

中 華 民 國 109 年 4 月

臺北市議會第 13 屆第 3 次定期大會

臺北市政府勞動局工作報告

自 108 年 7 月 1 日起至 108 年 12 月 31 日止

報告人：勞動局 局長 陳信瑜

目錄

壹、前言	1
貳、重要施政成果	3
一、維護勞動權益	3
(一)提升勞動權益	3
(二)加強勞動條件檢查	5
(三)提供優質勞動教育及培養勞動意識	5
(四)維護移工及其雇主權益	11
二、建構職場安全體系	15
(一)推展職場身心健康	16
(二)提升職場安全意識	18
三、培育優質勞動力	28
(一)優化勞動競爭力	28
(二)提升勞動力職涯發展	32
四、友善就業環境	35
(一)營造友善職場	35
(二)就業服務及促進就業	38
五、強化勞資關係	51
(一)和諧勞資關係	51
(二)建立勞資溝通平台	52
參、已實施之創新措施	52

一、首創訂定「臺北市外送平台業者管理自治條例」 ..	52
二、推動國高中「公民與社會科」課程融入勞動議題 ..	53
三、開發首款勞動權益主題桌遊《Why 工作 How 生活》 .	53
四、結合社區大學資源，拓展勞動教育	54
五、跨局處合作首創「城市導引員試辦計畫」	54
六、首創「臺北市銀髮『三顧』就業補助試辦方案」 .	55
七、建置南港東明青銀就業服務站	55
八、首次辦理「提升國際移工職業穩定計畫」	56
肆、未來施政重點	57
一、鼓勵企業興辦員工托兒服務機構	57
二、推行臺北市職場性別平等指標認證	57
三、持續推動「城市導引員試辦計畫」	58
四、持續健全國際移工爭議專業協調制度計畫	58
五、執行深根職安 4 年計畫，落實公共工程管理制度 ..	59
六、促進青年及銀髮就業，推動青銀共事工作模式	60

臺北市議會第 13 屆第 3 次定期大會

勞動局 工作報告

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢貴會第 13 屆第 3 次定期大會開議，信瑜列席報告本市勞工行政工作成果及未來施政重點，敬請指正。貴會給予本局業務支持與督導，促使業務得以順利推展，謹代表本局全體同仁向貴會敬致最高謝意。

壹、前言

隨著網路平台崛起，提供消費者購買商品之外送服務逐漸成為新經濟型態，尤其美食平台於近兩年更是蓬勃發展，對於典型勞雇關係及相關法制、政策皆造成衝擊。為此，本局率全國之先，訂定「臺北市外送平台業者管理自治條例」，保障食品安全及外送員相關勞動權益。

此外，由於我國正面臨少子化及高齡化之人口問題，而青年及中高齡者為增加勞動力之重點族群，爰本市就業服務處於 108 年建置南港東明青銀就業服務站，促進青銀共事及跨世代合作，協助青年朋友探索職涯及中高齡朋友重返職場。另特別針對銀髮者及高齡者，從「顧經濟」、「顧健康」與「顧安全」之三顧方面提供就業補助，滿足其經濟需求並

提升工作健康及安全之保障。

以下謹就本局 108 年下半年度各項工作成果與未來施政重點報告，敬請指教。

貳、重要施政成果

一、維護勞動權益

(一) 提升勞動權益

1. 妥處勞資爭議：108 年勞資爭議調解案件共 4,783 件，其中達成和解案件數計 3,061 件(包括調解成立 2,246 件、撤回 815 件)，調解不成立計 1,722 件，和解率為 64%。其中線上申請案件計 1,305 件，佔總申請案件量之 27.28%，較 107 年之 15.7%成長 11.58%。勞資爭議平均處理日數為 22.19 日。
2. 提供免費律師諮詢服務：108 年 1 月起擴大律師諮詢服務，於本局勞動權益中心每週一至週五下午 2 時至 5 時全面提供現場義務律師諮詢服務；另外於每週三及週五下午 2 時至 5 時增加線上預約律師之服務。總計服務人次從每週 40 人增加到 110 人次，諮詢數量亦達 4,193 人次。
3. 保障勞工退休金(舊制)權益：督促事業單位依勞動基準法規定設立勞工退休準備金監督委員會，並按月提撥勞工退休金，截至 108 年 12 月止，本市設立勞退休金監督委員會之事業單位累計 38,123 家。
4. 勞工權益基金之運作及管理
 - (1) 臺北市勞工權益基金截至 107 年 12 月底止累積賸餘為新臺幣(下同)5 億 8,741 萬 4,935 元，

108 年度賸餘為 4,310 萬 3,318 元，截至 108 年 12 月 31 日基金餘額為 6 億 3,051 萬 8,253 元。

(2) 108 年度共受理申請訴訟補助案件計 86 件，通過核予補助件數為 76 件，補助人數 174 人，補助金額達 1,684 萬 7,303 元；其中補助案件之類別：解僱 65 件、職災 5 件、關廠 2 件及其他重大 4 件。

(3) 截至 108 年 12 月底止，應催繳追蹤案件計有 65 件，催繳金額共 758 萬 3,187 元，其中裁判費 158 萬 5,443 元佔催繳金額 20.91%、強制執行費 1 萬 5,186 元佔催繳金額 0.20%、第三審律師費 18 萬 9,753 元佔催繳金額 2.50%、生活費 579 萬 2,805 元佔催繳金額 76.39%。截至 108 年 12 月底止，累計繳還及轉正為實付款金額為：第三審律師費 249 萬 8,927 元、裁判費 2,149 萬 570 元、強制執行費 18 萬 4,211 元及生活費 2,830 萬 8,878 元，合計 5,248 萬 2,586 元。

5. 推動職場保權：依據大量解僱勞工保護法第 11 條規定，本局針對勞動部勞工保險局及衛生福利部中央健康保險署彙送之本轄「事業單位相關預警通報名單」、媒體及報載重大事件、勞動部臨時交辦案件、勞資爭議及調解案之預警事業單位等組成專案小

組，主動進行立即性查訪(視)或發函給予行政指導及法令宣導。108 年度勞、健保局本轄預警名單共計 1,429 筆，均依規定函請事業單位自行檢核及進行法令宣導，函查率達 100%。

(二) 加強勞動條件檢查

1. 為督促雇主遵守勞動法令，並落實勞權保障、保障勞工的職場權益，108 年全年度勞動條件檢查目標場次為 9,400 場次，共計檢查 14,319 場次，達成率為 152.33%。
2. 108 年共計執行 45 項專案，合計檢查 4,055 家事業單位。其中配合勞動部及其他機關規劃各項專案檢查，本局及本市勞動檢查處共實施「108 年度工讀生與部分工時勞工勞動條件專案」、「108 年度加強查核事業單位之勞工保險投保情形專案」等 35 項專案檢查，合計檢查 3,324 家事業單位；另自行規劃「108 年度高違規風險行業勞動條件專案檢查計畫」、「性別友善職場勞動條件專案檢查」等共 10 項專案檢查，合計檢查 731 家事業單位。

(三) 提供優質勞動教育及培養勞動意識

1. 為推廣勞動教育，108 年度本局勞動事務學院課程採主題式規劃設計，分為「勞動條件及相關法令」、「勞

資爭議處理」及「職場安全防護」等三大系列主題課程，計辦理 32 場次、3,445 人次參訓。

2. 為充實本市企業勞工勞動權益知識及促進勞資雙方建立互信基礎，使勞工與企業主皆能於職場輕鬆學習勞動法令，本局辦理「赴事業單位辦理勞動教育課程實施計畫」，規劃「勞動條件及勞資關係促進」、「性別主流化」、「職場安全維護」及「職場防過勞 worksmart」等 4 大主題，由事業單位依其需求，向本局提出申請，再由本局邀請勞動領域專家學者，親至事業單位講授課程，108 年度計受理申辦 84 場次、3,066 人次參訓。
3. 因應近年勞動基準法及職業安全衛生法修正，本局 108 年度補助工會及人民團體辦理勞動教育相關課程時，於補助重點課程新增「勞資會議法令與實務」、「職場不法侵害之預防」等內容，以加強勞工朋友對法令之瞭解，即時掌握自身勞動權益，進而促進勞資關係和諧。108 年度計受理申請 353 場次、19,993 人受益。
4. 為協助教師於勞動環境現場有更多的認識，對勞動法令如何保障勞動權益有更深入的了解，進而肯認學生及早認識勞動議題之重要性，自 105 年起，每年辦理「勞動教育種子教師培訓營」，並依當年度熱門勞動時事

