

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

臺東縣政府考核報告

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	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%)：

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

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%)：

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

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。臺東縣政府於 7 月 20 日進行，其考核等第結果如下：

一、臺東縣政府 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%		
優等	甲等	甲等	乙等	甲等	甲等

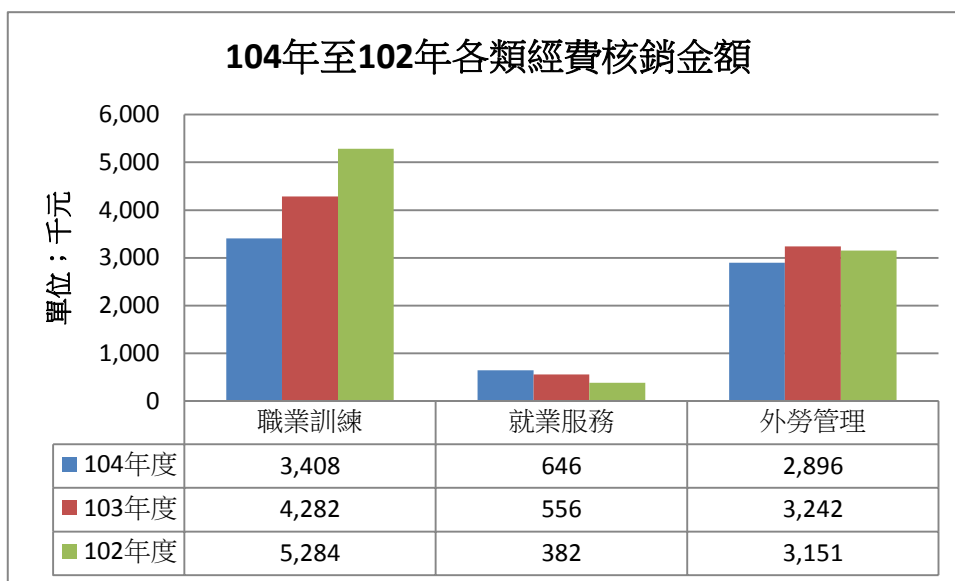
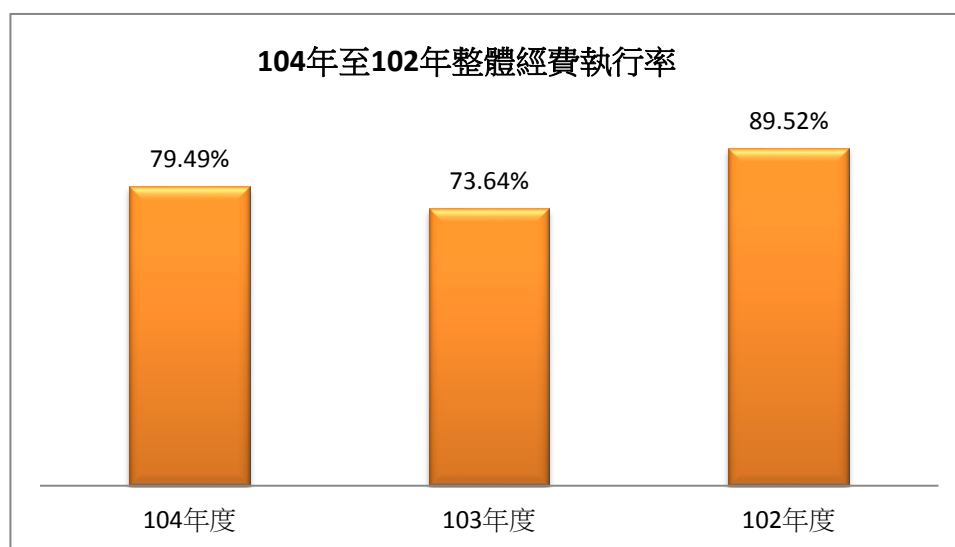
二、臺東縣政府 104 年度至 102 年度各項指標等第比較

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%								
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	甲 等	優 等	甲 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年度核定就業安定基金預算8,849仟元，核銷7,034仟元，執行率79.5%。其中，職業訓練分配4,947仟元，核銷3,408仟元，執行率68.89%；就業服務分配740仟元，核銷646仟元，執行率87.3%；外勞管理分配3,069仟元，核銷2,896仟元，執行率94.36%。

另根據資料顯示，臺東縣政府近三年經費使用率以102年度為最高達89.52%，而就核銷金額來看，104年就業服務核銷金額較前二年高，其中以102年之職業訓練部分核銷金額最大。



