

就業安定基金管理會第 82 次會議紀錄

時間：106 年 3 月 13 日（星期一）下午 2 時

地點：本部 601 會議室

主席：林召集人美珠

出席單位及人員：如附簽到單

記錄：黃碧蓮

壹、主席致詞：(略)

貳、確認第 81 次會議紀錄

決議：會議紀錄確定。

參、歷次會議決議執行情形

一、歷次會議決議執行情形

有關地方政府所提聘僱外籍勞工前調高國內求才薪資高於基本工資案。(第 78 次至第 81 次列管案)

依第 81 次會議決議繼續列管：請勞動力發展署參考高雄市政府所提建議及 106 年 1 月 1 日基本工資調整事項，於下次跨國勞動力政策協商諮詢小組會議提案討論。

決議：繼續列管。

肆、報告事項

一、外勞在臺人數及就業安定基金收支情形報告

(一)外勞在臺人數

統計至106年1月底止，本國就業人數計1,132萬人，較上年同期增加7萬6千人；在臺外勞總計62萬6,599人，較上年同期增加3萬6,513人。

1. 產業外勞在臺 38 萬 7,397 人(與本國就業人數比率 3.42%^{註1})，其中製造業外勞 37 萬 75 人(與本國製造業就業人數比率 12.18%^{註2})，營造業外勞 6,286 人(與本國營造業就業人數比率 0.7%^{註3})，外籍船員 1 萬 1,036 人(與本國農、林、漁、牧業就業人數比率 1.98%^{註4})。
2. 社福外勞 23 萬 9,202 人(與本國就業人數比率 2.1%)，其中外籍看護工 23 萬 7,295 人(機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數比率 3.18%，家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數比率 40.55%^{註5})，外籍幫傭 1,907 人(與本國其他服務業就業人數比率 0.35%^{註6})。
3. 男性外勞在臺 27 萬 4,221 人(占外勞在臺人數比率 43.76%)，女性外勞在臺 35 萬 2,378 人(占外勞在臺人數比率 56.24%)。

註1：產業或社福外勞與本國就業人數之比率=產業或社福外勞在臺人數÷本國就業人數

註2：製造業外勞與本國製造業就業人數之比率=製造業外勞在臺人數÷本國製造業就業人數

註3：營造業外勞與本國製造業就業人數之比率=營造業外勞在臺人數÷本國營造業就業人數

註4：外籍船員與本國農就業人數之比率=外籍船員在臺人數÷本國農就業人數

註5：機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數之比率=機構及外展外籍看護工在臺人數÷本國醫療保健社會工作服務業就業人數

家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數之比率=家庭外籍看護工在臺人數÷本國其他服務業就業人數

註6：外籍幫傭與本國其他服務業就業人數之比率=外籍幫傭在臺人數÷本國其他服務業就業人數

(二)就業安定基金收支情形

1. 基金來源部分

本年度截至 1 月底止，累計實收數 8 億 4,291 萬 5 千元，累計分配數 8 億 5,410 萬 3 千元，執行率 98.69%，其中：

- (1) 徵收及依法分配收入：截至 1 月底止累計實收數 6 億 2,397 萬 4 千元，累計分配數 6 億 2,397 萬 4 千元，執行率 100.00%。
- (2) 勞務收入：截至 1 月底止累計實收數 1 億 4,176 萬 9 千元，累計分配數 1 億 3,944 萬 1 千元，執行率 101.67%。
- (3) 財產收入：截至 1 月底止累計實收數 310 萬 6 千元，累計分配數 307 萬 2 千元，執行率 101.11%。
- (4) 政府撥入收入：截至 1 月底止累計實收數 7,126 萬 2 千元，累計分配數 8,751 萬 6 千元，執行率 81.43%，主要係國庫補助勞工權益基金收入尚未撥款所致。
- (5) 其他收入：截至 1 月底止累計實收數 280 萬 4 千元，累計分配數 10 萬元，執行率 2,804.00%，主要係地方政府繳回以前年度經費賸餘款所致。

2. 基金用途部分

本年度截至 1 月底止，累計執行數 15 億 3,272 萬元(含預付數 12 億 1,870 萬 4 千元)，累計分配數 17 億 3,706 萬 6 千元，執行率 88.24%，其中：

- (1) 促進國民就業計畫：截至 1 月底止累計執行數 9 億 3,544 萬 8 千元(含預付數 7 億 1,852 萬 4 千元)，累計分配數 13 億 652 萬 8 千元，執行率 71.60%，主要係補助各地方政府辦理促進國民就業等相關計畫，其中職業訓練計畫經費部分縣市政府尚未完成撥款事宜所致。

- (2) **外籍勞工管理計畫**：截至 1 月底止累計執行數 2 億 1,539 萬 3 千元(含預付數 1 億 9,851 萬 5 千元)，累計分配數 2 億 4,614 萬 6 千元，執行率 87.51%，主要係補助直轄市及縣(市)政府辦理外籍勞工管理等相關業務所需費用尚有部分經費未完成撥款作業所致。
- (3) **提升勞工福祉計畫**：截至 1 月底止累計執行數 3 億 7,525 萬 2 千元(含預付數 3 億 156 萬 6 千元)，累計分配數 1 億 6,176 萬 6 千元，執行率 231.97%，主要係補助直轄市、縣市政府督促事業單位遵守勞動條件法令實施計畫，因 1 月申請撥款補助款較預計多所致。
- (4) **勞工權益扶助計畫**：截至 1 月底止累計執行數 0 元，累計分配數 1,410 萬 4 千元，執行率 0.00%，主要係本(106)年度國庫撥款收入尚未撥款，爰無相關金額可供支應。
- (5) **一般行政管理計畫**：截至 1 月底止累計執行數 662 萬 7 千元(含預付數 9 萬 9 千元)，累計分配數 852 萬 2 千元，執行率 77.76%，主要係聘僱人員及臨時人員之 1 月份加班費預計於 2 月份辦理核銷，且臨時人員異動率高，遴補尚需辦理甄選作業所致。

