就業安定基金管理會第 115 次會議紀錄

時間：114 年 8 月 14 日（星期四）下午 2 時

地點：本部 1001 會議室

主席：洪召集人申翰

出席單位及人員：如附簽到單　　紀錄：蘇怡靜

壹、確認第 114 次會議紀錄

決議：會議紀錄確認。

貳、報告事項

一、就業安定基金簡介

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

決議：洽悉。

二、在臺受聘僱移工人數、國人失業率及就業安定基金收支情形報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

(一)在臺受聘僱移工人數

統計至114年6月底，本國就業人數計1,161.7萬人，較上年同期增加2萬9千人；在臺受聘僱移工總計74萬2,254人，較上年同期增加5萬2,590人。

1. 在臺受聘僱產業移工52萬4,120人（占整體就業人口及移工人數4.24%、占本國受僱人數5.16%），其中在臺受聘僱製造業移工47萬285人（占製造業整體就業人數13.58%、占製造業本國受僱人數14.31%），在臺受聘僱營造業移工3萬3,137人（占營造業整體就業人數3.42%、占營造業本國受僱人數4.14%），在臺受聘僱農林漁牧業移工2萬698人（占農、林、漁、牧業整體就業人數4.10%、占農、林、漁、牧業本國受僱人數19.81%）。

2. 在臺受聘僱社福移工21萬8,134人（占整體就業人數1.76%、占本國受僱人數2.15%），其中在臺受聘僱外籍看護工21萬6,169人（在臺受聘僱外籍機構看護工占醫療保健社會工作服務業整體就業人數2.80%、占醫療保健社會工作服務業本國受僱人數2.93%；在臺受聘僱外籍家庭看護工占其他服務業整體就業人數26.01%、占其他服務業本國受僱人數37.11%），在臺受聘僱外籍幫傭1,965人（占其他服務業整體就業人數0.35%、占其他服務業本國受僱人數0.59%）。
3. 在臺受聘僱男性移工37萬9,014人（占移工在臺人數51.06%），在臺受聘僱女性移工36萬3,240人（占移工在臺人數48.94%）。

(二)國人失業率

1. 114 年 6 月失業率[1]為 3.36%，較上月上升 0.06 個百分點，較上年同月下降 0.03 個百分點；經季節調整後失業率為 3.34%，與上月持平。
2. 114 年 6 月失業人數[2]為 40 萬 4 千人，較上月增加 8 千人或 2.00%，其中初次尋職失業者較上月增加 9 千人，因工作場所業務緊縮或歇業而失業者、季節性或臨時性工作結束而失業者、對原有工作不滿意而失業者分別較上月減少 1 千人，；與上年同月比較，整體失業人數減少 2 千人或 0.62%。

(三)就業安定基金收支情形

1. 基金來源部分

本年度截至 7 月底止，累計實收數 117 億 8,156 萬 9 千元，累計分配數 114 億 3,814 萬 7 千元，執行率 103.00％，其中：

(1) 徵收及依法分配收入：累計實收數 104 億 7,316 萬 9 千元，累計分配數 102 億 7,749 萬 6 千元，執行率 101.90％。

(2) 勞務收入：累計實收數 1,510 萬 7 千元，累計分配數 1,319 萬 6 千元，執行率 114.48％。

[1]失業率係指失業者占勞動力之比率，失業率（％）=失業者/勞動力*100% =失業者/（失業者+就業者）*100％。

[2]失業者指在資料標準週內年滿 15 歲同時具有下列條件者：(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找工作或已找工作在等待結果。此外，尚包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。

(3) 財產收入：累計實收數 5,853 萬 6 千元，累計分配數 4,271 萬元，執行率 137.05%，主要係因變更國庫經辦行，定存利率由 0.875%調整至 1.225%，致利息收入高於預期。

(4) 政府撥入收入：累計實收數 2 億 1,245 萬 6 千元，累計分配數 2 億 2,167 萬 6 千元，執行率 95.84%。

(5) 規費收入：累計實收數 6 億 145 萬 3 千元，累計分配數 5 億 9,867 萬 3 千元，執行率 100.46%。

(6) 其他收入：累計實收數 4 億 2,084 萬 8 千元，累計分配數 2 億 8,439 萬 6 千元，執行率 147.98%，主要係收回以前年度經費執行賸餘。

2. 基金用途部分

本年度截至 7 月底止，累計執行數 77 億 7,106 萬 5 千元，累計分配數 82 億 5,099 萬 3 千元，執行率 94.18%，其中：

(1) 促進國民就業計畫：累計執行數 63 億 6,125 萬 3 千元，累計分配數 66 億 2,155 萬 6 千元，執行率 96.07%。

(2) 外國人聘僱管理及許可計畫：累計執行數 7 億 5,577 萬 2 千元，累計分配數 7 億 7,427 萬 3 千元，執行率 97.61%。

(3) 提升勞工福祉計畫：累計執行數 5 億 4,771 萬 6 千元，累計分配數 7 億 4,121 萬 3 千元，執行率 73.89%，主要係補助辦理職場性騷擾防治業務係採遇案辦理性質，申請補助案件較預期減少所致。

(4) 勞工權益扶助計畫：累計執行數 1,384 萬元，累計分配數 1,475 萬元，執行率 93.83%。

(5) 一般行政管理計畫：累計執行數 9,248 萬 4 千元，累計分配數 9,920 萬 1 千元，執行率 93.23%。

(6) 一般建築及設備計畫：尚無分配數及執行數。

3. 基金餘額部分

本年度截至 7 月底止，賸餘 40 億 1,050 萬 4 千元，加上期初基金餘額 435 億 6,127 萬 5 千元，基金餘額為 475 億 7,177 萬 9 千元。

決議：洽悉。

三、114 年度上半年重要計畫內部管控審核報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

(一)本部勞動力發展署為有效管控就業安定基金各項計畫執行情形，訂有「就業安定基金內部管控審核作業要點」，以各單位之計畫編列就業安定基金預算達 2,000 萬元以上，或各單位計畫之預算金額雖未達 2,000 萬元，但屬重大、社會關注之政策及計畫方案，及與業務績效直接關聯者，並納入預算執行情形。

(二)114 年度計提列 30 項重要計畫，上半年（1 至 6 月）業務及預算執行情形，說明如下：

1. 業務及預算執行均符合目標值計 24 項。
2. 業務執行符合預期目標值，預算執行未達 90%，計 4 項，摘要說明如下：
   (1) 推動身心障礙者就業服務計畫：係「庇護性就業者就業力提升試辦計畫」初次規劃辦理，為臻周全，在研擬草案過程廣泛蒐集意見，爰延至 114 年 6 月 9 日發布施行，致預算執行未符預期，未來將併業務實際推動執行可能面臨狀況，審慎分配執行預算。
   (2) 身心障礙者進用暨就業協助計畫：因應金展獎第 23 屆表揚活動，調整為 2 年辦理 1 次，致預算執行未達預期，爾後將政策法規等外部因素納入預算編列及執行考量，以有效控管預算執行率。
   (3) 提升人才發展品質效能：預算編列時係以紙本印製結訓證書，後因簡政便民，規劃為民服務精進措施，114 年起改以數位發證，爰撙節經費，證書相關印刷及裝訂費未予執行，致預算執行未達預期，已依實際業務執行情形減列 115 年度預算數。
   (4) 1955 外國人諮詢申訴專線計畫：第 1 期款驗收作業未及，致後續撥款等作業延後，使預算執行績效未達預期目標，相關款項已於 7 月 9 日撥款，未來將加強辦理驗收作業相關事宜，以利撥款作業如期進行。
3. 另預算執行符合目標值，業務執行未達 90%計 2 項，未達原因及強化措施，摘要說明如下：

(1) 投資青年就業方案第二期-初次尋職青年穩定就業計畫：114 年執行人數係參考 113 年就業情勢訂定，114 年 1 月至 5 月青年平均失業率較 113 年同期減少 0.14 個百分點，顯示就業情勢改善，需求就業協助措施人數下降，又青年參加本計畫資格條件必須符合未在學未就業滿 90 日以上，爰申請人數較目標人數少，將持續強化運用多元管道加強宣導本計畫，以鼓勵青年積極尋職。

(2) 委託辦理直接聘僱聯合服務中心計畫：受美國關稅政策影響，事業單位因接單情況不如預期，進用移工意願趨於保守，影響其接受進場輔導意願。將持續約訪聯繫接洽無結果之事業單位，於入場輔導時提供本部因應關稅協助措施，以提升事業單位接受入場輔導的意願，並擴大業別進行邀約。

