

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

臺北市政府考核報告

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	17
第三節 訪視考核報告說明	18
第肆章 結論與建議	27

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「 $(\text{實際開訓人數} \div \text{目標訓練人數}) \times 100\%$ 」。
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「 $(\Sigma \text{各班次平均滿意度} \div \text{總班數}) \times 100\%$ 」。
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%)：

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

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%）：

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

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%)：

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

(2)外勞諮詢服務案件率 (20%)：

$$\frac{\text{該地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次}}{\text{該地方政府當年度諮詢服務員人數}} \div \frac{\text{所有地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次}}{\text{所有地方政府當年度諮詢服務員人數}} * 80\% + \frac{\text{該地方政府諮詢服務中心當年度受理外籍勞工諮詢服務人次}}{\text{該地方政府前年度受理外籍勞工諮詢服務人次}} * 20\%$$

(3)終止驗證案件率（30%）：

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

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。臺北市政府於 7 月 6 日進行，其考核等第結果如下：

一、臺北市政府 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%		
優等	優等	優等	甲等	優等	優等

二、臺北市政府 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%								
1 0 4 年 度	1 0 3 年 度	1 0 2 年 度	1 0 4 年 度	1 0 3 年 度	1 0 2 年 度	1 0 4 年 度	1 0 3 年 度	1 0 2 年 度	1 0 4 年 度	1 0 3 年 度	1 0 2 年 度	1 0 4 年 度	1 0 3 年 度	1 0 2 年 度	1 0 4 年 度	1 0 3 年 度	1 0 2 年 度
優 等	優 等	優 等	優 等	優 等	優 等	優 等	優 等	優 等	甲 等	甲 等	優 等	優 等	甲 等	優 等	優 等	優 等	優 等

三、最佳創意獎評選

104 年度最佳創意獎共計有 8 個縣(市)提報 32 項計畫參選，評選方式係從職業訓練、就業服務、外勞管理三項專業性考核中，以任一項計畫，分別就其效益性、創新性、應用性、顧客導向等四項評核項目參評，經各考核委員評定足可供全國學習者，列為最佳創意獎受獎之候選名單；經勞動部勞動力發展署初審後，入圍 15 項計畫，並於 105 年 8 月 15 日召開實地訪視考核作業專案檢討暨最佳創意獎審查會議進行評選，其評選作業係先邀請入選最佳創意獎初評計畫之各縣(市)政府提出簡報報告，每支計畫簡報時間以 6 分鐘為限，報告完畢後各考核委員針對該縣(市)政府之簡報內容進行提問，並依據各縣(市)政府整體之創意績效表現進行績優計畫圈選，由委員圈選該類別績優計畫，總計圈選數最多之計畫，列入該類別之「最佳創意獎」獲獎單位。

