

臺中市政府勞工局

105 年度施政計畫

臺中市政府勞工局 105 年度施政計畫

【目 錄】

第一部分：年度施政目標與重點	13-1
壹、年度施政目標	13-1
貳、衡量指標	13-5
第二部分：年度重要施政計畫	13-6
第三部分：上年度實施狀況及成果概述	13-12

第一部分：年度施政目標與重點

勞工局秉市長的城市行動派理念及其全方位創新思考與整合資源的做法，並配合本市產業 4.0 旗艦計畫之產業發展政策，規劃勞動力發展策略，整合就、創業措施，扶植組織性工會團體，積極增闢勞工行動服務據點，研議預防大量解僱勞工協處機制，以穩定勞動關係，加強保障勞工工作權，建立勞資政學社會對話平台與世界勞動議題接軌，打造創業希望、友善就業的國際城市。

壹、年度施政目標：

一、求職就業率（業務面向策略績效目標一）

（一）設置服務據點提供就業服務

於本市大甲區、大肚區、大里區、東勢區、西屯區及東區設置 6 個就業服務台，藉由資源連結與分享機制，建立本市就業服務網絡，期透過橫向聯繫與整合本府各相關局處及本市各學校、機關團體，以及中央勞政單位等就業資源，就近提供民眾求職及廠商求才服務。

（二）辦理各項徵才活動，提高就業媒合率

考量區域性及在地化就業需求，配合廠商即時與彈性的用人需求，於轄內各地辦理單一廠商徵才、聯合徵才活動及大型就業博覽會等徵才活動，提供求職民眾與廠商面對面接觸機會，以期適才適所，提高媒合率並促進穩定就業。

（三）強化特定對象及弱勢求職者就業促進

- 1、透過實際演練增強民眾求職信心，並搭配職業適性診斷、心理諮商服務，協助求職者瞭解本身職能、興趣，做好就業準備，提昇職場知能，以達到適性就業。
- 2、針對就業力較為不足之弱勢勞工，提供職業業訓、陪同面試、職場體驗及公共服務機會等就業促進措施，強化求職民眾之就

業準備力，並提供經濟補助，減除就業障礙、增加穩定就業機會。

- 3、針對新住民、藥癮者、街友、家庭暴力或性侵害被害人等擬定就業協助方案，並以個案管理模式提供就業服務，持續追蹤其求職及就業情況。

二、工時警示與勞動權益 APP 使用率（業務面向策略績效目標二）：

新增工時、舊制勞退試算、修正本局違反法令公布專區、增列違反事業單位違法法規類別(含違反勞動基準法、性別工作平等法、勞工退休金條例等)及 Q&A 查詢、新增熱危害防治預警措施及提供信箱供民眾線上檢舉事業單位違反法令功能。

三、職業災害保險給付千人率（業務面向策略績效目標三）：

（一）提升勞動檢查效能：

- 1、針對高違規、高風險及高職災發生率等事業單位，優先實施檢查，並提供改善協助，落實法令規定。
- 2、有效運用檢查人力，實施「精準檢查」，建置相關申報平台，提升勞動檢查效能。
- 3、針對動態性、短暫性之高危險作業及場所，實施「動態稽查」，確實掌握危害特性，避免災害發生。

（二）強化各項安全衛生宣導、輔導機制：

- 1、積極推動職場安全衛生資源共享平臺，根據事業單位提出之需求給予最適化之改善建議，從根源解決與協助事業單位面臨到的安全衛生防災技術不足之困擾。
- 2、舉辦職場工安互動體驗巡迴特展，設計各類型災害預防之體驗道具，並以職場安全展示車臨廠及駐點巡迴展出，讓參與者能提高勞動安全衛生知識及預防職場工安意外的能力。
- 3、針對高風險營造工程及事業單位實施工安診斷，藉以消除潛在危害風險，達到預防災害之目的。
- 4、舉辦各類型安全衛生防災觀摩會，邀請專家現場示範操作及解說，使參加人員獲得最直接、最實際的防災知識與技術。

