

## 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 111 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，請參閱總決算審核報告第 1 冊戊篇「拾伍、勞動部主管」）：

### 一、計畫實施之查核

業務計畫 28 項，下分工作計畫 35 項，包括落實勞動基準法，保障勞工法定權益、強化企業推動友善職場措施，促進員工工作與生活平衡、健全勞工保險制度，改善勞工保險財務、建構多元投資策略，提升勞動基金長期穩健報酬、鼓勵創新創業，創造在地就業機會、協助特定對象及就業弱勢者就業、協助青年職涯發展與適性就業等重要施政項目，其中已執行完成者 26 項，尚在執行者 9 項，主要係勞動部辦公廳舍裝修統包工程，合約期程跨年度；勞工保險局核心系統整合再造案尚未完成驗收；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計畫，因招標不順及辦理變更設計，相關款項未能如期支付等，須保留繼續執行。

### 二、預算執行之審核

（一）歲入預算數 9 億 742 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 10 億 1,362 萬餘元，應收保留數 7,073 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；合計決算審定數為 10 億 8,436 萬餘元，較預算增加 1 億 7,694 萬餘元（19.50%），主要係職業安全衛生署收取違反職業安全衛生法及勞動檢查法之行政罰鍰較預計增加。

（二）以前年度歲入轉入數計 1 億 4,987 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 5,210 萬餘元（34.77%）；減免（註銷）數 2,505 萬餘元（16.71%），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 7,272 萬餘元（48.52%），主要係應收之各項行政罰鍰，尚待繼續收取。

（三）歲出原編預算數 1,808 億 8,623 萬餘元，因勞動部建置產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助資訊系統，勞工保險局補助職業工會、漁會辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務，勞工保險局、職業安全衛生署辦理勞工職業災害保險及保護法相關業務所需經費，經動支第二預備金 9,382 萬餘元，合計 1,809 億 8,006 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 1,803 億 531 萬餘元（99.63%），應付保留數 2 億 6,347 萬餘元（0.15%），保留原因詳「一、計畫實施之查核」說明，合計決算審定數為 1,805 億 6,879 萬餘元，預算賸餘 4 億 1,127 萬餘元（0.23%），

主要係勞動部辦理產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助之結餘；各機關實際進用員額較少之人事費結餘，暨按業務需要減少支付之賸餘。

(四) 以前年度歲出轉入數計 3 億 136 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 2 億 5,616 萬餘元 (85.00%)，減免 (註銷) 數 28 萬餘元 (0.10%)，主要係勞動力發展署營繕工程之結餘；應付保留數 4,490 萬餘元 (14.90%)，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計畫，因招標不順及辦理變更設計，相關款項未能如期支付，須保留繼續執行。

### 三、重要審核意見

(一) 勞工保險基金因長期存在保險費率不足反映給付成本問題，自 106 年起保費收入已不敷支應保險給付，復因我國人口結構趨向高齡化，領取老年年金人口增加且領取時間延長，暨少子女化趨勢，衝擊勞工保險世代互助之運作模式等，均致基金財務結構日趨惡化，亟待通盤檢討改善。

政府為建構勞工年金保障體系，全方位保障勞工老年經濟安全，自 98 年 1 月 1 日起實施勞工保險年金制度，由於勞工保險制度長期存在保險費率不足反映給付成本之問題，導致基金財務失衡，缺口逐年累增。經查政府推動勞工保險年金制度改革及執行各項確保基金財務永續經營措施情形，核有下列事項：

1. 勞工保險普通事故保險自 106 年起保費收入已不敷支應保險給付，基金缺口急遽擴增，允宜參酌軍公教年金改革作法暨先進國家年金制度實施經驗，研擬具體可行改革方案，並積極溝通凝聚社會共識，儘速重啟改革作業，以建構永續穩定之勞工保險年金制度，落實保障勞工老年生活：勞工保險制度長期存在保險費率不足反映給付成本之問題，為維持勞工保險財務平衡及永續發展，現行法規雖已明定勞工保險普通事故保險 (下稱勞工保險) 費率自 98 年起採「自動調整機制」，保險費率已由 98 年之 6.5% 調升至 111 年之 10.5% (均不含就業保險費率 1%)，惟仍遠低於勞工保險局 (下稱勞保局) 110 年度委託辦理「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」(精算基準日：109 年 12 月 31 日) 精算之長期平衡費率 27.83%，勞工保險

表 1 勞工保險 (普通事故保險) 基金收支餘絀

單位：新臺幣億元

年度	保費收入	保險給付	保費收支餘額(差短)	其他保險業務淨收(支)	業務收支結餘(短絀)	投資收益(損失)	本期結餘(短絀)
106	3,557.16	3,829.31	- 272.15	- 5.11	- 277.26	530.98	253.72
107	3,646.51	3,896.19	- 249.68	- 5.88	- 255.56	- 158.24	- 413.80
108	3,933.57	4,156.12	- 222.55	- 1.71	- 224.26	896.08	671.82
109	4,006.00	4,487.97	- 481.97	195.58	- 286.39	642.29	355.90
110	4,279.72	4,563.61	- 283.89	215.42	- 68.47	728.58	660.11
111	4,432.19	4,814.27	- 382.08	295.56	- 86.52	- 589.49	- 676.01

資料來源：整理自勞工保險局提供資料。

年金制度  
實施第 9  
年 (106  
年)，勞工  
保險當期  
保費收入  
已不敷支

應保險給付，其後年度保費收支均呈現逆差，109年保費收支差短更高達481億餘元，106至110年勞工保險基金整體餘絀，除107年受全球金融市場震盪影響外，其餘年度因基金投資獲有收益，尚得彌平保費收支赤字，惟111年因全球金融市場景氣低迷，截至12月底止，勞工保險基金投資虧損高達589億餘元，當年度雖獲政府撥補基金300億元，惟基金整體差短仍達676億餘元（表1），據勞保局推估117年基金餘額恐不足以支應當年給付支出，基金累積餘額將出現負值；復依勞保局委託辦理「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」110年度補充評估報告書，110年12月31日勞工保險基金精算負債為11兆6,699億餘元，扣除基金結餘8,215億餘元，未提存精算負債高達10兆8,484億餘元，潛藏負債相較106年12月31日之9兆1,103億餘元，增加1兆7,381億餘元，基金財務失衡情形日趨惡化。政府為確保勞工保險年金制度得以永續經營，於年金制度實施第4年（101年）即啟動年金改革作業，由行政院成立「年金改革小組」，針對勞工保險及軍公教退撫制度研議年金改革方案，並廣納各方意見後，勞工保險年金改革納入調高費率、降低給付、政府責任等措施，經行政院院會於102年4月25日通過勞工保險條例部分條文修正草案，同日函送立法院審議，惟因朝野未有共識，歷經2年餘仍未能於第8屆立法委員任期屆滿前完成審議；嗣各年金財務狀況持續惡化，政府於105年成立「總統府國家年金改革委員會」，以「永續、公平、正義」3大目標推動改革，各權責機關於106年間提出軍、公、教及勞工年金改革修法草案，並於106至107年間函送立法院審議，其中公務人員退休資遣撫卹法、公立學校教職員退休資遣撫卹條例、政務人員退職撫卹條例、陸海空軍軍官士官服役條例順利完成三讀，勞工保險條例則因各界仍有歧見，致未完成修法。勞動部後續雖持續召開專家學者諮詢會議，就制度調整方向、財源籌措、外界訴求及推動策略等進行意見交換，並積極拜會勞資團體，透過法令說明會及勞工教育活動傾聽各界意見，暨說明制度調整之必要等，惟截至112年1月6日止，改革作業仍在蒐集意見及溝通階段中，尚未規劃具體改革方案及推動期程。按年金改革攸關國家財務永續與世代正義，政府於106至107年間陸續完成軍公教年金改革作業，透過各項開源及節流措施，健全退撫基金財務，據各權責機關統計，軍公教年金新制自

107年7月1日施行以來，截至110年底止，因年金改革節省經費共計1,160億餘

表2 軍公教年金改革節省經費及國軍配合精簡政策挹注款納入退撫基金情形

單位：新臺幣億元

挹注退撫基金年度	合計	107至110年度年金改革節省經費				109至112年度國軍配合精簡政策挹注款
		小計	公(政)務人員	教育人員	軍職人員	
合計	1,560.96	1,160.96	482.49	616.72	61.75	400.00
109	240.77	140.77	60.74	76.01	4.01	100.00
110	386.85	286.85	119.55	155.46	11.83	100.00
111	421.69	321.69	135.00	167.38	19.30	100.00
112	511.64	411.64	167.19	217.85	26.59	100.00

資料來源：整理自公務人員退休撫卹基金管理局網站資料。

元，加計 109 至 112 年度國軍配合精簡政策挹注退撫基金 400 億元，最近 4 年度（109 至 112 年度）累計挹注退撫基金達 1,560 億餘元（表 2），且挹注金額逐年上升，顯示軍公教年金改革已有效發揮改善退撫基金財務之成效。鑑於勞工保險基金財務之健全與否，攸關上千萬名勞工權益，影響人數為軍公（政）教人員之數十倍，為確保勞工保險基金永續經營，落實保障勞工老年生活，經建請行政院督促相關部會參酌軍公教年金改革作法暨先進國家年金制度實施經驗，透過開源（逐步調高保費費率、穩定之政府挹注財源）及節流（調降所得替代率、延長平均薪資採計期間、延後請領年齡）等面向，通盤擘劃具體可行之改革方案，並積極溝通凝聚社會共識，儘速重啟改革作業，俾及早紓緩基金財務壓力，建構永續穩定之勞工保險年金制度。據復：(1) 因應勞工保險年金財務問題，行政院於 102 及 106 年二度將勞工保險年金改革草案送立法院審議，惟因涉及逾千萬名勞工退休權益，各界意見分歧，致未能完成修法，勞動部將持續蒐集溝通各界意見，以周延規劃推動期程；(2) 依國外年金制度實施經驗，政府撥補為重要措施之一，勞動部自 109 年起已連續 4 年撥補勞工保險基金，協助穩定基金流量；(3) 勞動部將賡續透過保險費率調整機制、強化納保及給付之審核、密切關注老年給付申領情形，隨時掌握財務狀況、衡酌金融市場情勢，靈活運用投資策略，以創造長期穩健投資收益等積極作為，確保制度穩定運作。