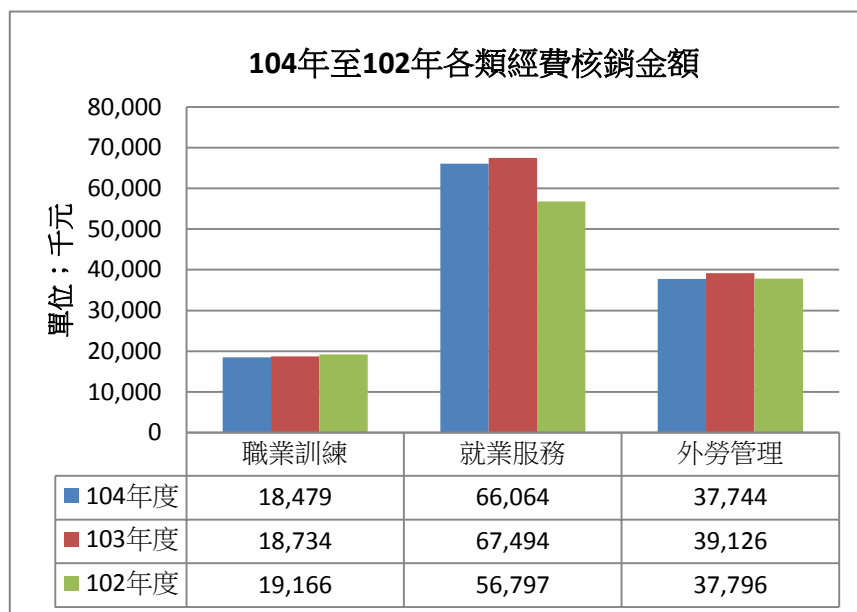
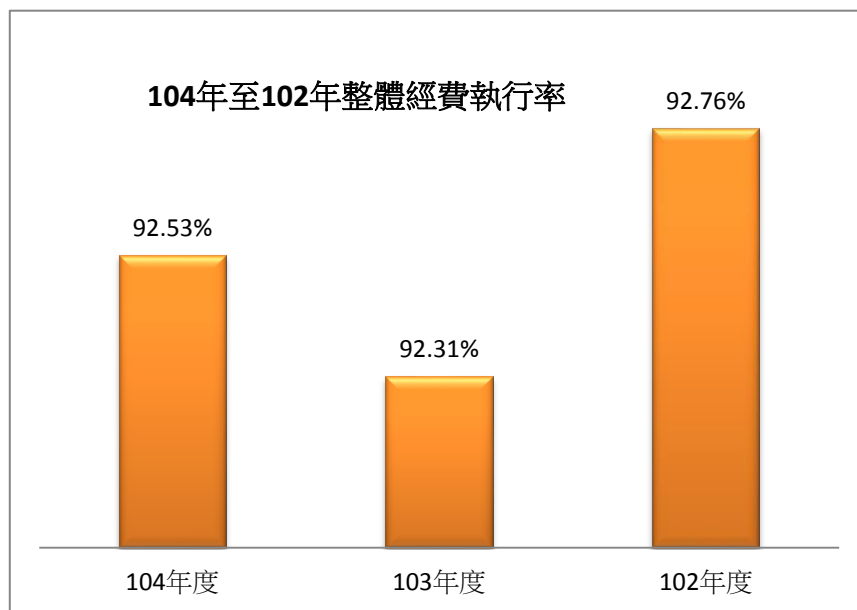
(一) 臺北市政府「全國(首創)實習 X 就業博覽會」計畫獲選最佳創意獎，
其內容摘要如下：

1. 計畫內容：本案係配合推動青年就業促進方案，協助青年透過提早進入職場體驗實習，促進應屆畢業生快速進入職場。
2. 受益對象：就業青年。
3. 達成績效：就博會參與者增加率為 115.52%，優質企業參與意願提升 46.46%，媒合人數提升 168.15%，各項分析數字皆顯示活動成效顯著。
4. 獲獎原因：實習結合就業的想法，能改善青年初次尋職，經驗不足的問題，有助於提高青年就業率。

第二節 經費使用概況

104 年度核定就業安定基金預算 135,800 仟元，核銷 125,652 仟元，執行率 92.5 %。其中職業訓練分配 20,468 仟元，核銷 18,479 仟元，執行率 90.28%；就業服務分配 70,894 仟元，核銷 66,064 仟元，執行率 93.19%；外勞管理分配 40,872 仟元，核銷 37,744 仟元，執行率 92.35%。

