

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

連江縣政府考核報告

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	18

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%)：

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

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%）：

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

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。連江縣政府於 7 月 1 日進行，其考核等第結果如下：

一、連江縣政府 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	—	—	乙等	丙等	乙等

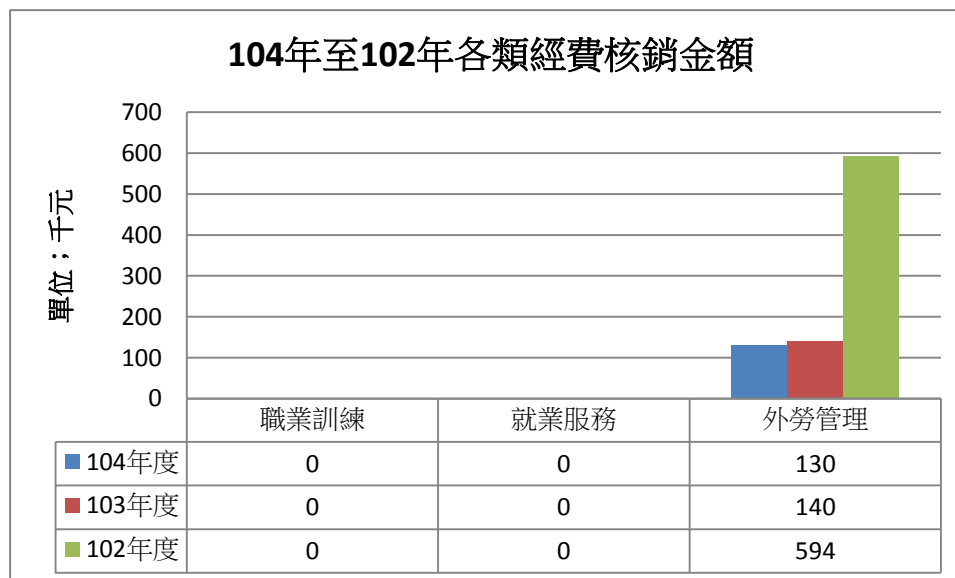
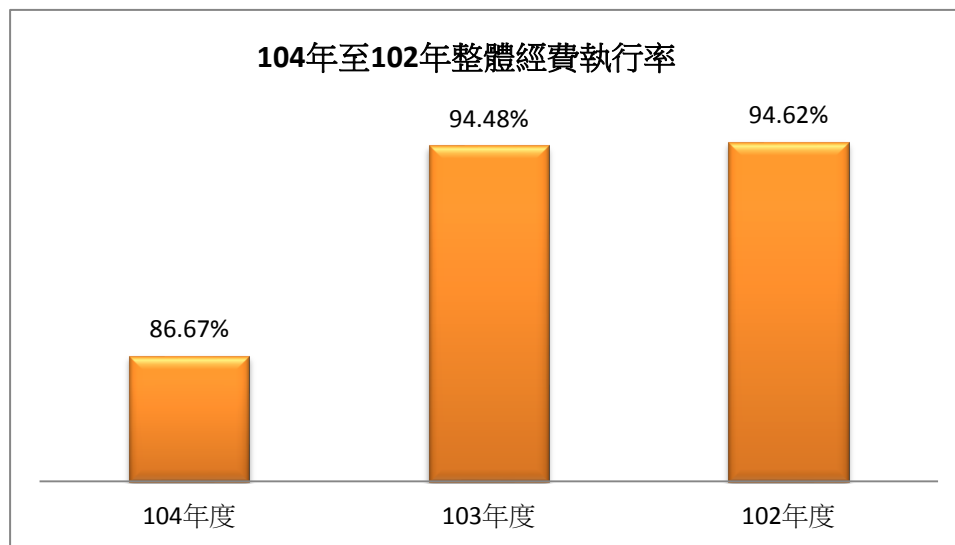
二、連江縣政府 104 年度至 102 年度各項指標等第比較

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	—	—	—	—	—	—	乙 等	丙 等	乙 等	丙 等	乙 等	甲 等	乙 等	乙 等	乙 等

第二節 經費使用概況

104 年核定就業安定基金預算 150 仟元，核銷 130 千元，執行率 86.7%。外勞管理分配 150 仟元，核銷 130 仟元，執行率 86.67%。（由於承辦人員異動，新進同仁薪資較原列經費較低所致）。