2. 我國人口結構趨向高齡化及少子女化，隨著未來勞動人口萎縮，領取老年年金人口增加且領取時間延長，勢將衝擊勞工保險世代互助之運作模式，政府除賡續促進國人生育外，允宜積極研謀提升勞動力參與率及推升勞工投保薪資等擴大勞工保險基金未來成長之可行性作法，以確保基金永續經營：年金制度能否永續經營，關鍵在於基金未來之成長與產出，近年我國人口結構趨向少子女化，國人總生育率自 73 年低於維持穩定人口結構之替代生育水準(2.10 人)起，整體趨勢每況愈下，109 年出生人數首度少於死亡人數，總人口數邁入負成長，111 年出生人數為歷年新低，僅 13.89 萬人。政府為提升國人生育率，自 107 年 7 月起推動「我國少子女化對策計畫(107 至 113 年計畫總經費 4,851 億餘元)」，期營造國人安心婚育生養環境，以達成 119 年總生育率回升至 1.40 人之政策目標，惟推動以來，我國總生育率仍由 107 年之 1.06 人，續降至 111 年之 0.87 人，未能有效反轉低生育率情勢。伴隨生育率大幅降低，我國人口結構快速高齡化，依據國家發展委員會「中華民國人口推估(2022 至 2070 年)」報告，我國已於 2018 年邁入高齡社會(老年人口占比超過 14%)，預估 2025 年將成為超高齡社會(老年人口占比超過 20%)，2060 年依賴人口(0 至 14 歲及 65 歲以上)將超過工作年齡人口(15 至 64 歲)，勞保局推估勞工保險投保人數將由最高峰 110 年之 1,074 萬人，逐年下滑至 117 年之 957 萬餘人，老年年金給付人數則由 110 年之 158 萬人，逐年增加至 117 年之 312 萬餘人，勞工保險基金扶養比(請領老年給付人數占投保人數之比率)已由 98 年之 2.42%，逐年上升至 111 年之

15.69%，推估 117 年將達 32.62%，勞工保險基金將面臨「食之者眾，生之者寡」窘境，嚴重衝擊勞工保險世代互助之運作模式；加以我國勞動市場長年存在「晚進早出」現象，據勞動部 2021 年「國際勞動統計」調查，近十年我國勞動力參與率雖緩步上升，2021 年為 59%，較 2011 年上升 0.8 個百分點，惟與全球主要國家相較，僅高於義大利 48.6%、法國 55.8%，另與勞動力參與率居首之新加坡相較，落後達 11.5 個百分點，其中女性勞動力參與率為 51.5%，僅高於義大利 40.1%，低於南韓 53.3%、日本 53.5%、新加坡 64.2%，及其他歐美國家，又 45 歲至 64 歲中高齡者族群之勞動力參與率更僅有 64.7%，為主要國家中最低，未來在少子女化及高齡化趨勢下，倘未能全面提升各族群之勞動力參與率，我國勞動力供給恐將面臨結構性之巨大萎縮。另外，我國勞動市場長期面臨薪資成長緩慢問題，政府為提升國人薪資水準，自 105 年 5 月以來，持續推動鼓勵企業加薪、調高個人所得稅相關扣除額、強化薪資透明化等各項措施，另為保障弱勢勞工基本生活，自 105 年起連年調漲基本工資，受惠薪資水準提升，勞工保險平均月投保薪資雖由 105 年之 30,454 元上升至 110 年之 32,758 元（7.57%），惟 111 年 11 月勞工保險月投保薪資於基本工資（111 年基本工資為 25,250 元）以下者，仍高達 369 萬餘人，占全體被保險人人數之 35.20%，顯示多數勞工仍處於低薪狀態，恐無法有效推升勞工保險基金收入之成長。為確保勞工保險基金財務之穩健成長，經建請行政院督促相關部會正視人口結構高齡化及少子女化趨勢，針對勞工保險整體投保結構，研謀增加勞動力供給及擴大基金未來成長之可行性作法；另深入探究國人勞動力參與率偏低之問題根源，協助排除就業障礙，如性別或高齡歧視、家庭與工作之兼顧平衡、確保多元勞動型態權益等，俾使不同類型勞動者有充分就業機會，全方位提升各族群之勞動參與；暨持續優化投資及創新環境，加速推動產業升級及轉型，以增加就業機會及提高實質薪資，進而維持穩定成長之投保人數及推升月投保薪資，擴大基金未來成長。據復：(1) 因應我國勞動人力隨人口高齡化及少子女化趨勢逐漸萎縮，行政院各部會積極透過多管齊下策略，包括推動各項促進生育及建構友善育兒職場措施，以提高國人生育意願，另持續優化及落實各項攬才措施，並積極促進各族群就業，保障多元型態勞動權益，俾全方位提升各族群勞動參與，以增加勞動力供給；(2) 經濟部積極推動「投資臺灣三大方案」及「六大核心戰略產業」，並持續優化投資及創新環境，加速產業升級及轉型，以提升產業競爭力，營造有利就業及薪資穩定成長環境，俾增加就業機會及提高實質薪資，擴大勞工保險基金未來之成長。

**3. 為改善勞工保險基金財務狀況，允宜廣續研謀提升勞工保險基金投資運用效益，並在「世代衡平」原則下，針對現行基金財務缺口，研議具體可行之財務撥補計畫，以穩定挹注基金財務，合理分擔世代間之財務責任：**依據勞工保險條例施行細則第 26 條之 1 規定，勞保局至少每 3 年應辦理普通事故保險費率精算，另配合各年度中央政府總決算須揭露勞工保險未來或有支出，勞保局於兩次精算期間，須每年評估未提存責任準備。經查勞保局 110 年度委託辦

理「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」(精算基準日：109年12月31日)精算結果，與前次(107年度辦理)精算結果比較，受惠勞工保險基金投資績效亮眼(108年收益率13.71%、109年9.08%)及政府撥補基金(109年撥補200億元)，折現率配合投資績效由3.5%調高至為4.0%，爰基金用罄年度(基金累積餘額出現負值)由115年延至117年，顯示透過基金長期穩健之投資收益，及政府持續編列預算撥補挹注基金財務，可有效彌補基金虧損，增加基金穩定性。經查108至110年勞工保險基金受惠全球主要央行同步採行寬鬆貨幣政策，暨各國為因應新型冠狀病毒肺炎(COVID-19)疫情相繼採行強力財政措施，在資金行情發酵下，推升企業獲利及全球金融市場行情，據勞保局統計108至110年勞工保險基金投資運用收益率分別為13.71%、9.08%、9.98%，並得以彌平各年度保費收支之赤字，惟111年受全球景氣變化、俄烏戰爭、通貨膨脹居高不下、中國大陸清零防疫政策及全球主要央行貨幣緊縮等因素影響，全球股票及債券市場大幅下跌，勞動基金運用局雖積極掌控投資風險，降低市場震盪衝擊，惟111年截至12月底止，勞工保險基金收益數為負589億餘元，收益率負7.45%，短期績效之巨幅波動更加劇擴大基金財務缺口，導致基金水位持續下降。復查近年勞工保險基金財務議題為全國關注焦點，政府為穩定被保險人信心，延緩基金財務惡化情勢，除公開宣示政府負最後支付責任外，並自109年起，依政府財政預算情況，逐年編列預算撥補挹注基金財務，109至111年已分別撥補200億元、220億元及300億元，預計112年將再撥補450億元，呈逐年上升趨勢，另受惠111年度中央政府稅收超逾預算數，依據立法院112年2月21日三讀通過「疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別條例」，將再撥補300億元挹注勞工保險基金，惟查各年撥補金額相較基金財務缺口，仍屬杯水車薪，據勞動部許部長109年11月底於立法院答詢時表示，政府每年至少須撥補千億資金，始能確保勞工保險基金不破產等，凸顯現行撥補政策尚缺乏制度性機制，恐無法有效改善日趨惡化之財務結構，並合理分擔世代間之財務責任。鑑於我國勞工保險制度屬確定給付制，政府亦多次公開保證將負最終給付責任等，基於「世代衡平」原則，暨考量基金長期財務之健全，經建請行政院督促相關部會持續研謀提升基金投資運用績效，並落實風險管理，創造長期穩健收益，另針對現行制度肇致之財務缺口，應依據精算結果，研謀具體可行之長期財務撥補計畫，以確保基金永續經營，並兼顧不同世代權利義務之衡平。據復：

(1) 勞動基金運用局將持續觀察全球經濟及市場變化，以穩健投資策略為基礎，透過全球區域性及金融資產多元化布局，降低投資組合波動，以實現長期穩健收益，確保勞工權益；(2) 依先進國家年金實施經驗，政府撥補對於年金制度之財務，扮演協助基金流量穩定及減緩制度調整衝擊之功能，勞動部自109年起於兼顧勞工保險基金財務及政府財政狀況下，逐年編列預算撥補基金財務，未來將廣續參酌政府財政狀況及制度調整進度通盤規劃辦理。

## (二) 勞動部協調整合各部會建置及促進職能基準應用已具一定成果，惟各

部會職能基準發展進程仍未能契合國家核心戰略產業發展與人才需求，另推動職能導向課程品質認證成效亦未盡理想，均待研謀改進。

行政院為掌握全球經濟契機，培育及延攬國內外關鍵人才，以提升我國人才國際競爭力，充裕產業所需人才，於 110 年推動「關鍵人才培育及延攬方案（110-113 年）」，由勞動部主政該方案策略一「培育本土數位人才」之「精進職能基準應用」，透過協調整合各部會發展及更新數位人才職能基準，暨推動「職能導向課程品質認證」，以確保培訓人才充分為產業所用，提升整體人才素質。經查勞動部協調整合各部會建置及促進產業職能基準應用情形，核有下列事項：

1. 勞動部未能有效協調各部會積極發展國家關鍵產業人才職能基準，致各部會職能基準發展進程尚未能契合國家核心戰略產業發展與人才需求：勞動部配合職業訓練法於 100

年 11 月 9 日增訂公布第 4 條之 1 規定，自 102 年起即著手協調整合各部會發展職能基準等事宜，嗣依 103 年 2 月 14 日「行政院人才政策會報」第 3 次會議決議，自 104 年度起推動「職能基準發展與應用推動方案（104-106 年）」（下稱推動方案），以職能基準發展與應用為主軸，協同各部會逐步建置與所轄產業發展相關之職能基準，並建立「職能基準」與「職能導向課程」2 項品質管理機制；108 年配合「5+2 產業創新」、「數位經濟」等國家重大政策，接續辦理「108 年至 111 年職能發展與應用推動計畫」（計編列預算 3 億 3,520 萬餘元、實際支用 2 億 3,228 萬餘元；下稱推動計畫），持續推展強化產業關鍵人才職能基準之發展與應用。據勞動部統計，截至 112 年 3 月底止，各部會及民間公

