

**臺北市政府勞動局**  
**112年度施政計畫績效報告**

**壹、前言**

本局以維護勞動權益、建立職場安全體系、提升職場性別平等、促進就業及培育職能為目標，透過各項專案檢查、教育訓練及合作輔導措施，協助事業單位強化勞資溝通、落實性別平等之各項法定義務及措施、預防職業災害等，以促進勞資關係和諧，提升職場安全衛生意識。此外，另辦理就業服務提供職涯諮詢、媒合就業及徵才活動等，並配合我國人力需求，積極規劃職能培育，以期提高就業率。

**貳、機關 109 至 112年度預算及人力**

**一、近 4 年預、決算趨勢 ( 單位:百萬元 )**

預決算	109	110	111	112
預算	306	303	283	314
決算	277	263	257	287
執行率(%)	90.75	86.79	90.89	91.39

**二、機關實際員額**

年度	109	110	111	112
人事費占決算比例(%)	63.32	66.09	69.17	63.01
人事費(單位：千元)	175,596	174,068	178,122	180,560
合計	188	174	182	179
職員	98	88	93	97
約聘僱人員	79	75	78	75
警員	0	0	0	0
技工工友	11	11	11	7

註：1.警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛；約聘僱人員包括駐外僱員。

2. 留職停薪、職代均不列入實際員額。

**參、重要年度目標、策略推動成果與未來精進方向**

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
輔導及補助臺北市事業單位設置哺(集)乳室，鼓勵企業提供托兒服務。	本市於1月起查核轄內僱用受僱者100人以上事業單位辦理性別平等工作法第23條情形，並於1月、3月及5月發函本市轄內僱用受僱者100人以上事業單位事業單	本市轄內僱用受僱者100人以上事業單位計2,216家，已設置哺集乳室2,192家，設置比率98.92%，已提供托兒設施措施2,131家，設置比率	研擬企業托兒設施或措施補助加倍方案: A.托兒措施(津貼)：原補助最高5萬元，提高補助為10萬元 B.托兒措施-居家式托育(職場保母)：原補助最高

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	位，並持續以電話追蹤輔導，5月起訪視哺集乳室設置情形，8月啟動入場輔導，並於3月29日、6月14日及9月15日各辦理宣導會1場次，陸續積極輔導事業單位依法辦理。	96.16%。	5萬元，提高補助為30萬元 C.原補助比例為實支數之80%為限，提高補助為90%為限。 D.總預算236萬預計提高至2至3倍。
提升勞動權益	本府勞動局率全國之先，訂定「臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則」：共14項條文，25項自我評估檢核項目，112年3月1日正式實施。 指導原則7大重點如下：勞資協商書面約定、勞動權益不得損害、建立工時回報機制、尊重勞工離線權益、重視居家工作安全、設置申訴處理機制、提供必要設施補助。 雇主可以自我評估25項檢核項目，如符合標準未達15項者，有高度的勞資爭議的風險，建議要立即修正改善。	112年8月30日辦理「企業實施遠距工作相關法令」研習會1場次，參訓人數96人。 112年度實施居家辦公法遵輔導1,590家次。	預計擬定居家工作與離線權工作規則專章範本，透過臺北市各個總工會向其會員工會宣導，促使居家工作權益變成雇主義務。
112年度減災目標，以108年至111年本市轄內營造業/本府公共工程職災死亡平均人數(12人/3人)為減災基	「臺北市工安科技降災平安4年計畫」(112年至115年)，結合市府相關局處配合施行本計畫，橫向聯繫結合相關局處共同減災，期能藉由各項工作的成效，並	112年度本市轄內營造業/本府公共工程職災死亡人數為11人/3人。	推廣本市民間工程設置科技降災設施，提升臺北市職場安全衛生環境，打造優質城市。

