
目 錄

彈 劾 案

- 一、監察委員黃武次、楊美鈴為江育群中校身為臺南空軍基地警衛勤務最高主官，卻未經申請核准及與塔台完成通聯，擅自駕車穿越機場跑、滑道管制區，嚴重損及基地飛（地）安全與國軍主官形象，違失情節重大，爰依法提案彈劾…………… 1

亦未能發揮救災協助功能及有效指揮疏散；台北市政府消防局對於火災認定失誤，致該局局長未即時到場指揮，爰依法糾正案…………… 13

- 四、本院財政及經濟委員會為漢翔航空工業公司未訂定有關 BOT 投資專案作業風險評估作業，可行性及財務分析徒具形式，既定作業規範顯有重大闕漏等違失，爰依法糾正案… 21

糾 正 案

- 一、本院內政及少數民族委員會為桃園縣蘆竹鄉公所於老人安養中心辦理過程，尚未取得桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程招標事宜；桃園縣政府未適時指正其尚未申請籌設許可等違失，爰依法糾正案…………… 4
- 二、本院內政及少數民族、交通及採購委員會為嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠建設計畫」，未依法取得土地開發、造地施工許可及建造執照前即發包施工，致已完成之設施迄今無法營運使用而閒置等，爰依法糾正案…………… 9
- 三、本院內政及少數民族、財政及經濟、教育及文化委員會為國立台灣大學醫學院附設醫院火災預防不力，

糾 正 案 復 文

- 一、行政院函復，本院前糾正政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一，致就業服務績效不彰；職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效等違失案查處情形…………… 26

巡 察 報 告

- 一、本院 97 年度地方巡察第 2 組報告（高雄市政府）…………… 101
- 二、本院 97 年度地方巡察第 3 組報告（台北縣）…………… 103
- 三、本院 97 年度地方巡察第 9 組報告（屏東縣）…………… 104

監 察 法 規

- 一、訂定「監察院核准罰鍰分期繳納作

業要點」……………	106	通部臺中港務局前局長黃清藤因違	
二、修正「公職人員財產申報資料審核		法失職案件，依法彈劾案之議決書·	110
及查閱辦法」……………	107	二、公務員懲戒委員會對本院所提：經	
		濟部水利署河川勘測隊正工程司周	
		世杰因違法案件，依法彈劾案之議	
		決書……………	110
公務員懲戒委員會議決書			
一、公務員懲戒委員會對本院所提：交			

彈 劾 案

一、監察委員黃武次、楊美鈴為江育群中校身為臺南空軍基地警衛勤務最高主官，卻未經申請核准及與塔台完成通聯，擅自駕車穿越機場跑、滑道管制區，嚴重損及基地飛（地）安全與國軍主官形象，違失情節重大，爰依法提案彈劾

監察院 公告

發文日期：中華民國 98 年 5 月 8 日
發文字號：(98)院台業參字第 0980705481 號

主旨：為江育群中校身為臺南空軍基地警衛勤務最高主官，卻未經申請核准及與塔台完成通聯，擅自駕車穿越機場跑、滑道管制區，嚴重損及基地飛（地）安全與國軍主官形象，違失情節重大，爰依法提案彈劾。

依據：本案經監察委員黃武次、楊美鈴提案，依監察法第 8 條之規定，經監察委員葉耀鵬等 12 人審查決定成立並公布；並依監察法第 13 條第 2 項之規定，於移送公務員懲戒委員會時公布之。

公告事項：彈劾案文 1 份。

院長 王建煊

彈劾案文

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：
江育群 憲兵司令部 204 指揮部 355 營

中校營長（任職期間：民國 96 年 8 月 1 日至 97 年 12 月 16 日，現任憲兵司令部 204 指揮部中校後勤參謀官）。

貳、案由：江育群中校身為臺南空軍基地警衛勤務最高主官，卻未經申請核准及與塔台完成通聯，擅自駕車穿越機場跑、滑道管制區，嚴重損及基地飛（地）安全與國軍主官形象，違失情節重大，爰依法提案彈劾。

參、違法失職之事實與證據：

一、被彈劾人憲兵司令部 204 指揮部 355 營（下稱憲兵 355 營）即將卸任之營長江育群中校，於民國（下同）97 年 12 月 5 日上午駕駛 1.6 軍用藍色主官車，搭載即將接任營長張宏寬中校實施機場衛哨管制區域現地簡介時，既未依規定先行申請取得機場飛管單位放行之許可，亦未攜帶無線電與塔台完成通聯，更無視進入管制區之交管燈號為紅燈，即逕行開車穿越跑、滑道管制區（詳附件一，見第 1 頁），迫使一架即將進場降落之經國號戰機緊急重飛。

二、按憲兵 355 營第 2 連第 16 哨正平哨正、副哨特別守則（詳附件二，見第 2 頁至第 5 頁）第三之（四）點規定：「嚴禁人員、車輛穿越跑道。」。復查空軍 443 戰術戰鬥機聯隊（下稱空軍 443 聯隊）由於所轄臺南機場於 92 年 3 月 21 日晚間發生復興航空公司編號 GE543 號航機經塔台許可落地時，與未經核准侵入跑道工程車碰撞之嚴重飛安事件，隨即於 94 年 1 月 7 日重行研訂「跑、滑道起降區域飛行管理標準作業程序」（詳附件三

，見第 6 頁至第 20 頁），依上開標準作業程序貳、三「進入跑、滑道起降區域作業程序及注意事項」規定：(一)各單位執行場面勤務之工作車輛及人員（包含民間施工人員），須進入管制區域（跑、滑道、起降區）執行任務單位，於進入場面前先至飛管分隊完成登記，飛管分隊值班人員以專線回報作指中心值班人員，作指中心值班人員回報科勤官，再由科勤官請示高勤官獲准後，回覆作指中心值班人員及飛管分隊值班人員，並由飛管分隊值班人員宣達：本場飛行動態、跑道使用方向、值勤時遇飛機進場之處置等相關注意事項，並填寫「宣導事項暨場面管制登記簿」；(二)飛管分隊於獲得高勤官許可進入場面後，應與塔台相互確認不影響飛行動態後，始可放行……；(三)各單位人員（含車輛駕駛）進入管制區域作業時，應攜帶無線電於飛管室現場與塔台完成通聯後，始得進入管制區域；……(七)任何未經無線電向塔台提出申請之車輛，一律禁止行經跑、滑道管制區……。查 97 年 12 月 5 日上午 11 時 41 分，被彈劾人於完成機場衛哨第 16 哨任務說明後，未循律定路線由外環巡場道路續往跑道另側第 15 哨，既未先行申請取得機場飛管單位放行之許可，亦未攜帶無線電與塔台完成通聯，甚而無視進入管制區之交管燈號為紅燈，即逕行駕車穿越跑、滑道管制區，顯與上開規定有違。

三、新任營長張宏寬中校於本院約詢時曾證稱：「即將卸任之江中校於車內告知，巡查至 16 哨時，即須折返，不

可穿越管制區。……」（詳附件四，見第 21 頁至第 24 頁）；被彈劾人於本院約詢中亦承認：「營地共有 18 哨，其中第 7、15 及 16 哨等 3 處設置在飛航管制區，但巡查時不會穿越跑道，當天確有告知新任營長，至第 16 哨即須折返。……」（詳附件五，見第 25 頁至第 28 頁）。由於江員駕車穿越跑、滑道管制區並無相關勤務資料及指派單，亦未依規定先行申請取得放行許可，又未配戴無線電與塔台完成通聯，復無視跑道管制區之交管燈號為紅燈，而逕行穿越跑道，肇致「跑道入侵」事件發生，雖幸飛輔室值勤人員及早發現，即刻下令已準備進場降落之經國號戰機重飛，未造成更嚴重之飛安情事，惟跑、滑道管制區淨空與飛（地）安維護本應天衣無縫，決不容任何閃失，憲兵 355 營即將卸任之營長江育群中校除個人未經申請違法駕車穿越機場跑、滑道管制區外，該營第 2 連第 16 哨亦未依規定嚴格執行侵入跑、滑道攔截動作，江員身為臺南機場地面警衛勤務最高主官，顯有嚴重違失。

四、空軍第 443 聯隊曾於 94 年 1 月 7 日以平武字第 0940000185 號函聯隊所屬空軍各單位暨防砲警衛司令部第 913 指揮部警衛第 8 營等，請確依「跑、滑道起降區域飛行管理標準作業程序」執行，以確保飛（地）安全。復依據國防部 94 年 3 月 22 日略畫字第 0940000358 號令頒「精進案第二階段指導綱要計畫」，自 95 年 1 月 1 日起負責臺南機場地面安全勤務之防砲警衛司令部第 913 指揮部警衛第

8 營，正式改隸為憲兵 204 指揮部 355 營，並於原駐地以原編原裝執行原任務。經查憲兵 355 營歷任營長各類移交清冊，尚無「跑、滑道起降區域飛行管理標準作業程序」項，江員於憲兵 204 指揮部懲處評審會中亦辯稱：「聯隊自警衛營移撥憲兵後，未留下任何公文及命令發布可供參閱。」，渠於本院約詢時亦表示：「當初移交時確未看到此份公文，但之後輾轉得知這項規定。」，相關陳述雖因公文移交及檔案管理嚴重失序難以查證，惟證諸空軍 443 聯隊督察科曾對憲兵 355 營於 97 年 7 月 11 日 12 時 45 分進行飛機失事搶救（演習）時未帶手話機，自行穿越 B 滑行道及 36 右跑道之嚴重影響飛安事件開具缺點改正通知單（詳附件六，見第 29 頁），相關改進建議及辦理情形均經被彈劾人批示在案；復按憲兵 355 營第 2 連第 16 哨正平哨正、副哨特別守則第三之（四）點規定：「嚴禁人員、車輛穿越跑道。」。故被彈劾人於初接 355 營營長時，縱未目睹前述標準作業程序之文件，然嗣已輾轉得知，並於案發當日違規之前，告知張宏寬中校：「巡查至 16 哨時，即須折返，不可穿越管制區。」，其前開辯解，縱屬不虛，亦難解應負之責。

五、另查臺南機場係屬軍民合用機場，前因駐防臺南機場之空軍 443 聯隊基地內警衛安全、工程督導、飛安管制與塔台航管等因執行職務過程輕率敷衍，相關勤務訓練不足，飛安意識淡薄以及軍紀廢弛，於 92 年 3 月 21 日晚

間發生復興航空公司編號 GE543 號航機經塔台許可落地後，與未經核准逕行侵入跑道工程車碰撞之嚴重飛安事件，本院調查後，提案彈劾時任少將聯隊長沈再添等 6 人，並經公務員懲戒委員會議決：記過貳次者 3 人，記過壹次者 1 人，申誡者 2 人。復興航空公司，並依國家賠償法對空軍司令部提起訴訟，求償金額高達新台幣 5 億 5 千餘萬元並加計利息，雖因雙方對於賠償金額計算基礎猶有爭議，尚待法院審理，惟該事件已嚴重損及軍民合用機場飛航安全與國軍整體形象。本次事件雖因飛輔室即時處置得宜，幸未發生碰撞事件，惟飛（地）安不容絲毫輕忽草率，被彈劾人擅闖機場跑、滑道管制區，自屬嚴重違失。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

依據「國軍警衛勤務教範」第一章總則（詳附件七，見第 30 頁至第 37 頁）第〇一〇〇二條之二、一般警衛勤務規定：……有關重要軍事首長、機構之安全，由憲兵編組警衛部隊擔任之……。復依第〇一〇〇五條有關衛（哨）兵之重要性規定：衛（哨）兵為軍隊之耳目，亦係單位之表徵，關係軍隊之安全與榮譽至鉅，故應瞭解權責，熟記守則，以確立執勤之基礎。再依第〇一〇〇六條有關各級主官職責亦規定，各級主官，負有衛哨勤務之全責。基此，江員身為臺南空軍基地配屬單位憲兵 355 營營長，未熟記衛哨特別守則第三之（四）點：「嚴禁人員、車輛穿越跑道。」規定，擔任臺南基地地面安全警衛勤務主官近 1 年 5 個月，況且其於約詢時答稱知道車輛不可隨意穿越管制區，竟仍違規

駕車逕由滑行道穿越主跑道起降管制區，幸因飛輔室及時處置得宜，致未發生嚴重飛安事件，惟已嚴重危害基地安全與國軍主官形象。

綜上，被彈劾人違失情節重大，核與公務員服務法第一條、第五條及第七條所定，公務員應「依法律命令所定執行其職務」、「謹慎勤勉」及「執行職務應力求切實」等規定有違，並有公務員懲戒法第 2 條之應受懲戒事由，爰依憲法第 97 條第 2 項、監察法第 6 條之規定提案彈劾，移請公務員懲戒委員會審議。

糾 正 案

- 一、本院內政及少數民族委員會為桃園縣蘆竹鄉公所於老人安養中心辦理過程，尚未取得桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程招標事宜；桃園縣政府未適時指正其尚未申請籌設許可等違失，爰依法糾正案

監察院 公告

發文日期：中華民國 98 年 4 月 28 日
發文字號：(98)院台內字第 0981900332 號

主旨：公告糾正「桃園縣蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，未恪遵「都市計畫法臺灣省施行細則」規定，於尚未取得桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程招標事宜；桃園縣政府於獲悉蘆竹鄉公所擬辦理統包

工程招標案函文時，未適時指正其尚未申請籌設許可；桃園縣蘆竹鄉公所復於 3 案規劃完工並取得使用執照後，未積極辦理委外營運招標事宜，執意將 3 案規劃再變更合併為 1 案，致營運期程延宕；另桃園縣政府訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」有關「分案」規定，與內政部 89 年 10 月 17 日函修「臺灣省都市計畫保護區及農業區設置社會福利事業設施暨農業區設置幼稚園土地使用審查要點」顯有牴觸，均有違失」案。

依據：依 98 年 4 月 22 日本院內政及少數民族委員會第 4 屆第 19 次會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份

院長 王建煊

糾正案文

- 壹、被糾正機關：桃園縣政府、桃園縣蘆竹鄉公所。
- 貳、案由：桃園縣蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，未恪遵「都市計畫法臺灣省施行細則」規定，於尚未取得桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程招標事宜；桃園縣政府於獲悉蘆竹鄉公所擬辦理統包工程招標案函文時，未適時指正其尚未申請籌設許可；桃園縣蘆竹鄉公所復於 3 案規劃完工並取得使用執照後，未積極辦理委外營運招標事宜，執意將 3 案規劃再變更合併為 1 案，致營運期程延宕；另桃園縣政府訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」有關「分案」規定，與內政部 89 年 10 月 17 日函修「臺

灣省都市計畫保護區及農業區設置社會福利事業設施暨農業區設置幼稚園土地使用審查要點」顯有牴觸，均有違失。

參、事實與理由：

桃園縣蘆竹鄉鄉民代表會第 16 屆第 3 次定期會議決議照案通過籌設鄉立老人安養中心，以落實對該鄉老人之敬重與照顧，該代表會於民國（下同）88 年 12 月 6 日將上開決議案，函送該縣蘆竹鄉公所查照辦理。蘆竹鄉公所嗣於 90 年 10 月 9 日招標辦理「蘆竹鄉立老人安養中心委託規劃專案研究」，由林長雄建築師事務所得標，契約金額新台幣（下同）95 萬元，該所依委託規劃研究成果，於 90 年 12 月 28 日招標辦理「蘆竹鄉立老人安養中心統包工程」，由佳山營造公司得標，契約金額 2 億 4,800 萬元。蘆竹鄉公所係以該鄉坑子外段山腳小段 26 地號「都市計畫保護區」土地，作為本案安養中心興建基地，開發基地面積 9,990 平方公尺，該所原擬以 1 案方式辦理規劃籌設，惟囿於桃園縣政府所訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」有關「申請基地面積不得超過 3,000 平方公尺」及「分案申請設置」規定，蘆竹鄉公所將原先 1 案分割為 3 案重為規劃申請籌設，桃園縣政府則於 92 年 6 月 27 日核准該所以 3 案籌設。本案統包工程於 94 年 12 月 18 日完工，95 年 2 月 9 日取得 3 案使用執照後，蘆竹鄉公所隨即以 3 案規劃將影響廠商投標意願並徒增營運人事費用等理由，再函請桃園縣政府同意將變更後 3 案再合併為 1 案，桃園縣政府則基於輔導該所儘早開辦及尊重興辦事業計畫單位決定等理由，嗣

於 95 年 9 月 15 日函復蘆竹鄉公所同意其將 3 家養護中心予以合併，惟消防設備等應依實際變更。蘆竹鄉公所旋即要求統包承商著手辦理消防設備變更及使用執照變更等相關事宜，嗣於 97 年 11 月 3 日桃園縣政府消防局函復該所本案安養中心消防安全設備符合規定，97 年 12 月 18 日該府函復該所本案用途更動准予備查，桃園縣政府並於 98 年 2 月 20 日准予開辦本案老人安養中心，目前該中心刻正委由財團法人怡德安養護中心經營，每月權利金 36 萬 1,688 元。茲據調查就行政監督缺失部分彙陳意見如后：

一、桃園縣蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，未恪遵「都市計畫法臺灣省施行細則」規定，於尚未取得桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程招標事宜；另桃園縣政府於獲悉蘆竹鄉公所擬辦理統包工程招標案函文時，未適時指正其尚未申請籌設許可，均有違失：

- (一)依內政部 89 年 12 月 29 日所訂定「都市計畫法臺灣省施行細則」第 27 條規定：「保護區為國土保安、水土保持、維護天然資源及保護生態功能而劃定，經縣（市）政府審查核准得為下列之使用：…四、公用事業、社會福利事業及採礦業所必需之設施。」蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，理應先擬具興建計畫書，向桃園縣政府申請籌設許可，並俟獲該府核准籌設後，始准辦理後續工程發包事宜。
- (二)惟查本案興建基地係位於「都市計畫保護區」，依上開施行細則規定

，蘆竹鄉公所於本案安養中心籌設過程，應先取得目的事業主管機關桃園縣政府所核發籌設許可。詎料，蘆竹鄉公所於尚未辦理申請籌設許可，即率爾於 90 年 12 月 28 日招標辦理「蘆竹鄉立老人安養中心統包工程」，由佳山營造公司得標，負責辦理籌設許可申請、規劃設計及施工等事宜。針對「公所為何未先申請籌設許可」部分，詢據該所行政室主任黃雅瀾說明略以：「當時公所承辦人員應係不熟悉法令，致未先辦理籌設許可，即以統包工程辦理發包，籌設許可申請則係包含於統包工程內。」

(三)另查蘆竹鄉公所於上開統包工程招標前，曾於 90 年 8 月 9 日以蘆鄉秘字第 90117575 號函桃園縣政府略以：「本所辦理『蘆竹鄉立安養中心』案，依政府採購法第 24 條規定以統包方式辦理，請鈞府同意，請鑒核。」桃園縣政府於收受該函文，交由該府採購中心簽辦並於同年 15 日以府採審字第 410665 號函復該所略以：「貴所辦理『蘆竹鄉立安養中心』，採整體規劃設計、施工、供應、安裝、維修之統包方式辦理乙案，本府原則准予備查。」；蘆竹鄉公所復於 90 年 12 月 6 日以蘆鄉建字第 90128147 號函桃園縣政府略以：「為辦理『蘆竹鄉立老人安養中心統包工程』第 1 次工程招標，請派員監標。」桃園縣政府於收受該函文，即交由該府社會處簽辦，並於 90 年 12 月 26 日以府社老字第 248681 號函復

略以：「貴所於 90 年 12 月 28 日辦法『蘆竹鄉立老人安養中心統包工程』公開招標案，本府不派員參加，請貴所主計確實依政府採購法及其相關法令辦理監辦業務。」桃園縣政府社會處係該府督導社會福利事業設施之主管單位，其於獲悉蘆竹鄉公所即將辦理本案老人安養中心統包工程之招標作業時，顯未切實查核該所是否已申請並獲核准籌設許可，致未適時指正其缺失。

(四)據上，蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，於尚未取得目的事業主管機關桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程之招標，違反都市計畫法臺灣省施行細則第 27 條規定；另桃園縣政府於 2 次接獲蘆竹鄉公所擬辦理本案統包工程招標函文時，均未查核其是否已申請籌設許可及符合上開施行細則有關規定，並適時指正缺失，均有違失。

二、桃園縣蘆竹鄉公所於 3 案規劃完工並取得使用執照後，未積極辦理委外營運招標事宜，執意將 3 案規劃再變更合併為 1 案，致營運期程延宕，顯有未洽：

(一)本案統包工程，蘆竹鄉公所原擬以 1 案作規劃設計，惟囿於桃園縣政府 91 年 3 月 29 日所訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」第 6 點規定：「申請基地面積不得超過 3,000 平方公尺…」蘆竹鄉公所將原規劃 1 案分為 3 案重新規劃籌設，並於 92 年 3 月 27 日分別以蘆鄉社字第 92106543

號、第 92106544 號及第 92106545 號檢送該鄉鄉立老人安養中心—「第 1 安養中心」、「第 2 安養中心」及「養護中心」之 3 案籌設申請書，函請桃園縣政府審核。桃園縣政府嗣於 92 年 6 月 27 日以府社老字第 0920141509 號函復該所略以：「有關貴所申請於本縣蘆竹鄉坑子外段山腳小段 26-3 地號籌設桃園縣蘆竹鄉立老人安養護中心第 1 安養中心、26-4 地號籌設桃園縣蘆竹鄉立老人安養護中心第 2 安養中心、26-5 地號籌設桃園縣蘆竹鄉立老人安養護中心—養護中心（都市計畫保護區）乙案，興辦事業計畫業經本府相關單位審核完竣，原則准予籌設。」蘆竹鄉公所嗣於 93 年 6 月 4 日取得 3 案之建造執照，94 年 12 月 18 日統包工程完工後，並於 95 年 2 月 9 日取得桃園縣政府（95）桃縣工建使字第蘆 336、337 及 338 號三案使用執照。

(二)本案統包工程原履約期限為 93 年 8 月 1 日，因將 1 案分割為 3 案須重新規劃籌設，增加籌設申請修改、建築圖說修改及建造執照重新申請審查等作業，致完工期程延遲至 94 年 12 月。蘆竹鄉公所於取得上開使用執照後，理應積極辦理委外營運招標事宜，以免已完工建築物及設施閒置。惟查該所卻考量「3 案建築物須 3 組標準人力，將增加龐大人事費用，恐無廠商有意願參與經營」，並委請元智大學社會學系謝登旺教授提出「蘆竹鄉立老人安養護中心分、合設立評估意見書

」結論略以：「研究者綜合以上分析，顯而易見本案未來無論公所自營或委外經營，其成敗關鍵厥為營運成本因素，故以併為 1 案申設當為解決問題之不二法門。」該所並據以請求桃園縣政府同意將已完工 3 案再辦理變更合併為 1 案。桃園縣政府基於尊重蘆竹鄉公所決定，並於 95 年 9 月 15 日以府社老字第 0950274904 號函復該所略以：「有關貴所申請將桃園縣蘆竹鄉立老人『第 1 安養中心』、『第 2 安養中心』及『養護中心』，變更設計合併為『桃園縣蘆竹鄉立老人安養護中心』…3 家養護中心合併後，消防設備應依實際變更後要求辦理。」至此，本案已完工並取得使用執照之 3 棟建築物及相關設施，卻無法立即投入營運使用，而仍須再辦理 3 棟建築物打通，及其所衍生消防設備變更及使用執照變更等額外作業，致營運期程再為延宕至 98 年 2 月。針對「3 案完工後，有無試過委外經營」部分，詢據蘆竹鄉公所蔡世志課長說明略以：「本案有 A、B、C 三棟，若分隔委外經營將造成許多困擾(如前庭使用)。以 3 案打通較符合參觀廠商須求（且多廠商觀摩亦提出），未辦理過 3 案委外招標案。人力、物力、空間及管理亦較為便利。」該所趙俞菊蘭鄉長說明略以：「3 案則須 3 個院長及內部醫護管理人員。」

(三)據上，蘆竹鄉公所於 3 案規劃完工並取得使用執照後，卻以 3 案經營「人事成本將大幅增加、打通較符

合參觀廠商需求及惟恐無廠商有意願經營」為由，未積極嘗試辦理委外營運招標事宜，以縮短營運期程，執意將已完工 3 連棟建築物再辦理打通並變更合併為 1 案，後續並衍生消防設備變更等諸多作業程序，致營運期程延宕，顯有未洽。

三、桃園縣政府訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」有關「分案」規定，與內政部 89 年 10 月 17 日函修「臺灣省都市計畫保護區及農業區設置社會福利事業設施暨農業區設置幼稚園土地使用審查要點」顯有牴觸，應再切實檢討：

(一)依內政部 89 年 10 月 17 日台內中營字第 77B-8916991 號函修正「臺灣省都市計畫保護區及農業區設置社會福利事業設施暨農業區設置幼稚園土地使用審查要點」第 7 點第 2 項規定：「申請基地面積不得超過 3,000 平方公尺。但同一申請者於同一地號或毗鄰土地申請數家相關設施，如經縣（市）政府認定確不影響附近農業生產環境及交通順暢，且不違背設施設置之相關規定者，得同意申請設置，惟其申請基地之面積合計仍不得超過 1 公頃。」另桃園縣政府 91 年 3 月 29 日府城都字第 0910065342 號函發布「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」第 6 點第 1 項規定：「申請基地面積不得超過 3,000 平方公尺。但同一申請者不得於同一地號或毗鄰土地同時申請數家相關設施，惟如經主管單位確認不影響附近農業生產環境及交通

順暢，且不違背設施設置之相關規定者，得同意『分案』申請設置，且其申請基地之面積合計仍不得超過 1 公頃。」二者相較，本案老人安養中心蘆竹鄉公所原擬申請興建基地面積 9,990 平方公尺，若依內政部修正審查要點，於不影響附近農業生產環境及交通順暢，且不違背設施設置之相關規定者，得允許以 1 案申請籌劃設置，不必分案申設；惟若依桃園縣政府訂頒審查要點，本案老人安養中心卻須「分 3 案」申請設置，顯見桃園縣政府所訂頒上開審查要點有關「分案」規定，係較內政部所訂頒者為嚴苛。

(二)針對「縣府為何要求分案」部分，詢據桃園縣政府城鄉發展處林國強技士說明略以：「內政部所頒與縣府所頒要點，精神上係相同的。」該府社會處徐淑靜科員說明略以：「安養中心歷來只有這 1 件申請案」該府社會處張錦麗處長說明略以：「希望城鄉處作法能與內政部規定一致，使民間興建過程更為順暢。法令是否研修，將找城鄉處與公所共同研議。」該府城鄉發展處林國強技士說明略以：「法令我們係業務單位，只要社會處有提出要求，城鄉處會配合辦理相關修正事宜。」

(三)據上，蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，原係以 1 案辦理規劃，然囿於桃園縣政府所訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」有關規定，該所將其原為 1 案規劃分割為 3 案並重為

規劃籌設申請，並俟統包工程完工並取得使用執照後，復要求再將 3 棟建築物打通並辦理變更合併為 1 案，除徒增眾多無謂作業，並延宕委外營運期程。桃園縣政府就該府所訂頒上開審查要點有關「分案」規定，與內政部之規定未合，顯有牴觸，應再切實檢討改進，以符實需。

綜上所述，桃園縣蘆竹鄉公所於本案老人安養中心辦理過程，未恪遵「都市計畫法臺灣省施行細則」規定，於尚未取得桃園縣政府核准籌設許可，即率爾辦理統包工程招標事宜；桃園縣政府於獲悉蘆竹鄉公所擬辦理統包工程招標案函文時，未適時指正其尚未申請籌設許可；桃園縣蘆竹鄉公所復於 3 案規劃完工並取得使用執照後，未積極辦理委外營運招標事宜；另桃園縣政府訂頒「桃園縣都市計畫保護區、農業區土地使用審查要點」有關「分案」規定，與內政部之規定顯有牴觸，均有違失。爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

二、本院內政及少數民族、交通及採購委員會為嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠建設計畫」，未依法取得土地開發、造地施工許可及建造執照前即發包施工，致已完成之設施迄今無法營運使用而閒置等，爰依法糾正案

監察院 公告

發文日期：中華民國 98 年 4 月 28 日
發文字號：(98)院台內字第 0981900334 號

主旨：公告糾正嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠建設計畫」，未依法取得土地開發、造地施工許可及建造執照前即發包施工，致已完成之設施迄今無法營運使用而閒置，耗費公帑新台幣 3 億 7,072 萬餘元；該府對蚵架等施工障礙物未積極採取具體作為在先，兩度公告該等障礙物遷移作業，未見公權力落實執行排除及妥處漁民抗爭在後，復未依合約規定處置工程進度落後問題，延宕計畫時程。交通部對於嘉義縣政府執行本計畫及預算執行情形未訂定管考規定，亦未切實督導考核，均有違失案。

依據：依 98 年 4 月 22 日本院內政及少數民族、交通及採購委員會第 4 屆第 13 次聯席會議決議及監察法施行細則第 22 條之規定。

公告事項：糾正案文 1 份

院長 王建煊

糾正案文

壹、被糾正機關：交通部、嘉義縣政府。

貳、案由：嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠建設計畫」，未依法取得土地開發、造地施工許可及建造執照前即發包施工，致已完成之設施迄今無法營運使用而閒置，耗費公帑新台幣 3 億 7,072 萬餘元；該府對蚵架等施工障礙物未積極採取具體作為在先，兩度公告該等障礙物遷移作業，未見公權力落實執行排除及妥處漁民抗爭在後，復未依合約規定處置工程進度落後問題，延宕計畫時程。交通部對於嘉義縣政府執行本計畫及預算執行情形未訂定管考規定，亦未切實督導考核，均有違失，爰依法提案糾

正。

參、事實與理由：

本案據審計部函報本院，有關嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠計畫」，核有未盡職責及效能過低情事，其上級補助機關交通部亦核有未善盡督導考核之責等情，案經本院調閱交通部、嘉義縣政府及審計部等相關卷證資料，及迭次電話洽詢相關機關調查結果發現，上開二機關均有違失，茲臚列事實與理由如下：

一、嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠建設計畫」，未依法取得土地開發、造地施工許可及建造執照前即發包施工，致已完成之設施迄今無法營運使用而閒置，耗費公帑新台幣（下同）3 億 7,072 萬餘元，洵有怠失。

(一)按內政部民國（下同）82 年 4 月 30 日訂定發布之海埔地開發管理辦法第 5 條規定：「海埔地非依本辦法或其他法令，不得開發或使用。」同辦法第 6 條規定：「海埔地之開發，應由開發人向當地直轄市或縣（市）主管機關申請。」及第 14 條第 1 項規定：「開發計畫經審查許可後，開發人應於收受通知之日起 1 年內檢具造地施工計畫、施工設計書、圖等向省（市）主管機關申請造地施工許可，經其審查符合規定，通知開發人簽訂開發契約，並發給該許可。」

(二)經查，嘉義縣政府辦理「布袋港多功能港埠建設計畫」，計分為「布袋港遊艇碼頭一期工程」（下稱一期工程）、「87 年度布袋港遊艇碼頭二期工程」（下稱二期工程）

及「布袋遊艇港二期陸域建築工程」（下稱二期陸域建築工程）等 3 案執行，前臺灣省政府交通處分別於 86 年度及 87 年度由交通建設基金編列預算補助該府 1 億 4,100 萬元及 2 億 9,000 萬元，共計補助 4 億 3,100 萬元：

1.一期工程於 86 年 6 月 12 日完成工程招標，發包金額（含工程管理費）9,654 萬元，得標廠商為進華營造有限公司，契約金額為 9,160 萬元，工程於 86 年 7 月 24 日開工，88 年 11 月 15 日完工，89 年 1 月 24 日完成驗收，結算金額為 9,056 萬 1,049 元，工程管理費 3,606,000 元，設計監造結算金額為 3,334,910 元，一期工程共計耗費 9,750 萬 1,959 元。

2.二期工程於 87 年 6 月 30 日完成工程招標，契約金額為 1 億 9,780 萬元，得標廠商為光裕營造有限公司，工程於 87 年 7 月 5 日開工，92 年 9 月 27 日始完工，92 年 12 月 19 日完成驗收，結算金額為 1 億 9,641 萬 4,338 元、設計監造費用為 5,267,663 元、工程管理費 1,799,500 元及空氣污染防制費 684,534 元，二期工程共計耗費 2 億 416 萬 6,035 元。

3.二期陸域建築工程於 90 年 2 月 23 日完成工程招標，契約金額為 6,450 萬元，得標廠商為華春營造有限公司，工程遲至 92 年 11 月 5 日始開工，94 年 12 月

24 日完工，95 年 6 月 15 日完成驗收，結算金額為 6,111 萬 2,113 元、工程管理費 781,441 元、空氣污染防制費 109,049 元、水電外線費 494,900 元、已付設計監造費用 1,214,954 元，二期陸域建築工程截止目前為止共計耗費 6,371 萬 2,457 元。

4. 嘉義縣政府為依據海埔地開發管理辦法，補辦本計畫開發許可及土地編定申請案，於 93 年 4 月 13 日委託東台工程顧問股份有限公司辦理，契約金額為 980 萬元，後因本計畫內土地報編問題可依擴大區域計畫方式辦理，遂於 97 年 6 月 9 日與該公司終止契約，經結算後給付該公司金額為 5,345,455 元。

(三) 嘉義縣政府未依據海埔地開發管理辦法之規定，於取得土地開發及造地施工許可前，逕自 86 年 7 月 24 日起陸續進行一期工程及二期工程，嗣因該 2 件工程執行進度落後，該府為保留計畫補助款，於辦理後續之二期陸域建築工程，復又違反建築法第 25 條：「建築物非經申請直轄市、縣（市）…主管建築機關之審查許可並發給執照，不得擅自建造或使用或拆除。」之規定，在未取得建造執照前，先行發包施工。嘉義縣政府遲至 94 年 2 月 3 日檢陳海埔地開發許可申請書圖等資料，函送內政部營建署補辦程序，經內政部 94 年 10 月 12 日函示，自 92 年 1 月 1 日以後，海埔地開發申請案需以行政院已核定之興

辦重大開發或建設事業為限，致另須補送至行政院核定為重大開發或建設事業後，始能辦理上述作業，徒增行政作業時程。又該府補辦本計畫開發申請案，至 96 年 11 月 29 日始獲行政院同意循區域計畫法第 13 條規定程序辦理區域計畫之檢討變更，該府現正進行補辦相關規定程序。本計畫已於 95 年 6 月完成相關遊艇碼頭設施，惟因該府辦理程序違誤，致已完成之設施迄今無法營運使用而閒置，耗費公帑 3 億 7,072 萬餘元，洵有怠失。

二、嘉義縣政府對蚵架等施工障礙物未積極採取具體作為在先；二度公告該等障礙物遷移作業，未見公權力落實執行排除及妥處漁民抗爭在後，復未依合約規定處置工程進度落後問題，延宕計畫時程，顯有違失。

(一) 前臺灣省政府交通處於 83 年 9 月全省評選出 5 處遊艇碼頭優先開發地點，嘉義縣布袋港遊艇碼頭為其中 1 處，84 年 10 月 21 日嘉義縣政府函送「布袋港多功能港埠建設計畫」至前臺灣省政府交通處，請該處補助經費，該處於 84 年 12 月 1 日函復嘉義縣政府，將於 86 年度交通建設基金編列 1 億 9,000 萬元補助該府辦理本計畫各項工作。86 年 7 月 24 日一期工程開工後，因處理蚵架等障礙物引發漁民抗爭，致工程延宕約 5 個月，其後該府雖於 86 年 12 月 31 日公告自即日起至 87 年 2 月 15 日止自行遷（拖）離，以免影響工程施工進行，如屆時仍未自行拖離，為利工程進行

，該府將視為廢棄構造物逕為處置，不負任何補償，惟該府未確實執行公告內容。致同工址二期工程於 87 年 7 月 5 日開工後，再次遭遇抗爭拖延施工進度，嘉義縣政府於 87 年 12 月 22 日再次公告限期遷離及研議強制拖離，惟仍未能排除施工障礙，此為一、二期工程工期延滯之主因。

(二)依據二期工程契約第 24 條第 1 項第 2 款規定，施工廠商逾規定期限尚未開工，或開工後工程進行遲緩，作輟無常，或工作能力薄弱及工料設備不足，顯可預見不能如期竣工者，嘉義縣政府得終止合約。查二期工程於 87 年 7 月 5 日開工，合約規定完工日期為 89 年 9 月 24 日，據設計監造單位 88 年 9 月 10 日函文，當時承包商施工進度已嚴重落後 32.894%，且至 89 年 7 月 12 日止，承包商仍未進場施作，此期間該府未適時依上開規定妥適處理，任由工程停滯近 1 年後，始於 89 年 8 月 21 日行文承包商終止合約，嗣因承包商不服該府終止合約，於 90 年 2 月 2 日向行政院公共工程委員會提出履約爭議調解，該會於 90 年 10 月 8 日提出調解成立書，嘉義縣政府同意依承包商所提趕工計畫重新核定給予 250 日曆天工期繼續施作。復工後，漁民以符合法令規定設計之航道寬度過窄，將影響航行安全為由再度抗爭而造成停工，該府歷經近 1 年之協調未果，最後仍配合漁民要求辦理變更設計，致使二期工程延至 92 年

9 月 27 日始完工，較合約規定完工期程延宕 3 年餘，且導致後續辦理之二期陸域建築工程於 90 年 2 月 23 日簽約後，亦因漁民抗爭問題，延至 92 年 11 月 5 日始開工，延宕 2 年 9 個月餘始施工。

(三)綜上，由於本計畫工址為海域，既有蚵架為實際存在之施工障礙物，自前臺灣省政府交通處 84 年 12 月 1 日核定補助，至一期工程於 86 年 7 月 24 日開工，期間長達 1 年 7 個月餘，未見嘉義縣政府積極採取具體作為在先；該府二度公告施工障礙物遷移作業，亦未見公權力落實執行排除及妥處漁民抗爭在後，復未依合約規定處置工程進度落後問題，延宕計畫時程，顯有違失。

三、交通部對於嘉義縣政府執行本計畫及預算執行情形未訂定管考規定，亦未切實督導考核，確難辭其咎。

(一)按行政院 89 年 9 月 14 日訂頒、90 年 1 月 1 日施行之「中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法」第 17 條規定：「中央政府各主管機關列有對直轄市、縣（市）政府補助款者，應按補助計畫性質，訂定補助計畫及預算執行管考規定，並切實督導補助計畫及預算之執行，…」91 年 12 月 31 日修正、92 年 1 月 1 日施行之同辦法第 14 條亦有「中央政府各主管機關對直轄市、縣（市）政府請求中央補助事項，應依下列規定辦理：…四、應就核定後補助事項之計畫及預算執行情形訂定管考規定，並切實督導考核，…」之規定。另「中央政府各主管

機關對於直轄市、縣（市）政府依規定所獲分配之計畫型補助款，應就其計畫及預算執行情形訂定管考規定，並切實督導考核。…」係 92 年 8 月 1 日行政院發布生效之「中央對直轄市及縣（市）政府申請計畫型補助款補助之處理原則」第 9 點載有明文。

(二)交通部函復本院有關督導查核嘉義縣政府辦理本計畫情形為：該部除督請該府本於權責妥處外，對於工程之執行亦請該府積極趕辦，另該部就該府函報二期陸域建築工程時，因已考量既經該府多次召開會議審查及協調，對於造成工程延宕相關事項業已妥適處理，並已積極趕趕，而尊重該府處理方式。惟查交通部於 88 年 7 月 1 日臺灣省政府組織精簡後，承受本案之處理，基於計畫具延續性原則，於 89 年 7 月 29 日同意繼續補助嘉義縣政府辦理二期陸域建築工程，對於該府未能妥處蚵架等施工障礙遷移及漁民抗爭等問題，肇致計畫項下二期工程及二期陸域建築工程之執行進度落後，嚴重延宕計畫建設期程，該部督考嘉義縣政府相關措施，僅係於 94 年 1 月 20 日核復嘉義縣政府同意相關預算保留時，一併提請該府「積極趕辦」等語，其餘未有實質督導考核意見。

(三)綜上，交通部自 88 年 7 月 1 日承受本案之處理，迄 95 年 6 月 15 日二期陸域建築工程完成驗收止，期間長達近 7 年，並未依前揭行政院訂頒之補助辦法及處理原則，「應

就其計畫及預算執行情形訂定管考規定，並切實督導考核」之規定，對嘉義縣政府進行實質督導考核，確難辭咎。

三、本院內政及少數民族、財政及經濟、教育及文化委員會為國立台灣大學醫學院附設醫院火災預防不力，亦未能發揮救災協助功能及有效指揮疏散；台北市政府消防局對於火災認定失誤，致該局局長未即時到場指揮，爰依法糾正案

監察院 公告

發文日期：中華民國 98 年 4 月 28 日
發文字號：(98)院台內字第 0981900337 號

主旨：公告糾正「國立台灣大學醫學院附設醫院火災預防不力，擅自關閉地區火警鈴，且未落實消防安全設備之維護管理及檢修申報，亦未能發揮救災協助功能及有效指揮疏散；且台北市政府消防局對於火災認定失誤，致該局局長未即時到場指揮，均有疏失」案。

依據：依 98 年 4 月 22 日本院內政及少數民族、財政及經濟、教育及文化委員會第 4 屆第 2 次聯席會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份

院長 王建煊

糾正案文

壹、被糾正機關：國立台灣大學醫學院附設醫院、台北市政府消防局。

貳、案由：國立台灣大學醫學院附設醫院火災預防不力，擅自關閉地區火警鈴，且未落實消防安全設備之維護管理及檢修申報，亦未能發揮救災協助功能及有效指揮疏散；且台北市政府消防局對於火災認定失誤，致該局局長未即時到場指揮，均有疏失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

國立台灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）東址院區於民國（下同）80年9月落成啟用，係供病患住院、檢驗、手術之用，並設有急診區。97年12月17日晚上7時22分發生火災，造成4間手術室損毀，病患張憲雄被搶救至加護病房即出現心肺衰竭現象，仍於同年18日凌晨0時5分死亡，並有13位醫護人員及駐衛警遭濃煙嗆傷，引起社會重大關注。案經本院辦理現場履勘、詢問相關人員及舉行專業諮詢會議，並調取相關卷證審閱，業已調查竣事，茲臚列本案相關違失事項如下：

