

# 勞動部

## 114 年度施政績效報告

### 壹、前言

為落實尊嚴勞動、友善職場之理念，本部持續完善勞動基準保障，建構優質勞動環境，推動轉型下工作者勞動權益保障；加強營造友善職場環境，落實職場工作平權，推動企業參與托育服務與推廣友善育兒職場；確保勞工保險及退休金制度穩定，穩健提升基金長期投資收益；強化就業保險制度，精進就業服務效能，積極協助國人就業；推動淨零及數位轉型等多元化實務導向職業訓練；優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善攬才留用跨國勞動力；促進勞資合作，穩定勞資關係；策進職場減災，提升健康勞動力，完備勞工職業災害保險及保護等施政目標。

### 貳、機關 112 至 114 年度預算及人力

#### 一、近 3 年預、決算趨勢（單位：百萬元）

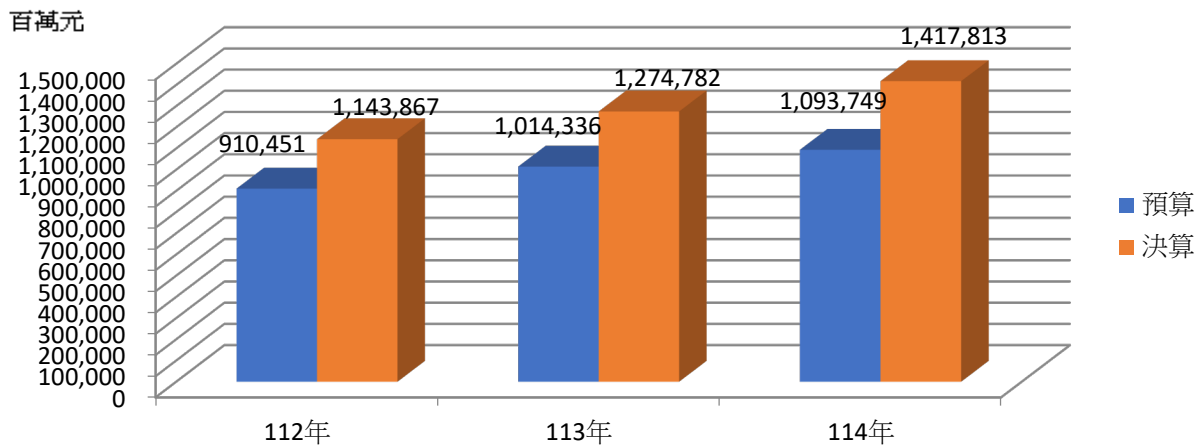
114 年公務預算、特別預算與基金預算之歲(支)出預算數總計新臺幣(以下同)1,093,749 百萬元，決算數總計 1,417,813 百萬元；執行率為 129.63%，較上年執行率 125.68%，增加 3.95 個百分點。

表 1 近 3 年歲(支)出預、決算數及執行率

項目	112 年			113 年			114 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)	199,914	199,773	99.93	286,925	286,788	99.95	292,714	292,085	99.79
普通基金 (特別預算) (註)	80,619	80,060	99.31	14	14	100	30,181	30,150	99.90
特種基金 (基金預算)	629,918	864,034	137.17	727,397	987,980	135.82	770,854	1,095,578	142.13
合計	910,451	1,143,867	125.64	1,014,336	1,274,782	125.68	1,093,749	1,417,813	129.63

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；114 年度中央政府前瞻基礎建設計畫第 5 期特別預算及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(112 年度至 114 年度)之執行情形，另勞動部辦理中央政府因應國際情勢強化經濟社會及民生國安韌性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。

圖 1 近 3 年歲(支)出預、決算



## 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：114 年度歲出預算數(含追加預算數)2,927 億 1,371 萬 9 千元，較 113 年度歲出預算數 2,869 億 2,465 萬 2 千元，增加 57 億 8,906 萬 7 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、就業保險及勞工職業災害保險、受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助等經費所致。
2. 基金預算部分：114 年度支出預算數 7,708 億 5,440 萬 2 千元，較 113 年度支出預算數 7,273 億 9,704 萬 7 千元，增加 434 億 5,735 萬 5 千元，主要係預期勞工保險老年年金領取人數增加，增列保險給付支出所致。

### (二)預、決算落差原因分析

1. 公務預算部分：114 年度歲出預算數(含追加預算數)2,927 億 1,371 萬 9 千元，決算數 2,920 億 8,549 萬 8 千元，預算賸餘 6 億 2,822 萬 1 千元，主要係因本部補助職業勞工等參加勞工保險及勞工職業災害保險經費、受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費較預期減少、本部勞工保險局人事費賸餘以及擲節業務費支出等所致。
2. 特別預算部分：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預、決算數皆為 300 億元，係辦理撥補勞工保險基金；中央政府前瞻基礎建設計畫第 5 期特別預算歲出預算數 1 億 8,110 萬元，決算數 1 億 5,085 萬 6 千元(含實現數 937 萬 4 千元及保留數 1 億 4,148 萬 2 千元)，係補助各