- 5、舉辦各類型安全衛生防災宣導會，將最新法令規定、職業災害事故案例及防災實例向事業單位廣為宣導，增進事業單位安全衛生防災知識。

(三) 推動安全衛生勞資政學社會對話機制及策略平台

- 1、針對職業安全衛生之社會問題，經由社會對話凝聚勞資政學之共識，形成解決問題之處理原則。
- 2、建立營造業、製造業及餐飲業等高風險行業安全衛生之勞資政學策略平台。

四、辦理各項青年就業促進活動提昇青年就業知能（業務面向策略績效目標四）

- (一) 職涯教育向下紮根，針對國中、高中及大專生全面辦理職涯規劃課程，對於不同年齡層設計具差異性的上課模式及深淺不同的教材，藉由趣味性的遊戲、實作、互動講座及職場達人經驗分享，培養青少年職涯規劃力，進而提升就業競爭力。
- (二) 提供青年穩定就業獎勵金補助，鼓勵設籍本市之青年就業，透過獎勵補助方式減輕生活經濟壓力，穩定累積職場發展實力。
- (三) 提供職業適性診斷及履歷健診服務，協助青年個別檢視職業性向及掌握就業優勢，並透過履歷健診師提供諮詢診斷服務，提高獲得面試的機會，以強化青年求職信心，提升求職成功率。
- (四) 推動臺中市職涯發展中心，以專業職涯諮詢與諮商，連結本市就創業資源，並提供豐富就業市場資訊，協助青年找到職涯興趣掌握就業方向；更辦理多元化職涯成長活動，設計豐富主題式課程，帶領青年一一突破就業難關，循著職涯規劃藍圖，發展職場新生活。
- (五) 提供特定對象大專青年暑期工讀計畫，透過職場學習與體驗，提早瞭解職場環境以奠定就業基礎與提升個人就業競爭力。
- (六) 結合大專院校或本府相關活動舉辦校園徵才或大型活動就業博覽會、職場體驗、企業參訪及企業座談活動，篩選優質廠商提供多樣化職缺，協助畢業青年探索職場文化。

五、提升工會評鑑輔導涵蓋率（業務面向策略績效目標五）

- （一）透過本局與勞工團體共同建立之溝通平台，反映工會的意見，並藉由工會評鑑了解工會會務、財務管理方面之缺失或不當事項提供具體意見，以有效輔導工會確實依法辦理會務，以健全本市各工會會務與發展，達到工會自主之目標。
- （二）協助工會會務會計人員嫻熟工會財務處理及會計、稅務相關法令，輔導工會建立標準化會計作業制度，促進工會健全財務管理，以維護勞工會員權益。

六、義務機關定額進用身心障礙者比率（業務面向策略績效目標六）

- （一）為促進身心障礙者就業，提高各義務機關（構）之定額進用身心障礙者比率，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 34 人以上者，應進用身心障礙者員工比率為 3%。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，應進用身心障礙員工比率為 1%，且不得少於 1 人。
- （二）為有效協助轄內企業進用身心障礙者，並落實上述規定，指派專人入廠服務，設置單一窗口協助企業登記求才；透過職業重建個案管理，由就業服務員提供身心障礙者支持性就業服務；針對已在職場上就業之身心障礙者個別需求，擬定個別化輔導計畫，提供專業諮詢，並給予立即性協助與輔導；及提供身心障礙者職務再設計排除就業障礙，增加工作效能，以保障身心障礙者就業權益；另針對 50 人以上將屆義務機關之企業進行法令預告措施，協助其提早瞭解因應，並提高遵循法令規定意願。

