

新竹縣政府勞工處 112 年度施政計畫

壹、前言(年度施政目標與重點)

為強化勞資爭議處理機制、做好工會輔導及推動勞工安全衛生教育與宣導；加強勞動檢查以保障勞工權益，增進勞工福祉；加強失業者及身心障礙者的就業能力，實施職業訓練及妥善就業服務，以降低本縣失業率；又為做好本縣外籍勞工生活管理，積極辦理外勞業務諮詢與查察事項。

年度施政目標如下：

- 一、保障勞工基本勞動條件，維護勞工權益。
- 二、加強國民就業能力，安定勞工生活。
- 三、推動職場安全文化，建構勞工安全工作環境。
- 四、保障勞工退休生活，依法提撥退休準備金。
- 五、健全勞資溝通機制，協調勞資合作，促進勞資和諧。

貳、關鍵策略目標與重點

- 一、加強事業單位勞動檢查，維護勞工基本勞動條件，保障勞工權益

僱用 6 名約聘人力，辦理本府申訴檢查、勞動部規劃專案檢查及一般檢查，每年度完成勞動條件檢查量 1,100 場次以上，維護勞工權益。

- 二、加強就業服務，以安定勞工生活

- (一) 針對縣身心障礙者提供個別化就業媒合措施，逐年增加服務量，以逐步達成 140 位的目標。
- (二) 不定期與勞動力發展署桃竹苗分署竹北就業中心一同辦理徵才活動，提升就業媒合率，就業媒合率逐年增加，以達 50% 為目標。
- (三) 配合在地就養政策，辦理照顧服務員職業訓練，輔導學員完訓後獲得結業證書，結業率以 95% 為目標。

三、推動職場安全文化，建構勞工安全工作環境，落實安全衛生自主管理，預防職業災害發生。

推動縣內中小企業對職業安全衛生之重視，提供勞工安全之工作環境，預防職業災害發生，籌組安全衛生家族。

四、保障勞工退休生活，督促輔導事業單位依法足額提撥勞工退休準備金。

督促輔導僱用保留舊制年資勞工之事業單位，依勞工退休金足額提撥勞工退休準備金。

五、健全勞資溝通機制，化解勞資爭議，和諧勞資關係。

(一) 處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，受理勞資爭議案件並召開勞資爭議調解會議，調處紛爭以促進勞資和諧，保障勞工權益。

(二) 輔導工會會務、健全財務，每年辦理工會業務評鑑。

六、調整控管聘僱及臨時人力，落實獎優汰劣之考核用人管理機制(人力)

111年起獲新增(含解控)員額，各單位新增職員1人，應相對精簡聘僱人員1人或臨時人員2人，俾合理運用員額；並依本府聘僱及臨時人員考核要點規定，於平時及年終考核其績效，考核結果作為下年度聘僱及續任與否之準據，倘有績效不彰者，應停止聘僱用，俾淘汰冗員及不適任人員。

111年起獲新增(含解控)員額，精簡聘僱人員(臨時人員)，補充說明如下：

(一) 分母：新增(含解控)預算員額數。

(二) 分子：精簡縣款聘僱或臨時人員數。

(三) 縣款聘僱(臨時)預算員額數少於新增(含解控)員額換算應精簡人數(例如原民處)：分母改為縣款預算聘僱人員(臨時人員)數。

(四) 計分說明：

1、第1年(112年)達標的局處，113年至115年每年均為滿分(即5分)。

2、第2年(113年)達標的局處，114年及115年均為滿分(即5分)。

3、第3年(114年)達標的局處，以4分計。

4、第4年(115年)達標的局處，以3分計。

七、提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率(人力)

配合客家委員會之「客語為通行語實施辦法」，推動本府所屬公務人員及聘僱人員逐年通過客語能力認證比例目標，以達到客語友善洽公環境。

八、提升資源使用效益，妥適配置政府資源(經費)