另根據資料顯示，臺北市政府近三年經費使用率以 102 年度為最高達 92.76%，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) 已建立辦理委外訓練規劃之標準作業流程，整合就安補助及公務預算資源，透過職訓需求彙整與評估，就業情況不佳之職類停開或調整，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或結合地方產業特色自辦量能不足者，由就安基金辦理。
- (二) 辦理 3 場「產官學座談會」並多方面蒐集資料及透過外聘業師座談，舉行開班規劃會議，從中挑選較符合臺北市特色、成熟之產業辦理就安委外課程的規劃。104 年新開發的課程包括物聯網平臺程式開發人才訓練班、會展企劃規劃人員班等。
- (三) 辦理招標及履約宣導說明會，提供訓練供給面之課程調查，增加承訓單位規劃之豐富度；訂定有作業手冊，讓承訓單位有依循之標準。積極透過公會組織與機構開發新承訓單位，廣邀參與投標，104 年計有提華室內裝修設計有限公司、私立莊敬高級工業家事職業學校、臺北市鐘錶眼鏡業職業工會、世新大學、冠菁行銷顧問有限公司及社團法人中華影視造型文化創意協會等 6 單位為新承訓單位。
- (四) 104 年就安基金補助辦理委外開辦 22 班，平均就業率為 66.23%，較 103 年就業率 64.08%，就業率增加 2.15%。
- (五) 104 年就安基金補助辦理委外 22 班，開訓日配置於 3-8 月；職能發展學院自辦訓練及公務預算委外訓練開訓日期則配置於 1-11 月。
- (六) 104 年就安基金補助辦理委外原規劃開辦 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 652 人，目標人數達成率 100%。
- (七) 持續倡導產訓合作的概念，鼓勵承訓單位規劃產訓專班提案參與投標，並增強評選加分及就業輔導獎勵金方式等配套激勵措施，以強化產訓合作效能，期能更有效提升訓後就業之關聯性以及就業率。104 年有 4 個班提出產訓合作，平均就業率達 75.23%，遠高於今年就安基金補助辦

理委外開辦 22 班之平均就業率 66.23%。

- (八) 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 2 場次，訂定不預告訪視之監督機制，並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」，建立學員申訴與危機處理機制與流程。
- (九) 明訂並辦理不定期查訪及學員申訴危機處理之機制與標準作業流程，104 年就安基金補助辦理委外開辦職訓課程 22 班，應訪 44 次，實訪 63 次，平均訪查率達 143 %。
- (十) 104 年就安基金補助辦理委外開辦 22 班學員滿意度 89.47%，較 103 年小幅下降 0.24%，主要原因為有一個新承訓單位經驗不足，班級管理較差，該班學員滿意度僅有 68.20%所致。
- (十一) 104 年就安基金補助辦理委外開辦 22 班，開訓 652 人，結訓 588 人，就業人數 384 人(未含 16 位提前就業者)，其中勞保勾稽者 192 人，其中勞保勾稽者 192 人，僱用證明及自行切結者 192 人，依新公式計算就業率為 55.4%，較 103 年提高 2.8%。新公式 $[(192 \times 1 - 1) + (192 \times 0.7)] / (588 - 1) \times 100\% = 55.4\%$ 。
- (十二) 職業訓練資訊系統(TIMs)，資料登錄完整。
- (十三) 就業人數 400 人(含 16 位提前就業者)，其中與所學相關 300 人，佔 75.00%，與 103 年 74.93%比較，提升 0.07%。

二、 就業服務

(一) 自提就業服務主要計畫

1. 促進短期就業媒合服務計畫

- (1) 核定職缺 111 人，實際上工 144 人，工作結束輔導上工人數 59 人，後續輔導就業率 41.0%。
- (2) 受理失業民眾登記參加「多元就業開發方案」及完成資料查核、建檔及推介，電話聯繫 7,730 人次，推介 452 人次投入各工作機會

- (3) 協助 144 人參加「多元就業開發方案」(上工)及 35 人參加「臨時工作津貼人員」(上工)。
- (4) 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 2,189 人次，受理登記計 649 人次及通知上工 7 人次。
- (5) 訪視參與「多元就業開發方案」之進用人員，親訪共計 128 人次，及電訪 456 人次。
- (6) 辦理個案管理專案推介 10 人。
- (7) 輔導參與「多元就業開發方案」計畫終止未獲留用之人員，提供後續就業服務之就業率為 41.98%。
- (8) 辦理 6 場「促進短期就業媒合服務計畫」暨「多元就業開發方案」再就業服務說明會，共計有 146 位人員參與。
- (9) 協助開發轄區工作機會數 60 家，及辦理徵才活動計 8 場。
- (10) 協助辦理資遣通報名冊登錄 2,903 人次，及提供被資遣勞工就業諮詢 1,344 人次，就業媒合 114 人次。
- (11) 提供臨時工作津貼者就業關懷 220 人次，協助津貼審查 215 次。

