

目錄

CONTENT

局長的話.....	1
-----------	---

Chapter 1. 報告書編撰說明

1.1 編撰宗旨與範疇.....	3
1.2 編撰流程與架構.....	4

Chapter 2. 本局淨零永續治理策略

2.1 推動永續組織架構.....	6	◆ 2.1.1 關於本局.....	6
		◆ 2.1.2 淨零永續架構.....	7
2.2 淨零永續願景與推動策略.....	8		
2.3 2023 年 ~2025 年重要淨零永續獲獎成果.....	10		
2.4 利害關係人議合.....	11	◆ 2.4.1 利害關係人鑑別.....	11
		◆ 2.4.2 利害關係人溝通.....	12
2.5 重大主題管理.....	16	◆ 2.5.1 衝擊顯著度評估結果.....	17
		◆ 2.5.2 重大主題列表.....	18
		◆ 2.5.3 管理方針.....	20

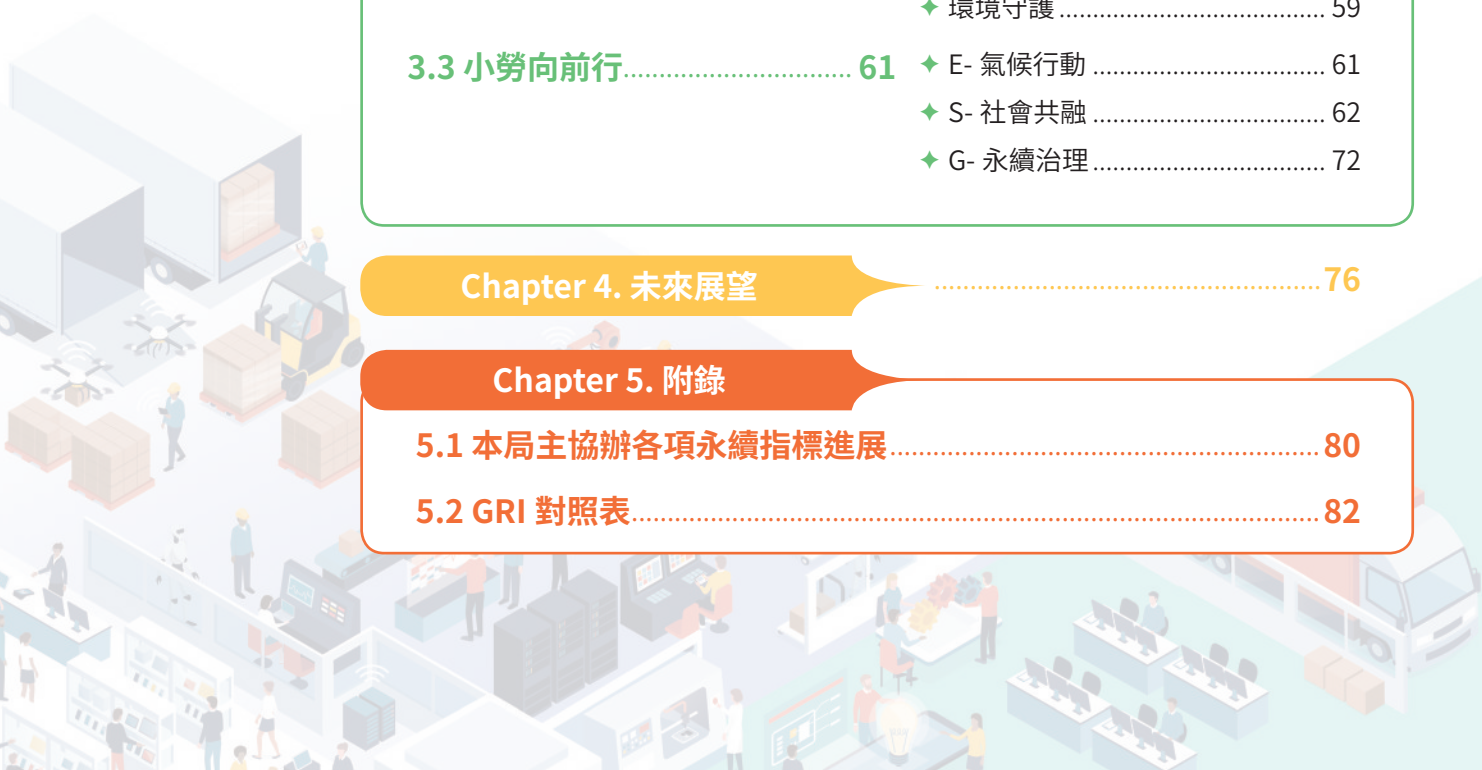
Chapter 3. 淨零永續重點推動成果及未來策略

2025 年 ESG 永續績效管理.....	27		
3.1 淨零推動成果及策略.....	29	◆ 3.1.1 公正轉型推動.....	29
		◆ 3.1.2 機關營運減碳管理.....	33
3.2 永續發展目標成果及策略.....	39	◆ 社會福祉.....	41
		◆ 永續經濟.....	53
		◆ 環境守護.....	59
3.3 小勞向前行.....	61	◆ E- 氣候行動.....	61
		◆ S- 社會共融.....	62
		◆ G- 永續治理.....	72

Chapter 4. 未來展望.....76

Chapter 5. 附錄

5.1 本局主協辦各項永續指標進展.....	80
5.2 GRI 對照表.....	82





局長的話

面對全球氣候變遷與永續發展的挑戰，淨零轉型已成為國際趨勢，也是城市治理的重要方向。高雄市自 2023 年通過《高雄市淨零城市發展自治條例》，展現邁向 2050 淨零排放的決心與行動方向。在這樣的關鍵時刻，勞工政策更須因應淨零轉型需求，確實保障市民朋友的勞動權益，讓高雄得以在穩健踏實的基礎上邁向永續未來。

在淨零轉型的推進上，勞工局作為本市勞政主管機關，肩負推動「公正轉型」的核心任務，本局積極培育綠色產業所需的人才，協助勞工因應新興產業需求，並持續加強輔導事業單位遵守勞動法令，提升就業環境與勞動條件，促進勞資關係穩定，使轉型過程兼顧保障勞工權益與產業發展。

同時，本局積極推動多元友善的職場環境，透過職業訓練、就業服務及職務再設計等服務，強化弱勢族群的就業力，打造更加包容的勞動市場；並持續精進職場安全衛生管理，提供高雄勞工更安心、安全的工作場域。

展望未來，勞工局將持續以永續發展與公正轉型為核心，持續深化跨部門合作與社會溝通，確保每位市民在淨零轉型過程中都能獲得公平與尊嚴的對待，攜手市民共創淨零永續的高雄。

高雄市政府勞工局局长

張傳興



Chapter 1.

報告書編撰說明



1.1 編撰宗旨與範疇

1.2 編撰流程與架構



1.1 編撰宗旨與範疇

報導原則與綱領

本報告書為高雄市政府勞工局（以下簡稱勞工局或本局）首度發行之《淨零永續報告書》，故無資訊重編情事。本報告書內容係依據《高雄市淨零城市發展自治條例》、全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 所發布之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs) 所建議之原則與架構撰寫。

勞工局積極呼應高雄市政府的淨零排放目標，將永續理念納入局內施政計畫，並依循高雄市政府「淨零核心策略」推動具體行動。本報告書系統性呈現本局在淨零轉型支持、職業安全衛生、勞動權益與就業服務等的策略作為與實質成果，展現高雄市政府勞工局邁向永續發展、共創低碳城市的具體成效與長期承諾。

資訊範疇、統計期間與發行頻率

本報告書資訊揭露範圍以高雄市政府勞工局為主體，涵蓋所屬機關為勞動檢查處、訓練就業中心、勞工教育生活中心及博愛職業技能訓練中心。資訊揭露期間為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日），為確保執行計畫與成果展現的完整性，並提升其可對照與評估性，所揭露之部分內容會涵蓋報導期間之過去與未來。

1.2 編撰流程與架構

報告書審核

本報告書資料與數據由本局編輯小組成員協助蒐集與撰寫，並經副局長以及本局聘請之 3 位外部專家針對報告書複核確認後，最後由局長審核後定稿發行，以確保所揭露資訊具代表性與正確性。

聯絡資訊

若您對於本報告書有任何疑問，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯絡單位

高雄市政府勞工局

聯絡人

秘書室 - 黃資芸

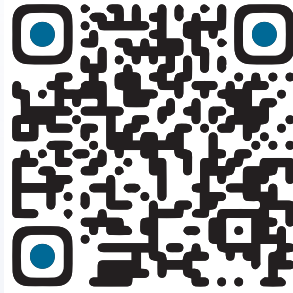
聯絡電話

(07)812-4613#852

聯絡地址

高雄市前鎮區鎮中路 6 號

勞工局官網



Chapter 2.

本局淨零永續治理策略



2.1 推動永續組織架構

2.2 淨零永續願景與推動策略

2.3 2023 年 - 2025 年重要淨零永續獲獎成果

2.4 利害關係人議合

2.5 重大主題管理

2.1 推動永續組織架構

2.1.1 關於本局

高雄市政府勞工局的設立，源於高雄市改制為院轄市後對地方勞動事務的重視。為加強並完善高雄市政府對勞工朋友的服務，本局於 1988 年 1 月 15 日正式成立，陸續改隸勞工教育生活中心、勞動檢查處及博愛職業技能訓練中心，並整併成立訓練就業中心，逐步形成完整的勞工行政體系，成為推動高雄市勞動政策與維護勞工權益的核心機關。

自成立以來，勞工局秉持「維護勞工權益、強化職場安全、促進就業機會、推廣勞動文化」的宗旨，積極推動多項勞動政策與服務措施。無論是在就業輔導、職業訓練、勞資爭議調解，或是勞動安全與職災防護等領域，皆以勞工的需求為出發點，建立起完善的服務網絡。

勞工局基本資料

機關名稱	高雄市政府勞工局
創設日期	1988 年 1 月 15 日
總部地址	高雄市前鎮區鎮中路 6 號
產業別	政府機關
服務範圍	高雄市
服務對象	本市勞工與求職者、事業單位（雇主）、工會組織及其他利害關係人
服務項目	<u>1. 局本部：</u> 勞工組織輔導、勞動條件與安全監督、勞資爭議調解、就業與職訓服務、性別平等工作與外籍勞工工作管理、身心障礙者就業及職災慰助等事項。
	<u>2. 勞動檢查處：</u> 辦理製造業、營造業、綜合行業、化工及職業衛生、危險性機械設備等類別勞動檢查事項。
	<u>3. 訓練就業中心：</u> 辦理職業訓練、求職、求才、技能檢定、特定對象就業服務等事項。
	<u>4. 勞工教育生活中心：</u> 辦理勞工教育推廣、勞工史料展出策劃、資料蒐整及研究計畫等事項。
	<u>5. 博愛職業技能訓練中心：</u> 辦理身心障礙者職業訓練、就業服務及職業重建等事項。





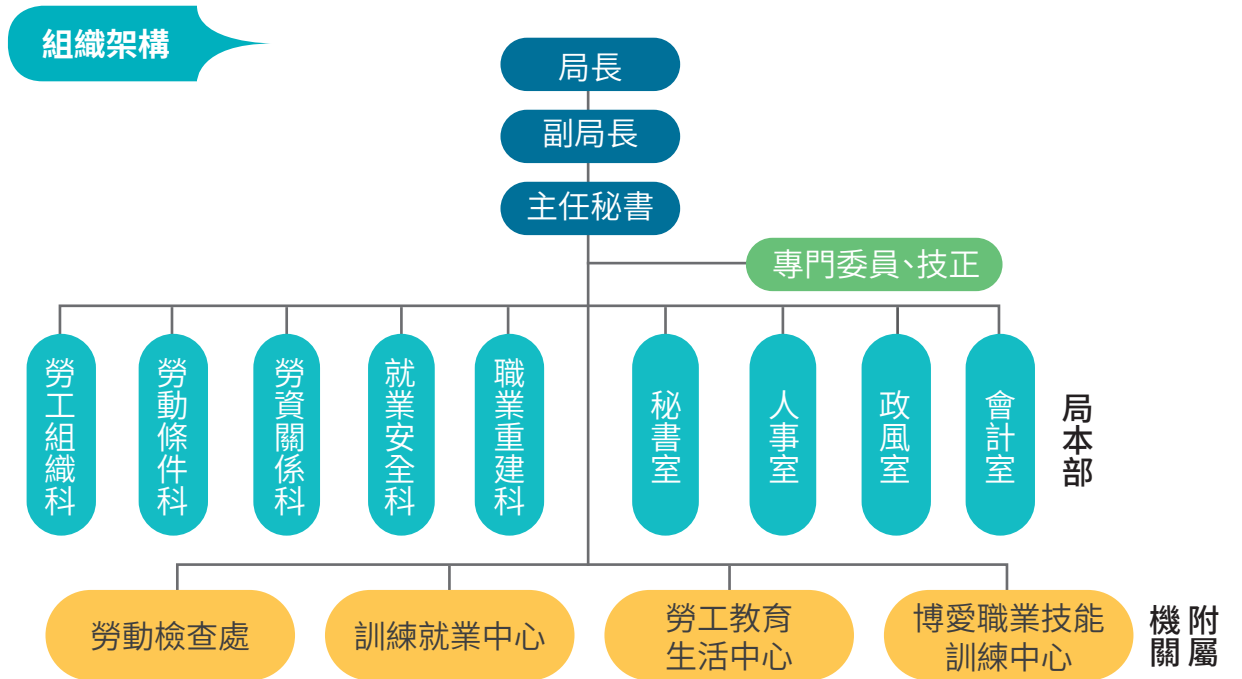
面對產業轉型與勞動型態多元化的挑戰，本局不斷調整施政方向，以勞動安全、創造就業為發展目標，並結合智慧治理與永續理念，打造勞資雙贏的職場友善工作環境，讓高雄成為勞動尊嚴與幸福共榮的城市典範。為明確傳達本局長期發展方向與核心價值，並作為推動勞動政策創新與永續治理的行動指南，本局確立願景與使命，以凝聚組織共識、強化服務效能，持續推動高雄成為勞動永續的典範城市。

- 願景** 打造勞動尊嚴、就業安全、幸福共榮的永續城市。
- 使命** 維護勞工權益、促進勞資和諧、推動就業與職場安全、實踐智慧治理與包容永續的勞動環境。
- 定位** 高雄市勞工的守護者與後盾。

2.1.2 淨零永續架構

本局以既有組織架構為基礎，將永續理念融入治理運作與業務推動，由各單位依其職掌推動氣候調適、公正轉型、就業韌性、勞動權益及職場安全等永續議題，並與高雄市政府之淨零永續政策保持一致。本局建立完整的組織體系與分層負責之運作機制，由局長負責統籌指導全局業務，副局長及主任秘書協助分掌督導，並設置五大業務科及秘書室、會計室、人事室、政風室等幕僚單位，形成完善的行政支援體系；另設有附屬機關負責各項專業與服務工作，以協助推動本局整體政策與勞動事務發展。

本局局長之任免，依地方制度法及高雄市政府相關規定辦理，由市長依法任免，以確保人事任用之公開、公正與專業，維持行政中立與組織運作之穩定。目前由局長江健興綜理全局事務，統籌各項政策推動及施政計畫執行，確保勞工權益保障與職場安全管理並重，落實高雄市政府施政目標。



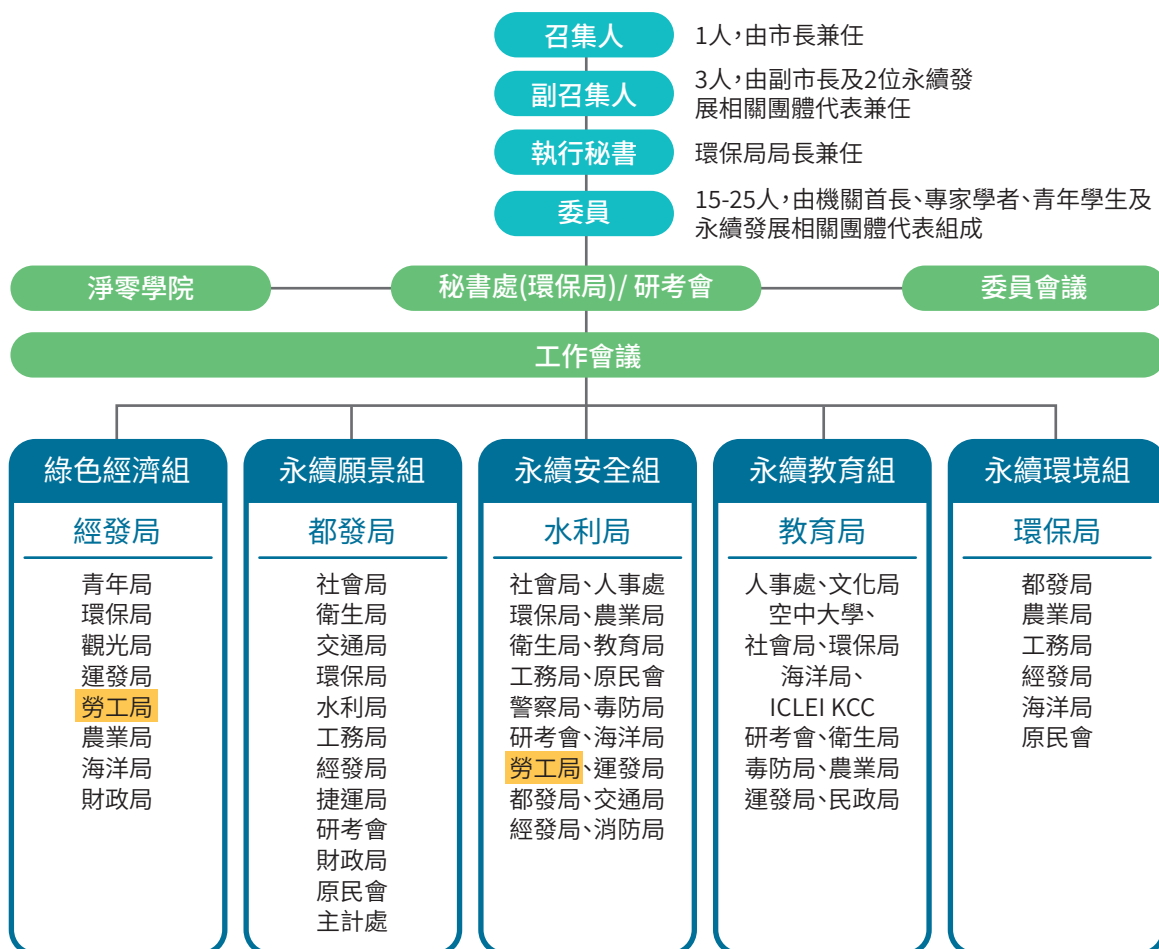
在永續治理架構下，本局建立多層次之決策及通報機制。除每兩週召開「局務會議」檢視業務推動進度、政策風險與永續指標達成情形外，並依據各項業務特性，透過跨科室合作方式組成風險管理及危機處理小組、內部稽核小組，並定期召開會議，作為政策滾動式檢討與永續目標管理的重要機制，確保各項施政作為與高雄市政府之淨零永續策略方向相符。

