

勞動部 111年度施政績效報告

壹、前言

勞工是國家建設的穩定基石及經濟發展的重要原動力，本部以「安穩工作」、「安心職場」及「安全勞動」為施政目標，致力打造更順暢的就業網絡，提升優質的勞動力品質，促進人才活絡交流，同時朝向建構全方位的勞動保護政策而努力，俾使勞工在職場上都能享有合理的勞動權益保障，以及安全無虞的工作環境，進而穩定勞資關係及勞動市場，期能提升勞工福祉及落實工作與生活平衡。

貳、機關109至111年度預算及人力

一、近3年預、決算趨勢（單位：百萬元）

111年公務預算（普通基金）與基金預算（特種基金）預算數總計新臺幣（以下同）782,932百萬元，決算數總計1,037,776百萬元；執行率為132.55%，較上年執行率121.23%，增加11.32個百分點。

表1 近3年預、決算數及執行率

單位：百萬元

年 項目	109			110			111		
	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 (總預算)	151,996	151,874	99.92	164,604	164,464	99.91	180,980	180,569	99.77
普通基金 (特別預算)	0	0	0(註)	0	0	0(註)	0	0	0(註)
特種基金	542,227	715,534	131.96	565,879	721,087	127.43	601,952	857,207	142.40
合計	694,223	867,408	124.95	730,483	885,551	123.23	782,932	1,037,776	132.55

註：勞動部109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追加預算之執行期間為109年1月15日至112年6月30日，109年、110及111年並未辦理決算事宜，爰上開表格不納入相關預決算

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：111年度歲出預算數1,809億8,006萬6千元（含動支第二預備金9,382萬7千元），較110年度歲出預算數1,646億350萬5千元，增加163億7,656萬1千元，主要係增列撥補勞工保險基金、受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助、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等經費，以及新增勞動部取得自有辦公廳舍計畫所致。

2. 基金預算部分：111年度預算數6,019億5,181萬7千元，較110年度預算數5,658億7,930萬9千元，增加360億7,250萬8千元，主要係勞工保險老年年金領取人數增加，致保險給付增列。

(二) 預、決算落差原因分析

1. 公務預算部分：111年度歲出預算數1,809億8,006萬6千元(含動支第二預備金9,382萬7千元)，決算數1,805億6,879萬1千元，預算賸餘4億1,127萬5千元，主要係因本部辦理產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助款，及業務費摺節支出等賸餘。
2. 基金預算部分：111年度預算數6,019億5,181萬7千元，決算數8,572億694萬2千元，預算超支2,552億5,512萬5千元，主要係勞工保險局作業基金之投融資業務成本，因通貨膨脹率及利率上升與俄烏戰爭影響，使得全球金融市場波動劇烈，致投資產生評價損失。

三、機關實際員額

表2 機關實際員額

單位：人

項目 \ 年	109	110	111
職員	3,336	3,337	3,413
約聘僱人員	104	305	297
警員	0	0	0
技工工友	175	166	154
合計	3,615	3,808	3,864