議題為培訓課程主題。108 年度共辦理 3 場次，迄今培訓勞動教育種子教師人數達 100 人。

5. 為結合新型態網路社群媒體推播功能，委託製作線上直播節目「勞工應援團」，將重要勞動議題或勞工朋友關注之勞動時事，透過本局「勞動臺北」臉書粉絲專頁，與勞工朋友即時分享，自 108 年 4 月 30 日至 9 月 10 日間，每隔周二晚間 7 時播出 1 集，每集直播 50 分鐘，總計播出 10 集、25,518 人次觀看。
6. 為推廣本局歷年製作之勞動紀錄片，108 年度與本市立圖書館各分館合作辦理勞動紀錄片聯合放映會計 23 場次，觀看人數 690 人；另透過本局法令宣導會及活動、各校園講座、工會團體辦理教育課程時播映，108 年度各單位申請紀錄片公播授權播映計 361 場，觀看人數 2 萬 513 人。
7. 為提升勞工爭取自我勞動權益意識，本局與工會合作，運用故事行銷寫作方式，蒐集採訪後編寫本市工會故事，於 108 年 5 月出版「團結之路-臺北市工會故事」一書，藉以喚起社會大眾珍視團結權之行使，並可作為推動校園勞動教育輔助教材；另於 108 年 7 月起著手規劃出版「臺北市工會故事第 2 輯」，計畫自 108 年 9 月起至 110 年間，蒐集採訪 10 家本市工會故事，截至 108 年底已完成「臺北市電氣裝置業職

業工會」、「臺北市糕餅業職業工會」及「臺北市停車管理工程處企業工會」等 3 家工會故事撰寫工作。

8. 為提升社會大眾對勞動議題之關注，本局自 2007 年起透過勞動金像獎影片徵選競賽活動，鼓勵拍攝勞動議題影片，「2019 第 13 屆勞動金像獎影片徵選競賽」自 108 年 6 月 27 日開跑記者會起徵件至 108 年 9 月 10 日，計 49 部長片及短片參賽，並於 108 年 11 月 21 日舉辦頒獎典禮。本屆長片組由《誰在山上唱歌》獲得首獎 30 萬元獎金，《大浪人生》獲得貳獎 10 萬元獎金，《人魚之舞》及《南丁格爾》各獲得優選 5 萬元；短片組由《鍊金術》獲得首獎 6 萬元，《牛耕米之味》及《臨時工》分別獲得貳獎 3 萬元及參獎 1 萬元；另為推廣徵件活動及歷年得獎影片，自 108 年 5 月 4 日至 11 月 21 日假臺北市立圖書館各分館、剝皮寮放映室、臺北科技大學、致理科技大學、政治大學及本屆頒獎典禮現場放映，計辦理 20 場次、746 人觀看。



照片 1：2019 勞動金像獎徵選競賽頒獎典禮

9. 2019 臺北勞工影展主題為「性別與勞動」，以「你我她的勞力事」為影展主映，並設計「不一樣又怎樣」、「直到你感同身受」、「飄洋過海討生活」及「像女人一樣戰鬥」等 4 個子題，自 108 年 10 月 26 日至 11 月 3 日於光點華山電影院、集思北科大會議中心及師大公館分部研究大樓視聽教室等，放映來自美國、英國、韓國、法國、新加坡、匈牙利及臺灣等地區 18 部勞動議題影片，並辦理映後座談，讓參與民眾與實務經驗者、學者、專家進行深入對話，包含校園推廣放映，市圖啟明分館及萬華新富町等地合作放映，計放映 29 場次，總參與計 1,930 人次。



照片 2：2019 臺北勞工影展 108 年 10 月 26 日開幕式

10. 為提升對勞動影像有興趣之工會幹部及會員對影像處理專業知能，進而擴展對勞動影像多元化視野，特辦理「工會幹部影像工作坊」，協助工會幹部及會員以影像敘說自己及產業的故事。工作坊分為「初階課程」及「進階課程」，初階課程已於 108 年 6 月 12 日結業，共完成 9 部 5 分鐘影像作業，計 31 家工會、39 名工會幹部參加；進階課程於 108 年 7 月 17 日開課，由初階課程學員組團報名參加，計招收 6 組，含每組各 20 小時拍攝實地輔導，授課至 108 年 10 月 16 日止，共完成 6 部 12 至 15 分鐘不等之成果影片，並於 108 年 11 月 26 日假臺北市立圖書館 10 樓會議廳辦理頒獎典禮，由《叫我勞師》獲得首獎，《垃圾天

使》獲得貳獎，《沒有保險的保險員》獲得參獎，佳作3名分別為《不當蠟燭不做天使》、《們》及《鋼琴醫生》。



照片 3：工會幹部影像工作坊成果發表會

（四）維護移工及其雇主權益

1. 移工諮詢服務：108 年度提供遭遇臨時緊急事故之受難移工收容與諮詢服務，庇護安置共 680 人次，諮詢服務共計 5,410 件，勞資爭議案件共計 1,509 件，進入協調會共計 136 件，辦理雇主與移工提前終止契約驗證計共計 4,602 件。
2. 有鑑於移工聘僱紛爭影響照顧品質與生活和諧，於 108 年首創「聘僱移工家庭安心支持計畫」，藉由專

業人員及通譯人員到府了解聘僱移工家庭所需協助，並提供有助於家庭之長期照顧、社區資源、福利諮詢、心理輔導、移工訓練、轉介服務等資源連結及支持服務。108 年度完成訪視 532 個家庭，進入個案管理 161 件，另辦理社區活動 4 場次，邀請移工家庭透過遊戲、歌唱及美食製作等活動同樂，參與人數約 169 人，並於 108 年 11 月 22 日辦理辦理成果研討會。



照片 4：臺北市聘僱移工家庭支持服務計劃成果分享會

3. 持續辦理外籍看護工照顧補充技能訓練：自 107 年起以「到宅訓練」與「集中訓練」兩種模式辦理。到宅訓練係由護理師及雙語通譯人員組成專業團隊，針對

被照顧者進行健康管理評估，以到宅一對一的指導方式提供給外籍看護工必要、合適的技巧指導及生活關懷。另為提升本市外籍看護工居家照顧技巧以及對失智症的了解，以預防移工發生職業傷害、被看護人照顧傷害，自 108 年起開辦 5 場外籍移工失智症照顧訓練課程，共計 165 人參加，並召集專家學者出版中英及中印雙語版「失智症照顧手冊」，期望藉由持續辦理外籍看護工照顧補充技能訓練提升移工照顧技巧，搭建外籍家庭看護工與雇主良善的溝通橋樑，創造被照顧者全方位的生活優化，達到移工用心、雇主安心的終極目標。

4. 辦理外國人入國訪視及各項關懷與文化活動，促進融和：

- (1) 為管理移工就業狀況，於移工入境 3 日內受理外國人入國通報或接續通報，108 年度共計 19,498 件；另為協助移工適應工作，辦理入國訪視，對雇主宣導相關法令，108 年度共計 21,021 件；私立就業服務機構訪查件數 453 件。
- (2) 108 年度假臺北車站西一門至北三門站內空間，辦理「愛灑人間-外籍移工義診暨健康關懷」活動 4 場次，提供免費簡易健康檢查、衛教宣導與諮詢、法令諮詢服務，參與人數 540 人。



照片 5：外籍移工義診暨健康關懷現場情形

(3) 為讓市民更加了解多元豐富的文化，於 108 年 6 至 8 月辦理東南亞進行式系列活動，共計辦理文學講座 3 場、印尼、菲律賓及越南文化活動各 1 場，邀請市民一同參與，探索在臺的東南亞文化，營造尊重包容多元文化的城市願景，市民參與人數 189 人。



照片 6：東南亞進行式系列活動-菲律賓街區小旅行



照片 7：東南亞進行式系列活動-越南輕食廚房

二、 建構職場安全體系

為建構友善安全的勞動環境，及維護本市工作者安全與健康之福祉，訂定「臺北市深根職安 4 年計畫」，除宣導相關法令政策以強化工作者生理及心理健康之保護、加強實施勞動檢查進而改善勞動環境外，亦致力於推動並協助企業落實職場安全健康，期望將職安意識深植於臺北市，達成「健康職場」、「安全環境」及「工作零職災」等願景目標。

在各方面努力下，108 年度本局榮獲勞動部「108 年度職業安全衛生績效優良機關評核」直轄市政府組優等之表揚，本市勞動檢查處亦榮獲勞動部「勞動檢查機構績效考評」特優之肯定。

(一) 推展職場身心健康

1. 督促事業單位配置醫護人員

(1) 截至 108 年 12 月底止，本市勞工人數 300 人以上事業單位醫護人員已全數配置(計 394 家)；本市勞工人數 200 至 299 人事業單位醫護人員應配置家數計 206 家，已配置家數計 186 家，配置率達 90.29%。