（協）會發展之職能基準共計 800 項，已屆 3 年效期並經發展單位評估不予更新者 22 項，尚在效期內者計 778 項（表 3）。經查由於職能基準之建置涉及各中央目的事業主管機關，且各產業領域有其特殊性，勞動部為協調各部會發展職能基準相關事宜，透過定期召開跨部會協調會議，盤點各部會所轄產業職能基準之涵蓋情形、未來欠缺人才職類等，供各部會作為優先發展職能基準之參考。依據「推動職能基準發展與應用業務」107 年度第 1 次跨部會協調會議決議，各部會應參酌國家發展委員會（下稱國發會）「創新趨勢下『5+2 產業』未來 10 年工作技能需求分析」、「產業人力供需資訊網」產業重點人才調查推估結果等分析報告，自 108 年度起每年至少發展 3 項職能基準，惟查 108 至 111 年度各部會職能基準發展情形，除金融監督管理委員會及勞動部達成上

表 3 截至 112 年 3 月底尚在效期內之職能基準項數

單位：項	
發展單位	項數
合計	778
內政部	7
文化部	64
交通部	5
行政院農業委員會	17
金融監督管理委員會	45
海洋委員會	6
教育部	7
勞動部	532
經濟部	87
衛生福利部	5
民間公（協）會（註 1）	3

註：1. 係社團法人中華人力資源管理協會、臺灣生物產業發展協會、臺灣樂齡發展協會。

2. 資料來源：整理自 iCAP 職能發展應用平台資料。

開會議決議目標外，其餘部會均未達標（表 4），據勞動部彙整國發會「111-113 年重點產業人才供需調查及推估彙整報告」、「創新趨勢下『5+2 產業』未來 10 年工作技能需求分析報告」，盤點截至 111 年底止國家重點產業「未來欠缺之人才職類」，仍待各部會發展之職能基準尚有 233 項，其中部分職類（8 類產業、38 種職類；表 5）連年經國發會盤點為國家重點產業欠缺之人才職類，凸顯現行職能基準之涵蓋程度，尚無法契合國家重點產業政策，滿足產業關鍵人才需求。鑑於職能基準為連結職能缺

表 4 各部會職能基準發展情形

單位：項

發展單位 \ 年度	108	109	110	111
合計	105	79	83	80
內政部	1	—	—	—
文化部	21	3	—	2
交通部	—	3	—	—
行政院農業委員會	3	2	2	2
金融監督管理委員會	4	4	6	4
教育部	—	1	3	3
勞動部	65	65	65	65
經濟部	10	1	6	1
衛生福利部	1	—	—	—
海洋委員會(註 1)	—	—	1	3

註：1. 海洋委員會自 111 年度起納入職能基準之發展部會。  
2. 資料來源：整理自職能發展與應用推動計畫 108 至 111 年度成果報告。

口之重要推動工具，並可協助產業訂定關鍵人才規格，為持續提升人力資本，經函請勞動部廣續協調各部會配合國家核心戰略產業方向，盤點轄管產業人才缺口較大之職類或職業，積極發展相

關職能基準，並強化管考機制，落實督促各部會加速發展關鍵職能基準，以滿足重點產業關鍵人才需求，提高我國產業競爭力。據復：將請各部會配

表 5 截至 111 年底經國發會連年盤點為國家重點產業欠缺之人才職類惟尚未發展職能基準情形

產業別	人才職類
亞洲·矽谷—IC 設計產業	1. IC 設計工程師、2. IC 佈局工程師、3. 電源工程師、4. 機構工程師、5. 軟(韌)體工程師、6. 演算法開發工程師
智慧機械產業	1. 機械設計工程師、2. 軟體人機介面工程師、3. 智慧化生產工程師、4. 物聯網應用工程師
綠能科技—太陽能光電產業	1. 業務主管、2. 財務主管、3. 光電工程研發主管、4. 太陽能技術工程師、5. 營建施工人員
人工智慧應用服務產業	1. 資料科學家、2. 資料工程師、3. AI 專案經理
國防產業—航空產業	1. 研發工程師、2. 製程工程師、3. 品保工程師、4. 專案管理工程師、5. 行銷業務人員、6. 採購工程師、7. 維修工程師、8. 線上技術人員
國防產業—造船產業	1. 研發工程師、2. 基本設計工程師、3. 細部設計工程師、4. 船舶電力系統工程師、5. 船舶管路系統工程師、6. 輪機及推進系統工程師、7. 機電整合工程師、8. 專案管理師、9. 生產管理工程師、10. 品質管制與驗證工程師
新農業—有機農業	行銷企劃人員
生技醫藥—製藥產業	產品開發人員

資料來源：整理自國家發展委員會「108-110 年重點產業人才供需調查及推估」及「109-111 年重點產業人才供需調查及推估」及勞動力發展署提供資料。

合國家核心戰略產業方向發展相關職能基準，並納入下一期跨部會會議議程，提醒各部會積極推動建置，以確保整體政策推動效益。

2. 勞動部為確保職能導向課程品質，積極推動辦理職能導向課程品質認證事宜，惟推動成效未盡理想，公部門職能導向課程取得品質認證之比率未及 1%；勞動部為協調整合中央目的事業主管機關所定職能基準，鼓勵民間發展及應用，推動培訓產業發展，強化職業訓練內涵及成效，於 102 年 5 月 17 日公告職能發展及應用推動要點（下稱推動要點），依據推動要點

第 14 點規定，為確保職能導向課程品質，勞動力發展署（下稱發展署）應訂定審查標準，訓練單位參酌審查指標發展職能導向課程，完成實際開班訓練及學員學習成果評量後，向發展署申請認證審查，據發展署統計，該署自 102 年辦理職能導向課程品質認證迄 112 年 3 月底止，通過審查認證課程（下稱 iCAP 課程）計 730 門，其中尚在 3 年效期內者計 367 門（含公私部門）。按職能基準主要應用方式之一係發展職能導向課程，俾使勞動力培訓精準對焦產業政策及需求，以優化人才職能、提升產業競爭力，經查勞動部為推展職能基準之應用，並確保職能導向課程品質之管控，已將「擴大發展職能導向課程」、「建立職能導向課程品質認證（下稱 iCAP 認證）機制」等納入推動方案（104 至 106 年度）之重點工作項目，嗣為加強推廣 iCAP 認證，於推動計畫（108 至 111 年度）策略四推動「擴大宣導 iCAP 課程認同及整體應用行銷」，透過結合各部會與地方政府資源，協助大專校院、訓練機構及企業發展職能導向課程，進而推動 iCAP 認證。推

**表 6 截至 111 年底各部會發展職能導向課程及通過 iCAP 認證情形**

單位：門、%

單位	職能導向課程數	通過 iCAP 認證	
		課程數	比率
<b>合計</b>	<b>19,379</b>	<b>190</b>	<b>0.98</b>
教育部	14,191	33	0.23
經濟部	343	10	2.92
勞動部	417	146	35.01
金融監督管理委員會	4,238	—	—
農業委員會	92	—	—
衛生福利部	83	—	—
交通部	12	—	—
海洋委員會	2	—	—
文化部	1	1	100.00

資料來源：整理自 108 年至 111 年職能發展與應用推動計畫執行成果報告及 iCAP 職能發展應用平台資料。

動結果，截至 111 年底止，各部會發展之職能導向課程計 19,379 門，惟通過 iCAP 認證者僅 190 門，占比為 0.98%，其中金融監督管理委員會發展之職能導向課程數僅次於教育部，惟尚無通過 iCAP 認證者，另勞動部為推動計畫之主辦機關，iCAP 認證比率雖居各機關之首，惟亦僅達 35.01%（表 6），據發展署說明，主要係申請認證單位須就 10 項審查指標、32 項要求條件提供說明並檢附文件送審，各部會囿於人力及資源有限，尚無法積極配合辦理 iCAP 認證，致影響 iCAP 認證業務之推動成效。鑑於職能導向課程 iCAP 認證

機制，可確保課程規劃實施與訓練成效有效鏈結產業所需職能，使培育端之學校、應用端之培訓機構與企業能校準產業需求，縮短訓用落差，並提升產業人才素質，為強化教訓檢用之鏈結，確保職能導向課程品質，經函請勞動部督促發展署研謀強化各辦訓單位申請 iCAP 認證之誘因，以提高職能導向課程 iCAP 認證比率。據復：(1) 發展署將賡續透過說明會、職能分析等訓練課程、工作坊、諮詢服務、育成輔導等措施，協助大專校院、訓練機構及企業發展職能導向課程，進而導入 iCAP 認證；(2) iCAP 認證尚無強制性，惟教育部及金融監督管理委員會辦理之訓練，已有部分課程導入職能概念及應用相關職能資源，另發展署各分署自辦職業訓練課程均依據 iCAP 課程指標發展，通過 iCAP 認證課程占總訓練課程之覆蓋率已逾 8 成。

**(三) 受全球金融市場波動影響，勞動基金運用局 111 年度經管基金之投資運用績效未如預期，整體收益呈現負值；另中、長期運用績效相較國內外性質相**

近基金為低，部分資產配置項目之運用績效未達同期間主要參考指標報酬率，允宜廣續研謀精進，以確保基金長期穩健獲利。

勞動基金運用局（下稱基金運用局）掌理新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、勞工職業災害保險基金及積欠工資墊償基金之投資運用業務，暨接受衛生福利部及行政院農業委員會委託代管國民年金保險基金及農民退休基金之投資運用業務，截至 111 年底止，經管基金規模達 5 兆 9,993 億元。經查 111 年度投資運用結果，因受俄烏戰爭地緣政治風險持續、

表 7 勞動基金運用局經管基金規模及運用績效

單位：新臺幣億元、%

基金名稱	111 年底 基金規模	111 年度運用績效			
		收益數	收益率		
			預期	實際	
<b>管理規模合計</b>	<b>59,993</b>	<b>- 3,821</b>		<b>- 6.68</b>	
勞動基金小計	55,387	- 3,529		- 6.71	
新制勞工退休基金	35,947	- 2,280	3.84	- 6.67	
舊制勞工退休基金	9,846	- 709	3.76	- 8.30	
勞工保險基金	7,534	- 589	3.85	- 7.45	
就業保險基金	1,560	50	1.04	3.32	
勞工職業災害保險基金	345	2	0.68	0.65	
積欠工資墊償基金	155	- 3	1.97	- 2.27	
國民年金保險基金(受託代管)	4,524	- 290	3.88	- 6.38	
農民退休基金(受託代管)	82	- 2	2.97	- 3.78	