決議：洽悉。

【委員發言摘要】

(一) 洪召集人申翰

1. 針對外界對就業安定基金運用跟管理之指教與建議，我們做了一些改革，整體的改革計畫在「就業安定基金 3 面向 6 項策進作為」資料上，這幾個月我們持續跟行政院爭取合理的公務預算編列，過去有一些業務執行的經費，蠻多比例由就安基金來支出，但大家認為不一定全都妥適，希望是由公務預算支出，所以這段期間，仍持續跟行政院主計總處爭取公務預算。
2. 部分項目主計總處願意讓我們列到公務預算裡面，但除爭取公務預算外，其他則從用途面、管理面、資訊面等 3 面向，加強基金管理機制，包含加強內部管控及外部稽核，以重新建立制度性。
3. 第三個報告是內部管控，過去以 5,000 萬元作為門檻，後來依審計部及各方建議，改以 2,000 萬元作為門檻。第四個報告案是外部稽核，為新的作法，以提升外界對於基金運作的信任，稽核對象包括我們補助的地方政府、其他相關部會，以及民間組織。

(二) 蔡委員培松

關於「委託辦理直接聘僱聯合服務中心計畫」業務執行未達原因是受關稅影響，但直聘大部分是以社福的移工為主，製造業並不多，應該不是主要造成原因，請再釐清。

(三) 陳委員鴻文

1. 有關就安基金之內部管控及外部稽核作業，本席予以支持與贊同。
2. 針對「投資青年就業方案第二期-初次尋職青年穩定就業計畫」未達原因為未在學且未就業要滿 90 天以上，導致申請人數較少，請問這「90 天」是否有理論或實務上的依據，因為天數目標訂得越高就越難達成，但計畫目標是要鼓勵青年積極就業，所以未來宜檢討評估，是否可放寬或取消「90 天」的限制，即青年只要未就學且未找到工作，就符合投資青年就業方案資格。

(四) 洪委員心平

「身心障礙者進用暨就業協助計畫」區分為職務再設計及金展獎兩個部分，其執行未達原因為金展獎延辦，在整個預算中，主要應該是補助職務再設計，請教金展獎在此預算編列中之比率。

(五) 勞動力發展署跨國勞動力事務中心莊主任國良

直接聘僱服務不只針對家庭類，目前 1 至 6 月，直聘中心受理申請案件計 3,757 件，其中有 8 成以上為家庭類，但製造業是我們近期努力開發的對象，只是在開發及進場輔導聯繫過程中，有較多廠商向我們反映，近期有些外部因素影響，關稅只是其中一項，還有其他國際景氣等因素所造成，後續將調整文字，避免誤會。

(六) 洪召集人申翰

移工直聘的議題，是本部跟發展署非常重要的政策目標，因為現在有一些製造業在移工跟仲介的聘僱上需要進行管理，甚至也有一些電子

業零付費的原則需要討論，事務中心也在規劃強化直聘及轉出的計畫，後續請事務中心與產業界再多討論，提供產業界更好用、更願意，更擴大使用的直聘服務，以提升服務效能。

(七) 勞動力發展署身心障礙者及特定對象就業組劉組長玉儀

「身心障礙者進用暨就業協助計畫」的總預算是 1 億 3,349 萬元，其中職務再設計是 9,803 萬 6,000 元，佔了 73%：金展獎的部分是 1,117 萬 5,000 元，佔 8%。今年度為了擴大開發績優機關參與金展獎，並提高評比效益，所以調整為 2 年辦理 1 次，相關經費我們將調整至合理調整宣導業務持續辦理。

(八) 黃委員兼執行秘書齡玉

1. 有關「投資青年就業方案第二期-初次尋職青年穩定就業計畫」，當時設計「未就業 90 天」主要是考量一般初次尋職的青年在職場上找工作的時間約3個月，如果把時間縮短或是取消，或許申請案件會增加，但是政府資源有限，應該投注在比較弱勢的就業者身上。
2. 有些孩子可能剛出學校或是在學校就已經找到工作了，但有一些可能必須畢業之後開始慢慢找，找的時間越長表示有可能他在技能上或是條件上是相對弱勢的，所以希望把這個資源放在協助比較弱勢的就業者身上，而設計了 90 天，並非讓每個人都很輕易的拿到。
3. 我們也曾思考過是否採 60 天，其實 2 個月很快，也會較容易達到，本來 1 個月就可以找到工作的人，可能因此延緩他的就業，然後去領 60 天的獎補助，經過前思後想，評估 90 天應該是比較合理，可以達到政策目的，並鼓勵青年學子積極就業。

(九) 洪召集人申翰

本案洽悉。

四、就業安定基金支用外部稽核作業程序報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

(一) 依本部 114 年 1 月 3 日函送立法院並公開於本部官網之「就業安定基金管理運用精進報告」，為強化就業安定基金之管理，本部勞動力發展署（就業安定基金管理會幕僚單位）規劃以公開招標方式委託依法設立登記有案之會計師事務所（含聯合會計師事務所）辦理就業安定基金支用稽核，確認本部及所屬機關（構）運用就業安定基金是否符合基金用途及相關規定，每 3 個月出具定期稽核報告書提送就業安定基金管理會報告。

(二) 有關就業安定基金支用外部稽核作業程序規劃說明如下：

1. 稽核目標及稽核對象

(1) 稽核目標：確認就業安定基金經費支用符合基金法定用途、機關內部程序及相關規定，與有無不當支出。

(2) 稽核對象：本部及所屬機關(構)運用就業安定基金(不含就業保險基金)單位。

2. 稽核範圍及案件擇取方式

(1) 稽核範圍：針對各年度本部及所屬機關（構）運用就業安定基金（不含就業保險基金）案件，將就「原未編預算，而於年度中臨時提報就業安定基金管理會審議同意執行案件」、「執行率高於 120%且經費支出達 120 萬元計畫案件」、「宣導案件」及「經勞動部評估有辦理外部稽核需要案件」等 4 類案件辦理稽核，每一年度稽核件數至少 100 案。另考量相同性質稽核不重複辦理及稽核成本效益等因素，當年度稽核得排除「已由審計機關辦理稽核或移送檢調機關偵辦」及「未達 3 萬元之採購或補（捐）助案件」等 2 類案件。

(2) 案件擇取方式

A. 各類案件扣除上述排除項目後，依下列情形決定抽查件數及最低比率，說明如下：

(A) 未達 10 件者，均列為必查。

(B) 10 件以上，未達 100 件者，最低抽查比率 10%。

(C) 100 件以上，未達 1,000 件者，最低抽查比率 5%且至少應抽 30 件。

(D) 1,000 件以上者，至少應抽 60 件。

B. 各年度運用經費達 2,000 萬元案件，列為必查。

C. 本部及所屬機關（構）有符合上開稽核案件者，至少應抽 1 件。

3. 稽核重點

(1) 案件核定情形

A. 受稽案件執行前是否簽會其他相關單位並報請機關首長或其授權人員核定，確認符合預算編列內容與目的、基金用途、支用標準。未及編列預算者，是否提報就業安定基金管理會審議同意調整容納，如有不足再以併決算方式辦理。

B. 受稽案件原編預算不足支應，是否辦理預算調整，或提報就業安定基金管理會審議同意調整容納，如有不足再以併決算方式辦理。

(2) 案件執行情形

A. 受稽單位是否依政府採購法、各該補捐助規定、預算法第 62 條之 1 等規定辦理受稽案件相關事項。

B. 受稽案件是否依核定內容及辦理期程執行。案件核定後內容如有變更，是否經簽會其他相關單位並報請機關首長或其授權人員核定後，才行辦理。

C. 受稽案件是否達成預定成果。（成果執行情形資料由受稽單位提供，未達核定內容百分之九十者，視為未達成。）

D. 宣導案件是否達成辦理政策及業務之媒體宣導或相關推展工作之目的；114 年 3 月 24 日本部函頒「宣導品採購及贈發管理原則」後，宣導品購置及發放是否符合該規定。

(3) 其他

A. 「執行率高於 120%且經費支出達 120 萬元」之受稽案件，執行

率逾120%之主要原因。

B. 其他經費支出異常情形。

4. 辦理方式及期程

(1) 辦理方式

A. 本部及所屬機關(構)提報符合稽核條件之案件，本部勞動力發展署彙製清冊。

B. 受委託會計師事務所就清冊抽查年度受稽案件，抽件作業應作成紀錄並載於稽核報告。

C. 本部勞動力發展署通知受稽單位配合外部稽核作業。

D. 受委託會計師事務所與受稽單位接洽安排稽核期程、請受稽單位提供稽核所需資料、辦理案件稽核及後續協助受稽單位補正缺失。

E. 受委託會計師事務所每3個月(每年2、5、8、11月)出具定期稽核報告書，每期稽核案件至少20件（每一年度稽核案件至少100件），並於就業安定基金管理會列席說明。定期稽核報告書內容應包括稽核案件抽件作業、稽核日期、個別案件缺失、改善建議、執行率高於120%且經費支出達120萬元計畫案件執行率逾120%之主要原因等。

