

行政院青年輔導委員會委託

青年就業接軌之研究

研究報告

本研究受行政院研究發展考核委員會補助

執行單位：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心

計畫主持人：桂正權 顧問兼主任秘書

中華民國 99 年 6 月 30 日

摘要

國際勞工組織於 2009 年提出：全球金融海嘯對於亞洲國家的青年就業產生相當程度的影響。如對於教育程度較高的青年而言，亦面臨到裁員或找不到適合的工作機會；對於青年的工作貧窮人口，不僅工作狀況不穩定，更有可能遭遇到安全衛生等風險。另根據行政院主計處統計，民國 98 年 1-9 月我國 15-24 歲青年平均失業率為 14.61%，為 25-44 歲成年人平均失業率（5.90%）的 2.5 倍，與 OECD（Organization for Economic Cooperation and Development，經濟合作暨發展組織）部分國家同樣面臨青年失業率相對較高的問題。

基於青年就業面對前所未有的嚴峻挑戰，為有效解決青年失業問題、探討相關對策，本研究的重點與目的包括：

1. 分析青年在學就業力養成、畢業後就業接軌面臨的問題與資源運用狀況，以及就業現況與失業原因。
2. 整理並比較歐美日等先進國家青年就業政策、措施。
3. 比較近年來相關部會青年就業促進措施的執行成效及成本效益分析。
4. 瞭解社會各界（包括青年、學校、企業界、專家學者等）對政府當前所採行措施之觀感與建議意見，並予探討分析。
5. 青年從學校到職場的就業接軌措施之規劃與政策建議。

本研究依我國青年就業問題分析（次級資料分析）、歐美日等先進國家青年就業政策、措施，與我國青年就業促進政策之探討，針對青年（包括見習及非見習青年）、學校系所老師（包括技職及一般學校）及業界代表（包括製造業及服務業），就當前政府方案對青年就業狀況之效能加以探討，進而依在學期間、畢業後與職場接軌，及長期失業三階段，研提青年從學校到職場的就業接軌措施之政策建議。

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究方法.....	4
第三節 研究流程.....	9
第二章 我國青年就業問題分析(次級資料分析)	11
第一節 青(少)年勞動力概況.....	11
第二節 青(少)年就業狀況.....	13
第三節 青(少)年失業狀況.....	18
第四節 青(少)年就業者轉職情形.....	23
第五節 青(少)年就業者找到現職的方法及失業者找尋工作情形.....	25
第六節 青(少)年就業力現況.....	27
第七節 本章小結.....	32
第三章 各國青年就業促進方案	33
第一節 英國	33
第二節 德國	35
第三節 法國	36
第四節 美國	39
第五節 澳洲	43
第六節 日本	45
第七節 韓國	48
第八節 金融海嘯的青年就業政策.....	50
第九節 本章小結	59

第四章	我國青年就業促進政策之探討	62
	第一節 各部會相關青年就業促進措施	62
	第二節 執行成效及成本效益分析	77
	第三節 本章小結.....	83
第五章	企業、學校系所及政府單位意見調查分析	85
	第一節 企業意見分析	85
	第二節 企業焦點團體意見分析	91
	第三節 學校系所意見分析	93
	第四節 學校系所焦點團體意見分析.....	98
	第五節 政府單位焦點團體意見分析	100
	第六節 本章小結	102
第六章	青年意見調查分析	104
	第一節 青年畢業後尋職與就業狀況.....	104
	第二節 畢業後使用政府就業輔導資源的情形.....	112
	第三節 畢業後參加職業訓練的情形	123
	第四節 畢業後參加職場見習的情形	132
	第五節 其他問卷調查結果之分析	137
	第六節 焦點團體座談之意見分析	147
	第七節 本章小結	149
第七章	結論與建議	152
	第一節 結論	152
	第二節 建議	154
	參考文獻.....	157
	附件一 青年調查問卷	163
	附件二 學校系所調查問卷.....	171
	附件三 業界調查問卷.....	175
	附件四 第一場焦點團體座談逐字稿.....	180
	附件五 第二場焦點團體座談逐字稿.....	200

附件六	第三場焦點團體座談逐字稿.....	218
附件七	第四場焦點團體座談逐字稿.....	233

表目錄

表 1-1	民國 89 年至民國 98 年台灣 15-24 歲青年失業率.....	2
表 1-2	民國 89 年至民國 98 年 15-24 歲青年的勞動參與率.....	2
表 1-3	見習青年回收樣本配置.....	6
表 1-4	受訪青年基本資料.....	7
表 1-5	訪談對象別及訪談人數.....	8
表 1-6	受訪院校基本資料.....	8
表 1-7	受訪企業基本資料.....	8
表 2-1	青（少）年之人力資源狀況.....	11
表 2-2	青（少）年之勞動力參與率.....	12
表 2-3	青（少）年勞動力參與率國際比較.....	13
表 2-4	青（少）年就業人數—按性別、年齡分.....	14
表 2-5	青（少）年就業者—按教育程度分.....	14
表 2-6	青（少）年就業人數—按行業別分.....	15
表 2-7	青（少）年就業人數—按職業別分.....	16
表 2-8	部分時間、臨時性或人力派遣青（少）年工作者特性.....	17
表 2-9	青（少）年有酬就業者每月主要工作收入.....	18
表 2-10	青（少）年失業狀況—按性別分.....	19
表 2-11	各年齡組 98 年失業率—按教育程度分.....	19
表 2-12	青（少）年失業狀況—按教育程度分.....	20
表 2-13	青（少）年失業狀況—按失業原因分.....	21
表 2-14	失業者平均失業週數.....	22
表 2-15	青（少）年長期失業之性別、教育程度交叉表.....	22
表 2-16	青（少）年就業者過去一年轉職情形.....	23
表 2-17	青（少）年受僱者勞工離職轉換工作之原因.....	24
表 2-18	青（少）年就業者找到現職之方法.....	25

表 2-19 青年勞工初次就業尋職期間	26
表 2-20 青（少）年失業者有工作機會但未去就業原因	26
表 2-21 青（少）年失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因	27
表 2-22 企業雇主對大專就業青年就業能力的看法	28
表 2-23 企業雇主認為高等教育應加強的就業能力	29
表 2-24 大專院校職輔人員認為高等教育已培育之就業能力	30
表 2-25 大專在校生認為高等教育已培育之就業能力	30
表 2-26 大專就業青年認為高等教育已培育之就業能力	31
表 2-27 大專就業青年認為個人目前具備之就業能力	31
表 3-1 美國發展青少年職業教育與訓練政策相關法案彙集	40
表 4-1 青年就業促進相關方案之成本效益分析表	78
表 5-1 學生應具備與實際具備的就業能力	86
表 5-2 對見習方案的看法（複選）	87
表 5-3 參與見習方案對學生之幫助以及與未參與者之比較	90
表 5-4 學生應具備與實際具備的就業能力	94
表 5-5 學生獲得就業能力之管道以及未具備之原因	95
表 5-6 對見習方案的看法（複選）	97
表 5-7 未來對類似見習方案的參加意願	98
表 6-1 畢業之後是否曾經找過工作	105
表 6-2 畢業之後未曾找過工作之原因（複選）	105
表 6-3 找工作時最常遇到的困難（複選）	106
表 6-4 目前是否有在工作	107
表 6-5 畢業（或退伍）之後，找到第一份工作所花費的時間	108
表 6-6 畢業（或退伍）之後到現在一共換過幾個工作	109
表 6-7 畢業（或退伍）之後在同一份工作待的時間最長是多久	111
表 6-8 是否曾到公立就業服務機構登記求職	112
表 6-9 不曾到公立就業服務機構登記求職的原因（複選）	113

表 6-10	對公立就業服務機構服務的滿意程度	114
表 6-11	對公立就業服務機構的服務感到不滿意的原因（複選）	114
表 6-12	是否曾上政府單位設立的求職網站登記求職	115
表 6-13	不曾到政府單位設立的求職網站登記求職的原因（複選）	116
表 6-14	對政府單位設立的求職網站的滿意程度	117
表 6-15	對政府單位設立的求職網站感到不滿意的原因（複選）	118
表 6-16	是否曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會	119
表 6-17	不曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會的原因（複選）	119
表 6-18	參加政府單位所舉辦的就業博覽會對求職是否有幫助	120
表 6-19	是否曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動	121
表 6-20	不曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動的原因（複選）	122
表 6-21	參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動對求職是否有幫助	122
表 6-22	是否曾經參加過職業訓練（不包括企業所提供的在職訓練）	123
表 6-23	曾經參加過職業訓練的次數	124
表 6-24	不曾參加職業訓練的原因（複選）	125
表 6-25	所參加的職業訓練費用是否有獲得政府單位的補助	126
表 6-26	參加的職業訓練內容和過去在學校所學的是否有相關	127
表 6-27	參加職業訓練對於就業是否有幫助	128
表 6-28	參加職業訓練對於就業沒有幫助的原因（複選）	129
表 6-29	參加職業訓練對於就業的幫助（複選）	129
表 6-30	對參與職業訓練的綜合性看法	130
表 6-31	參加職業訓練最常遇到哪些困難（複選）	131
表 6-32	曾經參加過見習方案的次數	132
表 6-33	不曾參加見習方案的原因（複選）	133
表 6-34	曾參加之見習方案（複選）	133

表 6-35	參加見習方案對於就業是否有幫助	134
表 6-36	參加見習方案對於就業沒有幫助的原因（複選）	135
表 6-37	參加見習方案對於就業的幫助（複選）	135
表 6-38	參加見習方案後的綜合看法（複選）	136
表 6-39	是否曾經參加過由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程	138
表 6-40	不曾參加由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程的原因（複選）	139
表 6-41	參加這些講習或輔導課程之後，是否曾經創業	140
表 6-42	畢業（或退伍）之後，是否曾經受僱過	141
表 6-43	在所受僱的工作中，薪資是否曾受到政府補貼	142
表 6-44	您認為如果沒有政府補貼，雇主是否仍會僱用您	143
表 6-45	政府的補貼結束之後，雇主是否有繼續留用您	144
表 6-46	從哪些管道知道各類政府所提供的就業協助方案或措施（複選）	145
表 6-47	政府採行哪些方案或措施最能幫助年輕人就業（複選）	146
表 6-48	需要政府提供哪些措施來協助就業（複選）	147

圖目錄

圖 1-1 研究流程	10
圖 3-1 2009 年第四季青年失業狀況	54

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

根據聯合國的定義，青年的年齡界定為 15 至 24 歲。而根據國際勞工組織於 2006 年 10 月 30 日發布的《全球青年就業趨勢報告》，當今世界正面臨著日益嚴峻的青年就業危機。開發中國家和已開發國家同樣面臨著為每年新加入就業市場的青年提供充足工作之挑戰。研究數據顯示，2005 年全球青年失業率為 13.5%，同期全球總體失業率為 6.4%。在全球失業人口中，青年失業人口占了 43.7%，而青年勞動力人口只占總勞動力人口的 25%。在就業市場中，青年所面臨失業的風險比成年人更大，青年失業的比例是成人失業比例的 3 倍。

儘管東亞地區的青年失業率（7.8%）相對較低，但觀察台灣近幾年 15 至 24 歲青年失業率，同樣是平均失業率的 2.5 倍至 3 倍。（詳表 1-1）進一步檢視青年勞動參與率則可發現；15-24 歲的勞參率持續下降，尤其是 20-24 歲的勞參率由民國 89 年至民國 98 年降幅達 9.77%，（見表 1-2）此舉雖與高等教育擴張、延長就學年限有關，但勞參率下降、失業率升高，意味著青年失業問題的嚴重性。

同時隨著高等教育的普及，青年失業問題有高學歷化現象。從民國 95 年開始，大學以上教育程度者的失業率一直高於總失業率。據勞委會統計，隨著年齡增長，高學歷者之失業率不僅最低，同時收入也高於其他教育程度。儘管未滿 25 歲、大學以上學歷者的失業率為 12.43%，高於其他教育程度，但 25 歲以上、大學以上學歷者之失業率已降至 3.45%，僅略高於專科的 3.14% 及高中的 3.4%。到 26 歲以上、大學以上學歷者的失業率僅 2.99%，遠低於其他教育程度。顯示普設大學雖使高學歷者求職競爭激烈，但適應工作場域規則後，知識仍具有一定的附加價值。

表 1-1 民國 89 年至民國 98 年台灣 15-24 歲青年失業率

單位：%

年別	全體總平均	15-19 歲	20-24 歲
89 年	2.99	9.04	6.89
90 年	4.57	13.64	9.65
91 年	5.17	14.59	11.31
92 年	4.99	13.84	10.95
93 年	4.44	13.00	10.44
94 年	4.13	11.97	10.33
95 年	3.91	11.46	10.10
96 年	3.91	11.13	10.56
97 年	4.14	11.42	11.89
98 年	5.85	13.55	14.67

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

表 1-2 民國 89 年至民國 98 年 15-24 歲青年的勞動參與率

單位：%

年別	全體總平均	15-19 歲	20-24 歲
89 年	57.68	15.14	59.41
90 年	57.23	13.73	58.11
91 年	57.34	13.03	57.22
92 年	57.34	11.71	54.83
93 年	57.66	11.00	54.44
94 年	57.78	10.46	53.33
95 年	57.92	9.77	25.61
96 年	58.25	9.80	52.88
97 年	58.28	9.74	51.66
98 年	57.90	8.84	49.64

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

為使青年們從校園邁入職場的路走的更順暢，各國針對青年就業，皆有相關的計畫與政策方案，如英國的青年新協定計畫(New Deal for Young People，簡稱NDYP)、德國的雙元體系，以及香港的青年見習計畫等。

而我國也於民國 92 年開始規劃青年職場體驗計畫，自民國 93 年起試辦，針對青年不易就業的因素，如缺乏工作經驗及學用不符，由政府補貼 18~29 歲畢業未就業青年部分見習訓練津貼，並邀請事業單位提供見習機會，讓青年可以「從做中學」，一方面也鼓勵企業儲備所需人才，協助不易就業青年藉此進入職場。

行政院為增加大專畢業青年職場體驗機會，民國 96 年 8 月 8 日通過由勞委會所提「職場“星光幫”：青年職場『心』體驗計畫」，擴大辦理青年職場體驗，其中亦包含青輔會之青年職場體驗計畫。此外，青輔會尚有「強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力」試辦計畫，勞委會之「大專校院就業學程計畫」、「台德菁英計畫」（已更名為「雙軌訓練旗艦計畫」）和教育部之「最後一哩計畫」，期盼整合相關部會的努力，從上游在教育過程中提升就業力，青輔會在中游提供職涯輔導及就業促進措施，加上勞委會在就業媒合、職業訓練及勞工權益等方面下功夫，以提高青年就業率，增加台灣的國際競爭力。

儘管如此，根據青輔會民國 98 年「大專青年就業力現況調查報告」發現，企業雇主跟大專校院在校生的認知仍然出現差異。例如，大專校院在校生分別各有高達九成以上認為高等教育培育了「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」(93%)及「穩定度及抗壓性」(90%)；企業雇主認同此兩項就業能力的比例卻不及 5 成。調查報告也指出，有 45%大專在校青年、54%大專就業青年會選擇其他系科就讀，前者主要原因為性向興趣不合，而後者之主要原因為畢業後就業出路不如預期。此外，雇主在徵才時，除重視應徵青年的專業知能外，更重視社

會新鮮人是否具備良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力，而這些能力的養成是目前社會新鮮人在學校時普遍被忽略。雖然，目前大專校院雖都設有職涯輔導單位，但「人力不足」(71.5%)、「經費不足」(56.3%)依然為目前大專職輔工作遭遇的主要困難，又大專生與職涯輔導單位互動上僅有四成左右的比例，認為本身有充分運用學校職涯輔導單位提供的服務，調查報告顯示出職涯輔導單位難以輔導在校青年就業力的養成，以及畢業後協助其順利與職場接軌。

基於青年就業面對前所未有的嚴峻挑戰，為有效解決青年失業問題，實有必要就當前青年就業問題的本質加以探討，進而研提有效的就業銜接對策。據此，本研究的研究重點與目的包括：

1. 分析青年在學就業力養成、畢業後就業接軌面臨的問題與資源運用狀況、以及就業現況與失業原因。
6. 整理並比較歐美日等先進國家青年就業政策、措施。
7. 比較近年來相關部會青年就業促進措施的執行成效及成本效益分析。
8. 瞭解社會各界（包括青年、學校、企業界、專家學者等）對政府當前所採行措施之觀感與建議意見，並予探討分析。
9. 青年從學校到職場的就業接軌措施的規劃與政策建議。

第二節 研究方法

本計畫研究方法採取文獻分析法、個案研究法、問卷調查法、實地訪談法及焦點團體座談法，分別說明如下：

一、文獻分析法

1. 蒐集、整理（包括：政府網頁、相關書籍和期刊）並比較歐美日等先進實施國家青年就業政策、措施（Work Trials, Work Experience）。

2. 我國實施青年職場體驗計畫等的相關資料，包括規劃（經建會）、訪視意見（青輔會）、評估報告等。
3. 我國實施「補助大專校院辦理就業學程實施計畫」、「台德菁英計畫」、「產業大學試辦計畫」、「青年職涯啟動計畫」等之「青少年職業訓練評鑑建立與成效評估」案的相關資料。
4. 文獻分析除了各國職能培訓及職業訓練論述之外，應包括「青年就業接軌、就業轉銜」資料蒐集為主；並可參考具代表性的國際組織，如：歐盟、OECD 等，在金融風暴衝擊下，各國政府所採取的因應措施及方式。
5. 本計畫成果報告亦將針對勞參率與就業率間的互動與影響，進行分析與評估。

二、個案研究法

本研究採多重個案研究，即針對青輔會、勞委會職訓局及教育部等之相關青年就業促進計畫，設計研究問題、研究假設、資料蒐集、分析單元、資料的邏輯思考與詮釋，蒐集、整理並比較近年來我國相關部會青年就業促進措施的執行成效及成本效益分析。

三、問卷調查法

本研究為涵蓋國內青年實際從學校到職場的就業力與畢業後就業接軌面臨的問題，調查對象為近三年（95-97 年）畢業之青年，包括參與相關部會見習方案的青年以及未參與見習方案之青年。主要以郵寄問卷、電話訪談等方式，訪問見習與非見習青年。調查問卷內容詳如附件一。

1. 調查方式

為克服針對青年郵寄問卷回收不易，執行單位先進行訪員訓練之後，以電話訪問方式逐一完成問卷調查工作。

2. 抽樣方法

見習青年部分採分層抽樣，按各主辦單位提供之見習青年名單，依見習青年（含中途離職青年）與非見習青年分配抽樣比例。本次調查於 98 年 12 月 15 日至 31 日進行，排除無法接觸訪問(包括：無人接聽、傳真機、非本人電話、電話停用等)及非合格受訪者(包括：在學、尚未退伍者)，總共受訪人數 5,429 人，共完成 1,002 份有效問卷，成功率為 18.46%。其中參與見習方案之青年回收問卷計 750 份，未參與見習方案之青年回收問卷計 252 份，回收樣本配置如表 1-3。

表 1-3 青年問卷回收樣本配置

計畫名稱	分區	樣單數	完成數
青年職場體驗計畫	北	339	62
	中	154	28
	南	158	29
	小計	651	119
青年就業旗艦計畫	北	186	34
	中	101	19
	南	109	20
	小計	396	73
大專就業學程計畫	北	1500	245
	中	777	83
	南	762	80
	小計	3039	408
培育優質人力促進就業計畫 (方案 1-1)	北	54	27
	中	48	24
	南	47	24
	小計	149	75
非營利組織就業見習計畫 ¹	北	449	52
	中	129	15
	南	67	8
	小計	645	75
未參與見習方案	北	334	147
	中	103	62
	南	112	43
	小計	549	252
合計		5429	1002

¹ 非營利組織就業見習計畫係屬培育優質人力促進就業計畫(方案 1-3)。

3. 受訪青年基本資料

本研究共完成 1,002 份有效問卷，其受訪青年基本屬性請參閱表 1-4。

表 1-4 受訪青年基本資料

單位：人、%

	次數	百分比
總計	1002	100
性別		
男	348	34.7
女	654	65.3
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	415	41.4
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	237	23.7
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	320	31.9
東部（宜蘭、花蓮、台東）	19	1.9
外島（澎湖、金門、馬祖）	10	1.0
國外	1	0.1
畢業學校型態		
技職院校	670	66.9
一般大學	332	33.1

資料來源：本研究調查

4. 統計方法

回收問卷的統計採 SPSS 軟體，主要進行次數分配及交叉分析。

四、實地訪談

訪談對象係針對學校系所老師以及業界代表，訪談內容則先設計調查問卷包括開放性題綱(詳如附件二及附件三)，調查學校系所老師及業界代表對青年就業力及就業接軌相關看法。其中，學校系所老師包含課程規劃等人員，並涵蓋技職學校與一般學校，且本研究考量目前產業發展、衡量各系所未來就業屬性，將各學校系所泛分為人文社會、管理以及工業技術三類別。業界代表因本研究母體數以北居

多，故其區域分配也為北部居多。學校系所老師及業界代表之訪談人數及基本資料詳見表 1-5、表 1-6 及表 1-7。

表 1-5 訪談對象別及訪談人數

型態別	學校老師			業界代表(包括製造業、服務業)
對象別	人文社會類	管理類	工業技術類	
訪談數	20	20	20	20

表 1-6 受訪院校基本資料

單位：人次、%

	人文社會	管理	工業技術
受訪院校所在區域			
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	9(45)	13(65)	12(60)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	2(10)	3(15)	3(15)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	9(45)	2(10)	5(25)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	0	1(5)	0
外島（澎湖、金門、馬祖）	0	1(5)	0
受訪院校型態			
技職院校	9(45.0)	14(70)	12(60)
一般大學	11(55.0)	6(30)	8(40)

資料來源：本研究調查

表 1-7 受訪企業基本資料

單位：人次、%

	製造業	服務業
受訪企業所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	9(100)	9(81.8)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	0	1(9.1)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	0	1(9.1)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	0	0
外島（澎湖、金門、馬祖）	0	0
合計	9	11

資料來源：本研究調查

五、焦點團體座談

為進行青年就業接軌之研究，本研究計畫採「小團體焦點論談」的方式，瞭解青年在學期間學校提供就業與職涯發展相關協助；在學校畢業和提供職場接軌相關的協助；及對學校畢業後成為長期(一年以上)失業的青年提供的協助等建議，以避免行政資源的浪費，提高

整體青年就業促進計畫之執行效益。

此外，蒐集分析青年在學就業力養成、畢業後就業接軌面臨的問題與資源運用狀況、以及就業現況與失業原因。瞭解社會各界（包括青年、學校、企業界、專家學者等）對政府當前所採行措施之觀感與建議意見，並予探討分析。舉辦四場焦點團體座談，主要針對問卷調查及實地訪談結果不足之處補強。四場焦點團體座談對象與題綱分述如下：

1. 第一場焦點團體座談(業界代表 5 人)：(逐字稿詳見附件四)
 - (1) 企業界對於已畢業(或退伍)青年進入到職場的職能需求，以及實際上在職場表現的需求落差？
 - (2) 對於政府相關的青年就業或措施計畫之看法與建議？
2. 第二場焦點團體座談(見習青年 4 人，非見習青年 3 人)：(逐字稿詳見附件五)
 - (1) 學校教育與職場需求的落差為何？
 - (2) 參與政府計畫，是否可有助於職場技能或適應提升？
 - (3) 對於政府相關的青年就業措施或計畫之看法與建議？
3. 第三場焦點團體座談(專家學者 3 人、承辦青年促進就業相關方案之行政人員 5 人)：(逐字稿詳見附件六)
 - (1) 目前政府之青年見習方案相關措施，是否足夠銜接青年畢業後到職場的就業問題？
 - (2) 辦理青年就業方案的過程曾經遇到的困難有哪些？
 - (3) 青年就業方案措施裡，是否還有其他需要改進建議？
 - (4) 對於政府相關的青年就業措施或計畫之看法與建議？
4. 第四場焦點團體座談(學校系所老師 5 人)：(逐字稿詳見附件七)
 - (1) 學校教育與職場需求的落差為何？
 - (2) 貴校(系所)是否有因應的作法？
 - (3) 對於政府相關的青年就業措施或計畫之看法與建議？

第三節 研究流程

本文內容共分為七章。第一章為緒論，介紹研究動機、研究目的、研究方法、及研究流程。第二章為我國青年就業問題分析，探討目前我國青年的就業問題，就次級資料部分進行討論。第三章為各國青年就業促進方案，介紹國外解決青年失業問題等就業促進政策，並且瀏覽國際性組織針對青年失業問題所做之研究。第四章為現階段我國青

年就業促進政策及其執行成效，介紹我國的青年就業促進方案，比較近年來相關部會青年就業促進措施的執行成效。第五章為企業、學校系所及政府單位意見調查分析及焦點團體座談質化分析。第六章為青年意見調查分析，除分析 1,002 份有效問卷外，並針對焦點團體座談質化分析。第七章則是結論與建議。本研究之執行流程如圖 1-1：

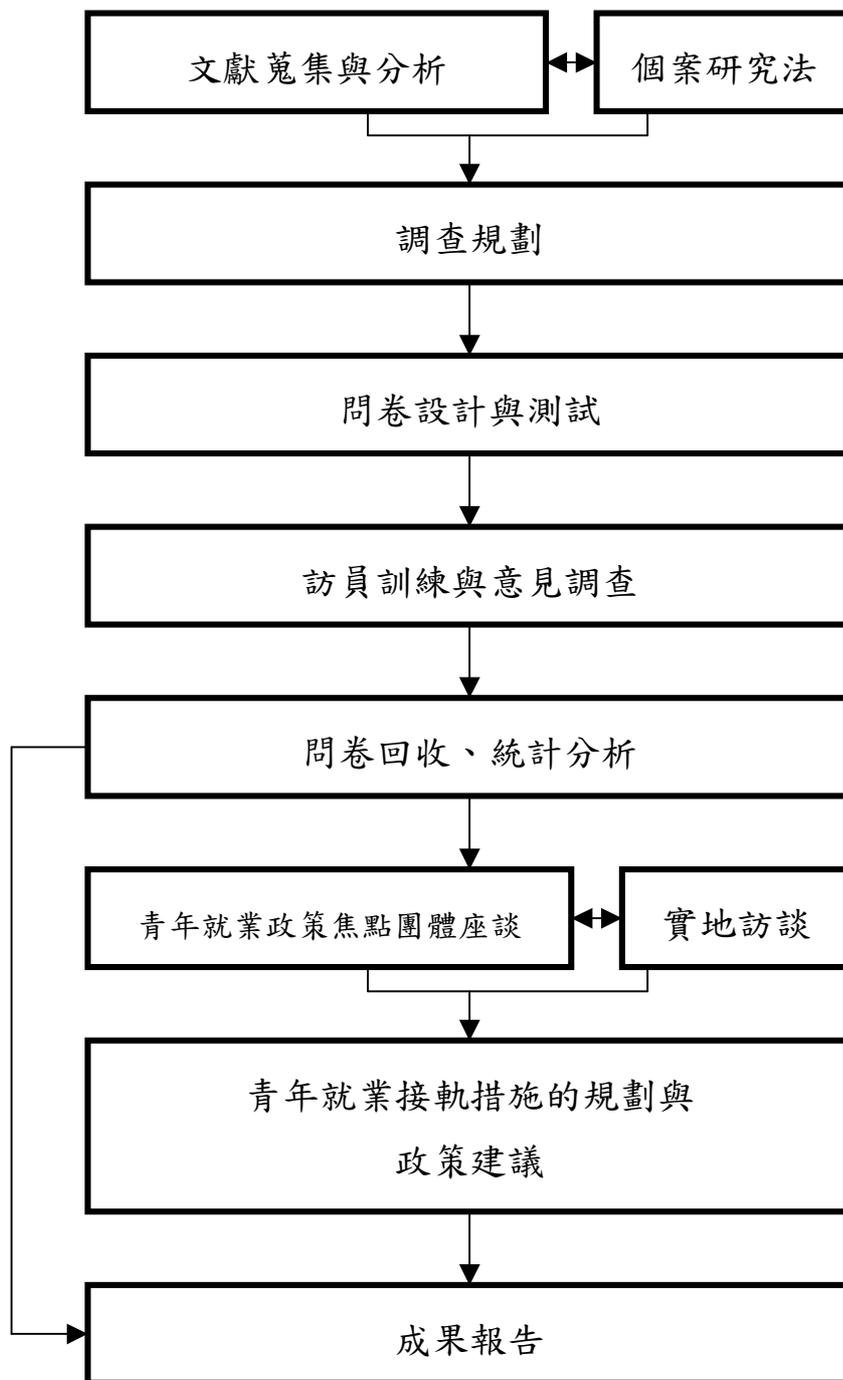


圖 1-1 研究流程

第二章 我國青年就業與就業力之問題分析

本章主旨是利用次級資料與初步問卷調查結果，分析我國青年就業與就業力問題。由於目前國內對於「青年」並無一致性定義，而國際上所稱之「Youth」是採用聯合國的定義，即 15 至 24 歲者。雖然此年齡層在國內常被稱為「青少年」，但為配合國內現有統計資料的分類及進行國際比較，因此，以下部分內容將以此年齡層為分析對象。

第一節 青（少）年勞動力概況

受生育率逐年下降影響，民國 90 年至 98 年間台灣地區青（少）年(15 歲~24 歲)民間人口（不含服役人口）逐年減少（見表 2-1），至 98 年降為 305 萬 9 千人，相較 90 年之 351 萬 5 千人減少 45 萬 6 千人，減幅為 13.0%。

表 2-1 青（少）年之人力資源狀況

年 別	青少年 民間人口	勞 動 力			非 勞 動 力		
			就業者	失業者	求學及 準備升學	料理家務	
90 年平均	3,515	1,247	1,117	130	2,269	2,067	90
91 年平均	3,441	1,214	1,070	144	2,227	2,037	81
92 年平均	3,374	1,144	1,013	131	2,230	2,043	71
93 年平均	3,309	1,109	989	120	2,200	2,037	58
94 年平均	3,237	1,055	944	111	2,181	2,037	50
95 年平均	3,194	1,005	902	103	2,189	2,066	38
96 年平均	3,132	974	870	104	2,158	2,047	29
97 年平均	3,086	931	821	110	2,155	2,042	27
98 年平均	3,059	875	748	115	2,183	2,074	24
較 90 年增減比例	(-13.0)	(-29.8)	(-33.0)	(-11.5)	(-3.80)	(0.33)	(-73.3)

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

98年青(少)年勞動力人口為87萬5千人，相較90年減少37萬2千人，減幅達29.8%；而98年青(少)年非勞動力人口為218萬3千人，較90年減少8萬6千人，減幅為3.80%，其中「求學及準備升學」之非勞動力人口，相較90年增加7千人，增幅約0.33%，料理家務者減少6萬6千人，顯示教育普及，就學年限延長，延緩青少年進入職場，致勞動力人口逐年遞減。

表2-2所示是歷年青(少)年的勞動力參與率，其呈逐年下降趨勢。至98年青少年之勞動力參與率降為28.62%，較90年減少6.85個百分點。按性別觀察，98年男性青少年勞動參與率為25.72%，女性為31.48%，女性明顯高出男性5.76個百分點，主要因部分男性延長就學年限所致。若以教育程度來看，教育程度在高中(職)以下的青少年，勞動參與率有下降的趨勢，而教育程度在專科以上的青少年，勞動參與率則是逐年提高。

表 2-2 青（少）年之勞動力參與率

單位：%

年 別	總計	性 別		教 育 程 度				
		男	女	國中及 以下	高中	高職	專科	大學及 以上
90年平均	35.47	33.56	37.21	48.43	16.77	44.52	47.58	16.22
91年平均	35.29	32.75	37.59	48.60	16.15	46.66	49.25	15.77
92年平均	33.91	30.79	36.76	44.16	16.11	46.97	49.81	16.39
93年平均	33.52	30.77	36.05	42.00	16.35	47.34	52.88	17.51
94年平均	32.61	29.65	35.35	41.81	15.92	45.95	54.26	19.52
95年平均	31.48	28.46	34.35	35.45	15.19	44.55	55.78	21.85
96年平均	31.10	28.13	33.96	34.65	15.52	42.46	56.94	23.84
97年平均	30.17	27.81	32.47	32.33	14.47	40.55	57.19	25.04
98年平均	28.62	25.72	31.48	28.68	13.99	37.38	55.87	25.64
較上年增減(百分點)	-1.55	-2.09	-0.99	-3.65	-0.48	-3.17	-1.32	0.60
較90年增減(百分點)	-6.85	-7.84	-5.73	-19.75	-2.78	-7.14	8.29	9.42

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

我國青（少）年因大多在求學階段，其勞參率明顯較其他年齡層為低。與世界各主要國家比較（見表 2-3），除高於韓國的 26.3% 外，其他國家因打工風氣較盛，且先工作再求學者亦甚普遍，致青少年勞參率普遍高於我國。若以性別來看，美國與新加坡之男性青少年勞參率高於女性青少年，日本青少年勞參率在不同性別上並無太大差異，而韓國、我國以及香港，則是女性青少年勞參率高於男性青少年，其中又以韓國相差 10.1 個百分點為最多，其次為我國的 4.7 個百分點。

表 2-3 青（少）年勞動力參與率國際比較

項 目 別	單位：%					
	中華民國 2008 年	韓 國 2008 年	新加坡 2007 年	香 港 2007 年	日 本 2008 年	美 國 2008 年
總 計(15~24 歲)	30.2	26.3	37.0	42.9	44.5	58.8
15~19 歲	9.7	6.5	13.6	14.2	16.2	*40.2
20~24 歲	51.7	50.1	66.6	70.4	69.3	74.4
男 性(15~24 歲)	27.8	21.0	37.9	41.1	44.3	61.0
15~19 歲	10.1	5.6	15.2	14.8	16.1	*40.1
20~24 歲	48.1	43.9	67.6	68.4	69.1	78.7
女 性(15~24 歲)	32.5	31.1	35.7	44.7	44.8	56.5
15~19 歲	9.4	7.5	11.7	13.6	16.2	*40.2
20~24 歲	54.9	54.6	65.5	72.3	69.7	70.0

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

說 明：*為 16~19 歲

第二節 青（少）年就業狀況

表 2-4 所列是我國歷年青（少）年就業人數。98 年青少年就業人數為 74 萬 9 千人，男性為 32 萬 9 千人，女性為 41 萬 9 千人，受男性服兵役及延長就學年限影響，女性就業者較男性多出 9 萬人。若按教育程度別觀察（如表 2-5），主要以大學及以上就業者 28 萬 4 千人最多，占 37.92%，高職 25 萬 7 千人次之，占 34.31%，專科 8 萬 9 千人，占 11.88%。因高等教育普及所致，90 年以來大學及以上之程度增加 29.5 個百分點，高中程度增加 0.62 個百分點，至於專科、高職、國中及以下程度則分別減少 10.41、11.53 及 8.33 個百分點，顯見青年勞動市場就業者素質大為提昇。

表 2-4 青（少）年就業人數—按性別、年齡分

單位：千人

年別	總計	性別		年齡	
		男性	女性	15-19 歲	20-24 歲
90 年平均	1,117	498	619	213	904
91 年平均	1,070	462	608	190	879
92 年平均	1,013	429	584	165	848
93 年平均	989	425	564	153	836
94 年平均	944	409	535	144	799
95 年平均	902	392	510	136	765
96 年平均	870	383	487	138	732
97 年平均	821	371	450	136	685
98 年平均	749	329	419	120	628
較 90 年增減實數	-368	-169	-200	-93	-276

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

表 2-5 青（少）年就業者—按教育程度分

單位：千人、%

年別	總計	國中及以下		高中		高職		專科		大學及以上	
			%		%		%		%		%
90 年平均	1,117	172	15.40	90	8.06	512	45.84	249	22.29	94	8.42
91 年平均	1,070	157	14.67	86	8.04	491	45.89	234	21.87	101	9.44
92 年平均	1,013	125	12.34	85	8.39	461	45.51	219	21.62	123	12.14
93 年平均	989	116	11.73	87	8.80	438	44.29	204	20.63	144	14.55
94 年平均	944	108	11.44	84	8.90	400	42.37	176	18.64	177	18.65
95 年平均	902	87	9.65	80	8.87	366	40.58	155	17.18	214	23.72
96 年平均	870	80	9.17	81	9.34	328	37.74	137	15.76	244	27.99
97 年平均	821	68	8.25	72	8.76	301	36.68	116	14.07	265	32.25
98 年平均	749	53	7.07	65	8.68	257	34.31	89	11.88	284	37.92
較 90 年增減	-368	-119	(-8.33)	-25	(0.62)	-255	(-11.53)	-160	(-10.41)	190	(29.5)

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

說明：()內數字為百分點

按行業別觀察，見表 2-6，青少年從事製造業者最多，占 28.2%，從事批發零售業次之，占 20.8%，住宿及餐飲業再次之，占 13.3%，其他服務業占 7.2%。

表 2-6 青（少）年就業人數—按行業別分

單位：千人、%

行 業 別	96 年平均		97 年平均		97 年較 96 年增減	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分點
總計	870	100.00	821	100.00	-49	-
農林漁牧業部門	8	0.97	9	1.13	1	0.16
工業部門	291	33.44	274	33.34	-17	-0.10
礦業及土石採取業	0	0.03	0	0.04	0	0.01
製造業	247	28.43	231	28.15	-16	-0.28
電力及燃氣供應業	0	0.05	0	0.05	0	0
用水供應及污染整治業	2	0.27	3	0.35	1	0.08
營造業	41	4.66	39	4.75	-2	0.09
服務業部門	571	65.59	538	65.53	-33	-0.06
批發零售業	186	21.32	170	20.75	-16	-0.57
運輸及倉儲業	17	1.93	15	1.83	-2	-0.10
住宿及餐飲業	107	12.28	109	13.30	2	1.02
資訊及通訊傳播業	14	1.64	14	1.68	0	0.04
金融及保險業	24	2.77	21	2.59	-3	-0.18
不動產業	5	0.62	4	0.50	-1	-0.12
專業、科學及技術服務業	23	2.65	22	2.62	-1	-0.03
支援服務業	14	1.62	13	1.61	-1	-0.01
公共行政及國防；強制性社會安全	10	1.17	11	1.35	1	0.18
教育服務業	47	5.44	43	5.22	-4	-0.22
醫療保健及社會工作服務業	41	4.75	42	5.07	1	0.32
藝術、娛樂及休閒服務業	17	2.00	15	1.81	-2	-0.19
其他服務業	65	7.42	59	7.19	-6	-0.23

