

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

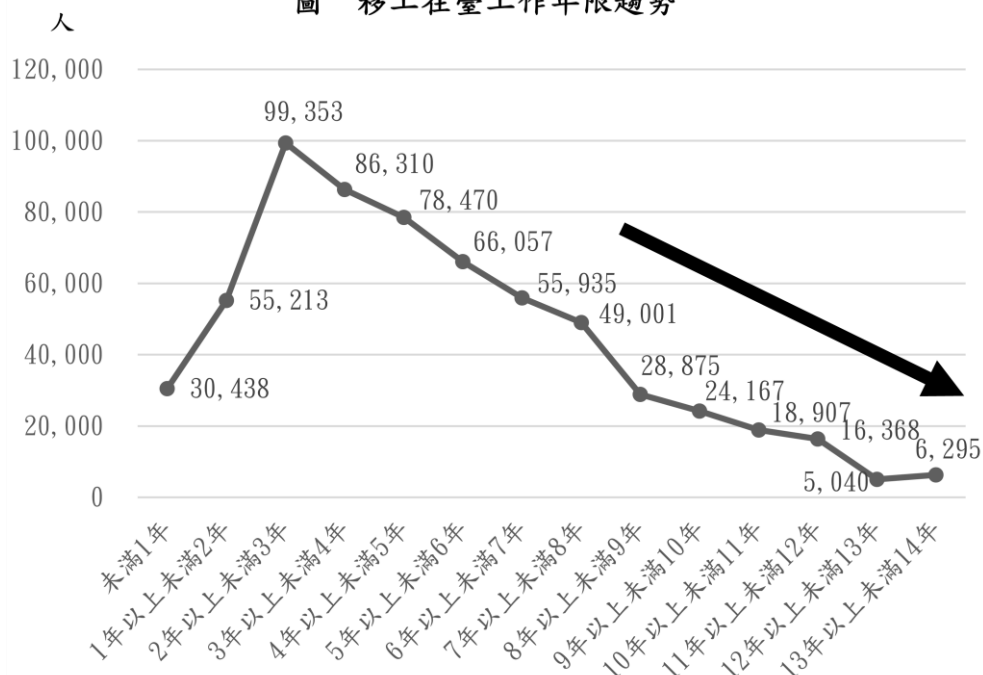
資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

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
仍待繼續改善	
(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）」。
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
(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。	