七、提升弱勢勞工在職進修比率（業務面向策略績效目標七）

臺中市勞工大學旨在藉由學習帶給勞工轉變的機會，以多樣化職場實用課程提升本市勞工競爭力，並以平實價格鼓勵勞工學習，惟於社會發展中仍有部分弱勢勞工因經濟因素，無力額外負擔進修費用，為提高該類勞工學習意願，特辦理「補助弱勢勞工就讀勞工大學計畫」，補助對象現已包含「15~18 歲勞工、中(低)收入戶、原住民、身心障礙者、中高齡、非自願性失業、初任人員、獨力負

擔家計及新住民等 12 項」，該類人員於通過學勤考核後即可獲學分費全額補助，105 年將依勞動市場變化擴大適用對象及補助項目，以期勞工大學成為更多弱勢族群首選進修管道。

八、提升新入境外籍勞工於 3 個月內完成訪視之效能（業務面向策略績效目標八）：

- （一）外籍勞工發生行蹤不明或爭議等情事，最容易發生於新入境 6 個月內，故於外籍勞工新入境 3 個月內進行訪視，有利於降低行蹤不明或勞資爭議之情事發生。
- （二）落實「加強查察違法外籍勞工實施計畫」，針對本市新入境之外籍勞工，於 3 個月內進行雇主及外籍勞工訪視，以協助外籍勞工及早適應在臺工作生活，及輔導雇主以合宜之勞動條件及方式進行管理，並配合警政、檢調單位查緝非法逃逸外勞暨人口販運防治等業務。
- （三）設置「臺中市外籍勞工諮詢服務中心」提供外籍勞工母語雙向線上諮詢服務，以即時提供相關資訊及協助措施。另透過全國首創之「視訊溝通服務」，以即時視訊方式，化解勞資雙方因語言隔閡所產生之爭議及摩擦。

貳、衡量指標

一、業務面向

策略績效目標		衡量指標				105 年 年度目標 值
		衡量指標	評估 體制	評估 方式	衡量標準	
一	求職就業率(11%)	一 求職就業率(11%)	1	統計 數據	(就業媒合成功人數/登記 求職人數)*100%	42%
二	工時警示與勞動 權益 APP 前置作 業及建置系統使 用率(9%)	一 工時警示與勞動權 益 APP 前置作業及 建置系統使用率 (9%)	1	統計 數據	預警前置作業及 APP 系統 使用次數/本局網頁瀏覽次 數*100	6%

三	職業災害保險給付千人率(9%)	職業災害保險給付千人率(9%)	1	統計數據	以 103 年度本市職業災害保險給付千人率 5.089 為基準點，每年降低 1%	4.987
四	辦理各項青年就業促進活動提昇青年就業知能(9%)	服務青年人次佔本市青年人口比例	1	統計數據	服務青年人次/臺中市青年人口數*100%	1.61%
五	提升工會評鑑輔導涵蓋率(9%)	工會評鑑輔導涵蓋率(9%)	1	統計數據	本年度工會評鑑輔導家數/本市工會總數*100%	36%
六	義務機關定額進用身心障礙者比率(9%)	機關定額已進用身心障礙者人數占定額應進用人數比率(9%)	1	統計數據	公私立機構定額已進用身心障礙者人數/公私立機構定額應進用身心障礙者人數*100%	164.2%
七	提升弱勢勞工在職進修比率(9%)	申請弱勢勞工就讀勞工大學補助人次比率(9%)	1	統計數據	(申請弱勢勞工就讀勞工大學補助人次/當年度勞工大學人次)*100%	15%
八	提升新入境外籍勞工於 3 個月內完成訪視之效能(5%)	新入境外籍勞工於 3 個月內之訪視率(5%)	1	統計數據	(於 3 個月內完成訪視新入境外籍勞工人數/新入境外籍勞工人數)*100%	62%