2. 個案管理業務研討實施計畫

- (1) 104 年共計辦理 10 場專業教育訓練，以提升個管員專業知能與服務品質，考取就業服務乙級技術士證照者計有 4 人。
- (2) 104 年度針對不同屬性個案共辦理 2 場個案研討會暨專題講座與 2 場跨單位連繫會報。
- (3) 104 年度聘請 5 位社會、社工、心理相關領域之專家學者提供個管員個別督導與團體督導共計 385 小時，由個管員提出服務困難個案共計 292 人，共計輔導成功就業者 156 人，輔導就業率達 53.4%，相較於去年之 45.8%有顯著提昇。
- (4) 辦理「個案輔導評鑑」選拔 5 位優良個管員與 3 個優良站，予以獎勵，並彙集成功案例編撰成冊，藉以肯定表現優異的個管員，以及分享成功的工作經驗。

- (5) 104 年度 45 位個管員運用個案管理工作模式開案服務總人數共計 6,311 人，輔導推介就業共計 3,611 人次，協助案主就業率達 57.2%，與去年 53.6%相較顯著提昇。

3. 青年職涯發展實施計畫

- (1) 服務總人次達 46,355 人次(103 年為 24,298 人次)。
- (2) 職涯諮詢服務人次計 2,001 人次(103 年為 1,354 人次)。
- (3) 測評工具施測人次計 2,205 人次(103 年為 2,052 人次)。
- (4) 辦理青年職涯發展相關參訪、講座及課程等達 52 場次 (103 年為 36 場次)。
- (5) 辦理就業徵才活動或企業職場體驗實習招募活動共計 2 場次(103 年為 1 場次)。
- (6) 本計畫於 104 年度新增執行績效，輔導就業成功人次達 56 人次，創業諮詢服務人次達 213 人次。

(二) 未設置就服臺

(三) 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

- (1) 參加勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 104 年 1 月 7 日召開「104 年度區域勞動力發展業務聯繫會報研商就業服務職業訓練資源整合會議」，研商就業服務職業訓練資源整合事宜。
- (2) 參加 104 年 4 月 23 日由勞動部勞動力發展署召開之「104 年多元就業開發方案系統及網站維護案/分署需求訪談會議」，以商討網站需求及業務配合執行事宜。
- (3) 參加勞動部勞動力發展署於 104 年 7 月 6 日召開「青年就業讚計畫」第 7 次業務執行聯繫會議，共同研討該計畫執行相關檢討、建議事宜。
- (4) 參加勞動部勞動力發展署於 104 年 7 月 31 日召開「104 年 7 月份公立就業服務機構求職求才服務專案會議」，研討就博會、單一及聯合

徵才活動是否開放房仲、金融保險、殯葬、傳直銷、補習班或非典型工作等職類設攤徵才事宜。

(5) 參加勞動部勞動力發展署於 104 年 9 月 25 日召開「因應貿易自由化受損勞工認定事宜」幕僚工作小組第 2 次會議，共同研討受損勞工認定業務事宜。

(6) 參加勞動部勞動力發展署雲嘉南分署於 104 年 12 月 14 日、15 日召開「104 年度全國公立就業服務機關(構)就業服務業務主管聯繫會報」。

2. 參與就業服務中心、站、臺主辦就業促進、研習等活動

(1) 參加勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署於 104 年 11 月 4 日舉辦之「104 年度中高齡職務再設計示範觀摩宣導會」，增進對中高齡職務再設計業務內容之了解。

(2) 勞動部勞動力發展署辦理「104 年度特定對象就業研習課程」，本處派員參加 104 年 9 月 15 日「長期失業者及遊民就業促進議題」及 9 月 22 日「認識多元文化探討弱勢婦女及家庭暴力被害人就業促進議題」等二場次。

