



勞動局未來發展方針

深根職安 捍衛勞權

報告人：勞動局局長 賴香伶
中華民國 107 年 1 月 23 日

勞動局107年策略地圖

使命

• 建構友善安全有尊嚴的勞動環境

願景

• 倡議勞動三權、落實產業民主、
建立職場安全體系

核心價值

• 正直誠信、開放共享、團隊合作

策略主題	維護勞動權益 A	建構職場安全體系 B(府)	培育優質勞動力 C(府)	友善就業環境 D(府)	強化勞資關係 E	
策略目標	顧客 C	AC1 提升勞動權益 AC2 落實勞工退休金權益 AC3 提供市民優質勞動教育 AP4 確實管理勞工權益基金	BC1 優化職場安全衛生環境(府)	CC1 優化勞動競爭力(府)	DC1 營造友善職場 DC2 促進充分就業	EC1 強化社會對話機制 EC2 和諧勞資關係
	內部流程 P	AP1 強化勞動條件檢查能量 AP2 確保勞工退休金領取 AP3 培養勞工勞動權益意識	BP1 推展職場身心健康 BP2 提升職場安全意識	CP1 提升勞動力職涯發展	DP1 落實性別平等措施(府) DP2 策進就業服務(府)	EP1 推動結社參與 EP2 建立勞資溝通平台
	學習成長 L	TL1 培育優秀人力(府)				
	財務 F	TF1 提高預算執行效能(府)				

