

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

基隆市政府考核報告

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	16
第三節 訪視考核報告說明	17
第肆章 結論與建議	20

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%)：

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

(2)外勞諮詢服務案件率 (20%)：

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

(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。基隆市政府於 6 月 23 日進行，其考核等第結果如下：

一、基隆市政府 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	甲等	優等	乙等	甲等	甲等

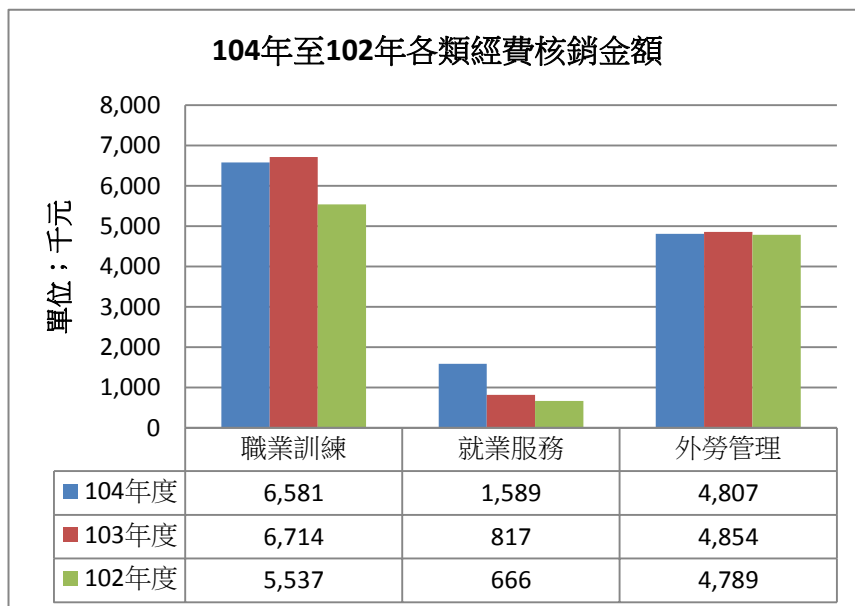
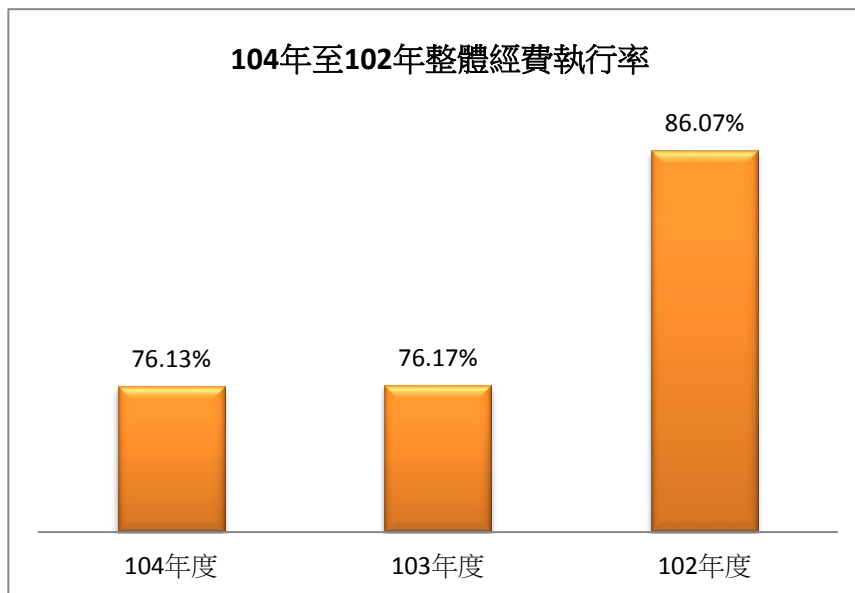
二、基隆市政府 104 年度至 102 年度各項指標等第比較

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	甲 等	乙 等	甲 等	優 等	優 等	甲 等	乙 等	甲 等	甲 等	甲 等	優 等	甲 等	甲 等	甲 等	甲 等

第二節 經費使用概況

104年核定就業安定基金預算18,677仟元，核銷14,219仟元，執行率76.1%。其中職業訓練分配9,826仟元，核銷6,581仟元，執行率66.98%；就業服務分配1,647仟元，核銷1,589仟元，執行率96.48%；外勞管理分配5,615仟元，核銷4,807仟元，執行率85.61%。