第三節 訪視考核報告說明

一、職業訓練

- (一) 建立辦理失業者職業訓練計畫之規劃標準作業流程與規範。
- (二) 專案委託辦理 104 年臺東縣就業市場發展趨勢與職訓需求調查研究，以為規劃職訓班別參考。
- (三) 開設 5 班，分別於 5、6、7、12 月開班，目標人數 150 人，開訓人數 142 人，結訓 135 人，目標達成率 92.78%。
- (四) 學員訓後就業率 84.1%，相較 103 年度 77.8%，提升 6.2%。
- (五) 對訓練單位不定期訪查率 180%，相較上(103)年度平均訪查率 164.3%，提升 15.7%。
- (六) 學員滿意度 91.39%，相較上(103)年度 83.42%，提升 7.97%。

二、就業服務

- (一) 104 年辦理返鄉就業計畫-臺東好就業，受益人數 2,000 人，留下意願調查表 330 人。
- (二) 共辦理縣外就業博覽會 6 場，分別是：
 - 1. 3 月 7 日 桃竹苗分署-就業博覽會(桃園多功能藝文園區)
 - 2. 3 月 21 日 高屏澎東分署-屏東就業博覽會(屏東縣體育館)
 - 3. 5 月 16 日 北基宜花金馬分署-就業博覽會(臺大體育館)
 - 4. 6 月 28 日 中彰投分署-(中友百貨)就業博覽會
 - 5. 7 月 4 日 北基宜花金馬分署就業博覽會(臺北花博會場-圓山捷運站)
 - 6. 8 月 15 日 高屏澎東分署(高雄國際會議中心)
- (三) 辦理校園就業宣導講座 1 場次:5 月 7 日屏東美和科技大學。
- (四) 配合臺東就業中心辦理臺東地區就業媒合活動共 8 場次：
 - 1. 1 月 22 日
 - 2. 3 月 19 日
 - 3. 6 月 4 日
 - 4. 7 月 2 日

5. 8 月 6 日
6. 11 月 12 日
7. 12 月 4 日
8. 12 月 5 日。

(五) 辦理創業研習活動並宣導(就)創業服務 2 場次：

1. 6 月 8 日勞動部勞動力發展署高屏澎東分署與縣府合辦創業入門班-受益 89 人次。
2. 6 月 12 日-14 日勞動部勞動力發展署高屏澎東分署與縣府合辦創業進階班-受益 53 人次。

(六) 配合「暑期保護青少年—青春專案」防制青少年被害—防範求職防騙宣導，針對轄內事業單位進行例行勞動檢查，共 562 件。

(七) 製作並發放求職防騙宣導資料:共製作宣導資料 1,000 份、DM 摺頁 2,000 張、宣導布條、海報及展架。並運用傳播媒體(網頁、跑馬燈、臉書及跑馬燈、平面媒體報紙及電臺廣告)擴大宣導。

(八) 辦理求職防騙宣導會活動 4 場次:5 月 4 日、6 月 11 日、10 月 7 日、10 月 21 日分別假臺東商校、公東高工、關山工商、臺東專科辦理，參加 984 人次。

(九) 辦理就業歧視防制事業單位例行勞動檢查 62 件，另，製作宣導資料 600 份、DM 摺頁 600 張。並運用報紙及廣播傳播媒體加強宣導。共辦理兩場次宣導會：

1. 8 月 28 日/勞工育樂中心，參與學員 100 人。
2. 9 月 25 日配合勞動部辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，參與學員 100 人。

三、外勞管理

(一) 配置藍領外勞訪視員 4 人(無白領訪視員)，總查察加權案件數 2,269.5 件；其中藍領外勞查察案件(未加權) 2,189 件，相較上(103)年度藍領外勞查察案件(未加權) 1,622 件，增加 567 件，增加率 34.9%。

- (二) 總查獲違法加權案件數總計 64 件，其中，查獲藍領外勞違法案件 8 件；查獲違法案件並依標準製作紀錄 8 件，總計查獲藍領違法外勞案件 16 件。相較上(103)年度查獲藍領外勞違法案件 6 件，增加 2 件，增加率 33.3%。
- (三) 受理外勞爭議案件 79 件，結案案件 79 件，相較上(103)年度受理外勞爭議案件 57 件，結案案件 57 件，各增加 22 件，增加率 38.6%。
- (四) 配置外勞諮詢服務員 1 名，受理外勞諮詢服務總計 1,064 人次；其中，諮詢服務 1,054 人次，親自訪視 10 人次。相較上(103)年度受理外勞諮詢服務總計 1,181 人次，減少 117 人次，減少率 9.9%。
- (五) 處理外勞提前終止契約驗證案件總計 512 件，相較上(103)年度受理外勞提前終止契約驗證案件 556 件，減少 44 件，減少率 7.9%。
- (六) 於 104 年 12 月 19 日辦理一場次『促進外籍配偶與大陸地區配偶就業服務計畫活動』，受益人數 80 人。