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、推辦職訓多元管道，強化就業服務網絡</p>	<p>(一) 強化就業保險制度，持續檢討相關規定，提升促進就業功能</p>	<p>(一) 就業保險法於92年1月1日正式實施。截至111年12月底止，失業給付共核付753萬1千餘件，金額共1,555億6,493萬餘元；提早就業獎助津貼共核付57萬2千餘件，金額共253億4,051萬餘元；職業訓練生活津貼共核付43萬4千餘件，金額共90億3,757萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付1,138萬4千餘件，金額共77億8,361萬餘元。</p> <p>(二) 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。截至111年12月底止，受惠人數共13萬9千餘人，補助共核付73萬餘件(含初次申請及續發)，金額共50億4,695萬餘元。</p>	<p>持續研議改進就業保險相關制度，增進勞工納保及給付權益。</p>
	<p>(二) 配合國家重點發展產業政策及因應在地就業市場人力需求，辦理各項職業訓練措施，培育</p>	<p>依據國家產業政策發展進程及各區域產業特性，辦理多元類別就業導向職業訓練，111年度計訓練5萬3,513人。</p>	<p>持續配合國家政策推動，賡續辦理相關訓練課程。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	國家與產業所需優質勞動力，厚植國家人力		
	(三) 依產業需求及勞工職涯階段發展需求，辦理職業訓練，強化產學訓練資源鏈結，運用公私協力提供客製化訓練及職涯發展服務	為提升在職勞工知識及技能，推動產業人才投資方案，結合優質訓練單位辦理多元化實務導向在職訓練課程，111年度計訓練9萬4,746人。	持續推動產業人才投資方案，並配合國家政策辦理相關在職訓練課程，提升勞工職場競爭力。
	(四) 整合網實多元就業服務通路，提供即時、快速、正確之就業資訊，增進就業媒合效率。	111年計協助求職就業51萬8,639人次、求才僱用69萬9,240人次。	持續運用台灣就業通網實服務資源，結合網站服務、全國各地就業服務據點及0800-777-888免付費客服專線，提供求職求才媒合服務；推動求才客製化服務，積極開發優質職缺，並加強求職者就業諮詢及職涯引導，適時運用各項就業促進工具，協助就業。
	(五) 提供僱用獎助、跨域就業補助、臨時工作津貼及缺工就業獎勵等措施，協助失業勞工就業及鼓勵雇主僱用勞工，積極促進國民就業。	運用僱用獎助、跨域就業補助、臨時工作津貼及缺工就業獎勵，111年共計協助1萬6,995人。	持續依失業勞工需求，提供相關就業協助。
	(六) 提供青年尋職支持，提升青年就業能力，推動創新就業訓練模式，精進線上服	為改善青年就業問題，由本部統合8個部會資源規劃「投資青年就業方案」，推動自108年至111年為期4年。111年公立就業服務機構協助青年就業計20萬677名。	未來將賡續推動第二期，並針對各界關注之青年就業議題(失業、低薪、產業人才供需落差、非典型就業、學用落差及職涯發展等)，併考量青年特性與需求，提供青年穩健之

