

勞動部

113 年度施政績效報告

壹、前言

為持續積極保障及維護工作者勞動權益，本部秉持「安穩」、「安心」及「安全」的施政理念，推動公平穩定勞資關係，賡續完善勞動基準保障，支持新經濟、新科技模式工作者權益保護，加強營造友善工作環境，落實職場平權及就業平等，確保勞工保險及退休金制度穩定，精進就業服務效能，促進青年、婦女、中高齡者及高齡者等國人就業，並協助改善疫後缺工、擴大就業，提供多元職訓管道，提升技能檢定服務量能，優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善運用跨國勞動力，完善職場減災策略，落實職業災害保險制度等重要施政目標。

貳、機關 111 至 113 年度預算及人力

一、近三年預、決算趨勢

113 年公務預算、特別預算與基金預算之歲(支)出預算數總計新臺幣(以下同)1,014,336 百萬元，決算數總計 1,274,782 百萬元；執行率為 125.68%，較上年執行率 125.64%，增加 0.04 個百分點。

表 1 近 3 年歲(支)出預、決算數及執行率

單位：百萬元

項目	111 年			112 年			113 年		
	預算	決算	執行率 (%)	預算	決算	執行率 (%)	預算	決算	執行率 (%)
普通基金 (公務預算)	180,980	180,569	99.77	199,914	199,773	99.93	286,925	286,788	99.95
普通基金 (特別預算) (註)	0	0	0	80,619	80,060	99.31	14	14	100
特種基金 (基金預算)	601,952	857,213	142.40	629,918	864,034	137.17	727,397	987,980	135.82
合計	782,932	1,037,782	132.55	910,451	1,143,867	125.64	1,014,336	1,274,782	125.68

註：特別預算 112 年度歲出預決算數係勞動部辦理 112 年度中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算(109 年 1 月 15 日至 112 年 6 月 30 日)之執行情形；113 年度中央政府前瞻基礎建設計畫第 4 期特別預算(112 年度至 113 年度)之執行情形。另勞動部辦理中央政府疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算尚在執行期間，並未辦理決算事宜，爰本表不納入上開特別預算相關預決算數據。

二、預、決算趨勢說明

(一) 預算增減主要項目及原因分析

1、公務預算部分：113 年度歲出預算數 2,869 億 2,465 萬 2 千元，較 112 年度歲出預算數 1,999 億 1,405 萬 9 千元(含動支第二預備金 2,823 萬 6 千元)，增加 870 億 1,059 萬 3 千元，主要係增列撥補勞

工保險基金、補助勞工及其眷屬參加全民健保、補助勞工參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險等經費所致。

- 2、基金預算部分：113 年度支出預算數 7,273 億 9,704 萬 7 千元，較 112 年度支出預算數 6,299 億 1,838 萬元，增加 974 億 7,866 萬 7 千元，主要係因政府撥補勞工保險基金增加，致提存責任準備增加所致。

(二) 預、決算落差原因分析

- 1、公務預算部分：113 年度歲出預算數 2,869 億 2,465 萬 2 千元，決算數 2,867 億 8,848 萬 8 千元，預算賸餘 1 億 3,616 萬 4 千元，主要係因本部勞動力發展署及所屬人事費賸餘、補助陪產檢及陪產假薪資結餘，以及擲節業務費支出等所致。
- 2、特別預算部分：中央政府前瞻基礎建設計畫第 4 期特別預算歲出預算數 1,400 萬元，決算數 1,400 萬元(皆為保留數)，係補助新竹市育樂中心耐震補強工程計畫經費。
- 3、基金預算部分：113 年度支出預算數 7,273 億 9,704 萬 7 千元，決算數 9,879 億 7,953 萬元，預決算數差異 2,605 億 8,248 萬 3 千元，主要係勞保作業基金收支賸餘，因應未來給付需要，悉數提存責任準備，以及投融資業務成本因全球金融市場波動劇烈，部分投資項目產生評價損失，惟加計部分投資項目評價利益，本年度投資仍為淨評價利益。

三、機關實際員額

表 2 機關實際員額

	單位：人		
	111 年	112 年	113 年
職員	3,413	3,427	3,443
約聘僱人員	297	294	290
警員	0	0	0
技工工友	154	135	121
合計	3,864	3,856	3,854

