

拾伍、勞動部主管

勞動部主管包括勞動部、勞工保險局、勞動力發展署及所屬、職業安全衛生署、勞動基金運用局、勞動及職業安全衛生研究所等 6 個機關，掌理全國勞工行政、勞工保險、職業訓練及就業服務、跨國勞動力政策及管理、勞動檢查、勞動基金投資運用管理及監理、職業安全衛生促進及研究等業務。茲將 114 年度決算審核結果說明如次（有關歲入、歲出決算之審定及各項差異之原因分析等詳細內容，請至審計部全球資訊網/總決算審核報告/總決算審核報告查詢平台查閱）：

一、計畫實施之查核

業務計畫 23 項，下分工作計畫 30 項，包括研修勞動、就業平等相關法制，支持企業營造友善職場、研議完備勞工保險、就業保險制度，落實執行各類勞工保險業務、運用就業促進措施，協助特定對象及就業弱勢身心障礙者適性就業、推動多元職業訓練措施，培育產業所需勞動力、推動婦女再就業計畫，促進婦女重返職場穩定就業、研修職業安全衛生法規，健全職業安全衛生管理措施、建構職業災害預防與重建體系，加強職業災害預防監督與管理、強化風險管控機制，穩健提升基金收益等重要施政項目，其中已執行完成者 28 項，尚在執行者 2 項，主要係勞工保險局六都辦事處櫃檯多功能叫號系統建置暨維運、電梯汰換、立面改善工程等採購案，因規劃作業時程影響，或歷經多次流標，合約期程跨年度，須保留繼續執行。

二、預算執行之審核

（一） 歲入預算數 9 億 9,951 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 16 億 3,746 萬餘元，應收保留數 1 億 1,398 萬餘元，主要係勞工保險局、職業安全衛生署應收違反勞工保險條例、職業安全衛生法及勞動檢查法等規定之行政罰鍰，尚待繼續收取；合計決算審定數 17 億 5,145 萬餘元，較預算增加 7 億 5,193 萬餘元（75.23%），主要係勞工保險局收回以前年度溢提撥勞工退休儲金，暨職業安全衛生署收取違反職業安全衛生法及勞動檢查法等規定之行政罰鍰較預計增加。

（二） 以前年度歲入轉入數計 2 億 85 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 8,825 萬餘元（43.94%）；減免（註銷）數 341 萬餘元（1.70%），主要係勞工保險局、職業安全衛生署應收行政罰鍰，依法取得債權憑證，經核定註銷；應收保留數 1 億 918 萬餘元（54.36%），主要係應收之各項行政罰鍰，尚待繼續收取。

（三） 歲出原編列預算數 2,926 億 8,106 萬元，經追加預算 3,265 萬餘元，合計 2,927 億 1,371 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 2,920 億 7,780 萬餘元（99.78%），應付保留數 769 萬餘元，保留原因詳「一、計畫實施之查核」說明；合計決算審定數 2,920 億 8,549 萬餘元，預

算賸餘 6 億 2,822 萬餘元 (0.21%)，主要係勞動部補助職業勞工參加勞工保險及育嬰留職停薪薪資補助人數，較預計減少，暨各機關實際進用員額較少之人事費結餘。

(四) 以前年度歲出轉入數計 3,818 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 2,774 萬餘元 (72.66%)；減免(註銷)數 1,044 萬餘元 (27.34%)，係職業安全衛生署與財政部高雄國稅局合署興建所屬單位辦公廳舍營繕工程經費之結餘。

三、重要審核意見

(一) 政府為建構友善生養職場，持續推動育嬰留職停薪津貼及薪資補助政策，惟發放之津貼及補助與實際薪資水準尚有差距，且近年津貼初次核付人數未見明顯增長，允宜研謀強化育嬰家庭經濟支持力道及完善育嬰留職停薪制度，以提升國人生育意願。

政府為協助受僱者兼顧工作與育兒需求，保障育兒家庭經濟安全，於性別平等工作法第 16 條明定符合一定條件之受僱者，於子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，另育嬰留職停薪期間，得依就業保險法第 19 條之 2、公教人員保險法第 12 條第 1 項及第 35 條規定，按投保之社會保險，請領最長 6 個月之育嬰留職停薪津貼。行政院嗣考量國人生育率逐年下降，為強化育嬰留職停薪期間之經濟支持，建構友善生養環境，以提升國人生育意願，於 110 年 5 月 6 日行政院第 3750 次院會決議，修法放寬父母可同時請領育嬰留職停薪津貼，並加發 2 成育嬰留職停薪薪資補助。據統計，109 至 114 年度就業保險及公教人員保險共計核付育嬰留職停薪津貼 616 億餘元，另政府加發 2 成薪資補助共計 162 億餘元，對於育兒家庭之經濟支持已發揮一定成效。經查，依據就業保險法第 19 條之 2、公教人員保險法第 12 條第 1 項規定，就業保險、公教人員保險之育嬰留職停薪津貼給付標準，分別係按育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資、每月保險俸(薪)額之百分之六十計算，加計按育嬰留職停薪薪資補助要點、公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點規定加發百分之二十薪資補助後，現行育嬰留職停薪津貼及補助金額可達平均月投保薪資或每月保險俸(薪)額之 8 成。惟查就業保險之月投保薪資，準用勞工保險投保薪資分級表規定，有最高 45,800 元投保薪資上限之規定，對照勞動部勞工保險局(下稱勞工保險局)統計 115 年 3 月勞工保險平均投保薪資、勞工退休金平均提繳工資分別為 36,502 元、48,482 元，顯示就業保險月投保薪資與勞工實質薪資存有一定差距；另據公教人員保險法第 8 條第 4 項規定，公教人員保險之每月保險俸(薪)額，係按「本俸(薪)或年功俸(薪)額」計算，未加計專業加給及主管加給，爰公教人員之每月保險俸(薪)額約僅實領薪資之一半，導致育兒父母請領之津貼及補助金額，與實際所得相差甚遠。據勞工保險局委託辦理「113 年度就業保險費率精算及財務評估案」分析發現，育嬰留職停薪津貼之請領率，隨勞工退休金提繳工資增

加而遞減，推測影響請領意願，可能係薪資較高者，申請育嬰留職停薪津貼之機會成本較高。對照近年育嬰留職停薪津貼初次核付人數未有明顯增長，凸顯現行育嬰留職停薪津貼及補助制度，仍有精進空間。按據內政部統計，近年我國新生兒出生人數由 109 年度之 165,249 人，下降至 114 年度之 107,812 人，總生育率亦由 109 年度之 0.99 人，下降至 114 年度之 0.695 人，居全球末位，國人低生育率問題已成為國安重大隱憂。鑑於政府近年積極推動各項強化育嬰留職停薪措施，舉如自 115 年起推行育嬰留停照顧彈性化方案，開放受僱者得以「日」為單位申請育嬰留職停薪，另勞動部於 115 年 5 月 7 日列席立法院社會福利及衛生環境委員會報告業務概況，承諾研修就業保險法，將就業保險及勞工保險投保薪資上限脫鉤，俾使育嬰留職停薪津貼更貼近勞工實質薪資水準等。為期有效減輕育兒家庭負擔，經函請行政院督促勞動部儘速推動就業保險法修法事宜，及促請銓敘部併同檢討公教人員育嬰留職停薪津貼及補助標準，以完善育嬰留職停薪制度，進而提升國人生育意願。據復：1. 勞動部為保障勞工育嬰留職停薪一定期間基本經濟生活，業擬具就業保險法部分條文修正草案，增訂第 9 條之 1 規定，另訂就業保險投保薪資分級表，提高投保薪資級距上限，以增進被保險人給付權益。草案業於 115 年 5 月 28 日函送立法院審議，後續將積極配合審議期程推動修法事宜；2. 銓敘部為配合政府推動臺灣人口對策新戰略，參照行政院 115 年 5 月 28 日函送立法院審議之性別平等工作法部分條文修正草案，擬具公教人員保險法部分條文修正草案，延長育嬰（兒）留職停薪津貼期間至該子女滿 7 歲止，並參考各界建議，針對育嬰留職停薪津貼金額低於以法定最低工資為投保俸（薪）額計得之金額者，增訂補足差額之規定，以鼓勵國人生育。草案業於 115 年 6 月 15 日函送行政院同意會銜送請立法院審議。

（二） 勞動部為促進求職者薪資透明化，落實同工同酬規定，推動徵才薪資揭露門檻、同工同酬自我檢核表等薪資透明與薪酬公平措施，惟徵才薪資揭露門檻多年未調整，另同酬日連年遞延，允宜研謀檢討改進，賡續提升整體企業薪資透明程度，以確保薪酬平等，落實保障勞工權益。

世界各主要國家為建構公平職場環境，消除就業歧視，實現薪資平等，近年陸續推行薪資透明措施，包括歐盟及美國於 2023 年分別通過薪資透明指令及薪資透明法，期透過擴大薪資資訊之揭露，改善低薪、就業歧視及同工不同酬問題，實現職場平權願景。政府為保障勞動權益，消除就業不平等，於勞動基準法、就業服務法、性別平等工作法訂有相關就業平等、薪資透明、同工同酬等規範，並逐步推動各項薪資透明化措施，期促進勞雇雙方資訊對稱，消除就業薪資歧視。經查勞動部推動薪資透明及薪酬公平措施情形，核有下列事項：

