

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 113 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 24 項，下分工作計畫 31 項，包括研修勞動相關法制，辦理最低工資審議、推動第 2 期投資青年就業方案，協助青年職涯發展與適性就業、運用就業促進措施，鼓勵中高齡者及高齡者就業、推動多元職業訓練措施，培育產業所需勞動力、盤點重點產業關鍵人才職能需求，推動職能資源發展與應用、研修職業安全衛生法規，健全職業安全衛生管理措施、輔導高風險事業單位自主安全衛生管理，加強職業災害預防監督與管理、深化多元投資策略，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 3 項，主要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，尚未完成驗收及契約變更議價程序，須保留繼續執行。

二、預算執行之審核

（一） 歲入預算數 9 億 5,749 萬元，決算審核結果，審定實現數 12 億 7,808 萬餘元，應收保留數 1 億 3,710 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 14 億 1,519 萬餘元，較預算增加 4 億 5,770 萬餘元（47.80%），主要係勞工保險局、職業安全衛生署收取違反勞工保險條例、職業安全衛生法及勞動檢查法等規定之行政罰鍰較預計增加。

（二） 以前年度歲入轉入數計 1 億 4,526 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 7,263 萬餘元（50.00%）；減免（註銷）數 889 萬餘元（6.12%），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 6,374 萬餘元（43.88%），主要係應收之各項行政罰鍰，尚待繼續收取。

（三） 歲出預算數 2,869 億 2,465 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 2,867 億 5,030 萬餘元（99.94%），應付保留數 3,818 萬餘元（0.01%），保留原因詳「一、計畫實施之查核」說明；合計決算審定數 2,867 億 8,848 萬餘元，預算賸餘 1 億 3,616 萬餘元（0.05%），主要係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 1 億 6,800 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 1 億 6,792 萬餘元 (99.95%)；減免 (註銷) 數 8 萬餘元 (0.05%)，係勞動部及勞動力發展署營繕工程之結餘。

三、重要審核意見

(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，允宜廣續參酌各項民生、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。

政府為保障勞工維持基本生活水準，依據勞動基準法第 21 條及該條文授權訂定之基本工資審議辦法 (已於 113 年 3 月 8 日廢止，下稱審議辦法) 規定，勞雇雙方議定之工資，不得低於基本工資，並自 75 年起，透過基本工資審議機制，訂定工資之最低標準。嗣考量審議辦法僅為法規命令，為完善最低工資審議機制，於 112 年 12 月 27 日制定公布最低工資法，自 113 年起施行，除將相關規範提升至法律位階外，並規範主管機關 (勞動部) 應設置由勞、資、政、學四方委員代表組成之最低工資審議會 (下稱審議會)，定期於每年第 3 季召開會議，審議調整最低工資，暨成立研究小組研析最低工資實施之影響，並作成研究報告及調整建議，供審議會審議參考等，期進一步完備相關審議機制，落實基層勞工及其家庭經濟生活之保障。政府近年透過上開機制，自 106 年起已連續 9 年調升基本 (最低) 工資 (表 1)，月薪部分由 105 年之 20,008 元逐年調升至 114 年之 28,590 元、時薪部分由 105 年之 126 元逐年調升至 114 年之

表 1 基本 (最低) 工資調整情形

單位：新臺幣元、%

實施日期	月薪		時薪	
	金額	調幅	金額	調幅
106 年 1 月 1 日	21,009	5.00	133	5.56
107 年 1 月 1 日	22,000	4.72	140	5.26
108 年 1 月 1 日	23,100	5.00	150	7.14
109 年 1 月 1 日	23,800	3.03	158	5.33
110 年 1 月 1 日	24,000	0.84	160	1.27
111 年 1 月 1 日	25,250	5.21	168	5.00
112 年 1 月 1 日	26,400	4.55	176	4.76
113 年 1 月 1 日	27,470	4.05	183	3.98
114 年 1 月 1 日	28,590	4.08	190	3.83

資料來源：整理自勞動部提供資料。

190 元，增幅分別為 42.89%、50.79%，對於基層勞工權益之保障已發揮一定成效。按國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 於 1970 年公布之第 131 號最低工資公約及第 135 號最低工資建議書揭示，最低工資標準之訂定，應考量勞工及其家庭之需要、經濟因素等，以克服貧窮，並確保勞工獲得適當之社會保障。經查，我國早年基本工資審議機制，並未明訂審議應參採指標，基本工資審議委員會進行基本工資審議時，多係依勞資雙

方長年默契，依「消費者物價指數（Consumer Price Index, CPI）年增率足額反映、經濟成長率勞資共享」之原則，協商折衝經濟成長率之分配比重，於加計 CPI 年增率後，據以決定工資之調幅。最低工資法於 113 年正式施行後，已定明最低工資之審議，應參採 CPI 年增率擬訂調整幅度，以維持勞工必需之購買力，並得參採包括：勞動生產力指數年增率、勞工平均薪資年增率、國家經濟發展狀況、國民所得及平均每人所得、國內生產毛額等 10 項指標，另研究小組應就參採指標提出研究報告及調整建議，供審議會審議參考等，惟新法上路後首次召開之審議會（113 年 9 月 4 日），研究小組提出之「最低工資研究報告及調整建議」，僅建議最低工資應適度調高，未明確建議調整幅度，審議過程仍按往年模式進行，導致各界間有反映審議新制未盡落實，恐無法有效保障勞工及其家庭之最低生活水準。復查，ILO 第 131 號最低工資公約及第 135 號最低工資建議書明確揭示，最低工資應具有法律效力，不應有任何減少，另為有效執行最低工資規定，應適當處罰違犯規定者，並簡化相關程序，使勞工有效行使其權利，包括恢復領取工資不足部分金額之權利等。按最低工資法於立法時，為確保勞工最低工資之權益，定明勞雇雙方議定之工資不得低於最低工資，違者處 2 萬元至 100 萬元罰鍰，地方主管機關並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至 150 萬元，並公布事業單位名稱、負責人姓名及限期令其改善，未改善者應按次處罰，惟該法施行前，勞動基準法即訂有相同罰則規範，然事業單位違反勞工工資權益情事仍多，據勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統公告資料，近 3 年度（111 至 113 年度）違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定之事業單位，共計 657 家次、裁處金額 2,769 萬餘元（表 2），呈逐年上升趨勢，惟其中逾半數違規案件（356 家次、54.19%）裁處金額為最低額 2 萬元，另有 37 家事業單位 3 年內重複違反給付工資規定，甚有違規次數達 5 次者，顯示該等事業單位常年累犯，未確實檢討改正，嚴重漠視受僱勞工權益；另針對雇主未給足之工資，主管機關雖得依據勞動基準法第 27 條規定限期令其給付，惟實務上雇主如拒不給付，勞工須透過調解或民事訴訟程序追討工資，過程耗時費力，相較其他先進國家對於違反規定雇主，除行政罰外，尚有刑事罰（罰金或徒刑），及強制要求違法雇主應補足勞工可領取低於最低工資之差額等制度，我國現行裁處規定恐無法有效嚇阻並防止事業單位侵害勞工權益，另對於給付不足工資請求權之保障機制亦有強化空間。按據勞動部勞工保險局統計，114 年 2 月底勞工投保勞工保險薪資級距為最低工資或低於最低工資（部分工時勞工）者共計 355 萬餘人（占總投保人數之 34.03%），顯示最低工資調整審議機制及雇主法遵情

表 2 事業單位違反勞動基準法第 21 條第 1 項有關基本工資規定裁處情形

單位：家次、新臺幣元

年度	裁處情形	
	事業單位數	裁處金額(註 1)
合計	657	27,698,000
111	209	8,500,000
112	209	8,778,000
113	239	10,420,000

註：1. 包含部分事業單位同時違反勞動基準法其他條文規定遭裁處之金額。

2. 資料來源：整理自勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統公告資料。

形，攸關眾多勞工權益。鑑於聯合國經濟社會文化權利國際公約規範所有工作者有權獲得公允之工資，並足以維持本人及家屬之合理生活水平，為落實聯合國公約規範及最低工資立法目的，經函請勞動部落實依最低工資法規定，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，另持續強化勞動檢查及裁處機制，發揮嚇阻及導正功能，以保障基層勞工及其家庭基本生活水準，並敦促雇主恪守勞動法令，確保受僱勞工權益。據復：1. 最低工資審議指標，已將與民生相關之 CPI 年增率列為應參採指標，並將國家經濟發展狀況、就業狀況與民生物價及生產者物價變動狀況等列為得參採指標。研究小組針對審議指標相關數據變化趨勢進行綜合分析後，編製研究報告（含調整建議）供審議會參考，俾利委員聚焦討論，提升審議效率。未來審議會將賡續參酌各項法定指標依法審議，保障勞工基本生活；2. 勞動部於年度勞動檢查方針，已將「工資」列為監督檢查重點事項，供地方主管機關作為擬訂年度監督檢查計畫之參據，另該部常年針對常態性違規等事業單位實施專案檢查，並將「工資」納入查察重點，以保障勞工基本權益；3. 事業單位違反工資規定，地方主管機關得審酌與違反行為有關勞工人數、累計違法次數或未依法給付金額，為量罰輕重之基準，並公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名等資訊，及限期令其改善，屆期未改善者，可再按次處罰，已可達加重處罰及嚇阻之效果。

（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。

近年來由於人口結構及家庭型態改變、中高齡者及高齡者勞動參與不足等因素影響，我國部分高齡者面臨老年經濟安全及高齡貧窮風險等嚴峻挑戰。據衛生福利部歷年低收入戶及中低收入戶統計，近 10 年（104 至 113 年）我國低收入戶及中低收入戶整體人口逐年下滑，惟其中高齡者呈逐年上升趨勢，113 年底低收入戶及中低收入戶之高齡人口為 68,951 人，較 104 年底之 34,755 人增加近 1 倍，占低收入戶及中低收入戶整體人口比率為 13.02%（表 3），亦較 104 年底之 4.97% 增加 8.05 個百分點，另低收入戶人口有近 2 成（19.63%）為高齡者；復據衛生福利部 111 年老人狀況調查報告，有 22.31% 高齡者認為生活費「有點不夠用，略有困難（19.12%）」或「相當困難（3.19%）」，其中有工作者之就業原因，逾 5 成（50.55%）係因「經濟上需要」而工作，凸顯部分高齡者面臨嚴峻經濟壓力，甚至淪為貧窮人口，且有一定比率高齡者須持續工作，藉以維繫生存，均待政府積極協助確保其就業權益。復查，我國在少子女化及高齡化趨勢下，高齡家戶（經濟家戶戶長為高齡者）日益增加，由於高齡家戶可支配所得多來自退休金或年金、儲蓄衍生之利息、子女或政府移轉收入等，致部分高齡家戶可支配所得低於消費支出，據

行政院主計總處（下稱主計總處）112年家庭收支調查報告，近半數（116萬餘戶、49.00%）高齡家戶位居全國家庭所得5等分位組之最低所得組（第1

表3 我國低收入戶及中低收入戶人口概況

單位：人、%

年底	合計		低收入戶人口		中低收入戶人口	
	65歲以上人口	占比	65歲以上人口	占比	65歲以上人口	占比
104	698,675	4.97	342,490	4.97	356,185	5.65
105	689,937	5.47	331,776	5.47	358,161	7.11
106	667,682	6.12	317,257	6.12	350,425	8.34
107	649,994	6.80	311,526	6.80	338,468	9.34
108	638,707	7.57	304,470	7.57	334,237	10.62
109	625,922	8.42	300,241	8.42	325,681	11.80
110	608,256	9.26	295,901	9.26	312,355	12.79
111	585,400	10.16	288,703	10.16	296,697	13.79
112	564,081	11.48	277,364	11.48	286,717	15.72
113	529,713	13.02	263,294	13.02	266,419	17.26

