

拾貳、勞工局

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫重點

一、建置多元就業體制

- (一) 本市就業服務據點提供求職求才、失業認定和各類就業促進津貼等服務，其中共有 8 個就服站、16 個就服台、5 個駐點、2 個續航中心及 2 個銀髮就業據點，於 29 個行政區內皆設有就業服務據點，以構建完善的就業安全網。
- (二) 為協助求職者能順利就業並協助企業順利覓得人才，透過辦理各式徵才活動提供多元職缺，使企業與求職者能面對面直接洽談，不僅減少面試奔波的時間，也藉此讓求職者瞭解就業市場現況，提高就業媒合成功率。
- (三) 為協助青年安心就業，針對設籍或實際居住本市，18 歲至 29 歲正在尋職或從事非典型工作青年，提供輔導津貼、職業訓練補助及轉業獎勵金，依青年需求及參考職業心理測驗結果，擬定個別化的就業輔導計畫，透過職涯諮商、職場參訪、團體輔導、就促研習、徵才活動及推介就業等全方位就業服務，協助青年找到理想的工作型態。
- (四) 為協助新住民求職登記、就業媒合、就業輔導及個案管理等服務，於板橋、三重、中和、汐止、新莊、新店及淡水等就服站設置新住民就業服務專櫃。並印製 7 國語言宣導手冊、辦理職前準備班及提供求職面試陪同翻譯服務，協助新住民排除就業障礙，順利投入職場。
- (五) 為協助婦女及中高齡者就業，持續推動「婦女及中高齡者職場續航中心」，藉由板橋及三重雙核心服務模式，協助婦女及中高齡者排除就業障礙以續留及重返職場，並連結長照、托老、托兒及托幼等相關資源服務，全方位協助婦女及中高齡者，建構友善職場。
- (六) 為推廣青銀共融及世代交流，活化本市銀髮人力資源，設置銀髮人才服務據點，提供 55 歲以上待業或退休銀髮族就業諮詢、就業媒合、職場適應及職場體驗課程等多元服務；另開發友善企業廠商提供非典型就業機會，促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
- (七) 針對新住民申請之勞資爭議調解案件，主動指派通譯人員陪同參與調解及提供諮詢服務；透過通譯人員陪同調解，避免語言隔閡並能迅速平息糾紛、安定勞資關係及保障新住民應有權益。
- (八) 於本市設置身心障礙者職業重建服務中心，藉由個案管理及單一窗口服務方式，整合各項就業資源，提供身心障礙者個別化、連續性及無接縫的職業重建服務，協助身心障礙者就業。
- (九) 為協助更多身心障礙者進入職場，提供職業訓練或支持性、庇護性等就業服務，持續深化本市事業單位「定額進用」概念，同時針對需加強就業技能，或具就業意願但工作知能及就業能力尚無法進入一般就業市場的身障者，提升其就業、轉業技能及獲得適性之就業協助。
- (十) 結合相關資源合作設置視障按摩小棧，促進視覺障礙者就業機會並提高按摩師收入。提供有創業意願及能力的身障者創業輔導及補助，以安排公益活動、運用行銷宣導等措施，倡議身障表演藝術工作之就業型態，協助其提升知名度及增加商演機會。