(2) 本市勞工人數 100 至 199 人事業單位醫護人員配置於 109 年 1 月 1 日適用，截至 108 年 12 月底止，計 25 家事業單位已配置醫護人員。截至 108 年 12 月底止，本市轄內共 605 家事業單位已配置從事勞工健康服務之醫護人員。

2. 輔導事業單位訂定勞工身心健康保護計畫：本市工作型態以服務業為主，常有勞工遭受顧客霸凌事件頻傳，惟職業安全衛生法施行至今已逾五年，仍有許多事業單位未了解相關規定，為此本局制定勞工身心健康保護 5 年實施計畫（自 107 年起），輔導本市事業單位完成訂定勞工身心健康保護之「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以落實事業單位保障勞工身心健康之責任。108 年度針對事業單位勞工人數 330 人至 999 人（共 416 家）進行調查，經函請

各事業單位回復相關資料，截至 108 年 12 月底止共 353 家合格，達成率 84.8%，其餘未回復之事業單位 63 家將持續輔導訂定。

3. 因應勞動部 108 年 3 月 2 日公告，訂定「醫療保健服務業僱用之住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)適用勞動基準法」，並自 108 年 9 月 1 日生效；又於 108 年 8 月 6 日指定住院醫師適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者。本局訂定「108 年住院醫師納入勞動基準法第 84 條之 1 專案輔導檢查實施計畫」，邀集本市相關醫院、工會團體、本府衛生局辦理座談會。並在本局官網建置「住院醫師適用勞基法專區」，協助醫療院所了解申請核備勞基法第 84 條之 1 相關程序，統計至 109 年 2 月 5 日止，核備醫療院所有 40 家，核備人數有 2,093 人。
4. 為鼓勵勞工朋友從事正當休閒活動紓解身心壓力，將身心健康保護的概念帶入工作場所，增進民眾對職場健康的重視，同時形塑重視勞工職場健康的文化，臺北市勞動檢查處於 108 年 9 月 7 日假公館自來水博物館水岸廣場舉辦「為職場健康而跑」活動，現場計有 500 餘人共襄盛舉。



照片 8：108 年 9 月 7 日「為職場健康而跑」活動

(二) 提升職場安全意識

1. 強化職安衛防災意識宣導與輔導

- (1) 本局自 105 年度起推行「臺北職安卡@安康方案」，將所有在本市的工地視為「單一」工地，並聯合營造事業單位及工會等培育營造一般訓練之勞工，全面提升營造業基層勞工基本工作職能與勞動作業安全意識。108 年營造業一般安全衛生訓練已訓練合格人數計 13,456 人。
- (2) 本局於 107 年推出「老闆職安證」(丙種職業安全衛生業務主管)，培訓 241 位雇主或業務主管(店長)完成 21 小時的職安訓練課程，其中通過結訓

測驗合格率达 70% (175 人)。為提升小型企業雇主對職安衛的重視，於 108 年 7 月 22 日起開辦第二屆課程，依本市行業特性，選擇風險性較高之瓦斯串接場所(包含餐飲業、桶裝瓦斯供應業、食品烘培加工業等)、廣告招牌安裝業、旅行社業、園藝業、最後裝修、綜合商品批發零售業、便利商店業與診所等行業，總計規劃 13 梯次，培訓 663 名人員，通過結訓測驗合格率达 80.39% (533 人)。

- (3) 鑑於中小企業因人力、物力等較缺乏，安全衛生知識薄弱，雇主較易忽略防災工作，賡續辦理「臺北市 108 年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，協助推動本市轄內中小型之營造業新建與裝修工程安全衛生宣導、輔導及相關活動事項，並透過輔導團隊至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，108 年度總計營造業輔導 490 場次。
- (4) 108 年 3 月 26 日、4 月 24 日及 5 月 8 日分別召開餐館業、短期住宿服務業、保全業「職安衛管理系統建置同業分享」座談會，藉由已建置管理系統之事業單位現身說法，分享同業如何建置及運作等相關安全衛生事項，並邀請臨場輔導專家提

供意見及經驗分享，最後進行綜合座談意見交流，共同提昇同業職業安全衛生水平，預防職業災害發生。另於 108 年 12 月 17 日辦理職業安全衛生管理系統課程，以小組工作坊專家小組輔導授課模式進行。輔導保全服務業業者建置符合中央法規規範之職業安全衛生管理系統，並建立適合保全行業之職業安全衛生管理系統運作樣板，由輔導專家到場授課輔導，與各家保全業職業安全衛生人員及高階主管一起研討，共計 11 家事業單位、17 人參加。

- (5) 與台灣電力股份有限公司及所屬 4 個區處(臺北市區營業處、臺北北區營業處、輸變電工程處北區施工處、台北供電區營運處)結盟安全伙伴，每月輪流辦理 1 場次工安區域聯防。會同台電各區處高層主管查核承商作業現場，進行綜合座談，檢討現場缺失，後續持續追蹤改善辦理情形。藉由提升各區處工安自我查核能力，達成雙方合作共同防災之目的，108 年度共辦理 12 場次。
- (6) 為督促業者重視勞工權益，藉由與事業單位高階主管座談以宣導勞動法令，透過勞、資、政及專家學者等共同召開會議，協助事業單位改善其勞動條件，108 年度辦理 6 場勞動權益訪視，分別

為 5 月 9 日訪視威合股份有限公司、5 月 29 日訪視台灣善商股份有限公司、6 月 12 日訪視樂購蝦皮股份有限公司、8 月 30 日舉辦外送電商平台業者座談會、9 月 19 日訪視食昌企業股份有限公司以及 11 月 14 日訪視新光三越百貨股份有限公司。

- (7) 邀請事業單位加入勞動條件自主管理單位，協助建立內部稽核制度及培養自主管理習慣，自行審視其勞動條件，優先列為臨場輔導對象，以輔導取代檢查，藉由現場抽查檢視出勤紀錄及工資清冊，如有發現問題，建議事業單位改善。108 年度已納入 60 家自主管理單位，並至 45 家自主管理單位進行臨場輔導。
- (8) 外送電商平台蓬勃發展，鑑於外送人員權益及安全保護不足，臺北市勞動檢查處 108 年 5 月 31 日函送外送平台業者行政指導，建議提供相關意外保險及強風豪雨暫停提供外送及快遞。108 年 8 月 30 日、9 月 9 日邀請業者召開會議，要求業者注意外送人員外送安全及投保事宜；108 年 10 月 28 日再次邀請平台業者、人身保險商業同業公會、產物保險商業同業公會及外送員職業工會針對保險部分進行討論，以保障外送人員權益。

(9) 108 年 7 月 25 日假久年營造股份有限公司之內湖科技園區產業支援設施開發案新建工程，辦理臺北市營造工地自主管理策略聯盟工地觀摩會，會中展示空拍機、主動式警報系統等科技產品運用於工地安衛管理及高氣溫戶外休息區等，避免工作者在室外作業遭受危害，並邀請本市營造工地自主管理策略聯盟會員及中華民國營造業工地主任公會人員與會，共同交流營造業工安經驗，共計 155 人次參加。



照片 9：工地觀摩會中展示介紹空拍機運用於工地安
衛管理

- (10) 108 年 7 月 31 日辦理「公共工程督導及監造人員職業安全衛生宣導會」，針對公共工程職災案例解析、防災對策、勞動檢查政策及安全衛生管理實務等議題加強宣導，計 71 人參加。
- (11) 有鑑於感電重大職災頻傳，臺北市勞動檢查處於 108 年 9 月 11 日函請「台北市電器商業同業公會」轉知其所屬會員，作業前應落實「斷電」、「檢電」之動作，電氣設備應確實接地並定期實施檢查，對勞工於作業中或通行時，有接觸絕緣被覆配線或移動電線或電氣機具、設備之虞者，應有防止絕緣被覆破壞或老化等致引起感電危害之設施。並於 108 年 10 月 15 日及 12 月 19 日與台北市電器商業同業公會合作，對於其所屬會員，分別假臺北市立圖書館李科永紀念圖書館和萬華大樓 6 樓勞工教育館勞工大教室辦理 2 場次「冷氣安裝作業安全」宣導會，參訓人數共計 243 人，宣導作業人員基本電學之重要性及安全防範。
- (12) 108 年 10 月 23 日召開停車設備作業安全研商會議，邀請台灣立體停車機械產業協會等 3 協會和 9 家相關事業單位，研商降低停車設備安裝作業職業災害作為，宣導機械停車設備安裝危害，要求高處作業場所進行機械停車設備進料作業前，

勞工有墜落之虞者，應派所僱之職業安全衛生人員或專任工程人員等專業人員，實施危害調查、評估，並採適當防護設施，以防止機械停車設備作業危害之發生。

- (13) 108 年 11 月 6 日邀請本府觀光傳播局等召開「舞台活動相關契約增訂職業安全衛生相關規定」會議，建議將職業安全衛生相關規定納入契約或服務需求書中，規範承商落實遵守。