地方政府辦理職訓及勞工中心危險建物耐震補強及拆除工程等經費，因基隆市政府拆除工程未能於 114 年完成發包，爰取消補助，以及實際補助高雄市政府耐震補強工程核定金額低於預算數，故預算執行未達預期。

3. 基金預算部分：114 年度支出預算數 7,708 億 5,440 萬 2 千元，決算數 1 兆 955 億 7,881 萬 6 千元，預決算數差異 3,247 億 2,441 萬 4 千元，主要係勞工保險局作業基金收支賸餘，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，114 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

	112年	113年	114年
職員	3,427	3,443	3,472
約聘僱人員	294	290	294
警員	0	0	0
技工工友	135	121	103
合計	3,856	3,854	3,869

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
<p>一、持續完善勞動基準保障，建構優質勞動環境，推動轉型下工作者勞動權益保障</p>	<p>(一)落實最低工資審議機制，檢討最低工資，保障勞工基本生活</p>	<p>114年度審議最低工資，決定自115年1月1日起，每月最低工資由28,590元調升至29,500元，每小時最低工資由190元調升196元。本次調升，約247萬名勞工受惠，其中本國勞工約208萬人。</p>	<p>賡續檢討最低工資，保障勞工基本生活；強化企業落實最低工資，維護勞權。</p>
	<p>(二)檢討現行法定工時規範，維護勞工身心健康</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為保障勞工健康權，修正「勞工請假規則」並自115年1月1日起施行，從四大面向著手保障勞工請病假的權益。</li> <li>2. 修正發布「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」及「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，強化減班休息通報作法，以保障勞工獲得就業協助及領取相關補助之權益。</li> <li>3. 114年協助6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。</li> <li>4. 辦理完成勞動基準法令研習會26場次，加強宣導最低工資調升、彈性工時、請假、休假、禁止強迫勞動等勞動權益，邀請雇主、人資人員、勞工或工會團體參與，並於現場座談回饋實務面遭遇問題，透過多元宣導管道，強化法令認知與遵循，並完成編印「工時制度及彈性措施手</li> </ol>	<p>持續協助特定行業或工作者運用勞動基準法工時規範，並積極推動運用既有的工時彈性措施，營造有利企業留才與員工權益的職場環境。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	(三)研訂上市櫃公司永續報告書之勞權指標,引導企業重視勞工權益	<p>冊」,提供現行工時制度相關法令規定及數種工作時間安排型態,有效傳遞勞動基準法工時規定。</p> <p>本部為促進上市櫃企業員工薪資資訊透明化,經與金融監督管理委員會跨部會協作,該會已於114年4月28日核備「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」相關規範修正,將勞工薪資相關指標納入永續報告書揭露範圍。</p>	本部將持續協助金融監督管理委員會精進企業永續報告書勞權相關資訊之揭露事宜,使企業薪資情形落實程度更臻透明。
二、加強營造友善職場環境,落實職場工作平權,推動企業參與托育服務與推廣友善育兒職場	(一)健全就業平等法制,精進職場平權宣導	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動育嬰留職停薪照顧彈性化制度,修正「育嬰留職停薪實施辦法」及「勞工請假規則」,新增「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點」及發布「性別平等工作法第20條解釋令」。</li> <li>2. 與各地方勞工行政主管機關共同辦理職場平權研習會,114年辦理26場次,加強宣導性別平等工作法相關規定及育嬰留職停薪照顧彈性化制度。</li> <li>3. 114年勞工申請育嬰留職停薪共計8萬5,367人(包括女性6萬1,643人及男性2萬3,724人),相較修法前至54個月同期,女性增加4%,男性增加63%;短期(少於6個月)之育嬰留職停薪申請人數,女性增加31%,男性增加164%,已有相當成效。</li> <li>4. 114年勞工申請產檢假、陪產檢及陪產假相關績效,產檢假薪資補助人數8,512人,補助金額2,266萬5,000元;陪產檢及陪產假薪資補助人數</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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,以營造更友善之職場工作環境。</li> <li>2. 透過多元方式,持續推動性別平等工作法宣導,提升勞雇雙方性別工作平等意識,並適時檢討相關法令、配套措施,掌握實施情形並滾動精進。</li> </ol>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>12,435人，核付金額4,692萬元。</p> <p>4. 發布「身心障礙者職場合理調整行政指導」，自114年7月1日生效，協助勞雇雙方於職場實施合理調整。</p>	
	(二)落實職場性騷擾防治制度	<p>1. 辦理職場性騷擾防治相關研習會，共計辦理26場次，加強宣導性別平等工作法及職場性騷擾防治相關規定，保障勞工權益。</p> <p>2. 114年印製「職場有界線，性騷不妥協」摺頁4萬份，提供地方政府宣導。</p> <p>3. 辦理工作場所性騷擾調查專業人士培訓，自112年起已辦理23場次，1,699人參訓，並已有1,681人納入本部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫。</p> <p>4. 114年2月24日訂定發布「勞動部一百十四年度補助民間團體辦理工作場所性騷擾防治宣導活動作業要點」，補助民間團體辦理性騷擾防治宣導活動，受理申請補助案共44案，核定補助26家。</p> <p>5. 辦理「職場性騷擾案件通報系統」、「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」功能更新擴充及維護。</p> <p>6. 114年8月25日發布解釋令，核釋性別平等工作法第27條第4項所稱「法律訴訟」，包含依勞動事件法、民事訴訟法及刑事訴訟法規範所進行、移付法院或鄉鎮市區調解委員會之調解程序，被害</p>	<p>持續透過多元宣導性別平等工作法性騷擾防治規定，並適時檢討相關規定及配套措施，以落實職場性騷擾防治制度。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>人於調解期日到場調解期間，雇主應給予公假。</p> <p>7. 114年12月19日發布解釋令，核釋性別平等工作法第32條之3第1項及第2項所訂上級機關(構)，於公務人員遭受性騷擾，且行為人為直轄市、縣(市)政府最高負責人，應為其自治監督機關，即分別為行政院、內政部。</p> <p>8. 114年12月2日預告性別平等工作法施行細則第4條之2修正草案，明確最高負責人相當職務之人，已於115年2月2日預告結束，盡速完成法制作業。</p>	
	(三)鼓勵企業提供哺(集)乳室及托兒設(措)施，營造育兒友善之職場環境	114年補助雇主提供哺(集)乳室及托兒設施或措施核定補助案計561件，金額計3,699萬餘元，受益人次達12,947人次。	為支持企業建構友善育兒職場環境，本部推動企業托育服務新制，透過新增補助項目、提高既有補助上限，協助企業建構長期穩定的托育模式。