二、建構安全友善職場

- (一) 為鼓勵雇主建立友善職場育兒環境，營造性別平權之工作環境，設有獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施，並針對已辦理托兒服務及哺集乳室之雇主給予經費補助。
- (二) 推動「勞資爭議在地調解」，辦理「律師免費面談或電話諮詢及陪同調解服務」，提供勞資雙方便利的調解服務及完善的法令諮詢管道，以保障勞工權益。
- (三) 為協助婦女及中高齡勞工穩定續留職場，結合北區勞工健康服務中心專業團隊，指導及督促事業單位規劃與執行工作環境危害評估，改善人因工程、異常工作負荷、職場健康服務措施及職場霸凌相關預防措施，並提供勞工免費健康諮詢及健檢指導，讓勞工能就近取得相關服務，以維護勞工身心健康。
- (四) 持續對本市轄內事業單位實施勞動檢查及法遵訪視輔導，並將過去經常發現違反勞動法令的行業（如客運業、保全業及物流業等），列為重點對象實施專案檢查；鑑於外界近年關注兒少工作權益議題，於實施勞動檢查時，如遇事業單位僱用未滿 18 歲之勞工，優先列入抽查對象；另針對新設立及中、小型事業單位實施法遵訪視輔導及辦理勞動法令宣導會，以輔導及檢查並重的方式，督促事業單位遵守法令規定，維護勞工權益。
- (五) 依各行業之作業風險及型態，持續辦理職業安全衛生專案檢查計畫，並依該計畫所列檢查重點項目確實執行，以強化事業單位自主管理及同時提升工作者危害意識，防範職業災害發生。
- (六) 為改善勞工作業環境及預防職業病發生，針對轄內事業單位實施勞工作業環境監測及勞動檢查，並協同作業環境監測機構瞭解其作業內容、型態，以及勞工可能曝露有機溶劑、特定化學物質或粉塵危害情形。委由作業環境監測機構實施監測後，取得監測結果報告，依監測結果督促事業單位採取勞工職業衛生措施管理措施，以落實勞工健康管理，維護其身心健康。
- (七) 為提升微型企業的安全作業環境，針對僱用勞工 50 人以下、依法取得工廠、公司或商業營業登記的事業單位及自營作業者，提供相關補助，以改善工作場所的安全衛生設施。
- (八) 為保障婦女及中高齡勞工能續留職場，透過財團法人職業災害預防及重建中心專業團隊合作，免費提供勞工個人健康諮詢，並透過專業醫護教導事業單位規劃與執行人因工程、異常工作負荷、職場霸凌及母性保護等預防措施，以預防勞工罹患職業病；另持續辦理職場健康促進研習會或宣導會，以提升勞工職場健康意識。
- (九) 成立職場霸凌預防專家輔導團，主動教導事業單位預防職場霸凌的具體作法，以預防性輔導代替處罰，並透過專家之專業經驗分享，協助事業單位建立符合法規及實務之職場霸凌申訴及處理機制；辦理相關宣導會，避免勞工遭受霸凌侵犯而求助無門，進而打造勞資雙贏的友善職場環境。
- (十) 繼強制市府公共工程取得工地認證後，為持續強化營造工地自主管理能力及安全衛生水準，將擴大推動至民間工程，以督促施工廠商善盡法定統合管理義務，並藉由工作宣導、業務輔導及 LINE 群組防災即時訊息等方式，提升施工廠商的源頭管理能力，同時增進工作者的危害辨識能力，避免職業災害發生。
- (十一) 為保障外國人合法工作權益，運用多元管道宣導合法聘僱外國人法令，並提供優質諮

詢服務，強化合法聘僱觀念，避免違法情事發生。

(十二) 為促進多元文化交流，辦理外國人文化休閒活動，讓外國人工作之餘放鬆身心，增進勞雇和諧關係。

三、提升優質勞動職能

(一) 為提升對職場勞動權利與義務之瞭解，持續性推動國、高中職勞動權益課程，針對本市國中及高中職學生教授個體及集體勞動權益課程，以保障其權益。

(二) 規劃勞動教育學院，透過勞資會議代表訓練課程，提升勞資會議勞資雙方代表的專業及法令知能，培育企業勞資會議代表，同時辦理勞動議題研討會，型塑勞動正確智識，強化職場勞動權益概念之建立，將勞資糾紛的處理內部化，減少勞資爭議，營造友善職場，以達到源頭管理的成效。

(三) 辦理勞工大學，提供勞動者終身學習課程，以增進其專業與勞動知能、培養勞動意識與公民素養，並提升其法律、經濟、社會及文化領域的知識，建構和諧的勞資關係。

(四) 開設新住民優先之實體職訓課程，提供新住民免費參訓；並拍製具有中文、英文、泰文、印尼文及越南文等五國語言字幕之影音課程，放置於網路上供新住民不限時間及次數免費學習。藉由實體訓練及線上影音課程雙軌並行方式，輔導新住民學習就業技能，進而順利進入職場。