1. 勞動部為促進求職薪資透明化，於 107 年修正就業服務法，明定徵才薪資揭露門

檻 4 萬元，惟近年我國最低工資及初任人員平均薪資逐年成長，該門檻未隨之檢討調整，不利確保薪資透明平等：政府為遏阻部分雇主以薪資面議為由，隱藏低薪或不利徵才工作條件等資訊，損害議薪經驗相對不足之社會新鮮人求職權益，於 107 年 11 月 28 日修正就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款規定，規範雇主招募員工時，針對經常性薪資 4 萬元以下之職缺，應公開揭示或告知其薪資範圍，違者將處罰鍰，以杜絕徵才薪資資訊不對稱情事。經查，上開徵才薪資揭露門檻之修法理由，係以是時（105 年）國人（初任人員）平均起薪 2.6 萬元、平均起薪最高行業（是時為服務業）3.6 萬元為基準，設定經常性薪資 4 萬元以下之職缺，雇主須揭露最低薪資，不得以面議方式洽談工資，以避免薪資資訊不對稱情事，影響初入職場求職者權益。惟查近年我國最低工資及初任人員平均薪資逐年成長，薪資揭露門檻 4 萬元與最低工資之倍數，已由 107 年之 1.82 倍降至 115 年之 1.36 倍（表 1），另據勞動部歷年初任人員薪資統計，初任人員薪資平均數亦由 105 年之 2.6 萬元上升至 114 年之 3.9 萬元（表 1），趨近現行薪資揭露門檻，然該條文自 107 年 11 月 30 日施行以來，迄 114 年底已 7 年餘，均未檢討調整，行政院於 113 年 10 月召開經濟發展委員會第 2 次會議，曾作成決定：「請勞動部研議修正就業服務法薪資揭露門檻，提升至最低工資 1.75 倍，即新臺幣 5 萬元。」惟截至本部查核日（115 年 4 月 17 日）止，勞動部因考量初任人員薪資及最低工資逐年調升，為兼顧制度隨經濟與薪資水準變化調整，刻正研議以最低工資數額之一定倍數作為揭示標準，相關法制研修作業尚在進行中。鑑於揭露職缺薪資資訊，有助初入職場青年求職時掌握完整薪資資訊，改善低薪等不利就業問題，促進薪資平等正義，並可縮短勞雇雙方資訊落差，降低媒合成本。為促進我國求職市場薪資透明度，保障求職者權益，經函請勞動部積極檢修可適當反映勞動市場實質薪資水準之徵才薪資揭露門檻，以消除就業薪資資訊不對等造成之就業劣勢，營造友善平權職場環境。據復：該部為因應 115 年 2 月與美簽署之「臺美對等貿易協定」，優先研修就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款禁止留置勞工護照或重要文件規定，後續將配合上開條文修正期程，另案辦理薪資揭露門檻標準之修法作業。

表 1 最低工資與初任人員薪資

年度	最低(基本)工資(元)	薪資揭露門檻對照最低工資倍數	初任人員薪資平均數(萬元)
105	20,008		2.6
106	21,009		2.7
107	22,000	1.82	2.7
108	23,100	1.73	2.8
109	23,800	1.68	2.8
110	24,000	1.67	3.2
111	25,250	1.58	3.4
112	26,400	1.52	3.5
113	27,470	1.46	3.7
114	28,590	1.40	3.9
115	29,500	1.36	

註：1. 最低工資法 114 年 1 月 1 日施行前為基本工資。
2. 資料來源：整理自勞動部網站公告資料。

2. 勞動部為落實同工同酬規定，與金管會共同推動上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊及推廣相關薪酬透明公平措施，惟我國性別薪資差距未有明顯縮減，同酬日連年遞延：依據勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付

同等之工資。」另性別平等工作法第 10 條第 1 項規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。……。」經查，勞動部為提升勞動市場薪資透明度，縮減性別薪資差距，與金融監督管理委員會（下稱金管會）共同推動上市櫃公司薪資揭露事宜，包括於上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法明訂，上市櫃公司應於永續報告書揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及變動情形，另為落實性別平等，自 115 年起，實收資本額 100 億元以上之上市櫃公司須進一步揭露員工性別薪資資訊，118 年擴大至實收資本額 50 億元以上之上市櫃公司。惟查我國以中小企業為主，據臺灣證券交易所統計，114 年完成申報 113 年度永續報告書之上市櫃公司共計 1,894 家，僅占全部企業家數 173 萬 5,220 家之 0.11%，多數企業仍未納入薪酬揭露範疇。復查，勞動部為協助事業單位落實同工同酬、薪酬公平規定，於 112 年訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」，供事業單位自我檢核落實情形，惟該檢核表未具強制性或外部稽核機制，尚無法具體評核導入運用之成效。又行政院性別平等會針對消除性別薪資差距，亦建請勞動部應研議加速擴大企業揭露性別薪資平等資訊，並積極優化「事業單位同工同酬自我檢核表」，研議納入輔導及勞動檢查機制，以擴大事業單位運用檢核表，強化企業同工同酬自我檢核及改善等。按聯合國經濟社會文化權利國際公約第 7 條規定，各締約國應確保所有工作者獲得公允工資，工作價值相等者享受同等報酬，尤須保證婦女工作條件不得次於男性，且應同工同酬。鑑於性別薪資平等乃人權基本保障，我國雖已逐步推行各項薪酬透明化措施，惟據勞動部公布「同酬日（Equal Pay Day）」新聞稿載述，114 年性別平均時薪差距 16.1%，女性需較男性多工作 59 天，換算 115 年同酬日為 2 月 28 日，較 114 年同酬日 2 月 27 日及 113 年同酬日 2 月 23 日連年遞延。為落實薪酬公平、消弭性別薪資差距，經函請勞動部會同有關部會，參酌先進國家推動經驗，廣續研謀相關策進作為，以提升整體企業薪資透明程度與性別同酬意識，落實保障勞工權益。據復：（1）金管會已發布永續報告書申報作業說明及問答集，並透過宣導及 ESG 評鑑機制，促使企業重視薪資透明議題，該部將持續協同金管會檢視上市櫃公司性別薪資揭露實施成效，並參考國際經驗及作法，逐步改善性別薪資差距；（2）勞動部自 114 年起將「事業單位同工同酬自我檢核表」納為勞動條件法令遵循訪視表之附件，於執行法遵訪視時發送，114 年至 115 年 5 月共計執行勞動條件法遵訪視業務 34,579 家次，將持續結合中央與地方資源，透過多元管道深化推廣「事業單位同工同酬自我檢核表」。

（三） 僱用勞工人數未滿 5 人之事業單位，非屬勞工保險之強制投保單位，部分有一定雇主之受僱勞工，自行透過職業工會加保勞工保險，或參加國民年金保險，甚或未有社會保險保障，損及受僱勞工權益，並增加政府社會保險費補助負擔，允宜審慎評估擴大強制納保範圍之可行性，以落實保障勞工權益。

政府為保障勞工生活，強化就業安全，暨健全職業災害保障，分別於 39 年、92 年及 111 年開辦勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險，以全方位保障勞工各項勞動權益。按勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險，分屬不同保險體制，其保險目的各異，爰投保對象涵蓋不同類型之勞動者，依據勞工保險條例第 6 條第 1 項、就業保險法第 5 條第 1 項、勞工職業災害保險及保護法第 6 條第 1 項規定，僱用勞工人數 5 人以上之事業單位，為勞工保險之強制投保單位，雇主應為所屬勞工辦理參加勞工保險，另事業單位不論僱用人數多寡，均為就業保險及勞工職業災害保險之強制投保單位，雇主應為所屬勞工辦理參加就業保險及勞工職業災害保險。經查，僱用勞工人數未滿 5 人之事業單位，雖非勞工保險之強制投保單位，惟依據勞工保險條例第 8 條第 1 項規定，雇主仍得自願為所屬勞工投保勞工保險，近年隨就業保險及勞工職業災害保險陸續開辦，因其適用投保對象為全體受僱勞工，爰部分僱用勞工人數未滿 5 人之事業單位為所屬勞工辦理參加就業保險及勞工職業災害保險時，亦同時為其辦理參加勞工保險。據勞動部勞工保險局（下稱勞工保險局）統計，114 年 8 月底勞工保險投保單位規模未滿 5 人者，共計 35 萬 2,817 家、勞工保險被保險人 77 萬 1,461 人，顯示有部分雇主自願為所屬勞工投保勞工保險，惟仍有部分勞工，因雇主不願為其投保，須另覓其他保險管道。本部經篩選 114 年 8 月底受僱於未滿 5 人事業單位，其雇主僅為其投保就業保險，且投保期間達 3 個月以上者，為有一定雇主之勞工，共計 1 萬 7,309 人，進一步比對其投保勞工保險（加保於其他投保單位、職業工會或漁會）、國民年金保險結果，自行透過職業工會加保勞工保險及參加國民年金保險者，分別為 6,513 人（37.63%）、6,266 人（36.20%），另有 2,452 人（14.17%）未參加社會保險（表