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

若依從事職業分析，如表 2-7，青少年從事「生產及有關工人機械設備操作工」最多，占 33.2%，其次為「服務工作及售貨員」，占 30.6%，第三為「事務工作人員」，占 16.0%。

表 2-7 青（少）年就業人數—按職業別分

單位：千人、%

職業別	96 年平均		97 年平均		97 年較 96 年增減	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分點
總計	870	100.00	821	100.00	-49	-
民意代表氣業主管及經理人員	1	0.11	1	0.10	0	-0.01
專業人員	46	5.28	41	4.97	-5	-0.31
技術員及助理專業人員	122	13.98	117	14.23	-5	0.25
事務工作人員	142	16.32	131	15.97	-11	-0.35
服務工作及售貨員	267	30.62	251	30.58	-15	-0.04
農林漁牧工作人員	8	0.95	8	1.01	0	0.06
生產及有關工人機械設備操作工	285	32.75	272	33.15	-13	0.40

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

根據行政院勞委會 98 年青（少）年勞工統計資料顯示（見表 2-8），青少年因就學比率較高，故從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 15 萬 7 千人，占全體青（少）年就業者達 19.2%。其中部分時間工作者 11 萬人，臨時性或人力派遣工作者 12 萬人，分別占就業者之 13.5% 與 14.7%。

女性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者有 8 萬 8 千人，較男性的 6 萬 9 千人多出 1 萬 8 千人。按年齡別觀察，15-19 歲從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者有 4 萬 6 千人，占同年齡層就業者比率 35%；20-24 歲從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者有 11 萬 1 千人，占就業者之 16.2%。

按教育程度分，以大學及以上從事部分時間、臨時性或人力派遣青少年工作者有 8 萬 8 千人，占大學及以上青（少）年就業者之比率 33.4% 最高，其次分別為專科與高職，各占 13.8% 及 13.3%。按行業別觀察主要以服務業較高，占 24.5%，其職業以從事服務工作人員及事務工作人員較多，分占 28.3% 及 21.8%。

表 2-8 部分時間、臨時性或人力派遣青（少）年工作者特性

97 年 5 月 單位：人、%

項 目 別	青少年 就業者	部分時間 、臨時性或 人力派遣 青少年 工作者		部分時間 青少年 工作者		臨時性或 人力派遣 青少年 工作者	
		占青少年 就業者比 率(%)	占青少年 就業者比 率(%)	占青少年 就業者比 率(%)	占青少年 就業者比 率(%)	占青少年 就業者比 率(%)	占青少年 就業者比 率(%)
總 計	817,588	157,099	19.21	110,158	13.47	119,997	14.68
男	361,471	69,396	19.20	44,597	12.34	52,948	14.65
女	456,117	87,703	19.23	65,561	14.37	67,049	14.70
年 齡							
15-19 歲	130,937	45,869	35.03	32,562	24.87	38,362	29.30
20-24 歲	686,651	111,230	16.20	77,596	11.30	81,635	11.89
教 育 程 度							
國中及以下	69,773	6,531	9.36	1,900	2.72	6,315	9.05
高中	71,920	7,349	10.22	4,527	6.29	6,847	9.52
高職	292,667	38,862	13.28	18,029	6.16	33,915	11.59
專科	120,013	16,566	13.80	9,712	8.09	12,234	10.19
大學及以上	263,215	87,791	33.35	75,990	28.87	60,686	23.06
行 業							
農 業	6,873	196	2.85	0	0.00	196	2.85
工 業	267,769	23,704	8.85	8,583	3.21	21,317	7.96
服 務 業	542,946	133,199	24.53	101,575	18.71	98,484	18.14
職 業							
民代及主管人員	1,643	0	0.00	0	0.00	0	0.00
專業人員	35,400	5,066	14.31	3,216	9.08	5,066	14.31
技術人員	104,462	15,481	14.82	12,152	11.63	9,724	9.31
事務工作人員	141,952	30,974	21.82	24,194	17.04	24,567	17.31
服務工作人員	249,696	70,563	28.26	57,799	23.15	50,348	20.16
農事工作人員	5,329	72	1.35	0	0.00	72	1.35
生產操作人員	279,106	34,943	12.52	12,797	4.58	30,220	10.83

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

說明：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者合計人數將超過全體「部分時間臨時性或人力派遣工作者」人數。

依表 2-9 來看，青（少）年有酬就業者每月主要工作收入為 22,564 元，其中以 20,000 元~未滿 25,000 元占 28.7% 較多，25,000~未滿 30,000 元占 21.4% 次之。若按學歷觀察，國中及以下青（少）年就業者之主要工作收入為 23,301 元，高中 23,492 元，高職 21,747 元，專科 26,112 元，大學及以上 21,388 元。這可能是因為大學及以上有酬收入每月未滿 17,280 元者有 31.19%，此部份推斷為部分工時，因此將大學及以上青年者之每月平均收入壓低至 21,388 元。

表 2-9 青（少）年有酬就業者每月主要工作收入

單位：%、元

時間別	合計	未滿	15840~未	20000~未	25000~未	30000~未	40000~未	50000元	平均
		15840元	滿20000元	滿25000元	滿30000元	滿40000元	滿50000元	以上	
92年5月	100.00	12.75	21.52	28.90	20.47	13.65	2.08	0.64	22,343
93年5月	100.00	11.64	20.12	29.78	21.72	14.06	1.95	0.74	22,727
94年5月	100.00	10.82	18.19	30.82	22.31	14.62	2.44	0.80	23,029
95年5月	100.00	11.82	17.09	28.57	23.02	16.22	2.45	0.82	23,136
96年5月	100.00	17.09	9.84	28.66	23.94	16.48	2.79	1.19	23,419
97年5月	100.00	20.20	12.61	28.69	21.42	12.87	3.17	1.04	22,564
教育程度別	合計	未滿	17280~未	20000~未	25000~未	30000~未	40000~未	50000元	平均
		17280元	滿20000元	滿25000元	滿30000元	滿40000元	滿50000元	以上	
國中及以下	100.00	12.93	13.80	32.47	23.46	14.14	2.79	0.40	23,301
高中	100.00	10.52	19.92	31.97	18.24	13.81	4.35	1.18	23,492
高職	100.00	17.90	15.39	35.48	20.44	8.26	2.31	0.22	21,747
專科	100.00	11.11	11.94	30.26	24.70	12.87	6.15	2.98	26,112
大學及以上	100.00	31.19	7.69	18.90	21.32	17.21	2.53	1.16	21,388

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

第三節 青（少）年失業狀況

98 年受全球性金融風暴影響，國內就業市場情勢較為嚴峻，連帶使得青（少）年失業率增為 14.49%（見表 2-10），創近六年來新高。其中男性失業率為 15.66%，較女性失業率 13.56% 高出 2.1 個百分點。按年齡別比較，青少年失業率亦居各年齡層之冠（見表 2-11）。若按教育程度觀察，大學及以上失業率為 15.04%、專科 12.83%、高中 16.09%、高職 13.62%、國中及以下之 16.45%。由於高等教育就學年限較長，大學生（或更高教育程度者）甫踏出校門，面對競爭的就業環境及適應不同工作要求，尚處於學習摸索階段，轉換工作之頻率高，故失業率不亞於其他教育程度者，惟隨著年齡增長，在渡過尋職階段後，工作日趨穩定，失業率明顯下降。

表 2-10 青（少）年失業狀況—按性別分

單位：千人、%

年 別	總 計		男		女	
	失業者	失業率	失業者	失業率	失業者	失業率
90 年平均	130	10.44	65	11.58	65	9.50
91 年平均	145	11.91	76	14.05	69	10.21
92 年平均	131	11.44	67	13.45	64	9.90
93 年平均	120	10.85	64	13.08	56	9.09
94 年平均	112	10.59	53	11.56	58	9.82
95 年平均	104	10.31	51	11.60	52	9.29
96 年平均	104	10.65	49	11.41	54	10.04
97 年平均	110	11.81	53	12.45	57	11.28
98 年平均	127	14.49	61	15.66	66	13.56
較 90 年增減	-3	(4.05)	-4	(4.08)	1	(4.06)

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

說 明：()內數字為百分點

表 2-11 各年齡組 98 年失業率—按教育程度分

單位：%

年齡別	國中以下	高職	高中	專科	大學以上
15 歲-24 歲	16.45	13.62	16.09	12.83	15.04
25 歲-29 歲	11.54	8.55	8.63	7.52	8.98
30 歲-34 歲	9.18	6.29	6.72	5.44	4.50
35 歲-39 歲	7.56	5.06	5.02	3.95	2.95
40 歲-44 歲	6.06	4.53	4.66	3.60	2.07
45 歲-49 歲	5.92	4.11	4.20	3.17	2.15
50 歲-54 歲	5.28	4.37	4.23	2.50	1.56
55 歲-59 歲	4.61	2.82	2.97	2.84	0.70
60 歲-64 歲	2.40	1.83	2.41	0.90	0.26

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

相較於 90 年，98 年青（少）年失業率增加 3 個百分點（見表 2-12），其中又以教育程度在高中的族群，失業率增幅為 5.53 為最高，不過仔細探究數據可以發現，自民國 92 年及 93 年起，除教育程度在大學及以上之外的其他族群，失業率都呈現逐年降低的趨勢，直到 97 年金融海嘯之後才又增加；然而教育程度在大學以上的青（少）年，因我國勞動市場高學歷人力供給增加，由於供多需少，就業市場不能在短期間內有效媒合，致失業率相對提高，再加上金融海嘯的衝擊，使得 98 年大學以上的青少年失業率，相較於 90 年，也有較明顯的增幅。

表 2-12 青（少）年失業狀況—按教育程度分

單位：千人、%

年別	合計		國中及以下		高中		高職		專科		大學及以上	
	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	
90 年平均	130	10.44	25	12.86	11	10.56	60	10.48	22	8.21	12	11.24
91 年平均	145	11.91	27	14.53	12	12.39	68	12.09	24	9.30	14	12.34
92 年平均	131	11.44	24	16.17	12	12.02	59	11.38	20	8.28	16	11.57
93 年平均	120	10.85	17	13.00	10	10.55	51	10.46	21	9.44	20	12.36
94 年平均	112	10.59	15	12.17	10	11.08	44	9.96	18	9.18	24	12.12
95 年平均	104	10.31	11	10.98	10	11.21	40	9.77	15	8.83	28	11.62
96 年平均	104	10.65	11	12.05	9	9.51	37	10.22	12	8.23	35	12.43
97 年平均	110	11.81	11	13.56	9	11.18	36	10.61	11	8.58	44	14.16
98 年平均	127	14.49	10	16.45	12	16.09	41	13.62	13	12.83	50	15.04
較90年	-3	(4.05)	-15	(3.59)	1	(5.53)	-19	(3.17)	-9	(4.62)	38	(3.8)

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

說明：()內數字為百分點

表 2-13 所列是歷年青（少）年失業原因之分析。其中，90 至 92 年受美國網路經濟泡沫化的影響，因工作場所歇業或業務緊縮而失業的青（少）年人數大幅增加，造成非初次尋職失業者比初次尋職失業者多一萬多人；93 年起經濟情勢逐漸好轉，加上高等教育擴張產生的人力供給過剩，非初次尋職失業者與初次尋職失業者人數逐漸拉

近，95 年初次尋職失業者人數開始大於非初次尋職失業者人數，至 98 年因金融海嘯衝擊，企業用人政策趨向保守，並以無薪假等措施來取代裁員，造成兩者失業人數差距增加為 5,100 人。

表 2-13 青（少）年失業狀況—按失業原因分

單位：人

年 別	初次尋 職者	非 初 次 尋 職 者								
		合計	工作場 所歇業 或業務 緊縮	對原有 工作不 滿意	健康不 良	季節性 或臨時 性工作 結束	女性結 婚或生 育	退休	家務太 忙	其他
90 年平均	56627	73492	27969	33127	1199	5943	481	0	132	4640
91 年平均	61842	82775	33615	37161	1767	5809	397	0	148	3877
92 年平均	58003	72847	24753	36832	1691	5348	465	99	143	3517
93 年平均	58474	61814	13550	39061	1164	4717	90	0	88	3144
94 年平均	54929	56780	9992	38667	1726	3857	61	0	208	2271
95 年平均	51887	51725	9093	33669	1129	4806	271	0	205	2552
96 年平均	53438	50299	9400	32201	1241	4613	262	22	253	2306
97 年平均	58497	51474	10422	32027	1595	5468	234	25	23	1680
98 年平均	60894	65994	28911	27046	1468	6235	229	40	159	1905

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

若以總平均失業週數來看，如表 2-14 所列，92 年之後平均失業週數逐年下降，至 97 年才又微幅增加。若進一步區分失業者類別來看，非初次尋職失業者之平均失業週數普遍高於初次尋職失業者，而 98 年則因金融海嘯造成企業用人政策保守，初次尋職失業者之平均失業週數於是有明顯增加的狀況。若以年齡別來看，青（少）年之失業率雖然如前述表 2-11 高於其他年齡層，但青（少）年的平均失業週數卻較其他年齡層少，顯示青（少）年的尋職機會較其他年齡層大。

表 2-14 失業者平均失業週數

單位：週

年別	總計	失業者類別		年 齡				教 育 程 度		
		初次尋職	非初次尋職	15~24 歲	25~44 歲	45~64 歲	65 歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
90 年	26.13	26.20	26.12	19.89	27.72	31.75	3.33	28.22	25.23	24.43
91 年	30.26	28.23	30.64	22.64	31.88	37.41	17.38	33.54	29.34	27.39
92 年	30.54	28.95	30.86	23.27	32.12	35.58	8.78	32.43	30.09	28.83
93 年	29.40	27.01	29.95	21.06	31.31	35.16	10.61	31.13	29.71	27.28
94 年	27.59	26.89	27.75	20.36	29.13	32.90	19.13	29.67	27.38	26.20
95 年	24.28	23.23	24.54	17.75	25.46	29.77	14.79	25.97	23.63	23.97
96 年	24.24	22.97	24.57	17.72	25.82	28.21	23.03	25.39	24.54	23.31
97 年	25.25	25.62	25.16	19.32	27.07	27.55	7.35	25.22	25.90	24.68
98 年	27.49	30.55	26.91	23.03	28.52	28.86	8.16	26.74	28.07	27.40

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

若以長期失業（失業 53 週以上）來看，如表 2-15 所列，與 96 年及 97 年相比較，98 年青（少）年長期失業人口為 36,507 人。按教育程度分，青年長期失業者亦以大專以上程度為主。

表 2-15 青（少）年長期失業之性別、教育程度交叉表

單位：人、%

	96 年				97 年				98 年			
	合計	百分比	男	女	合計	百分比	男	女	合計	百分比	男	女
合計	20,641	100.00	10,271	10,371	24,496	100.00	12,041	12,455	36,507	100.00	18,930	17,577
國中及以下	3,133	15.18	1,927	1,206	2,573	10.50	1,823	750	3,175	8.70	2,218	957
高中(職)	7,700	37.30	4,141	3,559	8,800	35.92	4,847	3,952	12,729	34.87	7,509	5,220
高中	1,550		824	726	2,036		968	1,069	2,890		2,014	876
高職	6,150		3,317	2,833	6,763		3,880	2,884	9,839		5,495	4,344
大專及以上	9,808	47.52	4,203	5,606	13,123	53.57	5,370	7,753	20,603	56.43	9,203	11,400
專科	3,057		1,565	1,492	3,407		1,769	1,638	4,351		2,611	1,740
大學以上	6,752		2,638	4,113	9,716		3,601	6,115	16,252		6,592	9,660

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」

第四節 青（少）年就業者轉職情形

根據「行政院勞委會 98 年青（少）年勞工統計」資料顯示，97 年 5 月青（少）年就業者過去一年有轉職經驗之比率為 13.0%（見表 2-16），其中轉職一次者占 11.0%，轉職兩次者占 1.6%，轉職三次以上者占 0.4%。

表 2-16 青（少）年就業者過去一年轉職情形

單位：人、%

項目別	人數	合計	無轉職	有轉職			
				轉職一次	轉職兩次	轉職三次以上	
93 年 5 月	980,581	100.00	85.03	14.97	13.23	1.34	0.39
94 年 5 月	934,455	100.00	87.55	12.45	10.88	1.15	0.42
95 年 5 月	878,935	100.00	87.96	12.04	9.64	1.76	0.64
96 年 5 月	855,414	100.00	88.26	11.74	10.33	1.23	0.18
97 年 5 月	817,588	100.00	87.04	12.96	10.96	1.58	0.42
較上年增減	-37,826	-	(-1.22)	(1.22)	(0.63)	(0.35)	(0.24)

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

說明：()內數字為百分點

由表 2-17 可發現，97 年青（少）年受僱者離職轉換工作之原因以自願者居多數，占 87.2%，換工作之原因以「待遇不好」占 30.4% 最高，其次為「想更換工作地點」占 21.0%，其餘原因均在一成左右或更低；而非自願者占 12.8%，其原因以「工作場所歇業或業務緊縮」占 8.7% 最高，其次為「季節性或臨時性工作結束」占 3.4%，其他因素所占比率甚低。

表 2-17 青（少）年受僱者勞工離職轉換工作之原因

單位：%

離職轉換工作原因	93 年 5 月	94 年 5 月	95 年 5 月	96 年 5 月	97 年 5 月	97 年較 93 年增減 百分點
總 計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	-
自願離職轉換工作	85.08	89.81	93.04	90.39	87.18	2.10
想更換工作地點	21.65	27.37	25.36	27.68	20.99	-0.66
待遇不好	19.52	21.88	24.80	25.92	30.40	10.88
工作環境不良	11.60	12.02	9.04	7.14	11.51	-0.09
工作時間不適合	9.57	9.07	10.72	9.87	11.74	2.17
工作沒有保障	7.39	7.08	9.45	8.57	7.20	-0.19
學非所用	3.58	2.41	1.65	...
無前途	5.97	3.77	3.05	4.83	1.23	-4.74
健康不良	3.99	1.36	1.80	0.27	0.84	-3.15
想自行創業	2.42	0.49	1.36	1.80	0.30	-2.12
女性結婚或生育	1.11	0.81	-	...
自願辦理退休	0.20	-	-	-	-	...
其他	2.78	1.47	2.78	1.08	1.31	-1.47
非自願離職轉換工作	14.92	10.19	6.96	9.61	12.82	-2.1
工作場所歇業或業務 緊縮	9.71	5.56	4.42	6.68	8.65	-1.06
季節性或臨時性工作 結束	3.20	2.45	1.62	2.62	3.44	0.24
企業內部職務調勤	0.55	1.22	0.57	-	0.14	-0.41
工作場所整頓人事被 資遣	0.46	0.74	0.34	-	0.59	0.13
其他	1.00	0.22	...	0.31	-	...

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

說 明：「...」表示數值不明或未產生資料

第五節 青（少）年就業者找到現職的方法及失業者找尋工作情形

依據勞委會 97 年所進行之「青年勞工就業狀況調查」²結果顯示，47.8%的青年勞工畢業前即有尋職規劃，其中 7 成 4 認為其對尋職有幫助。事先規劃的比率隨學歷提高而增加，「碩士及以上」學歷者占 72.4% 最高，「大學」者占 55.8% 居次，「專科」則占 45.2% 排名第三。

而由表 2-18 可看出，較同期相比，97 年 5 月青少年就業者找到現職之方法，以應徵廣告招貼（含網路尋職）占 47.50% 最高，託師長親友介紹占 35.26% 居次，自家經營占 7.57%，向私立就業服務機構登記求職占 3.86%，其餘方式均只有 3% 上下或更低。

表 2-18 青（少）年就業者找到現職之方法

項 目 別	單位：%					97 年較 93 年增減 百分點
	93 年 5 月	94 年 5 月	95 年 5 月	96 年 5 月	97 年 5 月	
總 計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	-
應徵廣告招貼（含網路尋職）	48.95	48.36	50.52	48.33	47.50	-1.45
託師長親友介紹	36.32	35.01	34.19	33.52	35.26	-1.06
自家經營	7.90	9.33	7.68	9.24	7.57	-0.33
向公立就業服務機構登記求職	0.94	1.14	0.71	0.76	1.09	0.15
向私立就業服務機構登記求職	1.70	2	2.56	3.90	3.86	2.16
學校就業輔導室介紹	2.10	1.83	2.24	2.71	3.17	1.07
參加政府考試分發	1.86	1.91	1.89	1.27	1.37	-0.49
同一企業單位不同場所間之職位調動	0.17	0.3	0.17	0.18	0.06	0.01
工會介紹	0.02	0.08	0.04	0.08	0.11	0.09
其他	0.03	0.04	0.01	-	-	-

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

依據青年勞工就業狀況調查，青年勞工初次就業尋職期間以「1 個月內」找到工作者，占 46.4% 為最高（如表 2-19），其次為「1 至 3 個月(含)」占 30.9%，平均尋職期間為 1.78 個月，低於 95 年的平均尋職時間 1.88 個月。

² 該調查係以參加勞工保險且在職之 15-29 歲受僱青年勞工為調查對象。

表 2-19 青年勞工初次就業尋職期間

單位：%，月

項目別	合計	立即就業	1個月內	1~3個月(含)	3~6個月(含)	6~9個月(含)	9~12個月(含)	1年以上	平均尋職期間
95年7月	100.0	10.6	13.4	57.0	11.9	7.1			1.88
97年10月	100.0	8.9	46.4	30.9	10.0	2.2	1.0	0.5	1.78
國中及以下	100.0	6.8	56.7	20.5	10.5	1.5	3.6	0.4	1.84
高中(職)	100.0	9.8	48.0	28.4	9.8	2.4	0.6	1.0	1.83
專科	100.0	8.6	50.9	27.9	9.6	2.2	0.7	0.1	1.58
大學	100.0	8.5	42.2	35.2	10.2	2.3	1.3	0.4	1.83
碩士及以上	100.0	9.6	44.0	34.1	10.5	1.7	0.0	0.0	1.60

資料來源：行政院勞委會97年青年勞工就業狀況調查

依據表 2-20 得知，青（少）年失業者找尋工作過程中有工作機會但未去就業占 59.5%，其原因以待遇太低占 28.0% 為最高。至於找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因（見表 2-21），以技術不合占 44.3% 最高，工作性質不合占 39.0% 居次，教育程度不合占 9.9% 居第三。

表 2-20 青（少）年失業者有工作機會但未去就業原因

單位：%

項目別	95年5月	96年5月	97年5月	97年較上年增減百分點	
總計	100.00	100.00	100.00	-	
有工作機會但未去就業原因	64.18	60.82	59.49	-1.33	
	待遇太低	36.50	29.97	27.96	-2.01
	地點不理想	10.27	10.49	9.44	-1.05
	工作環境不良	4.92	4.20	6.31	2.11
	學非所用	4.24	3.90	3.30	-0.6
	工時不合適	3.21	7.39	3.19	-4.2
	興趣不合	2.87	4.55	6.72	2.17
	其他	1.52	0.31	0.72	0.41
遠景不佳	0.64	-	1.84	-	
沒有工作機會	35.82	39.18	40.51	1.33	

資料來源：行政院勞委會98年青少年勞工統計
說明：「...」表示數值不明或未產生資料

表 2-21 青（少）年失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因

單位：%

項 目 別	95 年 5 月	96 年 5 月	97 年 5 月	97 年較上年 增減百分點
總 計	100.00	100.00	100.00	-
技術不合	35.66	35.15	44.25	9.10
工作性質不合	43.66	34.72	39.03	4.31
教育程度不合	13.33	19.52	9.90	-9.62
年齡限制	3.76	1.50	2.65	1.15
性別限制	0.39	1.68	0.41	-1.27
語言限制	-	-	-	-
婚姻狀況限制	-	0.83	1.51	0.68
其他	3.20	6.61	2.25	-4.36

資料來源：行政院勞委會 98 年青少年勞工統計

值得注意的是教育程度不合者較上年大幅減少 9.62 個百分點，而技術不合者增加 9.10 個百分點。顯示即便高等教育普及，但青少年求職者擁有之技能與就業市場需求面之期待有所落差。

第六節 青（少）年就業力現況

根據《維基百科全書》(Wikipedia) 的定義，「就業力」係指一種「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」。澳洲教育部想得更遠，認為「就業力」尚須涵蓋在組織裡發揮個人潛力、並成功為組織策略方向做出貢獻的能力。另有學者主張「就業力」一般是透過學習而產生，諸如英國學者 Harvey、Locke 和 Morey (2002) 即認為「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」。簡單地說，就業力就是獲得及持續完成工作的能力；用抽象一點的話來說，就業力是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。總結以上論點，對個人而言，就業力既取決於其擁有的知識、技能、與態度，也取決於其

使用這些資產的方式，以及如何在謀職時對雇主呈現這些內容。而為了要達到具備充足就業力的目標，個人不只需要充實專業知識與技能，培養有利於就業的態度與個人特質，還需要蒐集有用的職場資訊以進行適才適性的職業選擇，並且需要多方嘗試實際工作，以從工作經驗中學習與成長。

青輔會於民國 98 年發表之「大專青年就業力現況調查報告」中，提出十八項核心就業能力為：良好工作態度、穩定度及抗壓性、團隊合作能力、表達溝通能力、瞭解並遵循職場中的專業倫理與道德、能發掘及解決工作中所遭遇的問題、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、外語能力、國際觀、能將理論應用到實務工作的能力、擁有專業證照或能力證明、良好的領導能力、良好的創新能力、強烈的學習意願與高度可塑性、對職涯發展有充分了解及規劃、瞭解產業環境及發展情形、求職與自我推銷能力。

上述調查分別針對「大專院校大三/專四、大四/專五在校生」、「就業 1~3 年大專畢業青年」、「大專院校職輔人員」及「企業雇主」進行問卷調查。調查結果發現，70.8% 企業雇主對應屆畢業青年的工作表現持滿意態度，其中以對「電腦應用基礎技能」能力最為肯定（見表 2-22）；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，如表 2-23，且雇主重視上述三項就業能力勝於學歷，並認為有實務工作經驗者工作表現會較佳。

表 2-22 企業雇主對大專就業青年就業能力的看法

單位：%	
高等教育對就業能力的幫助	偏充分 總和
基礎電腦應用技能	86.1%
強烈的學習意願與高度可塑性	56.5%
專業證照或相關能力證明	55.9%
表達溝通能力	55.5%

表 2-22 企業雇主對大專就業青年就業能力的看法(續)

良好個人工作態度	54.2%
求職與自我推銷	52.9%
團隊合作能力	52.7%
專業知識與技術	51.6%
外語能力	48.6%
瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德	44.6%
創新能力	44.3%
將理論應用到實務工作的能力	35.5%
發掘及解決問題的能力	35.2%
初入職場具有「足夠的就業能力」	33.1%
國際觀	30.6%
對職涯發展有充分了解及規劃	30.1%
瞭解產業環境及發展情形	27.4%
穩定度及抗壓性	27.1%
領導能力	19.8%

資料來源：行政院青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告

表 2-23 企業雇主認為高等教育應加強的就業能力

就業能力	百分比
穩定度及抗壓性	76.4%
良好個人工作態度	75.7%
表達溝通能力	52.6%
強烈的學習意願與高度可塑性	49.6%
團隊合作能力	47.4%

資料來源：行政院青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告

如表 2-24，大專院校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。而對於高等教育已培育之就業能力，以「電腦應用基礎技能」比例最高，這亦與企業雇主看法一致。

表 2-24 大專院校職輔人員認為高等教育已培育之就業能力

單位：%

核心就業能力	比較充足	核心就業能力	比較不足
基礎電腦應用技能	74.0%	穩定度及抗壓性	61.6%
專業知識與技術	59.3%	發掘及解決問題的能力	46.4%
擁有專業證照或能力證明	52.0%	外語能力	40.4%
外語能力	27.3%	良好個人工作態度	39.7%
團隊合作能力	22.7%	強烈的學習意願與高度可塑性	39.7%

資料來源：行政院青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告

對於高等教育已培育之就業能力，大專在校生多認為是「個人良好工作態度」（見表 2-25），佔 94.1%，其次是「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」佔 92.5%；大專就業青年則認為是「電腦應用基礎技能」（見表 2-26），佔 85.5%，不過大專就業青年也認為「個人良好工作態度」是目前個人已具備之就業能力（見表 2-27）。前述的調查結果顯示大專在校生及大專就業青年將「個人良好工作態度」多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。由此可見，大專在校生及大專就業青年對就業能力的看法及自我評估，與企業雇主有相當的差異性。

表 2-25 大專在校生認為高等教育已培育之就業能力

單位：%

高等教育對就業能力的幫助	偏同意 總和
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	94.1%
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	92.5%
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「團隊合作能力」	90.9%
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	89.9%
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「表達溝通能力」	85.1%

資料來源：行政院青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告

表 2-26 大專就業青年認為高等教育已培育之就業能力

單位：%

高等教育對就業能力的幫助	偏同意 總和
我所受的高等教育讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	85.5%
我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「團隊合作能力」	83.0%
我所受的高等教育讓我充分「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	81.3%
我所受的高等教育讓我充分學習到職場所需的「表達溝通能力」	80.5%
我所受的高等教育讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」	78.3%

資料來源：行政院青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告

表 2-27 大專就業青年認為個人目前具備之就業能力

單位：%

高等教育對就業能力的幫助	偏同意總 和
我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	95.9%
我現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	95.6%
我所受的高等教育讓我充分學習到就業所需的「團隊合作能力」	94.7%
我所受的高等教育讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	94.6%
我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	94.2%

資料來源：行政院青輔會 98 年大專青年就業力現況調查報告

第七節 本章小結

本章主旨在探討我國青（少）年就業與就業力的問題。綜合現有次級資料分析，近幾年來，國內青（少）年就業問題已出現惡化現象。不僅失業率上升，而且高達二成是從事部分工時、臨時性或派遣等非典型工作，青年長期失業者亦以大專以上程度者為主。雖然高等教育擴張，國內青（少）年受教育年數增加，但社會供需失衡的結果造成青年就業現況仍未改善，這可以從以下兩方面看出：一是以失業人數來看，初次尋職者的失業人數近年來已開始超越非初次尋職者的失業人數，且初次尋職者的失業人數目前仍持續在增加中，表示有越來越多學生畢業之後面臨失業困境；另一方面則可從青（少）年失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因來看，「技術不合」佔了三成五至四成五的比重，顯示青（少）年受教育年數雖然增加，但與市場人力需求間存有相當程度的落差，無法學以致用導致失業人數增加。

第三章 各國青年就業促進政策

青年高失業問題並非台灣所特有，其他國家也面臨同樣的問題。儘管每個國家國情不同，青年失業問題的對策也應有所不同。不過，所謂「他山之石可以攻錯」，他國經驗與作法，仍然可以做為政策規劃的參考依據。

第一節 英國

一、新協定計畫：

英國在 2001 年的總失業率為 4.8%，2007 年為 5.3%，相差不多。但青年失業率卻從 2001 年的 10.4%，上升至 2007 年的 14.4%，甚至略高於 OECD 國家的青年失業率 11.9% (OECD, 2008)。針對日益嚴重的青年失業問題，英國新工黨提出以反社會排除為核心的青年就業政策，乃以「青年新協定計畫」(New Deal for Young People, 簡稱 NDYP) 及教育措施，輔以「就業銜接教育」及「教育通往就業」的雙重導向之社會安全政策，經就業訓練與發展個人工作權利，將失業青年整合進勞動市場。

NDYP 於 1998 年 5 月開始，為英國政府的工作福利 (Welfare to Work) 策略中的關鍵點，由政府提供就業機會與津貼等方式，其最大優點為：針對個人的需求所設計，讓失業勞工隨時可以準備工作，傳授與當地工作相關的技術與訓練，並於找到工作時給予適當的協助。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 (Silver & Wilkinson, 1995)。且英國青年在 17 歲之後，

便可接受覓職協定 (Jobseeker's Allowance ; JSA)，所為覓職協定，乃青年在 17 歲之後，即可接受職業訓練，並給予 26 週的失業津貼。

NDYP 前後區分為三個階段 (Richard, 2006)。第一階段為進入 Gateway，即個人就業諮詢顧問的設置，申請者有 1 至 4 個月的時間尋找工作並領取津貼補助。第二階段為選擇階段，若青年在 4 個月後仍然失業，將有 4 項提供全職工作和工作訓練的選擇機會：(1) 從事一份有雇主的工作，且必須接受至少一週一天的教育和訓練，以得到一份公認的證照，由雇主提供薪資。政府則會提供雇主 26 週的薪資成本，另加上訓練成本的補助金。(2) 在「政府的環境專門小組」(Government's Environment Task Force ; ETF) (一個有關環境工作的方案)；或在 (3)「志願性部門的選擇」(Voluntary Sector Option ; VSO) 工作，(2) 與 (3) 之期間為 6 個月，然必須接受至少一週一天的教育和訓練，以取得公認的證照。參加者請領之津貼等同於求職者津貼，加上一部份涵蓋額外成本的津貼。(4)「全時教育和訓練選擇」(Full-time Education and Training Option)：對於不具備良好就業前景的青年，給予全職教育的機會，青年必須要上滿 12 個月的公認課程，以取得證照。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。

整體而言，英國以反社會排除為核心的青年就業政策，改善國家整體教育計畫，除了鼓勵青年人留在學校或往更高教育層次發展，除了透過 NDYP 及覓職協定所提供的津貼來協助失業青年再進入勞動市場之外，並輔以人力發展計畫及工作技能訓練，提高青年在勞動市場的持續力。在教育政策上也希望藉由教育及訓練，提供補助津貼給持續升學的青年，經由多層保障及整合型的政策，提供失業青年一個修補生命歷程的就業政策 (葉祖欽等，2007)。

二、針對尼特族

英國政府已規劃自 2013 年起，16 歲民眾，除非每周工作已達 20 小時以上或每周進修超過一天者，皆必須接受每周 16 小時與工作相關之訓練；又規劃至 2015 年，此一強迫性職業訓練義務延伸至 17 歲青年，並訂定違者處 50 英鎊罰鍰的罰則；同時，另訂一項新法規定政府應提供足夠的學徒機會，到 2013 年止，每位依法必須接受職訓的青年都必須有充分的場所可予訓練；另外，政府也將提供補助金鼓勵周薪未達 30 英鎊的青年繼續升學（曾慧青，2008）。

第二節 德國

德國的雙軌制技術職業教育為德國「二元雙軌」教育體制下的一環，其中「二元」係指普通教育與技職教育兩大教育體制；而「雙軌」則是在技職教育體制下，「企業」與「學校」兩條互相平行且合作的軌道，這種技術職業教育制度實施具有高度的結構性，除了整合企業技術實務與學校的基礎理論，同時也將學校教育的功能直接發揮在生產事業上。在雙軌制技術職業教育體制下，強調學習過程中理論與學習的重要，學生一方面在職業學校學習專科教育的理論基礎，另一方面則在工商企業界內學習實際的操作技能，強化技術的熟練。不僅能將學校所學的理论實際應用於企業界，甚至在學習的過程中，學生能提早融入企業所形成的文化，培養出適應工作職場的人格特質，使未來在學生畢業後，能立即就業及適應就業市場的工作環境（馮丹白、陳信正，2006）。此種雙軌制度亦享譽國際，我國技職教育、職業訓練很多的作法亦受其影響。

德國雙軌制職業養成教育，是由企業界提供訓練名額，初級中學畢業生提出申請，經過職業輔導轉介到企業界，接受學徒式的技術訓練。學徒生、家長和企業主簽訂三年的學習合約，經行業公會審查通

過而成立。

雙軌制技術職業教育學生依照訓練契約的內容，可利用一週3-4天的時間在企業接受職場訓練，企業除了必須支付學徒生大約正式員工三分之一的薪資之外，還要提供機器設備和職訓技師指導訓練學徒生；此外，每週有1-2天，必須讓學徒生到職校去學習專業理論知識，因此學生的專業技術能充分與產業接軌，學校同時強化學生在職場上普通知識與專業知識不足之部份。也就是說，事業單位乃參與職業訓練和負擔訓練經費的主體，而由學校實施補習教育，讓受訓者同時能學到應有的專業知識與道德。雙軌制技術職業教育不但能培養學生適應產業技術與脈動的能力，同時亦提供企業充沛的基層技術人力，對學生與企業而言是個雙贏的教育制度。

而國家為確保訓練的成效，還有下列主要的措施：(1)師資來源非常嚴格，實作老師需有相當的學經歷，並通過師傅考試或相關的國家考試，同時需負起培養學生做人處事的能力之責任，其專業地位受到社會的肯定；(2)成立研發機構，致力訓練結構、訓練規範、教學過程、訓練模式及教學媒體等之研製；(3)辦理養成訓練崗位（企業端）的調查；(4)提供青少年職業諮商、職業探索活動及訓練崗位媒介（職訓局，2008）。

第三節 法國

法國自 1990 年代開始，受到經濟全球化及結構性失業的影響，面臨經濟危機及嚴重的失業問題。青年失業率的情形也相當嚴重，2007 年法國的青年失業率高達 18.7%，高於 OECD 的青年失業率 11.9% 許多（OECD，2008），顯見青年失業問題之嚴重程度。另外，法國青年從事非典型工作的人口逐漸增加，使得青年就業不穩定、不斷在就業與失業之間徘徊，更降低他們與社會的連結，統計顯示法國大學畢業青年每 2 人中就有 1 人從事非典型工作，可知青年

就業相當不穩定。基於青年失業問題嚴重，為免青年因長期失業或就業不穩定，而陷入被邊緣化的過程，法國政府遂提出以社會融合（social inclusion）為核心的青年就業策略，連結教育訓練、津貼及鄰里發展等面向，讓失業者回歸就業（return employment），經由職場與社會互動，進而加強社會融合，將被勞動市場排除者再整合進就業市場中。