(2) 辦理期程：規劃自114年11月出具第1份稽核報告書，之後每3個月(每年2、5、8、11月)出具定期稽核報告書。113年度運用就業安定基金案件，規劃於115年8月底前完成稽核並出具4份定期稽核報告書。

決議：洽悉。

五、113年度委託研究計畫「高雄市中高齡及高齡者勞動參與影響之研究」成果報告

報告單位：高雄市政府

(一)背景資訊：為瞭解及分析影響中高齡及高齡者離開勞動市場的主因，目前按行政院主計總處人力資源運用調查資料，僅簡易列出「求學及準備升學」及「料理家務」等因素，而其實中高齡及高齡者離開勞動市場亦有其他因素，如有退休規劃或其他創業計畫等，爰規劃本研究深入探討本市中高齡及高齡者之職涯規劃及離開勞動市場之質性因素，作為本市協助中高齡及高齡者重返就業市場執行工作之參考。

(二)研究結果與建議採行事項

1. 強化家庭支持政策：依調查結果來看，高雄市中高齡及高齡退休者，女性離開職場原因以需要照顧家人的比率較高。因此，不論其照顧對象為長者或幼者，如何讓家庭照顧者可避免照顧需求而離開職場甚為重要。

(1) 在幼者照顧方面，建議可檢視公共托育相關政策，例如適時增加公共托育機構數量、增加公共托育名額，加強托育人員專業培訓等。

(2) 在長者照顧方面，建議可檢視長期照顧相關政策，例如推動日間照顧中心或暫時性照護機構，提供家庭主要照顧者可於其工作時間安心託付長者，減輕其照顧壓力，進而降低從職場離開之可能。

2. 強化公立就業服務據點知曉度：高雄市中高齡及高齡者對於高雄市公立就業服務據點知曉度偏低，建議增加宣傳管道，透過社交媒體平台，進行廣告投放，或舉辦宣導活動，以提升中高齡及高齡者對公立就服據點之知曉度。

3. 強化公立就業服務據點功能

(1) 依調查結果發現目前有工作的中高齡及高齡者希望獲得的協助包含職涯輔導諮詢、加強防治職業年齡歧視的宣導。建議設立相關諮詢窗口，整合提供心理與職業輔導服務或心理建設與調適課程，以協助中高齡及高齡者對應現代的職場，與時俱進。

(2) 從質化調查得知，受訪者認同終身學習的重要性，期望政府設計符合中高齡者需求的職業訓練課程，如電腦技能、自動化技術培訓或語言學習課程，以協助適應現代職場需求

4. 強化企業支持政策：目前勞動部針對雇主僱用中高齡與高齡者就業提

供相關補助政策，建議政府單位可主動積極聯繫企業並安排相關政策說明宣導，提高政策能見度及鼓勵企業積極響應。

5. 營造社會支持風氣：整體來說，研究結果顯示求職者、企業、社會大眾對於中高齡及高齡者再就業仍存有既定想法。因此政府單位可透過法規建立、企業榮譽賦予、成功案例分享等方式，營造社會支持風氣。

(三)政策回饋效益

1. 檢視及分析高雄市中高齡以上勞工就業現況，提供本市中高齡者就業政策之參據。
2. 作為提升中高齡以上勞動參與率策略規劃，以因應少子女化及人口老化之影響。
3. 針對本計畫研究中高齡及高齡者離開勞動市場之原因，強化本市銀髮人才服務據點之功能，對症下藥，開發合適中高齡者或已退休之高齡者之職缺，重返職場。

決議：洽悉，請將委員意見納入參考。

【委員發言摘要】

(一) 廖委員碧英

1. 高齡者的就業參與率應該是全國性議題，相關研究或報告，在主計總處及國發會都有相關數據，譬如，60 歲到 64 歲的勞參率，臺灣是 38.6%，韓國 62%，日本 73%；65 歲以上的勞參率，臺灣是 9.2%，但是日本是 25.6%，韓國是 36%，整個勞參率懸殊蠻大的。
2. 在議程資料第 141 頁中，研究結論中工作支持的建議，包含青銀協作的挑戰，營造友善的職場環境等。目前高齡者進入職場，都會陷入低薪的狀況，在職場上可能都是勞力工作，且薪水非常低，或許是造成整個勞參率低的原因之一，另外就是年齡歧視的議題，部分雇主看到老年人就不想僱用，在臺灣這是個嚴重的現象。請高雄市政府再多說明，對於你們提供高齡者工作支持的建議，你們要如何執行，課程如何設計，如何營造友善職場的環境，及克服青銀協作的挑戰。

(二) 張委員淑卿

1. 本案未來在運用上可再進行思考。第一，有效年齡以 45 歲以上區分，且為退休或規劃 3 年內退休者，另外成功樣本為 3,872 份，有效樣本為 1,527 份，成功樣本與有效樣本的定義為何，兩個數字為什麼有如此差距，請再釐清。研究對象包含中高齡者跟高齡者，延續廖委員所提，高齡者的就業障礙及就業需求，與中高齡者不太一樣，在目前報告中未看到針對這兩大族群做比較分析，兩者的就業媒合策略方法，跟宣導要解決的問題也不一樣，建議針對有效樣本進行族群的分析。
2. 第二是性別議題，報告中特別強調女性沒有工作的比例較男性高，女性工作的障礙，在高雄特別的高，是因為高雄以工業為主，就業機會男性相對較女性高，還是高雄經濟條件較好，女性無經濟壓力可以當家庭主婦不用工作，我們要從數字看地區的概況，去釐清到底發生了什麼事，因為性別沒有工作，我們會關心的是婦女就業的障礙，會不會高雄特別的嚴重，或者是高齡的就業特別有障礙。
3. 另外資料分析繼續工作之原因包含家庭開銷壓力跟打發時間，不明白為何會有「打發時間」的選項；針對高齡就業的退休繼續工作，在學校會強調是要實踐自我價值，繼續對社會有貢獻，因為資料中沒有繼續對社會有貢獻的選項，可能他就選打發時間，選項用字遣詞會有引導民眾的效果，建議選項的用字遣詞應為積極面向用語，消極面叫打發時間，但在積極面確實還是有工作能力，是可以運用之高齡人才，因此在分析上要稍微進行歸納為「有繼續工作的意願」，其中也包含避免跟社會脫節。還有，選項統計應跟高雄現況做比較，而非僅呈現選項的比例是多少，因為每個比例，可能背後有一些脈絡因素。
4. 受測者對公立就服機構的瞭解程度普遍都不高，高雄市政府是否曾對中高齡者宣導就業媒合服務，宣導的策略是什麼，通路管道又是什麼，這麼多人沒聽過，如何宣導，是否有效，反而是要關心的，沒聽過且不知道管道，是大部分中高齡跟高齡最大的問題，建議針對這 1,500

多份個案，再區分年齡族群、性別、特別的障礙因素來釐清並提出，過去已經做了哪些，哪些可能還不足，或過去已經做了目前看起來成效也還不錯會繼續維持，如此本研究才會比較有價值。

(三) 徐委員美

1. 報告中只陳述 55 到 59 歲及 45 到 49 歲兩個族群的勞參率變動，但這 2 個年齡族群的人口是否改變，係各自增加、減少，抑或同時減少等，也會影響族群工作的樣態。
2. 另外，必須瞭解這些族群背景資料，例如，在既有的勞參率下，各年齡族群內的所得差距，可能會造成是否可退休，或仍有工作需求。
3. 而在執行計畫前應先敘明高雄市的特點，與整個臺灣或其他縣市，如臺北市之不同處，並說明過去高雄市政府進行就業計畫的重點為何，新的媒合計畫如何改善過去未做到的部分。
4. 請釐清有效樣本和成功樣本之間的差異性，經過媒合後對樣本有什麼幫助？主計總處有人力運用統計資料，包含每一個縣市所有的人口分布資料，可以運用該資料，對應各個特質，查對抽查結果，是否與整體差距太大，避免造成誤解。
5. 報告中提到低教育程度較難找工作，這在過去及所有的人力資源理論中，都看到相同問題，所以建議充分利用社會、社區、學校、社區大學資源，加強老人技術工作能力、使其活到老學到老，增加就業機會。
6. 量化資料中只看退休或待業的分布，看起來沒有連貫性，應該是從報告中擷取部分出來的結果。