	(四)輔導與補助企業辦理工作生活平衡措施，推廣友善職場理念與作法	114年度辦理26場工作生活平衡宣導暨教育訓練，提升4,317人次事業單位代表規劃知能；另核定補助682家企業，協助企業辦理1,132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，穩健提升基金長期投資收益	(一)持續撥補勞工保險基金，檢討勞工保險相關制度及法令，保障勞工給付權益	<p>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。114年12月底止，老年年金給付核付201萬5,310人，累計核付3兆4,235億7,657萬餘元。</p> <p>2. 114年1月6日修正發布勞工保險條例施行細則部分條文，增訂傷病請假及性騷擾被申訴人於進行調查暫停職</p>	強化並落實勞工保險納保、給付及年金制度相關規定，依規定持續撥補勞工保險基金，維持制度穩健運作。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>務期間，不得調整投保薪資；預收保險費之工會如欠繳保費累計月份達2個月者，不得繼續預收；及增訂未於國內設有戶籍者請領各項保險給付應檢附之戶籍謄本或戶口名簿影本，得以親屬關係證明文件代之。</p> <p>3. 辦理114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。</p> <p>4. 為確保勞工保險制度穩健運作，研提勞工保險條例第66條、第69條修正草案，將政府撥補以及負最後支付責任入法明定，並建立定期財務檢討機制，以利制度之長遠發展。另為強化勞工保險紓困貸款者權益及確保勞保基金債權，修正勞工保險條例第29條，增訂申請勞工保險被保險人紓困貸款者得開立專戶，及明定勞工保險之保險費及滯納金排除其他法律有關債務免責及消滅時效等規定。草案於114年12月30日經立法院三讀通過，115年1月21日總統令修正公布，並自115年1月23日施行。</p>	
	(二)督促地方主管機關落實勞工退休準備金制度查核，並積極推動事業單位提高雇主提繳率及勞工自願提繳退休金	1. 為落實勞工退休金制度，本部補助地方政府專責查核人力，主動輔導事業單位按月及足額提撥勞工退休準備金；另協同地方主管機關辦理勞工退休金制度說明會，鼓勵雇主提高提繳率及勞工自願提繳退休金。	持續督促地方主管機關落實勞工退休準備金制度查核，宣導勞工退休金法令，保障勞工退休金權益。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>2. 截至114年12月底，各主管機關已催繳及查核未足額及未按月提撥準備金之事業單位等共計66,994家次，足額提撥率達99.82%；114年度辦理26場次勞工退休金制度及法令說明會，參與人數達2,189人。</p>	
	<p>(三) 監督基金運用作業執行及法規遵循，辦理勞動基金收支、保管及運用業務實地查核，強化監理效能</p>	<p>1. 按月審核會計月報及勞動基金運用局函送各基金投資運用相關財務報表，分析及製作監理報告。</p> <p>2. 辦理4次勞動基金收支、保管及運用業務實地查核，查核勞動基金各項作業法令遵循情形，提出包括強化基金運用作業流程或規定、加強對受託機構監督及考核、提升勞工退休金申辦作業行政效率及內部控制與稽核能力等建議事項計40項，發揮監理效能。</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>(四) 建構多元產業配置，掌握金融市場投資趨勢，精進多元投資策略，創造基金長期穩健報酬</p>	<p>勞動基金為勞工經濟生活之重要保障，各類投資以獲取長期穩健收益為目標。114年度全球金融市場受地緣政治衝突、關稅政策及匯率劇烈波動干擾，提高投資操作難度，勞動基金透過全球多元資產配置及靈活波段操作，動態調整投資策略，並積極落實永續投資，透過加入亞洲公司治理協會(ACGA)及亞洲投資人氣候變遷聯盟(AIGCC)，掌握投資機會與潛在風險，114年勞動基金收益數達1兆1,177億元，為歷年新高，收益率16.06%。</p>	<p>持續掌握全球政經情勢與金融脈動，動態檢視布局並強化風險控管；推動永續投資，發揮機構投資人影響力，引導企業落實氣候變遷因應及永續經營，深化與國際永續組織交流，在確保安全性與流動性前提下，創造勞動基金長期穩健獲利。</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、強化就業保險制度，精進就業服務效能，積極協助國人就業</p>	<p>(一)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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 就業保險法於92年1月1日正式實施。114年失業給付共核付44萬1千餘件，金額共115億1,008萬餘元；提早就業獎助津貼共核付3萬4千餘件，金額共20億3,454萬餘元；職業訓練生活津貼共核付2萬6千餘件，金額共6億8,105萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付65萬3千餘件，金額共5億6,400萬餘元。</li> <li>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。114年受惠人數計8萬5千餘人，補助共46萬餘件(含初次申請及續發)，金額共34億6,823萬餘元。又自措施實施至114年底止，育嬰留職停薪津貼請領人數，相較實施補助前增幅為14%，其中男性請領人數增幅達62.6%。</li> <li>3. 114年12月2日修正發布就業保險法施行細則部分條文，配合按日申請育嬰留職停薪措施之實施，修正育嬰留職停薪津貼發放方式；因應外國專業人才延攬及僱用法修正公布，增訂外國專業人才等適用就業保險法後納保及請領保險給付應檢附文件之規定。</li> <li>4. 114年12月17日預告就業保險法部分條文修正草案，修正重點包括刪除65歲投保年齡上限之規定；縮短請領失</li> </ol>	<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>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		業給付等待期條件；增訂育嬰留職停薪津貼6+1個月之規定等，以因應雙就業雙照顧、中高齡與高齡者促進就業等政策。	
	(二)推動投資青年就業方案第二期，整合部會資源，強化青年就業及職涯發展，培育並引導青年投入重點產業累積專業技能，穩定就業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 運用職前及在職訓練，辦理青年各項職訓課程，協助青年銜接職場，114年預計訓練3萬4,950人，實際訓練4萬1,182人，達成率117.8%。</li> <li>2. 114年協助青年就業人數 21萬 7,801 名；另投資青年就業方案第二期預計4年協助80萬名青年就業，112年實施起至114年已協助65萬3,486名青年就業，該項總目標達成率為81.69%。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續配合行政院投資青年就業方案第2期推動，賡續辦理相關訓練課程。</li> <li>2. 持續檢討精進各項措施辦理成效，協助青年就業。</li> </ol>
	(三)建立常態性缺工協助措施，運用就業獎勵積極開發勞動力，並透過跨部會合作，輔導產業優化勞動條件、營造友善勞動環境，以吸引勞工投入及留任	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過公立就業服務機構提供求職求才推介媒合服務，並運用僱用獎助、跨域就業補助等就業促進工具及辦理徵才活動。114年透過公立就業服務機構協助求才僱用76萬2,186人次，職缺補實率達67%。</li> <li>2. 為協助產業缺工問題，本部與教育部、經濟部共同成立「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平台」，掌握重點產業人才需求，協助廠商補實所需人才。114年已協助補實5萬242人，職缺補實率達75.75%。</li> </ol>	後續加強跨部會合作，除運用本部資源引導國人投入缺工產業外，另中央目的事業主管機關透過加強產業輔導措施，引導業者運用數位科技減少人力需求及優化勞動條件，以吸引國人投入與留任。
	(四)落實中高齡者及高齡者就業促進法，推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，整合部會資	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 落實推動中高齡就業促進法及各項就業促進措施，114年計協助中高齡者及高齡者12萬5,908人就業。</li> <li>2. 114年補助20個地方政府成立26個銀髮人才服務據點，</li> </ol>	1. 持續積極落實中高齡者及高齡者就業促進法及中高齡者及高齡者就業促進計畫（2026-2028年），每年至少協助