另根據資料顯示，基隆市政府近三年經費使用率以102年度為最高達86.07%，而就核銷金額來看，104年就業服務核銷金額較前二年提升，職業訓練及外勞管理核銷金額較去年減少。



第三節 訪視考核報告說明

一、 職業訓練

- (一) 訓後就業率 62.3%。
- (二) 104 年度開 8 個班次、訓練時數 2530 小時、開訓人數 236 人、結訓人數 212 人、離退訓人數 21 人。
- (三) 於契約中明定各班均以甄選錄訓(筆試+口試)方式篩選，並對進度落學員要求加強課後輔導，另藉由訓中訪視機制，隨時輔導嚴正要求遵循相關規定。
- (四) 年度開 8 班，不定期至各承訓單位訪查各 2 次。
- (五) 整體平均滿意度 83.12%。
- (六) 104 年就業關聯人數為 20 人。

二、 就業服務

- (一) 廣播托播：北部調頻廣播電臺 (FM 88.9) 製作，總計 360 檔次播放防騙宣導內容。基隆廣播電臺 (AM 792 千赫) 製作，總計 360 檔次播放防騙宣導內容。益世廣播電臺 (AM 1404 千赫) 製作，總計 480 檔次播放防騙宣導內容。
- (二) 電視媒體宣導：吉隆有線公司 (第四頻道) 製作及托播，總計 130 檔次播放防騙宣導短片。
- (三) RWD 響應式行動宣導網站：製作影音宣導短片、求職教戰守則、不實廣告或揭示案例、完美面試手冊、求職管道、申訴管道、相關法令等等選項介面。
- (四) 電子看版：製作 3 種 30 秒動態影像。租用廣告牌設置點：製作求職防騙 A3 海報。循環站公車亭燈箱廣告宣導：8 週 2 處地點張貼。摺頁 DM：製作 3 萬張 DM。計程車隊廣告宣導：臺灣大車隊計程車隊租賃 2 個月 12 輛車側張貼廣告。
- (五) 5~8 月配合青春專案：製作宣傳資料 18 種。運用傳播媒體辦理求職防

騙宣導 19 種。求職防騙宣導講座 18 場次。網路、報紙等徵才廣告及勞動檢查，主動查案件數 570 件。

- (六) 辦理 12 場青年職涯探索活動
- (七) 辦理負擔家計婦女暨中高齡者就業服務宣導會 1 場。
- (八) 辦理外籍及大陸地區配偶促進就業宣導會 1 場。
- (九) 辦理家庭暴力暨弱勢婦女促進就業宣導會 1 場。
- (十) 辦理防制就業歧視宣導會 1 場。
- (十一) 辦理車體廣告宣導：租用七區路線公車各 2 輛張貼法令宣導廣告，於七區公車車體廣告宣導。
- (十二) 辦理郵局牆面廣告宣導：租用七區郵局牆面張貼法令宣導活動，於中山區、信義區、仁愛區、暖暖區、安樂區、中正區、七堵區作牆面宣導。

三、 外勞管理

- (一) 配置藍領外勞訪視員 3 人，白領訪視員 0 人，總計 3 人。
- (二) 104 年度總查察加權案件數總計 1,830 件；其中藍領外勞查察案件（未加權）為 1,505 件。
- (三) 103 年與 104 年比較：
 - 1. 103 年度藍領外勞查察案件（未加權）為 1,485 件。
 - 2. 104 年度藍領外勞查察案件較 103 年度增加 20 件。
- (四) 104 年度總查獲違法加權案件數總計 24 件。
- (五) 查獲藍領外勞違法案件 8 件；查獲違法案件並依本會所訂標準製作紀錄總計 2 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 8 件。
- (六) 103 年與 104 年比較：
 - 1. 104 年度查獲藍領外勞違法案件計 34 件。
 - 2. 104 年度查獲藍領外勞違法案件較 103 年度減少 26 件。