資料來源：整理自衛生福利部104至113年低收入戶及中低收入戶統計。

分位組），除可支配所得低於消費支出外，其短差情形亦較第1分位組全體家戶嚴峻（表4）；又據主計總處高齡家庭（戶內人口皆為高齡者之家庭）消費者物價指數（CPI）統計，高齡家庭之CPI年增率，已連續6年高於全體家庭，並連續4年高於2%之通膨警戒線，相較一般家庭，高齡家庭面臨更加嚴峻之物價上漲壓力，以上均凸顯高齡家戶（庭）之經濟脆弱程度高於其他年齡族群。按世界衛生組織（World Health Organization, WHO）因應全球人口高齡化趨勢，於2002年提出活躍老化（Active Ageing）觀念，倡議各國應積極維護高齡者身心健康環境、建立高齡者社會參與管道、確保高齡者之社會、經濟及生命安全。政府為保障國人老年經濟安全，除參考世界銀行三層式老年經濟保障模式，逐步開辦各項社會保險及退休金制度，推動建構我國多層次老年經濟保障模式外，並透過制定中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中高齡專法），積極協助高齡者再就業，以穩定高齡者經濟來源，自中高齡專法推動以來，高齡者勞動力參與率雖有小

表4 112年我國全體家戶與高齡家戶經濟狀況

單位：戶、新臺幣元

五等分位組	全體經濟家戶數		可支配所得（註1）		消費支出	
	65歲以上家戶	占比	65歲以上家戶	占比	65歲以上家戶	占比
合計	9,119,999	2.37	1,136,708	12.47	861,305	9.45
第1分位組	1,824,000	2.03	375,828	20.60	392,454	21.45
第2分位組	1,824,000	3.16	687,207	37.68	627,259	34.23
第3分位組	1,824,000	5.21	976,721	53.55	821,836	45.24
第4分位組	1,824,000	15.16	1,341,995	73.52	1,041,542	57.16
第5分位組	1,823,999	82.34	2,301,788	125.12	1,423,435	78.11

註：1. 可支配所得係所得收入（包含受僱報酬、產業主所得、財產所得、經常移轉收入、雜項收入及自用住宅及其他營建物設算租金）扣除非消費支出（利息支出、經常移轉支出）。

2. 資料來源：整理自行政院主計總處112年家庭收支調查報告。

幅提升，惟據衛生福利部111年老人狀況調查報告，我國高齡者主要經濟來源僅一成（10.84%）來自個人工作或營業收入，與經濟合

作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) 統計日本 (40.3%)、韓國 (48.6%) 及 OECD 國家平均值 (25.5%) 相較，我國高齡者經濟來源仍高度仰賴退休金及年金、家人供養，恐具一定風險。鑑於國人平均餘命逐年延長，為預防高齡貧窮風險，經函請勞動部賡續督促所屬勞動力發展署研謀強化高齡者就業促進措施，以鼓勵並支持高齡者再就業，確保其就業權益，俾有效增裕高齡者所得，落實保障國人老年經濟安全。據復：1. 為協助中高齡者及高齡者在職穩定就業、促進失業就業及支持退休再就業，該部將持續落實中高齡專法，並會同相關部會積極推動中高齡者及高齡者就業促進計畫 (2023-2025 年) 各項工作，包括：推動職務再設計服務，協助排除工作障礙、補助留用屆齡退休高齡者、提供個別化就業服務，協助媒合或安排職業訓練、提供就業獎勵、僱用獎助、辦理退休者再就業協助措施、開辦高齡者職訓專班等；2. 截至 114 年 4 月底止，高齡者勞動力參與率為 10.08%、勞動力計 45.5 萬名，較中高齡專法施行前 (109 年 11 月) 之勞動力參與率成長 0.96 個百分點，並增加 11.4 萬名勞動力，高齡者就業情況已有改善。

(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。

勞動部勞動基金運用局 (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等勞動基金之投資運用業務，並受託辦理國民年金保險基金及農民退休基金之投資運用業務，截至 113 年底止，基金運用局經管基金規模為 7 兆 6,859 億餘元，113 年度投資運用結果，因全球金融市場受惠人工智慧科技相關產業強勁成長推動、美國經濟強勁增長及預期利率調降等利多因素影響，帶動全球主要股市上揚，經管基金全年評價後收益數為 1 兆 1,361 億餘元，收益率達 16.57%，整體收益數及收益率均創歷年新高，其中新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金之收益率分別為 16.16%、19.36%、18.13%，較上年度分別增加 3.56 個、4.53 個、3.69 個百分點，投資運用表現亮眼 (表 5)。邇來因美國貿易關稅政策動向不明、國際地緣政治風險持續等因素影響，導致全球主要金融市場巨幅震盪波動，基金運用局為確保投資目標及目的之達成，除透過風險控管推動小組針對重大風險管控項目尋求解決方案外，並定期召開勞動基金監理會，負責基金投資運用之審議、監督及考核，期透過相關內部控制及監理機制，有效控管基金經營風險，包括勞動基金監理會第 125 次 (113 年 11 月 28 日)、第 128 次 (114 年 2 月 20 日) 會議，均有委員示警應密切關注美國新政府經貿政策，包含調徵關稅等議題，及早針對相關產業進行影響評估，及調整資產之投資配置

表 5 基金運用局經管基金規模及投資運用績效

單位：新臺幣億元、%

基金名稱	113 年底 基金運用 規模	運用績效									
		109 年度		110 年度		111 年度		112 年度		113 年度	
		收益數	收益率	收益數	收益率	收益數	收益率	收益數	收益率	收益數	收益率
整體經管基金合計	76,859	3,483	7.46	4,915	9.67	- 3,821	- 6.68	7,847	12.90	11,361	16.57
勞動基金小計	70,479	3,164	7.35	4,511	9.65	- 3,529	- 6.71	7,193	12.80	10,427	16.48
新制勞工退休基金	46,582	1,781	6.94	2,836	9.66	- 2,280	- 6.67	4,785	12.60	6,989	16.16
舊制勞工退休基金	10,650	722	8.50	921	11.22	- 708	- 8.30	1,258	14.83	1,704	19.36
勞工保險基金	10,919	644	8.83	730	9.71	- 589	- 7.45	1,100	14.44	1,629	18.13
就業保險基金	1,756	8	0.66	15	1.07	49	3.32	33	2.10	77	4.56
勞工職業災害保險基金 /職業災害勞工保護專款 (註1)	374	0.9	0.80	0.8	0.74	2	0.65	5	1.51	6	1.70
積欠工資墊償基金	196	6	5.15	6	5.18	- 3	- 2.27	9	6.35	20	12.22
國民年金保險基金	6,177	319	8.76	404	9.88	- 289	- 6.38	639	14.20	902	17.68
農民退休基金	203			0.2	1.97	- 2	- 3.78	13	12.33	31	18.16

註：1. 111 年 5 月 1 日勞工職業災害保險及保護法施行前，係經管「職業災害勞工保護專款」運用情形；勞工職業災害保險及保護法施行後，將原列於「勞工保險基金」項下之職業災害保險款項及「職業災害勞工保護專款」納入，整併為「勞工職業災害保險基金」。

2. 收益率係評價後收益數除以日平均餘額。

3. 資料來源：整理自勞動部勞動基金運用局網站資料。

等；另該局亦透過風險管控作業定期檢視風險值變化情形，於 114 年 1、2 月間針對基金資產配置進行動態調整，降低國內權益證券等風險性資產部位，並增加國內銀行存款及國外債務證券等固定收益資產部位，以因應市場現況。惟因美國關稅貿易議題持續延燒，加深市場對美國停滯性通膨之預期，及投資人對經濟前景之擔憂，衝擊市場表現，114 年第 1 季各基金投資運用結果，除就業保險基金及勞工職業災害保險基金係投資固定收益資產，其投資收益為正報酬外，其餘基金之投資收益均為負值，整體經管基金虧損達 739 億餘元，與截至 2 月底止評價後收益數 1,151 億餘元（表 6）相較，3 月份虧

表 6 114 年第 1 季基金運用局經管基金投資運用績效

單位：新臺幣億元、%

基金名稱	截至 1 月底止		截至 2 月底止		截至 3 月底止		預期收 益率
	收益數	收益率	收益數	收益率	收益數	收益率	
整體經管基金合計	1,174	1.60	1,151	1.56	- 739	- 1.00	
勞動基金小計	1,087	1.61	1,075	1.59	- 641	- 0.94	
新制勞工退休基金	688	1.47	742	1.59	- 348	- 0.74	3.65
舊制勞工退休基金	203	2.30	173	1.96	- 166	- 1.88	3.55
勞工保險基金	190	1.94	150	1.52	- 143	- 1.44	3.69
就業保險基金	2	0.16	8	0.49	20	1.13	1.80
勞工職業災害保險基金	0.6	0.15	1	0.29	1	0.45	1.40
積欠工資墊償基金	1	0.91	- 0.3	- 0.15	- 4	- 2.54	2.27
國民年金保險基金	85	1.54	75	1.35	- 90	- 1.62	3.68
農民退休基金	1	0.73	1	0.65	- 7	- 3.73	3.39

註：1. 收益率係評價後收益數除以日平均餘額。

2. 資料來源：整理自勞動部勞動基金運用局網站資料。

損達 1,891 億餘元。鑑於基金運用局掌理基金規模高達 7 兆餘元，其投資運用成效攸關廣大民眾權益，考量近來金融市場受全球貿易衝突持續升溫、各國央行利率政策變化及地緣衝突尚存等多重不確定性因素影響，增加基金操作難度，另該局國外委任部位因追蹤指數被動持有俄羅斯成分之股、債部位（曝險 2 億餘美元），亦因烏俄戰爭國際實施金融制裁，致無法處分資產等，凸顯國際經濟及地緣政治風險之高度不確定性，恐影響基金之經營績效，為達基金長期穩定投資收益之目標，經函請勞動部督促基金運用局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。據復：1. 114 年第 1 季受美國貿易關稅政策等不確定因素影響，全球股市劇烈震盪，近期隨著美國宣布 90 天關稅寬限期及公布部分關稅豁免清單，暨陸續與各國進行關稅與貿易協議談判，全球股市跌幅已逐步收斂；2. 該局將持續關注經濟基本面表現，以逢低布局、多元分散、汰弱留強等策略，強化投資組合韌性，並有效控管下行風險，維護基金長期穩健收益。

（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。

國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）2019 年通過第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約（Elimination of Violence and Harassment in the World of Work Convention），強調「人人享有一個免於暴力與騷擾的工作領域」之權利，呼籲各成員國應禁止並預防職場霸凌，以落實職場平權與工作尊嚴；另 ILO 於 2022 年發布之「Experiences of violence and harassment at work: A global first survey」報告指出，霸凌會對工作者身體及心理健康產生嚴重影響，全球有逾 2 成就業者（約 7.43 億人）曾於職場遭受暴力或騷擾，部分受害者因擔心名聲受損、遭到懲罰或不清楚申訴程序等因素未尋求協助，恐擴大霸凌造成之傷害，倡議各國應重視並積極防治職場霸凌等，顯示職場霸凌問題已成為全球高度關注之新興勞動議題。經查，我國現行勞動法令有關防治職場霸凌機制，係職業安全衛生法於 102 年修正第 6 條第 2 項規定，明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，及授權於職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 規範雇主應具體採取之防治措施，要求事業單位勞工人數達 100 人以上者，應參照中央主管機關公告之指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，未達 100 人得以執行紀錄或文件代替，未落實法

