

調 查 報 告 (公 布 版)

壹、案由：據審計部111年度中央政府總決算審核報告，勞動部勞動力發展署推動多元就業開發方案及培力就業計畫多年，協助弱勢民眾在地就業並改善所得，惟於方案及計畫結束後，部分進用人員疑未能順利銜接一般職場；另該署疑未追蹤執行單位後續營運狀況，不利評核計畫之長期效益等情案。

貳、調查意見：

多元就業開發方案(下稱多元方案)源自民國(下同)88年921震災重建。921地震後，災區百廢待舉，亟需政府資源投入，執行建設，並創造就業以安置災民，行政院勞工委員會(下稱勞委會，103年2月17日改制升格為勞動部)在88年9月25日總統緊急命令(921震災)發布前，辦理「以工代賑」措施，在緊急命令發布後，推動「以工代賑人力運用計畫」，以解決災區民眾失業問題，加速災區家園重建工作。89年，勞委會執行「災區重建大軍就業方案」，將災區民眾及事業單位組成就業重建大軍，共同投入各項公共重建工程及家園重建工作，以加快災區復原速度，激發災區民眾創意及自主力量，創造各種可能的工作機會。90年，鑑於民間團體對於災後復健工作投入之效率與能量，逐漸受到大眾重視，勞委會參考歐洲聯盟發展第三部門促進就業的經驗，推動「永續就業工程計畫」，以創造社區型工作，將傳統的失業救濟，轉換成有建設性及發展性的就業協助。91年，為紓緩失業問題，結合推動「921大地震-以工代賑」及辦理「災區重建大軍就業方案」的本土經驗，並檢討執行「永續就業工程計畫」相關作法，計畫更名為「多元就業開發方案」，延續「永續就業工程計畫」中「經濟型」及「社

會型」之計畫類型¹。95年，為強化促進弱勢失業者就業效益，社會型計畫將弱勢族群及長期失業者等納為適用對象。

98年莫拉克風災之後，為能貼近家園、產業、生活及文化重建等之需求，勞委會99年3月17日於災區推出較彈性且具資源整合概念之培力就業計畫（下稱培力計畫），由政府與民間團體合作創造災區就業機會，協助災區重建工作。多元方案及培力計畫自91年、99年推動迄113年，合計核定12,975項計畫，協助159,843人次上工。

依審計部111年度中央政府總決算審核報告，勞動部勞動力發展署（下稱發展署）推動多元就業開發方案及培力就業計畫多年，協助弱勢民眾在地就業並改善所得，惟於方案及計畫結束後，部分進用人員疑未能順利銜接一般職場；另該署疑未追蹤執行單位後續營運狀況，不利評核計畫之長期效益，爰立案調查。

案經本院函請審計部於112年12月20日到院就歷年相關查核結果進行簡報，並函請勞動部就有關事項提出說明，併附佐證資料到院²。嗣本案於113年5月27日赴臺中市梧棲區下寮社區發展協會、財團法人臺中市私立宜家社會福利慈善基金會、有限責任臺中市林業生產合作社；同年6月14日赴社團法人新竹縣寶山鄉觀光休閒產業文化協會、新竹縣柿染文化協會、社團法人台灣日光全人發展協會，與勞動部及各該民間團體執行單位，針對多元方案及培力計畫（或併稱多元培力就業計畫）之執行現況、計畫內容、預期效益、公共利益與社會價值、協

¹ 「多元就業開發方案」延續「永續就業工程計畫」中「經濟型」及「社會型」之計畫類型，為協助失業者重返正常職場，納入第二部門（企業），增加與企業合作之「企業型」計畫，提供多元化就業管道。為強化計畫執行單位之經營管理能力，規定經濟型可申請設置「專案經理人」制度。

² 審計部112年12月18日台審部一字第1120069791號、審計部113年1月5日台審部一字第1130007808號、勞動部113年1月8日勞動發創字第1130500138號函。

助弱勢議題、創新服務內容、就業促進效益、產業發展潛力、在職訓練、有助於進用人員再就業、工作項目提升專業技能情形，以及執行迄今遭遇困難之處等，辦理簡報與交流座談。

嗣本案並於113年8月7日諮詢國立臺灣大學國家發展所辛炳隆教授、國立政治大學法律學系林佳和教授、國立中正大學勞工關係學系馬財專教授、國立東華大學民族事務與發展學系黃盈豪教授、亞洲大學經營管理學系劉子琦教授。本案於113年9月19日詢問勞動部許傳盛政務次長、發展署陳世昌副署長、勞動力發展創新中心孫凡茹副主任、陳建成科長，並經該部就詢問事項補充說明資料到院。已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、多元培力就業計畫對於進用人員缺乏有效長期追蹤，用人單位於不執行該計畫後，留用人員多陸續離職，離職後進入常態職場之比例甚低。此外，進用人員於再就業一段時間復又離職，發展署未追蹤後續流向及就業狀況，係持續處於常態職場，抑或短暫就業後復又失業、低度就業。又，發展署僅以「協助上工人次」作為全國績效指標，過於寬鬆，仍待研訂適切之績效衡量指標。以上均不利評核該計畫執行成效，全盤掌握留用與重返一般職場之真實樣貌，以達預算效能與政策定位之落實。

(一)多元培力就業計畫於91年起陸續推動，執行至今逾20年，由政府運用民間團體在地活力及量能，透過能促進地方發展或公益性服務之計畫，創造在地工作崗位，協助弱勢失業者上工，由政府提供工作津貼等經費，安定其經濟生活，透過做中學提升職業能力，協助弱勢失業者於重返一般就業市場前的過渡及適應，活化工作動能並給予津貼安定其生活，依勞動部說明，屬於就業促進政策工具類型之一。

- (二)依「多元就業開發方案民間團體計畫作業手冊」(下稱多元方案民間團體計畫作業手冊)第3點規定，曾執行勞動部永續就業工程計畫或多元方案之申請單位，必須具體敘明所有曾執行之計畫**績效**，包括計畫結束後填寫之**留用名冊**，說明**留用人數**、**比例**及**輔導進入常態職場**人數、**比例**等供參。該手冊第50點規定，用人單位應落實核定計畫內有關再就業規劃內容，確實達成**留用**及**輔導參與計畫之進用**或**延用人員進入常態職場**。基上，勞動部以達成進用人力(弱勢失業者)之**留用**與**再就業**，為多元方案之主要目的。
- (三)依勞動部統計，近5年多元經濟型進用人員留用18.8%、再就業47.3%；多元社會型進用人員留用6.8%、再就業56.5%；培力計畫進用人員再就業73.8%，如下表。

表1 108至112年進用人員留用、再就業情形統計

單位：人數、人次、%

類型	年度	進用		留用		再就業		續由多元培力上工	
		人數	人次	人數	%	人數	%	人數	%
多元 經濟型	108	1,355	1,389	270	19.9%	456	33.7%	189	13.9%
	109	1,313	1,357	233	17.7%	591	45.0%	194	14.8%
	110	1,362	1,410	250	18.4%	647	47.5%	221	16.2%
	111	1,268	1,287	243	19.2%	696	54.9%	205	16.2%
	112	1,457	1,493	-	-	802	55.0%	191	13.1%
	合計	6,755	6,936	996	18.8%	3,192	47.3%	1,000	14.8%
多元 社會型	108	737	762	87	11.8%	272	48.7%	138	18.7%
	109	717	739	35	4.9%	445	66.9%	158	22.0%
	110	836	859	50	6.0%	452	60.0%	189	22.6%
	111	785	809	37	4.7%	541	73.6%	230	29.3%
	112	836	864	-	-	501	59.9%	222	26.6%
	合計	3,911	4,033	209	6.8%	2,211	56.5%	937	24.0%
培力 計畫	108	718	797	無留用機制		532	74.1%	115	16.0%
	109	651	692			475	73.0%	107	16.4%
	110	548	591			403	73.5%	108	19.7%
	111	376	400			374	99.5%	119	31.6%
	112	441	465			234	53.1%	116	26.3%
	合計	2,734	2,945			2,018	73.8%	565	20.7%

