**就業安定基金補助直轄市及各縣(市)政府辦理103年度各項計畫績效考核計畫**

**新竹縣政府考核報告**

**主辦單位：勞動部勞動力發展署**

**中華民國104年10月28日**

**目錄**

[第壹章 前言 2](#_Toc444697762)

[第貳章　考核指標與考核作業 4](#_Toc444697763)

[第一節 考核方式及期程 4](#_Toc444697764)

[第二節 考核指標及成績計算 5](#_Toc444697765)

[第參章　考核結果 15](#_Toc444697766)

[第一節 考核等第 15](#_Toc444697767)

[第二節 經費使用概況 16](#_Toc444697768)

[第三節 訪視考核報告說明 17](#_Toc444697769)

[第肆章 結論與建議 20](#_Toc444697770)

# 第壹章 前言

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，僱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103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103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

**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(104年考核103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：**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，由勞動部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(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：**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：

1. **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，下列三個考核項目權重為就業服務或就業服務臺績效執行佔55%;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55%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55%。

1.就業服務或就業服務臺績效執行（55％）：

(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)(30%)。

 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，勞動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(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％）

 **(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函頒之安置單位訪視執行計畫， 進行訪視(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%)。

1. **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。

(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，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。

**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。

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

103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104年6月17日開始進行22縣(市)實地考核作業，並於7月21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。新竹縣政府於6月16日進行，其考核等第結果如下:

1. 新竹縣政府103年度考核等第結果

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

二、新竹縣政府103年度至101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% |
| **103年度** | 102年度 | 101年度 | **103年度** | 102年度 | 101年度 | **103年度** | 102年度 | 101年度 | **103年度** | 102年度 | 101年度 | **103年度** | 102年度 | 101年度 | **103年度** | 102年度 | 101年度 |
| 甲等 | 優等 | 甲等 | 甲等 | 甲等 | 甲等 | 優等 | 優等 | 優等 | 甲等 | 甲等 | 甲等 | 乙等 | 甲等 | 甲等 | 甲等 | 甲等 | 甲等 |

## **第二節 經費使用概況**

 103年度核定就業安定基金預算30,790仟元，核銷27,230仟元，執行率88.67%。其中，職業訓練分配14,793仟元，核銷12,935仟元，執行率83.78%；就業服務分配5,241仟元，核銷4,816仟元，執行率91.89%；外勞管理分配9,658仟元，核銷9,045仟元，執行率93.65%。

 另根據資料顯示，新竹縣政府近三年經費使用率以102年度為最高達89.83%，而就核銷金額來看，102年核銷總金額最高。

## 第三節 訪視考核報告說明

1. 職業訓練

(一)已建立訓練規劃標準作業流程，並結合方產業發展特色、失業民眾需求及縣府施政方針及前一年各班就業率規劃職前訓練各項課程。與同屬大新竹區就業環境的行政機關於102年12月14日共同辦理『新竹地區103年度失業者職業訓練計畫既促進就業諮詢』會議，邀請學者專家進行座談，針對區域性職業訓練計畫規劃及市場需求集思廣義。

(二)共開設14班，月份自4月至10月，期程7個月，相較上(102)年度期程6個月，延長1個月。

(三)預計招訓420人，實際招訓390人，達成率93%，相較上(102)年度達成率96%，下降3%。

(四)不定期查訪訓練單位總計43次，訪視率154%，相較上(102)年度110%，提升44%。

(五)結訓學員滿意度調查，平均滿意度86.18%，相較去(102)年滿意度84%，提升2.18%。

(六)結訓後3個月學員就業率67%，相較上(102)年度69%，下降2%；與就業關聯性佔52%，相較上(102)年度75%，下降23%。

1. 就業服務

(一)計畫執行績效：

1.辦理6場次青少年就業服務與職涯規劃活動，預計320次參加，實際參加人數計398人次，達成率124.4％；青年學生暑期公部門職場體驗計畫核定90人，實際參加90人，達成率100％。

2.辦理更生受保護人暨青少年就業服務宣導活動1場次，預計參加250人次，實際參加197人，達成率78.8％。

(二)與當地就業中心合作連結度

1.未設就業服務站，參與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署就業中心區域聯繫會報或各項業促進研習等活動比例達100％。

2.配合就業中心(站）或聯合辦理現場徵才活動，共辦理113場次，581家廠商參與，提供35,024個就業機會，錄取2,443人，媒合率57％。

(三)宣導業務計畫

1.辦理10場次求職防騙，預計800人次參加，實際參加人數計1,260人次，達成率157.5％。首次增列高中進修部學生及社區人士為宣導對象，相較上(102)年度754人次，提升40.2％，佐以短劇方式呈現，提升宣導效果。