相較於鄰近的德國是「學徒制國家」，學徒制在法國的中等職業教育並不常見，因工業革命後工廠大增，勞動者因所須具備之技術簡單，不願再成為舊式學徒，因此其數目大減。為了解決失業此問題，法國政府開始重視學徒制度並積極推動，在這幾年，學徒契約有逐漸增加。法國的學徒制度是提供學徒參與工廠的部分時間工作為訓練，補充在公立教育訓練中心的部分時間教育，在學徒契約結束後，會舉辦測驗，以取得國家文憑。15至25歲的青年都可以申請參加學徒制度。學徒制度的關鍵在於訓練計畫，和企業優先選擇15至16歲沒有技能的學生，幫助他們取得資格，甚至是在畢業前取得資格（OECD，2009）。

除推展學徒制度外，法國政府於1998年6月29日通過「反社會排除法」，其對失業青年的政策目的在於藉由提供失業青年相關工作訓練計畫，促進教育與專業技能的銜接，進而提升失業青年重返勞動市場的機會。該法分別從4個策略著手對抗青年失業：(1) 藉由更多的青年失業支持方案及就業保障計畫，強調國家及市民社會對抗社會排除與失業的社會連帶責任；(2) 建構積極性的失業給付制度，適度的修正社會津貼及社會保障制度的缺失；(3) 透過區域均衡發展方案，提供各地區的失業青年更多的工作機會，以確保青年儘快達到社會融入的目標；(4) 通盤性發展全體國民享有各類社福體系的平等就業機會，進而使得被勞動市場排除者能在平等的權利下，享有工作

權及國家提供的服務，如「社會安置最低收入法案」(Revenu minimum d'insertion ; RMI)。

「協助失業青年計畫」開始於 1989 年 9 月，係合併「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 laqualification et al'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)。另根據葉祖欽等人 (2007) 的描述，法國在 2002 年 8 月頒佈的「青年企業協定」(The Youth-in-business Contract)，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。

法國政府亦推動「鄰里就業計畫」(Ville-Vie) 及「社區工作方案」(community jobs) 吸納失業青年。「鄰里就業計畫」以提供多元的社會支持與文化行動，整合約 80 萬的失業青年進入工作場域內，並鼓勵年輕女性參與相關活動，使其順利進入職場。「社區工作方案」的計畫目標為僱用低教育程度、沒有工作的青年以及長期失業者，做社區服務工作，除了給這些人一份工作之外，並藉以增加其就業力。

儘管法國青年受到經濟全球化和結構性失業的影響，面臨了被勞動市場排除的風險，然而在強調社會連帶的反社會排除政策推動下，法國政府雖曾於 2005 年提出「首度僱用合約」，希望藉著鬆綁勞動契約，讓雇主無須提出任何說明，隨時終止僱用合約，以增加青年就業機會，然此舉在社會主義濃厚的法國，隨即引發示威、抗議行動，逼使政府以暫緩施行收場。而在 2009 年 3 月，法國總統 Nicolas Sarkozy 表示，將鎖定在 20 歲以下的青年族群，推出增加職訓及減免業主社會保險稅支出等降低僱用青年勞工成本之施政優先措施。

為促進青年就業並增進社會融合，法國政府結合就業、教育與訓練、津貼及鄰里發展等相關政策，將被勞動市場排除的青年重新整合進入職場。在就業政策上，針對大部分失業青年提供更多的工作機會及所得維持；在教育與訓練政策上，針對失業青年提供職業訓練，或是增進教育與就業的銜接；最後，在鄰里發展政策上，乃結合經濟發展、區域整合等計畫，提供失業青年工作機會參與及居住的機會，並消除不利網絡連結的社會生活環境。無論如何，法國反社會排除的失業青年政策，其目的在於藉由促進就業，而改善失業青年的劣勢情況，並增進青年的社會參與及連結。

第四節 美國

美國的職業與技術教育融入大學教育係溯源自 1862 年的「莫里爾法案」(Morrill Act)，而對青少年就業方案的規劃可溯自 30 年代建置就業服務網及學徒訓練制度等方案開始，如 1933 年的華格納皮社法案 (Wagner Peser Act)、1937 年的國家學徒法案 (National Apprenticeship Act)，直至邁向 2000 年目標的教育美國法案等。以下將介紹美國青少年職業訓練政策方案。

美國對於青少年職業訓練政策，通常是透過立法方式來執行，從 1862 年到 1998 年美國實施多項法案加強青少年職業訓練，這些法案的實施重點主要是針對經濟弱勢和技術脫節的青少年施予職業訓練，做為其進入勞動市場的準備。有關美國建置青少年的就業服務網、學徒訓練制度，及其內容重點彙集如下表。

表 3-1 美國發展青少年職業教育與訓練政策相關法案彙集

年代	法案名稱	法案內容
1862	莫里爾法案 (Morrill Act)	該法案規定各州須成立一教學研究中心，以發展工業及農業並擴展職業教育。
1933	華格納皮社法案 (Wagner Peser Act)	結合聯邦及各州職業資訊，建置完整的公共就業服務網，協助青少年順利就業。
1937	國家學徒法案 (National Apprenticeship Act)	促使工會、雇主與州政府攜手合作，建構學徒訓練制度。
1963	職業教育法案 (Vocational Education Act)	針對十四至六十五歲的國民提供就業準備的職業教育，並促使建置地區職業學校。
1963	青年法案 (Youth Employment Act)	鼓勵青年或失業青年充分就業，並施以職業訓練與輔導就業。
1968	職業教育法修正案 (Vocational Education Amendments Act)	強調職業學校須符應新科技、社會及個人的教育需求，並強調殘障弱勢的職業教育、訓練及就業。
1982	工作訓練伙伴法案 (Job Training Partnership Act)	協助就業困難的青少年與成人，以提升勞動力與生產力為基調，提供職業訓練，讓其重新獲得僱用。
1983	技職教育法案 (Vocational- Technical Educatio Act)	協助高中職以上學術機構擴增、改善及更新技職教育，加強開發人力資源，降低結構性失業，提升生產力以增強國力。
1990	卡爾柏金斯職業及應用科技 法案 (Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Act)	旨在協助中學與社區學院教育的合作，讓學生能順利的適應由學校轉置到實際工作的世界。
1991	美國2000教育策略 (America 2000 An Education Strategy)	屬全國性的策略，目的在整合地方、州、地區與企業的教育訓練的功能，並拉近識和技能的差距。

表 3-1 美國發展青少年職業教育與訓練政策相關法案彙集(續)

1992	AVA7號決議案 (AVA Resolution 7)	係在協助青少年發覺自我的職業能力，以符合國家技術標準，以發展全球性的勞動技能。
1994	邁向2000年目標的教育美國法案 (Goals 2000: Education America Act)	擴充聯邦教育部的功能與編制，設置相關機構協助聯邦政府推動教改。增加師資的培育與專業發展並推展家長參與。
1994	從學校到工作機會法案 (School to Work Opportunity Act)	透過業界、學校、社區組織及政府機構的合作，兼顧升學、就業與訓練建置全國性的學校到工作場所的轉銜系統網絡。
1998	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：整理自林益昌（1997），王國明等（2006）

近年來，美國高技術水準人力結構有近 40% 的技術人力是由具專科學歷或相當技術證照的人所組成，也是美國勞動力的核心份子，因此美國將青少年中等教育階段的職業教育定位為專科教育的準備教育，係為了促成一貫性的技職教育，以培養具有高技術的實用人才(吳天元，2002)，如上所述，其可預見美國對青少年人力資源培育的重視。美國對於青少年職業訓練政策方面通常以法案來定位，以便落實其執行成效，以下就近幾年來美國在青少年人力資源培育方面的相關重要法案與政策說明之。

一、邁向 2000 年目標的教育美國法案：職業技能教育的加強

美國總統柯林頓於1994年提出「邁向2000年目標的教育美國法案」，在十大項的法案內容當中，有關提升技職教育與技術能力方面的

項目有:組織設置「全國技能標準委員會」(National skill standards board,NSSB),研究與改進「職業與應用科技教育法」及研究規劃學生打工與職業訓練方案等(周淑卿,1995)。設置「全國技能標準委員會NSSB」的目的在確定基本且必要的職業技能,與產業界共同編制技能標準,建構評估機制讓產業界能隨市場人力結構需求改變而修整,也能讓產業界接受其評測標準。同年5月,美國政府又進一步通過「從學校到工作機會法案」(School to Work Opportunity Act) 透過業界、學校、社區組織及政府機構的合作,兼顧升學、就業與訓練,建置全國性的學校到工作場所的轉銜系統網絡,為青少年擴展教育、職涯與經濟方面的機會,以提升國家的人力資源水準與生產力(周淑卿,1995)。

二、 美國跨世紀的人力發展策略：人力投資法(WIA)

美國政府於 1998 年為了協助國民充分就業與發展潛能,從而提升國家永續經營的競爭力,而通過了「人力投資法」(Workforce Investment Act, WIA),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,並將青少年列為其主要服務的對象之一。該人力投資法案重視訓練與就業的連貫性,尤其在青少年的就業能力的培養方面充分滿足個人與社會的需求,以聯邦立法及經費補助加以整合,以保障國民基本權力及培養終生學習能力(楊國德,1998)。

三、 強化學校與社區關係、增進學生學習機會

美國近十幾年來在學校與社區資源共享的議題上發展的相當成熟,其意在強化學校與社區關係、增進學生學習機會,其作法可彙整為四(單文經,2002)：

- (一) 與學校聯結的服務計畫:將社區提供的各項服務計畫融入學校的總體計畫而成為課程與教學的核心。

- (二) 社區服務與服務學習方案:以社區需求為服務學習的基點，讓學生參與社區服務活動來體會正確的生涯態度，以提升青年團隊合作與勤學的能力。
- (三) 學校通向就業及生涯的計畫:係透過學校與產業界的合作來提供工作或實習機會，讓學生得以順利的由學校過渡到職場。
- (四) 青年發展計畫與青年組織:係以社區組織為基礎所提供的各項活動資源，讓青年參與並獲得成長與發展的機會。

上述四項作法中，有關「學校通向就業及生涯的計畫」，係肇始於1994年美國聯邦政府所頒布的「從學校到工作機會法案」(School to Work Opportunity Act)，其精神即在強化學校與社區的聯結，希望藉由此法的推動，讓青少年能透過社區產業或相關職業實習的計畫，能更順利的由學校銜接到工作職場上。

第五節 澳洲

澳洲方面有關青少年的發展並非專指單一或個別面向，而是應全面發展的多面向，重點在建構職業教育與訓練系統，協助青少年進行職業探索，增進對職場環境及技能的認識，同時強化青少年與學校、業界、社區間的互動。在1999年到2003年，澳洲青少年職業訓練及教育主要改革政策則包含(MCEETYA,2003)：

一、1999年 Adelaide 宣言：

廿一世紀學校教育的國家目標(The Adelaide Declaration on the National Goals For Schooling in the Twenty-First Century)提升青少年學習成就；訂定澳洲2001-2004年中學職業教育計畫，將高中課程融入職業教育課程。

二、2002年校園內職業教育(VET in Schools)計畫：

透過中學教育奠定國民健全的職業觀念及職涯發展基礎，提

早讓青年認識職場工作環境，落實終身學習觀念；同年並實施邁向未來的步伐(Footprints to the Future)及邁步向前行 (Stepping Forward) 宣言，都是在協助青少年順利從學校邁入職場的方案。

三、2003 年職業及轉換服務架構(Career and Transition Services Framework,CTS)，也是協助青少年順利進入職場的方案之一。

以下特別針對澳洲政府針對校園的職業教育與訓練(VET in Schools) 作一簡單介紹：

澳洲政府為落實職業教育與訓練系統，乃積極推動校園內之職業教育計畫，該計畫係指中學階段所實施之職業教育訓練課程，包含職業試探與職業技能訓練。另有部分高等教育機構也會提供 VET 課程供學生選修。校園之 VET 計畫所提供之課程係由經國家認證之企業所規劃之訓練套件(Training Packages)為主。學生所修讀之課程具有國家認證之全國一致標準，因此，該項計畫所修讀之課程亦同時為各大學所承認，得以作為進入高等學府後抵免部分學分之用。澳洲實施校園內之職業教育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，該項計畫係植基於澳洲品質訓練架構 Australian Quality Training Framework (AQTF)，同時結合以學校為本位之新學徒訓練制度。因此學生所參與之職業教育訓練皆為已登記立案之訓練機構(企業機構或 TAFE)，以確保學生學習之品質，同時該訓練機構所授予之職業訓練證書係全國認證，以供學生接受進階教育之機會 (李彥儀，2003、DEST，2003)。

澳洲校園所實施之職業教育與訓練主要係以中學十一年級與十二年級的學生為主要對象(相當我國之高中二年級與三年級)。主要希望能夠達成下列四項目的：

- (一) 協助學生發展企業界需要的特殊技能。

- (二) 協助學生在完成中學課程時，亦能獲得全國認證的職業教育與訓練的資格。
- (三) 協助學生發展能夠受僱用的技能，並瞭解工作的世界。
- (四) 在獲得瞭解工作世界的價值經驗後，協助學生能計畫並致力於其生涯規劃。

因此，澳洲政府教育、就業、訓練及青年事務部長會議(MCEETYA)在建立「校園職業教育新架構」時，即指出澳洲校園之職業教育訓練(VET in school)，在於協助青年促進其中學後教育發展及獲得廣泛之職業試探，以增進職業興趣及加強對職場操作環境及技能之了解。同時提供個人與學校、業界、社區間之聯繫與互動功能。

第六節 日本

日本厚生勞動省於2003年9月19日發表「青少年職涯支援研究會報告書」作為其青少年失業政策，並針對青少年的僱用與就業現況、職業觀念進行多角度調查，提出青少年職涯形成的施行策略方向，諸如：(1)企業對青少年要求能力條件明確化、青少年職涯輔導的促進；(2)導入日本版「雙軌制」、青少年的職業能力開發；(3)對青少年便利的服務窗口和職業能力評價系統；(4)「青少年自立與挑戰計畫」的具體化(李右婷，2008)。

近年來，日本政府推行畢業前的職場工作體驗、對青少年創業的教育與輔導、青少年失業者的短期試用等政策。其中，最受重視的是由日本「經濟部」(經濟產業省)、「勞委會」(厚生勞動省)、「內閣府」、「教育部」(文部科學省)之四個政府部門所共同主導的「青少年自立與挑戰計畫」，尤其是該計畫下的日本版「雙軌制」，於2004年4月正式啟動，受到各界高度的期待。

2004年實施的日本版「雙軌制」，係以「日本版雙軌制協議會」

的報告書作為實際推行的參考藍圖（OECD，2009）。日本版「雙軌制」定位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，達到對雙方的發展都有助益的境界。除培養實際的職業知識和技能之外，更能擴展學生的資質和能力，透過日本版「雙軌制」在各地區的推動，可以促進地區企業和學校的活性化，有助於地區繁榮和創造就業機會。而日本版「雙軌制」的主要內容為：(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。企業主導型係指企業僱用訓練生而且負責實習訓練事宜，課程教育部分則需另洽教育訓練機關的搭配協助；原則上1個事務所，補助15萬日圓。而教育訓練機關主導型計畫，則是教育訓練機關必須開拓合作企業，而且委託其進行實習訓練；(3)教育訓練機關和企業必須事先擬定訓練計畫(包含訓練期間、場所、職種、課程內容、評價方法)，並確實執行訓練計畫；(4)關於訓練的職類，優先推行已經具有明確評價制度的職種、或著重實務經驗的職類；(5)至於訓練期間和時數，公共職業訓練機構為1年以上2年以下(1,400時數以上)，或2年以上3年以下(2,800時數以上)，學校為1年間800小時以上，其中，企業訓練（實習和工作中訓練）應占總訓練時數的兩成以上；(6)費用方面，訓練生在企業的實習訓練是免費，但在教育訓練機關的課程教育是必須付費；(7)訓練生完成培訓學程後，必須分別接受教育訓練機關和企業的能力評價，合格者才能獲得結業證書；(8)運用各種傳播媒體，積極提供有關日本版「雙軌制」的資訊；(9)加強相關各部會的聯繫與協調；(10)日本版「雙軌制」的2004年度預算75億日圓，目標訓練人數約4萬人。

日本版「雙軌制」宣稱有教育訓練機關主導型和企業主導型，但至目前為止，常見的是教育訓練機關主導型。教育訓練機關主導型的

日本版「雙軌制」，並無統一標準的實施方式及內容。實務上，大略可分為文部科學省大力推動的「高職型」和僱用與能力開發機構推動的「專門課程活用型」、「短期課程活用型」和「委託訓練活用型」。文部科學省推動的「高職型」，以東京都立六鄉工科高校為例，其「雙軌制」學程雖然在3年的學程中，採行職場體驗和工讀方式的實務訓練，卻是以學校的職業教育課程為主，這點不同於一般所認知的德國「雙軌制」是以企業實務訓練為主；亦即日本版「雙軌制」認同在職業教育的理論課程以外，必須加強實際的職業技能，但是，並非基於學徒制。這些日本版「雙軌制」的特徵，也適用於僱用與能力開發機構推動的三種類型，濱松職業能力開發短期大學校開設的「電氣技術科」，在其2年學程之中，雖然強調「委託企業實習」和「就業型企業實習」，事實上，就是職場體驗和工讀，只是說法不同。經過實施檢討，日本版「雙軌制」當局認為今後必須逐步發展並推行企業主導型。

日本版「雙軌制」認同在企業實地培訓的重要性，卻又意識到原形的德國「雙軌制」之限制，由於將其作為處理青少年失業的對策，因而，失去德國「雙軌制」的原本精神，即企業訓練不少於學校教育的比重分配原則。所以，目前的日本版「雙軌制」，在職業教育的學程中，納入短期見習和定期工讀的元素，相異於德國「雙軌制」（職訓局，2008）。

此外，針對青少年的高度失業率和離職率、以及「尼特族」和「飛特族」的人數增加，在青少年就業援助政策之中，除日本版「雙軌制」之外，備受矚目的是「Job Cafe」（ジョブカフェ）。「Job Cafe」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（OECD，2009；李仲辰，2009）。

第七節 韓國

近年來，韓國青年的就業率持續下降，失業青年、待業青年等就業困難人數已升至百萬名。為解決由於經濟不景氣造成的就業問題，韓國政府在 2008 年 8 月召開的「第六次危機管理對策會議」上，確定和發表「促進青年就業對策」，旨在透過改革學校教育、調整經濟產業結構，解決阻礙青年就業發展的瓶頸問題，緩解青年就業率持續下滑的狀況。其主要內容介紹如下(贛州青年網，2009)：

一、提供青年提供合適的就業機會

- (一) 鼓勵青年創業，培養社會企業家：政府積極引導青年進行小額貸款創業，支持青年在工藝、設計等需要技術和創意的領域進行創業。2009 年，韓國政府計劃向 100 個青年創業企業提供 5,000 萬韓元的貸款。
- (二) 不斷擴大青年的就業實習機會：對僱用實習生的中小企業，政府將給予一定的財政補貼。以中小企業僱用一名實習生為例，政府將先行向企業支付該實習生 6 個月工資的一半，待該實習生被正式僱用後，政府將追加支付另一半工資。韓國政府計劃通過此項措施以幫助 5,000 名失業青年和待業青年實現就業。至於大中型企業，韓國政府雖沒有明確規定其在青年就業方面所應採取的行動，但鼓勵企業為實習生提供更多機會。
- (三) 改善青年就業環境，提高青年的就業率。在韓國，政府和全國經濟聯合會從眾多企業中篩選出生產業績較好、充滿發展活力的優秀企業，並將它們按行業、地區等要素分門別類地進行整理，適時將企業需求提供給有就業需求的青年，以便減少中間環節，加快訊息流通，促進青年就業。在篩選優秀

企業的範圍上，韓國政府將 2009 年目標範圍鎖定在中小企業上，而到 2010 年則將轉向大型企業。

二、根據企業需求培養青年人才，不斷增加工作體驗機會

- (一) 開辦短期服役兵就業營。韓國實行全民義務兵役制，為使兵役適齡青年能夠在退役後儘快就業，韓國政府決定，為短期服役兵提供工作體驗機會，其具體措施是在軍內開辦短期服役兵就業營，讓他們熟悉、掌握就業所需的技能和知識。透過此項措施，韓國每年可解決 1 萬名退役兵的就業問題。
- (二) 創建英才學校和技術學院。為培養符合企業未來發展需要的青年人才，韓國政府大力推廣由企業、地方自治體和學校三方合作培養青年人才的模式，創建能夠培養高端產業人才的「英才學校」和技術學院。
- (三) 培養新興產業青年帶頭人。韓國計劃在文化、信息通訊、環境、尖端醫療等具有巨大發展潛力、能提供大量就業崗位的新興產業中培養青年帶頭人，培養目標為 10 萬名。
- (四) 將就業率納入大學評估標準。為促進大學更好地適應就業市場需求，韓國政府要求一部分大學公佈其畢業生的就業率，並計劃到 2010 年達到所有大學都能公佈其畢業生就業率的目標。此外，韓國政府還將就業率作為大學評估標準中的重要一項，其目的在於督促韓國各大學能更為畢業生就業想辦法、謀出路。
- (五) 將職業體驗與網絡遊戲相結合，開創職業體驗培訓新模式。韓國政府積極投資研發網絡遊戲與職業體驗相結合的軟體與培訓方式，幫助青年就業人群能夠在網絡遊戲中尋

找到職業感覺、探求提高職業技能的方法和途徑，此舉對於提高青年就業率大有裨益。

2008年10月，為使該對策制度化，韓國政府推動修訂了現行的《減少青年失業特別法》，並將該法更名為《促進青年就業特別法》，同時，該法律有效期也由2009年被延長至2013年。修訂後的特別法以法律的形式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。

第八節 金融海嘯的青年就業政策

一、國際勞工組織的因應建議（Moset & Sarkar, 2009）

根據國際勞工組織的研究，全球金融海嘯對於亞洲國家的青年就業產生相當程度的影響，如對於教育程度較高的青年而言，亦會面臨裁員或找不到合適的工作機會；對於貧窮且財務沒有自主權的青年而言，則持續在非正式經濟（Informal economy）體系從事工作條件不佳的工作，不僅工作狀況不穩定，更有可能遭遇到安全衛生等風險；另對於青年創業者則有可能面臨到銀行信用與銀根緊縮的挑戰。

據此，國際勞工組織提出以下短程和中長程政策建議：

- （一）就短程而言，國家應著重於降低教育成本，提供誘因讓青年能夠留在學校；同時，應該強化社會保障機制，協助解決弱勢家庭所得安全的問題。因為，在經濟不景氣階段，讓青少年能繼續留在學校，可以確保青少年可以獲得足夠的技能與訓練，進而能獲得尊嚴的工作機會（Decent work opportunity）。
- （二）就中長程而言，國家應該提供教育和訓練投資，提升勞動力的技能與生產力，以減少訓用或學用之間的落差。

二、OECD 的因應建議（OECD，2009；經建會，2009）

在一般經濟景氣穩定時，多數國家的青年失業率約為成年人的2至3倍，而在經濟嚴重衰退引發就業危機時，對於正要進入勞動市場的青年而言，由於必須與日益增多的失業者競爭較少的職缺，在雇主招募員工有更多選擇的情況下，青年從學校步入職場的過渡期將更為艱難。爰此，OECD（Organization for Economic Cooperation and Development，經濟合作暨發展組織）於2009年9月29日召開的勞工及就業部長會議中，針對「協助青年在勞動市場獲得穩定工作」之議題進行討論，其中有關建議各國可採取之政策方向與措施，可作為我國制定促進青年就業相關政策參考。

（一）預防當前世代的畢業生成為失落世代的一群人

在當前經濟衰退之際，愈來愈多的青年面臨無法與勞動市場有效聯繫的危機，以及可能被迫長期接受低於其預期的工作型態及薪資收入。因此，為促使青年積極且自願參與勞動市場，有必要擴大辦理相關措施，並於青年在校時，就儘速提出這些措施，以確保他們能夠順利進入勞動市場，或是面臨就業困難時，能及時提供有效的社會安全網，予以適當的協助。OECD建議各國可採取下列政策措施，來協助初入職場的青年：

1. 確保就業服務與教育體系間有更好的合作，儘速將青年從學校推介至公立就業服務機構，以降低青年失業風險。擴大對待業青年的求職協助，在其失業的第一週，公立就業服務機構就必須提供適當的求職協助與訓練等措施。
2. 對於即將畢業的青年提供早期就業輔導，使公立就業服務機構儘早發現有求職困難的青年，協助其登錄求職資料庫，並依據青年的個人特質與專長，給予就業媒合或

職業訓練服務；然而，對於較難獲得工作機會的青年，就業協助的重點可以考慮由「工作優先（Work-First）」的觀點，轉為「學習／培訓優先（Learn/Train-First）」的觀點。除失業青年外，對於從事公部門臨時性工作的弱勢青年，也要積極地提供職業訓練，提升其專業技能，以增加獲得私部門工作之機會。

（二）穩固青年的社會安全網、就業與訓練途徑

OECD國家的失業青年，大部分是從事非典型工作（即臨時性工作、派遣工作與部分時間工作等），這種不穩定的工作型態，使得失業青年不但不符合請領失業給付的資格，且在經濟衰退期間，臨時性工作需求減少的情況下，更易陷入貧窮。為因應此一問題，OECD有半數以上的國家，調整失業給付的請領時間或擴大失業給付的請領對象，例如：美國以聯邦基金挹注各州政府擴大失業給付的請領對象，包括：青年、部分時間工作之失業者；至於日本則是擴大僱用保險法的適用對象，將工作年資由1年降至6個月，以保障從事非典型工作的失業青年。此外，在經濟衰退之際，即使是實施學徒計畫的國家，如德國、澳洲、瑞士與盧森堡等，企業多會降低培訓意願，某些原本參與該計畫的企業甚至解除培訓契約，使得青年不易獲得實習機會。因此，政府應採取補助或減輕企業人事成本等措施，鼓勵企業提供無技術或弱勢青年實習、受僱的機會。

OECD建議各國可採取以下短期措施，協助已失業或處於失業風險的青年：

- （一）擴大失業保險的適用對象，使失業青年也有資格請領失業給付，但在擴大適用對象同時，政府必須在對等義務的原則下，要求領取失業給付的青年積極尋職。

(二) 提供補助以鼓勵企業給予無技術青年實習的機會，但是應斟酌補助金額度，減少補助金可能產生的替代效果。此外，對於在實習期間被解僱或未習得技術的實習青年，提供所得補助等支持性措施，並協助他們能繼續參與其他訓練，習得一技之長。

(三) 運用積極性勞動市場措施，有效強化弱勢青年的社會保障

協助弱勢青年面對經濟危機的相關措施，應強調「相互義務 (mutual obligations)」的重要性，即在青年獲得所得補助的同時，要求其參與訓練、尋職或就業媒合等活動，方能促使相關措施有良好的運作。因此，針對面臨社會排除之弱勢青年，OECD 建議各國政府在協助其與社會聯繫時，應有效率地運用「胡蘿蔔與棒子」，前者係指對弱勢青年給予所得補助及積極性勞動市場措施的協助，後者則是要求弱勢青年保有積極態度，並適度規範其領取津貼的附帶條件，在軟硬兼施下，協助弱勢青年增進其參與勞動市場的能力，降低對社會福利的依賴。

根據經濟合作發展組織 (OECD) 的研究，2008 年 OECD 國家青年人 (15~24 歲) 與成年人的失業比平均是 2.8。雖然不同的 OECD 國家的表現有其不同，卻都顯示出青年人要比成年人面臨更高的失業風險。在 OECD 國家中，德國的表現最佳，前述失業比只有 1.5；究其原因，應該是德國學徒制 (Apprenticeship system) 能夠成功地降低學用落差、進而達到就業接軌的目的。多數的 OECD 國家都是介於 2 和 3 之間；丹麥、芬蘭、義大利、南韓、紐西蘭、挪威和英國等七個國家是介於 3 和 4 之間；冰島和瑞典表現較差，比例高達 4 以上。瑞典的問題之所以相對嚴重，與瑞典青年所從事者多為短期性工作有關；因為對這些從事短期性工作的青年而言，所面對的就是職場上「後

進先出」(Last-in First-out) 人力資源運用法則。

根據 2009 年第四季資料顯示，自金融海嘯開始以來，多數 OECD 國家青年的失業問題更加惡化。據估計，在金融海嘯期間，在 OECD 國家失業的青年約增加四百萬。其中，西班牙增加比率最多，較 2007 年增加 24.7 個百分點；究其因，失去工作者多數是從事短期性工作者，而其中又以青年所占比率最多。

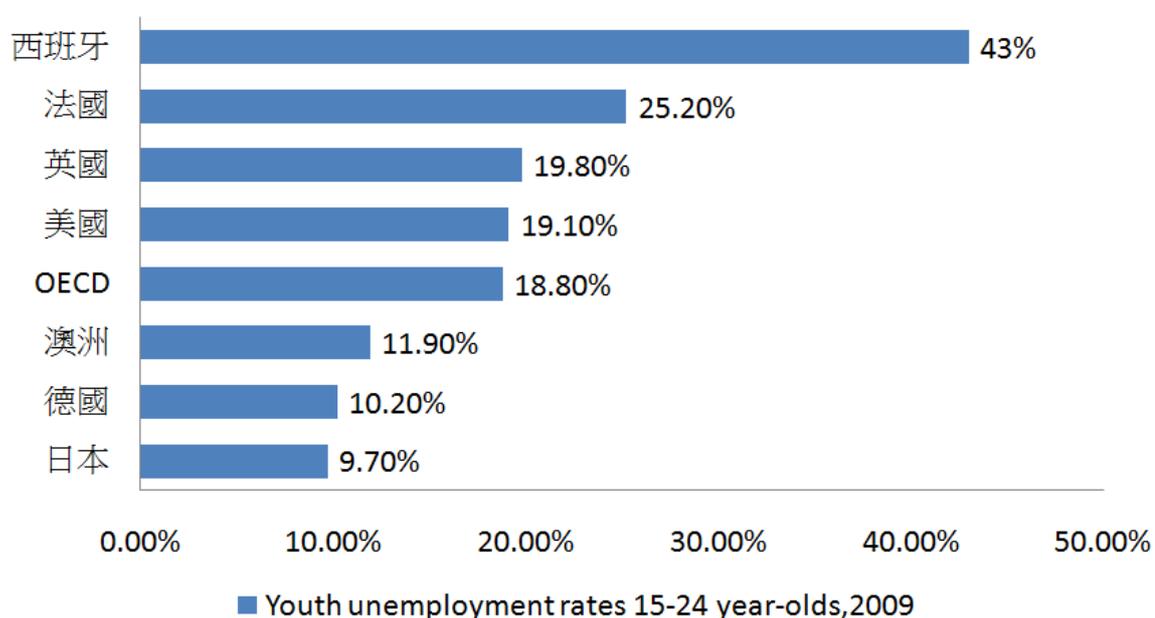


圖 3-1 2009 年第四季青年失業狀況

資料來源：OECD, 2010, 2010 年 4 月下載自 OECD 網站：www.oecd.org

根據評估結果，2010 年 G7 國家的青年失業率平均將達 19% 的水準，OECD 國家將達 20.5%，EU 國家則將達 24%。在 G7 國家中，日本於 2010 年和 2011 年青年平均失業率將維持穩定；美國和加拿大於 2010 年第二季開始，青年失業問題將有所改善。至於其他四個 G7 國家（法國、德國、義大利和英國），在 2010 年和 2011 年青年失業率預期會繼續增加。對 OECD 國家而言，2010 年青年失業問題還會相當嚴重；其中，愛爾蘭和西班牙將是最嚴重的國家。即便是對於表

現最好的國家如丹麥和荷蘭而言，2010 年青年的失業率仍會呈現增加的趨勢。

針對青年失業問題，OECD 國家大致上採取以下的政策方案來加以因應和解決：

- (一) 避免學校畢業生 (School-leavers) 成為失落的一代 (A lost generation)，例如英國就採取所謂的「青年保證」(Young Person's Guarantee) 方案來加以因應。

英國於 2009 年宣布推動「青年保證」方案。自 2010 年一月開始，二十五歲以下已經領取失業給付超過一年以上的青年，英國政府將提供工作機會、工作有關訓練或協助從事社區服務。透過這項方案，預計受惠的青年將達二十五萬人，經濟嚴重受到金融海嘯影響的地區青年就業機會也能夠增加。根據這項方案的設計，所提供的工作機會包括私部門就業機會，也包括地方政府和第三部門所提出的社區服務工作機會。此外，英國政府也將於經濟快速成長地區創造十萬個工作機會，針對長期失業青年提供工作機會。同時，英國政府還提出所謂「關懷優先」(CareFirst) 計畫，提供失業超過一年的青年五萬個社會關懷服務 (Social care) 實習的機會。自 2009 年九月開始，英國政府更挹注二億五千萬英鎊的經費，讓十六歲和十七歲的青年得以繼續在學校就讀兩年。

- (二) 確保青年失業者或勞工能獲得社會安全網保障和就業與訓練的協助；例如提供青年求職者失業給付。

德國、芬蘭、愛爾蘭和瑞典提供青年求職者與一般失業勞工一樣的失業給付保障。丹麥針對曾繳納失業保險保費十八個月以上的青年，提供最基本的給付；對於不符合前述資格而年齡在二十五歲以下的青年，失業給付減半發給。澳大利亞、比利時、希臘、盧森堡、紐西蘭和英國等國則是依照一般失業給付標準酌減之後發給青年失業

者。至於給付期間，希臘為五個月，丹麥四十八個月，德國、澳大利亞、比利時、芬蘭、愛爾蘭、紐西蘭和英國等國則是原則上無限制，但啟動時機要視狀況而定。

美國則是根據 2009 年復甦法 (Recovery Act)，採取以下短期性措施來加以因應：

1. 聯邦政府提供經費給各州，進行失業給付資格評估。針對以往工作期間不長的失業者，包括青年、部分時間工作者和循環性失業者，各州應該要將之納入失業給付對象。
2. 對僱用 16~24 歲失業青年的企業，提供稅賦減免。
3. 挹注更多聯邦經費到「青年發展」(YouthBuild) 方案，提供青年更多營建技術學習的機會。
4. 挹注更多經費到「工作團中心」(Job Corps centers)，以提供 16~24 歲青年更多訓練的機會。

(三) 提供弱勢青年社會保障和積極勞動市場措施；例如，荷蘭提出所謂「青年投資法」(The Investing in Young People Act, WIJ)。

根據「青年投資法」，自 2009 年九月，荷蘭各市都應該針對申請社會協助給付 18~27 歲的青年提供工作或/和訓練機會。對欠缺基礎職業資格條件的青年，應該提供訓練，以取得相當於職業學校畢業的資格；若青年拒絕接受訓練，社會協助給付金額將減少。

(四) 確保學校畢業生都能具有市場所需技能。

法國於 2009 年推動所謂「青年就業緊急方案」(Emergency plan for youth employment)，以期達成以下目的：

1. 提供見習與工作和訓練結合機會，以利於學校與職場接

軌。在 2010 年六月以前，任何企業招募青年見習生，將減免該見習生雇主負擔的社會安全提撥金一年。更甚者，若企業係屬小型（員工人數五十人以下）企業，政府還會額外提供 1,800 歐元的補助。同時，在 2010 中期以前，政府也將補助企業十七萬個新簽契約（稱專業提升契約，Contract of Professionalization）；只要企業願意提供不具工作經驗 26 歲以下的青年前述契約，政府將提供企業每位青年一千歐元的補助。若青年不具有相當於學士學位的教育程度，補助金額將增加到兩千歐元。

2. 提供企業將實習生轉為長期僱用員工的補助；在 2009 年九月底之前，對於願意做前述調整的企業，政府提供每位三千歐元的補助。
3. 提供長期失業青年訓練和就業機會。政府不僅會提供低技術青年訓練的機會，還會針對弱勢青年五萬個私部門和三萬個公部門就業機會。此外，對於在公部門工作的青年，政府還會提供必要的訓練，以期獲得私部門工作所需的技能。

2009 年九月，法國政府將上述緊急就業措施擴大為「青年行動」（Acting for youth）策略方案；將學校職涯輔導、預防 17~18 歲青年中輟、協助青年財務自主和鼓勵青年成為優秀公民等措施一併納入。

澳大利亞的政策著重於青年的教育和訓練。2009 年四月，澳大利亞各州與自治區一致同意將原定於 2020 年完成的教育目標提早到 2015 年完成。換言之，在 2015 年，90% 的二十五歲及以下的青年都應該具備相當於國際教育標準分類 3（International Standard Classification of Education, ISCED 3，大約是高中畢業的程度）的資格。同時，澳大利亞政府對於 15~24 歲參與教育和訓練的青年，將提

供必要的所得協助。對於願意提供見習和實習機會的企業，政府將提供經費補助。對於失業的實習生和見習生，政府會繼續提供訓練機會。對於承攬政府工程的廠商，若承諾願意提供見習與實習機會，政府將提供優先承攬的機會。

2009年十一月，丹麥政府分別針對15~17歲、18~19歲和18~29歲不同年齡層的青年提出政策方案。

針對15~17歲的青年人；在國中（Lower secondary education）階段的青少年要與父母、學校和青年輔導中心（Youth Guidance Center）共同研擬一份教育計畫。教育計畫的內容要清楚描述未來教育或是未來訓練、就業、實習、出國或自願服務的規劃。若青少年未能依循這項計畫，其父母可能會喪失育兒福利給付。教育部和就業部應該共同發展一個資料庫，能夠清楚呈現一個青少年教育和訓練的歷程（可稱為個人學習帳戶）。如此，可以快速地掌握每一位青年所欠缺的技能為何，進而能提供精準的協助。

針對18、19歲的青年人，則提供一項密切與就業服務中心（Public Employment Service, PES）整合的方案。根據方案的內容，當青年提出社會福利申請的一週內，就必須與就業服務中心進行諮詢。在接下來的兩周到一個月內，就業服務中心應提供失業青年求職訓練課程和其他更積極的措施，包括教育機會或就業安置。