註：約聘僱人員包括駐外僱員；警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛。

參、年度目標及策略推動成果與未來精進方向

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
一、持續完善勞動基準保障，支持新經濟、新科技模式工作者權益	(一) 建構最低工資審議機制，擬定最低工資，確保勞工合理之最低工資	1. 為建構完善之最低工資審議機制，《最低工資法》自 113 年 1 月 1 日施行。 2. 113 年度召開首次最低工資審議會議，決定自 114 年 1 月 1 日起，每月最低工資為 28,590 元，較原	持續定期檢討最低工資，以保障勞工的基本生活。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
保護		27,470 元調升 4.08%，每小時最低工資等比例調整後，取整數值為 190 元。本次調升約有 257 萬名勞工受惠。	
	(二) 持續檢討現行工時規範，以完善工時制度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 翻譯日本勞動基準法及其施行細則，作為我國勞動基準法工時制度或政策研議之參考。 2. 113年協助7行業或工作者運用勞動基準法工時規範，其中包含勞動基準法彈性工時規定、第34條第2項輪班換班間隔例外規定、第35條休息時間但書適用疑義及第84條之1規定。 3. 辦理完成勞動基準法令研習會26場次，並完成編印「工時制度及彈性措施手冊」，提供最新工時彈性化措施之相關資訊。 	持續協助特定行業或工作者運用勞動基準法工時規範，以因應勞動現場之實際需求。
	(三) 強化新經濟、新科技模式工作者就業機會、勞動權益、職業安全及勞動保險等面向之保障	<ol style="list-style-type: none"> 1. 113 年公立就業服務據點協助 578,573 人次求職者就業。 2. 辦理完成勞動基準法令研習會26場次，共2,614人次參與，將勞動基準法等勞動權益規定列為宣導重點，整體滿意度達98%。 3. 推動外送工會及外送平臺業者對話，113 年召開對話平臺會議共 5 場次，就停權等外送員勞動權益重要事項納入對話議題交換意見，促使外送平臺業者改善停權通知及申覆流程等。 4. 已於113年完成外送平台勞動監督檢查60場次，並督促優食公司(Uber Eats)及富胖達公司(foodpanda)為所屬外送員投保第三人責任保險，共計97%全國外送員已獲得保障。 5. 針對新經濟模式工作者之勞動保險權益，現行已有多元加保管道予以保障，如係受僱勞工，雇主應依勞工保險條例及勞工職業災害保險及保護法等規定，為其辦理參加勞工保 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續透過全國各地公立就業服務據點及運用就業獎勵等措施，提供求職推介媒合服務，並辦理徵才活動、就業博覽會等提高媒合成效。 2. 持續與地方政府合作，辦理勞動基準法令宣導活動，提升勞雇雙方勞動權益意識及知能。 3. 持續協助外送工會及外送平臺業者定期對話，保障外送員勞動權益。 4. 持續辦理外送平台勞動監督檢查，督促平臺業者落實安全衛生管理工作，保障外送員之職場安全健康。 5. 持續透過多元管道宣導保險權益，強化新經濟模式工作者之相關知能。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>險及職業災害保險。如屬無一定雇主之勞工或自營業者，應以其所屬職業工會參加勞工保險及職業災害保險，另在職業災害保險部分，未參加職業工會之自營業者，亦可以實際從事勞動者身分，透過超商、勞保局官網等簡便方式辦理加保。</p>	
<p>二、加強營造友善工作環境，落實職場平權及就業平等</p>	<p>(一) 健全就業平等法制，加強職場性騷擾防治，精進職場平權宣導</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 113年與各地方勞工行政主管機關共同辦理26場次職場平權研習會，共2,627人參與。 2. 113年勞工申請育嬰留職停薪共9萬3,587人(包括女性6萬8,305人及男性2萬5,282人)；產檢假薪資補助人數9,404人，補助金額2,456萬4,000元；陪產檢及陪產假薪資補助人數13,525人，核付金額4,787萬4,000元。 3. 修正「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性別平等工作申訴審議處理辦法」及「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」，完備職場性騷擾防治相關法制。 4. 完成建置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」，並持續培訓專業人士，以協助地方主管機關及雇主調查性騷擾案件。113年辦理培訓共17場次，1,324人參加。 5. 辦理「性別平等工作法性騷擾防治法令說明會」7場次，共520人參加，加強宣導職場性騷擾防治相關法令。 6. 建置「職場性騷擾案件通報系統」，辦理相關教育訓練，協助雇主落實性騷擾案件通報義務，提供便捷管道，並利地方主管機關即時掌握。 7. 修正「事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」，並編製「職場性騷擾申訴處理指 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研議讓事業單位可維持運作、勞工可兼顧工作與照顧家庭之方案，以營造友善職場工作環境。 2. 透過多元方式，持續推動性別平等工作法性騷擾防治教育宣導，提升勞雇雙方職場性騷擾防治意識，並適時檢討相關法令、配套措施，掌握實施情形並滾動精進。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		導手冊」，引導雇主建立性騷擾案件之處理機制，妥善處理申訴案件。	