表 2 114 年 8 月底僱用未滿 5 人事業單位所屬勞工投保社會保險情形

單位：人、%、新臺幣元

投保情形		合計	透過職業工會 投保勞工保險	投保國民 年金保險	未參加 社會保險	其他 (註 1)
人數		17,309	6,513	6,266	2,452	2,078
		100.00	37.63	36.20	14.17	12.01
保險費負擔 (A)(註 2)	合計	427,969,399	271,945,999	156,023,400		
	勞工(60%)	256,781,639	163,167,599	93,614,040		
	政府(40%)	171,187,760	108,778,400	62,409,360		
保險費(A) 按一般投保 單位計算 (B)	合計	427,969,399	271,945,999	156,023,400		
	雇主(70%)	299,578,579	190,362,199	109,216,380		
	勞工(20%)	85,593,880	54,389,200	31,204,680		
	政府(10%)	42,796,940	27,194,600	15,602,340		
勞工及政府 負擔差額 (A-B)	合計	299,578,579	190,362,199	109,216,380		
	勞工(40%)	171,187,759	108,778,399	62,409,360		
	政府(30%)	128,390,820	81,583,800	46,807,020		

註：1. 包含於其他一般投保單位或透過漁會投保勞工保險者。

2. 勞工保險費以職業工會會員勞工保險月投保金額×勞工保險費率 11.5%計算；國民年金保險費（一般身分者）以國民年金保險月投保金額 19,761 元×保險費率 10.5%計算。

3. 資料來源：整理自勞動部勞工保險局提供資料。

2)。其中自行透過職業工會加保勞工保險者，因屬有一定雇主勞工，與勞工保險條例有關職業工會會員投保資格為無一定雇主或自營作業勞工之規定有間，恐衍生違規投保爭議；另參加國民年金保險者，其退休後僅能領取最低經濟保障之國民年金保險老年年金，給付條件遠不及勞工保險老年年金，甚有部分未受社會保險保障者，嚴重損及受僱勞工權益；又上開受僱勞工透過職業工會加保勞工保險或參加國民年金保險，其雇主得以合法規避應盡之社會責任，將社會保險費轉嫁由勞工及政府負擔，經核算渠等 114 年度勞工保險費及國民年金保險費，由勞工自行負擔 2 億 5,678 萬餘元、政府補助 1 億 7,118 萬餘元，如以一般投保單位加保勞工保險，由雇主負擔 7 成保險費，推估受僱勞工及政府每年可節省保險費支出近 3 億元（表 2）。按政府為保障勞工生活，自 39 年開辦勞工保險以來，已逐步擴大納保及給付範圍，另前行政院勞工委員會為保障受僱微型企業之勞工權益，於 95 年曾擬具勞工保險條例部分條文修正草案，擴大將僱用未滿 5 人事業單位所屬勞工強制納入勞工保險保障範圍，該修正案雖經立法院第 6 屆第 4 會期衛生環境及社會福利委員會第 14 次全體委員會議一讀通過，惟因朝野未有共識，修正案未順利完成三讀。鑑於 92 年及 111 年開辦之就業保險及勞工職業災害保險，已將納保範圍擴及全體受僱勞工，基於不遺漏任一勞工權益之整體觀點，為確保勞動權益公平性與勞動保障必要性，經函請勞動部積極凝聚社會各界共識，賡續評估將受僱者全數納入勞工保險強制納保對象之可行性，以落實保障全體勞工權益，並減輕政府保險費負擔。據復：1. 擴大勞工保險強制納保對象向為勞動部重大勞動政策，惟因各界仍存有疑慮，包括雇主成本恐轉嫁勞工負擔，及對職業工會運作造成衝擊，暨影響小型事業單位經營等，仍宜審慎評估；2. 僱用勞工人數未滿 5 人之事業單位，為勞工保險自願投保單位，勞工保險局積極透過多元管道宣導雇主得以自願投保方式為所屬勞工申報參加勞工保險，據統計，115 年 3 月底僱用勞工未滿 5 人之事業單位參加勞工保險共計 35 萬餘家、被保險人數 77 萬餘人。

（四） 勞動部捐助成立職災預防及重建中心，統籌辦理職災預防及職災勞工重建業務，惟該中心成立已逾 3 年，相關業務多依循舊有服務框架，各服務據點功能分散，又委託研究計畫管理機制尚待強化，允宜研謀檢討改進，以提升運作效能。

勞動部依據勞工職業災害保險及保護法（下稱職災保險及保護法）第 70 條、財團法人職業災害預防及重建中心捐助章程（下稱捐助章程）第 16 條規定，於 111 年捐助成立財團法人職業災害預防及重建中心（下稱職災預防及重建中心；設立基金為 1 億元），統籌辦理職災預防及職災勞工重建業務，並依據職災保險及保護法第 62 條第 1 項、職業災害預防及職業災害勞工重建補助辦法第 17 條第 1 項規定，由勞工職業災害保險基金（下稱職災保險基金）每年提撥經費，補助該中心辦理職災預防及職災勞工重建相關業務，據勞動部職業安全衛生署（下稱職業安全

衛生署)統計,該中心成立以來,迄至 114 年度止,職災保險基金累計捐(補)助 11 億 7,578 萬餘元(含捐助創立基金 1 億元)。經查該中心各項業務推動情形,核有下列事項:

1. 職災預防及重建中心成立已逾 3 年,惟相關職災預防及職災勞工重建體制多依循舊有之服務框架,部分業務職業安全衛生署仍委由其他法人或團體辦理,未由該中心統一事權整合資源辦理,不利行政效能之提升及業務之遂行:職業安全衛生署為辦理職災預防及職災勞工重建事務,除自有公務預算外,另運用職災保險基金辦理職災預防、職業傷病通報、職災勞工轉介及個案服務、職災勞工重建與協助職災勞工及其家屬相關事項等業務。由於政府人力有限,職災保險及保護法 111 年 5 月 1 日施行前,該署推動有關職災預防、勞工健康服務、職業傷病診治及職能復健等未涉及公權力行使之高度專業性與持續性事務,多以勞務採購方式,長年委由不同機構或團體辦理,衍生業務經驗無法傳承、專業人才無法久任等問題,勞動部經參考先進國家發展經驗,於職災保險及保護法第 70 條明定中央主管機關應捐助成立職災預防及重建中心,承接中央主管機關規劃之職災預防及重建政策,統籌辦理該法規定之職災預防及職災勞工重建相關業務,以提升職災預防及重建工作之行政效能,暨推動職場安全衛生及職災勞工協助服務業務之永續發展。經查,該中心成立後,職業安全衛生署每年均透過平台會議,與該中心研商次年度執行計畫及預算,包括該署建議辦理事項及該中心自行規劃辦理事項,並陸續將部分委託其他機構或團體辦理之業務,交由該中心統籌辦理,舉如自 113 年起將四區勞工健康服務中心業務交由該中心承接,經統計,該中心 111 至 114 年度執行職災保險基金經費分別為 1 億 5 千萬元(含創立基金 6 千萬元)、2 億 6,730 萬元(含創立基金 4 千萬元)、3 億 6,837 萬餘元、3 億 9,011 萬餘元,呈逐年上升趨勢。惟部分與該中心業務範疇相關且未涉及公權力之業務,該署仍依循舊有作法,委託其他機構或團體辦理,以 114 年度為例,職業安全衛生署共計編列職災保險基金預算 6 億 5,986 萬餘元,推動職業衛生危害評估與管理效能精進計畫等 18 項計畫,除涉及公權力執行之業務係由該署自辦外,其餘採補助或委辦方式辦理,其中委由該中心以外其他機構或團體辦理者,共計 40 案(分屬 15 項計畫)、預算金額 2 億餘元,占比達 3 成,據該署說明,其中「補助危老移動式起重機汰舊換新計畫」部分未涉公權力之業務,已規劃自 115 年起交由該中心承接,其餘計畫仍待盤點,尚無具體時程。鑑於該中心之設立宗旨,係為發揮資源整合與統一指揮效益,提升職災預防及重建業務之行政效能,為強化中心設立功能,經函請勞動部督促職業安全衛生署持續盤點目前委由其他機構或團體辦理之事項,研議交由該中心統整辦理之可行性,並強化該中心區域統籌指揮功能,加強跨機關溝通聯繫,以落實職災保險及保護法規定,建構完善職災「預防」、「保護」及「重建」服務網絡。據復:職業安全衛生署已於 114 年 12 月與該中心召開會議,盤整 116 年度委託及建議該中心辦理事項,並配合職業安全衛生法 114 年 12 月修正內容及勞動部強化職場減災行動計畫,研議逐步將未涉公權力事項委由該中心辦理。