針對18~29歲青年人，目標則是協助解決長期失業問題。對此，針對願意僱用失業期間長達十二個月以上青年的企業，就業服務中心要提供僱用獎助。青年登記失業時，要接受讀寫測試；對於讀寫能力欠缺的青年，就業服務中心要提供有關的課程。此外，針對失業六週以上的學校畢業生，就業服務中心還必須提供就業推介與媒合協助。

（五）排除青年就業的需求端障礙；包括降低低技術青年的僱用成本和排除臨時性工作轉換成為長期性工作的立法障礙，以及

提供積極性勞動市場措施、進而達到彈性安全（Flexicurity）目的。

總體而論，根據 OECD 的研究，在因應和解決青年失業問題上，多數國家的政策方向大致上著重於以下三項重點：

- (一) 在學階段，提供相關職涯輔導以及經濟協助，避免成為中輟生，並且提供實習的機會等。
- (二) 確保學校畢業和職場接軌的順利，包括提供職場有關的教育和訓練，失業期間的失業給付。
- (三) 針對長期失業青年提供必要的協助和解決方案。

第九節 本章小結

英國對於失業青年的就業政策，以社會投資及工作福利為核心，提出青年新協定計畫，並輔以就業銜接教育、教育通往就業的雙重導向安全政策。此外，英國政府也針對尼特族提供職業訓練，藉由多層保障的政策，提供失業青年再返回勞動市場的機會；德國則是以二元雙軌制協助青年從學校到職場，此制度能培養學生適應產業技術與脈動，同時亦提供企業充沛的基層技術人力，無論是對於青年或是企業而言是個雙贏的制度；法國政府對於失業青年的就業政策，乃以社會連帶及促進就業為核心，提出積極性的失業政策與教育改革計畫。而因應青年高失業現象，法國政府也開始重視「學徒制」制度，藉由提升青年的技術使其擁有均等的就業機會；美國政府則是加強職業訓練來協助青年就業，其「從學校到工作機會法案」，係透過業界、學校、社區組織及政府機構的合作，兼顧升學、就業與訓練，建置全國性的學校到工作場所的轉銜系統網絡，為青少年擴展教育、職涯與經濟方面的機會，以提升國家的人力資源水準與生產力；澳洲政府協助青年之重點在建構職業教育

與訓練系統，協助青年進行職業探索，藉由推行校園內之職業教育(VET in Schools)計畫，增進對職場環境及技能的認識，同時強化青少年與學校、業界、社區間的互動；日本政府也推動雙軌制來協助青年，而目前的日本版雙軌制在職業教育的學程中，納入短期見習和定期工讀的元素，相異於德國雙軌制。此外，針對青少年的高度失業率和離職率、以及「尼特族」和「飛特族」的人數增加，除日本版雙軌制之外，日本政府也推出「Job Cafe」(ジョブカフェ)的統一窗口制，提供職涯顧問師和綜合服務的機制輔導青年就業；韓國政府日前修訂了現行的《減少青年失業特別法》，並將該法更名為《促進青年就業特別法》，盡可能提供青年合適的就業機會、根據企業需求培養青年人才，不斷增加工作體驗機會，透過改革學校教育、調整經濟產業結構，解決阻礙青年就業發展的瓶頸問題，緩解青年就業率持續下滑的狀況。

為因應金融海嘯之衝擊，國際勞工組織提出短程建議為降低教育成本，提供誘因讓青年留在學校，並進一步強化社會保障機制；中長程的建議則是建議國家應提供教育和訓練投資，提升勞動力的技能與生產力，以減少訓用或學用之間之落差。許多OECD國家自金融海嘯開始以來，其青年失業問題亦更加惡化，根據OECD的研究，在因應和解決青年失業問題上，多數國家的政策方向大致著重於三部分：在學階段，提供相關職涯輔導以及經濟協助，避免青年成為中輟生，並且提供實習的機會等；確保學校畢業和職場接軌的順利，包括提供職場有關的教育和訓練、失業期間的失業給付；針對長期失業青年提供必要的協助和解決方案。

參考OECD國家因應青年失業的對策，大體上，包括以下幾項重點方向：

- 一、 避免學校畢業生成為失落的一代。例如，英國就採取所謂的「青年保證」(Young Person's Guarantee)方案來加以因應，提供失

業超過一年以上的青年工作機會、工作有關訓練或協助從事社區服務。

- 二、 確保青年失業者或勞工能獲得社會安全網保障和就業與訓練的協助。例如，德國、芬蘭、愛爾蘭和瑞典提供青年求職者與一般失業勞工一樣的失業給付保障。
- 三、 提供弱勢青年社會保障和積極勞動市場措施。例如，荷蘭針對申請社會協助給付 18~27 歲的青年提供工作或訓練機會；若青年拒絕接受訓練，社會協助給付金額將減少。
- 四、 確保學校畢業生都能具有市場所需技能。例如，法國提供見習與工作和訓練結合機會，以利於學校與職場接軌；提供企業將實習生轉為長期僱用員工的補助；提供長期失業青年訓練和就業機會。
- 五、 排除青年就業的需求端障礙；包括降低低技術青年的僱用成本，和排除臨時性工作轉換成為長期性工作的立法障礙，以及提供積極性勞動市場措施、進而達到彈性安全（Flexicurity）目的。

根據行政院主計處統計資料，民國98年1-9月我國15-24歲青年平均失業率為14.61%，為25-44歲成年人平均失業率（5.90%）的2.5倍，與OECD部分國家同樣面臨青年失業率相對較高的問題。除了參考各國之做法外，我國也可進一步參考上述國際勞工組織、OECD等研究之建議，藉由提供必要的職業訓練、鼓勵企業提供在學青年實習的機會，以增加學界與業界的契合度，並且強化弱勢青年之社會保障，協助弱勢青年進入勞動市場，唯有讓青年勞動力不斷提升，才能提升國家整體競爭力。

第四章 我國青年就業促進政策之探討

青年是最有價值的資產、是人類的未來，承擔著人類發展的責任，因此，幫助青年就業成為全球長期關心的議題和努力的目標。然而，受到經濟全球化與勞動彈性化的影響，失業已成為世界各國不得不重視的議題。對青年而言，失業不僅是個人所得減少，也是整體社會的損失。近年來「尼特族」³、「啃老族」⁴或「飛特族」⁵不斷增加，不但加重了家庭負擔，也加重國家負擔，因此青年失業成為各國政府亟需解決的問題。部份研究顯示青年從學校到穩定工作的過渡期間變長，除了無法累積職業生涯之經驗與人脈，亦造成經濟不安全、易落入貧窮的風險，甚至因長期失業而逐漸被邊緣化。

根據 2005 年，ILO 發布的「全球青年就業趨勢」(Global Employment Trends for Youth)報告，指出青年失業和社會排除(social exclusion)間有很大的關聯，若青年長期失業，最終退出勞動市場，不參與職業與社會活動，則為人力的閒置和社會資源的浪費。

第一節 各部會相關青年就業促進措施

我國針對青年就業問題，從提升青年就業力、強化青年職場技能，到學校課程與實務的銜接都有一系列的方案，以下針對不同部會之青年政策作一簡單介紹。

一、行政院青年輔導委員會

青輔會於民國 92 年推動「大專青年新興服務產業人才培訓計畫」，協助大專畢業青年獲得符合新興相關產業需求的實用技能，增

³ 尼特族(Not currently engaged in Employment, Education or Training, 簡稱 NEET)，最早使用於英國，之後漸漸的使用在其他國家；它是指一些不升學、不就業、不進修或參加就業輔導，終日無所事事的族群。在英國，尼特族指的是 16~18 歲年輕族群；在日本，指的是 15~34 歲年輕族群。

⁴ 啃老族(boomerangers)，通稱大學畢業後，到了就業年齡，卻以薪水太少、延畢等理由，待在家依賴父母供養者。

⁵ 飛特族(Freeter)，是英文「free」和德文「arbeiter」的合字，意為「自由工作者」。

進其就業能力，並予協助就業，使大專畢業青年以上人力獲得充分運用；民國 92 年底推動「青年職場體驗計畫」，由政府按月補貼見習青年見習訓練津貼，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，減少青年的摸索期間、養成其就業能力，並鼓勵事業單位強化人才培訓；民國 95 年時推行「大專在校生就業力培訓及職場見習計畫」，與大專校院結合業界共同規劃，設計符合就業市場的實務課程，並開拓不同產業職場體驗機會，遴選適當科系學生，提供大專在校青年多元的職場體驗途徑，其計畫由學校主動與業界結合，透過共同規劃課程，即學即用，增加學生工作經驗值；在民國 96 年時，青輔會為消弭大學教育與勞動市場之間的落差，推動「強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力」試辦計畫，委託中正大學、靜宜大學、大葉大學及德明財經科技大學等四所學校試辦就業力計畫，結合校內外相關單位進行學生性向興趣評量及個別諮詢後撰寫學習規劃書，進行課程設計與教學方法改變，製作生涯歷程檔案，建構一套完整的提升就業力過程，並於 98 年起擴大辦理，全面協助大專校院辦理各項提升青年就業力計畫，以提升職涯輔導的效能，進而協助大專在學青年提升就業力；民國 98 年 3 月實施「大專畢業生至非營利組織職場實習方案」(方案 1-3)，以鼓勵非營利組織提供就業實習機會，積極接納大專畢業生，使其於專長領域取得職場經驗。

針對青輔會近年來，青年就業促進措施的方案說明如下。

(一) 青年職場體驗計畫

1. 主辦單位：青輔會、勞委會、經建會。
2. 開始年度：民國 92 年 10 月
3. 補助費用項目：93、94 年補助見習訓練費用每人每月 10,000 元。95、96 年見習訓練費用每人每月 8,000 元，勞保費用每人每月 622 元（96 年 7 月勞保費用補助調整為

677 元)。98 年以後依青年資格區分甲、乙級：甲級：具備原住民、身心障礙者、低收入戶子女資格之青年，補助每人每月見習津貼 12,000 元。乙級：非具備上述資格青年，補助每人每月見習津貼 10,000 元。勞保費每人每月最高 798 元。

4. 實施目標對象：18-29 歲高中職以上畢業青年（含應屆畢業生）。

5. 見(實)習期間：三個月

6. 輔導媒合：

(1) 由事業單位自訂需求條件供青年選擇，青年自行上網登錄並選填見習事業單位志願，再由事業單位自行遴選見習青年，安排適當見習訓練，並給予見習津貼。

(2) 青年見習結束後就業率至少 70%。

7. 課程規劃：

(1) 由事業單位規劃，執行過程透過實地與電話訪視考核。

(2) 另為青年開設「職場充電講座」等課程。

(3) 職場充電講座內容包含就業市場趨勢與現況分析、全方位求職技巧、個人優勢與生涯發展、人際關係管理、就業權益保障。

8. 課程性質與特色：

(1) 提供青年「從做中學」之見習機會。

(2) 訓練與就業結合，事業單位、青年與政府三贏。

(3) 以契約作為見習規範依據。

- (4) 事先審核訓練計畫，保留執行的高度彈性。
- (5) 設定職場媒合機制。
- (6) 鼓勵正式僱用，但見習訓練結束無僱用義務。
- (7) 辦理職場充電講座。

9. 師資：由事業單位自行安排。

10. 評估與評量：

- (1) 參與見習青年由事業單位自行評估。
- (2) 整體計畫委由學者研究評估。

(二) 大專畢業生至非營利組織職場實習方案實施計畫（培育優質人力促進就業計畫方案 1-3）

- 1. 主辦單位：青輔會
- 2. 開始年度：98 年度 3 月起
- 3. 補助費用項目：實習薪資補助以一年為限
 - (1) 每名實習員每月 26,190 元，內含補助薪資 22,000 元、勞健保及勞退金約 4,190 元。
 - (2) 實習員若中途離職未達整月者，當月薪資 = 22,000 元 - (22,000 元 ÷ 當月日數 × 請假日數)。
 - (3) 年終獎金：依實習員 98 年實習月數按比例支給。
- 4. 實施目標對象：
 - (1) 提案單位：依法登記立案且加入勞工保險及就業保險之財團法人與社會團體（不含學校、政治團體、醫療院所、養護及托幼機構、教育部立案許可之基金會）。

- (2) 參與青年:95 至 97 學年度各大專畢業(不含研究所)非在學之待(失)業青年(以畢業證書核發日期為準)。如有餘額,再開放其他學年度畢業青年。
- (3) 實習機構:經審查通過、核定實習名額之單位。
- (4) 實習員:經實習機構回報錄用之青年。
- (5) 本計畫總名額 1,500 名(後續再追加 500 名)。每獲補助 4 名,應保留 1 名給 97 學年度畢業生。
- (6) 實習機構進用實習員人數:
 - (A) 依各實習機構當月全職員工勞保投保人數(限全職員工)為基準。
 - (B) 勞保投保人數達 10 人(含)以上者,進用實習員總數以不超過投保人數的 30%為原則。
 - (C) 勞保投保人數未達 10 人者,進用實習員總數視其提供實習設備及督導情形而定,惟至多 2 名為限。
- (7) 實習機構條件:
 - (A) 指定專人,辦理實習員工作指派及督導管理與輔導。
 - (B) 實習員之工作內容、項目及配置地點,應與核定計畫相符。
 - (C) 實習機構與實習員得合意提前結束實習,其原因不歸責於實習機構者,所遺之實習名額得繼續申請,於報經專案協力群確認並轉青輔會同意後,於實習職缺屆滿前 3 個月,自網站實習登錄之名單中遴補,並主動回報專案協力群。

- (D) 辦理實習員勞健保加退保手續，並依據勞工退休金條例提撥勞工退休金。
- (E) 配合專案協力群視需要排定訪視關懷等事宜。
- (F) 提供實習機構經驗分享。
- (G) 薪資請領補助。
- (H) 辦理簽約。
- (I) 實習期程 1 年，屆期即終止勞動契約，實習機構無需支付資遣費。

5. 計畫審查標準

(1) 實習計畫審查標準

- (A) 計畫內容(含對實習員之督導方式)合理周延。
 - (B) 機構之會務與財務狀況、過去實績及執行能力。
 - (C) 計畫內容與機構服務項目之關連性。
 - (D) 機構對實習員之留用規劃。
 - (E) 就業見習場所之安全、衛生及福利制度合理。
- (2) 學習性質低、危險程度高，以及人力派遣業之外派人員等性質之實習計畫，不核給名額。

6. 審議委員會得視需要，酌予核定備取實習機構及名額。

二、行政院勞工委員會職業訓練局

職訓局於民國 92 年起推動「大專校院就業學程計畫」，企圖透過業界資源引進、職涯相關通識教育之教導及職場體驗等方式，使學生及早接受實務訓練，培育學生具備勞動相關知識與應有態度，進而提升大專校院學生就業能力；自民國 94 年起辦理「青少年職能綜合培

訓計畫」，運用現有就業與訓練資源，進行整合性的培育工程，針對 18 歲至 24 歲高中職程度有工作意願之失業或待業青少年施予職能開發，對職涯發展認知或就業能力較為薄弱者，協助提升其人力資本，增加未來就業的可能性；對失業或待業但仍具就業能力者，增強其職業技能及工作見習機會，協助其再就業；民國 96 年推動「青年職涯啟動計畫」，結合所屬職業訓練中心、公立就業服務機構及企業訓練聯絡網共同組成計畫工作網絡，結合民間事業單位以工作崗位訓練模式，提供大學以上畢業之青年多面向訓練，在 3 個月訓練期間，每月補助 12,096 元，讓 29 歲以下大學以上畢業為就業青年。有實際接受工作崗位訓練的機會；民國 98 年推動「青年就業旗艦計畫」以及「雙軌訓練旗艦計畫」，前者結合產、學、訓之資源，提供青年務實致用之就業訓練服務，包含接軌型訓練計畫、扎根型訓練計畫及成長型訓練計畫；後者原為「台德菁英計畫」，經過 5 年的發展，至民國 97 年為止開辦 25 種職類，有 32 所學校及 191 家事業單位參與合作，計有學生 3,252 人。為因應國內產業實際需求，發展出適合國情的「雙軌制技職教育訓練」模式，自民國 98 年起更名為「雙軌訓練旗艦計畫」，承襲「台德菁英計畫」之執行模式，惟更加強「質的提升」（監控訓練品質）與「量的擴充」（擴展合作單位），以菁英化、本土化、普及化及彈性化之「四化」策略為主軸，提昇各單位之參與意願，98 年度之招商計有 29 所學校及 83 家事業單位參與，工作崗位數高達 2,457 人。

針對職訓局近年來，青年就業促進措施的方案說明如下。

（一）補助大專校院辦理就業學程計畫

1. 主辦單位：勞委會職訓局
2. 開始年度：92 年
3. 補助費用項目：補助大專校院辦理業界實務課程、職場

體驗及職涯相關教育所需費用，依「行政院勞工委員會一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」編列。

4. 實施目標對象：以日間部學生（不含研究生）為實施對象，同一就業學程計畫得跨科、系、所招生，惟以同一學制為原則。
5. 見(實)習期間：規定職場體驗至少應達 160 小時。
6. 輔導媒合：
 - (1) 由大專校院結合事業單位職場體驗職缺，輔導參訓學生至業界實習。另是否取得事業單位優先進用承諾，為計畫審查項目之一。
 - (2) 大專校院應招生時取得參訓學生簽署之「就業追蹤同意書」，於結訓後追蹤參訓學生就業情形。預期就業率達 70% 以上。
7. 學分是否採計：由學校依課程性質而定。
8. 課程規劃：課程內容由申請補助單位運用既有制度或課程，結合「業界實務課程與講座」、「職場體驗」及「職涯相關教育」等面向，針對特定職能所設計之整合性課程。各項訓練內容學科數由申請補助單位自行規劃，並決定是否計入必修或選修學分。
 - (1) 訓練業別：

99 年計畫訓練領域別為流通業、財務金融、經營管理、數位內容與資訊管理、觀光與餐旅服務、醫療保健與照顧服務、人文社會與文化創意、電子電力與光機電、精密機械與金屬機電、生態保護與環境相關產業等十大領域。

(2) 課程內容：

- (A) 以跨科系之專業課程為本學程之實施基礎。
- (B) 辦理業界實務課程與講座至少 80 小時，結合各行業專業人士之實務知能，提供多元資訊來源。
- (C) 實施職場體驗至少 160 小時，使學生及早接觸就業職場，接受系統性實務訓練，進而提升就業穩定度。
- (D) 職涯相關教育至少 30 小時，培育學生具備勞動法令、職場倫理、求職技巧、就業環境介紹等觀念。

9. 課程性質與特色：結合業界資源，辦理實務課程及職場體驗，使大專生畢業前及早累積實務經驗，提升就業職能，順利與職場接軌。並透過職涯相關教育，協助其建立正確工作態度。

10. 師資：為充實實務經驗，申請補助單位應聘請與就業學程計畫相關之業界專業人士擔任講師，所聘師資不得低於 6 人，總時數不得低於 80 小時。

11. 評估與評量：品質管控輔導 SOP 流程，可分為建置系統資料、計畫變更管理、參加就業學程辦理之研習會及各項活動、參加成果競賽及成果發表會、提報輔導生名冊、提報會計報表、滿意度調查、年度工作報告、就業成效追蹤調查及其他相關事項。

(二) 青年就業旗艦計畫

- 1. 主辦單位：行政院勞委會職訓局
- 2. 開始年度：98 年 3 月
- 3. 補助費用項目：講座鐘點費、術科課程助教鐘點費、外

聘講師交通費、稿費、材料費、書籍資料印製費、場地費、租車費、宣導費、人事費、行政管理費、見習訓練課程補助訓練單位辦理見習訓練之訓練津貼，每人每月12,000元。

4. 實施目標對象：具中華民國國籍年滿15歲以上29歲以下青年。
5. 見(實)習期間：實體訓練課程期間自實際開訓日起算最長以六個月為限；見習訓練課程期間以三個月為限。
6. 學分是否採計：無。
7. 課程規劃：由事業單位規劃，執行過程由主管機關辦理訓練查核、評鑑及績效評估。
8. 課程性質與特色：訓練計畫，包含接軌型訓練計畫、扎根型訓練計畫及成長型訓練計畫。
 - (1) 接軌型訓練計畫指訓練單位依據產業用人需求辦理之見習訓練。
 - (2) 扎根型訓練計畫指職訓中心(泰山職業訓練中心除外)與有意願辦理見習訓練之訓練單位共同辦理規劃實體訓練課程與見習訓練課程，並由職訓中心自辦實體訓練，訓練單位辦理見習訓練。
 - (3) 成長型訓練計畫指二家以上訓練單位依據產業用人需求共同規劃，並辦理實體訓練與見習訓練。
9. 師資：由事業單位自行安排。
10. 評估與評量：
 - (1) 電話訪問、郵寄問卷、實地訪視抽訪相關訪查事宜。

- (2) 預告或不預告之訪視評核活動，並於實地訪視評核時，派員參與簡報說明及評核過程。
- (3) 於訓練期間或結訓後，應視職訓局需要辦理訓練績效評鑑或參與成果發表、經驗分享等活動。

三、教育部

教育部為推動產學合作，於民國 90 年成立跨部會「技專校院產學合作指導委員會」，研訂技專校院產學合作推動政策及策略，在民國 91 年評選成立 6 所區域產學合作中心，另自民國 92 至 95 年協助學校成立 40 所技術研發中心，以媒合產業與學校創新研發，解決業界實務問題；民國 93 年時推動「獎助技專校院推動最後一哩就業學程計畫」，鼓勵學校結合區域或相關產業共同規劃「最後一哩」就業學程，於學生畢業前開設，並得延伸至大三課程實施，以協助志願就業畢業生轉接至產（企）業界，以輔導充分就業為主要目標，強化學生綜合（再學習）、跨領域創新及實務經驗，民國 96 年編列 500 萬元預算，預計補助 40 個最後一哩就業學程，參加學程學生人數達 2,000 人；而民國 96 年時教育部又推行「技職教育推動產學攜手合作實施計畫」，透過學制彈性，協調廠商提供高級職業學校或技專校院學生就學期間工作機會或津貼補助，或設施分享。

針對教育部去(98)年提出「培育優質人力促進就業計畫」之青年就業促進措施的方案，其中方案 1-1「大專畢業生至企業職場實習方案」說明如下。

(一) 大專畢業生至企業職場實習方案(方案 1-1)

1. 主辦單位：教育部
2. 開始年度：98 年 3 月
3. 補助費用編列：

- (1)實習員每名本薪新台幣 22,000 元，以及實習機構為其提撥之健、勞保(內含職災)及勞退金新台幣 4,190 元，每月計編列新台幣 26,190 元（由學校按月撥付實習機構）；年終獎金以本薪×一個半月×98 年實際工作月數比例(不滿一個月以一個月計算)為原則計算。實習機構給薪優於上述基準者，依實習機構規定辦理，優於經費部分由實習機構自行負擔。
- (2)該方案經費專款專用，未進用人數之經費應繳回。
- (3)學校得編列教育部補助該方案經費總額 1.5%，作為推動業務所需之費用，並實報實銷。
- (4)學校為推動該方案所需人力，得由培育優質人力促進就業計畫方案八大專校院教學、職涯輔導及專案管理人力增能方案支援。

4. 實施目標對象：

- (1)實施對象：該方案以各學校為主體擬具計畫提出申請，媒介各學校 95 學年度至 97 學年度本國籍大專畢業且非在學之畢業生至實習機構實習。
- (2)優先對象：該方案媒介之大專畢業生，以 95 學年度至 97 學年度大專畢業且非在學（以畢業證書核發日期為準）之待（失）業人員為優先。
- (3)辦理名額：各學校媒介畢業生總數以不超過該校 95 學年度至 97 學年度畢業生總數 4% 為原則，其中應至少保留六分之一名額予 97 學年度畢業生。該方案預計媒介約總計 33,500 名大專畢業生至職場實習。

5. 實習機構條件：

- (1)該方案所定實習機構包括全國各企業(依公司法或商業登記法規定核准登記)、執行業務之事務所(例如律師事務所、會計師事務所、建築師事務所等)、短期補習班、私立醫療機構(例如私立醫療機構及醫療法人附設醫療機構)、私立護理機構(例如財團法人護理機構及私立護理機構)、私立幼稚園(依幼稚教育法許可立案)、私立托兒所(依兒童及少年福利法許可設立)及其他(除上述實習機構外,其他學校所設科系對應之相關機構,依各相關法規規定核准登記)等。
- (2)依該方案審核通過之已簽署「愛心企業宣言」之實習機構,以及學校現有實習計畫或產學合作計畫配合之實習機構,為學校優先媒合選擇之實習機構。但各學校媒介實習員至現有配合企業之總數以不超過 50% 為原則。
- (3)實習機構進用實習員人數:
 - (A)依各實習機構當月勞保投保人數為基準,實習機構員工數達 10 人以上者,進用實習員總數以不超過現有員工數 30% 為原則。
 - (B)員工數逾 1 人未達 10 人者,進用實習員總數視其提供實習設備及業師情形而定,至多以 2 人為限;員工數 1 人者,提供 1 人實習員,但員工數為 0 者,不提供。
 - (C)單一實習機構進用實習員總數以不超過 335 人為原則。
6. 申請該方案實習員之實習機構自 98 年 1 月 1 日起,有非因原聘僱員工(包括派遣人力,以下同)之過失而解聘、資遣員工或減少學校在學學生實習計畫者,不予提供實習員名額。

7. 該方案執行期間，經審查合格之實習機構有大量解僱員工及因違反勞工安全衛生法第 5 條第 1 項或第 8 條第 1 項之規定，致發生同法第 28 條第 2 項之職業災害等情事通報在案者，應撤銷或廢止實習機構之資格，並由學校轉介實習員至其他機構實習。
8. 實習機構負責人之配偶及三親等內血親、姻親，不得為該方案進用之實習員。
9. 相關辦理事項：
 - (1)由教育部辦理各項說明會及宣導。
 - (2)由教育部及各學校建置媒合平台，供符合該方案所定資格要件並有意願申請之實習機構，於期限內上網登錄需求條件及名額。
 - (3)學校研提計畫：學校所提出申請計畫書應包括下列項目，並以 30 頁為限：
 - 資料檢核表。
 - 學校基本資料。
 - 計畫書內容：
 - (A) 依據及目標。
 - (B) 具體措施，應包括下列項目：
 - a. 畢業學生專長及意向調查。
 - b. 實習機構意願調查及篩選機制。
 - c. 實習機構專長（例如 know-how）及人數需求。
 - d. 實習機構培訓實習員機制。

- e.實習媒介機制(如實習機構與實習員甄選面試等)
- f.實習員定期輔導機制（包括學校及實習機構）。
- g.學校定期至實習機構訪視實習成效機制。
- h.實習委員會組織及運作機制。
- i.實習機構成效檢核指標。

(C) 經費需求。

(D) 預期成效

➤ 輔導機制：

(A)本職學能輔導：實習機構應與學校配合，針對實習員之本職學能規劃適合之實習內容，並有業師帶領實習及教育訓練，以增進就業能力與經驗。

(B)生活及心理輔導：實習機構應與學校配合，共同負責實習員實習期間之生活輔導與問題處理。

➤ 實習員成效考核：

(A)實習員請（休）假部分，依各實習機構相關規範辦理。

(B)實習機構應定期考核實習員實習成效，其經考核成效不佳確實不能勝任實習工作者，得予終止契約，並依勞工退休金條例第 12 條規定給付資遣費；此類實習員不得再要求學校轉介其至其他實習機構實習。對於通過考核者，應出具實習完成證明，並於實習期滿後，儘量優先予以僱用。

10. 評估與評量：

(1)學校應依規定，每天定期至管考平台填報媒合上班資訊，每月 25 日從管考平台匯出媒合及經費統計資料報教育部，每季填報實習員成效考核表，實習員與實習機構並應定期填寫成效問卷。

(2)教育部得定期或不定期至學校及實習機構實地訪視或抽查。

第二節 執行成效及成本效益分析

有關我國青年就業促進相關方案之成本效益分析，受限資料取得範圍，以近兩年我國相關青年就業促進方案：行政院青輔會 98 年度青年職場體驗計畫、大專畢業生至非營利組織職場實習方案實施計畫(培育優質人力促進就業計畫方案 1-3)；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、98 年度青年就業旗艦計畫、教育部 98 年度培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)大專畢業生至企業職場實習方案等，就主辦單位、計畫目標、經費補助項目、經費或預算、參與人數、就業人數、人均參與成本及人均就業成本整理如表 4-1。

表 4-1 我國青年就業促進相關方案之成本效益分析表

方案名稱	(1)主辦單位	(2)計畫目標	(3)經費補助項目	(4)經費或預算(元)	(5)參與人數(人)	(6)就業人數(人)	(7)人均參與成本(元) (=(4)/(5))	(8)人均就業成本(元) (=(4)/(6))
98 年度青年職場體驗計畫	行政院青輔會	青年職場體驗中程計畫(98 至 101 年度延續計畫)於 97 年 6 月 4 日奉行政院核定，並於 97 年 10 月納入經建會「98 至 101 年促進就業方案」之策略「強化訓練以促進就業與預防失業」項目之一，持續協助青年順利與職場接軌。	1.依青年資格區分甲、乙級：甲級：具備原住民、身心障礙者、低收入戶子女資格之青年，補助每人每月見習津貼 12,000 元。乙級：非具備上述資格青年，補助每人每月見習津貼 10,000 元。勞保費每人每月最高 798 元。 2.為期三個月。	34,129,830 (98 年度執行經費)	1,717 (媒合回報人數)	1,489 (包含三類：見習三個月後在原單位留用者；在見習三個月之內離職但順利就業者；見習結束後未留用但順利就業者)	19,878	22,921

方案名稱	(1)主辦單位	(2)計畫目標	(3)經費補助項目	(4)經費或預算(元)	(5)參與人數(人)	(6)就業人數(人)	(7)人均參與成本(元) (=(4)/(5))	(8)人均就業成本(元) (=(4)/(6))
培育優質人力促進就業計畫_方案 1-3 大專畢業生至非營利組織職場實習方案實施計畫	行政院 青輔會	1.因應全球經濟危機導致就業市場不振現象，鼓勵非營利組織提供就業實習機會，積極接納大專畢業生，於其專長領域取得職場經驗及多元的職涯選擇，以利其後續就業。 2.提供非營利組織青年人力短期協助，促進非營利組織活化，並能永續經營發展。	1. 每名實習員每月 26,190 元，內含補助薪資 22,000 元、勞健保及勞退金約 4,190 元。 2.年終獎金：依實習員 98 年實習月數按比例支給。 3.為期一年。	425,746,887 (自 98 年 3 月起截至 99 年 4 月 30 日執行成效顯示，本計畫經費可跨年度執行。98 年度補助經費為 4 億 8,533 萬元；99 年度經費：尚待教育部核定。)	2,577 (截至 99 年 4 月 30 日核發補助之對象)	N/A (因本方案尚未結束，故無法提供)	N/A (因本方案尚未結束，故無法提供)	N/A (因本方案尚未結束，故無法提供)

97 學年度 補助大專 校院辦理 就業學程 計畫	行政院 勞委會 職訓局	培訓大專生就業能力，協助其畢業後順利與職場接軌，並及時養成產業所需適合人才。 96 年度預計培訓 15,000 人。	1.補助大專校院辦理業界實務課程、職場體驗及職涯相關教育所需費用，依「行政院勞工委員會一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」編列。 2.為期一年	175,847,144	16,175	3,570 (該年度應屆畢業生扣除繼續升學、服兵役或延長畢業等而已就業者)	10,872	49,257
青年就業 旗艦計畫	行政院 勞委會 職訓局	運用產學訓合作平台，針對 15 歲至 29 歲不同發展需求之青年，提供高度職務針對性及有系統的專業實體課程訓練及見習訓練，以協助縮短職涯探索期間，儘早進入穩定就業階段，預	1.講座鐘點費、術科課程助教鐘點費、外聘講師交通費、稿費、材料費、書籍資料印製費、場地費、租車費、宣導費、人事費、行政管理費、見習訓練課程補助訓練單位	8,263,000 (98 年度計，涵蓋扎根型、接軌型及成長型)	2,200	723 (計畫結束後留用青年)	3,756	11,429

		防青年失業。	辦理見習訓練之訓練津貼，每人每月12,000元。 2.實體訓練課程期間自實際開訓日起算最長以六個月為限；見習訓練課程期間以三個月為限。					
培育優質人力促進就業計畫_方案 1-1 大專畢業生至企業職場實習方案	教育部	1.促進大專校院與產業連結，縮短產學落差。 2.提供近期畢業之大專畢業生就業輔導及職場經驗，以利後續就業。 3.紓緩當前失業情勢，減少失業可能產生之問題。 為促進大專畢業生取得	1.實習員每名本薪新台幣22,000元，以及實習機構為其提撥之健、勞保(內含職災)及勞退金新台幣4,190元，每月計編列新台幣26,190元(由學校按月撥付實習機構)；年終獎金以本薪×一個半月×九十八年實	107.7億	40,801 (含實習員離職再遞補)(截至99年4月20日)	N/A (因本方案尚未結束，故無法提供)	N/A (因本方案尚未結束，故無法提供)	N/A (因本方案尚未結束，故無法提供)

	<p>相關業界經驗，及協助各非營利事業組織、教育基金會等推動業務，提供大專畢業生 33,500 個至職場實習之機會，以發揮個人專長及解決目前基金會人力短缺問題。</p>	<p>際工作月數比例(不滿一個月以一個月計算)為原則計算。實習機構給薪優於上述基準者，依實習機構規定辦理，優於經費部分由實習機構自行負擔。</p> <p>2.為期一年。</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

資料來源：本研究整理

第三節 本章小結

青年人力資源是國家發展的勞動主力，面對全球化以及區域化市場的趨勢、知識經濟時代的來臨，如何提升整體青年的競爭力，增加國家的競爭力乃政府一大重要課題。

從表 4-1 我國各青年就業促進相關方案而言，無論是行政院青輔會、職訓局、教育部等，所提出的青年就業促進方案，皆針對當今青年失業問題之背後原因採取不同的解決方法，協助青年在學校培育過程中做好職涯規劃之外，在畢業後提供轉銜機制，協助青年能夠進入勞動市場工作，使其素質能快速提升而被運用。然成本效益分析表中教育部的培育優質人力促進就業計畫（方案 1-1）大專畢業生至企業職場實習方案，及青輔會的大專畢業生至非營利組織職場實習方案（方案 1-3），均屬「培育優質人力促進就業計畫」的一環，且該方案尚未結束，無法與其他方案做比較。教育部擬訂之「培育優質人力促進就業計畫」結合行政院勞工委員會、行政院國家科學委員會、行政院農業委員會、行政院青年輔導委員會及經濟部等 6 個部會，研提 16 個就業輔導及教育訓練方案，總計提供 7 萬餘個就業與 42,000 個教育訓練機會，以協助就業較困難、無工作經驗之大專以上畢業生，增進職場經驗並提升就業力。目的為因應去（98）年全球經濟危機所導致之就業市場不振現象，失業率高升不降，嚴重波及青年、高學歷、研發及技術人力，上述兩方案以 22,000 元補助薪資，為期一年鼓勵企業或非營利組織提供大專以上畢業生進入職場工作機會並提升就業能力，以建立短期就業轉銜機制。

此外，根據近年來我國各項青年就業政策，大體上可以歸納為以下的重點方向：

一、確保學校畢業生都能具有市場所需技能，包括提供見習與工作和訓練結合機會；例如，勞委會的「補助大專校院辦理就業學程計

畫」與「青年就業旗艦計畫」。除了上述兩計畫外，青輔會及勞委會職訓中心所辦理之職業訓練，以及前述青輔會「協助大專校院提升青年就業力計畫」，皆屬重要之接軌措施，其目的亦在於確保青年具有勞動市場技能，協助青年順利進入勞動市場。

二、排除青年就業的需求端障礙，降低青年的僱用成本；例如，青輔會的「青年職場體驗計畫」與「大專畢業生至非營利組織職場實習方案實施計畫」和教育部的「培育優質人力促進就業計畫」。

第五章 企業、學校系所及政府單位意見調查分析

本章主旨是利用問卷調查與實地訪談、焦點團體座談等方式，瞭解企業、學校系所，以及負責執行各項方案之政府單位對本計畫研究議題之看法，以作為研擬政策建議之參考。其中，政府單位因問卷調查較難執行，故僅有焦點團體座談。本章共分為六節，前五節分別說明企業、學校系所與政府單位的意見，第六節為本章小結。

第一節 企業意見分析

為瞭解企業對於大專學生是否具備就業能力，以及對不同見習方案的看法，本研究特別針對國內 20 家企業進行問卷調查⁶。由表 5-1 可以瞭解，受訪企業認為學生應具備的就業能力中，最重要的是「敬業精神與態度」；若分產業別來看，製造業廠商認為「敬業精神與態度」、「穩定度及抗壓性」與「自主學習能力」同等重要，服務業廠商則是認為「敬業精神與態度」最重要。但是若以學生實際具備的就業能力來看，則以「基礎電腦應用技能」的評分最高，此外，服務業廠商對於「表達溝通能力」的評分也很高；如此看來，企業認為學生應具備的就業能力與實際具備的就業能力間，存有某種程度的落差。

⁶ 受訪廠商之基本屬性已於第一章詳細說明。

表 5-1 學生應具備與實際具備的就業能力

	製造業		服務業		合計	
	應具備	實際具備	應具備	實際具備	應具備	實際具備
敬業精神與態度	3.78	2.44	3.82	2.45	3.80	2.45
穩定度及抗壓性	3.78	2.67	3.64	2.36	3.70	2.50
團隊合作能力	3.56	2.56	3.45	2.36	3.50	2.45
表達溝通能力	3.22	2.33	3.18	2.55	3.20	2.45
專業倫理與道德	3.67	2.67	3.45	2.45	3.55	2.55
發掘及解決問題	3.33	2.44	3.09	2.18	3.20	2.30
專業知識與技術	3.22	2.33	2.73	2.00	2.95	2.15
基礎電腦應用技能	3.22	2.78	2.82	2.55	3.00	2.65
外語能力	2.89	2.22	2.91	2.09	2.90	2.15
國際觀	2.89	2.11	2.73	1.82	2.80	1.95
將理論運用到實務上	3.33	2.22	3.00	2.00	3.15	2.10
擁有專業或技術證照	3.00	2.44	2.91	2.36	2.95	2.40
領導能力	2.89	2.44	2.55	1.73	2.70	2.05
創新能力	3.11	2.44	3.00	2.18	3.05	2.30
自主學習能力	3.78	2.33	3.27	2.09	3.50	2.20
瞭解自身職涯發展方向	3.22	2.00	3.00	1.73	3.10	1.85
瞭解產業環境與發展	3.00	2.00	2.73	1.91	2.85	1.95