	(二) 推動雇主提供哺(集)乳室及托兒設施措施，營造友善職場之育兒環境	113 年度補助雇主辦理哺(集)乳室及托兒設(措)施核定補助案計 576 件，核付金額 2,966 萬餘元。	加強辦理說明會並提供免費專家入場輔導，輔導及補助雇主提供哺(集)乳室與托兒設施或措施，營造友善職場。
	(三) 推廣工作生活平衡理念，支持企業辦理友善員工措施	113 年度辦理 26 場工作生活平衡宣導暨教育訓練，提升 3,690 人次事業單位代表規劃知能；另核定補助 611 家企業，協助企業辦理 1,014 項工作生活平衡措施。	積極輔導及補助企業推動工作與生活平衡措施，以支持員工安心兼顧工作與個人生活。
三、確保勞工保險及退休金制度穩定	(一) 賡續檢討勞工保險相關制度及財務，維持勞工保險制度穩定運作；加強法規制度說明，提升勞工及投保單位對相關規範之瞭解	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工保險年金制度於 98 年 1 月 1 日施行，提供勞工退休經濟生活保障。113 年老年年金給付核付 187 萬 992 人，累計核付 2 兆 9,710 億 4,288 萬餘元。 2. 公告 98 年、99 年、102 年至 104 年、108 年至 110 年度依規定請領勞工保險年金給付者，因消費者物價指數累計成長率已達法定調整標準，故自 113 年 5 月起調整勞工保險年金給付金額。 3. 辦理 113 年政府編列 1,300 億元(含疫後特別預算 100 億元)，撥補勞工保險基金，以增加基金收入。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化並落實勞工保險納保、給付及年金制度相關規定，保障勞工權益。 2. 針對勞保財務部分，未來將持續辦理撥補，並透過鼓勵中高齡、高齡勞工續留職場並參加勞保，積極辦理強化納保及給付審核，督促投保單位依規定為所屬員工投保，及搭配多元基金投資等開源措施，維持制度穩健運作。
	(二) 積極查核舊制勞工退休準備金之提撥，持續宣導並鼓勵新制勞工自願提繳退休金	<ol style="list-style-type: none"> 1. 113 年度督促地方主管機關催繳及查核未足額、未按月提撥準備金之事業單位等共 68,007 家次，足額提撥率達 99.75%，保障舊制勞工退休金權益。 2. 鼓勵勞工自提退休金： <ol style="list-style-type: none"> (1) 113 年度協同地方主管機關及金融監督管理委員會辦理 26 場次勞退說明會，並新增退休理財教育課程，參與人數 2,170 人，與會人員滿意度達 95.45%。 (2) 透過徵才活動或就業博覽會時發送「勞工自願提繳退休金便條紙」，以推廣勞工自提退休 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極督促地方主管機關查核勞工退休準備金專戶，落實提撥準備金義務，確保舊制勞工退休金權益。 2. 透過多元管道持續宣導勞工退休金制度，促進勞工對退休法規認識及老年經濟安全意識，以鼓勵勞工即早累積退休所得。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>(三) 落實勞動基金監理機制，增進勞動基金資產安全</p> <p>(四) 深化多元投資策略，強化投資研究及風險管控機制，穩健提升基金收益</p>	<p>金。截至 113 年底，勞退自提人數 119 萬餘人，較 112 年底成長約 13 萬餘人。</p> <p>1. 截至 113 年底止，整體勞動基金運用規模合計達 7 兆 479 億元，勞動基金運用規模分別為新制勞工退休基金 4 兆 6,582 億元、舊制勞工退休基金 1 兆 651 億元、勞工保險基金 1 兆 919 億元、就業保險基金 1,756 億元、勞工職業災害保險基金 375 億元、積欠工資墊償基金 196 億元。</p> <p>2. 相較於 112 年整體勞動基金運用規模 6 兆 349 億元（新制勞工退休基金 3 兆 9,544 億元、舊制勞工退休基金 9,895 億元、勞工保險基金 8,729 億元、就業保險基金 1,643 億元、勞工職業災害保險基金 369 億元、積欠工資墊償基金 169 億元），113 年度整體基金較上年度增加 1 兆 130 億元，成長率 16.79%。</p> <p>1. 勞動基金以獲取長期穩健收益，保障勞工經濟生活為目標。113 年全球金融市場受到人工智慧科技相關產業強勁成長推動，帶動主要股市呈現上揚，然而，市場也面臨通膨數據反覆、各國央行利率政策變化及地緣政治衝突等多重不確定性因素，致市場波動顯著，增加基金操作難度。</p> <p>2. 勞動基金透過多元分散布局於股票、債券及另類等各種資產，同時配置於國內、外市場，藉以降低單一金融市場波動對整體基金收益之影響，113 年勞動基金收益數計 1 兆 428 億元，收益率 16.48%，創歷年新高。</p>	<p>將持續精進勞動基金監理效能，維護基金安全性，以提升基金長期穩定投資運用收益。</p> <p>持續密切關注全球政經情勢，檢視布局策略及機動調整投資部位，強化勞動基金運用效能，以提升基金長期穩健投資收益。</p>
四、精進就業	(一) 廣續推動投資	113 年協助青年就業人數 22	未來持續統合相關部會