一、台大醫院火災預防不力，對於既存已久之危險因子未能汰舊換新，造成一發不可收拾之大火，核有疏失。

（一）按醫療法（75年11月24日制定公布）第11條第3項規定：「醫療機構之設置標準，由中央衛生主管機關定之。」依據「醫療機設置標準」附表（一）綜合醫院建築物之設計、構造與設備規定，應符合建築法及其有關法規規定。台大醫院東址院區係於77年間依據建築法第24條規定，公有建築應由起造機關將決定之建築計畫、工程圖樣及說明書，向台北市政府主管建築機關請領建築執照。並依同法第

28條第1項第1款規定，以符合建築技術規則建築設備編第3章規定之消防設備，因新建建築物而請領建造執照，當時並不適用內政部78年7月31日以台警字第715824號令訂定「各類場所消防安全設備設置標準」，亦不適用內政部85年5月29日函頒之「建築物室內裝修管理辦法」，合先敘明。

（二）依據「建築物公共安全檢查簽證及申報辦法」第3條規定，辦理建築物公共安全檢查簽證，應製作檢查報告書，其中報告書「二、檢查紀錄（一）防火避難設施類 3、內部裝修材料」之檢查核對內容訂有「無材料不符」、「有使用許可」及「與原核准圖說符合」等項目。惟查台北市政府消防局所提火災原因調查鑑定指出，台大醫院東址院區4樓手術室旁之醫材庫房南側污走道天花板，係將日光燈組設置於溝槽內作為間接光源，溝槽頂板係以木板材質裝修，經綜合研判起火原因以日光燈因故短路引燃周邊可燃物，致起火燃燒之可能性較大。

（三）詢據台大醫院工務室查復，日光燈成本每支17元，開刀房之日光燈若有故障，經電話通知換修，電工房即派員更新，依日光燈的使用壽命，平均每年日光燈均換修1次，當初日光燈設計為間接光源，溝槽都是木板材質裝修，非為新設裝修。台大醫院正進行更換公共區之日光燈為省電照明設備，但開刀房為管制區，尚未更新云云。有關起火原因之專家諮詢意見略以：「火災

發生必須具備火源、可燃物及空氣三要件，醫院建築之天、地、牆等固定之內裝材料均應為不燃材料，所以一般不將天花板內視為起火點，而設定起火點為天花板下之移動式可燃物，故將熱、煙等探測器設置於天花板上並無不妥，且國外亦同。因此火災預防方面，內裝材料之澈底不燃化是重點，亦要加強注意電器用品之選用、管理維護及避免過負載使用。」

(四)據上，台大醫院 97 年 12 月 17 日發生火災之原因，係因日光燈座內部配線短路，引燃木板製作之安裝溝槽，顯見該院未重視火災預防工作，未有完善之電器設備管理機制，且對於既存已久之危險因子未進行汰舊換新，造成一發不可收拾之大火，核有疏失。

二、台大醫院建築防火區劃不佳，擅自關閉地區火警鈴，且未落實消防安全設備之維護管理及檢修申報，致火警探測通報失效，顯有疏失。

(一)按消防法第 6 條第 1 項第 1 款規定，依法令應有消防安全設備之建築物，其管理權人應設置並維護其消防安全設備；同法第 9 條第 1 項規定：「依第 6 條第 1 項應設置消防安全設備場所，其管理權人應委託第 8 條所規定之消防設備師或消防設備士，定期檢修消防安全設備，其檢修結果應依限報請當地消防機關備查。」依據「各類場所消防安全設備檢修及申報作業基準」規定，醫院等場所每半年應委託消防設備師或消防設備士辦理檢修申報，

另依「消防機關受理消防安全設備檢修申報及複查注意事項」規定，台大醫院屬規定之甲類場所，每年應至少複查 1 次以上，以查核消防專技人員是否落實檢修，及消防安全設備是否維持正常功能之使用狀態。

(二)查台北市政府消防局火災原因調查鑑定書指出提及：「火警分區以第 24 區先發報，其次約 3 秒後第 23 區、第 25 區、第 22 區均發報，此 4 區幾乎是同時發報，考量第 24 區醫材車一帶為長走道結構，第 23 區、第 25 區及第 22 區應不可能在如此短暫時間（約 3 秒）即發報，排除起火位置為天花板下方醫材車一帶。又因天花板至樓板間約有 1.5 公尺之距離，初期火勢若侷限於天花板以上高度，煙、熱蓄積在上部（天花板與樓板間），煙、熱水平延伸並蓄積在樓板下方，並延伸至第 23 區、第 25 區、第 22 區，當煙、熱向下蓄積，直至天花板下方之探測器受熱後同時發報。」是以，火警探測器於火災發生初期並未發揮應有功能。

(三)又查消防署支援協助本案勘查火場情形摘要表，對於消防安全管理問題之記載：「台大醫院考量各樓層病人安全及恐因誤報造成避難驚慌，故火警受信總機之地區警鈴平時是關閉的，造成起火處現場之地區警鈴並未同時動作。…起火處（污走道）上方原有撒水頭均已受燒嚴重變形，且未進行撒水動作，經現場找尋發現該撒水區之自動警報逆

止閥疑似故障關閉。…此棟係 77 年建造，80 年取得使用執照，建築物本身僅設有梯間排煙，尚無室內排煙設備，且管道間貫穿防火區劃之孔隙係以鏤空鐵板設置，致濃煙並無法於第一時間排出。」

(四)有關消防安全設備之檢測，詢據台大醫院表示：「每年 1 月、4 月、7 月及 10 月消防安全設備檢修申報，台大醫院以公開招標方式委由廠商辦理。」又查台大醫院 97 年 7 月 7 日制定消防防護計畫之附表 5「消防安全設備檢查紀錄表」之項別「自動撒水設備」勾選「符合」、「火警自動警報設備」亦勾選「符合」。再查台大醫院 97 年 2 月 4 日院長室晨會執行追蹤表，有關東址中控室 24 小時皆有專人監控，一旦火警警報時人員能立即反應，從東址大樓啟用至今，均採在火警警報系統功能正常運作情形下，僅關閉其中之地區音響，其他功能均正常警戒，倘遇有警報發生，中控室會有主警鈴動作，值班人員會依消防標準作業程序通知消防班、駐警隊、東址電工房現場查明處置，確定屬真火警後，才會將地區警鈴送出，併通知總機廣播。是以，台大醫院平時即將地區火警鈴全面關閉，未能確保消防安全設備是否正常運作，造成 4 樓手術室醫護人員均未聽到警鈴聲響。

(五)火災之發生往往起於星星之火，若能儘早探知火災之發生，即可進行滅火搶救之因應措施，並增加避難逃生之可用時間，本案屬電能轉變

而發生熱之電氣火災，日光燈座內部配線短路係因電器通電部與電線導體相互接觸，或因電線兩極間同時接觸其他之導體，造成大量電流通過而產生銅線熔解之短路現象，自火源產生而無焰著火、發焰著火、起火至最盛期，其過程時間之長短係受火災原因之種類、發生之場所位置、空氣供應之條件及建築物之造等因素所影響。

(六)綜上，初期火勢雖侷限於天花板與上部樓板間，在探測器未感測到煙與熱之情況下，因管道間貫穿防火區劃之孔隙係以鏤空鐵板設置，防火區劃不佳，造成 24 區等 4 個分區之煙熱蓄積；復以探測器感應到火警訊號時，地區警鈴並未同時動作，且起火處受燒最嚴重之撒水頭，未進行初期滅火之撒水動作，導致正在手術室開刀之醫護人員無法於第一時間得知火警訊息，而延誤緊急避難之黃金時間。是以，台大醫院建築防火區劃不佳，擅自關閉地區火警鈴，且未落實消防安全設備之維護管理及檢修申報，致火警探測通報失效，顯有疏失。

三、台大醫院初期滅火無效、通報機制失靈，未提供火場動線及人員受困之訊息，亦未引導消防人員至災害現場，且未能發揮救災協助功能，明顯與消防防護計畫所載事項不符，均有未當。

(一)按消防法第 13 條第 1 項規定：「一定規模以上供公眾使用建築物，應由管理權人，遴用防火管理人，責其製定消防防護計畫，報請消防機關核備，並依該計畫執行有關防

火管理上必要之業務。」同法施行細則第 15 條第 1 項規定：「消防防護計畫應包括自衛消防編組…火災及其他災害發生時之滅火行動、通報聯絡及避難引導等事項。」又依醫院緊急災害應變措施及檢查辦法第 5 條規定：「醫院發生緊急災害時，應立即採取應變措施，並迅速聯繫警察、消防、衛生及其他有關機關，即時支援搶救。」

(二)查台大醫院 97 年 7 月 7 日制定消防防護計畫之附件 8「自衛消防編組表」有指揮班、通報班、警戒班、滅火班及避難引導班，任務內容包括：1、指揮班要向消防隊提供情報，引導至災害現場，重點：「指引往起火場所之最短通道、引導至進出口…有無受困者、受傷者。」2、通報班要向消防機關通報，並確認已通報，重點：「火災！在中山南路 7 號○樓，附近有聯合辦公大樓，在○樓的○病房燃燒。報案人電話：23123456 轉（分機號）。」…4、滅火班要指揮地區隊（使用滅火器、消防栓）展開滅火工作，並與消防隊連繫並協助之。…必要裝備：「各居室、避難出口之萬用鑰匙…其他必要之器材。」又該計畫之附表 3「防火避難設施自行檢查紀錄表」檢查重點 6「安全門未上鎖」，檢查結果為「符合」。惟詢據台北市政府消防局第一時間到達現場之搶救人員指出：「依據報案資料顯示，救災車輛應從林森南路台大醫院籃球場進入，到達現場人員已看到火舌從窗戶冒出

，即自行破壞 1 樓安全門後，立即從東南側部署水線上 4 樓，此時 4 樓防火門無法由外開啟，同仁從旁邊打開管道間門，發現矽酸鈣隔板有煙及火焰冒出，判定此處可能是起火點，由同仁破壞矽酸鈣隔板，射水攻擊火點。…我們在第 1 時間無法找到醫院相關人員，甚至我曾詢問醫院人員 4 樓開刀房從哪個樓梯可以上去，也沒人知道，更遑論第 1 時間內要知道開刀房內是否有人受困？」

(三)又詢據台大醫院消防班及駐警隊人員表示：「我們在 7 時 22 分接到電話，就立刻上去 4 樓現場，不超過 2 分鐘，…上去一看，濃煙迅速急竄，電梯間就在旁邊，我們先快速下去背氧氣筒再上去，進行消防的任務，大約 7 時 40 分，我們在恢復室門口附近處理排煙動作。」
「我們於 23 分到現場，有打 119，告訴 119 消防局火場在徐州路那一面，我要急診室駐警到徐州路急診門口去帶路，消防局的人已經在那裡…大約 23 分、24 分左右，黑煙大量竄出。」然查台北市政府消防局救災救護指揮中心（119）之火警報案通聯紀錄顯示，第一通報案電話係於當日 7 時 27 分，由台大醫院外面看到起火之民眾報案：「台大醫院後面這邊起火了…林森南路這一條進來…趕快哦！醫院裏面哦！我是外面看到的。」經民眾陸續報案後，台大醫院卻遲至 7 時 34 分及 38 分始報案，且未具體提供火場動線及人員受困之訊息。

(四)另詢據台北市政府消防局查復台大醫院提供救災協助之說明略以：「第一批到達現場消防人員自行進入火場，並無人引導，且該局相關人員並未接獲台大醫院提供鑰匙，僅第 4 大隊長吳武泰表示，其於當日約 8 時 15 分左右到達現場，至急診室詢問有無平面圖提供救災人員作為搶救上之參考，約於 8 時 30 分交付 1 本醫院平面圖予吳大隊長。」又詢據現場指揮官簡任技正許景盛指出：「我在林森南路那邊試圖找台大醫院的負責人，但沒有聯絡上，後來因莫大隊長已接觸台大醫院人員，所以我留在林森南路側指揮。我 8 點多在無線電裡知道裡面還有人受困，大約於 9 點多在大廳接觸到台大醫院指揮人員。」

(五)綜上，台大醫院消防班人員初期滅火無效，駐警人員通報機制失靈，未向台北市政府消防局相關人員提供至火場動線及人員受困之訊息，安全門上鎖且未引導消防人員至災害現場，亦未提供平面圖及萬用鑰匙，以有效協助消防救助，明顯與消防防護計畫所載事項不符，均有未當。

四、台大醫院未妥善訂立緊急及災難事件病患疏散作業規範，緊急應變未提供安全管制，且未有效指揮和疏散路線引導，應予檢討改進。

(一)依據醫院緊急災害應變措施及檢查辦法第 6 條規定：「醫院應訂定緊急災害發生時之疏散作業方式，規劃病人、員工及醫療設備疏散之路線、疏散地點及病人運送方式，並

保障疏散過程中，相關人員之安全。」同辦法第 11 條規定：「醫院每年至少應舉行緊急災害應變措施演習及桌上模擬演練各 1 次，並製作成演習紀錄、演習自評表及檢討改善計畫，送直轄市、縣（市）主管機關備查。」此係按醫療法第 25 條第 2 項規定所訂定，並為保障病人權益而設有災害應變及平時防災演練之機制。

(二)查台大醫院「手術室緊急應變與疏散作業程序書」，雖訂有手術室於夜間或假日發生火災，必須進行緊急疏散時，由護理主管判斷是否需請求人力支援；且規定手術室緊急事故發生時，以病人、家屬及工作人員安全為主，所有工作人員均遵從指揮人員之安排，及規範手術室工作人員熟悉緊急應變措施訓練，並分別針對火災或停電訂有因應計畫。惟未載明由何人決定進行現場緊急疏散，且指揮人員之定義不明，又此次火災濃煙造成搶救不及，同時面臨斷電事宜，均非以往演練狀況，台大醫院應切實檢討改進。

(三)又查台大醫院「緊急及災難事件病患疏散作業」，雖明定緊急及災難事件發生時，病患疏散作業之進行分成 4 個階段疏散，第 1 階段先移出災難地點；第 2 階段「水平移動」：移至建築物同一樓層的其它位置，必需在防煙閘門之外；第 3 階段「垂直移動」：視指揮官的指定移至比較低（少數是高）的樓層；第 4 階段則是移出該棟建築物。當日該院東址院區僅手術室附近起火

，各區域及各樓層所受濃煙產生之影響不一，部分病房試圖打開窗戶排煙，卻找不到窗戶鑰匙，而進行疏散作業。據台大醫院指出，東址 54 個病房單位於次日向護理部回報資料，有 20 個單位於當時先採取水平疏散方式進行病人及家屬疏散，其餘 34 個單位則直接以垂直疏散方式直接疏散病人。其中仍有病患自行離院或被家屬推至院外，且台大醫院提供疏散統計數據前後不符。

(四)據上，台大醫院所訂緊急及災難事件病患疏散作業規範，對於現場緊急疏散、斷電等權責及指揮人員之定義不明，緊急應變疏散紊亂，亦未提供安全管制，且未有效指揮和疏散路線引導，應予檢討改進。

五、台北市政府消防局驟然認定台大醫院不屬重要公共設施，草率認定台大醫院火災僅為成災火警案，核有疏失。

(一)依據「各級消防機關救災救護指揮中心作業規定」第 5 點第 3 項第 1 款第 2 目規定，火災之重大災害標準係指：「1、死亡 2 人以上、4 人以下，死傷合計 15 人以上、29 人以下…或財物損失達 5 百萬元以上之火災者。2、重要場所（軍、公、教辦公廳舍或政府首長公館）、重要公共設施發生火災者。3、火勢燃燒達 2 小時以上，損失、傷亡一時難以估計；惟可預期災害損失甚大者。4、具有影響社會治安重大之火災者。…」台北市政府為加強火災搶救及善後處理訂有「台北市火災處置要點」，該要點第 2

點第 2 項對於重大火災亦類此規定。

(二)台大醫院東址院區於 97 年 12 月 17 日發生火警，台北市政府消防局救護指揮中心於晚間 7 時 27 分受理報案，至 9 時 10 分回報火災撲滅。詢據台北市政府消防局查復略以：「本次台大醫院火災案，燒損集中於起火點附近面積約 80 坪之處，造成 2 人受傷，無人員因火災造成死亡。依據內政部消防署函頒之『消防機關辦理火災後建築物及物品損失估算暫行基準』，財物損失預估約 30 萬元。又依各級指揮人員回報情形及本局救護指揮中心評估結果，不符合重大火警標準。」

(三)惟台大醫院位於台北市中正區，屬教學醫院、醫學中心等級之公立醫院，其東址院區為地上 16 層地下 4 層鋼筋混凝土結構建築物，全棟總樓地板面積為 280,232 平方公尺，內有病床數 3,213 床，且前往探病民眾或病人多達 1,500 人以上。台大醫院此次火災延燒近 2 小時，造成病患張憲雄搶救不及而意外死亡，並有 13 名醫護人員及駐衛警遭濃煙嗆傷，且台大醫院僅投保建築物本體之火災保險，內部醫療儀器未在投保範圍的情況下，初估火險理賠總額即近 4 千萬元，顯然財物損失已逾重大火災 5 百萬元之標準。

(四)查內政部消防署為統一消防機關對火災後之建築物及物品損失估算方式，訂有「消防機關辦理火災後建築物及物品損失估算暫行基準」，

其中火災後建築物（房屋本體、裝潢）及物品之火災損害估算基準，應包含被燒損、水損、煙薰致使不堪使用之財物損失；且據台大醫院表示，此次火災所造成財物損失高達 3 億元以上。是以，台北市政府消防局驟然認定台大醫院不屬重要公共設施，僅估算燒損面積 80 坪範圍內建築物之損害為 30 萬元，草率認定台大醫院火災僅為成災火警案，核有疏失。

六、台北市政府消防局接獲台大醫院火災報案後，通報作業遲緩，且延誤通報該局局長到場擔任總指揮官，又局長接獲通知後並未明快處理，應予檢討。

(一)依據「直轄市、縣（市）消防機關火場指揮及搶救作業要點」第 5 點第 1 項規定：「消防機關接獲火警報案派遣人車出動，應同時指派適當層級救火指揮官到場指揮…研判災情達成災標準時，應通報大（中）隊長到場指揮；可能達重大火災層級時，則應通報消防局局長到場擔任總指揮官…。」係內政部消防署為提昇各級消防機關火場指揮能力，強化火災搶救效率，發揮整體消防戰力，以確保人民生命財產安全所訂定。

(二)又依據「各級消防機關救災救護指揮中心作業規定」第 5 點第 2 項規定略以：「遇有災害發生，應立即陳報、通報，並嚴守不遲報、不漏報、不匿報及不誤報之紀律。…報告時應考量狀況大小、災害程度、災害性質。遇重大災害時，應即時向上級機關或首長同步報告…持續

掌握災害現場及災情，並貫徹初報、續報、結報之作業程序。」係內政部為統一各級消防機關救災救護指揮中心執勤方式，並明訂指揮、調度、管制、聯繫之作業要領。

(三)本案台北市政府消防局於晚上 7 時 27 分接獲通報，於 7 時 35 分通知總值日官許景盛簡任技正，7 時 42 分通知指揮中心畢幼明主任，事發 33 分後始於 8 時正通報熊光華局長，導致該局局長、副局長及主任秘書等高階人員均未到達現場。詢據台北市政府消防局查復略以：「消防局長與考試院伍錦霖副院長及數位考試委員，於晚上 7 時在台北市忠孝東路 5 段餐敘。局長 8 時餘接獲通知時，已準備結帳趕赴現場，嗣因現場已逐步獲得控制，故未立即趕赴現場。」顯見該局對本次火災之搶救處置欠當。又內政部消防署當日於晚上 7 時 59 分、8 時 10 分、8 時 18 分、8 時 26 分、8 時 32 分、8 時 36 分等 6 次向台北市政府消防局要求將本案重大災害報告單依規定上傳該署，台北市政府消防局遲至 8 時 49 分始完成初報上傳，而未能即時有效通報。

(四)據此，台北市政府消防局接獲台大醫院火災報案後，通報作業遲緩，且延誤通報該局局長到場擔任總指揮官；又局長接獲通報後，並未瞭解現場財物損失情況、人員疏散及受困情形，竟擅自作主而未緊急到場指揮搶救，亦未有戒慎意識以力求切實，紊亂指揮體系之標準作業程序，致招媒體對此大肆報導，影響

消防救災人員之形象，應予檢討。

綜上所述，台大醫院火災預防不力，擅自關閉地區火警鈴，且未落實消防安全設備之維護管理及檢修申報，亦未能發揮救災協助功能及有效指揮疏散；且台北市政府消防局對於火災認定失誤，致該局局長未即時到場指揮，均有疏失，爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

四、本院財政及經濟委員會為漢翔航空工業公司未訂定有關 BOT 投資專案作業風險評估作業，可行性及財務分析徒具形式，既定作業規範顯有重大闕漏等違失，爰依法糾正案

監察院 公告

發文日期：中華民國 98 年 5 月 5 日
發文字號：(98)院台財字第 0982200230 號

主旨：公告糾正漢翔航空工業公司未訂定有關 BOT 投資專案作業風險評估作業，可行性及財務分析徒具形式，既定作業規範顯有重大闕漏；另於規劃統一案階段之相關評析檔卷盡已散失，顯見檔案存管移交之規範及執行均有重大缺失，內部控管亟待加強；復於統一案規劃階段，未能慎始評析計畫可行與否，並忽視行業風險及錯估原料價格走勢，致使董事會決策判斷錯誤；且與統一公司簽訂之興建合約，無法反應天然氣購價波動，合約之訂定顯欠周延；又於統一案興建期間，漠視天然氣價格持續高漲事實及財務

處等單位所提警訊，賡續投入興建經費，放任損失擴大，肇致廠房設備甫興建完成隨即協議拆除，虛擲巨額工程經費，嚴重浪費公帑，均有違失案。

依據：依 98 年 4 月 21 日本院財政及經濟委員會第 4 屆第 22 次會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份

院長 王建煊

糾正案文

壹、被糾正機關：經濟部所屬漢翔航空工業公司。

貳、案由：漢翔航空工業公司未訂定有關 BOT 投資專案作業風險評估作業，可行性及財務分析徒具形式，既定作業規範顯有重大闕漏；另於規劃統一案階段之相關評析檔卷盡已散失，顯見檔案存管移交之規範及執行均有重大缺失，內部控管亟待加強；復於統一案規劃階段，未能慎始評析計畫可行與否，並忽視行業風險及錯估原料價格走勢，致使董事會決策判斷錯誤；且與統一公司簽訂之興建合約，無法反應天然氣購價波動，合約之訂定顯欠周延；又於統一案興建期間，漠視天然氣價格持續高漲事實及財務處等單位所提警訊，賡續投入興建經費，放任損失擴大，肇致廠房設備甫興建完成隨即協議拆除，虛擲巨額工程經費，嚴重浪費公帑，均有違失，爰依監察法第 24 條規定提案糾正。

參、事實與理由：

漢翔航空工業公司（下稱漢翔公司）興建統一企業公司（下稱統一公司）永康汽電共生廠案（下稱統一案），原規劃由統一公司無償提供廠區土地，漢翔公

司出資新台幣（下同）3 億 5 千萬元興建汽電共生系統及廠房，並於營運 15 年後無償移轉予統一公司，營運期間產生之電能及蒸汽，統一公司應按月依使用量攤付租賃租金及各項操作費用，雙方並於民國（下同）89 年 7 月 24 日簽訂「汽電共生系統興建、操作及移轉合約」（下稱興建合約），該廠房設備預定於 92 年 4 月完工，惟實際遲至 95 年 9 月始興建完成，又因天然氣價格高漲，經評估已不具營運效益，甫興建完成隨即協議拆除。漢翔公司承攬該案之評估及執行情形，經審計部派員調查結果，據報核有未盡職責及效能過低情事，已另案函請經濟部查明妥適處理，並依審計法第 69 條於 97 年 12 月 31 日以台審部四字第 0970003521 號報請本院核處乙案，確有下列違失：

一、漢翔公司未訂定有關 BOT 投資專案作業風險評估作業，可行性及財務分析徒具形式，既定作業規範顯有重大闕漏：

按國營事業固定資產投資計畫編製評估要點第 4 點規定：「專案計畫應對投資環境、計畫之投入產出，諸如人力、財務、土地、原物料取得、製程及工程技術、產出市場預測等內外因素作周延審慎之考量；對成本效益應作精密之評估，包括風險及不定性分析，並顧及公害防治、環境影響及工業安全衛生。」，同要點第 6 點規定：「凡專案計畫均應研提可行性研究報告。」，及同要點第 7 點規定：「各事業擬議中之專案計畫均應先就投資環境、計畫之投入產出，諸如人力、財務、土地、原物料取得、製程

及工程技術、產出市場預測等內外因素作初步可行性評估，確認有投資價值者，再編製可行性研究報告。」。經查漢翔公司辦理統一案係依該公司於 87 年 4 月 7 日發布之「成本估算及報價作業要點」規定辦理，惟上開要點僅粗略概要規範投資案成本估算作業流程，非但未詳加規範應行評估分析之方法、範圍、內容及必備表報資料，遑論最關鍵重要之風險及不定性分析亦付諸闕如，足見該要點所稱之可行性及財務評估分析徒具形式，市況環境及投資營運風險根本無從控管，對決策判斷毫無助益，亦無法掌握各項因素變動訊息，有效評量投資計畫繼續或停止之效益，以為應變停損措施，相關作業規範顯有重大闕漏。雖據復該公司近來業經修訂「成本估算及報價作業要點」，然 BOT 投資專案之可行性、財務及風險評估之相關作業規範，是否周妥完備，實際運作情形是否落實執行，仍應參照國營事業固定資產投資計畫編製評估要點規定，詳加檢討改進修訂之。

二、漢翔公司規劃統一案階段之相關評析檔卷盡已散失，顯見檔案存管移交之規範及執行均有重大缺失，內部控管亟待加強：

依據漢翔公司於 88 年 5 月 12 日發布之「文書管理作業要點」第 2.1 點規定：「本要點所稱文書，係指處理公務或與公務有關之全部文書。凡公司與機關或公司與民眾往來之公文書，公司內部通行之文書，以及公文以外之文書而與公務有關者，均應包括在內。」，惟該要點對於檔案管理之範

圍，卻限縮於僅編列於總收文、總發文條碼者之文書，有關重要財務評估依據、報告、簽呈資料等之存管、移交等規定卻付諸闕如，顯示該公司檔案管理之內部控制設計確有嚴重瑕疵及闕漏。

又「定期保存之檔案未逾法定保存年限或未依法定程序，不得銷毀。」、「公務員於職務移交或離職時，應將其職務上掌管之檔案連同辦理移交，並應保持完整，不得隱匿、銷毀或藉故遺失。」檔案法第 12、13 條定有明文。復依漢翔公司文書管理作業要點（88 年版）附件 13「檔案保存年限標準表」明定，各項工程案件、各項採購案件之保存年限為 20 年；財物各項憑證、會計案之保存年限為 15 年。另依漢翔公司於 87 年 4 月 7 日發布之「成本估算及報價作業要點」規定，該公司投資及研發案成本估算作業流程依序應進行可行性分析、定義計畫工作內容及時程、計畫工作內容知會相關單位、…、投資／研發案會計處與企劃處、投資／研發案呈核，且訂單報價金額為新台幣 5 千萬以上，須進行財務評估分析，同時併呈財務副總。查該公司於 89 年 5 月底將統一案簽報董事會審查前，該公司所進行可行性及財務評估分析之相關資料，暨依上述成本估算作業流程之文件表報及會簽呈核卷證等，據該公司查復業因承辦人員（已離職）移交存檔疏失，盡已散失，無從查考，亦無檔案銷燬紀錄，益見該公司檔案移交、管理之執行鬆散不力，流於形式，內部控管亟待加強，雖據復該

公司近來業經修訂相關文書管理作業規定，並責成各級主管嚴格督導公文管理及交接，惟實際列管存放之制度設計是否完備，實際運作有無遵行制度之設計，仍待該公司賡續檢討改進之。

三、漢翔公司於統一案規劃階段，未能慎始評析計畫可行與否，並忽視行業風險及錯估原料價格走勢，致使董事會決策判斷錯誤，確有違失：

按國營事業固定資產投資計畫編製評估要點第 1 點規定：「投資計畫之效益分析，應以現值報酬率法及淨現值法為主，收回年限法為輔，並作風險與不定性分析。分析時，應揭露預測之假設條件及資料來源。」，及同要點第 3 點規定：「投資計畫應以資金成本為基礎，並決定一可接受之合理報酬率，作為取捨之標準。其現值報酬率大於資金成本率且淨現值為正者方可投資…。」，揆諸上開規定，旨在說明投資計畫必須執行成本效益分析，以為投資計畫評比之依據，並應考量相關經濟變數可能造成之影響，藉由敏感度分析，調整成本與效益認列之基礎，以瞭解各種不確定狀況下，成本效益分析結果是否改變，俾使財務計畫至臻完善。

卷查漢翔公司前董事長蔡○○於 88 年 5 月 28 日拜會統一集團總裁高○○，洽談合作永康汽電共生廠案前，自始未進行任何相關專案可行性評估。其後，於 89 年 3 月 3 日統一案工程設計規劃簡報中，僅規劃建廠預定時程為 89 年 3 月至 90 年 9 月，卻隻字未提可行性及財務評估分析情形。

嗣於 89 年 5 月 29 日該公司汽電共生專案室簽辦統一案提送董事會審查，方見相關資金運作與投資效益分析內容：預估每 MMBTU（約 25.2 立方公尺）之天然氣價格分別為：營運第 1 年 5.14 美元、第 2 年 4.68 美元、第 3 至 15 年均維持 4.27 美元不變下，整廠投資金額預估約 3 億零 8 萬元，內部報酬率（IRR 未考量資金成本）約 10.16%（營運 15 年移轉），第 7 年回收，全案營運 15 年預計收入 24 億 3,124 萬，支出 21 億 4,637 萬，淨獲利 2 億 8,487 萬。隨即於同年 30 日簽會該公司會計處財務組，會簽意見為敬悉後，同日董事會照案通過。旋於同年 7 月 24 日與統一公司簽訂汽電共生系統合約及租賃契約。揆諸上述規劃過程自始未能審慎考量，不僅成本效益之財務評估未盡覈實，且對投資環境、原物料市場預測及民眾抗爭等內外因素資訊蒐集及風險評析付諸闕如，率爾以粗陋之估算即提送董事會據以決策建廠與否，自嫌資訊不足、草率不周，致使董事會決策重大錯誤。

難提之損益平衡。惟漢翔公司規劃統一案期間（88 年 3 月至 89 年 5 月間），非但對於獨占市場之台灣中油公司輸氣環線配氣管線供應合格汽電共生系統用戶之進口天然氣牌價（下稱天然氣牌價）由 88 年 5 月 1 日之每立方公尺 7.05 元，7 度調升至 89 年 5 月 18 日每立方公尺 8.34 元（詳附表 2），遽幅攀升之趨勢置若罔聞，逕行引用（以 1 美元兌換新台幣 32 元之匯率換算）天然氣每立方公尺價

格分別為：營運第 1 年 6.53 元、第 2 年 5.94 元、第 3 至 15 年 5.42 元等不實數據估算投資效益，顯為量身裁衣，殊不察自 71 年以來國內天然氣牌價從未低於 6.6 元（詳附表 1）；復無視國際天然氣價格持續高漲之趨勢及事實，任憑業務經辦個人臆測天然氣價格上揚係屬短期之波動，亦屬無據，違失情節重大。

據此，漢翔公司於統一案規劃階段，未能慎始評析計畫可行與否及行業風險，更無視天然氣價格持續高漲之事實，引用偏離國內牌價甚多之不實數據，顯為量身裁衣，復任憑業務經辦個人臆測，錯估原料價格走勢，提供粗糙不實且有欠完整之評估分析資料，致使董事會決策判斷錯誤，實有重大違失。

四、漢翔公司與統一公司簽訂之興建合約，無法反應天然氣購價波動，合約之訂定顯欠周延，殊有怠失：

依漢翔公司於 87 年 4 月 7 日發布之「成本估算及報價作業要點」第 20 條規定，「報價案之成本估算應考量每項產品所需材料之市場行情、競爭情況及本公司產能情況，並應依據預估採購與交貨期程，將物價及匯率等因素列為估算重要參數。」查漢翔公司於 89 年 7 月 24 日簽訂統一案興建合約時，天然氣牌價已達 8.62 元，詎該公司仍依該案興建合約第 6 條及第 7 條，蒸氣售價以行政院主計處公布之消費者物價指數 102.78 及向台灣中油公司購買天然氣成本每立方公尺 8.05 元為基準計算並調整，電力售價卻依台電公司二段式時間電價之

96.5%計費調整；然而該合約所訂天然氣牌價既已背離當時市場行情，再加之電力售價無法涵蓋天然氣購價成本波動之影響，致無法規避主要原料天然氣價格變動之風險。

雖據漢翔公司答辯略以，上開合約定價模式，係參考台灣汽電（股）公司於統一公司楊梅廠所興建之汽電共生廠案而訂定，惟查台灣汽電（股）公司於統一公司楊梅汽電共生廠係以燃料油為原料，其成本遠較以天然氣為原料低廉，顯示漢翔公司初跨足汽電共生業，卻未詳加調查行業成本結構差異及可能之投資營運風險，率爾比照同業訂價模式簽訂合約，致電力售價無法涵蓋天然氣購價成本波動，造成嗣後之重大虧損，合約之訂定顯欠周延，殊有怠失。

五、漢翔公司於統一案興建期間，漠視天然氣價格持續高漲事實及財務處等單位所提警訊，賡續投入興建經費，放任損失擴大，肇致廠房設備甫興建完成隨即協議拆除，虛擲巨額工程經費，嚴重浪費公帑，違失事實至為灼然：按國營事業固定資產投資計畫編製評估要點第 20 點規定：「投資計畫進行中，應就各項因素變動情形，續作計畫繼續或停止進行之效益分析。」查漢翔公司統一案簽約後，於興建階段初期，疏於掌握市場脈動，賡續檢討評估計畫繼續或停止進行之效益分析，迨天然氣管線鋪設工程因地方抗爭及路權爭議等問題，進度延宕，始於 92 年 11 月間研議變更管線鋪設路線及討論該案應否續建。惟天然氣價格節節調漲（詳附表 2），中油公司

天然氣牌價已自 89 年 7 月簽約時每立方公尺 8.62 元上升至 9.83 元。案經該公司財務處及會計處依經理部門提供資料重新評估，提出「該案考慮建廠成本後，概估淨損失約 3 億元，未來營運期間天然氣價格若持續調漲，損失將再擴大」之意見，惟經理部門以國內天然氣價格高於國際市場價格，未來將調整趨於合理價位，且如立即停建，將發生重大損失等由，於 92 年 12 月間簽奉副董事長核可仍繼續興建。

嗣於 93 年 7 月 9 日再次召開管線埋設變更路線評估會議時，中油公司天然氣牌價更自 92 年 11 月每立方公尺 9.83 元上升至 10.58 元，經該公司估算該案興建完成後每年損失至少 2 千 2 百餘萬元（若不考慮折舊費用每年損失約 1 百餘萬元），經理部門已知該案興建完成將立即面臨營運虧損，且財務處亦提出「該案營運總收入無法大於變動成本，應考量是否仍繼續再投入經費執行管線埋設變更路線方案」之意見，惟經理部門仍以撤案拆廠將喪失工程實績，且欲終止合約恐牽涉冗長訴訟程序為由，主張繼續興建，並以該管線埋設變更路線方案已奉核定，賡續投入 3 千 7 百餘萬元辦理管線埋設變更工程。

復因該案天然氣管線鋪設工程，辦理路線變更，延至 94 年 2 月完工，連帶使發電機組、蒸汽系統等設施無法順利施工，且 94 年 4 月間進行試車發現鍋爐設計不良，衍生履約爭議，該汽電廠遲至 95 年 9 月始興建完成，較預計完工期程（92 年 4 月）落

後近 3 年 5 個月。不料該廠甫興建完成，該公司旋因天然氣價格高漲，評估不具營運效益，於同年 12 月 19 日與統一公司召開該廠營運困難之善後會議，雙方同意協議終止合約，嗣於 96 年 5 月簽署合約終止協議書，依協議統一公司保留汽電廠建築與部分設備，並由漢翔公司另支付統一公司土地租金等補償費用 1 百餘萬元。又漢翔公司於 96 年 12 月再斥資 2 百餘萬元費用，拆除該廠相關設備，並於 97 年 3、4 月間出售拆回之設備，僅回收價金計 9 千 8 百餘萬元，綜計虛擲公帑 3 億 4 千 3 百餘萬元。

綜上，漢翔公司於統一案興建期間長期粉飾太平，漠視天然氣價格持續高漲之事實及財務處等單位所提「天然氣價格若持續調漲，損失將再擴大」、「該案營運總收入無法大於變動成本」等之警訊，仍堅持依原規劃及已核定之計畫作業，非但無法及時提出有效對策，貽誤停損時機，復賡續於 93 至 96 年度間投入興建經費 1 億 3 千餘萬元，放任損失擴大；該案綜計虛擲經費 3 億 4 千 3 百餘萬元，嚴重浪費公帑，違失事實至為灼然。

綜上所述，漢翔航空工業公司未訂定有關 BOT 投資專案作業風險評估作業，可行性及財務分析徒具形式，既定作業規範顯有重大闕漏；另於規劃統一案階段之相關評析檔卷盡已散失，顯見檔案存管移交之規範及執行均有重大缺失，內部控管亟待加強；復於統一案規劃階段，未能慎始評析計畫可行與否，並忽視行業風險及錯估原料價格走勢，致使董事會決策判斷錯誤；且與統一公司簽

訂之興建合約，無法反應天然氣購價波動，合約之訂定顯欠周延；又於統一案興建期間，漠視天然氣價格持續高漲事實及財務處等單位所提警訊，賡續投入興建經費，放任損失擴大，肇致廠房設備甫興建完成隨即協議拆除，虛擲巨額工程經費，嚴重浪費公帑，均有違失，爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭經濟部暨所屬漢翔航空工業公司確實檢討改善見復。（附表略）

***** 糾正案復文 *****

- 一、行政院函復，本院前糾正政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一，致就業服務績效不彰；職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效等違失案查處情形（糾正案文見本院公報第 2382 期）

行政院 函

發文日期：中華民國 91 年 11 月 4 日
發文字號：院臺勞字第 0910049919 號

主旨：貴院函，為政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一，致就業服務績效不彰，且職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效。又勞工保險失業給付，尚乏詳細之評估與調整，導致預估與實際核付金額落差甚鉅及臨時工作津貼、創業貸款利息補貼、僱用

獎助津貼之核發，成效不彰，資遣通報制度未能落實執行，均有未當。爰依法提案糾正，囑轉飭所屬切實檢討改進見復一案，經轉據本院勞委會會商本院青輔會函報之檢討改進情形，並經酌整，尚屬實情，復請查照。

說明：

- 一、復 貴院九十一年八月十二日(九一)院台財字第○九一二二○○六○○號函。
- 二、檢附本院勞委會會商本院青輔會對本案之檢討改進情形一份。

院長 游錫堃

本院勞委會會商本院青輔會對本案之檢討改進情形

壹、我國就業輔導業務事權不統一，就業服務機構未能有效整合公、私立就業服務機構體系，且人力及專業性不足，致就業服務績效不彰，顯有未當。

勞委會部分：

- 一、有關我國就業輔導業務事權未能統一節：

(一)目前我國就業輔導業務事權除勞委會職掌外，另為因應不同對象而分屬青輔會、退輔會、農委會、法務部、台北市政府、高雄市政府與其他縣(市)政府等機關依其法定職掌辦理就業輔導業務。另目前我國公立就業服務機構設置係依據「就業服務法」第六條規定，勞委會為中央主管機關，直轄市政府與縣(市)政府為地方主管機關，並依同法第十二條規定得視業務需要，設置公立就業服務機構。準此，除勞委會承接原省政府所屬五個就業服

務中心二十五個就業服務站外，台北市政府與高雄市政府亦依法各設置就業服務中心與就業服務站。

- (二)主管機關核發私立就業服務機構設立許可證時，均須依據「私立就業服務機構許可及管理辦法」規定，審核其所聘僱員工中是否有依法聘僱就業服務專業人員，如未依規定聘僱，則未予以核准；另勞委會為有效管理私立就業服務機構，亦針對其執行業務概況進行評鑑，及為提昇私立就業服務機構就業服務人員專業能力，每年依業務需要辦理各項業務研習，如九十一年度規劃分北中南三區辦理「私立就業服務機構就業服務工作人員專業訓練」，以提昇就業服務人員專業能力素質。

(三)改進措施：

- 1.有關就業輔導業務事權不統一部分，「行政院組織法」修正草案中，已針對此一部分予以檢討改進。
- 2.另勞委會正依「就業服務法」規定正研修「公立就業服務機構設置準則」，據以明確規範中央與地方公立就業服務機構之職掌與權責。
- 3.目前公立就業服務中心針對就業諮商、就業促進研習等就業專業服務委外辦理，同時將規劃由民間參與就業推介媒合，以期提高誘因，提昇私立就業服務機構之專業。

- 二、有關九十年我國公立就業機構媒合率僅百分之零點四二，且未能有效整合

公私立就業服務機構體系，以提高就業媒合服務之效率一節：

- (一) 就業市場中，雇主之求才就業機會刊登、招募方式與管道非常多元，除報章雜誌與親友師長介紹外，公私立就業服務機構與網際網路登錄媒合方式亦是常見之管道，而公立就業服務機構與前開眾多管道不同之處，即是其所掌握之就業機會是經過事先確認與查詢，比較具有公信力與安全性，也因而在時效性上，較其他管道稍慢，但是其對身心障礙者等特定對象之就業服務係一般民間與其他管道所無法提供的，因此其利用率不高與其他國家均大同小異。
- (二) 依據勞委會職訓局統計速報顯示：九十年公立就業服務機構計受理求職四三九、四八九人，求才四〇五、六三七人，推介就業一二八、二〇五人，求供倍數〇·九二，求職就業（媒合）率二九·一七%，求才利用率三一·六一%。
- (三) 改進措施：
為配合「就業保險法」之施行，勞委會積極辦理就業服務、職業訓練及失業給付三合一業務，建制接待區、綜合服務區、就業資訊區、雇主服務區、諮詢服務區等五大功能區，並結合民間資源，強化公立就業服務中心就業諮詢服務功能與建立專業化之就業諮詢網絡及加強雇主服務，爭取就業機會，以加強辦理一般求職者、特定對象及請領失業給付就業諮詢與就業促進、媒合工作，提升職場供需媒合績效。

