

就業安定基金補助直轄市及各縣(市)政府
辦理 104 年度各項計畫績效考核計畫

彰化縣政府考核報告

主辦單位：勞動部勞動力發展署

中 華 民 國 1 0 5 年 1 1 月 4 日

目錄

| | | |
|-----|-----------------|----|
| 第壹章 | 緒論 | 2 |
| 第貳章 | 考核指標與考核作業 | 4 |
| 第一節 | 考核方式及期程 | 4 |
| 第二節 | 考核指標及成績計算 | 5 |
| 第參章 | 考核結果 | 15 |
| 第一節 | 考核等第 | 15 |
| 第二節 | 經費使用概況 | 16 |
| 第三節 | 訪視考核報告說明 | 17 |
| 第肆章 | 結論與建議 | 28 |

第壹章 緒論

為維持勞動供需平衡及促進國民就業之安定，依就業服務法第 42 條規定「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」。另依同法第 55 條規定，雇主聘僱外國人從事就業服務法規定的工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提昇勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。其中促進國民就業者，為辦理促進原住民、身心障礙者、婦女、中高齡者、生活扶助戶、失業者及一般國民就業，實施職業訓練及技能檢定事項等；提昇勞工福祉者，為協助地方勞工行政主管機關處理勞資爭議及辦理大量解僱勞工訴訟補助計畫等提升勞工福祉等；處理有關外國人聘僱管理事務者，為辦理外籍勞工管理及輔導等。為使僱用外國人所收繳之就業安定費能妥善運用，乃於 83 年依就業服務法及預算法規定設置本基金。

再依就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條第 9 款就業安定基金用途之規定，「補助直轄市及縣（市）政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理事項等為主要用途」，爰為本績效考核計畫實施之主要目的。

依據就業服務法第 55 條規定，雇主聘僱外國人從事海洋漁撈工作、家庭幫傭及因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要經中央主管機關指定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用。另依據就業安定基金收支保管及運用辦法規定，就業安定基金之用途包含加強實施職業訓練及就業資訊、加強實施就業安定及就業促進、創業貸款、失業補助與失業保險規劃、獎助雇主配合推動就業安定事項、提升勞工福祉、外國人聘僱管理事項、技能檢定及就業甄選、補助直轄市及縣（市）政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理事項等工作。

上開各項用途中有關「補助直轄市及縣（市）政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理事項」部分，係為結合地方政府在地資源與特色加強辦理相關工作，為就業安定基金整年運用績效良窳與否亟其重要環節之一。

再依就業安定基金收支保管及運用辦法第 14 條規定，就業安定基金有關預算編製與執行及決算編造，應依預算法、會計法、決算法、審計法及相關法令規定辦理。勞動部勞動力發展署每年均依法編列預算補助地方政府辦理相關工作，各直轄市及縣（市）政府於地方經費分配比例中可編列經費額度，則以其前年度勞動力平均人數、失業年平均人數及外勞年平均人數所占比例計算。

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，並作為補助直轄市及各縣市政府預算額度分配之參據，爰辦理「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理 104 年度各項計畫績效考核計畫」。

第貳章 考核指標與考核作業

勞動部勞動力發展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，並做為未來補助直轄市及各縣(市)政府預算額度分配之依據，辦理績效考核。

第一節 考核方式及期程

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。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。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%。

考核方式採書面審查及實地訪視方式辦理，先由臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市及高雄市政府等 6 直轄市及 16 縣(市)政府，依限填報 104 年度各項計畫基本資料、執行績效及評分表，送勞動部勞動力發展署進行書面審查，再由就業安定基金管理會委員、專家學者及勞動部勞動力發展署相關單位同仁組成考核小組；本次考核對象，採不分組方式進行實地訪視。

第二節 考核指標及成績計算

2-1 考核指標

依據「就業安定基金補助直轄市及各縣(市)政府辦理各項計畫績效考核計畫(105年考核104年適用)」所訂立之考核指標、權重及項目說明：

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%。分別摘述如下：

一、行政性指標：(由勞動力發展署綜合規劃組評分)

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，由勞動力發展署綜合規劃組評分：

(一)年度計畫提報作業(10%)：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%)：係指以所屬年度就業安定基金10%統籌分配款內，經本署核定之補助計畫為範疇，其修正2次以上，占其所有核定計畫之比例。

(三)會計作業(50%)：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(以核定金額計算預算執行率)。其中委外招標之計畫，以實際決標金額計算預算執行率，但職業訓練之失業者職業訓練計畫仍以核定金額計算預算執行率。

二、專業性指標：(由考核委員現場評分)

包含職業訓練、就業服務及外勞管理共三項：

(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，含縣市政府編列自有預算辦理之訓練班次)，而年度所開班次未達九班者，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「 $\sum[(\text{該班次年度實際訪查次數} \div \text{年度應訪查次數}) \times 100\%] / \text{年度開班數}$ 」。
6. 學員滿意度(5%)：係指依職業訓練資訊管理系統(TIMS)所產出「學員滿意度調查統計表」之數據。學員滿意度之比率為「 $(\sum \text{各班次平均滿意度} \div \text{總班數}) \times 100\%$ 」。
7. 結訓學員就業率(45%)：係指依職業訓練資訊管理系統(TIMS)所查得之受訓學員結訓後三個月之就業人數，再依其就業判定係採系統勾稽或人工判定之比率所占配分權重後，計算後所得之數據。結訓學員就業率為「 $\{[(\text{勞保勾稽就業人數} - \text{公法救助就業人數}) * 1]\} + [(\text{人工判定就$

業人數*0.7]}/(結訓人數-公法救助就業人數)*100%」。

8. 職業訓練資訊管理系統(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或就業服務臺績效執行佔 50%；與當地就業服務中心、站、臺合作連結度佔 20%；宣導業務計畫佔 25%計算；但無就業服務臺之各縣市政府，其權重為就業服務之主要 3 支計畫達成率(非屬於宣導業務、就業服務據點相關計畫)佔 50%計算；如無就業服務臺亦無宣導業務、就業服務據點等以外相關計畫，其權重為「與當地就業服務中心、站、臺合作連結度」佔 45%；宣導業務計畫佔 50%；辦理就業歧視業務佔 5%。

1. 就業服務或就業服務臺績效執行 (50%)：
 - (1)就業服務之主要 3 支計畫達成率(非屬於宣導業務、就業服務據點相關計畫)(25%)。
各縣(市)政府自行提列 3 項主要計畫供考核。
 - (2)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(25%)。

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(邀約次數以正式書面通知為主)】。(8%)

(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(邀約次數以正式書面通知為主)】。(8%)

(3) 其他。(4%)

3. 宣導業務計畫 (25%)：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。

(1) 求職防騙業務宣導。(20%)

(2) 其他(未能歸類於求職防騙業務宣導)。(5%)

4. 辦理防制就業歧視業務。(5%)

