

提升青年就業力計畫成效評估暨 就業力調查研究

計畫主持人：鄭仁偉教授

辦理機關：行政院青年輔導委員會

執行單位：台灣趨勢研究股份有限公司

中 華 民 國 1 0 0 年 1 0 月

研究摘要

有鑑於就業力已為目前大專青年就業之關鍵議題，行政院青輔會於民國 95 年首度提出「提升青年就業力」的重要性，引進各國職涯輔導的理念與作法，希望協助學校從制度面提升青年就業力，以「強化職涯輔導功能」出發，96 學年度先於 4 所學校試辦，98 年起全面推廣，特別從基礎面加強深化三大主軸工作，包括藉由「職涯探索」，協助學生瞭解職涯方向，養成職涯規劃能力，同時搭配「系科職涯進路與課程學習地圖」，讓學生知道自己就讀系科未來發展的可能；並結合「生涯歷程檔案」的建置，記錄學生的在學期間的學習、成就及工作經驗，強化就業與生涯間的串聯，以利畢業後能順利與職場接軌。除此之外，亦持續補助大專校院辦理各項提升青年就業力計畫，例如：職涯志工培訓、就業座談、企業參訪等，從多元面向提升職涯輔導效能。

青輔會為有效掌握「協助大專校院提升青年就業力計畫」之執行成效，並瞭解大專青年之核心就業力現況，特辦理「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查」，做為政府未來制定相關青年政策，及精進推動各項提升就業力計畫之重要參考。

調查發現：

- 企業雇主優先重視之核心就業能力，前 8 項依序為：「誠信」、「良好的工作態度」、「高度學習意願及可塑性」、「發掘及解決問題的能力」、「團隊合作能力」、「穩定性及抗壓性」、「了解並遵守專業倫理及道德」、「表達溝通能力」。
- 在核心就業力的重視度方面，企業雇主對於誠信較為重視，若以企業雇主對各項核心就業力重視程度排序為比較基礎，可以發現大專畢業生對於良好工作態度的重視度較低，職輔人員對發掘及解決問題的能力的重視度也較低，職輔人員、畢業生、在校生對表達溝通能力之重視度較高。
- 企業與大專青年對核心就業力具備程度有認知差異（在校生自評 > 畢業生自評 > 企業雇主評比）。
- 「良好工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「穩定性及抗壓性」為企業較重視，但認為目前大專畢業生較為不足之核心就業力。
- 提升青年就業力計畫受到多數受訪者肯定，在校生、畢業生及職輔人員同意各項輔導項目對學生有所助益的比例皆逾九成。
- 曾參與計畫之在校生及畢業生會較早開始規劃職涯。
- 曾參與計畫之畢業生找到第一份工作的時間較短，有 9 成曾參與

之畢業生於半年內找到第一份工作。

- 曾參與計畫之在校生及畢業生有較高的比例會透過不同方式來解決就讀系科不符需求的情形。
- 職輔人員認為在推動學校職涯輔導工作上，遭遇的主要困難為「人力不足」(90.4%)。
- 有 60.5%的職輔人員認為目前所受的專業訓練不足。
- 新興產業與整體企業所需之核心就業力未有明顯不同。
- 不同新興產業對人才之需求有明顯之不同。
- 無論是在校生、畢業生、職輔人員或企業雇主，均有高達 7-8 成認為「安排工讀、實習或見習」有助於提升大專校院學生核心就業力。

建議事項

一、對政府之建議

- 加強提升青年就業力計畫之執行品質。
- 將不同的職輔活動做有效整合。
- 規劃課程或研習營，以提升職涯輔導人員之專業職能。
- 職輔活動向下扎根，讓學生提早認識不同產業與職業。
- 促使各大專校院重視職涯輔導。
- 建立合適的企業實習、見習、職場體驗機制，提供學生實習機會。
- 加強提供中、南部地區的產業及職業資訊。

二、對大專校院之建議

- 提升職涯輔導單位層級，穩定其專業人力及經費。
- 鼓勵系科老師投入職涯輔導，培養老師職涯輔導能力，使職涯輔導更具效能。
- 在課程內容中融入核心就業力的培養機制。
- 課程規劃階段納入業界及畢業校友之意見。
- 培養企業認為大專畢業生目前較缺乏之核心就業力。
- 參考產業之人力需求趨勢，培養學生能力。

三、對企業之建議

- 加強參與職涯輔導活動。
- 提供企業實習、見習機會，讓學生有機會了解職場生活。

目 錄

第壹章、前言	1
第一節、研究緣起	1
第二節、研究目的	2
第貳章、青年就業力文獻回顧	3
第一節、大專畢業生就業與失業概況	3
第二節、就業力相關文獻	8
第三節、各國政府推動青年就業力的相關政策與措施	19
第四節、我國推動青年就業力相關研究	31
第五節、六大新興產業未來趨勢與需求	39
第六節、小結	43
第參章、研究過程與方法	47
第一節、大專校院在校生調查	47
第二節、大專畢業青年調查	52
第三節、大專校院職輔人員調查	55
第四節、企業雇主或相關主管調查	56
第五節、問卷設計流程	61
第六節、問卷設計說明	64
第七節、統計分析方式	66
第八節、專家學者座談會	67
第肆章、大專校院職輔人員調查	68
第一節、樣本結構	68
第二節、生涯輔導服務現況	70
第三節、「提升青年就業力計畫」成效評估	75
第四節、核心就業力重視度評估	83
第五節、大專畢業生核心就業力評估	84
第六節、有助於提升青年就業力之活動	86
第七節、生涯輔導工作資源配置狀況	87
第八節、小結	96
第伍章、曾參與計畫之大專校院在校生調查	97
第一節、樣本結構	97
第二節、參與校內生涯輔導情形	98
第三節、「提升青年就業力計畫」成效評估	102
第四節、畢業時自評各項核心就業力預期具備的程度	133

第五節、個人職涯規劃.....	134
第六節、有助於提升青年就業力之活動	138
第七節、小結	139
第陸章、未參與計畫之大專校院在校生調查.....	140
第一節、樣本結構	140
第二節、參與校內職涯輔導情形	141
第三節、個人職涯規劃.....	145
第四節、核心就業力重視度評估	150
第五節、核心就業力評估	151
第六節、有助於提升青年就業力之活動	154
第七節、小結	155
第柒章、曾參與計畫之大專畢業青年調查.....	156
第一節、樣本結構	156
第二節、「提升青年就業力計畫」成效評估.....	158
第三節、畢業後尋職與就業情況	189
第四節、個人職涯規劃.....	198
第五節、畢業時各項核心就業力具備的程度.....	203
第六節、有助於提升青年就業力之活動	204
第七節、小結	206
第捌章、未參與計畫之大專畢業青年調查.....	207
第一節、樣本結構	207
第二節、畢業後尋職與就業情況	208
第三節、個人職涯規劃.....	217
第四節、核心就業力重視度評估	222
第五節、核心就業力評估	223
第六節、有助於提升青年就業力之活動	225
第七節、小結	226
第玖章、企業雇主調查.....	227
第一節、樣本結構	227
第二節、參與職涯輔導活動情形	228
第三節、企業僱用大專畢業生情形	238
第四節、核心就業力重視度評估	240
第五節、大專畢業生核心就業力評估.....	241
第六節、有助於提升青年就業力之活動	244

第七節、新興行業人力需求	245
第八節、小結	255
第拾章、質化調查分析.....	256
第一節、職輔人員焦點團體座談結果.....	256
第二節、大專青年（在校生、畢業生）焦點團體座談結果.....	267
第三節、企業雇主焦點團體座談結果.....	293
第四節、專家學者焦點團體座談結果.....	306
第拾壹章、綜合分析.....	313
第一節、曾參與及未參與計畫之大專校院在校生比較	313
第二節、曾參與及未參與計畫之大專畢業青年比較.....	316
第三節、男性與女性比較	322
第四節、碩士與大學生比較	324
第五節、核心就業力重視度比較	326
第六節、核心就業力具備程度比較	328
第七節、企業重視與評比大專畢業生具備之核心就業力分析	342
第拾貳章、歷年調查綜合分析	343
第一節、核心就業力比較	343
第二節、應屆畢業生起薪比較.....	346
第三節、企業僱用大專畢業生滿意度比較	346
第四節、提升大專青年核心就業力的方式	347
第五節、若重新選擇是否選擇原就讀系科	347
第六節、職輔工作遭遇的主要困難	348
第拾參章、提升青年就業力計畫成效評估.....	349
第一節、提升青年就業力計畫輔導項目成效評估	349
第二節、在校生：曾參與 vs.未參與	350
第三節、畢業青年：曾參與 vs.未曾參與	351
第拾肆章、結論與建議.....	353
第一節、結論	353
第二節、建議	360
參考文獻.....	368
附錄一、大專校院職輔人員調查問卷.....	372
附錄二、曾參與計畫之大專校院在校生調查問卷	383
附錄三、未參與計畫之大專校院在校生調查問卷	395
附錄四、曾參與計畫之大專校院畢業青年調查問卷.....	402

附錄五、未參與計畫之大專校院畢業青年調查問卷.....	415
附錄六、企業雇主或相關主管調查問卷	424

圖 目 錄

圖 2-1	我國專科以上畢業生人數趨勢圖	4
圖 2-2	我國歷年失業人數統計-按教育程度分	6
圖 2-3	六大新興產業人才需求概況	41
圖 2-4	大專校院職涯輔導體系提升就業力架構圖	45
圖 3-1	問卷設計流程圖	61
圖 4-1	各校主要職涯輔導服務之項目	70
圖 4-2	學生最常利用的職涯輔導服務項目	71
圖 4-3	提升學生核心就業力的職涯輔導服務項目	72
圖 4-4	職涯輔導工作遭遇之主要困難	73
圖 4-5	推動職涯輔導工作之合作單位	74
圖 4-6	「職涯探索」輔導成效評估	75
圖 4-7	「系科職涯進路與課程學習地圖」輔導成效評估	76
圖 4-8	「生涯/學習歷程檔案」輔導成效評估	77
圖 4-9	「職涯志工培訓」輔導成效評估	78
圖 4-10	「生涯規劃研習」輔導成效評估	79
圖 4-11	「就業座談」輔導成效評估	80
圖 4-12	「企業參訪」輔導成效評估	81
圖 4-13	各項職輔資源與資料的整合程度	82
圖 4-14	學生培養較充足之核心能力	84
圖 4-15	學生培養較不足之核心能力	85
圖 4-16	有助於提升大專青年就業力之活動	86
圖 4-17	職涯輔導單位人力充足狀況	87
圖 4-18	職涯輔導單位主管平均更替時間	89
圖 4-19	職涯輔導單位接受校外單位經費補助情況	90
圖 4-20	職涯輔導單位經費狀況	91
圖 4-21	職涯輔導老師獲得專業訓練的狀況	93
圖 5-1	曾參與計畫之在校生最常參與的職涯輔導服務之項目	98
圖 5-2	曾參與計畫之在校生對職輔單位所提供服務之熟悉度	99
圖 5-3	曾參與計畫之在校生選課時運用職輔單位提供的服務之情形	100
圖 5-4	曾參與計畫之在校生生涯規劃時運用職輔單位提供的服務之情形	101
圖 5-5	曾參與計畫之在校生曾參與的職涯輔導活動	102
圖 5-6	曾參與計畫之在校生參與職涯輔導活動的動機	103
圖 5-7	曾參與計畫之在校生對測驗題目容易作答同意度	104

圖 5-8	曾參與計畫之在校生對測驗報告內容清楚易讀同意度	105
圖 5-9	曾參與計畫之在校生對輔導老師測驗結果解釋很清楚的同意度	106
圖 5-10	曾參與計畫之在校生與輔導老師互動良好的同意度	107
圖 5-11	曾參與計畫之在校生對輔導老師具備專業能力的同意度	108
圖 5-12	曾參與計畫之在校生對測驗結果有助於了解自己的同意度	109
圖 5-13	曾參與計畫之在校生認為測驗結果對於了解自己沒幫助的原因	110
圖 5-14	曾參與計畫之在校生對系科職涯進路助於了解就業情形的同意度	111
圖 5-15	曾參與計畫之在校生對系科職涯進路具有系統性與完整性的同意度	112
圖 5-16	曾參與計畫之在校生對依課程學習地圖修課可培養就業力的同意度	113
圖 5-17	曾參與計畫之在校生對課程學習地圖會使修課方向更清楚的同意度	114
圖 5-18	曾參與計畫之在校生對課程學習地圖與實際開課相符的同意度	115
圖 5-19	曾參與計畫之在校生對職涯進路規劃與課程學習地圖有助於培養就業能力的同意度	116
圖 5-20	曾參與計畫之在校生認為職涯進路規劃與課程學習地圖對於培養就業能力沒幫助的原因	117
圖 5-21	曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案系統平台容易操作的同意度	118
圖 5-22	曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案呈現格式感到滿意的同意度	119
圖 5-23	曾參與計畫之在校生對學校經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案的同意度	120
圖 5-24	曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的同意度	121
圖 5-25	曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案紀錄內容符合需要的同意度	122
圖 5-26	曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試的同意度	123
圖 5-27	曾參與計畫之在校生認為生涯/學習歷程檔案紀錄無助於求職面試的原因	124
圖 5-28	曾參與計畫之在校生認為職涯志工培訓對了解職涯發展與自我探索有幫助的同意度	125
圖 5-29	曾參與計畫之在校生認為職涯志工培訓無助於了解職涯發展與自我探	

索的原因	126
圖 5-30 曾參與計畫之在校生對生涯規劃研習有助於職涯發展規劃的同意度	127
圖 5-31 曾參與計畫之在校生認為生涯規劃研習無助於職涯發展規劃的原因	128
圖 5-32 曾參與計畫之在校生認為就業座談對就業有幫助的同意度	129
圖 5-33 曾參與計畫之在校生認為就業座談對就業沒有幫助原因	130
圖 5-34 曾參與計畫之在校生認為企業參訪對就業有幫助的同意度	131
圖 5-35 曾參與計畫之在校生認為企業參訪對就業沒有幫助原因	132
圖 5-36 曾參與計畫之在校生何時開始規劃畢業後想從事的工作	134
圖 5-37 曾參與計畫之在校生若重新選擇，是否選擇目前系科	135
圖 5-38 曾參與計畫之在校生會想選擇就讀其他系科的原因	136
圖 5-39 曾參與計畫之在校生解決就讀系科不符合需求的方式	137
圖 5-40 曾參與計畫之在校生認為有助於提升大專校院學生核心就業力活動	138
圖 6-1 未參與計畫之在校生最常參與的職涯輔導服務之項目	141
圖 6-2 未參與計畫之在校生對職輔單位所提供服務之熟悉度	142
圖 6-3 未參與計畫之在校生選課時運用職輔單位提供的服務之情形	143
圖 6-4 未參與計畫之在校生生涯規劃時運用職輔單位提供的服務之情形	144
圖 6-5 未參與計畫之在校生何時開始規劃畢業後的職涯發展	145
圖 6-6 未參與計畫之在校生若重新選擇，是否選擇目前系科	147
圖 6-7 未參與計畫之在校生選擇就讀其他系科的原因	148
圖 6-8 未參與計畫之在校生解決就讀系科不符合需求的方式	149
圖 6-9 未參與計畫之在校生對自己整體核心就業力的評分	152
圖 6-10 未參與計畫之在校生認為有助於提升大專校院學生的核心就業力之活動	154
圖 7-1 曾參與計畫之畢業青年曾參與的職涯輔導活動	158
圖 7-2 曾參與計畫之畢業青年參與職涯輔導活動的動機	159
圖 7-3 曾參與計畫之畢業青年對測驗題目容易作答同意度	160
圖 7-4 曾參與計畫之畢業青年對測驗報告內容清楚易讀同意度	161
圖 7-5 曾參與計畫之畢業青年對輔導老師對測驗結果解釋很清楚的同意度	162
圖 7-6 曾參與計畫之畢業青年與輔導老師互動良好的同意度	163
圖 7-7 曾參與計畫之畢業青年對輔導老師具備專業能力的同意度	164
圖 7-8 曾參與計畫之畢業青年對測驗結果有助於了解自己的同意度	165

圖 7-9	曾參與計畫之畢業青年認為測驗結果沒有幫助的原因	166
圖 7-10	曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路有助於了解就業情形的同意度	167
圖 7-11	曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路具有系統性與完整性的同意度	168
圖 7-12	曾參與計畫之畢業青年對依課程學習地圖修課可培養就業力的同意度	169
圖 7-13	曾參與計畫之畢業青年對課程學習地圖會使修課方向更清楚的同意度	170
圖 7-14	曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路及課程學習地圖與實際開課相符的同意度	171
圖 7-15	曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路與課程學習有助於培養就業能力的同意度	172
圖 7-16	曾參與計畫之畢業青年認為系科職涯進路與課程學習地圖對就業能力沒有幫助的原因	173
圖 7-17	曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案系統平台容易操作的同意度	174
圖 7-18	曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案呈現格式感到滿意的同意度	175
圖 7-19	曾參與計畫之畢業青年對學校經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案的同意度	176
圖 7-20	曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的同意度	177
圖 7-21	曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案紀錄內容符合需要的同意度	178
圖 7-22	曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試的同意度	179
圖 7-23	曾參與計畫之畢業青年認為生涯/學習歷程檔案紀錄無助於求職面試的原因	180
圖 7-24	曾參與計畫之畢業青年對職涯志工培訓對了解職涯發展與自我探索有幫助的同意度	181
圖 7-25	曾參與計畫之畢業青年認為職涯志工培訓無助於了解職涯發展與自我探索的原因	182
圖 7-26	曾參與計畫之畢業青年對生涯規劃研習有助於職涯發展規劃的同意度	183

圖 7-27	曾參與計畫之畢業青年認為生涯規劃研習無助於職涯發展規劃的原因	184
圖 7-28	曾參與計畫之畢業青年認為就業座談對就業有幫助的同意度	185
圖 7-29	曾參與計畫之畢業青年認為就業座談對就業沒有幫助原因	186
圖 7-30	曾參與計畫之畢業青年認為企業參訪對就業有幫助的同意度	187
圖 7-31	曾參與計畫之畢業青年認為企業參訪對就業沒有幫助原因	188
圖 7-32	曾參與計畫之畢業青年畢業（或退伍）後，找到第一份工作所花的時間	189
圖 7-33	曾參與計畫之畢業青年畢業（或退伍）後，第一份工作做了多久	190
圖 7-34	曾參與計畫之畢業青年對目前工作的滿意度	191
圖 7-35	曾參與計畫之畢業青年滿意目前工作的原因	192
圖 7-36	曾參與計畫之畢業青年目前工作與學校所學的相關程度	193
圖 7-37	曾參與計畫之畢業青年離職或轉職情形	194
圖 7-38	曾參與計畫之畢業青年離職或轉職的原因	195
圖 7-39	曾參與計畫之畢業青年第一份工作的起薪	196
圖 7-40	曾參與計畫之畢業青年何時開始規劃畢業後想從事的工作	198
圖 7-41	曾參與計畫之畢業青年若重新選擇，是否選擇目前系科	200
圖 7-42	曾參與計畫之畢業青年會想選擇就讀其他系科的原因	201
圖 7-43	曾參與計畫之畢業青年解決就讀系科不符合自身需求的方式	202
圖 7-44	曾參與計畫之畢業青年認為有助於提升大專校院學生的核心就業力之活動	204
圖 8-1	未參與計畫之畢業青年畢業（或退伍）後，找到第一份工作所花的時間	208
圖 8-2	未參與計畫之畢業青年畢業（或退伍）後，第一份工作做了多久	209
圖 8-3	未參與計畫之畢業青年對目前工作的滿意度	210
圖 8-4	未參與計畫之畢業青年滿意目前工作的原因	211
圖 8-5	未參與計畫之畢業青年目前工作與學校所學的相關程度	212
圖 8-6	未參與計畫之畢業青年離職或轉職經驗	213
圖 8-7	未參與計畫之畢業青年離職或轉職的原因	214
圖 8-8	未參與計畫之畢業青年第一份工作的起薪	215
圖 8-9	未參與計畫之畢業青年何時開始規劃畢業後的想從事的工作	217
圖 8-10	未參與計畫之畢業青年若重新選擇，是否選擇目前系科	219
圖 8-11	未參與計畫之畢業青年會想選擇就讀其他科系的原因	220
圖 8-12	未參與計畫之畢業青年解決就讀系科不符需求的方式	221

圖 8-13	未參與計畫之畢業青年對自己整體核心就業力的評分	224
圖 8-14	未參與計畫之畢業青年認為有助於提升核心就業力之活動	225
圖 9-1	企業招募員工較常使用之管道	228
圖 9-2	企業參與大專校院職涯輔導的情形	229
圖 9-3	企業參與過的大專校院職涯輔導服務相關活動	230
圖 9-4	企業提供大專青年實習、見習或工讀的情形	231
圖 9-5	企業提供實習、見習或工讀機會的原因	232
圖 9-6	實習、見習或工讀青年中途離職情形	233
圖 9-7	實習、見習或工讀青年，中途離職原因	234
圖 9-8	對於所僱用實習、見習或工讀青年表現的滿意度	235
圖 9-9	企業提供實習、見習或工讀機會時遇到的困難	236
圖 9-10	推動實習、見習或工讀計畫的成功關鍵因素	237
圖 9-11	對於所僱用應屆大專畢業生表現的滿意度	238
圖 9-12	企業雇主對目前大專學生畢業時所具備的整體核心就業力評分	242
圖 9-13	企業雇主認為有助於提升大專校院學生核心就業力活動	244
圖 9-14	企業預估在未來三年內的人力需求情形	245
圖 9-15	生物科技產業人力需求	246
圖 9-16	綠能產業人力需求	247
圖 9-17	觀光服務產業人力需求	248
圖 9-18	醫療照護產業人力需求	249
圖 9-19	文化創意產業人力需求	250
圖 9-20	精緻農業產業人力需求	251
圖 9-21	企業在人才招聘上面臨之困難	252
圖 9-22	大專畢業生的核心就業力是否符合企業之人力需求	253
圖 9-23	應優先加強之核心就業力	254
圖 11-1	曾參與計畫在校生職涯規劃時間	313
圖 11-2	未參與計畫在校生職涯規劃時間	313
圖 11-3	曾參與計畫在校生對就讀系科看法	314
圖 11-4	未參與計畫在校生對就讀系科看法	314
圖 11-5	曾參與計畫在校生想選擇其他系科的原因	314
圖 11-6	未參與計畫在校生想選擇其他系科的原因	314
圖 11-7	曾參與計畫在校生解決就讀系科不符需求的方式	315
圖 11-8	未參與計畫在校生解決就讀系科不符需求的方式	315
圖 11-9	曾參與計畫畢業生職涯規劃時間	316

圖 11-10	未參與計畫畢業生生涯規劃時間	316
圖 11-11	曾參與計畫畢業生對就讀系科看法	317
圖 11-12	未參與計畫畢業生對就讀系科看法	317
圖 11-13	曾參與計畫畢業生想選擇其他系科的原因	317
圖 11-14	未參與計畫畢業生想選擇其他系科的原因	317
圖 11-15	曾參與計畫畢業生解決就讀系科不符需求的方式	318
圖 11-16	未參與計畫畢業生解決就讀系科不符需求的方式	318
圖 11-17	曾參與計畫畢業生找到第一份工作的時間	319
圖 11-18	未參與計畫畢業生找到第一份工作時間	319
圖 11-19	曾參與計畫畢業生目前工作與所學相關程度	319
圖 11-20	未參與計畫畢業生目前工作與所學相關程度	319
圖 11-21	曾參與計畫畢業生離職或轉職經驗	320
圖 11-22	未參與計畫畢業生離職或轉職經驗	320
圖 11-23	曾參與計畫畢業生離職或轉職原因	320
圖 11-24	未參與計畫畢業生離職或轉職原因	320
圖 11-25	曾參與計畫畢業生第一份工作起薪	321
圖 11-26	未參與計畫畢業生第一份工作起薪	321
圖 11-27	在校生生涯規劃時間之性別比較	322
圖 11-28	畢業生生涯規劃時間之性別比較	323
圖 11-29	對職輔單位所提供服務熟悉度之學歷比較	324
圖 11-30	選課時運用職輔單位提供服務情形之學歷比較	324
圖 11-31	生涯興趣規劃時運用職輔單位提供服務情形之學歷比較	325
圖 12-1	98 年及 100 年企業雇用大專畢業生滿意度	347

表 目 錄

表 2-1	我國大專校院近 20 年畢業生人數統計	4
表 2-2	我國歷年勞動力參與率統計-按教育程度分	5
表 2-3	我國歷年就業者之教育程度	6
表 2-4	我國歷年失業人數統計-按教育程度分	7
表 2-5	世界各國失業率統計	7
表 2-6	就業力的定義	9
表 2-7	98 年大專青年就業力調查之核心就業力評估項目	11
表 2-8	青輔會之就業力共通職能指標	12
表 2-9	大學畢業生自己評定在畢業時具備的十項核心就業力	13
表 2-10	英國大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析	14
表 2-11	歐洲大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析	14
表 2-12	日本大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析	15
表 2-13	我國推動青年就業力相關政策	19
表 2-14	英國推動青年就業力相關政策	24
表 2-15	法國推動青年就業力相關政策	24
表 2-16	澳洲推動青年就業力相關政策	25
表 2-17	美國推動青年就業力相關政策	25
表 2-18	日本推動青年就業力相關政策	26
表 2-19	韓國推動青年就業力相關政策	26
表 2-20	我國大專畢業生需具備主要核心就業力及其技能一覽表	34
表 2-21	六大新興產業的範疇與未來發展趨勢	39
表 2-22	六大新興產業人才需求概況	40
表 2-23	我國六大新興產業職缺比重分布概況	42
表 2-24	100 年度調查之核心就業力評估項目	43
表 2-25	青輔會提升青年就業力相關活動參與人次	45
表 3-1	各大專學制調查對象	47
表 3-2	合格受訪在校生之分佈	48
表 3-3	學校樣本配額	48
表 3-4	合格受訪者之系科分佈	49
表 3-5	曾參與計畫在校生代表性檢定表：學制體系	49
表 3-6	曾參與計畫在校生代表性檢定表：系科類別	50
表 3-7	未參與計畫之在校生代表性檢定表：學制體系	50

表 3-8	未參與計畫之在校生代表性檢定表：系科類別	50
表 3-9	大專畢業青年之樣本分層配置.....	52
表 3-10	曾參與計畫之畢業青年代表性檢定表：學制體系	53
表 3-11	曾參與計畫之畢業青年代表性檢定表：性別	53
表 3-12	未參與計畫之畢業青年代表性檢定表：學制體系	54
表 3-13	未參與計畫之畢業青年代表性檢定表：性別	54
表 3-14	大型企業調查之樣本分層配置及樣本代表性檢定	57
表 3-15	中小企業調查之地區別樣本分層配置及樣本代表性檢定	58
表 3-16	中小企業調查之行業別樣本分層配置及樣本代表性檢定	58
表 3-17	新興產業調查之樣本分層配置及樣本代表性檢定	59
表 3-18	問卷內容諮詢對象	63
表 3-19	就業力共通職能對照表	64
表 3-20	調查問卷包含項目	65
表 4-1	大專校院職輔人員樣本結構	68
表 4-2	職涯輔導服務的「其他」項目	70
表 4-3	職涯輔導工作遭遇之「其他」困難	73
表 4-4	推動職涯輔導工作之「其他」合作單位	74
表 4-5	核心就業力重視度	83
表 4-6	職涯輔導工作的人員配置	87
表 4-7	學校因應人力不足之方式	88
表 4-8	職涯輔導單位接受校外「其他」單位經費補助情況.....	90
表 4-9	學校因應經費不足之方式	92
表 4-10	職涯輔導老師因應專業訓練不足之方式.....	94
表 4-11	青輔會推動「提升青年就業力計畫」之具體建議	95
表 5-1	曾參與計畫之大專校院在校生樣本結構	97
表 5-2	曾參與計畫之在校生認為測驗結果沒有幫助的「其他」意見	110
表 5-3	曾參與計畫之在校生認為生涯/學習歷程檔案沒有幫助的「其他」意見	124
表 5-4	曾參與計畫之在校生自評大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度	133
表 5-5	有助於提升大專校院學生核心就業力的「其他」活動	139
表 6-1	未參與計畫之大專校院在校生樣本結構	140
表 6-2	未參與計畫之在校生對核心就業力重視度評估	150
表 6-3	未參與計畫之在校生自評大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度	

.....	151
表 7-1 曾參與計畫之大專畢業青年樣本結構.....	156
表 7-2 曾參與計畫之畢業青年自評大學畢業時各項核心就業力具備的程度.....	203
表 7-3 曾參與計畫之畢業青年有助於提升大專校院學生核心就業力的「其他」活動	205
表 8-1 未參與計畫之大專畢業青年樣本結構.....	207
表 8-2 未參與計畫之畢業青年對核心就業力重視度評估	222
表 8-3 未參與計畫之畢業青年自評大學畢業時各項核心就業力具備的程度.....	223
表 9-1 企業雇主樣本結構	227
表 9-2 企業「其他」招募管道.....	228
表 9-3 企業提供實習、見習或工讀機會時遇到的「其他」困難.....	236
表 9-4 企業僱用應屆大專畢業生新進員工之平均起薪	239
表 9-5 企業雇主對核心就業力重視度評估	240
表 9-6 企業雇主評比大專學生畢業時各項核心就業力之具備程度.....	241
表 9-7 一般大學畢業生與技職校院的畢業生在共通職能上之比較.....	243
表 10-1 職輔人員焦點團體座談場次.....	256
表 10-2 一般大學職輔人員與談者資料	256
表 10-3 技職校院職輔人員與談者資料	256
表 10-4 在校生焦點團體座談場次.....	267
表 10-5 畢業生焦點團體座談場次.....	267
表 10-6 一般大學在校生與談者資料.....	267
表 10-7 技職校院在校生與談者資料.....	268
表 10-8 北區畢業生與談者資料	268
表 10-9 中區畢業生與談者資料	268
表 10-10 南區畢業生與談者資料.....	269
表 10-11 企業雇主焦點團體座談場次	293
表 10-12 一般企業雇主焦點團體座談場次	293
表 10-13 新興產業雇主焦點團體座談場次	293
表 10-14 專家學者焦點團體座談場次	306
表 10-15 專家學者與談者資料	306
表 11-1 不同受訪對象之核心就業力重視度排序	327
表 11-2 在校生自評核心就業力具備程度檢定結果	329
表 11-3 畢業生自評核心就業力具備程度之檢定結果	333
表 11-4 企業評估大專畢業生核心就業力具備程度之檢定結果.....	337

表 11-5	不同類型受訪者評比核心就業力具備程度之檢定結果.....	340
表 11-6	企業重視與評比大專畢業生具備之核就業力比較	342
表 12-1	歷年前 5 名在校生自評核心就業力	343
表 12-2	歷年前 5 名畢業生自評核心就業力	344
表 12-3	歷年前 5 名企業評估大專畢業生核心就業力.....	344
表 12-4	歷年前 10 名企業重視的核心就業力.....	345
表 12-5	大專應屆畢業青年平均薪資比較.....	346
表 12-6	98 年及 100 年企業雇用大專畢業生滿意度.....	346
表 13-1	提升青年就業力計畫輔導項目成效評估.....	349
表 13-2	在校生何時開始規劃畢業後想從事的工作	350
表 13-3	在校生若重新選擇，是否選擇目前系科.....	350
表 13-4	畢業青年共花多少時間找到第一份工作.....	351
表 13-5	畢業青年的第一份工作起薪.....	351
表 13-6	畢業青年何時開始規劃畢業後想從事的工作	352
表 13-7	畢業青年若重新選擇，是否選擇目前系科	352
表 14-1	新興產業與整體產業之核心就業力比較.....	358
表 14-2	新興產業之人才需求.....	358

第壹章、前言

第一節、研究緣起

在全球化競爭與知識經濟的浪潮下，新世代青年剛踏入職場，即須面臨全球化競爭激烈、科技日新月異、產業結構快速變遷、多元化僱用型態等環境劇變。面對大環境的快速變遷，新世代族群想在職場發展，必須擁有多元技能與專業證照外，尚須具備足以面對職場需求的「就業力」—指個人經過技能學習與職場體驗過程後，能夠具有獲得工作、保有工作、以及作好工作的能力（曾碧淵，2009）。

在國際上，15-24 歲的青年失業率高於其他年齡層為各國的普遍現象，青年就業力因而成為各關注的重要議題，各國政府紛紛提出促進青年就業力的政策。我國亦有相同的情形，根據行政院主計處人力資源調查統計報告顯示，民國 99 年全體平均失業率為 5.21%，以年齡分，其中 15-24 歲青少年平均失業率 13.09%，是全體平均失業率的 2.51 倍；若以教育程度分，其中大學及以上程度之平均失業率亦達 5.62%，因此提升大專畢業生的就業力已成為我國政府重要的青年政策之一。

我國政府為提升大專青年之就業力，於近年來積極推動如「強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力計畫」、「重點人才整體培育及運用規劃」、「大學及技專校院就業學程計畫」等政策，希望縮短青年就業素質與職場需求之差距，並對青年適應職場生態和職涯發展產生助益，使我國青年就業接軌服務機制更加充實精進。

有鑑於就業力已為目前大專青年就業之關鍵議題，行政院青輔會於民國 95 年首度提出「提升青年就業力」的重要性，引進各國職涯輔導的理念與作法，希望協助學校從制度面提升青年就業力，以「強化職涯輔導功能」出發，96 學年度先於 4 所學校試辦，98 學年度起全面推廣，特別從基礎面加強深化三大主軸工作，包括藉由「職涯探索」，協助學生瞭解職涯方向，養成職涯規劃能力，同時搭配「系科職涯進路與課程學習地圖」，讓學生知道自己就讀系科未來發展的可能；並結



合「生涯歷程檔案」的建置，記錄學生的在學期間的學習、成就及工作經驗，強化就業與生涯間的串聯，以利畢業後能順利與職場接軌。除此之外，亦持續補助大專院校辦理各項提升青年就業力計畫，例如：職涯志工培訓、就業座談、企業參訪等，從多元面向提升職涯輔導效能。

青輔會為有效掌握「協助大專校院提升青年就業力計畫」之執行成效，並瞭解大專青年之核心就業力現況，特辦理「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查」，做為政府未來制定相關青年政策，及精進推動各項提升就業力計畫之重要參考。

第二節、研究目的

茲將本次研究目的條列於下：

- (一) 了解各國提升青年就業力之相關措施與制度。
- (二) 了解我國大專青年核心就業能力之現況與需求。
- (三) 了解大專青年、職輔人員、企業雇主或相關主管人員，三者對於核心就業能力的重要程度認知與落差。
- (四) 深入了解大專校院中提升學生職能相關單位推動職涯輔導活動的狀況與成效，以及人力、資源的運用情形和其面臨的問題。
- (六) 了解曾參與「協助大專校提升青年就業力計畫」活動青年之參與動機，和參與後的滿意度。
- (七) 了解參與「協助大專校提升青年就業力計畫」活動青年畢業後求職情形、工作滿意度、轉職經驗等。
- (八) 了解新興行業所需的人力需求情形。
- (九) 提供青輔會對青年就業力計畫的績效及後續影響的整體評估，並針對未來推動方向提出具體建議。



第貳章、青年就業力文獻回顧

本研究主要目的在瞭解提升青年就業力計畫成效，以及大專青年就業力的狀況。本章節擬先透過就業力相關文獻的蒐集，歸納整理各國對於青年就業的相關政策，以及各國就業力的比較，並整合與比較國內大專畢業生就業力相關調查報告，以期作為後續編製訪談題綱、焦點團體座談綱要以及分析研究結果之參考依據。以下本文將接續探討「大專畢業生就業與失業概況」、「就業力相關文獻」、「各國政府推動就業力的相關政策與措施」、「我國推動青年就業力相關成效評估」、「六大新興產業未來趨勢與需求」。

第一節、大專畢業生就業與失業概況

青年人力是國家未來發展的重要命脈，也是國家發展的勞動主力，在面臨到無國界思維的全球化以及青年就業面對前所未有的挑戰，如何提升與培育青年的競爭力，有效解決與降低青年失業問題，進而提升國家競爭力，是世界各國著重的焦點，因此本節擬先對大專畢業生就業與失業狀況進行了解與探討。

一、我國大專校院畢業生人數統計

在教育部大專校院畢業生的人數統計，本研究根據教育部統計資料分析近 20 年來專科畢業人數狀況，從 79 學年度專科以上的畢業生 129,193 人，到 98 學年度專科以上的畢業生人數達 315,039 人，雖然這 20 年來呈現上升的趨勢，但近 5 年畢業生人數受到少子化的影響，開始有下滑之趨勢。若根據教育程度，可以發現學士、碩士與博士呈現上揚的趨勢，尤其學士的成長力道最強，而專科則是受到教育政策的影響，而呈現下降的趨勢。各年專科以上畢業生人數趨勢資訊，詳見圖 2-1 與表 2-1。

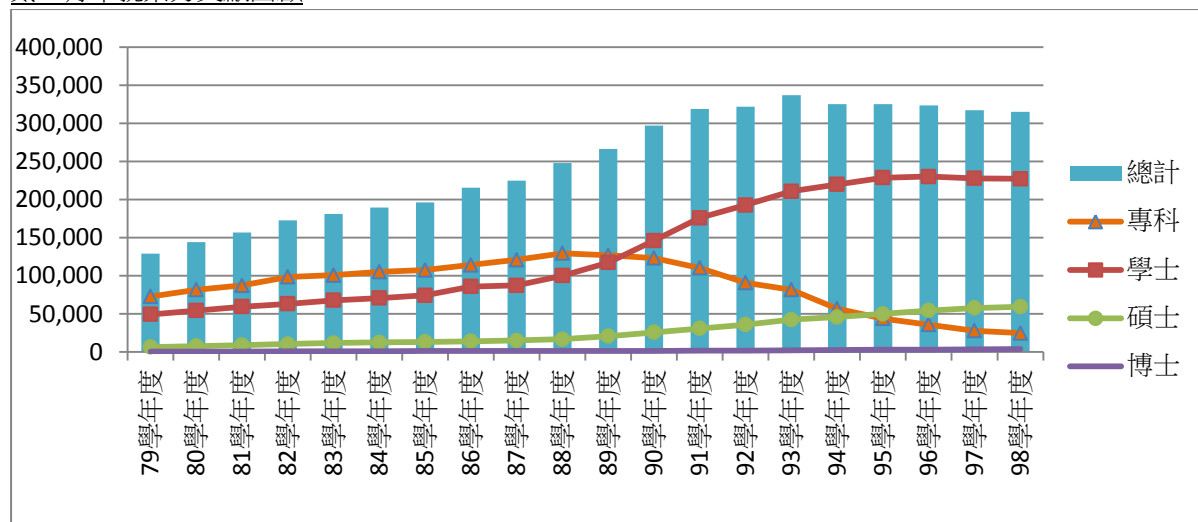


圖 2-1 我國專科以上畢業生人數趨勢圖

資料來源：整理自教育部統計資料

表 2-1 我國大專校院近 20 年畢業生人數統計

單位：人

學年度/級別	專科	學士	碩士	博士	總計
79 學年度	72,867	49,399	6,409	518	129,193
80 學年度	81,683	54,375	7,688	608	144,354
81 學年度	87,427	59,478	9,017	678	156,600
82 學年度	98,433	63,160	10,448	808	172,849
83 學年度	100,793	67,823	11,706	848	181,170
84 學年度	105,113	70,748	12,649	1,053	189,563
85 學年度	107,626	74,255	13,316	1,187	196,384
86 學年度	114,182	85,802	14,146	1,282	215,412
87 學年度	120,886	87,421	15,016	1,307	224,630
88 學年度	129,507	100,171	16,757	1,455	247,890
89 學年度	126,916	117,430	20,752	1,463	266,561
90 學年度	123,317	146,166	25,900	1,501	296,884
91 學年度	110,208	176,044	30,856	1,759	318,867
92 學年度	91,009	192,854	35,981	1,964	321,808
93 學年度	81,603	210,763	42,334	2,165	336,865
94 學年度	56,837	219,919	45,736	2,614	325,106
95 學年度	43,803	228,645	49,976	2,850	325,274
96 學年度	35,815	230,198	54,387	3,140	323,540
97 學年度	28,014	227,885	57,674	3,589	317,162
98 學年度	24,668	227,174	59,492	3,705	315,039

資料來源：整理自教育部統計資料



二、我國大專畢業生就業概況

根據行政院主計處的人力資源調查統計結果，台灣歷年勞動參與率從民國 90 年的 57.23%至 99 年的 58.07%。詳細依照教育程度分類下，各年台灣勞動參與率的狀況，見表 2-2。

表 2-2 我國歷年勞動力參與率統計-按教育程度分

單位：%

年別	總計	教育程度				
		國中及以下	高中	高職	專科	大學及以上
90 年平均	57.23	37.92	65.08	50.45	66.27	73.33
91 年平均	57.34	37.07	65.36	49.72	67.38	74.24
92 年平均	57.34	36.14	64.83	50.14	67.92	74.89
93 年平均	57.66	34.82	64.48	50.59	69.09	75.81
94 年平均	57.78	33.52	64.00	50.34	69.20	76.86
95 年平均	57.92	31.90	62.95	49.60	69.61	77.67
96 年平均	58.25	30.88	62.93	50.44	69.85	77.26
97 年平均	58.28	29.71	61.99	50.57	69.31	77.47
98 年平均	57.90	28.23	61.02	49.91	68.12	76.99
99 年平均	58.07	27.89	61.23	49.45	67.88	76.87

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計

99 年平均就業人數為 1,049 萬 3 千人，較上年增加 21 萬 4 千人或 2.09%。由就業人口之教育結構觀察，近年來國中及以下與高中(職)程度者占總就業之比率逐年下降至 22.50%與 34.15%，大專及以上程度者比率則逐年上升至 43.36%，詳細的歷年狀況如表 2-3 所示：



表 2-3 我國歷年就業者之教育程度

單位：千人

年別	總計	教育程度		
		國中及以下	高中職	大專以上
90 年平均	9,383	3,318	3,371	2,694
91 年平均	9,454	3,179	3,424	2,851
92 年平均	9,573	3,063	3,491	3,019
93 年平均	9,786	2,975	3,592	3,220
94 年平均	9,942	2,880	3,605	3,458
95 年平均	10,112	2,770	3,631	3,711
96 年平均	10,294	2,689	3,680	3,925
97 年平均	10,403	2,560	3,667	4,176
98 年平均	10,279	2,392	3,551	4,336
99 年平均	10,493	2,361	3,583	4,549

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計

三、我國大專畢業生失業概況

根據行政院主計處人力資源統計調查發現，自 90 年起整體的失業人數從 45 萬人，到 99 年的 57 萬 7 千人，其中台灣大專以上的畢業生自 90 年至 99 年間，其失業人數呈現逐年上升，顯示大專以上的畢業生失業狀況呈現明顯的增幅（見圖 2-2）。詳細各教育程度的失業狀況詳見表 2-4：

單位：千人

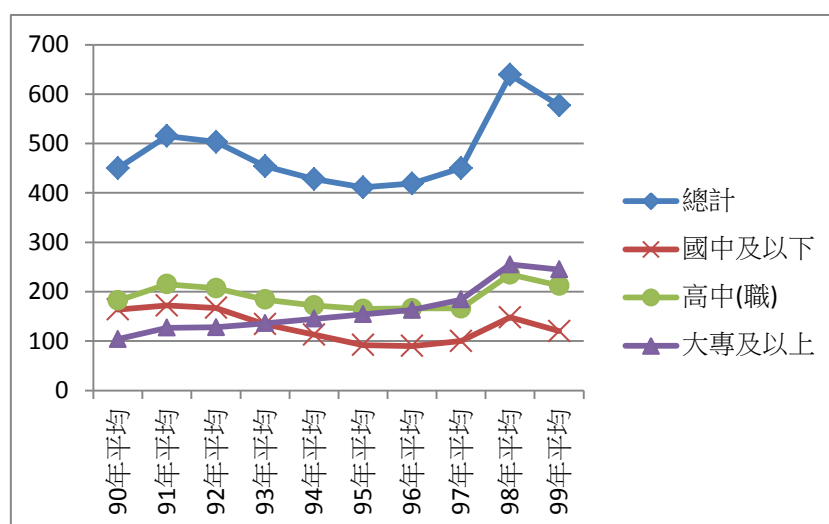


圖 2-2 我國歷年失業人數統計-按教育程度分

資料來源：整理自行政院主計處人力資源統計年報



表 2-4 我國歷年失業人數統計-按教育程度分

單位：千人

年別	總計失業人數	國中及以下	高中	高職	專科	大學及以上
90	450	164	44	138	64	40
91	515	172	50	165	76	51
92	503	167	48	159	73	55
93	454	134	42	142	70	66
94	428	113	41	131	68	77
95	411	92	37	128	65	89
96	419	90	37	129	61	102
97	450	100	40	126	64	120
98	639	148	56	179	92	163
99	577	120	50	162	81	164

資料來源：整理自行政院主計處人力資源統計年報

根據經濟合作暨發展組織與國際勞工組織統計，世界主要國家(地區) 2010 年最新失業率如下：美國 9.6%，英國 7.8%，法國 9.3%，加拿大 8.0%，德國 7.1%，日本 5.1%，南韓 3.7%，澳洲 5.2%，台灣失業率為 5.21%。另外，針對台灣、南韓、日本以及美國進行 2010 年的失業狀況比較，以倍數來看，我國 15-24 歲青年失業率 13.09%，是全體失業率的 2.51 倍。

表 2-5 世界各國失業率統計

國家	全體失業率(%)	15-24 歲青年失業率(%)	倍數
臺灣	5.21	13.09	2.51
美國	9.6	18.4	1.92
英國	7.8	19.6	2.51
法國	9.3	22.5	2.42
義大利	8.4	27.8	3.31
德國	7.1	9.9	1.39
日本	5.1	9.3	1.82
南韓	3.7	9.8	2.65
澳洲	5.2	11.5	2.21
加拿大	8.0	14.7	1.84
瑞典	8.4	25.1	2.99
比利時	8.3	22.4	2.70

資料來源：經濟合作暨發展組織 (OECD)、國際勞工組織 (ILO)



第二節、就業力相關文獻

本文主軸目的之一係調查大專青年核心就業力，此節擬先就就業力、各國青年核心就業力比較、以及高等教育與就業力相關文獻進行回顧。

一、就業力

自從 1990 年以來，世界各先進國家已將就業力（employability）視為重要國家青年核心發展的主要政策（王如哲，2008；宋廣英，2009）。就業力是一種多面向的概念（李安妮、王雲東，2008），在行政院青年輔導委員會大專畢業生就業力調查報告（2006）中曾根據《維基百科全書》（Wikipedia）的定義指出，「就業力」（employability）是「能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力」。Hillage 與 Pollard（1998）認為就業力是「能獲得並維持可實踐個人抱負之工作的能力」（轉引自秦夢群、莊清寶，2010）。Harvey、Locke 和 Morey（2002）定義就業力的本質是：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。換句話說，就業力就是獲得及持續完成工作的能力。王如哲（2008）則認為就業力關注的是專業領域的長期生涯發展，甚至包含培養可轉換至不同專業領域的工作能力。秦夢群、莊清寶（2010）指出就業力係指個人在就業求職時，能夠選擇、獲得及保障工作並在該職業獲得成功所需要的相關知識、技能、工作態度及職涯了解所具備的程度。相關學者對於就業力的定義，本文整理如表 2-6 所示：



表 2-6 就業力的定義

作者	定義
Beveridge (1909)	判別人們是否具有勞動能力。
Soloff & Bolton (1969)	就業力是由他過去在勞動市場中的表現紀錄決定的。就業能力受到一個人態度的影響。
Tseng (1972)	個人的職業知識、技能，以及他在職場上的價值。
Atkinson (1984)	就業力概念結合了態度、知識，與技能等，所有與個人在勞動市場上表現有關的因素；勞動市場上就個人累積的人力資本自我行銷的能力。
Harvey, Locke, & Morey (2002)	個人在經過學習過程之後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力；就業力就是獲得及持續完成工作的能力，或者是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。
Moreland (2006)	意指更能保障工作並能在其所選擇的職業上成功的一系列技能、知識和個人態度。
王如哲 (2008)	就業力關注的是專業領域的長期生涯發展，甚至包含培養可轉換至不同專業領域的工作能力。
秦夢群、莊清寶 (2010)	係指各人在就業求職時，能夠選擇、獲得及保障工作並在該職業獲得成功所需要的相關知識、技能、工作態度及職涯了解所具備的程度。

資料來源：整理自蔡翠婷 (2007)、秦夢群、莊清寶 (2010)

(一) 核心就業力

在 2002 年時，在澳洲的「未來所需的就業力技能」(Employability Skills for the Future) 白皮書的提出了就業力技能 (employability skills) 的觀念，認為就業力技能定義為：「個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻」，在白皮書中，指出八種的「核心就業力技能」，包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能（轉引自劉孟奇、邱俊榮、胡均立，2006）。另外，Harvey 等人 (2002) 指出，核心就業力包括三個部分，分別是：有利於就業的態度與個人特質；自我行銷與職涯管理能力；具有學習的積極意願，並能反思所學（轉引自劉孟奇等人，2006）。

根據 95 年青輔會大專畢業生就業力調查報告中指出，就業力可分為核心就業力以及專業技術能力，核心就業力是指「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力」(core employability)，而專業技術能力是指「配合特定產業或工作要求的專業技術能力」。廣泛而言，本文



認為核心就業力類似核心就業技能或職業能力（competency）的概念，都是一種能夠適用於各種工作要求的態度與技能。

（二）核心就業力內涵

如前所述，為了培育與提升大專畢業生的核心就業力，因此相關學者或政府單位積極在瞭解大專畢業生核心就業力的內容，試圖找出核心就業力的關鍵技能，以透過相關政策執行或作為大專校院提升學生就業力措施的參考依據。Hillage 與 Pollard（1998）提出核心就業力具有四種成分內涵：1.才能（assets）：一個人的就業才能是由其知識技能和態度所組成；2.職涯規劃（deployment）：包含職涯管理技能、找尋工作的技能、策略方法；3.表達呈現（presentation）：能表達或呈現有利於獲得特定工作之相關優勢的技能，如成就證明、面試技巧、工作經驗等；4.個人情況和勞動市場的背景因素（轉引自劉孟奇等人，2006）。

國內也曾就核心就業力進行相關調查研究。行政院青年輔導委員會曾於 95 年辦理「大專畢業生就業力調查」委託調查計畫，調查對象包含 91 年度大專畢業生、95 年大專應屆畢業生、企業雇主、大專職輔人員，調查結果發現核心就業力可分為三個類別：1.有利於就業的工作態度與合作能力（良好的工作態度、穩定度及抗壓性、團隊合作能力、瞭解並遵守專業倫理及道德）；2.職涯規劃管理與積極學習進取（學習意願及可塑性、職涯規劃能力、瞭解產業環境及發展、求職及自我行銷能力、創新能力、領導能力）；3.具備專業知識，並能運用於工作上（表達溝通能力、發掘及解決問題能力、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、外語能力、能將理論應用到職務）。另在報告中也發現，受訪畢業生及企業雇主一致認為最重要的核心就業力技能具有八項，包含：良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、專業知識與技術、學習意願與可塑性、團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘及解決問題能力。

青輔會在 98 年所辦理的「大專青年就業力現況調查」中，除了延用 95 年調查的 17 項核心就業力之外，並增加了「國際觀」這項能力。



茲將 98 年調查所使用之 18 項核心就業力整理於表 2-7：

表 2-7 98 年大專青年就業力調查之核心就業力評估項目

項目	說明
1. 良好工作態度	工作上的態度表現，如時間管理、耐心、責任感、遵守紀律、自律、配合度、穩定性、正面思考。
2. 穩定度及抗壓性	遇到工作上的壓力、困難、不愉快的情況，情緒仍能保持平靜、隨便遷怒別人、能適當表達讓別人知道，並能提升個人在團隊中，能尊重與接納其他團隊成員意見、以團隊目標為優先，支持團隊的決定、協助其他團隊成員，共同合作達成
3. 團隊合作能力	能夠有條理及有組織地表達自己的相法、透過比喻、舉例、肢體語言或聲調查，讓對方保持專注聆聽、確認對方是否清
4. 表達溝通能力	了解並尊重職場專業倫理、具有職業道德，能分辨是非、不做違背職場道德的事。
5. 瞭解並遵循職場中的專業倫理與	具有發現問題、對不合理現象之敏感度，能企圖找問題發生的原因並試著透過各種方式或人力資源尋解決方法。
6. 能發掘及解決工作中所遭遇的問	至少獲得某一領域的專業知識或技術，並足以代表個人專業或技術專長。
7. 專業知識與技術	基本文書處理電運，例如中英文打字、Word、Excel 及 PowerPoint 等。
8. 基礎電腦應用技能	能與非使用中文之外籍同事或客戶溝通的聽說讀寫之能力。
9. 外語能力	如對國際時事及貿易的了解、以及國際禮儀等。
10. 國際觀	能將學校所學之專業科目運用至工作實務上。
11. 能將理論應用到實務工作的能力	考取專業證照或證明。
12. 擁有專業證照或能力證明	在團體中能不畏扮演領導角色，並能規劃、帶領與激勵成員一起完成預定目標。
13. 良好的領導能力	不會侷限於原有的作法，能夠找出並嘗試新的方式、會主動提出新的電子或方法、能將不同人的想法及意見加以結合，
14. 良好的創新能力	會主動尋求各種學習成長的機會、善用各種學習成長的資源，以提升自我能力，並將新學到的知識及技能實際應用於
15. 強烈的學習意願與高度可塑性	充分了解規劃職涯發展的重要性，並能對個人職涯有所想法與規劃。
16. 對職涯發展有充分了解及規劃	透過各類媒體或專業書籍，隨時注意社會產業環境現況與發展。
17. 瞭解產業環及發展情形	了解自我優勢，並能於求職時充分表達、自我推薦、說服雇主相信個人就業能力足以因應職場所需。
18. 求職與自我推銷能力	



另青輔會亦提出 10 項就業力之共通職能指標，包括：表達溝通能力、問題解決能力、團隊合作能力、領導統御能力、自我管理能力的、創新思考能力、資訊應用能力、職涯規劃能力、職場認知能力、國際宏觀能力，關於各項能力之說明如下表所示：

表 2-8 青輔會之就業力共通職能指標

項目	說明
01.表達溝通能力	具備口頭和書面交流互動技巧，能有條理、組織的表達自己想法，並確認對方清楚了解自己的表達，並能基於相互瞭解，進行討論和協商。
02.問題解決能力	具有發現問題、與不合理現象之敏感度，並能運用推理、分析、綜合、評估等獨立與批判思考技巧，來發掘及解決個人及團隊問題。
03.團隊合作能力	在團隊工作中，明白如何定位自己在團體中角色，並能尊重與接納其他成員意見，與其他人共同完成工作任務和目標。
04.領導統御能力	在團隊中能扮演領導角色，並能組織、帶領、管理團隊成員，激勵團隊士氣，支持團隊和成員達成目標。
05.自我管理能力的	工作態度良好（包括時間管理、負責任、耐心、紀律、配合度、穩定性、情緒管理、壓力調適等）
06.創新思考能力	能不侷限於原有思維和做法，能夠提出嶄新的觀點或見解，主動嘗試具有創意的想法或創新的方法，以自我推銷、說服雇主。
07.資訊應用能力	能運用電腦或網路等資訊工具技術，進行文書處理和資料蒐集，來存取、管理、整合並傳輸訊息。
08.職涯規劃能力	能評估自我就業能力，瞭解自我的特質和優勢，蒐集職涯相關資訊，以選擇和規劃自身職涯發展，達成終身學習的目標。
09.職場認知能力	了解工作世界和職場組織、分工、成員角色與就業趨勢，具備職場專業倫理、恪遵職業道德，清楚法律界線和安全守則。
10.國際宏觀能力	能運用外國語文與外籍人士進行有效溝通，瞭解且關心國際事務和世界局勢，嫻熟國際禮儀，尊重多元文化。

秦夢群與莊清寶（2010），使用國立師範大學教育研究與評鑑中心 2008 年於台灣高等教育整合資料庫釋出的「2005 學年度大學畢業後一年問卷調查資料」進行分析，研究發現，核心就業力包含四個面向：1.一般能力，包含表達溝通、領導能力、創新能力、團隊合作；2.專業知能，包含知識技術、電腦應用、理論應用、專業認可、問題解決、外語能力；3.專業態度：包含態度良好、願意學習、專業倫理、具可塑性、穩定抗壓；4.職涯規劃：包含職涯發展、瞭解產業、自我行銷。



二、各國青年核心就業力及其比較

根據 Brennan 等人的研究調查以及各國蒐集相關資料文獻，本研究整理各國青年核心就業力，分述英國、歐洲其他國家、日本、澳洲等國的就業力狀況。Brennan、Johnston、Little、Shah 和 Woodley (2001) 曾針對歐洲 11 個國家（英國、義大利、西班牙、法國、奧地利、德國、荷蘭、芬蘭、瑞典、挪威以及捷克）與日本大學畢業生進行就業的調查與跨國的比較，研究發現，英國、歐洲國家與日本大學畢業生自己評定在畢業時具備的前十項能力如表 2-9：

表 2-9 大學畢業生自己評定在畢業時具備的十項核心就業力

英國	歐洲國家	日本
1.學習能力	1.學習能力	1.忠誠與整合
2.工作獨立性	2.集中力	2.集中力
3.書寫溝通技能	3.工作獨立性	3.適應性
4.團隊工作能力	4.書寫溝通技能	4.個人全心投入
5.壓力下工作	5.忠誠與整合	5.學習能力
6.正確性、專注細節	6.特定領域的理論性知識	6.特定領域的理論性知識
7.集中力	7.個人全心投入	7.工作適應力
8.口語溝通能力	8.批判性思考	8.原創性
9.問題解決能力	9.適應性	9.容忍性
10.原創性	10.容忍性	10.團隊工作能力

資料來源：轉引自王如哲（2008）

（一）英國核心就業力

表 2-10 為英國大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析，調查發現英國大學生在學校的訓練與培養大多能在職場上應用，僅有「時間管理」、「負責任與做決策」、「規劃、協調與組織能力」的就業力技能較為薄弱。



表 2-10 英國大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析

英國大學畢業生目前工作上需具備之就業力	英國大學生畢業時已具備之核心能力
1.工作抗壓性	1.學習能力
2.口語溝通技巧	2.獨立工作的能力
3.正確度與注重細節	3.書寫溝通技巧
4.團隊共事力	4.團隊共事力
5.時間管理	5.工作抗壓性
6.適應力	6.正確度與注重細節
7.原創力	7.專注力
8.獨立工作的能力	8.口語溝通技巧
9.負責任與做決策	9.問題解決力
10.規劃、協調與組織能力	10.原創力

資料來源：劉怡甫（2010）

（二）歐洲其他國家大學生核心就業力

表 2-11 為歐洲其他國家大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析，結果發現兩者之間的落差非常大，僅有「獨立工作的能力」以及「適應力」有一致性，其他職場需要的八項能力都是大學畢業生所欠缺的能力，其背後隱含歐洲大學在踏入職場後，仍需要很多能力的訓練與培養。

表 2-11 歐洲大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析

歐洲大學畢業生目前工作上需具備之就業力	歐洲大學生畢業時已具備之核心能力
1.問題解決力	1.學習能力
2.獨立工作的能力	2.專注力
3.口語溝通技巧	3.獨立工作的能力
4.工作抗壓性	4.書寫溝通技巧
5.負責任與做決策	5.忠誠度與操守
6.團隊共事力	6.專業理論知識力
7.自信、決斷力與毅力	7.親身參與度
8.適應力	8.批判思考力
9.原創力	9.適應力
10.正確度與注重細節	10.容忍力

資料來源：劉怡甫（2010）



(三) 日本大學畢業生核心就業力

表 2-12 為日本大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析，調查發現「問題解決力」、「口語溝通技巧」、「正確度與注重細節」、「工作抗壓性」、「時間管理」是日本大學畢業生在進入職場後所欠缺的能力。

表 2-12 日本大學生畢業時已具備與目前工作需具備之核心能力分析

日本大學畢業生目前工作上需具備之就業力	日本大學生畢業時已具備之核心能力
1.問題解決力	1.忠誠度與操守
2.自己與工作的配適度	2.專注力
3.口語溝通技巧	3.適應力
4.正確度與注重細節	4.親身參與度
5.適應力	5.學習能力
6.團隊共事力	6.專業理論知識力
7.工作抗壓性	7.自己與工作的配適度
8.專注力	8.原創力
9.時間管理	9.容忍力
10.原創力	10.團隊共事力

資料來源：劉怡甫（2010）

(四) 澳洲大學畢業生核心就業力

根據澳洲的「未來所需的就業力技能」(Employability Skills for the Future) 白皮書的提出了就業力技能 (employability skills)，指出進入職場所需的八種的「核心就業力技能」，包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能等。

(五) 本研究就業力量表歸納

本研究透過整理國內外相關文獻後，認為核心就業力乃類似核心就業技能或職業能力 (competency) 的概念，都是一種能夠適用於各種工作要求的態度與技能。在就業力的測量指標上，整理國內外的相關文獻以及青輔會所提出之青年就業力共通職能指標後，本研究發現核心就業力指標主要包含「有利於就業的工作態度與合作能力」、「職涯規劃管理與積極學習進取能力」、「具備專業知識並能運用於工作的



能力」三大面向，而裡面所測量的指標均未有太大差異。而 Hawkins (1999) 所提出就業力指標中所包含的「顧客導向」、「誠信」二項指標，在 95 年及 98 年的青輔會大專青年就業力調查中未曾提及。而其中所提的「顧客導向」指的是在工作中能具有同理心、時時為顧客著想，並且讓人感到親切，容易接近；而「誠信」則指在工作上具有誠信的價值觀，而且讓人感覺可靠、忠誠、值得信賴的。

Fukuyama (1995) 在探討全球經濟秩序的時候，也特別強調誠信的重要性，他指出經濟與文化生活無法分開，而在社會與物質資本同等重要的年代，誠信的角色格外重要。誠信指的是一個社團之中，成員對彼此常態、誠實、合作行為的期待，基礎是源於社團成員共同擁有的規範。而在較高信任度的社會下，才有可能創造較穩定的企業組織，以在全球經濟的競爭環境中具備競爭力。

而經濟部工業局的半導體學院的職能評鑑中心曾羅列出七項就業力診斷項目，其中道德誠信也被納入成為評比的項目，他們認為道德誠信是具有正直、誠信的價值觀，能夠遵守職業道德，追求社會良善與高尚的價值，能夠給人誠實、可靠、能夠信任的感覺，並且在各方面嚴格要求自己的一種能力。

另外，Reichert & Tauch (2004) 指出，因為知識經濟的發展，各種服務導向的人力需求大幅增加，導致多種技能、顧客導向技能、創造力、責任感，團隊工作能力、可塑性以及持續改進自己的意願等，成為了雇主最希望獲得的人力資源。鄭夙珍、林邦傑及鄭瀛川 (2009) 之研究以職能文獻及實務界人資專業工作者之評核為依據，建構大學生在職場就業所需具備之九項共通職能：主動積極、抗壓性、創新求變、溝通表達、團隊合作、顧客導向、問題解決、學習能力、成就導向，並依據各職能的概念定義，發展職能量表。其中顧客導向也是重要的就業力職能。

從上述討論，本文認為誠信與顧客能力應是目前職場所需具備的重要核心就業力，因此在本研究中除了延續 98 年調查中的 18 項指標外，將另外加入此兩項能力列為核心就業力的測量指標。



三、高等教育與就業力

近年來我國高等教育規模積極的擴張，以及入學比率不斷攀升的今日，大專畢業生的失業率卻仍居高不下，根據 2011 年 10 月 24 日行政院主計處人力資源統計調查顯示，在 9 月份大學及以上教育程度者的失業率為 5.31%，而 9 月的整體失業率為 4.28%。事實上，自 2005 年開始，大學及以上教育程度的失業率便已經高於全國平均（陳威霖，2010），除了因高等教育的大眾化導致每年進入勞動市場的就業人口供過於求之外，企業雇主對於近年來大學校院所培養的畢業生未具備應有的就業力亦是導致青年失業率高的原因之一（蓋浙生、鈕方頤，2008），而且在全球化、勞動市場劇烈變化以及產業結構快速變遷等衝擊之下，企業所需要的就業能力門檻也是逐年提升（劉孟奇等人，2006），促使政府開始積極重視高等教育的就業力問題，並開始將就業力納入高等教育的使命之中，設法將就業市場的考量併入課程內容等相關作法，以使受過高等教育的青年能具有相關的職場核心就業技能，讓畢業生能順利進入勞動市場，與勞動市場順利銜接，在職場上順利發展（邱俊榮，2010；陳威霖，2010）。

事實上，高等教育與就業力落差的問題並非我國特有的現象，全世界各國許多先進的國家，同樣在大環境、企業變動以及大學體制的擴建下，面臨高等教育與就業力無法順利銜接的斷層，因此早在 1990 年代期間，29 個歐洲國家的教育部長就曾共同簽署「波隆那宣言」，確認「提升公民就業力」，如何加強大學畢業生的就業力為高等教育體系改革與政策的首要重點方向（蓋浙生、鈕方頤，2008），對高等教育的教學與課程內容進行調整，也透過產學的合作，強化學術與企業界的連結，使學校的知識技能的培育更能符合業界的需求人才（蓋浙生、鈕方頤，2008）。

然而，當諸多國家將就業力視為高等教育的重要使命時，開始出現「大學究竟是職能培訓場所抑或神聖的學術殿堂」的一些疑慮，擔憂大學培養的人文與知識，會淪為執行技術的人員（劉孟奇等人，2006），但是產業對於學生就業力的強調早已凌駕對知識力的要求（蓋浙生、鈕方頤，2008）。Harvey 等人（2002）認為隨著大學類型、學



貳、青年就業力文獻回顧

生來源、特質、社經背景趨於多元，高等教育的內容也必須能滿足學生多元的就業出路，大學中的就業力養成並不能只培養視野狹窄、缺乏彈性的技術人員，而必須重視學習的積極意願與反思批判的能力，才能養成有適應力、有創新能力、能領導進步的人才，這與大學教育的理念是並行不悖的（劉孟奇等人，2006）。



第三節、各國政府推動青年就業力的相關政策與措施

為了更進一步瞭解各國推動青年就業力的相關措施，本文將我國相關作法與各國政府相關就業力的政策與措施進行文獻回顧，以利於作為往後制定就業力政策的相關建議之參考。

一、我國推動青年就業力相關政策與措施

在我國勞動力的發展策略中，青年就業是重要的一環（張清豐、王鳳生、藍科正、許聖章，2010），我國持續推動青年就業促進相關方案，在行政院下各部會如青輔會、勞委會、經建會、教育部等，協助青年在學校培育過程中做好職涯規劃，降低青年失業率並協助青年順利建立職場競爭力。以下整理目前政府在促進青年就業的相關政策與措施：

表 2-13 我國推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	提出部會	政策推動內容重點
國軍屆退官兵就業服務活動	行政院青年輔導委員會、國防部、行政院勞工委員會、行政院國軍退除役官兵輔導委員會	針對即將役畢青年，邀請廠商進入營隊舉辦就業服務活動，使屆退青年能瞭解當前產業趨勢，並為踏出職場作出準備。
大專以上人力加值方案	教育部、行政院勞工委員會	舒緩國內大專以上學歷失業人數急遽增加之情形，及維繫國家重要人力資源競爭力，特規劃本方案，結合民間訓練資源，提供各項多元化就業導向職訓課程，預定訓練 7,200 人，以提昇失業者工作技能，累積個人人力資本，協助失業勞工，培養專業或跨領域知識與技術之職業技能。
創新產學研發菁英培育計畫	經濟部、教育部	鼓勵經由產學合作，培育企業所需人才。學校結合企業需求開辦產業研發碩士專班，合作企業須負擔部分培訓經費，同時企業應承諾雇用 7 成以上畢業生。
國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導計畫	行政院青年輔導委員會	提供 15-19 歲國中畢業未升學未就業青少年 4-6 個月職涯探索、工作職場體驗等職能培訓課程，藉此重新建立青少年與校園及職場的接軌。



推動青年就業力相關政策	提出部會	政策推動內容重點
強化應屆畢業經濟弱勢家庭青年就業準備計畫	行政院青年輔導委員會	補助各大專校院為該等應屆畢業青年開設就業準備課程，協助弱勢家庭青年參與課程，針對其職涯發展，提升就業競爭力，奠立脫貧基礎。
青年職業訓練中心辦理工業職類職前訓練	行政院青年輔導委員會	針對準備進入職場之失業青年，提供電子工程、產品設計開發與製造、自動控制及系統整合設計職類職前訓練，訓練期間為 6 或 8 個月，訓練後透過中心輔導就業機制協助輔導就業。
推動與非營利組織合作青年海外實習計畫	行政院青年輔導委員會	由國內非營利組織提出其海外分會或海外據點之實習機會，由各用人單位遴選實習青年，於 8-9 月赴海外進行實習，以協助青年藉由海外實習，培養國際工作經驗。
辦理大專校院提升青年就業力補助計畫	行政院青年輔導委員會	補助大專校院辦理在學青年職涯探索、建置系科職涯進路與課程學習地圖及建置生涯（學習）歷程檔案、大專生職涯規劃研習、企業參訪、就業座談及高中職學生職涯探索等就業促進相關活動。
大專暨高中職女學生領導力培訓營計畫	行政院青年輔導委員會	藉由組織與領導、公關行銷、溝通表達、危機與壓力管理、問題分析與決策、全球公民思維與在地社群行動，開發女性領導潛能，提升社會參與能力與就業力。
經濟弱勢家庭青年創業技能訓練計畫	行政院青年輔導委員會	協助經濟弱勢家庭青年習得專業技能，開創具有利基之微型事業，故選定餐飲業作為試辦，除安排創業技能訓練課程外，更進一步以客製化個案輔導服務，導引受訓學員就業或創業。
擴大及深化青年就業媒合管道計畫	行政院青年輔導委員會	與各大專校院建立合作聯繫機制，推動大專青年就業促進業務。
經濟弱勢家庭在學青年工讀計畫	行政院青年輔導委員會	結合民間企業、非營利組織、公益團體的資源與力量，加強照顧經濟弱勢家庭青年，提供 16 至 29 歲低收入戶或家戶年所得 90 萬元以下之高中職以上在學青年工讀機會，協助其體驗學習及探索。
青年創業貸款輕鬆貸專案計畫	行政院青年輔導委員會	提供初創事業者各種創業輔導課程及諮詢服務，推展政府相關創業貸款機制，協助青年新創事業取得創業資金。
99 年度青年職場體驗計畫	行政院青年輔導委員會	由事業單位提供短期見習機會，作為畢業青年從學校到職場的轉銜機制，減少青年的摸索期、養成其就業能力，並鼓勵事業單位強化人才培訓。



推動青年就業力相關政策	提出部會	政策推動內容重點
協助青年就業接軌方案	行政院青年輔導委員會	協助青年職涯探索，使青年了解自己的興趣、認清自己的方向，再經由實際的職場實務體驗，讓青年在職場中學習成長，提升青年就業認知與能力；充分的就業資訊及暢通的求職管道，降低青年磨擦性失業之可能，青年進入職場更順利；各種訓練機制，強化青年競爭力，補強教育體制的限制及培養更多元化的專長技能；青年的創業服務，提供創業知能培育、資金協助及諮詢輔導，協助青年成功經營並健全發展事業。
青年創業教育育成計畫	行政院青年輔導委員會	為激發青年創新能力與創業意識，辦理「高中職學生及種子教師創業研習計畫」，建立高中職學生創業精神與基本概念及創業歷程體驗，以及強化教師未來規劃創業教案之參考；同時補助大專院校辦理創業教育育成相關活動，達到創業教育往下紮根。
大專生公部門見習計畫	行政院青年輔導委員會	協助大專在校生認識公部門，獲得從態度、理念到實務面的體驗學習，並藉由實務面學習檢視自己是否足以勝任，並增進職業性向試探機會，培養職涯規劃知能與適性發展。
青年暑期社區工讀計畫	行政院青年輔導委員會	提供高中職以上在學青年於暑假期間前往社區產業或社會福利服務等組織工讀 1.5 個月，鼓勵青年畢業後投入非營利組織工作。
產業與職涯校園講座	行政院青年輔導委員會	邀請職場資深典範人士與傑出職場青年，透過高中職及大專校院校園演講現身說法，分享所處的產業發展趨勢與進入職場所需之專長與職能，啟發青少年從演講者職涯發展經驗當中，思考自我的未來。
青年職場體驗計畫	行政院青年輔導委員會	由政府招募事業單位，提供 18-29 歲高中職畢業青年職場中短期見習訓練機會，由政府按月補貼見習青年訓練津貼 3 個月，協助青年見習後轉銜就業。
職涯諮詢服務	行政院青年輔導委員會	提供對職涯發展有困惑之青年，與職涯諮詢老師進行晤談，協助其解決職涯困惑問題及找尋職涯規劃方向，提升個人信心與準備。
青年人才培育深耕方案	行政院勞委會職訓局	透過產學訓合作模式，提供訓練計畫，讓青年人縮短找工作時間。



推動青年就業力相關政策	提出部會	政策推動內容重點
青年農場見習計畫	行政院農業委員會	為活化農村人力，推動農村年輕化，提供農場見習供需媒合機制，並加強農學校院生及漂鳥學員之農業經營實務能力，提供農場見習機會。
提升國、高中（職）學生就業準備力計畫	行政院勞工委員會	透過辦理職業興趣探索、職業價值觀與就業態度、生涯規劃、求職面試技巧、職場趨勢等活動，提升青少年就業認知與能力，並提供職場參訪活動，協助青少年及早認識職業環境實況。
職場學習及再適應計畫	行政院勞工委員會	透過事業單位或團體提供職場學習及再適應之機會，並提供職場學習及再適應津貼，協助弱勢青少年就業準備及就業適應，使其重返職場。
青年就業達人	行政院勞工委員會	公立就業服務機構規劃辦理就業研習活動，並由個案就業服務員評估，協助繼續升學，或轉介參加各職業訓練中心所開辦或委辦之相關職業訓練課程，並持續追蹤至其穩定就業為止。
大專畢業生至企業及教育基金會職場實習方案	教育部	促進大專校院與產業連結，縮短產學落差。提供近期畢業之大專畢業生就業輔導及職場經驗，以利就業。
學海築夢—獎助大專校院海外專業實習計畫	教育部	為配合國家長期發展，培養具有國際視野及實務經驗之未來專業人才，鼓勵國內公私立大專校院與海外先進交流或與具有發展潛力之企業、機構進行合作，提出選送學生赴海外專業實習計畫。
產學攜手合作計畫	教育部	為培育技術人才，考量學制規劃及銜接的彈性化，以兼顧高職端及技專校院端學生升學與就業意願，並滿足業界缺工需求，及協助家庭經濟弱勢學生兼顧求學及就業意願，採高職、技專校院及合作廠商 3 合 1 方式，或高職、技專校院、合作廠商及職訓中心 4 合 1 方式之彈性學制，鼓勵高職與技專校院及業界合作開設人才培育專班，以解決家庭經濟弱勢學生的求學及就業問題。
學生校外實習	教育部	推動「技職再造方案-落實學生校外實習課程」，及訂定「教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點」，據以鼓勵技專校院開設暑期校外實習、學期校外實習、學年校外實習、海外校外實習課程等課程，以落實技職教育「實務致用」之目標。



推動青年就業力相關政策	提出部會	政策推動內容重點
建教合作班	教育部	建教合作班以各校設立的職業類科或學程，透過廠校雙方的合作規劃，安排學生到業界職場實習，可以使學生獲得生活津貼，而且習得一技之長，使學生了解職場現況，期使畢業後能順利就業。
育成中心補助計畫	經濟部	補助公民營機構設置中小企業創新育成中心，協助中小企業創新研發及新事業發展，並提供部分創業資源、實習機會與服務給予校內學生運用，創造有利學校和產業界交流、合作之環境。
原住民大專應屆畢業生職場體驗實施計畫	原民會	為提升原住民青年就業力及厚植國家競爭力，本計畫係結合公、私部門辦理，就各該單位不同性質與業務需求，提供工作機會予原住民青年。
促進原住民族青年職涯發展中程計畫	原民會	結合教育、勞工、社會及原住民族等行政資源，建立以原住民族高中職學生為主之職涯輔導系統，協助原住民族高中職學生及早認識自己的職業性向、能力與興趣，並完整提供產業環境的發展趨勢。

資料來源：行政院青年輔導委員會網站、張清豐等人（2010）、經濟建設委員會網站、教育部網站



三、各國政府推動青年就業力的相關政策與措施

目前世界各國全力推動青年就業，以培植未來國家競爭力，因此紛紛提出有關青年就業力的相關政策與措施，透過其他國家的做法，可供我國推動青年就業力未來規劃之參考，以下分別介紹歐洲國家（英國、法國）、澳洲、美國、亞洲國家（日本、韓國）：

（一）歐洲國家

1. 英國

表 2-14 英國推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
New Deal for Young People (NDYP) 1998年	該計畫的對象是18-24歲失業期間達六個月以上的青年，政策內容包括：(1) 提供就業、部分非就業之諮詢與協助，並鼓勵青年參與補助性工作、教育、訓練和次級勞動市場的工作；(2) 提供含有促進就業的給付津貼與工作訓練計畫，包括6 週的職前訓練及補助、12週的全職教育及訓練、給予在私部門就業的機會；(3) 提供再就業導向的失業津貼。
2008年NDYP的改良方案	改良的NDYP 於2008 年開始推行，主要分為三階段：(1) 第一階段：個人就業諮詢顧問 (Gateway)：會指派一名個人顧問每星期與青年面談，重新審視青年的求職需求和協定回到職場的行動計畫。(2) 第二階段：選擇階段 (option)：若第一階段青年仍未找到工作，則進入第二階段，此階段為期最少13週，個人顧問與青年將決定要做哪些訓練或是安排某些工作歷練。(3) 實驗專案 (follow up)：而第三階段為結束選擇階段後仍停留在NDYP中的計畫參與者，持續給予建議與協助來幫助他們進行尋職。

資料來源：王榮春（2009）、桂正權等人（2010）

2. 法國

表 2-15 法國推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
協助失業青年計畫(1989)	合併「個別性就業信託」(Credit de formation individualisé; CFI)、青年訓練及「地區青年發展協定」(Contract local d'orientation; CLO)，稱為「積極的就業資格準備及重新就業」(Reparation active a la qualification et a l'Emploi; PAQUEP)。在 CFI 的架構下，政府給予 16 至 17 歲青年 3 至 6 個月的全職或兼職工作，乃希望提供弱勢青年基本的知識與工作技能，以及尋找工作的策略 (Silver & Wilkinson, 1995)。
青年企業協定 (The Youth-in-business Contract) (2002)	係針對 16 到 22 歲的青年，設立青年結束初期職業訓練後的就業管道，促進青年的長期就業為目標。



推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
鄰里就業計畫 (Ville-Vie)	針對約 80 萬失業青年，提供許多的社會支持與文化行動，將其整合進工作場域內，並鼓勵青年女性參與相關行動，促使青年女性順利整合進工作職場。
社區工作方案 (community jobs)	政策內容為雇用低教育程度、沒有工作的青年以及長期失業者，做社區服務工作，其政策目標除了給這些人一份工作之外，還增加他們的就業能力。

資料來源：桂正權等人（2010）、葉祖欽與李易駿（2007）

（二）澳洲

表 2-16 澳洲推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
Earn or Learn 計畫	政府為增進弱勢青年就業準備，提出促進青年就學與訓練措施，即對未取得高中或同等學歷之 15-20 歲青年，補助其就學或訓練津貼。
強化青年就業力計畫	如提升語言、數理能力計畫、學徒制計畫。
協助青年就業計畫	如就業服務、為期 6 個月的綠色工作營等。
2002 年校園內職業教育 (VET in Schools) 計畫	主要係透過中學教育之實施奠定國民健全之職業觀念及職涯發展基礎，同時讓青年提早認識職場工作環境，以擁有較寬廣之職業相關知識技能，落實終身學習觀念。

資料來源：APEC 青年就業研討會摘要報導（2010）、桂正權等人（2010）

（三）美國

表 2-17 美國推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
訓練與就業服務	補助各州青年活動 12 億美元，尤其注重暑期僱用。
青年發展方案	青年服務以需求導向為焦點，也就是開發能夠在高成長、高需求的行業成功就業的基本技能。技術人力欠缺的領域，尤其是科學、技術、工程、數學必須成為教育訓練方案的重點。
人力投資法 (Workforce Investment Act)	授權州與地方成立「人力投資委員會」，強調企業及民間參與，設立單一窗口媒合企業與個人的服務，建置績效評鑑系統，並將青年列為其主要服務的對象之一。

資料來源：許繼峰（2009）、桂正權等人（2010）



(四) 亞洲國家

1. 日本

表 2-18 日本推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
青少年自力與挑戰計畫 (2004) (日本版「雙軌制」)	主要內容為：在培養高職生成為專家之有意義的教育體制，藉由產業界和學校攜手共同培育專業人才。(1) 實施對象是未滿 35 歲之高校畢業而未就業者、無業者、以及兼職過活者等；(2) 為求推廣與普及，推行方式分為：企業主導型和教育訓練機關主導型。
工作咖啡站－單一窗口服務「Job Cafe」(ジョブカフェ)	它是專為青少年設立的「統一窗口制」(類似地區就業援助服務處)，主要是職涯顧問師和綜合服務的機制，輔導「尼特族」和「飛特族」能夠順利移轉為公司的正式員工，並且建構人際關係而成為社會網絡的一員。
青年就業力提升計畫 (Youth Employability Support)	擁有執照的職業訓練機構提供溝通技巧、商業禮儀、職涯發展以及其他基礎能力給予青年。
職業探索計畫 (Career exploration programmed)	透過參訪提供學生不同職業的資訊，讓其了解不同工作之內容，更能清楚認知未來生涯規劃。2006 年約有 4 千所學校及 40 萬名學生參與這項專案。
學生全方位就業支持中心 (Comprehensive Support Center for Student Employment, Student Employment Centres, Counselling Offices)	透過網路提供學生或畢業生有關僱用資訊，並提供工作諮詢，另外也針對大學校院提供職涯服務的協助。

資料來源：王榮春 (2009)、桂正權等人 (2010)

2. 韓國

表 2-19 韓國推動青年就業力相關政策

推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
促進青年就業特別法 (2008)	確立了政府扶助青年就業的原則，並通過建立企業、學校、政府三者合作機制，大力培養具有國際競爭力的青年人才，推動青年海外就業事業蓬勃發展。(1) 提供青年提供合適的就業機會；(2) 根據企業需求培養青年人才，不斷增加工作體驗機會。
促進在職訓練體驗計畫	工作體驗方案；觀光產業青年實習方案；中小企業職場體驗方案；農業實習方案；大學生農場創業訓練方案等。
促進海外實習計畫	海外僱用訓練；海外工作安置；海外志願者方案；大學三年級學生海外實習計畫等。
2010年經濟政策方向	協助勞工：創造就業機會、強化社會安全網，以及支持中小企業發展。



推動青年就業力相關政策	政策推動內容重點
	● 密切注意主要生活必需品價格與公共服務費率，以及房地產市場的變化情形。 ● 考量民間部門就業市場尚未完全復甦，政府仍需繼續推動公共服務計畫，延長「希望就業計畫」(Hope Employment Project)至2010年上半年，提供10萬個就業機會。 ● 增加低所得族群就業機會，由2009年1.5萬個就業機會提高為2010年2萬個就業機會。 ● 推動實習計畫(internship program)，中小企業與公部門於2010年上半年僱用3.7萬名大專畢業生。

資料來源：王榮春(2009)、桂正權等人(2010)、**經建會(2010)**

(五) 各國推動就業力相關措施

世界各先進國家的政府，對於就業力的問題，無不積極地推動各項改革政策，除提出各種振興經濟方案外，對學校教育內容進行調整亦為其策略之一，以貼近全球化、社會變遷以及產業結構變動的方向，培育出真正符合產業需求的專業人才(蓋浙生、鈕方頤，2008)，本文茲就國外相關經驗說明如下：

1. 英國

劉孟奇(2006)教授曾經針對英國的 Skills Plus 計畫進行介紹，說明英國在推動高等教育與就業力的相關做法，是透過著名的 Skills Plus 實驗計畫來實行，其目的在於研究如何在大學中透過課程與教學方法調整來提升學生就業力。Skills Plus 計畫認為，要推動高等教育中教學方法之改進，須先提供學校成功的實驗示範、提供成熟的配套模組、並有充分資源來支持。Skills Plus 計畫背後的主要核心理念是「好的學習方式是就業力教育的根本」。所謂「好的學習」包括四個要素：

- (1) 理解：能夠理解複雜的事物，並且能將理解的內容與他人溝通。
- (2) 技能：能夠建立三種技能，包括「學科專屬技能」、「研究技能」(能在一定範疇的學科領域內進行研究調查)、「可轉移核心技能」(如團隊合作)。



(3) 效力信心 (Efficacy Beliefs)：學生可以藉由學習過程獲得「自己可以讓事情有所不同」的自信，並且建立一種「學習而來的樂觀態度」，也就是相信在許多情況中都可以找到自己能成功做出貢獻的機會，並且相信成功的關鍵在於「努力與堅持」加上「智慧與能力」。

(4) 後設認知 (Metacognition)：學生有能力「知道自己知道什麼」(能夠不時省視自己的知識庫存，並且有自信在適當的現實情境中引用他人觀點)；「知道怎麼使用自己知道的知識」(能夠在特定狀況中，運用知識找出最佳行動方式)；「知道如何獲取新知」(知道自己偏好的學習方式、能夠獲取新知的可能途徑、以及如何與學習目的配合)。

英國的 Skills Plus 計畫指出如果學系能夠在教學方法及課程安排中充分反映這四個「好的學習」的要素，學生即能夠建立相當充足的就業力，反之則再「實用」的科目也會變成難以轉化成就業力的「死知識」(轉引自劉孟奇，2006)。

此外，目前英國高等教育是通過完善課程設計、調整課程結構和內容、促進學生獲取工作經驗以及完善就業指導服務等措施來開發學生的就業技能，提升學生的就業力。在英國提升大學生就業力的一種典型作法，是將企業雇主引進高等教育參與學校的課程設計、開發，甚至請企業雇主為學生開班授課或透過舉辦講座的方式，引領學生了解過去著重課本知識，也要轉變為強調職業態度、社會技能等工作技能的轉變，甚至企業雇主會要求學生完成一些與企業工作有關的作業，並參與對學生的學習考核和評價。例如倫敦印刷學院就是一個例子，該校將學生就業力的培養全面滲透到整個三年制的課程體系中。第一年的課程主要培養專業發展技能，如診斷性評估、學習技能、時間管理規劃等；第二年集中開設與就業力有關的職業生涯規劃、與工作相關的智慧財產權知識、與就業相關的資金與法律法規等課程；第三年則側重於研究能力的培養和專業實踐，通常要求學生根據當時的市場需



求與發展趨勢，準備學位論文或進行畢業設計等（轉引自 CSSCI 學術論文網，2010）。

2. 日本

在歷年大學生就業調查統計結果中，日本 2010 年的就業率首次跌破 70%（轉引自劉洪亮，2011）。為此，日本政府及各大學院校，不斷努力想改變現況，年年提撥學生就業教育補助預算，協助學生們在學時期就要培養就業競爭力。相關做法有：

- （1）青少年實習計畫：提供學生工作體驗，進入工作場所。
- （2）用平台創造就業力：例如駒澤大學建構就業力育成支援系統，包含就業力育成履歷管理與效果測定，以日本厚生勞動省的 Job Card 就業力條件評估項目為基準，培養學生畢業後，進入職場的基本能力。
- （3）志工社團服務：日本早稻田大學透過志工社團活動來增進大學生的「就業力」。依照不同的專業，平山郁夫紀念志願服務中心（WAVOC）先後組團前往中國雲南的漢生村、韓國、巴基斯坦、非洲農村等落後農村，進行資源環境、醫療、教育、國際安全與和平、永續農耕的服務工作，希望培養出具備獨立自主、創造力、領導力、溝通合作、承擔社會責任的大學生（陳建甫，2009）。
- （4）曲線就業：大學畢業後再去讀 1 到 2 年的專門學校（高級專門學校，培養實用技術人才），然後再尋找就業的機會（劉洪亮，2011）。

3. 其他歐洲國家

其他歐洲國家同樣也關注如何透過高等教育來提升學生的核心就業力，林欣靜（2008）曾指出，歐洲國家建議在高等教育的一般課程設計中，應提供學生發展溝通、問題解決、分析整合，及團隊合作等相關「核心就業力技能」；並且強調學校必須和企業雇主合作，讓學生有機會在真實的工作環境裡，練習職場技能。此外，歐洲國家也鼓勵學校為學生建立「學習歷程檔案」，其中包括學生的性向測驗表現、正式學習與成就證明、對於個人自我發



展的反思與記錄，以及個人教育與職涯的發展計劃等等。認為完整的學習歷程檔案，不但可以縮短青年自我探索的時間，也可以在求職時幫助企業「以最短的時間了解人才」（轉引自林欣靜，2008）。

4.其他觀點

學者 Gardner (1998) 曾提到關於大學教育如何增進學生職場準備度，提出下列建議（轉引自王如哲，2008）：

- (1) 認為大學老師應在課程設計中著重發展學生的領導、團隊工作及溝通技能。
- (2) 認為大學老師應更加投入體驗課程 (experiential programs)，例如：提供學生反思經驗的機會，並針對實習場域訂定嚴謹的準則和評鑑標準。
- (3) 認為大學老師應該促進學生進入情境脈絡（例如：學生設計競爭、社區方案）。
- (4) 加拿大為了增進學生就業力，Dalhousie University 於1998年引進「生涯檔案」(career portfolio) 計畫，協助學生了解將本身的學習、知識和技能，應用至個人和生涯發展之可轉移性及其價值。



第四節、我國推動青年就業力相關研究

青輔會為了要提升大專畢業生就業技能，做了一系列提升就業力的計畫，並針對大專青年就業力進行調查，本文茲將青輔會過去 95 年與 98 年的大專畢業生就業力調查進行回顧；另外，也整理與青年政策成效評估的相關研究。

一、我國大專畢業生就業力調查研究

行政院青輔會一向以促進青年就業、協助大專青年職涯發展為重要使命，為了強化青年就業力與職涯輔導功能，了解大專青年核心就業力以及就業狀況與趨勢，以掌握最新時事狀態，因此於 95 年以及 98 年特別委託辦理我國大專畢業生就業力的調查，以下摘錄摘要如下：

(一) 95 年我國大專畢業生就業力調查

1. 研究背景：

行政院青年輔導委員會致力於輔導青年就業、職涯規劃發展為目標，就業力已成為影響青年就業的關鍵要素，為了進一步掌握與了解青年就業的相關資訊與脈動，遂辦理「台灣大專畢業生就業力調查」，以為後續相關政策制度設計的參考依據。

2. 研究對象：

包含 91 年度大專畢業生、95 年度大專應屆畢業生、企業雇主、大專職輔人員。

3. 研究方法：

問卷調查、焦點團體。

4. 調查結果：

(1) 91 年度畢業生調查（抽查 114 所學校的 1,705 位學生、



訪談 12 位 91 年度大專畢業生)。

- A.平均薪資：目前就業中的 91 年度大專畢業生平均工作年資為 2.16 年 (SD=1.13 年)；平均每月薪資所得 (含本薪、津貼、加班費及獎金等) 為 3.54 萬元 (SD=1.24 萬元)。
- B.薪資差異：男畢業生的平均月薪資所得為 3.79 萬元，女畢業生為 3.35 萬元。公立學校畢業生平均月薪資所得為 3.97 萬元，私立學校畢業生為 3.29 萬元。商管法人文學院畢業生的平均月薪資所得為 3.48 萬元，理工醫農學院畢業生為 3.66 萬元，傳播藝術學院畢業生為 3.08 萬元。
- C.初次尋職：大專畢業生找到第一份工作所需時間平均為 1.76 個月，其中有 86.3% 在 3 個月內找到第一份工作。不過，有 5.9% 的已就業者花半年以上的時間才找到第一份工作。
- D.轉職情形：四成五的畢業生有轉換工作經驗，其轉換工作的間隔期間平均為 0.93 年。約有一成左右畢業生不到三個月就換一次工作。
- E.學用相符程度：四分之一左右的大專畢業生有「學用不相符」的情形：62% 已就業者的目前工作能夠與本科配合，4.4% 與輔系配合，0.9% 與雙主修配合，4.1% 與教育學程配合，而有 27.1% 的學校所學與目前工作無直接關連。
- F.工作符合職涯發展方向：五成五大專畢業生的目前工作符合理想職涯發展方向，而約有一成為完全無關：有 54.5% 已就業者目前的工作與理想的職涯發展方向「完全符合」或「關連性高」，34.9% 的目前工作與理想職涯發展方向「略有關連」，而有 10.5% 為「完全無關」。



G.對職涯發展的信心：四成五的大專畢業生對於自己的職涯發展相當有信心，而約有一成則比較不樂觀：有44.9%的受訪者對於自己的職涯發展前景感到「非常樂觀或樂觀」，42.7%為「還算樂觀」，9.3%為「有點悲觀」，3.1%為「悲觀」與「非常悲觀」。

(2) 95 年度應屆畢業生調查（抽查 129 所學校的 3,522 位學生）

A.短期生涯規劃：應屆畢業生大約有四成計畫在畢業後直接進入職場。有 21.9%計畫就讀國內研究所，5.5%計畫出國進修。另外有 7.1%的應屆畢業生對於「再來要做什麼」還沒有明確打算。

B.就業力自評：有 36.1%的應屆畢業生「有信心」或「非常有信心」自己在踏入職場時能夠具備充足的就業力，「有點信心」為 38.4%，「不太有信心」為 19.9%，而「沒有信心」及「非常沒有信心」則為 5.5%。

C.預期職涯前景：有 33.7%的應屆畢業生對於自己的職涯發展前景感到「樂觀」與「非常樂觀」，「有點樂觀」為 33.6%，「不太樂觀」為 21.9%，而「不樂觀」與「非常不樂觀」則為 10.8%。

D.期望起薪：應屆畢業生對於職場起薪的期望平均是 2.85 萬元，標準差為 0.68 萬。

E.職涯發展符合程度：約有四成的應屆畢業生受訪者認為自己選擇了錯誤的科系。最主要的原因是「性向興趣不符」，其次是「畢業後出路不如預期」。

(3) 企業雇主調查（452 位企業雇主或人資相關主管、訪談 6 位企業中高階主管）

A.雇主對畢業生滿意度：有 20.7%的雇主滿意或非常滿意大專畢業生的工作表現，48.3%還算滿意，19.7%不



太滿意，而有 11.5%感到不滿意或非常不滿意。

B.八項核心就業技能：良好的工作態度、穩定度及抗壓性、表達與溝通能力、專業知識與技術、學習意願及可塑性、團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘及解決問題能力。

C.雇主認為能力比學歷重要：高達 75.6%的雇主受訪者同意「在雇用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷」。

D.雇主認為工作態度比專業能力重要

E.我國大專畢業生核心就業力：

表 2-20 我國大專畢業生需具備主要核心就業力及其技能一覽表

核心就業力分類	核心就業力技能
有利於就業的工作態度與合作能力	1.良好的工作態度
	2.穩定度及抗壓性
	3.團隊合作能力
	4.瞭解並遵守專業倫理及道德
職涯規劃管理與積極學習進取	1.學習意願及可塑性
	2.職涯規劃能力
	3.瞭解產業環境及發展
	4.求職及自我行銷能力
	5.創新能力
	6.領導能力
具備專業知識，並能運用於工作上	1.表達溝通能力
	2.發掘及解決問題能力
	3.專業知識與技術
	4.基礎電腦應用技能
	5.外語能力
	6.能將理論應用到職務

資料來源：整理自劉孟奇等人（2006）

（4）學校職輔人員（70 所職輔人員、訪談 6 位大專職輔人員）

A.大專職輔工作人力與經費不足

B.學生對於職輔活動參與程度不足



(二) 98 年我國大專畢業生就業力調查

1. 研究背景：

延續 95 年大專畢業生就業力調查並進一步了解大專青年的就業力與現況，在 98 年再次辦理「大專畢業生就業力調查」，細部針對「大專校院在校生（專四/專五/大三/大四）」、「已就業 1~3 年的大專就業青年」、「大專校院職涯輔導人員」、「企業雇主（含新興產業）」進行調查，以做為未來政府制定政策與制度之參考。

2. 研究對象：

大專校院在校生（專四/專五/大三/大四）、就業 1~3 年的大專就業青年、大專校院職涯輔導人員、企業雇主（含新興產業）

3. 研究方法：

問卷調查、焦點團體

4. 調查結果：

(1) 調查對象對就業能力的認知差異

- A. 近三年，公司有僱用大專應屆畢業青年的企業雇主，70.8%對應屆畢業青年的工作表現持正面滿意。其中，以對「電腦應用基礎技能」能力最為肯定；認為高等教育應加強對「穩定度及抗壓性」、「良好個人工作態度」及「表達與溝通能力」的培養。
- B. 雇主重視的就業能力是「良好個人工作態度」、「穩定度及抗壓性」及「表達與溝通能力」；重視工作能力勝於學歷；有實務工作經驗者工作表現會較佳。
- C. 大專校院職輔人員認為高等教育對「穩定度及抗壓性」之培養較為不足，是與企業雇主較為一致的看法。
- D. 高等教育已培育之就業能力，大專在校生最多比例認為是「個人良好工作態度」，大專就業青年則認為被培



育「基礎電腦應用技能」居多；而大專在校生及大專就業青年將「個人工作態度」多數歸列為高等教育已培育或本身目前已擁有的就業能力，但企業雇主卻認為是當前高等教育應該加強的項目。同時，大專就業青年認為實際就業後，有助於提升個人就業能力。

(2) 學生選擇主修科目及職涯規劃現況

- A.大專校院在校生有提前開始思考「主選修科目與職涯發展的關聯性」、「規劃將來想從事工作」的趨勢，表示新生代大專生較有職涯規劃的觀念。
- B.各有將近半數的大專在校生（45.3%）或大專就業青年（54.4%）表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科；在校生的理由以「性向興趣不合」居最多數，大專就業青年則是實際面臨「畢業後就業出路不如預期」而想改選其他系科。
- C.大專在校生希望從事的機構及職務為到政府機構（21.7%）擔任公務人員（34.4%）為多，但實際上只有 4.5%的大專就業青年是服務於政府機構；在校生高達 61.7%想從事個人有興趣的工作；但實際上，有最多的大專就業青年（40.3%）是從事與主修系科相關的職務。

(3) 提升就業能力的有效方法

- A.各調查對象同時都有最高比例認為「實習與見習」是比較有效培養就業能力的方式：大專在校生（65.3%）、大專就業青年（67.6%）、職輔人員（78.8%）及企業雇主（74.4%）。
- B.絕大多數的大專在校生（91.1%）及大專就業青年（92.7%）在校時都有工讀或實/見習經驗；並且同時認為工讀或實/見習經驗對就業力的幫助主要為「良好工作態度」、「穩定度及抗壓性」及「表達溝通能力」；企業認為實/見習生「穩定度及抗壓性」（72.8%）、「良



好個人工作態度」(55.6%)及「發掘及解決問題能力」(50.6%)比較不足。

C.一般課程中，老師的教學方式及小組式的導師制度也都會是能有效培養就業能力的方式。

(4) 學校職輔工作狀況

A.逾半數(56.3%)的大專校院，職輔工作主要著重大四生；近一成八大專在校生及近二成三大專就業青年學生「從未參與過學校提供的職涯輔導服務」；55.0%的職輔人員認為該校「學生沒有充分運用學校提供的職涯輔導服務」。

B.大專在校生(77.4%)及大專就業青年(62.1%)與職輔單位的互動，皆以「學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢」為最多。

C.「人力不足」(71.5%)為目前大專職輔工作遭遇的主要困難；職輔人員素質的培養與主管的相關年資累積亦不容忽視。

(5) 大專生平均起薪及新興行業人才需求

A.大專應屆畢業生的平均月起薪，不同學歷的應屆畢業生月薪資，大概差距 3,000~5,000 元不等，以碩士學歷比大學學歷每月平均多 5,308 元為最多。

B.新興行業未來三年在台灣有擴大招募計畫的占比較高，新興行業的雇主願意透過內部或外部教育訓練，培訓公司所需具備多項專業的人才。



(三) 青年政策成效評估相關研究

我國各部會為解決青年就業問題，提出一系列的青年就業促進方案，而為了解青年就業促進方案的成效，因此研究單位也針對相關的青年就業政策進行成效評估。桂正權等人（2010）的《青年就業接軌之研究》中，即針對行政院青年輔導委員會 98 年度青年職場體驗計畫、行政院勞委會職訓局 97 學年度補助大專校院辦理就業學程計畫，以及 98 年度青年就業旗艦計畫進行成本效益分析。

而行政院青年輔導委員會從 94 年度起亦針對其所推動的「青年職場體驗計畫」進行執行效益評估，而在最近一次所做的《95-97 年度青年職場體驗計畫效益評估》報告中則指出青年職場體驗計畫經過四年運作，達成了見習青年就業率、青年滿意度與企業滿意度的計畫目標，但仍應注意與同類型計畫之競合問題，以及強化計畫設計機制，以增加青年與企業之滿意度，並需因應青年就業情勢變化而調整計畫方向（詹火生，2009）。

此外，教育部為了解「大專畢業生至企業職場實習方案」的意見，因此委託臺灣師範大學進行調查，調查結果顯示，有 95.9% 的企業認為此方案有助於增加企業雇用大學生誘因；另有 92.5% 的企業認為有助於提升大專畢業生的就業能力；而在留用意願方面，有 81.2% 的企業表示願意繼續留用實習員，顯示大多數的企業願意留用參與此方案的實習員（教育部，2010）。

第五節、六大新興產業未來趨勢與需求

近年來，我國政府致力於推動六大新興產業不遺餘力，為了要讓大專畢業青年提升就業力，茲將六大新興產業進行人才需求相關的瞭解，並於之後調查六大新興產業的核心就業力。

一、六大新興產業範疇

自從 2008 年美國金融海嘯的襲擊之下，全球經濟呈現衰退與不景氣，我國貿易出口也出現嚴重負向成長，也顯示出我國產業過度集中科技業的經濟風險，為了與世界趨勢接軌與台灣未來的產業發展，我國政府推動六大新興產業政策，選定生物科技、觀光服務、綠色能源、醫療照護、精緻農業、以及文化創意產業，藉以擴大產業規模與維繫經濟成長，厚植國家整體競爭力（行政院經濟建設委員會網站）。

六大新興產業的範疇與未來發展趨勢，本文歸納與整理行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心的「六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發」委託研究計畫，以及行政院經濟建設委員會網頁，歸納分析如下：

表 2-21 六大新興產業的範疇與未來發展趨勢

產業別	範疇(中華民國行業標準分類)	策略發展佈局
生物科技	20 類藥品製造、2760 類輻射及電子醫學設備製造業、3320 醫療器材用品製造業	強化產業化研發能量，承接上游累積的成果，成立生技整合育成中心及生技創投基金，帶動民間資金投入，並成立食品藥物管理局以建構與國際銜接的醫藥法規環境。
綠色能源	2649 類其他光電材料及元件製造業、其他電力設備製造業、351 類電力供應類	以技術突圍、關鍵投資、環境塑造、內需擴大及出口拓銷等策略，協助太陽光電、LED 照明、風力發電、氫能及燃料電池、生質燃料、能源資通訊及電動輜等產業發展。
精緻農業	農、林、魚、牧業所有細項、2921 類農用及林用機械設備製造業、2923 類食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業、453 類農產品原料及活動物批發業、454 類食品、飲料及菸	開發基因選種、高效能高生物安全生物工廠等新技術；推動小地主大佃農、結合觀光文創深化休閒農業等新經營模式；拓展銀髮族飲食休閒養生、節慶與旅遊伴手等新市場，以發展健康、卓越、樂活精緻農業。



產業別	範疇(中華民國行業標準分類)	策略發展佈局
	草製品批發業、4643 類農用及工業用機械設備批發業、472 類食品、飲料及菸草製品零售業	
觀光旅遊	51 類航空運輸業、住宿及餐飲業所有細項產業、79 類旅行業、93 類運動、娛樂及休閒服務業	以拔尖(發揮優勢)打造國際觀光魅力據點，推動無縫隙旅遊資訊及接駁服務；以築底(培養競爭力)改善觀光產業經營體質，培養契合產業需求之國際觀光人才；以提升(附加價值)深耕客源市場及開拓新興市場，成立行政法人加強市場開拓，推動旅行業交易安全及品質查核等評鑑。
醫療照護	醫療健保及社會工作服務業所有細項產業	藉由提升核心技術，擴充現階段醫療服務體系至健康促進、長期照護、智慧醫療服務、國際醫療及生技醫藥產業，打造台灣醫療服務品牌，帶動相關產業發展。
文化創意	3391 類珠寶及金工製品製造業、資訊及通訊傳播業所有細項產業、731 類廣告業、74 類專門設計服務業、7601 類攝影業、7603 藝人及模特兒等經濟業務業、90 類創作及藝術表演業	以華文市場為目標，加強創意產業集聚效應、擴展國內外消費市場、法規鬆綁、資金挹注、產業研發及重點人才培育等環境整備策略，推動電視、電影、流行音樂、數位內容、設計及工藝等六大旗艦產業。

資料來源：廖文志、張順教（2010）

（二）六大新興產業人力需求的概況

對於六大新興產業人力需求的狀況，行政院勞工委員會職業訓練局曾 99 年針對「六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發」調查中，預估六大新興產業人才需求的狀況，詳如表 2-22：

表 2-22 六大新興產業人才需求概況

產業別/年度	單位：人			
	99 年	100 年	101 年	102 年
生物科技	1,955	2,042	2,133	2,228
觀光服務	10,110	10,382	10,662	10,948
綠色能源	5,002	6,566	8,619	11,313
醫療照護	64,308	74,256	85,744	99,008
精緻農業	10,170	10,381	14,663	17,509
文化創意	8,828	10,453	11,648	12,933

資料來源：廖文志、張順教（2010）

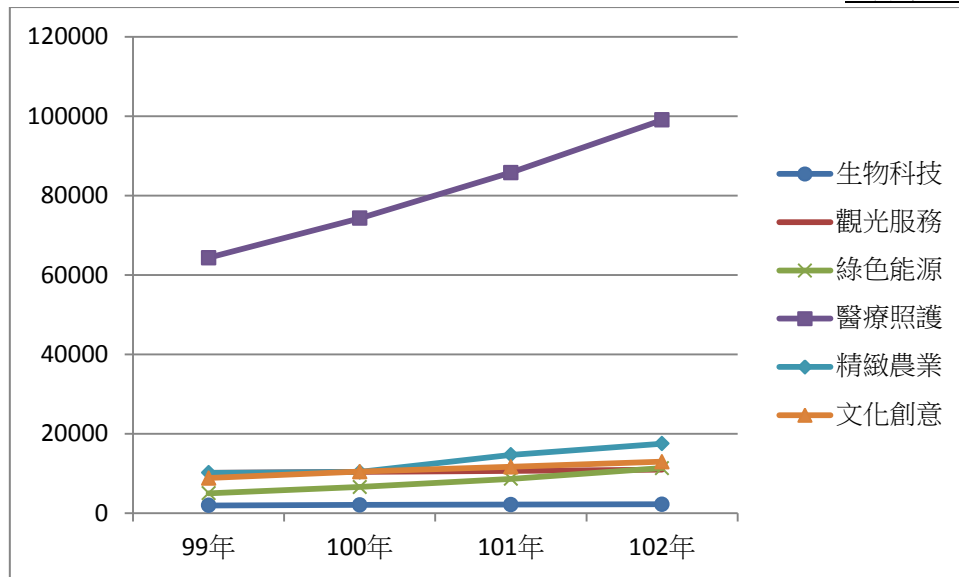


圖 2-3 六大新興產業人才需求概況

資料來源：廖文志、張順教（2010）

另外廖文志、張順教（2010）的研究中也透過問卷與 104 職缺資料的分析指出，生技及綠能產業所需人才多以生產製程或研發有關。在觀光服務業中，則以基層服務人員較缺，如旅行業缺領隊導遊，旅館業缺餐飲服務生、觀光遊樂業缺其他客服類人員。醫療照護部分，對於護理師及護士等基層人員需求仍大。在文化創意及精緻農業方面，行銷企畫人員的職缺較多。詳細情況詳見表 2-23：



表 2-23 我國六大新興產業職缺比重分布概況

排名	生物科技	綠能產業		觀光服務			醫療照護	文化创意	精緻農業
		太陽能	LED	旅行業	旅館業	觀光遊樂業			
1	生產製造/製程類 (31%)	操作/技術/維修類 (43%)	生產製造/品管類 (35%)	領隊與導遊 (44%)	餐飲服務生 (55%)	其他客服類人員 (37%)	護理師及護士 (51%)	行銷/企劃/專案管理類 (35%)	客服業務行銷類 (24%)
2	研發類 (19%)	生產製造/品管類 (33%)	研發相關類 (28%)	OP/旅行社人員 (19%)	飯店工作人員 (21%)	餐廚助手 (27%)	醫師 (24%)	傳播藝術設計類 (31%)	經營管理類 (20%)
3	業務行銷類 (17%)	資材/運輸類 (7%)	業務/貿易類 (9%)	其他 (14%)	其他 (7%)	其他 (15%)	其他 (9%)	客服/業務/貿易類 (13%)	生產製造、品質安規類 (11%)
4	品質安規類 (10%)	研發相關類 (6%)	操作/技術/維修類 (9%)	網站行銷企畫人員 (7%)	中餐廚師 (5%)	售票/收銀人員 (8%)	看護 (7%)	文字工作類 (7%)	財務會計類 (10%)
5	經營管理類 (7%)	業務/貿易類 (6%)	行銷/企劃類 (9%)	國內業務人員 (5%)	西餐廚師 (4%)	清潔工/資源回收人員 (7%)	藥師 (7%)	餐飲/旅遊/美容髮類 (6%)	廣告企劃類 (11%)
6	財務會計類 (5%)	資訊軟體系統類 (3%)	行政/法務類 (4%)	電話客服類人員 (4%)	西點/蛋糕師 (4%)	記帳/出納/一般會計 (3%)	醫院行政管理人員 (3%)	資訊軟體系統類 (4%)	研發類 (11%)
7	臨床試驗類 (4%)	財會/金融專業類 (2%)	資材/運輸類 (2%)	產品行銷人員 (4%)	飯店或餐廳主管 (2%)	平面設計/美編人員 (3%)	治療師 (3%)	經營/人資類 (2%)	資訊管理類 (8%)
8	法務智財類 (3%)	經營/人資類 (1%)	設計類 (2%)	行銷企畫人員 (3%)	儲備幹部 (2%)		牙醫生 (2%)	行政/法務類 (1%)	法務智財 (6%)
9	資訊管理類 (3%)		資訊軟體系統類 (2%)					財會/金融專業類 (1%)	

資料來源：廖文志、張順教 (2010)



第六節、小結

本研究透過整理國內外相關文獻後，認為核心就業力乃類似核心就業技能或職業能力（competency）的概念，都是一種能夠適用於各種工作要求的態度與技能。在就業力的測量項目內涵上，整理國內外的相關文獻以及青輔會所提出之青年就業力共通職能指標後，並且新增 Hawkins（1999）所提出的「顧客導向」、「誠信」二項指標，整理如表 2-24 所示：

表 2-24 100 年度調查之核心就業力評估項目

項目	說明
1. 良好工作態度	工作上的態度表現，如時間管理、耐心、責任感、遵守紀律、自律、配合度、穩定性、正面思考。
2. 穩定性及抗壓性	遇到工作上的壓力、困難、不愉快的情況，情緒仍能保持平靜、隨便遷怒別人、能適當表達讓別人知道，並能提升個人於職場的持續性。
3. 團隊合作能力	在團隊工作中，明白如何定位自己在團體中角色，並能尊重與接納其他成員意見，與其他人共同完成工作任務和目標。
4. 專業倫理及道德	了解並尊重職場專業倫理、具有職業道德，能分辨是非、不做違背職場道德的事。
5. 表達溝通能力	具備口頭和書面交流互動技巧，能有條理、組織的表達自己想法，並確認對方清楚了解自己的表達，並能基於相互瞭解，進行討論和協商。
6. 領導能力	在團隊中能扮演領導角色，並能組織、帶領、管理團隊成員，激勵團隊士氣，支持團隊和成員達成目標。
7. 顧客導向能力	在工作中能具有同理心、時時為顧客著想，並且讓人感到親切，容易接近。
8. 誠信	在工作上具有誠信的價值觀，而且讓人感覺可靠、忠誠、值得信賴的。
9. 高度學習意願及可塑性	會主動尋求各種學習成長的機會、善用各種學習成長的資源，以提升自我能力，並將新學到的知識及技能實際應用於工作上，且持續精進。
10. 職涯規劃能力	能評估自我就業能力，瞭解自我的特質和優勢，蒐集職涯相關資訊，以選擇和規劃自身職涯發展，達成終身學習的目標。
11. 產業環境發展知識	透過各類媒體或專業書籍，隨時注意社會產業環境的現況及發展。



項目	說明
12. 求職及自我行銷力	了解自我優勢，並能於求職時充分表達、自我推薦、說服雇主相信個人就業能力足以因應職場所需。
13. 創新能力	能不侷限於原有思維和做法，能夠提出嶄新的觀點或見解，主動嘗試具有創意的想法或創新的方法，以自我推銷、說服雇主。
14. 發掘及解決問題的能力	具有發現問題、與不合理現象之敏感度，並能運用推理、分析、綜合、評估等獨立與批判思考技巧，來發掘及解決個人及團隊問題。
15. 專業知識與技術	至少獲得某一領域的專業知識或技術，並足以代表個人專業或技術專長。
16. 基礎電腦應用技能	能運用電腦或網路等資訊工具技術，進行文書處理和資料蒐集，來存取、管理、整合並傳輸訊息。
17. 外語能力	能與非使用中文之外籍同事或客戶溝通的聽說讀寫之能力。
18. 理論應用到實務的能力	能將學校所學之專業科目運用至工作實務上。
19. 國際觀	對國際時事及國際貿易的了解、以及國際禮儀等。
20. 專業或技術證照	考取證照或證明，以證明具有特殊技術或能力。

此外，從文獻回顧中亦發現，世界各國都極度重視就業力的問題，為了提升大學畢業的就業力，開始將就業力的培育耕植於大學的教育之中，讓學生在就學期間就開始培養核心的就業技能。在國際的相關經驗上，如英國的「Skills Puls 實驗計畫」、澳洲的「校園內職業教育計畫」，係透過學校教育方法之改良，課程著重於職涯觀念，讓學生提早認識自我及工作環境，促進未來就業力；日本的「青少年實習計畫」、「志工社團服務」，與韓國的「促進在職訓練體驗計畫」，均是透過實習服務經驗而培養就業能力。

我國目前推動的相關措施也與國際間類似，如青輔會推行的「辦理大專校院提升青年就業力補助計畫」，以「強化職涯輔導功能」出發，希望能協助大專校院職涯輔導單位結合校內外相關資源，共同推動各項提升青年就業力工作計畫，協助大專在學青年進行職涯探索，強化教育學習與職場接軌機制，進而有效提升青年就業力，下圖即為大專校院職涯輔導體系提升就業力架構圖。

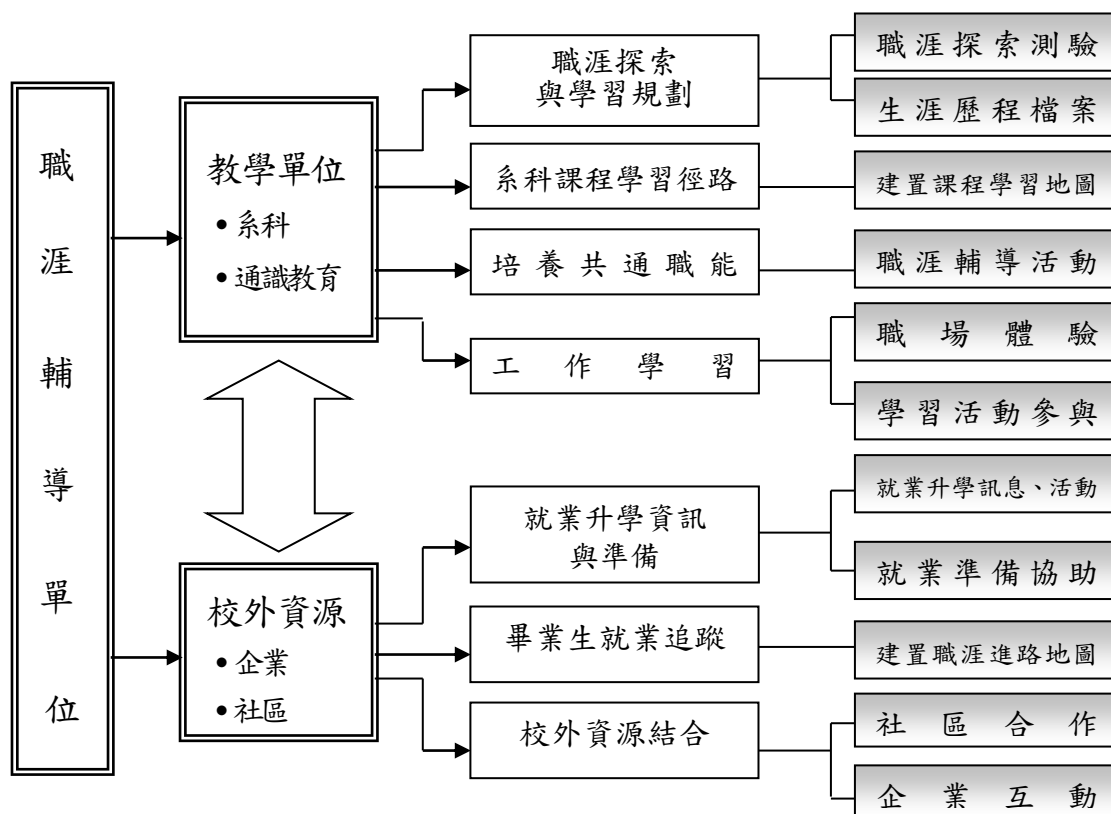


圖 2-4 大專校院職涯輔導體系提升就業力架構圖

青輔會自 96 年度先於 4 所學校試辦「提升青年就業力計畫」，98 年起全面推廣迄今，內容包括：職涯探索、建置系科職涯進路與課程學習地圖、生涯歷程檔案等三大主軸工作，及職涯志工培訓、生涯規劃研習營、就業座談、企業參訪、其他有助學生職涯發展相關創新活動等。辦理迄今（100 年 10 月 15 日止）已有 9 成以上大專校院完成三大主軸工作；提升青年就業力相關活動，共計 1,118,966 人次參與，詳如下表。

表 2-25 青輔會提升青年就業力相關活動參與人次

年度 參與人次	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年 (10/15 止)	小計
提升青年就業力計畫	674	35,588	308,450	257,342	17,278	619,332
產業與職涯校園巡迴講座	104,345	84,601	91,528	121,941	97,219	499,634
小計	105,019	120,189	399,978	379,283	114,497	1,118,966



「青年職場體驗計畫」之目的則在於提供畢業青年從學校到職場的轉銜機制，減少青年的摸索期、養成其就業能力。另外，如行政院勞工委員會的「提升國、高中（職）學生就業準備力計畫」，是透過辦理職涯活動，協助青少年及早認識職業環境實況；以及教育部推行的「大專畢業生至企業及教育基金會職場實習方案」，提供近3年畢業之大專畢業生就業輔導及職場經驗，以利就業。

由此可知，我國目前的青年就業力相關政策，多從學校教育開始著手，課程內容融入就業力的養成，或是從實際工作經驗中學習，建置學習歷程檔案，提升職輔單位的就業服務諮詢，已與許多先進國家有相似的作法。

而此次的研究目的乃為有效掌握青輔會「協助大專校院提升青年就業力計畫」之執行成效，並瞭解大專青年之核心就業力現況，因此針對提升青年就業力計畫來進行調查，以做為精進推動各項提升就業力計畫之重要參考。



第參章、研究過程與方法

此次的調查對象包括：大專校院在校生、大專畢業青年、大專校院職輔人員以及企業雇主及相關主管，此章將針對不同調查的研究過程與方法，以及問卷設計流程加以說明。

第一節、大專校院在校生調查

一、量化調查

(一) 調查對象

由於就業力議題與即將畢業之大專校院在校生較為相關，故本次大專校院在校生調查將調查對象限縮為較高年級之大專校院在校生。為清楚定義調查對象，茲將各學制之調查對象整理於表 3-1：

表 3-1 各大專學制調查對象

大專學制	調查對象
一般大學	大三以上學生
四技	三年級以上學生
二技	二年級以上學生
五專	專四以上學生
二專	二年級以上學生
碩士	碩二以上學生

而在校生中又包含未曾參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之學生，及曾參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之學生。

(二) 調查時間

調查時間為民國 100 年 5 月 25 日至民國 100 年 6 月 10 日。

(三) 調查方式

本調查採用網路調查方式，委請被抽取到之 25 所大專校院職輔單位邀集在校生上網填寫問卷。



(四) 抽樣方法

本調查以兩階段配額抽樣法進行抽樣，首先參考「公立/私立」、「學制體系」、「地區」合於上述調查對象之學生人數，進行欲抽取之校院配額控制；其次再依據上述調查對象之系科類別分佈比例進行各系科樣本配額控制。詳細之抽樣步驟如下所示：

在校院抽樣上，為了解調查對象在各類公/私立大專校院、學制體系、地區¹之分佈，茲將 2010 年 12 月之學生統計資料整理於表 3-2：

表 3-2 合格受訪在校生之分佈

	北部		中部		南部		總計
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
公立一般大學	59,672	9.7%	31,431	5.13%	35,437	5.79%	126,540
公立科技大學/ 技術學院/專科	15,950	2.60%	20,387	3.33%	23,521	3.84%	59,858
私立一般大學	98,099	16.02%	51,319	8.38%	23,396	3.82%	172,814
私立科技大學/ 技術學院/專科	93,080	15.20%	65,002	10.62%	95,003	15.52%	253,085
總計	266,801	43.57%	168,139	27.46%	177,357	28.97%	612,297

資料來源：整理自教育部統計處（2011）

本次調查原本預計回收 3,000 份以上有效問卷，若以每間學校回收 120 份有效問卷計算，則需抽取出 25 所學校。根據上述合格受訪對象之分佈比例，將所欲抽取之 25 所學校進行配額設定，結果如表 3-3 所示：

表 3-3 學校樣本配額

學制體系	北部	中部	南部	總計
公立一般大學	2	1	1	4
公立科技大學/技術學院/專科	1	1	1	3
私立一般大學	4	2	1	7
私立科技大學/技術學院/專科	4	3	4	11
總計	11	7	7	25

¹ 地區分佈乃依照青輔會 100 年度提升青年就業力計畫中的區域進行歸類。



在抽出學校後，再依照合格受訪對象之系科分配比例進行樣本配額控制。茲根據教育部 2010 年 12 月公布之統計資料，將合格受訪者之系科²分佈比例整理於表 3-4 所示：

表 3-4 合格受訪者之系科分佈

系科類別	學生人數	百分比
人文	102,162	16.7%
社會	222,329	36.3%
科技	287,806	47.0%
總計	612,297	100.0%

資料來源：整理自教育部統計處（2011）

（五）有效樣本數

本次調查共計完成 3,497 份有效問卷，其中包含曾參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之大專校院在校生 1,996 份，及未參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之大專校院在校生 1,501 份。

曾參與計畫之大專校院在校生共回收 1,996 份，經檢定結果樣本與母體分配有顯著差異，採「多變數反覆加法（raking）」方式逐一調整樣本權數，直至樣本分配與母體分配無顯著差異。茲將加權後有效樣本與母體分配結構以及檢定結果列表 3-5、3-6：

表 3-5 曾參與計畫在校生代表性檢定表：學制體系

	樣本數 (人)	樣本結 構比 (%)	加權後樣 本結構比 (%)	母體結構 比(%)	檢定結果
公立一般大學	497	24.9	20.7	20.7	■ 卡方值=0.0 ■ P>0.05 ■ 樣本與母體無顯著 差異
私立一般大學	544	27.3	28.2	28.2	
公立技職校院/專科	253	12.7	9.8	9.8	
私立技職校院/專科	702	35.2	41.3	41.3	
總計	1,996	100.0	100.0	100.0	

²系科類別之分類為參考教育部公布之定義進行分類。



表 3-6 曾參與計畫在校生代表性檢定表：系科類別

系科類別	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
人文	345	17.3	16.7	16.7	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
社會	785	39.3	36.3	36.3	
科技	866	43.4	47.0	47.0	
總計	1,996	100.0	100.0	100.0	