令規定者，得依職業安全衛生法第 43 條及第 45 條規定予以裁處，勞動部職業安全衛生署（下稱職業安全衛生署）並據此訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引（下稱預防指引）」，供事業單位遵循。惟查，由於霸凌行為涉及個人主觀認知與感受，現行勞動法令對於職場霸凌缺乏明確定義及法定構成要件，預防指引之附錄六「職場不法侵害行為自主檢核表（範例）」，雖列舉有關「霸凌」之行為，惟該指引為行政指導性質，未具約束及強制力，被霸凌者不易據以主張其受侵害之權利，另部分霸凌案件尚涉及心理或精神疾病之認定，被霸凌者不易舉證被霸凌行為與精神遭受侵害之因果關係，亦不利主管機關或司法部門後續對霸凌案件之認定與處理，加以勞工普遍不信任公司之內部申訴管道等，均削弱對勞工權益之保護，恐令被霸凌者求訴無門，並不易課責雇主未落實執行安全衛生防護措施，導致雇主長期漠視職場霸凌問題。我國於 113 年間發生數起職場霸凌事件後，勞動部為強化雇主防治責任，確保工作者身心健康，並回應各界對於強化職場霸凌防治法令之訴求，除已於 114 年 2 月 21 日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引（第 4 版）」，強化職場霸凌等名詞定義及態樣說明，增訂依企業規模明定調查小組成員組成及外部專家參與調查等機制外，自 113 年 10 月起積極邀集專家學者、勞、資方團體代表、地方勞政主管機關及勞動檢查機構召開多次研商會議，於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，明確職場霸凌定義，規範雇主應依事業單位規模訂定適當之防治措施，暨強化相關通報、內、外部申訴、調查與處理及申訴人保護等規定，期完善職場霸凌之防護機制，修正草案已於 114 年 4 月 29 日函送行政院審查，據勞動部說明，將俟行政院審查完竣後，即送立法院審議，並於修正草案完成三讀通過後，儘速依法令授權研訂相關配套子法。按據勞動部勞動及職業安全衛生研究所 2022 年「勞動環境安全衛生認知調查」，13.7%受僱者於過去 1 年曾遭遇職場暴力，且「言語暴力」占比逐年增加，若未及時給予協助，將加劇對勞工身心健康之危害。鑑於職場霸凌之防治與處理，攸關千萬勞工權益，為落實保障工作者免受職場霸凌之危害，經函請勞動部加速推動相關法制作業進程，並配合新法實施期程，及早籌謀後續宣導及勞動檢查事宜，俾使工作者及雇主瞭解相關權益及申訴機制，並督促事業單位落實職場霸凌防治責任，以建構友善職場環境，全方位保障工作者身心健康及維護工作尊嚴。據復：1. 職業安全衛生法部分條文修正草案於 114 年 4 月 29 日函送行政院審議，該院已於同年 5 月 20 日召開審查會，刻正與行政院法規會溝通及酌修文字體例，俟經行政院院會討論通過後，即送立法院審查；2. 將持續規劃相關配套措施，包括：研訂附屬法規、針對地方政府及勞動檢查機構辦理教育訓練、針對企業及勞工辦理法規宣導說明會、強化勞動監督檢查等，以保障勞工身心健康，打造友善職場環境。

（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。

勞動部為協助15至29歲青年就業，於108年整合教育部等8個部會資源，推動辦理「投資青年就業方案」(下稱第1期投資青年就業方案)，實施迄至111年底止，嗣考量產業發展趨勢及青年面臨之就業情勢，於112年接續整合11個部會資源，推動「投資青年就業方案第2期(112年-115年)」(下稱第2期投資青年就業方案)，其中針對青年低薪及非典型就業議題，研提「爭好薪」及「轉正職」2項目標，共計推動20項措施。經查「爭好薪」及「轉正職」各項措施執行情形，核有下列事項：

1. 政府為解決青年低薪問題，整合推動「爭好薪」各項措施，惟部分專科及學士應屆畢業生，畢業後1年勞退提繳工資未達3萬元，另部分職前訓練計畫參訓學員訓後就業薪資未臻理想：青年勞工因初入職場，工作經驗相較不足，或因學用落差，欠缺職場所需技能，或投入薪資較低行業，或未充分就業(如從事部分工時工作)等因素，導致影響薪資待遇。勞動部為解決青年低薪問題，於第2期投資青年就業方案「爭好薪」目標下，整合跨部會資源，提出2項策略、10項措施、12項具體作法，預計4年投入63億餘元，推動產學合作及多元職業訓練等措施，以強化青年就業技能，改善其薪資待遇，預期效益為「專科(含)以上應屆畢業生畢業1年後之勞退提繳工資，由110年應屆畢業生3.9萬元增至114年應屆畢業生4.2萬元」。經查，各部會112及113年度執行「爭好薪」各項措施，共計列支57億餘元，據勞動部勞動力發展署(下稱勞動力發展署)統計，111及112年專科以上應屆畢業生，畢業1年後之平均勞退提繳工資分別為40,754元及42,206元，均達各年度之預期目標，甚至提前達成方案整體目標42,000元，惟該績效指標之統計對象包含專科、學士、碩士及博士畢業生，不同教育程度青年初入職場薪資原即存在差異性，經深入分析112年應屆畢業生，畢業1年後全時工作者129,227人之提繳工資發現，專科及學士應屆畢業生之平均提繳工資分別為35,214元及36,840元，低於整體平均提繳工資(42,206元)16.57%、12.71%，逾7成專科及學士應屆畢業生(專科73.49%、學士71.75%)提繳工資未達4萬元，低於整體平均提繳工資，甚有2至3成之專科及學士應屆畢業生(專科33.30%、學士23.56%)提繳工資未達3萬元，顯示專科及學士畢業生薪資議價條件相較不足。復查，勞動力發展署為協助青年強化就業技能，增加職場歷練與競爭力，以提升薪資議價條件，於第1期及第2期投資青年就業方案均推動「提供符合產業趨勢及就業市場之訓練課程」措施，其中針對失(待)業青年執行「職前訓練」計畫、「青年就業旗艦計畫」2項職前訓練課程結果，110至112年度「職前訓練」計畫訓後3個月全職就業比率僅5成餘，落後「青年就業旗艦計畫」逾9成之訓後全職就業比率；另110及111年度(112年度尚未統計)「職前訓練」計畫全職業者訓後3個月平均勞退提繳工資分別為28,458元、30,380元，除低於各

表 7 職前訓練及青年就業旗艦計畫執行情形

單位：人、%、新臺幣元

計畫名稱	年度	參訓人數	結訓人數	訓後 3 個月全職就業		平均勞退 提繳工資
				人數	占比	
職前訓練 計畫	110	8,260	7,850	4,430	56.43	28,458
	111	8,500	7,532	4,075	54.10	30,380
	112	8,555	7,478	3,852	51.51	...
青年就業 旗艦計畫	110	17,856	7,018	6,961	99.19	35,353
	111	16,589	6,852	6,811	99.40	39,153
	112	13,633	5,569	5,532	99.34	40,869

- 註：1. 「職前訓練」計畫係採先訓練後就業媒合方式；「青年就業旗艦計畫」係依事業單位用人需求，採先僱用後訓練方式。
 2. 「職前訓練」計畫平均勞退提繳工資係全職就業者訓後 3 個月期間勞退提繳工資之平均數；「青年就業旗艦計畫」平均勞退提繳工資係全職就業者訓後 3 個月最高 1 筆勞退提繳工資之平均數。
 3. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

該年度「青年就業旗艦計畫」全職就業者訓後平均勞退提繳工資 35,353 元、39,153 元（表 7）外，亦不及勞動部公布之 110 及 111 年初任人員薪資平均數 3.2 萬元、3.4 萬元。按政府近年持續於第 1 期及第 2 期投資青年就業方案投注大量資

源協助青年強化就業技能，期增進青年薪資議價條件，據勞動部 110 至 112 年初任人員薪資統計，110 至 112 年初任人員薪資平均數分別為 3.2 萬元、3.4 萬元、3.5 萬元，呈逐年上升趨勢，惟薪資中位數仍僅有 2.8 萬元、3.0 萬元、3.1 萬元，另初任薪資為基本工資者之占比分別為 26.0%、24.1%及 23.4%，顯示有一定比率初入職場青年仍面臨低薪困境。為有效解決青年低薪問題，經建請行政院督促相關部會針對低薪青年族群之教育背景及職能水準，研謀強化相關協助措施，並因應產業趨勢及勞動市場需要，滾動檢討現行職業訓練措施，以確實提升青年職場競爭力及薪資水準。據復：(1) 薪資水準涉及諸多因素，包括經濟發展、產業結構及人力供需等，行政院經濟發展委員會已彙整各部會有關薪資提升及薪資透明化之對策措施，提出政府作為加薪引擎、薪資透明化、中小企業賦能等 3 大創新對策及因應措施，期整體帶動提升國人薪資；(2) 各職類薪資高低與技術層次相關，勞動部爰以強化就業技能為策略，協助青年提升就業能力及強化產業所需技能，以具備薪資競爭條件，由於勞動力發展署開辦之職前訓練計畫與青年就業旗艦計畫之性質及訓練模式不同，尚難以學員訓後薪資比較辦訓成效，惟該署將持續注意勞動市場動態及產業發展情勢，因應重點產業需求，滾動檢討調整訓練課程及開發訓練資源，以維護訓練計畫品質；(3) 教育部為提升青年職場競爭力及薪資水準，推動高等教育深耕計畫第二期（112-116 年），預計投入 970 億元，協助大學依據優勢領域發展多元特色，強化培養學生六大關鍵能力，並引導學校因應人工智慧、智慧製造、物聯網、大數據、金融科技等數位科技趨勢，培養學生量化分析、運算思維與軟體創作統合能力，暨持續推動產學攜手合作計畫、產業學院計畫、產業碩士專班、產業博士專班等計畫，對焦產業所需人才，促進學用合一。

2. 政府為協助非典型就業青年穩定就業，提出「轉正職」10 項措施，惟多數措施之受眾對象係涵蓋全體青年，尚難針對有轉職需求之非典型工作青年提供系統化協助，另相關績效指標未考量非典型就業者穩定轉換全時正職工作情形，不利反映真實就業狀況：近年來因

全球化競爭，各國勞動市場趨向彈性化發展，非典型就業人口因而大幅增加。按非典型工作雖可提供多元就業機會及彈性工作需求，解決失業問題，

表 8 工業及服務業受僱就業者每人每月薪資

單位：新臺幣元

年度	僱用型態	全體受僱員工		本國籍全時員工		部分工時員工	
		總薪資	經常性薪資	總薪資	經常性薪資	總薪資	經常性薪資
109		54,278	42,281	57,190	44,447	20,299	19,391
110		56,127	43,045	59,205	45,246	19,786	18,808
111		58,042	44,210	61,266	46,566	19,735	18,714
112		58,420	45,197	61,717	47,655	20,697	19,617
113(1至10月)		61,529	46,371	65,229	48,953	21,254	20,158

註：1. 總薪資係指廠商支付給員工之工作報酬，包括各月經常性薪資(含本薪、按月津貼等)及非經常性薪資(如年終獎金、年節獎金、員工酬勞、績效獎金及加班費等)。

2. 資料來源：整理自行政院主計總處薪情平台資料。

惟從事非典型工作勞工，長期面臨低薪及工作不穩定困境，其工作權及經濟安全保障相較不足，據行政院主計總處薪資及生產力統計，部分工時工作者總薪資僅為全時工作者總薪資之 3 成餘(表 8)，且部分工時工作者常因突發事件影響減少工時致收入下降，嚴重影響生活依存，國內外學者均警示，部分非典型就業者可能陷入「烙印效果」，無法跳脫非典型就業循環，尤其對於職涯未定向或缺乏職涯意識之青年影響尤深，渠等恐將陷入長期低薪與失業交織之惡性循環。按據行政院主計總處人力運用調查(表 9)，近年我國從事部分時間、臨時性或人力派遣工作等非典型工作者約 80 萬人，占全國就業者比率約 7%，人數與占比呈現持平狀態，有意願改做全時或正式工作之人數及占比則呈遞減趨勢，由 109 年 5 月之 17.6 萬人、21.98%，下滑至 113 年 5 月之 10.4 萬人、12.96%，其中 15 至 29 歲從事非典型工作青年人數，由 109 年 5 月之 24.2