2. 加強職業安全衛生檢查

- (1) 針對社會住宅新建工程加強檢查，轄內列管 18 案(含已完工 2 案)，會同監造單位檢查 242 場次，並成立「臺北市社會住宅新建工程」LINE 群組，即時傳輸缺失事項，督促監造單位監督營造事業單位改善後，以 LINE 回報臺北市勞動檢查處改善結果，另分別於 108 年 6 月 28 日及 10 月 15 日會同本府都市發展局辦理聯合檢查，並辦理 33 場教育訓練，共計 466 人次參加。
- (2) 為降低公共工程職業災害，督促公共工程主辦單位、監造單位及營造事業單位落實工作者安全，實施「公共工程專案檢查」。108 年度共計檢查 2,309 工地次、6,752 場次、通知改善 755 件次、停工 63 件次及移送裁處 412 件次。

- (3) 為保障勞工發生職災時的基本補償，減少雇主與勞工糾紛，特加強營造工地勞工保險檢查，督促廠商依法替勞工投保勞工保險，如發現涉有違反者，函請勞動部勞工保險局依法處理，108 年度共計移送 19 家事業單位。
- (4) 落實防止液化石油氣高壓氣體類災害發生，特辦理「臺北市液化石油氣高壓氣體跨局處專案檢查計畫」聯合檢查，藉由各局處專業督導事業單位，落實自主管理機制及自動檢查，提升公共安全。本案參與單位包括臺北市勞動檢查處、本府消防局、產業發展局、環境保護局、衛生局等單位派員會同執行。108 年上半年共計檢查 48 場次，違反相關法令條款次數共計 15 項次，有缺失場次數計 11 場，比例佔總檢查場次量 22.9%；下半年共計檢查 50 場次，違反相關法令條款次數共計 2 項次，有缺失場次數計 2 場，比例佔總檢查場次量 4.0%。
- (5) 鼓勵本市公共工程及民間工程設置安全視訊監控系統，落實事業單位自主管理稽查能力。108 年度共計 146 個公共及民間工程工地設置勞安視訊監控系統，接受臺北市勞動檢查處遠端監督檢查計 566 次、違反次數 8 項次。

- (6) 加強局限空間災害預防及缺氧作業安全，執行溫泉飯店清槽作業、汙水處理槽、反應槽及儲槽（清洗）、筏基防水等局限空間作業檢查，108 年度共計檢查 383 場次，通知改善 44 項次，移送裁處 0 件次。
- (7) 落實勞工身心健康保護，特選定 200 人以上事業單位辦理「勞工健康管理專案計畫」，以期提升本市職業衛生水準，促進職場勞工身心健康，108 年度共計檢查 158 家次，通知改善 155 項次，移送裁處 3 件次。
- (8) 108 年 6 月 1 日起擴大夏季戶外高氣溫作業熱危害預防宣導，並啟動 108 年「高氣溫戶外作業宣導及勞動檢查」，期間為 6 月 1 日至 9 月 30 日，共執行 2,323 場次，通知改善 21 項。啟動期間一併配合本市「熱浪災害預警通報及防救計畫」，於接獲環保局熱浪預警通報，立即發送預防高氣溫熱危害之即時訊息提醒事業單位加強防範，並請相關科室加強執行「高氣溫戶外作業宣導及勞動檢查」等防救措施。
- (9) 為強化歲末及年初期間高危險行業之勞動檢查及宣導措施，督促事業單位重視職業安全、落實自主管理及加強防災作為，並遵守過勞預防相關

規定，特訂定「臺北市 109 年跨年暨春安期間加強勞動檢查實施計畫」，第一階段自 108 年 12 月 18 日至 109 年 1 月 2 日止，進行臺北市跨年舞台搭設及煙火施放之施工場所專案檢查，計檢查 14 家事業單位，共計 37 場次。第二階段於農曆年節前後（109 年 1 月 3 日至 2 月 10 日），針對本市營造工程、危險性作業之施工場所及賣場、餐廳作業與有害物接觸危害場所等實施專案檢查，截至 109 年 2 月 10 日止計檢查 2,143 場次。另配合本市大型活動「2019 臺北白晝之夜」、「2019 大稻埕情人節」及「2019 臺北客家義民嘉年華」，臺北市勞動檢查處分別派員實施活動前作業施工期間職業安全衛生檢查。

- (10) 落實「臺北市輕質屋頂與施工架及吊籠作業通報自治條例」通報管理與監督檢查，108 年度輕質屋頂通報數為 7 件，監督檢查量 7 件，執行率 100%，未通報違規量 5 件；施工架通報數 283 件，監督檢查量 184 件，執行率 65%，未通報違規量 19 件；吊籠通報數 2,165 件，監督檢查量 378 件，執行率 17%，未通報違規量 6 件。
- (11) 為預防本市營造工程發生道路作業之職業災害，針對有車輛出入、使用道路作業、鄰接道路

作業或有導致交通事故之虞之工作場所，加強監督檢查，108 年度共計檢查 668 工地次、通知改善 186 項次、停工 1 項次及移送裁處 47 項次。另藉由臺北市道路管線暨資訊中心建構之即時監控機制，由勞動檢查員進駐道管中心，協助管線機關（構）人員督促承包商作好工地安全衛生管理。108 年度共計進駐 50 日，監督工地 552 場次，發現 61 項缺失，並要求工地立即改善。

- (12) 108 年度會同本府環境保護局、交通部台灣鐵路管理局、臺北大眾捷運股份有限公司、遠東航空股份有限公司及台灣高速鐵路股份有限公司等共實施 24 場「夜間檢查」，以期防止夜間作業災害發生，確保人員夜間作業職場安全。

三、培育優質勞動力

(一) 優化勞動競爭力

1. 拓展訓練模式，強化訓練效益

- (1) 自辦課程：辦理職能培育提升失業勞工就業技能。108 年 7 至 12 月辦理職能培育課程 20 班，訓練 462 人；職能進修課程 23 班，訓練 519 人，並針對青年開設優先(專)班共 4 班，訓練 82 人。此外，108 年 7 至 12 月接受政府機關團體及民營

事業機構之委託與合作訓練計 12 班次，參訓人數 309 人，並拜訪工商團體暨廠商，尋求就業市場產訓合作課程，108 年 7 至 12 月辦理 6 班次、參訓人數 142 人。

- (2) 委外辦理課程：招標委託民間機構辦理培育課程提供弱勢民眾培育職類，108 年 7 至 12 月公務預算委外辦理培育課程 15 班，計 376 人；就安基金補助辦理培育課程 11 班，計 318 人，「照顧服務員專班」11 班，受訓人數 343 人；公務預算委外辦理進修課程 12 班，計 352 人。

2. 提昇弱勢族群勞工技能：參訓學員如符合非自願性失業、獨力負擔家計者、中高齡、身心障礙、原住民、生活扶助戶、更生保護人及家庭暴力被害人等特定對象資格，得申請職業訓練生活津貼補助，讓學員安心受訓，減輕受訓期間負擔。108 年 7 至 12 月累計協助 920 人申領。

3. 技能檢定與技能競賽

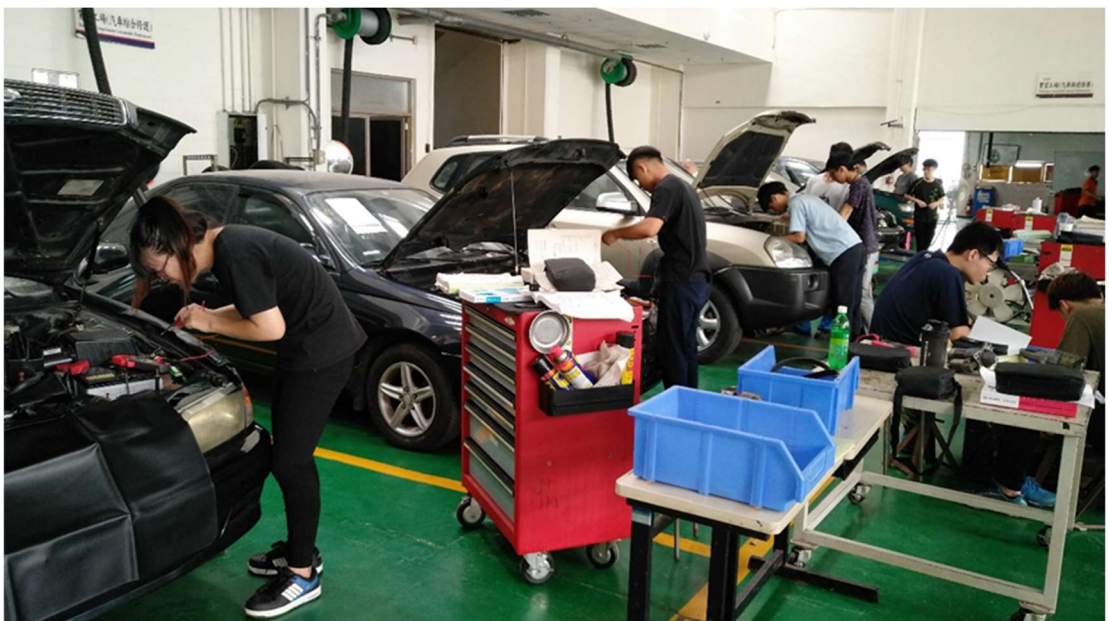
- (1) 辦理技能檢定：108 年 7 至 12 月辦理即測即評及發證檢定報名人數 673 人，全國技能檢定報名數 173 人，專案檢定報名人數 208 人。
- (2) 技能競賽：108 年第 45 屆國際技能競賽（8 月 22 日至 8 月 27 日）於俄羅斯喀山舉行，本市職能