未參與計畫之大專校院在校生共回收 1,501 份，經檢定結果樣本與母體分配有顯著差異，採「多變數反覆加法 (raking)」方式逐一調整樣本權數，直至樣本分配與母體分配無顯著差異。茲將加權後有效樣本與母體分配結構以及檢定結果列表 3-7、3-8：

表 3-7 未參與計畫之在校生代表性檢定表：學制體系

	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
公立一般大學	461	30.7	20.7	20.7	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
私立一般大學	500	33.3	28.2	28.2	
公立技職校院/專科	221	14.7	9.8	9.8	
私立技職校院/專科	319	21.2	41.3	41.3	
總計	1,501	100.0	100.0	100.0	

表 3-8 未參與計畫之在校生代表性檢定表：系科類別

系科類別	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
人文	260	17.3	16.7	16.7	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
社會	468	39.3	36.3	36.3	
科技	773	43.4	47.0	47.0	
總計	1,501	100.0	100.0	100.0	



二、質化焦點團體座談

(一) 訪談對象

邀請大專在校青年為訪談對象，區分為「一般大學」與「科技大學/技術學院/專科」兩場。

(二) 訪談人數

大學在校生一場 6 人，技職在校生一場 6 人，共 2 場次 12 人。



第二節、大專畢業青年調查

一、量化調查

(一) 調查對象

本次調查對象為 96-98 學年度畢業之大專畢業青年，並且曾經有全職工作經驗，包含未曾參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之大專畢業青年，及曾參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之大專畢業青年。

(二) 調查時間

調查時間為民國 100 年 5 月 25 日至民國 100 年 6 月 10 日。

(三) 調查方式

本調查採用網路調查方式，委請被抽取到之 25 所大專校院職輔單位邀集在校生上網填寫問卷。

(四) 抽樣方法

在大專畢業青年調查上，抽取與大專校院在校生調查相同之 25 所學校，依此 25 所學校，分配調查預計回收之 1,200 份有效問卷，每間學校擬回收 48 份問卷。

本次調查擬以學校體系、性別，做為樣本配置之依據。為進行樣本配置，故整理教育部統計處之各學年度畢業生人數資料，並依據學校體系、性別之比例，進行分層樣本配置。茲將配置後之結果整理於表 3-9。

表 3-9 大專畢業青年之樣本分層配置

		畢業生人數	百分比	樣本數
學校體系	一般	466,004	48.8%	596
	技職	489,786	51.2%	604
	加總	955,790	100.0%	1,200
性別	男	474,460	49.6%	585
	女	481,330	50.4%	615
	加總	955,790	100.0%	1,200

資料來源：整理自教育部統計處（2011）。

（五）有效樣本數

本次調查共計完成 1,458 份有效問卷，其中包含曾參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之大專畢業青年 858 份，及未參與「青輔會協助大專校院提升青年就業力計畫」之大專畢業青年 600 份。

曾參與計畫之大專畢業青年共回收 858 份，經檢定結果樣本與母體分配有顯著差異，採「多變數反覆加法（raking）」方式逐一調整樣本權數，直至樣本分配與母體分配無顯著差異。茲將加權後有效樣本與母體分配結構以及檢定結果列表 3-10、3-11：

表 3-10 曾參與計畫之畢業青年代表性檢定表：學制體系

學制體系	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
一般大學	504	58.7	48.8	48.8	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
技職校院	354	41.3	51.2	51.2	
總計	858	100.0	100.0	100.0	

表 3-11 曾參與計畫之畢業青年代表性檢定表：性別

學制體系	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
男	392	45.7	49.6	49.6	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
女	466	54.3	50.4	50.4	
總計	858	100.0	100.0	100.0	

未參與計畫之大專畢業青年共回收 600 份，經檢定結果樣本與母體分配有顯著差異，採「多變數反覆加法（raking）」方式逐一調整樣本權數，直至樣本分配與母體分配無顯著差異。茲將加權後有效樣本與母體分配結構以及檢定結果列表 3-12、3-13：



表 3-12 未參與計畫之畢業青年代表性檢定表：學制體系

學制體系	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣 本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
一般大學	352	58.7	48.8	48.8	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
技職校院	248	41.3	51.2	51.2	
總計	600	100.0	100.0	100.0	

表 3-13 未參與計畫之畢業青年代表性檢定表：性別

學制體系	樣本數 (人)	樣本結構比 (%)	加權後樣 本結構比 (%)	母體結構比(%)	檢定結果
男	297	49.5	49.6	49.6	■ 卡方值=0.0 ■ $P>0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
女	303	50.5	50.4	50.4	
總計	600	100.0	100.0	100.0	

二、質化焦點團體座談

(一) 訪談對象

邀請 96-98 學年度畢業之大專畢業青年，並且曾經有全職工作經驗者為訪談對象，在北區、中區、南區各舉辦 1 場焦點團體座談會。

(二) 訪談人數

北區畢業生一場 7 人，中區畢業生一場 7 人，南區畢業生一場 6 人，共 3 場次 20 人。

第三節、大專校院職輔人員調查

一、量化調查

(一) 調查對象

由於就業力議題與大專校院內輔導學生職涯與職能相關業務的承辦人員有密切相關，故本次大專校院職輔人員調查，將以親至參與北、中、南三區「大專校院提升青年就業力召集學校第一次聯繫會報」之各大專校院指派參加人員（每校 1 人），為主要調查對象。

(二) 調查方式

針對與會之各大專校院就業服務或職涯輔導單位的職輔人員進行普查。

(三) 有效樣本數

本次實際完成 157 份有效樣本。

(四) 執行方式

本調查於 100 年 3 月 25 日舉辦的「大專校院提升青年就業力北區召集學校第一次聯繫會報」，以及 100 年 3 月 28 日舉辦的「大專校院提升青年就業力中區召集學校第一次聯繫會報」、「大專校院提升青年就業力南區召集學校第一次聯繫會報」中，派訪員及督導員至活動現場，對與會之各大專校院職輔人員進行紙筆問卷發放，並現場回收問卷，並輔以電話及 Email 問卷的方式，進行問卷訪問，使有效樣本數達到 150 份以上。

二、質化焦點團體座談

(一) 訪談對象

邀請大專職輔人員為訪談對象，並依學校類型，將場次區分為「一般大學」與「科技大學/技術學院/專科」兩場。

(二) 訪談人數

大學職輔人員一場 7 人，技職職輔人員一場 7 人，共 2 場次 14 人。



第四節、企業雇主或相關主管調查

一、量化調查

(一) 調查對象

本次調查對象為企業雇主或相關主管人員，由於大型企業與中小企業對於人力需求、訓練的資源等均有所不同，因此本次調查的對象將進一步把企業再細區分成大型企業與中小企業。

此外，由於政府近來積極推動六大新興產業，因此新興產業的人力需求情形值得加以關注，但在《98 年大專青年就業力現況調查報告》中並未對新興產業做特別的規劃，所以本次研究中將特別增加對六大新興產業的調查。

因此在企業雇主或相關主管調查的對象將區分成「大型企業」、「中小企業」、「新興產業」，而訪問的對象為企業雇主或企業之用人主管。

(二) 調查時間

調查時間為民國 100 年 5 月 19 日至民國 100 年 6 月 10 日。

(三) 調查方式

採用多元管道方式進行調查，以電話訪問、傳真以及 Email 等方式進行調查。

(四) 有效樣本數及抽樣誤差

本次調查回收 803 份有效問卷，在 95%信賴水準下，抽樣誤差小於正負 3.46%。為使在 95%信賴水準下，各副母體（大型企業、中小企業、新興產業）之抽樣誤差小於正負 7.0%，大型企業與中小企業各完成 300 份有效樣本，而新興產業完成 203 份有效樣本。

(五) 抽樣方法：大型企業

1. 抽樣架構

以 2010 年天下雜誌出版大型企業調查中之 1000 大製造業、500 大服務業、100 大金融業做為大型企業之抽樣架構。

2. 分層隨機抽樣

本次調查採用分層隨機抽樣之方式進行，以 2010 年天下雜誌出版之大型企業調查中，各類產業企業家數比例做為分層樣本配置依據。將配置後之樣本及樣本代表性檢定結果整理於表 3-14。

表 3-14 大型企業調查之樣本分層配置及樣本代表性檢定

產業別	樣本資料		母體資料			檢定結果
	樣本數	百分比	母體數	期望樣本數	母體比例	
製造業	191	63.7%	1,000	187	62.5%	■ 卡方值=2.26 ■ $P > 0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
服務業	85	28.3%	500	94	31.3%	
金融業	24	8.0%	100	19	6.3%	
合計	300	100.0%	1,600	300	100.0%	

資料來源：整理自天下雜誌（2010）。

(六) 抽樣方法：中小型企業

1. 抽樣架構

台灣趨勢研究（股）公司擁有 60 萬筆以上之企業資料庫，為目前國內企業涵蓋率最高之資料庫，故本次中小企業調查將以本公司之企業資料庫做為抽樣架構。

2. 分層隨機抽樣

本次調查擬採用分層隨機抽樣之方式進行，並依據行政院 95 年工商及服務業普查之公司所在地區、行業別分布之比例，進行樣本配置。

地區別部分，分成北部地區、中部地區、南部地區、東部地區及離島，各區樣本配置結果及樣本代表性檢定整理於表 3-15。



表 3-15 中小企業調查之地區別樣本分層配置及樣本代表性檢定

地區別	樣本資料		母體資料			檢定結果
	樣本數	百分比	母體數	期望樣本數	母體比例	
北部地區	155	51.7%	504,350	135	45.6%	■ 卡方值=6.33 ■ $P > 0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
中部地區	69	23.0%	274,965	75	24.9%	
南部地區	66	22.0%	293,731	81	26.6%	
東部地區及離島	10	3.3%	32,056	9	2.9%	
合計	300	100.0%	1,105,102	300	100.0%	

在行業別部分，將先依製造業及服務業各劃分 50%之配額，再依據 95 年工商及服務業普查之行業別企業家數比例進行樣本配置，各行業的樣本配置結果及樣本代表性檢定整理於表 3-16。

表 3-16 中小企業調查之行業別樣本分層配置及樣本代表性檢定

製造業	樣本資料		母體資料			檢定結果
	樣本數	百分比	母體數	期望樣本數	母體比例	
傳統製造業	88	58.7%	132,982	88	58.8%	■ 卡方值=5.84 ■ $P > 0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
非傳統製造業	17	11.3%	150,35	10	6.7%	
營造及資源業	45	30.0%	78,031	52	34.5%	
合計	150	100.0%	226,048	150	100.0%	

服務業	樣本資料		母體資料			檢定結果
	樣本數	百分比	母體數	期望樣本數	母體比例	
流通業	89	59.3%	549,381	94	62.5%	■ 卡方值=2.60 ■ $P > 0.05$ ■ 樣本與母體無顯著差異
傳播觀光休閒業	23	15.3%	118,565	20	13.5%	
專業服務業	23	15.3%	108,325	18	12.3%	
其他服務業	15	10.0	102,783	18	11.7%	
合計	150	100.0%	879,054	150	100.0%	

註：1.資料來源&分類依據：95 年工商普查資料。

2.傳統製造業包括金屬機械工業、化學工業及民生工業等三大類產業。

3.非傳統製造業則為資訊電子工業：包括電子零組件；電腦、電子產品及光學製品；電力設備製造業。

4.營造及資源業包括營造業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業。

5.流通業包括批發零售、運輸及倉儲業。

6.傳播觀光休閒業包括住宿及餐飲業、藝術、娛樂及休閒服務業、資訊及通訊傳播業。

7.專業服務業包括金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業。

8.其他服務業包含支援服務業、強制性社會安全、其他服務業。

(七) 抽樣方法：新興產業

1. 抽樣架構

廖文志於2010年受行政院勞工委員會職業訓練局委託所做的《六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發》研究中，依據行政院主計處中華民國行業分類標準分類第八版，整理台灣經濟新報、台灣經濟研究院產經資料庫中屬於生物科技、觀光服務、綠色能源、醫療照護、精緻農業、文化創意產業的企業，業者包括上市、上櫃、公開發行或曾經上市、上櫃、公開發行，但目前已經下市之企業，總計共有477家。

本調查以《六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發》研究中所整理的企業名單為基礎，再與台灣趨勢研究的企業資料庫進行整合，篩選出在行業分類上屬於六大新興產業，且資本額達2,000萬以上的企業，總計有1,096家，故本次新興產業調查即以此名單做為抽樣架構。

2. 分層隨機抽樣

本次調查擬採用分層隨機抽樣之方式進行，將以整合《六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發》報告與台灣趨勢研究企業資料庫所得之1,096家企業中，六大新興產業的企業家數比例做為分層樣本配置之依據。茲將配置後之結果及樣本代表性檢定整理於表3-17。

表 3-17 新興產業調查之樣本分層配置及樣本代表性檢定

新興產業	樣本資料		母體資料			檢定結果
	樣本數	百分比	母體數	期望樣本數	母體比例	
生物科技	40	19.7%	232	43	21.2%	■ 卡方值=3.05 ■ P>0.05 ■ 樣本與母體無顯著差異
綠色能源	60	29.6%	281	52	25.6%	
精緻農業	9	4.4%	46	9	4.2%	
觀光服務	61	30.0%	281	52	25.6%	
醫療照護	15	7.4%	75	14	6.8%	
文化創意	18	8.9%	181	33	16.6%	
合計	203	100.0%	1,096	203	100.0%	



二、質化焦點團體座談

(一) 訪談對象

邀請企業雇主、中高階主管、以及負責人力資源等相關單位之主管為訪談對象，根據產業類型，將場次區分為「一般企業」與「新興產業」兩場。

(二) 訪談人數

一般企業一場 7 人，新興產業一場 7 人，共 2 場次 14 人。

第五節、問卷設計流程

本研究之問卷設計流程如下圖所示：



圖 3-1 問卷設計流程圖



一、確認研究動機與目的

本研究主要目的在了解大專青年的就業力現況，以及青輔會提升青年就業力計畫之推動成效，作為我國政府未來擬定相關青年政策之參考。本次調查對象包含大專校院在校生、大專畢業青年、大專校院職輔人員、企業雇主或相關主管。

在大專青年就業力現況的部分，透過四類人員對就業力的重視度及就業力現況的評估，以得知兩者間的差異。此外，經由相互比較四類人員對就業力認知上的差異，將有助於發現就業力的缺口。在提升青年就業力計畫成效評估方面，受訪對象將針對提升青年就業力計畫中的職涯探索、系科職涯進路與課程學習地圖、建立生涯歷程檔案三大主軸，以及生涯規劃研習、企業參訪、就業座談、職涯志工培訓等一般性職涯活動進行輔導內容滿意度及成效評估，以了解提升青年就業力計畫的推廣成效。

二、國內外文獻蒐集與量表歸納

在問卷設計上，本次研究參考青輔會《在正式教育中提升就業力大專畢業生就業力調查報告》、《98 年大專青年就業力現況調查報告》、《95-97 年度青年職場體驗計畫效益評估》、《青年就業接軌之研究》、《生涯發展輔導師-能力指標暨本土化課程研發報告》，以及廖文志於 2010 年受行政院勞工委員會職業訓練局委託所做的《六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發期末報告》；還有國外之文獻：〈The employment of UK graduates: comparisons with Europe & Japan〉、〈Employability for students〉、〈Graduate Employability〉、〈Employability Skills for the Future〉、〈The Art of Building Windmills: Career Tactics for the 21st Century〉後，本研究歸納出 20 項核心就業力做為測量指標。

三、問卷設計

本研究依據研究目的，並參考國內外文獻、過去相關的研究問卷後，初擬適合本研究所需之問卷。

四、專家效度

設計出問卷後，本研究進行專家效度評估，請學校推動職輔相關工作的專家針對問卷內容合適度進行評估，諮詢對象如下表 3-18 所示。

表 3-18 問卷內容諮詢對象

系所	姓名
中國文化大學推廣教育部學輔中心	李惠琪主任
聖約翰科技大學電算中心	顏旭男主任
華夏技術學院企管系	汪文政老師
臺灣科技大學學務處就業輔導組	陳翊群主任
臺灣科技大學學務處就業輔導組	侍筱鳳

五、問卷修訂

詢問專家之意見後，根據專家之意見進行問卷修改。

六、前測

在依據專家意見完成問卷修改後，本研究接著進行問卷前測，共訪問了大專校院在校生 16 位、大專畢業青年 30 位、企業雇主或相關主管 30 位。而在大專校院職輔人員部分，由於母體樣本數較少，因此不宜進行太多前測，再加上之前已請教過三位職輔活動的專家，已獲得專家之建議，因此在前測問卷部分，請臺灣科技大學就業輔導組陳翊群主任進行問卷填寫，並給予意見。



第六節、問卷設計說明

因應研究目的（成效評估、就業力調查），將「大專校院在校生」的問卷區分成曾參與計畫之問卷以及未曾參與計畫之問卷；「大專畢業青年」亦分成曾參與計畫之問卷及未曾參與計畫之問卷。在「企業雇主及相關主管」調查部分，由於企業雇主或相關主管對提升青年就業力計畫較不熟悉，因此在企業雇主或相關主管之問卷，未加上提升青年就業力計畫成效評估的部分。企業對於提升青年就業力計畫成效之意見，將透過焦點座談之方式，來加以進行探討。

此外，為有助於未來的比較分析，因此在大專校院在校生部分將「個人職涯規劃」、「核心就業力評估」做為曾參與計畫及未曾參與計畫問卷的共通題項。但為避免問卷題目過多的情形，因此在曾參與計畫之大專校院在校生的核心就業力評估部分，將只針對青輔會之就業力共通職能進行評估。整理對照青輔會之就業力共通職能與原本調查之核心就業力後，發現共有 13 項相同的核心就業力，因此將此 13 項就業力共通職能做為調查項目（參見表 3-19）。

表 3-19 就業力共通職能對照表

項目	說明	對照
01.表達溝通能力	具備口頭和書面交流互動技巧，能有條理、組織的表達自己想法，並確認對方清楚了解自己的表達，並能基於相互瞭解，進行討論和協商。	1.表達溝通能力
02.問題解決能力	具有發現問題、與不合理現象之敏感度，並能運用推理、分析、綜合、評估等獨立與批判思考技巧，來發掘及解決個人及團隊問題。	2.發掘及解決問題能力
03.團隊合作能力	在團隊工作中，明白如何定位自己在團體中角色，並能尊重與接納其他成員意見，與其他人共同完成工作任務和目標。	3.團隊合作能力
04.領導統御能力	在團隊中能扮演領導角色，並能組織、帶領、管理團隊成員，激勵團隊士氣，支持團隊和成員達成目標。	4.領導能力
05.自我管理能力	工作態度良好（包括時間管理、負責任、耐心、紀律、配合度、穩定性、情緒管理、壓力調適等）	5.良好工作態度 6.穩定性及抗壓性
06.創新思考能力	能不侷限於原有思維和做法，能夠提出嶄新的觀點或見解，主動嘗試具有創意的想法或創新的方法，以自我推銷、說服雇主。	7.創新能力

項目	說明	對照
07.資訊應用能力	能運用電腦或網路等資訊工具技術，進行文書處理和資料蒐集，來存取、管理、整合並傳輸訊息。	8.基礎電腦應用技能
08.職涯規劃能力	能評估自我就業能力，瞭解自我的特質和優勢，蒐集職涯相關資訊，以選擇和規劃自身職涯發展，達成終身學習的目標。	9.職涯規劃能力
09.職場認知能力	了解工作世界和職場組織、分工、成員角色與就業趨勢，具備職場專業倫理、恪遵職業道德，清楚法律界線和安全守則。	10.了解產業環境及發展 11.了解並遵守專業倫理及道德
10.國際宏觀能力	能運用外國語文與外籍人士進行有效溝通，瞭解且關心國際事務和世界局勢，嫻熟國際禮儀，尊重多元文化。	12.外語能力 13.國際觀

在大專畢業青年部分則將「畢業後尋職與就業情況」、「個人職涯規劃」、「核心就業力評估」做為曾參與計畫及未曾參與計畫問卷的共通題項。而為避免問卷題目過多的情形，因此在曾參與計畫之大專畢業青年的核心就業力評估部分，同樣只針對 13 項就業力共通職能進行評估。

除了各調查對象特有之題目外，茲將四個調查對象所包含之調查項目整理如下表 3-20 所示：

表 3-20 調查問卷包含項目

	提升青年就業力計畫成效評估	核心就業力重視度	核心就業力評估(含 13 項核心共通職能)	畢業後尋職與就業情況	個人職涯規劃
大專校院在校生 (曾參與計畫)	✓		✓		✓
大專校院在校生 (未曾參與計畫)		✓	✓		✓
大專畢業青年 (曾參與計畫)	✓		✓	✓	✓
大專畢業青年 (未曾參與計畫)		✓	✓	✓	✓
大專校院職輔人員	✓	✓	✓		
企業雇主或相關主管		✓	✓		



第七節、統計分析方式

(一) 樣本代表性檢定

為了解回收之樣本分配是否符合母體分配，以確保推論之有效性，故以卡方適合度考驗將樣本與母體進行樣本代表性檢定，以了解樣本分配與母體分配是否具有顯著之差異。

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_k - e_k)^2}{e_k} \sim \chi_{\alpha, \nu}$$

(二) 多變數反覆加權法

在樣本分配與母體分配存在顯著差異時，採用「多變數反覆加權法(raking)」之方式逐一調整樣本權重，反覆調整直至各變項之樣本分配與母體分配無顯著之差異。

(三) 次數分配

各題項之次數分析 (Frequency Analysis)，是由總體樣本對問卷各題項之意見分佈進行整體分析，藉由次數、百分比所呈現的數據，可了解受訪者對問卷各議題的看法與相關意見之整體輪廓。

(四) 交叉分析

以各相關議題與基本資料的交叉表來分析各類型受訪者對各議題的看法與他們基本特徵間的關係。交叉表採用卡方檢定，以各交叉細格期望次數小於 5 之比例不超過 20% 為前提，檢視各題項是否因基本變項之差異而達到顯著之差異水準。

$$\chi^2 = \sum (f_o - f_e)^2 / f_e$$

(五) 單因子變異數分析

比較平均值之差異，本研究利用單因子變異數分析檢定核心就業力與受訪者各個基本變項(性別、學制體系、科系、第二專長、打工經驗等)之間是否存在顯著差異。



第八節、專家學者座談會

一、訪談對象

邀請學術界在青年就業、人力資源方面之學者專家，綜合歸納青年就業之現況，並對未來政策推動方向提出建議。

二、訪談人數

專家學者座談會一場次 5 人。



第肆章、大專校院職輔人員調查

大專校院職輔人員為學校中在推動職輔活動時直接與學生接觸的人員，因此將透過此次調查了解職涯輔導服務現況和資源配置情形；以及職輔人員對「提升青年就業力計畫」的輔導成效評估；職輔人員對核心就業力重視度和大專畢業生核心就業力的評估；職輔人員認為哪些活動有助於提升學生的核心就業力。

第一節、樣本結構

受訪職輔人員調查方面，總計回收 157 份有效樣本，茲將樣本結構整理於表 4-1：

表 4-1 大專校院職輔人員樣本結構

基本資料		人數	百分比
所屬計畫區域	北區	64	40.8%
	中區	40	25.4%
	南區	53	33.8%
學校類別	公立一般大學	28	17.8%
	私立一般大學	37	23.6%
	公立技職校院/專科	19	12.1%
	私立技職校院/專科	73	46.5%
全校學生數	3,000 人及以下	31	19.7%
	3,001~6,000 人	46	29.3%
	6,001~9,000 人	32	20.4%
	9,001~12,000 人	23	14.7%
	超過 12,000 人	25	15.9%



基本資料		人數	百分比
主管編制	專任	69	43.9%
	兼任	88	56.1%
單位名稱	學生輔導中心	6	3.8%
	職業發展輔導組	5	3.2%
	就業輔導組	77	49.0%
	諮商輔導組	2	1.3%
	生涯輔導中心	3	1.9%
	生涯發展中心	7	4.5%
	心理諮商中心	1	0.6%
	其他	56	35.7%
職務	專任	96	61.1%
	兼任	36	22.9%
	專案計畫人員	25	16.0%
性別	男性	47	29.9%
	女性	110	70.1%
學歷	高中（職）及以下	1	0.6%
	專科或大學	67	42.7%
	研究所及以上	89	56.7%
目前工作年資	未滿 1 年	48	30.6%
	1 年以上，未滿 2 年	32	20.4%
	2 年以上，未滿 5 年	48	30.5%
	5 年及以上	29	18.5%
有相關證照	有	14	8.9%
	沒有	143	91.1%



第二節、職涯輔導服務現況

一、各校主要職涯輔導服務之項目

調查結果顯示，各校職涯輔導單位提供的主要服務項目為「提供求才求職資訊」，占 98.7%，其次依序為「協助學生進行求職準備」（95.5%）、「辦理校園徵才活動或企業說明會」（93.0%）……等。另外，有 5 位（3.2%）受訪者表示該校提供「其他」職涯輔導服務項目，茲將其具體意見整理於表 4-2。

Q1.請問，貴校提供的主要職涯輔導服務有哪些項目？（可複選）『n=157』

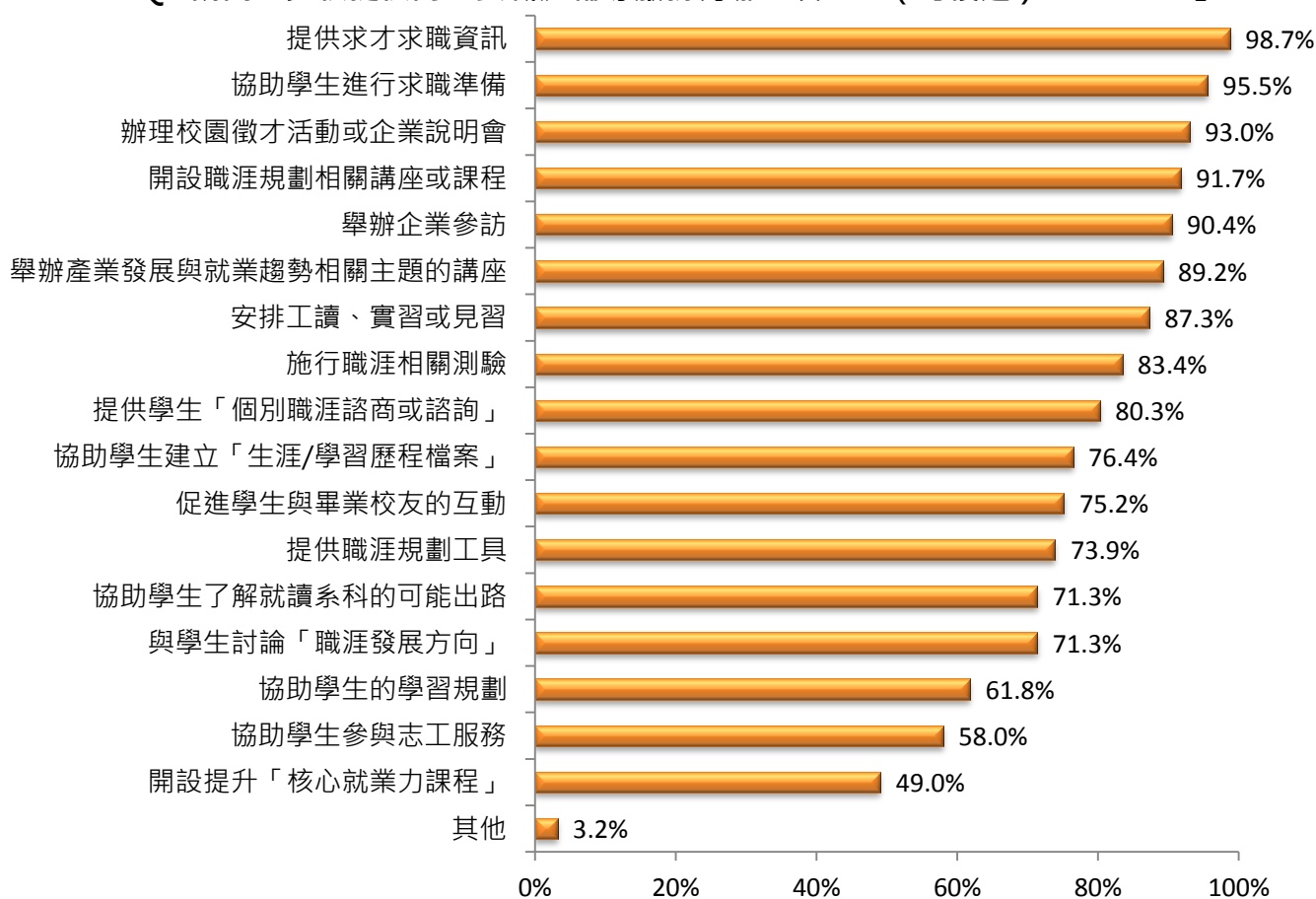


圖 4-1 各校主要職涯輔導服務之項目

表 4-2 職涯輔導服務的「其他」項目

其他職涯輔導服務項目	頻次
推動教育部 UCAN 職涯平台	2
開設創意領導學程	1
證照獎勵計畫	1
企業專家駐診	1
合 計	5

二、學生較常利用之職涯輔導服務項目

根據調查結果顯示，學生最常利用的職涯輔導服務項目的前五項分別為「參加職涯規劃相關講座或課程」(85.4%)、「參與求職準備」(80.3%)、「參加企業參訪」(77.1%)、「參加校園徵才活動或企業說明會」(77.1%)及「工讀、實習或見習」(76.4%)。另外，有 1 位 (0.6%) 的受訪者表示「其他」學生最常利用的職涯輔導服務項目，其具體意見為「企業專家駐診」。

Q2.請問，貴校學生較常利用的職涯輔導服務有哪些項目？(可複選) 『n=157』

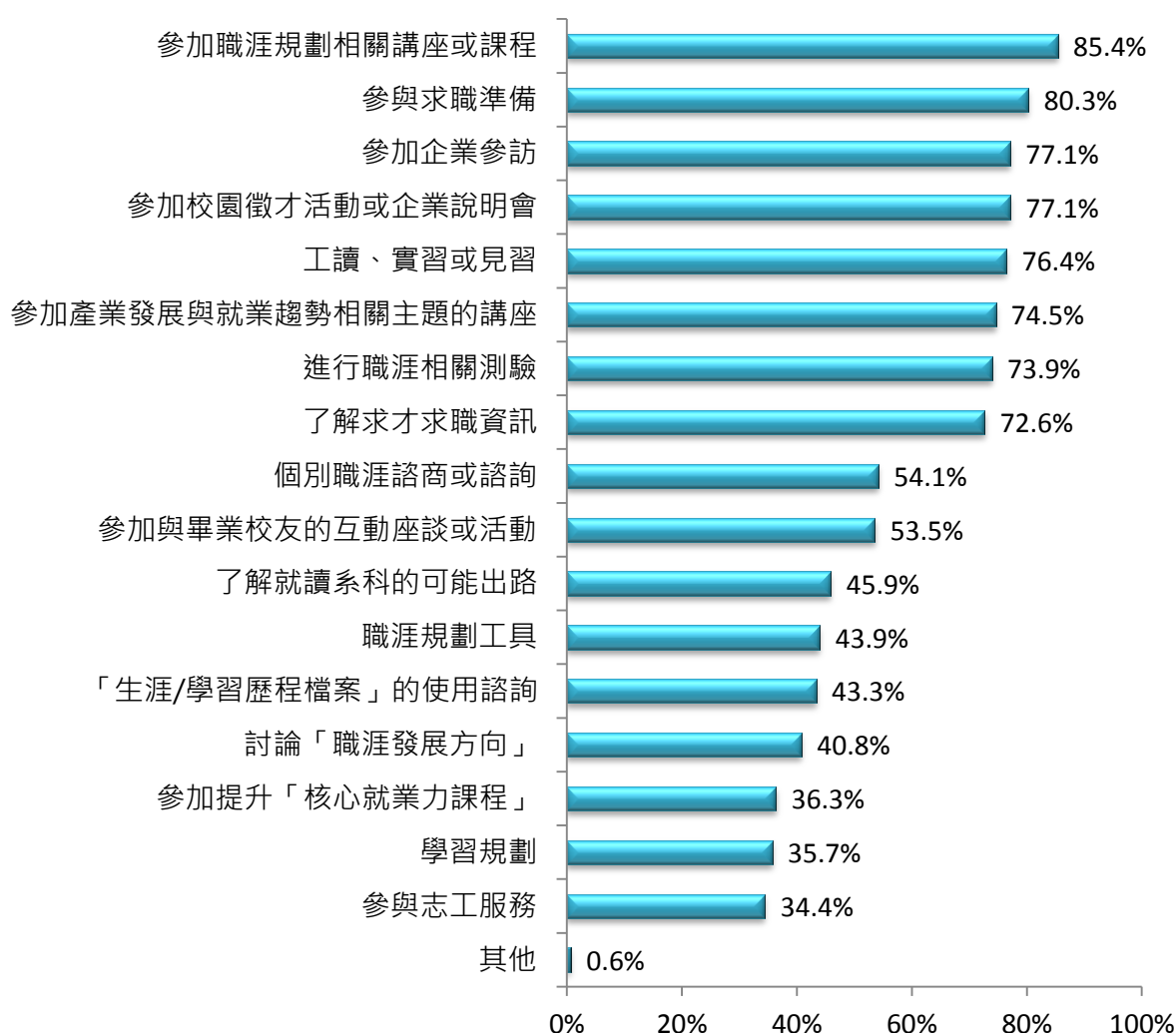


圖 4-2 學生最常利用的職涯輔導服務項目



三、提升學生核心就業力之職涯輔導服務項目

根據調查結果顯示，受訪的職輔人員認為有助於提升學生核心就業力的職涯輔導活動的前五項分別為「協助學生進行求職準備」(79.0%)、「安排工讀、實習或見習」(75.8%)、「開設職涯規劃相關講座或課程」(71.3%)、「舉辦企業參訪」(70.7%)及「提供學生個別職涯諮商或諮詢」(70.1%)。另外，有1位(0.6%)的受訪者表示「其他」有助於提升學生核心就業力的職涯輔導服務項目，其具體意見為「企業專家駐診」。

Q3.請問，您認為哪些職涯輔導服務對於提升學生核心就業力較有幫助？(可複選)

『n=157』

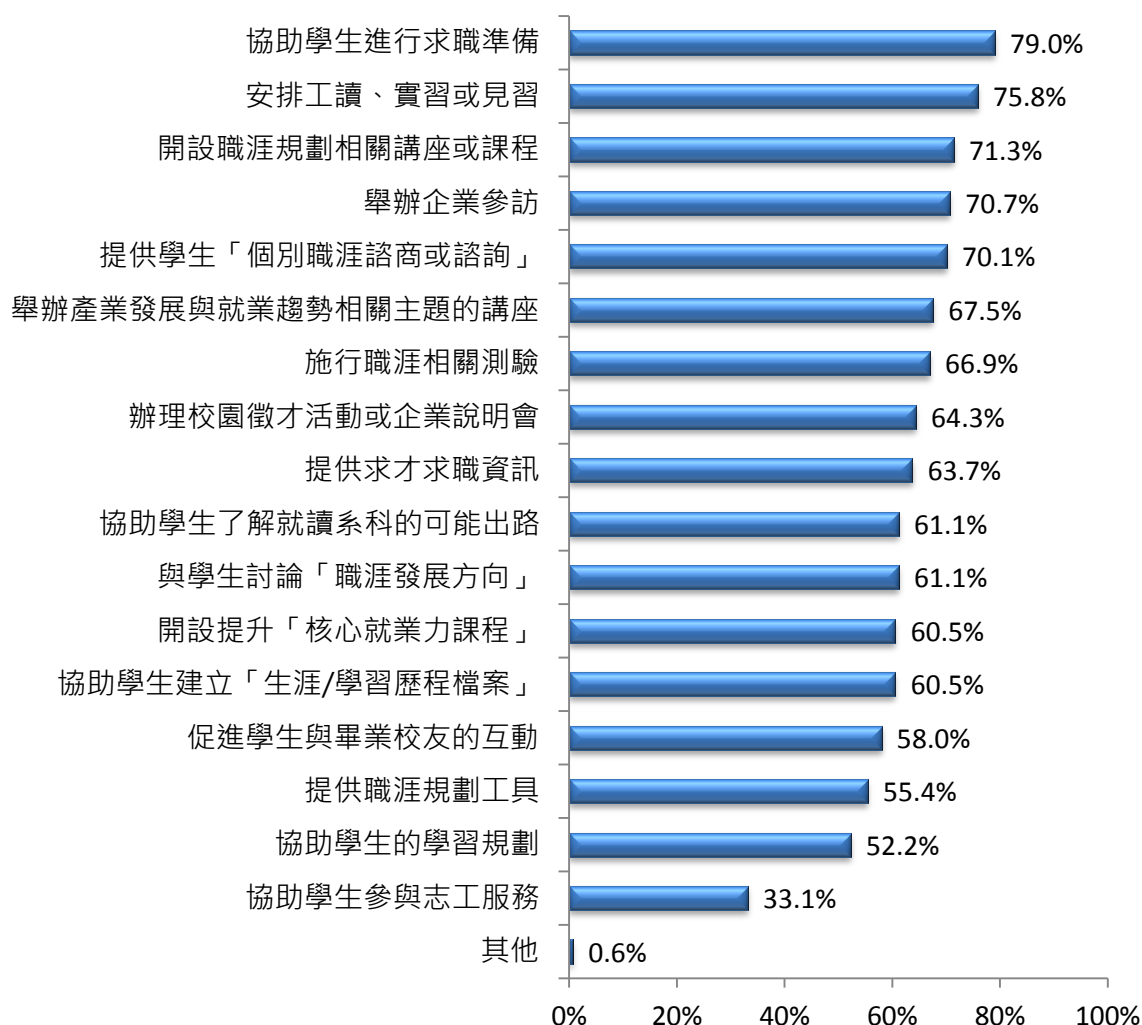


圖 4-3 提升學生核心就業力的職涯輔導服務項目

四、職涯輔導工作遭遇之主要困難

根據調查結果顯示，受訪的職輔人員認為在推動學校職涯輔導工作上，遭遇困難的主要原因分別為「人力不足」(90.4%)，其次依序為「經費不足」(56.7%)、「職涯輔導單位層級太低」(49.7%)、「專業訓練不足」(47.8%)；而有 4 位 (2.5%) 受訪者表示遭遇「其他」困難，茲將其具體意見整理於表 4-3。另外，有 0.6% 的受訪者表示「無遭遇任何困難」。

Q4.請問，您在推動學校職涯輔導工作上，遭遇的主要困難有哪些？(可複選)『n=157』

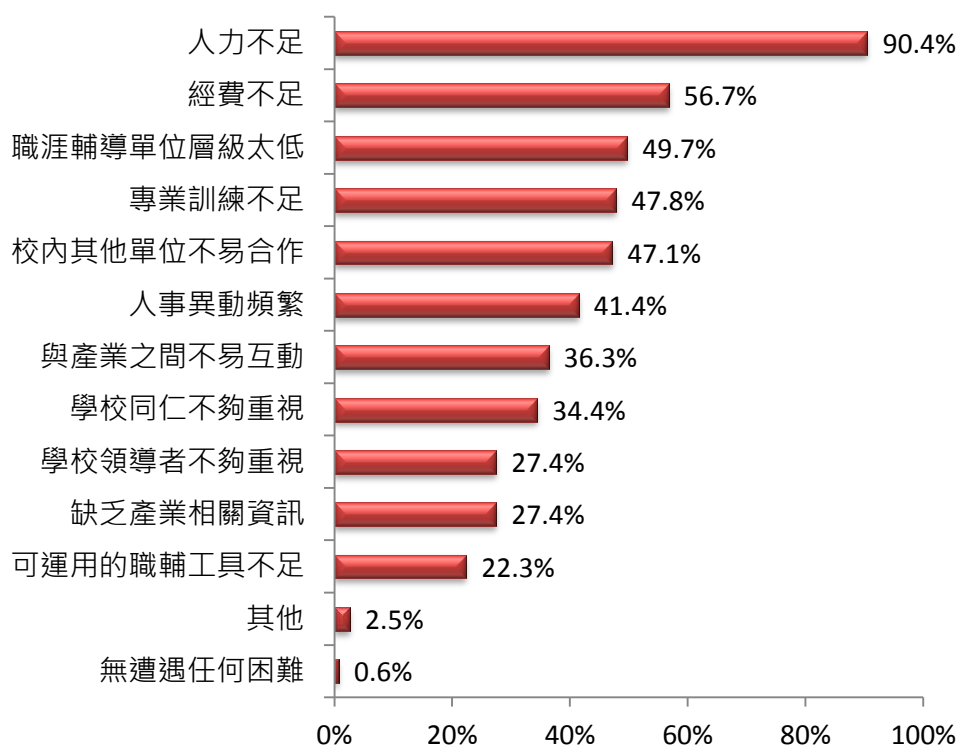


圖 4-4 職涯輔導工作遭遇之主要困難

表 4-3 職涯輔導工作遭遇之「其他」困難

職涯輔導工作遭遇的其他困難	頻次
學生態度過於被動，即使推動職輔活動仍無法吸引學生參加	2
學校、政府雖然重視職輔工作，但編制不夠導致人員不足，故無人力來精緻工作業務，只能做粗糙的輔導活動	1
畢業生的就業輔導業務，應與校友會共同成立獨立的專案辦公室	1
合 計	4



五、推動生涯輔導工作之合作單位

根據調查結果顯示，受訪的職輔人員認為學生生涯輔導工作的推動，應共同合作的單位，前四名皆為校內單位，分別為校內的「各系所」(93.0%)、「就業輔導組」(88.5%)、「諮商輔導組」(74.5%)、「學生輔導中心」(72.0%)；依序則為「民間企業」(66.9%)、「政府部門」(65.6%)。另有4位(2.5%)受訪者表示「其他」可共同合作的單位，茲將其具體意見整理於表4-4。

Q5.請問，您認為學生生涯輔導工作的推動，應由哪些單位共同合作？(可複選)

『n=157』

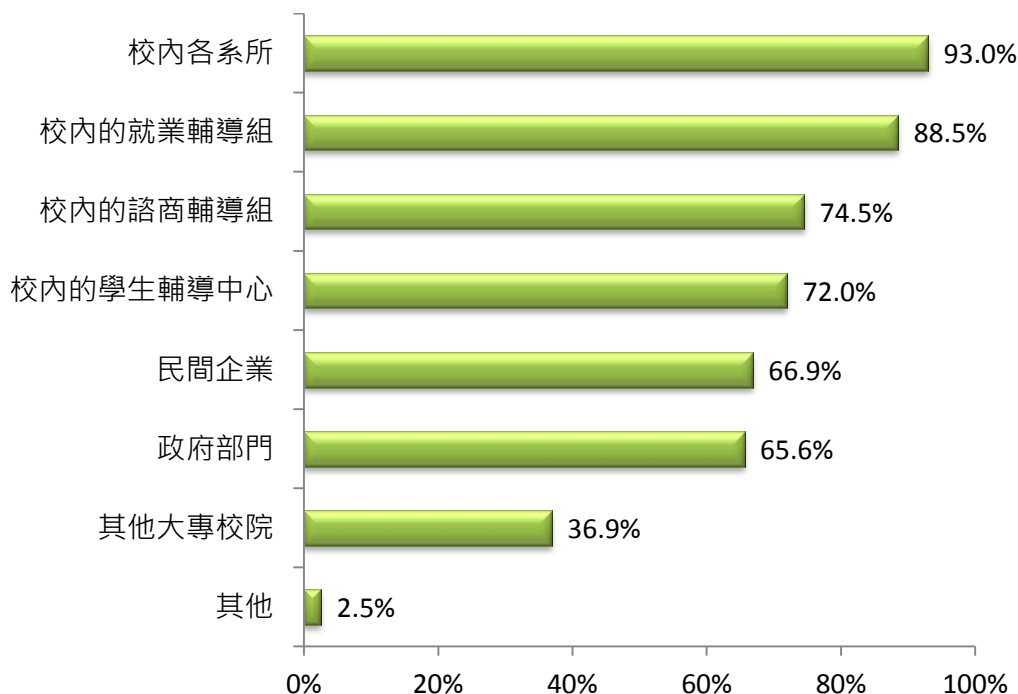


圖 4-5 推動生涯輔導工作之合作單位

表 4-4 推動生涯輔導工作之「其他」合作單位

其他合作單位	頻次
校內的心理輔導組	1
校內的一級單位	1
校內的教務處	1
學生家長	1
合 計	4



第三節、「提升青年就業力計畫」成效評估

一、「職涯探索」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 98.7% 的受訪者認為職涯探索的結果有助於學生了解自己的人格特質或心理需求，其中包含「非常同意」(26.8%)、「同意」(59.1%) 及「還算同意」(12.8%)；而感到不同意的比例占 1.3%，其中包含「不同意」(0.7%) 和「不太同意」(0.6%)。由此可知，大多數受訪者認為輔導學生進行職涯探索的施測，可以幫助學生了解自己。

Q6.1 職涯探索的結果有助於學生了解自己的人格特質或心理需求。『n=149』

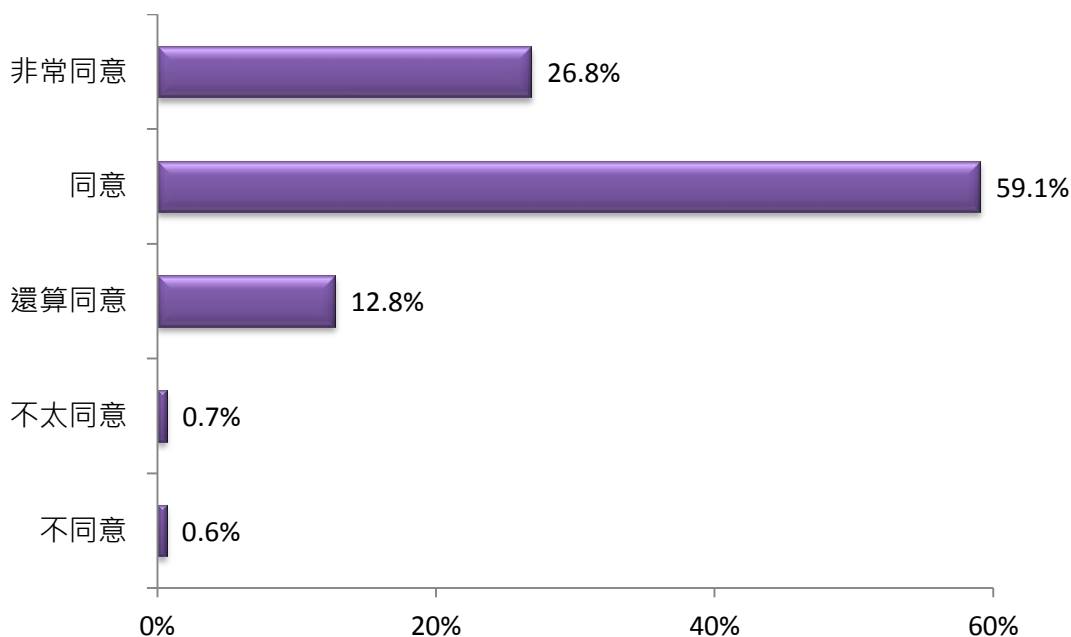


圖 4-6 「職涯探索」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二、「系科職涯進路與課程學習地圖」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 97.3%的受訪者認為系科職涯進路規劃與課程學習地圖對學生就業能力的培養有幫助，其中包含「非常同意」(17.1%)、「同意」(54.1%)及「還算同意」(26.1%)；而感到不同意的比例占 2.8%，其中包含「不同意」(0.7%)和「不太同意」(2.0%)。由此可知，大多數受訪者認為建置系科職涯進路與課程學習地圖有助於學生培養就業能力。

Q6.2 系科職涯進路規劃與課程學習地圖對學生就業能力的培養有幫助。『n=146』

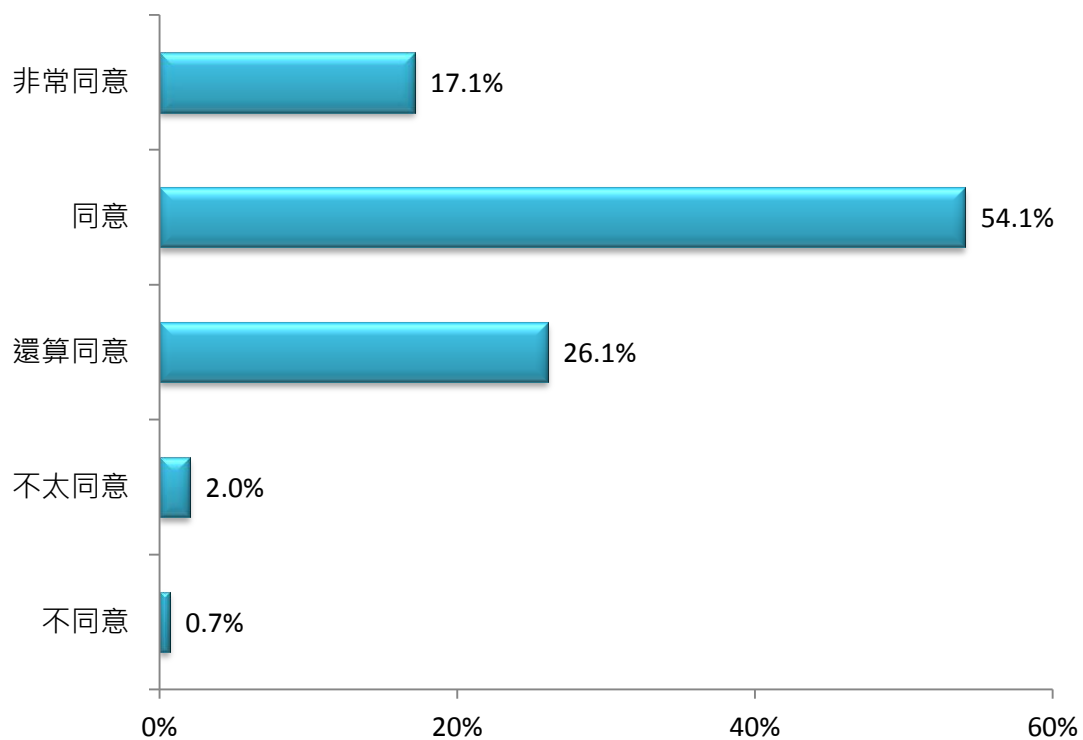


圖 4-7 「系科職涯進路與課程學習地圖」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



三、「生涯/學習歷程檔案」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 93.9% 的受訪者認為生涯/學習歷程檔案可記錄學生的學習與成長過程，對學生的求職面試有幫助，其中包含「非常同意」(22.4%)、「同意」(50.3%)及「還算同意」(21.2%)；而感到不同意的比例占 6.1%，其中包含「不同意」(2.0%)和「不太同意」(4.1%)。由此可知，大多數受訪者認為學生運用生涯/學習歷程檔案記錄學習與成長過程，對學生未來的求職面試有所助益。

Q6.3 生涯/學習歷程檔案可記錄學生的學習與成長過程，有助於學生的求職面試。

『n=147』

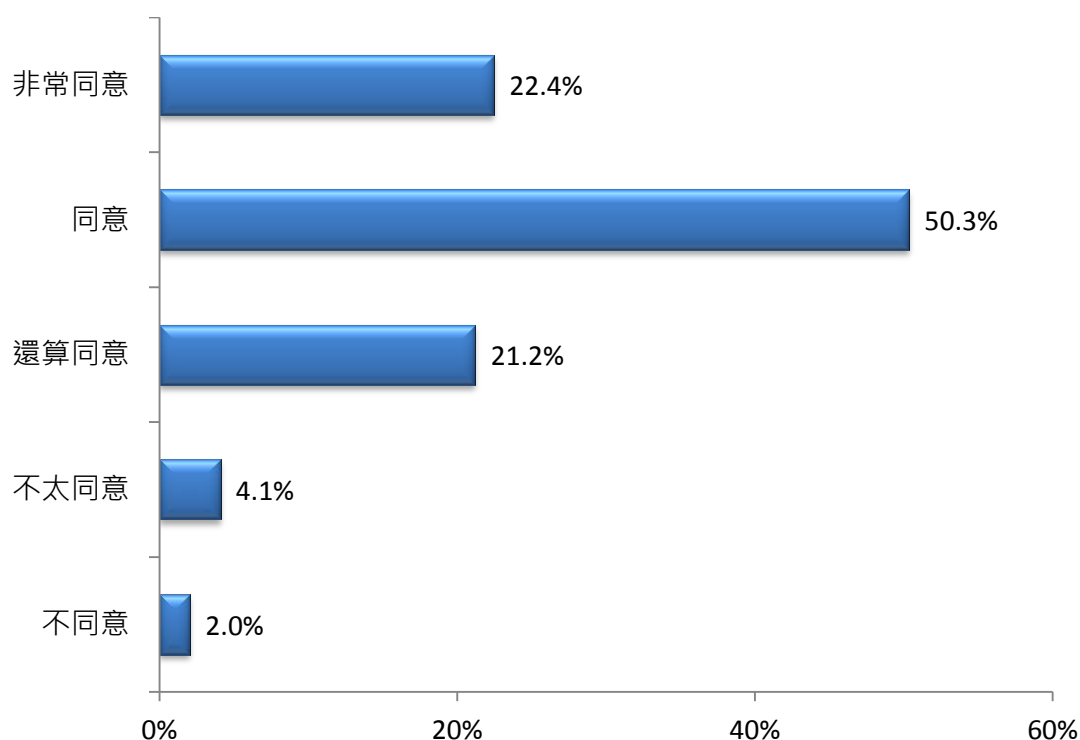


圖 4-8 「生涯/學習歷程檔案」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



四、「職涯志工培訓」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 96.4%的受訪者認為職涯志工培訓有助於學生了解自己的職涯發展與自我探索，其中包含「非常同意」(10.9%)、「同意」(56.2%)及「還算同意」(29.3%)；而感到不同意的比例占 3.6%，其中包含「不同意」(1.5%)和「不太同意」(2.1%)。

Q6.4 職涯志工培訓有助於學生了解自己的職涯發展與自我探索。『n=137』

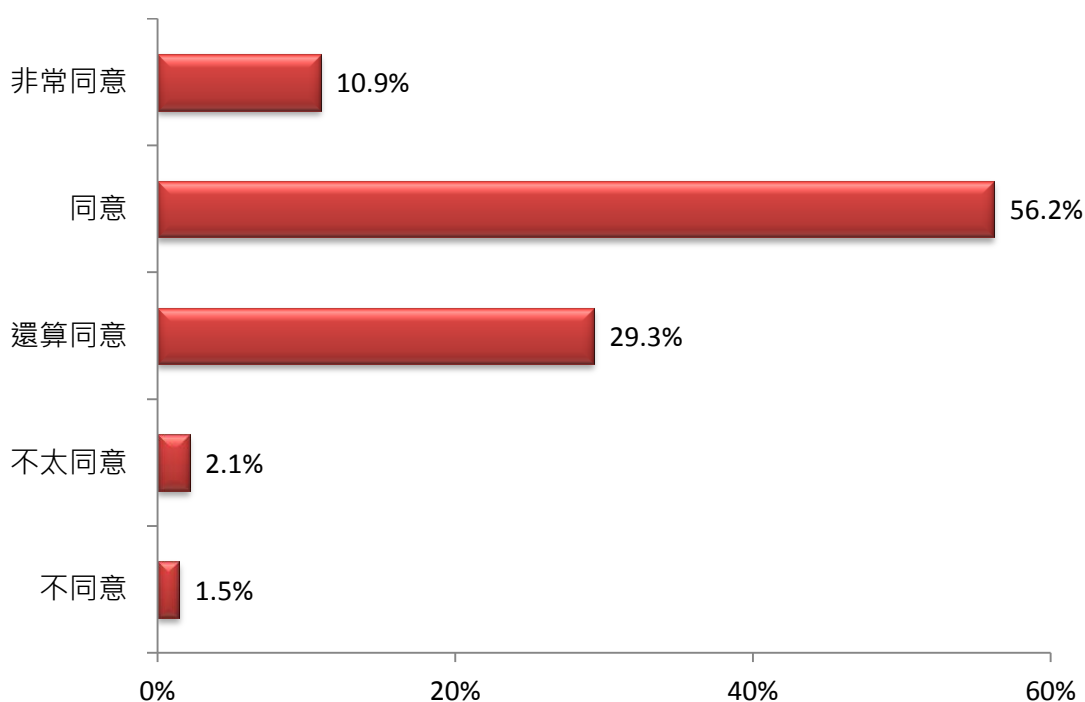


圖 4-9 「職涯志工培訓」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



五、「生涯規劃研習」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 98.7%的受訪者認為生涯規劃研習對學生未來的職涯發展規劃有幫助，其中包含「非常同意」(25.7%)、「同意」(56.6%)及「還算同意」(16.4%)；而感到不同意的比例僅占 1.3%，且沒有受訪者表示「非常不同意」和「不太同意」。由此可知，大多數受訪者認為學生可藉由參與生涯規劃研習，建立生涯規劃的基本觀念，並培養職涯發展規劃的能力。

Q6.5 生涯規劃研習有助於學生未來的職涯發展規劃。『n=152』

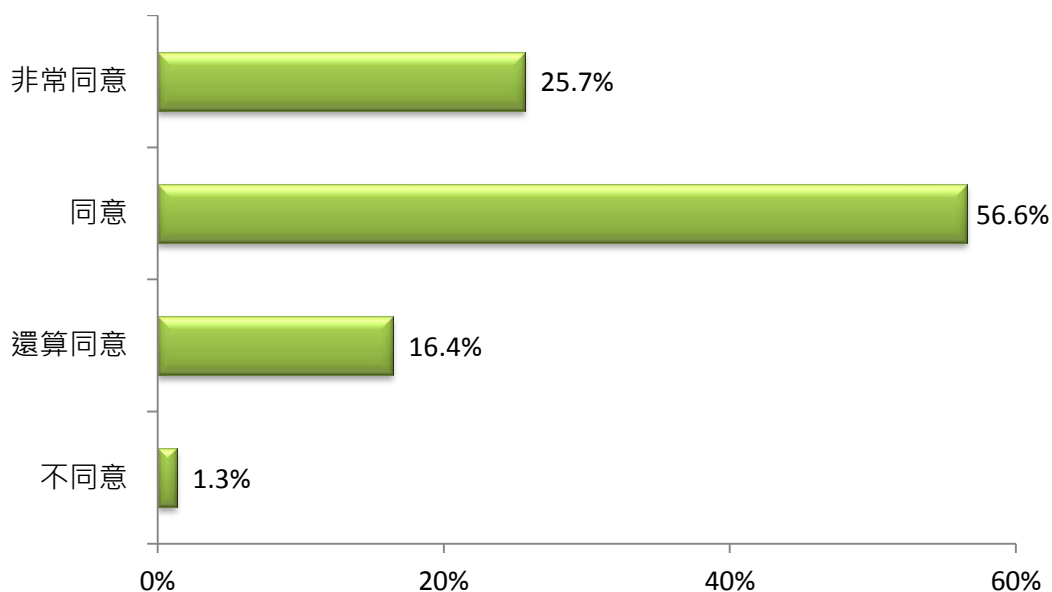


圖 4-10 「生涯規劃研習」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



六、「就業座談」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 98.7%的受訪者認為就業座談對學生撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢有幫助，其中包含「非常同意」(45.5%)、「同意」(47.4%)及「還算同意」(5.8%)；而感到不同意的比例僅占 1.3%，其中包含「不同意」(0.6%)和「不太同意」(0.7%)。

Q6.6 就業座談有助於學生撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢。『n=154』

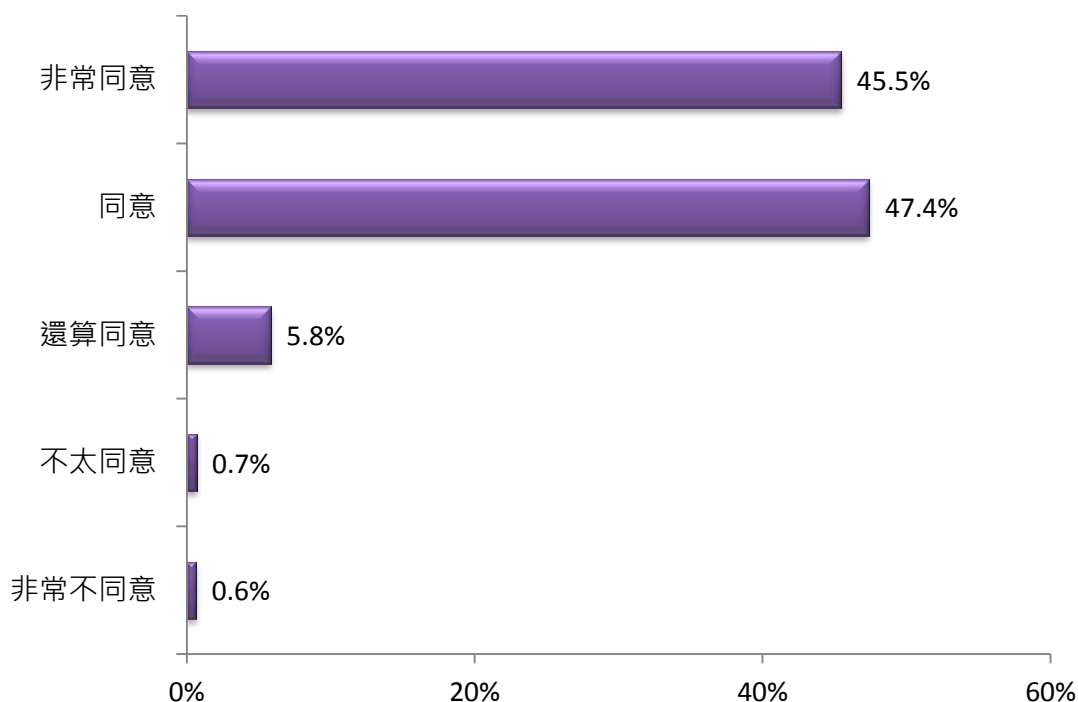


圖 4-11 「就業座談」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



七、「企業參訪」輔導成效評估

本題將未接觸這項輔導工作之受訪者扣除後，僅以有輔導經驗之職輔人員來換算該輔導計畫的成效評價，其中有 99.4%的受訪者認為企業參訪可以幫助學生了解進入職場所需的就業能力，其中包含「非常同意」(34.4%)、「同意」(53.2%)及「還算同意」(11.8%)；而感到不同意的比例僅占 0.6%，且沒有受訪者表示「不同意」及「不太同意」。由此可知，大多數受訪者認為學生透過實地參訪與企業互動，對了解企業現況與就業所需能力有所幫助。

Q6.7 企業參訪可以幫助學生了解進入職場所需的就業能力。『n=154』

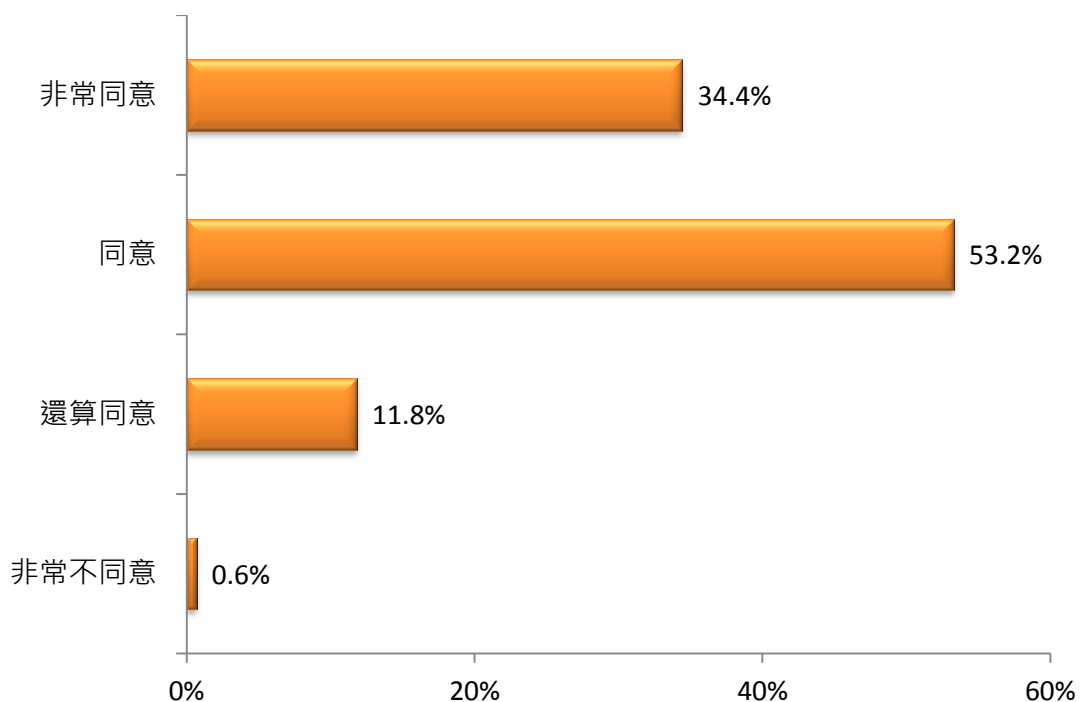


圖 4-12 「企業參訪」輔導成效評估

進一步交叉分析後，發現該題項與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」及「職輔單位主管編制」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



八、各項職輔資源與資料的整合程度

透過統計分析得知，職輔人員認為所屬學校在各項職輔資源與資料的整合程度之平均分數為 71.6 分，進一步將受訪者之評分予以分級統計，發現整合程度的評分落在「70~79 分」的比例最高，占 34.4%，其次依序為「80~89 分」(31.9%)、「60~69 分」(15.9%) 及「90~100 分」(7.6%)；另有 10.2% 的受訪者評分落在「60 分以下」。

Q7.請問貴校在各項職輔資源與資料的整合程度為何？請以 0~100 分來評分，0 分代表完全沒有整合，100 分代表完全整合，請問您會給幾分？『n=157』

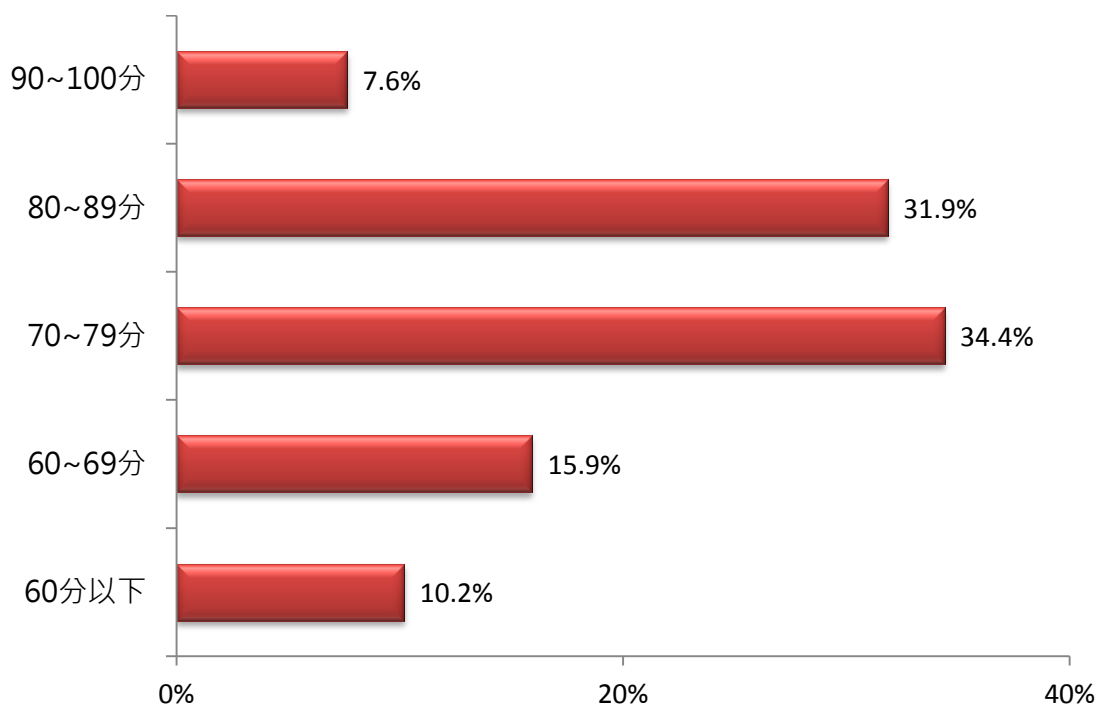


圖 4-13 各項職輔資源與資料的整合程度

進一步交叉分析後，發現該題不因「職輔單位主管編制」之不同而有顯著差異。另外，該題與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。

第四節、核心就業力重視度評估

將受訪的職輔人員對核心就業力的重視度予以重新編碼，將「非常重要」、「重要」、「還算重要」合併為「偏重要」，再依據「偏重要」之百分比進行排序。

由「偏重要」百分比排序可知，「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」、「了解並遵守專業倫理及道德」、「表達溝通能力」等五項核心就業力重視度最高，均達到 100.0%；而其餘的核心就業力重視度均超過 90.0%。

Q8.以下請依您個人的看法，針對每一項「核心就業力」的重要性進行評比，評比的標準包含：非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要。『n=157』

表 4-5 核心就業力重視度

	非常 不重要	不重要	不太 重要	還算 重要	重要	非常 重要	偏重要 百分比	排序
良好工作態度	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	22.9%	76.4%	100.0%	1
穩定性及抗壓性	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	37.6%	61.1%	100.0%	1
團隊合作能力	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	40.8%	56.0%	100.0%	1
了解並遵守專業倫理及道德	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	47.8%	49.7%	100.0%	1
表達溝通能力	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	50.9%	44.6%	100.0%	1
誠信	0.0%	0.0%	0.6%	1.3%	30.6%	67.5%	99.4%	6
高度學習意願及可塑性	0.0%	0.0%	0.6%	1.9%	42.7%	54.8%	99.4%	6
基礎電腦應用技能	0.0%	0.0%	0.6%	17.8%	65.0%	16.6%	99.4%	6
了解產業環境及發展	0.0%	0.6%	0.6%	17.9%	61.8%	19.1%	98.8%	9
外語能力	0.0%	0.0%	1.3%	28.0%	53.5%	17.2%	98.7%	10
發掘及解決問題的能力	0.0%	0.0%	1.3%	5.7%	52.2%	40.8%	98.7%	10
顧客導向能力	0.0%	0.0%	1.3%	13.4%	51.5%	33.8%	98.7%	10
求職及自我行銷能力	0.0%	0.0%	1.3%	8.3%	59.8%	30.6%	98.7%	10
擁有專業或技術證照	0.0%	0.0%	1.9%	24.2%	50.3%	23.6%	98.1%	14
職涯規劃能力	0.0%	0.6%	1.3%	21.1%	62.4%	14.6%	98.1%	14
創新能力	0.0%	0.6%	1.9%	19.8%	55.4%	22.3%	97.5%	16
領導能力	0.0%	0.0%	2.5%	30.6%	56.1%	10.8%	97.5%	16
專業知識與技術	0.0%	0.6%	1.9%	12.2%	59.2%	26.1%	97.5%	16
能將理論應用到實務	0.0%	0.6%	2.5%	20.5%	56.7%	19.7%	96.9%	19
國際觀	0.0%	0.6%	4.5%	26.8%	51.5%	16.6%	94.9%	20



第五節、大專畢業生核心就業力評估

一、學生培養較充足之核心能力

調查結果顯示，受訪的職輔人員認為所屬學校的學生培養較充足的核心就業力前五項分別為「團隊合作能力」(61.8%)、「基礎電腦應用技能」(61.1%)、「良好工作態度」(60.5%)、「擁有專業或技術證照」(58.6%)及「專業知識與技術」(55.4%)。

Q9.根據您的經驗，請問貴校對於學生的哪些核心就業力培養較充足？

(可複選) 『n=157』

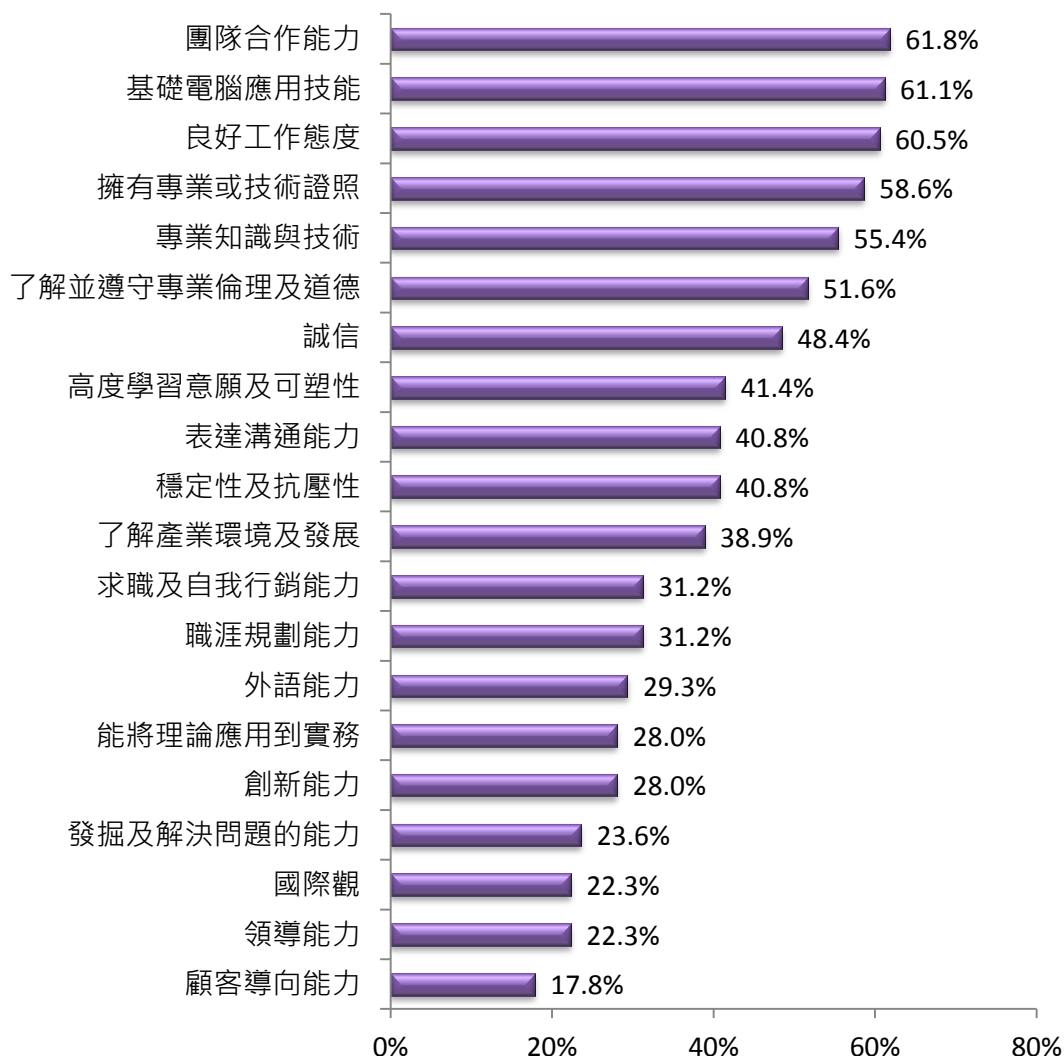


圖 4-14 學生培養較充足之核心能力

二、學生培養較不足之核心能力

由調查結果顯示，受訪的職輔人員認為該校學生培養較不足的核心就業力前五項分別為「國際觀」(56.1%)、「外語能力」(51.0%)、「創新能力」(40.8%)、「發掘及解決問題的能力」(35.0%)及「穩定性及抗壓性」(32.5%)。另有 3 位 (1.9%) 受訪者表示「其他」意見，其具體意見皆為「該校學生沒有核心就業力培養不足的情況」。

Q10.根據您的經驗，請問貴校對於學生的哪些核心就業力培養較不足？

(可複選) 『n=157』

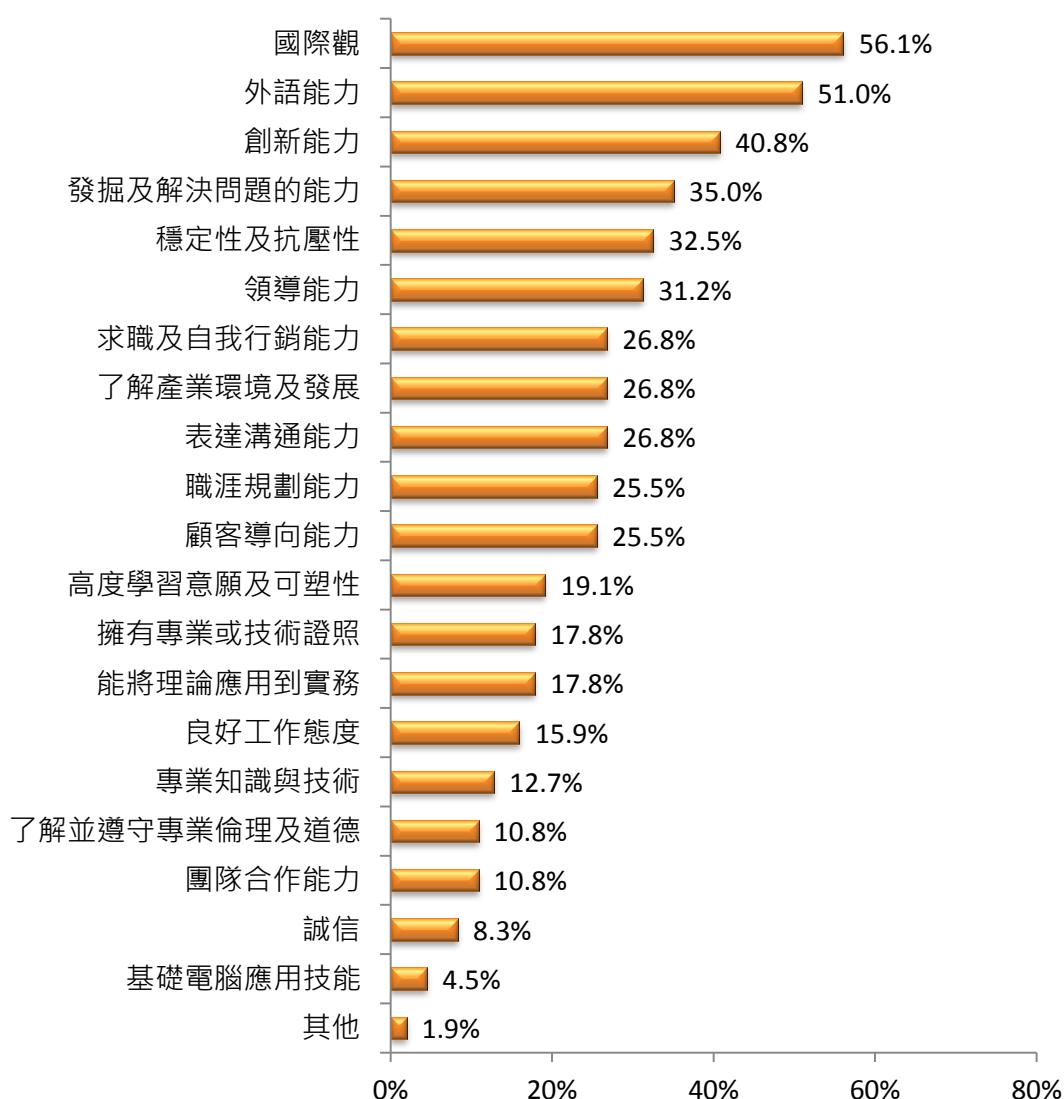


圖 4-15 學生培養較不足之核心能力



第六節、有助於提升青年就業力之活動

由調查結果可知，受訪的職輔人員認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動前五項分別為「安排工讀、實習或見習」(80.3%)、「學校課程內容應更貼近產業需求」(73.9%)、「協助學生進行求職準備」(73.2%)、「開設職涯規劃相關講座或課程」(72.6%)及「舉辦企業參訪」(72.0%)。另有 1 位 (0.6%) 受訪者表示「其他」意見，其具體意見為「增加老師本身競爭力或實務經驗，有助於輔導學生培養就業力」。

Q11.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？

(可複選) 『n=157』

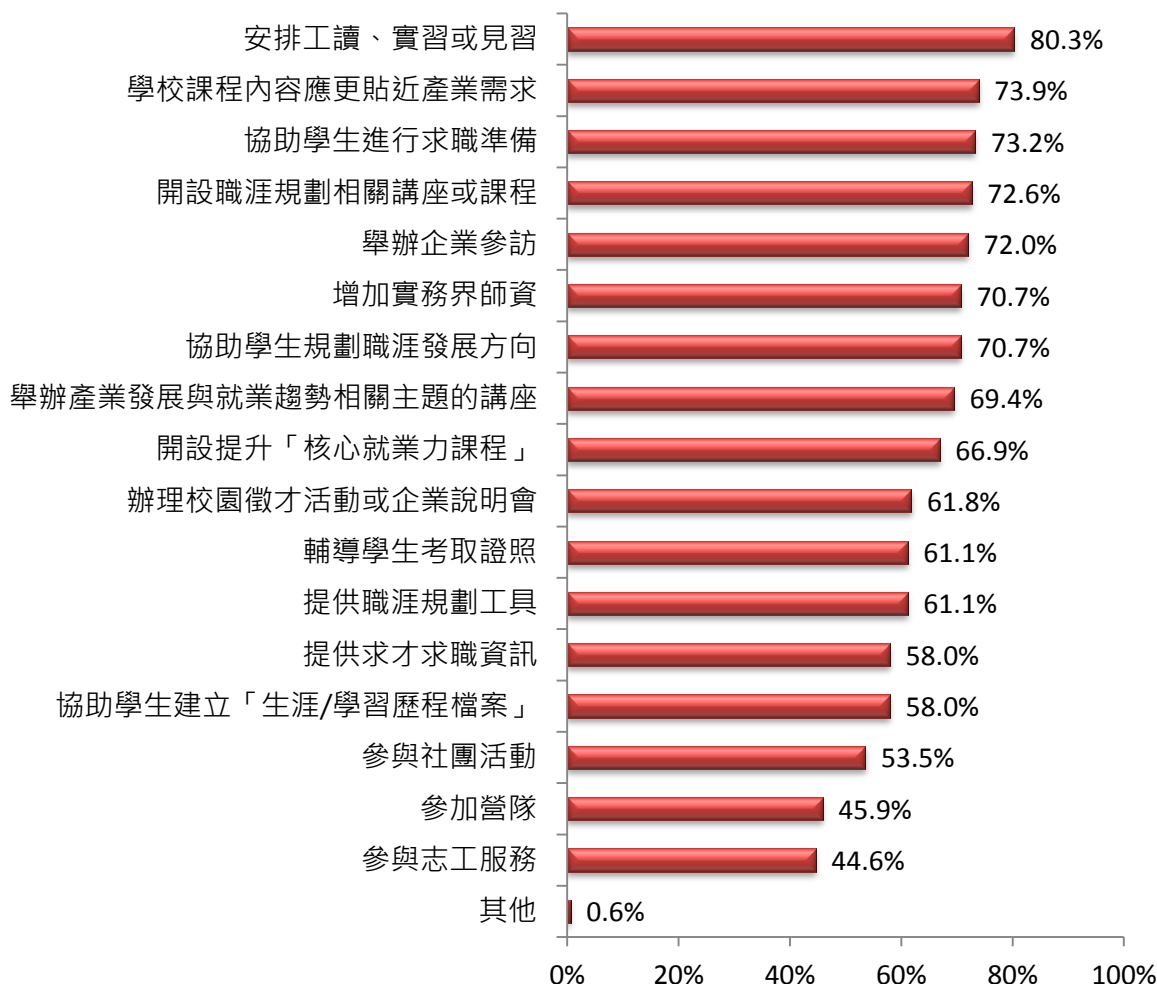


圖 4-16 有助於提升大專青年就業力之活動

第七節、職涯輔導工作資源配置狀況

一、職涯輔導單位的人員配置

本題扣除掉未回答之受訪者，僅以受訪者所屬之職輔單位的人員配置狀況來換算在各項職務的平均人數，各校的職輔單位配置情形有所不同，在有專任人員的職輔單位中，平均每間學校有 2.17 人，而有兼任人員的職輔單位，平均每間學校有 2.11 人。各校職涯輔導單位的人員配置狀況，詳如表 4-6。

Q13.請問，目前貴校負責執行職涯輔導工作的人員配置為何？

表 4-6 職涯輔導工作的人員配置

職務	人數
(1)專任人員 『n=138』	2.17人
(2)兼任人員 『n=81』	2.11人
(3)專案計畫人員 『n=94』	2.04人
(4)工讀生（含全職與計時工讀生） 『n=88』	3.14人
(5)志工 『n=22』	23.5人

二、職涯輔導單位的人力充足狀況

根據調查結果顯示，有 20.4%受訪的職輔人員認為目前服務的職涯輔導單位人力足夠，其中包含「足夠」（3.2%）和「還算足夠」（17.2%）；而表示人力不足的比例占 79.6%，其中包含「非常不足夠」（21.0%）、「不足夠」（31.8%）和「不太足夠」（26.8%）。

Q14.請問，您覺得目前服務的職涯輔導單位人力是否足夠？（單選） 『n=157』

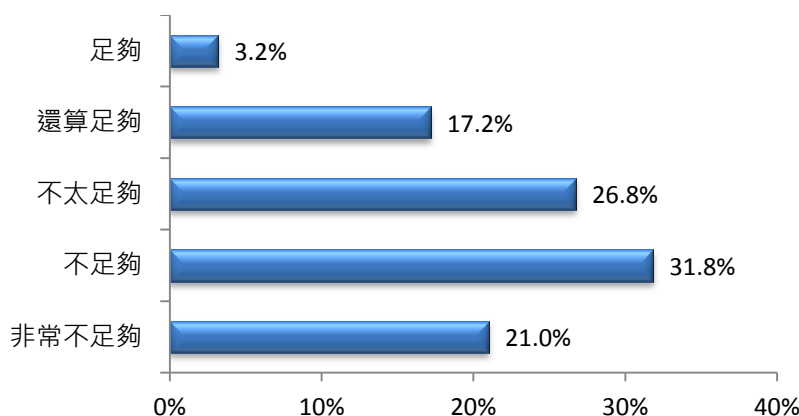


圖 4-17 職涯輔導單位人力充足狀況

進一步交叉分析後，在「職輔單位主管編制」方面，主管為「專任」的受訪者認為職涯輔導單位人力足夠的比例 26.1%，而主管為「兼任」的受訪者認為人力足夠的比例為 15.9%。顯示相較於單位主管為「兼任」的受訪者而言，單位主管為「專任」的受訪者，認為該單位的人力狀況較為充足。



三、學校因應人力不足之方式

本次調查題項 Q15 為開放意見題，主要為受訪的職輔人員對所屬學校的職涯輔導單位人力不足情況的因應方式，由於受訪者回答意見眾多，為能詳實呈現受訪者之意見，故未針對受訪者之意見做太多調整與修飾，受訪者之意見詳如表 4-7。

表 4-7 學校因應人力不足之方式

人力不足之因應方式	次數
由於財政縮編無法增聘人力，故聘請短期專案計畫人員及工讀生、志工推展就業輔導相關業務	32
重點式推動職輔工作，故減少部分規劃活動職涯講座及輔導時間	14
申請計畫來增加人力，例如運用教學卓越計畫經費，聘請系科教師擔任職涯輔導教師	14
部分工作委請各學系助教、系所老師、學生分擔	11
尚無因應對策，故以相同人力狀況維持現狀，導致許多職涯輔導工作推廣成效不好	10
超時工作，人盡其才，盡量一人做二人份的工作	8
因申請計畫的經費考慮到須配合全校使用，加上核定金額無法掌握實際可給校內使用金額，故只能配合經費多寡，來聘用人員	6
推動就輔金三角，落實系所就輔老師及班級就業輔導長的功能	4
編列經費外聘兼職諮商心理師，協助業務推廣執行	3
以往人力流動率太高，無法真正落實輔導學生就業工作，現今配置專人負責，偕同上級其他行政單位共同執行	2
請各系協助，例如：系上導師皆納入職涯輔導老師，且並以院為單位，成立各院的心輔老師	1
培育職涯輔導種子教師，如 UCAN 校園大使	1
「職能探索」的工作由諮輔組協助	1
利用政府就業專案人力	1



四、職涯輔導單位主管平均更替時間

根據調查結果顯示，受訪的職輔人員就印象所及，目前服務的職涯輔導單位主管平均更替一次的時間，以「2 年以上，未滿 5 年」的比例最高，占 45.9%，其次依序為「1 年以上，未滿 2 年」占 27.4%、「5 年及以上」占 19.1%；而「未滿 1 年」的比例僅占 7.6%。

Q17.請問，就您印象所及，您目前服務的職涯輔導單位主管平均多久更替一次？（單選）『n=157』

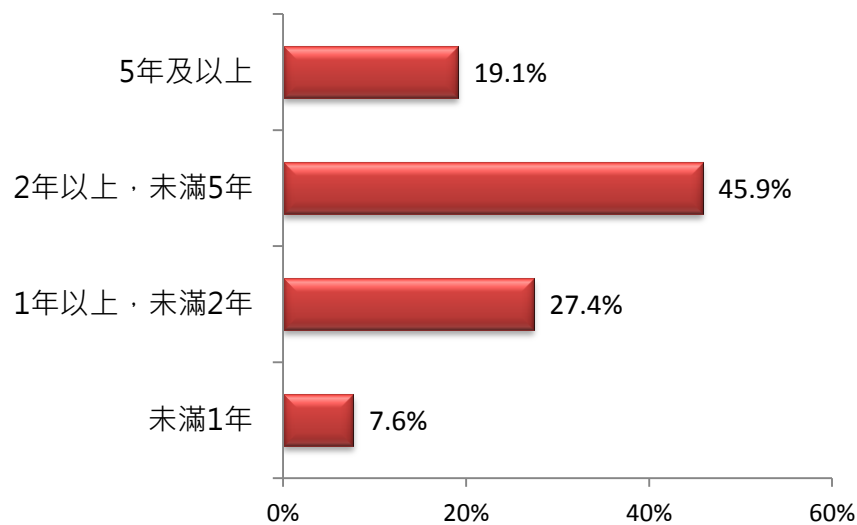


圖 4-18 職涯輔導單位主管平均更替時間

進一步交叉分析後，發現該題不因「職輔單位主管編制」之不同而有顯著差異。另外，該題與「所屬計畫區域」、「學制體系」、「全校學生數」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



五、職涯輔導單位平均一年的校內工作預算

透過統計分析得知，受訪者表示若排除校外單位（如：教育部、青輔會、經濟部、勞委會等）的經費補助，所屬學校平均一年的職涯輔導工作預算（不含人事費用）平均約為 44.1 萬元。

六、職涯輔導單位接受校外單位經費補助之情況

調查結果顯示，學校推動職涯輔導工作，除校內所編列的預算外，還接受過校外單位的經費補助，前三項補助的單位分別為「青輔會」（86.0%）、「勞委會（含職訓局）」（84.0%）、「教育部」（74.5%）。另有 7 位（4.5%）受訪者表示曾接受「其他」校外單位的經費補助，茲將其具體意見，詳列如表 4-8。

Q19.請問，貴校推動職涯輔導工作，除校內所編列的預算外，還接受過以下哪些校外單位經費的補助？（可複選）『n=157』

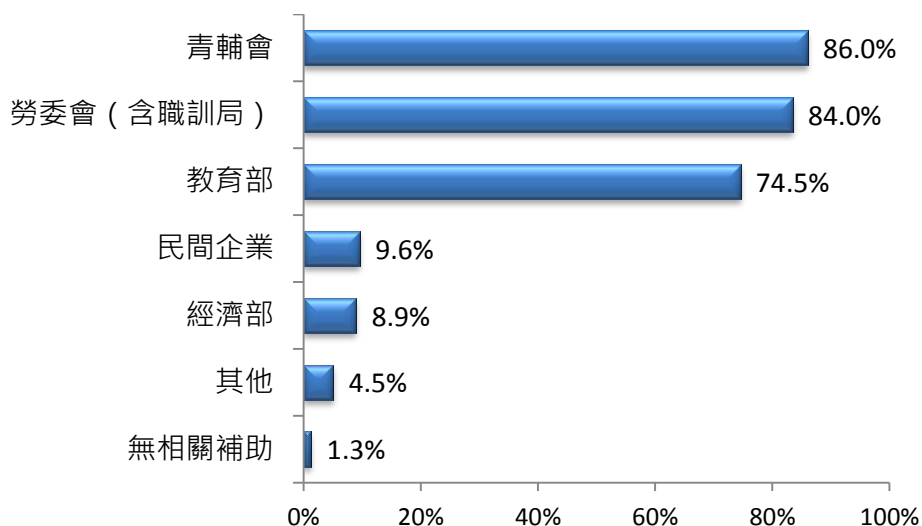


圖 4-19 職涯輔導單位接受校外單位經費補助情況

表 4-8 職涯輔導單位接受校外「其他」單位經費補助情況

其他單位經費補助	頻次
台北市政府勞工局	3
校友會贊助	2
苗栗縣政府	1
扶輪社	1
合 計	7



七、職涯輔導單位平均一年的校外經費補助

承上題，透過統計分析得知，學校的職涯輔導工作，從校外單位（如：教育部、青輔會、經濟部、勞委會等）平均一年大約獲得 111.9 萬元的補助經費。

八、職輔人員平均每人一年負擔執行經費

若以每間學校一年可獲得的校內外經費總計，除以每間學校負責執行職涯輔導工作的專任人員、兼任人員及專案計畫人員三者的人數總計，以計算平均每人負責的執行經費，則職輔人員平均每人一年約負擔 36.4 萬元的執行經費。

九、職涯輔導單位的經費充足狀況

根據調查結果顯示，有近半數（49.7%）的受訪職輔人員認為目前服務的職涯輔導單位經費不足夠，其中包含「非常不足夠」（10.2%）、「不足夠」（12.1%）和「不太足夠」（27.4%）。

Q21.請問，您覺得目前貴校推動職涯輔導工作的經費是否足夠？（單選）『n=157』

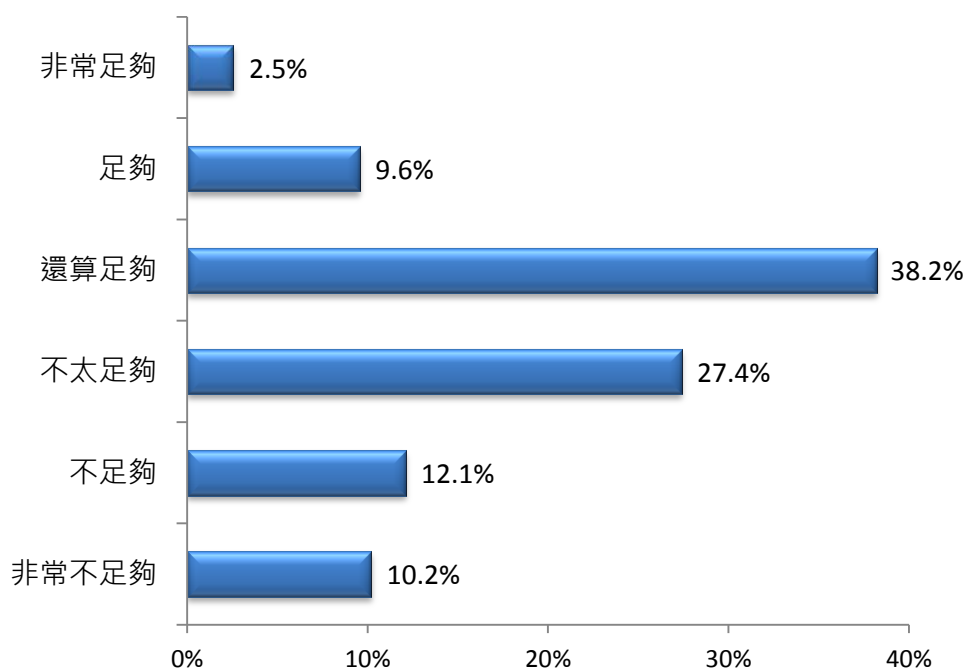


圖 4-20 職涯輔導單位經費狀況

進一步交叉分析後，發現該題不因「所屬計畫區域」、「全校學生數」、「學制體系」及「職輔單位主管編制」之不同而有顯著差異。



十、學校因應經費不足之方式

本次調查題項 Q22 為開放意見題，主要為受訪的職輔人員對所屬學校職涯輔導單位經費不足情況的因應方式，由於受訪者回答意見眾多，為能詳實呈現受訪者之意見，故未針對受訪者之意見做太多調整與修飾，受訪者之意見詳如表 4-9。

表 4-9 學校因應經費不足之方式

經費不足之因應方式	次數
尋求校外其他單位經費及資源，如青輔會 ……等其他相關政府單位補助計畫	28
整合校內所有可應用資源，將其運用在較重點的執行工作上，以節省成本及開銷，並達成最大效能	17
尋求與校友或業界合作的機會，並請廠商贊助、付費……等支援或協助辦理講座	5
尋求各系所的支援並協調校內相關單位共同協助辦理各項活動，例：與校內其他單位共同辦理大型活動以分擔硬體費用……等	4
由學校或學生自行籌款	2
維持現狀	2
按照計畫的目標去執行，計畫截止時間到期就不再執行	1
預算外活動特簽由校款支付辦理	1
利用統籌分配結餘款補足	1
只能針對部分學生實施	1
向學校申請額外經費	1



十一、職涯輔導老師獲得足夠專業訓練的狀況

根據調查結果顯示，有 39.5%受訪的職輔人員認為擔任目前的職涯輔導工作有獲得足夠的專業訓練，其中包含「非常足夠」(1.3%)、「足夠」(7.6%)和「還算足夠」(30.6%)；而表示專業訓練不足的比例占 60.5%，其中包含「非常不足夠」(3.8%)、「不足夠」(16.6%)和「不太足夠」(40.1%)。

Q23.就您擔任的職涯輔導工作而言，您覺得是否獲得足夠的專業訓練？(單選)

『n=157』

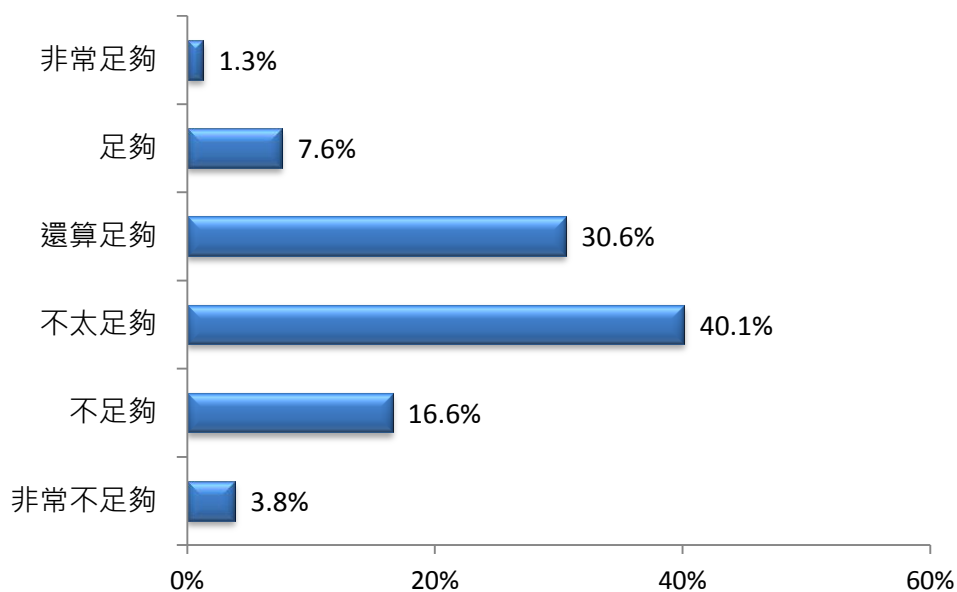


圖 4-21 職涯輔導老師獲得專業訓練的狀況

進一步交叉分析後，發現該題不因「所屬計畫區域」、「全校學生數」、「學制體系」及「職輔單位主管編制」之不同而有顯著差異。



十二、職涯輔導老師因應專業訓練不足之方式

本次調查題項 Q24 為開放意見題，主要為受訪的職輔人員對本身所受的專業訓練不足之因應方式，由於受訪者回答意見眾多，為能詳實呈現受訪者之意見，故未針對受訪者之意見做太多調整與修飾，受訪者之意見詳如表 4-10。

表 4-10 職涯輔導老師因應專業訓練不足之方式

專業訓練不足之因應方式	次數
多參加校內外舉辦的各類職涯輔導、職訓課程、研習會及分享會……等交流活動以累積經驗	42
自我進修，並多閱讀與職場相關議題的書籍、期刊、雜誌(如：career、cheer、人力銀行網站等)，或多瀏覽政府相關政策(如：教育部、青輔會、經濟部)……等，以進一步了解求職市場現況與需求	28
尋求他校及其他相關就業單位的協助，如：向各校請益職涯輔導相關業務、聘請校外專業人員進行人員培訓、各校職涯方面經驗交流	21
增加與業界的合作機會，如：多參與業界講座、與人力銀行或其他產業合作以多吸收相關產業資訊與相關知識	10
就自己能力所及去執行並從計畫執行中去學習	4
學校的業務繁忙，因此沒有太多閒餘時間能參加系列研習或校外充實	4
爭取政府部門的支援及相關單位配合	2
無諮商背景及證照也未曾參與過專業課程，故無專業證照，無法直接進行諮商輔導	2
缺乏職涯諮商專業級證照資格，則利用計畫補助經費邀請諮商老師及專家協助職涯輔導工作。但因受經費關係而使職涯輔導諮商無法持續穩定協助學生，產生輔導工作困擾。	1
參考歷史檔案紀錄以及前人的經驗傳承，找出其他有效的做法，並按照學校法規去完成執行	1
可增設海外參訪，運用實習計畫來延展國際視野與國際職場體驗	1
因經費有限，故只能與各科系所導師合作	1
多與各系溝通其專業面與學生未來出路	1
運用職涯諮商中心來輔導學生	1
預計於學校開設 CDF 研習	1



十三、青輔會推動「提升青年就業力計畫」之興革建議

本次調查題項 Q25 為開放意見題，主要為受訪的職輔人員對青輔會推動「提升青年就業力計畫」之具體建議，由於受訪者回答意見眾多，為能詳實呈現受訪者之意見，故未針對受訪者之意見做太多調整與修飾，受訪者之意見詳如表 4-11。

表 4-11 青輔會推動「提升青年就業力計畫」之具體建議

應專業訓練不足之因應方式	次數
政府計畫及補助經費充足，惟人力不足，無法負荷各項職涯輔導業務量	5
加強各學校職輔人員專業素養提供並協助相關證照取得，來強化對學生輔導能力	4
此計畫的行銷推廣要再加強，或以網路等多媒體方式較易觸及學生族群，將青輔會提供之資源讓更多學生知曉	3
經費須有更完善的計畫，人事費不足擠壓到工作人員時間，影響辦活動成效	3
需要更多跨部會整合，資源不要浪費，如與勞委會業務常有重疊，應予整合	3
青年成長環境比以前優渥，需要多學習職場所需求的技能；然而，在求學環境無法獲得足夠實務經驗，造成企業抱怨所學非所用，不愛用應屆畢業生，故希望學生能在學期間多培養與就業相關的知識技能、共通職能課程，來提升青年就業力	2
如果要提升就業力的話可能要從學生生活及態度上改變，會比較有直接效果	2
積極改善校園對職涯發展輔導的環境，有效對主政者宣導此單位的重要性，讓各校在推行有關職涯活動時，能受到校方的重視，在能力及經費上給予支持，才能有效推動及改革，順利幫助學生提升就業力	1
有關經費補助案，可否多幫助弱勢學校，即在職輔工作方面較晚起步的學校，像本校國立屏東教育大學早期為師培校院，故無職輔業務，加上起步較慢，在此領域亟需多方協助，以提升本校職輔成效	1
成立「職輔專業 CDF 系列訓練」及線上學習平台，一方面節省人力、物力，一方面可依個人需求自行選擇主題及時間自學，一季或半年再舉行一次工作坊研習，可互相切磋並與專業人員互動請益	1
請多開放通過申請的計畫案數，及快速審核以利安排時間/地點，活動結束後結案時限不要太趕，我們每周還要上十幾二十多堂課	1
青輔會推動的「青年壯遊」等案子是否也可以考慮結合在就業力計畫中，也許可讓更多青年藉由參與去提升在就業力中的「實力」	1
相關經費補助較不足，例如「高手挑戰營」，這是學生非常有興趣的，但卻因經費不足，無法舉辦 2 天 1 夜的活動	1
對於學生助益極大，應向各大專校院師生廣宣，並做「績優競賽」以提升青年就業力	1
如何評估學生具備共通職能的程度高低，即發展共通職能診斷量表	1
增加學校輔導單位，與產業界的互動與聯絡	1
績優學校成果成冊，發送各校參考	1



第八節、小結

由上述的結果可知，職輔人員對於提升青年就業力計畫之輔導成效則給予正面評價，同意各項輔導項目對學生有所助益的比例皆高達九成以上。職輔人員在職涯輔導工作遭遇的主要困難為人力不足，另外約有六成的受訪者認為目前的職涯輔導工作獲得的專業訓練不足夠。另外，職輔人員認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動主要為安排工讀、實習或見習。



第伍章、曾參與計畫之大專校院在校生調查

此部分乃針對曾參與提升青年就業力計畫的大專校院在校生進行調查，以了解學生參與校內職涯輔導的情形，以及他們對「提升青年就業力計畫」的輔導成效評估；並請學生評估自己的核心就業力具備程度，以及他們的職涯規劃情形。

第一節、樣本結構

在曾參與「提升青年就業力計畫」的大專校院在校生方面，共計回收 1,996 份有效樣本，茲將樣本結構整理於表 5-1：

表 5-1 曾參與計畫之大專校院在校生樣本結構

基本資料		次數	百分比
性別	女	1028	51.5%
	男	968	48.5%
學制體系	公立一般大學	413	20.7%
	私立一般大學	563	28.2%
	公立技職校院/專科	195	9.8%
	私立技職校院/專科	825	41.3%
就讀年級	大學三年級	759	37.9%
	大學四年級	430	21.5%
	四技三年級	326	16.3%
	四技四年級	187	9.4%
	二技二年級	29	1.5%
	二專二年級	9	0.5%
	五專四年級	18	0.9%
	五專五年級	16	0.8%
	碩士二年級	195	9.8%
	碩士三年級以上	27	1.4%
系科類別	人文	333	16.7%
	社會	725	36.3%
	科技	938	47.0%
所屬計畫區域	北區	1062	53.2%
	中區	251	12.6%
	南區	683	34.2%



第二節、參與校內職涯輔導情形

一、學生較常參與之職涯輔導服務項目

調查結果顯示，受訪同學最常參加的職涯輔導服務為「參與工讀、實習或見習」，占 58.8%；其次依序為「進行職涯相關測驗」(49.9%)、「諮詢就讀系科的可能出路」(46.8%)、「參加職涯規劃相關講座或課程」(45.4%)、「參加校園徵才活動或企業說明會」(43.3%)、「尋得求才求職資訊」(41.7%)，其餘輔導服務之比例皆低於四成。

Q1.請問，下列各項職涯輔導服務，哪些是您最常參與的服務項目？(可複選)『n=1,996』

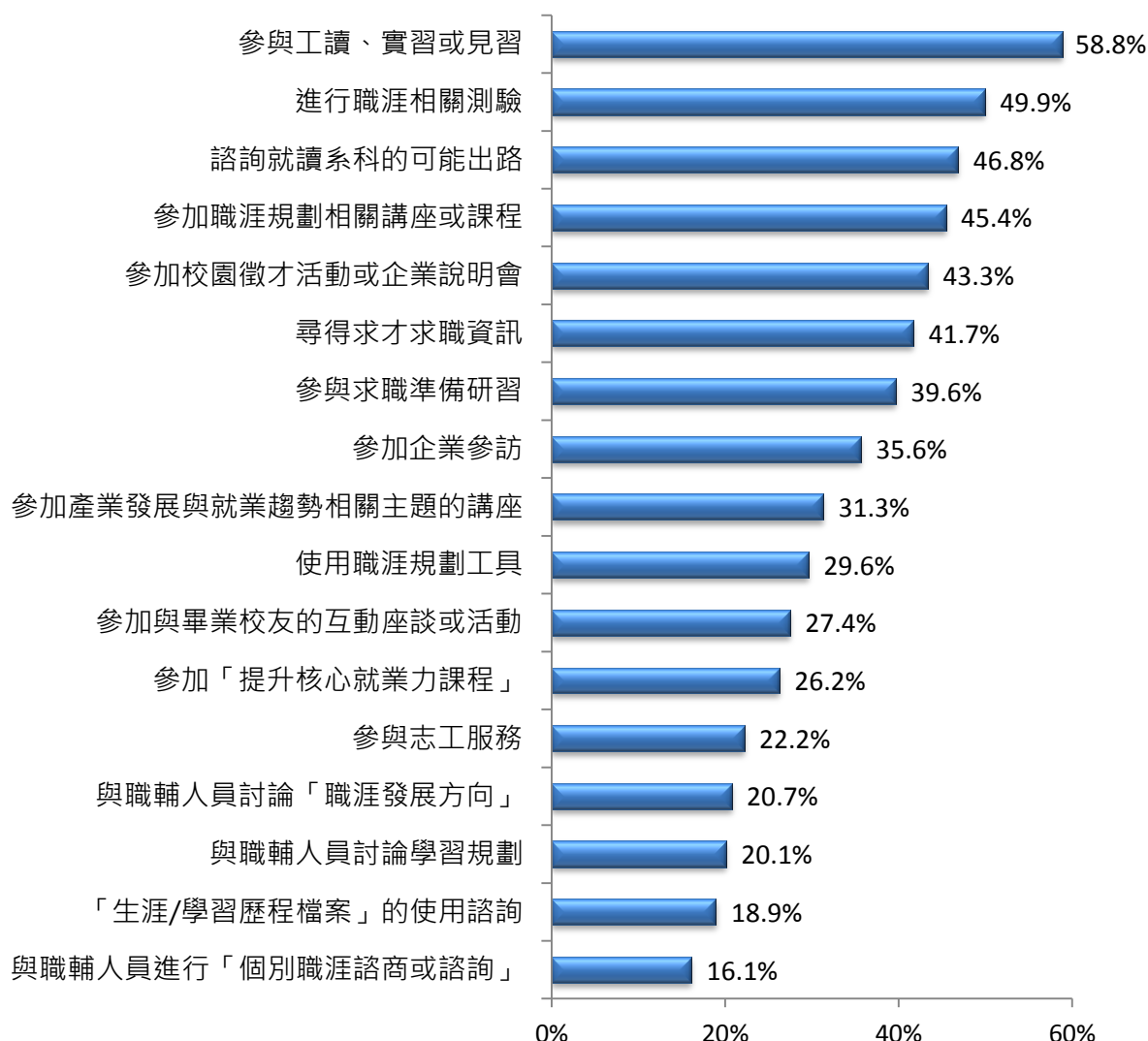


圖 5-1 曾參與計畫之在校生最常參與的職涯輔導服務之項目



二、對職輔單位所提供服務之熟悉度

調查結果顯示，共計 82.4% 的受訪同學同意自己知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務，其中包含「非常同意」(9.1%)、「同意」(34.3%)、「還算同意」(39.0%)；另外有 17.6% 的受訪同學不同意自己知道學校職涯/就業輔導單位所提供的服務，其中包含「非常不同意」(1.2%)、「不同意」(4.2%)、「不太同意」(12.2%)。綜而言之，有 8 成以上受訪同學同意自己知道學校職輔/就業輔導單位所提供的服務。

Q2.1 我知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務。『n=1,996』

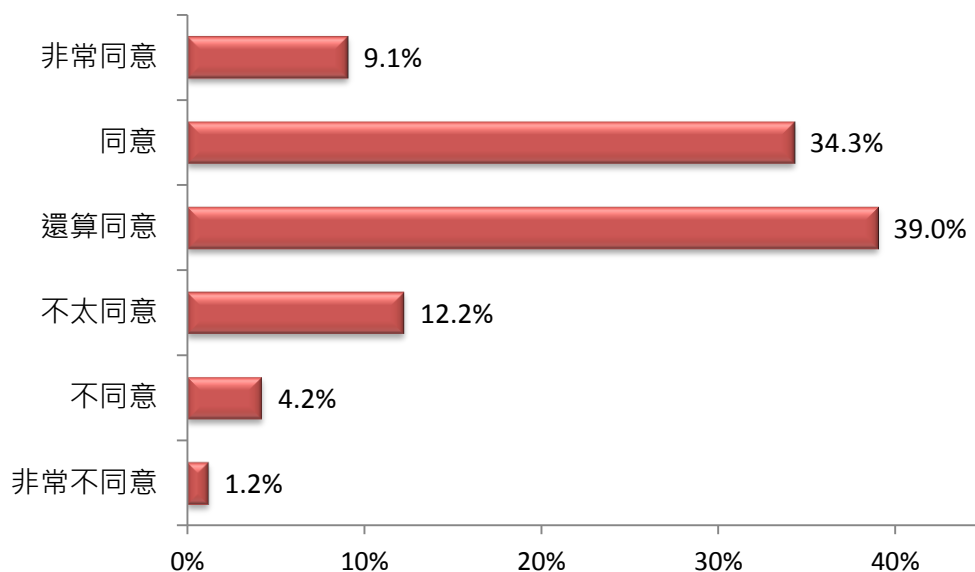


圖 5-2 曾參與計畫之在校生對職輔單位所提供服務之熟悉度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意的比例為 77.3%，而其他學制體系受訪同學同意的比例皆在 8 成以上，顯示「公立一般大學」同學相較於其他學制，顯著較不了解學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。

在「第二專長」方面，「有修習」第二專長的同學同意的比例為 85.6%，顯著高於「沒修習」(81.3%) 第二專長的同學，顯示「有修習」第二專長的同學較了解學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。



三、選課時運用職涯輔導單位提供的服務之情形

調查結果發現，有 66.4% 的受訪同學同意在選課時會運用職輔單位所提供的服務，其中包含「非常同意」(6.6%)、「同意」(26.3%)、「還算同意」(33.5%)；另外有 33.6% 的受訪同學不同意在選課時會運用職輔單位所提供的服務，其中包含「非常不同意」(3.0%)、「不同意」(8.8%)、「不太同意」(21.8%)。整體而言，多數同學在選課時會運用學校職輔單位所提供的服務。

Q2.2 當我在規劃選課的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務。『n=1,996』

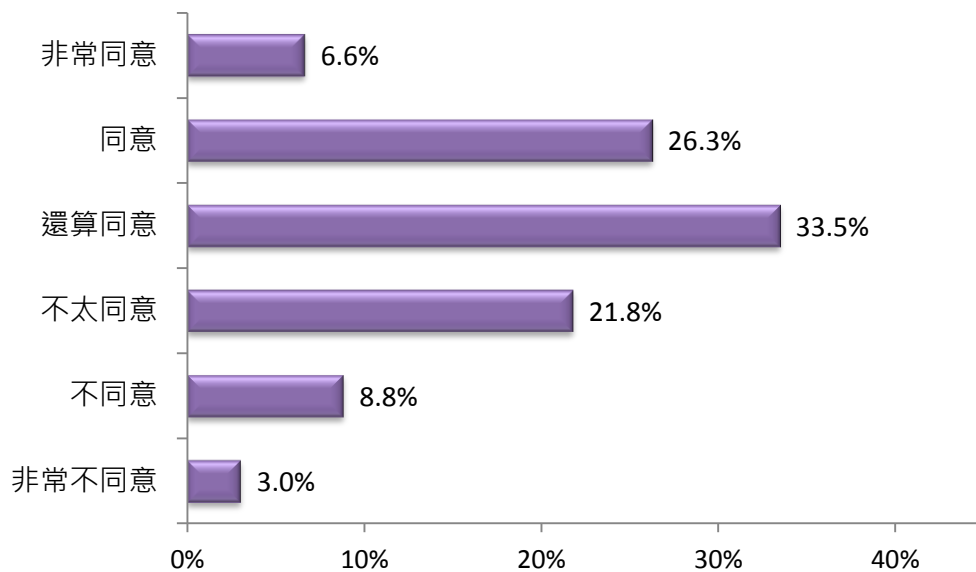


圖 5-3 曾參與計畫之在校生選課時運用職輔單位提供的服務之情形

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意的比例僅為 54.1%，而其他學制體系受訪同學同意的比例皆在 6 成以上，「私立技職校院/專科」同意的比例更高達 75.2%，顯示「公立一般大學」同學在規劃選課時，顯著較少運用學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。



四、生涯興趣規劃時運用職涯輔導單位提供的服務之情形

調查結果發現，有 76.3% 的受訪同學同意在做生涯興趣規劃時會運用職輔單位所提供的服務，其中包含「非常同意」(8.3%)、「同意」(32.1%)、「還算同意」(35.9%)；另外有 23.7% 的受訪同學不同意在做生涯興趣規劃時會運用職輔單位所提供的服務，其中包含「非常不同意」(1.7%)、「不同意」(6.1%)、「不太同意」(15.9%)。總而言之，有 7 成以上同學在做生涯興趣規劃時會運用學校職輔單位所提供的服務。

Q2.3 當我在做生涯興趣規劃的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務。

『n=1,996』

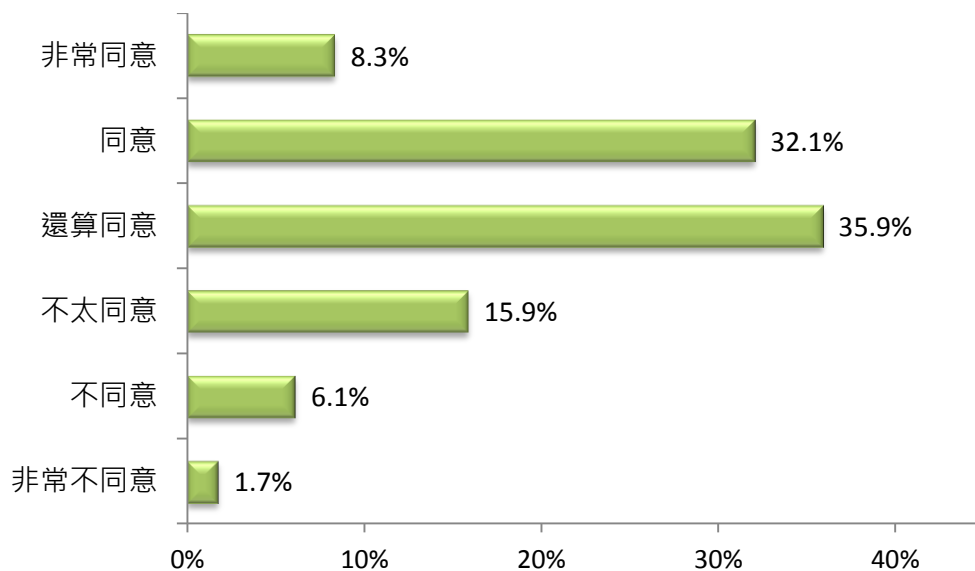


圖 5-4 曾參與計畫之在校生生涯規劃時運用職輔單位提供的服務之情形

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「私立技職校院/專科」受訪同學同意的比例達 80.3%，而「公立一般大學」、「私立一般大學」、「公立技職校院/專科」受訪同學同意的比例依序為 69.9%、76.9%、71.0%，顯示「私立技職校院/專科」同學在做生涯興趣規劃時，顯著較常運用學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。



第三節、「提升青年就業力計畫」成效評估

一、曾參與過的計畫項目

由調查結果可知，受訪同學參與最多的項目為「職涯探索」，占 65.0%；其次依序為「就業座談」（48.4%）、「系科職涯進路與課程學習地圖」（42.7%）、「企業參訪」（41.6%），其餘項目比例皆低於 4 成，又以「職涯志工培訓」比例最低，僅占 13.3%。整體而言，「職涯探索」的比例最高，是唯一過半數以上受訪學生有參與的項目。

Q3.請問您在學期間，曾經參與過以下哪一些職涯輔導活動？（可複選）『n=1,996』

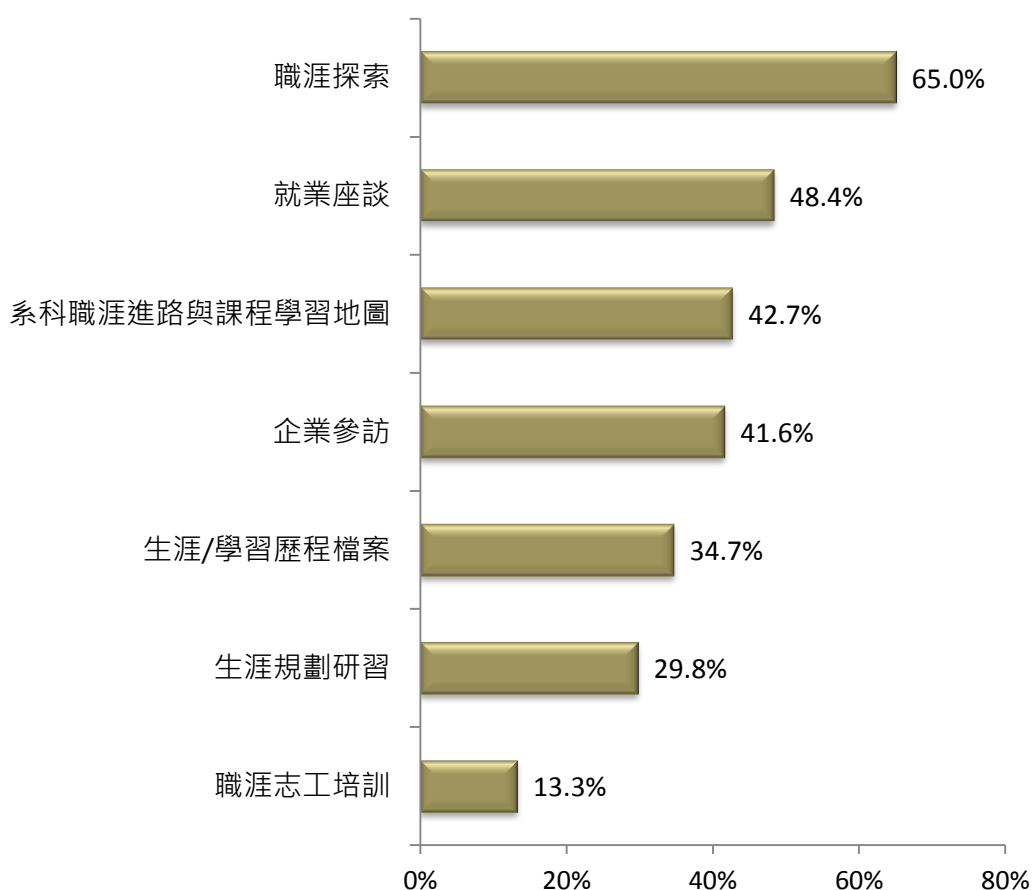


圖 5-5 曾參與計畫之在校生曾參與的職涯輔導活動



二、參與職涯輔導活動的動機

調查結果顯示，受訪同學參與職涯輔導活動的動機中，以「想要了解自己的職涯發展方向」的比例最高，占 74.4%，其次依序為「想要更加了解自己的生涯興趣」(71.9%)、「希望了解進入職場所需的就業能力」(61.1%)、「培養自己的就業能力」(56.7%)、「提前做好求職準備」(56.2%)、「想要增加自己的職涯規劃能力」(53.2%)，其餘動機的比例皆低於 5 成。