表 9 非典型就業人口

單位：萬人、%

工作類型			年月				
			109年5月	110年10月	111年5月	112年5月	113年5月
全體受僱者	部分時間、臨時性或人力派遣工作	人數	79.9	79.7	79.8	80.6	80.4
		占比	6.97	6.97	7.02	7.01	6.95
	非典型工作者想改做全時或正式工作	人數	17.6	18.1	15.0	12.0	10.4
		占比	21.98	22.69	18.75	14.82	12.96
15至19歲	部分時間、臨時性或人力派遣工作	人數	4.3	4.3	3.9	3.9	4.0
		占比	42.57	50.31	46.42	47.68	47.36
	非典型工作者想改做全時或正式工作	人數	0.5	0.8	0.1	0.3	0.4
		占比	12.40	17.94	1.95	7.02	9.69
20至24歲	部分時間、臨時性或人力派遣工作	人數	14.4	11.2	11.4	10.9	10.5
		占比	19.33	15.73	16.59	16.69	16.39
	非典型工作者想改做全時或正式工作	人數	3.1	2.1	1.6	1.8	1.1
		占比	21.58	18.73	14.12	16.31	10.41
25至29歲	部分時間、臨時性或人力派遣工作	人數	5.5	5.9	6.0	5.6	5.3
		占比	4.14	4.54	4.58	4.29	4.17
	非典型工作者想改做全時或正式工作	人數	1.6	1.2	1.1	1.4	1.4
		占比	28.42	20.12	18.36	24.53	26.27

資料來源：整理自行政院主計總處 109 至 113 年人力運用調查。

萬人降至 113 年 5 月之 19.8 萬人，減少 4.4 萬人，惟 25 至 29 歲青年多數已脫離學生身分，從事非典型工作人數與占比未明顯減少，且 113 年 5 月 25 至 29 歲從事非典型工作青年有意

願改做全時或正式工作比率高達 26.27%，遠高於全體受僱者（12.96%）及其他年齡層青年（15 至 19 歲青年 9.69%、20 至 24 歲青年 10.41%），顯示該年齡層青年亟需政府提供相關「轉正職」之協助措施。經查，政府為協助非典型就業青年擺脫低薪並穩定就業，於第 2 期投資青年就業方案「轉正職」目標下，提出「認識產業及職場」及「拓展就業機會」2 項策略、10 項措施，並訂定績效指標為「公立就業服務機構推介部分工時工作青年從事全時工作之比率，由 110 年之 74.25% 增至 115 年之 78%（分年目標為 112 年 75%、113 年 76%、114 年 77%、115 年 78%）」。惟「轉正職」之 10 項措施中，雖包含各項協助青年認識職場、強化就業準備，及獎勵雇主僱用弱勢青年等方案/計畫，然除勞動力發展署於 112 年 7 月開辦之「初次尋職青年穩定就業計畫（按：計畫對象為初次尋職及從事非典型工作青年）」，係針對非典型工作者提供轉正職尋職津貼及就業獎勵外，其餘措施之受眾對象係涵蓋全體青年，未針對非典型工作青年提供系統化協助，恐無法有效挖掘潛在有轉正職需求之非典型工作青年，並精準依據其就業需求提供協助。復查，「轉正職」績效指標之計算基準，係指至公立就業服務機構求職登記之部分工時青年，於求職登記後加保紀錄曾轉為全時工作之比率，以 112 年度為例，該年度求職登記青年於求職登記日前加保紀錄為部分工時者計 62,574 人次，該等求職青年於求職登記日後加保紀錄曾為全時工作者計 52,211 人次，爰勞動力發展署計算「推介部分工時工作青年從事全時工作之比率」為 83.44%，已達方案之預期目標值 75%，惟據該署統計，曾轉為全時工作之青年，截至 112 年底止仍持續全時工作者僅 39,554 人次，占比為 63.21%，顯示部分求職者僅短暫全時工作，未能持續穩定全時就業，相關績效指標恐未能確切反映政府協助非典型工作者轉正職之真實情況。鑑於非典型就業之烙印效果對於青年之影響更甚其他年齡層，為協助非典型工作青年穩定就業，並避免初入職場青年因非典型工作經驗對後續職涯產生負面影響，經建請行政院督促相關部會針對非典型工作青年實質需求，研議更細緻化之就業促進措施，系統化引導青年確立職涯方向，強化轉正職意願，進而穩定就業，並督促勞動部研議調整「轉正職」績效指標內涵，以合理反映並確保各項協助措施之執行成效，俾有效協助青年脫離非典型就業循環及低薪困境。據復：(1) 勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究發現，青年工作價值觀日益多元，選擇非典型工作，可接觸不同職業，有助瞭解個人興趣與職業選擇，並非找不到工作。考量非典型就業不利長期人力資源發展累積，勞動部於第 2 期投資青年就業方案，以協助有意願轉換全時、正式工作青年就業為目標，針對初次尋職、失業、有轉職需求（含非典型就業）青年，提供個別化就業服務，嗣將依據計畫目的，研訂更適切之關鍵績效指標；(2) 經濟部產業發展署為吸引青年投入製造產業，每月提供產業發展趨勢文章，張貼於勞動力發展署之台灣就業通網站，俾使尋職及轉職青年更臻瞭解製造產業願景，進而投入製造業；(3) 勞動部將持續協同相關部會擴大協助非典型就業青

年，對於有意願轉換全時、正式工作者，將研議更細緻化之協助措施。

(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。

政府考量弱勢青年多同時面臨「家庭背景與經濟條件」、「教育程度與技能」、「身心健康」等多重障礙，就業情勢相較一般青年嚴峻，另初次尋職青年因缺乏求職經驗與工作歷練，求職亦相對困難，為協助該等族群青年就業，於「投資青年就業方案第2期(112年-115年)」(下稱第2期投資青年就業方案)之「促就業」目標下，由勞動部推動「未升學未就業及矯正少年就業協助」、「鼓勵原住民青年穩定就業」、「協助身心障礙青年穩定就業」、「協助長期失業及弱勢者就業」及「初次尋職青年穩定就業計畫」等各項措施。經查執行情形，核有下列事項：

1. 政府致力保障弱勢青年就業權益，惟弱勢青年推介就業率較整體青年略低，平均待業期間較長，就業亦相較不穩定：經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) 2010年「off to a Good Start? Jobs for Youth」報告指出，勞工於勞動市場之初期經驗，將對後續職業生涯產生深刻影響，尤其是技能不足或經濟弱勢等多重劣勢條件青年，各國應及早提供協助，以降低先天弱勢條件對其造成之影響。經查，政府為協助弱勢族群青年穩定就業，於第2期投資青年就業方案「促就業」目標之「協助特定族群就業」策略下，提出7項措施、12項具體作法，其中勞動部針對「未升學未就業及矯正少年」、「原住民」、「身心障礙」及「長期失業及其他弱勢」等弱勢族群青年，推動「未升學未就業及矯

表 10 第 2 期投資青年就業方案協助弱勢青年就業情形

單位：人次、%

年度、項目		弱勢青年就業協助措施					整體求職青年
		合計	未升學未就業及矯正少年就業協助	鼓勵原住民青年穩定就業	協助身心障礙青年穩定就業	協助長期失業及弱勢者就業	
112	預期服務人次	29,092	120	8,672	10,800	9,500	-
	實際服務(求職登記)人次	30,028	156	7,821	12,345	9,706	261,574
	推介就業	24,163	115	6,303	9,354	8,391	211,677
	比率	80.47	73.72	80.59	75.77	86.45	80.92
113 (註1)	預期服務人次	29,092	120	8,672	10,800	9,500	-
	實際服務(求職登記)人次	20,730	121	5,687	8,498	6,424	250,039
	推介就業	16,709	71	4,617	6,344	5,677	210,550
	比率	80.60	58.68	81.19	74.65	88.37	84.21

註：1. 113年度實際服務人次及推介就業人次，弱勢青年係統計至8月底止，整體青年係統計至11月底止。

2. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

正少年就業協助」、「鼓勵原住民青年穩定就業」、「協助身心障礙青年穩定就業」、「協助長期失業及弱勢者就業」等 4 項策略，透過跨部會協力輔導與轉介，以一案到底方式，提供有就業需求特定族群青年各項就業協助措施，執行結果，據勞動部勞動力發展署(下稱勞動力發展署)統計，112 及 113 年度(截至 8 月底止)各公立就業服務機構共計服務未升學未就業及矯正少年、原住民青年、身心障礙青年、長期失業及弱勢者，分別 30,028 人次、20,730 人次，各該年度除原住民青年服務人次未達預期目標外，其餘弱勢族群青年服務人次均達預計目標(按：113 年度以每月預計服務人次推算)；另未升學未就業及矯正少年、原住民青年、身心障礙青年之推介就業比率，相較整體求職青年略低，其中未升學未就業及矯正少年 113 年度推介就業比率僅 58.68%，較 112 年度下降逾 15 個百分點，相關就業促進措施尚有精進空間(表 10)。復查，弱勢青年多同時面臨「家庭背景與經濟條件」、「教育程度與技能」、「身心健康」等多重障礙，其就業情勢相較一般青年嚴峻，經運用勞動力發展署提供之 111 至 113 年度(截至 8 月底止)各公立就業服務機構 15 至 29 歲青年求職登記資料分析發現，弱勢青年求職待業天數明顯高於整體求職青年，近 2 成(19.59%)弱勢青年求職待業天數超逾 1 年，較整體求職青年占比(15.50%)高出 4.09 個百分點(表 11)；又 111 至 113 年度(截至 8 月底止)求職登記弱勢青年共計 35,208 人，各

表 11 111 至 113 年度(截至 8 月底)求職登記弱勢青年待業天數

單位：人、%

身分別		待業天數					
		合計	90 日以下	91 至 180 日	181 至 365 日	366 至 730 日	731 日以上
弱勢求職青年	人數	35,208	22,994	2,320	2,995	4,079	2,820
	占比	100.00	65.31	6.59	8.51	11.59	8.01
整體求職青年	人數	442,501	316,622	27,141	30,168	42,305	26,265
	占比	100.00	71.55	6.13	6.82	9.56	5.94

註：1. 弱勢青年係勞動力發展署依就業服務法第 24 條規定，標記為 15 歲以上未滿 18 歲未升學未就業少年、原住民、身心障礙者、獨立負擔家計者、低收入戶或中低收入戶、更生或藥癮更生受保護人、職業災害勞工、求職弱勢者、重返職場婦女、家庭暴力被害人、弱勢青少年、經濟弱勢戶、長期失業者等特定弱勢對象青年。

2. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

年度公立就業服務機構推介就業比率雖達 7 至 8 成，惟逾 5 成(17,858 人、50.72%)弱勢青年於 113 年 8 月底為失業狀態(就業保險投保紀錄為退保或無紀錄者)，另有近 2 成(6,899 人、19.59%)弱勢青年迨至 113 年 8 月底止，失業天數已逾 365 日，其中 1,641 人於待業期間求職登記達 3 次以上，仍未能順利就業(表 12)，顯示弱勢青年除就業相較不穩定外，復因自身條件限制就業不易，致待業期間較長，恐因此陷入怯志或長期失業之惡性循環。按 OECD 2010 年「off to a Good Start? Jobs for Youth」報告指出，由於各國財政預算有限，建議應優先協助相對弱勢青年，於在學階段給予生活或求學相關協助，以降低先天弱勢背景造成之影響，俾順利接軌勞動市場。鑑於弱勢青年除須面臨整體就業市場之挑戰外，尚須克服自身劣勢條件之限制，為貫徹聯合國永續發展「不遺漏任何人」目標，協助弱勢青年順利接軌職場，避免於職涯初期即陷入

表 12 111 至 113 年度（截至 8 月底）弱勢青年求職及就業情形

單位：人、%

身分別		113 年 8 月底之就業情形					
		合計	全職工作	非典型工作	失業	待業天數逾 365 日	求職登記 3 次以上
弱勢求職青年	人數	35,208	14,695	2,655	17,858	6,899	1,641
	占比	100.00	41.74	7.54	50.72	19.59	4.66
整體求職青年	人數	442,501	214,340	32,419	195,742	68,570	10,422
	占比	100.00	48.44	7.33	44.24	15.50	2.36