2.辦理各項宣導活動

(1)宣導海報分送鄉鎮公所、府外一級單位、縣轄高中職、大專院校及火車站，廣為張貼宣導。

(2)印製宣導手冊2,000本，發放參與人員及轉寄鄉鎮公所。

(3)拍攝5分鐘宣導短片光碟，函送縣轄高中職及大專院校播放，並在縣府全球資訊網、重要路口大型LED廣告牆播放。

(4)利用電臺（中國廣播電臺、飛碟廣播電臺、環宇廣播電臺）及平面媒體（蘋果日報、中國時報、自由時報）播放或刊登各項求職防騙文宣。

1. 外勞管理

(一)配置藍領外勞訪視員10人，白領訪視員1人，總計11人。

(二)總查察加權案件數總計7,935.5件；其中，藍領外勞查察案件（未加權）5,995件，白領查察案件數250件。與上(102)年度相較，102年度藍領外勞查察案件（未加權）5,680件，白領查察案件數為300件。顯然，103年度藍領外勞查察案件較102年度增加315件，白領查察案件減少50件。

(三)總查獲違法加權案件數207件，查獲藍領外勞違法案件69件，白領外勞違法案件0件。與上(102)年度比較，102年度查獲藍領外勞違法案件115件，白領外國人違法案件0件。103年度查獲藍領外勞違法案件較102年度減少46件，白領外國人違法案件維持不變，0件。

(四)1955專線派案，30日內結案率97.63％。

(五)尚未建置外勞管理資訊系統，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1件，實際訪視件數達目標件數僅16%。

(六)受理外勞爭議案件為663件，結案案件663件，結案率100%。與上(102)年度相較，102年度受理受理外勞爭議及結案案件733件，減少70件，下降9.5%。

(七)配置外勞諮詢服務員4名，受理外勞諮詢服務5,833人次；其中，外勞諮詢服務5,833人次，親自訪視0次。與上(102)年度相較，102年度受理外勞諮詢服務4,431人次，103年度增加1,402人次，成長31.64%。

(八)處理外勞提前終止契約驗證案件2,388件，與上(102)年度相較，102年度受理1,967件，103年度增加421件，成長21.4%。

(九)尚未委託民間團體辦理外勞安置處所。

# 第肆章 結論與建議

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.開班月份自4月至10月，期程7個月，相較上(103)年度期程6個月，延長1個月。

2.不定期查訪訓練單位43次，訪視率154%，相較上(103)年度110%，提升44%。

3.結訓學員滿意度調查，平均滿意度86.18%，相較上(103)年度滿意度84%，提升2.18%。

(二)就業服務

1.雖未設就業服務站，但參與勞動部勞動力發展署桃竹苗分屬就業服務中心區域聯繫會報或各項業促進研習等活動比例達100％。

2.辦理多元且活潑化的各項就業服務宣導活動，廣泛運用電臺、平面媒體、縣府全球資訊網、重要路口大型LED廣告牆及書面宣傳單張與手冊等。

(三)外勞管理

1.藍領外勞查察案件相較102年度，增加315件，惟白領查察案件則減少50件。

2.1955專線派案，30日內結案率97.63％。

3.外勞諮詢服務103年度增加1,402人次，成長31.64%。

4.外勞提前終止契約驗證案件，103年度增加421件，成長21.4%。

1. 綜合建議

（一）職業訓練

1.上年度考核建議事項改善結果，無具體改善事項呈現，縣府多以「擬依建議事項辦理」回應，若執行上真有窒礙難行事項，縣府應明確寫出表達，或用對照表客觀說明。

2.無論在預算執行、就業率、就業關聯性及目標達成率等都較上(102)年度減少，也許是因為承訓單位難找或其辦訓能力不足，因目前縣府之承訓單位多為非營利組織，也許其以往執行經驗較不足，建議可與轄區內相對資源及經驗較豐富之大專院校合作，假以時日可以看到成效，並應同時分析103年執行成效下降原因，以提出新年度改善方案。

3.職業訓練規劃較弱，訓練需求調查應落實。可針對職訓需求掌握(含潛在需求)，如在各類現場徵才場合所作職訓問卷，顯示民眾在觀光休閒領域有參訓需求，但縣府可能受限相關訓練單位提案，致未開辦此職類訓練，建議應開發訓練單位來辦理，以符合民眾參訓需求。以縣府新增水電職類為例，其訓練時數太短(僅200小時)、就業率僅7%，建議日後在新增職類訓練時，可先召開產官學會議，針對其訓練需求、課程大綱、訓練時數及師資等作討論，以詳實規劃訓練計畫。