資料來源：勞動部函復，本院彙整

說明：112年截至11月底。因係計畫結束後每年調查一次，112年度進用人員之留用調查於113年下半年統計，爰112年無調查數據。

(四)惟查，若追蹤1年以上，桃分署統計108至112年曾執行過多元方案，現仍執行該方案之民間團體33家，其留用人員迄今(113年7月³)仍在單位被留用之比例為36.27%；而現無執行該方案之民間團體32家，其留用人員迄今仍在單位被留用之比例(目前仍留用人員數/曾留用人員數)為12.9%，進入常態職場之比例為20.4%。留用人員多於計畫結束1年之後陸續離職(87.1%)，而離職後進入常態職場之比例甚

³ 桃分署於113年7月進行回溯追蹤。

低(20.4%)：

- 1、上開留用率之計算基礎，依勞動部說明，各年度留用人數係指當年度進用，於次一年度仍由用人單位自行僱用之人數⁴。依多元方案民間團體計畫作業手冊第5點規定，該方案所稱留用指於計畫執行期間或結束後，原進用人員改由用人單位自付薪資繼續僱用，僱用期間接續達6個月以上，並支付其勞工保險、就業保險及全民健康保險等費用之雇主負擔部分。依規定，計畫執行期間用人單位須達成計畫留用人員比例規定⁵，計畫結束後1年內得申領留用獎勵⁶。
- 2、桃分署統計108至112年單位曾執行過多元方案，現仍執行多元方案之民間團體33家，其留用人員迄今仍在單位被留用之比例（目前仍留用人員數/曾留用人員數）為36.27%。
- 3、現在沒有執行多元方案之民間團體32家，據該分署追蹤分析，該32家民間團體留用共計113人次，扣除每年度重複連續僱用人數計20人次，實際留用人數為93人，迄今仍在單位被留用為5人，轉組織內其他機構或計畫聘僱7人，無持續被留用為81人，其留用人員迄今仍在單位被留用之比例

⁴ 依勞動部113年1月8日函復之補充說明，各年度留用人數係指當年度進用，於次一年度仍由用人單位自行僱用之人數。因係計畫結束後每年調查一次，112年度進用人員之留用調查於113年下半年統計。

⁵ 依多元方案民間團體計畫作業手冊規定之留用比例，補助10人以上者，應至少留用2人；補助未達10人者，應至少留用1人，但專案經（管）理人，不計入。初次申請經濟型計畫，其第一年之留用比例得由用人單位自訂。計畫最長補助3年，第4年為「相對補助」計畫第1年，相對補助計畫第1年為每留用1人得申請補助進用1名失業者（亦即「每留用1人相對補助1人，加重留用比率」），之後逐年遞減補助比例，當年度補助比例最高為前一年度補助比例之2/3。又，多元方案獎勵留用，惟若未留用並無罰則，僅多元經濟型將留用作為績效納入審核指標。（勞動部就詢問事項之補充說明、勞動部113年6月14日實地訪查後之補充說明、勞動部於本院詢問時之說明）

⁶ 依多元就業開發方案人員留用獎勵要點，留用滿6個月，每1名額補助3萬元，之後依實際留用期間每滿1個月補助5千元，每1名額合計補助最長1年。

(目前仍留用人員數 / 曾留用人員數 = $(5+7)/93=12.9\%$) 為12.9%。無持續被留用之81人當中，計有44人在計畫結束後因無強制留用規定而無繼續聘僱(期滿離職41人，用人單位於計畫執行中主動終止而無繼續聘僱3人)，計有37人留用人員受聘僱期間因個人因素而中途離職(另有高就為19人，家庭因素9人、生涯規劃5人、健康因素3人，其他(無法負擔家計)1人)，進入常態職場之比例(另有高就 / 曾留用人員數 = $19/93=20.4\%$)為20.4%。

- 4、依桃分署說明，上開32家民間團體均可自主營運，惟因①**組織因素縮小規模**，則改由組織幹部人員執行而影響留用人員離職；②**計畫結束後，單位無執行多元相關計畫內容，轉執行其他政府方案或計畫**，轉而僱用該計畫所需專業人員，影響原留用人員留任意願；③**部分進用人員就業能力薄弱**，多元進用人力多為產品加工及行銷展售、人文關懷與環境教育/遊程體驗推廣等工作，當用人單位自主營運，留用人力因較**無法符合組織專業人力需求**，如行銷企劃、社群經營或財務核銷等，而造成人員離職。

表2 留用人員迄今仍在單位被留用之比例

該 32 家 民間團 體期間 留用共 計 113 人次	每年度重複連續僱用人數計20人次				
	實際留 用人數 為93人	仍在單位被留用為5人(5/93=5.4%)			
		轉組織內其他 機構或計畫聘 僱 7 人 (7/93=7.5%)	計畫結束後受用人單位組織內其 他機構或計畫聘僱，仍持續留用之 人數為7人		
		無持續被留用 為81人 (81/93=87.1%)	用人單 位因計 畫結束 而無繼 續聘僱 44人	無繼續 聘僱(期 滿離職) 之留用 人數為 41人	留用係因用人 單位執行經濟 型計畫期間須 配合多元方案 留用機制，但 在計畫結束後 因無強制留用 規定，而無繼 續聘僱(期滿 離職)
				用人單位於計畫執行中 主動終止而無繼續聘僱 留用人數為3人	
	留用人 員受聘 僱期間 因個人 因素而 中途離 職37人	另有高就為19人 家庭因素9人 生涯規劃5人 健康因素3人 其他(無法負擔家計)1人			

資料來源：本案彙整自勞動部113年6月14日實地訪查後之補充說明

(五)有關再就業，多元培力就業計畫進用人員於再就業一段時間復又離職(再就業少於90日者占9~12%)，發展署未追蹤後續流向及就業狀況，係持續處於常態職場，抑或短暫就業後復又失業、低度就業，不利計畫成效之全盤掌握：

- 1、發展署為協助參與多元方案及培力計畫之進用人員再就業，訂定「協助多元培力就業計畫進用

對象再就業服務實施計畫」，對離開計畫之進用人員依前開實施計畫協助推介返回至一般職場就業，並規定各公立就業服務機構應於進用對象離職次日起，以聯繫進用對象及勾稽勞保局就業保險資料檔等方式追蹤服務3個月，並針對已再就業進用對象持續追蹤3個月，以瞭解穩定就業情形。多元經濟型、社會型及培力計畫之進用人員再就業率為47.3%、56.5%、73.8%。

- 2、經查，上開進用人員於一般勞動市場就業後，可能各種因素復又離職，導致再就業時間長短不一。歷年進用人員再就業工作期間以6個月至1年(占51~70%)為最多，再就業1年以上之占比僅10~14%，甚有再就業少於90日者(占9~12%)，如下表。
- 3、對於人員再就業後又離職，倘仍需就業協助；以及未再就業(計畫結束後未能順利再就業)而有就業需求之進用人員，詢據勞動部表示，可至所在地之公立就業服務機構辦理求職登記，由就業服務人員提供就業諮詢，瞭解其就業需求，依人員之學經歷推介適合之工作或安排參加職業訓練，並運用就業促進工具協助排除就業障礙。發展署台灣就業通網站亦提供求職登記及線上媒合服務，人員並可撥打發展署免付費服務專線0800-777-888，由專人協助求職登記及推介職缺。亦即，係銜接至就業安全體系，由公立就業服務機構提供一案到底就業服務，專人提供就業諮詢、職業訓練諮詢、就業推介及創業資源等，協助其就業重返職場，故無個別針對多元方案及培力計畫離職人員未再就業之部分進行統計。⁷