2.2 淨零永續願景與推動策略

高雄市政府為因應全球氣候變遷，制定氣候變遷調適策略，致力降低與管理溫室氣體排放對市民生活及財產之影響，並依《高雄市淨零城市發展自治條例》第九條第二項規定設置「高雄市政府永續發展暨氣候變遷因應推動會」作為永續發展推動的專職單位，並由市長擔任召集人。

「高雄市政府永續發展暨氣候變遷因應推動會」向下設置五個工作小組：「永續願景組」、「永續環境組」、「綠色經濟組」、「永續教育組」及「永續安全組」。本局之角色定位於「綠色經濟組」及「永續安全組」，分別負責高雄市綠色經濟之發展及安全永續發展，協助高雄市政府推動世代正義、環境正義及公正轉型。

「高雄市政府永續發展暨氣候變遷因應推動會」組織架構





為因應本市淨零轉型及永續發展政策，本局肩負推動「公正轉型」的核心任務，並持續推動以下措施：

1

針對高風險事業單位及作業型態，督促落實勞動法令，對於淨零公正轉型影響之相關產業加強宣導、輔導及檢查，保障勞工就業安全與健康。

2

掌握淨零政策與本市產業發展趨勢，強化人才媒合，降低失業率；運用中央政策連結市府相關局處，促進中高齡及高齡者、青年、原住民、新住民等特定對象就業，落實公正轉型。

3

辦理產訓合作、失業者職訓與技能檢定服務，盤點淨零轉型新增綠色工作職缺，調整職業訓練職類，培育產業所需人才；配合長照政策，提供優質長照服務人力。

4

盤點轄內職業重建資源，提供個別化服務；運用多元管道宣導公正轉型議題；提供身心障礙者職訓及就業資源，降低身心障礙者在淨零過程所受衝擊。

5

編列淨零預算並規劃勞工教育納入公正轉型議題，鼓勵工會會員（代表）參與座談，並持續輔導工會組織會務運作。

6

整合利害關係人鑑別結果確認需求，透過勞工大學課程資源開設相關課程，多面向協助市民就業、轉業或創業自立，職能再提升。

7

提供移工法令宣導、諮詢、申訴及勞資爭議處理等服務，加強查察違法雇主、仲介、移工及其生活環境檢查，落實生活照顧服務規定。



2.3 2023年 | 2025年 重要淨零永續 獲獎成果

2025年榮獲「TTQS人才發展品質管理系統」- 金牌



2023年榮獲「職安衛優良政府機關及五星獎單位」評鑑 - 優等



2024年榮獲「TTQS人才發展品質管理系統」- 金牌



2025年榮獲「職災勞工主動服務單一窗口」評鑑 - 優等



2025年榮獲「高雄市社會教育貢獻獎」- 團體獎



2.4 利害關係人議合

在邁向永續發展的旅程中，勞工局始終相信「溝通」是最重要的起點。利害關係人議合不只是制度上的程序，更是本局了解社會脈動、回應多方期待的重要橋樑。面對淨零轉型、產業變動與勞動市場新興挑戰，本局重視從勞工、雇主、工會組織及各利害關係人蒐集意見，作為推動公正轉型、職能提升、職場安全及弱勢支持等施政措施的重要依據，使永續施政能真正回應勞動市場需求。

2.4.1 利害關係人鑑別

勞工局依循全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)，針對各類別的五大面向：依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注張力進行問卷發放，由內部 19 個主管進行評分並納入外部專家意見，分析可能因本局營運活動而受到正面影響及負面衝擊之利害關係人群體，鑑別出主要利害關係人，包含勞動參與者與工會團體、企業與雇主、政府機關（主管及高雄市政府一級單位）、民意代表、媒體與數位社群、採購與專業服務合作夥伴（含委外〈訓練機構〉 / 供應商）、專家顧問與員工共 8 項利害關係人。

高雄市政府勞工局利害關係人



2.4.2 利害關係人溝通

本局透過與利害關係人進行有系統的溝通與回饋機制，以了解各界對本局營運、環境與治理表現的期待與關注議題，除例行會議與日常業務交流外，本局也透過座談會、訪視、課程交流與數位媒體互動，就淨零公正轉型及新興職類需求等議題蒐集意見，確保施政規劃貼近勞動市場需求及勞工權益保障。



勞動參與者與工會團體

<p>利害關係人對本局的意義</p>	<p>勞動參與者與工會團體為本局的主要服務對象，其需求及意見直接影響本局在勞動權益保障、勞資關係提升、就業服務促進與政策研擬之施政方向。</p>
<p>溝通管道及頻率</p>	<p>不定期透過公文、會議、宣導會、職業訓練、就業服務及滿意度調查，並藉由 1999 線上即時服務平台、1955 申訴與陳情專線、各服務中心及電話諮詢等即時管道溝通。</p>
<p>溝通成效 (2025 年)</p>	<p><u>關鍵互動成果：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 辦理產訓合作職前訓練 16 班、失業者職業訓練 36 班、照顧服務員職業訓練 35 班，共計 87 班，提供 2,327 個訓練名額，訓後就業率可達 80% 以上。 • 身心障礙者職業訓練班：辦理失業者職業訓練 20 班、在職者職業訓練 5 班，共計 25 班，共計 257 人參訓，訓後就業率達 72.4%。 • 辦理 94 場特定對象就業促進活動，服務對象包含長期失業者、中高齡、低收及中低收入戶、新住民及更生人等弱勢族群，服務 2,098 人次。 • 勞工大學課程學員滿意比例達 91.3%。 • 身心障礙者職業訓練班，學員滿意比例達 94.3%。 • 產訓合作職前訓練班，學員滿意度 95%；失業者職業訓練班，學員滿意度 94.3%；照顧服務員職業訓練班，學員滿意度 92.4%。 <p><u>溝通支持與行政機制：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 人民陳情類別公文共 5,295 件；1999 人民陳情案共 4,964 件；1955 就業服務與外勞事務人民陳情案共 2,733 件。 • 列席 661 家會員(代表)大會、備查 2,001 家理事會、988 家監事會。 • 11 月 10 日辦理勞工局與本市身心障礙者合作社團有約座談會活動，計有 31 個身心障礙者團體，共 63 人參加。 • 辦理宣導會共 445 場。 • 服務中心接待民眾共 3 萬 7,601 人次。



企業與雇主

<p>利害關係人對本局的意義</p>	<p>企業與雇主是本局推動就業及勞動政策的重要夥伴，不僅協助掌握產業需求、促成人才媒合，也能支持職訓與友善職場等勞動政策落實。</p>
<p>溝通管道及頻率</p>	<p>每年辦理產訓合作，並不定期透過公文、網站公告、宣導會、入場輔導、勞動檢查、徵才活動及即時電話聯繫等保持溝通。</p>
<p>溝通成效 (2025 年)</p>	<p><u>關鍵互動成果：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 辦理 242 場徵才活動，參與廠商 1,868 家次，提供 5 萬 4,176 個就業機會。 • 辦理產訓合作班 16 班，共 282 人參訓。 • 辦理申請超額進用身心障礙者獎勵金事業單位訪視共 15 家。 • 大量解僱及團體協約入廠訪視共 33 場。 <p><u>溝通支持與行政機制：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 執行勞動檢查共 2 萬 3,520 場次；移工宿舍檢查共 4,215 家次。 • 訪視外國人案件數共 2 萬 0,272 次。 • 辦理新設工廠職業安全衛生輔導、中低風險工程輔導及民政局通報小型修繕工地輔導等共 2,272 場。 • 辦理宣導會共 157 場。



政府機關（主管及高雄市政府一級單位）

<p>利害關係人對本局的意義</p>	<p>為勞工局推動永續及勞動政策的重要夥伴，提供政策指引與資源支持，使勞工局能落實就業支持、勞動權益保障、職場安全、職業訓練及社會包容等核心施政，並確保各項政策與高雄市政府發展目標一致。</p>
<p>溝通管道及頻率</p>	<p>不定期透過公文及會議聯繫，並運用 LINE 群組及電話即時溝通。</p>
<p>溝通成效 (2025 年)</p>	<p><u>關鍵互動成果：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 辦理或參加跨局處會議共 222 場。 <p><u>溝通支持與行政機制：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 勞動部及高雄市政府各局處來文共 3 萬 9,338 件次。



民意代表

利害關係人對本局的意義	反映基層勞工與市民的需求與意見，協助本局精準掌握民情脈動與勞動現況，促進政策決策更貼近民意。
溝通管道及頻率	不定期透過議會質詢、公文及即時電話聯繫等溝通。
溝通成效 (2025 年)	<p><u>溝通支持與行政機制：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 議員質詢及提案回覆案件共 58 案。



媒體與數位社群

利害關係人對本局的意義	透過新聞與社群平台，可將政策資訊與業務成果迅速擴散至更廣泛的受眾，提升市民對公共服務的了解與參與，強化政策宣導效果，並協助本局蒐集民意與回饋，作為精進服務的重要參考。
溝通管道及頻率	不定期透過網站、新聞稿、社群媒體及短影音進行宣導，以及即時電話溝通。
溝通成效 (2025 年)	<p><u>關鍵互動成果：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 勞工局 Facebook 粉專瀏覽 279.9 萬人次。 勞博館 Facebook 粉專瀏覽 56 萬人次。 發布 20 則短影音，Instagram 瀏覽 117.6 萬人次、YouTube 瀏覽 102.3 萬人次。 <p><u>溝通支持與行政機制：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 發布新聞稿共 90 則。 勞博館接受正聲電台、教育電台等電台採訪，共 6 場受訪。



採購與專業服務合作夥伴（含委外〈訓練機構〉 / 供應商）

利害關係人對本局的意義	藉由與具專業的單位合作，可補足內部資源、提升服務效率，使各項計畫更契合政策需求與市民期待。
溝通管道及頻率	每年辦理委外職業訓練，並不定期透過公文往來、財物採購及勞務委辦作業與廠商互動，亦運用即時電話及 LINE 聯繫溝通。
溝通成效 (2025 年)	<p><u>關鍵互動成果：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 財物採購共 24 件；勞務委辦共 80 件。 委託辦理失業者職業訓練及照顧服務員職業訓練共 71 班；委託辦理身心障礙者職業訓練共 14 班。 <p><u>溝通支持與行政機制：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 委託民間團體辦理勞資爭議調解案件共 2,559 件。



專家顧問

利害關係人對本局的意義

專家顧問提供專業建議，協助本局提升政策品質並降低決策風險。

溝通管道及頻率

每年定期辦理會議與相關單位及專家顧問交流意見，並不定期以公文往返溝通，另透過即時電話及 E-mail 聯繫。

溝通成效 (2025 年)

關鍵互動成果：

- 高雄市就業歧視評議會 4 場，外聘專家學者 10 人。
- 高雄市就業促進會 2 場，外聘專家學者 8 人。
- 高雄市勞工權益基金管理會 4 場，外聘專家學者 10 人。
- 高雄市勞工自治委員會 3 場，外聘專家學者 15 人。
- 辦理 4 次外督會議，由專家學者分享實務經驗並討論服務困境，增進職管員服務品質。

溝通支持與行政機制：

- 召開 30 場採購評選會議，外聘專家學者 90 人。
- 典藏審議小組會議 1 場，聘請專家學者 5 人；典藏專案會議 1 場，聘請專家學者 5 人。



員工

利害關係人對本局的意義

員工是本局推動政策與落實服務的核心力量，其專業素養、行政效率及服務態度直接影響本局各項勞政業務的推動成效與社會形象。

溝通管道及頻率

每年辦理員工訓練，及透過不定期會議，並運用 Line、e-mail 即時溝通。

溝通成效 (2025 年)

關鍵互動成果：

- 公務人員、約聘僱人員終身學習訓練總時數計 1 萬 8,781 小時。
- 辦理 3 場抒壓工作坊共 76 人參加。
- 提供高雄市政府委託機構資訊予員工申請心理諮商服務。

溝通支持與行政機制：

- 召開 23 場局務會議。
- 召開 4 場勞資會議。
- 召開 11 次考績委員會。
- 召開 14 次甄審委員會。
- 召開 1 次職業安全衛生及防護委員會。

2.5 重大主題管理

為使永續報告書所揭露之資訊能接軌國際永續發展趨勢，更符合利害關係人之期望，本局參考 GRI Standards (2021) 主題重大性鑑別流程，包含「了解組織脈絡與蒐集永續議題」、「鑑別實際與潛在衝擊」、「排序衝擊顯著性」、「檢驗與確認重大主題」及「定義重大主題邊界」五大流程，建立重大主題鑑別流程。

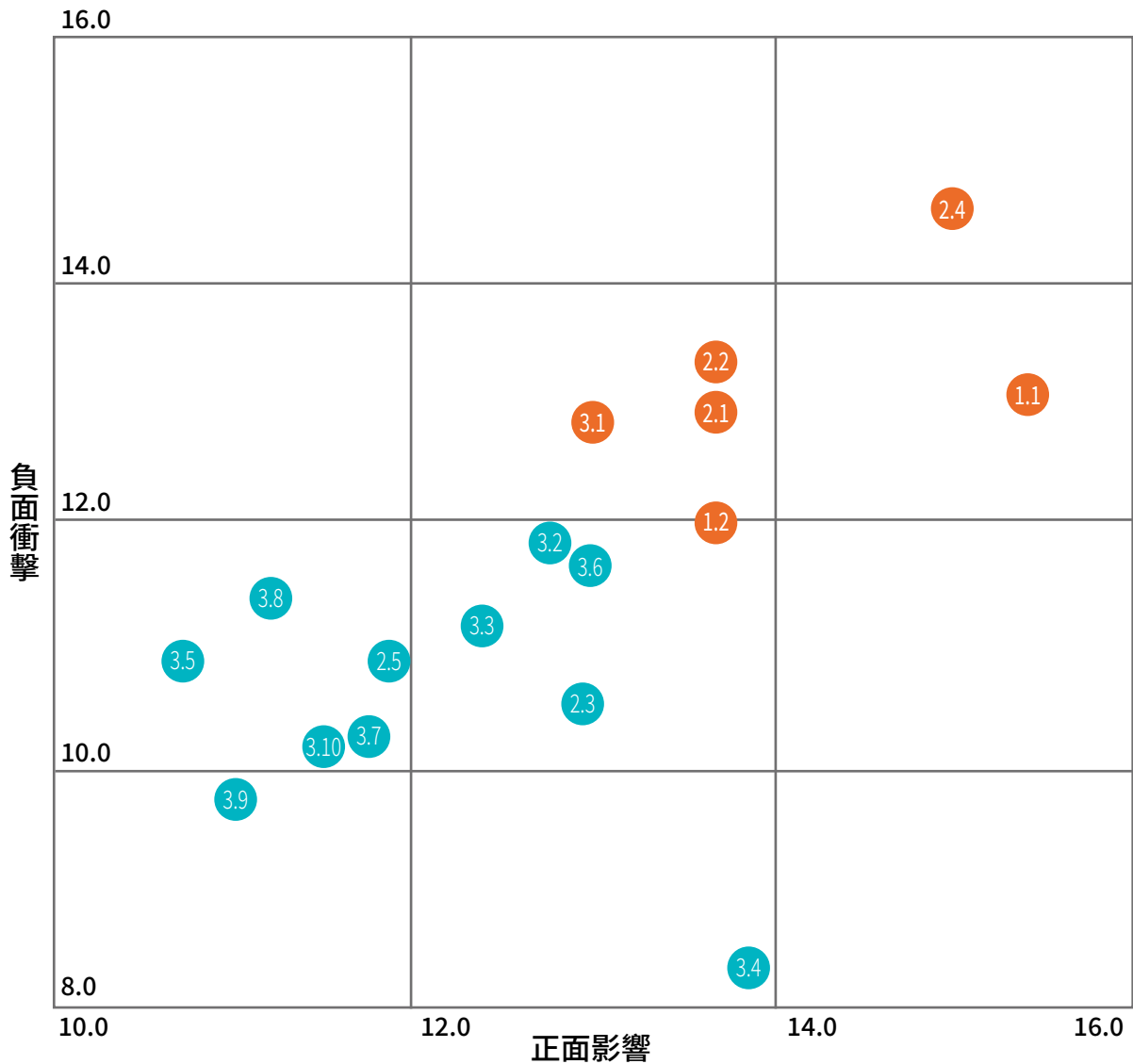
重大主題鑑別流程





2.5.1 衝擊顯著度評估結果

2025 年重大主題衝擊綜合評估



1.1 勞動者綠色轉型與職能培育支持

1.2 推動公正轉型對話平台與勞工參與

2.1 勞工權益與工會發展

2.3 促進勞動市場多元包容與平等機會

2.5 勞工社會支持與福利服務

3.2 組織資安管理與隱私保護

3.3 員工人權保障

3.4 員工權益及福利

3.5 員工多元包容與發展

2.2 多元就業機會推動與職涯發展支持

2.4 強化勞動安全與氣候變遷下職災預防

3.1 組織誠信治理

3.6 員工職業安全與衛生

3.8 組織能源管理




3.7 組織溫室氣體盤查與減量措施

3.9 推動員工響應淨零綠生活



3.10 永續採購與供應

2.5.2 重大主題列表




重大主題	重要性
淨零公正轉型與就業發展	促進企業永續經營與產業轉型，培育綠色人才，保障勞工就業與權益，確保轉型過程公平包容，讓所有勞工共享低碳經濟成果

涵蓋之主題	衝擊面向	衝擊評估	衝擊程度
GRI 203	 治理	提升產業競爭力與永續性。	☆☆☆ ☆☆
	 環境	未落實將對環境安全及社會信任造成負面觀感。	☆☆
	 人權	創造綠色就業機會。	☆☆☆
		改善工作環境與安全性。	☆☆