綜而言之，受訪同學參與職涯輔導活動的原因主要來自自身的需求，動機始於外在要求（例如同學邀約、學校或老師要求）的比例較低。

Q4.請問您當初參與職涯輔導活動的動機是什麼？（可複選）『n=1,996』

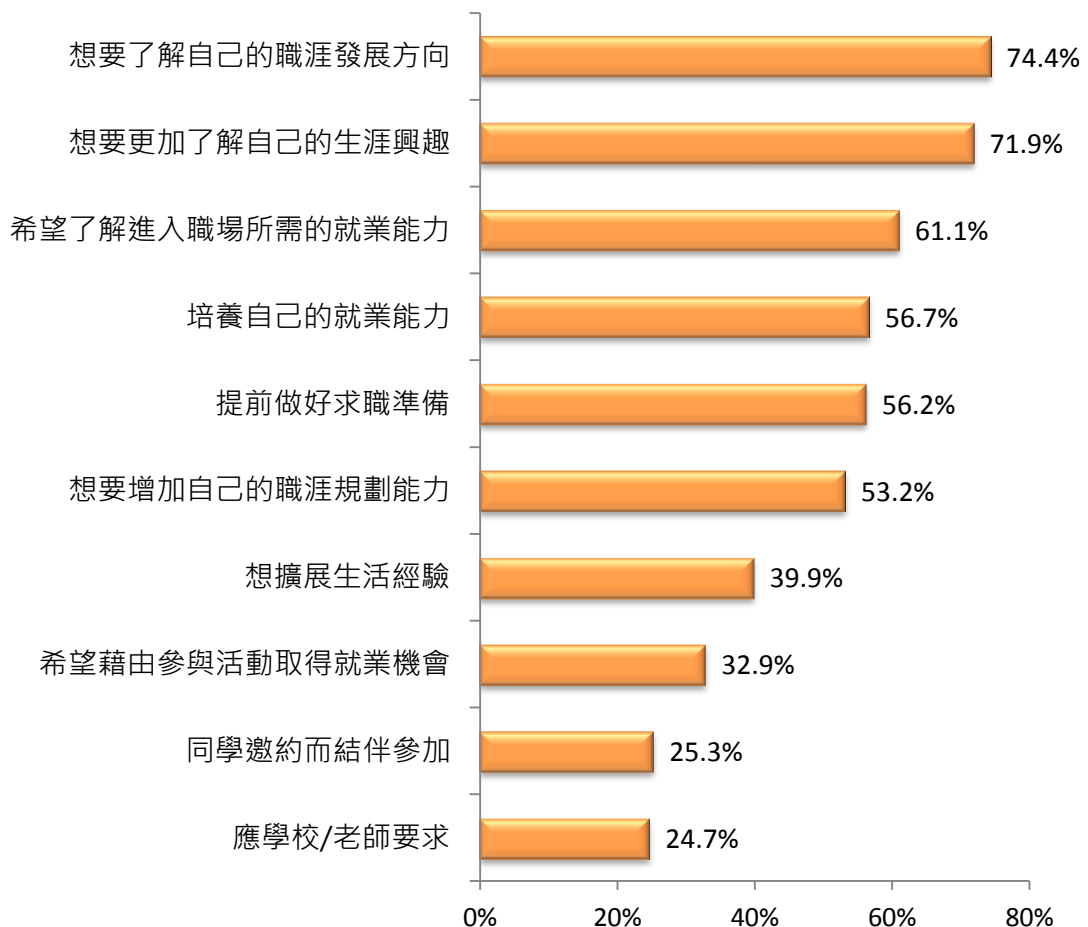


圖 5-6 曾參與計畫之在校生參與職涯輔導活動的動機



三、職涯探索評估：測驗題目

調查結果顯示，有 92.5% 的受訪同學同意測驗題目很容易作答，其中包含「非常同意」(11.1%)、「同意」(43.7%)、「還算同意」(37.7%)；此外，有 7.5% 的受訪同學不同意測驗題目很容易作答，其中包含「非常不同意」(0.3%)、「不同意」(1.3%)、「不太同意」(5.9%)。據此可知，絕大多數同學認為測驗題目很容易作答。

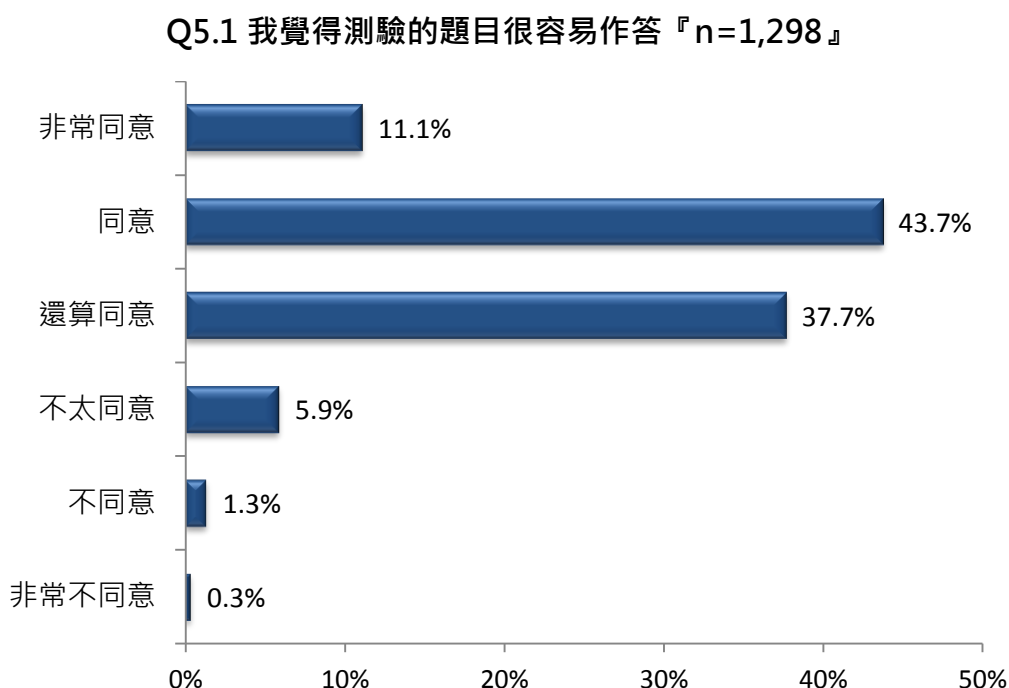


圖 5-7 曾參與計畫之在校生對測驗題目容易作答同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



四、職涯探索評估：測驗報告內容

調查結果顯示，有 92.4% 的受訪同學同意測驗報告的內容清楚易讀，其中包含「非常同意」(12.2%)、「同意」(47.6%)、「還算同意」(32.6%)；此外，有 7.6% 的受訪同學不同意測驗報告的內容清楚易讀，其中包含「非常不同意」(0.4%)、「不同意」(1.3%)、「不太同意」(5.9%)。據此可知，絕大多數同學認為測驗報告的內容清楚易讀。

Q5.2 我覺得測驗報告的內容清楚易讀『n=1,298』

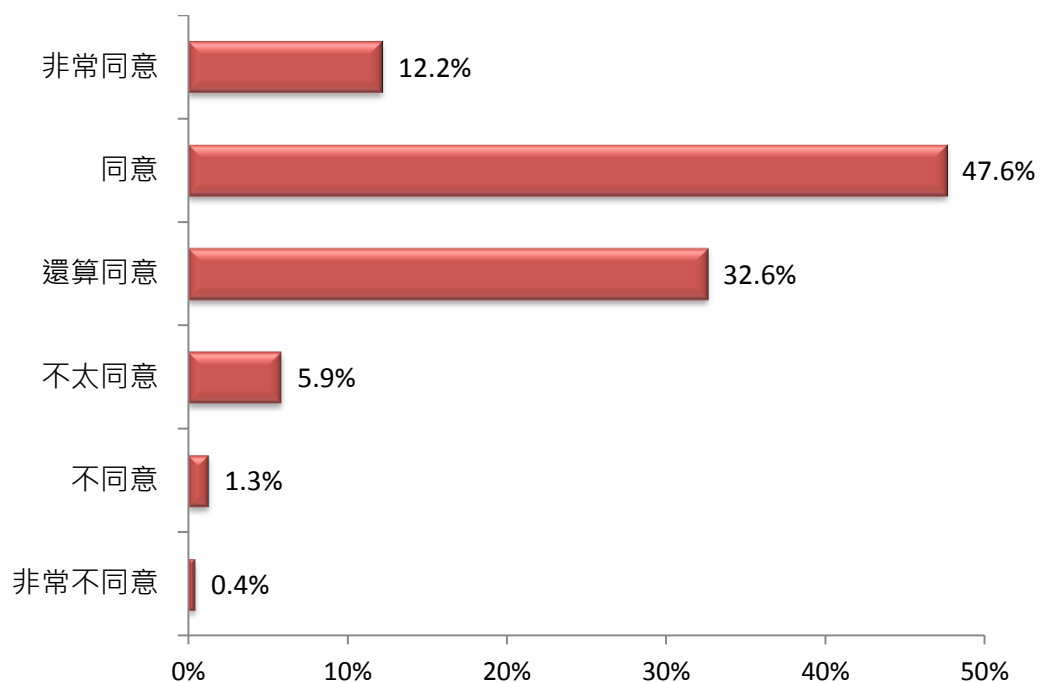


圖 5-8 曾參與計畫之在校生對測驗報告內容清楚易讀同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



五、職涯探索評估：輔導老師對測驗結果的解釋

調查結果顯示，有 89.4% 的受訪同學同意輔導老師對測驗結果的解釋很清楚，其中包含「非常同意」(13.0%)、「同意」(44.2%)、「還算同意」(32.2%)；另外，有 10.6% 的受訪同學不同意輔導老師對測驗結果的解釋很清楚，其中包含「非常不同意」(0.5%)、「不同意」(2.2%)、「不太同意」(7.9%)。據此可知，近 9 成同學認為輔導老師對測驗結果的解釋很清楚。

Q5.3 輔導老師對測驗結果的解釋很清楚『n=1,298』

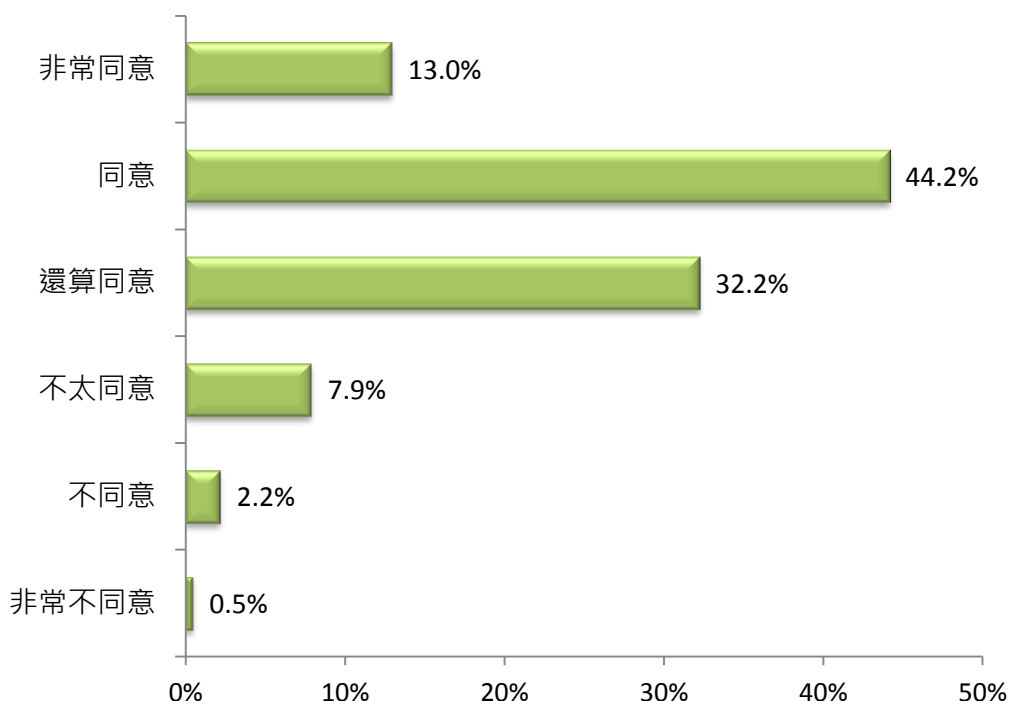


圖 5-9 曾參與計畫之在校生對輔導老師測驗結果解釋很清楚的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



六、職涯探索評估：與輔導老師的互動

調查結果顯示，有 87.5% 的受訪同學同意與輔導老師的互動良好，其中包含「非常同意」(10.3%)、「同意」(36.1%)、「還算同意」(41.1%)；另外，有 12.5% 的受訪同學不同意與輔導老師的互動良好，其中包含「非常不同意」(0.9%)、「不同意」(3.1%)、「不太同意」(8.5%)。整體來看，有近 9 成的同學與輔導老師的互動良好，但仍有 1 成多的同學認為與輔導老師的互動不佳。

Q5.4 我與諮詢輔導老師的互動良好『n=1,298』

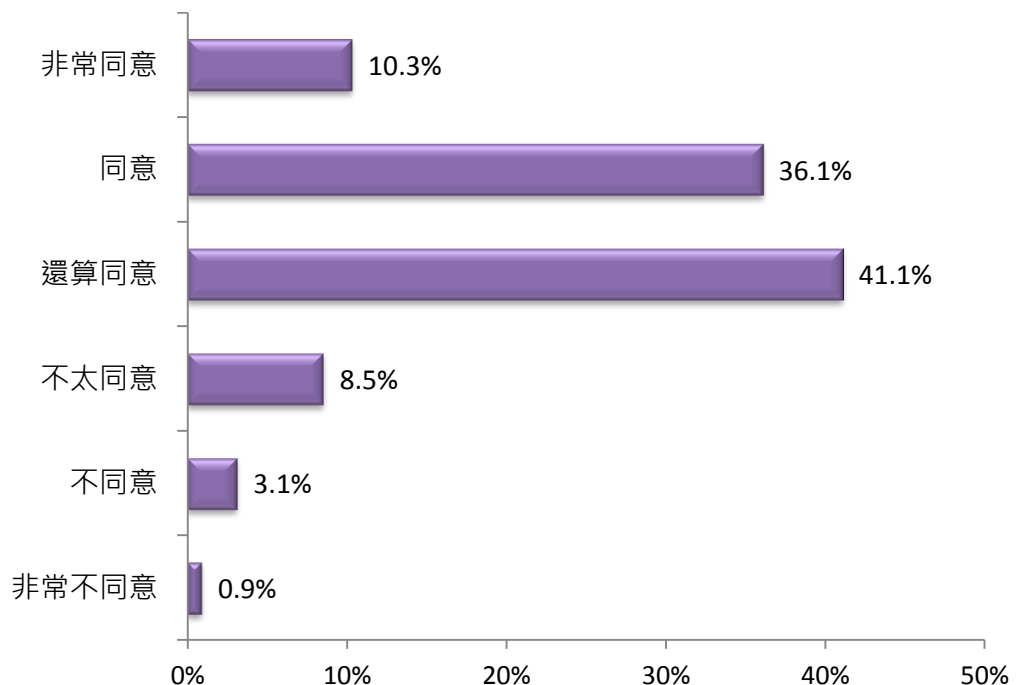


圖 5-10 曾參與計畫之在校生與輔導老師互動良好的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



七、職涯探索評估：輔導老師的專業能力

調查結果顯示，有 91.6% 的受訪同學同意輔導老師具備職涯輔導專業的能力，其中包含「非常同意」(13.0%)、「同意」(45.3%)、「還算同意」(33.3%)；另外，有 8.4% 的受訪同學不同意輔導老師具備專業能力，其中包含「非常不同意」(0.9%)、「不同意」(1.5%)、「不太同意」(6.0%)。綜而言之，絕大多數同學認為輔導老師具備職涯輔導的專業能力。

Q5.5 我覺得輔導老師具有職涯輔導的專業能力『n=1,298』

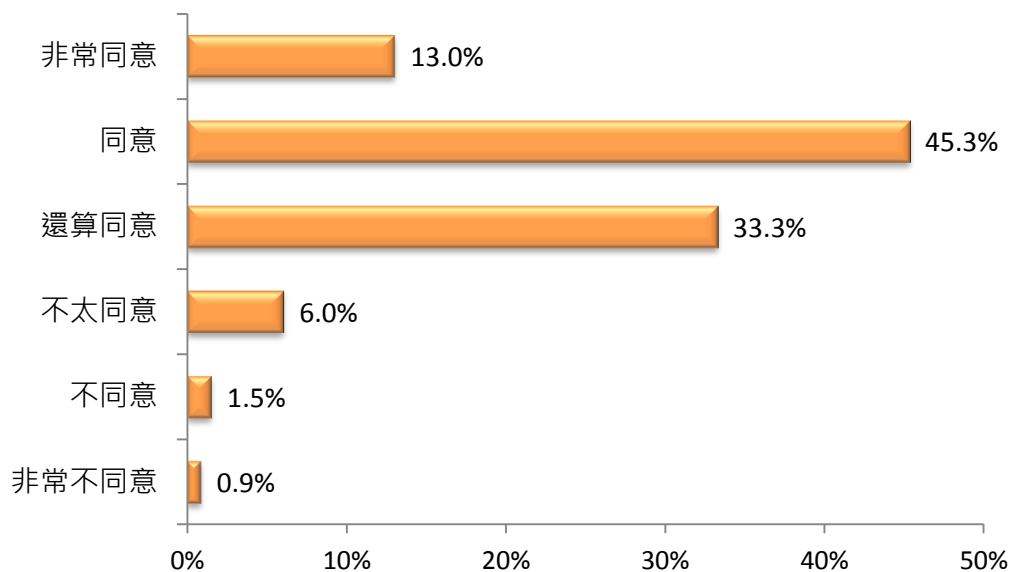


圖 5-11 曾參與計畫之在校生對輔導老師具備專業能力的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意輔導老師具備職涯輔導專業能力的比例為 85.9%，而其他學制體系之受訪同學同意輔導老師具備職涯輔導專業能力的比例都超過 9 成，顯示「公立一般大學」的同學認為輔導老師具備專業能力的同意度上稍低於其他學制體系。



八、職涯探索評估：測驗結果對自身的幫助

調查發現，有 95.3% 的受訪同學同意測驗結果有助於了解個人特質或心理需求，其中包含「非常同意」(12.3%)、「同意」(53.3%)、「還算同意」(29.7%)；另外，有 4.7% 的受訪同學不同意測驗結果有助於了解個人特質或心理需求，其中包含「非常不同意」(0.3%)、「不同意」(0.6%)、「不太同意」(3.8%)。綜而言之，絕大多數同學認為測驗結果有助於了解個人特質或心理需求，認為沒有幫助者極為少數。

Q6. 我覺得測驗的結果對於了解自己的個人特質或心理需求是有幫助的？『n=1,298』

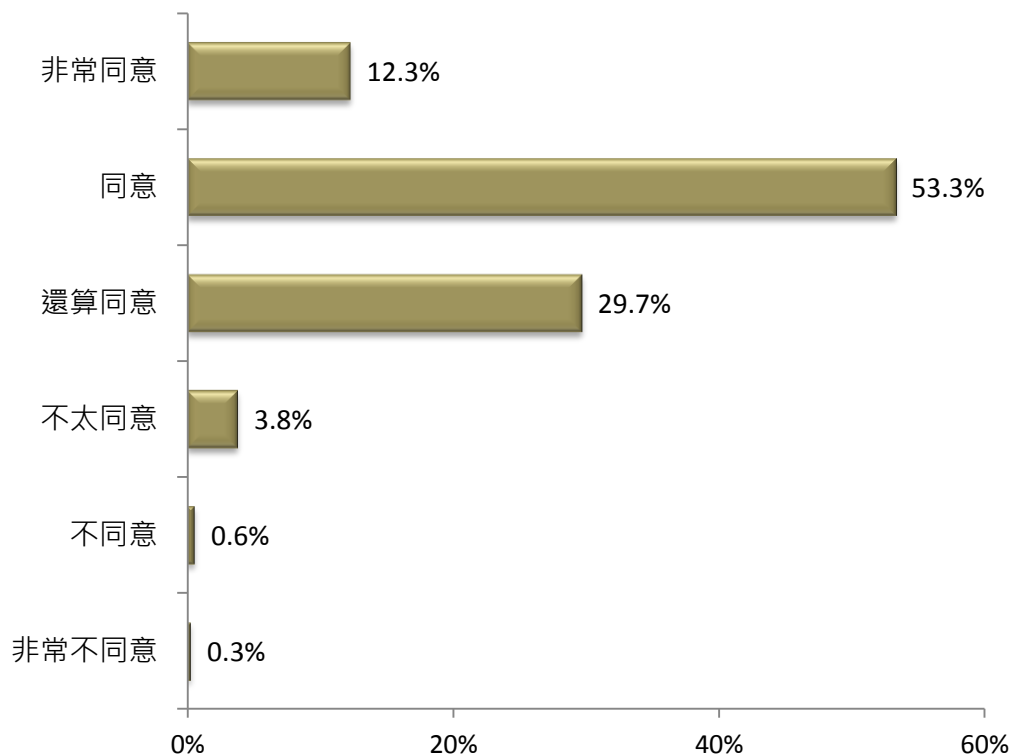


圖 5-12 曾參與計畫之在校生對測驗結果有助於了解自己的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



九、職涯探索評估：測驗結果沒幫助的原因

承上題，有 4.7% 的受訪同學認為測驗結果沒有幫助，進一步詢問其原因，發現有 63.3% 的受訪同學認為「測驗結果不準確」，另有 29.8% 的受訪同學認為「輔導老師說明不清楚」。此外，有部分受訪同學認為「預約個人諮商不方便」（26.1%）、「個人諮商時間太短」（19.7%），另外有 15.6% 的受訪同學有「其他」認為沒幫助的原因。

Q7. 請問您認為職涯探索對於了解自己的個人特質或心理需求沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=62』

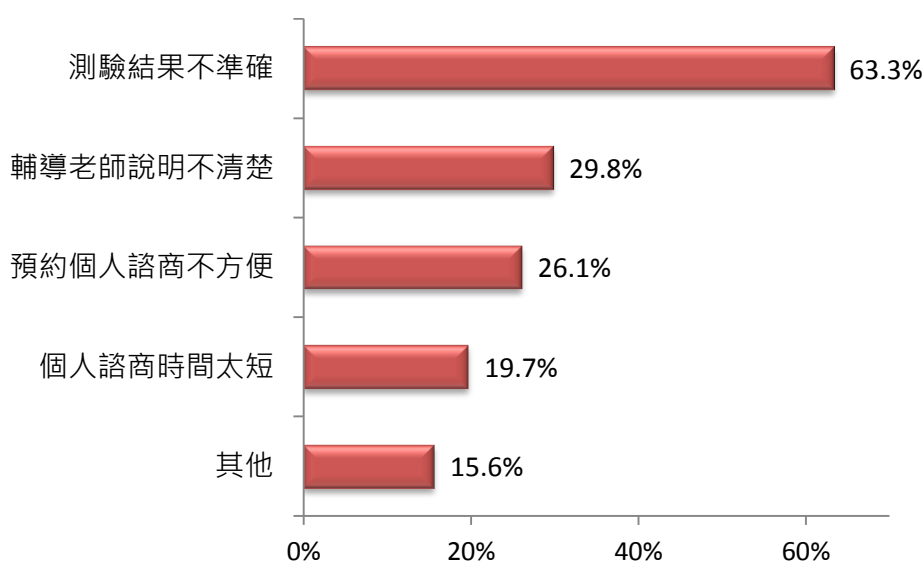


圖 5-13 曾參與計畫之在校生認為測驗結果對於了解自己沒幫助的原因

表 5-2 曾參與計畫之在校生認為測驗結果沒有幫助的「其他」意見

「其他」意見	頻次
覺得沒意義，未來是未知的。	3
測驗完成後沒有諮詢服務	2
結果太平均廣泛，看不出有什麼可解釋	2
測驗結果跟預期一樣，沒有特別的新發現	1
測驗完畢之後還是很迷惘	1
總計	9



十、系科職涯進路與課程學習地圖評估：未來就業情形的了解

調查發現，有 86.1% 的受訪同學同意職涯進路規劃有助於知道未來可能的就業情形，其中包含「非常同意」(11.0%)、「同意」(35.1%)、「還算同意」(40.0%)；另有 13.9% 的受訪同學不同意職涯進路規劃有助於知道未來可能的就業情形，其中包含「非常不同意」(0.6%)、「不同意」(2.6%)、「不太同意」(10.7%)。整體而言，大多數同學認為職涯進路規劃有助於知道未來可能的就業情形。

Q8.1 系(科)上的職涯進路規劃讓我很清楚知道未來可能的就業情形『n=852』

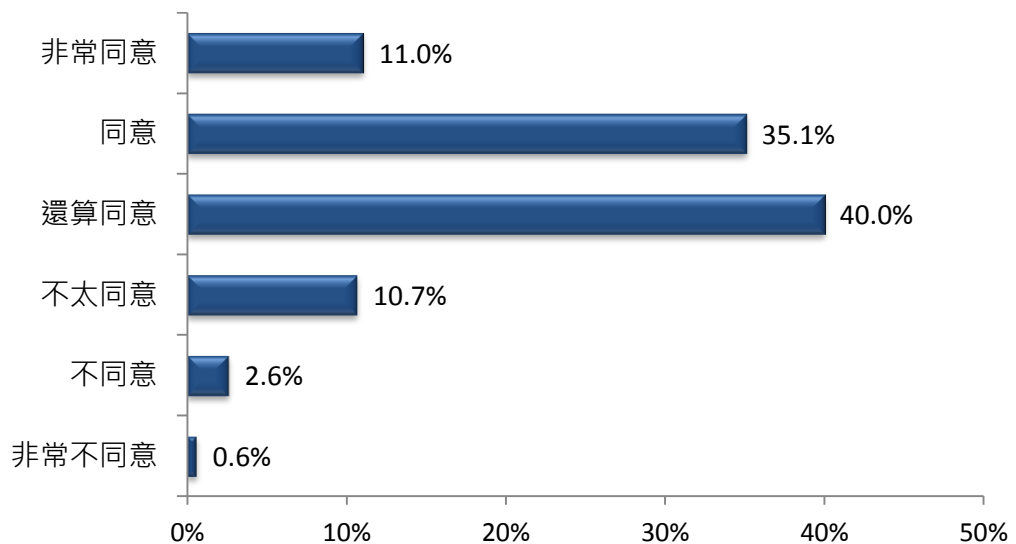


圖 5-14 曾參與計畫之在校生對系科職涯進路助於了解就業情形的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「男性」受訪同學同意的比例為 89.1%，「女性」受訪同學同意的比例為 83.0%，亦即「男性」同學認為系科職涯進路有助於了解未來就業情形的比例顯著高於「女性」同學。

在「實習或打工經驗」方面，「有」實習或打工經驗者同意的比例為 90.7%，「沒有」實習或打工經驗者同意的比例為 82.2%，顯示「有」實習或打工經驗的同學顯著較同意系科職涯進路有助於了解未來的就業情形。



十一、系科職涯進路與課程學習地圖評估：系統性及完整性

調查結果顯示，有 84.7% 的受訪同學同意課程學習地圖具有系統性及完整性，其中包含「非常同意」(8.2%)、「同意」(36.3%)、「還算同意」(40.2%)；而有 15.3% 的受訪同學不同意課程學習地圖具有系統性及完整性，其中包含「非常不同意」(0.5%)、「不同意」(3.2%)、「不太同意」(11.6%)。整體而言，大多數同學認為課程學習地圖具有系統性及完整性。

Q8.2 我覺得系(科)的課程學習地圖具有系統性及完整性的學習流程『n=852』

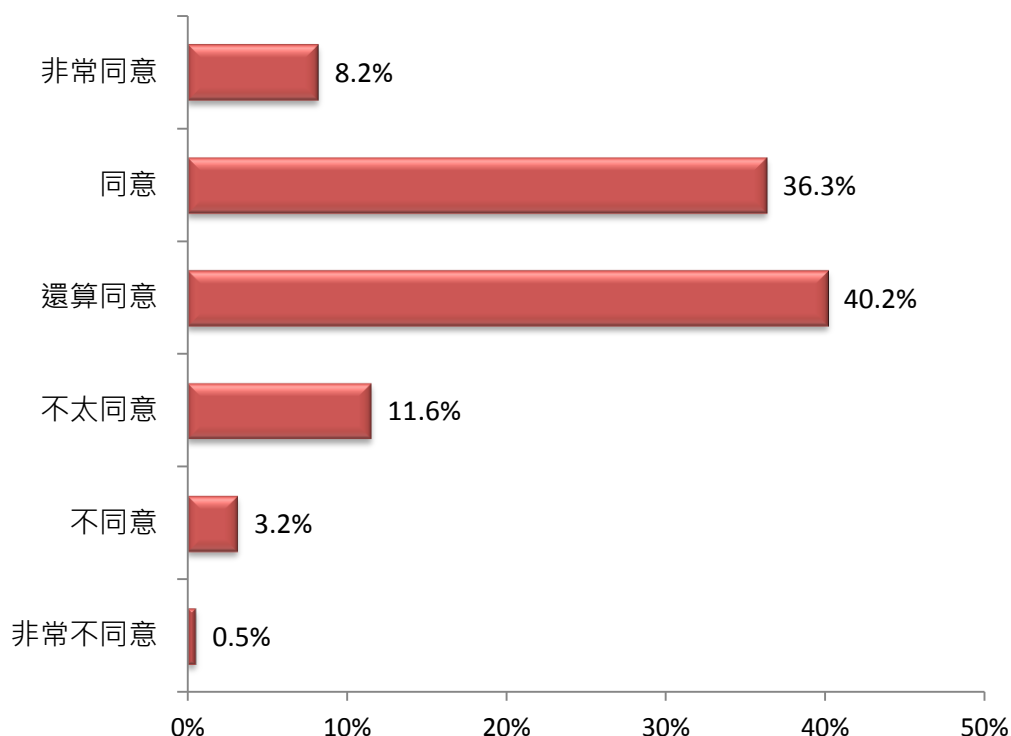


圖 5-15 曾參與計畫之在校生對系科職涯進路具有系統性與完整性的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



十二、系科職涯進路與課程學習地圖評估：培養就業能力

調查結果顯示，有 82.5% 的受訪同學同意依照課程學習地圖修課可以培養就業能力，其中包含「非常同意」(8.7%)、「同意」(36.1%)、「還算同意」(37.7%)；而有 17.5% 的受訪同學不同意依照課程學習地圖修課可以培養就業能力，其中包含「非常不同意」(0.7%)、「不同意」(3.7%)、「不太同意」(13.1%)。整體而言，大多數同學認為依照課程學習地圖修課可以培養就業能力，但仍有近 2 成的同學並不認為依照課程學習地圖修課可以培養就業能力。

Q8.3 我覺得依照課程學習地圖修課可以培養就業能力『n=852』

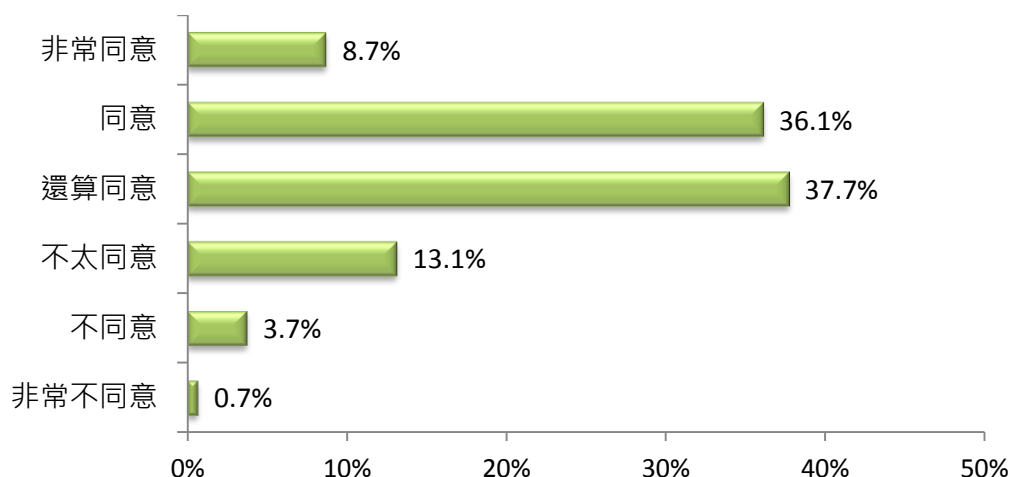


圖 5-16 曾參與計畫之在校生對依課程學習地圖修課可培養就業力的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意的比例為 75.5%，而其他學制體系受訪同學同意的比例都在 8 成以上，顯示「公立一般大學」同學認為依課程學習地圖修課，可培養就業力的比例，顯著低於其他學制之同學。

在「系科類別」方面，「人文」系科的受訪同學同意的比例為 76.6%，而其他系科類別受訪同學同意的比例都高於 8 成，顯示「人文」系科同學同意依照課程學習地圖修課，可以培養就業能力的比例明顯低於其他系科類別之同學。



十三、系科職涯進路與課程學習地圖評估：修課方向更清楚

調查結果顯示，有 89.7% 的受訪同學同意課程學習地圖會使修課方向更清楚，其中包含「非常同意」(10.0%)、「同意」(41.8%)、「還算同意」(37.9%)；而有 10.3% 的受訪同學不同意課程學習地圖會使修課方向更清楚，其中包含「非常不同意」(0.2%)、「不同意」(1.7%)、「不太同意」(8.4%)。整體而言，近 9 成同學認為課程學習地圖會使修課方向更清楚。

Q8.4 課程學習地圖會讓我們更清楚修習課程的方向『n=852』

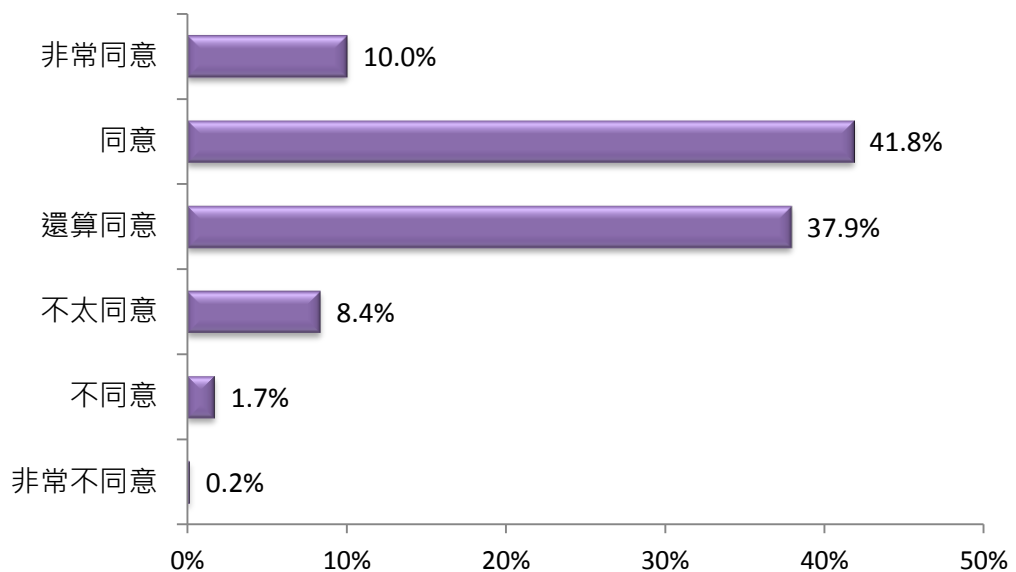


圖 5-17 曾參與計畫之在校生對課程學習地圖會使修課方向更清楚的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「所屬計畫區域」方面，學校在計畫中屬於「北區」的受訪同學，同意課程學習地圖會使修課方向更清楚的比例為 87.4%，而「中區」、「南區」同意者的比例分別為 92.1%與 92.8%，顯示「北區」學校的同學同意課程學習地圖會使修課方向更清楚的比例顯著較低。



十四、系科職涯進路與課程學習地圖評估：與實際開課相符

調查結果顯示，有 83.8% 的受訪同學同意課程學習地圖與系(科)上實際開課的情形相符合，其中包含「非常同意」(8.4%)、「同意」(36.5%)、「還算同意」(38.9%)；而有 16.2% 的受訪同學不同意課程學習地圖與系(科)上實際開課的情形相符合，其中包含「非常不同意」(0.3%)、「不同意」(3.3%)、「不太同意」(12.6%)。整體而言，多數同學認為課程學習地圖與系(科)上實際開課的情形相符合。

Q8.5 系(科)上的課程學習地圖規劃與系(科)上實際開課的情形相符合『n=852』

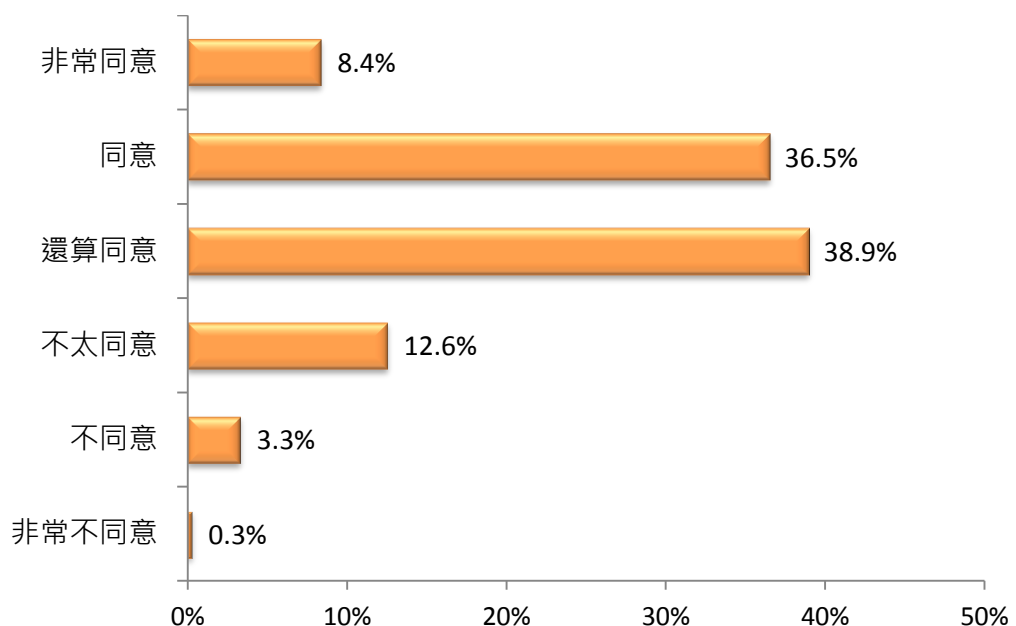


圖 5-18 曾參與計畫之在校生對課程學習地圖與實際開課相符的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「所屬計畫區域」方面，學校在計畫中屬於「南區」的受訪同學，同意課程學習地圖與系(科)上實際開課的情形相符合的比例為 88.1%，而「北區」、「中區」同意者的比例分別為 81.8% 與 80.4%，顯示「南區」學校的同學認為課程學習地圖，與系(科)上實際開課的情形相符合的比例顯著較高。



十五、系科職涯進路與課程學習地圖評估：就業力的培養

根據調查結果得知，有 95.3%的受訪同學同意職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的，其中包含「非常同意」(11.7%)、「同意」(48.3%)、「還算同意」(35.3%)；而有 4.7%的受訪同學不同意職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的，其中包含「非常不同意」(0.1%)、「不同意」(0.6%)、「不太同意」(4.0%)。整體而言，絕大多數同學認為職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的。

Q9.我覺得職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的？『n=852』

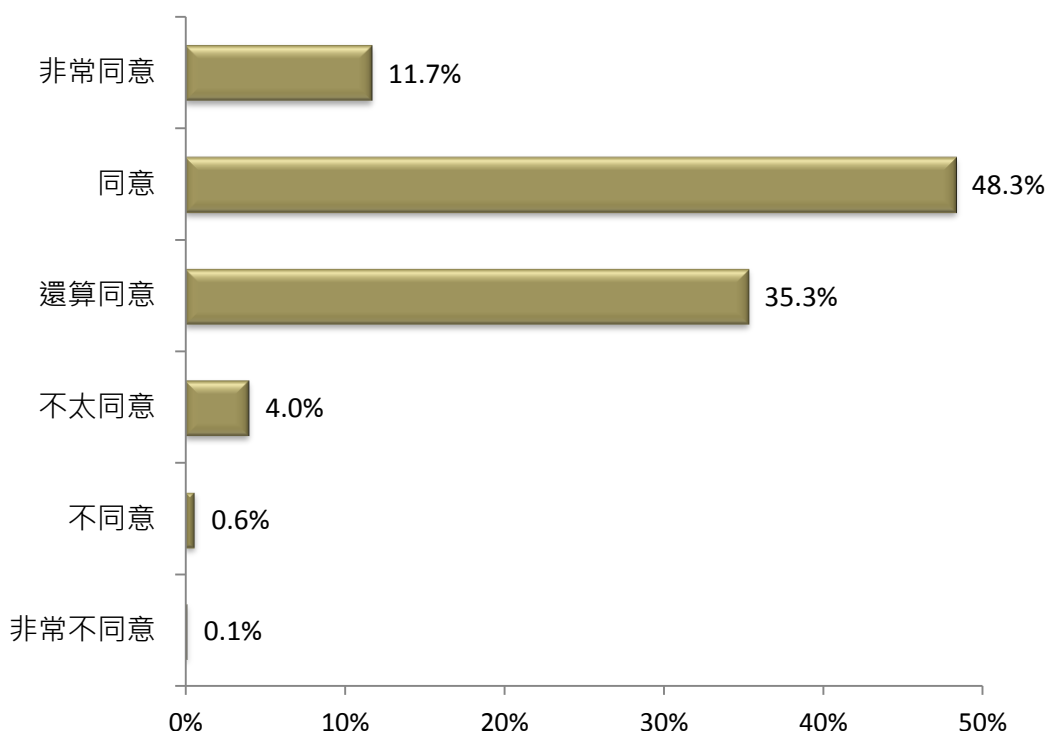


圖 5-19 曾參與計畫之在校生對職涯進路規劃與課程學習地圖有助於培養就業能力的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



十六、系科職涯進路與課程學習地圖評估：對就業力培養沒幫助的原因

承上題，有 4.7% 的受訪同學認為職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是沒有幫助的，進一步詢問其原因發現，最主要的前三個原因分別為「與實際就業情形脫節」(65.0%)、「課程安排欠缺完整性」(51.2%)、「職涯進路說明不清楚」(46.6%)，另外尚有 31.4% 的受訪同學勾選「開課未依照學習地圖」。

Q10. 請問您認為系科職涯進路與課程學習地圖對就業能力沒有幫助的原因是什麼？
(可複選)『n=40』

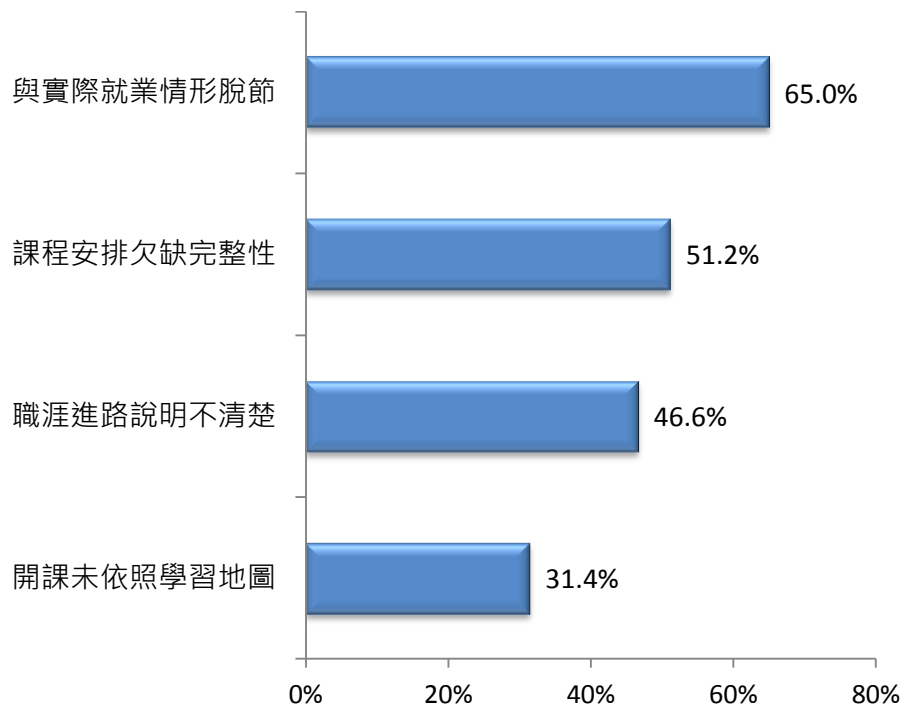


圖 5-20 曾參與計畫之在校生認為職涯進路規劃與課程學習地圖對於培養就業能力沒幫助的原因



十七、生涯/學習歷程檔案評估：系統平台容易操作

由調查結果得知，有 84.5% 的受訪同學同意生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的，其中包含「非常同意」(8.1%)、「同意」(37.1%)、「還算同意」(39.3%)；而有 15.5% 的受訪同學不同意生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的，其中包含「非常不同意」(0.4%)、「不同意」(2.9%)、「不太同意」(12.2%)。整體而言，大多數同學認為生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的。

Q11.1 我覺得生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的『n=693』

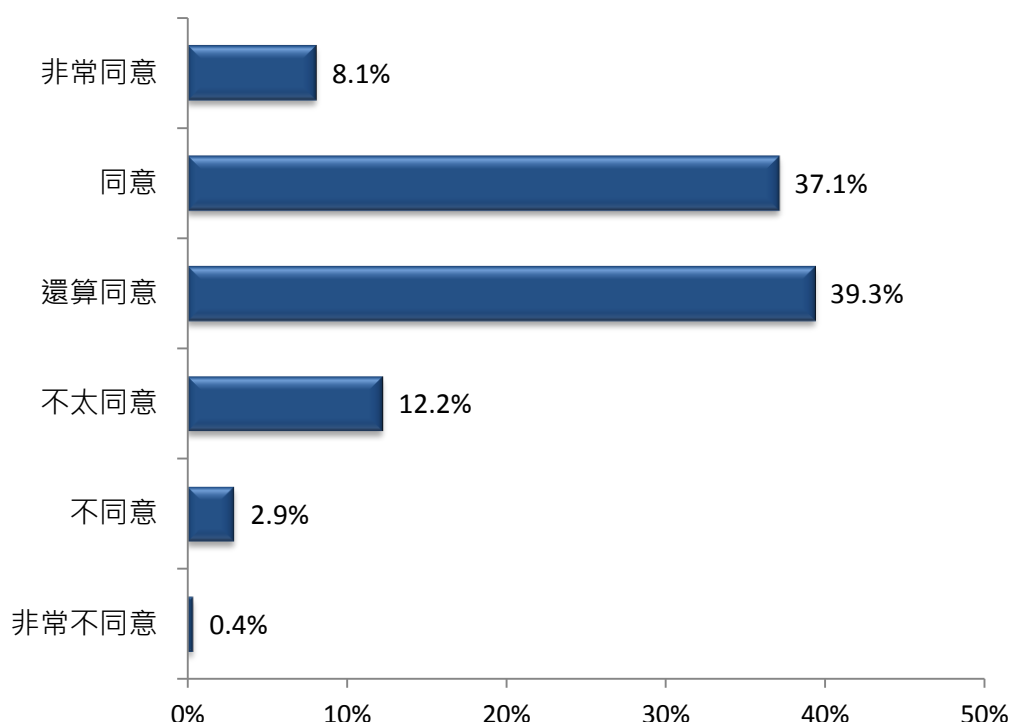


圖 5-21 曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案系統平台容易操作的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



十八、生涯/學習歷程檔案評估：呈現格式

根據調查結果得知，有 83.2% 的受訪同學同意自己對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意，其中包含「非常同意」(7.3%)、「同意」(33.6%)、「還算同意」(42.3%)；而有 16.8% 的受訪同學不同意自己對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意，其中包含「非常不同意」(0.5%)、「不同意」(3.0%)、「不太同意」(13.3%)。整體而言，大多數同學對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意。

Q11.2 我對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意『n=693』

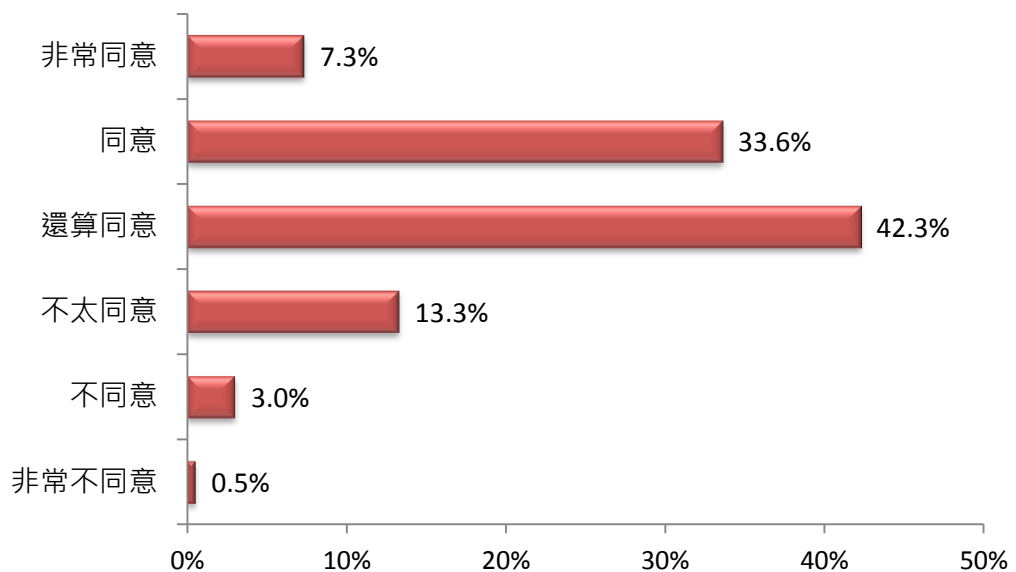


圖 5-22 曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案呈現格式感到滿意的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」的受訪同學同意自己對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意的比例僅為 69.0%，而其他學制體系的受訪者同意比例皆高於 8 成，顯示「公立一般大學」同學對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意的比例顯著較低。



十九、生涯/學習歷程檔案評估：學校鼓勵使用

根據調查結果得知，有 87.0% 的受訪同學同意學校會經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案，其中包含「非常同意」(21.4%)、「同意」(38.4%)、「還算同意」(27.2%)；而有 13.0% 的受訪同學不同意學校會經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案，其中包含「非常不同意」(0.5%)、「不同意」(2.9%)、「不太同意」(9.6%)。由上可知，大多數學校會經常鼓勵學生使用生涯/學習歷程檔案。

Q11.3 學校會經常鼓勵我們使用生涯/學習歷程檔案『n=693』

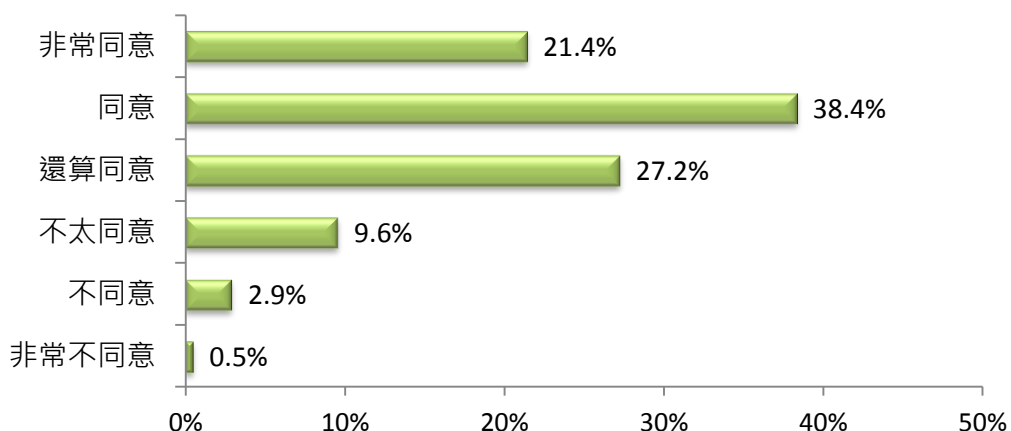


圖 5-23 曾參與計畫之在校生對學校經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立技職校院/專科」、「私立技職校院/專科」同意者的比例分別為 88.6% 與 91.2%，而「公立一般大學」、「私立一般大學」同意者的比例分別是 81.0% 與 82.5%，顯示「公立技職校院/專科」與「私立技職校院/專科」的同學顯著較同意學校會經常鼓勵學生使用生涯/學習歷程檔案。

在「實習或打工經驗」方面，「有」實習或打工經驗者同意的比例為 90.8%，「沒有」實習或打工經驗者的同意比例為 83.1%，顯示「有」實習或打工經驗者，同意學校會經常鼓勵學生使用生涯/學習歷程檔案的比例顯著較高。



二十、生涯/學習歷程檔案評估：紀錄詳細

根據調查結果得知，有 83.2% 的受訪同學同意生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細，其中包含「非常同意」(9.5%)、「同意」(35.0%)、「還算同意」(38.7%)；而有 16.8% 的受訪同學不同意生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細，其中包含「非常不同意」(0.7%)、「不同意」(3.2%)、「不太同意」(12.9%)。整體而言，絕大多數同學認為生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細。

Q11.4 我覺得生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細『n=693』

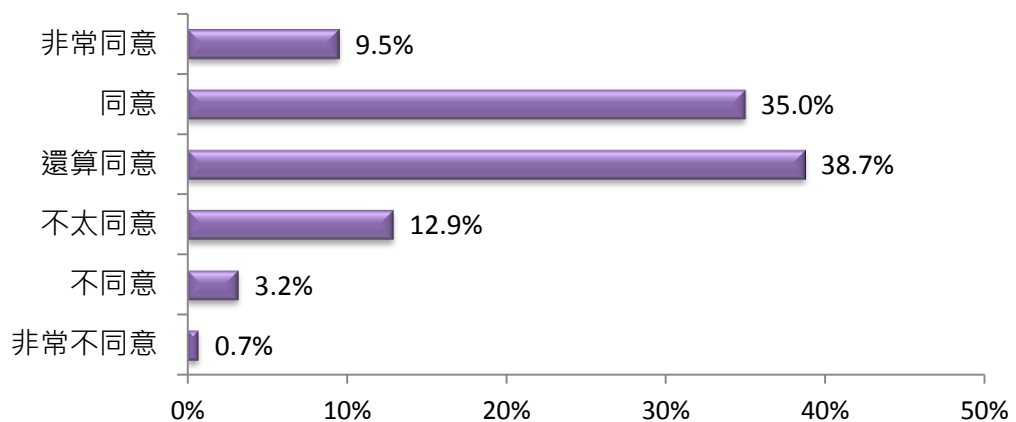


圖 5-24 曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的比例為 74.9%，而「私立一般大學」、「公立技職校院/專科」、「私立技職校院/專科」受訪學生同意比例依序為 79.9%、80.9%、88.3%，亦即「公立一般大學」同學同意生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的比例顯著較低。在「實習或打工經驗」方面，「沒有」實習或打工經驗者同意的比例為 78.7%，「有」實習或打工經驗者同意的比例為 87.5%，顯示「有」實習或打工經驗者，同意生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的比例顯著較高。在「所屬計畫區域」方面，「中區」學校受訪學生表示同意的比例為 92.8%，高於「北區」(80.7%)與「南區」(82.7%)，顯示「中區」學校學生同意生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的比例顯著較高。



二十一、生涯/學習歷程檔案評估：紀錄內容符合需要

根據調查結果得知，有 81.8% 的受訪同學同意生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合自身需要，其中包含「非常同意」(7.6%)、「同意」(32.0%)、「還算同意」(42.2%)；而有 18.2% 的受訪同學不同意生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合自身需要，其中包含「非常不同意」(0.5%)、「不同意」(2.7%)、「不太同意」(15.0%)。整體而言，約 8 成的同學認為生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合自身需要。

Q11.5 生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要『n=693』

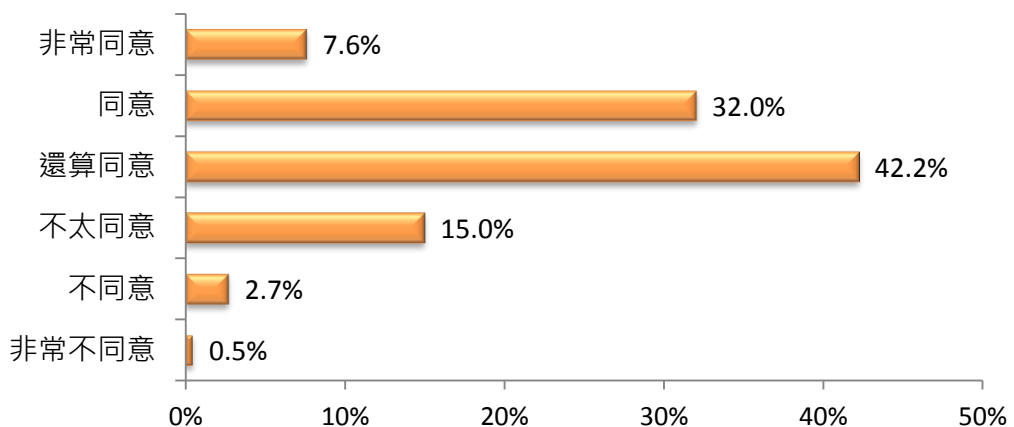


圖 5-25 曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案紀錄內容符合需要的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「私立一般大學」、「私立技職校院/專科」同意者的比例分別為 80.4% 與 88.9%，而「公立一般大學」、「公立技職校院/專科」同意者的比例分別是 69.3% 與 70.4%，顯示「私立一般大學」與「私立技職校院/專科」的同學顯著較同意生涯/學習歷程檔案的紀錄內容是符合自身需要的。

在「實習或打工經驗」方面，「有」實習或打工經驗的受訪同學中，表示同意者占 84.8%；而「沒有」實習或打工經驗的受訪者中，表示同意的比例占 78.6%，顯示「有」實習或打工經驗的同學顯著較同意生涯/學習歷程檔案的紀錄內容是符合自身需要的。



二十二、生涯/學習歷程檔案評估：有助於求職面試

根據調查結果得知，有 91.1% 的受訪同學同意生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試，其中包含「非常同意」(14.7%)、「同意」(44.2%)、「還算同意」(32.2%)；而有 8.9% 的受訪同學不同意生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試，其中包含「非常不同意」(0.1%)、「不同意」(1.0%)、「不太同意」(7.8%)。整體而言，絕大多數的同學認為生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試。

Q12.生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於我的求職面試？『n=693』

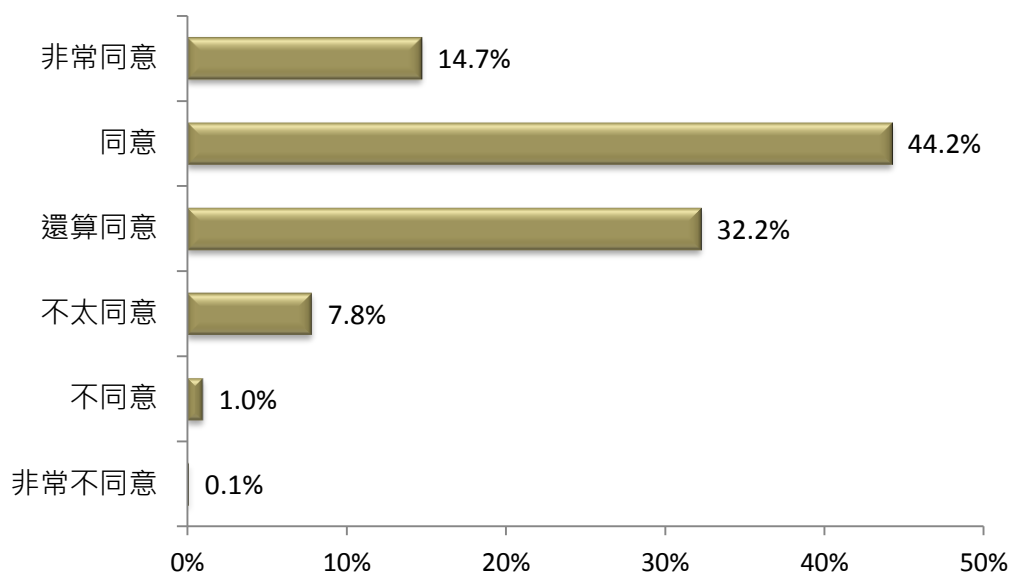


圖 5-26 曾參與計畫之在校生對生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立技職校院/專科」、「私立技職校院/專科」的受訪同學表示同意的比例分別為 90.9%與 95.5%，而「公立一般大學」與「私立一般大學」的受訪同學表示同意的比例則分別為 86.8%與 85.2%，顯示「公立技職校院/專科」與「私立技職校院/專科」同學顯著較同意生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試。



二十三、生涯/學習歷程檔案評估：無助於求職面試的原因

承上題，有 8.9%（62 位）的受訪同學認為生涯/學習歷程檔案對於求職面試沒有幫助，進一步詢問其原因，發現「不容易直接運用到求職履歷」的比例最高，占 83.9%，其次依序為「與業者的需求不符」（51.3%）、「系統平台記錄不夠詳細」（31.0%）、「系統平台呈現不美觀」（12.9%）；另有「其他」（12.3%）原因，見表 5-3。

Q13.請問您認為生涯/學習歷程檔案對於求職面試沒有幫助的原因為何？（可複選）

『n=62』

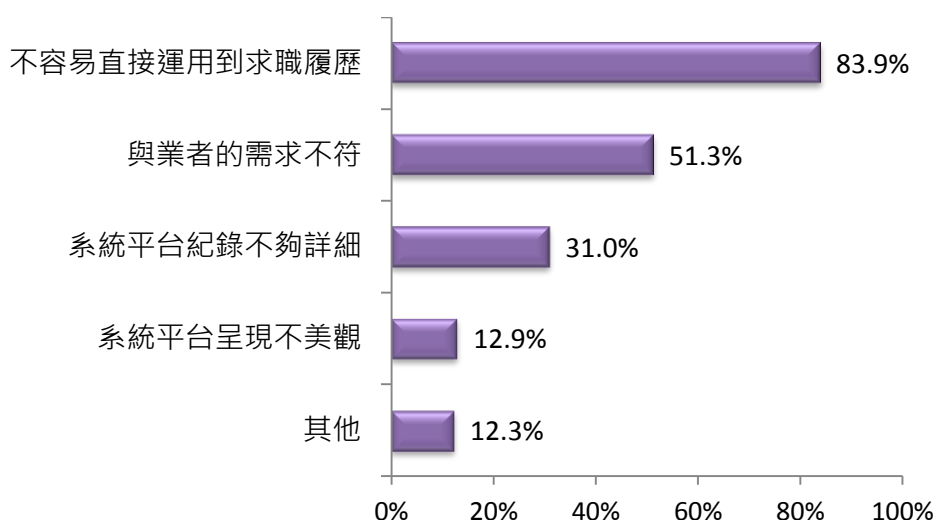


圖 5-27 曾參與計畫之在校生認為生涯/學習歷程檔案紀錄無助於求職面試的原因

表 5-3 曾參與計畫之在校生認為生涯/學習歷程檔案沒有幫助的「其他」意見

「其他」意見	頻次
學校沒推廣，根本不知道要怎麼用	2
學習歷程幾乎是參加興趣的活動，對於自己科系未來領域應用不大，況且生涯/學習檔案記錄得太瑣碎	1
學生不會想使用	1
企業不了解或不重視	1
紀錄不夠客觀	1
在大四才實行已無幫助，對大一大二較有用	1
不易使用	1
總計	8



二十四、職涯志工培訓評估

調查結果得知，有 97.7% 的受訪同學同意職涯志工培訓有助於了解職涯發展與自我探索，其中包含「非常同意」(30.3%)、「同意」(47.2%)、「還算同意」(20.2%)；而有 2.3% 的受訪同學不同意職涯志工培訓有助於了解職涯發展與自我探索，其中包含「不同意」(0.5%)、「不太同意」(1.8%)。整體而言，絕大多數同學認為職涯志工培訓有助於了解職涯發展與自我探索。

Q14. 「職涯志工培訓」對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的？『n=265』

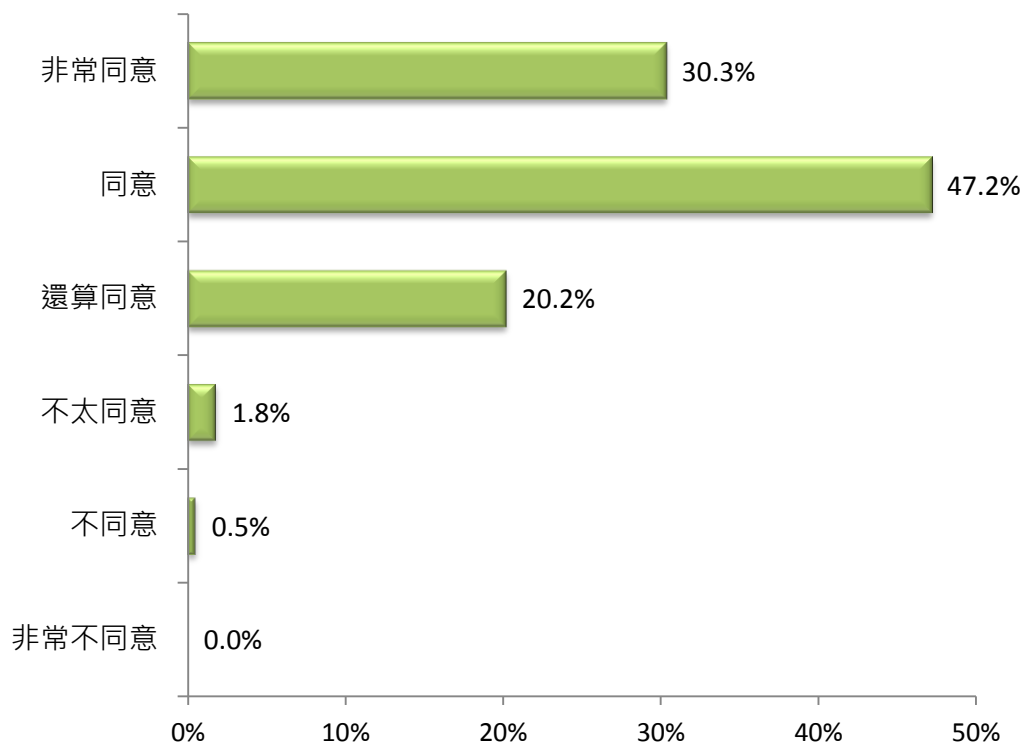


圖 5-28 曾參與計畫之在校生認為職涯志工培訓對了解職涯發展與自我探索有幫助的同意度

進一步交叉分析後發現，該題項與「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十五、職涯志工培訓評估：無助於了解職涯發展之原因

承上題，有 2.3% 的受訪同學不同意職涯志工培訓有助於了解職涯發展與自我探索，進一步探詢其原因，發現「課程不夠多元」(100.0%) 與「課程內容幫助不大」(84.9%) 是最主要的兩個原因；此外，尚有「課程沒有系統化安排」(60.8%)、「課程安排太過緊湊」(34.6%)、「講師良莠不齊」(18.2%)、「課程培訓時間太短」(18.2%)。

Q15. 請問您認為職涯志工培訓對於了解自己職涯發展與自我探索沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=6』

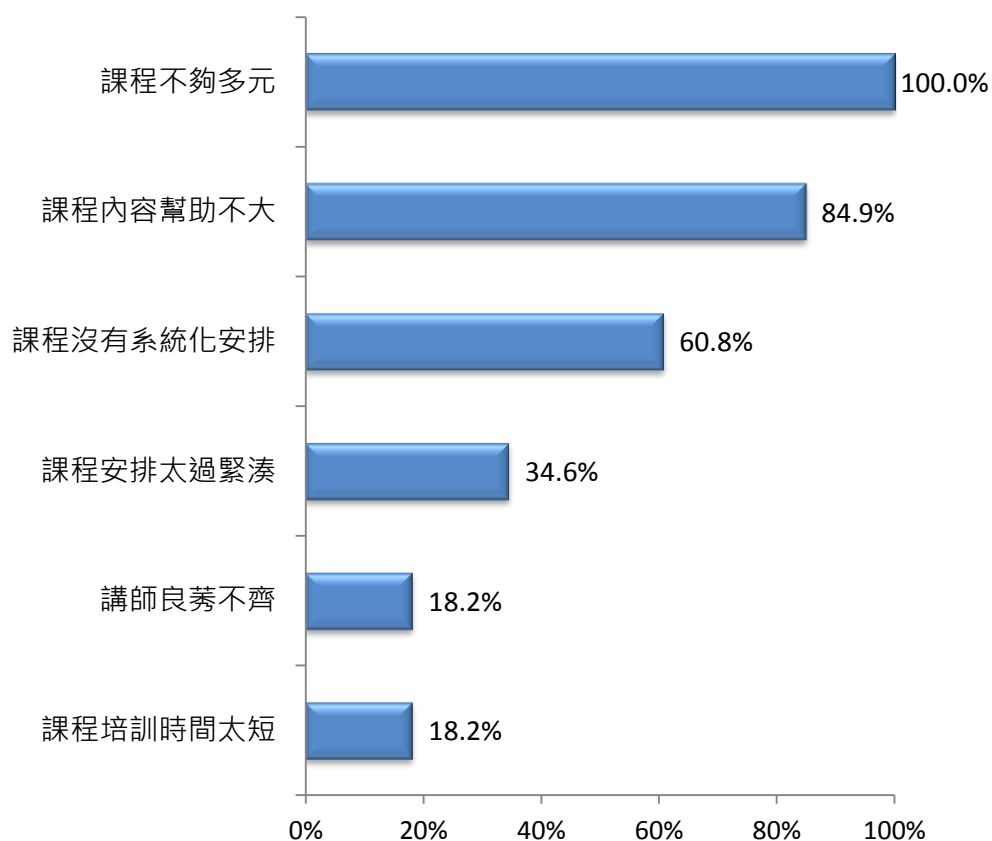


圖 5-29 曾參與計畫之在校生認為職涯志工培訓無助於了解職涯發展與自我探索的原因



二十六、生涯規劃研習評估

調查結果得知，有 97.3% 的受訪同學同意生涯規劃研習有助於職涯發展規劃，其中包含「非常同意」(21.1%)、「同意」(55.1%)、「還算同意」(21.1%)；而有 2.7% 的受訪同學「不太同意」生涯規劃研習有助於職涯發展規劃。綜合來看，絕大多數同學認為生涯規劃研習有助於職涯發展規劃。

Q16.「生涯規劃研習」對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的？『n=594』

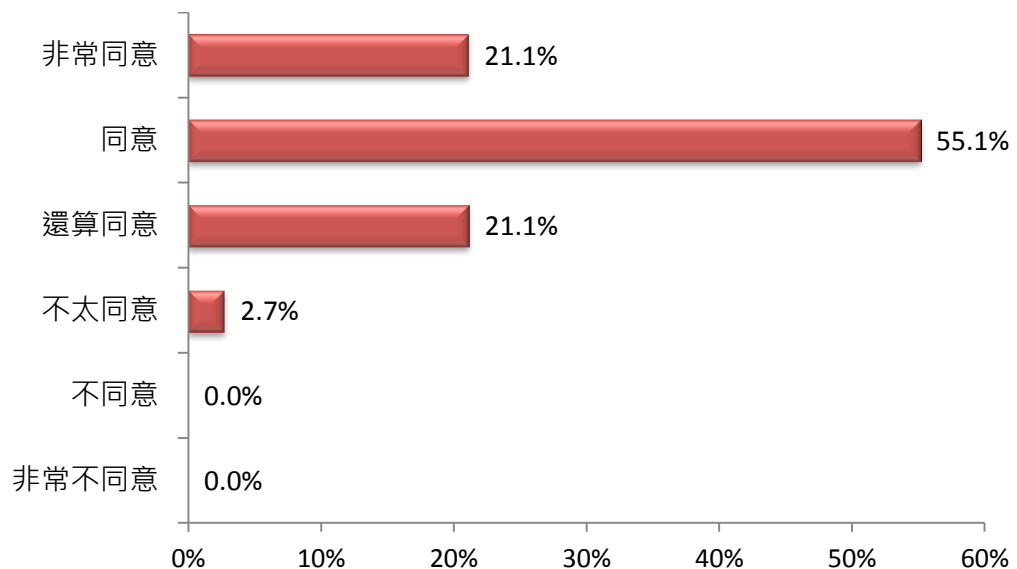


圖 5-30 曾參與計畫之在校生對生涯規劃研習有助於職涯發展規劃的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「實習或打工經驗」方面，「沒有」實習或打工經驗者同意的比例為 98.5%，而「有」實習或打工經驗者同意的比例為 95.7%，顯示「沒有」實習或打工經驗者認為生涯規劃研習有助於職涯發展規劃的比例顯著較高。

與「學制體系」、「第二專長」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十七、生涯規劃研習評估：無助於了解職涯發展規劃之原因

承上題，有 2.7% 的受訪同學不同意生涯規劃研習有助於職涯發展規劃，進一步探詢其原因，發現「演講內容幫助不大」(64.4%) 是最主要的原因；其次依序為「課程安排太雷同」(54.4%)、「演講內容太乏味」(37.6%)、「互動討論時間不夠」(18.1%)、「課程太過緊湊」(12.0%)。

Q17. 請問您認為生涯規劃研習對於未來的職涯發展規劃沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=16』

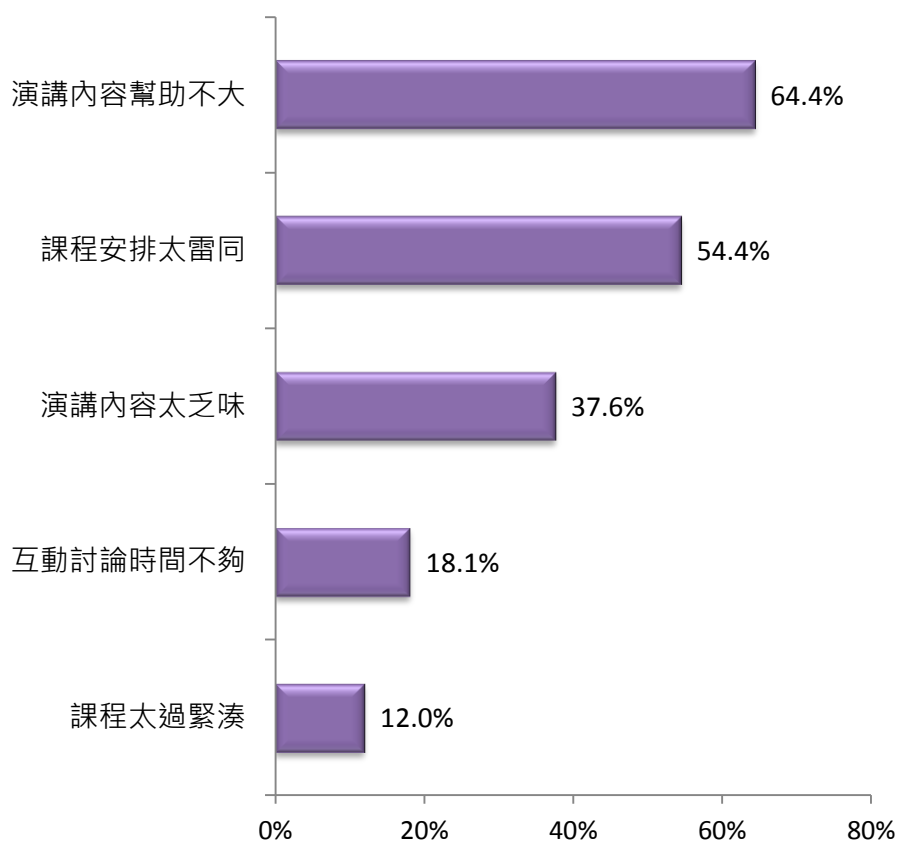


圖 5-31 曾參與計畫之在校生認為生涯規劃研習無助於職涯發展規劃的原因



二十八、就業座談評估

調查結果得知，有 99.3% 的受訪同學同意就業座談對於撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的，其中包含「非常同意」(36.3%)、「同意」(48.5%)、「還算同意」(14.5%)；而有 0.7% 的受訪同學不同意就業座談對於撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的，其中包含「不同意」(0.1%) 與「不太同意」(0.6%)。整體來看，絕大多數同學對就業座談抱持肯定的態度。

Q18.「就業座談」對於我撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的？『n=965』

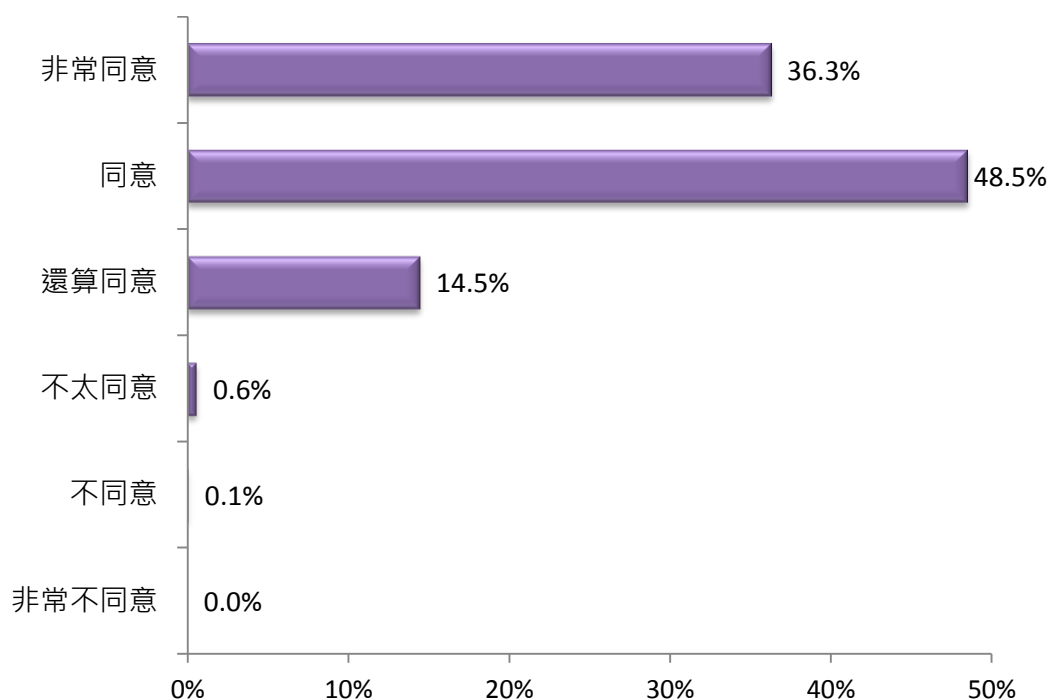


圖 5-32 曾參與計畫之在校生認為就業座談對就業有幫助的同意度

進一步交叉分析後發現，該題項與「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十九、就業座談評估：沒有幫助的原因

承上題，有 0.7% 的受訪同學不同意就業座談對於撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的，進一步探詢其原因，發現「座談內容幫助不大」(88.4%) 是最主要的原因；其次依序為「指導內容不實用」(42.4%)、「座談內容太乏味」(36.0%)、「互動討論時間不夠」(17.1%)。

Q19.請問您認為就業座談沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=6』

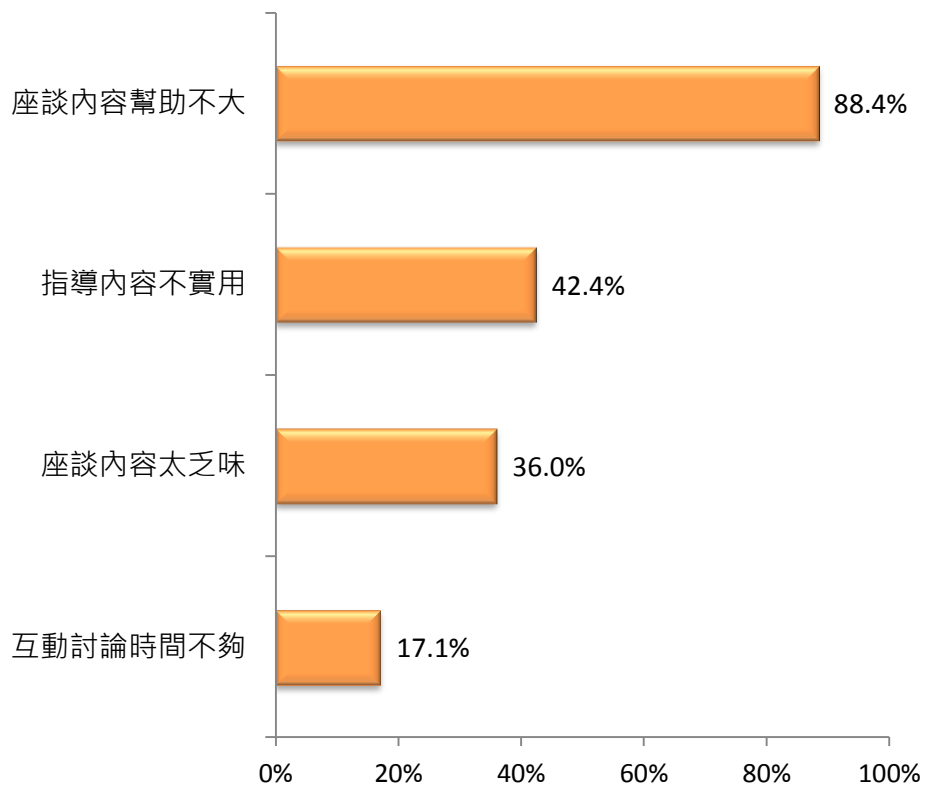


圖 5-33 曾參與計畫之在校生認為就業座談對就業沒有幫助原因



三十、企業參訪評估

調查結果得知，有 97.8% 的受訪同學同意企業參訪有助於了解進入職場所需的就業能力，其中包含「非常同意」(37.5%)、「同意」(45.6%)、「還算同意」(14.7%)；而有 2.2% 的受訪同學不同意企業參訪有助於了解進入職場所需的就業能力，其中包含「非常不同意」(0.1%)、「不同意」(0.4%) 與「不太同意」(1.7%)。整體來看，絕大多數同學對企業參訪抱持肯定的態度。

Q20. 「企業參訪」對於我了解進入職場所需的就業能力是有幫助的？『n=830』

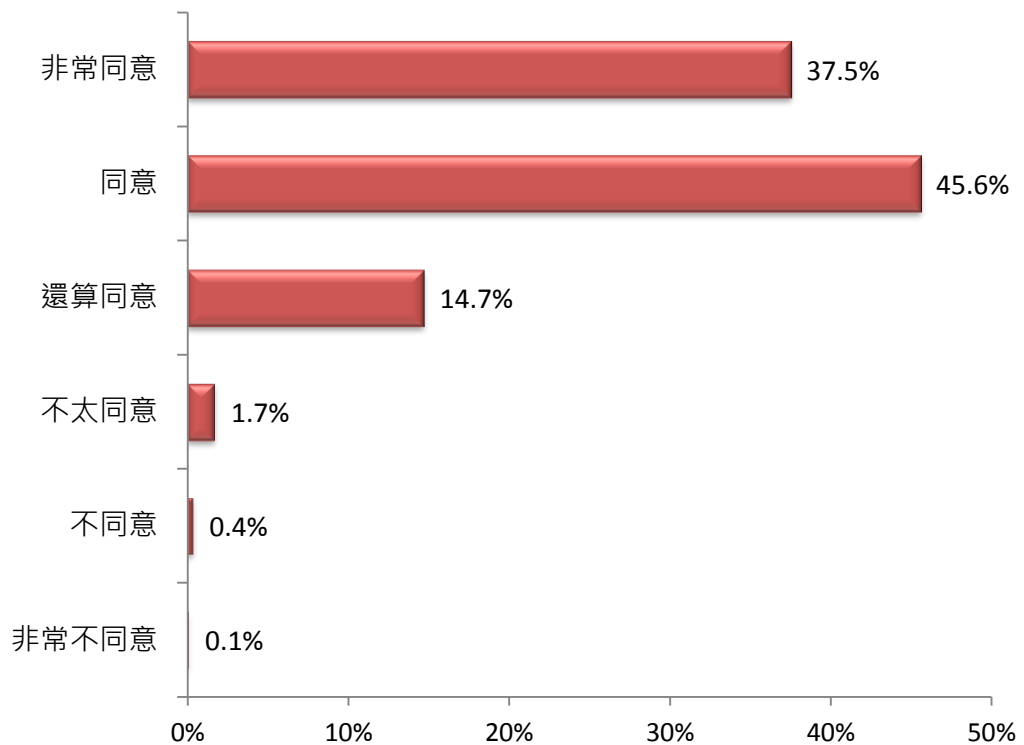


圖 5-34 曾參與計畫之在校生認為企業參訪對就業有幫助的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



三十一、企業參訪評估：沒有幫助的原因

承上題，有 2.2% 的受訪同學不同意企業參訪有助於了解進入職場所需的就業能力，進一步探詢其原因，發現「參訪企業的解說不詳盡」（52.6%）是最主要的原因；其次依序為「參訪時間太短」（50.3%）、「參訪企業與自己職涯關連性不大」（35.2%）、「參訪行程掌控不佳」（31.6%）、「互動討論時間不夠」（25.6%）、「參訪企業沒有觀摩價值」（15.9%）。

Q21.請問您認為企業參訪對於了解職場所需的就業能力沒有幫助的原因是什麼？
(可複選)『n=19』

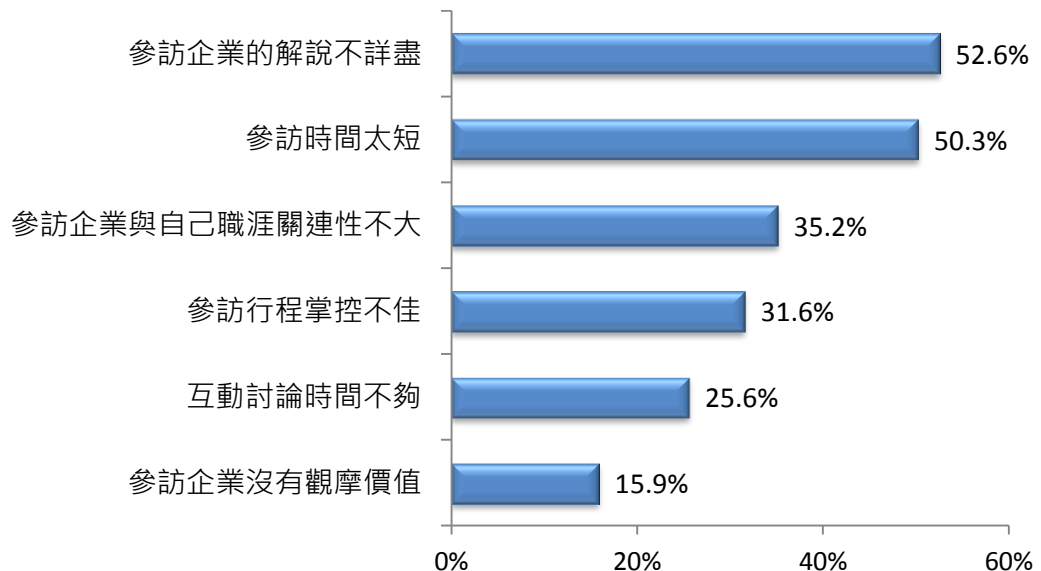


圖 5-35 曾參與計畫之在校生認為企業參訪對就業沒有幫助原因



第四節、畢業時自評各項核心就業力預期具備的程度

將受訪同學對於大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度予以重新編碼，將「非常同意」、「同意」、「還算同意」合併為「偏同意」，再依據「偏同意」之百分比進行排序。

由「偏同意」百分比排序可知，「專業倫理及道德」、「良好工作態度」、「團隊合作能力」、「基礎電腦應用技能」等四項核心就業力同意度較高，均超過 90%；反之，「職涯規劃能力」、「產業環境發展知識」、「創新能力」、「國際觀」、「領導能力」、「外語能力」等六項核心就業力之同意度均低於 80%，特別是「外語能力」更是低於 70%。

Q22.以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標準包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=1,996』

表 5-4 曾參與計畫之在校生自評大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度

大學畢業時 能具備的就業力	非常 不同意	不同意	不太 同意	還算 同意	同意	非常 同意	偏同意 百分比	排序
專業倫理及道德	0.3%	0.5%	2.7%	18.1%	49.9%	28.5%	96.5%	1
良好工作態度	0.4%	0.9%	4.7%	26.1%	47.6%	20.4%	94.1%	2
團隊合作能力	0.3%	1.2%	4.8%	28.8%	46.1%	18.7%	93.6%	3
基礎電腦應用技能	0.3%	1.6%	7.6%	31.3%	42.2%	17.0%	90.5%	4
穩定性及抗壓性	0.4%	1.8%	8.1%	33.1%	43.2%	13.4%	89.7%	5
表達溝通能力	0.4%	1.4%	9.8%	39.0%	38.6%	10.8%	88.4%	6
發掘及解決問題的能力	0.4%	1.5%	10.5%	37.4%	40.2%	10.1%	87.7%	7
職涯規劃能力	0.4%	2.7%	17.6%	42.5%	29.8%	7.1%	79.4%	8
產業環境發展知識	0.5%	3.1%	17.3%	43.6%	29.0%	6.5%	79.1%	9
創新能力	0.8%	3.2%	18.0%	41.8%	28.4%	7.8%	78.0%	10
國際觀	1.3%	4.5%	17.1%	38.4%	29.4%	9.3%	77.1%	11
領導能力	0.8%	3.6%	19.2%	40.5%	28.8%	7.2%	76.5%	12
外語能力	2.1%	7.4%	23.9%	39.2%	21.4%	6.0%	66.6%	13



第五節、個人職涯規劃

一、何時開始規劃職涯

根據調查結果得知，有 52.3% 的受訪同學是在大專高年級（四年制最後兩年或二年制最後一年）時才開始思考畢業後想從事的工作，有 29.9% 的受訪同學是在大專低年級時就開始規劃畢業後想從事的工作，而有 12.4% 的受訪同學是在大專入學前就開始規劃畢業後想從事的工作，另有 5.4% 的受訪同學尚未開始規劃畢業後想從事的工作。整體來看，有過半數的同學在面臨畢業時（大專高年級時）才開始規劃畢業後想從事的工作。

Q23.請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？（選項合併）『n=1,996』

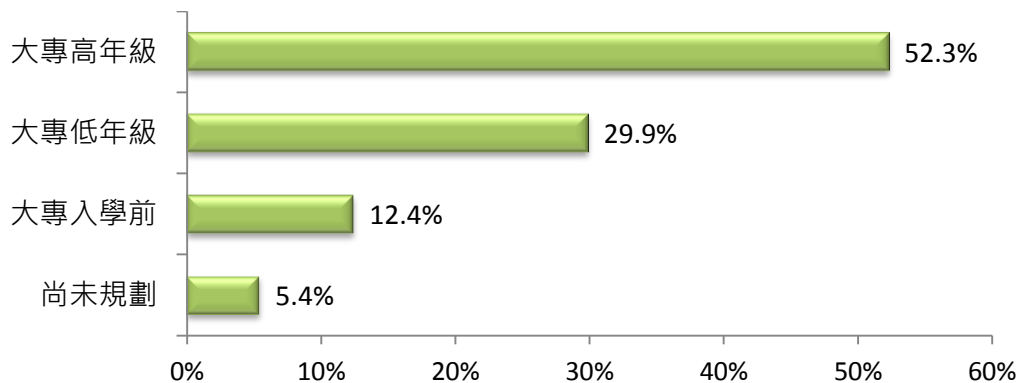


圖 5-36 曾參與計畫之在校生何時開始規劃畢業後想從事的工作

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「系科類別」方面，「人文」系科受訪同學勾選「大專低年級」的比例為 36.7%，而「社會」、「科技」系科受訪同學勾選「大專低年級」的比例僅為 29.8% 與 27.6%，顯示「人文」系科同學在大專低年級時即開始思考畢業後職涯發展的比例顯著較高。在「第二專長」方面，「有」修習第二專長者勾選「大專低年級」的比例為 35.0%，「沒有」修習第二專長者勾選「大專低年級」的比例為 28.1%，顯示「有」修習第二專長的同學在大專低年級時即開始思考畢業後職涯發展的比例顯著較高。在「實習或打工經驗」方面，「有」實習或打工經驗者勾選「大專入學前」的比例為 14.7%，「沒有」實習或打工經驗者勾選「大專入學前」的比例為 10.7%，顯示「有」實習或打工經驗的同學在大專入學前即開始思考畢業後職涯發展的比例顯著較高。



二、若重新選擇，是否選擇目前系科

由調查結果可知，有 56.6% 的受訪同學勾選「我仍然會選擇目前就讀的系科」，而有 43.4% 的受訪同學勾選「我會選擇就讀其他系科」。整體來看，僅過半數的同學仍會選擇目前就讀的系科。

Q24.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？『n=1,996』

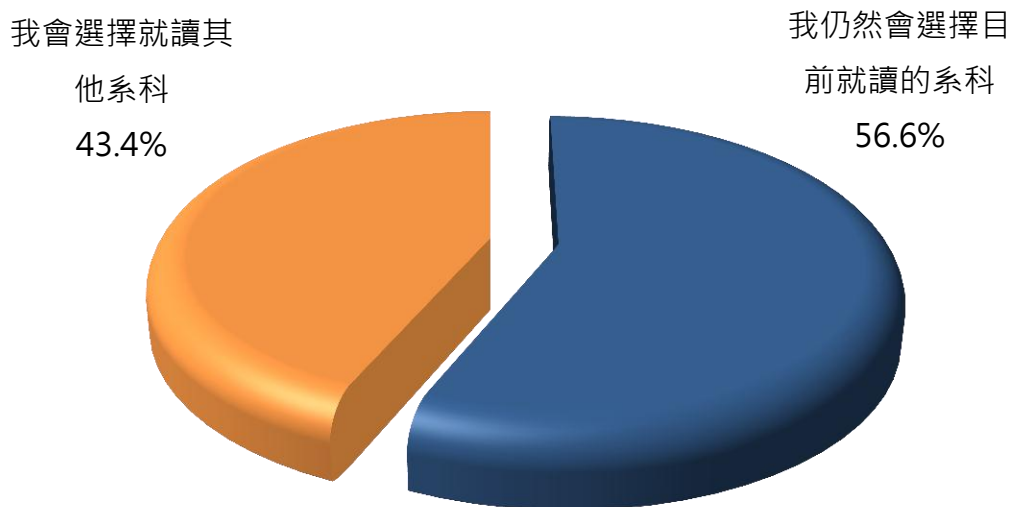


圖 5-37 曾參與計畫之在校生若重新選擇，是否選擇目前系科

進一步交叉分析後發現，受訪同學意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「第二專長」方面，「有修習」第二專長的受訪同學中，會選擇就讀其他系科的比例為 47.1%，「沒修習」第二專長的受訪同學中，會選擇就讀其他系科的比例為 42.1%，顯示相較於「沒修習」第二專長的同學來說，「有修習」第二專長的同學會選擇就讀其他系科的比例顯著較高。



三、會想選擇就讀其他系科的原因

承上題，有 43.4% (866 位) 的受訪同學表示，若有機會重新選擇，會想選擇就讀其他系科，進一步探詢其原因，發現「性向興趣與所學不符」(68.3%) 是最主要的原因；其次依序為「課程內容與理想有差距」(44.6%)、「擔心畢業後就業出路不如預期」(42.3%)、「課業無法應付」(12.6%)、「教學方式不適應」(10.7%)。

Q25.請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？(可複選)『n=866』

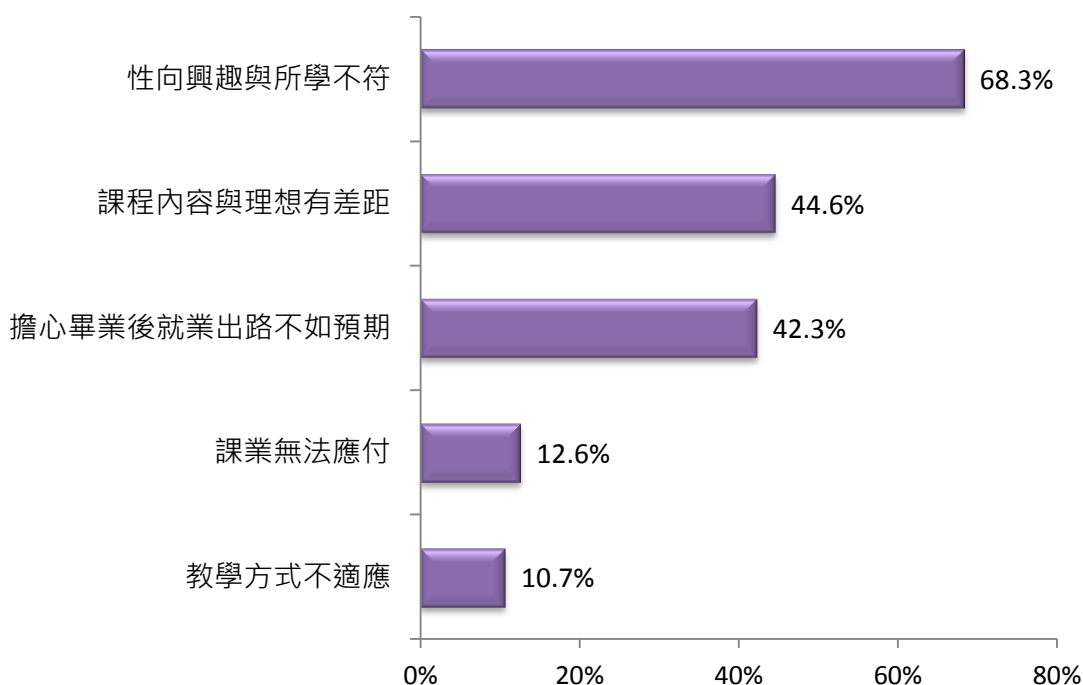


圖 5-38 曾參與計畫之在校生會想選擇就讀其他系科的原因



四、解決就讀系科不符合需求的方式

由調查結果可知，受訪同學會透過「參與工讀、實習或見習」方式來解決就讀系科不符合需求的比例最高，占 42.1%；其次依序為「參與企業參訪、就業座談、企業說明會等活動」(28.9%)、「修教育學程、專業學程、就業學程」(23.8%)，其餘方式比例皆低於 2 成；另外尚有 26.1% 的受訪同學表示，「都沒有」透過任何方式來解決就讀系科不符合自身需求的情形。

Q26.請問您有透過什麼方式來解決就讀系科不符合您需求的情形？(可複選)

『n=866』

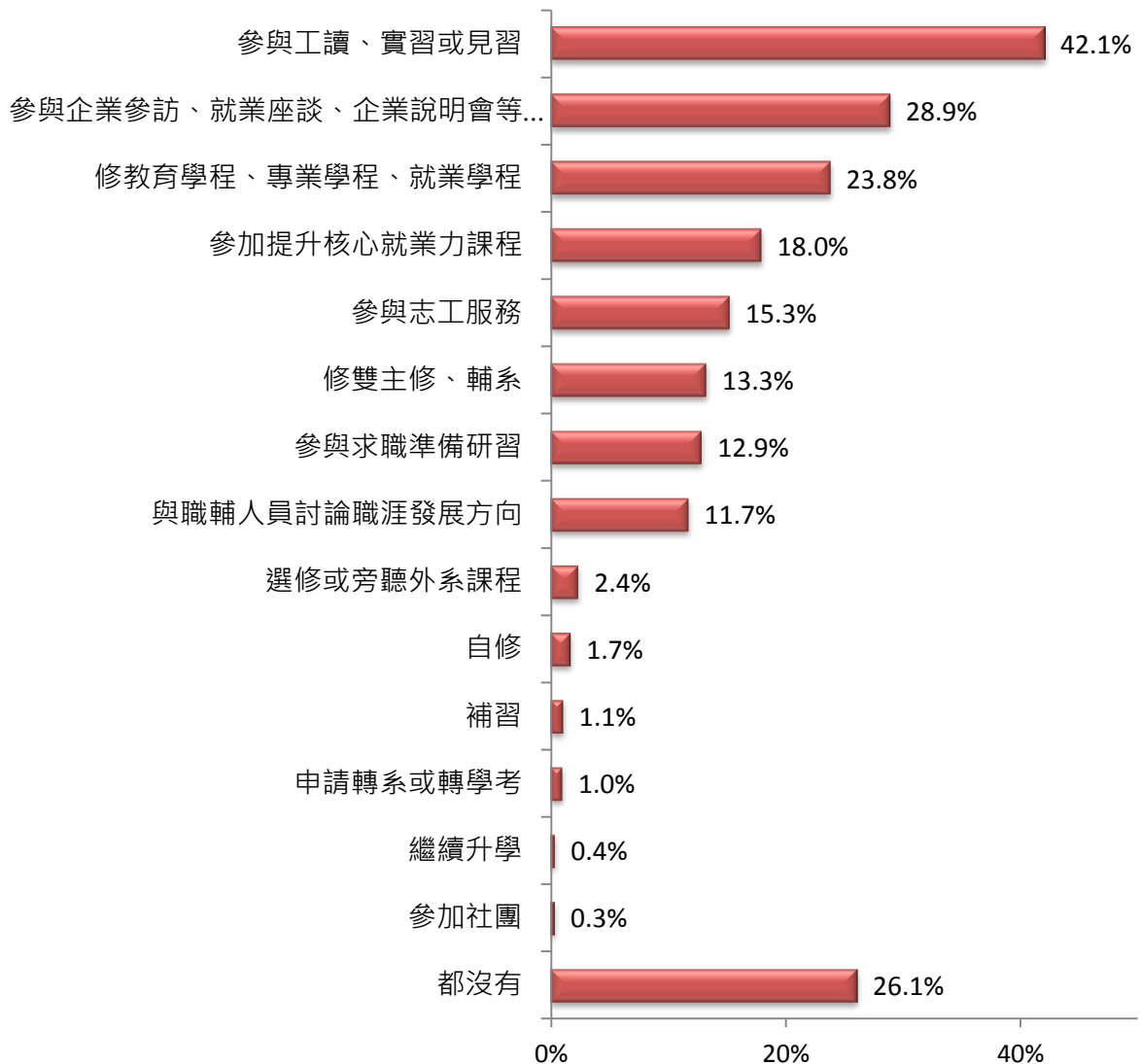


圖 5-39 曾參與計畫之在校生解決就讀系科不符合需求的方式



第六節、有助於提升青年就業力之活動

根據調查結果得知，有 84.0% 的受訪同學認為「安排工讀、實習或見習」活動有助於提升大專校院學生的核心就業力，其次依序為「輔導學生考取證照」(68.8%)、「協助學生規劃職涯發展方向」(68.3%)、「協助學生進行求職準備」(67.9%)、「舉辦企業參訪」(64.8%)、「提供求才求職資訊」(62.3%)，其餘活動比例皆低於 6 成；另外有 0.4% 的受訪同學表示，有「其他」有助於提升核心就業力的活動。

Q27.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？(可複選)

『n=1996』

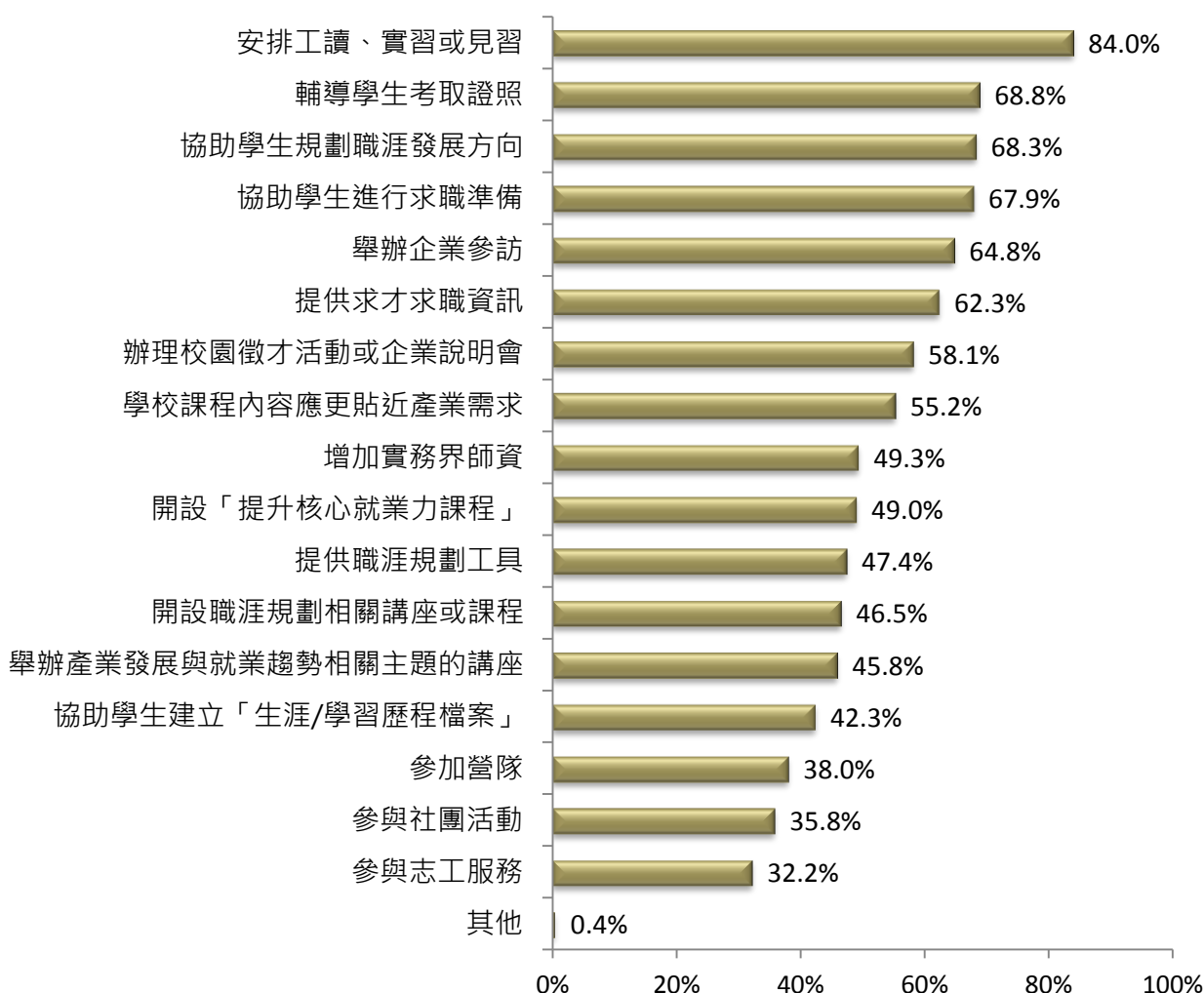


圖 5-40 曾參與計畫之在校生認為有助於提升大專校院學生核心就業力活動



表 5-5 有助於提升大專校院學生核心就業力的「其他」活動

「其他」活動	頻次
解除徵兵制度，徹底改為募兵制度，因為大學畢業後先去當兵，當完兵後，專業知識會變得生疏，不利於就業時的表現。不想朝軍旅生活發展的學生應該由政府直接輔導就業，投入台灣的產業界，應用自己的專長為國家盡一份心力，提升國家在全世界的競爭力。現在的兵役制度並不能完整的保障國人的安全(因為戰爭型態的改變，世界現在主要的戰爭是貿易戰爭、是科技戰爭，不是實體的戰爭)，政府應該要多加思考，不然我們到軍中訓練一年也毫無用武之地。	1
1.聘請在業界工作過的人員到校開課 2.多讓教師邀請企業高層主管到校演講(若由系上或以上的組織來舉辦這種活動，品質會變差，因要考量到人數限制以便控制學習品質，真正落實大學精英教育，否則大學教育只是浪費納稅人的錢，那樣讀大學便是太奢侈了)	1
證照不但過時且證照背了就考、考了就忘，一堆同學就算考到證照也沒有足夠的專業去工作，證照只是讓老師摸魚加分，可以調查拿到理工相關證照的人在從事什麼工作，就知道答案	1
學校可以多提供一些社會運動的訊息或多辦一些與社會議題結合的座談會或演講，因為公民素質的提升也有助競爭力	1
希望未來可以在選課系統中附加說明，例如選此科目對未來的幫助為何?選此科與未來的哪些職業有關?	1
有給時薪 98 元以上的實習	1
開設培養國際觀之講座	1
校友回校演講	1
總計	8

第七節、小結

由調查結果可知，受訪者參與最多的計畫項目為職涯探索，參與的最主要動機為想要了解自己的職涯發展方向，學生亦對提升青年就業力計畫之輔導成效多表示肯定。學生認為畢業時具備的核心就業力前三名為專業倫理及道德、良好工作態度、團隊合作能力。多數的學生在大專高年級時規劃畢業後的職涯。學生認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動主要為安排工讀、實習或見習。



第陸章、未參與計畫之大專校院在校生調查

此部分的調查對象為未參與提升青年就業力計畫的大專校院在校生，將了解學生參與校內職涯輔導的情形，以及他們對核心就業力重視度及自己的核心就業力具備程度的評估，和個人的職涯規劃情形。

第一節、樣本結構

在未參與「提升青年就業力計畫」的大專校院在學生方面，共計回收 1,501 份有效樣本，茲將樣本結構整理於表 6-1：

表 6-1 未參與計畫之大專校院在校生樣本結構

基本資料		次數	百分比
性別	女	842	43.9%
	男	659	56.1%
學制體系	公立一般大學	310	20.7%
	私立一般大學	424	28.2%
	公立技職校院/專科	147	9.8%
	私立技職校院/專科	620	41.3%
就讀年級	大學三年級	545	36.3%
	大學四年級	264	17.6%
	四技三年級	273	18.2%
	四技四年級	147	9.8%
	二技二年級	33	2.2%
	二專二年級	10	0.7%
	五專四年級	11	0.7%
	五專五年級	4	0.2%
	碩士二年級	165	11.0%
	碩士三年級以上	49	3.3%
系科類別	人文	251	16.7%
	社會	545	36.3%
	科技	706	47.0%



第二節、參與校內職涯輔導情形

一、學生較常參與之職涯輔導服務項目

調查結果顯示，受訪同學最常參加的職涯輔導服務為「參與工讀、實習或見習」，占 19.6%；其次依序為「尋得求才求職資訊」(14.8%)、「參加校園徵才活動或企業說明會」(14.4%)、「諮詢就讀系科的可能出路」(12.7%)，另外，有六成四的受訪同學從未參與過學校提供的職涯輔導活動。

Q1.請問，下列各項職涯輔導服務，哪些是您最常參與的服務項目？(可複選)

『n=1,501』

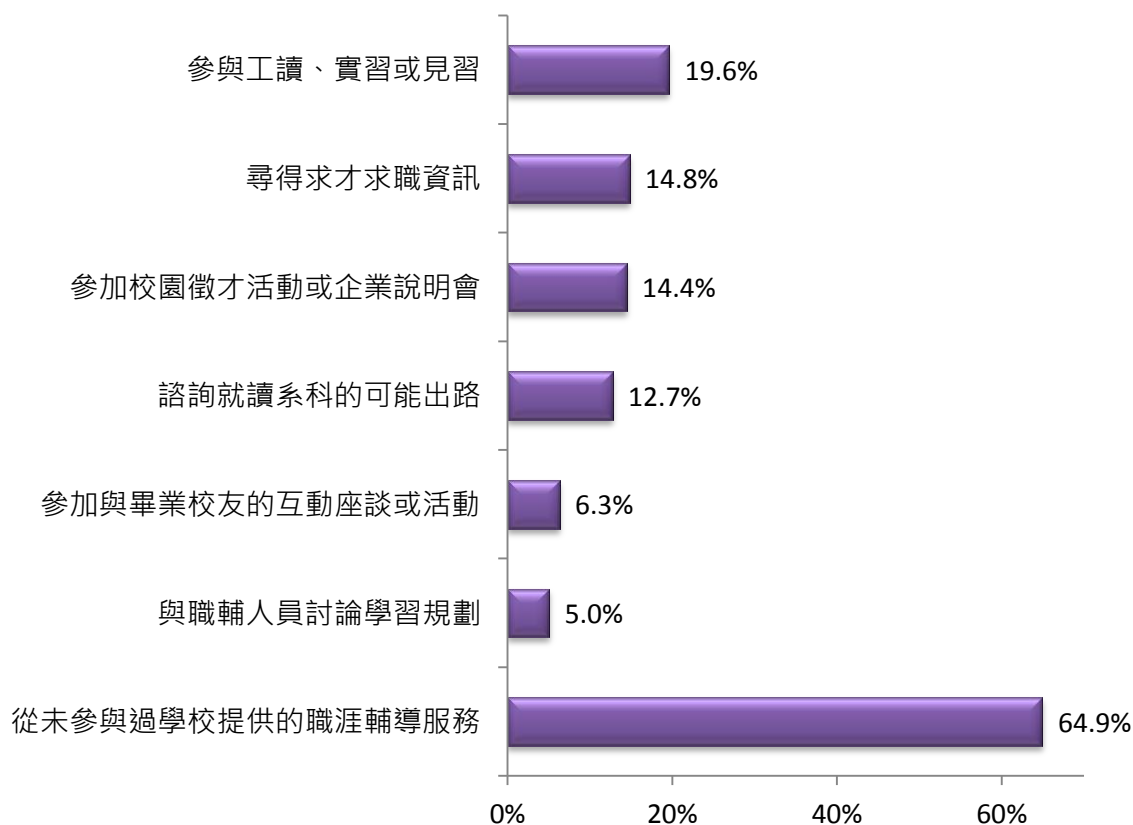


圖 6-1 未參與計畫之在校生最常參與的職涯輔導服務之項目



二、對職輔單位所提供服務之熟悉度

調查結果顯示，共計 60.2% 的受訪同學同意自己知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務，其中包含「非常同意」(4.3%)、「同意」(20.4%)、「還算同意」(35.5%)；另外有 39.8% 的受訪同學不同意自己知道學校職涯/就業輔導單位所提供的服務，其中包含「非常不同意」(4.4%)、「不同意」(11.9%)、「不太同意」(23.5%)。總而言之，多數受訪同學同意自己知道學校職輔/就業輔導單位提供的服務。

Q2.1 我知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務。『n=1,501』

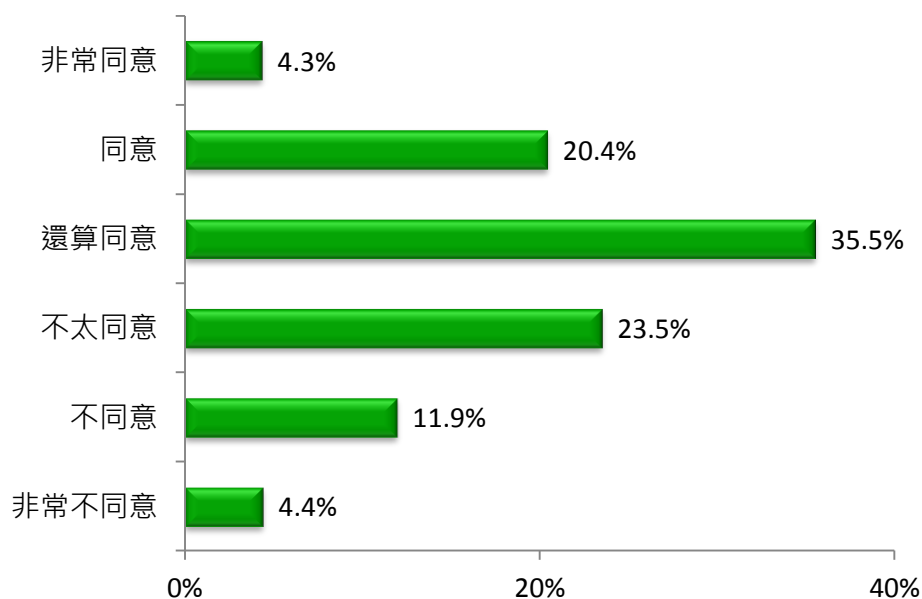


圖 6-2 未參與計畫之在校生對職輔單位所提供服務之熟悉度

進一步交叉分析後發現，在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意的比例為 47.6%，而其他學制體系受訪同學同意的比例皆在 5 成以上，顯示「公立一般大學」同學顯著較不了解學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。

在「實習或打工經驗」方面，「有」實習或打工經驗的同學同意的比例為 61.5%，顯著高於「沒有」(53.1%) 實習或打工經驗的同學，顯示「有」實習或打工經驗的同學較了解學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。

該題項與「性別」、「系科類別」、「第二專長」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



三、選課時運用職涯輔導單位提供的服務之情形

調查結果發現，有 47.7% 的受訪同學同意在選課時會運用職輔單位所提供的服務，其中包含「非常同意」(3.0%)、「同意」(14.7%)、「還算同意」(30.0%)；另外有 52.3% 的受訪同學不同意在選課時會運用職輔單位所提供的服務，其中包含「非常不同意」(8.7%)、「不同意」(16.2%)、「不太同意」(27.4%)。整體而言，超過半數同學在選課時不會運用學校職輔單位所提供的服務。

Q2.2 當我在規劃選課的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務。

『n=1,501』

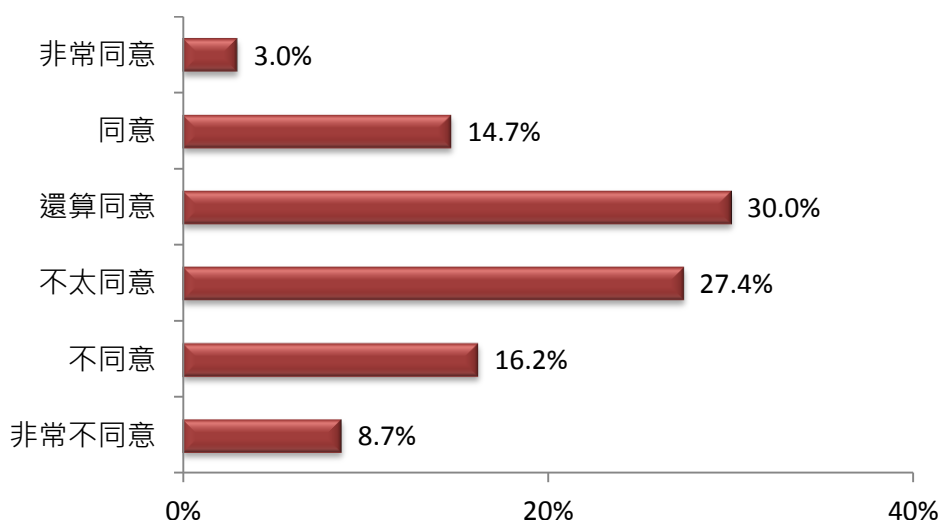


圖 6-3 未參與計畫之在校生選課時運用職輔單位提供的服務之情形

進一步交叉分析後發現，在「學制體系」方面，「私立技職校院/專科」受訪同學同意的比例為 59.8%，而其他學制體系受訪同學同意的比例皆低於 5 成，「公立一般大學」同意的比例僅 30.0%，顯示「私立技職校院/專科」同學在規劃選課時，顯著較常運用學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。

在「系科類別」方面，「人文」系科受訪同學同意的比例為 54.0%，而其他系科類別受訪同學同意的比例皆低於 5 成，顯示「人文」系科同學在規劃選課時，顯著較常運用學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。

該題項與「性別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



四、生涯興趣規劃時運用職涯輔導單位提供的服務之情形

調查結果發現，有 50.4% 的受訪同學同意在做生涯興趣規劃時會運用職輔單位提供的服務，其中包含「非常同意」(3.2%)、「同意」(16.5%)、「還算同意」(30.7%)；另外有 49.6% 的受訪同學不同意在做生涯興趣規劃時會運用職輔單位提供的服務，其中包含「非常不同意」(7.7%)、「不同意」(15.7%)、「不太同意」(26.2%)。總而言之，超過半數同學在做生涯興趣規劃時會運用學校職輔單位提供的服務。

Q2.3 當我在做生涯興趣規劃的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務。『n=1,501』

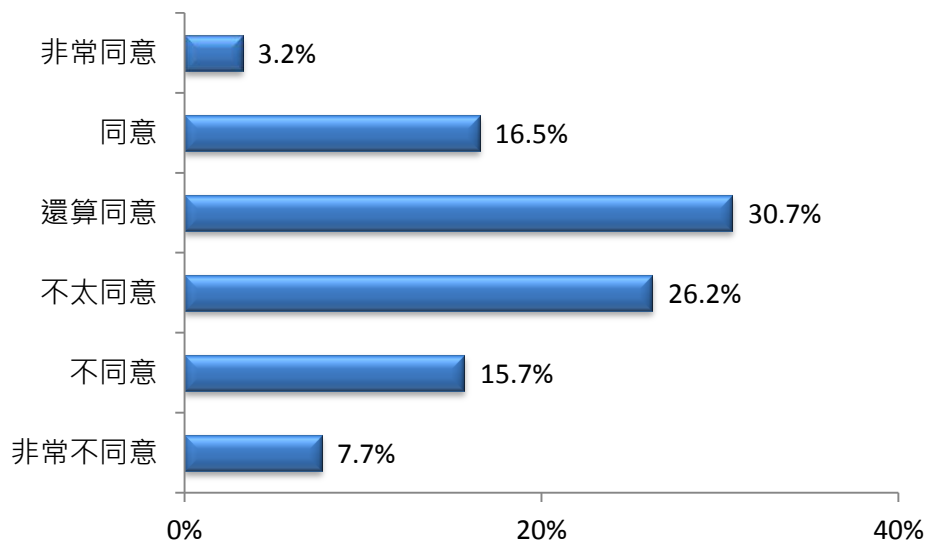


圖 6-4 未參與計畫之在校生生涯規劃時運用職輔單位提供的服務之情形

進一步交叉分析後發現，在「學制體系」方面，「公立一般大學」受訪同學同意的比例為 34.9%，而其他學制體系受訪同學同意的比例皆在 4 成以上，顯示「公立一般大學」同學在做生涯興趣規劃時，顯著較少運用學校職涯/就業輔導單位所提供的服務。

在「系科類別」方面，「社會」系科受訪同學同意的比例為 48.4%，而其他系科類別同學同意的比例皆在 5 成以上，顯示「社會」系科同學在規劃選課時，顯著較少運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務。

該題項與「性別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



第三節、個人職涯規劃

一、何時開始規劃畢業後的職涯發展

由調查結果可知，有 49.9% 的受訪同學於「大專高年級」開始規劃畢業後的職涯發展；其次依序為「大專低年級」(24.0%)、「大專入學前」(12.7%)，另外有 13.4% 同學「尚未規劃」畢業後的職涯發展。

Q3.請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？『n=1,501』

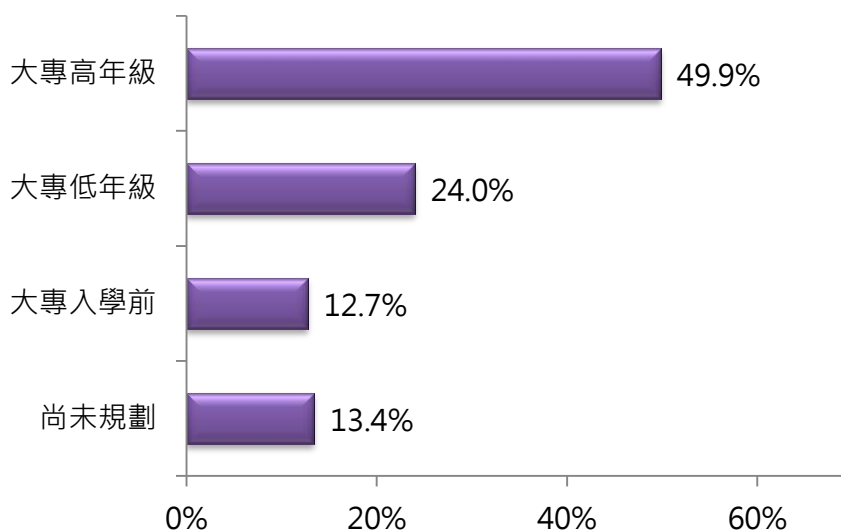


圖 6-5 未參與計畫之在校生何時開始規劃畢業後的職涯發展

進一步交叉分析後發現，在「性別」方面，「男性」受訪同學尚未規劃畢業後的職涯發展的比例為 17.0%，而「女性」受訪同學尚未規劃畢業後職涯發展的比例僅為 8.8%，顯示「男性」同學顯著有較高比例尚未規劃畢業後的職涯發展。

在「學制體系」方面，「公立一般大學」及「私立一般大學」受訪同學於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展之比例分別為 30.4% 及 28.2%，而「公立技職校院/專科」及「私立技職校院/專科」受訪同學於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展之比例分別為 20.1% 及 18.8%，顯示「公立一般大學」及「私立一般大學」同學顯著有較高比例於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展。

在「系科類別」方面，有 16.2% 的「科技」系科受訪同學尚未規劃畢業後的職涯發展，而「社會」及「人文」受訪同學尚未規劃畢業



後職涯發展的比例分別為 12.2%及 8.1%，顯示「科技」系科同學顯著有較高比例尚未規劃畢業後的職涯發展。

在「第二專長」方面，「沒修習」第二專長的受訪同學，有 14.3% 尚未規劃畢業後的職涯發展，而「有修習」第二專長的受訪同學僅 8.6% 尚未規劃畢業後的職涯發展，顯示「沒修習」第二專長的受訪同學顯著有較高比例尚未規劃畢業後的職涯發展。

在「實習或打工經驗」方面，「沒有」實習或打工經驗的受訪同學尚未規劃畢業後職涯發展的比例為 18.5%，而「有」實習或打工經驗的受訪同學尚未規劃畢業後職涯發展的比例為 12.4%，顯示「沒有」實習或打工經驗的受訪同學顯著有較高比例尚未規劃畢業後的職涯發展。



二、對就讀科系的看法

調查結果顯示，有 50.9% 的受訪同學表示如果重新選擇的話，仍然會選擇目前就讀的系科，而 49.1% 的受訪同學表示會選擇就讀其他系科。整體而言，如果重新選擇的話，超過半數同學仍然會選擇目前就讀的系科。

