行政院增列預算額度外，餘均於行政院核定之 107 年度中程歲出概算額度範圍內編列，故本部 107 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，達成度超過原訂目標值。

二、關鍵績效指標相關計畫活動之成本

關鍵策略目標	計畫名稱	105 年度		106 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		3,528,037		1,121,225		
(一) 推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用	小計	3,308,885	81.40	938,643	85.12	
	配合國家重點產業政策，結合優質訓練單位辦理在職訓練多元實務課程	3,308,885	81.40	906,643	84.60	參訓者結訓後 3 個月動態調查
	推動職能基準發展並策進產業多元應用	0	0.00	32,000	100.00	推動職能基準發展並策進產業多元應用
(二) 強化就業服務網絡，協助民眾適性就業	小計	12,680	99.34	7,550	100.00	
	強化就業媒合，推展「台灣就業通」品牌，整合網實就業服務通路，促進國人就業	12,680	99.34	7,550	100.00	勞保投保就業人數
(三) 推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立	小計	4,860	113.27	3,450	115.16	
	建構工會運作良好環境、發揮工會監督及參與之功能	3,250	116.86	3,250	116.09	完成工會法修法相關法制作業
	召開基本工資審議委員會會議	1,610	106.02	200	100.00	研議最低工資法制
(四) 提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度	小計	191,922	86.86	152,042	88.76	
	強化研發成果推廣，精進職業安全衛生研究	124,529	91.77	103,042	91.94	勞工健康照護率之提升
	掌握國際與國內勞動市場、勞動關係研究，促進優質工作環境	66,143	77.37	47,750	81.60	
	完備職業災害保障制度，增進職災勞工權益	1,250	100.00	1,250	100.00	單獨參加職業災害保險之保險人數成長率
(五) 完善退休金制度，強化勞動債權保障	小計	1,540	107.08	1,540	111.95	
	健全勞工保險制度，改善勞工保險財務	1,540	107.08	1,540	111.95	提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例
(六) 鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等	小計	8,150	170.28	18,000	102.02	
	推動雇主設置哺(集)乳室與托兒設施措施計畫	8,150	170.28	18,000	102.02	雇主提供哺(集)乳室與托兒設(措)施成長比率

三、未達目標項目檢討

無未達目標項目

肆、推動成果具體事蹟

為呼應總統勞動政策—「縮短勞工的年總工時、扭轉勞工低薪的趨勢、支持青年與中高齡就業、立法保護非典型勞動、保障過勞與職災勞工、公平的集體勞資關係、年金改革」主張，及行政院創新、就業與分配之施政理念，以下就「保障勞動權益，提升勞工福祉」、「加強人力運用，促進勞動力發展」、「強化勞權實踐，創造雙贏局面」、「提升職場安全，創造健康工作環境」、「提升勞工生活照顧，強化基金營運績效」、「鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等」、「健全勞動法制，促進依法行政」、「行政組織持續創新，提升施政效能」共 8 項施政重點，分別詳述本部 106 年度重要行政成果，期透過積極推動各項促進就業及提升勞工福祉的措施，創造勞資雙贏的職場環境。

一、保障勞動權益，提升勞工福祉

- (一) 調整基本工資：為保障邊際勞工基本生活，依法定時程召開基本工資審議委員會議，另為使該會議順利進行，定期召開基本工資工作小組會議，蒐集並討論整體經濟情勢變化、消費者物價指數及各業勞動生產力及就業狀況等情形，作為基本工資審議時之參考。106 年度之基本工資審議委員會議召開 1 場次，基本工資工作小組召開 3 場次；並於 106 年 8 月 18 日召開之第 32 次基本工資審議委員會議，決議自 107 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 21,009 元調整至 22,000 元；每小時基本工資由 133 元調整至 140 元，並於 106 年 9 月 6 日公告實施。本次每月基本工資調升至 22,000 元後，約有 166 餘萬名勞工受惠；至於每小時基本工資調升至 140 元，約有 39 餘萬名勞工受惠。
- (二) 配合勞動基準法週休二日新制施行，修訂勞動基準法施行細則，並檢討相關解釋函（令）：勞動基準法週休二日相關修正條文於 105 年 12 月 21 日經總統公告，為求法規面完整周延，本部積極檢討相關解釋令、於 106 年 6 月 16 日修正發布勞動基準法施行細則部分條文，並針對新規定之疑慮發布通函解釋，以期新規定順利執行。
- (三) 考量週休二日新制施行後，各界均有希望能適度調整法令的修法建議，為回應勞雇雙方的需求，研提勞動基準法部分條文修正草案：
 - 1、週休二日新制實施後，每一勞工於法制上均享有同等之例假及休息日，連同國定假日，每年至少有一百十六天法定假日，大幅改善勞工原法定假日不一之情形。茲因週休二日新制實施後，各界仍有修法建議，為傾聽並蒐集各界之建議，於 106 年 7 月開始召開或參與共 15 場次座談會以聚焦。
 - 2、本部在保障勞工權益之前提下，堅持勞工權益「四不變」：即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」；同時考量勞動現場之實際需求，務實地給予勞雇雙方適度彈性，增加「四彈性」：即「加班彈性」、「排班彈性」、「輪班間隔彈性」、「特休運用彈性」，提出勞動基準法部分條文修正草案，於 106 年 10 月 31 日於本部網站預告，同時公告於「公共政策網路參與平台」，供民眾表達意見。
 - 3、預告期間，本部仍持續蒐集、彙整相關部會、縣市政府及民眾之意見，經審慎考量，於 106 年 11 月 8 日將勞動基準法部分條文修正草案陳報行政院審查，行政院於 106 年 11 月

9日函送立法院審議，並業於107年1月10日經立法院三讀通過，自107年3月1日施行。

- (四) 建構派遣勞工保護法制：持續蒐集社會各界意見，瞭解勞動派遣運用及派遣勞工權益情形並進行溝通，儘速推動派遣勞工保護法制作業。另為保障公部門派遣勞工之勞動權益，業於106年6月29日修正發布「政府機關（構）勞動派遣期間勞動契約書範本」，提供政府機關（構）辦理勞動派遣勞務採購案件時參考使用。
- (五) 推動勞工保險年金穩健改革：擬具「勞工保險條例」部分條文修正草案函送立法院審議，法案除就制度面進行開源節流檢討外，並將政府撥補及將政府負最後支付責任入法明定，以保障勞工老年經濟安全，並逐步建構穩健之年金制度。
- (六) 推動職業災害保險單獨立法：擬整合職業災害預防、補償及重建等面向，初步規劃重點如：擴大納保範圍；適度提高投保薪資上限；增進各項給付權益，建立部分失能年金制度；完備職業傷病通報機制與調整職業病鑑定制度，並結合職災預防及重建業務等，以提供更完善之職災保障制度，協助職業災害勞工儘速重返職場。本次立法涵蓋層面甚廣，需審慎通盤規劃，並持續聽取各界意見，以順利推動立法，確保職業災害勞工權益。

二、加強人力運用，促進勞動力發展

(一) 為青年儲蓄未來，順利接軌職場：

- 1、辦理「青年就業領航計畫」：配合教育部推動之「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，鼓勵高中職應屆畢業生先就業再升學，自106年起試辦3年，結合企業提供工作崗位訓練，提升高中職應屆畢業生就業能力及協助媒合就業。提供每人每月1萬元補助，最長補助3年，最高補助36萬元。另提供雇主每月5,000元訓練指導費，最長補助2年，最高補助12萬元。
- 2、規劃建置「工作卡（Job Card）」制度：協助青年釐清職涯定向，並結合就業服務及職業訓練資源，以提升技能並順利接軌職場。106年業已整合職業訓練資訊管理系統及技能檢定系統，並建置「職涯履歷表」、「諮詢紀錄表」工作卡表單，107年將發展深度就業諮詢服務，據以試辦應用工作卡表單，以協助青年職涯發展。
- 3、辦理各項青年職業訓練措施：依據青年發展階段不同需求，結合學校、事業單位及職業訓練資源推動訓練措施，包括「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」及「青年就業旗艦計畫」。106年計培訓2萬9,957人。