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	務效能，以協助青年就業。		就業支持，持續投資加值15歲至29歲青年未來。
	(七) 推動中高齡者及高齡者就業促進措施，並落實中高齡者及高齡者就業促進法，以建構友善就業環境，促進勞動力再運用	<p>(一) 111年協助中高齡者及高齡者求職24萬9,877人次，推介推介17萬6,324人次就業（中高齡者15萬9,345人次、高齡者1萬6,979人次）。中高齡者推介就業率70.68%及高齡者推介就業率69.51%。</p> <p>(二) 111年職務再設計核定補助2,184人（中高齡者2,100人、高齡者84人）。</p> <p>(三) 111年補助臺北市、新北市、高雄市、桃園市、臺中市、臺南市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣及屏東縣等縣市政府，成立11個銀髮人才服務據點。</p>	<p>(一) 擴大辦理職務再設計：因應產業缺工，運用職務再設計服務輔導進用中高齡者及高齡者；簡化程序，2萬元以下申請案免召開審查會，並擴大宣導個人申請；加強辦理變動式場域補助。</p> <p>(二) 擴大服務網絡：結合社區關懷據點、樂齡大學、產業協會、廠商協進會等跨部會資源，進行宣導倡議及提供服務。</p> <p>(三) 研訂銀髮就業計畫：針對55歲以上中高齡者及高齡者規劃研訂就業計畫，鏈結就業促進工具、提供就業獎勵，提升勞動參與。</p>
	(八) 配合國家重大產業政策，策進產業及訓練夥伴發展，拓展職能基準多元應用，強化技能檢定鏈結產業需求，落實教訓檢用合一目標，支持產業發展所需勞動力。	<p>(一) 111年受理職能基準品質認證311項、受理職能導向課程品質認證160項、產業認同應用計300家次。</p> <p>(二) 111年共計開辦139職類技能檢定，設置379個術科測試單位，以提升技能檢定服務量能，111年技能檢定合格人次27萬4千餘人。</p>	<p>(一) 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，廣續推廣職能基準之多元應用效能。</p> <p>(二) 擴大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，並將持續滾動檢討檢定服務量能，俾協助國人取得就業所需的技術士證。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	(九) 運用就業促進計畫，協助失業者在地就業；提供創業諮詢輔導服務及創業貸款利息補貼，協助微型創業，促進就業	(一) 111年運用多元就業開發方案及培力就業計畫協助2,496人就業。 (二) 111年辦理創業研習課程173場次，提供4,558人次創業諮詢輔導服務，核准微型創業貸款利息補貼計561人次。	(一) 持續結合民間團體提具促進在地產業發展、提升社會福祉之用人計畫，創造失業者在地就業機會。 (二) 未來依據創業趨勢及產業發展，滾動檢討創業課程及相關法規，並增進輔導顧問量能，以提供符合創業者實際需求之創業協助措施，達成穩定企業經營之目的。
二、加強外國人聘僱及管理，參與國際勞動事務合作及交流	(一) 因應產業環境變化，透過勞資學政社會對話平臺，研商重大跨國勞動力政策規劃及評估。	跨國勞動力政策協商諮詢小組於111年8月17日召開會議，決議調高製造業Extra 制比率5%至最高20%、農業移工總名額由2,400人調高為6,000人。	持續配合目的事業主管機關相關產業政策整體規劃與評估，兼顧國人就業及產業需求，適時調整移工政策。
	(二) 健全跨國勞動力法制，保障外國人在臺工作權益，並衡平國人就業權益及企業用人需求。	(一) 111年4月14日修正「雇主指派所聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人變更工作場所認定基準」，以督促業者儘速完成特定工廠登記或改善計畫，兼顧外國人安全及業者用人需求。 (二) 111年4月29日修正「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」(以下簡稱審查標準)及雇主聘僱外國人許可及管理辦法(以下簡稱雇聘辦法)，新增中	持續檢討現有機制、衡平國人就業權益及企業用人需求，研訂修正就業服務相關法規，以強化保障外國人在臺工作權益。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>階技術人力資格與雇主責任。</p> <p>(三) 111年5月20日修正「雇主聘僱第二類及第三類外國人違反就業服務法第72條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準」，納入中階技術工作規範。</p> <p>(四) 111年8月15日修正審查標準，增列家事類移工入境教育訓練規定、調整中階技術機構看護工作及中階技術家庭看護工作技術條件。</p> <p>(五) 111年10月12日修正審查標準與雇聘辦法，調整放寬在臺工作累計期間達11年6個月以上之第2類外國人得申請轉任中階技術人力。</p> <p>(六) 111年11月24日修正審查標準，增設製造業雇主外加就業安定費提高外國人比率一級提高20%。</p> <p>(七) 111年12月26日修正雇聘辦法，增列一站式家事類外國人入國講習規定。</p>	