Q4.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？『n=1,501』

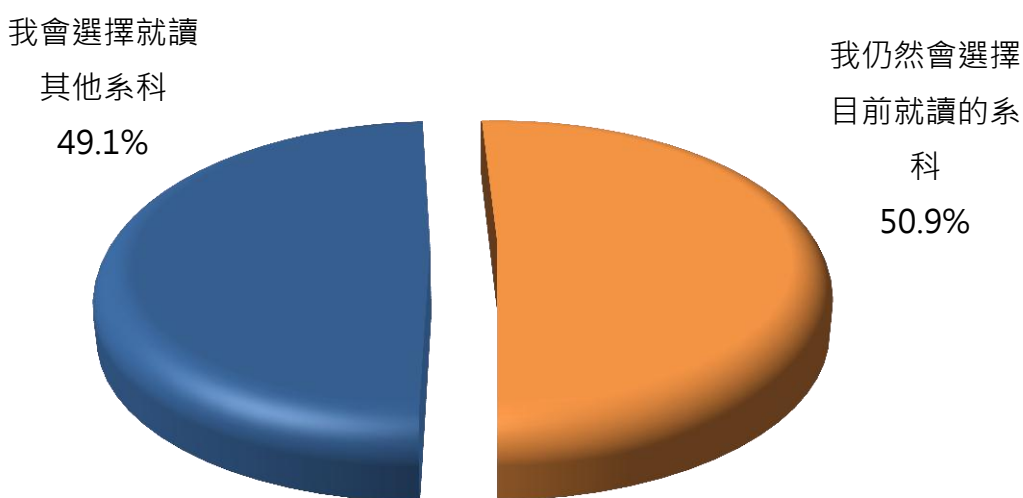


圖 6-6 未參與計畫之在校生若重新選擇，是否選擇目前系科

進一步交叉分析後發現，在「系科類別」方面，「人文」系科受訪同學表示如果重新選擇的話，仍然會選擇目前就讀系科的比例為 60.2%，而「社會」及「科技」系科同學仍然會選擇目前就讀系科的比例分別為 52.6% 及 46.4%，顯示如果重新選擇的話，「人文」系科同學顯著有較高比例仍然會選擇目前就讀的系科。

該題項與「性別」、「學制體系」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



三、選擇就讀其他系科的原因

調查結果顯示，有 64.6% 的受訪同學會想選擇就讀其他系科的主要原因為「性向興趣與所學不符」，其次原因依序為「擔心畢業後就業出路不如預期」(44.4%)、「課程內容與理想有差距」(43.1%)。

Q5 請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？(可複選) 『n=737』

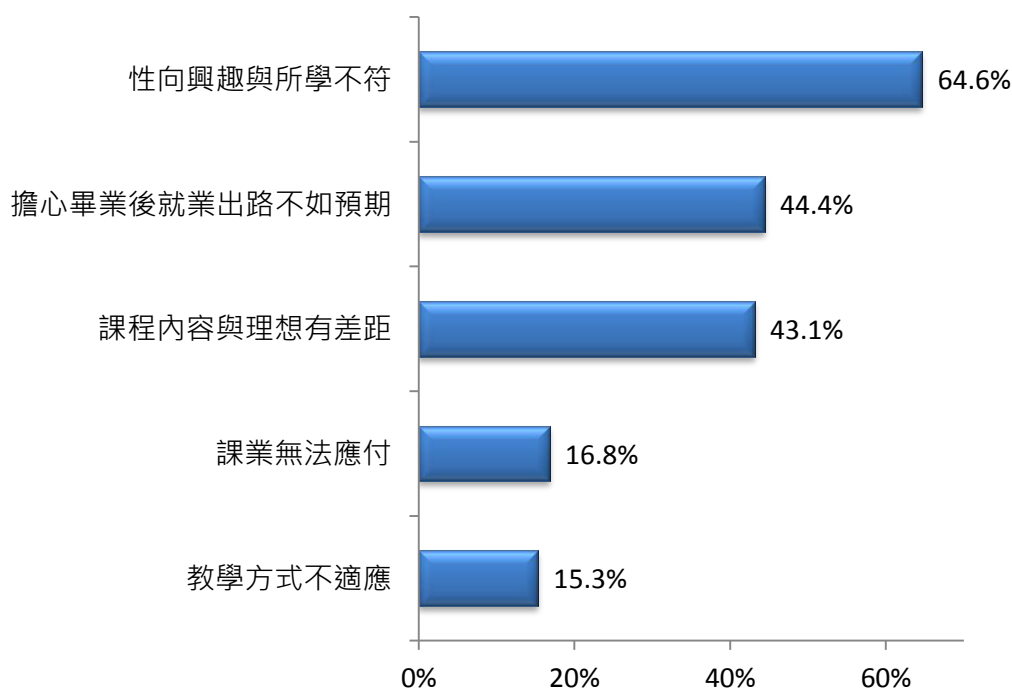


圖 6-7 未參與計畫之在校生選擇就讀其他系科的原因



四、解決就讀系科不符需求的方式

調查結果顯示，有 23.4% 的受訪同學透過「參與工讀、實習或見習」的方式來改善就讀系科不符需求的情況；其次依序為「修教育學程、專業學程、就業學程」(12.6%)、「修雙主修、輔系」(10.1%)，另外，有 50.1% 的受訪同學都沒有透過任何方式來改善就讀系科不符需求的情況。

Q6 請問您有透過什麼方式來改善就讀系科不符合您需求的情形？(可複選)『n=737』

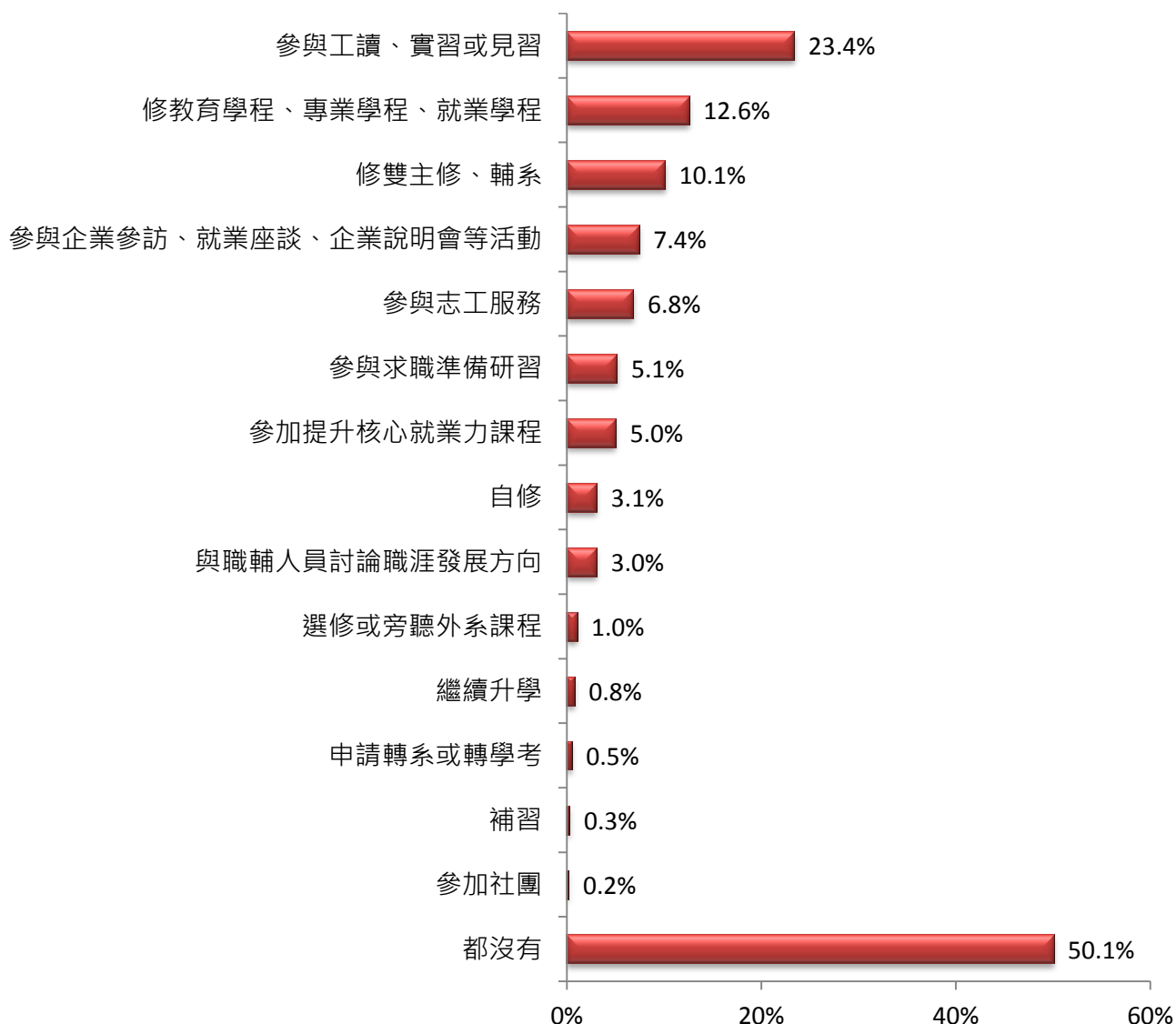


圖 6-8 未參與計畫之在校生解決就讀系科不符合需求的方式



第四節、核心就業力重視度評估

一、核心就業力重視度

將受訪學生對核心就業力的重視度予以重新編碼，將「非常重要」、「重要」、「還算重要」合併為「偏重要」，再依據「偏重要」之百分比進行排序。

由「偏重要」百分比排序可知，「發掘及解決問題的能力」、「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」為核心就業力重視度較高的前三名；而其餘核心就業力重視度均超過 90.0%。

Q7.以下請依您個人的看法，針對每一項「核心就業力」的重要性進行評比，評比的標準包含：非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要。『n=1,501』

表 6-2 未參與計畫之在校生對核心就業力重視度評估

	非常 不重要	不重要	不太 重要	還算 重要	重要	非常 重要	偏重要 百分比	排序
發掘及解決問題的能力	0.2%	0.2%	0.6%	8.5%	36.9%	53.6%	99.0%	1
良好工作態度	0.6%	0.4%	0.2%	5.5%	26.0%	67.3%	98.8%	2
穩定性及抗壓性	0.5%	0.2%	0.6%	7.2%	36.0%	55.5%	98.7%	3
團隊合作能力	0.5%	0.2%	0.6%	10.8%	37.7%	50.2%	98.7%	3
表達溝通能力	0.5%	0.2%	0.7%	10.9%	39.7%	48.0%	98.6%	5
專業知識與技術	0.1%	0.2%	1.2%	12.9%	40.6%	45.0%	98.5%	6
高度學習意願及可塑性	0.6%	0.3%	0.6%	9.5%	36.0%	53.0%	98.5%	6
誠信	0.5%	0.4%	0.7%	6.2%	27.6%	64.6%	98.4%	8
了解產業環境及發展	0.1%	0.4%	1.1%	19.4%	47.1%	31.9%	98.4%	8
求職及自我行銷能力	0.1%	0.2%	1.6%	16.8%	44.4%	36.9%	98.1%	10
了解並遵守專業倫理及道德	0.6%	0.4%	1.0%	11.9%	37.5%	48.6%	98.0%	11
外語能力	0.3%	0.1%	1.8%	19.2%	39.9%	38.7%	97.8%	12
基礎電腦應用技能	0.2%	0.1%	2.0%	21.3%	43.7%	32.7%	97.7%	13
顧客導向能力	0.5%	0.4%	1.8%	13.7%	38.8%	44.8%	97.3%	14
創新能力	0.1%	0.4%	2.4%	17.5%	37.7%	41.9%	97.1%	15
能將理論應用到實務	0.1%	0.6%	2.4%	17.2%	43.3%	36.4%	96.9%	16
國際觀	0.2%	0.8%	2.4%	22.5%	39.8%	34.3%	96.6%	17
職涯規劃能力	0.6%	0.8%	3.6%	25.7%	37.7%	31.6%	95.0%	18
領導能力	0.6%	0.6%	4.3%	32.5%	36.3%	25.7%	94.5%	19
擁有專業或技術證照	0.7%	2.0%	7.3%	25.5%	37.2%	27.3%	90.0%	20



第五節、核心就業力評估

一、畢業時各項核心就業力預期具備的程度

將受訪同學對於大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度予以重新編碼，將「非常同意」、「同意」、「還算同意」合併為「偏同意」，再依據「偏同意」之百分比進行排序。

由「偏同意」百分比排序可知，「誠信」、「專業倫理及道德」、「高度學習意願及可塑性」、「良好工作態度」、「團隊合作能力」、「基礎電腦應用技能」、「穩定性及抗壓性」、「表達溝通能力」等八項核心就業力同意度較高，均超過 90%；反之，「求職及自我行銷能力」、「領導能力」、「國際觀」、「外語能力」、「專業或技術證照」等五項核心就業力之同意度均低於 80%。

Q8.以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標準包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=1,501』

表 6-3 未參與計畫之在校生自評大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度

大學畢業時 能具備的就業力	非常 不同意	不同意	不太 同意	還算 同意	同意	非常 同意	偏同意 百分比	排序
誠信	0.4%	0.8%	2.3%	18.0%	42.2%	36.3%	96.5%	1
專業倫理及道德	0.3%	0.8%	3.4%	19.6%	45.0%	30.9%	95.5%	2
高度學習意願及可塑性	0.3%	0.8%	3.7%	22.6%	42.6%	30.0%	95.2%	3
良好工作態度	0.4%	0.8%	5.3%	23.2%	42.1%	28.3%	93.6%	4
團隊合作能力	0.3%	1.0%	5.5%	25.2%	46.0%	22.0%	93.2%	5
基礎電腦應用技能	0.2%	1.0%	6.9%	32.5%	39.7%	19.5%	91.7%	6
穩定性及抗壓性	0.4%	1.1%	7.0%	29.2%	41.3%	21.0%	91.5%	7
表達溝通能力	0.7%	1.3%	7.9%	31.4%	40.4%	18.3%	90.1%	8
發掘及解決問題的能力	0.5%	1.9%	8.5%	31.9%	41.5%	15.7%	89.1%	9
專業知識與技術	0.8%	2.4%	9.6%	34.8%	38.3%	14.2%	87.3%	10
顧客導向能力	1.0%	2.3%	13.1%	32.1%	36.7%	14.8%	83.6%	11
職涯規劃能力	1.3%	2.6%	12.8%	35.1%	34.4%	13.8%	83.3%	12
產業環境發展知識	1.2%	2.4%	14.0%	36.5%	34.6%	11.3%	82.4%	13
創新能力	0.6%	2.7%	15.4%	36.2%	32.3%	12.8%	81.3%	14
將理論應用到實務的能力	1.5%	2.8%	15.3%	35.9%	32.5%	12.0%	80.4%	15
求職及自我行銷能力	0.8%	3.0%	16.3%	37.2%	31.8%	10.9%	79.9%	16
領導能力	1.2%	3.4%	15.8%	35.6%	32.5%	11.5%	79.6%	17
國際觀	1.5%	3.2%	16.3%	36.2%	30.3%	12.5%	79.0%	18
外語能力	2.1%	4.4%	19.4%	35.2%	28.0%	10.7%	73.9%	19
專業或技術證照	2.6%	5.3%	19.4%	33.0%	28.8%	10.9%	72.7%	20



二、整體核心就業力的自我評分

透過統計分析得知，受訪同學認為自己未來在大學畢業時的整體核心就業力之平均分數為 68.8 分，進一步將受訪同學之評分予以分級統計，發現整體核心就業力的評分落在「70~79 分」的比例最高，占 33.9%，其次依序為「80~89 分」(23.0%)、「60~69 分」(21.3%) 及「60 分以下」(17.3%)；另有 4.5% 的受訪同學評分落在「90~100 分」。

Q9.如果以 0 到 100 分來評分，0 分代表完全沒有具備核心就業力，100 分代表完全具備核心就業力，請您對於自己未來在大學畢業時的整體核心就業力（上述這些能力）進行評分，請問您會給幾分？『n=1,501』

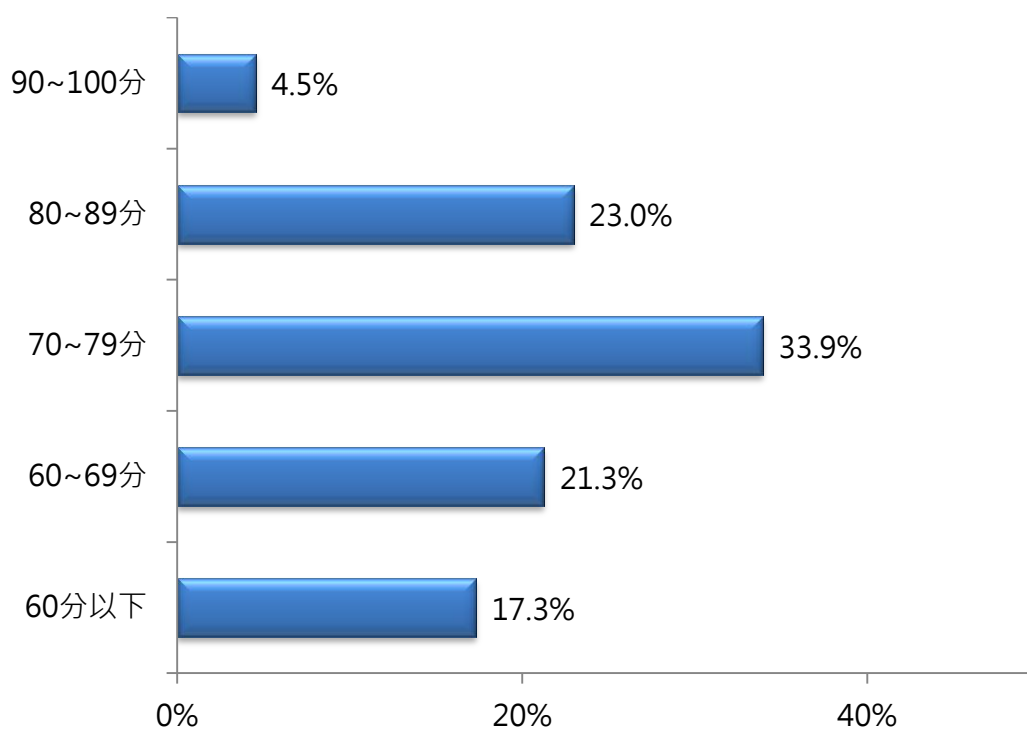


圖 6-9 未參與計畫之在校生對自己整體核心就業力的評分

進一步交叉分析後發現，在「性別」方面，「女性」受訪同學整體核心就業力評分落在「80~89 分」的比例為 25.3%，而「男性」受訪同學整體核心就業力評分落在「80~89 分」的比例為 21.1%，顯示對於整體核心就業力的評分，「女性」同學顯著有較高比例落在「80~89 分」。



在「第二專長」方面，「沒修習」第二專長的受訪同學整體核心就業力評分落在「60 分以下」的比例為 18.5%，而「有修習」第二專長的受訪同學整體核心就業力評分落在「60 分以下」的比例為 11.2%，顯示對於整體核心就業力的評分，「沒修習」第二專長的受訪同學顯著有較高比例落在「60 分以下」。

該題與「學制體系」、「系科類別」、「實習或打工經驗」之交叉結果顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



第六節、有助於提升青年就業力之活動

由調查結果可知，受訪同學認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動前五項分別為「安排工讀、實習或見習」(76.0%)、「輔導學生考取證照」(57.0%)、「協助學生規劃職涯發展方向」(56.1%)、「協助學生進行求職準備」(53.6%)及「提供求才求職資訊」(51.9%)。

Q10.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？

(可複選) 『n=1,501』

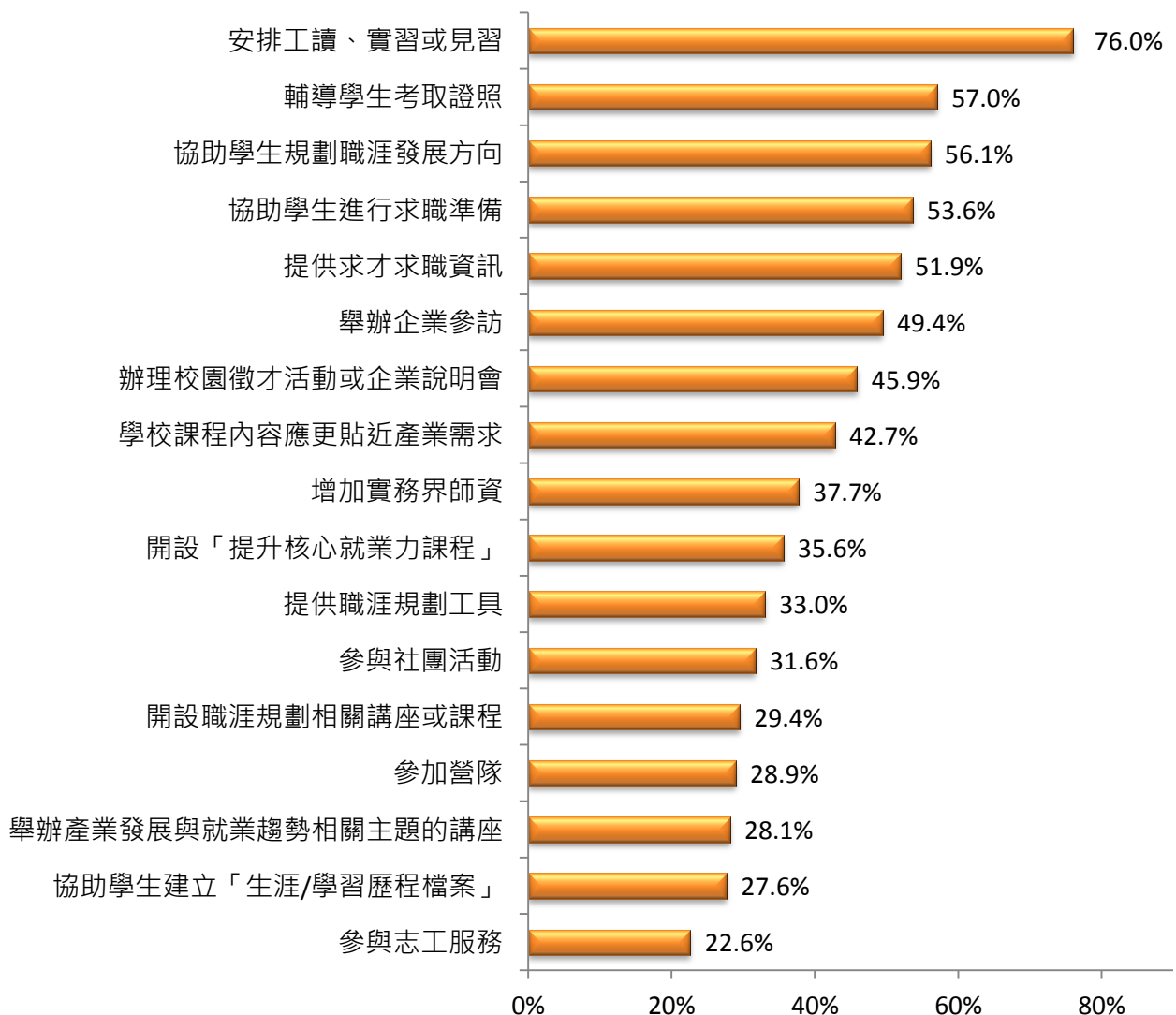


圖 6-10 未參與計畫之在校生認為有助於提升大專校院學生的核心就業力之活動



第七節、小結

由調查結果可知，未參與計畫之在校生對核心就業力的重視度較高的為發掘及解決問題的能力、良好的工作態度、穩定性及抗壓性和團隊合作能力，而學生認為畢業時將具備的核心就業力前三名為誠信、專業倫理及道德、高度學習意願及可塑性。多數的學生在大專高年級時規劃畢業後的職涯。學生認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動主要為安排工讀、實習或見習。



第柒章、曾參與計畫之大專畢業青年調查

此部分乃針對曾參與提升青年就業力計畫的大專畢業生進行調查，以了解畢業生對「提升青年就業力計畫」的輔導成效評估；及其職涯規劃和畢業後的尋職與就業狀況，並請畢業生評估自己的核心就業力具備程度。

第一節、樣本結構

在曾參與「提升青年就業力計畫」的大專畢業青年方面，共計回收 858 份有效樣本，茲將樣本結構整理於表 7-1：

表 7-1 曾參與計畫之大專畢業青年樣本結構

基本資料		次數	百分比
性別	女	433	49.5%
	男	425	50.5%
學制體系	公立一般大學	135	15.7%
	私立一般大學	283	33.0%
	公立技職校院/專科	211	24.6%
	私立技職校院/專科	229	26.7%
系科類別	人文	132	15.4%
	社會	359	41.8%
	科技	367	42.8%
所屬計畫區域	北區	394	46.0%
	中區	137	15.9%
	南區	327	38.2%
從業機構	政府機關	37	4.3%
	公營事業	23	2.7%
	民營企業	550	64.1%
	學校或學術研究機構	116	13.5%
	非營利組織	46	5.4%
	自行創業	18	2.1%
	目前未就業	68	7.9%



基本資料		次數	百分比
職務	軍警公教	48	5.6%
	行政主管、企業負責人、企業主管及經理人員	26	3.0%
	專業人員	272	31.7%
	技術員及助理專業人員	129	15.1%
	事務工作人員	173	20.2%
	服務工作人員及售貨員	115	13.4%
	農、林、漁、牧工作人員	1	0.1%
	技術工及有關工作人員	13	1.5%
	機械設備操作工及組裝工	5	0.5%
	非技術工及體力工	8	1.0%
	待業中或無業	68	7.9%



第二節、「提升青年就業力計畫」成效評估

一、曾參與過的計畫項目

由調查結果可知，受訪畢業青年參與最多的項目為「就業座談」，占 53.9%；其次依序為「職涯探索」(49.9%)、「企業參訪」(48.7%)，其餘項目比例皆低於 4 成，其中又以「職涯志工培訓」比例較低，僅占 8.0%。整體而言，「就業座談」的比例最高，有過半數以上的受訪畢業青年曾參與過。

Q1.請問您在學期間，曾經參與過以下哪一些職涯輔導活動？(可複選)『n=858』

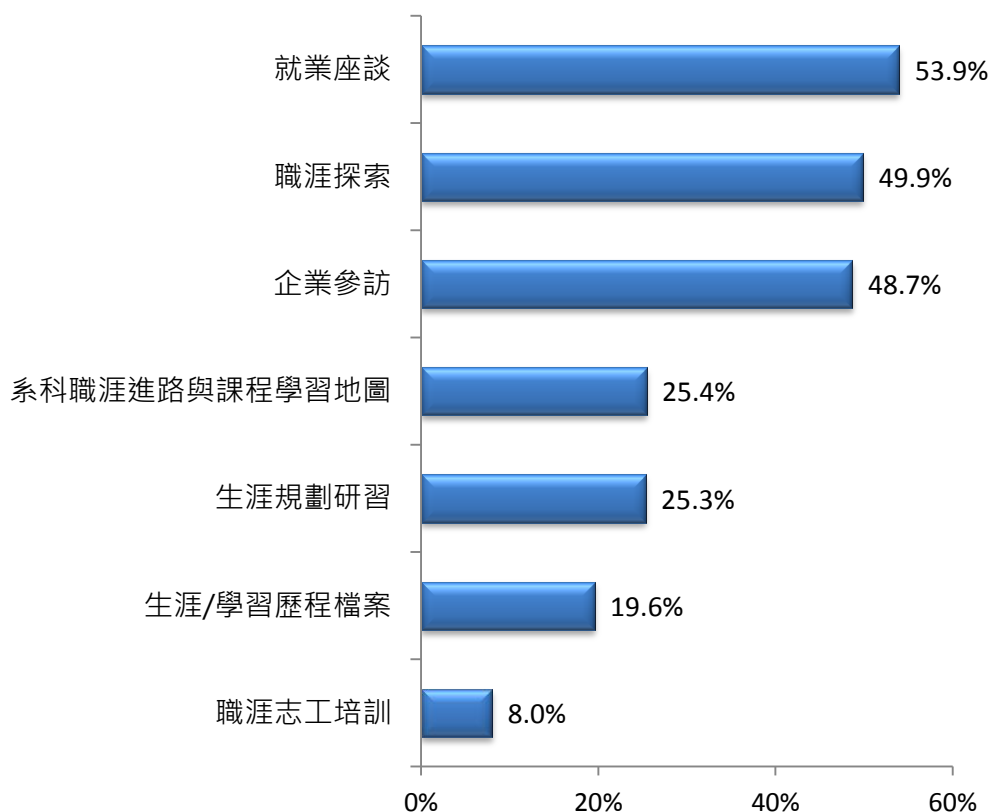


圖 7-1 曾參與計畫之畢業青年曾參與的職涯輔導活動



二、參與職涯輔導活動的動機

調查結果顯示，受訪畢業青年參與職涯輔導活動的動機中，以「想要了解自己的職涯發展方向」的比例最高，占 59.8%，其次依序為「想要更加了解自己的生涯興趣」(56.9%)、「提前做好求職準備」(55.2%)、「希望了解進入職場所需的就業能力」(46.9%)、其餘動機的比例皆低於 4 成。

綜而言之，受訪畢業青年參與職涯輔導活動的原因主要希望能更加了解職涯發展及生涯興趣等內在需求，動機始於外在要求（例如同學邀約、學校或老師要求）的比例較低。

Q2.請問您當初參與職涯輔導活動的動機是什麼？（可複選）『n=858』

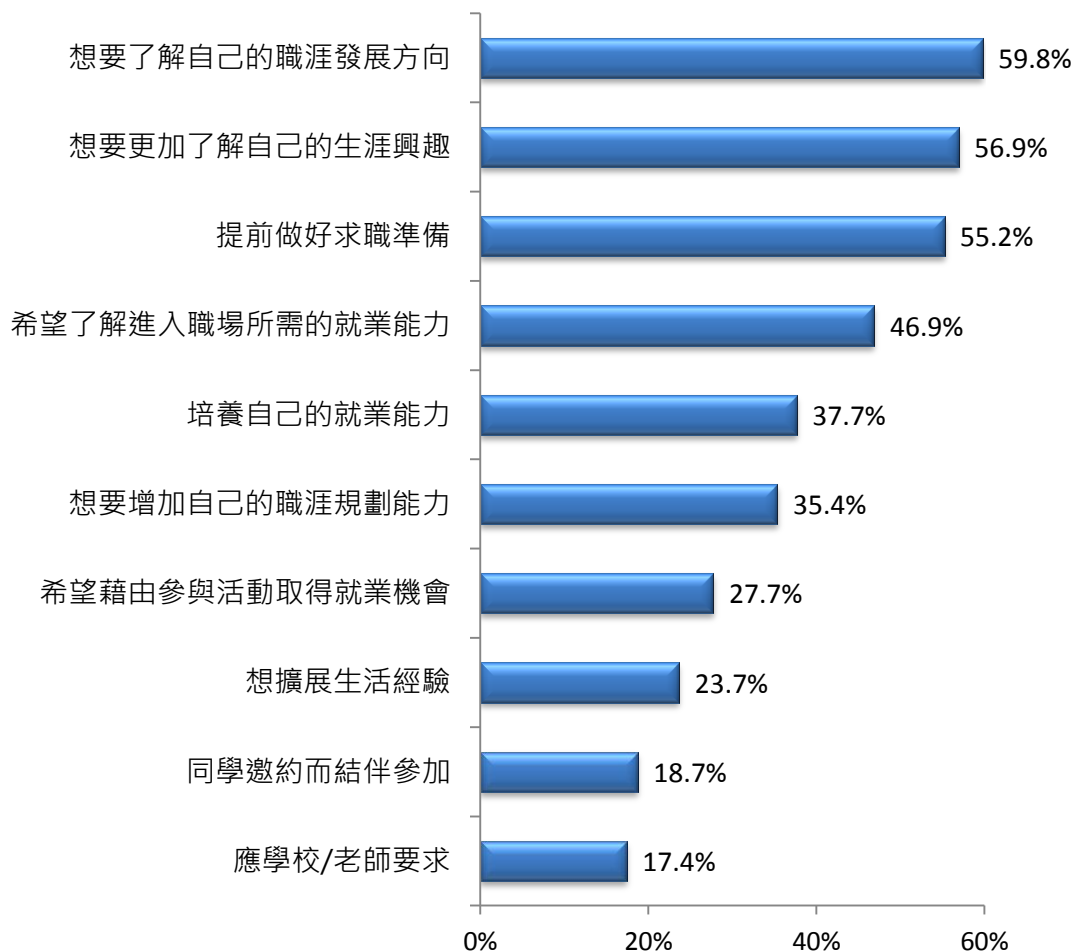


圖 7-2 曾參與計畫之畢業青年參與職涯輔導活動的動機



三、職涯探索評估：測驗題目

調查結果顯示，有 93.4% 的受訪者同意測驗題目很容易作答，其中包含「非常同意」(12.4%)、「同意」(48.4%)、「還算同意」(32.6%)；此外，有 6.6% 的受訪同學不同意測驗題目很容易作答，其中包含「非常不同意」(0.7%)、「不同意」(1.3%)、「不太同意」(4.6%)。整體來說，大多數曾參與計畫的大專畢業青年認為測驗題目很容易作答。

Q3.1 我覺得測驗的題目很容易作答『n=428』

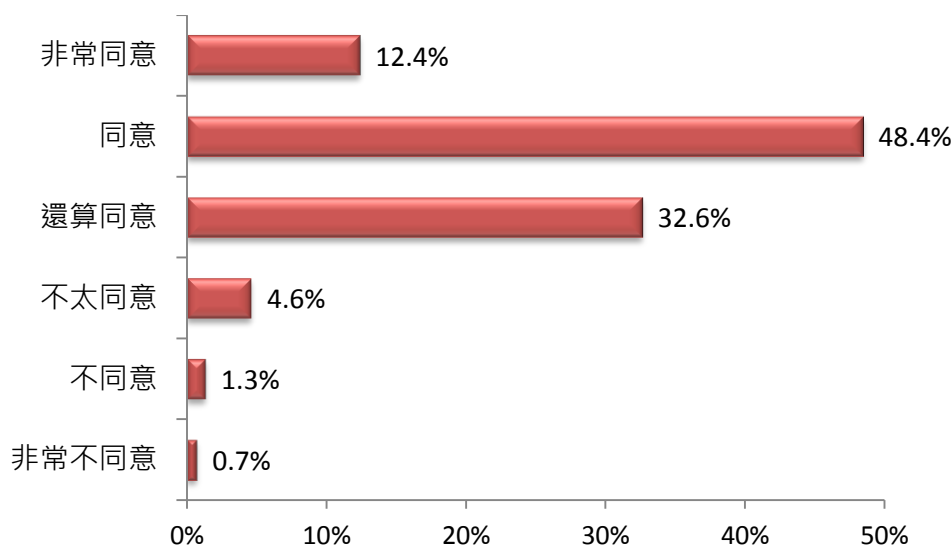


圖 7-3 曾參與計畫之畢業青年對測驗題目容易作答同意度

進一步交叉分析後發現，曾參與計畫的大專畢業青年的意見不因「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」受訪者同意的比例為 95.7%，「男性」受訪者同意的比例為 90.2%，亦即「女性」受訪者認為職涯探索的測驗題目容易作答的同意比例相對較高。



四、職涯探索評估：測驗報告內容

調查結果顯示，有 94.3% 的受訪者同意測驗報告的內容清楚易讀，其中包含「非常同意」(10.7%)、「同意」(50.8%)、「還算同意」(32.8%)；但仍有 5.7% 的受訪者不同意測驗報告的內容清楚易讀，其中包含「非常不同意」(1.3%)、「不同意」(1.0%)、「不太同意」(3.4%)。由此可知，絕大多數受訪認為職涯探索測驗報告的內容清楚易讀。

Q3.2 我覺得測驗報告的內容清楚易讀『n=428』

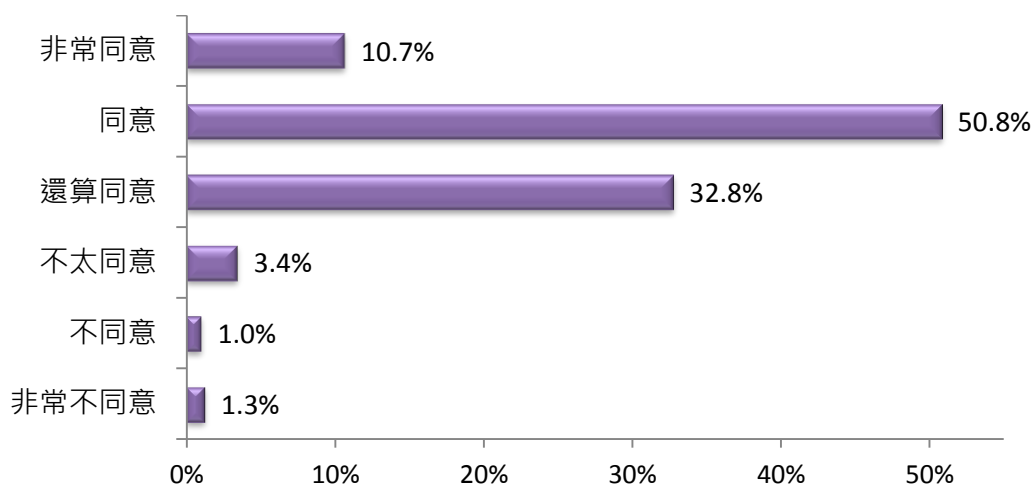


圖 7-4 曾參與計畫之畢業青年對測驗報告內容清楚易讀同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」同意的比例為 96.5%，「男性」同意的比例為 91.1%。表示女性對於職涯測驗題目清楚易讀的同意度顯著高於男性。

在「所屬計畫區域」部分，學校在計畫中屬於「中區」的受訪者，同意測驗報告內容清楚易讀的比例為 98.3%，而「南區」、「北區」同意者的比例分別為 95.9%與 91.2%，顯示「中區」學校的受訪者同意測驗報內容的比例顯著較高。

與「學制體系」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，表示卡方檢定結果不適合進行推論。



五、職涯探索評估：輔導老師對測驗結果的解釋

調查結果顯示，有 90.8% 的受訪者同意輔導老師對職涯探索測驗結果的解釋很清楚，其中包含「非常同意」(10.5%)、「同意」(41.5%)、「還算同意」(38.8%)；另外，有 9.2% 的受訪者不同意輔導老師對測驗結果的解釋很清楚，其中包含「非常不同意」(0.4%)、「不同意」(2.8%)、「不太同意」(6.0%)。據此可知，有 9 成多的同學認為輔導老師對測驗結果的解釋很清楚。

Q3.3 輔導老師對測驗結果的解釋很清楚『n=428』

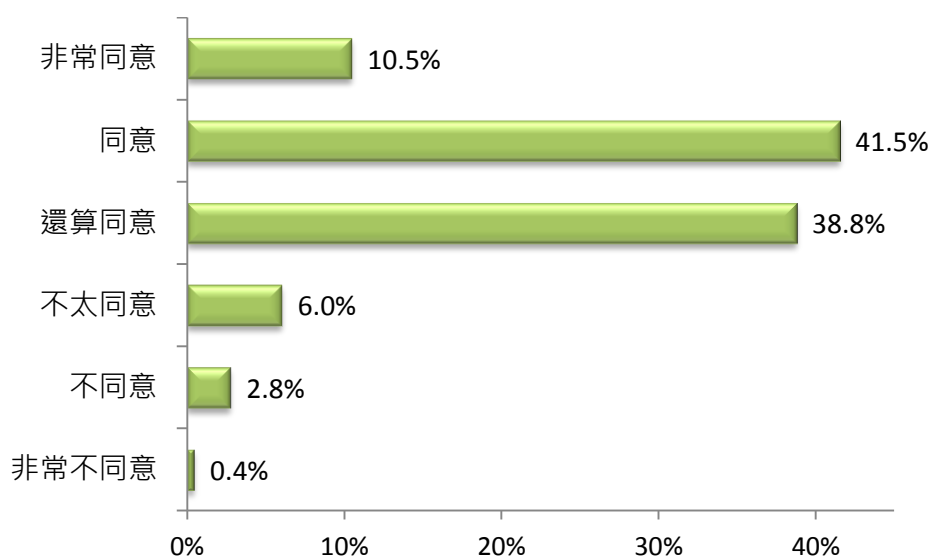


圖 7-5 曾參與計畫之畢業青年對輔導老師對測驗結果解釋很清楚的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



六、職涯探索評估：與輔導老師的互動

調查結果顯示，有 87.7% 的受訪者同意與輔導老師的互動良好，其中包含「非常同意」(9.6%)、「同意」(38.7%)、「還算同意」(39.4%)；另外，有 12.3% 的受訪者不同意與輔導老師的互動良好，其中包含「非常不同意」(0.3%)、「不同意」(3.6%)、「不太同意」(8.4%)。整體而言，絕大多數的受訪者與輔導老師的互動良好，但仍有 1 成多的同學認為與輔導老師的互動不佳。

Q3.4 我與諮詢輔導老師的互動良好『n=428』

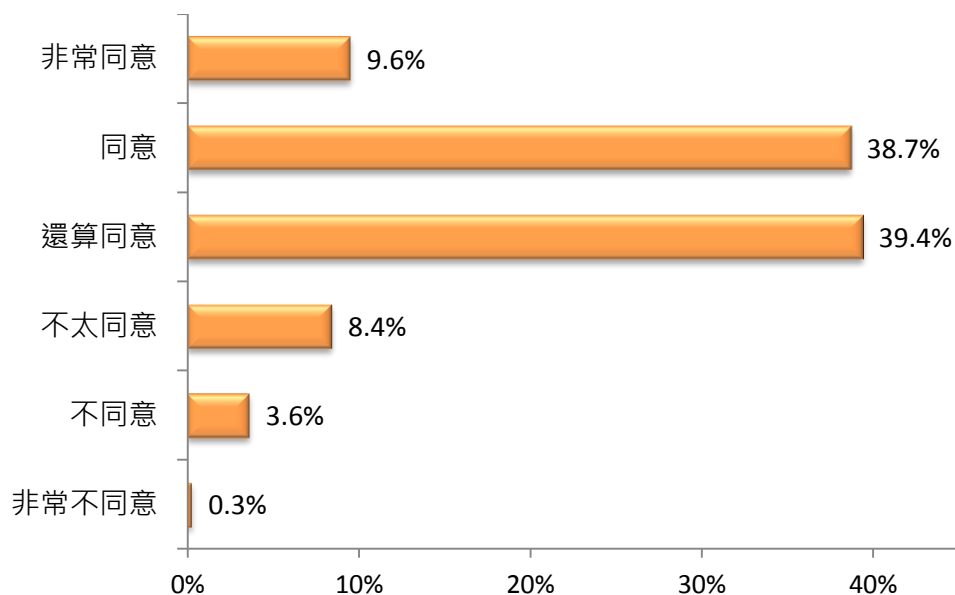


圖 7-6 曾參與計畫之畢業青年與輔導老師互動良好的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



七、職涯探索評估：輔導老師的專業能力

調查結果顯示，有 90.4% 的受訪者同意輔導老師具備職涯輔導專業的能力，其中包含「非常同意」(10.9%)、「同意」(45.3%)、「還算同意」(34.2%)；另外，有 9.6% 的受訪者不同意輔導老師具備專業能力，其中包含「非常不同意」(1.1%)、「不同意」(2.3%)、「不太同意」(6.2%)。綜而言之，絕大多數同學皆同意輔導老師具備職涯輔導的專業能力。

Q3.5 我覺得輔導老師具有職涯輔導的專業能力『n=428』

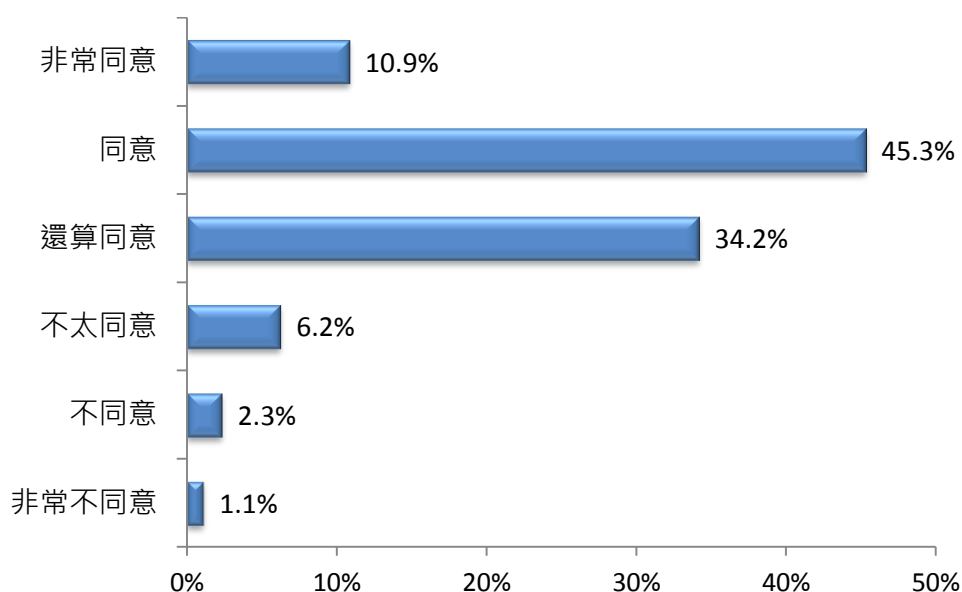


圖 7-7 曾參與計畫之畢業青年對輔導老師具備專業能力的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



八、職涯探索評估：測驗結果對自身的幫助

調查發現，有 94.7% 的受訪者同意測驗結果有助於了解個人特質或心理需求，其中包含「非常同意」(8.4%)、「同意」(49.4%)、「還算同意」(36.9%)；另外，有 5.3% 的受訪同學不同意測驗結果有助於了解個人特質或心理需求，其中包含「不同意」(0.2%)、「不太同意」(5.1%)。綜而言之，絕大多數同學認為測驗結果有助於了解個人特質或心理需求，認為沒有幫助者極為少數。

Q4. 我覺得測驗的結果對於了解自己的個人特質或心理需求是有幫助的？『n=428』

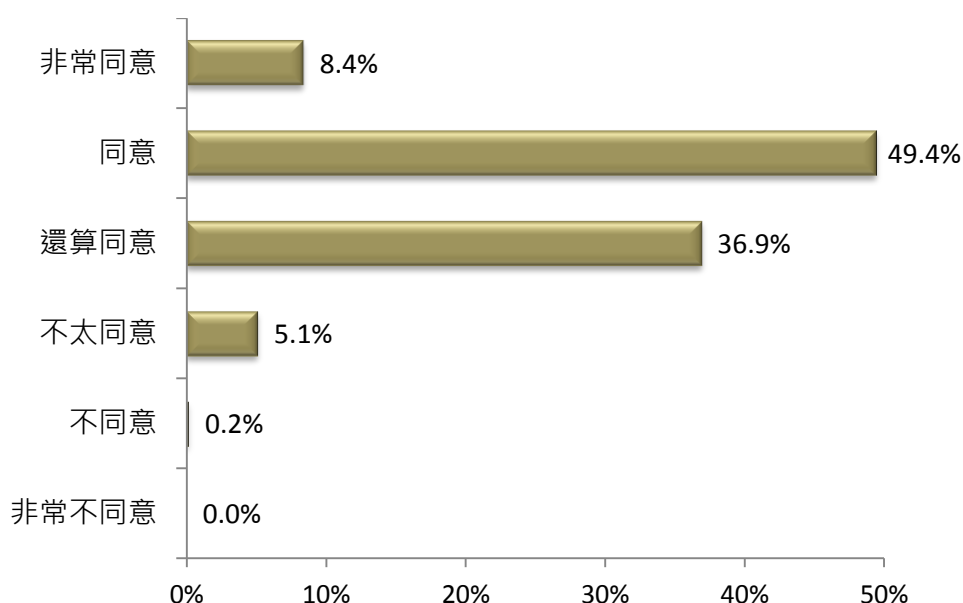


圖 7-8 曾參與計畫之畢業青年對測驗結果有助於了解自己的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「實習或打工經驗」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



九、職涯探索評估：測驗結果沒幫助的原因

承上題，有 5.3%（23 位）的受訪者認為測驗結果沒有幫助，進一步詢問其原因，發現有 85.0% 的受訪者認為「測驗結果不準確」，另有 31.6% 的受訪者認為「個人諮商時間太短」。此外，有部分受訪同學認為「輔導老師說明不清楚」（24.5%）以及「預約個人諮商不方便」（7.5%）。

Q5.請問您認為職涯探索對於了解自己的個人特質或心理需求沒有幫助的原因是什麼？
（可複選）『n=23』

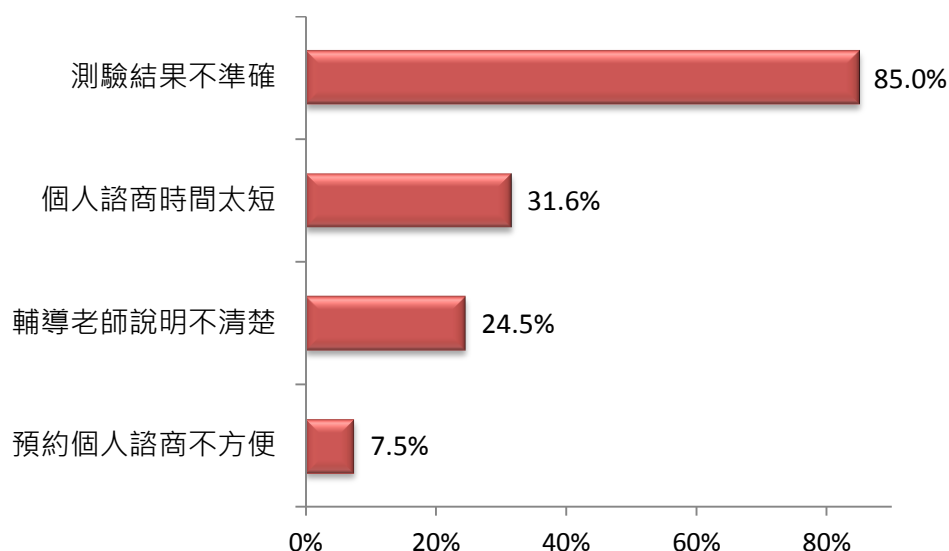


圖 7-9 曾參與計畫之畢業青年認為測驗結果沒有幫助的原因



十、系科職涯進路與課程學習地圖評估：未來就業情形的了解

調查發現，有 84.8% 的受訪者同意系科職涯進路規劃讓他們很清楚知道未來可能的就業情況，其中包含「非常同意」(13.9%)、「同意」(33.3%)、「還算同意」(37.6%)；另外，有 15.2% 的受訪者不贊同系科職涯進路規劃讓他們很清楚知道未來可能的就業情況，其中包含「非常不同意」(2.7%)、「不同意」(3%)、「不太同意」(9.5%)。綜而言之，多數受訪者認為系科職涯進路規劃讓他們很清楚知道未來可能的就業情形。

Q6.1 系(科)上的職涯進路規劃讓我很清楚知道未來可能的就業情形『n=218』

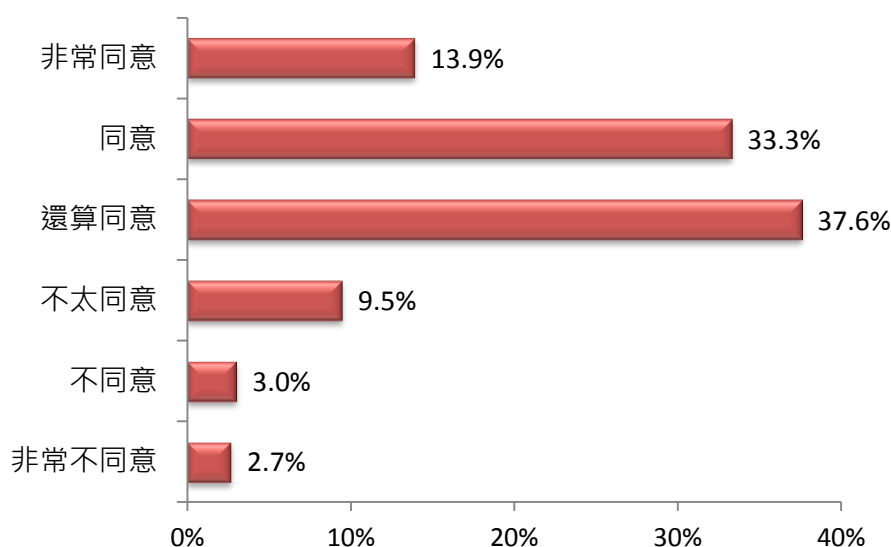


圖 7-10 曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路有助於了解就業情形的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



十一、系科職涯進路與課程學習地圖評估：系統性及完整性

調查結果顯示，有 81.0% 的受訪者同意課程學習地圖具有系統性及完整性，其中包含「非常同意」(9.8%)、「同意」(34.5%)、「還算同意」(36.7%)；而有 19% 的受訪者不同意課程學習地圖具有系統性及完整性，其中包含「非常不同意」(1.7%)、「不同意」(4.6%)、「不太同意」(12.7%)。整體而言，大多數受訪者仍認為課程學習地圖具有系統性及完整性。

Q6.2 我覺得系(科)的課程學習地圖具有系統性及完整性的學習流程『n=218』

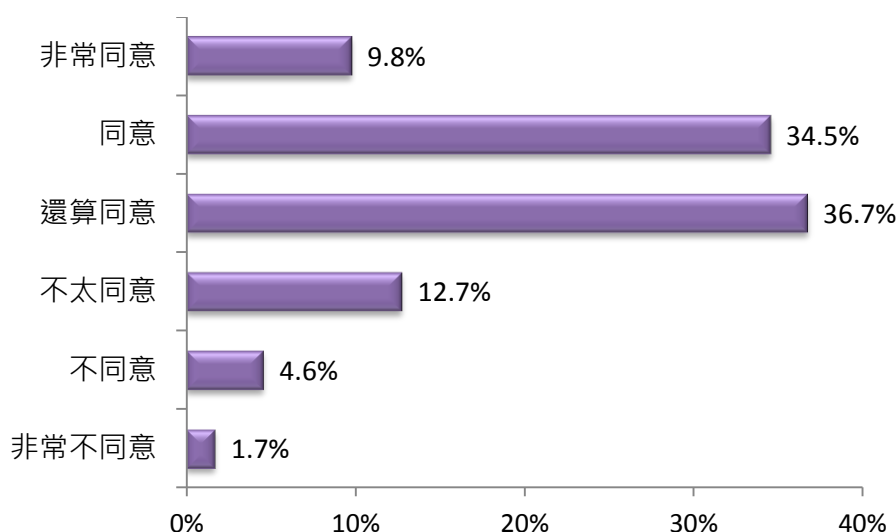


圖 7-11 曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路具有系統性與完整性的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



十二、系科職涯進路與課程學習地圖評估：培養就業能力

調查結果發現，受訪者對於「依照課程學習地圖修課可以培養就業能力」的同意比例達 82.4%，其中包含「非常同意」(12.5%)、「同意」(35.2%)、「還算同意」(34.6%)；而有 17.6% 的受訪者不同意依照課程學習地圖修課可以培養就業能力，其中包含「非常不同意」(2.4%)、「不同意」(3.0%)、「不太同意」(12.3%)。整體而言，大多數同學認為依照課程學習地圖修課可以培養就業能力，但仍有近 1 成 8 的同學並不認為依照課程學習地圖修課可以培養就業能力。

Q6.3 我覺得依照課程學習地圖修課可以培養就業能力『n=218』

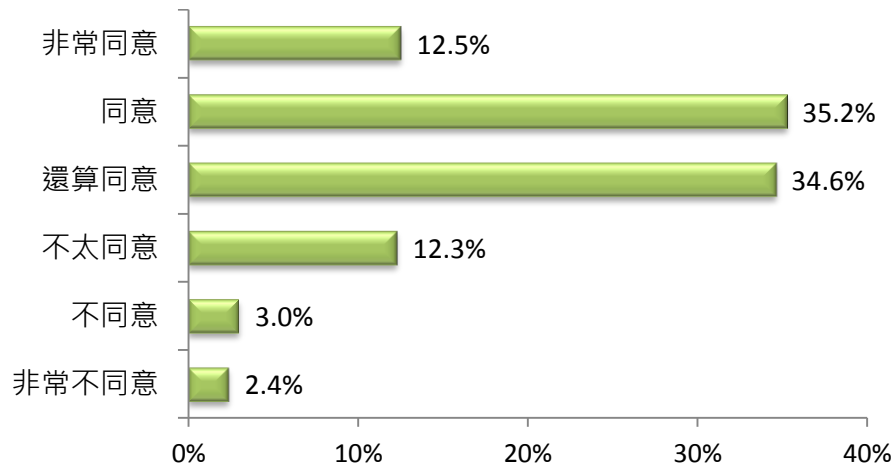


圖 7-12 曾參與計畫之畢業青年對依課程學習地圖修課可培養就業力的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。



十三、系科職涯進路與課程學習地圖評估：修課方向更清楚

調查結果顯示，有 88.2% 的受訪者同意課程學習地圖會使修課方向更清楚，其中包含「非常同意」(10.9%)、「同意」(42.9%)、「還算同意」(34.4%)；而有 11.8% 的受訪者不同意課程學習地圖會使修課方向更清楚，其中包含「非常不同意」(1.7%)、「不同意」(2.2%)、「不太同意」(7.9%)。整體而言，近 9 成受訪者認為課程學習地圖會使修課方向更清楚。

Q6.4 課程學習地圖會讓我們更清楚修習課程的方向『n=218』

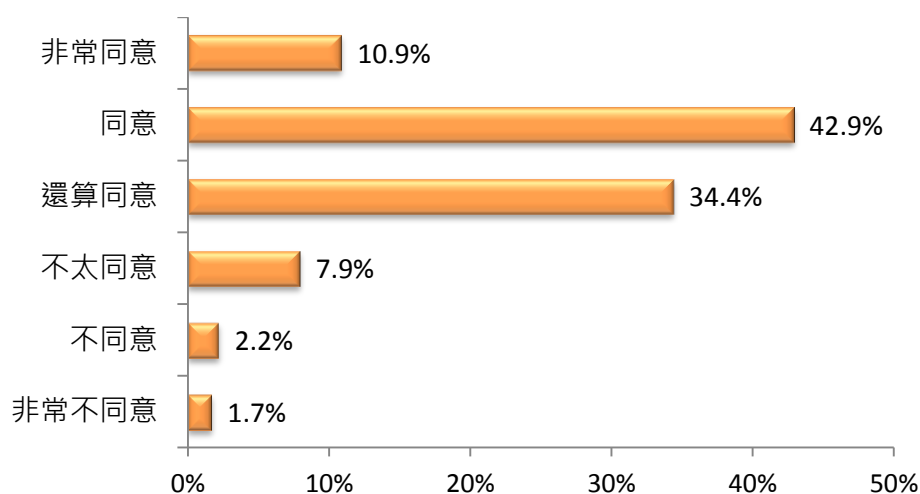


圖 7-13 曾參與計畫之畢業青年對課程學習地圖會使修課方向更清楚的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

另外，與「學制體系」、「實習或打工經驗」之卡方檢定顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



十四、系科職涯進路與課程學習地圖評估：與實際開課相符

調查結果顯示，有 85.1% 的受訪者同意課程學習地圖與系（科）上實際開課的情形相符合，其中包含「非常同意」（13.2%）、「同意」（36.3%）、「還算同意」（35.6%）；而有 14.9% 的受訪者不同意課程學習地圖與系（科）上實際開課的情形相符合，其中包含「非常不同意」（1.5%）、「不同意」（5.9%）、「不太同意」（7.5%）。整體而言，多數同學認為課程學習地圖與系（科）上實際開課的情形相符合。

Q6.5 系（科）上的課程學習地圖規劃與系（科）上實際開課的情形相符合『n=218』

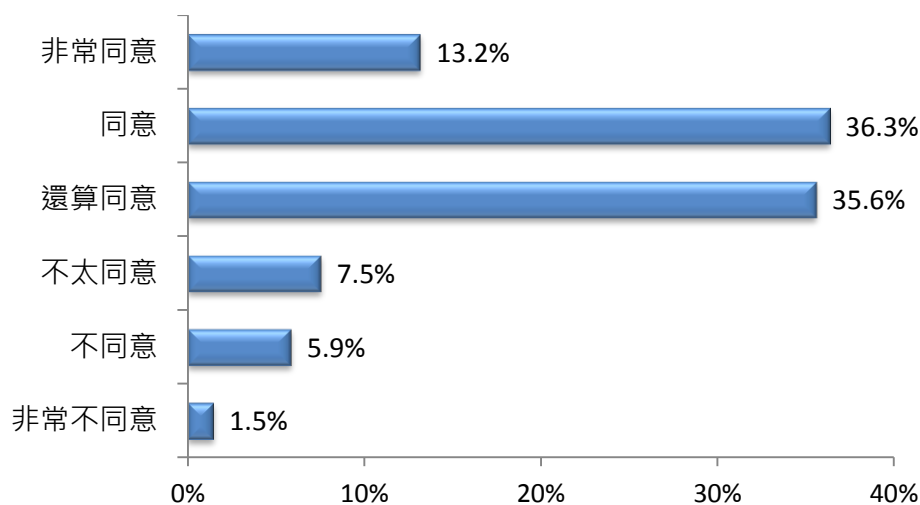


圖 7-14 曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路及課程學習地圖與實際開課相符的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

另外，與「實習或打工經驗」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



十五、系科職涯進路與課程學習地圖評估：就業力的培養

根據調查結果得知，有 94.9%的受訪者同意職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的，其中包含「非常同意」(16.6%)、「同意」(48.5%)、「還算同意」(29.8%)；而有 5.1%的受訪者不同意職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的，其中包含「非常不同意」(0.3%)、「不同意」(0.5%)、「不太同意」(4.3%)。整體而言，絕大多數同學認為職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的。

Q7.我覺得職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的？『n=218』

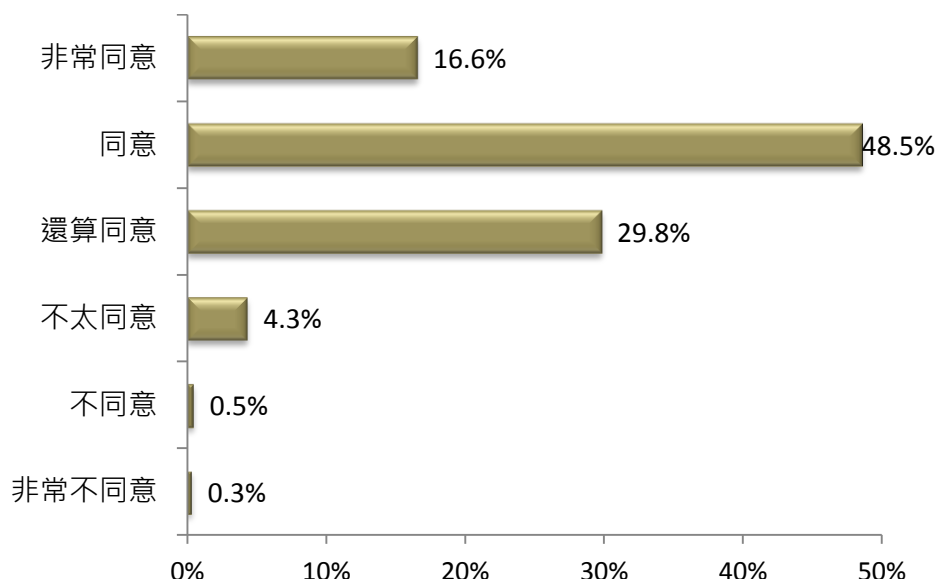


圖 7-15 曾參與計畫之畢業青年對系科職涯進路與課程學習有助於培養就業能力的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者的意見不因「性別」的不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



十六、系科職涯進路與課程學習地圖評估：無助於就業力的原因

承上題，有 5.1%（11 位）的受訪者認為職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是沒有幫助的，進一步詢問其原因發現，最主要的前三個原因分別為「與實際就業情形脫節」（78.4%）、「課程安排欠缺完整性」（54.1%）、「職涯進路說明不清楚」（38.8%），另外尚有 17.9% 的受訪者勾選「開課未依照學習地圖」。

Q8.請問您認為系科職涯進路與課程學習地圖對就業能力沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=11』

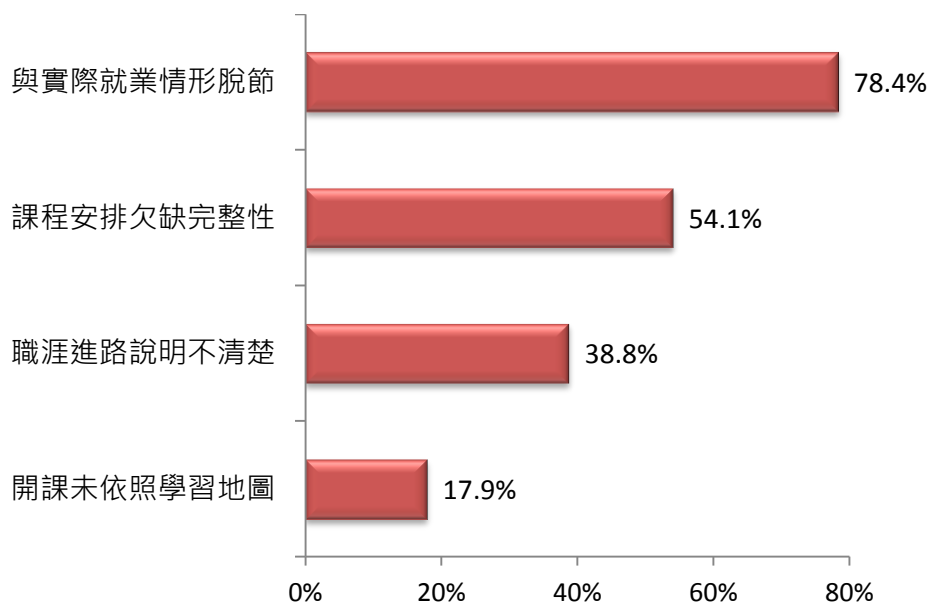


圖 7-16 曾參與計畫之畢業青年認為系科職涯進路與課程學習地圖對就業能力沒有幫助的原因



十七、生涯/學習歷程檔案評估：系統平台容易操作

由調查結果得知，有 91.0% 的受訪者同意生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的，其中包含「非常同意」(5.6%)、「同意」(42.0%)、「還算同意」(43.4%)；而有 9.0% 的受訪同學不同意生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的，其中包含「非常不同意」(0.7%)、「不同意」(1.0%)、「不太同意」(7.3%)。整體而言，大多數受訪者認為生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的。

Q9.1 我覺得生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的『n=168』

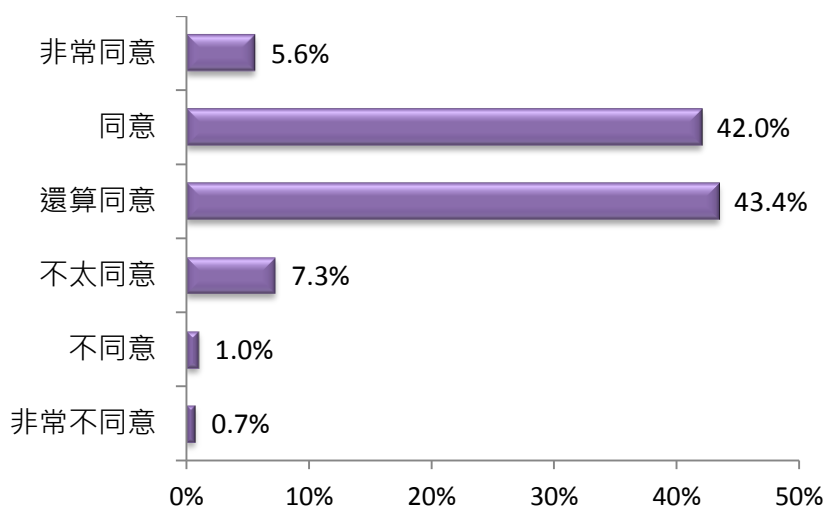


圖 7-17 曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案系統平台容易操作的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「實習或打工經驗」、「第二專長」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



十八、生涯/學習歷程檔案評估：呈現格式

根據調查結果得知，有 91.9% 的受訪者同意自己對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意，其中包含「非常同意」(6.8%)、「同意」(37.2%)、「還算同意」(47.9%)；而有 8.1% 的受訪者不同意自己對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意，其中包含「非常不同意」(0.6%)、「不同意」(1.4%)、「不太同意」(6.1%)。整體而言，大多數受訪者對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意。

Q9.2 我對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意『n=168』

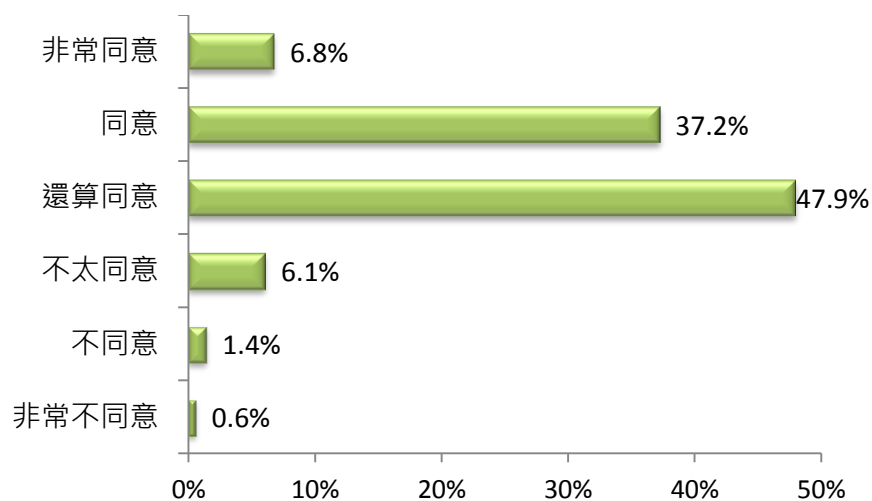


圖 7-18 曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案呈現格式感到滿意的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「第二專長」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



十九、生涯/學習歷程檔案評估：學校鼓勵使用

根據調查結果得知，有 85.4% 的受訪者同意學校會經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案，其中包含「非常同意」(15.9%)、「同意」(43.6%)、「還算同意」(25.9%)；而有 14.6% 的受訪者不同意學校會經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案，其中包含「非常不同意」(1.3%)、「不同意」(2.4%)、「不太同意」(10.9%)。由上可知，大多數學校會經常鼓勵學生使用生涯/學習歷程檔案。

Q9.3 學校會經常鼓勵我們使用生涯/學習歷程檔案『n=168』

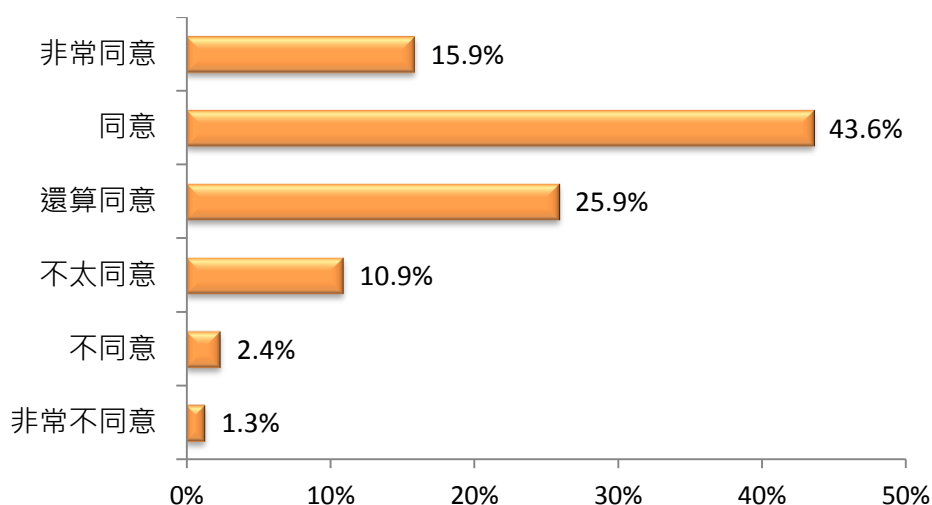


圖 7-19 曾參與計畫之畢業青年對學校經常鼓勵使用生涯/學習歷程檔案的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」的卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十、生涯/學習歷程檔案評估：紀錄詳細

根據調查結果得知，有 90.8% 的受訪者同意生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細，其中包含「非常同意」(8.5%)、「同意」(37.3%)、「還算同意」(45.0%)；而有 9.2% 的受訪者不同意生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細，其中包含「非常不同意」(0.8%)、「不同意」(2.5%)、「不太同意」(5.9%)。整體而言，絕大多數受訪者認為生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細。

Q9.4 我覺得生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細『n=168』

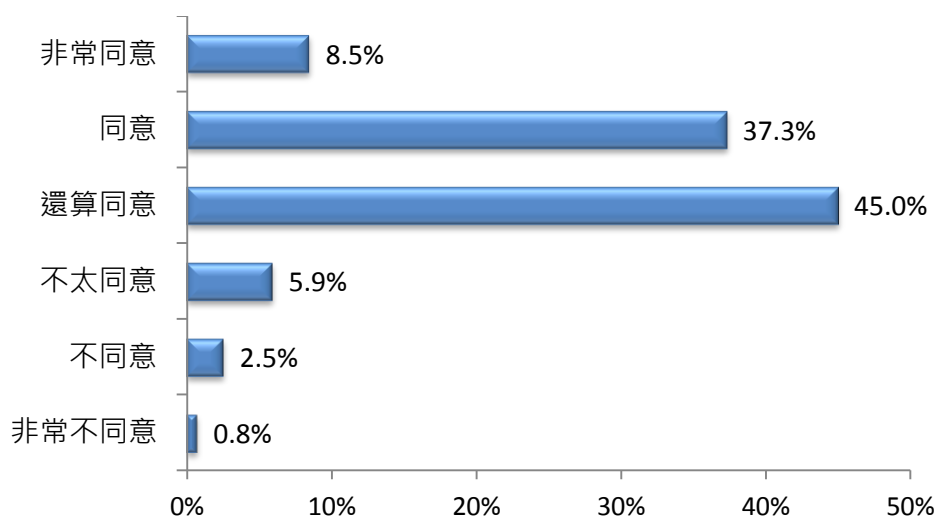


圖 7-20 曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案紀錄很詳細的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「第二專長」的卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十一、生涯/學習歷程檔案評估：紀錄內容符合需要

根據調查結果得知，有 87.3% 的受訪者同意生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要，其中包含「非常同意」(6.8%)、「同意」(43.4%)、「還算同意」(37.1%)；而有 12.7% 的受訪者不同意生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要，其中包含「非常不同意」(1.4%)、「不同意」(2.5%)、「不太同意」(8.8%)。整體而言，絕大多數受訪者認為生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要。

Q9.5 生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要『n=168』

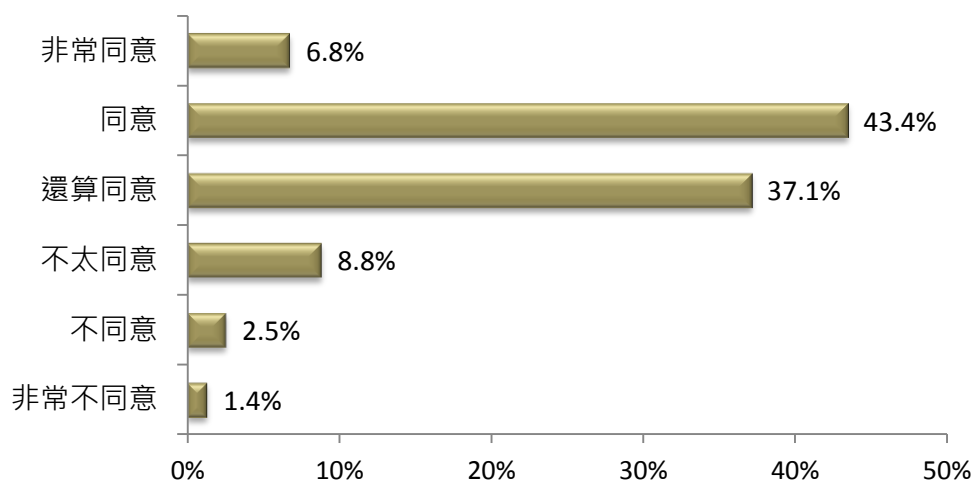


圖 7-21 曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案紀錄內容符合需要的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「實習或打工經驗」的卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十二、生涯/學習歷程檔案評估：有助於求職面試

根據調查結果得知，有 91.0% 的受訪者同意生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於求職面試，其中包含「非常同意」(15.1%)、「同意」(40.8%)、「還算同意」(35.1%)；而有 9.0% 的受訪者不同意生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於求職面試，其中包含「非常不同意」(0.0%)、「不同意」(7.2%)、「不太同意」(1.8%)。整體而言，絕大多數受訪者認為生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於求職面試。

Q10.生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於我的求職面試？『n=168』

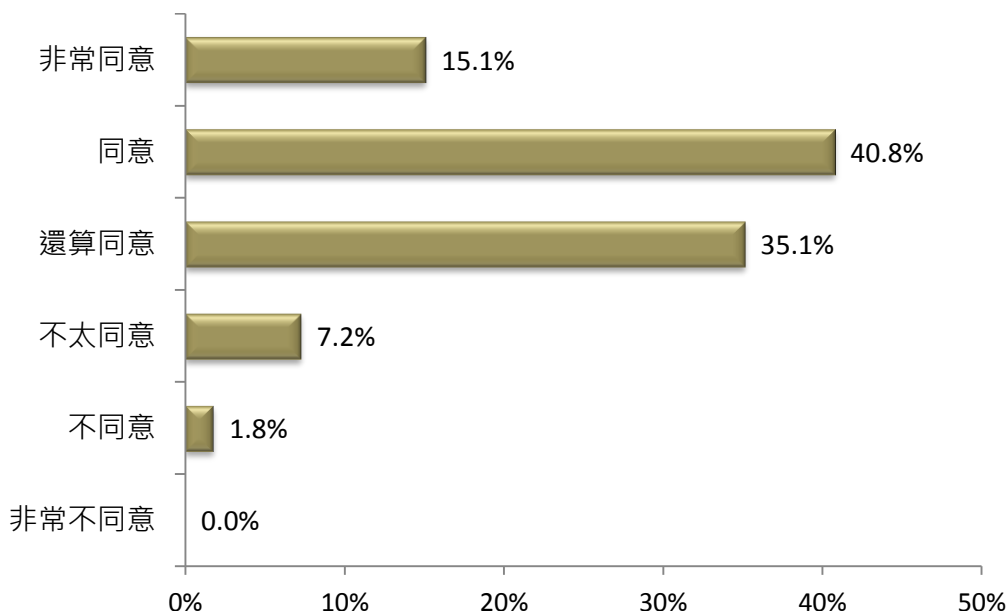


圖 7-22 曾參與計畫之畢業青年對生涯/學習歷程檔案紀錄有助於求職面試的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「學制體系」、「第二專長」、「實習或打工經驗」的卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十三、生涯/學習歷程檔案評估：無助於求職面試的原因

承上題，有 9%（15 位）的受訪者認為生涯/學習歷程檔案對於求職面試是沒有幫助的，進一步詢問其原因發現，最主要的原因分別為「不容易直接運用到求職履歷」（80.3%）、「與業者的需求不符」（63.1%）。

Q11.請問您認為生涯/學習歷程檔案對於求職面試沒有幫助的原因為何？（可複選）

『n=15』

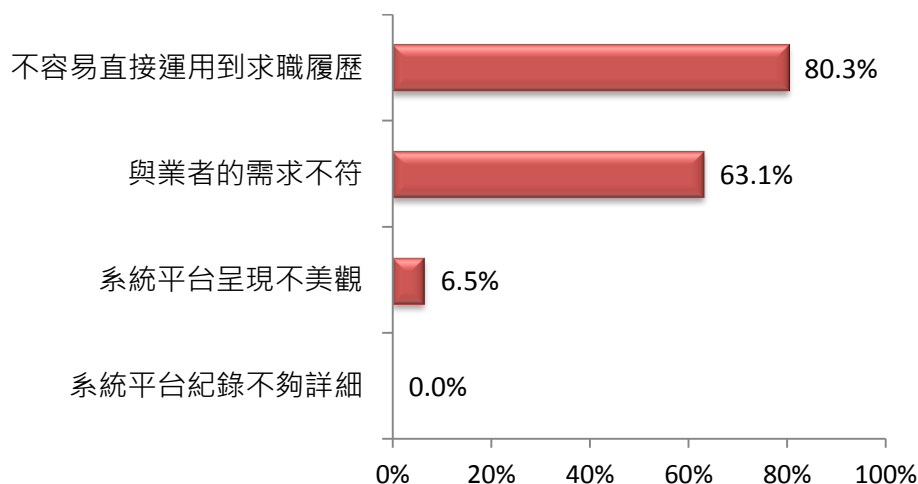


圖 7-23 曾參與計畫之畢業青年認為生涯/學習歷程檔案紀錄無助於求職面試的原因



二十四、職涯志工培訓評估

根據調查結果得知，有 95.6%的受訪者同意職涯志工培訓對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的，其中包含「非常同意」(34.3%)、「同意」(46.0%)、「還算同意」(15.3%)；而有 4.4%的受訪者不同意職涯志工培訓對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的，其中包含「不太同意」(4.4%)。整體而言，絕大多數受訪者認為職涯志工培訓對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的。

Q12.職涯志工培訓對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的?『n=69』

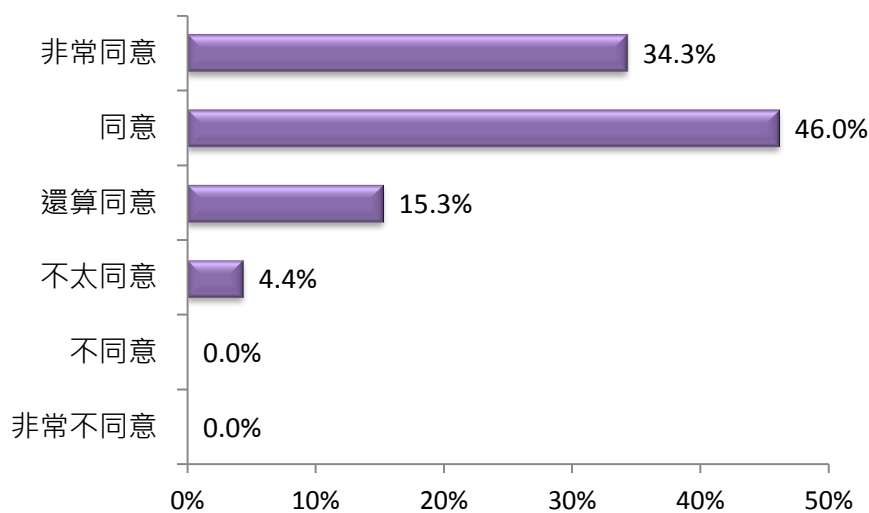


圖 7-24 曾參與計畫之畢業青年對職涯志工培訓對了解職涯發展與自我探索有幫助的同意度

進一步交叉分析後發現，該題項與「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十五、職涯志工培訓評估：無助於了解職涯發展之原因

承上題，有 4.4%（3 位）的受訪者認為職涯志工培訓對於了解自己的職涯發展與自我探索是沒有幫助的，進一步詢問其原因發現，最主要的原因分別是「課程內容幫助不大」（76.3%）、「課程沒有系統化安排」（76.3%）、「課程不夠多元」（66.8%）。

Q13.請問您認為職涯志工培訓對於了解自己職涯發展與自我探索沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=3』

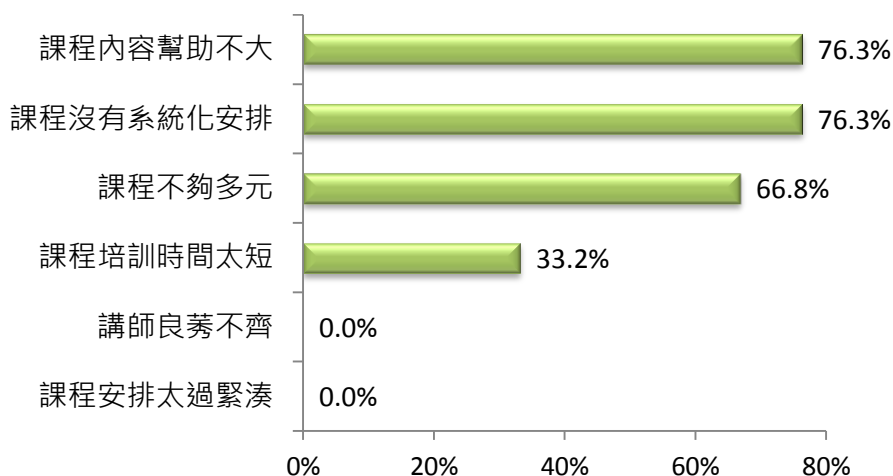


圖 7-25 曾參與計畫之畢業青年認為職涯志工培訓無助於了解職涯發展與自我探索的原因



二十六、生涯規劃研習評估

根據調查結果得知，有 96.7%的受訪者同意生涯規劃研習對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的，其中包含「非常同意」(19.8%)、「同意」(53.1%)、「還算同意」(23.8%)；而有 3.3%的受訪者不同意生涯規劃研習對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的，其中包含「非常不同意」(0.0%)、「不同意」(0.5%)、「不太同意」(2.8%)。整體而言，絕大多數受訪者認為生涯規劃研習對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的。

Q14.生涯規劃研習對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的?『n=217』

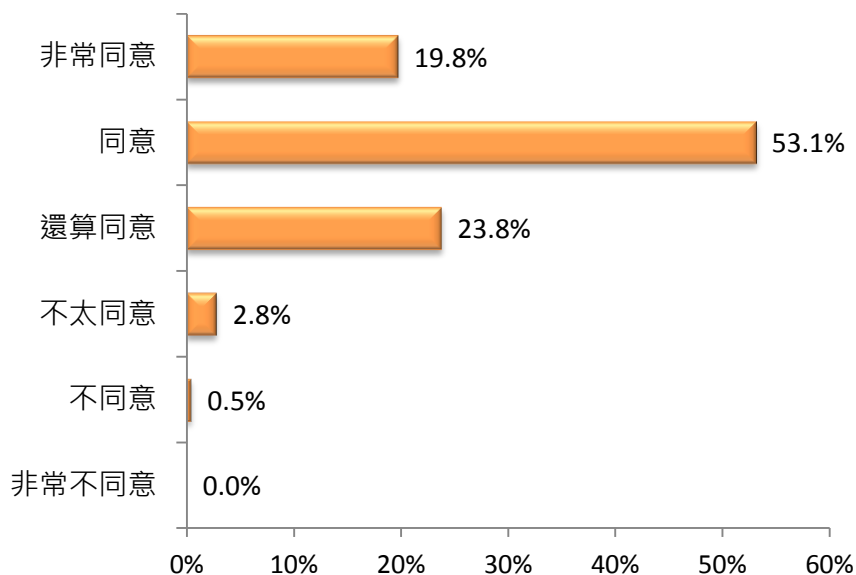


圖 7-26 曾參與計畫之畢業青年對生涯規劃研習有助於職涯發展規劃的同意度

進一步交叉分析後發現，該題項與「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十七、生涯規劃研習評估：無助於了解職涯發展規劃之原因

承上題，有 3.3%（7 位）的受訪者認為生涯規劃研習對於未來職涯發展規劃是沒有幫助，進一步詢問其原因發現，最主要的原因是「演講內容幫助不大」（100.0%）、較為次要的原因分別有「演講內容太乏味」（32.1%）、「互動討論時間不夠」（24.0%）、「課程安排太雷同」（10.0%）。

Q15.請問您認為生涯規劃研習對於未來的職涯發展規劃沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=7』

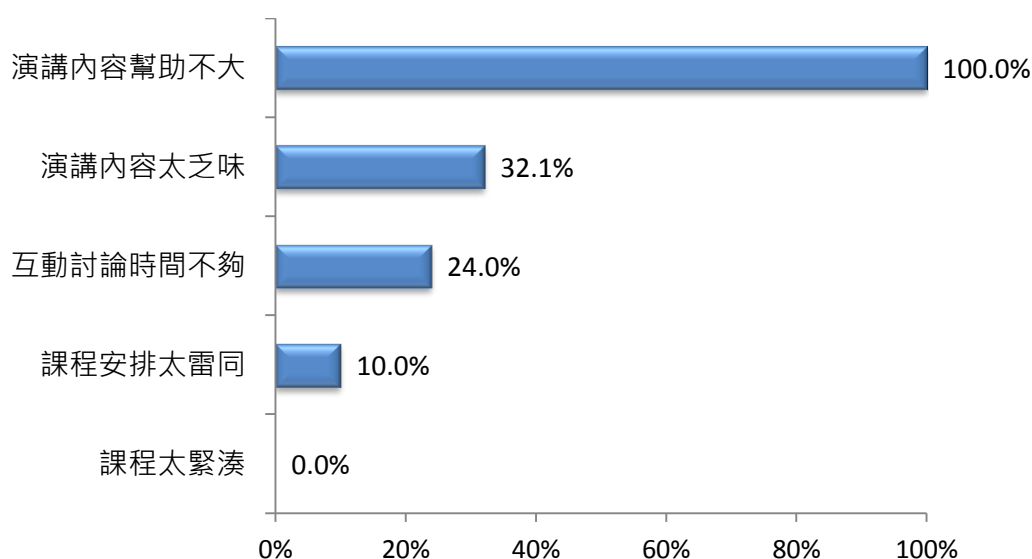


圖 7-27 曾參與計畫之畢業青年認為生涯規劃研習無助於職涯發展規劃的原因



二十八、就業座談評估

根據調查結果得知，有 97.9%的受訪者同意就業座談對於我撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的，其中包含「非常同意」(23.4%)、「同意」(53.8%)、「還算同意」(20.7%)；而有 2.1%的受訪者不同意就業座談對於就業技巧的幫助，其中包含「非常不同意」(0.0%)、「不同意」(0.6%)、「不太同意」(1.5%)。整體而言，近 9 成 8 的受訪者認為就業座談對於就業技巧是有幫助的。

Q16.就業座談對於我撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的?『n=463』

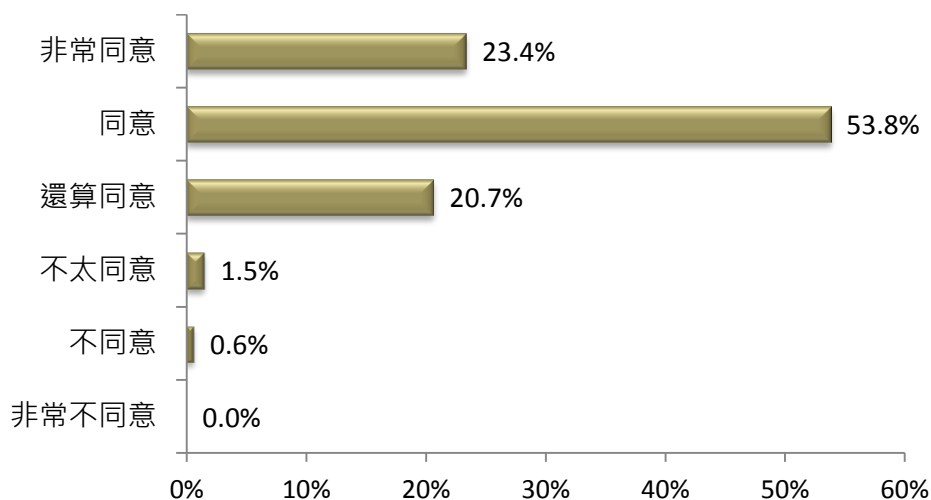


圖 7-28 曾參與計畫之畢業青年認為就業座談對就業有幫助的同意度

進一步交叉分析後發現，該題項與「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二十九、就業座談評估：沒有幫助的原因

承上題，有 2.1%（10 位）的受訪者認為就業座談對於撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是沒有幫助，進一步詢問其原因發現，最主要的兩項原因是「座談內容幫助不大」（67.1%）、以及「指導內容不實用」（54.2%），而較為次要的原因分別有「座談時間太短」（22.9%）、「互動討論時間不夠」（12.1%）、「座談內容太乏味」（12.1%）。

Q17.請問您認為就業座談沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=10』

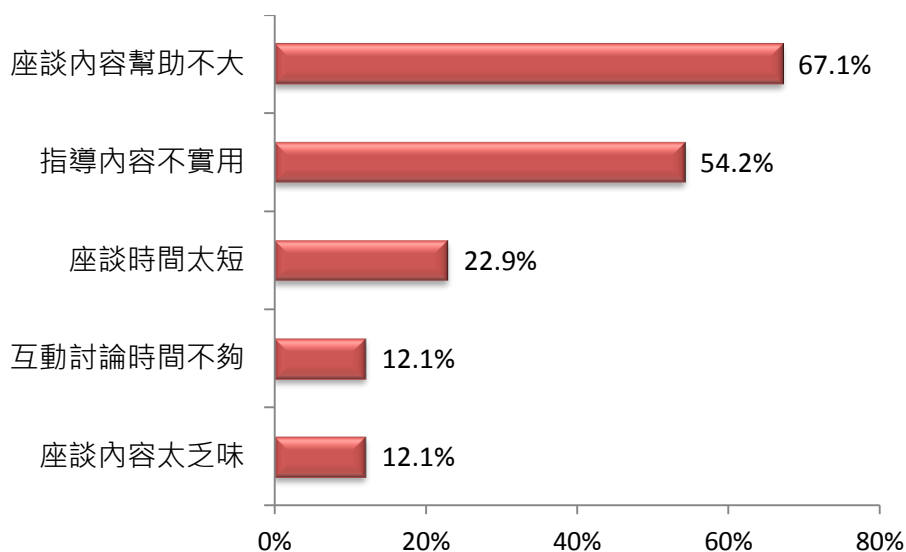


圖 7-29 曾參與計畫之畢業青年認為就業座談對就業沒有幫助原因



三十、企業參訪評估

根據調查結果得知，有 94.5%的受訪者同意企業參訪對於我了解進入職場所需的就業能力是有幫助的，其中包含「非常同意」(37.5%)、「同意」(38.3%)、「還算同意」(18.7%)；而有 5.5%的受訪者不同意企業參訪對於了解進入職場所需就業能力的幫助，其中包含「非常不同意」(0.0%)、「不同意」(2.2%)、「不太同意」(3.3%)。整體而言，絕大多數的受訪者認為企業參訪對於了解進入職場所需就業能力是有幫助的。

Q18.企業參訪對於我了解進入職場所需就業能力是有幫助的?『n=418』

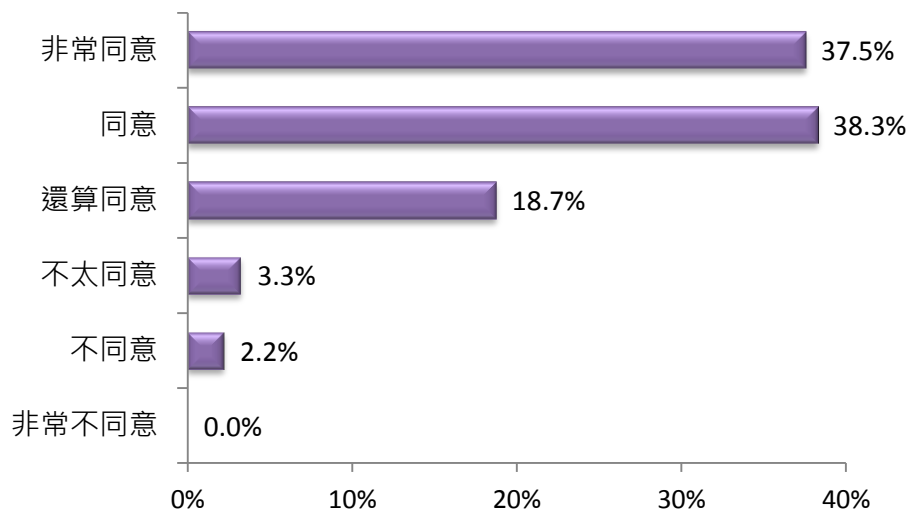


圖 7-30 曾參與計畫之畢業青年認為企業參訪對就業有幫助的同意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

與「實習或打工經驗」的卡方檢定結果顯示，期望次數低於 5 之細格比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



三十一、企業參訪評估：沒有幫助的原因

承上題，有 5.5% (23 位) 的受訪者認為企業參訪對於我了解進入職場所需的就業能力是沒有幫助的，進一步詢問其原因發現，最主要的兩項原因是「參訪企業與自己職涯關聯性不大」(57.2%)、以及「參訪時間太短」(52.2%)，其他的原因還有「參訪企業的解說不詳盡」(31.9%)、「互動討論的時間不夠」(25.4%)、「參訪企業沒有觀摩價值」(16.5%)、「參訪行程掌控不佳」(10.0%)。

Q19.請問您認為企業參訪對於了解職場所需的就業能力沒有幫助的原因是什麼？(可複選) 『n=23』

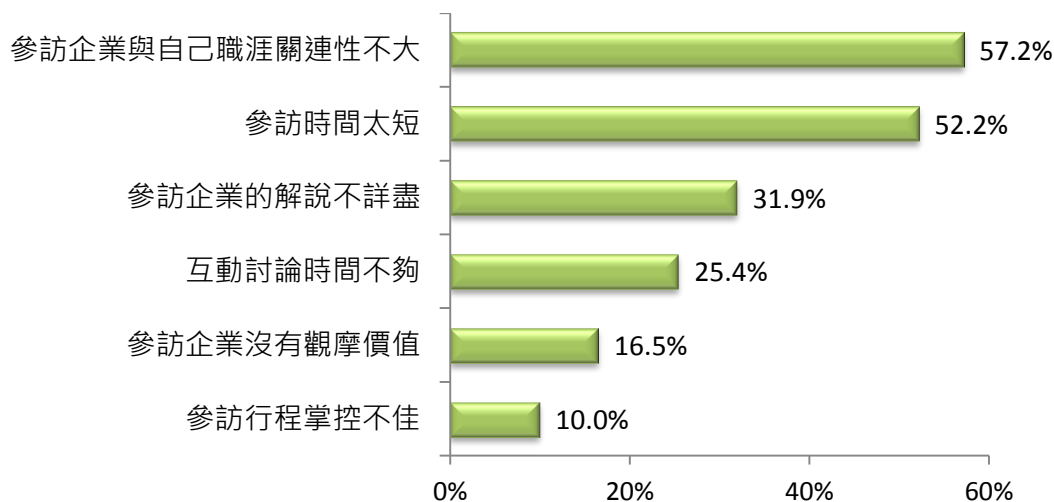


圖 7-31 曾參與計畫之畢業青年認為企業參訪對就業沒有幫助原因



第三節、畢業後尋職與就業情況

一、找到第一份工作所花的時間

由調查結果可知，受訪畢業青年在畢業或退伍後，「未滿 1 個月內」找到第一份工作的比例最高，占 49.1%，其次為「1 個月以上，未滿半年」，另有 9.5% 的畢業青年，花了「半年以上」的時間才找到工作。整體而言，約有近半數的畢業青年在畢業後或退伍後一個月即找到第一份工作。

Q20.請問，您在畢業(或退伍)後，共花了多少時間找到第一份工作？(單選)『n=858』

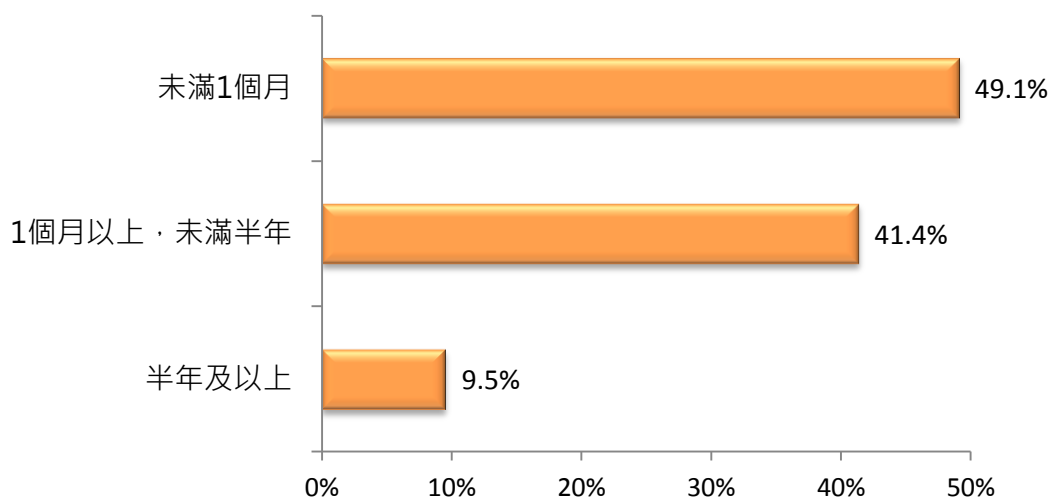


圖 7-32 曾參與計畫之畢業青年畢業(或退伍)後，找到第一份工作所花的時間

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」花「1 個月以上，未滿半年」的時間找到第一份工作的比例為 45.6%，而「男性」的比例為 37.1%，顯示女性花「1 個月以上，未滿半年」的時間找到第一份工作的比例顯著高於男性。在「所屬計畫區域」部分，屬於「南區」的受訪者，「未滿 1 個月找到第一份工作」的比例為 44.1%，而「北區」、「中區」受訪者的比例分別為 52.4%與 51.8%，顯示「南區」學校的畢業青年在「未滿 1 個月」找到工作的比例較低。



二、第一份工作做了多久時間

由調查結果可知，有 49.8% 的受訪畢業青年目前仍在職中，而曾有轉職經驗的畢業青年，第一份工作停留的時間，以「半年以上，未滿 1 年」的比例最高，占 17.8%，接著依序是「未滿半年」(16.1%)、「1 年以上，未滿 2 年」。另有 4.4% 的受訪者第一份工作做了「2 年及以上」。

Q21.請問，您在畢業（或退伍）後的第一份工作做了多久？（單選）『n=858』

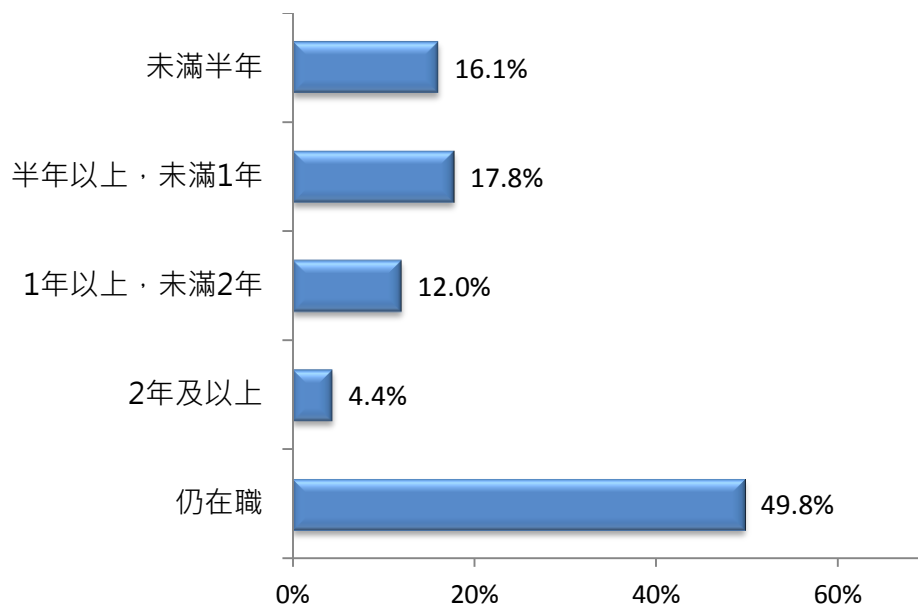


圖 7-33 曾參與計畫之畢業青年畢業（或退伍）後，第一份工作做了多久

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「系科類別」方面，「社會」系科受訪畢業青年目前「仍在職」的比例為 43.6%，而「人文」、「科技」系科受訪者目前仍在職的比例分別為 52.4%、55.0%，顯示「社會」系科受訪畢業青年目前「仍在職」的比例較低。在「所屬計畫區域」部分，屬於「南區」的受訪者，目前「仍在職」的比例為 39.9%，而「北區」、「中區」受訪者的比例分別為 56.7%與 53.7%，顯示「南區」學校的受訪畢業青年目前「仍在職」的比例較低。



三、對目前工作的滿意度

由調查結果可知，受訪畢業青年對目前工作的滿意度達 84.5%，其中包含「非常滿意」(9.9%)、「滿意」(30.2%)、「還算滿意」(44.4%)；而有 15.5% 的受訪畢業青年對目前工作不滿意，其中包含「非常不滿意」(1.1%)、「不滿意」(1.7%)、「不太滿意」(12.6%)。整體來說，多數受訪畢業青年對目前的工作感到滿意。

Q22.請問，您對目前的工作是否感到滿意？(單選)『n=790』¹

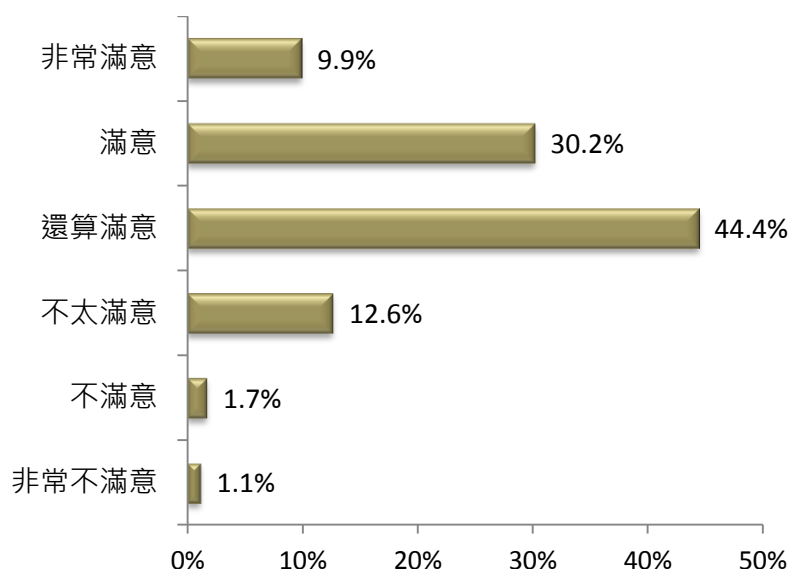


圖 7-34 曾參與計畫之畢業青年對目前工作的滿意度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「私立技職校院/專科」受訪畢業青年對目前工作感到「滿意」的比例為 79.2%，而其他學制體系受訪畢業青年感到同意的比例皆在 8 成以上，顯示「私立技職校院/專科」的畢業青年相較於其他學制，對目前工作的滿意度明顯較低。在「實習或打工經驗」方面，「有」打工經驗的受訪畢業青年對目前工作的滿意度為 85.9%，而「沒有」打工經驗的受訪畢業青年對目前工作的滿意度為 71.4%，顯示「有」打工經驗的受訪者對目前工作的滿意度的明顯較高。

¹ 有 68 位受訪畢業青年目前未就業



四、滿意目前工作的原因

承上題，有 77.8% (668 位) 的受訪者滿意目前的工作，進一步詢問其原因發現，最主要的前四個原因分別是「適應工作環境」(70.0%)、「適應工作內容」(66.4%)、「有學習成長空間」(61.2%)、「職場人際關係相處融洽」(52.2%)。其餘滿意目前工作的原因皆低於 4 成。

Q23.請問，您滿意目前工作的原因是什麼？(可複選)『n=668』

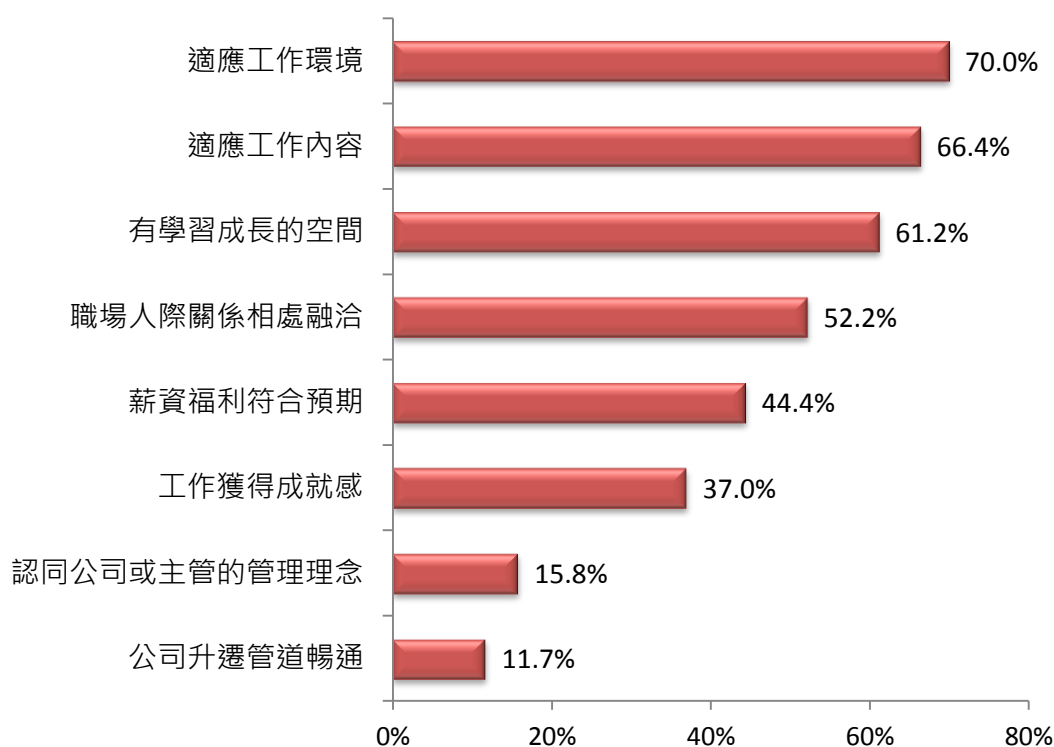


圖 7-35 曾參與計畫之畢業青年滿意目前工作的原因



五、目前工作與學校所學的相關程度

由調查結果發現，有 73.0% 的受訪畢業青年表示目前從事工作與在校所學相關，其中包含「完全相關」(20.4%)、「相關」(24.7%)、「還算相關」(27.9%)；而有 27.0% 的受訪畢業青年目前從事工作與在校所學不相關，其中包含「非常不相關」(9.0%)、「不相關」(5.1%)、「不太相關」(12.9%)。整體來說，受訪畢業青年目前學用相符的比例較高。

Q24.請問，您對目前從事的工作與在學校所學是否相關？(單選)『n=790』

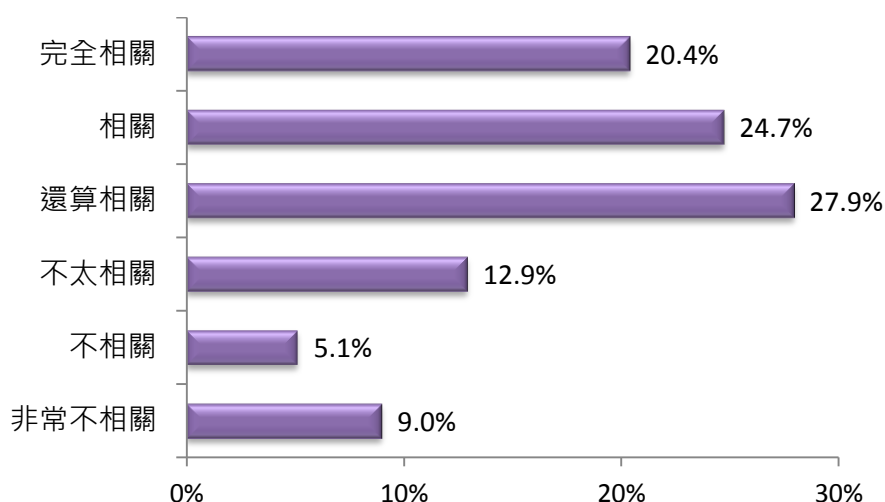


圖 7-36 曾參與計畫之畢業青年目前工作與學校所學的相關程度

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「男性」畢業青年目前工作與在校所學相關的比例為 76.0%，而「女性」受目前工作與在校所學相關的比例為 70.0%。顯示「男性」畢業青年目前工作與在校所學相關的比例明顯較高。

在「學制體系」方面，「公立技職校院/專科」與「公立一般大學」的畢業青年目前工作與在校所學相關的比例分別為 85.4%、82.4%，而「私立一般大學」與「私立技職校院/專科」的畢業青年目前工作與在校所學相關的比例分別為 65.6%、64.4%。顯示公立學校的畢業青年目前工作與所學相關的比例明顯較高。在「系科類別」方面，「人文」系科受訪畢業青年目前從事工作與所學相關的比例為 59.8%，而「科技」、「社會」系科受訪者目前工作與所學相關的比例分別為 77.2%、73.5%，顯示「人文」系科受訪畢業青年目前從事工作與所學相關的比例明顯較低。



六、離職或轉職情形

由調查結果發現，曾經離職或轉職的受訪畢業青年占 50.2%，沒有離職或轉職經驗的受訪畢業青年佔 49.8%。整體來說，有一半的受訪畢業青年曾經離職或轉職。

Q25.請問，您在畢業（或退伍）後就業時，是否曾經離職或轉職？（單選）『n=858』

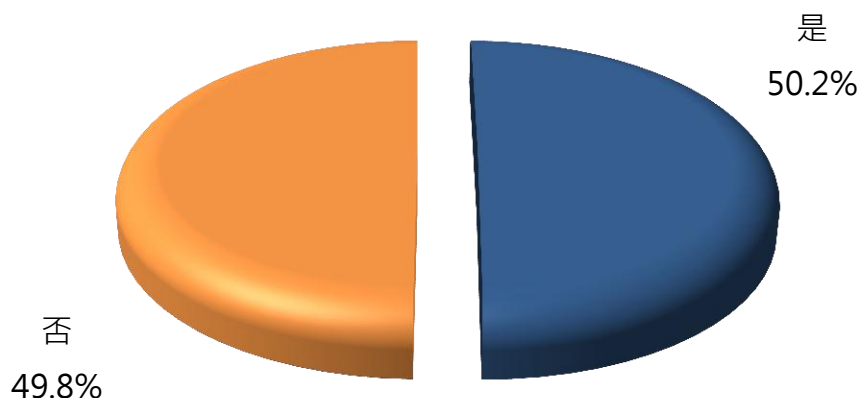


圖 7-37 曾參與計畫之畢業青年離職或轉職情形

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「性別」、「學制體系」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「系科類別」方面，「社會」系科受訪畢業青年曾經離職或轉職的比例為 56.4%，而「人文」、「科技」系科受訪者曾經離職或轉職的比例分別為 47.6%、45.0%，顯示「社會」系科受訪畢業青年曾經離職或轉職的比例明顯較高。

在「所屬計畫區域」部分，屬於「南區」的受訪畢業青年，目前曾經轉職或離職的比例為 60.1%，而「北區」、「中區」畢業青年曾經轉職或離職的比例分別為 43.3%與 46.7%，顯示「南區」學校的受訪畢業青年曾經轉職或離職的比例明顯較高。



七、離職或轉職的原因

承上題，有 50.2% (431 位) 的受訪畢業青年曾經離職或轉職，進一步詢問其原因發現，最主要的五個原因分別是「薪資福利不符合期望」(44.7%)、「沒有學習成長空間」(35.7%)、「升遷管道不佳」(27.8%)、「不適應工作環境」(26.0%)、「不適應工作內容」(25.3%)，其餘原因低於 2 成。

Q26.請問，您離職或轉職的原因是什麼？(可複選)『n=431』

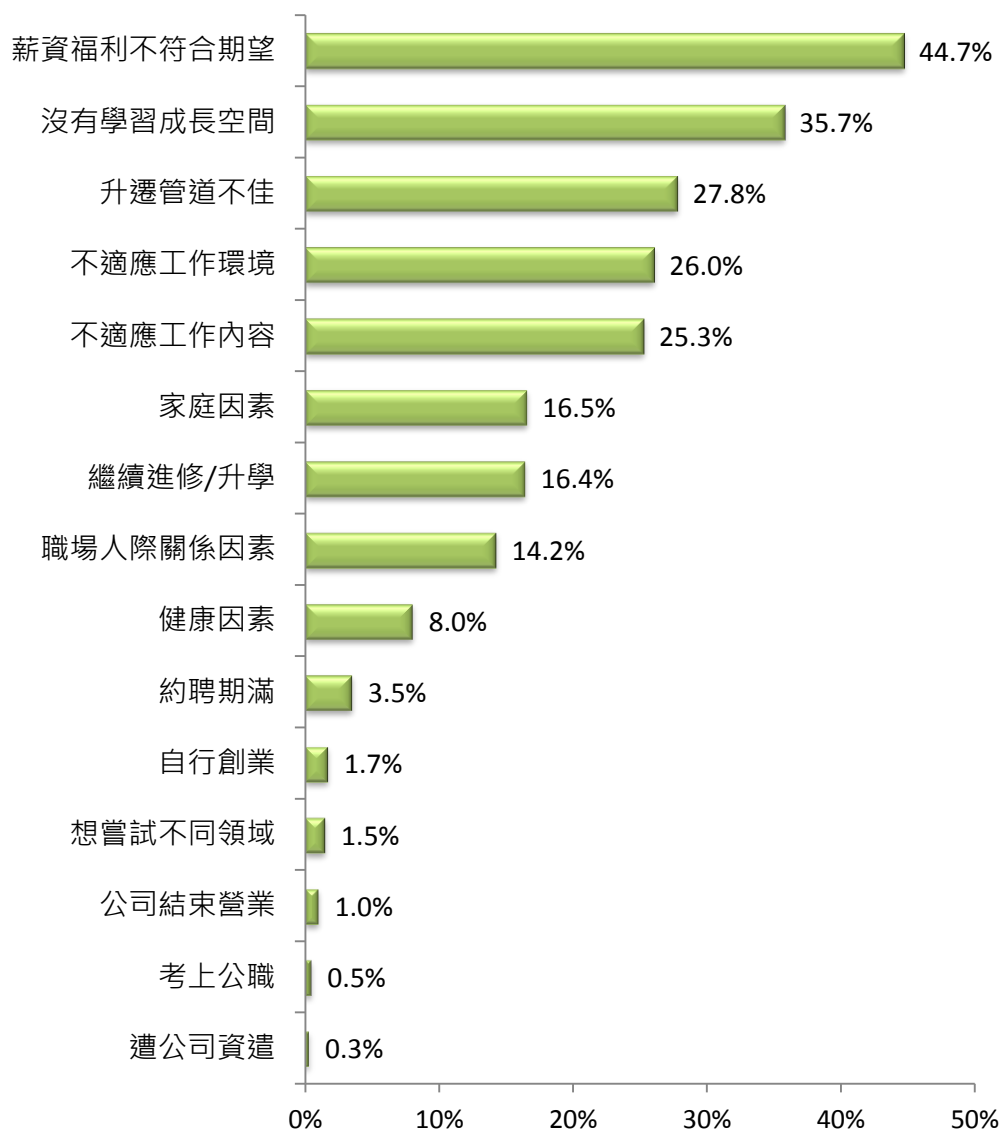


圖 7-38 曾參與計畫之畢業青年離職或轉職的原因



八、第一份工作起薪

由調查結果發現，受訪畢業青年第一份工作起薪為「25,000 元(含)以下」的比例最高，占 42.3%，接著依序為「25,001~30,000 元」(24.5%)、「30,001~35,000 元」(12.9%)，另有 11.4% 比例的受訪畢業青年第一份工作的起薪在「40,000 元以上」(11.4%)。

Q27.請問，您的第一份工作起薪大約為多少？(單選)『n=858』

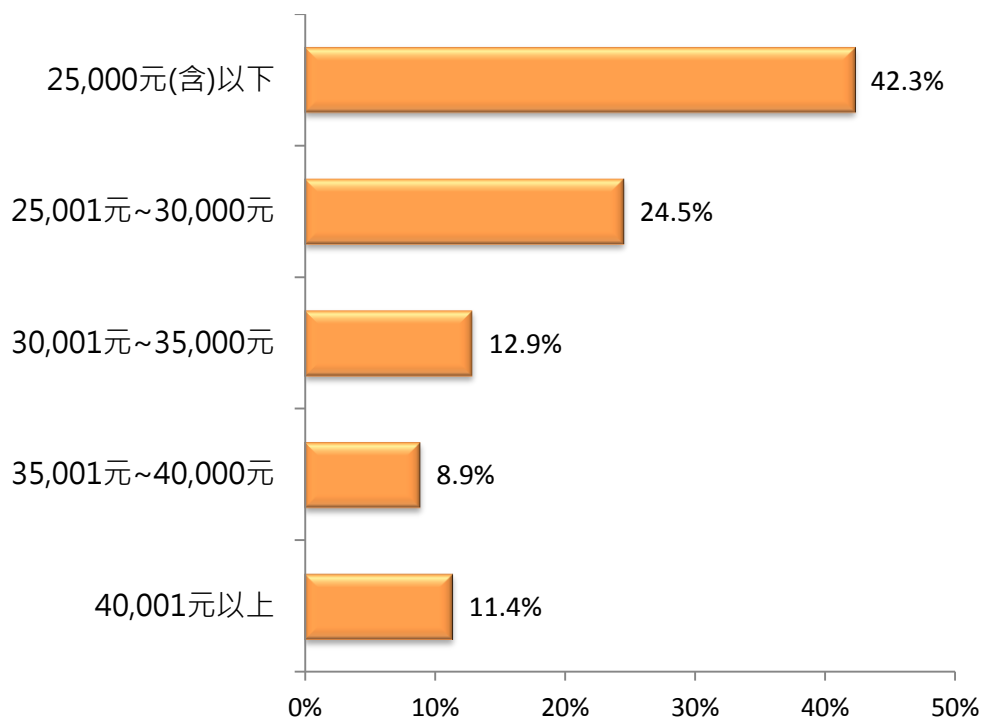


圖 7-39 曾參與計畫之畢業青年第一份工作的起薪

進一步交叉分析後發現，受訪者意見不因「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」受訪畢業青年，第一份工作起薪在「25000 元(含)以下」的比例為 53.6%，而「男性」受訪者的比例為 30.7%，顯示「女性」受訪者第一份工作的起薪在 25,000 元(含)以下的比例明顯較高。在「學制體系」上，「私立技職校院/專科」的受訪者第一份工作起薪在 25,000 元(含)以下的比例為 71.1%，而其他學制體系受訪者的比例皆在五成以下，顯示「私立技職校院/專科」的畢業青年第一份工作起薪在 25,000 元(含)以下的比例明顯較高。在「系科類別」上，「人文」系科的畢業青年第一份工作起薪在 25,000 元(含)



以下的比例為 54.2%，而「社會」、「科技」系科畢業青年的比例分別為 48.2%、32.2%，顯示「人文」系科的畢業青年第一份工作起薪在「25,000 元（含）以下」的比例明顯較高。在「所屬計畫區域」方面，屬於「北區」的畢業青年，第一份工作起薪在 25,000 元（含）以下的比例為 30.0%，而「中區」、「南區」受訪者第一份工作起薪在 25,000 元（含）以下的比例分別為 57.7、50.6%，顯示「北區」學校的受訪畢業青年第一份工作起薪在 25,000 元（含）以下的比例明顯較低。



第四節、個人職涯規劃

一、何時開始規劃職涯

由調查結果可知，有 71.8%的受訪畢業生是在「大專高年級」時開始規劃畢業後想從事的工作，而有 17.5%的受訪者從「大專低年級」時就開始規劃畢業後想從事的工作，6.4%的受訪者是在「大專入學前」就開始規劃畢業後想從事的工作，另有 5.4%的受訪者「尚未規劃」自己想從事的工作。