三、有關公立就業服務機構人力及專業性不足，未能切合實際需要一節：

- (一) 依據勞委會九十一年六月份統計調查目前職業訓練局所屬五區就業服務中心，具有就業諮詢專業能力及相關工作經驗者為一〇八人，包含主管二十八人、正式職員三十一人、非正式人員四十九人，其學經歷簡述如下：
1. 畢業於國內外大學勞工、心理、輔導、教育心理、應用心理及社會工作、社會學等相關系所者：主管十七人、正式職員十六人、非正式人員三十人。
 2. 畢業於國內外大學非前述相關系所，但曾修習相關課程，並有國內就業促進工作實務經驗一年以上者；或參與專業諮商機關辦理相關訓練達二百小時以上，並有國內就業促進工作實務經驗一年以上者：主管二人、正式職員四人、非正式人員七人。
 3. 畢業於國內外大專，曾於公立就業服務機構或已立案之私立就業服務機構從事就業推介、就業諮詢相關工作至少三年以上者：主管九人、正式職員十一人、非正式人員十二人。
- (二) 改進措施：
為配合「就業保險法」之施行，辦理就業服務、職業訓練及失業給付三合一業務，強化公立就業服務中心就業諮詢服務功能及建立專業化之就業諮詢網絡，加強辦理一般求職者、特定對象及請領失業給付者就業諮詢，促進職場供需媒合。目

前各公立就業服務中心就業諮詢服務主要項目如下：

1.簡易諮詢：

當求職者前來公立就業服務中心，首先經由綜合服務區第一線櫃檯進行簡易諮詢，依求職者工作能力、就業意願、過去之工作經驗、就業需求、經濟壓力及所面臨之助力與阻力、安排提供深度就業諮詢服務、或推介就業、或轉介職業訓練、社政及衛生等單位。

2.個案管理：

當求職者前來公立就業服務中心，經由簡易諮詢後，認為求職者有就業技能不足、謀職能力不足、就業適應困難、長年失業，推介多次不成功等或就業適應困難等情形，認為須由專人提供服務者，將會進入綜合服務區第二線，由個案管理員提供一對一之專人個案管理服務，由個案管理員進行評估及轉介。

(1)個案管理服務是提供給那些正處於多重問題且需要多種協助者同時介入的案主（求職者）之協助過程。個案管理除了增進案主使用資源的知識、技巧及態度，更著重在強化案主個人取得資源及運用資源網絡之能力。個案管理服務係經由個案管理員運用分類服務檢視表，進行評估及開立處理意見，視求職者之狀況，轉介職訓諮詢、就業促進研習活動或深度就業諮詢，並負責追蹤輔導結

案，或是由個案管理員直接推介就業。

(2)個案管理員不僅須瞭解案主需求，最重要的是對於目前政府之就業安置計畫及各項措施有所了解，例如：職業訓練（公共職業訓練、委託民間短期職訓、職訓券等）、創業輔導（創業貸款利息補貼）、短期就業（多元就業開發方案、臨時工作津貼等）、生涯轉銜（社會救助、精神醫療等），方能整合資源，並有效運用資源，以提供求職者最適切之服務。此外，個案管理員可轉介案主參加政府委託民間團體辦理之深度就業諮詢或就業促進研習活動，並負責案主之後續追蹤輔導。

3.提供深度就業諮詢及就業促進研習活動：

除現行之就業諮詢服務外，因就業諮詢服務人力不足，並考量就業服務中心服務工作量，目前各就業服務中心於九十一年七月份試辦，並結合民間團體提供「深度就業諮詢」及「就業促進研習活動」，以協助求職者儘速再就業及穩定就業。

經由個案管理轉介之個案，進入諮詢服務區，提供深度就業諮詢及就業促進研習活動，落實專業化就業諮詢服務，使其加強就業技能、增進謀職能力或協助就業適應，並據以推介就業。

(1)深度就業諮詢：針對就業適應

困難之求職者，提供專業化之就業諮詢，強化求職者之就業知能（認識職業世界、建立正確職業觀念、加強職業適應能力）。

- (2)就業促進研習活動：針對欠缺求職技巧之求職者，加強求職者動機及增進其尋職技巧，提供相關主題（如撰寫履歷表、電話求職或面談技巧、口語表達能力、穿著禮儀等）之講座、實際尋職演練活動、進行一對一個案討論或團體工作模式等多元之個別化之服務。

四、有關公立就業服務行政作業程序緩慢，未能發揮服務效能一節：

- (一)目前各公立就業服務機構針對求才廠商提供資料，均經過一定程序之審查，確認工作安全性後，將相關資料於網際網路資訊系統，以及就業服務據點提供求職民眾查詢，內容包括求才職稱、廠商聯絡電話、地址、求才期間、支薪方式、學歷要求、工作地點、工作內容簡介、工作時間、薪資範圍、年齡要求等，求職者可透過網站或書面資料自行前往該求才廠商洽談求職事宜，除非求職者有進一步需要公立就業服務機構協助推介，或經過公立就業服務機構簡易諮詢，認為求職者求職技巧不足，需協助聯繫求才廠商者，才會由公立就業服務機構人員以推介卡、或電話聯繫方式協助求職，並非所有求職者均需透過此項程序。

(二)改進措施：

- 1.目前勞委會職訓局已完成網際網路就業資訊系統之招標作業，即以現行就業服務網站，再行強化功能，並委由民間經營管理，預計明（九十二）年一月即建置完成，開始啟用。未來將可達到就業資訊更公開化、透明化功能，同時求職求才者均可利用網際網路達到線上即時資訊取得及線上媒合效果。
- 2.運用上開資訊系統，將可協助高度就業能力者自行就業，以避免摩擦性失業，同時公立就業服務機構可將人力運用於個別化、專業化服務。

青輔會部分：

- 一、中央政府就業服務體系，雖以服務對象區分由勞委會、退輔會及青輔會辦理，但各機關本於職掌分工推動就業服務工作，並透過研習、觀摩與會議經常保持聯繫互動，並提供單一窗口服務，儘可能滿足民眾之需求。機關間亦經常共同舉辦活動，如國軍屆退官兵就業服務活動，即由前述三會與國防部共同辦理。每年舉辦大部隊營區徵才活動與小部隊就業座談會，九十年舉辦八場大部隊營區徵才及三場小部隊座談會，參加官兵計二二三、七五五人，九十一年舉辦八場大部隊營區徵才及四場小部隊座談會，參加官兵計二二、〇一一人。
- 二、青輔會僅在台北市忠孝東路一段〇〇〇號一樓設置「青年求才求職服務中心」，作為提供就業服務及技能培訓、生涯規劃相關資訊之單一窗口，除與各大專院校就業輔導單位密切聯繫

外，並無其他分支機構，亦未與勞委會所屬就業服務中心重疊。青輔會早在八十年即開始利用電腦網路提供就業資訊服務，並以大專以上畢業生為主要輔導對象。九十年全年提供高中職以上就業機會八一、三七九個、登記求職三二、〇一六人、輔導一九、五五七人就業。九十一年（一月至八月）提供高中職以上就業機會五八、四〇二個、登記求職一八、七一四人、輔導一二、六二七人就業。其中有百分之九十六的求職者、百分之五十七廠商求才機會係透過網路線上登錄。青輔會擬將求才求職網路服務整併至勞委會之新系統運作，惟在未整併前仍將持續提昇現行網路服務系統之品質。有關該會就業服務之具體措施為：

(一)求職服務：

- 1.凡具有中華民國國籍的青年有求職需要時，都可以直接上青輔會網站作線上登錄，也可以攜帶畢業證書影本一張，前來服務中心辦理求職登記，不便上網或遠地者亦可採郵寄方式辦理。
- 2.青年求職最快速的方法，是直接上網查詢該會提供的就業機會，並逕行前往應徵。該會亦將其登記資料鍵入求職者資料庫，列印名冊推薦給求才單位參考延攬，並且寄送「求才週刊」四期給不便上網者。
- 3.求職者如於登記時留下 e-mail 信箱，該會將以電子郵件寄送最新工作機會。

(二)求才服務：

- 1.凡經主管機關依法核准設立之公私立機構或廠商，都可以攜帶政府核准設立的證明文件影本向青輔會辦理求才登記。求才登記，也可以傳真或郵寄方式辦理。
- 2.對於求才登記資料，將鍵入資料庫列印公告，刊登於每週四出刊的「求才週刊」，以及上網公告等方式廣泛流傳，供求職青年查詢應徵。而且提供求職青年名冊供其參考延攬。
- 3.經過驗證的求才單位，可以該會提供的密碼與統一編號，直接上網刊登求才資訊或查詢人才資料庫。

(三)就業資訊之流通：

- 1.青輔會係最早設立之人力資源網站，作為資訊流通的最佳平台，凡所蒐集求職、求才資料後，會立即透過網際網路供各界做線上查詢。
- 2.該會協調各大專院校網站設置連結至該會，並開放求才求職線上登錄，求職青年不必往返本會即可獲得完整服務。而求才廠商也可以將求才資料直接做線上登錄，以供求職青年查詢應徵。
- 3.網路雖為最便利之資訊流通管道，但青年未必均能具備便利之網路設備，因此該會每週編印求才週刊，寄贈各大專院校、圖書館、公立就業服務與職訓單位，提供民眾查閱參考。並將適合身心障礙青年之就業機會集中列印在求才週刊中，以方便其應徵。

(四)舉辦求職求才媒合活動：

- 1.為了協助青年在畢業後能迅速謀職就業，青輔會補助各大專校院在每年三到五月間舉辦校園徵才與就業相關活動。
- 2.每年五月間該會與相關部會合作辦理屆退官兵在營求才活動。
- 3.每年舉辦分區大型就業博覽會與小型就業服務活動，供求職青年與求才廠商直接洽談媒合，獲取就業機會。

(五)加強生涯規劃及技能培訓：

1.生涯輔導：

- (1)辦理系列職場生涯發展與規劃講座，邀請學者專家以如何作好生涯規劃、行職業介紹、產業趨勢及職場適應等為主題，透過講演及座談方式，強化青年生涯規劃觀念，以提昇就業適應及生涯轉換能力。（九十年全年共辦理五十場）
- (2)全國一五六所大專校院分成十組，每組設資源中心學校，規劃整合各大專校院資源辦理各項生涯輔導活動（如講座、工作坊、心理測驗施測與分析等），協助學生作好求職準備。
- (3)結合民間團體（約二十五個團體）推動各項生涯輔導工作，擴大補助民間團體辦理相關活動，以加強一般青年、婦女、身心障礙青年生涯規劃能力。
- (4)青輔會設有「生涯資訊中心」，加強蒐集生涯輔導相關之圖書論著、雜誌期刊、剪報、求才求職訊息、大專院校及企業廠商簡介、就業考試、各種教

育及職業訓練資料、行職業工作內容與就業市場現況及發展趨勢等資訊，提供青年索閱（自九十年元月至九十一年八月計約一一，一〇〇人次）。

- (5)設有電腦查詢設施，同時提供個案諮詢服務：中心聘請專業輔導老師提供諮詢服務（九十年元月至九十一年四月約八百人次），舉凡青年在職業生涯上的問題，均可向本中心之輔導老師請求協助，協助青年解決困難。
 - (6)建立青輔會生涯輔導專屬網頁及編撰「生涯諮商 Q&A」，運用電腦網路快速便捷之新科技，規劃建立該會生涯輔導專屬網頁，提供生涯輔導之相關資訊；另編撰「生涯諮商 Q&A」，針對不同屬性青年可能遭遇之生涯困境，提出解決方式，供青年朋友參考。
 - (7)提昇輔導人員生涯輔導知能：舉辦相關研習（討）會，工作坊等活動，以提高輔導功效，參加對象包括各大專校院就業及學生輔導工作人員、社會輔導機構人員等，同時規劃生涯輔導工作人員基礎至進階之訓練課程，循序增進輔導人員專業能力。
- 2.技能培訓：
- (1)辦理碩士以上人才短期專業培訓，結訓後輔導就業。九十年度招訓四一九人，九十一年度招訓九十九人，目前正受訓中。

- (2)辦理大專畢業青年第二專長培訓，結訓後輔導就業。九十年度招訓一、四二一人，並與勞委會職訓局合作辦理資訊軟體人才培訓，共訓練二、八四四人。九十一年由該會自行辦理資訊軟體人才培訓，招訓四四九人，目前正受訓中。
- (3)辦理大專院校在校生第二專長培訓，提前做好就業能力建構。九十一年七月至九月委託十二所大專院校辦理二十班，共訓練七四一人。
- (4)辦理大專院校在校生暑期工讀媒合服務，提供職場體驗機會，媒合成功一一八人。
- (5)與非營利組織合作辦理職業訓練，結訓後輔導就業。九十年度與三十個單位合作，共訓練二、二一八人，九十一年度迄今與十二個單位合併，共訓練五五九人。
- (6)該會「企業管理人才訓練班」辦理大專畢業青年第二專長訓練，訓練職類為企管、國貿、英文秘書或其他符合就業市場需求之職類，並予輔導就業。九十年至九十一年八月，計辦理十二個班次，共招訓四八〇人，結訓四一六人，就業三四二人。
- (7)該會青年職業訓練中心，辦理工程技術養成訓練，結訓後輔導就業。
- (六)有關配合措施：青輔會為執行行政院災後重建計畫，辦理重建區大專

青年工讀服務，九十年寒假招募八七九人，分發至三十四個團體；暑假增加到一、〇七八人，分發至四十九個團體，九十一年暑假續辦，共四九二人參加，分發到四十五個團體。本活動除支付重建區大專工讀青年每月一萬六千元薪資、保險費給予實質幫助外，工讀人力並分發當地團體對受災戶給予必要的協助。

- (七)青輔會除繼續執行現有業務外，另將配合政府再造之整體考量，逐步移轉業務至相關部會，並檢討停止若干業務，以最精簡的人力提供最完善的服務品質。

貳、我國職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，且施訓對象與訓練職種未能結合，致無法符合就業市場需要，影響訓練成效。

- 一、我國訓練機構欠缺完整體系，造成資源重疊浪費致效能不彰。
- 二、職業訓練機構未能因應失業者之訓練需求，造成職業訓練與政策之失調現象。
- 三、各公共職業訓練機構未能因應實需提供相關訓練課程，無法符合就業市場之需要。
- 四、訓練師資專長及現有員額不足、訓練對象與訓練職種未能結合，影響訓練成效。
- 五、承辦訓練機構缺乏評鑑機制，無法確保訓用合一。

勞委會部分：

目前台灣地區共有十三所公共職訓機構，包括勞委會職訓局所屬六所職業訓練中心（泰山、北區、中區、南區、桃園、台南）、北、高二市訓練中心、

青輔會青年職業訓練中心、退輔會職業訓練中心、農委會漁業署遠洋漁業開發中心、財團法人中華文化社會福利事業基金會附設職業訓練中心及補助財團法人東區職業訓練中心等，每年度辦理職前訓練約九、〇〇〇人、進修訓練約一二、〇〇〇人。由於科技革新，產業轉型及勞動力結構變遷，國人對職業訓練的需求增加，職業訓練亦更多元化，因此近年來除了公共職訓機構辦理職訓外，亦結合社會資源委託大專院校、民間辦理各項訓練。

勞委會為重建職訓體系，已將所屬職業訓練中心角色調整為「區域職業訓練協調中心」，扮演訓練資源之規劃者、整合協調者之角色，除配合就業市場需求調整訓練職類外，另以合辦、委辦等方式提供多元職業訓練之參訓管道，以因應就業市場之需求，並辦理就業市場供需調查及資訊蒐集，建立政府及民間職業訓練資源網，辦理職業訓練績效評鑑工作等，有關業務執行之原則及方向說明如下：

一、公共職訓中心功能與角色之轉型與重新定位

將勞委會職訓局所屬六個職業訓練中心從單純的職業訓練提供者，轉換為高效能的區域職業訓練協調中心，業務內容為：

- (一)調整角色功能：因應知識經濟的發展趨勢，並擴大民間職業訓練產業的參與，調整職訓局所屬職業訓練中心成為「小而能」的區域職業訓練協調中心，扮演資源整合者、規劃購買者、績效評鑑者及諮詢推介者之角色。

(二)調整訓練職類：職業訓練以委託民間機構辦理為主，職訓局所屬職業訓練中心逐年調整職類，其調整原則如下：

1.調減職類：

- (1)招生或就業情形不佳，且非區域產業所需者。
- (2)訓練設備已不符就業市場需求者。
- (3)區域內已有其他單位能充分供給相同職業訓練者。

九十一年度已調減三十三個職類，約佔現有職類的二五·七%，九十二年度預訂將再調減約二〇%的職類。

2.調整職類：職業訓練中心現有訓練職類，仍具就業市場需求，且為民間不願投資辦理或尚不能普遍供給，並可在不需大量投資設備下，提昇訓練層次者，九十一年度計調整十一個職類。

3.新增職類：針對就業市場需要，但職業訓練尚未辦理或訓練資源尚不足夠者，應規劃新增，惟其應以扶植民間訓練產業及委外辦理為原則，九十一年度計新增三十個職類。

二、統合職業訓練資源重建職訓體系

未來職業訓練的供應，將結合公、私部門的資源，因此需統合其相關資源，以提供民眾更便捷及可信賴的職業訓練資訊，其業務重點為：

(一)辦理就業市場需求之評估

各公共職業訓練中心進行轄區就業市場之評估，如根據縣（市）政府建設局（科）之廠商資料，進行問

卷、電訪及親訪事宜，並輔以人力銀行、就業服務中心之徵才資料等，瞭解企業用人需求。

(二)建立全國動態職業訓練網絡

各公共職業訓練中心扮演區域訓練資源整合者之角色，積極進行轄區內訓練資源之蒐集、分析、建置等工作，主動與轄區內訓練機構人員聯繫，建立良好互動關係，協調轄區內公私部門之訓練單位，與勞委會職訓局職業訓練資源網連結，將其招生開班之資訊，主動即時登錄該局「全國職業訓練資源網」資訊系統，以期有效掌握及運用轄區內訓練資源。

(三)辦理職業訓練績效評鑑，提升訓練品質

建構職業訓練評鑑制度，評鑑各職業訓練單位之訓練績效，供民眾瞭解各機構辦訓成效及已結訓學員之就業狀況等，強化職業訓練內涵，以確保提供優質之訓練品質，提高勞工專業技能。

三、結合民間訓練資源提供多元彈性的職業訓練

(一)培育高級人力，辦理資訊軟體及新興產業科技人才訓練，預定辦理一一、〇〇〇人（就業率達五五%），訓練時間三〇〇—六〇〇小時。

(二)辦理初級人力相關職業訓練

- 1.結合事業單位辦理失業者「訓用合一」職前訓練，預定辦理一二、〇〇〇人（就業率達九五%），訓練時間四五〇小時以內。
- 2.補助地方政府辦理失業者及原住民、婦女、中高齡者及符合當地

產業發展之社區化職業訓練，預定辦理七、〇〇〇人（就業率達四五%），訓練時間四五〇小時以內。

- 3.實施失業者及特定對象職業訓練券，補助其參加民間訓練單位辦理職業訓練之費用，預定核發一一、〇〇〇人（就業率達四五%），無訓練時間限制，補助金額每月不超過一〇、〇〇〇元。
- 4.辦理非自願性失業勞工電腦學習能力提昇研習，以減少就業能力薄弱者之數位落差，預定辦理一〇、〇〇〇人，訓練時間三十六小時以內。
- 5.職業訓練中心辦理失業者職前訓練，預定辦理一〇、二六〇人（就業率達六十%），訓練時間四五〇—一、八〇〇小時。

四、改進措施：

- (一)九十一年度已著手蒐集就業市場需求調查及分析人力供給需求，作為職類調整與開辦訓練課程之參考。
- (二)九十一年度為因應環境變遷，有效運用社會資源，同時開發民間職業訓練資源，增加民間職業訓練力量與容量，已訂定「職業訓練績效評鑑工作計畫」，並自九十一年八月起陸續辦理評鑑工作，透過職業訓練評鑑制度，評定訓練單位之辦理績效，作為未來是否合辦、委辦及推介民眾參訓之依據。提昇政府與民間之職業訓練品質，確保優質的訓練成果，提供勞工更多元化職業訓練之選擇，以提昇就業技能。

青輔會部分：

青輔會青年職業訓練中心目前辦理養成訓練計有電腦輔助機械製造、視訊工程、電腦輔助電機控制、電腦輔助機械製圖、電腦程式設計、電腦資訊工程、電腦網路工程、電腦輔助電機控制進階、電腦輔助機械製造進階及半導體配管工程進階等十個職類，九十年度計有四十五個班次、訓練九八七人，達成率為一〇九·六%，接受委託或合作訓練六二七人，達成率一五六·七%。每年分三次招生，招生前皆檢討並修訂授課內容，九十一年度編列四百二十餘萬元添購或汰換訓練機具設備，以配合產業轉型與升級需求。至於擔任第一線指導的訓練師，其素質之良窳，是訓練成功與否之關鍵，九十二年度中心編制訓練師三十人，目前現有訓練師三十人，具有甲級技術士證照者達三分之一強，其中具碩士學歷有六人，其餘皆大專以上程度，師資陣容尚稱堅強。

參、職業訓練券之核發法源不足，且勞委會未訂定合理補助方式及建立監督及評鑑制度，致不切合實際需要，績效不彰。

- 一、職業訓練券之施行僅以試辦要點予以規範，法源依據不足。
- 二、勞委會未建立職業訓練券之監督機制，又依其規定須以全日制施訓始予補助，不符實際需要。
- 三、勞委會欠缺對於實施訓練券之評鑑制度，致未能充分發揮訓練券功效。
- 四、勞委會未訂定職業訓練券之合理補助方式，致各職業訓練機構收費標準不一，宜予檢討。

勞委會部份：

- 一、查「非自願性失業勞工及特定對象職業訓練券試辦要點」，係依「就業服

務法」第二十四條規定訂定，以促進特定對象就業為目標之職業訓練措施；並考量民間職訓總體市場條件未臻成熟，全面以訓練券方式實施訓練，各種市場變項因素尚未能完全掌握，爰先以「非自願性失業勞工及特定對象職業訓練券試辦要點」採試辦方式，累積執行經驗，並依試辦之實際情形漸進調整職訓券措施，直至相關影響因子均能有效穩定控管後，再行法制檢討。

- 二、職訓券現行評鑑措施，依勞委會職訓局九十一年訂定職業訓練績效評鑑工作計畫，已將職業訓練券訓練單位納入評鑑範圍，針對訓練單位除查核訓練流程外並已規劃辦理相關績效之評鑑，經評鑑不佳者，將不予推介持券人員參訓。
- 三、勞委會職訓局所屬各就業服務中心除受理職訓券之申請及資格審查外，並不定期派員前往職訓券持券學員參訓之訓練單位進行查訪，如有上課不符規定之情形，除不予補助訓練費用外，並停止接受該單位為職訓券訓練單位。另於本（九十一）年二月間函請台北市就業服務中心、高雄市訓練就業中心及職訓局所屬就業服務中心，確實依該要點之規定，不定期派員查訪職業訓練券持券學員參訓之相關訓練單位辦訓情形，俾確保訓練品質及使政府資源有效運用。
- 四、勞委會職業訓練局參考職訓券試辦成效，並邀集各執行單位檢討認為有重新修正或設計執行機制之必要，以增進持券者、訓練職類與就業關係之連結，俾善用訓練券資源，達到訓用合

一，促進就業的目標。刻正研議修訂「非自願性失業勞工及特定對象職業訓練券試辦要點」為「職業訓練券實施計畫」（草案），預定於九十二年一月一日起實施。

五、職訓券之實施，係職訓局推動身心障礙者職業訓練之一環，如障礙程度較重之身心障礙者，無法透過職訓券之方式選擇適當之訓練單位，亦可選擇其他訓練模式，獲得適訓之職業訓練。

六、改進措施：

(一)依「職業訓練券實施計畫」（草案）規劃方向，擬由勞委會職訓局所屬各職業訓練中心評選服務轄區內具有能力辦理職訓課程之訓練單位，審查其所送訓練計畫組合，經上開程序評鑑合格之訓練單位、職類班次，職業訓練中心需與其簽訂合作契約，並造冊送各地就業服務中心運用及登載職訓局職業訓練網。其中辦理訓練單位資格評鑑項目，包含訓練崗位數、訓練場地、設備、設施、師資與教材、行政管理及以往辦理類似班次學員滿意度、就業率等。

(二)職業訓練券之開立，係採就業諮詢核給制，非屬資格認定申請制，民眾經各地就業服務中心三合一窗口職訓諮詢，評估認以職業訓練能達成促進就業效益者，依現有職訓網路轉介參加訓練，或其他政府單位所規劃辦理之相關訓練等，如無政府主辦或委辦之訓練機會，始得開立職訓券安排參加前項經評鑑合格訓練單位所辦理經審查核定之職類班次，上項經審查核定之職類班次

不限定需為全日制白天班之職業訓練，以善用訓練資源，提昇參訓者就業技能。

(三)參訓學員結訓後，訓練單位應積極推介輔導就業，以達成促進就業之目標。

(四)另勞委會職訓局為推動身心障礙者職業訓練，採行下列措施：

1.專案補助相關機構、團體辦理身心障礙者養成及進修訓練，每年約補助四十個單位，六十至七十個訓練職類，提供約一千三百個訓練機會，該等機構、團體均為身心障礙者專業單位，具有身心障礙者專業知識、教學經驗及輔助設施、教材等，能依據身心障礙者障礙類別及程度之不同，提供個別化之身心障礙者職業訓練。

2.將身心障礙者納入職訓券適用對象，其目的在於身心障礙者可就近向職業訓練機構、學校、技藝補習班、或附設職業訓練機構之事業單位報名參加一般職業訓練（並非完全為身心障礙者所開辦之專班），以擴大民間等其他資源辦理職業訓練，並促進身心障礙者參加職業訓練之意願，而囿於政府資源有限，尚難完全補助該等民間單位購置相關輔助設施，然對於障礙程度較輕之身心障礙者，亦不失為接受補助參加職業訓練之管道，障礙程度較重而需相關輔助設施始能施訓者，如無法採職訓券模式選擇適當之職業訓練單位，可選擇參加前項專案養成及進修訓練。

3.勞委會職訓局刻正研訂「補助辦理身心障礙者訓用合一職業訓練實施計畫」，期能結合事業單位、團體之訓練資源及就業機會，安排身心障礙者逕至事業單位、團體接受訓練，並於結訓後隨即僱用身心障礙者擔任所接受訓練之工作，以達訓用合一之目的。

肆、勞工保險失業給付尚乏詳細之評估與調整，致使預估與實際核付金額落差甚鉅，又失業給付期限未能與失業率及失業週數結合，未符需要，致效能不彰，顯欠允當。

一、有關政府對於勞工失業給付，缺乏詳細之評估與調整，致使預估與實際核付金額落差甚鉅一節：

失業保險開辦前，勞委會於八十四年曾委託林○博士依該會規劃之「失業保險實施辦法立案要點」精算所需費率，約為○·七六五○%至○·九七七五%範圍內，初步定其費率為百分之一；開辦本項業務原應依所需費率徵收保費，惟考量經濟不景氣、失業勞工持續增加，行政院爰以不增加勞資雙方保費負擔原則下，對於失業給付所需財源，於勞工保險普通事故保險費率百分之六·五內調整提撥，依勞保局開辦本項業務之資料統計，失業給付年度所收之保險費，仍足支應給付所需。又勞保局曾預估給付支出情形，以「勞工保險條例」第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款及第二款規定之本國籍被保險人四、七一○萬人，估計失業率若百分之三時，平均月投保薪資約三萬元，約需一百多億元。九十年度失業給

付預算，勞保局係於八十九年元月依據八十八年一月一日開辦後受理、核付件數之成長及當時適用之勞工保險失業給付實施辦法等因素推估編列。由於經濟景氣衰退，導致失業率升高，勞工失業人數增加，為照顧更多失業勞工，於九十年一月一日修正實施「勞工保險失業給付實施辦法」，其修正重點有：(一)放寬非自願性離職範圍。(二)給付條件由參加勞保滿二年，修正為繳納失業保險費滿一年；因而造成合乎請領失業給付資格者驟增。惟勞保局係於八十九年三月編列預算，無法將相關因素納入考量，致九十年失業給付決算數較預算數增加近五十五億餘元。

二、有關九十一年二月失業勞工適用失業給付佔總投保人數百分之六十一點六，又現行之投保薪資，尚乏審查辦法與標準，相關機關允宜檢討一節：

依現行「勞工保險失業給付實施辦法」第二條之規定：失業給付係以勞工保險條例第六條第一項第一款至第五款與第八條第一項第一款及第二款規定之本國籍被保險人為給付適用對象。亦即以有固定雇主之勞保被保險人為適用對象。鑑於無一定雇主等勞工，或僱傭關係不明確，或無僱傭關係，失業認定困難，爰參考先進國家施行成例，以僱傭關係明確之本國籍被保險人為給付適用對象。而基於權利義務對等原則，對於以職業工會等身分投保者，免收其失業給付適用部份之保險費率，即其勞保普通事故保險費率按五·五%計收。

另為加強保障勞工生活與就業安全，

業已完成「就業保險法」之立法工作（總統業於九十一年五月十五日公布，行政院定自九十二年一月一日施行）。上開法案，將強制加保對象擴及於所有受僱之本國籍勞工，屆時無一定雇主勞工於不同雇主之間轉換工作，均可於受僱期間以其雇主為投保單位，參加就業保險為被保險人。

查世界各國辦理失業保險經驗，給付金額約在平均薪資（或投保薪資）百分之四十至百分之七十範圍內發給，爰參照其他實施失業保險國家經驗，將給付金額訂為平均月投保薪資百分之六十發給，其給付標準尚稱妥適，且依勞保局之統計，失業給付平均每件核付金額約一六、一〇〇元，尚高於現今基本工資一五、八四〇元。

至於所提平均薪資高薪低報，導致給付水準偏低之問題，因社會保險以保障被保險人基本生活為主並兼顧其原有生活水準之原則，故多以訂定「投保薪資分級表」，於其分級表內規範給付保障之上、下限（現今最高投保薪資為四二、〇〇〇元），而失業保險爰依上開原則提供失業勞工失業期間基本生活之保障；至於如何落實投保薪資申報，除由勞保局加強對投保單位及被保險人之宣導，建立正確加保觀念外，該局及各區勞動檢查所亦正積極進行查核，以落實對失業勞工之保障。

三、有關勞工保險失業給付限制尚乏審查辦法與標準，宜妥慎檢討一節：

為保障失業勞工生活，使能迅速再就業，促進社會安全及經濟發展，自民國八十八年開辦勞工保險失業給付，

以達到就業安全的目標。至於明定失業給付條件之目的，在於確定領取失業給付者，必須具有工作能力及工作意願，且非無正當理由不接受推介就業或安排職業訓練或失業期間另有其他工作收入超過基本工資；又其另有工作之收入亦應有適當之限制，以免因就業期間之收入反高於失業前之工作報酬，影響勞動意願，因此勞工保險失業給付實施辦法第九條第二項明定「受領失業給付期間另有工作者，其該月工作收入加上失業給付之總額超過平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除」，同辦法第十六條並規定勞工於受領失業給付期間，另有其他工作收入者應於申請失業認定或辦理失業再認定時，告知原公立就業服務機構。另勞委會前於九十一年四月八日召開「研商勞工保險失業給付查核會議」並訂定「勞工保險失業給付查核實施計畫」，為貫徹勞工保險失業給付業務相關法令之執行，落實辦理失業認定事宜，針對虛設行號掛名加保情形、申請人離職證明切結之案件、申請人非自願性離職事由、申請人不接受推介就業理由及申請人失業期間另有工作收入等事項進行經常性、專案性及檢舉性查核，勞保局、職訓局應每月就查核結果進行檢討，並將檢討結果於每季季末提報督導小組；督導小組每季召開定期會議，就查核結果進行審查。

四、有關勞工保險失業給付期限未能與失業率及失業週數結合，未符失業勞工之需要一節：

自民國八十八年開辦勞工保險失業給

付以來，勞工團體、民意代表及有關各界迭有反應適度擴大失業給付適用對象，且鑑於近年來失業率居高不下，為加強保障勞工失業期間之基本生活，配合勞工平均失業週期，勞委會於八十八年七月三十日及八十九年十二月三十日二次修正「勞工保險失業給付實施辦法」，其中失業給付請領標準從月平均投保薪資百分之五十，放寬至百分之六十。失業給付週數從繳納失業給付保險費未滿五年者，失業給付期限由三個月延長為六個月並取消各階段及終生給付上限規定。由於近年來失業率上升，故九十年年度失業者平均失業期間為二十六點一週，九十一年一月份為三十點四週。惟失業給付制度係考量台灣整體長期之經濟發展狀況，又為防止失業勞工過度依賴失業給付，並激勵其迅速再就業，世界各國發放失業給付之週數約五至三十週，故現今勞保失業給付期限為六個月（計約二十六週）尚屬妥適。

另「就業保險法」將於九十二年一月一日施行，為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，故失業勞工合併領取失業給付及職業訓練生活津貼計長達十二個月（約五十二週）。

五、有關勞工保險失業給付與職業訓練未能有效結合，致效能不彰一節：

為因應經濟情勢及實際就業、職業訓練狀況，二次修正勞工保險失業給付實施辦法，業於八十九年十二月三十日廢止「勞工保險失業認定暨失業給付審核準則」。依據現行「勞工保險

失業給付實施辦法」第七條規定：「申請人對於公立就業服務機構推介之工作，有下列情事之一而不接受者，仍得請領失業給付。一、工資低於離職當月工資三分之二。二、與原任工作性質之教育、訓練及專長不同或不相似。三、工作地點位於申請人辦理求職登記時所填希望工作地點及原工作所在地以外之縣（市），且距離申請人日常居住處所三十公里以上。」由於目前失業保險業務係以行政命令方式開辦，僅能提供被保險人失業期間基本生活保障，並無法有效解決失業問題。為建構完善之就業安全體系，結合就業諮詢、就業服務及職業訓練，制定「就業保險法」，該法將於九十二年一月一日施行，未來勞委會將結合政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源，加強辦理就業諮詢與職業訓練，提昇勞工就業技能，減少失業衝擊，對於接受職業訓練期間之勞工，發給職業訓練生活津貼，以安定其受訓期間之基本生活，並為強化勞工就業能力，於就業保險應收保險費百分之十範圍內提撥專款，作為辦理在職與失業勞工之職業訓練費用暨獎助雇主僱用本國籍失業勞工。

六、有關勞委會以層級較低之勞工保險失業給付實施辦法排除勞工保險條例中保費之規定，降低職業工會保費為百分之一，違反法律優位原則，顯欠妥當一節：

依據「勞工保險條例」第二條規定：失業給付係勞工保險普通事故給付之一，又依據該條例第十三條、七十四條規定，勞工保險之普通事故保險費

率由中央主管機關按被保險人月投保金額薪資百分之六點五至百分之十一擬訂；而失業保險之保險費率、實施地區、時間及辦法由行政院以命令定之，故「勞工保險失業給付實施辦法」依據本條例第七十四條授權明定失業給付保險費率為百分之一。該業務開辦時，原應另行徵收保費，惟考量當前經濟景況，以不增加勞資雙方保費負擔原則下，其所需財源於勞保普通事故保險費率百分之六點五內調整提撥，另基於權利義務對等原則，將不適用失業給付之保險人，其普通事故保險費率扣除失業給付部分之保險費率，即其普通事故保險費率按百分之五點五計收。

「就業保險法」已於九十一年五月十五日經總統公布，將於九十二年一月一日施行。針對失業給付單獨立法後，避免雙重徵收保費情事，勞工保險普通事故保險費率應配合調整，故就業保險法第四十一條明定自該法施行之日起，被保險人之勞工保險普通事故保險費率，應按被保險人當月之月投保金額薪資百分之一調降之，不受「勞工保險條例」第十三條第一項規定之限制。

七、有關勞委會對於失業勞工僅推動就業券及職業訓練券，對於該等勞工失業給付之權益，未盡周妥，宜予檢討一節：

(一)依據「勞工保險失業給付實施辦法」第十條規定，失業勞工領取失業給付後，其失業給付繳費年資應重行起算，故勞工如領取失業給付後，僅失業給付繳費年資須重行起算

，至於勞保保險年資仍予保留併計，並未影響其請領老年給付權益。

(二)近來國內就業市場因景氣低迷，致失業率居高不下，造成失業人口增加，使失業者生活陷入困境，協助失業者迅速再就業，實為勞委會責無旁貸之任務。

(三)該會為確保及安定失業者失業期間之基本生活，除執行各項就業措施外，亦訂定「就業促進津貼實施要點」，該要點內容包括求職交通津貼、臨時工作津貼、訓練生活津貼、創業貸款利息補貼、僱用獎助津貼及就業推介媒合津貼等，期透過各項津貼補助，以協助及激勵失業者迅速再就業。

(四)前項要點中「僱用獎助津貼」，係鼓勵雇主僱用關廠歇業失業勞工、特定對象及其他依法被資遣之失業勞工等，以增進該等人員之就業機會。凡雇主僱用經政府機構推介或經政府委託從事就業促進之相關機構、團體推介後之關廠歇業失業勞工、就業服務法第二十四條第一項特定對象及其他依法被資遣之失業勞工，連續工作達三個月以上者，即可發給雇主僱用獎助津貼。

(五)有鑒於「僱用獎助津貼」之發給僅限於雇主僱用經政府機構推介或經政府委託從事就業促進之相關機構、團體推介者（身障者、原住民除外）。該會為擴大失業者尋職管道，增加其就業機會，另訂定「就業券試辦要點」，凡持有就業券之求職者，可自行尋求工作，於獲雇主僱用時，即將就業券交予雇主，雇

主僱用就業券持有人符合資格者，依規定申請僱用獎助津貼，期結合僱用獎助津貼，擴大求職者就業管道。

(六)又為使就業促進津貼有整體性規劃與實施，「就業券試辦要點」業自九十年六月三十日起停止試辦，並納入「就業促進津貼實施辦法」中研議。

(七)改進措施：

為落實照顧失業勞工基本生活及促進其迅速再就業，並強化法源依據，勞委會研議將「就業促進津貼實施要點」提昇法令位階，修正為「就業促進津貼實施辦法」，期整合各項津貼之補助，增進就業服務功能。

伍、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼及僱用獎助津貼之核發，成效不彰。

一、有關九十年臨時工作津貼實領人數占關廠歇業或業務緊縮失業人口數百分之三點九八，且欠缺稽核制度，成效不彰，宜檢討改進一節：

(一)失業者至就業服務中心做求職登記後，就業服務中心會依其意願、專長為其推介適合之工作，使其進入就業市場。

(二)無法順利推介成功，且符合下列條件之失業者才可領取臨時工作津貼：因關廠歇業及其他依法被資遣之失業者、設籍於九二一大地震災區之失業者、參加職業工會之勞工保險被保險人或參加農保之失業者，具有工作能力與工作意願，並有下列情形者，得申請本項津貼：

1.有向公立就業服務機構登記求職

七日後，無法獲得推介就業或安排參加職業訓練；但無正當理由而拒絕推介就業或參加職業訓練者，不得申請。

2.申請之日前三年內曾工作累計達三個月或參加勞工、農民保險三個月以上。惟設籍於九二一大地震災區之失業者不在此限。

3.年滿十五歲至六十五歲者，或未滿十五歲但已國中畢業者。

符合上述規定之申請人可檢具各項文件提出申請，再轉送政府或非營利機構分派臨時性工作。

(三)因領取臨時工作津貼者有條件之限制，且政府或非營利機構之臨時性工作有限，並非所有失業者皆需透過領取臨時工作津貼再進入就業市場。

(四)臨時工作津貼為一緊急性措施，目的是為紓緩失業者短期失業期間之生活壓力，且領取臨時工作津貼者每週有二日有給求職假，除可自行尋職外，就業服務中心也會為其推介就業，並追蹤其求職狀況，均為鼓勵其儘速進入就業市場。

(五)改進措施：

勞委會職訓局已設計「就業促進相關津貼訪查記錄表」及「就業促進相關津貼訪查統計表」，並函知各就業服務中心不定期派員進行訪查，並將訪查情形回報。

二、有關九十年台灣地區廣義失業人口為六十五萬餘人，惟統計八十七年七月份至九十年十二月底止，僅核准七十七件申請創業貸款案，顯見未能充分發揮效用一節：

(一)勞委會自八十七年七月至九十一年八月份共核准九十八件失業勞工創業貸款申請案。創業貸款之資金係由銀行提供，故申請人之信用、還款能力等需由銀行進行審核同意後放款，故創業貸款利息補貼之申請人較少。為加強改進勞委會職訓局未來將朝向以創業輔導團之機制，提供創業者創業前之風險評估，及創業後之持續輔導。

(二)青輔會辦理青年創業貸款輔導，主要的目的在協助有創業能力之青年開創事業，解決其資金短缺問題，增加就業機會。整體而言，兼具經濟與社會政策雙重意義，在經濟政策方面，透過青年創業貸款的提供，扶植中小企業，增進生產、創造財富、繁榮社會，進而推動國家經濟之發展，在社會政策方面，協助青年開拓事業、發展抱負、實現人生理想、增加其對政府的向心力，並創造就業機會，解決社會問題。該項貸款自民國五十七年二月開辦，迄九十一年六月底止，計輔導創業青年二一、六〇一人，設立一五、二七三家事業，貸放青年創業貸款新台幣一九五億六萬餘元，創業初期增加就業機會一一三、八四七個，經青輔會輔導有成的創業青年甚多，其中較具代表性的有光群雷射、西陵電子、飛牛牧場、永信藥品、美吾華、信立化工、銀箭快速沖印、台大蘭園、長頸鹿美語等企業。