資料來源：整理自勞動基金運用局提供資料。

全球主要央行積極升息對抗高通貨膨脹、中國大陸封城防疫致供應鏈受阻等因素影響，全球經濟景氣下滑，股票及債券市場劇烈震盪下跌，除就業保險基金外，其餘基金運用績效均未如預期，整體收益數為負 3,821 億元，收益率負 6.68%（表 7），其中新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金及國民年金保險基金 111 年度主要資產配置項目投資運用績效（表 8），除自營國外債務證券外，均低於預期報酬，且與同期間參考指標報酬率比較，包括新制勞工退休基金自營國內債務證券在內共計 7 項自營項目及 1 項委外項目之投資績效低於參考指標報酬率，其中委外經營國外債務證券部分均為負值，相較自營報酬率均為正值，投資績效明顯落後。復查新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、國民年金保險基金及農民退休基金等保險退休基金，攸關勞工、農

表 8 111 年度新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金及國民年金保險基金主要資產運用績效

單位：%

基金名稱	項目	國內債務證券	國內權益證券		國外債務證券		國外權益證券		國外另類投資	
			自營	委外	自營	委外	自營	委外	自營	委外
新制勞工退休基金	預計	1.17	5.74	5.74	1.33	1.33	5.26	5.26	6.19	6.19
	實際	<b>0.67</b>	- 20.26	- 22.12	1.90	- 4.43	- 15.34	- 5.68	1.31	- 4.85
舊制勞工退休基金	預計	0.83	5.91	5.91	1.49	1.49	5.53	5.53	6.53	6.53
	實際	<b>0.94</b>	- 27.89	- 24.23	7.95	- 4.52	- 22.42	- 1.58	- 10.03	- 5.59
勞工保險基金	預計	1.57	5.91	5.91	1.49	1.49	5.55	5.55	6.53	6.53
	實際	<b>0.69</b>	- 25.35	- 18.38	5.01	- 5.44	- 11.15	- 10.52	- 1.73	- 5.18
國民年金保險基金	預計	1.57	5.91	5.91	1.49	1.49	5.53	5.53	6.53	6.53
	實際	<b>0.59</b>	- 21.67	- 12.33	6.11	- 4.26	- 12.15	- 8.42	- 3.84	- 11.85
同期間參考指標報酬率	臺灣 10 年期公債殖利率	1.23	臺灣加權股價指數	- 22.40	Barclays 全球債券指數	- 16.25	MSCI 全球股票指數	- 18.36	全球 Reits 指數	- 24.24

資料來源：整理自勞動基金運用局提供資料。

民及國民年金被保險人退休權益，據勞動基金投資政策書、國民年金保險基金投資政策書及農民退休基金投資政策書載述，各基金投資基本使命係秉持穩健經營原則，以中長期投資為目標，提升基金長期運用績效，惟查上開基金之中長期績效與國內外性質相近基金及主要市場指數報酬率相較，多呈現落後現象，除農民退休基

表9 截至111年底國內、外退休（保險）基金及主要金融市場指標收益率

單位：%

項目		期間		
		3年平均 (109-111)	5年平均 (107-111)	10年平均 (102-111)
國內	新制勞工退休基金	2.62	3.45	3.86
	舊制勞工退休基金	3.70	4.54	4.79
	勞工保險基金	3.45	4.18	4.36
	國民年金保險基金	3.53	4.07	4.23
	公務人員退休撫卹基金	4.14	4.37	4.57
國外	美國加州公務人員退休基金(CalPERS)	4.20	5.00	7.00
	加拿大退休金計畫(CPP)	—	8.10	10.00
主要金融市場指標	臺灣加權股價指數	5.63	5.84	6.27
	MSCI全球股票指數	4.00	5.23	7.98

資料來源：整理自勞動基金運用局、公務人員退休撫卹基金管理委員會提供資料。

金甫於110年開辦外，其餘基金截至111年底止，3年、5年及10年之平均收益率與公務人員退休撫卹基金（下稱退撫基金）同期間投資績效相較，僅舊制勞工退休基金5年及10年之平均收益率（4.54%、4.79%）優於退撫基金（4.37%、4.57%），其餘各基金各期間之平均收益率均落後於退撫基金，另與國外性質相近之美國加州公務人員退休基金（California Public Employees Retirement System, CalPERS）及加拿大退休金計畫（Canada Pension Plan, CPP），暨主要金融市場指標，包括臺灣加權股價指數及MSCI全球股票指數各期間之績效相較，亦全數落後（表9），顯示各基金之中長期績效仍有檢討精進空間。鑑於基金運用局掌理基金規模日益龐鉅，且各基金運用成效攸關廣大民眾權益，考量近年全球金融市場巨幅波動，基金整體投資報酬差距甚大（107至111年度整體基金收益率分別為負1.98%、11.82%、7.46%、9.67%、負6.68%），為長期績效計，經函請勞動部督促基金運用局持續研謀提升運用績效，並參酌其他基金投資策略，即時依市場動態調整最適之投資策略，暨研議調整投資範圍與資產配置比率之可行性，以確保基金長期穩健獲利。據復：（1）基金運用局為提升中長期運用績效，將維持股優於債之配置型態，並持續參採國際投資運作模式，積極布局國外資產及另類資產領域，透過委託與自營等多重管道，適時提升風險性資產比率及去化資金；（2）該局引進戰術性資產配置機制，即時檢視投資配置，透過研析最新市場情勢，適時掌握投資機會，以奠定長期穩健收益目標，其中自營部分，將持續關注國內外經濟情勢，審慎調整配置持有部位，以多元分散及分批布局方式，確保基金長期穩健獲利，至委託經營部分，將密切監控各受託機構之績效表現與風險分散情形，視市場情勢適時調整配置部位，以維護基金權益。

#### （四）政府為提升我國婦女勞動力參與率，並協助弱勢婦女就業，近年積極

推動各項微型創業貸款計畫及家庭暴力被害婦女就業輔導措施，已獲致初步成效，惟仍有部分婦女成功創業後，因經營不善停、歇業，另囿於政府資源有限，協助家庭暴力被害婦女就業服務量能，相較潛存有就業服務需求之個案數仍偏低，均待研謀改善。

近年來國際社會廣泛關注性別平等議題，包括聯合國在內之各主要國際組織均積極倡議婦女經濟賦權，關注婦女融資及就業公平等議題，諸如：聯合國 2030 永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs) Goal 5：「實現性別平等，並賦予婦女權力」之 Target 5.5：「確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並享有參與決策領導的平等機會」、世界貿易組織(World Trade Organization, WTO) 2017 年通過貿易與婦女經濟賦權聯合宣言等，均將促進性別平等及婦女經濟賦權，列為國際社會重要發展核心事項，我國亦將相關議題列入臺灣永續發展目標之核心目標 5「實現性別平等及所有女性之賦權」並積極推動。勞動力發展署(下稱發展署)為提升我國婦女勞動力參與率，及協助弱勢婦女就業，近年積極推動各項微型創業貸款計畫及家庭暴力被害婦女就業輔導措施，111 年度總計協助婦女取得 341 件之創業貸款，並協助 385 名家庭暴力被害婦女成功就業，有助於婦女經濟賦權之促進。經查發展署推動婦女微型創業及家庭暴力被害婦女就業服務計畫情形，核有下列事項：

1. 發展署協助婦女微型創業已獲致初步成效，惟仍有部分婦女成功創業後，因經營不善停、歇業，促進就業成效仍有持續精進空間：發展署為協助婦女創業，依據微型創業鳳凰貸款要點、就業保險失業者創業協助辦法、失業中高齡者及高齡者創業貸款及利息補貼要點等規定，協助包括婦女在內之創業者取得各項創業貸款，並提供利息補貼，暨與財團法人中小企業信用保證基金合作設立「微型創業鳳凰貸款、就業保險失業者創業貸款與失業中高齡者及高齡者創業貸款信用保證專款」(下稱信用保證專款)，提供申貸者信用保證，111 年度總計協助婦女取得 341 件各類創業貸款，獲貸 2 億 2,474 萬餘元，並提供利息補貼 666 萬餘元(表 10)，另截至 111 年底止，累計撥付信用保證專款 3.1 億元。經查發展署及各分署為協助創業者降低創業風險，提高創業成功率，積極透過各項諮詢輔導計畫，提供創業研習課程、顧問諮詢輔導及獲貸個案追蹤輔導等服務，惟仍有部分婦女成功創業後，因經營不善而停、歇業，據發展署最近 1 次(112 年 2 月 20 日)向財政部財政資訊中心查調尚在貸款期間者(即尚未清償貸款者)經營事業狀況，107 至 111 年度獲貸婦女經營事業已停、歇業或變更負責人之占比分別為 32.40%、26.05%、17.05%、12.76%、5.87%(表 11)，

表 10 111 年度勞動力發展署協助婦女創業貸款情形

單位：件、新臺幣元

項目	申請審核通過件數	獲貸件數	獲貸金額	補貼利息
合計	388	341	224,745,000	6,668,700
微型創業鳳凰貸款	346	307	202,375,000	5,797,398
就業保險失業者創業貸款	39	33	22,070,000	868,910
失業中高齡者及高齡者創業貸款	3	1	300,000	2,392

資料來源：依據勞動力發展署提供資料。

顯示該署雖積極透過各項輔導措施協助創業者解決經營問題，惟隨著創業時間拉長，創業存活率越低；另查勞動部與財團法人中小企業信用保證基金合作設立之信用保證專款，因貸款人授信逾期，由專款代位清償金額（先行交付備償款項）累計達 2 億 363 萬餘元（包含男性及女性創業者），凸顯經營不善無力清償貸款者甚眾，致政府資源虛擲。為協助創業婦女永續經營，經函請勞動部督促發展署研謀強化個案後續營運之長期追蹤及輔導機制，主動針對經營面臨瓶頸或還款異常個案，及時提供個別化貸後輔導，並透過實地診斷及長期輔導等深度服務，協助解決經營問題，以提升婦女創業成功率暨婦女勞動力參與率。據復：發展署為瞭解獲貸者營運概況，自 108 年起加強貸後訪視，於創業者獲貸後半年先以電話追蹤，並於獲貸後 1 年內實地訪視關懷，另針對連續 2 個月還款異常者，則主動追蹤輔導，對於經營遇瓶頸者，除持續提供個別化長期性創業協助外，另導入創業相關新知，以協助獲貸者強化事業經營能力；嗣後將賡續精進貸後協助輔導措施，俾協助獲貸者站穩營運腳步。