	<p>(三) 加強國內外仲介公司許可管理，並強化雇主及外國人之法令宣導、暢通諮詢申訴管道。</p>	<p>(一) 為加強國內外仲介公司管理，定期查核國內仲介公司引進外國人行蹤不明比率超過規定標準者，並不予重新設立許可。經查111年度共有12家國內仲介公司因行蹤不明達一定比率遭裁</p>	<p>(一) 持續加強仲介管理，並收集各界意見滾動檢討仲介公司管理制度。</p> <p>(二) 持續透過機場接機服務、「移工在臺工作須知」手冊、移工職前講習影片、外國人勞動權益網站、中外語移</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>罰；15家國內仲介公司不予重新申請設立許可。</p> <p>(二) 已透過移工權益網站、Line@移點通、中外語廣播、移工社群媒體及地方政府等多元宣導管道加強移工法令與申訴管道宣導。111年移工機場接機服務站共計接機19萬6,208人次、多國語外國人勞動權益網站瀏覽人次計252萬3,752人次、中外語移工廣播節目收聽共計480萬2,100收聽人次、LINE@移點通好友數計34萬2,757人次、1955臉書專頁計瀏覽646萬3,053人次、補助地方政府辦理移工法令宣導相關活動計244場次，計1萬3,613人次參與。</p>	<p>工廣播節目、移工社群(LINE@移點通)、補助地方政府辦理移工法令及移工一站式服務中心宣導相關活動等宣導管道，提升雇主及移工法令認知。</p>
	<p>(四) 推動雇主聘僱外國人線上申辦服務，強化許可審查標準化作業流程，及直接聘僱外國人服務，減輕外國人來臺費用負擔。</p>	<p>(一) 擴大新增6項聘僱許可線上申請類別，優化「外國專業人員工作許可申辦網」系統效能，新增以健保卡登入申辦系統、建置申請者諮詢頁面及引導式申辦流程。統計111年度受理外國人聘僱許可採線上申辦，移工部分計91萬936件，佔移工總申辦案件數之97%；外國專業人員部分計14萬3,658件，佔外國專業人員總申辦案件數之89%。</p>	<p>(一) 持續優化聘僱外國人線上申辦系統效能，及外國人申審業務系統功能，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。</p> <p>(二) 擴大直聘中心多元服務，精簡相關申請書表及申請流程，強化宣導雇主善加利用直聘服務。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>(二)完成「外國專業人員申審系統」60項功能增修項目，及「移工申審系統」795項功能增修項目。</p> <p>(三)統計111年度直聘中心總計服務6,147名雇主及4,903名移工，受理電話及現場諮詢7萬6,817件，提供移工雙語諮詢並協助申請勞保給付、職災補助、商業保險理賠事項，代收代轉各種申請案件1萬4,065件，為雇主節省登記介紹費及為移工節省國外仲介費約達新臺幣2億9,309萬元。</p>	
	<p>(五)建構國際組織聯盟合作，持續擴大與新南向及亞太區域國家交流，以提升產業國際競爭力。</p>	<p>(一)推動「亞太技能建構聯盟(ASD-CBA)」計畫：響應國家政策「數位健康(Digital Health)倡議」，向APEC提出「健康產業勞動力賦能數位技能提升計畫」，並獲APEC補助。復於111年9月辦理「APEC亞太技能建構聯盟：健康產業勞動力賦能數位技能提升計畫最佳範例分享工作坊」，邀請APEC各經濟體分享健康勞動力賦能數位技能提升應用之經驗，參與對象包括HRDWG總主席、CBN召集人、APEC各經濟體代表，以及我國專家學者、政府部門代表等92人次，並於</p>	<p>(一)推動「亞太技能建構聯盟(ASD-CBA)」計畫：將延續110年及111年之計畫，於112年推動「擁抱數位平臺及強化整體技能提升以促進創新與包容性之照顧服務計畫」。</p> <p>(二)推動「新媒體培力促進女性賦能」計畫(WEDU)：112年度將延續WEDU計畫動能，規劃製作「網路行銷性別訓練能力評鑑工具包」，彙整計畫各階段經驗，並辦理國際論壇/工作坊，輔以數位化形式展示推廣。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>活動完成後向 APEC 提交結案報告。</p> <p>(二) 推動「新媒體培力促進女性賦能」計畫(WEDU)：於 APEC 提案「新媒體培力促進女性賦能：以性別觀點鋪設數位行銷人才的未來」計畫獲採認。</p> <p>1. 於111年6月24日辦理「性別觀點決勝行銷未來：新媒體培力促進女性賦能國際網路論壇，活動共計92位參與。</p> <p>2. 於111年8月31日至9月6日辦理「網路行銷性別力國際專班」，計9個經濟體20位學員參訓。</p>	