(二) 配合國家政策培育重點產業人才：

- 1、擴大辦理照顧服務員訓練，106年計結訓7,146人，充裕長照十年計畫2.0之照顧人力需求。為配合長照體系發展及充實照顧服務人力，於106年6月20日訂定發布「鼓勵失業勞工從事照顧服務工作作業要點」，提供勞工就業獎勵津貼，鼓勵失業勞工投入居家服務單位及日間照顧中心從事照顧服務工作。
- 2、配合國家產業政策，辦理多元類別就業導向職前訓練，協助失業者提升就業技能；106年計訓練5萬3,841人。
- 3、為提升在職勞工知識、技能，並配合國家政策與產業發展，結合民間訓練資源，辦理多元化、實務導向之訓練課程，並補助訓練費用，以激發勞工自主學習，強化職場技能，提高競爭力。106年計訓練9萬4,691人次。

(三) 協助身心障礙者及特定對象就業

- 1、促進身心障礙者就業：落實定額進用開發身障就業機會，截至106年10月底，公私立義務機關（構）已進用8萬3,804人（超額進用47.07%）；106年辦理身障者職業訓練計

8,816 人次參訓；推動支持性就業服務，推介成 3,992 人；提供 2,001 個庇護性就業機會，已進用 1,890 位身心障礙庇護性員工；各公立就業服務機構提供身心障礙求職者就業服務，推介就業 2 萬 9,424 人。

- 2、促進中高齡及高齡人力運用：為建構中高齡及高齡者友善就業環境，研訂中高齡就業專法（草案），並運用多元管道蒐集各界意見，積極建立社會共識；辦理中高齡者職務再設計，協助雇主改善就業環境、為勞工排除就業障礙，106 年核定補助 468 家事業單位、1,940 個案；透過各公立就業服務機構提供個別化就業服務，106 年計協助 16 萬 2,869 人次就業。
- 3、促進二度就業婦女重返職場：各公立就業服務機構結合民間資源，提供就業諮詢，運用就業促進津貼及職場學習再適應計畫等就業促進措施，並加強就業準備，提升就業能力，協助排除就業障礙，促進重返職場；106 年計協助 2 萬 5,505 人次就業。
- 4、促進特定對象及弱勢者就業：運用職場學習津貼、免費職業訓練、職業訓練津貼、臨時工作津貼等就業促進措施，開發工作職缺，提供就業諮詢及就業服務，協助原住民、新住民、低收入戶及中低收入戶等就業弱勢者就業；106 年計協助 9 萬 2,297 人次就業。
- 5、促進施用毒品者就業：依行政院訂頒「新世代反毒策略」、「新世代反毒策略行動綱領」重大政策，訂定本部「新世代反毒就業服務計畫」，強化毒癮個案追蹤輔導機制及連結各單位資源，協助其穩定就業。

（四）促進失業者就創業

- 1、多元就業開發方案及培力就業計畫：運用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合作夥伴關係，協助失業者就業，106 年計協助 3,687 名失業者在地就業。
- 2、創業諮詢輔導：為協助就業保險失業者創業，106 年辦理免費創業研習課程 161 場，共計 2,811 人次參加，全程免費創業諮詢輔導共計服務 653 人次，協助取得低利創業資金及給予利息補貼共計 17 人。

（五）因應「新南向政策」發展人力資源：

- 1、透過「企業人力資源提升計畫」及「小型企業人力提升計畫」，提供企業發展新南向事業所需之訓練輔導診斷及規劃等服務；106 年共計訓練 5,309 人次。
- 2、透過勞動部 APEC 亞太技能建構聯盟（ASD-CBA）計畫成立之「亞太技能建構發展中心」，執行新南向「產業人才技能提升培訓專班」，業於 106 年 9 月 4 日至 11 月 3 日開設「綠能光電」及「智慧自動化」2 班次，培訓 22 名產業種子師資，以促進專業人力技術交流與合作，培養其成為經營新南向市場尖兵，作為「新南向政策」之連結基礎。
- 3、配合新南向政策，提供學科口唸試題服務，協助外籍人士取得技術士證，提升未來南向臺商儲備幹部職能。自 106 年度起，提供新住民（陸配及外配）「保母人員」、「照顧服務員」、「美容」、「女子美髮」、「中餐烹調（葷食、素食）」、「烘焙食品（麵包、西點蛋糕）」等 6 職類丙級（或單一級），以及外籍勞工「堆高機操作」職類口唸試題服務。106 年外籍人士參加技能檢定者計 2,800 人次，已核發外籍人士技術士證者計 1,487 人次。
- 4、配合新南向政策，本部業於 106 年 3 月 1 日完成建置「新南向臺商登錄營業及求才資訊平台」，以越語、印語、泰語及英語等四國語言供在臺工作外籍勞工查詢，以利工作期滿返國後由海外臺商繼續聘用。

- 5、為簡化外國人來臺工作申辦程序，推動外籍專業人士線上申辦工作許可服務，106 年採線上申辦之申請比例，外國專業人員申請案為 37.32%及外籍勞工申請案為 85.28%，有效節省雇主郵寄費用及縮短文件往返時間。另建置外籍專業人士會商專區提供相關機制流程，便利雇主順利攬才。

(六) 跨國勞動力聘僱及管理

- 1、本部業於 106 年 7 月 26 日修正發布「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」部分條文，新增外籍專業人士隨同居留之外國籍配偶從事專門技術之部分工時工作，其薪資得以時薪計算，以解決外籍人才配偶申請工作許可之問題與障礙，提供其從事兼職工作之彈性。
- 2、配合「就業服務法」第 52 條取消外籍勞工 3 年期滿出國 1 日規定，業於 106 年 4 月 18 日發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 至 10 款規定工作之外國人請假返國辦法」，並於 106 年 4 月 6 日修正發布「私立就業服務機構收費項目及金額標準」，明訂外籍勞工返鄉休假規定及外籍勞工期滿續聘或期滿轉換私立就業服務機構得收取之服務費，保障外籍勞工權益。
- 3、推動外勞直接聘僱制度：106 年直接聘僱聯合服務中心代收代轉各種申請案件共 1 萬 6,109 件、受理雇主或外勞電話及現場諮詢共 9 萬 2,466 件、服務 7,849 名雇主、服務 7,082 名外勞辦理直接聘僱事宜。
- 4、定期查核製造業雇主聘僱外國人比率：為保障本國勞工工作權益及避免雇主超額聘用外國人，106 年共計查核 13 萬 7,761 家次，請雇主限期改善共 4,028 家次，未改善家數經本部廢止招募許可及聘僱許可共 403 家次。

(七) 推動 APEC「推動包容性成長-公平就業機會政策及其實踐」倡議計畫：

- 1、結合 APEC 平臺與新南向政策，並積極參與 APEC 事務，106 年 2 月於第 41 屆 APEC 人力資源發展工作小組 (HRDWG) 會議提出 APEC「推動包容性成長-公平就業機會政策及其實踐」倡議計畫，獲得美國、澳洲、印尼及巴布亞紐幾內亞支持，並經各經濟體無異議通過，另支持其他經濟體所提倡議或計畫共 3 案。
- 2、為推動與 APEC 經濟體之交流合作及研討 APEC 區域經貿整合下勞動權益保障議題，於 106 年 12 月 12 至 13 日舉辦「推動包容性成長-公平就業機會政策及其實踐工作坊」，邀請越南、印尼、泰國、澳洲、美國等 APEC 經濟體代表及歐盟司法總署公平就業機會議題專家及官員擔任講座，針對就業及職業歧視以及促進弱勢參與勞動等議題進行經驗分享，期間學員踴躍參與，並積極與國內外講者就政策及法制交換意見。