(三) 外勞管理 (30%)：

1. 加強查察違法外國人(25%)：

(1) 總查察案件率 (60%)：

[該地方政府當年度(包含藍、白領)總查察案件數/該地方政府當年度業務訪視員人數(包含藍、白領)]/[所有地方政府當年度(包含藍、白領)總查察案件數/所有地方政府當年度業務訪視員人數(包含藍、白領)]*80%+[該地方政府當年度(包含藍、白領)查

察案件數/該地方政府前年度(包含藍、白領)總查察案件數]*20%。

(2)查察違法案件率(40%):

[該地方政府當年度(包含藍、白領)總查獲違法案件數/該地方政府當年度業務訪視員人數(包含藍、白領)]/[所有地方政府當年度(包含藍、白領)總查獲違法案件數/所有地方政府當年度業務訪視員人數(包含藍、白領)]*80%+[該地方政府當年度(包含藍、白領)查獲違法案件數/該地方政府前年度(包含藍、白領)查獲違法案件數]*20%。

2. 查察計畫綜合評量(25%)。

(1)案件處理控管與聯繫:(7%)

- ① 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。(4%)
- ② 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。(3%)

(2)案件紀錄完整性(7%):

- ①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%)
- ②有無依照勞動部勞動力發展署所訂「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」標準程式製作記錄。(3%)

(3)配合中央政策及善用資訊系統(11%):

- ①有無建立外勞管理查察標準作業程式。(3%)

②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。(2%)

③有無依勞動部勞動力發展署函頒之「處最高罰鍰態樣」規定裁罰非法聘僱(容留)行蹤不明外勞二人以上者或非法仲(媒)介行蹤不明外勞一人以上者。(3%)

④有無依勞動部勞動力發展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，訪查目標件數。(3%)

3. 外勞諮詢服務中心 (20%)：

(1) 勞資爭議案件結案率 (50%)：

[該地方政府諮詢服務中心當年度處理外籍勞工勞資爭議結案數/該地方政府當年度諮詢服務員人數]/[所有地方政府諮詢服務中心當年度處理外籍勞工總勞資爭議結案數/所有地方政府當年度諮詢服務員人數] * (80%) / + [該地方政府諮詢服務中心當年度處理外籍勞工勞資爭議結案數/該地方政府諮詢服務中心前年度處理外籍勞工勞資爭議結案數]*20%。

(2) 外勞諮詢服務案件率 (20%)：

[該地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次/該地方政府當年度諮詢服務員人數]/[所有地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次/所有地方政府當年度諮詢服務員人數]*80%+該地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次/該地方政府前年度受理外籍勞工諮詢服務人次*20%。

(3)終止驗證案件率（30%）：

[該地方政府諮詢服務中心當年度處理外籍勞工提前終止契約驗證案件數/該地方政府當年度諮詢服務員人數]/[所有地方政府諮詢服務中心當年度處理外籍勞工提前終止契約驗證案件數/所有地方政府當年度諮詢服務員人數]*80%+[該地方政府諮詢服務中心當年度處理外籍勞工提前終止契約驗證案件數/該地方政府前年度處理外籍勞工提前終止契約驗證案件數]*20%。

4. 諮詢計畫綜合評量(30%)：

(1)案件處理控管與聯繫(7%)：

- ①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(4%)。
- ②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(3%)。

(2)案件紀錄完整性(10%)：

- 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(4%)。
- ②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檔及外勞簽名等佐證資料(4%)。
- ③有無就受理勞資爭議案件暨處理情形建立標準作業流程（有無將提供當事人權益宣導資料納入標準作業流程）（2%）或定期檢討機制（2%）。

(3)配合中央政策推動各項措施情形(11%)：

- ①有無自行或勞務委託民間團體辦理外籍勞工安置處所(3%)。

②有無協助提供勞動部勞動力發展署編製外勞政令宣導資料並推廣周知(3%)。

③有無依勞動部勞動力發展署所訂「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」、「人口販運被害人及疑似人口販運被害人安置保護管理規則」及函頒之「安置單位訪視執行計畫」，進行訪視安置之單位、外國人。(2%)。

④有無接受獨任勞資爭議調解人或勞資爭議處理訓練課程(3%)。

(4)重大事件，經認定處理有缺失者(2%)。

三、綜合性指標 15%：(由考核委員現場評分)

(一)地區勞動力及產業結構分析與資料運用之整體規劃。(5%)

(二)一年度考核建議改進事項之檢討及辦理情形。(5%)

(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。(5%)

2-2 成績計算

勞動部勞動力發展署依據「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。其相關考核成績等第計算、行政性獎懲方式及最佳創意獎評選方式分述如下：

一、考核成績等第區分如下：

(一)考核成績達九十分(含)以上者為優等。

(二)考核成績達八十分(含)以上者為甲等。

(三)考核成績達七十分(含)以上者為乙等。

(四)考核成績達六十分(含)以上者為丙等。

(五)考核成績達未達六十分者為丁等。

二、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，送勞動部勞動力發展署審議，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，送勞動部勞動力發展署審議，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。

三、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」之候選名單，再經勞動部勞動力發展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。

第參章 考核結果

第一節 考核等第

104 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」於 105 年 6 月 14 日開始進行 22 縣(市)實地考核作業，並於 7 月 20 日完成，透過實地考核作業確認直轄市及各縣(市)政府之考核分數及成績等第。彰化縣政府於 7 月 15 日進行，其考核等第結果如下：

一、彰化縣政府 104 年度考核等第結果

| 行政性 15% | 專業性 70% | | | 綜合 評量 15% | 104 年考 核等第 |
|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | 職業 訓練 35% | 就業 服務 35% | 外勞 管理 30% | | |
| 甲等 | 優等 | 優等 | 優等 | 甲等 | 優等 |

