

# 勞動局 106 年度施政績效報告

## 壹、願景及任務

### 一、願景：福利城市-就業安全-勞工權益保障。

協助民眾在地就業、提供充分的就業機會及合宜的勞動環境是本府責無旁貸的施政目標，為加強失業者及弱勢族群的就業能力，本府推動多元化就業服務方案；為和諧勞資關係，穩定生產秩序，特別加強職場勞動條件及安全衛生檢查，並設立勞工權益基金提供勞工相關補助及開辦勞工學苑，提供勞工朋友終身學習之機會；另推動勞資爭議調解機制，迅速有效解決勞資糾紛；鼓勵工會團體辦理勞工教育及休閒育樂活動，提升勞工知能並紓解勞工工作壓力；另加強外勞生活訪視及諮詢並辦理外勞母國節慶休閒活動，以增進勞工福祉。

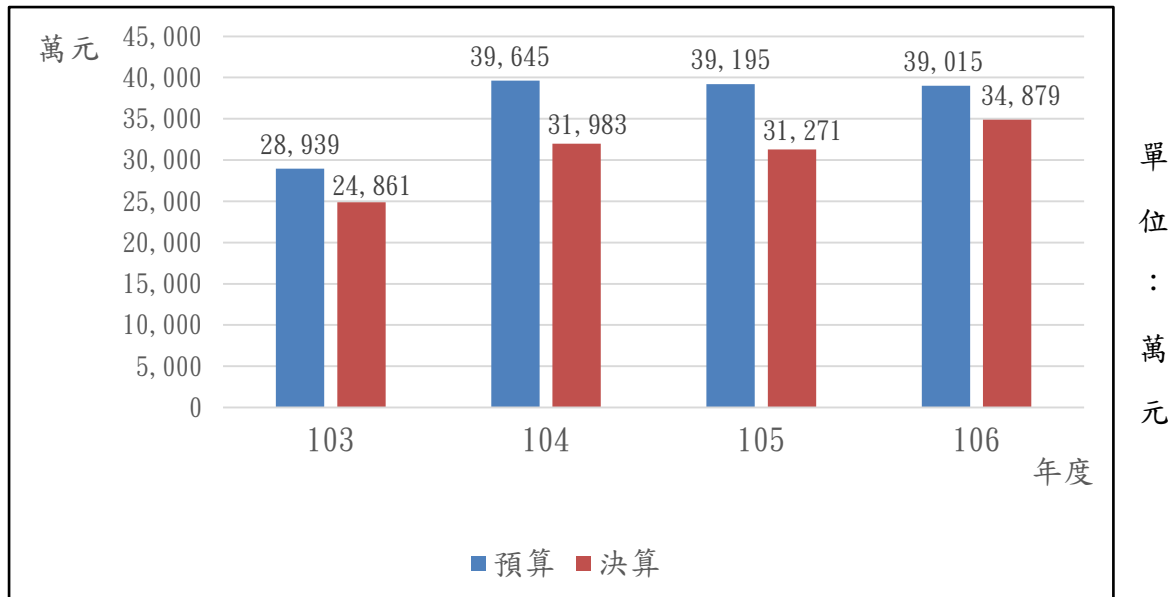
藉由建立本市職業安全衛生文化，以及加強勞動條件檢查與輔導，督請雇主提供合宜的工作條件與環境，並創造多樣化之就業機會，促使桃園成為樂活第一、工安第一及就業第一的新都市。

### 二、任務：

- (一)和諧勞資關係，推動勞資合作；健全工會業務，保障勞工權益。
- (二)落實勞動法令，建立合宜的勞動條件。
- (三)加強辦理身障者職業重建，協助其適性就業，並提升身障者就業率。
- (四)提供勞工朋友終身學習之機會，並倡導勞工良好學習風氣，豐富生活內涵，優化勞工職場競爭力。
- (五)落實執行外籍勞工訪視、加強查察非法外勞，保障合法外勞的工作權益。
- (六)提供充足就業機會，強化就業服務。
- (七)落實勞動條件檢查與輔導，改善不合理的勞動條件，保障勞工權益；積極建立本市職業安全衛生文化，降低職業災害發生率。

## 貳、近 4 年預算及人力

### 一、近 4 年預、決算趨勢(單位：萬元)



預算數/年度		103	104	105	106
公務預算 (市預算)	預算	14,478	23,264	23,006	23,708
	決算	13,080	18,308	18,611	21,114
身心障礙者就 業基金	預算	9,481	10,087	9,631	9,361
	決算	8,874	8,877	8,331	8,502
勞工權益基金	預算	4,980	6,294	6,558	5,946
	決算	2,907	4,828	4,329	5,263
合計	預算	28,939	39,645	39,195	39,015
	決算	24,861	31,983	31,271	34,879