重大主題	重要性
勞工權益與工會發展	輔導事業單位遵守勞動法令，提升就業環境與勞動條件，保障勞工權益，促進勞資對話與關係和諧，維護工作權與社會穩定

涵蓋之主題	衝擊面向	衝擊評估	衝擊程度
GRI 402、 GRI 406	 治理	創造勞動力加薪或落實相關權益。	☆☆☆ ☆☆
		有效團結的勞動權倡議提高經濟自主權。	
		吸引人才留任並提升企業競爭力與生產效能。	
	 人權	基本勞動權益受保障。	☆☆☆
		提升勞動人權的倡議意願。	

重大主題	重要性
多元就業推動與 勞動市場平等包容	推動多元友善職場，促進身心障礙者就業與創業，結合職訓、再設計與職管服務，強化人才媒合，提升弱勢勞工就業與永續發展

涵蓋之主題	衝擊面向	衝擊評估	衝擊程度
自訂主題	 治理	增強創新與生產力。	☆☆☆
		創造職場資源多元化效益。	☆☆
	 環境	因應台灣 2050 年淨零政策，促使綠色就業率提高。	☆☆☆
		 人權	減少就業歧視與不平等。
			降低失業率與貧困問題。



重大主題

強化勞動安全與
氣候變遷下職災預防

重要性

落實預防優先、嚴格督檢與專業輔導，運用科技與公私協力，
打造高雄勞工安全健康職場

涵蓋之主題	衝擊面向	衝擊評估	衝擊程度
自訂主題	治理	確保查核作業不中斷，維持組織運作效率。 提升生產力與競爭力。	☆☆☆ ☆☆
	環境	促進組織對環境風險管理的重視，提升永續治理成效。	☆☆☆ ☆☆
	人權	保障人員的生命健康與勞動權益。	☆☆☆ ☆☆

重大主題

組織治理與合規

重要性

強化資安防護與反貪機制，保障個資與行政運作安全，打造廉潔
透明政府，維護民眾信任，提升政策效能，實現永續治理目標

涵蓋之主題	衝擊面向	衝擊評估	衝擊程度
GRI 205、 GRI 418	治理	強化機關行政運作及勞資雙方信任。 避免業務運作中斷、資料重建與信譽損害的經濟成本。	☆☆☆ ☆☆
	環境	工程審查與執行更具公正性。 智慧管理安全化。	☆☆
	人權	維護民眾公平申訴與權益保障。 強化公民參與信任機制。	☆☆☆ ☆☆

重大主題

組織溫室氣體盤查
與減量措施

重要性

落實溫室氣體與排放管理，降低能源成本與環境衝擊，提升資源
運用效率，強化本局永續治理與綠色轉型競爭力。

涵蓋之主題	衝擊面向	衝擊評估	衝擊程度
GRI 305	治理	用電目標效率提升。	☆☆☆
	環境	減少碳排放、用電用水量。	☆☆☆ ☆☆
	人權	員工健康與安全提升 培養綠色技能與就業能力。	☆☆☆

2.5.3 管理方針

2

本局淨零永續治理策略

淨零治理

重大主題

淨零公正轉型與就業發展。

涉及之利害關係人與回應對象

勞動參與者與工會團體、採購與專業服務合作夥伴、企業與雇主、政府機關、專家顧問。

應對政策與策略

- ▶ 提供受影響勞工所需的職業培訓與就業輔導。
- ▶ 運用就業保險促進政策啟動就業安全網。
- ▶ 透過雇主座談會，呼籲企業應及早部署，培育相關人才。

階段性目標

短期 (2026年)

- ▶ 淨零相關課程每年至少辦理 10 節次。
- ▶ 辦理 2 場雇主座談會。

中期 (2027年-2029年)

- ▶ 淨零相關課程每年至少辦理 15 節次。
- ▶ 每年培育百名綠色產業相關技術人才。

長期 (2030年以上)

- ▶ 淨零相關課程每年至少辦理 20 節次。
- ▶ 持續盤點淨零 / 公正轉型過程中受影響而新增職缺之綠色產業及新增相關職業訓練。

管理評量機制

- ▶ 檢視勞工教育課程的會員滿意度是否達年度目標。
- ▶ 按季檢視淨零公正轉型執行策略與行動方案辦理進度與提報執行成果。

績效

- ▶ 2025 年辦理 2 場雇主座談會，總計 200 家廠家及 241 人次參與。
- ▶ 服務經轉介之社會安全網弱勢求職民眾，2025 年計開案服務 363 人，成功協助 240 人就業，就業率 66.1%。
- ▶ 2025 年辦理產業轉型及就業職類調整趨勢相關課程 24 場，共 1,588 人參加。
- ▶ 補助高雄市各級工會組織辦理勞工教育訓練講授淨零轉型下之勞動權益課程，2025 年總計辦理 27 場次，計 1,900 人次參加，核定補助新臺幣 339 萬 3,000 元整。



勞動保障

重大主題

勞工權益與工會發展。

涉及之利害關係人與回應對象

勞工局員工、勞動參與者與工會團體、採購與專業服務合作夥伴、企業與雇主、專家顧問。

應對政策與策略

- ▶ 建立主管機關會議紀錄審核機制，並提供有爭議之工會協商溝通之平台。
- ▶ 辦理勞動法令宣導會。
- ▶ 提供多元管道之法令諮詢、申訴。
- ▶ 建置網路線上申請（撤回）勞資爭議調解系統。
- ▶ 執行勞動條件輔導查核。

階段性目標

短期 (2026 年)

- ▶ 每年勞動檢查達 4,200 次、法遵輔導達 1,260 場。

中期 (2027 年 -2029 年)

- ▶ 建置專業跨領域輔導團委員，個別化加強輔導個案。

長期 (2030 年以上)

- ▶ 持續督促事業單位落實遵守勞動法令規範，提供健全與合法的職場環境，確保勞動者權益得以獲得充分保障，以落實尊嚴勞動之理念。
- ▶ 強化工會自主管理與專業能力、推動集體協商制度，並結合職能培訓與數位轉型，維持永續發展的勞動環境。

管理評量機制

- ▶ 每季進行勞動條件法令工作會報及考核評鑑。
- ▶ 定期辦理勞資爭議調解人年度績效考核。
- ▶ 定期施行業務績效評鑑。

績效

- ▶ 2025 年辦理 140 場次宣導會。
- ▶ 2025 年執行勞動檢查 2,758 場次 (檢查次量 5,342) 及實施法遵輔導 1,338 場次。
- ▶ 2025 年辦理 3,926 件勞資爭議調處案件，調解成立率約為 71%。

重大主題

多元就業推動與勞動市場平等包容。

涉及之利害關係人與回應對象

勞工局員工、勞動參與者與工會團體、採購與專業服務合作夥伴、企業與雇主、專家顧問。

應對政策與策略

- ▶ 執行職場師徒制度、職務代理人制度。
- ▶ 建立符合組織特性的考核標準或加強人才在職培訓，定期檢視績效並持續加強員工關懷。
- ▶ 辦理各項職業輔導以強化勞工專業能力。
- ▶ 提供弱勢族群經濟補助及就業輔導，協助其穩定就業。
- ▶ 鼓勵企業轉型為「友善彈性職場」，創造多適應性職缺。

階段性目標

短期
(2026年)

- ▶ 求職就業率達 65% 以上。
- ▶ 公私協力模式辦理多元身障職訓，發展 3Cs 輔導機制。

中期
(2027年-2029年)

- ▶ 每年至少開設 82 班職業訓練課程，並辦理 250 場以上徵才活動、媒合率 50% 以上。
- ▶ 建置營運專家人才資料庫以提供個別化營運建議，協助庇護工場自立。

長期
(2030年以上)

- ▶ 降低結構性與摩擦性失業的風險，打造「失業風險低、轉職更順暢、機會更普及」的韌性勞動市場。
- ▶ 持續強化宣導效能，戮力減少就業歧視案件數量。
- ▶ 持續隨職場性騷擾案件類型調整宣導形式，降低職場性騷擾發生，並提升雇主防治知能。

管理評量機制

- ▶ 定期檢討與提報就業服務與職業訓練施政成果。
- ▶ 每年進行三次身障服務績效考核。
- ▶ 定期施行業務績效評鑑，確保庇護工場落實勞動法令。

績效

- ▶ 2025 年高雄市整體失業率 3.2%，為全國最低。
- ▶ 2025 年共開設 87 班職業訓練班，並辦理技能檢定 29 場次、服務 2,628 人。
- ▶ 2025 年求職就業率 69.4%，並辦理 242 場徵才活動，初步媒合率 50.9%。



職場安全

重大主題

強化勞動安全與氣候變遷下職災預防。

涉及之利害關係人與回應對象

勞工局員工、勞動參與者與工會團體、採購與專業服務合作夥伴、企業與雇主、政府機關。

應對政策與策略

- ▶ 提升監督檢查效能，強化宣導及輔導，持續降低職業災害。
- ▶ 持續滾動調整高風險行業相關防災作為，要求事業單位遵守法令。
- ▶ 重視新興職場風險，如過勞、不法侵害、工作壓力、外送、勞動結構、氣候變遷、新材料危害等，保護職場勞工安全健康。
- ▶ 推廣智慧防災科技，利用科技強化職場安全。

階段性目標

短期 (2026 年)

- ▶ 針對傳統高風險行業與氣候變遷下所產生的新興行業及設備改善行業，規劃監督檢查量達 18,600 場、宣導達 174 場。

中期 (2027 年 - 2029 年)

- ▶ 原屬高風險及淨零轉型、氣候變遷所衍生之職安風險事業單位強化督檢效能，監督檢查量達 19,000 場、宣導達 180 場，並鼓勵企業導入智慧科技防災應用。

長期 (2030 年以上)

- ▶ 將職場安全健康永續文化扎根，健全職業安全衛生管理制度，實踐職場永續健康與安全。

管理評量機制

- ▶ 分析掌握本市職災發生風險，調整監督檢查方向，並每月於局務會議進行定期檢討評量。

績效

- ▶ 2025 年實施安全衛生監督檢查 20,762 場次。
- ▶ 2025 年辦理安全衛生宣導會共 223 場次。

信用守護

重大主題

組織治理與合規。

涉及之利害關係人
與回應對象

勞工局員工、採購與專業服務合作夥伴、政府機關。

應對政策與策略

▶ 廉政與合規治理

- 針對高風險業務建立風險評估及預警制度。
- 落實利益衝突迴避、標案揭露及利益關係申報制度。
- 主動查核與廉政宣導，提升同仁廉潔意識。
- 啟動內部通報制度與保護檢舉人機制，確保事件揭露無後顧之憂。
- 涉案人員依法移送偵辦，並檢討業務流程缺失，研擬防範再發之措施。

▶ 資安治理

- 訂有資通安全維護計畫及相關內稽（控）制度。
- 透過資通安全弱點通報系統觀察風險辨識、評估與控制措施。
- 建立可快速恢復資料（如定期備份機制）與減輕損害的行動機制。

階段性目標

短期 (2026 年)

- ▶ 補強基礎並每年檢視及配合滾動式修正。

中期 (2027 年 -2029 年)

- ▶ 建立整合型防護體系，推動資安治理內化與智慧化。

長期 (2030 年以上)

- ▶ 建立安全治理文化與永續安全。

▶ 廉政與合規治理

1. 年度廉政工作執行成果報告。
2. 年度廉政評鑑量化指標數據統計。

▶ 資安治理

- 每季透過資通安全弱點通報系統觀察個人使用者電腦的風險弱點。
- 每年皆視執行情形結果納入資安小組會議討論。

管理評量機制

績效

▶ 廉政與合規治理

- 2025 年辦理專案廉政法紀宣導暨教育訓練，共 60 人參加。

▶ 資安治理

- 2025 年辦理資安教育訓練 2 場次，共 295 人參加。



氣候行動

重大主題

組織溫室氣體盤查與減量措施。

涉及之利害關係人 與回應對象

勞工局員工、採購與專業服務合作夥伴、政府機關、專家顧問。

應對政策與策略

- ▶ 透過溫室氣體盤查，辨識主要排放熱點，據以鎖定具改善潛力之環節，作為節能與減碳策略規劃依據。
- ▶ 積極採購具有環保標章及節能標章產品。
- ▶ 尋求相關單位共同溝通與合作以改善減碳措施。

階段性目標

短期 (2026 年)

- ▶ 依據行政院「政府機關及學校用電效率提升計畫」，以用電效率每年提升 1% 為原則，本期訂定目標為 2026 年整體用電效率較 2025 年提升 1%。

中期 (2027 年 - 2029 年)

- ▶ 持續提升用電效率，以用電效率每年提升 1% 為原則，本期訂定目標為 2029 年整體用電效率較 2026 年提升 3%。

長期 (2030 年以上)

- ▶ 持續提升用電效率，以用電效率每年提升 1% 為原則，本期訂定目標為 2030 年整體用電效率較 2029 年提升 1%。

管理評量機制

- ▶ 每年召開 2 次節約能源小組會議，掌握局內能源使用狀況。

績效

- ▶ 本局汰換中央空調主機、冰水及冷卻水泵、室內送風機，且電燈汰換為 LED 燈管。
- ▶ 2024 年進行空調設備節能改善，並已取得建築能效第 1+ 等級 (近零碳建築) 證書。
- ▶ 完成局本部、勞動檢查處及訓練就業中心的範疇一跟範疇二盤查。

Chapter 3.

淨零永續重點推動成果 及未來策略



2025 年 ESG 永續績效管理

3.1 淨零推動成果及策略

3.2 永續發展目標成果及策略

3.3 小勞向前行



2025 年 ESG 永續績效管理

E 環境面

2 案 1 家	採用在地小農契作原料或與農會簽訂供應合作意向書共 2 案 ； 庇護工場參與淨零減碳活動共 1 家 。
19.01%	用電量較 2024 年共減少 19.01% 。
19.32%	用水量較 2024 年共減少 19.32% 。
3.25%	紙張使用量較 2024 年共減少 3.25% 。
666 件	2025 年綠色共採購 666 件 。
8,703 處	外國人宿舍登革熱防治檢查及宣導共 8,703 處 。

S 社會面

30,230 人	提供弱勢就業服務 (推介就業) 共 30,230 人 。
14,653 人	職災勞工關懷協助共 14,653 人 。
2,273 人	服務身心障礙者就業共 2,273 人 ；提供職務再設計服務 139 人； 轉銜至一般職場的身心障礙者人數共 19 人。
20,272 次	訪視外國人案件共 20,272 次 。
532 人次	辦理 25 場青年就業活動 (校園入班宣導、職場觀摩、就業促進課程及職涯工作坊)，共 532 人次 參與。
242 場	辦理現場徵才活動共 242 場 ，初步媒合率 50.9%。
4,955 人	辦理產訓合作職前訓練 16 班、共 282 人；技能檢定 29 場、共 2,628 人； 失業者職業訓練 36 班、共 1,024 人；照顧服務員訓練 35 班、共 1,021 人。
6,696 人	開辦勞工大學課程 512 班，共 6,696 人 。

S

社會面

808 人	舉辦創業職能深耕學習營創新創業工作坊 20 場，451 人參加；職場觀摩體驗 8 場，191 人參加；職人分享 1 場，166 人參加。
1,588 人	辦理 24 場就業促進課程「AI 綠創未來行動課程」，總共 <u>1,588 人</u> 參與。
35,575 人	勞工博物館展覽共 <u>35,575 人</u> 參觀。
268 人	推出導覽式戲劇《流經歲月》戲劇，共 <u>268 人</u> 參觀。
425 人	推出揮灑青春～女孩站起來劇場，共 <u>425 人</u> 參觀。
228 人	推出勞博童樂會，共 <u>228 人</u> 參加。
195 人	推出在《船傳》中認識海洋勞動與技藝，共 <u>195 人</u> 參加。
1,306 場	辦理夏季高氣溫熱危害專案勞動檢查，共 <u>1,306 場</u> ；另辦理夏季高氣溫熱危害預防宣導觀摩會 1 場，共 51 家事業單位、70 人參與。