三、強化勞權實踐，創造雙贏局面

- (一) 研修「工會法」並輔導勞工籌組工會：為提高工會涵蓋率，刻正研修「工會法」不合時宜限制規範，並加強與相關團體溝通，106 年共辦理 19 場次修法座談會、1,248 人參與，並分別進行修法問卷之討論，收集各界對工會法之修法意見 1,043 份問卷，並辦理統計分析及彙整問卷統計分析報告，據以作為工會法修法之重要參考。於立法完成前，積極輔導勞工籌組工會，另為提升成立未滿 1 年之企（產）業工會會員勞動意識，於 106 年 6 月 5 日公告訂定「勞動部補助工會輔導勞工籌組企業工會及產業工會教育訓練實施要點」及「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」，完成輔導勞工籌組工會，培養新成立工會幹部知能、熟悉工會相關法令、強化新成立工會之運作能力，共辦理 15 場次座談會，計約 656 人次參加。
- (二) 建立勞資自主協商能力：為提升工會及雇主協商意願及能力，106 年度辦理集體協商人才培訓、團體協約法制說明及簽訂團體協約經驗分享活動計 12 場次，並入廠輔導 17 家工會及事

業單位團體協商，計有 8 成進入協商程序或簽訂團體協約；另為促進事業單位依法召開勞資會議，辦理相關宣導活動計 8 場次、723 人次參與；並強化不當勞動行為裁決機制，避免勞工行使勞動三權遭雇主解僱、降職、減薪等不利待遇，創造勞資雙贏局面，106 年共受理 70 件不當勞動行為案件之申請，共審理完畢 50 件。

(三) 強化勞資爭議處理機制：

- 1、為充實調處人力、提升其知能與要求行為操守，106 年度除持續辦理 1 場次調解人培訓及 9 場次回流研習活動，分別計有 46 人次及 405 人次參加訓練外，並修正「勞資爭議調解辦法」、訂定「勞資爭議調解倫理規範」及「主管機關受理勞資爭議調解注意事項」，以穩定調處品質，有效維持調解成功率於 5 成以上；又為強化仲裁效能，於 106 年 12 月完成「勞資爭議仲裁程序示範教學影片」拍攝與製作，以提升勞資雙方利用仲裁意願。
- 2、為落實大量解僱預警查訪機制，於 106 年 1 月建置「大量解僱預警情事重要資訊系統」，增設多項大量解僱預警指標，並於同年度補助 11 個地方政府聘請專業人員陪同入廠查訪共 57 家事業單位，以保障勞工應有法定權益。另為協助經濟弱勢勞工爭取應有權益，勞動部亦持續推動勞工訴訟扶助工作並擴大扶助範圍，106 年勞動部受理勞工訴訟扶助申請案計 3,283 件，准予扶助 2,653 件，訴訟結果對勞工有利之比率達 7 成以上。

(四) 強化民眾勞動權益之意識：推動勞動教育數位學習，鼓勵民眾自主學習，本部建置「全民勞教 e 網」，放置各類勞動權益線上學習課程、影音節目及期刊報告等資訊，並連結相關部會學習網站，以提供各界多元、便利的勞動權益教育學習管道。網站課程系列共有 13 大類 145 門課程。網站瀏覽總人次至 106 年 12 月底達 569 萬餘人，每年平均瀏覽人次 40 萬人。另為能使高中職教師於課堂上傳達正確之勞動觀念，編製補充教材提供教師於課堂上教授，透過實務案例解析方式，貼近學生之需求，以提升勞動觀念。已編製 28 篇補充教材並放置本部全民勞教 e 網。

四、提升職場安全，創造健康工作環境

(一) 健全職場安全衛生法制：為完整建構我國職業安全衛生防護體系，賡續降低職業災害，106 年已修（訂）定「職業安全衛生法」修正附屬法規 8 種及廢止附屬法規 1 種，修（訂）定行政規則 21 種及技術指引 4 種，並將持續因應環境情勢，修訂相關防災法規，以強化安全健康之工作環境。

(二) 實施勞動檢查：

- 1、推動勞動條件監督檢查：因應勞動基準法於 105 年 12 月 21 日修正公布部分條文，考量全國事業單位數量龐大，為協助事業單位逐步調適，避免因法令認知不足，造成過度衝擊，或衍生檢查爭議，除透過「檢查」外，另有「輔導」、「宣導」及「檢查後協助改善」等措施，逐步協助事業單位遵守法令。106 年全國計實施宣導 991 場次、勞動條件監督檢查計 3 萬 9,665 廠次及輔導 4 萬 4,930 場次。另實施國道客運駕駛員工時、儲配運輸物流與汽車貨運業、醫療院所、私立幼兒園、保全服務業、物業管理、養護機構、勞動派遣、金融保險業、工讀生、電子零組件製造業、旅行社及遊覽車客運業聯合稽查、漁船與航空及鐵道運輸業等 15 種勞動條件專案檢查計 1,473 廠次（較前年度增加 3 個行業之專案檢查）。
- 2、職業安全衛生檢查：106 年度共實施「火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查」1,707 場次、「職業失能災害預防檢查」11,043 場次、「屋頂墜落災害預防檢查」7,830 場次，「局限空間作業場所檢查」7,407 場次，合計 27,987 場次，較去年同期間 25,836 場次增加 8.32%。

- (三) 輔導中小企業改善安全衛生設施：推動「中小企業安全衛生輔導改善計畫」，組成專業輔導團隊辦理臨場訪視輔導，並透過大廠帶小廠方式，提供中小企業安全衛生輔導改善服務，截至 106 年止，計輔導 12 萬 4,175 場次，約 248 萬名勞工受到照護。
- (四) 協助 3K 產業改善工作環境：訂定「勞動部補助表面處理產業改善工作環境作業要點」，106 年召開 4 次表面處理產業平臺跨部會會議、辦理說明會及示範觀摩會 8 場次、訪視輔導表面處理廠 101 家，協助改善粉塵、通風、噪音等工作環境，並協助 20 家表面處理業者申請工作環境改善補助。另訂定「勞動部補助鑄造業改善工作環境作業要點」，106 年共協助 9 家鑄造業者申請工作環境改善補助。
- (五) 提升勞工健康服務量能：為推動勞工健康服務制度，已完成北、中、南 3 區勞工健康服務中心與服務專線之設置，106 年提供 4,631 位個別勞工健康諮詢及 526 家中小企業臨廠健康輔導，並辦理勞工健康服務實務研習、勞工健康服務人力在職教育、企業示範觀摩等活動共 17 場次（2,061 人次）；另為提供企業與勞工臨廠健康服務及勞工個人健康諮詢服務，已建置健康服務網絡機構共 59 家，受益勞工人數 19 萬 5,255 人次。
- (六) 營造優質健康職場環境：積極應用安全衛生研發技術，辦理科學園區危害物質地理圖資資料庫建制研究。協助科學園區建置危害物質地理圖資資料庫網路申報平臺，截至 106 年止，共完成 490 家事業單位危害物質地理圖資資料申報，計申報之危害物質筆數達 2 萬 7,725 筆。
- (七) 辦理高風險作業職能課程開發：為有效提升高風險工作者職能、降低職業災害，並協助因工傷病者重返職場，積極辦理高風險作業職能課程開發及辦理作業場所設施改善。106 年共計完成職能課程開發 8 項、職能課程訓練 620 人次、現場設施設備改善 50 場次、因工傷病者重返職場 32 人次、研討會 3 場次，及示範觀摩 1,050 人次。
- (八) 探討高風險事業單位實施製程安全管理技術：已編撰製程安全管理技術指引，提供製程安全管理實務作法，並建立石化業虛擬實境於火災爆炸之工具訓練，透過虛擬實境之體感訓練來提昇勞工安全意識，防範災害事故發生，另研究我國系統施工架使用現況及元件力學行為，提出我國系統施工架倒塌原因分析及安全檢查技術，以提升系統施工架組搭之安全性。
- (九) 強化職業危害預防相關觀念、提供民眾正確職業安全衛生觀念：106 年於台北、新北、台中、高雄、台南、屏東等地舉辦 7 場次「職業安全衛生危害預防巡迴展示活動」，結合地方政府、機關或學校共同辦理，以寓教於樂的方式，透過實際體驗來傳遞正確的危害預防觀念，更透過親子體驗之設計，共同參與，增加學習效果，提升工安意識，落實並向下紮根。
- (十) 強化化學品及機械源頭安全管理機制：
- 1、 建立新化學物質安全評估與登記作業工具及指引，截至 106 年止，已完成危害性化學品標示及安全資料表參考例計 5,200 種。
 - 2、 建置機械設備器具源頭管理項目本部職業安全衛生署於 106 年度完累計完成 272 家次，共計 1340 案國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查；完成職業安全衛生法第 7 條及第 8 條所定行政程序之技術效能提升、專家學者審查機制、後端管理風險評估模式研究及收費成本等研究定稿；完成機械設備器具品目及適用安全標準草案之研究與規制定稿；完成機械設備器具檢測能力試驗 1 案，撰寫最終執行成果分析及建議書；完成 207 次機械設備器具具結先行放行與免驗證申請案之追蹤查核；並完成建置機械設備器具安全資訊網系統之 3 項子系統。
- (十一) 健全危險性機械及設備檢查管理：
- 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」、「中華產業機械設備協會」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、營建用升降機、吊籠、營建用提升機等危險性機械及設備代行檢查業務，統計 106 年度共完成危險性機械及設備定期、事前檢查 101,889 座次，並辦理代行檢查人員在職專業訓練 22 場次。

