**102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考核計畫**

**附錄一**

**(103年考核102年適用)**

103年4月17日發綜字第1032000556號函修正

一、勞動部勞動力發展署（以下簡稱本署）為有效運用就業安定基金及落實「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，並了解各地方政府運用就安基金之執行情形及經費之使用效益，以提升計畫之執行成效，辦理績效考核，並為使考核計畫周延可行，特訂定本計畫。

二、本計畫考核對象為運用就業安定基金補助之直轄市及各縣市政府。

三、本計畫考核方式採書面審查及實地訪視方式辦理。

四、考核範圍：包含就業安定基金統籌款補助及「加強查察違法外籍勞工」、「外勞諮詢服務中心」等增額計畫，另會計作業不限統籌款計畫，但不含所有身心障礙者業務。

五、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%。

六、行政性指標：包含年度計畫提報作業、修正比例、會計作業及年度預算執行率共四項，由本署綜合規劃組評分：

(一)年度計畫提報作業(20%)：係指年度計畫之提報作業是否於規定期限內完成。

(二)年度計畫之修正比例(10%)： 係指所屬年度計畫之修正2次以上占其所有計畫之比例。

(三)會計作業(40%)：係指所有就業安定基金補助之計畫(不限統籌款，但所有身心障礙業務計畫除外)結案核銷作業是否於規定期限內完成及其核銷過程有無退件修正情事。

(四)年度預算執行率(30%)：係指其年度預算總執行率，其中委外招標之計畫以實際決標金額計算預算執行率。

七、專業性指標：包含職業訓練、就業服務及外勞管理共三項，由考核委員現場評分：

(一)職業訓練（35％）：

1.掌握職訓需求及結合地方產業特色，規劃職前訓練(10%)：係指是否依據產業發展、就業市場人才需求及失業民眾職訓需求等資訊，建立訓練規劃之作業規定，落實執行，並有具體成效及持續改善。

2.開訓日均勻配置於年度之各月份（5％）：係指開訓日能否均勻配置於年度之各月份（以開訓月份計算），而年度所開班次未達八班者，本項目不列入考核，全數併入「目標人數達成率」計算。

3.目標人數達成率(5%)：係指完成目標訓練人數之比率。目標人數達成率為「(實際開訓人數÷目標訓練人數)×100%」。

4.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％)：指縣市政府對訓練單位之篩選輔導機制建立，及訓練單位是否有對參訓學員建立相關篩選輔導及督導機制等。

5.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％）：係指對訓練單位是否依規定落實訪查（訪查次數不含開訓、結訓次數）。及是否有建立作業規定，依規定落實訪查，並有具體成效及持續改善。訪查率為「Σ[(該班次年度實際訪查次數÷年度應訪查次數)×100％]/年度開班數」。

6.學員滿意度(5％)：係指依職業訓練業務資訊管理系統(TIMS)所產出「各縣市政府學員滿意度統計表」之數據。學員滿意度之比率為「(非常滿意+滿意)÷有效問卷數×100％」。

7.結訓學員就業率(45％)：係指依職業訓練業務資訊管理系統(TIMS)所查得之受訓學員結訓後三個月之就業率。

8.職業訓練資訊系統(TIMS)資料登錄完整性(5％)：係指轄區內各訓練單位依規定於TIMS系統進行各訓練班次資料登錄之情形。TIMS資料登錄項目平均數=轄區各訓練班次資料登錄項目數總合÷總訓練班數。

9.職訓與就業的關聯情形(5％)：包含是否對訓後就業學員之職業與參訓職類之關聯性進行成效調查或分析，以做為錄訓評估、課程規劃及訓練成效之檢討與回饋等。

(二)就業服務（35％）：

各縣市政府於提報自評資料時，下列四個考核項目權重為就業服務臺佔40%;與當地就業服務中心、站、臺合作連結度佔20%;就業歧視防制業務佔20%;求職防騙業務宣導佔20%計算;但無就業服務臺者，則為「與當地就業服務中心、站、臺合作連結度」，其權重佔40%計算;就業歧視防制業務其權重佔30%計算;求職防騙業務宣導其權數佔30%計算。

1.就業服務或就業服務臺績效執行（40％）：

(1)辦理就業服務臺之各地方政府：每設置一處就業服務據點得依基本績效配置就業服務人員，每進用一名就業服務人員，其每人每月基本業務績效為：(a)受理求職求才一百三十人次；(b)辦理就業媒合成功二十五人；(c)就業服務諮詢一百五十人次；(d)求職就業率達33.5％。本績效項目請確實依據就業服務資訊系統之數據填列，本部勞動力發展署將以前開系統之呈現數認列，無法由系統產出部分，方得由紙本佐證。

(2)已設有就業服務站之縣市政府且未能將各支計畫歸類於「就業歧視防制業務及求職防騙業務宣導等相關業務(含活動、求職防騙、就業歧視等之績效)」者，依各分支計畫之達成率為分數。

2.與當地就業服務中心、站、臺合作連結度（20%）：

(1)參與就業服務中心區域聯繫會報比例【地方政府參與次數∕就業服務中心邀約次數】。（10％）

(2)參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例【地方政府參與次數∕就業服務中心、站、臺邀約次數】。（6％）

(3)其他。（4％）

3.就業歧視防制業務（20％）：以辦理研習、座談方式者，係指場次、參加人次、預期績效之達成狀況評分；以媒體宣傳方式辦理者，係以宣導方式、內容、廣度及效益分析評分。

4.求職防騙業務宣導（20％）：以辦理研習、座談方式者，係指場次、參加人次、預期績效之達成狀況評分；以媒體宣傳方式辦理者，係以宣導方式、內容、廣度及效益分析評分

(三) 外勞管理（30％）：

1.加強查察違法外國人(30%)。

2.查察計畫綜合評量(20%)。

(1)案件處理控管與聯繫：

➀受理「1955外籍勞工二十四小時諮詢保護專線」派案，有無自交查日起於三十日內(日曆日)完成且有明確認定結果。

➁有無建立與移民機關、警政機關、NGO團體之聯繫機制或召開聯繫會議。

(2)案件紀錄完整性。

(3)配合中央政策及善用資訊系統：

➀有無建立外勞管理查察標準作業程序。

➁有無落實資訊系統即時管理外勞訪視案件，以利案件後續追蹤管理。

➂有無依本部函頒之「處最高罰鍰態樣」規定裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞二人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞一人以上者。

3.外勞諮詢服務中心(30%)：

4.諮詢計畫綜合評量(20%)。

(1)案件處理控管與聯繫：

➀受理「1955外籍勞工二十四小時諮詢保護專線」派案，有無自交查日起於三十日內(日曆日)完成且有明確認定結果。

➁有無結合移民機關、警政機關、NGO團體建立外籍勞工輔導網絡系統。

(2)案件紀錄完整性：

➀有無按「受理外國人諮詢服案件(非勞資爭議)紀錄表」或「受理外國人申訴爭議個案登記表」內容規定逐項填寫完整。

➁有無備存外勞諮詢服務員親往雇主處提供中、外勞母語國法令宣導文件及外勞簽名等佐證資料。

➂有無就受理勞資爭議案件暨處理情形建立定期檢討機制。

(3)配合中央政策推動各項措施情形：

➀有無自行或勞務委託民間團體辦理外籍勞工安置處所。

➁有無協助提供本部編製外勞政令宣導資料並推廣周知。

➂有無依本部函頒之安置單位訪視執行計畫，進行訪視。

八、綜合評量：

(一)地區勞動力及產業結構分析與資料運用之整體規劃。

(二)前一年度考核建議改進事項之檢討及辦理情形。

(三)其他可資加分之事實（如配合中央推動各項政策之情形；各項專業性服務之持續研究情形；各項服務之追蹤情形；就服人員專業成長情形；服務人員是否遵循標準作業程序及使用評估量表等情形；辦理特定對象暨就業弱勢者就業服務相關計畫具創新性或著有績效者等情形；各項法令宣導辦理情形；提供服務人員在職訓練(含性別平等教育課程；檢討分析轄區內聘僱外國人聘僱之經常違法樣態，並於外勞查察計畫、諮詢計畫與宣導業務之整體規劃因應對策；除依本部所訂之直轄市及縣(市)政府訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫，按前一年度公告之私立就業服務機構評鑑成績，達成私立就業服務機構之訪查察目標件數外（訪查件數=轄內A級仲介公司家數X1 + B級仲介公司家數X2 + C級仲介公司家數X4）)，尚有特別成效等具體特殊表現。

九、本計畫考核小組由就業安定基金管理會委員、專家學者、本署相關單位（訓練發展組、身心障礙者及特定對象就業組、就業服務組、跨國勞動力管理組)等派員組成，原則為七至九人（至少應有二位以上非本署同仁擔任委員，並得邀請轄區內在地專家學者），本署（綜合規劃組）擔任幕僚單位。

十、本計畫考核作業與流程如下：

(一)各地方政府就所屬上一年度各項計畫提報「基本資料表」及「執行績效及評分表」等表件，原則於每年三月底前將書面資料連同電子檔函送本署(格式如附件1-1、1-2及1-3)，先由本署各相關業務組研提初審意見後，再進行實地考核。

(二)以各地方政府為單位進行實地訪視，實地訪視原則預定於每年四至六月間進行，各地方政府之實地考核時間另訂。

(三)原則預定於每年十一月底前完成考核報告，並將辦理成果提就業安定基金管理會報告。

十一、本計畫考核之結果及獎懲，依本部(署)訂定之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辦理。

十二、本計畫所需經費由本署於每年就業安定基金相關預算支應。

十三、為落實本部(署)及就業安定基金重大政策，對於未能配合執行或執行成效不佳之直轄市或縣（市）政府，得視情節輕重，減列其下一年度補助額度，最高以分配額度之50％為限。

**附件1-1**

**102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考核計畫**

**--考核指標及衡量標準--**

**一、行政性 (15 %)**

| **考核項目** | **權數％** | **衡 量 標 準** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-90** | **89-80** | **79-70** | **69以下** |
| **年度計畫依限提報** | 20％ | 依限提報計畫 | 逾期3日以內提報計畫 | 逾期4-6日提報計畫 | 逾期7日以上提報計畫 |
| 計畫審查期間曾補件或修正者，每次扣1分（100分為滿分，以100分扣減）。 | | | |
| **年度計畫之修正比例** | 10％ | 修正2次以上之修正(含未執行)比率9%以下 | 修正2次以上之修正(含未執行)比率為10% -19% | 修正2次以上之修正(含未執行)比率為20%-29％ | 修正2次以上之修正(含未執行)比率為30％以上 |
| 註：如因不可抗力因素、配合國家政策、社會經濟環境變更、預算凍結或其他非可歸責於地方政府而作修正、調整或未執行者，得提具體原因說明，經各計畫權責單位審定後，不列入修正比例計算。 | | | |
| **會計作業** | 40％ | 依限辦理核銷 | 逾期核銷比例9%以下 | 逾期核銷比例10% -19% | 逾期核銷比例20%以上 |
| * + - 1. 本項採計範圍含所有就業安定基金之補助計畫(不限統籌款，但所有身心障礙者計畫除外)，且逾期或退件之次數採計年度所有各期之核銷作業狀況。       2. 核銷資料曾被退件者，每次扣1分（100分為滿分，以100分扣減）。   3.逾期3個月以上核銷者，每案扣3分（100分為滿分，以100分扣減）。 | | | |
| **年度預算執行率** | 30％ | 核銷金額占總核定金額比例90%以上 | 核銷金額占總核定金額比例80%-89% | 核銷金額占總核定金額比例70%-79% | 核銷金額占總核定金額比例69%以下 |

**二、專業性 (70 %)**

**(一) 職業訓練 (35%)**

| **考核項目**  **職業訓練(35%)** | **權數％** | **衡 量 標 準** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-90** | **89-80** | | | **79-70** | | | **69以下** | |
| 掌握職訓需求及結合地方產業特色，規劃職前訓練 | 10％ | 訓練規劃有建立作業規定，落實執行，並有具體成效及持續改善。 | 訓練規劃有建立作業規定，落實執行並有成效；或雖無建立作業規定，但有落實執行，並有具體成效及持續改善。 | | | 訓練規劃有建立作業規定，僅執行部分項目；或雖無建立作業規定，但有落實執行，並有具體成效。 | | | 訓練規劃無建立作業規定，但有執行部分項目。 | |
| 註：**本項指標**包含**下列四面向**：  **1.建立訓練規劃之標準作業流程規定。**  **2.透過如產業人力**供需調查、**失業或**就業服務民眾需求**、或**地方政府推動各項建設**計畫**等**初級資料或次級資料蒐集結果，落實執行訓練規劃。**  **3.訓練實施有**具體成效(如就業率提升**或其他由縣市政府自行舉證之成效**)。  **4.**持續檢討改善(如進行哪些訓練職類調整或修正**等**)。 | | | | | | | | |
| 開訓日均勻配置於年度之各月份 | 5％ | 開訓日包含8個月以上 | 開訓日包含6-7個月 | | | 開訓日包含4-5個月 | | | 開訓日包含3個月以下 | |
| 註：年度所開班次未達8班者，本項目不列入考核，全數併入「目標人數達成率」計算。 | | | | | | | | |
| 目標人數達成率 | 5  ％ | 目標人數達成率達95%-100% | 目標人數達成率達90%-94% | | | 目標人數達成率達85%-89% | | | 目標人數達成率在84%以下 | |
| 註：目標人數達成率為「(實際開訓人數÷目標訓練人數)×100%」。 | | | | | | | | |
| 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％ | 註：包含辦理訓練單位承辦業務人員及外聘教師研習、辦理職訓成果展示、職訓宣導說明會、提供訓練單位資訊分享、有無退場審核機制及職訓後之就業率等。 | | | | | | | | |
| 有建立對訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制，落實執行，並有具體成效及持續改善。 | 有建立對訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制，落實執行並有成效。 | | | 有建立對訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制，僅執行部分項目。 | | | 無建立對訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制，無執行本項目。 | |
| 註：  1.對訓練單位的機制如：以通過TTQS、運用本部(署)職訓機構評鑑星等或將近年辦訓之訓練/就業績效列為評選指標等進退場之篩選審核機制，及辦理相關研習/說明/座談/聯繫會報/檢討等會議、辦理職訓成果展示/觀摩/表揚活動/經驗分享及提供訓練單位資訊分享等相關輔導措施。  2.督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制如：於契約明定訓練單位應建立錄訓條件及規範(筆試/口試/實作性向測驗/就業意願/參訓必要性及需求性/參訓歷史等)、督導訓練單位應提供學員訓前諮詢/心理測驗、訓中學習/生活/生涯輔導及訓後創業諮詢/就業輔導等相關措施之具體作法。 | | | | | | | | |
| 落實對承訓單位不定期訪查次數及對訪查異常情形之追蹤處理 | 10％ | 所開班次平均訪查率達110%以上 | | 所開班次平均訪查率達100%-109% | | | 所開班次平均訪查率達90%-99% | | | 所開班次平均訪查率在89%以下 |
| 註：所開班次平均訪查率為「Σ[(該班次年度實際訪查次數÷年度應訪查次數)×100％]/年度開班數」，訪查次數不含開訓、結訓之次數。 | | | | | | | | |
| 有建立作業規定，落實執行，並有具體成效及持續改善。 | 有建立作業規定，落實執行並有成效。 | | 有建立作業規定，僅執行部分項目。 | | | 無建立作業規定，無執行本項目。 | | |
| 學員滿意度 | 5％ | 滿意度滿意程度達90％以上 | 滿意度滿意程度達80％-89％ | | 學員滿意度滿意程度達70％-79％ | | | 學員滿意度滿意程度在69％以下 | | |
| 結訓學員就業率  （結訓後3個月） | 45％ | 結訓學員就業率達60%以上 | 結訓學員就業率達55%-59% | | 結訓學員就業率達50%-54% | | | 結訓學員就業率在49%以下者：40%-49%： 60-69分30%-39%： 50-59分29%以下：49分以下 | | |
| 職業訓練資訊系統(TIMS)資料登錄完整性 | 5％ | TIMS系統資料登錄項目平均數達7.0項以上 | TIMS系統登錄項目平均數達6.0-6.9項 | | TIMS系統登錄項目平均數達5.0-5.9項 | | | TIMS系統登錄項目平均數在4.9項以下 | | |
| 註：  1.TIMS資料登錄項目平均數=轄區各訓練班次資料登錄項目數總合÷總訓練班數。  2.TIMS資料登錄項目之完整性含下列7項：  (1)完成訓練機構基本資料、計畫申請資料、開班計畫轉入之登錄。  (2)完成報名名眾資料之登錄。  (3)完成師資、課程基本資料、排課資料之登錄。  (4)完成學員基本資料、轉班作業之登錄。  (5)完成勞保加/退保紀錄、職訓生活津貼申請紀錄之登錄。  (6)於結訓後30日內完成結訓學員基本資料卡(含學員滿意度)之登錄，且未異動者。  (7)於每年4月20日前完成就業名冊(含就業率)之登錄，且未異動者。 | | | | | | | | |
| 職訓與就業的關聯情形 | 5% | 有進行職訓與就業關聯之成效調查或分析，據此進行相關改善措施，並有具體成效及持續改善。 | 有進行職訓與就業關聯之成效調查或分析，並據此進行相關改善措施。 | | | 有進行職訓與就業關聯之成效調查或分析，惟未據此進行相關改善措施。 | | | 無進行職訓與就業關聯之成效調查或分析。 | |
| 註：包括是否對訓後就業學員之職業與參訓職類之關聯性進行成效調查或分析，以做為錄訓評估、課程規劃及訓練成效之檢討與回饋。 | | | | | | | | |

**(二) 就業服務 (35%)**

| **考核項目**  **就業服務(35%)** | | **權數％** | **衡 量 標 準** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-90** | **89-80** | **79-70** | **69以下** |
| 就業服務或就業服務臺績效執行 | 就業服務基本績效或各分支計畫之達成率 | 40％ | 1.求職求才280-230人次  2.就業媒合成功55-45人次  3.就業服務諮詢300-250人次  4.求職就業率達48%-43% | 1.求職求229-180  人次  2.就業媒合成功44-35人次  3.就業服務諮詢249-200人次  4.求職就業率達42.5%-38% | 1.求職求才179-130人次  2.就業媒合成功34  -25人次  3.就業服務諮詢199-150人次  4.求職就業率達37.5%-33.5% | 1.求職求才129人次以下  2.就業媒合成功24人次以下  3.就業服務諮詢149人次以下  4.求職就業率達33%以下 |
| 已設有就業服務站之縣市政府且未能將各支計畫歸類於就業服務宣導者，以各分支計畫之達成率之百分數為分數，最高分為100分 | | | |
| 與當地就業服務中心、站、臺合作連結度 | | 10％ | A、參與就業服務中心區域聯繫會報比例達75％-100％ | A、參與就業服務中心區域聯繫會報比例達74％-50％ | A、參與就業服務中心區域聯繫會報比例達49％-25％ | A、參與就業服務中心區域聯繫會報比例未達24％ |
| 6％ | B、參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例達75％-100％ | B、參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例達74％-50％ | B、參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例達49％-25％ | B、參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例未達24％ |
| 4％ | C、其他 | | | |
| 就業歧視防制業務 | | 20% | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效90％-100％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效90%-100％。 | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效80％-89％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效80％-89％。 | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效70％-79％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效70％-79％。 | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效69％-49％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效69％-49％。 |
| 2.場次、參加人數較上年度增加3場或50％以上，且達預期90  -100％。 | 2.場次、參加人數較上年度增加2場或30％以上，且達預期80-89％。 | 2.場次、參加人數較上年度增加1場或10％，且達預期70-79％。 | 2.場次、參加人數較上年度未增加者。 |
| 3.製作宣導資料種類3種(含)以上(如手冊、DM、DVD等)。 | 3.製作宣導資料種類2種(含)以上(如手冊、DM﹑DVD等)。 | 3.製作宣導資料種類1種(含)以上(如手冊、DM、DVD  等)。 | 3.未製作宣導資料。 |
| 4.該年度宣導計畫類型含括4種以上(如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等)。 | 4.該年度宣導計畫類型含括3種以上(如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等)。 | 4.該年度宣導計畫類型含括2種以上(如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等)。 | 4.該年度宣導計畫類型為單一種類。 |
| 求職防騙業務宣導 | | 20% | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效90％-100％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效90%-100％。 | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效80％-89％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效80％-89％。 | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效70％-79％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效70％-79％。 | 1.辦理研習座談之場次及參加人次達預期績效69％-49％；或宣傳方式、內容、廣度及效益達預期績效69％-49％。 |
| 2.場次、參加人數較上年度增加3場或50％以上，且達預期90  -100％。 | 2.場次、參加人數較上年度增加2場或30％以上，且達預期80-89％。 | 2.場次、參加人數較上年度增加1場或10％，且達預期70-79％。 | 2.場次、參加人數較上年度未增加者。 |
| 3.製作宣導資料種類3種(含)以上(如手冊、DM、DVD等)。 | 3.製作宣導資料種類2種(含)以上(如手冊、DM﹑DVD等)。 | 3.製作宣導資料種類1種(含)以上(如手冊、DM﹑DVD  等)。 | 3.未製作宣導資料。 |
| 4.該年度宣導計畫類型含括4種以上(如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等)。 | 4.該年度宣導計畫類型含括3種以上(如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等)。 | 4.該年度宣導計畫類型含括2種以上(如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等)。 | 4.該年度宣導計畫類型為單一種類。 |

**(二) 外勞管理 (30%)**

| **考核項目**  **外勞管理(30%)** | | | **權數％** | **衡 量 標 準** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-90** | **89-80** | **79-70** | **69以下** |
| 加強查察違法外國人  30％ | 總查察案件率(含白領查察案件數) | | 70％ | 總查察案件率達100%以上 | 總查察案件率80%-99% | 總查察案件率60%-79% | 總查察案件率59%以下 |
| 查獲違法案件率(含白領違法案件數) | | 30％ | 查獲違法案件率達100%以上 | 查獲違法案件率80%-99% | 查獲違法案件率60%-79% | 查獲違法案件率59%以下 |
|  | |  | 一、訪視案件計算原則：  (一)家庭類：1.訪視家庭類雇主1戶，得予1件列計。2.「訪視無人在家」、「被看護人一方不在」、「外勞一方不在」之案件得予0.5件列計，後續應10日內安排再度訪視，經續查完成並製作訪視紀錄表以示結案者，得予1.5列計。  (二)事業單位：1.外勞人數未滿50人，得予1件列計。2.外勞人數達50人以上未滿100人者，得予2件列計。3.外勞人數達100人以上者，得予3件列計。  (三)私立就業服務機構：訪視私立就業服務機構1家，得予3件列計；如須配合訪視雇主及外籍勞工案件，案件列計參照前一、二項列計。  二、文件審查內容：  (一)執行家庭類、事業單位例行訪視案件應逐案填寫「外籍勞工業務檢查表」、「私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表」。  (二)執行家庭類、事業單位通報外國人生活照顧服務案件，除須填寫前第(一)項表格外，另須逐案填寫「外國人生活照顧服務計畫書」。  (三)執行私立就業服務機構，須逐案填寫「訪查私立就業服務機構紀錄表」；如須額外配合訪視雇主及外籍勞工案件，文件表格參照前(一)、(二)項規定。  三、違法案件認定：1.須經各地方政府勞工主管機關裁罰處分確定(另依就業服務法規定依法辦理限期改善等行政指導案件，或依法移送地檢署刑事偵察案件，業己依法就違法事實予以職權認定者，同意納入違法案件列計，該等案件必須提供書面公文作為佐證；另如依就業服務法規定，依法應處罰鍰而未予裁罰處分者，該等案件不予列計違法案件數。2.違法案件包含(1)查獲非法聘僱(容留)行蹤不明外勞之雇主、非法媒介之仲介人員及非法工作之行蹤不明外勞。(2)自行查獲或配合移民機關或警察機關查獲雇主非法聘僱或容留行蹤不明外籍勞工工作屬實者。(3)自行或配合移民機關、警察機關查獲違反就業服務法案件。  四、違法案件計算原則：   1. 查獲且經裁罰處分，查獲1件得予3件列計總查獲違法案件數。 2. 依本部訂定「直轄市或縣(市)政府處理違反就業服務法案件製作談話紀錄」製作詢問筆錄或談話紀錄，並經裁罰處分者，1件得予5件列計總查獲違法案件數。   五、另依本部(署)訂定「直轄市及縣(市)政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問(談話)作業要點」，委託非營利組織指派陪同通譯人員協助外勞接受詢問(談話)製作談話紀錄，每製作筆錄1份者，得予5件列計總查獲違法案件數。 | | | |
| 查察計畫綜合評量  20％ | | | 1. 案件處理控管與聯繫：(5%) 2. 受理「外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案，有無自交查日起於30日內(日曆日)完成且有明確認定結果。(3%)(受理案件平均處理天數為30日，平均結案率達80%(含)以上者，給予3分列計，未達規定者，不予計分。) 3. 有無建立與移民機關~~或~~、警政機關~~或~~、NGO團體之聯繫機制或召開聯繫會議（2％）。 4. 案件紀錄完整性：(7％) 5. 有無按「外籍勞工業務檢查表」及「私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表」內容規定逐項填寫完整。(4％) (抽查10件，10件依規定填寫完整者，給予4分列計；如查有1件未依規定填寫者，不予計分。) 6. 有無依照本部所訂「直轄市或縣(市)政府處理違反就業服務法案件製作談話紀錄應注意事項」標準程序製作記錄。(3％) (抽查10件，10件依規定填寫完整者，給予3分列計。不足10件者，全數查核；未依規定填寫者，不予計分。) 7. 配合中央政策及善用資訊系統(8％) 8. 有無建立外勞管理查察標準作業程序。(3%) 9. 有無建置資訊系統即時管理外勞訪視案件，以利案件後續追蹤管理。(2%) 10. 有無依本部(署)函頒之「處最高罰鍰態樣」規定裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞2人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞1人以上者。（3％） | | | | |
| 外勞諮詢服務中心  30％ | | 勞資爭議結案率 | 45％ | 爭議案件結案率達90%-100% | 爭議案件結案率80%-89% | 爭議案件結案率70%-79% | 爭議案件結案率  69%以下 |
| 有關爭議案件處理件數之計算認定標準，須含「外勞勞資爭議個案登記表」、召開外勞、雇主及各地方政府勞工主管機關等3方之勞資爭議協調會議紀錄。如未召開會議，以電話協調處理，須檢附調處公文書或電話協調紀錄等作為佐證。 | | | |
| 外勞諮詢服務案件率 | 25％ | 諮詢服務案件率達100%以上 | 諮詢服務案件率80%-99% | 諮詢服務案件率60%-79% | 諮詢服務案件率59%以下 |
| 1.以電話、書信、傳真或面洽方式受理者，以服務人次計算(電話1通以1次計算)。  2.外勞諮詢服務人員如主動親往雇主處宣導法令規定，對外勞作個別或直接諮詢服務者，可列計服務人次，惟須檢附中、外勞母語國法令宣導證明文件及外勞簽名紀錄，以作為親訪之佐證資料。 | | | |
| 終止契約驗證案件率 | 30％ | 終止契約驗證案件率達100%以上 | 終止契約驗證案件率80%-99% | 終止契約驗證案件率60%-79% | 終止契約驗證案件率59%以下 |
| 辦理終止契約驗證案件，須有專屬卷宗檔，不得重覆納入諮詢服務案件列計。 | | | |
| 諮詢計畫綜合評量  20％ | | 一、案件處理控管與聯繫：(5%)  （一）受理「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案，有無自派案日起於30日內(日曆日)完成且有明確認定結果。(3%)(受理案件平均處理天數為30日，平均結案率達80%(含)以上者，給予3分列計，未達規定者，不予計分。)  (二)有無結合移民機關、警政機關、NGO團體建立外籍勞工輔導網絡系統（2％）。  二、案件紀錄完整性：(7％)   1. 有無按「受理外國人諮詢服案件(非勞資爭議)紀錄表」或「受理外國人申訴爭議個案登記表」內容規定逐項填寫完整。(3％)(抽查10件，10件依規定填寫完整者，給予3分列計；如查有1件未依規定填寫者，不予計分。)   (二)有無備存外勞諮詢服務員親往雇主處提供中、外勞母語國法令宣導文件及外勞簽名等佐證資料。(2%)(抽查10件，10件依規定填寫完整者，給予2分列計。不足10件者，全數查核；未依規定填寫者，不予計分。)  （三）有無就受理勞資爭議案件暨處理情形建立定期檢討機制（2％）。  三、配合中央政策推動各項措施情形：(8％)  (一)有無自行或勞務委託民間團體辦理外籍勞工安置處所。(3%)(該項計畫須經內部文件簽奉核定後，始得列計分數，並請提供文書資料作為佐證。)  (二）有無依「本部(署)函頒之之安置單位訪視執行計畫」進行訪視安置單位（3％）。  (三)有無協助提供本部編製外勞政令宣導資料並推廣周知。(2％) | | | | | |

**(三) 綜合評量 (15 %)**

| **考核指標** | **權數％** | **衡 量 標 準** |
| --- | --- | --- |
| **綜合評量** | 15% | (一)地區勞動力及產業結構分析與資料運用之整體規劃。  (二)前一年度考核建議改進事項之檢討及辦理情形。  (三)其他可資加分之事實（如配合中央推動各項政策之情形；各項專業性服務之持續研究情形；各項服務之追蹤情形；就服人員專業成長情形；服務人員是否遵循標準作業程序及使用評估量表等情形；**辦理特定對象暨就業弱勢者就業服務相關計畫具創新性或著有績效者**等情形；各項法令宣導辦理情形；提供服務人員在職訓練(含性別平等教育課程)；檢討分析轄區內聘僱外國人聘僱之經常違法樣態，並於外勞查察計畫、諮詢計畫與宣導業務之整體規劃因應對策；除依本部(署)所訂之直轄市及縣(市)政府訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫，按前一年度公告之私立就業服務機構評鑑成績，達成私立就業服務機構之訪查察目標件數外（訪查件數=轄內A級仲介公司家數X1 + B級仲介公司家數X2 + C級仲介公司家數X4），尚有特別成效等具體特殊表現 |

**附件1-2**

**102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考核計畫**

**--基本資料--**

**壹、機關基本資料表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 機關名稱 |  | | |
| 聯絡人 |  | 職稱 |  |
| 地址 |  | | |
| 聯絡電話 |  | 傳真 |  |
| e-mail |  | | |

**貳、上年度建議事項及後續具體改善結果**

|  |  |
| --- | --- |
| 上年度建議改善事項 | 後續具體改善結果 |
|  |  |

* + - 1. **推展職業訓練、就業服務、外勞管理相關業務之特色與創新作法、優勢、困難、建議、與上年度相比業務推展進步之處**

1. 特色與創新作法
2. 優勢
3. 困難
4. 建議

五、與上年度相比，業務推展進步之處

**附件1-3**

**102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考核計畫**

**--執行績效及評分表--**

提報單位：

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核指標及權重** | **考核項目** | **權數％** | **執行績效說明** | **受評單位**  **自評** | **發展署初評**  (由綜合規劃組評分) | **考核小組評分** |
| 行政性(15％) | 年度計畫  依限提報 | 10％ |  |  |  | 委員無須評分 |
| 年度計畫之修正比例 | 10％ |  |  |  |
| 會計作業 | 50％ |  |  |  |
| 年度預算  執行率 | 30％ |  |  |  |
| **行政性加權後合計 (A)** | | | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核指標及權重** | **考核項目** | | **權數％** | **執行績效**  **說明** | **受評單位**  **自評** | **發展署初評**  (訓練發展組初評分) | **考核小組評分** |
| 專業性  (70％) | 職  業  訓  練  35％ | 掌握職訓需求及結合地方產業特色，規劃職前訓練 | 10% |  |  |  |  |
| 開訓日均勻配置於年度之各月份 | 5% |  |  |  |  |
| 目標人數達成率 | 5％ |  |  |  |  |
| 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% |  |  |  |  |
| 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％ |  |  |  |  |
| 學員滿意度 | 5％ |  |  |  |  |
| 結訓學員就業率 | 45% |  |  |  |  |
| 職業訓練資訊系統(TIMS)資料登錄完整性 | 5％ |  |  |  |  |
| 職訓與就業的關聯情形 | 5％ |  |  |  |  |
| *職業訓練考核項目加權後合計（甲）（a\*35％）* | | | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核指標及權重** | **考核項目** | | **權數％** | **執行績效**  **說明** | **受評單位**  **自評** | **發展署初評**  (就業服務組初評分) | **考核小組評分** |
| 專業性  (70％) | 就  業  服  務  35％ | 就業服務或就業服務臺績效執行 | 40% |  |  |  |  |
| 與當地就業服務中心、站、臺合作連結度 | 20% |  |  |  |  |
| 就業歧視防制業務 | 20% |  |  |  |  |
| 求職防騙業務宣導 | 20% |  |  |  |  |
| *就業服務考核項目加權後合計（乙）（b\*35％）* | | | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核指標及權重** | **考核項目** | | | **權數％** | **執行績效**  **說明** | **受評單位**  **自評** | **發展局初評**  (管理組初評分) | | **考核小組評分** |
| 專業性  (70％) | 外  勞  管  理  30％ | 加強查察違法外國人30% | 總查察案件率(含白領查察案件數) | 21％ |  |  |  | |  |
| 查獲違法案件率(含白領違法案件數) | 9％ |  |  |  | |  |
| 查察計畫綜合評量20% | | 20% |  |  |  | |  |
| 外勞諮詢服務中心  30% | 爭議案件結案率 | 13.5％ |  |  |  | |  |
| 外勞諮詢服務案件率 | 7.5％ |  |  |  | |  |
| 終止契約驗證案件率 | 9％ |  |  |  | |  |
| 諮詢計畫綜合評量20% | | 20% |  | | | | |
| *外勞管理考核項目加權後合計（丙）*  *（c\*30％）* | | | | |  | |  |  |
| 專業性加權後合計(B) 【(甲+乙+丙)\*70％】 | | | | | |  | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核指標及權重** | **考核項目** | **權數％** | **執行績效**  **說明** | **受評單位**  **自評** | **發展署初評** | **考核小組評分** |
| 綜合  評量  (15％) | 地區勞動力及產業結構分析與資料運用之整體規劃。 | 5% |  |  |  |  |
| 前一年度考核建議改進事項之檢討及辦理情形。 | 5% |  |  |  |  |
| 其他可資加分之事實（如配合中央推動各項政策之情形；各項專業性服務之持續研究情形；各項服務之追蹤情形；就服人員專業成長情形；服務人員是否遵循標準作業程序及使用評估量表等情形；辦理特定對象暨就業弱勢者就業服務相關計畫具創新性或著有績效者等情形；各項法令宣導辦理情形；提供服務人員在職訓練(含性別平等教育課程)；檢討分析轄區內聘僱外國人聘僱之經常違法樣態，並於外勞查察計畫、諮詢計畫與宣導業務之整體規劃因應對策；除依本部(署)所訂之直轄市及縣(市)政府訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫，按前一年度公告之私立就業服務機構評鑑成績，達成私立就業服務機構之訪查察目標件數外（訪查件數=轄內A級仲介公司家數X1 + B級仲介公司家數X2 + C級仲介公司家數X4），尚有特別成效等具體特殊表現)。 | 5% |  |  |  |  |
| **綜合評量加權後合計(C)** | | | |  |  |  |
| **總 計 (A+B+C)** | | | |  |  |  |

附註：考核小組評分若有高於95分（含）以上或低於69分（含）以下，應於「考核小組評分」欄敘明理由。

|  |
| --- |
| **受評單位執行補助計畫補充說明** |
|  |

**附錄二**

**102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考核計畫**

**--考核獎懲要點--**

一、勞動部勞動力發展署(以下簡稱本署)依據「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」第柒點規定，特定本考核獎懲要點。

二、考核時間：每年六月底前舉行完畢，必要時得變更或延長之。

三、考核成績等第區分如下：

(一)考核成績逹九十分(含)以上者為優等。

(二)考核成績逹八十分(含)以上者為甲等。

(三)考核成績逹七十分(含)以上者為乙等。

(四)考核成績逹六十分(含)以上者為丙等。

(五)考核成績逹未達六十分者為丁等。

四、考核成績評定後，依成績高低獎勵各直轄市及縣市政府，行政性獎懲方式依下列規定辦理：

(一)成績列優等者，承辦單位相關主管及執行人員最高得敘記功一次。

(二)成績列甲等者，承辦單位相關主管及執行人員最高得敘記嘉獎二次。

(三)成績列乙等者，承辦單位相關主管及執行人員最高得敘記嘉獎一次。

(四)成績列丙等者，應於成績公布後一個月內，研提相關說明及改善計畫，送本署審議，如仍維持原考核成績者，承辦單位相關主管及執行人員記申戒一次。

(五)成績列丁等者，應於成績公布後一個月內，研提相關說明及改善計畫，送本署審議，如仍維持原考核成績者，承辦單位相關主管及執行人員記小過一次。

五、最佳創意獎：依職業訓練、就業服務(含促進特定對象及就業弱勢者就業服務)、外勞管理三項類別(屬性)，分別就其創意或獨特性、計畫之預期成效、多樣性、效益性、應用性、顧客導向等多面向進行評量，經評定足可供全國學習者，列為「最佳創意獎」獎之候選名單，再經本署召集考核小組委員針對上開候選名單，加以討論，以超過與會委員過半數同意者，為「最佳創意獎」之獲獎單位，並給予一定之獎勵。

六、除行政性獎懲外，另視考核當年度之經費編列情況，按情節給予成績優異及獲最佳創意獎之縣市政府一定金額之獎金(或等值獎品)。

七、考核成績評定後，依成績高低獎勵各直轄市及縣市政府，補助方式依下列規定辦理：

(一)獲得優等之縣(市)政府，其補助款之增加額度及補助方式，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」辦理。

(二)總評成績列丙、丁者，其下一年度補助減列額度依「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」辦理。

(三)總評成績列為丙、丁等之地方政府，應依據考核報告之建議事項，於考核結果通知送達之次日起一個月內研提下一年度具體改善措施，並函報本署備查，其改善情形列入次年考核重點。

八、本要點，自公布起實施，如有未盡事宜，得視需要修正或另行補充規定。

## 就安基金補助案績效考核計畫最佳創意獎評核參考表

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **評核項目** | | **效益性** | **創新性** | **應用性** | **顧客導向** |
| 說明 | | 計畫案採行前後產生之效益比較(包括有形、無形效益及其他特殊成果或附加價值) | 計畫案所具創新程度，例如有無類似、相關獲相同案例可循 | 所具構想及措施的影響層面 | 顧客對於計畫案措施之滿意度 |
| 分項總分 | | 35分 | 25分 | 20分 | 20分 |
| 評分標準 | 100-90 | 採行後效益較未採行時高90％以上者 | 無案例可循，且不須增加經費者 | 配合施政方針或施政計畫者 | 非常滿意 |
| 89-80 | 採行後效益較未採行時高80％至89％者 | 無案例可循，惟須增加巨額經費者 | 配合主管法令規章者 | 相當滿意 |
| 79-70 | 採行後效益較未採行時高70％至79％者 | 無案例可循，惟須增加少許經費者 | 配合機關組織或行政管理者 | 頗為滿意 |
| 69-60 | 採行後效益較未採行時高60％至69％者 | 有類似案例可循者 | 配合業務推動方法或執行技術者 | 尚稱滿意 |
| 59-1 | 採行後效益較未採行時低於59％以下者 | 有相關案例可循者 | 配合工作環境、工作品質或服務品質者 | 稍感滿意 |
| 備註 | | 1.有具體資料可  　資佐證  2.敘明實質可量  　化效益或無形  　效益 | 須有具體資料可資佐證 | 須有具體資料可資佐證 | 須有具體資料可資佐證 |

## 就安基金補助案績效評鑑計畫最佳創意獎評核表

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 機關名稱 | 縣(市)政府 局(處) | | | 計畫類別 | □職業訓練□就業服務□外勞管理 | | |
| 計畫案名稱 |  | | | | | | |
| 聯絡人 |  | 電話 |  | | E-mail |  | |
| 評核項目 | 項目說明 | 分項  總分 | 分項說明 | | | 自評  得分 | 發展署  分項得分 |
| 效益性 | 計畫案採行前後效益比較 | 35分 |  | | |  |  |
| 創新性 | 計畫案創新程度，有無類似案例 | 25分 |  | | |  |  |
| 應用性 | 所提構想及措施之影響層面 | 20分 |  | | |  |  |
| 顧客導向 | 顧客對計畫案措施之滿意度 | 20分 |  | | |  |  |
| 得分總計 | | | | | |  |  |
| 自 評  評核意見 |  | | | | | | |
| 發展署  評核意見 |  | | | | | | |
| 考核委員  評核意見 |  | | | | | | |

備註：

1.請依「就安基金補助案績效考核計畫最佳創意獎評核表」進行評分。

2.分項說明之字數以500字至800字為原則。

**附錄三**

**102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考核計畫**

**考核時程表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序號** | **單位** | **考核日期** |
| 1 | 宜蘭縣政府 | 6月25日(三) |
| 2 | 新北市政府 | 6月26日(四) |
| 3 | 苗栗縣政府 | 6月30日(一) |
| 4 | 嘉義縣政府 | 7月1日(二) |
| 5 | 澎湖縣政府 | 7月2日(三) |
| 6 | 彰化縣政府 | 7月4日(五) |
| 7 | 嘉義市政府 | 7月7日(一) |
| 8 | 新竹市政府 | 7月8日(二) |
| 9 | 台東縣政府 | 7月9日(三) |
| 10 | 新竹縣政府 | 7月10日(四) |
| 11 | 基隆市政府 | 7月14日(一) |
| 12 | 花蓮縣政府 | 7月15日(二) |
| 13 | 台中市政府 | 7月16日(三) |
| 14 | 屏東縣政府 | 7月18日(五) |
| 15 | 連江縣政府 | 7月21日(一) |
| 16 | 桃園縣政府 | 7月22日(二) |
| 17 | 台北市政府 | 7月25日(五) |
| 18 | 南投縣政府 | 7月28日(一) |
| 19 | 金門縣政府 | 7月29日(二) |
| 20 | 雲林縣政府 | 7月30日(三) |
| 21 | 高雄市政府 | 7月31日(四) |
| 22 | 台南市政府 | 7月31日(四) |

**102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考核計畫**

**附錄四**

**考核行前說明會 會議紀錄**

1. 時間:103年6月18日(三) 上午10時30分
2. 地點:台北市羅斯福路一段7號9樓(台北律師公會第一會議室)
3. 主席: 蔡副署長孟良 　　 　 記錄:林明怡
4. 出席單位及人員(詳如簽到表)
5. 主席致詞:略
6. 主辦單位說明：
   1. 今年考核指標修正，主要有2大項：
      1. 行政性：(1)年度計畫修正比例，調整為可修正2次以上

(2)會計作業，原權數為50%，調整為40%

* + 1. 原「辦理特定對象暨就業弱勢者就業服務相關計畫」屬就業服務評核項目，今年不單獨提列，調整至綜合評量中做為加分項目指標。
  1. 為響應環保無紙化，現場查核「外勞管理」相關佐證資料時，受評單位可用電腦方式報告；其他查核項目則維持用書面方式呈現。
  2. 因訪視時間有限，建議現場查核資料，委員可先內部分工進行審查

1. 討論事項
   1. 討論考核作業須知手冊內容相關事項，包含行程安排、實地考核進行方式和考核指標等項目。

結論：依原規劃辦理

1. 臨時動議(建議事項)：
   1. 蔡副署長孟良：
      1. 未來各縣市分署也可擔任考核角色，而非列席者。
      2. 關於訓後就業率，針對各位委員提供意見總結，建議未來可以勞保來勾稽認定；另，5人以下公司，可利用就業真實性來做查核，另也搭配權重配置來做區隔，以鼓勵地方政府提升訓後就業率。
   2. 陳委員奕帆：簡報內容中，第9頁「目標人數達成率」考核內容筆誤，請修正。
   3. 辛委員炳隆：
      1. 簡報中提到的「考核小組成員分工」，其內容並非提到分工內容，建議可調整為「考核小組成員組成」
      2. 「結訓學員就業率」考核方式易產生弊端，今年考核方式也無修正，建議未來可調整權重比率。
   4. 訓練組楊科長明傳：

關於訓後就業率，今年考核方式如下：

* + 1. 內部利用人工判讀和系統來做勾稽，透過統計資料分析和下半年訓後就業率調查來做考核。
    2. 在地方政府部分，透過實地訪視或電話訪查紀錄來進行查核。
  1. 成委員之約：

在訓後就業率部分，5人以下查核方式容易有盲點，建議可用勞保來做勾稽

* 1. 陳委員聰勝：
     1. 有關分署代表擔任考核委員部分，表示認同，建議可清楚其擔任角色定位明確即可。
     2. 5人以下查核方式，透過事實認定項目來考核，以減少作假弊端。

九、散會 (11:30)

[**各場次實地訪視綜合座談會議紀錄**](#_Toc369890540)

**附錄五**

**目 錄**

基隆市政府123

新北市政府129

臺北市政府135

桃園縣政府146

新竹縣政府151

新竹市政府156

苗栗縣政府161

臺中縣政府168

彰化縣政府177

南投縣政府183

雲林縣政府188

嘉義縣政府194

嘉義市政府201

臺南市政府209

高雄市政府216

屏東縣政府224

宜蘭縣政府230

花蓮縣政府236

臺東縣政府242

澎湖縣政府250

金門縣政府256

連江縣政府262

**102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考核計畫**

**基隆市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月14日(一)下午2：00

二、地點：基隆市政府4樓禮堂

三、主席：勞動力發展署　尤科長舜仁

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)陳委員聰勝

1. 基隆市政府勞工處在工作過程中的多項紀錄具體實在，可見工作同仁的用心，這些紀錄可成為進一步追求進步的基石，以及同仁工作研習的寶貴資源。
2. 基隆市政府勞工處在人力及預算經費不足條件下，規劃利用地域資源網路提升執行能量，具備正面思考及積極態度。
3. 上年度改善建議事項之執行，或本年度工作項目績效的表現，都側重結果面及其數字，建議能增加與上年度的比較、本年度的創新和改進作法，本年度成果之評估及進一步的改善建議，俾顯現其深度與完整性。
4. 於職業訓練方面，基隆市政府提出承訓單位之條件不理想，就業機會開拓不足等缺點，可惜未進一步提出原因探討及改善建議，建議列為未來努力重點。
5. 本案多項計畫之執行及績效皆屬基礎面的描述，為期執行能有深度及掌握績效；建議可參用公共政策理論架構（行政學界）、CIPP研究架構（教育學界）來規劃、執行、評估及回饋。
6. 為提升及掌握職業訓練在本案的角色及貢獻，建議研究(1)強化承訓單位的能力條件，除現有TTQS要求外，鼓勵及輔導能根據職業訓練機構設立許可及管理辦法申請設立職業訓練機構。(2)訓練班次應根據就業市場人力需求做規劃(3)追蹤落實結訓學員的就業狀況(4)鼓勵及帶動技職體系學校(實習工廠)+同業公會(資方)、職業工會(勞方)團體+政府支持經費、行政指導及建構統合機制，主動推動成立量多質優的訓練機構(包括固定性及移動性)，奠定職訓績效的基礎(新北市政府101年度已有不錯案例) 。
7. 各項目的滿意度調查，除量化外，建議能增強對質化資料的建立(例如對計畫內容、工作執行、相關資源整合利用，以及對現有作法的改善建議等項目)，俾增加了解的深度，提升參考價值。
8. 基隆市政府為有效運用有限的工作人力及經費，建議能與北基宜花勞動力分署共同研商建構分工與合作機制，(包括橫向與縱向的工作項目），冀以最少的資源創造最大的效果。

(二)邱委員孟堯

1. 相較101年度，職業訓練、就業服務與外勞管理各方面皆有進步，但簡報卻未呈現102年度與101年度之比較，建議日後考核時可呈現。
2. 針對職業訓練方面的結訓學員就業率達65.96％，較101年52.54％其成長幅度提升了12.55％；學員滿意度101年度未達80%， 102年度也提升至81.1％。顯見投入後是有價值的。
3. 職訓學員的滿意度雖然提升到81.1％，但整體來看，7班中有3班滿意度低於80％；另同時承辦二個職訓班的單位滿意度分別是91.8%及73%，顯現極大的反差。建議持續要求承訓單位在課程安排、師資邀約或設施設備等項目予以調整改善。
4. 建議加強對承訓單位不定期查訪及異常現象處理之機制，以確切掌握承訓單位相關的辦訓績效。
5. 在就業服務方面，因市府未設就業服務台，但與當地就業中心合作連結度高，值得肯定。
6. 在外勞管理方面，就102年考核前後比較，外勞爭議處理之紀錄有明顯進步。另在裁罰案件，能分析外勞爭議案件增加之原因，再針對裁處案件較多的違法事件，加強宣導。
7. 市府在102年度預算執行率為85.68％，相較101年度的89.58％落後，建議應加強計畫之執行率達成，以落實勞動部就安基金運用之精神。

(三)馬委員海霞

1. 針對職業訓練方面，市場的人力需求與求職者職能之間若有落差，亦會影響就業率；建議日後開辦職業訓練前，先了解市場供需之狀況，建議先做訓練前的需求調查。
2. 在看到職業訓練之滿意度調查後，可以感受到學員在各項調查皆相當認真填寫與表達其感受，建議要求提供職訓的單位針對學員之表達意見，具體提出改善的措施及追蹤。
3. 建議市府日後在委託職訓業務時，應要求廠商需提出教學環境、教材難易度或教學內容等改善之重要缺失。
4. 針對受理民眾電話諮詢內容中，可發現申訴廠商不實徵才之案件不少，建議去探討哪些廠商從事不實之徵才，繼續深入了解實際狀況，以保障勞工之權益。

(四)劉委員進發

1. 針對市府建置「基隆市職業訓練就服網」結合本市承訓單位及連結市府社政勞政單位合一共18個單位，提供勞工法規、勞工獎勵、徵才活動、職缺公告、失業給付及職業訓練等相關最新資訊，值得肯定與獎勵。
2. 在職業訓練部分，102年度整體平均就業率65.4％，較上年度52.57％成長12.84％，整體有明顯進步，達成就業效果，應予肯定。
3. 針對102年度外勞受理爭議案件及結案案件，比101年度減少56件，明顯有積極改善，值得肯定。
4. 針對規劃開辦不動產專業培訓課程，拜訪承訓單位了解未能協助提供課程需求，建議應做後續追蹤改善，詳細說明處理狀況。
5. 針對102年度總預算總執行率89.86％比101年度總預算執行88.95％有進步，但失業者職業訓練執行率為81.25％，外籍及大陸地區配偶促進就業宣導執行率為67.6％，較為偏低，建議應再強化行政作業程序會更佳。
6. 針對職業訓練方面，近年來市府輔導多家新承辦單位，對於行政作業多不熟悉如TIMS系統作業、系統之操作等，建議多召開TIMS工作人員說明會，並建立參訓手冊以利訓練單位對參訓學員之篩選，及輔導本市各總工會成立職訓中心，以獎勵辦訓能力提升及就業機制建置。
7. 針對外勞管理102年度查獲藍領外勞違法案件較101年度增加10件，建議強化法令的宣導效果，降低違法情形。並針對雙方協議後達成和解之案件，亦能持續追蹤關注。

(五)謝委員銘欽

1. 針對市府在職業訓練滿意度從101年度為77.5％，102年度已提升至81.1％。訓後就業率從101年度之52.5％，提升至102年度65.5％，感到欽佩。
2. 市府於102年度在境內6個科學園區內提供基隆就業中心設置分站，足見與當地就業中心之連結度非常高。
3. 訓後就業率於102年度為65.5％，較101年度52.5％，提高13％，建議針對主辦單位及承訓單位所提供哪些新的輔導措施或機制可具體敘明，並對未就業原因予以分析，俾作為下年度之擬定計畫之參考。
4. 對於承訓單位不定期訪查之異常情形，未見追蹤與處理情形。建議應落實異常處理之機制，以收具體成效及持續改善的目標。
5. 對於就業歧視防治業務及求職防騙等業務宣導，其媒體方式的宣導規劃，建議有量化之效益分析資料呈現。

(六)陳委員世昌

1. 102年職業訓練之訓後就業率較101年有所成長；且「要求辦訓單位蒐集相關職類人力需求的事業單位職缺承諾」的做法，值得肯定。惟對於辦訓單位訓後就業成效的追蹤，建議應同時留意提出職缺承諾的事業單位其實際進用情形，以確認辦訓單位所掌握人力需求的有效性。
2. 針對許多工作項目之辦理結果，建議留下書面紀錄或及時於TIMS系統上完成登錄，以利工作進度管控。如：輔導、結合及開發新訓練單位的活動之記錄、不預告訪視活動之紀錄等。
3. 回應市府所提出建議一，分署辦理相關研習活動，可視研習活動之內容性質研議提供縣市政府及委訓單位共同參與。
4. 回應市府提出建議四，針對職業訓練業務人員加班費之補助時數如有不足，市府可提出具體需求原因~~素~~，於規劃控管作業費額度內，專案提報。

(七)侯委員松延

1. 求職防騙宣導業務多為電子媒體宣導，較缺乏實體的宣導活動，且多集中於6-7月辦理，其他月份(如寒假)則較少宣導作為。建議多與學校合作，並善用其他多元管道，讓資源有效分配，以提高宣導效果。
2. 就業歧視防制業務之作法僅辦理1場次宣導會及相關電視廣告，且均集中於年底(10-12月)始辦理，效果有限。建議可與國小合作，運用「家庭聯絡簿」的機制發送相關文宣，供家長參考，提高宣導效果。
3. 就業歧視防制業務會因人員請假而有延遲現象，建議適時調整並建立代理人制度，以利業務順利進行。

(八)葉委員明如

1. 建議加強對外籍漁工之訪視及辦理聯繫會報，對漁工的岸上生活照顧服務、自由結社權及在臺工作權部分，多予關注，亦是勞動部今年在NGO團體或是國際關注議題上，大力推動之議題。
2. 除宣導海報外，可配合外勞來源國之節慶活動結合基隆地方觀光，加強外勞在臺工作權益及生活照顧之宣導。
3. 對於勞資爭議如涉有違反就業服務法，如從事許可外工作，或雇主未全額直接給付工資部分，應先另予查察有無違法情節並予以即時查處，不宜以協調會議方式解決。
4. 勞資爭議之協調或調解之會議主持人，請勿以具仲介工會或仲介身分者為之。
5. 回應市府提出建議五、建議六、針對希望就安基金補助人力問題，建議實際考量查察計畫性質與查察內容，於年度編列計畫時，礭有需求考量時始以業務承攬計畫提出，本署會作通盤評估。

七、基隆市政府回應與建議

對於今天各委員提出各項有關職業訓練、就業服務及外勞管理部分，除了有詳實的記錄之外，內部工作團隊亦會充分檢討與改善，作為後續規劃之參考依據。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 有關104年度就業安定基金補助各地方政府計畫，已於本(103)年6月25日召開提案說明會議，請參考本次訪視委員所提意見，於本年7月30日前將計畫送轄區分署進行審查。
2. 針對市府提出建議一、多開辦本項業務計畫之相關研習與交流活動。本計畫將於考核結束後辦理三天兩夜之觀摩暨研習會，並加強後續相關研習活動之規劃辦理。
3. 有關市府提出建議四、職業訓練及就業服務加班費之補助，可否多於現今補助的時數比照外勞管理業務人員方式。建議如有特殊需求可另案申請。

九、散會

**102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考核計畫**

**新北市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年6月26日(四)上午9：00

二、地點：新北市板橋區中山路一段161號7樓0736會議室

三、主席：謝局長政達

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 針對職訓與就業關聯性，自行依職類和工作內容訂定認定指標，並針對兩者的關聯性進行相關性分析和報告，且採行產訓合作方式開班，使職業訓練與就業服務關聯性結合，以提升職訓與就業的關聯性值得嘉許。
2. 針對承訓單位不定期訪視，已訂有訪視及異常情形追蹤處理作業流程，並實際查察有異常的班級如：禮儀師職能培訓班。
3. 針對就業服務、求職防騙宣導和私立就業服務機構訪視等各項業務，均績效卓著。
4. 針對職訓參訓學員，無就業經歷參訓者，須自付20％費用部分，在法規未正式允許前，建議能以其他途徑彈性處理，盡可能協助解決。

(二)張委員坤維

1. 新北市政府業已建立相當完備的職業訓練規劃ＳＯＰ，同時除了運用就業安定基金經費外，市政府也投入相當多預算辦理職業訓練，102年度總共辦理166班次職業訓練，實屬不易，而且有的是委辦，有的是自辦，但在自評資料及簡報中並看不出這些不同辦理方式是否有不同的績效，建議來年能將不同預算及不同辦理方式的職業訓練成果分別列出總表，俾將訓練績效完整呈現。
2. 建議分析各承訓單位的特性及優缺點，並輔導及加強其辦訓能力，以提升訓練品質，另亦宜積極開拓訓練資源，邀請更多優質訓練單位（如大專院校及高中職校等）成為訓練夥伴。
3. 建議與台北市職能發展學院、勞動力發展署北基宜花金馬分署建立橫向溝通機制與平台，分工合作辦理訓練，以提升辦訓之綜效。
4. 就業服務各項指標，較101年度有顯著成長，並創新辦理「初次尋職青年就業服務計畫」，值得肯定。惟有關青年創業輔導的推動，建議除整合市府內部各局處資源外，並能結合中央部會資源，建構更有效率更友善的創業環境。
5. 新住民是十分可貴的勞動力，建議市府能加強就業服務，開發及提升新住民勞動力的運用。

6. 新北市府擬定七月開始實施就業服務一案到底之服務模式，建議全面盤點及加強工作同仁有關職涯諮商、職訓諮詢等專業能力，事前做好各項的規劃與準備，並可借鏡勞動力發展署分署實施該服務模式的經驗，以利業務推動及提升服務品質。

(三)吳委員俊明

1. 針對職業訓練業務持續成長，如:辦訓班次、訓練人數、開辦產訓合作課程，提高訓後就業率等方面均有進步，仍建議多考量市場需求，滿足企業需要，規劃及辦理符合市場需求之課程，並加強委辦的培訓機構之訓練品質，且針對就業穩定率加強訪視瞭解，使訓後能穩定就業。
2. 針對就業服務方面，求職就業率由101年度61%提升到63.7%，就業媒合人數也較上年度增加，業務上提出許多創新作法；但對於失業率較高的大專生，建議能規劃更有效的做法，以提升就業率。
3. 針對外勞查察、1955交辦案件方面均能依據規定與期限完成辦理；但仍建議市府對於記錄應有統一做法並詳載記錄，以完整反應問題，另外針對雇主及外勞均應確實簽名。
4. 針對外勞申訴方面，雇主、仲介公司管理，在處理案件上應更細緻化，違反就服法案件，紀錄內容尚未能一致化，部分有缺漏，如承辦人、主管漏蓋章或簽名等，如有涉及違法部分，請繼續依法令規定進一步處理。

(四)李委員燕玲

1. 建議市府所屬就業服務站台應與中央各就業中心，建立合作交流機制及業務學習，俾利因應未來市府一案到底服務模式的準備。另為能有效加強同仁的專業職能，建議參考中央訂定就服人員初階及進階的教育訓練規範，以符合未來實施一案到底櫃台服務職能。
2. 有關職訓與就業關聯分析判定，建議制度標準，以利評估和掌握市場職缺的供需情形。同時可多結合委訓單位的資源和廠商職缺來辦理產訓合作班，以培養失業者在職場上所需職能，俾利提升訓後就業的關聯性以及就業率。

(五)陳副組長世昌

* 1. 針對委訓契約書中訂定勞保勾稽就業比率須達50％，據此，勞保勾稽的就業率提升，有效引導部分訓練單位重視與用人單位~~的~~僱用承諾的連結，且能另檢討適用職類範疇，持續精進，值得肯定。
  2. 針對所辦理之產訓合作專班，建議可再引導企業進行更多元的參與內涵，例如參與課程規畫、提供實作訓練機會等等，以確保產業界的投入。
  3. ”職訓鮮體驗，輕鬆來一課”的措施，可協助民眾評估適訓程度，創新用心。建議可追蹤報名參訓人數與實際報考人數的差距，並納入本措施的關鍵績效指標之一。
  4. 新北市府自等訓練經費規模高於就安基金補助款，課程具多元性，且能月月開班。
  5. 若要推動一案到底服務，相關績效評量與經費運用標準宜與本署作法一致。另建議宜同時將就業能力缺口與提升納入該服務流程的評估範疇中。
  6. 所建議青年參訓免自付20%訓練費用一節，為利其珍惜訓練資源，免讓參訓學員有「白吃午餐」之想法，宜再審慎評估。

(六)沈組長文麗

1. 因應目前就業市場之狀況，建議市府研擬創新之青年就業/創業計畫(如創業、在業就業、職涯及訓練)。
2. 因應海外就業實習所遭遇之問題，建議加強國人赴海外就業打工安全之宣導，並加強私立就業服務機構輔導與審查，及未經許可之查察。
3. 針對就服法第五條隱私權之宣導，請併入加強宣導之規劃。
4. 針對青年長期失業率惡化之議題，建議增加與青年相關活動宣導規劃，並可提供予中央，以協助中央與地方共同解決問題。
5. 目前求才書中，薪資待遇欄位很多公司都寫面議，建議與僱主溝通，將薪資直接呈現，以增加就業相關資訊之透明化。
6. 建議網站之規則，仍宜謹守運用中央資訊系統與就業服務資訊系統同步更新。

(七)賴組長家仁

1. 針對外勞查察案量較101年度成長，相關外勞管理、完整的休閒活動規劃、終止契約驗證採面談，落實探詢真義，建置外勞諮詢通譯人才，協助案件協處等推動業務，時效性皆能在規定之期間內完成，績效良好。
2. 針對外勞業務預算，市府得斟酌自編經費。
3. 相關外勞檢查標準作業程序、考核及同仁訓練機制，如:抽查外勞查察檢查表確實填寫，承辦人及主管之核章，雖有標準作業程序及同仁訓練機制，惟執行上仍有因人而異及疏漏情形。建議後續加強人員訓練，控管品質，使其一致完整性。
4. 查獲違法處以罰鍰件數仍偏低，諮詢案件數也較101年下降，其原因請再確認；建議對於外勞諮詢及1955交查案件紀錄應確認其問題，並詳載處理記錄，如有違法情節，宜敘明查處過程及結果。

(八)尤科長舜仁

1. 有關就安補助計畫考核作業中，綜規組除了負責幕僚作業之外，也負擔行政性分數之考核，故建議未來在本計畫的流程作業或行政性指標皆可再提議。
2. 針對就安基金補助金額與市府自籌款之比例目前是6:4，建議市府未來可再提高自籌款之比例。
3. 針對核定縣市政府就安基金申請計畫時，應將所有審核意見一次提出方面，今年特針對審核期間，本署即請主計室表示意見，非等會計核銷時才提出，而影響核銷之進度。
4. 針對管理組的考核指標再修正方面，但因104年考核103年時的指標，已於今年初偕同各縣市政府討論通過，故目前恐不適合再做修正。

七、新北市政府回應與建議

(一)職業訓練及就業服務

1. 針對委員所提需改進之建議，本府將立即改進今年度執行部分，另明年本府將以考核方向作資料準備。
2. 一案到底就服人員都是自已聘任，平均有六年年資，同仁穩定性高。
3. 青年就業的誘因，需經至少3次服務才發5,000元
4. 將就委員提到青年海外打工部分提出計畫。
5. 創業研習開班已將近有9,000人，會將創業資訊提供給學員。
6. 新住民的勞動力開發將跨局部小組統籌。
7. 中央政府辦訓量如不足，但市場性有需求，地方政府就會再持續辦理。
8. 針對產訓合作，地方政府會安排企業參訪，103年將再增加更多企業參與。
9. 違法採處案件比例、件數較低，會要求查察員再深入調查雇主。

(二)外勞管理

會落實查察作業的一致性及報表記錄，持續加強人員培訓。

八、主席宣達（裁示）事項

有關104年度就業安定基金補助各地方政府計畫，已於本(103)年6月25日召開提案說明會議，請參考本次訪視委員所提意見，於本年7月30日前將計畫送轄區分署進行審查。

九、散會

**102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考核計畫**

**台北市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月25日(五)下午14：00

二、地點：台北市信義區市府路1號5樓北區501會議室

三、主席：勞動力發展署　蔡副署長孟良

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：林明怡

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 書面資料呈現內容多元，但簡報並未能看出所有執行計畫成效，建議明年度在簡報內容呈現上能豐富，以利更完整展現北市勞工局各項執行績效。
2. 在職業訓練部分有很多優點，但產訓合作班共計2班，僅以公務預算運用為主，建議未來能善加運用就安基金經費來執行，同時也可結合委訓單位的資源和廠商職缺來辦理產訓合作班，以培養失業者在職場上所需職能，俾提升訓後就業的關聯性以及就業率。
3. 在職業訓練課程執行率部分，未達到90%以上，主要原因為委訓班在經費使用上並未能全數運用，建議可將各梯次的委訓招標時程適度調整，以便將各班的經費結餘款(如就業輔導金)，於年底時再一次委訓招標，以提升職訓執行率和就安經費運用績效。
4. 在就業服務部分績效豐碩，同時也辦理私立就業服務機構的訪視評鑑，以確保服務品質，但這些資料未能充分呈現於簡報資料中，建議未來可進一步展現就業服務的各項績效。
5. 外勞管理方面，不管在派案或查察均應建立標準作業程序，建議未來在派案部分也能建立相關SOP，也可利用流程圖來進行管理，以更加確保派案的公平性。

(二)成委員之約

1. 在整體績效部分，相較於101年度和102年度的績效展現均有相當程度的進步，值得肯定。
2. 在外勞諮詢、查察案件紀錄部分，均十分完整，較許多其他縣市表現是值得肯定。
3. 在職業訓練部份，為提升訓練品質，建議對於承訓單位的輔導，可透過TTQS評核或主動辦理研習訓練課程，以提升辦訓能力。
4. 關於職訓就業與職訓關聯性的判定，建議制度標準可在嚴格，以利評估和掌握市場職缺的供需情形。
5. 有關在地就業服務計畫方面，整體執行率應可控制在一定的範圍內，建議未來可針對服務對象做進一步背景資料分析，例如：年齡層、教育程度範圍或了解哪些人就業不穩定的程度高…等，透過深入分析了解，進而提供更完整性的服務。目前青年就業和失業問題應是整個就業服務重點方向，透過在地就業服務的執行，以解決青年失業或就業不穩定問題。

(三)廖委員文志

1. 對各項活動的投入及靈活創意解決，值得肯定，也顯示市府團隊的活力與勇於負責。
2. 針對執行活動或企劃案的結果，建議應進行後續整體的彙整及分析，可依照區域、屬性(如：青年或銀髮族等)來分析，以利做為下次擬定方案之參考和整體計畫的掌握。
3. 在資料建置之前，建議應將相關資料以巨量架構的概念來進行收集，匯整及分析應用，來增加資料運用的價值，例如訓用合一需要很多相關資料分析。透過Big-data的資料應用，也能加強整理、掌握及後續相關決策的參考
4. 在各項執行活動中，包含青少年、中高齡或工作的職務再設計等，其內容有很多相關的know how，建議可利用建立模組的概念，將有相關性和具體性的資料建立起來，而可建立的模組概念必須其範圍、應用和學習內容具體明確。未來這些模組均可應用在其他相同性質活動上，以作為典範參考，達到資料再應用之效益。

(四)陳委員聰勝

1. 優點：
2. 貴局對考核各項目均提供完整系統性資料，內容豐富，也具深度，值得肯定。
3. 在職訓部分有多項創新作法，較諸沒有設置公共職訓機構的縣市更具得天獨厚的優勢，針對不同需求的對象給予適當的協助，期待來年更大展鴻圖。
4. 職訓方面除能發掘和應用外部資源，尤其是與同業公會和企業單位合作，可謂掌握到要領和關鍵所在，也能與技職學校等配合，未來發展空間很大，期許進一步努力。
5. 在就業服務方面，較其他縣市多元化，包含特殊對象的服務，建議能持續累積相關經驗，並建立運作模式，而有助於業務的推廣和提升，也可供其他縣市參考。
6. 在外勞管理部分，考核和查核項目多，均能建置完整紀錄與資料，足見同仁的用心。
7. 建議在報告書內文首頁，能有目錄及頁碼，以利閱讀。
8. 對於工作績效的呈現，已能與上年度做比較，但對於是成長或停滯的現象，尚欠缺進一步的原因剖析，並據以提出建議意見。
9. 對於職訓之開辦與推動，能更擴大與深化與同業公會的合作，落實職訓與就業的連結效果。又為擴充訓練能量，可共同研商結合運用技職體系學校的場地、師資、相關教學訓練的know-how等資源。台北市職能發展學院亦可運用自有訓練場地，結合同業公會及事業單位推動企業訓練，同時利用勞動力發展署許多獎助業界辦訓練的政策，協助申請經費補助，提高其人力培訓的意願。
10. 在訓練模式，養成訓練(青年學子)、轉業訓練(失業者)、進修訓練(在職者、失業者參加原有專長訓練項目)可兼籌並顧，同時規劃日間及晚上、假日開班，滿足不同國民的需要，並發揮提升人力素質及順利輔導就業的效果。
11. 台北科技大學善加運用職能發展學院相關資源，強化其與企業界合作的籌碼，建議職能發展學院也可研究與其他大專院校、同業公會、職業工會善用彼此的優勢與資源辦理人才培訓。
12. 台北人力銀行與民間人力銀行可能處於競合關係，建議在SWOT探討分析基礎上，建立分工、互補、合作之機制及作法，以創造最大的服務效益。
13. 有關學員滿意度調查，除問卷調查外，建議也能進行對受訓者或受服務者的現場訪談或舉辦座談會等，將可得到更實質的回饋意見，以作為下次規劃與執行的參考。
14. 有關外勞宣導問題，教育也是重要的一環，建議能將實戰經驗和發現的問題，加以分析和評估各項問題所在，及產生的背景與原因，大家一同腦力激盪，找出最寶貴的作法，並提供給中央主管機關做參考。
15. 為充實就業服務人力，建議考量運用志工(如公教退休人士，大專校院碩士及博士班學生)施予講習，提供必須的大眾連輸交通費補助及誤餐費，同時頒給志工服務證明，行政院青輔會有此經驗。
16. 每年度辦理績效，除已與上年度做量化的比較外，建議增加績效成長或衰退之原因分析，並提出改善措施，可提升工作同仁的能力，以及創造更好的績效。
17. 建議考量運用公共政策理論架構、CIPP理論架構、7W研究方法等來設定問題目標、規劃、執行、考核、評估、回饋計畫之實施，俾掌握工作品質及服務績效。
18. 「台北勞動」是讓外界了解 貴局正在做什麼事、可為大家提供什麼服務的媒介，建議可開闢讀者（或市民）來信專欄，增進互動與吸取外界回應與建議的管道，同時建議增加閱讀的對象包括台北市議員、台北市選出的立法委員、採訪市府新聞的記者等，俾爭取民意代表支持和媒體協助報導。

(五) 王副組長志銘

針對書面資料及簡報中所提及到的身障者就業服務相關內容，依身權法規定將另行辦理評鑑，爰不列入本項考核項目，請委員不予計分。

(六)李秘書燕玲

1. 市府很用心建立多元化系統，包含人力銀行或個案管理系統等，建議未來在網站經營規則，仍宜謹守運用中央資訊系統與就業服務資訊系統同步更新，讓績效統計能達到一致性；此外，建議在廣宣方面也能加強就業e網及台灣就業通等進行宣導，以達到資源整合之效。
2. 轄區青年失業率比全國平均高，市府今年已成立TYS，對於主動尋求資源之青年應會有一定的效益，然針對較為被動的長期失業青年卻未見相關排除就業礙礙措施，建議因應轄區整體的概況，可結合中央資源(例如：青年圓夢計畫)，加強推動青年就業、創業及訓練輔導等計畫，並將相關內容提報至分署，共同努力降低青年失業率問題。
3. 102年度運用就業安定基金開班課程都集中在4-8月開班，8月開班後民眾須等到隔年4月才有課程得以在上課，似與市場需求及民眾期待有落差,建議開班期程可進行調整。；另外102年度訓練預算執行率只有89.7%，原因為辦訓單位就業輔導的經費沒有請領而造成，如果開班後都無法就業，應考量繼續開班的必要性，並建議未來在結餘款上可善加運用。
4. 有關訓練與就業關聯性作法係由每一班的承辦人主觀的判斷，並無客觀的關聯性作法，建議未來可建立具體的關聯性指標，以利評估和掌握市場職缺的供需情形。
5. 建議台北市職發展學院、新北市政府職訓中心及北基宜花金馬分署可加強橫向溝通機制與平台，分工合作開辦訓練，避免資源重疊及招生不足等問題。

(七)陳副組長世昌

1. 市府所提到在職訓業務辦理時程上的困難，部分原因係受到本署公告作業規範的時間較晚，以致壓縮課程辦理時程，針對該狀況，本署將於本年度進行調整。
2. 有關訓練後的追蹤、查核業務量繁重，希望調整查核比率乙節，因其重要性不亞於訓練的辦理情形，也請市府體諒。另查核比率去年才剛進行調整，本署會持續檢視各縣市政府辦理狀況，再適時修訂調整。
3. 有關就業安定基金經費剩餘之情形，主要原因為就業輔導費編列與執行需求造成落差，經費剩餘並非壞事。惟本署在相關經費作業規範上仍有精進調整空間，將研議讓各縣市政府能依照實際需要(可參考以往各職類訓就業樣態經驗)來調整就業輔導費的編列額度，縮短訓練計畫經費執行上的落差。

(八)龔副組長桂蘭

1. 在整體資料部分，市府較其他縣市呈現完整，同時也有針對102年與101年執行狀況做質化及量化的比較，在各項計畫整體績效執行成效也表現良好，將就安基金費用發揮很大的綜效，值得肯定。
2. 在就業歧視及求職防騙辦理研習及座談會的場次及人次是比去年為少，提醒評分的衡量標竿是有量化跟質化兩部分，建議未來在執行上，質化和量化部分應並重。
3. 針對促進青年就業方案部分，在3月份已奉行政院核定，希望中央跟地方能共同來推動，因市府在各項績效均表現娘好，建議市府能於明年度提出相關創新計畫。
4. 為提升就業服務人員知能，除辦理相關教育訓練外，建議鼓勵同仁參加就業服務乙級技術士證照考試，對於個人職涯發展也有助益。
5. 國人赴海外工作趨勢日漸增，請加強宣導相關機構要依法向本部申請許可後，才可從事就業服務事務；另為完整瞭解私立就業服務機構在從事就業服務事務之服務效益，請多加強督導轄內之私立就業服務機構，每季依法呈報的求職、求才數據應精確。

(九)趙副組長文徽

1. 外勞管理業務繁重，要在有限的人力與經費下，須完成外勞查察、生活照顧服務、法律宣導等相關業務，實為辛苦，本署感謝市府團隊對外勞管理業務所投入之心力及努力。
2. 外勞裁罰處分維持率部分高達98%，實為難得，表示承辦人員在該部分處理細節，包含程序或實體的問題，均有注意到，值得肯定。在就業服務法修正條文中，目前已通過行政院核定待立法院審議。依就業服務法第63條規定，有關雇主或當事人違反第44條或第57條第1款，將處15萬元~75萬元罰鍰，但依修正條文規定，將改為每人裁罰15萬~75萬。修正原因主要在行政院政策中，對於非法聘僱和失聯問題已提升為國安問題，再加上立法院委員反映，建議能以重罰來達到規範目的。但行政機關不是以科罰人民為目的，希望透過重罰導正脫序行為，重罰只是手段並非目的。在宣導上，目前現階段市府在既有的基礎上已表現良好，建議應持續維持並加強宣導。

七、台北市政府回應與建議

1. 市府不管在就安基金或各項自籌費用運用上，均不侷限僅以服務台北市市民為主，而是歡迎各縣市的市民一同共享資源。此外，也不定期與北基宜花金馬區的代表聚會，彼此交流分享意見，讓雙方的資源得以共同運用，讓效益發揮到最大。
2. 有關委員反應簡報資料呈現不多，可能受到邊幅與時間的限制，導致簡報很多亮點或所執行的工作項目未能一一呈現，未來在資料呈現上也將改進。

(一)職業訓練

1. 產學訓合作在執行上如委員所說，是有遇到些困難，包含學校單位難溝通等，未來也將朝產訓合作來努力。
2. 針對發展學院部分，尚有很大進步空間，仍將持續改善。
3. 有關產學訓內容並未完全展現，主要原因為本次內容以就安基金會費用為主，下次將完整呈現。
4. 有關產訓班部分，也是市府主要努力方向，各單位在開班時均要求至少須有一班產訓班，才能最實質看到就業與職訓的關聯性。
5. 有關經費結餘款部分，去年有針對結餘款再加開一班，但費用獎勵申請款仍受到相關條文限制並未能用罄；若未來條文有做調整，將會有更好的做法。
6. 未來也將針對承訓單位進行相關輔導，開辦相關課程以加強承訓單位辦訓之能力。
7. 有關職訓與就業判定標準的嚴謹度，針對勞保勾稽和切結部分也將就去年的資料來進行檢討和調整。
8. 有關引進同業公會共同辦理課程部分，也有持續再進行中，就之前經驗也有業界主動提供相關資源協助課程辦理，讓產訓合作班的效益能達到最大。
9. 就安基金開課的時間大都集中在4-8月，主要是受到計畫規範所限制，若9月後再開班，課程將會受到結案時間影響並未能如期結束；未來若時程允許，也將持續辦理。

(二)就業服務

1. 多元化就業服務提供遊民服務也是市府的創新，該服務也提供遊民很大的幫助。
2. 有關就業服務方面，與區裡行政會議結合，同時要求就服站外展員，每個會期去拜訪62個議員選區的服務處，主要為選區的選民大都也都有就業服務需求，這是最實質在地的服務。
3. 市府的外勞90%以上為看護工(社福外勞)，看護工在查察與諮詢上較產業外勞不易管理外，也易受到外界因素影響(包含立委關說、雇主反彈等)，但在執行上仍加強執行，才能維持裁罰維持率並堅守執法品質。
4. 因市府身為首都，對外勞權益也相當重視，同時也提供各項軟性活動，包含所屬外勞的節日活動，雖受爭議但對外勞服務仍須執行，同時也與新北市或其他縣市共同合作辦理。
5. 有關在地型就業服務，未來也將針對求職者背景進行統計分析，以利了解求職者就業不穩定之相關因素。
6. 在加值型服務部分，中高齡職務再設計是市府第一次執行，很多內容可以在精進，未來也將持續改善，以做成模組供其他需要者參考。
7. 有關台北人力銀行方面，感謝委員所提供的相關建議，目前尚未與民間人力銀行密切合作，但經分析，市府所的約聘雇的工作機會是全國首創，其他APP或相關語音履歷，因市府不同的創新作法也間接影響民間人力銀行的做法，促使彼此更加進步提供更完善的就業服務。
8. 在廣宣方面也會運用111或104人力銀行的網站進行宣導，彼此相互合作相得益彰共同成長。
9. 有關走入校園宣導，每年3月開始率續辦理校園徵才或相關講座進行補助，很多方式都透過補助和相關措施結合來進行廣宣。
10. 在辦理就業博覽會時，會針對求才廠商和求職者進行調查分析，包含同季的比較和分析，以作為下次辦理的參考。
11. 有關台北人力銀行也有與就業輔導組討論過，未來也將討論如何運用資料庫彼此互用合作，以讓服務達到最大效益。
12. 台灣就業通與EJOB宣導方面，台灣就業通也將進行招牌製作，未來也希望分署能提供相關經費補助，以利招牌製作。
13. 有關青年圓夢和青年創新計畫均有持續再執行，也有善用北基宜花經費，雖費用尚未核撥，但計畫仍持續進行中。
14. 未來也將針對市府的就業服務人員開設專班培訓。
15. 其中一項創新作法部分，市長已下令將市府所有任何重大政策和招商計畫，不能只看權利金收入，須將就業機會的創造需做承諾，並須向台北就業服務務進行招募，才能讓市民有感。
16. 國人海外就業已是趨勢，市府也均有針對國人進行相關就業服務須知的宣導。

(三)外勞管理

1. 在外勞派案方面並未有相關標準流程，今年也將直接針對標準流程法制化，明年委員來訪時，將可看到這部分的相關資料。
2. 委員建議能將實戰相關經驗進行分析和背景分析，以提供給中央參考，該部分市府已有努力再執行。另青少年假學習真打工和越南外勞聘僱也是目前遇到兩大棘手問題，仍在努力中。
3. 有關外勞加強宣導部分，未來也將進入社區與里長合作，同時也與醫院合作進行查察，完全自費再處理。
4. 有關長照中心宣導部分，未來也將放置相關文件來進行宣導。
5. 有關副署長建議能市府能率先執行喘息服務計畫，因受經費關係影響執行叫有難度，但因雇主再聘僱外勞需繳交就業安定基金，建議未來是否也可從就業安定來支援喘息服務。
6. 有關宣導的部分，將於9-11月進行11場次雇主宣導講習，包含家庭類雇主和養護機構。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 市府在就業服務部分均很有特色，包含台北人力銀行或其他廣告媒體的宣導，讓人印象深刻，市府主要服務對象以市民為主，發展署以國民為主，有關跨區域各項工作機會的產生和資訊的提供，建議未來中央與地方可以合作，以提供民眾更多的就業服務機會。
2. 有關職業訓練方面，除產學合作外，建議也可進行產訓合作，學員於受訓後可直接至企業工作，是最直接性的就業機會，台北市以服務業居多，建議也可參考該合作方式進行。
3. 在外勞管理部分，市府以看護工最多，但目前尚無相關勞基法令規範，市府以首善之都為名，可有前瞻性相關作法，建議針對聘僱外籍看護的雇主進行相關法令講習服務宣導，讓雇主對法令也能有所了解，避免被仲介所誤導，以保障彼此權益。
4. 對外籍看護朋友休假部分，雖未有法令規定但大致上均有固定休假，只是易對雇主人力不足之狀況，建議市府能針對聘僱喘息服務部分，提供中低收入市民相關費用補助，以達到啟發性的服務效果。

九、散會

**102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考核計畫**

**桃園縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月22日(二)下午2：00

二、地點：桃園市縣府路1號桃園縣政府1601會議室

三、主席：勞動力發展署　賴副署長樹立

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　記錄：謝崇蕙

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 102年整體就業安定基金的補助計畫績效，明確比101年進步，顯示各業務人員的用心，值得肯定。
2. 職訓開班能充分掌握地區產業需求和在地訓練在地就業的精神辦理，績效卓著。
3. 職訓與就服配合度佳，能將職業訓練各班未就業的青年或中高齡學員正式轉由就業服務系統來協助後續就業。
4. 具有多項創舉，包括「青年安薪就業讚」、職訓協力夥伴培力計畫等。
5. 能充分運用職訓餘款，在有限時間內再重新委訓招標，提升就安基金的經費運用效益。
6. 建議在既有的基礎上，加強因應地區科技產業廠商就職缺滿足的需求而擴大辦理產訓合作班，以期降低青年失業率。

（二）成委員之約

1. 外勞諮詢紀錄，建議應更詳細些，盡可能將提出諮詢的外勞和雇主之基本資料加以紀載。
2. 建議再加強對於承訓單位之輔導或訓練，以期使招生率和勞保勾稽就業人數比率再提升。

(三)辛委員炳隆

1. 對上一年度評審意見皆詳實回覆，且在能力範圍內已大幅改善。
2. 職訓與就服各項績效大多數前一年提升，值得肯定。
3. 對承訓單位的篩選機制有所創新與落實，若干作法值得外縣市改善。
4. 職訓協力夥伴培力計畫與桃園青年安心就業讚計畫皆屬創新作法。
5. 今年求才人數較去年大幅增加，但求職人數增加卻十分有限，據了解求才增加的廠商都是傳統產業，而求職者大都不願去傳產業工作；建議應多開拓服務業等非傳產業的職缺，以增加求職人數與就業媒合成功人數。
6. 職訓協力夥伴培力計畫的內容應更豐富，做法也宜更細膩，也應主動開發值得培力的單位，並且在法律許可範圍內建立長期夥伴關係。

(四)李委員庚霈

1. 能有效自行委託調查及參考各機關專業之產業與人力需求之調查結果，配合區域在地產業特性及人力需求，有效規劃訓練職類及人力就促媒合，績效良好就業率達61％以上，堪稱典範，可供其他地方政府參考。
2. 緊急接手勞動力發展署之各就業服務台，規劃業務及人力的運用，將各就促工作戮力服務，堪稱典範肯定不可多得。
3. 善用跨局處及相關機關團體資源整合，創造最有利之就促資訊網路，以有效促進縣民就業績效良好。
4. 促進青年就業方式能結合中央政策，並注意全人發展觀念，引領直升機父母與青少年子女及專業人員一起檢視價值觀及品格之建議積極、主動的做法值得肯定，可再繼續加強推動及走動式的就業促進作法。
5. 外勞管理活動的規劃辦理能結合外勞母國之文化，生活風格習慣等特性，採取多元方式辦理，以慰藉思鄉之情，減少社會與治安問題發生，穩定就業，績效良好，足堪供他政府參考觀摩。
6. 行政計畫嚴謹執行積極推動各項作業均符規定，值得肯定鼓勵。

(五)宋委員文水

1. 縣府有關職業訓練部分與中央之行政作業配合度，均能於期限內完成，TIMS資料登錄完整；惟未來縣府和本分署要如何以有限資源，並在職業訓練課程競合關係下創造職訓的最大效益，是我們兩個單位要共同努力的地方。
2. 結訓學員就業率平均61.3％，惟勞保勾稽比率僅32％，尚有提升的空間。
3. 縣府辦理各項徵才活動，宣導及講座者相當多元而豐富；惟建議能事先規劃擬定整體執行架構，並依各服務對象需求辦理各項活動，以發揮綜效。
4. 縣府與就業中心連結以參與相關會議居多，建議未來可增加專業計畫合作，例如校園宣導、徵才活動連結職訓成果等。

(六)謝委員青雲

1. 肯定桃園縣政府勞動及人力資源局所有同仁在考核作業上的種種努力。
2. 勞動力發展署補助桃園縣政府預算一年約1億2000萬元，而來自於縣府其他基金預算合計約1億9000萬元，其中來自縣府自編預算僅300萬，比例偏低，宜加強預算來源的分配比例。
3. 有關職業訓練班結訓學員之就業率，縣府呈現資料與勞保勾稽結果有不一致情形，且大多數是以就業切結書方式辦理，建議縣府加強督導稽核，宜引導結訓學員重返正常就業市場，並嚴謹控管職業學員之頻繁參訓狀況。