勞動局
未來
四年
發展
方針



核心
價值

正直誠信
同理包容
專業熱忱



發展
願景

尊嚴、安全、平等、法遵的勞動環境



發展
目標

捍衛基本勞權
安全健康職場
促進充分就業

建構友善職場
平等勞資關係



核心價值

發展願景

發展目標

正直誠信、同理包容、專業熱忱

尊嚴、安全、平等、法遵的勞動環境

捍衛基本勞權 安全健康職場 促進充分就業 建構友善職場 平等勞資關係

A貫徹勞權
法遵意識

D推動企業
落實職場
健康管理

G提升就業
媒合

I促進就業
機會平等

L促進勞資
雙方合作及
協商

B擴大勞動
條件檢查
效能

E降低職業
災害發生

H加強專業
職能培育

J友善工作
環境

M培育勞動
權益意識

C提升勞動
三權效益

F責任制把關
策略

K尊重包容
多元文化

重新制訂13
個發展策略

訂定30個
KPI指標

1

107年施政重點

多元、效能、E化、

申訴調解效能升級

目標：

107年勞資爭議調解場次
5000場、成功率達50.25%

整合性

臺北市政府勞動局
勞動即時通 

便利性



建置「勞動即時通」網站

- 整合各項業務資訊及流程，提供單一資訊系統介面

萬華車站東棟成立第二辦公室

- 增設勞資爭議調解場地、會談區
- 申訴、勞檢、調解流程一條龍
- 提供整合性志工服務
- 義務律師諮詢勞資都可運用

啟動職場健康專案

目標：107年輔導
400人以上事業單位
訂定計畫

➤ 法令依據：

職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生設施規則第324條之1、2、3條

百人
以上
事業
單位
應訂定

人因性危害預防 計畫

勞工從事重複性之作業，
為避免勞工因姿勢不良、
過度施力及作業頻率過
高等原因，促發肌肉
骨骼疾病

異常工作負荷促 發疾病預防計畫

勞工從事輪班、
夜間工作、長時間
工作等作業，為
避免勞工因異常
工作負荷促發疾病

執行職務遭受不 法侵害預防計畫

勞工於執行職務，
因他人行為致遭受
身體或精神上不法
侵害

分行業、受僱人數— 4年完成**2,267**家事業單位、機關及學校訂定三計畫

照顧服務員培訓整合

◆ 超越標準建立區隔

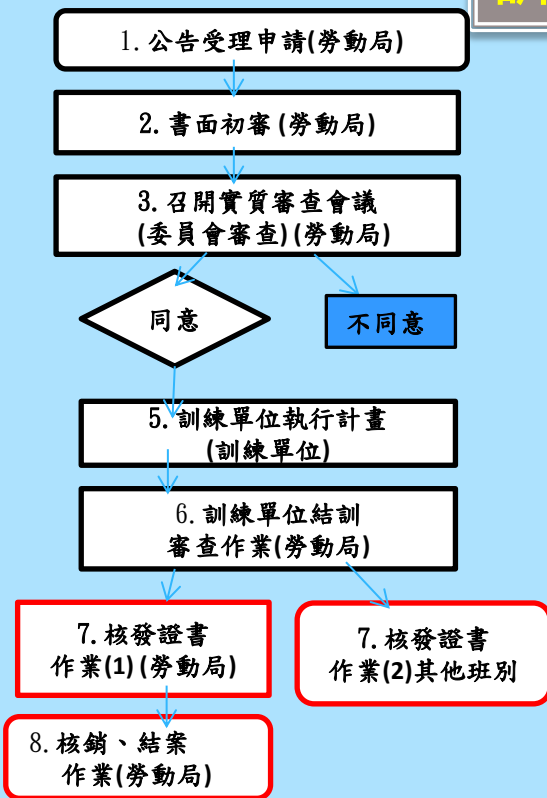
1. 自辦訓練課程豐富紮實
2. 認證成效提升職業認同

iCAP職能導向課程品質
認證維持訓練質量



成立職訓機構第一個
國家級檢定場

◆ 2. 審查作業標準化



目標：

107年預計開辦21班，
訓練630人、就業率達75%



107.1.16召開第一次職訓班審查會議

友善職場、性別同酬

目標：發佈性別同酬政策、成立企托設置單一窗口

提升企業社會責任

- 提升僱用員工達**100人以上**之雇主設置哺集乳室、托兒設施或托兒措施**比率達67%**

- 鼓勵男性請育嬰假比例
- 將同酬、企托措施等納入性平專案輔導、檢查計畫。



106.12.16 性別同酬政策宣導活動

臺北市府性別同酬政策

一、推動「工作與家庭平衡」政策

(一) 改善工作家庭支持：

1. 臺北市社區公共托育家園。
2. 積極輔導企業辦理托育福利措施。
3. 辦理「學齡前兒童(0-6歲)托育服務」及「學齡兒童(6-12歲)課後照顧」。

(二) 增加反歧視法律的執行：

1. 推動育嬰留職停薪關懷措施。
2. 進行性別工作平等專案勞動檢查。

(三) 支持女性加入工會：

宣導工會於辦理勞工教育訓練時程納入性別意識培力課程，並納入工會評鑑，提升工會幹部性別比例。

二、打破職場文化迷思，落實同工同酬

(一) 提高勞動市場薪資透明，以消除兩性薪資及升遷差別待遇。

(二) 打破性別隔離、職業隔離告別職場「標籤」。

(三) 逐年檢討基本工資，改善低薪現象。



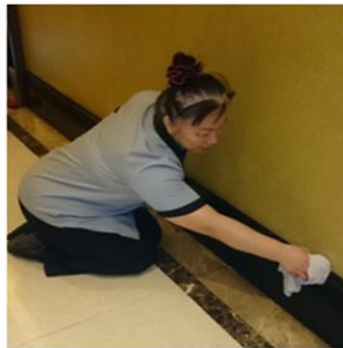
106.12.16 市長發布臺北市性別同酬政策

首創銀髮人才就服據點

目標：107年預計服務中
高齡暨銀髮族15,000人、
職務再設計服務100人。



- 新創就服模式：職務分析、結合職務再設計、1對1專人諮詢服務
- 銀髮人力再利用—增進求職技巧及增加就業自信，
辦理銀髮人才顧問招募、銀髮人力就業促進課程
及銀髮人力資源再運用研討會暨企業參訪