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	源強化推動，協助中高齡及高齡失業者就業、在職者續留職場及支持退休者再就業	提供勞動法令、職涯發展諮詢服務及就業媒合7萬1,486人次。 3. 114年職務再設計預計補助2,415人，實際補助3,131人，達成率129.65%。	13萬2,000人續留或重返職場為目標。 2. 積極佈建銀髮就業服務網絡據點，並連結衛生福利部(簡稱衛福部)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. 賡續推動職務再設計服務，並持續研訂行業別職務再設計運用指引，引導事業單位運用，協助事業單位依員工需求及工作性質進行工作方法調整及工作條件之改善，建構友善中高齡及高齡者工作職場。
	(五)推動婦女再就業計畫，運用自主訓練獎勵與再就業獎勵及雇主工時調整獎勵等措施，協助婦女重回職場	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，預計每年協助3萬5千名婦女就業，114年協助婦女再就業4萬4,551人，達成率127.29%。	依婦女再就業需求，優化調整就業相關協助及獎勵措施，促進婦女重返職場穩定就業。
	(六)協助失業者就業，促進社會公益及地方產業發展，支持地方創生；提供創業諮詢輔導服務及創業貸款利	1. 為協助失業者上工，運用多元就業開發方案及培力就業計畫，促進社會公益及地方發展，支持地方創生，114年協助2,804名失業者在地上工。	1. 持續結合民間團體資源，創造具社會價值之上工機會，強化進用人員工作習慣及就業能力。 2. 持續滾動修正創業輔導內容及創業貸