3. 基金餘額部分

本年度截至 1 月底止，短絀 6 億 8,980 萬 5 千元，主要係第 1 季之就業安定收入依規定於 5 月份始能收繳所致，加上期初基金餘額 284 億 3,700 萬 7 千元，共有基金餘額 277 億 4,720 萬 2 千元。

就業安定基金 106 年度截至 1 月底止執行情形

單位：新台幣千元

項 目	本年度 預算數 (1)	累計分配數 (2)	累計執行數(5)=(3)+(4)		比較增減 (5)-(2)	執行率% (5)/(2)
			實現數(3)	預付數(4)		
基金來源	20,026,585	854,103	842,915	842,915	-11,188	98.69
徵收及依法 分配收入	18,388,599	623,974	623,974	623,974	0	100.00
就業安定 收入	16,000,000	0	0	0	0	-
就業保險 提撥收入	2,388,599	623,974	623,974	623,974	0	100.00
勞務收入	1,204,696	139,441	141,769	141,769	2,328	101.67
服務收入	1,204,696	139,441	141,769	141,769	2,328	101.67
財產收入	58,987	3,072	3,106	3,106	34	101.11
財產處分 收入	0	0	2	2	2	-
租金收入	13,514	3,072	3,088	3,088	16	100.52
利息收入	45,473	0	16	16	16	-
政府撥入收入	212,001	87,516	71,262	71,262	-16,254	81.43
國庫撥款 收入	199,321	87,516	71,262	71,262	-16,254	81.43
政府其他 撥入收入	12,680	0	0	0	0	-
其他收入	162,302	100	2,804	2,804	2,704	2804.00
雜項收入	162,302	100	2,804	2,804	2,704	2804.00

就業安定基金 106 年度截至 1 月底止執行情形

單位：新台幣千元

項 目	本年度 預算數 (1)	累計分配數 (2)	累計執行數(5)=(3)+(4)		比較增減 (5)-(2)	執行率% (5)/(2)	
			實現數(3)	預付數(4)			
基金用途	16,757,026	1,737,066	1,532,720	314,016	1,218,704	-204,346	88.24
促進國民 就業計畫	14,606,047	1,306,528	935,448	216,924	718,524	-371,080	71.60
外籍勞工 管理計畫	1,196,141	246,146	215,393	16,878	198,515	-30,753	87.51
提升勞工 福祉計畫	730,605	161,766	375,252	73,686	301,566	213,486	231.97
勞工權益 扶助計畫	56,734	14,104	0	0	0	-14,104	0.00
一般行政 管理計畫	167,106	8,522	6,627	6,528	99	-1,895	77.76
一般建築及 設備計畫	393	0	0	0	0	0	-
本期賸餘 (短絀-)	3,269,559	-882,963	-689,805	528,899	-1,218,704	193,158	78.12
期初基金餘額	24,120,056	24,120,056	28,437,007	28,437,007	0	4,316,951	
期末基金餘額	27,389,615	23,237,093	27,747,202	28,965,906	-1,218,704	4,510,109	

決議：洽悉。

二、105 年度委託研究計畫「因應綠色經濟產業發展之未來人力供需政策研究」成果報告

- (一)依據 105 年 11 月 1 日就業安定基金管理會第 80 次會議決議辦理。
- (二)為因應綠色經濟產業之發展，瞭解綠色產業發展趨勢及其所需之人力需求，本部勞動力發展署於 105 年度委託辦理此一研究，透過蒐集分析英國、美國、德國及韓國等國家推動綠色產業之政策目標、各階段重點、對勞動力市場之影響及產業綠化成效，以及整理我國過往綠色產業推動政策及產、官、學界相關專業人士之意見，以了解我國綠色產業之發展及就業趨勢。
- (三)本研究以五大創新產業中發展再生能源之能源業(包含 LED 等綠能科技)，或因耗能較高成為節約能源標的產業之建築業、運輸業及製造業等為主要探討產業。

1. 「能源業」綠色人力供需落差與建議作為

能源業之人力供需落差，乃因應綠色能源設備安裝數量之增加，導致相關設置及維護技術人才之需求亦相對提升。相關金融從業人員亦需具備綠色知識及增加對綠色產業之了解，以滿足能源產業發展所衍生之融資需求。

短期可辦理綠能設備之安裝或維護技術之訓練課程，亦可開設面向一般大眾之綠能設備使用維護基礎課程。中長期宜聚焦於辦理金融機構之綠色知識教育，提供綠色產業之實務及知識教育訓練，增加相關金融從業人員對綠色產業之了解並具備對新興綠能產業及營運模式進行評價之能力。

2. 「建築業」綠色人力供需落差與建議作為

建築業之人力供需落差，待法令針對民間綠建築及工地稽核有更明確且強制性之規範後，業界對於綠建築及工地稽核專

業人員之需求將浮現。建築業引進建築資訊系統（BIM）後，對跨領域之資料整合分析人才之需求提升，而既有施作人員對於綠建材之認知仍屬有限，且物業管理業者對於智慧綠建築維護管理之知識相對有限。