(三)青年創業貸款與失業勞工創業貸款不論就政策目的、資金來源、輔導

對象或貸款方式等皆不相同，略述如下：

- 1.政策目的：青年創業貸款主要的目的在扶植中小企業、創造就業機會、促進國家經濟之發展；失業勞工創業貸款主要目的係以社會福利觀念補貼失業勞工貸款利率，幫助其重回職場為目標。
- 2.資金來源：青年創業貸款係由中美基金搭配銀行自有資金共同辦理；失業勞工創業貸款則由銀行自有資金辦理，勞委會運用就業安定基金補貼勞工貸款利息。
- 3.輔導對象：青年創業貸款為二十三歲至四十五歲符合相關規定之初創業青年；失業勞工創業貸款為申請之日前三年內曾工作計達三個月或參加勞工或農民保險達三個月以上之失業勞工。
- 4.貸款方式：青年創業貸款指定六家銀行辦理，利率為台灣銀行基本放款利率之七成，政府不做利息補貼；失業勞工創業貸款係由申請人個別向銀行辦理貸款後，再由勞委會運用就業安定基金定額補貼勞工申貸利率六%，補貼期限五年。

綜觀青輔會之青年創業貸款與勞委會之創業貸款利息補貼，雖名為創業貸款，但不論從政策目的、資金來源、輔導對象或貸款方式來看，兩者區分極為明確，並無功能重疊錯置之情形。

三、有關僱用獎助津貼核發欠缺稽核制度，易滋弊端一節：

(一)僱用獎助津貼之目的是為鼓勵雇主

僱用關廠歇業失業勞工或其他依法被資遣之失業者，以增進其就業機會；雇主每僱用一名連續達三個月以上者，按僱用人數，每名每月補助新台幣五、〇〇〇元。九十一年一月至六月共提供九、二九三個就業機會，核發金額新台幣一四七、三四二、〇〇〇元。

(二)未來「就業促進津貼辦法」已有相關規範，可避免不肖雇主假僱用非自願性失業勞工之名，行詐領僱用獎助津貼之情形發生。

(三)改進措施：

勞委會職訓局已設計「就業促進相關津貼訪查記錄表」及「就業促進相關津貼訪查統計表」，並函知各就業服務中心不定期派員進行訪查，並將訪查情形回報。

陸、資遣通報制度未能有效落實，相關主管機關執法不力，顯有疏失。

一、各地重大勞資爭議資遣案件，雖有些未依法及時向各公立就業服務機構辦理通報，但各就業服務機構均能主動與當地縣（市）政府聯絡，取得被資遣員工資料，並派員前往資遣員工之事業單位，講解說明提供政府促進就業相關資訊與提供必要服務。

二、改進措施：

「就業服務法」第三十三條規定，雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。惟大多數雇主為免勞資爭議擴大，多採不預警方式資遣員工，

未依法通報。勞委會將續予加強督促執行，並依法處以罰鍰。

行政院 函

發文日期：中華民國 92 年 8 月 13 日

發文字號：院臺勞字第 0920041363 號

主旨：貴院函，為本院函復：對貴院糾正政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一，致就業服務績效不彰，且職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效。又勞工保險失業給付尚乏詳細之評估與調查，導致預估與實際核付金額落差甚鉅及臨時工作津貼、創業貸款利息補貼、僱用獎助津貼之核發，成效不彰，資遣通報制度未能落實執行，均有未當案辦理情形案。檢附貴院審核意見，囑轉知所屬檢討改進見復一案，經交據本院勞委會會商本院青輔會、本院退輔會、本院農委會、本院研考會、本院人事行政局、本院主計處、台北市政府及高雄市政府等有關機關函報檢討改善情形，並經酌整，尚屬實情，復請 查照。

說明：

- 一、復 貴院九十二年五月十二日(九二)院台財字第〇九二二二〇〇三三四號函。
- 二、檢附本案之檢討改善情形一份。

院長 游錫堃

本案之檢討改善情形

糾正事項一	我國就業輔導事權不一，就業服務機構未能有效整合公私、立就業服務機構體系，且人力及專業性不足，致就業服務績效不彰
審核意見一	有關就業輔導事權不統一之改進措施，及勞委會正依「就業服務法」規定研修「公立就業服務機構設置準則」，據以明確規範中央與地方公立就業機構之職掌與權責部分，相關主管機關未說明目前修正方向及內容，與「公立就業服務機構設置準則」之研修進度與情形。
辦理說明	<p>行政院研考會：</p> <p>「我國就業輔導事權不統一」一節，行政院為落實業務與組織的合理劃分，強化人力資源規劃，提供勞動力品質，在九十一年四月函送立法院審議之「行政院組織法」修正草案中，規劃設置「勞動及人力資源部」，主要業務包括：勞資關係、勞動條件、勞工福利、勞工保險、勞工安全衛生、勞工檢查、勞動人力規劃、勞工統計、外勞管理、職業訓練、技能檢定、就業服務、就業保險（行政院勞委會移入）、青年職業訓練及就業服務業務（行政院青輔會移入）等，在合理的範圍內統一就業輔導事權，以避免職掌重疊，並力求權責分明；有關就業服務之事權統一與資源整合議題業已納入行政院組織改造「厚生勞動工作圈」通盤檢討中。</p> <p>行政院勞委會：</p> <p>一、有關研修「公立就業服務機構設置準則」，本會曾於九十一年十二月三十一日勞職業字第○九一○二○七五五二號報行政院審核，經該院於九十二年三月十日院臺勞字第○九二○○○五七八六函復：請邀集相關機關詳加研酌後再行報院。</p> <p>二、本會依其指示復於九十二年五月一日邀集行政院人事行政局、行政院研考會、行政院原民會等相關單位，召開「研商直轄市公立就業服務機構設置準則修正草案第二次會議」，並將修正後之條文於九十二年六月二日勞職業字第○九二○二○三六六一號函再陳核行政院在案；並經該院九十二年六月三十日院臺勞字第○九二○○三一七一○號函復准予修正核定，本會於九十二年七月十四日發布施行。</p>
審核意見二	據函復檢討改進情形表示：「目前公立就業服務中心針對就業諮商、就業促進研習等就業專業服務委外辦理，同時將規劃由民間參與就業推介媒合，以提昇私立就業服務機構之專業。」未見相關改進措施及規劃作業情形；另對於我國就業服務機構未能有效整合公私立就業服務機構體系部分，亦未見相關具體措施。
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、本會已於九十二年一月八日勞職業字第○九二○二○○○三八號訂定「行政院勞工委員會結合人民團體設立就業服務據點經費補助計畫」，係以結合人民團體等民間資源，掌握地區勞動力之供給及需求，建立在地化、普及化之區域性就業服務網絡，擴展協助失業勞工就業，促進其迅速再就業</p>

，提升就業媒合績效，受理申請截止日為九十二年三月十日。案經審核核定十二個單位投入此項工作。

二、除結合民間團體設立就業服務據點外，本會另推動「就業推介媒合津貼」業務，其主要內容係公立就服機構受理失業民眾求職，因無適當就業機會可資推介時，可將該等人員轉介至指定單位，由其推介媒合，並依媒合成功者之人數、工作期間及就業能力，發放津貼予指定單位，期有效結合公私立就業服務體系，以擴大就業服務網絡，目前預計指定十六個單位投入本項工作。

行政院青輔會：

本會除與勞委會職訓局就相關業務密切聯繫，並結合教育部、勞委會共同進行大專畢業青年生涯發展意向調查與畢業生就業追蹤調查，以期根本大專生就業問題核心並提出有效因應方案。

行政院退輔會：

一、本會為增進網路求職求才效能，將網路求職求才系統委託一〇四人力銀行設置並負責管理與維護，同時運用其就業媒合系統辦理榮民就業媒合。

二、本會九十二年度與「台灣加盟促進協會」合作，在全省各縣市辦理「連鎖加盟創業諮詢與說明會」，計二十二場次，提供小本創業相關資訊，以建立輔導榮民創業之機制。

三、為協助榮民透過生涯輔導、就業諮商與職業適性評量，以瞭解個人優勢特質，建立正確職業觀念，作為生涯規劃與就業選擇之參考，九十一年度與「中華民國生涯成長協會」合作，於全省各縣市配合大型現場就業媒合活動辦理「榮民就業諮商與職業適性評量」計二十二次，九十二年度計畫委由一一一一人力銀行再辦理二十二場次。

台北市政府勞工局：

有關未能整合公私立就業服務機構體系部份，本局就業服務中心訂有「台北市結合勞資團體拓展就業服務網絡實施計畫」及「台北市結合人力供應業拓展就業服務網絡計畫」，積極推動勞資團體及私立就業服務機構加入計畫，透過策略結盟方式，形成台北市就業資源運籌管理平台，提供求職求才者更便捷、有效的就業服務。

高雄市政府：

本府勞工局訓練就業中心依據就業服務法第十七條規定及就業保險法第十二條及第二十五條規定辦理九十二年度委外就業促進研習活動及深度就業諮詢業務，其目的為因應民國九十二年「就業保險法」之施行，公立就業服務中心全面加強辦理就業服務、職業訓練、失業給付三合一業務，其透過專業化就業諮詢服務，協助求職者及失業給付請領者提昇就業適應及尋職技能，以有效促進職場供需媒合。同時為擴大民間團體參與機會，擬將「深度就業諮詢及就業促進研習」業務結合民間團體辦理。並配合公立就業服務中心現有之就業服務流程，針對公立就業服務中心轉介之求職者或失業給付請領者提供深度就業諮詢及就業促進研習活動。針對深度諮詢及就業促進研習活動之個案，進行追蹤輔導

	<p>及推介就業服務，每月推介就業率至少應達二十五%；同時建立個案管理制度，以有效協助失業者儘速在就業及穩定就業目標。訂定強化公立就業服務中心就業諮詢功能計畫：(一)預期績效：九十二年四月－九十二年十二月服務人數五、七六〇人；推介就業服務一、四四〇人、追蹤輔導一七、二八〇人次(二)就業促進研習：每月辦理八場，每場三十人，研習主題為求職資源運用 & 求職技巧、探索職場生態 & 職場陷阱、自我探索 & 職涯規劃技巧、履歷表製作 & 面談技巧、求職動能激發 & 自信強化、求職媒介 & 社會資源運用。</p>
審核意見三	<p>據行政院表示：我國公立就業服務機構所掌握之就業機會較具公信力與安全性，且對身心障礙等特定對象之就業服務，係一般民間與其他管道所無法提供，故其利用率不高與其他國家均大同小異。請提出其他國家之具體數據，並請說明改進措施之具體績效評估指標及改善結果。</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、為有效解決失業問題，自九十二年就業保險法全面實施以來，全國各公立就業服務中心及站，立即開辦結合失業給付、就業服務與職業訓練三合一就業服務流程，並將失業給付業務，與就業諮詢、就業促進及職業訓練等配套措施緊密結合，採取單一窗口便民服務，由失業登記、就業諮詢、就業推介、職業訓練諮詢、失業認定，均由單一窗口提供全程服務。其整體服務流程包含：設置「接待區」、「就業資訊區」、「綜合服務區」、「雇主服務區」、「諮詢服務區」等五大服務區。</p> <p>二、本會職訓局各就業服務中心於九十一年三月份開始進行硬體設備之整修與擴充，而個案管理及深度諮詢業務之相關人員，則於七月份進駐各就業服務中心進行服務，現階段已全面開辦三合一業務。以九十一年十二月與九十年至九十一年五月（月平均值）「三合一」開辦前就業服務績效比較，針對請領失業給付者，在推介人次、推介就業人數、安排職業訓練人數、推介率以及推介成功率部分，皆有顯著成長，其中推介率成長高達百分之九十一點七四，推介成功率則成長達百分之十二點六八。</p> <p>三、而針對不同失業者的能力及需求，公立就業服務中心提供不同層次的就業諮詢服務，自九十一年七月開辦至十二月底止辦理情形如下：</p> <p>(一)本會職訓局局屬五區就業服務中心：個案管理服務人數二、九〇〇人、深度就業諮詢服務人數八四六六人、就業促進研習活動服務人數一、七五八八人、推介應徵人次一、三〇二人、推介就業人數七五三人、結案人數二六五人、推介就業率二五·九六%。</p> <p>(二)台北市及高雄市部分：</p> <p>1.台北市政府勞工局就業服務中心進用個案管理員六人，自七月至十二月辦理情形如下：個案管理服務人數七二八八人、推介應徵人次六九八八人、個案管理推介就業人數六九八八人次及穩定就業二八二二人次、結案人數二八七人；推介就業率三八·八七%。委外深度就業諮詢服務人數三二一人、就業促進研習活動服務人數二、六九六六人、推介就業人數三七八八人、推介就業率一二·五二%。</p>

	<p>2.高雄市政府勞工局訓練就業中心進用個案管理員五人，自八月至十二月辦理情形如下：個案管理服務人數二九八人、深度就業諮詢服務人數十五人、就業促進研習活動服務人數一二五人、推介應徵人次二三二人、推介就業人數四十四人、結案人數四十人；推介就業率一四·八%。</p> <p>四、參考 OECD 國家、英國、美國、日本與澳洲等國的就業服務政策與改革措施後發現，各國之改革主要分為四個層面：</p> <p>(一)改革作業方式，包括「顧客導向」的服務觀念、職缺資訊的公開化與透明化、建立尋職者履歷表資料庫、建立服務網路與推動行銷計畫等。</p> <p>(二)積極性就業政策，包括加強注意失業者尋職行為與就業諮商服務更為個人化與深度化。</p> <p>(三)組織分權化。</p> <p>(四)促進市場競爭。</p> <p>五、有關各國公立就業服務機構求才利用率之比較，去（九十一）年，我國求才利用率為二六·六四%，相較於亞洲臨近國家日本於同年為二七·八%，相差不大。又依行政院主計處人力資源統計分析中，我國失業者透過公立就業服務機構找尋工作者由二〇〇一年之八·四六%，增至十八·五九%（至二〇〇三年四月），增加近十個百分點。且本會亦於今年六月開辦官方求職網站－全國就業 e 網，利用網路將實體面之公立就業服務機構之職缺與求職者及網站之虛擬面結合，提供更快速、更便捷之服務。</p>
<p>審核意見四</p>	<p>對於公立就業服務機構人力及專業性不足部分，未見如何再強化人力專業性之具體改善方案。</p>
<p>辦理說明</p>	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、有關公立就業服務機構因受限於人力精簡政策，在編制與約聘僱人力無法增加下，將訂定「就業服務相關工作勞務需求計畫」，以補人力之不足。</p> <p>二、本會將採取與民間事業機構策略聯盟方式，鼓勵民間參與投入就業服務工作，並將部分勞務需求外包，以培養民間對就業服務工作參與之能力，共同解決失業問題。</p> <p>三、本會自推動永續就業工程計畫、多元就業開發方案以來為協助計畫之推動與就業機會開發，並加強雇主服務工作，陸續招聘就業促進員一〇〇人。</p> <p>四、本會九十一年度起陸續招聘個案管理員五十人，並調派職業訓練師十七人至公立就業服務辦理就業諮詢與職業訓練諮詢等服務，期望提供失業者個人化之專業就業服務。</p> <p>五、又為解決公立就業服務機構人力不足問題，並擴大與民間團體、專業團體之合作管道，本會結合民間團體辦理「運用社工輔導員促進原住民就業安定方案」、「深度就業諮詢及就業促進研習活動」、「創業諮詢服務」等方案，期提供失業者或求職人多元化之就業機會，增進其就業適應能力，以達穩定就業之目的。</p> <p>六、為提升公立就業服務機構工作人員專業知能，本會除針對新進個案管理員</p>

	<p>、職訓諮詢人員辦理職前及在職訓練外，並不定期針對相關人員辦理在職訓練，同時亦機動性針對業務所面臨之問題召開相關研討會議，建立共識，以建立標準化之服務流程。</p> <p>行政院青輔會： 有關就業服務業務改進方面，本會刻正研究將就業服務網站與行政業務分離，以投入專業人力、進行專案管理方式，提高網站服務品質與成效。</p> <p>行政院退輔會： 一、有關就業服務機構人力不足，將俟行政院組織法修正通過後，再配合調整。 二、本會為強化就業服務人員專業知識，提昇就業服務品質，每年均辦理「就業服務人員專業訓練」，九十二年度訓練於四月上旬辦理，參加人員計有各縣（市）榮民服務處總幹事及就業承辦人及訓練中心輔導室主任與承辦人，課程主要內容：就業服務人員如何樂在工作、中年就業的心理調適與突破、創新服務與顧客滿意、成功生涯之創造等。</p> <p>台北市政府勞工局： 有關公立就業服務機構人力及專業性不足部分，本局就業服務中心自九十二年度起編列單位預算，經由勞務外包派遣專業人力協助提供就業服務，以紓解人力不足的問題；另一方面每年定期舉辦在職人員專業訓練，聘請專家學者講授，以提升服務人員之專業素質。</p> <p>高雄市政府： 本府勞工局訓練就業中心目前從事就業服務業務之編制內人力僅六人（包括二位就業站站長）綜理全市有關就業服務之業務，為補充嚴重不足之人力，不得不借重臨時性之人力來維持櫃檯之運作，而對就業服務人員專業性不足之部分，除了平時的在職訓練外，亦經常選送人員參加相關之訓練課程，以充實其專業知能。</p>
審核意見五	有關公立就業服務機構行政作業程序緩慢部分，勞委會已完成網際網路就業資訊系統之招標作業，預計九十二年一月建置完成，目前執行情形為何？又該項措施對於提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願及效能有何助益？並比較說明公立就業服務機構有關行政作業程序，原有及修正改進情形如何？
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、目前網際網路就業服務資訊系統，對於求職民眾登記資料及求才廠商工作機會資料已能集中儲存於全國性資料庫系統，開發完成後將有即時性資料可供運用，可有效提昇櫃台作業人員服務品質，紓解資料因無法統合造成行政效率的瓶頸。為便利求職民眾及求才廠商的需求，本會職訓局之全國就業 e 網於九十二年六月三日開站，網站提供二十四小時的線上客戶就業 e 網服務。由於求職民眾及求才廠商除了可至就業服務據點，透過本系統櫃台服務作業系統或民眾直接上網找工作、及廠商上網登錄工作機會，配合系統提供之快速媒合作業服務，來提高求職民眾求職意願及廠商便利且快速有效的求才目標。經統計截至九十二年六月底止，上網登記求職經推介成功就業者計一、〇九四人，求才廠商找到所需人才者計八四九人。</p>

	<p>二、本系統有關公立就業服務機構行政作業，配套措施則以推動三合一標準化流程作業，將服務劃分為接待台、就業資訊區、綜合服務區、諮詢服務區及雇主服務區，並訂定各項服務項目及標準作業規範方式來配合就業服務資訊系統實施。</p>
<p>糾正事項二</p>	<p>我國職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，且施訓對象與訓練職種未能結合，致無法符合就業市場需要，影響訓練成效。</p>
<p>審核意見一</p>	<p>行政院對於我國職業訓練機構分屬勞委會、退輔會、農委會等八個不同主管機關、財團法人，造成訓練中心各自為政，訓練體系缺乏完整體系之情形，未有具體改善。</p>
<p>辦理說明</p>	<p>行政院研考會： 「我國職業訓練欠缺完整體系」一節，為加速落實行政院組織改造後續工作，行政院組織改造推動委員會下設政府民間夥伴小組、中央地方夥伴小組、中央行政機關功能調整小組三個功能調整及經費、人事、法制三個配套機制小組，將以職能檢討為重點，研議各訓練體系是否可由民間或地方自治團體辦理，予以解除管制、委外或地方化，並依功能、效率取向檢討整併現有機關，希望能建構具有彈性化之完整訓練體系；有關職業訓練之事權統一與資源整合議題業已納入行政院組織改造「厚生勞動工作圈」通盤檢討中。</p> <p>行政院勞委會： 一、為重新定位公訓機構功能，有效整合公部門訓練資源，全力投入失業者職業訓練，本會已著手積極重建公共職訓體系，將本會職業訓練局所屬職訓中心從單純的「職業訓練提供者」，轉換為高效能的「區域職業訓練運籌中心」，扮演各區域訓練資源之規劃者、整合協調、評鑑者之角色，並將隸屬各行政機關之公訓機構，納為各區域訓練資源提供者，以統合相關訓練資源，以提供民眾更便捷及可信賴的職業訓練管道。</p> <p>二、未來將配合行政院組織改造工作，將訓練業務及對象性質相同之青輔會青年職訓中心改隸本會，以強化職訓體系之效能，對於隸屬退輔會、農委會所屬職訓中心，因其以退伍軍人、農漁民為主要服務對象，有其特殊訓練目的，將藉由橫向聯繫管道方式及本會各職訓中心整合、協調機制，建構完整培訓體制。</p> <p>行政院青輔會： 本會辦理職業訓練係以公開招標方式，對外徵求大專院校、專業訓練機構、財團法人、社團法人及公司等單位，經評選後委託優勝單位辦理訓練。為使培訓後之青年均能為產業所用，並使培訓職類及課程能切合產業需求，本會除委請專業機構擔任培訓專案之專案協力群外，亦邀請產官學界之專家學者，參與規劃相關課程內容，更於徵求培訓單位時，要求各培訓單位提出就業市場需求之調查報告，其用意即在加強落實「訓用合一」，增進訓練成效，使專上人力能充分運用。至於本會青年職訓中心於九十一年起即隨勞委會職訓局同步進行訓練職類之調整，調減不適宜之職類：如考量不符就業市場需求的職類、須投入大筆經費於機具設備上的職類、民間有能力有意願辦理的職類，以及招生情形</p>

及就業情形不佳的職類。預定逐年調減二十%職類，至民國九十三年將僅保留四十%的四個符合就業市場所需之設計類核心職類。

行政院退輔會：

本會辦理退除役官兵職業訓練係法定責任，且有特殊與不可替代性，並依循國家職訓、就業政策執行業務，與勞委會、青輔會等體系充分配合，建立良好互動關係，本會訓練中心在職業訓練、技能檢定、就業服務之政策上，接受勞委會職訓局指導或業者委託，機構間相輔相成，橫向連繫綿密暢通，無各自為政、滯礙現象。

行政院農委會：

一、鑑於農民對於農業特殊需求，農業範圍內之訓練將續由本會規劃辦理；有關農漁民離農轉業訓練，就專業功能及資源整合而言，則由勞委會公共職業訓練及就業服務機構規劃辦理，以協助農漁民轉業。

二、另有關本會漁業署遠洋漁業開發中心部分，該中心職司我國漁船船員訓練，負責培訓各級漁船幹部船員及普通船員，改進漁業技術，提升船員素質，以配合我國漁業發展之需要，茲分述如下：

(一)該中心各班次漁船船員訓練計畫、訓練課程標準、訓練教材、訓練機具設備、教學方法等係依據我國漁船船員管理規則、專門職業及技術人員考試法、特種考試漁船船員考試規則及聯合國國際海事組織（IMO）為加強漁船海上航行作業安全，於一九九五年通過「漁船船員訓練發證及當值標準國際公約（以下簡稱 STCW）」等規定規劃設計，使結訓學員均能順利取得符合 STCW 訓練標準的執業證書，確保漁船航行安全，並能合法進出國際各港口為目標。

(二)為因應國內及國際法規規定，該中心於九十年修訂各訓練職類，包括漁航、輪機及電信職類各科訓練課程標準計十五班次，並公告實施，以符合實際需要，同時亦於去（九十一）年起委託基隆、蘇澳及澎湖海事職業學校設立漁船船員訓練站，就近提供北部、東部及離島澎湖地區漁友訓練機會，實際解決相關訓練發證問題。

(三)由於我國漁船船員勞動力結構特殊，在該中心受訓學員絕大部份是已經實際在海上從事漁業勞動之人力，為進陞為漁船幹部船員，前往該中心接受相關課程之訓練以取得執業證書；前來受訓之學員大部份是自家漁船船主或由漁業公司荐送來受訓者，均能達到「隨用隨訓」、「訓用合一」的訓練目標。至於養成訓練及輔導就業部份，將持續配合各地區漁會加強辦理。

(四)該中心辦理之各項漁船船員訓練係符合國際公約要求之特殊訓練職種，屬於獨特之訓練體系，其訓練對象與訓練職類均能結合，均以提升漁船船員素質為主要目標。該中心除了辦理漁船船員訓練外，並為落實漁業管理體制及漁業政策之執行，如漁業經濟與政策議題、法規命令之執行與宣導、漁業資訊電子化之推動、促進漁業升級、改善漁村環境等，將持續辦理對漁政漁會及漁業經營人員相關訓練，以提昇產

	<p>業競爭力。</p> <p>三、本會為維護我國漁船船員海上作業安全，依據漁船船員管理規則及 STCW 公約對於漁船船員基本安全訓練準則規範，公告自去（九十一）年七月一日起針對初領漁船船員手冊或最近五年內出海作業未達一年經歷之普通船員實施漁船船員基本安全訓練，以培養漁民在漁船工作之緊急應變能力、防止海難事故發生、對漁民海上生命財產安全有效達到保障之目的。</p>
審核意見二	<p>有關勞委會調整所屬六個職業訓練中心之訓練職類，請比較說明原訓練職類、目前已調減及調增職類項目為何？調整後參訓人數情形如何？</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、隨著產業結構與經濟發展快速變遷，加上企業快速外移以及加入 WTO 之衝擊，原有公共職業訓練機構開辦之職類，需配合就業市場變遷加速調整。基此，為切合企業界人才需求，達成訓用合一之目標，本會職業訓練局積極推動所屬職訓中心職類調整工作。</p> <p>二、有關職訓中心之職類調整工作，採行調減、調整及新增等三種措施，其辦理原則如下：</p> <p>(一)職類調減部份：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招生或就業情形不佳，且非區域產業所需者。 2. 原有設備已不符就業市場需求者。 3. 與其他職類課程多有重複之處，或可移撥至鄰近中心辦理者。 4. 區域內訓練供給已足夠者。 <p>(二)職類調整部份：具市場需求但訓練仍不普遍或民間尚不願投資辦理者，且設備不需大量投資者；經調整訓練課程、訓練對象，得以有效協助失業者儘順就業者。</p> <p>(三)新增職類部份：以能呼應產業需求、委外辦理為原則，自辦以政府投資不會太多者為限。</p> <p>三、本會六所職訓中心職類調整結果：</p> <p>(一)九十一年度核定所屬職訓中心調減三十三個職類，調整十二個職類，新增三十個職類。</p> <p>(二)九十二年度核定所屬職訓中心調減二十九個職類，調整二十九個職類，新增十八個職類。</p> <p>(三)九十三年度核定所屬職訓中心調減十八個職類，調整三個職類，新增二個職類。</p> <p>四、另為配合區域人力供需情況，辦訓職類隨時視產業實際需求，機動增加訓練班次，以達成提高各中心訓練容量一點二倍為目標，提高失業者參訓機會。九十年度本會各職訓中心職前訓練結訓人數為五、四二五人次，九十一年度已增加為六、七二八人次，提高比例達一點二倍。</p>
審核意見三	<p>對於訓練師資專長及現有員額不足、訓練對象與訓練職類未能結合部分，未提出具體改善措施。</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p>

- 一、配合市場需求及職訓中心功能轉型，本局所屬各職訓中心由單純之職業訓練提供者，轉型並推動下列工作：
- (一)擔任區域職業訓練資源整合、規劃購買、績效評鑑，及諮詢推介者角色。
- (二)調整訓練職類，保留民間訓練單位無法充分供給或不提供，但就業市場有需求之自辦核心職類，並結合民間訓練資源，擴大訓練量。
- 二、配合職訓中心角色功能調整，辦理職訓師轉型訓練，現已規劃進行二階段職業訓練師轉型訓練及角色與功能評估計畫，將職訓師轉型工作區分為訓練規劃與管理師及職業訓練諮商師，第一階段已於九十一年度執行，計六八一人次參加訓練；第二階段於今（九十二）年繼續辦理職訓師職務轉型確認後之專業養成訓練課程。
- 三、奉行政院九十一年七月二十五日院授人力字第○九一○○二○九五七號函核示，各職訓中心「現有員額除主任外，均出缺不補」後，對各中心訓練師因退離之缺額，改由外聘師資方式因應，並導入企業實務技能，以提昇訓練成效。
- 行政院退輔會：
- 一、本會訓練中心現有訓練師十五員，師資專長均與所教授之職類相符；現有員額已管制，受政府組織再造影響，無法遴用。
- 二、訓練對象大致與訓練職類結合，推動「訓用合一」部份，已採「榮民優先」、「未支領退休俸者優先」及「五十五歲以下優先」等三項優先措施，目前訓練對象與職類結合度已大幅提昇；對職類性向不合人員，在訓額容許下，一週內調整職類受訓，充分發揮訓練效能。
- 台北市政府勞工局：
- 一、本局職業訓練中心自九十二年度起，在本局政策採訓用合一模式指示下，所有訓練職類之開辦需參考就業市場人力需求，先開發就業機會，再依企業主所需專業技能開辦職類，培訓有準備的勞動力為基準點，且訓練師積極與企業廠商、工會、學校接觸，開發專業技能與就業機會，務使所有開辦訓練職類之受訓學員於結訓後均有就業機會。
- 二、近三年來，本局職訓中心不斷檢討調整訓練職類包括：電腦實務應用、資料處理、網路資料庫、Linux 入門、國際金融投資電腦實務、多媒體網頁設計產品設計、飲料服務、西點蛋糕、風味小吃、汽車車身美容、中餐烹調等，以滿足產業人力需求。
- 三、為因應國內外產業技術暨職業訓練發展方向及現況，本局職訓中心每一年度均提供職業訓練師研習進修機會，以充實專業知識與技能，提昇專業倫理素養，增進職業訓練成效，九十一年度共計辦理十二梯次，五十一位訓練師參加，且本中心訓練師進修近三年來就讀碩士班八人、博士班一人、大學部十人，對提昇自我與專業技能，均具極大效益。
- 四、另九十二年一月十五日完成「臺北市職業訓練職類發展策略」研究案，係動員全體訓練師就各自專業領域，積極展開革新步調，以提振經營績效，

	<p>使職業訓練的工作更能機動因應民眾需求，提昇訓練層次，以供民眾終身學習與生涯訓練機會，並積極朝向靈活、彈性、多元等方向發展。</p>
審核意見四	<p>按勞委會表示，已訂定「職業訓練績效評鑑工作計畫」，並自九十一年八月起陸續辦理評鑑工作，該評鑑結果與各訓練單位之施訓績效為何？又對於承辦單位訓練成效缺乏評估部分，未見具體改善方案。</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、為有效運用民間職業訓練資源，增加民間職業訓練力量與容量，本會於九十一年七月八日訂定「職業訓練績效評鑑工作計畫」，透過職業訓練評鑑制度，由所屬職訓中心彙同專家學者組成「職業訓練評鑑」評定訓練單位之辦理績效，作為未來是否合辦、委辦及推介民眾參訓之依據，自九十一年度陸續辦理評鑑，因評鑑項目涉及結訓學員四至六個月就業情形追蹤調查，九十一年度評鑑結果預計於九十二年七月前完成。</p> <p>二、受評單位評鑑結果將列為本會所屬職業訓練中心職業訓練採購及淘汰不良訓練單位之依據，並將評鑑結果建置於本會「職業訓練資源網」提供參訓者選訓之參考，造成市場良性競爭，以提昇民間之訓練品質。</p> <p>行政院青輔會：</p> <p>本會為評估培訓單位之績效，已採取下列做法：</p> <p>一、訂定培訓單位品質管控總評估類別及指標項目，以評估訓練績效－評估類別包括：課程計畫執行情形、行政配合度、學員就業輔導、學員滿意度等四大項；此外，培訓期間由本會及專案協力群到各培訓單位做期中訪視，結訓時，對參訓學員作問卷調查等，以上品質管控之做法均用來評估培訓之成效。</p> <p>二、以結訓學員就業輔導率做為撥款參考－培訓單位應追蹤學員結訓後三個月之就業狀況，若各該班結訓學員平均就業率達二十五%者，得支領二十%行政管理費；若各該班結訓學員平均就業率達四十%者，得支領三十%行政管理費；若各該班學員平均就業率達五十%者，得支五十%行政管理費；若各該班結訓學員之平均就業率若未達二十五%時，則不予撥付五十%行政管理費。此外，培訓就業績效亦作為未來徵求評選時之參據。</p>
糾正事項三	<p>職業訓練券之核發法源不足，且勞委會未訂定合理補助方式及建立監督及評鑑制度，致不切合實際需要，績效不彰。</p>
審核意見一	<p>職業訓練券之施行僅以試辦要點予以規範，法源依據不足，請即儘速訂定法源依據，始為正辦。</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>為擴大運用民間訓練相關資源，增加就業保險被保險人及特定對象之失業者參加職業訓練管道及配合就業保險法自九十二年一月一日起實施，將失業給付業務、就業促進及職業訓練等措施以單一窗口作業方式提供民眾三合一服務，加強辦理一般求職者、特定對象及請領失業給付者就業或職訓諮詢，促進職場供需媒合，協助失業勞工儘速再就業及穩定就業，本會職訓局業於九十二年一月</p>

	二日以職公字第○九二○○○二○○五 B 號函修訂「非自願性失業勞工及特定對象職業訓練券試辦要點」為「職業訓練券實施計畫」，並自九十二年一月一日起實施，納入三合一就業服務體系職業訓練措施之一環。
審核意見二	請說明九十一年度對職業訓練券持券學員參訓之訓練單位所進行之查訪時間、情形結果及評鑑制度內容為何？
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、九十一年度就業服務中心按月訪查辦理職業訓練券單位，依職業訓練券學員參訓人數訓練情形，訪查項目包含職業訓練券學員出勤狀況、課程內容、教師授課情形，如有學員申訴訓練單位之情形者則加強查察。</p> <p>二、自九十二年一月一日起實施「職業訓練券實施計畫」，為確保訓練品質，促進就業績效，已委託品質管控單位加強辦理下列訓練品質管控事項：</p> <p>(一)辦理訓練單位工作研習會：輔導並協助瞭解本計畫執行目標及相關應配合事項。</p> <p>(二)不定期訪視各該訓練班次：查核學員上課及教師授課情形、督導訓練單位教務管理等相關事宜。</p> <p>(三)受理學員申訴：針對學員申訴較多或不良反應之訓練單位，加強查核。</p> <p>(四)以問卷方式全面辦理參訓學員滿意度調查，並督導訓練單位進行缺失改善。</p>
審核意見三	對於職業訓練券持券學員參訓結訓後，訓練單位應如何推介輔導就業，請說明具體作法。
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、本會訂頒「職業訓練券實施計畫」將依訓練單位輔導結訓學員就業績效，支付訓練單位訓練費用，即學員結訓後一個月內，訓練單位如檢附結訓學員就業證明文件且經核實無誤者，按實際參訓時數訓練費用全額支付訓練單位；未檢附結訓學員就業證明或未就業者，則按實際參訓時數訓練費用百分之九十支付訓練單位。另持券學員結訓後三個月，將依據本局開發之「職業訓練績效評鑑實施準則」評鑑工具，對訓練單位辦訓績效，進行綜合評鑑，作為下年度是否補助之參據。</p> <p>二、訓練單位於學員結訓前，應與各廠商、企業界、可就業之單位團體等機構聯繫，進行就業媒合及爭取就業機會，未能推介就業者應通報就服中心持續推介或辦理失業給付。</p>
審核意見四	勞委會未訂定職業訓練券之合理補助方式，致各職業訓練機構收費標準不一之情形，未見檢討改善措施。
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>本會訂頒「職業訓練券實施計畫」業已有改善措施，在計畫中已訂定「職業訓練券各職類訓練費用補助金額標準表」補助上限，訓練單位提送之訓練計畫書中，落實照顧經濟弱勢參訓之需求，包含經費需求，評選委員根據上限規定及其經費合理性予以審核。</p>

糾正事項四	勞工保險失業給付尚乏詳細之評估與調查，致使預估與實際核付金額落差甚鉅，又失業給付期限未能與失業週數結合，未符需要，致效能不彰，顯欠允當。
審核意見一	按勞委會表示：對於落實投保薪資申報，除由勞保局加強對投保單位及被保險人之宣導，該局及各區勞動檢查所亦積極進行查核，請說明積極改善之具體作法、查核情形，及提出具體數據與改善績效。
辦理說明	<p>勞工保險局：</p> <p>一、勞工保險投保薪資為計算保險費及勞工領取保險給付之依據，其申報金額的高低，直接影響到勞工領取保險給付之權益及勞保財務健全之基礎。依照勞工保險條例第十四條及其施行細則第三十二條規定，勞工保險投保薪資係採申報制度，各投保單位應主動依據所屬被保險人月薪資總額覈實申報投保薪資。</p> <p>二、本局體察到部分投保單位或被保險人平時將投保薪資以多報少，會造成被保險人於突發保險事故時減少原應領取之現金給付金額，而在預期領取保險給付前將投保薪資以少報多，則將嚴重影響到勞保財務的健全，基於確保被保險人應有保險給付權益，減少勞資紛爭，及維護社會保險公平、正義原則與維繫勞保業務永續經營，每年均將「加強辦理投保單位是否覈實申報投保薪資之查核」列為重點工作。除透過廣播、電視、報章雜誌及戶外電子看板等各種大眾傳播媒體，及舉辦各項勞保業務研討會，以動態與靜態方式加強宣導及灌輸投保單位及被保險人覈實申報投保薪資等正確投保觀念外，並採取下列各項查核投保薪資措施：</p> <p>(一)查核投保薪資以多報少部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.加強投保薪資調整表之審核，大幅調降投保薪資須檢送薪資表佐證方予受理。 2.運用財稅薪資所得資料與被保險人投保薪資比對，偏低較多者辦理逕行調整提高。 3.針對申報投保薪資為一萬六千五百元以下被保險人作全面查核調整，偏低者逕行調整提高；另選擇高危險性事業單位申報投保薪資較同行業平均投保薪資偏低者督促覈實調整。 4.依據勞動檢查所、稅捐稽徵單位函及民眾檢舉投保單位未覈實申報投保薪資派員實地查核糾正。 <p>(二)查核投保薪資以少報多部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.被保險人於申領各項現金給付前大幅調整投保薪資，均經派員查證，如有不符規定者，除處以罰鍰外，並依規定更正投保薪資。 2.高齡勞工大幅申報調高投保薪資均先派員查核，符合規定始予受理。 <p>三、謹就九十一年度（九十一年一月起至十二月底止）執行投保薪資查核成效分述如下：</p> <p>(一)落實投保薪資調整表之審核，凡調整後投保薪資較調整前偏低甚多者，即退請投保單位檢附員工薪資資料再憑核處。如有不符規定申報者，該筆投保薪資調整不予受理，或按員工薪資逕予更正。經統計，本</p>

	<p>局九十一年度審核投保薪資調整表，計一百七十六萬餘人次。</p> <p>(二)以財稅中心薪資所得資料與被保險人投保薪資比對查核，偏低甚多者即依規定逕予調整提高。九十一年度共辦理三梯次投保薪資逕調作業，合計逕行調整五萬七千零三十四個投保單位，十四萬四千八百六十七位被保險人，全年增加保險費收入共計約十億一千三百二十萬餘元。</p> <p>(三)針對高危險性事業單位申報投保薪資較同一行業業別平均投保薪資偏低者，辦理催辦調整投保薪資，逾期不為調整或調整後仍屬偏低者，即逕行調整提高。九十一年度共查核三百零一個投保單位，計五千五百一十二位被保險人，其中投保單位自行申報調整提高者計四十六個，投保單位寄送員工薪資表經本局審核為覈實申報者計二十七個，投保單位已退保者計三個，未覈實申報或逾期未自行申報經本局逕行調整提高者計二百二十五個，全年增加保險費收入計約一千九百七十一萬七千餘元。</p> <p>(四)運用台北市、高雄市政府勞工局、勞委會北、中、南勞動檢查所函送檢查資料及勞工檢舉函等資料，派員查證，如有未覈實申報之情形，即按員工實際薪資所得逕行調整。經統計，九十一年度查證不符合規定者，計三千六百三十二人次，罰鍰金額達八百二十九萬二千餘元。</p> <p>(五)加強查核高齡及領取現金給付之被保險人投保薪資調整，凡申報大幅調整提高投保薪資者，均先函請本局辦事處查證，符合規定者，方予受理。至職業工會、漁會之高齡被保險人申報大幅調高投保薪資者，亦函請工、漁會檢附其薪資收入紀錄或報稅資料等具體證明資料送本局辦理，符合規定者始予受理，以防杜巧取給付。經統計，九十一年度實地訪查被保險人年逾五十八歲及請領現金給付前大幅調高投保薪資之投保單位，共計查核二千三百二十五件，符合規定申報者計一千四百一十四件，不符合規定者計九百一十一件，一千五百九十七人次，罰鍰金額達一千五百五十四萬九千餘元。</p> <p>(六)凡經查核投保單位將被保險人投保薪資以多報少或以少報多者，均依照勞工保險條例第七十二條第二項之規定：自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處以二倍罰鍰。勞工因此所受損失，由投保單位賠償，以達嚇阻功效。</p>
審核意見二	<p>據勞委會指出：目前已訂定「勞工保險失業給付查核實施計畫」，以貫徹勞工保險失業給付業務相關法令之執行，落實辦理失業認定事宜，請詳述其具體作法及改進檢討情形。</p>
辦理說明	<p>勞工保險局：</p> <p>一、本會勞保局成立查核小組，由副總經理擔任總召集人，各處室主管為查核小組成員及訂定查核重點分設定條件篩選抽查及政風單位接獲檢舉等相關工作。如查明屬實，除追回原領給付，並依法處以罰鍰移送法辦或取消投保資格處理。又針對巧取給付部分，勞保局已列為宣導重點，利用各種管道持續宣導，提醒被保險人勿因小失大以免觸法。</p>