(五) 為培訓產業所需人才，與企業共同合作辦理產訓合作專班，使失業者習得產業所需就業技能，並協助產業解決人力缺口。

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
1	勞動部委辦新北市政府辦理就業中心業務工作計畫	建置三合一就業服務單一窗口，推動就業服務一案到底；主動結合社政、民政及教育等相關橫向資源，推動弱勢民眾就業，建構個人、社會及經濟等相關支持性就業服務與資源網絡；積極開發職缺端，結合當地產業，提供在地化就業協助；納入失業給付及申請外勞前國內求才、轉換及承接等相關業務。	114 年 1 月至 114 年 12 月	407,608 (中央)	全市
2	促進就業服務業務計畫	<p>一、求職、求才登記： 受理民眾求職登記，提供簡易諮詢、就業媒合服務及推介適合的工作機會；受理廠商求才登錄及推介人才，主動拜訪廠商開發職缺；針對特定對象，提供個別化就業服務，協助順利就業；以及運用「新北市人力網」與「就業 e 點靈」提供線上 e 化就業服務。</p> <p>二、職訓諮詢服務： 提供求職民眾職業訓練開班資訊與課程簡章。</p> <p>三、受理轉介服務： 受理本府社會局、衛生局、教育局及法務部地檢署更生保護團體等轉介就業服務需求個案，如遇有特定需求之求職者，亦轉介至相關政府機構或民間社會福利團體等資源。</p> <p>四、追蹤輔導： 本局所屬各就業服務站臺就服人員，以電話輔導方式定期追蹤失業者情況，進一步協助求職者穩定就業。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	40,842 中央： 31,830 本府：9,012	全市
3	現場徵才計畫	藉由各類型現場徵才活動的模式，提供求職者與廠商面對面的機會，減少面試時間的奔波，提高成功的機率，進而縮短轉業、待業週期，降低失業率。	114 年 1 月至 114 年 12 月	14,899 中央： 9,999 本府：4,900	全市
4	新北市青年全方位	針對設籍或實際居住新北市，且年滿 18 歲至 29 歲之尋職青年或非典型勞動青年需求，參考職業	114 年 1 月至 114 年 12 月	18,429	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
	就業計畫	心理測驗結果，擬定個別化的就業輔導計畫，透過職涯諮商、職場參訪、團體輔導、就促研習、徵才活動及推介就業等就業服務，每次提供輔導津貼新臺幣(下同)5,000元、最多3次、最高1萬5,000元，職業訓練補助自付額最高1萬5,000元，從事非典型勞動青年成功轉業獎勵金1萬5,000元。			
5	新住民就業求職新動力服務計畫	有鑑於新住民進入職場後，常因文化差異、溝通不良等因素導致職場適應狀況不佳而遭雇主解僱，為提供具有就業意願及就業能力之新住民一個安定的工作環境與就業機會，使其順利投入職場，減輕家庭經濟負擔，針對具有就業意願及就業能力之新住民除提供求職登記、就業媒合及就業輔導等服務之外，另辦理職前準備班，期望能排除其就業障礙增進自信心，提升新住民就業率。	114年1月至 114年12月	1,826 (中央)	全市
6	婦女及中高齡者職場續航輔導計畫	為提供婦女及中高齡勞工職場關懷輔導措施，適時導入相關資源，增進婦女及中高齡員工在職訓練提升工作技能，並協助企業盤點人力資源，鼓勵企業回聘暫離職場或已退休之婦女及中高齡員工，提供顧問入場輔導精進企業制度，逐步建構婦女及中高齡友善職場環境，以促進婦女及中高齡續留職場。	114年1月至 114年12月	18,857 (中央)	全市
7	中高齡及高齡者友善職場認證計畫	為進一步延伸本市對企業輔導的成果，支持企業單位建立友善中高齡及高齡員工制度，以協助穩定就業、技術與經驗傳承，達到職場續航及世代交流合作的成果；本計畫參採國際中高齡職場友善僱用指標內容，規劃中高齡及高齡者友善職場認證與表揚活動，於112年正式辦理，期能以社會倡議與年度參評獎勵的形式，鼓勵轄內企業加入並共創中高齡及高齡者友善職場環境。	114年1月至 114年12月	4,251 (中央)	全市
8	新北市銀髮人才服務據點就	有鑑於勞動力結構老化趨勢，求職人口趨向高齡化，加上銀髮者對於就業服務需求因受限於身心退化及社會變遷等種種因素導致就業障礙；而	114年1月至 114年12月	11,106 (中央)	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
	業服務計畫	企業為因應高齡化趨勢，在求才行為及人力資源運用上亦有所因應與調整。新北市政府為因應高齡化社會衝擊，成立銀髮人才服務據點，促進中高齡者及高齡者就業。			
9	身心障礙者就業服務推展計畫	<p>一、辦理庇護工場產品展售會、摸彩等相關促銷活動，與製作 DM 及年度產品型錄，促使民眾了解庇護工場服務資訊及所提供之產品或勞務，以踴躍支持與訂購。</p> <p>二、製作及露出身障就業相關文宣或活動訊息</p> <p>(一) 刊登於捷運燈箱、報紙、雜誌、網站、新北勞動雲等媒體平臺，吸引民眾關注身障就業服務資訊及權益。</p> <p>(二) 提供民眾索取或於企業媒合拜訪、辦理身障就業成果展及本府各類身障服務等活動時發送，促使企業與身障勞工了解政府促進就業措施並進而加以運用。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	5,502 中央：2,500 本府：3,002	全市
