

104 年院發管查字第 005 號

104 年度行政院管制計畫

「促進中高齡者、高齡者、身心障礙者、新
住民、獨力負擔家計者等參與勞動市場」

查證報告

國家發展委員會

中華民國 104 年 7 月

摘要

為促進中高齡者、高齡者、身心障礙者、新住民、獨力負擔家計者等參與勞動市場，勞動部研提本計畫，計畫期程為 104 年 1 至 12 月，總經費新臺幣 1.97 億，預定達成：擴大辦理中高齡者職務再設計，協助穩定持續就業；建置銀髮人才資源中心，開發適合高齡就業機會，提供求職服務及就業推介，促進高齡者人力再運用；促進新住民及獨力負擔家計者就業；運用職業重建個案管理服務，提供身心障礙者連續性、無接縫適當之專業服務等計畫目標。為瞭解計畫執行情形及實施成效，爰進行實地查證。

本計畫截至 104 年 6 月底止，進度和預算執行正常，如：透過銀髮人才資源中心，發展銀髮勞動力平台，開發 1,189 個高齡就業機會，協助 665 位高齡者就業、補助企業進行中高齡者職務再設計，已有 543 人受惠；並以一案到底、深度諮詢等客製化流程，提供特殊就業者經濟或社會支持之專屬服務，計服務 3,440 位身心障礙者就業，服務結案率達 42%、協助 5,694 人次新住民及獨力負擔家計者就業及職業訓練，逐步深化人才培力再運用。

主要發現：

一、中高齡及高齡者參與誘因，及整合運用效能可再擴展提升

勞動部已針對中高齡及高齡者需求，透過職務再設計改善工作環境或提供輔具以及開發就業機會、建立「青銀共創」模式等多項創新做法，促進穩定就業或延後離退職場；惟對於其人力資源掌握、人才發展與就業服務之整合運用效能，以避免銀髮人力集中於服務業等特定行業等，仍有進一步改善空間。

二、新住民就業能力或意願不足，關鍵問題亟需解決

新住民及獨力負擔家計者之就業諮詢、輔導與多元化職業訓練與媒合等，已有許多成功案例，惟仍有弱勢民眾因生活適應、文化隔閡、語言溝通、學歷認證等問題，就業能力或意願不足，需從整體面向由相關部會共同協助解決。

三、身心障礙職業重建專業人員招募不易，服務效能深受影響

符合資格之身心障礙職業重建管理員等專業人力不足、人員招募不易，已進用者又因薪資、工作壓力、升遷管道、工作遠景等條件不佳，造成流動率高，且有部分偏遠地區身障民眾服務受限，影響服務效能。

四、跨域資源整合不易，協力執行仍有進步空間

推動弱勢族群參與勞動市場，有其必要性和迫切性，現行已推動多項策略，朝向跨域整合努力，惟如何促進民間合作，讓資源運用更有效率、更加精進，發揮綜效，且實際執行方面，如何從民眾需求觀點，提供全方位服務或協助，仍有持續進步空間。

五、欠缺完整計畫體系與適切指標，不易呈現整體綜效

本計畫屬經常性辦理，各項業務執行多年，卻未擬訂中長程計畫，致推動目標、策略規劃、配套措施及與其他相關計畫或跨部會資源整合等，均不夠明確；且所訂績效指標多屬過程型，不易瞭解資源投入對勞動市場參與之改善效益，其中如「服務人次」指標，因目標客群固定，造成績效不當競爭及資源錯置，影響計畫整體效益。

建議事項：

一、結合銀髮中心定位轉型，擴展服務功能、提升勞動參與誘因

請勞動部整合轄下相關單位業務功能，協助銀髮人才資源中

心擔任政策發想及開發創新主導角色，掌握人力資源資訊，強化對服務目標群的瞭解、運用，再由其他單位提供就業媒合或職業訓練等適切服務；並強化企業社會責任倡議，建立實質獎勵及誘因，提升企業聘僱意願，有效協助中高齡及高齡者投入勞動市場，提升人才整合運用效能。