## 二、預、決算趨勢說明：

### (一)預算增減原因分析

#### 1. 公務預算部分：

103至105年度預算增列之原因主要係員額人數增加及增加104年度改制直轄市所需之輔助勞工建購及修繕住宅貸款利息貼補經費。106年度較105年度預算增列之原因主要係勞動部補助辦理「105年度督促事業單位遵守勞動條件相關法令實施計畫」惟未及於納入105年度預算，故以墊付款項先行支用，並於106年度進行帳務轉正。

#### 2. 特種基金—身心障礙者就業基金部分：

104年度較103年度預算增加主要係因多項業務計畫同時申請就業安定基金補助，

103 年度採就業安定基金補助 60%本府自籌 40%方式辦理，104 年度為就業安定基金補助 50%，本府自籌 50%，因此略增。105 年度較 104 年度預算減少 455 萬 8,000 元主要係因核發進用身心障礙者超額單位獎勵金之金額由原獎勵基本工資三分之一調整為新台幣 5,000 元，因此減列獎勵費用，另 105 年度無更新電腦設備之需求也無購買交通運輸設備因此亦無需編列設備費用，因此 105 年度預算略減。106 年度較 105 年度預算減少 270 萬 5,000 元主要係考量 104、105 年支出情形調整編列並撙節預算，同時申請就業安定基金補助。

### 3. 特種基金—勞工權益基金部分：

本市係工商大市，轄內公司、工廠營運艱辛，恐造成勞工家庭遭逢經濟危機，故本府積極研議加強失業勞工之扶助措施，以防範失業後接踵而來之社會問題。本府為保障勞工權益，增進勞工福祉，勞工權益基金主要營運計畫執行重點項目包括：職業災害慰問金、勞工訴訟裁判費及律師費補助、勞工訴訟期間生活補助、裁決事件律師代理酬金、關廠歇業勞工生活補助金及職業災害緊急慰助費等。103 年度法定預算數編列 4,980 萬元，因推動青年安薪就業讚計畫，預算編列增加 1,897.6 萬元；104 年度法定預算數編列 6,294.3 萬元，因提高職業災害慰問金補助金額，推動勞工安全衛生在地扎根計畫及開辦勞工學苑，且擴大辦理青年安薪就業讚計畫，預算編列較前一年增加 1,314.3 萬元；105 年度法定預算數編列 6,558.2 萬元，因提高職業災害慰問金補助金額，及擴大辦理勞工學苑等原因，預算編列較前一年增加 263.9 萬元；106 年度法定預算數編列 5,946.7 萬元，因減少職業災害慰問金補助金額，及減少青年安薪就業讚及各項促進就業方案事業單位僱用獎勵等原因，預算編列較前一年減少 611.5 萬元。

## (二) 預、決算落差原因分析

### 1. 公務預算部分：

- (1) 103 年公務預算執行差異主要行政管理部分預算數 7,721 萬 9,000 元，決算數 6,584 萬 3,586 元，較預算數節減 1,137 萬 5,414 元，約減 14.73%，主要原因係新增員額未足額進用及撙節開支贖餘所致。
- (2) 104 年公務預算執行差異主要為行政管理計畫預算數 1 億 6,021 萬 2,000 元，決算數 1 億 1,424 萬 8,842 元，較預算數節減 4,596 萬 3,158 元，約減 28.69%，主要原因係新增員額未足額進用及撙節開支贖餘所致。

- (3) 105 年公務預算執行差異主要係行政管理計畫預算數 1 億 5,072 萬 8,000 元，決算數 1 億 977 萬 8,938 元，較預算數節減 4,094 萬 9,062 元，約減 27.17%，主要原因係人員流動率高且進用不易及本局原廳舍調整搬遷計畫配合政策變更而未執行，故執行率較低。
- (4) 106 年公務預算執行差異主要係行政管理計畫預算數 1 億 2,455 萬 6,000 元，決算數 9,943 萬 6,948 元，較預算數節減 2,511 萬 9,052 元，約減 20.17%，主要原因係 106 年度補助勞工建購及修繕住宅貸款依貸款銀行來函覈實撥付，故執行率較低。