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	息補貼，協助微型創業	2. 提供創業諮詢輔導服務、創業研習課程及貸款利息補貼，114年協助3,475名微型創業者穩定經營及創造就業機會。	款相關規定，以符合創業者實際需求。
五、推動淨零及數位轉型等多元化實務導向職業訓練，提升技能檢定服務效能	<p>(一)對焦產業雙軸轉型及勞工職涯發展需求，強化公私協力實施淨零及數位轉型等多元類別職業訓練措施，厚植人力資本，培育產業所需人才</p> <p>(二)因應產業發展趨勢，擴大產業參與技能檢定，促進檢定內涵鏈結產業需求，強化技術士證效用</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雙軸轉型等具實務導向職前訓練及在職訓練，114年共計訓練20萬2,616人。</p> <p>1. 經統計，產業參與技能檢定職類規範製訂及學術科試命製作業之比率，自108年39%提升至114年52.08%，以強化技能檢定內涵鏈結產業需求。</p> <p>2. 114年完成檢視修正10職類級別職類規範及133職類級別學術科測試試題內容。</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> <p>廣續邀集產業專家參與技能檢定職類規範命製及學術科試題檢視修正事宜，促進技能檢定內涵鏈結產業需求。</p>
六、優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善攬才留用跨國勞動力	(一)因應經濟社會環境變化，擴大留用外國專業及中階技術人才，鬆綁重大跨國勞動力政策法規	<p>1. 本部配合經濟部商業發展署建議，自114年1月24日起將調酒工作納入專門性或技術性工作範疇，以擴大延攬外國專業人才。另為配合新修正「外國專業人才延攬及僱用法」自115年1月1日起生效，本部增訂「外國專業人才延攬及僱用法第十一條規定外國人申請工作許可及管理辦法」等法令，以完善外國專業人才來臺工作相關規範。</p> <p>2. 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</p>	<p>1. 依據與衛福部等跨部會共識，將規劃放寬機構看護技術工作相關規定，俟完成相關法制作業後，即可開放該類技術工作。</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外國技術</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>留臺從事中階技術工作。截至114年底，共計核准6萬2,949名外國技術人力。</p> <p>3. 本部已於114年12月30日公告「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」，擴大留用外國技術人力。新增「多元陪伴照顧服務技術工作」，及可自海外引進「旅宿服務技術人力」及「商港碼頭技術人力」，以回應產業實際需求。並鬆綁製造業外國技術人力核配上限由25%放寬至100%，以協助雇主留用資深移工轉任外國技術人力。</p>	<p>人力，提升我國競爭力。</p>
	<p>(二)推動擴大喘息服務及短期替代照顧服務，提升家庭看護工休假權益</p>	<p>1. 為保障外籍家庭看護工休假權利，同時鼓勵雇主使用長照服務、接軌長照體系，本部與衛福部合作持續辦理「擴大外籍看護工家庭喘息服務」與「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」，聘有家庭看護工之被照顧者且屬長期照顧需要等級第2級至第8級，即可於家庭看護工休假或因故無法照顧期間申請前述兩項服務。</p> <p>2. 截至114年底，擴大喘息服務人次為123萬5,877人次，短照服務為111萬396人次，114年因兩項服務使用人次每月大幅增長，民眾需求殷切，本部於114年8月時積極追加預算合計6億3,820萬元，短照預算追加5.5億元、擴大喘息預算追加8,820萬元，確保服務不中斷。</p>	<p>持續推動擴大喘息及短照服務，以支援家庭照顧空窗期，同時兼顧移工休(請)假權益。</p>
	<p>(三)簡化申請家庭看護工流程，擴</p>	<p>為因應就業服務法第46條修正條文，保障重症家庭權益，本部</p>	<p>持續觀察申請成長情形，滾動檢討相關措</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>大多元免評對象，減輕失能者家庭照顧負擔</p>	<p>與衛福部合作建立「輕重分流、重症優先」制度，並推動相關配套措施，已於114年7月30日修正發布、114年8月1日實施外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準，擴大重症對象多元免評認定資格，包括：實體癌症第四期以上患者及被看護者一年內曾受從事家庭看護工作或中階技術家庭看護工作之外國人照顧等對象，能以現有醫療或相關證明，直接申請聘僱外籍家庭看護工。</p>	<p>施，期望透過跨部會各項行政措施的協助，降低新法對重症家庭帶來的衝擊。</p>