二、強化新住民培力與職場接軌，提升能力和就業機會

請勞動部積極參與「新住民事務協調會報」，整合相關服務人才培力及新住民補助計畫，強化教育訓練，並善用新住民語言及文化優勢，促使培力人才與職場接軌，以發揮集體效果，提供舞台讓新住民發光發熱，厚植我國與東南亞或大陸地區經貿合作競爭實力。

三、加強專業人員延攬培育，並提高運用及服務品質

請勞動部評估分析各縣市身心障礙者服務需求、資源分布、職業重建窗口運作、督導機制等，並通盤檢討職業重建服務專業人員遴用及培訓準則相關規定，朝鬆綁、彈性方向努力，針對問題核心，設法解決、改善，以提供適切服務並提升品質。

四、促進跨域協力合作，並簡化執行內容，降低協力負擔

請勞動部盤點政府部門、民間企業、非營利組織資源，研擬創新策略，促進多元整合，發揮資源運用綜效；並評估就業服務提供的最適性，釐清全國共同或因地制宜之項目和執行方式，促進跨域協力合作；同時簡化執行內容或相關作業規範，以降低協力負擔，提高各機關或民間配合意願。

五、整體規劃中長程計畫，設定適切指標，引導展現績效

請勞動部盤點各部會與地方政府相關計畫和政策資源，以服務對象為焦點，配合政府施政主軸，擬訂整體性之中長程計

畫報院，俾由相關機關提出創新建議或變革作法，共同推動執行；同時整合機關服務功能定位，訂定適切目標及成果型指標，並將排除執行障礙、法規檢討與 NGOs 聯盟等策略作法，轉化為質性指標，納入評估管理，以引導計畫執行，展現具體成效。

國家發展委員會查證報告

計畫名稱	促進中高齡者、高齡者、身心障礙者、新住民、獨力負擔家計者等參與勞動市場
主管機關	勞動部
查證時間	104年7月7日、8日
查證機關及地點	7月7日： 銀髮人才資源中心（新北市）、桃園市政府、祥儀企業股份有限公司（桃園市） 7月8日： 臺中市政府勞工局第1區職重中心、豐原就業中心（臺中市）
查證人員	<ul style="list-style-type: none"> ■ 領隊：國家發展委員會高副主任委員仙桂 ■ 行政院內政衛福勞動處：吳參議婉慧、林科員函瑩 ■ 國家發展委員會：管考處李副處長奇、劉簡任視察延琮、曾企劃師淑娟、人力處陳科長雅雯、社發處邱專門委員秀蘭、簡科長徐芬、吳專員宛芸
主管及主辦機關參與人員	<ul style="list-style-type: none"> ■ 勞動部：王專門委員素琴 ■ 勞動力發展署：施副署長貞仰、蘇組長昭如、孫科長凡茹、于視察曉秋、張技正中光、張業務督導員維玲、郭業務輔導員曉芸、林業務輔導員雅意 ■ 北基宜花金馬分署：周分署長丁安、林科長淑萍、陳股長敏雪、連科長慧如、呂助理研究員裕龍、陳業務督導員碧華 ■ 銀髮人才資源中心：余主任瓊君、黃執行秘書俊豪 ■ 桃竹苗分署：謝副分署長昆霖、方科員睿逸、陳業務督導員碧華、黃業務督導員智煒、趙業務輔導員元農

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 桃園就業中心：黃碩斌先生、陳穎璇小姐 ■ 中彰投分署：廖副分署長清輝、李專員瓊銀、許專員金滿、曹業務督導員敏君、詹業務輔導員琮如、管業務輔導員采育 ■ 豐原就業中心：林主任聖國 ■ 桃園市政府勞動局：李副局長賢祥、黃科長雪珍、陳股長慧茹、吳科員美霖、潘職重管理員美玲、倪職重管理員必霞、陳職重管理員勃罕、黃職重管理員婉婷、張職重管理員涵郁、何職重管理員勇毅、劉職重管理員武朝、蔡職重管理員宇晉、孫職重管理員鶴珍、劉職重管理員宛青、鍾業務促進員欣樺 ■ 臺中市政府勞工局：黃局長荷婷、張科長嘉珮、孫股長芳梅、曾科員婉琳、周組長姿吟、胡督導益嘉、阮職重管理員貴芬
<p>企業團體 參與人員</p>	<p>祥儀企業股份有限公司：黃經理承言、陳副課長姿好</p>