	<p>二、篩選條件：</p> <p>(一)九十年度以後新成立之投保單位。</p> <p>(二)投保人數五至三十人。</p> <p>(三)投保薪資三萬元以上。</p> <p>(四)該單位請領失業給付人數達投保人數 1/2 以上。</p> <p>(五)請領給付者中在該單位加保期間三個月以下者。</p> <p>(六)排除勞字及訓字投保單位。</p> <p>三、謹將九十一年度失業給付查核重點及辦理情形說明如下：</p> <p>(一)專案性查察：依各種條件篩選異常案件抽查約八十家投保單位，即移請各辦事處專人實地訪查，是否確實符合失業給付請領條件再憑辦理。查核結果其中一件屬自願離職，失業給付應不予給付，其餘均符合失業給付請領條件。</p> <p>(二)二次申請案件之查察：申請人已領滿六個月失業給付後，再次受僱滿一年後非自願離職申請失業給付者，經篩選符合條件約四〇〇餘人，因限於人員不足，決定抽查申請人又回同一個單位就業者計十四人，查核結果其中一人不合規定收回已領失業給付、一人取消資格及一人調降投保薪資收回溢領部份給付，其餘均確因不景氣而遭裁減申請失業給付。</p> <p>(三)檢舉案查察：本局政風室接獲民眾檢舉案約四十餘件，案經移請各辦事處派員實地訪查是否巧取給付，查核結果發現五人確有工作收入均依法收回原溢領之失業給付，一人離職原因不符失業給付請領條件，除退回原領給付並處以二倍罰鍰、另一人未覈實申報投保薪資已依規定處理，另某實業社因負責人已死亡無法取證追究離職原因，其餘均符合失業給付請領規定，均准予給付。</p>
<p>審核意見三</p>	<p>又目前勞保失業給付期限為六個月，另「就業保險法」於九十二年一月一日施行，失業勞工合併領取失業給付及職業訓練生活津貼計長達十二個月，對於如何結合失業給付期限與失業週數之評估基準，未見相關說明。</p>
<p>辦理說明</p>	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、自八十八年開辦勞工保險失業給付、各公立就業服務機構受理失業給付申請時，均依規定澈底執行，必要時向申請人、投保單位或勞工行政機關或推介就業單位查察其離職事由、離職證明文件之取得程序，及未能接受推介就業狀況等，職訓局彙整統計各公立就業服務機構有關離職證明以切結方式提出申請之案件，對有異常情形者加強查核。執行後僅有少數零星不合法令規定之申請案件，並無重大不法事件，執行成效良好。</p> <p>二、針對「對於如何結合失業給付期限與失業週數之評估基準」一節，自民國八十八年勞工保險失業給付開辦後，勞工團體、民意代表及有關各界迭有反映適度擴大失業給付適用對象，且鑑於近年來失業率居高不下，為加強保障勞工失業期間之基本生活，配合勞工平均失業週期，本會於八十八年七月三十日及八十九年十二月三十日二次修正「勞工保險失業給付實施辦</p>

	<p>法」，其中失業給付標準從月平均投保薪資百分之五十，提高至百分之六十。失業給付週數從繳納失業給付保險費未滿五年者，失業給付期限由三個月延長為六個月並取消各階段及終生給付上限規定。由於近年來失業率上升，故九十年度失業者平均失業期間為二十六點一週，九十一年一月份為三十點四週。惟失業給付制度係考量台灣整體長期之經濟發展狀況，又為防止失業勞工過度依賴失業給付，並激勵其迅速再就業，世界各國發放失業給付之週數約五至三十週，故失業給付期限為六個月（計約二十六週）尚屬妥適。</p> <p>另就業保險法業於九十二年一月一日施行，為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，故失業勞工合併領取失業給付及職業訓練生活津貼計可長達十二個月（約五十二週）。</p>
審核意見四	<p>另為建構完善之就業安全體系，結合就業諮詢、就業服務及職業訓練，制定「就業保險法」，未來勞委會將結合政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源，加強辦理就業諮詢與職業訓練部分，僅說明於就業保險應收保險費百分之十範圍內提撥專款，作為辦理在職與失業勞工之職業訓練費用暨獎助雇主僱用本國籍失業勞工，並未對政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合作整體規劃及說明。</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、本會結合經濟部工業區服務單一窗口代收本國人才招募資料，並將資料轉介職訓局就業服務中心辦理，另有較不易推介工作之求職者，經中心個案管理員評估後，則轉至民間辦理深度就業諮詢。</p> <p>二、本會訂定「行政院勞工委員會結合人民團體設立就業服務據點經費補助計畫」，與民間團體合作辦理求職求才登記及推介就業服務。</p> <p>三、本會結合民間訓練資源提供多元彈性的職業訓練措施如下：</p> <p>(一)結合民間訓練資源，於各縣市辦理在地化、社區化職業訓練。</p> <p>(二)本會職訓局局屬六所職訓中心與事業單位合作辦理「訓用合一」職前訓練。</p> <p>(三)委託辦理資訊軟體及新興重點產業科技人才培訓工作，落實知識經濟政策。</p> <p>(四)擴大運用民間訓練相關資源，推動職訓券措施，提供彈性多元化參訓方式。</p>
糾正事項五	<p>臨時工作津貼、創業貸款利息補貼及僱用獎助津貼之核發，成效不彰。</p>
審核意見一	<p>臨時工作津貼之目的係為紓緩及安定失業者失業期間之生活壓力，並協助及激勵其迅速再就業，惟九十年臨時工作津貼實領人數比例偏低，該項津貼核發成效顯然不彰，在我國失業率高居不下之情形下，未見提出具體有效檢討改善作法，以充分發揮該項措施之效益。</p>
辦理說明	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、鑒於我國失業率偏高，本會除推動年度施政計畫外，並辦理永續就業工程</p>

	<p>、多元就業開發方案等各種專案型工作，另規劃結合民間團體辦理就業服務，以開發就業機會、改善就業市場資訊等方式，紓緩失業率偏高之情形。</p> <p>二、因年度推動之措施多元，如申請人申請臨時工作時，無適當臨時工作職缺，或申請人未符用人單位之需求，公立就服機構將依申請人就業能力及意願，推介其他適合之專案型工作，或轉介其接受職業訓練，俟其加強就業職能後，再推介其就業；故「臨時工作津貼」係為輔助性就業促進工具之一，如僅以核發人數衡量辦理成效，將有失偏頗。臨時工作津貼之申領，除適用對象資格條件之確認外，亦要求津貼申領人必須符合「就業促進津貼實施要點」及「臨時工作津貼作業須知」相關規定，始發給津貼，九十年「臨時工作津貼」申請人數計一二、二一七人，實領人數八、二一六人，約佔申請人數百分之六七·二五，核發金額計新臺幣一、二八九、四三四、八二七元。</p> <p>三、為使「臨時工作津貼」發揮就業促進之效能並符合法制，於九十一年十二月三十日施行「就業促進津貼實施辦法」，針對「臨時工作津貼」開辦以來未臻完備處，加以改進，除以提供臨時工作之方式紓緩失業者失業期間之生活壓力，並於其從事臨時工作期間，提供有給求職假，以鼓勵其求職面試，進而重返職場外，另加強津貼領取與就業促進之關聯，例如：該辦法第十六條第四款規定，拒絕公立就服機構推介就業之津貼領取者，將停止或不予給付津貼，第四十四條規定公立就服機構或職訓單位查核津貼執行相關事宜；本會另督導各公立就服機構辦理津貼訪查計畫，以瞭解津貼申領人就業情形等。惟失業率係國內外整體經濟、投資意願、產業發展等因素交互影響之結果，失業率偏高並非勞委會職權所能完全涵蓋，失業問題之緩解，仍有賴於整體經濟環境的改善。</p>
<p>審核意見二</p>	<p>對於失業勞工申請創業貸款案未能發揮效用部分，在尚未實施創業輔導團隊機制前，有何具體改善方案？又創業輔導團隊機制之規劃情形及詳細內容為何？未見說明。</p>
<p>辦理說明</p>	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、針對所提辦理之失業勞工創業貸款未能發揮效用一節，其主要問題為本會辦理之創業貸款，其貸款本金均由銀行出資，而銀行為確保其債權，均要求申請人提供定額之擔保品或信用保證等，惟申請創業貸款之失業勞工大多屬經濟上弱勢，故無法提供擔保品或信用保證，致銀行核貸意願不高。據此，本會曾於經建會一一一一次委員會中提議並獲致結論：由經建會邀集勞委會、農委會及青輔會等相關機關檢討目前執行情況及貸款條件，尤其是勞工相關貸款宜儘速檢討整併，以發揮實質效果。經建會並於九十二年八月一日召開會議獲致決議，將「失業勞工創業貸款」、「身心障礙創業貸款」及「災區失業勞工創業貸款」四十五歲以上之申請者轉介至微型企業創業貸款，對於四十五歲以下之申請者則可轉介至青年創業貸款，以便整合政府相關資源，使創業勞工得到信用保證基金保證之機會，促進勞工創業貸款績效。</p>

	<p>二、創業輔導團之運作機制如下：</p> <p>(一)目標：本會為結合民間資源，強化創業輔導機制，業訂定「行政院勞工委員會職業訓練局創業諮詢輔導團實施計畫」，以開拓多元化就業管道，紓緩失業趨勢。期透過創業諮詢服務，提供失業者創業相關訊息，並辦理創業諮詢研習活動，發揮創業服務效能。</p> <p>(二)辦理方式：本項業務係以委外方式，依政府採購法程序評選得標廠商辦理。</p> <p>三、創業諮詢服務流程：</p> <p>(一)成立「創業諮詢輔導團」。</p> <p>(二)民眾經公立就業服務機構就業諮詢後，評估其能力與意願後，篩選有創業諮詢必要者，轉介創業諮詢輔導團輔導機制，進行一對一之個案輔導或現場診斷輔導。</p> <p>(三)個案參加創業相關研習活動，以協助其了解創業相關訊息與創業意願。</p> <p>(四)經「創業諮詢輔導團」創業諮詢結案後，承辦單位應將結案報告及相關輔導紀錄，提供原轉介之就業服務中心。如結案後仍需就業服務者，則由就服中心辦理後續就業服務工作。</p> <p>(五)「創業諮詢輔導團」創業諮詢服務結案後，承辦單位將針對個案至少追蹤輔導三個月。</p> <p>台北市政府勞工局：</p> <p>有關對於失業勞工申請創業貸款案未能發揮效用部分，本局就業服務中心辦理情形如下：</p> <p>本局就業服務中心為避免民眾在經濟不景氣情況下冒然投資創業，一旦創業不成反而造成家庭及社會問題，為提高民眾創業成功機率，九十一年度針對特定對象及失業勞工訂有創業輔導實施計畫，計畫內容如下：</p> <p>一、編印創業輔導手冊：將創業可能面臨的問題加以彙整，提供有意創業之民眾參考。</p> <p>二、創業研習班：研習課程包括聘請專家針對商場現況及趨勢加以分析解說；如何參加連鎖加盟經營；政府現行各項創業貸款利息補貼措施等。</p> <p>三、創業適性評量：參加創業研習班後，由各就業服務站針對個別有意創業者個人所具備之條件作簡易創業適性評量，供創業者參考。</p> <p>四、創業諮詢：將創業諮詢服務業務委外辦理，安排創業者一對一創業諮詢服務，協助民眾創業。</p> <p>五、創業後巡迴諮詢服務：經協助民眾創業後，由委外之創業諮詢人員至創業者創業場所實地訪查，並提供經營上之實務建議，供創業者參考。</p> <p>六、計畫執行情形：九十一年共計辦理六場創業研習班，參加研習人數共三九九人，提供創業諮詢人數為三十二人，創業諮詢時數共八十小時。</p>
審核意見三	有關僱用獎助津貼核發欠缺稽核制度部分，請說明九十一年進行訪查日期、情形與結果。又就業促進津貼辦法，對於雇主假非自願性失業勞工之名，行詐領僱用獎助津貼之情形，有何相關規範措施？

<p>辦理說明</p>	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、為查核公立就業服務中心實施就業促進津貼情形，於九十一年八月十五日函請各就業服務中心針對申領者進行不定期訪查，並將訪查情形按月回報本局。自九十一年九月至九十二年三月，已累計查訪一、五〇四人次，其中僱用獎助津貼計八〇八人次。</p> <p>二、為防杜雇主假非自願性失業勞工之名，行詐領僱用獎助津貼之情形，本會採行措施如下：</p> <p>(一)依據九十二年一月一日施行之「就業促進津貼實施辦法」規定，雇主需先向公立就業服務機構辦理求才登記，並於二個月內僱用公立就業服務機構或指定單位所推介之人員，於連續僱用滿六個月才可提出僱用獎助津貼申請。因雇主所僱用人員，需由公立就業服務機構或指定單位所推介之就業弱勢者，且其需經公立就業服務機構辦理求職登記及就業諮詢等程序，故可避免雇主假非自願性失業勞工之名不實領取僱用獎助津貼。</p> <p>(二)本會於九十二年四月八日訂定「就業促進津貼查核計畫」，將僱用獎助津貼列為主要查核項目，並針對公立就業服務機構所推介可申領僱用獎助津貼者是否屬就業弱勢、公立就業服務機構資料建置情形等加強查核，及優先查核申請僱用獎助人數超過三十人以上之雇主等，以落實查核目的。</p> <p>(三)另本會於九十二年五月七日訂定「就業促進津貼實施辦法」及「雇主僱用失業者獎助辦法」標準化作業流程，以落實公立就業服務機構依據標準作業流程核發津貼。</p> <p>台北市政府勞工局：</p> <p>本局就業服務中心為防杜不實申領僱用獎助津貼，訂有「臺北市政府勞工局就業服務中心訪查僱用獎助津貼事業單位注意事項」，九十一年度共計訪查九家事業單位，除一家事業單位發給工資未達規定，經糾正補發外，並無不實申領或違反僱用獎助津貼規定情事者。</p> <p>高雄市政府：</p> <p>有關僱用獎助津貼之核發本府勞工局訓練就業中心均係依「就業促進津貼實施要點」及「就業促進津貼實施辦法」之規定來核發，並自九十一年度起，不定期針對請領津貼之雇主及求職者，採電話及親自訪查等方式進行查訪，以防止雇主詐領情事發生，九十一年度計核發六四九人次，核發金額二六、〇八五、〇〇〇元。</p>
<p>糾正事項六</p>	<p>資遣通報制度未能有效落實，相關主管機關執法不力，顯有疏失。</p>
<p>審核意見一</p>	<p>對於資遣通報制度相關主管機關應如何落實執行？未見積極改善措施，請說明相關法規、具體改進及檢討情形與九十一年度實施成效。</p>
<p>辦理說明</p>	<p>行政院勞委會：</p> <p>一、九十一年度辦理資遣通報之事業單位計四一、七四七人。</p> <p>二、就業服務法第三十三條規定，雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前列</p>

	<p>冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。</p> <p>三、各地重大勞資爭議資遣案件，常有雇主為免勞資爭議擴大，未向各公立就業服務機構辦理通報之情事，但各就業服務機構均能主動與當地縣（市）政府聯絡，取得被資遣員工資料，並派員前往資遣員工之事業單位講解說明，提供政府促進就業相關資訊與提供必要服務。</p> <p>四、本會職訓局業已於九十二年六月十二日函請各縣（市）政府加強宣導執行，並針對九十一年度執行情形提供改善措施。</p> <p>台北市政府勞工局：</p> <p>一、本局於八十九年起建立「資遣通報線上申辦系統」，除提供事業單位以網際網路直接辦理資遣通報外，本系統亦將事業單位提報之資遣勞工資料依其通訊地址直接分送至職訓局各區就業服務中心及本局就業服務中心之聯絡對口以立即提供就業服務。本系統之建置，除服務之立即性外，亦可縮短事業單位之通報時間及減少紙本公文等例行庶務業務。</p> <p>二、建立查核機制，對違法者開立罰鍰處分書，嚴格執行法令規定：將勞資爭議案件或勞動檢查結果與資遣通報失業勞工資料庫持續進行交查作業，發現未依法通報之事業單位，將從嚴處罰。</p> <p>三、本局製作事業單位資遣通報義務之宣導 DM，分送本府建設局、本局勞動檢查處、就業服務中心及職業訓練中心等單位加強宣導。</p>
--	--

行政院 函

發文日期：中華民國 93 年 4 月 29 日
發文字號：院臺勞字第 0930017985 號

主旨：貴院函，為本院函復，貴院前糾正政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一，致就業服務績效不彰，且職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效。又勞工保險失業給付，尚乏詳細之評估與調查，導致預估與實際核付金額落差甚鉅及臨時工作津貼、創業貸款利息補貼、僱用獎助津貼之核發，成效不彰，資遣通報制度未能落

實執行，均有未當案之處理情形，檢附貴院審核意見，囑轉促所屬檢討改進見復一案，經交據本院勞委會會商本院青輔會、本院退輔會、本院農委會、本院研考會、台北市政府及高雄市政府等有關機關函報檢討改善情形，並經酌整，尚屬實情，復請 查照。

說明：

- 一、復貴院九十三年二月十一日（九三）院台財字第○九三二二○○一三○號函。
- 二、檢附本案之檢討改善情形一份。

院長 游錫堃

本案之檢討改善情形

糾正事項一	我國就業輔導事權不一，就業服務機構未能有效整合公私、立就業服務機構體系，且人力及專業性不足，致就業服務績效不彰
-------	---

<p>前次審核 意見一</p>	<p>有關就業輔導事權不統一之改進措施，及勞委會正依「就業服務法」規定研修「公立就業服務機構設置準則」，據以明確規範中央與地方公立就業機構之職掌與權責部分，相關主管機關未說明目前修正方向及內容，與「公立就業服務機構設置準則」之研修進度與情形。</p>
<p>審核意見</p>	<p>勞委會已研修「公立就業服務機構設置準則」報行政院於九十二年六月三十日准予修正核定，該會於九十二年七月十四日發布施行；對於我國就業輔導事權不統一部分，行政院在九十一年四月函送立法院審議之「行政院組織法」修正草案中，規劃設置「勞動及人力資源部」，在合理的範圍內統一就業輔導事權，以避免職掌重疊；有關就業服務之事權統一與資源整合議題業已納入行政院組織改造「厚生勞動工作圈」通盤檢討中，顯見已有具體研修方向，惟針對就業服務之事權統一與資源整合乙節，仍請詳為說明具體進度與情形。</p>
<p>辦理情形 說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、行政院組織改造「厚生勞動工作圈」，以職能檢討為重點，就各區塊業務進行四化檢討（去任務化、地方化、法人化、委外辦理），經詳細研討後，其中有關「就業服務類」區塊業務之檢討結果及建議如下：</p> <p>（一）本會部分：失業認定、推介求職、求才及媒合、各項就業促進津貼、辦理身心障礙者職務再設計及就業輔具補助；辦理身心障礙者職業輔導評量工作及推動身心障礙者就業服務等，列為機關保留。</p> <p>（二）青輔會：辦理專上青年生涯輔導工作及辦理專上青年就業服務之業務，列為併入本會（俟組織再造時，與本會職訓局相關業務整併，專上青年求才求職網站將去任務化，併入本會全國就業資訊網）。</p> <p>（三）退輔會：退除役官兵就業輔導之業務，列為機關保留（退除役官兵背景特殊，為使其順利融入社會，須有專責機構負責給予協助輔導，有其特殊需要與不可替代性。）。</p> <p>「厚生勞動工作圈」所提上開建議，現正由行政院組織改造推動委員會審查中。</p> <p>二、本會將配合行政院研考會所推行之電子化政府共通作業平台，以單一網站窗口提供便民之服務。行政院研考會委託財團法人資訊工業策進會規劃「觀光行程暨預約服務」、「政府求才服務」、「戶政資料登記與變更服務」、「智慧型掛號暨保險服務」等四項創新 e 化服務重點。其中「政府求才服務」係有關整合國內相關部會之求職求才資料庫，並將本會及青輔會共同列為該項服務之主辦機關，確立本會協調其他機關之正當性。故於「行政院組織法」修正草案完成立法前，本會職訓局期能透過行政院研考會規劃之「電子化政府共通作業平台－政府求才服務」，有效整合本會、青輔會、退輔會、人事行政局、銓敘部、教育部、經濟部投資事業處、商業司、財政部賦稅署等國內相關部會及各縣（市）政府之求職求才資料庫。</p> <p>三、至於人力與專業性部分，亦透過「三合一就服作業流程」之規劃實施，及就服專業人力勞務外包等進用專業人員，進行各項專業訓練，以建立專業化、資訊化、全人化等目標，並獲得「金斧獎」。</p>

前次審核 意見二	據函復檢討改進情形表示：「目前公立就業服務中心針對就業諮商、就業促進研習等就業專業服務委外辦理，同時將規劃由民間參與就業推介媒合，以提昇私立就業服務機構之專業。」未見相關改進措施及規劃作業情形；另對於我國就業服務機構未能有效整合公私立就業服務機構體系部分，亦未見相關具體措施。
審核意見	據勞委會說明，已訂定「行政院勞工委員會結合人民團體設立就業服務據點經費補助計畫」並推動「就業推介媒合津貼」業務；青輔會表示已結合教育部、勞委會共同進行大專畢業青年生涯發展意向調查與畢業生就業追蹤調查；輔導會表示，將網路求職求才系統委託一〇四人力銀行設置管理與維護，並與「台灣加盟促進協會」、「中華民國生涯成長協會」合作辦理相關事宜；另外台北市政府勞工局訂有「台北市結合勞資團體拓展就業服務網絡實施計畫」及「台北市結合人力供應業拓展就業服務網絡計畫」；高雄市政府則委外就業促進研習活動及深度就業諮詢業務。綜上所述，我國就業服務機構，係各自推動相關措施，仍未能有效整合公、私立就業服務機構體系，仍請檢討見復。
辦理情形 說明	<p>勞委會說明：</p> <p>依就業服務法第三十三條之一，本會得將其於該法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職訓機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）團體辦理之。另為執行經發會決議，鼓勵民間參與投入就業服務，故各主管機關得依其職權，配合其地域性需要與人力資源狀況，因應其各成立宗旨與服務對象之特性，運用民間團體之彈性與活力，協助共同推動就業服務。故我國就業服務機構整合運用轄區資源，已以其區域運籌角色與職能，有效落實區域產經特色所需人才推介與媒合目標。</p> <p>青輔會說明：</p> <p>私立就業服務體系有營利考量，難以強制其釋出資源。本會以部分業務合作或委辦方式與其有效結合。</p> <p>退輔會說明：</p> <p>本會辦理榮民就業輔導為機關之法定責任，配合國家就業政策與考量榮民需求，辦理就業服務相關工作，為機關之必須作為；因此本會與勞委會、青輔會，彼此分工推動相關措施，服務法定對象，機構間相輔相成，聯繫順暢，合作無間。</p>
前次審核 意見三	據行政院表示：我國公立就業服務機構所掌握之就業機會較具公信力與安全性，且對身心障礙等特定對象之就業服務，係一般民間與其他管道所無法提供，故其利用率不高與其他國家均大同小異。請提出其他國家之具體數據，並請說明改進措施之具體績效評估指標及改善結果。
審核意見	據勞委會說明：行政院表示：全國各公立就業服務中心及站，已開辦結合失業給付、就業服務與職業訓練三合一就業服務，求才利用率與日本差異不大，又該會業開辦官方求職網站－全國就業 e 網，惟對於上開各項改進措施之具體成果，如：求才利用率、失業給付、就業服務與職業訓練三合一就業服務成效，仍請詳為說明改善結果。

<p>辦理情形 說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、依據行政院主計處國情統計通報資料顯示，失業率已由九十一年之五·一七％下降至九十二年的四·九九％（至九十三年一月止更已下降為四·五三％），失業民眾向政府就業服務機構求職者所占之比例由九十一年之九％上升至九十二年之一七·六％（九十二年一月至九十三年一月平均）。另公立就服機構九十二年之求職人數亦比九十一年度增加了七、五〇六人、求才人數增加了二四八、八五八人、推介求職人數增加五一六人。此外，「全國就業 e 網」自九十二年六月開站以來，平均每月首頁瀏覽人次更已高達二五、〇〇〇人次，可見在宣傳本會專業形象之下，求職者已逐漸瞭解透過公立就服機構可獲得專業、優質的就業服務。</p> <p>二、本會職業訓練局自九十二年一月一日就業保險法實施後，將失業給付、職業訓練、就業服務等配套措施緊密結合，以建構完善就業安全體制。九十二年度計核付失業給付三十二萬五、三四〇件，新台幣五十四億五、八七三萬四、二六四元。較九十一年度核付六十萬一、六四〇件，新台幣一百零一億零四一一萬九、六〇二元，計減少約一半數量。</p> <p>三、為加強積極促進失業者就業，針對所屬公立就業服務機構對於領滿六個月失業給付者屆滿兩個月之後續就業情形按月定期追蹤輔導，九十二年一月至十二月追蹤輔導者為九十一年五月至九十二年四月初次申請失業給付者，共計四〇、〇七〇人，其中電話取得聯繫者二六、五八六人中已就業者九、五八六人，自行創業者五七〇人，參加職訓者二四二人，無就業意願者一、六二八人，而尚未就業者一四、〇五七人，另有六二五人為在家養病、服役等其他原因。</p> <p>四、前開尚未就業之一四、〇五七人中，願意繼續接受就業服務者為一〇、五八七人，不願意繼續接受就業服務者為二、四一七人，另有一、〇五三人為出國、生病、死亡等其他原因。其中願意繼續接受就業服務之一〇、五八七人中，有四、五八九人經聯繫後，並未再回公立就業服務機構報到接受服務；至於回機構報到接受服務者，有九八五人已被成功推介就業，三六一人安排接受職業訓練諮詢，六三人安排參加職業訓練，二六人被轉介至社會福利機構，其他原因（過完年再就業、到櫃台報到後又表示不願意去就業等）者一、一三五人，另有三、四二八人目前暫無適當工作可資推介，由公立就業服務機構建檔持續輔導中。因此，扣除前開較難推介之三、四二八人後，在二、五七〇人中透過積極協助得以適當安置比率達五五·八四％。</p> <p>高雄市政府說明： 本府勞工局訓練就業中心就業服務流程具體改善成效情形</p> <table border="1" data-bbox="368 1823 1315 2016"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目</th> <th colspan="4">三合一就業服務流程</th> </tr> <tr> <th>職訓券推介人數</th> <th>安置就業率</th> <th>就業人數</th> <th>求才利用率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>改善流程前 (91 年)</td> <td>110 人</td> <td>12.75%</td> <td>3802 人</td> <td>14.41%</td> </tr> </tbody> </table>	項目	三合一就業服務流程				職訓券推介人數	安置就業率	就業人數	求才利用率	改善流程前 (91 年)	110 人	12.75%	3802 人	14.41%
項目	三合一就業服務流程														
	職訓券推介人數	安置就業率	就業人數	求才利用率											
改善流程前 (91 年)	110 人	12.75%	3802 人	14.41%											

	<table border="1" data-bbox="371 286 1315 383"> <tr> <td data-bbox="371 286 563 383">改善流程後 (92 年)</td> <td data-bbox="563 286 810 383">190 人</td> <td data-bbox="810 286 978 383">18.73%</td> <td data-bbox="978 286 1145 383">4416 人</td> <td data-bbox="1145 286 1315 383">15.26%</td> </tr> </table> <p data-bbox="352 405 1315 443">上述各項數據資料顯示，三合一就業服務流程已確實提昇就業服務績效。</p>	改善流程後 (92 年)	190 人	18.73%	4416 人	15.26%
改善流程後 (92 年)	190 人	18.73%	4416 人	15.26%		
前次審核 意見四	對於公立就業服務機構人力及專業性不足部分，未見如何再強化人力專業性之具體改善方案。					
審核意見	對於公立就業服務機構人力及專業性不足部分，勞委會將訂定「就業服務相關工作勞務需求計畫」、將採取與民間事業機構策略聯盟方式，鼓勵民間參與投入就業服務工作、結合民間團體辦理相關工作；青輔會刻正研究將就業服務網站與行政業務分離，以投入專業人力、進行專案管理方式辦理；輔導會俟行政院組織法修正通過後，再配合調整；台北市政府勞工局經由勞務外包派遣專業人力協助提供就業服務；高雄市政府則是經常選送人員參加相關之訓練課程，以充實其專業知能。顯見目前相關機關對於如何再強化人力專業性之具體改善方案，係各自分離，未見整合，仍請行政院督促所屬檢討見復。					
辦理情形 說明	<p data-bbox="352 925 528 958">勞委會說明：</p> <p data-bbox="352 969 1404 1317">一、依據就業服務法第八條規定：「主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。」本會職訓局為促進公立就服機構人員對當前暨未來就業服務政策改革走向及就業服務工作模式之了解，同時建立相互合作之聯繫管道，進而運用就業服務相關資源，提升就業服務功效，採取在職研習方式，增進在職人員之新知，九十二年度共辦理三梯次公立就服機構人力培訓計畫，參訓人員各梯次約一二〇人至一五〇人，總計約三六〇人至四五〇人，可獲得公務人員學習護照認證許可。學習方式分為以下二類：</p> <p data-bbox="411 1328 1404 1451">(一)第一類研習：三天二夜，分二梯次辦理。採專題講授、情境研討、心得分享、分組討論、及綜合座談方式進行，參訓對象為公立就服中心辦理就業服務非主管人員。</p> <p data-bbox="411 1462 1404 1541">(二)第二類研習：一天一梯次，採專題講授及座談方式進行，參訓對象為民間團體、就服相關機構人員。</p> <p data-bbox="411 1552 1404 1630">九十三年度公私立就服機構人力培訓計畫將持續進行，以提昇就業相關新知，及強化就業服務的品質。</p> <p data-bbox="352 1641 1404 1765">二、本會職訓局有系統培訓公立就服機構人力的專業能力，於九十二年度分別委託完成「就業促進員教育訓練課程與實施方式」及「就業諮詢服務人員訓練規劃」二項計畫。上開兩項計畫研究成果如下：</p> <p data-bbox="411 1776 850 1809">(一)公立就服機構人員工作職掌：</p> <ol data-bbox="475 1821 1404 1984" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="475 1821 1404 1899">1.就業諮詢員：個案管理、職業能力評估、職業興趣探索、推介就業規劃、就業促進研習活動、社會工作技術等。 <li data-bbox="475 1910 1404 1984">2.就業促進員：辦理就業服務、就業機會開發、工作推介媒合、雇主求才服務、公共服務擴大就業、多元就業開發方案等。 					

	<p>(二)課程內容依各類工作人員之工作特性與需求歸類成系統性、完整性及整合性的課程大綱。以通識性及專業性為二大主軸，邀請專家學者研討課程方向及內容之適當性，並依不同職別安排相當之訓練課程，明確定位課程的需求性，以符合訓練安排的需求。</p> <p>三、九十三年度本會職訓局將依上開研究之訓練模式，並視經費需求及民間參與（大學或技術學院等）的狀況，來決定採獨立開班或補助學分費用方式辦理進行。</p> <p>四、預期成效：藉此訓練課程的整合歸納，有系統訓練公立就服機構人員工作實務上的需求，改善其專業知能，並逐年檢討實施成效，以全面性提升公立就服機構人力素質，俾提供更專業之服務。</p> <p>青輔會說明： 本會將規劃對於各大專校院就業輔導工作人員增強專業職能。</p> <p>退輔會說明： 本會為強化就業服務人員專業知識，提昇就業服務品質，每年除自行辦理「就業服務人員專業訓練」外，另亦派員參加勞委會所舉辦之就業服務專業訓練，交換工作經驗、瞭解國家就業政策與增進專業知能。</p>
前次審核意見五	有關公立就業服務機構行政作業程序緩慢部分，勞委會已完成網際網路就業資訊系統之招標作業，預計九十二年一月建置完成，目前執行情形為何？又該項措施對於提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願及效能有何助益？並比較說明公立就業服務機構有關行政作業程序，原有及修正改進情形如何？
審核意見	勞委會已說明該會職訓局之全國就業 e 網於九十二年六月三日開站，截至九十二年六月底止，上網登記求職經推介成功業者計一、〇九四人，求才廠商找到所需人才者計八四九人。惟對於該項措施提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願及效能有何助益？及如何加強求職民眾與廠商之結合，仍請具體說明。
辦理情形說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、全國就業 e 網自九十二年六月開站，雇主於公立就服機構或自行於全國就業 e 網登錄公司基本資料後，即可使用就業 e 網所提供之登錄、查詢與媒合人才之免費最即時求才服務。</p> <p>二、求職求才者可於就服機構或全國就業 e 網登錄求職求才履歷表，系統均會根據所設定之喜好工作條件或人才，自動進行工作媒合服務，並透過語音系統通知相關求職求才訊息，全國 e 網客服人員也會定期提供關懷服務，期使兩者都能順利找到理想工作或人才。</p>
糾正事項二	我國職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，且施訓對象與訓練職種未能結合，致無法符合就業市場需要，影響訓練成效。
前次審核意見一	行政院對於我國職業訓練機構分屬勞委會、退輔會、農委會等八個不同主管機關、財團法人，造成訓練中心各自為政，訓練體系缺乏完整體系之情形，未有具體改善。
審核意見	據行政院研考會說明：行政院組織改造推動委員會下設政府民間夥伴小組、中

	<p>央地方夥伴小組、中央行政機關功能調整小組三個功能調整及經費、人事、法制三個配套機制小組，將以職能檢討為重點，研議各訓練體系是否可由民間或地方自治團體辦理；勞委會表示：已著手重建公共職訓體系，並將隸屬各行政機關之公訓機構，納為各區域訓練資源提供者，未來將訓練業務及對象性質相同之青輔會青年職訓中心改隸該會；青輔會辦理職業訓練係以公開招標方式辦理訓練；輔導會表示與勞委會、青輔會等體系充分配合；農委會則對於農漁民轉業訓練，由勞委會公共職業訓練及就業服務機構規劃辦理。綜上，行政院對於我國職業訓練機構分屬勞委會、退輔會、農委會等八個不同主管機關、財團法人，目前訓練中心仍係各自為政，缺乏完整體系，未有具體改善方案。</p>
<p>辦理情形 說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、行政院組織改造「厚生勞動工作圈」以職能檢討為重點，就各區塊業務進行四化檢討（去任務化、地方化、法人化、委外辦理），其中有關「職業訓練機構」區塊業務之檢討結果及建議如下：</p> <p>（一）本會職訓局所屬泰山職訓中心等六所職訓中心，列為機關保留。</p> <p>（二）青輔會青年職訓中心，建議併入勞委會。</p> <p>（三）退輔會訓練中心，列為機關保留。</p> <p>上開建議處理方式，現正由行政院組織改造推動委員會審查中。</p> <p>二、隨近年來科技革新、產業轉型及勞動力結構變遷，結構性失業問題日趨嚴重，原公訓機構所扮演功能，無法滿足各界需求，因此，為期快速整合政府有限資源，全力投入失業者職業訓練，本會職訓局以「行政革新」措施積極重建公共職訓體系，將該局所屬職訓中心從單純的「職業訓練提供者」，轉換為「區域職業訓練運籌中心」，扮演各區域公、私部門訓練資源之規劃者、整合協調者之角色，以建構完整職訓體系為初期目標。</p> <p>青輔會說明：</p> <p>本會辦理大專畢業青年專長培訓係以公開招標方式，對外徵求大專校院、專業訓練機構、財團法人及社團法人等單位，經評選後委託優勝單位辦理訓練。並於徵求培訓單位時，要求各培訓單位提出就業市場需求之調查報告，其用意即在加強落實「訓用合一」，增進訓練成效，使專上人力能充分運用。</p> <p>退輔會說明：</p> <p>本會辦理退除役官兵職業訓練及就業輔導為法定責任，並以中高齡退除役軍人為主要訓練對象，具有特殊與不可替代性，本會訓練中心在職業訓練、技能檢定、就業服務之政策上，係接受勞委會職訓局指導或業者委託，依循國家政策辦理，機構間相輔相成，並無本位主義現象。</p> <p>農委會說明：</p> <p>（一）有關農漁民離農轉業訓練，依據本會與貴會九十年十月二十六日會銜訂頒「加強辦理農（漁）民轉業及第二專長職業訓練實施計畫」，本會每年透過各縣（市）政府所規劃之農漁民第二專長訓練，均參考勞委會公共職訓體系之訓練項目，考量可以結合農業產業轉型為農業休閒或服務事業等項目，或考量漁民生活習性及能就近參加訓練，以彌</p>

	<p>補公共職訓機構之不足，對於協助農民儲備農業第二專長及以兼業方式增加家庭收入均有幫助。</p> <p>(二)為協助農漁民參加第二專長訓練並取得職業證照，以增加就業能力與機會，凡設有國家職業證照之考試，訓練課程均涵括證照考試學科與術科，通過者核發獎勵金，以資鼓勵；本會正規劃就通過證照考試學員之就業情形辦理調查。</p> <p>(三)各縣（市）政府所規劃之農漁民第二專長訓練，係委由職業學校、公共職訓中心或農會辦理，各訓練單位均依課程內容，聘請學校老師或具備資格之專業教師任教，確達訓練效果。</p> <p>(四)另本會漁業署遠洋漁業開發中心原為行政院農業委員會漁業幹部船員訓練中心，於八十七年本會漁業署成立時已整併為漁業署之內部單位，目前本會漁業署遠洋漁業開發中心之職掌，除訓練外，尚負有漁業資源之研究開發、調查評估及推廣工作等任務。於公共職訓機構訓練體系完成整合前，本會漁業署已積極將漁船船員訓練業務依區域漁民訓練需求，逐步委託當地專業學術機構辦理。</p>
<p>前次審核 意見三</p>	<p>對於訓練師資專長及現有員額不足、訓練對象與訓練職類未能結合部分，未提出具體改善措施。</p>
<p>審核意見</p>	<p>據勞委會表示僅係配合職訓中心角色功能調整，辦理職訓師轉型訓練；輔導會說明為訓練對象大致與訓練職類結合；台北市政府勞工局說明，九十二年一月十五日完成「臺北市職業訓練職類發展策略」研究案，動員全體訓練師就各自專業領域，積極展開革新步調。惟對於政府各訓練機關訓練師資專長及現有員額不足、訓練對象與訓練職類未能結合，仍未具體整合，研提具體改善措施。</p>
<p>辦理情形 說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、配合職訓中心改造，施予系統之職訓師轉型進修訓練；將職訓師轉型工作區分為訓練規劃與管理師，及職業訓練諮商師兩大職務訓練，使職訓師能習得因應組織變革並擔任新工作之專業知能。而現有職訓師繼續擔任核心職類訓練職務者，則激勵參與大專院校修習學分班、推動國外進修及學術研討等，以強化職訓師核心職業訓練能力，並輔以師資遴聘辦法升等（級）規定提昇進修動能。</p> <p>二、現有員額不足部分，本會職訓局六所職訓中心預算員額經行政院九十一年八月三十日院授人力字第○九一○○二九八四八八號函核定為「現有員額除主任外，均出缺不補」後，中心員額由九十年度五二六人，截至九十二年止，現有人員數僅有四一九人，預計九十三年度將有四十二人提出退休申請。面臨人員不足之嚴峻考驗下，本局仍積極運用現有人力進行職訓中心區域職業訓練運籌角色轉型，以提升職業訓練品質與擴大辦理職業訓練；同時為因應訓練業務需求，已研提區域職業訓練運籌中心轉型計畫報行政院，以爭取員額解凍限制。</p> <p>三、為使適訓者參與適性職業訓練，本會職訓局所屬六所職訓中心蒐集服務轄</p>

區產業結構發展、就業市場及訓練資源供給現況，研提「台灣地區區域職業訓練需求評估報告」，以作為辦理職業訓練之參據，且因應就業保險法九十二年一月一日施行，擴大辦理職業訓練諮詢；推介失業者參加適性職業訓練，九十一年計推介失業勞工九三三人次參加職業訓練，九十二年推介失業勞工八、七六九人次參加職業訓練。

台北市政府勞工局說明：

一、本府勞工局職業訓練中心自九十二年度起，在本府勞工局政策採訓用合一模式指示下，所有訓練職類之開辦需參考就業市場人力需求，先開發就業機會，再依企業主所需專業技能開辦職類，培訓有準備的勞動力為基準點，且訓練師積極與企業廠商、工會、學校接觸，開發專業技能與就業機會，務使所有開辦訓練職類之受訓學員於結訓後均有就業機會。

二、近三年來，本府勞工局職業訓練中心不斷檢討調整訓練職類包括：電腦實務應用、資料處理、網路資料庫、LINUX 入門、國際金融投資電腦實務、多媒體網頁設計產品設計、飲料服務、西點蛋糕、風味小吃、汽車車身美容、中餐烹調等，以滿足產業人力需求。近二年（九十一、九十二年）日間訓練人數計三、七七四人，夜間訓練人數計三、五〇五人，合計七、二七九人；就業率九十一年達五四·二%，九十二年達七七·三%；在委辦訓練方面，九十一年度中央以就業安定基金補助各縣（市）政府辦理特定對象職業訓練計有水電裝修實務班等十五職類，結訓三七二人，三個月後輔導就業率五五%；九十二年度辦理計有美容實務班等二十二職類，結訓五七六人。

三、本府勞工局職業訓練中心有關職類調整之實施績效如下：

(一)辦理學員職場適應訓練作業，為期受訓學員能在最短時間內習得職場需要之工作技能，迅速投入就業市場，提昇受訓學員就業率，嘗試與企業界配合實施學員職場適應訓練；新進學員進入本府勞工局職業訓練中心先習得並具備職場所需基本工作技能後，再到業界進行職場適應訓練，其訓練期間由本府勞工局職業訓練中心及業界視實際訓練及情況作彈性增減。本項試辦措施有利於業界聘僱本府勞工局職業訓練中心受訓學員（例如：汽車綜合修護及機車修護職科）。

(二)與企業主合作辦理職業訓練，即配合「選、訓、照、用」合一政策推動，於開辦前規劃作業時，先與企業主懇談，以獲取工作機會並商議訓練課程及時數，由本府勞工局職業訓練中心訓練師及業界從業人員共同擔任授課。此種量身打造之技術人才訓練，係考量訓練及就業之緊密結合，採合作夥伴，保證就業方向規劃(例如：車用電子職科)。