資料來源：本研究調查

說明：1 代表非常不重要，2 代表不重要，3 代表重要，4 代表非常重要

在見習方案部分，如表 5-2 所列，這些受訪企業曾參加過的見習方案，以「青年職場體驗計畫」的比例最高，占 39.4%，其次依序為「教育部培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)」、「青年就業旗艦計畫」、「其他」、「大專就業學程計畫」，及「非營利組織就業見習計畫」。而見習方案對企業的主要幫助，所有受訪企業皆認為見習方案對企業有幫助，其中選擇「降低用人費用」的比例最高為 20%，「透過見習找到適合的員工」的比例也有 18.5%，其次依序為「增加與政府部門的互動」、「適時補充企業所需人力」、「增加公司職缺的應徵人數」、「主

辦單位提供有就業媒合平台」、「形塑企業熱心公益的形象」、「提高企業的知名度」與「其他」。

表 5-2 對見習方案的看法 (複選)

單位：家數

	製造業	服務業	合計
事業單位參加過哪些見習方案			
青年職場體驗計畫	4	9	13
非營利組織就業見習計畫	0	1	1
大專就業學程計畫	1	1	2
青年就業旗艦計畫	3	2	5
教育部培育優質人力促進就業計畫 (方案 1-1)	2	5	7
其他	3	2	5
參與這些見習方案對事業單位的主要幫助有哪些			
沒有幫助	0	0	0
增加公司職缺的應徵人數	2	4	6
主辦單位提供有就業媒合平台	3	3	6
透過見習找到適合的員工	5	7	12
降低用人費用	5	8	13
適時補充企業所需人力	3	5	8
提高企業的知名度	1	2	3
形塑企業熱心公益的形象	0	5	5
增加與政府部門的互動	3	6	9
其他	3	0	3
參與這些見習方案時，曾經遇到的困難有哪些			
沒有遇到困難	0	1	1
行政程序太繁雜	5	7	12
媒合速度太慢	1	2	3
見習青年學習能力不足	1	2	3
見習青年學習態度不佳	0	4	4
見習青年容易提前離職	1	2	3
政府補助的津貼太少	1	5	5
其他	3	2	5
參加見習方案對見習青年的幫助有哪些 (複選)			
沒有幫助	0	0	0
可以提升一般能力	5	8	13

表 5-2 對見習方案的想法（複選）（續）

單位：家數

可以學習基礎電腦應用技能	1	1	2
可以學習專業知識與技能	4	6	10
可以培養良好工作態度	6	8	14
可以瞭解產業發展現況	5	7	12
可以增加個人履歷表的工作資歷	2	5	7
可以幫助職涯規劃	5	7	12
其他	3	0	3
未來政府若辦理類似見習方案，事業單位是否參加（單選）			
一定參加	4	7	11
可能參加	5	4	9
可能不參加	0	0	0
一定不參加	0	0	0
未來招募時，是否優先考慮僱用曾參與見習方案之青年（單選）			
會	9	6	15
不會	0	0	0
不一定	0	5	5
不一定	0	5	5

資料來源：本研究調查

若分產業別來看，服務業廠商認為見習方案對企業的主要幫助以「降低用人費用」為最多，製造業廠商則是選擇「降低用人費用」與「透過見習找到適合的員工」。對於參與見習方案時曾經遇到的困難，34.3%的廠商認為是「行政程序太繁雜」，其次是「政府補助的津貼太少」，而選填「見習青年學習態度不佳」、「見習青年容易提前離職」、「見習青年學習能力不足」與「媒合速度太慢」的比例都大約只占 10% 左右；不過也有 5% 的廠商表示沒有遇到困難。而不論服務業或是製造業，都是以選擇「行政程序太繁雜」的比例最高。

企業認為參加見習方案對見習青年的幫助，以選填「可以培養良

好工作態度」為最多，比例為 19.2%，其次為「可以提升一般能力」的 17.8%，「可以瞭解產業發展現況」與「可以幫助職涯規劃」的比例皆為 16.4%，而選填比例最低的則為「可以學習基礎電腦應用技能」的 2.7%。若以產業別來看，製造業廠商認為參加見習方案對見習青年的幫助以「可以培養良好工作態度」為最多，服務業廠商則認為是「可以培養良好工作態度」與「可以提升一般能力」。

而對於未來參加政府類似見習方案的意願，所有廠商皆表示「一定參加」或是「可能參加」；而對於未來招募時，是否優先考慮僱用曾參與見習方案之青年，75%的廠商表示「會」，25%的廠商則表示「不一定」，若分產業別來看，受訪的製造業廠商皆表示會優先考慮僱用曾參與見習方案之青年，而服務業廠商表示會優先考慮的比例只有 54.5%，有 45.5%的廠商表示「不一定」。

除對見習方案的看法外，本研究也針對參與見習方案是否有助於提升見習學生之就業力，以及參與見習的青年在各項就業力指標是否優於未參與見習者，請受訪企業表示意見，其結果列於表 5-3。在提升就業力方面，全體受訪企業的評分結果顯示參與見習方案對青年「瞭解自身職涯發展方向」的幫助最為顯著；若分產業別來看，服務業廠商認為幫助最大的是「瞭解自身職涯發展方向」，製造業廠商認為幫助最大的則有「瞭解產業環境與發展」、「發掘及解決問題」與「基礎電腦應用技能」。在與未參與見習方案學生之比較方面，企業認為參加見習方案之學生比未參加見習的學生在「瞭解自身職涯發展方向」有較多幫助，若分產業別來看，服務業廠商認為兩者比較之後，對參加見習方案之學生幫助最大的仍是「瞭解自身職涯發展方向」，製造業廠商認為幫助最大的則有「團隊合作能力」與「表達溝通能力」。

表 5-3 參與見習方案對學生之幫助以及與未參與者之比較

	製造業		服務業		合計	
	對參與學生之幫助	與未參與者之比較	對參與學生之幫助	與未參與者之比較	對參與學生之幫助	與未參與者之比較
敬業精神與態度	2.11	2.56	2.82	3.09	2.50	2.85
穩定度及抗壓性	2.11	2.44	2.82	3.18	2.50	2.85
團隊合作能力	2.33	2.78	2.82	3.18	2.60	3.00
表達溝通能力	2.33	2.78	2.73	3.09	2.55	2.95
專業倫理與道德	2.44	2.67	2.64	3.09	2.55	2.90
發掘及解決問題	2.56	2.44	2.64	3.18	2.60	2.85
專業知識與技術	2.22	2.44	2.64	3.09	2.45	2.80
基礎電腦應用技能	2.56	2.56	2.64	3.00	2.60	2.80
外語能力	1.89	2.33	2.27	2.73	2.10	2.55
國際觀	2.11	2.56	2.27	2.82	2.20	2.70
將理論運用到實務上	2.33	2.67	2.73	3.00	2.55	2.85
擁有專業或技術證照	2.33	2.44	2.36	3.00	2.35	2.75
領導能力	2.00	2.33	2.27	3.00	2.15	2.70
創新能力	2.22	2.56	2.36	3.00	2.30	2.80
自主學習能力	2.33	2.56	2.82	3.09	2.60	2.85
瞭解自身職涯發展方向	2.44	2.67	2.91	3.36	2.70	3.05
瞭解產業環境與發展	2.56	2.67	2.73	3.27	2.65	3.00

資料來源：本研究調查

說明：對學生之幫助，1 非常沒幫助，2 沒有幫助，3 有幫助，4 非常有幫助
與未參與者之比較，1 差很多，2 差一些，3 好一些，4 好很多

第二節 企業焦點團體意見分析

除問卷調查外，本研究也舉辦焦點團體座談會，聽取企業界人士對相關議題的看法。首先在青年就業力方面，與會者也認為工作態度是最重要的，包括對事情看法要偏向正面、要有熱情的、對工作要抱有興趣、樂於與人接觸、溝通。此外，有與會者提到現在許多年輕人喜歡從事業務工作，但卻不知道業務工作也是會講求標準作業流程（SOP），因此要從事這種工作必須要能夠接受制式化的工作樣態。

多數與會者認為一般求職青年工作動機不足、抗壓性不夠、欠缺獨立自主性、工作態度不夠積極、而且可塑性不高。此外，與會者也指出大多數企業對新進員工的期待是有耐心、毅力，願意長期學習技術，而且工作穩定度高，而這些與年輕一代對工作所看重的價值有很大差距，以致相關人才嚴重缺乏的問題。然而，另有與會者指出年輕人抗壓性或耐挫性問題，其實與企業的職場文化、團隊體恤員工的程度也有關係。企業若能針對此進行職場文化的結構性轉型，包括營造有助良性競爭、更溫暖與人性化的職場環境；要求主管寫領導日誌，藉此檢視領導的問題；用與業績結合的補助制度來要求公司主管、店長等不忘獎勵自己與下屬等，由此幫助新進員工的成長，則可以使青年職場適應問題獲得很大的改善。

針對政府所辦理各項見習方案的成效，多數與會者認為雖然對企業與見習青年都有所幫助，惟仍有可改善的空間。以在校生參與企業實習為例，企業與校方之間需要有一個很完善的工作流程去把此事順暢承接起來，此也牽涉到雙方的熱誠，以及對雙方工作利益觀念為何的認知。如果在校生實習變成公式化，或是實習期短至僅數月，事實上效果很有限，對企業反而是負擔。此外，有與會者指出企業與學校的良好合作模式之一是企業依需求規劃出專業核心職能課程，然後學校來上該些課程，如此對業界將有很大的幫助。除了上課，學生在其

他時間就到業界現場來實習來工作，如此，企業與學校可有效相輔相成。另有與會者認為在校生到企業見習一方面可增加其工作心態的成熟度、培養其對組織向心力，公司端也可藉此有較長期的觀察，可更精確掌握值得投注的相關人才培養成本。

雖然見習/實習成效獲得肯定，但多數與會者也反映現有各項方案的行政程序過於繁雜。例如有與會者指出教育部培育優質人力計畫（方案 1-1）的執行作業流程遠比青年職場複雜太多了，且其資源分散在各校，導致申請的企業必須要一一的跟承辦人員聯絡，才能夠確定申請結果。另有與會者指出青輔會青年職場體驗計畫在諸如職缺的審核上改成線上作業，加速了整個申請流程的效率，惟青輔會將太多計畫在同一個平台操作，其實對使用者而言有一點複雜。另，政府輔導企業擴大僱用人才政策的宣導可能有需要更口語化、平民化的空間，以幫助更多中小企業瞭解與參與。

除強化現有各項方案之外，也有與會者指出政府應提高在學青年對職場的認識。他們指出大部分的學生對不同行業之間存有刻板印象，認為只有高科技產業才有福利好，薪水多，股票多（且現在好像也沒有這樣了）。很多公司，包括一些服務業企業的收入也不輸那些竹科、內科的公司，但學生受限於自己的刻板印象，覺得畢業後就是想辦法去高科技產業。因此，政府或相關機關可以對此做相關推廣，不要讓學生們只注目在高科技產業，而應該也看看別的產業，認識其他產業到底在幹什麼，如此對非高科技產業的廠商招募與畢業學生的求職都會有很大的幫助。此外，也有與會者指出政府常會傾向所有的行業都要比照同樣的規定去處理，對於需要長期累積技術的中小企業而言，這些制度不一定真正照顧到企業的需求。比如證照檢定通過的技能，卻可能仍與職場實際作業落差太大。又比如政府規定台德菁英計畫（現改為雙軌訓練旗艦計畫），申請須為 4 比 1（四個員工才能

申請一個學生)。然因為行業特性，不可能出現諸如四個設計師來教一個助理，所以希望政府能因應不同產業特性，彈性化訂定申請的員工數與學生數比。中小型企業創業門檻不高、產業有多樣性，其實需要大量的各類人才，應該可以幫助解決一些失業的問題，政府應從此觀點多考量中小企業的需求。

第三節 學校系所意見分析

因考量不同學習領域之間的差異，本研究特別將學校系所歸類為人文社會、管理以及工業技術三種類別，並且分別進行 20 人次的調查。在大專學生是否具備就業力方面，如表 5-4 所列，不論是何種領域，受訪的學院老師皆認為學生最應具備的就業能力是「敬業精神與態度」，但是若以學生實際具備的就業能力來看，人文社會學院對「團隊合作能力」、「將理論運用到實務上」的評分最高，而管理學院與工業技術學院則以「基礎電腦應用技能」的評分最高，顯示學校教師認為學生應具備的就業能力與實際具備的就業能力間，存有某種程度的落差。

表 5-4 學生應具備與實際具備的就業能力

	人文社會		管理		工業技術	
	應具備	實際具備	應具備	實際具備	應具備	實際具備
敬業精神與態度	3.90	2.60	3.95	2.70	3.85	2.60
穩定度及抗壓性	3.65	2.45	3.70	2.75	3.60	2.40
團隊合作能力	3.65	2.80	3.80	3.00	3.75	2.75
表達溝通能力	3.50	2.50	3.60	2.70	3.55	2.25
專業倫理與道德	3.60	2.70	3.75	2.55	3.65	2.70
發掘及解決問題	3.55	2.40	3.25	2.35	3.30	2.30
專業知識與技術	3.50	2.75	3.50	2.60	3.30	2.65
基礎電腦應用技能	3.25	2.75	3.30	3.35	3.00	2.95
外語能力	3.15	2.20	3.25	2.05	3.10	2.15
國際觀	3.10	2.50	3.10	2.15	3.00	1.95
將理論運用到實務上	3.50	2.80	3.15	2.50	3.20	2.35
擁有專業或技術證照	3.20	2.45	3.35	2.90	2.95	2.45
領導能力	3.50	2.40	3.05	2.35	2.80	2.15
創新能力	3.40	2.60	3.15	2.45	3.20	2.40
自主學習能力	3.70	2.70	3.50	2.25	3.45	2.30
瞭解自身職涯發展方向	3.35	2.55	3.50	2.40	3.25	2.20
瞭解產業環境與發展	3.40	2.40	3.25	2.45	3.20	2.30

資料來源：本研究調查

說明：1 代表非常不重要，2 代表不重要，3 代表重要，4 代表非常重要

對於學生獲得就業能力之管道，受訪教師皆認為主要來自於「學校所提供的課程或訓練」，其次是「系（所）老師的言教或身教」（見表 5-5）；而對於學生未具備就業能力之原因，人文社會學院受訪教師認為主要原因是「學校有提供、學生沒有學習的興趣」以及「學生不熱衷參校外有關課程或訓練」，管理學院以及工業技術學院教師認為主要原因為人文社會學院與管理學院教師「學校有提供、學生沒有學習的興趣」，而管理學院教師認為次要原因是「學生不熱衷參校外有關課程或訓練」，工業技術學院教師則認為是「學生不熱衷參與社團活動」。

表 5-5 學生獲得就業能力之管道以及未具備之原因

單位：人次、%

	人文社會	管理	工業技術
學生獲得就業能力之管道			
第一序位--學校所提供的課程或訓練	13(65)	15(75)	15(75)
第二序位--系（所）老師的言教或身教	8(40)	12(60)	9(45)
學生未具備就業能力之原因			
第一序位--學校有提供、學生沒有學習的興趣	9(45)	12(60)	9(45)
第一序位--學生不熱衷參校外有關課程或訓練	9(45)		
第二序位--學生不熱衷參校外有關課程或訓練		9(45)	
第二序位--學生不熱衷參與社團活動			7(35)

資料來源：本研究調查

表 5-6 所列是受訪學校系所對於見習方案的看法。首先，在學生參加過的各類見習方案中以「大專就業學程計畫」佔較高的比例；至於學生參加見習方案對系所的幫助方面，主要在於「有助於學生就業」。學校在參與這些見習方案所遇到的困難方面，人文社會學院與

管理學院教師認為主要是「行政程序太繁雜」，工業技術學院教師則認為是「政府補助經費太少」。在參加見習方案對學生的幫助方面，人文社會學院與管理學院教師認為主要是「可以提升一般能力」，工業技術學院教師則認為是「可以瞭解產業發展現況」。除了上述兩項幫助外，各院校教師對於見習方案「可以學習專業知識與技能」、「可以培養良好工作態度」以及「可以幫助職涯規劃」，亦多持肯定態度，而這些肯定也反映在未來對這類方案的支持。如表 5-7 所列，對於未來是否願意參加類似見習方案，受訪的院校教師大多表示「一定參加」以及「可能參加」。

表 5-6 對見習方案的看法 (複選)

單位：人次

	人文 社會	管理	工業 技術
學生參加過哪些見習方案			
青年職場體驗計畫	2	8	3
非營利組織就業見習計畫	4	2	1
大專就業學程計畫	14	10	13
青年就業旗艦計畫	0	0	1
教育部培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)	6	8	4
其他	2	4	3
參與這些見習方案對系所的主要幫助有哪些			
沒有幫助	0	0	1
有助於學生就業	17	16	17
增加經費收入	3	4	2
提高知名度	6	8	6
增加與政府部門的互動	7	4	4
其他	2	3	1
參與這些見習方案時，曾經遇到的困難有哪些			
沒有遇到困難	0	1	1
行政程序太繁雜	10	11	6
學生參與意願不足	8	6	7
學生學習態度不佳	5	4	2
政府補助經費太少	7	6	8
其他	2	2	2
參加見習方案對貴系所學生的幫助有哪些			
沒有幫助	0	0	0
可以提升一般能力	16	17	12
可以學習基礎電腦應用技能	3	2	1
可以學習專業知識與技能	11	13	10
可以培養良好工作態度	15	14	13
可以瞭解產業發展現況	15	14	15
可以增加個人履歷表的工作資歷	11	7	11
可以幫助職涯規劃	14	11	10
其他	0	1	1

資料來源：本研究調查

表 5-7 未來對類似見習方案的參加意願

單位：人次

	人文社會	管理	工業技術
一定參加	10	9	8
可能參加	7	8	9
可能不參加	0	0	1
一定不參加	0	0	0
其他	3	3	2

資料來源：本研究調查

第四節 學校系所焦點團體座談意見分析

除問卷調查之外，本研究也邀請了與青年就業促進措施成功與否息息相關的各大學校方進行相關座談。與會者討論重點包括學校輔導學生畢業後順利就業的課程措施、校園參與教育部方案的實況，以及對政府相關政策的建言。部分與會者認為教育跟實際職場的工作情境是有落差，為協助學生畢業後順利就業，學校開始重視推動職場體驗（實習）。諸如有學校實施「落實學生校外實習計畫」，便要求校內大部分科系須有六學分、三學分或零學分必修等安排實習的課程（不論年級），有實習的課程就必須去校外實習。此外，有些學校也針對大一必修「服務」課，安排職場認知相關內容課程，以及運用課程去輔導學生做職能檢測，或是帶學生走入社區、走入各地方，去學習怎麼跟社會、跟企業去做連結。此外，諸如推動勞委會 3C 學程、逐年增加職業課程、輔導學生參與技能證照檢定，以及運用校、系友會人脈等，也都是學校日益重視的輔導學生未來順利就業的相關措施。

但另一方面，有些與會者也認為大學教育本質上即無法完全跟職場需求去做對應，事實上也不應如此。對大學來說，很多東西是需要跨領域的學習，學生同樣應重視自我培養的是學習第二專長的能力、

培養自我學習跟跨領域學習的能力、能覺察出各種領域之間相似之處，並將之做出建設性串聯的理解力與想像力。大學須讓學生認知到，即使以後沒有老師在旁邊，他也能夠學習，就算是未來就業，到了不同的工作場域，也能夠有辦法深入該場域或是自我學習。也因此，與會校方建議諸如就業學程應該規劃第二專長的設計，而不是規劃本科，因為本科已經有學校負責了，就業學程應強調跨領域的學習和跨領域的整合，應該要整合性的學習，有第二專長的培養才是要領。

在參與執行教育部方案上，學校雖輔導學生，卻也要避免學生與企業的職場溝通問題轉變成為學校與企業之間的對抗，這對校方與業界關係、學生在職場的成長反而可能不利。另外，對學校輔導而言，一個很大的威脅就是人力銀行。因為人力銀行強力參與政府相關方案，可能也因為它們會收取費用，所以會讓很多企業未正視到就業方案可產生的良好效益，反而用壓低薪資、未提供任何職訓，或是沒有遵守方案要求為實習生規劃後續留用與否等計畫規定來對待實習生，最後也就造成參與方案的學生工作欠缺敬業、覺得無法學以致用，甚且離職率很高（約 1/4）。

對於政府相關政策，與會者表示多數學校雖深入參與及樂觀其成，但也指出該些政策目標似乎都為短期，欠缺中、長期的規劃，長此而往，便難以導正參與相關方案的學生工作心態。另外，這些方案有些相互重覆，例如勞委會的大專體驗計畫，裡面有就業師資，然後有實習的規劃，結果後續教育部又提出技職再造方案，其中又有一項是落實學生實習，其實就是技職方案由三部份之中拆出來的，也就是就業學程拆出三塊，然後技職方案又拆成三塊，結果造成學校需面對許多計畫，但是都不統一，沒有統一的標準，也就會造成資源重覆和

浪費。學校因此建議，如同台灣發展地區特色一樣，政府相關方案，或是學校與業界的產學合作也可以激勵其各展特色，特色出現後才不會資源重疊。否則全部訓練都是一樣的東西，而且還不適用。當學校、業界與政府想辦法把特色做出來，可以讓學生在將來就業方面可以真正用上，可以在職場中銜接上，這樣一來才不會造成資源的浪費

最後，與會者也指出，重視就業方案的部會日多，但政府在計畫方面的補助愈來愈少。另在基礎紮根面向上，政府相關單位實應該把產業的重點分配或是職類需求多的資訊公開給學校，這樣對學校輔導學生面對未來挑戰，將會極有助益。

第五節 政府單位焦點團體座談意見分析

本研究也針對方案主要執行者，包括學校、青輔會、教育部及勞委會職訓單位的行政人員進行相關座談交流。對負責方案的就業媒合、位處執行第一線的校方而言，學校從原先排斥，到後來慢慢有一些資源投入之後，也漸漸讓執行的相關業務主管認為確有獲得相關經驗跟相關好處，態度轉趨積極。因此，學校輔導學生在畢業前去參與校外實習，對其就業能力或是後續就業機會的確是很大的幫助。但學校也遭遇企業界因對方案的觀點落差，而導致學校媒合成功率不高（例如 30%）、實習工作內容與學生所學或預期差距過大等問題。針對此問題，學校方面希望未來方案能加強考慮參與的產業的合適性，或對產業的工作內涵做一些進階瞭解。對此，職訓局人員表示，政府有雙軌訓練的制度，早已要求參與方案的企業提供訓練計畫，學生自己本身也要提出相關報告，然後企業、學校或是政府去做實習的評量與訪查，確保其落實。

在方案政策的資源分配方面，校方認為政策對各校在就業輔導的

組織定位跟人力資源挹注，攸關未來學生到底能否被更好的輔導、能否更加了解其後續的發展情形，政府應予重視。而在方案對大學與技職體系的分配上，教育部人員認為，此計畫的推動是以各校畢業生的4%為上限，因此計畫分佈得非常平均，只是因為技職體系在過去產學合作做得比較好，所以他們推動方案也比一般大學相較更順利。

在各部會同性質政策的橫向聯繫方面，青輔會人員表示，除教育部的培育優質人力促進就業計畫（方案 1-1）大專畢業生至企業職場實習方案（以下簡稱大專畢業生至企業職場實習方案）達到數萬多人之外，各部會所推動之畢業生見習方案人數都非常有限，主要是礙於經費規模與相關部會分工。各部會之所以被外界質疑政策疊床架屋，可能是政府組織改造之前的陣痛，未來組織整併之後，譬如青輔會可能很多業務會歸到教育部，勞工的部分就會變成勞動部，如此組織分工會更加明確。勞委會職訓中心官員則指出，所謂政策重疊的另一面是多元化，政府運用很多方式推動一個重要政策，從中找到一個最有效益的方法後，再大力去推倡。目前各部會政策橫向聯繫的困境，也在於拿政府補助的台灣業界欠缺回饋社會的思維。其實很多企業所需的人才只有靠企業自己才能夠訓練，這是唯一的解決方式，因為設備跟資源都在企業手上，企業應該要有社會責任去盡這些義務。因為有這些困難，政府最後還是冀望具備行政資源的學校，諸如職訓單位會請學校幫忙輔導業界慢慢走向、落實德國雙軌訓練模式等。當業界不可靠，學校又不幫政府，這樣很多政策便無法推動，所以現階段政府仍多仰賴與學校合作，在過渡時期幫業界把它補上人才訓練的部分。

在政策的配套方面，校方指出政府應再多提供大學準畢業生的企業參訪人次；學校去申請產學訓練時，也需政府各單位減少本位主

義，協助校方能順利進行跨校區的相關訓練作業。教育部官員則指出，產學合作有助學界與業界緊密結合，確有其重要性。

整體而言，與會行政人員咸認同政府相關實習方案確實有助企業度過景氣衰退期；透過實習，也能夠幫助學生更加務實。但大專畢業生至企業職場實習方案手續的繁複也使兼職校方行政的老師們認為負擔過重。對此職訓局人員表示，政府已開始逐步要求學校整合行政資源，諸如職業輔導單位的協助跟行政的專案管理。但另一方面，政府也建議學校多跟業界接觸，多開拓相關實習單位；此外，學校在相關方案執行上資訊應盡量公開透明，讓學生知道課程可學習到什麼，甚至未來能找到什麼樣的職場單位，學校再據此做相關的輔導，如此將有助政府方案效益提升。

第六節 本章小結

本章主旨是瞭解企業、學校系所與政府執行單位對本研究相關議題的意見。藉由問卷調查與實地訪談、焦點團體座談，本研究發現企業與學校系所都認為在影響大專青年就業力的各項因素中，「敬業精神與態度」最為重要，但學生實際具備的就業能力中則以「基礎電腦應用技能」為最主要，顯示企業所重視的與青年實際具備的就業力，二者之間有很大的落差。

為協助學生畢業後順利就業，有些學校開始重視推動職場體驗（實習）。此外，有些學校也針對大一必修「服務」課，安排職場認知相關內容課程，以及運用課程去輔導學生做職能檢測，學習怎麼跟社會、跟企業去做連結。但另一方面，有些老師認為大學教育本質上即無法完全跟職場需求去做對應，學生同樣應重視跨領域的學習和跨領域的整合，應該要整合性的學習，有第二專長的培養才是要領。

多數企業與學校老師或行政人員皆肯定各項見習方案的執行成效，並表示未來仍會參與類似方案。他們認為職場見習對青年最大幫助在於「培養良好工作態度」與「提升一般能力」，對於企業的幫助則包括「降低用人費用」、「找到合適的員工」等。而政府行政人員咸認同政府相關實習方案確實有助企業度過景氣衰退期。企業、學校系所以及行政人員皆認同透過實習能夠幫助學生更加務實。此外，多數企業認為參加見習方案之學生比未參加見習的學生在「瞭解自身職涯發展方向」、「瞭解產業環境與發展」、「團隊合作能力」等方面有較多幫助。

在參與過程所遭遇的問題方面，「行政程序太繁雜」、「媒合率低」是許多企業與學校系所共同看法。尤其，學校系所大多由現有人力兼辦這些業務，故常有行政負荷過重的現象。對此職訓局人員表示，政府已開始逐步要求學校整合行政資源，諸如職業輔導單位的協助跟行政的專案管理。但另一方面，政府也建議學校多跟業界接觸，多開拓相關實習單位；此外，學校在相關方案執行上資訊應盡量公開透明，讓學生知道課程可學習到什麼，甚至未來能找到什麼樣的職場單位，學校再據此做相關的輔導，如此將有助政府方案效益提升。另有些學校反映補助經費太低，以及見習名額太少，建議政府相關單位應在這方面投入更多經費。

第六章 青年意見調查分析

本章主旨是藉由問卷調查與焦點團體座談方式，瞭解青年對本計畫相關研究議題的看法⁷。本章共分為七節，前五節都是問卷調查結果之分析，其中第一節是青年畢業後的尋職與就業狀況，第二節是畢業後使用政府就業輔導資源的情形，第三節是參加職業訓練的情形，第四節是參與各項職場見習方案的情形，第五節是其他問卷調查結果之分析，第六節是焦點團體座談的意見整理，第七節是本章小結。

第一節 青年畢業後尋職與就業狀況

表 6-1 是受訪青年畢業（或退伍）後的尋職情形，90.9%的受訪者都有尋職經驗，只有 9.1%的受訪者沒有尋職經驗；若以性別來看，女性有尋職經驗的比例略高於男性，而以畢業學校型態來區分，一般大學畢業的青年有尋職經驗的比例略高於技職院校畢業的青年。至於畢業學校所在區域雖然以東部較高，中部次之，但彼此之間的差異較不明顯。至於受訪者畢業之後未曾找過工作之原因，則列在表 6-2。其中，「準備升學考試」與「準備公職考試」所占比例最高，達 26.4%，其次則是「在家裡幫忙家庭事業」與「其他」的 22.0%，「準備出國深造」則占 6.6%，「自行創業」所占比例只有 4.4%。

⁷ 問卷調查之受訪青年有 1,002 位，其基本屬性見本報告第一章。

表 6-1 畢業之後是否曾經找過工作

單位：人、%

	是	否
總計	911 (90.9)	91 (9.1)
性別		
男	304 (87.4)	44 (12.6)
女	607 (92.8)	47 (7.2)
畢業學校所在區域		
北部 (基隆、台北、桃園、新竹)	376 (90.6)	39 (9.4)
中部 (苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	218 (92.0)	19 (8.0)
南部 (嘉義、台南、高雄、屏東)	289 (90.3)	31 (9.7)
東部 (宜蘭、花蓮、台東)	18 (94.7)	1 (5.3)
外島 (澎湖、金門、馬祖)	9 (90.0)	1 (10.0)
國外	1 (100.0)	0 (0.0)
畢業學校型態		
技職院校	598 (89.3)	72 (10.7)
一般大學	313 (94.3)	19 (5.7)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q1 (n=1002)

表 6-2 畢業之後未曾找過工作之原因 (複選)

單位：人、%

項目	次數	百分比
準備升學考試	24	(26.4)
準備公職考試	24	(26.4)
在家裡幫忙家庭事業	20	(22.0)
其他	20	(22.0)
準備出國深造	6	(6.6)
自行創業	4	(4.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q1 (n=1002)；僅訪問 Q1 表示「畢業之後到未曾找過工作」之受訪 (n=91)；複選

受訪青年找工作時最常遇到的困難，統計如表 6-3。比例最高的是「工作經驗不足，雇主不願僱用」占 42.7%，其次是「非本科系畢業，雇主不願僱用」占 24.8%，「雇主願意提供的待遇太低」與「外語能力不足，雇主不願僱用」各占 20.0%與 19.9%，其他如「工作內容與個人志趣不符」、「欠缺相關證照，雇主不願僱用」、「工作地點太遠或太偏僻」與「其他」的比例，均為 20%以下。不過也有 22.7%的受訪者表示找工作時沒有遇到困難。

表 6-3 找工作時最常遇到的困難（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
工作經驗不足，雇主不願僱用	389	(42.7)
非本科系畢業，雇主不願僱用	226	(24.8)
雇主願意提供的待遇太低	182	(20.0)
外語能力不足，雇主不願僱用	181	(19.9)
工作內容與個人志趣不符	156	(17.1)
欠缺相關證照，雇主不願僱用	147	(16.1)
工作地點太遠或太偏僻	143	(15.7)
其他	18	(2.0)
沒有遇到困難	252	(22.7)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q2 (n=911)；僅訪問 Q1 表示「畢業之後到曾經找過工作」之受訪；複選

表 6-4 是受訪者目前工作情形，其中 89.2%的受訪者有在工作；7.6%的受訪者沒有工作，但有在找工作；3.2%的受訪者沒有工作，也沒有在找工作。若以性別來看，有在工作的女性受訪者比例略高於男性受訪者，相對正在尋職中的男性受訪者比例略高於女性受訪者；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在南部的受訪者，有在工作的比例略低於其他區域的受訪者，且畢業學校所在區域在南部的受訪者，正在尋職以及非勞動人口的比例也較高。若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者有在工作的比例較高。

表 6-4 目前是否有在工作

單位：人、%

項目	有在工作	沒有工作，但 有在找工作	沒有工作，也 沒有在找工作	合計
總計	776 (89.2)	66 (7.6)	28 (3.2)	870 (100.0)
性別				
男	239 (86.9)	28 (10.2)	8 (2.9)	275 (100.0)
女	537 (90.3)	38 (6.4)	20 (3.4)	595 (100.0)
畢業學校所在區域				
北部(基隆、台北、 桃園、新竹)	321 (90.2)	26 (7.3)	9 (2.5)	356 (100.0)
中部(苗栗、台中、 彰化、南投、雲林)	181 (91.0)	13 (6.5)	5 (2.5)	199 (100.0)
南部(嘉義、台南、 高雄、屏東)	248 (86.1)	26 (9.0)	14 (4.9)	288 (100.0)
東部(宜蘭、花蓮、 台東)	15 (93.8)	1 (6.3)	0 (0.0)	16 (100.0)
外島(澎湖、金門、 馬祖)	10 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
畢業學校型態				
技職院校	502 (87.9)	47 (8.2)	22 (3.9)	571 (100.0)
一般大學	274 (91.6)	19 (6.4)	6 (2.0)	299 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q30 (n=870)

*註：Q27 有 132 人表示未曾工作過，致使選填 Q30 僅為 870 人，兩者加總仍為調查人數 1002 人。

受訪者找到第一份工作所花費的時間，統計如表 6-5。26.8%的受訪者是立即找到工作，26.0%的受訪者則是花費 1~3 個月，16.8%的受訪者花費不到 1 個月，10.4%的受訪者花費 3~6 個月，也有 13.2%的受訪者未曾工作過；若以性別來看，女性受訪者找到第一份工作所花費的時間，較男性來的短，未曾工作過的比例也較男性受訪者低；若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者找到第一份工作所花時間較短，未曾工作過的比例也較技職院校畢業的受訪者低。

表 6-5 畢業（或退伍）之後，找到第一份工作所花費的時間

單位：人、%

項目	立即找到工作	未滿一個月	一個月～未滿三個月	三個月～未滿半年	半年～未滿一年	一年（含）以上	未曾工作過	合計
總計	269 (26.8)	168 (16.8)	261 (26.0)	104 (10.4)	44 (4.4)	24 (2.4)	132 (13.2)	1002 (100.0)
性別								
男	75 (21.6)	54 (15.5)	92 (26.4)	31 (8.9)	15 (4.3)	8 (2.3)	73 (21.0)	348 (100.0)
女	194 (29.7)	114 (17.4)	169 (25.8)	73 (11.2)	29 (4.4)	16 (2.4)	59 (9.0)	654 (100.0)
畢業學校所在區域								
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	119 (28.7)	66 (15.9)	105 (25.3)	37 (8.9)	17 (4.1)	12 (2.9)	59 (14.2)	415 (100.0)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	65 (27.4)	38 (16.0)	57 (24.1)	23 (9.7)	11 (4.6)	5 (2.1)	38 (16.0)	237 (100.0)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	79 (24.7)	55 (17.2)	91 (28.4)	41 (12.8)	15 (4.7)	7 (2.2)	32 (10.0)	320 (100.0)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	4 (21.1)	3 (15.8)	8 (42.1)	1 (5.3)	0 (.0)	0 (.0)	3 (15.8)	19 (100.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	2 (20.0)	5 (50.0)	0 (.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (.0)	0 (.0)	10 (100.0)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (.0)	0 (20.0)	0 (10.0)	0 (.0)	0 (.0)	1 (100.0)
畢業學校型態								
技職院校	179 (26.7)	103 (15.4)	173 (25.8)	73 (10.9)	26 (3.9)	17 (2.5)	99 (14.8)	670 (100.0)
一般大學	90 (27.1)	65 (19.6)	88 (26.5)	31 (9.3)	18 (5.4)	7 (2.1)	33 (9.9)	332 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q29 (n=1002)

表 6-6 所列是受訪者換過的工作數目。其中，57.6%的受訪者沒有換過工作，38.4%換過 1~3 個，3.2%換過 4~6 個，換過 7 個以上工作的比例只有 0.8%。若以性別來看，男性受訪者沒有換過工作的比例略高於女性受訪者；若以畢業學校所在區域來看，東部地區換工作的比例較其他地區低；若以畢業學校型態來看，技職學校換工作的比例低於一般學校。

表 6-6 畢業（或退伍）之後到現在一共換過幾個工作

單位：人、%

項目	沒有換過工作	一個~三個	四個~六個	七個(含)以上	合計
總計	501 (57.6)	334 (38.4)	28 (3.2)	7 (0.8)	870* (100.0)
性別					
男	165 (60.0)	97 (35.3)	11 (4.0)	2 (0.7)	275 (100.0)
女	336 (56.5)	237 (39.8)	17 (2.9)	5 (0.8)	595 (100.0)
畢業學校所在區域					
北部(基隆、台北、桃園、新竹)	211 (59.3)	133 (37.4)	11 (3.1)	1 (0.3)	356 (100.0)
中部(苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	113 (56.8)	77 (39.8)	6 (2.9)	3 (0.8)	199 (100.0)
南部(嘉義、台南、高雄、屏東)	160 (55.6)	116 (40.3)	9 (3.1)	3 (1.0)	288 (100.0)
東部(宜蘭、花蓮、台東)	12 (75.0)	2 (12.5)	2 (12.5)	0 (0.0)	16 (100.0)
外島(澎湖、金門、馬祖)	5 (50.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態					
技職院校	335 (58.7)	213 (37.3)	17 (3.0)	6 (1.1)	571 (100.0)
一般大學	166 (55.5)	121 (40.5)	11 (3.7)	1 (0.3)	299 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q28 (n=870)