4.多年存在的職訓投標訓練單位質與量問題、結訓學員就業輔導的品質及其真實性之確認問題，地方政府與中央主管機關應擇期專案研究改善。

5.訓練成果報告及分析上，建議內容可再增加，如針對滿意度調查較低之項目，目前未見原因分析及改善措施，應加強此部分以為後續改善辦理依據。

6.縣府目前有輔導相關證照考取業務，然其通過比率較低，建議明年度能持續輔導考照，若通過率能逐年增加，這也是另種檢驗訓練成效的方式。

7.有關明(105)年度考核104年度執行成效部分，針對勞保勾稽及就業穩定，若為學員切結或人工判定，因在就業率會有折扣，和勞保勾稽會有落差，所以未來將納入整個訓後就業成效的評估因素。

8.培訓單位少是目前所面臨的困難，如何培植及開發新的培訓單位，以豐富辦訓能量是未來努力重點。

9.推動職前訓練可觀摩鄰近或資源相當之縣市政府作法，以資借鏡與參考。

（二）就業服務

1.簡報第38頁提及未來改善方向將運用「全國就業E網」，然該網站已於103年底關閉，目前已由「臺灣就業通」網站取代，「臺灣就業通」為整合就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助等服務，包括透過「臺灣就業通」之虛擬網站、實體服務據點及0800客服專線等多元管道，提供民眾運用。

2.新竹縣府所提供之資料中(如103年青年就業服務及職涯規劃計畫)僅呈現參與人數達成及預期目標數字，並未對其成效部分作呈現或說明(實際上該計畫滿意度102年為58.9%，於103年已大幅提升為84.7%)，建議日後針對這部分能作具體成效展現。

3. 建議整體業務面能多些創意及發揮經費效益，並注意對特殊對象之宣導方式。(如針對家暴或性侵被害人身分不宜辦理宣導座談會)

4.針對青年暑期公部門體驗計畫部分，亦應考量經費效益，增加參與對象並限制曾經參與者，同時建議建置輔導老師以協助關懷及指引青年學生之職涯方向。

5.建議整合轄區內資源，除社會局及新竹地院之轉介個案外，應再擴大合作對象及增加縣府內之橫向資源連結。

6.此次考核簡報及資料未見縣府提出與竹北就業中心配合之業務，如持續辦理雇主聘僱本國籍照顧服務員及防毒中心將個案轉介至就業中心之訊息，建議未來應該呈現此等資訊做為執行成效。

（三）外勞管理

1.簡報中外勞業務未規劃未來努力方向及未呈現目前轄內外勞人口(產業類及社福類)之分布及人數統計。

2.目前已能就直聘外勞人數較多之雇主提供合法僱用、避免人口販運違法案件發生之資訊，建議能規劃或擴及其他產業類雇主，向其人事管理人員宣導合法僱用觀念之具體計畫。

3.未針對轄內地緣環境、外勞人口分布在產業及社服之差異面進行宣導，宣導方式只有較傳統之手冊提供，建議可結合轄內大專院校資源及青年學生創意等，並具體規畫較活潑及生動之宣導方式，除可加深民眾印象外，亦可節省宣傳費用。（如以四國語言隨垃圾車收取垃圾時間，由縣長錄製以廣播宣導等）

4.對於因司法訴訟程序中安置之外勞，不論偵查結果為何，建議可教育安置單位在外勞入所安置時，即提供書面或口頭資訊，表達會協助其在符合不可歸責條件時轉換雇主，同時宣導在臺工作不要逃逸，避免權益受損及遭到不法人士之剝削。

(四)其它建議事項

1.在人力及經費不充足情形下，未能積極結合縣府內其他局處及縣府外的民間資源(如產業工會及資方團體等)，共同研商策畫，分工合作執行，有再努力成長空間。

2.為彌補人力不足，建議除精進做事方法及創新突破外，可考慮運用志工(尤其是退休之公教人員及研究所研究生來實習)，以補強執行能力。

3.各考核項目在本質上為公共政策之一環，建議可借用公共政策研究架構理論，包含下列要項及步驟：A.政策的環境分析、B.政策待解決的問題、C.解決政策問題的方策(方法及策略)、D.解決方案的擇定、E.方案的執行、F.方案執行結果的評估、G.依評估結果提出改善作法；以及7個W研究法(即what, why, how, when, where, who, whom)來做有系統的探討與推行，以提升執行品質與效果。

4.建議能善用縣府內其他局處及外部企業界、勞工界及產業界、社會團體及學校等的資源，吸取其經驗，並邀請其參與，共同規劃與推動。

5.針對訓練需求之規劃，建議可具體參考下列五個需求：

A.規範性需求：即專家學者意見。

B.比較性需求：可參考和縣府資源、規模相當之縣市政府計畫執行成效(非簡報所提之觀摩新北市政府)。

C.感覺性需求：針對潛在學員做問卷調查。

D.表達性需求：依過往執行成效不錯之經驗值來規畫需求。

E.科技性需求：產業及科技之變動亦可為訓練需求之參考。