

新竹縣政府勞工處 114 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，逐年增加總服務量，以逐步達成 130 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。

籌組安全衛生家族，由核心企業擔任領頭羊的角色，以大廠帶小廠的方式，協助及輔導工安較為弱勢的中小事業改善職場工作環境。安全衛生家族可以透過交流平台分享工作經驗，並提供群體安全衛生知識，以助益各廠增進自我安全衛生管理。

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、財務健全，每年辦理工會會務、財務評鑑，參加評鑑工會數占應參加評鑑工會數8成以上。

六、調整控管聘僱及約用人力，落實獎優汰劣之考核用人管理機制(人力)

配合本府組織業務及人力運用情形，檢討各單位聘僱、約用人力，控管聘僱、約用員額，並依本府聘僱及約用人員考核要點規定，於平時及年終考核其績效，落實覈實考核制度。

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、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。

十、性別預算、性別統計、性別分析及性別影響評估辦理情形(性別平等)

(一) 編列性別預算

為推動性別主流化，並回應「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第3次國家報告審查委員會對「追蹤性別預算支出」及「公開性別預算計畫實施與影響資訊」，配合性別預算編列與執行情形填報作業，編列至少1件性別預算，俾達成年度性別預算涵蓋率。

(二) 新增與業務相關性別統計或新增複分類

為推動性別主流化，藉由性別統計數字適切反應出不同性別在不同業務推動上的處境與狀況，新增與業務相關性別統計或新增複分類1件，作為政策規劃之參考。

(三) 新增性別分析

為推動性別主流化，並考量不同的性別角色、性別認同與性傾向，運用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)據以分析，每年新增1件性別分析，依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，達到實質性別平等之目標。

(四) 性別影響評估辦理情形

為推動性別主流化，依行政院「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」，運用性別統計及性別分析，於政策規劃評估過程中就可量化或潛藏之性別不平等現象，每年辦理1件性別影響評估，並納入外部性別平等專家學者程序參與，詳實評估重要計畫及法律案之實施結果，以預防或改善性別不平等之社會現象。

叁、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(業務面向)	辦理事業單位勞動檢查及訪視之家數	統計數據	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(業務面向)	(1) 委託辦理身心障礙者支持性就業服務人數	統計數據	身心障礙者支持性就業服務人次	4.0%	130 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。(業務面向)	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。(業務面向)	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. 健全勞資溝通機制，化解勞資爭議，和諧勞資關係。(業務面向)	(1) 受理完成調處勞資爭議，解決勞資紛爭件數	統計數據	完成調解件數	10.0%	540 件
	(2) 提升工會評鑑輔導涵蓋率	統計數據	本年度參與評鑑工會數÷本年應參與評鑑工會數×100%	10.0%	80%
6. 調整控管聘僱及約用人力，落實獎優汰劣之考核用人管理機制(人力)(共同面向)	檢討、精簡單位聘僱、約用人力及覈實考核	統計數據	檢討、精簡縣款聘僱及約用人力或覈實考核聘僱及約用人員次數	5.0%	1 次
7. 提升公務人員及聘僱人員客語認證完成率(人力)(共同面向)	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%	59.36%

關鍵策略目標	績效指標	評估方式	衡量標準	權重	目標值
8. 提升資源使用效益，妥適配置政府資源(經費)(共同面向)	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. 提升行政效率推動公文無紙化作業(其他)(共同面向)	(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%	74%
10. 性別預算、性別統計、性別分析及性別影響評估辦理情形(性別平等)(共同面向)	(1)編列性別預算	統計數據	辦理件數	2.0%	1 件數
	(2)新增與業務相關性別統計或新增複分類	統計數據	辦理件數	2.0%	1 件數
	(3)新增性別分析	統計數據	辦理件數(本項僅主計處、人事處、政風處得以性別預算、性別統計或性別影響評估替代填報)	3.0%	1 件數
	(4)辦理性別影響評估	統計數據	辦理件數(本項僅主計處、人事處、政風處得以性別預算、性別統計或性別分析替代填報)	3.0%	1 件數

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。	118,067
	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)大會及理監事會會議之召開，並配合宣導政令。 4. 辦理工會幹部及會務人員講習，提升服務品質。 5. 辦理年度工會評鑑輔導。	
	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	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。 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。	