(四) 高雄市政府勞工局蔡股長郁俐

跟委員補充報告，這調查計畫 1,500 份的有效樣本的社會位置非常關鍵，會影響一個人的社會養成，做什麼樣的決定，成為什麼樣的人，人生長成什麼樣貌。這 1,500 份的樣本中，70%以上是高中職畢業的勞工，目前的月收入是 3 萬元以下，整個研究是偏向基層勞工，不同的社會位置，勞動樣貌會完全不同，基層勞工的想法和需求也需要我

們去瞭解，在這個調查計畫之後，我們內部也會再做討論，針對高雄市的主要城市特色，對轄內的中高齡、高齡者，做更細緻的討論，本案只是我們去年剛開始發展的一個研究案，之後會有更多的討論、調查及與事業單位作更多溝通。

(五) 洪召集人申翰

洽悉，請將委員意見納入參考。

六、113 年度委託研究計畫「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」成果報告

報告單位：高雄市政府

(一)研究案背景

青年勞動者由於缺乏專業技能與實務經驗，因此面臨極大的就業挑戰。為此，高雄市政府針對大專院校青年推出了「大港青年實習媒合計畫」，為青年提供豐富的實習機會，以協助其職涯探索、增進職場競爭力，並促進其順利就業。另一方面，該計畫也能協助企業發掘潛在人力，為企業儲備人才。「大港青年實習媒合計畫」自 109 年實施至今，已邁入第 5 年，因此其成效評估有助於未來對青年就業政策的擬定。本計畫主要的目的包括：(一)評估企業對計畫政策的滿意度；（二）比較企業「持續參與」及「未持續參與」的原因；（三）探討曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度、對自己就業力及職涯的幫助與改善建議；（四）提供具體建議協助政府精進相關政策;(五)分析該計畫在企業端與學生端所產生的外溢效果。

(二)研究結果

1. 企業對計畫滿意度

24%的受訪者填答「非常滿意」，65.3%的受訪者填答「滿意」，合計共有 89.3%的受訪者對本計畫感到滿意以上；10.7%的受訪者填答「普通」，而未有受訪者填答「不滿意」及「非常不滿意」。

2. 青年對於計畫滿意度、對自己就業力及職涯助益

透過深度訪談分析結果，12 位青年對計畫皆有很高的滿意度評價。學生參與動機主要是希望找到正職工作及提升自身能力。參與計畫讓他們對高雄的產業有更深入的了解，並提升其就業力。實習期間的薪資對其經濟收入有幫助，而多數高雄戶籍的實習生願意留在高雄就業，非高雄戶籍的實習生也有考慮留在高雄的可能性。學生面臨的主要挑戰包括學習新技能和知識、調整心態與信心、與客戶互動、管理工作量與時間、完成專案與任務，以及處理技術問題與故障。學生通過公司提供的培訓和資源、自我學習、調整心態、尋求同事和主管的幫助來克服這些挑戰。

(三)政策外溢效果

1. 企業錄用意願的提升效果：超過六成的企業皆有進用計畫中所媒合的實習生，而在參與計畫後，且參與計畫後超過八成的企業對於錄用青年的意願是增加的，說明計畫有效促進企業對青年的信任和需求。
2. 促進企業人力資源的成長：持續參與企業甚至有五成的企業表示參與計畫後，不僅增加實習生，連帶員工數也有所增加，其中增加幅度在5%的企業達到六成，10%的企業超過兩成，證明計畫對於促進企業成長和擴大人力資源配置的外溢效果。
3. 幫助企業發掘人才：持續參與企業中，超過八成的企業去年有進用實習生，且企業中有超過九成表示，參與該計畫後增加了錄用青年人才的意願。而未持續參與企業也有近三成在去年進用了實習生，但卻有超過七成的企業表示，參與計畫後有增加錄用青年人才的意願。
4. 提升企業社會責任感：企業認為參與計畫有助於提升其「社會責任感」，顯示出企業期望通過支持青年實習和就業，展現出對社會發展的承擔與貢獻，從而提升企業在社會中的形象。

決議：洽悉，請將委員意見納入參考。

【委員發言摘要】

(一) 張委員淑卿

1. 會議議程第 151 頁的統計量表中，參與企業為 245 家，媒合的企業卻只有 188 家，為什麼沒辦法媒合，這可能也是一個障礙因素，時常很多來參加的企業都說政府政策很好，願意配合參加，但真正開始請求他協助青年的時候，可能又出現一些障礙。研究裡面媒合的企業產業分布為何，目前青年就業偏向服務業，在服務業的比例為何，企業媒合是否會導向製造業跟其他產業或電子業；是否有新的媒合方式；媒合的學生數為何；最後被媒合的是哪些產業？
2. 這些青年除了設籍高雄市的年輕人外，在高雄或是南區就業、就學的年輕人，是否可能透過本計畫的方法，讓他們留在高雄就業，因為現在全國都在搶人才，可能高雄的年輕人，有部分到臺北讀書，不一定會回到高雄來實習，可是在高雄念書的人，是否可透過這樣的媒合，讓他喜歡上高雄，之後就地安定，做這個研究，就是要幫高雄市找到更多年輕人留任，建議高雄市重新思考及運用。

(二) 徐委員美

1. 本計畫中的青年為 15 到 24 歲，實際上，到 20 歲甚至 24 歲，有很多人都還在念書，而且 15 到 18 歲是青少年，之後才叫做青年，用詞應該要清楚一點，呈現出來的問題完全不同的。
2. 請問這個實習計畫是永久性還是暫時性的工作，就學校端來看，實習是暫時去企業工作，1 個暑假或是 2 個半年，結束後回來再繼續上學，這案的實習計畫概念為何，是否為走向全職、更換工作的一個歷程。
3. 有關企業及青少年對本計畫的滿意度，建議稍微說明企業所分佈的產業以及特質。工作媒合就是把不同勞工本身的特質，包括教育程度、家庭環境等等，媒合到產業本身或是他的需求，因此應該瞭解兩方情況。在報告中也沒辦法看到有哪些產業，這個產業有什麼特

質，由什麼因素來決定滿意度，亦沒有清楚提到成功或是有效樣本的問題。事實上，滿意度和青少年的教育程度息息相關。例如他今天去找工作且能學以致用，薪水高當然滿意，可是如果被嫌棄，企業主給的薪水比較低，當然不滿意。

4. 另外就是報告中提到的外溢效果，因為會牽涉到經濟學課程的問題，請再釐清。

(三) 高雄市政府青年局吳主任秘書淑慧

1. 針對剛剛委員的建議做補充說明，高雄市政府今年推出的大港青年實習媒合計畫，確實是依據高雄市的產業結構，以及青年學生的求職需求而設計出來的計畫，高雄市的產業結構跟全國其他縣市有很大的差異，高雄市長期是一個重工業為主的產業，再加上跟都會型的產業不同，服務業的佔比，並未像在臺北市或新北市的佔比這麼高，以高科技產業來說，又沒有比竹科的衛星城市來得高，高雄正面臨產業轉型的階段，所以在計畫中除了針對高雄市的產業分布，讓青年能夠認識傳統產業，並配合高雄產業結構的轉型。所以，在整個產業分布上，希望透過實習計畫，讓年輕人認識高雄產業的環境，也希望讓高雄的產業能夠留住更多年輕人。
2. 另外委員提到就學青年的部分，在這個計畫中，從 110 年開始提供給在高雄就學，但戶籍未設在高雄的青年，即所謂的南漂青年參與，從 111 年到 113 年，有高達 27%的南漂青年學生來參與這計畫，甚至在 112 年留任比例高達 31%，意即，參與大港青年實習媒合計畫且南漂高雄就學的年輕人，有高達 31%留在高雄就業。我們也希望透過這次計畫，能夠讓在高雄就學的年輕人在高雄扎根。
3. 剛剛委員針對外溢效果，以及其他建議，會在後續執行計畫時納入參考。另回應委員提到此計畫是否為從實習走入全職的歷程，我們鼓勵即將畢業的年輕人，透過這樣的計畫，順利的從實習直接銜接到職場，也就是畢業即就業。

