

## 就業安定基金管理會 101 年第 1 次臨時會議紀錄

壹、時間：101 年 1 月 2 日（星期一）下午 2 時整

貳、地點：本會 601 會議室

參、主席：王召集人如玄（潘委員世偉代理）

肆、出席單位及人員：如附簽到單 記錄：楊慧綏

伍、主席致詞：(略)

陸、討論提案：

提案一 提案單位：職業訓練局綜合規劃組

案由：有關102年度就業安定基金預算規劃重點乙案，提請 討論。

說明：

一、依據行政院有關籌編非營業特種基金預算編製作業時程規定辦理。

二、按上開規定，有關本基金102年度之經費概算須於101年3月底報送至行政院審議。為使相關經費籌編臻於完備，擬援前例先研提「102年度就業安定基金預算規劃重點說明」送本管理會審議同意後始進行計畫及經費籌編作業，並於101年3月底研提102年經費概算送本管理會第64次會議審查，以利於時限內報送行政院審議。

辦法：檢陳「102年度就業安定基金預算規劃重點說明」乙份，擬依會議決議據以辦理後續經費概算之籌編作業。

與會委員意見摘要（含提議與回應說明）

成委員之約：

1. 會議資料第5頁第九點有關「國內基層與專業人才勞動力不足之勞動問題」，應敘明先行開發國內低度運用之勞動力，如有不足，再引進跨國勞動力。
2. 會議資料第6頁(三)之4.「促進低收入戶及中低收入戶就業...」項，請移列至第7頁(四)「開發低度運用勞動力」項下，較為妥適，並修正為「開發勞動力運用」。
3. 會議資料第7頁(四)之4.「協助國、高中(職)學生及早規劃個

人職涯...」項，因大專校院學生亦為積極協助對象，建請納入。

4. 會議資料第8頁(七)「建構職能標準體系」，因「職能標準」各界尚無定論且涉及中央標準之意涵，建議修正為「建構職能基準體系」。
5. 會議資料第9頁(九)之6.請補充說明「以整體生態系統觀點建立完善的勞動力發展治理機制」之內容。
6. 「促進國民就業」或「提升勞工福祉」之相關工作項目，均提及欲憑藉社會對話機制凝聚共識，應說明何項就業服務或職業訓練方案係透過社會對話推動。

#### 陳委員世璋：

會議資料第1頁，依經建會前年人口推估相關數據，請修正如下：

1. 「國內目前15-64歲勞動人口數，超過總人口數6成」，請修正為7成。
2. 「預估可能不到10年，即將面臨人口負成長之現象」，請修正為面臨「勞動」人口負成長之現象，116年始面臨人口負成長。
3. 有關「行政院主計處下修100年經濟成長率為4.56%」，請修正為4.51%，「101年經濟成長率為4.38%」，請修正為4.19%。

#### 高委員月霞：

1. 會議資料第2頁，面臨之8項挑戰後，又有1段有關跨國勞動力問題，可調整列為第9項。有關第8點「服務品質之提升…」，請修正為「就業服務品質之提升…」，較為明確。
2. 會議資料第9頁(十)「提升專業人力與能力，增進民眾滿意度」之1.「推動分署人力之運用及提升」之意涵宜明確，另引用英文原文縮寫，建請引用全名，較不易產生誤解。

#### 辛委員炳隆：

1. 會議資料第2頁所列8大挑戰，提及「非典型就業之興起」，惟在因應策略及措施，並未完全回應，僅敘述加強媒介部分工時。因非典型就業者所需要之訓練與就業服務均不相同，如是否為就業保險被保險人，協助措施亦有所不同。
2. 目前我國正面臨亟需迫切解決青年之就業問題，本案所描述之因應策略多為延續性之例行工作，又會議資料第6頁(三)

之3.「提升青年就業準備力，建立青年創新就業資源平臺，促進青年就業」項，投入之措施內容究與以往有何不同。未來於編列預算時，應有重點協助措施之具體描述，如提供深度化、密集性職業訓練等。另職訓生活津貼有無突破性之作法，亦應全面檢討。