註：1. 弱勢青年係勞動力發展署依就業服務法第 24 條規定，標記為 15 歲以上未滿 18 歲未升學未就業少年、原住民、身心障礙者、獨立負擔家計者、低收入戶或中低收入戶、更生或藥癮更生受保護人、職業災害勞工、求職弱勢者、重返職場婦女、家庭暴力被害人、弱勢青少年、經濟弱勢戶、長期失業者等特定弱勢對象青年。

2. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

怯志或長期失業風險，經建請行政院督促相關部會強化弱勢青年就業協助力道，並研議於在學階段介入輔導或給予協助，暨加長就業追蹤輔導期間等之可行性，俾透過完善支援體系，降低先天弱勢條件之影響，以協助順利長期穩定就業。據復：(1) 為強化弱勢青年在學階段之輔導與協助，教育部自 112 年度起補助大專校院輔導身心障礙學生轉銜工作經費及人力，提供身心障礙學生在學階段相關支持服務，另原住民族委員會針對原住民族青年，推動暑假期間前往各公私部門體驗職場活動等；(2) 勞動部積極透過跨部會合作轉銜機制，依青年個別需求提供就業服務，包括：針對身心障礙學生，透過特殊教育通報網轉銜至公立就業服務機構，提供各項職業重建服務，另與原住民族委員會建立促進原住民就業業務合作平臺，共同辦理強化原住民族就業促進方案及提供暑期工讀等銜接就業措施，暨運用社勞政聯合服務方案，由社工員與就業服務員共同協助低收及中低收青年脫貧自立就業；(3) 勞動部依據弱勢青年身份及屬性，提供不同就業追蹤輔導措施，包括：針對未升學未就業少年，於就業媒合後，持續追蹤至穩定就業滿 3 個月，以確保職場適應情形，經評估有必要者，可延長追蹤輔導期至 6 個月，並協助參加就業適應成長團體等支持性活動，以強化就業穩定度，另針對身心障礙青年，於追蹤輔導期屆滿後，經評估仍有職場適應困難者，提供支持性就業服務，依個別需求客製化服務。

2. 政府為鼓勵初次尋職青年積極尋職及穩定就業，於第 2 期投資青年就業方案納列初次尋職青年穩定就業計畫，提供就業輔導、發給尋職津貼及就業獎勵等，惟部分參與計畫青年未順利完成求職，或未穩定就業，為避免初次尋職青年陷入長期失業危機，甚有淪為怯志工作者之虞，允宜研謀強化服務措施，俾協助順利銜接職場：依據行政院主計總處人力資源調查，我國近 10 年度（103 至 112 年度）青年失業率介於 8.01% 至 9.06% 間，112 年度青年失業率（8.01%）雖為近 10 年度最低，惟相較全體國人失業率（3.48%）仍明顯偏高，其中失業原因以初次尋職者最多，歷年均為整體失業青年之 4 成餘（表 13）；另由於初次尋職者較缺乏求職經驗與工作歷練，其失業週數較非初次尋職者長，據勞動部勞動統計查詢網資料，113 年度初次尋

職失業者平均失業週數 21.41 週，高於非初次尋職失業者平均失業週數 20.59 週。經查，勞動力發展署為協助初次尋職青年強化求職準備，並鼓勵積極尋職及穩定就業，於「促就業」目標之「促進求職動機」策略下，自 112 年 7 月起推動初次尋職青年穩定就業計畫，針對未在學且未就業連續達 90 日以上之初次尋職青年及從事部分工時工作之非典型就業青年，於 90 日尋職期間提供就業諮詢或就業輔導，及發給尋職津貼 5 千元，最多發給 3 次，最高 1 萬 5 千元，如於尋職期間成功就業並達一定期間者，另發給就業獎勵，最高

3 萬 5 千元，據該署統計，各分署自 112 年 7 月至 113 年底止，總計核發尋職津貼 19,814 人次、就業獎勵 12,603 人次，計列支經費 3 億 829 萬餘元，惟查，仍有部分參與計畫青年未於一定期限內完成就業諮詢及求職，或雖完成就業諮詢及求職，並獲核發尋職津貼，惟未於 90 日內成功就業連續達一定期間。以 112 年 7 至 9 月參與該計畫之青年為例，該期間參與計畫青年共計 2,266 人，於 30 日內完成就業諮詢及求職，獲核發第 1 次尋職津貼計 1,520 人，占參與計畫人數之 67.08%，逾 3 成青年未能完成就業諮詢或進行求職，其中獲核發尋職津貼並於 90 日內成功就業連續達 90 日以上，獲核發就業獎勵者僅 794 人，占領取第 1 次尋職津貼人數（1,520 人）之 52.24%，更僅占參與計畫人數之 35.04%（表 14），計畫成效有待提升。復查，各公立就業服務機構每年求職登記青年約 20 萬餘人，其中初次尋職者占比約 6 成，經分析 110 至 112 年度各公立就業服務機構 15 至 29 歲青年求職登記資料，各該年度求職登記初次尋職青年分別為 130,174 人、129,533 人、128,178 人，該等青年於 113 年 8 月底為失業狀態者（就業保險投保紀錄為退保或無紀錄者），分別為 47,697 人、54,706 人、59,086 人，占各年度初次尋職青年之 36.64%、42.23%、46.10%，其中求職登記後均未就業者（無就業保險投保紀錄）分別為 8,366

表 13 初次尋職失業青年概況

單位：人、%

年度	失業青年 人數	初次尋職青年	
		人數	占比
103	209,114	95,438	45.64
104	200,994	92,884	46.21
105	206,885	100,869	48.76
106	205,441	96,237	46.84
107	202,737	98,759	48.71
108	211,443	100,236	47.41
109	203,978	95,412	46.78
110	204,316	89,538	43.82
111	190,215	89,387	46.99
112	176,995	84,763	47.89

資料來源：整理自行政院主計總處歷年人力資源調查。

表 14 初次尋職青年穩定就業計畫尋職津貼及就業獎勵核發情形

單位：人

參與計畫 時間	申請參與計畫且 符合資格人數	核發第 1 次尋 職津貼人數	截至 113 年 9 月底核發就業獎勵人數		
			提前（60 日內）就 業且連續就業滿 30 日（5 千元）	連續就業滿 90 日 （2 萬元）	連續就業滿 180 日 （1 萬元）
合計	2,266	1,520	663	794	714
112 年 7 月	510	370	144	179	159
112 年 8 月	430	307	129	159	152
112 年 9 月	1,326	843	390	456	403

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

人、10,047人、12,128人，占各年度初次尋職青年之6.43%、7.76%、9.46%（表15），又110年度求職登記後均未就業之8,366人中，有近8成（6,689人；79.95%）青年於求職登記後3年內（110年至113年8月底止）僅求職1至2次，顯示初次尋職青年就業相對不穩定，另部分

表 15 各公立就業服務機構初次尋職青年求職登記及就業情形

單位：人、%

年度	求職登記青年人數		初次尋職青年就業狀態				
	初次尋職青年		於113年8月底未就業		求職登記以來均未就業		
	人數	占比	人數	占初次尋職青年比率	人數	占初次尋職青年比率	
110	212,791	130,174	61.17	47,697	36.64	8,366	6.43
111	202,400	129,533	64.00	54,706	42.23	10,047	7.76
112	195,490	128,178	65.57	59,086	46.10	12,128	9.46

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

可能淪為長期失業者，且隨著失業期間拉長，面臨經濟與社會適應風險，恐有轉為怯志工作者之虞。鑑於初入

職場青年普遍面臨求職困難、未穩定就業等問題，為協助初次尋職青年縮短待業期間，並穩定就業，避免陷入長期失業危機，經建請行政院督促勞動部深入瞭解初次尋職青年求職與就業面臨之癥結問題，據以研謀強化服務措施，俾協助初入職場青年順利銜接職場。據復：(1) 初次尋職青年穩定就業計畫係為協助青年強化求職準備，釐清個人職涯方向，以順利銜接就業市場，青年於參加計畫後，如仍有就業、轉職或訓練需求，公立就業服務機構將持續給予協助，其中符合連續達6個月失業週期者，可參加青年職得好評計畫，公立就業服務機構將提供深度就業諮詢服務及就業獎勵，以協助儘速銜接職場；(2) 勞動部規劃與教育部合作，加強於各大專校院宣導相關就業準備資源及初次尋職青年穩定就業計畫，同時透過應屆畢業生關懷電子報，提供應屆畢業青年各項就業促進服務資訊。

(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。

勞動部依據職業訓練法第4條之1、產業創新條例第18條第1項規定，自102年起協調整合各部會因應產業需求發展產業人才職能基準等事宜，並陸續推動「職能基準發展與應用推動方案(104-106年)」、「108年至111年職能發展與應用推動計畫」，持續推展職能基準之發展與應用，另配合「關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)」之「培育本土數位人才」策略，協調各部會發展數位人才職能基準，及推動數位技能課程通過職能導向課程品質認證(下稱iCAP認證)，暨依據職業訓練法第31條第1項規定，統籌辦理技能檢定業務等。經查勞動部協調各部會發展職能基準及推動數位技能課程通過iCAP認證，暨獎勵青年取得重點產業職類技術士證情

形，核有下列事項：

1. 勞動部持續協調各部會配合國發會推估之重點產業人才需求，發展轄管產業關鍵人才職能基準，惟部分重點產業「未來欠缺人才職類」之職能基準，歷時多年仍未開發，允宜促請相關部會配合國家政策加速推動建置，俾滿足重點產業發展需求：勞動部為協調各部會發展職能基準，每年定期召開跨部會會議，依據國家發展委員會（下稱國發會）「未來3年重點產業人才供需調查及推估（每年進行滾動式調整）」、「創新趨勢下『5+2產業』未來10年工作技能需求分析（107年發布）」等報告，盤點重點產業人才需求，供各部會作為優先發展職能基準之參據，或由各部會自行依轄管產業需求規劃發展，據勞動部統計，截至113年底止，各部會（含協會）發展之職能基準共計864項。經查，各部會發展職能基準，可協助產業訂定職能規格，據以規劃相應之訓練課程，以滿足產業對人才之需求，有助提升產業競爭力，本部前查核勞動部111年度財務收支及決算時，曾就部分部會發展職能基準進程，未能契合國家核心戰略產業發展與人才需求等情，函請勞動部持續協調各部會加速推動辦理。經追蹤覆核結果，勞動部114年初依據國發會上開報告，盤點截至113年底止，國家重點產業「未來欠缺人才職類」，仍待各部會發展職能基準尚有42項，其目的事業主管機關分別為經濟部（36項）、農業部（3項）、國家科學及技術委員會（3項），其中部分人才職類，國發會於107至111年間即揭示為未來3年或10年國家重點產業所欠缺者，惟歷時多年仍未發展職能基準，對照該等部會近5年度（109至113年度）職能基準發展情形，除經濟部110年度、農業部112及113年度之發展項數，達成107年跨部會協調會議決議每年至少發展3項職能基準之標準外，其餘年度容有改進空間。按近年來政府為因應全球產業轉型重組及數位化趨勢，積極推動「5+2產業創新」、「數位經濟」等重點產業政策，並透過「關鍵人才培育及延攬方案」、「國家人才競爭力躍升方案」，培育重點產業人才，鑑於職能基準之發展與人才培育密切攸關，經函請勞動部賡續協調相關部會積極發展轄管重點產業關鍵人才職能基準，並研議結合產業量能協力推動發展，以契合國家政策重點產業發展人才需求，進而提高我國產業競爭力。據復：（1）現行國家重點產業欠缺人才職類尚未發展職能基準計42項，其中33項為目的事業主管機關已訂有相關特定從業人員法規資格規範之職類，如：國防航空產業、精準健康產業，其餘9項已規劃於115年前完成建置；（2）勞動部將透過每年召開之跨部會會議，持續協調各部會積極發展國家重點產業欠缺人才職類職能基準，並請各部會依107年跨部會協調會議決議每年至少發展3項職能基準，以有效提升產業人才職能。