短期可強化建築資訊系統之操作、資料整合分析之訓練課程，並持續針對工地施工主管進行綠建材應用與施作之訓練；對於物業管理業者，則可聚焦於智慧綠建築維護管理及綠建材使用保養之訓練課程。中長期則可持續推動工地綠色稽核之教育訓練，以落實施工過程之綠色作為。

3. 「運輸業」綠色人力供需落差與建議作為

運輸業之人力供需落差，如公部門既有人力需透過教育訓練增加綠色場站之相關知識及技術，載具研發則需提升技術人才之專業知識，以及為學術人才培養研發能力。

短期可辦理綠色場站實務之教育訓練課程，以及綠色載具之維修維護訓練課程。中長期則可辦理跨部會、跨領域、跨專業之運輸業研討會或課程，透過不同領域及專業之交流，促進綠色運輸之整合型人才產生。

4. 「製造業」綠色人力供需落差與建議作為

製造業之人力供需落差，為轉型製造智慧化及自動化需要跨領域整合人才，或將綠色製造之知識內化至既有中高階層人才之概念中。廢棄物管理則待推廣或政策提出激勵措施，以帶動業者對廢棄物管理人才之需求。

短期可於製造智慧化及自動化等應用整合課程中加入綠色應用相關知識，並針對中高階管理者實施綠色知識教育訓練，尤其可鎖定中小型企業進行推廣以促進整體產業升級。中長期則需持續推廣廢棄物處理及管理之作為，誘使業者重視環境議題。

(四)研究建議

1. 環境意識擴散至產業上下游供應鏈，綠色觀念之導入可提升我國產業價值。
2. 綠色產業專業知識多係附加於既有知識及技術，相關人才培訓亦宜植入於相關知識與技術訓練。
3. 一般管理或跨領域整合課程可導入綠色知識及技術，以發揮示範作用及強化產業橫向之溝通了解。
4. 短期內建議揀選出綠色產業，盤點綠色產業所需之技術及知識，再根據國內綠色產業聚落分布，擬定地區分配計畫。
5. 中期建議透過短期所累積之經驗及盤點資料，進一步發展跨領域整合型課程、開發重要技能並開辦檢定。
6. 長期綠色人力需求仍隨產業或法規之要求而有不同之進程，對於產業趨勢之瞭解仍需持續進行。

決議：提供委託研究予委員參考，另委員所提建議供參，本案洽悉。

三、105 年度委託研究計畫「服務業適用勞動基準法工時規定法規調適研究」成果報告

- (一)依據 105 年 11 月 1 日就業安定基金管理會第 80 次會議決議辦理。
- (二)為期能協助我國服務業進行法規調適，以有助勞雇關係衡平與社會經濟發展，故委託中華民國勞資關係協進會透過文獻分析、探討主要國家對於特定行業或特定工作者訂定特別工時規範之經驗及焦點座談等方式，就我國因應服務業工時法規調適提出具體意見及建議。

(三)我國於民國 85 年間為利服務業能順利納入勞動基準法適用範圍，增訂第 30 條之 1「4 週彈性工時」及第 84 條之 1「特殊工作者工時」等規定。「4 週彈性工時」採取工會和勞資會議之集體協商機制進行管制。第 84 條之 1 工作者則透過地方勞工行政主管機關審核勞雇約定書之方式作為行政管制。就現行勞動基準法彈性工時規範，即可解決相當多企業問題。

(四)主要國家工時分析，各國工時規定，均未對服務業訂定專法或設置專章規範。美國和新加坡之工時規定較寬鬆，保留勞資雙方議定空間較大。德國、日本和韓國之工時規範廣，彈性規定亦多，但採取行政管制及勞資集體協商進行兩層管制。

(五)服務業適用我國勞動基準法工時規範，有部分係缺工或國人消費模式和文化改變等因素，導致加班及換班等問題。然而，提出設置服務業專章之建議者，尚未提出具體之法規建議。

(六)研究建議：

1. 短期建議：

- (1) 重新審視能否就現行勞動基準法之工時彈性規範下進行調整。
- (2) 重行檢討部分函令(釋)，於勞工保護與企業彈性間謀求平衡。
- (3) 對於符合勞動基準法規定之業者給予鼓勵，對於違法企業加強檢查並重罰。

2. 中、長期建議：

- (1) 經常僱用員工數未滿 5 人之微型企業，有必要為特殊規範。
- (2) 國家宜給予勞工行政主管機關更多人力、資源及政策上之支持。
- (3) 鼓勵雇主或雇主組織與工會以團體協約約定其勞動條款及條件。

決議：洽悉，爾後委託研究案請報告單位先說明該研究案之背景資訊供各委員了解，及於報告中詳加敘明經費是否達成預期效益。

四、「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理 104 年度各項計畫績效考核計畫」執行成果報告

(一)依據 105 年 12 月 20 日就業安定基金管理會第 81 次會議決議，補充報告。

(二) 104 年度各項計畫績效考核結果

1. 考核緣由及目的

勞動部勞動力發展署自 93 年起依「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑計畫」共辦理 7 次評鑑。另自 102 年起，依就業安定基金管理會委員建議，由「評鑑」改為「考核」作業，以協助及提升地方政府有效運用「就業安定基金」及落實該基金之促進國民就業之設立目的，考核結果除作為補助地方政府預算額度分配下一年度之參考，亦可導引地方政府未來業務方向及克服執行上之困難，妥適發揮就業安定基金運用之效益。