3. 會議資料第6頁(一)之5.「建置勞動市場總歸戶系統」為創新制度，應詳細說明建置之目的及政策效益為何？
4. 會議資料第8頁(七)「建構職能標準體系」，應非建構職能標準，其效益及在勞動力發展署之定位為何，是否為補助企業建構職能標準，或藉以規範辦訓需養成之職能，亦應清楚敘明。
5. 泰山職訓中心因應組織改造轉型為勞動力發展創新中心，惟研發工作與各職訓中心執行面有無落差，該研發單位應協助解決生產、製造端所面臨之問題，如職訓生活津貼，未來是否繼續辦理，研發單位可針對此議題研議做法及改善方向。
6. 創新行動開發平臺案規劃直接服務方案之經費比率相對偏少，多數經費係用於建構機制與平臺，惟建構機制與平臺所達成之成效，不如辦理職業訓練之參訓人數或就業服務人次之成效明確。請詳細敘明可達成之效益，或為辦理直接服務之必要前置工作。

蔡委員宏明：

- 1.102年度預算規劃架構如有基礎研究為參考依據，系統性將較為完整，建議本基金編列研究重大議題之經費，將可解決未來討論相關問題之疑慮。會議資料第9頁(九)建議增列「推動職業訓練與勞動力發展有關之重要議題研究」，並可作為未來經費支用之依據。
- 2.會議資料第9頁(十)「提升專業人力與能力」，建議增列「提升地方政府勞工與就業服務專業人員知能」工作項目。

吳委員玉琴：

本案發展策略及問題描述較為清楚，但缺乏對應策略，如會議資料第3頁二、提及「工作年齡人口減少且高齡化」議題，其對應措施應予補充。

楊委員茹憶（陳主任石圍代理）：

1. 有關就業服務體系究係中央集權抑或地方分權，尊重勞委會政策決定，如為中央集權，地方政府願意配合；基於服務在地化，地方政府亦責無旁貸，建議於政策形成前，邀請地方政府參與討論。現行就業服務體系紊亂，不利民眾求職及企業求才，請勞委會於事權統一由中央辦理前統籌檢討。
2. 近來推出之青年就業讚計畫及充電再出發訓練計畫等政策工具，均排除北、高二市，惟就服站之功能無分中央或地方，均應提供民眾一致性服務，建議勞委會運用之政策工具應思考納入地方行政體系。
3. 有關民眾請領失業給付須強化就業諮詢，亦即失業者於3個月內應受訓4小時課程。因101年經費遭刪除半數，面臨執行困難，正極力爭取經費，並以播放錄影帶方式替代，請勞委會協助。
4. 有關職訓局協調教育部將有就業意願之畢業生名冊送地方政府協助就業之跨部會機制。因受限於個人資料保護法規定，地方政府無法取得名冊，請勞委會加強協調。
5. 目前全國技能競賽多數冷門職類參加人數逐年減少，冷門職類對國家基礎建設工作甚為重要，尤其技能檢定場地，如設備未隨同更新，未來如委託民間團體辦理技能檢定，公信力恐遭受質疑。職訓局所屬職訓中心每年均於就安基金編列相關經費更新訓練機具設備，惟漏列北、高二市職訓中心之機具設備更新，就安基金除勞委會運用外，五都未來將積極籌設職訓中心，請考量地方政府訓練機具設備經費之需求。
6. 自87年起因職訓中心職業訓練師遇缺不補之政策，改由約聘人員或兼職方式補充師資，惟其薪資待遇不如專職人員，影響穩定性，會議資料(九)之1.「推動職業訓練師資培育及認證制度」，請增列檢討職訓師遇缺不補之政策。

賴委員淑惠：

1. 本案規劃102年度預算方向重點，應為勞政體系整體性之規劃概念，需納入提升地方政府之人力素質。本案雖由職訓局執行，仍涉及地方政府提報102年度補助計畫，步調方向需一致，以避免雙方各自為政或業務重疊。
2. 有關服務在地化、體系一元化之實質內容及未來預算如何編列，請儘速釐清。在地民眾或在地企業之服務需求，應自民