- 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、南區職業安全衛生中心派員進駐代檢機構，並由轄區勞動檢查機構實施危險性機械及設備代行檢查品質查核，統計 106 年度共完成品質查核 4,249 場次。
- 3、為提升代檢機構自主管理能力，增加第三者監督管理機制，期與國際接軌，本部職業安全衛生署於 106 年初要求 3 家代檢機構導入符合性評鑑制度，接受 ISO/IEC 17020 標準之訓練及建立相關品質管理手冊、作業程序、現場評鑑、報告簽署人訪談等，並於 106 年底通過 ISO/IEC 17020 國際標準認證，使代檢機構之檢查技術能力、公正性及一致性，提升至國際水準

五、提升勞工生活照顧，強化基金營運績效

(一) 維護勞工保險權益：配合「勞工保險投保薪資分級表」自 106 年 1 月 1 日起將第 1 級月投保薪資金額由 20,008 元修正為 21,009 元，於 106 年 1 月 1 日針對月投保薪資低於 21,009 元之全時工作被保險人逕予調高月投保薪資為 21,009 元，逕調被保險人數為 286 萬餘名，投保單位不需申報調整，除簡政便民，同時維護被保險人權益。

(二) 辦理勞工保險紓困貸款，增進弱勢勞工生活照護：為協助勞工朋友解決一時經濟困難，運用勞工保險基金，於 105 年 12 月 23 日至 106 年 1 月 6 日辦理「106 年勞工保險被保險人紓困貸款」，受惠勞工計 7 萬 5,796 人，撥款總額達 75 億 7,320 萬元。

(三) 實施性別工作平等：

- 1、女性或男性勞工均得依「性別工作平等法」申請育嬰留職停薪；另已將育嬰留職停薪津貼納入就業保險給付項目，自 106 年 1 月起至同年 11 月底止，育嬰留職停薪津貼共核付 7 萬 8,000 餘人，42 萬 3,000 餘件，金額 81 億 13 萬餘元。
- 2、為積極保障身心障礙者勞動權益及參諸「身心障礙者權利公約」精神，有關就業服務法第 5 條第 1 項「身心障礙歧視」之認定，除依身心障礙者權益保障法規定取得「身心障礙證明」者以外，申訴人情狀如屬「身心障礙者權利公約」所揭示之身心障礙內涵，而受有就業差別待遇者，仍得依就業服務法第 5 條第 1 項規定提出申訴，至其就業歧視是否成立，仍應就其身心功能損傷或障礙情事與所受差別待遇之關聯性等具體個案事實認定之。
- 3、保障受僱者與收養子女之權益，於 106 年 10 月 24 日通函釋示放寬《性別工作平等法》第 16 條第 3 項「先行共同生活」之證明文件，除法院之裁定外，於特殊情況下，如出具法院之家事法庭通知等公函文書或村、里長之證明，依個案事實足堪認定受僱者與被收養人已共同生活，亦屬可行。

(四) 確保勞工退休金權益：

- 1、為落實勞工退休準備金按月提撥及每年足額提撥，106 年度賡續補助地方政府查核人力 135 人，督促事業單位依法提撥勞工退休準備金，截至 12 月底止，已督促地方政府催繳及查核共計 93,187 件次，大幅超前預定進度，查核成效分述如下：
 - (1) 待查未開戶家數自 102 年專案全面清查後，至本年度已全部完成清查及輔導，開戶率已達 100%。
 - (2) 勞工退休準備金按月提撥持續繳款率由 105 年底之 90% 持續提升至 97.6%。

(3) 符合足額提撥之事業單位家數比率，於 106 年 8 月即達年度 95% 預定之目標，至 12 月底再提升至 97.32% (約 10 萬 9 千家符合足額提撥)，提撥金額達 1,127 億元。

2、為因應勞動基準法第 28 條及第 56 條修正，本部建置勞動債權管理系統，整合勞保投保、勞退提繳及勞工退休準備金專戶等資料，提供事業單位勞動債權及勞工退休準備金相關資料，供地方主管機關及金融機構查詢使用。106 年度平均每月查詢筆數達 80,624 筆。

3、為加強勞雇雙方對於勞退新、舊制提撥(繳)實務及勞退舊制新修正條文之瞭解，106 年度規劃與各地方政府辦理勞工退休制度及法令宣導會 42 場次，已辦理完竣，參與人數達 4,084 人，平均滿意度達 91.48%，並增加「從勞退自提談退休經濟規劃」之課程，讓勞工更能瞭解提早作好退休理財規劃，以強化保障勞工退休金經濟安全。

(五) 提高基金投資營運績效：持續密切注意全球金融局勢變化，靈活調整自營投資部位，統籌新、舊制勞退基金、勞保基金、就保基金、積欠工資墊償基金及職業災害保護專款之投資運用，採取多元投資策略，辦理國外全球社會責任及債券之投資委任及國內股票委託經營投資。截至 106 年 12 月底止，整體勞動基金規模達 3 兆 6,288 億元，收益數 2,553 億元，收益率 7.59%，未來將持續掌握金融情勢，創造穩健獲利。

六、鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等

(一) 為落實僱用受僱者 100 人以上雇主設置托兒設施或提供托兒措施，106 年 3 月 7 日邀集各地方政府，針對尚未設置托兒設施或提供適當托兒措施之雇主，瞭解其未辦理原因，積極個別輔導，協助其提供受僱者子女托兒服務。

(二) 為協助事業單位與托兒服務機構簽約，提供員工托兒服務，106 年 5 月 25 日邀集幼教團體專家及地方政府，建立聯繫溝通平台，計彙整 760 家優質且有意願與事業單位簽約之托兒服務機構，透過辦理媒合說明活動，協助雇主與托兒服務機構簽約。