3. 參加 104 年 9 月 15 日勞動部勞動力發展署舉辦之「長期失業者及遊民就業促進議題」，分享就業服務處協助遊民就業之經驗。

(四) 求職防騙宣導

1. 求職防騙研習座談預計辦理 15 場次，2100 人次；實際辦理 17 場次，實際 2,622 人次參加，達 100%。

2. 其他多元宣傳方式與內容

(1) DM 與海報之印製及發送

共計印製文宣 DM 30,000 份及宣傳海報 150 份，分送市府相關單位、公私立就服機構、區公所及高中職與大專校院等 203 個單位張貼。

(2) 網路廣告設計、製作及刊登

於 Yahoo、Youtube 與 1111、yes123、518 及 104 等人力銀行刊登廣

告，總曝光 8,033 萬 1,632 次，實際點擊數約 4 萬 9,392 次。

(3) 雜誌廣告宣傳

透過今周刊、Smart 富智月刊、Cheers、Career 以及 30 雜誌刊登廣告進行宣導。

(4) 報紙廣告宣傳

於蘋果日報及聯合報刊登分類廣告進行宣導。

(5) 原生廣告宣傳

於蘋果日報、聯合報、自由時報、壹週刊、新浪網、Yam 蕃薯藤、大成報、1111 玩出競爭力等平面或電子媒體刊登原生廣告進行宣導。

(6) 簡訊宣導

發送文字宣導簡訊 5 萬封進行宣導。

(7) 辦公大樓電梯電視廣告宣導

於大臺北地區共計 615 棟辦公大樓電梯電視托播 30 秒宣導動畫短片，播出 2 週，共計播出 600 檔次，宣傳求職防騙相關觀念。

(8) 公車廣告宣導

於境內路線公車刊登 1 個月車體廣告計 200 面及車廂內海報計 42 面。

(9) 捷運廣告宣導

於臺北捷運文湖線、淡水信義線、松山新店線、中和新蘆線及板南線之捷運車廂內刊登 2 週之廣告計 330 面。

(10) 電影院託播宣導

於臺北信義威秀、臺北日新威秀、臺北京站威秀、臺北京華喜滿客影城及大直美麗華影城等電影院，託播 30 秒映前宣導動畫短片，合計託播 1 個月。

(11) 校園巡迴宣導

於高中職及大專院校辦理 15 場次求職防騙校園巡迴宣導講座。

(12) 設攤宣導

於 5 至 9 月求職防騙宣導期間，配合市府相關機關活動及徵才活動進行設攤宣導，共計辦理 9 場次。

(13) 網路活動宣導

辦理「求職神回覆」網路抽獎活動，讓民眾發揮創意投稿回覆，同時透過活動讓網友分享自己遇到過的求職特殊狀況，並開放給網友回覆建議，藉此提高民眾對求職陷阱之警覺心，並挖掘民眾所發生的特殊求職詐騙案件經驗，做為未來宣導範例。

(14) 結合暑假工讀職前講習活動

宣導對所有參與市府暑期工讀之青少年進行求職安全暨防詐騙宣導。

(五) 辦理臺北市就業服務宣導

1. DM 印製及發送

共計印製文宣 DM40,308 份及宣傳海報 58 份，分送市府相關單位、公私立就服機構、區公所及高中職與大專校院等個單位張貼。

2. 網路廣告設計、製作及刊登

於 Yahoo 刊登 banner 廣告(含 APP 廣告 banner) 與網路關鍵字廣告，於前幾大熱門論壇，如 PTT、Mobil01、卡提諾等論壇刊登 26 篇口碑行銷宣傳。

3. 公車及捷運相關廣告宣導

4. 為宣傳北市就業服務處 9 月大型就業博覽會，8-9 月在境內 45 條路線及刊登 100 面右側車體(破格)廣告；另為宣傳雙北首度合作之 12 月 5 日「薪想事成.幸福雙北」大型就業博覽會活動，特於 9-12 月刊登 1 臺板南線公益彩繪列車，進行該活動之宣傳。