(七)陳委員世昌

1. 102年度職業訓練開班期程配置比101年度更加均勻，102年整體辦訓成效亦較101年有所提升，值得肯定。
2. 建議縣府針對職業訓練相關內部作業程序，例如不預告訪視作業規定，可研訂職訓行政管理標準作業規範，以利工作人員據以執行。
3. 建議縣府鼓勵辦訓單位於提報訓練計畫案時，提報所掌握具人力需求之事業單位及確定職缺，並將其於訓後進用合格結訓學員之執行結果列入各辦訓單位下次投標的評選事項之一。

(八)龔委員桂蘭

1. 除了就業服務台執行績效有呈現102年與101年的差異比較外，求職防騙、就業歧視業務宣導等均未呈現，建議明年能就質化及量化的比較做完整之呈現。
2. 就業歧視及求職防騙業務的宣導管道多元，宣導品樣式也很多，內容部分建議能再白話、比較活潑生動的方式呈現。
3. 求職健檢暨職涯諮商活動實施計畫中之深度諮商服務，服務的內涵是教導履歷表製作，面談準備，訓練課程的提供等，而102年度服務10人，其中49歲以上有4人，建議在設定個案來源對象應有標準 ，將有限的資源運用到最大效益。
4. 建請桃園縣政府能夠在明年的提案中，能多提出有關青年就業促進的創新方案，期許地方和中央能夠共同為推動青年圓夢政策而努力。
5. 為因應國人赴海外工作趨勢漸增，為完整了解各私立就業服務機構從事就業服務業務之服務效益，請加強督導轄內私立就業服務機構有關每季之求職求才狀況表單，以掌握未來海外就業數據。

(九)趙委員文徽

1. 在資源有限情形下，各位能有如此表現，要代表勞動力發展署管理組對各位的努力與辛勞表示肯定。
2. 就業服務法修正條文業經行政院審議通過，並函送立法院審查，請注意修法動態及預作因應宣導，如重罰規定及白領外籍勞工入境工作等，俾利業務推動。
3. 宣導品製作用心！符合宣導需求，能有效達成宣導效果。

七、桃園縣政府回應與建議

(一)職業訓練

1. 今年有和TPCA合作開辦產訓合作班，期許學員結訓後就能順利進入職場就業。
2. 由於政府單位辦理職業訓練的相關規定過於繁複，以致承訓單位越來越少，但縣府仍會持續依照市場需求辦理職業訓練課程，以落實服務特定對象等弱勢族群的服務宗旨。
3. 有關承訓單位培力部分，會再努力改善，並力求與桃竹苗分署的合作連結。
4. 有關勞保勾稽數據偏低的情形，可能與開辦職訓種類有關，未來將會在研議後做調整。

(二)就業服務

1. 縣府團隊將來會在服務業的職缺開發上更加努力，尤其未來航空城完成之後，預計將創造26萬個就業機會。
2. 就業安心讚計畫目前上工人數已達600位，會努力爭取明年度預算持續辦理。
3. 未來在相關文宣DM部分會將桃竹苗分署的資源一併納入，以求對民眾做一個整體性的宣傳。

(三)外勞管理

1. 針對外勞諮詢表格有部分欄位呈現空白的情形，會再要求同仁們填寫表格的完整性。
2. 有關就安基金的比例分配，主要是依照勞動參與率及外勞雇主數為最大參考基準；惟依照目前外籍勞工人數預算分配或員額增加之計算上，會因為桃園縣屬工業大縣，多以產業外勞為主，而導致加權之後嚴重影響分配比例，因此建請未來能夠重新思考比例分配原則。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 有關縣府所提出來的問題與建議，我們會帶回去一併研議，希望能盡快有一個符合地方政府期待的結果。

九、散會

**102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考核計畫**

**新竹縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月10日(四)下午2:00

二、地點：新竹縣政府2樓簡報室(竹北市光明六路10號)

三、主席：勞動力發展署 王副組長志銘

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：林明怡

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 優點：
2. 縣府在有限的人力下，102年度的職訓整體績效較101年度提升，值得鼓勵。
3. 針對青少年就業服務部分非常用心，例如辦理暑期公部門職場體驗等活動；以及青少年就業職場相關報告製作用心等。
4. 因應縣內企業缺工問題，建議可結合廠商職缺和縣內大學或技職教育體系學校的推廣教育能量，共同辦理「產訓合作班」，可針對35歲以下的青年進行開班。此作法將可一併解決企業缺工和職訓經費執行率偏低之問題，此外，也可提升職訓和就業的關聯性。
5. 建議將職訓結餘款，於4月份之後，再進一次辦理委訓招標，俾能將職訓經費運用到最大化。

(二)成委員之約

1. 針對特定對象所辦理之就業服務宣導活動，建議活動後，可進行後續追蹤，以了解活動辦理成效。
2. 針對有關外勞諮詢紀錄，建議主管應針對同仁所填寫的內容資料進行抽驗，以了解辦理情形。同時，有些查察或諮詢人員，對於諮詢事項的勾選，有不一致之處，建議應加強同仁的教育訓練和共識，以確認資料無誤。
3. 文宣品的印製，建議可略為調整把規定部分應加強重點紅色字體顯示，條文內容或出處則可略小，以達宣導之重點及目的。

(三)辛委員炳隆

1. 有關職訓練部分，職訓委外辦理機制宜再加強，資料大都為訓練單位所提供，例如滿意度、訓後就業率等，真實性不足。建議應確認委訓單位所填報的資料是否確實，或自行收集相關資料，以確保資料真實性。
2. 有關訓後就業率勞保勾稽比率過低，大部分都還是以雇主或勞工切結為主，建議應加強資料切結的真實性。
3. 有關原鄉訓練必要性與訓練成效應確實評估。原鄉訓練應與就業做結合，應重質為主，而非以量為優先。應透過訓練引導原鄉的原住民到外地就業，以解決原鄉就業機會不足的問題。
4. 有關職業訓練承訓單位部分，新竹縣大都以科技業為主，但部分企業辦訓均自行辦理，未需外部訓練資源，建議縣府所開之課程若以失業者為主，不應著重在科技業，應以傳統製造業為主，同時掌握新竹縣轄區內的企業職缺，並了解需求後與課程相結合。此外，應開發更多承訓單位，以協助承訓單位增加訓練能量，以改善訓練品質。

(四)陳聰勝委員

1. 針對本計畫之目的實施，建議能參考「公共政策理論」架構內容來進行規劃、執行、考核及回饋，以分析了解問題所在，進而改善和創新，以提升執行品質。
2. 在整體計畫結果呈現部分，大都以量化數據呈現，建議在簡報或回答委員問題時，可將規劃執行內容、與過去檢討項目之差異性做比較，同時也可提出對政府單位的建議，以提升計畫執行之深度。
3. 在職業訓練承辦單位方面，建議應加強承辦單位的質與量，可要求具有TTQS資格，同時也加強其他條件評核，包含訓練班別、場地和師資規畫等軟硬體需求，是否都針對訓練課程來安排，透過這些條件的規範，將可提升訓練機構能力條件及訓練品質。
4. 建議在職業訓練方面，應主動培育及強化職訓單位的量及質，可結合公會師資（講師）、訓練用機具設施或資方相關團體等資源，期由此提升訓練機構能力條件及增加培訓單位能量；建議可請教新北市政府勞工局，參考交流其作法，以做改善。
5. 對外勞事件、爭議案件之處理、建議應加強平時訪查，除表格及問卷填寫外，應嚴謹執行，定期溝通，透過分析了解問題核心，以強化輔導稽查之功能。

(五)宋祕書文水

1. 桃竹苗分署長期與縣府合作，配合也相當多，與就業中心、台合作辦理現場徵才及各項服務宣導，績效良好，同時也免費提供場地辦理就業促進研習與現場徵才活動，值得肯定。
2. 關於職業訓練部分，新竹縣培訓單位少是目前所面臨的困難，分署近期已將針對各就服中心提出需開發新的培訓單位，以經濟性的訓練為需求，若各服務中心無法開發新的培訓單位，未來將與縣府緊密結合和分工合作，以提昇新竹縣的訓練品質。
3. 針對就業服務部分，因個人資料保護法實施後，未有家庭暴力及性侵被害人就業服務轉介個案，建議可研議可行方式轉介個案，俾利提供就業服務。
4. 在職業訓練方面，新竹縣大都以社會性的職業訓練課程偏多，建議可多開產訓課程、商業和資訊類的職訓課程，以提升勞保勾稽比率。

(六)游專門委員勝璋

1. 有關職業訓練目標人數、中途離退訓人數及計畫預算執行率，均較101年成效低，建議可進行檢討並改善，以利成效再提升。
2. 針對職訓與就業關聯性部分，102年度的就業率雖較101年度有提升，但僅14%為勞保勾稽，建議應加強勞保勾稽人數(比例)。另103年度將修正就業率考核標準，同樣的就業率勞保勾稽比率高的縣市評分會較高。
3. 另發展署將於9月辦理職業訓練業務研習，對於本年度委員評核建議事項、職業訓練作業規定檢討及103年度的考核指標進行討論及業務交流，協助地方政府在辦理職業訓練業務更臻完善。

(七)吳專門委員淑瑛

1. 宣導品除列印相關提醒事項外，應納入相關服務電話，以提供民眾在遇到求職陷阱或需求時，可撥打專業請求協助。另，本署全國就業e網提供非常完整就業相關資訊，建議縣府在印製文宣品時，可將該資訊放入，以提供民眾運用。
2. 就業歧視宣導問卷，可進一步分析了解多數民眾答錯的內容，以作為後續宣導重點。
3. 暑期公部門職場體驗計畫，有關參與計畫青少年的心得報告，可擇適合的內容，利用縣府的網站做案例分享，以供青少年參考。
4. 建議縣府在提到明年度相關計畫時，可針對青年就業服務部分可多提報相關計畫，中央與地方共同合作，以解決青年就業相關問題。

(八)陳科長昌邦

1. 縣府針對查察和諮詢部分，資料大致完整；法令宣導部分也參考去年建議製作多元宣導品，建議在宣導品部分，內容應著重實用性，以強化法令宣導效果。
2. 確實依照本署規定嚴懲非法雇主或仲介，查處案件績效良好，政府單位在該部分也已加重罰則內容，未來待立法院三讀通過後，也期盼縣府能配合實施。
3. 有關勞資爭議案件處理情形，建議應定期檢討，可透過處理類型內容分析與同仁處理經驗的分享，針對需改進之處提出改善方法，使案件處理更加完善 。
4. 在勞資爭議協調會召開時，建議應由正式人員來擔任主持人，倘若人力不足，建議在結束時，應由正式人員來確認後續處理情形。
5. 針對諮詢服務案件部分，建議應結合移民警政機關及NGO團體建立輔導諮詢網絡，讓諮詢案件處理更完完善。
6. 建議在發放外勞法令宣導資料時，應確實請外勞於紀錄表上簽名。
   1. 新竹縣政府回應與建議
7. 有關產訓合作方面，並未於本次資料上顯示，但在執行上已有與新竹縣相關校系合作，未來也將改變課程類型、除手工藝課程與文創產業、客家文化外鄉結合外，也將持續辦理其他職訓課程，以增加課程多元性和學員參與度。
8. 在職業訓練承訓單位部分，常遇到承訓單位能力不足狀況，102年度也參考委員建議事項，與新竹縣合作，請專家學者提供培訓單位和相關資訊，辦理相關研討會，以挑選合適之培訓單位。
9. 在外勞稽查部分，執行人力上較不足，也將持續改善。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 針對104年度的計畫已開始受理申請，若時間上允許，建議應將委員今天所提內容，納入下年度計畫提報的修正參考。

九、散會

**102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考核計畫**

**新竹市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月8日(二)下午2：00

二、地點：新竹市中正路120號市府第一會議室

三、主席：勞動力發展署　王副組長志銘

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：郭洺芩

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

* 1. 現有職訓招標要求投標廠商需附「雇用合作意願書」，但在執行率上僅81.19％偏低，為提升職訓與就業輔導績效，同時可結合職訓與就業的關聯性，建議可開辦產訓合作班，以及青年失業率9%比起其他縣市低，建議開辦「青年優先產訓合作班」。
  2. 建議提前職訓委訓招標的時程，雖經費未核准之前會有些顧慮，但盡可能將職訓結餘款再投入開班，以提升經費執行率。

(二)成委員之約

* 1. 職訓班開班月份配置，雖然在勞動署規定、評鑑要求達到的目標還有些距離，建議仍可再改進。
  2. 在外勞諮詢相關記錄中，無法真實反應對方意見與想法，建議在諮詢事項上再詳實記錄，後續追蹤管理。
  3. 對於外勞查察員服務品質與滿意度調查，有時想藉由滿意度調查時，但會讓外勞查察員想做而不願意做，而產生反效果或負面效應，就如在進行ISO稽核工作者時，針對受稽核單位時，做服務品質或調查時，有時會產生正面或反面效應，建議要避免產生負面影響。

(三)李委員庚霈

* 1. 相關勞動運用之人力資源數據，建議備註資料出處來源，使數據資料完整性。
  2. 對於職業訓練與就業促進連結，已做到專人一案到底服務，此作法與勞動部推動推動「一案到底」有異曲同工之妙，建議做法上除了求職者、受訓學員外，精進建立求才雇主個案管理制度，充份了解企業需求，增加就業機會開發與就業推動媒合率提升，及掌握求才求職就業工作，這才是一案到底個案管理最佳利益、最適當之機會。
  3. 對於外勞管理制度，建議可參考文獻資料，對於轄區企業廠商外勞管理主要以服務、輔導管理為原則，協助雇主如有跨國企業設廠時，引進外勞之專業職能提升的職涯規劃輔導訓練，作為該外勞母國之儲備幹部規劃，可避免外勞問題產生。
  4. 對於專業性職業訓練，會參考國發會、勞動部相關單位之人力需求調查結果，才進行辦訓班別課程規劃，結合地方產業特色(傳產、服務)就業缺工居多，例如服務餐飲業是高工時、低工資、高流動特性，往往結訓後就業機會雖多，但就業流動率高的情形，建議結訓後連結學員職涯規劃之相關協助輔導可以做得更好。
  5. 針對各項就促及就服宣導媒傳運用時，例如：YouTube點播次數很多，建議考慮加入回饋意見或討論專屬網頁，蒐集更多精進作法的寶貴意見。
  6. 針對非勞保就業與行業相關性，學員可能是加入職業工會勞保，並非自身沒有勞保，建議進一步查核，可輔導參加職業工會以保障就業權益。
  7. 可再加強跨部門及機關資源連結分工合作，以開發更多就業機會服務的資源，以利市民更多資源可利用。
  8. 針對外勞管理違反就業服務法案件，建議先做好宣導再輔導，若真有問題才裁罰。

(四)王委員幼玲

1. 對於就業率查察，需要有年度計畫執行，單獨的職業訓練班別，例如自行創業或就業以切結比例過高，佔學員比例人數的1/3-1/2，或集中在某一企業就業，如生活美學有七人被同一家公司聘用，建議後續追蹤了解實際情況。
2. 對於有外籍看護工申訴處理之後，建議建立後續追蹤機制，做好查察紀錄。
3. 對於就業歧視的宣導，除了對一般民眾、學生在社區或校園進行宣導外，建議對企業主或人事主管的宣導。

(五)謝委員昆霖

1. 對於開辦職業訓練做需求分析，建議結合就業中心蒐集失業者或就業者，希望工作職類相關資料分析，讓辦訓內容能再準確。
2. 未來努力方向已提到加強結合桃分署新竹中心「賈桃樂學園主題館」來服務市民，建議與桃分署新竹中心建立定期討論聯繫機制。

(六)楊委員明傳

1. 對於訓練單位不定期訪查評分項目，建議市府內部建立標準作業程序，另有關異常情形之追蹤處理、具體成效及持續改善作法等，於自評資料並未呈現，可再口頭補充說明，建議未來可儘量於自評資料呈現。
2. 開訓日均配置於年度之各月份係以開訓日計算，而非訓練期間涵蓋的月份，此評分項目之目的是希望開班日能平均配置於年度之各月份。
3. 有關掌握職訓需求的部分，建議市府內部建立標準作業程序。
4. 對於訓後就業率部分，在勞保系統勾稽之比例較101年31%，102年37%有進步，建議持續加強努力提升系統勾稽比例。
5. 職訓經費執行率較101年度下降，建議督促訓練單位落實訓後就業輔導工作，以提升訓後就業率及經費執行率。

(七)侯委員松延

1. 有關就業歧視防制業務宣導乙節，建議電視廣告託播時段可再依擬宣導對象之收視習慣調整（避免於深夜或凌晨），以提高宣導的效果。
2. 就業歧視宣導方式除現行做法外，建議可與國小合作，運用家庭聯絡簿的溝通機制，提供相關文宣供學生家長參考，提高宣導效果。

(八) 陳委員昌邦

* 1. 對於外勞管理，受理之勞資爭議案件及後續處理情形應予以分類及分析，並定期進行檢討與分享。
  2. 為嚇阻及嚴懲非法媒介及聘僱行為，追議確實依法加重裁罰。
  3. 建議相關查察諮詢調查表紀錄應詳實記錄。

七、新竹市政府回應與建議

(一)職業訓練

* 1. 特別是產學合作是未來趨勢，會在7月前與就業中心、產發單位彙管討論處理。
  2. 有關招標時程提前，委員有提到時程不夠寬，在採購法前先做處理，因經費未下來前做招標需要備註法律程序，希望能在年底或明年1、2月進行招標作業；今年7月也自籌職業訓練100萬預算經費，相信對此有所助益。
  3. 對於跨縣市職業訓練檢討，新竹縣市雖然都以新竹科學園區為核心，相同都是科技城，不同之處因新竹縣幅員廣大有原住民偏鄉城鎮，會重新檢討盤點新竹地區人力資源與職訓的關聯。
  4. 職業訓練開辦手語班，對於每位參與學員都會全程關注，身障者手語班提供全程翻譯，今年又增加一位身障者參訓，經費支出相當多。
  5. 在訪查SOP的年度計劃，會再做改善讓作業規範更完整性。
  6. 職業訓練生活美學班有單一公司過高情形，這是正義玻璃新竹老字號公司，會再確認學員實際情況。
  7. 會與桃竹分署就業中心討論失業者職業訓練整體規劃，並全力配合「賈桃樂學園主題館」推廣。
  8. 訓練課程的汰舊換新，每年都會檢討開辦新班別，例如微電影班、生活美學玻璃班是配合新竹特色產業及去年委員所提的建議開班，相關SOP會依規定辦理。

(二)就業服務

1. 在YouTube回饋上，會在今年標案上進行意見回饋機制。
2. 委員提到一案到底有部分擴大情形，會注意雇主端的想法，並在統計資料來源持續改善。
3. 對於餐飲業高時低薪確實有此情況，如何協助類似創業型，與就業中心合作將在8月6日就業博覽會中邀請就業諮詢專家進場，協助提供市場分析。
4. 在就業歧視宣導上，將家庭聯絡簿納入今年參考意見。
5. 在就業媒合除了媒體宣傳、就業博覽會外，亦運用勞基法宣導會上提供企業人資資訊未來會再持續改善。
6. 就業歧視宣導托播時段，今年會再做改善。

(三)外勞管理

1. 對於外勞管理處理，會先讓個案意見陳述了解實際情況，倘涉及違反事證明之案件，再依規裁處。
2. 外勞記錄表會請同仁詳實記錄，問卷調查表會再檢討修正會持續做改善。

八、主席宣達（裁示）事項

有關104年度就業安定基金補助各地方政府計畫，已於6月25日召開說明會，縣府可依本次委員所提之意見，提報104年度新計畫。

九、散會

**102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考核計畫**

**苗栗縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年6月30日(一)上午10：00

二、地點：苗栗縣府前路1號縣府第二辦公大樓3樓301會議室

三、主席：勞動力發展署　謝組長青雲

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 在書面資料及簡報中，能針對職業訓練及就業服務徵才活動，呈現101年及102年之比較，可清楚看到業務成長與變動情形。
2. 雖未設置就服台，但能編列公務預算辦理徵才活動，同時與轄區分署之就業中心合作連結度高，值得嘉許。
3. 101及102年連續二年原規劃開辦職訓15班，但實際辦理僅13班，建議再評估地方職訓需求量與特色。
4. 對於學員滿意度過低的辦訓單位，應該進一步瞭解原因，並訂定配套措施，於該單位日後參與投標作業時妥善處理。
5. 針對不實徵才廣告之電訪及實地查察，目前只針對求才不實廣告之重點查察，建議可同時查訪是否有違反就業歧視及性別工作平等情事。
6. 針對原因為提前解約的外勞爭議處理，可在說明欄位中，加註違反工作規則之事項。
7. 目前有7位同仁針對就安基金之業務的分工運作下，建議逐步建立標準作業程序，避免因人員流動影響工作績效與目標達成率。

(二)吳委員慧美

1. 縣府主動查察就服機構，並以成立專案計畫，配合警政、憲兵隊、海巡署機動查緝隊及岸巡三二大隊、專勤隊等相關單位聯合查緝非法外籍勞工，將不法的就服機構縝密查察，以維護勞工權益及勞動安全。
2. 102年度承訓單位因招生不足導致無法完成開課計畫(原15班，實際開班13班)，同時開訓日的分布在5-9月，與一般平均分布整年度的職訓規劃不符現狀，也可能起因於就業安定基金補助計畫未能及時在四月前核定，而使職訓規劃無法提早作業。
3. 在就安基金人員聯繫會報，除中央勞動相關法令或知識上的政令宣導之外，未就中央與地方實務上可整合服務企業部分或溝通共識部分，落實會報之功能，建議予以強化並列入紀錄與管考。
4. 另外在縣府與廠商會合與協商相關聯繫會議記錄中，針對廠商現場所反應之事項，未建立後續追蹤、管考或後續服務之成效評估。

(三)陳委員聰勝

1. 102年度曾辦理「勞動力需求調查及產業結構分析與運用」調查，為本縣勞動力需求及產業結構求才因素及最新的調查時間，作為職訓及就業服務工作規劃之準據，符合認真求實科學辦事精神，並奠定業務規劃的堅實基礎。
2. 在經費不豐，縣內企業家數及規模比不上都會區情形下，工作同仁盡其所能，結合民間及其他縣府部門之資源，多項針對縣民需求之政策措施，顯見單位主管及同仁之努力，值得肯定。
3. 在自評資料中，對於部分上年度建議改善事項，尚無法對應切實改善；部分未能掌握改善建議之核心因素，以致影響其改進績效。建議能掌握提出改善建議的背景因素及欲達到的目的，透過整合縣府相關部門，勞資界及學校資源之整合機制，研提出具體對應策略及作法，俾能有效改善問題，提升績效。建議能善用SWOT分析及7W之分析架構，以提升規劃品質。
4. 在考核項目中，對基本要求已能做到，建議能利用縣府資源致力創新與拓展面向，提升自我期許及服務效益。
5. 關於職業訓練之規畫，宜有實際產業與人力需求市場調查，學員訪視資料以及求職者對工作意向需求等資料做基礎，似不宜受到訓練提案單位基於自己辦訓能力所提出的訓練職類之限縮，建議於未來職訓招標的需求書裡能要求與落實。
6. 委訓招標案的提案單位，其硬體設施、師資條件、辦訓經驗及輔導就業的實績，主辦單位及參訓者多表示不滿意，建議能進一步檢討其原委，並提出改善建議，建請勞動力發展署參考。例如可參考日本勞動省及新北市政府的案例，由勞動力發展署鼓勵直轄市及縣市政府暨所屬的分署，利用技職學校未充分利用的實習工場、學校專業師資，洽請有人力需求的同業公會及其會員廠商在訓練機具設備(如免費借用、廉價利用、廉售等)、訓練業師(如由同業公會提供報酬，或由政府補助等)、訓練課程規畫、教材編製、選擇訓練方式方法、受訓學員輔導等事項，積極參與；政府機關(勞動及教育部門)則在運作模式建構，法規獎助規定、經費支援、績效查核等事項，發揮推動、統合的角色功能。
7. 對於結訓學員就業狀況，務必持續追蹤，除與勞保局就業投保資料勾稽查證外，對於在「員工人數4人以下屬自願投保單位」任職者，列為查察重點，防止假訓練真申領失業給付的現象。又國內媒體報導北歐國家為改進此一偏差現象，修正其相關法規，失業者參加職業訓練結訓後，必須到事業單位工作一段時間後，才可據此請領失業給付，或可參考研究。
8. 對於各項的滿意度調查，建議供調查問卷之設計、現場施測、統計分析，主辦單位宜居主導地位。另建議增加質化性質的題目，且務必填答，俾掌握真實狀況；提升該項統計資料的參考價值。
9. 關於外勞管理部分的許多訪視或問題處理的紀錄，表格內容以勾選性質者居多，建議增加對本案發生的原因、處理過程、處理方法、處理結果等，做文字的記述，俾能從此等資料中，找尋出解決方法，並防範未然。

(四)謝委員昆霖

1. 在相關業務規劃與推動執行上，縣府均能合力配合勞動力發展署桃竹苗分署執行及參與。
2. 針對縣府在勞動政策及社會資源有限，就業服務與職業訓練業務之人力設置較為薄弱，相對就安補助計畫研提較少，應有努力空間。
3. 縣府未設置就業服務相關單位，且申請就安基金補助之就業服務部分案件較少，建議中央在地就業中心未能著力部分，請縣府可研提較多就業服務相關計畫。
4. 針對職業訓練部分，核定班別大於實際開班班別，招生不足是主因，雖然有事先成立職訓的職類需求調查評估小組，調查當地的就業市場的職類需求，建議縣府評估職訓需求調查時，可將在地就業中心的求職尚未就業者的需求與失業原因，納入開班需求的評估。
5. 針對職業訓練結訓學員之就業率已達60％，惟系統勾稽部分僅達19％，顯示進入正常就業市場（有勞保部分）較低，建議縣府可結合當地就業中心，不須等結訓三個月，而提前將結訓學員名冊送由當地就業中心來協助就業。

(五)游委員勝璋

1. 已針對101年度執行經驗與委員相關考核建議持續進行滾動式修正，值得肯定。
2. 在職業訓練方面的資料非常完備，相關同仁對於業務之說明與掌握度也表現非常熟悉。
3. 縣府進行整合勞動及社會資源處等相關各局處資源與資訊傳遞，並協處或轉介相關特定對象，也值得肯定。
4. 針對職訓班別選擇，可參考當地就業中心的職缺，並以苗栗縣未來產業發展人力需求區域性產業發展相符合，及縣府施政方向進行規劃，建議除提案單位自行提列，並進行次級資料整理分析，及就博會或就業中心失業者參訓需求進行訓練職類之參考。
5. 針對職業訓練的採購期程，建議往前開始進行，避免過於集中某些月份，而應分散各月份期初招生，並將結餘款進行後續招標作業。
6. 針對開班率員規劃15班但實際僅開辦13班，主要因苗栗縣職業訓練之承訓單位較少，建議縣府可多栽培並開發新的承訓單位，以增加訓練夥伴的選擇性。
7. 針對就業率的勞保勾稽部分，102年就業率60％相較101年68％下降，而且就業人數214人僅28人為勞保勾稽佔13％，建議應加強職訓提案單位應針對就業市場現狀及事業單位職缺的掌握，以使職業訓練與就業服務作有效之串聯。
8. 針對職訓對象的生活補助戶與更生人雖有10%的保障名額，但102年度實際受訓的對象名額仍偏少(生活補助戶6人；更生人2-3人)，建議可再強化與落實該機制。

(六)侯委員松延

1. 102年度求職防騙宣導多數為國中生，但因國中生求職的機會較少，建議再調整宣導的重點對象。另宣導的時程應再酌調，針對宣導對象的作息特性予以規畫，以發揮實際宣導效果。
2. 就業歧視宣導方式目前為有線電視託播及徵才活動設攤，考量宣導對象主要為雇主及勞動力人口，爰建議可增加宣導的廣度，如：可與國小合作，運用家庭聯絡簿簽收的機制，發放相關就業歧視及求職防騙宣導的文宣，以提高宣導的效果。
3. 另有關就業歧視及求職防騙的電子媒體宣導方面，建議託播時段再調整，目前有多個時段分配於深夜及凌晨時段，效益有限；建議在與承辦廠商議約時，應調整其需求規格，提高宣導效益。
4. 有關縣府規劃建立就業服務相關資源整合之平台，作為廠商與求職民眾之橋梁與網絡乙節，建議可善加利用勞動部勞動力發展署24小時的就業服務網站(ejob)及全年無休的客服中心(24小時客服專線0800-777888)及年底將推出的APP，以提高民眾尋求服務的便利性。此外，也建議縣府可建立公務預算與就安基金經費使用之劃分原則，讓不同經費發揮效果，落實就業促進之最終目標。

(七)葉委員明如

1. 針對外勞管理相關宣導部分，建議可就宣導片揭露之收視率與效果，請廠商統計及分析，以實際瞭解宣導效果。
2. 針對外勞管理相關宣導之方向，建議可製作針對申請中及已聘任之不同訴求的對象，在不同通路上進行宣導，即以客製化的宣導策略。
3. 針對有關「合法外勞違法打工」新產生之案件，雖然縣府的外勞人數不多，但發現在營建類及家庭看護類有增加前述新案件之趨勢，建議可針對此案型加以分析及統計案件，找出發生之原因，並具體提出因應做法及建議。

七、苗栗縣政府回應與建議

(一)職業訓練

1. 針對這次考核資料較著重於職業訓練之比較，而102年也較101年成長較緩慢，其他部分項目未作兩年度之比較，後續將調整辦理。
2. 針對職業訓練開班應考量在地就業市場之需求，以及在地就業中心的相關資訊，後續將改善辦理。
3. 針對職業訓練開班會召開學者專家的審查會議，並參考苗栗縣產業需求調查及產業結構，且要求全縣承訓單位提供可開辦的訓練班別，以及加強管理職業學生的狀況，落實辦訓的成效。另針對招標內容，亦給予更生人10%的保障名額；同時在勞保勾稽部分，將於未來納入承訓單位加分的選項。

(二)就業服務

針對廠商求才與人力市場的需求考量，縣府也積極拜訪縣內廠商，實際瞭解對於各項職類的人才需求，另一方面亦充分與求職者溝通。

(三)外勞管理

針對外勞查察與裁罰案件，102年度皆有較101年度成長；另在裁罰案件上，外勞違反工作事項的表單設計，後續將再增列其他選項，以致完整。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 本計畫考核目的是希望地方政府能夠妥善結合公務預算及就安基金的資源，整合並作最有效之運用。並且透過考核，了解計畫年度執行狀況，作為未來調整或改善計畫內容之參考，希望在政府有限經費的補助下，結合資源有效互補及管控計畫執行的達成率。
2. 近兩年有關就安基金預算之通過，於立法院審核時多有延宕情形，可能影響年度執行期程，也請縣府能有效掌控工作時程。透過今天各位委員及相關職業訓練、就業服務及外勞管理等各項建議，縣府亦可再審慎評估與調整改善未來相關執行計畫內容，以期明年有更傑出之表現。

九、散會

**102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考核計畫**

**台中市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月16日(三)下午2：00

二、地點：台中市台灣大道三段99號惠中樓4樓(台中市政府401會議室)

三、主席：勞動力發展署　蔡副署長孟良

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：謝崇蕙

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)陳委員月娥

1. 台中市政府勞工局的團隊能在如此短的時間之內，將過去一整年的計畫成效，包括職業訓練、就業服務及外勞管理等三大領域整理妥當，尚包括自去(101)年改成考核之後，要求市政府將去年和前一年進行自我比較部分加入，台中市政府表現確實達到委員們的期待，市府團隊亦能清楚掌握自己未來努力和進步方向。
2. 有關績效呈現部分，建議市政府可再做部分系統化整理；例如去年做了哪些努力，所以去年的成效比之前更增加?去年又曾做了什麼努力卻無法在績效上呈現?面對此狀況，市府又是如何調整團隊努力方向?希望來年績效考核時，委員們能夠從呈現資料中獲知市府團隊努力過程、內容及未來努力方向。
3. 針對每年考核委員所提供建議事項，市府團隊後續追蹤與改善方向重點應加強具體化比較與呈現；以就業服務的個案管理為例，市府對長期失業民眾或相對弱勢特定就業對象，例如身心障礙者，曾經做了哪些努力或提供哪些服務?而在某些特殊個案的服務成果敘述中，具體展現成效。亦即，在成果具體展現上，可再具體化，例如投入內容、結果、人力或資源等都可列入其中。
4. 結訓學員的滿意度調查結果顯示，滿意度是穩定提升的，惟應再進一步了解學員對那些項目或內容是不滿意的，因為學員不滿意之處就會市府團隊未來可以努力的空間和方向。
5. 職業訓練結訓後三個月和結訓後六個月的就業率比較，其中有約三分之一班別的就業率數據是持平、無任何改變的，建議可將結訓學員就業率放入個案管理系統中，以充分反應培訓單位和市政府團隊的個別努力，亦降低訓用落差的情形。

（二）程委員鈺婷

1. 台中市政府為各縣市業務推動典範，建議職業訓練與就業服務連結度方面，應有正式書面作業文件，例如：簽署「就業切結書」。應於學員就業後(簽完就業切結書)持續關懷(主動聯繫)多月至6個月，於學員穩定就業後始為停止。

(三)莊委員俐昕

1. 市府相關作業及服務量均有達成，加上相關方案多元，同時整體方案數量、服務人次、滿意度均較101年度提升，整體服務量值得肯定。
2. 市府會進行轄區內人口需求評估與分析，包括就業率和失業率比較等，進而針對分析的結果或趨勢辦理了許多方案計畫，然而較無法從資料中充分了解市府針對這些評估分析報告提出因應對策之關聯性，及其對相關方案計畫推動的後續影響。
3. 各項業務均辦理許多宣導活動，但目前宣導成效似乎僅能就參與人次或宣導人數來呈現，建議可從市府團隊所舉辦的活動回饋來進行統計，以更有效掌握及評估宣導成效；例如在活動滿意度調查表中增列「如何得知本活動訊息」等問題，透過求職民眾的回饋進一步了解宣導活動的實質推廣效果。
4. 目前各項服務均有滿意度調查，且獲得高度滿意，但在高度滿意的現況中，反而讓滿意度調查失去鑑別力，建議市府宜思考如何找出實質有意義之問項，並請市府特別重視「不滿意」之意見內容，雖其為少數，但若妥善回應，應可俾利服務品質之提升；同時還可以再增加有關意願和行動層次的項目，例如是否願意再參加活動或是否願意留下聯絡資訊等問題。

(四)林委員淑媛

1. 台中市政府勞工局團隊是中彰投分署的好夥伴，彼此間的合作聯繫相當密切，充分達到資源整合效果；另外，市府不斷推出如戰國策計畫持續建立行業大探索等有價值的創新活動，這些都是中彰投分署很值得學習的地方。
2. 儘管市府在就業服務及職業訓練方面，均已經建構完整而詳細的SOP，惟考量目前非理性求職民眾有增加的趨勢，建議市府可增訂「就業服務據點危機處理機制」，提供同仁備用參考。

(五)陳委員世昌

1. 台中市政府對於職業訓練承訓單位的相關輔導工作上花費許多心力，包括訂定工作手冊，辦理各式的業務說明會以及承訓單位彼此間的觀摩活動等，進而在承訓單位辦訓能力的提升上看到成果，例如承訓單位能積極主動辦理課程及未來就業趨勢說明會等具有實質效益的活動；倘若舉辦上開說明會之承訓單位已達到相當的普及程度，未來或可研議納入承訓單位之應辦事項，甚至進行上開說明會的成效評量。
2. 針對市府所提「年度提報就安基金計畫時，應僅就計畫總班級數核定，以增加地方政府規劃之彈性」，開放讓市政府依照當下的環境和狀況彈性決定以臨時因應突發需求之建議乙節，按本署目前審核作業採二階段方式進行：第一個階段是配合每年七月前提報職業訓練計畫，提報及核定內容包括擬辦職業訓練的職類，及各該職類之下的預定班次、人數及經費；而後續只要在原核定的總經費之下，將擬辦理的細部執行內容於招標前送分署進行第二階段審核（主要目的在於訓練規劃資訊的相互流通，避免相互干擾或排擠）即可。上開作法已可供市府在新施政或環境變動下具備調整職業訓練職類、班次需求的彈性。
3. 「規劃與執行的一致性」是辦訓的原則與追求的共同目標，有關市府變更班次或職訓類別是否可以不影響行政成績，可再另行研議；惟就現階段而言，仍宜以規劃、執行、檢討與持續改善是否一連貫為主要考量。

(六)沈委員文麗

1. 台中市政府對於就業服務方面的深度和廣度都非常值得讚許；尤其是青年海外就業打工之部分，政策思考規畫相當具有前瞻性，更是足以為全國各縣市之表率。
2. 求職求才網絡的建置，係為了協助廠商與人才媒合為要，為增加就業服務工作人員媒合績效，建議貴府求職求才網(大台中人力資源網)宜與本屬就業服務資訊系統可以進一步介接，以強化國人就業資訊之取得。
3. 市政府欲進行有關就業狀況之調查，建議於主題確認前，先行參考中央已調查之調查資料，如勞動部、主計總處、勞動發展署及分署調查報告以不重複為原則，以達到資源共享的目標。
4. 立法院上個會期提出有關企業薪資「面議」造成現行就業市場的不透明狀況，本署及分署已著手研議如何降低廠商採用薪資面議之引導機制；目前署本部每個月會固定觀察各分署廠商提出面議的比例概況，並要求就業服務人員在取得職缺時應同時了解該職缺的實際薪資區間，以減少求職民眾的疑慮及加快媒合速度。
5. 因應就業服務法第5條之修正，建議針對民眾求職時，廠商詢問個人隱私資料之禁止部分，市府可增加相關議題的教育訓練課程或講座，以協助民眾了解相關法令。
6. 報告中提到台中市失業民眾的年齡層多以青年失業為主要族群，建議市府可利用今年下半年尚未執行的宣導活動，或提出明年有關促進青年就業的創新宣導計劃，以達到中央地方合作，共同協力解決青年就業問題，並可加入促進青年圓夢計畫logo，統一民眾對於政府推動青年就業的一致印象。
7. 建議未來進行私立就業服務機構的評鑑時，能夠強化其對就業市場資訊露出之正確性，勿造成民眾錯誤印象之虞。
8. 針對青年海外就業的部分，市府雖然相當努力對學校及私立就服機構進行查察及宣導，惟仍有許多學生並未透過正式管道而自行到海外打工；建議未來進入學校宣導時，可利用職涯講座強化學生對海外就業管道資訊，以避免學生因本身的知識不足而到國外違法打黑工，進而造成任何不利情事發生。
9. 針對「就業服務員薪酬建請趨於一致」建議，由於署本部是以就業服務員的薪資是依照工作內容的功能別來決定，故功能別不同則會有不同的薪資額度。
10. 針對「中央、地方就業服務權責盡速明確分工並妥善周延順利承接」建議，由於目前中央與地方的分工還在陸續協調中，將來會觀察分工的實際執行狀況後再來一併討論與處理。
11. 針對「建請設置專案個管員與下放就業促進工具」建議，本署於組改後將就業、訓練、技能檢定及創業等服務項目集中於各地就業中心，未來均稱之為「台灣就業通」；而近日也將邀集各縣市政府共同就「台灣就業通」之招牌命名進行研議，希望市府能派員參加。

(七)葉委員明如

1. 對於外勞業務之執行非常有活力、積極，也有創新之思維，足為其他縣市借鏡。
2. 建議對外籍漁工的特殊工作特色，市府團隊應多向雇主及漁工加強宣導，尤其是自由加入工會的部分。
3. 勞資爭議協調部分，如涉及雇主工資未全額直接給付，建議勞資雙方雖有給付共識，市府仍宜在結論上敘明雇主是否應立即給付或限期給付，並就分期給付部分加載「一期未付視為全數未為給付」，進行裁處措施。
4. 有關安置單位的支出費用，一部分係由就業安定基金所補助，因此如有安置個案涉及刑事案件，安置期間達3個月以上者，請發文促請司法機關盡速偵審，避免影響外勞在台的工作權益，並降低外勞發生行蹤不明的機率。
5. 針對「修定行蹤不明外國人有效裁罰機制」建議，市府希望能夠不要以裁罰為唯一手段，並將已經遣返無法執行罰緩外國人的部分改由移民署在該外國人以其他事由再次申請入境時，負責追繳與執行事宜；然裁罰手段是在法律規範之內，不只是就業服務法的部分，因此不適宜由移民署來擔任執行機關的角色，應該回歸到擁有裁罰權的地方政府身上。未來宜以宣導為上策，若真遇執行困難，建議採用行政執行法委由移民署囑託執行。而有關43條案件呆帳率，未來則可以進一步和移民署作協調，做一個罰鍰彙整的動作，或研擬其他任何可以減少呆帳的措施，以增加裁罰機制的有效性。
6. 針對「加強地方政府及相關查緝機關法規研習，以落實查處違法案件」建議，因為本署已規劃自8月13日起開始進行地方政府外國人查察和諮詢人員的研習課程，共有四梯次，研習對象除了地方政府的外國人查查及諮詢人員之外，也包括移民署、警政機關等，今年並開放NGO團體一起加入研習行列；研習主題新增案例說明分享及各縣市實務執行方式與內容。若市府認為有增加梯次或舉辦第二場次必要，本署可於函詢各縣市具體需求後視實際情形配合辦理。
7. 針對「提升僱用家庭看護工之雇主法令認知」建議，市府希望能將雇主參加一定時數的法定課程或是有關勞動法令的測驗等要求，做為申請的條件之一，以避免事後之裁罰；惟家庭看護工多屬補充性人力，從人道的考量來看較不適宜將雇主測驗分數及宣導課程參加時數作為申請條件之一，而改採其他機制，例如入國前應撰寫生活照顧計畫書，而入國後利用訪視機會了解雇主是否依照計畫書內容執行作業。

七、台中市政府回應與建議

(一)職業訓練

1. 滿意度問卷中有關不滿意的部分，市府團隊在執行上已經做過處理，但並未在書面資料上完整呈現，未來會再加強要求同仁留意資料呈現的周延性。
2. 關於職業訓練結訓後的三個月及六個月失業率是一樣的情形，是因為結訓後三個月內是承訓單位負責就業輔導，再來第四個月開始才是市府團隊接手繼續追蹤，但其實是和入訓篩選機制有關，因為學員符合條件不見得具有就業動力，有部分學員甚至擺明是為了請領津貼，尤其是失業給付尚未請領完畢者，當獲知結訓後應馬上再去就業中心繼續申請失業給付，更是降低其就業意願，故未來將特別再加強承訓單位入訓學員的參訓適切性。
3. 有關承訓單位能否把說明會列為必要項目，應該是可以試著放進標案規範裡，甚至進一步確認說明前與說明後訓練類別的差異狀況。希望能立即採行，在將來也會直接放入契約中。
4. 職業訓練不僅在協助就業，還有協助學員有關創業的部分，而本府相關創業的協助措施，則已於剛剛簡報中詳述。

(二)就業服務

1. 因為會議簡報是扣著整個考核項目，所以較無法在報告時具體呈現所有推動政策或計畫之間的關聯度，例如背景、想法及後續據以規劃出的做法，加上過程中的檢討、修正等整個循環過程；但這樣的系統性的思維已然在我們工作規劃與工作推動時落實執行。
2. 活動或政策宣導的成效部分，的確是不容易進行客觀的評估與呈現；而市府目前在舉辦相關講座或徵才活動時都會詢問與會者得知消息來源，然後依據實際情形做資源分配上的調整。
3. 關於增加「就業服務據點危機處理機制」的建議，本府過去比較偏重在勞資爭議或外勞查察的部分，未來將加強就業服務同仁的相關訓練。
4. 青年就業的議題是各縣市都面臨的問題，所以本府有許多資源都投入有關青年就業的專案中，而且也已經落實到國中階段。未來若額度內允許，也符合地方上環境需要，會盡量配合勞動力發展署提出有關推動青年就業圓夢或相關宣導等創新性提案。
5. 海外就業打工無法確實掌握的很大因素在於網路平台，主要是因為現在實施個人資料保護法的關係，使得目前已經無法從警察機關查詢到網路個人IP位置，使得市府同仁無法進行有效追蹤。而在私立就業服務機構宣導的部分，因為總公司多半在台北市設立，不屬於台中市政府的管轄範圍，因此我們將在思立就服機構評鑑時特別提醒有關海外就業打工的部分。

(三)外勞管理

1. 有關勞資爭議的協調，尤其是與金錢有關的時候，本府在思考運作上會比較務實看待處理，而非把法規罰鍰擺在第一位；但不論如何都很期待能用法律的角度去積極協助雙方都能獲得協助。
2. 有關刑事案件，市府是否能夠發文促請司法機關盡速偵審，因涉及司法機關行政獨立的議題，未來若有特殊狀況，則列為個案特別處理。
3. 有關43條，若要依法進行，就業服務法在行政院審核的時候，希望能依照實務狀況來客服，是否能列呆帳，裁正組 能接受這樣的問題，但是要改變可能不能，法制局可以達到管制與裁罰的目的。不會一直困在行政程序中間
4. 台中市的外籍漁工人數很少，所以只要有入國通報都會進行新入國的訪視；而目前漁林署有新設置一個漁船入場通報的資料庫，可以查詢入港漁船的相關資料，只是可能因為權限問題而無法掌握到同一個時間點所有漁船的入港資訊。若未來若能克服權限問題而掌握到所有漁船資料，市府將會更加落實查察和宣導的工作。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 針對本署同仁對市府提出建議的回應，不見得會讓現場市府團隊非常滿意，但至少我們能夠先把問題釐清，未來能夠持續討論。
2. 補充43條裁罰非法外國人的部分，地方政府對非法外國人要進行裁罰事實上是很難執行的，也會造成後續的行政呆帳，這問題宜從法制面和後續執行面同步去思考與評估；而這問題日前新北市政府已經正式提出，行政院也已經有初步的討論，後續我們會邀集各縣市政府一起來討論這問題。另外向各位報告，非法外國人實際上會同時觸犯兩個法規，一個是移民法，本身即有裁罰，處以罰鍰或是管制入境、驅逐出境或限定出國等；另一個就是就業服務法，則可能永遠不能回來，將被列為入境黑名單。
3. 有許多問題相信已經得到充分的意見交流和溝通，期許中央和地方能夠共同面對問題，然後一起處理問題。

九、散會

**102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考核計畫**

**彰化縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月4日(五)下午2：00

二、地點：彰化市中山路二段416號縣府三樓簡報室

三、主席：勞動力發展署　王副組長志銘

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：郭洺芩

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 在勞動力統計失業率中未能區分不同年齡層，青年失業率未能呈現出來，建議依不同年齡層標示失業率，職訓課程建議與失業率年齡層相關聯，以促成就業服務產生更好的績效。
2. 職業訓練執行率僅72.86%，有些班別無法開班，結餘款又到年底了，無法再重新招標，建議思考職訓招標時程提前安排，有些班別可再運用結餘經費開辦新班，以提升職訓的執行率。
3. 為提升職訓與就業的高關聯性，建議宜開辦產訓合作班，由企業端先開發出職缺，若市府人力不足，可藉由優良的社會、工商團體開發企業職缺需求，針對工作職場需具備的職能，從業人員應有的工作技術能量，設計開辦適合的課程，結業後就業問題即可迎刃而解。
4. 針對職訓與就業服務的配合，如:大統長基公司是很好的案例，在解決工廠歇業過程，成功導入職訓與就業服務，實是最佳典範，建議將此個案進一步製作成為成功案例，亦可呈現縣府勞政的成功績效之一。
5. 在外勞部分有相當多獨特的作法，敬佩縣府人力少卻能展現良好的績效;同仁們具有旺盛的企圖心，積極而主動，值得嘉許。

(二)紀委員惠容

1. 聚焦特定對象:外勞、外配、被性侵者、遊民的就業服務，資料上被性侵受暴者、遊民就業成功率是零，這是需要再討論、被關注的，目前縣府現有人力不足，建議可與專業團體合作，可能比較有就業成功機會。
2. 針對外勞之勞資爭議--性侵、性騷擾、人身傷害資料中，當個案發生時會與社會處合作，想了解個案是透過1955通報，還是主動協詢，想了解整體的處理流程，當通報成功勞工局處理轉換雇主期間，受傷需要處理、被庇護，在其它縣市都有類似的轉換雇主的庇護所，縣府這邊是否也有庇護所、安置中心，以協助這些受害者創傷復原之服務。
3. 針對青年的宣導做很多，執行力也不錯，但宣導非僅是辦了多少場次、人數，而是應著重在宣導場次之後造成的結果，想了解達成就業媒合率與評估指標的連結度。

(三)陳委員永興

首創鮭魚返鄉之計畫，值得持續推廣，建議結合產業、學校，利用學生畢業前2-3個月至企業實習，促進學生日後就業機會。

(四)林委員淑媛

1. 針對縣府因人力有限，希望中分署支援開發，輔導承訓單位，建議多運用本分署成立的彰化縣在地訓練服務處資源。
2. 彰化各就業服務台與中分署相同，人力少、位處偏遠，一樣會面臨非理性求職者，或求職者攻擊服務人員情況，建議訂定就業服務台運作危機處理機制，供各就服台同仁參考遵循。
3. 針對廠商求才登記表中薪資等勞動條件資訊，過往都是寫面議居多，建議應加強向雇主宣導資訊公開透明，減少填列「面議」情形。

(五)游委員勝璋

1. 建議課程宣導部分應可再強化，在課程開班資料中，看到喪禮服務人員未開班，婚禮設計也有3班報名人數未達預定人數，相對在訓練單位後端招生及開課上都無法做到有效的運用。
2. 對於CNC工具機操作開訓20人，但結訓僅剩14人，超過30%的中途離退訓的比例，造成人力資源未有效運用。
3. 針對工業職類課程，訓練單位在工具設備的投入及招生上都是不容易的，故建議開設產訓專班，先尋求相關的合作事業單位，在整體招生宣導上明列結訓之後，可協助就業輔導及相關的勞動條件(如:資薪），以吸引民眾參訓。
4. 針對同質性班別，建議招生期間及就業輔導期間可區隔，以提升訓練成效。

5.在部分班別中學員滿意度調查，有高滿意度但相對就業率低的情形，如:創意養成、堆高機相關班別都有此狀況，建議持續了解其原因並加以改善。

6.對於在職勞工訓練，目前署內有針對大型企業、中小型企業、因應貿易自由化(充電起飛)、服務業人才提升等方案，這些經費都是「就業保險」與「就安基金」有所區隔，但受限於現行規定，並沒有補助各縣市政府。

7.對於失業者職業訓練，從需求調查、課程辦理、就業服務及委外辦理等工作事項繁瑣，署內會定期檢討其制度面。

(六)曹委員毓珊

1. 針對就業服務部分，縣府辦理了相當多活動(如:鮭魚返鄉活動)，在成果報告中有提出宣導效益，除了新聞稿、官網呈現外，民眾可能無法直接獲得訊息，建議日後在就業博覽會、企業參訪及職涯講座等活動，可透由署內的「全國就業e網」平台全國性露出，以達宣導之效。
2. 對於「彰縣就業市場供需暨服務品質滿意度調查計畫」，其成果報告是著重在了解求才企業與求職者對於就業服務品質之滿意度，但對就業市場供需調查著墨甚少，建議未來計畫名稱應與內容之間相關聯，以避免外界誤解。
3. 未來如要做就業服務供需調查時，建議能運用現有資料庫、網際網路就業服務系統有很多相關報導產出，及政府既有的統計調查資料，如需針對轄區需求進行專題分析，亦可考量與中彰投分署進行合作，以避免資源的重複。
4. 在海外就業部分，轄區內並沒有核許的人力就業服務機構，但跨國人力服務機構有22家，現海外就業情況很盛行，需注意在宣導這些服務機構辦理海外就業服務確實能依相關法令辦理。
5. 今年度核定的促進就業青年方案，是行政院人力公務推動，除了中央推動外希望地方政府也能共同推動此方案。

(七)陳委員昌邦

1. 在外勞管理部分，縣府有很多創新作法，便民服務及多元化的宣導方式，但在101年度就有委員建議加強1955案件結案績效，雖有達到署內80%結案率要求，但在績效名次上有落後其它縣市，建議在1955案件結案績效能再努力加強。
2. 建議在親自訪視有發送外籍勞工中外語法令宣導文件時，應確實記載於案件紀錄表，並請外籍勞工簽名。
3. 在勞資爭議事件中，有針對事件因果研究分析，爭議事件處理情形之定期檢討機制，建議提供相關處理事件的分析與檢討資料。
4. 建議與警政、移民單位、NGO團體相關聯繫資料，請一併提供，以利考評。

七、彰化縣政府回應與建議

(一)職業訓練

1.針對職業訓練經費充份有效運用，希望能在開班招標會議時程提前，依署內核定就安基金經費都在11月份中下旬才能核定，因縣府職訓作業很嚴謹，會先提報下年度要開辦的職類、開班數，但在次年度又要提報對中分署核定之後才能開班，很難在前年度做好規劃，分署又有新的作法，未來希望在期程上能提前召開審查會議。

2.彰化地區因產業分布的原因，工業類需求相對較多，之前CNC課程招生不理想，但因企業有人力需求，儘量鼓勵學員參加，此班課程就是產訓合作專班，後續會再加強改進辦理。

(二)就業服務

1.針對性侵受害特定對象就業成功率低的情形，目前就業服務台人力是為一般民眾求職求才媒合服務，但最近特定對象有逐年增加趨勢，曾提出增加個案管理員協助就業服務人力，但未獲得同意，目前是以現有人力來協助特定對象就業媒合服務，在報告中佔有20%以上是針對特定對象的服務，中央沒有給我們任何的就業促進獎勵方案，但我們仍努力協助特定對象，希望日後能將這些媒合數據能加倍計算，以鼓勵同仁的努力，委員們給予的建議我們會持續努力改進。

2.我們發覺特定對象有些問題，在今年度第一季邀請府內一些衛教單位，如:自殺防制中心、家暴防制中心社工人員，一起探討、解決這些對象家庭照顧、健康的問題，並協助他們就業服務。

3.針對性侵受暴者對象，雖然沒有特定志工輔導就業，但都與社會處密切配合，保護個案安全。

(三)外勞管理

1.外勞性侵害案件，多在家庭的看護工，通報流程通常都是外勞自行向1955專線申訴，縣市政府勞工處接受此案件後，會配合社會處社工前往處理提供保護措施，在轉換雇主期間會協助他們到委託的安置中心，提供保護措施，由社工做心理輔導及出庭偵訊事務，去年度服務處理案件有四件。

2.針對提高1955的結案率績效，在去年度受理2000多件中，有1300多件都是外勞逃跑追討薪資或協助取回，需要花些時間與雇主溝通協調，若雇主不願在期限內給付，才會依法裁罰，去年度有58件限期給付案件，其中2件就是開立裁罰案件，會再努力提升績效。

3.發放外勞文宣資料請外勞簽名記錄，會請同仁確實記錄改進。

4.在受理勞資爭議與處理，會透過會議請同仁做個案研討，分析受理勞資爭議的類型及處理結果，也許在記錄中沒將查察違法案件及勞資爭議案件區隔;去年度有提「降低外籍勞工勞資爭議及改善勞資關係研究計畫」，將成果內容發放給轄區各事業單位做為教戰手冊，以促進勞資和諧關係。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 中央與各縣市政府都面臨人力問題，由於就安基金聘雇人事受行政院人事行政控管，在運用就安基金聘用臨時人力時儘量不受限制，當然需要再做突破，建議多運用現有人力搭配。
2. 在特定對象績效加乘計分部分，因牽涉各縣市的績效呈現，每年在辦理評核訪視前訂定指標會與各縣市政府開說明會，若得到大多數縣市政府支持，應可接受此建議。
3. 紀委員長期關注原住民、特定對象相關議題專家，今天提供了很多寶貴意見，縣市政府日後再推動相關業務時，可多受教紀委員。
4. 有關104年度就業安定基金補助各地方政府計畫，已於6月25日召開說明會，縣府可依本次委員所提之意見提報104年度新計畫。

九、散會

**102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考核計畫**

**南投縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月28日(一)上午9：30

二、地點：南投縣南投市中興路660號C棟二樓會議室

三、主席：勞動力發展署綜規組 王副組長志銘

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：郭洺芩

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)陳委員月娥

1.針對職業訓練部分，102年比101年度職訓成效是下滑的，究其原因係來自人力、預算或某些不可抗力原因，建議應探討成效不如以往的原因，從自身體檢找出問題點，並進行量化及質化分析，以利爾後力求改善。

2.從去年度建議事項思考，職訓班別規劃主要是反映在地產業需求，與目前企業用人殷切，去年雖有委外進行職訓需求調查報告，惟時程上出現1年半的落差，建議縣府宜根據調查結果，自籌縣府預算，先行辦理具人力需求迫切性的班別，減少就安基金年度預算補助或計畫期程的不利影響。

3.建議各職訓班別宜建立完整的檔案資料。

(二)張委員坤維

1.職業訓練開班過於集中在5-9月份，委外招標作業不要等到經費核下來才開始，建議能將委外招標相關作業提早進行，或善用縣府自籌經費，將職業訓練開辦班別能平均分配至各個月。

2.在職業訓練的規劃方面，建議縣府與勞動力發展署中彰投分署分工合作辦理訓練，建議縣府可集中有限資源規劃開辦與縣府施政方針、在地產業密切相關的訓練班次，以落實推動縣政。至於其他在地仍有需求的職訓班次，可協商勞動力發展署中彰投分署，依實際需求規劃開辦相關訓練班次，以提升辦訓綜效。

3.職業訓練結訓學員就業率方面雖逐年成長，但勞保勾稽比例偏低，大部份都是自行切結，這部分尚有很大努力空間，請繼續加油。

4.開訓人數與結訓人數有落差，為充分運用珍貴的訓練資源，建議強化錄訓機制，並能落實訓前實習體驗，讓學員在參訓前即可了解課程內容是否與自已需求一致。

5.縣府同仁辛苦的辦理多場就業博覽會，績效良好，但在考核資料中並沒有看到，殊為可惜，建議爾後在考核資料中能將各場次就業博覽會績效完整呈現出來。

6.就業歧視與求職防騙，多以講座形式辦理，且對象上偏重應屆畢業學生，建議以更多元的方式宣導防制就業歧視與求職防騙，並可善用工業區管理中心及公工會團體等管道落實宣導。

7.建議加強查緝非法外勞，以維護國人就業權益及合法外勞工作權益。

(三)鄭委員津津

* 1. 從業務報告、自評資料上未能在質與量兩方面具體呈現101年度至102年度的改善成效，建議未來在書面口頭報告能更嚴謹，掌握績效改善重點。
  2. 對於「職訓供需調查計畫」，如何影響職訓開班的班別以及其具體成效，再請具體說明有效提供南投職務之人力需求之關聯性。
  3. 職訓與失業率下降之關聯性，請說明其原因，建議強化各項工作之後續追蹤，以了解各項工作之具體成效。
  4. 對於預算執行率不佳，請針對不佳原因再陳述說明。
  5. 就業歧視宣導部分，建議改善成效之宣導工作，提升宣導內容之正確性與有效性，並以更多元的方式進行宣導，融入生活個案引導民眾興趣，並請注意講義內容更新。

(四)林副分署長淑媛

* 1. 南投縣幅員遼闊，資源相對稀少，建議南投縣府持續結合南投就業中心、南投在地訓練服務處，協助共同開發扶植在地的職業訓練單位，及多元就業開發方案單位。希望共同提升南投縣失業者再就業能力及開創在地就業機會。
  2. 職業訓練需求調查部分，縣府除了自辦調查外，中分署每年、每季、每月也會辦理中彰投轄區的就業市場調查，建議南投縣府也可參考相關報告，做為開辦辦職業訓練職類參考。

(五)楊科長明傳

1. 訓後就業率雖有提升，但勞保系統勾稽比例仍偏低，建議仍應持續督促訓練單位努力加強提升系統勾稽比例。
2. 開班日配置於5至9月份，計5個月，建議盡量分散開班的月份。
3. 掌握職訓需求評分項目：建議建立內部作業規定，另除自辦職訓供需調查外，另可參考相關資訊，如就業服務失業民眾的需求，其他座談會、檢討會蒐集之資訊。
4. 督導訓練單位及對學員篩選機制評分項目，建議建立篩選及輔導機制。
5. 對於訓練單位不定期訪查評分項目，建議加強訪查後之異常追蹤處理、異常處理具體成效、持續改善等工作及成效之呈現。

(六)洪科長奎輝

1. 辦理就歧宣導講座8場次，場次很多！惟宣導管道及內容豐富性可再加強。如網路宣導、宣導片製作、宣導手冊、DM、宣導品的製作等，提升效益。
2. 求職防騙宣導對象以應屆畢業生為主要對象，宣導方式以講座方式進行，建議宣導方式依青少年資訊接收屬性作為宣導規劃，如網路宣導可用微電影、懶人包，實體宣導以行動劇呈現等。
3. 求職防騙宣導對象可再多元化，如雇主、事業單位、NPO、NGO、社工、就服員等擴大宣導層面。
4. 對於青年就業議題部分，行政院推動青年就業促進方案，請縣府針對青年議題(如:青年職能、職涯輔導、工讀體驗及就業服提出創新方案，落實青年就業促進方案政策。
5. 為因應國人赴海外工作趨勢，請縣府加強督導轄內有從事仲介海外服務機管理，申請勞動部私立就服機構許可;另外，對赴海外工作者宣導找合法之服務機構以保障安全。

(七)葉科長明如

1. 建議外勞透過1955或另洽縣府申訴與雇主之爭議事項時，針對證件、薪資、加班費及休假等有涉違法情事，應再附加紀錄(如電話紀錄或協調會)並進行查察，縱然外勞是逃逸申訴原雇主情事。
2. 建議宣導部分，可與地區觀光、社福(例如老人福利)等季節活動結合，呈現更多元及深入。
3. 建議與轄內醫院、長照機構結合，撥放本署宣導合法雇用之DVD，及發送宣導文件，使宣導更社區化。
4. 針對農業外勞部分，農委會基於牽涉到農業技術政策層面問題考量，現在暫不開放，但勞動部會配合農委會，審慎評估如何不影響本國人就業權益衝擊。
5. 針對外籍勞工管理人員自雇人力部分，九任人員獎金在就安基金是不予補助考量，縣府需自行編列經費。

七、南投縣政府回應與建議

(一)職業訓練及就業服務

1. 委員提出簡報內容需改進之建議，可能是本府以結果導向來呈現，未來將加強陳述其過程，以便呈現執行成效。
2. 開辦職訓班別過於集中5-9月份，但地方政府自籌經費開班，是不列入就安基金考核內，建議希望能提供獎勵列入考核成績，以便爭取經費來辦理。
3. 職訓與產業關聯部分，依供需調查，南投縣以觀光、農業為主要職訓類別，由於承訓單位課後就業輔導能量不足，成效不佳。
4. 提高就業率勞保勾稽部分，轄區內確實比例偏低，如小吃班、美容班、手工藝班參訓學員工都自行創業，仍會努力加強系統勾稽。
5. 失業率下降與職訓之關聯性，當景氣好時中彰投分區可以開辦很多班別，但地方政府僅能依地方特色產業規劃開班，首先需掌握供需問題，才能解決問題。
6. 媒合率計算，以當日向廠商投遞的履歷表計算，非以職缺來計算，需要後續追蹤其成效。
7. 執行業務時資料的完整性呈現，本府會檢討改善。
8. 府內有辦理夜間徵才活動。

(二)外勞管理

1. 外勞查察違法除了掌握成效外，也重視服務人員的方法與態度，以避免爭執。
2. 農業外勞需求，如採茶外籍勞工，這是存在可探討之問題。

八、主席宣達（裁示）事項

(無)

九、散會

**102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考核計畫**

**雲林縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月30日(三)上午10：00

二、地點：雲林縣斗六市雲林路二段515號2棟3F第五會議

三、主席：勞動力發展署綜規組 尤科長舜仁

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　記錄：郭洺芩

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

* 1. 職訓就業率較去年度提升13.9%，每年都有進步值得肯定，但實際就業狀況勞保勾稽比例僅有12%，開立就業証明卻達44%是，雖受環境因素影響，建議縣府再努力提升就業者勞保勾稽比例，並持續追蹤了解實際就業狀況。
  2. 「農產品加工班」及「多媒體網路設計行銷班」兩班整體就業率低、滿意度不佳，縣府應深入追蹤了解辦訓績效不佳的原因，並對篩選承訓單位辦訓能量及輔導就業作法加強改善。
  3. 職業訓練從前期規畫，到招標前確定辦理職類、班別等程序上是很完整，但資料呈現明顯不足，建議日後簡報資料能更完整性呈現。
  4. 縣府辦理了很多就業服務宣導活動，也做了就業後續追蹤(如:家暴性侵、外籍配偶、中高齡等)，建議日後可請委辦單位在辦理宣導活動時，將就業實際成果資料及宣導活動績效能明顯展現，並將績優單位的作法擴大至其他承辦單位。
  5. 對於求職防騙宣導部分，縣府針對101年度委員們所提之建議事項做了很多調整改善，很值得肯定。
  6. 防制就業歧視宣導會的宣導對象建議可邀請社會大眾參加，讓受雇者、求職者了解自身權益，以擴大宣導效果。
  7. 對於外勞管理部分，縣府在勞資爭議案件最多的爭議事項上，已對仲介及各類型雇主辦理法規宣導及管理研習等活動，使102年爭議案價降為424件，大幅減少273件。建議可針對外勞違法案件件數最多的57-1規定，可比照申訴案件擴大辦理宣導，以減少聘僱許可失效之違法案件。
  8. 縣府在102年度做很多努力也展現不錯的績效，但在經費執行率卻是下降，101年度93.76%，102年度88.39%，建議日後在經費預算執行再持續加強努力。

(二)張委員坤維

1. 縣府在訓後就業率每年持續進步，防制就業歧視宣導、辦理新住民就業宣導活動都做的很好，值得肯定嘉許。
2. 職業訓練參訓學員中女性及中高齡以上者佔參訓人數七成多，這情形並不多見，可能與縣府規劃開辦的班別有關，建請檢討是否妥適。另訓練規劃會議時宜將建議開辦班別之考量依據一併說明清楚，俾供縣府審慎評估。部份現有開辦職訓課程例如電腦班、美容班等，在滿意度及就業率上都偏低，建議未來開辦課程需慎重評估，並貼近在地產業實際需要。
3. 在職業訓練的規劃方面，建議縣府與勞動力發展署雲嘉南分署分工合作辦理訓練，建議縣府可集中有限資源規劃開辦與縣府施政方針、在地產業密切相關的訓練班次，以落實推動縣政。至於在地其他仍有需求的職訓班次，可協商勞動力發展署中彰投分署，依實際需求規劃開辦相關訓練班次，以提升辦訓綜效。
4. 職業訓練開班過於集中在5-9月份，可能委外招標作業等到經費核下來才開始，建議能將委外招標相關作業提早啟動，將職業訓練開辦班別能平均分配至各個月，以符合民眾需求。
5. 職業訓練結訓學員就業率方面雖逐年成長，但勞保勾稽比例偏低，大部份都是自行切結，這部分尚有很大努力空間，請繼續加油，並應要求承訓單位提高訓後就業勞保勾稽比例，落實追蹤就業情形。
6. 建議將各項宣導活動績效完整呈現。
7. 建議加強宣導並落實新住民就業服務，以充分運用新住民勞動力，並提升新住民勞動參與率。

(三)林委員淑慧

* + 1. 針對外勞查察較去年案件之增長率高達35％，因而102年度爭議案件較101年度下降高達64.4％，在協助外勞在工資爭議之追討金額乃明顯下降，顯見兩項查察努力成效有其連結性;在外勞違法案件仍以違反57-1條為多，建議縣府分析那些非法僱用較多的雇主業別為何？及其特徵為何？以便未來做重點查察。
    2. 針對職業訓練與就業服務部分，縣府在商業登記家數統計中批發及零售業所佔比多，批發業就需要推高機或倉儲管理技能需求職訓課程，建議縣府勞政單位與經發單位和雲嘉南分署合作，掌握斗六、北港地區按缺工數/職類/行業別等調查狀況，規劃辦理職訓技能之相關課程。
    3. 雲林縣為農業縣市，建議考量與農會系統、轄內農工學校或職業工會合作，協力開辦實驗性訓練，若成效明顯可加以推廣。
    4. 對於青年人、更生人或及弱勢對象，縣府是否有好的就業服務系統可吸引雲林青年遊子返鄉，建議規劃雲林縣專屬就業服務系統，提供縣民上傳個人履歷，並向轄內企業推廣，可自行在系統搜尋求才求職資料。

(四)陳副分署長邦棟

1. 鼓勵縣府同仁參加TTQS研習，了解辦訓應有之職能基準、教育訓練規範，以提升從業人員辦訓之專業職能，導入TTQS以便對委訓單位有管控查核之督導機制。
2. 針對訓後就業率部分，建議妥善分析與就業關聯性，持續追蹤就業後的穩定度，並加強勞保勾稽比例。
3. 對於職業訓練班部分，參訓對象以中高齡、婦女、高中職畢業居多，其分析是因縣內人口結構或職訓職類規劃參訓結果所致，可再深入分析其因素，建議未來開班計畫端，可與在地產業發展、自然資源、及縣府欲發展之人力培訓政策結合，以利資源有效運用。
4. 對於政策行銷，利用多元管道行銷宣導，如平面媒體、CF拍攝、Youtube等網路平台很值得肯定，但仍建議對各資訊網站瀏覽人數量化統計分析，以利後續之績效評估及改善之依據。
5. 協助中高齡創業之就業講座，2場次60餘人參與，立意頗佳，建議執行成果追蹤，以利績效進一步呈現。
6. 針對新住民就業服務宣導，辦理場次20，約1000人參加，深入基層結合相關團體辦理，執行成效及立意頗佳，值得肯定。
7. 結合民間團體及中央部會就服中心，辦理大型就業博覽會，頗具巧思(例：搭配寺廟慶典活動人潮，2013/4/13北港武德宮就業博覽會)，值得嘉許。

(五)楊科長明傳

1. 針對職業訓練部分，訓後就業率101年58.8％，102年72.7％，訓後就業率雖明顯提升，但勞保系統勾稽比例仍偏低，建議持續督促訓練單位努力提升訓後就業率系統勾稽比例。
2. 掌握職訓需求評分項目，建議建立內部標準作業程序，如將參考產經資訊、就業市場相關資訊等作業，明確的納入標準作業程序，以利掌握職業訓練需求。
3. 有關督導訓練單位對參訓學員篩選以及輔導機制部分，具體成效(如TTQS星等提升情形)及訓練單位汰換、新增情形等，於自評資料中未呈現，建議爾後可於自評資料中呈現，以利考評。
4. 落實對訓練單位不定期訪查評分項目，建議建立內部作業規定，另異常追蹤處理、處理之成效、持續改善之情形等，資料亦未呈現，建議加強辦理並於資料中呈現。
5. 有關建議職業訓練資訊管理系統（TIMS）開放使用權限部分，因考量維護資訊安全及穩定性，暫不變更權限設定，若縣府臨時有需要時可請分署協助提供或暫時開放權限。

　(六)洪科長奎輝

1. 針對就業歧視部分，102年度辦理4場次活動，對象以雇主、企業、一般社會大眾為主，建議未來宣導對象上將青年、在學學生納入；另外，在宣導上有手冊、法令部分，建議多納入案例分享，另可製作微電影、CF或懶人包等作為行銷宣導方式。
2. 對於求職防騙，有辦理10場次，對象以高中職、大專院校為對象，雖符合政策方向，建議未來納入社工、就業服務中心等一線同仁。在宣導方式有CF、電台節目、報紙、看板、海報、行動劇等多元方式呈現，予以肯定，建議在網路宣導上，可再提供懶人包、案例等，以符合網路使用者的需求。
3. 行政院與勞動部非常重視青年就業議題，勞動部今年特別提出「促進青年就業方案」，建議縣府可針對青年如職能提升、工讀體驗、職涯輔導及返鄉就業、在地就業等創新議題，可向勞動署補助申請。
4. 因應國人赴海外就業打工趨勢增加，建議加強國人赴海外就業打工安全之宣導，並加強轄內私立仲介就業服務機構輔導與審查，應向勞動部申請私立就服機構許可，並掌握赴海外人數統計等，以保障海外就業安全。
5. 就業服務台設立，目前採行簡易諮詢，深度服務則轉就業服務中心，對於設立服務台可與雲嘉南分署協調，是否有設立之急迫性與必要性，讓資源連結與合作方式；設立服務台針對原住民、新住民、弱勢族群特定對象客製化之就業服務，可與署內政策組聯繫提供相關資源。

(七)趙副組長文徽

1. 在人力、資源有限情形下，縣府同仁能有如此表現，要代表勞動力發展署管理組對各位的努力與辛勞表示肯定。
2. 針對就業服務法修正案，業經行政院審議通過，並函送立法院審議中，請注意法規修正動態，俾利業務推動。如違法裁罰第63條中57-1、44條，就業服務法修法後，將按人計罰款15-75萬，罰責相當重，在此說明行政機關絕非以科罰人民為目的，重罰只是手段，建議向雇主、外勞針對各類違法行為加強宣導工作。
3. 對於外勞工作延伸部分，特別說明工作延伸是例外，而非常態性，以目前法規無法詳盡解釋每一態樣，需視實際情況而判定。

七、雲林縣政府回應與建議

(一)職業訓練及就業服務

1. 對於就業勞保勾稽、導入TTQS、內部標準規範及作業流程SOP、後續追蹤及量化資料呈現等工作事項，會督促承辦負責人努力執行，並加強改善。
2. 規劃職訓班部分，委員們建議從產業類別綜合性規劃分析，符合產業需求與施政方針，開辦適合課程現已著手進行，相信明年會有更好的呈現。
3. 對於提升訓後就業率勞保勾稽比例，將專案討論，並參酌其他縣市具體作法。
4. 青年返鄉就業服務，鼓勵雲林青年返鄉求職，提供在地事業單位求才資訊系統平台，將朝此思考規劃。
5. 對於職訓期程，在行政技術上會克服，將訓練課程分配在各月份中，讓民眾隨時都可安排訓練課程。
6. 配合中央推動「促進青年就業方案」及「青年海外打工」政策，府內極力推動青年學子就業返鄉、農民返鄉。
7. 職訓部分將依據產業類別、缺工部分來規劃職訓課程，如:堆高機、雲梯、電焊、運輸等，明年度將推動證照職訓技術類課程。

(二)外勞管理

* 1. 外勞管理不足之處會持續改善，並追蹤違法加強外勞法令宣導。
  2. 外勞工作延伸部分，是否會牽涉協力廠商或法令規定，其範圍的判定?