G

公司治理面

金牌	榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統 <u>金牌</u> 。
團體獎	榮獲高雄市社會教育貢獻獎 - <u>團體獎</u> 。
優等	榮獲「職災勞工主動服務單一窗口」評鑑 - <u>優等</u> 。
60 人	辦理專案廉政法紀宣導暨教育訓練 1 場次，共 <u>60 人</u> 參加。
295 人	辦理資安教育訓練 2 場次，共 <u>295 人</u> 參加。
100%	貪腐風險評估單位建置率達 <u>100%</u> 。
0 件	高危險貪腐事件 <u>0 件</u> 。
0 件	重大違規事件 <u>0 件</u> 。
0 元	因個資事件遭主管機關裁罰之金額 <u>0 元</u> 。



3.1 淨零推動成果及策略

因應國家 2050 淨零排放政策與高雄市淨零轉型路徑，本局從「公正轉型推動」與「機關營運減碳管理」兩大方向推動淨零行動，逐步降低行政運作環境負荷，並協助勞動市場面對氣候變遷與產業轉型所帶來之挑戰。對外政策面，本局以「公正轉型」為核心主責，聚焦綠領人才培育、勞工技能轉型及產業人力調適、弱勢勞工支持及氣候風險下的職災預防等策略，確保勞動者在氣候變遷與淨零轉型下能獲得公平、安全且可持續的就業環境。對內營運面，本局透過能源使用管理、車輛用油控管、溫室氣體盤查、用水效率提升、節紙及循環使用與綠色採購等措施，落實機關日常減碳與資源效率提升，強化營運韌性，降低碳排放量。

本局將持續依據高雄市政府整體淨零藍圖滾動檢視執行成果，以強化低碳治理效能，並推動高雄成為具備環境韌性、產業競爭力與社會包容性的永續城市。



3.1.1 公正轉型推動



在全球淨零轉型推動產業調整與技能更新的趨勢下，各國均面臨新興職能需求增加與勞工再培訓的共同挑戰；高雄作為產業聚集城市，亦正經歷綠色生產、設備更新與職務調整帶來的在地人力需求變化。為協助勞工因應轉型並維持就業穩定，本局以既有職訓及就業服務基礎為核心，逐步強化綠領技能課程、提升弱勢族群的就業支持能力，並在服務流程中導入轉型相關資訊，使勞工能提前掌握產業需求並提升銜接能力。同時，本局透過與產業、職訓單位及相關局處的協作，持續優化課程內容與媒合機制，使在地勞動力能在轉型過程中獲得必要支援。未來，本局將循既有職掌持續推動相關作法，穩健提升本市勞工的就業能力。

綠能職訓

核心目標



4.7 永續發展與全球公民教育

次要目標



8.5 充分就業和同工同酬的工作



13.3 建立應對氣候變化的知識和能力

淨零計畫

執行成果

2023 年

2024 年

2025 年

失業者適性就業促進課程 -
AI 綠創未來行動

無辦理

辦理 19 場、
共 1,123 人

辦理 24 場、
共 1,588 人

為落實淨零轉型政策並強化勞動力之永續職能，勞工局自 2024 年度起積極將淨零概念納入各項職業訓練體系，透過課程創新與師資培育，推動職訓教育與永續發展目標接軌，培養具綠色思維與低碳技術的新世代勞動力。

本局於產訓合作職前訓練班與失業者職業訓練班全面導入「淨零通識課程」，將氣候變遷與永續發展概念融入學習歷程。並於課程中增設「我的綠生活」共同科目，及開設「太陽能光電」課程、油電車與電動車實習課程，引導學員掌握綠能與節能技術。



太陽能光電課程

2024 年共辦理 36 班職訓課程，除全數導入淨零通識外，並開設「人資行政暨 ESG 永續管理人才培訓班」、「光電室配證照班」及「節能減碳技術淨零證照班」等，結合綠能技術與管理知識，培育符合低碳產業需求的綠色就業人才。2025 年共辦理 24 場就業促進課程「AI 綠創未來行動課程」，共計 1,588 人參與。



ESG 永續人才培訓

同時，2024 年首度辦理「職訓服務融入淨零知能計畫」，針對職訓機構之訓練師與課務人員辦理 12 小時專業課程，共 3 場，內容涵蓋溫室氣體盤查、綠色企業及 ESG 概論等，共 92 人參與；並協助失業者學員通過淨零碳排管理工程師 iPAS 能力鑑定，透過為期 300 小時的培育訓練，共計 22 位優秀學員成功結訓。持續強化師資能量，促進職訓教育邁向永續轉型。



ESG 概論課程



淨零 iPAS 證照



綠色企業及廠務概論



溫室氣體盤查概論

庇護工場參與淨零減碳活動

核心目標



13.3 建立應對氣候變化的知識和能力

次要目標



8.5 充分就業和同工同酬的工作



17.17 鼓勵有效的夥伴關係

淨零計畫

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
鼓勵庇護工場參與淨零減碳	-	1 家	1 家

為響應國家淨零轉型政策，本局自 2024 年起規劃獎助庇護工場推動淨零減碳作為，包括鼓勵採用在地小農契作原料或與農會簽訂合作供應契約，以減少運輸碳足跡；並倡議減少商品過度包裝及使用可回收材料等行動，導入低碳永續生產觀念。2024 年 2 月 23 日，本局正式發文所轄 12 家庇護工場，明定「推動淨零減碳」為庇護工場補助審查會之加分項目，藉由獎勵機制引導工場積極參與綠色轉型。

在多家庇護工場中，折翼天使庇護工場為高雄市第一家成立的庇護工場，長期致力於服飾品製作訓練，產品涵蓋口罩、帽套、袖套、床單等，均以 100% 台灣製造 MIT 布料完成，並由身心障礙者親手製作，以紮實工藝與客製化服務深受顧客肯定。該工場亦於 2023 年起響應淨零政策，研發具減碳概念的環保商品，於 2024 年正式量產可重複使用的布製飲料背帶，兼具美觀與實用，展現庇護工場在推動循環經濟與綠色消費上的創新能量。



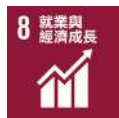
推出庇護商品 - 「布製飲料背帶」

目前高雄市共有 12 家庇護工場，提供 169 位身心障礙者庇護性就業服務，營業類型涵蓋餐飲、食品烘焙、蛋捲製作、香皂與清潔用品、服飾縫製、冰品飲料及清潔服務等多元產業。勞工局除協助庇護工場強化職能訓練、提升身心障礙者就業技能外，也重視產品安全與衛生管理，鼓勵各工場建立品質與環保並重的經營模式。

未來，勞工局將透過每兩年一次的評鑑制度及補助審查會機制，逐步擴大庇護工場的減碳參與規模，規劃自 2024 年至 2028 年間，每年至少新增 1 家庇護工場推動淨零減碳，預計至 2028 年累積達 5 家參與單位，持續引導庇護工場共融就業與永續發展。

熱危害防護行動

核心目標



8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境

次要目標



13.3 建立應對氣候變化的知識和能力



17.17 鼓勵有效的夥伴關係

淨零計畫

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
高氣溫熱危害專案勞動檢查	辦理 1,467 場	辦理 928 場	辦理 1,306 場
高氣溫熱危害預防宣導觀摩會	-	辦理 2 場、 98 人參加	辦理 1 場、 70 人參加

為保障戶外作業勞工之健康安全，勞工局持續推動高氣溫環境下之熱危害預防工作，督促事業單位依天候狀況採取適當防護與管理措施，以防範熱疾病發生。2025 年勞動檢查處針對夏季高氣溫熱危害進行專案勞動檢查，共計辦理 1,306 場；另辦理夏季高氣溫熱危害預防宣導觀摩會 1 場，共有 51 家事業單位、70 人參與。

勞工局亦製作高氣溫戶外作業危害預防短影音，透過 Facebook、Instagram 及 YouTube 等社群平台廣為宣導，提升勞工自我防護意識，強化社會大眾與勞工防熱意識，落實安全健康的職場環境。



夏季高氣溫熱危害預防宣導觀摩會





3.1.2 機關營運減碳管理

能源管理

本局以強化機關能源管理為核心，全面落實各項節能減碳措施，並配合經濟部「政府機關及學校用電效率提升計畫」執行，具體行動包括汰換傳統燈泡為 LED 燈泡、採購節能及環保標章產品，以及定期檢查辦公設備運作等措施。

此外，本局定期召開節約能源推動小組會議，掌握本局能源使用狀況及檢視減碳成效，並運用各種內部集會或活動場合宣導節約能源的觀念及具體作法。未來，本局將持續提升能源效率，為落實淨零排放目標與支持長期能源轉型奠定穩固基礎。

電力管理

核心目標



13.3 建立應對氣候變化的知識和能力

次要目標



11.6 減少都市對環境的影響

能源管理

執行成果

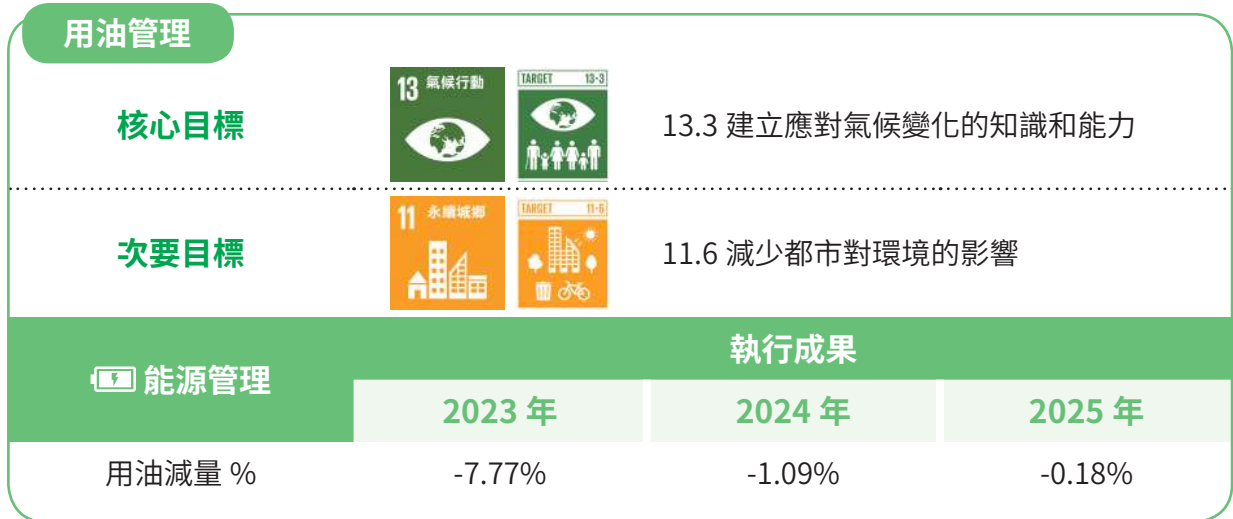
	2023 年	2024 年	2025 年
節電 %	0.28%	-13.22%	19.01%

為提升能源使用效率並降低碳排放，本局推行多項節能措施，包括定期檢查辦公設備運作狀況、關閉閒置電源與待機設備，並透過公務數位化與流程優化，減少不必要的電力消耗；同時汰換中央空調冰水主機、室內送風機、冰水泵及冷卻水泵，並將室內空調溫度設定範圍 26 至 28°C，避免過度降溫造成能源浪費。透過上述措施，電力使用效率已明顯提升，2025 年較 2024 年電力度數減少 19.01%。

近三年電力使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度/年	2,081,079	2,356,270	1,908,301
	GJ	7,491.88	8,482.57	6,869.88
組織特定度量值	員工人數	648	645	649
能源密度	GJ / 員工人數	11.56	13.15	10.59

備註：電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。



在公務用油管理上，本局著重於提升車輛運行效率並降低燃油消耗，以配合能源轉型政策並減少碳排放。透過減少公務派車、優先使用大眾運輸交通工具、減少非必要的出勤與車輛運行，定期檢視車輛油耗與保養維護情形，以確保每滴燃油均能發揮最大效益。

近三年油量使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
汽油使用量	L / 年	26,212.46	26,499.47	26,547.00
	GJ	856.02	844.20	843.16
組織特定度量值	員工人數	648	645	649
能源密度	GJ / 員工人數	1.32	1.31	1.30

備註：1. 熱值係數轉換係參考經濟部能源署公布之「能源署能源統計手冊（2023 年 5 月）－能源產品單位熱值表」，2023 年：汽油 7,800 kcal/L；2024 年及 2025 年則分別依據環境部公告之「113/114 年度車用汽、柴油熱值」調整係數為，2024 年：汽油 7,609 kcal/L、2025 年：7,586 kcal/L。

2. 熱功當量使用之係數為 $1\text{kcal}=0.0000041868\text{GJ}$ 。





本局自 2024 年起導入溫室氣體盤查作業，並將導入年訂為基準年，基準年溫室氣體排放量為 1,739.62 公噸 CO₂e，將作為後續減量成效之比較基礎。盤查涵蓋辦公場域之電力、燃油與水資源等主要排放來源，透過系統化管理掌握排放結構及變化趨勢。自 2024 年起依據盤查結果檢視減碳成效，適時調整減碳措施，以利落實淨零排放策略。

盤查據點	排放類別	單位	2024 年
局本部	範疇一	公噸 CO ₂ e	1,096.7893
	範疇二	公噸 CO ₂ e	357.9648
	範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	1,454.754
勞動檢查處及 訓練就業中心	範疇一	公噸 CO ₂ e	48.5230
	範疇二	公噸 CO ₂ e	236.3449
	範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	284.8679
加總	總量排放 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	1,739.62
	員工人數	人	560
	溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 人	3.11

備註：1. 高雄市政府永續會議規定 1 級機關需先行籌備溫室氣體盤查作業，後續二級機關將依高雄市政府整體規劃逐步推動。
2. 員工人數統計範圍為局本部、勞動檢查處及訓練就業中心。

資源循環與環境管理

環境永續是推動淨零轉型的重要基礎，本局從機關端著手，強化廢棄物管理與水資源使用效率，透過垃圾分類與回收、推動電子化作業及汰換老舊設備等措施，降低環境負擔並提升資源使用效率；同時定期監測用水量與水質，推行節水措施，強化水資源管理。未來，本局將持續推動廢棄物減量、資源循環及節水措施的落實，朝向「綠色辦公」之目標穩健邁進。

水資源管理

核心目標



6.1 安全可負擔的飲用水

次要目標



13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃

能源管理

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
用水減量 %	-5.72%	-18.12%	19.32%

勞工局及附屬機關因位於不同地點，故水資源風險等級及取水處皆有不同，相關資訊如下表

高雄市政府勞工局水資源資訊

機關	地址	水資源風險等級	取水處
局本部	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	中低等級	高屏溪、東港溪
勞動檢查處	高雄市鹽埕區中正四路 274 號 4 樓	中低等級	高屏溪、鳳山水庫、澄清湖
訓練就業中心	高雄市鹽埕區中正四路 274 號 5 樓	低等級	高屏溪、東港溪
勞工教育生活中心	高雄市前鎮區中山三路 132 號	中低等級	高屏溪、東港溪
博愛職業技能訓練中心	高雄市三民區十全三路 101 號	中低等級	高屏溪

本局積極推動水資源管理與節水宣導，除於公佈欄張貼省水作法外，並採購感應式水龍頭及雙段式沖水馬桶等節水設備，定期檢查管線與設備以避免漏水，同時優化清潔作業流程以減少耗水；另每月將用水量登載於高雄市政府暨所屬機關學校能源使用申報系統，並配合枯水期間節水措施，回收淨水設備過濾後之廢水再利用，同時定期監測用水情形及飲水機水質，以提升水資源使用效率與管理成效。

近三年水資源用量統計表

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	21.24	25.11	20.22
排水量 (百萬公升)	16.99	20.09	16.17
耗水量 (百萬公升)	4.25	5.02	4.05
組織特定度量值 (員工人數)	648	645	649
用水密度	0.03	0.04	0.03

備註：用水密度 = 當年度取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值 (員工人數)。



廢棄物資源化

核心目標



11.6 減少都市對環境的影響

次要目標



13.3 建立應對氣候變化的知識和能力

能源管理

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
紙張減少 %	-3.64%	9.88%	3.25%

本局於機關端推動廢棄物減量與資源循環，聚焦提升紙張資源使用效率並降低不必要耗用，以實質行動支持循環利用與淨零轉型之目標。在行政作業方面，全面採用回收再生紙張，並導入租賃型環保節能影印設備，透過調整影印速度及功能設定，有效降低能源消耗。

同時藉由推動電子公文簽核及同仁節約用紙行為，持續強化源頭減量，2025 年較 2024 年電子公文比率從 53.13% 提升至 55.09%、紙張消耗從 2024 年 5,498,481 張降至 2025 年 5,319,775 張，共下降 3.25%。未來，本局將持續精進流程管理與教育宣導，落實紙張減量與資源循環管理，提升行政端資源循環效率，降低營運環境負荷。

近三年再生廢棄物使用統計表

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
紙張	張	可再生	6,101,091	5,498,481	5,319,775

節能減碳成果一覽表

面向	減少能資源種類	減少總量 / 單位	減碳效益 (公噸 CO ₂ e)
日常辦公	電力	447,969	212.34
	紙張	178,706	1.79
	合計		214.13

備註：

- 根據經濟部能源署公告 2024 年電力排放係數：0.474kgCO₂e/kWh
- 一張 A4 紙的碳足跡約為 10gCO₂e/ 張

淨零綠生活

為響應全球淨零排放趨勢與國家 2050 淨零轉型政策，勞工局積極推動「淨零綠生活」，致力於從日常行政運作與採購管理中導入永續思維，期能以實際行動減少環境負荷，邁向低碳永續的公共服務模式。