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)
		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。 4. 辦理職業安全衛生宣導活動。 5. 辦理職業安全衛生優良單位及優良人員選拔表揚工作。 6. 辦理勞工職業災害慰問及主動服務事宜。 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。	
	四、輔導辦理勞工教育，增進勞工知能	1. 督導事業單位辦理勞工教育，增進勞工知能。 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。 3. 辦理勞工教育及研習活動，增進知識技能。	
	五、提倡勞工正當休閒活動，淨化社會風氣	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。 2. 辦理勞工歌唱、才藝競賽，提昇生活品質。 3. 辦理藝文研習、球類競賽，提昇生活品質。	
	六、慶祝五一勞動節，遴選表揚優秀勞工	1. 辦理五一勞動節表揚活動。 2. 遴選、表揚模範勞工，提昇工作士氣。	
	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	1. 加強勞工電話諮詢服務及個案追蹤，保障勞工權益。 2. 充實勞工服務中心書報、設施，充實勞工知能。 3. 辦理單一窗口諮詢服務，強化服務功能。	
	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。 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。	

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)
	十、辦理各項職業訓練及就業促進宣導及諮詢服務	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	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。	

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)
	勞動條件，促進勞工就業	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、申訴及懲戒規範。 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平等工作及防治就業歧視宣導折頁，並辦理法令研習會。	

伍、整體風險管理

一、風險項目代碼表

代碼	A	B	C
類別	勞資關係科	勞工福利科	勞工行政科

二、風險可能性評量表

等級	可能性	詳細描述
1	不太可能	1 年內只有在少數情況下會發生
2	可能	1 年內有些情況下會發生
3	非常可能	1 年內大部分情況下會發生

三、風險影響程度評量標準表

等級	影響程度	抱怨/陳情	形象	業務運作
3	嚴重	不能解決民眾陳情，導致滿意度大減	媒體廣泛持續負面報導，造成本處政策難以推動，嚴重損及本府聲譽	中斷3天以上
2	中度	只能部分解決民眾陳情，未能全面滿足民眾需求	主要媒體負面報導引發輿論討論，損及本府形象	中斷1天以上，未滿3天
1	輕微	民眾陳情內容已回復妥處但仍一再陳情	單一或特定媒體刻意負面報導，影響本府聲譽	中斷未滿1天

四、風險評估及處理彙總表

年度施政目標	重要計畫項目	風險項目	風險情境	現有風險對策	現有風險分析		現有風險值	新增風險對策	殘餘風險等級		殘餘風險值	風險影響層面
					可能性	影響程度			可能性	影響程度		
健全勞資溝通機制，協調勞資合作，促進勞資和諧	勞資爭議調解	A1-機密資料外洩	調解申請及附件等資料外洩。	1. 申請書副本由承辦人自行保管歸檔(放置可上鎖資料櫃) 2. 通知調解程序函文及附件涉及重要個資以掛號方式寄送。 3. 調解會議紀錄及相關附件正本歸檔本府檔案庫，保存15年。	1	2	2	無	1	2	2	抱怨/陳情

年度施政目標	重要計畫項目	風險項目	風險情境	現有風險對策	現有風險分析		現有風險值	新增風險對策	殘餘風險等級		殘餘風險值	風險影響層面
					可能性	影響程度			可能性	影響程度		
保障勞工基本勞動條件，維護勞工權益	受理申訴案件，實施勞動檢查	A2-機密資料外洩	申訴書、檢查紀錄等資料外洩。	1. 申訴案件相關資料由承辦人員自行管理放置於可上鎖之檔案櫃。 2. 申訴案件相關資料之掃描檔放置承辦人個人公務電腦。	1	2	2	無	1	2	2	抱怨/陳情
保障勞工基本勞動條件，維護勞工權益	受理申訴案件，實施勞動檢查	A3-檢查現場發生異常狀況	檢查現場發生肢體言語衝突、請託關說、贈送財物、飲宴應酬或限制人身自由等異常狀況。	1. 為確保檢查員人身安全，遇有異常狀況時先停止檢查程序退出檢查場所，返回辦公室後將異常狀況通報單位主管並視異常狀況內容通報相關單位（政風等），後續以發函到府方式完成檢查。 2. 於實施檢查前，針對預定檢查事業單位進行評估，如認該場所有發生異常狀況之虞，即由二人一組實施檢查。	1	2	2	無	1	2	2	抱怨/陳情