5. 網路活動講座宣導

臺北人力銀行針對初次求職者及職場工作者辦理網路活動及實體講座及網路講座活動，協助目標群眾找工作；另為讓初次求職者及職場工

作者隨時隨地透過網站，有效提升個人就業能力，透過就業服務職涯質化數位內容授權專案授權刊登就業服務處及所屬單位網站，公開傳輸供讀者觀覽、查詢及利用。

（六）防制就業歧視導

1. 編製「104 年防制就業歧視暨性別平權案例彙編」2,000 份。
2. 辦理 6 場法令宣導講座，計 681 人參與。
3. 辦理 1 場性別工作平等專題論壇，計 120 參加。
4. 辦理育嬰留職停薪復職之協助措施調查專案：印製育嬰留職停薪宣導摺頁 5,000 份，主動寄送 1,800 份宣導摺頁予事業單位進行問答問卷宣導，寄送 5,983 份育嬰留職停薪關懷措施宣導摺頁，針對勞工進行關懷措施與問卷訪談。
5. 辦理職場性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法普查專案：印製 5,000 張職場性騷擾防治宣導摺頁，查核 2,136 家事業單位。
6. 架設活動官網，讓民眾可以透過活動官網更了解本活動，並透過網路入口網站及人力銀行等各大媒體網站，刊登活動廣告及政令宣導廣告，並運用網路關鍵字方式進行宣導，讓大眾認識何謂防制就業歧視，進而重視自身權益。另結合每月有 1,800,000 人次的通勤族使用之大眾捷運通路優勢及便利化的特性，刊登平面廣告於捷運報、捷運車廂、公車車體廣告等多元方式進行宣導。

三、 外勞管理

1. 配置藍領外勞訪視員 31 人，白領訪視員 4 人，總計 35 人；外勞諮詢服務員 13 名員額。
2. 104 年度總查察加權案件數總計 22,355 件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為 20,406 件，白領查察案件數為 1,043 件。
3. 104 年查獲藍領外勞違法案件 524 件；查獲違法案件並依本部所訂標準製作紀錄總計 289 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 813 件（較 103 年增加 307 件）。另查獲外國專業人員

違法案件 33 件（較 103 年減少 37 件）。

4. 104 年受理「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」派案共計 1,310 件，其中 1,306 件之案件於交查日起 30 日內完成且有明確認定結果，結案率高達 99.70%，超出 90%之標準。
5. 104 年 1955 專線派案 30 日內之結案率 99.70%高於 103 年結案率 95.96%。
6. 104 年舉辦 1 場「外勞業務人員觀摩研習營」。
7. 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。
8. 依勞動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，104 年應訪查 330 次，實際訪查 316 次，達成率 96%。
9. 受理外勞勞資爭議案件 1,364 件，結案 1,364 件，結案率達 100%。（103 年為 1,299 件，結案率亦為 100%）
10. 受理外勞諮詢服務人次總計 11,574 件；其中親自到府服務計 194 人次，電話受理服務 11,380 人次。
11. 終止契約驗證案件共計 4,263 件，較 103 年 4,212 件，增加 51 件。
12. 104 年分別與警察局辦理 2 場「防制人口販運協調聯繫會議」，並與新北市政府召開「大臺北黃金雙子城合作會議」，進行跨雙北外籍勞工安置服務計畫；另與天主教新事社會服務中心進行「外勞庇護中心業務聯繫會議」。
13. 成立臺北市外籍勞工庇護中心（民國 90 年），並勞務委託民間團體經營管理，並定期評鑑。另定期訪視委託民間辦理之安置單位，104 年共計訪視 3 次，召開聯繫會議 1 次，召開年度評鑑會議 1 次。
14. 外勞諮詢服務員親往雇主處處理勞資爭議協調案件，或是陪同外勞查察員前往檢查翻譯，以及舉辦之各項外籍勞工健康暨休閒文化活動時，皆主動提供勞動部編製之外勞政策宣導資料並推廣周知。
15. 104 年 8 月 19 日針對外勞從業人員辦理勞資爭議處理研習會。