發展學院培訓的汽車板金(打型板金)國手顏翔昱勇奪銀牌，為國爭光。108 年第 49 屆全國技能競賽於 9 月 16 日至 9 月 20 日舉行，本市職能發展學院推派 6 位選手參賽，其中 2 項職類獲得 1 金 1 銀 1 優勝佳績。

4. 辦理產學訓合作課程

本市職能發展學院辦理產學訓合作課程，結合學校學科理論，提升學員專業技術能力與實作技能，強化職能發展。於畢業後依意願繼續升學或直接投入職場就業，有效連接升學與就業市場，縮短學用落差，108 年 7 至 12 月共計辦理：

- (1) 與國立臺灣師範大學、國立臺北科技大學合辦之「車輛維修工程班」於 7 月 15 日開訓，8 月 30 結訓，訓練時數 280 小時，培育人數 23 人。



照片 10：「車輛維修工程班」上課情形

- (2) 與臺北城市科技大學合辦之「大型重型機車實習學分班」、「汽車實習學分班」於 9 月 19 日開訓，109 年 1 月 2 日結訓，訓練時數 128 小時，培育人數 15 人。
- (3) 與國立臺北科技大學合辦之「汽車實習一」課程於 9 月 20 日開訓，109 年 1 月 10 日結訓，訓練時數 64 小時，培育人數 25 人。
- (4) 與新北市私立東海高級中學、臺北市私立惇敘高級工商職業學校合辦之「汽車板噴修護班」，於 10 月 1 日開訓，109 年 1 月 16 日結訓，訓練時數 344 小時，培育人數 15 人。



照片 11：「汽車板噴修護班」上課情形

(二) 提升勞動力職涯發展

1. 辦理男士服裝製作課程：為配合推廣本市西服產業，協助西服產業解決人力短缺以及技術斷層的問題，本市職能發展學院特開辦男士服裝製作課程，透過訓練課程培育手工西服人才，促進失業與待業者就業，參訓人數共計 22 人。
2. 辦理「2019 銀髮族遊程設計競賽」：為協助推廣銀髮族旅遊產業，配合國家觀光發展政策，本市職能發展學院於 108 年 10 月 18 日辦理「2019 銀髮族遊程設計競賽」，參與人數共計 300 人，透過競賽過程，鼓勵青年學子發揮創意，相互觀摩、為未來從事旅遊產業增加相關經驗。



照片 12：2019 銀髮族遊程設計競賽

3. 辦理「108 年度大數據產業應用座談暨委外單位履約宣導說明會」，計有社團法人台灣職業技能訓練學會、巨匠電腦股份有限公司、那魯灣傳播股份有限公司…等 14 家廠商參與、「109 年度委外職能培育(進修)招標宣導說明暨大數據分析對農業應用座談會」，計有中華職人產業文化推廣協會、康維數位科技有限公司、緯育股份有限公司、聯成電腦…等 33 家廠商參與、「從活力老化觀點談健康促進產業座談暨 109 年度補助辦理照顧服務員班說明會」，計有中華民國紅十字會、社團法人中華民國士林靈糧堂社會福利協會、社團法人愛福家協會、中華民國紅心字會…等 24 家廠商參與。期透過 3 場座談會啟發委外承辦訓練單位辦理課程規劃與時俱進。
4. 為配合 ICT 職類未來發展方向，瞭解未來 AI 人工智慧產業及大數據應用對於人才職能培育市場趨勢，108 年 11 月 13 日辦理 108 年度「AI 數據應用人才培育暨產業發展趨勢研討會」，藉由產業市場趨勢分析，強化職能培育的功能與成效，作為本市職能發展學院課程規劃參考依據，參與人數共計 20 人。



照片 13：AI 數據應用人才培育暨產業發展趨勢研討會

5. 為瞭解汽車美容產業市場人力培訓趨勢與職業能力認證制度發展，於 108 年 7 月 17 日辦理「汽車美容業座談會」，邀請產官共同座談研討，由產業說明市場趨勢與人力需求情形。另為發展汽車美容專業，請勞動部勞動力發展署就 iCAP 及技術士證照發展之可行性提供指導，以利汽車美容朝專業培育發展，供日後辦理參考，參與人數共計 11 人。



照片 14：汽車美容業座談會

四、友善就業環境

(一) 營造友善職場

1. 為積極協助企業解決設置托兒設施困難及協助企業清楚法令規定，自 106 年起由本局擔任企業托兒單一諮詢窗口，整合本府相關資源推動企業設立托兒設施，於本局網站建置「輔導企業辦理托兒設施專區」並同時置連結於市府「助您好孕 3.0」網站，提供設置托兒設施基本規格、諮詢服務申請表等資料，隨時方便查詢如何設置托兒設施相關訊息。輔導僱用 100 人以上之單位辦理哺集乳室與托兒設施或措施，截至 108 年 12 月底止應辦理 2,336 家，已辦理 1,703 家，設置比率 72.9%。並為鼓勵 100 人以上企業辦理哺(集)乳室與托兒設施、措施，本市提供經費補助，截至 108 年 12 月底止補助雇主辦理哺(集)乳室與托兒設施措施，共補助 59 家單位，金額計新臺幣 148 萬 4,044 元。
2. 108 年 11 月 8 日辦理「108 年度企業辦理托兒設施(措施)、哺集乳室法令宣導會」，計 51 人參加。會中邀請本府社會局及教育局，共同為企業說明設置社區公共托育家園、托嬰中心及企業如何興辦幼兒園及職場互助教保服務中心之方式，宣導企業提供職場親職友善環境，以落實性別工作平權。

3. 審議、諮詢及促進性別工作平等，108 年 1 至 12 月計召開 6 次就業歧視評議委員會，共評議申訴案計 22 件，2 件成立、18 件不成立、2 件續審；召開 7 次性別工作平等會，共評議申訴案 27 件，14 件成立、13 件不成立。
4. 辦理育嬰留職停薪復職關懷及職場平權宣導，依據勞動部訂定「育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫」，本局主動關懷請假後準備復職之勞工，提供諮詢、爭議協處或訴訟扶助等關懷措施，108 年 1 至 12 月份主動發函關懷累計 8,465 人，另由本市就業服務處電話服務中心逐一主動電話關懷並進行問卷訪問。
5. 為輔導事業單位落實職場性騷擾防治義務，本局規劃「性別工作平等暨就業歧視勞動檢查併輔導本府所屬二級機關落實訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」執行計畫，108 年度輔導本府二級機關單位共 108 家(含 12 家區公所)，1 至 12 月份已完成訂定共 108 家；完成性別工作平等勞動檢查事業單位共 40 家。
6. 為保障勞工工作權益，協助企業促進職場性別工作平等，本局自 107 年起規劃建構臺北市職場性別平等指標，除於 108 年 3 月 6 日辦理北市府投資六大公司之指標說明會，並參與 108 年自評作業，另於 9 月 2、9

日辦理職場性平指標宣導會共計 2 場次，出席企業人數達 217 人；復於 10 月 4、14 日辦理挑戰營共計 2 場次，與會企業計 26 家參與完成企業內職場性別平等現況自評。另，108 年 11 月 22 日上午於天成飯店世貿館召開記者會進行標章揭示，對外正式宣告今(109)年展開標章認證，並頒發感謝狀表揚參與宣導會、挑戰營及繳交作業並願意簽屬承諾書之事業單位。



照片 15：108 年 11 月 22 日推動臺北市職場性別平等
指標記者會

7. 108 年度第 2 次辦理臺北市失業勞工子女就學補助
108 學年度第 1 學期補助，截至 108 年 10 月 1 日止共

受理 91 件申請案，經審查計 26 件不合格，65 件合格，補助子女 76 人、補助金額新臺幣 168 萬 1,477 元。

（二）就業服務及促進就業

1. 一般及特定對象就業

（1）落實促進原住民就業自治條例：本府各機關應進用原住民人數 108 年 12 月為 273 人，已進用 550 人（含本府義務機關超額進用及非義務機關進用共計 277 人），進用比例為 201.47%。

