

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

金門縣政府考核報告

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

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

社等；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：

1、 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：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。

2、 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「 $\Sigma[(\text{該班次年度實際訪查次數} \div \text{年度應訪查次數}) \times 100\%] / \text{年度開班數}$ 」。
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。

(2) 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%）

(3) 外勞管理（30%）：

1. 加強查察違法外國人(25%)：

(1) 總查察案件率（60%）：

$$\left[\frac{\text{該地方政府當年度（包含藍、白領）總查察案件數}}{\text{該地方政府當年度業務訪視員人數（包含藍、白領）}} \right] / \left[\frac{\text{所有地方政府當年度（包含藍、白領）總查察案件數}}{\text{所有地方政府當年度業務訪視員人數（包含藍、白領）}} \right] * 80\% + \left[\frac{\text{該地方政}}{\text{府當年度業務訪視員人數（包含藍、白領）}} \right] * 20\%$$

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%）：

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

(2) 外勞諮詢服務案件率（20%）：

$$\left[\frac{\text{該地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次}}{\text{該地方政府當年度諮詢服務員人數}} \right] / \left[\frac{\text{所有地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次}}{\text{所有地方政府當年度諮詢服務員人數}} \right] * 80\% + \text{該地方政府諮詢服務中心當}$$

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%）：

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

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%)。

3、**綜合性指標 15%：**(由考核委員現場評分)

- (1)地區勞動力及產業結構分析與資料運用之整體規劃。
- (2)前一年度考核建議改進事項之檢討及辦理情形。
- (3)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；
- (4)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：

1、考核成績等第區分如下：

- (1) 考核成績達九十分(含)以上者為優等。
- (2) 考核成績達八十分(含)以上者為甲等。
- (3) 考核成績達七十分(含)以上者為乙等。
- (4) 考核成績達六十分(含)以上者為丙等。
- (5) 考核成績達未達六十分者為丁等。

2、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：

- (1) 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。

- (2) 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。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 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。
- 3、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。金門縣政府於 7 月 3 日進行，其考核等第結果如下：

1、連江縣政府 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%		
優等	-	-	丙等	乙等	乙等

二、連江縣政府 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%								
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年

度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度	度
優等	優等	優等	-	-	-	-	-	-	丙等	乙等	乙等	乙等	甲等	丙等	乙等	乙等	乙等

第二節 經費使用概況

103 年核定就業安定基金預算 156.9 萬元，核銷 127.8 萬元，執行率 81.49%。其中職業訓練分配 98.5 萬元，核銷 77.9 萬元，執行率 79.09%；就業服務分配 84 萬元，核銷 74 萬元，執行率 88.10%；外勞管理分配 50 萬元，核銷 42.5 萬元，執行率 84.33%。

根據資料顯示，金門縣政府近三年經費使用率以 103 年度最高達 81.49%，另就總核銷金額來看，以 101 年總核銷 1,501 千元最高。

第三節 訪視考核報告說明

1、職業訓練

1. 103 年辦理雲端綠能產業人才就業培訓班 1 班，目標人數 30 人，參訓 28 人，目標人數達成率 93.33%。
2. 結訓學員 26 人，就業 11 人，訓後 3 個月就業率 42.31%，經持續進行追蹤就業狀況目前達 50%
3. 學員滿意度 95%。
4. 訓練辦理期間不定期訪查 3 次，訪查率 150%。
5. 學員資料庫均依規定登錄(TIMSS)系統

二、就業服務

1. 未提送就業服務主要計畫，亦未設置就業服務臺
2. 與當地就業服務中心、站、臺合作連結度
 - (1) 參與 103 年度特定對象(更生受保護人)就業服務聯繫會報，
 - (2) 參與就業服務站主辦就業促進等相關活動比例達 80%。
 - (3) 配合金門就業服務中心辦理昇恒昌金湖大飯店、臺開風獅爺免稅商場、遠傳電信等徵才活動，提供服務並設攤宣導。
3. 辦理辦理求職防騙宣導會 1 場次，計有初入職場新鮮人暨欲謀職之民眾 100 人參加，為求職者破解求職陷阱，瞭解職場可能發生的求職騙局及因應之道。
4. 其他業務宣導辦理防制就業歧視宣導會，計有各事業單位、機關業務主管或相關業務承辦人員、就業歧視評議委員會、婦女團體暨各公司行號雇主、學校、工會等計約 100 人參加。