2. 勞動部配合「關鍵人才培育及延攬方案（110-113年）」，協調整合各部會發展數位人才職能基準，並推動數位技能課程通過iCAP認證，惟近9成通過iCAP認證之數位課程，係訓練單位自行分析職能發展，未引用各部會發展之職能基準或職能單元，允宜協助訓練單位充分運用職能基準或職能單元，俾確保培育之數位人才精準對焦產業實務所需：政府為打造臺灣成為人才匯聚重鎮，以人才驅動產業成長，提升國家競爭力，自110年起推動「關鍵人才培育

及延攬方案(110-113年)」,透過「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」、「深化雙語能力」3大戰略,培育並延攬關鍵人才,以回應產業對數位技能及關鍵知識人才之需求。勞動部配合該方案「培育本土數位人才」策略之「強化企業人力資本」面向,負責協調整合各部會發展及更新數位人才職能基準,並推動數位技能課程通過iCAP認證,以促進數位人才職能基準之應用,執行結果,110

至113年度
協調發展數位人才職能基準項數及數位技能iCAP課程占比,均達成預期績效目標
(表16)。

表16 勞動部關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)績效指標達成情形

單位:項、%

年度/年底 績效指標	110		111		112		113	
	目標數	達成數	目標數	達成數	目標數	達成數	目標數	達成數
年度協調各部會發展及更新數位人才職能基準項數	10	10	15	16	20	43	25	35
截至當年底數位技能iCAP課程占全體iCAP課程比率	2.5	3.7 (註1)	3.0	3.8 (註1)	3.5	4.7 (註1)	4.0	5.4 (註1)

註:1.110年度達成比率:21/568x100%;111年度達成比率:27/706x100%;112年度達成比率:41/864x100%;113年度達成比率:57/1,055x100%。

2.資料來源:整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

查,勞動部配合該方案推動數位人才職能基準相關事宜,110至113年度協調各部會發展及更新數位人才職能基準共計104項,透過發展及定期更新職能基準,可明確各職業或職類之主要工作任務、對應行為指標、工作產出、知識、技能、態度等職能內涵,確保各職業或職類人才之應備能力,並可提供訓練單位據以規劃職能導向之訓練課程。惟查,截至113年底止,通過iCAP認證之數位技能課程共計57門,全部或一部引用各部會發展之數位人才職能基準(含各協會發展並通過認證者)或職能單元,設計發展之訓練課程僅6門(10.53%),近9成課程(51門、89.47%)係由訓練單位依據自行分析職能發展(表17),

表17 截至113年底數位技能iCAP課程引用職能基準情形

單位:門、%

項目	合計	全部引用 職能基準	部分引用 職能基準	引用職能 單元	自行分析 職能
課程數	57	2	2	2	51
占比	100.00	3.51	3.51	3.51	89.47

資料來源:整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

升國家競爭力之至要關鍵,鑑於職能基準可確保職能內涵對應工作(職務)內容,透過職能導向課程可聚焦職能缺口,有效彌補能力落差,確保數位技能課程切合產業需求。為提升我國數位人才競爭力,經函請勞動部持續協助訓練單位善用職能基準或職能單元,以擴大數位人才職能基準之應用,確保訓練單位培育之數位人才精準對焦產業實務所需。據復:(1)訓練單位發展數位技能iCAP課程得全部引用、部分引用職能基準或參考iCAP平台公告之職能資源(職能基準、職能單位及職能單元課程課綱),依其屬性、訓練性質及職能缺口自行調整運用,截至113年底止,數位技能iCAP課程全部引用職能基準2門、部分引用2門、引用職能單元2門,其餘51門

係自行分析職能，惟經比對均係參考 iCAP 公告之職能資源所發展之職能課程；(2) 該部將於 iCAP 平台揭示訓練單位參考該部公告職能資源之應用情形，以展現實質應用成效。

3. 勞動部積極推動技能檢定業務，有助青年提升技能水準及增進職場優勢，惟青年報檢人數逐年下滑，112 年度新增辦理青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫，亦因引導就業效果欠佳而停辦，允宜廣續研謀精進技能檢定機制，以有效協助青年提升技能水準及薪資議價能力，並增進各界對技術士證照價值之認同：勞動部為提升國人就業技能水準，依據職業訓練法第 31 條第 1 項規定統籌辦理技能檢定業務，並因應國家經濟發展政策、產業發展趨勢及就業市場需求，協調各目的事業主管機關檢討技能檢定職類之開發與調整，截至 113 年底止，該部辦理之技能檢定職類計 196 項、職類級別計 294 個（甲級 31 職類、乙級 118 職類、丙級 121 職類、單一級 24 職類）。經查，勞動部為激勵青年提升技能水準，增進職場優勢，接續第 1 期投資青年就業方案作法，於第 2 期投資青年就業方案「增人才」目標之「倡導

表 18 第 2 期投資青年就業方案推動技能檢定業務情形

單位：人次

具體作法	112 年度		113 年度	
	預期目標	實際執行	預期目標	實際執行
推動能力鑑定（取得技術士證人數）	154,200	175,372	139,970	167,209
青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫（核發獎勵金人數）（註 1）	48,000	27,428	48,000	41,461

註：1. 112 年度證照獎勵金 27,388 人次、就業獎勵金 40 人次，合計 27,428 人次；113 年度證照獎勵金 41,373 人次、就業獎勵金 88 人次，合計 41,461 人次。

2. 資料來源：整理自勞動部提供資料。

技能價值」策略下，廣續辦理「推動能力鑑定」措施，另於「爭好薪」目標之「強化就業技能」策略下，自 112 年起新增辦理「青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫」。執行結果，其中「推動能力鑑定」措施，112 及

113 年度計列支經費 6 億 6,899 萬餘元，各年度取得技術士證人數雖均達預期目標（表 18），惟近年技術士技能檢定報檢人數，由 104 年度之 67 萬 5,250 人次，降至 112 年度之 45 萬 7,079 人次，降幅 32.31%，其中青年報檢人數由 104 年度之 52 萬 2,818 人次，降至 112 年度之 30 萬 1,095 人次，降幅更高達 42.41%。復查，勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）112 年新增辦理之「青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫」（試辦期間自 112 年 7 月 1 日至 113 年底止），係因應國家重點產業專業技術人力需求，針對取得重點產業相關職類技術士證之青年，核發 5 千元至 2 萬元不等之證照獎勵金，另取得證照獎勵金 1 年內實際從事相關工作者，得再核發 5 千元至 2 萬元不等之就業獎勵金，執行結果，截至 113 年底止，獲核發證照獎勵金及就業獎勵金分別 68,761 人次、128 人次，計列支經費 4 億 2,601 萬餘元，各年度核發獎勵金人數均未達預期目標（表 18），且因取得證照獎勵金者多為在學青年，未能立即投入相關產業工作，致核發就業獎勵金人數僅百餘人，無法有效達成引導青年投入重點產業工作之計畫目標，經該署評估計畫成效後，已於試辦期間結束後予以停辦。按勞動力發展署為探究近年技

術士技能檢定報檢數下降原因及技能檢定與職場應用關聯性等核心議題，於 113 年間邀集專家學者及事業單位舉辦技能檢定政策及制度意見交流工作坊，針對技能檢定辦理現況及職場實務應用等問題進行意見溝通，與會人員表示技能檢定報檢數下降，主要應係技專校院招生制度改變，技術士證加分效果減弱，影響學生考照意願，另業界反映部分類科檢定命題與產業實務存有落差，造成證用不一，企業對技術士證之認同度不高等，均導致報檢數下降。鑑於完善之技能檢定機制，可有效提升青年專業知識與技能水準，並培育符合產業發展及就業市場所需之專業技術人力，協助青年順利轉銜就業職場。為確保技能檢定符合職類所需之核心技術能力，創造技術士證之職場價值，進而提高技能檢定報檢意願，經建請行政院督促勞動部協同相關目的事業主管機關因應產業職能需求，滾動檢討檢定職類之命題內涵，俾使技能檢定同步產業實務需求，以有效提升青年技能水準及薪資議價能力，並增進各界對技術士證照價值之認同。據復：(1) 勞動部為協助國人提升職能，積極推動技能檢定業務，惟受少子女化結構性因素影響，青年報檢人數及取得技術士證人數呈逐年下滑趨勢；(2) 為增進各界對於技術士證照價值之認同，104 年公告之「技術士技能檢定新職類開發或職類調整評估諮詢作業要點」，規範檢定新職類之開發與調整，以依法令規定需僱用技術士及技術上與公共安全有關者，優先辦理，俾確保檢定職類符合產業需求；(3) 為促進檢定內涵同步產業需求，強化證照效用，近年持續擴大產業參與題庫命製及監評作業，並配合產業發展趨勢及技術更新情形，檢視修正職類規範及試題，近 3 年業完成更新修正近 6 成之學、術科試題。

(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。

行政院為因應超高齡社會來臨，自 112 年起推動「因應超高齡社會對策方案(112-115 年)」(下稱超高齡對策方案)，由衛生福利部等 15 個部會就超高齡對策方案 5 大目標，協力推動 37 項執行策略、105 項具體措施，勞動部配合推動 11 項具體措施，其中於「鼓勵高齡者於退休後再就業」、「吸引青年世代於人口老化地區發展在地經濟」2 項具體措施下，執行「補助高齡者傳承專業技術及經驗」、「辦理在地化徵才活動」2 項工作，預計於方案期間(112 至 115 年度)投入經費 9,869 萬餘元，補助僱用退休中高齡者及高齡者 100 名及辦理在地化徵才活動 340 場次。經查勞動部勞動力發展署(下稱勞動力發展署)執行上開 2 項工作情形，核有下列事項：

1. 勞動力發展署為支持中高齡者及高齡者退休後再就業，並促進世代合作與傳承，辦理僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫，惟近 2 年補助事業單位僱用退

休者人數超逾目標值數倍，尚待研訂較具挑戰性之績效目標：依據勞動部 2023 年國際勞動統計，我國勞工平均退離勞動市場年齡早於日本、韓國、美國等主要國家，2023 年我國 60 至 64 歲中高齡者勞動力參與率僅 40.6%，居 14 個調查國家之末位，65 歲以上高齡者勞動力參與率 9.9%，亦居 14 個調查國家之末段，除反映我國勞動市場之早退現象外，亦凸顯人力資源之浪費。按人力資源係企業永續經營乃至維繫國家競爭力之重要根本，經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）2020 年「Promoting an Age-Inclusive Workforce」報告指出，一家企業 50 歲以上勞工占比平均高出 10%，受惠不同世代勞工技能與經驗之互補合作，企業整體生產力將提高 1.1%，包含中高齡人力直接生產力及協助團隊成員之間接生產力，凸顯中高齡勞工之勞動價值。經查，勞動力發展署為支持中高齡者及高齡者退休後再就業，以善用渠等豐富之職涯經驗與專業技術，並促進世代合作與傳承，於超高齡對策方案之「鼓勵高齡者於退休後再就業」具體措施下，推動「僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，補助雇主僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術與經驗，執行結果，112 及 113 年度共計列支 1,095 萬餘元，分別補助 43 家、62 家事業單位僱用 71 名、102 名退休者提供實務技術指導或擔任教育訓練講師，各年度僱用人數均超逾年度預期目標（25 名）數倍，且 112 及 113 年度補助僱用之退休勞工，截至 113 年底止獲事業單位留用者共計 30 人，顯示計畫對於鼓勵退休者再就業及提高雇主僱用退休者意願，已發揮一定成效，惟計畫績效目標仍有檢討提升空間。按據 104 人力銀行「2024 年企業聘用中高齡調查」，2024 年企業運用中高齡者滿意度為 65.4%，較 2023 年之 58.7%，上升 6.7 個百分點，另有 44% 企業期待中高齡者運用自身豐富經驗、知識與技能，協助團隊成員，凸顯企業對於中高齡人力之肯定，惟仍有 50% 企業尚未針對屆齡退休員工規劃留任制度。鑑於我國人口少子女化及高齡化趨勢已不可逆，面對未來勞動人口逐年下滑及核心勞動力年齡持續遞延之情勢，為持續支持中高齡者及高齡者退休後續留職場，並協助企業及早因應未來勞動市場結構變化，經函請勞動部督促勞動力發展署依據計畫執行情形適時研訂較具挑戰性之績效目標，並賡續研議推動各項鼓勵退休後續留職場，及協助企業規劃運用中高齡及高齡人力之措施，以充分發揮中高齡者及高齡者勞動價值，並增裕勞動力。據復：(1) 為提升計畫執行成效並鼓勵雇主申請補助，勞動力發展署積極透過就業促進活動、媒體、網路及廣播等多元管道宣導推廣補助計畫，計畫成效逐年提升，該署已調整 114 及 115 年度之績效目標為 68 名、92 名；(2) 將持續關注當前勞動狀況，滾動檢討績效目標及精進服務，並賡續透過多元管道倡議雇主善用政策資源，以支持中高齡者及高齡者續留職場。