目 次

壹、前言	1
貳、計畫概要	1
一、計畫目標	1
二、年度工作項目	2
三、計畫期程及經費	2
參、執行概況	3
一、執行進度	3
二、經費支用	3
三、各分支計畫執行情形	4
四、目標達成情形	5
肆、主要發現	7
一、具體績效	7
二、尚待改進事項	8
伍、建議事項	11

表目次

表 1 各分支計畫經費配置表	2
表 2 工作執行進度表	3
表 3 經費支用情形表	4
表 4 各分支計畫執行情形表	4
表 5 截至 104 年 6 月底目標達成情形	5

壹、前言

由於我國人口老化及少子化快速，造成勞動力短缺，積極開發勞動力以充裕國家發展所需人力，成為當前政府施政重要課題，勞動部爰依據就業服務法第 24 條、身心障礙者權益保障法第 33 條及「因應人口結構變遷之中高齡及高齡勞動力參與政策規劃」等，研提本計畫，推動中高齡及高齡勞工職務再設計，排除工作障礙，協助穩定持續就業，並依據行政院友善老人關懷服務方案第二期計畫成立「銀髮人才資源中心」，整合銀髮人才發展與就業服務，促進人力再運用；同時協助新住民、獨力負擔家計等就業條件較為弱勢者就業，並透過「身心障礙者職業重建窗口計畫」之推動，提供身心障礙者多元就業服務措施，協助創造就業機會。

本計畫有助於落實院長「為老年人找依靠、為弱勢者提供有尊嚴的生存環境」之施政主軸，為瞭解計畫推動情形及有無困難問題，本會爰會同本院內政衛福勞動處等共同辦理實地查證。

貳、計畫概要

一、計畫目標

- (一) 擴大辦理中高齡者職務再設計補助，協助其穩定持續就業，延後離退職場，預定補助 1,500 人。
- (二) 建置「銀髮人才資源中心」，開發適合高齡就業機會，提供高齡求職服務及就業推介，促進高齡者人力再運用，預定開發 1,500 個就業機會，並協助高齡者求職 1,000 人。
- (三) 促進新住民及獨力負擔家計者就業，提供就業諮詢、就業媒合及職業訓練等服務，同時運用相關就業促進

工具，鼓勵事業單位進用，預定成功推介就業 9,000 人，求職推介就業率達 50%。

- (四) 運用職業重建個案管理服務，依身心障礙者不同特性或就業困難之需求，提供連續性、無接縫之專業服務，預定服務 5,500 人，受服務者之就業率達 40%。

二、年度工作項目

- (一) 辦理中高齡者職務再設計。
(二) 開發高齡者就業機會，提供高齡求職及就業推介。
(三) 促進新住民及獨力負擔家計者就業。
(四) 身心障礙者職業重建窗口服務。

三、計畫期程及經費

本計畫為單一年度計畫，期程為 104 年 1 月至 12 月，總經費 197,029 千元（公務預算編列 10,928 千元；就業安定基金支應 186,101 千元）。各分支計畫經費分配如表 1。

表 1 各分支計畫經費配置表

項次	分支計畫項目	經費 (千元)	計畫內容
1	辦理中高齡者職務再設計	32,102	補助事業單位針對在職的中高齡及高齡勞工之需求，補助改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及流程，排除中高齡及高齡在職勞工工作障礙，協助其穩定持續就業，延後離退職場。
2	開發適合高齡就業機會，提供高齡求職服務及就業推介	29,297	建置「銀髮人才就業資源中心」，開發適合高齡就業機會，提供高齡求職服務及就業推介，促進高齡者人力再運用。

3	促進新住民及獨力負擔家計者就業，鼓勵事業單位進用	33,960	協助特定對象及就業弱勢求職者推介就業。
4	運用職業重建個案管理服務，提供身心障礙者就業服務	101,670	推動並補助各地方政府設置身心障礙者職業重建服務窗口，提供適性服務。
合 計		197,029	