Q28.請問，您在學期間從何時開始規劃畢業後想從事的工作？（單選）『n=858』

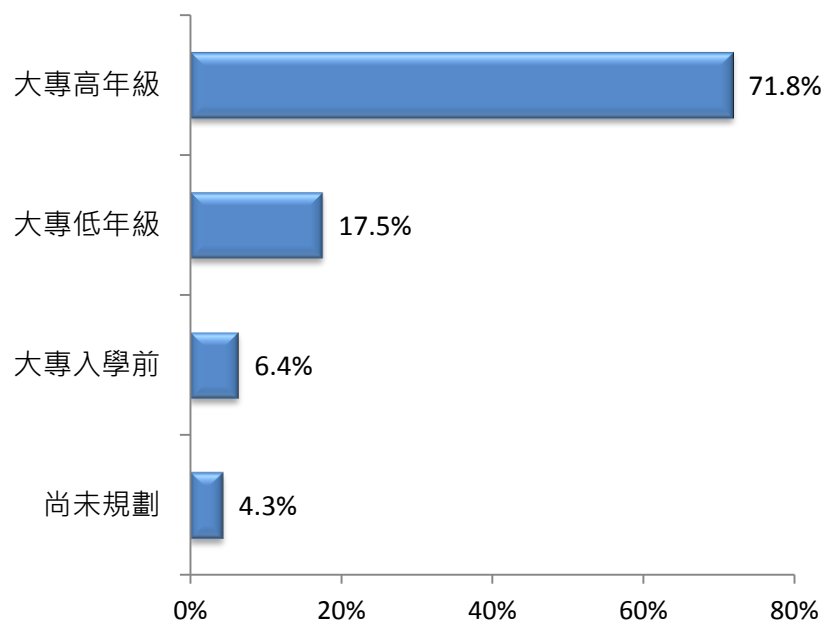


圖 7-40 曾參與計畫之畢業青年何時開始規劃畢業後想從事的工作

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」、「轉職經驗」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」上，「公立技職校院/專科」的畢業青年在大專入學前開始規劃畢業後工作的比例為 10.4%，而「公立一般大學」、「私立一般大學」、「私立技職校院/專科」在大專入學前開始規劃畢業後工作的比例分別為 4.6%、4.7%、5.3%，顯示「公立技職校院/專科」的畢業青年在「大專入學前」即開始規劃畢業後工作的比例明顯較高。



在「系科類別」方面，有 21.5%的「科技」系科畢業青年於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展，而「人文」及「社會」畢業青年於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展的比例分別為 17.7%及 13.4%，顯示「科技」系科的畢業青年於「大專低年級」開始規劃畢業後工作的比例明顯較高。



二、若重新選擇，是否選擇目前系科

調查結果顯示，有 54.2% 的畢業青年表示如果重新選擇的話，「仍然會選擇目前就讀的系科」，而有 45.8% 的畢業青年表示「會選擇就讀其他系科」。整體而言，約有半數以上的畢業青年仍然會選擇目前就讀的系科。

Q29.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？『n=858』

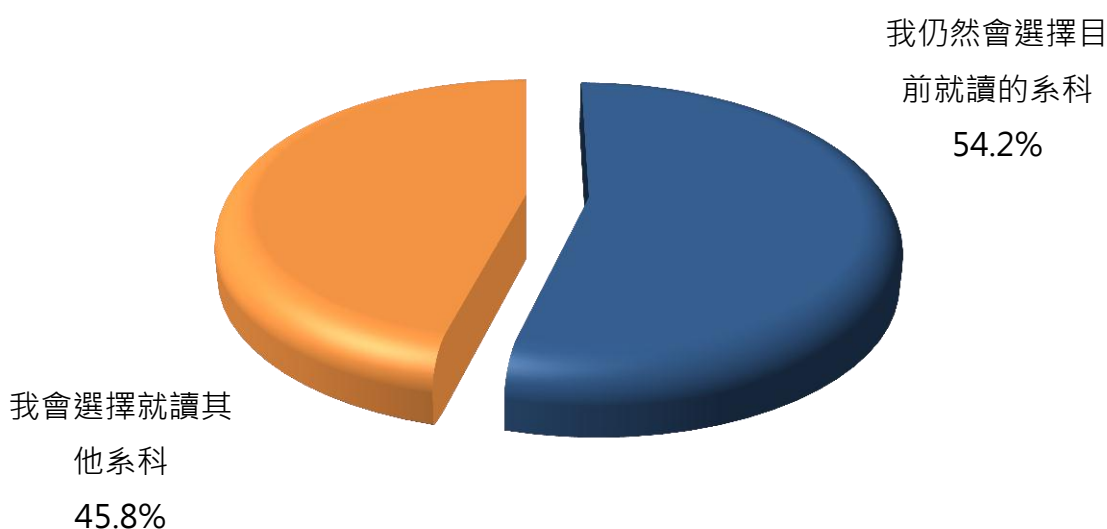


圖 7-41 曾參與計畫之畢業青年若重新選擇，是否選擇目前系科

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」、「所屬計畫區域」、「轉職經驗」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」上，「公立技職校院/專科」的受訪畢業青年「仍然會選擇目前就讀系科」的比例為 64.4%，而「公立一般大學」、「私立一般大學」、「私立技職校院/專科」仍然會選擇目前就讀系科的比例分別為 52.1%、53.5%、46.9%，顯示「公立技職校院/專科」的畢業青年若重新選擇，仍然會選擇目前就讀系科的比例明顯較高。



三、會想選擇就讀其他系科的原因

調查結果顯示，有 62.6% 的畢業青年會想選擇就讀其他系科的主要原因為「擔心畢業後就業出路不如預期」，其次原因依序為「性向興趣與所學不符」(49.7%)、「課程內容與理想有差距」(29.4%)。

Q30.請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？(可複選)『n=393』

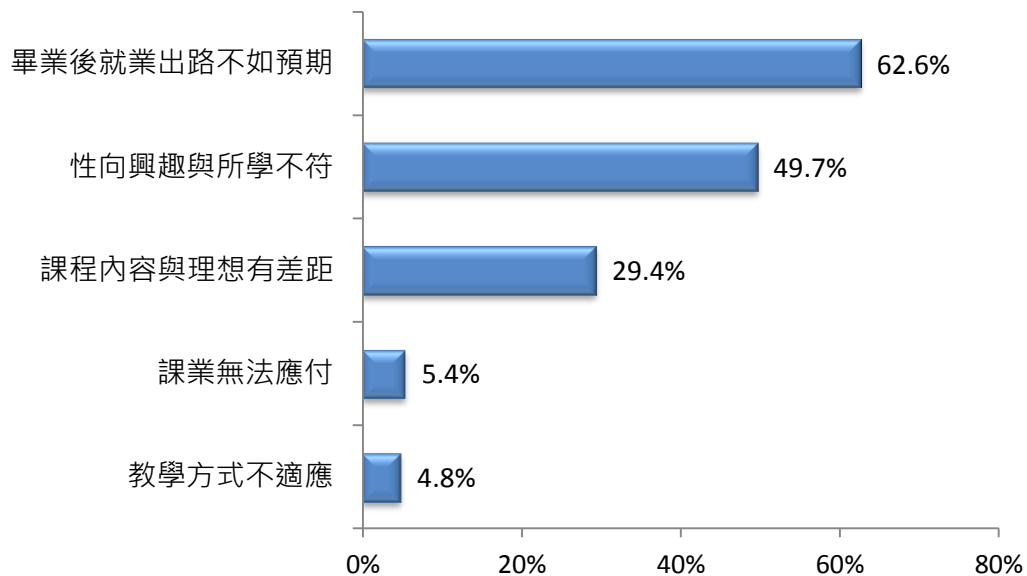


圖 7-42 曾參與計畫之畢業青年會想選擇就讀其他系科的原因



四、解決就讀系科不符需求的方式

調查結果顯示，有 37.6%的畢業青年透過「參與工讀、實習或見習」的方式來解決就讀系科不符需求的情況；其次依序為「參與企業參訪、就業座談、企業說明會等活動」(19.4%)、「修教育學程、專業學程、就業學程」(17.1%)、「修雙主修、輔系」(13.9%)及「參與求職準備研習」(13.6%)，另外，有 33.4%的畢業青年都沒有透過任何方式來解決就讀系科不符需求的情況。

Q31.請問在學期間，您有透過什麼方式來解決就讀系科不符合您的需求的情形？(可複選)『n=393』

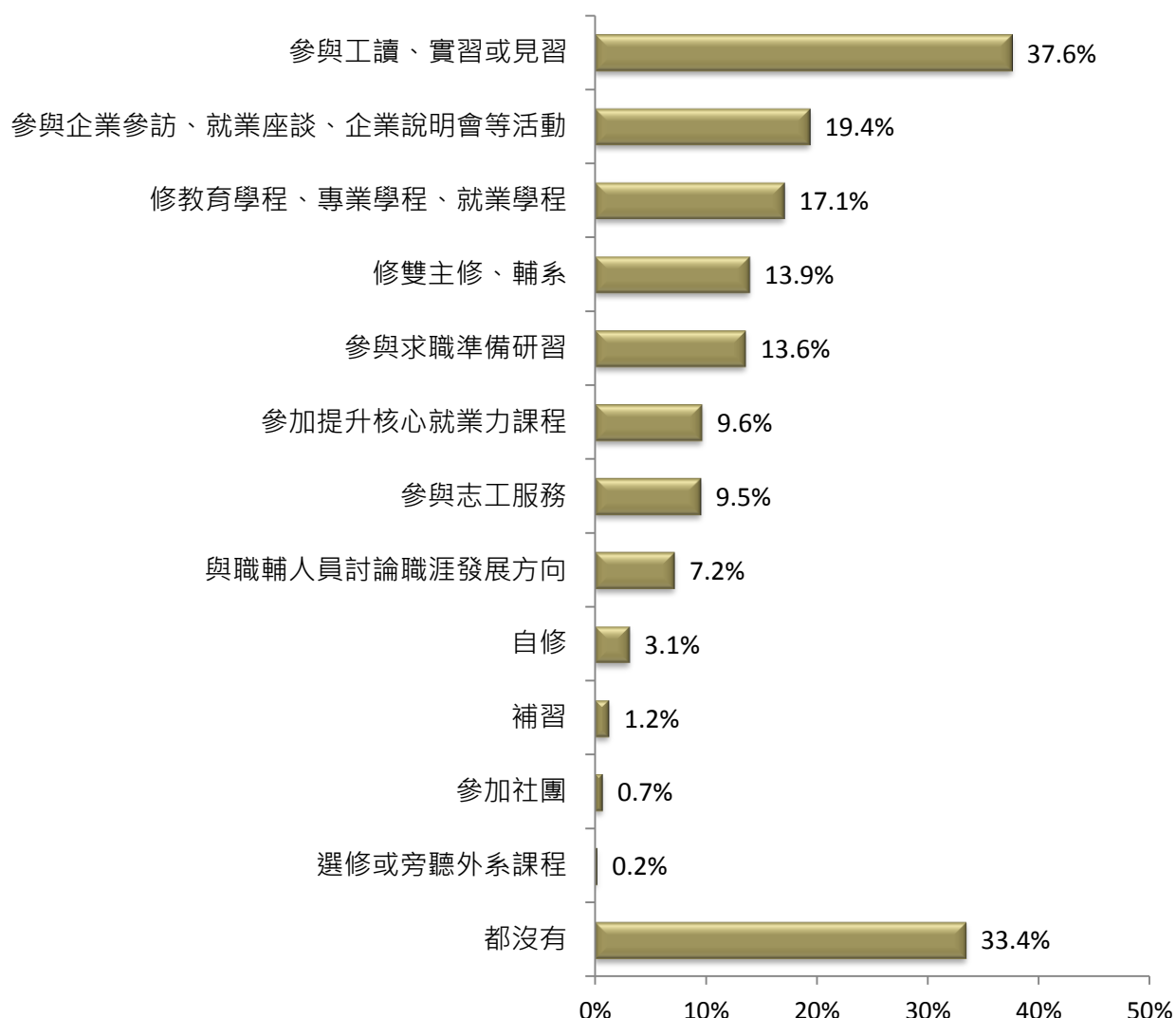


圖 7-43 曾參與計畫之畢業青年解決就讀系科不符合自身需求的方式



第五節、畢業時各項核心就業力具備的程度

將受訪畢業青年對於大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度予以重新編碼，將「非常同意」、「同意」、「還算同意」合併為「偏同意」，再依據「偏同意」之百分比進行排序。

由「偏同意」百分比排序可知，「專業倫理及道德」、「良好工作態度」、「團隊合作能力」、「基礎電腦應用技能」等四項核心就業力同意度較高，均超過 90%；反之，「職涯規劃能力」、「領導能力」、「創新能力」、「國際觀」、「產業環境發展知識」、「外語能力」等六項核心就業力之同意度均低於 70%。

Q32.以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標準包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=858』

表 7-2 曾參與計畫之畢業青年自評大學畢業時各項核心就業力具備的程度

大學畢業時 即具備的就業力	非常 不同意	不同 意	不太 同意	還算 同意	同意	非常 同意	偏同意 百分比	排序
專業倫理及道德	0.1%	1.2%	2.5%	20.1%	49.5%	26.6%	96.2%	1
良好工作態度	0.7%	1.5%	5.7%	25.8%	47.5%	18.8%	92.1%	2
團隊合作能力	0.4%	1.2%	6.7%	26.1%	48.0%	17.6%	91.7%	3
基礎電腦應用技能	0.2%	1.6%	6.5%	25.6%	41.5%	24.6%	91.7%	3
穩定性及抗壓性	0.6%	2.9%	12.7%	29.9%	41.1%	12.8%	83.8%	5
表達溝通能力	0.3%	1.8%	15.5%	35.4%	37.6%	9.4%	82.4%	6
發掘及解決問題的能力	0.7%	2.7%	16.0%	36.1%	35.9%	8.6%	80.6%	7
職涯規劃能力	1.2%	6.7%	23.5%	40.2%	23.7%	4.7%	68.6%	8
領導能力	0.7%	5.8%	25.1%	41.4%	22.0%	5.0%	68.4%	9
創新能力	1.1%	6.6%	26.2%	37.2%	22.9%	6.0%	66.1%	10
國際觀	3.0%	7.9%	24.2%	36.8%	21.4%	6.7%	64.9%	11
產業環境發展知識	2.0%	8.5%	25.3%	35.0%	25.2%	4.0%	64.2%	12
外語能力	3.4%	6.8%	25.8%	37.2%	20.5%	6.3%	64.0%	13



第六節、有助於提升青年就業力之活動

由調查結果可知，畢業青年認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動前五項分別為「安排工讀、實習或見習」(80.5%)、「協助學生規劃職涯發展方向」(59.8%)、「協助學生進行求職準備」(59.1%)、「輔導學生考取證照」(57.0%)及「舉辦企業參訪」(56.2%)。另外有 0.3% 的受訪畢業青年表示，另「其他」占 0.3%，見表 7-3。

Q33.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？

(可複選)『n=858』

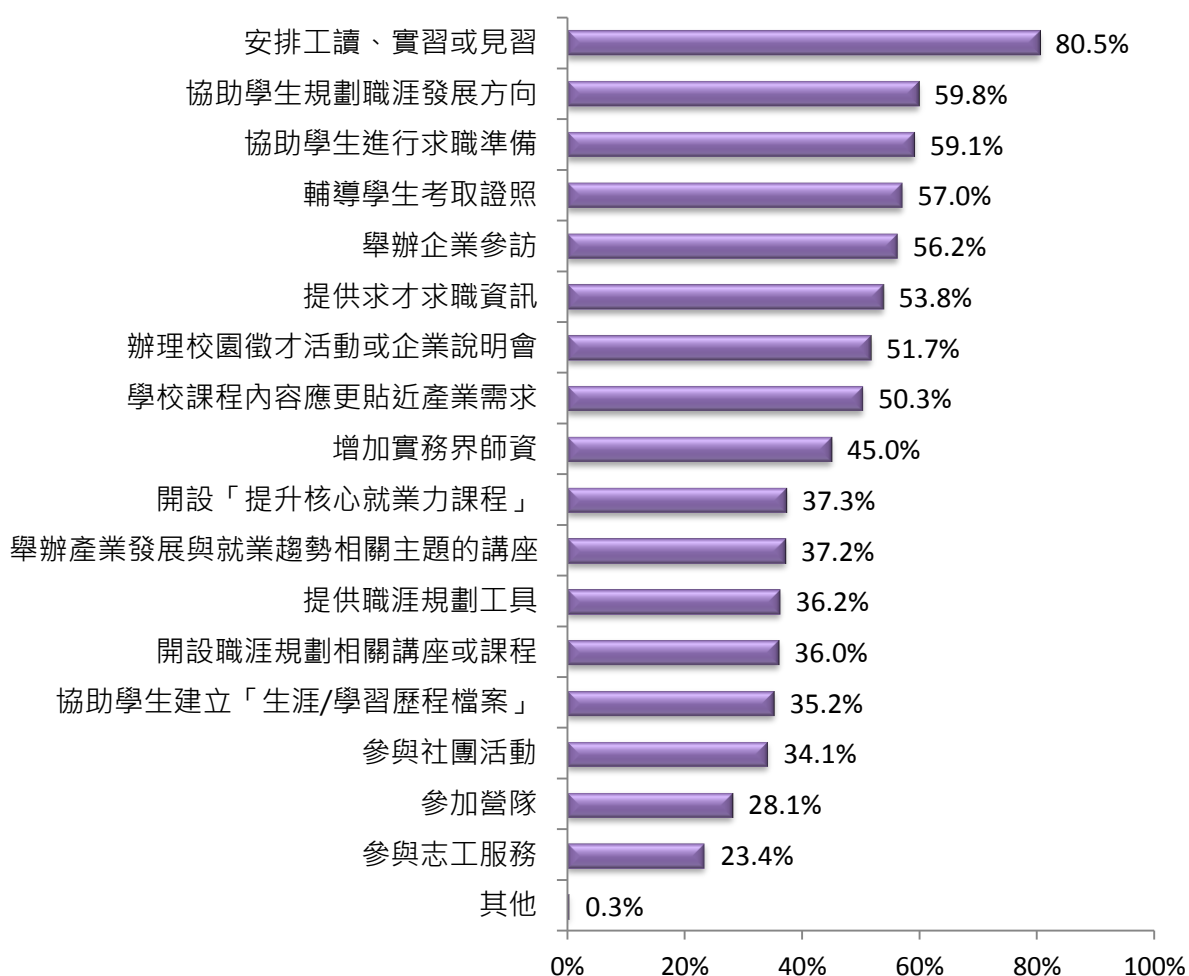


圖 7-44 曾參與計畫之畢業青年認為有助於提升大專校院學生的核心就業力之活動



表 7-3 曾參與計畫之畢業青年有助於提升大專校院學生核心就業力的「其他」活動

「其他」原因	頻次
確實加強學生英文能力，出社會永遠最有用也最需要的就是英文語言能力。	1
就輔單位，建議可增加現職工作者與學子的對談，了解該行業甘苦談，讓學子認清自己想要的是甚麼	1
擴大補助交換學生計畫，培養大專學生的國際觀	1
總計	3



第七節、小結

由調查結果可知，曾參與計畫之大專畢業青年參與最多的計畫項目為就業座談，參與的最主要動機為想要了解自己的職涯發展方向，畢業青年亦對提升青年就業力計畫之輔導成效多表示肯定。在畢業後的求職及就業情況方面，多數的受訪者在畢業後，未滿 1 個月找到第一份工作(49.1%)；約有 73.0%的受訪者目前從事的工作與學校所學相關。受訪者認為畢業時具備的核心就業力排名較高的為專業倫理及道德、良好工作態度、團隊合作能力、基礎電腦應用技能。多數的畢業青年在大專高年級時規劃畢業後的職涯，他們認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動主要為安排工讀、實習或見習。



第捌章、未參與計畫之大專畢業青年調查

此部分乃針對未參與提升青年就業力計畫的大專畢業生進行調查，以了解畢業生的個人職涯規劃和畢業後的尋職與就業狀況，並請畢業生針對核心就業力的重視和自己的核心就業力具備程度進行評估。

第一節、樣本結構

在未參與「提升青年就業力計畫」的大專畢業青年方面，共計回收 600 份有效樣本，茲將樣本結構整理於表 8-1：

表 8-1 未參與計畫之大專畢業青年樣本結構

基本資料		次數	百分比
性別	女	302	50.3%
	男	298	49.7%
學制體系	公立一般大學	79	13.2%
	私立一般大學	213	35.5%
	公立技職校院/專科	169	28.1%
	私立技職校院/專科	139	23.2%
系科類別	人文	109	18.1%
	社會	223	37.2%
	科技	268	44.7%
從業機構	政府機關	38	6.3%
	公營事業	8	1.3%
	民營企業	403	67.2%
	學校或學術研究機構	73	12.2%
	非營利組織	28	4.6%
	自行創業	7	1.2%
	目前未就業	43	7.2%
職務	軍警公教	51	8.4%
	行政主管、企業負責人、企業主管及經理人員	18	3.0%
	專業人員	193	32.2%
	技術員及助理專業人員	83	13.9%
	事務工作人員	116	19.3%
	服務工作人員及售貨員	75	12.6%
	農、林、漁、牧工作人員	4	0.6%
	技術工及有關工作人員	7	1.1%
	機械設備操作工及組裝工	6	1.0%
	非技術工及體力工	4	0.7%
	待業中或無業	43	7.2%



第二節、畢業後尋職與就業情況

一、找到第一份工作所花的時間

調查結果顯示，有 46.6% 的畢業青年花了「未滿一個月」的時間找到第一份工作；其次依序為「1 個月以上，未滿半年」(39.5%)、「半年及以上」(13.9%)，整體而言，有超過八成五的畢業青年在未滿半年就找到第一份工作。

Q1.請問，您在畢業(或退伍)後，共花了多少時間找到第一份工作？『n=600』

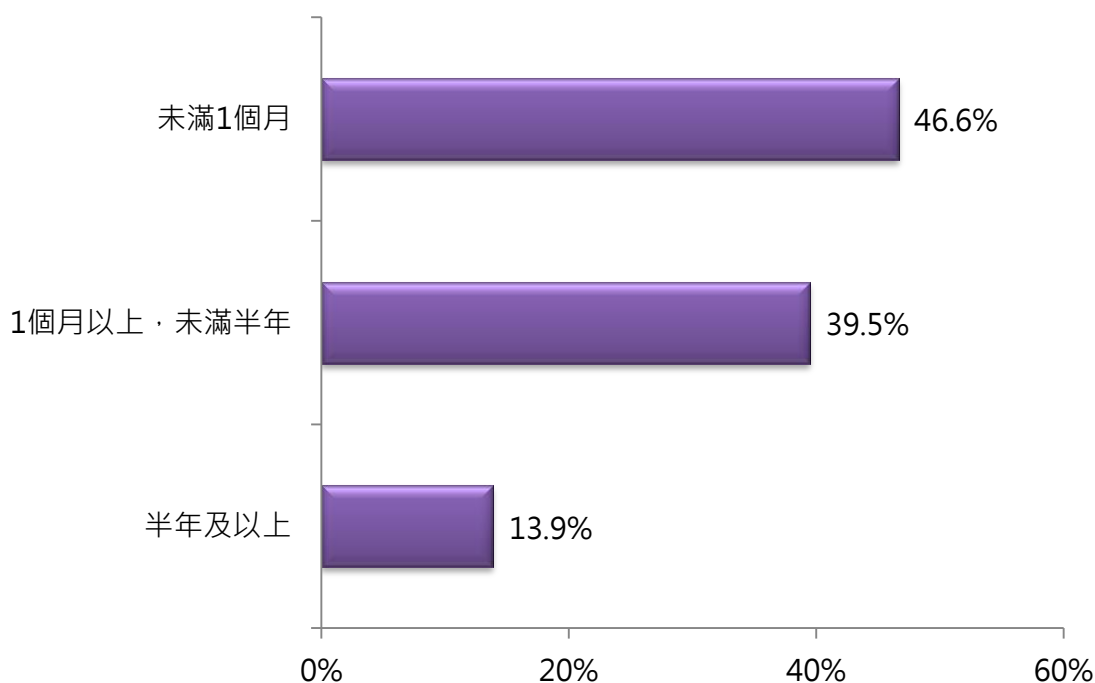


圖 8-1 未參與計畫之畢業青年畢業(或退伍)後，找到第一份工作所花的時間

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。



二、第一份工作做了多久時間

調查結果顯示，有 48.4% 的畢業青年目前仍在職中，而有轉職經驗的受訪者，第一份工作停留的時間以「半年以上，未滿 1 年」的比例最高，占 18.6%，接著依序為「2 年及以上」(12.5%)、「1 年以上，未滿 2 年」(12.3%)。

Q2 請問，您在畢業（或退伍）後的第一份工作做了多久？『n=600』

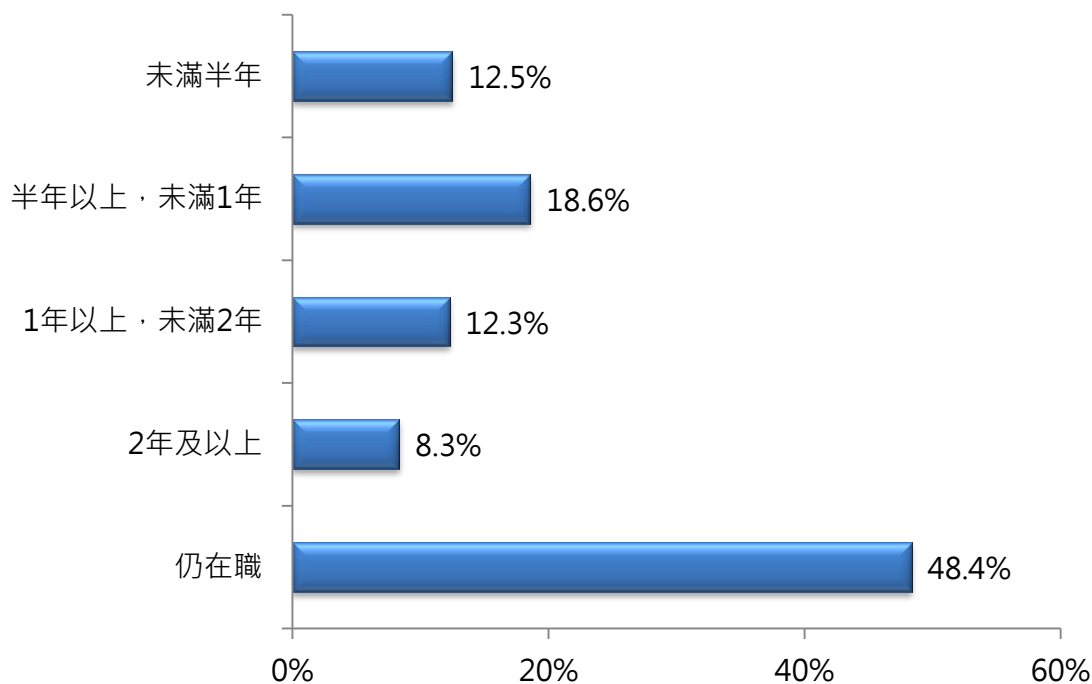


圖 8-2 未參與計畫之畢業青年畢業（或退伍）後，第一份工作做了多久

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。



三、對目前工作的滿意度

調查結果發現，有 85.4%的畢業青年對目前工作感到滿意，其中包含「非常滿意」(11.6%)、「滿意」(32.7%)、「還算滿意」(41.1%)；另外有 14.6%的畢業青年對目前工作感到不滿意，其中包含「非常不滿意」(1.2%)、「不滿意」(2.6%)、「不太滿意」(10.8%)。整體而言，超過八成畢業青年對目前工作感到滿意。

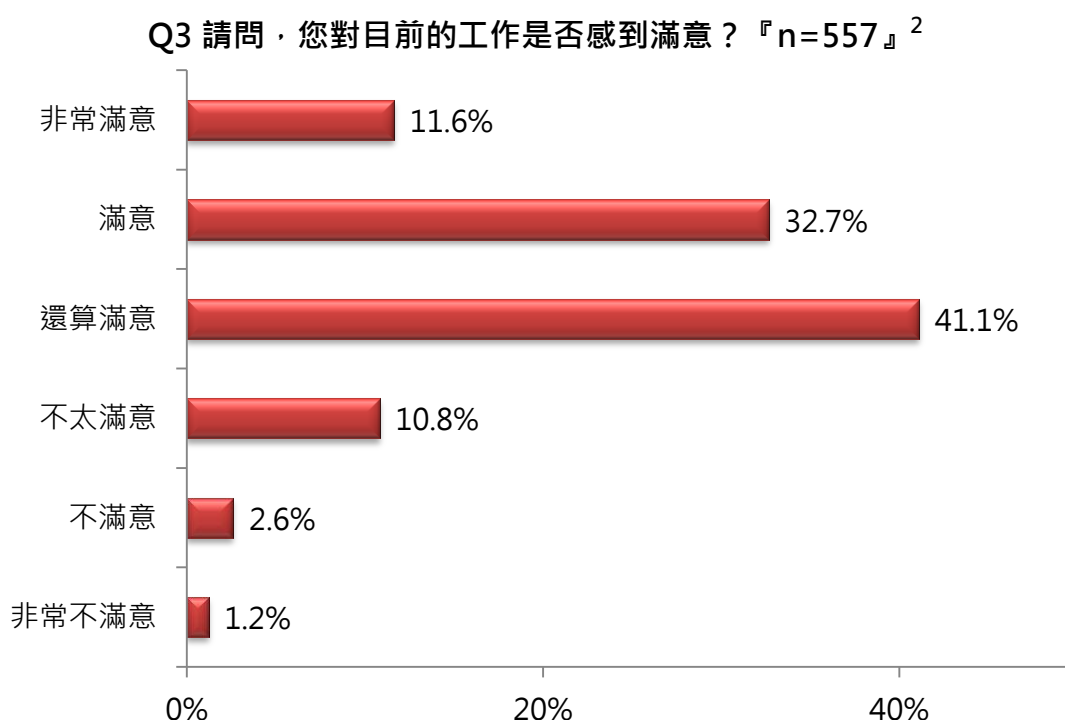


圖 8-3 未參與計畫之畢業青年對目前工作的滿意度

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

² 有 43 位受訪者目前未就業



四、滿意目前工作的原因

調查結果發現，畢業青年滿意目前工作的最主要原因為「適應工作環境」(68.8%)，其次依序為「適應工作內容」(67.3%)、「有學習成長的空間」(56.6%)、「職場人際關係相處融洽」(48.1%)、「薪資福利符合預期」(43.2%)，其餘滿意原因之比例皆低於4成。

Q4.請問，您滿意目前工作的原因是什麼？(可複選)『n=476』

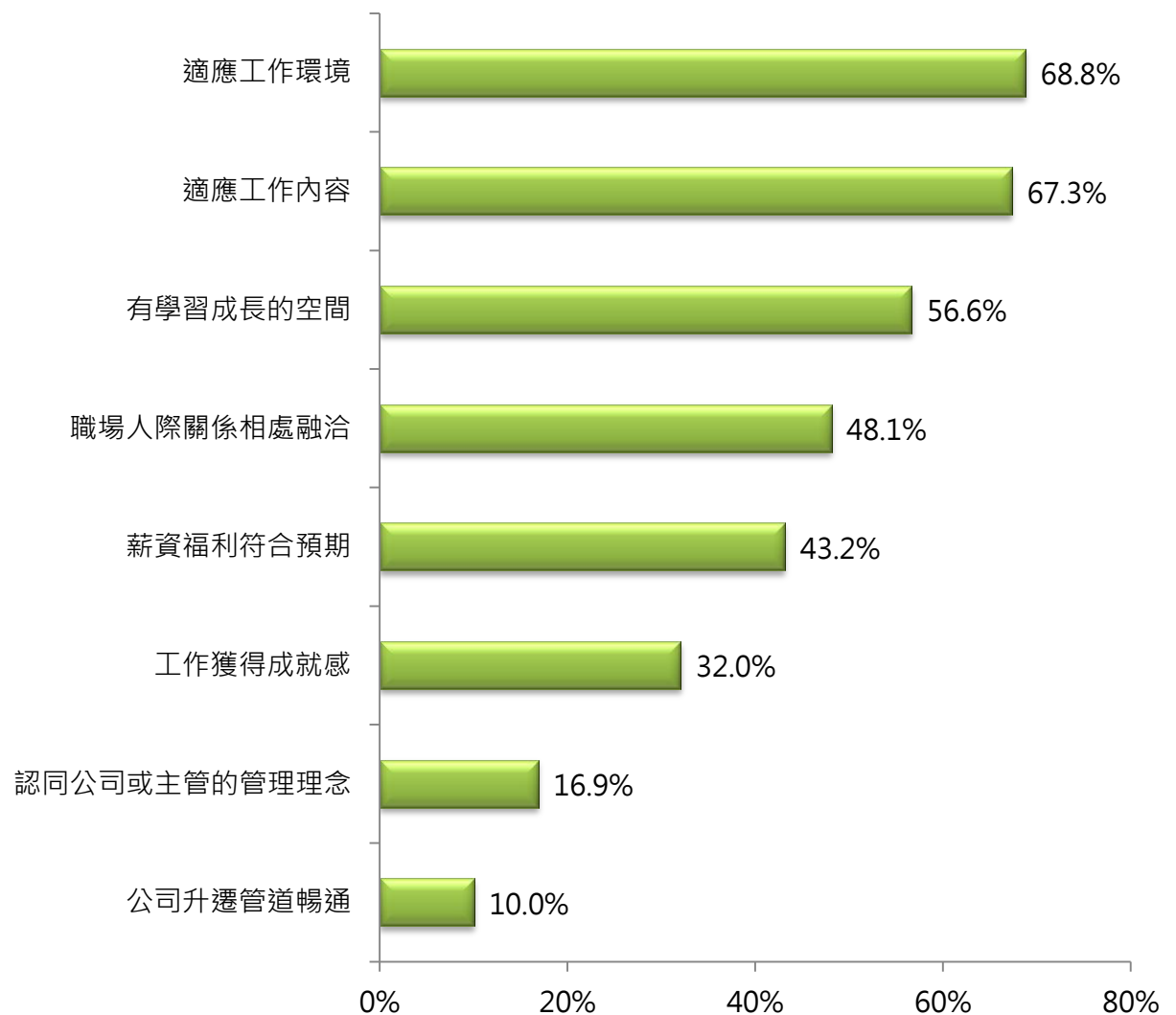


圖 8-4 未參與計畫之畢業青年滿意目前工作的原因



五、目前工作與學校所學的相關程度

調查結果發現，有 73.0% 的畢業青年目前工作與所學相關，其中包含「完全相關」(23.8%)、「相關」(24.8%)、「還算相關」(24.4%)；另外有 27.0% 的畢業青年目前工作與所學不相關，其中包含「非常不相關」(9.9%)、「不相關」(5.3%)、「不太相關」(11.8%)。總而言之，超過七成畢業青年目前工作與所學相關。

Q5.請問，您目前從事的工作與在學校所學(含輔系、雙主修、教育學程、專業學程、就業學程等)是否相關？『n=557』

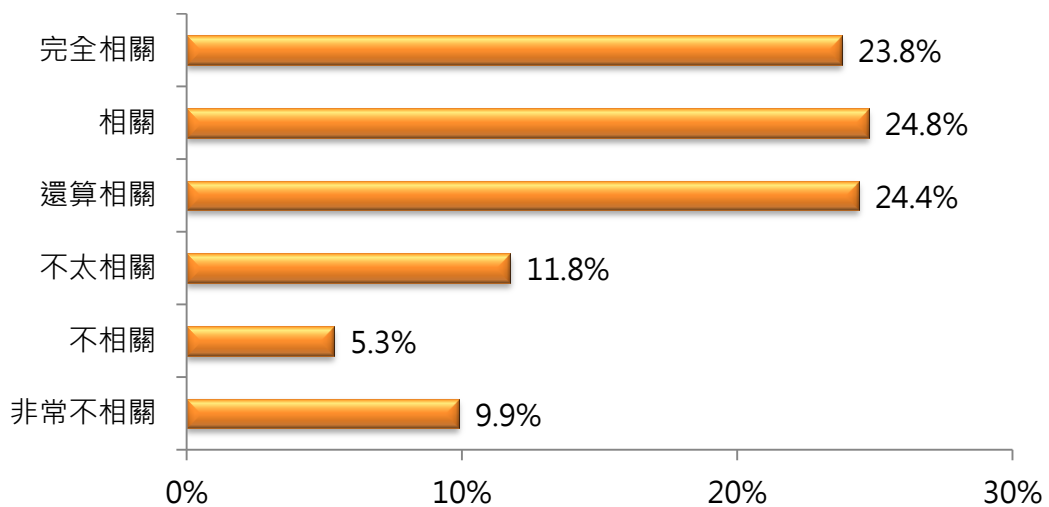


圖 8-5 未參與計畫之畢業青年目前工作與學校所學的相關程度

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「系科類別」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「學制體系」方面，「公立技職校院/專科」及「公立一般大學」之畢業青年目前工作與所學相關的比例分別為 85.0% 及 79.9%，而其他學制體系畢業青年目前工作與所學相關的比例皆低於 7 成，顯示「公立技職校院/專科」及「公立一般大學」之畢業青年的工作顯著較高比例與所學相關。

在「第二專長」方面，「沒修習」第二專長之畢業青年目前工作與所學相關的比例為 80.2%，而「有修習」第二專長之畢業青年目前工作與所學相關的比例為 72.0%，顯示「沒修習」第二專長之畢業青年的工作顯著較高比例與所學相關。



六、離職或轉職經驗

調查結果發現，有 51.6% 的畢業青年在畢業(或退伍)後就業時，曾經離職或轉職；另外有 48.4% 的畢業青年不曾離職或轉職。整體而言，超過半數畢業青年有離職或轉職的經驗。

Q6 請問，您在畢業（或退伍）後就業時，是否曾經離職或轉職？『n=600』

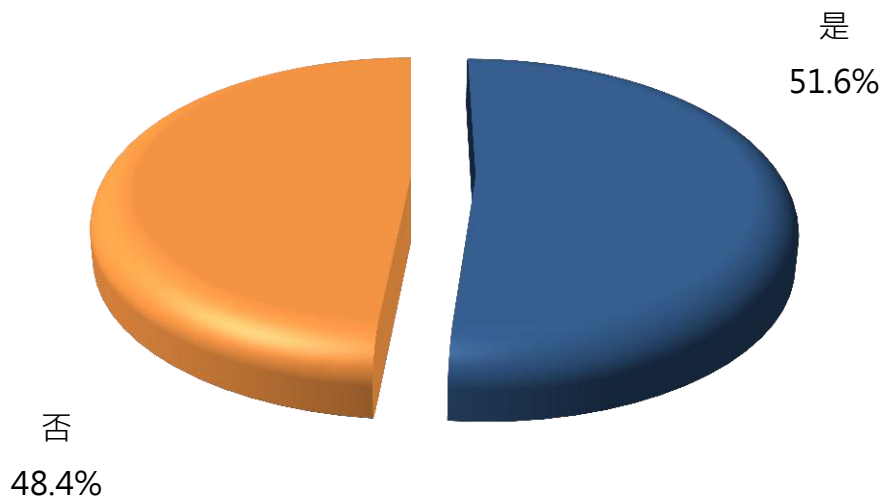


圖 8-6 未參與計畫之畢業青年離職或轉職經驗

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」畢業青年在畢業(或退伍)後就業時，曾經離職或轉職的比例為 55.7%，而「男性」畢業青年在畢業後就業時，曾經離職或轉職的比例為 47.6%，顯示「女性」畢業青年在畢業(或退伍)後就業時，顯著較高比例曾經離職或轉職。



七、離職或轉職原因

調查結果發現，畢業青年離職或轉職的最主要原因為「薪資福利不符合預期」(48.1%)，其次依序為「沒有學習成長空間」(38.4%)、「升遷管道不佳」(25.9%)、「不適應工作環境」(19.3%)、「不適應工作內容」(16.8%)、「繼續進修/升學」(15.4%)及「職場人際關係因素」(12.9%)，其餘原因之比例皆低於1成。

Q7.請問，您離職或轉職的原因是什麼？(可複選)『n=310』

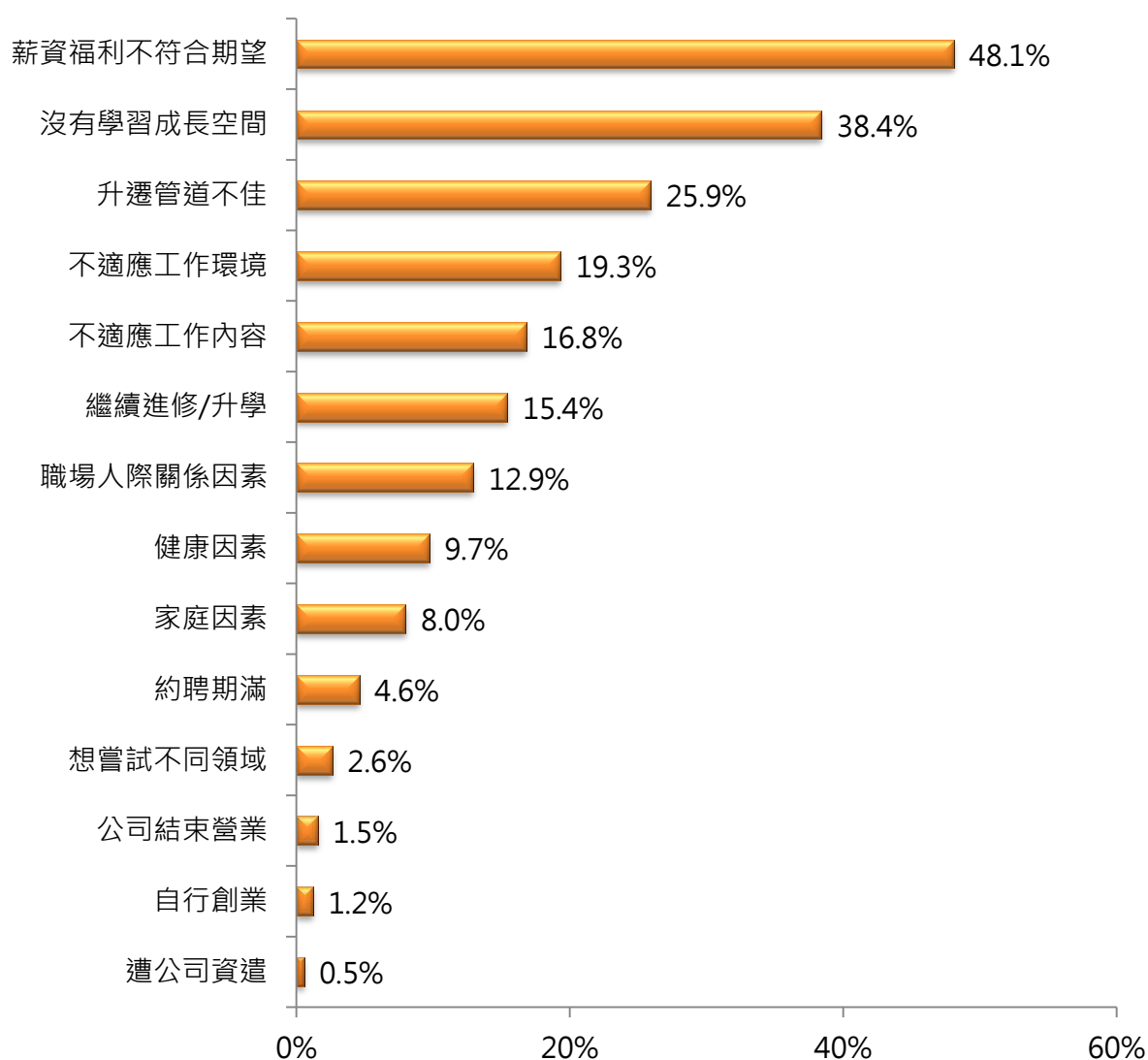


圖 8-7 未參與計畫之畢業青年離職或轉職的原因



八、第一份工作起薪

調查結果發現，有 43.9% 畢業青年其第一份工作起薪落於「25,000 元(含)以下」，其次依序為「25,001 元~30,000 元」(24.6%)、「30,001 元~35,000 元」(12.1%)、「40,001 元以上」(10.7%)、「35,001 元~40,000 元」(8.6%)，整體而言，超過八成畢業青年第一份工作起薪落於 35,000 元以下。

Q8 請問，您的第一份工作起薪大約為多少？『n=600』

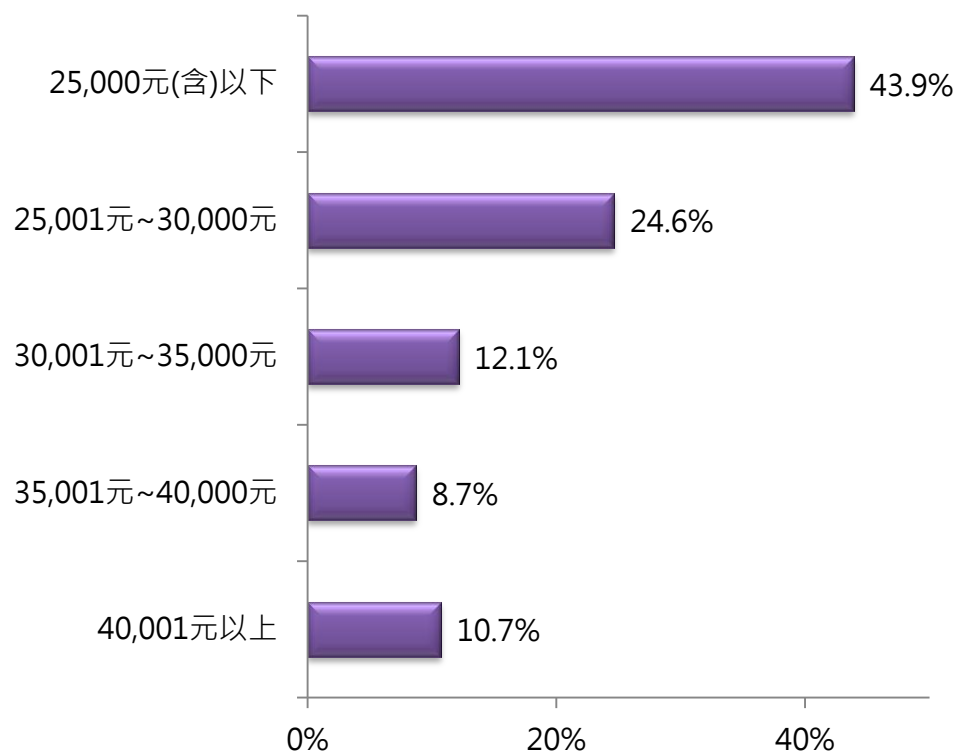


圖 8-8 未參與計畫之畢業青年第一份工作的起薪

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」畢業青年第一份工作的起薪落於 25,000 元(含)以下的比例為 52.8%，而「男性」畢業青年第一份工作起薪落於 25,000 元(含)以下的比例為 34.9%，顯示「女性」畢業青年第一份工作起薪顯著較高比例落於 25,000 元(含)以下。



在「學制體系」方面，「私立技職校院/專科」及「私立一般大學」畢業青年第一份工作起薪落於 25,000 元(含)以下的比例分別為 57.2% 及 50.0%，而其他學制體系畢業青年第一份工作起薪落於 25,000 元(含)以下的比例皆低於三成五，顯示「私立技職校院/專科」及「私立一般大學」畢業青年第一份工作起薪顯著較高比例落於 25,000 元(含)以下。

在「系科類別」方面，「科技」系科畢業青年第一份工作起薪落於 25,000 元(含)以下的比例為 34.6%，而「社會」系科及「人文」系科畢業青年第一份工作起薪落於 25,000 元(含)以下的比例皆在四成五以上，顯示「科技」系科畢業青年第一份工作起薪顯著較低比例落於 25,000 元(含)以下。



第三節、個人職涯規劃

一、何時開始規劃職涯

由調查結果可知，有 64.7% 的畢業青年在學期間於「大專高年級」開始規劃畢業後的職涯發展；其次依序為「大專低年級」(15.7%)、「大專入學前」(7.8%)，另外有 11.8% 的畢業青年在學期間「尚未規劃」畢業後的職涯發展。

Q9.請問，您在學期間從何時開始規劃畢業後想從事的工作？『n=600』

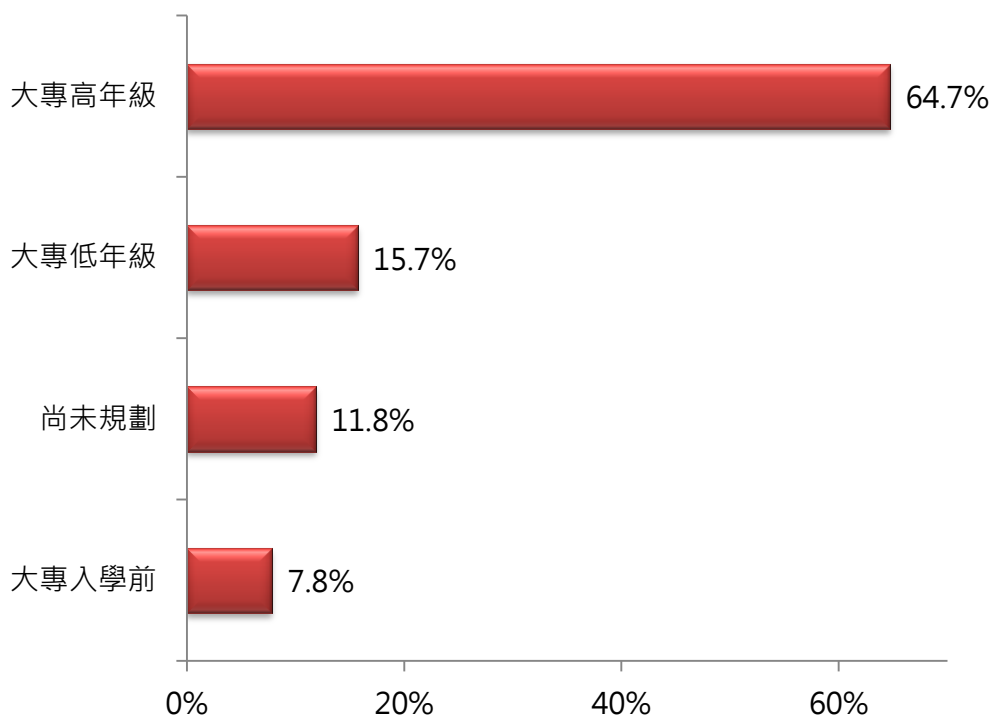


圖 8-9 未參與計畫之畢業青年何時開始規劃畢業後的想從事的工作

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「系科類別」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」畢業青年於大專高年級開始規劃畢業後的職涯發展的比例為 71.5%，而「男性」畢業青年於大專高年級開始規劃畢業後職涯發展的比例僅為 57.7%，顯示「女性」畢業青年顯著有較高比例於大專高年級開始規劃畢業後的職涯發展。



在「學制體系」方面，「私立一般大學」畢業青年於大專高年級開始規劃畢業後的職涯發展之比例為 71.8%，其次依序為「公立技職校院/專科」(62.5%)、「公立一般大學」(61.1%)及「私立技職校院/專科」(58.5%)，顯示「私立一般大學」畢業青年顯著有較高比例於大專高年級開始規劃畢業後的職涯發展。

在「第二專長」方面，「沒修習」第二專長的畢業青年，有 29.9% 於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展，而「有修習」第二專長的畢業青年，有 13.7% 於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展，顯示「沒修習」第二專長的畢業青年顯著有較高比例於大專低年級開始規劃畢業後的職涯發展。



二、若重新選擇，是否選擇目前系科

調查結果顯示，有 58.3% 的畢業青年表示如果重新選擇的話，仍然會選擇目前就讀的系科，而 41.7% 的畢業青年表示會選擇就讀其他系科。整體而言，如果重新選擇的話，超過半數畢業青年仍然會選擇目前就讀的系科。

Q10.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？『n=600』

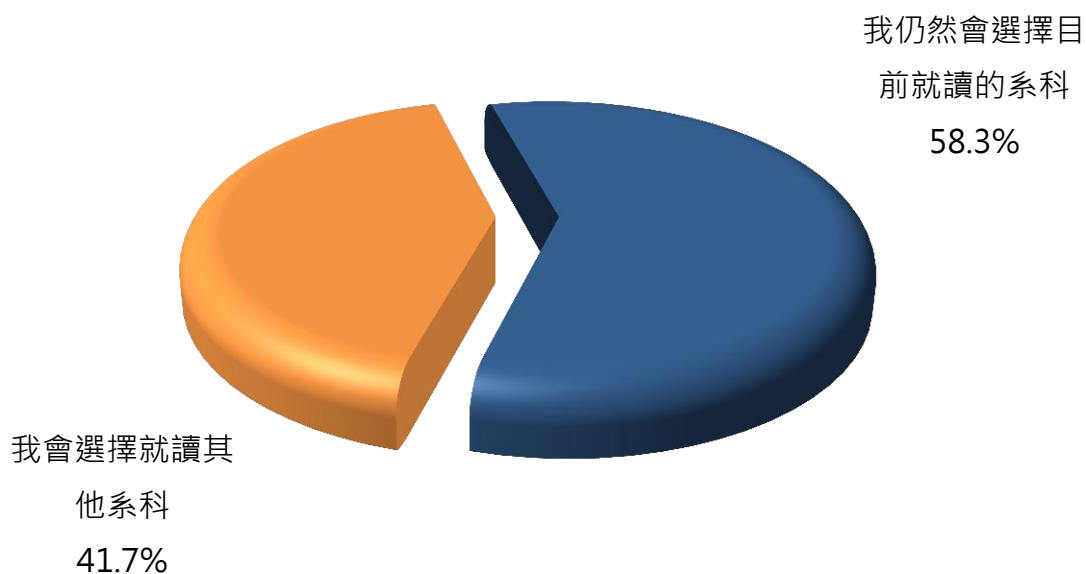


圖 8-10 未參與計畫之畢業青年若重新選擇，是否選擇目前系科

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。



三、會想選擇就讀其他系科的原因

調查結果顯示，有 67.3% 的畢業青年會想選擇就讀其他系科的主要原因為「擔心畢業後就業出路不如預期」，其次原因依序為「性向興趣與所學不符」(43.0%)、「課程內容與理想有差距」(26.7%)，其餘原因之比例皆低於 1 成。

Q11 請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？『n=250』

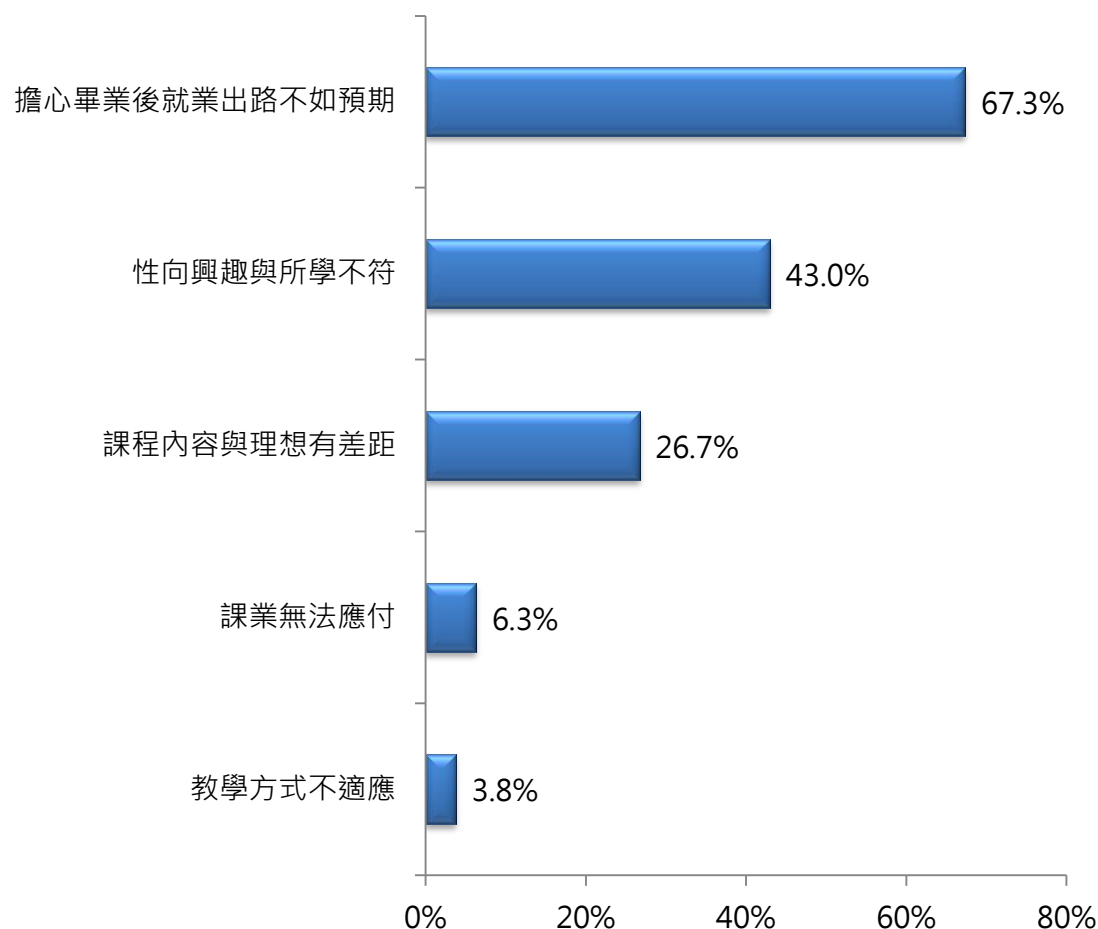


圖 8-11 未參與計畫之畢業青年會想選擇就讀其他科系的原因



四、解決就讀系科不符需求的方式

調查結果顯示，有 20.0% 的畢業青年透過「參與工讀、實習或見習」的方式來改善就讀系科不符需求的情況；其次依序為「修教育學程、專業學程、就業學程」（12.8%）、「修雙主修、輔系」（10.1%），其餘方式之比例皆低於 1 成；另外，有 54.8% 的畢業青年「都沒有」透過任何方式來改善就讀系科不符需求的情況。

Q12 請問您有透過什麼方式來改善就讀系科不符合您需求的情形？『n=250』

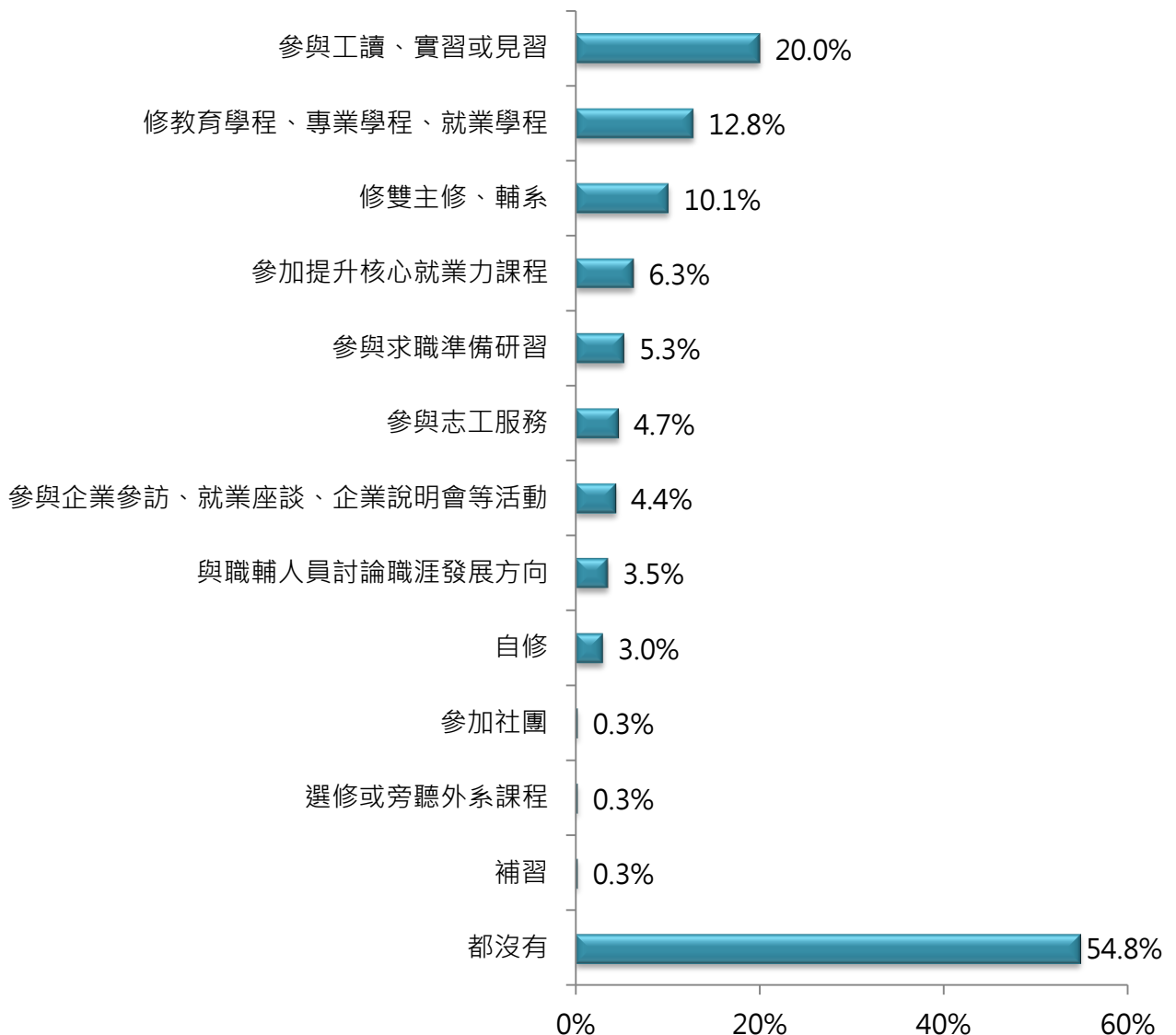


圖 8-12 未參與計畫之畢業青年解決就讀系科不符需求的方式



第四節、核心就業力重視度評估

將畢業青年對核心就業力的重視度予以重新編碼，將「非常重要」、「重要」、「還算重要」合併為「偏重要」，再依據「偏重要」之百分比進行排序。

由「偏重要」百分比排序可知，「穩定性及抗壓性」、「表達溝通能力」、「高度學習意願及可塑性」，為核心就業力重視度較高的前三名；反之，「能將理論應用到實務」、「國際觀」、「領導能力」、「擁有專業或技術證照」、「專業知識與技術」等五項核心就業力之重視度均低於 90%，而其餘核心就業力重視度均超過 90%。

Q13.以下請依您個人的看法，針對每一項「核心就業力」的重要性進行評比，評比的標準包含：非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要。『n=600』

表 8-2 未參與計畫之畢業青年對核心就業力重視度評估

	非常不重要	不重要	不太重要	還算重要	重要	非常重要	偏重要百分比	排序
穩定性及抗壓性	0.5%	0.3%	0.2%	5.5%	34.3%	59.2%	99.0%	1
表達溝通能力	0.2%	0.2%	0.7%	10.3%	41.0%	47.7%	99.0%	1
高度學習意願及可塑性	0.3%	0.2%	0.7%	7.5%	34.8%	56.5%	98.8%	3
發掘及解決問題的能力	0.3%	0.8%	1.0%	9.3%	37.7%	50.8%	97.8%	4
團隊合作能力	0.2%	0.2%	2.0%	12.3%	43.5%	41.8%	97.6%	5
基礎電腦應用技能	0.2%	0.2%	2.2%	21.8%	44.2%	31.5%	97.5%	6
良好工作態度	0.5%	0.3%	2.2%	25.8%	71.2%	0.5%	97.5%	6
了解並遵守專業倫理及道德	0.5%	0.5%	1.8%	16.7%	39.3%	41.2%	97.2%	8
誠信	0.7%	0.7%	2.0%	9.7%	32.5%	54.5%	96.7%	9
求職及自我行銷能力	0.3%	0.2%	2.8%	17.7%	45.5%	33.5%	96.7%	9
了解產業環境及發展	0.2%	0.7%	3.8%	24.7%	47.2%	23.5%	95.4%	11
外語能力	0.5%	0.5%	4.8%	31.0%	37.0%	26.2%	94.2%	12
顧客導向能力	0.7%	0.5%	4.8%	21.2%	40.3%	32.5%	94.0%	13
創新能力	0.3%	1.3%	5.7%	25.0%	40.5%	27.2%	92.7%	14
職涯規劃能力	0.3%	1.8%	6.2%	29.7%	39.5%	22.5%	91.7%	15
能將理論應用到實務	1.3%	1.0%	8.3%	27.3%	39.3%	22.7%	89.3%	16
國際觀	1.0%	2.2%	8.2%	34.7%	34.3%	19.7%	88.7%	17
領導能力	0.3%	1.2%	11.3%	38.8%	31.7%	16.7%	87.2%	18
擁有專業或技術證照	2.3%	3.7%	12.2%	29.3%	29.2%	23.3%	81.8%	19
專業知識與技術	2.1%	3.9%	12.6%	28.0%	28.8%	24.7%	81.4%	20



第五節、核心就業力評估

一、畢業時各項核心就業力預期具備的程度

將畢業青年對於大學畢業時各項核心就業力預期具備的程度予以重新編碼，將「非常同意」、「同意」、「還算同意」合併為「偏同意」，再依據「偏同意」之百分比進行排序。

由「偏同意」百分比排序可知，「誠信」、「高度學習意願及可塑性」、「基礎電腦應用技能」、「專業倫理及道德」、「良好工作態度」等五項核心就業力同意度較高，均超過 90%；反之，「職涯規劃能力」、「求職及自我行銷能力」、「領導能力」、「理論應用到實務的能力」、「外語能力」、「產業環境發展知識」、「國際觀」、「專業或技術證照」等八項核心就業力之同意度均低於 70%。

Q14.以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標準

包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=600』

表 8-3 未參與計畫之畢業青年自評大學畢業時各項核心就業力具備的程度

	非常不同意	不同意	不太同意	還算同意	同意	非常同意	偏同意百分比	排序
誠信	0.5%	1.0%	2.0%	16.7%	44.3%	35.5%	96.5%	1
高度學習意願及可塑性	1.2%	1.2%	3.2%	16.7%	43.5%	34.3%	94.5%	2
基礎電腦應用技能	0.5%	1.5%	5.8%	24.3%	44.5%	23.3%	92.1%	3
專業倫理及道德	0.5%	2.2%	5.3%	19.5%	44.5%	28.0%	92.0%	4
良好工作態度	0.8%	1.8%	6.3%	20.3%	41.7%	29.0%	91.0%	5
團隊合作能力	0.7%	2.2%	7.5%	25.0%	45.2%	19.5%	89.7%	6
穩定性及抗壓性	0.8%	2.0%	7.8%	23.0%	43.0%	23.3%	89.3%	7
表達溝通能力	0.7%	2.5%	12.2%	32.2%	37.2%	15.3%	84.7%	8
發掘及解決問題的能力	1.3%	3.0%	14.3%	28.0%	38.3%	15.0%	81.3%	9
專業知識與技術	1.7%	5.5%	16.2%	28.7%	34.8%	13.2%	76.7%	10
顧客導向能力	1.7%	4.8%	19.5%	33.7%	26.7%	13.7%	74.1%	11
創新能力	2.0%	4.8%	21.8%	33.0%	28.5%	9.8%	71.3%	12
職涯規劃能力	3.2%	6.0%	21.2%	32.8%	24.3%	12.5%	69.6%	13
求職及自我行銷能力	2.0%	5.3%	23.5%	32.0%	30.0%	7.2%	69.2%	14
領導能力	1.8%	5.5%	23.7%	36.7%	23.2%	9.2%	69.1%	15
理論應用到實務的能力	3.5%	5.8%	21.8%	31.0%	29.0%	8.8%	68.8%	16
外語能力	3.5%	4.8%	23.3%	36.0%	24.2%	8.2%	68.4%	17
產業環境發展知識	3.5%	6.8%	23.2%	29.0%	29.0%	8.5%	66.5%	18
國際觀	3.3%	8.0%	25.5%	30.7%	23.3%	9.2%	63.2%	19
專業或技術證照	8.1%	8.2%	23.1%	26.8%	21.4%	12.5%	60.6%	20



二、整體核心就業力的自我評分

透過統計分析得知，畢業青年認為自己未來在大學畢業時的整體核心就業力之平均分數為 72.2 分，進一步將畢業青年之評分予以分級統計，發現整體核心就業力的評分落在「80~89 分」的比例最高，占 34.9%，其次依序為「70~79 分」(32.0%)、「60~69 分」(15.2%) 及「60 分以下」(11.9%)；另有 6.0% 的畢業青年評分落在「90~100 分」。

Q9.如果以 0 到 100 分來評分，0 分代表完全沒有具備核心就業力，100 分代表完全具備核心就業力，請您對於自己未來在大學畢業時的整體核心就業力（上述這些能力）進行評分，請問您會給幾分？『n=600』

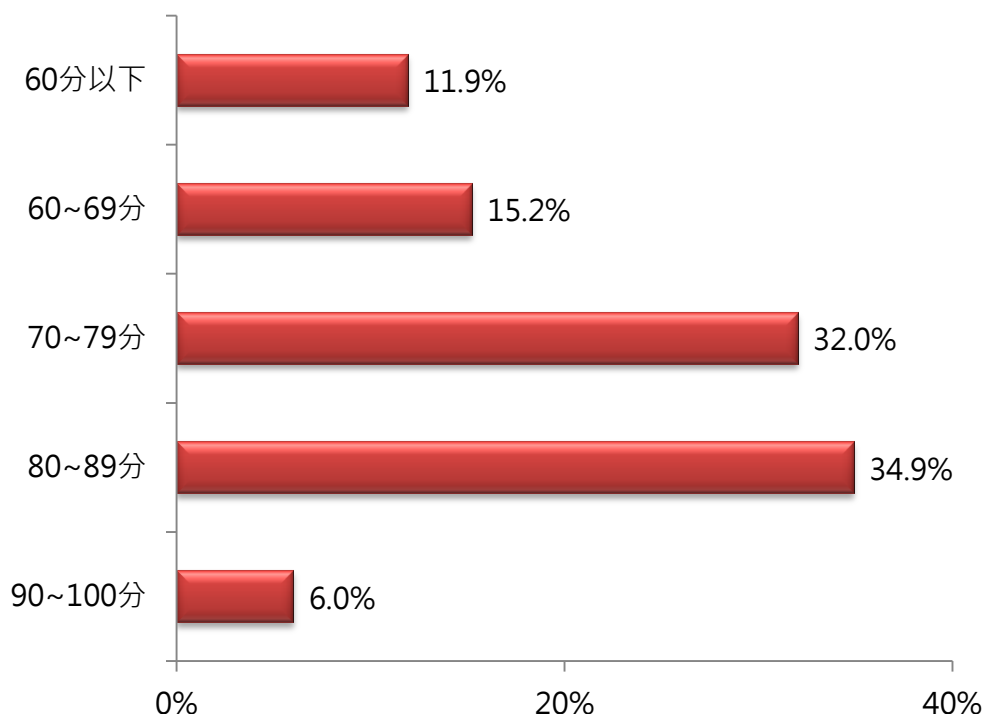


圖 8-13 未參與計畫之畢業青年對自己整體核心就業力的評分

進一步交叉分析後發現，畢業青年意見不因「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」、「實習或打工經驗」之不同而有顯著差異。

在「性別」方面，「女性」畢業青年整體核心就業力評分落在「80~89 分」的比例為 42.4%，而「男性」畢業青年整體核心就業力評分落在「80~89 分」的比例為 27.2%，顯示對於整體核心就業力的評分，「女性」畢業青年顯著有較高比例落在「80~89 分」。



第六節、有助於提升青年就業力之活動

由調查結果可知，畢業青年認為有助於提升大專校院學生核心就業力的最主要活動為「安排工讀、實習或見習」(77.1%)，其次依序為「輔導學生考取證照」(48.4%)、「協助學生進行求職準備」(47.3%)、「學校課程內容應更貼近產業需求」(45.3%)及「舉辦企業參訪」(44.0%)、「提供求才求職資訊」(43.7%)及「協助學生規劃職涯發展方向」(43.4%)，其餘活動之比例皆低於3成。

Q10.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？

(可複選)『n=600』

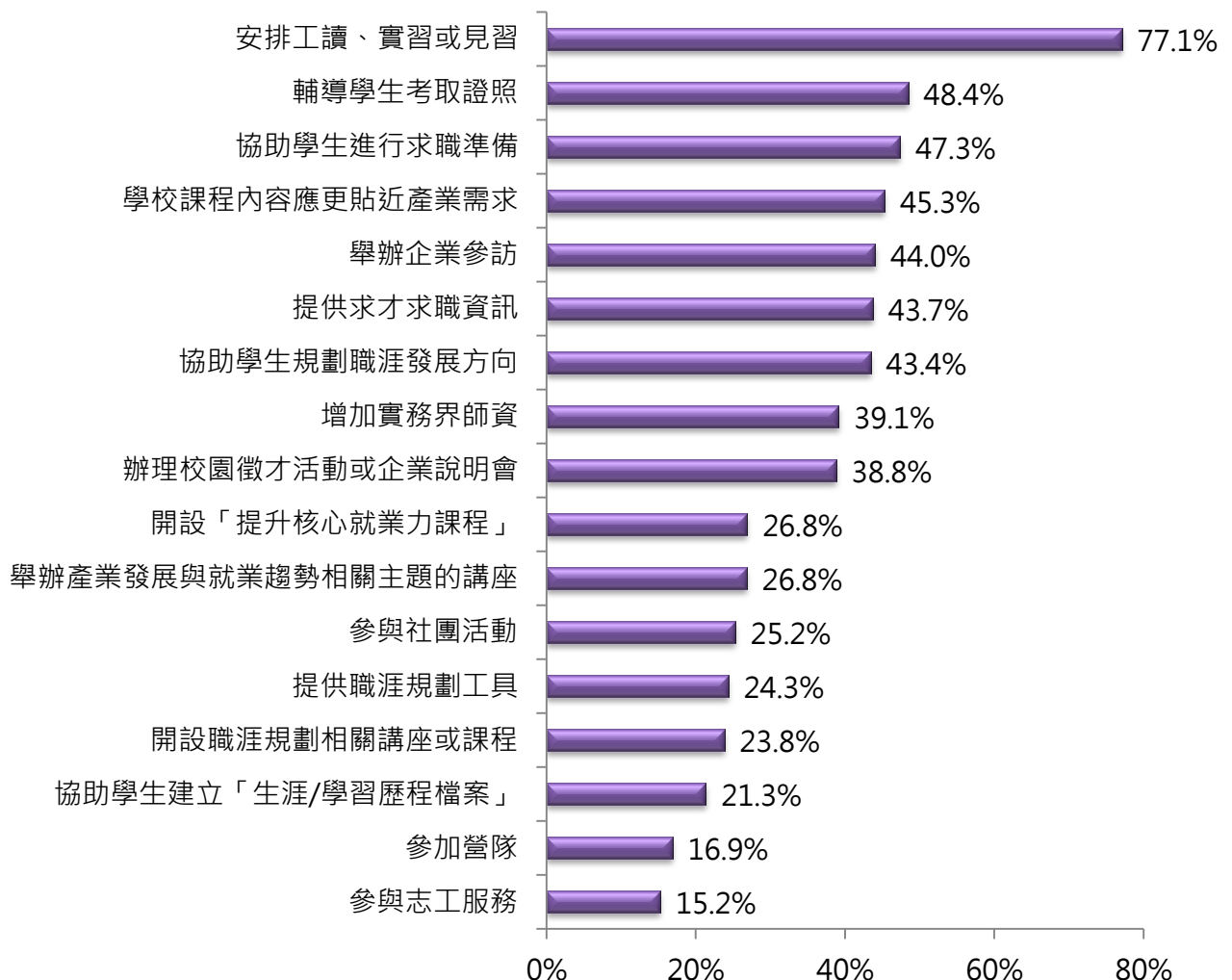


圖 8-14 未參與計畫之畢業青年認為有助於提升核心就業力之活動



第七節、小結

由調查結果可知，未參與計畫之大專畢業青年在畢業後的求職及就業情況方面，多數的受訪者在畢業後未滿 1 個月找到第一份工作 (46.6%)；約有 73.0% 的受訪者目前從事的工作與學校所學相關。受訪者對核心就業力重視度排名較高為穩定性及抗壓性、表達溝通能力、高度學習意願及可塑性，而畢業青年認為畢業時具備的核心就業力排名較高的為誠信、高度學習意願及可塑性、基礎電腦應用技能。多數的畢業青年在大專高年級時規劃畢業後的職涯，他們認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動主要為安排工讀、實習或見習。

第玖章、企業雇主調查

此部分乃針對企業雇主及相關主管進行調查，以了解企業僱用大專畢業生的情形；以及他們對核心就業力重視度，和對大專畢業生的核心就業力的評估。此外，針對屬於新興行業的業者，則進一步了解他們未來的人力需求情形。

第一節、樣本結構

在企業雇主調查方面，共計回收 803 份有效樣本，茲將樣本結構整理於表 9-1：

表 9-1 企業雇主樣本結構

基本資料		次數	百分比
性別	女	439	54.7%
	男	364	45.3%
產業類別	製造業	343	42.7%
	服務業	257	32.0%
	新興產業	203	25.3%
員工數	50 人以下	166	20.7%
	51～200 人	253	31.5%
	201 人以上	384	47.8%
所在區域	北部	475	59.1%
	中部	149	18.6%
	南部及其他地區	179	22.3%
未來三年內是否會在台灣擴大招募員工	有	401	49.9%
	沒有	216	26.9%
	目前還不確定	186	23.2%



第二節、參與職涯輔導活動情形

一、企業招募員工較常使用之管道

調查結果顯示，受訪企業招募員工較常使用之管道為「人力銀行網站」，占 96.3%；其次依序為「親友或在職員工介紹」(56.0%)、「參加校園徵才活動」(33.6%)、「公立就業服務機構」(27.3%)、「全國就業 e 網」(23.9%)、「報章雜誌」(23.8%)及「與學校建教合作」(20.4%)，其餘招募管道之比例皆低於二成。另「其他」占 1.6%，見表 9-2。

S3.請問，貴公司較常使用何種管道招募員工？(可複選)『n=803』

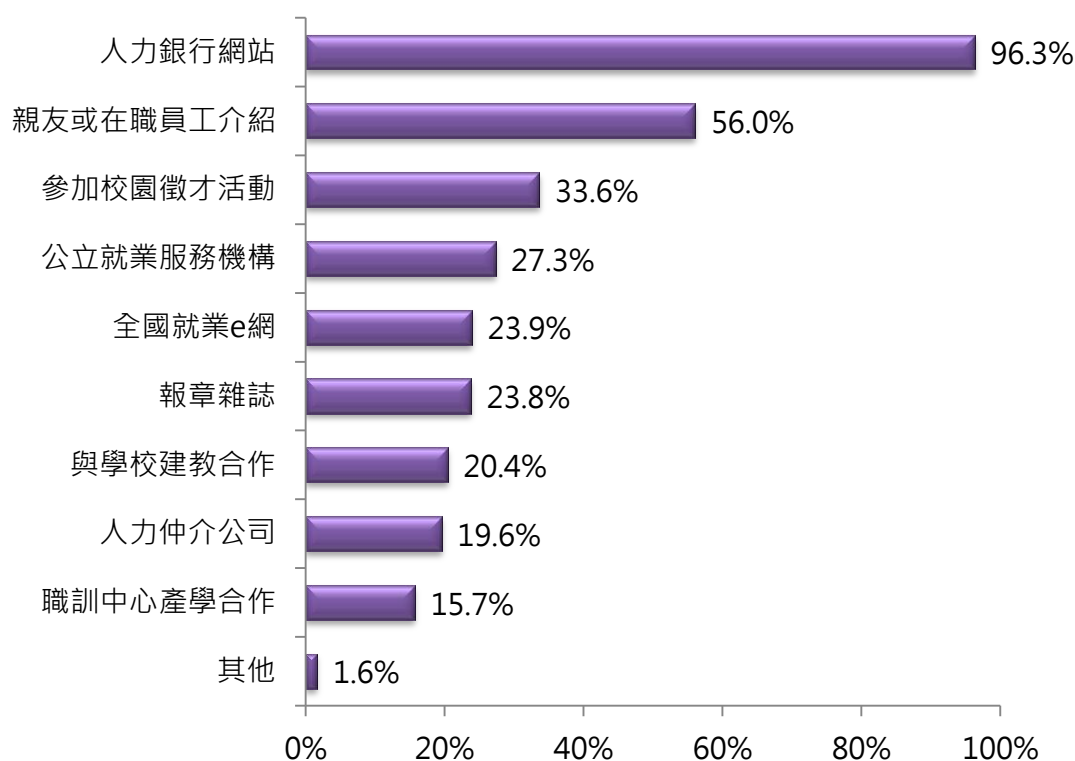


圖 9-1 企業招募員工較常使用之管道

表 9-2 企業「其他」招募管道

「其他」招募管道	頻次
就業博覽會	7
公開招考	4
公司網站	2
總計	13

二、企業參與大專校院職涯輔導的情形

調查結果顯示，42.1%的受訪企業近三年來「有」參與大專校院職涯輔導的相關活動（如：參與校園徵才、企業參訪、企業駐診、企業說明會、求職技巧等）；另外有 57.9%的受訪企業表示近三年來「沒有」參與大專校院職涯輔導的相關活動。可見企業參與大專校院職涯輔導的情形仍占少數。

Q1.請問貴公司近三年來，是否有參與大專校院職涯輔導的相關活動（如：參與校園徵才、企業參訪、企業駐診、企業說明會、求職技巧等）？（單選）『n=803』

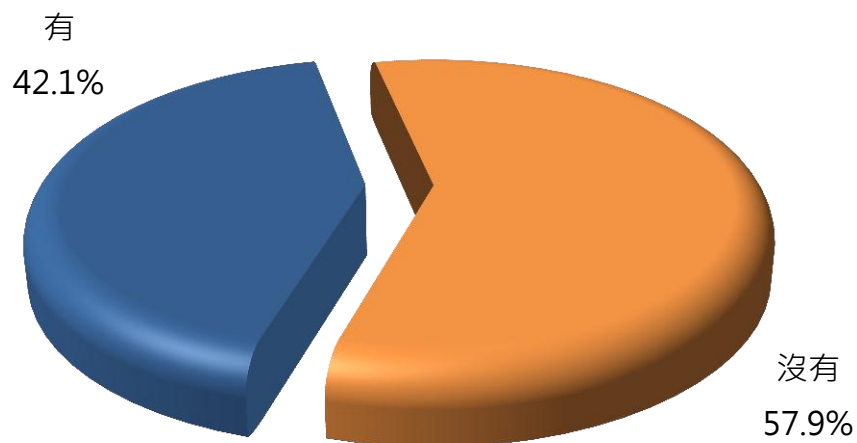


圖 9-2 企業參與大專校院職涯輔導的情形

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「所在區域」之不同而有顯著差異。

在「產業類別」方面，「服務業」受訪企業近三年來「有」參與大專校院職涯輔導相關活動的比例為 33.1%，而其他產業類別受訪企業有參與的比例皆在四成五以上，顯示相較於其他產業，「服務業」企業參與大專校院職涯輔導相關活動的比例顯著較低。

在「員工數」方面，規模「201 人以上」的受訪企業近三年來「有」參與大專校院職涯輔導相關活動的比例為 59.1%，而其他規模的受訪企業有參與的比例皆在三成以下，顯示相較於其他規模的企業，「201 人以上」的企業參與大專校院職涯輔導相關活動的比例顯著較高。



三、企業參與過的大專校院職涯輔導服務相關活動

調查結果發現，受訪企業近三年來有參與過的大專校院職涯輔導服務相關活動以「校園徵才活動」的比例最高，占 81.0%；其次依序為「提供求才求職資訊」(59.3%)、「企業參訪或企業說明會」(43.6%)、「協助應屆畢業生進行求職準備」(20.2%)及「協助開發提升就業力課程」(13.6%)。

Q2.請問貴公司近三年來有參與過哪些大專校院職涯輔導服務的相關活動？(可複選)

『n=338』

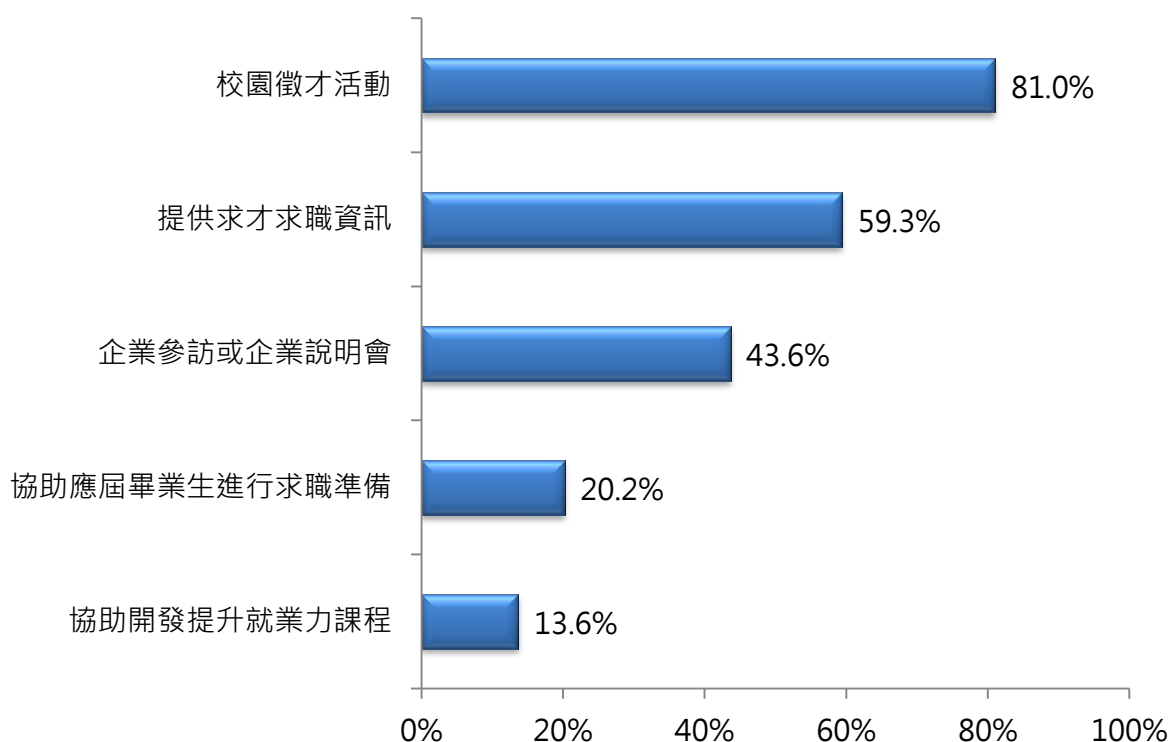


圖 9-3 企業參與過的大專校院職涯輔導服務相關活動

四、企業提供大專青年實習、見習或工讀的情形

調查結果顯示，49.4%的受訪企業近三年來「有」與學校或政府機關合作，提供大專青年實習、見習或工讀的機會；另外有 50.6%的受訪企業表示近三年來「沒有」與學校或政府機關合作，提供大專青年實習、見習或工讀。

Q3.請問貴公司近三年來是否與學校或政府機關合作，提供大專青年實習、見習或工讀的機會？(單選)『n=803』



圖 9-4 企業提供大專青年實習、見習或工讀的情形

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「所在區域」之不同而有顯著差異。

在「產業類別」方面，「新興產業」受訪企業近三年來「有」與學校或政府機關合作，提供大專青年實習、見習或工讀機會的比例為 63.1%，而其他產業類別受訪企業有提供的比例皆在四成五左右，顯示相較於其他產業，「新興產業」企業提供大專青年實習、見習或工讀機會的比例顯著較高。

在「員工數」方面，規模「201 人以上」的受訪企業近三年來「有」與學校或政府機關合作，提供大專青年實習、見習或工讀機會的比例為 60.7%，而其他規模的受訪企業有提供的比例皆在五成以下，顯示相較於其他規模的企業，「201 人以上」的企業提供大專青年實習、見習或工讀機會的比例顯著較高。



五、企業提供實習、見習或工讀機會的原因

調查結果發現，受訪企業提供實習、見習或工讀機會的原因以「增加招募管道」的比例較高，占 62.0%；其次依序為「遴選優秀人才」（61.5%）、「協助青年就業」（58.9%）、「提升企業形象」（52.4%）、「應學校邀約」（48.1%）、「降低用人成本」（41.6%）及「配合政府政策」（41.3%）。

Q4.請問貴公司提供實習、見習或工讀機會的原因為何？(可複選)『n=397』

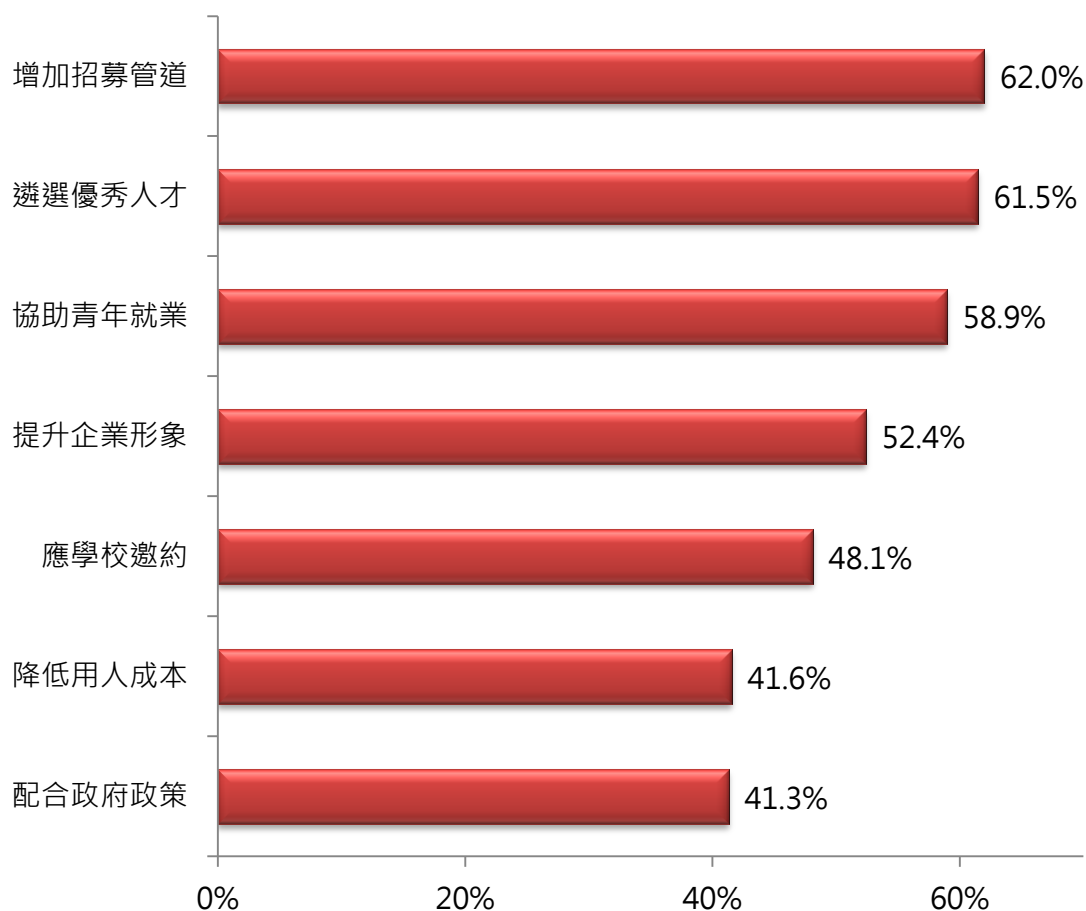


圖 9-5 企業提供實習、見習或工讀機會的原因

六、實習、見習或工讀青年中途離職情形

根據調查結果發現，51.4%的受訪企業過去三年僱用實習、見習或工讀青年時，「有」遇過中途離職的情形；另外有 48.6%的受訪企業表示過去三年僱用實習、見習或工讀青年時，「沒有」遇過中途離職的情形。

Q5.請問貴公司過去三年僱用實習、見習或工讀青年時，是否有遇過中途離職的情形？
(單選)『n=397』

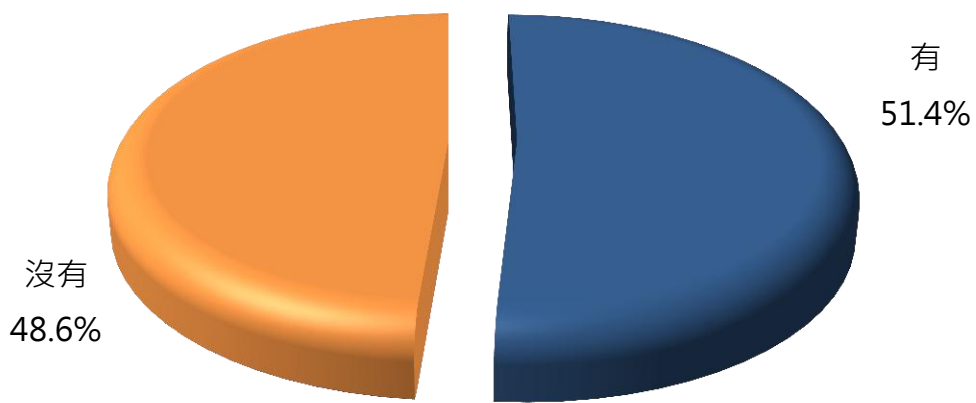


圖 9-6 實習、見習或工讀青年中途離職情形

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「員工數」、「所在區域」之不同而有顯著差異。

在「產業類別」方面，「製造業」受訪企業過去三年僱用實習、見習或工讀青年時，「有」遇過中途離職情形的比例為 44.2%，而其他產業類別受訪企業有遇過中途離職情形的比例皆在五成以上，顯示相較於其他產業，「製造業」企業過去三年僱用實習、見習或工讀青年時，遇過中途離職情形的比例顯著較低。



七、實習、見習或工讀青年，中途離職原因

調查結果顯示，受訪企業所僱用的實習、見習或工讀青年，中途離職的主要原因以「不適應工作內容」的比例最高，占 63.2%；其次依序為「不適應工作環境」(46.1%)、「繼修進修/升學」(45.6%)、「家庭因素」(22.1%)、「職場人際關係因素」(14.2%)、「薪資福利不符合期望」(13.7%)，其餘中途離職原因之比例皆低於一成。

Q6.請問貴公司所僱用的實習、見習或工讀青年，中途離職的主要原因為何？(可複選)

『n=204』

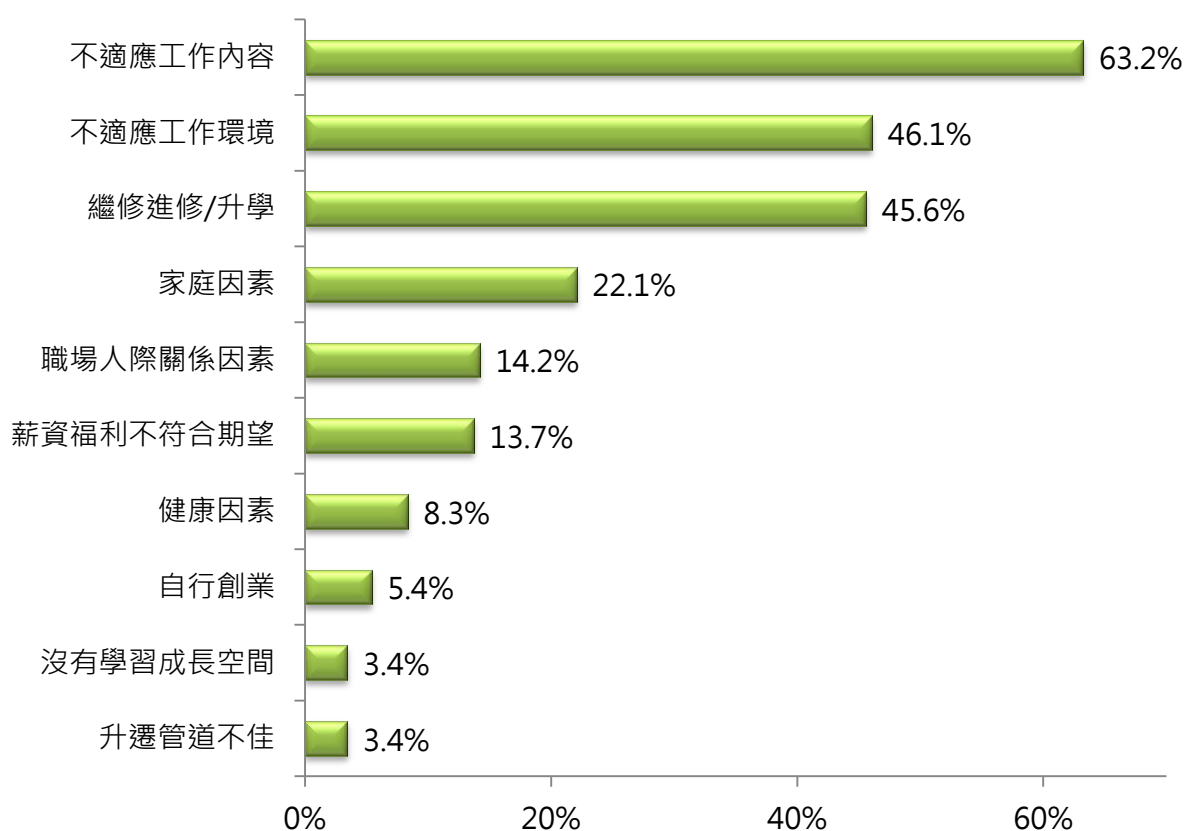


圖 9-7 實習、見習或工讀青年，中途離職原因

八、對於所僱用實習、見習或工讀青年表現的滿意度

調查結果顯示，有 84.9% 的受訪企業滿意所僱用實習、見習或工讀青年的表現，其中包含「非常滿意」(6.0%)、「滿意」(41.6%)、「還算滿意」(37.3%)；另外，有 15.1% 的受訪企業不滿意所僱用實習、見習或工讀青年的表現，其中包含「不滿意」(1.5%)、「不太滿意」(13.6%)。

Q7.請問，近三年來，貴公司對於所僱用實習、見習或工讀青年的表現，感到滿不滿意？
(單選)『n=397』

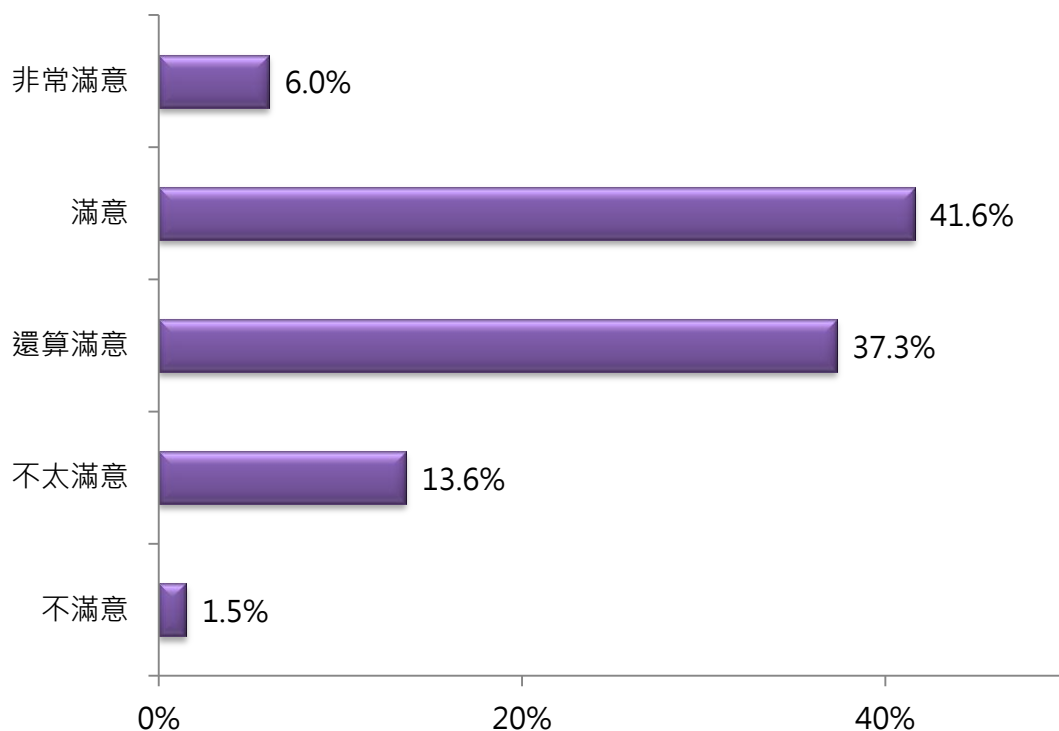


圖 9-8 對於所僱用實習、見習或工讀青年表現的滿意度

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「產業類別」、「員工數」、「所在區域」之不同而有顯著差異。



九、企業提供實習、見習或工讀機會時遇到的困難

調查結果顯示，有 42.8% 的受訪企業表示在提供實習、見習或工讀機會時「沒有遇到困難」；其次依序為「青年學習態度不佳」（24.4%）、「青年學習能力不足」（24.4%）、「青年容易提前離職」（22.4%）、「行政程序太繁雜」（19.9%）及「媒合速度太慢」（16.4%）。

另其他占 0.8%，見表 9-3。

Q8.請問貴公司在提供實習、見習或工讀機會時，曾經遇到哪些困難？(可複選)『n=397』

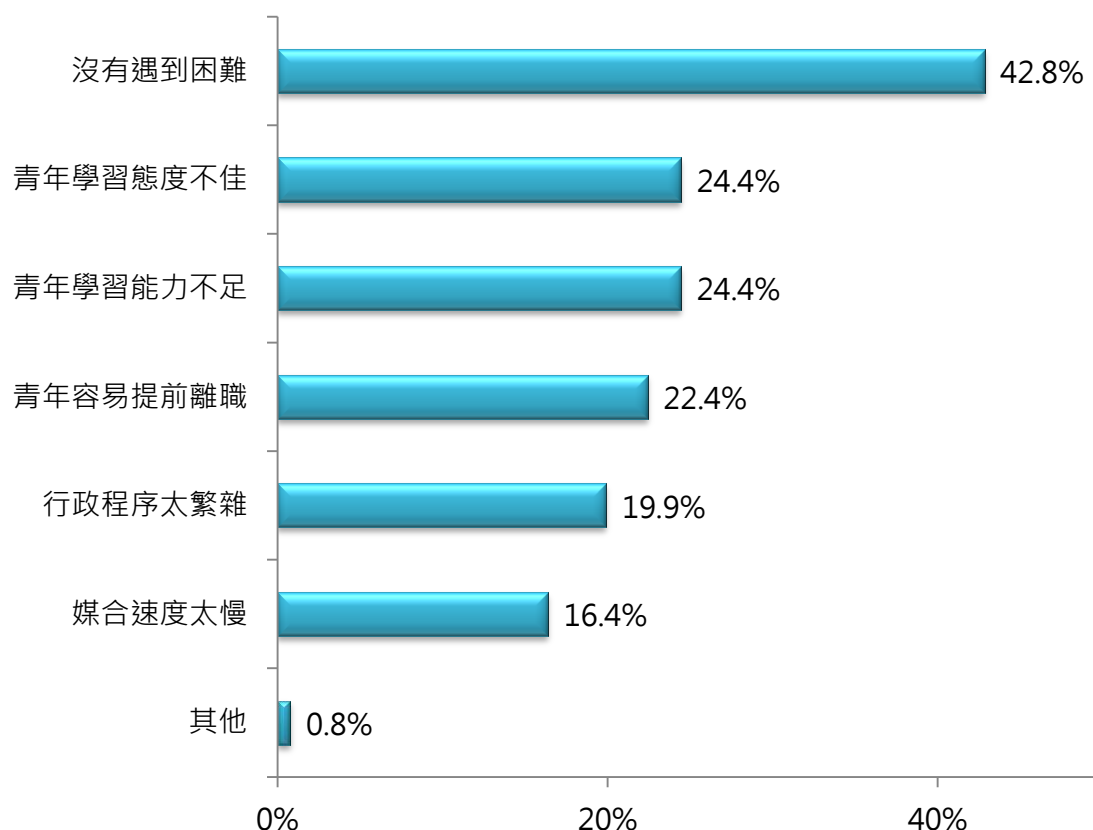


圖 9-9 企業提供實習、見習或工讀機會時遇到的困難

表 9-3 企業提供實習、見習或工讀機會時遇到的「其他」困難

「其他」困難	頻次
實習期間時數太短	1
無法配合加班	1
青年經驗不足	1
總計	3

十、推動實習、見習或工讀計畫的成功關鍵因素

調查結果顯示，受訪企業認為推動實習、見習或工讀計畫的成功關鍵因素以「增加學生實習、見習或工讀的宣傳」的比例最高，占55.2%；其次依序為「校內需有專責人員辦理相關業務」(48.6%)、「企業內有專人專案推動」(46.9%)、「提供企業參與誘因」(43.1%)、「慎選合作單位」(42.3%)、「政府政策的引導」(41.1%)，其餘成功關鍵因素之比例皆低於四成。

Q9.請問·您認為推動實習、見習或工讀計畫的成功關鍵因素為何？(可複選)『n=397』

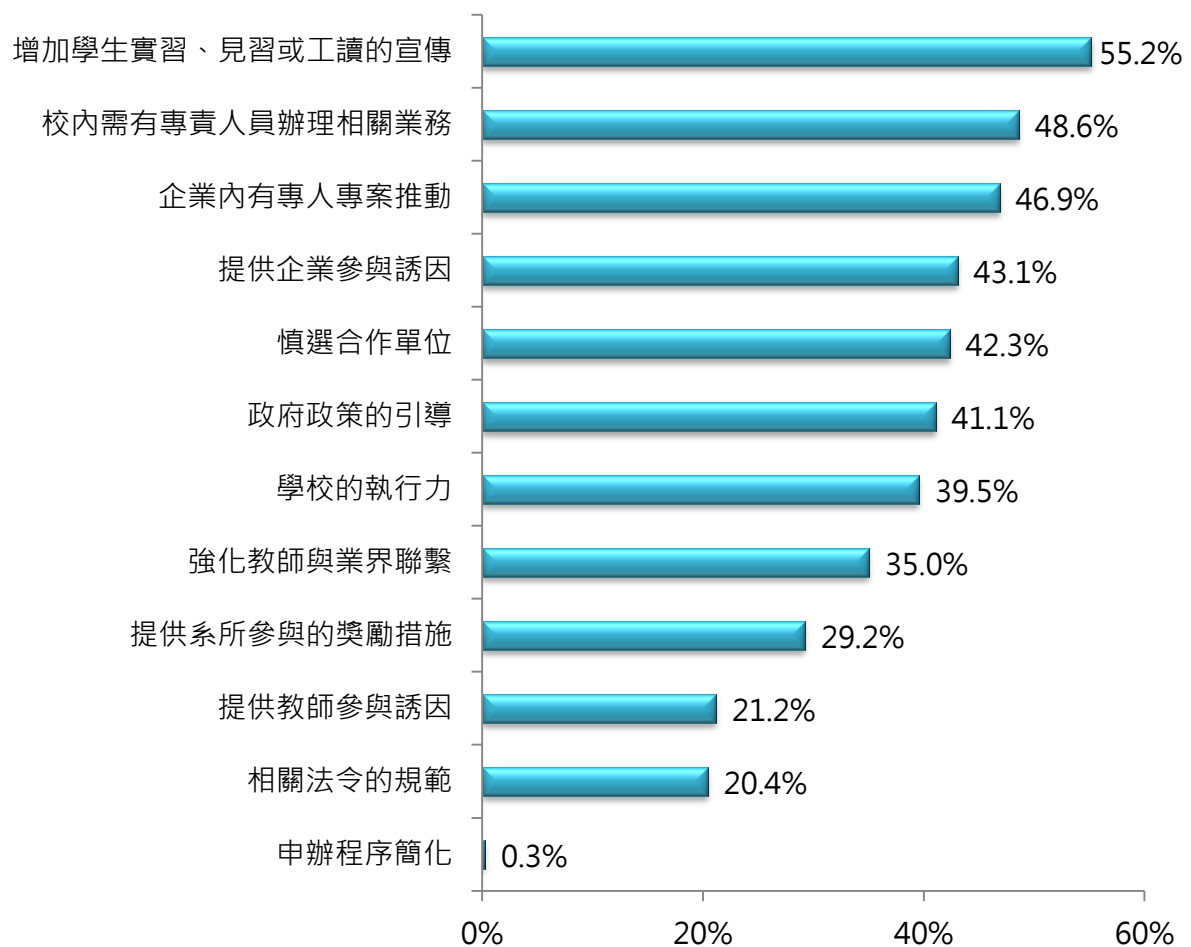


圖 9-10 推動實習、見習或工讀計畫的成功關鍵因素



第三節、企業僱用大專畢業生情形

一、對於所僱用應屆大專畢業生表現的滿意度

調查結果顯示，有 80.5% 的受訪企業滿意所僱用應屆大專畢業生的表現，其中包含「非常滿意」(3.9%)、「滿意」(30.4%)、「還算滿意」(46.2%)；另外，有 19.5% 的受訪企業不滿意所僱用應屆大專畢業生的表現，其中包含「非常不滿意」(0.7%)、「不滿意」(3.0%)、「不太滿意」(15.8%)。

Q10.請問，貴公司近三年來，對於僱用應屆（或剛退伍）大專畢業生(含碩博士)的表現，感到滿不滿意？(單選)『n=803』

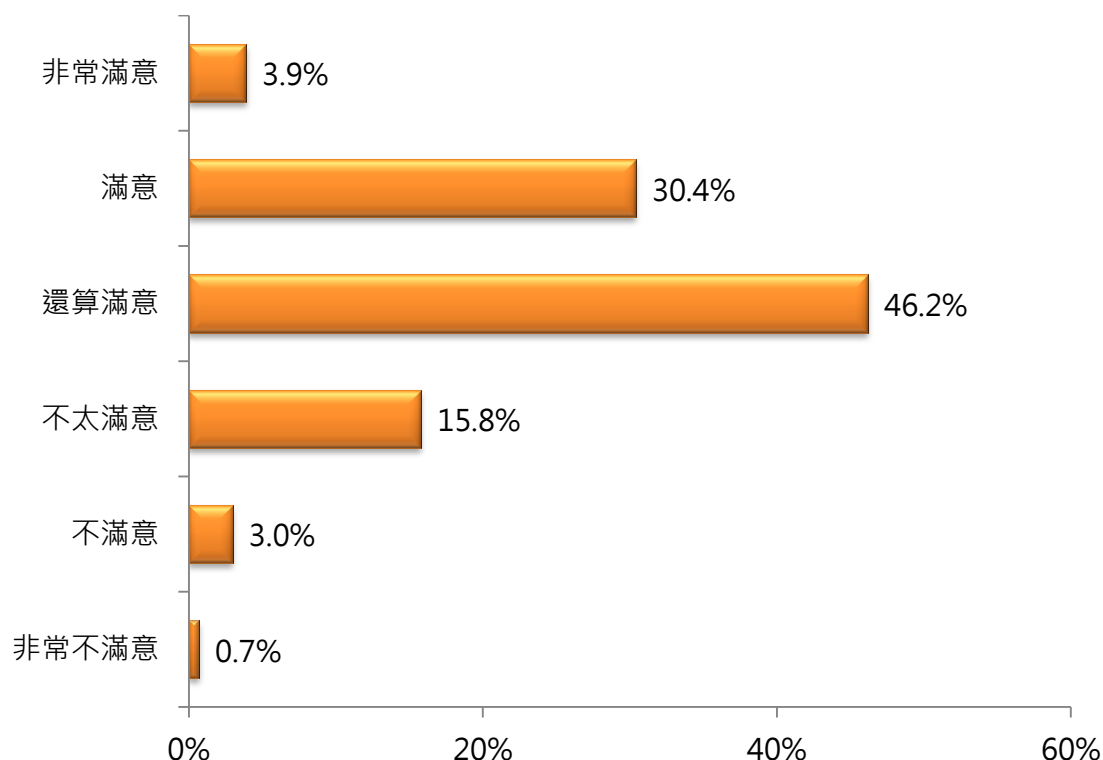


圖 9-11 對於所僱用應屆大專畢業生表現的滿意度

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「產業類別」、「員工數」、「所在區域」之不同而有顯著差異。

二、企業僱用應屆大專畢業生新進員工之平均起薪

調查結果顯示，受訪企業僱用專科應屆畢業生的平均起薪以「17,881 元~25,000 元」最多，占 63.1%；其次為「25,001 元~30,000 元」(32.0%)；在僱用大學應屆畢業生的平均起薪以「25,001 元~30,000 元」最多，占 45.4%；其次為「17,881 元~25,000 元」(34.8%)；在僱用碩士應屆畢業生的平均起薪以「30,001 元~35,000 元」最多，占 40.5%；其次為「35,001 元~40,000 元」(23.0%)；而在僱用博士應屆畢業生的平均起薪以「40,001 元~45,000 元」最多，占 20.4%；其次為「45,001 元~50,000 元」(18.4%)。

Q11.請問，貴公司僱用應屆（或剛退伍）大專畢業生(含碩博士)新進員工之平均起薪約為多少？（單選）

表 9-4 企業僱用應屆大專畢業生新進員工之平均起薪

	專科應屆畢業 『n=493』	大學應屆畢業 『n=732』	碩士應屆畢業 『n=444』	博士應屆畢業 『n=103』
17,880元以下	1.4%	0.8%	0.0%	0.0%
17,881元~25,000元	63.1%	34.8%	1.8%	3.0%
25,001元~30,000元	32.0%	45.5%	21.8%	3.9%
30,001元~35,000元	2.4%	15.2%	40.4%	12.6%
35,001元~40,000元	0.6%	3.1%	23.0%	10.7%
40,001元~45,000元	0.5%	0.4%	10.6%	20.4%
45,001元~50,000元	0.0%	0.0%	0.5%	18.4%
50,001元~55,000元	0.0%	0.2%	1.4%	15.5%
55,001元~60,000元	0.0%	0.0%	0.5%	8.7%
60,001元以上	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%



第四節、核心就業力重視度評估

將受訪企業對核心就業力的重視度予以重新編碼，將「非常重要」、「重要」、「還算重要」合併為「偏重要」，再依據「偏重要」之百分比進行排序。

由「偏重要」百分比排序可知，「誠信」、「良好工作態度」、「高度學習意願及可塑性」、「發掘及解決問題的能力」、「團隊合作能力」、「穩定性及抗壓性」、「了解並遵守專業倫理及道德」、「表達溝通能力」及「基礎電腦應用技能」等九項核心就業力重視度最高，均達到 95.0%。

Q12.以下請依您個人的看法，針對每一項核心就業力的重要性進行評比，評價的標準包含非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要。『n=803』

表 9-5 企業雇主對核心就業力重視度評估

	非常 不重要	不重要	不太 重要	還算 重要	重要	非常 重要	偏重要 百分比	排序
誠信	0.0%	0.3%	0.6%	4.6%	35.0%	59.5%	99.1%	1
良好工作態度	0.0%	0.3%	0.7%	4.6%	27.3%	67.1%	99.0%	2
高度學習意願及可塑性	0.0%	0.1%	1.0%	8.0%	46.4%	44.5%	98.9%	3
發掘及解決問題的能力	0.1%	0.5%	1.2%	15.3%	50.1%	32.8%	98.2%	4
團隊合作能力	0.0%	0.1%	2.0%	11.7%	51.2%	35.0%	97.9%	5
穩定性及抗壓性	0.0%	0.4%	1.9%	7.6%	41.8%	48.3%	97.7%	6
了解並遵守專業倫理及道德	0.0%	0.4%	1.9%	15.2%	48.0%	34.5%	97.7%	6
表達溝通能力	0.0%	0.4%	2.6%	22.9%	56.0%	18.1%	97.0%	8
基礎電腦應用技能	0.1%	0.2%	4.6%	30.5%	47.9%	16.7%	95.1%	9
專業知識與技術	0.2%	0.6%	4.9%	27.1%	46.7%	20.5%	94.3%	10
創新能力	0.3%	1.5%	5.7%	33.6%	45.2%	13.7%	92.5%	11
顧客導向能力	0.2%	1.2%	6.6%	30.1%	43.3%	18.6%	92.0%	12
能將理論應用到實務	0.2%	1.5%	8.7%	36.4%	43.6%	9.6%	89.6%	13
職涯規劃能力	0.4%	1.7%	8.7%	45.8%	35.9%	7.5%	89.2%	14
求職及自我行銷能力	0.2%	1.2%	11.8%	45.7%	34.9%	6.2%	86.8%	15
外語能力	0.5%	1.4%	11.3%	40.2%	38.4%	8.2%	86.8%	15
了解產業環境及發展	0.3%	1.2%	11.8%	44.0%	33.6%	9.1%	86.7%	17
國際觀	0.4%	2.4%	12.7%	49.5%	28.9%	6.1%	84.5%	18
擁有專業或技術證照	0.6%	2.6%	12.6%	46.7%	30.9%	6.6%	84.2%	19
領導能力	0.4%	2.6%	18.3%	47.8%	26.5%	4.4%	78.7%	20

第五節、大專畢業生核心就業力評估

一、畢業時各項核心就業力具備的程度

將受訪企業對於大專學生畢業時各項核心就業力具備的程度予以重新編碼，將「非常同意」、「同意」、「還算同意」合併為「偏同意」，再依據「偏同意」之百分比進行排序。

由「偏同意」百分比排序可知，「基礎電腦應用技能」、「高度學習意願及可塑性」、「誠信」、「表達溝通能力」等四項核心就業力同意度較高，均超過 70%。

Q13.以下請針對每一個大專學生畢業時所具備的核心就業力陳述句，來進行評價，評價的標準包含非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=803』

表 9-6 企業雇主評比大專學生畢業時各項核心就業力之具備程度

大學畢業時 能具備的就業力	非常 不同意	不同意	不太 同意	還算 同意	同意	非常 同意	偏同意 百分比	排序
基礎電腦應用技能	0.2%	1.1%	7.7%	33.5%	50.4%	7.1%	91.0%	1
高度學習意願及可塑性	0.5%	4.6%	14.2%	40.2%	30.9%	9.6%	80.7%	2
誠信	0.4%	3.0%	17.8%	38.2%	29.9%	10.7%	78.8%	3
表達溝通能力	0.0%	4.9%	21.7%	41.2%	29.0%	3.2%	73.4%	4
專業倫理及道德	0.2%	7.0%	24.4%	37.3%	26.2%	4.9%	68.4%	5
外語能力	0.5%	8.3%	22.9%	42.3%	24.3%	1.7%	68.3%	6
團隊合作能力	0.5%	8.0%	23.8%	37.1%	24.5%	6.1%	67.7%	7
求職及自我行銷能力	0.0%	8.2%	25.0%	43.5%	21.5%	1.8%	66.8%	8
擁有專業或技術證照	1.0%	8.6%	25.4%	41.0%	21.3%	2.7%	65.0%	9
良好工作態度	1.0%	9.7%	26.4%	32.5%	21.3%	9.1%	62.9%	10
專業知識與技術	1.0%	9.6%	27.4%	35.8%	22.2%	4.0%	62.1%	11
創新能力	1.2%	10.5%	27.0%	38.6%	19.2%	3.5%	61.3%	12
將理論應用到實務的能力	1.0%	10.2%	31.3%	37.4%	18.2%	1.9%	57.6%	13
職涯規劃能力	1.4%	9.5%	33.9%	38.3%	15.3%	1.6%	55.2%	14
發掘及解決問題的能力	1.1%	12.3%	31.8%	31.8%	17.4%	5.6%	54.8%	15
國際觀	1.2%	13.4%	33.1%	35.9%	15.2%	1.2%	52.3%	16
穩定性及抗壓性	2.2%	12.0%	36.4%	26.5%	16.7%	6.2%	49.4%	17
了解產業環境發展知識	2.4%	15.9%	35.1%	30.6%	14.8%	1.2%	46.6%	18
顧客導向能力	1.0%	15.9%	38.9%	29.1%	13.1%	2.0%	44.2%	19
領導能力	1.7%	17.8%	39.9%	29.1%	10.5%	1.0%	40.6%	20



二、對目前大專學生畢業時所具備的整體核心就業力評分

調查結果顯示，有 40.5% 的受訪企業對目前大專學生畢業時所具備的整體核心就業力評價為「70~79 分」，其次依序為「60~69 分」(29.3%)、「80~89 分」(18.9%)、「60 分(不含)以下」(10.1%)及「90~100 分」(1.2%)。整體而言，受訪企業對目前大專學生畢業時所具備的整體核心就業力評價的平均分數為 68.6 分。

Q14. 如果以 0 到 100 分來評分，0 分代表完全沒有具備核心就業力，100 分代表完全具備核心就業力，請您對於目前大專學生在畢業時所具備的整體核心就業力(上述這些能力)進行評分，請問您會給幾分？『n=803』

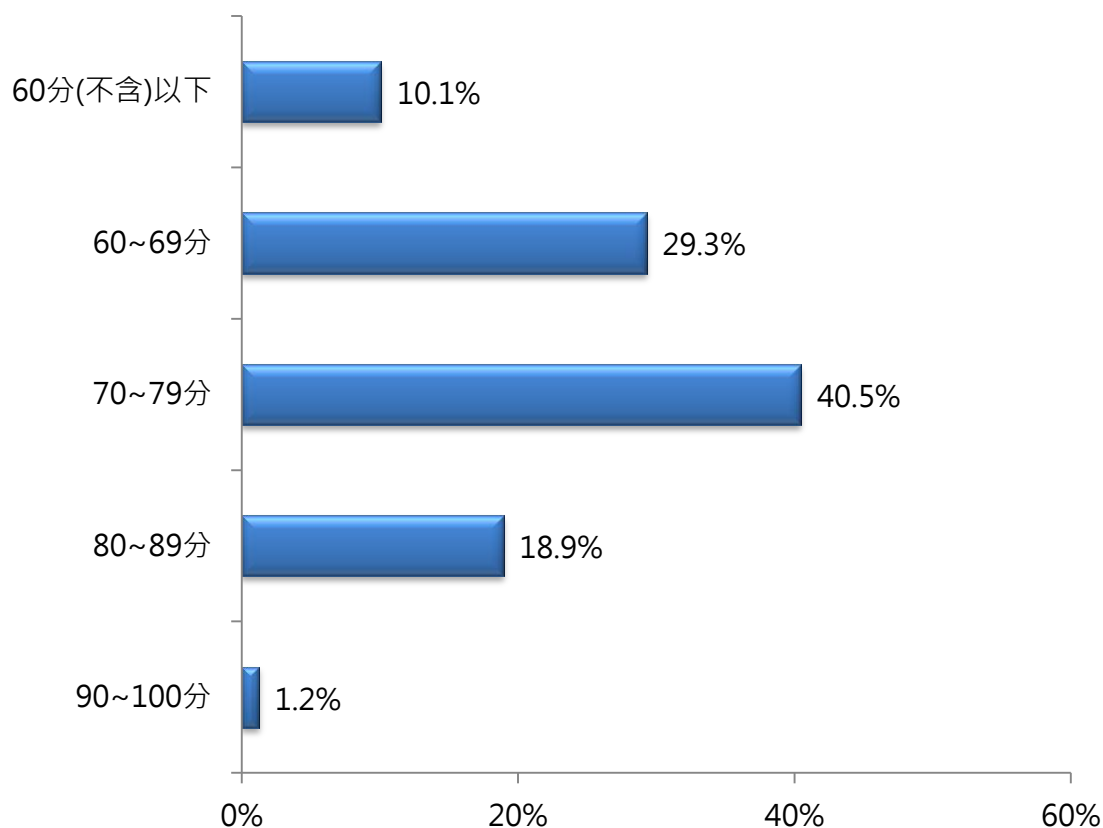


圖 9-12 企業雇主對目前大專學生畢業時所具備的整體核心就業力評分

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「產業類別」、「員工數」、「所在區域」之不同而有顯著差異。

三、一般大學畢業生與技職校院的畢業生在共通職能上之比較

調查結果顯示，就受訪企業的觀點來看，一般大學畢業生與技職校院的畢業生在共通職能的比較上，在「問題解決能力」及「資訊應用能力」方面，一般大學畢業生與技職校院的畢業生並無太大差異；在「表達溝通能力」、「領導統御能力」、「自我管理能力」、「創新思考能力」、「職涯規劃能力」及「國際宏觀能力」方面，一般大學畢業生的表現優於技職校院的畢業生；而「團隊合作能力」及「職場認知能力」方面，則是技職校院的畢業生的表現優於一般大學畢業生。

Q15.根據您的經驗與看法，整體而言，一般大學的畢業生與技職校院（含科技大學、技術學院、專科）的畢業生在以下共通職能上，哪一類的畢業生表現較好？

『n=803』

表 9-7 一般大學畢業生與技職校院的畢業生在共通職能上之比較

項目	一般大學	技職校院	沒有差異
1.表達溝通能力	37.7%	18.7%	43.6%
2.問題解決能力	30.9%	30.4%	38.7%
3.團隊合作能力	16.4%	32.9%	50.7%
4.領導統御能力	43.1%	9.3%	47.6%
5.自我管理能力	32.1%	17.3%	50.6%
6.創新思考能力	40.3%	20.1%	39.6%
7.資訊應用能力	30.6%	25.3%	44.1%
8.職涯規劃能力	38.5%	17.4%	44.1%
9.職場認知能力	19.2%	35.1%	45.7%
10.國際宏觀能力	57.5%	3.4%	39.1%