2. 職災預防及重建中心相關組織編制架構未臻完備，各服務據點存有功能分散、無法整合提供完善預防、保護及重建服務，影響管理效率等情事，該中心為精進在地服務量能，提升管理效率，已提報組織編制暨人事管理規則修正案，惟尚未獲勞動部核定：依據捐助章程第3條規定，職災預防及重建中心之業務範圍，包括：執行職業災害預防及職業災害勞工重建相關技術服務事項；推動及執行職場健康服務、職業傷病診治服務、職能復健服務、職業災害勞工重建與個案管理服務；培訓職業災害預防及職業災害勞工重建服務專業人員；協助職業病案件資料蒐集及評估相關事項等。另據財團法人職業災害預防及重建中心組織編制暨人事管理規則（下稱組織編制暨人事管理規則）第4條規定，職災預防及重建中心設職災預防技術處、職業衛生健康服務處、職業傷病服務處、職業災害勞工重建服務處、機械設備技術處及行政管理處等6個業務處。經查，職災預防及重建中心之成立，係為承接中央主管機關規劃之職災預防及重建政策，統籌辦理職災保險及保護法規定之職災預防及職災勞工重建相關業務，該中心為整合連結在地資源，提供職災勞工及事業單位近便性與及時性之服務，於創立初始，除於北部設置該中心辦公室外，同時於中部及南部設立據點，作為初期區域量能之布局，嗣於113年承接職業安全衛生署原委外辦理之四區勞工健康服務中心業務，於職業衛生健康服務處下設四區勞工健康服務辦公室提供服務。惟查各據點或僅聚焦單一向業務職能（如：中區、東區勞工健康服務辦公室僅提供勞工健康服務業務），或僅配置部分業務處人力，執行各該業務處之職能，並由各該業務處各自指揮調度（如：臺南勞工健康服務辦公室除勞健服務人力外，配置職災預防技術處及職業災害勞工重建服務處人力；中區辦公室配置職業災害勞工重建服務處及職業傷病服務處人力），導致各服務據點存有功能分散、無法整合提供完善預防、保護及重建服務，影響管理效率等情事。該中心為整合區域服務資源，精進服務量能，已於114年7月2日第2屆第2次董事及監察人聯席會議提案討論「財團法人職業災害預防及重建中心組織編制暨人事管理規則修正案」，規劃將原北、中、南區辦公室及四區勞工健康服務辦公室等業務，整合設置北、中、南區技術服務處，以落實區域在地服務，並提升管理效率，修正案業經該聯席會議修正通過，於同年7月15日報請勞動部核准，惟迄至本部查核日（114年11月6日）止，修正案尚待勞動部核定。鑑於職災預防及重建中心成立已逾3年，為明確組織定位與業務分工，落實「職災預防在地紮根」與「個案重建服務近便性」之核心目標，經函請勞動部加速核定組織編制暨人事管理規則，並督促該中心積極推動整併轄區據點與業務功能等相關事宜，俾建構完善在地服務網絡，發揮據點設立功能。據復：該中心成立初期，採「任務編組」或「計畫導向」模式設立服務據點，惟隨著業務量能增長，因部分據點缺乏完整組織編制，致服務無法橫向整合串聯「預防」、「保護」、「重建」3大核心業務，並即時回應在地需求，該中心已將現有「區域性在地服務量能」組織架構化，整合升級為正式編制之「北、中、南區技術服務處」，於114年12月10日重行函報勞動部核准變更組織編制暨人事管理規則，該部業於114年12月22日核准變更在案。

3. 職災預防及重建中心為實務應用需要，透過委外方式辦理相關研究，惟其研究事項與勞動及職業安全衛生研究所職掌範疇類同，部分研究計畫議題關聯性頗高，相關管理機制仍待強化：職災預防及重建中心為實務應用需要，依據捐助章程第 3 條所定之業務範疇，針對職場健康服務、職災預防及職災勞工重建等事項委外進行研究，經統計，該中心 112 至 114 年度共計辦理委託研究案 19 案。另勞動部勞動及職業安全衛生研究所（下稱勞動及職業安全衛生研究所）為我國勞動及職業安全衛生專責研究機構，掌理該所組織法第 2 條規定有關勞動市場、就業安全、勞動關係、勞動條件、職業安全衛生技術及管理、職業傷病危害評估及管理等有關於勞動及職業安全衛生研究事項，經統計，該所 111 至 114 年度共計辦理研究計畫 248 案。按據職災預防及重建中心說明，勞動及職業安全衛生研究所辦理之研究計畫，著重政策與技術研究，該中心則著重將研究成果落地應用，兩者互補合作。惟查，依據勞動部勞動及職業安全衛生研究所處務規程第 4 條規定，勞動及職業安全衛生研究所設有 5 個研究組，其中職業安全、職業衛生、職業危害評估等 3 個研究組掌理職業安全衛生相關研究，包含職業安全衛生技術、職場危害預防、職業傷病危害評估等範疇，與職災預防及重建中心之研究事項類同，部分案件研究議題關聯性頗高，舉如勞動及職業安全衛生研究所 112 年辦理之「PU 泡棉業火災爆炸危害預防研究」，與該中心 114 年委託辦理之「裝修材料 PU 泡棉悶燒及爆燃危險性評估」等案，均涉及職場危險物質（PU 泡棉）之危害評估事宜。鑑於勞動部於 114 年 9 月 26 日召開之勞動及職業安全衛生研究所 115 年度研究計畫研商會議，已首度邀集該中心人員與會，共同研商該所 115 年度研究計畫方向與內容，該部會中並就「應用智慧生理監測模組進行勞工心智負荷評估研究-以長時間職業駕駛為例」1 案，建議該所發展可行之生理監測方法，並提出對應之健康管理措施，供該中心進行事業單位勞工健康服務運用，顯示雙方於研究業務之合作已有初步進展，惟為避免研究計畫關聯性過高，衍生業務分工不明及研究經費重複投入之疑慮，經函請勞動部督促研議相關分工機制，明確雙方研究職掌範疇，並加強聯繫協調整合雙方研究規劃與實務需求，俾發揮研究資源最大效益，並提升實務應用之可行性。據復：（1）為明確研究議題與範疇分工，採行「學術研究與實務應用」雙軌分工架構，勞動及職業安全衛生研究所聚焦政策與技術研究，該中心聚焦「實務應用型」工具研發；（2）為強化溝通，落實業務分工，該中心定期參與勞動及職業安全衛生研究所召開之研究諮詢專案會議，針對該所次年度研究議題交換意見，確保資源不重複投入，另該中心於研究計畫提報階段，亦邀請該所參與計畫評選或審查，確保議題具「實務必要性」及「差異性」。

（五） 勞動部為建構友善職場環境，持續推動各項支持育兒職場措施，惟員工規模 100 人以上之事業單位，仍有逾 2 成雇主未提供托兒設（措）施，或未盡契合勞工托兒需求，另彈性工時措施亦尚待推廣運用等，允宜研謀檢討改進，以協助育兒勞工兼顧工作與家庭照顧。

政府為營造友善育兒職場環境，協助受僱者兼顧工作與家庭照顧，並強化企業社會責任，於性別平等工作法第 19 條及第 23 條第 1 項明定，受僱者撫育未滿 3 歲子女，得申請彈性工作時間，另僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供托兒設施或托兒措施。勞動部配合「我國少子女化對策計畫（107 年-114 年）（下稱少子女對策計畫）」，辦理「友善職場的育兒措施」及「鼓勵民間企業參與托育服務」2 項對策，推動包括：彈性工作時間、提升雇主辦理托兒設（措）施意願，推廣新型態職場托育模式等工作，據該部統計，112 至 114 年度共計補助 1,711 家事業單位設置托兒設（措）施及哺集乳室、列支經費 9,301 萬餘元。經查執行情形，核有：1. 勞動部為鼓勵事業單位建構友善育兒職場環境，除提供經費補助外，另推動輔導事業單位辦理哺（集）乳室與托兒服務計畫，針對員工規模 100 人以上之事業單位，提供專家入場輔導，並於少子女對策計畫之「鼓勵民間企業參與托育服務」對策，訂有 3 項績效指標，執行結果，其中「雇主辦理托兒設施或措施成長率」指標，各年度雖均有成長，惟僅 113 年度達目標值，另據勞動部 114 年僱用管理就業平等概況調查，員工規模 100 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」之占比為 78.3%（設立托兒服務機構占比 1.3%、提供托兒措施占比 76.9%），逾 2 成雇主未提供托兒設（措）施；「補助雇主辦理托兒設（措）施家數」指標，各年度雖均達績效目標，且 112 至 114 年度補助金額達 9 千餘萬元，惟據該部統計，員工規模 100 人以上事業單位有提供托兒設（措）施者，其中與公、私托兒服務機構簽約提供保證入園或延長收托時間等服務之占比為 82.86%、提供托兒津貼為 15.57%、提供托兒設施為 1.57%，與勞動部 113 年度工作場所就業平等概況調查，最符合受僱者托兒實際需求為提供公托（準公托）服務或補助托育費用等，未臻契合。2. 政府為使育兒勞工兼顧家庭與工作，協助解決托兒需求，於性別平等工作法第 19 條及第 21 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求減少或調整工時，受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，亦得與雇主協商請求彈性工作時間，惟據勞動部 112 至 114 年度僱用管理就業平等概況調查，近 3 年度員工規模 30 人以上事業單位，不同意員工請求減少或調整工時之占比，仍有 1 成餘，另未滿 30 人事業單位，不同意減少或調整工時者，分別高達 5 成餘、2 成餘

表 3 事業單位同意員工減少或調整工時之請求情形

單位：%

年度	112	113	114
整體事業單位			
同意減少工時	註 1	51.2	52.8
同意調整工時		75.2	75.2
30 人以上事業單位			
同意減少工時	80.9	81.0	81.4
同意調整工時	89.6	89.9	89.9
未滿 30 人事業單位			
同意減少工時	48.6	47.1	48.9
同意調整工時	74.6	73.3	73.2