參、執行概況

截至 104 年 6 月底止，整體計畫及各分支計畫之執行進度、經費支用及目標達成情形分述如下：

一、執行進度

累計預定進度 43.90%，實際進度 44.60%，略為超前 0.7 個百分點（表 2）。

表 2 工作執行進度表

預定進度	實際進度	進度比較
43.9%	44.6%	+ 0.7

二、經費支用

累計經費預定支用數 70,622 千元，實際支用數 68,682 千元，預算執行率為 97.25%，達成率為 34.86%（表 3）。

表 3 經費支用情形表

單位：千元；%

預定支用數 (A)	實際支用數 (B)	支用比 (B/A)	應付未付數 (C)	節餘數 (D)	工程預付數 (E)	執行率 (B+C+D+E) / A	達成率 (D+E+F+G) / 年度可支用數
70,622	68,682	97.25%	0	0	0	97.25%	34.86%

三、各分支計畫執行情形

截至 104 年 6 月底止，4 項分支計畫實際進度均符合或超前預定進度，經費支用亦均達 9 成以上，其中，「中高齡者職務再設計」與「開發適合高齡就業機會」2 項之經費支用比達 100%，「促進新住民及獨力負擔家計者就業」與「身心障礙者就業服務」2 項則分別為 90.06% 及 98.41%。

表 4 各分支計畫執行情形表

單位：千元；%

分支計畫						
項次	工作進度 (%)			經費支用 (千元、%)		
	預計進度	實際進度	執行進度	預定支用數 (A)	實際支用數 (B)	經費支用比 (B/A)
1	辦理中高齡者職務再設計，協助中高齡者穩定持續就業，延後離退職場。					
	50.00	50.00	符合	9,630	9,630	100%

2	開發適合高齡就業機會，提供高齡求職服務及就業推介，促進高齡者人力再運用。					
	56.00	56.00	符合	7,324	7,324	100%
3	促進新住民及獨力負擔家計者就業，提供就業諮詢、就業媒合及職業訓練等服務，同時運用相關就業促進工具，鼓勵事業單位進用。					
	40.00	41.00	超前	13,000	11,708	90.06%
4	運用職業重建個案管理服務，依身心障礙者不同的特性及就業困難之需求，提供連續性、無接縫適當之專業服務。					
	40.00	41.00	超前	40,668	40,020	98.41%
合計	43.9%	44.6%	超前	70,622	68,682	97.25%

四、目標達成情形

截至 104 年 6 月底止，4 項分支計畫目標達成情形，相較預定年度目標值，除「中高齡者職務再設計」因 1-5 月預定辦理宣導、拜訪企業進行說明等前置作業，自 6 月起始分月訂定衡量指標，致年度目標達成度僅 36.2%，較為偏低外，其餘 3 項分支計畫目標達成度均已超過 6 成（表 5）。

表 5 截至 104 年 6 月底目標達成情形

工作項目	6 月達成情形	年度總目標	達成度	階段成果
1. 辦理中高齡者職務再設計，協助中高齡者穩定持續就業，延後離退職場。	補助單位（人次）			1. 完成並發表中高齡者職務再設計微電影「改變這裡開始」。 2. 拜訪 1,366 家事業單位。 3. 辦理 7 場中高齡者職務再設計說明會。 4. 進行歷年中高齡者職務再設計補助執行成果分析。
	543	1,500	36.2%	