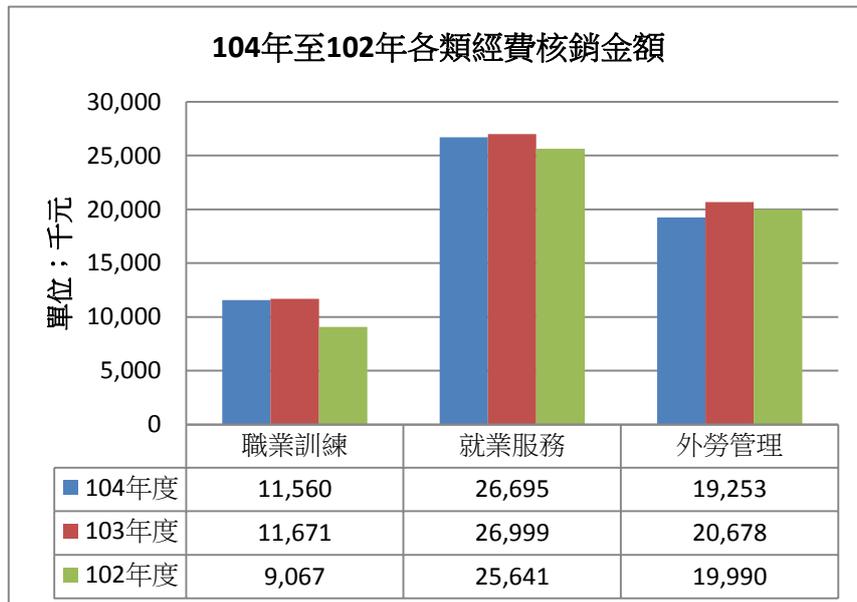
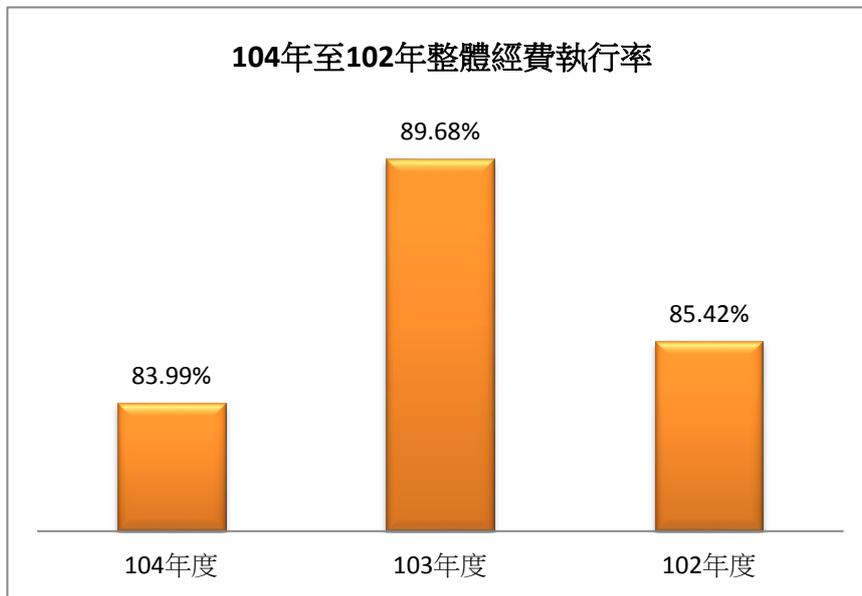
二、彰化縣政府 104 年度至 102 年度各項指標等第比較

| 行政性 15% | | | 專業性 70% | | | | | | | | | 綜合評量 15% | | | 考核等第 | | |
|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | 職業訓練 35% | | | 就業服務 35% | | | 外勞管理 30% | | | | | | | | |
| 104 年度 | 103 年度 | 102 年度 | 104 年度 | 103 年度 | 102 年度 | 104 年度 | 103 年度 | 102 年度 | 104 年度 | 103 年度 | 102 年度 | 104 年度 | 103 年度 | 102 年度 | 104 年度 | 103 年度 | 102 年度 |
| 甲等 | 優等 | 優等 | 優等 | 優等 | 優等 | 優等 | 優等 | 甲等 | 優等 | 甲等 | 優等 | 甲等 | 優等 | 甲等 | 優等 | 優等 | 優等 |

第二節 經費使用概況

104 年核定就業安定基金預算 73,617 仟元，核銷 61,831 仟元，執行率 84%。其中職業訓練分配 13,154 仟元，核銷 11,560 仟元，執行率 87.88%；就業服務分配 33,362 仟元，核銷 26,695 仟元，執行率 80.02%；身心障礙及特定對象分配 4,704 仟元，核銷 4,337 仟元，執行率 92.2%；外勞管理分配 22,392 仟元，核銷 19,253 仟元，執行率 85.98%。

另根據資料顯示，彰化縣政府近三年經費使用率以 103 年度為最高達 89.68%，而就核銷金額來看，103 年核銷金額較 104 與 102 年高，其中又以 103 年之就業服務部分核銷金額最大。



第三節 訪視考核報告說明

一、職業訓練

- (一) 已建立 104 年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。
- (二) 已編制 104 年度委託職前訓練業務說明書-執行作業篇及送審文件查核表供承訓單位參考。
- (三) 邀請產政學代表，召開開班規劃會議，並參照職訓需求調查等資料，討論開班之職類及班別數。
- (四) 為落實縣政白皮書花田城市及幸福產業的政策，開辦新娘秘書職類課程，結合縣內美容相關科系畢業生的就業需求，建立一條龍的就業服務
- (五) 訓練班數由 13 班增加至 14 班，預訓人數亦增加 30 人，以滿足就業市場及民眾參訓需求。
- (六) 除招標前置作業外，14 班開班期程均勻配置於 4 月-11 月，另運用本預算最大經費於 10-12 月增開 2 班，104 年開訓日包含 8 個月，103 年僅包含 7 個月。
- (七) 104 年共辦理 14 班，預訓人數 420 人，參訓人數 412 人，結訓人數 388 人，目標人數達成率 94.17%，較 103 年 92.29% 增加 1.88%。
- (八) 辦理期初、中、末說明會或檢討會。此外由承訓單位彼此分享辦訓經驗，相互切磋及交流的過程中，提升辦訓品質。
- (九) 於訓後安排結訓學員至各機構辦理公益活動，從服務經驗中提升學員再進入就業市場的信心並累積實務經驗，進而成功就業或自行創業。
- (十) 辦理失業者職業訓練僅主辦 1 人及協辦 1 人，104 年每班次訓練期間派員前往訪查並填寫訪查表，各班訪查率 100%~150%，所開班別平均訪查率為 117.86%，皆高於作業規定。
- (十一) 104 年訪查未符合契約執行事項共 1 件，即以正式發文方式連繫承訓單位依規定進行改善，並持續追蹤改善情形，督導承訓單位確實辦理職業訓練業務。
- (十二) 學員滿意度提升，103 年參訓學員滿意度平均為 84.83%，104 年參訓學

員滿意度平均為 87.63%，較 103 年增加 2.8%。

(十三) 訓後就業率提升，103 年整體平均就業率為 72.14%，104 年平均就業率為 88.38%，較 103 年增加 16.24%。

(十四) 104 年就業關聯性達 70.53%，較 103 年 62.13% 增加 8.4%。

(十五) 進行職訓與就業關聯之成效調查分析，已制定「104 年度失業者職業訓練查核情形表」，由訓練單位進行電訪及實地查核，針對就業狀況判斷訓練職類與就業的關聯性，並加以統計分析。

(十六) 104 年就業關聯性達 70.53%，較 103 年 62.13% 增加 8.4%。

二、 就業服務

(一) 建立產、官、學意見交流之平臺：訪視本縣 400 家企業，除瞭解其人力需求及所需資源外，並邀請企業參與本計畫宣導會，以促進其瞭解及運用政府推動產學合作培育人才各項措施。相關執行成效：