第六節、有助於提升青年就業力之活動

根據調查結果得知，有 67.7% 的受訪企業認為「安排工讀、實習或見習」活動有助於提升大專校院學生的核心就業力，其次依序為「學校課程內容應更貼近產業需求」(61.5%)、「提供求才求職資訊」(51.8%)，其餘活動比例皆低於五成。

Q16.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？(可複選)

『n=803』

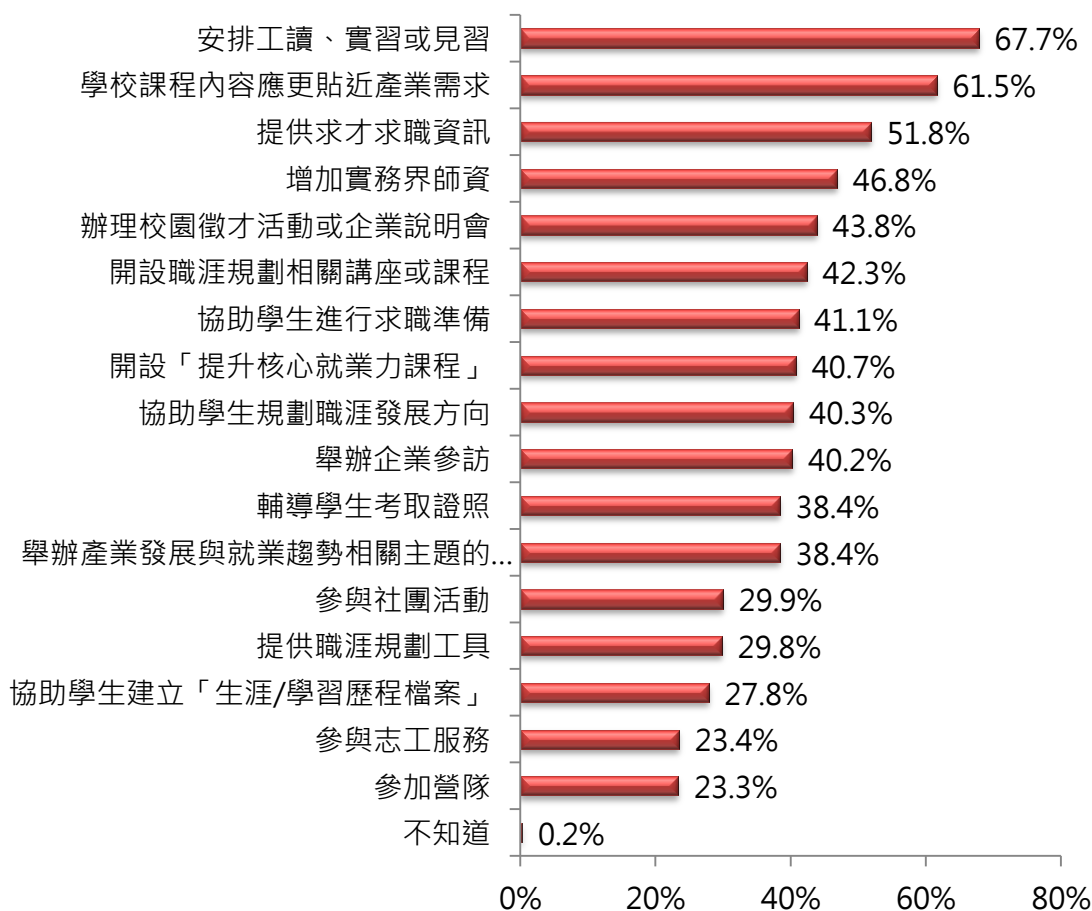


圖 9-13 企業雇主認為有助於提升大專校院學生核心就業力活動

第七節、新興行業人力需求

一、企業預估在未來三年內的人力需求情形

調查結果發現，有 70.4% 的受訪企業預估在未來三年內的人力需求情形會「增加」；而有 27.6% 的受訪企業認為「不變」，另外，有 2.0% 的受訪企業預估在未來三年內的人力需求情形會「減少」。

Q17.請問，貴公司預估在未來三年內的人力需求情形會增加或減少？『n=203』

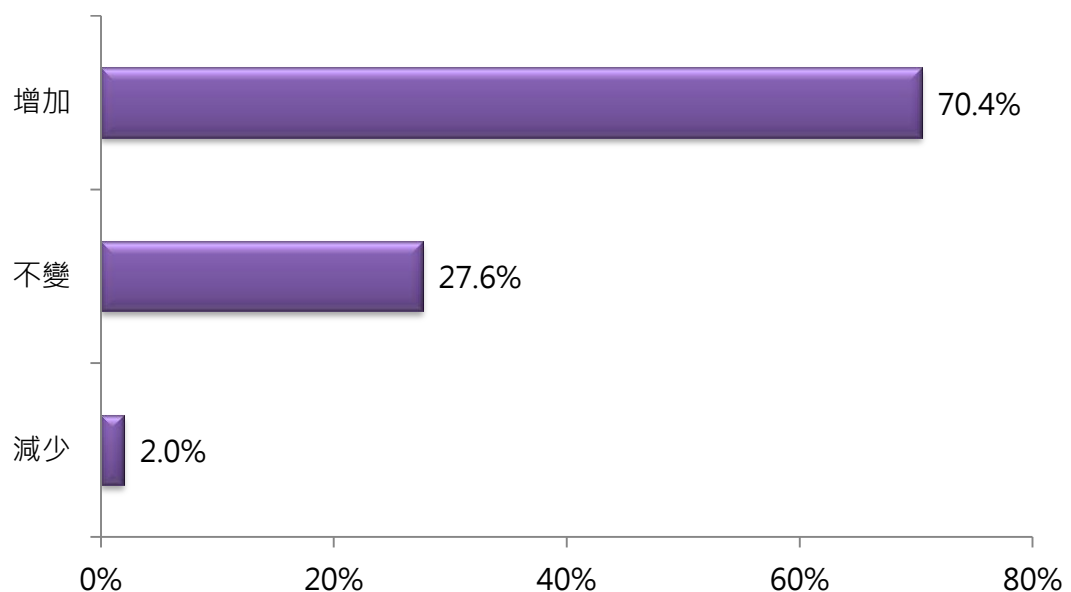


圖 9-14 企業預估在未來三年內的人力需求情形

將受訪企業對該題項之意見與「性別」、「產業類別」、「員工數」、「所在區域」進行交叉分析顯示，期望次數低於 5 之比例大於 20%，亦即卡方檢定結果不適合進行推論。



二、生物科技產業人力需求

根據調查結果得知，生物科技產業目前最缺乏的人才為「研發相關類」，占 57.5%，其次依序為「生產製造/品管類」(37.5%)、「業務/貿易類」(27.5%)，其餘的比例皆低於二成。

Q18_1.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(生物科技)『n=40』

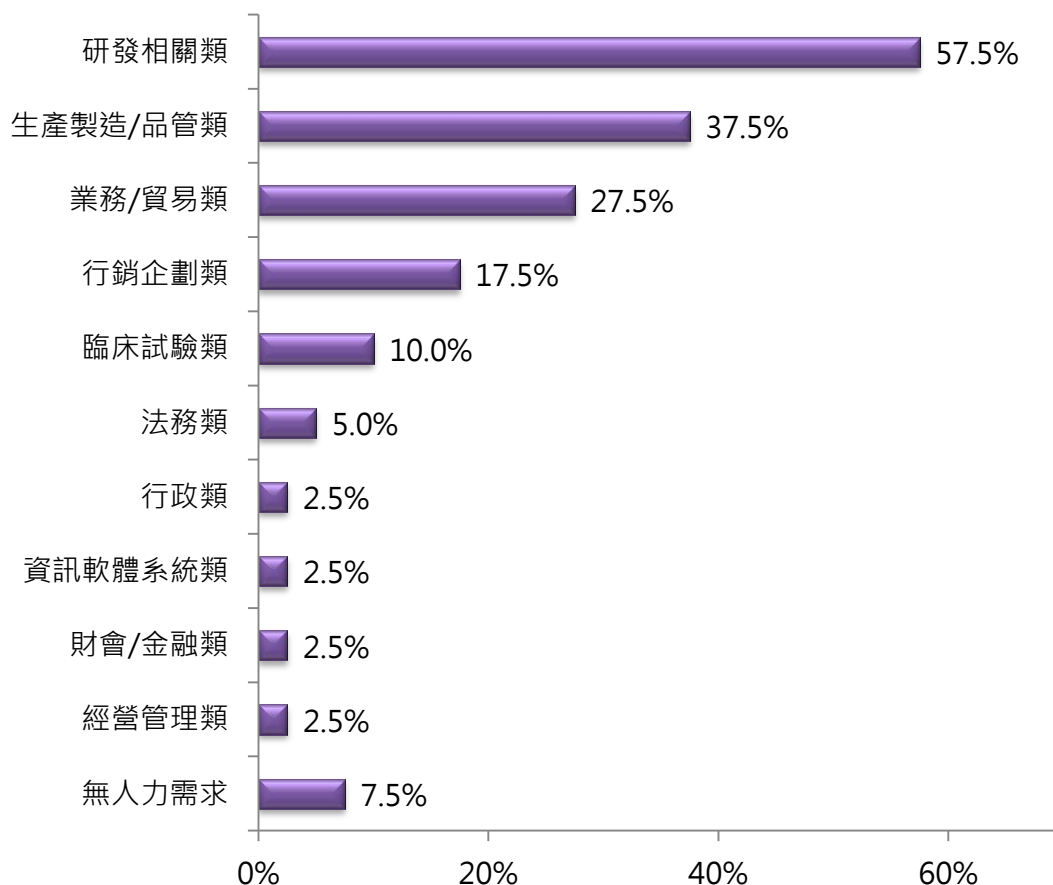


圖 9-15 生物科技產業人力需求

三、綠能產業人力需求

根據調查結果得知，綠能產業目前最缺乏的人才為「研發相關類」，占 70.0%，其次依序為「生產製造/品管類」(36.7%)、「業務/貿易類」(23.3%)、「操作/技術/維修類」(21.7%)，其餘的比例皆低於二成。

Q18_2.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(綠能產業)『n=60』

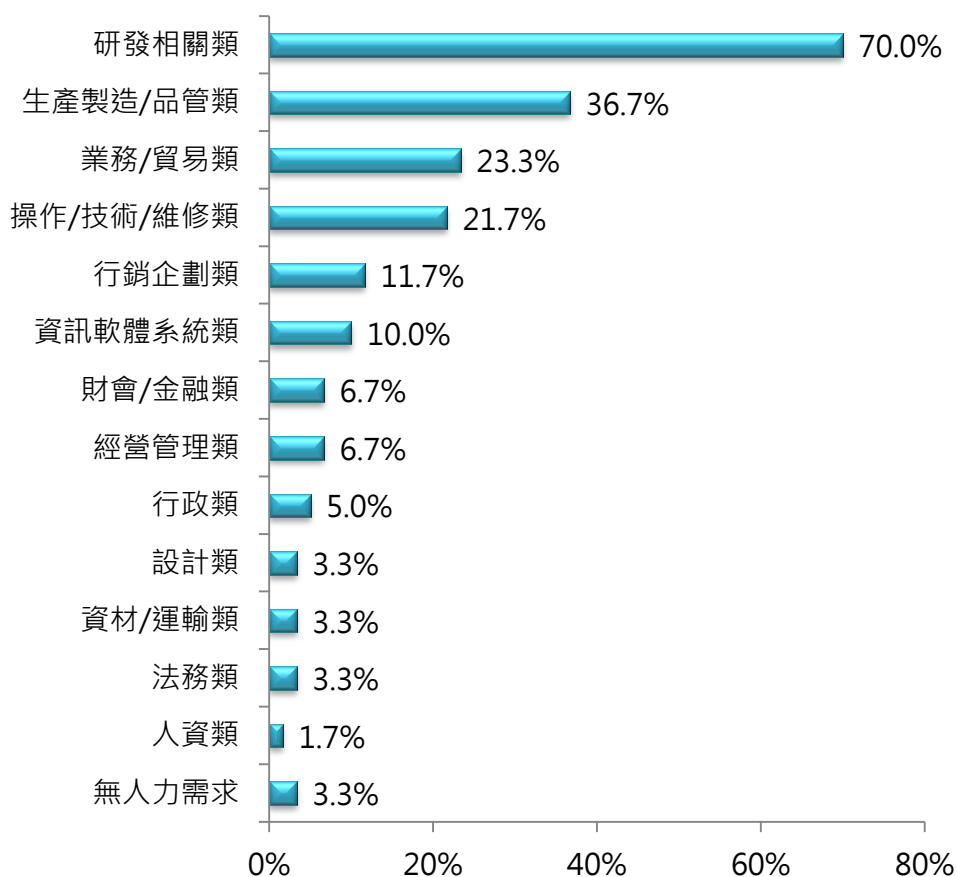


圖 9-16 綠能產業人力需求



四、觀光服務產業人力需求

根據調查結果得知，觀光服務產業目前最缺乏的人才為「餐飲服務生/餐廚助手」，占 54.1%，其次依序為「客服類」(34.4%)、「經營管理類」(29.5%)、「業務類」(26.2%)、「廚師/西點師」(23.0%)、「行銷企劃類」(23.0%)，其餘的比例皆低於二成。

Q18_3.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(觀光服務產業)『n=61』

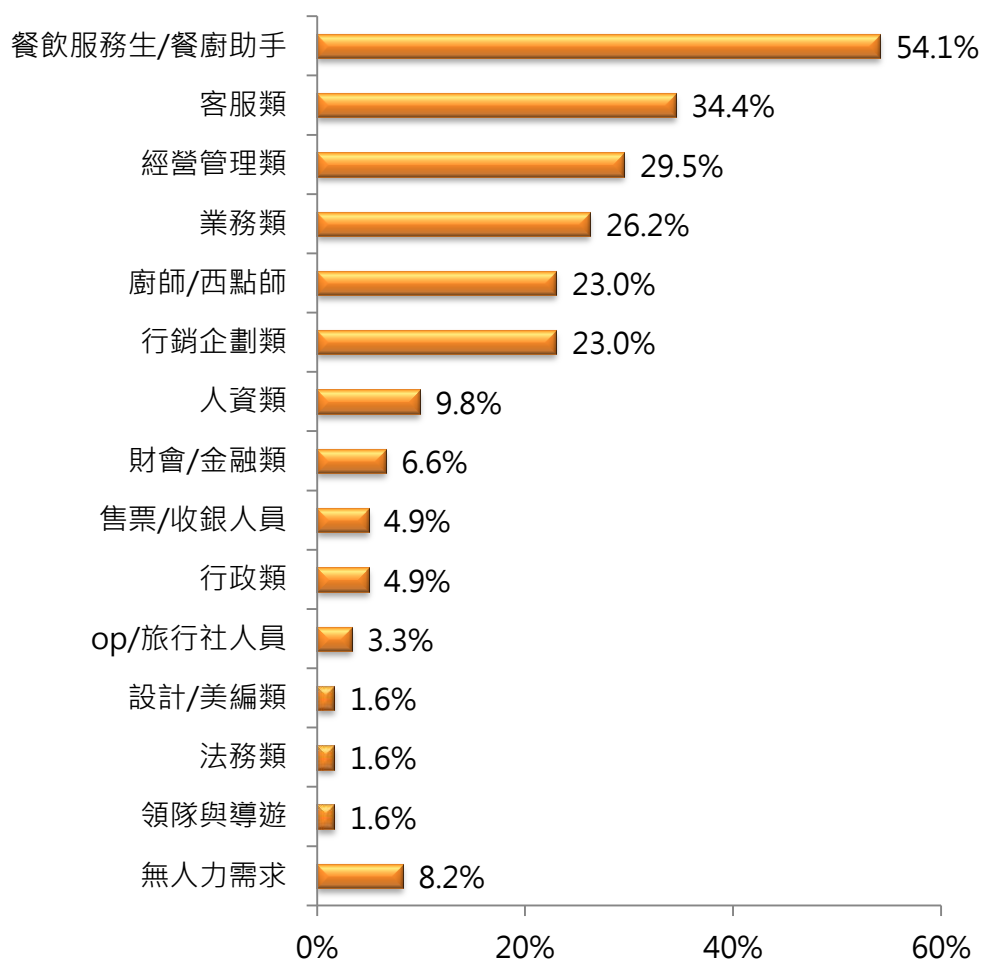


圖 9-17 觀光服務產業人力需求

五、醫療照護產業人力需求

根據調查結果得知，醫療照護產業目前最缺乏的人才為「護理師及護士」，占 86.7%，其次依序為「藥師」(53.3%)、「醫檢師」(33.3%)、「醫師」(26.7%)、「行銷企劃類」(20.0%)、「營養師」(20.0%)，其餘的比例皆低於二成。

Q18_4.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(醫療照護產業)『n=15』

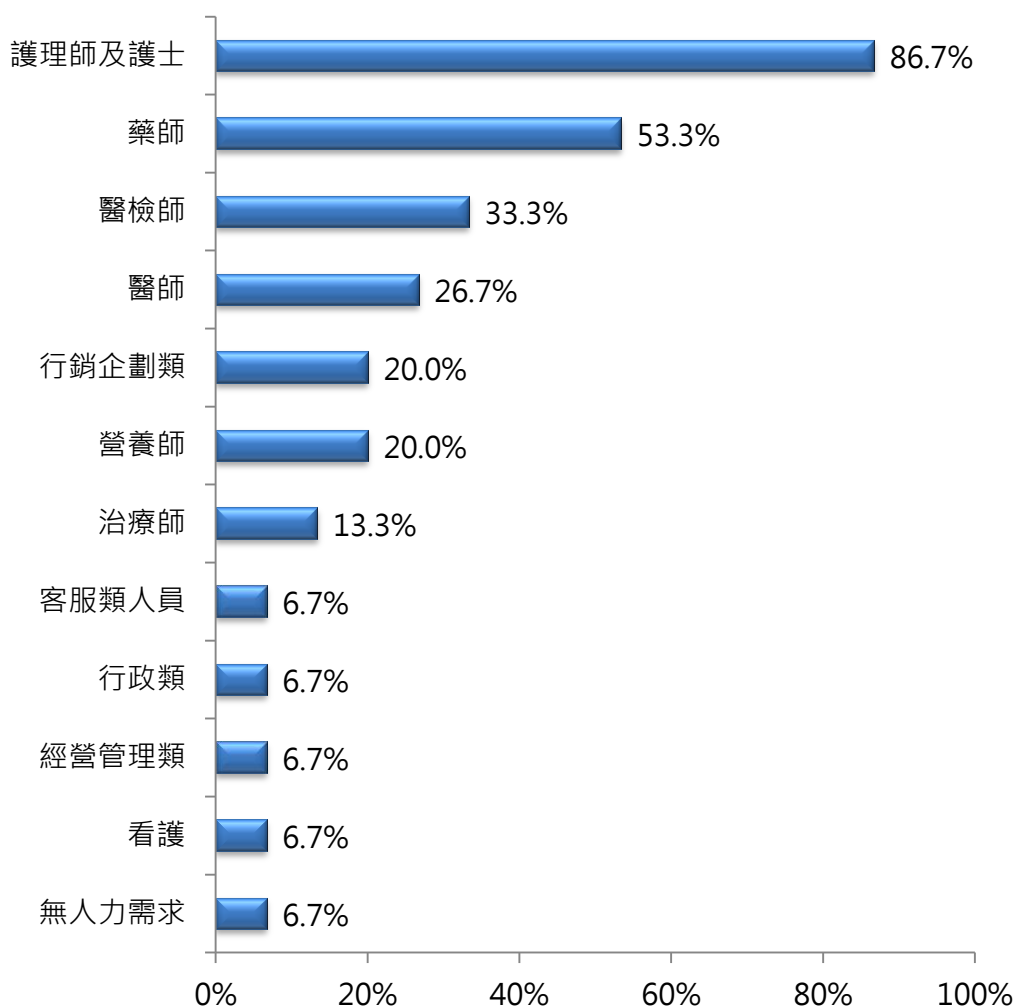


圖 9-18 醫療照護產業人力需求



六、文化創意產業人力需求

根據調查結果得知，文化創意產業目前最缺乏的人才為「設計類」，占 50.0%，其次依序為「行銷企劃類」(38.9%)、「業務類」(33.3%)、「資訊軟體系統類」(27.8%)、「文字工作類」(22.2%)，其餘的比例皆低於二成。

Q18_5.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(文化創意產業)『n=18』

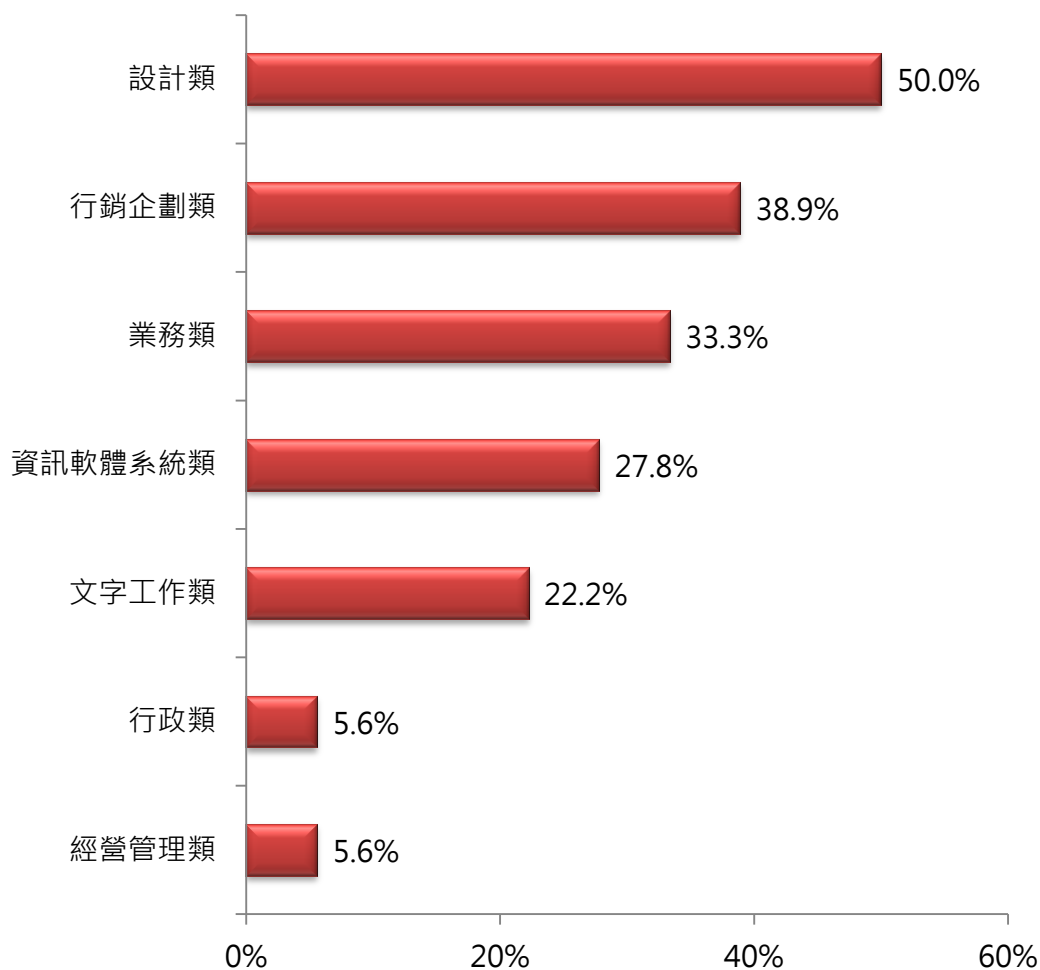


圖 9-19 文化創意產業人力需求

七、精緻農業產業人力需求

根據調查結果得知，精緻農業產業目前最缺乏的人才為「生產/品管類」，占 66.7%，接著依序為「業務/貿易類」(33.3%)、「經營管理類」(11.1%)、「研發相關類」(11.1%)。

Q18_6.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(精緻農業產業)『n=9』

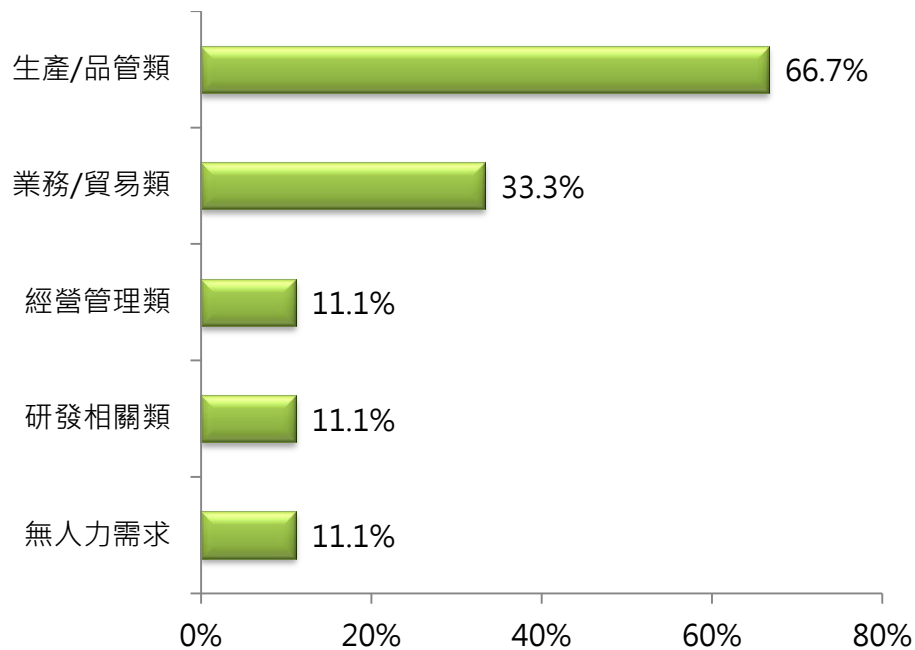


圖 9-20 精緻農業產業人力需求



八、企業在人才招聘上面臨之困難

調查結果顯示，受訪企業在人才招聘上面臨之最大困難為「人才專業能力不足」，占 46.3%；其次依序為「人員流動性高」(40.9%)、「難覓高階人才」(31.0%)、「薪資福利不足以吸引人才」(21.7%)、「公司地點無法吸引人才」(19.2%)、「產業吸引力低，影響投入意願」(18.2%)，其餘困難之比例皆低於一成。另外，有 11.3% 的受訪企業目前無面臨困難。

Q19. 整體而言，貴公司在人才招聘上面臨什麼困難？(可複選) 『n=203』

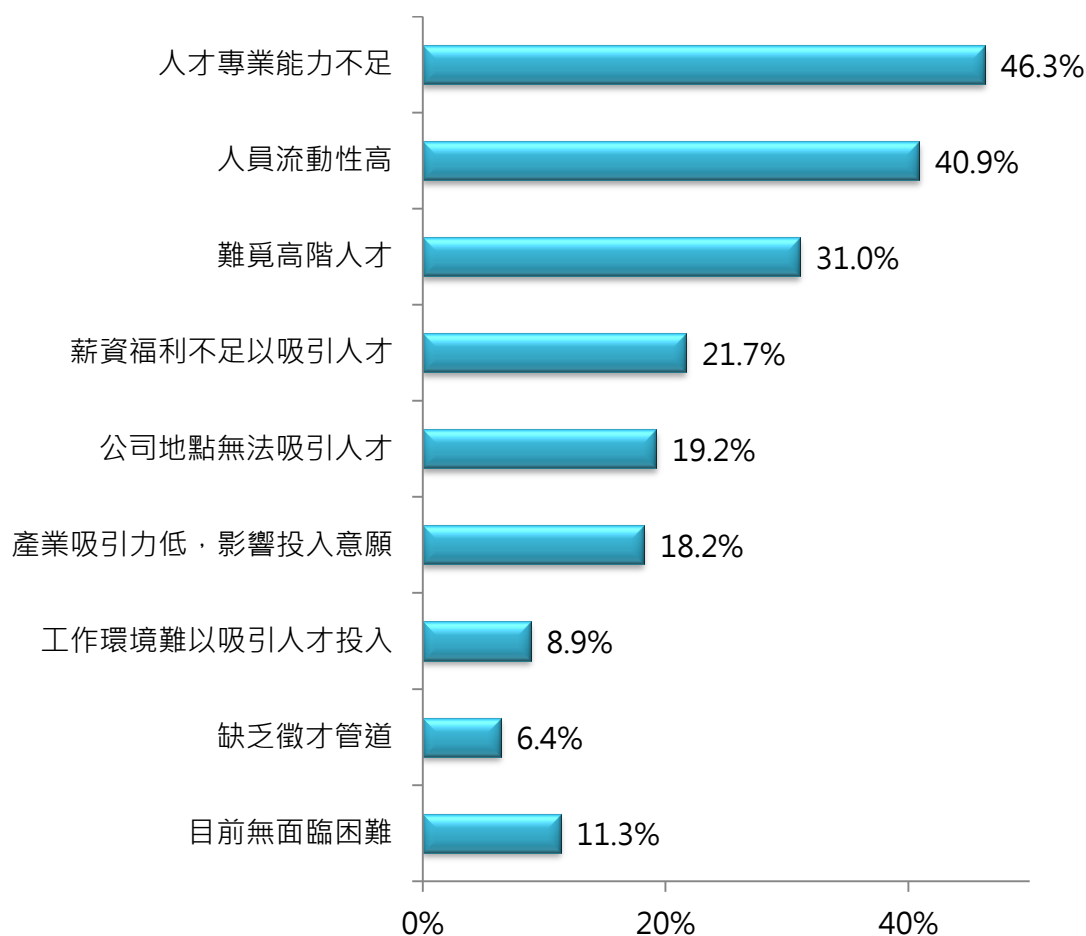


圖 9-21 企業在人才招聘上面臨之困難

九、大專畢業生的核心就業力是否符合企業之人力需求

調查結果發現，61.6%的受訪企業認為目前國內大專畢業生的核心就業力，足夠供應企業所屬產業的人力需求，其中包含「非常足夠」(0.5%)、「足夠」(22.2%)、「還算足夠」(38.9%)；另外，有 38.4% 的受訪企業認為目前國內大專畢業生的核心就業力，不足以供應企業所屬產業的人力需求，其中包含「非常不足夠」(1.5%)、「不足夠」(7.9%)、「不太足夠」(29.0%)。

Q20.請問您認為目前國內大專畢業生(含碩博士)的核心就業力，是否足以供應貴公司所屬產業的人力需求？『n=203』

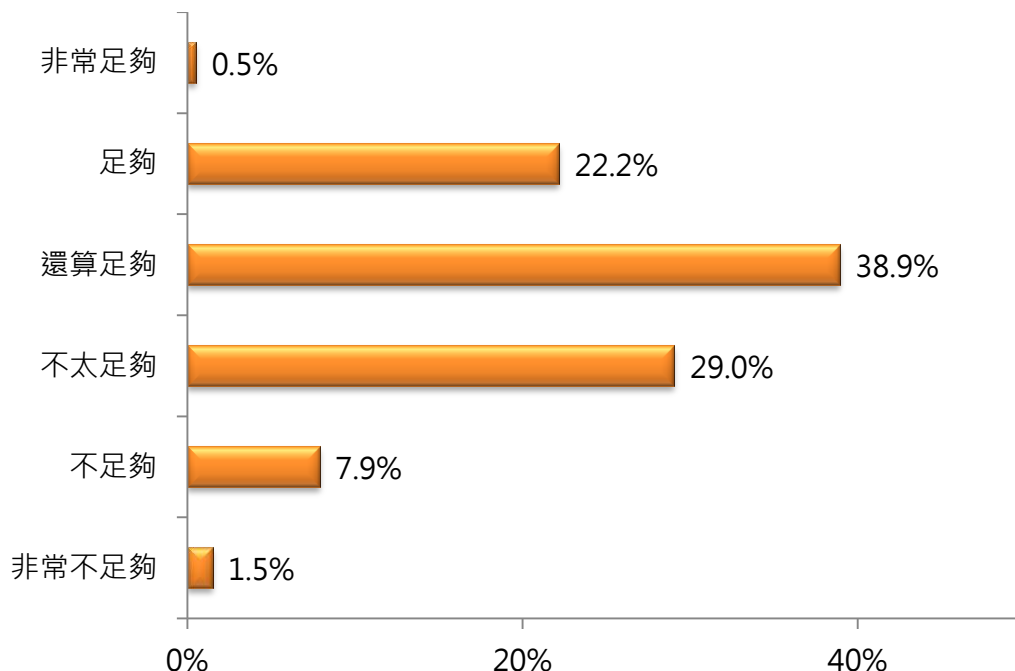


圖 9-22 大專畢業生的核心就業力是否符合企業之人力需求

進一步交叉分析後發現，受訪企業意見不因「性別」、「員工數」、「所在區域」之不同而有顯著差異。

在「產業類別」方面，「觀光服務」及「精緻農業」的受訪企業認為大專畢業生的核心就業力，足夠供應企業所屬產業的人力需求的比例為 75.4%及 77.8%，而其他產業類別受訪企業的比例皆在七成以下，顯示相較於其他產業，「觀光服務」及「精緻農業」企業認為大專畢業生的核心就業力，足夠供應企業所屬產業的人力需求的比例顯著較高。



十、應優先加強之核心就業力

調查結果顯示，受訪企業認為大專畢業生最應該優先加強的核心就業力為「穩定性及抗壓性」，占 68.0%；其次依序為「良好工作態度」（60.6%）、「專業知識與技術」（47.3%）、「高度學習意願及可塑性」（46.8%），其餘之比例皆低於四成。

Q21.請問您認為大專畢業生(含碩博士)應該優先加強哪些核心就業力？（可複選）

『n=203』

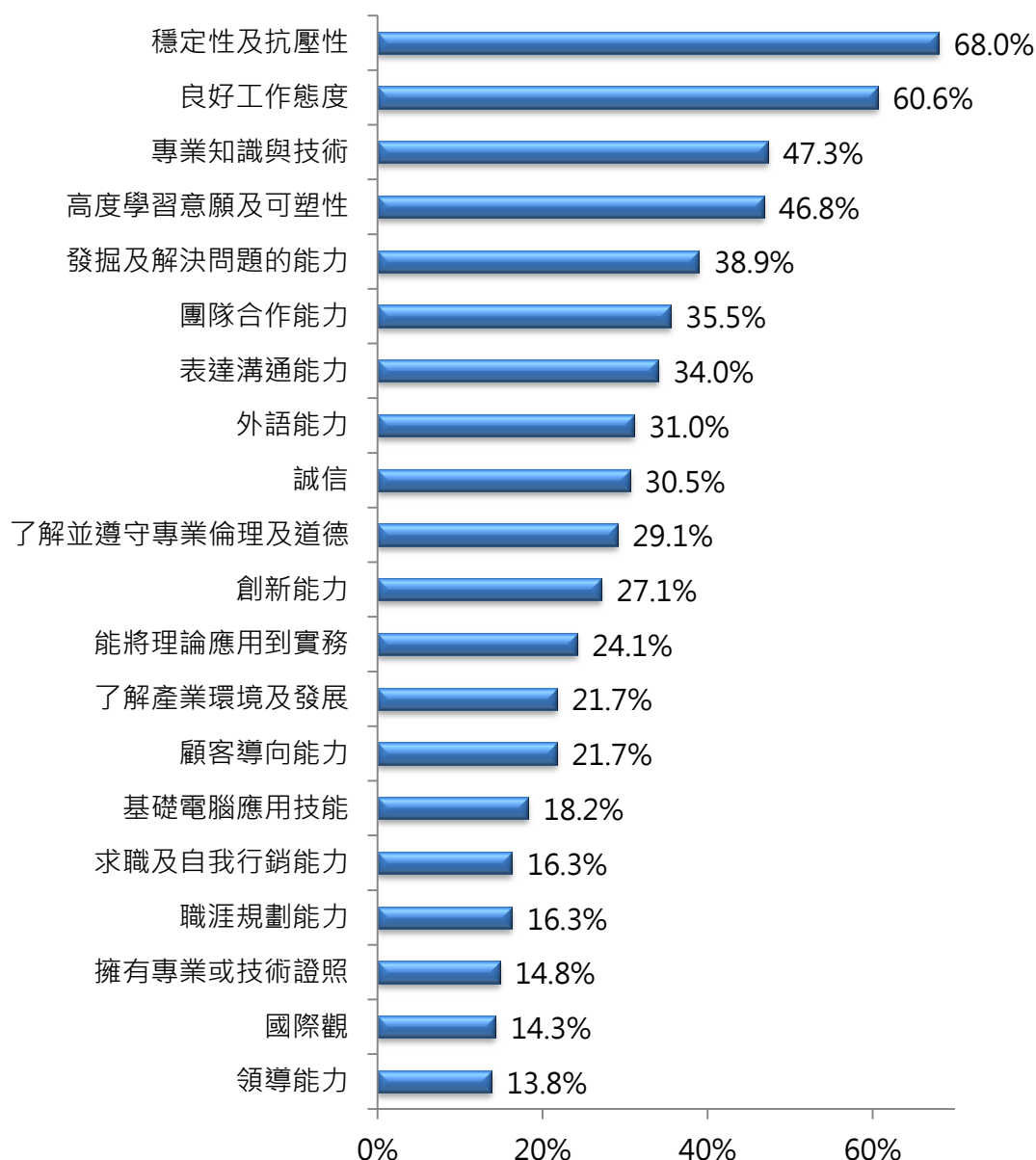


圖 9-23 應優先加強之核心就業力



第八節、小結

由調查結果可知，有 80.5% 的受訪企業滿意所僱用應屆大專畢業生的表現。受訪企業對核心就業力的重視度排名較高的為誠信、良好工作態度、高度學習意願及可塑性，而他們認為大專畢業生畢業時具備的核心就業力排名較高的為基礎電腦應用技能、高度學習意願及可塑性、誠信。受訪企業認為有助於提升大專校院學生核心就業力的活動主要為安排工讀、實習或見習。而在新興行業人力需求方面，有 70.4% 的受訪企業預估在未來三年內的人力需求將會增加。

透過比較企業雇主所重視之核心就業力與企業雇主評估目前大專畢業生所具備之核心就業力，可以發現，「良好工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「穩定性及抗壓性」、「顧客導向能力」為企業較重視，但認為目前大專畢業生較為不足之核心就業力。



第拾章、質化調查分析

第一節、職輔人員焦點團體座談結果

一、職輔人員焦點團體座談規畫與場次

(一) 時間場次

表 10-1 職輔人員焦點團體座談場次

場次	時間	地點	主持人
一般大學	8/9(二)14:00~16:00	台北	台灣趨勢研究 周秩年經理
技職校院	8/11(四)14:00~16:00	台北	台灣趨勢研究 周秩年經理

(二) 與談人員

1. 一般大學

表 10-2 一般大學職輔人員與談者資料

編號	性別	學校類型
輔 A-1	女	私立一般大學
輔 A-2	男	公立一般大學
輔 A-3	女	私立一般大學
輔 A-4	男	私立一般大學
輔 A-5	男	公立一般大學
輔 A-6	男	私立一般大學
輔 A-7	男	私立一般大學

2. 技職校院

表 10-3 技職校院職輔人員與談者資料

編號	性別	學校類型
輔 B-1	男	私立技職校院
輔 B-2	男	私立技職校院
輔 B-3	男	私立技職校院
輔 B-4	女	私立技職校院
輔 B-5	男	私立技職校院
輔 B-6	女	私立技職校院
輔 B-7	女	私立技職校院



(三) 訪談大綱

1. 職輔工作現況

- (1) 目前在生涯輔導活動上，學生最主要的需求是什麼？曾反應什麼樣的困難？如何幫他們解決？在之前的焦點團體中學生覺得生涯規劃的時間在大三、大四太晚，請問您覺得是否應該要提前？如果要提前，要如何讓他們注意到生涯規劃的重要性？
- (2) 請問您目前在推動職輔工作上，遭遇的主要困難是什麼？為什麼？你們如何來克服與改善這樣的困難？請分享貴校的經驗。
- (3) 問卷調查結果顯示，大多數的職輔人員皆認為學生生涯輔導工作的推動應該由校內各系共同合作，請問貴校目前推動合作的狀況為何？造成推動合作困難的原因是什麼？
- (4) 在生涯的輔導工作上，此次調查結果顯示，有 6 成的職輔人員認為沒有獲得足夠的專業訓練，請問您的看法？

2. 成效評估

- (1) 問卷調查結果顯示，在校生、畢業生以及職輔人員都對於「協助大專校院提升青年就業力計畫」各項輔導活動(生涯探索、系科生涯進路與課程學習地圖、生涯/學習歷程檔案、生涯志工培訓、生涯規劃研習、就業座談、企業參訪)，請問您覺得推行這些活動，帶來什麼成效？各輔導項目的推行上有遇到甚麼樣的困難嗎？
- (2) 學生參與這些輔導項目後的反應如何？您覺得未來還有什麼需要改善之處？

3. 提升青年就業力之建議

- (1) 請問您認為還有哪些方式可以有效提升大專青年的核心就業力？



二、職輔人員焦點團體座談結果分析

(一) 職涯工作現況

1. 對不同年級學生的職涯輔導採取差異化作法

與談老師表示職輔單位舉辦的相關活動，有多數是提供全校學生不分年級報名參加，但高低年級的學生對職涯規劃有不同的看法。對大一、大二學生而言，這類型活動比較沒有吸引力，由於低年級生距離進入職場仍有一段時間，對於未來的職涯規劃沒有急迫的需要，所以參與活動的積極度不夠；而高年級生在心態上，已感受到即將面臨選擇職涯規劃的方向，所以對職涯相關活動及課程的參與意願則明顯較多。

有鑑於高、低年級學生有不同的職涯規劃需求，所以職輔單位會依照學生的需求給予適當的輔導活動，像針對低年級生的作法是可以在共同導師課程進行團體職涯探索的施測，讓學生對於自己的人格特質和職涯興趣有初步探索性的瞭解，若有需要進一步做小團體或個人的解測，再由心理諮商師或導師協助學生進行。高年級生則是加強輔導的主要對象，所以許多資源都投注在他們身上，如教導面試技巧、撰寫履歷、介紹產業趨勢等活動，以強化他們的就業能力。

當然低年級他們可能在動力上比較弱，因為進了大學可能更有吸引力的事情大概不是在職涯規劃，而是一些比較有趣的事情，所以如果在對大三、大四學生確實來講比較穩定，那如果可以的話儘早開始，我倒是覺得說大一、大二基本上他在做探索這件事情是可以開始做的，像認識自己的議題。(輔A-3)

大一的時候他還是覺得說好不容易考完大學進來，可以輕鬆一下，大一就全部普遍施測興趣測驗，其實有些學生會覺得說我來做了其實也 ok，做了發現這個科系好像跟我不和，他還會想一下，可是後續會來的人就我們了解不會很主動，…，如果說在大一、大二給多少，給他們很多我覺得接受度也還好。(輔B-7)



像就業技巧這些講座，在大四的時候效果才會比較強烈，大一大二大三認為你叫他寫自傳或履歷表是交作業，可是在大四不一樣，尤其是你在大四下效果非常強烈，因為他就會面臨下個月就要投自傳和履歷表出去，...，我個人認為，如果像生涯規劃這種，或是職業心靈探索，其實我認為大一到大四都可以做，因為後面諮商診斷才是重點，也就是諮商人員跟業界主管解釋和輔導才是重要的，因為你大二、大三做他可能沒有感覺，到大四做他才有感覺，只要他在畢業前有感覺都還來得及。(輔B-3)

另外，也有些職輔單位在學生剛入學時，就先進行活動參加意願調查，目的在於瞭解學生有興趣的職涯規劃主題，之後再針對調查結果規劃出相關的輔導活動，以增加學生的參與意願。而也有些則邀請畢業校友返校交流座談，與低年級的學生分享個人經歷和方向，藉由與學長姐的對談，漸漸的引導學生開始思考未來職涯規劃的發展。

職輔中心在大一會去做一個學生的問卷，我們學校的部分科系可能得到百分之二十八到三十的學生，對於未來職涯上的規劃非常有興趣想要了解的，所以他們把這個訊息丟給我們之後我們會規劃一些活動。(輔A-6)

他可以先開始了解工作世界的時候，包含說那個校友返校，他的學長姐返校現在在哪一個不同的領域...他是耳濡目染不知不覺當中，套用一個生涯老師的話叫做浸泡式的學習，他就是讓那個學生在那個不知不覺當中，因為這樣子比較不覺得在太過強制的狀態下會比較自然一點。(輔A-3)

2.視學生的接受度推廣活動，並加強行銷職輔單位的文化特色，引導學生認識職涯規劃之重要性

在職輔人員的焦點團談中發現，大多數的學生對於職涯規劃的重要性，普遍缺乏清楚的認知，有相當多的畢業生在進入職場後，才知道這有多重要。職輔老師的看法是，其實學校一直有在給予輔導資源，但學生對此類活動的態度並不積極，反而表示感受不到職輔單位



的努力，也不清楚關於職涯輔導方面的資源提供者為何。

在這樣的情況下，與談的老師們表示每一次舉辦活動，如何招攬學生參加成為他們最常面臨的問題，在經過老師們不斷的努力嘗試後，各校也發展出各種適合自己學校學生的進行方式。其中有些學校將職涯規劃課程開設為通識科教育，列為學生們必修學分；另一種方式是與系所老師合作，讓職涯規劃的觀念融入該課部分內容，成為共同導師課，並藉由系所老師的宣導，來提高學生參加相關活動的意願。

就生涯規劃變成必修課，是通識的必修，那些也是學校把這些資源放到，因為這種必修通常是大一、大二的學生在修，事實上這些資源學校都慢慢往大一、大二扎根，已經愈來愈多了。(輔B-3)

我們目前大概是跟系上去做個結合，畢竟我們職輔單位的人力並不多，所以如果我們要服務到學校那麼多的學生，其實是不大可能的，而且即使我們辦活動不大可能同樣的活動一直辦，可是如果聚焦在他們的需求的話，…我們做到了分眾服務，而且系所老師申請很踴躍，所以反而是變成說我們自己在辦活動的時候，由各系配合。(輔A-1)

此外，增加活動的參加誘因或是提供簡易的活動報名流程，都會讓學生提高參加意願得到很好的效果。另有部分與談老師表示，除了把學生引導至活動現場外，在辦理職輔活動的過程中，可以透過對學生行銷職輔單位的業務內容及特色文化，強化學生對職輔單位的印象，透過視覺化的事物引起學生興趣，如設計活動 Logo、開場影片、文宣看板…等。並有老師利用目標管理的方式，來規劃活動的目標及管理各項事宜，以有效地辦理每場職輔活動。

…還有一個想法要給同學就是他好不容易來了，是不是要在這個機會給他們做職涯規劃這個重要性，就是說其實像有點行銷自己的單位，…那我們的角色應該是要強化他們印象。(輔A-4)

所有的活動要有 Logo，活動可能要做成短片，你可以在



可以播放的地方，譬如說任何活動會有開場，就會有等待的空檔期，你總是可以去想一個方法，學生其實滿視覺的，可以增加那種吸引力的程度。...活動一定要有設定目標值，也就是這個活動預期可以達到什麼效益，因為這樣才會接著讓我去思考我怎麼來操作我的活動，譬如這是一百人的，這是五十人的，他的作法其實是不同的。(輔A-3)

(二) 對提升青年就業力計畫之建議

1. 職涯探索的施測工具，缺乏標準化的解讀方式

與談的老師們也表示，在職涯探索測驗結果的解測過程，若老師本身沒有受過關於這類解測的訓練，會造成整體測驗因為沒有標準化的參考依據而有因人而異的失準情況。此外，目前有許多學校採用教育部推出「大專校院就業職能平台-UCAN」對學生進行施測，但在解測方面卻沒有做到讓老師們有統一的理解，所以產生因人而異的解讀方式。

為此，有部分老師建議青輔會在「職涯探索」的職涯輔導方面，能提供關於施測工具的使用建議及標準化的解讀方式，尤其在市面上出現許多施測工具可以免費或付費使用，但並非每種工具都適合不同類型的學生填寫，因此如果能提供施測工具的彙整介紹，讓老師做為參酌使用的依據，將使這方面的輔導更能有效運用。另外，大部分學校在職涯探索測驗時，均使用教育部推出的 UCAN，若未來 UCAN 成為統一使用的輔導工具，老師也建議應對施測老師進行培訓課程，以建立解測結果的正確性，對學生的輔導也更為有效。

職涯探索計劃確實拿這個計劃利用UCAN 測驗工具的人其實是占最多的，大概有十幾個學校...它後續的解測就是各校要自己去解，那解的東西到底有沒有端倪就是一個公版其實也沒有人知道，所以這個部分的期待其實會希望說當它未來已經變成很多學校在推動的時候，確實青輔會應該可以去做師資的培訓，各校可能比較有一個一致性怎麼去理解這一塊，現在目前的導向是各自理解各自解讀。(輔A-3)



如果各位有去執行過 UCAN 的話，題目之多，而且很多題目大一新生根本看不懂，我都懷疑大三、大四看不懂的懂那種題目，可是我們卻要用那個測驗，我們又對學生做什麼回饋措施，其實沒有，為什麼會沒有，因為現在教育部或青輔會計劃，並沒有給我們後續的經費，或者是給我們指示說你要對這些學生做什麼…因為做完之後理論上你可能要有團體解說，要有個別諮商，依各個學校的能力根本沒有辦法去支應這麼大量的工作。(輔 B-3)

2.生涯學習歷程檔案難以整合資源，實際運用於學生求職投履歷的需求

有受訪老師反映要將生涯學習歷程檔案於學生求職投履歷的實際應用，出現許多資源難以整合的問題。由於生涯學習歷程檔案的平台，提供學校行政單位匯入學生的個人資料，如果直接提供學生資料給廠商或人力銀行，涉及個人資料保護問題，所以學校對此的態度較為保守。另外，若要將生涯/學習歷程檔案真正做到客製化，讓學生在求職多家廠商製作履歷時，能自行選擇想呈現的內容，那生涯/學習歷程檔案的平台必須擁有相當強大的資訊處理功能，才能做到即選即用的電子化履歷。因此生涯/學習歷程檔案若要正式啟用做為學生的電子履歷，仍有相當大的改善空間。

其實我們現在的 EP (按：e-Portfolio) 有很大的整合性的問題，然後再來就是最後產出端，我們是希望可以跟就業的部分是結合在一起，因為它最終其實它產生這個 EP 是為了做出一份履歷，讓他可以投遞給廠商去就業：學校的立場是基於個人資料保密的部分他沒有辦法給...但是你丟給廠商，但是不是讓廠商看整個 EP 而是經過你挑選過後，我要投這一家我把相關的經歷挑出來，我把它需要的然後再補足之後再給這家廠商，那問題是那你這樣子的話，你還要滿多的功能在裡面。(輔 A-1)



3.聽取職輔人員執行計畫之反映意見，有助未來各項輔導計畫之落實

職輔人員是推動青輔會青年就業力計畫的執行者，有些學校已申請計畫多年，對於這些計畫的執行都很有經驗，但他們在執行過程或申請計畫上也曾面臨一些問題，因此希望可以多一些關於各計畫的培訓課程，可讓第一線的職輔人員知道如何辦好一場就業技巧講座、成功的企業參訪等等。

可是這東西到底對我們各自學校的適用程度到底適不適合，老師們只是把活動執行完畢呢？還是這個東西真的很適合我們學生，我覺得是我們必須做一些省思的部分，假設這個三大主軸需要再繼續思考，那如果說我們要再繼續做下去的話，可能回到青輔會的角度，這個計劃如果已經推了二年或三年那是不是也可以給我們有些不同的回饋。…它或許可以回饋給我們大家，我們可以從執行困境上告訴你們意見，可是當他如果是在一個統籌或一個比較至高的角色，它是不是可以做到北中南三區的或許看一下統整之後有沒有什麼省思。（輔A-3）

青輔會從來沒有辦過一個課程或是講習告訴我怎麼樣可以辦好一個很好的企業參訪，企業參訪該訪哪些產業是一定會讓我們參訪，你給我一個 textbook 或是一個紀錄告訴我這些公司他們都願意讓我們參訪，有沒有過？沒有耶，我們每次都要去問，你都參訪哪一間，搞到最後大家都參訪差不多間，其實應該有很多產業，像我現在的學生，因為我用青輔會計劃，這三年來我們參訪大概 109 家企業，都不同，這樣就有很多，學生說下次要不要參觀什麼，我第一句話都說好，好完之後再打電話去求人家讓我們去，可是我在想為什麼沒有任何一個資源讓我們可以用（輔B-3）

經由上述可知，有與談老師建議可以彙整願意接受參訪的企業資料庫及講師資料庫，將過去學校曾經參訪過的企業或邀請過講師資料做整理，當如果有老師想舉辦類似活動的話，就能透過資料庫快速搜尋合適對象，從資料庫中也可得知過去哪些學校有辦理經驗，若辦理



經驗較為生疏的學校也可向有經驗者請教如何有效辦理活動。

此外也有老師表示職輔單位的人員流動率其實很高，所以有些職輔人員對申請青輔會計畫並不熟悉，即使申請通過也容易發生不知道如何執行的情況。為此，有老師建議青輔會可以召集各區經驗豐富的顧問團，將他們的經驗跟資源提供給對業務較生疏的學校予以協助，讓他們的職輔單位及系所老師也能順利推廣相關業務。

應該是青輔會如果可以提供這樣子的資源的話，會讓每一個活動他的效果達到最大，而我們的窗口就不會只是窗口，甚至青輔會可以辦一個，像現在他有顧問，可是顧問事實上是每個資源中心，像我是隸屬於北區資源中心，如果可以的話，應該是青輔會把這些顧問集合在一起，然後青輔會有一筆經費，各個學校如果說我想要教老師怎麼去申請青輔會就業技巧的養成班，可不可以請顧問來我們這邊演講，我就把我的技職老師集合起來，可能每個系派兩三個來，你告訴我怎麼寫企劃書，你告訴我執行技巧，你告訴我執行的時候對學校的學生的成效。(輔B-3)

4.在計畫申請模式上應更彈性

有部分與談老師表示青輔會在審核申請活動補助的模式過於僵化，如果是申請整合性的計畫，其中包含企業參訪、就業座談二項活動，但審核卻只能選擇補助其中一項，而另一項補助則會被刪除，讓老師認為申請計畫的方式不夠彈性、限制頗多，影響老師們當初規劃活動的完整性。

我是覺得這個部分在寫企劃書提案時，我覺得有點僵化，我的意思是說我曾經有寫過一次是整合式的，譬如我們今天帶了同學去參訪，可是之前我會先介紹這個產業，會做一個產業趨勢的講座，然後我把這個整合性的企劃送出去，他卻問說你是要申請企業參訪或是就業講座呢？那如果你選擇其中之一那其它的就被砍掉。(輔A-6)

因為我們有旅遊旅管系，他們要拉去外面實地到現場那



邊請他們的人來做講師來做演講，它說不行，反正就是如果是參訪的話就是有遊覽車的交通費，那如果是講座的話才有講師鐘點費，所以這二個不能同時存在，不可以企業參訪加研習費用同時存在，它也不補助場地費也不補助過夜，反正限制非常多，一個是它經費的上限一個是類型跟經費僵化的一個情況滿嚴重的，它的經費補助大部分是不足的。(輔A-1)

5.對職輔人員提供系統性的培訓課程，以增加職輔人員的核心職能

本次與談的老師們，多數認為自己的核心職能需要持續不斷的更新，並認為吸取來自各產業的資訊是非常重要的，如此才能進一步解決學生職涯的相關問題；然而至今卻缺乏職輔人員的定期培訓課程。因此有老師建議公部門應策劃定期的培訓課程讓職輔人員參加，於課程內容可說明國家發展方向、產業趨勢、新興產業...等主題，及各產業相對所需的人才、該培養學生何種就業力。讓老師們對未來產業發展有系統性的理解後，才能對學生描繪出真實的產業概況，以輔導學生培養符合職場所需的就業力。

老師們是需要有一些輔導職能的補充，還有就是關於整個產業世界的這一塊或工作界的認識，我們所聽到的每一層是來自不同的一個專家學者，可是他其實很片斷...應該是說國家的發展趨勢，...學校雖然現在都會做學習地圖、職涯紀錄，可是這個東西到底有沒有跟國家那個走向，其實那一塊感覺都還有滿大的落差。(輔A-3)

我們自己本身的職能，你沒有那麼多職能，甚至對產業不可能有那麼廣的了解，全校那麼多系，真的很多東西都只能靠系上老師，然後他們的系有他們的專業，再去增長跟業界彼此之間的聯繫，但我們的老師有一些可能只專門在做研究，不是專門在教學。(輔A-1)

此外，與談老師們為擴充職輔單位的能力，也有一些較為積極的作法，像利用空餘時間閱讀相關產業資訊；或是鼓勵同仁參與相關的講座研習，提高自己的專業素養；並經常與其他學校的職輔單位做經



驗交流、相互學習；如果校內有舉辦企業參訪也儘量隨同參加，以汲取產業資訊。

我們這些同業的承辦人員或諮商人員都是老師，我卻發覺我們的經驗跟能力是不足以堪這個重任的，我們需要去充電，像去學習別的學校的做法。我現在的做法是只要有剛講CDF研習，那天辦公室全部淨空，全部的人都去參加，再來是如果有企業的那種參訪，我就會派我一個助理跟著去，…這樣做讓我們的這些工作人員也可以去了解到底企業在做什麼，參訪愈多企業，他的感受就愈強烈。(輔B-3)



第二節、大專青年（在校生、畢業生）焦點團體座談結果

一、大專青年焦點團體座談規畫與場次

（一）時間場次

1. 在校生

表 10-4 在校生焦點團體座談場次

場次	時間	地點	主持人
一般大學	8/3(三) 14:00~16:00	台北	台灣趨勢研究 彭賢恩協理
技職院校	8/3(三) 16:30~18:30	台北	台灣趨勢研究 彭賢恩協理

2. 畢業生

表 10-5 畢業生焦點團體座談場次

場次	時間	地點	主持人
北區	8/5(五) 19:00~21:00	台北	台灣科技大學 鄭仁偉教授
中區	8/12(五) 19:00~21:00	台中	台灣趨勢研究 彭賢恩協理
南區	8/13(六) 14:00~16:00	高雄	台灣趨勢研究 彭賢恩協理

（二）與談人員

1. 在校生：一般大學

表 10-6 一般大學在校生與談者資料

編號	性別	年級	學校類別
在 A-1	女	大學三年級	私立一般大學
在 A-2	男	大學四年級	公立一般大學
在 A-3	男	大學四年級	私立一般大學
在 A-4	女	大學三年級	私立一般大學
在 A-5	女	大學三年級	公立一般大學
在 A-6	女	大學三年級	私立一般大學



2. 在校生：技職校院

表 10-7 技職校院在校生與談者資料

編號	性別	年級	學校類別
在 B-1	男	大學三年級	公立技職校院
在 B-2	女	大學三年級	私立技職校院
在 B-3	男	大學三年級	公立技職校院
在 B-4	男	大學四年級	公立技職校院
在 B-5	女	大學四年級	私立技職校院
在 B-6	女	大學三年級	私立技職校院

3. 畢業生：北區

表 10-8 北區畢業生與談者資料

編號	性別	學校類別
畢 A-1	女	公立一般大學
畢 A-2	男	公立一般大學
畢 A-3	女	公立一般大學
畢 A-4	男	公立一般大學
畢 A-5	女	公立一般大學
畢 A-6	男	公立技職校院
畢 A-7	女	公立技職校院

4. 畢業生：中區

表 10-9 中區畢業生與談者資料

編號	性別	學校類別
畢 B-1	女	公立技職校院
畢 B-2	男	私立技職校院
畢 B-3	男	私立一般大學
畢 B-4	女	私立一般大學
畢 B-5	女	私立技職校院
畢 B-6	女	公立一般大學
畢 B-7	女	公立一般大學

5. 畢業生：南區

表 10-10 南區畢業生與談者資料

編號	性別	學校類別
畢 C-1	男	私立一般大學
畢 C-2	女	私立一般大學
畢 C-3	女	公立技職校院
畢 C-4	女	公立技職校院
畢 C-5	女	公立技職校院
畢 C-6	男	公立一般大學

(三) 大專校院在校生訪談大綱

1. 職涯規劃

- (1) 請問您是什麼時候開始規劃職涯未來發展方向？當時有做什麼樣準備？自己是否有主動去尋求協助？有遇到甚麼樣的困難嗎？
- (2) 男生與女生在職涯規劃是否有差異？男生是否會受到需要當兵的影響，而較不積極？
- (3) 您是否遇到所學系科與自己未來想從事的工作不相符的情形？如果有，您打算如何因應？是否打算或已經修輔系、雙主修、培養第二專長？為何選擇這項專長？

2. 核心就業力

- (1) 此次調查結果顯示，「誠信」是企業最重視的核心就業力，在校生也認為自己畢業後核心就業力具備程度第一名是「誠信」這項能力，請問您認為這項能力為什麼這麼重要？
- (2) 企業認為大專學生畢業時具備的前五項能力是基礎電腦應用技能、高度學習意願及可塑性、誠信、表達溝通能力、專業倫理及道德；後五項能力是國際觀、穩定性及抗壓性、了解產業環境發展知識、顧客導向能力、領



導能力，請問您認為企業為什麼這樣評比，您有什麼看法？

- (3) 問卷調查結果顯示，大專生核心就業力的評估有明顯差距，呈現在校生>畢業生>企業雇主，您有什麼看法？您覺得學校目前是否能有效培養核心就業力？
- (4) 從問卷調查結果顯示，在核心就業力具備程度的自評上，技職院校在校生幾乎都高於一般大學在校生，請問您有什麼看法？
- (5) 您是否有實(見)習方案或工讀的經驗？這些經驗與您未來想從事的工作相關嗎？您覺得帶給您的幫助是什麼？有助於提升您的核心就業力技能嗎？

3.成效評估

- (1) 請問您曾經參與過哪些職涯輔導（職涯探索、系科職涯進路與課程學習地圖、生涯/學習歷程檔案、職涯志工培訓、生涯規劃研習、就業座談、企業參訪）？當初參與的動機？
- (2) 您所參與的活動中，您覺得參與後的好處是什麼？有什麼需要改善的？

4.提升青年就業力之建議

- (1) 請問您認為有哪些方式可以有效提升大專青年的核心就業力？

(四) 大專畢業青年訪談大綱

1.職涯規劃

- (1) 請問您在學期間，是從什麼時候開始規劃職涯未來發展方向？當時有做什麼樣準備？自己是否有主動去尋求協助？有遇到甚麼樣的困難嗎？回頭思考，您覺得應該要在幾年級的時候進行職涯規劃？



- (2) 男生與女生在職涯規劃是否有差異？男生是否會受到需要當兵的影響，而較不積極？
- (3) 請問您在學期間是否遇到所學系科與自己想從事的工作不相符的情形？如果有，您當時有做任何的因應嗎？是否有修輔系、雙主修、培養第二專長？為何選擇這項專長？

2.核心就業力

- (1) 此次調查結果顯示，「誠信」是企業最重視的核心就業力，請問您認為什麼是「誠信」，請問您認為這項能力為什麼這麼重要？
- (2) 企業認為大專學生畢業時具備的前五項能力是基礎電腦應用技能、高度學習意願及可塑性、誠信、表達溝通能力、專業倫理及道德；後五項能力是國際觀、穩定性及抗壓性、了解產業環境發展知識、顧客導向能力、領導能力，請問您認為企業為什麼這樣評比，您有什麼看法？
- (3) 問卷調查結果顯示，大專生核心就業力的評估有明顯差距，呈現在校生>畢業生>企業雇主，您有什麼看法？您認為目前學校所培養的核心就業力是否能與職場有效的接軌？
- (4) 從問卷調查結果顯示，在核心就業力具備程度的自評上，技職院校在校生幾乎都高於一般大學在校生，請問您有什麼看法？
- (5) 您在學期間是否有實(見)習方案或工讀的經驗？這些經驗與您未來想從事的工作相關嗎？您覺得帶給您的幫助是什麼？有助於提升您的核心就業力技能嗎？

3.成效評估

- (1) 請問您在學期間曾參與過哪些職涯輔導（職涯探索、系



科職涯進路與課程學習地圖、生涯/學習歷程檔案、職涯志工培訓、生涯規劃研習、就業座談、企業參訪)?當初參與的動機?

- (2) 您所參與的活動中，您覺得參與後的好處是什麼？對於您實際求職上有什麼幫助？有什麼需要改善的？

4.提升青年就業力之建議

- (1) 依據您求職及工作的經驗，請問您認為有哪些方式可以有效提升大專青年的核心就業力？



二、大專青年焦點團體座談結果分析

(一) 職涯規劃情形

1. 大專青年最常開始規劃職涯的時間為大專高年級

在大專青年的焦點團體中，大部分的受訪者都是在大三或大四，快畢業時才會開始思考自己未來的職涯發展，主要的原因是即將面臨繼續升學或要投入職場的抉擇，以及未來想要可以從事什麼工作的壓力。也有受訪者表示在學期間沒有危機感，直到畢業開始工作後，才開始思考，或者直到現在還在探索中，反正先做再講。

可是那時候就真的沒有危機意識，因為我就是真正出來找工作之後，找各類工作、各種公司，我才覺得我大概是要找什麼工作。(畢B-4)

我覺得我還在探索中，不過大一、大二還是會談，每年都會訂，因為我是企管系出來的話其實我們最後都是要走行銷或者是業務，所以我們也不用太去想要怎麼規劃，一般就是先做就對了，然後可能比較有機會做一陣子之後再去唸研究所。(在A-2)

而較早開始規劃職涯的受訪者，原因包括升大學時規劃想唸的科系、或者是家人壓力催促下思考未來想從事什麼職業，另外也有受訪者表示其實國中畢業時就應該是一個職涯規劃的關鍵時期，她從那時候就開始必須做決定，但因當時資訊不足的關係，所以能做的選擇也不多。

我是覺得說因為我本身是職校體系上來的，其實我們在國中畢業的時候也算是半推半就，你必須要去選擇說你是要念高中還是職校。…所以在那個時候你就必須要去決定你未來要做什麼事情，只是那時候因為世界太小，周圍人也太少，所以你的腦袋裡面就只有學校那幾個科系，你的選擇也只有那幾項，所以你必須要得三選一，我很不幸的就選了建築，因為那時候老師、週遭的人就跟你說你未來就是只能做



建築，所以你的腦袋裡面就只有建築，其實我覺得在這方面的輔導，國中的時候算是一個很關鍵的開始，國三的時候，尤其我覺得北、中、南有點差距，像我們在業界遇到，台北的學生相對其實很早的時候就知道他們的競爭環境有多少，他們有多少的選擇，可是相對假設說家庭不是那麼的好，或是說受教育不是那麼的廣，相對你的想法跟你看到的世界就會比較少，我一樣是到大學的時候才知道說原來這個世界有這麼多職業，一直到念大學才知道說原來我可以選擇的事情有這麼多，所以其實到了大學的時候我就開始亂打工，做臨時演員，也帶過團康，去當主持人，什麼工作都去做，非常想要跳脫建築這兩個字。(畢 B-5)

2. 男生會因為需要當兵而影響職涯規劃時間

參與焦點團體的男生大專青年普遍認為因為畢業後還需要當兵，當兵的時間就像一個緩衝期，所以會比較晚開始規劃職涯，會利用在當兵的期間才開始思考未來要從事什麼工作。也因為畢業後還要當兵，所以企業不會想僱用役男，因此學校針對大四所舉辦的就業座談、企業說明會等等職輔活動，感覺對男生的幫助較有限。

男生很奇怪的會有一種脫離了學校之後還不能夠馬上找工作的空窗，就是感覺學校資源應該這個時候用會比較熟悉，他們也會發一大堆傳單可能是青輔會的輔導就業平台，他們就一直發下來可是我們都不能用，我們就覺得很困擾。…現在沒有人要找馬上要當兵的役男，而我現在看到這些平台，助教跟我講說反正你明年再用，你現在拿回去參考，拿了一大堆的資料現在都用不到。(在 A-2)

因為很多人會想說我有一年的時間去想說我要幹嘛，可以從中再學習，其實回家你也只有六日不能幹嘛，你只能在家裡看有什麼工作，可以做什麼之類。(畢 B-2)

3. 職涯規劃主要的討論對象為同儕及家人，較少至職輔單位

同儕以及家人為許多位參與焦點團體的受訪者在進行職涯規劃



時所會詢問和討論的對象，受訪者表示，許多同學都準備要考研究所，所以就跟著同學一起準備；另外，已經就業的學長姐也是主要的詢問對象，可以透過有工作經驗的學長姐，來了解不同的產業環境，找到自己比較感興趣的方向。

另外一個管道是學長姐…就是我會了解說他進入職場在不同產業裡面的經驗是什麼，詢問之後，了解自己可能會對這個比較有興趣，就會去接觸那樣子的工作機會。(畢 A-7)

而受訪者在職涯規劃時沒有到職輔單位的原因包括不了解職輔單位提供的服務，因此覺得職輔單位應該沒有辦法提供有效的協助。另外也有受訪者表示職輔單位的個別約談時間不容易預約，以及自己本身主動性不夠，所以即便知道職輔單位有提供相關的職涯輔導服務，但也不會去運用。

就是他們資源有限嘛，測驗出來就是感覺差不多，然後也沒有很大的方向。(在 B-2)

因為它有開放時段，你要先去預約，可是有太多人都排不到，然後它的分類就是大方向，譬如說你想要走行銷、走總務什麼的，它就依專業個別訪談，我就是覺得我想走的不知道該歸類於哪一個？哪個方向？而且反正都排不到我想就算了，就只有參加講座這種東西(在 A-1)

就是他們有提供二個服務一個是幫你修改履歷表，那你可以寫中英文履歷表丟過去然後他當場給你改，另外一個是面試，那個面試服務，就是你要確定你想應徵哪家公司？哪個職位？他們就會幫你準備好一個面試官，幫你模擬一個面試，可是那個你就要寫的非常的詳細，你首先要很確定你想要那一家的職位，想要那一家的公司，你還要把你的自傳寫完整再寄過去，然後再等幾个工作日再被叫過去面試，還算滿正式的一個過程，可是我覺得有點太麻煩，有點懶，我覺得最主要就是有點懶吧。(在 A-2)



4.了解自己的性向以及認識不同職業為職涯規劃時所需要的協助

在思考職涯規劃時，對自己性向還不清楚的青年會希望可以透過測驗，來協助自己更清楚自己的興趣；另外也有好幾位受訪者表示在學期間只能知道有什麼職業，但其實並不清楚每個職業所需要的專業知識、能力，以及實際的工作的狀況，因此比較希望能夠更深入的了解不同職業。

就是一開始真的在想的時候就是會其實很困惑，因為就是不知道自己的興趣到底是什麼，所以一開始可能會藉重寫測驗，然後最後出來你是哪一種型的人。(在 B-6)

我需要可能就是如果我們想從事哪個行業，然後那個行業是需要什麼比較專業的知識或是證照之類。(在 B-5)

我覺得要告訴我們就是他工作到底在做些什麼，比如說一個工程師，我們其實也不知道這個工作在幹什麼。(在 B-4)

5.轉學考、雙主修為青年因應所學與興趣不符所採取的方式

在大專青年的焦點團體當中，當受訪者遇到所學與興趣不符時，主要透過雙主修、轉學考或修其他課程的方式來試圖做調整，有人透過先雙主修之後，發現自己的興趣，後來就再進一步考轉學考，轉到自己有興趣的科系。

我也是從工科轉換跑道，我是有順利轉換跑道的，轉換到企管這樣，我原本念醫學工程，後來轉到念企管，反正就有雙主修，發現企管比較有趣，路會比較大條。(畢 B-3)

其實是有在做一些性向測驗，大概也知道自己要什麼方面的，但是因為我本身是念工科的關係，自己到大學才發現自己不適合念工科，但是又有點跳不出去，後來就變成說往其它可能想學的，把它當成選修或是只要有學過就去試的方式，然後到畢業這樣子。(畢 B-1)



不過還是有受訪者雖然知道自己所學與興趣不合，但還是沒有採取任何的方式，選擇繼續唸下去，直到畢業後再選擇轉換跑道，找自己喜歡的工作，但也因此對自己當時的決定感到後悔。

我狀況可能比較特殊，因為我是高職生，所以我在念高中的時候，我父母就已經幫我決定說我高職要念什麼系，我就念了三年，然後去考統測，…然後考上了師大，可是我真的沒有很喜歡這個系，不喜歡念書，那只是因為考上了我就把它念完，念了四年到了要考研究所或當兵的抉擇時，我媽就一直鼓吹我，我那時候已經跟我媽講說很多次，我不想再念研究所，我也不想再念我這個科系，雖然我在高職有拿到一些證照，但我覺得我對這個科系一點興趣都沒有，我媽還是堅持說你就去考考看嘛，我就跟著我大學同學去補習，去報名，好險我沒考上，…當完兵回來在看我到底適合什麼工作，找我自己的興趣，其實那時候我考統測時，我是沒有想要填師大的，而且那時候我可以上科技學院，就像北科、台科都可以填，那我媽說你要不要填試試看，可以當個老師多個機會，那我說好我就念師大，就去填了就上了師大，其實我那時候可以念北科冷凍，會跟我現在所從事的會比較相關，所以我現在超後悔的。(畢A-4)

(二) 對核心就業力之意見

1. 大專青年認為企業誠信是指言行一致，說到做到

在此次的問卷調查結果中，誠信為企業相當重視的核心就業力，大專青年認為企業所重視的誠信應該是指要能言行一致，說到做到，不能過度承諾，例如：不能答應客戶無法做到的事，或者答應面試後卻後無故遲到或不到。

誠信這個部分其實就三個字重承諾，sales 最忌諱就是 overpromise，你明明就是沒有辦法 reach 到，因為客戶當然希望服務品質愈來愈好，價格愈來愈低，公司剛好是相反的立場，你怎麼找到這個平衡點，你不能讓客戶有個期望說我



跟你買了這個東西以後，他可以達到你沒有辦法全面做到的事情，所以企業之所以會重視這點我覺得很重要，因為這個也牽扯到你今天一個 sales 出去跟人家 overpromise 是不是會對公司的有損害，所以我認同而且它確實也是一個很重要的一點。(畢 A-7)

我覺得誠信這一塊在於去跟公司面試時，公司看這塊看得很重，如果你面試遲到或者無故不到，相對的企業就會對應屆畢業生的印象比較差，想說大家都積極的找工作，可是你們畢業生就會以為學校很多的機會就會愛來不來，然後相對可能企業就會對應屆畢業生的觀感就會比較差，那就找其它已經畢業一陣子的畢業生，他們會對於誠信這一塊會比較重視，比較不會像面試無故不到或遲到，他們可能會覺得應屆畢業生的態度比較消極一點，所以他們才會比較重視這一塊。(在 A-4)

2.部分核心就業力不易透過學校課程進行培養

「領導能力」、「顧客導向能力」、「了解產業環境發展知識」、「穩定性及抗壓性」、「國際觀」為企業雇主的問卷調查中，雇主認為目前大專畢業青年較為不足的能力。面對這樣的調查結果，在大專青年焦點團體中，有受訪者認為有些能力其實不容易透過學校的課程來進行培養，例如：領導能力、國際觀、穩定性及抗壓性則須視個人特質或自己想不想去培養；而顧客導向能力、對產業的了解與認識則必須透過職場的教育才能獲得，因此不容易在畢業時就可以充足的具備這些能力。

我覺得最後兩個（按：領導能力、顧客導向能力）應該是畢業出來沒辦法馬上就做到的，領導力你當然不會出來就馬上去領導，通常都是從下面開始爬起，就是從下面去吸取經驗，那你也可以從下面去吸取經驗之後，客戶要什麼需求你就是要去了解，倒數第三個（按：了解產業環境發展知識）也是啊，這三個應該就是沒辦法很前面，在學校期間是沒有辦法去培養，就算你很了解這個環境的話，可是沒有實務經



驗我覺得是沒有辦法的。(在 B-3)

有些人就是適合聽從別人指示去做，那他聽從別人指示去做然後把他做好，那也是一個很好的，雖然他其實沒有領導能力但他其實也可以把事情做的很好，領導能力只要十個之中有一、二個就好了。(在 A-5)

也有受訪者認為也許課程不一定可以培養這些能力，但其實透過打工、實習將可以加強自己認識產業、思考顧客的需求，藉此來培養這些核心就業力，而參與社團活動、舉辦活動等方式，也對自己的領導能力有所幫助。

因為現在就學期間並不是所有的學生都會去打工或是實習，那相對的你從來都沒有工作經驗，那後面的幾項譬如說領導能力、顧客導向能力跟穩定抗壓性相對的就會比較弱，因為你在就學期間你沒有親身體驗過這些地方的話，那畢業後找工作能力就會相對比較弱。(在 A-4)

領導能力、客戶導向能力，早一點意識到自己要的話其實是可以培養，因為像大學就是都會有社團啊，或是活動什麼的，你可以自己說我要去接這個活動，辦這個活動，就是會訓練到你一定的領導能力。因為我們也有同學就是在在學期間開始接 case，你就可以訓練客戶導向能力，然後他們可能就是覺得這幾項比較不足吧，國際觀這些，就是這幾項都是出社會一定會磨到的東西，那在學如果不自己去爭取就會沒有。(在 B-6)

3.表達溝通能力仍需要再加強

雖然在企業雇主的問卷調查結果中，「表達溝通能力」排在前五名，但是在焦點團體中，許多位受訪者都指出，自己的表達溝通能力其實都還需要再加強。有受訪者認為現在很多人都不太願意聽別人的想法，只顧自己想說什麼，其實並沒達到真正的溝通。

他只是拚命的把他腦袋裡面的文字一直講出來而已，但是沒有達到溝通的效果，但是你常會覺得他講的頭頭是道，



好像有一個邏輯但最後你會發現他很多邏輯裡面有很多假設，譬如說他自己會先假設某些情境，然後他再去講這個邏輯好像這就是真理，你們大家就要被我說服，他背後那個假設其實是很脆弱的，因為他的假設是錯誤的，但是這種就是背後很難去捉到，一般如果他表面上講的頭頭是道大家就會覺得說好，你講得還不錯，但是他其實沒有真正達到溝通的效果，再來就是他們不太願意聽其他人講的話，現在是有點我覺得是缺乏表達溝通的能力，還有能不能去講出背後的想法。(在A-2)

由於在台灣學校的教育過程中，若沒有計畫性的訓練或要求下，大部分的學生很少會自己主動表達意見，因此受訪者也認為在表達溝通的能力培養上是不足夠的，必須要到職場上後才會慢慢的變好。

我覺得表達溝通能力，我覺得大學生可能是在學校的關係，可能老師要你舉手發言，很多人都會低著頭，我覺得蠻多人都會低著頭不敢被老師點到，只有少部分做在前面比較用功的會舉手或發問，我覺得他們的表達溝通能力就是比較害羞，比較沒有說真的很好，可能是要到社會上去磨才會變得比較好。(畢B-2)

此外，由於目前許多學校都有來自中國大陸的交換學生，在這次焦點團體中也發現，曾與中國大陸學生一起上課的受訪者，都認為中國大陸學生比較願意主動表達自己的想法，而且也有不錯的表達溝通能力。

他們會很勇於表達自己的想法，比如說一堂通識課可能一、二百人，可能當老師在問誰有心得或是有什麼意見的時候，通常第一個舉手的都是大陸學生，…然後他們就是可以很清楚的表達他們所想的，因為我覺得現在台灣學生是表達的出來東西，但說不定他們表達時前面說了很多話都不是重點，到最後一二句才是重點，但我覺得大陸學生可以一針見血直接表達出他們想要表達的東西，不會去疊上很多的冗詞贅字。(在A-4)



4.大專青年認同打工或企業實習將對核心就業力有幫助

曾有打工經驗的受訪者表示打工能夠提早認識職場，同時也因為必須去面對不同的顧客或各種情況，因此在打工的過程中還有助於培養表達溝通能力、解決問題能力、顧客導向等核心就業力。

解決事情的能力吧，因為我現在是在一個夏令營打工，…因為我們接觸小朋友是第一線所以像許多事情都會交給我們處理，就是我們要去處理他，可是只要處理不好，就是整個都錯，就是怎麼去跟家長溝通，那小朋友發生問題的時候，譬如說吵架怎麼去幫他們協調，受傷要怎麼處理，我覺得是解決事情能力，然後還有跟上面就是比你年長的人或是位階比你高的人去跟他們對話。(在 A-5)

因為畢竟未來我們在職場的話會要跟客戶接觸接洽各方面的，那至少雖然打工接觸的譬如在補習班接觸的是學生或者是家長或者是顧客，在餐廳打工接觸的是客人，那些人說不定都是你未來以後會面對的客戶之一，所以這些對我們幫助還滿大的。(在 A-4)

同樣的，有過企業實習經驗的受訪者則表示透過企業實習，實際待過職場後，能夠學習到職場所需的應對能力，也能真正了解如何將學校所學應用在職場中，有助於渡過適應學校與職場間有所落差的過渡期，因此受訪者普遍認為大專學生應該都要有企業實習的經驗。

我覺得在實習之前會覺得自己的專業能力不好，一開始會覺得自己有讀沒有出來，但是我覺得實習就是你實際操作了以後，然後你就會覺得自己的專業有更上一層樓的感覺。…實習的時候都會一直覺得原來當初念的東西是這樣子，可是當初在念的時候就會想說這到底是什麼，我覺得之後你把這個部分拉上來後，你才會對自己說原來我是會這個東西。(畢 B-6)



而進一步詢問受訪者認為怎麼樣才是較適當，對就業力有幫助的實習方式，受訪者多認為應該在大四時進行企業實習是比較適合的時間點，因為在經過三年的學校課程訓練後，且具有一些基本能力下去企業實習，比較有機會能實際運用學校所學，同時也能檢視學校的課程對於自己在職場上到底有沒有幫助。而在時間規劃方面，則至少要有一個學期，才能有較完整的職場體驗，同時也希望能夠提供一些薪水。

但我說這兩種是一定要的，每間學校一定要求，這也是教育部要求的部分，我覺得如果說真的想要實習的話，就是要像這樣一整年的規劃，要不然其實那真的是沒有用，像我在第一間公司的時候也遇到兩個實習生，說實在他們暑假兩個月來到我們的公司，老闆也跟我們講說他很不想要這兩個實習生，可是學校又一直拜託，因為學校幫他們找公司，所以一定要有簽約公司才能來，來了之後說實在，能不能兇，好像又不能兇，叫他們做什麼，可是他們來兩個月，我們一個案子都是半年，那這兩個月能做什麼。…你畢業或四年的最後一年，一整年都是實習，最少也要有6個月，因為那才是一個很完整的經歷，可以 round 過一個程序，而且我覺得這真的是必修。(畢 B-5)

我也覺得至少一學期，因為像我之前去實習的時候，講實話真的學不到我們真正要學的東西，如果可以把它開放長一點，如果時間長的話至少可以參與到他們某個專案，這樣子我們才能真正有學習到，對我們才是真正有幫助的，我也覺得應該是大四的時候去，至少你前三年應該要學一點東西，有一些東西才能去工作，如果你大一就去，你什麼都不懂，只是一個高中剛畢業的學生，這樣去根本什麼都不會做，你至少要學會三年一些跟工作上有關理論性、實務性的東西。(畢 B-7)

另外也有受訪者表示，在進入企業實習前，可以先有面試的階段，企業有機會選擇自己想要的實習生，也能讓學生了解未來要進入



職場所需面臨的問題，實際體驗面試過程。

…企業會來一批主管，那個時間來面試，是日月潭的大飯店，你對這個有興趣就來面試，…我覺得可以藉由這個方式提早體驗到說面試是怎麼一回事，企業也可以挑到他所想要的人，…你進去裡面實習以後，如果他發現你是個很不OK的人，主管可能在你要結束的時候打一個評分給學校，那個評分是很不OK的，那你企業實習必修就是被當，被當就是有所警惕，你自己也會知道說這個其實是一個工作，所以你不能隨便亂來，不能覺得說你只是在實習，你就是應該把它當成一個工作，錢是必要的，雖然可能少一點，但當然在裡面學到的東西比較少一點，我覺得這樣的方式蠻不錯的。(畢B-2)

不管是簡單難易，或者是怎麼樣的形式都好，我覺得就是要讓學生知道說學校的教育就是到大四上了，接下來你面對的是赤裸裸的社會，今天你剛畢業，你有能力就去你想要的公司，OK，你就是這樣的人。另外你是中等的學生，你要知道你今天畢業，是公司來選擇你，不是你去選擇公司，是要讓他們知道說這就是社會，我覺得面試的這個關卡是很重要的。(畢B-5)

5.在校生、畢業生、企業雇主三者核心就業力評比落差之原因

透過問卷調查結果之檢定得知，大部分的核心就業力指標皆呈現在校生自評高於畢業生自評，而在校生與畢業生自評又高於企業雇主評比（在校生>畢業生>企業雇主）之狀況。透過焦點團體座談發現，大專青年認為因為在校時比較不清楚自己能力如何，所以在評比時容易給較高的分數，而畢業後進入職場，才會發現不足的地方，因此自評分數降低。而企業雇主因為對於期待大專青年在各方面的能力還能有更好的表現，所以分數打得又更低。

…除了剛剛講到老闆希望你更好之外，其實我覺得換個角度想老闆對你的期望也比較高，所以他覺得你好像沒有達



到所以他才把你打比較低，所以其實老闆在這部分也是正向，他會覺得說新進來一些新鮮人他可以表現的不錯，所以他才會給你比較低的分數。(畢 A-7)

可是還沒出社會工作知道跟學校差這麼多，所以他們覺得自己很不錯，但是到那個企業的時候就覺得有一些落差。(在 B-6)

我是蠻認同他們的講法，就是學校環境太和平，他們所面對的挑戰就是教授出的考題，可是你現在出來業界，你要去做的那些能力反而是比較偏實質面的，可能立即就要有成效的，可能就沒辦法達到老闆想要的要求。(畢 A-4)

6. 技職校院在校生多數核心就業力自評高於一般學校在校生之原因

在這次調查中發現，在核心就業力具備程度的自評上，技職校院學生幾乎都高於一般大學學生，在焦點座談中的結果發現，受訪者認為一般大學在校期間，接觸到實習或者是工作經驗比較少，因此對產業的了解也比較少，所以自評時候，自信是比較不夠的，所以給自己的評比比較差的。

這是因為不確定性，是因為可能我同學他有，我好像比他差那麼一點點，那我這樣不應該算是最好，所以我就會打低一點，但是如果是技職學生在上課時老師明確的說我們現在就是講什麼東西，然後他因上課有教到這個東西，他可能在這方面就會覺得他有學到，所以有就有，所以應該是差在一般大學的學生不知道自己到底有沒有。(在 A-1)

因為我們學校就是有那種會計啊，然後那種經濟、會計那種，他如果高職的話就已經學過了，上起來就比較容易，科大就會對自己比較有信心因為都是學過的，大學也有會計系那種，但是如果是高中生直升的話他們就是都沒學過，可能學一學就覺得不是我要的，或者是一開始就不是自己興趣的，在寫這種東西的時候難免就比較沒自信，或者是就真的比較討厭，因為我們就比較早就選擇了吧。(在 B-6)



(三) 對提升青年就業力計畫之意見

1. 職輔老師的專業性將影響職涯探索的效益

在大專青年的焦點團體中發現，曾經至職輔單位進行職涯諮詢，尋求職涯規劃協助的受訪者，對於職輔單位所帶給他們的幫助，有著相當不同的評價，而受訪者認為職輔老師的專業性扮演很重要的角色。有一位大專就業青年，在學校就對舞蹈非常有興趣，也投入了許多心力去學習，但在大四時，面對未來的職場環境，產生所學與未來興趣不同，茫然不知所措時，因為至職輔單位諮詢，使她的人生找到了新的出口，認為職涯探索為她帶來很大的幫助：

…學校常常有辦一些網路線上填一些什麼類似問卷的東西，而且我們學校很妙，填完之後我們學校還有一個單位是可以去把你填的結果，他們會 email 回傳，然後你可以去找他們諮詢，是免費的。…我那時候剛好很茫然，所以我就去點，反正就選 1234、abcd，我就選得很快樂，也不覺得他最後可以幫到我什麼，因為後來他們回傳結果的時候，裡面的分析就還蠻針對個人的，不是那種直接丟你就是 a 組、b 組、c 組的人，他們會丟一些實際上文字的回饋，我覺得蠻好的是他們會建議，說像你這個問題的話，你應該去找學校職涯中心的輔導人員去做一些談話，我覺得這個蠻好的，所以我那時候聊完之後，就覺得好像生命有了出路，我那時候想做的職業跟我念的，還有我家人的期待是完全背道而馳，我每天跟家人通電話的時候都覺得好痛苦，為什麼沒有人要支持我，後來聊完之後我就覺得我沒有辦法背著很多人的期待，走別人期待的路走一輩子，那時候聊完之後，我就毅然決然的覺得我拿到大學畢業證書之後，我就要去做我自己想要做的事，…因為在那時候我很清楚的表達我的興趣跟我所學的衝突，我把我的衝突點和問題跟他說，我要的是一個建議跟回饋，他剛好都有給我，我覺得我們學校的職涯發展中心辦的還算專業跟成功，…他們真的是站在我們的立場，想像他們是我的話，他們會有多麼衝突跟矛盾，所以我覺得職



涯中心的老師，他們的專業度很重要。(畢B-7)

但也有曾去職輔單位進行職輔諮詢的受訪者表示，因為職輔老師對自己所感興趣的領域並不熟悉，所以其實對於自己在職涯規劃上並沒有太大的幫助：

…那個叫性向測驗還有職能測驗，我幾乎都有，但老師真的站在同理心的角度，你可以去嘗試看看，可是他們實際上對我，可能是那時候我已經知道我適合的比較是藝術或文科的方面，可是其實他們對那個部分並不了解，所以他們給你的幫助很有限，頂多可能會找說我認識學校什麼系的老師，你要不要去跟他聊聊看，其實是有稍微幫忙一下就是說跟相關老師聊過，可是他們其實也沒有辦法幫到你什麼。…譬如說你可能某個領域，實際上老師主要可能是在輔導你，可是專業領域完全不懂，所以你在講的時候可能只是順著你，了解你現在的狀況，鼓勵你，所以能幫的部分比較有限。(畢B-1)

2.有任務性的企業參訪讓學生有較明確的學習目標

曾經參與企業參訪的大專青年中，有受訪者認為參與過後的效果不如預期，若能與企業內部人員有面對面的交流，比較可以更深入的了解企業；也有受訪者表示，老師在企業參訪前就有事先規劃任務，希望學生可以在參訪的過程中應該要去注意哪些細節，因此在企業參訪過程中，比較能有目標性的學習。

很像我們自己去玩那種感覺，感覺不夠深入，我以為企業參訪應該是他們的企業或雇主這樣跟我們面對面對談之類，跟我想像好像有差落，效果是還好，還有去過遠雄。(畢B-4)

…只是那次去的時候，有另外一個想法就是老師有給我們一些命題，所以變成就算他只是一個導覽的小姐，可能不是主管，但是他還是可以給我們一些分享，我覺得那次去我就有學到一些東西，我去的時候是剛好他那個葛瑪蘭的威士



忌酒廠開幕，品酒師跟他們老闆都在，有跟我們了解一下，也是有翻譯啦，沒辦法直接對談，因為是義大利人，但是我覺得就可以從他們的分享裡面可以知道說他們的，譬如說決定要在台灣做這樣的一個事業的一個決心，還有他的一個想法，企業的願景，就是可以透過這樣的過程裡面看的到，老師有給我們一些任務。他有說要知道這個企業的什麼，譬如說從願景開始一直到裡面的可能生產流程，到一些比較細節的東西，…但是至少我們老師有給我們一些想法，認識了這個企業，然後進而如果說我們有機會來這裡服務的話，我們可以知道說這裡可以帶給我們什麼。(畢 B-3)

3.系科職涯進路與課程學習地圖有助於學生更清楚系科未來的走向

在大專青年的焦點團體中，有受訪者表示系科職涯進路與課程學習地圖有助於學生在剛進入學校時更清楚系科的走向，讓學生思考自己未來可能的職涯方向，並依此來進行修課的規劃。另外，有受訪者表示在高中升大學的階段，就曾上網看過各系科的職涯進路與課程學習地圖，藉此得以選擇自己感興趣的系科，因此大專系科的職涯進路與課程學習地圖其實不僅有助於大一新生的修課規劃，在高中階段就可能對學生未來的職涯規劃有所助益。

我覺得我的系很好，就是我一進那個系，它就發了一本那裡面就有規劃地圖，然後在我們系辦也是超大一張，你隨時都可以去對照。可是就是有些課程不會每次都開，會有一點落差，但是就是說因為那上面有主要的科目，所以就主要科目而言它都有分的很清楚，它會無時無刻提醒我們，在系網上面，然後你一進來就會有一本資料裡面都會有，隨時隨地都可以看的到，我覺得還滿好的。(在 A-1)

因為我那時候在填志願的時候，我上去在一些相關的科系，去看一些學習地圖，其實我忘記我看什麼，那時候就可能看說他可能會修哪些課，可能未來有哪些方向可以走，他會排出一些可能會接觸到的環境，像我那時候在看醫療的，因為那時候在看三類組的時候，要念職能治療系他就說，有可能會修解剖、生理，那時候就覺得反正它寫出來你就很明



確知道說，有些課你一定知道是什麼，有些課當然不懂，所以那時候就會看到有些出入，它說你可以去哪些地方，你就會覺得它感覺是給你一條比較明確的路，你就可以在那時候想像那些地方環境到底會不會有興趣，我覺得那時候在填志願的時候就有幫到我一些忙，因為有一些是我看了系所介紹後都不想要填的科系。(畢 B-6)

4. 學校系統未將學生資料更新，為學生使用生涯歷程檔案所面臨問題

大專青年受訪者在使用過生涯歷程檔案的經驗中，系統只有將課程自動更新，而其他如參與過的活動事後沒有進行更新是受訪者覺得可以再改進之處。

就是我大一到現在為止，它每年都長的不太一樣，然後它就說是系統更新，可是我完全沒有見到它更新之後哪裡比較好，譬如說我們現在有很多活動，簽到之後活動的人就會把它KEY 上去有參加什麼活動，可是就沒有啊，就是他們常常都會漏掉…如果你跟他反應他會說有有有，你之後就會看到，要不然就是常常會拖。(在 A-1)

而有些受訪者則表示不清楚生涯歷程檔案可以帶來什麼效益，所以沒有使用的動力，因此雖然曾經登入過系統，但之後再也沒有使用。也因此有受訪者建議若要增加學生使用意願，應該要有成功的使用範例做為參考，才能吸引學生持續使用。

我們有些知道的人也不會想用嘛，如果要讓大家想用的話，可能就要有吸引力吧，譬如說去找那種他從頭到尾都寫很完整履歷，然後讓他一畢業就順利找到工作，跟大家講會比較有說服力。(在 B-5)

(四) 提升青年就業力之建議

1. 透過教學方式的調整，在課堂中培養核心就業力

有多位大專青年認為老師的教學方式或評分方式經過調整，融入表達溝通、團隊合作等學習要點，即可以訓練學生在一般的課程中培



養核心就業力，例如：透過上台簡報培養表達溝通能力、或者由小組式團體合作的方式做專題研究、研討，訓練團體合作、解決問題的能力，讓學生有更多的機會在學習過程中自然的發展核心就業力。

我覺得應該是老師要強迫大家要輪流上台報告，就是你報告不好沒有關係，我覺得會發生這種情況是因為有些老師會看你在上台報告的表現，如果這一組上台報告的不好他就不會給你很高分，以致於會導致後面的情況出現，就是每次上台就會找那個最會講話的人，這樣分數才會高，台灣好像基本上都是這樣子，應該要從老師那邊教育學生，應該讓每個學生都要有上台表達的機會，應該是要從報告的內容去評分而不是去看這一組上台報告的不好的就會給比較低分，上台表現比較好就給高。(在 A-4)

考試形式的改變，命題可能是以簡答或申論為主，這很好，就是學生都懶得寫，大家都寫選擇題，所以你要怎麼樣去發掘解決問題的能力？你那時候寫選擇題，大家很少會質疑這個命題有問題，就會硬要選一個答案出來。…現在還蠻多學校也是提倡做 group study，比較是課堂式分組小組式的，然後老師不斷的拋問題，要同學就不同的層面和角度去解答。(畢 A-7)

2.課程規劃應納入業界及畢業校友之意見

為了讓學校的課程能夠更有效與業界接軌，有受訪者建議在課程規劃階段應該要納入業界專家的意見。另外，各系科的畢業生在進入職場後可以更明確的知道自己系上課程有何不足之處，因此有受訪者認為課程規劃時，宜參考畢業校友對於課程的調整建議。

可能是在整體教學大綱上要做調整，因為學跟用跟真的社會完全接不起來，在教學內容上面真的需要去做調整，就是教育部規劃課程單位可能再多一些業界的專家進入這部分的討論。(畢 B-5)

因為像大家畢業以後會去職場，有到本科系相關的去工



作的話，他們可以來給建議說課程的規劃上面可以增修什麼，因為我覺得去工作以後你就會比較明確的知道哪些東西是比較不足的，之前上完課他就會有一個評鑑給建議的，那時候也不太知道講什麼，可是我覺得你去工作以後就會比較明確的知道說，可以再幫學弟妹在哪方面做加強，去工作有了自己的學習經驗的話，去做一個比較還蠻明顯的。(畢 B-6)

3.提升技職教育的技術能力

在焦點團體中，幾位畢業於技職體系的受訪者指出，技職教育與目前大學教育的差異性越來越小，許多科技大學也朝理論方向發展，使得技術的訓練不足，畢業後也無法與企業接軌，因此希望未來的教育方向應該重新調整。

因為我自己是技職體系出生的，…可是問題是現在教育很不 OK，就是現在很多科技大學也都朝理論方向，現在出來很多畢業生他們就是跟企業是沒辦法接軌的，之前技職跟一般大學還分的很清楚，你出來你就是要工作，大學生不一樣，他們還有選擇權，可是問題是現在教育這個區塊已經亂掉了，所以你說有技術好像有，可是背背題目、考古題去考證照，就這樣而已，沒有什麼技術。(畢 B-5)

我是讀技職體系的，其實我在裡面上課，他會帶你到學校自己做的小工廠裡面，在那裡上課，但是東西都不會動，都是純理論，生產管理什麼的，就是一直叫你看課本，讀課本，你的東西在旁邊，但你完全都碰不到，而且假如給你碰了，其實我覺得那個東西已經有點年紀了，現在科技一直在進步，你可能到汽車或是什麼，你直接到另外一個地方，說不定你已經用不上了，人家已經不用這一套，所以我覺得學校的那種科技，還有他們的製程什麼都很老舊，可能擦得很漂亮，人家來就好看，就只是擺飾，學生會去摸、會想知道，然後老師會說不要亂碰，等一下弄壞怎麼辦，就覺得你們只要把課本讀好，考個證照就覺得你已經很厲害。(畢 B-2)



今天的主題主要是青輔會想要了解說可以改善什麼，這個部分我會覺得像技職生現在跟大學生其實差異性越來越小。(畢 B-1)

4.讓學生有機會更清楚了解不同的職務工作內容

在焦點團體中，有受訪者提及其實在求職階段，對於很多的職務的認知有限，即便已經實際出來工作，對於很多的工作內容還是不了解，因此也限制了自己的選擇，所以建議應該要有職業百科，讓每個人有機會可以了解不同職務的工作內容。

我覺得我們自己在求職的時候，我有一個很大的困擾是我不知道這個工作到底是什麼樣子，就是我可能知道我能做什麼樣的事情，我知道我自己的能力到哪裡，但是我並不知道那個工作是什麼樣子，或需要什麼樣的能力等等，我的想法有點類似但是更廣，就是職業百科，現在對我來講，我會覺得好，even 現在我們出來工作，我對很多工作其實我是不了解，搞不好我非常適合做冷凍，但因為我根本就不知道它的工作內容是什麼，所以搞不好他也非常適合做我的工作，但是 we don't know，我就變成說我的選擇會被限制是因為我不知道。(畢 A-2)

有受訪者則認為若未來真的有職業百科，可以將其規劃在國中教育階段，因為以她自己的親身經歷，在國中時期就已經對自己未來的職涯做了決定，透過國中老師的教育，可以讓學生知道更多的工作職務內容，思考自己的興趣與未來發展。

如果教育部可以做一本(按：職業百科)針對台灣的話，其實他可以規劃到國中教育裡面去，因為那時候有的學生就開始必須選擇了，就像我們遇到的問題，我選了高職，我就只有這些學校可以選，就只能念這個，可是問題那個時候你沒有這種東西，就讓我覺得說到了大學才知道原來世界這麼寬，所以我覺得有這樣的東西比較適合放在國中教育，就變成是老師帶著他們看，因為國中生其實他的自制力並沒有到



一定的程度，有些可能是家庭的因素，每個人人生出來不平等，老師帶著看的話，學生提出問題，老師也可以去做一個解惑。(畢 B-5)

第三節、企業雇主焦點團體座談結果

一、企業雇主焦點團體座談規畫與場次

(一) 時間場次

表 10-11 企業雇主焦點團體座談場次

場次	時間	地點	主持人
一般企業	8/9(二) 19:00~21:00	台北	台灣趨勢研究 彭賢恩協理
新興產業	8/15(一) 19:00~21:00	台北	台灣科技大學 鄭仁偉教授

(二) 與談人員

1. 一般企業雇主

表 10-12 一般企業雇主焦點團體座談場次

編號	性別	公司規模	部門	職稱
企 A-1	男	370 人	營運管理部	經理
企 A-2	男	250 人	管理部	襄理
企 A-3	女	700 人	人資部	專員
企 A-4	女	260 人	資訊處	處長
企 A-5	女	1000 人	招募暨教育訓練	經理
企 A-6	女	250 人	人資部	主管
企 A-7	男	300 人	人資部	經理

2. 新興產業雇主

表 10-13 新興產業雇主焦點團體座談場次

編號	性別	公司規模	部門	職稱
企 B-1	女	1000 人	人資部	副總
企 B-2	男	140 人	人資部	副處長
企 B-3	女	20 人	財務行政	經理
企 B-4	男	1000 人	人力資源部	經理
企 B-5	女	130 人	行銷單位	主管
企 B-6	女	750 人	人資單位	主管
企 B-7	女	700 人	檢驗科	專員



(三) 訪談大綱 (一般企業雇主)

1. 雇用應屆畢業生的經驗

- (1) 貴公司最近三年僱用「大專應屆畢業生」的經驗為何?請問您覺得哪些能力是值得定的地方?哪些是要加強之處?哪些能力跟過去是有差異的?

2. 核心就業力

- (1) 此次調查結果顯示，誠信是企業最重視的核心就業力，請問您認為什麼是誠信，請問您認為這項能力為什麼這麼重要?
- (2) 企業認為大專學生畢業時具備的前五項能力是基礎電腦應用技能、高度學習意願及可塑性、誠信、表達溝通能力、專業倫理及道德；後五項能力是國際觀、穩定性及抗壓性、了解產業環境發展知識、顧客導向能力、領導能力，請問您認為企業為什麼這樣評比，您有什麼看法?
- (3) 問卷調查結果顯示，大專生核心就業力的評估有明顯差距，呈現在校生>畢業生>企業雇主，您有什麼看法？您認為目前學校所培養的核心就業力是否能與職場有效的接軌？

3. 對提升青年就業力之意見

- (1) 請問貴公司近三年來，參與過哪些大專校院職涯輔導相關活動？在這些活動中，您認為這些活動的成效如何？有助於提升就業力技能嗎？
- (2) 青輔會的提升青年就業力計畫中包含「職涯探索」、「系科職涯進路規劃與課程學習地圖」、「生涯/學習歷程檔案」、「職涯志工培訓」、「生涯規劃研習」、「就業座談」，以及「企業參訪」七個項目，您認為這些活動能否提升青年核心就業力？



- (3) 此次調查顯示，企業認為「安排工讀、實習或見習」為有助於提升大專校院學生的核心就業力的活動，請問貴公司有提供實(見)習給大學生嗎？您們覺得應該怎麼做是一個比較好的方式？

4.提升青年就業力之建議

- (1) 請問您認為有哪些方式可以有效提升大專青年的核心就業力？

(四) 訪談大綱 (新興產業雇主)

1.雇用應屆畢業生的經驗

- (1) 貴公司最近三年僱用「大專應屆畢業生」的經驗為何？請問您覺得哪些能力是值得定的地方？哪些是要加強之處？

2.核心就業技能

- (1) 此次調查結果顯示，「誠信」是企業最重視的核心就業力，請問您認為什麼是「誠信」，請問您認為這項能力為什麼這麼重要？
- (2) 企業認為大專學生畢業時具備的前五項能力是基礎電腦應用技能、高度學習意願及可塑性、誠信、表達溝通能力、專業倫理及道德；後五項能力是國際觀、穩定性及抗壓性、了解產業環境發展知識、顧客導向能力、領導能力，請問您認為企業為什麼這樣評比，您有什麼看法？

3.新興產業人才需求

- (1) 請問貴公司所屬產業目前最缺乏哪一類的人才？未來產業的發展趨勢及人力需求為何？
- (2) 請問未來畢業青年若想進入貴公司所屬的產業，應該需要具備什麼樣的能力？目前國內大專畢業生的核心就業力是否足以符合貴公司產業的人力需求？為什麼？



- (3) 您認為學校應如何培育貴公司所屬產業所需的人才？或是開設哪一類的課程？

4.成效評估

- (1) 請問貴公司近三年來，參與過哪些大專校院職涯輔導相關活動？在這些活動中，您認為這些活動的成效如何？有助於提升就業力技能嗎？
- (2) 青輔會的提升青年就業力計畫中包含「職涯探索」、「系科職涯進路規劃與課程學習地圖」、「生涯/學習歷程檔案」、「職涯志工培訓」、「生涯規劃研習」、「就業座談」，以及「企業參訪」七個項目，您認為這些活動能否提升青年核心就業力？
- (3) 此次調查顯示，企業認為「安排工讀、實習或見習」為有助於提升大專校院學生的核心就業力的活動，請問貴公司有提供實(見)習給大學生嗎？您們覺得應該怎麼做是一個比較好的方式？

(五) 提升青年就業力之建議

- (1) 請問您認為有哪些方式可以有效提升大專青年的核心就業力？



二、企業雇主焦點團體座談結果分析

(一) 雇用應屆畢業生的經驗

1. 勇於表現與表達為大專畢業生之特點

企業主管認為近年來大專畢業青年在職場上比較敢表達自己，勇於爭取自己的權益，在工作的表現上較為積極，願意提出一些新的想法。此外，由於近年來電腦應用的普及，因此在基礎電腦的技能上也較過去的畢業生來得好。

這些孩子其實對於自己的權利喔，很敢爭取的。…他們現在是，我就馬上講出來，然後他也不怕你知道會對他怎麼樣，他是完全可以講出來的。…這是他們的優點，敢講出來（企 B-2）

我覺得說現在新一代的，他比較會去挑戰這個權威啦，就是比較敢講，比較去爭取自己的權利，那相對的就是說，他們有好的 idea 他們也會提出來。（企 B-4）

另外，企業主管認為新鮮人在表達溝通能力方面則呈現較為兩極的現象，由於現在的大專畢業青年經常使用電腦，許多人習慣透過 MSN、電子郵件來進行溝通，因此使得有些畢業生較不擅長與人溝通，不過仍然有一些人的溝通能力是很不錯的。

我是覺得說現在小孩二極化，一個是很宅，不太會溝通，一個是很會說話的小孩。其實我們現在看到很多小孩很會說話，但之前我也曾碰到一個來我們公司有一個年青人滿高大的，他說我們桌上為什麼每個人不放上一個名牌，那因為我們坐位的方式不太適合，那你進辦公室你就可以請問一下我要找某某某，他說還要開口講話好麻煩喔，就是他不願意開口，可是我們也看到很多人很會講話。（企 A-4）

我遇到的還滿二極的，對於溝通表達能力來看就是非常宅跟非常會講話。…我們有一陣子在招募面試時發現女生比男生優秀，男生來的時候問他說你對於未來人生有什麼看



法，他都答不出來，那我問他以前在學校哪一門功課比較好，為什麼？那一門功課比較差，為什麼？就答不太出來，感覺上他是溝通表達能力不是很好，不過也是有人還不錯。

(企 A-1)

2. 解決問題能力、穩定性及抗壓性為大專畢業生較不足之能力

企業主管在雇用大專畢業生的經驗中，曾遇到員工在面臨問題時，不願意主動去面對和解決問題，因此認為解決問題能力是大專畢業生較弱之能力；此外，穩定性及抗壓性亦為主管提及目前大專青年較為不足之處。

我不知道他在學校教育裡面是有很多問題沒有辦法教他們解決，還是他們不願意去解決問題，…可是我覺得現在小孩子網路這麼發達，他也不去找問題不去找答案，他只找他要的東西，這是我碰到很多年輕人的問題。我都覺得很簡單你就查一下就有答案了，他就不要，要你等你給他答案，所以我覺得是他們不願去面對跟解決問題。相對的我都覺得他們的抗壓性跟穩定性方面，他們比較不會去想很多，所以相對的穩定性會比較差一點點。(企 A-3)

所以我們希望找的是那種，真的對文化這個產業是有興趣的，那所有那些什麼技能、職能進來都是可以再被培養的，只是當然我們的困擾就是進來的人，他可能說他很有興趣，可是進來之後發現，他可能做的事情跟他想像得不太一樣，他就沒辦法接受，然後抗壓性不夠高，目前遇到很多這種狀況。(企 B-5)

3. 企業認為誠信是指忠誠度、言行一致

此次的問卷調查結果中，「誠信」為企業所相當重視的核心就業力，在企業雇主焦點團體中，有受訪者即指出，誠信為公司的核心職能之一，指的是要言行一致，公司的每位同仁應該具備。另外也有受訪者認為誠信指的是對企業的忠誠度，對於企業而言也是很重要的項目。



我們公司有推職能，誠信是我們核心職能之一，就是每個同仁都應該要有的，我們會有一個行為指標，重點是要言行一致，你答應的事你會做到。(企 A-5)

剛談到這個誠信我的解讀是在我們公司來講用另外一個名詞解釋更清楚，就是忠誠，對企業的忠誠度…，但是我們還是比較強調，對我個人來講他們對主管有一定的忠誠度，對某些企業來講真的是很重要的，因為對有些員工來講他如果叛變，叛變也是有道德的，我們不會講，有的是洩漏部分機密，有的是全部洩漏，有的是全部翻臉不認人。(企 A-7)

(二) 新興產業較重視之核心就業力

1. 管理人才不易找尋，高度學習意願及可塑性、團隊合作能力、穩定性及抗壓性為業者較重視之核心就業力

在新興產業的人才需求方面，幾位主管皆認為管理階層是目前在尋找人才中較為困難之處，雖然應徵者眾，但因為管理階層必須具有一定的經驗，以及多元的能力，因此不容易找到適合之人選，有些企業只能從基層慢慢培養。

管理職比較不好找，因為一般我們開放職缺的話，管理職的來應徵的人會很多，可是因為他是管理職，所以他要有一定的經驗跟技術。(企 B-2)

我們也覺得說管理階層的比較難找，我們很希望能夠找到對農業，他本身要有實務的經驗，認識從這個行業，或者是到行銷，但是他又需要能夠結合管理，我覺得這是我們非常的困難，所以我們幾乎都要自己培養，從很基層這樣慢慢培養起來。(企 B-6)

而在新興產業所重視的核心就業力部分，當企業主管被問到「若畢業生要進入貴公司所屬產業，請您在 20 項核心就業力，選出 5 項畢業生最需要具備的核心就業力」這一問題時，雖然各企業所屬產業



選擇的 5 項核心就業力不盡相同，但結果仍發現，「高度學習意願及可塑性」被選擇的次數最多，其次為「團隊合作能力」、「穩定性及抗壓性」，顯示此三項核心就業力為新興產業的受訪主管較為重視的核心就業力。

(三) 對提升青年就業力計畫之意見

1. 職涯探索有助於學生了解及規劃未來職涯發展方向

雇主受訪者認為學校應該讓學生在就學期間就能了解自己的性向、人格特質、以及自己能力的優劣勢，以及自己未來可能的生涯發展進路。當學生知道自己的目標之後，才能找到達到目標的方法，即便也許是自己不適合的路，也能知道未來可能面臨的問題，提早去做規劃。

那譬如說如果你目標是很清楚，再來就是要討論說你有沒有能力達到那個目標，你根本就不是那個料，你其實就不需要浪費時間，就像我喜歡念數學系，可是我每次考試都是一、二十分，那就很清楚告訴你，算了，走別的好了，所以很希望說，學校應該對學生做一個性向測驗，還有人格特質，以及他的能力去做測驗，然後就是在課堂上就去做這些了，然後去分析每個學生，你應該走什麼路，雖然你想走這個路，可是要告訴你，你可能不太適合，如果你真的要走，你要有心理準備。…學校應該要開一堂課，像我們人資常常用到的，畢業時期平衡計分卡，因為呢，它會告訴你說，你人生終極的目標是什麼，那你會築夢踏實，一步一步往那個地方一直走。(企 B-2)

而職涯規劃能力也會影響學生在其他核心就業力的養成，有一位雇主受訪者即認為生涯規劃這門課很重要，要讓學生認真思考自己追求的是什麼，當學生清楚自己未來的生涯發展目標後，在自己喜愛的工作崗位上，就會強化自己其他的核心就業力，例如：良好的工作態度、學習意願等。

譬如說你要有良好工作態度，他一定是要喜歡這個工



作，所以他可以有高度學習的意願，因為他喜歡這個領域，那為什麼他可塑性高？因為呢，他很想要學習，你怎麼教他，他就願意給你廣泛的學習，所以這邊因為是有一個很基本的，就是他是不是真的很想，…我就想到說，其實生涯規劃這門課，他不應該成為營養學分，他應該是一個很務實的，能夠導引學生，他認真的去思考，他真正要追求的是什麼，然後也許有的是錢、職位，可是錢跟職位之所以會這麼重要，是因為它也帶給人滿足感，或我們所謂的快樂，對不對？（企 B-6）

2.系科職涯進路與課程學習地圖協助學生清楚未來可能的職涯發展

在企業雇主的焦點團體中，有受訪者認為系科職涯進路與課程學習地圖可以讓學生依據未來的興趣，選擇自己的修課方向，也有一位雇主以自己的經驗來肯定系科職涯進路與課程學習地圖，其表示因為就學時的系科有規劃職能發展，讓她也因此找到不同的職涯出路。

我倒是想附議學科職能發展，因為我自己是個受益者，我大學是唸資訊工程，然後讀完一年以後就覺得我不適合去裝路版、去焊 IC，可是我們學校就有做，我看到那個之後原來我資訊工程我不一定要走電子，我可以走資管，我不用轉系我只要輔修會計、經濟、網路，我就有機會走資管這條路，所以我沒有轉，後來我研究所就唸資管。（企 A-4）

3.就業座談協助學生認識職場，讓企業有更多機會找到所需人才

有企業雇主受訪者曾多次參與大專院校所舉辦的就業座談會，其認為透過與學生互動的機會，藉由讓學生認識企業的工作環境，以及進入職場的不同管道，將能使對工作環境感興趣的學生願意嘗試進入企業工作，也讓企業有更多機會從不同系科中找到企業所需的人才。

因為他們好像有固定現在都有一些預算，所以我去年常常跑很多的大專院校，他都是原來我沒有跑過的，那他可能，他有很多非餐旅科系，然後他，他們會去在乎就是說學生快要畢業，就業之前會有所謂的一個類似職涯規劃講座，那我覺得，我另外看這塊領域喔，就是說透過這樣的一個跟學生的互動，然後讓他們知道說有不同的管道可以進到企



業，然後我們又提供蠻多的工讀機會，對我們來講，就是說，把那個領域擴大，那麼是蠻有幫助的，因為很多成功的，後來變成人才，很多不是本科系的。(企 B-1)

(四) 對提升青年就業力之建議

1. 在一般課程中培養核心就業力

企業雇主認為不一定要針對核心就業力來開課，而是從學校一般的教學課程中來進行培養，老師要設計適當的課程，並且進行導引，例如要求學生進行團隊合作的報告，讓學生可以透過學習的歷程來培養表達溝通、團隊合作、問題解決等能力，另外良好的工作態度、穩定性及抗壓性也可以透過服務學習的課程來培養，使學生有機會在不同的課程中發展各種核心就業力。

…那譬如說這個團隊合作能力，其實現在很多學校，他們都會有這樣子的一個，老師的一個做法，就是協同學習，所以他們很多的那個學生的研究報告喔，這些讀書報告就是要團隊的這樣，所以一個以這種，就是說改變學習的方法，那並不一定是說要去教那個課，而是任何一個老師他開課的時候，他都有這個責任去導引學生，他如何透過學習的歷程，去找他的團隊合作的這個能力這樣。那在這個良好工作態度，還有這個穩定性及抗壓性，這些部分我還有想到一個，就是其實因為少子化的關係，學生們在家庭裡或者在一般這個社會之間啦，其實讓他操作的機會並不多，他們大概都是講的多或者聽的多這樣，那所以他們很少人在一開始做家事了，那如果在學校裡面呢，是給他們很多服務學習的機會，…這些類似的課程喔，他就是以前叫做勞作教育，但是其實就是一種服務學習，那這服務學習不應該變成營養學分，他應該是一個非常，學校非常重視的一個核心學分這樣，那讓所有的學生都有機會從這個實務的這個利他的，服務利他的這個經驗裡面，然後去讓他能夠省思人生的、金錢的意義這樣。(企 B-6)

除了於一般課程設計內納入培養學生核心就業力外，雇主受訪者也認為透過企業實習或企業體驗，能讓學生提早認識職場，也能讓學



生知道職場所需的核心就業力為何；此外，也可以透過產學合作的方式，讓業界的主管到學校上課，可以補充學校在業界實務訊息較不足的部分，有助於學生更清楚未來的工作環境、工作文化。

因為不管要怎麼樣的理論喔，要讓他們確實的去體驗的話，一定要搭配到職場裡面的實習分數，就是你不管從什麼理論切入去開課，但是就是說，理論就是講一些概念的東
西，但是要求他們就是說，至少就是進到職場，去找到一個月的體驗，你實際體驗的話，會勝過老師在課堂上講的居多。(企 B-1)

…就是說產學合作，透過產業界的一些主管，來去他們那邊去上課，這個相對的跟他們在進到職場實習之前，這算是一個，就是類似一個職能訓練一樣，而不是都等他們來的時候我們再教，我們可以跨進一步，跨到校園裡面去，教他們這個工作環境，工作文化是什麼樣子的，因為由產業界的主管來講，會比較貼切會比較實際。(企 B-4)

2. 企業實習、企業體驗有助於學生了解職場，但在推動上具有挑戰性

此次參與焦點團體的業者中，包括旅館業者以及醫療照護業者在接受學生企業實習上已經行之有年，因此有較完整的實習執行計畫，旅館業者除了有時間較長，約為半年至一年，給付薪資的企業實習外，也提供較為短期，時間約為一個月，但不給付薪資的企業體驗，讓學生有機會去企業中的不同部門進行體驗，有機會提前了解職場。而醫療照護產業的實習則多沒有給付薪資，而是採計算學分的方式。

實習因為我們走的是三明治教學，對我們來講，我們會接受較多實習有給 pay 的一定至少要至少來半年，就是到我們裡面連續來半年，現在大多數都是一年，那一年的話他等於是說做一個正職的工作，把所有的班都輪過，所以他完全就會知道，畢業之後任職的一個實際狀況怎麼樣，…那我還滿強調在推那個職場體驗，因為畢竟要盡一點社會責任，除了這些有餐旅科系的大學，其實有很多他們唸的是非餐旅的這些科系，也有很多人才，像我這邊的話，我們都會不管是寒暑假還是平常，我們就會排一段時間，比方大多數大概寒暑假



的話，我們就是一個月，那我會讓他去不同的地方做體驗。

(企 B-1)

我們也開放學校一些非餐旅科系的一些職場的體驗…他們因為外文系嘛！想說可以來做這個觀光餐飲方面的，因為這方面他們的語言能力也可以用的上，…因為他們基本上英文來講都有一定的程度，那也許遇到特殊的客人，他們可能又可以用的上他們的語文能力，所以說讓他們也知道說原來觀光餐飲他的職場，那是什麼樣的。(企 B-4)

相較於旅館及醫療照護業者，其他的雇主受訪者則認為在推動企業實習上會遭遇到一些困難，包括成本效益的考量，例如有實習生時，企業可能不知道要將什麼工作交給實習生，還必須因此多花人力去照顧他們，對企業無法帶來任何的效益。而工作具有危險性的產業，也不敢接受實習生。還有一些因為工作屬性的關係，不容易設計短期的實習制度，因此多不願意接受學生到企業進行實習。因此未來在推動企業實習上，應注意如何提升企業參與的動機。

你要叫他做什麼？他真的可以做什麼？然後他做反而造成你困擾怎麼辦？然後他一個人在那邊你又不能叫他做什麼，他這樣來幹嘛？這是很現實的問題。…而且有許多安全要考量，然後你來對我沒有造成效益，而且我們要付出這麼多。(企 A-3)

那之前我們有提供就是暑假有可以工讀還是實習，那有付比較基本的一個工資，那因為他來的時候，我們業務人員需要撥出我們的時間去教導他，所以業務人員這一邊反彈很大，所以現在已經不再提供這個合作了。(企 B-3)

3.技職教育與大學教育應有所區隔

與大專青年焦點團體中相同，在企業雇主的焦點團體中，也有受訪者認為技職教育不若從前，使得許多學生只是一路升學，但卻沒有找到自己喜歡的方向，因此認為應該要將技職教育及大學教育有所區隔。

我就這十幾年來的教育把我們的基礎教育催毀了，我們



本來有很好的高職跟五專，這個結構催毀了，導致一些不愛唸書的孩子因為我高中畢業不知道要幹嘛？所以我再去唸一個大學，大學混了四年出來找不到工作，那就再讀研究所，因為研究所也很好考，所以小孩因為不知道要做什麼，所以一路唸書，導致他沒有找到他自己喜歡的方向，我反而覺得說把大學變少，精緻化有特色，回歸到我們原來的技職教育應該是要再加強。因為強調的是終身學習，那你去技職教育，工作一段時間如果找到自己的方向，他還是可以再去學習，不應該是現在所有的孩子都不知道要做什麼？就一路唸書唸上去。(企 A-4)

技職在國外德國和澳洲辦的最好，但是我們的社會通病就是孩子一定要唸書…，拜託請政府單位實實在在做事把這些孩子訓練好，技職功能非常重要，現在普通大學跟技職學校分野不夠清楚。(企 A-7)



第四節、專家學者焦點團體座談結果

一、焦點團體座談規畫與場次

(一) 時間場次

表 10-14 專家學者焦點團體座談場次

場次	時間	地點	主持人
專家學者	8/19(五)10:00~12:00	台北	台灣科技大學 鄭仁偉教授

(二) 與談人員

表 10-15 專家學者與談者資料

編號	性別	姓名	現職
專 A-1	男	林文正	中央大學人資源管理研究所副教授
專 A-2	男	萬同軒	銘傳大學企業管理學系助理教授
專 A-3	男	吳克振	臺灣科技大學企業管理系教授
專 A-4	男	諸承明	中原大學企業管理學系教授
專 A-5	女	魏郁禎	臺北教育大學教育經營與管理學系助理教授

三、訪談大綱

(一) 對提升青年就業力之建議

1. 企業認為大專學生畢業時具備的前五項能力是基礎電腦應用技能、高度學習意願及可塑性、誠信、表達溝通能力、專業倫理及道德；後五項能力是國際觀、穩定性及抗壓性、了解產業環境發展知識、顧客導向能力、領導能力，請問您認為學校應該如何訓練學生的這些能力？
2. 請問您認為學校如何在課程中去培養學生的核心就業力？
3. 青輔會的提升青年就業力計畫中包含「職涯探索」、「系科職涯進路規劃與課程學習地圖」、「生涯/學習歷程檔案」、「職涯志工培訓」、「生涯規劃研習」、「就業座談」，以及「企業參訪」七個項目，您認為這些活動能否提升青年核心就業力？



(二) 對政府規劃提升大專學生就業力政策之建議

- 1.此次質化訪談中，企業多對於提供企業實習持保留態度，請問您認為應該如何推動企業實習？
- 2.請問您對於政府未來在規劃青年就業力有什麼建議？



二、專家學者焦點團體結果分析

(一) 對提升大專青年核心就業力之建議

1. 讓學生更了解產業，提升學生職涯規劃的動機

學者表示在培養青年的就業力之前，應該要先提升青年職涯規劃的動機，讓他們重視自己的職涯，才能有效培養他們的能力。而學生不知道自己什麼，可能是因為對產業環境的不了解，因此要引起他們願意認真面對自己職涯的方式，應該要讓他們能更了解產業，例如：在課程上與業界做合作，或請業師至學校上課，讓學校與產業界能更有效的連結。