八、主席宣達（裁示）事項

九、散會

**102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考核計畫**

**嘉義縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月1日(二)上午9：30

二、地點：嘉義縣太保市祥和一路東段1號縣政府401會議是

三、主席：勞動力發展署　王副組長志銘

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：林明怡

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)陳委員月娥

去年開始已將計畫名稱改為”考核”，其目的在於縣府業務不與其它縣市政府進行橫向比較，而是採縱向方式，與縣府過去一年執行成效進行比較，惟今日口頭簡報並未呈現。建議與去年比較方法可採圖表方式呈現，例如101年與102年的職訓結訓學員就業率數據比較，成效增減結果及其原因，另未來採取何種方法加以改善等等；亦即，建議採取縱貫方式看出量化變化與投入努力，能同時顯現質化與量化成果。

(二)成委員之約

1. 有關年度預算執行率部份，在就業服務方面相對來說偏低，應該是與就業歧視和求職防騙的業務宣導上所遇到的問題相關，導致在業務執行上受到影響，希望這部分在未來能有所改善。
2. 在就業服務針對特定對象宣導和活動方面，未來可針對特定對象提供就業服務後的後續追蹤和了解，已看出就業服務的執行成效。
3. 有關職業訓練部分，縣府針對職訓所開的班別有做就業關聯性分析，但部分班別與就業關聯性偏低，建議應加強需求分析，以提升相關性。
4. 在職業訓練部分，縣府針對委託辦訓機構，有辦理業務說明會，未來可在業務說明會中，邀請外部專家或學者針對職業訓練規劃方式和如何提升職業訓練成效部分來做分享，讓辦訓單位更能了解如何課程需求掌握和就業服務工作推動方式，以提升辦訓能力。
5. 針對外勞查察部份，建議紀錄務必要真實呈現，以避免問題產生。對於已轉出的外勞，建議要進一步了解其去向。
6. 有關外勞諮詢部分，建議要記錄諮詢重點，內容務必要詳細，以了解諮詢服務的內容在落實上是否有一定的成效。

(三)辛委員炳隆

1. 針對職訓課程規劃部分，除考量企業需求外，也透過問卷調查了解求職者的餐訓需求並予以分析。此外也~~開是~~善用既有外部資訊，對轄區人力需求的掌握有事半功倍之效。
2. 本年度資料準備上的正確性有待提升，且較欠缺與前一年度的比較分析。
3. 針對就業服務部分，本年度預算執行率低，有些申請核定的課程甚至未辦訓，經瞭解是因承辦人員已離職，資料未傳承，導致執行率低。
4. 針對職業訓練部分，有關職訓課程委外辦理，成效難以掌控，建議應~~多~~開拓更多潛在的承訓夥伴，透過工作坊、案例觀摩等方式予以培力，以增加委外能量，並能提升訓練品質與成效。
5. 委外部分宜加強承辦單位的篩選機制，若因招標作業而無法貫徹篩選，則應透過上級單位的協助，向公共工程委員會反映，以找到合適的委員來進行評選事宜。
6. 就業服務理應較能展現縣府在執行上的績效，民眾也較易感受的到，但在資料上看來，包括徵才活動、求職人數與媒合率偏低，各項宣導計畫的推動不夠確實，建議在就業服務各項工作上應再努力執行。

(四)簡委員建忠

1. 針對年度預算執行率低的部分，或許是因為勞動條件不夠好或其他問題，讓承辦人員的變更跟延續性存在某些問題，導致新接任的同仁對經費使用和計畫的了解未能清楚，這部分可再加強。
2. 在職業訓練部分，針對辦訓單位績效不彰，品質不易管控，建議勞動部或縣政府可自己增加篩選機制。
3. 針對職業訓練部分，承訓單位所規劃的課程與學員需求和特質相關性不高，建議未來在課程內容或名稱規畫上，能更符合學員需求，以避免不良辦訓單位的產生。

(五)劉副分署長邦棟

1. 針對職業訓練規劃，建議可在依縣內廠商求才職缺狀況及在地產業結合。
2. 在職業訓練部分，訓後就業率102年度平均為68.7%，唯投保就業率應再拉高，原為自行勾稽，建議未來可朝向勞保勾稽方式，以看出就業及訓練之間彼此所產生關聯性，未來也希望能從勞保勾稽來看出勞保就業率狀況。
3. 針對就業服務部分，101年度及102年度比較，雖然大型廠商徵才活動、求職就業率呈現正成長，但比率偏低，求才人數多，但求職人數和就業媒合率成功太少，應加強檢討改善，了解是宣導上問題還是嘉義縣人口比率問題，以避免投入人力和經費卻未能看到成效。
4. 針對就業服務部分，102年求才人數及求職人數比例懸殊，媒合成功率亦不高，應再檢討改善。

(六)楊科長明傳

1. 訓後就業率從101年度的57.6%上升至102年度的68.7%，訓後成效明顯提升，值得肯定。
2. 開班日平均配置於年度之各月份，應以開班日計算，非以訓練期間所涵蓋之月份計算，此評分項目之目的是希望開班日能平均配置於年度之各月份。
3. 縣府訓後就業關聯性之認定，今年係以勞保資料來認定，較難判斷，建議在對結訓學員進行就業關懷和後續追蹤時，可進一步調查其就業職類或工作內容，以了解學員參訓課程是否與其就業具關聯性。
4. 職業訓練經費執行率較101年下降(94.7%→78.6%)，建議了解原因並改善。
5. 在掌握職訓需求規劃部分，希望每年開班都能檢討去年開班狀況優缺點，以做為未來開班參考，同時能以地方特色和發展重點作為職訓開班規劃，以與分署所開之課程有所區隔。
6. 有關委外評選委員和評選機制的問題，建議能於評分表設計適當的評分標準，同時也可於評選委員共識會上針對採購案評分標準及需求內容給予說明，以供委員評分參考。
7. 針對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之情形，有關輔導機制是否有建立，是否有督導學員和相關具體成效，在縣府所提供的自評資料上並未看到詳細說明，煩請縣府代表再補充說明。
8. 建議建立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之作業規範。

(七)侯科長松延

1. 就服台服務績效與有關媒合成功人數及就業諮詢人數績效未如預期，建議再重新審視相關服務流程及深度，確實掌握求職求才民眾需求，提供客製化的協助，以提高就業服務成效。
2. 求職防騙宣導業務應確實執行並落實代理人制度，勿因人員異動而延宕或停止計畫之推動。
3. 就業歧視防制業務大多為定點、定時之活動，效益有限。除舉辦宣導活動外，建議可與國小合作，利用家庭聯絡簿的聯繫機制，提供相關資訊供家長參考。
4. 求職防騙宣導建議可辦理與轄內高中職以上學校合作。
5. 有關擬申請專款補助建置app系統乙節，建議運用既有資源(如勞動力發展署全國就業e網及雲嘉南分署之app)，以避免資源浪費。

(八)葉科長明如

1. 宣導品建議小而精美，讓雇主、外勞容易使用攜帶，並在物品上貼印明顯提醒語如「1955」，宣導方式建議採社區化的滲透性宣導，以提高效益。
2. 有關宣導電台部分，不管是託播電視台或電台，建議提供收聽率，以分析廣播之成效。
3. 建議宣導內容，針對想申請或已聘雇之雇主，分別為宣導之題材並加強生活照顧計畫、外勞可自由加入工會等，結合本部目前著重的行政措施作為宣導。
4. 協調會除由受案人來做協調主席之外，希望應有局裡同科其他人一起參與，會議記錄部分，應增加參與者、訴求者內容，以避免紀錄過於簡短容易發生爭議。
5. 若發現有違法之虞案件，建議不應僅以協調或調解來處理，應進行查察有無違規規定，若還有其他疑慮應函請本部釋示，以做後續具體化處理。
   1. 嘉義縣政府回應與建議
6. 職業訓練
7. 有關職訓率低的部分，將參考委員意見，針對訓練單位行政作業流程來進行培訓和經驗分享。
8. 有關評選委員會前會或訂定評選標準原有建立，但因發包中心建議不應將標準訂得太嚴謹，會干涉委員評分標準，最後則開放給委員來決定，未來也將持續檢討修正。
9. 有關開訓日平均於每月召開是有困難，因受於招標日期和期末結案日，再加上11.12月年度經費則須繳回，開訓日會集中於4-10月來辦理。
10. 102年度經費執行率落差太大，主要原因是去年度共規劃14班，每班就業輔導費為12萬，但實際每班申請費用約5萬，剩下的費用則須繳回，才會造成該狀況，預計102年10月份後開的課程將提報到103年度申請。
11. 開訓需求部分，將針對轄區和工業區開發的職能來納入開班需求檢討範圍之一，但因部分工業區廠商，有自己的規劃的課程，根本無須縣府所規畫，這也是執行上的難處。
12. 未來在職訓部分將針對嘉義縣的特色服務業、農業和傳統產業來做努力
13. 訓練單位輔導機制建立，目前無建立該機制，但在輔導機制部去有做2次缺失改善說明會和相關書面建置，若署裡有相關資料修正隨時更新，以作為辦訓單位的準則。
14. 就業服務
15. 有關就業關聯性後續追蹤問題，將持續改善，未來在訪查時將會留下紀錄，並針對職訓學員工作性質來做分析而非行業別。
16. 有關就業部份，縣府每年會辦理兩場就業博覽會，但其他學校或就業中心也會辦理，亦造成廠商疲於奔命，執行長效不彰，未來將結合當地其他資源共同辦理一場大型博覽會，以整合資源創造最佳效益。
17. 外勞管理
18. 有關建立不定期訪察機制部分，也有製作相關流程可供委員參考。
19. 在求職防騙和就業歧視宣導方面，在電台和跑馬燈宣導部份曾致電到部裡，但卻被承辦人告知無法執行。但在嘉義地區電台和跑馬燈的效益其實很大，建議未來勞動部可提供該方面協助，以提供宣導上的執行成效。
20. 有關外勞轉出部份，均有調查同時也都配合移民署方面再處理，未來在資料上交呈現更完整，以供委員參考。
21. 外勞宣導品部份，因可執行經費不多，大都會配合外勞大型活動來發送宣導品。經過調查，大部分不喜歡小型宣導品，較喜歡大型物品，曾發送過椅子、便當盒、環保袋，未來也將視經費狀況來做調整。
22. 宣導社區化，今年也有持續執行，將提供資料補充說明。
23. 關於電台和電視台的收聽率部份，後續將納入執行改善重點之一。
24. 有關勞動部的重點計畫，一直都有持續再推廣，但疏忽部分項目，未來也將持續加強改善。
25. 違反查察案件查核部份，也都有持續進行，但在調解方面，會以外勞權益為主，以雇主能補償到金錢費用作為考量，除非嚴重狀況，才另行處置。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 有關跑馬燈部份，因受行政院和立法院要求，在電視推廣方面，怕有置入性行銷問題產生，但非所有跑馬燈都有這狀況，細節部份可再跟相關單位聯繫。
2. 有關評選委員篩選機制，公程會定期也會請相關單位提供名單，但部分業務單位並非主動提供，建議各縣府單位如果有合適人選，也煩請提供。
3. 計畫起標比較晚，導致標案期受限，該問題除縣市政府遇到外，署也有遇到該狀況。建議若為延續性標案，可將相關行政程序先備妥，立法院預算還沒通過前，均可先執行，但請於標單上註明，該預算為立法院通過後核定。
4. 現階段已在提報104年計畫，本次委員所提相關意見，建議可作為104年度計畫提報的修正參考。

九、散會

**102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考核計畫**

**嘉義市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月7日(一)下午2:00

二、地點：嘉義市中山路199號本府6樓第二會議室

三、主席：勞動力發展署 王主任秘書玉珊

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：林明怡

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)陳委員月娥

1. 建議未來在自評表撰寫、現場口頭簡報或其他資料呈現上，可由資料縱切面與去年度的執行狀況進行比較，以了解各項目執行成效，有利於後續相關業務執行改善和調整。
2. 針對就業服務特定對象宣導部分，102年度執行的成效不亞於101年度，惟自評表資料呈現並不完整，建議未來在文件資料呈現與實際執行結果能一致。
3. 針對職業訓練部分，102年度結訓學員就業率73%與101年度72.5%相近，惟就業關聯性偏低，與學員意願、背景和工作能力等相關，導致就業率關聯性偏低，建議103年度在課程規劃、參訓學員篩選部分，可增加相關資格篩選條件，對學員未來在就業上有較大幫助。
4. 職業訓練的學員滿意度調查部分，建議進一步瞭解和分析學員不滿意項目，以為103年度執行改善參考。
5. 就業服務相關業務宣導上，較偏重在企業界，建議未來可加強大學院校應屆畢業生宣導；另，有關新住民宣導部分，亦可與在地相關資源進行連結合作，例如移民署服務站或各國小、國中識字班、新住民團體等，以確實達到宣導效果。
6. 在外勞管理部分，建議不論是外勞查察或諮詢案件紀錄上，均請詳細記載，以利後續追蹤或管理上，具詳細參考價值。

(二)藍委員科正

1. 在職業訓練、就業服務與外勞業務之間，經費與人數分配不一致，建議未來可在人事費補助和業務費應用上可做區隔，以了解就安基金補助經費狀況，此部分將會影響到後續相關業務執行內容。
2. 在職業訓練上，發現3C包膜課程，學員就業率和滿意度最低，市府訪查次數最多，建議未來在職訓班的審核上可做調整，例如增加參訓學員和篩選機制，以作為下次課程規劃的參考，也利於學員訓後就業和職訓班所規劃的課程內容能更加結合。
3. 有關職業訓練與就業關聯性部分，除關切就業率是否有成長外，建議訓練單位可調查學員訓後的薪資是否有增加，市府也可把該項目列為後續追蹤查核重點。
4. 在外勞管理部分-針對提前返國驗證案件，共計388件，建議未來在資料呈現上，可告知是否有相關爭議案件和處理方式，以達資料完整性。
5. 在外勞直聘的比率部分，目前尚無衡量指標，此部分為勞動署未來努力的方向，建議未來可在書面上呈現該年度與過去比較，以反映進步狀況。
6. 外勞管理中有關入國三日內通報業務，在查察案件部分對縣市政府增加很多負擔和困擾，部分縣市單位改為書面審查非現場審查，嘉義市政府在該部分如何審查和克服，建議未來在資料上可做呈現，以了解查察人力分配是否適當，可作為勞動力發展署在外勞查察補助部分上的調整。
7. 認同市府建議就安考核計畫，針對表現良好之縣市府可改為2年或3年考查一次。

(三)張委員坤維

1. 在職業訓練的規劃方面，建議市府與勞動力發展署雲嘉南分署分工合作辦理訓練，市府可集中有限資源規劃開辦與市府政策、產業密切相關的訓練班次，以落實推動市政。至於其他在地仍有需求的職訓班次，可協商勞動力發展署雲嘉南分署，依實際需求規劃開辦相關訓練班次，以提升辦訓綜效。
2. 從市府提供的資料中看到，部份職訓班次學員滿意度甚低，而該等學員滿意度低的班次，其學員就業率亦較低，由此可知，學員滿意度與就業率具相當程度關聯性，建議市府可進一步了解該等班次滿意度為何偏低，進而要求其改善，以提升辦訓品質。
3. 在職業訓練結訓學員就業率方面呈現出來的是勞保勾稽比例偏低，大部份都是自行切結，這部分尚有很大努力空間，請繼續加油。
4. 另部份訓練班次學員就業關聯性太低，有的班次20個人就業，卻只有1個人是相關的，有待改善。建議可與企業進行產訓合作，以提高學員就業關聯性。
5. 建議市府應要求辦訓單位落實參訓學員的錄訓機制，篩選學員應遴選具有就業意願者，並可於訓前提供實做體驗或性向測驗，讓學員了解訓練內容及未來就業實際情形。
6. 建議市府繼續開拓訓練夥伴，並提升其辦訓能力與行政能力，以提升訓練能量、品質與行政效率。
7. 就業服務方面，求職防騙業務宣導部分，執行成效表現不錯，但在就業歧視部分僅以宣導會和宣導品為主，建議未來應加強辦理就業歧視宣導，並以多元化活動呈現，也可深入校園和公工會團體進行宣導；另建議市府也可對防制就業歧視績優企業給予適當的獎勵。
8. 在就業服務方面，建議可加強推動新住民就業服務相關措施，以開發新住民的勞動力，提升勞動參與率。
9. 市府於簡報中有提到嘉義市是個適合創業的地方，但並未看到相關執行措施，建議在提供市民創業相關資源方面，可結合市府各局處、中央與地方以及公私部門等資源，共同建構友善的創業環境。

(四)施分署長貞仰

1. 嘉義市政府的優點和缺點，均在於資料呈現上過於保守，自評資料僅呈現自行辦理執行的業務內容。建議未來與分署、公協會合作的業務，也可於自評表上呈現，更可看出地方與中央共同努力的成效。
2. 在行政相關宣傳品上較缺乏創意。建議宣傳品可與當地多元團體合作，除可讓宣傳多元化外，也可給予當地團體挹注，更可達到宣傳效果。
3. 在職業訓練-結訓學員就業率部分，建議多加責成得標單位來處理。在就業訓練關聯性方面，自我規定似乎過於嚴苛，建議可以多元化呈現，莫過度侷限於特定產業。
4. 在外勞業務查察部分執行數字似有偏低，建議未來可再加強。此外，有關市府並未設置外勞安置埸所，建議應設置外勞安置所，可考慮與仲介公司或教會團體合作，以減少外勞逃跑機率。

(五)謝組長青雲

1. 本計畫考核目的是希望地方政府能透過考核，了解計畫年度執行狀況，同時在政府有限經費的補助下也可有效運用本基金。市府也可藉由自我客觀評估和外部委員的協助，更能瞭解本計畫執行績效的差異處，以隨時調整改善。
2. 在行政性部分，市府均有規劃相關SOP作業流程，亦有相關規定作業要求，但在102年度計畫提報上仍有延誤，建議未來在作業管控上，包含會計作業、年度執行比率和計畫提報時效，尚可再加以改善。

(六)游專門委員勝璋

1. 優點1：1月即進行職業訓練計畫招標採購，2月即陸續開班，且均勻配置各月份，有利後續招生及預算執行。

優點2：協助輔導轄區訓練單位全數通過TTQS，且資料完備。此外，針對去年委員所提出的職訓建議事項，均有列入今年改善條件並修正各項職業訓練標準作業流程(sop)。

1. 102年度與101年辦理課程內容高度重疊，部分課程只是在設計上作局部調整，建議可針對上年度的執行成效和轄區產業特性，積極開發訓練單位及辦理符合轄區的課程。
2. 102年度就業率高達80%為人工切結，且較101年度增加10%，建議應加強勞保勾稽人數(比例)。另103年度的考核評分上，同樣的就業率勞保勾稽比率高的縣市評分會較高。
3. 在飯店旅館班部分，中途離退訓比例為20%過高，其中原因包含未能適應職訓課程或從事非相關工作，導致訓練資源未能有效運用，建議應加以分析並改善。
4. 職訓與就業關聯性僅44%，按訓練分析原因大都屬個人興趣、需照顧家庭、工作不適合或薪資未如預期等，建議應督促訓練單位落實學員甄試及課程說明，以排除無就業意願人員參訓，提高職訓與就業關聯性。

(七)洪科長圭輝

1. 優點：針對就業歧視和求職防騙部分，宣傳品多達三種以上(包含DM、手冊)等，值得肯定。
2. 建議：在就業歧視和求職防騙部分，其廣宣效益和預期績效呈現較不足，僅說明辦理座談場次和參加人數，但受益人數並未能明確呈現，也未能與101年度比較，建議應加強改善。
3. 在宣導人員對象部分，建議應納入學生和就業中心就服員。
4. 宣導配合事項：
5. 有關青年就業，是行政院與各部分關切的重要議題，為協助青年就業，勞動部已於5/28召開中央與地方的相關研商會議，將各部會相關資源做說明和連結，建議地方政府可評估是否有針對青年職能訓練、職涯輔導，工讀體驗、跨業就業、返鄉就業等協助創業的創新計畫，可來申請就安基金10%的經費補助，以落實青年就業政策。
6. 近年國人海外就業趨勢增加，建議市府應協助加強宣導轄內有從事仲介國人到台灣地區以外的工作單位，應先向勞動部申請私立就服機構設立許可，並向求職者宣導應選擇合法機構，辦理就業服務，以確保國人海外工作安全。同時請市府也督導就業服務機構按季填寫回報求職求才統計表，以確實掌握海外就業人數。
7. 部分私立就服機構自行發布求職求才相關資訊，請市府加強宣導和督導在提供相關數據時，應力求客觀，並公開調查母體數和方法，讓資料統計更加客觀透明化。

(八)葉科長明如

1. 嘉義市今年在諮詢案件數上，與其他相同條件的縣市比較，數據偏低，將影響考核評分。又轄內家庭看護人數多，且以印尼及外勞為大宗，建議在宣導品部分，中文文字不必太多，標題應顯著明顯，例如凸顯「1955」專線或涉及外勞權利保護資訊，同時可增加其他國家語言，以利外勞閱讀使用。
2. 在1995派案表單中，只有處理之結果，但來電申訴的內容中有涉雇主或仲介產生之違法情事部分，市府針對該部分情事有無另案查處，資料尚未詳加記載，建議資料上應加強補充使紀錄更加完整。
3. 因移民署人口販運地方考核，與本署補助辦理外勞業務考核日期接近，部分縣市府宣導內容多見人口販運，而少見本署補助之其他外勞業務宣導，建議未來在資料上可略作分類。
   1. 嘉義市政府回應與建議
4. 職業訓練
5. 有關委員提及101年度與102年度開班類別重複率高，主要原因是在資料分析顯示上以餐飲和服務資訊類居多，未來在提報104年度相關計畫時，將會進行改善，增加餐飲和服務類不同課程。
6. 有關人工切決比例過高之原因，在訓練單位提報資料後，已告知訓練單位需針對人工切決分析，分析項目包含自行創業、小型農漁業和5人以下非強制投保單位，經分析結果顯示以5人以下企業居多，才導致該比例過高。
7. 在學員滿意度調查偏低部分，3C課程分數和就業率偏低，在執行時已發現訪查有異常，未來在訓練單位評選上，將透過不同的機制來減少不良辦訓單位的產生。
8. 有關學員相關職類部分，學員就業的工作內容和職務，訓練單位會就其工作環境或屬性來分類，但未有一致性的標準，102年度本府則建議統一標準，導致職訓與就業關聯性偏低，今年度在規劃上，以加強訓練單位做好相關招生入訓的評估。
9. 有關就業安定會議，建議需將青年就業議題放進明年度提報計畫中，目前已在規劃中。
10. 有關產訓合作部分，因應陸客需求，住房率增加，未來將可與飯店業結合，讓產訓合作達到最大效益，提高學員就業率。
11. 就業服務
12. 今年度在校園宣導上已將就業歧視中的勞動基準法和勞動權利，放進宣導講座中，宣導對象則以國高中以上學生為主。
13. 有關新住民宣導部分，今年在規劃上則會於師資班上加強進行宣導。
14. 有關創業措施部分，本府有編列相關預算，若青年有申請青創貸款或啟動金貸款，本府將會再補助1%利息。
15. 求職防騙受益人數部分，之前有將數據提報給勞動部，但不知什麼原因勞動部卻告知未收到相關資料。
16. 有關預算法提及宣導品不需放置廣告二字，此為本府主計處規定，這部分也將與主計處進行協處。部份宣導品為本府使用自籌款製作，並未用就安基金費用，故在宣導品上並未標示辦理單位等資訊。
17. 有關文宣品應兼具美觀和實用性部分，未來也將進行改善。
18. 在新住民部分，未來本府也將與社政做結合，瞭解相關資源以做整合和改善。
19. 外勞管理
20. 有關外勞人數紀錄部分，未來也依據指標內容竹巷持續改善，在資料上將更完整呈現。
21. 有關外勞宗旨、入境和直聘比率部分，明年度這部分相關資料將進行分析，未來也可作為外勞業務上的參考。
22. 102年度外勞查察案件量部分，有委員表示只有22件，實際數量為1000多件(參考簡報P34~35資料)， 22件為裁處案件。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 在宣導品部分，應注重美觀程度和實用性，以利民眾有想使用之慾望，才能達到宣導之效果。
2. 預算法62-1條有規定，若運用政府資源做相關宣導時，應標示廣告兩字，此外應揭示辦理單位和機關名稱。但在本次相關宣導品中，並未看到運用就安基金來印製。
3. 在媒體上需標示廣告部分，以電視、電子、平面或戶外媒體才須標示廣告二字，宣導品則不需標示。
4. 本府建議可降低考核次數，主要原因為相關類似業務，也有其他部會來進行考核，導致縣市政府業務繁重，有關本部相關業務，未來也將進行整合；此外有關考核成績評語拉高部分，本計畫目前才剛執行兩年，所提內容將會入案來做研議
5. 有關104年度就業安定計畫，提醒各縣市政府請於7月30日前提報相關計畫至分署進行審核，以利計畫後續進行。

九、散會

**102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考核計畫**

**台南縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月31日(四)下午02：00

二、地點：台南市新營區民治路36號 (民治市政中心1樓大廳)

三、主席：勞動力發展署　王主任秘書玉珊

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)陳委員月娥

1. 從去年開始已改為考核，考核重點主要為這兩年自我比較，若成長可看出用心投入的成果；績效若下降也可思考爾後應如何改善，以為再努力評估的成效，建議明年度可將該項資料一一顯現，更完整展現執行成效。
2. 市府本身除就安預算外，亦自編府預算執行相關計畫，但今日簡報未能看出。在職訓預算編列部分，就安預算主要用於辦理失業者訓練，自編預算則以在職勞工第二專長訓練為主，預算分配作法值得肯定。惟目前職業訓練辦理月份為3-11月，建議未來可編列其他預算安排於1-2月或12月辦理，讓整年度的訓練更加完整，明年度也能在簡報上將年度預算執行方式呈現。
3. 職訓滿意度調查部分，滿意度88.8%，雖是不錯表現，建議未來宜將針對不滿原因進行分析了解，以為未來課程改善參考。
4. 職訓與就業關聯性，目前訓後追蹤以3個月為主，建議未來可針對訓後6個月、9個月持續進行追蹤，以加強訓後就業率及穩定性追蹤，更能充分掌握職訓與就業之關聯性。
5. 建議加強委訓單位訓練品質提升，可透過就業後隨訪和訪查加以觀察，同時針對異常狀況進行瞭解，以達提升訓練成效之目標。
6. 就業服務活動宣導，建議可針對應屆畢業生加強宣導，亦可透過在地工業會、相關單位或徵才活動配合辦理。
7. 外勞諮詢服務紀錄上，建議宜更加詳細具體。

(二) 吳委員慧美

1. 用活力創意來執行就業安定基金辦理就業服務及職業訓練各項業務，成效也比去年為優。除要求自身取得TTQS金牌連續三年外，對承訓單位亦給予有效輔導獲得優良的評價，此外，台南工作好找app結合通訊技術來服務求職者，值得嘉許。
2. 在職訓方面，從職業訓練班學員資料來看，年齡分布多為青壯年，惟本身就業經驗卻是經歷多家公司，顯見工作穩定度之維持性惟失業者首須加強的能力，建議應就此方面多加強宣導及培訓。

(三) 林委員淑慧

1. 優點：
2. 職訓訓練需求調查採多元化的資料參考方式，使需求調查得以更貼近勞動市場之現況。
3. 就業服務呈現e化和及時的成效，此頗為符合當前求職者偏好之便利、在宅、快速的求職管道特性。
4. 對特定就業服務對象，充分掌握其背景的特性，以提供具體而符合實際需求的服務。
5. 在職訓方面，職訓課程雖欲與雲嘉分署區隔，但課程有可能受限於場地或師資之狀況，所開職類仍有集中性別和年齡層，亦非真正訓練需求者佔用職訓資源的情形，建議職訓類別須以大破大立方式來進行，可與職業工會、企業或學校來合作，來評估規劃與技術性較高之堆高機或製造業別缺乏技術類的相關課程，將可提供學員與訓後就業之相關性。
6. 針對青年就業之困境，建議可嘗試由企業用人主管，已就業者來和青年對話，尤其以缺工數較多的傳統產業和製造業為主，以瞭解青年和企業之需求。
7. 針對查獲藍領和白領外勞違法案件，建議進行違法類別、雇主業別和特徵的分析，以便進行重點查察。尤其台南市越來越以觀光吸引外地人來此，為未來國際化準備，針對白領爭議事項，可加強進行爭議案件之歸納與分析，以便協助雇主在聘僱外國人部分更臻成熟。

(四) 陳副組長世昌

1. 優點：
2. 有關縣府職訓業務之推動與本署職訓業務脈動同步，包括持續推動TTQS連年獲得金牌、規劃辦理職務職能分析班來協助承訓單位提升辦訓知能，且主動規劃設計「職務職能分析表」、「學員甄選參訓評估表」來引導訓練單位規劃、實施訓練課程，值得肯定。
3. 在委訓的評選作業上，將「訓練單位掌握事業單位提供職缺(就業機會)的情況」納入評選項目，引導訓用的連結。
4. 建議可再追蹤上開原提供職缺的事業單位於各該訓練班次結訓後僱用結訓學員的情形，以檢視訓練單位所掌握求才職缺的有效性。
5. 有關學員訓後就業的各式樣態中，可再致力於提升勞保系統勾稽的訓後就業型態所佔之比率。
6. 自評表建議事項中，有提到結訓學員訓練內容與就業之關聯性部分，建議本署能建立相關認定規範，以利各縣市遵循。目前本署針對該關聯性的認定標準，主要是從結訓學員訓後的就業單位屬性、學員本身所擔任的職務，或是從學員實際的工作內容來分析，將持續觀察檢討並與各縣市政府進行交流，以持續精進。
7. 目前在訓後就業成效的認定方式中，包括採行勞保勾稽一項，縣府建議可否將就業保險或職業災害保險也納入勾稽項目內，此建議非常好，本署將再了解操作技術上的可行性，未來可研議辦理。
8. 有關職訓資訊系統資料登入的評分標準，有部分級距落差太大一節，本署將進行檢討修正。

(五) 吳專門委員淑瑛

* 1. 優點：
  2. 就業服務做了些創意及積極的做法，如因應網路使用之趨勢，推出行動裝置的就業服務APP，值得肯定。
  3. 工讀計畫內容規劃佳，確實協助青年職場體驗的目的，此作法可供其他縣市參考。
  4. APP的求才求職資訊未能全部與全國就業e網人才資料庫整合，另某些服務功能需透過就服台就服人員提供，使得非上班時間之服務受限，建議可再加強改善。
  5. 宣導品應列印本署全國就業e網和相關資訊。
  6. 校園求職防騙宣導採講座方式辦理，活潑性較為不足，建議未來可設計其他活潑的內容來辦理。
  7. 建置全國人才資料庫是就業服務法所明定本部之職責，有利國家勞動政策研擬之參考，所推動之APP服務，請儘量取得當事人同意，將求才求職資料匯入網際網路就業服務資訊系統。另基於服務求職者之立場，請將本暑雲嘉南分署在台南地區辦理之活動(如徵才活動、講座)納入APP資訊內容。
  8. 建議在工讀計畫部分可增加青年職涯概念的建立，以了解職涯規劃的重要，做好就業準備。
  9. 建議在校園求職防騙的宣導方面，可採更活潑的方式，以加深青年之印象。

(六) 陳科長昌邦

1. 建議縣府在辦理查察違法及諮詢業務時，應確實與移民機關、警政機關和NGO團體建立相互合作之聯繫機制及輔導網絡體系，並以書面方式呈現，提供同仁於辦理上述業務之參考使用。
2. 建議勞資爭議處理案件宜由正式人員主持協調會，或至少應由正式人員於協調結束前確認是否就爭議事項已完整處理。外勞申訴雇主違反法令應進行查處後再行協調爭議事項，如遇外勞主張轉換雇主，應一併告知轉換規定，避免外勞進行解約或拒絕提供勞務，遭雇主解約卻又無法轉換雇主。
3. 建議相關爭議案件之處理情形應定期檢討並製作書面紀錄，供同仁參考，以提升處理品質。

(七) 王副組長志銘

1. 貴局職訓就服中心榮獲第六屆（102年度）政府服務品質獎，再加上  貴局去年在就安計畫考核亦獲得優等肯定，在在顯示本就安考核計畫，各委員考核的專業性和公正性是具有公信力的。
2. 有關身心障礙者就業協助部分，並不列入考核項目中；簡報中雖未提到，但自評書面資料有部分說明，再請委員不納入評分範圍。
3. 另提醒104年度就安計畫提報今天是最後一天，請  貴局留意送件時間。

(八) 劉副分署長邦棟

1. 有關縣府所建置的資訊系統非常良好，建議未來也可用運用資訊系統來進行訓練班成果追蹤，可再進一步深入追蹤證照的考照率、勞動條件、就業關聯度，以做為持續辦班修正之重要參考依據。
2. 關於4場次就業博覽會媒合率高達70％，建議未來可分享策略做法，以作為有意辦理就博會之相關單位學習和交流。

七、台南縣政府回應與建議

針對104年度就安計畫今天是最後一天送件，縣府已完成送件，但針對委員今天所提及的各項建議事項，並未來的及修正和調整，希望後續再提案部分，署裡能給予補強修正的時間。

(一)職業訓練

1. 去年度職訓月份共計9個月，有關職訓月份可否延長之狀況，因有考量到訓後3個月才能申請輔導費用，若11.12月開班，開時段所開班的費用將會擠壓到下年度的輔導費用，未來將再考量規劃1月開班之狀況或利用第二專長的訓練班來補足未開課之月份。
2. 有關學員滿意度調查部分，因有執行TTQS評核關係，故針對滿意度調查部分相當重視，此次書面資料並未完整呈現，問卷部分，針對期中、期末問卷，若有不滿意意見，將會行文給訓練單位，以作為課程改善之參考。
3. 關於課程請假人數部分，未來工作同仁也將定期做查訪，以瞭解請假原因。
4. 有關學員訓後就業的穩定度維持部分，除透過辦理就業促進就業講座(也著重青年議題)，也有規畫相關訓練，同時也與雲嘉南合作來安排。此外，也要求工作同仁參加輔導職涯專業認證，以讓輔導就業能更加專業和穩定。
5. 關於職業訓練需求多元規劃部分，因分署有規劃相關專業製造業技術課程，以區域自理資源不重疊之考量，目前縣府課程以服務也為主，未來也將參考委員意見與職業工會或企業合作辦理。
6. 有關青年促進就業講座，均有邀請企業用人人資主管直接與青年學子對話互動。在青年論壇方面，則以產官學為主，也曾邀請知名企業代表來與青年分享。今年在規劃上，著重在青年創業的部分來進行互動。
7. 關於訓後廠商需求端所提出的項目，未來縣府也將主動積極提供服務，將學員推薦給廠商進行媒合，以提供訓後就業率。
8. 有關考照率的就業追蹤，在該部分均有執行，未來在資料呈現上將更加完整。
9. 有關勞動條件的回饋部分，縣府從去年開始有設計相關問卷調查。

(二)就業服務

1. 就業博覽會的初媒率每年均有提升，作法上則是透過一些相關資源和策略聯盟方式，包含投履歷送好康、輔導履歷表撰寫等，以來提升求職者之媒合率。
2. 有關就業服務考核標準，應該是與跟自己做比較，但因中央有相關考核標準，故各縣市政府均會以高標準來要求自己。
3. 宣導品應將全國e網相關資料置入，後續也將進行改進。

(三)外勞管理

1. 有關外勞諮詢部分應更加具體詳細，將馬上改進，並善用縣府資料來進行歸納分析以提高工作效率。
2. 有關查察諮詢人員應與移民機關、警政機關和NGO團體相互合作聯繫部分，實際上縣府均有在運作執行，在書面上並未完整呈現，未來將改進。
3. 有關勞資爭議處理案件，未來也將參考委員建議，均由正式人員來審視，以避免部必要的事項產生。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 縣府提到104年度就安計畫已送案，針對委員意見部分未能及時修正，在此，提供縣府3個工作天進行計畫修正。
2. 有關青年就業促進計畫，也要煩請縣府多著力，以協助政府推動青年就業相關計畫。
3. 關於創意獎的評比部分，將於8月上旬召開審查會議，詳細時間地點屆時會再通知。
4. 近期在辦理第44屆全國技能競賽，時間為8/1-8/16，共計兩梯次，第一梯次為8/1-8/3地點在世貿展覽館，此比照國際級比賽辦理，同時也開放民眾參觀，以瞭解年青人之創意，也可激勵各縣市政府辦訓之參考。第二梯次將於中彰投辦理，屆時也歡迎大家至現場參觀。

九、散會

**102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考核計畫**

**高雄市政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月31日(四)上午9：00

二、地點：高雄市前鎮區鎮中路6號勞工局201會議室

三、主席：王主秘玉珊

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 市府在這兩年的努力呈現出：整體績效明顯進步，非常值得肯定;但在職訓規劃部分，仍建議可再呈現如何評估各項需求，與決定訓練職類的過程，將訓練需求與職類規劃的連結更具體化。
2. 在職訓需求評估與規劃職類的連結較101年度具體，職訓課程依指定區域、班別及產業六大職類別，開發不同職訓班別，也到偏鄉地區開辦職訓課程，整體規劃上相當完整性；另建議加強文字化、書面化等具體資料的呈現。
3. 在整體績效成長方面，職業訓練、就業服務及外勞管理各項計畫都有顯著的成長，有些成長幅度甚至高達百分之百以上，同仁的努力很值得嘉許。
4. 對於職訓配置兼顧城鄉，對承訓單位篩選輔導及參訓學員篩選、訪查異常追蹤處理機制、產訓合作班聘僱保證書、對重複參訓者加強就業輔導等作法及表現，均顯現工作人員的用心及努力。
5. 對於就業服務台績效，徵才活動參加人數，媒合數及媒合率，各類特定對象及中低收入戶之就業服務績效有大幅度成長。
6. 在外勞查察之案件數、違法案件、諮詢服務之爭議案件、諮詢服務及終止驗證等之執行成效明顯成長。

(二)李委員威穎

1. 市府在年度職訓經費來源部分，就安基金經費佔71％，而市府公務預算編列29％，代表市府對整個就安基金之運用非常重視，值得鼓勵嘉許。
2. 針對職業訓練，能依據轄區內之勞動力、產業結構分析，提出職訓供需調查及訓練單位辦理對失業者訓練之績效調查，依上項資料再提出計畫書、投標、契約書及委訓單位差異分析及開標評選各項事宜，相關文件均有實際資料可供驗證，同仁的努力值得肯定。
3. 經查察所提供之相關資料，可看出開辦的6大職類，44個班，在目標人數達成率、篩選機制、通過TTQS之比率、訪查、異常處理及追蹤、學員滿意度、就業率、訓後的追蹤，及TIMS系統登錄、訓練與就業的關聯性、具體的KPI數據，均相較101年度績效都大幅成長改善;對於各項資料準備、呈現及還原狀況，均有系統化的呈現，值得鼓勵。
4. 在執行產業與職訓供需調查時，建議計畫書應具體呈現轄區需求調查資料，並列出利益關係人參與之證明。另外，委訓單位的課程設計模式，亦建議參考勞動力發展署目前推動的ADDIE教學模式，以加強規劃的完整性。
5. 市府目前僅呈現本身運用就安基金的績效資料，建議未來在職業訓練及就業服務上有更多針對資料數據的整合，以完整呈現服務轄區員工需求的具體績效及成果，並結合當地高屏澎東分署相關的執行內容績效，以證明地區職訓供需資料數據的整合性，建議日後在指標項目內增列：縣市政府如何與各分署的勾稽之連結性。

(三)陳委員婷婷

※職業訓練：

1. 市府能依據都市地方產業特色及兼具觀光發展辦理職業訓練，亦能依地區性之需求規劃辦理職業訓練，使訓後能提供轉職就業服務，值得鼓勵。
2. 配合都市轉型服務業及世貿會展中心完工，開辦城市意象相關人力所需課程4班、觀光旅遊產業4班、文化創意商機5班、在地美食推廣5班，使學有所用、訓而後用，發揮轉型服務業特色，值得鼓勵。
3. 能依據地區產業、在地商圈需求及對民眾職類調查學習意願，結合當地人力，採客製化在地培訓，規劃相關職訓課程，留住當地人才，避免人口外移，值得嘉許。
4. 規劃失業勞工參與職業訓練，有效投入勞動市場，媒合產業界與職業訓練結合，開辦證照班，透過「產訓合作」方式，先行調查事業單位需求人數再開設培訓課程，讓學員於訓後能直接到產訓合作廠商處就業，值得嘉許。
5. 針對特定對象的就業照顧。落實「弱勢青少年」、「新住民」、「女性」開辦培訓課程或送訓，以調高就業機會，值得鼓勵。
6. 市府在「訓後就業率」較往年提升10個百分點為72.07％、「平均滿意度」也提升2個百分點為90.13％，均有顯著成效，敬請保持。
7. 「就業安定基金補助」及「自辦職訓」年度招訓達成率均為100％，值得鼓勵。
8. 為符合產學合作辦訓精神，要求承訓單位提出「聘僱保證書」了解產業職缺需求，使參訓學院訓後能順利就業，值得嘉許。
9. 承訓單位擬定篩選及輔導機制，對報名學員實施訪談與評估，檢視是否適合參訓與訓後就業意願，避免資源浪費，敬請保持。
10. 「訓用合一」雖較去年提升1個百分點為54.89％，但仍有相當大的成長空間，歷年平均比率皆達五成以上， 102年度計有23班職訓班，其中有13班的訓用合一比率高達七成以上，值得嘉許。
11. 天車、大客車駕駛培訓班係為針對產業需求培養所需勞動力，應持續保持。
12. 教學場地設備與教材異常數雖較去年減少6次，年度異常數為17次，請針對課前、課中、課後做場地設備檢查，避免影響教學成效。
13. 年度訓後三個月就業率為70.57％雖有顯著成長，但是各產業缺才尚未減少，仍有成長空間，請檢討相關課程是否為企業所需，以增加就業率。

※就業服務：

1. 民眾對就業服務站服務品質滿意認同達92.75％；在就業服務與就業服務平台績效執行中，求職求才服務成長47.6％、就業媒合成功成長50％、求職就業率成長14.1％、就業諮詢成長21.9％，成效顯著，敬請保持。
2. 在地化、走動式就業服務中，「就業關懷服務計畫」主動走入社區宣導與關懷成效良好，其成功媒合成長率306.7％成效顯著；另在「行動就業服務台」運用外展人力進入社區辦理活動參與，提供就業及勞動資訊，較去年成長率299.5％值得嘉許。
3. 設計多元「客製化、主題式」徵才活動共規劃七種方案，提供各類型徵才活動與職缺，以媒合服務各階層有需求民眾，值得鼓勵。
4. 能運用多元宣導作法宣導防治職場就業歧視與性別平等，以研習、傳媒、社交網站、交通運輸、平面海報張貼、結合相關活動DM發放、各工會組織等多元宣傳方式，達到防治效果共計查察283件、諮詢400通、申訴48件；而又以「暑期保護青少年-青春專案」，經考核評比滿分100分績效，成效顯著，敬請保持。
5. 校園徵才年度共辦理六場大小型活動，提供3,178個就業機會，遞送履歷僅782人次/媒合354人，媒合率僅45.3％，請全盤檢討相關活動的成效、缺失與原因，是否有進步空間以增加媒合率，更可作為下次辦理相關活動之參考。
6. 現場徵才無法媒合成功主要調查原因，以「廠商所提供的職缺條件與專長/經驗不符」最高，建議能事先調查廠商職缺與專長條件宣導周知，另積極辦理廠商職缺專長訓練，俾利爾後開設職訓課程依據，提升媒合率。
7. 持續辦理「幸福高雄移居津貼」計畫，鼓勵在地子弟能返鄉工作並吸引外地專業人才移居高雄，全年度共申請265人，該部分是主動勾稽服務還是被動辦理，是否有遺珠之憾。

※外勞管理：

1. 1955專線派案共接案336件，其中331件於30日內完成，結案率98.51％高於80％的標準，效率良好值得嘉許。
2. 強化外勞管理單位橫向聯繫，以建立共同外勞管理聯合稽查機制，共召開專案查察協調會議33場次、聯繫會報1場次，有效查緝與防杜不法情事發生，敬請保持。
3. 落實執行外勞管理即時資訊系統以利管考與後續追蹤，提升承辦品質，年度接獲通報案件15,980件列管較去年成長9.3％，成效良好值得嘉許。
4. 在外勞諮詢服務項目中，有關爭議處理、諮詢服務與終止契約驗證等服務案件處理達成率均為100％以上，有效運用諮詢員13名管制與處理案件，成效卓著敬請保持。
5. 舉辦外籍勞工相關輔導活動，計「外勞業務法令宣導」、「美麗島文化暨認識法令」、「國際潑水嘉年華」、「諮詢員訪視」等沒有新意，錢沒有花在刀口上，活動可比照縣市委外辦理，讓同仁專職稽查，也可以一年辦二次大型活動，重點辦理，打響知名度。
6. 建議多舉辦創新有吸引力的活動，例如針對外勞廠工，可與工業區內的廠聯會或廠協會在外勞休假日聯合辦理活動，能讓參與率提升，又可免舟車勞頓之苦。活動可結合電台或文創產業做宣導，另外針對外勞看護工部分，可以到醫院或公園表演默劇或短句，因為看護工陪病人在醫院或公園流動比率很高。
7. 陳委員世昌
8. 102年度辦理產訓合作四個班次，將訓練單位所開拓及掌握的就業機會與訓後就業充分連結納入評選項目，對未依約履行者，並課予罰則，很值得參考學習。
9. 市府主動對每一訓練班次，結合在地的就服站，於結訓前就提供相關職缺媒合，能建立各班次客製化的職訓就業轉銜機制，建議未來可再追蹤就服站所提供各班次職缺的媒合效果，以確認上開機制是否確實有效。
10. 市府建置了過去在兩年之間”曾參加訓練但沒有具體就業者”的高風險學員名單，並作為派員督視及適訓評估的重點標的對象。建議未來可持續追蹤上開資料庫用以篩選不適訓學員的把關效果。
11. 市府提出就業勞保勾稽範圍，可否擴及於將就業保險、職災保險也納入勾稽之建議，本署將就資料庫勾稽技術層次上評估確認是否可行，以期真實反映學員的就業樣態。
12. 本署將研議讓各縣市政府能依照實際需要(可參考以往各職類訓就業樣態經驗)來調整就業輔導費的編列額度，縮短訓練計畫經費執行上的落差。
13. 市府鑑於職業津貼對學習者學習動機的影響所提出更積極的處理建議(如:篩選機制、經費發放形式、時機的調整)，此部分署內將於八、九月間再與其它縣市討論。

(五)吳科長淑英

1. 針對就業服務方面，積極推動各項就業促進措施，包括配合產業發展需要，提供補助鼓勵人才移居高雄；在學校內設置就業駐點服務等作法，都值得肯定。
2. 建議計畫績效的呈現應與計畫目的具連結性，例如:如何引導失業者或隱藏的失業者其後端的績效報告，並沒有呈現出來。
3. 求職防騙宣導計畫，宣導運用多在廣播、宣導品及電子媒體上，實體上大多搭配校園徵才活動辦理，但對社會經驗較為不足的社會新鮮人，是屬於需要被關注的一群，辦理方式應該更多元化。
4. 目前在大專院校內試辦設立就業服務台，這也是外展設立駐點服務，是否可列入就安基金補助內，現正評估中。

　(六)陳委員昌邦

1. 外勞業務管理部分，建議針對外勞諮詢案件建立與移民、警政機關、NGO團體之輔導網絡系統，若已建立則應以書面資料呈現。
2. 針對外勞與雇主之勞資爭議案件之協調未完全由正式人員主持，建議協調會盡量由正式人員主持，佐以諮詢查察人員的協助。

(七)王委員志銘

1. 市府準備的自評資料非常詳盡，簡報內容尤其是102年與101年的比較，都呈現得很清楚。
2. 本年度就安考核不列入身心障礙者就業協助相關業務計畫；並提醒有關104年度就業安定基金補助各地方政府計畫，需於今(7/31)天前送出。

(八)柯委員秀燕

1. 在職訓方面，配合市府施政方針，並針對地區特色，規劃多樣性的訓練課程；並主動進行參訓學員委外辦理篩選機制研究，開發「職能興趣量表」，值得嘉許。
2. 重視特定對象的協助服務措施，整合職訓與就業服務資源。
3. 運用市府自有預算，辦理「移居津貼」鼓勵青年返鄉就業，實屬難得。
4. 各項服務措施(含職訓、就服)之規劃靈活、創新、多元，績效亦較101年成長，值得肯定。
5. 在整合參訓學員就業需求，就業服務站職缺及承訓單位的資源，協助結訓學員就業上，建議應加強後續追蹤，始能掌握就業服務站提供服務之成效。
6. 市府雖已建立職訓訪查異常管理機制，建議應加強後續資料分析，以找出未來應改善事項等。
7. 就業服務績效佳，建議可進一步提升自我管控標準，如就業率可進一步管控由勞保勾稽就業的比率。
8. 鼓勵就業服務人員積極考照，提升專業形象。

七、高雄市政府回應與建議

(一)職業訓練及就業服務

1. 針對委員對於產業調查與職訓的連結性、訓後就業之追蹤、與高屏澎東分署的連結性及彼此間的聯繫與溝通、外勞與雇主之勞資爭議案件之協調全由正式人員主持等相關職業訓練、就業服務及外勞管理建議事項，市府將採納規劃辦理，並列為後續改進事項。
2. 對於職業訓練、就業服務及外勞管理等資料或簡報之呈現，包括態樣分析與追蹤等，未來將朝向更細緻化的呈現。
3. 針對職訓班開班的依據，從7-10月皆在進行相關之調查，包括高屏澎東分署的資料、市府團隊提供的產業分析資料，並與相關公(工)協會等團體召開投標或招商之說明會，分享相關職業訓練開班之資訊；惟針對專家學者之意見，未來也邀請納入與請益。

(二)外勞管理

1. 針對外勞相關舉辦宣導活動之多元性，市府將採納規劃辦理，並列為後續改進事項。
2. 針對外勞諮詢案件相關聯繫網絡，一直持續在進行，但對於書面不足部分，將於會後補充。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 針對就安基金第二階段補助款較難申請，主要源於立法院審核預算，若未通過時，係以去年的結算數及今年的預算數，且從低為原則，並以延續性計畫為主，而不能提創新性計畫。故在計畫政策提案上，主要尊重地方市府的規劃與實施；但在預算經費上，則也有眾多中央審核預算期程的考量，故針對5%創新性計畫之提案，仍鼓勵縣府踴躍提出。
2. 對於高雄市府團隊在這次就安考核的準備內容與多項創新性作為皆是有目共睹，也期許在未來與本署在地性的高屏澎東分署，有更緊密的合作與互相協同的為高雄市廣大勞工服務之目標。

九、散會

**102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考核計畫**

**屏東縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月18日(五)下午2：00

二、地點：屏東縣屏東市自由路17號(勞工處)307會議室

三、主席：勞動力發展署綜規組　謝組長青雲

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　記錄：謝崇蕙

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 能掌握運用各種訓練需求資料，以原有訓練規劃的SOP作為基礎，進一步辦理職訓需求會議，使訓練規劃日趨完善。
2. 縣府以要求承訓單位繳交履約保證金的方式，直接引導承訓單位為結訓學員就業媒合而努力，達成就業成功的計畫目標，可看出縣府同仁執行計畫的用心。
3. 訂定職訓班訪查機制及SOP，並建立異常現象處理機制。
4. 就業服務臺積效未見提升，請檢討求職求才登記及就業媒合問題所在，並提出改善作法。
5. 有關外勞管理1955派案30日內結案率連續二年未達80％，請就未結案件分析進一步分析其原因，並與勞動力發展署研商解決方式。
6. 102年預算執行率87％，較101年90.85％落後，請加強經費運用與計畫執行。

(二)陳委員婷婷

1. 針對縣政府接獲外勞逃跑而直接推薦本國人力以順利銜接長期照顧人力臨時不足的方案，很令人感動，也很值得其他縣市政府在外勞管理方面做參考。
2. 針對就業服務有關小蜜蜂發現職缺的服務，建議可加強多面向的連結，並化主動為被動，例如透過特殊服裝吸引大眾注意、廣播、宣傳字樣、求才報報獎勵(爽報)、印小氣球於市場發送等，讓發現職缺變成是全縣民運動，更具民眾的主動參與性。
3. 102年度就業服務中心區域聯繫會報邀約及參與次數都僅有一次，建議能增加次數以有效溝通協調。

(三)陳委員羿帆

1. 設置就業服務台除考量人口數及產業需求外，應同時納入資源分散原則，貴府自102年開始增設潮州就業服務台乙事，由於潮州已有勞動力發展署所設的就業服務中心，為避免同質性單位資源重疊，建議考慮轉設其他地區，例如本地觀光產業較為發展地區，如東港、恆春等地。
2. 102年青少年就業促進相關活動的成果績效較不如規劃預期，如職涯先備、接軌無限專案，建議可結合相關單位團體共同推動，例如：地方救國團團委會等；甚或利用相關單位專案補助計畫，順水推舟，亦可收事半功倍之效，例如去年青輔會推出的「青年職場體驗計畫」。
3. 本縣地處偏遠地區，中小企業及地方社團由於人力缺口而造成對中央資訊的收受落差，建議縣府可透過推動中央政府各項專案補助計畫，以輔導中小企業及地方社團申請並運用專案補助計畫，來間接達成縣府開發職缺的目的，例如多元就業開發方案，相信對職缺開發應有相當績效可期。
4. 有關求職防騙、就業歧視的宣導隨時隨地可見，應給予工作同仁正面的肯定。
5. 學員訓後就業率有明顯成長，值得肯定。於委訓契約規範訓練單位對參訓學員之篩選機制及輔導機制，能落實要求，對訓後就業率的提升已經有正面的呈現。但對職訓單位訓後就業率偏低之單位，其訓練計畫宜嚴格要求。
6. 外勞查察案件有顯著增加約33%，顯示工作人員的努力，給予正面肯定。
7. 「外勞定檢叮嚀」，利用資訊系統每周稽核未健檢名單，主動聯絡仲介或雇主進行體檢作業，已使違規案件大量降低，應予肯定。惟102年度違法案件達130件，期許各位同仁針對違法案件頻率較高之部分能再有創新之辦法，讓違法案件數量降低。
8. 「移工天使培力計畫」經過不斷檢討、修正與再創新，並能配合實務面困難，結合產官學界資源，更加落實到被看護者家庭，是一項真正值得推廣的計畫。
9. 有關外勞諮詢和察查的結案率部分，縣府和中央的資訊有明顯落差，請縣府進行說明，以確保雙方是立於相同的基礎點上進行評分。

(四)柯委員秀燕

1. 編列公務預算，橫向跨處室連結，推動「燕南飛」計畫，鼓勵青年返鄉就業，實屬不易。
2. 建立職業訓練業務相關機制，例如(1)持續檢討改進機制，對於效果不佳之職類，則於次年予以調整，以符合市場需求。(2)品質管理機制。值得讚許。
3. 從市場需求觀點，訂定職訓與就服聯合服務SOP，就業由101年56％提升至102年69％，顯具成效。
4. 系統性整理各項文件資料，值得讚許。
5. 職業訓練訪查率由101年133％提升至102年155％，建議應進一步分析訪查率提升所帶來之效果，例如異常次數是否下降、學員或雇主滿意度是否上升，學員尋職期間是否縮短及學員技能是否上升等。如此訪查率的提升才有意義。
6. 書面資料(7/45頁)表示就業服務推動頗為困難，佐以現場書面提供之績效，確實待加強，建議思考改進策略，並強化就服員職能。
7. 102年度「就業歧視防制業務」應辦理之研習座談因故未辦理，建議縣府仍應依照原定計畫執行。
8. 預算執行率(87％)待加強，建議思考如何將爭取不易的經費做最好的運用。

(五)龔委員桂蘭

1. 運用自籌款辦理青年返鄉就業，因應產銷班需求辦理訓練即訓即用，顯見對就業服務業務推展是非常重視且結合地方產業特色。
2. 就業服務台績效未達基本績效部份，建議再做思考並加強與本署高屏澎東分署合作，以共同協助屏東縣民求職求才。
3. 建議提出促進青年就業相關提升職能訓練、職涯輔導、工讀體驗、跨域就業、返鄉就業、在地就業、協助創業等創新計畫，申請就業安全基金10％補助或第二階段5％補助。
4. 求職防騙及就業歧視宣導運用平面、網路、廣播等管道多元，求職防騙之宣導場次及人次均達績效，且運用話劇表演方式跳脫制式的宣導方式，進入校園宣導求職陷阱的議題，對學生是很有效的宣導方式。惟就業歧視宣導102年未辦理相關研習座談，建議應依計畫辦理；並建議有關就業歧視及求職防騙文宣DM內容可以更生動活潑、白話的方式來顯現，以收宣導之效。
5. 已針對去年委員所建議辦理就業服務人員考照之教育訓練，惟未就同仁取得乙級證照的部分予以掌握。
6. 為因應國人赴海外工作趨勢漸增，請加強宣導相關機構，應依法向本部申請私立就業服務機構許可設立，始能從事就業服務之業務。另為完整了解各私立就業服務機構從事就業服務業務之服務效益，請加強督導轄內私立就業服務機構每季之求職求才狀況表單，以掌握未來海外就業數據。
7. 針對縣府提出有關績效認定的建議，求才職缺不提供勞保或就保部分，都是能被系統接受而認列為績效的，只是該職缺不能被張貼在對外的就業e網上，故不會影響有關求才求職的實體績效數據。

（五）楊委員明傳

1. 訓後就業率自101年56％上升至102年69％，成效明顯提升，值得肯定。
2. 訂定職業訓練與就業服務聯合服務SOP，連結職業訓練與就業服務資源，提升服務效率，亦值得肯定。
3. 訓後就業率雖明顯提升，但系統勾稽的比例仍偏低，建議持續督促訓練單位努力提升系統勾稽比例。
4. 職業訓練經費執行率自101年96％下降至102年85％，建議持續努力提高經費執行率。
5. 學員滿意度調查自101年96％下降為102年84％，建議了解原因持續改善。
6. 訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制評分項目之具體成效(如訓練單位獲得TTQS星等提升的情形)及持續改進(如訓練單位汰換情形)及對訓練單位不定期訪查評分項目之異常處理成效與異常持續改善情形等，於自評資料中無具體資料，建議爾後可於自評資料中呈現。

(七)趙委員文徽

1. 同仁利用有限資源，在外勞管理工作負責盡職，值得嘉許。
2. 法令宣導非常用心，宣導品之製作實用而有效，確能發揮宣導效果。
3. 就業服務法修正條文，業經行政院審議通過，並函送立法院審查，請注意最新修法動態，俾利業務推動。

七、屏東縣政府回應與建議

(一)就業服務

1. 有關就服系統和就業e網的數據無法同步認列，建請未來績效認定能以實際情形來做認定，避免以農業為主的縣市無法在績效數據上展現具體的服務成果。
2. 就業服務臺成立目的在於加強對求職縣民的服務，會以推介最適合民眾的工作為服務宗旨。
3. 關於小蜜蜂發現職缺的職缺開發成效有限部分，主要是因為雇主考量所提供職缺未提供勞健保有違法之虞而不願刊登於就業e網，導致許多開發回來的職缺無法順利登錄於系統。
4. 縣府勞工處參加聯繫會報是屬於配合被動的角色。
5. 有關在潮州設立就業服務據點而有資源重覆之虞的部分，主要是因為同時結合縣府有關社政、戶政與就業服務等資源，以服務身心障礙者為主。
6. 關於青年就業促進政策部分，本府也配合政策的推動，主動前進營區進行就業宣導及鼓勵從軍。
7. 屏東縣要發展自己的根經濟，除了農業之外，還包括觀光產業；期許打造長者留鄉授業，青年返鄉創業的整體產業促進環境。

(二)外勞管理

有關外勞1995案件之展延，已知悉若案件有展延需求，得經過單位主管同意自系統上傳即可辦理展延，一次以30天為限，並以展延二次為限等相關規定。

八、主席宣達（裁示）事項

就業安定基會的績效考核精神在於自我檢視，希望縣市政府能夠自己和自己比，然後一年做得比一年好。

九、散會

**102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考核計畫**

**宜蘭縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年6月25日(三)下午2：00

二、地點：宜蘭市縣政北路1號縣府第二會議室

三、主席：勞動力發展署　王副組長志銘

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 針對102年度15-24歲青年失業率高達11.5%、職業訓練的經費執行率約為80%左右、以及承訓單位請領訓後就業輔導金偏低等，導致執行率績效不佳等問題，建議結合地區產業特性，和特定企業合作先開職缺，針對這些職缺運用就業安定基金開班(如：青年優先產訓合作班)，並順利訓後就業。此將有助於降低失業率和解決訓後因承訓單位未領足額就業輔導金，導致經費執行率不佳之問題。
2. 針對訓後未就業學員的就業服務之銜接問題，除有專人一條龍方式進行就業服務，建議建立標準作業程序，以提供相關人員的作業依據。
3. 針對外勞查察業務，為確保工作執行的一致性及內容品質的一致性，除了在現有7位同仁的分工運作下，建議若能建立標準作業程序更佳。

(二)劉委員進發

1. 針對職業訓練部分，102年度參訓人數為263人，結訓人數是245人，建議應針對其中18人未結訓學員的原因及後續處理再作詳細說明與追蹤。
2. 102年度訓後就業率雖然比去年高，但還有進步的空間，除訓練生活津貼之因素外，仍存在就業意願等問題，建議多加分析相關原因，是否花費太多資源在需求調查或產業需求之掌握因素，應持續再作追蹤。
3. 針對新住民或家暴等宣導計畫，應多安排與就業有關的課程，實質上已屬就業促進研習的範圍，建議調整計畫名稱，並做後續追蹤與改善。
4. 針對辦理充實外籍勞工管理人力計畫，與充實外籍勞工管理人力計畫之預算執行率偏低，建議需加強改善，以掌握應達成之執行率。

(三)陳委員志堅

1. 針對部分計畫需加強的如：在職業訓練部分的資訊類別，開辦的訓練班次雖然大多為青年族群，但其訓後的就業率普遍不高，有部分班別甚至沒有人就業，因此建議對於訓後就業職類的開發，與訓前對於職訓需求的調查，應再多下功夫，以呈現更好的訓練績效。
2. 針對中高齡或婦女的綠色就業宣導成效，僅限於友善農民與消費者的橋樑之相關宣導；建議再加強接續的配套就業促進措施。
3. 針對縣府自編預算執行的「獎勵青年在地穩定就業計畫」，立意相當值得肯定，也非常鼓勵縣府去爭取104年的就安基金計畫之提案，由機關搭配縣政政策應再納入相關就業與訓練等輔導措施，以強化績效。故建議應再加強青年培訓之就業需求與就業機會的開發，而不單只是獎勵，應以搭配訓後就業之方案為配套措施，將更加完善。

(四)李委員燕玲

1. 102年度職訓經費執行率僅80％，且預估開班職類與實際開班不同，如果不是因為市場需求而調整班別，請應於申請經費時依實際需求來預估，執行率方可達成。另建議應以職缺需求及符合地方特色產業需求來開班，並避免與北分署重複開課。
2. 雪隧開道後，當地增加很多工作機會，高科技業、飯店業等多有進駐，然廠商提供就業機會多為基層勞工之職缺為主，中高階管理人才卻由北部移入，導致在地優秀青年無法返鄉工作，其求才利用率更是非常的低。建議與企業及大專院校研商訓用合一等方案，或於企業進駐時與廠商商議提供全方位職缺給當地勞工，讓青年能在地就業。另為提升在地青年技能，建議開發當地有能量的辦訓單位，開辦符合市場需求的職類。

3. 針對「躍進青年服務計畫」相當值得肯定，部分縣市以青年失業6個月後可至就業中心接受諮詢，協助青年走出家庭不做啃老族；而宜蘭縣是以補助青年穩定就業3個月後給其獎勵，更是有正面的效益；但針對青年的定義，宜蘭縣服務對象為18-45歲，與政府對青年的定義為18-29歲不同，可再釐清。另外補助產業範圍界定在製造業與農作，針對目前缺工也非常大的服務業，尤其將有九大觀光飯店進駐宜蘭縣，是否也考慮將服務業納入。本計畫就業穩定性非常高，建議可再進一步分析本補助的成效或亦有其他原因，以作為爾後政策參考。

(五)楊委員明傳

1. 針對職訓學員滿意度調查部分，101年度為94.62%，102年度為88%，顯示滿意度下降，建議去瞭解下降的原因，並予以分析與持續改善。
2. 針對辦理「就業服務-人力資源應用講座」等相關的座談會或研討會中，所蒐集之就業市場與產業市場的資訊交互運用，建議納入「掌握職訓需求及結合地方產業特色規劃職前訓練」之參考。
3. 針對辦理職業訓練經費執行率低於整體經費執行率，所提出的改善措施，建議加強辦理。
4. 針對訓後就業率相較去年有明顯的提升，未來將研議針對系統勾稽與切結自行就業方式，給予不同的權重；建議再加強輔導訓練單位辦理訓後就業輔導時，應提高系統勾稽的比例。
5. 針對對訓練單位不定期訪查部分，建議應建立內部標準作業之規範。
6. 針對職訓開班部分，建議應趨向規劃具有區域或地方特色與需求之職業訓練職類班別。

(六)侯委員松延

1. 有關就業服務臺績效部分，因求職者常因面試時對於薪資不符期待，或工作屬性與原先登記內容有出入等因素而未就職，建議爾後受理求才廠商登記時，可再詳細蒐集廠商徵才條件（如：薪資、工作屬性與職業類別），讓求職者對於相關工作的內容有更完整的認識，以提高就業媒合成功率。
2. 有關就業歧視與求職防騙業務部分，涉及媒體託播之部分，建議託播時段依照宣導對象（如：在職勞工、企業雇主)的作息習性與需求酌調，盡量避免於上班時段播放，以提高宣導效果。
3. 有關現有宣導平台部分，考量就業歧視防制與求職防騙業務之宣導對象主要為轄內勞動力人口，爰建議可與國小合作，運用「家庭聯絡簿」的機制提供相關宣導文件或訊息供家長了解，可較定點宣導或單次宣導效應更高。

(七)陳委員昌邦

1. 針對相關案件的查察與紀錄表件部分，建議記載之內容再充實並避免字跡過於潦草，以利雇主與外勞之檢視。
2. 針對未建立外勞管理查察之標準作業程序，建議今年盡速建立，以利查察之同仁作業標準之依據。
3. 針對未建立警察機關、移民機關及NPO機關之外籍勞工輔導網路系統，建議今年盡速建立。
4. 針對諮詢輔導紀錄中，未逐案提供中、外勞母語國法令宣導文件予現場的外籍勞工以及簽名，建議應落實提供相關法令宣導文件使外勞瞭解相關管理機制。
5. 針對已於101年度提出：自行或勞務委託民間團體辦理設置外籍勞工安置處所，建議今年能夠建立以落實監督管理。
6. 針對已安置外勞之單位未依規定進行安置單位之訪視，建議今年應落實訪視這些安置單位。

七、宜蘭縣政府回應與建議

　 (一)職業訓練

1. 針對職業訓練經費剩餘部分，可結合青年優先產訓部分，將納入後續規劃辦理，作妥善之運用。
2. 針對職訓就業率指標部分，將結合需求與連結度規劃辦理。
3. 針對職訓18人未就業部分，後續將分析與追蹤其原因。
4. 針對中央與地方政府職訓開班類別部分，將針對產訓學員之建議以及缺工職類去作微調，以符合本縣特定產業之職訓需求。同時結合觀光飯店、學校或工協會來辦理職訓，以提高訓後就業率。
5. 針對職訓資訊類別就業率偏低部分，後續將改善辦理。
6. 針對中高齡及婦女就業宣導部分，後續將擬訂就業促進措施之配套。
7. 針對職訓滿意度之下降原因部分，主要是學員訓後認為成效不大，同時因多為中高齡，吸收與學習力不佳，故滿意度低。
8. 針對訓後就業率系統之勾稽，後續將加強訓練單位之要求。
9. 針對職訓訪查訓練單位部分，後續將改善辦理。

(二)就業服務

1. 針對青年就業服務SOP部分，將納入後續規劃辦理。
2. 針對新住民與家暴者之宣導，後續將加強辦理。
3. 針對求職者薪資揭露部分，將要求第一線就服員與廠商溝通改善薪資之透明化。
4. 針對求職者資訊取得部分，將要求第一線就服員改善與蒐集更完整之資訊。
5. 針對就業歧視與求職防騙媒體宣導部分，後續將調整相關作法。
6. 針對就業歧視與求職防騙媒體與國小合作部分，將納入後續規劃辦理。
7. 針對產業中高階人才部分，已於產業招商時加強宣導進用宜蘭當地人才。
8. 針對補助在地青年穩定就業部分，在年齡界定上，原以16-40歲為主，因納入農業之補助部分，故將年齡延長至45歲。並在實施兩年後有發現部分缺失，已作計畫之微調。
9. 針對穩定就業率部分的分析，後續將分析與追蹤其原因。

(三)外勞管理

1. 針對建立外勞管理查察之標準作業程序，後續將改善辦理。
2. 針對去年增加2名人力部分，後續將落實計畫預算實際編列。
3. 針對相關案件的查察與紀錄表件內容部分，後續將改善與詳實記錄。
4. 針對與警察機關、移民機關及NPO機關之相關聯繫，平時已連繫頻繁，後續將建立聯繫機制。
5. 針對諮詢輔導相關法令宣導部分，後續將改善辦理。
6. 針對自行或勞務委託民間團體辦理設置外籍勞工安置處所部分，後續將納入研究規劃。
7. 針對安置後的訪視部分，後續將改善辦理。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 自103年度開始，103年度與104年度各縣市政府的就安計畫都需先提報予轄區內的分署審核，主要希望發揮職業訓練與就業服務整合之功能，也避免如職業訓練有重複開班之狀況。
2. 各縣市政府於自評資料所提的建議內容，將於所有考核行程結束後，針對考核報告予以完整之回應。

九、散會

**102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考核計畫**

**花蓮縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月15日(二)下午2：00

二、地點：花蓮市府前路17號縣府第一會議室

三、主席：勞動力發展署　蔡副署長孟良

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：郭洺芩

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)張委員吉成

1. 102年度職業訓練執行率89.33％，為提升職訓執行率，建議思考將招標委訓時程提前安排，有些班別可再運用結餘經費投入開辦新班別，以提升職訓的執行率。
2. 為提升青年就業率和滿足企業人力需求，建議考量辦理「青年優先產訓合作班」，掌控企業職缺，開辦符合企業所需職能設計的課程，讓青年學員訓後可直接就業，可提升職訓與就業關聯度，以及職訓和就業的執行績效。

(二)吳委員俊明

* 1. 對原住民就業服務及職業訓練縣府是否有特別的做法，幫助原住民提升就業機會。
  2. 102年度職訓班次、績效都有大幅成長，訓後就業率高達70%其數據內涵有必要了解其真實性，針對訓後就業學員建議做後續追蹤訪問，以了解其就業穩定度，俾能達成職訓促進就業之目標。
  3. 針對就業服務法第五條第二項第一款規定，雇主不得有不實廣告或揭示。違反者得處新台幣30萬至150萬元之罰鍰，未來縣府對這項工作有無具體做法。
  4. 有關外勞檢查或處理紀錄，對違法案件之裁處，宜有一致性標準，建議針對作業流程執行標準作業流程SOP，以符合一致性及公平性。

(三)林委員桂碧

1. 針對特定對象就業服務，非僅是就業促進辦理課程外，應將職訓與就服結合，提供整套式服務(含職場體驗)，希望未來就安基金除了補助課程外，能有全套預算編列（身特組已在進行中）。
2. 對於特定對象就業服務，建議加強前端與社工、社政及就業服務中合作，做好個案管理，促使民間團體和就業中心的分工及聯合服務。另外，身心障礙部分已不列入評鑑內容，因已有身障評鑑。
3. 對於職災勞工服務(FAP)中，建議未來將有關職業訓練和就業服務資料可多呈現。
4. 對弱勢團體(家暴受害婦女、新住民…)需要社工的服務，縣府在社政、勞政已是同一部門的優勢，期待合作非僅是轉介，而是共同聯合服務，建立工作與福利兼顧服務方案，方可有效解決其問題。

(四)謝委員銘欽

1. 對於防制就業歧視宣導廣告，101年度每月平均3件提升至102年度每月33件，但與提供資料有不符穩合之處，請縣府特別說明其原因。
2. 對於職業訓練部分，去年度執行率89.33%，相對比就業服務及外勞服務執行率低，結餘款有749,061很可惜，建議未來可再運用經費開辦新班，以提升職訓執行率。
3. 建議職訓承訓單位能建立保障學員管理制度做好後續處理，以及管控承訓單位持續改善之機制。
4. 102年度就業率較前年度提高，但未看到針對提升部分做研究分析，建議可針對結訓學員未就業學員部分作分析，作為下年度就業輔導之參考。
5. 102年度規劃開設有九班，目標訓練人數270人結訓學員226人，有28人離退其原因是很多學員要申請職業訓練生活津貼，但承訓單位承辦人未能對其特定對象身份做判斷，而影響到職訓的執行率，建議加強甄選錄訓措施，可與就業中心聯結，以避免特定對象身分不符，以致學員離退率較高，影響執行率。
6. 建議針對結訓學員未就業學員部分作分析，作為下年度就業輔導之參考。

(五)楊委員明傳

1. 訓後就業率雖持續提升，但102年勞保系統勾稽比例仍僅22.2％，雖然花蓮地區因產業結構要提升勞保勾稽比例有其困難之處，但建議仍應持續督促訓練單位努力提升系統勾稽比例。
2. 落實對訓練單位篩選評分項目：建議建立內部之作業機制，其他如督導訓練單位對學員之篩選、具體成效(如訓練單位TTQS星等之增加)、持續改善(如訓練單位之汰換、新增)等評分細項，於自評資料並未呈現，可再補充說明。
3. 對於訓練單位不定期訪查項目：建議縣府內部建立標準作業程序，有關異常情形之追蹤處理、具體成效及持續改善作法等，於自評資料並未呈現，建議加強提升異常處理之成效(如件數減少)及異常持續改善之作法，未來可儘量於自評資料中呈現。
4. 縣府提報職業訓練計畫，建議規劃發展地方特色或需求之職業訓練職類，不僅可提供區域產業及失業者之需求，且能與北分署規劃之職訓職類有所區隔。

(七) 洪委員圭輝

1. 以性別、身障者、種族及語言之就業歧視議題為宣導主軸，製播宣導短片，提醒民重視就業歧視法令的做法，予以肯定;101年就業歧視廣告案例分析，以年齡最高，性別次之，該性別議題有納入102年短片製播主題，建議在未來宣導短片製播上將年齡岐視議題納入。
2. 對於求職防騙宣導部分，建議將求職防騙案例納入宣導手冊或文宣上。
3. 對於防騙宣導對象上，建議增列雇主、NGO、NPO團體、縣府內社工人員、就服人員一起納入宣導，可在服務過程中經驗分享互動。
4. 對於青年就業議題部分，行政院推動青年就業促進方案，請縣府針對青年議題:提升職能訓練、職涯輔導、工讀體驗及就業服務等創新計畫，申請就安基金10%經費補助，以落實青年就業促進方案政策 。
5. 因應國人赴海外工作趨勢，請縣府加強宣導轄區內有從事仲介海外服務機管理，申請勞動部私立就服機構許可;另外，也對赴海外工作者宣導找合法之服務機構以保障安全。

(八) 陳委員昌邦

1. 針對外籍勞工查察及諮詢業務部分，建議建立與移民、警政等機關及NGO團體建立查察之聯繫機制或主動召開會議，在違法案件之查察方面加強合作，提升查處績效。
2. 對於勞資爭議案件之處理(含協調或調處)，目前縣府是由外勞諮詢人員主持，建議宜由專業之正式人員主持或參與，尤其涉及調整或權利事項，以提升爭議案件處理品質及公信力。
3. 對於外勞安置單位部分，建議應依勞動力發展署訂頒之計畫，進行外勞安置單位之訪視，目前縣府是安置在桃園縣，希望能在轄區內委託安置單位，以便就近能督促改善缺失。
4. 對於受理外勞諮詢服務案件，建議主動結合移民、警政機關、NGO團體，建立外勞輔導網路及合作機制，有效處理外籍勞工之諮詢服務案件。
5. 針對外勞申訴轉換產生爭議，應主動告知轉換規定及權益，避免外勞轉換不成又被遣送回國。

(八) 王委員志銘

1. 有關促進身心障礙者就業部分，將依身心障礙者權益保障法規定，每兩年另進行評鑑，爰今天簡報中有關促進身心障礙者就業部分不列入本考核範圍。
2. 有關104年度就業安定基金補助各地方政府計畫，已於6月25日召開說明會，縣府可依本次委員所提之意見，於7月底提報104年度計畫。

七、花蓮縣政府回應與建議

(一)職業訓練

* 1. 去年度經費執行率有部分經費繳回情形，將依委員們提供的建議經費再運用開辦新班別，不讓資源流失。
  2. 職訓就業率勞保勾稽偏低將檢討改善，並轉致各承訓單位從招標設計上全面檢討。
  3. 對原住民職業訓練，雖然在標案設計上並未特別註明原住民專班，但各班別都超過半數為原住民身份。
  4. 為促進就業率部分，委員們建議開辦「青年產訓合作班」，縣府會與在地知名企業、大專院校結合，做好媒合角色讓青年能在地就業，努力朝產訓合作。
  5. 對於承辦單位建立輔導篩選機制，製訂標準作業準則未來會將指標修正。
  6. 為提升執行力提前作業，一經核定就可上網招標，職訓開班月份可擴大至7個月以上。
  7. 開辦原住民特色專班，今年已有開辦「原住民殯葬專班」，縣府也與原民會及就服站既分工又合作，以避免政府資源重覆支出狀況。

(二)就業服務

1. 對於就業後續穩定性追蹤，將在結訓六個月後，對於未就業學員最好輔導及追縱。
2. 對於防制就業歧視短片宣導，未來會將年齡議題納入宣導中。
3. 對於職災勞工FAP服務對象，經委員指導後知道未來將如何突破改善之處。
4. 就業率的認定，東部地區除了軍公教之外企業家數並不多，勞保局花蓮辦事處很清處就業情況，花蓮地區有特殊狀況，但我們仍會持續努力。
5. 求職防騙不實廣告會加強查察，若有發現不實案件會依法裁處。

(三)外勞管理

外勞爭議申訴處理，會導入勞資爭議法，雖人力不夠資源不足，但委員們給予的建議會反思並持續改善。

八、主席宣達（裁示）事項

身心權益推動每兩年會進行評鑑，今天簡報中身心障礙部分將不列入考核範圍。

九、散會

**102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考核計畫**

**台東縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月9日(三)上午9：00

二、地點：台東縣桂林北路201號社會處1樓

三、主席：勞動力發展署　王主任秘書玉珊

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 針對職業訓練相關調查，101年度委託台東專科、102年年度委託台東大學辦理產業人力供需調查，並都能依據調查結果規畫次年的職訓計畫，或參考前一年辦訓成果，深入檢討就業率低的職訓班別，調整辦理地區及承訓單位，各班就業率均達50％以上，平均就業率64.97％。另外亦考慮該職訓類別有開辦必要但更換承訓單位等作法，皆能充分達到訓練規劃與產業調查間關係緊密結合。
2. 102年職業訓練三個承訓單位均有通過TTQS認證，相對於其他縣市只是鼓勵承訓單位通過TTQS之作法，更顯篩選機制佳。
3. 針對就業服務主要著重於求職防騙與就業歧視，採用之宣導品-扇子及襪子都對特定參加民眾有明顯宣導效果，具地方特色；但就業歧視宣導手冊之內容較單調，建議可參考宣導摺頁，加入漫畫或圖片，讓表達方式活潑化。
4. 針對外勞諮詢服務紀錄方面，若諮詢事項勾選「其他」，應加註諮詢重點或是問題類別，以方便查詢、追蹤。

(二)李委員威穎

1. 縣府運用就安基金在執行各項考核指標中，大部分均符合本次考核作業之要求，其中在多數指標上均呈現兩年比較，並且有進步之數據可資查驗。
2. 縣府針對各項考核指標的要點，應提出之簡報內容、附件與檔案分類，皆井然有序，尤其因應本考核作業，將許多公文或書面文件，依考核項目分類歸檔，值得嘉許。
3. 在職業訓練之相關指標，經查核如（1）目標人數比(2)結訓比(3)就業率(4)TIMS系統上傳與管理等各項評析之績效均有提升，值得鼓勵。
4. 有關職業訓練委託外部進行產業聚落與職訓供需調查，並有提供如產業及職業需求，此種方式助於釐清問題及擬定未來正確的策略方向與行動方案，並符合本次考核的指標需求。
5. 相對於就業服務與外勞管理在人力、物力及經費之投入，職業訓練屬於高投資項目，但辦訓績效不易呈現，相對較困難，故建議縣府針對職業訓練上宜朝五個面向思考：(1)自編部分經費：但困難度較高；(2)就安基金投入：在職業訓練方面配比增加；(3)與勞動力發展署高屏澎東分署的委外訓練及補助訓練更密切合作及共同舉辦活動，以增加廣度與深度之策略聯盟；(4)發展民間的訓練中心及企業內部訓練部門之合作，利用私部門的力量凸顯縣府之價值。
6. 建議縣府不僅只是呈現考核指標所要求的數據之外，亦能加強與外部資源的整合及運用，無論在職前訓練或在職訓練方面，皆能呈現更廣泛的成效。
7. 針對訓後就業與職訓類別的關聯性，根據績效指標內涵：有進行職訓與就業關聯之成效調查或分析，據此進行相關改善措施，並有具體成效及持續改善。則建議依據職訓類別在訓練結束有針對就業進行check或review，實際了解與分析職訓類別與就業的關係，並在調查報告中闡述清楚，即PDCA之運用，將可真正釐清職訓與就業間之關聯性。

(三)紀委員惠容

1. 以縣府有限的人力資源，且服務範圍狹長，加上案量分散，但工作團隊認真克服困難，仍努力達成目標，創造就業機會，要求最高效率，值得嘉許。
2. 針對熱氣球職業訓練班別，所創造的就業機會與職訓後的就業成功率，建議列入績效成果項目。
3. 針對職訓後就業率達到60%以上，相當不容易；但就業成功3個月後的離職率，則建議需再進一步統計與觀察分析。以彭婉如基金會為例，其就業率係以穩定就業一年計；勵馨基金會則以穩定就業半年計，再深入觀察也發現：即便半年後離職也可以再穩定就業。故也建議中央針對就業3個月後的離職率，應再深入追蹤與探討，以避免失業者重複不同類別的職訓，而浪費國家資源。
4. 針對外勞申訴案件轉圜所釋出之庇護所，勵馨願意合作喔，其實，勵馨基金會原本設定中途之家是以受暴婦女為主要服務對象，若有剩餘床數，可考慮協助相關外勞之庇護。
5. 針對就業服務之宣導品的發放對象、發放份數等，建議再詳加列出與說明。

(四)楊委員明傳

1. 縣府運用「訓用合一」機制，要求投標單位需提出未來可合作的企業或機構提供相關就業職缺，實際促進訓後學員立即就業，提升就業率及辦訓品質之成效，值得肯定。
2. 縣府對於掌握職訓需求、訓練單位篩選、不定期訪查等項目皆有建立作業之機制及規定，資料亦相當完整，並執行確實，值得肯定。
3. 有關掌握職訓需求及結合地方產業特色方面，已委外辦理調查及規劃職前訓練項目；除辦理職訓需求調查外，建議另可參考持續性蒐集的資料，如就服中心求職民眾的需求、地方建設規劃、其他座談會、檢討會等蒐集的即時性資料，作為職訓需求之參考。
4. 針對訓後就業率在勞保勾稽之比例，在102年度雖有上升，但仍偏低(22.6%)。未來的考核指標，將研議針對勞保勾稽與自行切結兩者給予不同的權數，前者比重會較高，因此，建議持續加強努力提升勞保勾稽之比例。
5. 針對開訓日均勻配置項目，縣府102年度開班數未達8班，雖不列入評分，但仍建議盡量將開訓日均勻分配於各月份，此評分項目之目的即是希望開班日能平均配置於年度之各月份。
6. 目前職訓計畫需先送至分署審核，以避免中央與地方重複開班的職類；建議可多發展地方特色及在地需求之職業訓練職類。
7. 縣府在職訓需求、訓練單位篩選、不定期訪查等項目的作業都相當完整，建議應多在自評資料中呈現其績效。
8. 針對訓後就業與職訓類別的關聯性，一般是以就業的職業判斷，建議除了職業之外，可電訪關懷當事人的工作內容與性質，以作關聯性之判斷。

(五)陳委員昌邦

1. 針對101年度考核委員的建議皆有作確實改善，並對於外勞相關的法令宣導，善於利用其他教育講習機會，向與會人員宣導，值得肯定。
2. 針對1955專線所派案件的處理，均於期限內處理完成並回報，誠屬不易。
3. 針對與其他相關機關及NGO團體確實建立查察業務聯繫機制，並定期召開會議。另外，確實依照本署訂定製作筆錄之注意事項製作談話記錄，且依本署訂定之裁處最高罰鍰態樣對非法雇主進行裁處，皆值得肯定。
4. 針對縣府進行安置單位之訪視，未完整製作訪視紀錄內容，包括：是否符合作業規定等。建議於訪視安置單位時，應製作詳細之訪視紀錄，俾就缺失之處持續督促安置單位進行後續改善。
5. 針對部分案件之紀錄表單，未於完成或處理、協調的過程中進行外國人之簽名。建議案件紀錄表單應於完成訪視或協調時，請外國人及雇主簽名確認。
6. 針對勞資爭議案件之協調，未由正式人員主持或於結束前確認，故建議勞資爭議案件宜由正式人員主持，或完成協調前確認程序及處理情形；另應就案件進行類型分類並分析其爭議點，如針對處理情形進行檢討、紀錄內容應再詳細具體；又處理爭議時，如發現雇主或仲介已涉及違反就業服務法相關規定，建議應依法進行裁處。
7. 針對外勞諮詢案件，建議應與移民、警政機關或NGO團體合作建立輔導網絡體系。

(六)龔委員桂蘭

1. 針對就業服務相關宣導方面，搭配其他活動辦理，並設攤加強宣導就業歧視及求職防騙業務，宣導場次及人數較去年大幅增加，且宣導品樣式多，亦有特色。
2. 針對運用電台宣導求職防騙相關注意事項，原宣導時程在11、12間，建議宣導時間可於暑期打工潮時廣為播放，以提高宣導效益。
3. 102年度參與勞動力發展署高屏澎東分署的區域聯繫會報及就業促進、研習等相關活動的比例未達百分百，建議加強與本署高屏澎東分署合作，共同協助台東縣民求職求才等媒合服務。
4. 針對促進青年就業方案方面，鼓勵縣府提出相關提升職能訓練、職涯輔導、工讀體驗、跨域就業、返鄉就業、在地就業、協助創業等相關創新計畫，申請就業安定基金10％補助，以落實青年就業之政策。
5. 為因應國人赴海外工作趨勢漸增，請加強宣導相關機構，應依法向勞動部申請私立就業服務機構許可設立後，始得從事就業服務之業務。另為完整了解各私立就服機構從事就業服務業務之服務效益，請多加強督導轄內之私立就業服務機構每季呈報之求職、求才狀況表單，應掌握精確數據。
6. 另針對促進青年就業部分的提案，仍請於原就業安定基金10%額度內提列

或可於第二階段5%提出創新計劃。

(七)尤委員舜仁

1. 有關就安補助計畫考核作業中，綜規組除了負責幕僚作業之外，也負擔行政性分數之考核，縣府在年度計畫提報作業、年度計畫之修正比例及會計作業等方面都達滿分，惟年度預算執行率為90%，但仍達到各縣市平均之標準，建議可再持續努力。
2. 針對今年的考核指標有作部分修正，以特定對象為例，原列於就業服務指標項中，今年則移至綜合評量項中評量。另外，身心障礙服務的部分則個別在二年一次的身心障礙評鑑計畫中評量；新住民及大陸配偶係屬於特定對象之範圍，縣府除了列於就業服務項內呈現之外，建議明年可在綜合評量項內視為加分題補充說明。
3. 現階段已在提報104年計畫，本次委員所提相關意見，建議可作為104年度計畫提報的修正參考。
4. 針對就業歧視部分，雖歸為勞動部計畫，但在104年度仍為就安考核項目；至於促進青年就業之提案，可於第二階段5%的部分創新相關計畫中考慮提案。

(八)程委員泰運

1. 針對考核的書面資料中，部分如照片的呈現應以102年度的計畫為主，而非103年度；另外在改善事項的內容，亦應以102年度所作的改善為主，建議明年可作修正。
2. 針對訓後3個月未就業學員之追蹤及輔導方面，目前縣府作法為責成團體自行連結就服中心的資料；建議縣府可扮演綜整及轉介的角色，並有助於未來委外研究分析相關調查之參考。
3. 針對求職防騙文宣作法，縣府愈趨多樣性，建議經費配置可以再調整，並考慮文宣效果，擬定下一年度的規劃(如：製作電話簿黃頁，除了成本高是否也評估其成效)。
4. 針對職業訓練與就業服務方面，後續具體改善結果的呈現方式，建議在指標上可具體描述成果面之呈現，而非僅於描述。
5. 針對102年度委託調查報告中，呈現台東縣薪資偏低問題，建議可結合目前縣政正大力推動人才返鄉之政策，可進一步思考後續如何因應策略，並提升薪資和勞動條件的作法。

七、台東縣政府回應與建議

(一)職業訓練

1. 針對特定對象縣府亦對於外配所開的職訓、以及包括公彩基金的青年等弱勢族群相關計畫，辦理多項計畫與成果。
2. 針對訓後3個月未就業學員之追蹤及輔導方面，未來應扮演綜整及轉介的角色，縣府將採納規劃辦理。
3. 以熱氣球職訓班為例，如開辦熱氣球飛行員班，因成本考量應無法成行；但若為熱氣球所開創商機之觀點(如導覽解說員)，則較有可為。
4. 針對勞保之勾稽以及設立職訓機構，對於本縣在執行上較為困難。另對於就業三個月後的就業穩定率之追蹤，將列為後續改進事項。
5. 針對開班日均勻分布，係因就服費請領，需配合就安基金補助款無法跨年度運用，故需於9月底前結訓，12月請領就服費；另加上就安基金審核的時程，故較無法平均分配開班期程。

(二)就業服務

1. 針對參與勞動力發展署高屏澎東分署的區域聯繫會報及就業促進、研習等相關活動之配合，係因差旅費之考量，若與台東就業中心的會議皆會參加；若為分署的會議則會選擇。但後續會多加留意出席率。
2. 針對青年就業促進方案之提案，後續亦會配合規劃辦理。
3. 針對求職防騙文宣作法，在製作電話簿黃頁部分，未來將不予考慮製作。
4. 針對目前縣政所大力推動人才返鄉之政策，未來將與相關局處共同研擬政策以茲對應。
5. 針對宣導品製作，係視對象(青年、成年人)製作，內容可再生活化與引起民眾關注之訊息，後續將改善與規畫辦理。另針對「廣告」字樣，將與主計處確認辦理。

(三)外勞管理

1. 針對安置單位的訪視紀錄完整性，後續將改善辦理。
2. 針對處理爭議時對於雇主或仲介已涉及違反就業服務法相關規定之裁處，後續將改進辦理。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 針對青年促進就業方案之額度，是否會排擠其他所提之計畫？請就服組回應(第(六)項第6點)，
2. 訓後關聯度，如導覽班學員結訓後開計程車，雖計程車亦可擔任導覽之工作是否有關聯？請訓練組回應(第(四)項第8點)。
3. 針對宣導品製作，內容可再生活化與引起民眾關注之訊息。也建議再列入網站與電話相關內容之宣導。
4. 依據預算法62-1條規定，於宣導相關事項應標示補助單位與「廣告」字樣，但在就安基金補助計畫中，係規範電子、平面、戶外及廣播等四大媒體，而宣導品部分無須標示。
5. 針對訓後就業3個月的離職率之調查統計分析，相當值得採納執行，也將建議中央作為後續規劃。
6. 針對就安基金第二階段補助款較難申請，主要源於立法院審核預算，若未通過時，係以去年的結算數及今年的預算數，且從低為原則，並以延續性計畫為主，而不能提創新性計畫。故針對5%創新性計畫之提案，仍鼓勵縣府踴躍提出。
7. 針對跨年度計畫部分，勞動力發展署也將思考未來是否仍以提1-12月份的計畫為主。
8. 針對考核指標的呈現方式，從去年起改為考核方式，以勞政問題為主，建議可綜整各方面資源，呈現的邏輯與脈絡之方式為：尋找問題、設定目標、擬定策略，則出現可對應的執行方法，包括有哪些是可由就安基金來執行的計畫，或是由公務預算執行。
9. 針對職業訓練或就業服務之執行，主要是希望幫助鄉親、穩定就業、發展地方及安定生活，未來希望由縣府與分署共同努力，達成提高勞動條件與增加薪資的方向與目標。

九、散會

**102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考核計畫**

**澎湖縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月2日(三)上午9：30

二、地點：澎湖縣府第三會議室

三、主席：勞動力發展署　柯副分署長秀燕

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　記錄：鄭秀苓

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 配合縣府觀光主軸的施政方針規劃職訓班別，辦理失業者短期就業計畫，成效良好。職訓學員就業率從45.3％提升至54.93％，三個委訓單位單位都通過TTQS評核並經勞動力發展署高屏澎東分署職訓機構評鑑獲得三顆星以上，值得肯定。
2. 能持續編列公務預算4,420萬元雇用失業者377人及398萬元協助193個弱勢家庭子女工讀。
3. 連續二年檢討對外勞違法樣態深入研討及規劃因應對策，並對家庭類雇主及漁船船主進行重點宣導，以降低違法案件。
4. 針對就業服務方面，對平面媒體求才廣告以設限性別居多的現象，可對雇主徵才廣告進行查察，以避免就業歧視情事發生。
5. 縣府辦理之就業服務，係配合澎湖觀光旺季，提供失業者短期就業機會。但觀光季就業機會多，可評估在淡季就業機會不足時，提供短期就業的可行性。
6. 就上年度考核建議事項執行情形，只要針對需要檢討、改善之項目提出說明，獲委員肯定之項目並無需改善事項，可不需於簡報內呈現。改善狀況可將簡報中相關業務之執行績效摘錄，以顯現改善成效。

(二)王委員湧泉

1. 針對職業訓練方面，各項開班的滿意度調查之統計分析有長足的進步，不僅有各項的個別統計，亦有較細項部分的分析。同時職訓開班類別能與勞動力發展署區隔，開創具有特色的職訓班別。辦訓單位均通過TTQS評核，上述非常值得肯定。
2. 針對就業輔導之經費分配扣除對弱勢者之就業補助之外，與其他二項業務比較，顯然較低。另外在職訓開班班別可酌以增加。
3. 針對職業訓練方面，建議再強化與高屏澎東分署的連結，透過聯繫會報強化與分署的合作，將澎湖縣之需求融入分署的各項活動安排，達成經驗之交流與分享。
4. 同時強化各辦訓單位之就業輔導功能與機制，以提高學員之就業率。
5. 針對外勞管理部份，建議強化與在地之NPO組織的連結，結合NPO的力量，來提高諮詢輔導及外勞相關業務的推動績效。
6. 針對各項就業促進及就業歧視之活動的參與人員，其基本資料可進一步進行統計分析，慎選參與人員將更能增加活動目標的達成性。

(三)劉委員進發

1. 在職業訓練方面，建立參訓手冊，作為訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制，有持續改善，值得肯定。
2. 職業訓練結訓學員就業由上一年度45.3％提升為54.93％，為歷年來最高，成效良好。
3. 縣府在人力及經費有限的情況下，縣府公務預算編列4,997萬727元，提供570名失業勞工及工讀生短期就業機會，較上一年度（550名/4,547萬8,078元）增加451萬2,649元增僱29位，解決失業情況促進就業，可見縣府的用心與努力。
4. 在外勞管理方面，受理外勞爭議案件41件皆已結案，結案率100％相當良好，值得嘉獎。
5. 針對職業訓練方面，建議102年度開辦3班之職業訓練學員整體滿意度86％較101年度99.4％略低，應深入分析與檢討，以利未來課程規劃，達成更好辦訓績效。
6. 針對目前職業訓練僅開三個班次，究其原因，訓練單位辦訓經驗不足或執行成效欠佳、訓練成本過高等，建議應可透過召開TIMS說明會、工作人員說明會或結訓檢討會，並要求承訓單位落實TTQS需求強化對訓後就業與職訓種類之關聯性，以補足地方政府在資源上之欠缺。
7. 針對外勞管理方面，建議辦理充實外籍勞工管理人力計畫，與充實外籍勞工管理人力計畫預算執行率偏低需加強改善，以掌握執行率。
8. 由於政府與NGO團體在職訓、就服、外勞部分之連結性在簡報中呈現較不足，建議強化。
9. 針對外勞管理方面，建議建置管理資訊系統，以利案件後續追蹤管理。

(四)柯委員秀燕

1. 針對縣府在人力、經費有限情形下，仍以公務預算支應臨時工作、工讀機會，實屬難得。
2. 整合區域各部會資源，共同推動職業訓練、就業服務及外勞業務；並重視各類特定對象之就業服務，也相當值得肯定。
3. 針對職業訓練方面，建議應建立職業訓練相關異常處理標準作業流程，以提升辦訓品質與成效。
4. 針對職業訓練的承訓單位方面，建議加強開發與培育在地新的辦訓單位，並提升訓練夥伴之素質與篩選機制。

(五)游委員勝璋

1. 針對102年辦理職業訓練，除延續101年做法，102年度更精進做法對於各項調查問卷進行統計分析並提出對策持續改善，掌握轄區職訓資源及協助輔導訓練單位通過TTQS等，值得肯定。
2. 針對102年結訓時間點，配合旅遊旺季提高辦理成效較101年度有所明顯成長，如就業率提升9.7％，學員滿意度提升2.57％等，值得肯定。
3. 針對職業訓練部分，住宿從業人員訓練班預計招生30人，開訓23人招生率26.7％，導致影響預算執行率，建議強化招生宣導以服務更多勞工。
4. 針對旅遊解說訓練班，訓後三個月就業率較低，主要原因為結訓人員需要比較長時間方能成為稱職的解說員，建議可再進行後續就業追蹤，以便將訓練實際成效供委員考核時參考。