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
服務效能，積極協助國人就業	青年就業方案第二期，透過部會資源合作，協助青年職涯發展，培育並引導青年投入重點產業累積專業技能，穩定就業	萬 4,008 名(投資青年就業方案第二期預計 4 年協助 80 萬名青年就業。)	定期檢視方案執行情形，滾動檢討精進，以協助青年就業。
	(二) 整合部會協助措施，推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，協助中高齡及高齡失業者就業、在職者持續留職場及支持退休者再就業	落實推動中高齡就業促進法及各項就業促進措施，113 年協助中高齡者及高齡者 12 萬 5,116 人就業，以及補助 17 個地方政府成立 21 個銀髮人才服務據點，並核定補助職務再設計 2,765 人及繼續僱用高齡者補助計畫 2,546 人。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部持續落實推動中高齡就業促進法及各項就業促進措施，並依當情勞動情勢，滾動調整措施內涵。 2. 積極佈建銀髮就業服務網絡據點，並連結衛生福利部等部會之網絡據點資源，共同推動並倡議中高齡及高齡人力再運用，並於離島、偏鄉之就業中心成立銀髮就業服務專區，促進銀髮在地就業。 3. 廣續研訂行業別職務再設計運用指引，推動職務再設計服務，依各行業別人力需求、技術及企業管理策略等，針對批發及零售業、住宿及餐飲業等缺工行業，研訂行業別職務再設計運用指引，提供運用流程及實施步驟。
	(三) 辦理婦女再就業計畫，協助婦女自主訓練及再就業獎勵措施，並獎勵雇主提供工時調整職缺，促進婦女重新進入職場	運用自主訓練獎勵、再就業獎勵及雇主工時調整獎勵等相關就業促進措施，協助婦女再就業 38,408 人次。	持續依婦女再就業需求，提供就業相關協助措施，促進二度就業婦女就業。
	(四) 落實疫後改善缺工擴大就業方案，積極運用就業獎勵措	1. 自 112 年 5 月推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，並經跨部會合作會商，將旅宿業、餐飲業及航空站地勤業納入方案，	1. 後續將參考「疫後改善缺工擴大就業方案」執行經驗，建立常態性缺工因應措施，並再加強跨部會合作，針對符合