	<p>(四)優化雇主聘僱外國人線上申辦服務，簡化工作許可申辦流程，協助雇主留用優質跨國勞動力，持續精進直接聘僱服務效能</p>	<p>1. 114年完成增修「移工申請案件線上申辦系統」共計138項功能項目，其中新增受理「廢棄物及資源物回收處理工作」可線上申辦聘僱許可。推動「移工網路線上申辦與查詢下載系統」提供中文暨移工母語介面，移工得以行動裝置進行檢視及下載聘僱許可。本部於核發聘僱許可函時，同步以電子郵件方式傳送聘僱許可函電子檔等相關文件予移工；另於「移工網路線上申辦與查詢下載系統」提供中文暨移工母語介面，移工得以行動裝置進行檢視及下載聘僱許可。統計截至114年底，查詢次數共4,702次，許可函下載次數共1,948次；較統計截至113年底之查詢次數3,367次及下載次數1,156次逐年增加，持續提供移工自行查詢下載服務。</p> <p>2. 配合本部推動「移工留才久用方案」，移工留才久用中心</p>	<p>1. 持續提供諮詢、主動聯繫雇主所聘移工符合留用資格、辦理宣導暨分享說明會及入廠輔導等服務，協助雇主留用資深移工。</p> <p>2. 持續精進直聘中心多元服務，強化與各相關機關合作簡化申辦程序，擴充直聘服務據點，於高雄及彰化設立二處直聘分中心，提升服務可近性，結合公立就業服務機構及轉換中心資源，提供一站式轉換服務，強化公平招募與直聘宣導，使雇主知悉並善用直聘服務。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>114年完成辦理，主動聯繫雇主宣導推廣留才方案達5萬9,526人次、辦理入廠輔導達100家、辦理宣導分享說明會70場次，統計114年核可留用外國技術人力產業類計9,270人次、僑外生計22人次、社福類計1萬3,542人次。</p> <p>3. 直接聘僱聯合服務中心114年總計服務8,887名雇主(含各業別外國技術工作雇主3,824人)、8,191名外國人(含外國技術工作者3,435人)，合計為雇主及外國人節省登記費及介紹費達新臺幣4億5,066萬餘元。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114年12月底，已服務外國人3萬5千餘人次。</p>	
<p>七、促進勞資合作，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，廣續推動團體協約簽訂之獎勵及協助措施，強化企業併購勞資協商程序</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計259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、會員人數為會員招收範圍半數以上之新成立工會及提供輔導勞工籌組工會，計17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，協助工會或事業單位解決協商困境，以順利進行團體協商，辦理入廠輔導措施，由專家學</p>	<p>未來將持續精進協助工會籌組及運作之相關措施。並廣續辦理促進勞資雙方團體協商知能，及獎勵簽訂團體協商之相關措施，並適時檢討修訂相關行政指引，透過多元方式強化勞資協商意識及能力，營造有利團結及協商環境。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>者先行了解協商所遇困境後，再進行入廠輔導，共辦理15家次；另為提升工會團體對於淨零排放公正轉型及團體協商之相關知能，辦理8場次團體協商人才培訓及研習活動實體課程，共計246名勞資雙方代表參與。另協助金融業部門併購之勞資方協商並完成員工安置計畫，確保勞工權益不受併購影響。</p>	
	<p>(二)穩定勞資爭議調處品質，優化不當勞動行為裁決機制，精進大量解僱通報及協商機制，強化勞工法律扶助範圍</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為強化勞爭議調處及大量解僱勞工保護法令知能，並落實大量解僱勞工保護機制，增進勞資爭議調解人、工會幹部及地方政府勞工行政人員對於勞資爭議解決機制及大量解僱勞工法制程序之瞭解，辦理114年度勞資爭議處理及大量解僱勞工保護知能研習活動計7場次及勞資爭議調處人員法制暨實務線上研習課程計1場次，合計8場次，共計496人參加。另於114年6月11日及12月2日召開大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會各1場次，並補助各地方主管機關辦理114年度「落實大量解僱勞工保護機制計畫」，計查訪51家次。</li> <li>3. 委託民間團體辦理勞工法律扶助受理4,217件，核定扶助3,413件，且訴訟結果約7成有利於勞工。另補助勞工勞動事件處理期間必要費用計196件及訴訟期間生活費用計186人次，協助弱勢勞工透過司法途徑爭取權益。</li> </ol>	<p>未來將賡續精進訴訟外紛爭解決及大量解僱勞工保護機制，並滾動檢討勞工法律扶助措施，以維護勞工權益。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>4. 114年12月15日修正勞資爭議法律及生活費用扶助辦法部分條文，免除職災死亡、重傷者法律扶助資力審查，以迅速提供訴訟扶助，並擴大將刑事偵查程序之鑑定費與通譯費等納入扶助，及提升民事訴訟扶助金額，減輕訴訟成本。</p> <p>5. 114年12月9日修正勞動部補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點，刪除職災案件之請求金額需大於新臺幣1萬元之條件、提供職災勞工調解前法律諮詢，及移工調解期間之通譯服務等扶助，持續推動職災勞工法律權益支持措施。</p> <p>6. 自100年5月1日起至114年12月止，計有829件裁決申請案件，其中作成裁決決定者443件、和解成立者192件、申請人撤回案件166件。自104年起至114年12月止，計有55件裁決律師代理酬金扶助申請案件，扶助金額為136萬5千元。</p>	