1. 辦理 4 場次產學合作宣導會：每場預計人數 80 人，4 場次 320 人，實際參與人數共 395 人（目標人數達成率 123.44%）。
2. 加辦兩場次小型績優企業座談會：提供參與「產學合作培育人才宣導會」之績優企業更多機會分享其產學合作成功典範及具體執行內容，共 34 名企業代表參與，讓本計畫效益更加擴散，並釋放產學合作之能量。
3. 舉辦 1 場績優企業表揚：針對 30 家持續提供學生實習機會、致力於產學合作之績優企業，予以表揚並藉由其領頭羊的角色，促使更多企業參與產學合作團隊，共同培育具產業競爭力之人才。

(二) 資源串連、產學攜手共創雙贏：宣導會邀請縣內各大專校院、業界代表分享相關產學合作主題或實務經驗，讓與會者充分瞭解相關資源及措施，以提升產學合作之意願。

(三) 招募產學勞動好伙伴，發揮合作能量：藉由本計畫，業已招募 70 家以上有意願協助產學合作或提供實習職缺之勞動好伙伴暨產學合作執行團隊。

(四) 104 年度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(達成率 100%)，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：求職登記 1,115 人。求才廠商 320 家次，提供 13,429 個職缺。初步媒合 2,904 人次。就業媒合成功 1,116 人次。與 103 年相較，求職登記人數雖減少 427 人，但就業媒合成功增加 373 人次。

(五) 每場次辦理「求職拼圖真幸福」活動及設置不同專區，促進就業媒合：

1. 第 1 場次至第 8 場次皆辦理「求職拼圖真幸福」活動，鼓勵求職者多參與面試，完成集點領取精美贈品，達成求職求才媒合雙贏的目的。
2. 第三場辦理「友善職場四部曲」活動，首部曲從法令解說與小故事案例分享及防制歧視影片播放宣導出發；二部曲由專業造型師現場義剪並給予建議；三部曲由生物科技農場分享公司求才趨勢與現況、人才的定位與期待，並與求職民眾現場 Q&A 互動交流；四部曲由專業諮商師提供求職者就業職涯輔導評量服務，了解本身專業與適才的職位。
3. 第四場設置「新鮮人就業專區」，特別彙整「免工作經驗職缺一覽表」，引導新鮮人求職；亦安排職涯輔導評量服務，協助了解自我職業興趣及性向和釐清求職方向。在現場可先參閱職缺快速導覽祕笈，再依職缺進行就業市場資訊自我檢測，以達知己知彼，適性穩定就業目的。另亦提供工讀機會，協助青年學子及早體驗職場及提升競爭力。
4. 第五場設置「求職幸福探索營」專區，結合建國科大美容系師生為求職青年做面試淡妝，提升面試信心；由雅頓國際時尚造型免費義剪，塑造良好的第一印象；亦由彰化就業中心聘請專業老師為求職者診斷履歷，協助檢視履歷及自傳之撰寫情形，贏得面試或錄取的機會；另提供專業職涯輔導評量服務並進行就業諮詢服務，有助釐清興趣與盤點能力，勇於面對自己未來的職業生涯規劃。
5. 第六場設置「職涯探索學園」專區，為即將進入職場的青年學子及求職者，包括、「職涯輔導評量」、「就業市場資訊了解及檢測」、「面試情

境體驗魔法屋」等量身打造職涯探索的一系列活動，藉由職涯探索及面試情境體驗情境模擬，補充求職者對於職涯發展的認識，並在面試前充份準備以克服面試時的不安與緊張。

6. 第七場設置「衛浴水五金精品展專區」，結合彰化縣水五金產業發展協會推展在地衛浴水五金產業，提供求職民眾進一步認識縣內水五金產業及感受傳統產業創造出的藝術與科技結合的生活時尚，另透過彰化縣彰濱產業園區廠協會邀請線西彰濱工業區績優廠商參與，希望透過徵才協助改善缺工情況，促進就業媒合。

7. 第八場辦理「勞動小學堂」活動，運用有獎徵答遊戲的方式與民眾進行互動，以增進求職民眾對勞動法令的了解。

(六) 104 年度青少年職業探索營，提供職業探索體驗機會，照顧弱勢：提供本縣弱勢家庭青少年就業服務資源，協助其體驗學習，實際參與人數共 111 名，其中有 28 名弱勢家庭青少年參與職業探索課程。

(七) 減輕學員負擔，提升探索學習的動力：為鼓勵青少年積極學習的態度，針對全勤學員頒發獎學金 500 元，以資鼓勵（機車修護班）。

(八) 協助青少年發掘自我職業興趣性向：開辦五班課程，每班 5 天共 30 小時的短期職業訓練，預計參與人數 100 人，實際參與人數 111 人，目標達成率 111%。除提供青少年了解不同行業的基本技能及專業職能要求外，亦協助青少年發掘自我職業興趣性向，為自己鋪上墊腳石，對未來就業方向做好提前準備。

(九) 充實專業技能，展現學習成果：

1. 網路行銷經營班：學員親手將課程中所習得網路美工處理技巧應用在部落格、協作平臺的建立，並將網址轉為 QR Code 置於自己設計的名片上，亦與縣府長官、其他學員交換名片，展示其獨一無二的創作成果。

2. 食品烘焙班：學員學習麵粉揉製與食品烘焙，在教師指導下，分別完成綠豆椪、菠蘿甜麵包、綜合 pizza、蛋黃酥、桂圓杯子蛋糕等成品，

並帶回家與家人共享美食與學習之喜悅。結訓當日亦辦理烘焙成果展，為五天學習成果畫下完美的句點。

3. 時尚飲品調配班：學員習得調配不同飲料技巧，例如珍珠奶茶、氣泡果粒茶、養身飲品、香濃奶昔等各種飲品，並於結訓當日辦理成果發表，由參與之貴賓「隨堂測驗」出考題，學員隨即調配飲品，呈現豐碩之學習成果。
4. 廣播人才培育班：透過廣播製作的介紹，使學員能清楚了解各項廣播電臺環境、錄音設備、用途及使用方法，並能活化運用。青少年藉由實際的參與廣播節目錄製、記者會採訪等活動，更能感受聲音及廣播的魅力。
5. 機車修護班：除教導青少年機車修護與保養之技能，並導正該技能是實用的專業領域觀念，而非職位低的黑手工作。學員在有限的時間內，皆習得更換機油、齒輪油、輪胎與調整煞車線路等實用的技術，亦可大顯身手，為自己的親朋好友修護機車。

(十) 104 年 8 處就業服務臺，16 名就服員：

1. 求職求才：每人每月 247.94 人。
2. 就業媒合成功：每人每月 23.97 人。
3. 就業服務諮詢每人每月 160.3 人次。
4. 104 年共受理：求職人數 8,173 人、廠商求才 39,431 人、就業媒合成功 4,603 人、就業服務諮詢 30,778 人次。
5. 求職就業率：56.32%，較 103 年提升 12.52%。
6. 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 2,852 人次，媒合成功人數總計 1,360 人次，求職就業率 47.69%，較 103 年提升 7.69%。