眾便利性之角度思考，由在地政府提供，不宜由中央政府另派機關或委託外界服務團體執行，再由地方政府提供軟硬體協助委外單位在地方轄區提供服務。

3. 本案新制度部分，建議幕僚單位事前提供委員閱讀，較易理解內容及發現問題所在，會議資料第10頁二、提升勞工福祉之(一)有關「失業勞工子女就學補助」，於文中敘明辦理規定，與前述「促進國民就業」及「外籍勞工管理」採整體系統之寫法體例不一致，宜請統一。
4. 因職訓法修正案，除政府部門之技能檢定制外，另提供民間團體參與認證制度，未來證照制度面臨變革及後續相關效力之問題，相關細節請妥善規劃。

吳委員慧美：

本案係為編列102年度預算，惟說明方式無法對照前年度執行情形及預算增減情形，亦未說明有無執行良好，應繼續擴大辦理或執行不佳應予廢止之計畫，或新增計畫及增減額度之內容。

高委員寶華：

1. 有關身心障礙者之就業服務，經費究用於職業訓練抑或津貼補助，應計算其單位成本效益。內政部相較勞委會與地方政府之合作模式較佳，因內政部並無執行單位，全數委由地方政府辦理，授權較為明確。惟勞委會之就業服務體系，存在一元化或在地化之問題，且職訓局所屬就業服務單位，多數為派遣人力，長期將不利勞工行政發展，政策如未釐清，未來編列預算時仍面臨中央集權或地方分權之相同問題。
2. 有關身心障礙者權益保障法，規定公部門進用比率不得低於總員工人數3%，建議修法提高私部門之進用比率。本府已設立3所身心障礙者職業重建服務中心，以one service stop一站式提供身心障礙者創業、就業、心理輔導、諮商及輔具提供等服務，建議身心障礙者庇護工場管理可增列相關項目並加以推廣。
3. 有關「建構職能標準體系」，未來規劃及執行工作雖極為龐雜，惟仍應提早規劃推動。

職業訓練局訓練發展組游副組長明鑫：

1. 無論係職業訓練或人才養成，如以職能作為專業標準據以發展學習系統，相對較具有品質效能。為配合產業創新條例或主管機關職業發展管理辦理訓練之需要，或推動人才培訓服務產業提供以職能為專業標準之訓練及認證之產品，需由政府訂定規範、規則供市場遵循，因我國目前並無政府部門辦理，故須從基礎開始發展，包含職能工具技術方法開發、諮詢輔導服務平臺、職能制度規範及推廣運用等，均為未來職能標準規劃辦公室的重點工作。
2. 職能基準一詞，係源自產業創新條例「訂定產業職能基準」條文之用語，職能基準或職能標準，目前並無字典或辭典予以界定。有關現行職能標準，係人力資源界慣用之通稱，如政府基於安全衛生、品質、公益性及其他特殊必要性以法律強制規範的職能標準，是政府介入進行職業管制的規範性職能，為市場一定要遵守的「國家職能標準」，如專技人員考試或某些證照效用層次的能力鑑別。其他產業領域各該職能的使用需求者，最後所認定用來作為「規劃發展對應學習系統及能力鑑別」依據的職能版本，屬於個別化運用需求的「產業職能基準」，並非強制規範所有人均需遵守之絕對標準。
3. 參考國外政府教育訓練部門體制合一國家，於國家資歷架構 National Qualification Framework 制度下，所釐訂的職能，係以偏向技職教育能力指標為主。本局推動的職能標準策略係站在勞動市場，依產業及就業發展人才的需要，推動公、私領域，以職能標準模式統合學習系統的功能(教育、訓練、歷練)，並推動發展勞動力職能認證，並非單純只有制定職能標準之角色。依上述說明，有關會議資料第 8 頁(七)「建構職能標準體系」，將修正為「建構職能規範體系」較為妥適。

#### 職業訓練局就業服務組黃組長孟儒：

1. 有關「推動分署人力運用與提升，建立外展人員知識管理系統」，係以勞動力發展署角度，提升各分署就服、職訓及外展人員之相關知能；未來將調整以系統化加強辦理地方政府人員能力提升。
2. 有關大專畢業青年之資料介接，已請法務部釐清並無違反個人資料保護法，將研議與地方政府共同協助畢業青年之能力提升及就業。
3. 有關總歸戶系統，第1階段係整合現有網站，包括職訓e網、全

國就業e網、微型創業鳳凰網、技能檢定網及身心障礙就業開門網等五網合一，提供民眾單一入口網站。第2階段係連結勞工保險資訊系統與教育、戶政及民間相關資訊系統，提供社區產業求才資訊及家戶人口之就業人數或須協助就業之相關資訊。