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
<p>準降低10%(即11人/3人)。</p>	<p>掌握職場安全發展動態，針對本市營造業推展以科技應用精進營造業智慧化職安管理，以提升營造工程環境安全性達到維護勞工安全之效。</p>		
<p>112年第四屆臺北市職場性別平等認證活動</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.增設創意獎</li> <li>2.增設精進獎、入圍獎</li> <li>3.辦理徵件說明會</li> <li>4.融入法令宣導會宣傳</li> <li>5.辦理徵件、評核會議</li> <li>6.辦理表揚活動暨記者會</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2家企業獲「工作與家庭平衡獎」、「友善孕育措施獎」。</li> <li>2. 3家企業獲精進獎、13家企業獲入圍獎。</li> <li>3.辦理實體及線上2場次徵件說明會，線上說明會並於本局官方臉書粉絲團直播，共有161家次事業單位參與。</li> <li>4.於112年度辦理之「多元性別、職場平權暨性騷擾防治研習會」納入認證指標之說明，總計7場次宣導會，共計有516人次參與。</li> <li>5. 112年度共有35事業單位申請認證，經初審、複審及決審3階段審核，共計金質獎(認證合格)8家、銀質獎4家、銅質獎3家、創意獎2家、精進獎3家、入</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.廣續辦理各獎項之評核、擴大參與範圍。</li> <li>2.持續宣導優良認證事業單位，營造本市性別平等之職場環境。</li> </ol>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
		<p>圍獎13家。</p> <p>6. 112年11月17日辦理公開表揚記者會，參與人數計88人，並獲平面、網路及電視媒體報導。</p>	
<p>推廣及保存勞動文化、加強推動勞動教育</p>	<p>1.為推廣本局歷年製作之勞動紀錄片，及近年勞動金像獎得獎影片，辦理「112年度推廣勞動影像實施計畫」，推動方式包含以下5項：發函請本市各社區大學於辦理課程時協助推廣、辦理臺北市立圖書館勞動紀錄片聯合放映會、結合本局及所屬機關於勞工教室辦理之講座或課程播映、於本局各單位辦理之法令宣導會或活動時播映、鼓勵本市工會或團體辦理勞動影像紀錄片賞析講座。原預定受益人數30,000人。</p> <p>2.透過影像或文字，記錄勞動者的工作歷程與勞動事件，辦理勞工影展及勞動金像獎影片徵選競賽、製播勞動影音、辦理勞動文化知能推廣活動，探討勞動議題並提升勞動意識，發掘其中之勞動價值與意</p>	<p>1.112年截至12月份止，共辦理804場，受益人數34,378人。</p> <p>2.辦理勞工影展及勞動金像獎徵件及回顧展，影展共放映22部影片，線上線下觀影共6,217人次，勞動金像獎徵件共62部，回顧展參觀人次1,154人，總計勞動影像嘉年華活動參與人數共7,371人。</p> <p>3.截至113年1月底止，112年勞動影音課程「勞權十分鐘」10集正片於勞動臺北臉書總觸及39,177人次、總觀看數25,576次；於YouTube頻道總觀看數33,116次。</p> <p>4.勞動好YOUNG前進校園勞動權益宣導講座：112年計有22校辦理24場次，</p>	<p>1.擬更新推廣勞動影像片單，新增勞動金像獎入圍影片花絮宣傳短片提供更豐富的優質影像；運用本局其他權管託播管道，拓展勞動影像宣傳效益，提升大眾之勞動教育，勞動意識及社會影響力。</p> <p>2.未來擬依百工百業型態，精選歷屆勞動金像獎影片，依其主題屬性，研議擴大授權範圍，不限於影展放映，擬推廣予各工會等單位，以提升活動能見度及績效。</p> <p>3.未來持續將重要勞動議題及近年新修法令（例如：性別平等工作法修法）納入113年勞動影音課程主題。</p> <p>2.