第肆章 結論與建議

一、綜合評量

- (一) 依行政院六大新興產業、國發會國家發展計畫、臺北市產業發展政策、臺北市產業現況及未來發展方向、大臺北地區求職求才需求、臺北市就業市場人才培訓方向、北基宜花金馬區職業訓練需求暨勞動市場調查分析計畫報告書等相關資料，分析有 16 類產範疇如亮點產業(資訊)、精緻農業、觀光旅遊/餐飲服務、文化創意、綠色能源、會場展覽...等。從中挑選較符合職能發展學院特色、成熟之產業來辦理就安基金委外課程規劃，值得肯定。
- (二) 對於上年度考核委員所提之改善建議事項，都能具體對應採取改善及強化措施，值得肯定。
- (三) 104 年共計辦理 10 場專業教育訓練，以提升個管員專業知能與服務品質，考取就業服務乙級技術士證照者計有 4 人，實屬難得。
- (四) 因應中央之訓練品質之政策，TTQS 訓練機構版之評鑑獲銀牌，有助提升訓練品質。
- (五) 配合勞動力發展署人才培育 4.0 政策，推動職能課程認證提升練品質，104 年「照顧服務員班」及「環境清潔技術員班」等二門職能導向課程申請認證獲得 icap 認證標章，相當不易。
- (六) 積極配合中央推動各項政策及相關作業規定施行、會議活動之參與，如提供符合資格且願意跨域就業之勞工搬遷、租屋及異地就業交通津貼、推動「中高齡者職務再設計計畫」、「青年就業讚計畫」、「特定對象就業服務」等與各項法令宣導以及辦理性別培力訓練，培養同仁之性別主流化意識，足堪嘉許。
- (七) 104 年申請就業安定基金委外開辦 22 班課程，平均就業率為 66.23%，較 103 年 64.08%比較整體就業率，提升 2.15%。其中與所學相關 300 人，佔 75%，與 103 年之就業相關比較 74.93%，提升 0.07%。
- (八) 就安基金原規劃開辦 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 652 人，目標人數達成率 100%。

- (九) 學員滿意度調查為 89.47%，與 103 年 89.71%相近。學員對整體課程、教學服務、就業輔導服務和去年的滿意度相近。
- (十) 104 年加強推動產訓合作，提出新增具體誘因(含評選加分及就業輔導獎勵等機制)，104 年有 4 個班提出產訓合作，平均就業率達 75.23%，遠高於今年就安基金補助辦理委外開辦 22 班之平均就業率 66.23%。
- (十一) 積極服務更生人，透過不斷的入監對受刑人及出監之更生受保護人就業宣導、老師示範親自教導更生人面試技巧、撰寫履歷並協助指導面試時應對方式、於就業服務站進行導覽、邀請曾經是更生受保護管束人擔任講師，分享其創業、就業歷程，引發參與的更生受保護管束人共鳴，落實就業服務。
- (十二) 為推動遊民就業服務，提高就業交通膳食補助金額及放寬就業交通膳食補助金額與房屋租賃補助資格等相關補助規定，並提供寒冬保暖羽絨背心。
- (十三) 104 年度運用個案管理工作模式開案服務人數共計 6,311 人，輔導推介就業共計 3,611 人次，個管員協助案主就業率達 57.2%，與去年 53.6%相較顯著提昇。
- (十四) 104 年度諮詢案件共計 11,574 件，相較 103 年度 11,311 件增加 263 件，成長率 2.3%
- (十五) 104 年度終止契約驗證案件共計 4,263 件，相較 103 年度 4,212 件增加 51 件，成長率 1.2%。
- (十六) 104 年總查察案件數達 22,404 件，較 103 年執行 20,894 件增加 1,510 件，104 年度在 6 至 9 月有 8 名訪查員陸續離職的困境下，查察案件數仍能逆勢成長 7.2%。
- (十七) 截至 104 年底，外籍勞工人數共計為 43,827 人，較 103 年 42,266 人增加 1,561 人，惟 104 年度處理 1955 專線申訴案件共計 1,885 件，相較 103 年度 2,185 件減少 380 件。