4. 因應畢業青年就業空間之問題，規劃「蒐集海外就業相關資訊及建置海外就業之相關平臺」工作項目；有關「青年創新就業資源平臺」，係運用青年之活力與彈性，尋求產官學界及社群團體之帶領及培育工作，以協助青年釐清就業方向及職訓需求，並因應跨領域工作趨勢，盤點需跨領域人才之產業及所需之能力。

#### 職業訓練局訓練發展組蘇組長昭如：

1. 有關地方政府代表所提資源共享之議題，依本局分析，國內職訓能量之來源，除職訓中心為最大提供者外，尚包含民間單位及地方政府夥伴，因未來無法僅依賴公部門能量滿足職業訓練之需求，為提升訓練品質，故建置職訓師資認證制度。地方政府亦為本局重要合作夥伴，目前已補助經費補充人力，會後將再檢討更新機具設備編列經費之可行性。另有關地方政府人員教育訓練，本局於辦理聯繫會報或各項教育訓練均邀請地方政府參加，以利業務推動同步提升。
2. 有關青年就業與訓練之規劃方向，包含訓練資源提早進入校園協助教育體系內就學之青年，如本局推動大專校院就業學程，引進業界師資，鼓勵參加職場體驗及實習。針對剛畢業之青年，推出青年就業讚計畫，搭配就服中心職涯陪伴及諮詢，提供青年選擇較寬廣之訓練機會。另青年就業旗鑑計畫，係鼓勵企業主進用青年，提供崗位上訓練。有關辛委員所提大學畢業青年所需之中高階或長期訓練，本局100年已小規模辦理，將彙整執行情形及如何提升辦理規模及成效後，再就教於委員。

#### 職業訓練局身心障礙者就業訓練組李組長庚霈：

1. 有關身心障礙者職業訓練係包含融合式、專班、混成及數位訓練，至訓後就業輔導費用已蒐集彙整相關資料，將召開會議確認合理之補助金額。
2. 感謝新北市依轄區資源、概況及能量規劃建置3所職業重建服

務中心，依身心障礙者權益保障法規定，地方政府亦為身心障礙者就業服務之主管機關，將協助地方政府建構更為完善之職業重建服務體系。有關庇護工場面臨之經營問題，將於本年度召開會議，討論改善經營管理與未來發展取向之相關議題。

本會中部辦公室林科長玉梅：

有關賴委員所提認證制度之意見，100年已配合職訓法第31條修正通過後辦理2場次說明會，101年將配合訂定相關子法。

林委員兼執行秘書三貴：

1. 有關成委員所提「引進跨國勞動力」之前提應為開發國內勞動力，將配合修正；法務部已確認大專校院提供畢業生資料未違反個人資料保護法之相關規定，大專院校將樂於提供畢業生資料，協助其訓練、就業。
2. 有關建構職能基準，各部會均有意願推動，無論經濟部或教育部均有想法，惟實際推動仍有距離。本局嘗試結合公民營力量規劃建構職能規範體系，非制定職能標準，因制定職能標準將無法滿足業界職能快速變動之需求。職能規範為最前端之重要事項，後端之教材、師資、技能檢定始有依據，須較長時間始可完成，本局將持續推動。
3. 有關整體生態系統，係以5所分署服務區域為單位，邀請勞資政3方組成發展委員會，依區域內產業關聯性以有系統之論壇方式，推動區域內勞動力發展措施及作法，並提供地方政府參與相關政策討論，為區域勞動力發展之重要措施及預算編列依據。
4. 有關訓練師部分，非指狹隘之職訓中心訓練師，係泛指委外師資，如委外訓練教學品質無法確保，將無法達成效益。
5. 本案係102年度就安基金預算規劃重點，非編列102年度計畫預算，重點業務包含促進國民就業、提升勞工福祉及外籍勞工管理。102年度就業狀況目前尚難掌握，惟依據以往執行經驗及蒐集相關資料，預期未來須因應之事項，包含貿易自由化之挑戰、工作人口減少及高齡化、產業結構轉變、非典型就業、青年失業、海外就業服務需求與弱勢對象就業及相關就業服務品質與通路等問題。本案所提出之相關因應策略及方案初稿不盡完整，敬請委員指教。本案為規劃方向之討論，