(三) 為協助產業聚落內企業設置員工托兒設施，106 年 9 月 19 日邀集經濟部工業局、科技部各科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處等單位，就如何協助產業聚落內企業設置員工托兒設施進行研商，建立聯繫平台，已請各園區針對 87 個產業聚落園區約 12,358 家事業單位，進行調查及場地盤點，協助有意願設置的企業或適合聯合托育的園區設置。

七、健全勞動法制，促進依法行政

(一) 辦理勞動法規整理計畫及審議勞動法規

1、本部 106 年度之立法計畫及法規整理計畫，預計審議法律 4 案、法規命令 19 案，均於年度內審議完畢。

2、本部 106 年總計召開 21 場次法規草案審查會議，審查勞動基準法等法律草案 4 案、勞工保險條例施行細則等法規命令草案 49 案、「勞工已與雇主約定休息日出勤工作，當日因故未能依約定時數履行勞務時之請假疑義案」等法令疑義 5 案。

3、於 106 年 7 月至 9 月辦理 3 場次之本部同仁行政法理論與實務研習會，共 240 人次參加，以加強本部及所屬機關同仁對行政法學理論之了解。

(二) 審議勞動訴願案件並研究改進勞動訴願功能

1、本部 106 年審結案件 2,113 件，案件類型以勞動基準法最多，計 685 件(32.42%)；其次為勞工保險條例，計 564 件(26.69%)及就業服務法，365 件(17.27%)。辦結案件類型訴願駁回 1,778 件，撤銷 90 件，原處分機關自行撤銷 79 件，總計獲得救濟比率為 8%。

(訴願撤銷占 4.26%；原處分機關自行撤銷占 3.74%) 另受理申請到會陳述意見共計 22 件，作成附帶決議移請相關業務單位檢討法令或宣導共計 3 件。

2、106年10月11日至13日舉辦勞動部106年勞工行政訴願研討會，報名人數80人，講習平均出席率達100%，聘請專任講師講授訴願法之理論與案例研究、行政罰法之理論與實例研究、行政程序法之理論與實例研究、勞動基準法規及實例分析、就業服務法規及實例分析等課程，參訓學員受益良多，有助於提升行政救濟案件效能。

八、行政組織持續創新，提升施政效能

- (一) 本部勞工保險局於各地設置24個辦事處，形成綿密之第一線服務網，藉由提供便捷單一窗口櫃檯服務及定期舉辦各項說明會等，積極維護被保險人權益，落實在地貼心服務，擴大為民服務效能。106年度各辦事處單一窗口服務計445萬5,347人次，各項說明會共223場、參與人次計1萬6,858人。
- (二) 強化本部勞工保險局應用系統防護能力，加強應用程式安控：本部勞工保險局因應資安要求，導入HPE Fortify源碼檢測工具，完成HPE Fortify源碼檢測軟體作業環境建置，以檢視並分析應用程式中潛藏的安全性弱點，避免因系統的程式漏洞成為駭客攻擊的目標，影響系統的安全。於106年12月前完成40個系統納入HPE Fortify源碼檢測作業，並就檢測出嚴重及高風險之程式排定修補計畫，以強化應用程式之防護能力，符合資安要求。
- (三) 推動本部個人資料保護管理制度(PIMS)，以確保本部對個人資料之蒐集、處理及利用符合個人資料保護法及相關法規規範，且通過英國國家標準個人資訊管理系統(BS10021:2009)驗證。
- (四) AsianInvestor亞太地區最佳機構投資人評選獲獎：106年本部勞動基金運用局以推動多元投資、增加新型委任型態、開發新投資領域及機會、致力提升公司治理，同時持續戮力將環境、社會及公司治理的理念納入投資考量中，除連續3年獲亞洲投資人雜誌(AsianInvestor)評選為亞太地區最佳退休基金管理機構，今年更榮獲台灣最佳投資機構獎項，本部勞動基金運用局投資專業再次受到國際肯定。
- (五) 落實社會責任投資：為進一步落實股東行動，於106年首創對所投資企業行使股東提案權，於兼顧公司財務健全與營運正常下，建請以法定盈餘公積分配現金，並獲股東會通過。此外運用局辦理國外委託全球ESG混合指數被動股票型委任，將環境、社會及公司治理(ESG)三大要素納入主要篩選因素，並排除相關邪惡產業及在環境、顧客、人權及勞工權利等有重大爭議之公司，再者，為優化基金之投資績效，以ESG指數進行策略性指數優化(Smart Beta)，並選擇混合型指數，包含了低波動、增強價值及高品質指數，以降低策略性指數景氣循環之風險，控制下檔風險，期能獲得較佳之風險調整後報酬。
- (六) 積極經營本部勞工保險局全球資訊網及Facebook粉絲團，重視民眾參與及溝通：勞保局全球資訊網不斷致力於宣導及推廣勞保、就保、勞動保障議題，提供民眾瀏覽查詢各項即時實用資訊及便民申辦服務，106年總計提供1,632萬餘人次服務。本部勞工保險局Facebook粉絲團於100年4月8日正式上線，截至106年止已累積逾66萬2千餘名粉絲，藉由生活化貼文跟創意活動與網友互動，推廣本部勞工保險局相關業務。國發會於106年度舉辦之行政院所屬二、三級機關及縣市政府社群服務健檢，本部勞工保險局於29個受檢行政院所屬三級機關中名列第三，成效卓著。
- (七) 因應當前社群媒體發展趨勢，持續維運管理本部Facebook粉絲專頁，針對勞工朋友所關心的勞動議題製作各式貼文供各界瀏覽觀看，截至106年12月31日粉絲人數為9萬7,893人，累計貼文觸及人次達3,836萬1,645人次。

(八) 依據本部 106 年度施政重點製作宣導圖稿，安排於中國時報等 10 家平面報紙、商業周刊等 5 類雜誌、Google 等 9 種網路通路進行刊登。另亦配合「勞動基準法」修法作業，製作 5 個懶人包，並運用 Facebook 及 Line@ 適時對外溝通說明。

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) 各關鍵績效指標燈號

關鍵策略目標		項次	關鍵績效指標	初核	複核
1	推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用	(1)	參訓者結訓後 3 個月動態調查	★	▲
		(2)	推動職能基準發展並策進產業多元應用	★	---
2	強化就業服務網絡，協助民眾適性就業	(1)	勞保投保就業人數	★	★
3	推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立	(1)	完成工會法修法相關法制作業	★	---
		(2)	研議最低工資法制	★	---
		(3)	研議勞動基準法增修部分工時相關條文	★	---
4	提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度	(1)	勞工健康照護率之提升	★	---
		(2)	加強高風險事業單位或作業場所之檢查	★	★
		(3)	單獨參加職業災害保險之保險人數成長率	★	---
5	完善退休金制度，強化勞動債權保障	(1)	提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例	★	---
		(2)	事業單位依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，足額提撥勞工退休準備金戶數佔開戶數之比例	★	---
6	鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等	(1)	雇主提供哺(集)乳室與托兒設(措)施成長比率	★	---
		(2)	育嬰留職停薪之成長比率	★	---
7	參與國際間勞工議題之諮商談判，共享資源、人才與市場	(1)	留用自我國大學畢業之僑外生在臺從事專門技術工作人次	★	---
8	妥適配置預算資源，提升預算執行效率	(1)	機關年度資本門預算執行率	★	---
		(2)	機關於中程歲出概算額度內編報情形	★	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

(二) 績效燈號統計(僅統計院核評估部分)

構面	年度		103		104		105		106	
	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
	小計	初核	20	100.00	26	100.00	21	100.00	3	100.00

		複核	20	100.00	26	100.00	21	100.00	3	100.00
	綠燈	初核	19	95.00	25	96.15	18	85.71	3	100.00
		複核	13	65.00	16	61.54	18	85.71	2	66.67
	黃燈	初核	1	5.00	0	0.00	3	14.29	0	0.00
		複核	7	35.00	9	34.62	3	14.29	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	1	3.85	0	0.00	0	0.00
		複核	0	0.00	1	3.85	0	0.00	0	0.00