我覺得還有一個問題是這些青年大學生他自己到底知不知道他要什麼？…因為我們一直在談產官學，漏了一個是產的投入，也就是業界，…大學生自己不知道他們要什麼，可能來自於他們沒有接觸產業的機會，但你透過企業的參訪你能不能做到？就我知道目前有些業界開始嘗試跟學校的課程做結合，雄獅有跟政大有跟交大現在在做一些課程結合，是他們業師直接進去來開設的，王品好像也有跟實踐做這樣的結合，…學生有沒有認真面對他職涯的這件事情，我覺得這是滿核心的，他不在乎自己的職涯，我們做老師、做家長、做業界不斷怎麼幫他規劃他不要就是不要，如何讓他有這個職涯上的自覺？如何讓他更了解企业實際在做什麼？以及甚至能不能讓企業裡面的職涯地圖、職涯路徑可以讓學生提早知道？從這樣的觀點來提升他們的動機，我們再來談怎麼培養他們的能力，沒有動機我們如何培養？…我覺得對於產的那一塊，如何讓他更了解產業，學習如何跟產業來做結合，我覺得是可以思考的方向。(專A-2)



2.將職涯輔導活動做有效的整合

目前學校推行不同的職輔活動來協助學生，但學者則認為目前職輔活動之間比較像是各做各的，彼此之間並沒有做連結，因此即便學生去做了職涯測驗，若沒有後續的說明或者告訴他們這些結果如何跟職場做連結，其實並沒有辦法真正的幫助到學生，因此認為不同的職輔活動應該要做有效的整合。

其實我們很多學生也都有到前程規劃中心去做自己的職涯探索，出來的可能是八類的性向測驗，是一個職業適性的調查結果，然後就沒有了，拿到一張表告訴我說我適合從事社會服務，對學生而言社會服務是個很空洞的名詞，因為我自己小孩也剛好要面對這個問題，他遇到問題就是他做完後，他好像適合跟人群接觸跟社會服務，然後他不知道下一步是什麼？因為他不知道哪些產業是要跟人群或是適合社會服務的，即使他可能知道是社工，可是社工進去到最後這社工有哪些職涯路徑，好像學校並沒有做這一塊？我們只告訴他你適合做什麼？我們談的是課程怎麼設計以及我們幫你發現你適合做什麼？可我知道我適合做什麼以後，這個什麼到底是什麼？學生並不清楚？…有了性向有了職涯，但是他不知道那個職涯實際上是什麼？所以譬如說這邊有個企業參訪或是就業座談，是不是應該就跟職涯做結合，就是說我知道是這個，對應的活動是什麼，比如說我要告訴大家社工師是什麼？心理諮商師是什麼？職涯又是什麼？讓他能夠有這樣的接軌，我一直覺得好像各做各的。(專A-2)

3.建立互惠的企業實習制度

在推動企業實習的建議方面，學者認為面對企業提供實習誘因不足的情況下，應該要建立互惠的實習制度。因此提出企業的預選制度，企業可以在大二或大三階段先甄選未來的員工，透過簽約後，再找時間進行培訓，未來學生畢業後就直接進入企業服務一定的時間。

我覺得其實學校跟企業角色還是要釐清，而且很多東西要互惠才能長久去經營，…這種實習應該是等於是企業的預選制，企業不一定要到大四畢業的時候，才去甄選員工，在



大三、大二時就可以到學校來甄選員工可以來推出這樣的活動，其實就是已經找到我未來的員工了，然後我在暑假時期培訓他，這就要雙方有簽約的行為，因為今天企業有權來挑他要的員工，不是說每個學生送來我都要幫他安排實習機會，學校有五十個來我面談完之後我要錄取五個，這五個就是我預備將來的員工，所以我在這段時間內我願意花時間培養他，而相對的學生要跟他簽約，雙方有個約定要服務多久？那我覺得互惠的方式才能長久。(專A-4)

而政府則可以扮演媒合的角色，並且給予符合政府所規定基本規範的企業適當的補助，以提供企業願意長期給予學生實習機會的誘因。

政府在這邊可以扮演某些角色，比方說如果推動這樣的制度的情況下，那政府可以拿出一部分經費來做為學生實習時的補貼或者是企業的補貼，這樣可以扮演提早為雙方媒合的工作，但是這裡頭也要符合一些基本規範，我覺得像政府推動短期解決失業率推動二萬二的那方案，我覺得就非常糟，現在變成二萬二是大學生畢業的一個價錢了，要符合比方說我們這樣的一個方案，政府要補助企業的薪資至少將來跟員工的簽約要三萬元或二萬八，你要符合這樣的要求政府才會補助比方說一半，但是你必须要跟學生簽約二萬八，...，我是覺得政府扮演的工作應該是媒合的機制，企業預選員工然後去培養，政府可以做一部分補助，但三方面都要有要求，政府要求企業必須要保障一定額度以上的工資我才願意提供這樣的補助，企業要提供實習的機會，那學生需要同意要服務一段期間，那三方都有互利的情況是比較能夠長久推動的。(專A-4)

4.設計能培養核心就業力的課程內容

如何在學生畢業前培養他們的專業知識以及核心就業力，學者認為透過課程的教學方式的調整，確實是可以在課程中落實訓練學生的核心就業力，例如要培養國際觀，就可以在課程中納入國外的個案，設計問題讓學生解決，以培養他們的問題解決能力等。

在薪資管理裡面我們要培養要設計團隊合作，要設計解



決問題，我就會設計一些個案，設計一個電腦 GAME，讓他們去解決，這個就是一種問題解決能力的一種型態，究竟他能學到多少，我認為是總比沒有好，一樣的很多課程就要做這樣的變化，我覺得這是大工程，但是是不是可以落實這邊裡面百分之六七十是可以落實的，因為公司裡面的管理職能、核心職能就是這些項目，因為公司都在做了，其實是可以做的。…我們需要畢業的學生需要有溝通的能力，還有團隊合作的能力，還有要國際觀，大概是這樣，課裡面都一定要把它設計進去，那其實是可以連結的，…所以我們在課裡面譬如我們要國際觀，以後每一個課一定要有一個國外的個案，所以我們講到要團隊合作，一定要有團隊的配合而且每人都要上來講，類似是這樣，就在課程裡其實就培養他們這些能力，那是具體可以這樣子做的方式（專A-1）

（二）對政府規劃提升大專年就業力政策之建議

1.促使學校重視就業力養成，課程、社團納入核心就業力要素

與會學者認為核心就業力的養成涉及到學校的課程設計、以及課外的社團活動，因此應該由青輔會與教育部一起推動，以學校為中心向下發展，讓教務處及學務處理解就業力養成教育的重要性，將課程及社團活動融入核心就業力要素

…因為做這件事情本身涉及到教務處、涉及到學務處，如果在學校，因為會涉及到課程設計對不對？如果讓他們這些能力在我們課程裡面就能發揮，應該是要這樣，所以應該是青輔會跟教育部合辦，讓教務處跟學務處的人先理解這些東西，然後以學校做為中心再往下發展，教務處就是在學校，從學生到老師的部分跟課程部分連結，學務處就在社團活動如何把這些東西落實下去，我會覺得這二部分都會有關聯。（專A-1）

2.宜做長遠的政策規劃，讓學校在推動時有穩定的經費來源

學者指出目前許多政府的計畫都不長久，常常今年有計畫，而明年就沒有計畫，這也容易造成各單位在推動相關政策的人力隨著經費來源而改變，人員常常變動，經驗也無法傳承。因此建議，應該要有



長期的政策規劃，而在經費上面則可以分成補助及獎勵性質，讓學校在推動政策時能有較穩定的經費來源。

…從過去到現在政府都一樣，有些觀念都覺得說應該是很多東西都是要計畫，比方說教學卓越計畫，什麼的計畫，也許是很好的概念，從預算概念來講什麼都是要計畫，可是現在的計畫根本就不是計畫，因為現在的計畫都不能長久，因為今年有計畫，明年就不一定有計畫，…這樣其實是有問題的，尤其是像教育那根本是一個百年大計是一個長遠的規劃，怎麼每年 by 計畫呢？…所以我是覺得若他長遠的計畫，其實應該一部分是補助性質，他才能夠做的很獨立，當然補助也許他做的好壞沒有差別，那它一部分可以做為獎助，如果是每年我給你五千萬的補助，如果你做的好，我額外給你二千萬的獎勵，他不能整個金額全部都是根據計畫，那就變成說它是零或者是九千萬都有可能，你怎麼做的長遠呢？…所以你要計畫就真的要有長遠一點的計畫，一年一年的計畫都是見樹不見林，沒有長遠的效果，所以我是覺得青輔會在這個地方在做這事他要思考一下，一些長遠的方向，這個一定是要有部分補助款讓每個學校每一年都有穩定的經費來源去推動，那做的好壞可以有一些獎助，不要是零跟一，這樣經驗都沒辦法傳承，我是覺得很可惜。(專A-4)



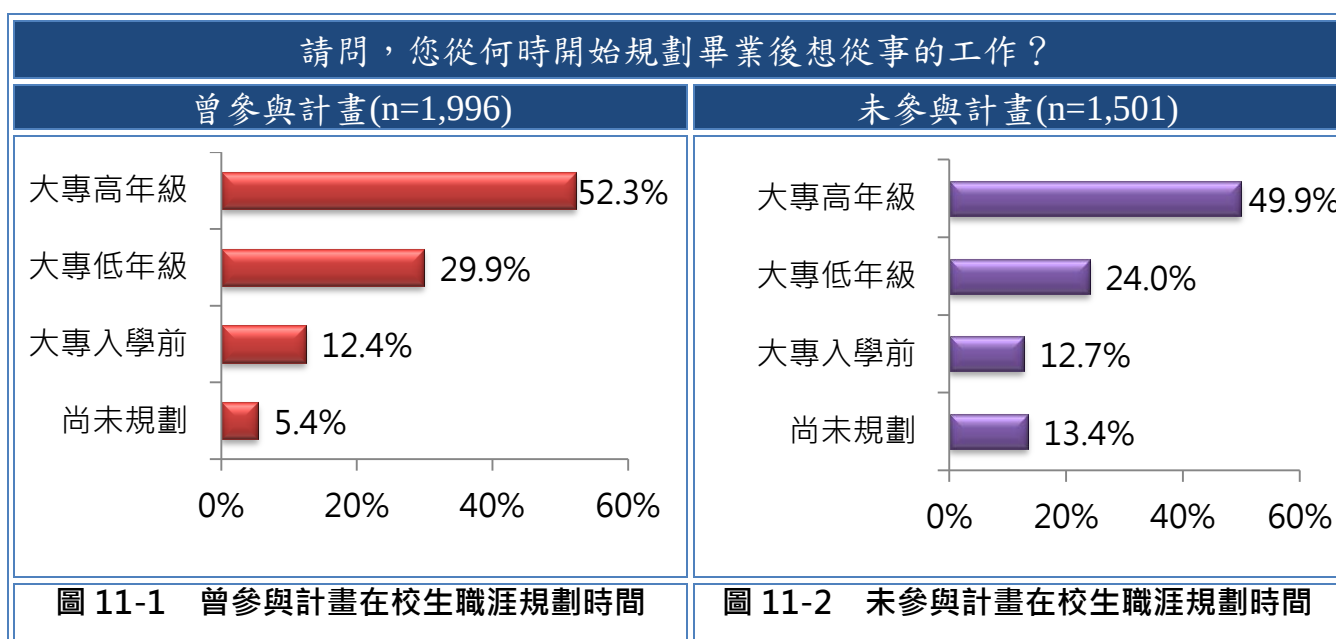
第拾壹章、綜合分析

此章針對本年度調查中，曾參與及未參與提升青年就業力計畫之大專校院在校生、畢業生進行比較，以及男性與女性、大學與碩士生，還有核心就業力的部分進行綜合分析。

第一節、曾參與及未參與計畫之大專校院在校生比較

一、職涯規劃時間

在大專校院在校生的職涯規劃時間上，透過比較可以發現，其中未參與計畫的在校生在學期間「尚未規劃」的比例，高出曾參與計畫在校生 8.0%。而不論是曾參與計畫或未參與計畫的學生，都是在「大專高年級」時進行職涯規畫的比例最高，接著依序為「大專低年級」、「大專入學前」、「尚未規劃」。



二、若重新選擇，是否選擇目前系科

透過比較可以得知，若重新選擇，大約有五成的在校生仍然會選擇目前就讀的系科，而曾參與計畫的在校生仍然會選擇目前就讀系科的比例為 56.6%，高於未參與計畫的 50.9%。



如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？

曾參與計畫(n=1,996)

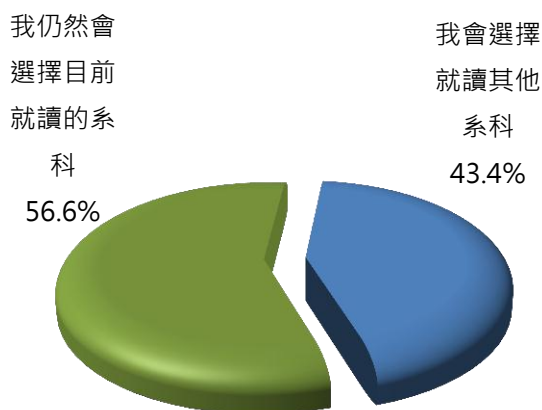


圖 11-3 曾參與計畫在校生對就讀系科看法

未參與計畫(n=1,501)

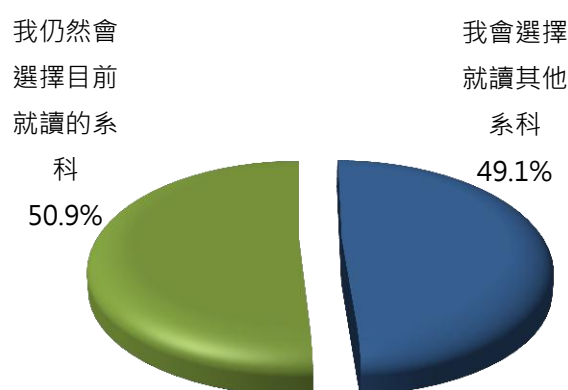


圖 11-4 未參與計畫在校生對就讀系科看法

三、會想選擇就讀其他系科的原因

進一步詢問會選擇就讀其他系科的在校生，會想選擇其他系科的原因，結果以「性向興趣與所學不符」的比例最高，接著為「課程內容與理想有差距」和「擔心畢業後就業出路不如預期」。

請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？（可複選）

曾參與計畫(n=866)

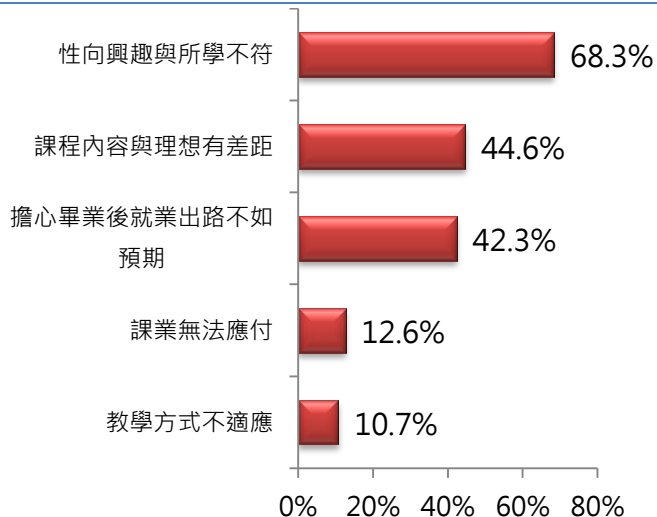


圖 11-5 曾參與計畫在校生想選擇其他系科的原因

未參與計畫(n=1,501)

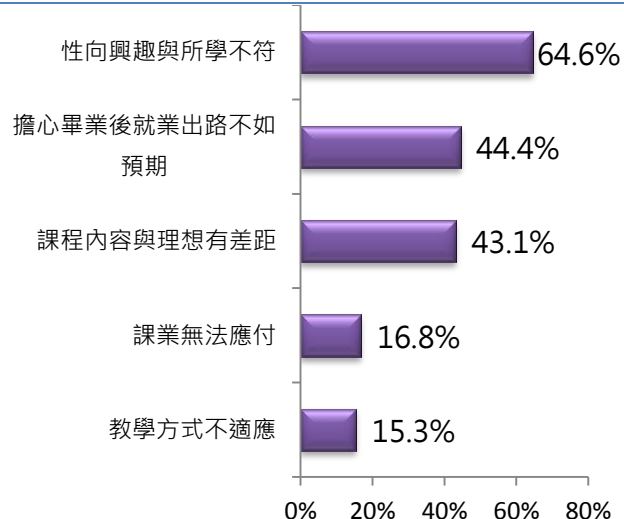


圖 11-6 未參與計畫在校生想選擇其他系科的原因

四、解決就讀系科不符需求的方式

透過比較可知，曾參與計畫與未參與計畫的在校生皆以「參與工讀、實習或見習」的方式來解決就讀系科不符需求的比例最高。此外，未參與計畫的在校生「都沒有」採取任何方式解決就讀系科不符需求的比例為 50.1%，較曾參與計畫在校生都沒有採取任何方式的比例（26.1%）高出許多。

請問您有透過什麼方式來解決就讀系科不符合您需求的情形？（可複選）

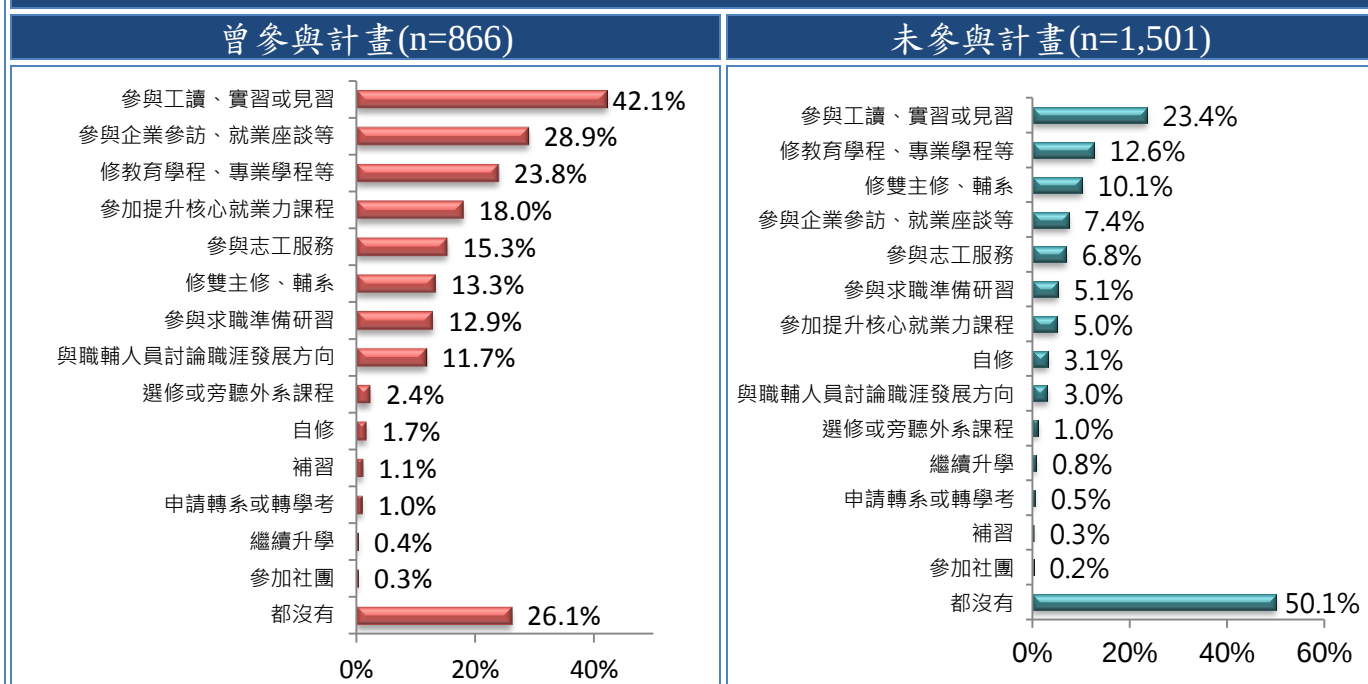


圖 11-7 曾參與計畫在校生解決就讀系科不符需求的方式

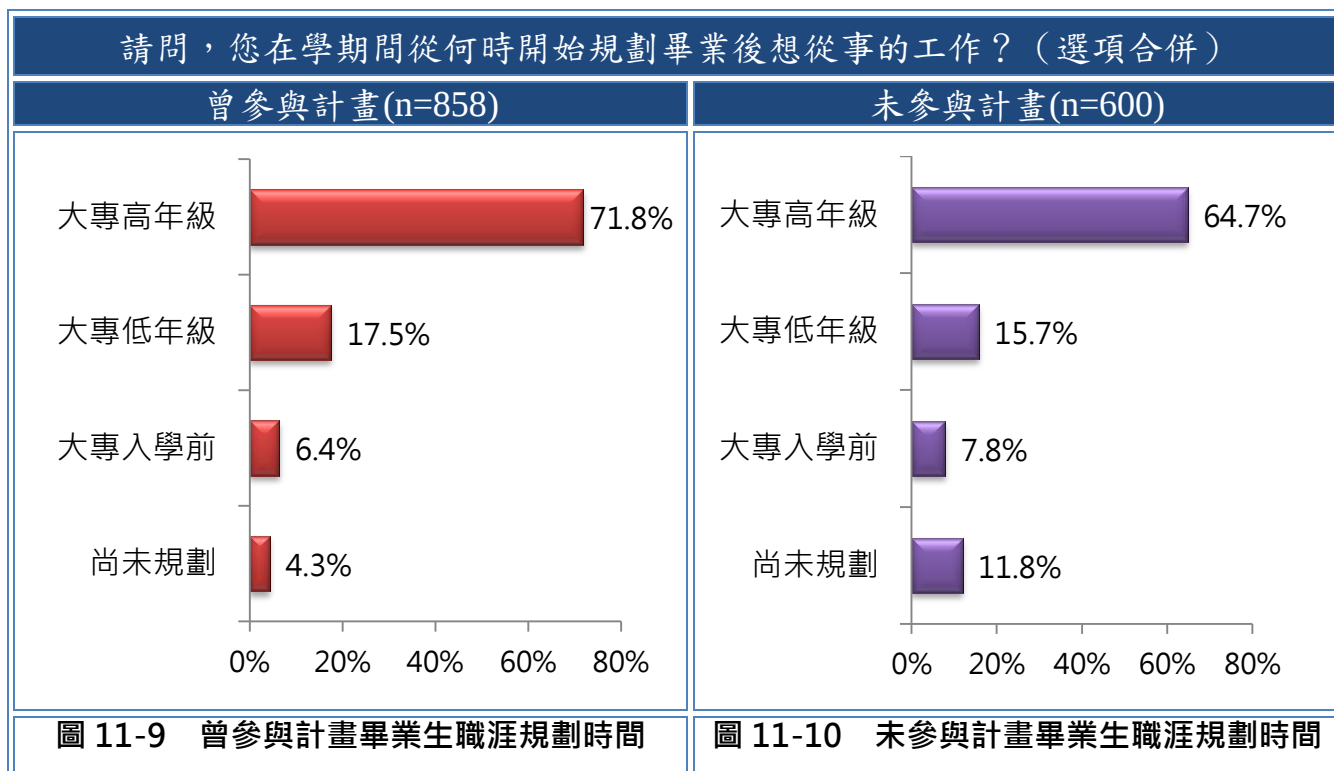
圖 11-8 未參與計畫在校生解決就讀系科不符需求的方式



第二節、曾參與及未參與計畫之大專畢業青年比較

一、職涯規劃時間

透過比較可以發現，未參與計畫的在校生在學期間「尚未規劃」的比例，高出曾參與計畫在校生 7.5%。而不論是曾參與或未參與提升青年就業力計畫的大專畢業生，就學期間都以在「大專高年級」時進行職涯規畫的比例最高，接著依序為「大專低年級」、「大專入學前」、「尚未規劃」。



二、若重新選擇，是否選擇目前系科

透過比較可以得知，若重新選擇，大約有五成的畢業生仍然會選擇目前就讀的系科，而未參與計畫的畢業生仍然會選擇目前就讀系科的比例為 58.3%，高於曾參與計畫的 54.2%。



如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？

曾參與計畫(n=858)

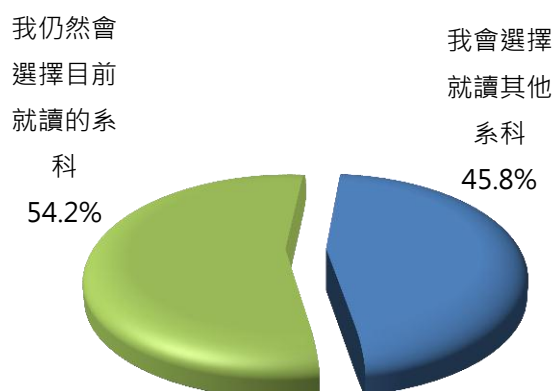


圖 11-11 曾參與計畫畢業生對就讀系科看法

未參與計畫(n=600)

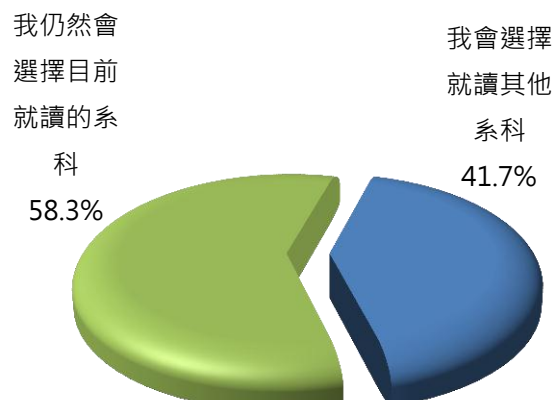


圖 11-12 未參與計畫畢業生對就讀系科看法

三、會想選擇就讀其他系科的原因

進一步詢問會選擇就讀其他系科的畢業生，會想選擇其他系科的原因，結果以「畢業後就業出路不如預期」的比例最高，與在校生的主要原因（性向興趣與所學不符）有所不同。

請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？（可複選）

曾參與計畫(n=393)

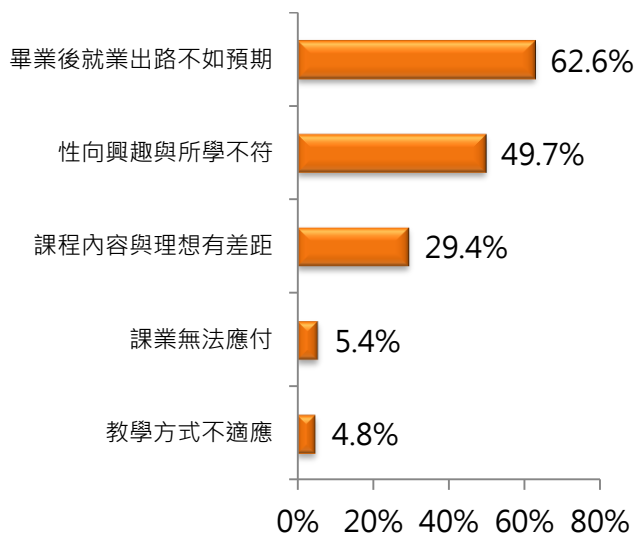


圖 11-13 曾參與計畫畢業生想選擇其他系科的原因

未參與計畫(n=250)

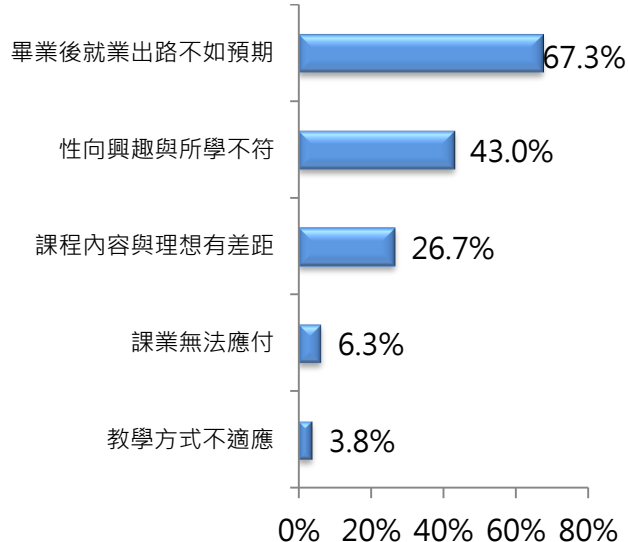
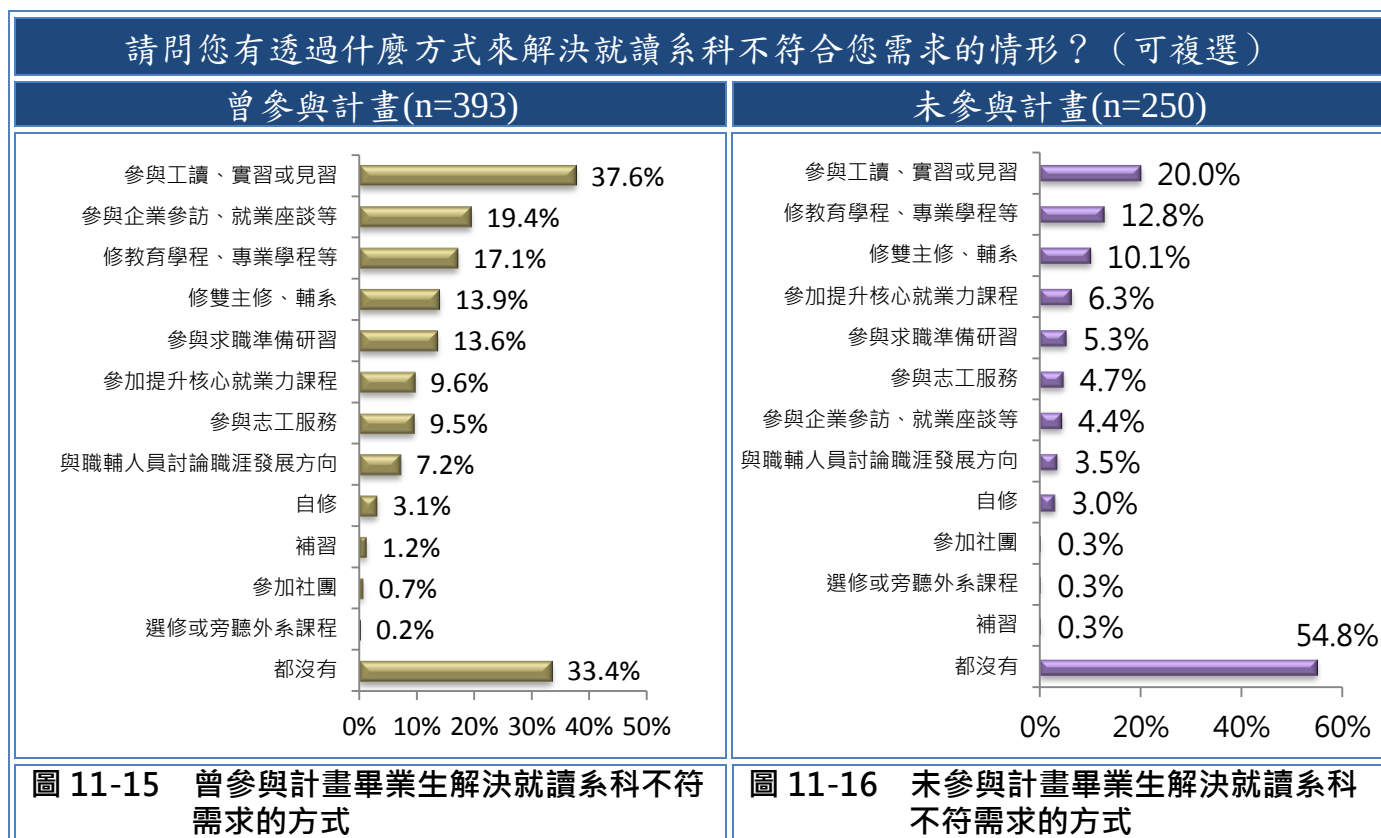


圖 11-14 未參與計畫畢業生想選擇其他系科的原因



四、解決就讀系科不符需求的方式

透過比較可知，曾參與計畫與未參與計畫的畢業生皆以「參與工讀、實習或見習」的方式來解決就讀系科不符需求的比例最高。此外，未參與計畫的畢業生「都沒有」採取任何方式解決就讀系科不符需求的比例為 54.8%，比曾參與計畫畢業生都沒有採取任何方式的比例（33.4%）高出許多。



五、找到第一份工作所花的時間

曾參與計畫和未參與計畫的畢業生，在畢業（或退伍後）找到第一份工作都以「未滿一個月」的比例最高，接著為「1 個月以上，未滿半年」、「半年及以上」。其中未參與計畫之畢業青年花了「半年以上」找到第一份工作的比例為 13.9%，而曾參與計畫之畢業青年花了「半年以上」找到第一份工作的比例為 9.5%，由此可知，曾參與計畫之畢業青年花較短的時間找到第一份工作。



請問，您在畢業（或退伍）後，共花了多少時間找到第一份工作？

曾參與計畫(n=858)

未參與計畫(n=600)

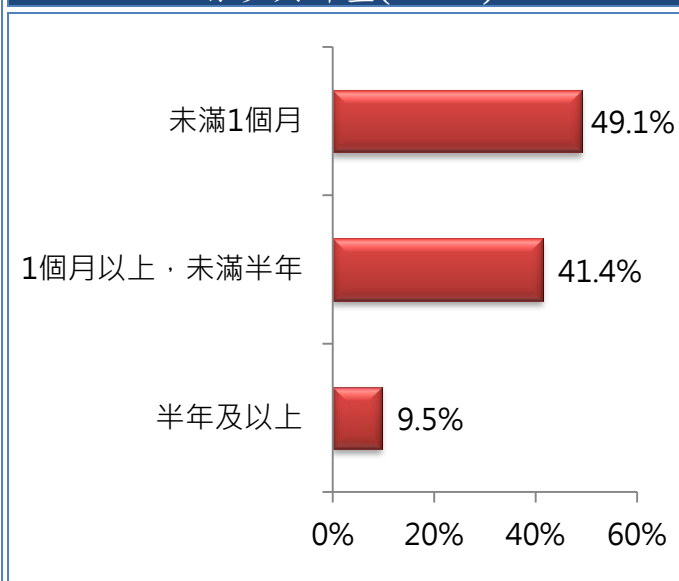


圖 11-17 曾參與計畫畢業生找到第一份工作的時間

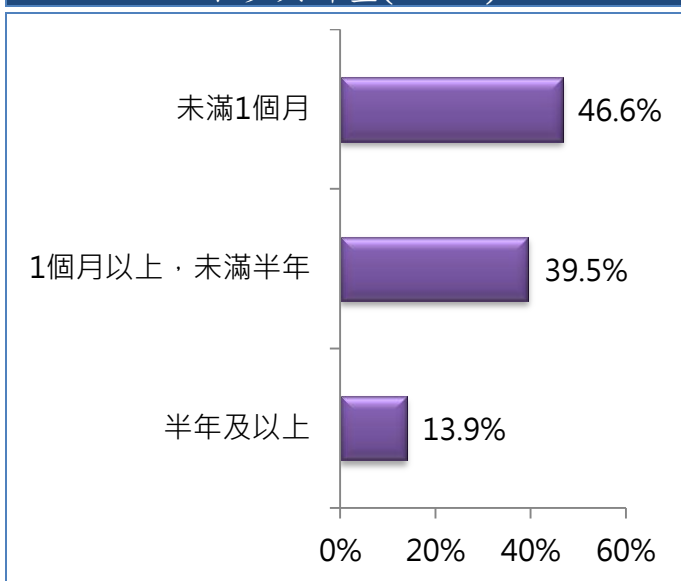


圖 11-18 未參與計畫畢業生找到第一份工作的時間

五、目前工作與學校所學的相關程度

透過比較可知，曾參與計畫和未參與計畫的畢業生目前工作與學校所學相關的程度皆達 73.0%，其中包含「完全相關」(23.8%)、「相關」、「還算相關」，顯示多數的畢業生目前的工作與所學相關。由於今年的調查將學校所學包含輔系、雙主修、教育學程、專業學程、就業學程等，因此較高於 98 年調查中工作與修科系相關的比例 (62.3%)。

請問，您目前從事的工作與在學校所學是否相關？

曾參與計畫(n=858)

未參與計畫(n=600)

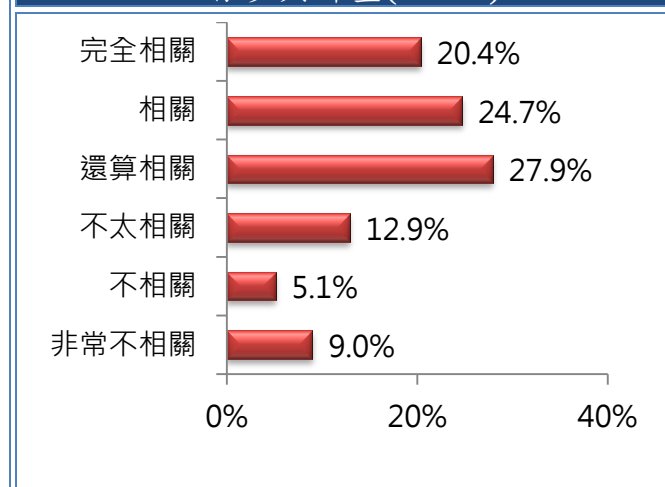


圖 11-19 曾參與計畫畢業生目前工作與所學相關程度

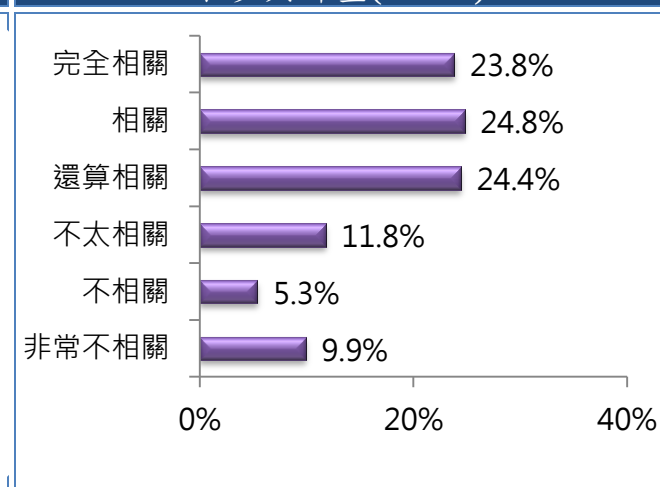


圖 11-20 未參與計畫畢業生目前工作與所學相關程度



六、離職或轉職情形

調查結果發現，曾參與計畫和未參與計畫的畢業生大約皆有一半的比例在畢業（或）退伍後曾經有離職或轉職的經驗。

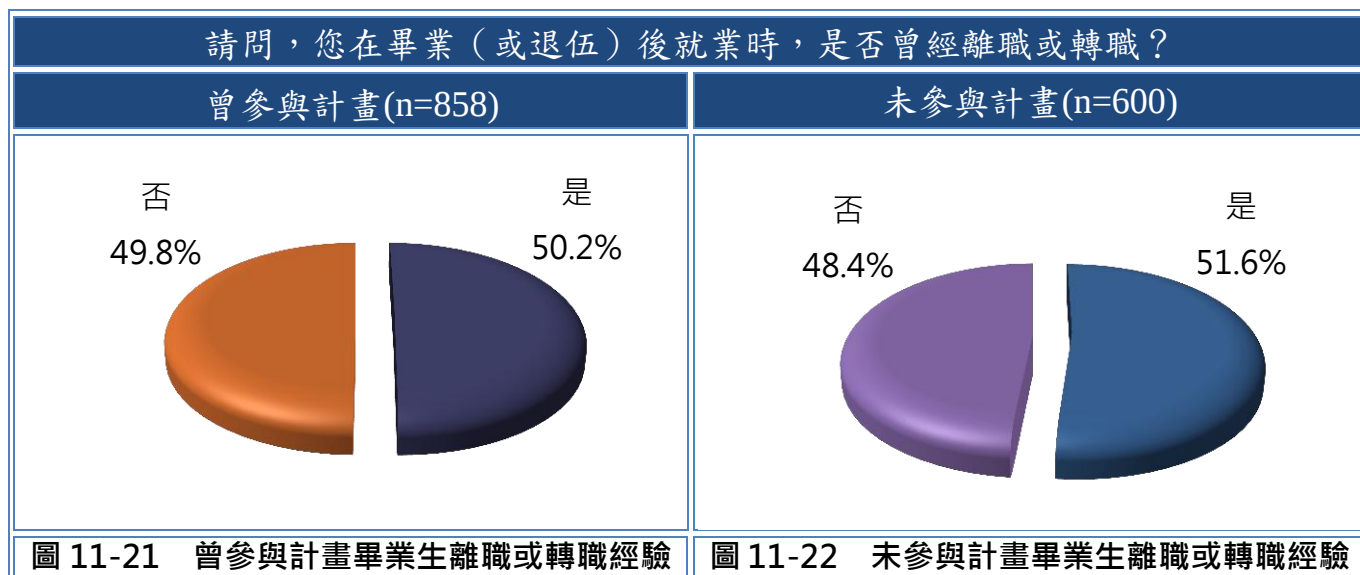


圖 11-21 曾參與計畫畢業生離職或轉職經驗

圖 11-22 未參與計畫畢業生離職或轉職經驗

七、離職或轉職的原因

詢問曾經離職或轉職的畢業生，其離職或轉職的最主要原因，結果顯示不論是曾參與計畫或未參與計畫之畢業生，最主要原因的皆為「薪資福利不符合期望」、「沒有學習成長空間」、「升遷管道不佳」。

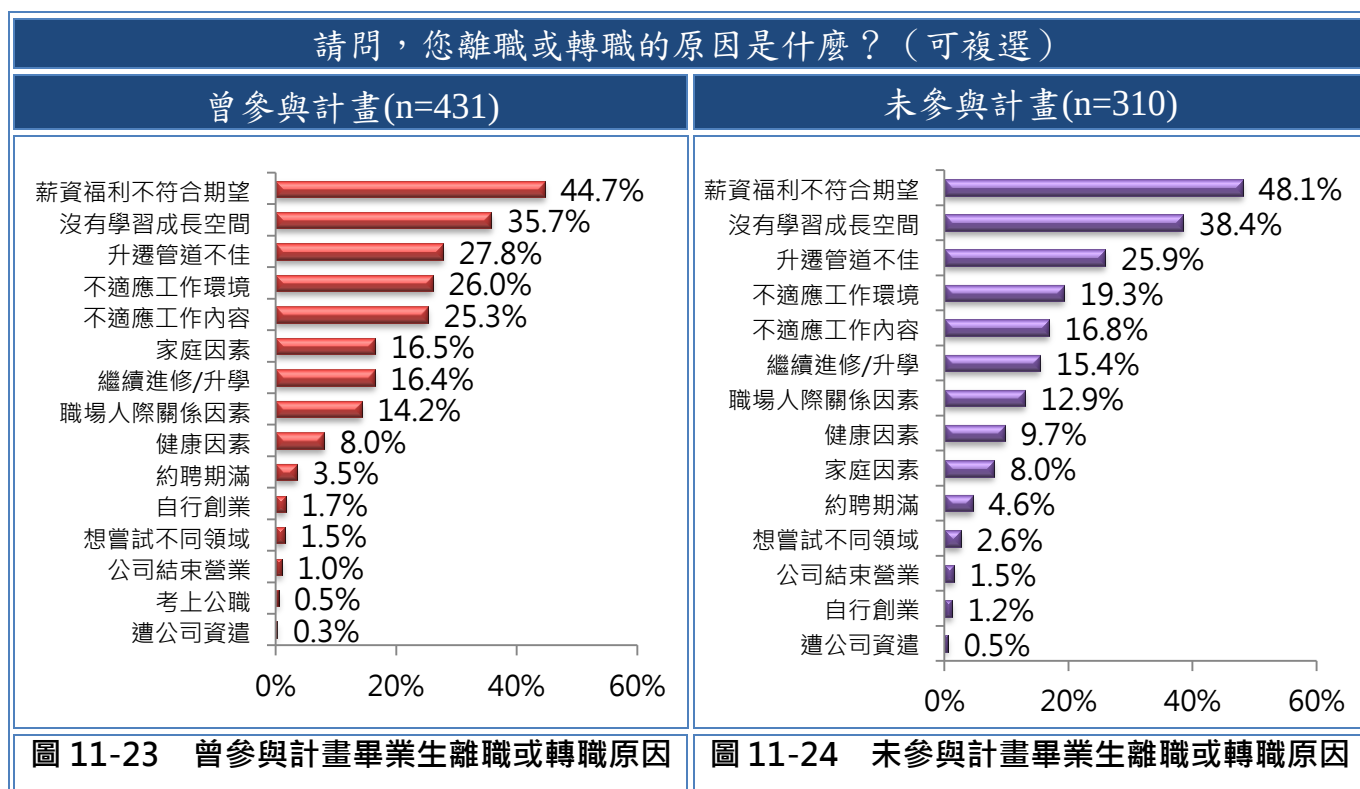
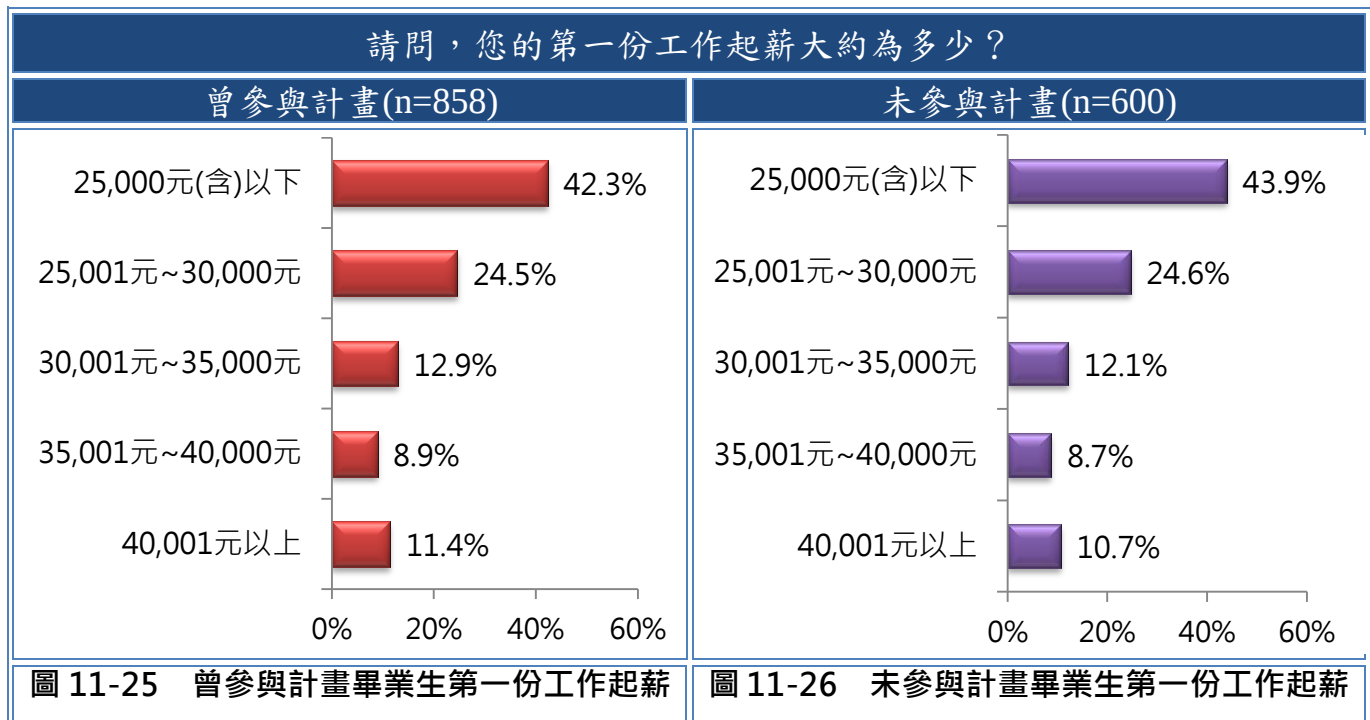


圖 11-23 曾參與計畫畢業生離職或轉職原因

圖 11-24 未參與計畫畢業生離職或轉職原因

八、第一份工作起薪

曾參與計畫和未參與計畫的畢業生，第一份工作的起薪皆以「25,000 元(含)以下」的比例最高，大約四成左右，其次為「25,001 元~30,000 元」，大約為二成左右。





第三節、男性與女性比較

一、在校生職涯規劃時間

由此次的調查結果可知，在校生中，男性與女性開始規劃畢業後職涯的時間多以在「大專高年級」時進行職涯規劃的比例最高。但男性在學時「尚未規劃」職涯的比例為 11.4%，則高於女性「尚未規劃」的比例（6.0%）。

Q.請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？

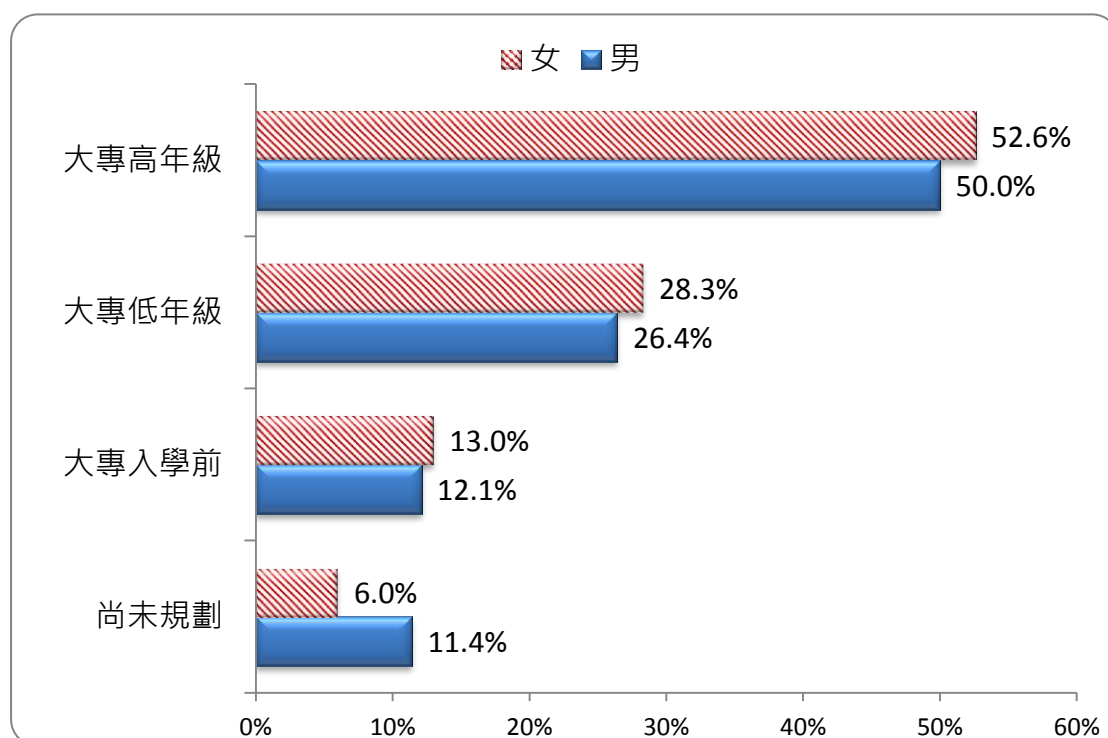


圖 11-27 在校生職涯規劃時間之性別比較

二、畢業生職涯規劃時間

由此次的調查結果可知，在畢業生中，男性與女性開始規劃畢業後職涯的時間多以在「大專高年級」時進行職涯規劃的比例最高。而男性在學時「尚未規劃」的比例為 8.3%，則高於女性「尚未規劃」的比例（6.7%）。

Q.請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？

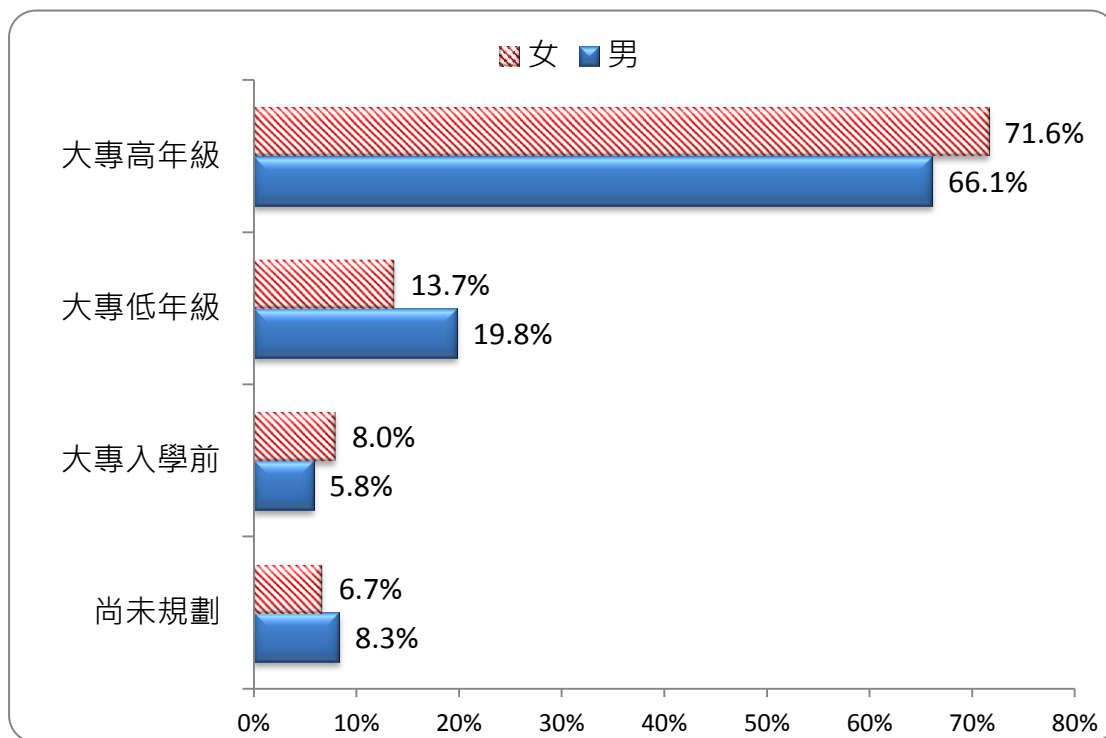


圖 11-28 畢業生生涯規劃時間之性別比較



第四節、碩士與大學生比較

一、在校生對職輔單位所提供服務之熟悉度

透過比較得知，大學在校生同意自己知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務的比例，與碩士在校生的比例差不多，大約都在七成左右，顯示大多數的在校生了解職輔單位所提供的服務。

Q.我知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務

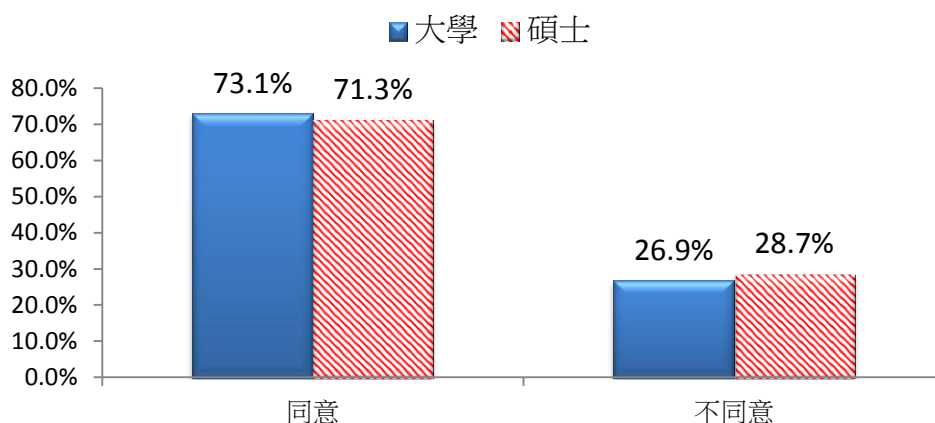


圖 11-29 對職輔單位所提供服務熟悉度之學歷比較

二、在校生選課時運用職涯輔導單位提供的服務之情形

透過比較得知，大學在校生同意在選課時會運用職涯輔導單位所提供服務的比例為 59.4%，而碩士在校生選課時會運用職涯輔導單位所提供服務的比例為 51.4%。由此可知，大學生選課時會運用職輔單位的比例較高。

Q 當我在規劃選課的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務

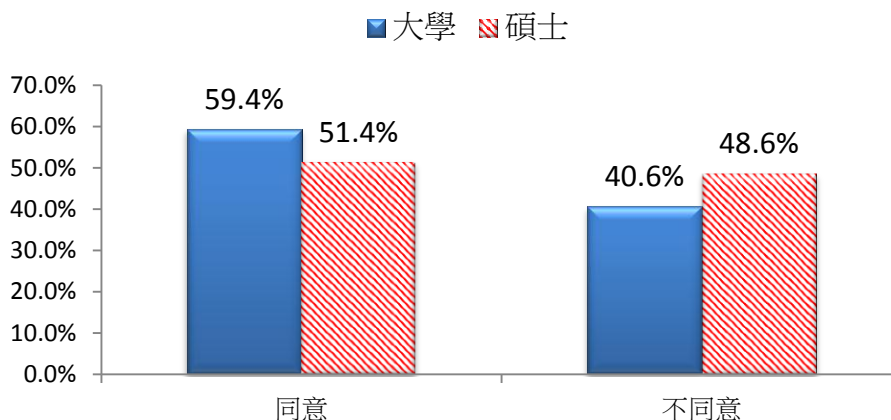


圖 11-30 選課時運用職輔單位提供服務情形之學歷比較



三、生涯興趣規劃時運用職涯輔導單位提供的服務之情形

透過比較得知，大學在校生同意在生涯興趣規劃時會運用職涯輔導單位所提供服務的比例為 66.3%，而碩士在校生生涯興趣規劃時會運用職涯輔導單位所提供服務的比例為 57.6%。由此可知，大學生會在生涯興趣規劃時會運用職輔單位的比例較高。

Q2.3 當我在做生涯興趣規劃的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務

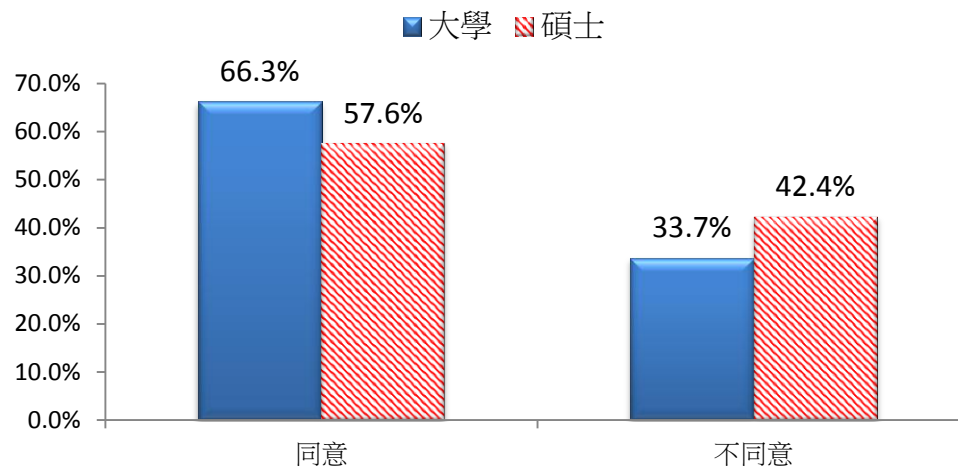


圖 11-31 生涯興趣規劃時運用職輔單位提供服務情形之學歷比較



第五節、核心就業力重視度比較

將企業雇主、職輔人員、畢業生、在校生之核心就業力重視度排序進行彙整(參見表 10-1)，並根據不同調查對象之重視度排序結果進行比較分析。由排序結果可知，「誠信」雖為本年度調查首次列入之核心就業力指標，卻在企業雇主的重視度方面排序第一，顯見「誠信」對於企業之重要性；然而，職輔人員、畢業生、在校生對於「誠信」之重視度排序卻都落於 5 名以外，顯見職輔人員、畢業生、在校生對於「誠信」之重視度較為不足。

在「良好工作態度」方面，雖然企業雇主將其排序第 2 名，但是畢業生的重視度排序卻是第 6 名，顯見畢業生與雇主對於「良好工作態度」之重視度，有明顯落差。

在「發掘及解決問題的能力」方面，雖然企業雇主將其排序為第 4 名，但在職輔人員的重視度排序中，卻排序為第 10 名，顯見職輔人員與雇主之重視度有明顯落差，職輔人員應提高對「發掘及解決問題的能力」的重視度。

在「團隊合作能力」方面，無論是企業雇主，或是職輔人員、畢業生、在校生，其重視度排序皆在前 5 名，顯見企業雇主、職輔人員、畢業生、在校生對「團隊合作能力」的重要性看法相當一致。

另外，在「表達溝通能力」方面，企業雇主之重視度排序第 8 名，屬於排名中等之核心就業力指標，然而，在職輔人員、畢業生、在校生之重視度排名中，卻皆排入前 5 名之中，顯見職輔人員、畢業生、在校生對「表達溝通能力」之重視度高於企業雇主。

此外，「創新能力」、「能將理論應用到實務」、「職涯規劃能力」、「國際觀」、「擁有專業或技術證照」、「領導能力」等 6 項核心就業力指標，在企業雇主、職輔人員、畢業生、在校生之重視度排序中，皆排序在 10 名以外，顯見此 6 項核心就業力指標共同認為是較不被重視之指標。

表 11-1 不同受訪對象之核心就業力重視度排序

	企業雇主 重視度排序	職輔人員 重視度排序	畢業生 重視度排序	在校生 重視度排序
誠信	1	6	9	8
良好工作態度	2	1	6	2
高度學習意願及可塑性	3	6	3	6
發掘及解決問題的能力	4	10	4	1
團隊合作能力	5	1	5	4
穩定性及抗壓性	6	1	1	3
了解並遵守專業倫理及道德	7	1	8	11
表達溝通能力	8	1	1	4
基礎電腦應用技能	9	6	6	13
專業知識與技術	10	16	20	6
創新能力	11	16	14	15
顧客導向能力	12	10	13	14
能將理論應用到實務	13	19	16	16
職涯規劃能力	14	14	15	18
求職及自我行銷能力	15	10	9	10
外語能力	16	10	12	12
了解產業環境及發展	17	9	11	8
國際觀	18	20	17	17
擁有專業或技術證照	19	14	19	20
領導能力	20	16	18	19



第六節、核心就業力具備程度比較

一、在校生自評比較分析

以單因子變異數分析檢定在校生自評的各核心就業力題項，並採用 Scheffe、Tamhane 事後比較法來判斷每一項核心就業力具備程度在「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」及「實習或打工經驗」五個變項中是否達到顯著差異水準，茲將各題項核心就業力重視度之檢定結果，彙整於表 11-2。

在「性別」方面，「女性」受訪同學在「良好工作態度」、「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」等三項，顯著高於「男性」受訪同學；而「男性」受訪同學僅在「產業環境發展知識」此一核心就業力上，顯著高於「女性」。

在「學制體系」方面，除了「領導能力」之外，「私立技職校院/專科」受訪同學在每一項核心就業力的自評中，皆顯著高於「公立一般大學」受訪同學；「私立一般大學」受訪同學在「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」、「職涯規劃能力」、「產業環境發展知識」、「創新能力」、「外語能力」等項目，皆顯著高於「公立一般大學」受訪同學；另外，「私立一般大學」受訪同學在「領導能力」的自評也顯著高於「公立技職校院/專科」的受訪同學。

在「系科類別方面」，「人文」系科受訪同學在「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」、「表達溝通能力」、「創新能力」、「發掘及解決問題的能力」、「外語能力」、「國際觀」等 8 個核心就業力自評中，顯著高於「科技」系科受訪同學；此外，「人文」系科受訪同學在「創新能力」、「外語能力」、「國際觀」等 3 項自評中，也顯著高於「社會」系科的受訪同學；而「社會」系科受訪同學在「專業倫理及道德」、「表達溝通能力」、「國際觀」等 3 項自評中，也顯著高於「科技」系科受訪同學。

在「第二專長」方面，「有修習」第二專長的受訪同學在「專業倫理及道德」、「創新能力」、「發掘及解決問題的能力」、「基礎電腦應用技能」、「外語能力」、「國際觀」等 6 項核心就業力自評中，顯著高於「沒修習」第二專長的受訪同學。

在「實習或打工經驗」方面，「有」實習或打工經驗的受訪同學在全部 13 項核心就業力的自評中，皆顯著高於「沒有」實習或打工經驗的受訪同學。

表 11-2 在校生自評核心就業力具備程度檢定結果

	良好工作態度		穩定性及抗壓性		團隊合作能力		專業倫理及道德	
平均值	4.85		4.68		4.86		5.02	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別								
男	4.81	女>男	4.67	無顯著	4.81	女>男	4.94	女>男
女	4.89		4.68		4.92		5.10	
學制體系								
公立一般大學	4.69	私大>公大	4.53	私大>公大	4.73	私大>公大	4.88	私大>公大
私立一般大學	4.87	私技職>公大	4.70	私技職>公大	4.86	私技職>公大	5.04	私技職>公大
公立技職校院/專科	4.82		4.58		4.79		4.97	
私立技職校院/專科	4.93		4.76		4.95		5.08	
系科類別								
人文	4.92	人文>科技	4.76	人文>科技	4.90	人文>科技	5.05	社會>科技
社會	4.90		4.70		4.92	社會>科技	5.08	
科技	4.79		4.63		4.80		4.95	
第二專長								
有修習	4.89	無顯著	4.72	無顯著	4.88	無顯著	5.10	有修習>沒修習
沒修習	4.84		4.67		4.86		4.99	
實習或打工經驗								
有	4.92	有>沒有	4.77	有>沒有	4.95	有>沒有	5.06	有>沒有
沒有	4.74		4.53		4.72		4.95	



表 11-2 在校生自評核心就業力具備程度檢定結果(續 1)

	表達溝通能力		領導能力		職涯規劃能力		產業環境發展知識	
平均值	5.54		4.21		4.28		4.25	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別								
男	5.54	無顯著	4.22	無顯著	4.29	無顯著	4.29	男>女
女	5.54		4.20		4.28		4.20	
學制體系								
公立一般大學	4.44	私技職>公大	4.13	私大>公技職	4.08	私大>公大	4.04	私大>公大
私立一般大學	4.53	私技職>公技職	4.20	私技職>公技職	4.23	私技職>公大	4.21	私技職>公大
公立技職校院/專科	4.41		3.98		4.21		4.14	
私立技職校院/專科	4.63		4.31		4.44		4.39	
系科類別								
人文	4.64	人文>科技	4.29	無顯著	4.33	無顯著	4.31	無顯著
社會	4.57	社會>科技	4.23		4.30		4.23	
科技	4.48		4.17		4.26		4.23	
第二專長								
有修習	4.59	無顯著	4.31	無顯著	4.32	無顯著	4.28	無顯著
沒修習	4.53		4.18		4.28		4.24	
實習或打工經驗								
有	4.63	有>沒有	4.30	有>沒有	4.38	有>沒有	4.35	有>沒有
沒有	4.40		4.07		4.13		4.09	

表 11-2 在校生自評核心就業力具備程度檢定結果(續 2)

	創新能力		發掘及解決問題的能力		基礎電腦應用技能		外語能力		國際觀	
平均值	4.25		4.52		4.67		4.00		4.22	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別										
男	4.26	無顯著	4.53	無顯著	4.68	無顯著	3.98	無顯著	4.23	無顯著
女	4.24		4.50		4.65		4.02		4.22	
學制體系										
公立一般大學	4.06	私大>公大	4.43	私技職>公大	4.55	私技職>公大	4.03	私大>公大	4.11	私技職>公大
私立一般大學	4.24	私技職>公大	4.52		4.60		4.05	私技職>公大	4.24	
公立技職校院/專科	4.09		4.43		4.70		3.87		4.10	
私立技職校院/專科	4.40		4.57		4.76		3.98		4.29	
系科類別										
人文	4.39	人文>社會	4.62	人文>科技	4.71	無顯著	4.21	人文>社會	4.39	人文>社會
社會	4.23	人文>科技	4.52		4.66		4.00	人文>科技	4.25	人文>科技
科技	4.22		4.48		4.65		3.92		4.15	社會>科技
第二專長										
有修習	4.32	有修習>沒修習	4.62	有修習>沒修習	4.75	有修習>沒修習	4.10	有修習>沒修習	4.30	有修習>沒修習
沒修習	4.23		4.49		4.64		3.97		4.20	
實習或打工經驗										
有	4.36	有>沒有	4.60	有>沒有	4.71	有>沒有	4.07	有>沒有	4.27	有>沒有
沒有	4.09		4.38		4.60		3.89		4.14	



二、畢業生自評比較分析

以單因子變異數分析檢定核心就業力各題項，並採用 Scheffe、Tamhane 事後比較法來判斷每一項核心就業力具備程度在「性別」、「學制體系」、「系科類別」、「第二專長」及「實習或打工經驗」五個變項中是否達到顯著差異水準，茲將各題項核心就業力重視度之檢定結果，彙整於表 11-3。

從「性別」來看，女性受訪同學在「良好工作態度」、「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」、「外語能力」、「國際觀」五方面，均顯著高於男性受訪同學。

從「學制體系」來看，私立技職校院/專科的受訪同學在「表達溝通能力」、「職涯規劃能力」、「產業環境發展知識」、「創新能力」四方面，均顯著高於公立一般大學、私立一般大學、公立技職校院/專科的受訪同學。此外，私立技職校院/專科的受訪同學在「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」、「領導能力」三方面，均顯著高於公立一般大學和公立技職校院/專科的受訪同學。私立技職校院/專科的受訪同學在「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」二方面，顯著高於公立一般大學的受訪同學。另外，私立技職校院/專科的受訪同學在「良好工作態度」、「基礎電腦應用技能」二方面，顯著高於私立一般大學的受訪同學。私立一般大學的受訪同學在「穩定性及抗壓性」顯著高於公立一般大學的受訪同學。私立技職校院/專科的受訪同學在「國際觀」顯著高於公立技職校院/專科的受訪同學。

從「系科類別」來看，人文、社會、科技系科的受訪同學，在每一項核心就業力具備程度均沒有達到顯著差異。

從「第二專長」來看，有修習第二專長的受訪同學，在「穩定性及抗壓性」、「表達溝通能力」、「職涯規劃」、「創新能力」、「發掘及解決問題的能力」五方面，均顯著高於沒有修習第二專長的受訪同學。

從「實習或打工經驗」來看，有實習或打工經驗的受訪同學在「良好工作態度」及「團隊合作能力」二方面，均顯著高於沒有實習或打工經驗的受訪同學。

表 11-3 畢業生自評核心就業力具備程度之檢定結果

	良好工作態度		穩定性及抗壓性		團隊合作能力		專業倫理及道德	
平均值	4.81		4.60		4.72		4.95	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別								
男	4.70	女>男	4.55	無顯著差異	4.62	女>男	4.85	女>男
女	4.91		4.65		4.82		5.05	
學制體系								
公立一般大學	4.61	私技職>私大	4.41	私技職>公大	4.57	私技職>公大	4.84	私技職>公大
私立一般大學	4.75	私技職>公大	4.56	私大>公大	4.73	私技職>公技職	4.94	私技職>公技職
公立技職校院/專科	4.81		4.63		4.66		4.89	
私立技職校院/專科	4.99		4.73		4.87		5.09	
系科類別								
人文	4.90	無顯著差異	4.65	無顯著差異	4.85	無顯著差異	4.99	無顯著差異
社會	4.84		4.59		4.78		5.00	
科技	4.74		4.59		4.62		4.89	
第二專長								
有修習	4.81	無顯著差異	4.69	有修習>沒修習	4.70	無顯著差異	4.95	無顯著差異
沒修習	4.80		4.52		4.74		4.95	
實習或打工經驗								
有	4.83	有>沒有	4.62	無顯著差異	4.75	有>沒有	4.96	無顯著差異
沒有	4.66		4.47		4.49		4.92	



表 11-3 畢業生自評核心就業力具備程度之檢定結果 (續 1)

	表達溝通能力		領導能力		職涯規劃能力		產業環境發展知識	
平均值	4.43		3.97		4.00		3.92	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別								
男	4.38	無顯著差異	3.94	無顯著差異	3.97	無顯著差異	3.94	無顯著差異
女	4.47		4.01		4.03		3.91	
學制體系								
公立一般大學	4.29	私技職>私大	3.87	私技職>公大	3.78	私技職>公技職	3.76	私技職>私大
私立一般大學	4.41	私技職>公技職	4.00	私技職>公技職	3.89	私技職>私大	3.87	私技職>公技職
公立技職校院/專科	4.35	私技職>公大	3.85		3.98	私技職>公大	3.84	私技職>公大
私立技職校院/專科	4.59		4.12		4.28		4.18	
系科類別								
人文	4.50	無顯著差異	3.97	無顯著差異	3.98	無顯著差異	3.92	無顯著差異
社會	4.49		4.04		4.04		3.95	
科技	4.33		3.91		3.96		3.91	
第二專長								
有修習	4.48	有修習>沒修習	4.00	無顯著差異	4.07	有修習>沒修習	4.02	無顯著差異
沒修習	4.38		3.95		3.93		3.83	
實習或打工經驗								
有	4.43	無顯著差異	3.98	無顯著差異	3.99	無顯著差異	3.91	無顯著差異
沒有	4.39		3.92		4.03		4.00	

表 11-3 畢業生自評核心就業力具備程度之檢定結果 (續 2)

	創新能力		發掘及解決問題的能力		基礎電腦應用技能		外語能力		國際觀	
平均值	4.01		4.37		4.82		3.91		3.90	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別										
男	3.98	無顯著差異	4.36	無顯著差異	4.80	無顯著差異	3.85	女>男	3.83	女>男
女	4.05		4.38		4.85		3.97		3.96	
學制體系										
公立一般大學	3.85	私技職>私大	4.32	無顯著差異	4.81	私技職>私大	3.97	無顯著差異	3.86	私技職>公技職
私立一般大學	3.98	私技職>公技職	4.33		4.70		3.97		3.89	
公立技職校院/專科	3.94	私技職>公大	4.40		4.88		3.88		3.79	
私立技職校院/專科	4.22		4.42		4.94		3.82		4.04	
系科類別										
人文	4.19	無顯著差異	4.41	無顯著差異	4.81	無顯著差異	4.17	無顯著差異	4.10	無顯著差異
社會	4.00		4.39		4.82		3.91		4.00	
科技	3.96		4.34		4.83		3.81		3.72	
第二專長										
有修習	4.09	有修習>沒修習	4.43	有修習>沒修習	4.82	無顯著差異	3.94	無顯著差異	3.93	無顯著差異
沒修習	3.94		4.32		4.82		3.88		3.86	
實習或打工經驗										
有	4.01	無顯著差異	4.37	無顯著差異	4.83	無顯著差異	3.90	無顯著差異	3.89	無顯著差異
沒有	4.07		4.38		4.74		3.96		3.97	



三、企業雇主評比分析

以單因子變異數分析檢定企業雇主評估之核心就業力各題項，並採用 Scheffe、Tamhane 事後比較法來判斷不同類型企業（主管性別、產業類別、員工數、所在區域），對於大專畢業生每一項核心就業力具備程度是否達到顯著差異水準，茲將各題項核心就業力重視度之檢定結果，彙整於表 11-4。

在主管「性別」方面，「男性」主管評比大專畢業生「職涯規劃能力」的分數顯著高於「女性」主管之評比。除了「職涯規劃能力」此一指標之外，其餘指標在主管「性別」上並無顯著之差異。

在「產業類別」方面，「製造業」主管在「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」、「表達溝通能力」、「發掘及解決問題的能力」等 6 項指標的評比，皆顯著高於「服務業」主管之評比；此外，「製造業」主管在「穩定性及抗壓性」、「領導能力」等 2 項指標的評比，也顯著高於「新興產業」；顯示相較於「服務業」與「新興產業」，「製造業」主管對於大專畢業生之核心就業力較為肯定。

在「員工數」方面，大型企業（201 人以上）主管在「創新能力」與「國際觀」的評比，顯著高於小型企業（50 人以下）；而大型企業主管對「表達溝通能力」的評比，顯著高於中型企業（51~200 人）；其餘 10 個指標均未有顯著之差異。

在企業「所在區域」方面，經檢定後發現，各項核心就業力指標均未達顯著差異之水準，顯示企業主管對大專畢業生核心就業力之評比，並未因企業所在區域之不同，而有顯著之差異。



表 11-4 企業評估大專畢業生核心就業力具備程度之檢定結果

	良好工作態度		穩定性及抗壓性		團隊合作能力		專業倫理及道德	
平均值	3.91		3.62		3.96		3.97	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別								
男	3.93	無顯著	3.68	無顯著	4.00	無顯著	4.01	無顯著
女	3.89		3.57		3.92		3.94	
產業類別								
製造業	4.06	製造業>服務業	3.81	製造業>服務業 製造業>新興產業	4.08	製造業>服務業	4.08	製造業>服務業
服務業	3.76		3.48		3.79		3.87	
新興產業	3.83		3.48		3.95		3.90	
員工數								
50 人以下	3.81	無顯著	3.52	無顯著	3.83	無顯著	3.86	無顯著
51~200 人	3.85		3.53		3.92		3.93	
201 人以上	3.99		3.73		4.03		4.04	
所在區域								
北部	3.92	無顯著	3.62	無顯著	3.93	無顯著	3.96	無顯著
中部	3.89		3.53		3.91		4.01	
南部及其他地區	3.88		3.71		4.04		3.94	



表 11-4 企業評估大專畢業生核心就業力具備程度之檢定結果 (續 1)

	表達溝通能力		領導能力		職涯規劃能力		產業環境發展知識	
平均值	4.04		3.32		3.62		3.44	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別								
男	4.05	無顯著	3.33	無顯著	3.69	男>女	3.45	無顯著
女	4.03		3.31		3.55		3.43	
產業類別								
製造業	4.14	製造業>服務業	3.43	製造業>新興產業	3.68	無顯著	3.47	無顯著
服務業	3.93		3.25		3.55		3.37	
新興產業	4.01		3.22		3.59		3.47	
員工數								
50 人以下	3.96	201 人以上 >51~200 人	3.28	無顯著	3.61	無顯著	3.31	無顯著
51~200 人	3.94		3.30		3.59		3.49	
201 人以上	4.14		3.35		3.63		3.45	
所在區域								
北部	4.01	無顯著	3.28	無顯著	3.60	無顯著	3.40	無顯著
中部	4.05		3.36		3.65		3.47	
南部及其他地區	4.11		3.39		3.62		3.51	

表 11-4 企業評估大專畢業生核心就業力具備程度之檢定結果 (續 2)

	創新能力		發掘及解決問題的能力		基礎電腦應用技能		外語能力		國際觀	
平均值	3.74		3.69		4.54		3.87		3.54	
	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果	平均值	檢定結果
性別										
男	3.80	無顯著	3.75	無顯著	4.54	無顯著	3.90	無顯著	3.52	無顯著
女	3.70		3.64		4.55		3.85		3.55	
產業類別										
製造業	3.80	無顯著	3.83	製造業>服務業	4.54	無顯著	3.93	無顯著	3.62	無顯著
服務業	3.63		3.51		4.54		3.84		3.47	
新興產業	3.79		3.67		4.55		3.81		3.48	
員工數										
50 人以下	3.52	201 人以上>50 人以下	3.58	無顯著	4.46	無顯著	3.76	無顯著	3.39	201 人以上>50 人以下
51~200 人	3.71		3.62		4.53		3.82		3.49	
201 人以上	3.86		3.78		4.58		3.95		3.63	
所在區域										
北部	3.75	無顯著	3.69	無顯著	4.52	無顯著	3.91	無顯著	3.55	無顯著
中部	3.72		3.60		4.53		3.87		3.53	
南部及其他地區	3.74		3.76		4.61		3.76		3.51	



四、在校生、畢業生、企業比較分析

以單因子變異數分析檢定在校生自評核心就業力預期具備程度、畢業生自評畢業時核心就業力具備程度、企業雇主評估之大專畢業生之核心就業力各指標，並採用 Scheffe、Tamhane 事後比較法來判斷不同類型受訪者（在校生、畢業生、企業雇主），對於大專畢業生每一項核心就業力具備程度是否達到顯著差異水準，茲將各題項核心就業力重視度之檢定結果，彙整於表 11-5。

透過單因子變異數分析檢定得知，在大部分的核心就業力指標中，皆呈現在校生自評高於畢業生自評，在校生與畢業生自評又高於企業雇主評比（在校生>畢業生>企業雇主）之狀況；由此可知，在校生對於核心就業力的自評往往高於畢業生或企業雇主所認知的狀況，而畢業生的自評雖然低於在校生的自評，但仍然高於企業雇主的評比，顯示核心就業力的自評與企業雇主實際的感受，仍有明顯之差距。

若由在校生與企業雇主的平均值來看，可發現「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」等 4 項指標的平均值差距最大（相差 0.9 以上），顯示大專生在此 4 項指標上，仍有相當進步提升的空間。

表 11-5 不同類型受訪者評比核心就業力具備程度之檢定結果

核心就業力 具備程度	平均值	身份	平均值	檢定結果
良好工作態度	4.71	在校生	4.85	■ 在校生>企業雇主 ■ 畢業生>企業雇主
		畢業生	4.81	
		企業雇主	3.91	
穩定性及抗壓性	4.51	在校生	4.68	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	4.60	
		企業雇主	3.62	
團隊合作能力	4.70	在校生	4.86	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	4.72	
		企業雇主	3.96	
了解並遵守專業倫	4.85	在校生	5.02	■ 在校生>企業雇主



核心就業力 具備程度	平均值	身份	平均值	檢定結果
理及道德		畢業生	4.95	■ 畢業生>企業雇主
		企業雇主	3.97	
表達溝通能力	4.44	在校生	4.54	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	4.43	
		企業雇主	4.04	
領導能力	4.03	在校生	4.21	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	3.97	
		企業雇主	3.32	
職涯規劃能力	4.12	在校生	4.28	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	4.00	
		企業雇主	3.62	
了解產業環境及發展	4.05	在校生	4.25	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	3.92	
		企業雇主	3.44	
創新能力	4.12	在校生	4.25	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	4.01	
		企業雇主	3.74	
發掘及解決問題的能力	4.36	在校生	4.52	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	4.37	
		企業雇主	3.69	
基礎電腦應用技能	4.69	在校生	4.67	■ 畢業生>在校生>企業雇主
		畢業生	4.82	
		企業雇主	4.54	
外語能力	3.96	在校生	4.00	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	3.91	
		企業雇主	3.87	
國際觀	4.04	在校生	4.22	■ 在校生>畢業生>企業雇主
		畢業生	3.90	
		企業雇主	3.54	



第七節、企業重視與評比大專畢業生具備之核心就業力分析

透過比較企業雇主所重視之核心就業力與企業雇主評估目前大專畢業生所具備之核心就業力，可以發現，「良好工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「穩定性及抗壓性」、「顧客導向能力」為企業較重視，但認為目前大專畢業生較為不足之核心就業力。

表 11-6 企業重視與評比大專畢業生具備之核就業力比較

	企業雇主 重視度排序	企業雇主評估大專畢 業生已具備排序
誠信	1	3
良好工作態度	2	10
高度學習意願及可塑性	3	2
發掘及解決問題的能力	4	15
團隊合作能力	5	7
穩定性及抗壓性	6	17
了解並遵守專業倫理及道德	7	5
表達溝通能力	8	4
基礎電腦應用技能	9	1
專業知識與技術	10	11
創新能力	11	12
顧客導向能力	12	19
能將理論應用到實務	13	13
職涯規劃能力	14	14
求職及自我行銷能力	15	8
外語能力	16	6
了解產業環境及發展	17	18
國際觀	18	16
擁有專業或技術證照	19	9
領導能力	20	20



第拾貳章、歷年調查綜合分析

此章將針對近三年的就業力調查進行年度比較，包括：核心就業力、畢業生起薪、企業雇用大專畢業生滿意度、職輔工作所遭遇的主要困難。

第一節、核心就業力比較

一、在校生自評

整理歷年排序在前 5 名的在校生自評核心就業力（參見表 12-1），可以發現前 5 名之核心就業力並無太大變化，其中「專業倫理及道德」、「團隊合作能力」、「良好工作態度」、「穩定性與抗壓性」等 4 項核心就業力，在兩次的調查中皆名列前 5 名。

在歷年排序前 5 名的核心就業力中，唯一稍有變化的是，98 年調查排序第 5 名的「表達溝通能力」，於今年調查結果中，並未列入前 5 名，取而代之的是「基礎電腦應用技能」。

表 12-1 歷年前 5 名在校生自評核心就業力

排序	98 年	100 年
1	良好工作態度	專業倫理及道德
2	專業倫理及道德	團隊合作能力
3	團隊合作能力	良好工作態度
4	穩定性及抗壓性	穩定性及抗壓性
5	表達溝通能力	基礎電腦應用技能

註 1：95 年之就業力調查並未針對在校生調查，故僅羅列 98 年調查之結果。

註 2：100 年之排序包含曾參與及未參與提升青年就業力計畫之樣本。

二、畢業生自評

在畢業生自評的核心就業力方面，「專業倫理及道德」、「基礎電腦應用技能」、「良好工作態度」、「團隊合作能力」等 4 項核心就業力，在三次調查中，皆排序在前 5 名，顯見畢業生自評的核心就業力歷年並無明顯之



變化；唯一稍有改變的是，「穩定性及抗壓性」於 98 年調查時，排序第 9 名，今年則明顯前進到第 5 名。

表 12-2 歷年前 5 名畢業生自評核心就業力

排序	95 年	98 年	100 年
1	團隊合作能力	基礎電腦應用技能	專業倫理及道德
2	高度學習意願及可塑性	團隊合作能力	基礎電腦應用技能
3	基礎電腦應用技能	專業倫理及道德	良好工作態度
4	良好工作態度	表達溝通能力	團隊合作能力
5	專業倫理及道德	良好工作態度	穩定性及抗壓性

註：100 年之排序包含曾參與及未參與提升青年就業力計畫之樣本。

三、企業雇主評比

在「企業雇主」方面，「基礎電腦應用技能」、「表達溝通能力」等 2 項核心就業力，在三次調查中皆排進前 5 名，「基礎電腦應用技能」更是連續三次調查都排序第 1 名，顯見企業雇主對於大專畢業生之電腦應用技能較為肯定。

此外，「誠信」是今年首度列為核心就業力調查的指標之一，即在本次企業雇主調查中排入前 5 名，顯見「誠信」列為核心就業力指標具有相當之意義。

另外值得一提的是，98 年調查時，「良好工作態度」排序第 5 名，而本次調查時，「良好工作態度」已退至第 10 名，顯見企業雇主對於大專畢業生工作態度的肯定，明顯降低。

表 12-3 歷年前 5 名企業評估大專畢業生核心就業力

排序	95 年	98 年	100 年
1	基礎電腦應用技能	基礎電腦應用技能	基礎電腦應用技能
2	團隊合作能力	高度學習意願及可塑性	高度學習意願及可塑性
3	求職與自我推銷能力	專業證照或相關能力證明	誠信
4	良好工作態度	表達溝通能力	表達溝通能力
5	表達溝通能力	良好工作態度	專業倫理及道德



四、企業雇主重視的核心就業力

透過歷年的比較可以發現，在三次調查中，企業雇主所重視核心就業力前十名的項目相似。包括「良好工作態度」、「高度學習意願及可塑性」、「發掘及解決問題的能力」、「團隊合作能力」、「穩定性及抗壓性」、「了解並遵守專業倫理及道德」、「表達溝通能力」、「基礎電腦應用技能」、「專業知識與技術」，在三年的調查中皆排在前 10 名，顯示這些項目為企業雇主較為重視的核心就業力。而 100 年的調查中，除了新增加的「誠信」成為企業最重視的核心就業力外，另外企業對於表達溝通能力的重視度也由前兩年調查的第三名，落至第 8 名。

表 12-4 歷年前 10 名企業重視的核心就業力¹

排序	95 年	98 年	100 年
1	良好工作態度	良好工作態度	誠信
2	穩定性及抗壓性	穩定性及抗壓性	良好工作態度
3	表達溝通能力	表達溝通能力	高度學習意願及可塑性
4	高度學習意願及可塑性	高度學習意願及可塑性	發掘及解決問題的能力
5	專業知識與技術	團隊合作能力	團隊合作能力
6	團隊合作能力	專業知識與技術	穩定性及抗壓性
7	發掘及解決問題的能力	發掘及解決問題的能力	了解並遵守專業倫理及道德
8	基礎電腦應用技能	外語能力	表達溝通能力
9	外語能力	了解並遵守專業倫理及道德	基礎電腦應用技能
10	了解並遵守專業倫理及道德	基礎電腦應用技能	專業知識與技術

¹100 年新增誠信、顧客導向能力兩項指標。



第二節、應屆畢業生起薪比較

100 年度調查中，企業雇用專科應屆畢業生平均起薪為 23,797 元，大學應屆畢業生為 26,495 元，碩士應屆畢業生 33,901 元，博士應屆畢業生為 44,454 元。與 98 年的調查結果相較得知，專科、大學與碩士應屆畢業生的起薪沒有明顯差異，而 98 年的調查中，博士應屆畢業生的平均起薪則偏低。

表 12-5 大專應屆畢業青年平均薪資比較

	專科應屆畢業	大學應屆畢業	碩士應屆畢業	博士應屆畢業
98 年平均起薪	23,822	26,936	32,244	36,080
100 年平均起薪	23,797	26,495	33,901	44,454

第三節、企業雇用大專畢業生滿意度比較

100 年度調查中，企業雇用大專畢業生的滿意度為 80.5%，其中包含「非常滿意」(3.9%)、「滿意」(30.4%)、「還算滿意」(46.2%)；而在 98 年調查中，企業雇用大專畢業生的滿意度僅為 70.7%，其中亦包含「非常滿意」(2.2%)、「滿意」(19.0%)、「還算滿意」(49.5%)。

透過年度比較得知，與 98 年調查結果相較，本次調查之企業雇用大專畢業生滿意度成長 9.8% (80.5%-70.7%)；顯示在近年來政府大力推動各項提升大專青年就業力方案，已有所成效，未來應持續追蹤各項企業雇用大專畢業生滿意度，以做為後續政策之參考。

表 12-6 98 年及 100 年企業雇用大專畢業生滿意度

	非常滿意	滿意	還算滿意	不太滿意	不滿意	非常不滿意
98 年	2.2%	19.0%	49.5%	20.0%	7.2%	2.0%
100 年	3.9%	30.4%	46.2%	15.8%	3.0%	0.7%

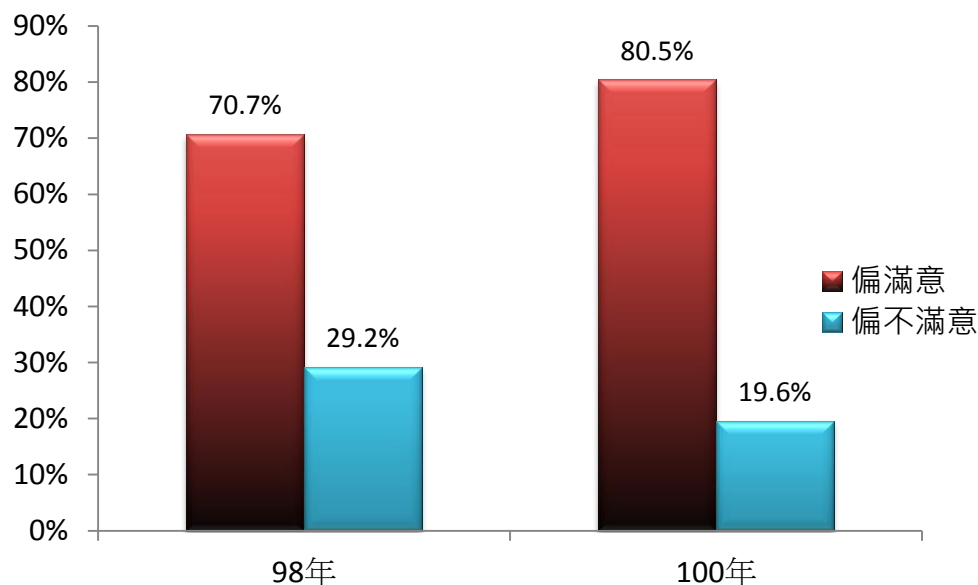


圖 12-1 98 年及 100 年企業雇用大專畢業生滿意度

第四節、提升大專青年核心就業力的方式

由本年度的調查結果可知，不論是在校生、畢業生、職輔人員或企業雇主，多數的受訪者皆認為安排工讀實習或見習為有助於提升大專校院學生核心就業力的方式。而在 98 年的調查中，在校生、畢業生、職輔人員或企業雇主同樣都有最高的比例認為工讀、實習或見習是比較有效培養核心就業力的方式。顯示工讀、實習或見習的重要性在歷年的調查中都被認為是提升青年核心就業力的重要方式。

第五節、若重新選擇是否選擇原就讀系科

透過歷年調查的比較得知，100 年的調查中，有 54.2% 的在校生表示若重新選擇的話，仍然會選擇目前就讀的系科，另有 45.8% 的在校生表示會選擇就讀其他系科。而在 98 年的調查中，若重新選擇，則有 54.7% 的在校生仍然會選擇目前就讀的系科。另有 45.3% 在校生表示會選擇就讀其他系科。顯示，近兩次調查中，大多數的在校生仍然會選擇目前所就讀的系科。

而在畢業青年方面，在 100 年的調查結果中，有 44.1% 的受訪者表示，若重新選擇，會選擇就讀其他系科；另有 55.9% 的受訪者表示仍會選擇在



學時就讀的系科。而 98 年的調查中，則有 54.4% 的受訪者表示，若重新選擇的話，會選擇就讀其他系科，另有 45.6% 的受訪者表示仍會選擇目前就讀的系科。顯示本年度調查的畢業青年，若重新選擇，仍會選擇在學時就讀的系科的比例較 98 年來得高。

第六節、職輔工作遭遇的主要困難

本年度調查中，職輔人員認為在推動學校職涯輔導工作上，遭遇的主要困難為「人力不足」(90.4%)。而在 95 年以及 98 年的調查中，「人力不足」亦同樣為職輔人員認為遭遇最主要的困難。在 98 年的調查中，有 71.5% 的受訪者認為「人力不足」為職涯輔導工作遭遇之主要困難，而今年認為「人力不足」為主要困難的比例則上升至 90.4%，顯示有愈來愈多的職輔人員面臨人力不足的問題。



第拾參章、提升青年就業力計畫成效評估

此章將針對提升青年就業力計畫成效進行評估，以了解曾參與計畫的在校生、畢業生、職輔人員對計畫輔導項目的成效評估；並比較曾參與計畫與未參與計畫的在校生，和曾參與計畫與未參與計畫的畢業生之差異。

第一節、提升青年就業力計畫輔導項目成效評估

提升青年就業力計畫主要包含「職涯探索」、「系科職涯進路規劃與課程學習地圖」、「生涯/學習歷程檔案」、「職涯志工培訓」、「生涯規劃研習」、「就業座談」，以及「企業參訪」七個項目。將此次調查針對各項輔導成效的結果整理於下表 12-1，透過下表可知，在校生、畢業生以及職輔人員「同意」各項輔導項目對學生有所助益的比例皆高達九成以上。

顯見，不論是執行計畫的職輔人員，或是曾參與計畫的在校生及畢業生，均對輔導的成效給予相當的肯定，認為輔導的內容確實能協助學生更加了解自己、增加職涯發展規劃能力、培養就業能力……等。

表 13-1 提升青年就業力計畫輔導項目成效評估

提升青年就業力計畫輔導項目成效評估	在校生 偏同意 百分比	畢業生 偏同意 百分比	職輔人員 偏同意 百分比
職涯探索的結果有助於學生了解自己的人格特質或心理需求	95.3%	94.7%	98.7%
系科職涯進路規劃與課程學習地圖對學生就業能力的培養有幫助	95.3%	94.9%	97.3%
生涯/學習歷程檔案可記錄學生的學習與成長過程，有助於學生的求職面試	91.1%	91.0%	93.9%
職涯志工培訓有助於學生了解自己的職涯發展與自我探索	97.7%	95.6%	96.4%
生涯規劃研習有助於學生未來的職涯發展規劃	97.3%	96.7%	98.7%
就業座談有助於學生撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢	99.3%	97.9%	98.7%
企業參訪可以幫助學生了解進入職場所需的就業能力	97.8%	94.5%	99.4%



第二節、在校生：曾參與 vs. 未參與

將在校生曾參與「提升青年就業力計畫」與未曾參與「提升青年就業力計畫」之調查資料進一步以是否參與計畫做為自變項進行交叉分析，透過卡方檢定以了解曾參與計畫及未曾參與計畫之在校生在特定題項之意見是否有顯著差異。

在「何時開始規劃畢業後想從事工作」方面，「曾參與」計畫之在校生於「大專低年級」時開始規劃畢業後職涯之比例為 29.9%，而「未參與」計畫之在校生「大專低年級」時開始規劃畢業後職涯之比例為 24.0%；另外，「曾參與」計畫之在校生目前「尚未規劃」畢業後職涯的比例為 5.4%，而「未參與」計畫之在校生目前「尚未規劃」畢業後職涯的比例高達 13.4%，經卡方檢定後達到顯著水準($\chi^2_{(3)} = 73.8$, $p < 0.01$)，亦即相較於「未參與」計畫之在校生而言，「曾參與」計畫之在校生顯著較早開始規劃畢業後想從事的工作。

表 13-2 在校生何時開始規劃畢業後想從事的工作『n=3,497』

請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？					總和
參與計畫經驗	大專入學前	大專低年級	大專高年級	尚未規劃	
曾參與	12.4%	29.9%	52.3%	5.4%	100.0%
未參與	12.7%	24.0%	49.9%	13.4%	100.0%

在「若重新選擇，是否選擇目前系科」方面，「曾參與」計畫之在校生勾選「我仍然會選擇目前就讀系科」的比例為 56.6%，「未參與」計畫之在校生勾選「我仍然會選擇目前就讀系科」的比例則為 50.9%，經卡方檢定後達到顯著水準($\chi^2_{(1)} = 11.4$, $p < 0.01$)，亦即相較於「未參與」計畫之在校生而言，「曾參與」計畫之在校生仍會選擇目前就讀系科的比例顯著較高。

表 13-3 在校生若重新選擇，是否選擇目前系科『n=3,497』

如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？			總和
參與計畫經驗	我仍然會選擇目前就讀的系科	我會選擇就讀其他系科	
曾參與	56.6%	43.4%	100.0%
未參與	50.9%	49.1%	100.0%



第三節、畢業青年：曾參與 vs. 未曾參與

將畢業青年曾參與「提升青年就業力計畫」與未曾參與「提升青年就業力計畫」之調查資料進一步以是否參與計畫做為自變項進行交叉分析，透過卡方檢定以了解曾參與計畫及未曾參與計畫之畢業青年在特定題項之意見是否有顯著差異。

在「畢業（或退伍）後，共花了多少時間找到第一份工作」方面，「曾參與」計畫之畢業青年花了「未滿 1 個月」的時間找到第一份工作之比例為 49.1%，而「未參與」計畫之畢業青年花了「未滿 1 個月」的時間找到第一份工作之比例為 46.6%；另外，「曾參與」計畫之畢業青年花了「半年及以上」的時間找到第一份工作的比例為 9.5%，而「未參與」計畫之畢業青年花了「半年及以上」的時間找到第一份工作之比例高達 13.9%，經卡方檢定後達到顯著水準（ $\chi^2_{(1)} = 6.34$ ， $p < 0.01$ ），亦即相較於「未參與」計畫之畢業青年而言，「曾參與」計畫之畢業青年顯著花了較短的時間找到第一份工作。

表 13-4 畢業青年共花多少時間找到第一份工作『n=1,458』

請問，您在畢業（或退伍）後，共花了多少時間找到第一份工作？				總和
參與計畫經驗	未滿 1 個月	1 個月以上， 未滿半年	半年及以上	
曾參與	49.1%	41.4%	9.5%	100.0%
未參與	46.6%	39.5%	13.9%	100.0%

在「第一份工作的起薪」方面，經卡方檢定後並未達到顯著水準（ $\chi^2_{(4)} = 0.60$ ， $p > 0.01$ ），亦即「曾參與」及「未參與」計畫之畢業青年的第一份工作起薪不因「參與計畫經驗」之不同而有顯著差異。

表 13-5 畢業青年的第一份工作起薪『n=1,458』

請問，您的第一份工作起薪大約為多少？						總和
參與計畫經驗	25,000(含) 元以下	25,001 元 ~30,000 元	30,001 元 ~35,000 元	35,001 元 ~40,000 元	40,001 元 以上	
曾參與	42.3%	24.5%	12.9%	8.9%	11.4%	100.0%
未參與	43.9%	24.6%	12.1%	8.7%	10.6%	100.0%

註：曾參與和未參與畢業青年之比例差距未達顯著差異



在「何時開始規劃畢業後想從事工作」方面，「曾參與」計畫之畢業青年在學期間於「大專高年級」時開始規劃畢業後職涯之比例為 71.8%，而「未參與」計畫之畢業青年在學期間於「大專高年級」時開始規劃畢業後職涯之比例為 64.7%；另外，「曾參與」計畫之畢業青年在學期間「尚未規劃」畢業後職涯的比例僅為 4.3%，而「未參與」計畫之畢業青年在學期間「尚未規劃」畢業後職涯的比例高達 11.8%，經卡方檢定後達到顯著水準 ($\chi^2_{(3)} = 31.3, p < 0.01$)，亦即相較於「未參與」計畫之畢業青年而言，「曾參與」計畫之畢業青年顯著較早開始規劃畢業後想從事的工作。

表 13-6 畢業青年何時開始規劃畢業後想從事的工作『n=1,458』

請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？					總和
參與計畫經驗	大專入學前	大專低年級	大專高年級	尚未規劃	
曾參與	6.4%	17.5%	71.8%	4.3%	100.0%
未參與	7.8%	15.7%	64.7%	11.8%	100.0%

在「若重新選擇，是否仍選擇在學時就讀的系科」方面，經卡方檢定後並未達到顯著水準 ($\chi^2_{(1)} = 2.45, p > 0.01$)，亦即「曾參與」及「未參與」計畫之畢業青年如果重新選擇在學時就讀的系科，不因「參與計畫經驗」之不同而有顯著差異。

表 13-7 畢業青年若重新選擇，是否選擇目前系科『n=1,458』

如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇在學時就讀的系科？			總和
參與計畫經驗	我仍然會選擇目前就讀的系科	我會選擇就讀其他系科	
曾參與	54.2%	45.8%	100.0%
未參與	58.3%	41.7%	100.0%

註：曾參與和未參與畢業青年之比例差距未達顯著差異

第拾肆章、結論與建議

第一節、結論

一、核心就業力之綜合比較

(一) 核心就業力重視度比較

企業雇主、職輔人員、畢業生、在校生對於各項核心就業力的重視程度確實有所差異，本年度首先列入調查的「誠信」指標，為企業雇主最重視之核心就業力，而職輔人員、畢業生、在校生對於「誠信」之重視度排序都落於5名以外，顯見企業雇主對於「誠信」較為重視。

若以企業雇主對各項核心就業力重視程度排序為比較基礎，可以發現大專畢業生對於「良好工作態度」的重視度較低，職輔人員對「發掘及解決問題的能力」的重視度也較低，職輔人員、畢業生、在校生對「表達溝通能力」之重視度較高。

「創新能力」、「能將理論應用到實務」、「職涯規劃能力」、「國際觀」、「擁有專業或技術證照」、「領導能力」等6項核心就業力指標，無論是企業雇主、職輔人員、畢業生或在校生，其重視度排序皆較低，顯見此6項核心就業力普遍較不被重視。

而透過焦點團體座談會則發現，企業認為「誠信」指的是忠誠度以及言行一致；而大專青年則認為「誠信」指的是重承諾，以及說到做到，例如：不會過度承諾，在面試時不會無故不到。

(二) 企業雇主認為大專畢業生較充足與不足之能力

由前述問卷調查可知，企業雇主對目前大專畢業生之核心就業力評予68.6分，進一步觀察可發現，企業認為大專畢業青年在「基礎電腦應用技能」、「高度學習意願及可塑性」、「誠信」、「表達溝通能力」、「專業倫理及道德」等方面的具備程度較高；而在「國際觀」、「穩定性及抗壓性」、「了解產業環境發展知識」、「顧客導向能力」、「領導能



力」等方面的具備程度較低。

交叉分析分析後發現，「男性」主管評比大專畢業生「職涯規劃能力」的分數顯著高於「女性」主管之評比；「製造業」主管在「良好工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「團隊合作能力」、「專業倫理及道德」、「表達溝通能力」、「發掘及解決問題的能力」等 6 項指標的評比，皆顯著高於「服務業」主管之評比，「製造業」主管在「穩定性及抗壓性」、「領導能力」等 2 項指標的評比，也顯著高於「新興產業」；顯示相較於「服務業」與「新興產業」，「製造業」主管對於大專畢業生之核心就業力較為肯定。另外，大型企業（201 人以上）主管在「創新能力」與「國際觀」的評比，顯著高於小型企業（50 人以下），大型企業主管對「表達溝通能力」的評比，顯著高於中型企業（51~200 人）。

（三）企業與大專青年對核心就業力具備程度有認知差異

透過問卷調查結果之檢定得知，大部分的核心就業力指標皆呈現在校生自評高於畢業生自評，而在校生與畢業生自評又高於企業雇主評比（在校生>畢業生>企業雇主）之狀況，可見在校生對於核心就業力的自評往往高於畢業生或企業雇主所認知的狀況，而畢業生的自評雖然低於在校生的自評，但仍然高於企業雇主的評比，大專青年與企業雇主的認知，仍有明顯之差距。

透過焦點團體座談發現，大專青年認為，因為在校時比較不清楚自己的能力如何，所以在評比自己的能力時容易給比較高的分數，而畢業後進入職場，才會發現自己仍有不足之處，因此分數較低，而企業雇主因為期待大專青年在各方面的能力還能有更好的表現，因此在分數上打得比較低。

（四）自評核心就業力歷年比較

在校生歷年自評的核心就業力前幾名並無明顯之變化，歷年前幾名皆為「專業倫理及道德」、「團隊合作能力」、「良好工作態度」、「穩定性與抗壓性」、「表達溝通能力」、「基礎電腦應用技能」。

畢業生歷年的自評的前幾名核心就業力亦無明顯之變化，在三次



的調查中，「專業倫理及道德」、「基礎電腦應用技能」、「良好工作態度」、「團隊合作能力」等 4 項核心就業力，皆排序在前 5 名。

而在企業雇主方面，「基礎電腦應用技能」、「表達溝通能力」等 2 項核心就業力，在三次調查中皆排進前 5 名，「基礎電腦應用技能」更是連續三次調查都排序第 1 名；另外，「良好工作態度」在 98 年調查時排序第 5 名，而本次調查時已退至第 10 名，顯見企業雇主認為大專畢業生的工作態度有下降情形。

（五）企業雇主重視但認為目前大專畢業生較為不足之能力

透過比較企業雇主所重視之核心就業力與企業雇主評估目前大專畢業生所具備之核心就業力，可以發現，「良好工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「穩定性及抗壓性」、「顧客導向能力」為企業較重視，但認為目前大專畢業生較為不足之核心就業力。

二、提升青年就業力計畫成效評估

（一）大專青年參與職輔活動的主要動機為希望能更加了解職涯發展及生涯興趣

調查結果顯示，不論是在校生或畢業青年參與職涯輔導活動的動機中，前二名都是「想要了解自己的職涯發展方向」，以及「想要更加了解自己的生涯興趣」，顯示大專青年參與職涯輔導活動的原因主要希望能更加了解職涯發展及生涯興趣等內在需求，動機始於外在要求（例如同學邀約、學校或老師要求）的比例較低。

（二）提升青年就業力計畫受到多數受訪者肯定

前述分析將提升青年就業力計畫之各項子計畫分別進行評比，發現在校生、畢業生以及職輔人員「同意」各項輔導項目對學生有所助益的比例皆高達九成以上；可見，不論是職輔人員或是曾參與計畫的在校生及畢業生，均對輔導的成效給予相當的肯定。



(三) 曾參與計畫之在校生及畢業生會較早開始規劃職涯

將「曾參與」及「未參與」提升青年就業力計畫之在校生進行比較，於在校生方面，發現「曾參與」計畫之在校生於「大專低年級」時開始規劃畢業後職涯之比例為 29.9%，比「未參與」計畫（24.0%）之在校生的比例高；另外，「曾參與」計畫之在校生目前「尚未規劃」畢業後職涯的比例為 5.4%，明顯較「未參與」計畫（13.4%）之在校生低。在畢業生方面，「曾參與」計畫之畢業青年在學期間「尚未規劃」畢業後職涯的比例僅為 4.3%，而「未參與」計畫之畢業青年在學期間「尚未規劃」畢業後職涯的比例高達 11.8%。整體而言，「曾參與」計畫之學生較「未參與」計畫之學生明顯較早開始規劃畢業後想從事的工作。

(四) 曾參與計畫之畢業生找到第一份工作的時間較短

前述量化分析發現，「曾參與」計畫之畢業青年「未滿 1 個月」就找到第一份工作之比例為 49.1%，比「未參與」計畫之畢業青年（46.7%）的比例高；此外，「曾參與」計畫之畢業青年「半年及以上」的時間才找到第一份工作的比例為 9.6%，比「未參與」計畫之畢業青年（13.8%）的比例明顯較低；亦即相較於「未參與」計畫之畢業青年而言，「曾參與」計畫之畢業青年顯著花了較短的時間找到第一份工作。

(五) 曾參與計畫之在校生若重新選擇，仍會選擇目前就讀的系科比例較高

根據前述量化分析可知，「曾參與」計畫之在校生若重新選擇，表示「我仍然會選擇目前就讀的系科」之比例為 56.6%，比「未參與」計畫之在校生（50.9%）的比例高；此外，「曾參與」計畫之在校生若重新選擇，表示「我會選擇就讀其他系科」的比例為 43.4%，比「未參與」計畫之在校生（49.1%）的比例明顯較低；亦即相較於「未參與」計畫之在校生而言，「曾參與」計畫之在校生若重新選擇，仍會選擇目前就讀的系科顯著較高。



(六) 曾參與計畫之在校生及畢業生有較高的比例會透過不同方式來解決就讀系科不符需求的情形

透過前述量化分析發現「曾參與」計畫之在校生「都沒有」採取任何方式解決就讀系科不符合需求之比例為 26.1%，比「未參與」計畫之在校生（50.1%）的比例低；另外，「曾參與」計畫之畢業生「都沒有」採取任何方式解決就讀系科不符合需求之比例為 33.4%，亦較「未參與」計畫之畢業生「都沒有」（54.8%）採取任何方式的比例來得低。整體而言，「曾參與」計畫之在校生及畢業生會透過不同方式來解決就讀系科不符需求情形的比例較「未參與」計畫之在校生及畢業生來得高。

三、職涯輔導工作現況

(一) 人力不足為職涯輔導推動上遭遇的主要困難

本年度調查中，職輔人員認為在推動學校職涯輔導工作上，遭遇的主要困難為「人力不足」（90.4%）。而職輔單位因應人力不足的主要方式為聘請短期專案計畫人員及工讀生、志工來推展職輔活動。

(二) 多數職輔人員認為目前所受的专业訓練不足

問卷調查結果發現，有近五成（47.8%）的職輔人員認為「專業訓練不足」是目前推動職涯輔導工作主要遭遇的困難；亦發現有高達 60.5% 的職輔人員認為目前所擔任的工作並未獲得足夠的專業訓練。

四、新興產業人力需求情形

(一) 新興產業與整體企業所需之核心就業力未有明顯不同

將新興產業對核心就業力之重視度予以單獨統計，在前 10 名的排序中發現，雖然新興產業對各項核心就業力之重視排序與整體產業之排序有些許差異，然而，其差異並不明顯，列入前 10 名之核心就業力大致相同。



表 14-1 新興產業與整體產業之核心就業力比較

排序	整體產業	新興產業
1	誠信	誠信
2	良好工作態度	穩定性及抗壓性
3	高度學習意願及可塑性	高度學習意願及可塑性
4	發掘及解決問題的能力	良好工作態度
5	團隊合作能力	團隊合作能力
6	穩定性及抗壓性	發掘及解決問題的能力
7	了解並遵守專業倫理及道德	了解並遵守專業倫理及道德
8	表達溝通能力	表達溝通能力
9	基礎電腦應用技能	專業知識與技術
10	專業知識與技術	創新能力

(二) 不同新興產業對人才之需求有明顯之不同

雖然新興產業在核心就業力方面的需求，並無明顯不同，然而，不同新興產業所需之人才，卻有明顯之不同。茲將前述各新興產業人才需求整理於下表。除了觀光服務產業之外，可以發現每個新興產業最需要的人才都是屬於專門技術類的人才，而業務人才通常不是最缺乏之人才。

表 14-2 新興產業之人才需求

	生物技術	綠能產業	觀光服務產業	醫療照護產業	文化創業產業	精緻農業
最缺	研發相關類	研發相關	餐廳服務生/餐廚助手	護理師及護士	設計類	生產/品管類
次缺	生產製造/品管類	生產製造/品管類	客服類	藥師	行銷企劃類	業務/貿易類
第三缺	業務/貿易類	業務貿易類	經營管理類	醫檢師	業務類	經營管理類

五、對提升青年核心就業力之意見

(一) 安排工讀、實習或見習為受訪者普遍認為有助於提升大專校院學生核心就業力的方式

由調查結果可知，不論是在校生、畢業生、職輔人員或企業雇主，皆普遍認為安排工讀實習或見習為有助於提升大專校院學生核心就業



力的方式。不過在企業雇主的焦點團體座談中也發現，部分的企業在成本效益、安全等因素的考量下，較不願意釋出企業實習機會。因此未來在推動企業實習上，應注意如何提升企業參與的動機。

（二）透過課程培養青年的核心就業力

在企業雇主以及大專青年的焦點團體中，皆有受訪者提到只要老師調整教學方式，設計適當的課程，融入核心就業力要素，例如：透過上台簡報培養表達溝通能力、或者透過團體合作方式做專題研究，訓練團體合作、解決問題的能力，讓學生有更多的機會在學習過程中自然的發展核心就業力。

（三）課程規劃中納入業界及畢業校友之意見

在焦點團體中，有畢業生認為目前的課程內容與業界有落差，解決的方式，就是要在課程上進行調整，在課程規劃的階段應要納入業界的意見，由他們來協助評估課程所培養的能力是否符合業界需求，並給予建議。而畢業生則可以在進入職場後，更了解系上的課程適宜的修改方向，而給予適當的意見。



第二節、建議

一、對政府之建議

(一) 加強提升青年就業力計畫之執行品質

根據此次焦點團體座談結果發現，有大專青年非常肯定提升青年就業力計畫中的輔導項目，認為經由職涯探索服務，人生因此找到新出路，但也有人認為職涯探索對自己的幫助不大。而大專青年在參加企業參訪的輔導活動上，同樣也有類似的經驗。顯示大專校院在執行青年就業力計畫輔導項目的內容與深度不一，其主因與各校職輔單位對於活動之規劃，以及職輔老師之專業程度有很大的關聯性。

由此可知，提升青年就業力計畫是否能確實對學生有所助益，端看職輔活動是否能有適切的規劃，並且有效的執行。因此建議青輔會未來應該要加強各輔導項目的執行內涵，提升各輔導項目的品質，例如：必須確定學生在做完職涯測驗之後，能獲得有效的說明；課程學習地圖能隨著時間進行修正與更新……等。

由此次的調查中發現，多數的受訪者對於提升青年就業力之成效給予肯定，不過仍有一些受訪者提出參與或執行輔導活動時所遇到的問題，因此未來宜持續改善、精進各輔導項目。

職涯探索乃協助學生了解自己，幫助學生進行職涯規劃。而目前各大專校院於職涯探索所施行之測驗工具和施測時間不一，在職輔老師的焦點訪談中發現，許多老師反應有些測驗項目還不適合大專低年級學生，學生在看不懂題目情況下只能亂填，出來的測驗結果無法為學生帶來任何的幫助。此外，也有多位老師反應施測結束後，職輔單位也將面臨兩個問題，一是解題老師的人力不足，另一是解測的專業能力不足，使得大家的解測結果因人而異，沒有一個解讀的依據。

為了讓職涯探索的測驗工具能確實對學生之職涯規劃有所幫助，因此建議未來可彙整目前各校主要採取之測驗工具，針對如何有計畫性、漸近式規劃施測之時間，以及適合進行測驗之年級進行說明，使職輔單位能有依此提供有效益之職涯測驗。另外，也應統一對施測或



解測之老師進行測驗工具解測之培訓課程，以建立解測結果的正確性，確實協助學生連結測驗結果。

而在生涯歷程檔案方面，質化訪談中有學生提到介面常變更、參與活動的資料學校也沒有協助更新，使用動機不足等情形。顯示學校在推動生涯歷程檔案上仍有進步之空間。要有效的推動生涯歷程檔案，則教學單位、教務單位、學務單位、職輔單位、計算機中心等單位之間彼此應該要合作、整合。教學單位提供系科職涯進路與課程學習地圖、系上導師亦可利用生涯歷程檔案進行輔導；而教務、學務、計算機中心則儲存學生的個人資料、修課情形、參與的社團及活動，並協助進行資料的整合與同步；職輔單位則協助推廣生涯歷程檔案，利用講座或操作說明、活動設計等方式，讓學生了解生涯歷程檔案之效益，增加學生使用動機，並且願意持續運用。

（二）將不同的職輔活動做有效整合

為了使職輔活動更具效能，未來則應進一步將計畫中不同的輔導項目做有效的整合，例如：將職涯探索、生涯歷程檔與系科職涯進路做結合，學生可以先透過職涯探索了解自己的生涯發展或學習目標，而在職涯探索中所做的測驗結果則整合至學生的生涯歷程檔案中；另外，生涯歷程檔案亦可搭配系科職涯進路與課程學習地圖，幫助學生在使用檔案時，能檢視自己的修課方向與未來規劃的職涯進路是否能有效連結，還需再藉由哪些課程的修習來加強自己的能力，並隨時進行修正。而企業也有機會得知學生所修習課程與培養的能力是否符合企業之需求，使生涯歷程檔案的內容能與求職結合。此外，在生涯歷程檔案中亦可提供就業座談或企業參訪活動資訊，將不同的輔導機制充分結合，讓學生有機會藉由不同的職輔活動，更完整知道自己未來可能的職涯圖像，以及進入職場所需的能力。

建議未來可以鼓勵各大專校院申請整合型的就業力計畫，使輔導單位思考如何將不同的職輔活動做有效的整合，以及將不同的職輔活動與學生的核心就業力之培養做連結。



（三）規劃課程或研習營，以提升職涯輔導人員之專業職能

本次調查發現，多數職輔單位的職涯輔導人員認為自己的專業能力不足，他們也提到目前青輔會所舉辦的生涯發展輔導師（CDF）課程，對提升職能確實帶來幫助。因此未來青輔會應該持續舉辦，而除此之外，可以考慮規劃更多提升職輔人員專業職能的課程，例如可以舉辦關於提升青年就業力計畫中不同輔導項目的培訓課程，教導職輔人員在規劃就業座談、企業參訪等活動時，應該注意哪些事項，如何透過更有效的方式，對學生的職涯發展帶來幫助。

另外，許多職輔人員也提到希望能夠對產業發展趨勢、企業工作環境有更多的了解，因此建議未來可開設關於國家整體未來發展趨勢的相關課程，讓職輔人員能更有系統性、全面性進行知識的累積；也可舉辦職輔人員企業參訪的研習營，讓職輔人員也可以深入的去體驗每個企業的工作環境，不同職務的工作內容，使他們在進行職涯輔導時，能給予學生更適切的建議。

（四）職輔活動向下扎根，讓學生提早認識不同產業與職業

在此次的焦點團體座談發現，大專青年在職涯規劃階段希望能夠更深入的了解不同職業的工作內容，其中包括工作所需具備的專業能力或證照、以及工作所重視的核心就業力、辛苦之處等等，讓學生有機會更廣泛的認識社會上不同的工作，從中發掘自己的興趣，而不會因為對職業的認知不足，而限制了自己的選擇性，讓青年在畢業前就可以找到自己想要從事的工作。

目前教育部的UCAN大專校院職能平台中，歸納了16個職涯類型及66個就業途徑，並簡介各個就業途徑所需要的職能及相關職業。建議未來可以提供更豐富的資訊，例如：可採用影音等更生動方式，提供各行業的個案，邀請各行業的人物來分享工作的甘苦談，透過親身經歷的分享，讓學生有更深入的認識。

在焦點座談會中，也有受訪者表示，其實有些學生在國中畢業後，就開始思考未來要就讀技職學校或普通高中，因此國中其實就是職涯規劃的一個關鍵時期。因此，未來老師也可以在國中的教育中帶領學



生認識不同職業，提早讓學生認識不同產業與職業，開啟學生對不同工作的想像，開始思考自己的職涯發展。

(五) 促使各大專校院重視職涯輔導

由近三次的調查結果發現，人力不足與經費不足為職輔人員在推動職涯輔導工作所遭遇的主要困難，而質化訪談中，也有職輔人員表示，職輔單位人員的流動率很高，常常更換人員的情形也造成職涯輔導工作經驗無法有效的傳承。維持職輔單位穩定的經費與人力為推動職輔工作重要的基礎，教育部亦已規劃高教體系於 100 年辦理之「大學校院校務評鑑」，需將「各校辦理畢業生生涯發展與輔導之作法」納入評鑑項目，而技專校院評鑑將自 103 學年度起將「職輔專業人力」納入評鑑項目，顯示教育部也希望藉此促使學校重視職輔工作，因此未來可持續觀察納入評鑑後所帶來的成效。

而在評鑑過程中，若發現在職輔工作推動表現良好的學校，則可以做為職輔工作優良示範學校，透過透過示範學校的經驗分享，擴大推廣成功經驗，讓其他學校在推動上也能有所依據，促使各校往建立專業化的校內職涯輔導單位發展。

(六) 建立合適的企業實習、見習、職場體驗機制，提供學生實習機會

本次調查顯示，大專青年、企業雇主、職輔人員皆認為透過工讀、實習、見習為提升青年就業力的有效方法，並肯定其對於培養學生不同核心就業力所帶來的效益。因此建議未來可以推廣企業實習的正向效益，促使大專校院將企業實習納入正式課程。

不過，企業雇主的焦點團體中也發現，多位雇主程表示在成本效益、安全、責任等考量下，要企業釋出實習機會並不容易。因此未來政府在推廣企業實習時，應該要提升企業釋出實習機會的誘因，例如：可以強調企業的社會責任；藉由企業實習找到穩定的人才來源管道等，以建立長期適切之實習機制。



（七）加強提供中、南部地區的產業及職業資訊

根據量化調查結果發現，中、南部畢業生的起薪較北部低，而在質化訪談中，亦有受訪者表示中、南部的工作比較不好找。因此未來在畢業生的輔導方面，應該要多注意中、南部地區畢業生的求職情形。此外，中部及南部地區的學校則可做區域性整合，整理中南部地區的產業、職業資訊以及職缺訊息等，亦可將這些訊息提供給北部的學校，使中、南部的畢業生有更多了解中、南部企業，獲得職缺訊息的機會。

二、對大專校院之建議

（一）提升職涯輔導單位層級，穩定其專業人力及經費

在焦點團體中企業雇主、大專青年都認為職涯規劃相當重要，而且職涯規劃能力也會影響學生在其他核心就業力的養成，當學生清楚自己未來的生涯發展目標後，就會強化自己其他的核心就業力，例如：良好的工作態度、學習意願、穩定性及抗壓性等。

因此建議各學校強化職涯輔導工作，提升職涯輔導單位層級，並穩定其充足專業人力及經費。另外，亦可考慮將職涯輔導課程納入正式課程，目前已有許多學校將職涯輔導課程列為必修，有大專青年受訪者即表示，很多職涯輔導服務都是透過這門課程得知；此外，也可與導師課程做連結，在不同年級的導師課程中規劃適切的職涯輔導活動，而導師在與學生進行個別約談時，亦可運用學生的生涯歷程檔案，掌握學生的個人特質與能力，並且增加生涯歷程檔案的使用率，以有效運用生涯歷程檔案來協助學生的職涯發展。

（二）鼓勵系科老師投入職涯輔導，培養老師職涯輔導能力，使職涯輔導更具效能

由此次的調查結果可知，職輔單位認為在職涯活動的推動上，最應該與系所進行合作，而在焦點團體訪談中也有職輔單位的老師表示，學生在做完專業能力的職涯測驗後，由於職輔老師本身不一定熟悉各產業的專業能力，因此較不容易針對這個部分進行解測，所以如果各系科的老師也能一同進行職涯輔導，將對學生的職涯發展規劃更



有助益。

而目前大專校院的老師因為有教學、研究及升等考核等績效要求，導致許多老師在學生職涯輔導的部分所花費的心力較少，因此建議未來應要鼓勵系科老師投入學生的職涯輔導，並且給予長期投入職涯輔導工作之導師獎勵，增加系科老師參與意願。此外，職輔單位亦可規劃系科老師協助進行職涯輔導的完善方案，爭取學校上級單位、系所主管的認同，全面進行推動，帶動全校師生重視職涯輔導。

此外，學校亦需提供相關資源給老師，協助有興趣的老師接受完整的職輔專業訓練，培養系科老師的職涯輔導能力，增進老師擔任職涯輔導工作的角色功能，不僅能協助解決目前職輔單位人力及專業能力較不足之處，也將使職涯輔導更具效能。

（三）在課程內容中融入核心就業力的培養機制

在企業雇主以及大專青年的焦點團體中，皆提及只要老師調整教學方式，在課程設計中納入培養核心就業力要素，即可以在課程學習的過程中，累積專業知識同時訓練核心就業力。

因此建議大專校院未來可以鼓勵老師在教學設計中融入核心就業力，並且在教學大綱中說明課程與哪些核心就業力，如何與系上的課程學習地圖做連結，讓學生可以更清楚的得知，透過這門課可以訓練哪些核心就業力。

（四）課程規劃階段納入業界及畢業校友之意見

為了讓學校的課程能與企業接軌，建議大專校院在課程規劃階段納入業界人士及畢業校友之意見，由他們對系上之課程提出調整之建議，並可依此意見修正系科之課程學習地圖和職涯進路，使系科之課程得以隨著產業脈動而前進，讓學生在畢業後得以順利進入職場。此外，系科的課程亦可引入業界師資，讓學生更清楚產業的發展情形。



(五) 培養企業認為大專畢業生目前較缺乏之核心就業力

透過此次的調查可知，「良好工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「穩定性及抗壓性」、「顧客導向能力」為企業較重視，但認為目前大專畢業生較為不足之核心就業力。因此建議大專校院未來在課程設計，以及提升青年就業力計畫的規劃上，可以加強培養學生上述的核心就業力。

而在此次調查中，一般大學畢業生與技職校院的畢業生在共通職能的比較上；受訪企業認為，在「表達溝通能力」、「領導統御能力」、「自我管理 ability」、「創新思考能力」、「職涯規劃能力」及「國際宏觀能力」方面，一般大學畢業生的表現優於技職校院的畢業生；而「團隊合作能力」及「職場認知能力」方面，則是技職校院的畢業生的表現優於一般大學畢業生。因此一般大學與技職校院未來可針對企業所認為學生較不足之共通職能進行加強。

(六) 參考產業之人力需求趨勢，培養學生能力

在新興產業的人才需求方面，在此調查中發現，雖然新興產業在核心就業力方面的需求，並無明顯不同，但調查中也發現，六大新興產業所需的人才類別，除了觀光服務產業之外，其他的新興產業最需要的人才都是屬於專門技術類的人才，例如：生物技術與綠能產業最缺乏的為研發相關類人才，而醫療照護產業則最缺乏護理師及護士、文化創意產業最缺乏設計類人才，而精緻農業則最缺生產/品管類人才。因此各大專校院未來應培養學生的專業能力，以提供符合新興產業需求之專業人才。

而各大專校院也應持續關注國家重點發展產業的人力需求變化，目前經濟部產業專業人才發展推動計畫，即以經濟部推動之重點產業為範疇，針對各產業專業人才供需情形進行調查，了解各產業人才的供需缺口。大專校院可藉由了解產業發展所需之人力及職能之預估，依此做為課程規劃發展之調整依據，學生也可以據此規劃未來的學習及職涯發展方向。



三、對企業之建議

(一) 加強參與職涯輔導活動

由此次調查結果發現，近三年來有 42.1% 的受訪企業曾參與大專校院所舉辦的職涯輔導活動，而最常參與的活動為「校園徵才活動」、「提供求才求職資訊」，主要都是屬於提供畢業生工作管道、訊息等方面。因此建議企業未來可以多參與大專校院的職涯輔導活動，在提供工作訊息之外，亦能更深入的協助系所進行課程規劃，建立職涯進路與課程學習地圖，使課程能符合產業發展與企業的需求，讓學生有機會在畢業後即與職場接軌，降低學用落差，如此一來不僅有助於提升就業力，企業能因此獲得所需的人才，也將成為最大的受益者。

此外，在質化訪談中，亦有企業雇主強調協助青年了解自己職涯發展方向的重要性，因此企業亦可進入校園，擔任學生的職涯導師，進行職涯諮詢等，幫助學生了解產業環境，協助學生進行職涯發展規劃。

(二) 提供企業實習、見習機會，讓學生有機會了解職場生活

在此次的調查中，包括在校生、畢業生、職輔人員及企業雇主皆認為工讀、實習或見習為有助於提升大專校院學生核心就業力的方式。因此建議企業可與學校建立長期的合作方式，一方面可藉此增加招募管道，找到符合企業需求的人才，亦可讓學生有機會提前體驗職場生活，在畢業前加強職場所需的能力。

四、未來研究建議

近年來的碩士畢業生人數持續增加，91 學年度碩士畢業生人數只有 25,900 人，到 99 年度碩士畢業生人數已達 59,492 人，8 年間成長了 33,592 人。而在此次調查中雖然仍有包括碩士在校生及畢業生，但樣本數仍較少，因此未來研究宜針對碩士生特別進行規劃，以了解碩士生的就業力現況及需求等。



參考文獻

- APEC 青年就業研討會摘要報導。2011 年 6 月 18 日，取自：
<http://itriexpress.blogspot.com/2010/08/apec.html>
- CSSI 學術論文網 (2010)。〈英國高校提升大學生就業力的經驗探討〉。2011 年 6 月 15 日，取自：
<http://www.csscipaper.com/edu/fudan-education-forum/123332.html>
- 天下雜誌編輯部 (2010 年 5 月)。〈2010 年一千大調查〉。《天下雜誌》，446 期。
- 王如哲 (2008)。〈評鑑大學績效的新指標-就業力〉。《評鑑》，15 卷：20-23。
- 王榮春 (2009)。《98 年大專青年就業力現況調查報告》。行政院青年輔導委員會委託研究計劃，104 學習股份有限公司。
- 行政院主計處 (2011)。主計處統計專區。2011 年 10 月 14 日，取自：
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=18843&ctNode=4943>
- 宋廣英 (2009)。〈大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究-以暑期社區產業工讀為例〉。國立台灣師範大學工業教育學系在職進修碩士論文。
- 李安妮、王雲東 (2008)。《多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫》。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計劃。財團法人台灣綜合研究院。
- 李政忠 (2004)。〈網路調查所面臨的問題與解決建議〉。《資訊社會研究》，6 卷：1-24。
- 周倩、林華 (1997)。《電腦網路與傳播問卷調查》。中華傳播學會 97 年會暨論文研討會。台北：深坑。
- 周雅容 (1997)。〈焦點團體法在調查研究上的應用〉。《調查研究》，8 卷：5-42。
- 林欣靜 (2008)。〈搶救青年就業力〉。《台灣光華雜誌》。2011 年 6 月 3 日，取自：
http://www.taiwan-panorama.com/show_issue.php?id=200879707014c.txt&table=0&h1=%B3z%B5%F8%B0%5D%B8g&h2=%B4N%B7~%A5%A2%B7~
- 林維國 (2001)。〈數位時代中的數位競選策略工具：網路調查法及電話調查法之比較分析〉。《決策季刊》，2 期。
- 邱俊榮 (2010)。〈出得校門，進得市場：高等教育與就業力養成〉。《人籟論辨月刊》。2011 年 6 月 5 日，取自：
http://www.erenlai.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3381%3A2010-03-29-06-54-29&catid=672%3Aapril-2010&Itemid=326&lang=tw



- 桂正權、成之約、辛炳隆(2010)。《青年就業接軌之研究》。行政院青年輔導委員會委託研究計劃。財團法人中華民國職業訓練研究發展中心。
- 秦夢群、莊清寶(2010)。〈大專生求學經歷與就業力關係〉。《教育資料與研究雙月刊》，94卷，頁85-112。
- 張清豐、王鳳生、藍科正、許聖章(2010)。《我國勞動力發展策略》。行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究。亞太綜合研究院。
- 教育部(2010)。《大專畢業生至企業職場實習方案企業滿意度高》。2011年6月15日，取自：http://www.edu.tw/news.aspx?news_sn=3472
- 教育部高等教育司(2010)。96學年度大專畢業生畢業後一年調查描述分析報告。
- 教育部統計處(2011)。大專校院各科系別畢業生數[線上資料]。2011年6月15日，取自：http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=25760
- 許繼峰(2009)。〈美國振興經濟計畫中創造與維持就業措施評析〉。《台灣勞動評論》。1卷，頁48-66。
- 陳威霖(2010)。〈大學擴張後的另一個重要議題-畢業生的就業力〉。《臺灣高等教育研究電子報》。2011年6月15日，取自：
<https://www.cher.ntnu.edu.tw/?p=421>
- 陳建甫(2009)。〈如果四年可以重來〉。Cheer雜誌。2011年6月1日，取自：
<http://www.cheers.com.tw/doc/print.jsp?id=40288aed216935c60121cd72165164d6>
- 傅仰止(2001)。〈網路人口的樣本特性：比較網頁調查追蹤方法與個人網絡抽樣方法〉。《調查研究》，9卷：35-72。
- 曾碧淵(2009)。〈提振青年就業力，從教育開始〉。《勞工就業期刊》，18期：80-85。
- 經建會(2010)。〈南韓2010年促進就業政策〉。2011年6月18日，取自：
<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0012837>
- 經濟部工業局-半導體學院職能評鑑中心。2011年6月18日，取自：
http://www.idb-si.net/si_ce/definition.php?id=2923
- 經濟合作暨發展組織(OECD)網站。2011年5月17日，取自：
<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=24861>
- 國際勞工組織(ILO)網站。2011年5月17日，取自：<http://laborsta.ilo.org/>
- 葉祖欽、李易駿(2007)。〈促進就業的反社會排除政策：英國與法國的比較與分析〉。《社會與國家學報》，3期，頁63-118。
- 詹火生(2009)。《95-97年度青年職場體驗計畫效益評估》。行政院青年輔導委員會委託研究計劃。財團法人國家政策研究基金會。
- 蓋浙生、鈕方頤(2008)。大學畢業生在進入勞動市場前就業力之研究。載於華



- 東師範大學舉辦之「2008 中國教育經濟學年會」論文集。中國：上海市。(國科會研究計畫 NSC96-2413-H-032-003-)
- 劉孟奇 (2006)。〈調整教學方法以提升學生就業力 英國 Skills Plus 計畫〉。《臺灣高等教育研究電子報》。2011 年 6 月 15 日，取自：
<http://www.news.high.edu.tw/monthly187/content06.htm>
- 劉孟奇、邱俊榮、胡均立 (2006)。《在正式教育中提升就業力大專畢業生就業力調查報告》。行政院青年輔導委員會研究計劃。
- 劉怡甫 (2010)。〈從 21 世紀大學生就業力談起 (二)〉。教與學電子報。2010 年 12 月 10 日，取自：
http://www.teachers.fju.edu.tw/epapers/index.php?option=com_content&task=view&id=294&Itemid=303&limit=1&limitstart=0
- 劉洪亮 (2011)。〈就業率首次跌破 70% 日本入就業超冰河期〉。《文匯報》。2011 年 6 月 18 日，取自：
http://big5.news365.com.cn:82/gate/big5/www.news365.com.cn/xwzx/gj/201102/t20110204_2951810.htm
- 蔡翠婷 (2007)。〈台灣大專畢業青年就業力之調查分析〉。交通大學經營管理研究所碩士論文。
- 鄭夙珍、林邦傑、鄭瀛川 (2009)。《大學生職能量表之發展研究》。測驗學刊，56 卷，3 期，頁 397-430。
- 蘇蘅、吳淑俊 (1997)。電腦網路問卷調查可行性及回覆者特質的研究〉。《新聞學研究》，54 期，頁 75-100。
- Anders, J., & Mitchell, H (2006). *Employability for students*. The Higer Education Academy Subject Centre for Education.
- Archer, W., & Davison, J (2008). *Graduate employability*. The Council for Industry and Higher Education.
- Australian Council for Educational Research. (2002). *Employability skills for Australian industry: Literature review and framework development*, Department of Education.Science & Training, Canberra.
- Brennan, J., Johnston, B., Little, B., Shah, T., & Woodley, A. (2001). *The employment of UK graduates: comparisons with Europe and Japan*. Higher Education Funding Council for England.
- Colorado State University. (n. d.). Strengths and weaknesses of electronic surveys, from <http://writing.colostate.edu/guides/research/survey/com3c1.cfm>
- Trust: the social virtues and the creation of prosperity
- Fukuyama, F. (1995). *Trust : The social Virtues and the Creation of Prosperity*. New

York : Free Press.