*註：Q27 有 132 人表示未曾工作過，致使選填 Q28 僅為 870 人，兩者加總仍為調查人數 1002 人。

表 6-7 所列是受訪者在同一份工作待的最長時間。有 37.7% 的受訪者表示未滿半年，26.2% 則是半年～1 年，23.4% 為 1～2 年，12.6% 則為 2 年以上；若以性別來看，男性受訪者在同一份工作的最長時間未滿半年的比例，為 51.3%，高於女性受訪者近二十個百分點，在其他時間選項的填答上，女性受訪者的比例皆高於男性，顯示女性在同一工作的穩定度較高；若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者在同一份工作的最長時間未滿半年的比例較高，而工作最長時間為 1～2 年與 2 年以上者，技職院校畢業的受訪者比例高於一般大學畢業的受訪者，顯示技職院校畢業的受訪者在同一工作的穩定度較高。

表 6-7 畢業（或退伍）之後在同一份工作待的時間最長是多久

單位：人、%

項目	未滿半年	半年～未滿一年	一年～未滿二年	二年（含）以上	合計
總計	328 (37.7)	228 (26.2)	204 (23.4)	110 (12.6)	870* (100.0)
性別					
男	141 (51.3)	63 (22.9)	41 (14.9)	30 (10.9)	275 (100.0)
女	187 (31.4)	165 (27.7)	163 (27.4)	80 (13.4)	595 (100.0)
畢業學校所在區域					
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	137 (38.5)	74 (20.8)	96 (27.0)	49 (13.8)	356 (100.0)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	78 (39.2)	57 (28.6)	42 (21.1)	22 (11.1)	199 (100.0)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	101 (35.1)	92 (6.3)	56 (50.0)	39 (0.0)	288 (100.0)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	7 (43.8)	1 (6.3)	8 (50.0)	0 (0.0)	16 (100.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	5 (50.0)	3 (30.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態					
技職院校	207 (36.3)	141 (24.7)	143 (25.0)	80 (14.0)	571 (100.0)
一般大學	121 (40.5)	87 (29.1)	61 (20.4)	30 (10.0)	299 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q29 (n=870)

*註：Q27 有 132 人表示未曾工作過，致使選填 Q29 僅為 870 人，兩者加總仍為調查人數 1002 人。

第二節 畢業後使用政府就業輔導資源的情形

本調查針對政府就業輔導資源，包括公立就業服務機構及求職網站的登記求職、政府單位舉辦的就業博覽會及與就業有關的講習活動等，調查青年的使用情形與滿意程度等。表 6-8 是受訪青年到公立就業服務機構登記求職經驗的統計，75.7%的受訪者表示不曾至公立就業服務機構登記求職，只有 24.2%的受訪者有至公立就業服務機構登記求職。若以性別來看，男女的差異極小；若以畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域越靠近北部的學校，至公立就業服務機構登記求職的比例也越低；而以畢業學校型態來區分，技職院校畢業的青年至公立就業服務機構登記求職的比例略高於一般大學畢業的青年。

表 6-8 是否曾到公立就業服務機構登記求職

單位：人、%

	是	否
總計	221 (24.2)	690 (75.7)
性別		
男	75 (24.7)	229 (75.3)
女	146 (24.1)	461 (75.9)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	68 (18.1)	308 (81.9)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	59 (27.1)	159 (72.9)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	82 (28.4)	207 (71.6)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	8 (44.4)	10 (55.6)
外島（澎湖、金門、馬祖）	4 (44.4)	5 (55.6)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態		
技職院校	150 (25.1)	448 (74.9)
一般大學	71 (22.7)	242 (77.3)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q3 (n=1002)

對於受訪者不曾到公立就業服務機構登記求職的原因，詳見表 6-9。比例最高的原因是「有其他求職管道，所以沒有需要公立就業服務機構介紹」占 68.6%，其次是「不知道有公立就業服務機構」占 21.1%，「不知道公立就業服務機構在哪裡」占 13.5%，而「公立就業服務機構介紹工作比較慢」、「公立就業服務機構介紹的工作比較不好」與「其他」的比例，分別只占 8.2%、3.9%及 2.9%。

表 6-9 不曾到公立就業服務機構登記求職的原因（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
有其他求職管道，所以沒有需要公立就業服務機構介紹	471	(68.6)
不知道有公立就業服務機構	145	(21.1)
不知道公立就業服務機構在哪裡	93	(13.5)
公立就業服務機構介紹工作比較慢	56	(8.2)
公立就業服務機構介紹的工作比較不好	27	(3.9)
其他	20	(2.9)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q3 (n=1002)；僅訪問 Q3 表示「不曾到公立就業服務機構登記求職」之受訪 (n=690)；複選

表 6-10 是受訪者對於公立就業服務機構服務的滿意程度統計，65.6%的受訪者表示滿意，34.4%的受訪者表示不滿意。若以性別來看，男性表示滿意的比例略高於女性；若以畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在東部的受訪者滿意度最高，有 75%，畢業學校所在區域在北部以及中部的受訪者，約有 67%表示滿意，畢業學校所在區域在北部以及中部的受訪者，則有 61.0%表示滿意；而以畢業學校型態來區分，技職院校畢業的青年表示滿意的比例為 70.7%，高於一般大學畢業的 54.9%。

表 6-10 對公立就業服務機構服務的滿意程度

單位：人、%

	滿意	不滿意
總計	145 (65.6)	76 (34.4)
性別		
男	52 (69.3)	23 (30.7)
女	93 (63.7)	53 (36.3)
畢業學校所在區域		
北部 (基隆、台北、桃園、新竹)	46 (67.6)	22 (32.4)
中部 (苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	40 (67.8)	19 (32.2)
南部 (嘉義、台南、高雄、屏東)	50 (61.0)	32 (39.0)
東部 (宜蘭、花蓮、台東)	6 (75.0)	2 (25.0)
外島 (澎湖、金門、馬祖)	3 (75.0)	1 (25.0)
畢業學校型態		
技職院校	106 (70.7)	44 (29.3)
一般大學	39 (54.9)	32 (45.1)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q3 (n=1002)；僅訪問 Q3 表示「曾經到公立就業服務機構登記求職」之受訪 (n=221)

至於受訪者對於公立就業服務機構的服務感到不滿意的原因，整理如表 6-11。比例最高的原因是「無法推介適當的工作」占 61.3%，其次是「推介工作所需時間太長」占 32.0%，「行政作業太麻煩」占 18.7%，而「工作人員服務態度不佳」與「其他」的比例，分別只占 12.0% 及 9.3%。

表 6-11 對公立就業服務機構的服務感到不滿意的原因 (複選)

單位：人、%

項目	次數	百分比
無法推介適當的工作	46	(61.3)
推介工作所需時間太長	24	(32.0)
行政作業太麻煩	14	(18.7)
工作人員服務態度不佳	9	(12.0)
其他	7	(9.3)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q3 (n=1002)；僅訪問 Q3 表示「曾經到公立就業服務機構登記求職，但對公立就業服務機構感到不滿意」之受訪 (n=76)；複選

表 6-12 是受訪者是否曾上政府單位設立的求職網站登記求職的統計結果，44.8%的受訪者表示曾上政府單位設立的求職網站登記求職，55.2%的受訪者則不曾上政府單位設立的求職網站登記求職。若以性別來看，女性上政府單位設立的求職網站登記求職的比例略高於男性；若以畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在外島的受訪者曾上政府單位設立的求職網站登記求職的比例最高，有 66.7%，其次是畢業學校所在區域在中部的受訪者，有 50.0%的比例，而畢業學校所在區域在北部、南部以及東部的受訪者，則各約有 40.0%左右的的比例；若以畢業學校型態來區分，一般大學畢業的青年曾上政府單位設立的求職網站登記求職的比例為 51.1%，略高於技職院校畢業的 41.5%。

表 6-12 是否曾上政府單位設立的求職網站登記求職

單位：人、%

	是	否
總計	408 (44.8)	503 (55.2)
性別		
男	119 (39.1)	185 (60.9)
女	289 (47.6)	318 (52.4)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	168 (44.7)	208 (55.3)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	109 (50.0)	109 (50.0)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	117 (40.5)	172 (59.5)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	8 (44.4)	10 (55.6)
外島（澎湖、金門、馬祖）	6 (66.7)	3 (33.3)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態		
技職院校	248 (41.5)	350 (58.5)
一般大學	160 (51.1)	153 (48.9)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q4 (n=911)

對於受訪者不曾到政府單位設立的求職網站登記求職的原因，見表 6-13。比例最高的原因是「有其他求職管道，沒有需要上政府單位設立的求職網站登記求職」占 64.7%，其次是「不知道政府單位有設立求職網站」的比例為 28.4%，而「不知道如何上政府單位所設立的求職網站」、「政府單位所設立的求職網站媒合速度比較慢」、「在政府單位求職網站所登記的職缺比較不好」與「其他」的比例，皆不到 10%。

表 6-13 不曾到政府單位設立的求職網站登記求職的原因（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
有其他求職管道，沒有需要上政府單位設立的求職網站登記求職	326	(64.7)
不知道政府單位有設立求職網站	143	(28.4)
不知道如何上政府單位所設立的求職網站	45	(8.9)
政府單位所設立的求職網站媒合速度比較慢	40	(7.9)
在政府單位求職網站所登記的職缺比較不好	28	(5.6)
其他	10	(2.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q4 (n=911)；僅訪問 Q4 表示「不曾上政府單位設立的求職網站登記求職」之受訪 (n=503)；複選

表 6-14 是受訪者對於政府單位設立的求職網站的滿意程度統計，53.1%的受訪者表示滿意，46.9%的受訪者表示不滿意。若以性別來看，男女之間差異並不明顯；若以畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在東部的受訪者滿意度最高，有 75%，其次是畢業學校所在區域在中部的受訪者，有 58.9%表示滿意，其次依序為畢業學校所在區域在南部、北部以及外島的受訪者，表示滿意的比例分別為 54.7%、48.2%以及 16.7%；若以畢業學校型態來區分，一般大學畢業的受訪者表示滿意的比例為 57.6%，略高於技職院校畢業的 50.2%。

表 6-14 對政府單位設立的求職網站的滿意程度

單位：人、%

	滿意	不滿意
總計	215* (53.1)	190* (46.9)
性別		
男	62 (52.1)	57 (47.9)
女	153 (53.5)	132 (46.2)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	81 (48.2)	86 (51.2)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	63 (58.9)	44 (41.1)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	64 (54.7)	53 (45.3)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	6 (75.0)	2 (25.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	1 (16.7)	5 (83.3)
畢業學校型態		
技職院校	124 (50.2)	123 (49.8)
一般大學	91 (57.6)	67 (42.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q4 (n=911)；僅訪問 Q4 表示「曾上政府單位設立的求職網站登記求職」之受訪 (n=408)

*註：受訪者曾利用政府單位設立的求職網站登記求職者共計 408 人（詳見表 6-12），但接續詢問滿意與否時，有 3 名受訪者拒絕回答，致使此表滿意與不滿意加總之人數僅有 405 人。

受訪者對政府單位設立的求職網站感到不滿意的原因（表 6-15），以「無法媒合適當的工作」比例最高，占 43.7%，其次是「系統操作不夠便利」占 33.2%，「媒合工作所需時間太長」占 28.9%，而「其他」與「所需登載的資料太多」的比例最低，分別只占 18.4% 及 17.9%。

表 6-15 對政府單位設立的求職網站感到不滿意的原因（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
無法媒合適當的工作	83	(43.7)
系統操作不夠便利	63	(33.2)
媒合工作所需時間太長	55	(28.9)
其他	35	(18.4)
所需登載的資料太多	34	(17.9)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q4 (n=911)；僅訪問 Q4 表示「曾上政府單位設立的求職網站登記求職但不滿意」之受訪 (n=190)；複選

表 6-16 是受訪者參加政府單位所舉辦的就業博覽會的統計結果，43.6%的受訪者表示曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會，56.4%的受訪者則表示不曾參加。若以性別來看，男女之間並無明顯差異；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在南部的受訪者表示參加過的比例最高，有 50.9%，而其他區域的比例則無明顯差異，均在 40.0% 上下；若以畢業學校型態來區分，一般大學畢業的受訪者曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會的比例略高於技職院校畢業的受訪者。

表 6-16 是否曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會

單位：人、%

	是	否
總計	397 (43.6)	514 (56.4)
性別		
男	133 (43.8)	171 (56.3)
女	264 (43.5)	343 (56.5)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	150 (39.9)	226 (60.1)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	88 (40.4)	130 (59.6)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	147 (50.9)	142 (49.1)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	8 (44.4)	10 (55.6)
外島（澎湖、金門、馬祖）	4 (44.4)	5 (55.6)
畢業學校型態		
技職院校	253 (42.3)	345 (57.7)
一般大學	144 (46.0)	169 (54.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q5 (n=911)

對於受訪者不曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會的原因（表 6-17），比例最高的是「沒有時間參加」占 42.7%，其次是「認為參加這類活動對自己的求職沒有幫助」的比例為 30.5%，「不知道有這類活動」的比例為 26.4%，而「其他」所占的比例則為 10.7%。

表 6-17 不曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會的原因（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
沒有時間參加	220	(42.7)
認為參加這類活動對自己的求職沒有幫助	157	(30.5)
不知道有這類活動	136	(26.4)
其他	55	(10.7)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q5 (n=911)；僅訪問 Q5 表示「不曾參加就業博覽會」之受訪 (n=514)；複選

至於參加政府單位所舉辦的就業博覽會對受訪者求職的幫助，統計結果如表 6-18。其中，43.0%的受訪者表示對求職有幫助，57.0%的受訪者則表示沒有幫助。若以性別來看，男性認為有幫助的比例略高於女性；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在北部及東部的受訪者認為有幫助的比例較低；若以畢業學校型態來看，則技職學校與一般學校之間並無顯著差異。

表 6-18 參加政府單位所舉辦的就業博覽會對求職是否有幫助

單位：人、%

	是	否
總計	169* (43.0)	224* (57.0)
性別		
男	60 (45.1)	72 (54.1)
女	109 (41.6)	152 (58.0)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	55 (36.9)	94 (63.1)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	40 (45.5)	46 (52.3)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	69 (47.3)	77 (52.7)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	3 (37.5)	5 (62.5)
外島（澎湖、金門、馬祖）	2 (50.0)	2 (50.0)
畢業學校型態		
技職院校	107 (42.5)	144 (57.1)
一般大學	62 (43.4)	80 (55.9)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q5 (n=911)；僅訪問 Q5 表示「曾參加就業博覽會」之受訪 (n=397)

*註：受訪者曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會者共計 397 人（詳見表 6-16），但接續詢問有幫助與否時，有 4 名受訪者拒絕回答，致使此表滿意與不滿意加總之人數僅有 393 人。

表 6-19 是受訪者參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動的統計結果，84.4%的受訪者表示不曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動，僅 15.6%的受訪者表示參加過。若以性別來看，男女之間差異不大；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在外島的受訪者表示參加過的比例最高，有 20.0%，其次是畢業學校

所在區域在北部的受訪者，有 18.6% 參加過，再來依序為畢業學校所在區域在南部、中部以及東部的受訪者，參加過的比例分別為 14.4%、12.2% 以及 10.5%；若以畢業學校型態來區分，一般大學畢業的受訪者曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動的比例高於技職院校畢業的受訪者。

表 6-19 是否曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動

單位：人、%

	是	否
總計	156 (15.6)	846 (84.4)
性別		
男	52 (14.9)	296 (85.1)
女	104 (15.9)	550 (84.1)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	77 (18.6)	338 (81.4)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	29 (12.2)	208 (87.8)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	46 (14.4)	274 (85.6)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	2 (10.5)	17 (89.5)
外島（澎湖、金門、馬祖）	2 (20.0)	8 (80.0)
畢業學校型態		
技職院校	91 (13.6)	579 (86.4)
一般大學	65 (19.6)	267 (80.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q6 (n=1002)

對於受訪者不曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動的原因，如表 6-20。不曾參加的原因中，比例最高的是「不知道有這類活動」占 51.4%，其次是「沒有時間參加」的比例為 27.3%，「認為參加這類活動對自己的求職沒有幫助」的比例為 23.0%，「其他」的比例為 5.0%，而「還沒有打算就業」所占的比例最少，僅有為 4.3%。

表 6-20 不曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動的原因（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
不知道有這類活動	434	(51.4)
沒有時間參加	231	(27.3)
認為參加這類活動對自己的求職沒有幫助	194	(23.0)
其他	42	(5.0)
還沒有打算就業	36	(4.3)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q6 (n=1002)；僅訪問 Q6 表示「不曾參加與就業有關的講習活動」之受訪 (n=846)；複選

參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動對受訪者求職的幫助，統計結果如表 6-21。71.2%的受訪者表示對求職有幫助，28.8%的受訪者則表示沒有幫助。若以性別來看，男性認為有幫助的比例略高於女性；若以畢業學校所在區域來看，則除了東部比例較高外⁸，其餘區域並無顯著差異；若以受訪者畢業學校型態來看，技職院校的受訪者認為對求職有幫助的比例較高，有 74.7%，而一般大學認為對求職有幫助的比例則為 67.2%。

表 6-21 參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動對求職是否有幫助

單位：人、%

	是	否
總計	111 (71.2)	45 (28.8)
性別		
男	38 (73.1)	14 (26.9)
女	73 (70.9)	30 (29.1)
畢業學校所在區域		
北部 (基隆、台北、桃園、新竹)	56 (72.7)	21 (27.3)
中部 (苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	20 (69.0)	9 (31.0)
南部 (嘉義、台南、高雄、屏東)	32 (71.1)	13 (28.9)
東部 (宜蘭、花蓮、台東)	2 (100.0)	0 (0.0)
外島 (澎湖、金門、馬祖)	1 (50.0)	1 (50.0)
畢業學校型態		
技職院校	68 (74.7)	23 (25.3)
一般大學	43 (67.2)	21 (32.8)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q6 (n=1002)；僅訪問 Q6 表示「曾參加與就業有關的講習活動」之受訪 (n=156)

⁸ 但東部樣本數很少，其調查結果之參考價值較低。

第三節 畢業後參加職業訓練的情形

表 6-22 是受訪者曾經參加過職業訓練的統計結果，16.7%的受訪者表示曾參加過職業訓練，83.3%的受訪者則不曾參加過。若以性別來看，男性受訪者參加過職業訓練的比例略高於女性；若以受訪者畢業學校所在區域來看，東部地區參加過的比例遠低於其他區域，而南部地區的比例則比較高；若以畢業學校型態來看，技職與一般學校的差異不大。

表 6-22 是否曾經參加過職業訓練（不包括企業所提供的在職訓練）

單位：人、%

	是	否
總計	167 (16.7)	835 (83.3)
性別		
男	66 (19.0)	282 (81.0)
女	101 (15.4)	553 (84.6)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	70 (16.9)	345 (83.1)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	34 (14.3)	203 (85.7)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	60 (18.8)	260 (81.3)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	1 (5.3)	18 (94.6)
外島（澎湖、金門、馬祖）	2 (20.0)	8 (80.0)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態		
技職院校	117 (17.5)	553 (82.5)
一般大學	50 (15.1)	282 (84.9)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q7 (n=1002)

表 6-23 是受訪者曾經參加過職業訓練的次數，全體受訪者的平均參加次數為 1.67 次，標準差為 2.191；若以性別來看，男性受訪者參加過職業訓練的次數略高於女性；若以受訪者畢業學校所在區域來看，以畢業學校所在區域在東部的受訪者平均參加次數為 2.00 最高，其次是畢業學校所在區域在北部的受訪者，平均參加次數為 1.89，再來依序為畢業學校所在區域在南部、中部以及外島的受訪者，平均參

加次數分別為 1.63、1.32 以及 1.00；若以畢業學校型態來看，技職與一般學校之間並無明顯差異。

表 6-23 曾經參加過職業訓練的次數

	平均值	標準差
總計	1.67	2.191
性別		
男	1.83	3.036
女	1.56	1.396
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	1.89	3.165
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	1.32	.638
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	1.63	1.193
東部（宜蘭、花蓮、台東）	2.00	.
外島（澎湖、金門、馬祖）	1.00	.000
畢業學校型態		
技職院校	1.70	2.375
一般大學	1.60	1.702

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q7 (n=1002)；僅訪問 Q7 表示「曾參加職業訓練」之受訪 (n=167)

受訪者不曾參加政府單位所舉辦職業訓練的原因，以「不知道去哪裡參加職業訓練」所占比例最高，為 36.6%（表 6-24；）其次是「沒有時間參加」以及「不知道自己應該參加哪種訓練課程」的比例為 25.4%，「自己覺得沒有需要參加」的比例為 21.0%，「訓練地點太遠」的比例為 9.7%，「覺得參加訓練對就業沒有幫助」的比例為 8.6%，「訓練費用太貴」的比例為 7.5%，而「其他」所占的比例最少，僅有 4.1%。

表 6-24 不曾參加職業訓練的原因（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
不知道去哪裡參加職業訓練	306	(36.6)
沒有時間參加	212	(25.4)
不知道自己應該參加哪種訓練課程	212	(25.4)
自己覺得沒有需要參加	175	(21.0)
訓練地點太遠	81	(9.7)
覺得參加訓練對就業沒有幫助	72	(8.6)
訓練費用太貴	63	(7.5)
其他	34	(4.1)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q7 (n=835)；僅訪問 Q7 表示「不曾參加過職業訓練」之受訪；複選

表 6-25 是受訪者所參加的職業訓練費用是否有獲得政府單位補助的統計結果，74.1%的受訪者表示所參加的職業訓練費用「都有獲得政府單位補助」，14.5%的受訪者則表示「都沒有獲得政府單位補助」，7.8%則是「有些訓練有獲得政府單位補助，有些沒有」，3.6%的受訪者表示「不知道」。若以性別來看，男女在各項補助之獲得比例差距不大；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在北部的受訪者，參加的職業訓練費用都有獲得政府單位補助的比例，高於畢業學校所在區域在中部的受訪者，而畢業學校所在區域在中部的受訪者，參加的職業訓練費用都有獲得政府單位補助的比例，又高於畢業學校所在區域在南部的受訪者。若以受訪者畢業學校型態來看，技職院校畢業的受訪者參加的職業訓練費用都有獲得政府單位補助的比例較高，有 76.1%，而一般大學畢業的受訪者比例則為 69.4%。

表 6-25 所參加的職業訓練費用是否有獲得政府單位的補助

單位：人、%

項目	都有獲得政府單位補助	有些訓練有獲得政府單位補助，有些沒有	都沒有獲得政府單位補助	不知道	合計
總計	123 (74.1)	13 (7.8)	24 (14.5)	6 (3.6)	166* (100.0)
性別					
男	47 (72.3)	5 (7.7)	10 (15.4)	3 (4.6)	65 (100.0)
女	76 (75.2)	8 (7.9)	14 (13.9)	3 (3.0)	101 (100.0)
畢業學校所在區域					
北部(基隆、台北、桃園、新竹)	55 (78.6)	6 (8.6)	6 (8.6)	3 (4.3)	70 (100.0)
中部(苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	24 (72.7)	2 (6.1)	7 (21.2)	0 (0.0)	33 (100.0)
南部(嘉義、台南、高雄、屏東)	42 (70.0)	5 (8.3)	11 (18.3)	2 (3.3)	60 (100.0)
東部(宜蘭、花蓮、台東)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
外島(澎湖、金門、馬祖)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
畢業學校型態					
技職院校	89 (76.1)	9 (7.7)	13 (11.1)	6 (5.1)	117 (100.0)
一般大學	34 (69.4)	4 (8.2)	11 (22.4)	0 (0.0)	49 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q8 (n=167)

*註：受訪者曾參加職業訓練者共計 167 人（詳見表 6-22），但接續詢問是否有獲得政府補助時，有 1 名受訪者拒絕回答，致使加總人數僅有 166 人。

表 6-26 是受訪者所參加的職業訓練內容和過去在學校所學的是否有相關的統計結果，43.0%的受訪者表示所參加的職業訓練內容和過去在學校所學的「都有相關」，34.0%的受訪者則表示「都沒有相關」，23.0%則是「有些相關，有些無關」。若以性別來看，男性參訓內容與過去學校所學之相關程度高於女性；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在北部的受訪者，參加的職業訓練內容

和過去在學校所學的「都有相關」的比例，高於畢業學校所在區域在南部的受訪者，而畢業學校所在區域在南部的受訪者，參加的職業訓練內容和過去在學校所學的「都有相關」的比例，又高於畢業學校所在區域在中部的受訪者。若以受訪者畢業學校型態來看，技職院校畢業的受訪者參加的職業訓練內容和過去在學校所學的「都有相關」的比例，略高於一般大學畢業的受訪者。

表 6-26 參加的職業訓練內容和過去在學校所學的是否有相關

單位：人、%

項目	都有相關	有些相關， 有些無關	都沒有相 關	合計
總計	71 (43.0)	38 (23.0)	56 (34.0)	165* (100.0)
性別				
男	32 (49.2)	16 (24.6)	17 (26.2)	65 (100.0)
女	39 (39.0)	22 (22.0)	39 (39.0)	100 (100.0)
畢業學校所在區域				
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	36 (51.4)	17 (24.3)	17 (24.3)	70 (100.0)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	11 (34.4)	3 (9.4)	18 (56.3)	32 (100.0)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	24 (40.0)	18 (30.0)	18 (30.0)	60 (100.0)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	2 (100.0)
畢業學校型態				
技職院校	52 (44.8)	34 (29.3)	30 (25.9)	116 (100.0)
一般大學	19 (38.8)	4 (8.2)	26 (53.1)	49 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q9 (n=167)

*註：受訪者曾參加職業訓練者共計 167 人（詳見表 6-22），但接續詢問是否和過去所學相關時，有 2 名受訪者拒絕回答，致使加總人數僅有 165 人。

表 6-27 所列是參加政府單位所舉辦職業訓練對受訪者就業的幫助情形。其中，71.7%的受訪者表示對就業有幫助，28.3%的受訪者則表示沒有幫助。若以性別來看，女性認為有幫助的比例略高於男性；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在北部的受訪者，認為參加政府單位所舉辦職業訓練對就業有幫助的比例，低於畢業學校所在區域在南部以及中部的受訪者；若以畢業學校型態來看，技職學校認為有幫助的比例略高於一般學校。

表 6-27 參加職業訓練對於就業是否有幫助

單位：人、%

	是	否
總計	119* (71.7)	47* (28.3)
性別		
男	45 (69.2)	20 (30.8)
女	74 (73.3)	27 (26.7)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	48 (68.6)	22 (31.4)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	26 (78.8)	7 (21.2)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	44 (73.3)	16 (26.7)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	1 (100.0)	0 (0.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	0 (0.0)	2 (100.0)
畢業學校型態		
技職院校	85 (72.6)	32 (27.4)
一般大學	34 (69.4)	15 (30.6)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q10 (n=167)

*註：受訪者曾參加職業訓練者共計 167 人（詳見表 6-22），但接續詢問三家職業訓練是否有幫助時，有 1 名受訪者拒絕回答，致使加總人數僅有 166 人。

受訪者認為參加職業訓練對於就業沒有幫助的原因，以「訓練內容無法符合職場需要」，所占比例最高，為 44.7%（見表 6-28）；其次是「訓練時間太短，無法充分學習」的比例為 42.6%，「自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容」的比例為 27.7%，「其他」的比例為 17.0%，「訓練師資不佳，影響訓練成效」的比例為 14.9%，而「訓練內容不符合個人志趣」所占的比例最少，僅有 12.8%。

表 6-28 參加職業訓練對於就業沒有幫助的原因（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
訓練內容無法符合職場需要	21	(44.7)
訓練時間太短，無法充分學習	20	(42.6)
自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容	13	(27.7)
其他	8	(17.0)
訓練師資不佳，影響訓練成效	7	(14.9)
訓練內容不符合個人志趣	6	(12.8)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q10 (n=167)；僅訪問 107 表示「參加職業訓練對於就業沒有幫助」之受訪 (n=47)；複選

表 6-29 所列是參加職業訓練對於就業的幫助。有 60.5% 的受訪者認為會「提升自己的工作技能，比較容易找到工作」，47.1% 的受訪者則認為「可以瞭解產業環境與發展」，39.5% 認為「可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效」，32.8% 的受訪者認為「結訓之後可以報考職業證照」，「結訓之後，訓練單位有推介工作」的比例則占 17.6%。

表 6-29 參加職業訓練對於就業的幫助（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
提升自己的工作技能，比較容易找到工作	72	(60.5)
可以瞭解產業環境與發展	56	(47.1)
可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效	47	(39.5)
結訓之後可以報考職業證照	39	(32.8)
結訓之後，訓練單位有推介工作	21	(17.6)
其他	1	(0.8)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q10 (n=167)；僅訪問 Q10 表示「參加職業訓練對於就業有幫助」之受訪 (n=119)；複選

表 6-30 是受訪者對參與職業訓練的綜合性看法。其中，同意⁹「訓練內容無法符合職場需要」的比例為 30.7%，不同意¹⁰的比例為

⁹ 此部分的同意，乃表 6-30 中同意與非常同意之加總。

¹⁰ 此部分不同意，乃表 6-30 中不同意與非常不同意之加總。

36.1%，表示普通的比例則為 33.1%，三者的比例上並無明顯差距，不過以選填不同意的比例較高一些。而表示不同意「訓練師資不佳，影響訓練成效」的比例為 42.8% 最高，同意的比例則為 31.3%，普通的比例為 25.9%。對於「結訓之後，訓練單位有推介工作」，有半數的受訪者表示同意，24.1% 表示普通，25.9% 的受訪者則不同意。對於「結訓之後可以報考職業證照」，表示同意的比例較高，有 50.0%，不同意的比例為 30.7%，普通的比例則為 19.3%。

表 6-30 對參與職業訓練的綜合性看法

單位：人、%

項目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
訓練內容無法符合職場需要	13 (7.8)	47 (28.3)	55 (33.1)	43 (25.9)	8 (4.8)
訓練師資不佳，影響訓練成效	25 (15.1)	46 (27.7)	43 (25.9)	40 (24.1)	12 (7.2)
結訓之後，訓練單位有推介工作	32 (19.3)	51 (30.7)	40 (24.1)	36 (21.7)	7 (4.2)
結訓之後可以報考職業證照	14 (8.4)	37 (22.3)	32 (19.3)	56 (33.7)	27 (16.3)
訓練時間太短，無法充分學習	12 (7.2)	33 (19.9)	49 (29.5)	51 (30.7)	21 (12.7)
自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容	15 (9.0)	50 (30.1)	57 (34.3)	41 (24.7)	3 (1.8)
參加訓練可以提升自己的工作技能，比較容易找到工作	5 (3.0)	8 (4.8)	45 (27.1)	75 (45.2)	33 (19.9)
可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效	5 (3.0)	11 (6.6)	53 (31.9)	72 (43.4)	25 (15.1)
訓練內容不符合個人志趣	21 (12.7)	64 (38.6)	52 (31.3)	22 (13.3)	7 (4.2)
可以瞭解產業環境與發展	7 (4.2)	15 (9.0)	45 (27.1)	80 (48.2)	19 (11.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q10.3 (n=167)

*註：受訪者曾參加職業訓練者共計 167 人（詳見表 6-22），但接續詢問隊參與職業訓練的綜合性看法時，有 1 名受訪者拒絕回答，致使加總人數僅有 166 人。

同意「訓練時間太短，無法充分學習」的受訪者比例為 43.4%，選擇普通的為 29.5%，而 27.1%的受訪者則不同意。有 39.1%的受訪者不同意「自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容」，26.5%的受訪者同意，不同意的比例高於同意。而在「參加訓練可以提升自己的工作技能，比較容易找到工作」部分，則獲得 65.1%的同意，不同意的比例只有 7.8%，27.1%認為普通。58.5%的受訪者同意「可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效」，31.9%認為普通，9.6%則表示不同意。51.3%的受訪者不同意「訓練內容不符合個人志趣」，31.3%認為普通，同意的比例只有 17.5%。在「可以瞭解產業環境與發展」方面，則有近六成的同意比例，不同意的比例僅 13.2%，27.1%則認為普通。

在參加職業訓練最常遇到的困難部分，如表 6-31 所列，比例最高的是「參加訓練時間不易安排」，占 34.3%，其次是「訓練地點太遠」的比例為 21.1%，「不知道如何挑選訓練課程」的比例為 16.9%，「自己要負擔的訓練費用太高」的比例為 13.9%，「其他」的比例最少，僅有 4.2%，而「沒有遇到困難」所占的比例則有 29.5%。

表 6-31 參加職業訓練最常遇到哪些困難（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
參加訓練時間不易安排	57	(34.3)
訓練地點太遠	35	(21.1)
不知道如何挑選訓練課程	28	(16.9)
自己要負擔的訓練費用太高	23	(13.9)
其他	7	(4.2)
沒有遇到困難	49	(29.5)

資料來源：本研究調查；原始問卷Q12 (n=167)

第四節 畢業後參加職場見習的情形

表 6-32 是受訪者曾經參加過見習方案的次數，全體受訪者的平均參加次數為 1.19 次，標準差為 0.774。若以性別來看，男女之間的差異不大；若以受訪者畢業學校所在區域來看，以畢業學校所在區域在北部的受訪者平均參加次數為 1.32 次最高，其次依序是畢業學校所在區域在南部、中部以及東部與外島的受訪者，平均參加次數分別為 1.12 次、1.11 次與 1.00 次，各區域間的平均差異並不大；若以畢業學校的型態來看，技職與一般學校並無顯著差異。

表 6-32 曾經參加過見習方案的次數

單位：次

	平均值	標準差
總計	1.19	0.774
性別		
男	1.18	.601
女	1.20	.846
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	1.32	1.138
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	1.11	.339
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	1.12	.374
東部（宜蘭、花蓮、台東）	1.00	.000
外島（澎湖、金門、馬祖）	1.00	.000
畢業學校型態		
技職院校	1.21	.756
一般大學	1.17	.798

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q13 (n=1002)；僅訪問 Q13 表示「曾參加見習方案」之受訪(n=405)¹¹

對於受訪者不曾參加見習方案的原因，如表 6-33。受訪者不曾參加的原因比例最高的是「不知道有見習方案可以參加」，占 44.0%，其次是「沒有時間參加」的比例為 25.8%，「自己覺得沒有需要參加」

¹¹青年受訪者中曾參加政府見習方案共計 750 人，但受訪過程中表示並不知道自己是參加政府見習方案者計 345 人，致使此表曾經參加過見習方案之人數僅有 405 人。

的比例為 22.2%，「不知道自己應該參加哪種見習方案」的比例為 21.0%，而「覺得參加對就見習方案業沒有幫助」、「見習津貼太低」、「其他」與「見習地點太遠」的比例分別為 7.7%、6.0%、5.2%以及 3.6%，「有報名參加，但沒有企業願意提供見習機會」所占的比例最少，僅有 1.6%。

表 6-33 不曾參加見習方案的原因（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
不知道有見習方案可以參加	109	(44.0)
沒有時間參加	64	(25.8)
自己覺得沒有需要參加	55	(22.2)
不知道自己應該參加哪種見習方案	52	(21.0)
覺得參加對就見習方案業沒有幫助	19	(7.7)
見習津貼太低	15	(6.0)
其他	13	(5.2)
見習地點太遠	9	(3.6)
有報名參加，但沒有企業願意提供見習機會	4	(1.6)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q13 (n=1002)；僅訪問 Q13 表示「不曾參加見習方案」之受訪(n=252)；複選

如表 6-34 所列，受訪者曾參加之見習方案以「教育部培育優質人力促進就業計畫（方案 1-1）」占較高的比例，有 27.7%，其次是「青輔會非營利組織就業見習計畫」，有 19.8%，再其次是「勞委會青年職涯啟動計畫」的 15.1%與「青輔會青年職場體驗計畫」的 14.6%，而不知道自己參加過的見習方案名稱者有 23.5%。

表 6-34 曾參加之見習方案（複選）

單位：人、%

	次數	百分比
教育部培育優質人力促進就業計畫（方案 1-1）	112	(27.7)
青輔會非營利組織就業見習計畫	80	(19.8)
勞委會青年職涯啟動計畫	61	(15.1)
青輔會青年職場體驗計畫	59	(14.6)
不知道自己參加過的見習方案名稱	95	(23.5)
其他	10	(2.5)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q14 (n=405)；複選

81.7%的受訪者認為參加見習方案對就業有幫助（見表 6-35），18.3%的受訪者則認為沒有幫助。若以性別來看，男性認為有幫助的比例略高於女性；若以受訪者畢業學校所在區域來看，各區域間的比例差異不大，惟畢業學校所在區域在北部的受訪者認為有幫助的比例較低；若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者認為參加見習方案對就業有幫助的比例較高，為 84.7%，略高於技職院校畢業的 79.5%。

表 6-35 參加見習方案對於就業是否有幫助

單位：人、%

	是	否
總計	331 (81.7)	74 (18.3)
性別		
男	110 (84.0)	21 (16.0)
女	221 (80.7)	53 (19.3)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	128 (78.5)	35 (21.5)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	89 (85.6)	15 (14.4)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	102 (82.3)	22 (17.7)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	6 (85.7)	1 (14.3)
外島（澎湖、金門、馬祖）	6 (85.7)	1 (14.3)
畢業學校型態		
技職院校	182 (79.5)	47 (20.5)
一般大學	149 (84.7)	27 (15.3)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q15 (n=405)；僅訪問 Q15 表示「參加見習方案對於就業有幫助」之受訪(n=331)；複選

至於受訪者認為參加見習方案對於就業沒有幫助的原因（表 6-36），以「一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用」比例最高，占 45.9%，其次是「見習期間沒有學到專業的知識或技能」的比例為 32.4%，「見習內容與個人志趣不符」的比例為 31.1%，「未能被見習單位留用」的比例為 21.6%，而「見習結束還是不清楚相關產業的環境與發展」與「其他」的比例分別只有 13.5%以及 8.1%。