第肆章 結論與建議

一、綜合評量

與上年度相比，業務推展進步之處

- (一) 職業訓練：學員訓後就業率84.1%，較上(103)年度77.8%，提升6.2%；不定期訪查率180%，較上(103)年度的164.3%，提升15.7%；學員滿意度91.39%，亦較上(103)年度83.42%，提升7.97%。
- (二) 就業服務：辦理返鄉就業計畫-臺東好就業，受益人數高達2,000人，留下意願調查表330人；分別至桃園、屏東、臺北市、臺中市及高雄市配合辦理縣外就業博覽會6場次，有效吸引青年返鄉服務。
- (三) 外勞管理：藍領外勞查察案件（未加權）1,622件，較上(103)年度增加率34.9%；藍領外勞違法案件6件，較上(103)年度增加率33.3%；處理外勞爭議案件57件，較上(103)年度增加率38.6%。

二、綜合建議

(一) 職業訓練

1. 訓後勞保勾稽率，應比較 103 年及 104 年的比率，可清楚瞭解是否成長。
2. 每年花費委託調查在地產業與就業市場人力需求結果，可相較 104 年，於今(105)年無法達成的部分提出說明，由委員協助提出改善或調整意見。另，調查結果期程建議提早，尤其初步報告可作為提出新年度計畫的參考與佐證資料。
3. 臺東為農業大縣，職訓職類著重在餐飲業，農業部分以網路行銷平臺建置為主，未來考慮規劃農業培植職類相關訓練課程。
4. 宜配合縣府推動觀光旅遊產業發展活動(如：熱氣球活動)，加強職業訓練(如：民宿經營、導覽解說)課程規劃。
5. 104 年度開班的 6 班中，有 4 班集中在臺東市，過於集中，建議資源宜分散於其他鄉鎮(如：成功、池上等)。
6. 開班訪視中同時進行滿意度及意見調查，但未針對不滿意項目立即處

理並進行分析比較。

7. 職訓類別與就業關聯度不足，認定上建議以結訓學員就業之工作內容或性質作為實質之認定；勞保勾稽比率雖有進步，但仍偏低，建議持續加強。又，為提升訓後就業率、職訓與就業關聯性及就業薪資等，建議可推動「產訓合作」之訓練模式，透過與企業合作辦訓，提升訓練成效。
8. 職業訓練與就業服務之經費分配失衡，就業服務所佔經費比例偏低。
9. 宜加強縣內高中職及國中學生職涯輔導工作，尤其職業性向或興趣測驗，提供選系參考暨加強青年返鄉服務觀念。
10. 職業訓練著重區域平衡及資源分配，宜加強運用在地公益團體資源(如：嚴長壽的公益平臺協會)，有效推廣職業訓練及就業服務相關工作。
11. 可結合轄區高職學校資源，成為推動職業訓練最佳夥伴。
12. 新住民、婦女技能訓練課程，可比照失業者職業訓練，請承訓單位提供後續就業輔導工作。

(二) 就業服務

1. 就業服務業務執行的調查資料非常豐富，仍應加強後續成果統計分析，以作為未來業務改進及加強參考。
2. 針對臺東好就業返鄉就業計畫，可針對有返鄉就業意願青年，持續提供在地就業相關資料，並進行後據追蹤輔導，以促成返鄉就業的具體作為。
3. 建置「臺東好就業，幸福小神通」就業資訊系統，點擊率約有 2 萬多次，惟網站內容及特色宜再強化，並思考與實體就業服務通路連結，提供網實整合型服務。
4. 就業小神通應力求資訊的完整性、即時性，並應提供求職者聯絡窗口，抑或轉介臺東就業中心服務，以提供求職者完整服務。
5. 辦理徵才活動除活動前廠商服務，求職者就業諮詢外，於活動後尚需對未媒合成功者，提供關懷及追蹤服務，如評估辦理徵才活動的必要

性，請一併思考。

6. 無論是返鄉就業、防制就業歧視業務、求職防詐騙宣導等活動，宜進行效益分析與評估。

(三) 外勞管理

1. 外勞查察紀錄多屬例行性，未見其差異化，未來可再深入與顯示接受查察或諮詢對象內容之差異化。
2. 外勞申訴爭議個案登記表之申訴事由記載，宜再加強紀錄外勞申訴內容，宜就違法部分先行派員調查，確認裁罰或限期改善後，再進行勞資爭議協調。
3. 執行外勞管理同仁，宜積極參與勞動力發展署或分署辦理相關勞資爭議處理之訓練課程，以強化相關技能。
4. 勞資糾紛或外勞安置轉換之處理過程，若產生雇主需轉換外勞訴求，應即時處理，以縮短外勞安置與補助期間，並保障外勞工作權益。

(四) 一般性

上年度建議事項改善情形與結果之敘述在報告中過於籠統，宜以量化資料顯現，可一目瞭然原建議事項是否已確實改善或無法改善之原因。