2. 考核範圍

就業安定基金統籌分配款 10%補助範圍及「加強查察違法外籍勞工」、「外勞諮詢服務中心」增額人力等 2 項計畫，以及所有「就安基金補助之全年度各項計畫之會計作業績效」，考核採不分組方式辦理，並將 104 年度考核結果送本部辦理「勞動部對地方政府勞動行政業務督導考核及獎勵」作業，並佔所有評分七大項目之一，其占分比重為 20%。至本部則採分組考核方式辦理，地方政府依考核結果可獲致獎勵型經費之補助。

3. 考核項目

本計畫考核指標分為「行政性」、「專業性」及「綜合評量」三大類，其所佔權重分別為行政性指標 15%、專業性指標 70%及綜合評量指標 15%，三大類指標下再各設其次指標進行考核。

(1) 行政性指標：細分為 4 項指標

- ①年度計畫提報作業 10%
- ②年度計畫之修正比例 10%
- ③會計作業 50%
- ④年度預算執行率 30%

(2) 專業性指標：細分為 3 項專業服務指標

- ①職業訓練 35%：再細分為 9 項指標與占分比重
 - a. 掌握職訓需求及結合地方產業特色，規劃職前訓練(10%)
 - b. 開訓日均勻配置於年度之各月份 (5%)
 - c. 目標人數達成率(5%)
 - d. 訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制建立情形(10%)
 - e. 落實對訓練單位不定期訪查次數及對訪查異常情形之追蹤處理 (10%)
 - f. 學員滿意度(5%)
 - g. 結訓學員就業率(45%)
 - h. 職業訓練資訊管理系統(TIMs)資料登錄完整性(5%)
 - i. 職訓與就業的關聯情形(5%)
- ②就業服務 35%：再細分為 4 項指標與占分比重
 - a. 就業服務或就業服務臺績效執行 (50%)

- b. 與當地就業服務中心、站、臺合作連結度 (20%)
 - c. 宣導業務計畫 (25%)
 - d. 辦理防制就業歧視業務(5%)
- ③外勞管理 30%：再細分為 4 項指標與占分比重
- a. 加強查察違法外國人(25%)
 - b. 查察計畫綜合評量(25%)
 - c. 外勞諮詢服務中心 (20%)
 - d. 諮詢計畫綜合評量(30%)

(3) 綜合評量指標 15%：細分為 3 項指標

- ①地區勞動力及產業結構分析與資料運用之整體規劃 5%
- ②前一年度考核建議改進事項之檢討及辦理情形 5%
- ③其他可資加分之事實 5%

4. 考核過程說明

- (1)考核日期及期程：自 105 年 6 月 14 日起至 7 月 20 日止，為期 6 週。
- (2)考核委員：每場安排 3 位以上(含)之外聘委員，其包括就安基金管理會委員及專家學者；至內聘委員為勞動力發展署各業務單位及分署代表。

5. 考核成績

(1)整體考核等第

- ①優等(考核成績達 90 分(含)以上者為優等)：臺北市政府、新北市政府、新竹市政府、臺中市政府、彰化縣政府、南投縣政府、臺南市政府、高雄市政府等 8 個縣市政府。
- ②甲等(考核成績達 80 分至 89 分者為甲等)：基隆市政府、桃

園市政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、雲林縣政府、嘉義縣政府、嘉義市政府、屏東縣政府、宜蘭縣政府、花蓮縣政府、臺東縣政府、澎湖縣政府等 12 個縣市政府。

③乙等(考核成績達 70 分至 79 分者為乙等)：金門縣政府、連江縣政府。

(2)最佳創意獎

最佳創意獎依其「計畫之採行前後之效益比較」、「創新獨特性」、「應用性」及「顧客導向之滿意度」等進行評比，計新北市政府、臺北市政府、臺中市政府等 7 個縣市提案 15 個計畫進入複審，由考核委員進行評分，並以序位法遴選，審查獲獎結果如下：