⁷ 勞動部函復(人員再就業後又離職，倘仍需就業協助；未能順利再就業之進用人員)、勞動部

4、惟查，進用人員於短暫再就業一段時間後復又離職(再就業少於90日者占9~12%)，發展署未追蹤後續流向及就業狀況，係持續處於常態職場，抑或短暫就業後復又失業、低度就業，不利全盤掌握計畫成效。

表3 進用人員「再就業」之工作期間統計

年度	項目	<15日	15~30日	31~90日	91~180日	6個月~1年	1年以上	合計
108	人次	56	22	121	154	1,030	234	1,617
	%	<u>3%</u>	1%	8%	10%	<u>64%</u>	<u>14%</u>	100%
109	人次	49	22	133	171	910	494	1,779
	%	<u>3%</u>	1%	7%	10%	<u>51%</u>	<u>28%</u>	100%
110	人次	34	22	111	183	1,238	214	1,802
	%	<u>2%</u>	1%	6%	10%	<u>69%</u>	<u>12%</u>	100%
111	人次	48	20	118	145	1,331	229	1,891
	%	<u>3%</u>	1%	6%	8%	<u>70%</u>	<u>12%</u>	100%
112	人次	53	17	101	142	1,063	161	1,537
	%	<u>4%</u>	1%	7%	9%	<u>69%</u>	<u>10%</u>	100%

資料來源：勞動部函復

說明：

1. 112年截至11月底。本表係統計當年度計畫結束後，於下一年度勞保系統勾稽有投保勞保者，如108年度再就業工作期間統計，係107年度計畫結束後，勾稽進用人員於108年度之勞保投保天數。
2. 依勞動部函復，多元方案及培力計畫為協助失業者進入一般職場之輔助與過渡措施，**考量進用人員於一般勞動市場就業後，可能各種因素復又離職，導致再就業時間長短不一，爰不以其就業時間長短認定。**發展署為瞭解計畫結束後之進用人員再就業情形，每年定期兩次於勞工保險查詢系統進行勞保勾稽，倘發現其有投保勞工保險，即列為再就業人數。

(六)有關協助上工人次：

- 1、多元方案及培力計畫全國績效指標為協助上工人次，108至112年度均達預定目標值，如下表。

113年6月14日實地訪查後之補充說明(未再申請補助之單位，進用人員再就業情形，無法聯繫之占比達23.0%)、勞動部約詢後之補充說明(未再就業且有就業需求之對象)。

表4 全國108至112年度多元方案及培力計畫目標值與績效

年度	108	109	110	111	112
預計協助上工人次	1,800	2,000	2,000	2,000	2,200
實際上工人次	2,948	2,788	2,860	2,496	2,868
達成率%	164%	139%	143%	124%	130%

資料來源：勞動部約詢書面說明

說明：達成率係以實際上工人次/預計協助上工人次計算

2、依審計部111年度中央政府總決算審核報告，多元方案及培力計畫推介就業人數，係按用人單位進用人次計算，部分人員僅上工數日，即計入推介就業人數，另進用人員再就業人數，係指進用人員於方案（計畫）結束後1年內有投保勞工保險紀錄者，無論再就業天數，均計入再就業人數⁸，以上成果之計算方式過於寬鬆，恐無法真實反映方案（計畫）對於促進失業者就業及重返職場穩定再就業之實質成效。該部調閱發展署北基宜花金馬分署、桃竹苗分署109至111年度核定計畫（方案）28案，其中4案查有進用人員5名、專案經理人2名，因個人因素或計畫提前中止，僅上工數日，惟仍計入進用人數計算，如下表。

表5 進用人員僅上工數日一覽表

計畫名稱	人員	上工期間
社團法人花蓮縣洄瀾灣文化協會「花蓮縣原住民野菜學校保種與食農推廣基地計畫」	林○○君	110年1月7日至11日
	高○○君	110年1月15日至18日
	許○○君	110年2月2日至3月15日
財團法人私立天主教華光智能發展中心「憨寶貝教保協助服務計畫」	彭○○君	110年1月26日上工；1月29日至4月21日請假；4月21日離職
	曾○○君	110年5月31日至6月23日

資料來源：審計部

⁸ 依審計部說明，有關進用人員再就業情形，係引據發展署提供之各年度再就業人員數據。

3、依勞動部函復，進用人員上工期間以上工6個月至1年人次最多，歷年均占逾50%。但112年上工期間少於15日者占5%；介於15至30日者占4%；介於31至90日者占17%；以上合計，少於90日者高達26%，如下表。依該部說明，進用人員於上工期間，可能因個人職涯規劃、已尋得一般職場之工作機會或計畫中止等因素，提早離開計畫，爰進用人員迭有更換。該部統計近5年中途離開計畫之主要原因，已就業占35%，其次為家庭因素占19%。

表6 進用人員上工期間之統計

年度	項目	<15日	15~30日	31~90日	91~180日	6個月~1年	合計
108	人次	<u>145</u>	129	495	624	<u>1,555</u>	2,948
	%	<u>5%</u>	4%	17%	21%	<u>53%</u>	100%
109	人次	<u>125</u>	113	422	496	<u>1,632</u>	2,788
	%	<u>4%</u>	4%	15%	18%	<u>59%</u>	100%
110	人次	<u>135</u>	107	464	478	<u>1,676</u>	2,860
	%	<u>5%</u>	4%	16%	17%	<u>58%</u>	100%
111	人次	<u>126</u>	97	392	409	<u>1,472</u>	2,496
	%	<u>5%</u>	4%	16%	16%	<u>59%</u>	100%
112	人次	<u>128</u>	123	480	546	<u>1,545</u>	2,822
	%	<u>5%</u>	4%	17%	19%	<u>55%</u>	100%

資料來源：勞動部函復，本表人次同表3(111年度中央政府總決算審核報告)

說明：「上工期間」係指參與方案與計畫之起訖時間。

(七)勞動部對於自身推動多元培力就業計畫之整體成效，欠缺適切之績效衡量指標：

1、該計畫全國績效指標為協助上工人次，各分署績效指標則為核定員額目標數、培力與經濟型計畫占比、首月上工率、新提案件數占比，以期提升用人單位自主營運、及早啟動計畫，並確保新提案單位執行機會。

2、有關計畫成效，依111年度審計部審核報告⁹「仍有2至4成人員未能順利銜接一般職場再就業¹⁰，人員留用比率亦僅1至2成¹¹，促進失業者就業成效仍有持續精進提升空間」、「發展署並未針對進用人員後續重返一般職場再就業情形，訂定績效衡量指標，不易評核計畫執行成效」。

3、本案諮詢專家學者指出：

(1) 多元方案的外溢效益在於，對眾多中小型、基層、社區型之非營利組織而言，多元方案對其意義已非僅為擴大就業、促進就業之精神，而為許多非營利組織需要人力、人才培育的第一個階段。當有一群人進來，如何訓練這群人，有多少人留下來，對組織都很珍貴。

(2) 歐洲求職者若符合下列特徵(長期失業、語言不通、健康特殊狀況、毒癮、低技術能力、極少就業經驗、犯罪前科、負債、單親、中高齡、移民)中的2項以上，得以順利銜接一般職場的成功率低，各國均是如此。我國多元培力就業計畫的適用主體與前開特徵重疊，故若僅獨以「順利轉銜到穩定常態就業」為指標，即據以評價該計畫之成效，有失公允。

4、勞動部對於計畫執行單位之民間團體要求達成留用率、再就業率，但對該部自身推動該計畫之整體成效，則以「鑑於參與多元方案及培力計畫之上工人員，多為不易被一般職場僱用之弱勢失業者，參與多元方案之民間團體多為非營利組

⁹ 111年度中央政府總決算附屬單位決算及綜計表審核報告_非營業部分-就業安定基金。

¹⁰ 近5年度(107至111年度)多元方案及培力計畫雖已協助14,008名失業者就業，惟進用人員於方案(計畫)結束後再就業比率介於5至7成間，仍有2至4成人員未能重返一般職場再就業。