- Roos, D. (n. d.). How Online Surveys Work, from
<http://communication.howstuffworks.com/how-online-surveys-work2.htm>
- Chang, L., & Krosnick, J. A. (2009). National surveys via rdd telephone interviewing versus the internet comparing sample representativeness and response quality. *Public Opinion Quarterly*. 73, 641-678.
- Loughborough University. (2008). Employability Skills Questionnaire.
- Hawkins, P. (1999). *The Art of Building Windmills: Career Tactics for the 21st Century*. (2nd ed.) Graduate into Employment Unit.
- Reichert, S., & Tauch, C. (2004). Reforming Europe' s higher education area: As the fog clears, New obstacles emerge. *International Educator*, 13, 31-41.



附錄一、大專校院職輔人員調查問卷

先生（小姐）您好：

行政院青輔會為了解提升青年就業力計畫成效及大專青年就業力現況，特委託台灣趨勢研究公司進行「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」。調查結果將做為青輔會促進青年就業、協助大專青年職涯發展之政策參考。所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院青年輔導委員會

承辦單位：台灣趨勢研究股份有限公司

第一部分 職涯輔導服務現況

Q1.請問，貴校提供的主要職涯輔導服務有哪些項目？（可複選）『n=157』

- 80.3% (1) 提供學生「個別職涯諮商或諮詢」
- 61.8% (2) 協助學生的學習規劃（如：選課或輔系等）
- 71.3% (3) 與學生討論「職涯發展方向」
- 83.4% (4) 施行職涯相關測驗（如：職涯性向或生涯興趣量表等）
- 73.9% (5) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 76.4% (6) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 49.0% (7) 開設提升「核心就業力課程」
- 91.7% (8) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 95.5% (9) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 87.3% (10) 安排工讀、實習或見習
- 89.2% (11) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 71.3% (12) 協助學生了解就讀系科的可能出路
- 98.7% (13) 提供求才求職資訊
- 93.0% (14) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 75.2% (15) 促進學生與畢業校友的互動
- 90.4% (16) 舉辦企業參訪
- 58.0% (17) 協助學生參與志工服務
- 3.2% (18) 其他，請說明：_____



Q2.請問，貴校學生較常利用的職涯輔導服務有哪些項目？（可複選）『n=157』

- 54.1% (1) 個別職涯諮商或諮詢
- 35.7% (2) 學習規劃（如：選課或輔系等）
- 40.8% (3) 討論「職涯發展方向」
- 73.9% (4) 進行職涯相關測驗（如：職涯性向或生涯興趣量表等）
- 43.9% (5) 職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）的使用諮詢
- 43.3% (6) 「生涯/學習歷程檔案」的使用諮詢
- 36.3% (7) 參加提升「核心就業力課程」
- 85.4% (8) 參加職涯規劃相關講座或課程
- 80.3% (9) 參與求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）研習
- 76.4% (10) 工讀、實習或見習
- 74.5% (11) 參加產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 45.9% (12) 了解就讀系科的可能出路
- 72.6% (13) 了解求才求職資訊
- 77.1% (14) 參加校園徵才活動或企業說明會
- 53.5% (15) 參加與畢業校友的互動座談或活動
- 77.1% (16) 參加企業參訪
- 34.4% (17) 參與志工服務
- 0.6% (18) 其他，請說明：_____

Q3.請問，您認為哪些職涯輔導服務對於提升學生核心就業力較有幫助？（可複選）『n=157』

- 70.1% (1) 提供學生「個別職涯諮商或諮詢」
- 52.2% (2) 協助學生的學習規劃（如：選課或輔系等）
- 61.1% (3) 與學生討論「職涯發展方向」
- 66.9% (4) 施行職涯相關測驗（如：職涯性向或生涯興趣量表等）
- 55.4% (5) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 60.5% (6) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 60.5% (7) 開設提升「核心就業力課程」
- 71.3% (8) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 79.0% (9) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 75.8% (10) 安排工讀、實習或見習
- 67.5% (11) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 61.1% (12) 協助學生了解就讀系科的可能出路
- 63.7% (13) 提供求才求職資訊
- 64.3% (14) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 58.0% (15) 促進學生與畢業校友的互動
- 70.7% (16) 舉辦企業參訪
- 33.1% (17) 協助學生參與志工服務
- 0.6% (18) 其他，請說明：_____



Q4.請問，您在推動學校職涯輔導工作上，遭遇的主要困難有哪些？（可複選）

『n=157』

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 90.4% (1) 人力不足 | 27.4% (8) 缺乏產業相關資訊 |
| 56.7% (2) 經費不足 | 36.3% (9) 與產業之間不易互動 |
| 47.8% (3) 專業訓練不足 | 27.4% (10) 學校領導者不夠重視 |
| 41.4% (4) 人事異動頻繁 | 34.4% (11) 學校同仁不夠重視 |
| 49.7% (5) 職涯輔導單位層級太低 | 2.5% (12) 其他，請說明：_____ |
| 47.1% (6) 校內其他單位不易合作 | 0.6% (13) 無遭遇任何困難 |
| 22.3% (7) 可運用的職輔工具不足 | |
- （如：職涯性向測驗）

Q5.請問，您認為學生職涯輔導工作的推動，應由哪些單位共同合作？（可複選）『n=157』

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 72.0% (1) 校內的學生輔導中心 | 66.9% (5) 民間企業 |
| 74.5% (2) 校內的諮商輔導組 | 36.9% (6) 其他大專校院 |
| 88.5% (3) 校內的就業輔導組 | 65.6% (7) 政府部門 |
| 93.0% (4) 校內各系所 | 2.5% (8) 其他，請說明：_____ |

第二部分 「提升青年就業力計畫」成效評估

Q6.請以您的輔導經驗，針對「職涯探索」、「系科職涯進路與課程學習地圖」、「生涯/學習歷程檔案」、「職涯志工培訓」、「生涯規劃研習」、「就業座談」、「企業參訪」的各項陳述進行評價，評價的選項包括：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。

	(1) 非常 不同意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
「職涯探索」輔導成效評估 （職涯性向或生涯興趣量表、諮商、諮詢或撰寫學習規劃書）						
1.職涯探索的結果有助於學生了解自己的人格特質或心理需求 『n=149』	0.0%	0.6%	0.7%	12.8%	59.1%	26.8%
「系科職涯進路與課程學習地圖」輔導成效評估 （就讀系科未來發展的可能、系科的系統化學習路徑圖）						
2.系科職涯進路規劃與課程學習地圖對學生就業能力的培養有幫助 『n=146』	0.0%	0.7%	2.0%	26.1%	54.1%	17.1%



	(1) 非常不同意	(2) 不同意	(3) 不太同意	(4) 還算同意	(5) 同意	(6) 非常同意
「生涯/學習歷程檔案」輔導成效評估 (有系統的收集學生在校期間的成果作品、學習心得與過程)						
3.生涯/學習歷程檔案可記錄學生的學習與成長過程，有助於學生的求職面試 『n=147』	0.0%	2.0%	4.1%	21.2%	50.3%	22.4%
「職涯志工培訓」輔導成效評估 (學生加入職涯志工團隊，以獲得職涯知識，增進未來職涯規劃能力)						
4.職涯志工培訓有助於學生了解自己的職涯發展與自我探索 『n=137』	0.0%	1.5%	2.1%	29.3%	56.2%	10.9%
「生涯規劃研習」輔導成效評估 (透過一系列的生涯講座與團體互動課程，建立生涯規劃基本觀念)						
5.生涯規劃研習有助於學生未來的職涯發展規劃 『n=152』	0.0%	1.3%	0.0%	16.4%	56.6%	25.7%
「就業座談」輔導成效評估 (面試技巧、履歷撰寫、企業駐診、了解就業市場趨勢、職場倫理及禮儀)						
6.就業座談有助於學生撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢 『n=154』	0.0%	0.6%	0.7%	5.8%	47.4%	45.5%
「企業參訪」輔導成效評估 (透過實地參訪與互動，了解企業現況與就業所需能力)						
7.企業參訪可以幫助學生了解進入職場所需的就業能力 『n=154』	0.6%	0.0%	0.0%	11.8%	53.2%	34.4%

Q7.請問貴校在各項職輔資源與資料的整合程度為何？請以0~100分來評分，0分代表完全沒有整合，100分代表完全整合，請問您會給幾分？『n=157』

71.6 分



第三部分 核心就業力重視度評估

Q8.以下請依您個人的看法，針對每一項「核心就業力」的重要性進行評比，評比的標準包含：非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要。(核心就業力：指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的態度與技能)

『n=157』

	(1) 非常 不重 要	(2) 不 重 要	(3) 不 太 重 要	(4) 還 算 重 要	(5) 重 要	(6) 非 常 重 要
1.良好工作態度	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	22.9%	76.4%
2.穩定性及抗壓性	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	37.6%	61.1%
3.團隊合作能力	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	40.8%	56.1%
4.了解並遵守專業倫理及道德	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	47.8%	49.7%
5.表達溝通能力	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	51.0%	44.6%
6.領導能力	0.0%	0.0%	2.5%	30.6%	56.1%	10.8%
7.顧客導向能力（同理心、待人著想）	0.0%	0.0%	1.3%	13.4%	51.6%	33.8%
8.誠信	0.0%	0.0%	0.6%	1.3%	30.6%	67.5%
9.高度學習意願及可塑性	0.0%	0.0%	0.6%	1.9%	42.7%	54.8%
10.職涯規劃能力	0.0%	0.6%	1.3%	21.0%	62.4%	14.6%
11.了解產業環境及發展	0.0%	0.6%	0.6%	17.8%	61.8%	19.1%
12.求職及自我行銷能力	0.0%	0.0%	1.3%	8.3%	59.9%	30.6%
13.創新能力	0.0%	0.6%	1.9%	19.7%	55.4%	22.3%
14.發掘及解決問題的能力	0.0%	0.0%	1.3%	5.7%	52.2%	40.8%
15.專業知識與技術	0.0%	0.6%	1.9%	12.1%	59.2%	26.1%
16.基礎電腦應用技能	0.0%	0.0%	0.6%	17.8%	65.0%	16.6%
17.外語能力	0.0%	0.0%	1.3%	28.0%	53.5%	17.2%
18.能將理論應用到實務	0.0%	0.6%	2.5%	20.4%	56.7%	19.7%
19.國際觀	0.0%	0.6%	4.5%	26.8%	51.6%	16.6%
20.擁有專業或技術證照	0.0%	0.0%	1.9%	24.2%	50.3%	23.6%



第四部分 大專畢業生核心就業力評估

Q9.根據您的經驗，請問貴校對於學生的哪些核心就業力培養較充足？（可複選）

『n=157』

60.5% (1) 良好工作態度	31.2% (12) 求職及自我行銷能力
40.8% (2) 穩定性及抗壓性	28.0% (13) 創新能力
61.8% (3) 團隊合作能力	23.6% (14) 發掘及解決問題的能力
51.6% (4) 了解並遵守專業倫理及道德	55.4% (15) 專業知識與技術
40.8% (5) 表達溝通能力	61.1% (16) 基礎電腦應用技能
22.3% (6) 領導能力	29.3% (17) 外語能力
17.8% (7) 顧客導向能力	28.0% (18) 能將理論應用到實務
48.4% (8) 誠信	22.3% (19) 國際觀
41.4% (9) 高度學習意願及可塑性	58.6% (20) 擁有專業或技術證照
31.2% (10) 職涯規劃能力	0.0% (21) 其他，請說明：_____
38.9% (11) 了解產業環境及發展	

Q10.根據您的經驗，請問貴校對於學生的哪些核心就業力培養較不足？（可複選）

『n=157』

15.9% (1) 良好工作態度	26.8% (12) 求職及自我行銷能力
32.5% (2) 穩定性及抗壓性	40.8% (13) 創新能力
10.8% (3) 團隊合作能力	35.0% (14) 發掘及解決問題的能力
10.8% (4) 了解並遵守專業倫理及道德	12.7% (15) 專業知識與技術
26.8% (5) 表達溝通能力	4.5% (16) 基礎電腦應用技能
31.2% (6) 領導能力	51.0% (17) 外語能力
25.5% (7) 顧客導向能力	17.8% (18) 能將理論應用到實務
8.3% (8) 誠信	56.1% (19) 國際觀
19.1% (9) 高度學習意願及可塑性	17.8% (20) 擁有專業或技術證照
25.5% (10) 職涯規劃能力	1.9% (21) 其他，請說明：_____
26.8% (11) 了解產業環境及發展	



第五部分 有助於提升核心就業力之活動

Q11.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？（可複選）

『n=157』

- 70.7% (1) 協助學生規劃職涯發展方向
- 61.1% (2) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 58.0% (3) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 66.9% (4) 開設提升「核心就業力課程」
- 72.6% (5) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 73.2% (6) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 80.3% (7) 安排工讀、實習或見習
- 69.4% (8) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 58.0% (9) 提供求才求職資訊
- 61.8% (10) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 72.0% (11) 舉辦企業參訪
- 70.7% (12) 增加實務界師資
- 61.1% (13) 輔導學生考取證照
- 73.9% (14) 學校課程內容應更貼近產業需求
- 44.6% (15) 參與志工服務
- 45.9% (16) 參加營隊（如：領導力培訓營）
- 53.5% (17) 參與社團活動
- 0.6% (18) 其他，請說明：_____

第六部分 職涯輔導工作資源配置狀況

Q12.貴校「一般生」學生總共有多少人數？（不含博士班、在職專班）（單選）『n=157』

- 19.7% (1) 3,000人及以下
- 29.3% (2) 3,001~6,000人
- 20.4% (3) 6,001~9,000人
- 14.7% (4) 9,001~12,000人
- 15.9% (5) 超過12,000人



Q13.請問，目前貴校負責執行職涯輔導工作的人員配置為何？

職務	人數
(1)專任人員 『n=138』	2.17人
(2)兼任人員 『n=81』	2.11人
(3)專案計畫人員 『n=94』	2.04人
(4)工讀生（含全職與計時工讀生） 『n=88』	3.14人
(5)志工 『n=22』	23.5人

Q14.請問，您覺得目前服務的職涯輔導單位人力是否足夠？（單選）『n=157』

- 0.0% (1) 非常足夠 【跳答 Q16】
 3.2% (2) 足夠 【跳答 Q16】
 17.2% (3) 還算足夠 【跳答 Q16】
 26.8% (4) 不太足夠 【續問 Q15】
 31.8% (5) 不足夠 【續問 Q15】
 21.0% (6) 非常不足夠 【續問 Q15】

Q15.請問，貴校目前如何因應人力不足的情況？

Q16.請問，您目前服務的職涯輔導單位主管是專任或兼任？（單選）『n=157』

- 43.9% (1) 專任
 56.1% (2) 兼任

Q17.請問，就您印象所及，您目前服務的職涯輔導單位主管平均多久更替一次？（單選）『n=157』

- 7.6% (1) 未滿1年
 27.4% (2) 1年以上，未滿2年
 45.9% (3) 2年以上，未滿5年
 19.1% (4) 5年及以上

Q18.請問，若排除校外單位（如：教育部、青輔會、經濟部、勞委會等）的經費補助，貴校平均一年的職涯輔導工作預算（不含人事費用）約為多少？『n=157』

44.1 萬元



Q19.請問，貴校推動職涯輔導工作，除校內所編列的預算外，還接受過以下哪些校外單位經費的補助？（可複選） 『n=157』

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 74.5% (1) 教育部 | 9.6% (5) 民間企業 |
| 86.0% (2) 青輔會 | 5.0% (6) 其他，請說明：_____ |
| 8.9% (3) 經濟部 | 1.3% (7) 無相關補助 【跳答Q21】 |
| 83.4% (4) 勞委會（含職訓局） | |

Q20.請問，貴校的職涯輔導工作，從校外單位（如：教育部、青輔會、經濟部、勞委會等）平均一年大約獲得多少補助經費？ 『n=155』
111.9 萬元

Q21.請問，您覺得目前貴校推動職涯輔導工作的經費是否足夠？（單選）『n=157』

- | | |
|-----------------|----------|
| 2.5% (1) 非常足夠 | 【跳答 Q23】 |
| 9.6% (2) 足夠 | 【跳答 Q23】 |
| 38.2% (3) 還算足夠 | 【跳答 Q23】 |
| 27.4% (4) 不太足夠 | 【續問 Q22】 |
| 12.1% (5) 不足夠 | 【續問 Q22】 |
| 10.2% (6) 非常不足夠 | 【續問 Q22】 |

Q22.請問，貴校目前如何因應經費不足的情況？

Q23.就您擔任的職涯輔導工作而言，您覺得是否獲得足夠的專業訓練？（單選）『n=157』

- | | |
|----------------|----------|
| 1.3% (1) 非常足夠 | 【跳答 Q25】 |
| 7.6% (2) 足夠 | 【跳答 Q25】 |
| 30.6% (3) 還算足夠 | 【跳答 Q25】 |
| 40.1% (4) 不太足夠 | 【續問 Q24】 |
| 16.6% (5) 不足夠 | 【續問 Q24】 |
| 3.8% (6) 非常不足夠 | 【續問 Q24】 |

Q24.請問，您目前如何因應專業訓練不足的情況？



Q25.請問，您對青輔會推動「提升青年就業力計畫」是否有任何具體興革建議？

第七部分 基本資料

S1.請問，貴校所在地區？（單選） 『n=157』

40.8% (1) 北區

25.4% (2) 中區

33.8% (3) 南區

S2.請問，您目前服務的學校類別為何？（單選） 『n=157』

17.8% (1) 公立一般大學

23.6% (2) 私立一般大學

12.1% (3) 公立技職校院/專科

46.5% (4) 私立技職校院/專科

S3.請問，你目前服務的單位名稱為何？（單選） 『n=157』

3.8% (1) 學生輔導中心

4.5% (6) 生涯發展中心

3.2% (2) 職業發展輔導組

0.0% (7) 資源中心

49.0% (3) 就業輔導組

0.6% (8) 心理諮商中心

1.3% (4) 諮商輔導組

35.7% (9) 其他，請說明：_____

1.9% (5) 生涯輔導中心

S4.請問，您在職涯輔導單位中擔任的職務？（單選） 『n=157』

61.1% (1) 專任

22.9% (2) 兼任

16.0% (3) 專案計畫人員

0.0% (4) 其他職務，請說明：_____



附錄一、大專校院職輔人員調查問卷

S5.請問，您的性別？ 『n=157』

29.9% (1) 男性

70.1% (2) 女性

S6.請問，您的最高學歷為何？ 『n=157』

0.6% (1) 高中（職）及以下

42.7% (2) 專科或大學

56.7% (3) 研究所及以上

S7.請問，您在現任的職涯輔導單位工作幾年？（單選） 『n=157』

30.6% (1) 未滿1年

20.4% (2) 1年以上，未滿2年

30.5% (3) 2年以上，未滿5年

18.5% (4) 5年以上

S8.請問，您本身是否有職涯輔導的相關證照？（單選） 『n=157』

8.9% (1) 有，證照名稱：_____

91.1% (2) 沒有

S9.基本資料：

學校名稱：_____

S10.聯絡資料

姓 名：_____ 服務單位：_____

聯絡電話：_____

E-mail：_____

問卷結束，謝謝作答！



附錄二、曾參與計畫之大專校院在校生調查問卷

先生（小姐）您好：

行政院青輔會為了解大專青年就業力現況及就業需求，特委託台灣趨勢研究公司進行「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」。調查結果將做為青輔會促進青年就業、協助大專青年職涯發展之政策參考。所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院青年輔導委員會

承辦單位：台灣趨勢研究股份有限公司

第一部分 參與校內職涯輔導情形

Q1.請問，下列各項職涯輔導服務，哪些是您最常參與的服務項目？（可複選）

『n=1,996』

- 16.1% (1) 與職輔人員進行「個別職涯諮商或諮詢」
- 20.1% (2) 與職輔人員討論學習規劃（如：選課或輔系等）
- 20.7% (3) 與職輔人員討論「職涯發展方向」
- 49.9% (4) 進行職涯相關測驗（如：職涯性向或生涯興趣量表等）
- 29.6% (5) 使用職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 18.9% (6) 「生涯/學習歷程檔案」的使用諮詢
- 26.2% (7) 參加「提升核心就業力課程」
- 45.4% (8) 參加職涯規劃相關講座或課程
- 39.6% (9) 參與求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）研習
- 58.8% (10) 參與工讀、實習或見習
- 31.3% (11) 參加產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 46.8% (12) 諮詢就讀系科的可能出路
- 41.7% (13) 尋得求才求職資訊
- 43.3% (14) 參加校園徵才活動或企業說明會
- 27.4% (15) 參加與畢業校友的互動座談或活動
- 35.6% (16) 參加企業參訪
- 22.2% (17) 參與志工服務
- 0.1% (18) 其他，請說明：_____
- 0.0% (19) 從未參與過學校提供的職涯輔導服務



Q2.就您目前與學校職涯輔導單位的互動情形，針對下列敘述，依照非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意六種選項，在適當的方格中打勾。『n=1,996』

	(1) 非常 不同 意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1.我知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務	1.2%	4.2%	12.2%	39.0%	34.3%	9.1%
2.當我在規劃選課的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務	3.0%	8.8%	21.8%	33.5%	26.3%	6.6%
3.當我在做生涯興趣規劃的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務	1.7%	6.1%	15.9%	35.9%	32.1%	8.3%

第二部分 「提升青年就業力計畫」成效評估

Q3.請問您在學期間，曾經參與過以下哪一些職涯輔導活動？(可複選)『n=1,996』

- 65.0% (1) 職涯探索
(職涯性向或生涯興趣量表施測、諮商、諮詢或撰寫學習規劃書)
- 42.7% (2) 系科職涯進路與課程學習地圖
(就讀系科未來發展的可能、系科的系統化學習路徑圖)
- 34.7% (3) 生涯/學習歷程檔案
(有系統的收集學生在校期間的成果作品、學習心得與過程)
- 13.3% (4) 職涯志工培訓
(加入職涯志工團隊，以獲得職涯知識，增進未來職涯規劃能力)
- 29.8% (5) 生涯規劃研習
(透過一系列的生涯講座與團體互動課程，建立生涯規劃基本觀念)
- 48.4% (6) 就業座談
(面試技巧、履歷撰寫、企業駐診、了解就業市場趨勢、職場倫理及禮儀)
- 41.6% (7) 企業參訪
(透過實地參訪與互動，了解企業現況與就業所需能力)



Q4.請問您當初參與職涯輔導活動的動機是什麼？（可複選）『n=1,996』

- 71.9% (1)想要更加了解自己的生涯興趣
- 74.4% (2)想要了解自己的職涯發展方向
- 53.2% (3)想要增加自己的職涯規劃能力
- 56.2% (4)提前做好求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 61.1% (5)希望了解進入職場所需的就業能力
- 56.7% (6)培養自己的就業能力
- 32.9% (7)希望藉由參與活動取得就業機會
- 24.7% (8)應學校/老師要求
- 25.3% (9)同學邀約而結伴參加
- 39.9% (10)想擴展生活經驗
- 0.0% (11)其他，請說明：_____

Q5.以下請針對「職涯探索」（指：職涯性向或生涯興趣量表施測、諮商、諮詢或撰寫學習規劃書）各項陳述進行評價，評價的選項包括：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意、以及未接觸。

【未參與者，跳答Q8】『n=1298』

	(1) 非常不同意	(2) 不同意	(3) 不太同意	(4) 還算同意	(5) 同意	(6) 非常同意
輔導內容評估						
1.我覺得測驗的題目很容易作答	0.3%	1.3%	5.9%	37.7%	43.7%	11.1%
2.我覺得測驗報告的內容清楚易讀	0.4%	1.3%	5.9%	32.6%	47.6%	12.2%
3.輔導老師對測驗結果的解釋很清楚	0.5%	2.2%	7.9%	32.2%	44.2%	13.0%
4.我與諮詢輔導老師的互動良好	0.9%	3.1%	8.5%	41.1%	36.1%	10.3%
5.我覺得輔導老師具有職涯輔導的專業能力	0.9%	1.5%	6.0%	33.3%	45.3%	13.0%

Q6.我覺得測驗的結果對於了解自己的個人特質或心理需求是有幫助的？

『n=1298』

- 12.3% (1)非常同意 **【跳答 Q8】**
- 53.3% (2)同意 **【跳答 Q8】**
- 29.7% (3)還算同意 **【跳答 Q8】**
- 3.8% (4)不太同意
- 0.6% (5)不同意
- 0.3% (6)非常不同意



Q7.請問您認為職涯探索對於了解自己的個人特質或心理需求沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=61』

- 63.3% (1)測驗結果不準確
 29.8% (2)輔導老師說明不清楚
 26.1% (3)預約個人諮商不方便
 19.7% (4)個人諮商時間太短
 15.6% (5)其他，請說明：_____

**Q8.以下請針對「系科職涯進路與課程學習地圖」（指：就讀系科未來發展的可能、系科的系統化學習路徑圖）的各項陳述進行評價，評價的選項包括：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意、以及未接觸。
 【系上未設置「系科職涯進路與課程學習地圖」者，跳答Q11】『n=852』**

	(1) 非常不同意	(2) 不同意	(3) 不太同意	(4) 還算同意	(5) 同意	(6) 非常同意
輔導內容評估						
1.系(科)上的職涯進路規劃讓我很清楚知道未來可能的就業情形	0.6%	2.6%	10.7%	40.0%	35.1%	11.0%
2.我覺得系(科)的課程學習地圖具有系統性及完整性的學習流程	0.5%	3.2%	11.6%	40.2%	36.3%	8.2%
3.我覺得依照課程學習地圖修課可以培養就業能力	0.7%	3.7%	13.1%	37.7%	36.1%	8.7%
4.課程學習地圖會讓我們更清楚修習課程的方向	0.2%	1.7%	8.4%	37.9%	41.8%	10.0%
5.系(科)上的課程學習地圖規劃與系(科)上實際開課的情形相符合	0.3%	3.3%	12.6%	38.9%	36.5%	8.4%

**Q9.我覺得職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的？
 『n=852』**

- 11.7% (1)非常同意 【跳答 Q11】
 48.3% (2)同意 【跳答 Q11】
 35.3% (3)還算同意 【跳答 Q11】
 4.0% (4)不太同意
 0.6% (5)不同意
 0.1% (6)非常不同意



Q10.請問您認為系科職涯進路與課程學習地圖對就業能力沒有幫助的原因是什麼？（可複選）『n=40』

46.6% (1)職涯進路說明不清楚

51.2% (2)課程安排欠缺完整性

31.4% (3)開課未依照學習地圖

65.0% (4)與實際就業情形脫節

0.0% (5)其他，請說明：_____

Q11.以下請針對「生涯/學習歷程檔案」(指：有系統的收集學生在校期間的成果作品、學習心得與過程)的各項陳述進行評價，評價的選項包括：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意、以及未接觸。【未使用者，跳答Q14】『n=693』

	(1) 非常 不同 意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
輔導內容評估						
1.我覺得生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的	0.4%	2.9%	12.2%	39.3%	37.1%	8.1%
2.我對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意	0.5%	3.0%	13.3%	42.3%	33.6%	7.3%
3.學校會經常鼓勵我們使用生涯/學習歷程檔案	0.5%	2.9%	9.6%	27.2%	38.4%	21.4%
4.我覺得生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細	0.7%	3.2%	12.9%	38.7%	35.0%	9.5%
5.生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要	0.5%	2.7%	15.0%	42.2%	32.0%	7.6%

Q12.生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於我的求職面試？『n=693』

14.7% (1)非常同意 【跳答 Q14】

44.2% (2)同意 【跳答 Q14】

32.2% (3)還算同意 【跳答 Q14】

7.8% (4)不太同意

1.0% (5)不同意

0.1% (6)非常不同意

Q13.請問您認為生涯/學習歷程檔案對於求職面試沒有幫助的原因為何？（可複選）『n=62』

83.9% (1)不容易直接運用到求職履歷

51.3% (2)與業者的需求不符

12.9% (3)系統平台呈現不美觀

31.0% (4)系統平台紀錄不夠詳細

12.3% (5)其他，請說明：_____



Q14.「職涯志工培訓」(指：加入職涯志工團隊的學生，以獲得職涯知識，增進未來職涯規劃能力)對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的？【未參與者，跳答Q16】『n=265』

- | | | |
|-------|----------|----------|
| 30.3% | (1)非常同意 | 【跳答 Q16】 |
| 47.2% | (2)同意 | 【跳答 Q16】 |
| 20.2% | (3)還算同意 | 【跳答 Q16】 |
| 1.8% | (4)不太同意 | |
| 0.5% | (5)不同意 | |
| 0.0% | (6)非常不同意 | |

Q15.請問您認為職涯志工培訓對於了解自己職涯發展與自我探索沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=6』

- | | |
|--------|-----------------|
| 18.2% | (1)課程培訓時間太短 |
| 60.8% | (2)課程沒有系統化安排 |
| 84.9% | (3)課程內容幫助不大 |
| 100.0% | (4)課程不夠多元 |
| 18.2% | (5)講師良莠不齊 |
| 34.6% | (6)課程安排太過緊湊 |
| 0.0% | (7)其他，請說明：_____ |

Q16.「生涯規劃研習」(指：一系列的生涯講座與團體互動課程，建立生涯規劃基本觀念)對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的？【未參與者，跳答Q18】『n=594』

- | | | |
|-------|----------|----------|
| 21.1% | (1)非常同意 | 【跳答 Q18】 |
| 55.1% | (2)同意 | 【跳答 Q18】 |
| 21.1% | (3)還算同意 | 【跳答 Q18】 |
| 2.7% | (4)不太同意 | |
| 0.0% | (5)不同意 | |
| 0.0% | (6)非常不同意 | |

Q17.請問您認為生涯規劃研習對於未來的職涯發展規劃沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=16』

- | | |
|-------|-----------------|
| 64.4% | (1)演講內容幫助不大 |
| 37.6% | (2)演講內容太乏味 |
| 54.4% | (3)課程安排太雷同 |
| 12.0% | (4)課程太過緊湊 |
| 18.1% | (5)互動討論時間不夠 |
| 0.0% | (6)其他，請說明：_____ |



Q18.「就業座談」(指：面試技巧、履歷撰寫、企業駐診、了解就業市場趨勢、職場倫理及禮儀)對於我撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的？【未參與者，跳答Q20】『n=965』

- 36.3% (1)非常同意 【跳答 Q20】
- 48.5% (2)同意 【跳答 Q20】
- 14.5% (3)還算同意 【跳答 Q20】
- 0.6% (4)不太同意
- 0.1% (5)不同意
- 0.0% (6)非常不同意

Q19.請問您認為就業座談沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=6』

- 88.4% (1)座談內容幫助不大
- 36.0% (2)座談內容太乏味
- 42.4% (3)指導內容不實用
- 0.0% (4)座談時間太短
- 17.1% (5)互動討論時間不夠
- 0.0% (6)其他，請說明：_____

Q20.「企業參訪」(指：透過實地參訪與互動，了解企業現況與就業所需能力)對於我了解進入職場所需的就業能力是有幫助的？【未參與者，跳答Q22】『n=830』

- 37.5% (1)非常同意 【跳答 Q22】
- 45.6% (2)同意 【跳答 Q22】
- 14.7% (3)還算同意 【跳答 Q22】
- 1.7% (4)不太同意
- 0.4% (5)不同意
- 0.1% (6)非常不同意

Q21.請問您認為企業參訪對於了解職場所需的就業能力沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=19』

- 15.9% (1)參訪企業沒有觀摩價值
- 35.2% (2)參訪企業與自己職涯關連性不大
- 35.5% (3)參訪企業的解說不詳盡
- 50.3% (4)參訪時間太短
- 29.2% (5)參訪行程掌控不佳
- 25.6% (6)互動討論時間不夠
- 19.5% (7)其他，請說明：_____



第三部分 核心就業力評估

Q22. 以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標

準包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=1,996』

	(1) 非常 不同 意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1. 我在大學畢業時能具備職場所需的良好工作態度	0.4%	0.9%	4.7%	26.1%	47.6%	20.4%
2. 我在大學畢業時能具備職場所需的穩定性及抗壓性	0.4%	1.8%	8.1%	33.1%	43.2%	13.4%
3. 我在大學畢業時能具備職場所需的團隊合作能力	0.3%	1.2%	4.8%	28.8%	46.1%	18.7%
4. 我在大學畢業時能具備職場所需的專業倫理及道德	0.3%	0.5%	2.7%	18.1%	49.9%	28.5%
5. 我在大學畢業時能具備職場所需的表達溝通能力	0.4%	1.4%	9.8%	39.0%	38.6%	10.8%
6. 我在大學畢業時能具備職場所需的領導能力	0.8%	3.6%	19.2%	40.5%	28.8%	7.2%
7. 我在大學畢業時能具備職場所需的職涯規劃能力	0.4%	2.7%	17.6%	42.5%	29.8%	7.1%
8. 我在大學畢業時能具備職場所需的產業環境發展知識	0.5%	3.1%	17.3%	43.6%	29.0%	6.5%
9. 我在大學畢業時能具備職場所需的創新能力	0.8%	3.2%	18.0%	41.8%	28.4%	7.8%
10. 我在大學畢業時能具備職場所需的發掘及解決問題的能力	0.4%	1.5%	10.5%	37.4%	40.2%	10.1%
11. 我在大學畢業時能具備職場所需的基礎電腦應用技能	0.3%	1.6%	7.6%	31.3%	42.2%	17.0%
12. 我在大學畢業時能具備職場所需的外語能力	2.1%	7.4%	23.9%	39.2%	21.4%	6.0%
13. 我在大學畢業時能具備職場所需的國際觀	1.3%	4.5%	17.1%	38.4%	29.4%	9.3%



第四部分 個人職涯規劃

Q23.請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？（單選）『n=1,996』

- 5.4% (1) 尚未規劃
- 12.4% (2) 大專入學前
- 29.9% (3) 大專低年級
- 52.3% (4) 大專高年級

Q24.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？『n=1,996』

- 56.6% (1) 我仍然會選擇目前就讀的系科 【跳問 Q27】
- 43.4% (2) 我會選擇就讀其他系科 【續問 Q25】

Q25.請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？（可複選）『n=866』

- 68.3% (1) 性向興趣與所學不符
- 42.3% (2) 擔心畢業後就業出路不如預期
- 12.6% (3) 課業無法應付
- 10.7% (4) 教學方式不適應
- 44.6% (5) 課程內容與理想有差距
- 0.0% (6) 其他，請填寫：_____

Q26.請問您有透過什麼方式來解決就讀系科不符合您需求的情形？（可複選）『n=866』

- 13.3% (1) 修雙主修、輔系
- 23.8% (2) 修教育學程、專業學程、就業學程
- 11.7% (3) 與職輔人員討論職涯發展方向
- 42.1% (4) 參與工讀、實習或見習
- 18.0% (5) 參加提升核心就業力課程
- 12.9% (6) 參與求職準備研習
- 28.9% (7) 參與企業參訪、就業座談、企業說明會等活動
- 15.3% (8) 參與志工服務
- 0.4% (9) 繼續升學
- 1.0% (10) 申請轉系或轉學考
- 1.7% (11) 自修
- 1.1% (12) 補習
- 2.4% (13) 選修或旁聽外系課程
- 0.3% (14) 參加社團
- 0.0% (15) 其他，請填寫：_____
- 26.1% (16) 都沒有



第五部分 有助於提升核心就業力之活動

Q27.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？（可複選）

『n=1,996』

- 68.3% (1) 協助學生規劃職涯發展方向
- 47.4% (2) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 42.3% (3) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 49.0% (4) 開設「提升核心就業力課程」
- 46.5% (5) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 67.9% (6) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 84.0% (7) 安排工讀、實習或見習
- 45.8% (8) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 62.3% (9) 提供求才求職資訊
- 58.1% (10) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 64.8% (11) 舉辦企業參訪
- 49.3% (12) 增加實務界師資
- 68.8% (13) 輔導學生考取證照
- 55.2% (14) 學校課程內容應更貼近產業需求
- 32.2% (15) 參與志工服務
- 38.0% (16) 參加營隊（如：領導力培訓營）
- 35.8% (17) 參與社團活動
- 0.4% (18) 其他，請說明：_____



第六部分 基本資料

S1.性別？『n=1,996』

- 48.5% (1) 男性
51.5% (2) 女性

S2.請問，您目前就讀哪一類學校？（單選）『n=1,996』

- 20.7% (1) 公立一般大學
28.2% (2) 私立一般大學
9.8% (3) 公立技職校院/專科
41.3% (4) 私立技職校院/專科

S3.請問，您目前就讀的年級？（單選）『n=1,996』

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 37.9% (1) 大學三年級 | 0.9% (7) 五專四年級 |
| 21.5% (2) 大學四年級 | 0.8% (8) 五專五年級 |
| 16.3% (3) 四技三年級 | 9.8% (9) 碩士二年級 |
| 9.4% (4) 四技四年級 | 1.4% (10) 碩士三年級以上 |
| 1.5% (5) 二技二年級 | |
| 0.5% (6) 二專二年級 | |

S4.請問，您主修哪一類系科？（單選）『n=1,996』

- 16.7% (1) 人文（語文、教育、藝術、人文、設計、軍警與國防安全等）
(2) 社會（社會及行為科學、傳播、商業、管理、法律、社會服務、民生、觀光休閒等）
36.3% (3) 科技（生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫療衛生、運輸服務、環境保護等）
47.0% (4) 其他，請填寫系科名稱：_____

S5.請問，您是否有修習本科之外的第二專長？（可複選）『n=1,996』

- 74.4% (1) 沒有
2.9% (2) 修雙主修
5.1% (3) 修輔系
2.8% (4) 修教育學程
13.3% (5) 修專業學程
3.7% (6) 修就業學程
0.0% (7) 其他，請說明：_____



S6.請問，您的工作經驗為何？（可複選）『n=1,996』

- | | | | |
|-------|--------------|-------|------------------|
| 36.5% | (1) 有見習/實習經驗 | 36.6% | (4) 有社團服務或領導經驗 |
| 83.3% | (2) 有打工工讀經驗 | 6.5% | (5) 從來沒有工作經驗 |
| 33.2% | (3) 有志願服務經驗 | 0.0% | (6) 其他，請說明：_____ |

S7.請問，您就讀的學校所在地區？（單選）『n=1,996』

- 53.2% (1) 北區
12.6% (2) 中區
34.2% (3) 南區

問卷結束，謝謝您！



附錄三、未參與計畫之大專校院在校生調查問卷

先生（小姐）您好：

行政院青輔會為了解大專青年就業力現況及就業需求，特委託台灣趨勢研究公司進行「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」。調查結果將做為青輔會促進青年就業、協助大專青年職涯發展之政策參考。所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院青年輔導委員會

承辦單位：台灣趨勢研究股份有限公司

第一部分 參與校內職涯輔導情形

Q1.請問，下列各項職涯輔導服務，哪些是您最常參與的服務項目？（可複選）

『n=1,501』

- 0.0% (1) 與職輔人員進行「個別職涯諮商或諮詢」
- 5.0% (2) 與職輔人員討論學習規劃（如：選課或輔系等）
- 0.0% (3) 與職輔人員討論「職涯發展方向」
- 0.0% (4) 進行職涯相關測驗（如：職涯性向或生涯興趣量表等）
- 0.0% (5) 使用職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 0.0% (6) 「生涯/學習歷程檔案」的使用諮詢
- 0.0% (7) 參加「提升核心就業力課程」
- 0.0% (8) 參加職涯規劃相關講座或課程
- 0.0% (9) 參與求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）研習
- 19.6% (10) 參與工讀、實習或見習
- 0.0% (11) 參加產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 12.7% (12) 諮詢就讀系科的可能出路
- 14.8% (13) 尋得求才求職資訊
- 14.4% (14) 參加校園徵才活動或企業說明會
- 6.3% (15) 參加與畢業校友的互動座談或活動
- 0.0% (16) 參加企業參訪
- 0.0% (17) 參與志工服務
- 0.0% (18) 其他，請說明：_____
- 64.9% (19) 從未參與過學校提供的職涯輔導服務



Q2.就您目前與學校職涯輔導單位的互動情形，針對下列敘述，依照非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意六種選項，在適當的方格中打勾。『n=1,501』

	(1) 非常 不同意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1.我知道學校職涯/就業輔導單位提供哪些服務	4.4%	11.9%	23.5%	35.5%	20.4%	4.3%
2.當我在規劃選課的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務	8.7%	16.2%	27.4%	30.0%	14.7%	3.0%
3.當我在做生涯興趣規劃的時候，會運用學校職涯/就業輔導單位提供的服務	7.7%	15.7%	26.2%	30.7%	16.5%	3.2%

第二部分 個人職涯規劃

Q3.請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？（單選）『n=1,501』

- 12.7% (1) 大專入學前
- 24.0% (2) 大專低年級
- 49.9% (3) 大專高年級
- 13.4% (4) 尚未規劃
- 0.0% (5) 其他，請填寫：_____

Q4.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？『n=1,501』

- 50.9% (1) 我仍然會選擇目前就讀的系科 【跳問 Q7】
- 49.1% (2) 我會選擇就讀其他系科 【續問 Q5】

Q5.請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？（可複選）『n=737』

- 64.6% (1) 性向興趣與所學不符
- 44.4% (2) 擔心畢業後就業出路不如預期
- 16.8% (3) 課業無法應付
- 15.3% (4) 教學方式不適應
- 43.1% (5) 課程內容與理想有差距
- 0.0% (6) 其他，請填寫：_____



Q6.請問您有透過什麼方式來改善就讀系科不符合您需求的情形？（可複選）『n=737』

- 10.1% (1) 修雙主修、輔系
- 12.6% (2) 修教育學程、專業學程、就業學程
- 3.0% (3) 與職輔人員討論職涯發展方向
- 23.4% (4) 參與工讀、實習或見習
- 5.0% (5) 參加提升核心就業力課程
- 5.1% (6) 參與求職準備研習
- 7.4% (7) 參與企業參訪、就業座談、企業說明會等活動
- 6.8% (8) 參與志工服務
- 0.8% (9) 繼續升學
- 0.5% (10) 申請轉系或轉學考
- 3.1% (11) 自修
- 0.3% (12) 補習
- 1.0% (13) 選修或旁聽外系課程
- 0.2% (14) 參加社團
- 0.0% (15) 其他，請填寫：_____
- 50.1% (16) 都沒有



第三部分 核心就業力重視度評估

Q7.以下請依您個人的看法，針對每一項「核心就業力」的重要性進行評比，評比的標準包含：非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要六個選項（核心就業力：指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力）。

『n=1,501』

	(1) 非常 不重 要	(2) 不 重 要	(3) 不 太 重 要	(4) 還 算 重 要	(5) 重 要	(6) 非 常 重 要
1.良好工作態度	0.6%	0.4%	0.2%	5.5%	26.0%	67.3%
2.穩定性及抗壓性	0.5%	0.2%	0.6%	7.2%	36.0%	55.5%
3.團隊合作能力	0.5%	0.2%	0.6%	10.8%	37.7%	50.2%
4.了解並遵守專業倫理及道德	0.6%	0.4%	1.0%	11.9%	37.5%	48.6%
5.表達溝通能力	0.5%	0.2%	0.7%	10.9%	39.7%	48.0%
6.領導能力	0.6%	0.6%	4.3%	32.5%	36.3%	25.7%
7.顧客導向能力（同理心、待人著想）	0.5%	0.4%	1.8%	13.7%	38.8%	44.8%
8.誠信	0.5%	0.4%	0.7%	6.2%	27.6%	64.6%
9.高度學習意願及可塑性	0.6%	0.3%	0.6%	9.5%	36.0%	53.0%
10.職涯規劃能力	0.6%	0.8%	3.6%	25.7%	37.7%	31.6%
11.了解產業環境及發展	0.1%	0.4%	1.1%	19.4%	47.1%	31.9%
12.求職及自我行銷能力	0.1%	0.2%	1.6%	16.8%	44.4%	36.9%
13.創新能力	0.1%	0.4%	2.4%	17.5%	37.7%	41.9%
14.發掘及解決問題的能力	0.2%	0.2%	0.6%	8.5%	36.9%	53.6%
15.專業知識與技術	0.1%	0.2%	1.2%	12.9%	40.6%	45.0%
16.基礎電腦應用技能	0.2%	0.1%	2.0%	21.3%	43.7%	32.7%
17.外語能力	0.3%	0.1%	1.8%	19.2%	39.9%	38.7%
18.能將理論應用到實務	0.1%	0.6%	2.4%	17.2%	43.3%	36.4%
19.國際觀	0.2%	0.8%	2.4%	22.5%	39.8%	34.3%
20.擁有專業或技術證照	0.7%	2.0%	7.3%	25.5%	37.2%	27.3%



第四部分 核心就業力評估

Q8. 以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標準包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=1,501』

	(1) 非常 不同 意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1.我在大學畢業時能具備職場所需的良好工作態度	0.4%	0.8%	5.3%	23.2%	42.1%	28.3%
2.我在大學畢業時能具備職場所需的穩定性及抗壓性	0.4%	1.1%	7.0%	29.2%	41.3%	21.0%
3.我在大學畢業時能具備職場所需的團隊合作能力	0.3%	1.0%	5.5%	25.2%	46.0%	22.0%
4.我在大學畢業時能具備職場所需的專業倫理及道德	0.3%	0.8%	3.4%	19.6%	45.0%	30.9%
5.我在大學畢業時能具備職場所需的表達溝通能力	0.7%	1.3%	7.9%	31.4%	40.4%	18.3%
6.我在大學畢業時能具備職場所需的領導能力	1.2%	3.4%	15.8%	35.6%	32.5%	11.5%
7.我在大學畢業時能具備職場所需的顧客導向能力	1.0%	2.3%	13.1%	32.1%	36.7%	14.8%
8.我在大學畢業時能具備職場所需的誠信	0.4%	0.8%	2.3%	18.0%	42.2%	36.3%
9.我在大學畢業時能具備職場所需的高度學習意願及可塑性	0.3%	0.8%	3.7%	22.6%	42.6%	30.0%
10.我在大學畢業時能具備職場所需的職涯規劃能力	1.3%	2.6%	12.8%	35.1%	34.4%	13.8%
11.我在大學畢業時能具備職場所需的產業環境發展知識	1.2%	2.4%	14.0%	36.5%	34.6%	11.3%
12.我在大學畢業時能具備職場所需的求職及自我行銷能力	0.8%	3.0%	16.3%	37.2%	31.8%	10.9%
13.我在大學畢業時能具備職場所需的創新能力	0.6%	2.7%	15.4%	36.2%	32.3%	12.8%
14.我在大學畢業時能具備職場所需的發掘及解決問題的能力	0.5%	1.9%	8.5%	31.9%	41.5%	15.7%
15.我在大學畢業時能具備職場所需的專業知識與技術	0.8%	2.4%	9.5%	34.8%	38.3%	14.2%
16.我在大學畢業時能具備職場所需的基礎電腦應用技能	0.2%	1.0%	6.9%	32.5%	39.7%	19.5%
17.我在大學畢業時能具備職場所需的外語能力	2.1%	4.4%	19.4%	35.2%	28.0%	10.7%
18.我在大學畢業時能具備職場將理論應用到實務的能力	1.5%	2.8%	15.3%	35.9%	32.5%	12.0%
19.我在大學畢業時能具備職場所需的國際觀	1.5%	3.2%	16.3%	36.2%	30.3%	12.5%
20.我在大學畢業時能具備職場所需的專業或技術證照	2.6%	5.3%	19.4%	33.0%	28.8%	10.9%

Q9. 如果以0到100分來評分，0分代表完全沒有具備核心就業力，100分代表完全具備核心就業力，請您對於自己未來在大學畢業時的整體核心就業力（上述這些能力）進行評分，請問您會給幾分？『n=1,501』 68.8 分



第五部分 有助於提升核心就業力之活動

Q10.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？（可複選）

『n=1,501』

- 56.1% (1) 協助學生規劃職涯發展方向
- 33.0% (2) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 27.6% (3) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 35.6% (4) 開設「提升核心就業力課程」
- 29.4% (5) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 53.6% (6) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 76.0% (7) 安排工讀、實習或見習
- 28.1% (8) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 51.9% (9) 提供求才求職資訊
- 45.9% (10) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 49.4% (11) 舉辦企業參訪
- 37.7% (12) 增加實務界師資
- 57.0% (13) 輔導學生考取證照
- 42.7% (14) 學校課程內容應更貼近產業需求
- 22.6% (15) 參與志工服務
- 28.9% (16) 參加營隊（如：領導力培訓營）
- 31.6% (17) 參與社團活動
- 0.0% (18) 其他，請說明：_____

第六部分 基本資料

S1.性別？『n=1,501』

- 56.1% (1) 男性
- 43.9% (2) 女性

S2.請問，您目前就讀哪一類學校？（單選）『n=1,501』

- 20.7% (1) 公立一般大學
- 28.2% (2) 私立一般大學
- 9.8% (3) 公立技職校院/專科
- 41.3% (4) 私立技職校院/專科
- 0.0% (5) 其他，請說明：_____



S3.請問，您目前就讀的年級？（單選）『n=1,501』

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 36.3% (1) 大學三年級 | 0.7% (7) 五專四年級 |
| 17.6% (2) 大學四年級 | 0.2% (8) 五專五年級 |
| 18.2% (3) 四技三年級 | 11.0% (9) 碩士二年級 |
| 9.8% (4) 四技四年級 | 3.3% (10) 碩士三年級以上 |
| 2.2% (5) 二技二年級 | |
| 0.7% (6) 二專二年級 | |

S4.請問，您主修哪一類系科？（單選）『n=1,501』

- 16.7% (1) 人文（語文、教育、藝術、人文、設計、軍警與國防安全等）
- 36.3% (2) 社會（社會及行為科學、傳播、商業、管理、法律、社會服務、民生、觀光休閒等）
- 47.0% (3) 科技（生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫療衛生、運輸服務、環境保護等）
- 0.0% (4) 其他，請填寫系科名稱：_____

S5.請問，您是否有修習本科之外的第二專長？（可複選）『n=1,501』

- 84.8% (1) 沒有
- 1.7% (2) 修雙主修
- 4.0% (3) 修輔系
- 2.7% (4) 修教育學程
- 5.4% (5) 修專業學程
- 1.6% (6) 修就業學程
- 0.8% (7) 自修或補習

S6.請問，您的工作經驗為何？（可複選）『n=1,501』

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 24.4% (1) 有見習/實習經驗 | 27.0% (4) 有社團服務或領導經驗 |
| 77.0% (2) 有打工工讀經驗 | 10.1% (5) 從來沒有工作經驗 |
| 21.7% (3) 有志願服務經驗 | 0.0% (6) 其他，請說明：_____ |

S7.請問，您就讀的學校所在地區？（單選）『n=1,501』

- 58.2% (1) 北區
- 20.0% (2) 中區
- 21.8% (3) 南區

問卷結束，謝謝您！



附錄四、曾參與計畫之大專校院畢業青年調查問卷

先生（小姐）您好：

行政院青輔會為了解大專畢業青年就業力現況及就業需求，特委託台灣趨勢研究公司進行「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」。調查結果將做為青輔會促進青年就業、協助大專畢業生職涯發展之政策參考。所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院青年輔導委員會

承辦單位：台灣趨勢研究股份有限公司

第一部分 基本資料篩選

S1.性別：

50.5% (1)男性 49.5% (2)女性

S2.請問，您最高學歷是就讀哪一類學校？（單選）

- 15.7% (1)公立一般大學
- 33.0% (2)私立一般大學
- 24.6% (3)公立技職校院/專科
- 26.7% (4)私立技職校院/專科



第二部分 「提升青年就業力計畫」成效評估

Q1.請問您在學期間，曾經參與過以下哪一些職涯輔導活動？（可複選）『n=858』

- 49.9% (1)職涯探索
(職涯性向或生涯興趣量表施測、諮商、諮詢或撰寫學習規劃書)
- 25.4% (2)系科職涯進路與課程學習地圖
(就讀系科未來發展的可能、系科的系統化學習路徑圖)
- 19.6% (3)生涯/學習歷程檔案
(有系統的收集學生在校期間的成果作品、學習心得與過程)
- 8.0% (4)職涯志工培訓
(加入職涯志工團隊，以獲得職涯知識，增進未來職涯規劃能力)
- 25.3% (5)生涯規劃研習
(透過一系列的生涯講座與團體互動課程，建立生涯規劃基本觀念)
- 53.9% (6)就業座談
(面試技巧、履歷撰寫、企業駐診、了解就業市場趨勢、職場倫理及禮儀)
- 48.7% (7) 企業參訪
(透過實地參訪與互動，了解企業現況與就業所需能力)

Q2.請問您當初參與職涯輔導活動的動機是什麼？（可複選）『n=858』

- 56.9% (1)想要更加了解自己的生涯興趣
- 59.8% (2)想要了解自己的職涯發展方向
- 35.4% (3)想要增加自己的職涯規劃能力
- 55.2% (4)提前做好求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 46.9% (5)希望了解進入職場所需的就業能力
- 37.7% (6)培養自己的就業能力
- 27.7% (7)希望藉由參與活動取得就業機會
- 17.4% (8)應學校/老師要求
- 18.7% (9)同學邀約而結伴參加
- 23.7% (10)想擴展生活經驗
- 0.0% (11)其他，請說明：_____



Q3.以下請針對「職涯探索」(指：職涯性向或生涯興趣量表施測、諮商、諮詢或撰寫學習規劃書)各項陳述進行評價，評價的選項包括：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意、以及未接觸。『n=428』

【未參與者，跳答Q6】

	(1) 非常 不同意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
輔導內容評估						
1.我覺得測驗的題目很容易作答	0.7%	1.3%	4.6%	32.6%	48.4%	12.4%
2.我覺得測驗報告的內容清楚易讀	1.3%	1.0%	3.4%	32.8%	50.8%	10.7%
3.輔導老師對測驗結果的解釋很清楚	0.4%	2.8%	6.0%	38.8%	41.5%	10.5%
4.我與諮詢輔導老師的互動良好	0.3%	3.6%	8.4%	39.4%	38.7%	9.6%
5.我覺得輔導老師具有職涯輔導的專業能力	1.1%	2.3%	6.2%	34.2%	45.3%	10.9%

Q4.我覺得測驗的結果對於了解自己的個人特質或心理需求是有幫助的？

『n=428』

- 8.4% (1)非常同意 **【跳答 Q6】**
- 49.4% (2)同意 **【跳答 Q6】**
- 36.9% (3)還算同意 **【跳答 Q6】**
- 5.1% (4)不太同意
- 0.2% (5)不同意
- 0.0% (6)非常不同意

Q5.請問您認為職涯探索對於了解自己的個人特質或心理需求沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=21』

- 85.0% (1)測驗結果不準確
- 24.5% (2)輔導老師說明不清楚
- 7.5% (3)預約個人諮商不方便
- 31.6% (4)個人諮商時間太短
- 0.0% (5)其他，請說明：_____



Q6.以下請針對「系科職涯進路與課程學習地圖」(指:就讀系科未來發展的可能、系科的系統化學習路徑圖)的各項陳述進行評價,評價的選項包括:非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意、以及未接觸。『n=218』
【系上未設置「系科職涯進路與課程學習地圖」者,跳答Q9】

	(1) 非常 不同意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
輔導內容評估						
1.系(科)上的職涯進路規劃讓我很清楚知道未來可能的就業情形	2.7%	3.0%	9.5%	37.6%	33.3%	13.9%
2.我覺得系(科)的課程學習地圖具有系統性及完整性的學習流程	1.7%	4.6%	12.7%	36.7%	34.5%	9.8%
3.我覺得依照課程學習地圖修課可以培養就業能力	2.4%	3.0%	12.3%	34.6%	35.2%	12.5%
4.課程學習地圖會讓我們更清楚修習課程的方向	1.7%	2.2%	7.9%	34.4%	42.9%	10.9%
5.系(科)上的課程學習地圖規劃與系(科)上實際開課的情形相符合	1.5%	5.9%	7.5%	35.6%	36.3%	13.2%

Q7.我覺得職涯進路規劃與課程學習地圖對就業能力的培養是有幫助的?
『n=218』

16.6% (1)非常同意 **【跳答 Q9】**
 48.5% (2)同意 **【跳答 Q9】**
 29.8% (3)還算同意 **【跳答 Q9】**
 4.3% (4)不太同意
 0.5% (5)不同意
 0.3% (6)非常不同意

Q8.請問您認為系科職涯進路與課程學習地圖對就業能力沒有幫助的原因是什麼?
(可複選)『n=11』

38.8% (1)職涯進路說明不清楚
 54.1% (2)課程安排欠缺完整性
 17.9% (3)開課未依照學習地圖
 78.4% (4)與實際就業情形脫節
 0.0% (5)其他,請說明: _____



Q9.以下請針對「生涯/學習歷程檔案」(指：有系統的收集學生在校期間的成果作品、學習心得與過程)的各項陳述進行評價，評價的選項包括：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意、以及未接觸。【未使用者，跳答Q12】『n=168』

	(1) 非常不同意	(2) 不同意	(3) 不太同意	(4) 還算同意	(5) 同意	(6) 非常同意
輔導內容評估						
1.我覺得生涯/學習歷程檔案系統平台是容易操作的	0.7%	1.0%	7.3%	43.4%	42.0%	5.6%
2.我對生涯/學習歷程檔案的呈現格式感到滿意	0.6%	1.4%	6.1%	47.9%	37.2%	6.8%
3.學校會經常鼓勵我們使用生涯/學習歷程檔案	1.3%	2.4%	10.9%	25.9%	43.6%	15.9%
4.我覺得生涯/學習歷程檔案的紀錄很詳細	0.8%	2.5%	5.9%	45.0%	37.3%	8.5%
5.生涯/學習歷程檔案的紀錄內容符合我的需要	1.3%	2.5%	8.8%	37.1%	43.5%	6.8%

Q10.生涯/學習歷程檔案可記錄學習與成長過程，有助於我的求職面試？『n=168』

- 15.1% (1)非常同意 【跳答 Q12】
 40.8% (2)同意 【跳答 Q12】
 35.1% (3)還算同意 【跳答 Q12】
 7.2% (4)不太同意
 1.8% (5)不同意
 0.0% (6)非常不同意

Q11.請問您認為生涯/學習歷程檔案對於求職面試沒有幫助的原因為何？(可複選)『n=15』

- 80.3% (1)不容易直接運用到求職履歷
 63.1% (2)與業者的需求不符
 6.5% (3)系統平台呈現不美觀
 0.0% (4)系統平台紀錄不夠詳細
 0.0% (5)其他，請說明：_____



Q12.「職涯志工培訓」(指：加入職涯志工團隊的學生，獲得職涯知識，增進未來職涯規劃能力)對於了解自己的職涯發展與自我探索是有幫助的？

【未參與者，跳答Q14】『n=69』

- | | | |
|-------|----------|----------|
| 34.3% | (1)非常同意 | 【跳答 Q14】 |
| 46.0% | (2)同意 | 【跳答 Q14】 |
| 15.3% | (3)還算同意 | 【跳答 Q14】 |
| 4.4% | (4)不太同意 | |
| 0.0% | (5)不同意 | |
| 0.0% | (6)非常不同意 | |

Q13.請問您認為職涯志工培訓對於了解自己職涯發展與自我探索沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=3』

- | | |
|-------|-----------------|
| 33.2% | (1)課程培訓時間太短 |
| 76.3% | (2)課程沒有系統化安排 |
| 76.3% | (3)課程內容幫助不大 |
| 66.8% | (4)課程不夠多元 |
| 0.0% | (5)講師良莠不齊 |
| 0.0% | (6)課程安排太過緊湊 |
| 0.0% | (7)其他，請說明：_____ |

Q14.「生涯規劃研習」(指：一系列的生涯講座與團體互動課程，建立生涯規劃基本觀念)對於我未來的職涯發展規劃是有幫助的？【未參與者，跳答Q16】『n=217』

- | | | |
|-------|----------|----------|
| 19.8% | (1)非常同意 | 【跳答 Q16】 |
| 53.1% | (2)同意 | 【跳答 Q16】 |
| 23.8% | (3)還算同意 | 【跳答 Q16】 |
| 2.8% | (4)不太同意 | |
| 0.5% | (5)不同意 | |
| 0.0% | (6)非常不同意 | |

Q15.請問您認為生涯規劃研習對於未來的職涯發展規劃沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=7』

- | | |
|--------|-----------------|
| 100.0% | (1)演講內容幫助不大 |
| 32.1% | (2)演講內容太乏味 |
| 10.0% | (3)課程安排太雷同 |
| 0.0% | (4)課程太過緊湊 |
| 24.0% | (5)互動討論時間不夠 |
| 0.0% | (6)其他，請說明：_____ |



Q16.「就業座談」(就業座談指：面試技巧、履歷撰寫、企業駐診、了解就業市場趨勢、職場倫理及禮儀)對於我撰寫履歷、培養面試技巧、了解職場倫理、禮儀及就業市場趨勢是有幫助的？【未參與者，跳答Q18】『n=463』

- | | | |
|-------|----------|----------|
| 23.4% | (1)非常同意 | 【跳答 Q18】 |
| 53.8% | (2)同意 | 【跳答 Q18】 |
| 20.7% | (3)還算同意 | 【跳答 Q18】 |
| 1.5% | (4)不太同意 | |
| 0.6% | (5)不同意 | |
| 0.0% | (6)非常不同意 | |

Q17.請問您認為就業座談沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=10』

- | | |
|-------|-----------------|
| 67.1% | (1)座談內容幫助不大 |
| 12.1% | (2)座談內容太乏味 |
| 54.2% | (3)指導內容不實用 |
| 22.9% | (4)座談時間太短 |
| 12.1% | (5)互動討論時間不夠 |
| 0.0% | (6)其他，請說明：_____ |

Q18.「企業參訪」(指：透過實地參訪與互動，了解企業現況與就業所需能力)對於我了解進入職場所需的就業能力是有幫助的？【未參與者，跳答Q20】『n=418』

- | | | |
|-------|----------|----------|
| 37.5% | (1)非常同意 | 【跳答 Q20】 |
| 38.3% | (2)同意 | 【跳答 Q20】 |
| 18.7% | (3)還算同意 | 【跳答 Q20】 |
| 3.3% | (4)不太同意 | |
| 2.2% | (5)不同意 | |
| 0.0% | (6)非常不同意 | |

Q19.請問您認為企業參訪對於了解職場所需的就業能力沒有幫助的原因是什麼？(可複選)『n=23』

- | | |
|-------|-------------------|
| 16.5% | (1)參訪企業沒有觀摩價值 |
| 57.2% | (2)參訪企業與自己職涯關連性不大 |
| 31.9% | (3)參訪企業的解說不詳盡 |
| 52.2% | (4)參訪時間太短 |
| 10.0% | (5)參訪行程掌控不佳 |
| 25.4% | (6)互動討論時間不夠 |
| 0.0% | (7)其他，請說明：_____ |



第三部分 畢業後尋職與就業情況

Q20.請問，您在畢業（或退伍）後，共花了多少時間找到第一份工作？（單選）

『n=858』

- | | | | |
|-------|--------------------|------|-------------------|
| 25.4% | (1) 畢業前找到 | 7.8% | (5) 半年以上，未滿 1 年 |
| 23.7% | (2) 未滿 1 個月 | 0.6% | (6) 1 年以上，未滿 1 年半 |
| 27.7% | (3) 1 個月以上，未滿 3 個月 | 0.9% | (7) 1 年半以上，未滿 2 年 |
| 13.7% | (4) 3 個月以上，未滿半年 | 0.2% | (8) 2 年及以上 |

Q21.請問，您在畢業（或退伍）後的第一份工作做了多久？（單選）『n=858』

- 16.1% (1) 未滿半年
- 17.8% (2) 半年以上，未滿 1 年
- 12.0% (3) 1 年以上，未滿 2 年
- 4.4% (4) 2 年及以上
- 49.8% (5) 仍在職

Q22.請問，您對目前的工作是否感到滿意？（單選）『n=858』

- 9.1% (1) 非常滿意
- 27.8% (2) 滿意
- 40.9% (3) 還算滿意
- 11.6% (4) 不太滿意 【跳問 Q24】
- 1.6% (5) 不滿意 【跳問 Q24】
- 1.1% (6) 非常不滿意 【跳問 Q24】
- 7.9% (7) 目前未就業 【跳問 Q25】

Q23.請問，您滿意目前工作的原因是什麼？（可複選）『n=668』

- 66.4% (1) 適應工作內容
- 70.0% (2) 適應工作環境
- 44.4% (3) 薪資福利符合預期
- 11.7% (4) 公司升遷管道暢通
- 37.0% (5) 工作獲得成就感
- 61.2% (6) 有學習成長的空間
- 52.2% (7) 職場人際關係相處融洽
- 15.8% (8) 認同公司或主管的管理理念
- 0.0% (9) 其他，請說明：_____



Q24.請問，您目前從事的工作與在學校所學（含輔系、雙主修、教育學程、專業學程、就業學程等）是否相關？（單選）『n=790』

- 20.4% (1) 完全相關
- 24.7% (2) 相關
- 27.9% (3) 還算相關
- 12.9% (4) 不太相關
- 5.1% (5) 不相關
- 9.0% (6) 非常不相關

Q25.請問，您在畢業（或退伍）後就業時，是否曾經離職或轉職？（單選）『n=858』

- 50.2% (1) 是 【續問 Q26】
- 49.8% (2) 否 【跳問 Q27】

Q26.請問，您離職或轉職的原因是什麼？（可複選）『n=431』

- 8.0% (1) 健康因素
- 16.5% (2) 家庭因素
- 14.2% (3) 職場人際關係因素
- 16.4% (4) 繼修進修/升學
- 25.3% (5) 不適應工作內容
- 26.0% (6) 不適應工作環境
- 44.7% (7) 薪資福利不符合期望
- 27.8% (8) 升遷管道不佳
- 35.7% (9) 沒有學習成長空間
- 1.7% (10) 自行創業
- 3.5% (11) 約聘期滿
- 1.0% (12) 公司結束營業
- 0.5% (13) 考上公職
- 1.5% (14) 想嘗試不同領域
- 0.3% (15) 遭公司資遣
- 0.0% (16) 其他，請說明：_____

Q27.請問，您的第一份工作起薪大約為多少？（單選）『n=427』

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 8.1% (1) 17,880 元以下 | 7.3% (6) 40,001 元~45,000 元 |
| 34.2% (2) 17,881 元~25,000 元 | 2.1% (7) 45,001 元~50,000 元 |
| 24.5% (3) 25,001 元~30,000 元 | 0.9% (8) 50,001 元~55,000 元 |
| 12.9% (4) 30,001 元~35,000 元 | 0.3% (9) 55,001 元~60,000 元 |
| 8.9% (5) 35,001 元~40,000 元 | 0.8% (10) 60,001 元以上 |



第四部分 個人職涯規劃

Q28.請問，您在學期間從何時開始規劃畢業後想從事的工作？（單選）『n=858』

- 71.8% (1) 大專高年級
- 17.5% (2) 大專低年級
- 6.4% (3) 大專入學前
- 4.3% (4) 尚未規劃

Q29.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇在學時就讀的系科？『n=858』

- 54.2% (1) 我仍然會選擇在學時就讀的系科 【跳問 Q32】
- 45.8% (2) 我會選擇就讀其他系科 【續問 Q30】

Q30.請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？（可複選）『n=393』

- 49.7% (1) 性向興趣與所學不符
- 62.6% (2) 畢業後就業出路不如預期
- 5.4% (3) 課業無法應付
- 4.8% (4) 教學方式不適應
- 29.4% (5) 課程內容與理想有差距
- 0.0% (6) 其他，請填寫：_____

Q31.請問在學期間，您有透過什麼方式來解決就讀系科不符合您需求的情形？

（可複選）『n=393』

- 13.9% (1) 修雙主修、輔系
- 17.1% (2) 修教育學程、專業學程、就業學程
- 7.2% (3) 與職輔人員討論職涯發展方向
- 37.6% (4) 參與工讀、實習或見習
- 9.6% (5) 參加提升核心就業力課程
- 13.6% (6) 參與求職準備研習
- 19.4% (7) 參與企業參訪、就業座談、企業說明會等活動
- 9.5% (8) 參與志工服務
- 3.1% (9) 自修
- 1.2% (10) 補習
- 0.2% (11) 選修或旁聽外系課程
- 0.7% (12) 參加社團
- 0.0% (13) 其他，請填寫：_____
- 33.4% (14) 都沒有



第五部分 核心就業力評估

Q32. 以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，評價的標準包含：非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=858』

我在大學畢業時能具備職場所需的	(1) 非常 不同 意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1.良好工作態度	0.7%	1.5%	5.7%	25.8%	47.5%	18.8%
2.穩定性及抗壓性	0.6%	2.9%	12.7%	29.9%	41.1%	12.8%
3.團隊合作能力	0.4%	1.2%	6.7%	26.1%	48.0%	17.6%
4.專業倫理及道德	0.1%	1.2%	2.5%	20.1%	49.5%	26.6%
5.表達溝通能力	0.3%	1.8%	15.5%	35.4%	37.6%	9.4%
6.領導能力	0.7%	5.8%	25.1%	41.4%	22.0%	5.0%
7.職涯規劃能力	1.2%	6.7%	23.5%	40.2%	23.7%	4.7%
8.產業環境發展知識	2.0%	8.5%	25.3%	35.0%	25.2%	4.0%
9.創新能力	1.1%	6.6%	26.2%	37.2%	22.9%	6.0%
10.發掘及解決問題的能力	0.7%	2.7%	16.0%	36.1%	35.9%	8.6%
11.基礎電腦應用技能	0.2%	1.6%	6.5%	25.6%	41.5%	24.6%
12.外語能力	3.4%	6.8%	25.8%	37.2%	20.5%	6.3%
13.國際觀	3.0%	7.9%	24.2%	36.8%	21.4%	6.7%



第六部分 有助於提升核心就業力之活動

Q33.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？（可複選）

『n=858』

- 59.8% (1) 協助學生規劃職涯發展方向
- 36.2% (2) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 35.2% (3) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 37.3% (4) 開設「提升核心就業力課程」
- 36.0% (5) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 59.1% (6) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 80.5% (7) 安排工讀、實習或見習
- 37.2% (8) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 53.8% (9) 提供求才求職資訊
- 51.7% (10) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 56.2% (11) 舉辦企業參訪
- 45.0% (12) 增加實務界師資
- 57.0% (13) 輔導學生考取證照
- 50.3% (14) 學校課程內容應更貼近產業需求
- 23.4% (15) 參與志工服務
- 28.1% (16) 參加營隊（如：領導力培訓營）
- 34.1% (17) 參與社團活動
- 0.3% (18) 其他，請說明：_____

第七部分 基本資料

S5.請問，您目前從事的工作機構？（單選）『n=858』

- 4.3% (1) 政府機關
- 2.7% (2) 公營事業（如：中鋼、臺電、自來水公司等）.
- 64.1% (3) 民營企業
- 13.5% (4) 學校或學術研究機構
- 5.4% (5) 非營利組織
- 2.1% (6) 自行創業
- 0.0% (7) 其他，請說明：_____
- 7.9% (8) 目前未就業



S6.請問，您目前從事的職務？（單選）『n=858』

- 5.6% (1)軍警公教
 3.0% (2)行政主管、企業負責人、企業主管及經理人員
 31.7% (3)專業人員（如醫師、律師、會計師、工程師、研究人員、藥師、記者、護士、音樂家、演員及導演、編輯等）
 15.1% (4)技術員及助理專業人員（工程技術員、代書、藥劑生、推銷保險、驗光師、不動產經紀人、廣播電視播報員等）
 20.2% (5)事務工作人員（如文書、打字、櫃檯、簿記、出納、總機人員、事務秘書、市場調查員、旅行社及有關事務人員等）
 13.4% (6)服務工作人員及售貨員（如商人、廚師、理容、服務生、保姆、警衛、模特兒、攤販及市場售貨員）
 0.1% (7)農、林、漁、牧工作人員（農藝及園藝作物栽培、動物飼育、農牧經營、林業及有關工作者、漁業及有關工作者等）
 1.5% (8)技術工及有關工作人員（如泥水匠、麵包師傅、裁縫、板金、修理電器、縫紉工、油漆工、屠宰及肉類處理工等）
 0.5% (9)機械設備操作工及組裝工（如司機、印刷機操作工、吊車、起重機及有關設備操作工等）
 1.0% (10)非技術工及體力工（如工友、門房、洗菜、簡單裝配、體力工、小販及兜售員、清潔工、家庭傭工、手工包裝工等）
 0.0% (11)家務管理
 0.0% (12)學生
 7.9% (13)待業中或無業
 0.0% (14)其他：_____

S7.請問，您在校時，是否有修讀本系科之外的第二專長？（可複選）『n=858』

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 79.8% (1) 沒有 | 9.7% (5) 修專業學程 |
| 2.0% (2) 修雙主修 | 1.8% (6) 修就業學程 |
| 4.7% (3) 修輔系 | 0.4% (7) 自修或補習 |
| 3.9% (4) 修教育學程 | 0.0% (8) 其他，請說明：_____ |

S8.請問，您主修哪一系科？（單選）『n=858』

- 15.4% (1) 人文
 41.8% (2) 社會
 42.8% (3) 科技
 0.0% (4) 其他，請說明：_____

S9.請問，您就學的學校所在地區？（單選）『n=858』

- 46.0% (1) 北區
 15.9% (2) 中區
 38.2% (3) 南區

S10.請問，您在學期間的工作經歷為何？（可複選）『n=858』

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 37.1% (1) 有見習/實習經驗 | 34.0% (4) 有社團服務或領導經驗 |
| 80.1% (2) 有打工工讀經驗 | 0.0% (5) 其他，請說明：_____ |
| 19.7% (3) 有志願服務經驗 | 6.5% (6) 從來沒有工作經驗 |

問卷結束，謝謝作答！



附錄五、未參與計畫之大專校院畢業青年調查問卷

先生（小姐）您好：

行政院青輔會為了解大專畢業青年就業力現況及就業需求，特委託台灣趨勢研究公司進行「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」。調查結果將做為青輔會促進青年就業、協助大專畢業生職涯發展之政策參考。所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院青年輔導委員會

承辦單位：台灣趨勢研究股份有限公司

第一部分 基本資料篩選

S1.性別：『n=600』

49.7% (1) 男性

50.3% (2) 女性

S2.請問，您最高學歷是就讀哪一類學校？（單選）『n=600』

13.2% (1) 公立一般大學

35.5% (2) 私立一般大學

28.1% (3) 公立技職校院/專科

23.2% (4) 私立技職校院/專科



第二部分 畢業後尋職與就業情況

Q1.請問，您在畢業（或退伍）後，共花了多少時間找到第一份工作？（單選）

『n=600』

- 46.6% (1) 未滿 1 個月
- 39.5% (2) 1 個月以上，未滿半年
- 13.9% (3) 半年及以上

Q2.請問，您在畢業（或退伍）後的第一份工作做了多久？（單選） 『n=600』

- 12.5% (1) 未滿半年
- 18.6% (2) 半年以上，未滿 1 年
- 12.3% (3) 1 年以上，未滿 2 年
- 8.3% (4) 2 年及以上
- 48.4% (5) 仍在職

Q3.請問，您對目前的工作是否感到滿意？（單選）『n=600』

- 10.8% (1) 非常滿意
- 30.3% (2) 滿意
- 38.2% (3) 還算滿意
- 10.0% (4) 不太滿意 【跳問 Q5】
- 2.4% (5) 不滿意 【跳問 Q5】
- 1.1% (6) 非常不滿意 【跳問 Q5】
- 7.2% (7) 目前未就業 【跳問 Q6】

Q4.請問，您滿意目前工作的原因是什麼？（可複選）『n=600』

- 67.3% (1) 適應工作內容
- 68.8% (2) 適應工作環境
- 43.2% (3) 薪資福利符合預期
- 10.0% (4) 公司升遷管道暢通
- 32.0% (5) 工作獲得成就感
- 56.6% (6) 有學習成長的空間
- 48.1% (7) 職場人際關係相處融洽
- 16.9% (8) 認同公司或主管的管理理念



Q5.請問，您目前從事的工作與在學校所學（含輔系、雙主修、教育學程、專業學程、就業學程等）是否相關？（單選）『n=476』

- 23.8% (1) 完全相關
- 24.8% (2) 相關
- 24.4% (3) 還算相關
- 11.8% (4) 不太相關
- 5.4% (5) 不相關
- 9.9% (6) 非常不相關

Q6.請問，您在畢業（或退伍）後就業時，是否曾經離職或轉職？（單選）『n=600』

- 51.6% (1) 是 【續問 Q7】
- 48.4% (2) 否 【跳問 Q8】

Q7.請問，您離職或轉職的原因是什麼？（可複選）『n=310』

- 9.7% (1) 健康因素
- 8.0% (2) 家庭因素
- 12.9% (3) 職場人際關係因素
- 15.4% (4) 繼修進修/升學
- 16.8% (5) 不適應工作內容
- 19.3% (6) 不適應工作環境
- 48.1% (7) 薪資福利不符合期望
- 25.9% (8) 升遷管道不佳
- 38.4% (9) 沒有學習成長空間
- 1.2% (10) 自行創業
- 4.6% (11) 約聘期滿
- 2.6% (12) 想嘗試不同領域
- 1.5% (13) 公司結束營業
- 0.5% (14) 遭公司資遣
- 0.0% (15) 其他，請說明：_____

Q8.請問，您的第一份工作起薪大約為多少？（單選）『n=600』

- 43.9% (1) 25,000 元(含)以下
- 24.6% (2) 25,001 元~30,000 元
- 12.1% (3) 30,001 元~35,000 元
- 8.7% (4) 35,001 元~40,000 元
- 10.7% (5) 40,001 元以上



第三部分 個人職涯規劃

Q9.請問，您在學期間從何時開始規劃畢業後想從事的工作？（單選）『n=600』

- 7.8% (1) 大專入學前
- 15.7% (2) 大專低年級
- 64.7% (3) 大專高年級
- 11.8% (4) 尚未規劃

Q10.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇在學時就讀的系科？『n=600』

- 58.3% (1) 我仍然會選擇在學時就讀的系科 【跳問 Q13】
- 41.7% (2) 我會選擇就讀其他系科 【續問 Q11】

Q11.請問，您會想選擇就讀其他系科的主要原因是什麼？（可複選）『n=250』

- 43.0% (1) 性向興趣與所學不符
- 67.3% (2) 擔心畢業後就業出路不如預期
- 6.3% (3) 課業無法應付
- 3.8% (4) 教學方式不適應
- 26.7% (5) 課程內容與理想有差距
- 0.0% (6) 其他，請填寫：_____

Q12.請問在學期間，您有透過什麼方式來解決就讀系科不符合您需求的情形？

（可複選）『n=250』

- 10.1% (1) 修雙主修、輔系
- 12.8% (2) 修教育學程、專業學程、就業學程
- 3.5% (3) 與職輔人員討論職涯發展方向
- 20.0% (4) 參與工讀、實習或見習
- 6.3% (5) 參加提升核心就業力課程
- 5.3% (6) 參與求職準備研習
- 4.4% (7) 參與企業參訪、就業座談、企業說明會等活動
- 4.7% (8) 參與志工服務
- 3.0% (9) 自修
- 0.3% (10) 補習
- 0.3% (11) 選修或旁聽外系課程
- 0.3% (12) 參加社團
- 0.0% (13) 其他，請填寫：_____
- 54.8% (14) 都沒有



第四部分 核心就業力重視度評估

Q13. 以下請依您個人的看法，針對每一項「核心就業力」的重要性進行評比，並以1~6分來評分，1分代表非常不重要、2分代表不重要、3分代表不太重要、4分代表還算重要、5分代表重要、6分代表非常重要。（核心就業力：指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力）『n=600』

	(1) 非常 不重要	(2) 不 重 要	(3) 不 太 重 要	(4) 還 算 重 要	(5) 重 要	(6) 非 常 重 要
1.良好工作態度	0.5%	0.3%	2.2%	25.8%	71.2%	0.5%
2.穩定性及抗壓性	0.5%	0.3%	0.2%	5.5%	34.3%	59.2%
3.團隊合作能力	0.2%	0.2%	2.0%	12.3%	43.5%	41.8%
4.了解並遵守專業倫理及道德	0.5%	0.5%	1.8%	16.7%	39.3%	41.2%
5.表達溝通能力	0.2%	0.2%	0.7%	10.3%	41.0%	47.7%
6.領導能力	0.3%	1.2%	11.3%	38.8%	31.7%	16.7%
7.顧客導向能力（同理心、待人著想）	0.7%	0.5%	4.8%	21.2%	40.3%	32.5%
8.誠信	0.7%	0.7%	2.0%	9.7%	32.5%	54.5%
9.高度學習意願及可塑性	0.3%	0.2%	0.7%	7.5%	34.8%	56.5%
10.職涯規劃能力	0.3%	1.8%	6.2%	29.7%	39.5%	22.5%
11.了解產業環境及發展	0.2%	0.7%	3.8%	24.7%	47.2%	23.5%
12.求職及自我行銷能力	0.3%	0.2%	2.8%	17.7%	45.5%	33.5%
13.創新能力	0.3%	1.3%	5.7%	25.0%	40.5%	27.2%
14.發掘及解決問題的能力	0.3%	0.8%	1.0%	9.3%	37.7%	50.8%
15.專業知識與技術	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
16.基礎電腦應用技能	0.2%	0.2%	2.2%	21.8%	44.2%	31.5%
17.外語能力	0.5%	0.5%	4.8%	31.0%	37.0%	26.2%
18.能將理論應用到實務	1.3%	1.0%	8.3%	27.3%	39.3%	22.7%
19.國際觀	1.0%	2.2%	8.2%	34.7%	34.3%	19.7%
20.擁有專業或技術證照	2.3%	3.7%	12.2%	29.3%	29.2%	23.3%



第五部分 核心就業力評估

Q14.以下請針對每一個您大學畢業時的核心就業力陳述句來進行評價，並以1~6分來評分，1分代表非常不同意、2分代表不同意、3分代表不太同意、4分代表還算同意、5分代表同意、6分代表非常同意。『n=600』

	(1) 非常 不同 意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1.我在大學畢業時即具備職場所需的良好工作態度	0.8%	1.8%	6.3%	20.3%	41.7%	29.0%
2.我在大學畢業時即具備職場所需的穩定性及抗壓性	0.8%	2.0%	7.8%	23.0%	43.0%	23.3%
3.我在大學畢業時即具備職場所需的團隊合作能力	0.7%	2.2%	7.5%	25.0%	45.2%	19.5%
4.我在大學畢業時即具備職場所需的專業倫理及道德	0.5%	2.2%	5.3%	19.5%	44.5%	28.0%
5.我在大學畢業時即具備職場所需的表達溝通能力	0.7%	2.5%	12.2%	32.2%	37.2%	15.3%
6.我在大學畢業時即具備職場所需的領導能力	1.8%	5.5%	23.7%	36.7%	23.2%	9.2%
7.我在大學畢業時即具備職場所需的顧客導向能力	1.7%	4.8%	19.5%	33.7%	26.7%	13.7%
8.我在大學畢業時即具備職場所需的誠信	0.5%	1.0%	2.0%	16.7%	44.3%	35.5%
9.我在大學畢業時即具備職場所需的高度學習意願及可塑性	1.2%	1.2%	3.2%	16.7%	43.5%	34.3%
10.我在大學畢業時即具備職場所需的職涯規劃能力	3.2%	6.0%	21.2%	32.8%	24.3%	12.5%
11.我在大學畢業時即具備職場所需的產業環境發展知識	3.5%	6.8%	23.2%	29.0%	29.0%	8.5%
12.我在大學畢業時即具備職場所需的求職及自我行銷能力	2.0%	5.3%	23.5%	32.0%	30.0%	7.2%
13.我在大學畢業時即具備職場所需的創新能力	2.0%	4.8%	21.8%	33.0%	28.5%	9.8%
14.我在大學畢業時即具備職場所需的發掘及解決問題的能力	1.3%	3.0%	14.3%	28.0%	38.3%	15.0%
15.我在大學畢業時即具備職場所需的專業知識與技術	1.7%	5.5%	16.2%	28.7%	34.8%	13.2%
16.我在大學畢業時即具備職場所需的基礎電腦應用技能	0.5%	1.5%	5.8%	24.3%	44.5%	23.3%
17.我在大學畢業時即具備職場所需的外語能力	3.5%	4.8%	23.3%	36.0%	24.2%	8.2%
18.我在大學畢業時即具備職場將理論應用到實務的能力	3.5%	5.8%	21.8%	31.0%	29.0%	8.8%
19.我在大學畢業時即具備職場所需的國際觀	3.3%	8.0%	25.5%	30.7%	23.3%	9.2%
20.我在大學畢業時即具備職場所需的專業或技術證照	8.2%	8.2%	8.2%	8.2%	8.2%	8.2%

Q15.如果以0到100分來評分，0分代表完全沒有具備核心就業力，100分代表完全具備核心就業力，請您對於自己在大學畢業時的整體核心就業力（上述這些能力）進行評分，請問您會給幾分？72.2分『n=600』



第六部分 有助於提升核心就業力之活動

Q16.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？（可複選）

『n=600』

- 43.4% (1) 協助學生規劃職涯發展方向
- 24.3% (2) 提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 21.3% (3) 協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 26.8% (4) 開設提升「核心就業力課程」
- 23.8% (5) 開設職涯規劃相關講座或課程
- 47.3% (6) 協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 77.1% (7) 安排工讀、實習或見習
- 26.8% (8) 舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 43.7% (9) 提供求才求職資訊
- 38.8% (10) 辦理校園徵才活動或企業說明會
- 44.0% (11) 舉辦企業參訪
- 39.1% (12) 增加實務界師資
- 48.4% (13) 輔導學生考取證照
- 45.3% (14) 學校課程內容應更貼近產業需求
- 15.2% (15) 參與志工服務
- 16.9% (16) 參加營隊（如：領導力培訓營）
- 25.2% (17) 參與社團活動
- 0.0% (18) 其他，請說明：_____



第七部分 基本資料

S5.請問，您目前從事的工作機構？（單選）『n=600』

- 6.3% (1) 政府機關
- 1.3% (2) 公營事業（如：中鋼、臺電、自來水公司等）。
- 67.2% (3) 民營企業
- 12.2% (4) 學校或學術研究機構
- 4.6% (5) 非營利組織
- 1.2% (6) 自行創業
- 0.0% (7) 其他，請說明：_____
- 7.2% (8) 目前未就業

S6.請問，您目前從事的職務？（單選）『n=600』

- 8.4% (1) 軍警公教
- 3.0% (2) 行政主管、企業負責人、企業主管及經理人員
- 32.2% (3) 專業人員（如醫師、律師、會計師、工程師、研究人員、藥師、記者、護士、音樂家、演員及導演、編輯等）
- 13.9% (4) 技術員及助理專業人員（工程技術員、代書、藥劑生、推銷保險、驗光師、不動產經紀人、廣播電視播報員等）
- 19.3% (5) 事務工作人員（如文書、打字、櫃檯、簿記、出納、總機人員、事務秘書、市場調查員、旅行社及有關事務人員等）
- 12.6% (6) 服務工作人員及售貨員（如商人、廚師、理容、服務生、保姆、警衛、模特兒、攤販及市場售貨員）
- 0.6% (7) 農、林、漁、牧工作人員（農藝及園藝作物栽培、動物飼育、農牧經營、林業及有關工作者、漁業及有關工作者等）
- 1.1% (8) 技術工及有關工作人員（如泥水匠、麵包師傅、裁縫、板金、修理電器、縫紉工、油漆工、屠宰及肉類處理工等）
- 1.0% (9) 機械設備操作工及組裝工（如司機、印刷機操作工、吊車、起重機及有關設備操作工等）
- 0.7% (10) 非技術工及體力工（如工友、門房、洗菜、簡單裝配、體力工、小販及兜售員、清潔工、家庭傭工、手工包裝工等）
- 7.2% (13) 待業中或無業
- 0.0% (14) 其他：_____

S7.請問，您在校時，是否有修讀本系科之外的第二專長？（可複選）『n=600』

- 87.8% (1) 沒有
- 4.1% (5) 修專業學程
- 0.9% (2) 修雙主修
- 0.8% (6) 修就業學程
- 3.7% (3) 修輔系
- 0.0% (7) 其他，請說明：_____
- 3.3% (4) 修教育學程



S8.請問，您主修哪一系科？（單選）『n=600』

- 18.1% (1) 人文（語文、教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全等）
 37.2% (2) 社會（社會及行為科學、傳播、商業、管理、法律、社會服務、民生、觀光休閒等）
 44.7% (3) 科技（生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護等）
 0.0% (4) 其他，請說明：_____

S9.請問，您就學的學校所在地區？（單選）『n=600』

- 52.1% (1) 北區
 12.4% (2) 中區
 35.5% (3) 南區

S10.請問，您在學期間的工作經歷為何？（可複選）『n=600』

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 23.7% (1) 有見習/實習經驗 | 20.1% (4) 有社團服務或領導經驗 |
| 78.5% (2) 有打工工讀經驗 | 0.0% (5) 其他，請說明：_____ |
| 8.7% (3) 有志願服務經驗 | 11.4% (6) 從來沒有工作經驗 |

問卷結束，謝謝作答！



附錄六、企業雇主或相關主管調查問卷

先生（小姐）您好：

行政院青輔會為了解大專青年就業力現況及就業需求，特委託台灣趨勢研究公司進行「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」。希望了解貴公司的人力聘用情形，因此訪問的對象為貴公司負責人或主管，其近三年來的部屬員工，有應屆的(或剛退伍)國內大專畢業生(含碩博士)。調查結果將做為青輔會促進青年就業、協助大專青年職涯發展之政策參考。本調查結果將僅作為整體統計分析使用，我們保證不會對外公佈個別公司資料。貴公司的資料對我們而言非常珍貴，懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院青年輔導委員會

承辦單位：台灣趨勢研究股份有限公司

第一部分 篩選題

S1.請問，您近三年來的部屬或員工，是否有應屆的（或剛退伍）國內大專畢業生（含碩博士）？『n=803』

100.0% (1)有

0.0% (2)沒有——→ 結束訪問

第二部分 參與職涯輔導活動情形

Q1.請問貴公司近三年來，是否有參與大專校院職涯輔導的相關活動（如：參與校園徵才、企業參訪、企業駐診、企業說明會、求職技巧等）？（單選）『n=803』

42.1% (1)有

57.9% (2)沒有——→ 跳問 Q3

Q2.請問貴公司近三年來有參與過哪些大專校院職涯輔導服務的相關活動？（可複選）『n=338』

13.6% (1)協助開發提升就業力課程

59.3% (2)提供求才求職資訊

81.0% (3)校園徵才活動

43.6% (4)企業參訪或企業說明會

20.2% (5)協助應屆畢業生進行求職準備(如面試技巧、履歷撰寫等)

0.0% (6)其他，請說明：_____



Q3.請問貴公司近三年來是否與學校或政府機關合作，提供大專青年實習、見習或工讀的機會？(單選)『n=803』

49.4% (1)有

50.6% (2)沒有——→ 跳問 Q10

Q4.請問貴公司提供實習、見習或工讀機會的原因為何？(可複選)『n=397』

58.9% (1)協助青年就業

62.0% (5)增加招募管道

41.6% (2)降低用人成本

52.4% (6)提升企業形象

61.5% (3)遴選優秀人才

48.1% (7)應學校邀約

41.3% (4)配合政府政策

0.0% (8)其他，請說明：_____

Q5.請問貴公司過去三年僱用實習、見習或工讀青年時，是否有遇過中途離職的情形？(單選)『n=397』

51.4% (1)有

48.6% (2)沒有——→ 跳問 Q7

Q6.請問貴公司所僱用的實習、見習或工讀青年，中途離職的主要原因為何？(可複選)『n=204』

8.3% (1)健康因素

22.1% (2)家庭因素

14.2% (3)職場人際關係因素

45.6% (4)繼修進修/升學

63.2% (5)不適應工作內容

46.1% (6)不適應工作環境

13.7% (7)薪資福利不符合期望

3.4% (8)升遷管道不佳

3.4% (9)沒有學習成長空間

5.4% (10)自行創業

0.0% (11)其他，請說明：_____

Q7.請問，近三年來，貴公司對於所僱用實習、見習或工讀青年的表現，感到滿不滿意？(單選)『n=397』

6.0% (1)非常滿意

13.6% (4)不太滿意

41.6% (2)滿意

1.5% (5)不滿意

37.3% (3)還算滿意

0.0% (6)非常不滿意



Q8.請問貴公司在提供實習、見習或工讀機會時，曾經遇到哪些困難？(可複選)

『n=397』

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 42.8% (1)沒有遇到困難 | 24.4% (5)青年學習態度不佳 |
| 19.9% (2)行政程序太繁雜 | 22.4% (6)青年容易提前離職 |
| 16.4% (3)媒合速度太慢 | 0.8% (7)其他，請說明：_____ |
| 24.4% (4)青年學習能力不足 | |

Q9.請問，您認為推動實習、見習或工讀計畫的成功關鍵因素為何？(可複選)

『n=397』

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 20.4% (1)相關法令的規範 | 35.0% (7)強化教師與業界聯繫 |
| 41.1% (2)政府政策的引導 | 21.2% (8)提供教師參與誘因 |
| 55.2% (3)增加學生實習、見習或工讀的宣傳 | 42.3% (9)慎選合作單位 |
| 48.6% (4)校內需有專責人員辦理相關業務 | 43.1% (10)提供企業參與誘因 |
| 39.5% (5)學校的執行力 | 46.9% (11)企業內有專人專案推動 |
| 29.2% (6)提供系所參與的獎勵措施 | 0.3% (12)其他，請說明：_____ |

第三部分 企業僱用大專畢業生情形

Q10.請問，貴公司近三年來，對於僱用應屆（或剛退伍）大專畢業生(含碩博士)的表現，感到滿不滿意？(單選)『n=803』

- | | |
|---------------|---------------|
| 3.9% (1)非常滿意 | 15.8% (4)不太滿意 |
| 30.4% (2)滿意 | 3.0% (5)不滿意 |
| 46.2% (3)還算滿意 | 0.7% (6)非常不滿意 |

Q11.請問，貴公司僱用應屆（或剛退伍）大專畢業生(含碩博士)新進員工之平均起薪約為多少？(單選)

	專科應屆畢業 『n=493』	大學應屆畢業 『n=732』	碩士應屆畢業 『n=444』	博士應屆畢業 『n=103』
17,880元以下	1.4%	0.8%	0.0%	0.0%
17,881元~25,000元	63.1%	34.8%	1.8%	3.0%
25,001元~30,000元	32.0%	45.5%	21.8%	3.9%
30,001元~35,000元	2.4%	15.2%	40.4%	12.6%
35,001元~40,000元	0.6%	3.1%	23.0%	10.7%
40,001元~45,000元	0.5%	0.4%	10.6%	20.4%
45,001元~50,000元	0.0%	0.0%	0.5%	18.4%
50,001元~55,000元	0.0%	0.2%	1.4%	15.5%
55,001元~60,000元	0.0%	0.0%	0.5%	8.7%
60,001元以上	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%



第四部分 核心就業力重視度評估

Q12.以下請依您個人的看法，針對每一項核心就業力的重要性進行評比，評價的標準包含非常不重要、不重要、不太重要、還算重要、重要、非常重要。

(核心就業力：指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的態度與技能)『n=803』

	(1) 非常 不重要	(2) 不 重 要	(3) 不 太 重 要	(4) 還 算 重 要	(5) 重 要	(6) 非 常 重 要
1.良好工作態度	0.1%	0.2%	0.7%	4.6%	27.3%	67.1%
2.穩定性及抗壓性	0.0%	0.4%	1.9%	7.6%	41.8%	48.3%
3.團隊合作能力	0.0%	0.1%	2.0%	11.7%	51.2%	35.0%
4.了解並遵守專業倫理及道德	0.0%	0.4%	1.9%	15.2%	48.0%	34.5%
5.表達溝通能力	0.0%	0.4%	2.6%	22.9%	56.0%	18.1%
6.領導能力	0.4%	2.6%	18.3%	47.8%	26.5%	4.4%
7.顧客導向能力（同理心、待人著想）	0.2%	1.2%	6.6%	30.1%	43.3%	18.6%
8.誠信	0.1%	0.2%	0.6%	4.6%	35.0%	59.5%
9.高度學習意願及可塑性	0.0%	0.1%	1.0%	8.0%	46.4%	44.5%
10.職涯規劃能力	0.4%	1.7%	8.7%	45.8%	35.9%	7.5%
11.了解產業環境及發展	0.3%	1.2%	11.8%	44.0%	33.6%	9.1%
12.求職及自我行銷能力	0.2%	1.2%	11.8%	45.7%	34.9%	6.2%
13.創新能力	0.3%	1.5%	5.7%	33.6%	45.2%	13.7%
14.發掘及解決問題的能力	0.1%	0.5%	1.2%	15.3%	50.1%	32.8%
15.專業知識與技術	0.2%	0.6%	4.9%	27.1%	46.7%	20.5%
16.基礎電腦應用技能	0.1%	0.2%	4.6%	30.5%	47.9%	16.7%
17.外語能力	0.5%	1.4%	11.3%	40.2%	38.4%	8.2%
18.能將理論應用到實務	0.2%	1.5%	8.7%	36.4%	43.6%	9.6%
19.國際觀	0.4%	2.4%	12.7%	49.5%	28.9%	6.1%
20.擁有專業或技術證照	0.6%	2.6%	12.6%	46.7%	30.9%	6.6%



第五部分 大專畢業生核心就業力評估

Q13.以下請針對每一個大專學生畢業時所具備的核心就業力陳述句，來進行評價，評價的標準包含非常不同意、不同意、不太同意、還算同意、同意、非常同意。『n=803』

目前大專學生在畢業時已具備職場所需的	(1) 非常 不同意	(2) 不 同 意	(3) 不 太 同 意	(4) 還 算 同 意	(5) 同 意	(6) 非 常 同 意
1.良好工作態度	1.0%	9.7%	26.4%	32.5%	21.3%	9.1%
2.穩定性及抗壓性	2.2%	12.0%	36.4%	26.5%	16.7%	6.2%
3.團隊合作能力	0.5%	8.0%	23.8%	37.1%	24.5%	6.1%
4.專業倫理及道德	0.2%	7.0%	24.4%	37.3%	26.2%	4.9%
5.表達溝通能力	0.0%	4.9%	21.7%	41.2%	29.0%	3.2%
6.領導能力	1.7%	17.8%	39.9%	29.1%	10.5%	1.0%
7.顧客導向能力	1.0%	15.9%	38.9%	29.1%	13.1%	2.0%
8.誠信	0.4%	3.0%	17.8%	38.2%	29.9%	10.7%
9.高度學習意願及可塑性	0.5%	4.6%	14.2%	40.2%	30.9%	9.6%
10.職涯規劃能力	1.4%	9.5%	33.9%	38.3%	15.3%	1.6%
11.產業環境發展知識	2.4%	15.9%	35.1%	30.6%	14.8%	1.2%
12.求職及自我行銷能力	0.0%	8.2%	25.0%	43.5%	21.5%	1.8%
13.創新能力	1.2%	10.5%	27.0%	38.6%	19.2%	3.5%
14.發掘及解決問題的能力	1.1%	12.3%	31.8%	31.8%	17.4%	5.6%
15.專業知識與技術	1.0%	9.6%	27.4%	35.8%	22.2%	4.0%
16.基礎電腦應用技能	0.2%	1.1%	7.7%	33.5%	50.4%	7.1%
17.外語能力	0.5%	8.3%	22.9%	42.3%	24.3%	1.7%
18.理論應用到實務的能力	1.0%	10.2%	31.3%	37.4%	18.2%	1.9%
19.國際觀	1.2%	13.4%	33.1%	35.9%	15.2%	1.2%
20.擁有專業或技術證照	1.0%	8.6%	25.4%	41.0%	21.3%	2.7%

Q14.如果以0到100分來評分，0分代表完全沒有具備核心就業力，100分代表完全具備核心就業力，請您對於目前大專學生在畢業時所具備的整體核心就業力（上述這些能力）進行評分，請問您會給幾分？ 68.6 分



Q15.根據您的經驗與看法，整體而言，一般大學的畢業生與技職校院（含科技大學、技術學院、專科）的畢業生在以下共通職能上，哪一類的畢業生表現較好？『n=803』

項目	一般大學	技職校院	沒有差異
1.表達溝通能力	37.7%	18.7%	43.6%
2.問題解決能力	30.9%	30.4%	38.7%
3.團隊合作能力	16.4%	32.9%	50.7%
4.領導統御能力	43.1%	9.3%	47.6%
5.自我管理能力的	32.1%	17.3%	50.6%
6.創新思考能力	40.3%	20.1%	39.6%
7.資訊應用能力	30.6%	25.3%	44.1%
8.職涯規劃能力	38.5%	17.4%	44.1%
9.職場認知能力	19.2%	35.1%	45.7%
10.國際宏觀能力	57.5%	3.4%	39.1%

第六部分 有助於提升核心就業力之活動

Q16.請問，您認為哪些活動有助於提升大專校院學生的核心就業力？（可複選）
『n=803』

- 40.3% (1)協助學生規劃職涯發展方向
- 29.8% (2)提供職涯規劃工具（如：系科職涯進路與課程學習地圖、職涯手冊等）
- 27.8% (3)協助學生建立「生涯/學習歷程檔案」
- 40.7% (4)開設「提升核心就業力課程」
- 42.3% (5)開設職涯規劃相關講座或課程
- 41.1% (6)協助學生進行求職準備（如：面試技巧、履歷撰寫等）
- 67.7% (7)安排工讀、實習或見習
- 38.4% (8)舉辦產業發展與就業趨勢相關主題的講座
- 51.8% (9)提供求才求職資訊
- 43.8% (10)辦理校園徵才活動或企業說明會
- 40.2% (11)舉辦企業參訪
- 46.8% (12)增加實務界師資
- 38.4% (13)輔導學生考取證照
- 61.5% (14)學校課程內容應更貼近產業需求
- 23.4% (15)參與志工服務
- 23.3% (16)參加營隊（如：領導力培訓營）
- 29.9% (17)參與社團活動
- 0.2% (18)其他，請說明：_____

**第七部分 新興行業人力需求(此部分將只針對新興產業做訪問)****Q17.請問，貴公司預估在未來三年內的人力需求情形會增加或減少？『n=203』**

70.4% (1)增加

2.0% (2)減少

27.6% (3)不變

Q18.請問貴公司目前最缺乏哪一類人才？(請依貴公司所屬產業回答，可複選)

生物科技 『n=40』	37.5%	(1)生產製造/品管類	2.5%	(5)經營管理類	0.0%	(9)人資類
	57.5%	(2)研發相關類	2.5%	(6)財會/金融類	5.0%	(10)法務類
	27.5%	(3)業務/貿易類	2.5%	(7)資訊軟體系統類	10.0%	(11)臨床試驗類
	17.5%	(4)行銷企劃類	2.5%	(8)行政類	7.5%	(12)其他(請說明)：
綠能產業 『n=60』	36.7%	(1)生產製造/品管類	6.7%	(6)財會/金融類	21.7%	(11)操作/技術/維修類
	70.0%	(2)研發相關類	10.0%	(7)資訊軟體系統類	3.3%	(12)資材/運輸類
	23.3%	(3)業務/貿易類	5.0%	(8)行政類	3.3%	(13)設計類
	11.7%	(4)行銷企劃類	1.7%	(9)人資類	3.3%	(14)其他(請說明)：
	6.7%	(5)經營管理類	3.3%	(10)法務類		
觀光服務 『n=61』	1.6%	(1)領隊與導遊	6.6%	(6)財會/金融類	1.6%	(11)設計/美編類
	3.3%	(2)OP/旅行社人員	4.9%	(7)行政類	54.1%	(12)餐飲服務生/餐廚助手
	26.2%	(3)業務類	9.8%	(8)人資類	23.0%	(13)廚師/西點師
	23.0%	(4)行銷企劃類	1.6%	(9)法務類	4.9%	(14)售票/收銀人員
	29.5%	(5)經營管理類	34.4%	(10)客服類	8.2%	(15)其他(請說明)：
醫療照護 『n=15』	86.7%	(1)護理師及護士	33.3%	(6)醫檢師	6.7%	(11)行政類
	26.7%	(2)醫師	20.0%	(7)營養師	0.0%	(12)人資類
	6.7%	(3)看護	6.7%	(8)經營管理類	0.0%	(13)法務類
	53.3%	(4)藥師	20.0%	(9)行銷企劃類	6.7%	(14)客服類人員
	13.3%	(5)治療師	0.0%	(10)財會/金融類	6.7%	(15)其他(請說明)：
文化創意 『n=18』	50.0%	(1)設計類	5.6%	(5)經營管理類	0.0%	(9)人資類
	22.2%	(2)文字工作類	0.0%	(6)財會/金融類	0.0%	(10)法務類
	33.3%	(3)業務類	27.8%	(7)資訊軟體系統類	0.0%	(11)其他(請說明)：
	38.9%	(4)行銷企劃類	5.6%	(8)行政類		
精緻農業 『n=9』	66.7%	(1)生產/品管類	11.1%	(5)經營管理類	0.0%	(9)人資類
	11.1%	(2)研發相關類	0.0%	(6)財會/金融類	0.0%	(10)法務類
	33.3%	(3)業務/貿易類	0.0%	(7)資訊軟體系統類	11.1%	(11)其他(請說明)：
	0.0%	(4)行銷企劃類	0.0%	(8)行政類		



Q19.整體而言，貴公司在人才招募上面臨什麼困難？(可複選)『n=203』

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 46.3% (1)人才專業能力不足 | 19.2% (6)公司地點無法吸引人才 |
| 31.0% (2)難覓高階人才 | 8.9% (7)工作環境難以吸引人才投入 |
| 18.2% (3)產業吸引力低，影響投入意願 | 21.7% (8)薪資福利不足以吸引人才 |
| 40.9% (4)人員流動性高 | 11.3% (9)其他，請說明：_____ |
| 6.4% (5)缺乏徵才管道 | |

Q20.請問您認為目前國內大專畢業生(含碩博士)的核心就業力，是否足以供應貴公司所屬產業的人力需求？『n=203』

- 0.5% (1)非常足夠
- 22.2% (2)足夠
- 38.9% (3)還算足夠
- 29.0% (4)不太足夠
- 7.9% (5)不足夠
- 1.5% (6)非常不足夠

Q21.請問您認為大專畢業生(含碩博士)應該優先加強哪些核心就業力？(可複選)『n=203』

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 60.6% (1)良好工作態度 | 16.3% (12)求職及自我行銷能力 |
| 68.0% (2)穩定性及抗壓性 | 27.1% (13)創新能力 |
| 35.5% (3)團隊合作能力 | 38.9% (14)發掘及解決問題的能力 |
| 29.1% (4)了解並遵守專業倫理及道德 | 47.3% (15)專業知識與技術 |
| 34.0% (5)表達溝通能力 | 18.2% (16)基礎電腦應用技能 |
| 13.8% (6)領導能力 | 31.0% (17)外語能力 |
| 21.7% (7)顧客導向能力 | 24.1% (18)能將理論應用到實務 |
| 30.5% (8)誠信 | 14.3% (19)國際觀 |
| 46.8% (9)高度學習意願及可塑性 | 14.8% (20)擁有專業或技術證照 |
| 16.3% (10)職涯規劃能力 | 0.0% (21)其他，請說明：_____ |
| 21.7% (11)了解產業環境及發展 | |



第八部分 基本資料

S2.請問貴公司在未來三年內，是否有在台灣擴大招募員工的計畫？『n=803』

49.9% (1)有

26.9% (2)沒有

23.2% (3)目前還不確定

S3.請問，貴公司較常使用何種管道招募員工？(可複選)『n=803』

96.3% (1)人力銀行網站

33.6% (7)參加校園徵才活動

23.8% (2)報章雜誌

15.7% (8)職訓中心產學合作

19.6% (3)人力仲介公司

20.4% (9)與學校建教合作

27.3% (4)公立就業服務機構

1.6% (10)其他，請說明：_____

23.9% (5)全國就業e網

56.0% (6)親友或在職員工介紹

S4.最後，想請教您個人的相關資料？『n=803』

姓 名：_____

性 別：45.3% (1)男

54.7% (2)女

年 齡：0.0% (1)20歲以下

1.9% (2)21-25歲

12.5% (3)26-30歲

18.1% (4)31-35歲

23.3% (5)36-40歲

22.0% (6)41-45歲

11.6% (7)46-50歲

10.6% (8)51歲以上

教育程度：0.0% (1)國小及以下

0.2% (2)國(初)中

6.6% (3)高中(職)

70.2% (4)專科或大學

23.0% (5)研究所及以上

部 門：_____

職 稱：_____

聯絡電話：_____

S5.請問，貴公司所在區域？『n=803』

26.8% (1)台北市

2.2% (8)苗栗縣

7.1% (15)台南市

0.0% (22)連江縣

13.9% (2)新北市

11.6% (9)台中市

10.6% (16)高雄市

0.2% (3)基隆市

2.7% (10)彰化縣

1.2% (17)屏東縣

0.7% (4)宜蘭縣

1.1% (11)南投縣

0.9% (18)花蓮縣

10.1% (5)桃園縣

0.9% (12)雲林縣

0.5% (19)台東縣

5.6% (6)新竹市

0.7% (13)嘉義市

0.0% (20)澎湖縣

2.6% (7)新竹縣

0.6% (14)嘉義縣

0.0% (21)金門縣



S6.請問貴公司所屬產業類別：『n=803』

13.0% (1)金屬機械工業	9.5% (12)住宿及餐飲業
3.2% (2)化學工業	2.5% (13)藝術、娛樂及休閒服務業
8.3% (3)民生工業	1.4% (14)資訊及通訊傳播業
16.7% (4)資訊電子工業	4.0% (15)金融及保險業
4.4% (5)電力設備製造業	0.0% (16)不動產業
4.7% (6)營造業	6.1% (17)專業、科學及技術服務業
0.5% (7)礦業及土石採取業	0.1% (18)教育服務業
1.1% (8)電力及燃氣供應業	3.6% (19)醫療保健及社會工作服務業
0.1% (9)用水供應及污染整治業	1.6% (20)支援服務業
13.9% (10)批發零售業	0.2% (21)強制性社會安全
3.9% (11)運輸及倉儲業	1.1% (22)其他服務業

S7.請問貴公司名稱：_____

S8.請問貴公司的員工人數？_____人『n=803』

- 20.7% (1)50人以下
- 31.5% (2)51~200人
- 47.8% (3)201人以上

S9.我們將於問卷調查完成後，舉辦企業雇主或相關主管焦點團體座談會，時間約2個小時，有出席費，請問您是否有意願參加？（單選）『n=803』

- 13.0% (1)願意
- 35.6% (2)不願意
- 51.4% (3)到時再考慮

問卷結束，謝謝作答！

研究團隊

鄭仁偉

台灣科技大學企業管理系 副教授

廖文志

台灣科技大學企業管理系 副教授

盧國銘

台灣科技大學企業管理系博士

彭賢恩

台灣趨勢研究股份有限公司 協理

周秩年

台灣趨勢研究股份有限公司 經理

邱士榮

台灣趨勢研究股份有限公司 經理

黃怡君

台灣趨勢研究股份有限公司 研究員

陳欣瑜

台灣趨勢研究股份有限公司 研究員

王毓群

台灣趨勢研究股份有限公司 督導

陳展淮

台灣趨勢研究股份有限公司 督導

台灣趨勢研究調查中心

提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究/

鄭仁偉計畫主持--初版--臺北市：青輔會，
民 100.10

面；公分

ISBN：978-986-02-9901-4(平裝)

1. 就業 2. 就業輔導 3. 調查統計

542.77

100022885

書名：提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究

編印者：行政院青年輔導委員會

出版機關：行政院青年輔導委員會

地址：10055 臺北市中正區徐州路 5 號 14 樓

網址：<http://www.nyc.gov.tw/>

電話：02-23560766

執行單位：台灣趨勢研究股份有限公司

計畫主持人：鄭仁偉

出版年月：100 年 10 月

版次：初版

定價：新台幣 400 元

展售處：國家書店

地址：臺北市松江路 209 號 1 樓，電話：02-25180207

五南文化廣場

地址：臺中市北屯區軍福七路 600 號，電話：04-24378010

I S B N：978-986-02-9901-4

G P N：1010003535