①職業訓練類別

a. 新北市政府【104 年度職訓「小故事大啟發」實施計畫】。

獲獎原因：為全國首創將職訓真人真事的成功案例，改編為單元劇的軟性宣導方式，讓參訓者瞭解工作性質有助就業宣導，並且創造高附加價值的廣告效益。

b. 高雄市政府【有準才敢大聲-「職能導向之參訓學員遴選機制」】。

獲獎原因：本案引用美國 O*NET 內容框架，串接國際職業標準編碼，發展在地模型，並建構客觀遴選機制，落實適性訓練。

②就業服務類別

a. 臺北市政府【全國「首創」實習 X 就業博覽會】。

獲獎原因：實習結合就業的想法，能改善青年初次尋職及經驗不足的問題，將有助於提高青年就業率。

b. 新北市政府【104 年度非典型勞動青年轉正職輔導計畫】。

獲獎原因：計畫透過個別化輔導措施、聘請專業輔導老師進行團體輔導課程、因應個案求職技能適時推介參訓及建立職涯存摺服務，確實有助於求職者職涯規劃及就業媒合。

c. 臺南市政府【臺南青年創業推廣系列活動計畫】。

獲獎原因：有效結合民間資源及活化空間利用，進而協助青年創業。

d. 高雄市政府【眼出睛彩—看見視障工作者特展】。

獲獎原因：全國首創「視覺障礙」工作者之身心障礙勞動展覽，透過展覽推廣教育活動，翻轉社會大眾對視障工作者之刻板印象，透過視障者真實生命故事帶給社會大眾省思。

e. 高雄市政府【勞教 4.0 三創服務獲獎】。

獲獎原因：本計畫導入五大財團法人進駐，有助創造相互加乘之效益。

③外勞管理類別

臺中市政府【勞工局 Card OK! 移工雇主溝通不卡】。

獲獎原因：協助勞資溝通無礙，促使勞資邁向良性循環。

(三) 104 年考核結果之優缺點說明

1. 與 103 年相較進步之重點摘要

整體而言，各縣市政府考核獲得較高評價的原因簡述如下：

(1)職業訓練

- ①職業訓練結訓學員滿意度、就業率及透過勞保系統勾稽就業率均較前一年度提升。
- ②部分縣市如臺北市、新北市、高雄市等運用自有經費辦理職業訓練，使職訓班數之分配平均配置於各月份，使有需求民眾可以有較多之選擇。
- ③建立健全之自辦或委外訓練之標準作業流程(SOP)，包括與市場需求結合的訓練課程、學員招募目標人數的達成、督訓單位的管理、對學員的篩選及輔導等機制建立。
- ④地方政府中有新開設具有特色之職訓班，提供委訓學員軟實力之職能評量。如宜蘭縣政府推動綠色工作種子培育計畫配合當地產業及政府政策需求，並結合跨部門與公私協力建立適時行銷及即訓即用的特色，金門縣政府依行政院離島建設之重大投資需求建立低碳島建設所需之訓練課程。

(2)就業服務

- ①臺北市政府、宜蘭縣政府..等建立地方政府跨局處或跨中央之合作與資源之整合內，如社政與勞政針對遊民之就業協助，建立家事服務管理中心，施以訓練及陪伴關懷。
- ②新北市政府開辦非典型勞動青年轉正職輔導計畫，具創新性，成效亦佳。
- ③高雄市政府首創「就服履歷轉換暨管理系統」，並於現場徵才活動開發中高階職缺。
- ④許多縣市政府有提供暑期工讀計畫，部分縣市針對青年就業服務提供職涯診斷、職場體驗、推動創意型工讀。

- ⑤新竹市政府推動「愛勞動 APP」，將政策、執行、就業活動等資訊提供給勞工朋友和企業雇主，提供民眾行動化、即時性的資訊與服務。
- ⑥南投縣政府針對家暴受暴婦女，提供就業諮詢及相關協助就業研習活動，具有相當成效。

(3)外勞管理

- ①新北市政府擴充四國通譯人才資料庫。104 年較 103 年之 466 人次成長 74%。
- ②高雄市、新竹市…等縣市政府加強外勞生活照顧及法令宣導，增加訪視事業單位家數及查察案件，藉以杜絕雇主剝削。
- ③各縣市政府加強轄內特定產業之外勞查察工作，如宜蘭縣政府針對建築工地、花蓮縣政府針對民宿業加強查察工作。
- ④屏東縣政府推動移工天使培力計畫協助外勞輔導、辦理外勞定期健檢叮嚀計畫具有特色。

2. 與 103 年相較，考核委員建議地方政府仍應改善事項

考核委員對於地方政府應改善部分，就整體面所提之建議事項如下：

(1)職業訓練

- ①職業訓練之訓後就業追蹤，可考量訓後就業之工作型態。
- ②針對職訓與就業關聯較低者(低於 50%)，建議進一步檢視訓練課程的深度和廣度，分析是否為就業市場需求的職能課程。
- ③建議針對職訓學員屬中低收入或低收身分者，結合社會處脫

貧計畫加強協助。

- ④部分地方政府應考量廠商職缺的專業職能需求，應將訓練時數做適度的增加。
- ⑤訓練規劃應評估轄內就業市場人力需求，配合所轄產業特色及縣府產業發展重點，規劃辦理職訓班別，並將過程具體呈現。
- ⑥訓練單位之篩選應考量辦訓單位與所辦訓練職類的相關性，並促進學員之就業及考照。
- ⑦偏鄉地區的職訓資源，縣市政府應予以考量均衡性。
- ⑧訓練與就業服務應連結及併同思考與規劃。

(2)就業服務

- ①建議加強宣導鼓勵雇主僱用，並針對新住民就業特性開發適合職缺，增加新住民的參訓及降低就業障礙。
- ②建議未來能針對中高齡就業歧視、二度婦女就業、身障者中低收入者研提相關就業促進計畫或措施，以解決特定對象及身障者之就業困難。
- ③建議擴大與大專院校之青年就業服務合作機制，並結合學校、民間團體及中央的創業資源，協助青年返鄉創業。
- ④建議職訓和就業服務人員共用的資訊系統，增加訓後三個月未就業學員之名單標示或提醒功能，以方便就服人員後續輔導。
- ⑤各項就業服務宣導，建議增加更多元通路。
- ⑥建議對參加鳳凰起飛婦女就促研習活動中未能媒合成功者，應持續追蹤輔導。
- ⑦建議鼓勵青年返鄉從事農業，提供農事訓練、農地提供、技