本局採購項目以辦公室用具、設備及其他執行公務所需用品為主，並依據《政府採購法》相關規範，優先選用具環保標章、節能標章或再生產品之物品，同時優先採購身心障礙團體機構提供之服務或產品，並排除重大違反勞動權益或其他不當紀錄之廠商。透過「優先採購綠色產品」與「審慎選擇負責任廠商」雙軌並行，強化採購流程之環境與社會治理內涵，落實綠色消費與社會共融。

在綠色採購管理機制方面，我們要求廠商採購綠色產品並於環保署「民間企業及團體綠色採購申報平臺」完成申報，且須檢附最近一年度於該平臺下載之「綠色採購金額證明文件」，作為履約與環保績效之佐證，藉此帶動供應鏈共同實踐環保理念。2023 年至 2025 年，本局綠色採購指定採購項目達成度已近 100%。





3.2 永續發展目標成果及策略

聯合國永續發展目標 (SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為 2016 至 2030 年的發展議題主軸，勞工局以永續作為呼應 SDGs 中 10 個目標。



2025 年 SDGs 實踐作為	
SDGs	2025 年實踐作為
 <p>1 消除貧窮</p> <p>消除各地一切形式的貧窮</p>	<p>社會面 2025 年提供弱勢就業服務 (推介就業) 共 30,230 人。</p>
 <p>3 健康與福祉</p> <p>確保及促進各年齡層健康生活與福祉</p>	<p>社會面 2025 年職災勞工關懷協助共 14,653 人。</p>
 <p>4 優質教育</p> <p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p>	<p>社會面 2025 年辦理產訓合作職前訓練 16 班，共 282 人；技能檢定 29 場，共 2,628 人；失業者職業訓練 36 班，共 1,024 人；照顧服務員職業訓練 35 班，共 1,021 人。</p> <p>社會面 2025 年開辦勞工大學課程 512 班，共 6,696 人參加。</p> <p>社會面 2025 年推出勞博童樂會，參加人數為 228 人。</p> <p>社會面 勞工博物館於 2025 年與台灣勞動歷史與文化學會合作，致力於典藏整理，更以跨域合作為核心，將攝影、文學與教育推廣緊密結合。</p> <p>社會面 博物館攜手攝影圖書室與高雄文學館，推出「向攝影跨域出擊」系列講座、「快門下的小說之眼」職人書寫技藝工作坊及《2025 職人書寫技藝文學獎》徵件活動。</p>
 <p>5 性別平等</p> <p>實現兩性平等，並賦予婦女權力</p>	<p>社會面 2025 年推出揮灑青春～女孩站起來劇場，參觀人數共 425 人。</p> <p>社會面 2025 年 5 月起推出《無框職人：當工仔遇上性別新視界》特展，以創意策展結合教育推廣，鼓勵社會以開放視角理解勞動與性別議題。</p>
 <p>8 就業與經濟成長</p> <p>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</p>	<p>環境面 2025 年外國人宿舍登革熱防治檢查及宣導共 8,703 處。</p> <p>社會面 2025 年外國人生活照顧服務訪視共 20,272 次。</p> <p>社會面 2025 年辦理 25 場青年就業活動 (校園入班宣導、職場觀摩、就業促進課程及職涯工作坊)，共 532 人次參與。</p>

SDGs	2025 年實踐作為
 <p>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</p>	<p>社會面 2025 年導覽式戲劇《流經歲月》戲劇，共 268 人參觀。</p> <p>社會面 2025 年推出《船傳》常設展推廣教育活動，認識海洋勞動與技藝，共 195 人參觀。</p> <p>社會面 2025 年辦理安全衛生監督檢查共 20,762 場次。</p> <p>社會面 設立「勞動女性紀念公園」，並於每年春季舉辦春祭活動。</p>
 <p>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新</p>	<p>社會面 2024 年 10 月至 2025 年 2 月展出《捲入裝配：全球工廠在台灣與美墨邊境》，共同回望自 1960 至 1970 年代崛起的加工出口區與「組裝」經濟。</p>
 <p>減少國內及國家間的不平等</p>	<p>社會面 2025 年計有 10 家視障按摩據點通過優良標章。</p> <p>社會面 2025 年服務身心障礙者就業共 2,273 人；提供職務再設計服務共 139 人；轉銜至一般職場的身心障礙者人數共 19 人。</p>
 <p>建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村</p>	<p>社會面 2025 年 3 月舉辦高雄半導體產業鏈聯合徵才活動，總投遞履歷 2,789 人次，初步媒合率約 51.8%。</p> <p>社會面 勞工博物館透過典藏研究、展覽與教育推動，持續傳承臺灣勞動文化並凝聚社會勞動意識，2025 年展覽總共 35,575 人參觀。</p> <p>社會面 2025 年 9 月推出復刻版《開工啦！勞動高雄》特展，以創意策展手法深化社會參與，近距離感受勞動者在職場中的努力與堅韌。</p>
 <p>完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響</p>	<p>社會面 勞工博物館 2025 年與屏東大學合作，啟動「減碳淨零政策下的機車產業勞動者」口述歷史計畫，倡議公正轉型與永續發展文化保存。</p> <p>環境面 《汗水的印記》常設展展區更新，納入減碳淨零公正轉型、新型勞動型態及新住民與移工議題。</p>
 <p>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</p>	<p>社會面 2025 年舉辦創業職能深耕學習營創新創業工作坊 20 場，共 451 人參加；職場觀摩體驗 8 場，共 191 人參加；職人分享 1 場，共 166 人參加。</p>



社會福祉

SDG 1 消除各地一切形式的貧窮



秉持「就業是最好的社會福利」理念，積極協助弱勢特定對象克服求職困境。弱勢民眾在尋職過程中，常因就業意願不足、體能或技能欠缺，以及家庭照顧責任、交通不便等外在限制，難以在勞動市場中順利取得工作機會。



弱勢特定對象就業服務

為此，勞工局訓練就業中心各就業服務據點提供一對一專屬適性輔導服務，透過職能盤點、職涯諮詢與就業媒合，協助弱勢民眾重建就業信心。同時，搭配勞動部雇主端及勞工端的津貼補助方案，提升雇主聘用意願與勞工就業誘因，形成雙向支持的就業機制。



中高齡就業服務

針對就業障礙較高之個案，勞工局進一步與社會局、衛生局及勞動力發展署高屏澎東分署等跨局處與網絡單位合作辦理共案服務，整合社福、醫療與就業資源，針對個別需求提供全方位支持，協助排除就業阻礙，讓弱勢族群能重返職場、實現經濟自主，邁向穩定生活與脫貧目標。



銀髮據點就業促進課程

此作法不僅強化本市就業安全網，更展現跨域協作、公正轉型與包容發展的永續精神，持續推動高雄成為勞動友善與社會共融的城市。2025 年服務弱勢族群就業共 30,230 人。



一對一專屬就業服務

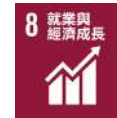
SDG 3 確保及促進各年齡層健康生活與福祉

職災關懷行動

核心目標



次要目標



當勞工發生職業災害時，本局立即啟動「職災勞工專案服務制度」，由專責服務員主動提供一對一協助，針對醫療復健、心理輔導、職能重建及再就業輔導等面向，串聯勞動部勞工保險局、勞動力發展署、地方衛生及社福單位資源，協助受災勞工重拾生活信心與職場能力。

專服員除協助勞工辦理勞保職災給付、職業重建補助外，更進一步提供家庭支持與心理關懷，協助勞工家屬共同面對創傷復原歷程。針對外籍勞工，本局亦透過翻譯支援與跨文化輔導，確保其獲得同等的救助與照顧服務。2025 年協助職災關懷共 14,653 人。



職災移工現場訪視及輔導

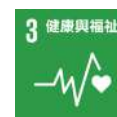
SDG 4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

職訓檢定培訓

核心目標



次要目標



為強化市民就業競爭力及因應產業用人趨勢，本局以「產訓合作」模式辦理公費職前訓練，結合在地企業共同規劃符合市場需求之課程內容，提供市民多元且具發展潛力的職能培訓機會。課程涵蓋工業類及餐飲服務類等，協助青年與失業者掌握專業技能，順利銜接職場。



地方風味小吃班



汽機車修護班



美髮班



水電裝修班

除一般產業技能培訓外，亦配合長照 2.0 政策，運用勞動部就業安定基金補助資源，開辦「照顧服務員職業訓練」，培育具備照顧專業與服務精神的長照人力，協助失業者投入高齡與照護產業。此舉不僅回應人口老化趨勢下之照護需求，亦拓展市民多元就業管道，帶動地方社會照護體系永續發展。

透過產訓合作、技能檢定及長照職訓三大面向整合推動，勞工局成功建構「培訓—檢定—就業」的完整機制，促進人力資源永續發展與產業鏈穩定銜接，展現地方政府在推動終身學習、促進就業與社會照顧的積極行動。2025 年辦理產訓合作職前訓練 16 班、共 282 人；技能檢定 29 場、共 2,628 人；失業者職業訓練 36 班、共 1,024 人；照顧服務員職業訓練 35 班、共 1,021 人。



照顧服務員職業訓練

翻轉學習無距離

核心目標



次要目標



為鼓勵勞工持續自我成長與斜槓學習，並營造多元共學的市民教育環境，特設立「勞工大學」，致力推動在地終身學習與多元職能培育。自 1982 年開辦以來，歷經逾 40 年耕耘，每年辦理 4 期課程、開設百餘班次，累計學員人次已突破 20 萬。課程設計兼具實用性與多樣性，涵蓋「勞動法令」、「工作技藝」、「時尚技能」、「休閒育樂」及「生活應用」五大類別，開放予本市勞工及年滿 15 歲以上市民參與，成為提升勞工知能與促進市民終身學習的重要平台。

為縮短城鄉學習資源差距，自 2019 年起積極拓展北高雄據點，陸續於左營、鼓山、楠梓、橋頭及岡山等地之公共圖書館及社區場域開課，讓市民可就近學習、共享教育資源。2025 年第 60 期更將服務範圍延伸至高雄市美濃及旗山地區，於合和社區發展協會、高雄市立圖書館旗山分館及旗山公共體育場開設課程，實踐「學習無界、共好高雄」的教育願景，展現勞工局推動在地終身教育與包容城市發展的積極成果。2025 年共開辦 512 班，共計 6,696 人參加。



休閒育樂 - 樂活茶藝



時尚技能 - 時尚男裝女裝打版



休閒育樂 - 實用社交舞

繪本裡的勞動世界

核心目標



次要目標



自 2024 年兒童勞動教育空間啟用後，勞工博物館陸續推出「2024 勞博童樂會」與「2025 勞博童樂會」系列課程，讓孩子在遊戲與故事中，第一次用自己的眼睛認識「工作」與「勞動」。2025 年精選館藏與自有出版的四本勞動主題繪本《媽媽上班的時候會想我嗎?》、《我們的城市英雄》、《漫漫長夜，那些在夜晚工作的人們》及《世界的新世界》，從職場與家庭、城市基礎服務、夜間勞動，到新型態工作的變化，陪伴孩子理解，每一份工作背後都有一個人默默付出。2025 年課程總計 228 人參加。

更特別的是，課程首度推出台語場，用母語讀繪本，「做伙講台語、聽故事」，讓孩子在熟悉的語言中聽見勞動者的故事，也延續在地文化與語言記憶。勞博童樂會不只



是親子活動，更是一堂為未來公民預備的勞動與尊重教育課，從小培養對勞工、城市與多元工作的理解與同理心，讓高雄的勞動故事在下一代心中慢慢發芽。



勞博童樂會 - 做伙講台語、聽故事

跨域連結勞動
影像與文化教育

核心目標



次要目標



勞工博物館近年持續深化勞動文化研究，並於 2025 年度與台灣勞動歷史與文化學會合作進行田野調查，重新梳理館藏與合作夥伴（如台灣勞工陣線、高雄市立歷史博物館等單位）所保存的珍貴攝影史料。此計畫不僅致力於典藏整理，更以跨域合作為核心，將攝影、文學與教育推廣緊密結合。



攝影跨域出擊系列講座

此外，勞工博物館攜手攝影圖書室與高雄文學館合作推出一系列精彩活動，包括「向攝影跨域出擊」系列講座、「快門下的小說之眼」職人書寫技藝工作坊，以及《2025 職人書寫技藝文學獎》徵件活動，鼓勵大眾以影像與文字共同描繪勞動現場與職人精神。同時，也為兒童觀眾開設「城市觀察員：兒童攝影家鏡頭裡的大世界」工作坊，讓勞動文化從小紮根，培養新世代的社會觀察與創造力。



兒童攝影工作坊

透過這些跨領域合作行動，勞工博物館持續擴大勞動攝影史料的公共影響力，使勞動文化不僅被保存，更能以創新的形式被看見、被理解，成為推動社會共學與文化永續的重要力量。

SDG 5 實現性別平等，並賦予婦女權力

青春勞動的群像故事

核心目標



次要目標



勞工博物館推出的勞動戲劇《揮灑青春～女孩站起來》，由勞工局志工戲劇組演繹早期加工出口區女工的生命片段，帶領市民走進那個以青春與汗水撐起高雄工業發展的年代。透過劇場語言，觀眾不只認識高雄勞動歷史，更看見女性勞動者在家庭與職場間承擔的雙重壓力與關鍵貢獻。

自 2021 年 12 月首演至 2023 年 12 月 16 日最終場，勞動劇場現場演出總計 1,087 人觀賞；2024 年起則改以影像紀錄方式長期在館內播映，全年開放預約，2024 年與 2025 年分別有 286 人與 425 人觀賞。這樣的推廣形式，不僅是博物館策展的延伸，更是一場長期、溫柔而堅定的勞動與性別教育行動。



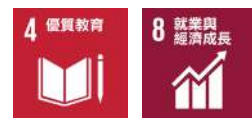
《揮灑青春～女孩站起來》現場劇照

勞動與性別的共融對話

核心目標



次要目標



勞工博物館於 2025 年 5 月推出《無框職人：當工仔遇上性別新視界》特展，與高雄市女性權益促進會合作，從博物館創館初期的「工仔」形象出發，重現支撐高雄經濟發展的勞動身影，並以性別視角重新詮釋職業角色，展現勞動的多元樣貌。



無框職人特展



展覽邀請五位活躍於各行各業的高雄職人，親手設計專屬「工仔造型」，象徵突破性別框架與職業界線的勇氣。透過這些「破框而出」的故事與創作，觀眾得以重新思考性別與職業的關係，體認每一份勞動都值得尊重與肯定。

《無框職人》不僅是一場展覽，更是一場文化與平權的對話。博物館以創意策展結合教育推廣，鼓勵社會以開放視角理解勞動與性別議題，展現高雄在推動性別友善與勞動文化平權上的積極行動，讓多元與包容成為城市文化的新亮點。



無框職人特展

SDG 10 減少國內及國家間的不平等



走進高雄的視障按摩據點，不只是在放鬆身心，也是在支持一套被細心打造多年的專業制度。自 2023 年起，高雄市推動視障按摩據點評鑑，實際走入據點，一一說明標準、陪伴改善，讓每一家都能在公平基準下，發展出自己的服務特色與專業風格。

2024 年首度正式評鑑，由專業委員與「神秘客」從環境、設備到服務流程、消費體驗進行全方位檢視，最終共有 29 家順利通過，為持續精進的按摩師們寫下一頁成就。2025 年再添 10 家優良標章據點，視障按摩的整體品質不只穩定，更愈來愈有口碑，也讓按摩師在服務市民時，多了一份自信與驕傲。

更關鍵的是，2025 年高雄「全國首創」替 20 家合格據點量身打造專屬宣傳；拍攝故事影片、強化 Google 曝光、經營社群行銷，把過去藏在巷弄裡的好手藝，推上城市舞台。三年下來，視障按摩據點不只是謀生的工作場域，而是成為市民身心療癒的安心選擇，也讓視障朋友以專業站上前線，被看見、被選擇。未來，仍將持續更新，展現高雄視障按摩更多元的風貌與蛻變。



優良視障按摩據點評鑑 - 神秘客說明會



優良視障按摩據點評鑑 - 向日葵盲人按摩館三多店



優良視障按摩據點評鑑結果 - 委員共識會議

推動職業重建

核心目標



次要目標

提升庇護工場營運
銷售及產品推廣

為縮減城鄉就業資源落差，積極依地區特性規劃服務模式，強化服務的主動性、便利性與整合性。透過延伸服務觸角及結合民間資源，推動職業重建個案管理、職業輔導評量、職業訓練、支持性就業、庇護性就業及創業輔導等多元方案，協助身心障礙者進行職業生涯規劃與能力培力，促進就業參與與自立發展。2025 年服務身心障礙者就業共 2,273 人。

勞工局依身心障礙者個別需求入廠協助，針對實際工作環境進行障礙評估與改善，提供合宜及高效能輔具補助，協助排除工作障礙、提升就業效能。同時聘請具專業背景之專家委員，針對雇主端提供職場改善與合理調整建議，並依個案特性進行適職媒合與工作分派，透過工作重組、同儕協力、流程簡化與職場環境調整等多元方式，確保職場公平參與與合理便利



組合式個別化服務及計畫 - 成果分享會

庇護工場員工轉銜
成功個案

落實。2025 年度提供職務再設計服務共 139 人，其中以就業輔具提供占比最高，約 71%；次之為職場人力協助，約 16%；2025 年轉銜至一般職場的身心障礙者人數共 19 人，持續以行動實踐 CRPD 精神，打造友善、平權且具包容性的工作環境。



本局 2025 年委託 10 家專案單位辦理身心障礙者支持性就業服務計畫，其中財團法人喜憨兒社會福利基金會、伊甸社會福利基金會及社團法人台灣恩居無礙身心障礙者服務協會等 3 個單位，於 2024 年度服務業務評核結果達 85 分(含)以上，故 2025 年度得免受評，2025 年度受評單位共 7 個，評鑑結果優等 2 家、甲等 5 家，85 分以上單位共計 5 家，於 2026 年得免評。