(六)吳委員淑瑛

1. 澎湖縣政府未設置就業服務台，在有限人力及資源，透過與當地就業中心良好連結，提供縣民很好就業服務，求職就業率提高。
2. 在求職防騙及就業歧視宣導方面務實作法，宣導會後亦做滿意度調查，了解宣導成效。惟針對宣導方式可以再活潑方式規劃辦理。
3. 針對就業服務部分，就業環境及就業歧視宣導文宣品，仍須注意宣導效果之延續性，建議創新宣導方式，例如行政企業個案宣導可增加親近度，在校宣導可鼓勵學生用話劇方式宣導，以增加吸引力。
4. 針對就業服務部分，由於觀光導覽需要口才解說能力，可思考培養當地中高齡勞動力、講故事的能力，提供其工作機會。
5. 針對就業歧視宣導海報製作方面，內容應精簡，盡量避免直接載列法規條文，以利民眾容易閱讀。
   1. 陳委員昌邦
6. 針對外勞管理方面，102年度執行違法查察、諮詢服務、爭議處理及解約驗證等工作執行成果良好，值得嘉許及肯定。
7. 違法處分案件數較101年度大幅倍增，且依101年度建議分析違法類型內容，顯見縣府同仁的努力。
8. 相關的標準作業程序建立完整，並與其他機關團體緊密聯繫，值得嘉許。
9. 外勞宣導工作之管道多元化，且內容相當具體，較101年度有顯著進步。
10. 針對加強對漁工雇主宣導法令方面，建議強化宣導勿指派外籍漁工從事許可外工作。
11. 針對爭議案件之類型及處理情形，未見就爭議案件之類型及處理情形予以分類說明，建議予以分類及詳細說明，並於年度內定期進行檢討及提出改進方法。
12. 現行外勞管理方面文宣較為單調，建議配合外籍勞工印製外勞宣導資料（針對雇主外籍漁工及看護工）並發送外勞，以強化法令的宣導效果，降低違法情形。
13. 針對未建置外勞資訊管理系統即時列管、追蹤相關外國人動態、法規案件，建議就外勞管理建置外勞資訊系統，以利及時就案件管理追蹤。
14. 針對外勞安置處所，建議預先設置安置處所或委外辦理，以備不時之需。

七、澎湖縣政府回應與建議

(一)職業訓練

因經費有限，未建立職訓資訊系統，但後續追蹤學員相關查核皆有做詳細記錄。

(二)就業服務

針對就業服務部分，會依照各委員建議，納入下一年度計畫並規劃辦理。

(三)外勞管理

1. 文宣資料發送皆依照勞動部相關資訊，後續也將採納委員意見，規劃多元化方式，就外勞資訊部分納入文宣並發送予外勞。
2. 本縣因考量外勞數量較少，尚無規劃建置外勞資訊管理系統；但有建立內部excel資料庫，詳細記錄相關資訊。
3. 外勞轉換雇主安置處所部分尚無法處理，後續會接洽NGO團體或其他安置機構。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 自103年度開始，103年度與104年度各縣市政府的就安計畫都需先提報予轄區內的分署審核，主要希望發揮職業訓練與就業服務整合之功能，也避免如職業訓練有重複開班之狀況。
2. 各縣市政府於自評資料所提的建議內容，將於所有考核行程結束後，針對考核報告予以完整之回應。

九、散會

**102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考核計畫**

**金門縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月29日(二)上午09：10

二、地點：金門縣金城鎮民生路1樓第二會議室

三、主席：勞動力發展署　賴副署長樹立

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：林明怡

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 已連續三年來金門訪視，可看到業務穩定成長及創新，雖在執行上與預期有落差，但可感受到縣政府的用心和努力。
2. 整體預算執行雖較去年好，但落差最大是職訓經費的執行率僅51%，主要原因與委訓單位所提經費結構及會計審核相關。建議日後對創新訓練職類所需時數、材料等資訊，可事先諮詢相關專家學者提供意見。
3. 在就業部分，金門縣執行很多相關業務，持續提供按日計酬臨時工相關補助經費，協助弱勢者就業，做法值得肯定。尤其為昇恆昌免稅店特別至台灣辦理相關徵才活動最為特殊，同時也結合就業服務中心、各地金門同鄉跨域一同辦理，得以讓免稅店順利開張，值得肯定。
4. 在求職防騙宣導部分，主要為針對替代役男、一般民眾等，但看簽到單內容主要以公部門或公司承辦人為主，與求職防騙較不相關，建議未來可配合暑期工讀，進入金門大學或金門農工等學校辦理校園宣導。

(二)馬委員海霞

1. 在職業訓練方面，建議在職訓班滿意度調查後，應針對不滿之項目及學員之意見進行分析檢討及訂定改善措施。
2. 職訓班中的觀光休閒產業課程，有學員反應在課程方面大都以理論為主，建議未來在課程規畫部分，應將實務經驗也安排至課程中與學員分享。
3. 在就業服務臨時工的部分，建議針對未能拿到臨時工的縣民，其若有工作需求，縣府應協助安排轉介服務，並持續追蹤，以瞭解縣民的就業上之需求。

(三)吳委員俊明

1. 在職業訓練部分，建議應加強職業訓練的執行，可與金門大學合作，規劃縣民所需要之相關課程，以提高預算執行率。
2. 外勞查察員對法規的瞭解不夠清楚，建議應加強外勞查察人員對就業服務法的瞭解及裁罰規定；若遇到特殊案件，有涉及不同層面時，應更深入追究。
3. 建議應加強外勞查察製作紀錄的完整性，其中雇主及外勞均宜有簽名紀錄。

(四)廖委員文志

1. 在人才需求上可以做跨域辦理求才活動，切合在地條件需求，有效執行相關作業，值得肯定。
2. 金門很多產業與綠色產業相關，建議應配合短、中期的產業發展特色和政策，同時也可跨年度規劃進階性訓練計畫。
3. 因失業率低，在辦訓方面較為困難，建議應找出金門的亮點產業，在規劃訓就合一訓練時，可更精確進行相關活動安排，以避免訓練與後續就業的關聯性偏低。
4. 資料的彙整分析應用可進一步推動，如瞭解各項計畫執行上造成良好成果或不良的原因，並可擬出改善對策，及其他應用之參考，如綠領訓練，為就業人數達2/3之原因或外勞查察資訊之主要成因項目等，以作為下次相同活動規畫之參考。

(五) 謝副分署長銘欽

1. 金門縣政府在各項活動執行上，均能積極配合金門就業中心各項業務，參與度高達90%以上，彼此合作關係緊密，同時也積極推動相關就業服務措施，如赴台辦理現場徵才、補助就業促進獎助金等，值得肯定。
2. 在就業服務部分，有雇用短期臨時工300人，其有經費補助，值得肯定，但也因金門本身失業率低，再加上有短期臨時工的補助，易導致參與職業訓練意願偏低，建議應謹慎規畫有關臨時工補助部分。
3. 在求職防騙方面，建議可至學校進行宣導，以防範打工或初入職場者遭騙情事。
4. 在職業訓練部分，執行率僅達51%，其就業輔導費未申請，建議可加強承訓單位就業輔導之責。此外建議委外職業訓練可依地區特性、產業資源，採用產訓專班辦理。

(六)謝組長青雲

1. 在行政性部分，102年度就業安定基金經費執行率僅達77%，其中就服和外勞執行率尚屬合理部分，但在職業訓練部分執行率偏低，在訓後就業輔導部分也偏低，建議日後在職訓部分應思考亮點產業，同時也可與企業進行產訓合作，以提高就業率。
2. 在簡報資料上未呈現完整，內容中P.3和P.4資料有誤，建議應更正。
3. 在外勞聘用上，以印尼籍人數為多高達7~8成，建議可持續雇用有專業背景能力之人員，以提供外勞更完整的服務。

(七)游專門委員勝璋

1. 職訓課程時數僅200小時，但包含旅館房務實務、低碳旅遊規劃與導覽及飲料吧台實務等多項內容，且以理論課程為主，導致學員普遍反映學習效果並不理想，建議課程應更聚焦並適度增加實務師資訓練時數。
2. 職訓預算執行率僅51%，且多項費用有異常情形，如師資鐘點費核銷80%，材料費及就業輔導費全數未申請等，建議應瞭解原因，並協助承辦單位正確提列或核銷相關經費。
3. 學員滿意度調查結果，有數項內容並未填寫完整，包含第3項學習環境與行政支援、第5項證照與工作(僅5人填列)，第6項職訓與工作等，建議應加強檢討並改善，未來也可針對學員滿意度內容進行分析，以作為後續課程規劃之參考。
4. 職訓就業率僅26%，且與就業工作關聯性低，建議應協助訓練單位落實就業輔導，另，課程結訓時間點也可配合旅遊季節，以利訓後就業。
5. 在訪查過程中，第二次訪查時間為結訓前一天，建議可安排於訓練初、中、後期，以利訪視意見蒐集和處理。

(八)沈組長文麗

1. 金門縣在就業服務項目今年僅申請3項計畫，費用共計12萬，但能結合服務中心之相關訓練，懂得善用資源，均有不錯成效，值得肯定。
2. 在就業歧視宣導部分，建議在活動規劃上應考量參與對象的合宜性，同時也可與縣府建設局合作，以找到金門相關廠商，進行面對面的就業歧視宣導。其中在就業服務法第五條，有針對就業隱私權提供禁止的相關條文，建議可透過與建設局合作，以協助廠商避免觸犯就業服務法相關規定。
3. 在求職防騙部分，現階段在宣導上大都以公部門為主，建議未來在對象安排上應以青年為主，可進入在地學校，協助政府來推廣行政院促進青年就業計畫和相關求職防騙資訊。
4. 因應各校目前以海外實習學校為重點，建議應與校方合作推廣海外打工或工作之相關注意事項，應透過合法之私立就業服務機構推介，以維護就業權益，或可上全國就業e網、海外就業專區可瞭解更多相關訊息。
5. 在就業防騙部分，建議在講師的講義內容之即時性，宜多審酌，同時也可上全國就業e網參考相關資訊，已於課堂或活動時提供資訊供學員參考。
6. 外陸配偶宣導活動也未能看到全國就業e網宣導，建議應參考並加強宣導。

(九)葉科長明如

1. 金門幅員廣大，僅2人承辦外勞查察及諮詢工作，備極辛勞，值得肯定。
2. 建議外勞業務宣導活動可結合地方觀光活動併予辦理，以提高民眾對外勞應合法聘僱及使用之注意度。宣導品請加註「1955」等保護勞雇雙方權益專線，並以輕薄短小為主軸，讓民眾攜帶方便，以提高效益。
3. 1955派案表單之處理進度及結案是否符合期限及法規，建議應建立審核簽單欄位，由正式人員核定，必要時則做成電話紀錄或或訪談紀錄。
4. 對警察機關移送之案件紀錄，對於法規適用是否妥適，應依權責重新審視，如有疑惑可洽本屬跨國勞動力管理組業務科。
5. 涉人身傷害案件，請提高敏感度，除被害之外勞應迅速處置外，對加害者若是雇主、被看護者或仲介，亦應同時依法秉權責處置。

七、金門縣政府回應與建議

(一)職業訓練

1. 有關職訓執行率偏低之狀況，未來也將留意經費編列狀況；但因地方性關係，主要承訓單位為金門大學和金門農工為主，但因就安基金申請繁瑣，部分承辦人均已自辦課程為主，未來也將再檢討加強。
2. 有關承訓單位應針對學員滿意度做回應，其在結案報告中，承訓單位會針對滿意度調查內容大標和細項內容統計分析原因，並針對不滿意狀況做回應。此外，內容填寫上也將請承訓單位填寫確實。
3. 在職訓課程規劃上，未來也將加強實務內容，避免過多的理論課程。

(二)就業服務

1. 在公務預算臨時工考核機制，縣府有編列工作合約，以4個月考核一次為主，表現優良者有保留權益，若臨時工考核丙等，下年度則不得報名；若考核丁等，則兩年不得再報名。
2. 有關求職防騙宣導會、勞工安全活動等並非以公部門承辦人為主，縣府主要是透過甲種發函，請替代役代表參加，若公部門承辦人想參加也可報名。未來也將於暑期結束前，進入校園辦理相關活動，讓打工青年可以更加瞭解相關法規。
3. 有關臨時工未就業狀況，也將加強追蹤瞭解，以瞭解其後續工作狀況。
4. 有關宣導管道部分，目前以替代役為主，未來也將邀請廠商共同參與。
5. 有關職訓就業率偏低狀況，未來也將找尋熱門產業，以提高民眾參與度。
6. 在產業熱點部分，未來也將與建設處和就服中心共同合作，以規劃合適供民眾參加。

(三)外勞管理

有關外勞派案和業務宣導部分，未來也將參考委員意見進行改善。

八、主席宣達（裁示）事項

有關臨時工300人的補助機制，怕會有排斥效應，有可能影響到地方企業雇不到人之狀況，未來可考量將此經費用於規劃青年相關活動，讓年青人有更多就業和職訓機會。

九、散會

**102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考核計畫**

**連江縣政府綜合座談紀錄**

一、時間：103年7月21日(一)上午9:45

二、地點：連江縣南竿鄉介壽村156號4樓會議室

三、主席：勞動力發展署 賴副署長樹立

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 　　記錄：林明怡

五、主席致詞：略

六、委員建議事項：

(一)邱委員孟堯

1. 與101年相比較，102年的考核資料在外勞諮詢及查察紀錄，呈現更加清楚完整；尤其在去年考核結束後就立即依委員的建議改善記錄方式，值得肯定。
2. 外勞諮詢案件數部分，書面資料與簡報資料不一致之處，請再確認。
3. 外勞查察查獲藍領外勞違法案件較101年度明顯減少，建議可分析減少原因，若為宣導及罰鍰生效所致，可持續加強辦理。
4. 綜合評量部分，請再說明與連江就服中心的聯繫與互動關係。

(二)吳委員慧美

1. 雖連江縣外勞人數約百餘人，但仍指定專人來受理服務，進行相關案件查察和諮詢，值得鼓勵。
2. 分析外勞離職原因，多為因至離島馬祖工作，無法與朋友相聚，易思鄉離職，建議可多舉辦相關聚會活動，以凝聚在馬祖工作外勞們的向心力。
3. 觀察外勞違法原因，外勞大都被雇主派遣至馬祖從事非看護合適相關工作，而是至餐廳洗碗或其他工作項目。馬祖產業以觀光服務業為主，但找人不易，目前服務業也未開放外勞服務，建議也可加強本國勞工就業服務及訓練部分。此外，若未能尋找到合適的本國勞工，建議政府相關單位能以專案核准方式開放外勞就業，以解決當地民眾服務人員不足之情況，也可減少違法之原因。

(三)吳委員俊明

1. 有關外勞漁工離職率偏高部分，建議縣府應加強訪查，以協助改善其勞動條件和居住環境。
2. 在外勞離職人數方面，102年度原為57人，年底減少為34人，與外勞終止驗證人數數據不同，建議應說明原因，以了解外勞是否為提前解約、合約到期或其他原因所造成。
3. 在外勞服務部分，外勞若遇到問題大都透過1955專線電話詢問，但該專線須轉至台灣本島，未能達到即時性，建議當地應有屬外勞專線電話，以達到在地即時性服務。
4. 在外勞查察案件部分，雇主與仲介均在台灣，但外勞為何被帶到馬祖，建議能依據法律規定，再深入查察，以瞭解雇主或仲介是否有違法一事，以落實法制。

(四)劉委員進發

1. 有關推廣外勞管理相關業務，縣府編列社福預算支援宣導品，並配合社會福利大型活動設攤宣導，以達到實質效益與績效，值得肯定與嘉許。
2. 外勞管理部分，102年度1955專線派案，30日內之結案率為92.3%，高於80%，值得讚賞。
3. 建議縣府應辦理職業訓練、就業服務業務計畫，以因應未來觀光產業與在地文化產業結合之需求；去年已建議該項目，但今年並未看到改善項目，建議可與當地職業工會連結配合，安排至台灣受訓後，再回饋給當地，以達到實質效益。
4. 針對有關外勞宣導部分及對提前解除契約的事項，建議應進行分析統計及瞭解，後續也應持續追蹤處理，以達到更好的宣導績效。

(五)龔副組長桂蘭

102年縣府並未提出就業服務相關計畫，建議加強與北基宜花金馬分署連江就業中心聯繫與轉介求職者，也可評估明年提出職能訓練、職涯輔導、工讀體驗、返鄉就業和在地就業之創新相關計畫，申請就安基金10%計畫或第二階段5%的創新計畫。

(六)葉科長明如

1. 馬祖幅地較為分散，雖外勞才100多人，但補助經費有限，僅一人專門服務，工作業務量也大，其為辛苦，值得肯定。
2. 議縣府應配合漁工上岸後，於訪視時同時向雇主及漁工宣導勞工法令、健康及動物保護等相關法規及常識，以提升其相關法規常識。
3. 建議外勞節慶(如印尼開齋節、菲律賓國慶等)可與馬祖季節性觀光活動結合，或與老人社福宣導活動結合，在費用及內容上均可相互支援，提高民眾及外國人之注意度，以增加效益；其相關的活動計畫內容也可於103年7月底前編列並提報為明年度計畫進行申請。
4. 對於1955派案紀錄表，一般諮詢或勞資爭議之諮詢會議紀錄，應有縣府人員簽章；又不論案件性質，建議應有承辦人以外之正式人員(如課長)出席，以利處理之及時，並進行違法查處。
5. 有關外勞證件是否有同意雇主保管、外勞從事許可外的工作等之爭議案件，若有查處之疑惑時，建議可與相關案件之縣市政府單位或署裡相關單位進行溝通聯繫。

(七)林股長寶霞

1. 在外勞管理方面，馬祖承辦人僅劉先生一人，不管在外勞諮詢或查察相關案件處理上，均須與雇主和外勞花很多時間進行聯繫，其辛勞值得肯定。
2. 有關就業和職訓部分，主要是馬祖沒相關產業，比較專業性工作的年輕人大都在台灣工作，其他的弱勢團體大都以署裡的多元就業計畫來進行輔導。在辦理職訓部分，訓練人數需達一定人數才得以開班，在經費和師資安排上有執行上的困難度，建議未來可安排需受訓的勞工至台灣受訓，並給予相關補助，包含住宿、機票等，以達到更實質的受訓效益。

(八)尤科長舜仁

1. 在行政性部分，縣府在各考核項目配合度上分數均高，值得肯定。
2. 104年度就安計畫已開始受理申請，建議可將今天委員的建議納入明年度計畫提案參考。
3. 有關委員建議可針對外勞辦理相關活動，以減少離職率，或可於就服、職訓方面提報相關計畫。104年度就安經費第二階段預算有放寬，若有需求，也可盡快提出申請。
   1. 連江縣政府回應與建議
4. 有關外勞違法案件部分，未來將參考委員建議進行更細部原因分析，以更明確掌握狀況。
5. 在外勞活動部分，未來可規劃於一季或一年一次辦理外勞相關聚會活動，或與縣府辦理相關活動時，邀請外勞一同參與，以凝聚外勞向心力，減少離職率。
6. 有關漁工離職率高部分，大都以外籍漁工為主，未來可結合目的事業機關：建設局或漁會來針對外籍漁工進行管理，以改善其工作環境。
7. 有關外勞終止驗證部分，主要以歸國部分為主來做統計，該項目未來也將持續改善加強。
8. 有關漁工要加強訪視和1955專線勞資爭議部分，若有接獲相關通報，均會立刻填寫勞資爭議表，同時感謝委員建議，未來也將持續改善。
9. 有關外勞查察宣導案件減少原因，與宣導績效和重罰均有相關，主要與承辦人積極再處理，佔有很大的因素。
10. 縣府與北基宜花金馬分署聯繫互動良好，並無太大問題。
11. 縣府針對外籍配偶有辦理各項新住民活動，包含法令宣導或相關活動等，讓新住民受益良多，未來也將邀請外籍勞工一同參與。
12. 在辦理縣府宣導各項活動時，均會適時安排外籍勞工相關訊息宣導。
13. 因承辦人僅只一人，外勞工作業務量大，未有多餘時間可規劃就服或職訓相關計畫，建議未來可增加人力，以利執行。
14. 針對漁工生活照顧部分，承辦人均會與漁工溝通瞭解狀況，若有不妥之事項，也會即時與雇主進行溝通協調。
15. 有關勞資爭議部分，相關資料均有給課長察看確認，以瞭解狀況。

八、主席宣達（裁示）事項

1. 今天考核目的，主要以業務交流為主，以瞭解中央與地方想法和工作上執行狀況，以作為每年改善進步的空間
2. 本次的訪查，也可瞭解台灣與離島需求各有不同，在外勞管理部分，並非均由勞動部來核准，需由主管相關機關評估可否晉用，才由勞動部提報至外勞諮詢委員會進行討論。離島部分建議可由外交部的觀光局來進行評估，是否需晉用外勞來進行相關產業服務。
3. 在馬祖有分署的寶霞來擔任主要窗口，在各方面業務執行上目前都進行非常好，若各單位有相關需求，可與分署來提出，已進行溝通協調和相關協助。

九、散會

[**各場次訪視考核報告**](#_Toc369890540)

**附錄六**

**目 錄**

基隆市政府268

新北市政府276

臺北市政府306

桃園縣政府326

新竹縣政府339

新竹市政府347

苗栗縣政府360

臺中縣政府368

彰化縣政府382

南投縣政府397

雲林縣政府403

嘉義縣政府409

嘉義市政府415

臺南市政府421

高雄市政府432

屏東縣政府443

宜蘭縣政府451

花蓮縣政府462

臺東縣政府474

澎湖縣政府482

金門縣政府489

連江縣政府494

**102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考核計畫**

**基隆市政府訪視考核報告**

102年核定就業安定基金預算13,590,000元，核銷11,644,000元，執行率85.68。其中職業訓練分配6,762,000元，核銷5,494,000元，執行率81.25%；就業服務分配2,280,000元，核銷2,192,000元，執行率96.14%；外勞管理分配4,548,000元，核銷3,958,000元，執行率87.03%。

**一、職業訓練**

1. 102年辦理職業訓練7班，目標人數210人，開訓202人，達成率96%。結訓學員185，就業121人，就業率65.96%，較101年52.54%提升12.55%。
2. 訓練辦理期間不定期訪查7班共14次，惜未於規定期限登錄TIMS系統。
3. 學員滿意度81.1%，較101年的77.5%進步3.6%。
4. 依基隆市重點產業發展趨勢、職訓局北訓中心「即時性區域職業訓練供需調查 報告」、基隆就服站提供就業市場職訓需求、民眾詢問職訓需求職類及各承訓單位上年度辦訓績效作為規劃及委託之參據。
5. 要求承訓單位應與訓練職類相關事業單位合作落實提供相關職缺承諾，並建議 訓練單位規劃開發更多符合失業民眾與事業單位所需之訓練課程。於契約中明 定各班均以甄選錄訓(筆試+口試)方式篩選，對進度落學員應加強課後輔導，以建立參訓學員之篩選及輔導機制。

**二、就業服務**

1. 未設置就業服務臺，但於市府7號服務櫃檯置專人提供市民就業求職求才媒合服務，將求才求職資料轉介至基隆就業中心。
2. 與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參加就業服務中心舉辦現場徵才活動8場次、區域就業服務業務聯繫會報2 場次、家庭暴力及被害人就業協助研習及大陸配偶及外籍配偶就業服務研習 各1場次。

(2)市府就業求職求才媒合服務櫃檯料轉介至基隆就業服務站175人次、已就業 人數136 人。

3.防制就業歧視宣導

(1)辦理防制就業歧視宣導會一場次，參加人數80人。

(2)辦理電視廣告防治就業歧視宣導(10212月-10301) 156檔次，宣導案執行率為 95.55%，共計宣導1,852,500人次。

(3)召開防制就業歧視暨性別工作平等委員會會議2場次。

(4)防制就業歧視宣導查察報紙徵才廣告，另發文告知糾正共23件。

4.求職防騙計畫

(1)廣播托播，委由本市三家廣播電台製作、托播30秒鐘求職防騙宣導帶計1,200檔次。

(2)電視媒體，委由本市吉隆有線公司（第四頻道）製作及托播30秒求職防騙宣導短片，共播放174檔次、共計宣導1,852,500人次。

(3)全市天橋廣告宣導，製作廣告帆布條，於本市20處天橋懸掛2個月。

(4)電子看版，製作3種30秒動態影像文稿，委託本府環保局於基隆東岸停車場電子看版密集播放宣導文宣。

(5)製作求職防騙A3海報，於10處本市公車站廣告牌設置點張貼12週。

(6)循環站公車亭燈箱廣告宣導，於忠一路公車循環站燈箱設置點租用2個月張貼宣導。

5.就業促進研習活動及宣導

(1)負擔家計婦女暨中高齡者就業服務宣導會1場次，95人參加。

(2)外籍配偶及大陸地區配偶促進就業宣導會一場次，51人參加。

(3)協助家庭暴力及性侵害被害人就業服務宣導會一場次，20人參加。

(4)促進特定對象及就業弱勢者宣導服務透過廣播托播、電視媒體、全市天橋廣告、電子看版、公車站廣告牌及循環站公車亭燈箱廣告宣導弱勢者就業服務。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員3人及外勞諮詢服務員2人。
2. 102年度查察總件數1,512件, 查獲藍領外勞違法案件33件。受理外勞爭議案件為334件，結案案件334件。受理外勞諮詢服務人次總計1,373人次；其中親自到府服務計98人次，電話受理服務人次計1,275人次。終止契約驗證件數495件。
3. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率高於80%。
4. 已建立外勞管理查察標準作業程序及提供外勞政令宣導彙編進行宣導，未建置管理資訊系統及未委託民間團體辦理外勞安置處所。

**四、綜合評量**

**1.**與上年度相比，業務推展進步之處

(1)連續第三年就業成效再次大幅成長，績效顯著。且全部班次之就業率均達60% 以上，整體訓後就業率繼101年度整體就業率52.57%，102年度已達65.41%較 上年整體提昇12.84%。

(2)就業服務保持並持續增強與北基宜花金馬分署、基隆就業中心合作及連結 度密切互動。102年本府提供六堵科學園區之管理中心供基隆就業中心成 立「六堵分站」。

(3)積極結合社政辦理相關特定對象宣導活動的參與，增加就業服務的廣度與 深度。

(4)自行辦理外勞諮詢及查察人員教育訓練，以提昇諮詢及查察人員法令新知， 於辦理外籍勞工業務更具多元敏感度及專業知能。

(5)針對101-102年度罰鍰統計分析以雇主違反就業服務法第57條第1款居冠， 委託廠商印製就業服務法宣導海報，張貼於公佈欄，提醒雇主聘僱外籍勞工應謹慎核對其居留證及戶籍謄本，降低此類違法情事。

2.市府在102年度預算執行率為85.68％，相較101年度的89.58％落後，應加強 計畫之執行率達成，以落實勞動部就安基金運用之精神。

3.職業訓練、就業服務與外勞管理各方面較101年度皆有進步，但簡報卻未呈現102年度與101年度之比較，建議日後考核時可呈現。

4.基隆市政府社會處在工作過程中的多項紀錄具體實在，可見工作同仁的用心， 這些紀錄可成為進一步追求進步的基石，以及同仁工作研習的寶貴資源。

5.基隆市政府社會處在人力及預算經費不足條件下，規劃利用地域資源網路提升執行能量，具備正面思考及積極態度。

6.市府建置「基隆市職業訓練就服網」，結合本市承訓單位及連結市府社政勞政單位合一共18個單位，提供勞工法規、勞工獎勵、徵才活動、職缺公告、失業給付及職業訓練等相關最新資訊，值得肯定與獎勵。

7.上年度改善建議事項之執行，或本年度工作項目績效的表現，都側重結果面及 其數字，建議能增加與上年度的比較、本年度的創新和改進作法，本年度成果之評估及進一步的改善建議，俾顯現其深度與完整性。

8.於職業訓練方面，基隆市政府提出承訓單位之條件不理想，就業機會開拓不足 等缺點，可惜未進一步提出原因探討及改善建議，建議列為未來努力重點。

9.職業訓練方面的結訓學員就業率達65.96％，較101年52.54％其成長幅度提升 了12.55％；學員滿意度101年度未達80%，102年度也提升至81.1％，顯見投入後的成效。職訓學員的滿意度雖然提升到81.1％，但整體來看，7班中有3班滿意度低於80％；另同時承辦二個職訓班的單位滿意度分別是91.8%及73%，顯現極大的反差。建議持續要求承訓單位在課程安排、師資邀約或設施設備等項目予以調整改善。

10.在就業服務方面，市府雖未設就業服務台，但與當地就業中心合作連結度 高，102年更在境內6個科學園區內提供基隆就業中心設置分站，值得肯定。

11.在外勞管理方面，就102年考核前後比較，外勞爭議處理之紀錄有明顯進步。 另在裁罰案件，能分析外勞爭議案件增加之原因，再針裁處案件較多的違法事件，加強宣導。

**五、綜合建議**

**(一)職業訓練**

1.本案多項計畫之執行及績效皆屬基礎面的描述，為期執行能有深度及掌握績 效；建議可參用公共政策理論架構（行政學界）、CIPP研究架構（教育學界）來規劃、執行、評估及回饋。

2.為提升及掌握職業訓練在本案的角色及貢獻，建議研究：

(1)強化承訓單位的能力條件，除現有TTQS要求外，鼓勵及輔導能根據職業訓練機構設立許可及管理辦法申請設立職業訓練機構。

(2)訓練班次應根據就業市場人力需求做規劃。

(3)追蹤落實結訓學員的就業狀況。

(4)鼓勵及帶動技職體系學校(實習工廠)+同業公會(資方)、職業工會(勞方)團體+政府支持經費、行政指導及建構統合機制，主動推動成立量多質優的訓練機構(包括固定性及移動性)，奠定職訓績效的基礎(新北市政府101年度已有不錯案例)。

3.各項目的滿意度調查，除量化外，建議能增強對質化資料的建立(例如對計畫內容、工作執行、相關資源整合利用，以及對現有作法的改善建議等項目)，俾增加了解的深度，提升參考價值。

4.對於承訓單位不定期訪查之異常情形，未見追蹤與處理，建議加強對承訓單位不定期查訪及建立異常現象處理之機制，以確切掌握承訓單位相關的辦訓績效並能持續改善。

5.針對職業訓練方面，市場的人力需求與求職者職能之間若有落差，亦會影響就業率；建議日後開辦職業訓練前，先了解市場供需之狀況，建議先做訓練前的需求調查。

6.從職業訓練滿意度調查，可以感受到學員在各項調查皆相當認真填寫與表達其感受，建議職訓單位針對學員之表達意見，應具體提出改善的措施及追蹤。

7.建議市府日後在委託職訓業務時，應要求廠商需提出教學環境、教材難易度或教學內容等重要缺失之改善。

8.不動產專業培訓課程，拜訪承訓單位了解何以未能協助提供課程需求，建議應做後續追蹤改善，詳細說明處理狀況。

9.針對職業訓練方面，近年來市府輔導多家新承辦單位，對於行政作業多不熟悉如TIMS系統作業、系統之操作等，建議多召開TIMS工作人員說明會，並建立參訓手冊以利訓練單位對參訓學員之篩選，及輔導本市各總工會成立職訓中心，以獎勵辦訓能力提升及就業機制建置。

10.訓後就業率於102年度為65.5％，較101年度52.5％，提高13％，建議針對主辦單位及承訓單位所提供哪些新的輔導措施或機制可具體敘明，並對未就業原因予以分析，俾作為下年度之擬定計畫之參考。

11.「要求辦訓單位蒐集相關職類人力需求的事業單位職缺承諾」的做法，值得肯定。惟對於辦訓單位訓後就業成效的追蹤，建議應同時留意提出職缺承諾的事業單位其實際進用情形，以確認辦訓單位所掌握人力需求的有效性。

12.針對許多工作項目之辦理結果，建議留下書面紀錄或及時於TIMS系統上完成登錄，以利工作進度管控。如：輔導、結合及開發新訓練單位的活動之記錄、不預告訪視活動之紀錄等。

**(二)就業服務**

1.基隆市政府為有效運用有限的工作人力及經費，建議能與北基宜花勞動力分署共同研商建構分工與合作機制，(包括橫向與縱向的工作項目），冀以最少的資源創造最大的效果。

2.針對受理民眾電話諮詢內容中，可發現申訴廠商不實徵才之案件不少，建議去探討哪些廠商從事不實之徵才，繼續深入了解實際狀況，以保障勞工之權益。

3.對於就業歧視防治業務及求職防騙等業務宣導，其媒體方式的宣導規劃，建議有量化之效益分析資料呈現。就業歧視防制業務會因人員請假而有延遲現象，建議適時調整並建立代理人制度，以利業務順利進行。

4.求職防騙宣導業務多為電子媒體宣導，較缺乏實體的宣導活動，且多集中於6-7月辦理，其他月份(如寒假)則較少宣導作為。建議多與學校合作，並善用其他多元管道，讓資源有效分配，以提高宣導效果。

5.就業歧視防制業務僅辦理1場次宣導會及相關電視廣告，且均集中於年底 (10-12月)始辦理，效果有限。建議可與國小合作，運用「家庭聯絡簿」的機制發送相關文宣，供家長參考，提高宣導效果。

**(三)外勞管理**

1.建議加強對外籍漁工之訪視及辦理聯繫會報，對漁工的岸上生活照顧服務、自由結社權及在臺工作權部分，多予關注，亦是勞動部今年在NGO團體或是國際關注議題上，大力推動之議題。

2.除宣導海報外，可配合外勞來源國之節慶活動結合基隆地方觀光，加強外勞在臺工作權益及生活照顧之宣導。

3.對於勞資爭議如涉有違反就業服務法，如從事許可外工作，或雇主未全額直接給付工資部分，應先另予查察有無違法情節並予以即時查處，不宜以協調會議方式解決。

4.勞資爭議之協調或調解之會議主持人，請勿以具仲介工會或仲介身分者為之。

**撰稿人：邱孟堯　委員**

**102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考核計畫**

**新北市政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算162,672,000元，核銷153,307,000元，執行率94.24 %。其中職業訓練分配26,518,000元，核銷24,308,000元，執行率91.67%；就業服務分配75,332,000元，核銷71,651,000元執行率93.81%；外勞管理分配60,822,000元，核銷57,348,000元，執行率94.29%。

1. **職業訓練**
2. 已建立訓練規劃作業規定。邀集學者專家及人力銀行召開職訓課程規劃會議。主動拜訪轄區企業廠商，取得合作辦理產訓專班，訓後可直接進入產業就業。
3. 失業者職業訓練需求調查結果，職業訓練課程需求以電腦類最多占28.09％（550人），其次為商業類占18.23％（357人），第三為工業類占17.88%，第四、第五分別為餐飲類及家事類，各占14.76%、13.33%。

3.職訓班共辦理166班，分別為工業類51班、餐飲類24班、資訊類22班、商業類17班、照護類28班、美容類15班、家事類5班、文創藝術類4班。

4.辦理產業趨勢發展及就業促進專題論壇，以掌握產業趨勢及就業方向，並據以規劃產訓合作專班；辦理原住民族就業與職訓需求座談會，了解其職訓需求及所需培訓之技能，共辦理6班原住民適訓專班。

5.為因應高齡化社會及照顧服務員產業發展所需人力，積極開辦照顧服務人員培訓課程，共辦理11班，共302人參訓；另培訓12班共453位佈老志工照顧服務相關技能，投入照顧服務行列。

6.就業安定基金辦理失業者職業訓練1-12月均有開班。

7.本府預算辦理職業訓練各月份開班數共計137班。

8.就業安定基金補助辦理之失業者職業訓練計畫，預期目標參訓人數為**690**人，實際參訓人數為866人，目標達成率為125.51%。

9.訓練單位輔導機制：(1)訂定招標評選機制並辦理招標說明會；(2)蒐集歷年辦訓成效作為評分依據；(3)辦理行政作業說明會；(4)辦理業務檢討會；(5)輔導工會辦訓，輔導工會取得TTQS認證，102年10家通過認證，並有25家工會開辦78班產業投資方案課程。。

10.督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制：

(1)督導訓練單位精進辦訓作為：除訂定招標評選機制篩選優質承訓單位外；並於契約書訂定結訓學員勞保勾稽率須達就業率的50%之規範，以保障學員訓後穩定就業。就業人數中加入勞保之勾稽占53.85％。另為篩選適訓學員避免資源浪費，訂定學員參訓資格其中針對「失業者一年內可參加本府職訓中心辦理職訓班以一班為限」及「訓後90天內就業輔導期間不予錄訓」之嚴格規範，並落實執行，有效杜絕職訓學生參訓，以提升訓後就業率，參訓學員中請領職訓生活津貼僅占36％。

(2)落實合約執行：投標廠商於計畫書中及評選會議中所允諾之事項，列為契約執行的一部份，並規範訓練單位一律採甄試錄訓、訂定就業輔導相關機制及輔導就業的績效。對於未完成合約之情形，行文告之並請立即改善。

(3)於契約書明訂就業率達成比率並詳列未達標準計罰違約金比例及列入履約不佳及不予委託之單位。

(4)辦理「職訓鮮體驗、輕鬆來一課」，承訓單位除了運用筆試、口試外可透過本項計畫施行體驗課程，從學員上課操作反應或上課態度上了解學員學習適應力，有助於篩選適訓學員，同時承訓單位利用體驗課程讓學員了解工作形態，不符預期之民眾也會自行選擇放棄甄試，減少甄試後的抱怨，提升訓後就業績效。

11.針對就業安定基金補助辦理之失業者職業訓練班別之課程表、教學日誌、學員出席情形及學員意見反應，進行不定期抽訪，29班訪視120次，訪視率為178**%**。訪視異常有1件。

12.訪查缺失處理機制：

(1)針對有缺失之班別，除於訪視時要求承訓單位立即改善，如有違反合約規定則依約扣款，直至承訓單位缺失改善為止，以維護訓練品質。

(2)承訓單位辦訓之缺失及配合度列入招標評選評分參考。

(3)受理學員陳情案件時，即速進行了解並為適當的處理，若為承訓單位之缺失，立即通知改善，並持續追蹤承單位改善情形。

(4)針對訪視缺失及學員投訴之案例於年度業務檢討會上宣導，提請承訓單位需特別注意並妥善處理。

13.滿意度調查回收有效問卷771份，第一部份課程與教材滿意度為94.33％、第二部份師資與教學滿意度為98％、第三部份學習環境與行政支援滿意度為92.72％、第四部份學習效果滿意度為89.31％、第五部份證照與工作滿意度為91.58％、第六部份職訓與工作滿意度為86.71％。針對不滿意之分析：經統計「禮儀師職能培訓班」結訓學員不滿意比例最高佔1.3%。

14.依據補助地方政府作業規定項目及期程登入Tims系統資料達10項以上。

15.運用就業安定基金辦理8職類訓練，共計866人參訓，816人結訓，訓後就業人數為562人，其中職訓與就業關聯性有432人占76.87％。關聯性分析如下：

(1)工業類：44人就業，相關性有36人，佔82%。

(2)餐飲類：45人就業，相關性有32人，佔71%。

(3)資訊類：146人就業，相關性有121人，佔83%。

(4)商業類：124人就業，相關性有88人，佔71%。

(5)照護類：53人就業，相關性有46人，佔87%。

(6)美容類：68人就業，相關性有48人，佔71%。

(7)家事類：63人就業，相關性有49人，佔78%。

(8)文創藝術類：19人就業，相關性有12人，佔63%。

16.辦理技術士技能檢定業務：為因應就業市場對證照制度的重視，考照人數逐年提升，特別規劃於三重訓練場辦理鋼筋、泥水（面材舖貼項）、堆高機及移動式起重機操作之技術士技能檢定業務，讓勞工朋友能就近應考並取得技術士證照。

17.配合勞動部職業訓練機構查核機制，針對轄區內5家立案之私立職業訓練機構進行訪查。

18.配合勞動部依身權法結合建管單位針對500坪以上之私立職訓機構查察。

19.參與職業訓練業務研討會，並於會上分享辦理職業訓練業務之成果。參與在地訓練服務計畫產官學會議，探討貿易自由化對紡織相關產業的影響並了解職缺狀況及培訓需求。

20.設立職訓專責機關辦理培訓更專業：提升勞工技能為本府施政重點，特設立「職業訓練中心」專責辦理職業訓練相關業務，並獲TTQS銀牌殊榮。

21.結合學校資源活化辦訓職類：102年結合三重高工、新北高工、鶯歌高職、淡水商工、金山高中、穀保家商、莊敬高職、南強商工等8所高中職及亞東、致理、華夏、醒吾、世新、真理、聖約翰、黎明等8所大學校院，合作辦理工業、商業、餐飲、資訊、家政、美容、照護等多項職類課程。

22.本府預算挹注嘉惠更多勞工：為強化勞工技能才提升勞工就業競爭力，本府每年編列約5,400萬預算投入推動職業訓練業務，其中3,150萬元為辦理「人力培訓專案計畫」，提供更多勞工參訓的機會。

23.辦訓具彈性且具前瞻性及即時性功能：辦理職訓課程因採產官學合作模式，未受自有機具設備及師資人力的限制，因此辦訓更具彈性，並因已建立運用學校資源的合作模式，各校不但機具設備齊全且師資具高度專業性，校區遍及各地，辦訓資源充沛，隨時隨地可依產業脈動迅速開課，讓職業訓練更具「前瞻性及即時性」功能。

24.產訓合作保障訓後就業：辦理職業訓練首要目的是協助失業者學習就業技能並輔導進入職場，本府結合產業依其所需職缺技能培訓人才，透過先面試後培訓再進用的方式，提升訓後就業率，共辦理16班，結訓人數462人（含8位提前就業），就業人數354人（含8位提前就業），就業率77％。

25.開辦專班協助特定對象提升技能：運用本府預算及各項補助款開辦34班職訓專班，包括新住民11班(教育局辦理9班)、原住民9班(原民局辦理3班)、婦女2班、高關懷少年1班、身障者8班及輔導計程車駕駛轉業3班，透過同儕相互鼓勵，提高學習動力，促進訓後就業意願。

26.擴大推廣職訓E學習：為提供民眾更便捷的職訓學習平台，本府職訓E學習10項主題249門課程，由會員登入學習制改採自由點閱方式，同時入口整合至本府資訊平台讓民眾學習更便利，另以無償授權有線電視、文教基金會等單位播放，讓民眾學習平台更多管道。

27.精進辦訓品質及效能：訂定招標評選機制篩選優質承訓單位並於契約書訂定結訓學員勞保勾稽率須達就業率的50%，以保障學員訓後穩定就業。102年就業人數中加入勞保之勾稽占53.85％，己達預期目標值。另為篩選適訓學員避免資源浪費，訂定學員參訓資格其中針對「失業者一年內可參加本府職訓中心辦理職訓班以一班為限」及「訓後90天內就業輔導期間不予錄訓」之嚴格規範，並落實執行，有效杜絕職訓學生參訓，以提升訓後就業率，102年參訓學員中請領職訓生活津貼僅占36％。

28.設置大臺北地區營造職類及堆高機、移動式起重機操作人員訓練場：提供大臺北地區勞工參訓，102年共辦理35班，927人參訓。

29.開辦「職訓鮮體驗、輕鬆來一課」計畫：本項計畫運用源頭管理的模式，各承訓單位於甄試前必須要求每位報名參訓者參加3小時的術科實作體驗課程，讓參訓者透過體驗課程了解將學習職業技能內容、教學方式、課程難易度及訓後所從事的工作內容等，以利參訓者評估自己學習能力，及所期望學習的技能，同時承訓單位也可透過體驗課程篩選適訓學員，有助於提升訓後就業率。102年共辦理61班，提供1,804人體驗，經統計分析執行成果：學員離退訓率為5.7％，較101年下降1.6％；訓後就業率為69％，較101年提升7％ ；學員對「課程內容與教材」滿意度為94.33％，較 101年提升7.17％；「學習效果」滿意度為89.31％，較101年提升9.7％；「職訓與工作」滿意度為86.71％，較101年提升6.39％。

30.推動「職訓下鄉里 勞工Happy day」計畫：為推廣職業訓練及就近提供勞工接觸及學習技能的機會，加強偏遠地區勞工對職業訓練的認識，讓職訓資源可藉此計畫能更深入群眾，並有效將政府職業訓練資源廣為宣導。本計畫以新北市偏遠地區（石門、雙溪、瑞芳、金山、貢寮、坪林、萬里等11偏遠地區）勞工為實施對象，共辦理43班，參訓人數1,007人參與，滿意度為99.32%。

31.首度結合轄內高中職合作辦訓：因本市幅員遼闊，為使職訓資源分佈均勻，102年度特結合三重高工、新北高工、鶯歌高職、淡水商工、金山高中、穀保家商、莊敬高職、南強商工等高職學校以各校強勢領域，合作開辦職前及證照輔導訓練課程，提供失業與在職勞工就近參加多元職業訓練的機會。共辦理23班，525人參訓，480人結訓，首次合作職前訓練就業率達54％；證照輔導課程考取證照75.23％。

32.運用職訓專業協助市政推廣：因應高齡化社會需求，除積極辦理照顧服務員職訓（共辦理11班，302人參訓），提供長期照護產業所需人力外；另配合本市政策提供專業師資，規劃專業技能課程培訓453位佈老志工，投入照顧服務行列。

33.開辦輔導計程車駕駛轉業職訓計畫：為解決本市公車業者長期人力不足，及協助計程車駕駛順利轉業，特辦理計程車駕駛轉業職業大客車培訓專班，以有效預防計程車駕駛失業問題，進而協助本市交通事業及觀光產業經濟發展。計有86人參訓，85人取得大客車駕駛執照，己有33人成功轉業其餘均持續輔導轉業中。

34.辦理果雕技能競賽：為能發揚技能價值觀念，鼓勵青年參加職業教育與職業訓練，藉由果雕競賽，促進社會重視果雕技能，並藉由相互切磋與觀摩，提高果雕技術的技能水準，同時透過國際交流及競賽方式推廣並強化國人對餐飲職業專業技能的重視，並辦理校園學術交流，重申技職向下紮根的重要性。

35.辦理職場達人獎勵計畫：為鼓勵在職勞工自我技能提升，主動參與國際級或全國性之公開正式技能競賽，並因應就業市場對專業證照的重視，針對在職期間的勞工參與國際級或全國性之公開正式技能競賽獲獎者；或取得行政院勞工委員會核發之技術士證照者，予以獎勵，藉以提升並強化勞工就業競爭力。共有201人（甲級12人、乙級187人、全國競賽2人）獲得獎勵。

1. **就業服務**

1.轄區內12個就業服務站(臺)，平均每人每月受理求職求才247人次（基本績效130人次，達成率190%）、就業媒合成功28人（基本績效25人，達成率112%）、就業服務諮詢222人次（基本績效150人次，達成率148%）。

2.受理求職新登記31,825人、求才新登記69,113人、有效求職人數65,591人、有效求才人數113,312人、就業服務諮詢90,881人次、開發職缺數68,610、求職就業人數20,192、求才僱用人數41,238、求職就業率63.7％。

3. 辦理各式徵才活動：

(1)辦理4場次大型就業博覽會，184家廠商現場設攤，參加人數7,260人，提供職缺約12,700個，初步媒合率為33%。

(2)辦理6場次中型現場徵才活動，設攤廠商共129家，投遞履歷共2,164人次，提供職缺約6,667個，初步媒合率為33%。

(3)辦理4場次校園徵才活動，設攤廠商共164家，提供9,524個職缺，投遞履歷共3,018人次。

(4)辦理322場社區化單一徵才活動，邀請322家廠商，共提供6,215個職缺，2,286人次參加，初步媒合率為47%。

(5)辦理8場次客製化徵才、10場次就業促進課程暨聯合徵才活動、24場次社區化聯合徵才活動，共計邀請390家廠商共提供14,181個職缺，6,015人次參加，初步媒合率為28%。

4. 特定對象就業服務：

(1) 生活扶助戶：本府社會局每月冊送新增中、低收入戶具有工作能力之個案，主動提供電話關懷，將有就業需求者派至站臺提供個別化就業服務，藉由初步就業諮詢，工作推介、就促研習、職業訓練、創業貸款諮詢、資源轉介等服務，以促進個案就業，各站臺就業諮詢1,094人次，職訓諮詢324人次，求職人數754人，媒合成功186人。

(2)更生受保護人：就業諮詢1,195人次，職訓諮詢281人次，求職人數1,032人次，媒合成功人數233人。

(3) 原住民：就業諮詢1,241人次，職訓諮詢424人次，求職人數1,421人，媒合成功453人。

(4) 中高齡者：就業諮詢18,509人次，職訓諮詢5,160人次，求職人數17,478人，媒合成功4,389人次。

(5) 新住民：就業諮詢1,196人次，職業諮詢371人次，受理求職登記1,510人次，媒合成功412人。

(6) 青少年：就業諮詢10,372人次，職訓諮詢3,968人次，求職人數10,401人、媒合成功3,633人)。另開發工讀職缺2,291個，媒合成功人數862人。

5.辦理深度就業諮商服務：針對就業困難個案，結合心理諮商師提供就業諮商服務，計提供諮商服務61人，諮商80人次。

6.接受委託辦理「鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業作業要點」，協助4名勞工就業；「青年就業讚計畫」，認定625名青年、核發103名；「職場學習及再適應計畫」提供72個名額，累計推介25位民眾參與本計畫。

7.辦理初次尋職青年就業服務:針對設籍本市年滿18歲至29歲，連續失業6個月以上之初次尋職青年，共受理122件符合資格之申請案，並輔導50名青年成功就業。

8.核發求職交通補助金:為協助有工作意願及工作能力之設籍本市弱勢失業者，提供求職交通補助金新臺幣100元，每人每年最多核發4次，以加強其求職意願及動機。102年度核發3,788人次，請領金額共計37萬8,800元整，執行率為90.19％。

9.辦理高風險家庭短期就業安置:採公法救助關係辦理，由個案管理員依失業勞工特性及用人單位業務需求進行媒合，推介適當之求職者上工，每一求職者進用期間以3個月為原則，經評估有需求者由審查會議審查通過後，可延長至6個月，但以一次為限。結合社會局、文化局、環保局、衛生局等提供28個公部門短期就業機會，協助30名個案上工。

10.強化就服站(臺)服務功能：定期及不定期召開站務會議或業務聯繫會議，針對就業服務績效、服務流程個案輔導、服務流程訪商情形及求才服務等項目，加強督導及檢討共召開13次；另針對就業服務績效目標之執行與服務品質，每季辦理站臺績效評比，擇績效達成前2名站臺頒發獎勵。

11.辦理站臺長團督計畫：每月辦理1次團體督導，每次3小時，藉由與督導老師定期的團體聚會中進行督導，使站臺主管能彼此成長，並有助於就業服務站臺各項業務之推展，共辦理11場站臺長團督。

12. 設置就業服務據點配合推動就業服務業務：提供境內求職求才及媒合服務，同時建立各站臺績效目標及督導考核機制，提昇整體服務績效，以協助具有就業意願與需求之失業民眾就業。每一名就業服務人員平均每人每月受理求職求才247人次，達成率190%、就業媒合成功28人，達成率112%、就業服務諮詢222人次，達成率148%。

13. 就業服務人員專業訓練： 8場次190人次參與。1場2天1夜的府外教育訓練課程，實際參訓人次為515人。經費為50萬1,265元，執行經費為45萬9,363元，執行率約為92％。

14. 推行就業服務輔佐志工。實際投入有59位志工服務，另辦理2梯次志工訓練，共109人次參加，亦辦理2場聯繫會報,共107人次參加，提供服務為3,624人次，總時數為10,872小時，績效達成率高於預期績效。

15.現場徵才活動：

(1)就業博覽會：4場次，參與廠商150至200家、提供約6,000至9,000個工作機會。實際於板橋、三重、新莊共辦理4場次大型就業博覽會，184家廠商現場設攤，參加人數7,260人，提供職缺約12,700個，初步媒合率為33%；廠商家數及職缺數達成率均達到預期。

(2)中型徵才活動：6場次，於板橋、樹林、三重、蘆洲及永和地區辦理6場次中型現場徵才活動，設攤廠商共129家，提供職缺約6,667個，初步媒合率為33%，廠商家數及職缺數達成率均超過預期。

(3)校園徵才活動：4場，設攤廠商共164家，提供9,524個職缺，投遞履歷共3,018人次。廠商家數及職缺數達成率均超過預期。

(4)客製化、聯合徵才：8場次客製化徵才、10場次就業促進課程暨聯合徵才活動、24場次社區化聯合徵才活動，共計邀請390家廠商共提供14,181個職缺，6,015人次參加，初步媒合率為28%。

16. 實施青年工讀輔導方案：實際進用平時工讀30名，暑期工讀282名，102年度共進用312名學生工讀機會，績效達成率達100%。

17.就業服務個案管理，由個案管理員提供一對一專業諮詢服務，針對求職者的個別需求，運用個案管理技巧結合社會資源，包含就業諮詢與媒合、職業訓練推介、就促研習、社會資源轉介，促進其適性就業並定期追蹤個案的狀況，協助其穩定就業。進用1名行政督導15名個管員配置於本市所轄就業服務站(臺)，實際開案4,124人，推介工作機會10,458人次，推介就業人數1,543人。

18.就業服務職涯諮商：邀請職業輔導相關領域之諮商師或專家學者，透過晤談方式，提供求職者就業諮商，排除求職者就業障礙，增強求職者就業動機與意願，整合求職者內外資源，調整職涯方向，進而促進求職者順利進入職場。實際參與職涯諮商人數有61名，共計諮商80人次，均達預期績效。

19.就業服務個案管理員外聘督導：實際執行團體督導6場次、參與138人次；個別督導32場次、參與56人次；3場個案研討會，共計76人次參加。

20.私立就業服務機構評鑑：實際評鑑13家，達成績效為100%。

21.資遣通報與就業保險法非自願離職名冊查核比對：完成雇主基本資料建置與更新實際達成16,648筆；建置與更新被資遣員工資料達成22,598筆；勾稽比對查核業務達成6,185筆。

22.Goodjob人力網APP系統開發計畫：

(1)為提升為民服務品質，擴展人力網使用效益，發揮虛擬通路之功能，提升網站知名度與瀏覽率，建置Goodjob人力網APP系統，提供Android與iOS兩種版本及行動版網頁。

(2)針對使用者求職流程各階段所需，進行更加友善化的改版，例如職缺查詢後的面試交通路徑規劃、目標地點環境顯示，精緻表格化履歷，使用者僅需填寫簡單資料，即可在雇主信箱表格化履歷呈現。實際下載量為9,759，並超越預期績效達成率為162.65%。

23.運用廣播加強就業服務宣導實施計畫：配合相關法令及措施宣導製作廣告帶，並依宣導期程於節目廣告時段及大台北地區各大電台播放(飛碟聯播網、POP RADIO(台北流行音樂電台)、寶島新聲、中廣寶島網、台灣聲音廣播電台、警察廣播電台)。

24.辦理青少年校園巡迴講座：

(1)邀請多位名人講師至本市大專院校與高中職演講，分享求職面試須知，如職場禮儀態度、勞工權益等，做為青少年朋友求職面試參考。辦理31場青少年校園巡迴講座，及1場假日名人講座。共計10,100人參與，目標值為7,500人，達成率134.7％。

(2)整合新鮮人求職時應注意的勞動法令、職業技能等，發行「新鮮人求職手冊」計30,000本；宣導環保袋計15,000份。

25.辦理更生人就業方向導航宣導：結合臺北看守所、臺北少觀所、臺灣臺北女子看守所、更生保護會等機構團體藉由話劇宣導的方式，以活潑生動的劇情介紹職場發展趨勢、求職現況及就業準備與求職技巧、導正工作態度，並提供公立就業服務中心、就業服務站、臺位置及相關的就業諮詢服務資訊。舉辦12場宣導活動，計1,322人參加，執行率達138%。

26.辦理新住民就業促進宣導：針對具有就業意願及就業能力之新住民提供求職登記、就業媒合、就業輔導等服務之外，亦提供新住民職業訓練、創業諮詢、轉介其參與就業開發方案或各項專案工作，提昇新住民就業率。

27.參加跨局處小組會議，教育局辦理「新北市新住民事務委員會會議」2次及「新北市政府新住民跨局處工作小組會議」1次；民政局辦理「102年外籍與大陸配偶照顧輔導績效實地考核會議」1次；內政部入出國及移民署辦理「推動各縣市建置外籍與大陸配偶關懷網絡－新北市網絡會議」2次。

28.結合多元服務櫃檯（聯合服務中心）提供轉介就業服務，以擴大外配生活照顧輔導成效，共計轉介9人。結合教育局出版「新住民幸福季刊」，刊登與新住民就業權益服務的相關訊息，共計3期。配合文化局於中和區辦理「潑水節」活動設攤宣導新住民就業權益，約服務600人次；配合內政部入出國及移民署新店區碧潭東岸廣場辦理「移民節」活動，約600人參加，於現場設攤宣導並發送新住民就業服務宣傳DM及職場陪同翻譯服務DM各100份。配合戶政事務所辦理生活適應輔導班授課，派員進行就業宣導共計汐止區、樹林區、淡水區等3場次，服務60人。

29.辦理新住民職前準備班、就業促進研習班，派員進行就業宣導，針對新住民的工作權益、勞動保障、就業服務與職業訓練資源及相關法規做簡介。辦理職前準備班8場次，計70人次參加；辦理就業促進研習班新住民專題講座1場次，計25人次參加。

30.印製印尼語、泰國語、越南語、緬甸語、英文及中文等六國語言「新住民就業宣導DM」，共計印製24,000份。印製「新住民就業宣導DM-雇主篇」，DM共計印製5,000份。刊登職前準備班及就業促進研習班等相關課程於本府出刊之「薪鮮報」，共計8期。

31.加強原住民族職訓與就業服務:除設置12個就業服務站臺，提供原住民就業服務外，另與行政院原住民族委員會合作設有5位原住民就業服務員及1位督導。共提供原住民就業諮詢1,241人次，職訓諮詢424人次，求職登記1,421人，成功媒合就業453人。分別於樹林、汐止及烏來等區辦理3場次原住民族就業服務與職業訓練需求座談會，了解就業及職訓需求，並於樹林、汐止辦理2場次原住民族就業徵才活動，共提供18家廠商計605個工作機會。

32.參與就業服務中心區域聯繫會報比例：參加「102年度區域就業安全業務聯繫會報-研商就業服務職業訓練資源整合相關事宜」；「102年度區域就服業務聯繫暨專業知能研習會」；「103年度區域就服業務聯繫會報-研商就業服務資源相關事宜」。

33.參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動:辦理「鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業作業要點」，協助4名勞工就業及「青年就業讚計畫」，計625名青年參與。辦理「職場學習及再適應計畫」，推介進用72位民眾。參與「特定對象及弱勢就業-個案研討會」會議；「一案到底」執行情形。

34.與北基宜花金馬分署合辦「新北市身心障礙者就業博覽會」。廠商達30家，活動人數約1,200人，投遞履歷人數達1,058人次，徵才廠商預計錄用人數約362人次，初估媒合率約為34.25％。

35.辦理防制職場就業歧視暨性別工作平等專題論壇，參加人數105人。

36.辦理防制就業歧視種子人員研習：參加人數43人。辦理防制就業歧視法令研習會共6梯次，參加人數575人。

37.編制防制就業歧視案例實錄：印製4,000本防制就業歧視案例實錄，並製作電子書，實際完成印製4,000本，並完成印製防制職場性騷擾海報3000份，於宣導會及研討會中發放，且主動寄送各事業單位。

38.辦理防制就業歧視微電影徵選：將得獎作品壓製成光碟5,000片，發送予學校機關及事業單位，積極宣導防制就業歧視，本活動共吸引108件作品參賽，並嚴選出社會組及學生組優勝者頒發獎座。

39.辦理防制就業歧視職場徵選暨表揚：以「放心」（提供員工安全、友善的工作環境）、「安心」（提供員工安定勞動條件與福利）及「貼心」（建立勞工安心、雇主貼心的勞雇關係）的三「心」指標，選出最具幸福感「心」職場，表揚獲獎事業單位共10家，另針對獲獎事業單位之優良事蹟，製作專刊並拍攝影片，吸引媒體採訪獲獎企業，推廣這些三心級的幸福職場，促進新北市就業環境的良性循環。

40.辦理工作平等宣導團:辦理98場次，共計4,241人參與。

41.整合性媒體宣傳，以求職網站、就業雜誌、公車車體廣告、廣播節目、捷運跑馬燈等多元宣導管道，宣導申訴案量前三名的懷孕歧視、年齡歧視及身障歧視等，以喚起企業與社會大眾重視，秉持「預防重於處罰」的理念，戮力使防制就業歧視觀念更為普及化，避免雇主觸法，整體曝光數超過1億次。

42.辦理防騙戲劇競賽共吸引學生組23隊報名參加，並選出3隊特優團體;並邀請戲劇競賽優勝劇團至本市大專院校及高中職演出，並穿插有獎徵答活動。辦理求職防騙短劇演出22場，總計7,000人次參加;製作求職防騙手冊1萬本、海報1,000張、DM記事本5,000 份;製作求職防騙校園巡迴話劇DVD共500份;實際辦理為防止社會新鮮人誤入求職陷阱，並宣導求職防騙相關知識，特辦理求職防騙戲劇競賽，辦理22場，計7,000人參加;印製求職防騙海報1,000張、求職防騙筆記本5,000本、求職防騙手冊1萬本，夏季打工安全宣導DM8,000份，巡迴演出話劇宣傳DVD500份，提供本市各國中、高中職、大專院校、區公所、戶政事務所、警察分局、就業服務站臺等單位協助宣導。

43.發行新北頭路薪鮮報：為使求職民眾能隨手掌握最新工作職缺及各項就業服務措施，共發行24期，總共印製504,000份，發送對象為本府所屬就業服務站（臺）求職之新登記、特定對象求職者，參與本府徵才活動、就促課程及自行訂閱之求職或轉職民眾；另寄送至本市各里辦公處服務據點及本市各區公所、社福單位、大專院校、協會團體等單位，協助公告並張貼最新工作職缺及就業相關訊息。

44.宣導資遣通報提供就業服務：針對被資遣勞工先以電話提供就業資訊、徵才活動或失業給付申請問題諮詢，另再寄送關關懷DM(包含各地就業服務站臺地址電話、申請失業給付方式、勞資爭議調解、勞動法令諮詢、勞工涉訟權益補助、失業勞工子女就學補助、創業貸款及1957福利諮詢專線及職缺雙週報);共撥打20,659通關懷電話並寄送18,482封關懷DM。

45.為協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過辦理「職場學習及再適應計畫」，提供30個名額，提供72個名額，累計推介25位民眾參與本計畫。

46.辦理青年就業讚：為鼓勵未就業青年強化技能、提升就業能力，以促進就業，配合中央辦理「青年就業讚計畫」， 625名青年參與，核發103名。

47.辦理缺工獎勵：辦理「鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業作業要點」，協助7名勞工就業，從事特定製程或特殊時程之行業。協助4名勞工就業。

48.辦理98場新北市工作平等宣導團入場勞教、1場防制職場就業歧視暨性別工作平等專題論壇及6梯次防制就業歧視法令研習會等專業研習活動。

49.辦理初次尋職青年就業服務：針對本市年滿18歲至29歲，連續失業6個月以上之初次尋職青年，透過本府所屬各就業服務站臺提供深度就業諮詢、職業心理測驗及評量、職涯諮商、團體輔導、職場參訪、就業促進研習、職業訓練諮詢及推介就業等就業輔導服務，以協助青年釐清職涯方向，提升求職技能。共受理122件符合資格之申請案，並輔導50名青年成功就業。

50.為有效推廣就業服務，接待11個參訪團，地方機關包含臺中市就業服務處及高雄市政府勞工局等，大學院校包括臺北大學與輔仁大學，另有數場大陸地區人民參訪，提供參訪就業服務站、簡報及綜合座談等，藉由此接待機會，與各領域進行意見交流，提升就業服務中心能見度。

51.新北頭路薪鮮報發放，共發行24期，發送對象為本府所屬就業服務站（臺）求職之新登記、特定對象求職者，參與本府徵才活動、就促課程及自行訂閱之求職或轉職民眾；另寄送至本市各里辦公處服務據點及本市各區公所、社福單位、大專院校、協會團體等單位，協助公告並張貼最新工作職缺及就業相關訊息。

52.辦理幸福創業微利貸款，核貸對象以設籍本市4個月以上且年齡為20至65歲中低收入市民，除辦理創業課程外，針對有創業需求市民並安排創業顧問輔導，辦理情形如下:共辦理6場創業入門班共540人參加、3場創業進階班共190人參加、3場創業精進班共295人參加。提供個別諮詢及小組諮詢服務，共輔導280人。13人成功核貸，核貸總金額共計408萬元。後續服務之追蹤：個案申貸成功後三個月創業輔導員及創業顧問按月至個案公司實訪輔導個案經營；每月以電話聯繫個案了解其經營情形，並於電話聯繫後針對有問題個案安排顧問實地輔導。印製及發行幸福創業產品型錄1,000本、宣傳DM1,500張及幸福創業成果專刊1,000本，分送本市各機關，並於創業研習課程及計畫宣傳設攤時發送予民眾，協助廣宣個案產品。

53.開發 Goodjob人力網APP系統。提供Android與iOS兩種版本及行動版網頁。APP所提供功能有：職缺查詢、徵才活動、職場新聞、最新消息、二維條碼掃 描、客服資訊等功能。實際下載量為9,759。

54.優化新北市人力銀行網站。針對弱勢族群為主，例如規劃中高齡、原住民、新住民、生活扶助戶等專區，以協助促進各特定弱勢族群就業。為了提高網站操作的友善度及因應平板電腦、智慧型手機興起，除了網站本身首頁採用類似WINDOWS-8直覺圖形介面，另外設計行動手機版本的網頁，提供市民可利用各種方式查詢職缺，應徵工作。累計網站瀏覽人數達2,195,915人次。特別規劃參與10場實體徵才活動(現場收集履歷數計1654份)，及2次網路活動新增電子報訂戶人數計3436人，全年度網站有效吸引1563人加入網站會員，累計達5920人，會員人數成長率達35.8%。網站使用者回饋調查發現，使用者對網站各項服務整體滿意度年平均達97.27%以上。

55.辦理求職交通補助金：為協助有工作意願及工作能力之設籍本市之弱勢失業者(獨力負擔家計者、中高齡、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人、急難救助戶、家庭暴力及性侵害被害人、因家庭因素退出勞動市場2年以上，重返職場之婦女、其他中央主管機關認為有必要者)提供求職交通補助金新臺幣100元，每年最多4次，以加強其求職意願及動機。核發3,788人次，請領金額共計37萬8, 800元整。

1. **外勞管理**

1.總查察加權案件數總計28,403件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為**24,811**件，白領查察案件數為**845件。**

2.總查獲違法加權案件數總計1,599件。

3.查獲藍領外勞違法案件354件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計106件，委託非營利組織陪同製作紀錄為1件，總計查獲藍領違法外勞案件計**461件**。另查獲白領外勞違法案件2件。

4. 1955專線派案，30日內之結案率（92.69％）。

5.案件處理控管與聯繫

(1)查察受理「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線」計524件，均自交查日起30天內完成且有明確認定結果，結案率達100%。

(2)每年召開2次「外籍勞工管理業務聯繫會報」結合本府相關部門及其他非政府組織團體資源網絡，針對外勞事務進行問題探討。

(3)每年辦理2次「私立就業服務機構辦理座談會」，除宣達仲介協助事項及勞動部重要政策，另於會中討論以達雙向交流之功效。

(4)依勞動部規定表單內容填寫完整，且於每月7日前確實將訪視成果統計提報勞動部。

6.配合中央政策及善用資訊系統

(1)制訂與外勞查察業務有關之標準作業流程有7項，包括雇主聘僱外國人入國或接續聘僱外國人通報受理通報證明、私立就業服務機構申請已繳納罰鍰證明、已獲籌設許可之（分支）機構申請設立許可前檢查、受理民眾檢舉非法外國人工作案件、聘僱外籍勞工違反就業服務法罰鍰案件處理、辦理外國人業務檢查標準、辦理外勞法令研習會等標準作業流程。

(2)建置「新北市外國人工作管理動態資訊系統」即時管理外勞訪視案件，以利案件後續追蹤管理及查詢。並整合查察及諮詢之業務資料，增加行政效率。

(3)對於非法聘僱(容留)行蹤不明外勞或非法仲(媒)介行蹤不明外勞，依「新北市政府審理違反就業服務法第四十三條至第四十五條及第五十七條第一款規定作業要點」規定裁罰。

(4)依勞動部所訂之「直轄市及縣(市)政府訪查從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫」，共計訪視52家。

(5)建置「通譯人才」計有63名四國語言之通譯人員，協同查察人員查察檢舉案或申訴案，提供通譯服務達458人次。

(6)於農曆春節前辦理春節專案訪視，針對轄內196家聘僱外籍勞工人數達20人以上之事業單位及5大漁會進行實地訪查及宣導相關事項。

(7)制訂「新北市政府勞工局外籍勞工業務檢查員查察轄區輪調作業要點」，採每年輪調1次，以健全外籍勞工查察業務，預防不法弊端，維護本府廉潔形象，並提升服務品質。

(8)編印4國母語版本之外籍勞工關懷手冊11,000本、中文法令宣導摺頁25,000份及四國母語版宣傳摺頁10,000份，於查察員訪視時發放。

(9)查察員於訪視時發放勞動部編印的法令宣導傳單，如「人口販運防制」、「直接聘僱」、「1955專線」等相關宣導DM及小冊子，以廣為周知。

(10)編輯「外籍勞工業務訪查話術範例」：為落實外勞查察員訪視服務品質，製作訪查話術範例，提供訪查人員進行各類案件訪視參考。

(11)製作各國母語問卷，以了解外籍勞工的工作及生活情況。

7.處理外勞勞資爭議結案數3,322件，且所有案件全數結案。

8.受理外勞諮詢服務人次總**計27,430人次**；其中親自到府服務計27,429人次，電話受理服務人次1人次。

9.設置四國專線電話，提供雇主及外勞諮詢服務，並於非上班時間，將專線轉接於值班人員手機，提供24小時的緊急服務。

10.處理外勞提前終止契約驗證案件**總計8,053件**。

(1)受理「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線3,048件，均自交查日起30天內完成且有明確認定結果。1955專線派案，30日內之結案率（92.69％）

(2)每年召開2次「外籍勞工管理業務聯繫會報」。

(3)每年辦理2次「私立就業服務機構辦理座談會」。

11.配合中央政策推動各項措施情形：

(1)建立外籍勞工諮詢標準作業程序：本府勞工局制訂與外勞諮詢業務有關之標準作業流程有7項，包括外籍勞工爭議協調案件、申請無違反法令證明書、辦理所聘僱第二類外國人終止僱用關係之驗證、受理外國人臨時安置作業、補助外國人臨時安置費用作業、受理逃逸通報流程及處理外籍勞工暴力、性騷擾及性侵害案件之標準作業流程。

(2)以勞務委託方式委託財團法人勵馨福利事業基金會辦理外勞庇護中心，總計安置92人。

(3)委託勞動部備案之安置單位，提供協助159人安置服務。

(4)按月訪視委託之安置單位，以落實安置單位提供之各項安置服務，維持服務品質。

(5)於諮詢櫃檯發放勞動部編印的法令宣導傳單，如「人口販運防制」、「直接聘僱」、「1955專線」等相關宣導DM及小冊子，以廣為周知。

以勞務委託方式委託財團法人勵馨福利事業基金會辦理外勞庇護中心，設置20個床位，共提供92人安置服務。

(6)委託非營利外國人安置單位協助提供159人安置服務。

(7)建置資訊系統即時管理外勞訪視案件、檢舉處分案、勞資爭議案、安置管理、解約驗證等業務，以利後續追蹤管理。

(8)擴大辦理外籍勞工文化與休閒活動，包含越南迎新春活動、外籍勞工星光幫歌唱大賽、國臺語演講比賽、印尼文化嘉年華、泰國藤球友誼賽暨水燈節活動、越南熱門演場會、外籍勞工樂活逍遙遊、外籍勞工免費健檢活動等活動，藉由活動的舉辦釋放外籍勞工之工作壓力及紓解其思鄉情懷。

12.人口販運防制工作：

(1)為加強對人口販運防制之熟稔，辦理2場在職進修課程，共計參與107人次。

(2)將移民署提供防制人口販運文宣小卡，放置本府服務櫃檯及利用活動時發放。

(3)辦理7場次外籍勞工管理暨法令研習會，參與人數共計382人。

(4)辦理越南迎新春活動、外籍勞工星光幫歌唱大賽、國臺語演講比賽、印尼文化嘉年華、泰國藤球友誼賽暨水燈節活動、越南熱門演場會、外籍勞工樂活逍遙遊、外籍勞工免費健檢活動等活動，藉大型活動帶來的人潮，發放人口販運防制宣導文宣，加強宣導。

(5)庇護中心設置20個床位，以委託方式辦理。

(6)結合NGO團體提供安置保護之協助，並依據「持工作簽證之人口販運被害人與疑似人口販運被害人安置保護及費用墊付催收呆帳處理要點」補助各安置單位安置外國人所需膳宿費用及必要之經濟、醫療及返國等費用。

13.建置「通譯人才資料庫」，翻譯人才資料庫人員計63名，透過在職訓練加強專業能力協同查察人員查察檢舉案或申訴案及協助諮詢櫃台接待翻譯，提供461人次，總時數為1,383人次，並每年透過2次在職訓練加強專業能力

14.辦理7場次法令研習會，宣導相關法令及政策，以減少違法情事發生。研習會總計710人參加。

15.落實例行訪視的品質及探求外籍勞工的真意，透過填寫母語問卷瞭解外籍勞工工作的真實情況及實際問題點。

16.辦理外勞管理業務在職訓練，以充實人員的專業知能，並進行實務討論提昇其現場處理能力，促進相關業務的順利推展，辦理30小時(11堂)訓練課程，參訓人數計466人次。

17.制訂完善標準作業流程18件，其中包含7件人民申請案、6件民眾參考流程及5件內部作業流程。

18.發行「外勞資訊通季刊」，透過主動寄送季刊的方式對雇主及外勞直接傳達各國最新訊息、我國政令與在臺生活資訊，每季發行3萬1,000份，計12萬4,000份。另電子檔放置勞工局網站及電子書平臺，提供關懷外勞之雇主及民眾閱讀，以廣為宣導外勞相關政令及生活訊息。

19.辦理「春節外國人生活管理專案訪視宣導」，加強督促本市轄內僱用外籍勞工自主管理，針對聘僱外國人之15人以上工廠及船主，於春節前夕透過外勞查察人員訪視及電話提醒雇主於春節期間妥善安排外勞活動，以積極預防可能衍生之治安問題，要求雇主應善盡自主管理責任，計訪視196家事業單位。

20.執行「輔導訪視私立就業服務機構計畫」，派員至本轄各私立就業服務機構實施輔導訪視，計輔導訪視52家。

1. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

1.擴大辦理產訓專班：102年結合產業需求共辦理16班產訓專班，462人結訓，354人就業，相較101年辦理9班，198人就業，增加了7班，就業人數增加了156人。

2.參訓目標達成率提升：102年度就業安定基金補助辦理之失業者職業訓練計畫預期參訓人數為690人，實際參訓人數為866人，目標達成率為125.51%。較101年目標達成率120.71%增加4.8%。

3.參訓學員滿意度提升：針對各班學員於結訓時，均會發放學員滿意度調查表，回收學員有效問卷771人，第一部份課程與教材滿意度為94.33％、第二部份師資與教學滿意度為98％、第三部份學習環境與行政支援滿意度為92.72％、第四部份學習效果滿意度為89.31％、第五部份證照與工作滿意度為91.58％、第六部份職訓與工作滿意度為86.71％。經統計學員總體平均滿意度為91%，較去年滿意度84％提升7%。

4.訓後就業率提升：102年度運用就業安定基金補助辦理29班，參訓人數為866人，結訓人數為816人(含提早就業學員16人)，追蹤訓後就業人數562人，就業率為69％，較101年就業率為62％提升7％。

5.開辦「職訓鮮體驗、輕鬆來一課」計畫：本項計畫運用源頭管理的模式，各承訓單位於甄試前必須要求每位報名參訓者參加3小時的術科實作體驗課程，讓參訓者透過體驗課程了解將學習職業技能內容、教學方式、課程難易度及訓後所從事的工作內容等，以利參訓者評估自己學習能力，及所期望學習的技能，同時承訓單位也可透過體驗課程篩選適訓學員，有助於提升訓後就業率。102年共辦理61班，提供1,804人體驗，經統計分析執行成果：學員離退訓率為5.7％，較101年下降1.6％；訓後就業率為69％，較101年提升7％ ；學員對「課程內容與教材」滿意度為94.33％，較 101年提升7.17％；「學習效果」滿意度為89.31％，較101年提升9.7％；「職訓與工作」滿意度為86.71％，較101年提升6.39％。

6.辦理「職訓下鄉里 勞工Happy day」計畫：為推廣職業訓練及就近提供勞工接觸及學習技能的機會，加強偏遠地區勞工對職業訓練的認知，讓職訓資源可藉此計畫能更深入群眾，以最少的資源完成推展職業訓練之效能，亦有效的將政府對勞工施以職業訓練的美意廣為宣導。本計畫以新北市偏遠地區（石門、雙溪、瑞芳、金山、貢寮、坪林、萬里等11區）勞工為實施對象，共辦理43班，參訓人數1,007人參與，滿意度為99.32%。

7.結合轄內高中職合作辦訓：因本市幅員遼闊，為使職訓資源分佈均勻，102年度特結合三重高工、新北高工、鶯歌高職、淡水商工、金山高中、穀保家商、莊敬高職、南強商工等高職學校以各校強勢領域，合作開辦職前及證照輔導訓練課程，提供失業與在職勞工就近參加多元職業訓練的機會。共辦理23班，525人參訓，480人結訓，首次合作職前訓練就業率己達54％；證照輔導課程考取證照75.23％。

8.精進辦訓作為：為提升辦訓品質，確保學員訓後穩定就業，除訂定招標評選機制篩選優質承訓單位外；並全國首創於契約書訂定結訓學員勞保勾稽率須達就業率的50%之規範，以保障學員訓後穩定就業。102年就業人數中加入勞保之勾稽占52.56％，己達預期目標值。另為篩選適訓學員避免資源浪費，訂定學員參訓資格其中針對「失業者一年內可參加本府職訓中心辦理職訓班以一班為限」及「訓後90天內就業輔導期間不予錄訓」之嚴格規範，並落實執行，有效杜絕職訓學生參訓，以提升訓後就業率，102年參訓學員中請領職訓生活津貼僅占36％。

9.開辦輔導計程車駕駛轉業職訓計畫：為解決本市公車業者長期人加不足，及為協助計程車駕駛順利轉業，同時為公車業者覓得所需人力，特辦理計程車駕駛轉業職業大客車培訓專班，以有效預防計程車駕駛失業問題，進而協助本市交通事業及觀光產業經濟發展。計有86人參訓，85人取得大客車駕駛執照，己有33人成功轉業其餘均持續輔導轉業中。

**(二)就業服務**

1.開辦「初次尋職青年就業服務計畫」:為解決青年高失業率問題，本府自102年9月起推動全國首創『初次尋職青年就業服務計畫』，針對本市年滿18歲至29歲，連續失業6個月以上之初次尋職青年，透過本府所屬各就業服務站臺提供深度就業諮詢、職業心理測驗及評量、職涯諮商、團體輔導、職場參訪、就業促進研習、職業訓練諮詢及推介就業等就業輔導服務，以協助青年釐清職涯方向，提升求職技能。102年9 至12月共受理122件符合資格之申請案，並輔導50名青年成功就業。

2.宣導管道多元，效益提升：以平面媒體、電子媒體、人力銀行網站、戶外看版、捷運電視、公車候車亭、公車車體廣告、垃圾車懸掛紅布條、e-mail、簡訊、DM及宣導品發送及跑馬燈等宣傳方式，宣導就業服務及防制就業歧視觀念，另運用廣播加強就業服務實施宣傳計畫收聽聽眾廣度與深度增加，透過問卷及call out互動模式，收集民眾較關注議題，調整節目製播方式及內容，讓生硬的勞動法令與政策措施生動活潑的呈現、貼近聽眾需求。

3.辦理客製化徵才及聯合徵才活動：為協助求職民眾儘速就業，掌握就業市場動向，精準媒合勞動人力供需，於102年積極辦理客製化徵才活動，依廠商需求及職缺特色規劃不同的徵才流程及模式，協助廠商募得所需人才，求職民眾獲得優質工作機會。同時，為避免重覆辦理單一徵才活動，造成資源浪費，降低每場次活動效益，並依照事業單位之徵才需求，提供規劃辦理聯合徵才活動。102年辦理8場次客製化徵才、10場次就業促進課程暨聯合徵才活動、24場次社區化聯合徵才活動，共計邀請390家廠商共提供14,181個職缺，6,015人次參加，初步媒合率為28%。101年主題式徵才共計辦理37場次，220家廠商共提供6,814個職缺，3,410人次參加，初步媒合率為31%。102年度較101年度增加5場次，共增加170家廠商、7,367個職缺，參加人次增加2,605人，初步媒合率增加3%，其中更主動規劃10場次就業促進課程暨聯合徵才活動，提供特定對象求職者藉由就業促進課程了解職場現況，而後再參加現場徵才面試，藉以提高特定對象求職者錄取機會。

4.因應經濟不景氣，提供積極就業服務措施：針對資遣通報人數達10人以上的廠商，結合勞工局勞資關係科、勞動條件科、就業服務中心及經濟發展局主動入廠、針對大量解僱勞工通報案件，主動徵詢相關產業廠商提供職缺，並辦理客製化徵才活動、全面寄送關懷信、視障客服中心主動外撥關懷、全程提供勞動法令服務等應對方案，以協助渡過難關提早就業。

5.防制就業歧視宣導創新多元化：透過防制就業歧視微電影徵選、防制就業歧視職場徵選暨表揚計畫，使防制就業歧視概念透過網路媒介可以傳播到更年輕的族群，同時針對事業單位舉辦幸福心職場表揚計畫，鼓勵事業單位共同創造就業無歧視環境，雙向宣導，共創勞資雙贏。

6.開發Goodjob人力網APP系統：為提升為民服務品質，擴展人力網使用效益，發揮虛擬通路之功能，提升網站知名度與瀏覽率，建置Goodjob人力網APP系統。APP所提供功能為職缺查詢、徵才活動、職場新聞、最新消息、二維條碼掃描、客服資訊等功能。102年預期新機下載量為6,000，實際102年新機下載量為9,759，並超越預期績效62.65%。

**(三)外勞管理**

1.外勞查察工作業務成長：102年度辦理入國及接續通報案量2萬8,866件較101年度成長10.02％(101年度2萬6,237件)；檢舉案件1,267件成長1.52％(101年度1,248件)；藍領外國人訪視件數25,272件(101年度23,812件)、白領外國人訪視件數856件(101年度782件)，總訪視量增加1,534件較101年度成長6.24％。

2.落實外勞諮詢服務業務：秉持預防重於治療，本府先行透過電話及臨櫃諮詢等溝通減少勞資爭議實質發生，另因勞動部於102年12月修法增訂外籍家庭看護工於聘僱許可有效期間內與雇主合意轉換雇主或工作，雇主即可申請外勞遞補，使102年度受理勞資爭議案3,322件較101年度減少3.12％(101年度3,429件)，且所有勞資爭議案件全數結案；持續加強宣導人口販運防制，使102年違法數較101年減少，且移民署自102年1月1日起開始接受安置人口販運被害人，本府勞務委外之庇護中心102年共安置92人，因前述原因較101年度118人次減少22.03％，足見本府持續加強宣導法令等措施，已有實質成效。受理「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線」案件，均自交查日起30天內完成且有明確認定結果，結案率100%較101年結案率98.44%成長1.56%;為外勞爭取之權益金額總計2,202萬2,273元，另替外籍勞工爭取到職災補償總計26萬1,324元。

3.加強違法查緝，依法裁處違法案件：違法案件事證明確均依法裁處，102年度裁罰案件共497件與101年度414件相較成長20.04%，總罰鍰金額達6,099萬7,250元。

4.98年度起籌畫本府勞工局四國翻譯人才資料庫，並持續招募新成員，充實翻譯人才庫，102年度新增5位翻譯人才，總人數共計63位，並安排資料庫人員到府協助諮詢櫃臺之服務、驗證、支援外勞活動、檢舉案協同查察及支援其他單位翻譯等。102年總計提供458人次通譯服務，較101年450人次成長1.7%。

5.為落實新北市轄內外籍勞工訪視之政策，並即時深入提供偏遠地區雇主及外籍勞工迅速服務，102年度藉由外籍勞工行動訪查計畫提供512車次較101年度274車次，成長86.87％，使本府查察暨諮詢人員於執行業務時提升機動性與緊急處理案件所需，縮短交通上之往返時間，大幅提升執行效率。

6.推廣「外籍看護工外展看護服務方案」：本府積極主動向勞動部爭取全國首創試辦「外籍看護走動式照顧服務」，服務模式結合本國照顧服務員與外籍看護工，提供「定點、彈性」計時或按次到宅服務，突破缺乏彈性的外勞單一聘僱。截至102年底已服務29名長者，並持續擴展中。

7.辦理「外籍勞工安全衛生臨場服務計畫」：由本府勞動檢查處指派專業勞動檢查員前往事業單位，針對該事業之外籍勞工進行臨場輔導講習，並於現場提供其母國語言講義及搭配翻譯人員進行講解說明，以確實達到宣導之效，102年共計辦理30場次勞工安全衛生講習。

8.加強「醫療院所法令宣導實施計畫」：為減少轄內住院病患及其家屬因有看護工之急迫需求及不知法令僱用逃逸外勞擔任看護工作，而致違反就業服務法，與衛生局合作於轄內58家醫療院所進行宣導，並協調本府警察局加強查緝以杜絕非法仲介之媒介管道。

9.辦理「外籍勞工技能培訓計畫」：為使本市外籍勞工提升工作技能，以提升服務品質，建立勞雇雙方良好互動關係，辦理28堂外籍勞工技能培訓課程，採邀請專業師資實地授課方式辦理，針對外籍勞工在本地需要運用之技能或語言課程規劃，辦理烹飪、中文或臺語等課程。