5. 持續編列預算雇用按日計酬臨時工 300 名，提供特定對象 130 人，一般失業民眾 170 人就業，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. 103 年度總查察加權案件數總計 133 件；其中藍領外勞查察案件（未加權）138 件，查獲藍領違法外勞案件計 1 件，未委託非營利組織陪同製作紀錄。
3. 外勞諮詢服務爭議案件 1 件，受理外勞諮詢服務人次總計 220 人次，皆為電話受理。終止契約驗證件數 118 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 94.03%。

第肆章 結論與建議

一、綜合評量

1. 職業訓練在就業率、滿意度、目標達成率及預算執行率等各面向均有大幅成長，預算執行率達80%，學員就業率提升至42%，另11為中勞保勾稽就業人數達6人，較102年明顯提升，值得肯定。
2. 縣府持續編列公務預算，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，作法值得肯定。但進用臨時工之用人單位有辦理相關考核，對於表現優良者擇優留用，卻未見表現不好者之淘汰機制。
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。

二、綜合建議

(一)職業訓練

1. 縣府增加臨時工名額，對職業訓練招訓可能造成衝突，建議評估訓練需求及縣府產業發展策略，以因應職業訓練發展。
2. 職業訓練措施及掌握勞動市場之供需部分較薄弱，建議加強掌握勞動市場之供給與需求。除請教學校外，應同時與廠商溝通，評估共同辦理訓練之可能性。
3. 金門最近招商成績很好，有許多新的投資計畫正在進行，如大飯店、大賣場等，建議能朝產訓合作方向辦理，開辦符合在地產業及縣府施政方針所需人才的訓練班別。
4. 建議職訓班次應辦理訓前說明會，並強化錄訓機制，使學員能適性參訓，另建議應進行就業關聯性調查暨加強訓後就業追蹤。

5. 針對掌握職訓需求、訓練單位及學員之督導師選、訓練單位訪查、職訓與就業關聯性等 4 評分項目部分未建立作業規定及機制，建議建立相關作業規定及機制，以落實辦理職業訓練之標準作業。
6. 建議強化學員錄訓的篩選機制，於面試階段加強諮詢，了解學員參訓動機，以篩選真正有就業意願的學員。

(二)就業服務

1. 對於長期失業就業促進獎助金，目前條件為失業 2 年可提出申請，建議可參考就業服務法規定，縮短為一年。
2. 建議針對失業者資料進行分析，有效掌握其特質，進一步分析供需雙方之需求，以利就服與培訓計畫規畫與執行。
3. 辦理更生受保護人就業服務，建議能整合縣府內部資源並與金門就業中心充分合作，提供全方位的優質服務。
4. 求職防騙宣導會一般民眾或求職者則較少，建議未來應加強對一般民眾及求職者辦理宣導。宣導內容可導入相關報導實例，作案例探討，提升宣導效益。
5. 就業防騙宣導之對象，可增加高職、高中等即將畢業之學生，並可配合金門就業中心舉辦之高中、職等就業相關活動進行宣導。
6. 對於失業者或未錄用臨時工之縣民，若有工作需求，可安排推介一般職場工作或運用就業促進工具，協助民眾進入常態就業市場，方有效提升在地勞動力素質。

(三)外勞管理

1. 外勞查察總查察件數及爭議案件結案數，較 102 年大幅下降，請檢討原因並具體說明。
2. 繼續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，並做好相關檔案之個案管理與資料準備。

3. 為建立多元的支援系統，建議除移民、警政機關外，亦可結合在地 NGO 團體，補強社會心理部分專業缺乏。
4. 可透過外籍配偶等支援管道，補足雙語人力不足問題。雙語人員部分，建議列入資料庫，成為協力單位，日後若有教育訓練課程亦可邀請相關人員與會。