提升預算執行績效，確保各項施政如期完成。

九、性別分析及性別影響評估辦理情形(性別平等)

(一) 性別分析辦理情形

- 1、性別資料分析：運用以性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，並增加性別統計複分類進行交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因(例如不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。
- 2、應用深化程度：性別分析報告之應用與深化，如依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。

(二) 性別影響評估辦理情形

- 1、運用性別統計及性別分析之情形，尤其需注意性別分析三個思考面向：生理性別(關注生理性別的不同是否存在經驗差異)、社會性別(社會性別係指性別角色被期待應該展現的特質，因此須關注社會性別角色的期待有無造成壓迫)、交織性(關注性別與其他因素，如：年齡、族群、身心障礙狀態的交織性議題)，檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析，確認性別議題。
- 2、依據性別影響評估結果，調整計畫、法案等內容之情形(如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項等)。

十、提升行政效率推動公文無紙化作業(其他)

(一) 公文電子交換比率

運用電子公文交換機制及公文交換中心，加速各單位與所屬各機關學校間之公文傳遞，縮短公文往返時間提升公文處理時效，同時達成降低郵資支出與節能減紙之目的。

(二) 公文線上簽核比率

收文簽辦或創簽稿、逐級簽核至主管或首長決行及歸檔等作業，全程採電子化方式處理，並以分年分階段逐步推動實施，以達成節能減紙目標。

參、年度績效指標

關鍵策略目標	績效指標	評估方式	衡量標準	權重	目標值
1. 加強事業單位勞動檢查，維護勞工基本勞動條件，保障勞工權益(業務)	辦理事業單位勞動檢查及訪視之家數	進度控管	實際勞動檢查及訪視家數÷每年規劃勞動檢查及訪視家數×100% 備註：每年規劃勞動檢查及訪視 1100 家	10.0%	100%
2. 加強就業服務，以安定勞工生活(業務)	(1) 委託辦理身心障礙者支持性就業服務人數	進度控管	身心障礙者支持性就業服務人次	4.0%	110 人
	(2) 求職就業媒合率：輔導失業民眾就業，提供企業求才資訊	統計數據	就業媒合成功人數÷登記求職人數×100%	3.0%	50%
	(3) 照顧服務人員培訓課程結業比率	統計數據	結業人數÷參訓人數×100%	3.0%	95%
3. 推動職場安全文化，建構勞工安全工作環境，落實安全衛生自我管理，預防職業災害發生。(業務)	針對縣內 100 人以下之事業單位，邀請加入安全衛生家族。	統計數據	安全衛生家族之事業單位家數	5.0%	20 家
4. 保障勞工退休生活，督促輔導事業單位依法足額提撥勞工退休準備金。(業務)	對於符合勞動基準法退休年資勞工之事業單位，依法督促補足勞工退休準備金差額之事業單位涵蓋率	統計數據	已依法補足差額家數÷本縣轄內勞工退休準備金全部家數×100%	10.0%	95%
5. 健全勞資溝通機	(1) 受理完成調處勞	統計	完成調解件數	10.0%	500 件