10	視障按摩業者輔導及補助計畫	<p>一、辦理體驗活動：由本局輔導設置 21 處按摩小棧及評選之優良按摩院所針對特定節日，辦理視障按摩推廣活動，讓民眾免費體驗 10-15 分鐘之按摩服務。</p> <p>二、成立視障按摩經營輔導團：遴聘資深按摩實務工作者及中小企業經營顧問，組成視障按摩經營輔導團，協助視障按摩業者進行營運管理、行銷、宣傳、按摩技術提升、經營環境及設備補助等方面輔導。</p> <p>三、按摩院所設備更新補助：經現場輔導訪視後召開經營輔導團顧問會議審查。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	1,946 中央：1,246 身障基金： 700	全市
11	勞資爭議案件調處業務及委託民間團體調解勞資爭議實	<p>一、依據勞資爭議處理法，勞資爭議當事人一方申請調解時，由主管機關指派調解人或調解委員會方式進行調解，調解人或調解委員會為主要勞資爭議處理方式。</p> <p>二、依據勞資爭議處理法，勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向主管機關申請</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	4,242	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
	施計畫	交付仲裁，或於特別規定下由一方向主管機關申請交付仲裁。			
12	義務律師法令諮詢(電洽、面詢)雙通服務計畫	<p>一、免費律師法令電話通、面談諮詢：由義務律師於法令諮詢專線及櫃台提供法令諮詢，協助勞資雙方釐清勞資爭議及確認主張與請求標的，並提供專業勞工訴訟諮詢。</p> <p>二、義務律師參與職業災害勞工個案管理服務：律師陪同個案管理員到職災勞工家庭訪視，提供全面性的照顧與法律扶助，並維護勞工權益，避免職災勞工陷入困境。</p> <p>三、義務律師免費代理調解服務：協助弱勢勞工、發生重大職災勞工家屬確保自身權益，由勞工局協助委請法律扶助基金會選派之律師代理勞資爭議調解事件。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	3,718 (勞權基金)	全市
13	辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫	根據勞動部「補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」，運用補助款辦理 114 年度勞動條件檢查及輔導，期全面提升轄內勞動條件水準，並輔導雇主遵守勞動法令。	114 年 1 月至 114 年 12 月	49,815 中央： 46,517 本府：3,298	全市
14	辦理督促事業單位遵守職業安全衛生法令計畫	為使雇主提供合理且符合勞動法令之工作環境，於 106 年度起，勞動部依就業保險促進就業實施辦法第 48 條規定：「中央主管機關為協助雇主改善工作環境及勞動條件，促進勞工就業，得訂定計畫，補助直轄市、縣(市)主管機關或有關機關辦理之。」補助直轄市勞動檢查機構聘用安全衛生檢查專業人力，以期擴大勞動檢查量能，即時督促事業單位改善工作環境，並提升轄內事業單位之工安意識及危害辨識能力，以確保工作者安全與健康，進而提升勞工福祉並促進勞工之就業。	114 年 1 月至 114 年 12 月	27,354 中央： 24,345 本府：3,009	全市
15	職業安全衛生教育訓練暨勞動基準法	一、以主動式到場輔導服務，增進勞工危害辨識、自我保護及安全作業能力，並加強事業單位安全衛生管理效能，以提升安全衛生文化，並針對無一定雇主勞工(包含原	114 年 2 月至 114 年 12 月	1,432	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
	令研習計畫	<p>居民) 辦理安全衛生教育訓練, 協助工安資源較貧乏的弱勢勞工增進危害辨識能力, 進而預防職業災害。</p> <p>二、辦理職業安全衛生教育訓練, 加強事業單位防災觀念, 減少職災, 同時根據使用機具設備或作業類型辦理防災訓練, 以利製程安全性及提升勞工危害辨識觀念, 增進事業單位實務能力。</p> <p>三、藉由辦理健康管理研習會, 教導事業單位如何運用健康檢查資料執行健康管理及製作書面紀錄, 以利掌控勞工健康風險, 符合法令規範, 並強化雇主對勞工健康管理的法定義務, 督促改善安全衛生設施。</p> <p>四、邀請專家學者針對所屬勞動檢查員進行 30 小時之在職教育訓練, 以提升檢查人力專業素質。</p> <p>五、針對預計實施勞動條件專案檢查之事業單位, 進行先研習後檢查方式, 讓事業單位先行瞭解相關法令的實際運作情形及常見違法樣態, 提供正確及有效的解決方式, 促進勞資和諧, 減少事業單位違規比例。</p> <p>六、辦理事業單位職場不法侵害預防宣導會及專家入場宣導暨輔導, 透過專家之專業經驗分享, 協助事業單位處理職場暴力事件。</p>			