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>施，鼓勵雇主提供合理勞動薪資，促進國人投入疫後缺工產業，創造勞雇雙贏</p>	<p>由公立就業服務機構進行專案媒合，並提供就業獎勵、訓練補助等資源，協助企業補實人力。</p> <p>2. 本方案試辦至 113 年 12 月 31 日。截至 113 年底止，已協助旅宿業、餐飲業及航空站地勤業僱用 4,024 人。</p>	<p>合理薪資條件之缺工職缺，辦理專案媒合，透過精進媒合服務、客製化職務再設計措施及獎勵補助措施等，提升媒合效能，強化本國勞工投入缺工產業。</p> <p>2. 此外，中央目的事業主管機關宜同步加強產業輔導措施，引導業者運用數位科技減少人力需求及優化勞動條件吸引人力投入與留任。</p>
	<p>(五) 協助受淨零轉型影響勞工，提供推介就業、職業訓練等資源</p>	<p>因應產業發展，辦理有關綠色科技、節能減碳相關之失業者職前訓練課程，113 年計訓練 696 人。</p>	<p>因應 2050 淨零排放目標，持續辦理綠色人才相關失業者職業訓練。</p>
	<p>(六) 檢討就業保險相關規定，提升促進就業功能，增進勞工納保及給付權益</p>	<p>1. 就業保險法於 92 年 1 月 1 日正式施行。113 年失業給付共核付 43 萬 6 千餘件，核付金額 112 億 5,074 萬餘元；提早就業獎助津貼共核付 3 萬 4 千餘件，核付金額 19 億 4,130 萬餘元；職業訓練生活津貼共核付 2 萬 6 千餘件，核付金額 6 億 6,256 萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付 66 萬 2 千餘件，核付金額 6 億 4,095 萬餘元。</p> <p>2. 為強化育嬰留職停薪期間勞工之經濟性支持，本部訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」，自 110 年 7 月 1 日起，加給 2 成育嬰留職停薪期間投保薪資補助，讓替代率提高至 8 成。113 年受惠人數共 9 萬 3 千餘人，補助共核付 49 萬餘件(含初次申請及續發)，核付金額 35 億 9,713 萬餘元。</p>	<p>持續研議改進就業保險相關制度，並增進勞工納保及給付權益。</p>
<p>五、提供多元職訓管道，提升技能檢定服務量能</p>	<p>(一) 配合重點產業政策及勞工職涯發展需求，辦理多元就業導</p>	<p>依重點產業發展趨勢及就業市場需求，結合優質訓練單位辦理多元化實務導向職前訓練與在職訓練，113 年共訓練 18 萬 6,199 人。</p>	<p>持續透過區域職業訓練供需資訊蒐集及評估，規劃辦理各式職業訓練課程，培訓契合產業所需人才。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>向職業訓練，充裕產業所需人才</p> <p>(二) 因應產業發展趨勢，串聯公私跨域合作、推展職能基準多元應用，強化技能檢定同步產業人才發展需求，落實教訓檢用合一目標</p>	<p>1. 113年受理職能基準品質認證308項、受理職能導向課程品質認證238項、產業認同應用共300家次。</p> <p>2. 113年共開辦139職類技能檢定，設置412個術科測試單位，以提升技能檢定服務量能，113年技能檢定合格人次25萬3,414人。</p>	<p>1. 配合行政院重點產業政策，持續協力各部會及運用民間資源，賡續推廣職能基準之多元應用效能。</p> <p>2. 賡續邀集產業參與技能檢定題庫命製及監評作業，強化技能檢定內涵鏈結產業需求，以提升技術士證效用，並持續滾動調整檢定服務流程，俾協助國人取得就業所需之技術士證。</p>
<p>六、優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善運用跨國勞動力</p>	<p>(一) 因應經濟社會環境變化，強化留用外國專業及中階技術人才，研商推動重大跨國勞動力政策</p>	<p>1. 自111年4月起推動「留用外國中階技術人力計畫」，開放符合資格之移工及僑外生可留臺從事中階技術工作。另為擴大留用畢業僑外生，於113年8月26日新增畢業僑外生可從事中階技術旅宿服務工作，解決旅宿業缺工需求。截至113年底止，共核准4萬115名中階人力。</p> <p>2. 本部已於113年6月14日修正評點制項目，除將評點制總分由190點調整至200點，也增列採認「在臺就讀期間實習一年以上」配點10點、「在校就讀期間領取政府提供之獎學金或成績達前30%者」調增為20點；復於113年8月1日修法取消僑外生每年評點配額人數上限，以擴大留用畢業僑外生在臺從事專業工作。</p> <p>3. 配合衛生福利部、金融監督管理委員會及經濟部建議，已於113年6月14日修法開放取得社會工作師證書之外國人得受僱從事社會工作師工作、擴大外國人從事財稅金融服務工作，以及外國人得申請受僱從事製造工作之內容，以擴大延攬外國專業人</p>	<p>1. 