				5.編印中高齡者職務再設計作業手冊。
2.開發適合高齡就業機會，提供高齡求職服務及就業推介，促進高齡者人力再運用。	開發就業機會（個）			1.完成「銀髮人才資源網路平台」跨部會溝通會議 2.完成5場次雇主宣導說明會。 3.完成4場次高齡者人力再運用觀念講座。 4.完成4場次業務推廣說明會及參與相關民間團體及雇主團體活動。 5.進行銀髮人力運用之倡議宣導27場,46個團體參訪中心運作。
	1,189	1,500	79.27%	
	協助高齡求職（人）			
	665	1,000	66.5%	
3.促進新住民及獨力負擔家計者就業，提供就業諮詢、就業媒合及職業訓練等服務，同時運用相關就業促進工具，鼓勵事業單位進用。	協助就業（人）			1.一案到底，提供單一窗口及深度諮詢等就業服務。 2.就業服務資源宣導：定期盤點可運用資源，並透過雇主座談、新住民就業促進研習、就業博覽會、徵才活動、地方政府所辦新住民生活適應班等93場活動聯合宣導推廣。 3.就業促進課程及職涯支持團體：辦理6場次，服務172人。 4.產業職涯說明會暨駐點諮詢服務：辦理17場次，服務669人。 5.弱勢婦女就業服務：完成企業說明會、外聘督導個別或團體諮詢、個案支持性團體等11場次，服務個案共達48人次，就業人數14人。 6.新住民就業座談：完成新住民就業座談及雇主座談
	5,694	9,000	63.27%	
	協助求職推介就業率（%）			
	--	50%	--	

				會共 17 場次，提供就業前準備並降低進用疑慮。
4.運用職業重建個案管理服務，提供身心障礙者連續性、無接縫適當之專業服務。	就業服務人次（人）			提供諮詢、評估、擬定個別化職業重建服務，追蹤已結案 1,449 人，其中穩定就業 811 人，占結案人數 56%。
	3,440	5,500	62.55%	
	服務結案就業率（%）			
	42%	40%	105%	

肆、主要發現

一、具體績效

（一）設立銀髮人才資源中心，提供中高齡者專屬服務

銀髮人才資源中心為建構銀髮勞動力發展、研究、運籌與資源整合平台，透過銀髮資源網、區域聯繫會報、「銀髮顧問團」及相關研習、座談與宣導活動，整合資源、資訊與人才運用管理，至 104 年 6 月底止，已協助 55 歲以上求職者達 41,778 人次、成功媒合 19,026 人次，並持續推動「青銀共創」，透過經驗傳承，創造青銀世代交流和互動。

（二）減緩工作執行障礙，協助中高齡者穩定就業

改善在職中高齡及高齡者勞工就業環境、設備、輔具、工作條件、流程，減緩工作執行障礙，協助中高齡及高齡者勞工突破生理及心理上之限制，提升工作效能及協助穩定就業。勞動部透過主動積極訪視事業單位與宣導因應貿易自由化職務再設計補助措施，本（104）年 6 月底共補助 63 家事業單位進行職務再設計。

（三）以一案到底服務模式，深化客製就業服務

對新住民及獨力負擔家計者採一案到底服務模式，

針對個案單一窗口專人提供求職、推介、職訓等就業服務，以及創業、職涯規劃等深度諮詢服務。截至本（104）年6月底職業訓練就業率新住民達50.00%，獨力負擔家計者達33.33%；就業媒合率新住民達63.87%，獨力負擔家計者達67.49%。同時以雇主薪資補助、求職補助、創業貸款等補助，提升勞雇雙方就業及僱用意願。

（四）因地制宜提供服務，開拓在地就業機會

身心障礙者職業重建服務窗口計畫補助地方政府辦理，各地方政府依轄區特性及需求，採單軌制或雙軌制服務運作模式及相關策略，因地制宜開拓在地就業機會，提升服務效率。例如臺中市單軌制，由職業重建服務窗口接案評估後，派案或轉介相關單位提供後續服務；桃園市政府則採雙軌制，職業重建服務窗口多元受理教育、衛福、勞政等轉介。

二、尚待改進事項

（一）中高齡及高齡者參與誘因，及整合運用效能可再擴展提升

因應當前少子女化、高齡社會及勞動力「晚入早出」所造成勞動力缺口問題，勞動部已針對中高齡及高齡者需求，透過職務再設計改善工作環境或提供輔具、開發就業機會以及建立「青銀共創」模式等多項創新做法，促進穩定就業或延後離退職場，惟對於其人力資源掌握、人才發展與就業服務之整合運用效能，以避免銀髮人力集中於服務業等特定行業等，仍有進一步改善空間。

以「銀髮人才資源中心」為例，其區域範圍之服務功能與區內就業中心服務定位區隔不明確，所提供高齡者職業訓練及就業服務作法與一般求職者差異不大，產生部分資源重疊現象，且欠缺完整中高齡及高齡者人力資源資料，人才整合運用效能可再擴展提升。