	<p>(三)強化勞動教育扎根深植，提升國民勞動意識</p>	<p>1. 結合中央與地方資源推動「勞動教育促進綱領」，新增國家希望工程等相關措施，從強化企業併購與勞資協商、淨零轉型、AI 轉型、青年低薪及非典型勞動等面向，以多元方式推動勞動觀念。</p> <p>2. 進入學校辦理勞動教育舞台劇及勞權扎根講座76場次，並充實線上教材及維運全民</p>	<p>1. 持續跨部會溝通檢討「勞動教育促進綱領」之策略及修正指標，進行滾動式調整。</p> <p>2. 勞動議題題材較為生硬，為提升不同教育階段學生、勞雇雙方之勞動意識，需考量不同族群需求，持續以繪本、舞台劇、</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		勞教e網，114年度瀏覽人次逾466萬人次。	講座、線上課程等多元方式推動。
八、策進職場減災，提升健康勞動力，完備勞工職業災害保險及保護	<p>(一)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，強化產業風險管控能力，督促事業單位自主管理</p> <p>(二)精進職場減災策略，提升源頭管理及機械設備器具源頭管制，強化事業單位危害性化學品辨識評估，深化營造業等高風險作業之安全衛生監督檢查</p>	<p>1. 修(訂)定職業安全衛生及勞動檢查目法律1種、法規命令8種及行政規則29種；另以資訊系統辦理事業單位職業災害統計填報作業。</p> <p>2. 辦理職業安全衛生管理系統績效審查、認可43件及相關表揚活動，並針對勞動檢查機構勞動檢查員辦理績效審查現場查核實務訓練課程；另請1,000家事業單位進行職業安全衛生管理系統登錄及審查其符規性。</p> <p>3. 已製作職業安全衛生數位學習教材46門並翻譯多國語言，供勞工隨時上網學習。</p> <p>4. 辦理職業安全衛生優良單位及人員選拔作業，經評選32家事業單位獲得優良單位獎及36位獲得優良人員，並由地方主管機關等表揚。</p> <p><b>【職安署】</b></p> <p>1. 辦理營造工程高風險作業臨場輔導計5,855場次。</p> <p>2. 辦理石化工廠火災爆炸預防檢查計844場次。</p> <p>3. 建立高職災風險產業機械設備自主管理標準及確效機制，完成高職災風險產業臨廠輔導123場次。</p> <p>4. 針對安全衛生設施與管理較為不足的中小企業，實施臨廠診斷及個案式輔導530場次，協助強化機械安全防護等安全衛生設施及自主管理能力。</p>	<p>1. 配合職業安全衛生法修正，研訂相關子法及配套措施，以完善我國職場安全健康法制；另持續督促事業單位落實職業災害統計填報作業。</p> <p>2. 持續辦理職業安全衛生管理系統績效審查、認可、表揚活動、勞動檢查員實務訓練；另持續清查事業單位之職業安全衛生管理系統符規性。</p> <p>3. 持續製作職業安全衛生數位學習教材，並強推廣運用。</p> <p>4. 持續辦理職業安全衛生優良單位及人員選拔與表揚。</p> <p>1. 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。</p> <p>2. 持續辦理石化工廠火災爆炸預防檢查，督促事業單位落實製程安全管理，以保護勞工作業安全。</p> <p>3. 持續辦理高職災風險事業單位臨廠輔導，提升事業單位機械設備自主管理能力及協助改善機械</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		5. 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計12場次。 6. 針對職安法規定之指定機械設備器具源頭管理，運用資訊系統工具完成1萬1,584申請案之審查，提高行政運作效能，達成通關便捷化與無紙化，並阻絕不安全機械入境。 7. 配合指定機械設備之市場監督機制，完成256家次，計1,127案產製、輸入及使用端機具抽樣監督調查，及完成490次機具先行放行與免驗證申請案之追查及監毀之執行，落實安全源頭把關之效益。 8. 統計分析全國114年重大職災死亡人數計259人，較113年287人減少28人(減幅9.8%)，顯示減災措施已略顯成效。	安全防護等安全衛生設施。 4. 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。
	(三)建立有害物之風險分級管理與監督檢查及輔導機制，優化勞工健康服務量能與品質，協助事業單位落實勞工身心健康保護措施	1. 辦理危害性化學品暴露評估、分級管理、危害分類及標示等相關訓練宣導說明會共26場次(含線上課程2場次)，總計有1,508人次參與；另針對運作致癌等化學物質之事業單位，辦理現況訪視輔導計621家及實施監督檢查1,052家次(覆蓋率約56%)。 2. 維運全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統，並新增7門網路學習課程，提供在職勞工健康服務醫護人員持續精進其專業能力。	1. 針對運作致癌及生殖毒性等高風險事業單位，持續透過監督檢查、輔導及宣導機制，強化自主管理能力。 2. 持續精進勞工健康檢查及健康服務之品質，提升企業落實勞工健康保護與管理效能。 3. 積極研訂職場霸凌防治相關子法，配合新法施行，將擴大宣