	<p>(六) 參與國際勞動組織及勞動議題諮商談判與合作交流</p>	<p>參與國際勞動力專業人員協會(IAWP)於111年6月15日至17日舉辦之國際年會與論壇，並於會中以「賦權女性與其他勞動力：新媒體培力促進女性賦能」進行專題報告，分享最新勞動政策與工作心得，以汲取國際經驗，增進我國辦理勞動力發展政策推動能力。</p>	<p>112年將持續派員參加IAWP國際年會並進行簡報，分享我國辦理勞動力國際業務交流心得及我國勞動力發展最新政策。</p>
<p>三、建構完善且彈性之勞動基準保障機制，推動公平之集體勞動關係</p>	<p>(一) 賡續檢討基本工資，健全最低工資法制，維持勞工基本生活之保障。</p>	<p>111年度檢討基本工資，決定自112年1月1日起，每月基本工資由25,250元調整至26,400元，每小時基本工資由168元調升176元。本次調升每月基本工資，約有175.21萬名勞工受惠；調升每小時基本工資，約有57.46萬名勞工受惠。另，持續辦理最低</p>	<p>持續定期召開基本工資審議委員會議，檢討基本工資，以保障弱勢勞工之基本生活，並積極推動最低工資法草案立法。</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) 建立安全及彈性之工時制度，檢討工時相關規定。</p>	<p>工資法立法作業，適時回應說明。</p> <p>為健全合理工時制度，111年協助9行業或工作者運用工時彈性化制度，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或第84條之1規定。另廢止2類工作者繼續適用勞動基準法第84條之1規定。</p>	<p>為使勞動基準法更臻完備，持續協助特定工作者運用工時彈性規範，並繼續檢討第84條之1之工作者繼續適用之必要。</p>
	<p>(三) 營造有利勞工結社及協商環境，強化勞資爭議處理制度，完善勞工法律扶助機制，穩定集體勞資關係。</p>	<p>(一) 111年度辦理完善工會法制規範相關事項，完成工會法第45條修正條文，提高不當勞動行為裁罰並公布雇主姓名；另，亦完成研擬工會因應企業分割而分立，無籌組門檻限制之行政指導。</p> <p>(二) 強化勞資協商能力，辦理培訓及研習相關活動10場次，計520人次參與。研訂定發布「團體協約之協商會議注意事項」及編印完成「團體協約誠信協商義務參考手冊」，作為勞資雙方誠信協商之依據。</p> <p>(三) 111年7月26日訂定發布「主管機關以視訊方式辦理勞資爭議調解注意事項」，提供勞資雙方以視訊方式進行調解；辦理勞資爭議調解人訓練活動，計27人符合調解人認證資格。辦理勞工法律扶助，</p>	<p>未來將持續鼓勵勞工籌組工會、協助勞資雙方團體協商、精進爭議調處機制，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>計受理3,713件，核定扶助3,129件，且訴訟結果約7成有利於勞工。</p> <p>(四) 自100年5月1日起至111年12月止，計有678件裁決申請案件，其中作成裁決決定者354件、和解成立者155件、申請人撤回案件139件。自104年起至111年12月止，計有38件裁決律師代理酬金扶助申請案件，扶助金額為109萬5千元。</p>	
<p>四、建構職場平權環境，鼓勵企業營造友善職場</p>	<p>(一) 落實職場平權相關法令，強化就業平等教育及申請審議案件處理</p> <p>(二) 鼓勵雇主協助員工子女托育，提供哺(集)乳室及托兒設施措施。</p>	<p>性別工作平等法部分條文新修正規定於111年1月18日實施，除了將「有薪產檢假」由5日增加2日為7日、「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」並由5日增加2日為7日，又勞工受僱於未滿30人的事業單位，可以與雇主協商使用彈性工作時間。在育嬰留職停薪申請上也更加彈性化，除放寬父母可以同時申請育嬰留職停薪，另外只要有30日以上的需求，就可以提出申請。相關規定實施以來，以111年短天期不少於6個月的育嬰留職停薪人數觀之，相較前一年度成長22%；其中，女性增加12%，男性大幅增加57%，已有相當成效。</p> <p>111年補助雇主提供哺(集)乳室及托兒設(措)施核定補助案計528件，金額計3,629萬餘元。</p>	<p>持續透過多元管道強化企業友善職場之認知。</p> <p>持續協助雇主提供哺(集)乳室與托兒設施或措施，加強辦理說明會、提供專家諮詢，提升雇主營造友善職場環境。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>(三) 強化企業規劃友善職場措施專業知能，輔導及補助企業推動工作生活平衡措施，營造友善職場環境</p>	<p>為營造友善職場環境，補助企業辦理員工紓壓與關懷講座、親子講座、家庭日、兒童臨時照顧空間等友善家庭措施，111年度共核定補助428家次企業，協助企業辦理719項工作生活平衡措施。</p>	<p>賡續輔導及補助企業推動多元化工作與生活平衡措施，支持員工安心兼顧工作與家庭照顧。</p>