表 6-36 參加見習方案對於就業沒有幫助的原因（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用	34	(45.9)
見習期間沒有學到專業的知識或技能	24	(32.4)
見習內容與個人志趣不符	23	(31.1)
未能被見習單位留用	16	(21.6)
見習結束還是不清楚相關產業的環境與發展	10	(13.5)
其他	6	(8.1)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q15 (n=405)；僅訪問 Q15 表示「參加見習方案對於就業沒有幫助」之受訪(n=74)；複選

對於參加見習方案對於就業的幫助（表 6-37），以「可以培養良好工作態度」、「可以增加個人履歷表的工作資歷」、「可以提升一般能力」、「可以學習專業知識與技能」與「可以瞭解產業發展現況」是較多受訪者選填的項目，所占比例均超過五成以上；而「被見習單位留用」、「可以幫助職涯規劃」、「可以學習基礎電腦應用技能」與「可以增進自我探索」的比例則在三成左右%。

表 6-37 參加見習方案對於就業的幫助（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
可以培養良好工作態度	206	(61.9)
可以增加個人履歷表的工作資歷	204	(61.3)
可以提升一般能力	193	(58.0)
可以學習專業知識與技能	183	(55.0)
可以瞭解產業發展現況	174	(52.3)
被見習單位留用	117	(35.1)
可以幫助職涯規劃	112	(33.6)
可以學習基礎電腦應用技能	99	(29.7)
可以增進自我探索	98	(29.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q15 (n=405)；僅訪問 Q15 表示「參加見習方案對於就業有幫助」之受訪(n=331)；複選

表 6-38 是受訪者參與見習方案後的綜合看法。同意「見習方案

結束之後有被見習單位留用」的比例為 38.4%，略高於不同意的比例 21.8%，39.7%的受訪者則未有明顯的意見。而同意「參加見習方案可以提升一般能力」的比例有 66.8%，不同意的比例只有 9.9%，顯示多數受訪者認為參加見習方案能提升一般能力。而同意「參加見習方案可以學習基礎電腦應用技能」的受訪者比例，與選填不同意以及普通的比例則無明顯的差異。對於「見習期間沒有學到專業的知識或技能」，有 63.7%的受訪者表示不同意，同意的比例只有 16.6%，顯示多數受訪者認為參加見習方案能學到專業的知識或技能。對於「見習結束還是不清楚相關產業的環境與發展」表示不同意的比例有 65.5%，同意的比例只有 12.1%，顯示多數受訪者認為參加見習方案對於了解相關產業的環境與發展有某種程度的幫助。

表 6-38 參加見習方案後的綜合看法

單位：人、%

項目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
見習方案結束之後有被見習單位留用	21 (5.2)	67 (16.6)	160 (39.7)	115 (28.5)	40 (9.9)
參加見習方案可以提升一般能力	7 (1.7)	33 (8.2)	94 (23.3)	207 (51.4)	62 (15.4)
參加見習方案可以學習基礎電腦應用技能	38 (9.4)	97 (24.1)	127 (31.5)	109 (27.0)	32 (7.9)
見習期間沒有學到專業的知識或技能	84 (20.8)	173 (42.9)	79 (19.6)	63 (15.6)	4 (1.0)
見習結束還是不清楚相關產業的環境與發展	77 (19.1)	187 (46.4)	90 (22.3)	42 (10.4)	7 (1.7)
參加見習方案可以培養良好工作態度	2 (0.5)	12 (3.0)	63 (15.6)	231 (57.3)	95 (23.6)
一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用意願	24 (6.0)	113 (28.0)	148 (36.7)	97 (24.1)	21 (5.2)
見習內容與個人志趣不符	62 (15.4)	145 (36.0)	106 (26.3)	77 (19.1)	13 (3.2)
參加見習方案可以增加個人履歷表的工作資歷	4 (1.0)	41 (10.2)	75 (18.6)	213 (52.9)	70 (17.4)
參加見習方案可以幫助職涯規劃	9 (2.2)	44 (10.9)	122 (30.3)	185 (45.9)	43 (10.7)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q15.3 (n=405)

*註：受訪者曾參加由政府單位辦理的見習方案者共計 405 人（詳見表 6-32），但接續詢問綜合看法時，有 2 名受訪者拒絕回答，致使加總人數僅有 403 人。

對於「參加見習方案可以培養良好工作態度」，則是獲得多數受訪者的認同，同意的比例高達 80.9%，不同意的比例僅有 3.5%，顯示受訪者普遍認為參加見習方案對於培養良好工作態度有所助益。而不同意「一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用意願」的比例為 34.0%，略高於同意的 29.3%，選填普通的比例也有 36.7%，顯示受訪者對於「企業會因見習資歷而增加僱用意願」看法分歧。同意「見習內容與個人志趣不符」的比例為 22.3%，不同意的比例則為 51.4%，顯示認為「見習內容與個人志趣相符」的受訪者較多。在「參加見習方案可以增加個人履歷表的工作資歷」部分，70.3%的受訪者表示同意，不同意的比例只有 11.2%。對於「參加見習方案可以幫助職涯規劃」，同意的比例有 56.6%，不同意的比例則為 13.1%，顯示多數受訪者對於參加見習方案可以幫助職涯規劃，持正面態度。

第五節 其他問卷調查結果之分析

除就業輔導、職業訓練與職場見習方案之外，本研究也詢問受訪青年參與創業講習與輔導，就業時是否接受政府薪資補貼的情形，以及對政府有何建議。在參與創業講習與輔導方面，如表 6-39 所列，有 95.2%的受訪者不曾參加過由政府辦理的創業輔導或講習課程，參加過的比例只占 4.8%。若以性別來看，男女的差異不大；若以畢業學校所在區域來看，南部地區曾參加過的比例較低；若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者參加過的比例為 5.1%，與技職院校畢業的受訪者參加過的比例 4.6%相較，並無明顯差異。

表 6-39 是否曾經參加過由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程

單位：人、%

	是	否
總計	48 (4.8)	954 (95.2)
性別		
男	16 (4.6)	332 (95.4)
女	32 (4.9)	622 (95.1)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	23 (5.5)	392 (94.5)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	12 (5.1)	225 (94.9)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	11 (3.4)	309 (96.6)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	1 (5.3)	18 (94.7)
外島（澎湖、金門、馬祖）	1 (10.0)	9 (90.0)
國外	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態		
技職院校	31 (4.6)	639 (95.4)
一般大學	17 (5.1)	315 (94.9)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q17 (n=1002)

對於受訪者不曾參加過由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程的原因，如表 6-40。比例最高的是「自己沒有創業意願」，占 44.4%，其次是「不知道有創業講習或輔導課程可以參加」的比例為 42.9%，「沒有時間參加」的比例為 15.4%，「不知道自己應該參加哪種創業講習或輔導課程」的比例為 15.1%，而「覺得參加對創業沒有幫助」、「講習地點太遠」、「其他」、「講習津貼太低」與「有報名參加，但沒有企業願意提供講習機會」的比例均相當低，不到 4.0%。

表 6-40 不曾參加由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程的原因

(複選)

單位：人、%

項目	次數	百分比
自己沒有創業意願	424	(44.4)
不知道有創業講習或輔導課程可以參加	409	(42.9)
沒有時間參加	147	(15.4)
不知道自己應該參加哪種創業講習或輔導課程	144	(15.1)
覺得參加對創業沒有幫助	37	(3.9)
講習地點太遠	27	(2.8)
其他	25	(2.6)
講習津貼太低	6	(0.6)
有報名參加，但沒有企業願意提供講習機會	6	(0.6)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q17 (n=1002)；僅訪問 Q17 表示「畢業後不曾參加由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程原因」之受訪(n=954)；複選

如表 6-41 所列，有 93.8%的受訪者在參加講習或輔導課程之後並未創業，參加之後才開始創業的比例為 4.2%，在參加這些講習或輔導課程時，就已經在創業的比例為 2.0%。

表 6-41 參加這些講習或輔導課程之後，是否曾經創業

單位：人、%

項目	沒有	在參加這些講習或輔導課程時，就已經在創業了	參加之後才開始創業	合計
總計	45 (93.8)	1 (2.0)	2 (4.2)	48 (100.0)
性別				
男	15 (88.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)
女	30 (96.8)	0 (0.0)	1 (3.2)	31 (100.0)
畢業學校所在區域				
北部(基隆、台北、桃園、新竹)	22 (95.7)	0 (0.0)	1 (4.3)	23 (100.0)
中部(苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	11 (91.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	12 (100.0)
南部(嘉義、台南、高雄、屏東)	10 (90.9)	1 (9.1)	1 (0.0)	11 (100.0)
東部(宜蘭、花蓮、台東)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
外島(澎湖、金門、馬祖)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
畢業學校型態				
技職院校	14 (87.5)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100.0)
一般大學	15 (88.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q18 (n=48)

在接受政府薪資補貼方面，如表 6-42 所列，有 74.7% 的受訪者有受僱經驗，25.3% 的受訪者則無受僱經驗。若以性別來看，女性受訪者有受僱經驗的比例較高，有 78.9%，男性則只有 66.7%；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在南部的受訪者，有

受僱經驗的比例最高，為 81.6%，畢業學校所在區域在北部的受訪者，有受僱經驗的比例則最低，為 69.6%；若以受訪者畢業學校型態來看，技職院校畢業的受訪者有受僱經驗的比例 77.3%，高於一般大學畢業的 69.3%。

表 6-42 畢業（或退伍）之後，是否曾經受僱過

單位：人、%

	是	否
總計	748 (74.7)	254 (25.3)
性別		
男	232 (66.7)	116 (33.3)
女	516 (78.9)	138 (21.1)
畢業學校所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	289 (69.6)	126 (30.4)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	175 (73.8)	62 (26.2)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	261 (81.6)	59 (18.4)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	15 (78.9)	4 (21.1)
外島（澎湖、金門、馬祖）	7 (70.0)	3 (30.0)
畢業學校型態		
技職院校	518 (77.3)	152 (22.7)
一般大學	230 (69.3)	102 (30.7)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q21 (n=1002)

在受訪者所受僱的工作中，薪資不曾受到政府補貼的比例較高，有 64.7%，曾受到政府補貼的比例為 19.4%，而不知道是否曾經受到政府補貼的比例則為 15.9%（見表 6-43）。若以性別來看，女性受訪者在所受僱的工作中，薪資曾受到政府補貼的比例較高，有 21.5%，男性則只有 14.7%；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在北部的受訪者，在所受僱的工作中，薪資曾受到政府補貼的比例較低，只有 15.6%；若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者在所受僱的工作中，薪資不曾受到政府補貼的比例較高。

表 6-43 在所受僱的工作中，薪資是否曾受到政府補貼

單位：人、%

項目	不曾受到政府補貼	曾受到政府補貼	不知道是否曾經受到政府補貼	合計
總計	484 (64.7)	145 (19.4)	119 (15.9)	748 (100.0)
性別				
男	167 (72.0)	34 (14.7)	31 (13.4)	232 (100.0)
女	317 (61.4)	111 (21.5)	88 (17.1)	516 (100.0)
畢業學校所在區域				
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	204 (70.6)	45 (15.6)	40 (13.8)	289 (100.0)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	112 (64.0)	37 (21.1)	26 (14.9)	175 (100.0)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	156 (59.8)	55 (21.1)	50 (19.2)	261 (100.0)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	7 (46.7)	6 (40.0)	2 (13.3)	15 (100.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	4 (57.1)	2 (28.6)	1 (14.3)	7 (100.0)
畢業學校型態				
技職院校	326 (62.9)	96 (18.5)	96 (18.5)	518 (100.0)
一般大學	158 (68.7)	49 (21.3)	23 (10.0)	230 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q22 (n=748)；僅訪問 Q21 表示「畢業後曾受僱幫政府單位、私人企業或非營利組織工作過」之受訪

如表 6-44 所列，若沒有政府補貼，有 33.8%的受訪者認為自己「不會被僱用」，25.5%的受訪者認為「會被僱用，而且薪資不會減少」，認為「會被僱用，但薪資會減少」的比例則為 13.8%，26.9%的受訪者則「不知道會不會被僱用」；若以性別來看，女性受訪者認為若沒有政府補貼，自己則不會被僱用的比例較男性高出了 21.2%；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在南部與北部的受訪者，認為若沒有政府補貼，自己則不會被僱用的比例較中部與東部高；若以受訪者畢業學校型態來看，一般大學畢業的受訪者認為若沒有政府補貼，自己則不會被僱用的比例較高。

表 6-44 您認為如果沒有政府補貼，雇主是否仍會僱用您

單位：人、%

項目	不會僱用	會僱用，而且薪資不會減少	會僱用，但薪資會減少	不知道雇主會不會僱用	合計
總計	49 (33.8)	37 (25.5)	20 (13.8)	39 (26.9)	145 (100.0)
性別					
男	6 (17.6)	10 (29.4)	7 (20.6)	11 (32.4)	34 (100.0)
女	43 (38.8)	27 (24.3)	13 (11.7)	28 (25.2)	111 (100.0)
畢業學校所在區域					
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	17 (37.0)	12 (26.1)	6 (13.0)	11 (23.9)	46 (100.0)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	7 (18.9)	9 (24.3)	5 (13.5)	16 (43.2)	37 (100.0)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	23 (42.6)	10 (18.5)	9 (16.7)	12 (22.2)	54 (100.0)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	1 (16.7)	5 (83.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
外島（澎湖、金門、馬祖）	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
畢業學校型態					
技職院校	31 (32.0)	27 (27.8)	12 (12.4)	27 (27.8)	97 (100.0)
一般大學	18 (37.5)	10 (20.8)	8 (16.7)	12 (25.0)	48 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q23 (n=145)；僅訪問 Q22 表示「薪資曾受到政府補貼」之受訪

在政府的補貼結束之後，自己是否有被繼續留用方面(表 6-45)，有 46.9%的受訪者「有留用，而且薪資沒有減少」，10.3%「有留用，但薪資減少」，42.8%「沒有留用」。若以性別來看，女性在政府的補貼結束之後，沒有被留用的比例達 44.0%，較男性的 35.3%高八點七個百分點；若以受訪者畢業學校所在區域來看，畢業學校所在區域在中部的受訪者，沒有被留用的比例較北部與南部高；若以受訪者畢業學校型態來看，技職院校畢業的受訪者有被留用，而且薪資沒有減少的比例較高。

表 6-45 政府的補貼結束之後，雇主是否有繼續留用您

單位：人、%

項目	沒有留用	有留用，但薪資減少	有留用，而且薪資沒有減少	合計
總計	62 (42.8)	15 (10.3)	68 (46.9)	145 (100.0)
性別				
男	12 (35.3)	4 (11.8)	18 (52.9)	34 (100.0)
女	50 (45.0)	11 (10.0)	50 (45.0)	111 (100.0)
畢業學校所在區域				
北部(基隆、台北、桃園、新竹)	20 (43.5)	1 (2.2)	25 (54.3)	46 (100.0)
中部(苗栗、台中、彰化、南投、雲林)	18 (48.6)	5 (13.5)	14 (37.8)	37 (100.0)
南部(嘉義、台南、高雄、屏東)	22 (40.7)	9 (16.7)	23 (42.6)	54 (100.0)
東部(宜蘭、花蓮、台東)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)	6 (100.0)
外島(澎湖、金門、馬祖)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
畢業學校型態				
技職院校	41 (42.3)	9 (9.3)	47 (48.5)	97 (100.0)
一般大學	21 (43.8)	6 (12.4)	21 (43.8)	48 (100.0)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q24 (n=145)；僅訪問 Q22 表示「薪資曾受到政府補貼」之受訪

在整體建議方面，及時提供相關措施的訊息應是政府未來努力方向之一。如表 6-46 所列，在「尋職服務」方面，43.3%的受訪者是在網路上看到，由電子媒體、同學／朋友以及師長處獲知的比例各為 25% 上下，而不知道有這項方案或措施的比例也有 13.3%。在「職業訓練」部分，同樣以受訪者自己在網路上看到的比例最高，有 35.7%，由剩下其他管道獲知的比例之間並無太大差異，而不知道有這項方案或措施的比例則有 18.6%。在「職場見習」部分，34.0%的受訪者訊息來源管道是師長告知，其次是受訪者自己在網路上看到，占 21.8%，而不知道有這項方案或措施的受訪者占 28.2%。在「創業講習與輔導」部分，高達 49.2%的受訪者不知道有這項方案或措施，19.9%是受訪者自己在網路上看到，15.2%是從電子媒體獲知，其他訊息管道所占比例則只有 12.8% 或更低。在「薪資補貼」部分，不知道有這項方案或措施的受訪者也占 40.6%，師長告知占 18.9%，自己在網路上看到占 16.7%，其他訊息管道所占比例則皆低於 13%。由此可見，政府應針對所提供的就業協助方案或措施，加強政策宣導工作，才能達到預期效益。

表 6-46 從哪些管道知道各類政府所提供的就業協助方案或措施（複選）

單位：人、%

項目	尋職服務	職業訓練	職場見習	創業講習與輔導	薪資補貼
不知道有這項方案或措施	133 (13.3)	186 (18.6)	283 (28.2)	492 (49.2)	407 (40.6)
師長告知	243 (24.3)	255 (25.5)	341 (34.0)	128 (12.8)	189 (18.9)
同學／朋友告知	249 (24.9)	195 (19.5)	153 (15.3)	84 (8.4)	127 (12.7)
從電子媒體獲知	257 (25.6)	193 (19.3)	121 (12.1)	152 (15.2)	112 (11.2)
從平面媒體獲知	184 (18.4)	182 (18.2)	88 (8.8)	119 (11.9)	104 (10.4)
自己在網路上看到	434 (43.3)	357 (35.7)	218 (21.8)	199 (19.9)	167 (16.7)
其他	18 (1.8)	24 (2.4)	32 (3.2)	13 (1.3)	74 (7.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q25 (n=1002)

對於政府所採行的方案或措施中，最能幫助年輕人就業的，比例最高的是「職業訓練」，有 41.1%（見表 6-47）；其他管道如「職場見習」、「公立就業服務機構提供就業媒合服務」、「薪資補貼」、「政府單位所設立的求職網站」與「就業博覽會」，所占比例皆為 30%~40%之間；而「就業諮詢講習」、「創業講習輔導」以及「其他」，所占的比例更低，均不到 20%。顯示政府所提供的就業協助方案或措施對於年輕勞工而言，種類雖多但效果有限。

表 6-47 政府採行哪些方案或措施最能幫助年輕人就業（複選）

項目	單位：人、%	
	次數	百分比
職業訓練	412	(41.1)
職場見習	394	(39.3)
公立就業服務機構提供就業媒合服務	387	(38.6)
薪資補貼	332	(33.1)
政府單位所設立的求職網站	313	(31.2)
就業博覽會	302	(30.1)
就業諮詢講習	157	(15.7)
創業講習輔導	122	(12.2)
其他	15	(1.5)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q25 (n=1002)

至於青年勞工需要政府提供哪些措施來協助就業（表 6-48），有 39.3% 的受訪者勾選「職業訓練」；其次依序是「公立就業服務機構提供就業媒合服務」、「職場見習」與「政府單位所設立的求職網站」，比例分別為 38.8%、29.5%、28.6%，至於「就業博覽會」、「薪資補貼」、「創業講習輔導」、「就業諮詢講習」與「其他」的比例，則不到 25%。

表 6-48 需要政府提供哪些措施來協助就業（複選）

單位：人、%

項目	次數	百分比
職業訓練	88	(39.3)
公立就業服務機構提供就業媒合服務	87	(38.8)
職場見習	66	(29.5)
都不需要	66	(29.5)
政府單位所設立的求職網站	64	(28.6)
就業博覽會	54	(24.1)
薪資補貼	52	(23.2)
創業講習輔導	38	(17.0)
就業諮詢講習	34	(15.2)
其他	1	(0.4)

資料來源：本研究調查；原始問卷 Q31 (n=226)；僅訪問 Q27 表示「未曾工作過」之受訪、Q30 表示「目前沒有工作，但有在找工作；目前沒有工作，也沒有在找工作」之受訪；複選

第六節 焦點團體座談之意見分析

參與座談的年輕族群學歷從高中職、大學到研究所皆有之。學歷愈低者普遍對企業職場實習方案看法愈正面。有青年表示，諸如雙軌訓練這樣的課程與實務相比，雖仍有一些差距，但對於高中學歷的青年來說，有參加這樣的訓練仍比沒參加會更容易找到工作。

至於青年學生們獲知政府相關政策資訊的管道主要是透過學校。除學校外，104、1111、e-job 等人力銀行、同儕網絡、青輔會 RICH 職場體驗網等也是常被年輕人運用的求職資訊管道。在實際工作上，參與實習方案之求職青年，多數到財務壓力較高的中小企業或是 NPO 機構工作。這些組織因成本考量，原先不考慮增聘員工，但因為教育部大專畢業生至企業職場實習方案的緣故，而願意增加雇員人數。不過，在工作內容方面，參與實習方案者普遍反映所做多是龐雜瑣碎、甚至與所學無關的工作。也有青年反映其是在不知情的狀況下，透過人力銀行或派遣公司等仲介業者而成為青年促進就業方案的參與者。因此，也有與會青年表示，政府大專畢業生至企業職場實習方案

的執行上給予仲介業（人力銀行、派遣公司等）很大介入空間，但業者主要關切的是仲介利益，其所作的媒合反而大幅壓縮了社會新鮮人起薪空間與職場工作發展可能性，未必有助青年的良性求職與長程的職場生涯發展。

此外，因與會青年對政府大專畢業生至企業職場實習方案較為熟悉，無論是參加該方案青年或是未參與該方案青年，普遍肯定此方案立意良善，也多同意到企業實習本身即可幫助年輕人更瞭解職場工作環境的樣貌；只是這有好也有壞，與企業本身的職場文化，以及雇主運用大專畢業生至企業職場實習方案僱用員工的心態是否良性有很大關聯。另一方面，大專畢業生至企業職場實習方案也可能引發求職青年產生非良性的工作心態，包括抗壓性太低，或是因為企業不留用，因此工作草率、工作配合度低、不願用心投入工作等問題。與會者認為，大專畢業生至企業職場實習方案給企業與社會新鮮人的，應是一個管道和機會。方案的重點應是要讓企業在面試的過程當中，仍會去選用他正式要的、真正要的員工。大專畢業生至企業職場實習方案顯示政府已經很努力的在幫畢業生在找工作，此方案可能很必要，但補貼金額可以低於最低工資，這樣事實上讓求職的社會新鮮人也有工作選擇權，如此反可使僱用雙方都更審慎去思考關於僱用與求職的意義與重要性。

與會者中，也有表示自己找工作相較他人順利，其指出，年輕人自己對工作內容的選擇堅持、工作心態與求職準備也很重要。諸如在面試時會去思考雇主所需，著重表達自己在雇主需求方面的能力（包括學歷/訓練背景）、熱忱與相關經驗；學生時代會多方學習跨領域知識、接觸累積不同領域的人事物經驗做「自我職訓」等，這些都會成為求職順利的因素。持這類意見的青年與會者大多未參與或選擇不參與企業實習方案，其中也有人表達參與實習方案問題與依賴仲介（人

力銀行)對自己職場生涯的可能影響不一定正面,寧可多花一些時間找到對自己能力發揮或成長真正有幫助的工作。此外,進入職場後仍會關切思考雇主對工作的要求重點,積極改善自己工作表現的青年,普遍表示其對工作滿意度較高。

第七節 本章小結

本章主旨是瞭解青年畢業後的尋職情形,以及對政府所提供各項協助就業措施的使用情形。藉由問卷調查與焦點團體座談,本研究發現青年畢業後找工作時所遇到的困難以「工作經驗不足,雇主不願僱用」最為常見,其次是「非本科系畢業,雇主不願僱用」,以及「外語能力不足,雇主不願僱用」與「雇主願意提供的待遇太低」。

在使用政府提供的就業輔導資源方面,青年學生們獲知政府相關政策資訊的管道主要是透過學校。至於除學校外,104、1111、e-job等人力銀行、同儕網絡、青輔會 RICH 職場體驗網也是常被年輕人運用的求職資訊管道。無論是問卷或是焦點座談均顯示使用比例最高的措施為「求職網站」。而問卷調查中使用比例次高的則是「就業博覽會」,再其次是「公立就業服務機構」,最少使用的是「就業講習活動」。在使用滿意度(或認為對就業有幫助)方面,則以「就業講習活動」的滿意度最高,其次是「公立就業服務機構」,再其次是「求職網站」,滿意度最低的是「就業博覽會」。

從焦點團體座談中得知,年輕人自己對工作內容的選擇堅持、工作心態與求職準備也很重要。諸如在面試時會去思考雇主所需,著重表達自己在雇主需求方面的能力(包括學歷/訓練背景)、熱忱與相關經驗;學生時代會多方學習跨領域知識、接觸累積不同領域的人事物經驗做「自我職訓」等,這些都會成為求職順利的因素。此外,進入職場後仍會關切思考雇主對工作的要求重點,積極改善自己工作表現的青年,普遍表示其對工作滿意度較高。

以問卷調查來看，在職場見習方面，仍有超過八成參與青年表示對就業有幫助，而其原因最主要是「可以培養良好工作態度」、「可以增加個人履歷表的工作資歷」、「可以提升一般能力」、「可以學習專業知識與技能」與「可以瞭解產業發展現況」；而認為沒有幫助者的理由則最主要是「一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用」，其次是「見習期間沒有學到專業的知識或技能」與「見習內容與個人志趣不符」。

在職業訓練方面，青年參與比例遠低於就業輔導，而不參加的原因以「不知道去哪裡參加職業訓練」最為普遍，其次是「沒有時間參加」以及「不知道自己應該參加哪種訓練課程」，再其次是「自己覺得沒有需要參加」。就有參加的青年而言，超過七成認為參加職業訓練對其就業有所幫助，而有幫助的原因最主要是「提升自己的工作技能，比較容易找到工作」，其次是「可以瞭解產業環境與發展」，再其次是「可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效」與「結訓之後可以報考職業證照」。認為沒有幫助者的原因則以「訓練內容無法符合職場需要」最為主要，其次是「訓練時間太短，無法充分學習」，再其次是「自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容」。

受訪青年在參加創業輔導與講習，以及接受政府薪資補貼的比例皆比較低。其中，在創業輔導與講習部分，參加過的比例只占 4.8%，而且大多數的人在參加過講習之後並未創業。至於不曾參加的原因以「自己沒有創業意願」最普遍，其次是「不知道有創業講習或輔導課程可以參加」。

在薪資補貼方面，有受僱經驗的受訪者中，自己確切知道曾受到政府補貼的比例不到二成。在這些在有受補助者中，將近二分之一認為若沒有政府補貼，自己「不會被僱用」或「會被僱用，但薪資會減少」。補助期滿後，將近二分之一受訪者表示原企業「有留用，而且

薪資沒有減少」，另有一成表示「有留用，但薪資減少」。由此可見，薪資補貼對促進青年就業確實有所幫助。

對於未來的政策建議，多數青年認為及時提供相關措施的訊息應是政府未來努力方向之一。即政府應針對所提供的就業協助方案或措施，加強政策宣導工作，才能達到預期效益。此外，雖然參加職業訓練的比例不高，但多數青年認為其對就業的幫助最大，故將其列為政府未來最應提供的協助措施。其次依序是「公立就業服務機構提供就業媒合服務」、「職場見習」與「政府單位所設立的求職網站」。至於「就業博覽會」、「薪資補貼」、「創業講習輔導」、「就業諮詢講習」等，對多數青年而言其效果十分有限。

第七章 結論與建議

本研究依我國青年就業問題分析(次級資料分析)、歐美日等先進國家青年就業政策、措施與我國青年就業促進政策之探討，針對青年(包括見習及非見習青年)、學校系所老師(包括技職及一般學校)及業界代表(包括製造業及服務業)，就當前青年就業問題的本質加以探討，進而研提有效的就業銜接對策。最後，提出青年從學校到職場的就業接軌措施之政策建議。

第一節 結論

- 一、青年就業問題惡化，青年畢業後與就業市場人力需求間存有一定程度之落差

綜合現有次級資料分析，顯示出近幾年來國內青年就業問題出現惡化現象。無論是從失業人數，或是從青年失業者尋求工作過程中遭遇困難之最主要原因來看，均顯示雖然高等教育擴張，青年受教育年數延長，但與市場人力需求間存有相當程度的落差，社會供需失調的結果致青年無法學以致用，導致失業人數增加。

- 二、鼓勵學校與企業強化職業訓練內容與發展，提升青年就業力以減少訓用或學用落差

無論是從各國因應青年失業問題，或是國際性組織針對金融海嘯對青年就業衝擊之研究報告來看，均顯示加強職業訓練對於協助青年就業十分重要，而國家亦應鼓勵企業提供在學青年實習的機會以增加學界與業界的契合度。並且配合相關社會保障，協助弱勢青年得以順利進入勞動市場。綜而言之，唯有讓青年本身的就業力不斷提升，真正有效減少訓用或學用的落差，才能使青年順利與職場接軌。

三、近年我國為迅速降低高失業率，針對青年就業促進措施以提高實習津貼與延長實習時間，致就業成本也相對提高。

主要為因應去(98)年全球經濟危機所導致之就業市場不振現象，失業率高升不降，嚴重波及青年、高學歷、研發及技術人力，相關青年就業措施以高於過去補助額度的實習薪資與較長的實習時間，鼓勵企業或非營利組織提供大專以上畢業生進入職場工作機會並提升就業能力，以建立短期就業轉銜機制。

四、學校與企業所重視的與青年實際具備的就業力，二者之間有很大的落差，藉由參與相關見習方案，應可減少落差程度。

研究發現企業與學校系所都認為青年的「敬業精神與態度」最為重要，但學生實際具備的就業能力中則以「基礎電腦應用技能」為最主要，顯示兩者之間有大幅落差。不過多數企業與學校老師或行政人員皆肯定各項見習方案的執行成效，從職場見習對青年最大幫助在於「培養良好工作態度」與「提升一般能力」來看，參與見習方案應可減少學用落差之程度。然而「行政程序太繁雜」、「媒合率低」是許多企業與學校系在參與過程中所遭遇的問題。尤其，學校系所大多由現有人力兼辦這些業務，故常有行政負荷過重的現象。有些學校也反映補助經費太低，以及見習名額太少，建議政府相關單位應在這方面投入更多經費。

五、多數青年認為政府應提供即時相關措施訊息，亦認為職業訓練對於就業的幫助最大。

青年畢業後找工作時常會因為工作經驗不足、非本科系或是語文能力不足、待遇過低而遇到就業困難。然而青年卻經常不清楚政府提供的就業協助方案或相關訓練措施，以至於即使青年認為職業訓練對就業的幫助最大，但參加職訓的比例並不

高。不過調查曾參與見習方案的青年時，有超過八成參與青年表示見習方案仍對就業有所幫助，也就是說，政府應針對所提供的就業協助方案或措施，加強政策宣導工作，才能達到預期效益。此外，「就業博覽會」、「薪資補貼」、「創業講習輔導」、「就業諮詢講習」等措施，對多數青年而言其效果十分有限。

第二節 建議

基於青年就業面臨挑戰，為有效解決青年失業問題，世界各國及我國皆提出為數不少的相關對策。根據 OECD 的建議，在因應和解決青年失業問題上，政府的政策方向應著重於三部分：(一)在學階段，提供相關職涯輔導以及經濟協助，避免青年成為中輟生，並且提供實習的機會等；(二)確保學校畢業和職場接軌的順利，包括提供職場有關的教育和訓練、失業期間的失業給付；(三)針對長期失業青年提供必要的協助和解決方案。本文亦針對此三個面向提供我國青年從學校到職場的就業接軌措施之相關政策及作法，其建議如下：

一、有關在學期間提供就業與職涯發展相關協助之建議：

(一) 短程建議：

1. 改進學校教育內容與施教方法（如增加職場倫理課程），以期使相關課程的實施能兼顧業界認為最重要的「敬業態度」、「溝通能力」與「人際關係」等基本素養的養成。
2. 政府與學校應透過多方管道（學校、社區、公立機關、民間團體...等）提供即時訊息，使青年能夠充分掌握職涯、就業趨勢及相關青年就業促進措施等訊息，藉以減少方案開始施行時媒合率較低的問題。

(二) 中長程建議：

1. 學校教育應增加提升專業職能的課程，確保學生於畢業前均

能獲得企業與產業所需的專業職能，以降低學用落差的問題與現象。

2. 為落實產業創新條例，建議透過稅賦誘因或補貼的方式，鼓勵企業提供實習、見習或工讀機會，以提早學生瞭解職場狀況與個人職涯發展方向。
3. 建議參考國際勞工組織的建議，提供誘因讓青年繼續留在學校，以避免退學、休學或中輟問題造成學生職涯發展的問題與障礙。

二、有關在學校畢業和提供職場接軌相關的協助建議：

(一) 短程建議：

1. 政府應增加職業訓練的投資，以提供青年接受職業訓練的機會。目前針對失業者的職業訓練多為期三個月，應提供較長期的養成訓練，以確實習得企業和產業的工作技能。
2. 職業訓練是一項高成本的投資，應對學員性向、學習能力均應事前予以鑑定，以提高訓練成效。

(二) 中長程建議：

1. 政府提供的職業訓練，在課程內容、教材、師資各方面，應以產業職類、職務之職能所需為導向，才能大幅的降低「訓」、「用」落差。
2. 政府宜考量統合各部會的資源與訊息，例如建立單一就業資訊平台，並擬定計畫或途徑，協助青年、學生選擇自己需要及適合的就業銜接方案。
3. 在未來政策方案制定部份，應清楚區分工作崗位或實習崗位，俾利企業、青年等更加明確就業銜接方案。

三、對學校畢業後成為長期(一年以上)失業的青年，提供協助的建議：

(一) 短程建議：

提供專案計畫鼓勵並協助長期失業的青年回到學校接受職業就業技能的訓練(如教育部新推出的4+1方案)，或接受長期的養成職業訓練，或公部門、社區服務的工作，以重新習得就業技能，順利接軌進入職場。

(二) 中長程建議：

確保初次尋職的青年，避免在尋職期造成生活與生計的困難與問題，對於未曾繳納就業保險保費而年齡在二十九歲以下的青年，參考平均失業給付金額減半發給，時間可以最多達六個月。

參考文獻

書籍

- 王國明等（2006）先進國家職業訓練做法報告書，台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 行政院主計處（2008）人力資源調查統計年報。
- 行政院青年輔導委員會（2009）大專青年就業力現況調查報告。
- 行政院勞工委員會職業訓練局（2008）青少年職業訓練評鑑建立與成效評估計畫。
- 林益昌（1997）美國職業訓練。載於陳聰勝，各國職業訓練制度，台北：五南書局。
- 李彥儀（2003）澳洲職業教育與職業訓練制度之研究，行政院及所屬各機關出國報告。台北市：教育部。
- 郭振昌（2009）澳洲面臨全球金融危機的職業教育與訓練革新國際研討會紀要，行政院勞委會職業訓練局出國報告。
- 詹火生（2009）95至97年青年職場體驗計畫執行效益評估，行政院青年輔導委員會委託專題研究結案報告。
- 藍科正、周玟琪、馬財專（2007）95年青年職場體驗計畫執行效益評估，行政院青年輔導委員會委託研究計畫成果報告。
- Bruno, C., and Cazes, S. (1998). 'French Youth Unemployment: A Overview', Employment and Training Papers, ILO publisher.
- European Commission (2004b). 'National Action Plans on Social Inclusion 2003-France'. Brussels: Office for Official Publications of the European Commission.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). 'Enhancing Employability,

Recognising Diversity'. London: Universities UK.

Richard, D.(2006). 'The New Deal for Young People: Effect on the labour market status of young men', Labour Economics.

期刊

吳天元 (2002) 歐美與我國技職教育發展趨勢之比較。技術及職業教育雙月刊，67期，頁42-47。

周淑卿 (1995) 美國公元2000年教育目標法案，教育研究資訊，3卷，3期，頁143-147。

李右婷 (2008) 日本版雙軌制對台灣台德菁英計畫應用之建議，台灣勞工雙月刊，14，頁90-98。

李隆盛 (2002) 技職教育體系的檢討與改進—以澳洲為標竿，教育研究月刊，94，頁31-37。

葉祖欽、謝文元、李易駿 (2007) 他山之石，可以攻錯—英國與法國的促進青年就業政策，社區發展季刊，第117期。

楊國德(1998) 美國跨世紀的人力發展策略- 一九九八年人力投資法案簡介，成人教育，46期，頁53-54。

單文經 (2002) 強化學校與社區關係、增進學生學習機會- 美國的作法，教育資料集刊，27期，頁191-209。

馮丹白、陳信正 (2006) 兩德統一後之德國雙軌制技術職業教育，稻江學報，1：1，頁27-44。

Beland, D & Hansen, R. (2000) 'Reforming the French Welfare State: Solidarity, Social Exclusion and the Three Crises of Citizenship.' West European Politics, 23(1), pp. 47-64.

Denis Fougère, Francis Kramarz, Thierry Magnac (2000), Youth

- Employment Policies in France, *European Economic Review*, 44, pp.928-942.
- Finn, D. (2003). 'The "Employment-first" Welfare State: Lessons from the New Deal for Young People', *Social Policy & Administration*, 37(7), pp.709-724.
- OECD (2009) 'Jobs for Youth France', pp.8. Denis Fougère, Francis Kramarz, Thierry Magnac (2000), *Youth Employment Policies in France*, *European Economic Review*, 44, pp.928-942.
- Powell, M. (2002). 'New Labour and Social Justice.', in Powell, M. (eds.), *Evaluating New Labour's Welfare Reforms*, pp.19-38, UK: The Policy Press.
- Sliver, H. & Wilkinson, F. (1995). 'Policies to Combat Social Exclusion:A France-British Comparison'. in Rodgers G., Gore C., & Figueiredo, Jose B. (eds.), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, pp.283-311, Geneva:International Institute for Labour Studies.
- Moset, Leah & Sarkar, Urmila. (2009). "Impacts of the Global Financial and Economic Crisis on Child Labor and Youth Employment." ILO Regional Office for Asia and Pacific. 2010年4月20日下載自國際勞工組織網站，www.ilo.org.
- Scarpetta, Stefano et. (2010). 'Rising Youth Unemployment During the Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequence on a Generation?' *OECD Social, Employment and Migration Papers*, No. 106.