1. **綜合建議**

**(一)職業訓練**

1. 針對職訓與就業關聯性，自行依職類和工作內容訂定認定指標，並針對兩者的關聯性進行相關性分析和報告，且採行產訓合作方式開班，使職業訓練與就業服務關聯性結合，以提升職訓與就業的關聯性值得嘉許。
2. 新北市政府業已建立相當完備的職業訓練規劃ＳＯＰ，同時除了運用就業安定基金經費外，市政府也投入相當多預算辦理職業訓練，102年度總共辦理166班次職業訓練，實屬不易，而且有的是委辦，有的是自辦，但在自評資料及簡報中並看不出這些不同辦理方式是否有不同的績效，建議來年能將不同預算及不同辦理方式的職業訓練成果分別列出總表，俾將訓練績效完整呈現。
3. 建議分析各承訓單位的特性及優缺點，並輔導及加強其辦訓能力，以提升訓練品質，另亦宜積極開拓訓練資源，邀請更多優質訓練單位（如大專院校及高中職校等）成為訓練夥伴。
4. 建議與台北市職能發展學院、勞動力發展署北基宜花金馬分署建立橫向溝通機制與平台，分工合作辦理訓練，以提升辦訓之綜效。
5. 針對職業訓練業務持續成長，如:辦訓班次、訓練人數、開辦產訓合作課程，提高訓後就業率等方面均有進步，仍建議多考量市場需求，滿足企業需要，規劃及辦理符合市場需求之課程，並加強委辦的培訓機構之訓練品質，且針對就業穩定率加強訪視瞭解，使訓後能穩定就業。
6. 有關職訓與就業關聯分析判定，建議制度標準，以利評估和掌握市場職缺的供需情形。同時可多結合委訓單位的資源和廠商職缺來辦理產訓合作班，以培養失業者在職場上所需職能，俾利提升訓後就業的關聯性以及就業率。
7. 針對委訓契約書中訂定勞保勾稽就業比率須達50％，據此，勞保勾稽的就業率提升，有效引導部分訓練單位重視與用人單位~~的~~僱用承諾的連結，且能另檢討適用職類範疇，持續精進，值得肯定。
8. 針對所辦理之產訓合作專班，建議可再引導企業進行更多元的參與內涵，例如參與課程規畫、提供實作訓練機會等等，以確保產業界的投入。
9. ”職訓鮮體驗，輕鬆來一課”的措施，可協助民眾評估適訓程度，創新用心。建議可追蹤報名參訓人數與實際報考人數的差距，並納入本措施的關鍵績效指標之一。
10. 若要推動一案到底服務，相關績效評量與經費運用標準宜與本署作法一致。另建議宜同時將就業能力缺口與提升納入該服務流程的評估範疇中。

(二)就業服務

1. 就業服務各項指標，較101年度有顯著成長，並創新辦理「初次尋職青年就業服務計畫」，值得肯定。惟有關青年創業輔導的推動，建議除整合市府內部各局處資源外，並能結合中央部會資源，建構更有效率更友善的創業環境。
2. 新住民是十分可貴的勞動力，建議市府能加強就業服務，開發及提升新住民勞動力的運用。

3.新北市府擬定七月開始實施就業服務一案到底之服務模式，建議全面盤點及加強工作同仁有關職涯諮商、職訓諮詢等專業能力，事前做好各項的規劃與準備，並可借鏡勞動力發展署分署實施該服務模式的經驗，以利業務推動及提升服務品質。

4.針對就業服務方面，求職就業率由101年度61%提升到63.7%，就業媒合人數也較上年度增加，業務上提出許多創新作法；但對於失業率較高的大專生，建議能規劃更有效的做法，以提升就業率。

5.建議市府所屬就業服務站台應與中央各就業中心，建立合作交流機制及業務學習，俾利因應未來市府一案到底服務模式的準備。另為能有效加強同仁的專業職能，建議參考中央訂定就服人員初階及進階的教育訓練規範，以符合未來實施一案到底櫃台服務職能。

6. 因應目前就業市場之狀況，建議市府研擬創新之青年就業/創業計畫(如創業、在業就業、職涯及訓練)。

7.因應海外就業實習所遭遇之問題，建議加強國人赴海外就業打工安全之宣導，並加強私立就業服務機構輔導與審查，及未經許可之查察。

8.針對就服法第五條隱私權之宣導，請併入加強宣導之規劃。

9.針對青年長期失業率惡化之議題，建議增加與青年相關活動宣導規劃，並可提供予中央，以協助中央與地方共同解決問題。

10.目前求才書中，薪資待遇欄位很多公司都寫面議，建議與僱主溝通，將薪資直接呈現，以增加就業相關資訊之透明化。

11.建議網站之規則，仍宜謹守運用中央資訊系統與就業服務資訊系統同步更新。

**(三)外勞管理**

1. 針對外勞查察、1955交辦案件方面均能依據規定與期限完成辦理；但仍建議市府對於記錄應有統一做法並詳載記錄，以完整反應問題，另外針對雇主及外勞均應確實簽名。
2. 針對外勞申訴方面，雇主、仲介公司管理，在處理案件上應更細緻化，違反就服法案件，紀錄內容尚未能一致化，部分有缺漏，如承辦人、主管漏蓋章或簽名等，如有涉及違法部分，請繼續依法令規定進一步處理。
3. 針對外勞查察案量較101年度成長，相關外勞管理、完整的休閒活動規劃、終止契約驗證採面談，落實探詢真義，建置外勞諮詢通譯人才，協助案件協處等推動業務，時效性皆能在規定之期間內完成，績效良好。
4. 針對外勞業務預算，市府得斟酌自編經費。
5. 相關外勞檢查標準作業程序、考核及同仁訓練機制，如:抽查外勞查察檢查表確實填寫，承辦人及主管之核章，雖有標準作業程序及同仁訓練機制，惟執行上仍有因人而異及疏漏情形。建議後續加強人員訓練，控管品質，使其一致完整性。
6. 查獲違法處以罰鍰件數仍偏低，諮詢案件數也較101年下降，其原因請再確認；建議對於外勞諮詢及1955交查案件紀錄應確認其問題，並詳載處理記錄，如有違法情節，宜敘明查處過程及結果。
7. 有關就安補助計畫考核作業中，綜規組除了負責幕僚作業之外，也負擔行政性分數之考核，故建議未來在本計畫的流程作業或行政性指標皆可再提議。
8. 針對就安基金補助金額與市府自籌款之比例目前是6:4，建議市府未來可再提高自籌款之比例。
9. 針對核定縣市政府就安基金申請計畫時，應將所有審核意見一次提出方面，今年特針對審核期間，本署即請主計室表示意見，非等會計核銷時才提出，而影響核銷之進度。
10. 針對管理組的考核指標再修正方面，但因104年考核103年時的指標，已於今年初偕同各縣市政府討論通過，故目前恐不適合再做修正。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**臺北市政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算117,581,587元，核銷106,544,381元，執行率90.61 %。其中職業訓練分配21,844,000元，核銷19,267,586元，執行率88.21%；就業服務分配63,875,483元，核銷57,912,141元，執行率90.66%；外勞管理分配31,862,104元，核銷29,364,654元，執行率92.16%。

1. **職業訓練**

1.已建立辦理委外訓練規劃之標準作業流程。多方面蒐集資料，訓練資源最大化，挑選7類較符合台北市特色、成熟之產業辦理委外課程的規劃，例如102年都市有機農業班。

2.邀集並開發新承訓單位，提供訓練供給面之課程調查。新增艾鍗科技公司、中華職人協會、臺科大、銘傳大學、實踐大學、育達科大…等單位協助辦訓。

3.召開3次開班規劃會議，產出職能發展學院年度委外訓練類別，市場較成熟之訓練班別由就安基金辦理，創新課程由其他方案支應。召開4場次產官學座談會凝聚共識，使辦訓規劃更貼切市場需求。

4. 102年就安委外開辦22班平均就業率為66.29％。

5.檢討將就業狀況較不佳之班級(如複合式餐飲班及中式餐飲料理班)改成嵌入式軟韌體設計工程師班、說故事行銷班，提升整體就業率。另採納101年承訓單位及學員之意見，加長訓練時數，如行動美容師設計班由360小時增長至420小時，嵌入式軟韌體設計工程師班為540小時，強化學習效果，持續改善。

6.運用公務預算，開辦產學訓合作案旗鑑班，如：車輛工程技師職能發展方案、網路與通訊工程技師職能發展學程、能源與電機工程師方案、服裝構成製作青年專班，與學校、公(工)會、企業結盟，透過旗鑑班的成功經驗複製到委外訓練。

7.訓練班別開訓日期平均分配於1-11月，包含自辦102班、委外82班。同時運用就業安定基金及本府預算，就安基金補助辦理之委外22班開訓日為4-8月；職能發展學院自辦訓練102班及本府公務預算委外訓練60班，開訓日期亦平均配置於1-11月。

8.全年度自辦及委外共訓練人數4,887人。就安基金實際開訓人數648人；公務預算自辦訓練102班2,626人(日間養成58班，訓練人數1,417人，委託或合作辦理17班587人，夜間進修27班622人)，公務預算委外60班1,613人。

9.明訂「承訓單位監督機制」。以勞動力發展署公告之承訓單位的評鑑星等做為第2層評選機制關卡。辦理履約宣導說明會3場次。訂定不預告訪視之監督機制，102年度22班訪查54次成效達106%。此外，以職能發展學院為督導訓練單位，明訂「招生甄選錄訓機制」，並要求承訓單位提報「補救教學措施及就業輔導機制」。以及建立學員申訴與危機處理機制與流程。

10.就安基金補助委訓學員滿意度91.09%。

11.結訓後3個月學員就業率達66.29%。就安基金補助22班開訓648人，結訓601人，就業人數411人(含提前就業者)。

12. 職業訓練資訊系統(TIMS)，資料登錄完整。

13.開訓648人結訓601人，就業人數411人，其中與所學相關302人，佔73.48%。

1. **就業服務**

1.協助失業勞工辦理失業給付申請計1萬5,665人、失業認定計1萬6,088人、失業(再)認定計5萬6,707人次。

2.辦理促進就業相關配套措施之核發計617人次，分別為「求職交通補助金」10人次、「臨時工作津貼」181人次、「僱用奬助津貼補助」164人次、「電腦學習券」262人。

3.協助8,894名失業勞工重返職場，包含推介就業1,154人、輔導就業7,740人。

4.辦理就業促進津貼查核849次（親訪616件、電訪233件）。

5.辦理10場教育訓練，報名人次約825人次。有鑒於就業服務處係以就業服務櫃檯為主，故8月之後的課程，於每場正式課程開始前另增「非理性民眾之應對技巧經驗分享」，由各站站長主講，以加強應變能力。

6.辦理4場中型就業博覽會及4場大型就業博覽會，媒合率38.26%。

7.辦理督導諮詢時數488小時、個案研討會2場、個案輔導評鑑3場。個管員開案服務人數計6,546人，輔導推介就業共計3,316人次，個管員協助案主就業率達50.7%。

8.協助低收入戶及中低收入戶784案，提供求職登記服務共計540人，開案輔導共計131人，就業輔導合計546人次，就業人數達55人。

9.在地型就業服務，發掘社區中求職者6,912人、輔導就業成功2,736人次、穩定就業3個月432人、開立介紹卡14,256人次、就業宣導駐點服務計576次、開發職缺機會3,168個。5月1日起更於各區公所設置「就業服務點」，讓求職民眾可在外展員駐點處就近洽詢就業服務。

10.數位就業服務營運站之實施績效：

(1)台北人力銀行網站全年累計提供服務廠商家數為6,206家、新增工作機會數為112,964個，新增求職人數為18,686人。

(2)電訊客服人員全年累計來電服務45,607通，去電服務48,678通。

(3)台北人力銀行網站全年累計瀏覽人次1,423萬9,964人次。

(4)累計瀏覽人次1,423萬9,964人次。其他：批次媒合數（工作機會通報/封＋人才通報/封）為59,520人次。

(5)印製5項文宣品：臺北市就業創業資源手冊：12,000份；雇主服務手冊：1,000份；專案招募流程圖：20份；台北人力銀行海報：150份；台北人力銀行簡介：8,000份。

(6)辦理「OKWORK 101年度十大有感勞工新聞票選活動」，共計10,476人投票，並辦理記者會發表票選結果，新聞露出共計18則。

(7)辦理大專校院「校園徵才設攤宣導活動」，共計參與19場次，服務3,466人次，新聞露出共計9則。

(8)舉辦4場「向未來SAY YES！ 遇見我的OKWORK」前進職涯系列講座，總計參與人數為1,229人，新聞露出共計16則。

(9)辦理「向未來say yes!遇見我的okwork」「履歷Action」影音履歷徵選活動，共計有43件作品投遞，並辦理記者會暨頒獎典禮及公告得獎作品，新聞露出共計57則。以上新聞總露出共計100則。

11.私立就業服務機構評鑑，邀集專家學者實地評鑑58家私立就業服務機構。

12.辦理臺北市就業服務宣導績效：

(1)網路媒體安排於yahoo、yam入口網站及UDN、中時電子報二大新聞類型網站，配合社群網路及手機APP廣告，曝光數達 10,158萬4,596 次，點擊數達3萬8,114次。

(2)戶外媒體，公車車體廣告車門側破格廣告80面。曝光值：接觸大台北地區15-45歲族群約1,424萬1,364人次。

(3)捷運燈箱廣告，安排於捷運月台軌道層或走廊共計10面。曝光值約接觸19,170,000人次。加值內容曝光值為3,818,000人次。以上網路及戶外媒體廣告曝光值總計138,813,960人次。

(4)電子媒體，製作台北人力銀行15秒版本動畫廣告，在各大有線電視台播出，接觸人數達3,444,200人，接觸人次高達26,665,900人次，收視GRP值高達782.84。2.30秒版本於9月份執行公益電視台及電影院180廳託播。加值內容：網路行銷關鍵字，曝光數5,466,716次，點閱數10,890次，點閱率0.2%；手機APP廣告，曝光數2,393,318次，點閱數18,354次，點閱率0.77%；麥當勞電視331台20秒廣告，共播出667次，13,340秒。電子媒體曝光值加總達34,525,934人次。

13.提供特定大專青年市府暑期工讀機會計340個，共計703人參加。正取工讀生計340人，及備取工讀生之遞補計80人。並辦理暑期工讀職前講習。

14.辦理多元就業開發方案及政府短期性就業方案就業服務績效：

(1)受理失業民眾登記參加「102年多元就業開發方案」及完成資料查核、建檔及推介作業，電話聯繫10,770人次，推介2,224人次投入各工作機會。

(2)協助342人次參加「102年多元就業開發方案」（實際上工人次）；另協助167人參加「臨時工作津貼人員」(上工)。

(3)受理非自願失業及特定對象參加政府短期性就業方案之諮詢與說明計4,348人次，受理登記計2,174人次，辦理個案管理專案推介195人。

(4)訪視及電訪政府短期性就業方案用人單位，暨「多元就業開發方案」進用人員共計162人次。

(5)輔導參與「多元就業開發方案」及政府短期性計畫等離職人員及計畫終止未獲留用之人員，提供後續就業服務之就業率為22%、協助職訓諮詢計90人、支援創業研習班共計5場及創業輔導諮詢計90人。

(6)辦理5場「多元就業開發方案民間團體再就業說明會」，計342人參加。

(7)協助開發轄區工作機會數60家，及辦理徵才活動計11場。辦理「因應貿易自由化就業協助措施補助要點/中高齡職務再設計補助」，提供683家事業單位電話諮詢服務，經輔導後有意願參與之家數共計15家。

(8)受理2個用人單位登記政府短期性就業方案人力，推介42人次。

15.協助更生受保護人就業服務宣導績效：

(1)一般就業宣導：辦理23場就業輔導座談會，每場次平均服務約22位受保護管束人，總計提供502人次。

(2)入監就業宣導說明會：辦理35場入監就業宣導活動，本活動每場次平均服務約57名受刑人，總計提供2,011人次。

(3)實際協助更生受保護人(含戒毒個案)求職新登記595人，主動提供就業資訊並媒合安置就業，共計推介267人。

(4)運用個案管理服務模式開案輔導衛生局、更生保護會及各監所轉介出監有就業需求之個案73人，穩定就業18人。

16.辦理新移民(外籍配偶暨大陸地區配偶)就業輔導績效：

(1)提供求職登記：協助外籍配偶454人、大陸配偶455人，共909人。

(2)推介就業人數：協助外籍配偶112人、大陸配偶104人，共216人。

(3)提供個案管理服務：協助外籍配偶138人、大陸配偶129人，共267人；其中協助外籍配偶推介就業101人、大陸配偶推介就業74人，共計175人。

(4)運用臨時工作津貼，外籍配偶1人、大陸配偶11人，共12人。

(5)考量新移民民眾多有托兒照顧需求，結合公私立志工協助托兒照顧服務，並於成果發表會時試行辦理。

17.促進經濟型遊民就業績效：

(1)求職新登記數555人次，達成率100.2%。

(2)推介面試數1,393人次，達成率95.1% 。

(3)推介就業數347人次，達成率120.5% 。

(4)追蹤關懷2,099人次，達成率126.3% 。

(5)訪視遊民389人次，達成率180.1%。

(6)租屋補助8人；衣著用品發放287套；住宿轉介17人。

18.協助家庭暴力及性侵害被害者就業服務績效：

(1)提供就業服務38人，扣除其中因身體不佳、家庭照顧及處理私事等因素表示不需就業服務之20人後，剩餘18人中推介就業人數達 14人。

(2)就業輔導團體共計2梯次17人參加，1人創業(網路行銷蜂蜜)、6人於團體結束後陸續就業，尚未就業者共計10人，就業率41.2%。

(3)因家庭暴力及性侵害被害人為較隱性之特定對象，辦理1場就業宣導班，計10人參與課程。

(4)透過個管員一對一個別化個案管理服務，協助推介就業並追蹤輔導至穩定進入職場，輔導執行率為77.8％。

19.雇主申請聘僱外國人辦理國內招募之協助業務績效：

(1)核發家庭幫傭、安養機構監護工、雙語人員求才證明583件。

(2)辦理外勞承接、轉換2476件、外勞雇主轉換協調成立42件。

(3)重大工程暨製造業現場徵才活動12場。廠商國內招募求才72件。

20.與其他單位積極進行資源結合。包括在地型就業服務，外展就業服務員走訪轄區內的議員、里鄰長、民間單位代表、廠商等並定期於區公所駐點服務。促進更生受保護人就業服務，協助更生人就業。

21.參加「中高齡者職務再設計研習暨座談會」；「中高齡者職務再設計執行檢討會」；「中高齡職務再設計宣導會」；『多元就業開發方案』國際分享會暨參訪」等。以及多次參與北基宜花金馬區分署召開的「多元就業開發方案」審查會議計8次。

22.編印「防制就業歧視暨性別平等案例彙編」2,000份。收錄2篇專家學者研究論文，及8篇歷年來性別工作平等與就業歧視評議案例。

23.辦理防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾工作坊6場次，共計有188人參與。

24.舉辦防制就業歧視法令宣導會2場，每場次有150人，共計有300人參與。

25.防制就業歧視話劇校園巡迴宣導，採「防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾」校園話劇巡迴宣導，前往20所大專院校及高中職巡迴宣導。活動並搭配「求職防騙」進行全面性的求職安全宣導和講座，共計辦理20場次，有6,161人參與。

26.辦理防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾之宣導，廣徵一般民眾拍攝防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾短片，徵選出寓教於樂並具有防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾觀念的短片作品6則。

(1)建置「臺北市政府勞動局102年度就業安全環環扣」活動官網（瀏覽人次97,407人次）及Facebook粉絲專頁（粉絲人數最高達2,622人），另於活動官網中設計8則主題小遊戲，並辦理有獎徵答。共送出220名200元禮券。

(2)辦理「就業無歧視 拒絕性騷擾」30秒創意短片創作：共計31組參賽，共計選出前3名、3名佳作及1名人氣獎，並將得獎作品壓製2,500片宣導短片及電影膠捲，作為教育訓練教材。並辦理1場啟動儀式記者會，計有30家媒體出席及25則媒體露出本活動訊息，再辦理1場頒獎典禮暨成果發表記者會，計24家媒體出席及20則媒體露出本活動訊息。

(3)辦理防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾之媒體宣導：計有公車車體廣告刊登300面廣告。製作紙本Q&A宣導折頁DM，共印製2款DM，各2,000份。製作並播出2則廣播廣告：中廣新聞網 (播放63檔)、好事989(播放124檔)及Pop91.7(播放171檔)，共播放358次。設計5則防制就業歧視廣告，共計刊登703天。刊登戶外平面媒體，總檔次1,800檔。

27.辦理1場「就業安全環環扣—求職安全535守則」宣誓記者會，計30家媒體到場，25則新聞露出；各高中職或大專校院進行校園巡迴宣導講座17場宣導講座，接觸4,165人；參與4場活動設攤宣導，透過活動布置物、互動式遊戲及DM、宣導品發送宣導，接觸人次計至少約8,000人以上；

28.透過多元媒體管道進行宣導，廣涉平面、電子、戶外、廣播等各式媒體型態。包括：印製文宣DM 30,000份及宣傳海報50張，分送192個單位張貼。網路廣告設計及刊登：總曝光35,263,974次，實際點擊數約40,877次。平面媒體廣告宣傳宣傳求職防騙。公車及捷運廣告等戶外媒體宣導：境內54條路線200面公車刊登1個月之車體廣告；捷運車廂內刊登2週之廣告共372面；戶外電子看板各刊登1個月；電影院於電影正式播映之前播放宣導動畫；電梯電視託播1,800檔次；廣播媒體託播宣導1個月；機關報「勞動臺北」刊登專題報導雙月出刊6,000份，刊登「打工陷阱 不實徵才 臺北市求職防騙大作戰專題報導」等。

29.製作宣導資料3種(含)以上(如手冊、DM、DVD等)。製作之宣導資料種類多達5種，包括上述DM、海報及機關報「勞動臺北」外，另運用本府公務預算製作勞動權益教育光碟及手冊，藉由動畫之活潑方式介紹勞動權益及如何避免落入求職陷阱，並以手冊輔助教師教學及學生學習，以增加學生對勞動權益的認知。本教材透過國、高中職學校於學生集會活動宣導，並於9年級（含）以上學生之相關課程採融入式教學進行，計有53間國、高中職學校配合於學生集會或課堂教學使用，宣導11萬7,958人次。並將手冊及動畫置於機關網站上，供有需要之機關團體及民眾下載使用。

30.宣導類型6種，如研習座談、舞台戲劇、影片研討、媒體廣告、製作宣導資料、網頁遊戲等 ，參與活動者總計132,965人次。

31.接受委託辦理「青年就業讚計畫」，針對滿18歲至29歲之本國籍青年、並符合申請資格條件者，提供訓練學習自付額補助，2年內最高補助新臺幣12萬元，以鼓勵未就業青年強化技能及提升就業能力，共計核撥經費達2,654萬8,150元整元，資格認定人數計1,007人。

32.協助在職勞工穩定就業，向中央爭取270萬元補助辦理「中高齡職務再設計」補助，針對中央提供本市190家「加強輔導型」事業單位，發函邀請其參加「中高齡職務再設計補助」宣導說明會；徵詢本市「可能受貿易自由化影響」493家參加意願，發函及徵詢683家廠商，最後僅有7家接受輔導措施，計有 62名的中高齡勞工受補助，補助金額共新臺幣112萬2,522元整。

33.就服人員專業成長，透過「個案管理業務研討實施計畫」，個案管理服務人員透過聘請之專家學者提供個別或團體督導諮詢等專業知能指導。計2次，對個管員之「諮商知能」、「個案診斷」、「工作動機」與「強化自我價值感」4項專業發展向度進行檢測。

34.提供服務人員在職訓練，包括：「職能發展管理」研習課程，計36小時，35人參與。職能導向課程教育訓練，職能發展學院教職員工約有10人參與訓練課程。就業服務人員在職訓練課程，辦理10場教育訓練，報名人次約825人次。外勞業務人員在職訓練課程，舉辦 2場，共計100人次參與。「102年度外勞業務人員職能提升研習會」、「102年度人口販運防制法令相關業務研習會」等。

1. **外勞管理**

1.總查察加權案件數總計34,387件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為27,761件，白領查察案件數為1,160件。

(1)家庭類為5,481件；「訪視無人在家」、「被看護人一方不在」、「外勞一方不在」之案件予0.5件列者計3,496件；後續於10日內再度訪視，經續查完成並製作訪視紀錄表結案予1.5件列者計3,120件。

(2)事業單位：訪查事業單位僱用外勞人數未滿50人者，計12,750件；訪查事業單位僱用外勞人數達50人以上未滿100人者計174件；訪查事業單位僱用外勞人數達100人以上者計31件。

(3)私立就業服務機構：訪視仲介外國人私立就業服務機構計440件。

2.查察白領外勞-加強查察違法外籍勞，實際總查察件數為1,160件。

3.總查獲違法加權案件數總計3,024件。

4.查獲藍領外勞違法案件471件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計317件，委託非營利組織陪同製作紀錄為0件，總計查獲藍領違法外勞案件計788件。另查獲白領外勞違法案件26件。

5. 1955專線派案，30日內之結案率（96.64％）高於80%。

6.受理「外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案共計1,890件。

7.1955保護專線之人身安全案件，均建置名冊，並設有專人負責後續情形追蹤及列管。另與天主教新事社會服務中心進行3次「外勞庇護中心業務聯繫會議」。

8.訂有「臺北市外籍勞工查察案件處理」之作業程序與流程圖等內控制度，以明確化外勞管理查察標準作業程序。

9.開發之「外勞業務系統雷神索爾計畫」建置入國通報累計13,900件；住宿地點變更通報累計鍵入3,320件；受理檢舉案件累計鍵入3,580件；終止驗證件數1010件；行蹤不明外勞累計件數1,310件；一般訪視案件資料累計建置數量為16,760件。

10.辦理外籍勞工健康檢查業務績效：

(1)外勞健檢核備整理與審核共計32,955件。

(2)健檢不合格追蹤與管理共179件。

(3)健檢醫院督考共11家。

(4)每月製作外籍勞工健康檢查統計表呈報衛生福利部疾病管制署。

11.共計有1,445件勞資爭議，案件結案率達100%。

12.受理外勞諮詢服務人次總計11,317人次；其中親自到府服務計11,068人次，電話受理服務人次249人次。

13.終止契約驗證案件共計3,893件。

14.受理「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案共計1,293件30日內之結案率（96.64％）高於80%。

15.針對1955保護專線之重大人身安全案件，均建置名冊，並設有專人負責後續情形追蹤及列管。

16.臺北市外籍勞工庇護中心，並勞務委託於外勞協助方面有長期經驗之民間團體經營管理，成效良好。每季訪視本市委託民間辦理之安置單位一次，計訪視4次。

1. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

1. **職業訓練**
2. 102年就安委外開辦22班平均就業率為66.29％，較101年開辦20班平均就業率55.11％，新增開2班，整體就業率成長11.18％。
3. 原規劃開辦21班，目標開訓人數630人。考量經費充分運用，利用標餘款加開1班，實際開訓人數648人，目標人數達成率102.86%。較去年開訓591人，增加了57人的訓練機會。另外自辦訓練93班2,190人(日間養成58班，訓練人數1,417人，委託或合作辦理7班134人，夜間進修28班639人)，公務預算委外60班1,613人。
4. 開辦職訓課程22班，所開班次平均訪查率達106%，除履約過程實地訪查外，新增加學員就業追蹤查核，確保資料之正確性，俾利就業輔導費的核撥。職能發展學院公務預算委訓班別60班，比照就安委訓相同模式及查訪比例，進行不預告訪視與異常追蹤處理。
5. 學員滿意度調查提高至91.09%，與101年比較提高近8%。顯見學員對整體課程、教學服務、就業輔導服務都表現較去年較高的滿意度。
6. 102年度就安委辦22班，開訓648人，結訓601人，就業人數411人，其中與所學相關302人，佔73.48%。與101年之就業相關比較68.37%提升5.11%。
7. 除了就安基金經費補助外，另編列公務預算辦理產學訓之合作方案包括：車輛工程技師職能發展方案(與臺北科技大學及各大汽車產業代表)、網路與通訊工程技師職能發展學程、能源與電機工程師方案(與東南科技大學及職業公(工)會、業界代表)、服裝構成製作青年專班(與製衣公會及國內外知名廠家)…等，透過合作方案，已有汽車廠捐贈汽車及相關機具設備，共同投入人才培訓，提升品質，共創職能發展學院、學校、企業、學員多贏局面。
8. 因應中央之訓練品質之政策，TTQS 訓練機構版之評鑑101年獲得銀牌，使內部控制流程更加全備，訓練品質得以持續改善及提昇。另配合職能推動辦公室對職能基準之推動與整合，鼓勵承訓單位提出職能導向課程之認證。
9. **就業服務**
10. 促進經濟型遊民之就業：
11. 102年初辦理「年關臨時工作專案」賸餘之經費，於中秋節前再辦理1次小型之臨時工作專案，針對曾接受輔導而尚未就業屬青、壯年層級之遊民，給予臨時工作，以提昇其就業意願。
12. 針對夜宿臺北火車站之遊民，特別推介擔任於臺北火車站及周邊之清潔工作。就業服務處萬華服務臺就業輔導員針對夜宿臺北火車站2名未滿30歲又身心障礙之何姓(男)與簡姓(女)遊民，做專案性之就業輔導。因個案對臺北火車站之環境嫻熟，上班不另需交通工具，2名個案隨即就業並接受社福租屋補助共同租屋生活，至今已穩定就業。
13. 個案管理業務研討，102年開案服務人數計6,546人，輔導推介就業共計3,316人次，個管員協助案主就業率達50.7%，與去年49%相較有所提昇。另於3月與11月分別針對個管員之「諮商知能」、「個案診斷」、「工作動機」與「強化自我價值感」4項專業發展向度進行前、後檢測，從檢測結果中發現，此4項專業發展向度之得分有越來越高的趨勢，即個管員經督導數個月之後，對於自我覺察力持續提昇，服務個案更積極主動，並降低對督導的依賴性，且充實了理論與技術的知能。
14. 協助更生受保護人就業服務宣導方面，由於本市就業服務處與更生團體持續落實入監就業宣導工作，將最新資源不斷宣導及介紹予參加活動之更生受保護人，因此對於就業服務資源已能自行掌握，並會主動前往本市各就業服務站臺尋職，更藉由專業老師的專題演講，釐清正確工作價值與做好生涯規劃，協助他們認識自己及認同自己，讓他們發現自己具有不同的潛能與優勢，面對未來才不會畏懼；此外，亦教導他們撰寫履歷，使得他們了解撰寫履歷表是找工作中很重要的一項步驟，也讓他們在上課時較有興趣且專注聽講，建立自信心，創造新的人生。
15. 現場徵才活動上，102年12月7日大型就業博覽會，首度結合本局「幸福企業」評選星級以上之優良企業共同參與，跳脫傳統就博會格局辦理徵才，並強調這些幸福企業的待遇和發展，以飛越32k為號召，獲得更多求職者青睞。同時特別叮嚀求職者著正式服裝面試，除為求職者自己加分外，也大大提升求職者的應徵素質。依提報勞動力發展署之媒合率資料，101年媒合率35.78%，102年為38.74%。
16. 與101年度相較無法聯繫比例降低。受理社會局轉介有工作能力未就業之低收及中低收入戶中，無法聯繫比例已降為11%(244案中計有27人無法聯繫)，無法聯繫情形較101年度(13%)略為改善，顯見與社政單位協調聯繫具成效。
17. 與101年度相較進步之處，102年台北人力銀行新增廠商家數6,206家，較101年5,678家增加528家或9.3%；新增職缺數21,445筆，較101年20,077筆增加1,368筆；新增工作機會數112,964個，較101年102,209個增加10,755個或10.52%。
18. 102年度台北人力銀行行銷活動與校園徵才新聞媒體露出100則，較101年度57則增加43則或75.44%。
19. 102年度辦理4場職涯講座，較101年度辦理2場職涯講座多2場或100%。
20. 102年度整體廣告曝光值達1億7,333萬9,894人次，相較101年度以同樣預算經費，廣告曝光值達1億927萬3,363人次，增加6,406萬6,531人次或58.63%。
21. 102年度台北人力銀行動畫廣告：有線電視託播收視率15秒於102年6月26日至7月28日播出，GRP值高達782.84，較原需求書規定600 GRP 超出182.84 GRPs。相較101年度GRP值755.31高出27.53 GRPs。公益託播由20秒修正為30秒，除了公益電視6台之外，增加電影院 180廳。
22. 防制就業歧視暨促進性別平等宣導，102年計畫經費及執行率較上年度增加，且實體宣導活動上皆有落實問卷調查統計分析，以精進業務推展。且今年執行率高達97.88%，較去年度執行率96.57%高出1.31%。防制就業歧視宣導業務與上年度相比，102年度有三大首創：「勞動盃大專院校校際辯論比賽」、「防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾校園巡迴宣導」、「防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾工作坊」。
23. 設置「臺北市產業人才資源暨就業促進聯繫會報」：於102年8月起，每3個月召開1次「臺北市產業人才資源暨就業促進聯繫會報」，以整合產業發展局及勞動局的資源，因應景氣趨勢共同促進產業發展，並配合本市產業發展趨勢，規劃培育人才方向，促進本市市民就業。
24. **外勞管理**
25. 102年度本市外勞總查察件數為28,921件，總共超出目標值(14,160件)14,764件，總查察案件目標達成率為204.24%。
26. 「醫勞永逸」專案係本府今年度進行試辦，效果顯著，前年及其他單位並未曾有此項業務活動，日益趨多的醫療院所內外勞仲介人員媒介非法外籍看護工給有需求之民眾，以致民眾誤觸法網情事。本次「醫勞永逸」專案計畫中，在院區訪視問卷方面，受訪民眾知道院區內有仲介活動的佔49%（579人），579人中曾在院區內拿過仲介散發傳單的佔75%（476人）。90%以上曾拿過傳單的民眾表示不會透過傳單上的聯繫方式與仲介公司聯繫，原因在於無立即需求也無從判斷資訊真偽。但是其中只有12%民眾表示知道如何找到合適的仲介公司，方式多為朋友介紹或自網路搜尋推薦名單，顯示人際傳播和口碑行銷在民眾找尋仲介公司時，是最重要的參考依據。另外只有5%民眾知道在哪裡可以查詢到仲介公司評鑑紀錄，95%以上民眾不清楚評鑑紀錄為何。臨櫃諮詢滿意度調查顯示，在經過諮詢後表示同意諮詢人員的講解使其受益的民眾達100%，73%受訪民眾表示對於本次試辦活動感到滿意，另外27%民眾表示非常滿意，整體而言，在臨櫃滿意度調查中，幾乎所有構面民眾滿意程度皆高，顯示受訪者對試辦計畫的諮詢服務給予高度肯定。另外，受訪民眾對於外籍勞工事務中最感興趣的項目以「薪資給付辦法」所佔比例較高，佔28%，其次是「外勞逃跑問題」（23%）及「直聘相關問題」(14%)和「補助辦法」(14%)，顯示本試辦計畫在擴大辦理時應加強上述相關問題的宣導。

3.102年度本府外勞勞資爭議處理案件為1,445件，較101年度925件增加520件，成長率達近六成，維護勞工權益並促進勞雇雙方和諧。

1. **綜合建議**
2. **職業訓練**
3. 在職業訓練部分有很多優點，但產訓合作班共計2班，僅以公務預算運用為主，建議未來能善加運用就安基金經費來執行，同時也可結合委訓單位的資源和廠商職缺來辦理產訓合作班，以培養失業者在職場上所需職能，俾提升訓後就業的關聯性以及就業率。
4. 在職業訓練部份，為提升訓練品質，建議對於承訓單位的輔導，可透過TTQS評核或主動辦理研習訓練課程，以提升辦訓能力。
5. 關於職訓就業與職訓關聯性的判定，建議制度標準可在嚴格，以利評估和掌握市場職缺的供需情形。
6. 針對執行活動或企劃案的結果，建議應進行後續整體的彙整及分析，可依照區域、屬性(如：青年或銀髮族等)來分析，以利做為下次擬定方案之參考和整體計畫的掌握。
7. 職訓方面除能發掘和應用外部資源，尤其是與同業公會和企業單位合作，可謂掌握到要領和關鍵所在，也能與技職學校等配合，未來發展空間很大，期許進一步努力。
8. 建議在報告書內文首頁，能有目錄及頁碼，以利閱讀。
9. 對於工作績效的呈現，已能與上年度做比較，但對於是成長或停滯的現象，尚欠缺進一步的原因剖析，並據以提出建議意見。
10. 對於職訓之開辦與推動，能更擴大與深化與同業公會的合作，落實職訓與就業的連結效果。又為擴充訓練能量，可共同研商結合運用技職體系學校的場地、師資、相關教學訓練的know-how等資源。台北市職能發展學院亦可運用自有訓練場地，結合同業公會及事業單位推動企業訓練，同時利用勞動力發展署許多獎助業界辦訓練的政策，協助申請經費補助，提高其人力培訓的意願。
11. 在訓練模式，養成訓練(青年學子)、轉業訓練(失業者)、進修訓練(在職者、失業者參加原有專長訓練項目)可兼籌並顧，同時規劃日間及晚上、假日開班，滿足不同國民的需要，並發揮提升人力素質及順利輔導就業的效果。
12. 台北科技大學善加運用職能發展學院相關資源，強化其與企業界合作的籌碼，建議職能發展學院也可研究與其他大專院校、同業公會、職業工會善用彼此的優勢與資源辦理人才培訓。
13. 有關學員滿意度調查，除問卷調查外，建議也能進行對受訓者或受服務者的現場訪談或舉辦座談會等，將可得到更實質的回饋意見，以作為下次規劃與執行的參考。
14. **就業服務**
15. 在就業服務部分績效豐碩，同時也辦理私立就業服務機構的訪視評鑑，以確保服務品質，但這些資料未能充分呈現於簡報資料中，建議未來可進一步展現就業服務的各項績效。
16. 有關在地就業服務計畫方面，整體執行率應可控制在一定的範圍內，建議未來可針對服務對象做進一步背景資料分析，例如：年齡層、教育程度範圍或了解哪些人就業不穩定的程度高…等，透過深入分析了解，進而提供更完整性的服務。目前青年就業和失業問題應是整個就業服務重點方向，透過在地就業服務的執行，以解決青年失業或就業不穩定問題。
17. 在就業服務方面，較其他縣市多元化，包含特殊對象的服務，建議能持續累積相關經驗，並建立運作模式，而有助於業務的推廣和提升，也可供其他縣市參考。
18. 台北人力銀行與民間人力銀行可能處於競合關係，建議在SWOT探討分析基礎上，建立分工、互補、合作之機制及作法，以創造最大的服務效益。
19. 為充實就業服務人力，建議考量運用志工(如公教退休人士，大專校院碩士及博士班學生)施予講習，提供必須的大眾連輸交通費補助及誤餐費，同時頒給志工服務證明，行政院青輔會有此經驗。
20. 每年度辦理績效，除已與上年度做量化的比較外，建議增加績效成長或衰退之原因分析，並提出改善措施，可提升工作同仁的能力，以及創造更好的績效。
21. 建議考量運用公共政策理論架構、CIPP理論架構、7W研究方法等來設定問題目標、規劃、執行、考核、評估、回饋計畫之實施，俾掌握工作品質及服務績效。
22. 「台北勞動」是讓外界了解貴局正在做什麼事、可為大家提供什麼服務的媒介，建議可開闢讀者（或市民）來信專欄，增進互動與吸取外界回應與建議的管道，同時建議增加閱讀的對象包括台北市議員、台北市選出的立法委員、採訪市府新聞的記者等，俾爭取民意代表支持和媒體協助報導。
23. 市府很用心建立多元化系統，包含人力銀行或個案管理系統等，建議未來在網站經營規則，仍宜謹守運用中央資訊系統與就業服務資訊系統同步更新，讓績效統計能達到一致性；此外，建議在廣宣方面也能加強就業e網及台灣就業通等進行宣導，以達到資源整合之效。
24. 轄區青年失業率比全國平均高，市府今年已成立TYS，對於主動尋求資源之青年應會有一定的效益，然針對較為被動的長期失業青年卻未見相關排除就業礙礙措施，建議因應轄區整體的概況，可結合中央資源(例如：青年圓夢計畫)，加強推動青年就業、創業及訓練輔導等計畫，並將相關內容提報至分署，共同努力降低青年失業率問題。
25. 102年度運用就業安定基金開班課程都集中在4-8月開班，8月開班後民眾須等到隔年4月才有課程得以在上課，似與市場需求及民眾期待有落差,建議開班期程可進行調整。；另外102年度訓練預算執行率只有89.7%，原因為辦訓單位就業輔導的經費沒有請領而造成，如果開班後都無法就業，應考量繼續開班的必要性，並建議未來在結餘款上可善加運用。
26. 有關訓練與就業關聯性作法係由每一班的承辦人主觀的判斷，並無客觀的關聯性作法，建議未來可建立具體的關聯性指標，以利評估和掌握市場職缺的供需情形。
27. 在就業歧視及求職防騙辦理研習及座談會的場次及人次是比去年為少，提醒評分的衡量標竿是有量化跟質化兩部分，建議未來在執行上，質化和量化部分應並重。
28. 針對促進青年就業方案部分，在3月份已奉行政院核定，希望中央跟地方能共同來推動，因市府在各項績效均表現良好，建議市府能於明年度提出相關創新計畫。
29. 為提升就業服務人員知能，除辦理相關教育訓練外，建議鼓勵同仁參加就業服務乙級技術士證照考試，對於個人職涯發展也有助益。
30. 國人赴海外工作趨勢日漸增，請加強宣導相關機構要依法向本部申請許可後，才可從事就業服務事務；另為完整瞭解私立就業服務機構在從事就業服務事務之服務效益，請多加強督導轄內之私立就業服務機構，每季依法呈報的求職、求才數據應精確。
31. **外勞管理**
32. 外勞管理方面，不管在派案或查察均應建立標準作業程序，建議未來在派案部分也能建立相關SOP，也可利用流程圖來進行管理，以更加確保派案的公平性。
33. 有關外勞宣導問題，教育也是重要的一環，建議能將實戰經驗和發現的問題，加以分析和評估各項問題所在，及產生的背景與原因，大家一同腦力激盪，找出最寶貴的作法，並提供給中央主管機關做參考。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**桃園縣政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算127,701,115元，核銷123,119,475元，執行率96.41 %。其中職業訓練分配29,656,453元，核銷27,509,453元，執行率92.76%；就業服務分配49,275,370元，核銷47,795,032元，執行率97.00%；外勞管理分配39,635,279元，核銷39,119,405元，執行率98.70%。

1. **職業訓練**
2. 已建立課程規劃作業流程，參考：「就業服務統計速報」、101年9月就業市場分析報告。桃竹苗分署「100年度桃竹苗地區職業訓練供需資訊蒐集及評估計畫」。100年各班辦理情形及就業率。網路人力銀行求職求才資料。委託辦理之「桃園縣人力需求預估調查報告」。
3. 提早辦理課程規劃。提前辦理招標101年12/18上網公開招標。增加課程辦理期間：102年度課程期間分佈於3-12月。共計辦理36班。配置月份：10個月份。
4. 預計參訓人數1,075人實際參訓人數989人。失業者職訓：28班，777人。原住民職訓：8班，212人。目標人數達成率：92%。
5. 對訓練單位的篩選。採限制招標方式並準用最有利標評選優勝廠商議價決標。督導訓練單位對參訓學員之篩選：招標文件中規範訓練單位對參訓學員之訂定篩選機制，依課程特性，採筆試、口試或其他綜合方式，甄選合格適訓者參訓。
6. 已建立與執行輔導機制。以瞭解所委託辦理之102年度失業者職業訓練各承訓單位之實際辦理情形，進行訪查，協助輔導及告知承訓單位應改善之事項，學員亦可隨時提供意見，保持意見傳達暢通，申訴管道無障礙，並瞭解參訓學員之職訓需求、參訓職類分析、反應之意見及問題與其他綜合事項優缺點做分析，以確保本訓練品質並作為未來相關訓練之參考依據。開課班次36班，訪查次數198次，參訓學員訪查樣本數653份。
7. 各訓練班結訓前1週，進行各受參訓學員滿意度調查，並逐一登錄「職業訓練業務資訊管理系統」。彙整102年度各班別之學員滿意度，平均學員滿意度85.48%。
8. 結訓學員就業率：102年結訓共32班（4班就業輔導期中）761人(不含提前就業20人)。失業者職訓：就業343人(不含提前就業17人)。原住民職訓：就業116人(不含提前就業3人)。結訓學員就業率：平均61.3%。原住民職訓班：64.7%。
9. 職訓與就業的聯結之機制。配合職業訓練成果展示，設置大型徵才專區，邀請40家以上廠商釋出1,000個以上職缺，提供現場就業媒合服務。

9.職訓與就業的關聯情形：102年開辦之失業者職業訓練共36班（一般失業者28班、原住民8班），102年已結訓32班（一般失業者24班、原住民8班），其中就業率達5成以上共有26班（一般失業者19班、原住民7班），統計訓後就業與課程相關：一般失業者56%、原住民79%。與101年相較：一般失業者53%、原住民71.9%，關聯性有大幅提升。

1. **就業服務**

1.就業服務台計執行績效如下：

(1)求職求才受理求職計7,526人、受理求才人數計25,138人次，合計32,664人次，達成率149.56%。

(2)就業媒合成功計4,843人，達成率115.31%。

(3)就業服務諮詢計33,686人次，達成率133.67%。

(4)求職就業率64.35%。

2.辦理現場徵才活動：辦理10場次。參與人次：7,185人次。求才家次：377家次。求才人次：18,362人次。登記求職：2,836人次。現場媒合：1,714人。

3.辦理單一及區域性徵才活動：辦理96場次。參與人次：3,129人次。求才家次：350家次。求才人次：10,913人次。登記求職：2,504人次。現場媒合：1,355人。

4.辦理行動就業服務台暨社區巡迴宣導61場次。

5.辦理特定對象就業促進宣導講座：針對特定對象辦理5場次就業服務宣導，參與人數計184人，參與對象包括中高齡、原住民、身心障礙者、更生人、婦女等。

6.促進青少年就業：

(1)促進青少年就業校園宣導：校園宣導41場次，11,332人。職場體驗營2梯次，120人。

(2)青年學子職場見學體驗：辦理6家工廠之職場體驗，讓青年學子建立良好的職場就業態度及了解財務規劃的正確基本概念，計178人參加。

(3)「青年職場態度~重建直昇機父母職前教育觀念」親子教育講座宣導：辦理15場次，超過1,000人次以上參與。

7.強化就業服務台效能：每季召開就業服務台工作聯繫會報，辦理6場，透過工作聯繫會報就同仁績效加以評核及督導，績效優異者，於局務會報中予以公開表揚，以鼓勵士氣。

8.就業服務教育訓練：

(1)專業成長課程：辦理4場次169人次參與，邀請各領域專業人員擔任講師，協助本府辦理就業服務業務相關人員提升與服務相關之專業知能，擴大服務過程整合之面向。4場次之滿意度皆達80%以上，整體平均滿意度為85.4%。

(2)個案研討及團體督導：4場次共78人次參與。每場次分析研討3至4名個案，邀請專業就業服務講師、社會工作師或心理諮商師深入研析求職者及徵才企業個案需求及其社會情境。4場次之滿意度皆達85%以上，整體平均滿意度為89.2%。。

(3)開辦就業服務乙級課程：辦理7天課程計45人報名參加，其中21人參加就業服務乙級證照檢定考試，參加考試率達46.7%，共11人考取就業服務乙級證照，考取率達52.4%。

9.追蹤特殊個案就業情形：

(1)受理議員轉介個案：計45人(無適任工作19人、自行就業8人、無法聯絡7人、個人或家庭因素無法就業4人、無就業意願5人、轉介2人)。

(2)主動關懷中低收、低收入戶內有工作能力者：全年關懷服務人次1,299人(已就業463人、個人或家庭因素無法就業357人、無法聯絡276人、資料有誤104人、無適任工作63人、無就業意願24人、無需就業服務12人)。

(3)主動電訪關懷企業資遣勞工：提供就業諮詢計2,994人次。

(4)行政執行署個案轉介：計服務人數45人(無適任工作19人、自行就業8人、無法聯絡7人、個人或家庭因素無法就業4人、無就業意願5人)。。

(5)更生人就業媒合面談會：協辦「法務部矯正署臺北監獄就業媒合面談會」，就業媒合50人；協辦「法務部矯正署桃園監獄多元媒合就業博覽會」，就業媒合45人。

10.辦理就業歧視宣導講座：5場次347人次參加，學員滿意度84.2%

11.就業服務台訪視廠商1,320家、村里辦公室67處、社區發展協會6處。

12.參與就業中心區域聯繫會報比例100%。參與勞動力發展署桃竹苗分署舉辦之「102年度低收入戶及中低收入戶促進就業暨補助地方政府促進身心障礙者就業計畫第一次工作聯繫會議」。參加勞動力發展署桃竹苗分署「102年度低收入戶及中低收入戶促進就業暨補助地方政府促進身心障礙者就業計畫第二次工作聯繫會議」。

13.參與就業中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例100%。參與「職涯發展中心架構及服務內容」諮詢會議、「103年度多元就業開發方案、培力就業計畫宣傳提案暨計畫撰寫說明會」、「協助身心障礙者及特定對象就業計畫」考核、「桃竹苗地區職訓暨就業博覽會-行前協調會」、「102年度桃竹苗區就業安全聯繫會報暨參訪活動」、「102年度國防部國軍屆退官兵就業服務活動─志願役軍士官兵屆退前就業輔導座談-0917場次」、「102年度防制就業歧視業務研討會」、102年度就業服務專題講座-公部門如何管理績效。以及參與中壢就業中心「楊梅市公所徵才活動」、「職技昇級-百職迎薪」現場徵才活動」。

14.10場大型現場徵才活動和辦理「桃園心、就服情-就業金讚獎」優良企業楷模頒獎典禮。

15.辦理就業歧視評議案件：受理案件數21案，歧視類型以「年齡」就業歧視比例最高，共計8案，申訴人以男性居多。召開就業歧視評議委員會2場次就業歧視評議委員會，其中列報告案計14案、審議案9案，評議結果就業歧視成立1案。辦理就業歧視評議委員會設置要點修正及委員改選。

16.辦理防制就業歧視業務宣導會5場次，參與人次：347人次，學員滿意度84.2%。

17.製作宣導資料（9種），書面宣導資料共3種。動態媒體宣傳共6種。

18.求職話（畫）連篇比賽－就業歧視作品大募集：分作文類和漫畫類。總投稿件：508件。得獎人次：學生組24名、社會組24名，共計48名獲獎。製作宣導資料：得獎作品集結印製2,000本專書及200份成果海報，作為徵才、就服宣導活動使用。

19.求職防騙業務宣導：

(1)辦理研習座談，6場次共計485人次。辦理求職防騙宣導，375人參加。中油公司暑期工讀勞工安全衛生教育訓練求職防騙宣導3場次，共110人。

(2)辦理求職防騙創意短劇表演競賽：舉行決賽發表會及頒獎典禮。進行5場校園戲劇巡迴演出。得獎作品製作成「求職防騙戲劇表演競賽」影片光碟，於辦理各項就業服務活動時播放予民眾觀賞及索取。製作宣傳大海報、摺頁DM、宣導帆布、車體廣告、網路媒體及辦理宣導會等多元管道宣傳，給予正確職場自我保障能力及求職安全管道。

(3)辦理促進青少年就業校園宣導活動，宣導求職防騙：校園宣導41場次，共11,332人。職場體驗營2梯次，共120人。大型求職講座1場，共500人。

(4)於各宣導活動中(如：民間團體、法令宣導會等)宣導求職防騙概念計21場次，共2,799人。

20.製作宣導資料及運用傳播媒體辦理求職防騙宣導(共計26種)：其中報紙、雜誌、發行刊物廣告(8種)；網路媒體(18種)。

21.102年「暑期保護青少年-青春專案」獲內政部評列為特優第1名。

1. **外勞管理**
2. 總查察加權案件數總計22,954件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為22,304件，白領查察案件數為660件。
3. 102年度總查獲違法加權案件數總計3,227件。查獲藍領外勞違法案件262件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計487件，委託非營利組織陪同製作紀錄為0件，總計查獲藍領違法外勞案件計749件。另查獲白領外勞違法案件6件。
4. 1955專線派案，30日內之結案率（93.76％）高於80%。
5. 有依本署函頒「處最高罰鍰樣態」規定，裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞2人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞1人以上者。102年共裁處91件，裁罰金額新台幣3千8百餘萬元。
6. 已建立外勞管理查察標準作業程序，由外籍勞工入國至離境，對各項業務均設有標準作業程序。

6. 已建置資訊系統即時管理外勞訪視案件，以利案件後續追蹤管理。系統功能涵蓋各項外勞管理業務，並有分案、查察、結案等功能。

(1)接獲入通案件即於系統建立檔案，核發入國通報證明書 (102年計核發25,778件)。

(2)依核准工作地之鄉鎮，派案予各鄉鎮外勞訪視人員。

(3)各鄉鎮外勞訪視人員於接獲案件後3個月內需完成訪查，並依訪查結果登錄系統。

(4)系統每月6日統計各鄉鎮超過3個月之未結案件，列管追蹤。

7. 訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫，按前一年度公告之私立就業服務機構評鑑成績辦理訪查。102年度共計訪視139家私立就業服務機構。

8. 受理外勞爭議案件為3,210件，結案案件3,205件。

9. 受理外勞諮詢服務人次總計21,051人次；其中親自到府服務計20,739人次，電話受理服務人次312人次。

10. 處理外勞提前終止契約驗證案件總計10,693件。

11. 就受理勞資爭議案件暨處理情形建立定期檢討機制：分別於102年4月9日（檢討1~3月）、7月23日（檢討4~6月）、10月23日（檢討7~9月）召開勞資爭議案件暨處理情形檢討會，參與人員為本科外勞諮詢服務中心同仁，針對泰國、印尼、菲律賓、越南四個國別各提出一案較具爭議性案件對於內容予以檢討或提出建議，期能對外諮人員於處理或協調爭議案時能更有助益。

12. 與8個安置機構合作，提供外籍勞工安置及後續服務，並與安置單位建立聯繫機制。

13. 協助提供勞動部編製之外勞政令宣導資料並推廣周知。於辦理外勞有關活動(如:泰國、越南、印尼、菲律賓節慶活動及相關法令宣導活動)時，均會提供勞委會所編製外勞政令宣導資料發放並推廣周知。並執行4項宣導合法聘僱外籍勞工專案：下鄉宣導專案12場次。傳統市場宣導專案8場次。醫療院所宣導專案8場次。村里辦公室宣導專案8場次。

14. 依勞動部函頒之安置單位訪視執行計畫進行訪視，訪查項目包括：整體管理、安置服務、工作協助及抽查經費使用情形等，並作成訪查紀錄。102年度共計訪視本縣6家外籍勞工安置中心。

1. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

1.辦理產訓合作職訓班：與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署及本縣東門國小訂立合作契約，開辦在地化產訓合作職訓班，結訓學員將可進入台灣優質內衣聯盟全國廠商就業。101年計開辦「優質內衣車縫師班」產訓合作專班2班，訓後3個月就業率第1期57.14%，第2期81.48%。102年開辦3班，訓後3個月就業率第1期92.3%、第2期93.33%、第3期至103年3月14日結訓，尚於就業輔導期間。

2.辦理原住民職訓專班：辦理102年度原住民失業者職業訓練結訓學員就業率從101年就業率60.2%提升至64.7%，逐年成長中，並於102年11月23日於桃園縣原住民文化會館辦理「原住民創意料理競賽暨職訓成果展、就業媒合活動」，廣邀企業辦理徵才活動方能提升就業率，學員透過成品、成果展示機會，學習行銷自我，並增強參與及認同感，提昇自我價值。辦訓期間評估廠商執行能力、就業輔導績效等，延攬績優廠商持續服務，亦可減少行政人力資源公帑耗費及廠商因辦訓而辦訓，讓績優廠商了解本府施政方針，建立優良服務品質，以達訓用合一。

3.辦理【功夫師傅-英雄榜】職業訓練成果展示暨宣導活動：於桃園巨蛋辦理職業訓練及政府相關資源，達成：

(1)透過綜合性服務，使民眾能獲得多元資訊，增加民眾對縣內職業訓練及政府相關資源之認識。

(2)透過各訓練單位工作人員、結訓及在訓學員之參與，達到相互觀摩及學習、分享，促進彼此成長之機會。

(3)訓練單位及學員透過成品、成果展示機會，學習行銷自我，並增強參與及認同感，提昇自我價值。

(4)本活動設置大型徵才專區，邀請40家以上廠商釋出1,000個以上職缺，提供現場就業媒合服務，讓參加職訓班的學員們可以藉由本活動至徵才區求職，也讓徵才區的廠商可以藉由職訓班所開設的課程提供適當的職缺供學員們參考。

4.職業訓練訓後就業率逐年成長：本府辦理一般失業者職業訓練結訓學員就業率從101年55.7%，102年60.3%（102年結訓班共24班）。

**(二)就業服務**

1.辦理多元化現場徵才活動：為配合徵才廠商及求職民眾即時性、臨時性徵才需求，辦理多元化現場徵才活動，102年度大型現場徵才活動共辦理10場次、單一及區域現場徵才活動共辦理96場次，另辦理夜間暨新住民現場徵才活動及替代役男公司職場體驗暨徵才活動。

2.加強青少年就業方案：為促進青少年及家長正確的求職、就業觀念及相關資源介紹，102年度辦理青年暑期工讀方案、辦理促進青少年就業校園宣導活動案、辦理青年學子職場見學體驗計畫及青年職場態度~重建直昇機父母職前教育觀念。

3.加強外籍配偶就業輔導作為：為促進外籍配偶就業，結合服務資源並充分整合運用、加強就業媒合並透過新移民學習中心、外籍配偶學習中心、國中小附設補校所辦理之各項課程及研習時，掌握外籍配偶名單，另訪視新住民社區據點並參與新住民活動及辦理夜間暨新住民現場徵才活動。

4.推動在地化及外展式就業服務：除辦理行動就業服務台及社區巡迴就業服務宣導外，更積極走進社區鄰里，找出未就業之民眾，依在地特性提供媒合服務。

5.辦理「桃園心、就服情~~就業金讚獎」以表彰有功之事業單位並安排觀摩活動：為鼓勵事業單位共同為促進就業而努力，特辦理「桃園心、就服情~~就業金讚獎」以表彰有功之事業單位並安排觀摩活動，並藉由觀摩得獎事業單位活動，鼓勵事業單位積極營造友善職場，與政府共同打造勞資和諧、共創祥和的職場環境。

6.輔助性就業輔導：提供就業諮商輔導及職涯輔導評量，委託專業人士輔導，透過輔導可使求職民眾更瞭解自我職涯發展方向及就業市場概況，協助順利進入職場，穩定就業。

7.102年度新增就業服務及職業訓練相關業務或活動：辦理【功夫師傅-英雄榜】職業訓練成果展示暨宣導活動、「原住民創意料理競賽暨職訓成果展、就業媒合」活動、「職訓協力夥伴培力計畫」說明會、「手做達人-拼布藝班」新移民技藝學習培訓班、辦理桃園縣人力需求預估調查、辦理「桃園心、就服情~~就業金讚獎」、辦理私立就業服務機構評鑑、增加多元宣導管道及方式、辦理更生人就業媒合面談會、辦理屆退役男參訪就業服務、辦理「求職話（畫）連篇比賽」－就業歧視作品大募集、辦理「求職防騙創意短劇表演競賽」活動、辦理「青年職場態度~重建直昇機父母職前教育觀念」親子教育講座。

**(三)外勞管理**

1.外勞管理項目經費執行率提升。各項計畫經費之執行賡續本撙節原則充分運用有限經費、覈實辦理，102年度就業安定基金外勞管理項目經費執行率為98.72%，較101年度（96.5%）提升2.22%。

2. 102年度新增業務或活動如下：外國人生活照顧服務訪視新增滿意度調查、辦理外籍勞工安置單位訪視執行計畫、執行美容美髮業者專案查察、辦理外籍勞工權益保障及法定傳染病防護聯繫會議暨教育訓練、外籍勞工繪畫攝影暨詩文創作比賽活動。

3. 外籍勞工業務推展較前一年進步之處：

(1) 外國專業人員業務訪查，101年573件，102年度增加專案查察，達662件， 11月至12月配合警察局、教育局、消保官在17:00-21:00進行補習班查察。

(2) 例行訪視案件，以抽查方式辦理外國人入國後第2次以上的生活管理、薪資收費等事項的複查。101年339件；102年1,712件。

(3)1955專線轉介查察案件，101年304件，102年494件。1955專線轉介檢舉案件，由查察同仁辦理實地訪查。

(4) 外籍勞工安置仲介公司專案查察，每週通報住宿地點變更安置於仲介公司的資料，彙整給檢查人員前往無預警訪視。101年52件；102年86件。

(5) 查獲違法並依規裁處案件，裁處案件除證據明確或當事人不願到府說明外，均依「直轄市或縣(市)政府處理違反就業服務法案件製作談話紀錄應注意事項」製作談話紀錄，102年度查獲違法案件製作筆錄並處以罰鍰案件計487件，佔全部裁處案件的93.7%。101年計273件新台幣39,728,000元；102年520件新台幣8,039,000元。

(6) 依「處最高罰鍰態樣」規定裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞二人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞一人以上者，102年共裁處91件，裁罰金額新台幣3千8百餘萬元。101年僅43件。

(7) 1955專線派案案件自交查日起於30日內完成且有明確認定結果比率，101年96%；102年度全部案件結案率達100%。(102年共受理1955派案3,576件，處理時間逾30日件數36件，已全部結案。)

1. **綜合建議**

**(一) 職業訓練**

1.建議在既有的基礎上，加強因應地區科技產業廠商就職缺滿足的需求而擴大辦理產訓合作班，以期降低青年失業率。

2.建議再加強對於承訓單位之輔導或訓練，以期使招生率和勞保勾稽就業人數比率再提升。

3.職訓協力夥伴培力計畫的內容應更豐富，做法也宜更細膩，也應主動開發值得培力的單位，並且在法律許可範圍內建立長期夥伴關係。

4.縣府有關職業訓練部分與中央之行政作業配合度，均能於期限內完成，TIMS資料登錄完整；惟未來縣府和本分署要如何以有限資源，並在職業訓練課程競合關係下創造職訓的最大效益，是我們兩個單位要共同努力的地方。

5.結訓學員就業率平均61.3％，惟勞保勾稽比率僅32％，尚有提升的空間。

6.勞動力發展署補助桃園縣政府預算一年約1億2000萬元，而來自於縣府其他基金預算合計約1億9000萬元，其中來自縣府自編預算僅300萬，比例偏低，宜加強預算來源的分配比例。

7.有關職業訓練班結訓學員之就業率，縣府呈現資料與勞保勾稽結果有不一致情形，且大多數是以就業切結書方式辦理，建議縣府加強督導稽核，宜引導結訓學員重返正常就業市場，並嚴謹控管職業學員之頻繁參訓狀況。

8.建議縣府針對職業訓練相關內部作業程序，例如不預告訪視作業規定，可研訂職訓行政管理標準作業規範，以利工作人員據以執行。

9.建議縣府鼓勵辦訓單位於提報訓練計畫案時，提報所掌握具人力需求之事業單位及確定職缺，並將其於訓後進用合格結訓學員之執行結果列入各辦訓單位下次投標的評選事項之一。

* 1. **就業服務**

1.今年求才人數較去年大幅增加，但求職人數增加卻十分有限，據了解求才增加的廠商都是傳統產業，而求職者大都不願去傳產業工作；建議應多開拓服務業等非傳產業的職缺，以增加求職人數與就業媒合成功人數。

2.促進青年就業方式能結合中央政策，並注意全人發展觀念，引領直升機父母與青少年子女及專業人員一起檢視價值觀及品格之建議積極、主動的做法值得肯定，可再繼續加強推動及走動式的就業促進作法。

3.縣府辦理各項徵才活動，宣導及講座者相當多元而豐富；惟建議能事先規劃擬定整體執行架構，並依各服務對象需求辦理各項活動，以發揮綜效。

4.縣府與就業中心連結以參與相關會議居多，建議未來可增加專業計畫合作，例如校園宣導、徵才活動連結職訓成果等。

5.除了就業服務台執行績效有呈現102年與101年的差異比較外，求職防騙、就業歧視業務宣導等均未呈現，建議明年能就質化及量化的比較做完整之呈現。

6.就業歧視及求職防騙業務的宣導管道多元，宣導品樣式也很多，內容部分建議能再白話、比較活潑生動的方式呈現。

7.求職健檢暨職涯諮商活動實施計畫中之深度諮商服務，服務的內涵是教導履歷表製作，面談準備，訓練課程的提供等，而102年度服務10人，其中49歲以上有4人，建議在設定個案來源對象應有標準，將有限的資源運用到最大效益。

8.建請桃園縣政府能夠在明年的提案中，能多提出有關青年就業促進的創新方案，期許地方和中央能夠共同為推動青年圓夢政策而努力。

9.為因應國人赴海外工作趨勢漸增，為完整了解各私立就業服務機構從事就業服務業務之服務效益，請加強督導轄內私立就業服務機構有關每季之求職求才狀況表單，以掌握未來海外就業數據。

1. **外勞管理**

1.外勞諮詢紀錄，建議應更詳細些，盡可能將提出諮詢的外勞和雇主之基本資料加以紀載。

2.就業服務法修正條文業經行政院審議通過，並函送立法院審查，請注意修法動態及預作因應宣導，如重罰規定及白領外籍勞工入境工作等，俾利業務推動。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**新竹縣政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算31,160,000 元，核銷28,535,000元，執行率91.71 %。其中職業訓練分配14,313,000 元，核銷12,544,000元，執行率87.64%；就業服務分配5,650,000元，核銷5,300,000執行率93.81%；外勞管理分配31,160,000元，核銷28,535,000元，執行率91.71%。

1. **職業訓練**
2. 已建立訓練規劃之標準作業流程。

2.透過失業民眾需求、本縣施政方針及參考前一年度各班之就業率並結合地方產業發展特色規劃職前訓練。

3.就業率為69％比101年度64％增加 5％。

4.為提升職能，鼓勵學員考照，102年規劃增加1班餐飲類，減少1班手工藝類，101年報考70人通過55人，考照率78％；102年報考82人通過67人，考照率82％，提升4％。

5. 共開17班，開訓4-9月共包含6個月。

6. 實際開訓486人，目標506人, 達成率96.05%。

7. 於契約-工作說明書規定委訓單位應落實適性之甄選錄訓。

8.投標廠商就業績效均達50％以上。

9.辦理職業訓練委訓機構人員業務說明會 2場次。

10.配合原住民文化慶典活動辦理職訓成果展1場次，活動人數約800人次。

11.辦理1場次職訓年終檢討及產官學界職訓類別規劃諮詢會議。

12.與原民處共同辦理1場次原住民職業訓練觀摩會，提供委訓單位相互學習之平台，作為其辦訓之參考。

13.應查訪次數40次實訪44次,訪查率達110%。

14.開訓486人,填寫人數454人,滿意度84.5%；結訓453人,就業人數311,就業率69%。

15. TIMS資料登錄完整。

16.參訓486人,訓後經職訓就業成效調查，與就業有關232人，關聯性達75%。

17.訓後經職訓就業成效調查分析結果作為103年課程規畫之評估。

18.就業輔導成效績優單位於年終檢討會議中經驗分享。

1. **就業服務**
2. 參與就業服務中心區域聯繫會報比例達 100％；參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等相關活動比例達100％。
3. 辦理3場次宣導活動，預計340人次參加，實際參加人數計455人次，達成率134%。相較於101年度360人次，成長28％。
4. 印製宣導資料-摺頁、宣導原子筆，使法令及說明能到達需要者手中及資源能廣為宣傳，求職者及在職者若在職場上或就業上遇到歧視方面的問題，可立即撥打專線電話向相關單位求助，以獲得專業法令上的諮詢與協助。
5. 防制就業歧視宣導問卷，實際發出455份問卷，回收249份有效問卷，性別部分女性佔64.66%，男性佔34.94%，其中45-65歲民眾佔50.61%為多數，又填寫者教育程度除研究所以上偏低外，其餘教育程度所佔比重較為平均。
6. 辦理8場次求職防騙，預計640人次參加，實際參加人數計754人次，達成率117.81％。
7. 印製宣導手冊640本、單張3,000份。配合宣導活動之有獎徵答，製作求職防騙紙尺、便條紙、L夾等各200份。
8. 辦理求職防騙宣導，共計13場次，預計1,209人次參加，實際參加人數計1,162人次。總計辦理求職防騙宣導參加人次共計1,916次。
9. 辦理「102年暑期保護青少年-青春專案」-擴大預防犯罪宣導-防範 求職防騙宣導工作成效評鑑成績達到滿分100分（內政部102年11月14日台內警字第1020890718 號函核定）。
10. 辦理更生受保護人暨青少年就業服務宣導活動1場次，實際參加217人。
11. 辦理中高齡及高齡者就業成長營實施計畫活動2場次，實際參加208人。
12. 辦理促進外籍配偶及大陸地區配偶就業服務計畫1場次，預計參加50人次，實際參加58人，目標達成100％。
13. 辦理促進家庭暴力及性侵害被害人就業服務計畫1場次，實際參加40人，目標達成100％。
14. 辦理婦女就業促進工作宣導活動計畫1場次，實際參加104人，目標達成104％。
15. 辦理原住民促進就業宣導活動計畫2場次，實際參加160人，目標達成100％。
16. **外勞管理**
17. 總查察加權案件數總計7,449件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為5,680件，白領查察案件數為300件。
18. 私立仲介公司訪查案件數：例行訪查案件數共9件，其中有2件為新公司設立許可前檢查。
19. 總查獲違法加權案件數總計371件。
20. 102年度總計違反就業服務法行政罰鍰裁處件數107件，罰鍰金額19,250,000元整，已繳納件數51件，收繳數7,637,154元，50件未繳納送行政執行中；另註銷6件。
21. 1955專線派案，30日內之結案率（93.76％）。
22. 有按「外籍勞工業務檢查表」及「私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表」內容規定逐項填寫完整。有依照勞動部所訂「直轄市或(縣)市政府處理違反就業服務法案件製作談話紀錄注意事項」標準程序製作紀錄。
23. 有建立外勞管理查察標準作業程序。
24. 有依勞動部函頒之「處最高罰鍰泰樣」規定裁罰，共計10件。
25. 受理外勞爭議案件為733件，結案案件733件。
26. 受理外勞諮詢服務人次總計4,431人次；其中親自到府服務計4,423人次，電話受理服務人次8次。
27. 處理外勞提前終止契約驗證案件總計1,967件。
28. 1955專線派案，30日內之結案率（93.76％）。
29. 有依照受理外國人諮詢服務案件(非勞資爭議)紀錄表或受理外國人申訴爭議各按登記表之內容規定逐項填寫完整。
30. 有依安置單位訪視執行計畫，訪視轄內安置單位。
31. 按前一年度公告之私立就業服務機構評鑑成績，訪查從事跨國人力仲介私立就業服務機構計7件（A級1家，B級6家，C已停業），另新設立1件，達成私立就業服務機構訪查目標。
32. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

102年除結合新竹市政府共同辦理『新竹地區103年度失業者職業訓練計畫暨促進就業諮詢』會議，邀請學者專家及委員等座談外，更落實結訓學員之就業輔導，以親訪或電訪方式追蹤其就業狀況，就業率為69％，比101年之64％提升5個百分點。

**(二)就業服務**

102年度共計辦理11個就業相關宣導計畫（含資遣通報、防制就業歧視、求職防騙、青少年、身心障礙及特定對象等），較101年度增加3個計畫（中高齡、婦女、暑期公部門職場體驗），宣導對象更加多元化。

**(三)外勞管理**

102年外勞查察案件數(藍領)計5,680件，101年外勞查察案件數(藍領)計5556件，與上年度相比增加 124 件；且依102年考核建議事項訪查資料填寫更加完備，並對廢止或暫時停業處分之仲介公司之案件，加強追蹤，以維雇主及外勞權益。

1. **綜合建議**
2. **職業訓練**
3. 建議將職訓結餘款，於4月份之後，再進一次辦理委訓招標，俾能將職訓經費運用到最大化。
4. 有關職訓練部分，職訓委外辦理機制宜再加強，資料大都為訓練單位所提供，例如滿意度、訓後就業率等，真實性不足。建議應確認委訓單位所填報的資料是否確實，或自行收集相關資料，以確保資料真實性。
5. 有關訓後就業率勞保勾稽比率過低，大部分都還是以雇主或勞工切結為主，建議應加強資料切結的真實性。
6. 有關原鄉訓練必要性與訓練成效應確實評估。原鄉訓練應與就業做結合，應重質為主，而非以量為優先。應透過訓練引導原鄉的原住民到外地就業，以解決原鄉就業機會不足的問題。
7. 有關職業訓練承訓單位部分，新竹縣大都以科技業為主，但部分企業辦訓均自行辦理，未需外部訓練資源，建議縣府所開之課程若以失業者為主，不應著重在科技業，應以傳統製造業為主，同時掌握新竹縣轄區內的企業職缺，並了解需求後與課程相結合。此外，應開發更多承訓單位，以協助承訓單位增加訓練能量，以改善訓練品質。
8. 針對本計畫之目的實施，建議能參考「公共政策理論」架構內容來進行規劃、執行、考核及回饋，以分析了解問題所在，進而改善和創新，以提升執行品質。
9. 在整體計畫結果呈現部分，大都以量化數據呈現，建議在簡報或回答委員問題時，可將規劃執行內容、與過去檢討項目之差異性做比較，同時也可提出對政府單位的建議，以提升計畫執行之深度。
10. 在職業訓練承辦單位方面，建議應加強承辦單位的質與量，可要求具有TTQS資格，同時也加強其他條件評核，包含訓練班別、場地和師資規畫等軟硬體需求，是否都針對訓練課程來安排，透過這些條件的規範，將可提升訓練機構能力條件及訓練品質。
11. 建議在職業訓練方面，應主動培育及強化職訓單位的量及質，可結合公會師資（講師）、訓練用機具設施或資方相關團體等資源，期由此提升訓練機構能力條件及增加培訓單位能量；建議可請教新北市政府勞工局，參考交流其作法，以做改善。
12. 關於職業訓練部分，新竹縣培訓單位少是目前所面臨的困難，分署近期已將針對各就服中心提出需開發新的培訓單位，以經濟性的訓練為需求，若各服務中心無法開發新的培訓單位，未來將與縣府緊密結合和分工合作，以提昇新竹縣的訓練品質。
13. 在職業訓練方面，新竹縣大都以社會性的職業訓練課程偏多，建議可多開產訓課程、商業和資訊類的職訓課程，以提升勞保勾稽比率。
14. 有關職業訓練目標人數、中途離退訓人數及計畫預算執行率，均較101年成效低，建議可進行檢討並改善，以利成效再提升。
15. 針對職訓與就業關聯性部分，102年度的就業率雖較101年度有提升，但僅14%為勞保勾稽，建議應加強勞保勾稽人數(比例)。另103年度將修正就業率考核標準，同樣的就業率勞保勾稽比率高的縣市評分會較高。
16. 另發展署將於9月辦理職業訓練業務研習，對於本年度委員評核建議事項、職業訓練作業規定檢討及103年度的考核指標進行討論及業務交流，協助地方政府在辦理職業訓練業務更臻完善。
17. **就業服務**
18. 針對特定對象所辦理之就業服務宣導活動，建議活動後，可進行後續追蹤，以了解活動辦理成效。
19. 文宣品的印製，建議可略為調整把規定部分應加強重點紅色字體顯示，條文內容或出處則可略小，以達宣導之重點及目的。
20. 建議縣府加強與府內社政單位連繫合作，以提升家庭暴力及性侵被害人就業服務轉介個案，俾利提供就業服務。
21. 宣導品除列印相關提醒事項外，應納入相關服務電話，以提供民眾在遇到求職陷阱或需求時，可撥打專業請求協助。另，本署全國就業e網提供非常完整就業相關資訊，建議縣府在印製文宣品時，可將該資訊放入，以提供民眾運用。
22. 就業歧視宣導問卷，可進一步分析了解多數民眾答錯的內容，以作為後續宣導重點。
23. 暑期公部門職場體驗計畫，有關參與計畫青少年的心得報告，可擇適合的內容，利用縣府的網站做案例分享，以供青少年參考。
24. 建議縣府在提到明年度相關計畫時，可針對青年就業服務部分可多提報相關計畫，中央與地方共同合作，以解決青年就業相關問題。
25. **外勞管理**
26. 針對有關外勞諮詢紀錄，建議主管應針對同仁所填寫的內容資料進行抽驗，以了解辦理情形。同時，有些查察或諮詢人員，對於諮詢事項的勾選，有不一致之處，建議應加強同仁的教育訓練和共識，以確認資料無誤。
27. 對外勞事件、爭議案件之處理、建議應加強平時訪查，除表格及問卷填寫外，應嚴謹執行，定期溝通，透過分析了解問題核心，以強化輔導稽查之功能。
28. 縣府針對查察和諮詢部分，資料大致完整；法令宣導部分也參考去年建議製作多元宣導品，建議在宣導品部分，內容應著重實用性，以強化法令宣導效果。
29. 確實依照本署規定嚴懲非法雇主或仲介，查處案件績效良好，政府單位在該部分也已加重罰則內容，未來待立法院三讀通過後，也期盼縣府能配合實施。
30. 有關勞資爭議案件處理情形，建議應定期檢討，可透過處理類型內容分析與同仁處理經驗的分享，針對需改進之處提出改善方法，使案件處理更加完善。
31. 在勞資爭議協調會召開時，建議應由正式人員來擔任主持人，倘若人力不足，建議在結束時，應由正式人員來確認後續處理情形。
32. 針對諮詢服務案件部分，建議應結合移民警政機關及NGO團體建立輔導諮詢網絡，讓諮詢案件處理更完完善。
33. 建議在發放外勞法令宣導資料時，應確實請外勞於紀錄表上簽名。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**新竹市政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算25,700,000元，核銷23,186,000元，執行率90.22 %。其中職業訓練分配6,852,000元，核銷5,563,000元，執行率81.19%；就業服務分配8,925,000元，核銷8,139,000元，執行率91.19%；外勞管理分配9,923,000元，核銷9,484,000元，執行率95.57%。

1. **職業訓練**

1. PDCA精神規劃執行職訓課程。職訓諮詢會議→最有利標擇優委訓→按月辦理滾動式市場調查→職訓成果展與跨域規劃來年課程。

2.職訓諮詢會議擬定年度職訓類別。邀集專家學者、本府產發處、就服站及職業工會等代表，召開職訓諮詢會議，依據本區需求、發展特性及在地訓練資源等、擬定年度職訓課程規劃方向。

3.簽訂策略性產訓合作意願契約。公開招標職訓單位投標即應簽訂職訓合作廠商意願書，推動課程產業化。

4.滾動式就業市場調查。配合就業博覽會活動及就業促進活動發送調查問卷，做為職業訓練課程參考，總計調查480人，發現資訊、餐飲、技藝、其他等類，仍為失業者需求之職訓課程，故規畫5職類10職班課程。

5.配合就促持續改善學習成果：辦理外配及家暴與性侵害被害人、中高齡者就業促進活動，以及辦理職訓成果及宣導計28場。

6.結合地方產業及科學園區服務產業：結合本市地方產業特色如玻璃產業開辦生活美學精品創作技藝班。

7.以新竹科學園區就業市場之跨縣市職訓資源整合檢討會議，規劃次年課程。

8.開班期程平均配置於7個月。分配於5-11月辦理，開班期程包含7個月。

9. 開課目標298人，實際開課294人，目標達成率98.65％。

10.合約中要求委訓單位，依規辦理學員筆試及口試之錄訓篩選機制及以通過TTQS列為評選指標，並明定未達職訓機構評鑑星等2等者不予委託之規定。

11.承訓單位皆依招標規範甄選程序辦理學員招生事宜，符合特殊身分學員高達總參訓人數95％充分提供弱勢族群參加職業訓練機會，促進其就業能力。

12.制訂職訓作業流程檢核表，讓委訓單位清楚明瞭完整招生、核銷及輔導就業步驟，以強化職業訓練品質。

13.針對101年就業率最低之班級，進行檢討：如主題式網頁設計班就業率僅53.85％，經檢討後102年職訓汰換為微電影及商業影片人才培訓班；該班訓後就業17人，就業率65.38％(就業人數17/結訓人數26)。

14.結訓學員人一案到底服務。結合各項社會資源，包括本市辦理特定對象活動計26場次宣導，以及配合新竹就業中心諮詢服務，以促進其再就業。

15.年終持續檢討改善委訓單位及課程調整：召開新竹科學園區就業市場之跨縣市職訓資源整合檢討會議，規劃次年課程。

16.召開三次職前委訓單位會議與期中、期末聯繫會議，建立就業規定、核銷管理機制及加強辦訓人員行政能力。

17.訪查率總計45次，訪查率每班應查次數之總平均為225％。

18.為提升職訓滿意度信度，除進行TIMS系統滿意調查外，另自行設計問卷，進行紙本滿意度調查。依據TIMS系統綜合統計，10職班平均滿意度為88.36％。另於結訓前請學員填寫本府設計之滿意度調查表，經回收統計結果為滿意度達89.67％（非常滿意+滿意有效問卷）。

19.結訓257人，就業176人，結訓學員就業率68.48％。

20.輔導學員參加技能檢定取得AUTODESK原廠證照、CPR急救員證照等計111人，占考照人數72％。

21.參訓學員中，符合特定對象者計278人，占參訓人數95％(278/294），充分提供弱勢族群參加職業訓練機會，促進其就業。參訓學員中，中高齡者計108人，就業66人，就業比率為總就業人數37.5％(66/176）。

22.就業關聯達72％。結訓學員總計176人，與職訓相關連就業127人，就業關聯達72％，其中運動休閒產業本年招生狀況不佳，學員訓後就業雖達80％，但因就業關聯性僅25％(就業有相關2人/就業人數8)。

1. **就業服務**

1.參與就業服務中心區域聯繫會報計13 次。

2.採策略合作，與新竹就業中心合作辦理13場現場徵才活動，計9,861人求職、5,150就業媒合，媒合率達52％。各場辦理情形如下：

(1)1月30日，職缺數1,905，應徵617人次，初步錄用294人次。

(2)2月23日，職缺數7,779，應徵5,568人次，初步錄用3,236人次。

(3)3月21日，職缺數572，應徵69人次，初步錄用27人次。

(4)4月1日，職缺數2,253，應徵430人次，初步錄用244人次。

(5)4月24日，職缺數1,624，應徵181人次，初步錄用87人次。

(6)5月14日，職缺數2,613，應徵832人次，初步錄用257人次。

(7)6月5日，職缺數1,412，應徵72人次，初步錄用24人次。

(8)6月26日，職缺數2,641，應徵555人次，初步錄用304人次。

(9) 7月18日，職缺數1,057，應徵102人次，初步錄用21人次。

(10)8月27日，職缺數2,041，應徵816人次，初步錄用330人次。

(11)9月18日，職缺數686，應徵93人次，初步錄用39人次。

(12)10月19日，職缺數1,529，應徵216人次，初步錄用135人次。

(13)11月19日，職缺數1,478，應徵310人次，初步錄用152人次。

3.配合就業促進辦理就業政策宣導。配合中高齡及新住民就業促進活動計6場，邀請就業中心外展人員宣導政府機構就業服務措施，並與中小企業結合辦理小型徵才服務，計有81位中高齡及新住民獲服務。

4.轉介服務民眾至新竹就業中心。處理流程為：個案申請-電話諮詢-轉介新竹就業中心-新竹就業中心處理情形回覆-電話追蹤就業情形。個案轉介55件。

5.推動市民專人一案到底持續服務方案,結合各項社會資源，包括辦理特定對象活動計26場次，新竹就業中心配合諮詢，關懷待業或轉業民眾計211人，促進其就業。

6.防制就業歧視宣導，辦理研習座談會，實際執行績效20場次。其中進入社區、校園等19場次；實際參與人數為3,729人次；另1場座談會計110人參加。

7.製作6種宣導資料，包含手冊、單張摺頁、扇子、筆及資料夾、紅布條、求職便利通報紙等。

8.18種不同宣導類型。包含：研習座談、報紙廣告、公車、戶外大型電視宣導、製播短片宣導、火車燈箱、廣播、電視頻道跑馬燈、電視頻道、各機關公部門跑馬燈、布旗宣導、廣播宣導、記者會宣導、自由時報、聯合新聞網、台灣時報及廣播新聞時段等新聞露出、微電影宣導、就博會與廠商面對面宣導、求職便利通-報紙。

9. 進入校園及社區，紮根宣導。將求職知識與詐騙案例結合多元戲劇演出形式，以短劇形式分段表演呈現，共計12場次，實際參加人數共2,977人次。

10.辦理法令宣導會並宣導求職防騙，共計7場次，共890人受益。辦理就業促進活動進行求職防騙宣導講座，共計6場次，共953人次受益。配合辦理暑期工讀計畫之聯合面試、職前訓練及職涯規劃講座時進行宣導，共計3場次，共359人受益。

11.結合警察局暑期保護青少年活動、勞工子女教育成長營、特定對象就業促進活動及本府就業博覽會等活動，辦理19場次宣導，共9,455人受益。

12.解決地域隔閡，運用大眾媒體及宣傳資料辦理宣導。以14種不同宣導類型呈現，包括：A. 發布新聞稿：新聞稿登於新竹市政府全球資訊網及勞工處網站。B.刊登新竹市政府電子報，新竹市民電子訂閱。C.於地方有線電視跑馬燈宣導。D.公部門LED跑馬燈宣導。E.新竹新聞網。F.媒體電子報。G.公車車體廣告宣導。H.報紙廣告宣導。J.求職防騙有獎徵答活動網頁http://jobsafe.com.tw/。K.求職防騙宣導活動facebook。L.求職防騙電子EDM。M. 大腳Y劇團天空部落格宣導。N. 我的e政府線上服務-生活情報網頁宣導。

13.製作求職防騙宣導資料，以19種不同宣導類型呈現，效益達數14,634人次。

14.主動查察徵才廣告件數。配合青春專案聯合稽查，查核54家商店。另查閱報紙徵才廣告未刊登公司行號及地址者96則，總計150件。

15.辦理就業促進研習課程，針對外籍與大陸配偶規劃認識就業市場、求職面試、履歷撰寫、認識自我、人際溝通等增進求職準備與適應及創業輔導及諮詢等課程，共計辦理6場次，總計有240人次受益。

16. 家暴及性侵害被害人就業及宣導服務。辦理6場次就業促進課程，期協助被害人於課程中重新認識自己、提升自信，重新出發順利就業。受益人次為121人次。

17. 婦女就業促進計畫活動，辦理就業促進研習講座共計7場，課程內容含就業市場面面觀、求職面試造型、求職技巧、職場壓力與人際溝通、創業等豐富課程，受益人次達501人次。

18. 促進更生受保護人暨青少年就業服務：(1)辦理就業適應工作坊：透過就業適應工作坊提供更生人有關就業市場認識、職涯規劃、求職技巧等互動輔導教學，以提升其就業自信及增進就業準備。4場次於衛福部新竹少年之家辦理，計140人次參加。5場次於新竹地方法院竹北少年及家事法庭少年教室辦理，計240名受保護管束青少年參加。(2)廠企參訪。辦理1場次職場觀摩活動，實際參訪白木屋品牌文化館共計30人參加。

19.青少年就業服務與職涯規劃。辦理2場次廠企觀摩暨求職準備課程，參觀六星集Villa Spa 新竹會館、芙洛麗大飯店。辦理：1場次青年二天一夜之職涯規劃研習營。

20.青年學生暑期公部門職場體驗，實際參與90人次。相對編列經費，提供弱勢家庭在學青年職缺，為提供青年學生職場體驗多元機會。編列52萬5,646元，提供15個暑期工讀機會，提升本市弱勢家庭在學青年就業準備能力。