(二) 新住民就業能力或意願不足，關鍵問題亟需解決

本次查訪發現新住民及獨力負擔家計者之就業諮詢、輔導與多元化職業訓練與媒合等，已有許多成功案例，幫助弱勢家庭能夠自食其力，值得肯定。惟新住民職業訓練與就業服務 103 年職業訓練就業率為 76.52%，就業媒合率為 66.07%；而截至 104 年 6 月職業訓練就業率為 50%，就業媒合率為 63.87%，推估尚有 2 至 3 成勞動人力未能充分就業，主要原因涉及生活適應、文化隔閡、語言溝通、學歷認證等，需從整體面向由相關部會共同協助解決。

(三) 身心障礙職業重建專業人員招募不易，服務效能深受影響

身心障礙職業重建窗口設置職業重建管理員，擔任資源管理者、服務提供者及資源倡導者角色，整合提供個案專業服務，惟由於各縣市身心障礙者職業重建窗口運作模式、專業督導機制與資源分布等條件差異大，且 103 年職業重建個案管理服務新制實施後，職重管理員因服務模式與系統變更，產生角色認知及專業支持不足等調適性問題，致符合資格條件之人員招募不易，而進用後又因薪資、工作壓力、升遷管道、工作遠景等條件不佳，造成流動率高，影響服務提供。

以臺中市政府為例，101、103 年均有缺額，預算執行率分別為 83.58%及 79.89%，本(104)年至 6 月仍有 3 名缺額未進用，影響計畫執行；桃園市政府亦反應升格直轄市後業務擴增，惟補助員額及督導員配置比例不足，自行聘用額度亦受相關規定限制，以致專責內部督導欠缺。

另部分偏遠地區在缺乏無障礙交通網等因素下，無法透過一般性或支持性就業服務進入職場之身障民眾，等候連結資源的時間拉長，影響服務效能。

(四) 跨域資源整合不易，協力執行仍有進步空間

政府推動各項政策措施須與民間合作，將可更加順利。本計畫相關策略推動已朝向公私部門跨域整合，例如相關宣導活動及雇主座談，主動拜訪企業、廠商及扶輪社等社團組織。惟如何讓資源運用更有效率、更加精進，以發揮綜效，實有迫切性；且實際執行方面，如何從民眾需求觀點，透過公私部門協力提供全方位服務或協助，仍有持續進步的空間，也是後續執行必須且重要的工作。

(五) 欠缺完整計畫體系與適切指標，不易呈現整體綜效

本計畫屬經常性辦理，依服務對象分為 4 項分支計畫執行，且如「中高齡者職務再設計」、「身心障礙者職業重建服務」等，均有單獨計畫執行多年，惟勞動部僅將其中之 104 年度辦理內容，彙整成為單一年度計畫，而未擬訂完整之中長程計畫，致中長期推動目標、策略規劃、配套措施及與相關計畫或跨部會資源整合等，均不夠明確，執行內容亦顯零散，不易呈現綜合效益。

績效指標多屬過程型（如補助單位數、服務人次等），不易瞭解資源投入對勞動市場參與之改善效益，亦

無法反映執行過程發現之法規限制、資源整合不足等困難問題；且因指標會引導執行，若設計不良，加上分工區隔不明確，恐將造成因區域內目標客群固定，中央與地方不當競爭績效，甚至出現資源錯置情形，影響計畫執行效益。