表 11 截至 112 年 2 月 20 日獲創業貸款婦女事業經營狀況

單位：件、%

年度	貸款種類	獲貸件數	已停、歇業或變更負責人 (註 1)	
			件數	占比
107	小計	358	116	32.40
	微型創業鳳凰貸款	333	104	31.23
	就業保險失業者創業貸款	25	12	48.00
108	小計	403	105	26.05
	微型創業鳳凰貸款	374	97	25.94
	就業保險失業者創業貸款	29	8	27.59
109	小計	434	74	17.05
	微型創業鳳凰貸款	399	70	17.54
	就業保險失業者創業貸款	35	4	11.43
110	小計	290	37	12.76
	微型創業鳳凰貸款	256	32	12.50
	就業保險失業者創業貸款	34	5	14.71
111	小計	341	20	5.87
	微型創業鳳凰貸款	307	20	6.51
	就業保險失業者創業貸款	33	—	—
	失業中高齡者及高齡者創業貸款	1	—	—

註：1. 查調範圍係仍在貸款期間者（貸款尚未清償完畢者）。

2. 資料來源：依據勞動力發展署提供資料。

2. 發展署為協助家庭暴力被害婦女經濟自立，進而脫離家暴環境，積極推動各項就業促進措施，惟囿於政府資源有限，整體服務量能相較潛存有就業服務需求之個案數仍偏低：依據衛生福利部統計，111 年度家庭暴力事件通報女性被害人數計 78,903 人，較 107 年度之 66,354 人，增加 12,549 人，增幅達 18.91%，且呈逐年上升趨勢，其中以親密關係暴力（含婚姻、離婚、同居）為主要暴力案件類型；另據衛生福利部統計 109 年度家庭暴力事件通報被害人之職業別，女性被害人（75,083 人）職業為家庭管理及無工作者占比近 2 成（19.78%），該等婦女恐因缺乏經濟自主能力，致難脫離對家庭暴力相對人之依賴，因而陷入暴力循環情境。政府為協助家庭暴力被害人順利就業與經濟自主，於 104 年 6 月 17 日修正公布就業服務法第 24 條規定，增列家庭暴力被害人為政府應致力促進其就業之對象，另勞動部於 104 年 12 月 31 日訂定發布家庭暴力被害人就業服務辦法，以強化對家庭暴力被害人之就業服務，據發展署統計，該署各分署 111 年

度總計提供 524 名家庭暴力被害婦女就業服務，經推介就業成功 385 名。經查發展署各分署為協助家庭暴力被害婦女就業，除透過各項就業促進工具及措施，提供就業諮詢、推介就業及創業輔導等各項服務外，並結合民間團體資源，提供包含家庭暴力被害婦女在內之特定對象及就業弱勢者各項就業支持服務，其中北基宜花金馬分署及桃竹苗分署與民間團體合作辦理家庭暴力被害人暨弱勢婦女相關就業服務計畫，以強化對家庭暴力被害婦女之深度就業服務，惟囿於就業服務資源有限，另家庭暴力被害婦女因面臨緊急救援、庇護安置及經濟扶助等多重問題，就業支持服務時間較長，致服務量能無法大幅擴增，倘依衛生福利部統計 109 年度家庭暴力被害婦女職業別（約 2 成婦女職業為家庭管理及無工作），推估 111 年度潛存有就業服務需求者約 1 萬 5 千餘人，該署現行服務量能（111 年度提供 524 名家庭暴力被害婦女就業服務）明顯不足，其中北基宜花金馬分署轄區家庭暴力被害婦女人數占比（31.98%）為全國之冠，分署雖積極與民間團體合作推動家庭暴力被害婦女就業服務，惟受限部分縣市民間團體資源有限，委外服務範圍僅及於臺北市、新北市、基隆市及宜蘭縣等 4 個縣市。鑑於家庭暴力被害婦女面臨協處問題繁複，為協助經濟自立，進而脫離家暴環境，經函請勞動部督促發展署研謀強化就業服務之質與量，於綜合評估整體就業服務資源配置情形後，依據各轄區家庭暴力被害婦女人數妥適分配服務量能，同時落實與地方政府之轉銜機制，並針對服務量能較少之縣市，積極洽尋適當民間團體，共同深入社區發掘有就業需求之個案，以協助排除就業障礙，增加經濟自立能力。據復：（1）發展署每年均將各分署委託辦理特定對象及就業弱勢者就業服務計畫團體及服務內容函知衛生福利部及地方政府，以強化社政網絡單位對於有就業意願及需求家暴被害人之轉介，另對於服務量能較不足之縣市，持續運用就業安定基金及公益彩券回饋金補助地方政府培力及結合民間團體，透過多元管道協助家庭暴力被害婦女獲得適切之就業服務；（2）將賡續檢討強化家庭暴力被害人就業服務量能，依各轄區被害人數及就業服務需求，積極結合民間團體提供適足之就業服務。

**（五） 勞動力發展署積極運用多元就業促進措施，協助低收入戶及中低收入戶排除就業障礙，促進其就業，已發揮初步成效，惟推介就業率相較全體求職者略低，另就業穩定度亦待強化，相關就業促進措施仍有精進空間，亟待研謀改進。**

勞動部為促進經濟弱勢者就業，輔助其自立，自 81 年 5 月 8 日就業服務法施行以來，即將低收入戶及中低收入戶有工作能力者列入各級政府應致力促進就業之對象，嗣納列行政院改善所得分配具體方案（107-109 年）重點工作項目之一，積極運用各項就業促進工具及措施，透過個別化就業服務協助順利就業，執行結果，107 至 109 年度各級政府推介低收入戶及中低收入戶就業人數及推介就業率（107 年度就業人數 13,814 人、推介就業率 71.92%；108 年度就業人數 16,459 人、推介就業率 75.42%；109 年度就業人數 16,435 人、推介就業率 72.21%），均達行政院改善所得分配具體方案之預定目標值（就業人數 12,000 人、推介就業率 62%），有助低收

**表 12 全體求職者與低收入戶及中低收入戶推介就業情形**

單位：人次、%

年度	全體求職者			低收入戶及中低收入戶		
	登記求職人次	推介就業人次	推介就業率	登記求職人次	推介就業人次	推介就業率
109	511,661	387,014	75.64	22,759	16,435	72.21
110	524,401	399,330	76.15	22,153	17,275	77.98
111	498,968	391,485	78.46	22,844	17,588	76.99

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

入戶及中低收入戶改善家庭經濟。經查勞動力發展署（下稱發展署）及各地方政府近年持續協助低收入戶及中低收入戶適性就業，成功推介就業人數由 107 年度之 13,814 人，逐年上升至 111 年度之 17,588 人，惟據衛生福利部「107 年低收入戶及中低收入戶生活狀況調查報告」，低收入戶及中低收入戶家計負責人仍有 26.51% 因高齡或身心障礙無法工作；另 65.48% 之家計負責人雖有工作，惟半數以上屬非經常性工作或部分工時工作等非典型就業型態；又低收入戶及中低收入戶 109 至 111 年度推介就業率雖均逾 7 成，惟與全體求職者相較，除 110 年度略高 1.83 個百分點外，其餘 2 個年度均落後（表 12），據發展署說明，主要係低收入戶及中低收入戶因家庭照顧因素，工時較缺乏彈性，或因教育程度較低，就業市場競爭力不足，或長期依賴社會福利，就業意願較薄弱等，致無法順利推介就業，凸顯經濟弱勢者面臨之就業困境及障礙，更甚一般失業者。復據勞動及職業安全衛生所 110 年度針對低收入戶及中低收入戶勞動情況之探討研究報告，造成工作貧窮主因包括：工作態度不積極，長期依賴補助，或技能不足致收入不高，且不適應職場文化等因素，致無法穩定就業。經比對發展署各分署 109 至 111 年度推介低收入戶及中低收入戶就業情形，於當年度經推介就業次數達 2 次以上者，占比分別為 18.26%、17.75% 及 16.35%，另

**表 13 低收入戶及中低收入戶重複推介就業情形**

單位：人、%

年度	推介就業人數	當年度重複推介就業 2 次以上者		當年度重複推介就業及以前年度曾重複推介就業者	
		人數	比率	人數	比率
109	3,418	624	18.26		
110	3,943	700	17.75	1,121	28.43
111	3,940	644	16.35	1,189	30.18

註：1. 本表統計範圍僅包含發展署及各分署推介成功就業部分，並以推介就業個案數（即人數）為分析基礎，故與表 12 之統計範圍及基礎不同。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

有近 3 成個案於 109 至 111 年度接受推介就業 2 次以上，顯示部分個案長期陷入重複尋職循環（表 13），導致不穩定就業，陷入工作貧窮困境。鑑於低收入戶及中低收入戶面臨就業問題多元且繁瑣，為協助渠等透過就業跳脫世代貧窮循環，經函請勞動部督促發展署針對低收入戶及中低收入戶特殊就業問題及需求，檢視強化現有就業服務措施之周延性，並積極挖掘潛在服務個案，依其需求提供協助，暨研擬定期追蹤後續就業情形之管控機制，以及時掌握個案面臨問題提供協助，促使穩定就業，達成自立脫貧之目標。據復：(1) 發展署自 109 年起與衛生福利部合作加強整合與分工機制，運用「社勞政聯合促進就業服務計畫」，由社工及就服員共同評估個案就業需求及排除就業障礙，就服員於個案穩定就業 3 個月後予以結案，並轉由社工持續追蹤，另為確保轉介個案不漏接，發展署各分署對於網絡轉介個案，除增加聯繫次數外，並提供駐點服

務，以即時掌握個案服務需求；(2) 積極宣導脫貧自立 3+1 政策，鼓勵個案接受就業服務或參加職業訓練，其增加之收入，可不計入家庭總收入最長 3 年，必要時可延長 1 年，以鼓勵穩定就業；(3) 將持續配合社會安全網，結合衛生福利部透過資源整合，積極發掘個案提供協助，並定期追蹤後續就業情形，促使穩定就業。