第二部分：年度重要施政計畫

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
一、提升青年就(創)業力	1、青年穩定就業獎勵計畫	提供穩定就業獎勵金補助，鼓勵設籍本市之青年就業，透過獎勵補助方式減輕生活經濟壓力，穩定累積職場發展實力。
	2、推動臺中市職涯發展中心	以專業職涯諮詢與諮商，連結本市就創業資源，並提供豐富就業市場資訊，協助青年找到職涯興趣掌握就業方向；更辦理多元化職涯成長活動，設計豐富主題式課程，帶領青年一一突破就業難關，循著職涯規劃藍圖，發展職場新生活。
	3、辦理特定對象大專青年暑期工讀計畫	結合本府所屬單位提供具學習性、安全性之公部門學習服務工讀機會，協助大專青年學生提早體驗職場與幫助家計，進而提升職涯發展能力，為踏入職場做準備。

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
	4、青少年職涯探索活動計畫	職涯教育向下紮根，針對國中、高中及大專生全面辦理職涯規劃課程，對於不同年齡層設計具差異性的上課模式及深淺不同的教材，藉由趣味性的遊戲、實作、互動講座及職場達人經驗分享，培養青少年職涯規劃力，進而提升就業競爭力。
	5、創業協助措施	推動「創業一條龍」服務，成立創業服務平台，藉此平台彙集各類創業資訊，讓有志創業青年迅速便利取得創業資源。並提供已創業者創業諮詢研習、創業診斷、青年創業貸款利息補貼與實地關懷訪視、多元行銷推廣等協助，同時舉辦創業工作坊論壇等交流活動。
	6、非營利組織創業培力協助計畫	規劃辦理非營利組織創業培力，並尋找創業公共空間，鼓勵進駐的創業者彼此互動交流並激盪創業想法。
二、縮短學用落差與平衡城鄉勞工學習，提升勞工競爭力與及工作所得	1、勞動教育紮根計畫	透過勞動教育課程，培養本市國中、高中(職)學生正確勞動價值觀，建立尊嚴勞動及職場工作與生活平衡概念；促進重視未來職涯發展與當前所學知識關聯，提升適才適性就學及就業，降低學用落差。
	2、推行勞工工作卡制度、建構完整職涯歷程。	推行勞工工作卡制度，透過系統整合勞工、廠商、訓練單位及本局等多方輸入之功能介面，產出勞工專屬之工作卡，有助於勞工求職面試成功率。
	3、勞工大學	持續提供在職勞工基礎職場語言、電腦等課程，並因應勞動市場變化及本市各區產業發展特性開設專業課程；另透過勞工團體專班以及企業員工專班給予不同屬性勞工專屬進修課程。
	4、職場達人選拔	透過各產業在職專業勞工競賽，精進個人創新與技術能力，並營造產業及勞工個人之榮譽感，全面提升勞工競爭力。
	5、跨域協調辦理勞工教育並建立師資資料庫及行政協助。	建立中部3縣市勞工教育授課講師資料庫，透過中彰投3縣市勞工教育合作，採取更彈性的上課地點，以符合工會會員勞工之需求。
三、落實勞動法令與即時訊息提供，建立穩定勞動關係及友善職場	1、研議本市大量解僱勞工預警及協處機制	針對僱用勞工30人以上之事業單位有積欠勞工保險費、工資墊償基金或未依規定提繳勞工退休金，進行主動查訪，並邀集會計師、律師及其他專業人員入廠協助輔導，達到預防大量解僱勞工情事。