<p>五、完備職業災害保險制度，強化職場安全衛生防護機制</p>	<p>(一) 完善職業災害保險制度，持續檢討相關規定，提升職業災害勞工及其家屬保障</p>	<p>(一) 為利勞工職業災害保險及保護法於111年5月1日施行，如期完成勞工職業災害保險及保護法施行細則等共25項子法，及相關新舊制度之銜接與實務作業相關函釋，以保障職災勞工及其家屬之權益。</p> <p>(二) 為符 CEDAW 公約及其施行法規定，於111年3月30日修正「勞工保險失能給付標準」第3條附表，刪除女性被保險人請領生殖器失能須未滿45歲之年齡限制，以增進被保險人給付權益。</p> <p>(三) 配合勞工職業災害保險及保護法施行，核付各項津貼2,333件，金額2億2,574萬餘元；核付器具補助168件，金額149萬餘元。</p> <p>(四) 補助地方政府辦理職災勞工主動服務業務，每年約提供超過2,000名職災個案深度服務。</p>	<p>(一) 落實職業災害保險制度，以建構完善職業災害保障制度。</p> <p>(二) 未來將視執行成效及外界回饋意見，持續滾動檢討推動及執行策略，並作為相關政策研擬之參考。</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) 加強職業安全衛生管理及提升勞動監督檢查效能</p>	<p>(一) 為強化我國職業安全衛生之優質防護體系，賡續新制度之運行，降低職業災害之發生，111年修(訂)定職業安全衛生及勞動檢查法規命令17種及行政規則37種。</p> <p>(二) 111年實施安全衛生檢查17萬1,144場次，相較於110年實施安全衛生檢查16萬4,585場次，增加6,559場次，成長3.8%。</p> <p>(三) 辦理國家職業安全衛生獎、職業安全衛生優良單位五星獎及優良工程金安獎等3種獎項評選。</p> <p>(四) 111年透過整合跨機關資源，採取檢查、宣導及輔導等策略，促使事業單位強化職業安全衛生管理。111年全產業職業災害千人率為2.269，較110年之2.469降低8.81%。</p>	<p>為提升我國職業安全衛生水準，訂定「職場安全健康提升策略(112年-113年)」，以2年內降低重大職災死亡人數平均降10%及提升職場健康照護率至90%為挑戰目標，並函送各直轄市及縣市政府、勞動檢查機構配合辦理，期透過跨域治理加強企業源頭防災責任、強化高風險作業管理機制、加強監督檢查效能等，有效整合政府及各界相關資源，擴大減災績效。</p>
	<p>(三) 強化職業衛生及勞工健康服務</p>	<p>(一) 更新完成400例之危害性化學品標示及安全資料表參考例，辦理21場次化學品危害預防相關主題說明會，強化人員危害預防意識及知能。</p> <p>(二) 針對從事致癌化學物質之事業單位訪視輔導706家數及針對勞動檢查員辦理4場次職業衛生專業職能教育訓練，透</p>	<p>(一) 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。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>過輔導及監督檢查作為，改善勞工作業環境。</p> <p>(三) 完成全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統維運與擴充；開發5類勞工健康服務人員訓練e化課程及辦理實務訓練課程共15場次。</p> <p>(四) 完成辦理認可醫療機構健檢品質實地訪查30家及特定檢查項目檢驗機構訪查11家。</p>	<p>(二) 持續精進辦理勞工體格及健康檢查機構、特定檢查項目檢驗機構之認可、訪查及醫護人員教育訓練，以提升勞工健康管理品質。</p>
	<p>(四) 建構職業安全衛生智能發展及智慧化產業管理機制。</p>	<p>(一) 推動職業安全衛生文化及風險評估機制之建構，新興產業所需機械設備器具安全監督管理系統之建置，及高職災風險產業安全監督能力與管理模式之發展等工作。</p> <p>(二) 111年除達成降低營造業職業災害給付千人率目標值，千人率降低至7.749，及達成「提升新興產業所需機械設備器具安全涵蓋率」目標值，累計達77.45%(查驗計18,588台)，並達成「加強高職災風險產業從業勞工安全照護率」目標值，累計達76.18%(同時照護7類高職災風險產業受僱人員約124萬人)。</p>	<p>為落實預防職災發生及保障勞工安全之政策目標，未來將持續精進及滾動檢討年度工作開展方向，擴大保障勞工權益。</p>