將依委員意見再行調整及修正，提報具體計畫預算送本管理會審議。

潘委員世偉(本次會議主席)：

- 1.有關「建構職能標準體系」名詞，應回歸導引市場推動職能框架之概念，非訂定職能標準。
- 2.本案針對目前面臨之挑戰所提出之因應策略，多數為功能性之思考模式，較缺乏辛委員所提應針對不同勞動市場之就業者或失業者之需求提供協助，如中高齡、青年或婦女，不同對象、不同年齡層之特殊性不同，就業需求亦不同，應以立體化概念看待就業市場之需求。
- 3.非典型就業者已有普及化之趨勢，除後端提供勞工福利相關協助方案外，應思考前端如何預防。有關建置勞動市場總歸戶系統，應為整合供需資訊，掌握每一區域之產業需求及勞動人口就業狀況，以利就業、職訓與產業需求相連結，始不致發生缺工與失業並存之現象。
- 4.本案係匡列所面臨之整體問題，惟並非所有策略措施均由勞委會辦理，對應策略係呈現本會業務職掌於就業安定基金項下應編列預算辦理之工作項目。因此，如高齡就業之議題為僅列本會業務職掌部分，其他各部會之應辦事項不在此限。
- 5.且本案係針對未來編列102年度預算之發想及工作事項規劃，請委員提供意見，以確立預算規劃之方向，因此也沒有其他預算之相關說明。
- 6.有關陳代理委員石圍所提職業訓練機具設備及師資之相關意見，與本案議題無關，暫不討論，請提勞工行政或職業訓練局相關會議討論。
- 7.有關職訓法修正後，開放民間專業團體申請認證，辦理技能職類測驗及核發技能職類證書，與接受委任辦理養成或轉業訓練，將訂定相關子法規範資格條件。原則上，如民間團體有能力辦理之事項，政府將不介入辦理，請謹慎規劃相關子法。

**決議：**請職訓局參考委員意見，調整規劃內容，並依102年預算規劃重點進行計畫及經費籌編作業。

## 提案二

提案單位：郭委員昇勳

案由：有鑑於受到全球化潮流影響，臺灣就業市場極易受到衝擊，復因不肖資方以不當手法扭曲，致嚴重影響勞工就業安定，爰建議修正「就業安定基金收支保管及運用辦法第五條」，增訂「檢舉獎金」，是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、臺灣「淺盤式經濟」受到經濟全球化的榮衰是明顯而劇烈，而勞工弟兄對於外界環境的變化束手無策，只能默默承受。
- 二、因制度設計的缺陷，導致道德危機 (moral hazard)，就安基金補助制度缺陷，而有日前爆發的詐領補助款之弊案發生。
- 三、而「規範延遲」(regulation delay)，導致政府的作為永遠趕不上社會的變遷，是以，應透過相關各種政策工具 (policy tools) 加以矯正。
- 四、參考現行相關法制，讓民眾得敘明事實或檢具證據資料，向主管機關檢舉，查證屬實後，發給獎勵。不僅節省政府有限人力，更可加速取得相關事證，對於不法者予以懲治。
- 五、因此，爰建議修正就業安定基金收支保管及運用辦法第五條，增訂檢舉獎金發放之法源。

### 與會委員意見摘要

#### 郭委員昇勳：

本案主要係借用民間力量發揮就安基金經費最大效益，以避免不法，故增列檢舉獎金支出項目。就法制面，主管機關雖可於該辦法有關支出用途項下支用，惟檢視本辦法相關條文，法制基礎相對薄弱，致經費使用欠缺嚴謹度，本基金委員及立法院審查預算時均有所質疑。