1. **外勞管理**
2. 總查察加權案件數總計5,547件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為4,991件，白領查察案件數為315件。
3. 查獲藍領外勞違法案件1件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計101件，委託非營利組織陪同製作紀錄為0件，總計查獲藍領違法外勞案件計102件。
4. 1955專線派案，30日內之結案率（100％）高於80%。
5. 配合祥安專案，與新竹市專勤隊、新竹市警察局、憲兵隊、海巡署及新竹市調查站聯合查察行蹤不明外勞，計參與11次工作協調會議。
6. 召開102年外勞管理業務聯繫會議，邀請新竹市專勤隊、市警察局、憲兵隊、海巡署及新竹市調查站及天主教新竹教區移民及外勞服務中心討論外勞管理業務各單位協調合作相關事項。
7. 已建立外勞管理查察標準作業程序，並依前述程序辦理查察業務。
8. 依勞動部函頒之「處最高罰鍰態樣」規定，裁罰非法聘僱行蹤不明外勞2人以上者案件，計2件。
9. 受理外籍勞工爭議案件共217件，結案率100%。其中1955申訴案件174件，一般申訴案件43件。
10. 機場案件立即協調。接受外籍勞工機場服務站投訴案件共5件，皆立即召開協調會，爭取外勞權益，並尊重外勞意願，讓外勞出境或續留台灣工作。
11. 受理外勞諮詢服務人次總計2,529人次；其中親自到府服務計2,391人次，電話受理服務人次138次。
12. 外勞安置數，外籍勞工因雇主不當對待、強迫遣返及勞資爭議不適合續住雇主家等問題，及仲介安置通報，經本府協助同意安置收容 共11人。
13. 人口販運安置，經司法機關鑑定為疑似人口販運被害人而轉介本中心安置收容共12人。
14. 處理外勞提前終止契約驗證案件總計1,081件。
15. 1955專線派案，30日內之結案率（100％）高於80%。
16. 召開外勞管理業務聯繫會議，邀集新竹市專勤隊、調查站、警察局、憲兵隊、海巡隊及財團法人台灣省天主教新竹教區移民及外勞服務中心等，加強橫向機關聯繫機制以共同協力合作，達到人口販運防制的目的，並促進社會安定。
17. 依「勞動部函頒之安置單位訪視執行計畫」，派員訪視財團法人台灣省天主教會新竹教區移民及外勞服務中心；及訪視社團法人亞太國際勞動人權促進會，除檢查安置場所環境設備外，也訪視安置外勞，並將勞動部編制外勞政令宣導資料，分送安置中心人員及外勞，加強宣導。
18. 加強外勞查察及諮詢人員在職訓練。指派相關人員勞加勞動部勞動力發展署舉辦「外國人諮詢暨查察業務研習會」。舉辦「外籍勞工管理人員法令宣導會」、舉辦「性別工作平等法暨性騷擾防法」；新竹市警察局舉辦「102年防制人口販運講習」，指派所有人員參加講習，以提升服務效能。辦理外籍勞工管理人員法令宣導會中，針對常見違法樣態研析介紹，增進查察及諮詢人員處理案件效能。
19. 加強私立就業服務機構管理，訪視轄區內私立就業服務機構77件，超過目標數。
20. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

1.提升委訓單位重視就業市場需求與地區產業發展特色。前一年底召開職前諮詢會議研議規劃開辦符合文化觀光發展之職類之可能性，規劃102年度確實符合本市地區產業需求。又為推動課程產業化，公開招標職訓單位投標即應簽訂職訓合作廠商意願書及配合本市世博台灣館產創園區之開幕，依據各項政府產業統計趨勢，據以規劃開辦共計5職類10職班。

2.特定對象優先參與職業訓練，訓後配合考證提升技能，並專人一案到底持續服務。廣為宣傳職業訓練，重視弱勢勞工參與職業訓練，有效為弱勢勞工重回就業市場之能力提升，102年職業訓練參訓人員有278人為特定對象占總參訓人數95％。為加強職訓及就業關聯性，本年度計有111位學員考證獲錄取，176位就業人數中有就業關聯性人數127位，佔就業比例72％（截至103年4月底）。另本府辦理結訓學員專人一案到底持續服務方案，結合各項社會資源，包括配合本市特定對象計26場次就業促進活動與新竹就業中心配合就業諮詢，促進其再就業，總計有96名中高齡及高齡者、新住民接受就業媒合服務。

3.職訓屬小型創業或需產品行銷，市府協助其網路行銷，降低營運成本。職訓結訓後，其中屬觀光、餐飲、玻璃等類型，較需行銷與通路的協助，新竹市政府連結網路行銷公司於102年10月7日舉行說明會，降低其進入市場成本，提高其成功率。

4.首創以新竹科學園區就業市場之跨縣市職訓資源整合檢討會議。新竹地區（新竹縣市）係以新竹科學園區為產業核心之就業市場，本府及新竹縣政府首次於102年12月13日、14日共同辦理職訓單位、政府及專家學者之綜合檢討會議，並規劃次年職訓類別。

5.建立標準作業流程、加強行政輔導工作。製作本市職訓作業流程檢核表(含TIMS登錄流程)及相關統一表件，並以紙本或電子檔發送各承訓單位使用，並請其依規定辦理訓練各項工作，再由本府據以追蹤承辦單位訓練執行狀況，以確保其訓練品質。另加強實地訪視外，針對現場訪查問題，立即與承訓單位討論並即時要求改善，並透過電話訪查，追蹤各單位課程進行、行政作業(TIMS系統登錄等)、班級經營及學員輔導等執行狀況，以提升承訓單位執行能力及辦訓績效。

**(二)就業服務**

1.與各民間團體共同規劃符合不同特定對象民眾需要之課程。不同特定對象其就業期待、職涯規劃及就業促進課程內容需求不同，如中高齡民眾有較多轉業及創業輔導需要，所以創業相關課程需求多，青少年族群則對實地參訪、職涯規劃及求職準備及面試求職技巧等需求高，故本府辦理各項特定對象活動，均事先與相關團體及有參與課程經驗之特定對象蒐集調查其需求，並據以設計規劃事宜課程及活動事宜，以達促進各特定對象就業之終極目的。

2.科技心、社區情－以多元方式辦理成效佳。透過研習課程、參訪廠商等多元辦理方式活動，不僅提高參與者之參與興趣外，更能增進學習及啟發效果。因此，本府各項活動參與者滿意度均高，反應熱烈且獲得好評，紛紛期待本府可多加辦理。

3.跨部門合作，善用資源與有效連結。結合本市民間團體共同協助參與活動辦理及宣導，善用其豐沛之志工人力，協助大型座談會、研習課程、參訪等活動之辦理，使活動可圓滿成功。

4.持續改善課程，建立活動回饋及後續服務追蹤輔導機制。本府於活動結束後進行滿意度調查，並請參與民眾填寫後續服務調查表，以便依據需求，個別提供職訓、就業服務及其他就促宣導課程等相關訊息。

5.本市首創專人一案到底持續服務方案。結合各項社會資源，包括辦理本市特定對象活動計26場次，配合諮詢新竹就業中心，促進其再就業，總計有96名中高齡及高齡者、外籍或大陸配偶接受就業媒合服務。

6.微電影暨記者會聯合行銷弱勢勞工就業典範。透過失業者職業訓練微電影及商業影片人才培訓班結訓學員嚴先生，協助拍攝更生人的「傳說中的大哥手做蛋捲」微電影及記者會的宣傳，獲得熱烈迴響，「傳說中的大哥手做蛋捲」廣受好評，各家媒體爭相的報導，大哥蛋捲的知名度大增，產品暢銷，主角更生人劉○○受到許多單位的講演邀約，而本府於103年持續輔導其參加職業訓練提升技能，以穩定其創業之路。

**(三)外勞管理**

1.加強查處違反就業服務法案件及私立就業服務機構檢查。對於違反就業服務法案件追蹤列管， 102年裁罰112件，比101年51件增加61件;對於私立就業服務機構加強管理，102年檢查77件，比101年17件增加60件。

2.預算執行率提高。102年總預算數9,923仟元，實支數9,480仟元，執行率95.57％。102年預算執行率較101年預算執行率94.95 ％提高0.62％，計畫達成效率提高。

1. **綜合建議**
2. **職業訓練**
3. 現有職訓招標要求投標廠商需附「雇用合作意願書」，但在執行率上僅81.19％偏低，為提升職訓與就業輔導績效，同時可結合職訓與就業的關聯性，建議可開辦產訓合作班，以及青年失業率9%比起其他縣市低，建議開辦「青年優先產訓合作班」。
4. 建議提前職訓委訓招標的時程，雖經費未核准之前會有些顧慮，但盡可能將職訓結餘款再投入開班，以提升經費執行率。
5. 職訓班開班月份配置，雖然在勞動署規定、評鑑要求達到的目標還有些距離，建議仍可再改進。
6. 相關勞動運用之人力資源數據，建議備註資料出處來源，使數據資料完整性。
7. 對於專業性職業訓練，會參考國發會、勞動部相關單位之人力需求調查結果，才進行辦訓班別課程規劃，結合地方產業特色(傳產、服務)就業缺工居多，例如服務餐飲業是高工時、低工資、高流動特性，往往結訓後就業機會雖多，但就業流動率高的情形，建議結訓後連結學員職涯規劃之相關協助輔導可以做得更好。
8. 對於開辦職業訓練做需求分析，建議結合就業中心蒐集失業者或就業者，希望工作職類相關資料分析，讓辦訓內容能再準確。
9. 未來努力方向已提到加強結合桃分署新竹中心「賈桃樂學園主題館」來服務市民，建議與桃分署新竹中心建立定期討論聯繫機制。
10. 對於訓練單位不定期訪查評分項目，建議市府內部建立標準作業程序，另有關異常情形之追蹤處理、具體成效及持續改善作法等，於自評資料並未呈現，可再口頭補充說明，建議未來可儘量於自評資料呈現。
11. 開訓日均配置於年度之各月份係以開訓日計算，而非訓練期間涵蓋的月份，此評分項目之目的是希望開班日能平均配置於年度之各月份。
12. 有關掌握職訓需求的部分，建議市府內部建立標準作業程序。
13. 對於訓後就業率部分，在勞保系統勾稽之比例較101年31%，102年37%有進步，建議持續加強努力提升系統勾稽比例。
14. 職訓經費執行率較101年度下降，建議督促訓練單位落實訓後就業輔導工作，以提升訓後就業率及經費執行率。
15. **就業服務**
16. 對於職業訓練與就業促進連結，已做到專人一案到底服務，此作法與勞動部推動推動「一案到底」有異曲同工之妙，建議做法上除了求職者、受訓學員外，精進建立求才雇主個案管理制度，充份了解企業需求，增加就業機會開發與就業推動媒合率提升，及掌握求才求職就業工作，這才是一案到底個案管理最佳利益、最適當之機會。
17. 針對各項就促及就服宣導媒傳運用時，例如：YouTube點播次數很多，建議考慮加入回饋意見或討論專屬網頁，蒐集更多精進作法的寶貴意見。
18. 針對非勞保就業與行業相關性，學員可能是加入職業工會勞保，並非自身沒有勞保，建議進一步查核，可輔導參加職業工會以保障就業權益。
19. 可再加強跨部門及機關資源連結分工合作，以開發更多就業機會服務的資源，以利市民更多資源可利用。
20. 對於就業率查察，需要有年度計畫執行，單獨的職業訓練班別，例如自行創業或就業以切結比例過高，佔學員比例人數的1/3-1/2，或集中在某一企業就業，如生活美學有七人被同一家公司聘用，建議後續追蹤了解實際情況。
21. 對於就業歧視的宣導，除了對一般民眾、學生在社區或校園進行宣導外，建議對企業主或人事主管的宣導。
22. 有關就業歧視防制業務宣導乙節，建議電視廣告託播時段可再依擬宣導對象之收視習慣調整（避免於深夜或凌晨），以提高宣導的效果。
23. 就業歧視宣導方式除現行做法外，建議可與國小合作，運用家庭聯絡簿的溝通機制，提供相關文宣供學生家長參考，提高宣導效果。
24. **外勞管理**
25. 在外勞諮詢相關記錄中，無法真實反應對方意見與想法，建議在諮詢事項上再詳實記錄，後續追蹤管理。
26. 對於外勞查察員服務品質與滿意度調查，有時想藉由滿意度調查時，但會讓外勞查察員想做而不願意做，而產生反效果或負面效應，就如在進行ISO稽核工作者時，針對受稽核單位時，做服務品質或調查時，有時會產生正面或反面效應，建議要避免產生負面影響。
27. 對於外勞管理制度，建議可參考文獻資料，對於轄區企業廠商外勞管理主要以服務、輔導管理為原則，協助雇主如有跨國企業設廠時，引進外勞之專業職能提升的職涯規劃輔導訓練，作為該外勞母國之儲備幹部規劃，可避免外勞問題產生。
28. 針對外勞管理違反就業服務法案件，建議先做好宣導再輔導，若真有問題才裁罰。
29. 對於有外籍看護工申訴處理之後，建議建立後續追蹤機制，做好查察紀錄。
30. 對於外勞管理，受理之勞資爭議案件及後續處理情形應予以分類及分析，並定期進行檢討與分享。
31. 為嚇阻及嚴懲非法媒介及聘僱行為，追議確實依法加重裁罰。
32. 建議相關查察諮詢調查表紀錄應詳實記錄。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**苗栗縣政府訪視考核報告**

102年核定就業安定基金預算21,089,000元，其中職業訓練分配10,391,000元，就業服務分配1,044,000元，外勞管理分配9654,000元。實際支用16,850,111 元，整體執行率為79.9%，較101年執行率85.4％落後。

1. **職業訓練**
2. 預計辦理失業者職業訓練15班，開訓13班。 預計參訓學員數450人，參訓373人，達成率82.89%。結訓356人，結訓3個月就業人數為214人，就業率60%。
3. 訪查機制，不定期訪查各委辦職訓班之課程表、教學日誌、學員出席情形及意見反映，13個職訓班共訪查27次，訪查率達104%。訪查時進行學員抽訪，了解個別化之需求、參訓心得及相關意見，針對訪查時承訓單位應改進事項，本府函文予限期改善並擇期複查，102年複查結果都符合規定。
4. 學員滿意度之比率為85﹪，較101年84.3%進步。
5. 開班期程為5月到9月，共個5個月。
6. 承訓單位篩選、督導及學員輔導機制

(1)採限制性招標最有利標方式篩選優勝廠商，契約書中明載承訓單位之應辦事 項、退場機制及罰則，提升承訓單位及義務履行之責任。

(2)訂定招標評選機制，承訓單位歷年辦訓成效、合約執行度及有無重大缺失列 入來年招標評選依據。

(3)辦訓期間隨時以電子郵件或公文方式傳遞最新職訓相關規定及各職業訓練中 心、地方政府最新職訓訊息轉知承訓單位分享。

(4)辦理職訓業務檢討會，針對職業訓練業務作業規定、查訪發生問題、就業輔 導、經費核銷等事項提出說明，並就職訓業務進行經驗交流，以提升承訓單位執行能力。

(5)辦理職訓成果展活動，結合大型就業徵才活動，邀請結訓學員免費設攤呈現 學習成果，並邀請縣內各大廠商設攤徵才提供各類職缺供結訓學員選擇，

6.職訓與就業關聯度58 %。

二、**就業服務**

1.未設置就業服務臺，但編制編列150萬元經費辦理現場徵才活動外，及配合苗 栗就業中心辦理現場徵才活動計17場次，參加廠家373家，提供職缺數18,268個，參加人數9,096人，媒合人數3,420人，媒合率33.89%。並結合縣內2所大學，針對應屆畢業生辦理2場校園徵才，參加人數3,300人，媒合人數1,645人，媒合率50﹪。

2.與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參與102年度「桃竹苗區就業安全聯繫會報」5場次。

(2)主動參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進研習等相關活動共6場次。

(3)與苗栗就業中心共同辦理47場就業促進研習，參加人數約2,000人，其中中 高齡、中低收入戶等特定對象約1,000人。

(4)由社工員專業評估更生人、毒危人口、受家暴者及中低收入戶等特定對象之 工作能力及工作意願，轉介至苗栗就業中心就業媒合。

(5)辦理「弱勢青少年職涯發展與就業輔導」時，邀請苗栗就業中心督導人員擔 任講師。

3.就業歧視防制業務

(1)辦理「102年度防制職場就業歧視暨性別工作平等宣導會」2場次，共計200 人次參與。

(2)辦理防制就業歧視暨性別工作平等有線電視宣導於吉元有線電視第八頻道大 苗栗新聞播放2D靜態圖卡檔，全年共播出9則共1764檔次；30秒2D動態圖卡短片2則播放882檔次。

(3)印製防制就業歧視暨性別工作平等宣導手冊及單張DM，於宣導會及就業博覽會設攤宣導發放。

4.求職防騙業務宣導

(1)主動查察不實徵才廣告電訪及實地查察，共138件，查察結果：皆符合規定。

(2)辦理本縣大專院校、國中校園求職防騙巡迴宣導講座，共辦理15場，參加學 生計4,950人。

(3)配合「栗求卓越 幸福領航」現場徵才及校園聯合徵才活動、校外實習與就業 職前座談會、各項大型活動、研習會議、失業者職業訓練及法令宣導會加強求職防騙宣導，計29場，參與的青少年及民眾約10,000人次。

(4)委託吉元、信和有線電視製作播放「厝邊頭尾大家講-求職防詐訪談節目」， 邀請勞政及檢警相關專業人士共同對談，以分享實際案例及解析相關法規，宣導求職防騙。

(5)製作求職防騙宣傳資料配合活動

-平面宣導品，求職安全手冊（500份）、求職安全你和我摺頁DM（5000份）、求職防騙海報3款（1500張）、「栗求卓越 幸福領航」現場徵才及校園聯合徵才活動手冊。

-宣導小物，LED燈-手電筒等共12種。

-宣導看板，求職安全易拉展3款。

(6)運用傳播媒體辦理求職防騙宣導，共22種。

-網路媒體宣傳4種，.運用本府網站首頁快速連結求職防騙訊息，資訊網站刊 登暑期工讀相關權益，電子報發布暑期工讀求職防騙訊息及成立「求職防騙」 臉書粉絲團。

-平面媒體宣傳8種，運用3種平面媒體（中國時報、聯合報、苗栗時報），2 種季刊（貓裏志工、活力苗栗），現場徵才及校園聯合徵才活動手冊，雜誌（親子天下月刊）及縣內38個社區發行之社區報，刊登求職防騙相關訊息。

-有線電視宣導2種，委託吉元、信和有線電視製作播放「拒絕求職受騙宣導 短片」，宣導4個月，共播出784檔次，宣傳人數約10萬人次，及.利用有線電視以跑馬燈方式宣導。

-廣播媒體宣傳2種，委託城市大苗栗廣播、中國廣播電台製作廣播文案，利 用插播及口播方式，宣導求職防騙4個月，共播出784檔次，宣傳人數約10萬人次。

-移動式廣告宣傳2種，利用台鐵電聯車車廂廣告、客運車體廣告，刊登求職 3部曲、學生族工讀防騙笈等，宣導4個月，於各車廂共刊登20則，宣傳人數約10萬人次。

-電子LED字幕機輪播1種，於縣府各機關電子看板及各鄉鎮市公所各重要路 口播放。

-製作「求職防騙宣導」紅布條至各鄉鎮市公所懸掛。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員3人及外勞諮詢服務員2人。
2. 102年度查察總件數4,899件, 查獲藍領外勞違法案件73件；查獲違法案件並 依部訂標準製作紀錄總計14件，總計查獲藍領違法外勞案件計87件。
3. 受理外勞爭議案件為697件，結案案件696件。受理外勞諮詢服務總計2,691 人次；其中親自到府服務1,051人次，電話受理服務1,640人次。終止契約驗 證件數1,757件。
4. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率96.45%，高於80%。
5. 已建立外勞管理查察標準作業程序及提供外勞政令宣導彙編進行宣導，未建置管理資訊系統及未委託民間團體辦理外勞安置處所。

**四、綜合評量**

1. 職業訓練資料準備完整，相關同仁對於業務之說明與掌握度也表現非常熟悉。在書面資料及簡報中，能針對職業訓練及就業服務徵才活動，呈現101年及102年之比較，可清楚看到業務成長與變動情形；並能針對101年度執行經驗與委員相關考核建議持續進行滾動式修正，值得肯定。
2. 102年度辦理「勞動力需求調查及產業結構分析與運用」調查，以縣內勞動力需求及產業結構求才因素作為職訓及就業服務工作規劃之準據，符合認真求實科學辦事精神，並奠定業務規劃的堅實基礎。
3. 在經費不豐，縣內企業家數及規模比不上都會區情形下，工作同仁盡其所能，結合民間及其他縣府部門資源，多項針對縣民需求之政策措施，顯見單位主管及同仁之努力。
4. 整合勞動及社會資源處及相關業務局處資源與資訊傳遞，並協處或轉介相關特定對象，也值得肯定。
5. 雖未設置就服台，但能編列公務預算辦理徵才活動，在相關業務規劃與推動執行上，亦能全力配合勞動力發展署桃竹苗分署執行及參與。
6. 縣府主動查察就服機構，並以成立專案計畫，配合警政、憲兵隊、海巡署機動緝隊及岸巡三二大隊、專勤隊等相關單位聯合查緝非法外籍勞工，將不法的就服機構縝密查察，以維護勞工權益及勞動安全。

**五、綜合建議**

**(一)職業訓練**

1. 關於職業訓練之規畫，宜有實際產業與人力需求市場調查，學員訪視資料以及 求職者對工作意向需求等資料做基礎，似不宜受到訓練提案單位基於自己辦訓 能力所提出的訓練職類之限縮，建議於未來職訓招標的需求書裡能要求與落實。
2. 針對硬體設施、師資條件、辦訓經驗及輔導就業的實績，主辦單位及參訓者多 表示不滿意的委訓單位，建議能進一步檢討其原委，並提出改善建議，建請勞動力發展署參考。
3. 針對職訓班別選擇，除請提案單位自行提列外，建議參考當地就業中心的職缺、 就博會或就業中心失業者參訓需求、苗栗縣未來產業發展與人力需求、及縣府施政方向進行規劃，並進行次級資料整理分析。
4. 101及102年連續二年原規劃開辦職訓15班，但實際辦理僅13班，建議再評 估地方職訓需求量與特色，將就業中心求職尚未就業者的需求與失業原因，納入開班需求的評估，以免招生不足。
5. 對於學員滿意度過低的辦訓單位，應該進一步瞭解原因，並訂定配套措施，於 該單位日後參與投標作業時妥善處理。
6. 對於各項的滿意度調查，建議供調查問卷之設計、現場施測、統計分析，主辦單位宜居主導地位。另建議增加質化性質的題目，且務必填答，俾掌握真實狀況；提升該項統計資料的參考價值。
7. 對於結訓學員就業狀況，務必持續追蹤，除與勞保局就業投保資料勾稽查證外，對於在「員工人數4人以下屬自願投保單位」任職者，列為查察重點，防止假訓練真申領失業給付的現象。
8. 就業率的勞保勾稽偏低，就業人數214人中僅有28人，佔13％。建議應加強
9. 職訓提案單位應針對就業市場現狀及事業單位職缺的掌握，以使職業訓練與就業服務作有效之串聯。並可結合當地就業中心，提前將未就業結訓學員名冊送請協助就業。
10. 建議提前辦理職業訓練的採購期程，將招生辦訓時間分散、避免過於集中某些月份，並將結餘款進行後續招標作業。
11. 苗栗縣職業訓練之承訓單位較少，建議縣府可多栽培並開發新的承訓單位，以增加訓練夥伴的選擇性。
12. 職訓對象的生活補助戶與更生人要有10%的保障名額，但102年度實際受訓的對象名額仍偏少(生活補助戶6人；更生人2-3人)，建議可再強化與落實該機制。

**(二)就業服務**

1. 對不實徵才廣告之電訪及實地查察，目前只做求才不實廣告之重點查察，建議可同時查訪是否有違反就業歧視及性別工作平等情事。
2. 102年度求職防騙宣導多數為求職機會較少的國中生，建議調整宣導的重點對 象。另宣導的時程應再酌調，針對宣導對象的作息特性予以規畫，以發揮實際宣導效果。
3. 就業歧視宣導方式目前為有線電視託播及徵才活動設攤，考量宣導對象主要為 雇主及勞動力人口，建議可增加宣導廣度，如與國小合作，運用家庭聯絡簿簽收的機制，發放相關就業歧視及求職防騙宣導的文宣，以提高宣導的效果。
4. 有關就業歧視及求職防騙的電子媒體宣導，有多個時段分配於深夜及凌晨時段，效益有限，建議調整託播時段，於與承辦廠商議約時調整需求規格，提高宣導效益。
5. 有關縣府規劃建立就業服務相關資源整合之平台，作為廠商與求職民眾之橋樑 與網絡乙節，建議善加利用勞動部勞動力發展署ejob就業服務網站、全年無休的客服中心(0800-777888)及年底將推出的APP，以提高民眾尋求服務的便利性。建議縣府可建立公務預算與就安基金經費使用之劃分原則，讓不同經費發揮效果，落實就業促進之最終目標。
6. 縣府未設就業服務站，申請就業服務的案件數較少，建議縣府可對就業中心業務不足處，研提較多就業服務相關計畫。

**(三)外勞管理**

1. 針對原因為提前解約的外勞爭議處理，可在說明欄位中，加註違反工作規則之 事項。
2. 關於外勞管理的許多訪視或問題處理的紀錄，表格內容以勾選性質者居多，建議增加對本案發生的原因、處理過程、處理方法、處理結果等，做文字的記述，俾能從此等資料中，找尋出解決方法，並防範未然。
3. 外勞管理相關宣導，建議可就宣導片揭露之收視率與效果，請廠商統計及分析， 以實際瞭解宣導效果。
4. 外勞管理宣導方向，建議以客製化的宣導策略，製作針對申請中及已聘任等不同訴求對象，在不同通路上進行宣導。
5. 有關「合法外勞違法打工」新產生之案件，雖然縣府的外勞人數不多，但發現在營建類及家庭看護類有增加前述新案件之趨勢，建議可針對此案型加以分析及統計案件，找出發生之原因，並具體提出因應做法及建議。

**(四)其他建議**

1. 在自評資料中，對於部分上年度建議改善事項，尚無法對應切實改善；部分未能掌握改善建議之核心因素，以致影響其改進績效。建議能掌握提出改善建議的背景因素及欲達到的目的，透過整合縣府相關部門，勞資界及學校資源之整合機制，研提出具體對應策略及作法，俾能有效改善問題，提升績效。建議能善用SWOT分析及7W之分析架構，以提升規劃品質。
2. 就安基金聯繫會報，除勞動法規或政令宣導外，未就中央與地方溝通共識或整合服務企業實務部分落實會報之功能，建議予以強化並列入紀錄與管考。另外縣府與廠商聯繫會議記錄中，對廠商現場反應事項，應建立後續追蹤、管考或後續服務之成效評估。
3. 針對就安基金之業務的分工與運作，建議逐步建立標準作業程序，避免因人員流動影響工作績效與目標達成率。

**撰稿人：邱孟堯　委員**

**102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考核計畫**

**臺中市政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算144,273千元，核銷134,353千元，執行率92.86%。其中，職業訓練分配32,000千元，核銷29,031千元，執行率90.72％：就業服務核定68,830千元，核銷65,331千元，執行率94.92％：外勞管理分配45,700千元，核銷41,701千元，執行率91.25％。

1. **職業訓練**

1.辦理班數：共34班。參訓人數1,012人，結訓：結訓人數946人，就業人數及就業率：結訓3個月：就業人數628人，就業率65%；結訓6個月：就業人數662人，就業率69％。

2.目標人數達成率99.2%：規劃目標訓練人數1,020人，實際開訓人數1,012人（結訓946人，離訓66人中有22人為提前就業）。

3.對承訓單位不定期訪查次數機制及處理結果，訪查率136%，對各承訓單位辦理訪查共94次。

4.學員抽訪及後續因應作法：訪查時均進行學員抽訪，了解個別化之需求、參訓心得（吸收程度）及相關意見，102年度學員意見反映、執行方式調整、說明及應變處理方式均主動即時以電話、電子郵件及發函方式通知。

5.學員滿意度92.2％。

6.開班期程均勻配置於年度各月份，2月至11月，開班期程包含11個月。

7.業務座談及檢討會：針對委訓單位辦理4場業務座談、檢討會，針對職業訓練業務新增之作業規定、建立錄訓機制、學員管理、爭議處理、就業輔導、經費核銷..等注意事項提出說明並介紹職業訓練機構設立、管理申請流程，及針對提振輔導就業成功方式進行經驗交流、意見分享。

8.職訓與就業關聯情形：與上年度比較，101年度職業訓練訓後3個月就業關聯度為69.6％（382 人/549人），102年度職業訓練訓後3個月就業關聯度提昇為70.5％（443人/628人）。

9.提昇訓後就業關聯絡之作法：招生簡章明列訓練課程、辦理課程說明會、錄訓甄選機制、 契約明定建立錄訓機制。

10.提供創業諮詢及講座：針對適合創業的職業訓練班，主動提供創業諮詢服務(計服務90人)及安排創業講座課程，102年度針對職訓班學員共計辦理6場創業講座，參與人數共計170人。。

11.持續就業輔導機制：責成委訓單位於結訓前邀請有與訓練技能相關職缺之廠商，確實辦理 31場就業輔導活動，並於訓後3個月內追蹤就業成果，又訓後6個月內繼續由市府專人提供就業媒合服務及追蹤輔導，提昇就業績效。

12.職訓成果展現與行銷：職業訓練成果展：為提供市府歷來職訓結訓學員展現專長的舞台，辦理職訓成果展活動，邀請結訓後已創業之職訓班學員免費設攤呈現學習成果，除了讓民眾瞭解該項訓練之特色外，並藉由本活動，為結訓學員就（創）業行銷，提高能見度，配合各類活動共計辦理6場成果展活動，職訓學員計53個攤位宣導行銷，約計5,000人次參與。

1. **就業服務**

1.受理求職求才數：每人每月受理求職求才為167人次，合計受理求職求才總量為35,984人次，達成率為128.15％。(35,984人次/(18人\*12月\*100人次)。

2.就業媒合成功數：每人每月就業媒合成功平均20人，合計推介就業成功人數5,909人，達成率109.43％。(5.909人/(18人\*12月\*18人))。

3.就業服務諮詢：每人每月就業服務諮詢225.6人次，共提供60,940名求職者就業諮詢服務，達成率188.09％。(60,940人/(18人\*12月\*120人))。

4.拜訪廠商：每人每月聯繫訪視企業廠商家數12.34家，分別提供123.33個工作機會。

5.建立多元化就業市場資訊平台：分別辦理以下措施：

(1)建立就業資訊公告點：於全市建立多元就業資訊公告點，透過市府、區公所、里辦公處、勞工服務中心、網站及結合民間單位，傳遞市內工作機會職缺內容、職業訓練及相關補助措施資訊，協助失業民眾獲得工作機會，並協助廠商找到合適人才。

(2)建立全年無休求職求才網站：「大臺中人力資源網」；102年度大臺中人力資源網共約167萬5,930人次上網瀏覽。

(3)就業服務資訊化：透過人力資源網線上查詢，迅速提供求職者即時的求職訊息，並透過電話、傳真機等設備及就業服務人員協助，迅速讓求職者與求才廠商做聯繫，以爭取最佳求職時效，並藉以訓練求職者自我謀職能力。另，讓求才廠商在最短時間內僱用最適切人才。

(4)就業服務效率化：於市府勞工局所屬就業服務據點內設置就業資訊專區，設置電腦供民眾使用，增進求職者善用就業資訊區相關資源的使用率，同時有效運用就業服務人力資源投入「低就業能力」求職者之就業媒合服務。

(5)單一窗口個案管理就業服務：由專業就業服務人員，整合求職求才媒合服務、職業訓練諮詢服務或安排參加本府為求職民眾舉辦各項就業促進研習活動、現場徵才活動等，讓各項就業服務可一次到位。

(6)建立完整就業資訊網絡:提供最新出刊就業快報於市府、區公所、里長辦公處、各大專院校、民間團體等單位，並透過網站、報紙、簡訊等多元流通管道宣傳，以協助廠商迅速找到所需之人才。

(7)聯結里長便捷服務網絡：執行「里長就業讚」服務專案，藉由里長做媒介，透過里長對在地里民及公共事務的了解，提供里民就業資訊與就業機會，並可藉由里長轉介當地有求職需要民眾及有求才需要之廠商至各就業服務台，提供便捷的在地化就業服務。

6.提供各項便利求職民眾的多元化服務：

(1)競爭力強之求職者：可由求職民眾自行於求職管道找到適合的工作，職缺已公告於市府網站、大臺中人力資源網及全國就業e網並隨時以求職簡訊傳遞就業資訊及徵才活動訊息給求職民眾參考，同時提供最新就業快報及職業訓練開班訊息。

(2)就業能力薄弱者：協助不會使用電腦上網及取得資訊能力較為薄弱的民眾，透過就業快報印製，於勞工局、勞工服務中心、各區公所、里長辦公處、議員服務處、圖書館、文化中心、火車站、非營利組織、弱勢民眾福利服務之民間團體及婦女團體等共824處，提供有需要的民眾索取，並請協助宣導轉知有需求的求職者，以達適時之協助。

7.辦理各項現場徵才活動：計有：

(1)就業博覽會：102年度共計辦理4場就業博覽會，協助251家廠商求才，開發19,897個工作職缺，求職民眾8,518人，初步媒合8,544人次。

(2)巡迴聯合廠商徵才活動：102年度共計辦理13場，協助277家廠商求才，開發18,692個工作職缺，求職民眾4,822人，初步媒合4,211人次。

(3)單一廠商徵才活動：配合廠商用人需求，辦理207場單一廠商徵才活動，並協助區域性廠商聘用當地民眾不定期辦理，共提供10,919個工作職缺，初步媒合3,517人次。

8.就業服務人員工作管理及職能提升：就服員每週定時繳交週報告，並指派正式編制人員擔任督導員，另分別推派參加市府及各單位102年度辦理之在職人員訓練，共13場次，提升專業素質及服務品質。

9.仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構評鑑計畫：102年度評鑑101年度設立於本市私立就業服務機構共8家，達成率100%。與101年度評鑑6家相較，增加2家。

10.資遣通報與就業保險法非自願離職名冊查核比對實施計畫：102年度資遣通報事業單位6,425家，被資遣員工10,558人，中彰投區就服中心失業給付查核比對5,734筆，已發文通知尚未資遣通報之事業單位429件，大量解僱資遣人數1,272人，受理事業單位撤銷修正資遣通報102件，裁罰6家事業單位。

11.創業診斷服務實施計畫：協助已創業民眾，提供一對一客製化的服務，針對其營運、行銷、財務分配或開拓客源等問題，透過問診的方式，提供創業診斷、實地輔導、問題解決方案等服務。預計服務40家，申請服務47家，達成率117.50%。經由顧問輔導後，在服務品質提升75.76%、主力產品提升75.76%、商品賣相提升75.76外，產品創新提升75.76%。

12.職場戰國策實施計畫：分別是：

(1)履歷健診服務:102年度預計提供400小時的履歷健診服務，服務人次418人，執行率達100％以上。

(2)就業促進光碟-行業篇及微電影-夢想起飛，好運相隨，將勞動價值、工作態度置入劇情，藉以感動教化人心，以達振奮、勵志及發人省思之效，共印製3,200片光碟，分別於就業服務台、各場就業博覽會...等分送求職者。

13.各項就業促進活動計畫：分別是：

(1)總共辦理求職準備成長團體100人次，達成率100%；就(創)業講座143人次參與，達成率119.17%；職場體驗營15場次，498人次參與，達成率119.17%；職涯成功密碼研習營4梯次，121人參與，達成率100.83%；就業心靈雞湯帶狀節目播製60集，達成率300%。

(2)青少年職涯探索活動計畫：分別是：少年職涯探索活動3梯次，58人參加，達成率105.45%；高中職、大專生暨國中技藝專班就業知能活動－就業知能講座20場次，4,652人次參加，達成率281.94%；高中職、大專暨國中技藝專班職場經驗分享15場次，1,775人次參加，達成率118.33%；企業座談會10場次，1,546人次參加，達成率193.25%；企業參訪暨企業說明會10場次，298人次參加，達成率149%；青年職涯規劃研習營梯次， 201人參加，達成率100.50%。

14.辦理各項現場徵才活動：102年度共辦理2場次大型聯合徵才活動，114家廠商參加，提供10,703個職缺，參加人數5,350人，初步媒合5,725人次，達成率100%。另辦理10場次中型聯合徵才活動，237家廠商參加，提供16,544個職缺，參加人數4,185人，初步媒合3,728人次，達成率100%。

15.就業服務個案管理系統開發：102年度以大臺中人力資源網為基軸，建置「個案管理系統」，以無紙化及資訊化管理方式，幫助就服員記錄個案之就業服務歷程、支援個案轉介、提供本市社政、衛政、教育、勞政等資源連結，讓就服員有效掌握各項就業服務資訊，協助個案就業媒合，以達穩定就業之目的，並藉由個案管理系統提供適切之就業服務內容，進而提升就業媒合率，活絡就業市場。個案管理系統業於102年10月份建置完成。

16.就業服務人員教育訓練計畫：102年度辦理4場教育訓練，內容包含產業特色與發展趨勢、企業用人需求認識、諮商輔導技巧、社會資源連結與運用、特殊故個案處遇、個案心理及家庭狀況評及就業服務與勞動法規研習等，計128人次參加，達成率106.7%；9場督導會議，136人次參加，達成率100.7%；2場企業參訪，40人次參加，達成率100%；2場標竿學習，45人次參加，達成率112.5%。

17.職業適性診斷計畫：102年度服務1,526人次，達成率101.73%，簡易諮詢1,124人，達成率102.18%；深度諮商402人，達成率100.5%。

18. 弱勢家庭大專青年暑期工讀計畫：102年度持續辦理本計畫，透過整合公部門之需求，提供216個工讀機會，參與216人，達成率100%。

19.設置就業服務據點配合推動就業服務業務：分別是：

(1)受理求職求才數：102年度應受理求職求才人數為28,080人次(130人x12月x18員)，實際達成人數總計35,984人次，達成率128.15％。(35,984人次/28,080人次)。

(2)就業媒合成功數：102年度應達成就業媒合成功數5,400人次(25人x12月x18員)，實際達成人數5,909人，達成率109.43％。(5,909人/5,400人)。

(3)就業服務諮詢：102年度應達成就業服務諮詢人數32,400人次(150人x12月x18員)，實際達成人數60,940人次，達成率188.09％。(60,940人次/32,400人次)。

20.就業服務多元行銷計畫：執行情形：

(1)電台廣播宣導：透過5家電台，每檔次30秒廣告，共4,486檔次持續播放求職教戰守則、就業秘訣、特定對象就業服務、就業促進、就業快報及大臺中人力資源網站等議題，並於節目中配合本府辦理相關徵才活動即時口播資訊，每檔次各以2,000人次收聽，預計總收聽人次超過500萬人次。

(2)有線電視宣導：共製作157張圖卡，於大臺中地區5大有線系統電視頻道新聞時段圖卡播出共8,349檔次，宣導效益估計達400萬人次以上，除此之外，增加電視新聞報導製作8則，播出64次、臺中大小電視節目1集、全國衛星頻道訊息跑馬51,216檔次、增加圖卡播出3,340檔次。

(3)就業快報印製：二版印製，每兩週發行一次，出刊18期，每期發行菊全開彩色2版(含印製、版面編排、裝訂與郵寄等)，配合活動彈性運用，適時調整印製數量，計32,599份(2版計65,198份)，及黑白加印版18,625份149,000張(1份係為8張A3紙雙面列印)，共51,224份，分發至939個臺中市各區公所、戶政事務所、圖書館、里辦公處及非營利組織團體供民眾索取，提供4,665家廠商20,253個工作機會數。

(4)平面媒體廣告：刊登徵才活動訊息、職業適性診斷、暑期工讀、青年就業讚計畫等相關資訊計30則，提供多元、即時性之就業服務訊息。大臺中地區訂報戶加零售攤約計43萬份報紙，依尼爾森閱報率調查，粗估每日閱報人次為50萬戶。

(5)戶外廣告：宣傳車廣告每日估計約有36,540名閱聽人次；旗幟廣告宣導懸掛時間5個月，重要路段25條，組數高達642組，以臺灣大道及文心路每小時車流量紡5,300輛(含大眾交通運輸)，單日人數流量約10,000~15,000，每日估計約有20,000人次，加上臺中市其它路段，有效宣傳每日約900萬收視人數上。廣告牆估計每日宣傳人次約6,200人。戶外LED電視牆估計每日閱聽人次可達10,000-15,000人次。

21.辦理各項就業歧視活動：宣導講座辦理8場，總參與682人，達成率106.56%；強化就業歧視評議委員會功能研討會1場次，參加25人，達成率192.31%；宣導資料3種：書面宣導文宣便條紙盒、宣導摺頁及宣傳光碟。具體就業歧視查察成果計有主動查察94件，申訴案件10件。

22.辦理求職防騙宣導講座：共辦理37場，實際參加3,971人，達成率397.1%；另，首辦打破陷阱快樂求職舞台劇3場次，參加人數3,010人次。求職陷阱查察成果主動查察294件，諮詢案件253件，申訴案件：30件。

**(三)外勞管理**

1.總查察案件18,052件。補助外勞查察計畫檢查人員：36人

2.總查察加權案件數總計18,998；其中藍領外勞查察案件為17,441，白領查察案件數為611件。

3.總查獲違法加權案件數總計4,760件。查獲藍領外勞違法案件752件；查獲違法案件並依標準製作紀錄總計498件，委託非營利組織陪同製作紀錄為0件，總計查獲藍領違法外勞案件計1,250件。

4.另查獲白領外勞違法案件14件。

5.案件處理時效性

(1)1955專線派案，30日內之結案率（89.3％）高於80%。

(2)已建立外勞管理查察標準作業程序。

(3)已建置管理資訊系統。

6.處理外勞爭議件數76件

7.受理外勞諮詢服務人次總計19,724人次；其中，親自到府服務計18,787人次，電話受理服務937人次。

8.處理外勞提前終止契約驗證案件總計8,399件。

9.1955專線派案，30日內之結案率（89.3％）高於80%。

1. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處

**(一)職業訓練**

1.經費執行率提高:101年度核定32,000千元（含新增計畫經費320萬元），執行26,024千元，執行率81.33%；102年度核定32,000千元，執行29,031千元，執行率90.7%，執行率提高9.37%。

2.開班數成長：101年度辦理31班；102年度辦理34班，增加3班。

3.開訓人數微幅成長：101年度開訓912人，達成率98%；102年度開訓1,012人，達成率99.2%，開訓人數增加100人，達成率提高1.2%。

4.結訓人數增加：101年度827人，參訓率90.67%；102年度結訓946人，參訓率93.47%，結訓人數增加119人，參訓率提高2.8%。

5.離(退)訓人數減少：101年度85人，離退率9.3%；102年度66人，離退率6.5%，離(退)訓減少19人，離退率降低2.8%。

6.結訓學員滿意度調查提高: 102年度整體平均滿意度92.2%，相較101年度86.6%；整體滿意度提高5.6%。

7.就業率與就業關聯度微幅提高: 102年度平均就業率65.15%，相較101年度平均就業率64%，就業率提高1.15%。另勞保勾稽勾稽率亦提高7%，就業關聯度亦提高0.9%。

**(二)就業服務**

1.經費執行率委幅提升：102年度執行率98%，相較101年度執行率92%，執行率提高6%。

2.就業服務臺業務量明顯提升：102年度每人每月求職推介就業人數27人，相較101年度22人，成長23%；102年度每人每月服務諮詢量282人次，相較101年度263人次，成長7%。102年度平均每人每月聯繫訪視企業廠商家數22家，相較101年度12家，增加83%。

3.服務人員素質提升：102年就業服務相關人員有12人取得乙級就業服務技術士證照，並分別派員參加在職人員訓練共13場次，對提升就服員專業素質及服務品質有很大助益。

4.辦理現場托育服務、增加平面廣告宣導及印製就業服務資源手冊，以強化外籍配偶與大陸地區配偶相關就業促進活動與貼心服務，提高其參與意願及動力。

5.現場徵才活動成效微幅提升：102年度辦理4場就業博覽會及13場聯合徵才活動，總計292家廠商參加，提供38,589個職缺，服務13,340名民眾，媒合12,755人次，相較101年度辦理4場就業博覽會及11場聯合徵才活動，493家廠商參加，提供47,394個職缺，服務12,551名民眾，媒合10,487人次，民眾參與數與媒合數均略微提高。

6.就業促進活動參與人數大幅成長：102年度共862人次參與，相較101年度433人次參與；參加人次成長99%。

7.求職陷阱查察與宣導活動大幅成長：102年度參加人數3,971人次，相較101年度參加人數2,444人次；參加人次成長62.48%。另，宣傳管道更趨多元化，102年度除延續101年度各項宣導方式運用傳播媒體(包含發佈新聞稿、閱讀大台中、大臺中新聞、報紙分類廣告、電子佈告欄、有線電視公益頻道、廣播、海報、宣導光碟、電影院售票口預告片系統、手機平台、羅馬旗、字幕機、電子郵件、電影院開播前播放宣導動畫)、職業訓練班與勞工教育宣導、青年職涯研習營宣導、宣導講座、宣導動畫、車體平面廣告、移動式廣告車宣導等21種之管道宣導防制求職陷阱外，亦增加網站連結宣導、E-DM寄送宣導、企業座談活動宣導、大專青年暑期工讀生教育訓練宣導、新移民教育活動宣導、徵才活動宣導、舞台劇等，總計102年採取28種管道宣導防制求職陷阱。

8.青少年職涯探索活動計畫參與人次大幅成長：企業座談及企業參訪暨企業說明會102年度計辦理20場，參加1,844人次，相較101年度16場次，計882人次參加；場次增加4場，參加人次成長109.1%。

9.防制就業歧視業務活動微幅成長：102年辦理8場次，參加人數682人，相較101年度共5場次，參加人數592人；場次增加3場，參加人次成長15.20%。

**(三)外勞管理**

1.查察違法外籍勞工102年度總查察案件18,052件，查獲違法案件1,082件；相較101年度總查察案件15,632件，違法案件606件；查察案件增加率15%，違法案件增加率79%，成長迅速。

2.102年度外籍勞工諮詢業務，總計受理雇主及外籍勞工諮詢服務案件計18,787件，勞資爭議協調計76件，提前終止契約驗證案8,399人；相較101年度諮詢服務案14,304件，勞資爭議協調計55件，提前終止契約驗證案8,297人，諮詢服務案件增加率31%，勞資爭議案件增加率38%，終止契約驗證增加率1.2%，服務量及成效成長迅速。

**五、綜合建議**

**(一)一般性建議**

1. 績效呈現部分，建議可再進行部分系統化整理；例如去(102)年做了哪些努力，所以成效相較之前增加?去年又曾做了什麼努力卻無法在績效上呈現?面對此狀況，市府是如何調整團隊努力方向?亦即，能從呈現資料中獲知市府團隊努力過程、內容及未來努力方向。
2. 考核委員所提供建議事項，市府團隊後續追蹤與改善方向重點應加強具體化比較與呈現；以就業服務的個案管理為例，市府對長期失業民眾或相對弱勢特定就業對象，例如身心障礙者，曾經做了哪些努力或提供哪些服務?而在某些特殊個案的服務成果敘述中，具體展現成效。亦即，在成果具體展現上，可再具體化，例如投入內容、結果、人力或資源等都可列入其中。
3. 進行轄區內人口需求評估與分析，包括就業率和失業率比較等，進而針對分析的結果或趨勢辦理了許多方案計畫，然而無法從資料中充分了解市府針對這些評估分析報告提出因應對策之關聯性，及其對相關方案計畫推動的後續影響。

**(二)職業訓練**

* 1. 結訓學員滿意度調查結果顯示，滿意度是穩定提升的，惟應再進一步了解學員對那些項目或內容是不滿意的，不滿意處是未來努力空間和方向。
  2. 職業訓練結訓後三個月和結訓後六個月的就業率比較，約三分之一班別就業率數據持平，無任何改變，建議可將結訓學員就業率放入個案管理系統中，以充分反映培訓單位和市府團隊個別努力，亦降低訓用落差情形。
  3. 在就業服務及職業訓練均已建構完整詳細SOP，惟考量目前非理性求職民眾有增加趨勢，建議可增訂「就業服務據點危機處理機制」，提供同仁備用參考。
  4. 對於職業訓練承訓單位輔導工作花費許多心力，包括訂定工作手冊，辦理各式業務說明會及承訓單位彼此間觀摩活動等，進而在承訓單位辦訓能力提升上有具體成果，例如承訓單位積極主動辦理課程及未來就業趨勢說明會等具實質效益的活動；若舉辦說明會之承訓單位已達相當普及，未來可研議納入承訓單位應辦事項，甚至進行上開說明會的成效評量。

**(三)就業服務**

1. 各項業務均辦理許多宣導活動，但宣導成效似乎僅能就參與人次或宣導人數呈現，建議可從市府團隊舉辦的活動回饋進行統計，以更有效掌握及評估宣導成效；例如活動滿意度調查表中增列「如何得知本活動訊息」等問題，透過求職民眾回饋，進一步了解宣導活動的實質推廣效果。
2. 各項服務均有滿意度調查，且獲得高度滿意，但在高度滿意的現況中，反而讓滿意度調查失去鑑別力，建議思考如何找出實質有意義之問項，並請特別重視「不滿意」意見內容，雖其為少數，若妥善回應，應可有助於服務品質提升；同時可再增加有關意願和行動層次項目，例如是否願意再參加活動或是否願意留下聯絡資訊等問題。
3. 求職求才網絡建置，係為了協助廠商與人才媒合為要，為增加就業服務工作人員媒合績效，建議求職求才網(大台中人力資源網)宜與勞動力發展署就業服務資訊系統進一步介接，以強化國人就業資訊之取得。
4. 欲進行有關就業狀況調查，建議於主題確認前，先參考中央已調查之調查資料，如勞動部、主計總處、勞動力發展署及分署調查報告，以不重複為原則，以達到資源共享目標。
5. 宜要求就業服務人員在取得職缺時應同時了解該職缺的實際薪資區間，以減少求職民眾的疑慮及加快媒合速度。
6. 因應就業服務法第5條修正，建議針對民眾求職時，廠商詢問個人隱私資料之禁止部分，可增加相關議題的教育訓練課程或講座，以協助民眾了解相關法令。
7. 台中市失業民眾年齡層多以青年失業為主要族群，建議可利用今(103)年下半年尚未執行的宣導活動，或提出明(104)年有關促進青年就業的創新宣導計畫，以達到中央地方合作，共同協力解決青年就業問題，並可加入促進青年圓夢計畫logo，統一民眾對於政府推動青年就業的一致印象。
8. 建議進行私立就業服務機構評鑑時，能強化其對就業市場資訊揭露的正確性，勿造成民眾錯誤印象之虞。
9. 青年海外就業部分，市府雖努力對學校及私立就服機構進行查察及宣導，惟仍有許多學生未透過正式管道自行到海外打工；建議未來進入學校宣導時，可利用職涯講座強化學生對海外就業管道資訊，以避免學生因本身的知識不足而到國外違法打黑工，進而造成任何不利情事發生。

**(四)外勞管理**

1. 對於外勞業務之執行非常有活力、積極，也有創新之思維，足為其他縣市借鏡。
2. 建議對外籍漁工的特殊工作特色，市府團隊應多向雇主及漁工加強宣導，尤其是自由加入工會的部分。
3. 勞資爭議協調部分，如涉及雇主工資未全額直接給付，建議勞資雙方雖有給付共識，市府仍宜在結論上敘明雇主是否應立即給付或限期給付，並就分期給付部分加載「一期未付視為全數未為給付」，進行裁處措施。
4. 安置單位的支出費用，一部分係由就業安定基金所補助，因此如有安置個案涉及刑事案件，安置期間達3個月以上者，請發文促請司法機關盡速偵審，避免影響外勞在台的工作權益，並降低外勞發生行蹤不明的機率。

**撰稿人：陳月娥　委員**

**102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考核計畫**

**彰化縣政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算69,012,000元，核銷59,878,000元，執行率86.76 %。其中職業訓練分配12,445,000元，核銷9,066,000 元，執行率72.86%；就業服務分配27,191,000元，核銷25,640,000元，執行率94.30%；外勞管理分配22,090,000元，核銷19,990,000元，執行率90.49%。

1. **職業訓練**
2. 已建立失業者職業訓練規劃標準作業流程規定，列出流程圖及辦理期程說明。
3. 透過101年度彰化縣職業訓練需求狀況調查、101年10場就業博覽會針對求職民眾所做職訓需求調查、101年針對外籍配偶及大陸配偶所做之「彰化縣政府辦理失業者職業訓練需求調查表」、101年度彰化縣大專青年就業需求狀況調查計畫、勞動部勞動力發展署中彰投分署100及101年度委外課程規劃評估指標、失業民眾職訓需求等各項調查資料，統計分析，落實執行訓練規劃。
4. 訓練班別就業率提升例如：CAD工業產品開發設計實務班就業率92.31%。
5. 網路商店經營規劃設計實務班101年就業率53.33%，102年提升至70%。
6. 開發2家新的訓練單位及開辦新的訓練職類，並輔導辦訓及監督訓練品質。
7. 14班開班期程均勻配置於5月-10月及12月，開訓日包含7個月。
8. 共辦理14班，預訓人數420人，開訓14班，參訓人數392人，結訓人數366人，目標人數達成率「(實際開訓人數÷目標訓練人數)×100%」93.33%。

8.召開「102年失業者職訓班招生宣傳及101年訓後成功案例分享」記者會，展示職訓成果。

9.於契約書明定訓練單位應建立錄訓條件及規範(筆試、口試、實作性向測驗、就業意願、參訓必要性及需求性、參訓歷史等)以錄訓適訓學員。

10.派員參與訓練單位甄試錄訓過程，適時提供指導。承訓單位如錄訓重覆參訓學員，由本府行文要求說明其錄訓原因，及詳列後續輔導措施，以督導訓練品質。

11.與訓練單位甄試錄訓過程，適時提供指導。承訓單位如錄訓重覆參訓學員，由本府行文要求說明其錄訓特殊原因，及詳列後續輔導措施，以督導訓練品質。

12.各班訪查率100%~200%，所開班別平均訪查率為133.29％。

13.有建立訪查異常情形追蹤處理之作業流程規定。

14.訪查有未符合契約執行事項2件，正式發文及立即連繫承訓單位依規定立即改善，並追蹤改善結果，督導承訓單位確實辦理職業訓練業務。

15.參訓學員滿意度為84.83%；結訓學員就業率為65.05%。

16. TIMS系統資料登錄項目共7項，14班皆完成登錄，其平均數為7分。

17.進行職訓與就業關聯之成效調查分析，已制定「102年度失業者職業訓練查核情形表」。

18.就業關聯性達64.49％。.

1. **就業服務**

1.「設置就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」8處就業服務台，16名就服員，計畫執行率92.99%：

2.求職求才：每人每月269人。

3.就業媒合成功：每人每月24.1人。（以16名就服人員計算）

4.就業服務諮詢每人每月185人次。

5.共受理求職人數10,843人；廠商求才40,802人；就業媒合成功4,631人；就業服務諮詢35,484人 ；求職就業率43%。

6.辦理單一、小型廠商徵才活動，活動後統計、追蹤及進行質量分析求才僱用及求職就業情形。共辦理269場次單一廠商暨24場次小型聯合徵才活動；求職民眾2,438人；提供職缺數共6,182個；媒合就業人數共1,092人；求職就業率46%。

7.現場徵才活動共辦理4場次大型、4場次中型現場徵才活動，於每場活動後進行統計追蹤徵才廠商求才僱用及求職就業情形質量分析，執行績效為求職登記2,365人；求才廠商265家次，提供11,074個職缺；初步媒合2,658人次；就業媒合成功895人次。

8.青少年學生工讀就業輔導(執行率86.71%)。進用16名弱勢家庭工讀生。工讀生服務內容及成效，包括：電話關懷及提供資源管道、協助辦理活動宣導青少年。透過工作讓工讀生學習為民服務的熱誠及態度，切身體會人助自助的精神及就業趨勢，以及早規劃生涯方向。辦理1場青少年工讀學生在職教育訓練。分梯參與5場次「青少年工讀就業輔導計畫教育訓練」。

9. 促進外籍配偶及大陸地區配偶就業服務(執行率80.75%)。為便利各鄉鎮新住民就近參加就業促進研習活動，分別在各鄉鎮市國中小、社區活動中心、移民署彰化縣服務站、新移民協會等，共辦理15場促進就業服務活動，課程內容包括就業法令宣導及新住民創業或就業經驗分享，共489位新住民及眷屬參與，整體滿意度95%。

10.印製宣傳資料，於各項活動中擴大宣傳。印製「外籍配偶及大陸配偶就業服務」就業宣導摺頁單張10,000份，共5種語言版本。印製外籍配偶及大陸地區配偶就業宣導小筆記本1,400份、外籍配偶及大陸地區配偶就業宣導手冊 450份。

11.大專青年與在地產業初次接觸博覽會宣導(執行率97.32%)。計有698人參加。產業博覽會邀請23家在地知名企業參與，及安排企業談會，使參與之青年深入了解家鄉產業，在畢業後能順利返鄉就業，服務鄉里，並安排至彰濱工業區實地參訪企業，讓學子能深入瞭解在地企業營運模式、產品製造流程及工作環境。

12.協助受家暴家庭及被性侵害人就業服務(執行率92.93%)。辦理1場促進受暴家庭及被性侵害人相關法令規定及案例實務探討研習活動。共51人參與。

13.廣告短片錄製及印製就**業活動宣導文件。**製作防制家暴及性侵害宣導廣告短片30秒，於彰化縣公用頻道電視台第3頻道之廣告時段全年播放，每日約計播出10次以加強宣導。印製防制家暴及性侵害宣導文件於各項促進就業活動中宣傳，並提供資訊予轉介個案運用。配合8場徵才活動進行協助家暴家庭及被性侵害人就業宣導，共計3,346人次，並配合就業服務聯繫會報3場，每場次約45人進行宣導，總計167人。

14.促進更生受保護人就業服務(執行率96.85%)。辦理就業適應成長團體8次，共99人次參與。辦理就業促進講座暨就業媒合2場次，共41人次參與。講座結束後邀請廠商進行現場媒合，提供就業機會，共有12人參與，初步媒合錄取共8人。印製宣傳摺頁3,000份，更生人就業服務宣傳資料夾3,200個及更生人就業服務手札500本。

15.提升青少年職場競爭力（執行率94.49%）。辦理10場次提升青少年職場競爭力活動，促進青少年及缺乏技術及學歷而有就業需求之少年就業(應屆畢業生及弱勢家庭青少年優先。共453人參加，目標達成率114%，整體滿意度91%。

16.績優縣市觀摩參訪(執行率97.96%)。辦理2場績優縣市觀摩參訪活動。實際參加人數64人，目標達成率達91%，整體滿意度達94.3%。

17.就業服務人員專業訓練(執行率95.73%)。辦理3場次就業服務人員專業訓練。整體滿意度達90%。每位參加者活動後均撰寫參訓心得報告。

18.行銷彰化縣就業服務措施及相關法規宣導(執行率98.71%)。建置長期且固定的「頭路報馬仔」職缺播報及多種多元化就業服務行銷管道，包括「網路行銷」、「建置facebook粉絲團」、「在地廣播電台」口播最新徵才活動及職缺、「報紙廣告」、印製「就業服務資源手冊」等。在地方有線電視台最熱門時段大彰化新聞之後建立「頭路報馬仔」30秒廣告時段，利用固定時段提供即時求才訊息，並全天播出12次以上。全國性及在地廣播電台，播出最新徵才活動、職缺及就業服務措施。

19.廣播：在中國廣播電台、正聲廣播電台、國聲廣播電台及關懷電台頻道播出節目播出30秒廣告共1604檔次、廣播口播宣導共71集、節目專訪2則、新聞網路回饋露出14則。「報紙廣告」：在彰化時報、聯合報、台灣新生報、中國時報、時報周刊雜誌刊登。印製就業服務資源手冊3,000份，提供全方位資源來幫助民眾。

20.就業服務網路新時代宣導：搜尋關鍵字廣告，使本縣縣民及網路族群更能精確的搜尋到本縣就業服務及年度大型就業徵才及勞工相關活動，在Yahoo曝光數總計461萬4,050次、民眾點選次數總計10,540次；Google曝光總計1,394萬4,600次、民眾點選次數總計16,383次。超鏈結推廣與網路廣告Banner)部分，平均每日造訪人數7萬人以上。創新網路行銷部分，建立彰化縣政府勞工處Facebook粉絲團吸引青年及職場新鮮人加入。

21.彰化縣就業快報(執行率84.10%)。每月遞送「就業快報送到家」至縣內31萬9,500家戶及縣內769個據點。每期遞送後3日電話抽查130戶，是否收到就業快報並進行意見回饋收集。

22.就業職涯輔導評量(執行率90.80%)：經需求評估後共計202位民眾接受職涯輔導評量，後續追蹤，就業中人數共149人，就業率達73％。

23.在地產業發展、人力運用策略與就業服務功能論壇(執行率97.62%)。共辦理2場企業主管校園講座，參加人數計851人，1場就業服務論壇，參加人數計271人，合計總參加人數達1,122人，參加人數達成率112％。

24.彰化縣就業市場供需暨服務品質滿意度調查(執行率90.03%)。針對彰化縣投保事業單位及求職登記民眾進行調查，完成有效問卷400份(包含受訪廠商有效問卷200份與受訪民眾有效問卷200份)。調查結果顯示企業與求職者對本府之「員工服務態度、資料保護與多元、人才刊登服務、資訊取得與正確性以及回應速度」等項目感到滿意，惟「人才提供之即時性、人力需求之瞭解度」等項目尚需強化。

25.中高齡及高齡者就業促進(執行率100%)。分別辦理「傳統農業轉型精緻農業就業成功分享」、「社區產業的醞釀和菜園刺繡村經驗分享」、「提升微型創業暨就業競爭力-創意手工皂」等3場就業促進講座，預計參加210人次，實際參與227人次。

26.辦理「彰化縣就業服務聯繫會報」(執行率100%)。第1場實到45人、第2場實到45人、第3場實到45人。本會報共辦理3場次。

27.中彰投區就業服務中心主辦就業促進、研習、大型徵才等相關活動，每場次皆指派人員參與，參與次數100％。召開「彰化縣就業服務聯繫會報」。共召開3次。徵才活動參與設攤設單一窗口。

28.協助宣導「青年就業讚」及「缺工獎勵」等就業專案。毒品危害防制中心共轉介個案141人次，並邀請彰化及員林就業中心參與就業聯繫會議共2場次。

29.針對大統長基食品股份有限公司因油品問題資遣大量員工，結合彰化就業中心於彰濱工業區與線西鄉公所辦理2場小型聯合徵才活動，並推介被資遣員工參加本府辦理之職業訓練班，協助再就業。

30.推動防制就業歧視微電影比賽暨行銷(執行率94.92%)。「彰化CAMERA，就業歧視OUT」，以微電影徵選比賽方式擴大宣導，並舉行活動記者會及頒獎典禮，透過媒體及網站公佈訊息行銷本活動，藉由影片及網路人氣票選活動，加深民眾對防制就業歧視的認識與增加民眾對該議題的瞭解，以達到職場零歧視的目標。媒體宣傳，於聯合報(中彰投版)刊登十半廣告2則、好事聯播網電台播報80檔次、Google聯網banner廣告及Google關鍵字、建立FACEBOOK粉絲專頁、比賽活動專屬網站、印製海報及DM文宣品，以宣傳防制就業歧視微電影比賽活動。

31.辦理防制就業歧視宣導，於8場徵才活動現場提供就業歧視相關宣導資料，宣導對象計265廠家商，參加人數計3,346人。運用4家廣播電台宣導防制就業歧視內容，將宣導內容傳達至不同的對象，以增進社會大眾對就業歧視觀念的了解。

32.求職防騙暨認識職場宣導(執行率98.56%)。校園宣導，進入本縣高中職、大專校院共辦理40場次求職防騙宣導，參加學生計17,140人，較101年增加5場次及增加6,320人。編印求職防騙宣導摺頁計8,000份、印製求職防騙宣導手札2,000份及各種宣導文件、製作求職防騙廣告1則。媒體宣導，於中天娛樂CH39、緯來戲劇CH43、大彰化新聞CH04，計3個電視頻道，每次播出30秒各10天，共30天，播出內容為教導民眾求職防騙7不原則及正確求職管道訊息。

33.於青年日報、臺灣時報及中華日報刊登10半廣告，刊登內容有青少年打工時的權利及義務、工讀面試秘笈及求職打工應注意的三大準備、七不原則等求職防騙宣導廣告3則。於8場徵才活動現場放置求職防騙宣導摺頁及張貼海報，計有求職民眾3,346人次。

34.協助兒少、中高齡、身心障礙、原住民、更生受保護人、外籍配偶及大陸配偶、家暴及性侵害被害人等特定對象求職者推介就業，並依個案需求轉介就服相關資源，服務求職人數總計3,184人次，媒合成功人數總計1,035人次。

35.服務人員遵循標準作業程序及使用評估量表。每週定期召開科務會議，共召開逾48次會議。依照勞動部所訂「直轄市或縣(市)政府處理違反就業服務法案件製作談話紀錄應注意事項」標準程序製作談話紀錄，計346件，另加請NGO團體協助製作筆錄，計12件，合計358件。

1. **外勞管理**
2. 總查察加權案件數總計16,118件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為13,900件。總查獲違法加權案件數總計1,609件。
3. 查獲藍領外勞違法案件138件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計239件，委託非營利組織陪同製作紀錄為0件，總計查獲藍領違法外勞案件計377件。依勞動部所訂定「直轄市或縣(市)政府處理違反就業服務法案件製作談話紀錄應注意事項」標準程序製作談話記錄，並經裁罰處分者，計239件。
4. 依勞動部所訂定「直轄市或縣(市)政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問(談話)作業要點」，委託非營利組織指派陪同通譯人員協助外勞接受詢問(談話)製作談話紀錄，計7件。
5. 1955專線派案，30日內之結案率（87.19％）
6. 受理「外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案，有無自交查日起於30日內(日曆日)完成且有明確認定結果。
7. 有依本署函頒「處最高罰鍰樣態」規定，裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞2人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞1人以上者(28件)
8. 爭議案件件數計2289件。受理外勞爭議案件為1.928件，結案案件1.928件。
9. 受理外勞諮詢服務人次總計3,701人次；其中親自到府服務計3,454人次，電話受理服務人次247次。宣導件數計247件。
10. 處理外勞提前終止契約驗證案件總計4,751件。
11. 1955專線派案，30日內之結案率（87.19％）高於80%
12. 辦理「幸福城市．星光劇場－外籍勞工法令宣導計畫」，擴大宣導對象、管道及服務範圍，讓更多民眾、雇主及外籍勞工進一步了解相關法令、政策，降低本縣民眾誤觸法令的情形發生。
13. 建置「外籍勞工管理系統」，包含入國通報、交辦案件、提前解約、裁處罰鍰、申請無違反勞工法令證明、外勞爭議及諮詢案件等資料均逐一登錄，並至系統維護處理過程及結果，俾利案件之控管及追蹤。
14. 依勞動部函頒之「處最高罰鍰態樣」規定裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞2人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞1人以上者，102年依上開態樣裁處案件計29件，其中9件為非法媒介(違反就業服務法第40條第5款)、20件為非法聘僱(違反就業服務法第57條第1款）。
15. 訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構。分析102年1至10月裁處案件，統計違法案件涉及之私立就業服務機構(本轄計有22家），為了解渠等機構實際服務情形，派員至設立機構加強查察。

15.辦理「外勞諮詢值機續階服務計畫」，提供每日24小時即時諮詢服務，隨時解答外勞的各種疑問，增進勞資關係和諧，降低外勞逃跑人數。

16.採行動式辦公室方式，辦理「定時定點外籍勞工查察及諮詢便民服務計畫」，，提供外勞與民眾可近性之全方位服務。

17.辦理外籍配偶從事外勞管理翻譯員培訓班，共計開設8堂課程，培訓人員計20人。

1. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

1.建立訓後失業者職業訓練查核情形表：已制定「102年度失業者職業訓練查核情形表」，訓練單位及本府進行電訪及實地查核，了解案主的就業狀況。為提高訓練職類與就業的關聯性，除督促訓練單位邀集相關企業進行就業媒合，並再由本府8處就業服務台共同辦理就業媒合，藉此提高就業關聯性，經統計分析102年就業關聯性達64.49％，較101年大為提高。

2.建立承訓單位考核表：已於102年訂定「承訓單位考核表」，針對招生文宣及效果、甄試辦理情情形暨後續公告、開訓公文(開訓前7日內)、開訓學員資料及生活津貼送審(開訓後14日內)、錄訓近2年重覆參訓人數比率、計畫變更來文內容及次數、訪視情形、辦理就業徵才活動、寄發求職推薦信、訓練經費核銷、就輔費核銷、線上資訊與就業媒合、輔導就業與職類關聯性所佔比率、重覆參訓學員訓後就業狀況、參與說明會及TIMS應完成登錄項目等情形進行檢核評分，以提升訓練品質，有效督導辦訓進度及品質。

**(二)就業服務**

1.依據「就業市場供需暨服務品質滿意度調查結果」**：**針對「潛在高度利基的區域」進行精進改善，就服台服務定位主要服務對象及提供求職者和企業更深度專業之服務，就業快報則強化其即時及確實性。

2.就業服務宣導管道更全面周延：包括就業快報送到家、報馬仔、廣播、網路、報紙、就業服務資源宣導文件，讓就業訊息可傳達至不同年齡族群的求職者及企業。

3.就業服務聯繫會報全國各縣市首創：102年輪流於本縣指標性企業（佳承、怡利、順德）內召開會議，亦持續邀請產政學界及各工業區廠商協進會及工業區服務中心出席，提供廠商缺工需求、資格條件及相關建言，有效發揮本縣產政學資源整合的力量，解決青年就業、廠商人才培訓及缺工等相關問題，並安排企業簡報及活動後實地參觀，深入了解企業文化及製程所需技能等，以減少學用落差。

4.提升青少年職場競爭力行動計畫不間斷：透過就業講座及參訪績優企業，進一步搭起學校與企業之橋樑，帶領更多青年學子進入企業，認識企業，進行雙向交流，有效發揮政府資源效益，解決青年就業問題。

5.彰化CAMERA，就業歧視OUT：以雇主、公民營單位、受雇者、高中職以上學校學生及社會大眾等為對象，首次以微電影徵選比賽方式擴大宣導，並舉行活動記者會及頒獎典禮，透過媒體及網站公佈訊息行銷本活動，藉由影片及網路人氣票選活動，加深民眾對防制就業歧視的認識與增加民眾對該議題的瞭解，以達到職場零歧視的目標。

6.求職防騙暨認識職場宣導人氣沸騰：102年進入本縣高中職、大專校院共辦理40場次校園求職防騙宣導，參加學生計17,140人，較101年增加5場次及增加6,320人。

**(三)外勞管理**

1.配合中央推動各項政策及法令宣導：本府首創辦理「幸福城市．星光劇場－外籍勞工法令宣導計畫」，擴大宣導對象、管道及服務範圍，讓更多民眾、雇主及外籍勞工進一步了解相關法令、政策，降低本縣民眾誤觸法令的情形發生。亦增辦「外籍廠工暨看護工管理法令講習實施計畫」，提升事業單位之外籍勞工管理人員及看護工之雇主專業知識，俾落實就業服務法、雇主聘僱外國人許可及管理辦法之執行，充分了解政府目前所推動的外籍勞工政策與未來趨勢，確實有效提升管理外籍勞工。

2.降低勞資爭議案件，促進勞資關係和諧：處理勞資爭議往往曠日廢時，嚴重影響企業生產，同時影響勞雇雙方間的信任，對產業與外勞之影響可見一斑，為降低雇主與外籍勞工間對勞動契約之爭議，避免雇主違反就業服務法及勞動法令之規範，特辦理「降低外籍勞工勞資爭議事件-勞資爭議事件處理研究與改善勞資關係實施計畫」，透過對勞資爭議事件之研究，剖析事件之因果，以研究所獲得之成果做為向中央擬定政策之建議及作為協助產業處理勞資爭議事件之工具，有效達成外籍勞工管理，促進外籍勞工與雇主雙方良性互動，降低勞資爭議，穩定生產秩序。

3.持續推動便民服務計畫：100年度首創「定時定點外籍勞工查察及諮詢便民服務計畫」，提升縣民對本府主動、親切及貼心服務之印象，並榮獲「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」最佳創意獎。101年度發現外勞查察人員執行業務訪視時，常因被看護人住院或常態性復健等醫療行為，致案件無法結案及需多次訪視，故編列計畫由諮詢及查察人員至本縣6間醫療院所實施查察及提供諮詢服務，落實執行外籍勞工業務檢查並提供查察績效。102年度為擴大服務範圍及對象，更是增加服務地點，於假日時至外勞常聚集處（火車站）辦理外勞法令諮詢服務，獲得現場民眾及外籍勞工熱烈回應並給予肯定。

4.加強查察私立就業服務機構：為確實掌握及加強管理私立就業服務機構及其臨時安置外國人等待轉出、離境期間或受事業單位委託代管外國人之住宿環境是否符合就業服務法、私立就業服務機構許可及管理辦法及「生活照顧服務計畫書」等相關規定，並防止不法仲介業者超收費用、非法媒介、不當管理等情事，以降低不法情事發生，確保雇主及外勞之權益，本府於101年派員至本縣私立就業服務機構實施檢查，調查該機構是否確實向本府通報外國人住宿地點變更及向勞動部辦理外國人轉出事宜。本府於102年整合查察機制，先至私立就業服務機構實施檢查，再隨機抽取3名該機構所服務的雇主，另實地訪視雇主及外勞，了解私立就業服務機構是否有實質服務，確實盡到受任之責，成為雇主及外勞間溝通的橋樑，減少勞資爭議情事，並告知雇主聘僱外勞相關法令規定，以降低雇主誤觸法令之情形。

5.因應時事，即時關懷外籍勞工：102年度發生了廣大興號漁船事件及成立了第一個外籍漁工工會，本府立即規劃了「關懷本縣菲律賓籍勞工訪視計畫」及「外籍漁工關懷計畫」，迅速、有效處理外籍勞工問題所延伸之爭議，藉由積極的服務態度，讓雇主及外籍勞工都能感受到政府的關懷，並預防因突發社會事件而影響勞資關係的和諧。

6.組織學習持續進化：101年度於每日下午召開工作會報，確實掌握每日例行訪視案件及交辦案件辦理情形，102年增加個案研討會議，於每日上午召開早會，同仁對於所承辦案件有任何疑問都可於會議中提出，亦可分享辦理案件之經驗及作法。同仁透過即時問題反映及會議討論，得改進或修正工作流程與處遇方法，進而增強個人知識與經驗，改變整體組織行為，以強化組織變革和創新的能力。

1. **綜合建議**
2. **職業訓練**

1.在勞動力統計失業率中未能區分不同年齡層，青年失業率未能呈現出來，建議依不同年齡層標示失業率，職訓課程建議與失業率年齡層相關聯，以促成就業服務產生更好的績效。

2.職業訓練執行率僅72.86%，有些班別無法開班，結餘款又到年底了，無法再重新招標，建議思考職訓招標時程提前安排，有些班別可再運用結餘經費開辦新班，以提升職訓的執行率。

3.為提升職訓與就業的高關聯性，建議宜開辦產訓合作班，由企業端先開發出職缺，若市府人力不足，可藉由優良的社會、工商團體開發企業職缺需求，針對工作職場需具備的職能，從業人員應有的工作技術能量，設計開辦適合的課程，結業後就業問題即可迎刃而解。

4.針對縣府因人力有限，希望中分署支援開發，輔導承訓單位，建議多運用本分署成立的彰化縣在地訓練服務處資源。

5.建議課程宣導部分應可再強化，在課程開班資料中，看到喪禮服務人員未開班，婚禮設計也有3班報名人數未達預定人數，相對在訓練單位後端招生及開課上都無法做到有效的運用。

6.對於CNC工具機操作開訓20人，但結訓僅剩14人，超過30%的中途離退訓的比例，造成人力資源未有效運用。

7.針對工業職類課程，訓練單位在工具設備的投入及招生上都是不容易的，故建議開設產訓專班，先尋求相關的合作事業單位，在整體招生宣導上明列結訓之後，可協助就業輔導及相關的勞動條件(如:資薪），以吸引民眾參訓。

8.針對同質性班別，建議招生期間及就業輔導期間可區隔，以提升訓練成效。

9.在部分班別中學員滿意度調查，有高滿意度但相對就業率低的情形，如:創意養成、堆高機相關班別都有此狀況，建議持續了解其原因並加以改善。

10.對於在職勞工訓練，目前署內有針對大型企業、中小型企業、因應貿易自由化(充電起飛)、服務業人才提升等方案，這些經費都是「就業保險」與「就安基金」有所區隔，但受限於現行規定，並沒有補助各縣市政府。

11.對於失業者職業訓練，從需求調查、課程辦理、就業服務及委外辦理等工作事項繁瑣，署內會定期檢討其制度面。

1. **就業服務**
2. 針對職訓與就業服務的配合，如:大統長基公司是很好的案例，在解決工廠歇業過程，成功導入職訓與就業服務，實是最佳典範，建議將此個案進一步製作成為成功案例，亦可呈現縣府勞政的成功績效之一。
3. 聚焦特定對象:外勞、外配、被性侵者、遊民的就業服務，資料上被性侵受暴者、遊民就業成功率是零，這是需要再討論、被關注的，目前縣府現有人力不足，建議可與專業團體合作，可能比較有就業成功機會。
4. 針對青年的宣導做很多，執行力也不錯，但宣導非僅是辦了多少場次、人數，而是應著重在宣導場次之後造成的結果，想了解達成就業媒合率與評估指標的連結度。
5. 首創鮭魚返鄉之計畫，值得持續推廣，建議結合產業、學校，利用學生畢業前2-3個月至企業實習，促進學生日後就業機會。
6. 彰化各就業服務台與中分署相同，人力少、位處偏遠，一樣會面臨非理性求職者，或求職者攻擊服務人員情況，建議訂定就業服務台運作危機處理機制，供各就服台同仁參考遵循。
7. 針對廠商求才登記表中薪資等勞動條件資訊，過往都是寫面議居多，建議應加強向雇主宣導資訊公開透明，減少填列「面議」情形。

7.針對就業服務部分，縣府辦理了相當多活動(如:鮭魚返鄉活動)，在成果報告中有提出宣導效益，除了新聞稿、官網呈現外，民眾可能無法直接獲得訊息，建議日後在就業博覽會、企業參訪及職涯講座等活動，可透由署內的「全國就業e網」平台全國性露出，以達宣導之效。

8.對於「彰縣就業市場供需暨服務品質滿意度調查計畫」，其成果報告是著重在了解求才企業與求職者對於就業服務品質之滿意度，但對就業市場供需調查著墨甚少，建議未來計畫名稱應與內容之間相關聯，以避免外界誤解。

9.未來如要做就業服務供需調查時，建議能運用現有資料庫、網際網路就業服務系統有很多相關報導產出，及政府既有的統計調查資料，如需針對轄區需求進行專題分析，亦可考量與中彰投分署進行合作，以避免資源的重複。

10.在海外就業部分，轄區內並沒有核許的人力就業服務機構，但跨國人力服務機構有22家，現海外就業情況很盛行，需注意在宣導這些服務機構辦理海外就業服務確實能依相關法令辦理。

11.今年度核定的促進就業青年方案，是行政院人力公務推動，除了中央推動外希望地方政府也能共同推動此方案。

1. **外勞管理**

1.針對外勞之勞資爭議--性侵、性騷擾、人身傷害資料中，當個案發生時會與社會處合作，想了解個案是透過1955通報，還是主動協詢，想了解整體的處理流程，當通報成功勞工局處理轉換雇主期間，受傷需要處理、被庇護，在其它縣市都有類似的轉換雇主的庇護所，縣府這邊是否也有庇護所、安置中心，以協助這些受害者創傷復原之服務。

2.在外勞管理部分，縣府有很多創新作法，便民服務及多元化的宣導方式，但在101年度就有委員建議加強1955案件結案績效，雖有達到署內80%結案率要求，但在績效名次上有落後其它縣市，建議在1955案件結案績效能再努力加強。

3.建議在親自訪視有發送外籍勞工中外語法令宣導文件時，應確實記載於案件紀錄表，並請外籍勞工簽名。

4.在勞資爭議事件中，有針對事件因果研究分析，爭議事件處理情形之定期檢討機制，建議提供相關處理事件的分析與檢討資料。

建議與警政、移民單位、NGO團體相關聯繫資料，請一併提供，以利考評。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**南投縣政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算，其中，職業訓練分配12,314千元，核銷11,491千元，執行率93.32%；就業服務分配937千元，核銷869千元，執行率92.68%；外勞管理分配8,833千元，核銷8,003千元，執行率90.60%。

**一、職業訓練**

1.辦理102年度南投縣職業訓練供需調查計畫，以為職訓課程規劃參據，總計開設19班，結訓人數603人，訓練班別大致分成五大職類：工業類33%、商業類24%、農業類14%、醫事護理及家事類18.9%、藝術類10%。

2.學員訓後就業率78.77%，分別是就業475人，結訓603人。

3.訓練期程在180小時以下訪查1次、181-360小時訪查2次。本次開班19班，180小時以下計6班，各班已達訪查次數1次以上，181~360小時計13班，查訪次數32，訪查率168%。

4.學員滿意度86.97%，就業關聯性76.63%。

5.開班期程5個月，分配於5月至9月。

**二、就業服務**

1.與勞動部勞動力發展署樁投分署共同設置南投就業服務台，於101年3月7日，正式啟用提供就業服務。

2.共辦理16場徵才活動，提供2,507人次求職服務，雇主求才服務203家廠商，詢問職訓資訊61人次。

3.分別辦理「金蛇迎薪、勞雇同心」就業博覽會及夜光聯合徵才活動，分別邀請40餘家廠商參與徵才，提供近2,000個就業機會，吸引近2,000餘民眾到場參與，求職面談者800餘人，初步媒合率6成。

4.辦理求職防騙宣導7場次，提供就業服務資料至大專院校及偏鄉原住民部落。

5.辦理防制就業歧視宣導會11場次，均邀請專業講師授課。

6.辦理外籍配偶及大陸地地區配偶就業促進活動3場次，合計80名人參加。

7.辦理家暴及性侵害受害人就業服務活動－職場樂活Easy Go！1場次。

**三、外勞管理**

1.外勞總查察案件數共計3,821件。

2.查獲違法案件數共計191件，裁罰金額新台幣1,576萬元。

3.爭議案件608件，諮詢服務案件1,336件，終止契約驗證案件2,270件。

4.建置完成外國人工作管理動態系統。

5.辦理外籍勞工管理人員研習活動1場次，80人參加。

6.辦理外籍家庭看護工雇主法令研習活動1場次，80人參加。

7.辦理外籍勞工休閒活動1場次，70人參加。

**四、綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

1. 辦理102年度南投縣職業訓練供需調查計畫，以為職訓課程規劃參據，可確實依據客觀需求調查以為規劃職訓課程參考。
2. 102年職業訓練預算執行率93.32%，較101年的90.57%，微幅進步2.75%。
3. 102年結訓學員就業率78.77%，較101年的73.09%，進步5.68%。
4. 102年度開設19班，結訓人數603人，與101年不的22班及結訓人數669人相較，不論開班數及參訓人數都明顯下滑。
5. .102年度結訓學員滿意度86.97%，相較101年度的94.52%，亦有明顯下滑，宜加強學員不滿意之內容並研提改善方案。
6. 102年度及101年度的開班都分配於5月至9月，建議可提早在年度開始立即展開規劃及招標作業，甚或將開班期程延長至10或11月結束。

**(二)就業服務**

1.102年就業服務預算執行率92.7%，相較101年的89.9%，微幅進步2.8%。

**(三)外勞管理**

1. 102年外勞管理預算執行率84.28%，相較101年的97.03%，明顯下滑12.95%。
2. 102年度外勞總查察案件數3,821件，相較101年的3,664件，微幅成長。
3. 102年度查獲違法案件數共計191件，相較101年的137件，微幅成長。
4. 102年度終止契約驗證案件2,270件，相較101年的2,214件，微幅成長。
5. 102年度爭議案件及諮詢服務案件有微幅下滑。

**五、綜合建議**

**(一)一般性建議**

1. 從業務報告、自評資料上未能在質與量兩方面具體呈現101年度至102年度的改善成效，建議未來在書面口頭報告能更嚴謹，掌握績效改善重點。
2. 對於職訓供需調查計畫，如何影響職訓開班的班別以及其具體成效，宜請具呈現明有效提供南投縣職缺之人力需求之關聯性。

(二)職業訓練

* 1. 102年相較101年度職訓成效是下滑的，究其原因係來自人力、預算或某些不可抗力原因，建議應探討成效不如以往的原因，從自身體檢找出問題點，並進行量化及質化分析，以利爾後力求改善。

1. 從去(101)年度建議事項思考，職訓班別規劃主要是反映在地產業需求，與目前企業用人殷切，去年雖有委外進行職訓需求調查報告，惟時程上出現1年半的落差，建議縣府宜根據調查結果，自籌縣府預算，先行辦理具人力需求迫切性的班別，減少就安基金年度預算補助或計畫期程的不利影響。又，需求調查部分，縣府除了自辦調查外，中彰投分署每年、每季、每月也會辦理中彰投轄區的就業市場調查，建議南投縣府可參考相關報告，做為開辦辦職業訓練職類參考。
2. 建議各職訓班別宜建立完整的檔案資料。
3. 職業訓練開班過於集中在5-9月份，委外招標作業不要等到經費核下來才開始，建議能將委外招標相關作業提早進行，或善用縣府自籌經費，將職業訓練開辦班別能平均分配至各個月。
4. 職業訓練規劃方面，建議縣府與勞動力發展署中彰投分署分工合作辦理訓練，建議縣府可集中有限資源規劃開辦與縣府施政方針、在地產業密切相關的訓練班次，以落實推動縣政。至於其他在地仍有需求的職訓班次，可協商勞動力發展署中彰投分署，依實際需求規劃開辦相關訓練班次，以提升辦訓綜效。
5. 職業訓練結訓學員就業率方面雖逐年成長，但勞保勾稽比例偏低，大部份都是自行切結，尚有很大努力空間，請繼續加油。
6. 開訓人數與結訓人數有落差，為充分運用珍貴的訓練資源，建議強化錄訓機制，並能落實訓前實習體驗，讓學員在參訓前即可了解課程內容是否與自已需求一致。
7. 南投縣幅員遼闊，資源相對稀少，建議南投縣府持續結合南投就業中心、南投在地訓練服務處，協助共同開發扶植在地的職業訓練單位，及多元就業開發方案單位，希望共同提升南投縣失業者再就業能力及開創在地就業機會。
8. 督導訓練單位及對學員篩選機制評分項目，建議建立篩選及輔導機制。
9. 對於訓練單位不定期訪查評分項目，建議加強訪查後之異常追蹤處理、異常處理具體成效、持續改善等工作及成效之呈現。
10. 職訓與失業率下降之關聯性，宜說明原因，建議強化各項工作之後續追蹤，以了解各項工作之具體成效。

**(三)就業服務**

* 1. 縣府同仁辛苦辦理多場就業博覽會，績效良好，但在考核資料中並沒有看到，殊為可惜，建議爾後在考核資料中能將各場次就業博覽會績效完整呈現。
  2. 就業歧視與求職防騙宣導活動，多以講座形式辦理，且對象上偏重應屆畢業學生，建議以更多元的方式宣導防制就業歧視與求職防騙，可依青少年資訊接收屬性作為宣導規劃，如網路宣導可用微電影、懶人包，實體宣導以行動劇呈現等或融入生活個案引導民眾興趣，並請注意講義內容更新。亦可善用工業區管理中心及公工會團體等管道落實宣導。又，求職防騙宣導對象可再多元化，如雇主、事業單位、NPO、NGO、社工、就服員等擴大宣導層面。
  3. 辦理就歧宣導講座8場次，場次很多，惟宣導管道及內容豐富性可再加強。如網路宣導、宣導片製作、宣導手冊、DM、宣導品的製作等，提升效益。
  4. 青年就業議題部分，行政院推動青年就業促進方案，請縣府針對青年議題(如:青年職能、職涯輔導、工讀體驗及就業服提出創新方案，落實青年就業促進方案政策。
  5. 為因應國人赴海外工作趨勢，請縣府加強督導轄內有從事仲介海外服務機管理，申請勞動部私立就服機構許可;另外，對赴海外工作者宣導找合法之服務機構以保障安全。

**(四)外勞管理**

* 1. 建議加強查緝非法外勞，以維護國人就業權益及合法外勞工作權益。
  2. 建議外勞透過1955或另洽縣府申訴與雇主之爭議事項時，針對證件、薪資、加班費及休假等有涉違法情事，應再附加紀錄(如電話紀錄或協調會)並進行查察，縱然外勞是逃逸申訴原雇主情事。

1. 建議宣導部分，可與地區觀光、社福(例如老人福利)等季節活動結合，呈現更多元及深入。
2. 建議與轄內醫院、長照機構結合，撥放勞動力發展署宣導合法僱用之DVD，及發送宣導文件，使宣導更社區化。

**撰稿人：陳月娥　委員**

**102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考核計畫**

**雲林縣政府訪視考核報告**

102年度就業安定基金補助計畫核定經費新台幣26,860仟元，其中職業訓練分配12,649,000元，就業服務分配3,337,000元，外勞管理分配**10,872**,000元。執行經費23,740,000元，執行率88.39%，較101年執行率93.76%落後。

一、**職業訓練**

1.辦理職業訓練15班次，開訓人數為450人，參訓447人，目標達成率99.33％。 結訓人數440人，就業人數318人，結訓學員就業率就業率為72.27％。

2.對承訓單位不定期訪查次數機制及處理結果，全年度開辦15班次，實際訪查次數48次。

3.學員滿意度平均為87.7％。

4.職訓開班期程為5月至10月，共6個月。

5.就業人數318人，與訓練職類相關者194人，關聯性為61％。

**二、就業服務**

1.未設置就業服務台。

2.與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參加行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心舉辦之「區域安全 聯繫會報」，及各項就業促進研習活動。

(2)配合行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服中心及斗六、北港就服站 共同辦理徵才活動5場次。

3.防制就業歧視

(1)辦理防制就業歧視研習講座4場次，各事業單位參加人數達400人次以上。

(2)利用電視廣告進行跑馬燈宣傳、電台廣播宣導、職業總工會官網與部落格、粉絲團等網路平台等進行訊息張貼宣傳。

4.求職防騙業務宣導

(1)以演講、專題講座及戲劇演出方式，於縣內七所高職、三所大學院校辦理求職防騙研習座談10場次，參加學生3,396人。

(2)求職防騙業務宣導多元化，透過校園講座、講義、宣導手冊、CF拍攝製作及 宣導、電台時段頻道節目製播、報紙廣告、看板、海報、旗幟製作及有線電視跑馬燈等方式，宣導求職防騙訊息。

5.辦理特定對象就業宣導

(1)辦理家庭暴力及性侵被害人就業宣導研習6場次，參加人達數600人次以上。

(2)辦理外籍及大陸配偶就業就業服務宣導20場次，內容包括促進就業研習課程及創業知能講座，參加人員1,000人次以上。

(3)辦理中高齡及高齡者就業服務宣導2場次活動，參加人數60餘人。

**三、外勞管理**

1.配置藍領外勞訪視員10人及外勞諮詢服務員3人。

2.總查察案件數為5,274件，查獲藍領外勞違法案件3件；查獲違法案件並依本 會所訂標準製作紀錄總計79件，總計查獲藍領違法外勞案件計82件。

3.受理外勞爭議案件為424件，結案案件424件。受理外勞諮詢服務人次總計 1,219人次；其中親自到府服務計199人次，電話受理服務人次1,020次。處理外勞提前終止契約驗證案件總計1,436件。

4.受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率96.83%，高於80%。

5.已建立外勞管理查察標準作業程序及建置管理資訊系統，並提供外勞政令宣 導彙編進行宣導，未委託民間團體辦理外勞安置處所。

**四、綜合評量**

1.與上年度相比，業務推展進步之處：

(1)職業訓練結訓學員就業率101年為58.76％，102年為72.27％，較101年提升 13.51％。

(2)藍領外勞查察案件101年為3,896件，102年為5,274件，較101年增加1,828件。

2.職訓就業率較去年度提升13.9%，每年持續進步值得肯定，但實際就業狀況勞 保勾稽比例僅有12%，開立就業証明卻達44%，雖受環境因素影響，應要求承訓單位提高訓後就業勞保勾稽比例，並落實追蹤了解實際就業狀況。

3.職業訓練從前期規畫，到招標前確定辦理職類、班別等程序上是很完整，但資 料呈現明顯不足，應再加強資料呈現的完整性。

4.縣府辦理了很多就業服務宣導活動，也做了就業後續追蹤(如:家暴性侵、外籍 配偶、中高齡等)，可請委辦單位在辦理宣導活動時，將就業實際成果資料及宣導活動績效能明顯展現，並將績優單位的作法擴大至其他承辦單位。

5.對於求職防騙宣導部分，縣府能針對101年度委員所提之建議事項做了很多調 整改善，值得肯定。

6.縣府在防制就業歧視宣導、辦理新住民就業宣導活動都做的很好，值得肯定嘉 許，但各項宣導活動績效應更完整呈現。

7.協助中高齡創業之就業講座，2場次60餘人參與，立意頗佳，應對執行成果追 蹤，以利績效呈現。新住民就業服務宣導，能深入基層結合相關團體辦理，執行成效及立意頗佳，值得肯定。

8.結合民間團體及中央部會就服中心，搭配北港武德宮慶典活動人潮，辦理大型 就業博覽會，頗具巧思，值得嘉許。

9.在外勞管理部分，縣府對爭議案件最多的爭議事項，已對仲介及各類型雇主辦 理法規宣導及管理研習等活動，使102年爭議案價降為424件，大幅減少273 件。針對外勞違法案件件數最多的57-1規定，可比照申訴案件擴大辦理宣減 少聘僱許可失效之違法案件。.