(七) 104 年度受理外勞爭議案件為 211 件，結案案件 211 件。

(八) 103 年與 104 年比較：

1. 103 年度受理外勞爭議案件為 210 件，結案案件 210 件。

2. 104 年度外勞爭議案件較 103 年度增加 1 件，結案案件增加 1 件。

(九) 104 年度受理外勞諮詢服務人次總計 1,186 人次；其中諮詢服務人次計 1,148 人次，親自訪視人次計 38 人次。

(十) 103 年與 104 年比較：

1. 103 年度受理外勞諮詢服務人次總計 1,273 人次。

2. 104 年度較 103 年度減少 87 人次。104 年度處理外勞提前終止契約驗證案件總計 542 件。

(十一) 103 年與 104 年比較：

1. 103 年度受理外勞提前終止契約驗證案件總計 487 件。

2. 104 年度較 103 年度增加 55 件。

第肆章 結論與建議

一、綜合評量

(一) 職業訓練

1. 職業訓練與上年度相比，業務推展進步之處：訓後就業率於 104 年度為 61.32%，較 103 年度 55.9%，提高 5.42%，表示學員就業意願提高，承訓單位確實有協助學員就業。
2. 在職業訓練部分，在目標人數達成率、學員滿意度以及結訓學員就業率均相較上年度有所成長，市府同仁的努力值得肯定。
3. 市府團隊能針對勞動力調查及產業結構分析之需求，成立經濟發展促進小組做為溝通平臺，對加強產業及勞動力狀況之掌握有很大的幫助。

(二) 就業服務

1. 就業服務與上年度相比，業務推展進步之處：
 - (1) 積極推展中央施政政策、落實轉達命令，致力所辦業務(網站、電視媒體、電子看版、廣告牌設置點、循環站公車亭燈箱廣告、摺頁 DM、計程車隊、宣導會如：勞工保險暨就業保險宣導會、勞動基準法令宣導會、職場平權暨性騷擾防制宣導會、就業服務法暨人口販運防制法宣導會、負擔家計婦女暨中高齡就業服務宣導會、外籍及大陸地區配偶宣導會、家庭暴力暨弱勢婦女宣導會)，推動宣傳「台灣就業通」。
 - (2) 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、就業服務保持並持續增強，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。
 - (3) 有效預防暑期少年犯罪問題，並使人民充分感受到政府對少年的保護與關懷，104 年暑期青春專案工作，勞動部青春專案（防範

求職防騙宣導)辦理「擴大預防犯罪宣導」成績居全國 19 縣市第 6 名。

2. 在求職防騙及就業隱私宣導部分執行上相當認真，執行率達 99.21%。
3. 市府與基隆就業中心共同設置管理--基隆市職訓就服 E 網站，統合提供市民相關職訓就業服務等資訊，值得肯定。
4. 重視青年職涯探索的協助與輔導，和七間高職學校合作辦理達 12 場，與 103 年度相較增加 318 人次的參與，值得嘉許。
5. 在防制就業歧視上甚為用心，對違反性別工作平等之個案執行必要的裁罰。

(三) 外勞管理

1. 外勞管理與上年度相比，業務推展進步之處：

(1) 法令宣導：

- A. 除沿襲過去僅以書面文宣或由查察暨諮詢人員於訪視時提供簡要宣導重要法令，本年度特透過通訊軟體(LINE)成員為各縣市地方政府外勞管理同仁及社群軟體(FACEBOOK)成員有勞政主管、督導、外勞管理承辦人員，外縣市外勞管理人員、就業服務中心人員、私立就業服務機構人員及一般民眾，增加多元化法令宣導管道，期強化外勞管理人員職能，與雇主、仲介公司及一般民眾合法聘僱外籍勞工之法治觀念。
- B. 今年度以人口販運防制法令宣導及聘僱外國人前須查驗證件正本並影印留存為宣導重點，包括公車車體(共14輛)、循環站公車亭燈箱(2面)、各區郵局外牆牆面(共7間)、文化中心牆面、在地電視媒體及廣播媒體，配合衛生福利部反毒宣導於外勞常聚集之處置放相關DM，密集多元化方式增加相關法令宣導能見度。
- C. 宣導方式以書面文宣（或實地訪視）外，並增加宣導會、說明會方式邀集私立就業服務機構代表、雇主、特別協請養護(護理)機構雇主給與外籍勞工有薪假參與辦理外勞管理相關活動，藉以提