## 2. 特種基金—身心障礙者就業基金部分：

- (1) 103 年度身障基金執行率為 93.61%，基金用途執行主要為一般行政管理 223.6 萬元，一般建築及設備 4.9 萬元，身心障礙者就業計畫 8,645.8 萬元，合計為 8,874.3 萬元，與基金用途預算 9,480.5 萬元比較減少 606.1 萬元。
- (2) 104 年度身障基金執行率為 88.00%，基金用途執行主要為一般行政管理 2,857.6 萬元，一般建築及設備 116.5 萬元，身心障礙者就業計畫 8,474.9 萬元，合計為 8,877.1 萬元，與基金用途預算 10,086.8 萬元比較減少 1,209.7 萬元。
- (3) 105 年度身障基金執行率為 90.83%，基金用途執行主要為一般行政管理 358.3 萬元，身心障礙者就業計畫 81,441 萬元，合計為 85,024 萬元，與基金用途預算 9,360 萬元比較減少 858 萬元。
- (4) 106 年度身障基金執行率為 86.50%，基金用途執行主要為一般行政管理 301.6 萬元，身心障礙者就業計畫 8,029 萬元，合計為 8,330.6 萬元，與基金用途預算 9,631 萬元比較減少 1,300.4 萬元。

## 3. 特種基金—勞工權益基金部分：

- (1) 103 年度執行率為 51.08%，基金主要營運計畫執行績效重點執行項目包括：關廠歇業勞工生活補助、職業災害慰問、勞工訴訟裁判費及律師費補助、勞工訴訟期間生活補助、獎勵本市模範勞工、勞資爭議調解業務補助、職業災害緊急慰助費等等，另為促進青年就業，推動青年安薪就業讚計畫，補助青年朋友於事業單位任職滿 3 個月、6 個月及事業單位之實際僱用情形及期間，符合條件者，給予獎勵金補助。
- (2) 104 年度執行率為 76.67%，基金主要營運計畫執行績效重點執行項目包括：勞工

經本府調解不成立而涉訟之律師費及裁判費補助、訴訟期間生活費用補助、裁決事件律師代理酬金、職業災害慰問金、關廠歇業勞工生活補助金、獎勵本市模範勞工禮券補助費、勞資爭議調解民間團體會務補助、職業災害緊急慰助費等，另為提高勞工職場安全衛生意識，推動勞工安全衛生在地扎根計畫；另為優化勞工職場競爭力，提供勞工終身學習機會，開辦勞工學苑。

(3) 105 年度執行率為 66.01%，基金主要營運計畫執行績效重點執行項目包括：職業災害慰問金、勞工訴訟裁判費及律師費補助、勞工訴訟期間生活補助金、裁決事件律師代理酬金、關廠歇業勞工生活補助金、職業災害緊急慰助費、青年安薪就業讚、勞工學苑、獎勵本市模範勞工禮券補助費、勞資爭議調解民間團體會務補助等。因本局積極推動各項就業服務措施，並加強勞動權益法令宣導，故職業災害慰問金、關廠歇業勞工生活補助金及青年安薪就業讚等補助案件量較少，另本基金為動本基金，餘絀將累積作為下年度使用。

(4) 106 年度執行率為 88.51%，基金主要營運計畫執行績效重點執行項目包括：職業災害慰問金、勞工訴訟裁判費及律師費補助、勞工訴訟律師費、裁判費補助及訴訟期間之生活費用補助、關廠歇業勞工生活補助金、職業災害緊急慰助費、青年安薪就業讚方案、勞工學苑、獎勵本市模範勞工禮券補助費、勞資爭議調解民間團體會務補助、補助事業單位辦理哺(集)乳室、托兒設施或措施等。因本局積極推動各項就業服務措施，主要係本局積極推動各項就業服務措施，如青年安薪就業讚方案等，並加強勞動權益法令宣導，惟關廠歇業勞工生活補助金案量申請較少，另本基金為動本基金，餘絀將累積作為下年度使用。

### 三、實際員額：

項目/年度	103	104	105	106
正式職員	72	80	66	77
約聘僱人員	22	65	22	22
臨時人員	140	94	89	91
合計	234	239	177	190

### 參、策略目標達成情形

#### 一、業務面向(80%)

(一) 施政目標達成度(個別性)