（2）提升就業媒合效能：本市就業服務處依照求職者工作意願、興趣及能力與事業單位求才資格條件進行媒合，推介求職者適切之工作機會，詳如表 1。

表 1：就業服務成果統計表（108 年 7 至 12 月）

項目	數量
求職人數	27,868
求才人數	64,615
就業人數	18,657
求才僱用人數	32,027
求職就業率	66.95%
求才利用率	49.57%

(3) 精進辦理就業甄選

- A. 接受本府各機關委託辦理約聘僱人員暨專案技工、工友及公立幼兒園契約人員公開甄選，108年7至12月計辦理約聘僱人員甄試6場，參與甄試人員計2,248人(報名人數)，錄取人數550人(正取346人，備取204人)。
- B. 接受本府環境保護局委託辦理「108年環保局儲備清潔隊員甄試」，報名人數計3,371人，錄取人數432人。
- C. 辦理「108年臺北市就業服務處業務督導員暨業務輔導員甄試」，報名人數計162人，錄取112人(正取50人，備取62人)。

- (4) 落實「在地型就業服務」：結合本市各行政區公、民營資源、建構社區就業服務網絡，主動發掘求職者及追蹤長期失業者、提供就業資訊、協助就業媒合。108年7至12月發掘社區中求職者6,812人，協助求職個案輔導就業成功3,386人次，協助求職個案穩定就業3個月1,001人，提供求職個案工作機會13,635人次，對轄區學校、社福團體或里辦公處辦理就業宣導駐點服務434次，拜訪轄區內商圈店家開發4,758個工作機會。

(5) 深化特定對象就業服務

- A. 運用「個案管理服務模式」，透過個案管理員提供專業化、深度化就業服務，針對中高齡、獨力負擔家計者等特定對象之需求，提供職業介紹、職業訓練諮詢及推介、深度就業諮詢、職業心理測驗、就業促進研習活動等，協助其適性就業，詳如表 2。

表2：特定對象就業服務統計表（108年7至12月）

項目	數量
開案量（人次）	3,452
職業心理測驗（人次）	506
一般就業諮詢（人次）	6,534
深度就業諮詢（人次）	279
推介職業訓練人數	633
求職推介人次	7,901
就業人數	2,549

- B. 辦理經濟型遊民就業輔導：特置就業輔導員專責輔導遊民就業服務、陪同面試、輔導就業及就業機會開發等工作，108年7至12月求職人

數 177 人、推介面試 493 人次、就業人數 115 人。

- C. 積極辦理新移民就業輔導：訂定「新移民（外籍與大陸地區配偶）就業輔導實施計畫」，運用專業人力以個案管理服務模式，積極輔導新移民就業，詳如表 3。

表 3：新移民就業服務統計表（108 年 7 至 12 月）

類別 項目		外籍 配偶	大陸 配偶	合計
求職人數		291	389	680
開案數（人）		71	79	150
推介人次		444	474	918
就業人數		141	268	409
就業研習班	場次	1	2	3
	人數	35	76	111

- D. 推動特定對象大專院校學生暑期工讀：為協助特定對象因失業而影響在學子女就學權益，推動特定對象大專院校學生暑期工讀，藉此培養學生未來面對就業時應有之正確態度，並建立正確職業觀念，協助青年於就學時期擁有職場經驗。108 年共提供 340 個暑期工讀職缺，並

首創依興趣選填工讀志願；待遇調整為時薪制，依法定基本工資給予 150 元，暑期工讀 33 個工作日，期滿薪資可達 3 萬 9,600 元，且幫學生加勞工保險及提撥勞工退休金 6%，勞動條件堪稱是暑期值得信賴兼具工作安全、待遇優厚的工讀機會。工讀報到第一天亦辦理職前講習，協助青年學生了解自身相關權益及相關勞動規定。

E. 推動中高齡者職務再設計：為協助中高齡者與高齡者解決職場中工作、環境以及肢體上所遭遇的困難，依「推動中高齡者職務再設計計畫」，協助改善工作設備或機具、職場工作環境及工作條件，提供就業輔具及調整工作方法，使中高齡者與高齡者得以減低職場中的障礙，提升產能。108 年 7 至 12 月核定 28 家事業單位，共計 162 人（其中中高齡者計 159 人、高齡者計 3 人），核發金額計 50 萬 726 元整。

(6) 台北人力銀行各項優質服務：台北人力銀行每年定期辦理大型就業博覽會，提供薪資透明有保障的優質職缺，並不定期舉辦專案徵才活動，提供求職求才者面對面的溝通機會。台北人力銀行網站上定期更新職場新訊、免費充電課程及勞動市

場脈動等資訊，提供科技園區企業人力招募服務，市民也可以透過虛實整合的服務管道，輕鬆瀏覽最新科技業職缺，詳如表4。

表4：台北人力銀行服務統計表（108年7至12月）

項目	數量
瀏覽人次	6,913,933 人次
新增廠商家數	2,663 家
新增工作機會	68,946 個
新增求職履歷人數	24,946 人

- (7) 掌握失業勞工動態：依據雇主資遣通報名冊，通知當事人，透過舉辦就業資源說明會，提供就業服務資訊，推介參加職業訓練、協助辦理失業認定領取失業給付或進入個案管理提供就業服務等措施，提供各項協助，詳如表5。

表5：失業認定服務情形統計表（108年7至12月）

項目	數量
受理申請人數	9,045 人
失業認定人數	9,325 人
失業再認定人次	29,610 人次
協助就業人數	5,844 人
推介參加職業訓練人數	974 人

- (8) 協助青年職涯定錨與發展：為協助青年就業，「臺北青年職涯發展中心」(Taipei Youth Salon，簡稱TYS)，提供「職涯發展評估」、「職場體驗實習」、「職涯成長支持」、「求職服務」、「創業發想平臺」五項服務，協助青年釐清職涯方向，職涯定錨，增加職場經驗，累積工作資歷，強化求職競爭力，提升求職成功率，進而降低失業率。108年7至12月，提供青年適性測驗、職涯諮詢及求職服務計3,812人；辦理職涯成長講座、導覽與其他職涯活動計69場，參加人數計3,922人；職場體驗實習提供線上及實體媒合服務共計22,722人；並與各級學校及社福團體辦理職涯探索及求職演練活動，另提供創業青年諮詢及免費空間使用之其他服務共計1,756人。
- (9) 辦理108年度就業與僱用意向調查：108年度之就業與僱用意向調查案係針對本市107學年度大學院校應屆畢業生及登記於本市之工商事業單位，分別進行「就業意向」及「新進人員及未來僱用意向」之調查，研究結果已公開於本市就業服務處網站，供民眾掌握本市人力供需等就業市場資訊，以期降低求職、求才者間之資訊落差，

進而促進就業，另做為本市就業服務處辦理就業服務之參考。

- (10) 辦理108年度青銀共事職務分析調查計畫：本市就業服務處為推動青年族群及銀髮族群共同工作及分享經驗，於108年度7至12月辦理青銀共事職務分析調查，掌握本市15種有「青銀共事」工作模式之職務名稱、職能分析和管理模式等，並整理美國、英國、日本、南韓及新加坡等國家推動青銀共事的文獻資料，作為本市促進高齡就業與友善高齡職場之政策參考依據。

- (11) 辦理現場徵才活動，提供即時媒合管道：

A. 大型現場徵才活動

- (A) 108年8月24日假花博爭艷館，辦理「青銀共事亮起來」就業博覽會，共140家廠商，1,022種職類，7,849個工作機會。活動當天共5,357人次面試，初媒2,656人次，媒合率49.6%。

- (B) 108年12月7日假臺北車站售票中庭，辦理「中高齡總動員」就業博覽會，共48家徵才企業，299種職類，1,780個工作機會。當日共4,613人應徵，初媒2,852人，媒合率61.8%。



照片16：108年12月7日「中高龄總動員」就業博覽會

B. 中型現場徵才活動

- (A) 108年7月19日假臺北青年職涯發展中心舉行「職場薪旺向前走」中型徵才活動，共計15個廠商，提供407個工作機會，共251人次面試，初媒150人次，媒合率59.76%。
- (B) 108年9月20日假臺北青年職涯發展中心舉行「就愛您 諸事鴻通 薪飛揚」中型徵才活動，共計15個廠商，提供316個工作機會，共151人次面試，初媒108人次，媒合率71.52%。
- (C) 108年11月8日於臺北青年職涯發展中心舉行「薪意相投 心連璧合」中型徵才活動，