註：1. 112 年度僱用管理就業平等概況調查報告未有整體事業單位同意減少或調整工時比率相關數據。
2. 資料來源：整理自勞動部 112 至 114 年度僱用管理就業平等概況調查報告。

（表 3），因此影響受僱者申請彈性工作時間（減少或調整工時）之意願，按勞動部 114 年度工作場所就業平等概況調查，受僱者最近 1 年申請減少工時比率女性 3.8%、男性 1.1%，另申請調整工時者，因部分事業單位原即有彈性上、下班措施，爰申請比率為女性 41.9%、男性 25.5%，未申請彈性工作時間主因以「有家人、保母或托嬰中心會負責照顧」占比最高，惟仍有一定

比率，係因「擔心工作受影響」、「公司規模未滿 30 人，遭公司拒絕」、「業務屬性無法申請」或「不知有此規定」等情事。按近年來勞動部積極推動各項友善育兒職場措施及鼓勵企業提供托育設（措）施，整體職場環境已逐步優化，另該部規劃自 115 年 5 月起推動強化企業托育補助新制，預計投入 1.4 億元，期達到「雙就業、雙照顧」目標等，為落實協助受僱者兼顧工作與家庭照顧，進一步提升事業單位對育兒員工家庭之支持意識，經函請勞動部賡續審酌事業單位執行困境與受僱者需求，滾動檢討優化各項措施內涵，並加強輔導與宣導機制，俾營造友善育兒職場環境，進而提升國人生育意願。據復：1. 為支持企業建構友善育兒職場環境，自 115 年 5 月起推動企業托育補助新制，新增教保或托育人員人事費、營運費等補助項目，並提高托兒設（措）施補助上限及比率等，另研議修正性別平等工作法，增訂企業托育租稅減免機制，以提升雇主辦理托育服務意願；2. 已配合政府推動臺灣人口對策新戰略，推出友善職場育兒新政策，獎勵 200 人以下企業提供「育有 12 歲以下子女」縮減或彈性工時制度，並補助企業支付員工縮減 1 小時工時之全額工資，以減輕企業負擔。

（六） 勞動力發展署推動庇護性就業者就業力提升試辦計畫，以協助強化社會融合適應能力及提升工作技能，惟庇護性就業者及事業單位參與情形欠佳，轉銜率仍待提升，允宜加強推動辦理，俾協助就業弱勢個案回歸一般就業職場穩定就業。

依據身心障礙者權益保障法第 34 條第 2 項及第 35 條第 1 項規定，各級勞工主管機關，對於有就業意願，但就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應推動設立庇護工場，提供庇護性就業服務。勞動部為協助庇護性就業者強化社會融合適應能力及提升工作技能，進而進入一般就業市場，訂有「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」、「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」，與地方政府協力推動庇護性就業服務，並補助庇護工場籌設營運經費，以提供庇護性就業職缺及就業支持與轉銜服務，據勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）統計，各級政府 112 至 114 年度共計補助庇護工場 15 億 3,065 萬餘元，截至 114 年底止，全國共設立庇護工場 163 家、進用庇護性就業員工 2,025 人。經查，依據身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則第 8 條、補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫之「庇護工場辦理庇護性就業服務進用庇護性就業者應注意事項」第 4 點規定，庇護工場應定期為庇護性就業者辦理工作能力評估，並依評估結果及意願，轉銜至一般職場工作。惟查庇護性就業者轉銜至一般職場工作，常面臨就業技能不足、職場適應、支持系統不足等多重障礙，影響個案（包含其家長）轉銜及雇主聘僱意願，112 至 114 年度成功轉銜至一般職場就業者分別為 98 人、93 人、114 人，114 年度轉銜人數雖較往年增加，惟轉銜率仍僅 5.63%（表 4），庇護性就業員工普遍長期久任，以 114 年底在職庇護性就業員工（2,025 人）為例，工作年資 5 年以上（1,144 人）之占比高達 56.49%，顯示就業轉銜機制仍有精進空間。勞動部為加強協助庇護性就業者於一般職場融合穩定就業，於 114 年 6 月推動庇護性就業者就業力提升試辦計畫（下稱試辦計畫；執行期程自 114 年 6 月至 116 年底），透過提高就業獎勵、

強化職場支持及僱用獎

助等措施，以鼓勵事業單位釋出職場見習訓練機會或就業職缺，並增加庇護性就業員工轉銜誘因，截至 115 年 4 月 24 日止，共計 17 個地方

表 4 庇護性就業者轉銜就業情形

單位：家、人、%

年度	庇護工場家數	可提供庇護性就業職缺人數	庇護性就業者在職人數(A)	轉銜至一般職場人數(B)	轉銜率(B/A×100)
112	167	2,430	2,129	98	4.60
113	167	2,423	2,114	93	4.40
114	163	2,346	2,025	114	5.63

註：1. 庇護工場家數及庇護性就業者在職人數為該年底數據；轉銜至一般職場人數為全年數據。

2. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

政府提報計畫，其中 15 個業經勞動力發展署核定，惟執行結果，僅 21 家庇護工場、54 位庇護性就業者及 5 間事業單位參與試辦，成功轉銜 2 名個案至一般職場工作，與該署預期每年協助 100 名庇護性就業者參與試辦計畫之目標，仍有策進空間。按我國 103 年公布施行身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD）施行法後，分別於 105 年及 109 年提出 CRPD 初次及第二次國家報告，該兩次國家報告之國際審查會議結論性意見，均就我國庇護工場未能促進身心障礙者順利進入開放勞動市場表達關切，並建議應為庇護性就業者制定行動計畫。鑑於政府每年均挹注鉅額經費推動庇護性就業服務，為確實協助就業弱勢身心障礙者於社會自立，暨回應外界期待，經函請勞動部督促勞動力發展署賡續偕同地方政府協助庇護工場推動適性轉銜服務，以協助庇護性就業者順利進入一般職場，確保其勞動權益。據復：1. 勞動力發展署為提高庇護性就業者、庇護工場及事業單位參與試辦計畫之意願，自 114 年 7 月起於各市縣辦理 12 場次說明會，並蒐集與會人員意見，供作後續計畫執行之參考；2. 該署將持續蒐集參與試辦計畫各利害關係人建議，滾動檢討試辦計畫內容，俾協助庇護性就業者順利進入一般職場就業，並保障其勞動權益。

（七）勞動部及教育部為協助雙未青少年釐清生涯定向及發展職涯，持續推動相關輔導計畫，惟部分雙未青少年仍未能順利就學或就業，或推介就業後未能穩定就業，另勞動部每年規劃辦理工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查，惟雇主違規比率介於 2 至 3 成，又未滿 15 歲從事工作之兒少，或有潛藏未納管僱用黑數等情事，均待研謀檢討改進。

政府為協助 15 至 18 歲未升學未就業（下稱雙未）青少年明確生涯定向，順利重返校園或銜接就業，分別由教育部及勞動部自 106 年及 113 年起推動「青少年生涯探索號計畫」及「少年就業力準備計畫」，114 年度分別列支經費 5,676 萬餘元、389 萬餘元，另勞動部為保障兒少勞動權益，每年規劃辦理「工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查」，並於勞動基準法明文規範，僱用未滿 15 歲兒少從事工作應申請許可，114 年度共計執行專案檢查 1,852 家次，由地方政府許可未滿 15 歲兒少工作 1,347 人次。經查教育部及勞動部協助雙未青少年適性轉銜就學或就業及保障兒少勞動權益情形，核有下列事項：

1. 勞動部及教育部為協助雙未青少年釐清生涯定向及發展職涯，持續推動相關輔導計畫，惟近 3 年教育部關懷協助對象未能順利就學或就業者均逾 1 成，另勞動部推介就業後未能穩定就業者達 9 成：部分青少年由於生涯定向未明，或因不適應高中職環境，或突遭家庭變故等因素，致未升學或輟學，陷入雙未狀態，據教育部統計，每年辦理「國中畢業未升學未就業青少年動向調查」屬非客觀狀態明確無法介入（如出國、去世、移民、司法因素等）者，及已錄取高中未註冊者，予以列管扶助之雙未青少年約 2 千餘人（表 5）。經查，教育部為協助雙未青

表 5 青少年生涯探索號計畫執行情形

單位：人

項目 年度	列管需 扶助人數 (註 1)	提供關懷 協助人數 (註 2) (A=B+C+D)	不可抗力人數 (註 3) (B)	具輔導成效 人數(占比) (C)	已升學	已就業	尚待繼續關懷 人數(占比) (D)	轉銜勞動部 服務人數
112	2,350	2,666	909	1,538 (87.54%)	841	697	219 (12.46%)	46
113	2,564	2,889	859	1,729 (85.17%)	978	751	301 (14.83%)	52
114	2,046	2,346	656	1,478 (87.46%)	946	532	212 (12.54%)	55