¹¹ 多元方案留用獎勵機制推行近20年，惟107至110年度人員留用比率均未及2成，促進失業者就業成效仍有精進空間。

織，其組織承載能量較難持續擴大留用人員，倘要求其完全留用所進用之人員，或訂定再就業率及穩定再就業比率之績效指標，恐導致公立就業服務機構及民間團體為達成績效指標，優先推介或進用較有工作能力者，與協助弱勢失業者就業之目的有違」為由，僅以「協助上工人次」作為全國績效指標，仍待研訂適切之績效衡量指標。

(八)綜上，多元培力就業計畫對於進用人員缺乏有效長期追蹤，用人單位於不執行該計畫後，留用人員多陸續離職，離職後進入常態職場之比例甚低。此外，進用人員於再就業一段時間復又離職，發展署未追蹤後續流向及就業狀況，係持續處於常態職場，抑或短暫就業後復又失業、低度就業。又，發展署僅以「協助上工人次」作為全國績效指標，過於寬鬆，仍待研訂適切之績效衡量指標。以上均不利評核該計畫執行成效，全盤掌握留用與重返一般職場之真實樣貌，以達預算效能與政策定位之落實。

二、112年多元培力就業計畫進用人員，具多元方案第3點所定弱勢失業者身分者約占77%，非自願性失業者占整體多元培力就業計畫進用人員約9%，包含相當比例之一般失業者，與所稱協助弱勢失業者之計畫功能不符。且該計畫用人單位應進用公立就業服務機構推介之失業者執行該計畫，惟現行機制尚難有效避免執行單位覓妥人選後再請其至公立就業服務機構登記及推介，致失推介原意。又，基於我國仍有弱勢就業需求，勞動部允宜就弱勢族群個別差異，加強輔導諮詢機制，將弱勢失業者、競爭性勞動市場及就業服務之間的「斷鏈」連結，協助弱勢朋友穩定就業。

(一)多元方案及培力計畫係為協助失業者進入一般職場之輔助與過渡措施，在一般勞動市場的就業機會

外，由政府部門提供工作津貼等經費，結合民間非營利團體的公益服務能量，創造公共性、短期性的在地就業機會，協助不易被僱用的就業弱勢失業者，於重返一般就業市場前的過渡期，維持工作動能(工作意願與能力)並安定其生活。依勞動部有關計畫功能之說明，公立就業服務機構提供就業諮詢及評估，因部分弱勢特定對象就業能力不足，尚無法順利進入一般勞動市場，為活化其工作動能，並透過做中學提升職業能力，協助弱勢失業者於重返一般就業市場前的過渡與適應。

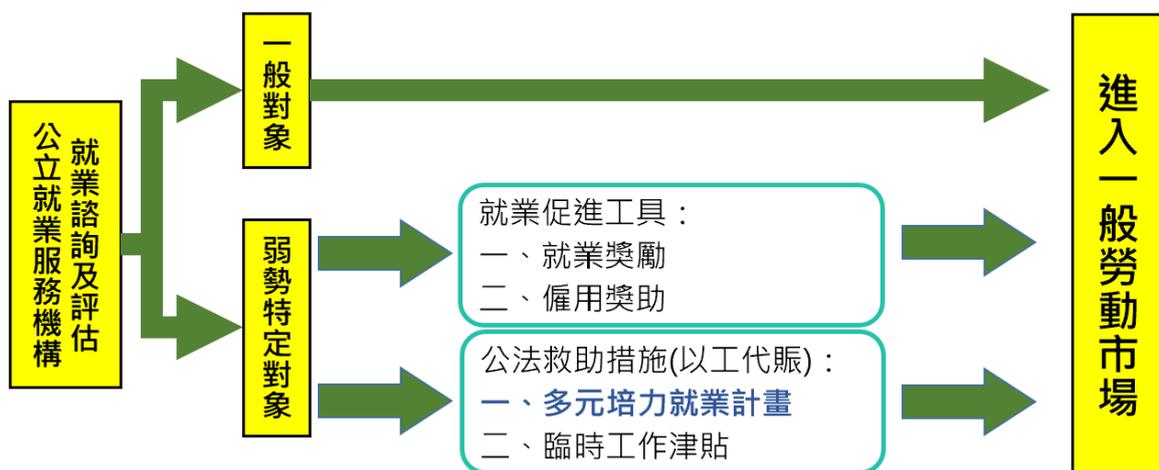


圖1 計畫功能說明

(二)據勞動部上開有關計畫功能之說明，多元培力就業計畫係為協助經公立就業服務機構提供就業諮詢及評估之弱勢失業者重返一般就業市場。惟查依培力計畫規定，進用人員為一般失業者，並非以弱勢為限；又據勞動部統計，112年多元培力就業計畫進用人員，具多元方案第3點所定弱勢失業者身分者約占77%，非自願性失業者占整體多元培力就業計畫進用人員約9%，兩者合計並未達100%，與所稱協

助弱勢失業者之計畫功能不符，並使「協助上工人次」績效指標因內含非弱勢失業者而失真：

- 1、多元方案第8點規定，社會型計畫以進用弱勢族群及其他經勞動部指定之對象為限，經濟型計畫以進用非自願性失業者、中高齡失業者為優先。培力計畫第7點規定，用人單位應進用公立就業服務機構推介之失業者執行該計畫。多元方案第3點規定，弱勢族群包含獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人等不同身分類別。依勞動部說明，培力計畫之進用人員為一般失業者，所謂「一般失業者」指至公立就業服務據點求職登記之失業者，民眾倘具有工作能力及工作意願，且目前無工作，為失業狀態，未於其他事業單位參加勞工保險（職業工會/漁會加保者除外），亦未擔任事業負責人（含合夥人），願意參與培力計畫，即符合參與培力計畫之資格。是以，依培力計畫之規定，進用人員為一般失業者，並非以弱勢為限。
- 2、依勞動部統計，112年多元培力就業計畫進用人員，具多元方案第3點所定弱勢失業者身分者約占77%，非自願性失業者占整體多元培力就業計畫進用人員約9%，兩者合計並未達100%。¹²

¹² 依勞動部說明，多元培力就業計畫進用人員均須先經公立就業服務機構諮詢及評估為弱勢就業後方可參與該計畫，惟查該計畫進用人力（非計畫專業經理人/專業管理人）中亦包含青年、一般求職者擔任行銷企劃、視覺設計等專業人力需求之工作，有關「其原因及占比？於公立就業服務機構之諮詢、評估結果？」據復「多元培力就業計畫係以協助失業者於參與計畫期間安定其經濟生活，並透過做中學提升職業能力，協助其於重返一般就業市場前的過渡及適應，因各類計畫設定功能屬性不同，進用對象亦有所不同。多元方案社會型以弱勢族群為限；經濟型以非自願性失業者、中高齡失業者為優先；培力計畫則為一般失業者。112年多元培力計畫進用對象，弱勢失業者占整體進用對象約77%，非自願性失業者占整體多元培力計畫進用人員約9%」，經再詢問「兩者合計並未達100%，其原因？」勞動部則表示「多元培力計畫依其計畫功能及屬性，規定不同類別之進用人員，惟仍以弱勢失業者為主。經統計具多元

3、雖據勞動部表示「多元培力就業計畫依其計畫功能及屬性，規定不同類別之進用人員，惟仍以弱勢失業者為主」，惟仍與協助弱勢失業者之計畫功能不符，並使「協助上工人次」績效指標因內含一般失業者而失真。