共計15個廠商，提供515個工作機會，共333
人次面試，初媒228人次，媒合率68.47%。

C. 小型現場徵才活動：每週於本市就業服務處各
站辦理，108年7月至12月共辦理216個場次，
面試3,630人次，初步媒合1,635人次，媒合
率45.04%。

2. 身心障礙者就業

- (1) 積極開拓企業職缺，創造身心障礙者就業機會：
為開發身障者就業機會，除主動訪視企業單位，
宣導支持身障者就業措施外，更透過獎勵僱用及
職務再設計服務，持續提升義務機關（構）僱用
意願，期透過實質服務及推動企業重視進用身心
障礙者之社會責任，多方面開發僱用身心障礙者
工作機會。截至108年12月底止，本市義務機
關（構）計4,172家，其中達到足額進用與超額
進用者計3,330家，佔79.82%，本市應進用人數
計1萬7,676人，加權重度（1人以2人計算）之
進用人數計2萬5,930人（實際進用人數計2萬
3,540人），加權後進用率達146.70%。
- (2) 辦理職業重建與求職求才服務：截至108年12
月底止累計職業重建服務人數計1,709人、支持
性就業服務個案數計1,051人，媒合計920人

次，推介就業計 597 人次；另為扭轉雇主對身心障礙者刻板印象，在本局積極努力介入輔導下，雇主也更願意嘗試進用身心障礙員工，截至 108 年 12 月底止開發雇主求才機會共計 103 筆。

- (3) 身心障礙者職業訓練專班：截至 108 年 12 月底開辦 10 個班，招收 133 名參訓者，課程包括 107 年度視障丙級按摩技術士班、經絡養生保健按摩班、視障健康管理職能加值班、108 年度視障丙級班、108 年度視障乙級班、話藝生命故事講訓班、服務業群組、餐飲烘焙群組、資訊群組等。
- (4) 建置完善職災勞工服務體系：提供職災勞工個案主動服務，由專職辦理職業災害勞工個案管理員提供包含經濟、法律權益、就業、福利資源連結轉介等協助。108 年 7 至 12 月共提供個案服務(含電訪、家訪、機構晤談、問卷訪查等)計 1,313 人次。另於職業安全衛生教育訓練課程、『國家防災日』防災教育宣導活動暨內政部 921 震災 20 週年紀念專書發表會』等活動進行 9 場次職業災害勞工服務宣導，共計宣導 672 人次。為提升服務網絡合作效益，邀請臺北地方法院、勞動部北基宜花金馬分署銀髮人才資源中心、行政院原住民族委員會、本市勞動檢查處、本市就業服務

處、本府社會局、工作強化中心、職業傷病防治中心、醫院、職業重建服務人員、各縣市職業災害勞工個案管理員、工會、財團法人法律扶助基金會、財團法人犯罪被害人保護協會、全聯慶祥慈善事業基金會等，召開 2 次「108 年度臺北市職災勞工個案主動服務計畫聯繫會報暨個案研討會」，分別以「從法院觀點解讀勞動事件法」、「中高齡就業資源面面觀」為題，探討勞動事件法通過後對職災勞工透過訴訟爭取權益及對經濟弱勢職災勞工的實質助益、中高齡勞工職場安全衛生及如何協助中高齡職災勞工重返職場或規劃生涯新方向等。而本市勞動力重建運用處亦於勞動部職業安全衛生署 108 年度「職業災害勞工個案主動服務計畫業務輔導評鑑」榮獲優等之表揚。

- (5) 視障按摩行銷創造就業機會：108 年度鄰里推廣共計 18 家參與，辦理 54 場次，參加本案活動之視障按摩師計 270 人次，體驗民眾計 3,998 人次。
- (6) 另「視障按摩有摩力 女孩最給力」行銷活動，辦理記者會 1 場、聯合行銷活動 1 場、網路活動 3 場，參與人次共 30,190 人次；實體活動共辦理 12 場，參與人次約為 746 人次。

- (7) 推動庇護性就業，庇護工場家數居全國之冠：本市共設立 14 處公設庇護工場、30 家私立庇護工場，立案家數居全國之冠，108 年度提供 586 個庇護性就業機會。另為增進本市庇護工場能見度及提高營業額，持續辦理「臺北市政府各級機關採購庇護工場暨社會企業產品競賽活動計畫」，108 年度各機關採購本市庇護工場暨社會企業總採購金額合計 5 千萬 6,914 元。
- (8) 本市勞動力重建運用處於 108 年 1 月出版適合心智障礙者閱讀的勞動易讀讀本第一冊「我要上班了」一書，以利認知障礙者得知自身勞動權益保障內容；後續更邀請心智障礙者參與易讀工作坊擔任小組成員提供意見，進行第二、第三冊(分別針對工資、加班與工時)之易讀讀本、教案製作，未來將積極規劃以推廣至實務工作及高中職學校使用，提升身心障礙者對就業與勞動法令之認識。
- (9) 為協助身心障礙者發展其就業潛能，並讓社會大眾看見身心障礙者不同的面貌和能力，製作「普拉獅人生的 12 道課題」直播節目，自 108 年 6 月 12 日起，每雙週星期三晚上 7 點於「就業普拉斯」臉書粉絲專頁播出，累計觀看 7 萬 2,283

人次。在 108 年 11 月 6 日播出最後一集節目中，談到社會裡的每個成員都應該享有完整的權益，不該因為身份的不同而有所差異，並邀請長期關注及參與的人權公約聯盟黃怡碧秘書長與聽眾討論障礙者的日常與國際公約的關係。

五、強化勞資關係

（一）和諧勞資關係

1. 深化勞資協商、輔導工會組織、推動團體協約：108 年 7 至 12 月輔導本市勞工成立 2 家職業工會、3 家企業工會、1 家產業工會；累計本市有工會聯合組織 29 家、產業工會 64 家、職業工會 357 家、企業工會 192 家，共計 642 家工會；另 108 年 7 至 12 月新增 13 家事業單位與工會簽訂團體協約，累積已締結家數共 124 家。
2. 建立穩定勞資關係：督促事業單位依勞動基準法第 70 條規定訂定工作規則，明確規範勞雇雙方權利義務，108 年 7 至 12 月核備本市訂（修）定工作規則之事業單位計 1,305 家，累計新訂工作規則之事業單位計 9,527 家。

(二) 建立勞資溝通平台

1. 為督促事業單位依勞動基準法第 83 條規定舉辦勞資會議，落實企業內勞工參與制度，本局已啟動強化勞資會議輔導計畫，規劃於 107 至 109 年針對本市僱用 30 人以上尚未依法成立勞資會議之事業單位分期進行清查輔導。108 年已針對本市僱用人數 50 人至 100 人以及 107 年 10 月至 108 年 9 月新設立且僱用 30 人以上之事業單位共計 907 家發函催設。截至 108 年 12 月底止共計發函催設 1,954 家，輔導完成 1,474 家，輔導完成設立比例為 75.4%。
2. 108 年 7 至 12 月設立報備勞資會議名冊之事業單位（含分支機構）計 3,051 家，累計設立報備勞資會議名冊之事業單位（含分支機構）計 29,039 家。

參、已實施之創新措施

一、首創訂定「臺北市外送平台業者管理自治條例」

近年新經濟型態產業外送平台業興起，外送平台外送員之外送服務提供相當頻繁，交通事故發生頻率較高，本局於 108 年 10 月 9 日舉辦「平台經濟對勞動權益之挑戰」勞動論壇，透過產、官、學共同對話與討論，提供法令、政策制定或關心此議題者，更全觀的思考面向。後續本局亦全臺首創「臺北市外送平台業者管理自治條

例」，針對外送平台提供外送服務之食物安全、外送員之職業安全及交通安全等事項，訂定相關規範，保障外送員相關權益。「臺北市外送平台業者管理自治條例」已於109年1月13日報請行政院核定，核定後公告施行，未來將持續輔導本市外送平台業者改善職業安全衛生等事項，確保外送員勞動權益得到完整保障。

二、推動國高中「公民與社會科」課程融入勞動議題

本局與本府教育局於108年1月召開「臺北市校園勞動教育推展政策會議」，決議針對本市所轄高中職及國中階段學生，自108學年度起，由教育局督導各校依據教育部十二年國民基本教育課綱（即108課綱），每學年於「公民與社會科」課程中，至少有1節融入勞動議題，截至108學年度第1學期，計92校、1,945班實施、受益學生人數計55,864人。

三、開發首款勞動權益主題桌遊《Why 工作 How 生活》

為啟發學生勞動意識及對勞動情感的建立，搭配十二年國教新課綱著重於培養學生理解、思辨、關懷、同理、探究與實作等素養，開發結合勞動關係、勞動權益、勞動價值、職場認識、職涯發展等概念，專為中等學校學生設計體驗式之勞動權益主題桌遊《Why 工作 How 生活》，並於108年11月發送予本市高中職搭配相關課程使用。