依據與衛生福利部、交通部等跨部會共識，將規劃新增開放僑外生可從事中階技術工作醫院照護輔佐及物流運輸等相關工作，俟完成相關法制作業後，即可開放僑外生從事該類工作。</p> <p>2. 本部將持續配合國家發展委員會整體人口及移民政策，及各產業主管機關需求，積極推動及持續精進有關政策措施，以擴大留用外國專業人才及中階技術人才，提升我國競爭力。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>(二) 健全跨國勞動力法制，保障外國人在臺工作權益，衡平國人就業權益及事業單位用人需求</p> <p>(三) 加強國內外仲介公司許可管理，強化聘僱外國人法令宣導及諮詢申訴管道，提升外國人引進及業務管理</p>	<p>才。</p> <p>1. 設立移工機場服務站，提供移工入境接機服務 23 萬 1,575 人次；辦理家事移工一站式入國講習，完成入國講習服務 3 萬 9,395 人次；建置 1955 專線，受理諮詢及申訴案 20 萬 2,747 件；補助地方政府辦理訪查案件 29 萬 4,098 件，受理諮詢案件 32 萬 7,821 件；設置雇主聘僱移工轉換服務中心，協助移工轉換 7,597 人次；提供移工安置 926 人次，人口販運移工 44 人次。</p> <p>2. 開辦數位學習課程共 2 萬 8,305 人次，參加華語學習社團提升移工華語能力及 105 人次參與照顧服務員學科及術科課程提升家事移工照護能力；舉辦文化活動及製播多語廣播節目，協助移工適應生活；針對重大傷病移工，提供最高 10 萬元補助，共補助 105 人；建置友善就醫指南系統，提供就醫程序及通譯服務。</p> <p>1. 國內仲介部分： (1) 113 年共評鑑 1,089 家仲介公司，其中成績 A 級 711 家，B 級 339 家，C 級 39 家。另查 113 年及 112 年連續 2 年評鑑成績 C 級者共 6 家，於重新申請設立時，將不予許可。 (2) 辦理 113 年度訪查計畫，要求地方政府依仲介公司評鑑成績進行定期訪查，督促仲介公司遵守法令。總計 113 年訪查 2,924 次，違反就業服務法規定共計 162 件。</p> <p>2. 國外仲介部分： 截至 113 年底，已進行 3 次外國仲介定期查核，並依法暫停 3 家行蹤不明比例過高外仲介公司引進移</p>	<p>1. 為協助在台移工、雇主與仲介了解移工懷孕之應處作為，並保障移工權益，於 114 年訂定發布移工婦幼權益保障指引，依各階段需要提供資源與支援。</p> <p>2. 另為協助雇主於家事移工遭遇重大傷病無法工作時之社會支持，本部已彙整移工協助措施及雇主申請替代照顧人力支援等措施，規劃透過個案管理方式，針對重大傷病移工進行關懷、安置、醫療協助、費用補助及協助聘僱關係存續之申辦等項，製作「家庭看護移工重大傷病支援服務流程」。</p> <p>1. 國內仲介部分，除現行地方政府常態查處仲介公司外，114 年將持續辦理專案訪查，篩選高風險異常仲介（如曾遭申訴超收費用）列為優先查察對象，遏止仲介違法行為。</p> <p>2. 國外仲介部分，持續加強源頭管理、對引進失聯人數過高之外國仲介暫停引進外國人來臺作業。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>(四) 強化新聘外國人入境一站式接機及講習服務，便捷雇主申請聘僱作業，提升外國人工作權益</p>	<p>工來臺。 113 年辦理移工入境接機服務共 23 萬 1,575 人次，提供新聘家事外國人入國講習及雇主簡化法定文件申辦流程服務共計 3 萬 9,395 人次。</p>	<p>持續精進並滾動調整外國人入境一站式接機及講習服務及便捷雇主申辦法定文件作業。</p>
	<p>(五) 優化聘僱外國人線上申辦服務，簡化工作許可申辦規定，提供外國人數位工作許可，持續推動並擴大直接聘僱服務範疇</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 113 年增修「外國人申請案件網路線上申辦系統」184 項功能，新增受理「多元陪伴照顧服務工作」及「旅宿服務工作」類別之雇主可線上申辦聘僱外國人許可；鼓勵雇主以工商憑證或自然人憑證登錄本系統後，即可自行查詢及下載所聘僱移工之聘僱許可及轉換雇主許可函文，113 年查詢次數共 4,841 次，下載許可函次數共 1,890 次。 2. 推動「移工網路線上申辦與查詢下載系統」使用，提供移工母語及中文介面，移工得以行動裝置自行檢視及下載聘僱許可，統計截至 113 年底止，查詢次數共 3,367 次，下載許可函次數共 1,156 次；另於核發聘僱許可函時同步以電郵方式寄送聘僱許可函電子檔等相關文件予移工。 3. 完成建置移工轉換雇主資訊自動上傳系統，已於 113 年 11 月 20 日正式上線。雇主申請移工轉出案件，由系統自動將移工相關資訊介接上傳至「外國人勞動權益網」之移工轉換雇主專區，簡化雇主或移工免至就服站辦理登記，降低雇主漏未依限登記遭裁罰之情事，每年約有雇主及移工人數各 10 萬人次受益。 