(三)多元培力就業計畫用人單位應進用公立就業服務機構推介之失業者執行該計畫，惟現行機制尚難有效避免執行單位覓妥人選後再請其至公立就業服務機構登記及推介，致失推介原意。又，探究用人單位需進用非弱勢者之原因，本案訪查發現，以民間團體(用人單位)之人力需求而言，或因進用人員為弱勢特定對象；或須符合獲利能力、盈餘與持續經營之審查指標；或為基層、中小型團體等因素，故而普遍有專業人力需求，但部分進用人員就業能力薄弱，無法符合組織專業人力需求，發展署對用人單位之輔導與支持機制，仍有未足：

1、本案訪查發現，部分經濟型計畫進用人員包含青年、一般求職者擔任行銷企劃、視覺設計等專業人力需求¹³。部分培力計畫由專業經理人負責專案統籌、產品設計研發、品牌及社群經營、線上平台營運、行銷、業務開發、活動企劃等專業人力需求，另由中高齡者(社區媽媽)、一般求職者(在地居民、鄰近鄉鎮待業者、新住民)擔任工藝製作、營運推廣員。顯示進用單位普遍有專業人力需求。

方案第3點所定弱勢失業者身分者約占77%，其他失業者占23%」，未說明一般失業者之占比。

¹³ 依訪查座談時計畫督導之說明，該計畫陪伴解說隊、婦女：①婦女培力係針對編織(編織、漁網、蘭草、手工藝品、以件計價)，至資源調查、設計在地特色產品、遊程、銷售、行銷、擺攤、以小旅行形式推廣地方、品管、消費者回饋意見等責任，落在青年身上。「編織媽媽」較難取代設計、行銷，需有年輕視覺設計、產品包裝，偏向專才。②多元計畫的費用也支應解說隊培力，解說隊負責在地遊程導覽解說(兼職人員、解說費收入)，責任一樣落在青年身上，如何開發遊程、文化體驗活動(鹹鴨蛋、布袋戲、蘭草)，與解說隊討論。

- 2、多元培力就業計畫用人單位應進用公立就業服務機構推介之失業者執行該計畫¹⁴，惟現行機制尚難有效避免執行單位覓妥人選後再請其至公立就業服務機構登記及推介，致失推介原意。
- 3、社會型計畫進用人員為弱勢特定對象，本案訪查之社會型計畫執行單位反映：「就服站推介來之民眾多是中高齡人士，在行政及電腦文書、甚或搬運重物及行銷方面皆培訓不易，建請提供相關協助」，經分署表示，將加強輔導該單位運用其志工隊及辦理相關教育訓練，並提供諮詢輔導，協助用人單位培訓進用人員相關技能。並預計邀集轄內執行食物銀行計畫的多元單位進行業務交流，導入職務再設計，以協助解決中高齡民眾搬運重物的問題。顯示，本案實地訪查前，分署未能有效提供教育訓練、諮詢輔導及職務再設計資源。

(四) 本案諮詢專家學者指出，我國仍存在弱勢族群就業需求，針對真正需要計畫協助的這群人，多元培力就業計畫應針對個別特定對象無法進入常態職場之癥結，予以有效因應，透過輔導機制，進入其生活脈絡，使其能為該計畫所用，才能將弱勢失業者、競爭性勞動市場及就業服務之間的「斷鏈」連結起來，最終成為就業人口：

- 1、多元方案適用各類特定對象，流於外觀描述而未深入探究失業原因，係欠缺技術能力、資格能力、家庭支持、社會適應何種條件？需要排除媒合障

¹⁴ 依就業服務法第17條規定，公立就業服務機構對求職人應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。故參與多元方案及培力計畫之進用人員，全部皆須由公立就業服務機構依照就業服務法第17條與多元方案及培力計畫相關規定，經就服員諮詢及評估後，如求職民眾為弱勢就業者，則安排參與如短期具工作福利性質之多元方案及培力計畫，以利重返一般勞動市場。(勞動部113年6月14日實地訪查後之補充說明)

礙、勞動促進訓練……何種協助？目標對象劃分不精準，影響計畫成效。舉例而言，更生人為多元方案第3點所定之弱勢族群，以助其進入常態職場，但執行上面臨之問題為更生人再犯率高，需有相應配套措施、就業型態，針對個別特定對象無法進入常態職場之癥結，予以有效因應。

- 2、疫後產業復甦形成缺工現象，但「缺工」與在多元培力就業計畫中的這群人、標定對象，是否為同一群人？除城鄉差距外，會否有一群人，一直並非「缺工」對象，而正是需要容納在該計畫中的？該計畫又應如何進入這群人的生活脈絡，提供貼近其生活型態的就業方式，幫他一把，使其能為該計畫所用，最終成為就業人口？仍待提出解決因應方案。
- 3、為何多元培力就業計畫長久執行以來問題很多，因說實在，弱勢族群或較被動，甚為「怯志勞動工作者」，與社會產生脫節，故需透過諸如輔導諮商等許多因應、配套方式，將這群人拉到計畫中，才能將弱勢失業者、競爭性勞動市場及就業服務之間的「斷鏈」連結起來。臺灣仍存在非常多弱勢族群就業需求，需針對此部分需求加強耕耘與發展，尤其在原鄉與非都會地區更加需要。當我去到許多執行單位，我深切感覺如此。
- 4、部分進用人員有身心症，身上還帶著對其進入職場的阻礙，計畫專案經理人為社工背景，透過一段輔導、諮商、陪伴、支持及一起「工作」的過程，讓進用人員願意規律上班，當進用人員沒來上班時，去瞭解其家庭遇到的困難，而非讓進用人員就這樣離開職場，並非只在政策上談「推介就業」就能解決的，多元培力就業計畫如何有充

足配套機制，使其確可更令「不穩定就業」者獲得支持，這是很需要再討論、並希望勞動部能思考的。¹⁵

(五)綜上，112年多元培力就業計畫進用人員，具多元方案第3點所定弱勢失業者身分者約占77%，非自願性失業者占整體多元培力就業計畫進用人員約9%，包含相當比例之一般失業者，與所稱協助弱勢失業者之計畫功能不符。且該計畫用人單位應進用公立就業服務機構推介之失業者執行該計畫，惟現行機制尚難有效避免執行單位覓妥人選後再請其至公立就業服務機構登記及推介，致失推介原意。又，基於我國仍有弱勢就業需求，勞動部允宜就弱勢族群個別差異，加強輔導諮詢機制，將弱勢失業者、競爭性勞動市場及就業服務之間的「斷鏈」連結，協助弱勢朋友穩定就業。

三、經統計，近5年民間團體於不再申請多元培力就業計畫之補助後，僅49.1%可自主營運，可自主營運者當中，有17.5%綜合其他部會資源，是以近年中央各部會亦陸續推出有利在地就業之計畫，如衛生福利部長照計畫等。勞動部對於雇主與弱勢失業勞工已有僱用獎助與職業訓練等機制，勞工與方案(計畫)進用人員勞動權益存在落差，區域勞動力供需及發展需求情況不一。發展署推動多元培力就業計畫，亟待通盤重整推展重點，依據個人最佳利益，因應區域就業及產業情況，統整運用該部不同計畫及各部會有關促進就業等

¹⁵ 本院諮詢專家學者指出，我在多元方案看到，雖然在部落、偏鄉有很多非典型就業狀態，但因我的計畫經理是社工背景，他透過很多方法讓很多進用人員願意來規律上班、朝八晚五，這需要一段陪伴、支持的過程，甚至當進用人員沒有來上班時，如何去瞭解他家庭遇到的困難，如何與進用人員有「談」(輔導、諮商)、一起「工作」的過程，而不是讓進用人員就這樣離開職場了。很多人有的是一些身心症，或身上還帶著一些對社工而言是對其進入職場的阻礙，不是只在政策上談「推介就業」就能解決的。多元培力就業計畫如何有充足配套機制，使其確可更令「不穩定就業」者獲得支持，這是很需要再討論、並希望勞動部能思考的。