年度施政目標	重要計畫項目	風險項目	風險情境	現有風險對策	現有風險分析		現有風險值	新增風險對策	殘餘風險等級		殘餘風險值	風險影響層面
					可能性	影響程度			可能性	影響程度		
加強國民就業服務能力，安定勞工生活	辦理失業者／在職者職業訓練課程	B1-職訓課程種類不符合需求	疫情後廠商求才若渴，為提升勞工職場競爭力，開辦各式職業訓練課程	就業市場環境改變，雇主對於員工的斜槓職能要求更高，因此本府除針對轄區特性開辦失業者職業訓練外，更考量在職者及轉職的需求開辦勞工大學課程，期能提升職場競爭力	2	1	2	無	2	1	2	業務運作
加強國民就業服務能力，安定勞工生活	外籍移工生活照顧服務查察	B2-外籍勞工居住環境不符合勞動法令規定	移工勞權意識抬頭，對於工作生活品質需求較以往提升	外出訪查時，向雇主宣導各式法令，讓雇主清楚外籍移工也適用勞動基準法，對於所提供的居住環境務必符合相關法令規定	2	1	2	無	2	1	2	抱怨／陳情
加強國民就業服務能力，安定勞工生活	辦理各式徵才活動	B3-實體徵才活動人數大幅減少	求職者求職模式受疫情影響，實體徵才活動人數大幅減少	開發不同職種工作機會，邀請廠商參與實體徵才活動，除能有效曝光，更能面試到合適的人才。	2	1	2	無	2	1	2	形象

年度施政目標	重要計畫項目	風險項目	風險情境	現有風險對策	現有風險分析		現有風險值	新增風險對策	殘餘風險等級		殘餘風險值	風險影響層面
					可能性	影響程度			可能性	影響程度		
健全勞資溝通機制，化解勞資爭議，和諧勞資關係	健全工會組織運作，保障勞工權益	C1-工會會員欠繳勞健保費用	工會未按規定繳交會員保費	1. 每年辦理工會評鑑業務，針對工會會務、會員福利、勞工教育訓練及工會財務狀況等實行查核，以確保工會運作正常。 2. 針對未依規定繳納會員勞健保費用之工會，除配合勞、健保主管機關催繳外，不得向本府申請勞教補助。	2	1	2	無	2	1	2	抱怨/陳情
推動職場安全文化，建構勞工安全工作環境	輔導事業單位建立安全衛生工作環境及勞工健檢醫療機構認可	C2-勞工暴露在安全的工作環境	職業災害的發生	成立職業安全衛生輔導團隊，由專業輔導員親自至事業單位訪視，針對不完善的環境設施予以指導，並督促事業單位改善之。	2	1	2	無	2	1	2	抱怨/陳情

年度施政目標	重要計畫項目	風險項目	風險情境	現有風險對策	現有風險分析		現有風險值	新增風險對策	殘餘風險等級		殘餘風險值	風險影響層面
					可能性	影響程度			可能性	影響程度		
推動職場安全文化，建構勞工安全作業環境	輔導事業單位建立安全衛生的工作環境及勞工健檢醫療機構認可	C3-醫療機構有無符合健檢資格	未於勞動部規定期限內重新提出認可	1. 醫療機構向本府申請勞工健檢事項認可時，承辦人員須前往勘查軟體設施及會同衛生局人員確認醫療機構是否符資格。 2. 年度期間，不定期抽查轄內勞工健檢醫療機構，確保勞工健檢品質。	2	1	2	無	2	1	2	抱怨/陳情

五、現有風險圖像

嚴重 (3)			
中度 (2)	A1、A2、A3		
輕微 (1)		B1、B2、B3、C1、C2、C3	
影響程度 可能性	不太可能 (1)	可能 (2)	非常可能 (3)

極度風險(R=9)：需立即採取處理行動消除或降低其風險

高度風險(R=6)：需研擬對策消除或降低其風險

中度風險(R=3~4)：仍需進行控管活動降低其風險

低度風險(R=1~2)：不需執行特定活動降低其風險

評估結果如下：

低度風險：9 項 (100.00%)

六、殘餘風險圖像

嚴重 (3)			
中度 (2)	A1、A2、A3		
輕微 (1)		B1、B2、B3、C1、C2、C3	
影響程度 可能性	不太可能 (1)	可能 (2)	非常可能 (3)

極度風險(R=9)：需立即採取處理行動消除或降低其風險

高度風險(R=6)：需研擬對策消除或降低其風險

中度風險(R=3~4)：仍需進行控管活動降低其風險

低度風險(R=1~2)：不需執行特定活動降低其風險

評估結果如下：

低度風險：9項 (100.00%)