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
	2、職業災害勞工之協助	<p>1、辦理職業災害勞工個案主動服務，以單一窗口全面服務，協助職災勞工相關需求及資源連結；另針對職災復原後尚未復工之個案辦理就業陪伴服務，提供個別化就業服務措施。</p> <p>2、辦理職業災害勞工家屬慰問金發放：加強對職災死亡勞工家屬的照顧與協助，對於因職業災害致死勞工之家屬，於申請後3日內發放職災死亡慰問金，以符合「行動市府」之理念。</p>
	3、推動「員工協助方案」	<p>爭取專責人力推動及輔導本市事業單位導入「員工協助方案」，並建置U Happy 網站、員工無憂專線（105年爭取設置0800免付費員工無憂專線）、辦理員工成長講座等服務措施，協助勞工解決生活上煩憂，使其工作與生活平衡。</p>
	4、輔導事業單位辦理多樣化勞工托兒服務	<p>1、依企業規模及辦理托兒措施項目，發給最高6萬元獎勵金，輔導企業針對員工需求開辦各類托兒服務措施，協助員工解決托兒照顧問題。</p> <p>2、擴大辦理本市獎勵托兒計畫以增加獎勵名額，協助本市事業單位爭取勞動部補助金額，並辦理經驗分享與觀摩，讓本市其他事業單位學習、仿效。</p> <p>3、於本局網站設置「企業托兒服務網路資源專區」，彙整本市托育相關資源，透過資源整合方式，讓本市企業更快速了解相關資源之運用。</p>
	5、落實定額僱用，鼓勵進用身心障礙者	<p>1、對於未能定額進用身障者之義務單位，按月通知其進用身障勞工情形，並請依法繳交差額補助費。</p> <p>2、辦理定額進用法令宣導會，藉法令說明、績優單位進用分享及運用職務再設計成功案例分享，讓事業單位更加了解相關法令及本局相關資源服務。</p> <p>3、透過未足額進用身心障礙者義務單位及將屆義務單位輔導訪視，採個別輔導訪視，協助事業單位瞭解身心障礙者之特性及適合的工作，並針對其進用困難提供協助。</p> <p>4、以表揚、獎勵等方式鼓勵進用身心障礙者之優良企業，強化企業重視，並營造身障者友善工作職場，落實企業社會責任。</p>

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
	6、多元方式宣導勞動法令	多元管導宣導各項勞動法令，協助事業單位及勞工瞭解並遵守勞動法令，以建構合法之勞動條件環境，使勞工權益獲得保障。
四、主動就近提供服務與加強勞動檢查，保障勞動權益及職業安全	1、擴充勞動檢查人力，落實職場安全衛生	以「宣導、輔導、檢查」三合一策略，加強督促事業單位改善安全衛生設施，使其建立自動檢查機制，提升自主安全衛生管理能力，減少職災發生率。
	2、辦理無災害工程認證	採自主管理、定期登錄、查核統計、獎勵優惠四合一措施，由各工程單位申請登錄，執行後未發生重大職業災害，即通過無災害認證，與地政局建置的「臺中市不動產資訊樂活網」結合，提供民眾查詢。
	3、建立勞資爭議調解在地調解機制，擴大勞資爭議調解據點	增設勞資爭議調解據點，利用本市各區公所調解會議室就近召開調解會議，建立在地調解勞資爭議機制。
	4、非工作地勞資爭議調解處理	跨域協調本局、彰化縣政府、南投縣政府於受理勞資爭議調處申請時，如勞資雙方合意非工作地調解，即轉介至合意指定之縣市辦理調處，並由被轉介之機關協處後續勞資爭議調解事宜。
	5、受委託辦理本市轄內各就業中心	接辦豐原就業中心業務，辦理就業保險失業認定、求職求才服務、職業訓練諮詢、申請聘僱外國人前之國內招募與求才證明核發、外籍勞工轉換及承接業務、促進就業津貼、重大勞動市場變動就業措施。
	6、大臺中人力資源網行動資訊服務	提供大臺中地區在地化之職缺工作機會，讓民眾可以主動透過求職 GPS 系統迅速了解所在位置職缺以利媒合。並透過各鄰近站台就業服務人員引導，運用個案管理系統，協助求職者與求才廠商聯繫，以爭取最佳求職時效、並藉以訓練求職者自我謀職能力。另一方面，也讓求才廠商在最短的時間內遴用到合適人力。
五、中央與地方勞動機關充分合作，發展在地化的特色	1、分享勞動檢查機構經驗	透過聯合共同辦理活動或縱向、橫向之觀摩交流、聯繫會議等形式，共享資源及相互合作，以達資源效益最大化。