支持性就業服務評鑑活動



從憂鬱到希望

在一間連鎖文具店的倉庫裡，32 歲的草莓（化名）正專注地為商品貼標、盤點數量。這些看似簡單的動作，對她而言卻是一場「穩定生活」的挑戰。草莓是一名重度憂鬱症患者，幾年前在支持性就業服務的協助下重返職場。起初，她因病情波動而導致出勤不穩，甚至一度被公司列入資遣名單。然而，在勞工局、社政與醫療等單位的跨部門合作支持下，企業亦提供工作節奏調整與心理支持等「職場合理調整」措施，讓她逐步恢復自信與穩定，如今已重新成為全職職員。



職場調整 - 現場理貨情形



在黑暗中成為他人的光

因早產導致視網膜發育不全與眼角膜病變，黃小容自出生起便失去視力，從未親眼見過這個世界的模樣。然而，她的生命卻比許多人更加明亮堅定。

大學畢業後，小容一度陷入求職碰壁的低潮，屢屢投遞履歷卻未獲回音。她決定回到高雄，尋求高雄市政府勞工局的協助，參與「身障青年職涯探索成長營」。透過職涯課程，她重新認識自身優勢，學習撰寫履歷、面試技巧與模擬實境應對，逐步建立自信。

在專業輔導與陪伴下，小容順利錄取為「視障電話服務員」，以溫暖的聲音和專注的態度，成為他人心中的明燈。後來，她更受邀回到成長營擔任講師，分享自身經驗，鼓勵更多身障青年勇敢追夢。



視障電話服務員 - 黃小容

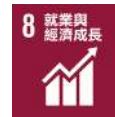
SDG 11 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村

串聯職場新動能

核心目標



次要目標



近年來，全球半導體產業風潮席捲，南台灣亦迎來嶄新機遇。本局敏銳掌握此波產業浪潮，積極整合轄區資源、連結在地產業鏈，於 2025 年 3 月 8 日舉辦高雄半導體產業鏈聯合徵才活動。

此活動包含台灣積體電路製造股份有限公司 (TSMC) 在內的 18 家廠商共同參與，提供超過 1,200 個優質職缺，涵蓋工程師、管理師、設備工程師、製程工程師等多元職缺，吸引許多市民及青年朋友到場，經統計總投遞履歷達 2,789 人次，初步媒合率約 51.8%。對於年輕世代而言，這代表一條由「興趣 × 專才」直通產業舞臺的快車道；對於高雄而言，更是從傳統製造、港口、重工的城市角色，向高科技製造、半導體製程、智慧產業轉型的關鍵一步。



半導體產業鏈聯合徵才活動



保存勞工文化、
推動社會共學

核心目標



次要目標



勞工博物館於 2009 年 12 月試營運，2010 年 5 月 1 日正式成立於駁二特區，為全國唯一以勞工為主題的博物館，致力於蒐藏、研究、保存與推廣勞動文化。透過創意展示與公共教育，博物館提供社會大眾與勞工朋友一個可參與、互動、記憶與學習的共享空間，藉此凝聚勞動意識、保存珍貴的勞工文化資產。



為拓展發展空間，勞工博物館於 2015 年 7 月遷至愛河畔現址重新開幕，陸續推出多檔常設展與主題特展，2024 年更設置「兒童勞動教育空間」，以寓教於樂的方式培養兒童對勞動尊重與平權的認識與意識。目前館藏累積達 6,800 餘件，涵蓋勞動文物、史料與口述影像，成為臺灣重要的勞工文化資料庫。

近年來，勞工博物館積極推動數位典藏計畫，預計逐步完成館藏全面數位化，並以文物研究為基礎，持續深化勞動文史研究。未來將以〈點時成今〉常設展為核心，設計教案與講座活動，並規劃兒童勞動推廣課程，強化友善與平權教育。同時，博物館亦持續與大專院校、勞動文史 NGO 及文化場館合作，導入外部資源、擴大社會參與，在城市變遷與產業轉型的脈絡中，持續見證並傳承臺灣勞動者的生命紀事與時代精神，2025 年展覽共計 35,575 人參觀。



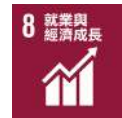
勞工博物館外觀

以創意展演
連結世代的共鳴

核心目標



次要目標



2025年9月推出復刻版《開工啦！勞動高雄》特展，展覽延續與中山大學USR計畫合作的「行動攤車展示」，將館外巡迴展出的熱烈回響帶回館內，並融入更多館藏史料與多元互動內容，展現勞工博物館推動文化教育的創新精神。展覽同時邀請青年設計團隊「臺灣印事」共同參與，攜手打造「工會旗互動印章」體驗，邀請民眾發揮創意「作陣印起來」，透過親手印製的過程，體驗工會文化的象徵力量。



穿戴體驗

展場亦結合館藏文物與勞工口述訪談影音，呈現真實的勞動故事與歷史記憶，並設計繡有勞工文學片段的職業服飾供參觀者穿戴，並與放大重現的工作場域影像合影，近距離感受勞動者在職場中的努力與堅韌。

此展覽以創意策展手法深化社會參與，使觀眾不僅「看見」勞動，更能「體驗」與「共感」勞動的價值，讓勞工文化不再只是被記錄的歷史，而是能被理解、被傳承、被重新看見的社會記憶。



行動攤車展示



工會旗互動印章



永續經濟

SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作



勞工局持續關注青年就業議題，結合轄區大專校院資源，推動「青年職涯探索課程」，協助青年學子提早認識公立就業服務機構與政府就業政策，強化職涯規劃與求職軟實力。課程內容涵蓋履歷撰寫、面試技巧、產業趨勢與職涯自我探索，協助青年從學校銜接職場，縮短就業落差。

此外，為回應近年勞動市場缺工與產業轉型需求，同步推動「職場任我行計畫」，透過就業力課程與職場觀摩活動，讓青年深入瞭解產業實況與職場文化，累積實務經驗與職場競爭力。兩項計畫相輔相成，不僅提升青年勞動參與率，也為本市產業注入新興能量，展現高雄推動青年友善就業環境的具體行動。2025 年辦理 25 場青年就業活動，共 532 人次參與。



職場觀摩

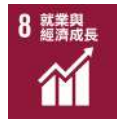


認識就業服務機構

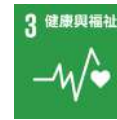


保障外國人
居住環境安全

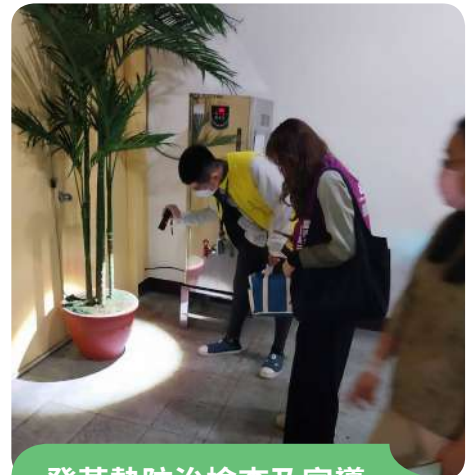
核心目標



次要目標



鑒於外籍勞工在臺期間，可能面臨工作與生活適應等挑戰，本局秉持保障外國人居住安全與生活品質之原則，依勞動部規定之《外國人生活照顧服務計畫書》持續推動宿舍訪視與管理稽查工作，確認雇主提供之住宿環境在飲食、衛生、安全及管理等方面是否妥適。如發現應提供消防安全設備檢修申報書而未提供者，將開立改善通知單限期改善；若涉及建築物防火避難設施與設備安全檢查申報未辦理者，則移請高雄市政府工務局依權責列管，以維護宿舍安全及防災標準。2025 年共訪視 20,272 次；病媒防治檢查及宣導共 8,703 處。



登革熱防治檢查及宣導

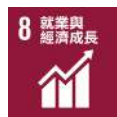


安全檢查訪視

未來，將持續加強外國人宿舍安全與防災稽查，要求雇主確實提供建築物防火避難設施與設備安全檢查申報結果通知書或消防安全設備檢修申報書，以確保外籍勞工居住環境安全、衛生與人權保障，打造高雄成為包容、安全的友善勞動城市。

走進勞動歷史

核心目標



次要目標



勞工博物館於 2024 年底攜手「響座劇場」推出導覽式戲劇《流經歲月》，引領觀眾不再只是「看展」，而是隨著表演者一同走入不同時代的勞動現場。從郵電工人的步伐、加工出口區女工的日常，到工運參與者的吶喊，勞工的生命故事不再僅停留於文字與照片，而是化為在觀眾身旁呼吸與發聲的活歷史。

本劇由本局志工戲劇組親自演繹，透過排練與演出，志工不僅成為導覽者，更成為勞動記憶的說書人。自 2025 年 3 月起，《流經歲月》以「定目劇」形式，於每月第 3 週固定於勞工博物館演出，在小而紮實的口碑累積中，逐步擴散勞動故事的影響力。



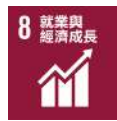
本劇兼具文化展演與勞動教育意義，讓觀眾於一場導覽中，得以看見高雄產業發展的脈絡，並重新理解勞工在城市建設中的關鍵角色。透過劇場演出，勞動不再僅是「辛苦」的代名詞，而是蘊含尊嚴、情感與歷史厚度的集體記憶。2025 年演出共 268 人觀賞。



《流經歲月》現場劇照

從造舟到遊河
的海洋技藝之旅

核心目標



次要目標



《船傳》常設展推廣教育活動 - 「自力造舟遊愛河、海洋工藝與木舟模型」，以「勞動技藝」為出發點，帶領民眾重新認識當代海洋工藝的價值。參與者不僅是觀看展覽，而是親自動手，與夥伴一同組裝木舟，從零件的扣合方式、結構如何撐起船體，到實際下水航行，逐步理解船舶科學的各個環節。

透過此一體驗，參與者得以同時看見兩個層次的「海洋」：其一為專業與知識，包含造舟、航行、結構力學與安全觀念；其二則是勞動與匠師精神，在反覆試驗、打磨與組裝的過程中，體會工藝背後所蘊含的耐心與細膩，結合愛河上的實際航行，《船傳》將海洋技藝自工坊延伸至城市河道，讓市民在輕鬆的休閒活動中，理解海洋產業、工藝文化與勞動者背後的故事，在「遊」與「學」之間，為高雄的海洋城市想像增添更為厚實的一筆，2025 年活動共 195 人參加。



造舟航行教學

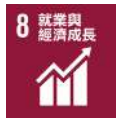


自力造舟遊愛河體驗



勞檢與防災
的雙重防線

核心目標



次要目標



為保障勞工安全與健康，勞動檢查處持續推動勞動監督檢查，運用風險分級管理強化檢查效能，針對高風險產業、承攬及有害物作業實施重點與專案稽查，並將未配置健康服務人員或未落實健康管理之事業單位列為優先對象，以確保勞動條件符合法令規定、降低職業災害發生風險，2025 年共檢查 20,762 場次。

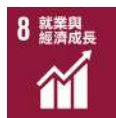
此外，勞動檢查處亦積極透過宣導會、教育訓練、觀摩及輔導機制，推廣職業安全衛生理念，協助事業單位建立完善的自主管理體系。並持續推動「安全伙伴計畫」，與大型企業、工業區、公會及南區職傷病防治中心合作，促進共同防災及經驗交流；同時運用《高市勞工》刊物、社群平台與「職安快訊」等多元管道，即時傳遞職業安全衛生相關資訊與政策，強化勞工職場安全，營造安全健康的工作環境。

勞工局與台電攜手
強化職場安全與健康

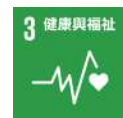
2025 年高市勞工半年刊物

以春祭記憶

核心目標



次要目標



1973 年 9 月 3 日清晨，「高中六號」渡輪自旗津開往前鎮加工出口區，船上多為趕赴工廠上班的年輕女性勞工，由於船隻老舊失修且嚴重超載，航行途中不幸翻覆沉沒，奪走 25 條寶貴生命，也揭露當時勞動條件與通勤安全的巨大缺口。多年來，高雄市政府在旗津設立「勞動女性紀念公園」，並由勞工局於每年春季舉辦春祭，透過獻花、音樂與詩歌，在莊嚴而溫暖的氛圍中追思罹難者，家屬、政府代表、學生與藝術家齊聚，以致詞、歌聲與朗誦共同傳遞記憶與感念。

2024 年「勞動女性紀念公園」
- 春祭活動



春祭不僅是悼念，更是對勞動者奉獻精神的致敬，提醒社會持續關注勞動權益，以及職場與通勤安全的重要性，也讓年輕世代理解，高雄的發展建立在無數勞動者的身影之上，每年春祭的點點燭光，象徵不再重演悲劇的承諾。在花海與海風之間，城市學會以記憶守護未來，守護勞工的生命與尊嚴。



2025 年「勞動女性紀念公園」- 春祭活動

SDG 9 建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新



始於 2024 年 10 月登場的《捲入裝配：全球工廠在台灣與美墨邊境》，以台墨合作為起點，連結「Azul Arena」畫廊、國立中山大學 USR「城市共事館」計畫與高雄市勞工博物館，共同回望自 1960 至 1970 年代崛起的加工出口區與「組裝」經濟。當台灣加工帶與美墨邊境的外銷工廠在太平洋兩端同步擴張，不僅重塑全球供應鏈，也形塑世代勞動者的生活樣貌。

展覽進一步提醒，全球工廠所追求的成本優勢與速度邏輯，常以勞動條件為代價；而在今日，負責任生產、供應鏈治理與勞工權益，已成為產業競爭力的重要內涵。透過跨域策展與國際合作，觀眾得以看見制度、企業與城市如何在歷史與當代之間尋找平衡：在提升生產效率與降低環境衝擊的同時，將勞動權益、職業安全與勞動力移動議題置於核心位置。

當我們重新審視「裝配」的意義，真正被組裝的，或許是一套更具韌性的產業與社會契約，讓全球工廠的每一次分工，都更接近公平、透明與永續。



捲入裝配：《全球工廠在台灣與美墨邊境》特展

SDG 17 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

開啟創業新契機

核心目標



次要目標



隨著職業型態日益多元，網際網路與人工智慧驅動的新興商機蓬勃發展，工作內容、商品樣態與服務模式快速轉型，創業門檻亦隨之降低，促使「多職發展」與「微型創業」成為勞工自我實現的新選項。為順應此潮流，勞工局勞工教育生活中心於 2025 年推動「創業職能深耕學習營計畫」，透過系統化課程與實作活動，協助市民及勞工強化創業思維與專業技能。

計畫涵蓋產品開發、包裝設計、品牌行銷、商業攝影、資金籌募及創業規劃等主題，並帶領學員深入設計印刷、紡織製造、循環再製、電子商務與文創產業等實際場域進行觀摩學習，培養實務能力與市場敏銳度。

此外，更串聯「財團法人塑膠工業技術發展中心」、「中華民國紡織業拓展會」及「印刷創新科技研發中心」等專業單位，推出「創業導師服務」，提供創業初期的專業輔導與技術資源，協助創業者降低試錯成本、提升經營效率。持續打造高雄成為創新與創業能量匯聚的城市，開啟勞工多元發展與自我成長的新契機。

2025 年創新創業工作坊 20 場，共計 451 人參加；職場觀摩體驗 8 場，共計 191 人參加；職人分享 1 場，共計 166 人參加。

工作坊 - 耳朵經濟



職場觀摩 - 星埕漫遊



職場觀摩 - Podcast 實錄





環境守護

SDG 13 完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響



為因應氣候變遷與國家減碳淨零政策所帶來的產業轉型挑戰，高雄市勞工博物館於 2025 年度與屏東大學社會發展學系合作，啟動「減碳淨零政策下的機車產業勞動者」口述歷史計畫。此研究延續 2013 年《有夠機車—機車與勞工生活史》成果，聚焦傳統機車產業在綠能轉型過程中的勞動變遷。

計畫透過深度訪談方式，記錄產業工人面對能源政策調整與技術更新時的心路歷程，呈現他們在職涯轉折中的困境、調適與再學習經驗。研究不僅保留第一線勞動者的歷史記憶，也反映政策變革對在地產業與家庭生計所造成的實質影響。

本計畫不僅是歷史研究，更是一項面向未來的社會行動。透過勞動口述資料的保存與分析，勞工博物館期盼喚起社會對「公正轉型」議題的關注，促進綠能發展與勞動權益之間的平衡，展現文化保存與氣候行動並進的永續精神。





《汗水的印記》以高雄為起點，回顧工業化帶來的發展與代價，並進一步思考在淨零碳排目標下，產業如何在減碳與就業之間尋求平衡。展覽以「公正轉型」為核心，呼應國際勞工組織 (ILO) 所提出的合宜工作、貧窮消除與環境永續三大原則，指出產業轉型不僅是技術與能源的更新，更攸關勞工生計與社會正義的實現。

面對外送平台、共享經濟與自由工作者等新興勞動型態，展覽以高雄市外送產業工會與《外送平台業者管理自治條例》的經驗出發，呈現數位時代下勞動權益所面臨的新課題。另一方面，展覽亦聚焦新住民與移工，梳理他們從產業移工到社福與家庭角色的歷程，讓觀眾看見他們在城市經濟與日常生活中所扮演的關鍵角色。