➤改善工作
機具或設備：
移動工作椅

啟用日期：106年10月30日

2

未來4年發展目標

捍衛基本勞權

安全健康職場

促進充分就業

建構友善職場

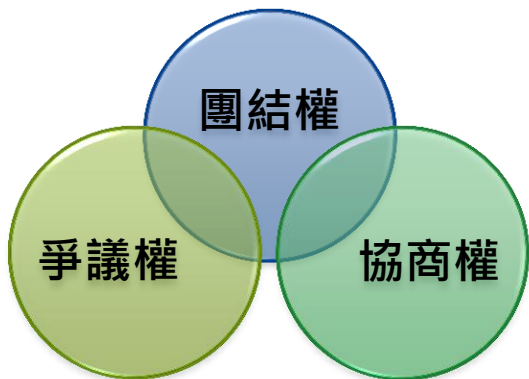
平等勞資關係



捍衛基本勞權

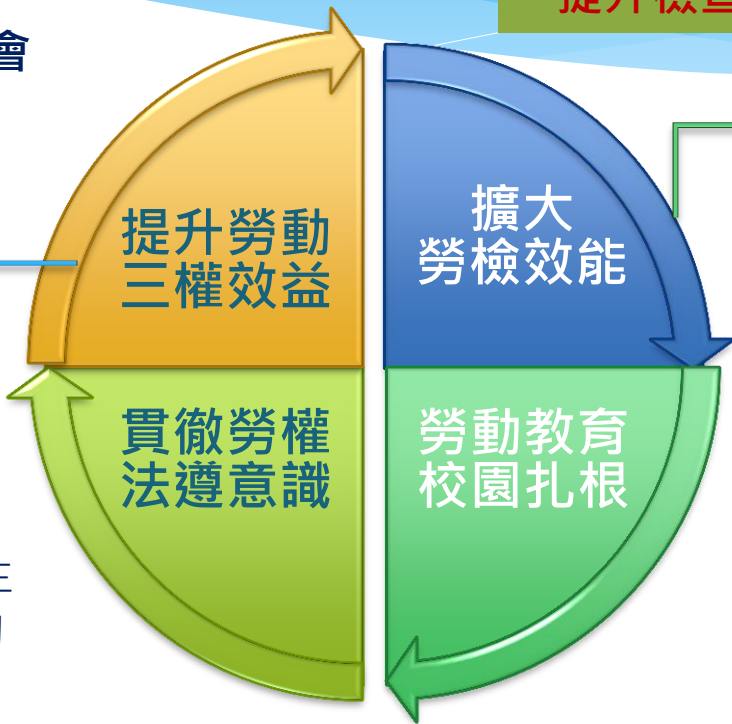
- 推動自主檢核管理
- 提升檢查率

加強輔導勞工組織企業工會



縮短調解處理
時程至14天

每年增加5家
企業工會與雇主
簽訂團體協約



安全健康職場



本市100人以上事業單位訂定「勞工身心健康保護計畫書」



推動企業
落實職場
健康管理

降低職業
災害發生

提升勞工健康
與福祉

- 新「勞動安心」四年計畫—公共工程風險評估、公宅新建工程專案列管、職安衛自主管理、監督檢查、開辦雇主職安卡

勞工特殊健檢、責任制勞工工時管理、300人以上單位應設置醫護人員(共541家)

促進充分就業



- 建置薪資審核制、薪資、福利公開透明；取消「面議、面洽」
- 運用就業促進工具、開發弱勢工作機會
- 增加在地化就業服務，求職、徵才全面E化
- 提高身障者就業成功率，建立成人障礙者資料庫

提升就業媒合
開發工作機會

加強專業
職能培育

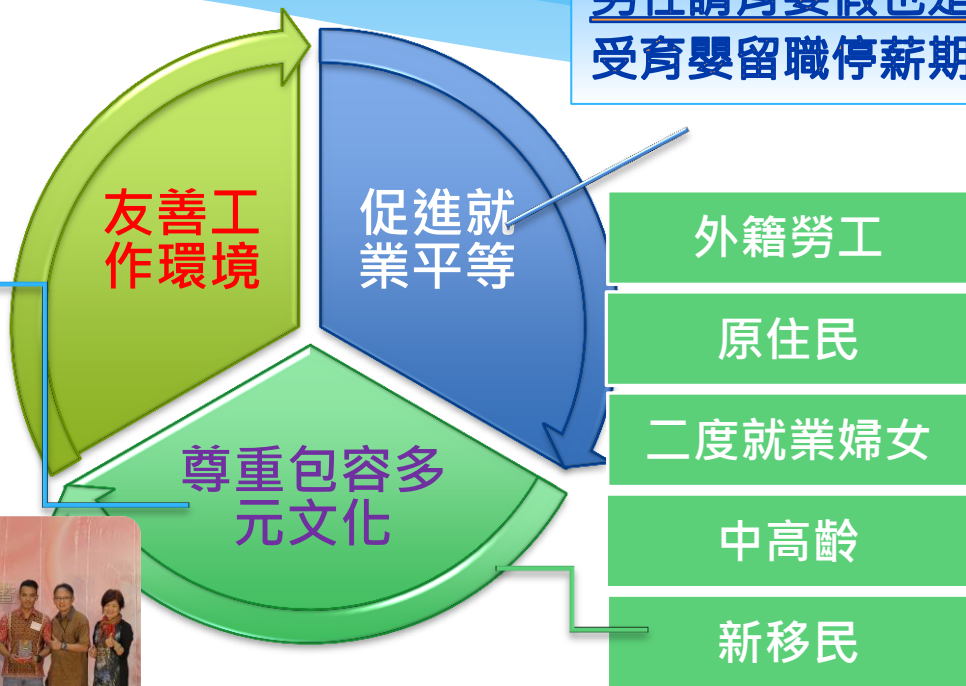
- 優化人力培育策略：技術增值、認證增值、人力增值—依就業市場趨勢開辦新課程，極培育各業專技人才
- 提供多元技能體驗、提昇弱勢族群技能
- 辦理臺北市照顧服務員專案檢定、即測即評