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
	2、工安診斷輔導	事業單位於工安維護加強等實務上如有遭遇困擾，得以向本府勞工局提出輔導需求，本府勞工局將會同專家學者，針對事業單位的特性及其可能適用上的限制等問題進行實際檢測判斷，以幫助事業單位解決工安問題，保障勞工生命財產安全。
	3、提升中彰投區庇護工場專業知能及產品曝光度	<p>1、實施庇護工場專業人員訓練計畫，藉由多元化專業課程，提昇庇護工場服務人員專業知能，強化行銷概念，並邀請中彰投區庇護工場共同參與。</p> <p>2、於事業單位入廠輔導及辦理福委會宣導會議時，提供中彰投區庇護工場商品資訊，資源共享。</p> <p>3、提供網路行銷資源，成立「LET'S購!庇護好讚」臉書粉絲頁，發佈及更新本市庇護工場資訊。</p> <p>4、配合勞動部建置全國性庇護工場網路行銷平台計畫，連結本市網頁，以增加行銷管道，提高庇護產品市場曝光度。</p>
六、善用勞資政社會對話及工會多元化參與，研提解決社會問題的方案	1、建立職業安全衛生輔導平台機制	結合資方及勞工團體為伙伴關係，建立職業安全衛生輔導平台機制，以降低職業災害。
	2、運用勞資政多元社會對話機制，提供解決社會問題方法	透過本局與勞工團體共同建立之各項溝通平台，辦理勞工團體定期會議，反映工會的需求及溝通與參與，以達工會自主。
	3、協助勞工籌組企業工會輔導計畫	<p>1、辦理相關宣導會，增進勞資雙方瞭解工會之功能。</p> <p>2、輔導有意願進行工會籌組之事業單位勞工或人力資源等相關部門主管，積極協助籌組企業工會。</p>
七、持續推動各項外國人工作管理措施，提升外國人在臺工作管理能量及權益之維護，並加強非法工作查緝效能。	1、提升新入國外籍勞工於3個月內完成訪視之比率。	<p>1、針對本市新入境之外籍勞工，加強於3個月內進行雇主及外籍勞工訪視，以協助外籍勞工及早適應在臺工作生活，及輔導雇主以合宜之勞動條件及方式進行管理，以穩定勞資關係及社會安定。</p> <p>2、外籍勞工藉由視訊影音與本局外籍勞工諮詢服務中心人員進行線上溝通，以即時、迅速協</p>

工作計畫	重要施政計畫項目	實施內容
		助外籍勞工有關薪資、勞動契約、工作時間及生活諮詢問題，訪查員亦可於當下與雇主進行溝通，以協助雇主改善強化爭議問題處理之效能。
	2、優化本局外國人工作管理動態資訊系統	以雙軌併行方式，結合勞動部勞動力發展署「外籍勞工查察暨諮詢管理資訊系統」與本局「外國人工作管理動態資訊系統」介接，即時共享資訊提升最大綜效。
	3、提供外籍勞工勞動權益法令諮詢及協助調解勞資爭議	<p>1、設置「臺中市外籍勞工諮詢服務中心」提供外籍勞工在臺工作生活、法令、文化等諮詢及協助外籍勞工與雇主協調勞資爭議。另針對勞動部 1955 專線交辦之申訴案件時，先以電話聯繫外籍勞工，於第一時間提供適時協助，以有效控制爭議或傷害事件之擴大。</p> <p>2、針對外籍勞工及雇主較常違反規定之事件，辦理法令宣導座談會，以降低違法案件之發生，另藉由辦理「休閒同樂活動」，邀請外籍勞工及雇主一同參加，以穩定勞資關係。</p>
	4、建構移民、警政、NGO 團體等單位聯繫網絡	邀請移民、警政、NGO 團體定期召開聯繫會議，建立各單位聯繫窗口，並盤點、整合現有相關資源，以提供外籍勞工遭遇人身傷害、性侵害、人口販運或其他緊急事件時之最適切協助措施。
	5、加強稽查從事跨國人力仲介私立就業服務機構	依據勞動部前一年度評鑑公告私立仲介服務機構之成績，針對轄內評比在 C 級之仲介機構加強輔導訪視，藉此協助 C 級機構改善服務品質暨適法性。
	6、結合非營利組織並整合社會資源以共同辦理大臺中國際友善嘉年華活動。	結合 NGO 團體及事業單位一同辦理「友善國際嘉年華活動」，讓市民朋友與在臺工作的外國朋友們，共同展示多元的文化風情，以達文化暨族群間之融合，藉此為本市注入多元的文化元素，讓大臺中成為多元共生的國際大城。