方案，發揮就業輔導效能，優先輔導進入一般職場，並慎選確具「社會價值」之計畫與難以銜接一般職場之適用對象，由政府挹注資源有效協助。勞動部未能審視20年各種情境變遷，系統盤整政策推動實益的檢討，允應改進。

- (一)依審計部111年度中央政府總決算審核報告，勞動部91迄111年底止投注多元培力就業計畫經費高達近新臺幣2百億元，各計畫於政府資源退場後能否持續自主經營狀況不明，恐無法覈實評量計畫對於創造在地就業機會及促進地方發展，暨提升社會福祉等面向之具體成效，為確保計畫執行成效，並落實評核計畫長期效益，審計部爰函請發展署研議列管追蹤計畫結束後之營運狀況，發展署函復該部略以，為強化與歷年執行計畫團體之連結，近年透過獎勵方式，鼓勵參與共享會或社會創新職能課程，以交流營運狀況。
- (二)勞動部審查多元方案經濟型計畫時，著重財務收入機制及補助結束後仍持續經營之獲利能力，並設定培力與經濟型計畫占全部計畫數之比例作為各分署績效指標，以協助並提升用人單位自主營運：
 - 1、勞動部審查多元方案經濟型計畫時，係著重財務收入機制及補助結束後仍持續經營之獲利能力，依多元方案民間團體計畫作業手冊第10點規定：「審查會依據下列參考指標進行審查，符合指標項目數愈多者列為較優先補助之參據：……經濟型計畫另評估下列指標進行審查：(一)所提計畫具產業發展潛力。(二)所提計畫具財務收入機制。(三)所提計畫有明確行銷規劃。(四)所提計畫收入及支出相關報表估算合理確實。(五)所提計畫之獲利能力，在補助結束後仍可能持續經

營。(六)所提計畫預期之盈餘可支持用人單位依比例留用人員。」

- 2、勞動部為「提升自主營運」¹⁶，設定培力與經濟型計畫占全部計畫數之比例，作為各分署績效指標，以協助用人單位自主營運，各分署112年達成情形，如下表。

表7 各分署112年培力與經濟型計畫占比

指標	北分署	桃分署	中分署	南分署	高分署
培力與經濟型計畫占比	-	54%	77%	84%	94%

資料來源：勞動部約詢書面資料

(三)經查，依勞動部統計，有關多元培力就業計畫各分署補助民間團體未再申請補助之原因，以及民間團體於不再申請補助後仍執行原推廣業務之情形，各分署補助民間團體108至112年多元培力就業計畫屆滿後未再申請補助計477個，其中可自主營運234個(49.1%)，234個當中有41個(17.5%)「綜合其他部會資源」，是以近年中央各部會亦陸續推出有利在地就業之計畫：

- 1、多元方案對經濟型計畫之補助通常少於5年(經濟型計畫補助執行年數以5年內占比達96%)，社會型計畫亦以1年期計畫占9成，如附表二。
- 2、各分署補助民間團體108至112年多元培力就業計畫屆滿後未再申請補助計477個，其中234個(49.1%)可自主營運，81個(17.0%)因組織人事問題未再申請。顯示，民間團體於不再申請多元培力就業計畫之補助後，49.1%可自主營運，其餘則未再執行該業務。

¹⁶ 依勞動部函復，多元方案及培力計畫之後續精進，在執行策略上加強「擴大影響力」及「提升自主營運」等面向之推動布局，以持續與民間團體合作，提供在地就業機會。

- 3、未再申請各分署多元培力就業計畫補助後，仍可自主營運之234個民間團體，其中82個(35.0%)因「組織成熟資源充足」、52個(22.2%)因「已建立經營團隊」、41個(17.5%)「綜合其他部會資源」、39個(16.7%)「縮小規模」(單位轉執行其他政府計畫及縮小規模，可能影響進用人力之留用，已如前述)等因素，而可持續自主營運，為民間團體於不再申請多元培力就業計畫之補助後仍可持續自主營運該項業務之原因。
- 4、「綜合其他部會資源」包括：社區照顧關懷據點、庇護工場、小作所及社區型日間照顧，農業部(大糧倉計畫、運用農村發展及水土保持署資源成立社會企業、農村再生-農村社區企業輔導計畫)、原住民族委員會原住民族合作社獎勵補助計畫、教育部偏鄉數位培力推動計畫等，如附表三。
- 5、另，依勞動部說明，有關該部盤點民間團體過往曾為示範點但現已不存在之結果，據復因多元方案及培力計畫推動期間已逾20年，考量部分單位可能變更組織名稱或類型，以人工方式調查困難，爰無調查資料。

表8 108-112年計畫屆滿後未再申請補助之原因

分署	108-112年計畫屆滿後未再申請補助家數	自主營運	組織人事問題	計畫執行成效不佳	階段性任務完成	其他
北分署	112	48	24	8	23	9
桃分署	74	55	7	9	2	1
中分署	99	55	23	16	4	1
南分署	101	25	5	19	20	32
高分署	91	51	22	8	8	2
合計	477 (100%)	234 (49.1%)	81 (17.0%)	60 (12.6%)	57 (11.9%)	45 (9.4%)

資料來源：勞動部約詢書面資料

說明：1.階段性任務完成：主動終止或改以其他型態執行。2.其他：受限組織空間無法拓展業務(中分署)、計畫期滿。

表9 108-112年計畫屆滿後未再申請補助，但仍執行原推廣業務(自主營運)之原因

分署	自主營運	組織成熟 資源充足	已建立 經營團隊	綜合其他 部會資源	縮小規模 持續營運	成立 事業體
北分署	48	16	5	11	13	3
桃分署	55	9	9	20	9	8
中分署	55	33	18	1	2	1
南分署	25	4	9	3	6	3
高分署	51	20	11	6	9	5
合計	234 (100%)	82 (35.0%)	52 (22.2%)	41 (17.5%)	39 (16.7%)	20 (8.6%)

資料來源：勞動部約詢書面資料

(四)本案訪查發現，經濟型計畫與培力計畫多反映自主經營之困難，如下表：

表10 本案訪查計畫

計畫	社會價值	自主營運情形
臺中市梧棲下寮社區發展協會執行梧棲海口腔青年地方創生計畫(經濟型)	社區福利化、青年社區參與、地方文化調查記錄與推廣、老屋改造再利用。	<u>經濟型3年期滿申請相對補助</u> ，協會面臨 <u>財務壓力</u> ，「社區媽媽編織，社區解說隊導覽， <u>有沒有辦法去銷售、行銷、設計遊程</u> 的問題落在青年身上」，協會「負責計畫營運自籌、損益平衡、財務自主」，勞動部計畫「直接補了很核心重要的人力， <u>青年若沒有工作無法於在地活下去</u> 」，並於113年執行國發會地方創生計畫。
社團法人新竹縣寶山鄉觀光休閒產業文化協會(經濟型)	地方型產業發展與年輕留鄉。年輕人留鄉，活化地方產業。結合農特產品、在地手工藝發展地區型產業，讓在地或就近失業或弱勢族群，提供工作機會。	培力計畫108、110-112年 <u>補助</u> 4,714,475元、3,461,850元、4,080,786元、3,963,982，該計畫 <u>營收</u> 470,818元、2,787,520元、2,976,330元、3,883,510元， <u>營收低於或略高於培力計畫補助</u> 。

計畫	社會價值	自主營運情形
新竹縣柿染文化協會執行柿染工藝行銷推廣計畫(培力計畫)	推廣柿染文化、辦理DIY體驗及遊程活動。長期培訓在地二度就業婦女車縫及柿染工藝技巧，提供就業機會，創新研發並製作多元柿染布包商品。	困難：柿染工藝知名度不高、 <u>產品與市場商品差異化不大</u> 、經費不足、人力不足及 <u>行銷遇到瓶頸</u> 等。 協會對多元培力就業計畫之建議： <u>建議計畫營收目標</u> 可視情況 <u>無須</u> 逐年增加。