建構友善職場

- 提升事業單位設置哺(集)乳室、托兒設施及措施達100%
- 友善國際移工城市—保護權益、尊重差異、文化交流

推動職場平權：育嬰不分父母，男性請育嬰假也是權利；協助受育嬰留職停薪期滿者順利復職



督導市府機關依法進用

提供專人個管就業服務

推動青銀共享工作職務再設計

專站專人協助就業



托育媒合會





平等勞資關係

1. 促進勞資自主協商

- 僱用30人以上事業單位8,315家全數成立勞資會議；勞資會議累計成立家數達25,000家
- 上市櫃、新設立事業單位，優先輔導

勞資會議
產職企業工會

勞資關係
和諧發展

2. 推動入場教育說明

- 分行業每年提供100家企業申請教育補助
- 透過公工協會宣導本市勞動政策及服務措施項目
- 建立本市企業社會責任領先指標

同業公會
事業單位

提升
勞工
權益
福利

因應工時彈性化勞資協商

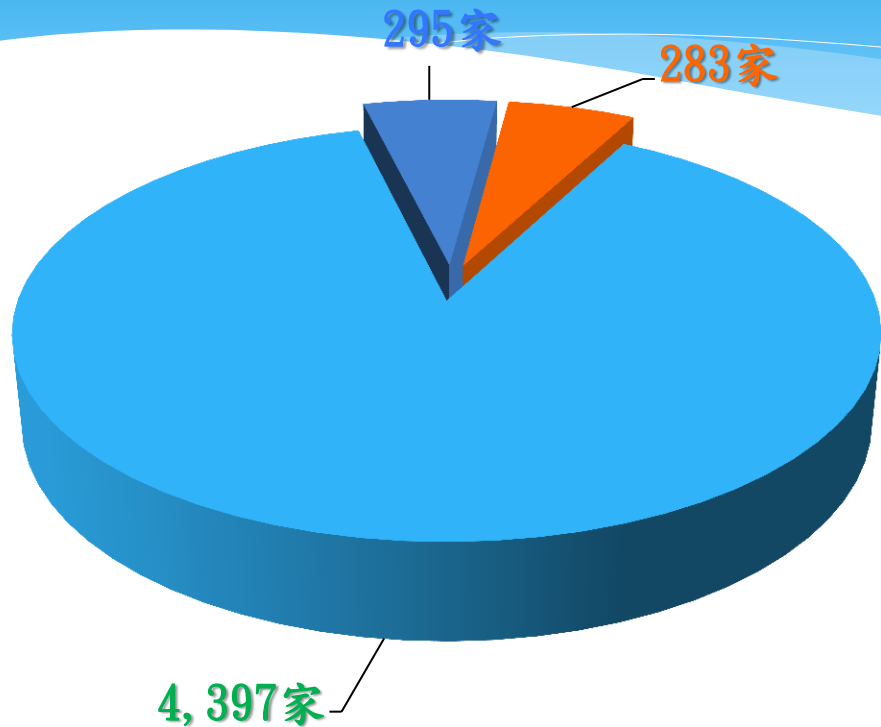
107.3.1新修正
勞基法施行
工會或勞資會議
協商

第32條~延長
工時突破46
小時，三月
合計138小時
勞資協商

第34條~輪班間隔
縮短勞資協商

第36條~7休1調移
勞資協商

強化勞資會議發揮功能



設立勞資會議優先實施對象

■ 台北市上市、上櫃事業單位
未成立勞資會議283家。

■ 僱用201人以上事業單位
未成立勞資會議295家。

■ 僱用200人至30人事業單位，
未成立勞資會議4,397家。

總計4,975家



簡報結束
謝謝聆聽