**(六) 勞動部持續推動友善育兒職場措施，整體職場環境持續改善，惟部分計畫績效指標仍未達目標值，另部分強化育兒勞工家庭經濟支持措施之執行情形未如預期，均待研謀檢討改善。**

行政院為因應少子女化對國家勞動力及經濟發展可能造成之負面衝擊，於 107 年 7 月核定「我國少子女化對策計畫(107 年-113 年)」，由勞動部主政「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，以營造友善育兒職場環境，協助受僱者兼顧工作與家庭，111 年度執行結果，總計列支經費 35 億餘元，具體成果包括：修正性別工作平等法，將產檢假日數由 5 日增至 7 日，陪產假修正為陪產檢及陪產假，並由 5 日增至 7 日；修正產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點，補助事業單位給付員工第 6 日及第 7 日產檢假、陪產檢及陪產假薪資，共計 16,081 人受惠；加發 9 萬 2 千餘人(初次核付者)2 成之育嬰留職停薪薪資補助；補助 415 家事業單位設置托兒設(措)施等。經查勞動部執行「我國少子女化對策計畫(107 年-113 年)」情形，核有下列事項：

1. **勞動部持續推動友善育兒職場措施，整體職場環境持續改善，惟部分計畫績效指標仍未達目標值，相關措施仍有精進空間：**政府為營造友善育兒職場環境，並協助雇主提供托兒設施或適當之托兒措施，強化企業社會責任，於 105 年 5 月 18 日修正公布性別工作平等法第 23 條第 1 項規定，將依法應提供托兒設(措)施之雇主，由僱用人數 250 人以上者，修正為僱用人數 100 人以上者，勞動部並依同條文第 2 項規定，持續補助雇主設置托兒設(措)施，111 年度共計協助 415 家事業單位設置托兒設(措)施、補助 3,499 萬餘元。經查勞動部近年積極推動各項措施，整體職場環境已漸趨友善，據該部近 5 年度(107 至 111 年度)「僱用管理就業平等概況調查」，事業單位提供托兒設(措)施之占比，呈逐年成長趨勢，惟仍有近 3 成事業單位尚未依法提供(表 14)，另該部針對「鼓勵民間企業參與托育服務」對策，設定 3 項績效指標，除「補助雇主辦理托兒設(措)施家數」指標超越目標值外，「雇主辦理托兒設施或措施成長率」、「推動雇主設置新型態職場托育模式」等 2 項指標，連年未達目標，111 年度達成值僅分別為 1.7%、9 家，與年度目標值 2%、11 家，尚有檢討提升空間(表 15)。復查勞動部為鼓勵雇主興辦

**表 14 事業單位提供托兒設(措)施情形**  
單位：%

調查年度	107	108	109	110	111
員工規模					
100 人以上	65.6	67.3	68.4	68.7	70.4
100-249 人	55.1	57.6	59.4	59.6	62.1
250 人以上	83.9	84.9	84.7	84.8	84.8

資料來源：整理自勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

表 15 少子女化對策計畫「鼓勵民間企業參與托育服務」績效指標達成情形

績效指標	107		108		109		110		111	
	目標值	達成值	目標值	達成值	目標值	達成值	目標值	達成值	目標值	達成值
雇主辦理托兒設施或措施成長率(%) (註1)	5	2.2	5	1.8	3	1	3	0.3	2	1.7
補助雇主辦理托兒設施(措施)家數	120	238	140	308	160	349	180	331	200	415
推動雇主設置新型態職場托育模式(家數)(註2)	—	—	—	—	3	1	10	6	11	9

註：1. 本項係指員工規模 100 人以上之事業單位。

2. 「推動雇主設置新型態職場托育模式」之指標評估基準為輔導及補助雇主辦理幼兒園、職場教保服務中心、托嬰中心、社區公共托育家園、課後照顧服務中心及提供居家式托育服務等新興托育模式，該項指標自 109 年度起設定年度目標值。

3. 資料來源：整理自勞動部提供資料。

托兒設(措)施，依據性別工作平等法第 23 條第 2 項、第 3 項規定，訂頒哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法、勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知，並據以辦理補助事宜，按據上開作業須知第 7 點第 2 款規定，僱用員工 99 人以下者優先補助之，惟據該部統計，107 至 111 年度總計補助 1,641 家事業單位辦理托兒設(措)施、金額 1 億 2,468 萬餘元，其中補助員工規模未滿 100 人者，計 458 家、金額 977 萬餘元，占補助家數及金額之 27.91%、7.84%；補助員工規模 100 人以上者，計 1,183 家、金額 1 億 1,491 萬餘元，占補助家數及金額之 72.09%、92.16% (表 16)，顯示補助資源多集中於僱用員工人數較多之事業單位。按勞工保險局 110 年度勞工保險納保統計資料分析，逾 4 成 (43.11%) 勞工係受僱於員工未滿 100 人之事業單位，且據勞動部歷年調查結果，員工人數規模較小之事業單位，基於營運成本或人力等因素，較難充分提供育兒措施，凸顯小型事業單位員工之托兒需求確有強化之必要。為強化企業社會責任，敦促事業單位依法設置托兒設(措)施，經函請勞動部會同地方政府持續加強宣導，鼓勵企業參與托育服務，並協助排除執行障礙，另正視員工人數規模較小事業單位勞工之托兒需求，研議強化輔導或鼓勵機制，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善之職場環境。據復：將持續透過補助、宣導及專家輔導等方式，提升雇主辦理托兒設(措)施及設置新型態職場托育模式之意願，並鼓勵規模未滿 100 人事業單位，提供員工子女托兒服務，及推動有辦理托兒機構之企

表 16 勞動部補助事業單位辦理托兒設(措)施情形

單位：家、新臺幣千元

年度	合計		107		108		109		110		111	
	家數	金額	家數	金額	家數	金額	家數	金額	家數	金額	家數	金額
合計	1,641	124,688	238	16,242	308	22,123	349	22,560	331	28,771	415	34,992
未滿 100 人	458	9,774	62	1,028	89	1,350	97	1,723	90	3,260	120	2,413
100 人以上	1,183	114,914	176	15,214	219	20,773	252	20,837	241	25,511	295	32,579
100-249 人	535	23,459	74	2,143	98	4,707	108	3,141	106	7,074	149	6,394
250 人以上	648	91,455	102	13,071	121	16,066	144	17,696	135	18,437	146	26,185

資料來源：整理自勞動部提供資料。

業，與鄰近中小企業辦理聯合托育，以達托育資源共享。

2. 部分勞工育嬰留職停薪期滿後未復職，或短暫返回職場後旋即離職，另雇主申請產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助情形未如預期：政府為協助受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，於性別工作平等法明定符合一定條件之受僱者，得申請育嬰留職停薪；受僱者依法提出產假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等請求時，雇主不得拒絕。另勞動部為強化育兒勞工家庭之經濟支持，訂有育嬰留職停薪薪資補助要點、產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點，111 年度依據上開補助要點，計加發 2 成育嬰留職停薪薪資補助 34 億餘元、補助事業單位給付員工第 6 日及第 7 日產檢假、陪產檢及陪產假薪資 4,524 萬餘元，對於育兒勞工家庭之經濟支持已發揮實質成效。惟查由於性別工作平等法第 15 條修正將產檢假日數由 5 日增至 7 日，陪產假修正為陪產檢及陪產假，並由 5 日增至 7 日，另增訂雇主給付受僱者「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資後，得就其中各逾 5 日之部分（第 6 日及第 7 日薪資），向勞動部申請補助等新制，係自 111 年 1 月 18 日施行，部分勞工或雇主因不熟悉新制規定，致申請補助情形未如預期，勞動部 111 年度編列產檢假薪資補助預算 3 億 6,259 萬餘元，執行結果，實際列付產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助僅 4,524 萬餘元，執行率 12.48%。復查就業保險育嬰留職停薪津貼自 98 年 5 月 1 日施行以來，已有效協助育兒家庭調和工作與家庭生活，惟據該部近 5 年（107 至 111 年）「工作場所就

業平等概況調查」，育有 3 歲以下子女受僱者申請「育嬰留職停薪」比率未有明顯

表 17 育有 3 歲以下子女受僱者曾申請育嬰留職停薪占比

單位：%

107 年		108 年		109 年		110 年		111 年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
...	57.6	...	40.2	10.9	50.5	5.9	51.5	14.2	43.5

註：1. 標註「...」者，係勞動部「工作場所就業平等概況調查」報告未揭露相關數據。

2. 資料來源：整理自勞動部 107 至 111 年「工作場所就業平等概況調查」。

增長（表 17），主要係受僱者擔心收入減少，或影響考績、升遷或不平等待遇等；另據勞動部統計，育嬰留職停薪迄日介於 110 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日間共計 7.9 萬人，期滿後至 111 年底期間，曾回原單位加保者占 80.62%、未回原單位惟至其他單位加保者占 14.36%、未再加保者（即離開職場）占 5.02%，雖與該部 109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告結果（育嬰留職停薪津貼於 108 年期滿者，期滿後至 109 年 6 月底期間，曾回原單位加保者占 79.0%，未回原單位但至其他單位加保者占 14.6%，未再加保者占 6.4%）尚無明顯差異，惟其中曾返回職場者雖高達 94.98%，然有 7.47% 旋於 111 年底離職，連同期滿後即未返回職場者，總計有 12.48% 之受僱者於育嬰留職停薪期滿後或未返回職場，或短暫返回職場後旋即離職，該等育兒勞工恐因無法同時兼顧工作與家庭，選擇退出職場。為營造更臻完善之友善育兒職場環境，經函請勞動部深入探究受僱者育嬰留職停薪期滿後未返回職場原因，以確實協助受僱者解決育兒

及托兒需求，另積極透過多元管道，加強對勞工及雇主宣導各項友善職場新制度，俾使新制順利推行，進而提高國人生育意願。據復：(1) 依據勞動部 109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告，少數育嬰留職停薪期滿後未返回職場者，主因為「希望親自照顧小孩」及「想從事工時較短或較彈性工作」等，為確保受僱者順利返回工作崗位，該部訂有育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫，由勞工保險局每月彙整「同意接受後續關懷協助」名冊，供地方勞工行政主管機關進行後續關懷，並由地方勞工行政主管機關對受僱者所屬事業單位加強宣導育嬰留職停薪復職相關規定；(2) 將持續透過網站、臉書及摺頁等多元管道宣導相關權益，並與地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，以督促事業單位落實性別工作平等法令，俾建構更完善之友善生養環境。