註：1. 係指「國中畢業未升學未就業青少年動向調查」屬非客觀狀態明確無法介入者，及已錄取高中未註冊者。

2. 提供關懷協助人數，除列管扶助個案外，另包括以前年度尚待繼續關懷個案、高中職通報輟學者等。

3. 不可抗力人數，係指關懷過程發生舉如：出國、服兵役、司法因素、移民、去世、社福單位安置等。

4. 資料來源：整理自教育部青年發展署提供資料。

少年釐清生涯定向，自 106 年起推動「青少年生涯探索號計畫」，針對每年列管扶助之雙未青少年，及經高中職通報輟學者，納入計畫關懷對象，透過輔導會談、生涯探索、工作體驗、轉銜勞動部提供就業協助等措施，協助適性轉銜就學或就業，據教育部統計，112 至 114 年度關懷協助人數分別為 2,666 人、2,889 人、2,346 人，扣除不可抗力者，已成功輔導就學或就業者分別為 1,538 人、1,729 人、1,478 人，輔導成效顯著，惟仍有部分未能順利就學或就業者（表 5）。復查，勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）為協助雙未少年釐清職涯並穩定就業，自 113 年 4 月起推動「少年就業力準備計畫」，透過連結各級政府網絡，轉介曝險、有偏差行為之虞、矯正、經濟弱勢、脆弱或危機家庭等弱勢少年個案，提供跨域支持性就業服務，據該署統計，114 年度提供職涯探索輔導、職業訓練、職場體驗、轉介其他機關、推介就業人數分別為 171 人次、77 人次、220 人次、148 人次，均較 113 年度提升，其中推介就業率 67.30%（表 6），

表 6 少年就業力準備計畫執行情形

單位：人次、%

年度	就業媒合				參與職涯探索 與輔導人次	參與職業 訓練人次	參與職場 體驗人次	因有其他需 求轉介至其 他機關人次
	求職登 記人次	推介就業		穩定就業達3個 月人次(占比)				
		人次	比率					
113	194	102	52.58	10 (9.80%)	96	47	39	62
114	263	177	67.30	14 (7.91%)	171	77	220	148

註：1. 轉銜態樣包括：準備考試/升學、健康因素或服兵役等。

2. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

較 113 年度提升 14.72 個百分點，顯示計畫已具成效，惟各年度推介就業後穩定就業達 3 個月者，均未及 1 成，主要係雙未少年多處於職涯探索階段，對於生涯定向、職場認知、工作經驗、專業技能等均未臻成熟，或因缺乏完善家庭、經濟網絡支持，因而影響工作表現與留任情形，計畫轉銜就業成效有待提升。按少年因身心發展及判斷能力尚未臻成熟，較易受同儕、金錢誘惑及外在環境等因素影響，如未能及時提供協助，恐不利其順利融入社會及長期穩定發展，甚至衍生社會問題，據內政部警政署統計，我國少年（統計基礎為 12 歲以上未滿 18 歲）刑事案件嫌疑犯人數自 110 年度之 9,627 人上升至 114 年度之 15,087 人，增幅超逾 5 成。鑑於雙未青少年多同時面臨「雙低（低收、中低收）」或脆弱家庭等多重劣勢，且就業準備及職場技能相較不足，為協助其健全發展，導正並確立生涯意向，經函請勞動部會同教育部持續優化關懷輔導措施，並加強資源整合介接，以完善支持網絡，協助順利重返校園或銜接職場穩定就業。據復：（1）雙未少年處於高中職教育階段，有就業服務需求及轉介人數較少，或因職涯不明，轉介就業服務情形因個案狀況而有差異，為協助雙未少年釐清職涯方向，將持續推動職涯輔導與職場體驗等措施，以協助建立工作概念及就業準備；（2）為優化雙未少年關懷輔導措施，勞動部與教育部定期召開聯繫會議，並整合就業服務、職能提升及轉銜支持等資源，推動就業服務 e 點通轉介平台系統，以強化網絡單位轉介及跨部會資源介接等支持服務。

2. 勞動部為確保兒少勞動權益，辦理工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查，惟近 3 年度檢查結果，雇主違規比率介於 2 至 3 成，另未滿 15 歲從事工作之兒少，或有潛藏未納管僱用黑數：據勞動部勞工保險局統計，115 年 2 月底勞工保險被保險人年齡未滿 15 歲及 15 至 19 歲者，分別為 44 人、116,377 人，其中投保薪資未及最低工資者，分別為 43 人、79,363 人，逾 7 成為部分工時勞工，顯示青少年打工情形普遍，另有部分未滿 15 歲兒少受僱工作。經查，勞動部為保障青少年勞動權益，每年於暑假期間，規劃辦理「工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查」，針對較常僱用或僱用較多工讀生及部分工時勞工之業別、大專院校周邊經常僱用學生之事業單位、大型或連鎖業者直營據點、建教及產學合作機構等，施以查核，每年檢查事業單位家數約 1,800 家次。惟據勞動部職業安全衛生署統計，112 至 114 年度專案檢查結果，雇主違反規定比率分別為 30.27%、24.89%、28.02%

（表 7），違規比率仍高，主要違規項目，包括：未依法給付休息日出勤工資、未依法給予休息日及例假日、未依法加倍發給休息日出勤工資等。復查，勞動部為維護未滿 15 歲兒少身心健全發展，依據勞動基準法第 45 條第 3 項規定，訂有「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」，

依該審查辦法第 7 條第 1 項、第 13 條規定，雇主僱用國民中學未畢業，且未滿 15 歲兒少從事工作，應事先檢具資料報經地方政府許可，以確認其工作性質及環境無礙其身心健康，另勞動部

表 7 工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查結果

單位：家次、%

年度	受檢家數	違反規定家數	違反比率
112	1,804	546	30.27
113	1,800	448	24.89
114	1,852	519	28.02

資料來源：整理自勞動部職業安全衛生署提供資料。

亦得定期或不定期實施勞動檢查，以確保其勞動權益及健康福祉。據勞動部統計，112 至 114 年度地方政府受理未滿 15 歲兒少從事工作之申請許可案件共計 2,430 人次，經許可 2,405 人次，主要係從事廣播、電視演出、廣告拍攝等工作，114 年度受理申請及許可人數，為歷年之 2 至 3 倍，呈大幅成長（表 8），惟查現行許可申請係採事前審查，其後續實際勞動狀況，舉如：工作時間、工作環境、工作內容及休息安排等，雖已納入各年度「工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查」辦理，惟因勞動檢查係採抽查方式，恐無法全面確保其勞動權益；復據台灣少年權益與福利促進聯盟 2018 年「18 歲以下進修部學生勞動現況調查」，有 17% 進修部學生自 14 歲起開始工作，保守推估全國每年約有 5 千名未滿 15 歲打工少年，相較地方政府每年受理申請許可案量，恐潛藏未納管僱用黑數。鑑於兒少身心發展尚未臻成熟，對於勞動條件及自身權益認知與判斷能力相對不足，自我保護能力有限，為強化兒少勞動權益之保障，經函請勞動部加強宣導勞動權益意識，並賡續強化青少年工讀及未滿 15 歲從事工作兒少之監督檢查機制，研議提升抽檢比率之可行性，以督促事業單位落實法遵，確保就業兒少身心健康。據復：（1）自 104 年起持續增補地方政府勞動條件檢查人力，以擴增檢查量能，並針對經常僱用工讀生與部分工時勞工之業種，規劃勞動條件專案檢查，自每年 175 場次逐步調升至現行 1,800 場次，以引導地方政府調整勞動檢查重點方向及監督作為，未來將在有限人力與勞動檢查量能下，持續檢討強化兒少監督檢查規劃；（2）「工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查」採抽查方式，主要係考量部分兒少工讀或具有經濟需求，倘全面檢查，恐影響雇主僱用意願，惟兒少如有勞動條件受損之事實發生或疑慮，可透過各地方政府及該部設立之申訴或諮詢管道反映。

表 8 未滿 15 歲兒少申請許可工作情形

單位：人次

年度	申請人數	許可人數
合計	2,430	2,405
112	588	580
113	483	478
114	1,359	1,347

資料來源：整理自勞動部提供資料。

（八）職業安全衛生署委託代檢機構執行高壓氣體容器檢查作業，惟拍攝檢查照片附有 GPS 定位資料之占比未及 2 成，又部分內部檢查照片未拍攝足資辨識受檢槽體之影像特徵，允宜加強督導及完備記錄規範，以確保代檢作業之合規性及公正性。

政府為確保高壓氣體容器等危險性機械及設備之使用安全，於職業安全衛生法第 16 條、危險性機械及設備安全檢查規則第 7 條規定，危險性機械及設備，非經勞動檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查（下稱代檢）機構檢查合格，不得使用。勞動部職業安全衛生署（下稱職業安全衛生署）依據上開規定，以行政委託方式，委由中華鍋爐協會等 3 家機構，分區執行代檢業務，並透過簽訂行政委託契約，及訂定「危險性機械或設備代行檢查機構管理規則」、「代行檢查員使用定位資訊（GPS）照相暨穿戴式攝影機作業要點」等規定，規範代檢機構業務執行與人員管理等事項，暨每年規劃辦理「危險性機械及設備代行檢查機構監督計畫」，透過「代檢機構自