資料來源：訪查單位簡報

(五) 勞動部對於雇主與弱勢失業勞工已有僱用獎助與職業訓練等機制，勞工與方案(計畫)進用人員勞動權益存在落差，區域勞動力供需及發展需求情況不一。發展署推動多元培力就業計畫，亟待通盤重整推展重點，依據個人最佳利益，因應區域就業及產業情況，統整運用該部不同計畫及各部會有關促進就業等方案，發揮就業輔導效能，優先輔導進入一般職場：

- 1、歷來(95至103年)全國失業率總計、多元方案政府機關進用人次、多元培力就業計畫民間團體進用人次，如附表一。惟區域勞動力供需及發展需求情況不一¹⁷，本案訪查之執行單位反映「人員招募困難，協會鄰近科學園區，人才招募不易，且薪資水平較低，恐難找尋符合人選」。
- 2、勞動部僱用獎助、就業促進措施及職場學習及再適應計畫等，係針對弱勢失業勞工(連續失業30日之高齡者及特定對象、或連續失業3個月以上

¹⁷ 依桃分署說明，桃園市、新竹縣及新竹市因產業發展屬性及其就業機會較多，較無弱勢就業的用人需求，故新單位開發多以非都市化或原鄉區域為主。依勞動部說明，多元方案及培力計畫在失業率呈上升趨勢時，會動態調整擴增工作崗位；非六都地區平均求供倍數較低，工作機會較少，故多元方案及培力計畫配置於非六都地區之資源較高。

之勞工)、非自願離職者之政策工具。

- 3、並有就業保險法，提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，提供失業給付外，對於提早就業者給予再就業獎助，另對於接受職業訓練期間之失業勞工，並發給職業訓練生活津貼及失業被保險人健保費補助等保障，以安定其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。
- 4、僱用獎助與多元培力就業計畫之差異，在於僱用獎助並非全額且須依勞動基準法僱用，而後者則為全額補助且可以不留用¹⁸。
- 5、勞工與方案(計畫)進用人員勞動權益存在落差，其異同如下表。

表11 相關勞動法令規定提供之保障比較列表

項目	勞工	多元方案及培力計畫 進用人員
所得待遇	符合勞基法基本工資	方案(計畫)工作津貼之核給標準，符合基本工資
相關勞動法令規定提供之保障	1. 勞保	1. 勞保
	2. 職災保險	2. 職災保險
	3. 健保	3. 健保
	4. 就業保險	不適用就業保險
	5. 勞工退休金提撥(6%)	不適用勞工退休金提撥
	6. 其他權益： (1) 休假：特別休假、婚、喪、病假等假別 (2) 資遣費及加班費等	無

資料來源：勞動部

(六) 本院諮詢專家學者指出，政府應補助具社會價值但未具經濟價值、經濟永續性之計畫，社會型計畫更

¹⁸ 本院諮詢專家學者指出，若僅為用人費用與職業訓練的補貼，既有機制都有，差異在於既有機制會要求僱傭關係、訓後就業率等，而多元培力就業計畫則並無嚴格要求。

易於凸顯多元方案之特色。多元培力就業計畫允宜考量重新盤點推展重點，慎選確具「社會價值」之活動與難以銜接一般職場之適用對象，由政府挹注資源有效協助：

1、政府應補助具社會價值但未具經濟價值、經濟永續性之計畫，社會型計畫更易於凸顯多元培力就業計畫之特色：

- (1) 政府真正應補助的是具「社會價值」但未具「經濟價值」的計畫，若政府以基本工資可以聘到一群人創造「社會價值」，這絕對是很值得的社會投資，而絕非僅為「以工代賑」的概念而已，是故反而「社會型」計畫應使其永續。若視社會型計畫為提供「具社會價值的勞務」，因不可能透過商業行為自主營運，反而宜予持續補助，這類「具社會價值的勞務」甚多¹⁹。
- (2) 我們同意，對於「創造就業」而言，「經濟」是最重要的，因此在農村、原鄉，有農村、原鄉經濟是重要的，但在偏鄉很難僅仰賴經濟去產生工作機會，因此來自公共服務的工作機會也是重要的，偏鄉很重要的工作機會來自公共服務。多元培力就業計畫應思考，如何有機制，透過與政府部門對話的過程，提供「社會上確實需要，而又可以用公共服務來支持的就業機會」。
- (3) 但「社會價值」如何證明？若不能做到這點，那我個人就認為多元培力就業計畫應考慮退場。但不表示目前做的事情都不需要做，而是以既有機制，應盡可能讓這些本來認為只能透過多

¹⁹ 或如攸惜關懷協會提供之高壓清洗、囤積垃圾屋清掃等活動。

元培力就業計畫的人，慢慢走一點正常管道看能否使其就業。銜接薪資補貼回歸勞動部對用人單位的薪資補貼，職業訓練回歸勞動部對用人單位補助的職業訓練，勞動部不再涉入經營部分，經營本應由各部會處理、補貼、協助。一個用人單位、非營利組織需要用到一些弱勢族群，就由勞動部提供薪資補貼，對企業也是如此，職業訓練也是如此，較合乎勞動部職掌。

(4) 社會型計畫更易於凸顯多元培力就業計畫之特色。多元方案當初若能將社會型計畫做到位，是非常好、有意義的計畫。針對確實存在的一群人，這群人雖難以銜接常態職場，但仍可提供「具社會價值的勞務」。因此，反而社會型計畫才應是多元方案需加強著墨、關注的區塊，要做好社會型計畫並不容易，但社會型計畫更易於凸顯多元方案之特色。

(5) 多元培力就業計畫之特色，「協助上工」相較於「直接提供現金給付、津貼」使其維持生活，兩者最大差別在於：前者①能使計畫參加者透過工作獲得自信、成就感、社會參與感，且能②創造「具社會價值的勞務」。是故，審查計畫時，會要求社會型計畫之提案單位須證明計畫「具社會價值」。

2、部分經濟型計畫未具經濟永續性，「在地就業」實則為政府資源投入所開發出來的就業機會，缺乏足夠市場需求與在地經濟活動支撐。建議慎選確具「社會價值」之活動與難以銜接一般職場之適用對象，由政府挹注資源有效協助：

- (1) 我們訪談社會型計畫時，最難過聽到的一句話，就是聽到計畫進用人員說：「我好喜歡這裡，我真的不想離開這裡」，我聽到就心涼一半，因為現況多元方案其實是個短期性救助方案。
- (2) 因各界咸認定「社會型」多元就業為「社會救助」性質，故認社會型計畫應僅為短期、訂定補助期限、不宜維持太久；且相較於「經濟價值」易憑營業收入證明，但「社會價值」很難證明。致生「多元方案下很多經濟型計畫實不具經濟永續性」之弔詭現象。
- (3) 試問，若經濟型計畫確具審查時應符合之獲利能力、持續經營等審查指標，又何需政府補助？或者，可以使其適用中小企業補助，而何須以多元就業培力計畫予以補助？
- (4) 我們看到幾個成功的經濟型計畫個案，希望複製成功團隊經驗，有更多團體來申請，但仍只有少數成功案例。以目前這些經濟型計畫而言，真的會有「永續」的可能性嗎？我們看很多原住民、文創相關的經濟型計畫，供給端可以透過政府資源提供人、經費，但最大問題是「市場需求在哪裡？」我很存疑，這樣的經濟能夠成為一個永續經營的經濟體嗎？
- (5) 簡言之，若我們要發展這種計畫即須有政府長期補助(long-term commitment)的心理準備，因為這種計畫可能有「經濟價值」以外的「社會價值」，若確具「社會價值」，建議慎選確具「社會價值」之活動與難以銜接一般職場之適用對象，由政府投入長期資源予以協助。我也不認