#### 許委員顯榮(吳理事春明代理)：

本案應先行檢討現階段之相關制度，並予以改善及加強內、外部管控即可，用意良好但做法值得商榷。

#### 賴委員淑惠：

檢舉事項如涵蓋本基金所有業務，範圍將非常龐大。因目前涉及檢舉獎金事項者為僱用外籍勞工涉及不法之檢舉情事，本案是否

增訂，尊重勞委會決定。如明定檢舉獎金，則應明定檢舉人相關舉證責任，始不致耗費過多行政資源。自提高外勞檢舉獎金後，發放獎金時，每每發現相同之檢舉人，其無須負擔舉證責任，或僅撥電話通知1955，或僅寄發具名之檢舉函且未附相關照片。後續則須由移民署、地方政府大費周章派員查證。據統計，經查證屬實之比率極低，但已影響新住民之就業權益，因新住民與外勞難以區分，近來外事警察已不再配合本府查察。雇主亦多為小商號，為避免麻煩，傾向避免僱用新住民，將影響其就業權益。設立檢舉獎金有其正面意義，鼓勵發現不法，惟檢舉獎金措施亦有必要檢視相關規範。

#### 張委員育珍：

1. 有關檢舉獎金之發放制度，不論係電業或農業等各方面之檢舉獎金，立法院均有異議，甚至刪除檢舉獎金規定。期待社會係建立於互信之基礎下，推動各種法案及業務之執行。有關本基金之檢舉事項，或為執行法規或為達成政策手段，應非最終目的。一般而言，其他政府基金之收支保管運用辦法並未明定檢舉獎金支出用途，但可於符合基金相關用途項下編列預算支應，並另訂行政規則予以規範獎金發放之相關規定，如農委會「農產品進口損害救助基金」項下，亦發放違反農產品有關之檢舉獎金。如檢舉獎金係為達成政策之手段，於基金相關用途項下編列預算支用即可。
2. 另本基金主要財源來自就業安定費，徵收法源係依據就業服務法，發放獎勵或相關執行對象，亦不可逾越母法之規範，勞委會已訂定民眾違反就業服務法檢舉獎金之行政規則，無須再擴張，請考量。

#### 張委員銘璋：

本案有助鼓勵民眾檢舉不法，惟實務上應有完整規劃，如受理方式、獎勵範圍與額度及如何認定應有明確規範。否則，良好美意，將引起另類道德風險，或製造檢舉達人且須耗費更多行政人力處理，甚至行政機關與檢舉人，雙方對於檢舉時點及事實認定產生爭議發生訴訟，故多數單位已取消檢舉獎金。立法委員針對檢舉獎金亦持有不同意見，多數法定檢舉獎金亦逐漸刪除。郭委員所提意見係制度面問題，執行機關應盡改善責任，本案應審慎，不宜修正本基金收支保管運用辦法，且政府其他基金之收支保管運用辦法亦未有類似規定。如有必要訂定，應由現有之相關檢舉作

業要點整體檢討修正，所需經費由本基金第5條用途項下支應即可。

邱委員寶安(吳秘書長征陵代理)：

本席以工會團體代表，原則同意訂定檢舉獎金，惟各主管機關已有相關檢查措施，如設置外勞檢查員、勞動檢查員，再另訂檢舉獎金鼓勵舉報不法並不恰當，且行政機關需負擔更多人力查證，如執行面未詳細規範，致檢舉浮濫，將浪費更多行政資源。

**決議：**本辦法第5條第1項第13款已明訂「其他有關支出」，足以涵蓋各計畫項目因管理需要訂定相關防弊措施之經費支出，無需增訂「檢舉獎金支出」。

提案三

提案單位：職業訓練局綜合規劃組

案由：有關「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」之辦理方式乙案，提請討論。

說明：

- 一、依據 本會就業安定基金管理會第 63 次會議決議辦理。
- 二、本局於上開會議報告 99 年度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成果，經討論結果，請本局就本案之辦理方式，研提評估意見提報第 64 次會議討論。
- 三、經本局彙整各委員之意見及建議再為研議，經評估建議本案仍採評鑑方式辦理，意見如下：
  - (一) 為能有效運用就業安定基金，確保各地方政府以推動積極勞動市場政策為目標，及落實「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」之精神，本局於 93 年度辦理第一次輔導考核後，自 94 年度起定「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」，辦理評鑑迄今，觀察各地方政府透過評鑑指標、地方政府自評、學者專家與本局業務單位實地訪視、觀摩研習會相互之經驗交流及績優獎勵等機制，各地方政府於經費之規劃運用、計畫之申請及執行之績效上，均有長足之進步，本評鑑之機制的確發揮引導及鼓勵效用；另自 97 年起，為鼓勵各地方政府思考，於例行之職業訓練、就業服務及外國人聘僱管理辦理措施外，發揮巧思再研議辦理因地制宜之創新服務措施，故於評鑑獎勵之優等、甲等及最佳進步獎外，再規劃