汗水的印記展出及導覽





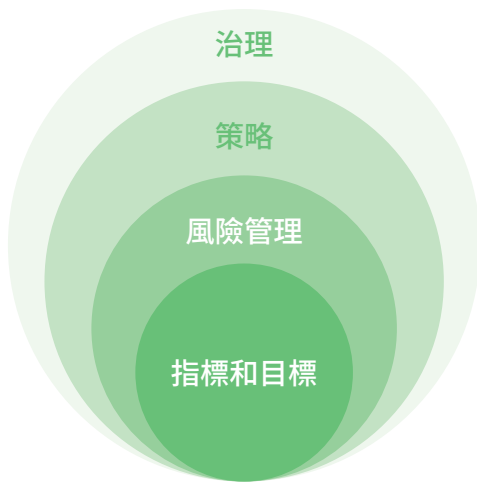
3.3 小勞向前行

E- 氣候行動

3.3.1.1 氣候風險盤點與管理機制

因應氣候變遷所帶來的風險與機會，本局依循國際金融穩定委員會 (FSB) 發布之「氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures,TCFD)」的核心四項要素作為指引，系統性盤點氣候風險與機會，評估其對本局營運的潛在影響，並建立相應管理與追蹤機制，確保依 TCFD 框架的措施有效落實。

TCFD 揭露架構之核心四要素



氣候相關財務資訊揭露的核心要素

- 治理** 該組織針對氣候相關風險與機會治理
- 策略** 氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊
- 風險管理** 組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程
- 指標和目標** 用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標

高雄市政府勞工局對應 TCFD 框架

治理	本局將氣候相關風險管理納入整體治理架構，並依據高雄市政府永續政策方向，透過局內既有的「風險管理及危機處理專案小組」，檢視氣候變遷可能對業務運作、行政資源與服務提供所造成的潛在衝擊，並據以調整相關管理作法與追蹤程序。
風險類別	<p>本局自行政營運、業務執行及勞動市場三個面向盤點氣候變遷可能帶來的風險，主要包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政營運風險： <ol style="list-style-type: none"> 高溫日數增加可能提升空調使用量與行政用電需求，進而提高用電成本。 颱風、大豪雨等極端天氣事件可能造成辦公或教學場所中斷，並增加館舍維護與修繕需求。 工作安全風險：極端氣候及作業環境變化可能影響外勤工作安全或使部分職場所需之安全要求提升。 勞動力轉型風險：淨零轉型所帶動的產業設備更新與技能需求變化，可能使部分勞工面臨職務調整或再培訓需求，本局需透過職訓與就業服務協助勞工提升轉型銜接能力。

機會類別	<p>本局辨識氣候變遷所帶來之相關機會，主要包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 行政數位化推動契機：強化行政流程電子化，提升營運效率。 • 防災韌性：透過防範及復原極端天氣事件，提升館舍防災措施及組織韌性。 • 事業單位勞動治理與作業安全精進的機會：氣候與淨零要求提升企業對勞動條件與作業現場安全的重視，帶動管理制度與工作環境同步改善的空間。 • 綠領技能與新興職能發展：氣候變遷與淨零轉型帶動綠能及新興產業發展，創造新的工作崗位與綠色就業機會。
策略	<p>因應氣候變遷風險與機會，訂定相關策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 強化行政韌性與節能管理：透過節能設備汰換、電子化作業與館舍維護，降低氣候變遷對行政營運的影響，提高服務品質與效率。 • 強化設施韌性與業務持續性規劃：依極端天氣風險調整館舍維護、應變流程與備援措施，降低業務中斷風險並提升服務穩定性。 • 強化氣候情境下的勞動條件與作業安全管理：依氣候與淨零政策需求，強化事業單位勞動條件管理並提升外勤及特定作業環境之安全措施。 • 推動綠領技能培育與就業銜接：更新課程、培訓綠領人才並強化就服媒合，提升勞工因應轉型的能力與職涯韌性。

S- 社會共融

3.3.2.1 多元職場

人力概況

在推動永續治理的過程中，本局深信「人才」是組織韌性與創新的關鍵支柱。為打造友善的工作環境，經局長簽署後推動「員工協助方案」，保障員工在執行職務過程中，免於遭受身體或心理的騷擾及不法侵害而影響身心健康，積極地展現對職場不法侵害零容忍，亦重申職場安全與員工身心理健康的重要。

截至 2025 年年底，本局員工總人數為 649 人，其中女性及男性占比分別為 69.8% 及 30.2%。

地區	契約類型	女	男	總數	
台灣	受雇員工數 (A)	453	196	649	
	依契約類型區分	定期契約員工 (B)	4	2	6
		不定期契約員工 (C)	449	194	643
	依時數保證區分	有時數保證員工 (D)	453	196	649
		無時數保證員工 (E)	0	0	0
	依工作時數區分	全職員工 (F)	453	196	649
		兼職員工 (G)	0	0	0

註：

1. 人數統計截止日為 2025 年 12 月 31 日。

2. 受雇員工數 (A)= 定期契約員工 (B)+ 不定期契約員工 (C)+ 有時數保證員工 (D)+ 無時數保證員工 (E)= 全職員工 (F)+ 兼職員工 (G)。



為深化地方連結並培育在地人才，本局高階主管為 21 名，透過熟悉地方脈動的 management 團隊，持續提升施政效能與在地服務品質。

近三年高階主管組成統計

年度		2023	2024	2025	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	3	3	2
		超過 50 歲	13	12	10
高階主管	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	2	1	1
		超過 50 歲	3	5	8
高階主管總計		21	21	21	

備註：高階主管職務定義為本局一級單位主管以上職務（如局長、副局長、主任秘書、科長、主任）。

人員流動

截至 2025 年，高雄市政府勞工局整體人力配置維持穩定。年度新進員工人數為 68 人，新進率為 10.48%，較 2024 年下降 2.7%；離職員工人數為 70 人，離職率為 10.79%，與 2024 年相比並未出現明顯變化，顯示本局流動趨於平穩。

未來本局將持續關注不同職類與年齡層的人力流動趨勢，並透過強化人才培育、完善留才措施及精進人力發展策略，以提升組織永續韌性，落實人力資源管理之持續精進。

近三年員工新進率統計表

年度 性別	2023 年				2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	4	0.62	9	1.39	7	1.09	13	2.02	3	0.46	2	0.31
30-50 歲	8	1.23	34	5.25	18	2.79	31	4.81	15	2.31	29	4.47
超過 50 歲	2	0.31	10	1.54	9	1.40	7	1.09	8	1.23	11	1.69
合計新進人數	67				85				68			
員工總人數	648				645				649			
總新進率 (%)	10.34%				13.18%				10.48%			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年未營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年未營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表

年度 性別 年齡 / 項目	2023 年				2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	0	0.00	1	0.15	1	0.16	0	0.00	1	0.15	5	0.77
30-50 歲	16	2.47	43	6.64	13	2.02	20	3.10	19	2.93	20	3.08
超過 50 歲	8	1.23	14	2.16	10	1.55	15	2.33	10	1.54	15	2.31
合計離職人數	82		59		70							
員工總人數	648		645		649							
總離職率 (%)	12.65%		9.15%		10.79%							

註：

1. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。
2. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

育兒友善



生育禮物及津貼

本局員工申請育嬰留職停薪之權利不因性別、職務或工作場域而有所差異，男性與女性同仁皆依法平等享有相關權益。為協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展，本局亦提供完善之育嬰假期支持措施。另為祝賀新生命到來，本局致贈生育禮以表祝福。同時，本局亦積極協助同仁於育嬰假期結束後順利返職，並提升其留任意願。2025 年本局育嬰留職申請人數共計 10 人，復職人數為 9 人。



3.3.2.2 培力共進

員工教育

本局因應勞動環境變遷與多元化人力服務需求，建構完善的新進人員與在職人員訓練體系，透過系統化教育訓練，強化同仁專業知能與永續發展意識，培養具備專業能力與公共服務精神的勞政團隊。

為了鼓勵員工終身學習並提升行政效能，訓練課程涵蓋多元面向，包括新進訓練、專業研習、職能提升、性別平等、環境永續、資訊安全、勞動法令等，透過實體課程與數位學習平臺並行，滿足不同職務屬性與學習需求。亦定期辦理課程滿意度調查與需求分析，以確保教育訓練與組織發展方向連結，持續提升同仁專業能力與服務品質。下表為本局年度員工教育訓練摘要：

項目	訓練內容
新進勞動檢查員訓練	完成至少 60 場實習檢查，涵蓋勞動條件、安全衛生、營造、職業衛生及危險性機械設備等五大類別，由資深人員指導。
在職專業訓練	規劃 12 小時以上活化職場課程，包含法令政策研討及舒壓、手作等課程，促進專業與身心平衡。
就業服務人員職能訓練	依年度計畫辦理「職能提升計畫」，強化就業服務知能與為民服務品質。
性別平等教育	辦理性別意識培力課程，如「跟蹤騷擾防制法立法與釋義」、「CEDAW 實務案例解析」等，提升性別敏感度與平權觀念。
環境永續教育	辦理環境教育與低碳課程，如「永續發展概述」、「GREEN TOUCH」、「環境教育法介紹」等，培養員工環境責任感與永續行動力。
資通安全訓練	進行資通安全通識訓練及資訊保護教育，強化資安風險意識與個資保護能力。
勞動法令與專業研習	辦理勞動法令、勞動條件查核、勞工退休準備金提撥查核等課程，精進同仁法令專業知識與查核實務。
職災及重建服務訓練	針對約用及服務人員辦理視障服務訓練、職災勞工主動服務研討與督導，強化輔導與重建服務能量。
高雄市政府「知識啟航・e 展雄才」數位學習	運用線上平台完成年度必修 10 小時與選修 20 小時課程，包括年度政策重點課程及專業領域進階課程，培養跨領域能力與問題解決能力，進而提升整體專業度與服務品質。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 年度政策重點課程，如資安教育、環境教育、廉政與服務倫理、性別主流化、行政中立、多元文化與公民參與等，具備必要的核心知能與公共服務觀念。 ◆ 專業領域進階課程，如 AI 應用、資料分析、溝通技巧、跨域協作、政府採購等，有助於強化實務操作能力與行政效率。
高雄市政府「科技高雄、增能轉型」學習列車	依照「市政發展願景」、「國家發展政策」及「核心能力」三大訓練體系規劃學習列車主題，本局規劃適切課程包含政府採購、友善職場 - 拒絕就業歧視及性騷擾 (含同志友善) 等訓練，以強化不同業務領域專業能力、核心職能及行政效能。



教育訓練



職災個案研討



內部教育訓練講座



視障業務輔導員專業研習



電服員教育訓練



「科技高雄、增能轉型」學習列車



3.3.2.3 職場健康安全

安全及衛生防護委員

本局依據《公務人員執行職務安全及衛生防護辦法》組成「安全及衛生防護委員會」，作為推動職務安全與衛生管理之核心機制。委員會由副局長擔任召集人，共設置 9 名委員，其中包含 3 名相關領域學者專家及 6 名機關人員，並符合任一性別比例不得低於三分之一之規定。主要職責包括安全防護措施督導、辦公場所設施與設備維護、年度防護報告公開、健康管理推動、安全衛生教育訓練、騷擾與不法侵害事件處理、職場霸凌申訴及事故調查改善等，並按年召開會議進行自我檢查，以確保制度落實與持續精進。

員工在執行職務時若遭遇立即性危害，可自行停止作業或離開現場。且本局依《公務人員執行職務安全及衛生防護辦法》第 16 條建立安全通報與防護機制，提供必要之安全措施、通報流程及協助資源，確保員工在有安全或健康疑慮時能即時反映並獲得保障。

員工健康與照護

高雄市政府勞工局高度重視員工身心健康與工作福祉，並積極推動職場健康促進措施，從預防醫學的角度協助同仁及早掌握健康狀況。本局採自費至醫療院所進行健康檢查後，可憑相關單據申請補助；一般員工每人可申請 3,500 元，40 歲以上員工則可申請 4,500 元。健檢項目由員工依自身需求自由選擇，包含身體理學檢查、尿液與血液常規檢查、肝腎功能檢查、新陳代謝系統篩檢及胸部 X 光等多項檢查內容，使員工能彈性安排最適合自身健康狀況的檢查計畫。

職場健康關懷

為建構友善且健康的職場，本局提供員工協助方案（EAP）服務，並強化性別意識培力，同時落實職場性騷擾與霸凌防治相關資訊之宣導，營造安全且尊重的工作環境。本局亦致力推動開放的溝通文化，讓同仁在面臨工作或生活壓力時，能安心表達需求並獲得適切協助，並持續倡導身心健康觀念與定期辦理相關活動，鼓勵同仁提升自我照護意識，增進情緒調適與壓力管理能力。

Health and
Safety

職場健康關懷項目

項目	內容說明
員工協助方案 (EAP)	提供組織管理、工作、生活與健康等協助，包含健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等議題，並與高雄市立凱旋醫院、好加在心理諮商所合作，提供心理諮商與諮詢服務。
內部關懷工作團隊	運用高雄市政府現有關懷知能與 EAP 資源進行宣導與協助，強化內部關懷機制，提升情緒支持與同仁照護。
抒壓及研習活動	每年辦理戶外政策性訓練研習，不定期辦理抒壓活動與工作坊，提供員工身心放鬆與學習新知的平台。



員工協助方案「夏涼茶韻·靜心舒活」抒壓工作坊 - 品茗研習



員工協助方案「夏涼茶韻·靜心舒活」抒壓工作坊 - 涼拌小菜研習

3.3.2.4 社會參與

本局推動多項社會參與計畫，包含辦理智慧職安論壇、補助視障者就業與就業安全促進相關計畫與活動，提升職場友善與安全水準，強化市民就業能力。

活動一覽

活動名稱	執行金額 (元)	說明
2025 年補助地方政府辦理促進視覺功能障礙者就業計畫	10,041,203	促進視障就業，減少不平等。
2025 年「工會團體幹部知能講座計畫」	163,331	透過「淨零健康綠生活」課程，協助與會者從日常行為與消費模式理解氣候變遷對健康的影響。
「2025 年提升高雄市庇護工場營運銷售及產品推廣計畫」 - 庇護有愛 愛心巴士揪團去採購」活動	713,712	邀請企業團體參與愛心巴士庇護工場採購，透過支持與推薦庇護商品，提升庇護工場行銷與能見度。



活動名稱	執行金額 (元)	說明
高雄市智慧港都 幸福永續論壇暨展示 活動	228,351	辦理世界職安日論壇與展示，邀集產官學及市民參與，聚焦 AI 與數位化強化職安管理，並展示智慧工安設備，以靜態與動態體驗提升大眾對職業安全衛生的重視。
2025 勞博童樂會 系列活動	90,000	精選勞動繪本進行說故事活動搭配手作課程。 2025 年辦理 8 場活動，共計 228 人參與。
現場徵才活動	2,500,000	透過不定期現場徵才活動，邀請企業與求職者面對面面試，加速求才求職媒合。 2025 年辦理 242 場徵才活動，參與廠商 1,868 家次，提供 5 萬 4,176 個就業機會。
2025 年 促進特定對象 暨弱勢者就業	6,600,000	依弱勢與特定對象需求辦理研習、職場見習與成長團體，提升技能並促進就業媒合。 2025 年共辦理 94 場特定對象就業促進活動，服務對象包含長期失業者、中高齡、低收及中低收入戶、新住民及更生人等弱勢族群，服務人次達 2,098 人。
2025 年 職場任我行	1,263,000	因應畢業季辦理校園宣導、職場觀摩與就業課程，協助青年瞭解產業與銜接職場。 2025 年辦理 25 場青年就業活動 (校園入班宣導、職場觀摩、就業促進課程及職涯工作坊)，共計 532 人次參與。
2025 年 失業者職業訓練	36,000,000	為提升失業者再就業、補足本市產業人力缺口，辦理失業者職業訓練課程。 2025 年辦理失業者職業訓練 36 班，參訓人數 1,024 人。
導覽式戲劇 《流經歲月》	400,000	以沉浸式走讀方式，走入不同時代勞動現場，體驗郵電工人、加工區女工、拆船工與工運者的生命故事。 2025 年辦理 10 場演出，共計 268 人觀賞。
高雄市勞工博物館 ×Lightbox 攝影圖書 室系列講座	550,000	高雄市勞工博物館與 Lightbox 攝影圖書室共同辦理一系列 4 場講座，共計 177 人次參與。

活動名稱	執行金額 (元)	說明
快門下的小說之眼： 職人書寫技藝系列 活動	290,000	2025 年勞工博物館與合作單位策畫寫作課，帶領學員以小說視角凝視勞動影像，從歷史場景中發掘故事深度並練習書寫。 辦理 7 堂課程及 1 場成果發表，共 296 人次參與。
勞工大學課程	6,099,000	每年開辦四期勞工大學，提供法令、技藝、時尚、休閒及生活應用等五大類課程，提供勞工多元學習管道。 2025 年共開辦 512 班，總計 6,696 人參加。
深愛築夢創業市集 暨星光音樂會	6,206,800	市集活動暨主題音樂會總計 3 場，其中 1 場結合主題音樂會，合計邀請 120 攤創業者進行設攤，另外亦邀請 12 組身障表演團體，現場粗估人流達 6,000 人以上 (3 場各 2,000 人)。
志願服務品質 深化行動方案	266,200	志願服務策勵營：提昇志工服務專業度，共 43 人參加。 辦理 2 場教育訓練：提升志工專業知識及服務品質，邀請專家學者授課，講授身心障礙者服務知能，共 70 人參加。 個案成長活動：為增廣職訓學員休閒相關知能，並強化學員與社會互動，共 35 人參加。 志願服務團隊幹部及督導觀摩交流活動：促進各團隊間的經驗分享與互動交流，共 50 人參加。
身心障礙者職業訓練	23,284,249	提升身障失業者再就業機會，補足本市產業人力缺口，辦理相關職業訓練；另為強化身障在職者職場技能與就業穩定度，規劃在職進修課程。 2025 年度辦理 20 班養成訓練班，共 202 人參訓、167 人結訓，截至 12 月底止共 126 人就業，就業率 72.4%；辦理 5 班在職訓練班，共 55 人參訓、55 人結訓。