為提升勞動影音課程之普及率、曝光度、觸及數與觀看數，擬增加製作切合時下閱聽趨勢之短影音影片，並透過課程QRcode連結、轉知學</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>涵，發達到勞動文化保存及推廣之目的。</p> <p>3.透過委託製作「勞動影音課程」於「臺北市政府勞動局-勞動臺北」臉書粉絲專頁、YouTube頻道及本府相關網站播出，提供線上學習勞動相關知識的管道並加強勞動教育推廣，協助勞工朋友輕鬆瞭解自身勞動權益並提升勞動意識。</p> <p>4.辦理「勞動好YOUNG前進校園勞動權益宣導講座」：邀請專業、活潑的講師，深入校園辦理勞動權益講座，以加強本市各公立國、高中職學校師生，對於勞動法令之認識。</p> <p>5.辦理「勞動桌遊校園巡迴活動」：開發《Why工作How生活》及《工作How薪情》兩款勞動權益桌遊，並邀請熟稔兩款桌遊的講師，深入校園辦理桌遊體驗活動，以讓國、高中職學校師生得以從桌遊中增進對勞動權益的興趣與認識。</p> <p>6.辦理「兒童認識勞動權益四格漫畫徵件活動」：為推廣校園勞動</p>	<p>受益學生計5589人次。</p> <p>5.勞動桌遊校園巡迴活動：112年計有11校辦理22場次，受益學生計640人次。</p> <p>6.兒童認識勞動權益四格漫畫徵件活動：徵件對象為國小中、高年級組，112年計有64校參賽，共收受201件作品，並評選出36件作品獲獎。</p> <p>7.培育青少年勞動意識教案競賽：112年計徵得29件教案作品參賽，於國中組及高中組各選出6件得獎作品，並於學校辦理4場分享活動。</p>	<p>校、工會社群、訊息推播等方式廣為宣傳。</p> <p>4.運用多元行銷策略並加強校園及校外宣傳，以提升各勞動教育活動參與場次，進而提升受益人數。</p> <p>5.將勞動桌遊校園巡迴活動向上延伸至大專院校，透過對大專院校系所、畢業生輔導組、桌遊社團等的推廣，使即將出社會工作的大學生也能透過桌遊認識勞動權益。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>教育再向下扎根，規劃以本市國民小學中、高年級學生為對象，辦理兒童認識勞動權益四格漫畫徵件活動，期藉由競賽式活動設計，鼓勵教師將勞動教育融入繪畫教學並指導學生參加四格漫畫創作，進而啟發學生對勞動尊嚴及職場環境之認知與關心。</p> <p>7.辦理「培育青少年勞動意識教案競賽」：辦理以教師為對象的勞動教案競賽，自國中組及高中組各選出前3名及佳作各3名教案作品。期透過創意教案之推廣與應用，使勞動教育的種子，能廣植於國、高中職校園。</p>		
<p>降災目標：112年度死亡人數降至11人以下。</p>	<p>臺北市勞動檢查處112年度勞動監督檢查計畫：</p> <p>1.檢查：執行各專案檢查，針對墜落災害類型事故重點法條嚴查重罰，並提高假日動態檢查頻率及強度。</p> <p>2.宣導：針對職災案發布新聞稿、辦理營造業職業安全衛生教育訓練、高違規工地高階座談及建置營造業LINE群組，即時宣導政策、法</p>	<p>1.臺北市111年重大職災死亡人數為20人，112年降至14人(1件認定中)，經比較六都重大職災死亡人數，本市為最低。</p> <p>2.臺北市職災千人率(1-11月)，111年為1.317，112年為1.175，亦為六都最低。</p>	<p>工安科技降災：推動科技減災，運用攝影監視設備 ( CCTV )、建築資訊模型 ( BIM )、人工智慧 ( AI ) 等數位科技，提高職業安全衛生管理能力，進而達成降低本市營造業重大職業災害死亡人數。</p> <p>113年上半年將針對使用CMR物質、特別危害健康作業、健康高風險之事業單位實施「職業病預防專案計畫」及轉</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>令及職災預防。</p> <p>3.輔導：辦理中小企業工作環境輔導改善計畫，成立職業安全衛生輔導團，透過專責人員及輔導團隊至事業單位現場或營造工地提供專業輔導，協助中小企業、自營工作者改善工作環境。</p>		<p>介輔導，督促事業單位利用製程改善、工程改善、安全衛生管理或個人防護來控制危害，並藉由作業環境監測、暴露評估、勞工健康檢查等方法了解勞工暴露之情形，落實勞工健康危害預防，避免勞工罹患職業病，以確保我國健康勞動力永續發展。</p> <p>3. 締結安全伙伴關係：持續與公、民營機關、公(工)、協會等機關團體締結安全伙伴，藉由橫向聯繫及資源的結合、參與，共同負起宣導、政策推動、技術提升、知識傳遞、輔導諮詢的工作，齊力推動職業安全衛生事項，營造安全優質工作環境，減少職業災害發生。</p>