二、綜合評估分析

各項燈號較 105 年度增減情形及原因分析：

本部 106 年度共有 8 項關鍵策略目標，分別為「推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用」、「強化就業服務網絡，協助民眾適性就業」、「推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立」、「提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度」、「完善退休金制度，強化勞工債權保障」、「鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等」、「參與國際間勞工議題之諮商談判，共享資源、人才與市場」，各關鍵策略目標項下共計 16 項關鍵績效指標。

檢討 106 年度整體策略目標執行成效，16 項指標中有 3 項指標—「完成工會法修法相關法制作業」、「研議最低工資法制」、「研議勞動基準法增修部分工時相關條文」，因尚須取得社會共識，除對勞工權益造成重要影響外，並須就整體國家政策及法制面通盤考量，為求審慎研議，已調整相關修法期程，上開指標之調整經 106 年審查 107 年度施政計畫時，皆已於相關會議陳明並行政院審查同意在案；餘 13 項指標達成度皆為 100%，亦較 105 年度（85.71%）提升。整體而言，本部 106 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。

陸、附錄：前年度行政院複核綜合意見辦理情形

一、審查意見「健全就業安全網，協助勞工適性就業方面：運用政府與民間資源提供短期工作機會等各項促進就業措施，其中多元就業方案與培力計畫已執行多年，請評估其協助失業者就業之實質效益；促進青年就業方案（103 年至 105 年）已執行完畢，請評估分析執行成效，如解決青年勞動力參與率偏低等問題。另預計自 106 年 8 月起試辦 3 年『青年教育與就業儲蓄帳戶方案』，請積極與教育部妥為規劃相關配套措施。」

辦理情形：

（一）有關多元就業方案與培力計畫已執行多年，請評估其協助失業者就業之實質效益方面：

- 1、多元就業開發方案與培力就業計畫執行截至 106 年止，總計核定補助 10,333 個計畫，協助逾 14 萬人就業。
- 2、多元就業開發方案進用對象，以中高齡者占大宗、其次為原住民，再其次為身心障礙者，106 年統計分別為 58%、16%與 7%。105 年計畫結束後經加退保資料勾稽截至 106 年止，約有 63.69%之進用人員重返職場就業，顯示對促進弱勢族群等重返職場再就業有其效益。
- 3、培力就業計畫有利協助中高齡者、原住民及青少年返鄉就業；106 年統計此三類族群佔總就業人數之比率分別為 32%、20%與 15%。105 年計畫結束經與加退保資料勾稽截至

106 年止，約有 69.86%之進用人員重返職場就業，亦有助於民間團體朝向社會企業發展，促使永續經營，創造在地就業機會。

(二) 有關促進青年就業方案(103 年至 105 年) 已執行完畢，請評估分析執行成效方面：

- 1、 行政院責成勞動部結合經濟部及教育部等 11 部會相關資源、64 項計畫，於 103 年至 105 年推動「促進青年就業方案」，針對青年所面臨的職涯迷惘、職業及勞動市場認識不足、學用落差等問題，積極協助青年就業。
- 2、 經統計，103 年至 105 年累計協助 28 萬 4,861 名青年就業。105 年 15 至 29 歲青年失業率(8.89%)、失業人數 20 萬 7 千人、失業週數 22.75 週，均較方案實施前為低。
- 3、 為積極促進青年就業，本部未來將持續推動整合「職涯輔導」、「職業訓練」及「就業媒合」三大專業體系，建構訓用合一模式，提升青年技能並接軌職場。

(三) 有關自 106 年 8 月起試辦 3 年「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，請積極與教育部妥為規劃相關配套措施方面：

- 1、 為鼓勵高中職畢業生先就業再升學，行政院責成教育部規劃推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，本部配合教育部上開方案，自 106 年起辦理「青年就業領航計畫」，結合雇主提供職缺及工作崗位訓練，協助青年提升就業能力及媒合就業。參加計畫期間，提供青年每月 1 萬元補助(教育部就學、就業及創業準備金 5,000 元、本部穩定就業津貼 5,000 元) 最長補助 3 年，3 年期滿後，青年可一次自儲蓄帳戶提領最高 36 萬元。
- 2、 上開計畫 106 年計有 2,383 人報名參加，經本部確認有意願參加計畫計 783 人，協助媒合錄用計 744 人，媒合率為 95%。
- 3、 未來將持續配合教育部整體方案之規劃，辦理青年就業媒合相關事宜。

二、 審查意見「強化職涯規劃，促進勞動力永續發展：透過各項計畫加強在校與畢業離校青年職業技能訓練，失業率從 100 年 4.39%降至 105 年 3.92%，其中 15 歲到 29 歲的青年平均失業率由 100 年 9.02%降至 105 年 8.89%。為因應少子化、勞動人口下降與產業自動化趨勢，請配合新勞動政策藍圖與政府推動創新產業的人力結構調整需求，並重新檢視青年就業措施及配合調整職訓內容，朝先就業再升學方向規劃。另職涯規劃指標宜針對整體國家發展設計，其面向應涵蓋婦女與中高齡者」。

辦理情形：

(一) 有關重新檢視青年就業措施及配合調整職訓內容，朝先就業再升學方向規劃方面：

- 1、 本部依據青年發展階段之不同需求推動各項專案訓練措施，並持續滾動檢討，以縮短學用落差，提升專業技能。106 年計培訓 2 萬 9,957 人。
- 2、 自 106 年起，本部配合教育部推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」辦理青年就業領航計畫。為吸引優質企業共同加入青年就業領航計畫，行政院責由經濟部、文化部、科技部等 11 個部會，協力開發優質職缺，提供優良勞動條件與福利之職缺，並由本部整合各部會職缺，結合事業單位提供職缺及工作崗位訓練，並依青年就業意願、職缺所在縣市別，辦理就業媒合活動。未來將持續配合教育部整體方案之規劃，辦理青年媒合相關事宜。

(二) 有關職涯規劃指標宜針對整體國家發展設計，其面向應涵蓋婦女與中高齡者方面：

為協助婦女及中高齡者之職涯規劃與促進就業，本部透過全國 300 餘個公立就業服務據點，由專業就業服務人員提供就業諮詢，並依求職者學經歷及專長推介工作機會，或安排參加職業訓練提升就業能力，並運用就業促進工具，排除就業障礙及協助就業。106 年度一般婦女至

公立就業服務機構辦理求職人數計 38 萬 4,499 人，經推介就業人數計 28 萬 1,745 人；另透過各公立就業服務機構提供中高齡者個別化就業服務，106 年計協助 16 萬 2,869 人次就業

三、審查意見「強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動：強化勞動權益保障，實現尊嚴勞動方面：成立工會與締結團體協約有助勞資雙方溝通協商與保障勞工權益。請參採國外實施經驗，加強宣導其功能與實質效益，並進一步分析成立工會與締結團體協約數之比例、輔導成效、仲裁意願偏低原因，作為未來輔導自主發展參考；另鑒於勞動法制之完善建置與促進就業為該部核心業務，請於制（修）訂勞動法規時，善用統計處與勞動及職業安全衛生研究所之國內外相關法規與統計資料，於修法前提出充分之法規影響評估報告，並於政策實施後，提出持續追蹤、評估政策衝擊與調適。105 年底通過之勞基法「一例一休」新制實施引發之熱議，在不修法前提下相關規範仍有調適空間，例如檢討勞基法第 30 條之 1 適用行業、擴大做 6 休 1 函釋等，並宜強化行政輔導措施，例如加強就業媒合與培訓、保障非典型勞動權益、加強推動勞資雙方建立團體協商機制等」。