(四) 洪召集人申翰

1. 委員的一些建議很好，但是因為我們不是研究報告審查會議，本案洽悉，請高雄市將委員意見納入參考。
2. 接下來還有 2 個討論案，對於補助地方政府的部分，跟各位委員簡要說明，現在主計總處針對我們給地方政府的補助案進行檢討，包括訂定新的原則，最近在審查總預算時，主總也提供新的補助原則，包括各個地方政府財政狀況的分級，所以接下來就安基金給地方政府的相關補助，尤其是明年度的計畫，也會配合主總的原則進行檢視。

參、討論提案

提案一　　提案單位：勞動力發展署跨國勞動力管理組

案由：為因應「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」114 年度預算經費不足，所需增加經費 5 億 5,322 萬 4 千元，擬於 114 年度就業安定基金「外國人聘僱管理及許可計畫」預算總額內調整容納，如有不足再以併決算方式辦理，及增列 115 年度預算 2 億 3,030 萬 9 千元一案，提請討論。

說明：

一、為維護外籍家庭看護工之休(請)假權益，並保障被照顧者對於所聘外看休(請)假期間之照顧品質與安全，本部與衛生福利部合作推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」(下稱短照服務)，業於111年12月26日函頒短照服務計畫，並自112年1月1日開始實施，於目前擴大喘息服務外再提供短期照顧服務，依地方長期照顧管理中心評估被看護者符合長期照顧需要等級者第2級(含)至第8級之情形分別補助使用民眾38天(8萬7,780元)或31天(7萬1,610元)短照服務，與擴大喘息服務合併使用可達1年52日，以鼓勵雇主給予外籍家庭看護工適當休息，確保外籍家庭看護工勞動權益。

二、113年本部編列短照服務計畫經費1億8,724萬3千元，113年短照服務執行數3億2,386萬3千元，依衛生福利部提供統計資料，113年1月至12月底服務人次55萬8,811人次，113年度整體預算執行率達173%；114年本部編列短照服務計畫2億8,086萬5千元，編列經費已低於113年短照服務執行數。

三、查114年截至5月底，短照服務執行率已達101%，服務人次46萬896人次，服務人次更已達113年度服務人次之82.5%，預估短照服務使用人次及經費規模仍將超過113年度並持續增加，評估截至114年底短照經費仍有不足額之情形，爰經調查各縣市政府預估尚需金額，114年度辦理短照服務預計需請增經費共5億5,322萬4千元，114年本部編列短照服務預算已不敷使用。

四、另本計畫屬賡續性業務，115年度短照服務已編列於「115年度就業安定基金─外國人聘僱管理及許可計畫─辦理外國人聘僱許可業務等相關事項」預算5億6,173萬元，又因114年7月底，本部依114年1月20日總統公布之就業服務法第46條修正條文，放寬80歲以上免評及70歲至79歲患有癌症二期以上長者，得免巴氏量表評估即可聘外籍家庭看護工，預估未來115年度短照服務使用人數、人次將成長，為原編預算不足支應，擬增編2億3,030萬9千元，115年度短照服務預算調整為7億9,203萬9千元，爾後將持續依短照服務推動情形(歷年成效如下表)逐年編列及調整經費。

表、短照服務歷年(112-114 年)預算及執行狀況

年度	預算(千元)	執行數(千元)	執行率	服務人次
112 年	84,383	69,991	83%	147,403
113 年	187,243	323,863	173%	558,811
114 年	280,865	282,539 (截至 5 月)	101% (截至 5 月)	460,896 (截至 5 月)

辦法：

一、114年度辦理短照服務所需增加經費5億5,322萬4千元請同意於114年度就業安定基金「外國人聘僱管理及許可計畫」預算總額內調整容納，如有不足再以併決算方式辦理。

二、115年度辦理短照服務所需經費擬增編2億3,030萬9千元，建請委員同意調整115年度就業安定基金「外國人聘僱管理及許可計畫-補助地方政府辦理聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」預算經費總額為7億9,203萬9千元。

決議：

一、114 年度同意增加經費 5 億 5,322 萬 4 千元，於 114 年度就業安定基金「外國人聘僱管理及許可計畫」預算總額內調整容納，如有不足再以併決算方式辦理。115 年度預算同意增列 2 億 3,030 萬 9 千元。

二、本案執行時應優先使用喘息服務，不足時再使用短照服務；且目前喘息服務經費經評估亦有增編需求，請衛生福利部儘快處理經費增編作業，提案下次管理會討論。

【委員發言摘要】

(一) 黃委員兼執行秘書齡玉

1. 當年聘僱外籍看護工的家庭將近 20 萬，因此行政院協調衛福部跟勞動部合辦擴大喘息服務，經費由衛福部跟勞動部各負擔 50%，當時設定的條件是依照長照等級補助 14 到 21 天，也就是說，家庭如果聘僱外籍看護，可以申請 14 到 21 天的喘息服務，這個休息時間，是保障外籍工作者有休假的權益，同樣的，也是保障被照顧者的品質，所以是互利雙贏，而這個成本就由政府幫家庭承擔。
2. 但之後大家發現 21 天還是不夠，有些勞工團體希望家庭看護者可以周休 1 日，以維護基本的人權，因此經過協調，勞動部基於勞動者的權益，規劃辦理短照服務，以補充擴大喘息不足的部分，由本署向就業

安定基金提出申請，依長照等級可以補助 31 到 38 天，所以兩者合計 52 天，確保移工可以得到周休 1 日的權益。

3. 這次計畫在大家的宣導之下逐年成長，代表當時政府所設計的這支計畫，已逐步達到目標，但預算也快速逐年成長，這也跟國人的高齡化有關，又今年就服法 46 條修正通過，未來可預期這支計畫的預算會逐年成長。喘息跟短照這 2 支計畫的目的是相同的，只是因為主政機關以及經費來源不同，所以分成 2 支，這支由勞動部主責的短照服務，基於各縣市政府在上半年就反映預算已不足支應，經全國性調查後，爰提案增加經費，不只今年增加，明年也要追加經費至 7 億。

(二) 洪召集人申翰

1. 短照計畫是從 112 年開始開辦，到後來較多人知道，經費增加的幅度非常大，從 112 年的時候大概 7,000 萬，113 年的時候就已經 3 億 2,000 萬，今年的數字從上半年開始快速增加，預計會增加到 7 億，明年可能要再追加。
2. 在地方政府照服中心，有時候會跟大家說就用短照，其實短照跟喘息是一樣的，但邏輯上應該是優先使用喘息，一開始有一段期間是喘息不夠才使用短照，只是現在大家在使用經費的程序上，變成優先使用短照，所以短照經費很快就不夠了。我昨天有跟衛福部的呂政務次長確認，就服法第 46 條 80 歲免評巴氏量表制度推出以後，不管是勞動部還是衛福部，如果有資源不足的地方，或者是需要更多其他照顧資源，應該優先使用長照資源，長照資源也包含喘息，不夠的才是用短照，這個原則是很清楚的，所以勞動部跟衛福部在計畫執行優先順序應該是先使用喘息服務。
3. 在移工的體系是需要跟長照體系有更多的對接，而不是像過去涇渭分明，需要更多對接及互相支援，對照顧者或被照顧者來說，都是好事，近幾個月，我們跟衛福部在長照系統有更多討論，就是朝這個方向處理，但擴大喘息的經費，基本上是衛福部跟勞動部對分，短照則是由

勞動部來出，可是現在已經有不夠的狀況，所以我們還是先編列，只是執行的優先順序是喘息不夠才來使用短照。

(三) 鍾委員佳伶

1. 本席支持追加短照服務 114 年跟 115 年經費預算，可以保障外籍看護工的休假權益，同時又可以保障照顧品質。
2. 114 及 115 年的經費增加 2 億多的計算方式為何？現在外籍看護聘僱人數為 21 萬 4000 多人，開放 80 歲以上免評巴氏量表後會再增加，是否會有配套措施？是否有足夠的短照人力？未來外籍看護工人力需求增加，移工的來源數夠嗎？目前聘僱移工的家庭，移工有休息的需求，雇主有短照或是喘息的需求，但是現在經費預算出來後，未來會再視情況做經費的調整，在檢視經費執行率時，是否會有執行率超過或是不足之情形，該如何進行內控跟外稽等機制。
3. 如果需求提高，是否可以向雇主跟移工宣導、教育，讓移工知道有這個權益與資源可以使用，否則，可能新聘移工的家庭雇主跟移工，不知道有短照的資源，造成有需要的移工跟家庭無法運用。