主查核」、「勞動檢查機構派員現場督導」、「職業安全衛生中心派員進駐代檢機構監督」等機制，以確保代檢機構依循相關法令及檢查標準執行檢查業務，據該署統計，各代檢機構 112 至 114 年度執行高壓氣體容器（屬危險性設備）檢查分別 4,660 座次、4,556 座次、4,514 座次（表 9），檢查合格率均逾 98%。經查，依據代行檢查員使用定位資訊（GPS）照相暨穿戴式攝影機作業要點第 2 點及第 4 點規定，代檢員執行高壓氣體容器檢查，於抵達或離開受檢地點及執行內部檢查時，應拍攝記錄具 GPS 資料、日期及時間之地標、檢查結果照片佐證，另據危險性機械及設備代行檢查機構監督計畫陸、四規定，各區職業安全衛生中心進駐代檢機構督導人員，應抽查代檢員執行危險性設備內部檢查，是否以 GPS 相機拍攝照片，必要時得確認代檢

表 9 代檢機構執行高壓氣體容器檢查情形

單位：座次、%

項目 年度	檢查座次	合格座次	合格率
112	4,660	4,593	98.56
113	4,556	4,502	98.81
114	4,514	4,448	98.54

資料來源：整理自勞動部職業安全衛生署提供資料。

員入、出廠時間，是否與 GPS 定位系統登錄之時間、地點吻合等。惟查各代檢機構 114 年度共計執行高壓氣體容器檢查 4,514 座次，其中執行內部檢查 3,005 座次，經本部比對各代檢機構 114 年度執行高壓氣體容器內部檢查照片（4,717 張）結果，發現附有 GPS 定位資料之照片占比未及 2 成（780 張、16.54%），另其中部分照片（42 張）之 GPS 定位與事業單位申請檢查地點相距達 1 公里以上，雖經職業安全衛生署說明，主要係相機定位功能易受檢查場所地形蔽塞、天候不佳或設備老舊等因素影響，致無法精準定位或取得定位資訊所致，該署經比對其他檢查資訊後，確認各檢查案場地點尚無疑義，惟仍顯示各代檢機構未確實依規定使用相機定位功能，留存內部檢查佐證資料，該署各區職業安全衛生中心進駐人員亦未落實督導職責；另查部分內部檢查照片僅拍攝受檢槽體之槽口，未有相關構造號碼、設備編號等足資辨識受檢槽體之影像特徵，據該署說明，拍攝內部檢查照片，係為確認代檢員執行內部檢查時已確實開啟槽口，爰未要求代檢員應記錄構造號碼等影像特徵，恐均無法確保並核證代檢機構是否落實檢查。按高壓氣體容器如製造、安裝或保存不當，極易引發嚴重火災、爆炸或氣體外洩等重大職業災害，危及勞工安全，且代檢機構 114 年度執行高壓氣體容器檢查作業，有逾半數為車載型容器，其安全性攸關公眾生命及財產安全。鑑於危險性機械及設備檢查事涉公權力之行使，為確保代檢作業品質，經函請勞動部督促職業安全衛生署持續強化代檢機構之督導與稽核，並研議檢查照片應附具足資辨識受檢容器影像特徵之可行性，以確保代檢作業之合規性及公正性，並利後續追蹤查核及可能責任歸屬之釐清。據復：1. 鑑於現行使用配發內建 GPS 定位數位相機之定位靈敏度及衛星訊號接收效能未盡理想，致部分照片未能完整留存 GPS 資訊，職業安全衛生署刻正研議以定位功能較佳之智慧型手機作為拍攝設備，並評估與現行平板行動化作業整合之可行性，以提升 GPS 資訊留存成效；2. 該署為提升檢查紀錄之完整性及可追溯性，將研議增列受檢設備辨識特徵之拍攝要求，並納入後續作業規範檢討辦理。

(九) 勞動力發展署積極推動婦女再就業計畫，近年女性勞動力參與率已有微幅成長，惟相較 OECD 國家仍有提升空間，另部分婦女推介就業後未能穩定就業，計畫核發工時調整獎勵職缺數亦未達年度績效目標，允宜督促研謀改進，以持續鼓勵婦女重返職場穩定就業，落實性別實質平等。

我國婦女因須承擔料理家務、教養子女及照顧家人之主要責任，致有部分婦女於婚育後離退職場，據衛生福利部 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告載述，有 21.6% 婦女因結婚、生育（懷孕）、家庭照顧等因素退出勞動市場 3 個月以上，其中因生育（懷孕）或照顧未滿 12 歲兒童離職者，復職比率分別為 66.5%、69.2%，均未達 7 成，平均復職間隔時間分別為 45.4 個月、60.4 個月，並隨年齡增長逐漸延長，顯示部分婦女因家庭因素離退後未再重返職場，為勞動市場潛在人力資源。勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）為促進婦女重返職場再就業，自 112 年 9 月起推動「婦女再就業計畫（2023-2026）」（下稱婦女再就業計畫），針對因家庭因素退出勞動市場 180 天以上婦女，透過就業諮詢及就業促進課程，協助就業準備及職場適應，另運用「自主訓練獎勵」及「再就業獎勵」，鼓勵精進專業技能及穩定就業，暨提供雇主「工時調整獎勵（115 年修正為職場支持輔導獎勵）」，鼓勵規劃職場支持措施，以協助婦女兼顧職場及家庭，促進穩定就業，計畫預期績效為協助婦女就業 10 萬人次、婦女勞動力參與率於 115 年達 53.5%。據勞動力發展署統計，該計畫截至 114 年底止，成功推介就業 90,600 人次、核發再就業獎勵 5,163 人次、工時調整獎勵 1,204 個職缺數、自主訓練獎勵 3,795 人次，共計列支 2 億 5 千萬餘元。經查執行情形，核有：1. 婦女再就業計畫推動以來，112 至 114 年度推介就業人數分別為 7,641 人次、38,408 人次、44,551 人次，呈逐年成長趨勢，另據勞動部統計，我國婦女勞動力參與率已由 111 年之 51.61%，逐年上升至 112 年之 51.82%、113 年之 51.95%、114 年之 52.12%，顯示計畫已發揮成效，惟與 OECD 國家婦女之勞動力參與率（2022 年之 52.9%、2023 年之 53.5%、2024 年之 53.8%）相較，仍落後 1.29 至 1.85 個百分點。另查婦女再就業計畫為鼓勵婦女重返職場穩定就業，經推介就業受僱於同一雇主滿 90 日者，即可申領再就業獎勵，惟 113 及 114 年度核發再就業獎勵者僅 5,163 人次，據該署說明，主要係公立就業服務機構視婦女就業狀況及資格條件，協助運用最適之獎勵措施，舉如五五就業促進獎勵、缺工就業獎勵、照顧服務就業獎勵等，倘加計其他就業獎勵 113 及 114 年度核發人數，有穩定就業達一定期限者僅 20,496 人次，仍遠低於該計畫截至 114 年 6 月底止成功推介就業人數 69,733 人次，顯示部分婦女推介就業後未能穩定就業。2. 婦女再就業計畫為協助有家庭照顧需求婦女就業，提供雇主工時調整（工時調整工作或部分工時工作）獎勵，惟 112 至 114 年度核發工時調整獎勵職缺數，分別僅 4 個、435 個及 769 個，均未達年度 1 千個職缺數之績效目標，據該署說明，主要係工時調整涉及產線運作及人力資源之重新調配等，致事業單位配合意願不高等情事。按行政院為落實性別平等正義，於 100 年 12 月 19 日頒布性別平等政策綱領，作為國家性別平等政策發展指導方針，其政策目標之一為整合就業與福利提升女性經濟賦權，顯示促進女性就業，

保障其經濟安全，為性別地位實質平等之重要關鍵。鑑於婦女重返職場過程，多面臨技能斷層及家庭照顧等多重就業障礙，為有效協助婦女重返職場並穩定就業，經函請勞動部督促勞動力發展署廣續推動相關就業輔導、技能建構與獎勵措施，並強化雇主參與職場支持措施之誘因，以促進婦女勞動參與，提升女性經濟賦權，落實性別實質平等。據復：1. 婦女再就業計畫自 112 年 9 月執行迄至 114 年底，推介婦女就業人數及核發各項獎勵措施均持續成長，勞動力發展署為利計畫更契合婦女重返職場需求，經通盤檢討各項獎勵措施執行情形，已於 115 年 4 月修正發布婦女再就業獎勵實施要點，放寬適用對象資格及擴大再就業獎勵措施，以支持婦女重返職場；2. 該署將持續加強宣導婦女再就業各項獎勵措施，協助雇主及有就業需求婦女瞭解相關規定，積極協助婦女重返職場穩定就業。

（十） 勞動部為因應國際情勢變化，於韌性特別預算推動支持勞工安定就業相關計畫，惟因國內就業市場受衝擊影響較小，114 年度分配預算已實現率未及 1 成，允宜持續密切關注勞動市場變化，適時啟動相關計畫（措施），以協助勞工安定就業，並契合編列特別預算因應施政迫切需要之目的。