(十一) 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：

1. 104 年 1-12 月共辦理 189 場次單一廠商暨 21 場次小型聯合徵才活動。
2. 求職民眾 1,287 人。
3. 提供職缺數共 4,032 個。
4. 就業媒合成功人數共 641 人。
5. 求職就業率：49.8%。

- (十二) 中彰投分署主辦就業促進、研習、大型徵才等相關活動，參與次數 100%。
- (十三) 徵才活動參與設攤設單一窗口：與中彰投分署及轄區內就業中心密切聯繫，邀請分署所屬彰化就業中心及員林就業中心參加彰化縣政府主辦 4 場次大型、4 場次中型現場徵才活動，相互觀摩，經驗交流。
- (十四) 召開「彰化縣就業服務聯繫會報」，104 年度共召開 3 次，中彰投分署均派員參與並提供在彰化縣所執行之各項職業訓練、就業服務計畫執行成效，供與會人員了解及擴大宣導政府整體資源。
- (十五) 5/27、12/17 辦理毒品危害防制中心就業聯繫會議共 2 場次，邀請彰化及員林就業中心參與。
- (十六) 104 年度各場次徵才活動於規劃階段即先與中彰投分署所屬就業中心協調辦理時間、地點，避免資源重覆。
- (十七) 運用鹿港勞動學苑教室辦理就業服務員訓練及志工訓練，並邀請中彰投分署同仁共同參訓。
- (十八) 辦理 8 場次社區走透透就業輔導講座，以資源分享概念，邀請彰化就業中心及員林就業中心派員向社區民眾解說，地方政府所沒有而中央積極推動的各項就業服務政策與可善加利用的就服資源。
- (十九) 參加勞動部勞動力發展署中彰投分署 104 年 3 月 28 日於鹿港勞動學苑辦理之「2015 中部地區職訓及就業博覽會暨公益園遊會」，於活動中設置攤位進行就業服務業務宣導。
- (二十) 104 年介接「台灣就業通」求才資料設立「產業地圖-就業服務通」平臺，此平臺提供一般民眾查詢彰化縣產業就業徵才資訊，以地圖方式瀏覽，針對縣內民眾與廠商提供實體與虛擬就業服務通路，以多元整合方式讓

就業服務無距離，提高本縣就業人口，今年配合參與各項活動，辦理 10 場次「產業地圖-就業服務通」平臺專區推廣，參與人數 2,252 人次，透過實體及線上問卷調查，共完成 2252 份問卷，滿意度達 82.43%，經統計 104 年 1 月 1 日至 11 月 30 日，平臺瀏覽量總計達 19,292 次，使用者高達 4,010 人(不重複 IP)，平臺網頁數：316,767 筆，點擊數：951,700 次。

(二十一)辦理求職防騙暨就業隱私宣導：

1. 戲劇講座宣導：104 年進入本縣高中職、大專校院共辦理 25 場次求職防騙宣導，參加學生計 7,962 人。
2. 編印求職防騙宣導摺頁計 10,000 份、印製求職防騙宣導手札 7,000 份及各種宣導文件、製作求職防騙廣告 2 則。
3. 媒體宣導：製作簽約篇及懷孕歧視篇 2 則動畫，於 CH39 中天娛樂及 CH43 緯來戲劇臺電視頻道播出 30 天，每日播出 10 次，共播出 600 次，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。

(二十二)行銷彰化縣就業服務措施及相關法規宣導：

1. 建置長期且固定的「彰化就業服務通」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」、「全國性及在地廣播電臺」口播最新徵才活動及職缺等，滿足不同年齡層民眾接受就業訊息的管道，也讓民眾感受到公部門對於求職者就業的關心及用心。
2. 就業服務網路宣導：
 - (1) 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，曝光數總計 1,450 萬 9,611 次，造訪次數總計 40,983 次。
 - (2) 超鏈結推廣，引導民眾進入本縣勞工處網站，爭取社會大眾對公立就業服務機構所提供資源的了解，總計 100 個社團、社區及學校連結。

- (3) 臉書粉絲專頁按讚人數截至目前增長至 6,162 人，彰化縣政府勞工處 Facebook 粉絲團吸引青年及職場新鮮人加入，更能即時獲得本縣最新就業訊息及相關勞工活動資訊。
3. 全國性及在地廣播電臺，播出最新徵才活動、職缺及就業服務措施。在好家庭廣播電臺、中國廣播電臺、關懷電臺頻道、望春風廣播電臺播出節目播出 30 秒廣告共 2,740 檔次(含回饋)、節目專訪 12 次(回饋)及廣播錄製 8 則(含回饋)及廣播錄製 6 則，將彰化縣就業服務介紹給本縣觀眾認識及運用。
4. 在地方有線電視臺最熱門時段大彰化新聞之後建立「彰化就業服務通」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，讓縣民能在可收視時間看到縣府所提供的職缺訊息。

(二十三) 資遣通報宣導

1. 宣導會：104 年辦理 3 場次資遣通報宣導會，參加人數計 255 人。
2. 媒體宣傳
 - (1) 於中國時報、聯合報(彰投版)、自由時報刊登十半廣告 6 則、印製宣導單張 10,000 份，以宣傳資遣通報宣導會等業務。
 - (2) 運用廣播電臺宣導資遣通報內容，將宣導內容傳達至不同的對象，以增進廠商及民眾對資遣通報觀念的了解。
 - (3) 於 8 場徵才活動現場放置資遣通報宣導摺頁，資料供參加廠商及民眾索閱，以擴大宣導成效，宣導對象計有求職民眾 4,696 人次。

(二十四) 彰化縣新住民成功就創業個案研究暨故事行銷

1. 個案研究：訪問 20 位來自中國大陸、越南、印尼、泰國、柬埔寨、菲律賓及馬來西亞國籍成功就、創業之本縣新住民，獲得詳實且全面性的訪談資料，找出成功就創業者主要前兩項關鍵因素皆為「家庭因素」及「用心實在(吃苦耐勞)」，成功創業者認為家庭的支持是非常重要的成功關鍵因素，因為唯有好的家庭支持才能在事業上無後顧之憂，而成功就業者認為有家庭的支持，在工作上才能比較放心；而也有受訪