	<p>(五) 營造安全健康及友善勞動環境</p>	<p>(一) 針對3K產業訪視輔導100家廠商改善工作環境，並審查</p>	<p>(一) 將協助產業透過公會合作平台，自主成立職業安全衛生</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>補助34家廠商，促進廠商投入改善金額約1.47億元。</p> <p>(二) 健全勞工健康服務量能，除委託維運四區勞工健康服務中心，提供事業單位臨場健康服務與輔導計654場次，提供職場健康服務諮詢計8,124人次。</p> <p>(三) 辦理38場次勞工健康服務相關教育訓練、研習或分享、補助推廣等活動，以提升相關人員之專業知能，計3,903人次參加。</p> <p>(四) 111年持續補助地方政府勞動檢查人力459名，辦理勞動條件檢查及職業安全衛生檢查，督促事業單位遵守勞動法令規範。</p>	<p>推動小組，提升3K傳統產業之事業單位改善安全衛生工作環境之意願。</p> <p>(二) 持續推動培育勞工健康服務專業人才，精進企業輔導改善機制，提供臨場輔導與諮詢服務，營造職場健康工作環境。</p>
	<p>(六) 健全職業傷病防治及重建資源。</p>	<p>(一) 為協助職業災害勞工儘早重返職場，職安署持續完備職業傷病診治及重建體系，111年委託10家職業傷病防治中心，提供門診服務計2萬4,014人次；個案管理3,755人；職業傷病諮詢8,861人；協助復工1,264人及諮詢轉介542人。</p> <p>(二) 補助28家醫療機構辦理職災勞工職能復健服務，每年約協助600位職災勞工進行強化訓練。</p>	<p>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建專責醫院認可制度，以提供勞工近便性之醫療及重建服務。</p>
<p>六、強化勞工保險及退休金制</p>	<p>(一) 健全勞工保險制度及</p>	<p>(一) 勞工保險年金制度於98年1月1日施</p>	<p>(一) 持續檢討勞工保險承保、給付及年金</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
度，保障勞工退休生活	財務，持續檢討相關規定，保障勞工老年經濟生活安全	<p>行，提供勞工退休經濟生活保障。111年12月底止，老年年金給付核付159萬7,562人，累計核付2兆1,779億4,750萬餘元。</p> <p>(二) 公告98年度、99年度、102年度至104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，自111年5月起調整勞工保險年金給付金額。</p> <p>(三) 111年撥補勞工保險基金300億元，以穩定基金流量，並持續蒐集、溝通各界意見審慎研議，以協助確保勞工退休生活保障。</p>	<p>制度相關規定，保障勞工權益。</p> <p>(二) 針對勞保財務問題，將持續撥補勞保基金及提高金額，並秉持審慎態度，蒐集、溝通各界意見，周延規劃因應對策，以保障勞工老年生活安全。</p>
	(二) 加強勞工退休準備金制度查核，落實雇主每年檢視及提撥準備金義務	本年度賡續督促地方主管機關查核勞工退休準備金業務，截至12月底，各地主管機關已通知、催繳及查核未足額及未按月提撥準備金之事業單位共計86,992件次，足額提撥率達99.8%，積極保障舊制勞工退休金權益。	持續督促地方主管機關查核勞工退休準備金專戶，落實雇主按月及足額提撥準備金義務，確保舊制勞工退休金權益。
	(三) 強化勞工退休制度法令宣導，鼓勵勞工自願提繳退休金。	<p>(一) 本年度協同地方主管機關辦理26場次勞工退休金制度及法令說明會，參與人數達2,246人，與會人員滿意度達92.23%。</p> <p>(二) 編印勞工退休金法令彙編計3,500本，分送各地方主管機關供各地民眾索取運用；另印製勞退</p>	<p>(一) 賡續偕同地方主管機關辦理勞工退休制度及法令說明會，並結合金融監督管理委員會新增退休理財教育課程，促進勞工對退休法規認識及老年經濟安全意識。</p> <p>(二) 持續以多元管道宣導勞工退休金制</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>自提好處說明筆記本2,380本，分送臺北科技大學、清華大學、陽明交通大學、台灣大學、臺灣科技大學等及勞動力發展署各分署，供各學校或各地就業博覽會及徵才活動發送。</p> <p>(三) 本年度擴大並分眾宣導方式，有效提升宣導效益，截至12月底，勞退自提人數達98萬餘人，較110年底成長約15萬人。</p>	<p>度，鼓勵勞工即早累積退休所得。</p>

肆、整體風險管理(含內部控制)推動情形

本部及11個所屬機關（構）已依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」，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，據以擇選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；至簽署內部控制聲明書情形，含本部及所屬共計12個機關（構）均為「有效」類型。

伍、111年施政績效評估意見

本部將秉持積極、謹慎的態度，持續以「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，為全國勞工朋友謀取更好的生活。