策略目標 (權重)	績效指標 (權重)	原定 目標值	達成 目標值	達成度 %	項目 權分	績效衡量暨達成情 形分析
一、和諧勞資關係，健全工會業務(5%)	(一)辦理勞資爭議調解業務(3%)	60%	60.79%	101.32%	3%	106年本局勞資爭議調解受理總件數計3,122件，成立1,898件，成立率60.79%。
	(二)補助各級工會團體辦理勞工教育及市級總工會辦理勞工育樂活動(2%)	100場次	149場次	149.00%	2%	106年共計補助工會團體辦理134場次勞工教育及15場次育樂活動。
二、落實改善勞動條件(5%)	(一)輔導事業單位落實勞動法令(勞動基準法、性別工作平等法、就業歧視、勞工退休準備金)(5%)	1,200家	7,746家	645.50%	5%	因應勞動基準法新修正法令以及本局增加10名勞動檢查員之人力，106年度輔導家數增加。
三、提供個別化職前準備服務，以提升身心障礙者就業(10%)	(一)職重窗口服務人數(5%)	600人	695人	115.83%	5%	12位個管員，每人至少服務50人，已開案398+舊案297=695
	(二)職訓結訓比例(3%)	75%	80%	106.67%	3%	1. 參訓183人，結訓147人(147/183)。 2. 尚有1班受訓中未結訓。
	(三)職訓學員結訓3個月後就業率(2%)	55%	74%	134.55%	2%	1. 目前已結訓滿3個月身障職訓共8班，就業80人/結訓107人。 2. 尚有7班結訓未滿3個月，仍在訓後輔導就業中
四、提供勞工朋友終身學習之機會，強化工作技能及專業知識(5%)	(一)辦理勞工進修課程，強化勞工教育(5%)	82%	87.4%	106.59%	5%	106年勞工學苑開設4個班期，開課人數總計111人，結業人數97人，學員錄訓達成率87.4%。

%)						
五、保障合法外籍勞工及雇主的權益 (5%)	(一)全年度生活管理訪視及檢查件數(2%)	18,200	23,328	128.18%	2%	詳 106 年度外籍勞工業務查查案件數統計表
	(二)提供外籍勞工勞動法令諮詢、申訴及勞資爭議處理等服務件數。(3%)	20,400	27,981	137.16%	3%	詳 107 年度外籍勞工受理法令諮詢、申訴及勞資爭議處理案件數統計表
六、提升訓後就業率及就業媒合率 (10%)	(一) 受訓目標人數達成率(2%)	76%	98%	128.95%	2%	原規劃 25 班，受訓目標 750 人，實際開班 27 班，受訓人數 738 人。
	(二)結訓學員就業率(2%)	52%	80.6%	155.00%	2%	目前查核完成為 9 班，尚有 18 班未完成就業追蹤及查核，故截至 107 年 1 月 11 日，統計就業率為 80.6%。
	(三)職缺開發數(3%)	12,000	105,806	881.72%	3%	本年度登記求才人數計 105,806 人次，因委辦中壢就業中心及桃園就業中心，較 105 年度 40,381 人上升 65,425 人。
	(四)媒合成功率(3%)	55%	73.4%	133.45%	3%	本年度登記求職人數計 38,956 人次，成功媒合 28,584 人次，媒合率達 73.4%
七、健全合宜的勞動條件，辦理職業安全衛生宣導、檢	(一)辦理勞動條件法令宣導(2%)	6 場次	34 場次	566.67%	2%	因應勞動基準法新修正法令以及本局增加 10 名勞動檢查員之人力，106 年度宣導場次增加。
	(二)實施勞動條件檢查與輔導(2%)	3,500 件次	4,929 件次	140.83%	2%	因應勞動基準法修正，針對常態性違規事業單位加強實施專案檢查及臨場輔導，並達成既定目標值。

查與輔導 (10%)	(三)加強工業區廠房工安宣導、檢查與輔導件次 (2%)	1,500 件次	1,834 件次	122.27%	2%	本府勞動檢查處自106年2月1日起,已爭取勞動部部分授權(本市12個工業區、政府公共工程及一般行業等)執行職業安全衛生檢查權,針對授權內12個工業區進行職業安全衛生勞動檢查作業,並達成既定目標值
	(四)加強營繕工地工安宣導、檢查與輔導 (2%)	1,680 件次	1,836 件次	109.29%	2%	本府勞動檢查處自106年2月1日起,已爭取勞動部部分授權(本市12個工業區、政府公共工程及一般行業等)執行職業安全衛生檢查權,針對授權內12個工業區營繕工地及政府公共工程等進行職業安全衛生勞動檢查輔導作業,並達成既定目標值。
	(五)推動職業災害個案管理服務 (2%)	160 件次	180 件次	112.50%	2%	為服務本市職災勞工,本計畫明訂個管員一年個案量為45件次,106年度桃園市政府勞動檢查處職業災害個管員4人共開案180件次,106年度已達標準。
<b>合計</b>					<b>50%</b>	