術指導及行銷通路等協助措施。

(3)外勞管理

- ①建議加強蒐集整理相關保護及關懷外籍勞工之事實個案佐證資料，並加強勞動權益保護之廣宣事項。
- ②落實 1955 案件的分析與整理，並依分析後之資料找出需要協助之企業，以協助勞資雙方溝通。
- ③建議加強外勞生活照顧及下鄉關懷家庭看護工之服務，以彰顯臺灣為勞工友善國家之形象。
- ④有關外勞安置處所之設置，建議勞動部採全國性招標辦理。
- ⑤有關外勞管理業務之推動，建議勞工主政單位應定期召開聯繫會議，加強宣導避免違法僱用非法外勞，使外勞查察工作得以事半功倍。

(四) 考核結果之整體報告說明

就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理 104 年度各項計畫績效考核計畫，在 105 年 9 月 12 日、13 日舉行觀摩研習會暨業務交流座談會，另於 105 年 10 月 21 日辦理考核總報告審查會議後，就考核作業提出整體報告，相關意見如下：

1. 整體性方面

- (1) 為避免各縣市到了年底結餘款未使用完畢，在行政性方面，建議年度預算執行率的權數占比可調高，以督促各縣市更積極在計畫上的執行與推動。
- (2) 有關創意獎計畫評選，以直轄市參與居多，其他縣市參與率較低，建議未來可改由考核委員於考核時主動推薦或是藉由各縣市做橫向比較，有效找出更具創意的計畫內容。

- (3) 建議評鑑考核化繁為簡，儘量以線上電腦考核為主，應減少書面資料準備時間，除了環保減少紙張、時間及人力搬運之耗費外，更能提高工作效率。

2. 職業訓練

- (1) 針對無就業意願之參訓對象，取消職業訓練生活津貼，改以就業獎勵方式，以鼓勵學員訓後就業，以有效控管職業訓練資源，使真正有就業意願的失業者民眾，獲得應有的幫助，也可提高訓後就業率的問題。
- (2) 職業訓練宜督促承訓單位加強招生宣導及強化錄訓篩選機制，並辦理訓前說明會及職訓體驗，讓學員在參訓前即了解訓練內涵與將來就業方向，俾落實適性訓練，提升辦訓綜效。
- (3) 為增進各縣市政府承辦人員業務規劃及執行能力，建議開辦 TIMS 系統操作之教育訓練，讓承訓單位人員熟悉系統之使用，減少行政負荷。
- (4) 為使失業者職訓課程資源有效運用，發揮訓用合一功能，建議參訓對象開放即將畢業之青年學生，藉此增加其工作技能與實務經驗，提升就業競爭力，俾學生畢業後無縫接軌進入職場。
- (5) 建議宜注重訓練後就業率作為職訓 KPI，並加強職訓與訓後就業之關聯情形，而非僅提升開班數或辦理時數。

3. 就業服務

- (1) 高齡少子化問題及二度就業婦女與日俱增，宜多加重視此兩者之就業問題，以提升其就業機會。
- (2) 有關就業博覽會之辦理，各縣市除了職缺數字的量化呈現外

，建議可強化質性內容，如開發優質企業職缺、強調友善職場或是幸福企業指標，讓求職民眾不僅能透過職缺找工作，能有更多就業相關之參考訊息，以提升民眾求職意願及就業媒合率。

- (3) 因應臺灣邁入高齡化社會，服務民眾時發現居家照服員需求增加，為鼓勵國人從事照顧服務工作，建議將居家照服員納入「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」之補助對象。
- (4) 建議放寬跨域津貼補助及免受 30 公里之限制，跨域津貼主要為就業促進所設計，針對有尋職動機之求職者及降低其求職障礙。

4. 外勞管理

- (1) 針對外勞申訴事項，如涉及雇主違法部分，應先調查明確後再就爭議進行協調，並及時處理雇主要求廢止許可，及外勞要求轉出之訴求，以免安置時間過長影響僱用人及外勞工作權益。
- (2) 外籍勞工業務檢查表原則均依實際狀況填報完整，惟倘外籍看護工住宿地點遷移他地或隨雇主遷移他地，應函知遷入之直轄市或縣(市)政府協查，以利掌握外勞情況。
- (3) 勞資爭議案件處理之標準作業流程應納入提供當事人權益宣導資料之流程。
- (4) 各縣市聘僱的外籍勞工人數每年皆持續增加，所配置之外籍勞工業務訪視員及諮詢服務人員人力已無法因應，建議中央增加外勞相關人員配給，以利業務推動
- (5) 在抽查外籍勞工諮詢紀錄中發現，部分縣(市)政府未能於外籍勞工諮詢紀錄中詳細記錄諮詢事項之重點，諮詢記錄以

勾選「其他事項」偏多，建議應詳載相關諮詢紀錄，以明確瞭解外勞所諮詢之內容。

(五) 後續處理及考核改進措施

1. 後續處理

(1) 辦理相關獎勵作業

①依據「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效考核計畫」及「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效考核獎懲要點」，本案各項計畫考核成績確認後，本部於105年8月30日函請直轄市及縣市政府依據「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑獎懲要點」規定辦理承辦人員之相關獎懲作業。

②辦理頒獎表揚活動，本部於105年9月9日辦理「105年第2次全國勞動行政首長聯繫會報」，頒獎表揚考核成績獲優等獎之縣市政府。本部勞動力發展署於105年9月12日至13日辦理觀摩暨研習會，頒獎表揚最佳創意獎獲獎之縣市政府。