另根據資料顯示，連江縣政府近三年經費使用率以 102 年度為最高達 94.62%，而就核銷金額來看，104 年外勞管理核銷金額較前二年減少。



第三節 訪視考核報告說明

一、外勞管理

- (一) 配置外勞諮詢員 1 人兼辦外勞查察業務，104 年度藍領外勞總查察案件（未加權）122 件，相較上(103)年度的 139 件，減少 27 件，減少率 19.4%。
- (二) 全年度無違法案件數，相較上(103)年度的 1 件，減少率高。
- (三) 處理度勞資爭議案件計 19 件，相較上(103)年度的 15 件，增加 4 件，增加率 26.6%。
- (四) 受理外勞電話諮詢服務 34 人次，相較上(103)年度的 42 人次，減少 8 件，減少率 16%。整年度無親自訪視人次。
- (五) 處理外勞提前終止契約驗證案 12 件，相較上(103)年度 23 件，減少 11 件，減少率 47.8%。
- (六) 受理 1955「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」19 件，相較上(103)年度的 11 件，增加 8 件，增加率 72.7%。

第肆章 結論與建議

一、綜合評量

(一) 與上年度相比，業務推展進步之處：

勞資爭議案件及 1955 諮詢保護專線均有成長。惟藍領外勞、違法案件查察、電話諮詢服務、提前終止契約驗證案件等均較上(104)年減少。

(二) 運用有限人力辦理查察案件，在諮詢服務方面有很大進步，殊屬不易。

(三) 配合連江縣政府推動觀光旅遊產業政策，特於臺北松山機場辦理「馬祖青年返鄉宣導活動」，值得讚許。

二、綜合建議

(一) 今年對於去年度訪視委員所建議事項之改善情形，並未詳細說明其改善狀況；例如已針對建議改善的漁工訪視次數及安排外配通譯人才協助訪視等情形，宜在資料中呈現。建議針對今年委員相關建議，應於明年綜整提出改善狀況，才能有所改進與成效。

(二) 執行專案工作人員可透過網路、書籍或晉級考試有效提升專業素質，以提升工作效率。

(三) 建議未來研擬職業訓練與就業服務相關計畫，全力推動縣府勞動相關績效，且外部資源整合可再加強。

(四) 建議參考屏東縣政府辦理燕南飛計畫，鼓勵青年返鄉從事農業，提供農事訓練、農地提供、技術指導及行銷通路等協助措施，可前往交流取經，作為後續推動就業服務與職業訓練規劃的參考。

(五) 已建立與移民、警政及 NGO 相關單位聯繫機制，建議可規劃召開聯繫會議，了解彼此角色、功能與合作分工方法。

(六) 外勞查察資料係由縣府自行建立資訊系統，建議一併登錄勞動部建立之查察諮詢系統，以利資料整合。另，外勞查察案件分類處理機制可再加強，應以未來目標、相關資源等做出管理架構，亦可掌握與整理哪些資源及方向可運用，並做重點處理。

(七) 可運用相關資源，適時讓外勞事務同仁參與勞資爭議協調或調解之訓練

課程等，以增加相關經驗與能力。

- (八) 轄內雖無私立就業服務機構致無法建立訪視紀錄，但為確實了解仲介服務品質，建議仍可視相關仲介機構至馬祖訪視雇主及外勞時，適時參與。
- (九) 未來對於職業訓練的服務規劃，可針對馬祖觀光旅宿業的人力需求，並建立職前及在職訓練的工作項目。
- (十) 未來對於就業服務規劃，可先瞭解外配及陸配之需求，給予就業支持之服務，亦可與部分學校合作建立職涯輔導機制。
- (十一) 加強與觀光局、教育局及建設局之橫向連結機制，強化職訓及就服之服務措施，如：與漁會合作。
- (十二) 對於提升連江縣民眾資訊傳遞功能部分，應鼓勵其參與加入勞動部「台灣就業通」之會員，以利求職者獲得更多訊息。
- (十三) 目前技檢相關職類較為繁雜，建議連江縣政府可朝單一的職類發展，如：移動式啟動機、堆高機人員、焊接職類等基礎訓練來鼓勵民眾參與。