四、為因應國內外產業技術暨職業訓練發展方向及現況，本府勞工局職業訓練中心每一年度均提供職業訓練師研習進修機會，以充實專業知識與技能，提昇專業倫理素養，增進職業訓練成效，九十二年度共計十七位訓練師參加，另泰山職訓中心辦理之職訓師轉型訓練，本府勞工局職業訓練中心訓練師共計三十九位訓練師參加；且本府勞工局職業訓練中心訓練師進修近

	<p>三年來就讀研究所五十二人、大專部四十人、空大十人，對提昇自我與專業技能，均具極大效益。</p> <p>高雄市政府說明： 本府勞工局訓練就業中心訓練師員額不足及訓練經費缺乏，無法更新訓練職類，為因應市場需要，已委託學者針對缺失進行專題研究，初步構想朝運用社會資源與民間社團、協會、工會等單位合作辦理就業市場急需職類之職業訓練，本中心場地則規劃朝「職訓大學」方式，提昇訓練效能。</p>
<p>前次審核 意見四</p>	<p>按勞委會表示，已訂定「職業訓練績效評鑑工作計畫」，並自九十一年八月起陸續辦理評鑑工作，該評鑑結果與各訓練單位之施訓績效為何？又對於承辦單位訓練成效缺乏評估部分，未見具體改善方案。</p>
<p>審核意見</p>	<p>勞委會已訂定「職業訓練績效評鑑工作計畫」，並自九十一年八月起陸續辦理評鑑工作，該評鑑結果與各訓練單位之施訓績效為何？仍欠具體說明。又對於承辦訓練單位之品質管控總評估類別及指標項目，以評估訓練績效部分，亦缺乏具體改善方案。</p>
<p>辦理情形 說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會職訓局為達到提昇職業訓練成效，有效運用民間職業訓練資源，確保訓練績效，提供多元化職業訓練之選擇，自九十一年起專案辦理「職業訓練績效評鑑工作計畫」，由局屬六所職訓中心延攬學者專家組成評鑑委員會，針對當年度受委託或補助辦理各類職業訓練方案之民間訓練機構進行實地評鑑及就當年度結訓學員辦理問卷調查。</p> <p>二、評鑑指標</p> <p>(一)門檻指標－包括機構設立及消防安全檢查等二項。</p> <p>(二)管理指標－包括專任訓練人員資格條件、教材、師資教學等十七項。</p> <p>(三)輔導指標－包括學員就業率、是否提供就業輔導等三項。</p> <p>(四)結訓學員問卷調查－包括對培訓單位及訓練內容之滿意度調查等項。</p> <p>三、九十一年度評鑑結果－受評鑑單位共三三七家五八五班次，結訓學員問卷調查一七、一一五人次。</p> <p>(一)合格者有三二四單位，不合格者有十三單位。不合格原因包括無消防安全檢查、無提供結訓學員就業資料、無提供具體受評資料、已註銷設立登記等。</p> <p>(二)受評單位、受評鑑職類、評鑑結果（合格與否）、結訓學員滿意度、學員就業率等項資料，已於九十一年七月底公布，提供民眾未來參訓之參考，同時列入職業訓練採購及淘汰不良訓練單位之參據。</p> <p>四、九十二年度更擴大辦理，將本會職訓局所屬六所職業訓練中心也列入評鑑，同時委由第三者之民間中立機構辦理，以期評鑑結果更為客觀、公正。</p>
<p>糾正事項三</p>	<p>職業訓練券之核發法源不足，且勞委會未訂定合理補助方式及建立監督及評鑑制度，致不切合實際需要，績效不彰。</p>

前次審核 意見二	請說明九十一年度對職業訓練券持券學員參訓之訓練單位所進行之查訪時間、情形結果及評鑑制度內容為何？
審核意見	勞委會自九十二年一月一日起已實施「職業訓練券實施計畫」，惟未見具體改善成果。
辦理情形 說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會職訓局九十二年一月二日新修訂之「職業訓練券實施計畫」，已規劃委託品質管控單位，協助辦理本計畫項下訓練單位工作人員研習會、執行學員上課及教師授課情形查核、督導教務管理等相關事宜、受理學員申訴及建立處理制度、督導訓練單位辦理職業訓練生活津貼申領作業及結訓學員就業情形之通報聯繫及統計等事項，以確保訓練品質。</p> <p>二、九十二年度本會所屬六所職訓中心，分北（含北區職訓中心及泰山職訓中心）、中（含桃園職訓中心及中區職訓中心）、南（含台南職訓中心及南區職訓中心）三大區，依政府採購法之相關規定評選彙管單位辦理訓練品質管控工作，九十二年度分別由中華民國全國工業總會（北區）、台灣發展研究院（中區）、中華民國全國工業總會（南區）得標，協助訓練管理等相關工作。</p> <p>三、本會職訓局所屬職訓中心採抽查方式訪視服務轄區民間訓練單位承辦職訓券學員訓練情形，抽訪比率不得低於百分之十；管控單位每班次實施二次不預告訪視，以督導訓練單位確實執行訓練。九十二年度共計評選一三三三個訓練單位，六八五個班次，審查完成一五、五三四個訓練崗位，各公立就業服務中心實際以職訓券模式推介失業勞工參訓人數為四、二八七人，到訓人數為三、八五三人，實際受理持券學員參訓之訓練單位為八十九個，開辦二六二個訓練班次，各職訓中心共計訪視二八八次，管控單位訪視五六六次，合計八五四次。</p> <p>四、前項不預告訪視訓練單位辦訓情形，查核項目包含訓練單位是否為參訓學員投保勞工保險，教師日誌是否由學員按時、據實填寫，導師級主管是否批閱，訓練單位是否落實學員出缺勤管理，學員是否於原核准地點上課，訓練單位是否收取其他額外費用，授課老師是否到場指導，學員評量管理方式，是否設有導師、專人處理學員學習狀況及相關輔導事宜，是否提供具體的就業輔導措施等，經查核各訓練單位均能依訓練契約內容確實執行訓練，尚無重大缺失事項。</p>
前次審核 意見四	勞委會未訂定職業訓練券之合理補助方式，致各職業訓練機構收費標準不一之情形，未見檢討改善措施。
審核意見	勞委會所訂定「職業訓練券各職類訓練費用補助金額標準表」，請再詳為說明對於各職業訓練機構收費標準不一之情形其具體改善成效。
辦理情形 說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、依九十二年一月二日新修訂「職業訓練券實施計畫」作業手冊經費編列項目規定，由訓練單位按照各職類訓練班次所需實際費用，參酌下列項目核</p>

	<p>實編列（其中第五項勞工保險費，為保障學員權利為必要項目），惟申請單位所送之訓練計畫每人／時訓練費用不得高於「職業訓練券各職類訓練費用補助金額標準表」各職類補助上限，超過時將不予審查，另提送之訓練計畫經費合理性納為補助評選項目之一，占權重百分之十。</p> <p>二、參考項目及編列標準如下：</p> <p>(一)學雜費：以每人每小時十二元標準編列（支用於教材費、講義費、印刷裝訂費、文具紙張費、招訓宣導費等）。</p> <p>(二)材料費：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.公訓機構技術人員養成訓練已有對照職類者，依時數比例核算後乘以一點三編列。 2.本會職訓局提供之各地方政府曾辦理職類之材料費標準。 3.新開發職類，優先參照前 1、2 項訓練近似職類之標準估列，如仍無法比照者，可研提材料表憑核。 <p>(三)鐘點費：課程總時數在一二〇小時（含）以上，外聘專業師資鐘點費每小時得以一六〇〇元編列，但以不超過課程總時數四分之一為原則，其餘時數鐘點費以每小時八〇〇元編列；課程總時數在一二〇小時以內之短期訓練班次，不受上述四分之一時數限制，但每科目外聘師資鐘點以不得超過八小時為原則。訓練人數超過二十五人，術科得視實際需要，安排一位助教協助教學，其鐘點費標準每小時以四〇〇元編列。</p> <p>(四)訓練單位之行政補助費：以各該班次學雜費、材料費、鐘點費等三項費用實際核定額度總額的百分之十五編列，支用於訓練單位之事務費、分攤水電費、行政人員加班費、輔導活動等與執行訓練計畫有關之行政管理費用等。</p> <p>(五)保險費：支用於受訓學員投保勞工保險費用，其標準依本會勞工保險局現行標準編列。（本項為保障學員權利，各投標廠商應列為編列項目之一，且簽約後應執行）</p> <p>(六)其它：由申請單位依實際需要編列項目並說明其用途。</p>
糾正事項四	<p>勞工保險失業給付尚乏詳細之評估與調查，致使預估與實際核付金額落差甚鉅，又失業給付期限未能與失業週數結合，未符需要，致效能不彰，顯欠允當。</p>
前次審核意見四	<p>另為建構完善之就業安全體系，結合就業諮詢、就業服務及職業訓練，制定「就業保險法」，未來勞委會將結合政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源，加強辦理就業諮詢與職業訓練部分，僅說明於就業保險應收保險費百分之十範圍內提撥專款，作為辦理在職與失業勞工之職業訓練費用暨獎助雇主僱用本國籍失業勞工，並未對政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合作整體規劃及說明。</p>
審核意見	<p>勞委會已對政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合作整體規劃及說明，惟對政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合？未見說</p>

	明具體實施績效。
辦理情形說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會九十一年度及九十二年度分別結合五家民間單位提供深度就業諮詢服務及就業促進研習活動。九十三年度則依政府採購法規定公開招標評選委託二家民間單位提供個案管理員派遣人力，於各區就業服務中心（站）進行個案管理服務、職業訓練諮詢服務，並結合三家民間單位辦理就業促進研習活動。</p> <p>二、在就業安全體系中，職業訓練、就業服務及失業給付是三位一體，需要緊密結合，相輔相成。職訓體系蒐集就業職場動態訊息，規劃適性職業訓練，結訓後藉由就業服務體系輔導至職場工作；就業服務透過職業訓練提昇失業者專業技能，促進國人就業，對於身心障礙、中高齡、原住民等就業弱勢者，亦可減輕就業困難度。復且就業保險法自九十二年一月一日施行後，更促使職業訓練、就業服務及失業給付體系之結合。未來區域職業訓練中心將與就業服務中心相互整合，建構就業服務、職業訓練及就業保險服務網絡，提供失業民眾職業訓練，為厚植「有準備的勞動力」而努力。</p>
糾正事項五	臨時工作津貼、創業貸款利息補貼及僱用獎助津貼之核發，成效不彰。
前次審核意見一	臨時工作津貼之目的係為紓緩及安定失業者失業期間之生活壓力，並協助及激勵其迅速再就業，惟九十年臨時工作津貼實領人數比例偏低，該項津貼核發成效顯然不彰，在我國失業率高居不下之情形下，未見提出具體有效檢討改善作法，以充分發揮該項措施之效益。
審核意見	勞委會為使「臨時工作津貼」發揮就業促進之效能並符合法制，於九十一年十二月三十日施行「就業促進津貼實施辦法」，並針對「臨時工作津貼」開辦以來未臻完備處，加以改進，同時加強津貼領取與就業促進之關聯，惟究係如何加強其關聯性未詳為說明。
辦理情形說明	<p>勞委會說明：</p> <p>為加強臨時工作津貼領取者重返一般性市場，於失業者向公立就服機構求職登記時，施予就業諮詢並推介就業，於十四日內如仍有就業困難者，才安排臨時性工作，並於擔任臨時工作期間，適時推介就業及提供有給薪之求職假，以激勵並促進失業者再就業，未來會持續追蹤臨時工作津貼人員就業情形。</p>
前次審核意見三	有關僱用獎助津貼核發欠缺稽核制度部分，請說明九十一年進行訪查日期、情形與結果。又就業促進津貼辦法，對於雇主假非自願性失業勞工之名，行詐領僱用獎助津貼之情形，有何相關規範措施？
審核意見	勞委會對於就業促進津貼辦法，針對雇主假非自願性失業勞工之名，行詐領僱用獎助津貼之情形，雖採行「就業促進津貼查核計畫」、「雇主僱用失業者獎助辦法」標準化作業流程，惟如何加強稽核制度，仍請再詳為說明。
辦理情形說明	一、本會職訓局於九十一年八月十五日函送「就業促進相關津貼訪查記錄表」及「就業促進相關津貼訪查統計表」，請各就業服務中心不定期派員進行

	<p>訪查，並按月將訪查情形告知本會職訓局。又本會職訓局於九十二年四月八日訂定「就業促進津貼查核計畫」，針對公立就業服務機構所推介可申領僱用獎助津貼者是否屬就業弱勢、公立就服機構資料建置情形等加強查核，及優先查核申請僱用獎助人數超過三十人以上之雇主等，以落實政策目的。另各就業服務中心不定期以電訪、親訪等方式查察，以防止雇主不實申領僱用獎助津貼。九十二年度共計查核三、七五四件，其中疑似不實申領案件有五十三件，已交由公立就服機構續予查證後，依規定辦理追繳事宜。</p> <p>二、依「雇主僱用失業勞工獎助辦法」規定，雇主需先至公立就業服務機構辦理求才登記，並於二個月內僱用公立就業服務機構或指定單位所推介之人員，於連續僱用滿六個月才可提出僱用獎助津貼申請。因雇主所僱用之人員，需向公立就服機構辦理求職登記，並經就業諮詢認為屬於就業弱勢且符合獎助辦法適用對象，才可申領僱用獎助津貼，即可避免雇主假非自願性失業勞工之名，不實領取僱用獎助津貼之行徑。</p>
<p>糾正事項六</p>	<p>資遣通報制度未能有效落實，相關主管機關執法不力，顯有疏失。</p>
<p>前次審核意見二</p>	<p>對於資遣通報制度相關主管機關應如何落實執行？未見積極改善措施，請說明相關法規、具體改進及檢討情形與九十一年度實施成效。</p>
<p>審核意見</p>	<p>對於資遣通報制度相關主管機關應僅提出相關規定，對於如何落實執行方式、具體改善績效，未見說明。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會已於九十二年六月十二日職業字第○九二○○二九一八七號，函請各縣（市）政府主管機關就權責加強宣導資遣通報制，並請於辦理講習會或印製法令宣導資料時，強調本項規定，以有效落實資遣通報制度。</p> <p>二、九十二年度被資遣離職員工之通報人數一九、五六五人。另九十二年度至九十三年二月止各縣（市）政府依就業服務法規定處以罰鍰三萬元者計有八家公司。較九十一年度未有處罰家數已有明顯改善。</p> <p>三、至未來將積極循修法增列刑責，以貫徹落實本制度。</p> <p>台北市政府勞工局說明：</p> <p>一、落實執行方式：</p> <p>（一）本府勞工局業已建立資遣通報網路申報處理作業系統，設計自動分案功能，依據本市失業勞工之需求，自動轉案本府勞工局就業服務中心、職業訓練中心及勞委會職業訓練局各區就業服務中心協助渠等迅速再就業。九十二年度總計資遣通報事業單位家數一、八九七家，被資遣勞工一五、○三六人，有百分之二五之事業單位採取線上通報方式作業。</p> <p>（二）九十二年度查獲本市事業單位違反就業服務法第三十三條資遣通報規定計十一家，經通知改善有十家，開具罰鍰處分計一家。</p> <p>二、具體改善績效：</p>

	<p>(一)印製宣導資料，加強宣導資遣通報義務。</p> <p>(二)強化資遣通報系統處理功能，持續建置被資遣失業勞工資料庫。</p> <p>(三)加強大型資遣案之被資遣失業勞工之專案輔導就業工作，協調事業單位進廠服務，或於接獲通報之第一時間由就服中心相關人員全面清查失業勞工之服務需求，立即規劃專案推介就業計畫或開辦職訓專班。</p> <p>(四)繼續修正線上申辦作業系統，強化各項統計分析功能，並縮短加入會員之申請審核時間，加強宣導，以提高事業單位的使用意願，減少公文量。</p>
--	--

行政院 函

發文日期：中華民國 93 年 11 月 12 日

發文字號：院臺勞字第 0930052416 號

主旨：貴院函，為本院函復，貴院前糾正政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一，致就業服務績效不彰，且職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效。又勞工保險失業給付，尚乏詳細之評估與調查，導致預估與實際核付金額落差甚鉅及臨時工作津貼、創業貸款利息補貼、僱用獎助津貼之核發，成效不彰，資遣通報制度未能落

實執行，均有未當案之處理情形，檢附貴院審核意見，囑轉飭所屬檢討改進見復一案，經交據本院勞委會會商本院青輔會、本院退輔會、本院農委會、本院研考會、台北市政府及高雄市政府等有關機關函報檢討改善情形，尚屬實情，復請 查照。

說明：

一、復貴院九十三年八月二十三日(九三)院台財字第○九三二二○○七九五號函。

二、檢附本案之檢討改善情形一份。

(本件電子公文交換)

本案之檢討改善情形

糾正事項一	我國就業輔導事權不一，就業服務機構未能有效整合公、私立就業服務機構體系，且人力及專業性不足，致就業服務績效不彰。
前次審核意見	勞委會已研修「公立就業服務機構設置準則」報行政院於九十二年六月三十日准予修正核定，該會於九十二年七月十四日發布施行；對於我國就業輔導事權不統一部分，行政院在九十一年四月函送立法院審議之「行政院組織法」修正草案中，規劃設置「勞動及人力資源部」，在合理的範圍內統一就業輔導事權，以避免職掌重疊；有關就業服務之事權統一與資源整合議題業已納入行政院組織改造「厚生勞動工作圈」通盤檢討中，顯見已有具體研修方向，惟針對就業服務之事權統一與資源整合乙節，仍請詳為說明具體進度與情形。
本次審核意見	行政院組織改造「厚生勞動工作圈」，以職能為檢討重點，並就各區塊業務進行去任務化、地方化、法人化、委外辦理之檢討，提出相關檢討結果與建議，目前正由行政院組織改造推動委員會審查；又關於整合國內相關部會之求職求

	<p>才資料庫，業將勞委會及青輔會共同列為該項服務之主辦機關，並確立勞委會協調其他機關之正當性。至於人力與專業性部分，透過「三合一就服作業流程」之規劃實施，及就服專業人力勞務外包等進用專業人員，進行各項專業訓練。尚稱妥適，惟仍請將後續審查結果或辦理進度見復。</p>
<p>說明</p>	<p>研考會說明： 有關就業輔導事權不統一及職業訓練欠缺完整體系一節，因事涉本院及所屬機關組織調整，前經本院組織改造「厚生勞動工作圈」業務檢討，並經本院組織改造推動委員會完成第一階段組織改造四化業務之聯席審查，未來並將配合行政院組織改造作業再進行整體檢討及調整。另依據九十三年九月十五日本院第二九〇六次院會通過，並於同年月日送請立法院審議之「行政院組織法」修正草案，未來本院將設「勞動及人力資源部」，並將本院青年輔導委員會掌理之青年職業訓練及就業服務業務移入該部辦理，至本院農業委員會及退除役官兵輔導委員會等機關，因其各有特定服務對象，尚無職權重疊之現象。本案事涉本院及所屬機關組織調整部分，宜配合本院組織改造時程辦理。</p>
<p>前次審核意見</p>	<p>據勞委會說明，已訂定「行政院勞工委員會結合人民團體設立就業服務據點經費補助計畫」並推動「就業推介媒合津貼」業務；青輔會表示已結合教育部、勞委會共同進行大專畢業青年生涯發展意向調查與畢業生就業追蹤調查；輔導會表示，將網路求職求才系統委託一〇四人力銀行設置管理與維護，並與「台灣加盟促進協會」、「中華民國生涯成長協會」合作辦理相關事宜；另外台北市政府勞工局訂有「台北市結合勞資團體拓展就業服務網絡實施計畫」及「台北市結合人力供應業拓展就業服務網絡計畫」；高雄市政府則委外就業促進研習活動及深度就業諮詢業務。綜上所述，我國就業服務機構，係各自推動相關措施，仍未能有效整合公、私立就業服務機構體系，仍請檢討見復。</p>
<p>本次審核意見一</p>	<p>依據勞委會說明，該會得委任所屬就業服務機構或職訓機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）團體辦理就業服務。另運用民間團體之彈性與活力，協助共同推動就業服務；青輔會以部分業務合作或委辦方式與私立就業服務體系有效結合；輔導會則表示，該會與勞委會及青輔會，彼此分工推動相關措施。由上觀之，三機關並未針對我國就業服務體系，如何有效整合之檢討情形見復。</p>
<p>說明</p>	<p>勞委會說明： 公立就業服務機構體系之整合，需配合政府組織改造作業時程，俟行政院組織法調整修正時，同時整併行政組織架構及就業服務業務，惟在行政院組織法未調整前，各部會各依據現行相關組織法規，架構其就業服務體系，針對不同對象各司其職。是以，如何有效整合我國目前其他就業服務機構體系，已規劃運用資源整合使用方法，包括連結、協商、監督、宣導等方式，加強與各部會間橫向及縱向資源整合，做法如下： (一)連結：國內就業市場區域整合性高，縣（市）之間勞動力具有高度移轉性，因此，為避免求職與求才的資訊，可能造成為各單位所壟斷的情形，導</p>

	<p>致國內就業市場與就業服務的分割化，已透過資訊網路整合，加強與各公立就業服務機構體系間的資源連結。</p> <p>(二)監督：依據就業服務法第六條及第十二條規定，本會及直轄（縣）市政府，雖然得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構，但為集中事權與精簡資源，已加強透過年度計畫審核及業務監督，整合公立就業服務機構體系資源。其次在整合公私立就業服務機構方面，將逐步釐清公私立就業服務機構的角色分工，公立就業服務機構以管理工作、失業認定、補助金發放、政策制定以及就業市場資訊的蒐集分析等涉及公權力者為主要業務；至於就業諮商一節，則已部分委託私立就業服務機構辦理，政府扮演監督、管理的角色，期能提高就業服務的效率。</p> <p>(三)協商：為免就業服務機構體系在就業服務資源上形成重疊浪費現象，建立部會間協商機制，加強部會間業務橫向聯繫，讓資源做適當、合理及有效分配。</p> <p>(四)宣導：本會未來在進行就業服務相關業務宣導時，在宣導內容上，除了本會就業服務宣導外，可規劃納入其他部會或其他相關就業服務體系的就業服務資源內容，讓社會大眾透過整合性的宣導內容，能夠了解政府就在業服務上所提供的多方案道與多樣性服務選擇。</p> <p>青輔會說明： 目前由研考會協助推動之電子化政府共通作業平台就業服務部分，業已決議由勞委會統一發包建置。青輔會以網路提供求才求職服務部分，將與勞委會職訓局洽商合作使用全國就業 e 網，提供便利的整合性服務。</p> <p>退輔會說明： 退輔會辦理榮民就業工作係配合勞委會就業政策與榮民需求而辦理，目前共同辦理與相互參與事項有「公共服務擴大就業」、各縣市「現場就業媒合活動」與「專業人員訓練」等，另亦與勞委會、青輔會、國防部等四部會共同會銜辦理「國軍屆退官兵就業服務活動」，依現行體系彼此分工，合作良好，有關權責，並無涉私立就業服務機構。</p>
<p>本次審核 意見二</p>	<p>又據勞委會前說明，已訂定「行政院勞工委員會結合人民團體設立就業服務據點經費補助計畫」；青輔會前表示，已結合教育部、勞委會共同進行大專畢業青年生涯發展意向調查與畢業生就業追蹤調查；輔導會前表示，將網路求職求才系統委託一〇四人力銀行設置管理與維護，並與「台灣加盟促進協會」、「中華民國生涯成長協會」合作辦理相關事宜；另台北市政府勞工局訂有「台北市結合勞資團體拓展就業服務網絡實施計畫」及「台北市結合人力供應業拓展就業服務網絡計畫」；高雄市政府則委外就業促進研習活動及深度就業諮詢業務。綜上，本次函復內容並未詳細提出後續具體改進情形，且仍未就公立就業服務機構體系如何與私立就服機構有效整合，提出具體改善措施，請行政院轉請所屬確實檢討見復。</p>
<p>說明</p>	<p>勞委會說明：</p>

	<p>為有效整合公立就業服務機構體系與私立就業服務機構，在協助失業者就業方式，已依據「就業促進津貼實施辦法」辦理就業推介媒合津貼業務，即公立就業服務機構受理非自願離職者及特定對象失業者求職時，如未能推介就業，得將該等人員轉介至本會職訓局指定單位（係指中央主管機關指定或委託之私立就業服務機構及就業促進相關團體）以結合民間資源共同辦理就業服務。</p> <p>台北市政府說明：</p> <p>本府勞工局就業服務中心自九十一年起試辦「臺北市結合勞資團體拓展就業服務網路實施計畫」，截至目前為止，已完成求才登記三一二家、一、六六三人，協助會員廠商徵才三八八家、四七〇人次，完成就業安置七十七人，轉介申請獎助津貼一四六件、配合辦理職業訓練 560 件、業務宣導一、四一一件。本計畫係透過『虛擬人力供應中心』求職求才網路平臺系統，結合雇主、承訓機構、勞工團體，使其進行資訊交流，並建置供使用會員簡易操作之後端管理介面，可線上自行維護及更新所屬之會訊及求職求才之會員資料，並自行媒合網站待聘人才資料庫及工作機會資料庫，已為公私立就服機構建立良好的合作模式。</p> <p>另為配合行政院勞工委員會職業訓練局定頒之「就業促進津貼實施辦法－就業推介媒合津貼」，於九十二年再訂有「臺北市結合人力供應業拓展就業服務網路實施計畫」，九十三年修正為「臺北市結合人力仲介業拓展就業服務網路實施計畫」。</p> <p>依據職業訓練局所訂之「就業推介媒合津貼指定單位」參加評選資格條件，將「過去曾接受政府委託或與政府合作從事就業服務之機構或團體，並具有推介就業實際經驗及績效者」列為基本評選條件之一。人力仲介業要取得指定單位資格，必先經過與政府合作或委託且具有就業服務實際績效後，才有可能成為就業推介媒合津貼之指定單位。</p> <p>故藉由「臺北市結合人力供應業拓展就業服務網路實施計畫」之實施，截至九十三年八月為止，參加本計畫之民間機構共計十三家。本府勞工局就業服務中心共轉介二一五名求職者名冊予合作單位。經合作單位依據求職者工作意願、能力及需求積極開發工作機會後，成功媒合十三名。另經考核各合作單位之執行情形後，並將其中績效良好者推薦予職業訓練局以供評選成為下年度「就業推介媒合津貼」指定單位。經職業訓練局正式核定後，始具備適用就業推介媒合津貼之資格（「就業促進津貼實施辦法」中規定經指定之就業推介媒合機構每推介一人成功就業至多領取一萬至一萬三千元之媒合津貼）。</p>
<p>前次審核 意見</p>	<p>據勞委會說明：行政院表示：全國各公立就業服務中心及站，已開辦結合失業給付、就業服務與職業訓練三合一就業服務，求才利用率與日本差異不大，又該會業開辦官方求職網站－全國就業 e 網，惟對於上開各項改進措施之具體成果，如：求才利用率、失業給付、就業服務與職業訓練三合一就業服務成效，仍請詳為說明改善結果。</p>
<p>本次審核</p>	<p>勞委會業已提出求才利用率、失業給付、就業服務與職業訓練三合一就業服務</p>

意見	成效，尚稱妥適，惟如何提高求才利用率並與失業給付、職業訓練、就業服務等配套措施緊密結合，仍請再詳為說明。
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>為提升求才利用率，本會特加強雇主服務工作，除於公立就業服務機構設立雇主服務區，宣導政府相關促進就業政策（如僱用獎助津貼等），加強與廠商之聯繫外，針對廠商之求才需要，如為大量徵才或急需召募人才時，亦針對求職資料庫中未就業且符合雇主需要之求職者（含辦理失業認定之求職者）通知參加面試；此外，為因應廠商大量求才之需要，特別量身訂做單一廠商之徵才活動，以提升求才利用率。另本會業已將「失業給付」、「職業訓練」、「就業服務」等配套措施與提高求才利用率作一緊密之結合，其做法說明如下：</p> <p>一、依據就業保險法第十一條第一項第一款規定失業給付之請領條件為「被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練」。是以，本會職業訓練局自九十二年元月一日施行開辦的就業保險法即緊密結合了失業給付、職業訓練及就業服務等三項工作，並明定失業勞工在申領失業給付之前，均應先向各公立就業服務機構辦理求職登記並接受推介就業或職業訓練。該法實施後，各公立就業服務機構也整合前述三項服務，將失業登記、就業諮詢、就業推介、職業訓練、失業認定，透過三合一就業服務單一窗口的作業方式，提供就業諮詢、推介就業、或安排職業訓練的全程服務。在做法上，首先建立起完整豐富的全國性求職求才資料庫系統，提供求職民眾及雇主免費辦理求職求才登記及推介人才服務，除了臨櫃作業外，讓民眾及求才廠商可於網際網路查詢就業機會及自動媒合，以系統提供快速媒合作業，提高民眾求職意願及廠商便利且快速有效的求才目標。</p> <p>二、此外，三合一就業服務办理流程，包括各公立就業服務機構受理被保險人求職登記後，進行簡易諮詢，依被保險人工作意願及工作能力情形及求才廠商用人需求，積極進行推介就業，或由個案管理員評估，轉介參加本局職業訓練中心所開辦之職業訓練課程，取得一技之長，以利進入職場做好準備，另外也可配合訓用合一之措施，協助企業取得適當之人才，提升求才利用率。如失業者未能於十四天內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構就會於翌日完成失業認定，轉請保險人核發失業給付。在領取失業給付期間，公立就業服務機構會要求申請人每個月必須提供二次以上求職紀錄辦理失業再認定，鼓勵失業者積極尋職，如經三個月以上仍無法順利推介就業，將進入個案管理服務，安排參加就業促進研習活動，或深度就業諮詢。而為了鼓勵雇主僱用失業勞工，本會也推行提早就業獎助津貼及僱用獎助津貼，申請人於失業給付請領期限屆滿前受雇工作，按其尚未領取失業給付之金額 50%，一次發給；而凡僱用公立就業服務中心所推介之特定對象失業勞工或失業期間連續達一年以上之失業勞工，即可申</p>

	請僱用獎助津貼，每月新台幣五千元，最高可領一年，藉以提高求才利用率。
前次審核意見	對於公立就業服務機構人力及專業性不足部分，勞委會將訂定「就業服務相關工作勞務需求計畫」、將採取與民間事業機構策略聯盟方式，鼓勵民間參與投入就業服務工作、結合民間團體辦理相關工作；青輔會刻正研究將就業服務網站與行政業務分離，以投入專業人力、進行專案管理方式辦理；輔導會俟行政院組織法修正通過後，再配合調整；台北市政府勞工局經由勞務外包派遣專業人力協助提供就業服務；高雄市政府則是經常選送人員參加相關之訓練課程，以充實其專業知能。顯見目前相關機關對於如何再強化人力專業性之具體改善方案，係各自分離，未見整合，仍請行政院督促所屬檢討見復。
本次審核意見	有關公立就業服務機構人力及專業性不足部分，勞委會已提出具體改善措施，並詳細說明各項措施之內容及辦理情形，尚稱妥適；惟輔導會僅表示：「每年除自行辦理就業服務人員專業訓練外，另亦派員參加勞委會所舉辦之就業服務專業訓練。」未能詳細說明其具體改善情形，又青輔會僅稱：「該會將規劃增強各大專校院就業輔導工作人員專業職能」亦未見具體改善方案及其辦理情形。
說明	<p>退輔會說明：</p> <p>一、本會在各縣（市）計有二十二個榮民服務處，分別編組一至二人辦理就業輔導業務工作，其人力及專業性確有不足。</p> <p>二、為落實推展就業服務，經訂定「結合地區聯絡體系，推展就業服務計畫」，運用服務區服務組長及服務員，提供義務性協助，以補人力之不足，將來當配合政府組織改造狀況，適當檢討調整。</p> <p>三、在增進專業性方面改善作法如下：</p> <p>（一）鼓勵承辦人至大專院校進修有關勞工、人力派遣、諮商面談等學科，以吸取專業知識。</p> <p>（二）指派承辦人員參加勞委會所辦各項講習與研討會。</p> <p>（三）要求各就業輔導部門增購就業輔導書籍、雜誌，加強研讀，增進專業能力。</p> <p>（四）鼓勵各就業承辦人踴躍觀摩其他就業輔導機構所辦媒合、諮商規劃活動，促進專業交流及經驗分享。</p> <p>青輔會說明：</p> <p>為加強各大專校院就業服務及生涯發展工作之橫向聯繫以及協調，青輔會將全國一六一所大專校院按地區於九十年七月成立十組大專校院就業服務及生涯發展資源中心，並舉辦大專校院生涯輔導工作人員培訓營五期（基礎、進階二〇一至二〇四），每期分北中南三區舉辦，參訓者共計一、一四〇人次，另每年舉辦大專院校生涯及就業輔導工作研討會乙次，以加強各校相關輔導人員專業智能。</p>
前次審核意見	勞委會已說明該會職訓局之全國就業 e 網於九十二年六月三日開站，截至九十二年六月底止，上網登記求職經推介成功業者計一、〇九四人，求才廠商找

	到所需人才者計八四九人。惟對於該項措施提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願及效能有何助益？及如何加強求職民眾與廠商之結合，仍請具體說明。
本次審核意見	勞委會透過全國就業 e 網系統依據所設定之喜好工作條件或人才，自動進行工作媒合服務，並透過語音系統通知相關求職求才訊息，全國 e 網客服人員也會定期提供關懷服務之作法，以提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願，惟對於雇主使用公立就業服務機構服務之效能有何助益，及如何加強求職民眾與廠商之結合，仍未見具體說明。
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會為提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願，特加強雇主服務工作，除於公立就業服務機構設立雇主服務區，宣導政府相關促進就業政策（如僱用獎助津貼等），加強與雇主之聯繫外，針對雇主之求才需要，如為大量徵才或急需招募人才時，亦針對求職資料庫中未就業且符合雇主需要之求職者（含辦理失業認定之求職者）通知參加面試；此外，為因應廠商大量求才之需要，特別量身訂做單一廠商之徵才活動，以提升求才利用率。</p> <p>二、為有效提昇求職民眾與求才廠商媒合服務，依就業趨勢規劃一系列網路活動，包括：求職就業喜洋洋活動、金職獎及線上就業博覽會活動等。在網站推廣及規劃方面提供附加服務之規劃，包括：</p> <p>（一）產業專區—求職者於網站首頁，可以以通俗產業分類，快速找尋期望進入企業目前所提供之所有工作機會，讓廠商和民眾可便利獲取彼此媒合機會。</p> <p>（二）火線議題—透過熱門就業相關議題民調，使民眾、企業及政府能進一步了解彼此對於相關就業議題之看法與期望。</p> <p>（三）職場雙週報—配合每一季最新資訊進度改版，並規劃名人開講、人資專欄等內容，期以提供會員各項就業及產業發展趨勢之相關資訊。</p> <p>（四）六大社群討論區—為使求職民眾及求才企業能有開放之溝通空間，特別依不同對象及議題規劃身心障討論區、中高齡討論區、社會新鮮人討論區、老闆討論區、青少年討論區及政府就業方案等六個設群討論區，使民眾得以透過網路即時互動機制，建立即時有效之溝通管道。</p> <p>二、未來，將規劃全國就業 e 網與科技客服整合之服務，透過〇八〇〇七七七八八八之七天二十四小時就業客服專線服務，提供民眾及企業更完善之就業服務。</p>
糾正事項二	我國職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，且施訓對象與訓練職種未能結合，致無法符合就業市場需要，影響訓練成效。
前次審核意見	據行政院研考會說明：行政院組織改造推動委員會下設政府民間夥伴小組、中央地方夥伴小組、中央行政機關功能調整小組三個功能調整及經費、人事、法制三個配套機制小組，將以職能檢討為重點，研議各訓練體系是否可由民間或地方自治團體辦理；勞委會表示：已著手重建公共職訓體系，並將隸屬各行政機關之公訓機構，納為各區域訓練資源提供者，未來將訓練業務及對象性質相

	<p>同之青輔會青年職訓中心改隸該會；青輔會辦理職業訓練係以公開招標方式辦理訓練；輔導會表示與勞委會、青輔會等體系充分配合；農委會則對於農漁民轉業訓練，由勞委會公共職業訓練及就業服務機構規劃辦理。綜上，行政院對於我國職業訓練機構分屬勞委會、退輔會、農委會等八個不同主管機關、財團法人，目前訓練中心仍係各自為政，缺乏完整體系，未有具體改善方案。</p>
<p>本次審核 意見</p>	<p>有關我國職業訓練機構分屬勞委會、輔導會、農委會等八個不同主管機關，目前訓練中心仍係各自分離，缺乏完整體系部分，未具體說明改善措施，僅係勞委會、青輔會、輔導會、農委會等機關各自說明該機關之辦理情形，仍未針對本院糾正事項，提出具體檢討方案，請行政院轉請所屬確實檢討見復。</p>
<p>說明</p>	<p>勞委會說明：</p> <p>一、為因應行政院組織改造前整體訓練資源分配需求，現階段本會職業訓練局將所屬六所職訓中心自九十年度起積極轉型為「區域職業訓練運籌中心」，並將全國區分為六大服務區域，交由各職訓中心擔任區域訓練資源整合工作，其他非隸屬本會公訓機構則扮演訓練提供者角色。藉由本會所屬各職訓中心依據各區域產業發展特色及訓練班次提供情況，進行整合、協調、規劃等作業，避免訓練資源重複設置，以期有效運用政府有限訓練經費。</p> <p>二、另配合行政院組織改造及精簡政策，依據公訓機構服務對象、訓練目的及任務屬性之不同，規劃將同質性高之青輔會青年職訓中心改隸本會，以達精簡政府組織規模，至於農委會及退輔會等機關之訓練中心，將按其業務功能、組織定位等因素，納入行政院組織改造通盤檢討中，以期達成職業訓練事權統一及精簡政府組織規模之目標。</p> <p>青輔會說明：</p> <p>行政院人事行政局於九十二年十二月十九日局考字第 09200564522 號函之「行政院所屬訓練機構轉型規劃案」及「行政院組織改造推動委員會第五次委員會議紀錄」案決議略以，「本會青年職訓中心轉型列為訓練機構轉型規劃案之第二階段」，建議俟成立「勞動及人力資源部」時，全國各公部門的職業訓練中心同步整併，現階段本會青年職訓中心則是以執行待業民眾公費養成訓練，及桃竹苗地區在職人員進修或合作（委託）訓練等相關業務為主，主要是扮演人力資源提供者的角色，並自九十一年起，配合行政院勞委會職訓局政策，同步調減養成訓練職類，其調減職類原則為參考職訓局所屬職訓中心調減訓練職類的狀況、依據中心顧問委員會的建議、與綜合各科室所提供的相關資料，研擬優先次序，從原先的十個職類，每年調減二個職類，預計至九十三年底，將依計畫保留四個核心職類，並持續加強辦理核心職類的訓練工作，及積極輔導結訓學員就業，以達訓用合一為目標。</p> <p>退輔會說明：</p> <p>一、國家為尊重軍人對社會之貢獻，特於憲法增修條文第十條第九項保障其退伍後之就業權益，且退伍軍人由於長期服務於軍旅，有其獨特之族群屬性與文化，因而設置專責機構辦理退除役官兵之職業訓練。</p>

	<p>二、退輔會訓練中心雖依「國軍退除役官兵輔導條例」第十三條之規定辦理退除役官兵之職業訓練，惟有關職業訓練之實施仍受職業訓練法所規範，並接受中央主管機關（行政院勞工委員會）之指導，尚非各自為政，且不與其他中央主管機關之權責產生扞格。</p>
前次審核意見	<p>據勞委會表示僅係配合職訓中心角色功能調整，辦理職訓師轉型訓練；輔導會說明為訓練對象大致與訓練職類結合；台北市政府勞工局說明，九十二年一月十五日完成「臺北市職業訓練職類發展策略」研究案，動員全體訓練師就各自專業領域，積極展開革新步調。惟對於政府各訓練機關訓練師資專長及現有員額不足、訓練對象與訓練職類未能結合，仍未具體整合，研提具體改善措施。</p>
本次審核意見一	<p>據勞委會表示：該會配合職訓中心改造，施予系統之職訓師轉型進修訓練；而現有職訓師繼續擔任核心職類訓練職務者，則激勵參與大專院校修習學分班、推動國外進修及學術研討等，並輔以師資遴聘辦法升等（級）規定。為使適訓者參與適性職業訓練，該會職訓局所屬六所職訓中心研提「台灣地區區域職業訓練需求評估報告」，作為辦理職業訓練之參據，尚稱妥適，惟未見該會提出具體成效。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、為強化本會核心職類訓練師教學職能，鼓勵參加進修研習，九十一至九十三年度進修成果如次：</p> <p>（一）九十一年：研究所（碩、博士）五十三人；學分班三人，二技十八人，研討會十八人。</p> <p>（二）九十二年：研究所（碩、博士）四十八人；學分班七人，二技八人，研討會五十五人。</p> <p>（三）九十三年：研究所（碩、博士）二十五人；學分班一人，二技十三人，研討會三十三人。</p> <p>二、為使辦訓職類符合就業市場脈動，本會職業訓練局各職訓中心每年蒐集服務轄區人力供需及產業發展情勢，研提「台灣地區區域職業訓練需求評估報告」，並依據該報告邀集專家學者進行職類調整工作，九十一年度核定所屬職訓中心調減三十三個職類，調整十二個職類，新增三十個職類；九十二年度核定所屬職訓中心調減二十九個職類，調整二十九個職類，新增十八個職類；九十三年度核定所屬職訓中心調減十八個職類，調整三個職類，新增二個職類。案經訓練職類調整後，已逐漸改善訓後學員就業情況（九十年度 74.08%；九十一年度 75.14%；九十二年度 81.6%；九十三年一至九月計辦理四、三一〇人次，培訓二、八九七人，已就業一、九七五人，尚繼續追蹤輔導就業中）。</p>
本次審核意見二	<p>高雄市政府說明：該府勞工局訓練就業中心訓練師員額不足及訓練經費缺乏，無法更新訓練職類，為因應市場需要，已委託學者針對缺失進行專題研究，初步構想朝運用社會資源與民間社團、協會、工會等單位合作辦理就業市場急需職類之職業訓練，該中心場地則規劃朝「職訓大學」方式辦理，處置尚屬合宜</p>