(四) 陳委員翰堂

1. 擴大喘息服務是衛福部跟勞動部共同編列預算，但是短照服務是經過長照中心評估後，再由勞動部出資嗎？聽起來有點弔詭，衛福部的長照在短照服務中的角色是什麼，只做評估還是也應要協助相關預算的編列，而不應變成就安基金承擔全部。
2. 另外目前短照服務的使用率非常高，可能是家庭類雇主有需求，或是看護工轉職或返國這種狀況，也需要很專業的政策服務，而前面提到的直聘中心進場輔導 7 次的部分，都針對製造業嗎？家庭內的雇主，也有宣傳及講習的需求，不然很多時候家庭類雇主都是一知半解的，或者是資訊是分段接收，希望再多說明為什麼只針對廠商，沒有對家庭類雇主的宣導。

(五) 洪召集人申翰

1. 對於就服法第 46 條修法之後會增加多少量，從 8 月 1 號上路到現在僅 14 天，我們也在觀察相關數據，到底明年會增加多少，目前還沒有辦法準確判斷，請委員容許我們保有一點點不確定性，或是進行滾動調整提高，也讓我們保留一點空間，因為這關係到，因應 80 歲以上免評接下來的行為模式，其聘僱需求是什麼樣子，這實在不易一下就估得非常精準，希望能給我們一點空間。
2. 剛剛鍾委員及陳委員提到，要擴大向家庭類外籍看護的雇主宣導，這部分我們可以加強宣導資源，讓外籍看護的雇主知道他們能夠申請喘息跟短照的權益。
3. 有關外籍看護有沒有直聘服務權益的宣導，或是特別為他們設計，這部分請發展署說明；另有關委員提到後續在長照資源上面扮演的角色，也請衛福部長照司的徐科長說明。

(六) 衛生福利部徐科長鉅美

1. 首先，今天開會的報告內容，已先跟呂次長內部討論過，再次釐清，有關於外籍看護使用喘息服務的使用者有二種，一種是家屬，即主要照顧者，第二種就是外籍看護請假時可以使用；短照服務主要是外籍看護請假時使用，但必須澄清，目前服務單位的管理人員都必須清楚告知這二種服務，以保障案家知情、同意的權益，所以案家會自主優先選用短照，因為他們會想要預留喘息服務給家屬或外籍看護都可以使用的選項，這個部分我們只能尊重，衛福部沒有故意叫案家都去使用短照。
2. 我們跟勞動部的擴大喘息經費是各分攤一半，我們的部分是由長照基金支出，114 年至 6 月，已經分擔 2.2 億元，也比我們預期推估的預算經費來得高，其實不只短照服務的經費提高，擴大喘息服務使用經費也比預期高，以上補充說明。

(七) 林委員春鳳

短期服務跟喘息，其實是提供外籍看護相對比較體貼的服務，但要考慮到，短期看護跟喘息服務，是不是都是國人的主要照顧角色在負擔，在使用上，家屬跟外籍看護其實每個月要繳就業安定費，他們等於是付費者，但是如果長期來看，成本負擔已超過家屬每個月所繳交的就業安定費額度，以後是不是也要考慮，家屬也要負擔喘息跟短期照顧服務部分費用，在國家負擔不起額度的時候，可再思考是否要把這個額度轉回去由家屬負擔部分。

(八) 張委員淑卿

1. 當時推行短照的時候，真的是叫好又叫座，所以經費也就逐年增加，未來還會增加，現在預估的數字，本席覺得仍過於樂觀，依照本席對老人體系的瞭解，應該會有很大幅度的成長，如果這是個國家長期要發展的政策，我們就要整體思考，這個服務是否是要解決外籍看護休假的問題。現在很多家庭看護工不願意休假，原因是他們想賺加班費，有些人想休假，還是可以運用喘息服務，因此要使雇主承擔責任，強迫雇主只要運用喘息服務，勢必要讓外籍看護休假，1 年至少要 52 天，教育雇主要持平成本與權益保障。這跟喘息要解決的問題不一樣，喘息是因為家屬照顧得很辛苦，我們要讓家屬休息，所以要回到思考短照到底要解決什麼問題。如果雇主還沒有這種觀念，前階段用國家的費用來引導，使雇主有這種觀念，會是滿好的政策。
2. 勞動部是否已開始討論長照 3.0 政策議題，長照 3.0 會開放聘有外籍看護的家庭把長輩送到日照，造成日照中心擔心外籍看護是否一同進入，易產生感染控制問題且影響服務環境。所以建議勞動部跟衛生福利部長照司商討長照 3.0，可以運用受照顧者去日照的時間，讓外籍看護休息，可以減少短照經費支出，又可以達到長照界強調讓被照顧者不要只有 1 對 1 服務的目的，現在長照界很多日照跟家托單位，都在詢問因應處理方式，這也是一個契機，如果兩個結合得好，或許申請短照的錢沒有想像中多。

(九) 吳委員宗寶

1. 本席支持增列 115 年短照預算。
2. 就服法第 46 條修正，主要是放寬 80 歲以上免評巴氏量表，第二個是 70 歲到 79 歲患有癌症 2 期以上的長者，這是指 70 歲以後患有癌症，還是說含 70 歲以前患病者，人數差異大建議定義清楚。

(十) 張委員家銘

1. 本席同樣支持本案。
2. 短照跟喘息服務對於重症及失能家庭是真的非常重要，所以剛推出的時候一定是叫好又叫座，可以預測的是，80 歲免評巴氏量表之後，服務量以及外勞避重就輕的問題一定大增，所以預算一定是接著提升。之前勞動部為避免外籍勞工有避重就輕的情形，所以在外勞的媒合上，規劃了優先順序的相關配套，針對短照以及喘息服務的申請，是否也有相關優先順序的配套，到時候資源不足，是否有失能重症者的家庭可以優先服務，他們是比較需要這個服務的。

(十一) 陳委員翰堂

目前長期照顧的宣傳有提到，聘僱外籍看護的空窗期，會視為一般長照個案，回到長照評估二級到八級的部分，像短照服務，也是要回到一般長照服務來處理，而現階段針對所謂養護，大部分家屬們還是以為只有專業服務，如果看護請假才能使用短照的話，這部分一般來講，從短照到宣傳，以及經費預算的部分，都應該要讓衛福部進場才對。

(十二) 洪召集人申翰

1. 這段時間很多國際媒體對我們的移工，尤其是看護的人權非常關注，很多國際媒體都用蠻嚴厲的眼光檢視我們，不管是產業移工、家庭看護，或者是政府移工的聘僱使用的狀況。有很多移工來源國，一直希望我們改善移工人權的狀況，當我們要協助移工權益時，如何不會造成照顧者的困難，就會是政府資源進去協助，所以不管是喘息或短照，基本上是從這個概念出來的。

2. 我們接下來跟衛福部合作是有共識，在資源的使用優先順序，應該是優先使用喘息不夠再使用短照，只是在執行端如何落實這個優先順序，再請發展署到時候跟衛福部詳細討論，原則上是優先使用喘息再用短照，這是以受照顧者的需求出發，當他有除了外籍看護的其他的照顧需求，應該是長照的資源先導入，這概念是相同的。
3. 謝謝衛福部在長照 3.0 部分也開放了讓聘僱外籍看護的家庭，未來可以使用長照資源，這是比過去來得更好，讓兩邊資源結合，但在優先順序上面，就是優先使用喘息再用短照。剛剛張委員建議，重症的家庭是否可優先使用服務，對於重症的優先是我們因應 80 歲免評一直以來的原則，這應該是沒有問題，請發展署將委員的建議納入考慮。
4. 另外張委員剛才提到，接下來如果聘僱外看的長者也可以進入到日照中心時，還會有一些操作性的細節，例如外籍看護要不要進入日照中心等問題，這部分的確還需要再去跟衛福部有更多磋商，針對普遍性議題要如何解決，或提供大家指引，還是說建立處理的概念，後續再跟衛福部討論。
5. 吳委員問到定義的問題，請管理組回應，剛剛陳翰堂委員詢問有關家庭外籍看護的直聘宣導機制，也請一併回應。

(十三) 勞動力發展署跨國勞動力管理組胡代理副組長欣野

1. 有關 70 歲以上癌症 2 期的定義，是以可取得 1 年之內的醫療診斷證明書為判斷，確實會包含在 70 歲以前就罹病的 2 期癌症患者。
2. 不管是直聘、喘息，或是短照服務的宣導，目前都設置有 LINE@等，可以主動推播的方式，讓雇主知悉相關服務，另外亦架設相關網站以及電台，都可以讓雇主獲得這些資訊，而直聘中心也會持續配合辦理，擴大宣導。