政府為因應美國對等關稅等國際情勢變化影響，以強化經濟、社會、民眾消費及國土安全韌性措施，於 114 年 8 月 1 日制定公布因應國際情勢強化經濟社會及民生國安韌性特別條例（下稱韌性特別條例）。勞動部依據韌性特別條例規定，於 114 年 8 月 13 日訂定因應國際情勢支持勞工安定就業辦法，並針對受影響勞工，推動各項安定就業措施，相關經費以中央政府因應國際情勢強化經濟社會及民生國安韌性特別預算（下稱韌性特別預算）支應，計畫期程 114 至 116 年度，總經費 149 億 7,800 萬元，由勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）分年執行。經查，勞動力發展署於韌性特別預算「支持勞工安定就業」工作計畫項下，共計推動「支持減班休息勞工再充電計畫」等 10 項計畫（措施），114 年度累計分配預算數 30 億 2,713 萬餘元，執行結果，實現數 1 億 1,807 萬餘元，已實現比率僅 3.90%，主要係近期國際經濟情勢對國內就業市場衝擊影響較小，「減班休息勞工再充電計畫」及「僱用安定措施」等 4 項計畫（措施），申請案量較預計減少，另「失業青年訓練獎勵計畫」及「政府部門公共服務上工專案」等 6 項計畫（措施）尚未啟動所致，據勞動力發展署說明，將持續觀察勞動市場變化，配合國際經濟情勢滾動檢討，適時啟動相關計畫（措施），其中「其他支持勞工安定就業相關措施」1 項，已於 115 年度啟動，惟截至 115 年 4 月底止，已啟動之 5 項計畫（措施）之實現數為 2 億 7,144 萬餘元，已實現比率仍僅 7.51%。復查，該署於韌性特別預算推動之各項計畫（措施），部分與就業安定基金或就業保險基金既有計畫類同，僅適用對象主要為受國際情勢影響產業之勞工或企業，或放寬補助條件、標準等，舉如：強化版「僱用安定措施」補貼減班休息勞工薪資差額 7 成，較就業保險促進就業實施辦法「僱用安定措施」補貼額度（5 成）提高 2 成，加發部分由韌性特別預算支應；「減班休息勞工再充電計畫」與既有「充電再出發訓練計畫」雷同，均係補助減班休息勞工訓練津貼，惟放寬參與「減班休息勞工再充電計畫」勞工，可同時請領強化版「僱用安定措施」薪資

補貼；「勞工就業通計畫」提供僱用獎助、工作崗位訓練及職務再設計等協助措施，與既有相關措施雷同；「支援青年就業計畫」與既有「初次尋職青年穩定就業計畫」類同，僅適用對象資格由失業 90 日以上放寬為失業 60 日以上初次尋職青年，並提高尋職津貼額度，支援青年就業計畫實施後，初次尋職青年穩定就業計畫即停止辦理等，顯示就業安定基金及就業保險基金現有各項就業促進措施，即可提供勞工一定程度之協助，致國際情勢未如預期嚴峻情況下，特別預算執行數較預計減少。隨著臺美關稅談判順利完成，美國對等關稅政策對於市場之不確定性及衝擊已漸趨緩，據勞動部 115 年 5 月 18 日公布勞工行政主管機關通報因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時事業單位計 254 家，實施人數 3,319 人，相較 114 年 12 月 1 日高峰之 456 家、9,153 人，減班休息勞工人數已有下降。鑑於特別預算係為因應施政迫切需要而編列，為最大化發揮預算綜效，經函請勞動部督促勞動力發展署持續密切關注勞動市場變化，適時啟動相關計畫（措施），以協助勞工順應國際情勢變動安定就業，並契合編列特別預算因應施政迫切需要之目的。據復：1. 強化版僱用安定措施、減班休息勞工再充電計畫、支援青年就業計畫、勞工就業通計畫等，因配合景氣情勢及就業市場狀況，執行未如預期，勞動力發展署將視國際情勢變化滾動檢討，並透過多元管道宣導，俾使有需要勞工均能獲得協助；2. 「其他支持勞工安定就業相關措施」業自 115 年起委託經濟部產業發展署辦理「製造業最低工資補貼方案」，預計 115 年 5 月審核後陸續核撥款項；3. 失業青年訓練獎勵計畫、職前訓練參訓獎勵計畫、失業勞工就業獎勵、民間團體公益服務上工專案及政府部門公共服務上工專案計畫等，尚未啟動辦理，該部將持續關注國際情勢與勞動市場變化，適時啟動計畫。

四、113 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於 113 年度審核報告內列普通公務相關重要審核意見 10 項，經賡續追蹤查核實際辦理結果，均已研謀改善或依改善措施持續辦理（表 10）。

表 10 113 年度審核報告所列勞動部主管普通公務相關重要審核意見覆核辦理情形

重要審核意見標題	說明
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
（一）政府為保障勞工維持基本生活水準，自 106 年起連年調漲基本（最低）工資，並自 113 年起施行最低工資法，規範每年應定期審議最低工資及明訂審議參採指標，惟各界間有反映審議新制未盡落實，另事業單位違反最低工資規定情事仍多，允宜賡續參酌各項民生、經濟及就業指標，完善最低工資調整審議機制，並持續強化勞動檢查及裁處機制，以保障基層勞工及其家庭基本生活水準，並敦促雇主恪守法令，確保受僱勞工權益。	
（二）我國低收入戶及中低收入戶高齡人口逐年攀升，另近半數高齡家戶位居全國家庭所得 5 等分位組之最低所得組，且近 6 年高齡家庭 CPI 年增率高於全體家庭，凸顯高齡家戶之經濟脆弱程度，為預防高齡貧窮風險，允宜賡續研謀強化高齡者就業促進措施，以鼓勵並支持再就業，俾有效增裕高齡者所得，落實保障國人老年經濟安全。	

表 10 113 年度審核報告所列勞動部主管普通公務相關重要審核意見覆核辦理情形（續）

重要審核意見標題	說明
（三）基金運用局 113 年度經管各類基金整體收益數及收益率創歷年新高，惟 114 年第 1 季受美國貿易關稅政策等不確定因素影響，全球股債匯市巨幅震盪波動，基金投資運用績效未盡理想，允宜賡續妥適掌控投資風險，並審慎因應金融市場短期波動，機動調整投資策略，以降低市場震盪衝擊，確保基金投資效益長期穩健成長。	
（四）職業安全衛生署為防治職場霸凌，並回應各界對於強化職場霸凌防治法令之訴求，自 113 年 10 月起啟動修法工程，參考各國法制及綜整各界意見後，研提職業安全衛生法部分條文修正草案，增訂職場霸凌防治專章，除明確職場霸凌定義外，並強化雇主防治責任及相關申訴、調查與處理機制，草案已於 114 年 4 月 29 日函送行政院審查，允宜加速推動相關法制作業進程，並及早籌謀後續宣導及勞動檢查事宜，以全方位保障工作者身心健康及維護工作尊嚴。	
（五）政府為解決青年低薪問題及協助非典型就業青年穩定就業，整合跨部會資源協力推動多項措施，惟部分專科及學士應屆畢業生畢業後 1 年就業薪資未臻理想，另針對有轉職需求之非典型工作青年協助措施亦待研謀強化，允宜持續優化相關措施內涵，以協助青年提升職場競爭力及薪資水準，並脫離非典型就業循環。	
（六）政府積極協助弱勢及初次尋職等族群青年穩定就業，惟弱勢青年推介就業率較整體青年略低，且平均待業期間較長，另部分初次尋職青年參與計畫後未能順利求職或穩定就業，允宜協同相關部會賡續完善弱勢青年支援體系，並研謀強化初次尋職青年服務措施，以協助渠等順利銜接職場。	
（七）勞動部為配合國家政策與產業發展人才需求，提升國人就業技能水準，持續推展職能基準之發展與應用，及推動技能檢定業務，惟部分重點產業「未來欠缺人才職類」之職能基準尚待開發，且近 9 成 iCAP 認證之數位課程未引用各部會發展之職能基準或職能單元，另近年青年報名技術士技能檢定人數逐年下滑等，允宜研謀改善。	
（八）勞動部配合行政院超高齡對策方案，推動補助高齡者傳承專業技術及經驗、辦理在地化徵才活動等工作，惟補助事業單位僱用退休者傳承專業技術及經驗之目標值未具挑戰性，另補助大專校院辦理校園徵才活動，對於吸引青年在地就業之成效，亦待持續追蹤，允宜研謀優化相關績效考核及執行機制，以充分發揮中高齡者及高齡者勞動價值，並吸引青年世代回流在地就業。	
（九）職業安全衛生署為防杜作業環境空氣污染影響工作者健康，持續推動精進空品不良應變措施，並訂定相關防護指引及執行勞動檢查，以敦促事業單位落實作業環境呼吸防護措施，惟近年勞動檢查結果，事業單位違反相關規定情事仍多，另呼吸防護專案輔導量能亦待檢討提升，允宜持續督促事業單位加強改善職業安全衛生設施與工作環境，及落實呼吸防護措施，並強化高風險事業單位之監督及輔導機制，以有效降低作業環境之空氣污染危害風險。	
（十）各公立就業服務機構運用多元就業服務措施，協助低收入戶及中低收入戶民眾就業，有助經濟脆弱家戶增加收入並改善經濟困境，惟間有求職個案未能順利就業，或因家庭照顧及個人就業意願偏低等因素而未就業等情，允宜賡續強化就業服務措施，並偕同社政單位持續開發潛在有工作能力個案，協助排除就業障礙，以促進就業進而經濟自主。	