(2) 辦理觀摩暨研習會

安排獲評優等及最佳創意獎之縣市政府代表至觀摩暨研習會中進行經驗分享與交流，提供相互學習機會，以提升就業安定基金之服務品質，並於會中邀請專家學者就該年度各縣市政府所提報之計畫內容加以分析、討論，強化地方政府承辦人員之專業職能。另與縣市政府溝通未來業務方向，並輔導協助縣市政府克服困難，以落實整體就業安定基金執行之效益。

(3)與下一年度之統籌分配款聯結：依「就業安定基金補助地方

政府辦理促進國民就業及外籍勞工管理事項作業要點」規定，地方政府未足額申請或計畫經費未獲核定，致經費賸餘時，由本部收回統籌受理地方政府另申請之提案，並依地方政府最近一期考核成績、行政作配合度等項目，評選優良之地方政府及計畫，按優先順序核給。

2. 未來考核機制改進

(1) 未來考核之調整

經本部邀集地方政府召開之「勞動部對地方政府勞動行政業務督導考核及獎勵」計畫會議，經過與各縣市政府充分討論後，考核作業與本部之勞動行政業務考核整合並做部分調整，首先是就業安定基金自 106 年度起考核 105 年度之補助補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效考核，占本部七大考核指標之一部分，所占分數比重已由 20% 調高為 30%，並確定由地方政府依據本部所訂之指標提供書面資料進行考核作業，整體考核期程也提早一季以分組方式辦理考核，除原本之統籌分配款外，並依其考核等第給予金額不等之獎勵型補助款。

(2) 計畫實地考核之檢討

自 106 年起考核地方政府改為書面審查，經就業安定基金管理會第 81 次會議討論，部分就業安定基金委員建議仍有必要就年度重要計畫、重大政策配合計畫與創新競賽計畫辦理必要之考核或觀摩活動，本署將依就安管理會之決議以及重大政策計劃之管考作業，徵詢有興趣之委員，辦理就安基金補助地方政府各項計畫之實地訪視行程。

決議：洽悉。

伍、討論提案

提案一

提案單位：勞動力發展署主計室

案由：有關 105 年度就業安定基金決算案，提請討論。

說明：

一、依就業安定基金收支保管及運用辦法第 9 條第 3 款規定辦理。

二、本基金 105 年度決算基金來源、用途及餘絀情形摘述如下：

(一)基金來源部分

105 年度預算數 152 億 5,799 萬 5,000 元，決算數 196 億 4,380 萬 7,559 元，執行率 128.74%，其中：

1. 徵收及依法分配收入：預算數 136 億 3,981 萬 9,000 元，決算數 180 億 3,617 萬 2,025 元，執行率 132.23%，主要係製造業外籍勞工人次增加(含實施就業安定費附加外勞數額機制)，致就業安定收入超收。
2. 勞務收入：預算數 11 億 7,946 萬 6,000 元，決算數 11 億 593 萬 679 元，執行率 93.77%。
3. 財產收入：預算數 6,731 萬 2,000 元，決算數 5,488 萬 2,422 元，執行率 81.53%，主要係存款利率調降所致。
4. 政府撥入收入：預算數 2 億 2,509 萬 6,000 元，決算數 2 億 989 萬 9,569 元，執行率 93.25%。
5. 其他收入：預算數 1 億 4,630 萬 2,000 元，決算數 2 億 3,692 萬 2,864 元，執行率 161.94%，主要係地方政府繳回以前年度經費賸餘款所致。

(二)基金用途部分

105 年度預算數 163 億 6,355 萬 8,000 元，決算數 130 億 8,270 萬 4,514 元，執行率 79.95%，其中：

1. 促進國民就業計畫：預算數 138 億 7,810 萬 9,000 元，決算數 112 億 2,922 萬 6,530 元，執行率 80.91%，主要係：
 - (1) 補助地方政府就業安定基金獎勵型計畫經費，105 年度賸餘獎勵額度，可於 106 年度執行。
 - (2) 運用多元培訓模式辦理失業者及特定對象職業訓練計畫，囿於各分署訓練崗位容量有限，致經費執行未達預期目標。
 - (3) 強化勞動力發展創新效能計畫，其中創客屬新興議題，105 年各分署原規劃各再新增 1 處創客基地，惟經檢討執行方式並與民間社群建立推動共識後，以現有 5 處創客基地為基礎，未再新增創客基地。
 - (4) 辦理多元就業開發方案計畫，因人員離職遞補及部分單位撤案、修正計畫、延後上工等，致核定經費未能全數使用。
2. 外籍勞工管理計畫：預算數 11 億 8,814 萬 3,000 元，決算數 10 億 2,600 萬 3,752 元，執行率 86.35%，主要係補助地方政府就業安定基金獎勵型計畫經費，105 年度賸餘獎勵額度，可於 106 年度執行。
3. 提升勞工福祉計畫：預算數 10 億 7,023 萬元，決算數 6 億 5,046 萬 8,426 元，執行率 60.78%，主要係提升工會保障勞工就業權益能力計畫(就保)，因配合政策執行方式變更，致部分計畫暫緩動支經費，爰執行率較低。
4. 勞工權益扶助計畫：預算數 5,612 萬 7,000 元，決算數 3,849 萬 2,006 元，執行率 68.58%，主要係總體經濟情況未如預期惡化，勞資爭議亦未出現普遍性之嚴重情形。另勞工訴訟