辦理情形：

（一）有關成立工會與締結團體協約有助勞資雙方溝通協商與保障勞工權益方面：

1、為保障勞工結社權，進一步提高工會之涵蓋率，106 年已辦理「研商工會法修法座談會」19 場次及「工會法暨附屬法規修法會議」3 場次專家學者會議，廣泛收集工會法修法意見。另本部亦持續辦理「補助工會輔導勞工籌組企業工會及產業工會教育訓練實施要點輔導籌組工會」及「補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」等措施，積極輔導勞工成立工會。106 年完成輔導勞工籌組工會，培養新成立工會幹部知能、熟悉工會相關法令、強化新成立工會之運作能力，總共辦理 15 場次座談會，計約 656 人次參加。

2、另為協助集體協商人員知能發展及促進工會與雇主簽訂團體協約之協商及簽訂，106 年已辦理集體協商人才培訓活動 2 場次、簽訂團體協約說明暨法制檢討座談會 5 場次、工會及事業單位簽訂團體協約經驗分享座談會 4 場次；另為解決協商僵局，業辦理「入廠輔導及誠信協商說明活動」3 場次，並入廠輔導工會及事業單位計 17 家，及 43 家工會新簽訂團體協約。

3、至有關仲裁意願偏低原因部分：

（1）基於勞資爭議交付仲裁需勞資雙方合意，事涉雙方諸多主客觀因素，資方往往不願意交付仲裁，而期以勞工怯於訴訟之心態，放棄爭取應有權益，又勞工往往對仲裁程序不甚熟悉產生諸多疑慮，而不願利用仲裁管道以為救濟，導致勞資雙方申請仲裁意願偏低。

（2）為有效提升合意交付仲裁效能，本部業於 104 年修正施行「勞資爭議調解辦法」第 25 條第 1 項規定，於調解不成立時，應向當事人說明合意交付仲裁處理優點，作成調解紀錄；並於 105 年修正增加補助地方政府受理合意交付仲裁之金額；另於 106 年辦理「勞資爭議仲裁程序示範教學影片」。此外，本部多次於活動場合宣導合意交付仲裁之優點，以提升勞資雙方運用仲裁之意願及可能性。

（二）有關加強保障派遣勞工權益及推動勞資雙方建立團體協商機制部分：本部已訂定及持續修訂「政府機關（構）勞動派遣期間勞動契約書範本」、「勞動派遣權益指導原則」、「要派單位與派遣事業單位要派契約書範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」，除明示要派單位使用派遣勞工之相關責任外，並明確要派單位之責任及義務，以保障非典型勞動權益。另持續透過辦理集體協商人才培訓活動、團體協約法制說明活動、簽訂團體協約經驗分享活

動，提供工會簽訂團體協約獎勵金及遴聘專家學者入廠輔導雇主或工會，持續推動勞資雙方建立團體協商機制。

(三) 有關勞動基準法週休二日新制部分：

1、週休二日新制自 105 年 12 月 23 日起陸續生效施行，其修法目的係為落實週休二日、縮減工時，使勞工獲得充足之休憩。為使各行各業順利適用新制，採下列行政輔導措施：

(1) 考量各行業需要調適的時間，本部採循序漸進，106 年第一季為「宣導期」、第二季「輔導期」，第三季為「檢查期」，並與最熟悉產業運作之主管部會共同合作，協助事業單位調整管理制度、落實法令，確保勞工權益。

(2) 第 1 季宣導期—勞動部官網建置「週休二日」新制專區，針對各界所提疑義，持續更新常見問答；提供「特別休假試算系統」及「加班費試算系統」供民眾使用；製作修法說明簡報檔及講義，並辦理 7 場次種子師資研習，訓練近 400 人次。

(3) 第 2 季輔導期—與各地方政府、相關部會等協同辦理週休二日重點宣導及勞動檢查說明會，合計辦理 885 場次說明會，計約 7.78 萬人參加；協同經濟部，培訓法令講解種子師資，於工業區、加工區、商業會中小企業處地方服務中心提供「定點諮詢服務」；採取臨場輔導、集體輔導及申請輔導三措施。

(4) 與各部會共同研議產業別因應措施指引—協助衛生福利部訂定「護理人員」排班指引及「社會福利機構」調適指引；協助經濟部訂定「製造業」及「商業服務業」因應需知；協助金融監督管理委員會訂定「金融業」、「保險業」、「證券業」、「投信投顧業」及「期貨業」等週休二日新制調適指引。

(5) 建置與各部會及產業之溝通網絡：106 年 3 月 3 日建置各部會雙向溝通聯繫網絡，成立各部會對應專責窗口，於 3 月底前盤點所轄各產業關注之議題，並持續關注產業意見，針對反映問題，即時回應、立即解決。同時掌握可能輿情，主動澄清疑義。

2、經審慎評估，指定「汽車貨運業」為適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定之行業、「石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業」及「農、林、漁、牧業」為適用勞動基準法第 30 條之 1 規定之行業。另核定「稻穀收穫期從事稻穀之檢驗收購或烘乾作業之人員」及「依教育法規辦理考試之闈內人員」為適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者。

3、週休二日新制實施後，各界仍希望適度調整延長工時限制、例假安排及特別休假規定，本部在保障勞工權益之前提下，同時考量勞動現場之實際需求，務實地給予勞雇雙方適度彈性，提出勞動基準法部分條文修正草案，期建構務實可行並具備安全彈性之勞動制度，草案業於 106 年 11 月 9 日經行政院院會通過並函送立法院審議，並業於 107 年 1 月 10 日經貴院三讀通過，並自 107 年 3 月 1 日施行。

(四) 有關保障非典型勞動權益之部分工時：勞動基準法並未排除部分工時勞工之適用。惟為加強部分工時勞工權益保障，勞動部已於 103 年訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」。配合法令之修正，業於 105 年、106 年修正前開應行注意事項，為更細緻化的規範。事業單位如違反相關規定，回歸各該條文處罰。並訂定「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，供勞雇雙方參考使用。另研議部分工時勞工權益法制化，邀請學者專家、勞雇團體及有關單位，召開研商會議，加強該等勞工權益保障。

四、審查意見「增進勞動福祉，提升勞動生活品質：增進勞動福祉，提升勞動生活品質方面：為完善勞工保險失能年金制度，請持續蒐集檢討失能評估參數；另輔導企業辦理職工福利、企業托

兒服務，以及建立員工協助方案機制，請衡量對員工之實質效益，並強化績效指標與「增進勞動福祉，提升勞動生活品質」之關聯性」。

辦理情形：

- (一) 為完善勞工保險失能年金制度，將持續累積失能評估參數，檢討失能年金個別化評估制度。
- (二) 另為提升勞工福祉與增進工作生活平衡，輔導企業提撥職工福利金，辦理職工福利，並鼓勵企業設置托兒設施或措施、建立員工協助方案機制等，以促進員工身心健康。
- (三) 為強化績效指標與關鍵策略目標之關聯性，106 年度之關鍵策略目標已修正為「鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平權」，績效指標修正為「雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施成長比率」。

五、審查意見「打造安全衛生勞動環境，維護工作者身心健康：推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）驗證，職災千人率已由 104 年的 3.191 降至 105 年的 2.953，請持續強化事業單位防災自主管理能力；另請定期評估提升我國職業安全衛生水準中長程個案計畫（105 年至 109 年）執行情形，作為後續修正參考。至各縣市勞檢寬鬆認定不一問題，建議訂定裁量基準、解釋性規則與工作規則，俾利地方政府遵循」。