(十八) 104 年 1955 專線派案 30 日內之結案率 99.70%高於 103 年結案率 95.96%。

二、綜合建議

(一) 職業訓練

1. 職能訓練之訓後就業追蹤，考量到臺北市之產業結構，建議可一併考量訓後之工作型態。
2. 青年職涯協助，建構了一個新的模式，即由”the Last Mile”調整為”the first mile”值得肯定，不過建議可與職能學院合作，針對在學青年規劃有關職能提升課程。
3. 對於新開發的職訓單位建議能多予輔導及協助，提升其辦訓能力及行政效能，同時宜加強訪查其辦訓情形。
4. 建議對委外職訓班別亦能規劃職能評估及辦理職訓說明會、職訓體驗等，俾落實適性訓練，提升辦訓綜效。
5. 農業相關之訓練建議可以考量與農業改良場所之農民學院之訓練課程結合。
6. 訓練單位篩選建議可與中央北分署與新北市做更多協調與區隔。
7. 所辦理各項產業趨勢座談會，產官學座談會等活動，建議可開放各辦訓單位或委訓師資參與，以利掌握產學需求精進課程內。
8. 建議可了解「線上職能評量」施作評價，據以評估是否有擴大辦理之必要。
9. 產訓班就業率高，惟所開設職類仍多為美容美髮服務產業，職缺薪資不高，建議可調整就業輔導獎勵發放，針對薪資條件較佳之職缺加強辦理。

(二) 就業服務

1. 比較 104 年和 103 年求職人數和求才人數的變動，尤其求才人數的減少，建議分析其原因，據以規劃有關政策和方案。
2. 新住民求職就業率要比一般求職就業率偏低，建議予以多重視。

3. 可考慮培養新住民，針對其語言能力，培訓為專業導覽人員，而不僅限於一般通譯人員；也就是運用其本身優勢來達到就業的目的。
4. 除了中高齡就業服務之外，亦重視二度就業婦女的工作機會開發，可考量整合兩者，成立獨立之中心來推動。
5. 青年職涯發展有關諮詢服務部分，建議可加強後續的追蹤掌握。
6. 建議TYS的服務對象能擴大及於非在學及未就業青年，並宜整合就服站及TYS的資源，提升青年就業率及勞參率。
7. 新移民是非常珍貴的勞動力，建議加強宣導鼓勵雇主雇用，並針對新移民就業特性開發適合職缺，並結合相關資源，協助新移民照顧家庭成員，降低新移民參訓及就業的障礙。
8. 建議對經就服站評估並推介至多元就業開發方案但未能媒合上工之求職者，能結合個案管理資源，持續追蹤輔導就業。
9. 中高齡與高齡就業績效可補充呈現，中高齡職缺開發，可透過職務再設計與工作調整方面，建議考量青銀共融模式。
10. 高齡化社會來臨，可針對提早退休的高齡者進入職場，提供相關輔導。
11. 建議於求職者就業關懷時，針對已就業之求職者進一步詢問其受雇薪資，以利後續分析並供政策參考。
12. 為落實職涯向下紮根，青年職場體驗計畫可增加更多適合高中職學生職場體驗機會。另辦理青年職涯引導，可適時宣導先就業再升學之概念。
13. 辦理校園宣導活動，建議納入青年海外就業相關注意事項之宣導。
14. 市府可盤點青年的就業協助資源，具體呈現策略、措施及成效，提供參酌。
15. 個管服務對於特定對象就業輔導成效明顯提升，可再與所有求職民眾中各類特定對象就業率比對，評估個案輔導效益是否確實反應於各類特定對象就業率之提升，並再思考其他服務措施。
16. 雙北地區就業服務仰賴地方政府，期待未來中央與地方政府有更多交

流和合作。

（三）外勞管理

1. 外勞統計填報系統在勞資爭議的項目應增加分類，因個案的問題不一定只有一項。
2. 查察及諮詢業務有辦理相關研習或聯繫會議，惟建議仍應建立相關聯繫機制及輔導網路，以資健全。
3. 跨區安置之個案，建議宜安排訪視或協調該轄區之地方勞工主管機關結合辦理，以確實掌握外籍勞工安置期間之相關生活與管理情形。
4. 勞資爭議協調會議建議仍宜由編制人員主持為妥。

（四）其他建議事項

1. 有關大數據的分析可以有更深入的相關分析。
2. 可評估各項宣導管道效益，作為經費及資源投放之參考。