為透過目前機制能解決「在地就業」問題，因為在地沒有經濟活動，即便政府提供再多資源、培訓等，但在地就沒有經濟活動。所以「在地就業」的問題在於，如原鄉、偏遠地區，你必須能夠先活化當地經濟活動，有經濟活動，才有可能創造在地就業機會，否則所謂的在地就業機會，均為政府資源投入所開發出來的就業機會。這也沒有不好，但政府須有長期補助之準備。

- 3、勞動部多元培力就業計畫從原本著重「社會價值」走向尚需考量「經濟價值」層面，惟既有「社會價值」又同時須達到「經濟價值」實際上著實不易，尤其當承載計畫的民間團體尚非組織成熟、資源充足，如何能對執行單位加諸這麼多責任？建議多元培力就業計畫回歸「社會價值」，精準劃分目標對象，重新盤點推展重點。

(七)綜上，經統計，近5年民間團體於不再申請多元培力就業計畫之補助後，僅49.1%可自主營運，可自主營運者當中，有17.5%綜合其他部會資源，是以近年中央各部會亦陸續推出有利在地就業之計畫，如衛生福利部長照計畫等。勞動部對於雇主與弱勢失業勞工已有僱用獎助與職業訓練等機制，勞工與方案(計畫)進用人員勞動權益存在落差，區域勞動力供需及發展需求情況不一。發展署推動多元培力就業計畫，亟待通盤重整推展重點，依據個人最佳利益，因應區域就業及產業情況，統整運用該部不同計畫及各部會有關促進就業等方案，發揮就業輔導效能，優先輔導進入一般職場，並慎選確具「社會價值」之計畫與難以銜接一般職場之適用對象，由政

府挹注資源有效協助。勞動部未能審視20年各種情境變遷，系統盤整政策推動實益的檢討，允應改進。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見，函請審計部參考。
- 三、調查意見(含前言)及處理辦法，經委員會討論通過後公布。

調查委員：蘇麗瓊委員

王美玉委員

王榮璋委員

中 華 民 國 1 1 3 年 1 2 月

案名：「多元方案及培力計畫之成效檢討」案

關鍵字：多元方案、培力計畫、弱勢失業者、特定對象、留用、再就業

附表一、全國失業率總計、多元方案政府機關進用人次、多元培力就業計畫民間團體進用人次表

單位：百分比、人次

年度 項目	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113.5
全國失業率總計 (百分比)	3.91	3.91	4.14	5.85	5.21	4.39	4.24	4.18	3.96	3.78	3.92	3.76	3.71	3.73	3.85	3.95	3.67	3.48	3.34
多元方案政府型 計畫進用人次	10467	1472	8644	10981	2205	8037	0	0	0	121	0	0	0	0	0	0	0	0	0
多元培力就業計 畫民間單位進用 人次	2956	3862	5394	4487	5705	5484	6433	5618	5515	4782	2976	3714	2933	2960	2805	2891	2516	2875	2254

資料來源：勞動部

附表二、108至112年多元方案及相對補助計畫執行年數與占比一覽表

多元經濟型																			
年度	計畫總數	計畫執行年數						相對補助計畫執行年數											
		第1年		第2年		第3年		第1年		第2年		第3年		第4年		第5年		第6年	
		計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比
108	214	104	48.6%	30	14.0%	35	16.4%	20	9.3%	20	9.3%	4	1.9%	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%
109	226	99	43.8%	53	23.5%	25	11.1%	21	9.3%	13	5.8%	13	5.8%	2	0.9%	0	0.0%	0	0.0%
110	236	109	46.2%	50	21.2%	41	17.4%	15	6.4%	9	3.8%	9	3.8%	3	1.3%	0	0.0%	0	0.0%
111	236	88	37.3%	61	25.8%	39	16.5%	32	13.6%	9	3.8%	3	1.3%	2	0.8%	2	0.8%	0	0.0%
112	243	100	41.2%	47	19.3%	50	20.6%	24	9.9%	16	6.6%	4	1.6%	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%
合計	1155	500	43.3%	241	20.9%	190	16.5%	112	9.7%	67	5.8%	33	2.9%	8	0.7%	3	0.3%	1	0.1%

多元社會型															
年度	計畫總數	計畫執行年數						相對補助計畫執行年數							
		第1年		第2年		第3年		第1年		第2年		第3年		第4年	
		計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比	計畫數	占比
108	163	157	96.3%	3	1.8%	3	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
109	172	169	98.3%	0	0.0%	2	1.2%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
110	203	201	99.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
111	191	185	96.9%	4	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%	0	0.0%
112	199	179	89.9%	14	7.0%	4	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%
合計	928	891	96.0%	21	2.3%	9	1.0%	2	0.2%	2	0.2%	2	0.2%	1	0.1%

資料來源：勞動部

說明：計畫最長補助3年，第4年為「相對補助」計畫第1年，每留用1人相對補助1人，之後逐年遞減補助比例，當年度補助比例最高為前一年度補助比例之2/3。

附表三、多元培力就業計畫受補助單位後續執行之相關部
會計畫說明

計畫名稱	執行機關	計畫目標	補助單位	補助額度	計畫期程
農村再生-農村社區企業輔導計畫	農業部 農村發展 及水土保持署	促進農村永續發展及農村活化再生，以農村生活、生產、生態或文化為基礎，並連結產業價值鏈相關資源所建構之產業為輔導範圍，輔導、鼓勵農村社區產業朝向企業化經營，扶植農村社區企業，提升農村產業競爭力、促進增值創新，以擴大農村再生施政綜效	國內依法規登記設立之公司、合作社、獨資或合夥事業。經營項目與農村社區產業生產、製造、加工、行銷相關。	農村再生基金補助款額度 ①初階育成型：最高150萬元。 ②地區經濟型：最高300萬元。 ③企業加速型：最高500萬元。 補助 可編列計畫人事費、短期租金、委託勞務費(如品牌設計、包裝設計、產品研發、活動辦理、網站建置等)、按日按件計資酬金、購置機器設備。	1年
輔導國產雜糧產銷機具與設備計畫(大糧倉計畫)	農業部 農糧署	輔導從事雜糧生產或理集貨之農戶、產銷班、集團產區營運主體、農民團體、產業團體與農企業等，設置生產與理集貨機具設備，以提高生產效能，擴大生產規模及經營面積，促使國產雜糧產業朝自動	耕地土地取得產銷履歷、有機驗證、友善環境耕作或產地證明標章任一項之雜糧栽培、理集貨農民、農民團體	產銷班、農民團體或產業團體等採共同使用補助二分之一，農民、集團產區營運主體等個別使用補助三分之一為原則，每一受補助對象每年補助總額原則不得超過600萬元；另農企業補助以不超過三分之一為原則，每一	1年

計畫名稱	執行機關	計畫目標	補助單位	補助額度	計畫期程
		化、智慧化、省工發展，健全雜糧產業鏈體系		受補助對象每年補助總額原則不得超過200萬元。	
原住民族合作社獎勵補助	原民會	提升原住民族合作社（以下簡稱原合社）營運及開拓市場能力，並鼓勵深根在地就業及永續經營，俾增加社員就業機會，以謀取社員經濟利益與生活品質改善	依法登記且原住民族社員超過原合社社員總人數80%，及依合作社法第3條第1項第1款至第5款經營項目，得為獎助對象，惟獲本會歷年原住民族合作社獎勵補助計畫之補助款尚未核銷結案情事者，不得列為獎助對象	「營收成長補助費」、「取得政府採購標案補助費」、「教育訓練費」及「活動費」，個別項目113年起每項目申請至多以2次為限；另「業務費」、「教育訓練費」、「活動費」不補助資本門（財產）	1年
偏鄉數位培力（DOC，數位機會中心）	教育部	強化偏鄉地區數位應用亮點特色發展，協助推動數位機會中心事務，提升偏遠地區民眾資訊能力，以數位化方式促進當地教育、文化、社會或地方特色產業發展			

資料來源：各計畫網站，本案彙整