4. 直接聘僱聯合服務中心 113 年總計服務 9,215 名 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續優化聘僱外國人線上申辦系統效能及申審業務系統功能，定期召開系統資訊優化會議，進行各項功能項目增修討論及執行進度控管。 2. 持續精進直聘中心多元服務，擴大系統介接及建置「聘僱在臺移工整合服務平臺」，規劃增設直聘服務據點，提升服務可近性，強化宣導雇主善加利用直聘服務。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>雇主、8,899 名外國人，合計為雇主及外國人節省登記費及介紹費達新臺幣 4 億 6,672 萬餘元。為擴大服務範疇，提供外國人非就業服務事項雙語諮詢服務，協助外國人申辦勞保及職災保險給付申請、商業保險理賠申請、銀行開戶、法律扶助或居留證申請等，截至 113 年底止，已服務 2 萬 3 千餘人次外國人。另配合本部推動「移工留才久用方案」，直聘中心提供雇主聘僱中階技術工作外國人案件申辦協助及諮詢服務，協助雇主留用資深優秀移工，113 年服務各業別中階雇主 2,790 人、中階外國人 2,681 人。</p>	
<p>七、推動公平穩定勞資關係</p>	<p>(一) 推動勞工籌組工會及工會運作有利措施，持續推動團體協約簽訂之獎勵及協助措施</p> <p>(二) 廣續精進訴訟外紛爭解決、裁決及大量解僱勞工保護相關機制，強化法律扶助措施</p>	<p>1. 為有效營造勞工有利結社環境，本部積極推動各項措施，補助工會辦理教育訓練共 237 場次，以增進工會會員專業知能，促進工會成長及發展；獎勵新成立工會、會員人數為會成立工會、提供輔導勞工籌組工會，共 26 家次，以鼓勵勞工籌組工會，並協助工會穩定運作。</p> <p>2. 為強化勞資協商能力，辦理入廠輔導 23 家次、培訓及研習活動 7 場次。另編修完成「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」及「團體協約法誠信協商義務參考手冊」，提供工會與雇主作為協商團體協約之參考依據。</p> <p>1. 辦理勞資爭議調解人訓練活動，共 25 人符合調解人認證資格。113 年 7 月 15 日修正發布「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」，新增週六調解及助理調解人等補助項目，及調整調解人意外險保費補助金額等規定；於同年</p>	<p>1. 未來將持續精進協助工會籌組及運作之相關措施。</p> <p>2. 持續推動獎勵及協助勞資雙方團體協商之相關措施，及滾動式檢討修訂相關行政指引，並透過多元方式強化勞資協商意識及能力，以營造有利團結及協商環境。</p> <p>未來將持續精進爭議調處與裁決機制，並滾動檢討勞工法律扶助措施，協助勞工維護權益。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>月修正發布「行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」部分規定，以持續穩定整體勞資爭議調解品質。</p> <p>2. 受理 2,533 件勞工法律扶助，核定 1,731 件，訴訟結果約 7 成有利於勞工。另完成印製勞資爭議訴訟法律扶助說明摺頁 1 萬 3,000 份，發送各地方勞工行政主管機關及法律扶助基金會各分會，提供民眾瀏覽運用。</p> <p>3. 自 100 年 5 月 1 日起至 113 年止，計有 771 件裁決申請案件，其中作成裁決決定者 420 件、和解成立者 175 件、申請人撤回案件 152 件。自 104 年起至 113 年止，計有 46 件裁決律師代理酬金扶助申請案件，扶助金額為 128 萬 5 千元。</p>	
	(三) 強化勞動教育扎根深植，提升國民勞動意識	<p>結合中央與地方資源推動「勞動教育促進綱領」，與部會合作推廣勞動教育教材；進入學校辦理勞動教育舞台劇及講座活動 76 場次，完成編製高中勞動教育課程模組教學手冊及互動式勞動教育繪本，並充實線上教材及維運全民勞教 e 網，113 年度瀏覽人次計 478 萬餘人次。</p>	<p>跨部會推動勞動教育促進綱領，未來需持續溝通檢討策略，並納入民間團體代表建議滾動式調整；又勞動議題題材較為生硬，為讓不同教育階段學生及社會大眾容易吸收瞭解勞動觀念，仍需續以多元及創新方式予以推動。</p>