伍、建議事項

本計畫如何整合有效執行為當前重要課題，本次查訪目的為建立夥伴關係，從不同角度或觀點瞭解執行實況，並就發現之問題提出建議，期能提升計畫執行績效。

(一) 結合銀髮人才資源中心定位轉型，擴展服務功能、提升勞動參與誘因

- 1.請勞動部整合轄下相關單位之業務功能，協助銀髮人才資源中心擔任政策發想及開發創新主導角色，推動銀髮人力運用，並將就業媒合、職業訓練等工作交由各分署就業、職訓中心執行。
- 2.掌握中高齡及高齡者勞動人力資源資訊，強化對服務目標群的瞭解，進而提供適切服務，並針對潛在目標群，區分「經濟支持」及「社會支持」差異需求，分眾分流進行職業訓練、就業媒合及人力發展，進一步開發「青銀共創」就業機會。未來南部設立銀髮人才資源中心，亦可參考本中心模式，建立服務典範。
- 3.請勞動部建立公開獎勵及相關誘因機制，提升聘僱意願。倡議並鼓勵企業與政府共同協力，延伸政府觸角提高服務品質，促使企業在「社會責任」驅使下，主動針對弱勢就業者需求，提供就業機會或進行職務再設計，以穩定弱勢就業。(如「台灣高薪 100 指數」及

金管會規劃設立的「公司治理指數」及「企業社會責任型指數」等政策工具，都在於鼓勵企業善盡企業社會責任)。

(二) 強化新住民培力及與職場接軌，提升能力和就業機會

請勞動部積極參與「新住民事務協調會報」，整合相關服務人才培力及新住民補助計畫，強化教育訓練，並善用新住民語言及文化優勢，促使培力人才能與職場接軌，以發揮集體效果，提供舞台讓新住民發光發熱，厚植我國與東南亞或大陸地區經貿合作競爭實力。

(三) 加強專業人員延攬培育，並提高運用及服務品質

- 1.請勞動部正視人力不足問題，評估各縣市身心障礙者職業重建窗口運作模式、專業督導機制、資源分布及服務需求等，合理配置各縣市專業人力及督導員額補助比例，並通盤檢討身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則相關規定，朝鬆綁、彈性方向努力，規劃人才延攬、訓練與運用等培力作法，針對問題核心，設法解決、改善。
- 2.協助各縣市政府設定短、中、長期目標，逐步調整補助比例，必要時放寬地方政府自行編列預算進用、培訓專業人力，強化業務執行量能。
- 3.針對偏遠地區之身心障礙者，請勞動部責成執行機關，整合當地基層社區既有之公私部門服務資源，主動遞送資訊，提供合宜有效之就業服務。

(四) 促進跨域協力合作，並簡化執行內容，降低協力負擔

- 1.請勞動部於年度規劃時，整合公私部門資源，並依中央與地方政府權限劃分，評估提供就業服務的最適

性，釐清全國共同或因地制宜之服務項目，簡化執行內容或相關作業規範，以降低行政作業負擔、提高配合意願，促進中央與地方協力。同時建議強化既有之聯繫協調機制，定期檢討溝通，健全資源配置，協調問題解決。

2.請勞動部檢討核心業務及非核心業務，澈底檢討現行職掌、計畫、工作業務和具體工作項目，將不需要由政府負責執行任務，朝「去任務化」方向推動。

(五) 整體規劃中長程計畫，設定適切指標，引導展現績效

請勞動部盤點各部會與地方政府相關計畫和政策資源，掌握歷年執行實況、各國發展趨勢及整體或分眾需求等，以服務對象為焦點，協調公私部門共同合作，最好能翻轉政府運作模式，配合政府施政主軸，擬訂整體性之中長程計畫，陳報行政院，俾由相關機關從不同角度或觀點提出創新建議或變革作法，引導多元協力執行。

同時整合機關服務功能定位，訂定適切目標及成果型指標（如服務個案之穩定就業比率），作為計畫執行及績效管理之依據；且除量化指標外，如能將排除執行障礙、法規檢討與 NGOs 聯盟等策略作法，轉化為質性指標，納入評估管理，以提供服務對象之最大照顧，達成人力資源充分運用，促進就業融合之政策目標。

附件：查證照片



參訪銀髮人才資源中心



勞動部勞動力發展署周丁安分署
長說明高齡者人力運用



參訪祥儀企業公司，瞭解中高齡
職務再設計工作改善



油壓升降台車輔助減少中高齡者
彎腰次數



參訪臺中市政府瞭解職業重建服
務窗口職業訓練



參訪桃園市政府瞭解職業重建服
務窗口就業服務



豐原就業中心，瞭解新住民及獨
立負擔家計者多元就業服務



實地查證綜合座談