	，惟仍請將後續辦理情形見復。
說明	<p>高雄市政府說明：</p> <p>一、本府勞工局訓練就業中心與「永達技術學院」及「高苑技術學院」洽談合作辦理職訓大學，目前分別與兩校均簽妥合作意願書，並繼續規劃兩校與市府簽署策略聯盟方式辦理職訓大學，另由兩校分別呈報教育主管單位核准；職訓大學之規劃為結合職業訓練與大專校院教育資源，發展新技職教育與訓練模式，培育職訓師資及高級技術人員，提昇職業技術層次，並提供國民終身學習與生涯訓練機會，配合就業市場需求與轉型，結合技術證照，建立技術人員回流訓練管道，增進專業技能，以因應國家經濟建設需要。</p> <p>二、本府勞工局訓練就業中心職業訓練之功能係提供一般求職者從事「職前訓練」、「在職人員轉業訓練」、「在職人員第二專長訓練」等，結訓後輔導參加技能檢定與就業；而人力發展局之功能係提供市府所屬公教人員之在職進修訓練，發展公教人力資源；另高雄市立空中大學為高雄市市立最高成人進修及繼續教育機構，負有規劃、研究、執行及推廣終身教育之責任與功能。</p>
本次審核意見三	依據勞委會、台北市政府勞工局、高雄市政府等機關之說明，雖已提出相關改善措施，惟對於政府各訓練機關如何結合訓練師資專長、員額、訓練對象與訓練職類，仍尚乏具體改善措施。
說明	<p>台北市政府說明：</p> <p>一、本府勞工局職業訓練中心於九十三年下半年度起配合行政院經建會十二項服務產業及本市振興景氣方案七大行業，規劃將原有六大傳統產業訓練職類調整為九大新興服務產業職類計有資訊服務、金融服務、設計服務、通訊媒體、流通運輸、物業管理、照顧服務、觀光休閒、汽機車保修等職類，未來將持續依產業興衰，以新興產業、熱門產業、主流產業等作為開發單元且符合就業市場需求之職訓課程的依據。</p> <p>二、除訓練職類調整外另將傳統自辦訓練模式轉型為產訓合作之自辦和委辦訓練模式，各訓練師將採主動或拜訪產業與相關產業或產職業公（工）會團體，尋求合作訓練空間，結合民間各項訓練資源，共同辦理符合產業需求的職業訓練。</p> <p>三、在符合產業技能需求的掌握下，將經過檢討調整確定辦理之訓練職類作完整之課程設計，按現行公訓機構課程規範標準，依技能（專業術科）、知能（專業學科）、共同通識課程（如行為態度、服務行銷、微型創業、就業安全政策、勞動法規及勞工安全衛生等），並輔以職場適應訓練以及職業評價、專案檢定等，規劃符合產業用人需求的職訓課程。在師資部分，除現有具專業背景之專業訓練師外，配合政府人事精簡及組織再造政策，除專業考量外儘可能不再循甄補方式遴聘專任師資，而係透過聘請具專業背景及產業界具實務經驗之專業人士擔任參與相關訓練課程，及透過師資</p>

	<p>培訓協助本府勞工局職業訓練中心訓練師轉型，以因應新職類之開發與訓練。</p> <p>四、積極協助非自願性失業勞工及特定對象提升就業競爭能力，務期促使彼等參訓「無障礙、零拒絕」。另為招募最適當之參訓學員施訓，配合就業保險法對非自願性離職失業勞工，及就業服務法第二十四條對具特定對象身分者之推介，結合本府勞工局就業服務中心與身心障礙資源中心及專業職訓諮商評量團隊專業人員，對推介之失業勞工及特定對象進行諮商、評量，俾甄審出最適當之參訓需求者，施以完整之職訓課程。</p>
前次審核意見	<p>勞委會已訂定「職業訓練績效評鑑工作計畫」，並自九十一年八月起陸續辦理評鑑工作，該評鑑結果與各訓練單位之施訓績效為何？仍欠具體說明。又對於承辦訓練單位之品質管控總評估類別及指標項目，以評估訓練績效部分，亦缺乏具體改善方案。</p>
本次審核意見	<p>勞委會僅就九十一年度辦理之職業訓練績效評鑑，說明其評鑑結果。包括：受評鑑單位共三三七家五八五班次，結訓學員問卷調查一七、一一五人次，合格者有三二四單位，不合格者有十三單位；惟對於各訓練單位之施訓績效及承辦訓練單位之品質管控總評估類別及指標項目，以評估訓練績效，仍未具體說明改善方案。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會職業訓練局執行各項訓練計畫過程中即辦理承訓單位之課程安排、師資、環境、上課教材、消防安檢、學員學習狀況、就業輔導方式、辦理生活津貼等項目之品質管控作業。</p> <p>二、本會職業訓練局為達到提昇職業訓練成效，有效運用民間職業訓練資源，確保訓練績效，提供多元化職業訓練之選擇，自九十一年起專案辦理「職業訓練績效評鑑工作計畫」。</p> <p>三、九十二年度更擴大辦理增加評鑑單位及結訓學員滿意度調查人數：</p> <p>(一)承訓單位品質管控總評估類別及指標項目如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.基本條件（消防安全等門檻指標）合格者，始得繼續參加評鑑。 2.訓練能力（組織架構與規模、專業技術與人力之充裕性等機構指標）佔 20%。 3.核心價值 80% <ol style="list-style-type: none"> (1)就業輔導績效（就業媒合及就業追蹤調查等學員就業率指標等）佔 40%。 (2)學員滿意度（訓用合一程度、訓練教學等滿意度調查指標等）佔 40%。 <p>(二)九十二年度經評鑑三八七家，三五五家合格占 91.7%，不合格三十二家占 8.3%，並進行一、三九一個訓練班次四〇、八三二位結訓學員問卷調查，有效回收一二、七八七份，達 31.24%回收率，經統計分析，結訓學員整體滿意度有 61%表示優、極優、37%表示尚可，只有</p>

	<p>2%表示差；有 88%認為職訓課程對就業有幫助，目前有工作者占近七成，只有三成尚未有工作。九十一年度評鑑結果—受評鑑單位共三三七家五八五班次，結訓學員問卷調查一七、一一五人次，合格者有三二四單位，不合格者有十三單位。</p> <p>(三)將「受評鑑單位名稱」、「受評鑑職類」、「評鑑結果」、「結訓學員滿意度」等資料並公布建置於本會職訓局「職業訓練資源網」；可協助本會職訓局及受評單位瞭解學員對訓練課程滿意度及就業的情況；提供參訓者選訓時參考；並依評鑑結果列入職業訓練採購及淘汰不良訓練單位之依據，使職業訓練更能迎合學員的需求及輔導提昇民間職訓機構施訓品質。</p>
糾正事項四	<p>勞工保險失業給付尚乏詳細之評估與調查，致使預估與實際核付金額落差甚鉅，又失業給付期限未能與失業週數結合，未符需要，致效能不彰，顯欠允當。</p>
前次審核意見	<p>勞委會已對政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合作整體規劃及說明，惟對政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合？未見說明具體實施績效。</p>
本次審核意見	<p>勞委會雖已說明九十一年度及九十二年度分別結合五家民間單位提供深度就業諮詢服務及就業促進研習活動，九十三年度則委託二家民間單位提供個案管理員派遣人力於各區就業服務中心、站進行個案管理服務、職業訓練諮詢服務，並結合三家民間單位辦理就業促進研習活動等作法，惟政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合，仍未提出具體整合方案。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、本會依就業保險法第十二條及第二十五條、就業服務法第十七條辦理就業諮詢服務，各公立就業服務機構於三合一服務流程中，由櫃台人員及個案管理員提供求職者簡易諮詢、個案管理、職業訓練諮詢及就業促進研習活動等諮詢服務。</p> <p>二、為執行前開就業諮詢服務，各公立就業服務機構均亟需人力投入；因此由各公立就業機構依政府採購法相關程序辦理招標委託事宜。九十三年度由二家民間單位提供個案管理員派遣人力進駐於各區就業服務中心、站，及委託三家民間團體辦理就業促進研習活動；透過政府勞務需求之購買，便是為了有效結合民間就業服務資源，進而鼓勵民間企業參與政府公共事業。</p> <p>三、依本會職訓局「職業訓練券實施計畫」規定，失業者需經公立就業服務機構之個案管理員進行職訓諮詢，評估其參訓動機、目的、意願、期望、參訓計畫、助（阻）力及能力等，認能以職業訓練提升就業能力者，始安排職業訓練；除此之外，民間訓練單位提送訓練計畫書之內容，應包含達成目標、適訓條件、課程內容簡介等等，並登入於職業訓練網內，當個案管理員提供職訓諮詢時便可以透過網際網路獲得相關資料。透過上開職訓諮詢機制及職業訓練網資料登載，便是為了有效結合及運用民間職業訓練的資源。</p>

糾正事項五	臨時工作津貼、創業貸款利息補貼及僱用獎助津貼之核發，成效不彰。
前次審核意見	勞委會為使「臨時工作津貼」發揮就業促進之效能並符合法制，於九十一年十二月三十日施行「就業促進津貼實施辦法」，並針對「臨時工作津貼」開辦以來未臻完備處，加以改進，同時加強津貼領取與就業促進之關聯，惟究係如何加強其關聯性未詳為說明。
本次審核意見	勞委會為加強領取臨時工作津貼領取者重返一般性市場，於失業者向公立就服機構求職登記時，施予就業諮詢並推介就業，於十四日內仍有就業困難者，始安排臨時性工作，並適時推介就業及提供有給薪之求職假，尚稱妥適，惟仍請詳為說明該項措施之實施成效。
說明	勞委會說明： 臨時工作津貼九十二年度協助七六一人，核發新台幣五九、二一二、六五七元。九十三年一至七月協助七一六人，核發新台幣三七、〇一八、〇六五元。
前次審核意見	勞委會對於就業促進津貼辦法，針對雇主假非自願性失業勞工之名，行詐領僱用獎助津貼之情形，雖採行「就業促進津貼查核計畫」、「雇主僱用失業者獎助辦法」標準化作業流程，惟如何加強稽核制度，仍請再詳為說明。
本次審核意見	勞委會對於「就業促進津貼查核計畫」及「雇主僱用失業者獎助辦法」，均說明其稽核措施，惟僅說明「就業促進津貼查核計畫」之查核情形與成效。至「雇主僱用失業勞工獎助辦法」之稽核情形與成效，則未見相關說明。
說明	勞委會說明： 因「雇主僱用失業勞工獎助辦法」與「就業促進津貼實施辦法」之僱用獎助津貼查核原則相同，故納入就業促進津貼查核計畫中一併處理。
糾正事項六	資遣通報制度未能有效落實，相關主管機關執法不力，顯有疏失。
前次審核意見	對於資遣通報制度相關主管機關僅提出相關規定，對於如何落實執行方式、具體改善績效，未見說明。
本次審核意見	資遣通報主要目的，係使政府能預先掌握被資遣勞工之訊息，並提供失業勞工失業輔助及再就業機會，依據勞委會說明，九十二年度被資遣離職員工之通報人數雖已有明顯改善，惟實際資遣人數與通報資遣人數之間是否存有明顯落差？至未來將積極循修法增列刑責，以落實資遣通報制度部分，仍請再詳為說明。
說明	勞委會說明： 一、依就業服務法第三十三條規定，雖課以雇主資遣通報的義務，除主管機關主動查察，仍有賴勞工提供訊息，本會已於九十二年六月十二日職業字第〇九二〇〇二九一八七號函請各縣（市）政府加強對勞工宣導，以有效落實資遣通報。截至九十三年八月底止，縣（市）政府依法處罰之公司已有十二家，已較前有所改善。 二、有關實際資遣人數與通報資遣人數之間是否存有明顯落差一節，因尚無實際資遣人數之統計資料可供比對其落差，惟本會將再函請各縣（市）政府

	<p>，要求轄區內雇主應依法通報；工會如有相關訊息，亦請儘速通知當地主管機關查處。</p> <p>三、有關修法增列刑責部分，由於業務法規除罪化原則，未來修法可考慮加重行政處罰。至於應如何修法，將配合就業服務法其他條文修正時，一併辦理。修法內容則先請當地主管機關縣（市）政府就執行層面提出修正意見，以供參考。</p> <p>台北市政府說明： 如何落實實際資遣人數與通報資遣人數間之落差乙節，本府勞工局勞動檢查處已將就業服務法第三十三條列為檢查項目，主動於勞動檢查時，要求事業單位依法辦理，以落實事業單位資遣通報制度。</p>
--	---

行政院 函

發文日期：中華民國 97 年 10 月 27 日
發文字號：院臺勞字第 0970046932 號

主旨：貴院函，為本院函復：貴院前糾正政府未能有效整合公、私立就業服務機構體系，造成就業輔導業務事權不一致，就業服務績效不彰，且職業訓練欠缺完整體系及評鑑機制，影響訓練成效。又勞工保險失業給付尚乏詳細之評估與調查，導致預估與實際核付金額落差甚鉅及臨時工作津貼、創業貸款利息補貼、僱用獎助津貼之核發，成效不彰，資遣通報制度未能落實

執行，均有未當之處理情形案，經貴院財政及經濟委員會審議竣事，檢附審核意見，囑轉飭所屬確實檢討改進見復一案，經交據本院勞工委員會會商本院國軍退除役官兵輔導委員會、本院青年輔導委員會、本院研究發展考核委員會、本院農業委員會、臺北市政府及高雄市政府函報查處情形，尚屬實情，復請 查照。

說明：

- 一、復貴院 97 年 8 月 25 日（97）院台財字第 0972200023 號函。
- 二、檢附本案檢討改善情形 1 份。

院長 劉兆玄

本案檢討改善情形

前次審核意見一	<p>行政院組織改造「厚生勞動工作圈」，以職能為檢討重點，並就各區塊業務進行去任務化、地方化、法人化、委外辦理之檢討，提出相關檢討結果與建議，目前正由行政院組織改造推動委員會審查；又關於整合國內相關部會之求職求才資料庫，業將勞委會及青輔會共同列為該項服務之主辦機關，並確立勞委會協調其他機關之正當性。至於人力與專業性部分，透過「三合一就服作業流程」之規劃實施，及就服專業人力勞務外包等進用專業人員，進行各項專業訓練。尚稱妥適，惟仍請將後續審查結果或辦理進度見復。</p>
本次審核	<p>研考會表示：「本案事涉行政院及所屬機關組織調整部分，宜配合該院組織改造</p>

意見	時程辦理。」惟其後續辦理情形及處理進度為何？請說明見復。
說明	<p>研考會說明：</p> <p>一、行政院為持續推動組織改造工程，已於本（97）年 2 月 20 日將「行政院組織法」修正草案送請立法院審議；目前正依據總統競選政見，並參酌社會各界反應，以前開送請立法院審議之草案版本為基礎，適度調整並提出符合未來國家發展之草案版本。</p> <p>二、未來俟「行政院組織法」修正草案等組織改造法案完成立法後，即進行行政院所屬機關之組織調整作業，同時亦將按規劃之配套措施逐步落實推動，持續進行流程及服務改造，以建構精簡、高效能的行政組織。</p>
前次審核意見二	<p>依據勞委會說明，該會得委任所屬就業服務機構或職訓機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）團體辦理就業服務。另運用民間團體之彈性與活力，協助共同推動就業服務；青輔會以部分業務合作或委辦方式與私立就業服務體系有效結合；輔導會則表示，該會與勞委會及青輔會，彼此分工推動相關措施。由上觀之，3 機關並未針對我國就業服務體系，如何有效整合之檢討情形見復。</p>
本次審核意見	<p>勞委會採取連結、監督、協商及宣導等措施，並由研考會協助推動之電子化政府共通作業平台就業服務部分，業已決議由勞委會統一發包建置；至青輔會以網路提供求才求職服務部分，將與勞委會職訓局洽商合作使用全國就業 e 網，提供便利的整合性服務；另退輔會亦與勞委會、青輔會、國防部等共同會銜辦理「國軍屆退官兵就業服務活動」，尚稱妥適，惟有關由研考會協助推動之電子化政府共通作業平台就業服務部分，由勞委會統一發包建置乙節，仍請將後續辦理情形與結果函復本院。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、研考會協助推動之電子化政府共通作業平台就業服務部分，於 93 年 12 月發包，94 年 9 月完成。青輔會系統資料並交由勞委會繼續服務民眾。</p> <p>二、銓敘部公務員職缺公布系統因與人事行政局同質性過高，該部業於本（97）年退出共通平台。</p>
前次審核意見三	<p>又據勞委會前說明，已訂定「行政院勞工委員會結合人民團體設立就業服務據點經費補助計畫」；青輔會前表示，已結合教育部、勞委會共同進行大專畢業青年生涯發展意向調查與畢業生就業追蹤調查；輔導會前表示，將網路求職求才系統委託 104 人力銀行設置管理與維護，並與「台灣加盟促進協會」、「中華民國生涯成長協會」合作辦理相關事宜；另台北市政府勞工局訂有「台北市結合勞資團體拓展就業服務網絡實施計畫」及「台北市結合人力供應業拓展就業服務網絡計畫」；高雄市政府則委外就業促進研習活動及深度就業諮詢業務。綜上，本次函復內容並未詳細提出後續具體改進情形，且仍未就公立就業服務機構體系如何與私立就服機構有效整合，提出具體改善措施請行政院轉請所屬確實檢討見復。</p>
本次審核	<p>本項僅有勞委會及台北市政府提出相關說明，青輔會、輔導會及高雄市政府並未</p>

意見	說明，請行政院轉請所屬再詳為補充說明。
說明	<p>青輔會說明：</p> <p>一、青輔會目前定位於青年職涯啟航、職能開發及就業促進，主要職責在於縮短青年從學校進入職場之間的落差，建立青年從教育體系過渡到勞動市場之間的轉銜機制。</p> <p>二、青輔會目前並無提供直接性的就業服務措施，而是透過與各大專校院職涯輔導單位合作，協助學校職輔人員及教師建立職涯規劃觀念，期能在校園內協助青年於就學期間即做好職涯規劃，並透過補助高中職學校辦理產業與職涯校園講座，讓在學青年瞭解行職業現況趨勢，以規劃未來職業發展，並提供在學青年於在學期間透過見習、工讀、實習等工作體驗，釐清工作興趣，增加未來進入職場的就業能力。</p> <p>三、針對甫畢業進入職場，但尚未順利就業的青年，或是即將屆退的官兵，本會分別與勞委會、經建會共同辦理青年職場體驗計畫，與國防部、勞委會、退輔會共同辦理國軍屆退官兵就業服務活動，協助青年透過短期的職場體驗及就業徵才活動等媒合方式，縮短進入職場的尋職期間；倘尚未能順利就業，則由勞委會負責後續就業輔導事宜。</p> <p>退輔會說明：</p> <p>退輔會為與私立就業服務機構作有效整合，採行委託或策略聯盟方式，提供榮民（眷）多元就業服務：</p> <p>一、辦理屆退官兵就業服務巡迴活動：與青輔會、勞委會及國防部共同舉辦屆退官兵就業巡迴活動，委託就業情報資訊股份有限公司於各地區辦理大、小部隊逾 15 場次之現場徵才及職涯發展座談等活動，提供屆退官兵即時就業服務。</p> <p>二、協洽台灣連鎖加盟促進協會，辦理連鎖加盟講座暨創業加盟說明會：篩選優良連鎖加盟產業，提供加盟金優惠措施及辦理創業加盟說明會，提供小額創業管道，並邀請連鎖加盟機構專家講授連鎖加盟創業趨勢與風險，俾提供榮民（眷）多元創業機會。</p> <p>三、增置「就業促進員」，推動社區外展服務：為充實本會各縣市榮服處就業站人力，自本(97)年度起先行於就業業務繁複之 5 個榮民服務處，以人力派遣方式試辦增置就業促進員，目前計委託就業情報資訊股份有限公司及傑報資訊管理顧問股份有限公司等承作，期能深入社區主動關懷失業榮民（眷）。</p> <p>四、結合公、私立就業服務資源，多元拓展榮民（眷）就業管道：為達成降低失業率目標，擬定相關積極性促進榮民眷就業方案：</p> <p>(一)洽訪標竿企業、團體爭取職缺。</p> <p>(二)推展會屬單位產品通路自力創業。</p> <p>(三)配合行政院專案推介就業。</p> <p>(四)援用照顧弱勢者計畫，協洽廠商優先雇用榮民。</p> <p>(五)輔導榮民學習創業，協助借貸資金。</p>

	<p>(六)建立榮民就業資訊管理系統，促進線上媒合就業。</p> <p>高雄市政府說明：</p> <p>一、本府勞工局於 96 年度邀請專家學者，針對本市立案之私立就業服務機構進行業務評鑑，俾使各該機構確實依據法令辦理相關業務，提升服務功能，並提供民眾選擇就業服務機構之參考，及了解仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構服務內容，以期提升私立就業服務機構服務品質。</p> <p>二、有關公、私立就業服務體系整合部份，鑒於服務族群已具市場區隔，私立體系多以中、高階人力為主，公立就服體系則負有照顧弱勢族群等競爭力較薄弱者之職責；此外，私立機構多為虛擬平台提供網路資訊服務，公立機構則為實體面對面提供諮詢服務，性質不同，各有不同服務重點，應兼容並進，互為補充。本市就業促進研習運用 1111 人力銀行提供服務；本（97）年 5 月份另與 104 人力銀行合作召開「南台灣觀光消費產業調查結果」記者會，日後將持續合作。</p>
前次審核意見四	勞委會業已提出求才利用率、失業給付、就業服務與職業訓練 3 合 1 就業服務成效，尚稱妥適，惟如何提高求才利用率並與失業給付、職業訓練、就業服務等配套措施緊密結合，仍請再詳為說明。
本次審核意見	勞委會為提升求才利用率，除加強雇主服務工作外，且為因應廠商大量求才之需要，特別量身訂做單一廠商之徵才活動，另該會對於「失業給付」、「職業訓練」、「就業服務」等配套措施與提高求才利用率之結合，提出多項做法，尚稱妥適。
說明	【尚稱妥適，無需填報】
前次審核意見五	有關公立就業服務機構人力及專業性不足部分，勞委會已提出具體改善措施，並詳細說明各項措施之內容及辦理情形，尚稱妥適；惟輔導會僅表示：「每年除自行辦理就業服務人員專業訓練外，另亦派員參加勞委會所舉辦之就業服務專業訓練。」未能詳細說明其具體改善情形，又青輔會僅稱：「該會將規劃增強各大專校院就業輔導工作人員專業職能」亦未見具體改善方案及其辦理情形。
本次審核意見	退輔會及青輔會對於公立就業服務機構人力及專業性之不足，雖提出相關措施，惟並未說明各項措施之具體內容、辦理情形與其成效，請行政院轉請所屬確實檢討見復。
說明	<p>青輔會說明：</p> <p>為增強各大專校院就業輔導工作人員專業職能，青輔會自 81 年即首創辦理大專校院生團體輔導工作坊，之後持續辦理各項研習活動，並於 91 年起規劃辦理「大專校院生涯輔導人員課程培訓營」系列課程，於 93 年 6 月完成，共培訓 1,140 人次，取得證書者 961 人次，過程中並有許多建議與回饋；93 年 9 月召開 5 次職涯培訓課程規劃會議，自 94 年起至今，每年辦理「職涯諮詢人員培力研習營」8 大系列課程，參與對象除了大專校院職輔人員、高中職教師外，並提供各公立就業服務機構人員參加，對提升公立就業服機構人力素質及專業性不足部分</p>

	<p>，應有助益。</p> <p>退輔會說明：</p> <p>退輔會針對機構人力及專業性不足部分，相關改進措施、成效如下：</p> <p>一、充實機構人力：</p> <p>(一)退輔會於各縣市榮服處設置就業站，提供榮民（眷）直接就業服務，每單位除編制內人員約 2 人外，並進用勞委會就業促進津貼人員 1 至 2 人。</p> <p>(二)自本（97）年起，於 5 個榮民服務處以「人力派遣」方式試辦增置就業促進員，各單位增置 1 人，共計 5 人；增置對象條件須符合大專以上畢業或從事就業、勞工、社工等相關實務經驗 2 年以上者，以提昇就業服務品質。</p> <p>二、提升服務人力專業性：</p> <p>(一)為提升就業服務人員專業素質，針對就業輔導政策、目標與精進做法、最新之就業市場現況、與勞委會就業職訓業務進行經驗交流、公私立就業服務機構業務觀摩、求職就業輔導、諮商輔導技巧等，每年均辦理 3 日以上專業訓練，邀集各縣市榮服處就業站就業服務人員、主管參訓，增進渠等就業服務知能。</p> <p>(二)為落實就業服務人員專業證照制度，退輔會分別於本（97）年 4 月 22 日至 25 日及 7 月 15 日辦理「97 年度就業服務人員研習班」及「就業服務專業人員乙級技術證照檢定輔導班」，各縣市榮服處暨訓練中心就業承辦人、退輔會相關人員等分別計 58 人及 28 人參加。</p> <p>(三)退輔會暨各附屬機構於本（97）年 7 月間首次報考「就業服務專業人員乙級技術證照檢定」計 21 人，錄取人數 6 人，及格率逾 28%，逾全國及格比例，今後將積極督促就業服務人員儘速取得專業證照。</p> <p>高雄市政府說明：</p> <p>高雄市政府勞工局及所屬訓練就業中心、博愛職業技能訓練中心為提升就業服務人員專業知能，本（97）年度邀請具實務經驗人員為業務相關同仁辦理相關研習課程，計有：雇主服務區作業流程實務操作、綜合服務區作業流程實務操作、特定對象推介流程、僱用獎助辦理流程、國民年金及勞保年金簡介及身心障礙者職業重建計畫服務人員培訓計畫等課程，並安排參訪雲嘉南就業服務中心所屬就業服務站實務運作情形，交流彼此經驗、提升同仁專業知能，並收見賢思齊之效。</p>
<p>前次審核 意見六</p>	<p>勞委會透過全國就業 e 網系統依據所設定之喜好工作條件或人才，自動進行工作媒合服務，並透過語音系統通知相關求職求才訊息，全國 e 網客服人員也會定期提供關懷服務之作法，以提高雇主使用公立就業服務機構服務之意願，惟對於雇主使用公立就業服務機構服務之效能有何助益，及如何加強求職民眾與廠商之結合，仍未見具體說明。</p>
<p>本次審核 意見</p>	<p>一、勞委會對於雇主使用公立就業服務機構服務之效能方面，除於公立就業服務機構設立雇主服務區，並針對雇主求職資料庫中未就業且符合雇主需要之求職者通知參加面試，並辦理單一廠商之徵才活動，尚屬合宜，惟具體成效請</p>

	<p>補充說明見復。</p> <p>二、有關如何加強求職民眾與廠商之結合部分，勞委會已提出四項具體措施，並於未來將規劃全國就業 e 網與科技客服整合之服務，提供民眾及企業更完善之就業服務，請將後續辦理情形說明見復。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、公立就業服務機構辦理徵才活動，96 年舉辦 2,748 場，服務 3,659 家廠商，成功媒合 33,732 位，本（97）年 1 至 8 月舉辦 2,306 場，服務 3,579 家廠商，成功媒合人數 32,740 位。</p> <p>二、本會職訓局全國就業 e 網已完成規劃產業專區、火線議題、職場雙週報、6 大社群討論區等附加服務，並於 93 年 7 月成立「就業服務科技客服中心」，整合「全國就業 e 網」（http://www.ejob.gov.tw）及就業服務科技客服中心、0800777888 免付費就業服務專線等，提升為民服務的品質與範疇。96 年度服務求職人數 128,724 人次、求才人數 197,137 人次。本（97）年度截至 8 月底止，服務求職人數 110,945 人次、求才人數 98,287 人次。</p>
前次審核意見七	<p>有關我國職業訓練機構分屬勞委會、輔導會、農委會等 8 個不同主管機關，目前訓練中心仍係各自分離，缺乏完整體系部分，未具體說明改善措施，僅係勞委會、青輔會、輔導會、農委會等機關各自說明該機關之辦理情形，仍未針對本院糾正事項，提出具體檢討方案，請行政院轉請所屬確實檢討見復。</p>
本次審核意見	<p>勞委會表示對於非隸屬該會公訓機構，係藉由該會所屬各職訓中心依據各區域產業發展特色及訓練班次提供情況，進行整合、協調、規劃等作業；至農委會及退輔會等機關之訓練中心，將納入行政院組織改造通盤檢討中；青輔會建議俟成立「勞動及人力資源部」時，全國各公部門的職業訓練中心同步整併；退輔會則表示該會辦理退除役官兵之職業訓練，仍受職業訓練法所規範，並接受勞委會之指導，綜上，我國職業訓練機構雖分屬勞委會、輔導會、農委會等 8 個不同主管機關，惟訓練中心可通盤檢討，建立完整體系，究應如何整合，請說明見復。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、勞委會所屬北區、桃園、中區、台南、南區職訓中心自 91 年起從單純的職業訓練提供角色轉型職業訓練運籌中心，擔負職訓資源整合、規劃購買、績效評鑑及諮詢推介區域運籌功能。本會將持續督導各中心加強提升運籌效能，提供契合就業市場需求之人才發展。</p> <p>二、依行政程序法規定，行政機關之管轄權仍須依其組織法規行之，是以退輔會專司辦理退除役官兵職業訓練，農委會專司農漁民職業訓練，青輔會專司青年職業訓練與本會專司整體勞工就業訓練之對象，具有相輔相成功能。</p> <p>三、勞委會每年均辦理公立職訓中心聯繫會報加強彼此聯繫、協調，並推動訓練品質規範，藉以提升公私立訓練機構訓練品質。</p> <p>農委會說明：</p> <p>一、農委會農漁民離農轉業訓練，係每年透過各縣市政府參考勞委會公共職訓體</p>

	<p>系之訓練項目，考量農漁民生活作習、學習之便利性與需求，於農暇就近利用當地農漁會既有之設備與資源，以及附近職業學校之專長，規劃辦理農漁民第二專長訓練，與公共職訓機構有互補之效，對於協助農漁民儲備第二專長職能及以兼業方式，增加農業外收入多有助益。</p> <p>二、為鼓勵農漁民參加第二專長訓練並取得職業證照，以增加就業能力與機會，訓練課程含括證照考試學科與術科，通過國家職業證照者並發給獎勵金，以資鼓勵。</p> <p>三、至於協助就業事宜，勞委會補充說明，該會與農委會於 90 年 10 月 16 日會銜頒訂「加強辦理農漁民轉業及第二專長職業訓練實施計畫」，針對農漁民轉業及第二專長進行職業訓練，勞委會所屬職業訓練及就服中心，對欲轉業或學習第二專長之農漁民視同一般勞工，進行輔導及訓練。</p> <p>四、另本會漁業署遠洋漁業開發中心已將漁船船員訓練業務依區域漁民訓練需求，委託當地專業學術機構辦理，目前該中心已轉型負責統一編審訓練教材、委辦機構師資設備評鑑、建立題庫、督導執行、訓練考核、學員意見反應等行政業務，未來將配合該署組織調整，銜接其他漁業管理業務。綜上，考量漁業特殊性與專業性，漁船船員訓練仍宜由本會漁業署規劃辦理。</p> <p>青輔會說明：</p> <p>一、現階段青輔會青年職訓中心係執行待業民眾公費養成訓練，及桃竹苗地區在職人員進修或合作（委託）訓練等相關業務為主，並配合勞委會職訓局政策，保留 4 個核心職類，持續加強辦理核心職類訓練工作，並積極輔導結訓學員就業，訓練班別以工業類為主。</p> <p>二、由於勞委會職訓局所屬桃園職訓中心正轉型為服務類為主之職訓中心，因此，中心正與桃園職訓中心協調職訓之資源整合，未來將進一步配合政策執行。</p>
<p>前次審核意見八</p>	<p>據勞委會表示：該會配合職訓中心改造，施予系統之職訓師轉型進修訓練；而現有職訓師繼續擔任核心職類訓練職務者，則激勵參與大專院校修習學分班、推動國外進修及學術研討等，並輔以師資遴聘辦法升等（級）規定。為使適訓者參與適性職業訓練，該會職訓局所屬六所職訓中心研提「台灣地區區域職業訓練需求評估報告」，作為辦理職業訓練之參據，尚稱妥適，惟未見該會提出具體成效。</p>
<p>本次審核意見</p>	<p>勞委會已就該會核心職類訓練師教學職能，鼓勵參加進修研習部分，提出 91 年至 93 年之進修成果，且該會依據「台灣地區區域職業訓練需求評估報告」，說明 91 年度至 93 年度進行職類調整工作情形，並提出訓練職類調整後，改善學員就業情況之成效，尚稱妥適。</p>
<p>說明</p>	<p>【尚稱妥適，無需填報】</p>
<p>前次審核意見九</p>	<p>高雄市政府說明：該府勞工局訓練就業中心訓練師員額不足及訓練經費缺乏，無法更新訓練職類，為因應市場需要，已委託學者針對缺失進行專題研究，初步構想朝運用社會資源與民間社團、協會、工會等單位合作辦理就業市場急需職類之職業訓練，該中心場地則規劃朝「職訓大學」方式辦理，處置尚屬合宜，惟仍請</p>

	將後續辦理情形見復。
本次審核意見	高雄市政府表示：該府勞工局訓練就業中心與「永達技術學院」及「高苑技術學院」洽談合作辦理職訓大學，目前分別與兩校均簽妥合作意願書，並繼續規劃兩校與市府簽署策略聯盟方式辦理職訓大學，尚稱妥適，惟仍請將後續辦理情形見復。
說明	高雄市政府說明： 一、94 年高苑技術學院依「產學訓人才投資方案訓練」向教育部申請核准，並與高雄市政府勞工局訓練就業中心合作辦理「自動化加工班」訓練，後因 95 年招生人數不足，且師資人力調配困難而停滯，嗣後高苑技術學院未再向教育部提出申請，致使該中心未能持續與該校合作辦理訓練。 二、另本（97）年教育部積極推動「產學攜手合作計畫」，該中心積極爭取與高雄市立中正高工及正修科技大學共同合作辦理「高級精密機械班」，以提供產業就業市場所需人才，讓每位學員均具有技術、證照、學歷，共創產官學三贏局面。
前次審核意見十	依據勞委會、台北市政府勞工局、高雄市政府等機關之說明，雖已提出相關改善措施，惟對於政府各訓練機關如何結合訓練師資專長、員額、訓練對象與訓練職類，仍尚乏具體改善措施。
本次審核意見	本項審核意見僅有台北市政府提出相關說明，另勞委會及高雄市政府等對於各訓練機關如何結合訓練師資專長、員額、訓練對象與訓練職類，仍未見相關說明。
說明	勞委會說明： 一、勞委會職訓局 6 所職業訓練中心職訓師係擔任自辦職前訓練師資，自辦職前訓練職類以工業技術職類為主，為民間培訓產業大多不願投資辦理或投資成本龐大之訓練，經行政院 91 年 7 月 25 日院授人力字第 0910020957 號函核定該等中心「現有員額除主任外，均出缺不補」。復為解決各職業訓練中心員額「除主任外，均出缺不補」所引發之問題，經行政院 93 年 5 月 19 日院臺勞字第 0930021499 號函復略以：為因應職訓局規劃推動職訓中心轉型事宜之迫切人力需求，同意各區職訓中心所有行政主管職務同意遞補；職訓師員額將來出缺改以聘用方式進用，6 中心員額管控 410 人。基此，各中心核心職類訓練師出缺後，改以聘用人員遞補辦理。 二、惟各中心自辦訓練師出缺依「聘用人員聘用條例」聘任學（業）界專業人才從事訓練教學工作，不易順利聘用優秀專業師資擔任專責教學工作，影響自辦訓練營運之困境。 三、為解決職業訓練師人力遞減，影響經驗傳承問題，勞委會職訓局已請泰山職訓中心規劃辦理「新進職業訓練師師資培訓」，及各職訓中心每年度辦理職訓師在職進修訓練，增進職訓師專業知能與實務技術能力，提升教學品質。 四、勞委會職訓局所屬職訓中心依據就業市場需求情況，開辦以就業為導向之訓練課程，使受訓學員習得專精技能，切合事業單位用人需求。藉由甄選機制

	<p>，協助篩選適訓之失業者參加適性訓練；並於學員受訓期間即先主動蒐集事業單位用人需求並積極推介學員就業。</p> <p>五、勞委會職訓局所屬職業訓練中心已轉型為區域運籌中心角色，為有效掌握服務轄區內就業市場人力供需趨勢、職業訓練需求、及分析培訓單位現況、容量與品質等資源整合，自 95 年起各職訓中心針對事業單位及培訓單位之職訓需求調查辦理 1 年 1 次「即時性區域職業訓練供需調查」，以掌握職訓需求現況，並將調查結果做為下年度規劃辦理職業訓練之重要參據。</p> <p>六、96 年度計辦理水電、銲接、電腦輔助機械設計與製造、機電整合、精密機械、冷凍空調、電機工程、通訊電子、工業電子、複合式冰品製作、視覺傳達設計、服裝設計與製造、物業管理設施、電腦輔助服裝打版、電腦輔助模具設計實務、電腦輔助模具設計製作（模具 CAD/CAM）、精密塑模設計與製造、電腦輔助機械製造、綜合機械、板金設計與製造、微晶片電子控制、金屬熔接技術、汽車修護、機械加工與 CNC 車床、電腦數值控制機械、電腦編輯排版印刷、遊艇木工裝潢實務、泥水砌磚、創意家具設計及製作等職類，共訓練 6,469 人；本（97）年至 8 月底止計訓練 5,603 人。</p> <p>高雄市政府說明： 高雄市政府勞工局訓練就業中心依現有訓練師（6 名編制內、3 名約僱）專長及機具設備開辦日間職前訓練班及專精訓練班，並委請學者進行新職類開發分析研究，以供現有訓練師轉型之參考。另訓練師遇缺不補之政策造成本中心師資嚴重短缺，只能以外聘終點費聘請師資彌補，影響該中心新職類之開發與發展。</p>
<p>前次審核 意見十一</p>	<p>勞委會僅就 91 年度辦理之職業訓練績效評鑑，說明其評鑑結果。包括：受評鑑單位共 337 家 585 班次，結訓學員問卷調查 17,225 人次，合格者有 324 單位，不合格者有 23 單位；惟對於各訓練單位之施訓績效及承辦訓練單位之品質管控總評估類別及指標項目，以評估訓練績效，仍未具體說明改善方案。</p>
<p>本次審核 意見</p>	<p>勞委會已說明承訓單位品質管控總評估類別及指標項目，以及 92 年度評鑑情形，並經統計分析結訓學員整體滿意度情形，此外，該會並將「受評鑑單位名稱」、「受評鑑職類」、「評鑑結果」、「結訓學員滿意度」等資料並公布建置於「職業訓練資源網」，以協助該會職訓局及受評單位瞭解學員對訓練課程滿意度及就業情況；提供參訓者選訓時參考；並依評鑑結果列入職業訓練採購及淘汰不良訓練單位之做法，尚稱妥適。</p>
<p>說明</p>	<p>【尚稱妥適，無需填報】</p>
<p>前次審核 意見十二</p>	<p>勞委會雖已說明 91 年度及 92 年度分別結合 5 家民間單位提供深度就業諮詢服務及就業促進研習活動，93 年度則委託 2 家民間單位提供個案管理員派遣人力於各區就業服務中心、站進行個案管理服務、職業訓練諮詢服務，並結合 3 家民間單位辦理就業促進研習活動等作法，惟政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合，仍未提出具體整合方案。</p>
<p>本次審核</p>	<p>有關政府相關部門及民間就業服務與職業訓練資源如何結合，仍未提出具體整合</p>

意見	<p>方案乙節，勞委會僅說明各公立就業服務機構依政府採購法相關程序辦理招標委託辦理就業諮詢服務事宜，及由公立就業服務機構之個案管理員進行職訓諮詢並對於民間訓練單位提送訓練計畫書之內容，應包含達成目標、適訓條件、課程內容簡介等，登入於職業訓練網，惟究應如何整合公私立就業服務與職業訓練資源，仍請說明見復。</p>
說明	<p>勞委會說明：</p> <p>一、公私立就服機構之業務區隔主要在於公立就業服務機構涉及公權力行使，而私立就服機構僅提供求職求才服務，二者業務性質不同，有關整合公私立就業服務部分，本會除結合私立就業服務機構提供勞務委外、深度就業諮詢服務、就業促進研習活動外，並藉由舉辦就業論壇或研討會的方式邀請私立就服機構參與，以達經驗交流及資源共享之目的。另有關就業、訓練資源整合的部分，各就服與職訓中心每年定期辦理訓就聯繫會報，針對訓練及就業資源整合問題進行檢討。</p> <p>二、勞委會職業訓練局所屬 5 所職訓中心分區辦理轄區內職業訓練供需調查，透過調查結果及配合產業需求，運用民間師資、場地、設備、教材、課程服務等相關訓練資源，針對原住民等特定對象及失業者訓練，考量不同區域特色及所需各項訓練職類，委託或補助民間訓練單位辦理各項職前訓練【96 年度計委託或補助社（財）團法人、補習班、大專院校、事業單位等 222 家訓練單位辦理資訊軟體與新興重點發展產業人才職業訓練、中長期、原住民、新移民特定對象專班等各項職業訓練。】，培養或提升就業技能，以促進其就業或創業。</p> <p>三、勞委會職業訓練局為方便民眾查詢及線上報名職訓課程，業已建置「職訓 e 網」http://www.etraining.gov.tw 提供本局暨所屬各職訓中心自辦、委辦及補助辦理之職訓課程資訊，並整合青輔會、退輔會、漁業署遠洋漁業開發中心、台北市、高雄市政府勞工局訓練就業中心等公立職訓所辦理之訓練課程，提供民眾及企業查詢完整之職訓課程服務平台。另目前「職訓 e 網」系統定期傳送各職訓中心辦訓資料，至網際網路就業服務系統（以下簡稱就服系統）供就服中心推介訓練使用，並將「職訓 e 網」系統內結訓後 3 個月仍未就業之學員資料，自動傳回就服系統，由就服中心接續協助就業相關事宜。</p>
前次審核 意見十三	<p>勞委會為加強領取臨時工作津貼領取者重返一般性市場，於失業者向公立就服機構求職登記時，施予就業諮詢並推介就業，於 14 日內仍有就業困難者，始安排臨時性工作，並適時推介就業及提供有給薪之求職假，尚稱妥適，惟仍請詳為說明該項措施之實施成效。</p>
本次審核 意見	<p>勞委會表示：「臨時工作津貼 92 年度協助 761 人，核發 59,212,657 元。93 年 1 至 7 月協助 716 人，核發 37,018,065 元。」由上觀之，前揭說明係為領取臨時工作津貼之人數及金額，顯非為領取臨時工作津貼者重返一般性市場之成效，仍請該會再詳為說明。</p>