升法令宣導之效果。

(2) 勞資爭議案件分析：爭議案件211件，結案率100%，非爭議諮詢案件1096件，離境驗證(終止契約)542件。

(3) 檢舉案、申訴案處理情形：針對檢舉案、申訴案及1955專線派案件採查察暨諮詢人力輪案專人處置，避免遺漏與疏失方式進行查處，減少橫向溝通不足之缺失，且提高處理案件時效及品質。

2. 外勞查察作業依據「機動性查察作業流程表」落實執行。

3. 在辦理職業訓練就業服務率上相較去年有成長，防制就業歧視、求職防騙宣導、執行率都有提高，很值得肯定。

4. 在外勞管理部分，查察違法外籍勞工與去年相比有提高結案率。

5. 在外勞管理爭議案件，協調會是由科長親自主持，確實了解勞資及協調問題。

二、綜合建議

(一) 建議加強職訓班結訓後，未就業學員和就業服務的連結，建置更緊密的橫向聯繫機制以提升就業率。

(二) 建議針對轄內企業儘可能試著開辦產學合作班，以企業需求開辦課程，讓參與學員結訓後，可順利進入企業就業。

(三) 104 年度核定補助金額的執行率為 75.12%，建議應可再加強提高執行率以落實勞動部就安基金的精神。

(四) 因女性勞動力逐年提高，建議加強就業職業訓練，可針對女性、家暴婦女及中高齡者開辦更多職訓課程，除了傳統式的訓練外，因就業市場的改變，應思考具前瞻性的職業訓練課程。

(五) 在職業訓練上所設計的滿意度問卷調查，普遍著重在就業、證照部分，建議職業訓練應關注產業界、雇主服務，以掌握實際就業服務需求。

(六) 就業服務「青年職涯探索活動講座」因有非常完善的宣導，出席人數多少，滿意度問卷調查能夠百分百的問卷回收，建議未來在滿意度問卷能

增加建議改善事項與具體收獲，對日後辦類似活動有助益。

- (七) 在失業者職業訓練結訓後就業率 62.03%，全國平均 7 成，應加強改善。
- (八) 職業訓練部分，在產學合作部分仍嫌不足，目前多與職業工會、補習班合作，建議宜加強產學雇主與同業公會合作，而非職業工會。
- (九) 在就業服務，台灣就業通網站宣導實體績效不明確，建議致力推動宣傳「台灣就業通」具體運用率，與成長狀況以彰顯執行績效。
- (十) 對於職業訓練預算執行率不高，很多課程偏重在 7~8 月份開班，因太多班別同期間開辦，導致班別分散廣宣，造成有班別招生人數不足，建議在期程上提前辦理採購作業，並均勻分配在各月份開班，使招生更順利，避免資源浪費，以利民眾參與更多職業訓練。
- (十一) 有部分班別如商業專業平面設計實務班、室內及商業設計人才培訓班，學員結訓率僅約 80%，建議強化學員甄試及訓練期間輔導工作。
- (十二) 建議可採產訓合作的精神辦訓，即在規劃階段先行徵求合作之實際工作職缺，對於由合作企業直接僱用結訓學員，以提高訓後就業率成效。
- (十三) 在建議事項中提出，為增進各縣市政府承辦人員業務規劃及執行能力，待計畫考核後，署內會再辦理兩天一夜觀摩學習活動，讓縣市承辦人可互相學習別人的優點及辦訓能力學習機會。
- (十四) 外勞相關法令宣導期程多於下半年或第四季辦理，建議提前或規劃其他可於上半年加強宣導之替代措施，避免上半年法令宣導資源及資訊不足之問題。
- (十五) 雖有建立與移民、警政機關及 NGO 之聯絡網絡，但多以非正式會議之溝通為主，建議可定期召開聯繫會報討論合作分工或特殊個案研討會議，以強化合作分工效能。
- (十六) 對於外勞安置單位訪視期程的改善並提前，建議可再精進，以即時掌握被安置外勞於安置單位之生活與相關狀況。
- (十七) 在就業服務部分，特定對象就業促進活動多落在 11 月份，建議可以分散時間及提前辦理。

- (十八) 相關就業歧視防制、防騙之廣宣宣導，市府多與基隆就服中心合作，建議可增加座談會等實體性宣導，與當地就業機構聯結合作。
- (十九) 就業服務計畫多偏重於求職前端之宣導活動，未來勞動市場有缺工問題，建議可以橫向連結經建部門，了解產業狀況，辦理就業市場調查或雇主缺工狀況。