<p>辦理第一屆中高齡者暨高齡者友善企業認證</p>	<p>因應人口結構少子化、高齡化趨勢，中高齡者及高齡者成為新的勞動力來源，為建構友善就業環境，推出「中高齡者暨高齡者友善企業認證」，透過年度辦理15場次企業說明會，藉由認證指標引領企業改善職場環境，鼓勵企業打造友善的工作環境，增加適合中高齡者及高齡</p>	<p>1.公開表揚76家獲獎企業</p> <p>2.辦理1場中高齡友善企業聯合就業博覽會，共計2,000人次參與，媒合率高達75.8%，中高齡媒合率更達76.5%。</p>	<p>持續辦理第二屆中高齡者暨高齡者友善企業認證，並成立專家學者入場輔導團，協助輔導企業改善工作環境，將臺北市打造為全齡友善職場標竿城市。</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	<p>者的工作機會，提高社會參與，並推動健康勞動、健康勞動的理念。</p>		
<p>112年度推動企業足額進用身心障礙者實施計畫</p>	<p>加強宣導： 發函新增不足額義務單位。 發函企業規模300人以上且連續不足額6個月。企業進用懶人包。 落實輔導： 高階訪視。 工作坊4場次。 座談會6場次。 積極媒合： 建置求職求才資料庫的資訊平台。 一般媒合。 專案徵才。 即時裁處： 每月公布不足額名單。 「無正當理由」之不足額企業以身權法第96條裁罰，並發佈新聞稿為重點對象。</p>	<p>「加強宣導、落實輔導、積極媒合及即時裁處」等四大方針為有效足額進用之解方。本處創全國之先首次以身權法第96條裁罰，成果如下： 列管111年至112年不足額家數共計223家，減少62家，下降比例達27.80%，不足人數691人，減少157人，下降比例達22.72%。</p>	<p>督促本市不足額義務單位)之未來精進方向措施如下： 1. 廣續辦理不足額企業訂定專案計畫，並對「無正當理由」之企業以身權法第96條裁罰。 2. 持續建議中央參採「實質提高差額補助費倍數」所精算數額來衡平及抑制事業單位所採取消極態度。</p>
<p>積極協助失待業者、特定對象提升職業技能</p>	<p>辦理多元化之職能培育及職能評量：配合產業趨勢及市場就業人才需求，提供中、長期多元適性之職業訓練課程，並積極辦理產學訓用合作計畫，發展與企業、大專院校的合作課程，減少學用落差，俾利訓</p>	<p>112年辦理自辦、公務預算委外及就安基金委外職業訓練課程，協助提升職業技能，總計開辦232班，培訓4,551人。 112年辦理產學訓合作課程，總計8班，</p>	<p>未來將持續觀察產業脈動與勞動市場人力缺口，針對產業人才需求，開發相對應之新職類課程，以符合就業市場趨勢，並分析不同年齡層所需具備的專業核心職能，規劃適合各年齡層參訓者之職業訓練</p>

年度目標	推動策略/作為	達成效益/成果	未來精進方向
	用合一。同時輔導參訓者參加技能檢定取得國家技術士證，並辦理職能評量、職涯諮詢服務等，協助參訓者提升技能與職場競爭力。	培訓167人。 112年學員專案檢定總計辦理5個梯次，輔導272名學員取得技術士證。 辦理多元職能評量服務，包含「112年線上職能評量服務計畫」，施測人數總計657人，線上資料庫累計9,129人； 「112年職涯諮詢服務計畫」報表解讀說明暨職能專題講座總計辦理32場次，580人參與，個別職涯諮詢服務241人。	課程，以期所學技術與能力能回應市場變化和需求，提升相關職能。

#### 肆、整體風險管理(含內部控制)推動情形

本局已依「臺北市政府實施內部控制制度作業原則」，將風險管理(含內部控制)融入日常作業與決策運作，考量可能影響目標達成之風險，據以擇選合宜可行之策略及設定機關之目標，並透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標。