關鍵策略目標	績效指標	評估方式	衡量標準	權重	目標值
制，化解勞資爭議，和諧勞資關係。(業務)	資爭議，解決勞資紛爭件數	數據			
	(2)提升工會評鑑輔導涵蓋率	統計數據	本年度工會評鑑輔導家數÷本縣工會總數×100%	10.0%	80%
6. 調整控管聘僱及臨時人力，落實獎優汰劣之考核用人管理機制(人力)(共同)	單位聘僱、臨時人力精簡率	統計數據	(精簡之縣款聘僱人員數+精簡之縣款臨時人員數÷2)÷新增(含解控)預算員額數×100% 備註：計算結果如有小數點，應無條件進位。	5.0%	50%
7. 提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率(人力)(共同)	單位公務人員及聘僱人員客語認證完成率	統計數據	單位內已通過客語認證人數÷單位內公務人員及聘僱人員現職人數(以當年度最後一日在職人數計算)×100%	5.0%	40.7%
8. 提升資源使用效益，妥適配置政府資源(經費)(共同)	預算執行率	統計數據	(當年度實支數+應付數+節餘數+控留數)÷預算數×100%	10.0%	85%
9. 性別分析及性別影響評估辦理情形(性別平等)(共同)	(1)對於性別處境之議題，採用質化或量化方法進行分析	統計數據	性別分析件數	5.0%	1 件數
	(2)運用性別統計及性別分析，找出性別議題之情形	統計數據	性別影響評估檢視表件數	5.0%	2 件數
10. 提升行政效率推動公文無紙化作業(其他)(共同)	(1)公文電子交換比率	統計數據	電子發文件數÷發文總件數×100%	5.0%	97%
	(2)公文線上簽核比率	統計數據	公文線上簽核件數÷(電子公文收文總數+紙本來文線上簽核數+自創簽稿數)×100%	5.0%	72%

肆、年度重要施政計畫

業務計畫及工作計畫與編號	重要施政計畫項目	實施內容	預算金額(千元)
64020204107 勞資關係與福利-勞資關係與福利工作	一、辦理勞資關係與福利業務編制人員薪俸及公務連繫經費	按月依規發薪，安定員工生計。	183,805
	二、健全工會組織運作，保障勞工權益	1. 輔導本縣各產、職業工會及總工會之會務管理。 2. 輔導籌組工會，確保勞工權益。 3. 輔導各工會會員(代表)大會及理監事	

業務計畫及工作計畫 與編號	重要施政計畫項目	實施內容	預算金額 (千元)
		<p>會會議之召開，並配合宣導政令。</p> <p>4. 辦理工會幹部及會務人員講習，提升服務品質。</p> <p>5. 辦理年度工會評鑑輔導。</p>	
	三、輔導事業單位辦理勞工安全衛生事項，防止職業災害發生	<p>1. 輔導事業單位改善安全衛生設施，確保勞工生命、財產安全。</p> <p>2. 督導事業單位辦理職業安全衛生教育訓練，落實法令教育。</p> <p>3. 審查醫療機構申請辦理勞工健康檢查事項並輔導事業單位辦理勞工健康檢查。</p> <p>4. 辦理職業安全衛生宣導活動。</p> <p>5. 辦理職業安全衛生優良單位及優良人員選拔表揚工作。</p> <p>6. 辦理勞工職業災害慰問及主動服務事宜</p> <p>7. 針對轄內辦理勞工健檢醫療機構進行不定時查核作業，確保勞工健檢品質。</p>	
	四、輔導辦理勞工教育，增進勞工知能	<p>1. 督導事業單位辦理勞工教育，增進勞工知能。</p> <p>2. 輔導工會團體辦理職業工人勞工教育，強化職業道德與企業倫理。</p> <p>3. 辦理勞工教育及研習活動，增進知識技能。</p>	
	五、提倡勞工正當休閒活動，淨化社會風氣	<p>1. 推動勞工各項休閒文康聯誼活動，增進親子互動與休閒生活品質。</p> <p>2. 辦理勞工歌唱、才藝競賽，提昇生活品質。</p> <p>3. 辦理藝文研習、球類競賽，提昇生活品質。</p>	
	六、紀念五一勞動節，遴選表揚優秀勞工	<p>1. 辦理五一勞動節表揚活動。</p> <p>2. 遴選、表揚模範勞工，提昇工作士氣。</p>	
	七、推動勞工志願服務，增加勞工服務層面	辦理各項勞工志願服務團隊研習活動，以協助辦理勞工服務事項。	
	八、強化勞工服務中心功能，促進勞資和諧	<p>1. 加強勞工電話諮詢服務及個案追蹤，保障勞工權益。</p> <p>2. 充實勞工服務中心書報、設施，充實勞工知能。</p> <p>3. 辦理單一窗口諮詢服務，強化服務功能。</p>	
	九、輔導健全職工福利業務	1. 督促事業單位依據職工福利金條例規定，成立職工福利委員會。	