16	辦理事業單位作業環境監測計畫	<p>派員協同作業環境監測機構辦理事業單位作業現場之作業內容、型態、粉塵、有機溶劑及特定化學物質使用情形普查。另委由作業環境監測機構實施監測後, 取得監測結果報告, 並依監測結果督促事業單位採取勞工職業衛生措施, 以預防職業病發生。</p>	114 年 1 月至 114 年 11 月	600	全市
17	補助微型企業改善安全衛生設備計畫	<p>為積極協助轄內僱用勞工 50 人以下的事業單位或自營業者(下稱微型企業)改善機械、器具或設備(下稱器械設備), 防止職業災害的發生, 且過往藉由本計畫執行, 鼓勵受補助微型企業增</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	2,700	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
		加經費投注改善器械設備及作業環境，提升安全衛生水準及文化，爰延續本補助計畫，以增加微型企業改善工作環境的動力，促使微型企業改善安全衛生設備，保障工作者作業安全。			
18	推動職業安全衛生專業輔導計畫	<p>一、專家學者入廠陪鑑： 邀請專家、學者組團，針對高風險事業整體訪視檢查，找出高風險的危安因子，以利事業單位管控肇災風險，降低職業災害。</p> <p>二、專家實施高風險事業單位診斷與防災講習： 對於易肇災之高風險事業或發生職業災害之事業單位，邀請專家入廠實施工安診斷，找出廠內高風險危安因子，提供具體改善建議打造優質勞動環境；另依事業單位之產業特性和危害類別，進行 1 小時臨場法令宣導及防災實務講習，提升勞工安全意識及危害辨識能力，預防職業災害。</p> <p>三、職業安全衛生輔導研習會： 邀集輔導員針對輔導業務、分配及執行內容召開會議，以新設立工廠及微型事業單位為現場輔導對象，透過與辦輔導人員研習，提升安全衛生輔導技術。</p> <p>四、職業安全衛生宣導： 於安全衛生績效良好之營建工地或事業單位舉辦宣導活動，倡導標準之安全衛生設備和做法，提供業界相互學習，提升整體工安水準。</p>	114 年 2 月至 114 年 12 月	1,255	全市
19	強化外國人生活照顧及諮詢服務	<p>一、提供外國人之相關法令諮詢、處理外國人勞資爭議申訴案及爭議協調。</p> <p>二、全面查察雇主聘僱外國人情形及協助查察非法工作之外國人相關業務。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	59,469 (中央)	全市
20	外國人文化與休閒活動	一、辦理越南、印尼、泰國、菲律賓等四國大型文化休閒活動，並參酌外國人國籍之重要節慶設計符合該國文化特色並融合本國	114 年 1 月至 114 年 12 月	3,830 (中央)	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
		<p>之文化活動。</p> <p>二、辦理外國人文化與休閒相關活動。</p>			
21	人力資源培訓計畫	<p>失業者職業訓練、產訓合作專班、特定族群的技能培訓、在職勞工的技能提升及輔導取得證照、職訓普及化。除針對失業勞工提供職前技能培訓外；另針對特定族群之失業者，如新住民、原住民、中高齡等開辦適性的職業訓練專班，並擴大培訓在職勞工及將職業訓練延伸至各區域。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	33,095	全市
22	辦理勞工大學及勞動教育學院實施計畫	<p>一、以本市勞工活動中心為校本部，三重勞工中心為分校，開辦本市勞工大學，為擴大服務層面，另設立板橋致理、土城新北高工等校區，提供本市勞工更多元化學習之管道。</p> <p>二、開辦勞動教育學院，針對本市各事業單位勞資會議代表規劃勞動權益相關教育課程，強化職場勞動權益概念之建立，提昇勞資會議功能，促進各企業主關注勞工工作權益等議題，並厚植勞工職場競爭力與就業力，提升勞動人力素質，創造勞、資、政三贏和諧之目標。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	8,546	全市
23	國中暨高中職勞動權益課程	<p>一、勞動權益課程及教材：</p> <p>(一) 課程教案及學習單：設計貼近學生打工實務案例或熱門時事新聞作為課程取材對象，取代生硬艱澀的法令條文解釋，啟發學生學習動機，提高課程參與。</p> <p>(二) 勞工教育簡報檔案：配合靜態的單元教材，編製可供種籽教師直接授課之備課 PPT、教學資料。</p> <p>二、培訓種籽勞動權益師資：由教育局發文調訓本市所有國中及高中職現有公民、輔導老師、導師或其他領域適任教師，講授勞動權益課程內容及各校配合事項。</p> <p>三、入班授課：各校以班級為單位辦理勞動權</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	3,264	全市