2. 勞動力發展署為促進世代和諧共融，吸引青年世代於人口老化地區發展在地經濟，補助大專校院辦理校園徵才活動，以吸引青年在地就業，惟未掌握徵才職缺之工作地點，尚待持續追蹤促進青年在地就業成效，另部分超高齡市縣工作年齡人口占比下降幅度高於全國平

均值，無法有效吸引青壯世代人口移入或減緩人口外移：在少子女化及高齡化趨勢下，我國總人口數自 113 年度起轉為負成長，另 65 歲以上高齡人口占比逐年攀升，由 104 年底之 12.51% 上升至 113 年底之 19.18%，10 年間增加 6.67 個百分點，據國家發展委員會推估，我國 114 年底高齡人口占比將超逾 20%，成為超高齡社會。另據內政部統計，截至 113 年底止，已邁入超高齡社會之市縣（下稱超高齡市縣），包括：臺北市、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、臺東縣、花蓮縣及基隆市等 8 個市縣，高齡人口占比最低之 3 市縣，分別為新竹縣（14.48%）、新竹市（15.39%）及桃園市（15.88%），據內政部分析，主要係該等市縣工商發展活絡創造就業機會，吸引青壯年人口聚集所致。按人口持續少子女化及高齡化發展下，15 至 64 歲工作年齡人口數將隨之下降，超高齡市縣首當其衝，將面臨勞動力短缺、經濟活動減緩之巨大衝擊。經查，勞動力發展署為促進世代和諧、打造全齡共融環境，於超高齡對策方案推動「吸引青年世代於人口老化地區發展在地經濟」之具體措施，透過「結合大專校院辦理就業服務補助計畫」，補助大專校院在地辦理校園徵才活動，以創造就業機會，吸引青年世代於人口老化地區就業、發展在地經濟，執行結果，112 及 113 年度共計補助大專校院 4,382 萬餘元，各校院分別於所在之 20 個市縣（未含臺東縣、連江縣）辦理校園徵才活動 93 場次、97 場次，雖均達預期目標（各年度 85 場次），惟該署僅統計參與徵才活動之廠商家數、提供職缺數及現場求職行為人次等數據，未掌握廠商提供職缺之實際工作地點，尚待持續追蹤徵才活動對於促進青年世代於人口老化地區就業之成效；復據內政部統計，包含臺北市、南投縣、嘉義縣、屏東縣、基隆市等超高齡市縣在內之 11 個市縣，近 2 年 15 至 64 歲工作年齡人口占比下降幅度（113 年底占比與 111 年底占比相較）高於全國平均值，另以人口社會增加率（按：遷入率與遷出率之差）觀之，包含臺北市、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、臺東縣、花蓮縣等超高齡市縣在內之 13 個市縣，113 年度人口社會增加率均低於平均值，甚至負成長，顯示部分市縣無法有效吸引青壯世代人口移入或減緩人口外移，長期恐衝擊區域經濟之發展。按超高齡對策方案除聚焦高齡族群自身議題外，為發揮世代互助、支持功能，該方案納入「促進世代和諧共融」之政策目標，致力提升世代互動與連結，以促進社會整體融合與凝聚。鑑於就業機會與勞動力需求乃人口遷移之關鍵因素，並攸關城鄉及區域之永續發展，為促進青年世代於人口老化地區在地就業及區域均衡發展，經函請勞動部督促勞動力發展署持續追蹤推動校園徵才活動對於促進青年在地就業之成效，並協同相關部會研議活絡在地經濟及增加就業機會之具體措施，以吸引青年世代回流在地就業，達成世代和諧共融之政策目標。據復：(1) 該計畫補助大專校院依學生就業需求、學校科系等，邀請在地廠商參加徵才活動，據統計，113 年 8 個超高齡市縣共計 30 所學校辦理徵才活動，參與廠商 2,042 家、提供 8 萬 4,943 個職缺，其中約 8 成職缺係由在地廠商提供；(2) 勞動力發展署於一般勞動市場就業機制外，另運用多元就業開發方案及培力就業計畫，鼓勵民間團體開創在地就業機會，協助失業者在地上工，上開方案/計畫為行政院推動地方創生及社會創新之政策工具之一，透過與

其他部會合作，共同吸引青年返鄉，活絡在地經濟。

(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。

環境部為改善空氣品質，維護國民健康與生活環境，依據空氣污染防治法第 7 條第 1 項規定，訂定空氣污染防制方案（109 年至 112 年），會同各中央部會及地方政府透過「固定污染源管制」、「移動污染源管制」、「逸散污染源管制」、「綜合管理及輔助工具」等 4 大面向，推動 27 項管制對策，期達成降低細懸浮微粒（PM2.5）年平均濃度及減少揮發性有機物排放量之目標。勞動部職業安全衛生署（下稱職業安全衛生署）配合該方案「綜合管理及輔助工具」面向之「精進空品不良應變措施」管制對策，已完成設置懸浮微粒物質災害防救之聯繫人員及進駐人員，並進行無預警通聯測試，將於環境部發布空氣品質重度嚴重惡化警告預報時，透過適當管道，提醒雇主及戶外工作者，注意懸浮微粒物質對健康造成之危害，以確保戶外工作者於災害發生時，能及時接獲通知，並採取必要之防範措施。按據美國環境保護署（U.S. Environmental Protection Agency）2025 年更新「The Inside Story: A Guide to Indoor Air Quality」指出，近來研究發現，即使在最大或工業化程度最高之城市，住宅與其他建築物內之空氣污染程度，可能相較戶外空氣污染嚴重，尤其人們 9 成以上時間都待在室內，因此室內空氣污染對於健康之危害更甚於戶外空氣污染。經查，職業安全衛生署為保護勞工作業時免受室內、外空氣污染危害，除配合上開方案推動空品不良應變措施外，為敦促雇主於作業場所採行必要之預防設備或措施（如：於特定作業環境設置或配備排氣、換氣裝置或提供勞工呼吸防護具等），以保護工作者減少暴露危害，訂定「因應大氣中空氣品質惡化勞工危害預防指引」、「呼吸防護計畫及採行措施指引」等，並針對特殊環境作業進行例行性或專案性勞動檢查，據勞動檢查年報統計，109 至 113 年度各勞動檢查機構執行特定化學物質、有機溶劑、鉛及粉塵等作業檢查結果，檢查場次介於 4,445 至 5,112 場次間，事業單位違反有機溶劑中毒預防規則、粉塵危害預防標準等有關法令項

表 19 各勞動檢查機構執行特殊環境作業檢查結果違反呼吸防護相關法令規定情形

單位：場次、項

年度	特定化學物質、有機溶劑、鉛及粉塵作業		缺氧與局限空間作業	
	檢查場次	違規項數	檢查場次	違規項數
109	4,649	788	5,091	1,346
110	4,445	608	5,956	1,407
111	5,112	761	7,151	1,556
112	4,715	749	5,405	1,372
113	4,565	923	5,625	1,727

資料來源：整理自 109 至 113 年度勞動檢查年報。

數介於 608 至 923 項 (表 19)，違規情形主要係未確實標示並揭露危害物質資訊、未指定主管人員執行監督作業或進行相關教育訓練等 (表 20)；另 109 至 113 年度各勞動檢查機構執行缺氧與局限空間作業檢查結果，檢查場次介於 5,091 至 7,151 場次間，事業單位違反缺氧症預防規則等有關法令項數介於 1,346 至 1,727 項 (表 19)，違規情形主要係未置備測定儀器並於作業前檢測氧氣及危害物質濃度、作業場所未公告相關應行注意事項、未事前確認局限空間內有無缺氧、中毒等危害之虞，並訂定危害防止計畫等 (表 20)，顯示部分特殊環境作業之安全防護措施仍有持續精進空間。復查，世界衛生組織 (World Health Organization, WHO) 轄下之國際癌症研究所 (International Agency for Research on Cancer, IARC) 已將石綿列為一級致癌物，長期暴露於石綿粉塵可能引發肺部纖維化及癌症等疾病，另近年新興建材「人造石」含結晶型游離二氧化矽，持續暴露於二氧化矽粉塵之工作環境中，亦可能引發矽肺症，造成不可逆之肺部纖維化疾病，據職業安全衛生署彙整分析近年人造石矽肺症病例之平均確診年齡為 35.8 歲，遠低於各職類矽肺症患者平均確診年齡 66.1 歲，凸顯暴露於各類粉塵對於工作者存在重大健康威脅。該署為防止石綿及含結晶型游離二氧化矽人造石粉塵暴露之危害，於 113 年度辦理「呼吸防護專案輔導與專業知能提升計畫」，針對從事石綿拆除作業、具顯著暴露石綿或結晶型游離二氧化矽

之中小型高風險事業單位進行呼吸訪視輔導，113 年度共計輔導 11 家石綿業者、3 家人造石加工業者，惟國內從事涉及石綿建材拆除作業之業者眾多，包含建築及營造相關產業、室內裝修工程、廢棄物清除、處理業、修船及拆船等，另含結晶型游離二氧化矽

礦物原料之主要行業，包含矽砂工廠、鑄造業、玻璃業、製造業、耐火磚業及石材業等，各業牽涉之勞工眾多，該署現行訪視輔導量能容有提升空間。鑑於國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 2024 年發布「Ensuring safety and health at

表 20 109 至 113 年度各勞動檢查機構執行特殊環境作業檢查結果違反呼吸防護相關法令規定情形

單位：項、%

特定化學物質、有機溶劑、鉛及粉塵作業			缺氧與局限空間作業		
違規事項	違規項數	占比	違規事項	違規項數	占比
合計	3,829	100.00	合計	7,408	100.00
防範危害設備之設置	56	1.46	防範危害設施之設置	53	0.72
防範危害設備之構造性能	30	0.78	防範危害作業之管理	41	0.55
防範危害設備之管理	13	0.34	防範危害作業之檢點	414	5.59
防範危害作業之管理	41	1.07	作業人員教育訓練	131	1.77
作業人員教育訓練	195	5.09	作業主管教育訓練	208	2.81
作業主管教育訓練	971	25.36	缺氧/局限空間作業環境測定	2,454	33.13
作業環境測定	202	5.28	危害防止計畫	2,419	32.65
危害物質通識標示及圖示	665	17.37	公告、標示	1,577	21.29
危害物質通識物質安全資料表	1,656	43.25	防護具、避難設備	111	1.50