2025 年度「高雄市智慧港都
幸福永續論壇暨展示活動」



現場徵才活動



高雄市勞工博物館 × Lightbox 攝影圖書室 | 系列講座



庇護有愛 愛心巴士 揪團去採購活動



快門下的小說之眼： 職人書寫技藝系列活動



智慧工地職安觀摩 - 推廣科技防災技術



勞工大學課程



導覽式戲劇《流經歲月》



深愛築夢創業市集



志工 - 個案成長活動



志工 - 教育訓練



志工 - 策勵營

G- 永續治理

3.3.3.1 誠信經營

監督機制

秉持誠信治理與廉政透明的核心價值，高雄市政府勞工局致力於建立健全的監督與管理機制，確保各項施政措施符合法規規範與永續發展理念。本局並依《高雄市淨零城市發展自治條例》辦理永續發展相關事宜，持續推動能源轉型、碳減量、環境保護及公正轉型等工作，展現地方政府在永續治理上的決心與作為，實踐「永續城市、廉能政府」之施政目標。

本局嚴格遵循《公職人員利益衝突迴避法》之相關規定，建立完善的利益迴避制度。本局政風室於局務會議及廉政會報中定期進行相關宣導，並於本局網站設置「廉政園地」與「公職人員利益衝突迴避身分揭露專區」，供同仁及民眾查詢運用，以強化廉政法治觀念，維護清廉政府形象。近年來，本局並無人員因違反該法而遭裁罰，顯示廉潔文化已深植於組織運作之中。

內控制度

為確保施政作為之公正透明，並落實誠信經營理念，本局各單位依業務需求，適時建置內部控制項目，並定期檢視及盤點各項業務流程，強化內部管理與防弊措施。同時，本局要求各內部單位落實辦理自行評估，必要時得自行規劃抽核方式、範圍及比例，以驗證評估內控項目之落實情形。

考量可能影響施政目標達成之風險，本局成立內部稽核小組，定期召開「內部稽核小組會議」，確認年度稽核項目及方式，並對潛在風險業務保持高度警覺，特別關注涉及公帑損失、浪費或其他不法、不當情事之風險項目，以確保公共資源運用之合規與效益；內部稽核計畫執行後，將針對各項缺失與建議事項製作追蹤改善情形表，簽報局長核定，以確保改進措施落實執行。

此外，為持續強化資訊安全及個人資料管理機制，本局政風室每年均會同秘書室辦理「資通安全暨個人資料安全內部稽核工作」，檢視與查核個人資料保有現況。截至2025年，因個資事件遭主管機關裁罰金額為0元，且近三年查核結果均未發現同仁於業務執行中有資料洩漏或不當使用情形，顯示內部防護措施及員工資訊安全意識均能有效落實。



反貪腐度

高雄市政府勞工局秉持「廉潔行政、誠信為本」的核心價值，積極推動反貪腐制度，以強化機關廉能治理與透明度，確保公務執行過程公正、合法且符合社會期待。為有效管理與防範貪瀆風險，本局及所屬機關每年均進行貪腐風險評估，藉由系統性辨識、分析及分級管理潛在風險事件，落實預防為主的廉政管理機制。

為有效執行貪腐風險管理，本局設置三個政風單位負責風險評估與防範工作，分別為局政風室、勞動檢查處政風室及訓練就業中心政風室。此外，博愛職業技能訓練中心及勞工教育生活中心亦配置各一名兼辦政風業務人員，以確保政風機能完整覆蓋全局各項業務。經統計，本局貪腐風險評估單位建置率達 100%，展現本局在廉政防制上的全面性與落實度。

在反貪腐政策推動方面，本局持續透過內外部多元管道加強宣導與教育。對外，運用社群媒體及官方網站推播廉政短片，並舉辦有獎徵答及宣導活動，以寓教於樂的方式提升民眾反貪倡廉意識，同時本局網站設有「公益揭弊者保護法專區」，提供揭弊者相關法令諮詢及專線服務，保障揭弊權益並鼓勵社會參與廉政監督。

對內，本局重視員工廉政意識與專業操守之建立，每年定期辦理廉政教育訓練及倫理宣導。2025 年辦理 1 場「專案廉政法紀宣導暨教育訓練」，邀請臺灣高雄地方法院公設辯護人講授政府採購相關廉政法令與違失案例，共計 60 名承辦採購人員參訓。此外，亦於主管會議及內部通訊管道持續宣導《公務員廉政倫理規範》、《公職人員財產申報法》及《利益衝突迴避法》等相關規定，提醒同仁執行職務時應注意之廉政風險，防範於未然。



2025 年度專案廉政法紀宣導暨教育訓練

面對貪腐問題，本局秉持「零容忍」原則，若發生將立即追究相關人員行政責任，並研提興革建議以導正缺失。涉及刑責案件者，除持續蒐報情資外，亦主動函送檢廉機關偵辦，全力配合司法調查。

檢舉案件受理流程



檢舉與申訴

為強化廉政體系之運作與外部監督，本局建置多元檢舉與申訴管道，鼓勵民眾及員工共同參與廉政維護工作，並保障揭弊者權益，確保所有檢舉案件皆能在保密與公正的原則下受理與查辦。對外配合市府所設 1999 服務專線，確保民眾可便捷表達意見或檢舉不法情事，對內本局提供專屬檢舉電話。

內部 檢舉管道	專線	07-8124793	傳真	07-8121187
	地址	高雄市前鎮區鎮中路 6 號		
外部 檢舉管道	專線	1999 服務專線		

3.3.3.2 風險管理

高雄市政府勞工局將「影響層面廣大或外界關注之重大案件」定義為重大事件，於發生時即啟動風險管理及危機處理機制，透過跨單位協調與即時通報，確保決策透明與回應效率，維持社會大眾對本局施政之信任與支持。

本局除設有必要之審議及執行機制，另依行政院及所屬各機關之「風險管理及危機處理作業原則」，設置「風險管理及危機處理專案小組」，定期執行風險評估作業，確保施政計畫在推動過程中能有效辨識並控管潛在風險，以強化本局整體治理架構與永續韌性。

風險管理及危機處理專案小組

組織架構	主要職掌	運作情形
<ul style="list-style-type: none"> 由局長核定設立 成員：各科室主管及政風室代表 	<ul style="list-style-type: none"> 研析及管理潛在風險 危機處理 風險圖像修正 	每年召開一次會議



3.3.3.3 財務穩健

高雄市政府勞工局秉持「依法理財、公開透明」之原則，財務運作遵循《地方制度法》、《預算法》、《會計法》、《審計法》及其他相關法令規定辦理，並配合高雄市政府年度施政方針，依高雄市政府核定預算額度執行各項勞動業務。於財政運作面，勞工局所屬各單位包括勞動檢查處、勞工教育生活中心、訓練就業中心及博愛職業技能訓練中心，均採歲入歲出統收統支制度，所有收支均納入高雄市政府整體財政運作，由高雄市政府主計及審計單位依法監督，確保財務管理之公正性與合法性。

於財務管理機制面，由各單位依自主管理原則執行財務與稅務相關作業，並接受局內會計及稽核單位之檢視，此外，年度預算及決算資料均依規定公開於各單位官方網站，以維持資訊透明與民眾監督。稅務遵循方面，勞工局屬於政府公務預算體系，非營利稅務主體，主要財源來自高雄市政府統籌稅課與補助款。

勞工局主管預決算連結網址

勞工局	勞檢處	勞教中心	訓就中心	博訓中心
				

預決算情形

年度項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算數	決算數
歲入	109,615	98,669	669,830	425,593	212,905	210,917
歲出	221,192	212,472	897,509	648,541	357,264	336,964

備註：單位 (千元)

政府補助

項目	補助單位	補助金額 (千元)
2025 年計畫型補助	勞動部	635,498

備註：中央補助計畫為政府財務補助款。

Chapter 4.

未來展望





面對淨零轉型、產業升級與人口結構變化等趨勢，本局將持續秉持穩健、負責與透明的治理精神，依循市府淨零城市發展政策，深化本局在勞動權益保障、就業支持與永續治理等核心職能。未來，本局將以「勞動韌性、職場安全、社會包容、永續治理」為發展主軸，推動以下策略，以回應市民期待並強化城市競爭力。

一 淨零公正轉型與就業發展：推動韌性的人才與勞動力發展

為因應綠色經濟與新興科技所帶來的職能需求，本局將持續透過多元職訓、技能提升與就業服務，協助本市勞動力提升職涯韌性，並支援產業升級所需的人力配置。未來，我們將與市府相關局處及在地產業深化合作，推動更具回應性的技能培力資源，並建構協助弱勢族群銜接就業的支持系統，使所有勞工在轉型過程中具備可持續就業能力。同時，本局亦將關注高雄主力產業之發展特性，使人才培訓方向與本市淨零政策、智慧城市布局及產業升級路徑更緊密連結，帶動城市競爭力持續提升。

二 勞工權益與工會發展：促進和諧且具韌性的勞資關係

本局將持續強化勞工權益保障，並提升工會組織能量，以因應產業轉型下的工作變化。未來將透過勞動教育、協商能力培力與勞資溝通機制優化，促進集體協商更具效能，並支持多元工會發展。此方向旨在強化勞資合作、降低衝突風險，為城市永續轉型奠定更穩定的勞動基礎。

三 強化勞動安全與氣候變遷下職災預防：提升城市氣候韌性

為提升高雄市職場安全與健康水準，本局將依據中央最新法規與指引，持續強化勞動檢查效能、推廣風險管理理念，並逐步導入智慧化工具與氣候韌性管理觀念，以協助事業單位提升自主防護能量，營造更安全的工作場域。此舉不僅可提升城市面對極端氣候與產業變動時的承受能力，也與市府推動宜居、安全之永續城市願景相互呼應。



四 多元就業推動與勞動市場平等包容：營造多元友善的勞動環境

人口老化、移工增加與多元族群參與提升，使「包容的勞動市場」成為全球城市治理的重要指標。本局將持續推動中高齡、身心障礙者、新住民、青年與弱勢族群之就業支持服務，並跨域整合產業、社福與教育資源，強化多元勞動參與，提升就業公平性，使城市永續發展具備更高的包容度。

五 組織治理與合規：提升永續治理成熟度，強化透明、法遵與行政效能

永續治理已成為國際公共管理的重要衡量指標。本局將持續以透明、法遵與廉能為核心，強化內部控制機制、資訊公開與風險管理能力，逐步提升行政體系的韌性。未來，我們將依循市府永續治理方向，精進組織流程與資訊安全管理，完善利害關係人溝通機制，並透過跨局處合作提升政策整合度，使勞政服務更穩健支撐城市永續轉型。此方向亦與市府推動的開放政府、清廉行政與智慧治理目標相契合。

六 組織溫室氣體盤查與減量措施：配合市府推動節能及溫室氣體盤查

在環境與淨零工作方面，本局將依循市府政策及溫室氣體盤查規範，逐步健全能源使用管理與盤查流程，並穩健推動行政體系節能措施。未來，本局將持續評估可行之減碳與綠色採購作法，強化環境友善的行政運作模式，使本局於既有資源下持續朝向更永續的行政環境邁進。

綜合以上策略，本局將持續強化治理韌性與政策整合效能，並以更前瞻的視角回應淨零轉型、產業升級與人口變遷等挑戰。未來，我們將深化與市府各局處及產業生態系的協作能量，建構具競爭力的人才供給鏈，打造更安全、包容的勞動環境。透過穩健治理與持續創新，在高雄淨零進程中，本局將致力維持競爭優勢，共同邁向兼具安全、包容與永續價值的現代城市。



Chapter 5.

附錄

5.1 本局主協辦各項永續指標進展

5.2 GRI 對照表

5.1 本局主協辦各項永續指標進展

4 優質教育

SDG 4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習



淨零計畫

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
失業者適性就業促進課程 - AI 綠創未來行動	-	辦理 19 場、 共 1,123 人	辦理 24 場、 共 1,588 人

6 淨水與衛生

SDG 6 確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理



能資源管理

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
用水減量 %	-5.72%	-18.12%	19.32%

8 就業與經濟成長

SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作



淨零計畫

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
高氣溫熱危害專案勞動檢查	辦理 1,467 場	辦理 928 場	辦理 1,306 場
高氣溫熱危害預防宣導觀摩會	-	辦理 2 場、 98 人參加	辦理 1 場、 70 人參加

11 永續城鄉

SDG 11 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村



能資源管理

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
紙張減少 %	-3.64%	9.88%	3.25%

12 責任消費與生產

SDG 12 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式



綠色採購

執行成果

	2023 年	2024 年	2025 年
件數	678	746	666



13 氣候行動



SDG 13 完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響

能源管理	執行成果		
	2023 年	2024 年	2025 年
節電 %	0.28%	-13.22%	19.01%

能源管理	執行成果		
	2023 年	2024 年	2025 年
用油減量 %	-7.77%	-1.09%	-0.18%

能源管理	執行成果		
	2023 年	2024 年	2025 年
溫室氣體強度	-	3.11	-

淨零計畫	執行成果		
	2023 年	2024 年	2025 年
鼓勵庇護工場 參與淨零減碳	-	1 家	1 家

5.2 GRI 對照表

使用聲明	高雄市政府勞工局已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	不適用

「*」為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
一般揭露				
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1.1 關於本局	6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 編撰宗旨與範疇	3
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.2 編撰流程與架構	4
	2-4	資訊重編	1.1 編撰宗旨與範疇	3
	2-5	外部保證 / 確信	N/A	--
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.1 關於本局	6
	2-7	員工	S- 社會共融 3.3.2.1 多元職場	62 62
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1.2 淨零永續架構	7
	2-11	最高治理單位的主席		7
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	G- 永續治理 3.3.3.1 誠信經營	
	2-13	衝擊管理的負責人		72
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色		72
	2-15	利益衝突		
			2.2 淨零永續願景與推動策略	8
	2-16	溝通關鍵重大事件	G- 誠信治理 3.3.3.1 誠信經營 3.3.3.2 風險管理	72 72 74
	2-17	最高治理單位的群體智識	無相關統計資料	--
	2-18	最高治理單位的績效評估	G- 永續治理 3.3.3.1 誠信經營	72 72



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	G- 永續治理	72
			3.3.3.2 風險管理	74
	2-23	政策承諾	G- 永續治理	72
	2-24	納入政策承諾	3.3.3.1 誠信經營	72
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3.3.2 風險管理	74
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	G- 永續治理	72
			3.3.3.1 誠信經營	72
	2-27	法規遵循	G- 永續治理 3.3.3.1 誠信經營	72 72
2-28	公協會的會員資格	2.1.1 關於本局	6	
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	2.4 利害關係人議合	11
	2-30	團體協約	遵循相關法規辦理	--
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	2.5 重大主題管理	16
	3-2	重大主題列表	2.5 重大主題管理	16
淨零公正轉型與就業發展				
GRI 203 間接經濟衝擊主 題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	S- 社會共融	62
			3.3.2.4 社會參與	68
203-2	顯著的間接經濟衝擊			
勞工權益與工會發展				
GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	S- 社會共融	62
			3.3.2.1 多元職場	62
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	S- 社會共融	62
			3.3.2.3 職場健康安全	62
組織治理與合規				
GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	G- 永續治理	72
			3.3.3.1 誠信經營	72
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	G- 永續治理	72
			3.3.3.1 誠信經營	72

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
組織溫室氣體盤查與減量措施				
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放強度		
	305-5	溫室氣體排放減量		
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	無排放	--
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放		
自訂重大主題				
* 強化勞動安全與氣候變遷下職災預防				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	16
* 多元就業推動與勞動市場平等包容				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	16
其他指標揭露				
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	G- 永續治理 3.3.3.3 財務穩健	72 75
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	E- 氣候行動 3.3.1.1 氣候風險盤點 與管理機制	61 61
	201-4	取自政府之財務援助	G- 永續治理 3.3.3.3 財務穩健	72 75
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1.2 機關營運減碳管理	33
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	N/A	--



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	301-2	使用回收再利用的物料		
	301-3	回收產品及其包材		
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	302-2	組織外部的能源消耗量		
	302-3	能源密集度		
	302-4	減少能源消耗		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	因業務屬性故不適用	--
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	303-2	與排水相關衝擊的管理		
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量		
	303-4	排水量		
	303-5	耗水量		
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3	廢棄物的產生		
	306-4	廢棄物的處置移轉		
	306-5	廢棄物的直接處置		
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	S- 社會共融	62
	401-3	育嬰假	3.3.2.1 多元職場	62
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	S- 社會共融	62
			3.3.2.3 職場健康安全	67
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	G- 永續治理	72
			3.3.3.2 風險管理	74
403-3	職業健康服務	S- 社會共融	62	
		3.3.2.3 職場健康安全	67	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	S- 社會共融 3.3.2.3 職場健康安全	62 67
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	S- 社會共融 3.3.2.2 培力共進	62 65
	403-6	工作者健康促進	S- 社會共融 3.3.2.3 職場健康安全	62 67
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	S- 社會共融 3.3.2.2 培力共進	62 65
GRI 405 員工多元化 與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	S- 社會共融 3.3.2.1 多元職場	62 62
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	S- 社會共融 3.3.2.1 多元職場	62 62
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1.2 機關營運減碳管理	33
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		



高雄市政府勞工局

Labor Affairs Bureau of Kaohsiung City Government

地 址：806604 高雄市前鎮區鎮中路 6 號
電 話：(07) 812-4613
<https://labor.kcg.gov.tw>