新北市政府勞工局 114 年度施政計畫

項次	名稱	計畫內容	計畫期程	114 年經費 (千元)	執行地點
		益課程，並透過獎勵禮券方式，鼓勵學生完成學習，統一彙整各校辦理成果。			
24	輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫	<p>一、依性別平等工作法第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應設置哺集乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。本市為鼓勵企業設置托兒服務並推動友善職場育兒環境，以解決員工子女托育照顧問題，營造性別平權之工作環境，針對辦理哺集乳室及托兒服務之雇主給予經費補助。</p> <p>二、辦理雇主設置托兒設施及哺乳室之宣導說明。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	5,000 (勞權基金)	全市
25	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施計畫	<p>一、為鼓勵雇主辦理優於法令規定之職場友善措施，針對登記設立之私立機構或事業單位，於本市設有據點，並提供優於法令的友善家庭或工作平等措施嘉惠本市勞工，且申請前 1 年度未有違反勞動法令而遭本局裁罰，且未發生重大勞資爭議者，每辦理 1 項友善家庭或工作平等措施，核發 1 萬元獎勵金為原則，同一事業單位最多核發 5 萬元；事業單位同時辦理 2 項以上措施者，另頒發獎狀 1 紙。</p> <p>二、預計獎勵 30 家事業單位提供共計 60 項友善措施。</p>	114 年 1 月至 114 年 12 月	605 (勞權基金)	全市