10.縣府在102年度做很多努力也展現良好績效，但經費執行率卻從101年度的 93.76%下降為88.39%，日後應再持續加強經費預算執行。

11.對於政策行銷，縣府運用平面媒體、CF拍攝、Youtube等網路平台多元管道行 銷宣導，值得肯定，但應對各資訊網站瀏覽人數進行量化統計分析，以利後續 之績效評估及改善之依據。

1. **綜合建議**

**(一)職業訓練**

1.在職業訓練的規劃方面，建議縣府與勞動力發展署雲嘉南分署分工合作辦理訓 練，集中有限資源規劃開辦與縣府施政方針、在地產業密切相關的訓練班次，以落實推動縣政。至於在地其他仍有需求的職訓班次，可協商勞動力發展署雲嘉南分署，依實際需求規劃開辦，以提升辦訓綜效。

2.對職訓需求評估，建議建立內部標準作業程序，如參考產經資訊、就業市場相關資訊等作業，明確的納入標準作業程序，以利掌握職業訓練需求。

3.職業訓練參訓學員中女性及中高齡以上者佔參訓人數七成多，這情形並不多 見，可能與縣內人口結構或縣府規劃開辦的班別有關，建請檢討是否妥適。並可再深入分析其因素，建議未來開班計畫，可與在地產業發展、自然資源、及縣府欲發展之人力培訓政策結合，以利資源有效運用。另訓練規劃會議時宜將建議開辦班別之考量依據一併說明清楚，俾供審慎評估。

4.縣府在商業登記家數統計中批發及零售業所佔比多，批發業就需要推高機或倉 儲管理技能之職訓課程，建議縣府勞政單位與經發單位和雲嘉南分署合作，掌握斗六、北港地區按缺工數/職類/行業別等調查狀況，規劃辦理職訓技能之相關課程。

5.雲林縣為農業縣市，建議考量與農會系統、轄內農工學校或職業工會合作，協 力開辦實驗性訓練，若成效明顯再加以推廣。

6.職業訓練開班過於集中在5-9月份，建議能將委外招標相關作業提早啟動，始 開辦班別能平均分配至各個月，符合民眾需求。

7.部份現有開辦職訓課程例如電腦班、美容班、農產品加工班及多媒體網路設計 行銷班等，在滿意度及就業率上都偏低，建議縣府應深入辦訓績效不佳的原因， 對篩選承訓單位辦訓能量及輔導就業作法加強改善，未來開辦課程應對在地產 業實際需要慎重評估。

8.針對訓後就業率部分，建議妥善分析與就業關聯性，持續追蹤就業後的穩定 度。

9.有關督導訓練單位對參訓學員篩選以及輔導機制部分，具體成效(如TTQS星等 提升情形)及訓練單位汰換、新增情形等，於自評資料中未呈現，建議爾後可於自評資料中呈現，以利考評。

10.對落實對訓練單位不定期訪查，建議建立內部作業規定，另異常追蹤處理、處 理之成效、持續改善之情形等，資料亦未呈現，建議加強辦理並於資料中呈現。

11.請縣府鼓勵同仁參加TTQS研習，了解辦訓應有之職能基準、教育訓練規範， 以提升從業人員辦訓之專業職能，導入TTQS以便對委訓單位有管控查核之督 導機制。

**(二)就業服務**

1.防制就業歧視宣導會的宣導對象，建議可邀請社會大眾、青年、在學學生參 加讓受雇者、求職者了解自身權益，以擴大宣導效果。

2.防制就業歧視宣導手冊以法令為主，建議多納入案例分享，另可製作微電影、 CF或懶人包等作為行銷宣導方式。

3.求職防騙對象以高中職、大專院校為對象，雖符合政策方向，建議未來納入社 工、就業服務中心等一線同仁。宣導方式除CF、電台節目、報紙、看板、海報、行動劇等多元呈現外，建議在網路宣導上，可再提供懶人包、案例等，以符合網路使用者的需求。

4.建議加強宣導並落實新住民就業服務，以充分運用新住民勞動力，並提升新住 民勞動參與率。

5.建議規劃雲林縣專屬就業服務系統，提供縣民上傳個人履歷，並向轄內企業推 廣，可自行在系統搜尋求才求職資料，以吸引雲林青年遊子返鄉。

6.與勞動部非常重視青年就業議題，今年特別提出「促進青年就業方案」，建議縣 府可針對青年如職能提升、工讀體驗、職涯輔導及返鄉就業、在地就業等創新議題，可向勞動署補助申請。

7.因應國人赴海外就業打工趨勢增加，建議加強國人赴海外就業打工安全之宣 導，並加強轄內私立仲介就業服務機構輔導與審查，應向勞動部申請私立就服機構許可，並掌握赴海外人數統計等，以保障海外就業安全。

**(三)外勞管理**

1.外勞查察較去年案件之增長率高達35％，因而102年度爭議案件較101年度下 降高達64.4％，在協助外勞在工資爭議之追討金額乃明顯下降，顯見兩項查察成效的連結性;在外勞違法案件仍以違反57-1條為多，縣府應分析非法僱用較多的雇主業別及其特徵為何？以便未來做重點查察。

2.針對就業服務法修正案，業經行政院審議通過，並函送立法院審議中，請注意 法規修正動態，俾利業務推動。如違法裁罰第63條中57-1、44條，就業服務法修法後，將按人計罰款15-75萬，罰責相當重，在此說明行政機關絕非以科罰人民為目的，重罰只是手段，建議向雇主、外勞針對各類違法行為加強宣導工作。

3.對於外勞工作延伸部分，特別提醒工作延伸是例外，而非常態性，以目前法規 無法詳盡解釋每一態樣，需視實際情況而判定。

**撰稿人：邱孟堯 委員**

**102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考核計畫**

**嘉義縣政府訪視考核報告**

　　102年度核定就業安定基金預算26,148千元，核銷金額為21,253千元，整體執行率81.2%。與上(101)年度執行率77.5%相較，進步4.7%。其中，職業訓練分配12,837千元，核銷10,103千元，執行率78.7%；就業服務分配3,788千元，核銷2,297千元，執行率60.6％；外勞管理分配8,250千元，核銷7,859千元，執行率95%。

**一、職業訓練**

　1.共辦理農業類、傳統產業、商業服務業等計14班，計畫人數450人，參訓人數414人，結訓學員383人，目標達成率92%。

　2.結訓後3個月平均就業率68.7%，職訓與就業關聯性約68.7%，開班數14班，訪查率157%。

　3.學員滿意度85.34%，開班期程3至10月，共8個月。

二、**就業服務**

* 1. 設置1處就業服務據點，配置2名就業服務人員，平均每人每月受理求職求才130人次；媒合成功25人；就業服務諮詢150人次；求職就業率63.2%。全年度辦理求職794人，求才2,401人次，就業媒合成功502人次，求職就業率63.2％;諮詢1,049人次。
  2. 全年度各辦理山區1場及海區1場次大型徵才活動，參加廠商36家，合計媒合成功335人次，媒合率19.1％。
  3. 辦理特定對象就業服務宣導活動5場次，總計665人參加，分別是：

(1)促進婦女就業服務活動1場次125人；

(2)青少年就業服務宣導會1場次70人；

(3)促進外籍配偶及大陸地區配偶就業服務計畫活動1場次63人；

(4)促進更生受保護人就業服務計畫8場次347人參加；

(5)協助單親、負擔家計者及家暴及性侵害就業服務計畫1場次60人。

* 1. 辦理防制就業歧視宣導活動1場次，150人參加(原訂求職防騙宣導活動計畫1場次，因故未辦理)。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員6人，諮詢人員2人，總計8人。102年度總查察案件數(含白領案件數)總計3,452件，平均每人年度575件。諮詢服務總計3,108件，提前終止契約驗證1,054件。
2. 爭議案件共487件，結案案件382件，結案率78.4%，違法裁罰案件53件。
3. 終止契約驗證案1,054件。
4. 委託民間團體辦理外勞安置19人。
5. 加強辦理外勞生活照顧服務等宣導或活動總計3場次880人，分別是：

(1)外籍勞工國臺語歌唱比賽暨聯誼活動1場次200人；

(2)本勞、外勞一家親聯誼活動2場次400人；

(3)外籍勞工在嘉聯歡活動2場次280人。

1. 辦理外勞政策管理觀摩活動2場次137人參加及製作防制外籍勞工逃跑宣導短片。

**四、綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步或不盡理想之處：

**(一)職業訓練**

* 1. 職業訓練經費增加2.38%：102年經費26,148千元較101年度25,540千元成長，計畫數亦從101年26項增加至102年33項，年度預算執行率亦由101年77.5%增加至102年的81.2%。
  2. 實際參訓人數及結訓人數雙雙成長：102年實際參訓人數414人，相較於101年的407人人;101年結訓人數375人，相較於102年的383人，明顯都有成長。
  3. 平均就業率成長：102年度職業訓練結訓學員平均就業率為68.7%，相較於 101年度的57.6％，亦成長11.1％。

**(二)就業服務**

1. 就業服務經費執行率成長：102年度兵費執行率80.4%，相較於 101年度的76.1％，成長3.7％。
2. 就業媒合成功數、就業諮詢服務人次亦明顯成長：101年度就業媒合成功數13.6人，102年度已達20.9人；就業諮詢服務人次達成率101年度26.9人，102年度已達43.7人，成長很多。另，針對更生保護人辦理8場次入監宣導，總參加人數達347人。

**(三)外勞管理**

* 1. 外勞查察工作業務成長：102年度總查察案件3,452件，相較101年度3,222件，微幅成長。
  2. 受理外勞通報案件業務成長：102年度總受理通報案件4,049件，相較101年度3,887件，微幅成長。

1. 獲非法案件數明顯成長：102年度查獲案件53件，相較101年度23件，增加30件，大幅成長，總罰鍰金額較101年度增加新台幣419萬元。

**五、綜合建議**

**(一)一般性建議**

1. 自去年開始已將計畫名稱改為”考核”，其目的在於縣府業務不與其它縣市政府進行橫向比較，而是採縱向方式，與縣府過去一年執行成效進行比較，惟口頭簡報並未呈現。建議與去年比較方法可採圖表方式呈現，例如101年與102年的職訓結訓學員就業率數據比較，成效增減結果及其原因，另未來採取何種方法加以改善等等；亦即，建議採取縱貫方式看出量化變化與投入努力，能同時顯現質化與量化成果。
2. 去(101)年執行成果與資料說明不足，今(102)年度的改善事項亦未作說明，較難提供具體建議，考核的方式改變，建議縣府簡報與資料呈現宜再調整。

**(二)職業訓練**

1. 職訓課程規劃除考量企業需求外，也透過問卷調查了解求職者的餐訓需求並予以分析。此外善用既有外部資訊，對轄區人力需求的掌握有事半功倍之效。
2. 所開班別有做就業關聯性分析，但部分班別與就業關聯性偏低，建議應加強需求分析，以提升相關性。
3. 針對委託辦訓機構已辦理業務說明會，未來可在業務說明會中，邀請外部專家或學者針對職業訓練規劃方式和如何提升職業訓練成效部分來做分享，讓辦訓單位更能了解如何課程需求掌握和就業服務工作推動方式，以提升辦訓能力。
4. 委外辦理成效難以掌控，建議應開拓更多潛在承訓夥伴，透過工作坊、案例觀摩等方式予以培力，以增加委外能量，並能提升訓練品質與成效。更應加強承辦單位篩選機制，若因招標作業而無法貫徹篩選，則應透過上級單位的協助，向公共工程委員會反映，以找到合適委員進行評選事宜。另，**委外評選委員和評選機制問題，建議能於評分表設計適當的評分標準，同時也可於評選委員共識會上針對採購案評分標準及需求內容給予說明，以供委員評分參考。**
5. 針對辦訓單位績效不彰，品質不易管控，建議勞動部或縣政府可自己增加篩選機制。
6. 承訓單位規劃的課程與學員需求和特質相關性不高，建議未來在課程內容或名稱規劃上，能更符合學員需求，以避免不良辦訓單位的產生。
7. 職業訓練規劃可依縣內廠商求才職缺狀況及在地產業結合。
8. 訓後就業率102年度平均68.7%，唯投保就業率應再拉高，原為自行勾稽，建議未來可朝向勞保勾稽方式，以看出就業及訓練之間彼此所產生關聯性，未來也希望能從勞保勾稽看出勞保就業率狀況。
9. 開班日平均配置於年度之各月份，應以開班日計算，非以訓練期間所涵蓋之月份計算，此評分項目之目的是希望開班日能平均配置於年度之各月份。
10. 訓後就業關聯性認定係以勞保資料認定，較難判斷，建議針對結訓學員進行就業關懷和後續追蹤時，可進一步調查其就業職類或工作內容，以了解學員參訓課程是否與其就業具關聯性。
11. 建議建立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之作業規範。

**(三)就業服務**

1. 年度預算執行率在就業服務方面偏低，似與就業歧視和求職防騙業務宣導遇到問題相關，導致業務執行上受到影響，希望未來能有所改善。宜確實執行並落實代理人制度，勿因人員異動而延宕或停止計畫之推動。
2. 就業服務針對特定對象宣導和活動方面，未來可針對特定對象提供就業服務後的後續追蹤和了解，已看出就業服務的執行成效。
3. 就業服務理應較能展現縣府在執行上的績效，民眾也較易感受的到，但在資料上看來，包括徵才活動、求職人數與媒合率偏低，各項宣導計畫的推動不夠確實，建議在就業服務各項工作上應再努力執行。
4. 101年度及102年度比較，雖然大型廠商徵才活動、求職就業率呈現正成長，但比率偏低，求才人數多，但求職人數和就業媒合率成功太少，應加強檢討改善，了解是宣導上問題還是嘉義縣人口比率問題，以避免投入人力和經費卻未能看到成效。
5. 102年求才人數及求職人數比例懸殊，媒合成功率亦不高，應再檢討改善。
6. 就服台服務績效與有關媒合成功人數及就業諮詢人數績效未如預期，建議再重新審視相關服務流程及深度，確實掌握求職求才民眾需求，提供客製化的協助，以提高就業服務成效。
7. 就業歧視防制業務大多為定點、定時之活動，效益有限。除舉辦宣導活動外，建議可與國小合作，利用家庭聯絡簿的聯繫機制，提供相關資訊供家長參考。
8. 求職防騙宣導建議可辦理與轄內高中職以上學校合作。
9. 擬申請專款補助建置app系統乙節，建議運用既有資源(如勞動力發展署全國就業e網及雲嘉南分署之app)，以避免資源浪費。

**(四)外勞管理**

1. 外勞查察紀錄務必真實呈現，以避免問題產生。對於已轉出的外勞，建議要進一步了解其去向。
2. 外勞諮詢重點內容務必詳細，以了解諮詢服務的內容在落實上是否有一定的成效。
3. 宣導品建議小而精美，讓雇主、外勞容易使用攜帶，並在物品上貼印明顯提醒語如「1955」，宣導方式建議採社區化的滲透性宣導，以提高效益。
4. 宣導電台不管是託播電視台或電台，建議提供收聽率，以分析廣播之成效。
5. 宣導內容針對想申請或已聘僱之雇主，分別為宣導之題材並加強生活照顧計畫、外勞可自由加入工會等，結合勞動部目前著重的行政措施作為宣導。
6. 協調會除由受案人來做協調主席之外，希望應有局裡同科其他人一起參與，會議記錄部分，應增加參與者、訴求者內容，以避免紀錄過於簡短容易發生爭議。7.若發現有違法之虞案件，建議不應僅以協調或調解來處理，應進行查察有無違規規定，若還有其他疑慮應函請勞動部釋示，以做後續具體化處理。

**撰稿人：陳月娥　委員**

**102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考核計畫**

**嘉義市政府訪視考核報告**

　　102年核定就業安定基金預算12,163千元，核銷10,670千元，執行率87.73%。其中，職業訓練分配7,300千元，核銷6,72千元，執行率92.09%；就業服務分配1,183千元，核銷747千元，執行率63.17%；外勞管理分配3,680千元，核銷3,200千元，執行率86.95%。

一、**職業訓練**

* 1. 102年度開辦職業訓練8班，目標人數240人，參訓240人，達成率100%。結訓學員220人，就業169人，就業率73%。

1. 訓練辦理期間不定期訪查8班共35次，訪查率218.75%，並辦理8場次參訓學員座談會。
2. 學員滿意度86.48%，就業關聯性44.37％。
3. 開班月份2月至9月(其中，7月未開班)，包含7個月，
4. 除公開評選訓練單位外，透過退場審核機制、建立承訓單位錄訓規範、舉辦失業者職業訓練業務說明會，以及辦理成果展示，轉知承訓單位職訓相關函釋、訊息，訪視及電話溝通，督導訓練單位輔導結訓學員就業等方式，篩選及輔導成訓單位。
5. 依據嘉義市產業結構特性、市府發展願景及參考嘉義市人力資源調查分析、雲嘉南地區職業訓練供需調查、雲嘉南區就業服務分析季報等資料，並檢討往年辦理職訓執行績效，規劃開訓職類。

二、**就業服務**

* 1. 未設置就業服務臺。
  2. 與當地就業服務中心、站、臺合作連結。

(1)參與就業服務中心”站主辦區域聯繫會報及就業促進、研習活動。

(2)與就業服務中心合辦「金馬奔騰、薪想事成」2014雲嘉南地區職訓暨就業博覽會、「來嘉找頭路」、「火車起蹦火車頭」中型現場徵才動各1場次。

* 1. 就業服務宣導

1. 防制就業歧視宣導會1場次，138人參加。
2. 性別工作平等法暨性騷擾防治宣導會1場次，113人參加。印製各項宣導手冊及宣傳單張，設置廣告看板及電視牆等，以擴大宣導並提升宣導效果。
3. 辦理求職防騙校園宣導，共辦理12場次，2,318人參加。印製各項宣導手冊及宣傳單張，設置廣告看板、電視牆、電視跑馬燈、車體廣告等，以擴大宣導並提升宣導效果。

三、**外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員2人及外勞諮詢服務員2人。
2. 102年度查察總件數1,170件, 查獲藍領外勞違法案件22件。
3. 102年度爭議案件166件，全部結案。電話受理外勞諮詢服務計502人次，終止契約驗證338件。
4. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案數200件，結案率100%。
5. 配合警察局治安會報、節慶活動、稅務局宣導等活動機會加強宣導僱用外勞相關法令，全年度計辦理11場宣導活動。

**四、綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步或落後之處

1. 102年度就業安定基金補助款執行率87.73％與102年度94％相較，下降6.27％。尤以就業服務預算執行率偏低，僅達63.17%，原因來自原定兩項計畫未辦理。
2. 102年職業訓練結訓學員平均就業率73％，與101年度72.57％相較，持平。
3. 部分職訓班別就業關聯性偏低(5%)，宜再加強改善。
4. 1月即進行職業訓練計畫招標採購，2月即陸續開班，且均勻配置各月份，有利後續招生及預算執行。
5. 協助輔導轄區訓練單位全數通過TTQS，且資料完備。此外，針對去年委員所提出的職訓建議事項，均列入今年改善條件並修正各項職業訓練標準作業流程(sop)。
6. 針對就業歧視和求職防騙部分，宣傳品多達三種以上(包含DM、手冊)等，值得肯定。

**五、綜合建議**

**(一)一般性建議**

1. 在行政性部分，市府均有規劃相關SOP作業流程，亦有相關規定作業要求，但在102年度計畫提報上仍有延誤，建議未來在作業管控上，包含會計作業、年度執行比率和計畫提報時效，尚可再加以改善。
2. 未來在自評表撰寫、現場口頭簡報或其他資料呈現上，可由資料縱切面與去年度的執行狀況進行比較，以了解各項目執行成效，有利於後續相關業務執行改善和調整。又，資料呈現過於保守，自評資料僅呈現自行辦理執行的業務內容。建議未來與分署、公協會合作的業務，也可於自評表上呈現，更可看出地方與中央共同努力的成效。
3. 職業訓練、就業服務與外勞業務之間，經費與人數分配不一致，建議未來可在人事費補助和業務費應用上可做區隔，以了解就安基金補助經費狀況，此部分將會影響到後續相關業務執行內容。

**(二)職業訓練**

1. 102年度與101年度辦理課程內容高度重疊，部分課程僅在設計上作局部調整，建議可針對上年度執行成效和轄區產業特性，積極開發訓練單位及辦理符合轄區的課程。
2. 102年度就業率高達80%為人工切結，且較101年度增加10%，建議應加強勞保勾稽人數(比例)。
3. 飯店旅館服務人員培訓班部分，中途離退訓比例20%，過高，其中原因包含未能適應職訓課程或從事非相關工作，導致訓練資源未能有效運用，建議應加以分析並改善。
4. 職訓與就業關聯性僅44%，另部分班次僅5%，有待改善。建議可與企業進行產訓合作，以提高學員就業關聯性。或按訓練分析原因大都屬個人興趣、需照顧家庭、工作不適合或薪資未如預期等，建議應督促訓練單位落實學員甄試及課程說明，以排除無就業意願人員參訓，提高職訓與就業關聯性。
5. 3C產品包膜實務運用班，學員就業率和滿意度最低，惟訪查次數最多，建議未來在職訓班審核上可做調整，例如：增加參訓學員和篩選機制，以作為下次課程規劃參考，也利於學員訓後就業和職訓班所規劃的課程內容能更加結合。
6. 就業關聯性除關切就業率是否成長外，建議訓練單位可調查學員訓後的薪資是否有增加，市府也可把該項目列為後續追蹤查核重點。
7. 職業訓練的學員滿意度調查部分，建議進一步瞭解和分析學員不滿意項目，以為103年度執行改善參考。
8. 職業訓練規劃方面，建議與勞動力發展署雲嘉南分署分工合作辦理訓練，市府可集中有限資源規劃開辦與市府政策、產業密切相關的訓練班次，以落實推動市政。至於其他在地仍有需求的職訓班次，可協商勞動力發展署雲嘉南分署，依實際需求規劃開辦相關訓練班次，以提升辦訓綜效。
9. 結訓學員就業率呈現的勞保勾稽比例偏低，都是自行切結，有努力空間，請繼續加油。
10. 建議要求辦訓單位落實參訓學員的錄訓機制，篩選學員應遴選具有就業意願者，並可於訓前提供實做體驗或性向測驗，讓學員了解訓練內容及未來就業實際情形。
11. 建議繼續開拓訓練夥伴，並提升其辦訓能力與行政能力，以提升訓練能量、品質與行政效率。

**(三)就業服務**

1. 針對特定對象宣導，102年度執行成效不亞於101年度，惟自評表資料呈現並不完整，建議未來在文件資料呈現與實際執行結果能一致。
2. 就業服務業務宣導偏重企業界，建議可加強大學院校應屆畢業生宣導；另，新住民宣導部分，可與在地相關資源進行連結合作，例如移民署服務站或各國小、國中識字班、新住民團體等，以確實達到宣導效果。
3. 就業歧視和求職防騙宣導，廣宣效益和預期績效呈現不足，僅說明辦理座談場次和參加人數，但受益人數未能明確呈現，亦未與101年度進行比較，建議加強改善。另，僅以辦理宣導會和發放宣導品為主要，建議未來應加強辦理就業歧視宣導，並以多元化活動呈現，也可深入校園和工會團體進行宣導；也可對防制就業歧視績優企業給予適當獎勵。
4. 建議可加強推動新住民就業服務相關措施，以開發新住民勞動力，提升勞動參與率。
5. 簡報中提及嘉義市是適合創業地方，但未看到相關執行措施，建議在提供市民創業相關資源方面，可結合市府各局處、中央與地方以及公私部門等資源，共同建構友善的創業環境。

**(四)外勞管理**

1. 不論外勞查察或諮詢案件紀錄，均請詳細記載，以利後續追蹤或管理上，具詳細參考價值。
2. 提前返國驗證案件共388件，建議未來在資料呈現上，可告知是否有相關爭議案件和處理方式，以達資料完整性。
3. 外勞直聘比例尚無衡量指標，建議未來可在書面上呈現該年度與過去比較，以反映進步狀況。
4. 外勞查察部分執行偏低，建議再加強。另，未設置外勞安置埸所，建議應設置外勞安置所，可考慮與仲介公司或教會團體合作，以減少外勞逃跑機率。
5. 諮詢案件數與其他相同條件縣市相較，數字偏低，影響考核評分。又轄內家庭看護人數多，且以印尼及外勞為大宗，建議在宣導品部分，中文文字不必太多，標題應顯著明顯，例如凸顯「1955」專線或涉及外勞權利保護資訊，同時可增加其他國家語言，以利外勞閱讀使用。
6. 1995派案表單中，只有處理結果，但來電申訴內容中涉及雇主或仲介公司產生違法情事部分，惟針對該部分有無另案查處，資料未詳加記載，建議資料應加強補充，讓紀錄更加完整。
7. 因移民署人口販運地方考核，與本署補助辦理外勞業務考核日期接近，部分縣市府宣導內容多見人口販運，而少見本署補助之其他外勞業務宣導，建議未來在資料上可略作分類。

**撰稿人：陳月娥　委員**

**102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考核計畫**

**臺南市政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算80,814,446元，核銷72,883,422元，執行率90.11%。其中，職業訓練分配29,942,434元，核銷26,287,927元，執行率87.79%；就業服務分配30,312,714元，核銷28,185,073元，執行率92.98%；外勞管理分配20,559,298元，核銷18,410,422元，執行率89.55%。

1. **職業訓練**
2. 102年度目標人數1,020人，參訓1,004人，達成率98.43%。結訓959人，就業率74.6%。
3. 辦理34班查訪68次，訪查率為100%。
4. 學員滿意度88.68%。
5. 開班期程為3-11月份，開班月份共9個月。
6. 依據市府施政願景及未來產業發展方向，如：觀光產業、文化創意產業、精緻農業、綠能產業等，分別規劃「觀光導遊領隊人才培訓班」、「文創商品設計網拍班」、「地方創意產業與特色商店班」、「精緻農業農特產無店舖班」、「綠建築設計師養成班」等課程。
7. 建立承訓單位輔導機制，除辦理招標說明會，講述區域限制、投標廠商資格條件、經費核算標準與扣款規定、常見錯誤及新增加項目等相關作業規範外，更規劃辦理失業者職業訓練工作說明會，針對承訓單位辦理關於錄訓流程、作業規定、職訓生活津貼請領及TIMS系統操作進行講習，使辦訓流程更為順利。同時，召開期中檢討會及期末檢討會，邀請承訓單位共同檢視辦訓流程，以針對缺失進行改善，並討論加強訓後就業率方式，亦協助承訓單位辦理職訓成果記者會，以擴大參與意願及彰顯辦訓績校。並針對績優承訓單位頒發績優獎牌，肯定其對於推展職訓業務之用心，以鼓勵承訓單位訓練品質持續提升，102年度表揚家數共14家。
8. **就業服務**
   1. 設置6處就業服務據點及14名就業服務人員，受理求職求才計21,515人次；辦理就業媒合成功計5,893人次，就業服務諮詢43,742人次，求職就業率54.58%。
   2. 辦理各項現場徵才活動：分別是：

(1)辦理大型就業博覽會4場次，共473家次廠商參加，提供職缺數21,591個；參加人數18,000人，投遞履歷數10,825人次，初步媒合7,559人次，初媒率70%。

(2)辦理小型、單一廠商徵才活動，共辦理229場次，提供職缺19,711個，參加人員19,908人，初步媒合12,407人次，初媒率76.41%。

(3)結合產業辦理主題式就業博覽會，達到「推動產業，創造就業」雙贏目標: 102年起，善用策略夥伴，結合商圈加入地區產業特色，如善化當地觀光特色、鹽水宗教特色等，除提供求職好康鼓勵民眾求職外，亦可帶動在地發展，提昇活動行政區觀光效益，開發創造更多在地職缺等三贏效益。又，每場提供創意超值服務，現場除提供相關政府資源宣導，如國民年金、就業保險、就業歧視暨求職防騙宣導等，以及職訓成果展現公益平台，如彩妝義剪服務和其他就業諮詢、免費視障紓壓按摩服務，投遞履歷贈好康、接駁車服務等解決市民交通問題。其中，102年更創意加入「職場運勢命理諮詢服務」、「大台南知名醫院聯合義診服務」、「雲端就業服務體驗」、「職業訓練課程體驗服務」、「智慧電動車、智慧醫療服務網絡」、「健身老師紓壓操」等多元超值有感服務，除有效宣導就業服務資源外，提供求職者更多元、多樣服務。

* 1. 建立多元管道宣導就博會訊息：除傳統宣傳管道，如平面媒體、宣傳單、電台廣播、手機簡訊等各種管道，宣傳就博會活動訊息外，更以創新思維開發宣導管道如:行前記者會及垃圾車宣導。並結合民間通路加強行銷以及運用「台南市政府Line帳號」及手機app宣導，以導入象徵就業希望的意象「工寶」聚焦宣傳，吸引求職者積極參與
  2. 建構全方位就業服務網絡，就業服務零距離：大台南地區幅員廣闊，為方便市民找工作，與中央就服據點充分合作，讓全市37區都有就業服務台提供服務，減少摩擦性失業。除101年成立「網路就服台」，讓就業服務開始橫跨實體與網路。實體的就業服務台，方便中高齡或不熟悉網路的市民找作，而網路就服台則可以深入網路族群。102年創新將就業服務延伸雲端，建構「台南工作好找」求職求才APP，讓每一台智慧型手機就是一個就服台，讓民眾享受「一機在手，工作追著走」即時服務。
  3. 推動暑期及寒假工讀計畫：辦理102年「暑期打工趣 職能大躍進」暑期工讀實習計畫，提供80個工讀機會，全國首創公開甄試、創意團隊，並於活動結束後辦理成果競賽發表會；另，主動邀集事業單位，提供就學中之青少年寒假及暑期工讀機會，提早適應職場及培養正確職場工作觀。於102年1月初辦理2場次（溪南、溪北各一場）「寒假工讀就業媒合活動」，提供1942個工讀職缺，相較101年941個工作機會增加許多。
  4. 多元通路宣導就業服務：善用各種求職便利管道：

（1）有線電視宣導：以微電影手法拍攝宣導短片於大台南有線電視系統、戶外電子看板、網際網路社群影音網站（Youtube）等通路播放，並改寫成短篇小說製作成筆記手冊發送宣導。在大台南地區有線電視系統宣導，全面觸及超過45萬戶的收視戶、130萬人以上收視觀眾。並結合地方電視台新聞報導，宣導就服資源深入鄰里：對各項服務業務，積極進行媒體互動會，發佈新聞稿，請地方電視台採訪報導，如就業博覽會、就業講座等服務，使市民周知，於新永安有線電視系統播放，收視戶達14萬戶。另，於臺南市4大焦點戶外電子螢幕播放宣導影片，每支影片播放30日，每日播出14小時，每小時播出12次，每日180次，2支影片共播出60日。瀏覽人次推估245萬人次 (每分鐘每個地點推估60人計，4個地點240人\*12次\*14小時\*61天= 245952)

（2）電台廣播宣導︰製作「新鮮人篇」、「二度就業篇」、「新住民篇」、「求才服務篇」、「台南市勞工局-APP篇」和「台南市勞工局-徵才服務篇」共6支宣導音訊，於廣播電台宣導，讓市民知悉臺南市政府促進國民就業相關資訊內容。每日7時至21時播放10次。城市廣播網包含北部 FM 90.1 台北健康、竹苗 FM 98.3 大苗栗廣播、中部 FM 92.9 城市廣播、南部 FM 97.1 台南知音，在全台灣和大台南地區2013年第一季Nielsen廣播大調查中，城市廣播網在全台聯播網的排名為第五名，而在台南地區各電台收聽排名中，台南知音為第一名，尤其在南部岡山以北的收聽涵蓋總人數超過270萬人〈約佔台灣總人數10.8%〉。

（3）雜誌宣導︰共製作4頁宣導廣告、專訪1篇於「Career 職場情報誌」刊載宣導。

（4）戶外看板宣導就業服務資源：共製作2面10\*20呎大型看板，刊登政府促進國民就業相關資訊宣導內容廣告，每面於本市戶外宣導達3個月，宣導接觸率約17萬人次。

（5）報紙宣導：本中心不定期於報紙宣導服務資源，並兼顧各種特定讀者群，以不同主題於中華日報、自由時報、聯合報、台灣導報等曝光就業服務資源。

* 1. 全方位服務求職求才APP:結合職訓就服單一窗口服務兼具生活導航功能，普及行動通訊隨手可得服務，適用普遍智慧型手機族群，推廣就業服務人次逾6,000人次以上，累積服務求職登記2,141件。
  2. 求職者轉介深度就業諮詢：102年度辦理求職者轉介深度就業諮詢服務計畫，為協助尋職能力薄弱之特定對象及就業弱勢之一般求職者，經評估後由就服員協助轉介深度就業諮詢，由諮商心理師提供個別化專業深度就業諮商服務。預計轉介40人次，實際轉介40人次，達成率100%，服務的16人當中共協助8人就業，就業率達50成。
  3. 辦理青年就業創新論壇，縮短學用落差：邀請邀請產、官、學、勞及青年學子5方代表與會，進行社會對話探討學用落差核心問題，並檢討現今技職體制之限制與調整方向，以及創新嶄新產官學合作模式，以培養青年的就業即戰力，促進就學就業無縫接軌。引發臺南市企業投入產官學合作，獲晶華麗晶酒店集團重視並促其與嘉南藥理科技大學共同簽署培育在地人才備忘錄。後續亦有台積電、聯電、萬國通路、東陽實業、老爺酒店、南紡夢時代等洽談產學合作方案，成功開啟產官學合作之路。
  4. 推動就業歧視宣導活動：分別是：

(1)辦理就業歧視研習會4場次，435人次參加。

(2)加強各項宣導活動：透過平面媒體(聯合報、臺灣時報、民眾日報等地方報刊，刊登就業服務法第5條、性別工作平等法第7條規定)，總計刊登就業歧視防制廣告4則，推估閱報宣導3萬人次以上。另，加強廣播電台宣導，請府城之聲、appple-line(蘋果線上)，製播就業歧視防制廣告，收聽範圍自雲林以南，高雄以北以及 台南縣市地區及宣導DM文宣印製分發宣導。

* 1. 辦理求職防騙業務媒體多元宣傳︰車體廣告於35輛公車刊登求職防騙宣導廣告，每天平均行駛8-10小時提供宣導，預估每月廣告接觸率300,000人次，宣導期間兩個月約600,000人次。另，Led廣告牆動畫宣導，預估宣導期期間，宣導人數達531,203人次。加上，戶外大型廣告，預估每日平均有1,800輛車次經過瀏覽。有線電視、平面媒體及廣播電台，新營之聲廣播電台、建國廣播電台，製播求職防騙廣告，其中收聽範圍自雲林以南，高雄以北以及台南縣市地區，預估收聽人次達1萬人次以上。
  2. 辦理特定對象暨就業弱勢者就業服務活動，計有:

(1)協助家庭暴力、性侵害被害人及就業弱勢者一對一專業化就業服務：102年提供家暴個案一對一專業化就業服務，案量總計56案(55人)，其中26案（24人)就業，就業率44%；開發之工作機會計有64家廠商約80個職缺。

(2)辦理外籍配偶及大陸地區配偶就業服務活動：102年度辦理3場次全家式參與「外籍配偶與大陸地區配偶就業服務講座」 3場次，學員親子實際參加303人次，超過預期180人次。

(3)辦理中高齡就業服務講座：102年度共辦理「中場不休息，再創職涯高峰」4場次講座並辦理現場就業媒合活動，計293人參加。

(4)辦理原住民就業服務講座：結合原住民教會並事先調查原住民朋友所需政府資源需求，如勞工保險、就又安全、國民年金、就業市場等相關資訊，計辦理4場次，120人參與。

(5)辦理更生受保護人出監就業服務講座並現場媒合：協助更生受保護人順利與市場接軌促進就業，偕同財團法人臺灣更生保護會臺南分會辦理1場次，32人參加。

(6)入監就業宣導：每月定期至台南看守所與台南監獄進行就業諮詢與就業服務宣導，讓即將出監之藥癮更生人知曉相關就業服務資源，102年計宣導11場入監宣導，426人次參加。

(7)辦理促進青少年就業服務活動：邀請青年嚮往10大企業人資主管主講，4場次，415人參加。

**三、外勞管理**

* 1. 配置藍領外勞訪視員18人、白領訪視員2人，總計20人，外勞諮詢服務員6人。
  2. 2.102年度總查察案件數總計12,425件；其中藍領外勞查察案件為11,004件，白領查察案件數為616件。
  3. 查獲藍領外勞違法案件136件；查獲違法案件並依勞委會所訂標準製作紀錄總計43件，總計查獲藍領違法外勞案件計179件。另查獲白領外勞違法案件5件。
  4. 受理爭議案件1,536件，結案案件1,536件。

1. 5.102年度電話受理受理外勞諮詢服務人次總計6,176人次。
2. 處理外勞提前終止契約驗證案件總計4,026件。
3. 辦理「本外勞台灣民俗美食聯歡嘉年華會」及「外籍勞工戶外踏青暨法令宣導」活動各1場次，「外籍勞工管理人員法令宣導會」3場次，共600人參加。
4. 實施走動管理，至僱用外勞較多事業單位實施「外籍勞工法治宣導會」10場次，外勞參與人數共1,200人。
5. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

* 1. 職訓開班數稍減、受結訓人數亦減少：102年開設34班次，目標1,020人，實際開訓1,004人，目標達成率98.43％；相較101年40班次，目標1,200人，實際開訓1,089人，目標達成率98.11％。
  2. 結訓學員整體平均滿意度略微成長：102年度各職訓班開班學員整體平均滿意度88.86%，相較101年度86.76%，成長2.1%。
  3. 訓後就業率略微成長：102年度訓後就業率74.6%，相較101年71%，訓後就業率成長3.6%。

**(二)就業服務**

1. 求職求才業務微幅成長：102年受理求職求才業務績效目標21,515人次(扣除2位就服員離職，無人遞補期間:扣除130\*2.5=325)，實際達成績效47,660人次，達成率221.52%，超越101年度的達成率204.14%。
2. 就業媒合成功率明顯成長：102年辦理就業媒合成功業務預期目標4,138人次，(扣除2位就服員離職，無人遞補期間績效:扣除25\*2.5=62.5），實際達成績效5,893人次，達成率142.41%，超越101年度達成率119.52%。
3. 就業諮詢業務明顯成長：102年就業服務諮詢績效目標24,825人次(扣除2位就服員離職，無人遞補期間:扣除150\*2.5=375績效)，實際達成績效43,742人次，達成率176.20%，超越101年度達成率120.49%。
4. 求職就業率大幅成長：102年求職就業率績效目標34%，實際達成績效54.58%，達成率160.53%。

**(三)外勞管理**

1. 藍領外勞查察案件明顯成長：102年度藍領外勞查察案件11,620件，相較101年度9,667件，增加1,953件，增加率20.2%。
2. 查獲藍領外勞違法案件微幅成長：101年度查獲藍領外勞違法案件計164件，102年度查獲179件，增加15件，增加率9.14%。
3. 受理外勞爭議及結案案件稍有下滑：101年度受理外勞爭議及結案案件1,575件，相較102年度外勞爭議結案案件，減少43件。
4. 受理外勞諮詢服務明顯成長：101年度受理外勞諮詢服務人次4,970人次，相較102年度6,176件，增加1,206人次，增加率24.26%。。
5. 提前終止契約驗證案件稍有下滑：101年度受理外勞提前終止契約驗證案件4,471件，102年度較101年度減少441件。
6. **綜合建議**

**(一)一般性建議**

從去年開始已改為考核，考核重點主要為這兩年自我比較，若成長可看出用心投入的成果；績效若下降也可思考爾後應如何改善，以為再努力評估的成效，建議明年度可將該項資料一一顯現，更完整展現執行成效。

**(二)職業訓練**

1. 市府本身除就業安定基金預算外，亦自編府預算執行相關計畫，但簡報未能看出。職訓預算編列方面，就業安定基金預算主要用於辦理失業者訓練，自編預算則以在職勞工第二專長訓練為主，預算分配作法值得肯定。
2. 職業訓練辦理月份3至11月，建議未來可編列其他預算安排於1-2月或12月辦理，讓整年度的訓練更加完整。
3. 滿意度調查滿意度88.8%，雖是不錯表現，建議未來宜將針對不滿原因進行分析了解，以為未來課程改善參考。
4. 職訓與就業關聯性，訓後追蹤以3個月為主，建議未來可針對訓後6個月、9個月持續進行追蹤，以加強訓後就業率及穩定性追蹤，更能充分掌握職訓與就業之關聯性。
5. 建議加強委訓單位訓練品質提升，可透過就業後隨訪和訪查加以觀察，同時針對異常狀況進行瞭解，以達提升訓練成效之目標。
6. 參加職訓學員，年齡分布多為青壯年，惟本身就業經驗卻是經歷多家公司，顯見工作穩定度之維持性惟失業者首須加強的能力，建議應就此方面多加強宣導及培訓。
7. 職訓課程欲與雲嘉分署區隔，但課程有可能受限於場地或師資之狀況，所開職類仍有集中性別和年齡層，亦非真正訓練需求者佔用職訓資源的情形，建議職訓類別須以大破大立方式來進行，可與職業工會、企業或學校來合作，來評估規劃與技術性較高之堆高機或製造業別缺乏技術類的相關課程，將可提供學員與訓後就業之相關性。
8. 建議可再追蹤原提供職缺事業單位於各該訓練班次結訓後僱用結訓學員的情形，以檢視訓練單位所掌握求才職缺的有效性。
9. 學員訓後就業的各式樣態中，可再致力於提升勞保系統勾稽的訓後就業型態所佔之比率。

**(三)就業服務**

* 1. 就業服務活動宣導，建議可針對應屆畢業生加強宣導，亦可透過在地工業會、相關單位或徵才活動配合辦理。
  2. 針對青年就業之困境，建議可嘗試由企業用人主管，已就業者來和青年對話，尤其以缺工數較多的傳統產業和製造業為主，以瞭解青年和企業之需求。
  3. APP的求才求職資訊未能全部與全國就業e網人才資料庫整合，另某些服務功能需透過就服台就服人員提供，使得非上班時間之服務受限，建議可再加強改善。
  4. 宣導品應列印勞動力發展署全國就業e網和相關資訊。
  5. 校園求職防騙宣導採講座方式辦理，活潑性較為不足，建議未來可設計其他活潑的內容來辦理。
  6. 建置全國人才資料庫是就業服務法所明定本部之職責，有利國家勞動政策研擬之參考，所推動之APP服務，請儘量取得當事人同意，將求才求職資料匯入網際網路就業服務資訊系統。另基於服務求職者之立場，請將本暑雲嘉南分署在台南地區辦理之活動(如徵才活動、講座)納入APP資訊內容。
  7. 建議在工讀計畫部分可增加青年職涯概念的建立，以了解職涯規劃的重要，做好就業準備。
  8. 建議在校園求職防騙的宣導方面，可採更活潑的方式，以加深青年之印象。
  9. 關於4場次就業博覽會媒合率高達70％，建議未來可分享策略做法，以作為有意辦理就博會之相關單位學習和交流。

**(四)外勞管理**

* 1. 外勞諮詢服務紀錄上，建議宜更加詳細具體。
  2. 針對查獲藍領和白領外勞違法案件，建議進行違法類別、雇主業別和特徵的分析，以便進行重點查察。尤其台南市越來越以觀光吸引外地人來此，為未來國際化準備，針對白領爭議事項，可加強進行爭議案件之歸納與分析，以便協助雇主在聘僱外國人部分更臻成熟。
  3. 建議辦理查察違法及諮詢業務時，應確實與移民機關、警政機關和NGO團體建立相互合作之聯繫機制及輔導網絡體系，並以書面方式呈現，提供同仁於辦理上述業務之參考使用。
  4. 建議勞資爭議處理案件宜由正式人員主持協調會，或至少應由正式人員於協調結束前確認是否就爭議事項已完整處理。外勞申訴雇主違反法令應進行查處後再行協調爭議事項，如遇外勞主張轉換雇主，應一併告知轉換規定，避免外勞進行解約或拒絕提供勞務，遭雇主解約卻又無法轉換雇主。
  5. 建議相關爭議案件之處理情形應定期檢討並製作書面紀錄，供同仁參考，以提升處理品質。

**撰稿人：陳月娥　委員**

**102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考核計畫**

**高雄市政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算139,240千元，核銷金額為129,891千元，整體執行率93.29%。分配促進國民就業經費93,811千元，核銷87,028千元，執行率92.77％，其中職業訓練執行26,461千元、就業服務執行60,567千元；外勞管理分配45,429千元，核銷42863千元，執行率94.35%。

**一、職業訓練**

* 1. 職業訓練開辦44班別，預定招訓1,080人，實際參訓1,208人，目標人數達成率112%，結訓後3個月平均就業率70.57％。惟報名人數3,104人，為需求人數2.45倍。
  2. 訪查次數計94次，訪查率達114%。於訪查過程分別就其課程表、學員名冊、 教學日誌、學員出缺席情形、申領生活津貼及學員意見反應與培訓單位行政作業情形，詳填訪查記錄。發現異常及缺失41次，較101年之73次減少32次，已要求改善或說明狀況，及增加訪視次數；並列為未來委託開班依據納入評選參考。
  3. 學員參訓中滿意度90％。
  4. 開課期間為2-10月及12月，共計10個月。
  5. 配合市府的產經政策、地區重點產業及地方產業發展，參考勞動部勞動力發展署高屏澎東分署101年度就業市場概況年報、101年高屏澎東區地方特色產業人力需求調查報告、101年度高屏澎東區職業訓練供需評估調查計畫成果報告及.行政院主計處人力資源統計月報、本局訓練就業中心101年各季季報，規劃指定區域、指定班別及六大職類(工﹑商﹑農﹑藝術﹑創意、醫事護理及家事)訓練課程，配置於轄區內17個行政區域辦理，並推動產訓合一職業訓練，提高訓後就業率。
  6. 訓練單位篩選、督導及學員輔導

(1)訓練單位篩選

納入TTQS、評鑑星等、就業率、卓越表現等之審查機制，要求事前提出聘

僱保證書，每年度辦理3場次聯繫會報與檢討會議及招商說明會、職訓成果

展各1場次，建立汰換機制等。

(2)督導訓練單位篩選及輔導參訓學員

於契約中明訂報名之篩選機制、明定口試及筆試的錄訓條件、使用「職業訓

練參訓學員篩選機制」量表並建立對學員的評估機制、強化持推介單者或特

定對象之篩選、持續統計與管控各班的重複參訓人數。

* 1. 推動訓用合一及產訓合作班確保學員就業機會，訓練與就業關聯性56.09%。
  2. 透過平面媒體新聞報導、第4台跑馬燈、就業博覽會、就業快報、學校及LED字幕、廣播電台、就業服務站台招生簡章宣導、網際網路、電子報、活動簡訊、Facebook粉絲團、APP發布訊息等方式，進行職訓招生多元宣導。

1. **就業服務**

1.設置專屬就業服務站台－「建構就服通路」推展便民就服業務

(1)設置5站、10台就業服務據點，共配置51名就服人員。

(2)服務滿意度達92.75%，其中專業能力滿意度94.4%、應對態度滿意度94.25%、 環境規劃滿意度91.54%。

(3)102年度求職求才服務累計18萬7,886人次，平均每人每月服務307人次， 較101年度208人次，增加99人次，成長率47.6％。

(4)全年度累計就業媒合成功5萬1,425人次，平均每人每月媒合成功84人次， 較101年度56人次，增加28人次，成長率50％。

(5)求職就業率全年度平均達65.7%，較101年度57.6%，增加8.1%，成長率14.1%。

(6)就業諮詢全年度累計服務33萬3,557人次，平均每人每月服務545人次，較 101年度447人次，增加97人次，成長率21.9％。

(7)失業給付全年度累計受理申請及認定人數計3 萬0,001人次，較101年度2 萬9,100人次，增加901人次，成長率3.1%。全年度推介就業數3,829人次，推介職訓數計399人次；推介就業數較101年度3,508人次，增加321人次，成長率9.2%。

2.在地化、走動式就業服務，擴大就業服務廣度

(1)就業關懷服務計畫

-利用夜間時段主動走入社區宣導就業服務資源及勞工法令，全年度辦理10場 次，參與民眾1,573人次。

-全年度發掘7,798人，較101年度2,010人，增加5,788人，成長率288%。

-全年度媒合3,038人，較101年度747人，增加2,291人，成長率306.7%。

-全年度追踨1萬0,826人，較101年度3,243人，增加7,583人，成長率233.8%。

-全年度共計1,888人次，較101年度633人次，增加1,255人次，成長率198.3%。

-全年度共拜訪雇主6,049次，較101年度2,041人次，增加4,008次，成長率196.4%。

-通報或開發在地就業機會數，全年度共計開發3萬1,633個工作機會，較101年度6,128個，增加2萬5,505個，成長率416.2%。

(2)延伸服務圈－就業巡迴專車

「行動E化~就業快遞」成立服務專車搭載行動化電腦設備，設置機動化服務 櫃台，每月安排巡迴偏遠地區行程，便利性、親近性、靈活性服務方式帶入社區，提供立即就業諮詢及職缺媒合服務。全年度共出勤144車次，較101年度140車次，增加4車次；服務2,076人次，較101年度1,579人次，增加497人次，成長率31.5%。

(3)就業便利通據點

建立就業資訊網絡，全年度設置346處，較101年度301處，增加45處。共提供就業快報8萬9,500份，較101年度8萬6,160份，增加3,340份，成長率3.9%。

3.辦理各式徵才活動

(1)102年度辦理「各類大、中、小型及單一」現場徵才活動，共計380場，較101年度394場減少14場；參加廠商數1,789家，較101年度1,444家增加354家；提供就業機會數60,045個，較101年度42,056個增加17,989個；初步媒合率由101年度的30.94％，提升成長至52.17％。

(2)徵才活動多元化，依對象屬辦理校園徵才、夜間徵才、工業區合辦客製化的 徵才、寒暑期工讀徵才、監獄徵才、中高階徵才等主題式、客製化徵才活動。

4.弱勢勞工就業促進與服務

(1)102年度特定對象暨弱勢者就業服務計畫，共計輔導中(低)收入戶、獨力負擔 家計者、中高齡、身心障礙者、原住民、更生受保護人、長期失業者、外籍及大陸籍配偶等特定對象1,253人成功就業。

(2)102年度辦理就業促進研習95場， 2,182人次參加；企業參訪體驗21場， 498人次參加；特定對象業務聯繫會報2場， 81人次參加；特定對象成果發表會1場， 367人次參加；整體活動民眾滿意度高達97.6%。

5.辦理就業服務多元行銷

(1)求職端，透過電子報、活動簡訊、傳播媒體、網際網路、廣播系統、宣傳布 條、就業快報、民眾電腦查詢專區等管道進行宣導。

(2)雇主端，企業服務手冊、建構產官學溝通平台、文宣手冊、雇主座談會、資 遣通報法令宣導等。

6.與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參與就業服務中心區域聯繫會報29場次。

(2)參與當地區中心、站、臺主辦之就業促進、研習等相關活動12場次。

(3)參與中央單位及跨區域中心相關會議或活動9場次。

7.防制職場就業歧視

(1)辦理就業歧視研習座談會10場次，參加人數計662人。

(2)配合夜間「就業關懷服務」，講授就業歧視之防範10場次，宣導人次1,573 人。

(3)結合現場徵才活動辦理相關法令宣導13場次，參與人次約為8,400人次。

(4)發送宣導資料：製作「海報」500張，「手冊」500份、「摺頁」1000份、「DVD光」100片、「筆記本」、「DM」等宣導資料主動發送或供民眾自由索取。

(5)運用報紙平面廣告、製作播放POWERPOINT、政府機關「電梯門面廣告」、網路、廣播、寄送文宣資料等「傳播媒體」辦理多元行銷宣導。

(6)辦理就業歧視防制業務：102年度共受理87件就業歧視申訴案，召開就業歧視評議委員會2次，違規裁罰7件100萬元，受理電子信箱申訴36件及電話諮詢案件80件。

8.求職防騙宣導與防制

(1)青年學子求職陷阱專案

-辦理校園宣導、座談會、青年學子勞動研習營共9場，約1,106人參加。

-辦理大專青年暑期打工學子座談研習、宣導說明會7場，共2,715人參加。

-辦理青少年假日休閒活動暨宣導3場，共計2,500人次參與。

-辦理「青年求職防騙暨勞動權益」遊街宣導活動1場。

-辦理大專青年勞動事務營2場次，約120人參與。

(2)一般求職者或民眾

-配合參加「就業關懷服務」活動宣導10場次，宣導人次1,573人。

-結合現場徵才活動宣導13場次，參與人次約為8,400人次。

-結合各職業工會進行會員宣導30場，宣導人次共1,930人次。

-結合就業巡迴服務車辦理「社區就業巡迴服務」144車次，宣傳2,076人次。

-結合就業促進研習課程宣導求職防騙共11場，參加人次共275人。

-結合就業歧視防制及性別工作平等宣導活動10場次，參加人次662人。

(3)運用傳播媒體辦理多元宣導

-併入電子報連結宣導，全年度發送52則訊息，累計發送量206萬7,386封。

-廣播宣導，製作2支求職防騙廣播宣傳帶，於KISS RADIO大眾廣播、HIT FM 聯播網、鳳鳴廣播電台播放，累計播出231檔次。

-高雄捷運車廂廣告，於30列車廂上刊載90面廣告，人潮效益總計8,943,287 人次。

-機關首頁架設「防受騙375」防騙宣導專區。

-有線電視媒體宣導，於港都、大高雄、慶聯、大信、鳳信、南國等6家高雄 市有線電視跑馬燈字幕宣導375防騙－7不原則。

-平面報紙廣告刊載、新聞稿的發送。

-LED跑馬燈：7-8月每日約播放1,800次。

-機關電梯門面廣告宣導。

-架設「小勞男孩向前行」－求職防騙暨勞動權益facebook宣導專區。

(4)製作「求職防騙」多樣性之宣導資料24種，結合本市辦理相關活動發放求以 強化宣導效能。

(5)求職防騙防制業務：主動查察283件，受理電話及現場諮詢案件近400件，受理電子信箱、現場及電話等申訴案件共48件。

三、**外勞管理**

1.配置藍領外勞訪視員26人，白領訪視員2人，總計28人。外勞諮詢服務人員 13人。

2.102年度總查察案件數(含白領案件數)總計24,663件；其中，藍領外勞查察案件 23,585件，白領查察案件數1,078件。

3.全年度總查獲違法案件163件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計 100件，委託非營利組織陪同製作紀錄為2件，總計查獲藍領違法外勞案件計 265件。

4.勞資爭議處理共1,920件，結案1,920件，結案率100%。

5.外勞諮詢服務案件總計16,529件，親自到府服務計5,120人次，電話受理服務 11,409人次。

6.終止契約驗證案4,840件。

7.102年度1955專線派案，30日內之結案率93.35％，高於80%。

8.已建立外勞管理查察標準作業程序及建置管理資訊系統，亦有提供外勞政令宣 導彙編進行宣導及委託民間團體辦理外勞安置處所，並依本署函頒「處最高罰鍰樣態」規定，裁罰非法聘僱或非法仲。

9.加強外勞生活照顧服務及法令宣導

(1)專案訪視轄區內養護機構計180家暨養護機構外勞看護工2,634人，藉以防杜 雇主剝削情事，並維護外籍勞工在台工作及居住環境之安全。

(2)外勞政策法令報馬仔萱活動：將常見違規態樣及現行法令規定，拍製濫用看護、非法外勞、未定期健檢3支宣導短片，於大高雄地區20個有線電視頻道播出，,520檔次，收視觀眾共計45萬戶。

(3)下鄉關懷家庭看護工巡迴服務：將以趣味競賽的方式宣導外勞法令，使參與之民眾及外籍勞工增加對相關法令的認識，共舉辦４場次，參加人次400人。

**四、綜合評量**

1.與上年度相比，業務推展進步之處：

(1)訓練實施具體成效

-本府勞工局於102年度通過勞動部職訓機構TTQS評鑑金牌獎星等之殊榮。

-訓後就業率:由101年的61.95%，提升至102年的72.07%。

-訓用合一比率:由101年的53.58%，提升至102年的54.89%。

-勞保勾稽人數:由101年的306人，提升至102年的384人。

-平均滿意度: 由101年的88.92%，提升至102年的90.13%。

(2)就業服務執行績效

-求職求才服務18萬7,886人次，平均每人每月服務307人次，較101年度 208人次，增加99人次，成長率47.6％。

-全年度累計就業媒合成功5萬1,425人次，平均每人每月媒合成功84人次， 較101年度56人次，增加28人次，成長率50％。

-全年度求職就業率平均65.7%，較101年度57.6%，增加8.1%，成長率14.1%。

-就業諮詢累計服務33萬3,557人次，平均每人每月服務545人次，較101年 度447人次，增加97人次，成長率21.9％。

(3)外勞管理執行績效

-102年度總查察案件數總計24663件，較101年16,909件增加7,754件，其中 藍領外勞查察增加7,708件，白領查察增加46件。

-外勞諮詢服務案件總計16,529件，較101年11,000人次增加5,529人次。

-102年度終止契約驗證案4,840件，較101年度4,458件增加382件。

2.市府這兩年整體績效明顯進步，不論是職業訓練、就業服務及外勞管理各項服 務措施之規劃靈活、創新、多元，都有顯著、大幅度的成長，值得鼓勵嘉許。

3.102年職訓需求評估與規劃職類的連結較101年度具體，職訓課程依指定區域、 指定班別及產業六大職類別，開發不同職訓班別，也到偏鄉地區開辦職訓課程，整體規劃上相當完整性；可再加強文字化、書面化等具體資料的呈現。

4.職業訓練能兼顧城鄉，依據轄區內之勞動力、產業結構分析，提出職訓供需調 查及訓練單位辦理對失業者訓練之績效調查，依上項資料再提出計畫書、投標、契約書及委訓單位差異分析及開標評選各項事宜，相關文件均有實際資料可供驗證。

5.對承訓單位篩選輔導及參訓學員篩選、訪查異常追蹤處理機制、產訓合作班聘 僱保證書、對重複參訓者加強就業輔導、開發「職能興趣量表」等作法及表現，均顯現工作人員的用心及努力。

6.102年度辦理產訓合作四個班次，將訓練單位所開拓及掌握的就業機會與訓後 就業充分連結納入評選項目，對未依約履行者，並課予罰則，很值得參考學習。

7.就業服務方面，積極推動各項就業促進措施，重視特定對象的協助服務措施， 配合產業發展需要合職訓與就業服務資源，運用市府自有預算，辦理「移居津貼」鼓勵青年返鄉就業；在學校內設置就業駐點服務等作法，都值得肯定。

1. **綜合建議**

**(一)職業訓練**

* 1. 在職訓規劃部分，建議可將評估各項訓練需求及形成訓練職類的決定過程呈現，使訓練需求與職類規劃的連結更具體化。
  2. 在執行產業與職訓供需調查時，建議應具體呈現轄區需求調查資料，並列出利益關係人參與之證明。另外，委訓單位的課程設計模式，亦建議參考勞動力發展署目前推動的ADDIE教學模式，以加強規劃的完整性。
  3. 市府目前僅呈現本身運用就安基金的績效資料，建議未來在職業訓練及就業服務上，能結合高屏澎東分署相關的執行內容績效，完整呈現更多地區職訓供需的整合數據及績效。建議日後在指標項目內增列：縣市政府如何與各分署的勾稽之連結性。
  4. 對每一訓練班次，市府整合參訓學員就業需求，就業服務站職缺及承訓單位的資源，建立各班次客製化的職訓就業轉銜機制，於結訓前就提供相關職缺媒合，協助結訓學員就業，建議未來可再加強後續追蹤，以掌握就業服務站提供服務之成效。
  5. 針對過去在兩年間曾參加訓練但沒有具體就業者，市府建置高風險學員名單，作為派員督視及適訓評估的重點標的對象。建議未來可持續追蹤上開資料庫用以篩選不適訓學員的把關效果。
  6. 市府雖已建立職訓訪查異常管理機制，建議應加強後續資料分析，以找出未來應改善事項等。

**(二)就業服務**

1.考核資料只呈現發掘失業者之數據，對後端就業服務績效並未說明，建議計畫績效的呈現應與計畫目的具連結性。

2.求職防騙宣導計畫，宣導運用多在廣播、宣導品及電子媒體，或搭配校園徵才活動辦理。但對社會經驗較為不足的社會新鮮人，才是求職防騙宣導需要關注對象，辦理方式應該更多元化。

3.就業服務績效佳，建議可進一步提升自我管控標準，如就業率可進一步管控由勞保勾稽就業的比率。

4.建議鼓勵就業服務人員積極考照，提升專業形象。

**(三)外勞管理**

1.勞工局建立與移民、警政機關、NGO團體之外勞諮詢案件輔導網絡系統，建議應以書面資料呈現。

2.針對外勞與雇主之勞資爭議案件之協調未完全由正式人員主持，建議協調會盡量由正式人員主持，佐以諮詢查察人員的協助。

**撰稿人：邱孟堯　委員**

**102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考核計畫**

**屏東縣政府訪視考核報告**

102年核定就業安定基金預算35,435,000元，核銷30,828,450元，執行率87%。其中職業訓練分配16,245,000，核銷13,808,250元，執行率85%；就業服務分配5,731,000元，核銷5,011,430元，執行率87.44%；外勞管理分配13,459,000元，核銷12,247,690元，執行率91%。

**一、職業訓練**

1. 共辦理失業者職業訓練16班。 預計參訓學員數480人，參訓474人，達成率99. %。結訓441人，結訓3個月就業人數為311人，就業率69%。
2. 訪查機制，不定期訪查各委辦職訓班之課程表、教學日誌、學員出席情形及意見反映，16個職訓班共訪查68次。其中訪查異常13次，發文糾正承訓單位改善，及進行追蹤處理，並撰寫書面紀錄，將處理結果陳核長官後才予以結案。
3. 學員滿意度之比率為84﹪。
4. 開班期程於2月陸續開訓至9月份止，共計8個月。
5. 承訓單位篩選及輔導機制

(1)通過TTQS之廠商始能辦訓，並將TTQS評核成績、勞動部職訓機構評鑑星 等、近年辦訓之訓練就業績效列為評選指標，並建立訓練單位進退場之篩選審核機制。

(2)辦理期初說明會、期末檢討會、職訓成果發表會及學員訓後創業記者會，於 委訓契約規範各承訓單位建立學員錄訓及退場機制；並不定期將修正法規、錄訓機制及招生簡介即時提供各承訓單位。

1. 就業人數311人，就業樣態與參加班別有關138人，契合度44%。
2. 已訂定本府職業訓練規劃SOP，運用行政院勞工委員會職業訓練局南區職業訓 練中心「99年度高屏澎東區職業訓練供需評估調查計畫」成果報告、高屏澎東區就業服務中心「101年第1季至第2季就業市場概況報告」及依據縣府施政方針、新住民及地域性需求，規劃職業訓練開班職類。

**二、就業服務**

1. 就業服務台執行績效：設置2處就業服務據點，配置4名就業服務人員，績效 如下。

(1)受理求職求才登記2,736人次；就業媒合成功為454人，諮詢服務8,086人次，求職就業率為29%。求職求才人次、媒合成功、求職就業率均未達標準。

(2)辦理促進特定對象及就業弱勢者就業服務計畫共8場次(外籍及大陸配偶2場 次、更生受保護人3場次、中高年齡者、生活扶助戶、特殊境遇婦女各1場次)，合計660人參與。

(3)辦理在地長期照顧服務人力就業促進計畫共3場次，合計61人參與。

(4)辦理青少年就業促進-職涯先備、接軌無限實施計畫共2場次，合計104人參與。

(5)辦理就業服務從業人員專業知能進修活動實施計畫3場次。

(6)辦理農事工及工業區徵才活動4場次。

(7)配合本縣各類型活動宣導就業促進相關業務，共計37場次（配合當地就業服 務站24場次、102高屏地區就業博覽會1場次、校園徵才2場次、102年社區營造成果展1場次、單一徵才活動9場次）。

(8)連結本府外籍看護工逃逸及離境通報系統媒合本國籍看護人員，聯繫件數計237件，有需求6件、媒合成功3件。

1. 與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參加就業服務中心區域聯繫會報1次，參與率100%。

(2)參加就業服務中心主辦就業促進、研習及現場徵才活動22次，參與率100%。

1. 就業歧視防制業務

(1)製作宣導資料種類3種以上：如手冊、DM、書藉、宣導海報。

(2)宣導計畫類型4種以上：媒體廣告（平面媒體廣告、廣告託播、車體廣告、短片託播、大型廣告海報、LED牆電視廣告看板)、宣導海報（單張）、網頁遊戲等。

-平面媒體部分刊登7大報紙：自由時報、台灣時報、中華日報、台灣新生報、 真晨報、民眾日報等刋登。

-網路flash遊戲宣導期間3個月，瀏覽人數達12,000人次以上。

-廣告託播係委託地方廣播媒體電台辦理，錄製1則廣告帶於7個節目播出2個月。

-LED牆面廣告設置2個宣傳點播放3個月每日至少150次。

-車體廣告由12台18條路線供選擇，辦理期間3個月。

-短片託播於白天時段播放，為期3個月。

-大型廣告海報看板設置於2處各計3個月（4/1-9/30）。

-宣導資料發放配合各項活動設攤宣導己辦理30場次其參與人次計4,500人。

1. 辦理求職防騙

(1)委託表演團體進入校園，辦理「校園宣導~話劇表演」，進行求職陷阱議題宣 導，辦理12場次，計約4,995人參加。

(2)參加22場大型活動及就業徵才博覽會宣導。

(3)辦理青春專案高中職「求職防騙宣導講座」26場，約3,198人參加。

(4)架設以求職防騙為主題的flash網站宣導，宣導3個月。

(5)委託廣播公司播送求職防詐騙宣導帶，宣導3個月，宣導人數約10萬人次。

(6)委託二家有線電視製作三十秒CF宣導短片廣告插播3個月，宣導人數約為10萬人次。

(7)刊登5家報社廣告、客運車體廣告10面、Led大型視牆刊登（3個月）及張貼求職防騙警語宣導。

(8)受理檢舉申訴及諮詢4件、主動查察176件公文行政指導2件。

(9)注意轄區報紙分類廣告，疑有違反之情事，即函文勸導，以增進求才廠商對不實廣告及觸犯相關法令之認知。

(10)編製求職防騙手冊1,000本、求職防騙3部曲宣傳單張20,000張及海報150張。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員8人，外勞諮詢服務員3人。
2. 102總查察案件數總計4,044件件，查獲藍領外勞違法案件為129件，其中依本會所訂標準製作記錄總計1件，總計查獲藍領違法外勞案件計130件。
3. 102年度受理外勞爭議案件為447件，全部結案；受理外勞諮詢服務人次總計 2,153人次，其中親自到府服務計118人次，電話受理服務2,035人次；終止契約驗證案共2,828件。
4. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率低於80%。
5. 已建立外勞管理查察標準作業程序及提供外勞政令宣導彙編進行宣導，但未建 置管理資訊系統，亦未委託民間團體辦理外勞安置處所。
6. 外籍勞工健康定檢叮嚀計畫，由外勞健檢資訊系統擷取體檢規定截止日前10天，應健檢未健檢名單，每週稽核1次，主動聯絡仲介或雇主進行體檢作業，共 郵寄4,900份，執行544人次。
7. 移工天使-培力計畫，結合社區關懷據點及民間團體的力量，以授課方式辦理外，並隨時針對外勞的問題以互動式教學，提升家庭類外勞居家照顧技能，於各鄉鎮共辦理20場次，約有900名外勞及民眾參與。並委託專業廠商大愛護理之家，課後進行職能評量及後續服務，針對技能不足部分，由廠商到府1對1教導外勞，未來將結合美和科技大學護理系進行小班式課程，並簽訂合作意向書，以提升外勞職能，保障被照顧者權益。

**四、綜合評量**

1. 與上年度相比，業務推展進步之處

(1)落實對訓練單位不定期訪查率由101年之133%提昇至155%。

(2)結訓學員就業率由101年之56%提昇至69%。

(3)外勞總查察案件數由101年之3,026件提昇至4,044件。

1. 能掌握運用各種訓練需求資料，以原有訓練規劃的SOP作為基礎，進一步辦理職訓需求會議，使訓練規劃日趨完善。
2. 學員訓後就業率自101年56％上升至102年69％，成效明顯提升，值得肯定。縣府以要求承訓單位繳交履約保證金的方式，直接引導承訓訓單位為結訓學員就業媒合而努力，達成就業成功的計畫目標，可看出縣府同仁執行計畫的用心。另於委訓契約規範訓練單位對參訓學員之篩選機制及輔導機制，並能落實要求，對訓後就業率的提升已經有正面的呈現。但對職訓單位訓後就業率偏低之單位，其訓練計畫宜嚴格要求。
3. 訂定職訓班訪查機制及SOP，建立異常現象處理機制。並對職業訓練業務建立持續檢討改進及品質管理相關機制，對於就業效果不佳之職類，則於次年予以調整，以符合市場需求。
4. 從市場需求觀點，訂定職業訓練與就業服務聯合服務SOP，連結職訓與就業資源，提升服務效率，使就業率明顯提升，顯具成效。
5. 運用平面、網路、廣播等管道多元，求職防騙、就業歧視的宣導隨時隨地可見，應予正面肯定。求職防騙之宣導場次及人次均達績效，且運用話劇表演方式跳脫制式的宣導方式，進入校園宣導求職陷阱的議題，對學生是很有效的宣導方式。
6. 編列公務預算，橫向跨處室連結，推動「燕南飛」計畫，鼓勵青年返鄉就業，實屬不易。
7. 外勞法令宣導用心，宣導品之製作實用而有效，確能發揮宣導效果；查察案件有顯著增加約33%，顯示工作人員的努力，給予正面肯定。外勞定檢叮嚀」，利用資訊系統每周稽核未健檢名單，主動聯絡仲介或雇主進行體檢作業，已使違規案件大量降低，應予肯定。惟102年度違法案件達130件，期許各位同仁針對違法案件頻率較高之部分能再有創新之辦法，讓違法案件數量降低。
8. 移工天使培力計畫經過不斷檢討、修正與再創新，並能配合實務面困難，結合產官學界資源，更加落實到被看護者家庭，是一項真正值得推廣的計畫。系統性整理各項文件資料，值得讚許。
9. 針對縣政府接獲外勞逃跑而直接推薦本國人力以順利銜接長期照顧人力臨時不足的方案，很令人感動，也很值得其他縣市政府在外勞管理方面做參考。
10. 102年整體預算執行率87％，較101年90.85％落後，職業訓練經費執行率自101年96％下降至85％，請加強經費運用與計畫執行。

**五、綜合建議**

**(一)職業訓練**

1. 職業訓練訪查率由101年133％提升至102年155％，建議應進一步分析訪查率提升所帶來之效果，例如異常次數是否下降、學員或雇主滿意度是否上升，學員尋職期間是否縮短及學員技能是否上升等。如此訪查率的提升才有意義。
2. 訓後就業率雖明顯提升，但系統勾稽的比例仍偏低，建議持續督促訓練單位努力提升系統勾稽比例。
3. 學員滿意度調查自101年96％下降為102年84％，建議了解原因持續改善。
4. 訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制評分項目之具體成效(如訓練單位獲得TTQS星等提升的情形)及持續改進(如訓練單位汰換情形)及對訓練單位不定期訪查評分項目之異常處理成效與異常持續改善情形等，於自評資料中無具體資料，建議爾後可於自評資料中呈現。

**(二)就業服務**

1. 就業服務臺積效未見提升，請檢討求職求才登記及就業媒合問題所在，研提出改善作法，加強本署高屏澎東分署合作機制，並強化就服員職能。
2. 針對就業服務有關小蜜蜂發現職缺的服務，建議可加強多面向的連結，並化主動為被動，例如透過特殊服裝吸引大眾注意、廣播、宣傳字樣、求才報報獎勵(爽報)、印小氣球於市場發送等，讓發現職缺變成是全縣民運動，更具民眾的主動參與性。
3. 青少年就業促進相關活動的成果績效較不如規劃預期，如職涯先備、接軌無限專案，建議可結合相關單位團體共同推動，或結合相關單位專案補助計畫，可收事半功倍之效。
4. 102年度「就業歧視防制業務」應辦理之研習座談因故未辦理，建議縣府仍應依照原定計畫執行。有關就業歧視及求職防騙文宣DM內容可以更生動活潑、白話的方式來顯現，以收宣導之效。
5. 建議提出促進青年就業相關提升職能訓練、職涯輔導、工讀體驗、跨域就業、返鄉就業、在地就業、協助創業等創新計畫，申請就業安全基金10％補助或第二階段5％補助。
6. 為因應國人赴海外工作趨勢漸增，請加強宣導相關機構，應依法向本部申請私立就業服務機構許可設立，始能從事就業服務之業務。另為完整了解各私立就業服務機構從事就業服務業務之服務效益，請加強督導轄內私立就業服務機構每季之求職求才狀況表單，以掌握未來海外就業狀況。

**(三)外勞管理**

1. 有關外勞管理1955派案30日內結案率連續二年未達80％，請就未結案件分析進一步分析其原因，並與勞動力發展署研商解決方式。
2. 就業服務法修正條文，業經行政院審議通過，並函送立法院審查，請注意最新修法動態，俾利業務推動。

**撰稿人：邱孟堯　委員**

**102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考核計畫**

**宜蘭縣政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算23,187,959元，核銷20,378,530元，執行率87.88%。其中職業訓練分配9,000,000元，核銷7,261,760元，執行率80.69%；就業服務分配3,127,032元，核銷2,863,739元，執行率91.58%；外勞管理分配7,442,954元，核銷6,993,137元，執行率93.96%。

1. **職業訓練**
2. 已建立職訓規劃標準作業流程。依據宜蘭縣就業狀況調查報告書、即時性區域職業訓練供需調查報告、廠商人力及職業訓練需求調查、對求職活動求職者問卷結果規劃辦理。依據職訓規劃標準作業流程辦理，就業率提升6%。
3. 開訓日自102年4月起至10月，包含7個月。
4. 目標訓練人數為300人，開訓人數263人，結訓人數245人，達成率87.7%。
5. 有建立對訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制，以通過TTQS及辦訓就業績效良好列為評選指標，辦理承訓說明輔導、資訊分享。
6. 自行篩選參訓學員(自辦甄試)，督導就業輔導，合作辦理學員職涯適性診斷。具體成效上，就業率提升6%。
7. 失業者職業訓練計畫開班9班次，計訪查24次，訪查率133%；學員平均滿意度為88%。訪查如有異常，增加訪查次數，並依契約解約、扣款或違約條款辦理。另列為隔年評選績效。
8. 結訓人數245人，就業人數169人，提早就業人數5人，就業率70%。9班次之承訓單位完整登錄7項TIMS資料。
9. 有進行職訓與就業關聯之成效調查或分析。
10. 有依就業關聯性結果進行相關改善措施，對職訓與就業關聯性低之職訓班不予開辦。。
11. **就業服務**

(一)就業服務臺績效：受理求職求才3,547人次；就業媒合成功600人次；就業諮詢4,276人次；求職就業率：56.69%。

(二)辦理就業服務之績效：

1.辦理青少年就業講座暨職場參訪活動計畫2場次，參加人員計200名。

2.辦理人力資源應用講座實施計畫，參加人員計有60名。

3.辦理婦女就業促進宣導會「綠領新女性－連結友善農民與消費者的橋樑」2場次，參加人數計49人。

4.辦理中高齡就業促進宣導會「中年歸農—開展綠色生計的道路」2場次，參加人數計60人。

5.辦理現場徵才活動3場次，參加人數計6,295人。

6. 辦理單一廠商徵才活動10場次，參加人數計240人。

7 .辦理促進外籍配偶及大陸地區配偶就業服務活動參加人數有39人。

8.於自由時報、中國時報及聯合報等3大報為廠商免費刊登求才快報，102年共刊登43報次，並宣導全國就業e網及廠商職缺，計參加廠商383家，提供就業機會4,031個。

9.辦理單一廠商徵才活動，促進縣內人力資源之運用。102年度計辦理10場次，提供492個職缺，參加240人次，錄取124名。

10.辦理宜蘭縣心理衛生暨自殺防治委員會轉介自殺通報個案就業服務，102年度轉介個案11件，提供就業諮詢、廠商徵才或職訓開班資訊，輔導個案就業，並了解就業服務資源分佈，俾利後續就近使用。

(三)結合推動「有機新宜蘭」政策，執行婦女就業促進宣導活動計畫及103年度中高齡就業促進宣導計畫，分別以「綠領新女性－連結友善農民與消費者的橋樑」及「中年歸農－開展綠色生計的道路」為題，協助民眾完善職場與生涯規劃，做好就業準備。

(四)與當地就業服務中心、站、臺合作連結度：

1.參與「102年度就業資訊系統功能增修及為維護案案」OLAP教育訓練。

2.參與北基宜花金馬區就業服務中心辦理之「102年度區域就業服務聯繫暨專業知能研習會」。

3.參與北基宜花金馬區就業服務中心羅東就業服務站102年11月26日辦理「勞工處就業服務台人員教育訓練」。

4.參與羅東就業服務站102年5月4日辦理「百職迎新溫馨就業巷場參才活動」。

5.參與羅東就業服務站102年8月23日「102年度特定對象就業服務聯繫會報」。

6.辦理人力資源應用講座邀請羅東就業服務站、勞保局宜蘭服務處及專家學者共同和業界進行意見交流及討論，增進彼此互動與聯繫。

7.辦理「新住民美容美體培訓計畫」訓練時間為90小時，報名參訓人數23人，結訓人數為17人;電話追踨結訓學員後續就業情形，查參加本府委託辦理「美容實務進階暨證照輔導班」計8名;已就業2名;籌備個人工作室2名;待產中1名;參加資訊類職業訓練班1名;回大陸探親1名;規劃參加美甲相關課程，並將於結訓後設立個人工作室1名;另1名先前已通過美容丙級證照學科考試，目前正準備術科考試中。