照片 17：勞動權益主題桌遊《Why 工作 How 生活》

四、結合社區大學資源，拓展勞動教育

為拓展勞動教育據點，結合社區大學多樣化課程設計及社區推廣教育資源，將相關勞動知能融入社區教學，特推動「108 年度補助臺北市社區大學推動勞動教育試辦計畫」，截至 108 年 11 月 30 日辦理期程止，計 11 所社區大學申辦 34 門(78 堂)勞動教育課程、受益人數 1,913 人。

五、跨局處合作首創「城市導引員試辦計畫」

由勞動局、本局與社會局、觀傳局、文化局及臺北大眾捷運公司等單位跨局處合作，於 108 年 8 月 15 日辦理城市導引員啟動儀式記者會，並自即日起讓參與試辦計畫之遊民，改變生活習性、扭轉工作態度、重燃人生

希望及回歸常態職業生活，並創造遊民就業輔導的新典範，更期許大眾看見遊民自食其力工作的實際樣貌，為城市發展創造觀光景點及遊民就業雙贏的策略，共協助 10 位遊民參與計畫。

六、首創「臺北市銀髮『三顧』就業補助試辦方案」

為使銀髮者及高齡者健康勞動，同時兼顧經濟需求，開發勞動市場適性職務，本市規劃從「顧經濟」、「顧健康」與「顧安全」之三顧策略，鼓勵銀髮及高齡者再就業，並自 108 年 9 月 1 日起試辦。除建置銀髮人才庫外，亦累計開發職缺 2,159 人、開發求職者 661 人、受理體格檢查申請審核通過計 102 人及商業保險申請審核通過計 15 人，並協助 214 人就業。

七、建置南港東明青銀就業服務站

因應本市高齡化趨勢，持續規劃擴點布建本市東、西、南、北四區銀髮就業服務平台之試辦點，結合各區之人口分布概況與當地特色，設立不同主題之銀髮就業服務站，並自 108 年 9 月 2 日辦理南港東明青銀就業服務站裝修工程案，於同年 11 月 29 日竣工，並自 108 年 12 月 19 日召開開幕記者會，完成銀髮就業諮詢站東西二區，西「艋舺」、東「南港」之建置。

八、首次辦理「提升國際移工職業穩定計畫」

為協助外籍移工適應在臺生活，提升中文與專業能力，促進與雇主和諧相處，當移工有明確的職涯規劃，便能提升工作穩定度，亦促進與雇主的相處品質，降低轉換雇主機率。本市市勞動力重建運用處於 108 年 7 至 11 月辦理「提升國際移工職業穩定計畫」，辦理華語初階班、多元照顧及烹飪家事班及美妝美髮班等多元職能課程，以增加移工的語言及專業能力。共計 254 人報名課程、197 位學員領取結業證書，並於年底辦理課程成果發表會。



照片18：提升國際移工職業穩定計畫成果展-美妝走秀

肆、未來施政重點

一、鼓勵企業興辦員工托兒服務機構

為鼓勵雇主營造友善托育職場，本局已修正「臺北市補助雇主辦理哺集乳室與托兒設施或措施經費實施辦法」，於 109 年增訂職場互助教保服務中心及社區公共托育家園為托兒服務機構之類型。另為鼓勵雇主興辦托兒設施，降低雇主籌備階段及營運初期之負擔，促進雇主積極辦理友善職場，增訂雇主於籌備階段委聘專家學者提供諮詢之專業諮詢服務費用及營運初期聘僱教保服務或托育人員人事費用納入補助項目，其中補助專業諮詢服務費最高新臺幣 5 萬元，補助聘僱之教保服務人員或托育人員人事費，補助人數以 5 人為限；補助金額按每人每月投保薪資百分之九十計算之，每人最高補助金額 27,000 元，補助期間最長以 6 個月為限。

二、推行臺北市職場性別平等指標認證

為保障勞工之工作權益，協助企業促進性別工作平等措施，本局於 107 年 12 月 17 日正式公布「臺北市職場性別平等指標」，並於 108 年度為本府投資六大公司舉辦職場性別平等指標說明會，為本市轄下事業單位辦理宣導會及挑戰營，並完成性平指標標章設計及製作中、英文 DM。109 年度將彙整 108 年事業單位參與挑戰營並完成自我評核等實作經驗，製作指標操作手冊供本

市企業作為參與指標認證之參考，並持續辦理宣導會及挑戰營協助事業單位培訓種子人員，於企業內部檢視各項指標及基準。另將辦理指標認證事宜，建立指標認證審核機制、訂定認證作業等規範，鼓勵事業單位申請並取得本標章認證，落實性別平等。

三、 持續推動「城市導引員試辦計畫」

為提供弱勢遊民更切合他們自身能力及所需的就業服務，本局與社會局、觀傳局及臺北捷運公司共同新創「城市導引員計畫」，以城市導引員工作做為遊民重返常態職場之中繼職場，109 年將增設臺北車站駐點處，讓遊民化身為推展城市觀光的第一線人員，遊民在參與計畫過程中能培養職場倫理、改變生活習性、強化工作態度、提升自我尊嚴及強化自信，最終回歸職場、建立典範、協助脫遊，據以扭轉社會對遊民的刻板印象。

四、 持續健全國際移工爭議專業協調制度計畫

為協助調處聘僱移工雇主與移工之間的爭議，本市勞動力重建運用處自 107 年起辦理「國際移工爭議專業協調制度計畫」，推動專業協調人制度，由專業律師擔任協調人，提供專業知及協調經驗，協助勞資雙方溝通與協調。108 年度又開設通譯人才培訓課程，並舉辦四場工作坊，出版勞動法易讀手冊，預計 109 上半年於協調會中加入受過基礎協調案件培訓之專業通譯人員進

場，降低勞雇雙方在爭議協調過程中的溝通障礙。未來將持續追蹤健全協調制度，包含追蹤回流訓練、建立協調案件結果不成立之後續追蹤機制，建立協調人評核機制，對通譯進行考核等等，將國際移工爭議案之協調會議制度化，達成行政機關公平公正執行業務目的，維護雇主及移工的權益。

五、執行深根職安 4 年計畫，落實公共工程管理制度

為建構安全衛生工作環境，降低職業災害，本局持續推動深根職安 4 年計畫，並依勞動部「加強公共工程職業安全衛生管理作業要點」，推動跨局處合作共同減災，亦實施工地分級管理檢查及輔導；檢查結果通知工程主辦機關及監造單位，並請其上級機關及施工查核小組督導改進；對於施工查核安全衛生有重大缺失之工地，會同工程主辦機關或監造單位實施聯合檢查。優先針對 5,000 萬元以上公共工程，實施「工程規劃、設計階段之風險評估」及「安全衛生注意事項、規範、安全衛生圖說、安全衛生經費明細表及職業安全衛生管理事項等」之檢查。本府公共工程發生重大職業災害者，請主辦機關於深根職安 4 年計畫督導會議提出檢討報告；同一工程主辦機關 2 年內發生第 2 件重大職業災害者，對其所有本市營造工程，實施全面檢查。另辦理「營造工程風險管理教育訓練」、「督導及監造人員宣導會」

及「營造工地觀摩會」。積極督促業主、監造單位落實公共工程之安衛監造工作，以降低公共工程之職業災害發生。

六、 促進青年及銀髮就業，推動青銀共事工作模式

在促進青年充分就業部分，透過職涯諮詢與規劃，及辦理職涯成長系列講座，鼓勵青年開拓興趣激發潛在能力，並提升多元職場技能。亦持續執行職場體驗實習策略聯盟，辦理企業參訪、實習媒合，持續提供青年實習及就業機會。另外 109 年本局與本府教育局合作辦理「臺北市政府推動技術型高級中等學校應屆畢業生就業轉銜試辦計畫」，提供高三高職應屆畢業生有效就業服務措施及相關職業訓練課程資訊等就業轉銜資源。此外，將配合勞動部勞動力發展署辦理「青年職得好評試辦計畫」，協助失業 6 個月以上青年，藉由深度就業諮詢盤點規劃及提供尋職就業獎勵金，以提高青年就業意願進而順利進入職場且適性就業，並積極推動青年創業進入餐車特許行業。

為提升高齡者之勞動參與，將持續規劃執行「ONE MORE CHANCE 銀向就業在臺北」高齡銀髮就業政策，推動並鼓勵「全職與兼職」之雙銀共享、青銀共事之新型態就業模式，藉由職務再設計打造銀髮者健康工作空間。另外將精進跨世代職場管理網站，強化媒合平台實

虛整合並持續充實銀髮人才資料庫，並依甫立法完成之中高齡及高齡者就業促進法，積極佈局推動銀髮人才服務據點之設置，落實法之執行。