資料來源：整理自 109 至 113 年度勞動檢查年報。

work in a changing climate, Global Report」指出，作業環境之空氣污染將嚴重影響所有工作者，雇主應提供並維護適當之防護設備，且不得要求勞工在未具備適當防護設備之情況下工作，並呼籲各國應強化工作場所之空氣污染危害防制。為落實保障工作者健康，有效降低職業災害風險，經函請勞動部促請職業安全衛生署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，並積極強化高風險事業單位之監督及輔導機制，同時深入瞭解各作業環境空氣污染態樣及暴露風險，據以研擬相關輔導措施，俾有效降低作業環境之空氣污染危害風險。據復：1. 該署除陸續發布呼吸防護相關指引及參考手冊外，為強化危害暴露控制之源頭管理，將推動局部排氣裝置專業人員參與設計，強化工程控制有效性；2. 參考歐盟作法，推動職業性癌症預防藍圖，針對運作致癌、致突變和致生殖毒性（CMR）第一級之事業單位，委託專業團體臨場訪視，另由勞動檢查機構針對高風險業者實施初複查，並透過發展危害預防手冊、建置優良案例及辦理觀摩會等多元管道，引領業者改善工作環境並強化自主管理；3. 114 年度將繼續辦理呼吸防護專案輔導及專業知能提升計畫，提供事業單位技術諮詢、臨場訪視輔導及資源補助，以協助落實勞工作業程序之管理機制，另將透過宣導會及說明會，強化雇主及勞工呼吸防護專業知能，提升職場健康保護能力。

（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，允宜繼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。

近年來隨著全球化與經濟發展，各國貧富差距問題愈趨嚴重，由於貧窮不僅威脅個人與家庭生存權，更攸關國家整體經濟發展與社會安全，如何解決貧窮家戶困境，防止陷入貧窮世代循環，已成為各國迫切解決議題。聯合國為終結各地一切形式之貧窮，於 2030 永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）將「消除貧窮（No Poverty）」列為 SDGs 之首要目標，呼籲各國應正視並致力解決貧窮問題，我國亦列入臺灣永續發展目標之核心目標 1「強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務」，期透過推動各項扶助措施，協助弱勢群體經濟自立。勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）為促進經濟弱勢者自立，進而脫離貧窮困境，依據就業服務法第 24 條第 1 項規定，運用各項就業促進措施，透過一案到底服務模式，協助低收入戶及中低收入戶民眾就業。據該署統計，111 至 113 年度各公立就業服務機構推介低收入戶及中低收入戶就業人數分別為 17,588 人次、18,927 人次、19,552 人次，推介就業率分別為 76.99%、79.59%、82.65%（表 21）。經查，近 3 年度（111 至 113 年度）各公立就業服務機構推介低收入戶及中低收入戶成功就業人數累計雖達 5 萬餘人次，推介就業率亦逐年提升，惟由於低收入戶及中低收入戶之家庭及社會資源薄弱，就業競爭力較為弱勢，部分尚面臨中高齡、身心障礙或重大傷病

等多重尋職障礙，導致求職不易或就業不穩定，以 113 年度為例，各公立就業服務機構推介低收入戶及中低收入戶就業共計 19,552 人次，惟推介就業個案數僅 13,167 人（表 21；均含上年度求職登記於本年度推介就業者），顯示部分個案 1 年內接受推介就業 2 次以上，就業呈現不穩定狀態，另 113 年度求職登記個案數 15,126 人中，於當年底成功推介就業人數 11,974 人，尚

表 21 低收入戶及中低收入戶推介就業情形

單位：人次、%、人

年度	求職登記人次	推介就業人次	推介就業率	推介就業人數
111	22,844	17,588	76.99	12,375
112	23,781	18,927	79.59	13,016
113	23,655	19,552	82.65	13,167

註：1. 推介就業人次(人數)包含上年度求職登記於本年度成功推介就業人次(人數)。
2. 推介就業人數係指個案人數，因部分個案接受推介就業 2 次以上，爰推介就業人次與推介就業人數不同。
3. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

未推介就業者 (3,152 人)，迄至 114 年 2 月底止，仍有 1,458 人 (9.64%) 尚未就業 (表 22)，且求職者年齡愈長，就業情勢愈臻嚴峻，65 歲以上高齡求職者未就業比率為 16.38%，遠高於其他年齡層，相關就業協助措施尚

有強化空間。復查，各公立就業服務機構為協助低收入戶及中低收入戶就業，透過跨部會協力模式，共同開發有工作能力而未就業者，並導入相關資源，促進其就業，據勞動力發展署統計，每年由地方政府社政單位輔導轉介、或由社勞政單位聯合服務開發、或個案自行尋求協助，於各公立就業服務機構開案服務人數約 1 萬餘人，惟據衛生福利部 112 年低收入戶及中低收入戶生活狀況調查，112 年 9 月底我國 16 歲以上低收入戶及中低收入戶列冊人口有工作能力而未就業者有近 3 萬人，其中近 5 成因家庭照顧【需照顧未滿 12 歲兒童 (20.49%)、需料理家務 (16.06%)、需照顧患重傷病親屬 (5.60%)】，或自身就業意願較低【年紀大 (3.34%)、謀職困難致未再尋工作 (1.40%)、不想工作 (1.23%)】等因素而未就業，顯示仍有一定比率低收入戶及中低收入戶民眾，尚待協助排除就業障礙或輔導提升就業意願，以促進其就業。按據勞動部勞動及職業安全衛生研究所 109 年「臺北市低收及中低收入戶就業與脫貧路徑探討」研究指出，就業個

表 22 113 年度低收入戶及中低收入戶求職登記及就業情形

單位：人、%

求職者年齡	求職登記人數 (A+B) (註 1)	截至 113 年底 推介就業人數 (A)	截至 113 年底尚未推介就業個案， 迄至 114 年 2 月底之就業情形			
			小計 (B)	有投保 紀錄	無投保 紀錄	占求職登記人 數比率
合計	15,126	11,974	3,152	1,694	1,458	9.64
未滿 45 歲	7,921	6,244	1,677	1,002	675	8.52
45 至 64 歲	6,619	5,275	1,344	657	687	10.38
65 歲以上	586	455	131	35	96	16.38

註：1. 因部分個案求職登記 2 次以上，爰本表 113 年度求職登記人數與表 21 求職登記人次不同。
2. 64 歲以下個案係比對投保就業保險情形；65 歲以上個案係比對投保勞工職業災害保險情形。
3. 資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

案雖未必能脫貧，惟未就業個案脫貧機率更渺茫，且就業者愈年輕愈可能透過就業而脫貧等，鑑於低收入戶及中低收入戶族群因自身劣勢條件限制，就業相較不易，為協助渠等經濟自立逐步脫離貧窮困境，並貫徹聯合國永續發展「不遺漏任何人」目標，經函請勞動部督促勞動力發展署針對就業條件相較嚴峻個案，研擬更細緻化之就業服務措施，並賡續偕同社政單位積極開發潛在有工作能力個案，協助排除就業障礙或提供相關資源，以促進穩定就業進而經濟自主。據復：

1. 將加強宣導相關網絡單位透過勞動力發展署建置之就業服務 e 點通，轉介有就業需求個案，提升轉介服務及聯繫效率；
2. 賡續配合強化社會安全網計畫 2.0，結合衛生福利部推動社勞政聯合服務，強化低收入戶及中低收入戶求職個案服務，透過與社工員共案提供求職者深度諮詢，依其需求擬訂服務計畫，提供職業訓練、薪資補助等自立措施，媒合成功後，由就業服務員持續追蹤至穩定就業滿 3 個月，必要時得延長追蹤輔導 6 個月，113 年共案服務計 1,627 人；
3. 透過聯繫會議、個案研討、教育訓練等，加強社勞政對話，以瞭解第一線聯合服務實務作法與需求，強化社勞政聯合就業促進合作機制。

四、112 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於 112 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，仍待繼續改善者 1 項、已研謀改善或依改善措施持續辦理者 9 項（表 23），其中仍待繼續改善者，經再研提審核意見 1 項通知檢討改善。

表 23 112 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	
政府為確保勞工保險基金穩定運作，陸續編列預算撥補基金財務，惟由於勞工保險制度存在結構性問題，近年伴隨國人領取老年年金人數及給付金額增加，自 106 年度起保險收支均為短絀，基金未提存責任準備持續擴大，允宜針對基金鉅額財務缺口，研擬具體可行之財務撥補計畫，以穩定挹注基金財務，確保基金永續經營。	因基金保險收支差短逐年擴大，業再研提審核意見詳「審核報告非營業乙、壹、十一、勞工保險局作業基金、5. 重要審核意見」。
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
(一) 政府為促進中高齡者及高齡者就業，持續推動各項立法工作，惟部分勞動法令尚未配合中高齡專法立法精神及政策意旨檢修調適，且整體職場環境仍普遍存在年齡歧視現象，另中高齡及高齡勞工常因家庭照顧需要或自身條件限制，提前離退職場，或傾向非典型工作，允宜研謀檢修調適相關法令，並賡續強化中高齡勞工權益保障，暨提供多元彈性退休模式及加強家庭照顧支持網絡，以形塑友善就業環境，協助適性就業及平衡工作與家庭生活。	
(二) 勞動力發展署持續推動產業新尖兵計畫，已協助培育國家重點產業人才 3 萬餘人，適時填補產業人才缺口，並促進青年就業，惟計畫開辦班數及結訓人數於 110 年度達峰值後即逐年下滑，另部分學員訓後未就業，或從事部分工時工作，薪資收入未臻理想，允宜研謀檢討改進。	

表 23 112 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
<p>(三) 職業安全衛生署推動全國職業安全衛生智能發展中程計畫，開發智能履歷平台及數位學習平台，以建置全國工作者職業安全衛生資料庫，並提供多元族群勞工職業安全衛生教育訓練學習管道，惟智能履歷平台僅收錄全國 1 成工作者之教育訓練履歷資料，恐無法有效發揮巨量資料分析之積極功能，另數位學習平台部分數位教材上課人數偏低，允宜研謀檢討改善。</p>	
<p>(四) 勞動力發展署為紓緩產業缺工情形，提供就業獎勵津貼，鼓勵失業勞工從事特定行業、照顧服務業及疫後缺工行業工作，惟部分受僱特定行業及照顧服務業勞工未能長期穩定就業，疫後缺工行業之求才利用率及推介就業率偏低，允宜廣續加強就業媒合及後續輔導，並協同各目的事業主管機關輔導事業單位改善勞動條件，以吸引勞工投入缺工行業並長期穩定就業。</p>	
<p>(五) 政府為降低移工來源國過度集中風險，於 113 年與印度簽署臺印度勞工合作備忘錄，允宜審慎評估引進印度移工對整體勞動市場之影響，妥善規劃引進方式及配套措施；另近年移工失聯人數攀升，亦宜強化相關預防及查處機制，以兼顧整體勞動市場需求及社會安全。</p>	
<p>(六) 中高齡者及高齡者就業促進法施行後，勞動部積極推動各項中高齡者及高齡者就業促進措施，有助提升中高齡人力運用，惟有關勞動狀況統計作業、建置退休人才資料庫、補助雇主繼續僱用高齡者及職務再設計服務等措施，尚有精進空間，允宜研謀檢討改善，以營造友善就業環境及促進穩定就業。</p>	
<p>(七) 基金運用局為順應國際永續投資趨勢，近年積極參與永續發展領域投資，並設置永續發展委員會暨簽署支持 TCFD，惟尚未召開永續發展委員會研訂永續發展策略及執行方案，亦未針對新增之「氣候變遷風險」項目，辦理相關風險管控作業，允宜廣續加強辦理，以妥適因應氣候變遷帶來之實體或轉型風險，並促成投資及產業追求永續發展良性循環，發揮政府基金之社會責任。</p>	
<p>(八) 受全球極端氣候影響，夏季氣溫持續創新高，職業安全衛生署為確保工作者健康，避免高氣溫環境引發熱疾病，已增訂熱危害預防規定，並積極透過各項宣導措施及勞動檢查機制，協助事業單位落實熱危害預防管理，惟近 3 年度事業單位違規比率超逾 3 成，允宜持續加強宣導，並督促事業單位落實熱危害預防措施，以保障勞工工作安全與健康。</p>	
<p>(九) 勞動力發展署為提升勞工就業職能，於 98 年建置數位服務平台，惟除 COVID-19 疫情期間，因配合充電再出發訓練計畫勞工居家線上學習需要，平台上線學習人數大幅提升外，其餘期間學習人數相對較低，且部分課程瀏覽情形欠佳，允宜持續精進平台內容，並加強推廣運用，以吸引勞工主動學習，發揮數位服務平台建置效益。</p>	