者認為可藉由親友的協助獲得相關就業資訊，再從中挑選或過濾較適合的工作。

2. 故事行銷摺頁宣導：由 20 位個案中挑選 6 個案撰寫感人小故事，並翻譯成越南、泰國、印尼及柬埔寨四種語言，內容亦包涵對於新住民的就業資訊整合，共印製 4 種版本共 2000 份故事行銷摺頁廣為發放，讓更多新住民了解成功個案之因素。
3. 廣播行銷宣導：邀請 6 位成功個案至進行國聲廣播節目專訪以節目訪談之方式分享成功經歷，以達宣導之實效。
4. 影片行銷宣導：挑選 6 則成功案例拍攝成一部短片，影片長度約 10 分鐘，放置網路平臺(youtube)宣傳，分享成功經歷，使本縣新住民及一般民眾廣為周知相關資訊，把更多的成功個案分享出去，促進新住民就業。

(二十五)彰化縣青年就業宣導暨留鄉與在地就業：讓青年了解就業相關政策，更冀由本計畫提出青年留鄉、在地就業的政策規劃與建議。有效問卷 800 份，並印製青年就業資源整合宣導單 800 份。

(二十六)104 年志工好伙伴就業服務

1. 辦理 2 場志工職前訓練：安排職訓與就服功能與資源介紹、了解轉介就業服務流程及撰寫求職登記表，並建立志工拜訪村里長、社區協會幹部、工會組織等 sop 流程及注意事項，使志工們了解就業服務實地運作及就業管道，以協助村里長轉介在地失業民眾，再由縣府各就服臺人員輔導就業。
2. 發掘在地失業人力及提供就業服務資訊：設置共 8 處就業服務臺，將篩選出之志工依就業服務臺轄區編組，透過志工不定期親自或電話拜訪所分派轄區內村里長、社區協會幹部、工會組織等共 447 次，視轄區需求提供就業服務徵才、職缺、就業服務相關活動等最新資料，發掘在地弱勢及長期失業者，讓站在第一線村里長能立即提供給村里民做最正確、詳盡的就業訊息。

(二十七) 防制就業歧視宣導會

1. 防制就業歧視宣導會：104 年辦理 3 場次防制就業歧視宣導會。參加人數計 223 人。
2. 媒體宣傳：運用 4 家廣播電臺宣導防制就業歧視內容，將宣導內容傳達至不同的對象。於徵才活動報紙廣告刊登防制就業歧視宣導內容、聯合報(彰投版)刊登十半廣告 2 則、有線電視頻道播出宣導 30 秒短片播出 620 次、印製手扎 2,800 份，以宣傳防制就業歧視等業務。
3. 擴大主管會報宣導：針對縣府各局處三級以上主管，宣導就業服務法第 5 條就業歧視之防制，俾由其督導屬員在業務執行上能遵守法令規定。
4. 徵才活動宣導：於 8 場徵才活動現場提供就業歧視相關宣導資料供求職者、參加廠商及民眾索閱，以加強宣導民眾對就業歧視法規之認識、防制就業歧視之發生。

三、 外勞管理

- (一) 104 年度總查察加權案件數總計 16,298.5 件；其中藍領外勞查察案件(未加權)為 15,188 件。
- (二) 103 年與 104 年比較：103 年度藍領外勞查察案件(未加權)為 17,560 件。104 年度藍領外勞查察案件較 103 年度減少 628 件。
- (三) 104 年度總查獲違法加權案件數總計 1,906 件。查獲藍領外勞違法案件 312 件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計 194 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 506 件。
- (四) 103 年與 104 年比較：103 年度查獲藍領外勞違法案件計 200 件。104 年度查獲藍領外勞違法案件較 103 年度增加 112 件。
- (五) 104 年度 1955 專線派案，30 日內之結案率(96.3%)高於 80%，有依署函頒「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(55 件)，
- (六) 104 年度受理外勞爭議案件為 1,907 件，結案案件 1,907 件。

- (七) 103 年與 104 年比較：103 年度受理外勞爭議案件為 1,702 件，結案案件 1,702 件。104 年度外勞爭議案件較 103 年度增加 205 件，結案案件增 205 件。
- (八) 104 年度受理外勞諮詢服務人次總計 4,562 人次；其中諮詢服務人次計 4,225 人次，親自訪視人次計 337 人次。
- (九) 103 年與 104 年比較：103 年度受理外勞諮詢服務人次總計 5,043 人次。104 年度較 103 年度增加 481 人次。
- (十) 104 年度處理外勞提前終止契約驗證案件總計 11,488 件。
- (十一) 103 年與 104 年比較：103 年度受理外勞提前終止契約驗證案件總計 8,270 件。104 年度較 103 年度減少 3,218 件。
- (十二) 104 年度 1955 專線派案，30 日內之結案率 (96.3%) 高於 80%。

第肆章 結論與建議

一、綜合評量

(一)職業訓練

1. 開拓新訓練單位加入辦訓行列：104 年增加「社團法人中華多元技藝推廣協會」、「彰化縣職業工會總工會」和「彰化縣職業總工會」三個新承訓單位，分別承辦「創意養生料理及坐月子服務培訓班」、「烘焙及飲料調製培訓班」及「婚禮顧問人員培訓班」，活絡本縣訓練資源。
2. 提高就業率：除督促訓練單位輔導學員就業，由訓練單位提供就業平臺並邀集相關企業進行就業媒合，訓後並分由訓練單位及縣府進行電訪及實地查核，了解學員的就業狀況。經統計分析 104 年平均就業率 81.62%，較上(103)年度 72.14%，增加 9.48%。
3. 擴大結合公益活動，回饋社會：104 年職訓班結合公益辦理 13 場(班)公益向前行活動，較 103 年辦理 7 場增加 6 場，各班皆以不同型式呈現，除讓參加失業者職業訓練的學員們從服務過程中作為正式踏入職場之實習經驗，感受施比受更有福的服務體驗，亦提升社會大眾對失業者職業訓練之了解。
4. 結合縣府活動，擴大職訓宣傳廣度：於 104 年辦理八場次就業博覽會，特別規劃「失業者職業訓練專區」，俾承訓單位運用該場合與機會向失業者民眾進行職訓招生與宣導，承訓單位亦積極配合，進行各班攤位佈置及職訓宣傳，擴大宣傳效益。此外，縣府辦理勞資運動會之活動，亦規劃「職業訓練」攤位，讓承訓單位協同結訓學員進行成果展示與販售，除大顯身手其學習成果外，亦提供結訓學員築夢之機會與舞臺，擴大外界對職訓資源之認識與瞭解。
5. 職訓業務之辦理，能充分將結餘款再運用開班，值得嘉許。
6. 訓練三個月未就業學員的就業服務，透過大型科務會議，職訓與就服橫向聯繫佳。
7. 職訓委訓班訪查，發現異常，其處理用心而嚴謹。