立即扶助專案開辦後，部分地方主管機關亦編列預算開辦相似之訴訟扶助專案，民眾可選擇相較有利之專案，以尋求訴訟扶助，致補助勞工訴訟律師費用及勞工訴訟期間必要生活費用較預算數減少。

5. 一般行政管理計畫：預算數 1 億 7,075 萬元，決算數 1 億 3,831 萬 8,050 元，執行率 81.01%，主要係擷節水、電、電話費、印刷及購置檔案櫃等辦公事務用品所需費用。
6. 一般建築及設備計畫：預算數 19 萬 9,000 元，決算數 19 萬 5,750 元，執行率 98.37%。

(三) 賸餘部分

105 年度截至 12 月底止賸餘 65 億 6,110 萬 3,045 元，加計期初基金餘額 218 億 7,590 萬 3,926 元，共計 284 億 3,700 萬 6,971 元。

決議：照案通過，未來決算報告有關執行率未達 80%或因特殊原因致執行率不佳之計畫，請詳加說明。

提案二

提案人：林委員惠芳

案由：建請勞動部報告因應長照 2.0 計畫發展，未來國內將大量需要照顧人力，勞動部如何在促進國民就業端將照顧人力發展納入支持項目，如何增加國人投入照顧服務，減少外籍照顧人力工作，提請討論。

說明：

- 一、長期以來失能者照顧工作需要大量人力，但產業人力供給一直趕不上需要，而致對外籍照顧人力的依賴遲遲未減反升。
- 二、國人對於投入照顧服務工作因為工作辛苦，需要體耐力及專業技術，照顧工作需要長期穩定關係，目前照顧行業普遍工作辛苦、薪資不高缺乏誘因，未來如何因應國內長期照顧服務計畫的提供，鼓勵或增加國人投入照顧工作，實需要有具體策略。
- 三、建請勞動部應規劃並投入相關促進措施規劃，如已於國民就業促進有所規劃執行，建請應加強宣導及推動，以利未來需求的滿足。

決議：

- 一、本部將配合衛生福利部，持續積極協助辦理照顧服務員訓練，以充裕長照十年計畫 2.0 之照顧服務人力。
- 二、有關擴大推動勞工就業獎勵措施及「外籍家庭看護工休(請)假期間替代照顧服務試辦計畫」(草案)，請儘速研議辦理。
- 三、黃署長現場說明之內容，會後提供委員參考。

陸、臨時動議：

提案單位：勞動力發展署跨國勞動力管理組

案由：有關補助依就業服務法引進之外籍勞工所生子女遭遺棄之安置費用一案，提請討論。

說明：

- 一、總統府人權諮詢委員會於 105 年 8 月 26 日召開之第 23 次會議王委員幼玲臨時提案，針對無國籍移工孩童就醫、就學、社會福利、入籍等基本人權事項，應該全面調查與檢視並研擬具體處理措施。依 106 年 1 月 13 日行政院研商「處理非本國籍無依兒童及少年面臨困境協調會議」結論，略以對於依就業服務法引進之外籍勞工，倘外籍勞工行方不明或已出國，致遺棄其子女者，由本部提案至就業安定基金補助無依兒少安置費用。
- 二、按內政部移民署統計每年外籍勞工在臺出生之子女約有 700 名；次按衛生福利部社會及家庭署提供資料，截至 105 年 6 月，安置於國內社福單位之無國籍移工孩童約 108 人。上開孩童現行安置費用係由社政單位或社福單位支應。另為落實兒童權利公約第 9 條兒童不得與父母分離之規定，外籍勞工所生子女得隨同安置於本部備案之安置單位，惟隨同安置子女尚無法申請補助。
- 三、依據就業服務法第 55 條規定，略以雇主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。查外籍勞工在臺所生子女之安置費用，係外籍勞工引進所衍生产管理問題，符合上開就業安定基金運用法定用途，安置費用實有補助之必要。

辦法：

一、外籍勞工所生子女之安置費用補助原則

(一)補助對象：

1. 外籍勞工行蹤不明或已出國，且遺棄子女由社福單位安置者(以下簡稱第一類)。
2. 外籍勞工所生子女得隨同安置於本部備案之安置單位者(以下簡稱第二類)。

(二)補助期間：

1. 第一類：106 年 6 月 1 日起仍安置於安置處所者，至其出養、出國或終止安置。
2. 第二類：106 年 6 月 1 日起隨同外籍勞工安置之日起至終止安置日為止。

(三)補助金額：

1. 第一類：依各地方政府兒少機構安置費用標準予以補助。
2. 第二類：比照本部現行外籍勞工安置相關費用規定予以補助。

(四) 第一類及第二類補助對象所需安置費用預估金額每年約新臺幣 2,700 萬元。

二、相關配套

- (一)第一類：依就業安定基金補助中央政府機關方式，補助兒少主管機關衛生福利部，並請衛生福利部提送計畫報本部核定。
- (二)第二類：修正安置要點及墊付要點有關安置對象及費用之相關規定，使補助外籍勞工所生子女隨同入住安置單位之安置費用符合法制。

決議：

- 一、有關外籍勞工所生子女之安置費用，同意勞動力發展署由就業安定基金外籍勞工管理計畫項下調整容納，如有不足，併決算辦理。
- 二、請提案單位參考委員建議，就提案之部分文字進行調整，並於研修「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」時，併同考量因安置所衍生之相關如嬰幼兒用品等之費用，是否納入補助。
- 三、本案將請衛生福利部提送計畫報本部核定後補助。

柒、散會：下午 4 時 10 分。