(二) 施政目標達成度(共同性)

項次	績效指標	權重	指標分數 (最高100分,最低0分)	項目權分 (指標分數×權重)
1.	重大建設計畫執行效能	8%	0	0
2.	議會案件回應性	6%	100	6
3.	陳情案件回應性	4%	100	4



4.	公文執行績效	4%	91.75	3.67
5.	資訊流通品質	8%	61.32	4.91
其他業務面向指標權分合計(最高 30 分)				18.58 分

## 二、人力面向(5%)

項次	績效指標	權重	指標分數 (最高 100 分，最低 0 分)	項目權分 (指標分數×權重)
1.	掌握員額正確性	3%	66.66	2
2.	強化人員考核管理	2%	100	2
其他業務面向指標權分合計(最高 5 分)				4 分

## 三、經費面向(15%)

項次	績效指標	權重	指標分數 (最高 100 分，最低 0 分)	項目權分 (指標分數×權重)
1.	預算執行率	8%	100	8
2.	爭取中央計畫型補助款	4%	95	3.8
3.	增加公庫其他收入	3%	50	1.5
其他業務面向指標權分合計(最高 15 分)				13.3 分

## 肆、施政績效總分及達成率

一、業務面向分數：達成度權分為 68.58 分。

二、人力面向分數：達成度權分為 4 分。

三、經費面向分數：達成度權分為 13.3 分。

四、達成率：最高可得 100 分，實際得分 85.88 分，達成率 85.88%。

## 伍、未達目標值之策略目標檢討

無未達目標值之策略目標。

## 陸、績效總評

一、業務面向：

(一) 施政目標達成度(個別性)

本局在個別性施政目標共有「和諧勞資關係,健全工會業務」、「落實改善勞動條件」、「提供個別化職前準備服務」、「保障合法外籍勞工及雇主的權益」、「提升訓後就業率及就業媒合率」及「健全合宜的勞動條件,辦理職業安全衛生宣導、檢查與輔導」等 7 大策略目標、18 項績效指標,106 年度各項績效均超出原定績效目標,更於勞動部 107 年度對 106 年度勞動行政綜合考評結果獲得直轄市組第一名,成績斐然。

## (二) 施政目標達成度(共同性)

本局 106 年度在「議會案件回應性」及「陳情案件回應性」均有最佳表現;「公文執行績效」於本府公文品質檢核評核成績為「甲等」、市府共 30 局處評比,序列第 8,將繼續策進並落實執行本局公文時效管考機制及公文管制作業宣導實施計畫。「資訊流通品質」均按季配合繳交自我檢核表,惟查有網頁連結與目標內容未盡相符及開放資料因主要欄位描述錯誤及檔案為非結構格式致有資料錯誤之情事,本局業加強督導檢視更新網站資訊,針對時效性訊息建立逾截止日期自動下架之機制,並統一本局上架開放資料格式,以掌握資訊之正確性及有效性。重大建設計畫執行效能部份,因有關新明市場 4 樓民權路側辦公室裝修工程案係配合各局處介面整合及政策變更之變更設計作業,致內部行政作業及工程履約皆需符合本府相關工程單位之規定,故行政程序及作業時間未及於預定期間內完成。

## 二、人力面向：

(一)掌握員額正確性：本項係於 105 年底進用身心障礙者 2 人因個人因素離職,並因辦理招募甄選進用人員流程耗時,致 106 年 1 月 1 日依規定須進用 5 人而不足額進用身心障礙者 1 人;現本局仍持續戮力促進身心障礙者就業,且超額進用身心障礙者,顯見本局除重視人員專業素質之提升外,亦落實政府推動促進身心障礙者就業之政策。

(二)強化人員考核管理：本項有最佳之表現係本局於 106 年度在人員考核管理部分,特別給予認真努力之人員敘獎,並依據本局訂定服務績優人員獎勵要點,持續辦理上下年度服務績優人員選拔,獲選人員給予獎狀及禮券並於公開場合由本局局長頒發,以激勵士氣。

## 三、經費面向：

106 年度公務預算為 2 億 3,708 萬元,決算數為 2 億 1,114 萬元,執行率為 89.1%,主要原因係 106 年度補助勞工建購及修繕住宅貸款依貸款銀行來函覈實撥付,故執

行率較低，而其他業務費部分之執行，確實達成合理分配資源、節約政府支出之目標。是以，為能持續提升行政效能及競爭力，本局將持續重視各方面向績效目標之達成，並訂定更多元化之績效發展指標，俾落實績效評核制度，積極達成預定之績效目標。