**(七) 各就服機構辦理施用毒品者相關就業服務已達預期績效目標，惟部分施用毒品者仍未能穩定就業、部分施用毒品者出矯正機關後長期處於失業狀態，允宜強化推動各項就業服務措施，並主動及早介入提供就業服務，以協助儘速復歸社會。**

勞動部配合行政院「新世代反毒策略行動綱領」，主政施用毒品者就業服務，於 106 年 12 月訂定發布「新世代反毒就業服務計畫」，嗣因應法務部推動「施用毒品者再犯防止推進計畫」，另於 111 年 7 月 1 日訂定發布「施用毒品者就業服務計畫」，由勞動力發展署（下稱發展署）各分署及直轄市政府所屬公立就業服務機構（下稱各就服機構）賡續提供就業服務，以協助施用毒品者穩定就業，111 年度各就服機構總計列支經費 4,801 萬餘元，協助 1,398 名施用毒品者成功就業（表 18）。經查各就服機構推動施用毒品者就業情形，核有下列事項：

1. 各就服機構辦理施用毒品者相關就業服務已達預期績效目標，惟部分施用毒品者未能穩定就業，另新增辦理之僱用獎助及就業獎勵措施執行成效欠彰，均待研謀改進：依據行政院新世代反毒策略行動綱領及法務部施用毒品者再犯防止推進計畫規定，近 3 年推介施用毒品者就業率目標值，分別為 109 年度 30%、110 年度 31%、111 年度 32%，另依施用毒品者就業服務計畫（下稱就服計畫）第 7 點規定，各就服機構應提供職場關懷，於其就業後之前 6 個月按月追蹤關懷，並持續掌握其就業狀況 1 年。據發展署統計，近 3 年各就服機構推介施用毒品者就業率分別為 44.09%、46.11%、45.26%，已達各年度預期績效目標，惟推介個案穩定就

**表 18 公立就業服務機構推介施用毒品者就業情形**

單位：人次、%

年度	服務人數	成功就業人數			推介就業率		穩定就業 3 個月比率	穩定就業 1 年比率
		合計	推介就業	自行就業	目標值	實際值		
109	3,661	1,614	637	977	30	44.09	43.68	4.71
110	3,032	1,398	608	790	31	46.11	61.80	6.51
111	3,089	1,398	616	782	32	45.26	51.14	(註 1)

註：1. 尚未達穩定就業 1 年之追蹤期。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

業 3 個月之比率，僅分別為 43.68%、61.80%、51.14%，109 及 110 年度推介個案穩定就業 1 年之比率，更僅為 4.71%、6.51%（表 18），顯示多數

表 19 111 年度運用僱用獎助及就業獎勵措施推介施用毒品者就業情形

單位：人、%

分署	推介人數	推介成功就業人數	截至 112 年 2 月 15 日仍在職		已離職			
			占比	未滿 1 個月	滿 1 個月-未滿 2 個月	滿 2 個月-未滿 3 個月	滿 3 個月-未滿 4 個月	
合計	102	64	29	45.31	19	10	4	2
北基宜花金馬分署	25	19	11	57.89	1	4	3	—
桃竹苗分署	34	18	12	66.67	2	2	—	2
中彰投分署	18	12	4	33.33	5	2	1	—
雲嘉南分署	18	10	—	—	9	1	—	—
高屏澎東分署	7	5	2	40.00	2	1	—	—

註：1. 各分署數據包含轄區之直轄市政府所屬公立就業服務機構服務個案。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

個案經輔導就業後無法長期穩定就業，且隨著追蹤時間越長，個案就業穩定性愈低。復查勞動部考量施用毒品者戒癮後重返社會，易受外界異樣眼光看待，致求職不順，爰於就服計畫新增雇主僱用施用毒品者僱用獎助及施用毒品者就業獎勵等措施，以提高雇主僱用意願，及鼓勵施用毒品者穩定就業。111 年度各就服機構運用該項措施計推介 102 人、成功推介就業 64 人，核發獎助（勵）金 33 萬 7 千元，推介就業率達 62.75%，雖較 111 年度全體施用毒品者推介就業率高出 17.49 個百分點，惟由於上開獎助（勵）措施為推行初期，且各就服機構係以就業穩定度相較不足個案為運用對象，另僱用獎助及就業獎勵措施須同時併用，部分施用毒品者因擔憂身分曝光，影響參與意願等，致 111 年度各就服機構運用該措施推介人數，相較全年度施用毒品者服務人數明顯偏低；又據統計，運用該措施成功推介就業之 64 人中，截至 112 年 2 月 15 日止，仍在職比率僅 45.31%，其餘個案就業均未滿 4 個月，顯示上開獎助（勵）措施對於促進穩定就業之成效未臻明顯（表 19）。為提升就服計畫執行成效，經函請勞動部督促發展署廣續強化推動各項就業服務措施，並深入探究施用毒品者未能穩定就業之問題癥結，適時滾動調整計畫內容，另積極推廣各就服機構善用僱用獎助及就業獎勵措施，以提升雇主僱用意願及勞工就業動機，並於新制施行一段期間後，適時檢討執行成效暨滾動修正措施內涵，俾有效提升施用毒品者復歸社會之量能，抑制再犯可能。據復：施用毒品者可能因長期藥癮，生理機能退化致無法勝任高強度工作，或因戒斷症狀、情緒性疾患造成自信心薄弱、挫折忍受度低等因素，無法穩定就業，發展署將持續督導各就服機構，與法務部、衛生福利部、毒品危害防制中心及民間團體建構服務網絡，提供施用毒品者全程陪伴之個別化就業服務，及善用僱用獎助、就業獎勵等措施，協助重返職場，並於就業後持續追蹤關懷，適時連結社政、衛政或民間資源協助處理就業需求以外問題，以排除影響穩定就業之障礙，提升就業穩定度。

## 2. 部分施用毒品者出監後長期處於失業狀態，允宜善用多方資源，積極拓展個案

來源，主動及早介入提供就業服務，以協助儘速復歸社會：為拓展個案來源、掌握施用毒品者就業資訊，依就服計畫第 6 條規定，各就服機構應運用勞工保險投保資料，掌握施用毒品者就業狀況，並依其需求提供就業服務；另透過走動式服務，結合民間團體、中途之家、治療性社區、村里長等，協請轉介有就業需求者，連結就業服務；暨配合毒品危害防制中心辦理相關活動，提供就業服務及職業訓練等資訊。經查各就服機構服務個案來源，主要係經由毒品危害防制中心、財團法人臺灣更生保護會、法務部矯正機關轉介服務，或個案自行尋求協助，或由各就服機構自行開發，據發展署統計，109 至 111 年度各就服機構每年服務個案人數約 3 千餘人，經評估就業意願後開案服務者約 1 千餘人，惟據法務部矯正署統計，近 3 年施用第一級、第二級毒品之收容人（含受刑人、受觀察勒戒人、受戒治人）每年自矯正機關出監（含假釋）人數約 1 萬餘人，現行就服機構之服務量能尚有提升空間；另經勾稽比對該等人員出監（含假釋）後投保勞工保險（含就業保險、勞工職業災害保險）情形，其中 109 年度出監（含假釋）人員於次（110）年度未投保勞工保險者 62.89%、第 2 年（111 年度）未投保者 65.93%；110 年度出監（含假釋）人員於次（111）年度未投保勞工保險者 67.14%；111 年度 1 至 6 月出監（含假釋）人員於出監後半年內未投保勞工保險者 67.92%（表 20），顯示仍有一定比率之施用毒品者出監後長期未

表 20 施用毒品者自矯正機關出監後投保勞工保險情形

單位：人、%

出監(含假釋)年度	出監(含假釋)人數	110 年度未投保勞工保險者		111 年度未投保勞工保險者	
		人數	比率	人數	比率
109	14,532	9,139	62.89	9,581	65.93
110	19,452			13,060	67.14
111 (1-6 月)	11,225			7,624	67.92

資料來源：經依法務部矯正署及勞工保險局提供資料勾稽比對結果。

就業，尚待就服機構提供就業協助。鑑於施用毒品者出監後如能穩定就業經濟自立，可協助重拾自我價值，提高戒治成功率，為提升就服計畫

執行成效，經函請勞動部督促發展署廣續強化跨部會及公私協力合作，積極拓展個案來源，以提升就服機構服務量能，並研謀善用勞工保險投保資料，及時掌握施用毒品者出監後就業狀況，適時提供就業服務，以協助儘速復歸社會。據復：發展署將持續與矯正機關、毒品防制中心等各網絡單位合作辦理入監宣導，並落實轉介機制，提供有就業意願及就業需求之施用毒品者相關就業服務，另考量轉介服務原則及個案意願，發展署將持續透過與矯正機關合作辦理職業訓練、就業促進課程、成長團體、入監就業宣導及晤談等，使個案提早認識就業服務資源，增進與就服員之信任感，以提高個案尋求就服機構服務之意願。

（八） 勞動力發展署積極推動「移工留才久用方案」，以延攬外國中階技術人力，填補我國勞動力缺口，惟由於方案甫推行，部分雇主仍持觀望態度，致推行成效尚未顯著，允宜廣續積極推廣，並針對可能之問題癥結研謀善策因應。

表 21 截至 112 年 3 月 10 日移工留才久用方案申請轉任中階技術人力情形

單位：人

產業類別		申請人數	轉任人數
合計		8,268	5,079
產業類	小計	2,669	1,896
	製造業	2,564	1,824
	營造業	—	—
	農業	105	72
社福類	小計	5,599	3,183
	機構看護	120	84
	家庭看護	5,479	3,099