最佳創意獎，辦理以來亦確有激發各地方政府研議創新方案之功能，於例行性計畫外，規劃辦理貼進民意、強化服務效能之方案，且經由觀摩研習及各地方政府之交互觀摩、標竿學習，充分達到本評鑑之目標及功能。

- (二) 有關建議研議以考核方式為後續辦理模式，經評估「評鑑」與「考核」均仍宜訂定適當之考核指標，俾據以辦理，惟考核則無針對考核結果評定分數及等第，確可節省部份成本，惟對於認真執行之各縣市及同仁，則較少鼓勵。另衡酌各地方政府之成效，確於本階段評鑑指標之引導下，運作達到某一成熟之程度，惟觀察勞動市場亦即將進入全球化、高齡化、少子化及知識化另一階段之挑戰，就安基金之運用於本會（局）及各地方政府均仍需持續努力，方能協助勞工於就業市場中，發展其勞動力，進而提升國家之競爭力，故仍擬建議修改評鑑指標後，續引導並鼓勵同仁持續積極規劃辦理各項計畫。
- (三) 有關前次會議委員關切就業安定基金補助地方政府經費是否有朝向邊際化趨勢乙節，查本案評鑑範圍之訂定，係將掌握職訓需求及結合地方產業特色，規劃職前訓練、訓後就業率、就業歧視防制業務、就業服務臺績效、與當地就業服務中心、站、臺合作連結度、就業促進研習與防制就業障礙等宣導、外勞查察與諮詢等主要業務納入評鑑，評鑑指標包含量化及質化指標，已具有政策引導功效，且地方政府仍可運用經費辦理其他因地制宜之就業促進計畫，尚不致產生委員所提計畫邊緣化之情形。又為符合實際需要，本局每年均檢討評鑑指標，如提高質化指標權重等，以提升地方政府之服務品質。
- (四) 復因目前各縣市成績雖均有進步，惟因所處環境、所涉資源等條件不同，所辦理之成效仍有極大差距，故本評鑑方式，雖採同一指標，但係依本基金統籌分配款使用額度，分為A、B、C三組評鑑，評鑑結果亦三組給予獎勵，頒發獎金與敘獎，對於評鑑成績較佳者，使其有機會爭取較多之經費辦理所規劃之措施，而對於評鑑成績需再加強者，多於平時溝通及輔導，並未實際刪減其補助經費。
- (五) 本局辦理本項評鑑計畫，評鑑小組成員除專家學者外，亦邀請本會就業安定基金管理委員會委員參加，並於評鑑過程中予各縣市政府眾多的建議與指導，深受縣市政府人員之肯定。

(六) 有關 101 年評鑑 100 年計畫案，已於 100 年 1 月由本局邀集各縣市代表討論評鑑指標及評鑑方式並核定在案，各縣市政府已依核定計畫據以執行。本案如經討論仍有變動，請同意於 102 年開始辦理。

四、 綜上，本案建議應研修評鑑指標後，仍採評鑑方式辦理，較能使地方政府所辦理之相關計畫能符合就業安定基金使用用途、政策重點方向及效益。惟本局預訂於 101 年 1 月份邀請地方政府討論 101 年度評鑑指標，以凝聚共識。相關評鑑指標之設計將避免地方政府為配合辦理評鑑準備過多書面資料，減少地方政府負荷。

#### 與會委員意見摘要

##### 辛委員炳隆：

為使地方政府善用就安基金補助款，透過評鑑機制將執行不佳縣市之經費，移撥執行成效優良之縣市，為評鑑之原始目的，如不以評鑑方式辦理，地方政府是否將濫用就安基金經費？評鑑有其優點，惟達成之效益與縣市政府配合辦理之成本是否相符。建議採成本較低仍可達成效益之方式辦理，又地方政府反映評鑑造成之人員負擔有無改善措施。如地方政府期待委員提供專家意見或計畫創意之觀摩交流，得以辦理活動方式替代，應無須藉由評鑑方式達成。