說明	勞委會說明： 領取臨時工作津貼者返回職場再就業之確切數據，將與勞工保險局勾稽比對領取津貼人員之投保資料，預計本（97）年 11 月底完成，即可呈現實施成效。
前次審核意見十四	勞委會對於「就業促進津貼查核計畫」及「雇主僱用失業者獎助辦法」，均說明其稽核措施，惟僅說明「就業促進津貼查核計畫」之查核情形與成效。至「雇主僱用失業勞工獎助辦法」之稽核情形與成效，則未見相關說明。
本次審核意見	有關勞委會就「雇主僱用失業勞工獎助辦法」之稽核情形與成效表示：「『雇主僱用失業勞工獎助辦法』與『就業促進津貼實施辦法』之僱用獎助津貼查核原則相同，故納入就業促進津貼查核計畫中一併處理」，其說明尚稱妥適。
說明	【尚稱妥適，無需填報】
前次審核意見十五	資遣通報主要目的，係使政府能預先掌握被資遣勞工之訊息，並提供失業勞工失業輔助及再就業機會，依據勞委會說明，92 年度被資遣離職員工之通報人數雖已有明顯改善，惟實際資遣人數與通報資遣人數之間是否存有明顯落差？至未來將積極循修法增列刑責，以落實資遣通報制度部分，仍請再詳為說明。
本次審核意見	有關實際資遣人數與通報資遣人數之間是否存有明顯落差，勞委會僅以行文方式函請各縣（市）政府，要求轄區內雇主應依法通報，並未積極提出具體有效改善措施，請行政院督促所屬確實檢討見復。另對於有關修法增列刑責部分，勞委會表示：「將配合就業服務法其他條文修正時，一併辦理。」請將後續辦理情形與進度函復本院。
說明	勞委會說明： 一、查 96 年資遣離職員工列冊通報人數為 76,670 人，初次申請失業認定人數為 80,730 人、完成失業認定人數為 72,721 人。故目前已無太大差異。且雇主應辦理資遣通報的情形，是指依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書及第 20 條規定終止勞動契約。而失業給付所稱的「非自願離職」，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。二者適用法規不同，故人數亦有不同。 二、另本會前於 95 年 2 月 22 日職業字第 0950002659 號函請勞保局於勞保繳費通知單內，附夾有關資遣通報之宣導文宣，告知各投保單位（雇主）相關資遣通報規定，勞工保險局並已辦理完竣。 三、有關資遣通報修法案，本會前已研擬草案，惟立法院及相關單位仍有不同意見。本會於本（97）年 7 月 29 日邀請勞雇雙方代表、學者召開「就業服務相關法規論壇」會中就資遣通報規定案提請討論，結論為：「資遣通報是一個選擇性的需求，不是一個強制性的需求，目的是促進協助就業，所以通報就服機構很明確，通報縣市政府沒有必要。」本會目前正參考前開結論重新評估。

註：本案經本院財政及經濟委員會第 4 屆第 3 次會議決議：「結案」

巡 察 報 告

一、本院 97 年度地方巡察第 2 組報告
(高雄市政府)

巡察委員：趙委員榮耀、沈委員美真

巡察機關或巡察地區：高雄市政府

巡察時間：98 年 4 月 2 日、3 日

巡察經過：

一、4 月 2 日：(一)上午 10 時至 12 時 15 分：巡察停車場規劃、使用效益及管理情形。(二)下午 2 時 30 分至 5 時 30 分：於高雄市政府三樓會議室受理民眾暨團體陳情。

二、4 月 3 日：(一)上午 9 時至 12 時：巡察經濟不景氣衍生就業、就學及社會福利救助問題之因應措施。(二)下午 2 時 30 分至 5 時：巡察國宅業務。

三、接見人民陳情 20 人；接受人民書狀 12 件。

巡察委員發言紀要：

壹、巡察停車場規劃、使用效益及管理情形
趙委員榮耀

一、高雄市現有 14 座立體停車場之中，只有 3 座是有盈餘的，其餘都是虧損，該 14 座立體停車場新建的經費來源，中央（交通部）與地方分配的比例如何？其新建位址的選擇及時機是否妥適？是由中央或地方決定？

二、14 座立體停車場中，有那幾座是專供停車使用而新建？那幾座是建物附設，因應洽公民眾使用？這兩種類型的停車場，性質是不一樣的，評估選擇的時間與地點也就不一樣，亦成為

將來營業能不能有盈餘的重要因素。

三、現在有很多的公共設備都是公辦民營的方式，由民間經營，有些是比較好，有些則不一定，14 座立體停車場是不是有公辦民營的計畫？

四、如何界定立體停車場是政府機關服務性的事業，因為如果是救濟性事業，政府不應該去賺錢，但基本上立體停車場不是救濟性事業而是服務性事業，至少要損益平衡。

五、14 座立體停車場中，凱旋醫院晚上應會有看病停車需求，應該會有人使用，請說明該醫院停車場之屬性。

六、請工務局對於 14 座立體停車場建置起因、經費來源及分配比例說明。

沈委員美真

一、目前高雄市 14 座立體停車場中，只有 3 座有盈餘，其餘均為虧損，虧損的原因為何？有無開源節流的措施？

二、美術館立體停車場民國 76 年有整體規劃，似至 91 年才有細部規劃，76 年當時認為需要 250 格停車位，可是至 91 年的時候，停車空間已經足夠，為什麼還要再興建呢？97 年開始營運，結果變成 1 年虧損約 700 餘萬，當時規劃的原因為何？

三、高雄市 98 年預計新建的停車場有 8 處，該 8 處新建的停車場如何規劃？時間、地點的問題如何去評估？需求量的評估結果為何？應以立體停車場案例針對虧損的原因作檢討、彌補及避免虧損情況繼續發生。

四、停車場使用率高低跟營收具有因果關係，使用率可經由統計計算，在某個收費標準可以算出一個最大的收益，費率訂定與最大收益是否曾經評估過？

貳、巡察經濟不景氣衍生就業、就學及社會福利救助問題之因應措施

趙委員榮耀

- 一、全球經濟情勢的惡化，對台灣的衝擊也相當大，沈委員一向對弱勢的關懷不遺餘力，為了更深入了解高雄市的情況，也在昨天晚上跟一些社團負責人、國中小校長進行座談；而本人長期在監察院教育委員會，對弱勢學子包括新台灣之子的就學問題很關心，更能感受人數的明顯增加。
- 二、高雄市老人居家服務每月 2 小時的服務時數是否太少？似應由社區福利中心做資源整合。另去年社福團體曾來監察院陳情，因中央補助社會弱勢團體經費常遭地方政府先行挪用，且撥款時間冗長，經常造成弱勢團體財務困難，高雄市有無此種情形？
- 三、南部失業率偏高，而目前經濟景氣變動激烈，最好每個月統計失業率，且宜有一客觀標準做全國性比較。又失業勞工補助與社政救助措施會不會有重疊之情形？
- 四、高雄市補助私立國中學雜費標準與一般市立國中有何不同？有些私立國中學生家境不錯，是否仍需補助？另國中小營養午餐 97 年第 2 學期較第 1 學期增加 50%，為何經費成長了 3 倍？
- 五、社會救助是未來政府施政需重視課題，希望高雄市能聚焦在資源系統的整合上，涵蓋社政、教育及勞政等層面，使民眾能清楚知道社會救助訊息，及得到政府應有的協助救濟，以保障經濟弱勢民眾權益。

沈委員美真

- 一、上次來高雄市巡察時曾拜訪慈善團體聯合協會，昨天晚上也邀集高雄縣市慈善團體聯合會代表及國中小校長代表進行座談，大致上來看高雄市其實做的不錯，只是與會者有人反應不清楚資源在那裡，或許可以考慮設立單一窗口，充分整合各單位的資訊及資源。
- 二、高雄市可以進一步透過老師的家庭訪視等方式，瞭解弱勢家庭以及需要協助者在那裡，目前，似乎社政、教育、勞政各自為政，應該透過諸如資源網絡圖的方式加以整合，且能夠有一個互通訊息的機制，使急需協助的人得到及時幫助。
- 三、內政部南區兒童之家附近學區國中、小學的輔導老師不是很足夠，教育局應該多點協助，並且透過老師家庭訪問，發掘隱性人口，對就學困難學童，予以即時救助。
- 四、高雄市低收入戶、中低收入戶的申請資格為何？教育局針對失學學生如何給予協助？
- 五、經濟不景氣所衍生的新貧或失業人口，急需政府的各項補助資訊，如在就業服務站可主動提供相關局處的整合資訊，建議設計一張涵蓋社政、勞政、教育等協助之流程表及資源網絡圖，使訊息能全面流通。

參、巡察國宅業務

趙委員榮耀

- 一、都市發展局洪副局長對國宅政策之變革，及國宅社區促銷任務、策略活化運用等有詳實報告，充分瞭解國宅社區之概況，且市府對於弱勢及低收入者提供國宅配套銷售，業績不錯，值

得肯定。

二、滯銷國宅工程規劃及興建常見的通病，如市場資訊掌握未精準、興建地點不佳、計價作業緩慢（長達 2~4 年）等，致時空變化大，衍生後續銷售課題。高雄市國宅銷售績效日趨良好應予肯定，政府雖不與民爭利，但仍應考量收支平衡，高雄市目前收支情況為何？

三、請說明高雄市 98 年度短期內銷售 108 戶國宅之策略方案？另 54 處國宅社區之興建單位為何？有多少比例為市府自建？

沈委員美真

一、業界常言：「沒有賣不出得房子，只有賣不出的價錢。」可知降價措施亦為促銷之良方，可藉由減少閒置空屋之相關墊款利息、管理費用等成本支出，以彌補折扣空間。

二、高雄市促銷手法繁多，但委外銷售不成功原因應妥為探究，且國宅出售非唯一處理方式；另時值景氣低迷，失業率高，亦可考量出租之可行性，以減少民眾居住負擔。

三、建議針對社區特性，善用政府其他資源結合，提供弱勢族群駐點服務與社工、學校等福利措施，以提升居住品質，改善國宅形象。

四、社會人口已有老化現象，老人住宅未來也是待解決之問題之一，高雄市尚有 5 筆國宅空地，是否將來有可能考量預為規劃老人住宅等業務？

二、本院 97 年度地方巡察第 3 組報告（台北縣）

巡察委員：趙委員昌平、陳委員健民

巡察機關或巡察地區：台北縣

巡察時間：98 年 3 月 25 日

巡察經過：

台北縣淡水河北側沿河平面道路工程

一、當日先到淡水鎮公所聽取台北縣政府交通局長對該工程之計畫說明簡報，並受理民眾陳情。反對和支持興建該道路雙方紛紛表示意見，場面熱烈，兩位委員提出規劃過程比施工更應審慎及替代道路在台 2 線拓寬後，要如何處理等議題，供該府參考；復要求該府做好交通、環保與文化的平衡考量，並表達對兩方意見的重視，強調仍應依法行政。

二、該計畫道路主要沿淡水河右岸紅樹林至竹圍路段，全長 4.7km。本次至捷運紅樹林站現勘，實地瞭解視察該工程規劃路線及對紅樹林生態之影響。

三、接見人民陳情 12 人；接受人民書狀 4 件。

巡察委員發言紀要：

趙委員昌平：

一、臺北市政府對貴府有不同意見，也許是考慮將來道路銜接的問題，建構交通網路是希望將來能顧及整體發展，不是僅有解決這一段交通問題，需考量交通整體性的發展。

二、本道路全長 4.7 公里，依法令規定 5 公里以上須作環評，本案是否有作環評？又本道路原規劃即為 4.7 公里，抑或為了避開環評而將之縮短成 4.7 公里？

三、是否已完成遺址調查？其遺址是否位於規劃路線上？

四、如規劃路線上確有文化遺址，路線是否需要變更？

五、本案已規劃完成，但文化遺址調查仍未

完成，日本通常是在規劃、研究、探測、履勘等整體評估完成後再施工，本案文化遺址調查尚未完成，若挖掘發現屬非常重要遺跡，文化遺址不能擾動，整個工程需作變更，路線也與之前的規劃背道而馳，建議加速文化遺址挖掘調查，作完整妥善規劃後再施工。

陳委員健民：

- 一、除了貴府所規劃的方案外，若文化遺址的問題存在，是否有其他的替代方案？貴府在交通、環保、文化如何取得平衡是不容易的事情，但是也是必須考慮的事情。
- 二、媒體報導蕭副總統指示成立專案小組，貴府和交通部如何分工配合？
- 三、本案是作為台 2 線拓寬工程期間交通疏導的替代性道路，是否表示未來台 2 線拓寬完成後本道路需撤除？工程作法是否與一般道路興建方法有所不同？

三、本院 97 年度地方巡察第 9 組報告 (屏東縣)

巡察委員：李炳南、杜善良

巡察機關或巡察地區：屏東縣

巡察時間：98 年 4 月 2 日至 98 年 4 月 3 日

巡察經過：

- 一、本院 97 年度第 2 次地方機關巡察第 9 組，杜委員善良、李委員炳南，於本（98）年 4 月 2 日、3 日赴屏東縣巡察。2 日上午於屏東縣政府陳情中心受理民眾陳情。當日下午實地巡察萬年溪整治工程，並聽取簡報，瞭解萬年溪整治工程辦理情形。
- 二、98 年 4 月 3 日實地視察潮州民治溪（綠溪）工程、聽取簡報及實地勘查屏東

至潮州段鐵路高架化工程、聽取簡報，以瞭解未來該府建設規劃方向，並就相關問題作廣泛之討論，對後續工程進度相關問題加以溝通討論。

- 三、接見人民陳情 15 人；接受人民書狀 10 件。

巡察委員發言紀要：

壹、巡察屏東縣萬年溪整治工程計畫發言紀要：

一、李委員炳南：

首先，對於縣長主持屏東縣政感到敬佩，是一個不容易的工作。上次來屏東拜訪時，看過施政資料後，院裡已向環保署表示關心，有個問題要請縣府補充說明。有些工程已開工，甚至進度超前，但只有第三個工程尚未開工，是不是有什麼問題，會不會妨礙到整體工程，請說明。

屏東縣曹縣長啟鴻：

萬年溪曾經是中央和地方合作要加蓋的工程，之前由住都局補助，屏東差點從此看不到這條河川。但深入了解後，因當初沒有汙水下水道工程，而且沒有高速公路，才會有加蓋的想法，現在已經有高速公路，屏東不會塞車了，且營建署重視汙水下水道工程，所以有機會讓萬年溪乾淨了，所以要努力解決水源，現在水源部份也已經解決了，但是當初環保署答應要給 3.3 億元，現在只補助 1.6 億元。環保署說法是水岸的部份不予補助，其他的部分到去年年底才核定補助，到營建署報告後才核定補助 2 億元，再加上議會沒有通過墊付，以致於工程一直延宕，不得等到 6 月追加減預算後才編入預算。我們已將萬年溪計

劃送至營建署，提報臺灣城鄉新風貌整體規劃示範計畫競爭型補助計畫爭取到 2 億元經費，並於 98 年先行補助 4000 萬元，希望環保署可以依照當時答應的經費補助，早日達成萬年溪整體整治的目標。

二、杜委員善良：

97 年度萬年溪整治計畫工程到 97 年 11 月才核定，可能因為經費補助問題，但是也慶幸在營建署提報臺灣城鄉新風貌整體規劃示範計畫競爭型補助計畫可以爭取到 2 億元經費。整個計畫需要多少經費，後面的經費有沒有困難，需要向哪幾個單位爭取經費，除了 7 期之外還有沒有其他工程？是否會影響屏東淹水？期程到什麼時候可以完成，需要監察院協助的部份，希望藉這個機會了解。

屏東縣曹縣長啟鴻：

去年豪大雨來時萬年溪沿岸並沒有淹水情形，在橋墩打除後增加通水斷面，更沒有淹水問題。環保署去年核定 3.3 億時已經刪除一些橋樑方面的工程，並非 3.3 億可以完成整體治理計畫，1.4 億加上 2 億可以將水岸河道整治及水環境初步完成，再結合鐵路高架化後，可形成綠帶和藍帶的結合，因為經費尚不足，希望可以先完成水質及沿岸的整治，讓民眾看到政府的努力。

三、杜委員善良：

希望提報整體計畫，並分別提列中央補助相關部門，以利分別向中央申請補助經費。

貳、巡察屏東縣潮州民治溪工程計畫發言紀要：

一、李委員炳南：

在潮州地區鐵路高架化後，潮州地區整體都會區發展，勢必更加蓬勃，是具有潛力之都會區，地方鄉鎮首長素質漸漸提高後，應能使潮州都會區發展更加完整，使民治溪邁向塞納河之目標。

二、杜委員善良：

整體民治溪工程共規劃幾年完成？總體經費需求多少？本案在屏東縣政府推薦下，予以實地勘查，希望每個工程都在整體規劃設計及工程施作下，逐步完成。

屏東縣潮州鎮公所李鎮長光明：

該縣民治溪整體工程於民國 95 年規劃預計分三年三期完成，計畫總經費為 8352 萬元，因應鄉鎮財源短絀，計畫經費多為中央政府依提報計畫補助，現階段共計實施四期，分別為第一期行政院農業委員會水土保持局補助 840 萬元，第二期內政部營建署補助 540 萬元，第三期內政部營建署補助 1312.5 萬元，第四期內政部營建署（擴大內需）補助 1000 萬元，合計四期補助 3692.5 萬元辦理。

三、杜委員善良：

民治溪第五期經費總計 1280 萬元，經費來源為何？是否有地方政府配合款？

潮州鎮公所李鎮長光明：

民治溪第五期經費總計 1280 萬元，係內政部營建署以既有市區道路人行計畫改善補助公所 1152 萬元，並由公所配合 10% 預算計 128 萬元，合計計畫總經費 1280 萬元。

四、李委員炳南：

有關民治溪水質、及上游污泥處理問題，是否有相關實施計畫，例如屏東市萬年溪整治等？

潮州鎮公所李鎮長光明：

有關民治溪計畫區域內之污泥清理及水質改善，已有屏東縣政府補助民治溪清淤計畫，將在民治溪河床設置跌水設施，以改善水質。

屏東縣研考室鄧處長鳳蘭：

希望於勘查結束後，委員能協助在中央爭取補助民治溪第六期工程計畫經費 1200 萬元，期使民治溪早日完成階段性計畫。

參、巡察屏東至潮州段鐵路高架化工程計畫發言紀要：

一、李委員炳南：

臺鐵屏東－潮州捷運化建設計畫之執行對於現有屏東至潮州鐵路高架化及雙軌電氣化後，對臺鐵營運及屏東縣市發展助益頗大，請主辦機關鐵工局南部工程處盡力使工程順利進行並如期完工。

交通部鐵路改建工程局南工處伍處長勝園：

感謝屏東縣政府協助鐵工局辦理臺鐵屏東至潮州鐵路高架化工程，本路段全線改建完成後將消除 24 處平交道及潮州車站將無前、後站之分，除能提昇屏東縣市交通便捷、改善鐵路交通事故外，亦有助於都市平衡發展並帶動地區觀光事業及促進商業繁榮。

二、李委員炳南：

潮州基地附近養魚池抽水是否影響地基沈陷？新建潮州車站是否含綠建築規劃及省能源高科技節能設施等（如太陽能集電）？

交通部鐵路改建工程局南工處伍處長勝園：

潮州基地目前尚無地基沈陷影響並規劃以土方預壓使日後鐵道及建物基盤結構穩固；另新建站體細設已包含綠建築設施無虞，諸如太陽能集電科技省能設備可予補增。

三、杜委員善良：

屏潮計畫工期至民國 100 年，工進時程如何控管？高鐵是否延至潮州？若是，潮州站場如何配合辦理？

交通部鐵路改建工程局南工處伍處長勝園：

屏東至潮州計畫原工期至民國 100 年 6 月因高架部份辦理新耐震規範修正，預估報（交通）部奉准後工期延至 103 年 6 月；另該路高架及潮州站場主係改建鐵路原線及增設站體，俾符臺鐵日後提昇旅運並帶動都市發展，故原細設規劃並未預留高鐵轉運需求。

移委員會處理事項：無

監察法規

一、訂定「監察院核准罰鍰分期繳納作業要點」

監察院 函

發文日期：中華民國 98 年 4 月 30 日

發文字號：(98)院台申參字第 0981802091 號

主旨：訂定「監察院核准罰鍰分期繳納作業要點」乙種如附件，請 查照。

院長 王建煊

監察院核准罰鍰分期繳納作業要點

- 一、監察院（以下簡稱本院）為辦理公職人員財產申報法、公職人員利益衝突迴避法、政治獻金法及遊說法所規定罰鍰事件之分期繳納事宜，特訂定本要點。
 - 二、罰鍰繳納義務人有下列情形之一者，本院得依職權並審酌義務人之申請，准予分期繳納罰鍰金額：
 - (一)義務人依其經濟狀況，無法一次完納罰鍰金額者。
 - (二)因天災、事變，致義務人遭受重大財產損失，無法一次完納罰鍰金額者。
 - (三)其他因重大或不能歸責義務人之特殊事由，無法一次完納罰鍰金額者。
 - 三、義務人申請分期繳納罰鍰金額時，應敘明理由並檢具相關證明文件憑核。
 - 四、核准分期繳納罰鍰之期數，得依下列標準辦理：
 - (一)罰鍰金額未滿新臺幣五十萬元者：二至二十四期。
 - (二)罰鍰金額在新臺幣五十萬元以上，未滿新臺幣一百萬元者：二至三十六期。
 - (三)罰鍰金額在新臺幣一百萬元以上者：二至四十八期。依一定之事實，足認其情形特殊，如依前項各款之最高期數標準予分期繳納仍無法完納，而有延長期數之必要者，得依前項規定專案簽請秘書長核定後辦理。但最高不得超過四十八期。
- 前二項所稱之分期，每一期為一個月。
- 五、經核准分期繳納，而未依期限繳納，或有任何一期票據未獲兌現者，本院得廢止其分期繳納之核准，義務人應於收到廢止通知後七日內一次繳清餘款；屆期

仍未繳清者逕送強制執行。

- 六、本院核准分期繳納時，應注意不得逾行政執行法第七條規定之執行期間。
 - 七、本要點奉核定後實施，修正時亦同。
- 二、修正「公職人員財產申報資料審核及查閱辦法」

行政院、考試院、監察院 令

發文日期：中華民國 98 年 5 月 15 日
發文字號：院臺法字第 0980024710 號令、考
臺組貳一字第 09800034031 號令
、(98)院台申參字第 0981801856
號令

修正「公職人員財產申報資料審核及查閱辦法」

附修正「公職人員財產申報資料審核及查閱辦法」

院長 劉兆玄
院長 關 中
院長 王建煊

公職人員財產申報資料審核及查閱辦法修正條文

- 第 一 條 本辦法依公職人員財產申報法（以下稱本法）第六條第三項及第十一條第一項規定訂定之。
- 第 二 條 公職人員或公職候選人（以下稱申報人）申報財產，應依規定格式詳實填寫財產申報表（以下稱申報表），並簽名或蓋章後，提出於該管受理申報機關（構）。

受理申報機關（構）採網路申報方式者，申報人之簽名或蓋

章，以可資辨別申報人身分之電子簽章代之。

受理申報機關（構）於受理申報人之申報表後，應製發收據予申報人，並載明受理日期。但採網路申報方式者，不在此限。

第 三 條 申報人提出之申報表不符規定格式者，受理申報機關（構）應不予受理。

第 四 條 申報人逾規定期限申報者，受理申報機關（構）仍應受理。

第 五 條 受理申報機關（構）受理申報後，除採網路申報方式者外，應就下列各款項目為形式審核：

一、基本資料應填寫完整，信託申報者，應檢附相關文件。

二、增、刪、塗改處應蓋章或簽名，手寫申報者，字跡應清晰。

三、申報人應於申報表首頁填寫申報日，並於末頁簽名或蓋章。

四、欄位空白處應填載「總申報筆數：零筆」。

申報人提出之申報表不合前項各款規定者，應通知其限期補正。申報人逾期不為補正者，受理申報機關（構）應製作書面紀錄留存。

第 六 條 申報人於申報後發現申報資料錯誤時，得重新詳實填寫申報表，提出於原受理申報機關（構）申請更正，原申報表不得抽換；其採網路申報方式者，得自行更正後重新上傳申報資料。

第 七 條 本法第十一條第一項所稱個案之查核，指具有下列各款情形之一者：

一、陳情或檢舉人以書面或言詞敘明申報人之姓名，且指明其申報不實或涉有貪瀆之情事。

二、申報人生活與消費顯超過其薪資收入。

三、其他事證足認申報人有申報不實或貪瀆之嫌疑。

本法第十一條第一項所稱一定比例之查核，指申報年度申報總人數百分之五以上。

受理申報機關（構）進行一定比例之查核時，應以抽籤前之財產申報資料為準。

第 八 條 受理申報機關（構）進行本法之查核時，除得依法向有關機關（構）、團體或個人查詢外，應予申報人陳述意見之機會。受理申報機關（構）之上級政風機關（構）複核時，亦同。

申報人得以書面或口頭陳述意見；以口頭陳述意見者，受理申報機關（構）應製作書面紀錄，並由申報人簽名或蓋章。

第 九 條 受理申報機關（構）對於前二條查核結果，應留有完整之紀錄。

第 十 條 受理申報機關（構）認申報人非故意申報不實者，應將查核後之正確財產資料對照表附於原申報表，並通知申報人。

受理申報機關（構）認申報人非故意未予信託者，應通知申

報人限期信託並申報。

申報人於接獲第一項通知後，如發現有錯誤者，應即檢具正確財產資料之證明，申請受理申報機關（構）更正。

第十一條 受理申報機關（構）為政風機關（構）時，其所屬機關首長、副首長之財產申報資料由上級政風機關（構）查核及處理；無上級政風機關（構）者，移由法務部查核及處理。

第十二條 受理申報機關（構）於本法第六條第一項所定期限內，依第五條規定完成形式審核後，應按申報人所申報之資料，彙整每人一冊，編號保存。

受理申報機關（構）就前項資料，應影（列）印加蓋與原本相符之章戳，列冊供人查閱。

受理申報機關（構）於申請人申請查閱時，應遮蓋申報人及其配偶與未成年子女之國民身分證統一編號（中華民國居留證號）、通訊及戶籍地址、聯絡電話、門牌號碼或汽車牌照等資料。

第十三條 查閱申報人申報之財產資料者，應填具申請書向受理申報機關（構）申請，受理申報機關（構）非有正當理由，不得拒絕。

前項申請查閱之人，以中華民國國民年滿二十歲者為限。

第一項之申請書應記載下列事項，經申請人簽名具結後，交受理申報機關（構）保存：

一、申請人之姓名、住所及國民身分證統一編號。

二、查閱申報資料之目的。

三、申請人表明對於查閱之資料絕不供為營利、徵信、募款或其他不正當目的之使用。

第十四條 受理申報機關（構）於收到申請書後，經審核合於規定者，應指定查閱時間、場所，通知申請人到場查閱。

前項通知，得以電話為之，並應製作書面紀錄留存。

第十五條 申請人應親自到場查閱，不得委任他人為之。

申請人到場查閱時，應先出示其身分證明。

第十六條 查閱資料應於受理申報機關（構）指定之場所為之，並僅得閱覽。其應遵守事項如下：

- 一、不得將資料攜出場外。
- 二、不得抄錄、攝影、影印。
- 三、對於查閱之資料不得填註、塗改、更換、抽取、圈點或污損。
- 四、裝訂之資料不得拆散。
- 五、不得有其他影響資料完整或場所秩序之行為。

查閱人如有前項各款行為之一而涉及刑事責任者，受理申報機關（構）應依法函請該管檢察機關偵辦。

第十七條 申請人對同一申報人申報之資料，每年以查閱一次為限。

第十八條 申請人一次以申請查閱一人之申報資料為限。

第十九條 受理申報機關（構）於申請人查閱資料時應指派專人在場。

第二十條 受理申報機關（構）應置查閱登記簿，登載查閱人及查閱相關事項。

第二十一條 本辦法自中華民國九十七年十月一日施行。

公務員懲戒委員會議決書

一、公務員懲戒委員會對本院所提：
交通部臺中港務局前局長黃清藤
因違法失職案件，依法彈劾案之
議決書（彈劾案文見本院公報第 2492
期）

公務員懲戒委員會議決書

98 年度鑑字第 11397 號

被付懲戒人

黃清藤 交通部臺中港務局前局長（已死亡）
男性

上列被付懲戒人因違法失職案件經監察院送
請審議本會議決如下

主文

本件關於黃清藤部分不受理。

理由

被付懲戒人黃清藤原係交通部臺中港務局局
長，該局於 86、87 年間辦理廢料絞碎機等
設備之採購，被付懲戒人涉有違失，經監察
院彈劾送會審議。第查被付懲戒人所涉刑事
部分，經臺灣臺中地方法院檢察署檢察官依
貪污罪嫌提起公訴，並經一、二審法院為有
罪之判決，被付懲戒人不服判決上訴最高法
院後，於 98 年 2 月 3 日死亡，最高法院因

於 98 年 3 月 26 日以 98 年度台上字第 1703
號刑事判決，將原審及第一審關於被付懲戒
人罪刑部分之判決撤銷，改判被付懲戒人公
訴不受理，確定在案，此有該刑事判決附卷
可稽。被付懲戒人黃清藤既已死亡，依公務
員懲戒法第 26 條第 2 款規定，自應為不受
理之議決，爰為議決如主文。

二、公務員懲戒委員會對本院所提：
經濟部水利署河川勘測隊正工程
司周世杰因違法案件，依法彈劾
案之議決書（彈劾案文見本院公報第
2631 期）

公務員懲戒委員會議決書

98 年度鑑字第 11398 號

被付懲戒人

周世杰 經濟部水利署河川勘測隊正工程司
男性 年 58 歲

上列被付懲戒人因違法案件經監察院送請審
議本會議決如下

主文

周世杰降貳級改敘。

事實

甲、監察院彈劾意旨略以：

壹、案由：經濟部水利署河川勘測隊正工程
司周世杰，多次接受承攬水利署第三河
川局工程採購案之廠商招待，出入有女
陪侍之理容 KTV，召女陪酒作樂，涉
足不正當場所，嚴重敗壞法紀，損害公
務員形象，爰依法提案彈劾。

貳、違法失職之事實與證據：（略）

參、彈劾理由及適用之法律條款：（略）

肆、證據（附件 1 至附件 7，均影本附卷）

：附件 1～附件 7 省略

乙、被付懲戒人申辯意旨：

壹、現職業務職責與工程業務無涉說明：

申辯人現職為經濟部水利署河川勘測隊正工程司，業務職掌主要為勘測劃定河川、海堤區域及排水設施範圍等，工作上除必須出勤赴河川勘測隊苗栗分隊綜理隊務外，更需親赴現場依初步劃定成果逐段校核。現職與工程之推動（設計、發包、監工、驗收等）完全無涉，事實上申辯人服務公職自民國 64 年以來，早期均從事水利規劃相關業務，未曾參與工程相關業務，亦與相關工程界從無交往；自民國 88 年至 93 年任職水利署第二河川局管理課長，負責河川管理工作亦未參與工程相關業務。本次監察院彈劾案文參、違法失職之事實與證據，申辯人所涉違失情形（彈劾案文第 4 頁）「於系爭工程施工期間，前往…特種營業場所…」，文內所指系爭工程（大甲溪砂石運輸便道工程及頭汴坑溪防災減災工程）與申辯人業務職掌毫無任何關係，容先敘明。

貳、先前曾遭受貴委員會懲戒案及本次違失涉足不正當場所原由說明：

申辯人前曾任職經濟部水利署第二河川局正工程司兼管理課長（民國 88 年～93 年），許哲彥時任第二河川局局長（民國 89 年～92 年），期間因辦理「苗栗縣後龍溪上游段土石標售計畫」，民國 91 年得標承商因遭質疑超挖，申辯人與局長許哲彥等均遭移送司法涉訟。該案申辯人雖積極作為，諸如（一）主動洽請測量人員檢測（二）依據檢測成果處分承商，包括（1）依合約書規定罰款（2）限令停工改善（3）函送公

共工程委員會將承商處以停權（4）接洽法務部行政執行處代為執行行政罰款（5）提起民事訴訟等，司法部分並經一、二審法官查明審理判決無罪定讞（民國 97 年），惟行政處理未被貴委員會接受，以無積極作為怠忽職責議決處分降壹級改敘。事實上案發之後，因後續作為均需等待實地檢測據以計算承商超挖數量與面積，方可依相關法令處理，並非「不積極處理」。申辯人以該案雖自認清白，亦無與廠商飲宴違法失職等情事，惟所督導計畫遭受質疑且經起訴，對機關聲譽造成負面影響，自我檢討仍勉強虛心接受懲戒未再申訴。

前揭「土石標售案」後，許局長於 92 年調回水利署，後又出任第三河川局局長，申辯人則因受訟累身心煎熬，乃於 93 年報名自願請調回水利署河川勘測隊任職迄今。兩人已在不同單位，業務上雖無關聯，惟仍屬長官部屬情誼，更因該「土石標售案」尚在司法機關審理，確有因審理庭召開前後需見面商討案情，故其邀約時（並非廠商邀約）未加深慮即前往約定場所餐敘，並在特殊情境下參與了部分前往理容 KTV 之不當行為（申辯人多次與許局長晤談後餐畢先行離席，並無全程參與，此可以兩人前去次數不同佐證），但原出發點動機與目的確實是為討論「土石標售案」之案情及長官邀約敘舊，而與所指工程業務完全無涉。

參、違失涉足不正當場所之次數說明：

本案有關刑責部分，申辯人在臺中市調查站及檢察官訊問時均已陳明，確實與工程無關，經調查屬實故未被提起公訴。惟行政違失述及申辯人曾去理容

KTV6 次，因起訴書所載係調查員依據通聯記錄判定，實際情形是申辯人勘測工作性質屬外業（長駐苗栗隊或赴現場），故即使彼此縱有連絡但不可能想去就能去，有些則是他人之陳述，此在調查站約談時已陳述。就申辯人記憶所及，去的次數應無 6 次之多，記憶中約有 2-3 次（如 96 年 10 月 8 日、97 年 1 月 7 日確定沒去，97 年 2 月 12 日與 97 年 3 月 3 日是在調查站聽監聽記錄而作陳述），實際上申辯人多次在類似邀約時，均在電話連繫中先佯予應允，惟實際並未前往以為推托，故所載次數就記憶所及實有出入。參與前往邀約，確如前述，乃是與同事老長官討論事情與敘舊，而全與工程相關業務無關。

綜上所述，申辯人因涉「後龍溪上游土石標售計畫」訟累，且因與許局長共事情誼，基於討論案情與敘舊，違失涉及不當場所違背公務員服務法規定仍屬犯錯，深感愧疚，後悔不已。

申辯人自民國 64 年服務公職迄今，在工作崗位上自付戮力作為，也曾完成多件上級交付之重大計畫（如現今施工中之湖山水庫即係由申辯人率隊完成可行性規劃），且自民國 91 年涉訟後，雖身心俱疲，但於 93 年返回任職水利署河川勘測隊之四年期間，亦努力完成 10 餘件之勘測劃定計畫，且經經濟部據以公告在案。

本案違失涉足不當場所受彈劾前已經水利署考績會決議將記一大過處分，申辯人已記取教訓深感悔悟，自我警惕當更加謹言慎行，謹將實情報告如上，尚祈貴委員會明鑒體恤申辯人 30 餘年之努力，予申辯人待罪自新立功機會，申辯

人當記取教訓並在工作上貢獻所學戮力以赴。

丙、監察院原提案委員對於被付懲戒人申辯意旨之意見：

- 一、本案被付懲戒人經濟部水利署河川勘測隊正工程司周世杰，多次接受承攬第三河川局工程採購案之廠商招待，出入有女陪侍之理容 KTV，召女陪酒作樂，涉足不正當場所，嚴重敗壞法紀，損害公務員形象，違反公務員服務法第 1 條、第 5 條、第 10 條及第 21 條之規定，業經本院彈劾在案。
- 二、被付懲戒人申辯內容係對檢察官起訴書所載事項提出答辯。而本院彈劾案文所指涉足不正當場所之行政違失事實，為被付懲戒人所不爭，且被付懲戒人等亦自承違反公務員服務法之規定，及傷害公務員與機關之形象等情。
- 三、綜上，被付懲戒人之違失事證，本院彈劾案文業已指證歷歷，其違反公務員服務法之規定，至為灼然。爰仍請公務員懲戒委員會依法懲戒，以肅官箴。

理由

監察院彈劾意旨略以：被付懲戒人周世杰（另案經本會 97 年度鑑字第 11116 號議決降壹級改敘），係經濟部水利署河川勘測隊正工程司。經濟部水利署第三河川局，96 年辦理「大甲溪砂石運輸便道工程－第三標」及「頭汙坑溪一江橋上游崩塌段至內城橋河段防災減災工程」2 案，第三河川局及該署部分承辦人員接受承商「川順營造股份有限公司」（下稱川順公司）招待，出入有女侍陪酒之理容 KTV，召女陪酒作樂，涉足不正當場所。被付懲戒人亦多次接受承攬廠商

招待，出入有女陪侍之理容 KTV，召女陪酒作樂，涉足不正當場所，嚴重敗壞法紀，損害公務員形象，爰依法提案彈劾。茲依彈劾書所列事實，審議如下：

彈劾意旨指被付懲戒人，係經濟部水利署河川勘測隊正工程司，於前開工程施工期間，前往有女陪侍之理容 KTV 特種營業場所，召女陪侍，飲酒作樂，共計有 6 次：即 96 年 8 月 15 日、96 年 9 月 18 日、96 年 10 月 8 日、97 年 2 月 12 日、97 年 3 月 3 日、97 年 3 月 17 日。

一、經查被付懲戒人確於 96 年 8 月 15 日，96 年 9 月 18 日及 97 年 3 月 17 日分別應同案另被付懲戒人許哲彥、葉奕匡之邀，赴有女陪侍之理容 KTV，召女陪侍飲酒作樂之事實，業據被付懲戒人分別在監察院詢問，及經濟部水利署政風室訪談時，承認屬實，有監察院調查案件詢問筆錄，及經濟部水利署政風室訪談紀錄在卷可據，核與其在本會調查時，供稱去過 2、3 次之情節相符，其違法事實應堪認定。被付懲戒人雖復稱日期不敢確定云云，核與被付懲戒人在監察院詢問，及在上開政風室訪談時所做明確之陳述不符，自非可採。被付懲戒人申辯意旨另稱：前往理容 KTV，係受許哲彥之邀，因與許哲彥前涉「苗栗縣後龍溪土石標售案」在法院審理中，應邀去與許哲彥商討訴訟事宜，被付懲戒人當時職務為經濟部水利署河川勘測隊正工程司，職掌與第三河川局辦理前述 2 工程無關，經檢察官調查屬實，故未提起公訴云云，被付懲戒人所為雖與職務無關，惟其既受承商招待，在有女陪侍之理容 KTV 召女陪侍，飲酒作樂，行為有欠謹慎，所述並不能資為免責

之論據。被付懲戒人違法事證，已臻明確。核其所為有違公務員服務法第 5 條所定，公務員應謹慎，不得有放蕩，足以損失名譽之行為之旨，應依法酌情議處。

二、彈劾意旨另指：依臺灣臺中地方法院檢察署檢察官 97 年度偵字第 10922 號起訴書記載，被付懲戒人尚於 96 年 10 月 8 日、97 年 2 月 12 日、97 年 3 月 3 日，受承商招待，在有女陪侍之理容 KTV，召女陪侍，飲酒作樂，亦有違失云云。惟為被付懲戒人所否認，並稱上開起訴書犯罪事實欄的記載，係依據調查局電話通聯記錄而判定，被付懲戒人從事勘測工作常在外地，縱有電話聯絡，也不可能前去，亦有在電話中先佯予應允以為推託等語。查上開起訴書被付懲戒人並未被起訴（按起訴之被告為同案另被付懲戒人許哲彥、葉奕匡、林榮紹），觀該起訴書並未記載被付懲戒人有於 97 年 2 月 12 日、97 年 3 月 3 日前往理容 KTV 受招待，召女飲酒作樂之任何證據，此有該起訴書在卷可稽，許哲彥、葉奕匡、林榮紹也從未敘述被付懲戒人於這 2 日有同被招待之事。證人李幼綱於偵查中雖證明葉奕匡、林榮紹於 96 年 10 月 8 日在理容 KTV 消費，並未證明被付懲戒人與葉奕匡、林榮紹一同在場（起訴書第 34 頁）；雖其又證稱被付懲戒人與許哲彥於 96 年 10 月 8 日到理容 KTV（起訴書 23 頁），惟起訴書並未認定許哲彥有於 96 年 10 月 8 日偕被付懲戒人赴理容 KTV，足見證人李幼綱所證不實，並非可採。此外又無其他任何證據可證明被付懲戒人，有於 96 年 10 月 8 日、97 年 2 月 12

日、97 年 3 月 3 日有彈劾意旨所指應受懲戒之事實，自難認被付懲戒人有此部分之違法行為，基於數違失行為懲戒一體性之原則，此部分自無庸另為不受懲戒之諭知，併此敘明。

據上論結，被付懲戒人周世杰有公務員懲戒法第 2 條第 1 款情事，應受懲戒，爰依同法第 24 條前段、第 9 條第 1 項第 3 款及第 13 條議決如主文。