(十四) 洪召集人申翰

宣導資源可能要再多一點，如果直聘中心資源有限，一部分可以跟地方政府合作，同時宣導雇主及移工的權益，讓雇主更清楚完整資訊，

多數雇主從仲介處獲得資訊，但仲介提供的資訊不一定完整，甚或是提供有利於仲介經歷的資訊。所以未來在資訊傳播宣導管道，請發展署管理組及事務中心再多規劃，並與其他單位，不管是跟衛福部或者這個地方政府，有更多的合作。

(十五) 勞動力發展署跨國勞動力管理組胡代理副組長欣野

只要是重症或是有病症需要聘僱家庭看護工者，基本上都會經地方政府的長照照管中心，進行國內照顧服務員求才程序，長照中心也會向案家說明相關喘息、短照的使用資訊，我們會持續與地方政府及衛福部相關長照機構合作。

(十六) 洪召集人申翰

這個提案有兩個部分，一個是針對 114 年經費需要擴編經費，另一個是 115 年經費也需要增加。目前評估喘息 115 年度經費也有增編需要，因為喘息增編的費用是衛福部出一半，我們出一半，所以請衛福部儘快處理經費增編作業，提下次管理會討論。

(十七) 衛生福利部徐科長鉅美

好，我們也發現有增編需要。

(十八) 徐委員美

短照服務 112 至 114 年服務人次不太一樣且變化很大，請問承辦單位這些服務人次年齡層或是平均年齡為何，如此快速增加，是否反應國人的健康狀況。

(十九) 洪召集人申翰

1. 服務人次變化不是因為國人健康狀態影響，從 112 到 113 年，大家陸續知道這個資源，且因設計上便於使用，經口耳相傳，造成服務人次大幅度增加，也算政策設計成功。
2. 本案照案通過，114 年度同意增加經費 5 億 5,322 萬 4 千元，於 114 年

度就業安定基金「外國人聘僱管理及許可計畫」預算總額內調整容納，如有不足再以併決算方式辦理。115 年度預算同意增列 2 億 3,030 萬 9 千元。

3. 本案執行時應優先使用喘息服務，不足時再使用短照服務；且目前喘息服務經費經評估也有增編需求，請衛生福利部儘快處理經費增編作業，提案下次管理會討論。

提案二　　提案單位：勞動部綜合規劃司

案由：有關「本部及所屬機關（構）115 年因公派員出國及赴大陸地區計畫」13 項出國計畫於就業安定基金編列案，提請討論。

說明：

一、鑑於外界對於就業安定基金使用疑慮，本部於114年1月3日提出就業安定基金管理運用精進報告，並訂定就業安定基金支用原則(草案)，規範不得支應與基金設置目的及用途無關之出國計畫，並明定出國計畫須符合「提升訓練人員專業職能、參加國際技能組織賽事暨交流訪問、辦理與外國人來源國業務聯繫」。

二、承上，本部陳常務次長明仁於114年4月9日召開「本部及所屬機關(構)115年因公派員出國及赴大陸地區計畫審查會議」，並依當時就業安定基金支用原則(草案)規範出國計畫用途，將12項出國計畫(含10項出國計畫及2項大陸地區計畫)移至公務預算編列，內容如下：

(一)本部綜合規劃司：共6項，包括「出席亞洲開發銀行研究所（ADBI）年會-亞洲移工圓桌會議」、「觀察國際勞工組織(ILO)相關會議及國際工會組織相關活動」、「參與歐盟執委會「國家專家專業訓練」計畫」、「出席非政府組織婦女地位委員會（NGO CSW）會議」、「出席臺歐盟交流合作會議」及「出席亞太經濟合作（APEC）人力資源發展工作小組（HRDWG）相關會議」。

(二)職業安全衛生署(以下簡稱職安署)：共2項，包括「出席臺歐盟職業

安全衛生合作會議及考察再生能源產業機構」及「考察紐西蘭地熱與生質能源職業安全促進策略及實務」。

(三)勞動力發展署：共4項，包括「出席國際勞動力專業人員協會（IAWP）年會」、「參與世界公共就業服務協會會議」、「出席國際培訓總會（IFTDO）年會」及「出席亞太經合會（APEC）人力資源工作小組（HRDWG）能力建構分組（CBN）相關會議」。

三、本部依114年4月9日「本部及所屬機關(構)115年因公派員出國及赴大陸地區計畫審查會議」決議，將12項就業安定基金出國計畫移列至公務預算編列，並以114年5月27日勞動綜4字第1140163371號及114年5月2日勞動綜4字第1140163229號函報行政院在案。惟行政院主計總處(以下簡稱主計總處)嗣後以114年6月19日院臺勞字第1141016485號函復就業安定基金出國計畫編列建議，認為本部移列公務預算之就業安定基金出國計畫項目，屬於雙邊、多邊或其他經貿談判相關會議，均有助勞工就業安定、提升勞工福祉及職業安全，經主計總處認定，符合就業安定基金設立之目的及其用途範疇，爰建議本部移列公務預算之出國計畫(共12項)維持就業安定基金編列。

四、此外，本次新增2項出國計畫(「出席經濟合作暨發展組織 OECD 勞動議題相關會議」及「參加2026年世界職業安全衛生大會」)，考量該2項計畫性質係屬前揭主計總處意見所述雙邊、多邊或其他經貿談判相關會議，且符合就業安定基金收支保管及運用辦法第五條第一項第六款「辦理提升勞工福祉事項」，爰檢討調整於就業安定基金編列。

五、上述計畫共計14項(維持就業安定基金編列12項及新增計畫2項)，惟查，主計總處於114年8月7日電郵請本部調整115年就業安定基金出國計畫(不含大陸地區旅費)額度為1,074萬4千元，本部為配合整體115年就業安定基金出國計畫經費，將維持就業安定基金編列之出國計畫由12項調整為11項，調整如下：

(一) 刪除計畫(共1項)：「出席國際勞動力專業人員協會（IAWP）年會」

計畫。

(二) 調整經費(共6項)：

1. 「出席亞洲開發銀行研究所（ADBI）年會-亞洲移工圓桌會議(6萬9千元)」。
2. 「觀察國際勞工組織(ILO)相關會議及國際工會組織相關活動(65萬3千元)」。
3. 「參與歐盟執委會「國家專家專業訓練」計畫(45萬元)」。
4. 「出席非政府組織婦女地位委員會（NGO CSW）會議(12萬元)」。
5. 「出席臺歐盟職業安全衛生合作會議及考察再生能源產業機構(36萬4千元)」。
6. 「考察紐西蘭地熱與生質能源職業安全促進策略及實務(38萬9千元)」。

(三) 經費無變動(共5項)：

1. 「出席臺歐盟交流合作會議」(162萬7千元)。
2. 「參與世界公共就業服務協會會議」(15萬4千元)。
3. 「出席國際培訓總會（IFTDO）年會」(25萬1千元)。
4. 「出席亞太經濟合作（APEC）人力資源發展工作小組（HRDWG）相關會議」(22萬9千元)。
5. 「出席亞太經合會（APEC）人力資源工作小組（HRDWG）能力建構分組（CBN）相關會議」(7萬4千元)。

六、綜上，本部依行政院秘書長114年6月19日函建議，以114年7月7日勞動綜4字第1140163577號函陳報行政院「本部及所屬機關(構)115年因公派員出國及赴大陸地區計畫」，並新增13項就業安定基金出國計畫，總經費計484萬6千元(11項維持就就業安定金編列438萬元及新增2項出國計畫46萬6千元)。另新增出國計畫之用途，係屬就業安定基金收支保管及運用辦法第五條第一款「辦理加強實施職業訓練及就業資訊等事項」、第二款「辦理加強實施就業安定及就業促進等事項」及第六款「辦理提升勞工福祉事項」等款。

辦法：針對就業安定基金出國計畫使用範圍，將 13 項符合就業安定基金用途之出國計畫，編列至就業安定基金。

決議：<u>新增 13 項出國計畫同意增編於 115 年度就業安定基金預算，並持續爭取移編公務預算。</u>

【委員發言摘要】

(一) <u>洪召集人申翰</u>

1. 我們當時在檢討就安基金時，向主計總處爭取比照其他部會編列於公務預算之項目，至公務預算編列，但主計總處因應財劃法修訂後整體經費之調整與考量，已無法再調整，因此請我們將符合就業安定基金支用用途的計畫繼續編列於就業安定基金。
2. 考量這些出國計畫多是國際合作項目，尤其要讓本國勞動政策、法規與制度與國際接軌，這些國際合作會議是很重要的資源，也符合就業安定基金的用途，因此提會討論回編就業安定基金。