第三部分：上(104)年度實施狀況及成果概述

104年1月1日至6月30日止

策略績效目標	衡量指標	原定目標值	績效衡量暨達成情形分析
一、求職就業率 (11%)	1、求職就業率 (11%)	40%	就業媒合成功人數計 5,445 人，登記求職人數計 9,272 人，求職就業率 58.73% ，目標達成度 100%。
二、工時警示與勞動權益 APP 前置作業及建置系統使用率 (9%)	1、工時警示與勞動權益 APP 前置作業及建置系統使用率(9%)	5%	預警前置作業及 APP 系統使用次數(點閱次數為 313,548 次/本局網頁瀏覽 12,581,067 次數*100 為目標達程度 2.4%。
三、職業災害保險給付千人率 (9%)	1、職業災害保險給付千人率(9%)	5.038 (年度累計)	1、以 103 年度本市職業災害保險給付千人率 5.089 為基準，每年降低基準點的 1%。依勞動部僅公告至 104 年 4 月之資料為 1.482，如以年度目標值 5.038 計算，每月平均值為約 0.42，4 個月即為 1.68，大於目前數值 1.482，故目標達成。 2、本目標值係反向數值，越低代表越能達成年度目標值。 公式： 當年度職業災害保險給付千人率 = 前年度職業災害保險給付千人率 - (基準點*1%)
四、辦理各項青年就業促進活動提昇青年就業知能(9%)	1、服務青年人次佔本市青年人口比例(9%)	1.527%	1、104 年 1-6 月計服務青年 <u>8,405</u> 人次。 2、本市 104 年截至 6 月底 15 至 29 歲青年人數為 <u>588,328</u> 人。 3、服務青年人次佔本市青年人口比例： <u>1.43%</u>
五、提升工會評鑑輔導涵蓋率 (9%)	1、工會評鑑輔導涵蓋率(9%)	34%	本年度工會評鑑輔導家數/本市工會總數*100%。本市工會共計 463 家，本局於 7 月 2 日已召集各總工會共同修訂 104 年度評鑑指標，預

			定於8-11月執行工會會務評鑑，預計可達成今年之目標值
六、義務機關定額進用身心障礙者比率(9%)	1、機關定額已進用身心障礙者人數占定額應進用人數比率(9%)	164.1%	1、本市法定應進用身心障礙者人數為5,176人，上半年公私立機構定額已進用身心障礙者人數為8,489人，所佔比率為164%，達成率為99%。 2、公私立機構定額已進用身心障礙者人數/公私立機構定額應進用身心障礙者人數*100%=8489/5176*100%=164%。
七、提升弱勢勞工在職進修比率(9%)	1、申請弱勢勞工就讀勞工大學補助人次比率(9%)	14.5%	臺中市勞工大學104年第1學期共開辦82班次，計1,648人次學員。至104年6月30日預計將有250人次學員申請弱勢勞工補助，補助人次比率可達15.1%。
八、提升新入境外籍勞工於3個月內完成訪視之效能(5%)	1、新入境外籍勞工於3個月內之訪視率(5%)	61%	104年1月至3月份新入境外籍勞工於3個月內完成訪視率為86.4%。(因4月、5月、6月新入國外籍勞工之訪視期程尚未滿3個月，故不納入本次績效計算)