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		3. 檢討與增修勞工健康服務護理及相關人員結訓測驗題庫，透過具鑑別度之試題，落實檢核人員之專業能力。 4. 修正發布「辦理勞工健康服務之醫院或診所服務品質查核計畫」，持續增進勞工健康服務機構品質及查核機制。 5. 完成辦理勞工體格及健康檢查機構認可246家次、特定檢查項目檢驗機構指定7家次。 6. 職業安全衛生法增訂職場霸凌防治專章，完備勞工身心健康保護。	導、教育訓練等措施，強化法遵。
	(四)落實勞工職業災害保險及保護法，加強建立職業傷病診治及職災勞工重建等完整體系，落實職業災害保險配套措施，協助勞工儘早重返職場	1. 認可17家職業傷病診治專責醫院及38家職能復健專業機構，並連結98家網絡醫院，每年提供職災勞工近便性之職業傷病預防、診治、醫療復健及職能復健等相關服務計約3萬3千餘人次。 2. 於全國22直轄市、縣市政府設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2,828件個案管理服務。並補助780人職能復健津貼、208個事業單位僱用職業災害失能勞工及9件雇主提供職災勞工輔助設施等補助發故事項。	配合勞工職業災害保險及保護法施行，賡續推動職業傷病診治及職災職能復健專責醫院認可制度，以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，作為相關政策研擬之參考。

#### 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，並據以簽署「有效」類型之內部控制聲明書。

#### 伍、114 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，整合並連結推動各項勞動策略及具體計畫，融入「簡政便民」與「行動創新」之精神，持續優化各項措施與行政程序，創造永續發展的勞動環境，以滿足不斷變化的勞動市場需求及挑戰，俾求為全國勞工朋友謀取更好的生活。