8.辦理「美容實務進階暨證照輔導班」，參訓學員20名，以單親婦女、新移民婦女、中高齡婦女、二度就業婦女為主，輔導參訓學員考取國家美容丙級證照。

9.辦理「新住民促進就業活動」2場次，參加人數39人;後續追踨就業情形，已就業11人。

10.辦理防制就業歧視宣導會2場次，參加人員計131人。

11.結合本處走動式服務計畫，於縣內人潮聚集地點設攤宣導就業歧視業務計4場次、共845人次。

12.結合本府大型現場徵才及單一廠商徵才活動，加強就業歧視宣導共計14場次，參與人次約6,361人次。

13.於青年交流中心放置就業歧視漫畫作品加強宣導。

14.辦理求職防騙宣導活動5場次，參加人員計689名。

15.結合本處走動式服務計畫，於縣內人潮聚集地點設攤宣導就業歧視業務計4場次、共845人次。

16.結合大型現場徵才及單一廠商徵才活 動，加強就業歧視宣導共計14場次，參與人次約6,361人次。

17.結合縣府跨局處執行「青春專案」，加強求職防騙宣導共計8場次，每場次約計100人次，總計約800人次。

1. **外勞管理**
2. 每人每月查察案件數平均為52件高於101年度的50件。
3. 總查察加權案件數總計4,574件；其中藍領外勞查察案件（加權）為4,370件。
4. 總查獲違法加權案件數總計200件。
5. 查獲藍領外勞違法案件60件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計4件，委託非營利組織陪同製作紀錄為0件，總計查獲藍領違法外勞案件計64件。
6. 1955專線派案，30日內之結案率（98.93％）高於80%。
7. 已建置管理資訊系統。
8. 有依勞動力發展署函頒「處最高罰鍰樣態」規定，裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞2人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞1人以上者(11件)。
9. 定期召開「外勞管理與查察業務聯繫會報」，並於102年度擴大邀請勞動部及漁業署等中央主管機關與會。
10. 配合縣府社會處對縣內合法立案之養護機構進行聯合稽查暨評鑑作業。
11. 配合防制人口販運行動計畫及加強非法外籍勞工取締之祥安計畫，與內政部入出國及移民署宜蘭縣專勤隊聯合查緝行蹤不明之外勞非法工作、非法媒介之人員及非法聘僱(容留)行蹤不明外勞之雇主。
12. 加強查察私立就業服務機構收費情形及委任辦理就業服務業務狀況，102年度訪查數達90件，高於101年度的21件。
13. 依外籍勞工各行業別分布狀況，分組加強查察訪視製造業、營造業、養護機構及海洋漁撈業所聘僱之外籍勞工。
14. 辦理查察訪視業務，詳實填寫外勞業務檢查表、薪資收費明細表，並落實檢查外國人生活照顧服務計畫書規定事項。
15. 主動聯繫警政或宜蘭縣專勤隊進行違法案件查處，以提升查緝效率。
16. 登載外勞查察訪視結果，並將外勞照片圖檔上傳至本府自行建置之外國人管理系統。
17. 每月均由縣長親自主持本縣治安聯繫會報，並將外籍勞工之管理納入會議範圍，促進警察局、海巡署、移民署等單位之橫向聯繫，整合外勞管理之各類行政資源。
18. 102年度受理外勞爭議案件為487件，結案案件481件。
19. 102年度受理外勞諮詢服務人次總計1,145人次；其中親自到府服務計1,010人次，電話受理服務人次135人次。
20. 辦理終止驗證案件1,448件，每人每月達40件。
21. 受理「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線」派案，自交查日起於30日內明確認定結果及於1955保護專線系統中回覆。
22. 定期召開「外勞管理與查察業務聯繫會報」，並於擴大邀請勞動部及漁業署等中央主管機關與會。
23. 編製「外籍勞工法令政策宣導手冊」發送至本縣鄉鎮公所、戶政事務所、衛生所、火車站、私立就業服務機構、公立就業服務站、警察局、移民署及事業單位等處便利民眾索取，以達宣導效益。另編製「外勞人身安全暨權益保障宣導手冊」，於辦理外勞入國、接續及例行訪視時發放，以落實防護機制。
24. 製播外籍勞工宣導短片，針對就業服務法第57條第1款及第44條規定加強宣導。
25. 為維護外籍勞工權益於宜蘭中山廣播電台、警察廣播電台宜蘭台、噶瑪蘭 廣播電台、中國廣播電台宜蘭台、宜蘭羅東廣播電台、飛碟廣播電台，以中文輔以外籍勞工來源國母語製作託播以加強來台工作之外籍勞工，對我國相關法令的認識及自身權益的維護及宣導雇主合法聘僱外勞。
26. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

**(一)職業訓練**

1.102年度失業者職訓就業率為70%，較前一年度就業率61%成長9%。

2.102年度失業者職訓履約管理查課次數達24次，較規定18次多出6次，確保委外職業訓練的品質。

3.102年度失業者職訓開辦3班次證照輔導班，輔導學員考取技術士證照，提高學員職能。

4.為增進青年就業，均衡勞動市場供需，獎勵宜蘭縣籍青年在地自立，穩定就業，訂定「宜蘭縣政府102年度活躍青年勞動力計畫」，編列本府預算獎勵金240萬元，鼓勵縣籍從事製造業或農作物栽培業之返鄉就業、初次就業或改善低度就業青年在地自立穩定就業，符合奬勵資格條件者，核發奬勵金新台幣2萬元整，名額120人。

**(二)就業服務**

1.102年度青少年就業講座暨職場參訪活動計畫，除透過促進就業講座，協助青年了解就業市場趨勢，並安排至廠商實地參訪，再協請廠商派員解說該行（職）業專業屬性、專業知能、就業市場未來展望、招募方式及進用條件等資訊，讓青少年瞭解職場實地運作以及雇主對於僱用員工之期待，提早認識就業職場並學習正確就業觀念。

2.結合推動「有機新宜蘭」政策目標並掌握勞動力未來發展趨勢，宣導對象在102年度新增以婦女就業促進宣導活動計畫及中高齡就業促進宣導計畫，分別以「綠領新女性－連結友善農民與消費者的橋樑」及「中年歸農－開展綠色生計的道路」為題，協助縣內民眾完善職場與生涯規劃，做好就業準備。

3.辦理「活躍青年勞動力計畫」針對符合返鄉就業、初次就業及低度就業狀況青年予以獎勵，期鼓勵青年參與勞動市場，凡符合在地穩定就業資格條件者，核發奬勵金新台幣2萬元整，名額120人。追踪本計畫120名獎勵金受領者目前就業情形，103年3月27日電話追踪前揭計畫獎勵金領受人是否仍在原單位任職，經與120名獎勵金領受人原單位人事、總機或本人電話追踪，仍在同一事業單位任職者101人（84%），另謀他職者19人（16%）。

4.於102年4月1日正式成立青年事務業務，並將原「就業職訓科」更名為「青年及就業職訓科」，並整合本府各局處青年事務資源網絡，以協助青年就（創）業服務。

**(三)外勞管理**

1.為解決南方澳地區外籍漁工聘僱所衍生之相關治安及環境議題，辦理外籍漁工休閒及住宿中心需求調查研究後，已將原閒置之大陸漁工岸置中心轉型為國際漁撈人員住宿及休閒中心，並積極推動外籍漁工進駐等事宜，期藉由集中管理方式，提升外籍漁工生活品質及落實生活輔導機能。

2.持續辦理外勞管理與查察業務聯繫會報，並於102年度擴大邀請勞動部及漁業署與會，強化中央與地方對話之聯繫機制，健全外勞管理制度。

3.為加強外籍勞工人身安全之保護，特編製外籍勞工人身安全暨權益保障宣導手冊，於辦理外勞入國、接續及例行訪視時發放，以落實防護機制。

4.考量縣民違反就業服務法第57條第1款及第44條規定者趨增，特編製外籍勞工宣導短片，於本縣有線電視加強宣導，並函請各大國道客運業者及醫療機構協助播放，避免民眾因不諳法令，而生違法情事。

5.不定期與內政部入出國及移民署專勤隊聯合稽查，102年度查獲違法件數達64件，高於101年度之54件，強化外籍勞工權益保護及違反就業服務法之查緝工作。

6.102年度查察件數達4,370件，較101年度之查察件數2,970件，高出1,400件。

7.配合毒品防制宣導印製DM(中文、英文、印尼文、越南文及泰文)函送本縣聘僱外勞之事業單位、漁會、海巡單位、移民單位、交通單位、就服單位、公所及警察單位等張貼宣導。

1. **綜合建議**
2. **職業訓練**
3. 針對102年度15-24歲青年失業率高達11.5%、職業訓練的經費執行率約為80%左右、以及承訓單位請領訓後就業輔導金偏低等，導致執行率績效不佳等問題，建議結合地區產業特性，和特定企業合作先開職缺，針對這些職缺運用就業安定基金開班(如：青年優先產訓合作班)，並順利訓後就業。此將有助於降低失業率和解決訓後因承訓單位未領足額就業輔導金，導致經費執行率不佳之問題。
4. 針對職業訓練部分，102年度參訓人數為263人，結訓人數是245人，建議應針對其中18人未結訓學員的原因及後續處理再作詳細說明與追蹤。
5. 102年度訓後就業率雖然比去年高，但還有進步的空間，除訓練生活津貼之因素外，仍存在就業意願等問題，建議多加分析相關原因，是否花費太多資源在需求調查或產業需求之掌握因素，應持續再作追蹤。
6. 針對部分計畫需加強的如：在職業訓練部分的資訊類別，開辦的訓練班次雖然大多為青年族群，但其訓後的就業率普遍不高，有部分班別甚至沒有人就業，因此建議對於訓後就業職類的開發，與訓前對於職訓需求的調查，應再多下功夫，以呈現更好的訓練績效。
7. 102年度職訓經費執行率僅80％，且預估開班職類與實際開班不同，如果不是因為市場需求而調整班別，請應於申請經費時依實際需求來預估，執行率方可達成。另建議應以職缺需求及符合地方特色產業需求來開班，並避免與北分署重複開課。
8. 針對職訓學員滿意度調查部分，101年度為94.62%，102年度為88%，顯示滿意度下降，建議去瞭解下降的原因，並予以分析與持續改善。
9. 針對辦理「就業服務-人力資源應用講座」等相關的座談會或研討會中，所蒐集之就業市場與產業市場的資訊交互運用，建議納入「掌握職訓需求及結合地方產業特色規劃職前訓練」之參考。
10. 針對辦理職業訓練經費執行率低於整體經費執行率，所提出的改善措施，建議加強辦理。
11. 針對訓後就業率相較去年有明顯的提升，未來將研議針對系統勾稽與切結自行就業方式，給予不同的權重；建議再加強輔導訓練單位辦理訓後就業輔導時，應提高系統勾稽的比例。
12. 針對對訓練單位不定期訪查部分，建議應建立內部標準作業之規範。針對職訓開班部分，建議應趨向規劃具有區域或地方特色與需求之職業訓練職類班別。
13. 就業服務

1.針對訓後未就業學員的就業服務之銜接問題，除有專人一條龍方式進行就業服務，建議建立標準作業程序，以提供相關人員的作業依據。

2.針對新住民或家暴等宣導計畫，應多安排與就業有關的課程，實質上已屬就業促進研習的範圍，建議調整計畫名稱，並做後續追蹤與改善。

3. 針對中高齡或婦女的綠色就業宣導成效，僅限於友善農民與消費者的橋樑之相關宣導；建議再加強接續的配套就業促進措施。

4.針對縣府自編預算執行的「獎勵青年在地穩定就業計畫」，立意相當值得肯定，也非常鼓勵縣府去爭取104年的就安基金計畫之提案，由機關搭配縣政政策應再納入相關就業與訓練等輔導措施，以強化績效。故建議應再加強青年培訓之就業需求與就業機會的開發，而不單只是獎勵，應以搭配訓後就業之方案為配套措施，將更加完善。

5. 雪隧開道後，當地增加很多工作機會，高科技業、飯店業等多有進駐，然廠商提供就業機會多為基層勞工之職缺為主，中高階管理人才卻由北部移入，導致在地優秀青年無法返鄉工作，其求才利用率更是非常的低。建議與企業及大專院校研商訓用合一等方案，或於企業進駐時與廠商商議提供全方位職缺給當地勞工，讓青年能在地就業。另為提升在地青年技能，建議開發當地有能量的辦訓單位，開辦符合市場需求的職類。

6.針對「躍進青年服務計畫」相當值得肯定，部分縣市以青年失業6個月後可至就業中心接受諮詢，協助青年走出家庭不做啃老族；而宜蘭縣是以補助青年穩定就業3個月後給其獎勵，更是有正面的效益；但針對青年的定義，宜蘭縣服務對象為18-45歲，與政府對青年的定義為18-29歲不同，可再釐清。另外補助產業範圍界定在製造業與農作，針對目前缺工也非常大的服務業，尤其將有九大觀光飯店進駐宜蘭縣，是否也考慮將服務業納入。本計畫就業穩定性非常高，建議可再進一步分析本補助的成效或亦有其他原因，以作為爾後政策參考。

7.有關就業服務臺績效部分，因求職者常因面試時對於薪資不符期待，或工作屬性與原先登記內容有出入等因素而未就職，建議爾後受理求才廠商登記時，可再詳細蒐集廠商徵才條件（如：薪資、工作屬性與職業類別），讓求職者對於相關工作的內容有更完整的認識，以提高就業媒合成功率。

8.有關就業歧視與求職防騙業務部分，涉及媒體託播之部分，建議託播時段依照宣導對象（如：在職勞工、企業雇主)的作息習性與需求酌調，盡量避免於上班時段播放，以提高宣導效果。

9.有關現有宣導平台部分，考量就業歧視防制與求職防騙業務之宣導對象主要為轄內勞動力人口，爰建議可與國小合作，運用「家庭聯絡簿」的機制提供相關宣導文件或訊息供家長了解，可較定點宣導或單次宣導效應更高。

1. 外勞管理
2. 針對外勞查察業務，為確保工作執行的一致性及內容品質的一致性，除了在現有7位同仁的分工運作下，建議若能建立標準作業程序更佳。
3. 針對辦理充實外籍勞工管理人力計畫，與充實外籍勞工管理人力計畫之預算執行率偏低，建議需加強改善，以掌握應達成之執行率。
4. 針對相關案件的查察與紀錄表件部分，建議記載之內容再充實並避免字跡過於潦草，以利雇主與外勞之檢視。
5. 針對未建立外勞管理查察之標準作業程序，建議今年盡速建立，以利查察之同仁作業標準之依據。
6. 針對未建立警察機關、移民機關及NPO機關之外籍勞工輔導網路系統，建議今年盡速建立。
7. 針對諮詢輔導紀錄中，未逐案提供中、外勞母語國法令宣導文件予現場的外籍勞工以及簽名，建議應落實提供相關法令宣導文件使外勞瞭解相關管理機制。
8. 針對已於101年度提出：自行或勞務委託民間團體辦理設置外籍勞工安置處所，建議今年能夠建立以落實監督管理。
9. 針對已安置外勞之單位未依規定進行安置單位之訪視，建議今年應落實訪視這些安置單位。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**花蓮縣政府訪視考核報告**

102年度核定就業安定基金預算17,489,208元，核銷15,842,638元，執行率90.58%。其中職業訓練分配7,020,000元，核銷6,270,939元，執行率89.33%；就業服務分配3,589,442元，核銷3,330,532元，執行率92.79%；外勞管理分配6,881,080元，核銷6,228,447元，執行率90.52%。

1. **職業訓練**
2. 利用就業博覽會現場徵才活動，透過求職民眾填寫履歷表，以及求才廠商職缺，交叉分析作為辦訓依據；北區職業訓練中心所發表「100年度北基宜花金馬地區勞動市場及職業訓練供需資訊蒐集及評估報告」；以及職訓供需座談會，邀請產官學等各界代表討論規劃課程。
3. 已建立職業訓練計畫與需求調查SOP作為規範。
4. 結訓後就業率由101年64％，提升至102年71％。
5. 開訓月份共6個月開訓。訓練期間為4月至12月。
6. 開設9班次職訓課程，目標訓練人數270人。實際開班9班，實際開訓練人數254人，目標人數達成率94%。
7. 依據職訓局發布101年度委託及補助職前訓練評鑑結果彙整表，作為評選委訓單位之依據。由評選委員依「投標廠商執行能力及實績」、「課程規劃」、「生活、就業輔導及服務措施」等評分指標辦理評選。
8. 建立對各承訓單位辦訓情況各項指標評比。輔導各承訓單位建立品質管控、輔導學員課業進度具體措施。辦理職訓成果發表會。
9. 為維持訓練品質，對於委託訓練班次採不定期無預警查訪授課情形，9班次總計應訪查18次，實際訪查次數31次，訪查率為172%。建立SOP訪查作業規範，各班若有訪查缺失並要求訓練單位予以改善。
10. 學員作滿意度問卷調查，整體滿意程度良好非常滿意及滿意之學員達86%。
11. 開辦失業者職業訓練共9班，結訓學員226人，就業人數159人，就業率71％。
12. 學員訓後就業情況與參加職業訓練班別相關性為75％。
13. **就業服務**
14. 參與就業服務中心區域聯繫會報比例：參加9場，參與率100％。
15. 參與花蓮就業服務站、玉里就業服務站主辦就業促進、研習等相關活動比例：參加10場，參與率100％。花蓮縣政府主辦：8場，參與率100％。
16. 防制就業歧視專題宣導會，計1場次，125人參與。宣導會問卷發放計125份，有效問卷計100份，整體滿意度達94％。本宣導會統計資料分析顯示，學員工作類別以「人事類別」54人最多，其他26人次之；職位等級以「承辦人員」46人最多，協辦人員26人次之，本宣導會提供增進機關、事業單位專業人員對防制就業歧視之認知及對法制及案例之相互交流。
17. 防制就業歧視媒體宣導：與平面媒體合作宣導計4篇；訂閱率高更生報合作製作專題報導計4篇。運用本府「99年防制就業歧視標語徵選活動」第3名之作品「就業無偏見，能力看得見」作為宣導主題，並運用地方平面媒體實用性與在地性，建立與本縣民眾對該報的認同感與支持感。
18. 地方廣播媒體宣導

(1)與在地知名之廣播電臺合作製播計4家：與在地知名之廣播電臺燕聲廣播電台等4家合作製播宣導廣告就業服務法第5條規定16項禁止歧視項目。

(2)創意雙稿之宣導主題，達預期績效計404檔:以創意之宣導主題突顯宣導意義，並以雙稿方式呈現廣播之活潑及貼近性，以改變政令宣導之刻板印象。

6.就業歧視書面宣導資料製作：

(1)明示「就業服務法」第5條規定。

(2)標示Quick Response Code碼及宣導網址。

(3)運用本府「101年防制就業歧視攝影徵選活動」作品，製作海報及手冊計4,500份。

(4)執行達預期績效計宣導56場次。

7.防制就業歧視加強廣告查核

(1)定期每月1次主動查核本縣2家地方報徵才廣告，每次平均查核200則。

(2)疑違反就業歧視徵才廣告則數下降至每月0~3件，並以電話或大眾傳播媒體宣導或公文勸導改善，宣導具成效。

8.防制就業歧視短片製播：

(1)友善職場協助拍攝計「花蓮縣警察局中山派出所」、「花蓮縣消防局第一大隊」、「國軍花蓮總醫院」及「行政院農委會花蓮林區管理處」相關人員參與本片拍攝，計4單位。

(2)拍攝人員代表「就業服務法」第5條規定項目：為加強及促進性別、弱勢者及特定對象就業宣導，以「性別」、「身心障礙者」、「種族」為本年度宣導主題，並代表「就業服務法」第5條規定歧視項目。

(3)電視平臺播放宣導計2家，計2,928檔，收視戶計80,000戶，事業單位代表計125家。洄瀾及東亞電視平臺播放1天計48檔，計61天，計 2,928檔次，洄瀾有線-壽豐以北4鄉鎮市計60,000戶；東亞有線-壽豐以南9鄉鎮計20,000戶，合計80,000戶。「102年防制就業歧視宣導會」中播放宣導計2次，各公私立機關及事業單位代表參與計125家。

9.防制就業歧視佳句徵選活動。監獄受刑人投稿計3單位，作品計8件。投稿者遍及各行各業，其中花蓮監獄、澎湖監獄、彰化看守所3單位受刑人投稿計8件，藉本活動讓受刑人了解政府就業服務政策、法令，以建設受刑人職涯觀念。活動推廣至全國及離島地區，成果達預期績效計1,007件。

10.求職防騙業務宣導，共計辦理19場次。

11.辦理「求職防騙有獎徵答活動」，針對暑期打工學生、初入社會的新鮮人或求職者，以網路闖關方式進行求職安全觀念宣導活動，網路上除有關求騙陷阱的故事情境引導閱讀，還將戲劇宣導影片放置網站供點選瀏覽。網頁瀏覽人次超過8,000人次，宣導成效卓著。

12.補助社團法人花蓮縣新象社區交流協會辦理「求職防騙戲劇宣導活動」，至學校宣導共計6場次，宣導對象達700人。

13.運用戲劇宣導主題-西遊記求職篇之影片，加以剪輯編製，作為宣導短片，上傳縣府社群網站、影音網站youtube、電子媒體體社群網站、有線電視託播，另外也在機關學校、家扶希望學園等集會宣導播放，宣導人次逾3,000人次以上。

14.與網站知名插畫家合作設計繪製求職防騙圖文、宣導單張，另以地方新聞媒體、廣播、有線電視及公共電子看板輔助宣導，估計獲相關資訊人數達26,000人次以上。

15.為媒合廠商徵才與在地民眾求職的需求，並增加民眾求職的管道，自籌預算辦理2場大型就業博覽會，每場均邀請40家縣內外知名企業廠商至現場設立徵才攤位，以及10家政府機關宣導攤位發放政令文宣資料。2場到場求職民眾合計1,564人，共媒合693人就業，媒合成功率44.3％。

16.補助社團法人花蓮縣新象社區交流協會花天久地劇團合作，以戲劇活潑引人入勝方式進行「求職防騙戲劇宣導活動」，至本縣境內四維高中、花蓮高商、花蓮高農、大漢技術學院、臺灣觀光學院、實驗體育中學等學校辦理戲劇宣導總計6場次，參與之青少年含校方教師約700人。

(1)運用戲劇宣導主題：西遊記求職篇宣導短片透過專業剪輯編製，再製作成為宣導影片，於本縣機關學校集會宣導播放，另上傳連結求職防騙有獎徵答網站，本府全球資訊網，youtube等公開社群網站，利用網路無遠弗屆之力量，引發青少年及網友們熱烈反映討論，估計瀏覽人數逾3,000人。

(2)與網站知名插畫家合作設計繪製求職防騙情境圖文，發送求職防騙宣導單張。

(3)辦理校園求職防騙研習座談會：與本縣高中職以上及兒童少年安置福利機構合作，以研習講座方式辦理，透過具勞資爭議調解人資格之資深社工員，透過講座與青少年面對面溝通及實例分析，於研習宣導中教育勞動法令概念及加強勞工應有權益認知，以期提升校園中潛在求職者踏入職場前之自我保護及增強職場能力，總計參與人數高達1,170人。

17. 協助家庭暴力及性侵害被害人就業服務。宣導多花樣、資訊多管道，含在地(洄瀾、東亞)電視台宣導：各1920檔次，合計75000戶收視戶。網路宣導(中華電信-HiNet hichannel、花蓮縣勞工e網、Youtobe)、各公家單位的電子看板、報紙專欄、刊登媒體於中國時報及更生日報、單張派發等。

18. 協助外籍配偶及大陸地區配偶就業服務，派報28,000份(更生日報、東方報、聯合報、中國時報、聯合晚報、自由時報、經濟日報、聯統日報、國語日報、中國晨報、人間福報、大紀元、台灣醒報、旺報、工商時報)。

1. **外勞管理**
2. 總查察加權案件數總計3,553件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為3,553件。
3. 總查獲違法加權案件數總計220件。查獲藍領外勞違法案件45件；查獲違法案件並依標準製作紀錄總計0件，委託非營利組織陪同製作紀錄為17件，總計查獲藍領違法外勞案件計62件。
4. 1955專線派案，30日內之結案率（98.92％）高於80%。
5. 勞資爭議案件數81件，結案數為81件，結案率100％。
6. 案件處理控管與聯繫：受理外籍勞工24小時諮詢保護專線派案後，自交查日起30日內完成且有明確認定結果率達100%。與警察機關等有建立聯繫機制或召開聯繫會議。
7. 案件紀錄完整性：按外籍勞工業務檢查表及私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表內容規定逐項填寫，完整率達97%。
8. 已建立外勞管理查察標準作業程序。有建置資訊系統即時管理外勞訪視案件，以利案件後續追蹤管理。以及有依「處最高罰鍰態樣」規定裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞2人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞1以上者。
9. 受理外勞諮詢服務人次總計1,889人次；其中親自到府服務計1,829人次，電話受理服務人次60人次。
10. 處理外勞提前終止契約驗證案件總計617件。
11. 未委託民間團體辦理外勞安置處所。
12. **綜合評量**

與上年度相比，業務推展進步之處：

1. **職業訓練**
2. 經費執行率102年為91.57％，優於101年的90.32％。
3. 各班訓後就業率，102年為71％，優於101年的64％。
4. 結訓學員滿意度，102年為86％，優於101年的85％。
5. 不定期訪查次數比例，102年為333％，優於275％。
6. 就業關聯性，102年為75％，優於101年的54％。
7. 開訓月份，102年均勻分佈於6個月開訓，優於101年的5個月開訓。
8. **就業服務**
9. 辦理就業博覽會，102年媒合廠商徵才與在地民眾求職的需求，並增加民眾求職的管道，本府自籌預算於102年5月4日、10月19日辦理2場大型就業博覽會，2場到場求職民眾合計1,564人，共媒合693人就業，媒合成功率44.3％。101年則未辦理。
10. 協助外籍配偶及大陸地區配偶就業服務，採宣導單張宣導方式。102年派報28,000份(更生日報、東方報、聯合報、中國時報、聯合晚報、自由時報、經濟日報、聯統日報、國語日報、中國晨報、人間福報、大紀元、台灣醒報、旺報、工商時報)，101年則僅刊登於四方報。
11. 派發單位數量達80單位(2就業服務站、13鄉鎮公所、13戶政事務所、13衛生所、3地政事務所、10新住民家庭服務中心及據點、6參加火炬計畫之國民小學、5協助家暴及性侵害被害人服務據點、13鄉鎮原住民家庭暨婦女服務中心、內政部入出國及移民署服務大隊花蓮縣服務站、行政院原住民族委員會花蓮區就業服務辦公室)。101年僅55單位(2就業服務站、13鄉鎮公所、13戶政事務所、13衛生所、3地政事務所、10新住民家庭服務中心及據點、內政部入出國及移民署服務大隊花蓮縣服務站)。
12. 就業促進課程，102年辦理13場次；共服務201人次，高於101年3場次；共服務62人甚多。就業促進課程結合單位，102年共新住民服務據點4單位、在地的社區發展協會4單位、婦女關懷據點4單位、原住民家婦中心1單位。101年僅新住民服務據點3單位。
13. 協助外籍配偶及大陸地區配偶就業服務，102年增加福利宣導內容：增加健康、福利及資源全方位關懷，如衛生宣導、就業歧視宣導、求職防騙宣導、國民年金宣導及創業資源分享。
14. 協助家庭暴力及性侵害被害人就業服務，宣導內容上102年為製作動漫短片4集，101年僅製作宣導單張。宣導方式，102年為在地電視台(洄瀾、東亞)、中華電信-Hinet hichannel宣導、花蓮縣勞工e網宣導、Youtube上宣導、報紙宣導、單張派發宣導。101年為單張派發宣導。
15. 派發單位數量(宣導單張、光碟)，102年80個單位；101年67個單位。就業促進課程，102年2天共服務19人次，101年則無辦理。
16. 花蓮縣勞工e網」管理計畫，102年點閱率61,503次；101年為15,100次。
17. 課程班數(職訓、在職、創業、就業促進課程)，102年為160班；101年為137班。
18. **「花蓮縣勞工e網」增加服務項目**，102年包括：民眾意見反應區、常見問題集、影音專區、最新新聞區、無障礙網頁功能、QR Code、RSS功能。101年則無。
19. 職場知能補給站，102年為66篇；101年為37篇。
20. **外勞管理**

1.宣導單張夾報宣導翻譯宣導單張：將本國文字翻譯成(越南、印尼、菲律賓、泰國)四國語言，使外籍配偶及大陸地區配偶能完整詳細了解政府就業法令、政府的支持關懷的相關訊息。

2.101年度藍領外勞查察案件（未加權）為3,209件。102年度藍領外勞查察案件較101年度增加344件。

3.101年度查獲藍領外勞違法案件計43件。102年度查獲藍領外勞違法案件較101年度增加19件。

4.101年度受理受理外勞爭議及結案案件69件。102年度外勞爭議結案案件較101年度增加12件。

5.101年度受理外勞諮詢服務人次總計1,981人次。102年度較101年度減少92人次。

6. 101年度受理外勞外勞提前終止契約驗證案件總計611件。102年度較101年度增加6件。

1. **綜合建議**
2. **職業訓練**

1.102年度職業訓練執行率89.33％，為提升職訓執行率，建議思考將招標委訓時程提前安排，有些班別可再運用結餘經費投入開辦新班別，以提升職訓的執行率。

2.為提升青年就業率和滿足企業人力需求，建議考量辦理「青年優先產訓合作班」，掌控企業職缺，開辦符合企業所需職能設計的課程，讓青年學員訓後可直接就業，可提升職訓與就業關聯度，以及職訓和就業的執行績效。

3.102年度職訓班次、績效都有大幅成長，訓後就業率高達70%其數據內涵有必要了解其真實性，針對訓後就業學員建議做後續追蹤訪問，以了解其就業穩定度，俾能達成職訓促進就業之目標。

4.對於職業訓練部分，去年度執行率89.33%，相對比就業服務及外勞服務執行率低，結餘款有749,061很可惜，建議未來可再運用經費開辦新班，以提升職訓執行率。

5. 建議職訓承訓單位能建立保障學員管理制度做好後續處理，以及管控承訓單位持續改善之機制。

6.102年度就業率較前年度提高，但未看到針對提升部分做研究分析，建議可針對結訓學員未就業學員部分作分析，作為下年度就業輔導之參考。

7.102年度規劃開設有九班，目標訓練人數270人結訓學員226人，有28人離退其原因是很多學員要申請職業訓練生活津貼，但承訓單位承辦人未能對其特定對象身份做判斷，而影響到職訓的執行率，建議加強甄選錄訓措施，可與就業中心聯結，以避免特定對象身分不符，以致學員離退率較高，影響執行率。

8.建議針對結訓學員未就業學員部分作分析，作為下年度就業輔導之參考。

9.訓後就業率雖持續提升，但102年勞保系統勾稽比例仍僅22.2％，雖然花蓮地區因產業結構要提升勞保勾稽比例有其困難之處，但建議仍應持續督促訓練單位努力提升系統勾稽比例。

10.落實對訓練單位篩選評分項目：建議建立內部之作業機制，其他如督導訓練單位對學員之篩選、具體成效(如訓練單位TTQS星等之增加)、持續改善(如訓練單位之汰換、新增)等評分細項，於自評資料並未呈現，可再補充說明。

11.對於訓練單位不定期訪查項目：建議縣府內部建立標準作業程序，有關異常情形之追蹤處理、具體成效及持續改善作法等，於自評資料並未呈現，建議加強提升異常處理之成效(如件數減少)及異常持續改善之作法，未來可儘量於自評資料中呈現。

12.縣府提報職業訓練計畫，建議規劃發展地方特色或需求之職業訓練職類，不僅可提供區域產業及失業者之需求，且能與北分署規劃之職訓職類有所區隔。

1. **就業服務**
2. 針對就業服務法第五條第二項第一款規定，雇主不得有不實廣告或揭示。違反者得處新台幣30萬至150萬元之罰鍰，未來縣府對這項工作有無具體做法。
3. 針對特定對象就業服務，非僅是就業促進辦理課程外，應將職訓與就服結合，提供整套式服務(含職場體驗)，或轉介連結勞動力發展署分署資源，提供後續安排職訓與就業媒合服務。
4. 對於特定對象就業服務，建議加強前端與社工、社政及就業服務中合作，做好個案管理，促使民間團體和就業中心的分工及聯合服務。另外，身心障礙部分已不列入評鑑內容，因已有身障評鑑。
5. 對於職災勞工服務(FAP)中，建議未來將有關職業訓練和就業服務資料可多呈現。
6. 對弱勢團體(家暴受害婦女、新住民…)需要社工的服務，縣府在社政、勞政已是同一部門的優勢，期待合作非僅是轉介，而是共同聯合服務，建立工作與福利兼顧服務方案，方可有效解決其問題。
7. 對於防制就業歧視宣導廣告，101年度每月平均3件提升至102年度每月1.33件，但與提供資料有不吻合之處，請縣府特別說明其原因。
8. 以性別、身障者、種族及語言之就業歧視議題為宣導主軸，製播宣導短片，提醒民重視就業歧視法令的做法，予以肯定;101年就業歧視廣告案例分析，以年齡最高，性別次之，該性別議題有納入102年短片製播主題，建議在未來宣導短片製播上將年齡岐視議題納入。
9. 對於求職防騙宣導部分，建議將求職防騙案例納入宣導手冊或文宣上。
10. 對於防騙宣導對象上，建議增列雇主、NGO、NPO團體、縣府內社工人員、就服人員一起納入宣導，可在服務過程中經驗分享互動。
11. 對於青年就業議題部分，行政院推動青年就業促進方案，請縣府針對青年議題:提升職能訓練、職涯輔導、工讀體驗及就業服務等創新計畫，申請就安基金10%經費補助，以落實青年就業促進方案政策 。
12. 因應國人赴海外工作趨勢，請縣府加強宣導轄區內有從事仲介海外服務機管理，申請勞動部私立就服機構許可;另外，也對赴海外工作者宣導找合法之服務機構以保障安全。
13. **外勞管理**
14. 有關外勞檢查或處理紀錄，對違法案件之裁處，宜有一致性標準，建議針對作業流程執行標準作業流程SOP，以符合一致性及公平性。
15. 針對外籍勞工查察及諮詢業務部分，建議建立與移民、警政等機關及NGO團體建立查察之聯繫機制或主動召開會議，在違法案件之查察方面加強合作，提升查處績效。
16. 對於勞資爭議案件之處理(含協調或調處)，目前縣府是由外勞諮詢人員主持，建議宜由專業之正式人員主持或參與，尤其涉及調整或權利事項，以提升爭議案件處理品質及公信力。
17. 對於外勞安置單位部分，建議應依勞動力發展署訂頒之計畫，進行外勞安置單位之訪視，目前縣府是安置在桃園縣，希望能在轄區內委託安置單位，以便就近能督促改善缺失。
18. 對於受理外勞諮詢服務案件，建議主動結合移民、警政機關、NGO團體，建立外勞輔導網路及合作機制，有效處理外籍勞工之諮詢服務案件。
19. 針對外勞申訴轉換產生爭議，應主動告知轉換規定及權益，避免外勞轉換不成又被遣送回國。

**撰稿人： 張吉成 委員**

**102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考核計畫**

**臺東縣政府訪視考核報告**

102年核定就業安定基金核定10,063,631元，核銷金額9,101,554元；執行率90.44 %；其中職業訓練分配5,961,000元，核銷5,283,615元，執行率88.64 %；就業服務分配643,256元，核銷615,567元，執行率95.7%；外勞管理分配3,459,375元，核銷3,202,372元，執行率92.57%。

**一、職業訓練**

1. 共辦理失業者職業訓練7班。 預計參訓學員數210人，參訓199人，達成率 94.76. %。結訓177人，結訓3個月就業人數為115人，就業率64.97%。
2. 職訓期中均進行不定期訪查，每班訪查2次，共計訪查14次（100％），無異常案件。
3. 學員滿意度86.5％。
4. 102年學員訓後就業人數114人，訓用相關人數計45人，訓用合一率(關聯比率)為39.47%，較101年度提升4.9%。
5. 對訓練單位之篩選及學員輔導機制

(1)以通過TTQS及近年辦訓之就業績效列為評選指標

(2)督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機制 ，於契約明定訓練單位應建立錄訓條件及規範，並督導訓練單位應提供學員訓後創業諮詢/就業輔導等相關措施，且訓後就業率須達50%，始可請領就業輔導費。

6.委託國立臺東大學辦理「102年臺東縣就業市場發展趨勢與職訓需求調查研究計畫」，依據研究成果及101年度辦訓績效規劃102年開辦班別及調整訓練職類。

**二、就業服務**

1. 未設置服務台。
2. 就業服務中心、站、臺合作連結度參與行政院勞工委員會

(1)參加行政院勞工委員會職業訓練局高屏澎東區就業服務中心102年度身心障 礙者職務再設計服務實施計畫審查會議2場次及業務聯繫會報1次；南訓中心職業訓練機構聯繫會報及「102年度職場達人盃技能競賽活動各一次。

(2)參加台東就業服務站辦理台東地區就業媒合活動5場次及創業研習活動4 場次。

3.就業歧視防制業務

(1)辦理防制就業歧視宣導會計1場次，共100人次參加；另製作宣導資料500 份及DM摺頁500張，於各宣導活動場次發放。

(2)安排至事業單位進行勞動條件檢查，以保障勞工權益。本年度檢查單位共計 25件。

(3)召開102年度就業歧視評議委員會，執行成效共計2件，歧視成立及不成立 各1件。

(4)補助台東縣總工會辦理 102年度勞工教育工會幹部講習1場次，安排性騷擾 防治宣導及防制就業歧視課程，共 200人參加。

(5)配合本府社會處「社福行動辦公室海海人生」，辦理防制就業歧宣導17場次。

(6)配合本府辦理「102年臺灣國際熱氣球嘉年華活動」聯合設攤宣導10場次。

4.求職防騙宣導活動

(1)辦理求 職防騙校園宣導三場次，服務人次計600 人；另印製宣傳資料1,250 份及DM摺頁650份，於各活動場次發放宣傳。

(2)於臺東縣政府全球資訊網及臺東縣政府社會處臉書宣傳。

(3)於聯合報南部版及103-104年中華電信電話簿封面刊登求職防騙平面媒體廣 告。

(4)於正聲廣播公司台東廣播電台宣導就業服務法，自102年11月1日至12月 31日，每周一至周六以插播方式每天播出六次、每次30共播出366檔次。

(5)配合本府社會處辦理「社福行動辦公室海海人生」宣導17場次。

(6)配合本府辦理「102 年臺灣國際熱氣球嘉年華活動」，聯合設攤宣導10場次。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員3人，外勞諮詢服務員1人。
2. 102總查察案件數總計1,560件件，查獲藍領外勞違法案件為15件，其中依本會所訂標準製作記錄總計2件，總計查獲藍領違法外勞案件計17件。
3. 102年度受理外勞爭議案件為53件，結案52建；受理外勞諮詢服務人次總計 1,235人次，其中親自到府服務計23人次，電話受理服務1,212人次；終止契約驗證案共265件。
4. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率100%。
5. 已建立外勞管理查察標準作業程序及建置管理資訊系統，並提供外勞政令宣導彙編進行宣導，但未委託民間團體辦理外勞安置處所。

**四、綜合評量**

1. 與上年度相比，業務推展進步之處：

委託國立臺東大學辦理「102年臺東縣就業市場發展趨勢與職訓需求調查研究計畫」，依據研究成果規劃102年開辦訓練職類及班別。

1. 針對職業訓練相關調查，101年度委託台東專科、102年年度委託台東大學辦 理產業人力供需調查，並都能依據調查結果規畫次年的職訓計畫，並參考前一年辦訓成果，深入檢討就業率低的職訓班別，調整辦理地區及承訓單位，各班就業率均達50％以上，平均就業率64.97％。另外亦考慮該職訓類別有開辦必要但更換承訓單位等作法，皆能充分達到訓練規劃與產業調查間關係緊密結合。
2. 102年職業訓練三個承訓單位均有通過TTQS認證，相對於其他縣市只是鼓勵承訓單位通過TTQS之作法，更顯篩選機制佳。
3. 縣府運用「訓用合一」機制，要求投標單位需提出未來可合作的企業或機構提供相關就業職缺，實際促進訓後學員立即就業，提升就業率及辦訓品質之成效，值得肯定。
4. 縣府對於掌握職訓需求、訓練單位篩選、不定期訪查等項目皆有建立作業之機制及規定，資料亦相當完整，並執行確實，值得肯定。對職業訓練之評和指標，在目標人數比、結訓比、就業率及TIMS系統上傳與管理等之績效均有提升，值得鼓勵。
5. 有關職業訓練委託外部進行產業聚落與職訓供需調查，並有提供如產業及職業需求，此種方式助於釐清問題及擬定未來正確的策略方向與行動方案，並符合本次考核的指標需求。
6. 縣府就運用就安基金在執行各項考核指標所提公之資料，大都符合考核作業之要求，能呈現兩年績效比較，並且有進步之數據可資查驗。
7. 對各項考核指標所提出之簡報內容、附件與檔案，皆依考核項目分類歸檔，值得嘉許。
8. 就業服務主要著重於求職防騙與就業歧視，搭配其他活動辦理，並設攤加強宣導，宣導場次及人數較去年大幅增加，且採用之宣導品樣式多元，對特定參加民眾有明顯宣導效果，具地方特色。
9. 對101年度考核委員的建議皆有作確實改善，並對於外勞相關的法令宣導，善於利用其他教育講習機會，向與會人員宣導，值得肯定。
10. 針對1955專線所派案件的處理，均於期限內處理完成並回報，誠屬不易。
11. 針對與其他相關機關及NGO團體確實建立查察業務聯繫機制，並定期召開會議。另外，確實依照本署訂定製作筆錄之注意事項製作談話記錄，且依本署訂定之裁處最高罰鍰態樣對非法雇主進行裁處，皆值得肯定。
12. 縣府在年度計畫提報作業、年度計畫之修正比例及會計作業等方面都達滿分，惟年度預算執行率為90%，但仍達到各縣市平均之標準，建議可再持續努力。

**五、綜合建議**

**(一)職業訓練**

1. 有關掌握職訓需求及結合地方產業特色方面，雖已委外辦理調查及規劃職前訓 練項目；建議除職訓需求調查外，可參考持續性蒐集的資料，如就服中心求職民眾的需求、地方建設規劃、其他座談會、檢討會等蒐集的即時性資料，作為職訓需求之參考。
2. 職業訓練屬於高投資項目，但辦訓績效不易呈現，相對較困難，故建議縣府針對職業訓練上宜朝下列面向思考：

(1)自編部分經費：但困難度較高；

(2)就安基金投入：在職業訓練方面配比增加；

(3)與勞動力發展署高屏澎東分署的委外訓練及補助訓練更密切合作及共同舉辦 活動，以增加廣度與深度之策略聯盟；

(4)發展民間的訓練中心及企業內部訓練部門之合作，利用私部門的力量凸顯縣 府之價值。

1. 建議縣府除呈現考核指標所要求的數據外，亦能加強與外部資源的整合及運 用，在職前或在職訓練呈現更廣泛的成效。
2. 針對訓後就業與職訓類別的關聯性，根據績效指標內涵：有進行職訓與就業關 聯之成效調查或分析，據此進行相關改善措施，並有具體成效及持續改善。建議依職訓類別在訓練結束有針對就業進行check或review，實際了解與分析職訓類別與就業的關係，並在調查報告中闡述清楚，即PDCA之運用，將可真正釐清職訓與就業間之關聯性。
3. 針對熱氣球職業訓練班別，所創造的就業機會與職訓後的就業成功率，建議列入績效成果項目。
4. 職訓後就業率達到60%以上不容易，建議對就業成功3個月後的離職率再進一 步統計與觀察分析。也建議中央針對就業3個月後的離職率，應再深入追蹤與探討，以避免失業者重複不同類別的職訓，而浪費國家資源。
5. 訓後就業率在勞保勾稽之比例， 102年雖有上升但仍偏低(22.6%)。未來考核指標將研議針對勞保勾稽與自行切結兩者給予不同的權數，前者比重會較高，因此，建議持續加強努力提升勞保勾稽之比例。
6. 縣府102年度開班數未達8班，開訓日均勻配置項目雖不列入評分，但仍建議盡量將開訓日均勻分配於各月份。
7. 目前職訓計畫需先送至分署審核，以避免中央與地方重複開班的職類；建議可多發展地方特色及在地需求之職業訓練職類。
8. 縣府在職訓需求、訓練單位篩選、不定期訪查等項目的作業都相當完整，建議應多在自評資料中呈現其績效。
9. 訓後就業與職訓類別的關聯性，一般多以就業的職業判斷，建議電訪關懷當事人的工作內容與性質，以作關聯性之判斷。對訓後3個月未就業學員之追蹤及輔導方面，目前縣府係責成團體自行連結就服中心的資料，建議可扮演綜整及轉介的角色，並有助於未來委外研究分析相關調查之參考。

**(二)就業服務**

1. 就業歧視宣導手冊之內容較單調，建議可參考宣導摺頁，加入漫畫或圖片，讓表達方式活潑化。針對就業服務之宣導品的發放對象、發放份數等，建議再詳加列出與說明。
2. 針對促進青年就業方案方面，鼓勵縣府提出相關提升職能訓練、職涯輔導、工讀體驗、跨域就業、返鄉就業、在地就業、協助創業等相關創新計畫，申請就業安定基金10％補助，或可於第二階段5%提出創新計劃，以落實青年就業之政策。
3. 針對求職防騙文宣作法，縣府愈趨多樣性，建議經費配置可以再調整，並考慮文宣效果，擬定下一年度的規劃(如：製作電話簿黃頁，除了成本高是否也評估其成效)。
4. 針對職業訓練與就業服務方面，後續具體改善結果的呈現方式，除指標描述外，亦可呈現具體成果面。
5. 為因應國人赴海外工作趨勢漸增，請加強宣導相關機構，應依法向勞動部申請私立就業服務機構許可設立後，始得從事就業服務之業務。另為完整了解各私立就服機構從事就業服務業務之服務效益，請多加強督導轄內之私立就業服務機構每季呈報之求職、求才狀況表單，應掌握精確數據。
6. 針對102年度委託調查報告中，呈現台東縣薪資偏低問題，建議可結合目前縣政正大力推動人才返鄉之政策，可進一步思考後續如何因應策略，並提升薪資和勞動條件的作法。

**(三)外勞管理**

1. 針對外勞諮詢服務紀錄方面，若諮詢事項勾選「其他」，應加註諮詢重點或是問題類別，以方便查詢、追蹤。
2. 勵馨基金會原本設定中途之家是以受暴婦女為主要服務對象，若有剩餘床數，可考慮協助相關外勞之庇護。
3. 針對縣府進行安置單位之訪視，未完整製作訪視紀錄內容，包括：是否符合作業規定等。建議於訪視安置單位時，應製作詳細之訪視紀錄，俾就缺失之處持續督促安置單位進行後續改善。
4. 部分案件之紀錄表單外國人之簽名未完整處理。建議案件紀錄表單應於完成訪視或協調時，請外國人及雇主簽名確認。
5. 建議勞資爭議案件宜由正式人員主持，或於完成協調前確認程序及處理情形；另應就案件進行類型分類並分析其爭議點，針對處理情形進行檢討、紀錄內容應再詳細具體。處理爭議時，如發現雇主或仲介已涉及違反就業服務法相關規定，建議應依法進行裁處。
6. 針對外勞諮詢案件，建議應與移民、警政機關或NGO團體合作，建立輔導網絡體系。

**撰稿人: 邱孟堯　委員**

**102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考核計畫**

**澎湖縣府訪視考核報告**

102年就業安定基金核定補助6,458,316元，核銷5,713,989元，執行率88.47%。其中職業訓練分配2,440,152元，核銷2,010,075元，執行率82.37%；就業服務分配502,752元，核銷388,010元，執行率77.18%；外籍勞工管理分配3,515,412元，核銷3,315,904元，執行率94.32%。

**一、職業訓練**

1. 開辦職訓課程3班，預定參訓人數90人，實際參訓人數83人，目標達成率92％。結訓學員82人，實際就業45人，就業率55％。
2. 至承訓單位不定期訪查各為3次，合計9次，未發現異常情況。
3. 學員滿意度平均達86％。
4. 參訓後之就業率達45.3%，訓練與就業之關連性達64.44%。
5. 承訓單位督導及學員篩選輔導

(1)訓練單位須通過TTQS認證，運用職訓機構評鑑星等、將近年辦訓之訓練與就業績效列為評選指標等進退場之篩選審核機制，102年3家承訓單位皆通過TTQS認證。

(2)建立參訓手冊，作為訓練單位及督導訓練單位對參訓學員之篩選及輔導機 制。

(3)契約明定訓練單位應建立錄訓條件及規範具體作法。

(4)辦理職訓成果展示，職訓宣導說明會，並於年度辦理轄內職業訓練聯繫會報持續溝通與檢討改進。

**二、就業服務**

1.未設就業服務台

2.與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參與高屏澎東區就業服務中心就業安全業務聯繫會報1場次、推動區域勞動力發展策進諮詢委員會1場次。

(2)協助並參與澎湖就業中心辦理現場徵才活動4場次，設攤提供就業、勞動條件及職訓等諮詢服務。

(3)協助並參與澎湖就業中心辦理雇主座談會1場次、就業促進研習12場次、職場觀摩活動2場次。

(4)配合澎湖就業中心辦理現場徵才活動、促進研習活動，協助透過各種途徑及有線電視活動字幕廣為宣導週知，使本縣參加職業訓練尚未就業學員或有工作意願之特定身份對象踴躍參與。

3.就業歧視防制業務

(1)辦理就業歧視防治宣導會1場次，參加人數109人，滿意度調查為84.43%。

(2)配合大型活動宣導10場次。

(3)印製就業歧視防治宣導單張1,000張

(4)執行性別工作平等暨就業歧視防治檢查30件。

(5)運用多元宣導管道，刊登地方2家報紙廣告宣導各15天、印製DM、公車車體廣告2輛宣導、壁貼廣告2幅、製作宣導海報、製作宣導品浴巾．磁杯．牙刷組、浴巾等配合各項活動就歧法令益智問答。

4.求職防騙宣導

(1)辦理求職防騙宣導會1場次，參與人數65人，達預期130%，

(2)編列公務預算補助縣內高中（職）以上學校辦理求職防騙宣導會2場，計有約260位學生參加。

(3)採購沐浴組、洗衣精、洗衣粉、保鮮盒等宣導品，配合大型活動及現場徵才活動設攤宣導服務，並發放宣導單張及求職防騙宣導手冊。

(4)運用多元宣導管道：

-製作求職防騙文圖主題，張貼公車車體廣告，每日約可達9,000人次曝光量，流動式宣導效果廣大。

-租用大型電子看板2面定期播放宣導，於馬公市區交通流量最為頻繁路口， 每日播出470次，約有5萬人次曝光量。

-透過發布新聞稿、第四台跑馬燈及於本府網站廣為宣導周知，維護求職民眾權益。

5.辦理特定對向就業促進及宣導活動

(1)辦理促進外籍配偶暨大陸地區配偶就業促進宣導會1場次，參與人數32 人。

(2)辦理家庭暴力暨性侵害被害人就業促進宣導會1場次，參與人數20人。

(3)辦理中高齡就業促進宣導會1場，參與人數70人。

(4)辦理中低收入戶脫貧就業宣導會1場，參與人數50人，。

(5)縣府編列公務預算44,19 3,382元，僱用臨時人員加強本縣公園景觀維護工作，提供就業弱勢族群377個短期工作機會。

(6)縣府編列公務預算3,564,845元，僱用暑期工讀生協助本府加強理檔案掃描、清理、銷毀等文書工作，及觀光季節各景點環境整理等工作，計提供120個短期工作機會，協助弱勢學生就學。

(7)縣府編列公務預算41 2,500元，提供本縣家境清寒及品學兼優之大專及高中（職）學生計22名利用暑期從事工讀，以建立良好工作態度與服務觀念。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員2人，外勞諮詢服務員2人。
2. 總查察加權案件數總計1,201件；總查獲違法案件數2件。查獲藍領外勞違法案件4件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計18件，總計查獲藍領違法外勞案件計23件。
3. 102年度受理外勞爭議案件為41件，結案41建；受理外勞諮詢服務人次總計 1,212人次，其中親自到府服務計367人次，電話受理服務845人次；終止契約驗證案共545件。
4. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率94.06％，高於80%。
5. 已建立外勞管理查察標準作業程序及提供外勞政令宣導彙編進行宣導，但未建置管理資訊系統及未委託民間團體辦理外勞安置處所。

**四、綜合評量**

1. 與上年度相比，業務推展進步之處：

(1)職業訓練結訓學員就業率由上一年度45.3%提升為54.93%，為歷年來最高。

(2)編列公務預算4,997萬727元，提供579名失業勞工及工讀生短期就業機會， 較上一年度（550名／4,547萬8,078元）增加經費451萬2,649元，增僱29 名。

(3)外勞諮詢案件比上一年度增加347件。

1. 縣府在人力及經費有限的情況下，仍持續編列公務預算4,997萬727元，提供 570名失業勞工短期就業及弱勢家庭子女工讀機會，較上一年度（550名/4,547萬8,078元）增加451萬2,649元增僱29位，可見縣府解決失業、促進就業的用心與努力。
2. 能整合區域各部會資源，共同推動職業訓練、就業服務及外勞業務，並重視各類特定對象之就業促進與服務。
3. 102年配合縣府觀光主軸的施政方針規劃辦理職業訓練，除延續101年做法外， 更精進做法對各項調查問卷進行統計分析並研提對策持續改善，掌握轄區職訓資源及協助輔導三個訓練單位都通過TTQS評核，並經勞動力發展署高屏澎東分署職訓機構評鑑獲得三顆星以上。
4. 職訓學員就業率從45.3％提升至54.93％，成效良好，值得肯定。
5. 建立職業訓練參訓手冊，作為訓練單位及督導訓練單位對學員之篩選及輔導機制，有持續改善，值得肯定。
6. 上年度考核建議事項執行情形，只要針對需要檢討、改善之項目提出說明，改善狀況可將簡報中相關業務之執行績效摘錄即可顯現。
7. 縣府雖未設置就業服務台，但能與當地就業中心密切連結，提供縣民良好就業服務。
8. 求職防騙及就業歧視宣導作法務實，宣導會後亦做滿意度調查，了解宣導成效。惟可規劃辦理較活潑的宣導方式方式。
9. 102年執行違法查察、諮詢服務、爭議處理及解約驗證等外勞管理業務執行績效良好，值得嘉許及肯定。

(1)連續二年檢討對外勞違法樣態深入研討及規劃因應對策，並對家庭類雇主及

(2)漁船船主進行重點宣導，以降低違法案件。

(3)違法處分案件數較101年度大幅倍增，且依101年度建議分析違法類型內容。

(4)相關的標準作業程序建立完整，並與其他機關團體緊密聯繫。

(5)外勞宣導工作管道多元化，且內容相當具體，較101年度有顯著進步。

**五、綜合建議**

**(一)職業訓練**

1. 針對職業訓練方面，建議102年度開辦3班之職業訓練學員整體滿意度86％較101年度99.4％明顯下降，應深入分析與檢討，以利未來課程規劃，達成更好辦訓績效。
2. 建議召開TIMS說明會、工作人員說明會或結訓檢討會，並要求承訓單位落實TTQS需求，強化各辦訓單位之就業輔導功能與機制及訓後就業與職訓種類之關聯性，以補足地方政府在資源上之欠缺。
3. 建議在職業訓練方面再強化與高屏澎東分署的連結，透過聯繫會報加強與分署的合作，將澎湖縣之需求融入分署活動安排，達成驗之交流與分享。
4. 建議縣府應加強開發與培育在地新的辦訓單位，提升訓練夥伴之素質與篩選機制，並建立處理職業訓練異常事件的標準作業流程，以提升辦訓品質與成效。
5. 旅遊解說訓練班結訓學員需長時間累積經驗方能成為稱職的解說員，故訓後三個月就業率較低，建議可再進行後續就業追蹤，將訓練實際成效提供委員考核時參考。

**(二)就業服務**

1. 平面媒體求才廣告有較多設限性別的現象，可對雇主徵才廣告進行查察，以避免就業歧視情事發生。
2. 縣府辦理弱勢者就業服務，係配合澎湖觀光旺季，提供失業者短期就業機會。 但觀光季就業機會多，可評估在淡季就業機會不足時，提供短期就業的可行 性。
3. 對各項就業促進及就業歧視活動，應慎選參與人員，以增加活動目標的達成性。可經由參與人員基本資料統計分析發覺募兵族群。
4. 由於觀光導覽需要口才解說能力，在就業服務上可思考如何培養當地中高齡勞動力講故事的能力，提供其工作機會。
5. 針對就業歧視宣導海報製作方面，內容應精簡，盡量避免直接載列法規條文，以利民眾容易閱讀。

**(三)外勞管理**

1. 針對外勞管理部份，建議強化與在地之NPO組織的連結，結合NPO的力量，來提高諮詢輔導及外勞相關業務的推動績效，並在簡報中呈現。
2. 充實外籍勞工管理人力計畫預算執行率偏低建議加強改善，以掌握執行率。
3. 縣府未建置外勞資訊管理系統，未能即時列管、追蹤相關外國人動態、法規案件，建議建置管理資訊系統，以利案件後續追蹤管理。
4. 縣府對爭議案件處理，未就爭議案件之類型呈現處理情形，建議予以分類及詳細說明，並於年度內定期進行檢討及提出改進方法。
5. 現行外勞管理之文宣資料較為單調，建議針對雇主、外籍漁工及看護工印製、發送外勞宣導資料，以強化法令的宣導效果，降低違法情形。對漁工雇主之法令宣導方面，建議強化宣導勿指派外籍漁工從事許可外工作。
6. 縣府未建置外勞資訊管理系統，未能即時列管、追蹤相關外國人動態、法規案件，建議建置外勞資訊系統，以利案件管理追蹤。
7. 針對外勞安置處所，建議預先設置安置處所或委外辦理，以備不時之需。

**撰稿人：邱孟堯　委員**

**102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考核計畫**

**金門縣政府訪視考核報告**

102年核定就業安定基金預算2,267,000元，核銷1,663,000元，執行率77%。其中職業訓練分配810,000元，核銷415,000元，執行率51%；就業服務分配134,000元，核銷123,000元，執行率91.79%；外勞管理分配1,323,000元，核銷1,125,000元，執行率85.03%。

**一、職業訓練**

1. 102年辦理觀光休閒產業綠領人才培訓班1班，目標人數30人，參訓26人，目標人數達成率86.67%。結訓學員26人，就業7人，就業率26.92%，學員滿意度85.26%。
2. 訓練辦理期間不定期訪查3次，訪查率150%。

**二、就業服務**

1.未設置就業服務臺

2.與當地就業服務中心、站、臺合作連結度

(1)參與區域就業安全業務聯繫會報、就業促進研習、多元就業開發方案計畫撰 寫及宣導會、「2013點燃希望之光雇主座談會」及特定對象（新住民）就業服務連繫會報共5場次。

(2)配合金門就業服務中心辦理國登金門大橋興建工程徵才、昇恒昌免稅店、台 開風獅爺免稅商場等徵才活動3場次。

3.就業歧視防制業務

(1)辦理防制就業歧視宣導會，計100愉人參加。

(2)配合金門就業服務中心辦理單一徵才活動，設攤宣導防制就業歧視與諮詢。

(3)印製防制就業歧視宣導海報及宣導品，適時分送民眾宣導。

(4)每日主動查閱金門日報刊登之求職廣告是否涉及就業歧視，若有違反情事即 發函要求予以改善。102年度查無違規情事。

(5)透過名城有線電視台，宣傳防制就業歧視

4.辦理辦理求職防騙宣導會1場次，計有屆退替代役男初入職場新鮮人即欲謀職 之民眾 102人參加。

5.辦理協助外籍配偶及大陸地區配偶就業研習會一場次，83人參加。

6.102年持續編列預算雇用按日計酬臨時工300名，計特定對象132人，邊民眾 168人以協助弱勢失業者短期工作安置。

**三、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員2人。
2. 102年度查察總件數473件，查獲藍領違法外勞案件計3件，未委託非營利組織陪同製作紀錄。
3. 外勞諮詢服務無爭議案件，受理外勞諮詢服務人次總計191人次，皆為電話受理。終止契約驗證件數133件。
4. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率95.92%，高於80%，但能按規定期限提報統計報表。

**四、綜合評量**

1. 縣府就業安定基金補助款雖低，卻能編列公務預算，積極推動短期臨時工計畫、 補助職訓津貼及鼓勵就業-補助就業促進獎助金，並辦理3個職訓班。短期臨時 工創造300人就業機會，有效紓緩失業對社會造成之衝擊。
2. 金門縣政府在各項活動執行上，均能積極配合金門就業中心各項業務，參與度高達90%以上，彼此合作關係緊密，同時也積極推動相關就業服務措施，補助赴台受訓旅費及就業促進獎助金等，值得肯定。
3. 連續三年都可看到金門業務的穩定成長及創新，雖在執行上與預期有落差，但可感受到縣政府的用心和努力。
4. 為昇恆昌免稅店特別跨域至新北、台中、高雄辦理相關徵才活動最為特殊，同時也結合就業服務中心、各地金門同鄉跨域一同辦理，得以讓免稅店順利開張及爭取金門子弟返鄉服務，值得肯定。

**五、綜合建議**

**(一)職業訓練**

1. 在職業訓練部分，建議應加強職業訓練的執行，可與金門大學合作，規劃縣民所需要之相關課程，以提高預算執行率。
2. 金門很多產業與綠色產業相關，建議應配合短、中期的產業發展特色和政策，同時也可跨年度規劃進階性訓練計畫。
3. 金門因失業率低，在辦訓方面較為困難，建議應找出亮點產業，考量與企業產訓合作規劃訓就合一訓練，以提高就業率及訓練與就業的關聯性。
4. 在職業訓練方面，建議在職訓班滿意度調查後，應針對不滿之項目及學員之意見進行分析檢討及訂定改善措施。另學員滿意度調查結果，有數項內容並未填寫完整，包含第3項學習環境與行政支援、第5項證照與工作(僅5人填列)，第6項職訓與工作等，建議應加強檢討並改善，
5. 整體預算執行雖較去年好，但落差最大是職訓經費的執行率僅51%，主要原因與委訓單位所提經費結構及會計審核相關，致多項費用核銷有異常情形，如師資鐘點費核銷80%，材料費及就業輔導費全數未申請等。建議建議應瞭解原因，並協助承辦單位正確提列或核銷相關經費。日後對創新訓練職類所需時數、材料等資訊，可事先諮詢相關專家學者提供意見。
6. 綠領職訓課程包含旅館房務實務、低碳旅遊規劃與導覽及飲料吧台實務等多項 內容，且以理論課程為主，導致學員普遍反映學習效果並不理想，建議課程應更聚焦並適度增加實務師資訓練時數，於課程中與學員分享實務經驗。
7. 職訓就業率僅26.92%，且與就業工作關聯性低，建議應協助訓練單位落實就業輔導，另，課程結訓時間點也可配合旅遊季節，以利訓後就業。
8. 在訪查過程中，第二次訪查時間為結訓前一天，建議可安排於訓練初、中、後期，以利訪視意見蒐集和處理。

**(二)就業服務**

1. 縣府編列預算雇用臨時工，可能影響民眾參與職業訓練意願，建議審慎評估考量。對未能錄用臨時工的縣民，若有工作需求，應協助安排轉介服務，並持續追蹤，以解決就業上問題。
2. 求職防騙宣導部分，主要為針對公部門之替代役男及員工，建議未來可配合暑期工讀，進入金門大學或金門農工等學校辦理校園宣導，以防範青年打工或初入職場遭騙情事，亦可推廣行政院促進青年就業計畫。
3. 防制就業歧視宣導，在活動規劃上應考量參與對象的合宜性，同時也可與縣府建設局合作，發掘相關廠商，進行面對面的就業歧視宣導。另就業服務法第五條，有針對就業隱私權提供禁止的相關條文，建議可透過與建設局合作，以協助廠商避免觸犯就業服務法相關規定。
4. 在就業防騙部分，建議多審酌講師講義內容之即時性，同時也可上全國就業e網參考相關資訊，於課堂或活動時提供資訊供學員參考。另外陸配偶宣導活動也未能看到全國就業e網宣導，建議應參考並加強宣導。
5. 因應各校目前以海外實習學校為重點，建議應與校方合作推廣海外打工或工作之相關注意事項，應透過合法之私立就業服務機構推介，以維護就業權益，或可上全國就業e網、海外就業專區可瞭解更多相關訊息。

**(三)外勞管理**

1. 外勞查察員對法規的瞭解不夠清楚，建議應加強外勞查察人員對就業服務法的 瞭解及裁罰規定；若遇到特殊案件，有涉及不同層面時，應更深入追究。
2. 建議應加強外勞查察製作紀錄的完整性，其中雇主及外勞均宜有簽名紀錄**。**
3. 1955派案表單之處理進度及結案是否符合期限及法規，建議應建立審核簽單欄 位，由正式人員核定，必要時則做成電話紀錄或或訪談紀錄。
4. 對警察機關移送之案件紀錄，對於法規適用是否妥適，應依權責重新審視，如有疑惑可洽本屬跨國勞動力管理組業務科。
5. 涉人身傷害案件，請提高敏感度，除被害之外勞應迅速處置外，對加害者若是雇主、被看護者或仲介，亦應同時依法秉權責處置。
6. 建議外勞業務宣導活動可結合地方觀光活動併予辦理，以提高民眾對外勞應合 法聘僱及使用之注意度。宣導品請加註「1955」等保護勞雇雙方權益專線，並以輕薄短小為主軸，讓民眾攜帶方便，以提高效益。
7. 金門外勞國籍以印尼籍人數為多高達7~8成，建議可持續雇用有專業背景能力 之人員，以提供外勞更完整的服務。

**撰稿人：邱孟堯 委員**

**102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考核計畫**

**連江縣政府訪視考核報告**

102年核定就業安定基金預算628,422元辦理外勞管理，核銷594,630元，執行率94.6%。

**一、外勞管理**

1. 配置藍領外勞訪視員1人，102年度總查察案件數計藍領外勞130件。
2. 102年度總查獲違法案件數1件。
3. 處理外勞勞資爭議12件，結案數12件。
4. 由藍領外勞訪視員兼辦外勞諮詢服務，受理外勞諮詢服務人次總計29人次，其中親自到府服務4人次，電話受理服務25人次。
5. 處理外勞提前終止契約驗證案26件，皆採面談方式辦理。
6. 受理1955「外籍勞工24小時諮詢保護專線」，30日內之結案率從101年低於80%提高至92.31%。
7. 依100年訪視建議製作宣導布條，並提供勞委會編製外勞政令宣導資料即推廣周知。

**二、綜合評量**

1. 與上年度相比，業務推展進步之處：

(1)更為熟悉各雇主與外勞間互動狀態，對於疑似勞資不和諧之高風險對象可及早介入協調。

(2)對於違反就業服務法案件製作筆錄及訪談、舉證技巧更為熟練，且均能達到遏阻再度違規之執法目的。

(3)加強雙語文宣發放及簽收、加強諮詢案件紀錄之完整性及後續追蹤服務。

1. 馬祖幅地較為分散，外勞才100多人，但經費有限，僅補助一人提供服務業務量大，需耗費大量時間與雇主和外勞花進行聯繫，工作極為辛苦，值得肯定。
2. 在行政性部分，縣府在各考核項目配合度上分數均高，值得肯定。
3. 102年的考核資料在外勞諮詢及查察紀錄，呈現更加清楚完整；尤其在去年考核結束後就立即依委員的建議改善記錄方式，值得肯定。
4. 有關推廣外勞管理相關業務，縣府編列社福預算支援宣導品，並配合社會福利大型活動設攤宣導，以達到實質效益與績效，值得肯定與嘉許。
5. 簡報資料將外勞人數、離職率、諮詢服務(非勞資爭議細目、爭議案件類型)、終止驗證(依職業別、辦理方式、歸國事由)違規罰鍰類型等業務執行績效，與101年績效作詳細分析比較。
6. 外勞查察查獲藍領外勞違法案件明顯減少，可分析減少原因，若為宣導及罰鍰生效所致，可持續加強辦理。
7. 在外勞離職人數與外勞終止驗證人數數據不同，應說明原因，以了解外勞是否為提前解約、合約到期或其他原因所造成。

**三、綜合建議**

1. 分析外勞離職原因，多為因至離島馬祖工作，無法與朋友相聚，易思鄉離職，建議可多舉辦相關聚會活動，以凝聚在馬祖工作外勞們的向心力。
2. 有關外勞漁工離職率偏高部分，建議縣府應配合漁工上岸後加強訪查，以協助改善其勞動條件和居住環境，並於訪視時同時向雇主及漁工宣導勞工法令、健康及動物保護等相關法規及常識，以提升其相關法規常識。
3. 在外勞服務部分，大都透過台灣本島1955專線電話詢問，即時性不足，建議設立外勞服務專線電話，以達到在地即時性服務。
4. 在外勞查察案件部分，雇主與仲介均在台灣，但外勞為何被帶到馬祖，建議能依據法律規定，再深入查察，以瞭解雇主或仲介是否有違法一事，以落實法制。
5. 去年已建議縣府應辦理職業訓練、就業服務業務計畫，但今年並未改善。建議評估明年提出職能訓練、職涯輔導、工讀體驗、返鄉就業和在地就業之創新相關計畫，申請就安基金10%計畫或第二階段5%的創新計畫。訓練部分可與當地職業工會連結配合，安排至台灣受訓，並給予相關補助，以達到實質效益。
6. 針對有關外勞宣導部分及對提前解除契約的事項，建議應進行分析統計及瞭解，後續也應持續追蹤處理，以達到更好的宣導績效。
7. 建議外勞節慶(如印尼開齋節、菲律賓國慶等)可與馬祖季節性觀光活動結合，或與老人社福宣導活動結合，在費用及內容上均可相互支援，提高民眾及外國人之注意度，以增加效益；其相關的活動計畫內容也可於103年7月底前編列並提報為明年度計畫進行申請。
8. 1955派案紀錄表，一般諮詢或勞資爭議之諮詢會議紀錄，應有縣府人員簽章；又不論案件性質，建議應有承辦人以外之正式人員(如課長)出席，以利處理之及時，並進行違法查處。
9. 有關外勞證件是否有同意雇主保管、外勞從事許可外的工作等之爭議案件，若有查處之疑惑時，建議可與相關案件之縣市政府單位或署裡相關單位進行溝通聯繫。

**撰稿人：邱孟堯 委員**

**附錄七**

**102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考核計畫**

**考核作業專案檢討暨最佳創意獎審查 會議紀錄**

一、時間：103年8月12日下午2時

二、地點：犇亞國際會議中心6樓A會議室

三、主席：蔡副署長孟良

四、出席單位及人員(詳如簽到表) 記錄：杜珮君

五、主席致詞：略

六、主辦單位說明：

本次會議將就102年度各縣市之考核等第進行確認及最佳創意獎計畫之審查，102年度最佳創意獎，計有11個縣市、59支計畫參與，經由本署相關單位分別就其創意性、計畫之預期成效、多樣性、效益性、應用性、顧客導向等多面向進行評量研提初評分數，入圍複評者共計9個縣市、19支計畫。

七、會議結論：

確認各縣市政府之考核成績、等第

1.優等縣市

新北市政府、臺北市政府、桃園縣政府、新竹市政府、臺中市政府、彰化縣政府、高雄市政府、花蓮縣政府

2.甲等縣市

基隆市政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、南投縣政府、雲林縣政府、嘉義縣政府、嘉義市政府、臺南市政府、屏東縣政府、宜蘭縣政府、台東縣政府、澎湖縣政府、金門縣政府

3.乙等縣市

連江縣政府

4.最佳創意獎

(1)102年度「職訓鮮體驗，輕鬆來一課」計畫(新北市政府)

(2)102年支持家庭暴力暨弱勢婦女就業服務計畫(新北市政府)

(3)「外籍勞工訪視即時通訊」服務計畫(臺中市政府)

(4)青少年暑期工讀實習計畫－暑期打工趣　職能大躍進(臺南市政府)

(5)既來之、則「安」之—海外人生•詩文圖影(桃園縣政府)

(6)「築光.展夢.傳希望」更生培能計畫(高雄市政府)

(7)移工天使培力計畫(屏東縣政府)

(8)OKWORK幸福啟航-飛越32K(臺北市政府)

(9)推動防制就業歧視微電影比賽暨行銷計畫(彰化縣政府)

(10)勞動權益教材(含手冊及光碟)(臺北市政府)

八、散會：下午5時

**附錄八**

**102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考核計畫**

**觀摩暨研習會綜合座談 會議紀錄**

1. 時間：103年9月25日(三)上午9：30
2. 地點：南方莊園(中壢市樹籽路8號)
3. 主席：勞動力發展署　謝組長青雲
4. 出席單位及人員(詳如簽到表) 　　　　　　　記錄：張中光
5. 主席致詞：略
6. 提案討論：

**提案一：　　　　　　　　　　　　　　　 提案單位：台南市、嘉義縣政府**

案由：建請提供勞動部考核各縣市就業安定基金計畫之受評單位優缺點及獲評等第原因，以做為未來地方政府推動業務之改善依據。(**台南市政府**)

目前績效考核結果並無敘明理由，受評單位無法據以改善，請於評定等第時能說明考核乙等理由，並在優等單位分享時，能請考核委員列席說明，俾供受評單位改進。(**嘉義縣政府**)

回應說明：

(一)在考核各縣市就業安定基金計畫之實地考核時，本署委員及外聘委員皆會將受評單位之優缺點列出，在考核當天雙向溝通座談時會提出討論，並於會後完成結案報告，在報告中會將受考核地方政府之優缺點及等第列出，提供各地方政府參考。

(二)有關請考核委員於觀摩研習會說明被考核乙等及優等單位之理由乙節，將於辦理104年考核103年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時參考。

**提案二：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：新竹市政府**

案由：職訓局配合政府組織改造，改制為勞動力發展署，桃竹苗分署定位為區域運籌中心，惟現今全球化勞動市場變動快速，各分署應有能力提供｢雇主一通電話，缺工馬上補足｣之服務，建議勞動力發展署鬆綁各項法規，建立一案到底原則、各分署彈性組合各計畫，將各地方政府代表納入分署年度規劃，以強化勞動力發展署、各分署及地方勞政部門之間合作。

回應說明：

(一)由於本署各分署平常與地方政府互動頻繁，為強化勞動力發展署、各分署及地方勞政部門之間合作，今(103)年考核102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考核計畫，已邀請本署各分署參與考核。

(二)桃竹苗分署已定位為區域運籌中心，面臨全球化勞動市場動變快速，新竹市政府倘有區域性人力供需、產業供需、委託研究、職業訓練、徵才活動等相關事宜，可與該分署連繫及合作，以避免資源重複投入。若推動過程，有窒礙難行之處，本署自當協助。

(三)本署暨各分署推動各項措施時，倘需地方政府協助，可考慮邀請各地方政府出席會議。

**提案三：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：台北市政府**

案由：臺北市政府就業歧視、性別平等之申訴調解案件量大，惟就業安定基金進用臨時人力員額受管控，可否再增加聘用就業安定基金臨時人力員額。

回應說明：

依據「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」規定，臨時人員進用人數或所需用人經費不得超過96年度實際進用之人數或實支數額。爰本署就業安定基金各項計畫之臨時人力及其預算編列，須符合該項規定，故要彈性調整增加聘用臨時人員，實務上有困難，建議台北市政府於現有內部工作人力作調整。

**提案四：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：桃園縣政府**

案由：由於本府外籍勞工管理預算經費過少，今(103)年提報申請104年就業安定基金計畫時，曾事先電話詢問貴署，並獲口頭同意年度計畫經費比率外籍勞工管理計畫提報不可高於35%、促進國民就業計畫提報不可低於65%。由於就業安定基金補助地方政府經費核定金額縮減，爰本府今年就業安定基金年度計畫經費比率，外籍勞工管理計畫提報占總預算經費33%、促進國民就業計畫提報占總預算經費67%，現貴署請本府依據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，年度計畫經費比率｢促進國民就業｣70%、｢外籍勞工管理｣30%編列104年就業安定基金計畫預算，造成本府預算編列困擾？

回應說明：

1. 依據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，年度計畫經費比率｢促進國民就業｣不可低於70%、｢外籍勞工管理｣不可高於30%編列，目前本署以該比例接受地方政府申請就業安定基金計畫。
2. 本署103年預算遭立法院凍結，依據預算法54條規定，總預算案之審議，如不能依期限完成時，各機關預算之執行，得依上年度執行數，覈實動支。倘104年補助地方政府之就業安定基金預算，經申請核定後倘有餘額，貴府可補提計畫。

**提案五：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：新北市政府**

案由：中央與地方業務分工已於102年10月開始召開會議討論，有關直轄市接收中央政府之就業中心人力、資產是否有具體規劃期程？另自僱人力原來在A計畫受僱，後來於B計畫受僱，其薪資如何敘薪？

回應說明：

(一)有關中央與地方業務分工之相關事宜，本署預訂於103年10月底前邀請各直轄市政府開會討論。

(二)有關自僱人力原來在A計畫受僱，後來於B計畫受僱，其薪資如何敘薪乙節，將由本署後續研究辦理。

**提案六：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：南投縣政府**

案由：是否可比照直轄市人力補助機制，補助非直轄市臨時人力，以協助處理弱勢族群及重點族群就業。另同時將創意較佳之措施，作成政策，統一於全國各地推行。

回應說明：

(一)本署就業安定基金各項計畫之臨時人力及其預算編列，受限於「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，有關臨時人員進用人數或所需用人經費不得超過96年度實際進用之人數或實支數額規定之限制，要增加臨時人力補助非直轄市，處理弱勢族群及重點族群就業，實務上有困難，建議由貴府現有人力調整。

(二)有關統一於全國各地推動創意較佳措施乙節，獲得最佳創意獎之地方政府所提之創意措施，並非適用於所有地方政府。由於各地方政府所面臨情況各有不同，必須因地制宜，提出適當創意措施，才能因應特別需求，有效解決該府問題。

**提案七：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：新竹市政府**

案由：102年內政部至本府督導業務時，曾要求本府針對高關懷青少年進行就業輔導，爰本府針對中輟生向貴署申請104年辦理｢高關懷青少年就業輔導計畫｣，包括一案到底、就業追蹤等內容，惟經貴署審查後駁回，據了解目前部分地方政府對中輟生就業服務部分，有強烈辦理意願，希望中央能確實了解地方需求同意辦理。

回應說明：

高關懷青少年由於受輔導之個案所提供之基本資料正確度不高，難以掌握其行蹤，爰導入服務有其困難。另本署各分署每年皆有公告「就業促進津貼實施辦法-就業推介媒合津貼」，請NPO或民間團體研提｢辦理困難個案就業推介媒合服務計畫｣，惟至今尚無任何民間團體提出申請。貴府可鼓勵及協助前述團體向本署研提申請該類計畫。

**提案八：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：新竹市政府**

案由：本(103)年求職防騙宣導計畫貴署要求分2期辦理核銷，由於本案分2期核銷有其困難，引發得標廠商報怨，建議貴署能明確說明如何分2期辦理核銷。

回應說明：

(一)有關各直轄市、縣（市）政府提報103年度就安基金補助計畫核定，依前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）102年12月11日勞職規字第1020505501號函(諒達)，說明二、請各直轄市、縣(市)政府依核定表及計畫執行，並依所列期程辦理核撥或核銷。所提求職防騙宣導計畫係依　貴府於103年2月27日府勞福字第1030070219號函檢送修正計畫及辦理第1期經費請撥，本署前以103年3月20日發就字第1030002237號函核定修正計畫，分2期撥付，並撥付第1期經費新臺幣46萬4,200元整在案。

(二)有關就安基金補助計畫分期辦理核銷，係依會計作業要求辦理，以避免廠商該案未能履約或驗收不合格，造成核銷困難。

(三)另審計部前於96年針對就業安定基金辦理補助計畫，核有未依受補助單位執行進度覈實撥付補助經費，致發生預撥款項遽增未能儘速核銷，或各年度收回以前年度溢撥經費數額頗鉅等情事，顯有違反中央政府附屬單位預算執行要點相關規定情事；次查本署(綜規組)對於就業安定基金補助計畫之一次或短期性（3個月以下）活動或計畫、多次或長期性（3個月以上）活動或計畫、活動或計畫經費為50萬元以上者，及用人計畫等分別訂有經費核撥（銷）期程在案。

(四)鑑於上開經費核撥（銷）期程實施迄今，本署各單位對補助計畫之核撥（銷）作業均有一致性規範遵循，除有助行政效率提升，亦有效減低就業安定基金帳列預付費額，改善審計部所提查核缺失，且執行並無窒礙難行之處。本案新竹市政府所提似屬個案，仍建議新竹市政府配合本署訂定之核撥（銷）作業規定辦理核銷。

**提案九：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：新竹市政府**

案由：本府與貴署桃竹苗分署曾簽訂在地職訓備忘錄，爰部分在地職業訓練課程在新竹市勞工育樂中心辦理，並提供部分教室供桃竹苗分署使用，除本府使用空間縮減受影響外，尚須支付水費、電費、清潔費，以及承受學員因受訓環境不滿意向市長室申訴之責難。據瞭解貴部勞動力發展署桃竹苗分署位於新竹市武陵路10號之公有設施尚有閒置空間，建議貴署將在地職業訓練課程移至該處辦理。

回應說明：

(一)有關桃竹苗分署辦理職業訓練開班，所衍生之管理相關事宜問題，將請該分署了解原委並於開訓時向學員敘明。同時，請新竹市勞工育樂中心未來倘有發現前述管理問題，應即刻向桃竹苗分署反應。

(二)有關閒置之武陵就業服務臺空間，目前刻正規劃未來作為職訓、就服整合運用之場所。

**提案十：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：臺北市政府**

案由：貴署於103年3月至臺北市政府辦理求職防騙計畫就地審計，審計結果｢求職防騙計畫」與｢防制就業歧視計畫｣合併執行，致經費溢領需繳回部分經費。與原核定計畫不同(計畫變更未書面函報本部同意)，故列入就安基金考核行政性指標，計畫修正次數1次。本案於就地審計結果未確認前，列入就安考核指標，此流程是否可妥適？

回應說明：

(一)有關就業安定基金補助計畫之執行，地方政府就本署原核定計畫內容執行有合併辦理、變更內容或取消辦理(未執行)等事項，應先函報本署書面同意後辦理，否將依「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考核計畫-考核指標及衡量標準(行政性)」，列入年度計畫修正次數。

(二)本署於103年3月27日至 貴府辦理就地審計實地查核，經查 貴府102年度「求職防騙宣導計畫」與「防制就業歧視計畫」合併執行，核與原核定計畫不符，爰於103年5月20日函送「102年度就業安定基金補助地方政府實地查核情形彙整表」中列為待改善事項並敘明列入年度計畫修正次數；倘 貴府係因情事變更等不可歸責之事由所作計畫修正或調整，得敘明理由或提供相關佐證資料申復。

**提案十一：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：臺北市政府**

案由：臺北市政府求職防騙計畫就地審計已於103年3月辦理完竣，惟至今就地審計結果尚未通知本府？

回應說明：

(一)依據審計法第3條規定，「審計職權，由審計機關行使之」，另同法第4條規定略以，「中央各機關及其所屬機關財務之審計，由審計部辦理」，故「就地審計」業務非屬本署職權。

(二)本署辦理之實地查核，係依據審計部函，對於提報該部同意原始憑證留存受補助單位保管之補助款請本署應確實施予查核規定辦理，故提案內有關「就地審計」、「就地審計結果」等文字建請修正。

(三)又依本署「就業安定基金補助直轄市、縣（市）政府預算計畫經費實地查核計畫」第九點（三），實地查核結果係由本署業務主管單位函送受查核機關，故有關該提案所述實地查核結果，建請洽本署就服組。

**提案十二：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　提案單位：新北市政府**

案由：勞動部每年辦理就業安定基金考核，其考核指標及衡量標準是否參考勞動市場狀況調整？

回應說明：

本署定期於每年年初召開會議，討論次年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之考核指標及其衡量標準，屆時各單位可依據勞動市場狀況，研提考核指標及衡量標準之修正建議，於會議中討論。

七、散會：中午12時0分

**附錄九**

**102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考核計畫**

**績效考核計畫考核報告及結案報告審查會議紀錄 會議紀錄**

1. 時間：103年11月13日(四) 下午2時
2. 地點：勞動力勞動部發展署 802會議室
3. 主席：謝青雲 組長
4. 出席單位及人員(詳如簽到表) 　　　記錄：張中光
5. 主席致詞：略。
6. 業務單位報告：略。
7. 會議結論：
8. 整體部分：
9. 有關建議簡化相關行政作業，將考核改為兩年一次乙節，由於就業安定基金每年編列龐大預算經費，協助各地方政府推動業務，本署考核各縣市政府執行績效，係為逐年改善與提升服務品質，故宜維持一年一次考核。
10. 有關專題演講講師之一-仉桂美老師在授課滿意度偏低之狀況，可能原因包含近幾年研習課程有關政策溝通相關議題，大都由仉老師授課，而參與學員重複比例高，大多已聽過雷同課程。建議未來在課程安排及講師邀請上，可規劃提高學員參與度與課程多元性之內容。
11. 有關連江縣政府在專業性指標僅外勞管理項目，所占比例為70%，指標權重過重，又僅一人在執行外勞相關項目，業務可謂繁重，建議在考核指標權重分配上應給予彈性，故明年在考核時，建議連江縣採專案方式進行考核。
12. 勞動部發展署配合組織改造，簡稱已由職訓局改為勞發署，在考核報告及結案報告中，請予修正相關內容。
13. 本計畫針對勞發署之相關行政建議事項，煩請列出細項，以利針對明年計畫進行修正和調整。

(二)考核報告部分：

1. 第26頁第4行「….復於103年11月13日由主辦單位邀請考核報告總執筆….」日期部分已有確定，請予修正。
2. 第28頁，排版過於擁擠，請予修正。
3. 有關部分縣市政府建議提供考核各項指標之分數部分，經會議討論，決定維持原案提供等第 (第28頁)。
4. 第47-50頁，有關專業性之量化績效-職業訓練部分，統計數字部分與訓練發展組不同，請再確認並修正，也煩請訓練發展組協助提供相關內容。
5. 考核報告主要分放對象為考核委員與各縣市政府單位，故建議考核報告之觀摩研習會滿意度調查統計分析刪除(第70~77頁)，改提供相關敘述文字。
6. 第90-98頁，為各縣市政府針對各項目所提出的相關建議事項，未來本署針對這些建議事項將請業務單位參處。
7. 第352頁，就業服務說明第3點，建議修正文字內容如下：建議縣府加強與府內社政單位聯繫合作，提升家庭暴力及性侵被害人就業服務轉介個案，俾利提供就業服務。
8. 第479頁，就業服務說明第2點，建議文字修正如下：針對特定對象就業服務，非僅是就業促進辦理課程外，應將職訓與就業結合，提供整套式服務(含職場體驗)或轉介連結勞動力發展署分屬資源，提供後續職訓與就業媒合服務。
9. 第507頁，觀摩暨研習會綜合座談會議紀錄已有修正，請予修正。
10. 有關附錄五各場次實地訪視綜合座談會議紀錄和附錄六各場次訪視考核報告，建議應增加目錄頁數，以利閱讀。
11. 部分內容，在編號項目部分排序有錯，請予修正。

(三)結案報告部分：

1. 結案報告主要對象為勞發署相關單位，建議在整體內容部分應予針對該部分提供相關資訊。
2. 錯字修正；
3. 第7頁，各縣市就業服務相關建議-彰化縣部分，第4行內容「….102年媒合1，035人次….」修正為「….102年媒合1,035人次….」。
4. 第10頁，考核前置規劃部分，第8行內容「….政策面則由職訓局相關單位….」修正為「…. 政策面則由勞發署相關單位….」，餘請一併修正。
5. 第30頁，第1行「….在研習內容規畫方面….」修正為「….在研習內容規劃方面….」。第9行「2.研習內容規畫方面」修正為「2.研習內容規劃方面」，餘請一併修正。
6. 第35頁，(一)整體性「1.….外勞考合得分就是專業性成績…」修正為「1.….外勞考核得分就是專業性成績…」，餘請一併修正。

八、臨時動議：無。

九、散會：下午15時30分。