8. 職訓班次的分布符合彰化縣產業之比例，尤其製造技術類別訓後就業的狀況符合廠商用人需求。
9. 訓後就業率，目標人數達成率，職訓與就業關聯性比率等項目皆有進步，值得肯定。
10. 縣府推動「彰化縣職訓大顯身手公益向前行計畫」創意做法，結合公益與職訓成果展現，值得肯定。
11. 針對結訓學員安排參加敦親睦鄰的各項公益活動，不僅可實際運用所學技能，示範展現職訓成果，值得嘉許。
12. 針對辦訓單位建立檢核指標，亦有召開期初及期末座談會，有益訓練品質管理。
13. 104 年較 103 年在諸多指標均有成長(如結訓學員就業率，職訓與就業的關聯情形，將對求職就業率等)，肯定同仁的辛苦及付出。

(二) 就業服務

1. 因應通訊軟體發達就業服務宣導管道群組倍增：包括臉書粉絲專頁、彰化勞動好伙伴服務平臺 Line 群組、有線電視「彰化就業服務通」職缺播報、廣播、產業地圖平臺、網路、就業服務資源宣導手冊，讓就業訊息可傳達至不同年齡族群的求職者及企業。
2. 就業服務聯繫會報再精進：截至 104 年止已召開 20 次會議，並於 104 年度持續召開 3 次會議，每次會報由一所學校進行分享各校強化青年離校前之職涯扎根、態度培養、職場體驗等服務之相關具體作為或努力，供與會單位互相交流學習，另為促進與會單位進一步了解就業服務相關業務，另邀請中央單位、各處局等簡報。第 18 次會議大葉大學簡報「職涯發展輔導經驗分享—唸大葉、好就業、就好業」、勞動部勞動力發展署簡報「勞動部與事業單位及學校之人才培訓合作機制」，第 19 次會議彰化師範大學簡報「轉型彰師，鷹揚起飛-就業輔導經驗分享」、農業處簡報「農業缺工概況」，第 20 次會議中州科技大學簡報「產學合作培育人

才相關資源之經驗分享」、明道大學藍春琪助理教授簡報「104 年度雇主企業論壇-彰化縣 400 家企業訪視諮詢人力需求調查報告」，使與會單位了解產學資源整合之重要。會報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。

3. 防制就業歧視宣導無時無刻：辦理 3 場次宣導會，針對就業歧視常見的案例進行分組研討，參加人員積極參與個案討論，另亦多元的宣導管道包含縣府 8 場徵才活動現場、報紙廣告、廣播電臺、電視 30 秒廣告、網路等，增進各事業單位防制就業歧視之知能，並加強社會大眾瞭解自我就業權益及就業歧視相關規定，以達到擴大宣傳與預防效果。
4. 資遣通報宣導會積極輔導事業單位；因應大部分的事業單位均不知如何辦理通報作業，現行大部分採事後輔導方式補足行政作業，新增辦理 3 場次宣導會，邀請各民營事業單位的雇主及受僱者等對象參與，參加人數共 255 人，並透過多元宣導管道，包含刊登 10 半報紙廣告、廣播宣導、縣府 8 場徵才活動現場、網路等管道，落實資遣通報制度，廣為宣導相關法令並積極輔導事業單位、雇主依法辦理通報作業，以免因不諳法令違反規定。
5. 縮短青年學用落差，就業無縫接軌、「雇主企業論壇計畫」辦理 4 場次宣導會，擴大各事業單位對產學合作資源之了解與運用，扭轉大多企業主對青年學生學習態度及技能不佳的偏差看法，讓更多業界參與產學合作的團隊，並藉由縣府另一「青年職場體驗獎勵計畫」，由業界提供職場體驗職缺以共同實踐及培育符合就業市場所需人才，創造產學雙贏機會，縮短青年學用落差。
6. 暑期工讀弱勢優先，公開表揚績優青年：104 年共提供 84 個公部門暑期工讀機會，較 103 年擴增 22 個名額，並採弱勢優先及抽籤方式錄取。另為鼓勵參與工讀之青年積極用心參與計畫，進行體驗學習，俾培養正確

的工作價值觀，縣府辦理青年暑期工讀心得報告競賽，並擇優 20 名績優青年由本縣縣長公開表揚，並頒發獎狀及獎品，以資鼓勵。

7. 遊戲活動認識求職三備七不原則：彰化縣政府辦理求職防騙暨就業隱私網路遊戲活動，透過遊戲互動方式，加深青年學子對「求職防騙 3 備 7 不」暨就業隱私原則的印象，能清楚辨別求職陷阱，並保障社會新鮮人及學子工讀的求職安全與勞動權益，另透過多元宣導管道，包含報紙廣告、分類廣告、30 秒 2 則電視廣告、1111 人力銀行廣告、網路新聞、求職防騙手冊等管道，以多樣性的宣導方式，能有效將宣導內容傳達至不同年齡族群的求職者及未來將踏入職場的學生，避免因職場資訊不足，導致在求職時無法審慎及理性判斷，而落入求職陷阱，以保障求職者求職安全。
8. 擴大宣傳彰化就業服務通：103 年 11 月本縣介接「台灣就業通」求才資料設立「產業地圖-就業服務通」平臺，此平臺提供一般民眾查詢彰化縣產業就業徵才資訊，以地圖方式瀏覽，針對縣內民眾與廠商提供實體與虛擬就業服務通路，以多元整合方式讓就業服務無距離，提高本縣就業人口，104 年配合參與各項活動，辦理 10 場次「產業地圖-就業服務通」平臺專區推廣，參與人數 2,252 人次，滿意度達 82.43%。
9. 就業服務各項計畫之執行績效卓著，甚為用心。
10. 特定對象就業服務 104 年整體的求職就業率達 47.69%，相較於 103 的 34.91% 提升。
11. 就業服務部分：(1) 持專業證照之工作人員比例甚高，具備專業之服務能量。(2) 求職防騙的計畫執行針對青少年之活動進行展現活潑特點。
12. 彰化縣 50% 以上經費投入就業服務，服務的深度及廣度都達到很好的成果，其中考量轄區內青年失業率偏高，分別針對一般國高中、大學應屆畢業生、輔育院弱勢青年辦理各項相關計畫、十分多元豐富，協助青年職涯探索，認識職場，進而鼓勵其留鄉在地就業，值得肯定。
13. 彰化縣 104 開辦多項創新計畫，不斷精益求精，其中新增「雇主企業論