##### 高委員寶華：

評鑑依補助額度多寡分 A、B、C 3 組，組別涵蓋範圍過大，如數千萬元與數億元之補助規模於同一組別評比，似較無公平性，評鑑效益應使計畫更好、更進步，建議組別可依補助額度應有合理區隔。

##### 張委員育珍：

1. 有關會議資料提及考核結果未評定分數及等第，對於認真執行之各縣市及同仁較少鼓勵，因考核結果仍需結合獎勵及懲處，仍有獎勵措施。考核之主要目的為考核補助計畫有無達成計畫預期效益，如達成者，則給予地方政府持續補助以為獎勵，如未達成者，則終止其計畫補助，促使地方政府再提新計畫申請補助，如此，可達成本基金提升經費運用效益之目的。

2. 若評鑑係只提供各縣市爭取名次及等第，無法提升整體成效，是否仍繼續辦理評鑑，或採用考核方式，使基金補助款之效益持續發揮可再評估。

楊委員茹憶(陳主任石圍代理)：

1. 評鑑經執行多年，公平性屢遭受質疑，如以補助額度分 A、B、C 3 組，以經費分組之公平性即有疑義。再者，如 A 組縣市，評比後 3 優 2 甲總評成績為甲等，如為 B 組，評比後 3 優 2 甲總評成績為優等，其標準何在？先分等級再分優等、甲等，不可能完全公平，雖職訓局委員極儘可能使其公平，惟有評比就有分數、等第高低，存在公平與否之問題。如以考核方式，透過委員檢視計畫成效，亦為可行，考核結果仍有獎懲，尊重勞委會政策決定。
2. 地方政府所提送計畫係經詳實討論後再正式提送勞委會審查，惟勞委會或因意見不同而不予補助，如此，將扼殺地方政府研提創新計畫，審核相關機制應可再檢討。相較評鑑，建議以考核方式即可，考核之目的即為檢視前年度執行狀況，經由委員提供相關改善意見。但以評鑑方式，令地方政府承受極大壓力，所需準備之資料頗為可觀，除浪費委員時間外亦浪費本府相關資源，建請調整改善。

賴委員淑惠：

1. 不論採評鑑或考核方式，其目的係為檢視補助計畫之執行成效。惟依以往執行經驗，發現評鑑時程太晚，致無法於當年度吸納委員建議意見修正計畫，故未達成藉由評鑑檢視執行成效之目的。
2. 地方政府所推動之工作，中央政府及評鑑委員未必清楚，惟因地方政府執行視野有限，非常期待評鑑委員協助檢視及提供業務面專業指導及諮詢意見。建議採考核或評鑑方式，應以目的性為考量，行政作業面請再簡化。

高委員月霞：

因公部門掌握較多資源，管理面須達成效能，惟是否符合效率，亦即，如何以最低成本達成最大效益。請衡量是否僅有「考核」或「評鑑」2 種選擇，評鑑相較考核，需花費較多資源，其結果是否相同，請考慮效能與效率之利基。

許委員顯榮(吳理事春明代理)：

建議每年自 22 個縣市政府中抽出 5 個地方政府辦理評鑑，次年，自未評鑑之其他縣市再抽出 5 個地方政府評鑑，依序辦理，如此，經抽中之地方政府將願意接受評鑑。每年均辦理評鑑將造成地方政府極大之工作壓力。至 1 年抽出 5 個或 3 個縣市評鑑可再討論，如 ISO 每年均到本工廠評鑑，經申請後改為 2 年評鑑 1 次，請參考。

林委員兼執行秘書三貴：

評鑑已行之有年，可導引地方政府有效運用就安基金補助款，成效良好。101 年之相關評鑑指標已於 100 年 1 月通知地方政府依相關決議備齊評鑑資料，將依既定時程辦理評鑑作業。未來評鑑指標是否修正或改為考核或隔年評鑑，將於本(101)年邀請地方政府開會討論時再交換意見，本局將再研議，並再向本管理會委員報告。

**決議：**

- 一、101 年評鑑 100 年就安基金補助地方政府辦理各項計畫績效評鑑計畫繼續辦理。
- 二、有關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之辦理方式，請於本年度邀請地方政府討論評鑑指標會議中，增列討論評鑑制度之存廢或修改評鑑指標及檢討評鑑分組之公平性與相關效益。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 4 時 30 分。