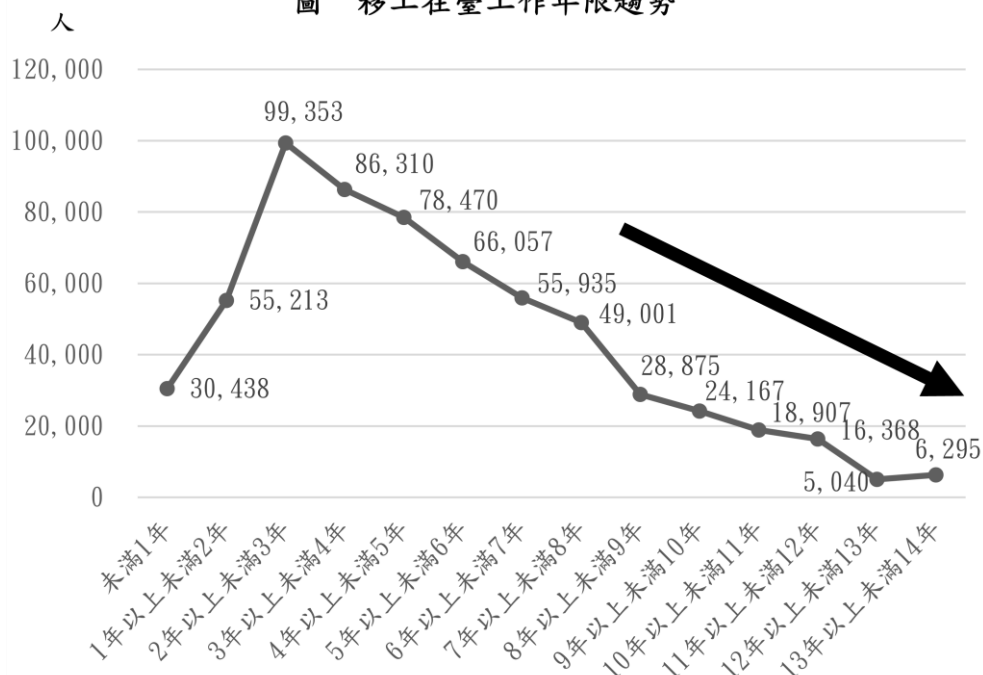
資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

近年我國人口結構失衡情況愈趨惡化，國人總生育率自 73 年跌破維持穩定人口結構之替代生育水準（2.10 人）後，整體趨勢每況愈下，90 至 111 年間，總生育率由 1.40 人下降至 0.87 人，出生人口由 26.03 萬人減至 13.89 萬人，在少子女化影響下，我國勞動力亦呈現下滑趨勢，據國家發展委員會（下稱國發會）推估，我國工作年齡人口（15 至 64 歲）於 104 年達最高峰（1,737 萬人）後轉趨下降，預估 159 年將減至 864 萬人。

國發會為降低少子女化危機衝擊，維持國家經濟成長動能，於 110 年 8 月邀集勞動部、經濟部、教育部、僑務委員會召開「強化人口及移民政策 5 首長會議」第 1 次會議，規劃推動「強化延攬外國專業人才」、「擴大吸引及留用僑外生」、「積極留用外國技術人力」3 大政策，其中留用外國技術人力部分，開放適用對象包含取得副學士以上之僑外生，得從事中階技術工作，並鼓勵未滿 30 歲，且在臺從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人（下稱移工）就讀副學士，於畢業後得選擇留臺從事專門技術工作中階技術工作；另針對在臺工作 6 年以上之移工（下稱資深移工），得轉換身分從事中階技術工作等。勞動部嗣依據會議決議，研擬「留用外國中階技術人力計畫」（下稱移工留才久用方案），開放製造業、營造業、農業及長照等缺工產業，可留用在臺工作 6 年以上之資深移工或取得我國副學士以上學位之僑外生，於符合薪資條件資格及技術條件下，由雇主申請轉任為中階技術人力；另於移工留才久用方案外，會同教育部推動鼓勵優秀具發展潛力之年輕移工在職進修，於取得我國副學士學位後申請從事中階技術工作。經查勞動力發展署（下稱發展署）為順利推行移工留才久用方案，除規劃辦理 3 階段宣導措施外，並提供雇主「免繳就業安定費」、「轉任後缺額增補」等誘因，暨提供線上課程及語言檢測資訊，以協助社福類移工取得技術資格，據發展署統計，該方案自 111 年 4 月 30 日至 112 年 3 月 10 日止，推行近 1 年來，轉任中階技術人力計 5,079 人（含資深移工及僑外生；表 21），另年輕移工申請在職進修計 121 人，相較國發會於「強化人口及移民政策 5 首長會議」第 1 次會議設定「至 119 年增加『留用外國技術人力』資深移工 8 萬人、年輕移工 6 萬人」之目標（即平均每年目標留用人數約 1 萬餘人），成效明顯落後，且多集中於社福類移工，據該署說明，主要係該方案尚於推行初期，雇主多持觀望態度，且申請轉任中階技術人力，須由雇主視整體人力運用情形規劃，爰初期成效較不顯著。復查依據就業服務法第 52 條規定，移工在臺工作有一定之年限，據移工留才久用方案分析，截至 110 年 11 月底止，在臺移工人數共計 67 萬餘人，其中工作期間 6 年以上者 20 萬餘人、占比 30.28%；工作期間 10 年以上者 4 萬餘人、占比 6.90

％，移工在臺工作 6 至 8 年期間，留臺人數有大幅下降趨勢(圖)，顯示我國如欲留用優質移工，其工作時間達 6 年為關鍵之時間點，惟查轉任中階技術人力者(5,079 人)高達 9 成在臺工作達 11 年以上(表 22)，據發展署說明，主要係雇主擔慮資淺移工轉任中階技術人力後可能因此轉換雇主，並對較資深之移工信賴度較高等所致，恐有部分優秀資深移工未及轉任

圖 移工在臺工作年限趨勢



資料來源：整理自移工留才久用方案。

中階技術人力，即因工作許可期滿返鄉或被其他鄰近國家延攬而流失，不利移工留才久用方案之推行。鑑於少子女化及高齡化趨勢，我國勞動市場面臨勞動力短缺與老化之嚴峻挑戰，復據行政院主計總處 111 年 8 月底事業人力僱用狀況調查，111 年 8 月底我國中階技術人力缺工 11 萬餘人，占總缺工人數(23 萬餘人)比率為 51.55%，顯示中階技術人力需求孔急，加以近年來鄰近國家如日本(特定技能 2 號政策)、新加坡(S Pass 政策)均積極透過各項留才政策延攬外國中階技術人力，未來跨國人才之競逐勢將愈趨激烈。為有效達成國發會所訂補足勞動力缺口之目標，維持國家經濟成長動能，經函請勞動部督促發展署廣續積極推動各項中階技術人力留用計畫，並針對執行過程所遇問題滾動檢討，俾提供產業長期發展所需之穩固優質勞動力，提升整體產業競爭力。據復：(1) 截至 112 年 5 月 28 日止，轉任中階技術人力已達 8,600 人；(2) 發展署將持續運用多元管道，加強對雇主及移工宣導留用政策，並將持續蒐集各界意見，適時滾動檢討修正中階技術人力轉任資格要件，另為協助雇主辦理中階技術人力轉任事宜，已規劃於 112

表 22 截至 112 年 3 月 10 日轉任中階技術人力在臺工作期間

單位：人、％

在臺期間 類別	合計	6 年以上未滿 7 年		7 年以上未滿 9 年		9 年以上未滿 11 年		11 年以上	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5,079	73	1.44	121	2.38	184	3.62	4,701	92.56
產業類	1,896	70	3.69	101	5.33	160	8.44	1,565	82.54
社福類	3,183	3	0.09	20	0.63	24	0.75	3,136	98.52

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

年 10 月成立「中階技術人力專案服務中心」，由專人提供諮詢及入場輔導等服務，使雇主更瞭解相關規定及作業流程，進而提高申請意願。

#### 四、110 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於 110 年度審核報告內列普通公務相關重要審核意見 9 項，經賡續追蹤查核實際辦理結果，仍待繼續改善者 2 項、已研謀改善或依改善措施持續辦理者 7 項（表 23），其中仍待繼續改善者，經再研提審核意見 2 項通知檢討改善。

表 23 110 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
<b>仍待繼續改善</b>	
(一) 各就業服務機構辦理新世代反毒就業服務計畫已達預期績效目標，惟仍有部分施用毒品者未能穩定就業、矯正機關轉介出監者接受就業服務比率待提升、各就業服務機構未落實追蹤施用毒品者長期就業狀況，及友善廠商僱用施用毒品者情形不明等，均待研謀改進。	因執行施用毒品者就業服務計畫成效仍有精進空間，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見（七）」。
(二) 勞動部推動友善育兒職場措施多年，整體職場環境持續改善，惟仍有部分計畫績效指標連年未達目標值，另部分事業單位仍未能落實提供友善職場措施，均待通盤檢討因應。	因雇主辦理托兒設施或措施成長率等績效目標仍未達成，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見（六）」。
<b>已研謀改善或依改善措施持續辦理</b>	
(一) 勞動部持續推動各項中高齡者就業促進措施，我國中高齡者勞動力參與率於 110 年突破 65%，已達政策目標，惟仍遠低於美、日等先進國家，另推動各項新興就業促進措施結果，間有辦理成效欠彰等情，均待通盤檢討改進。	
(二) 勞動部 110 年度核發各類勞工生活補貼、紓困貸款利息補貼，已透過各項稽核機制，確保政府有限資源挹注於真正受疫情影響之弱勢勞工，惟經運用跨資料庫勾稽比對結果，仍間有領受人未符規定資格條件，或具公務人員或軍人身分，或與其他性質類同之勞工紓困措施重複發放等欠妥情事，有待查明妥適處理。	
(三) 勞動力發展署補助地方政府辦理照服員職業訓練，有助充裕本國籍照服員人力，惟間有專班訓練計畫績效考核機制未臻適足、自訓自用訓練計畫留用率未盡理想、部分訓練單位未落實填報訓練成果等情，均待檢討改善。	
(四) 勞動力發展署補助庇護工場聘僱行銷人員，有助提升營運效能，惟部分庇護工場營運績效反而衰退，另委外辦理庇護工場宣導活動，部分行銷活動宣導成效欠佳，均待研謀改善。	
(五) 事業單位未落實建置及執行職業安全衛生管理措施情形仍普遍，且參與勞動部 TOSHMS 自願性驗證之意願不高，均待研謀改善。	
(六) 我國勞動檢查員職前訓練時數及訓練課程內涵等與部分 ILO 成員國存有落差，另勞動部亦未管控全國勞動檢查員在職訓練情形，恐無法確保勞動檢查員獲致適足之專業訓練，亟待研謀改善。	
(七) 事業單位臨場健康服務需求大幅擴增，惟現行醫療院所及顧問服務機構可提供之服務量能恐未臻適足，且間有從業人員專業訓練資源分配不均及在職教育訓練課程收費不一情事，均不利政策之推動及遂行，亟待研謀改善。	