辦理情形：

- (一) 有關推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）驗證，請持續強化事業單位防災自主管理能力方面：為鼓勵並輔導事業單位建立自主性安全衛生管理體制，發揮事業自主管理功能，106 年度持續推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）第三者驗證制度，另辦理 12 場次職業安全衛生管理系統建置研討會實務課程，並成立臺灣職業安全衛生管理系統北、中及南區促進會，辦理 7 場次廠場觀摩及 5 場次教育訓練，以強化事業單位防災自主管理能力，預防職業災害發生。
- (二) 有關定期評估提升我國職業安全衛生水準中長程個案計畫（105 年至 109 年）執行情形，作為後續修正參考方面：為定期評估提升我國職業安全衛生水準中長程個案計畫（105 年至 109 年）之執行績效，本部按季管控各執行單位之工作執行進度及經費使用情形，並做為後續檢討改進參考。
- (三) 有關各縣市勞檢寬鬆認定不一問題，建議訂定裁量基準、解釋性規則與工作規則，俾利地方政府遵循方面：
 - 1、本部前已訂頒「地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項」及「勞動條件檢查精進作為」等指導規範，詳盡訂定執行檢查前、中、後之應注意事項，以齊一檢查程序及規範，並就事業單位之檢查反映常見態樣予以適當處理，另規劃透過內部督導考核及外部之受檢單位滿意度調查等機制，督促地方政府檢查同仁確按相關規定實施檢查。
 - 2、辦理勞動行政首長聯繫會報，與地方溝通勞動檢查政策，凝聚共識；另召開 7 場次全國勞動條件檢查業務工作會報，處理檢查爭議，使檢查標準與裁處尺度趨於一致，此外，並加強辦理勞檢員職前訓練 1 場次及在職回流訓練 10 場次，透過案例研析加強相關法令疑義說明及檢查技巧經驗交流。此外，並已於 12 月針對各地方主管機關勞動條件檢查主管人員辦理教育訓練及進行業務座談，齊一法令見解。
 - 3、另於 106 年 3 月 7 日邀集各地方政府會商，決議不採統一訂定裁罰基準之方式，爰本部嗣據此擬訂違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則，並已於 106 年 8 月 22 日以勞動條 1 字第 1060131704 號函發函各地方政府，作為裁罰之遵循原則。

六、審查意見「拓展國際及兩岸勞動事務交流合作：辦理國際職業技能專業培訓，促進職業技能國際交流，請進一步說明對提升我國職業技能發展之效益，並以雙方合作產生之實質效益為衡量標準。另鑒於人才競逐已為國際化趨勢，請配合政府留才攬才政策調整指標」。

辦理情形：

(一) 有關進一步說明對提升我國職業技能發展之效益，並以雙方合作產生之實質效益為衡量標準方面：

- 1、本部配合外交部、經濟部等辦理產業師資培訓或提供專業諮詢及技術支援服務。106 年度培訓泰國、越南、印尼、馬來西亞、寮國、緬甸、菲律賓等 7 國 22 名產業技術種子師資。
- 2、未來將持續強化我國職業訓練產業與國際接軌，開創與新南向國家互利共贏的新合作夥伴關係，提升臺灣與雙邊產業人才交流與合作，藉由加強我國與新南向國家之外交及實質關係，提升我國國際聲譽與地位。

(二) 有關鑒於人才競逐已為國際化趨勢，請配合政府留才攬才政策調整指標方面：

- 1、為留用我國投入教育資源所自行培育優秀僑外生，本部於 103 年 7 月 3 日公告僑外生評點制，依僑外生及雇主資格進行評點，項目包含學歷等 8 個項目，累計點數超過 70 點者經雇主提出申請並獲核發許可，僑外生即可留臺從事專門性或技術性工作。本部已於 106 年度施政計畫研訂「留用自我國大學畢業之僑外生在臺從事專門技術工作人次」關鍵績效指標，業於 107 年 1 月 3 日公告開放 107 年度僑外生評點許可數額 2,500 名，106 年透過僑外生評點制核准許可畢業僑外生留臺工作計 2,604 人次。
- 2、另本部後續將持續配合國家留才攬才政策及相關中央目的事業主管機關評估意見，進行研議調整修正外籍專業人士來臺工作法規相關事宜。

七、審查意見「改善所得分配具體方案：為提高低收入戶及中低收入戶就業競爭力，積極辦理各項職業訓練，協助培養其專業技能與就業，請進一步追蹤分析後續就業情況，作為後續促進弱勢適性就業精進參考」。

辦理情形：

- (一) 辦理在職者職業訓練，加強拓展民間訓練單位，提供多元化實務導向訓練課程，並補助訓練費用，激勵勞工自主學習，以提升職場競爭力。106 年在職勞工訓練計 9 萬 4,691 人次。
- (二) 為強化失業勞工就業技能，辦理各式職前訓練課程；又為協助職前訓練參訓學員訓後順利就業，於結訓後 3 個月內，由訓練單位協助提供就業輔導服務，如仍無法順利就業者，則轉由就服機構提供後續就業服務。針對訓後 3 個月內已就業者（含低收入戶及中低收入戶），追蹤其就業期間是否為穩定就業（就業累計超過一個月）。另本部勞動力發展署各分署業於 106 年建立訓後就業關聯性認定作業，將學員就業關聯概況鍵入本部職業訓練資訊管理系統，以利瞭解學員訓後狀況並精進職業訓練就業成效。

柒、行政院評估綜合意見

一、推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用方面：為解決產業缺工，透過「開發勞動力」、「創造友善職場」及「縮短學用落差」三大策略，期多元管道解決缺工問題，後續勞工多元訓練之補助課程，請配合政府新南向政策提供相關訓練，強化與產業政策需求鏈結。另請會同各部會建置職能基準，協助培訓機構逐步發展職能導向課程，推動技職教育及職業訓練轉型，並落實發展職能導向課程，以提升人才培育效能，縮短學用落差之目的。

- 二、強化就業服務網絡，協助民眾適性就業方面：透過就業媒合平臺，積極協助民眾就業。隨著人口老化，未來照護人力之需求將逐漸增加，請持續配合推動長照 2.0 計畫，完善照顧服務員訓練；另請檢視 106 年起配合教育部推動試辦「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」之實施效益，作為後續改進參考。
- 三、推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立方面：自 106 年 1 月 16 日施行工會法第 26 條第 3 項規定，提供工會會員停權或除名前，陳述意見之程序保障。另最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，且連動影響社會救助金發放、失業給付等多項社會安全制度，請審慎研析各界意見，妥善研擬最低工資法草案送行政院審查。
- 四、提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度方面：職災千人率已由 105 年 2.953 降至 106 年 2.773，請持續強化事業單位防災自主管理能力，並配合就業人口平均年齡之提高，調整工作環境安檢標準。另為推動落實週休二日，新修正之「勞動基準法」部分條文修正案已於 107 年 3 月 1 日起施行，為使各產業儘速適應新制，請針對影響層面廣泛或涉及公共安全之業別或對象妥適規劃，實施專案檢查，並藉由相關備查機制，掌握事業單位運用彈性情形，列管實施重點檢查，以預防過勞，確保勞工權益；對資源有限或適法較困難之事業單位，請提供必要之改善輔導及諮詢服務。
- 五、完善退休金制度，強化勞動債權保障方面：請配合「提升勞工生活照顧，強化基金營運績效」施政重點，持續健全勞工保險年金制度，強化事業單位提撥勞工退休準備金，並提高基金投資營運績效，確保勞工老年經濟安全。
- 六、鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等方面：106 年企業提供哺（集）乳室與托兒設（措）施及育嬰留職停薪比率均較往年成長，為推動雇主營造友善職場育兒環境，使受僱者安心兼顧工作與親職，請持續積極推動，並請配合「安居樂業」、「生生不息」及「均衡臺灣」三大政策主軸，務實解決問題。
- 七、參與國際間勞工議題之諮商談判，共享資源、人才與市場方面：積極配合國家攬才留才政策，留用我國培育之畢業僑外生在臺從事專門技術工作，並簡化外國人來臺工作申辦程序。請持續評估攬才留才相關策略與實施效益，以利後續調整修正相關法規與配套措施。