八、完善職場減災策略，落實職業災害保險制度	(一) 健全職業傷病診治及職災勞工重建制度，結合區域醫療機構資源網絡；強化職業傷病通報，適時提供職災勞工必要服務，協助重返職場	<p>1. 認可 17 家職業傷病診治專責醫院，結合 92 家網絡醫院能量，提供約 3 萬人次之職業傷病診治服務，並通報職業傷病個案(含疑似職業病個案)約 8,600 件，提供職災勞工綿密且高品質之職業傷病診治網絡服務。</p> <p>2. 於全國 22 個地方政府配置職災勞工專業服務人員，提供職災勞工津貼、給付、補助、法律等諮詢服務，提供 2,718 件個案管理服務。並補助 638 位勞工職能復健津貼、129 家事業單位僱用職業災害勞工及 1 件雇主提供職災勞</p>	<p>賡續落實勞工職業災害保險及保護法所定職災勞工保護措施，拓展職業傷病診治、復健及重建服務網絡，提供勞工近便性之醫療及重建服務，並視執行成效及外界回饋意見，持續滾動檢討及精進相關作為。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		工輔助設施等補助發放事項。認可 38 家職能復健專業機構提供職能復健服務，協助職災勞工重返職場。	
	(二) 持續推動職業安全衛生自主管理制度，推廣職場防災教育訓練，提升產業風險管控能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為推動營造業建立職業安全衛生管理機制，訂定「營造工程安全設計技術指引」，邀請業界進行 8 場次研析及演練會議，並據以輔導 3 個事業單位導入推動，建構安全機制。 2. 113 年辦理臺灣職安卡教育訓練 1,759 場次、訓練 54,296 人次，增進勞工安全衛生知能。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 初期以公共工程優先推動，並納入優良工程金安獎選拔作業要點做為加分項目，另持續向公部門及營造業相關之顧問服務業進行宣導說明。 2. 以臺灣職安卡教育訓練作為營造業一般安全衛生教育訓練證明，持續辦理落實全面普及。
	(三) 精進職場減災策略，強化事業單位危害性化學品辨識評估、提升源頭管理及機械設備器具源頭管制，並加強營造業等高風險作業之安全衛生監督檢查，督促事業單位落實自主管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理 27 場次危害性化學品之相關主題說明會，並完成 300 例之危害性化學品標示及安全資料表參考例更新。 2. 完成 25 種致癌物質危害預防文件，並針對從事致癌化學物質之事業單位訪視輔導共 624 場，及辦理 3 場次致癌化學物質危害預防宣導會。 3. 113 年辦理營造工程高風險作業臨場輔導 3,565 場次。 4. 針對國內教育訓練場所及事業單位作業場所，辦理職場機械設備安全課程及現場改善輔導共 12 場次。 5. 完成 11,308 指定機械設備器具申請案之審查，並阻絕不安全機械入境。 6. 完成 264 家次事業單位市場監督，共 1,620 案產製、輸入及使用端機具抽樣監督調查。及完成 462 次機具先行放行與免驗證申請案之追查及監毀之執行。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 賡續蒐集國際危害性化學品之最新危害資訊，並結合相關專業資源，強化職場對於高危害化學品之暴露風險評估能力及危害預防，同時發展職業衛生暴露評估、危害控制等專業技術與人才培育，以落實廠場危害性化學品管理。 2. 持續辦理營造工程監督輔導，以輔導廠商落實安衛設施，降低高風險臨時作業災害，達成整體減災目標。 3. 持續辦理機械安全教育訓練，擴大產品安全申報登錄制度運作效能，辦理指定機械設備器具之市場抽樣監督工作，確保機械設備器具之使用安全。
	(四) 優化勞工健康服務量能與執行品質，協助事業單位落實勞工身心健康保護措施	公告修正「女性勞工母性健康保護實施辦法」部分條文，辦理 6 場次法規宣導活動共 345 人次參訓；完成人因高風險事業單位訪視輔導 70 家次共 2,037 人次受益；推動勞工健康服務護理人員在職訓練微學程補助計畫，	持續推動培育勞工健康服務專業人才，提升整體勞工健康服務品質及效能，促使企業落實勞工健康保護與管理機制，營造職場健康工作環境。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		補助 4 校共 96 人參訓，增進勞工健康服務人員專業知能；建立勞工健康服務監督檢查及訪查機制，辦理臨場訪視 12 家次，協助事業單位強化勞工健康服務品質；補助事業單位僱用或特約勞工健康服務相關人員辦理臨場服務，並優化申辦系統及作業，核定補助共 4,805 家次及實地查檢 35 家次，協助雇主落實職場健康管理及職業病預防等事項。	

肆、整體風險管理(含內部控制)推動情形

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

綜上，本部 113 年度整體風險管理(含內部控制)已依上開「政府內部控制聲明書簽署作業要點」第 3 點規定，辦理完成整年度自行評估及內部稽核工作，並就檢討過程中發現之建議事項採行改善措施；惟為求周延，本部復依同要點第 4 點規定，將審計部於 113 年針對本部就業安定基金運用情形提出之審核意見，納入整體內部控制有效性之考量範圍，經評估後，提具「部分有效」之「內部控制聲明書」。

伍、113 年施政績效評估意見

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