業務計畫及工作計畫 與編號	重要施政計畫項目	實施內容	預算金額 (千元)
		2. 輔導事業單位依法提撥福利金，辦理職工福利事業。 3. 輔導福利委員會依法改選，健全職工福利制度。 4. 辦理職工福利業務講習宣導會，促使會務正常運作。 5. 利用各種會議加強勞工福利有關法令宣導，增進勞資雙方法令常識。	
	十、辦理各項職業訓練及就業促進宣導及諮詢服務	1. 請竹北就業中心及各鄉鎮市公所配合宣導各式徵才活動及鼓勵民眾參與各式職業訓練課程，促進國民就業。 2. 辦理對象：就業保險被保險人之失業者、負擔家計婦女、失業中高齡者、長期失業者、原住民、身心障礙者、生活扶助戶中有工作能力者、新住民、急難救助戶、家庭暴力被害人、更生保護人等特定對象優先錄取。	
	十一、加強輔導離職員工再就業促進人力充份運用	1. 輔導縣總工會、工業會、商業會及各式團體舉辦雇主座談會，了解雇主需求，協請提供就業機會。 2. 輔導各種災變民眾家屬就業。 3. 輔導各事業單位於資遣員工時，應於員工離職 10 日前，列冊向當地主管機關及公立就業服務機構通報，俾便輔導再就業或接受職業訓練。	
	十二、依據就業服務法對自願就業人員促進其就業	對負擔家計婦女、中高齡、身心障礙、原住民、生活扶助戶及其他經中央主管機關認為有必要者輔導就業者，訂定相關計畫，促進其就業。	
	十三、落實就業服務法強化外籍勞工管理	1. 加強就業服務法規宣導與辦理雇主座談會，加強聯繫與協調。 2. 提升外籍勞工之管理與輔導暨私立就業服務機構管理。	
	十四、設置多元就業開發方案單一窗口	辦理提案計畫及計畫管理、考核作業與經費核銷等事宜。	
	十五、辦理求職防騙宣導	加強宣導求職防騙應注意事項，避免民眾落入求職陷阱，維護求職安全。	
	十六、調處勞資爭議	1. 辦理勞資爭議調解，弭平爭議，穩定勞資關係。 2. 辦理歇業事實認定協助申請積欠工資墊償。	
	十七、委託民間團體處理勞資爭議	1. 本府選派調解委員或委託民間團體辦理勞資爭議調解，增加多元管道調處爭議以提高行政效能。	

業務計畫及工作計畫 與編號	重要施政計畫項目	實施內容	預算金額 (千元)
		2. 舉辦爭議調解實務研習，以達圓熟談判技巧，增進爭議調解知識。	
	十八、編列勞工權益補助費用	1. 訂定新竹縣勞工權益補助辦法以為依循。 2. 協助辦理本縣勞工訴訟費用及生活費用相關補助。	
	十九、督促事業單位改善工作環境及勞動條件，促進勞工就業	1. 督促事業單位落實勞動基準法等法令之規定，並辦理多場法規講習會。 2. 對勞工申訴或檢舉案件及執行中央專案計畫實施勞動檢查，確保勞工權益。 3. 利用各種府內外會議及座談會，加強宣導勞工法令建立正確守法觀念。 4. 對違反勞動條件之事業單位依法處分。	
	二十、輔導事業單位落實保障性別工作權之平等	1. 輔導三十人以上之事業單位，依規定訂定工作規則及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。 2. 受理性別平等及就業歧視申訴案件，並召開委員會審議相關案件。 3. 利用本府或就業服務中心各項徵才活動發放保障性別工作平等及防治就業歧視宣導折頁，並辦理法令研習會。	