壇計畫」訪視 400 家企業，了解需求，亦尋求後續合作及服務機會，如開發青年職場體驗機會，值得肯定。

14. 就博會腦力激盪服務主題專區，有助引導求職者辨識及獲得所需服務。
15. 將觀念宣導化為青年喜愛的遊戲抽好禮活動，有客製化服務概念，可據以推廣至其他專案。

(三) 外勞管理

1. 配合中央推動各項政策及法令宣導：本次辦理「幸福彰化-多元文化同盟會實施計畫」，擴大宣導對象、管道及服務範圍，本次活動藉由欣賞才藝表演、化粧創意比賽、品嚐異國美食、潑水祈福等方式紓解工作上的壓力，另有法令宣導，讓更多民眾、雇主及外籍勞工進一步了解相關法令、政策，以減少民眾誤觸法令的情形發生。另邀請國稅局、彰化就業中心及警察局作稅務、就業及人口販運之宣導並結合泰國辦事處舉辦有獎徵答，讓外勞朋友們認識法令、體驗臺灣多元文化的包容力，並達到舒解鄉愁、調劑身心、促進勞資關係和諧之目的。
2. 持續推動便民服務：100 年度首創「定時定點外籍勞工查察及諮詢便民服務計畫」，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 7 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。103 年度為擴大服務範圍及對象，104 年度更是增加服務地點於鹿港鎮、大村鄉、社頭鄉等外籍商店小吃部及至外勞假日常聚集處（火車站附近）辦理外勞法令諮詢服務，獲得外籍勞工熱烈回應與肯定。
3. 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，縣府於 104 年整合查察機制，先抽查該機構所服務的雇主，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，再至私立就業服務機構實施檢查，確認該機構是否有做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。

4. 組織學習持續進化：103 年增加外籍勞工雜誌研討會議，於每日上午召開早會，104 年仍延續招開，同仁對於所報告之議題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。
5. 跨局處聯繫，落實外勞管理工作：因應重大新聞事件，打破行政機關各局處之間的僵化組織分工，整合跨局處業務，加強外勞管理檢查工作，縣府於 103 年初因電鍍廠排放廢水事件，凡電鍍廠商經環保局勒令停工後，立即派員訪視廠商所聘僱外勞工作與安置情形，避免雇主在停工期間仍指派外勞從事工作，或其他不利外勞工作權益之情形發生；104 年仍持續與衛生局、環保局等單位合作，對黑心油品、毒豆乾等食安問題加強查處，針對問題廠商實施檢查，以保障外勞人身安全，並協助外勞後續轉換雇主事宜，維護外勞工作權益。
6. 外勞管理人員每日採取業務策進作為，真正落實學習型組織。
7. 宣導方式多元，且橫向聯繫警政、社政、移民等單位、宣導效果顯著。
8. 委託民間辦有外勞安置處所，且有效掌握安置情形。
9. 有效掌握 1955 專線派案案件時效。

二、綜合建議

(一)就業服務的「彰化縣就業快報送到家」計畫經費既已核定，建議仍應執

- 行，以提供對紙本就業快報有需求的中高齡或青年失業者。
- (二)建議職訓和就業服務人員共用的資訊系統，增加訓後三個月未就業學員之名單標示或提醒功能，以方便就服人員的後續輔導介入。
 - (三)外勞諮詢案件的內容整理，從數據可以具體了解外勞受雇的問題所在，以及掌握應特別管理和輔導之廠商。
 - (四)部分計畫多因年度開辦遲至五月份始執行，但因有執行期程壓力導致期程不夠而造成執行率未達預期。
 - (五)針對執行率易落後問題，建議從下列兩項著手。(1)考量中央可能確定之期間，適當安置計畫執行期限。(2)對於需要較長期程始能看出整體效益者，宜考量以分階段方式規劃。
 - (六)就業求職防騙建議特別針對即將畢業之學生進行特定之宣導，或可考量透過學校學生網路群組，運用較活潑之漫畫或懶人包，將常見之詐騙類型上網宣導。
 - (七)青年職業探索和暑期工讀以及特約人才在地就業，建議可考量加以結合，以鼓勵企業廠商提升其員工子女或鄰里年輕人工讀方式執行，並可達廠商提供地方青年職業探索機會。
 - (八)職業訓練之班次建議多加強委訓單位規劃，訓練內容的連結，例如：月子餐料理和服務技能培訓可延伸至幼兒照顧之技能，以擴大二度就業婦女之技術範疇。另外，建請考量讓部分班次可針對訓練後預定就業廠商之現場實習或參訪。
 - (九)辦理企業論壇立意良善，也了解，開發了就業機會，成果良好，但在此也要建議，類似的座談能邀請職訓單位參加，以便就業服務與職訓需求相結合，取事半功倍之效。
 - (十)本地失業率 3.7%，就業服務開發職缺與登記求職人數比落差 12 倍之多，事活動訊息傳達不夠普及還是有其他因素，建請加以探討。
 - (十一)就服部分辦理多次宣導會，包括事業單位較陌生的資遣通報，甚至已建立大量資遣通報預警機制，完全符合現況需求，惟建議宣導對象與時機

可再做調整，由於資遣通報，就業歧視、性別工作平等法等等，都對雇主賦予相關的責任與義務，所以仍請利用社政資源，對雇主團體集會時間多加宣導，應有防範未然之功效。

- (十二) 外勞管理部分，對外勞申訴及爭議案件，處理流程與紀錄皆未發現缺失，惟案件報告表有最後處理結果，未增加補註，請改善。
- (十三) 職業訓練方面建請勿讓太多長期訓練課程排擠其他訓練需求，另對訓後就業率績效良好，顯示事前的開班規劃會議目的已充分達成，職訓與就業關聯性亦應給予相當的肯定。
- (十四) 訓後就業率雖有進步，但勞保勾稽就業率下降的情形，建議可推動「產訓合作」之訓練模式，透過與企業合作辦訓，可提升勞保勾稽就業率、薪資、職訓與就業關聯性等，以提升訓練成效
- (十五) 「就業快報到家計畫」因修正幅度過大，與原計畫目標相距過大，致未予同意修正，建請未來提送計畫仍審慎規劃，以避免類似情形發生。
- (十六) 「青少年職涯探索營計畫」執行成果報告之研習課程資料豐富，成效良好惟建請未來提供心得分享或未來建議，以供後續辦理之改進參考。
- (十七) 「設置就業服務據點配合推動就業服務業務計畫」求職人數、就業服務諮詢人次，雖已達基本服務量，惟相較其他服務績效，仍尚有努力進步空間郭委員惠怡
- (十八) 彰化縣 104 年青少年職場體驗獎勵實施計畫概念佳，惟實際參與人數較低，可再檢討後續推廣方式。
- (十九) 針對貴縣所做職訓供需資料蒐集及評估調查，可發現企業對求職者參訓需求，與求職者期待有明顯落差，可思考改善方案，使職場供需更趨一致。
- (二十) 貴縣召開就業服務聯繫會報已逾 20 餘次，建設局及大專院校均在其中，建議可配合縣政整體經濟發展所需人才，進行職訓及就服整體盤點規劃及追蹤。
- (二十一) 定點辦理外籍勞工區域諮詢宣導，提供即時便利服務，有效服務外籍勞

工。

(二十二) 資訊系統登記數據與會報數據有落差。

(二十三) 建議比照事業類及機構類宣導模式，加強家庭類雇主及外勞宣導。

(二十四) 考量轄內參與試辦新型服務，建議針對外展類雇主及外勞加強訪視及查察。

(二十五) 建議針對裁罰案件違法樣態分析，並重點式加強宣導從源頭防範。