(二) <u>黃委員厚輯</u>

1. 感謝勞動部今年很努力與本總處討論，部長也相當努力爭取到一些經費，老實講，115 年度的中央政府公務預算經費的確非常緊迫，對地方政府補助的額度，也可能會有大幅度的調整，因為今年是因應財劃法修訂後第 1 年，勞動部公務預算與就安基金之劃分也需要時間磨合，今年因為額度關係，可能不盡人意，未來可以持續共同檢討。
2. 本案本來是 14 項計畫，後來變 13 項，主計總處原則上會朝同意 13 項計畫的方向來處理，也感謝勞動部願意把符合基金用途的出國計畫再移回基金。

(三) <u>林委員春鳳</u>

針對這 13 項計畫內容，是否可提供如何安排出席人數的相關資料讓委員參考，在考量上會比較精準，例如出席婦女地位委員會 NGOCSW 會議，經費需 12 萬，2 個人去絕對不夠，1 個人去就多了些，究竟出席人數是如何安排。

(四) 廖委員碧英

這些會議其實都蠻重要，所以本席贊成這些國際會議，但是會議出席人數的考量是什麼，譬如說出席 CSW 1 個人，但出席臺歐盟交流合作會議就有 7 人，為什麼人數不同。我跟林委員以前剛好參加過 CSW，我也參加過 2 次 APEC 會議，都帶給我們在政策決定上有非常多元的成果。

(五) 洪委員心平

1. 同意部長之前讓行政事務回到公務預算編列的做法，因此對現在又要放回基金的提案有疑慮。最初討論改革而將這些項目移出就安基金，就是因應外界關注基金使用方向，希望一般行政支出應挪回公務預算。不然以就安基金設立目的辦法來做擴大解釋，勞動部的業務幾乎全都與基金相關，所以要回到本案中這些國際會議的性質、效益、頻率等，作成要不要放到就安基金支付的決定。
2. 前面提到這次仍然把部分計畫移編基金的原因是因今年總預算刪減，這不是個適當的理由。立法院對預算本來就會進行刪減，我們應該針對計畫執行目標排列先後順序，並檢視往年效益，再決定這個計畫是否繼續保留，從現在業務費預算中做選擇，預算不足的部分就刪去。建議盤點這幾個計畫，是否為定期性的、必要性的會議，以及檢視效益跟出席人數，再決定是否保留。針對主計總處我建議例行性、重要業務的預算仍應放回公務預算，不然未來如果委員不同意再以就安基金支出，不就等於刪除了？

(六) 鍾委員佳伶

之前因為外界的質疑，所以才把出國計畫從就安基金移出去，現在主計總處又建議回編基金，究竟基金支用原則或標準是什麼，因為今天看到的只有計畫名稱跟金額，實際上每一個出國計畫都很重要，建議出國回來提出出國成效報告並公開，讓民眾檢視就業安定基金支持的

出國計畫達到的效益，以提升社會信任度，並瞭解為何要編在就業安定基金。

(七) 洪召集人申翰

1. 簡單來說,今年很多部會公務預算經費都是縮減,但我們卻是去多要,過去我們有許多項目是可以編在公務預算裡，也可以編在基金中，只是都由就業安定基金支付，所以我們跟主總爭取，過去在勞動部由基金支付，但在其他部會卻是由公務預算支應的項目，要跟其他部會一致，例如其他部會的出國計畫，是編在公務預算，我們就比照其他部會編在公務預算;我們不只爭取出國計畫,還有其他包括宣傳等費用,所以最後主計總處非常為難的匡給我們一定的額度，在這額度中，由我們自己調整，別的部會都是減少，而我們是增加的，只是無法如我們預期，因此這部分才會請我們再編回基金。
2. 就如同鍾委員所說，我們可以加強出國回來後的報告，更透明的跟大家交代,取信於社會,只是現在中央政府的預算處在非常為難的狀況,真的影響國家的運作，還是謝謝主總，讓我們增加明年的預算。

(八) 陳委員明仁

1. 就過去參與的經驗做簡單補充，第一點，依照規定，出國計畫回國後3個月內一定要出具出國報告，除非這報告涉及保密事項，否則都應該公開上網。
2. 第二點是關於本來想要移到公務預算，現在移回基金這部分，就業安定基金在去年底、今年初，遇到爭議事件時，我們基本上就是非常嚴格的處理，以出國計畫的預算經費，並不是因外界對我們有所批評而調整，而是部長認為，既然其他部會是編在公務預算，為了避免被質疑，我們就比照編回公務預算，當然主計總處因為一些主客觀環境因素的限制，所以覺得既然符合基金的用途，建議還是編在基金；剛才主總代表特別提到，未來可以再檢討，但是今年的情況，是否還是維

持在基金編列，所以在性質上並不是一定要編在公務預算卻因為沒有錢，所以移回基金。

3. 第三點是剛才有提到人次及經費的部分，主要提到 NGO CSW 這個非政府組織婦女地位委員會會議這部分，其實勞動部是一個人出席，可是包含相關部會，甚至民間團體，其實是一團人；在臺歐盟部分，我們跟臺歐盟有固定勞動會議，與臺歐盟的就業總署或是相關的官員進行政府機關間的對談，一年去一年來，是一個正式的政府組織間之雙邊會談，所以出席會議者不會是 1 個人，而是一團人，會由相當職級的人員帶團，因此人數相對較多。

(九) 張委員家銘

回應剛剛次長說的，本席覺得可能要回到當初那個時空背景，當時為了避免爭議，我們不只是把灰色地帶移掉了，不是灰色的也一併檢討，可以用的也都不用了，好讓這個基金快速穩定繼續運作，但這是那個時候必須的作為，卻造成大家現在都很怕使用它，本席認為還是要回歸符合基金用途的項目，該使用就回歸它原本可以使用的標準，也不要自我設限。

(十) 張委員淑卿

1. 這些出國計畫都是很重要的交流，其實公務預算有限，且有很多限制，出國這件事情不是輕鬆的事，以本席這次去紐約參加 NGOCSW 會議為例，在紐約旅館 1 天要 1 萬 2,000 元，而且還是普通房間不含餐食，所以不會有圖利特定人之虞。
2. 再者到底是由公務預算支出，還是由就安基金支出，目前財務確實有些困難，在這個變動時期，本席同意先由就安基金來支出，因為這些出國項目，都是與國家重要政策息息相關，且與國際交流才會有國際朋友，未來可適度協助我們，而勞動部應該也經過各方面審慎思考其排序原則，所以支持本案。

(十一)洪召集人申翰

1. 坦白說，我非常想爭取，只要其他部會是用公務預算，我們勞動部就要用公務預算，我們過去爭取公務預算很困難，只能用就安基金，這也是要繼續主計總處討論，不過今年真的是過渡期，所以想爭取委員同意，今年可不可以先編回就安基金，但之後持續盡力爭取，如果別的部會都是用公務預算，我們也要回歸公務預算，使經費支用常軌化。現在整個財政額度的狀況，主計總處也在跟地方政府做檢討，看未來是否能有多一點空間，今年先編回來，我們接下來持續主計總處爭取，不然這個經費會沒有著落。
2. 另外有關人數的差別，是因為不同會議會由不同的層級出席，有時候由中階的同仁出席，有時候則是由高階同仁，甚至我自己出席，如果是由我出席，整個出國人數就會多一點，所以不同的人數編列的差別，主要是看那個會議，我們由哪個層級出席，所以我們今年先這樣處理，但還是希望能夠申請到公務預算。

(十二)洪委員心平

理想跟現實有差距，本席理解主席的考量。就安基金管理會是採多數決，如果多數委員同意本案，本席尊重決定。但本席認為有多少錢就做多少事，既然預算刪減，這些項目應該要針對預算不足的部分去做刪減，如果是定期性的會議，應該把它挪回去公務預算，因此會議紀錄請註明本案本席不同意，也反映就安基金管理會其實是很多元性、有意見可以討論的，不會每次都是眾口一致。

(十三)洪召集人申翰

謝謝委員，這個案子新增 13 項出國計畫同意增編於 115 年度就業安定基金預算，並持續爭取移編公務預算。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：下午4時40分。