網站

行政院主計處，政府統計，

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=13213&CtNode=3504&mp=1>

瀏覽日期：2010年4月15日。

行政院勞工委員會，青少年勞工統計（98年版），

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy98/9821menu.htm>

瀏覽日期：2009年12月13日。

行政院勞工委員會，97年青年勞工就業狀況調查，

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy97/9703menu.htm>

瀏覽日期：2009年12月13日。

行政院經濟建設委員會人力規劃處（2009）OECD 因應就業危機提出促進青年就業之建議，

<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0012638>

瀏覽日期：2009年12月4日。

李仲辰（2009）Jobs for Youth 日本青年就業改革新方向，行政院勞工委員會職業訓練局，2009年5月就業好夥伴電子報月刊，

http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=475&ap_id=811

瀏覽日期：2009年12月2日。

袁小麗（2009），預估2009年前半年法國失業率將升至9%，下載自

http://www.doc.trade.gov.tw/BOFT/web/report_detail.jsp?data_base_id=DB009&category_id=CAT1872&report_id=168374

瀏覽日期：2009年12月5日

曾慧青(2008) 青年NEET族現象分析，國家政策研究基金會國策分

析，<http://www.npf.org.tw/post/3/5150>

瀏覽日期：2009年12月21日

贛州青年網（2009）韓國出台促進青年就業對策，

<http://www.gzqnw.com/Article/tashanzhishi/200911/605.html>

瀏覽日期：2010年6月20日

DEST (2003) Educational Policy. Department of Education, Science, and Training, Australia,

http://www.backingaustraliasfuture.gov.au/policy_paper/1.htm#1_3

瀏覽日期：2009年12月5日

European Commission. (1999) ‘Youth unemployment policies:

Review of the Danish Youth Unemployment Programme and the British New Deal for Young People’, Peer Review Programme of the European Employment Strategy.

<http://www.peerreview-employment.org/pdf/en9908.pdf>

瀏覽日期：2009年12月23日

ILO (2006) Global Employment Trends for Youth.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--en/docName--WCMS_077664/index.htm

瀏覽日期：2009年11月18日

MCEETYA (2003) Career and Transition Services Framework.

http://www.curriculum.edu.au/mceetya/career_and_transition,12049.html

瀏覽日期：2009年12月15日

OECD (2008) Employment Outlook

<http://www.oecd.org/dataoecd/54/57/40846335.pdf>

瀏覽日期：2009 年 12 月 23 日

OECD (2009) Jobs for Youth /Des emplois pour les jeunes-Japan 2009

<http://www.oecd.org/dataoecd/22/25/41874902.pdf>

瀏覽日期：2009 年 12 月 23 日

OECD (2009) Helping Youth to Get a Firm Foothold in the Labour
Market

<http://www.oecd.org/dataoecd/54/50/43766254.pdf>

瀏覽日期：2009 年 12 月 22 日

OECD (2010)

<http://www.oecd.org>

瀏覽日期：2010 年 04 月

附件一、「青年就業接軌之研究」青年調查問卷

您好：

本中心接受行政院青年輔導委員會委託，進行「青年就業接軌研究」計畫。為瞭解政府協助青年就業相關措施的使用情形與成效及學用落差問題，特進行此問卷調查。您所填答之資料僅做該計畫所需，絕不提供他用，敬請安心填答。多方打擾之處，敬請見諒，並衷心感謝您的協助！

財團法人中華民國職業訓練研究發展中心 敬啟

聯絡電話：(02) 2707-5111轉51 (鄭小姐)

壹、畢業後的尋職情形

Q1、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後到現在是否曾經找過工作？

1. 曾經（請續答Q2及以下各題）

2. 不曾 請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後不曾找工作的原因是什麼？（可複選）

(1) 準備升學考試

(2) 準備出國深造

(3) 準備公職考試

(4) 在家裡幫忙家庭事業

(5) 自行創業

(6) 其他（請說明_____）

（填畢請跳答Q6題）

Q2、請問您在找工作時最常遇到的困難有哪些？（可複選）

1. 沒有遇到困難（續答Q3）

2. 工作經驗不足，雇主不願僱用

3. 非本科系畢業，雇主不願僱用

4. 欠缺相關證照，雇主不願僱用

5. 外語能力不足，雇主不願僱用

6. 雇主願意提供的待遇太低

7. 工作地點太遠或太偏僻

8. 工作內容與個人志趣不符

9. 其他（請說明_____）

Q3、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後是否曾到公立就業服務機構登記求職？

1. 不曾 請問您不曾到公立就業服務機構登記求職的原因是甚麼？（可複選）

(1) 不知道有公立就業服務機構（續答Q4）

(2) 不知道公立就業服務機構在哪裡

(3) 公立就業服務機構介紹工作比較慢

(4) 公立就業服務機構介紹的工作比較不好

(5) 有其他求職管道，所以沒有需要公立就業服務機構介紹

(6) 其他（請說明_____）

2. 曾經 請問您對公立就業服務機構的服務感到滿意嗎？

(1) 滿意

(2) 不滿意，請問您為何不滿意？（可複選）

(1) 工作人員服務態度不佳

(2) 行政作業太麻煩

(3) 無法推介適當的工作

(4) 推介工作所需時間太長

(5) 其他（請說明_____）

Q4、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後是否曾上政府單位設立的求職網站登記求職？

1. 不曾 請問您不曾上政府單位設立的求職網站登記求職的原因是甚麼？（可複選）
- (1) 不知道政府單位有設立求職網站（續答Q5）
 - (2) 不知道如何上政府單位所設立的求職網站
 - (3) 政府單位所設立的求職網站媒合速度比較慢
 - (4) 在政府單位求職網站所登記的職缺比較不好
 - (5) 有其他求職管道，沒有需要上政府單位設立的求職網站登記求職
 - (6) 其他（請說明_____）
2. 曾經 請問您對政府單位設立的求職網站感到滿意嗎？
- (1) 滿意
 - (2) 不滿意，請問您為何不滿意？（可複選）
 - (1) 系統操作不夠便利
 - (2) 所需登載的資料太多
 - (3) 無法媒合適當的工作
 - (4) 媒合工作所需時間太長
 - (5) 其他（請說明_____）

Q5、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後是否曾參加政府單位所舉辦的就業博覽會？

1. 不曾 請問您不曾參加的原因是什麼？（可複選）
- (1) 不知道有這類活動
 - (2) 沒有時間參加
 - (3) 認為參加這類活動對自己的求職沒有幫助
 - (4) 其他（請說明_____）
2. 曾經 請問參加這類活動對您的求職是否有幫助？
- (1) 有幫助
 - (2) 沒有幫助

Q6、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後是否曾參加政府單位所舉辦與就業有關的講習活動？

1. 不曾 請問您不曾參加的原因是什麼？（可複選）
- (1) 還沒有打算就業
 - (2) 不知道有這類活動
 - (3) 沒有時間參加
 - (4) 認為參加這類活動對自己的求職沒有幫助
 - (5) 其他（請說明_____）
2. 曾經 請問參加這類活動對您的求職是否有幫助？
- (1) 有幫助
 - (2) 沒有幫助

貳、畢業後參加職業訓練的情形

Q7、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，是否曾經參加過職業訓練（不包括企業所提供的在職訓練）？

1. 曾經參加 請問您一共參加過幾次職業訓練？_____次（請續答Q8題及以下各題）
2. 不曾參加 請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，不曾參加過職業訓練的原因是什麼？（可複選）
- (1) 自己覺得沒有需要參加

- (2) 沒有時間參加
 - (3) 不知道去哪裡參加職業訓練
 - (4) 不知道自己應該參加哪種訓練課程
 - (5) 訓練地點太遠
 - (6) 訓練費用太貴
 - (7) 覺得參加訓練對就業沒有幫助
 - (8) 其他 (請說明_____)
- (填畢請跳答Q13題)

Q8、請問您所參加的職業訓練費用是否有獲得政府單位的補助？

- 1. 都有獲得政府單位補助
- 2. 有些訓練有獲得政府單位補助，有些沒有
- 3. 都沒有獲得政府單位補助
- 4. 不知道

Q9、請問您所參加的職業訓練內容和您過去在學校所學的是否有相關？

- 1. 都有相關
- 2. 有些相關，有些無關
- 3. 都沒有相關

Q10、請問參加這些職業訓練對於您的就業有哪些幫助？(可複選)

- 1. 沒有幫助 請問您認為沒有幫助的原因是什麼？(可複選)
 - (1) 訓練內容無法符合職場需要
 - (2) 訓練師資不佳，影響訓練成效
 - (3) 訓練時間太短，無法充分學習
 - (4) 自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容
 - (5) 訓練內容不符合個人志趣
 - (6) 其他 (請說明_____)
- 2. 有幫助 請問您認為主要的幫助有哪些？(可複選)
 - (1) 結訓之後，訓練單位有推介工作
 - (2) 結訓之後可以報考職業證照
 - (3) 提升自己的工作技能，比較容易找到工作
 - (4) 可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效
 - (5) 可以瞭解產業環境與發展
 - (6) 其他 (請說明_____)

Q10.3、請依據您參與上列職業訓練的經驗，對下列各項敘述表達您的同意程度

	非常同意 (5)	同意 (4)	普通 (3)	不同意 (2)	非常不同意 (1)
1. 訓練內容無法符合職場需要	<input type="checkbox"/>				
2. 訓練師資不佳，影響訓練成效	<input type="checkbox"/>				
3. 結訓之後，訓練單位有推介工作	<input type="checkbox"/>				
4. 結訓之後可以報考職業證照	<input type="checkbox"/>				
5. 訓練時間太短，無法充分學習	<input type="checkbox"/>				

6. 自己基礎知識不足，無法有效吸收訓練內容	<input type="checkbox"/>				
7. 參加訓練可以提升自己的工作技能，比較容易找到工作	<input type="checkbox"/>				
8. 可以將訓練內容運用在工作上，提高工作績效	<input type="checkbox"/>				
9. 訓練內容不符合個人志趣	<input type="checkbox"/>				
10. 可以瞭解產業環境與發展	<input type="checkbox"/>				

Q11、整體而言，請問參加這些職業訓練對於您的就業有哪些幫助？

1. 很有幫助 2. 有幫助 3. 幫助不大 4. 幾乎毫無幫助

Q12、請問您參加職業訓練最常遇到哪些困難？（可複選）

1. 沒有遇到困難（續答Q13）
2. 參加訓練時間不易安排
3. 不知道如何挑選訓練課程
4. 訓練地點太遠
5. 自己要負擔的訓練費用太高
6. 其他（請說明_____）

參、畢業後參加職場見習的情形

Q13、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，是否曾經參加過由政府單位辦理的見習方案？

1. 曾經參加過 請問您一共參加過幾次由政府單位辦理的見習方案？_____次
（請續答Q14題及以下各題）
2. 不曾參加過 請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，不曾參加過由政府單位辦理的見習方案之原因是什麼？（可複選）
- (1) 自己覺得沒有需要參加
 (2) 沒有時間參加
 (3) 不知道有見習方案可以參加
 (4) 不知道自己應該參加哪種見習方案
 (5) 見習地點太遠
 (6) 見習津貼太低
 (7) 覺得參加對就見習方案業沒有幫助
 (8) 有報名參加，但沒有企業願意提供見習機會
 (9) 其他（請說明_____）
（填畢請跳答Q17題）

Q14、請問您曾參與過下列哪些見習方案？（可複選）

1. 青輔會青年職場體驗計畫
2. 青輔會非營利組織就業見習計畫
3. 勞委會青年職涯啟動計畫（97年度補助大專校院辦理就業學程計畫、98年度青年就業旗艦計畫）
4. 教育部培育優質人力促進就業計畫(方案1-1)
5. 不知道自己參加過的見習方案名稱
6. 其他（請說明_____）

Q15、您認為參加上列見習方案，對於您的就業有哪些幫助？（可複選）

1. 沒有幫助 請問您認為沒有幫助的原因是什麼？（可複選）
- (1) 未能被見習單位留用
 (2) 見習期間沒有學到專業的知識或技能
 (3) 見習結束還是不清楚相關產業的環境與發展
 (4) 一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用意願

- (5) 見習內容與個人志趣不符
- (6) 其他 (請說明_____)
2. 有幫助 請問您認為主要的幫助有哪些? (可複選)
- (1) 被見習單位留用
- (2) 可以提升一般能力
- (3) 可以學習基礎電腦應用技能
- (4) 可以學習專業知識與技能
- (5) 可以培養良好工作態度
- (6) 可以瞭解產業發展現況
- (7) 可以增加個人履歷表的工作資歷
- (8) 可以幫助職涯規劃
- (9) 可以增進自我探索
- (10) 其他 (請說明_____)

Q15.3、請依據您參與上列見習方案的經驗，對下列各項敘述表達您的同意程度

	非常同意 (5)	同意 (4)	普通 (3)	不同意 (2)	非常不同意 (1)
1. 見習方案結束之後有被見習單位留用	<input type="checkbox"/>				
2. 參加見習方案可以提升一般能力	<input type="checkbox"/>				
3. 參加見習方案可以學習基礎電腦應用技能	<input type="checkbox"/>				
4. 見習期間沒有學到專業的知識或技能	<input type="checkbox"/>				
5. 見習結束還是不清楚相關產業的環境與發展	<input type="checkbox"/>				
6. 參加見習方案可以學習專業知識與技能	<input type="checkbox"/>				
7. 參加見習方案可以培養良好工作態度	<input type="checkbox"/>				
8. 一般企業不會因為自己有見習資歷而增加僱用意願	<input type="checkbox"/>				
9. 見習內容與個人志趣不符	<input type="checkbox"/>				
10. 參加見習方案可以瞭解產業發展現況	<input type="checkbox"/>				
11. 參加見習方案可以增加個人履歷表的工作資歷	<input type="checkbox"/>				
12. 參加見習方案可以幫助職涯規劃	<input type="checkbox"/>				

Q16、整體而言，您認為參加上列見習方案對您的就業有沒有幫助？

1. 很有幫助 2. 有幫助 3. 幫助不大 4. 幾乎毫無幫助

肆、畢業後參加創業講習的情形

Q17、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，是否曾經參加過由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程？

1. 曾經參加過 (請續答Q18題及以下各題)
2. 不曾參加過 請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，不曾參加過由政府單位舉辦或補助辦理的創業講習或輔導課程之原因是什麼？(可複選)
- (1) 自己沒有創業意願
- (2) 沒有時間參加
- (3) 不知道有創業講習或輔導課程可以參加
- (4) 不知道自己應該參加哪種創業講習或輔導課程

- (5) 講習地點太遠
 - (6) 講習津貼太低
 - (7) 覺得參加對創業沒有幫助
 - (8) 有報名參加，但沒有企業願意提供講習機會
 - (9) 其他 (請說明_____)
- (填畢請跳答Q21題)

Q18、請問您在參加完這些講習或輔導課程之後，是否曾經創業？

- 1. 沒有 (請跳答Q21題)
- 2. 在參加這些講習或輔導課程時，就已經在創業了
- 3. 參加之後才開始創業

Q19、請問參加這些講習或輔導課程對於您的創業有哪些幫助？(可複選)

- 1. 沒有幫助 請問您認為沒有幫助的原因是什麼？(可複選)
 - (1) 課程內容過於理論
 - (2) 師資不佳，影響講習或輔導成效
 - (3) 講習或輔導時間太短，無法充分學習
 - (4) 自己基礎知識不足，無法有效吸收講習或輔導內容
 - (5) 講習或輔導內容無法運用到自己正面臨的問題
 - (6) 其他 (請說明_____)
- 2. 有幫助 請問您認為主要的幫助有哪些？(可複選)
 - (1) 提高創業的意願
 - (2) 培養創業所需要的知識與能力
 - (3) 瞭解創業可能遇到的風險
 - (4) 瞭解政府可以提供哪些資源來協助創業
 - (5) 協助解決當時創業所面臨的困難
 - (6) 建立人脈
 - (7) 其他 (請說明_____)

Q19.3、請依據您參與上列創業講習或輔導課程的經驗，對下列各項敘述表達您的同意程度

	非常同意 (5)	同意 (4)	普通 (3)	不同意 (2)	非常不同意 (1)
1. 可以提高創業的意願	<input type="checkbox"/>				
2. 可以培養創業所需要的知識與能力	<input type="checkbox"/>				
3. 輔導課程內容過於理論	<input type="checkbox"/>				
4. 師資不佳，影響講習或輔導成效	<input type="checkbox"/>				
5. 可以瞭解創業可能遇到的風險	<input type="checkbox"/>				
6. 可以瞭解政府有提供哪些資源來協助創業	<input type="checkbox"/>				
7. 講習或輔導時間太短，無法充分學習	<input type="checkbox"/>				
8. 自己基礎知識不足，無法有效吸收講習或輔導內容	<input type="checkbox"/>				
9. 可以協助解決當時創業所面臨的困難	<input type="checkbox"/>				
10. 可以建立人脈	<input type="checkbox"/>				
11. 講習或輔導內容無法運用到自己正面臨的問題	<input type="checkbox"/>				

Q20、整體而言，請問參加這些講習或輔導課程對於您的創業是否有幫助？

1. 很有幫助 2. 有幫助 3. 幫助不大 4. 幾乎毫無幫助

伍、畢業後受僱接受薪資補貼的情形

Q21、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，是否曾經受僱幫政府單位、私人企業或非營利組織工作過？（不含見習或實習）

1. 不曾受僱過（請跳答Q25題）
2. 曾經受僱過

Q22、請問在您所受僱的工作中，您的薪資是否曾受到政府補貼？

1. 不曾受到政府補貼（請跳答Q25題）
2. 曾受到政府補貼
3. 不知道是否曾經受到政府補貼（請跳答Q25題）

Q23、就您曾受到政府薪資補貼的那些工作而言，您認為當時如果沒有政府補貼，雇主是否仍會僱用您？

1. 不會僱用
2. 會僱用，而且薪資不會減少
3. 會僱用，但薪資會減少
4. 不知道雇主會不會僱用

Q24、就您曾受到政府薪資補貼的那些工作而言，當政府的補貼結束後，雇主是否有繼續留用您？

1. 沒有留用
2. 有留用，但薪資減少
3. 有留用，而且薪資沒有減少

陸、對政府的整體建議

Q25、針對上面所列各類政府所提供的就業協助方案或措施，請就您知道的方案或措施，說明您是從哪些管道知道相關訊息？（請勾選）（可複選）

	尋職服務	職業訓練	職場見習	創業講習與輔導	薪資補貼
1. 不知道有這項方案或措施					
2. 師長告知					
3. 同學／朋友告知					
4. 從電子媒體獲知					
5. 從平面媒體獲知					
6. 自己在網路上看到					
7. 其他（請填答）					

Q26、大學／研究所畢業（或退伍）的年輕人而言，您認為政府採行下列哪些方案或措施最能幫助他們就業？（可複選，但最多只能選三項）

1. 公立就業服務機構提供就業媒合服務
2. 政府單位所設立的求職網站
3. 就業諮詢講習
4. 就業博覽會
5. 職業訓練
6. 職場見習
7. 創業講習輔導
8. 薪資補貼
9. 其他（請說明_____）

柒、畢業後的就業狀況

Q27、請問您大學／研究所畢業（或退伍）之後，共花了多少時間才找到您的第一份工作？

1. 立即找到工作 2. 未滿一個月 3. 一個月～未滿三個月
4. 三個月～未滿半年 5. 半年～未滿一年 6. 一年（含）以上
7. 未曾工作過（請跳答Q31題）

Q28、請問您大學畢業（或退伍）之後到現在一共換過幾個工作？

1. 沒有換過工作 2. 一個～三個 3. 四個～六個
4. 七個（含）以上

Q29、請問您大學畢業（或退伍）之後在同一份工作待的時間最長是多久？

1. 未滿半年 2. 半年～未滿一年 3. 一年～未滿二年
4. 二年（含）以上

Q30、請問您目前有在工作嗎？

1. 有在工作（請跳答S1）
2. 沒有工作，但有在找工作
3. 沒有工作，也沒有在找工作

Q31、請問您需要政府提供下列措施來協助您就業嗎？（可複選）

1. 都不需要（續問S1）
2. 公立就業服務機構提供就業媒合服務
3. 政府單位所設立的求職網站
4. 就業諮詢講習
5. 就業博覽會
6. 職業訓練
7. 職場見習
8. 創業講習輔導
9. 薪資補貼
10. 其他（請說明_____）

捌、基本資料

S1、性別：1. 男 2. 女

S2、請問您從哪個地區的學校畢業？

<input type="checkbox"/> 1. 北部（基隆、台北、桃園、新竹）
<input type="checkbox"/> 2. 中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）
<input type="checkbox"/> 3. 南部（嘉義、台南、高雄、屏東）
<input type="checkbox"/> 4. 東部（宜蘭、花蓮、台東）
<input type="checkbox"/> 5. 外島（澎湖、金門、馬祖）
<input type="checkbox"/> 6. 國外

S3、您畢業的學校屬於： 1. 技職院校 2. 非技職院校

附件二、「青年就業接軌之研究」學校系（所）訪談問卷

各位學界先進，您好：

本中心接受行政院青年輔導委員會委託，進行「青年就業接軌研究」計畫。為瞭解青年是否具備就業能力與學用落差問題，特進行此問卷調查。您所填答之資料僅做該計畫所需，絕不提供他用，敬請安心填答。多方打擾之處，敬請見諒，並衷心感謝您的協助！此

敬頌 研安

財團法人中華民國職業訓練研究發展中心 敬啟

聯絡電話：(02) 2707-5111 轉 51 (鄭小姐)

壹、對就業能力的看法

一、根據 貴系（所）的定位與發展方向，就以下各項就業能力指標，您認為 貴系（所）學生應具備的程度；如果程度是「重要」或「非常重要」，您認為 貴系（所）學生實際具備的程度？（請勾選）

就 業 能 力 指 標	應 具 備 程 度				實 際 具 備 程 度			
	非 常 重 要	重 要	不 重 要	非 常 不 重 要	充 分 具 備	具 備	略 有 具 備	完 全 未 具 備
敬業精神與態度	<input type="checkbox"/>							
穩定度及抗壓性	<input type="checkbox"/>							
團隊合作能力	<input type="checkbox"/>							
表達溝通能力	<input type="checkbox"/>							
專業倫理與道德	<input type="checkbox"/>							
發掘及解決問題	<input type="checkbox"/>							
專業知識與技術	<input type="checkbox"/>							
基礎電腦應用技能	<input type="checkbox"/>							
外語能力	<input type="checkbox"/>							
國際觀	<input type="checkbox"/>							
將理論運用到實務上	<input type="checkbox"/>							
擁有專業或技術證照	<input type="checkbox"/>							

領導能力	<input type="checkbox"/>								
創新能力	<input type="checkbox"/>								
自主學習能力	<input type="checkbox"/>								
瞭解自身職涯發展方向	<input type="checkbox"/>								
瞭解產業環境與發展	<input type="checkbox"/>								

二、就您認為，貴系（所）學生是透過下列哪些管道或方式獲得上述各項就業能力，請依優先次序將代碼填入？

1. 學校所提供的課程或訓練
2. 社團活動
3. 系（所）老師的言教或身教
4. 學生的家庭環境與教育
5. 校外有關課程或訓練

第一：_____ 第二：_____ 第三：_____ 第四：_____ 第五：_____

三、就您認為，貴系（所）學生尚未具備上述各項就業能力的主要原因為何，請依優先次序將代碼填入？

1. 學校未提供有關課程或訓練
2. 學校有提供、學生沒有學習的興趣
3. 學生不熱衷參與社團活動
4. 學生不熱衷參校外有關課程或訓練
5. 系（所）老師不重視

第一：_____ 第二：_____ 第三：_____ 第四：_____ 第五：_____

貳、對見習方案的看法

一、請問 貴系所學生參加過哪些見習方案（可複選）

- (1) 青年職場體驗計畫
- (2) 非營利組織就業見習計畫
- (3) 大專就業學程計畫

- (4) 青年就業旗艦計畫
- (5) 教育部培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)
- (6) 其他 (請說明_____)

二、參與這些見習方案對 貴系所的主要幫助有哪些？(可複選)

- 1. 沒有幫助
- 2. 有助於學生就業
- 3. 增加經費收入
- 4. 提高知名度
- 5. 增加與政府部門的互動
- 6. 其他 (請說明_____)

三、貴系所在參與這些見習方案時，曾經遇到的困難有哪些？(可複選)

- 1. 沒有遇到困難
- 2. 行政程序太繁雜
- 3. 學生參與意願不足
- 4. 學生學習態度不佳
- 5. 政府補助經費太少
- 6. 其他 (請說明_____)

四、您認為參加見習方案對貴系所學生的幫助有哪些？(可複選)

- 1. 沒有幫助
- 2. 可以提升一般能力 (例如表達及溝通、團隊合作、發覺及解決問題的能力等)
- 3. 可以學習基礎電腦應用技能
- 4. 可以學習專業知識與技能
- 5. 可以培養良好工作態度
- 6. 可以瞭解產業發展現況
- 7. 可以增加個人履歷表的工作資歷

8. 可以幫助職涯規劃

9. 其他（請說明_____）

五、未來政府如果有辦理類似的見習方案，貴系所還會參加嗎？

1. 一定參加 2. 可能參加 3. 可能不參加 4. 一定不參加

六、在參與見習方案的過程中，無論是對外與政府主辦單位、企業見習單位，或是對內與學校各單位、系所均有所互動。請問貴系所在這些互動過程中，是否有發現問題？您認為應該如何改善呢？

參、基本資料

一、您是否兼任系（所）主管： 是 否

二、您在學校任教年資： 5年以下 6~10年 11~15年
 15~20年 20年以上

三、貴系（所）所屬領域：_____（請填寫）

四、貴校所在區域：

北部（基隆、台北、桃園、新竹）

中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）

南部（嘉義、台南、高雄、屏東）

東部（宜蘭、花蓮、台東）

外島（澎湖、金門、馬祖）

五、貴校是： 技職院校 非技職院校

附件三、「青年就業接軌之研究」業界訪談問卷

各位業界先進，您好：

本中心接受行政院青年輔導委員會委託，進行「青年就業接軌研究」計畫。為瞭解青年是否具備就業能力與學用落差問題，特進行此問卷調查。您所填答之資料僅做該計畫所需，絕不提供他用，敬請安心填答。多方打擾之處，敬請見諒，並衷心感謝您的協助！

祝 順頌商祺

財團法人中華民國職業訓練研究發展中心 敬啟

聯絡電話: (02) 2707-5111轉51 (鄭小姐)

壹、對見習方案的看法

一、貴單位過去曾參與哪些由政府單位所辦理的見習方案？（可複選）

1. 青年職場體驗計畫
2. 非營利組織就業見習計畫
3. 大專就業學程計畫
4. 青年就業旗艦計畫
5. 教育部培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)
6. 其他（請說明_____）

二、參與這些見習方案對 貴單位的主要幫助有哪些？（可複選）

1. 沒有幫助
2. 增加公司職缺的應徵人數
3. 主辦單位提供有就業媒合平台
4. 透過見習找到適合的員工
5. 降低用人費用
6. 適時補充企業所需人力
7. 提高企業的知名度
8. 形塑企業熱心公益的形象
9. 增加與政府部門的互動
10. 其他（請說明_____）

主辦單位：



行政院青年輔導委員會

175

承辦單位：



中華民國職業訓練研究發展中心

三、貴單位在參與這些見習方案時，曾經遇到的困難有哪些？（可複選）

1. 沒有遇到困難
2. 行政程序太繁雜
3. 媒合速度太慢
4. 見習青年學習能力不足
5. 見習青年學習態度不佳
6. 見習青年容易提前離職
7. 政府補助的見習津貼太少
8. 其他（請說明_____）

四、您認為參加見習方案對見習青年的幫助有哪些？（可複選）

1. 沒有幫助
2. 可以提升一般能力（例如表達及溝通、團隊合作、發覺及解決問題的能力等）
3. 可以學習基礎電腦應用技能
4. 可以學習專業知識與技能
5. 可以培養良好工作態度
6. 可以瞭解產業發展現況
7. 可以增加個人履歷表的工作資歷
8. 可以幫助自己做職涯規劃
9. 其他（請說明_____）

五、未來政府如果有辦理類似的見習方案，貴單位還會參加嗎？

1. 一定參加 2. 可能參加 3. 可能不參加 4. 一定不參加

六、貴單位未來在招募人員時，會優先考慮僱用曾經參加過上列各項見習方案的青年嗎？

1. 會 2. 不會（原因：_____） 3. 不一定（原因：_____）

貳、對職場新鮮人就業力的看法

一、常有媒體報導，許多企業不願意僱用大學剛畢業，而無工作經驗的職場新鮮人。您同意這些媒體的看法嗎？

1. 非常同意 2. 同意 3. 不同意 4. 非常不同意

二、根據您的觀察，下列各項就業力對職場新鮮人順利就業的重要性如何？而一般職場新鮮人是否具備這些就業力？

就業能力指標	應具備程度				實際具備程度			
	非常 重要	重 要	不 重 要	非 常 不 重 要	充 分 具 備	具 備	略 有 具 備	完 全 未 具 備
敬業精神與態度	<input type="checkbox"/>							
穩定度及抗壓性	<input type="checkbox"/>							
團隊合作能力	<input type="checkbox"/>							
表達溝通能力	<input type="checkbox"/>							
專業倫理與道德	<input type="checkbox"/>							
發掘及解決問題	<input type="checkbox"/>							
專業知識與技術	<input type="checkbox"/>							
基礎電腦應用技能	<input type="checkbox"/>							
外語能力	<input type="checkbox"/>							
國際觀	<input type="checkbox"/>							
將理論運用到實務上	<input type="checkbox"/>							
擁有專業或技術證照	<input type="checkbox"/>							
領導能力	<input type="checkbox"/>							
創新能力	<input type="checkbox"/>							
自主學習能力	<input type="checkbox"/>							
瞭解自身職涯發展方向	<input type="checkbox"/>							
瞭解產業環境與發展	<input type="checkbox"/>							

三、您認為參與政府所辦理的見習方案對職場新鮮人提升下列就業力是否有幫助？而參與見習方案的青年在這些就業力的表現是否會優於沒有參與見習方案的青年？

就業能力指標	參與見習方案是否有幫助？				參與方案的青年是否比未參與者好？			
	非常有幫助	有幫助	沒有幫助	非常沒有幫助	好很多	好一些	差一些	差很多
敬業精神與態度	<input type="checkbox"/>							
穩定度及抗壓性	<input type="checkbox"/>							
團隊合作能力	<input type="checkbox"/>							
表達溝通能力	<input type="checkbox"/>							
專業倫理與道德	<input type="checkbox"/>							
發掘及解決問題	<input type="checkbox"/>							
專業知識與技術	<input type="checkbox"/>							
基礎電腦應用技能	<input type="checkbox"/>							
外語能力	<input type="checkbox"/>							
國際觀	<input type="checkbox"/>							
將理論運用到實務上	<input type="checkbox"/>							
擁有專業或技術證照	<input type="checkbox"/>							
領導能力	<input type="checkbox"/>							
創新能力	<input type="checkbox"/>							
自主學習能力	<input type="checkbox"/>							
瞭解自身職涯發展方向	<input type="checkbox"/>							
瞭解產業環境與發展	<input type="checkbox"/>							

四、除了見習方案之外，您認為政府在提升職場新鮮人就業力方面還可以採用哪些措施？

五、在參與見習方案的過程中，無論是與政府主辦單位或是與學校各單位均有所互動。請問 貴單位在這些互動過程中，是否有發現問題？您認為應該如何改善呢？

參、基本資料

一、若以主要產品或服務內容區分，貴單位所屬的行業別為：

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 農林漁牧業 | <input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> (3) 製造業 |
| <input type="checkbox"/> (4) 電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> (5) 用水供應及汙染整治業 | <input type="checkbox"/> (6) 營造業 |
| <input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業 | <input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業 | <input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業 |
| <input type="checkbox"/> (10) 資訊及通訊傳播業 | <input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業 | <input type="checkbox"/> (12) 不動產業 |
| <input type="checkbox"/> (13) 專業、科學及技術服務業 | <input type="checkbox"/> (14) 支援服務業 | <input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防 |
| <input type="checkbox"/> (16) 教育服務業 | <input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會工作服務業 | <input type="checkbox"/> (18) 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (19) 其他服務業 | | |

二、 貴單位是位在哪一個區域？

<input type="checkbox"/> 北部（基隆、台北、桃園、新竹）
<input type="checkbox"/> 中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）
<input type="checkbox"/> 南部（嘉義、台南、高雄、屏東）
<input type="checkbox"/> 東部（宜蘭、花蓮、台東）
<input type="checkbox"/> 外島（澎湖、金門、馬祖）
<input type="checkbox"/> 國外

附件四

行政院青年輔導委員會委託「青年就業接軌之研究」計畫

第一場焦點團體座談(業界)

場次	會談人	備註	代號
時間：98.12.22 下午4時整 地點：中華民國 職業訓練研究發 展中心1108室 計畫主持人： 桂顧問正權	桂正權	主席	A
	辛炳隆	協同主持人	B
	成之約	協同主持人	C
	張**	久倚崎企管公司	01
	宋**	長興電機	02
	黃**	春源鋼鐵公司	03
	陳**	信義房屋	04
	韓**	大眾電信	05

討論事項：

1. 業界進用青年的職能需求以及實際上在職場表現的需求落差。
2. 業界對於政府相關的青年就業措施計畫之看法與建議。

第一場焦點團體座談(業界代表 5 人)逐字稿

A：今天請到許多企業界的專家，希望專家給我們一些意見與指教。我是職訓研發中心主任秘書桂正權，非常榮幸邀請到我們五位業界的先進來到這邊。...

(以下介紹今日出席者與列席者) ...我想今天整個焦點座談因為人數比較少，大家可以盡情的發揮，那我們是有一個資料大家可以看到，這幾年來我們青年相關的就業促進政策，主要是政府這幾年因為認為學校或是職訓局單位要培養，有時候跟業界沒有什麼貼近，所以盡量做了一些不管是職場體驗、職場見習或是職訓局這種三明治式等，透過這些專案，能夠在業界多加見習或是體驗的部分，大概都是這些計畫。那今天我想邀大家來，請大家來表示一下，就是業界到底在採用青年時發現什麼落差或者在其他上比較軟性一點的有什麼落差，或是政府在提供這些措施上是否有幫助或者在作業上是不是業界認為太繁瑣、行政太瑣碎，或是超越這些業界是不是有更好的做法等，我想大家可以討論是 OK 的，那在討論過程中若是有什麼更深入的、或是想討論的我們再跟大家聊一聊，那我們是不是請大家，OK，時間都留給你們多一點。我想是哪一位先給我們，第一位發言的後面就很順利了，哪一位？我想董事長先來，好不好？

01：各位老師、各位業界先進還有青輔會的長官大家好，我是美容美髮業的代表，那我們這邊有一個建議就是因為我們這個行業很特別，我們這個行業就是從以前到現在就是一個師徒制的一個行業，那這個政府機關一直要把所有的行業都要比照一些制度去處理，在我們的行業就有這樣的一個困難，就是說，我們這個行業它要學習的那一種時間很長，就是說它不像那種可以量產的工廠，他必須要每天不斷的學習，美髮學習的那種時間會很長，因為技術是經驗的累積，必須一步一腳印的一個練習，然後不只要做客人，而且也要上課來請我們的技術老師來教。然後她整個學習的技術過程很長，培訓時間長，在學習過程中，有時候政府單位又一直要求這個行業要比照什麼行業去處理可能有她的困難度。

我們很感謝，因為本身我們參加台德菁英計畫，現在是雙軌旗艦計畫，然後現在有參加那個職訓局的接軌型（就業旗艦計畫），其實這個對我們都有幫助，就是說，希望政府可以體恤一下我們這個行業，因為大部分我們這個行業都是中小型企業，那中小型企業就是說，她有一個好處就是說，他需要很大量的人才，創業的門檻也不會很高，應該可以解決一些失業的問題，但是因為學這個技術可能比較辛苦，學的人的那一種來源我們必須，大部份都是從學校的建教單位來，那我們也是不斷的在教就對了，不管他（學生）

喜不喜歡讀書，我們需要的是有熱誠的人，不是要考試考 100 分的學生，所以這是我們一直秉持的宗旨，所以這是我們這個行業的一個整個發展就是這樣。

因為我們之前也有參加證照，美髮這個行業的證照。學生在學校很快的就拿到丙級證照，但是他到業界，業界沒辦法去用，為什麼？那個落差太大了！就是說學生很容易就考到丙級證照，但是我們這個行業真正一直在工作的人，他必須要一步一腳印這樣一直上來，阿好像在學校考證照好像就是一個公式，但是實際上他沒有在現場來做這樣的一個做客人，這樣的落差太大了，所以我們建議是不是在拿到這個證照的過程是不是應該用落實的去執行他拿到證照的能力，如果他拿到證照但是沒有那個能力的話，到業界真的也沒辦法生存，這個是我們行業的一個問題，先在這邊跟大家報告一下，謝謝。

A：謝謝張董事長，我們也曉得美容美髮這個行業的工作時間比較長一點，我知道你們大部分受訓的單位都有內部訓練機構的管理，像國外...(錄音檔模糊)...老師有沒有其他問題？(沒有) 那我們就下一位。

02：主席、各位先進，我是長興電機，我是管理部宋專員，很高興有這個機會在這裡參加這個座談會。我想先介紹一下我們公司，就是我們公司是從事重電機製造的一個工廠，從民國 36 年成立到現在，將近一甲子，我們是一個非常傳統的產業，因為經過時代的演進以後，我們一些老的員工逐漸退休，那年輕人從事這個行業的意願就沒有那麼高，而且我們的薪資待遇在業界來講，不能說是很高啦。一般來講比如說從事電機工業來說，像是有些華成、大同來說，我問過他們，待遇比我們好，那我們很多人就留不住，年輕人來呢是幹什麼，是渡時機的。他學了一段時間以後，會跳槽！他學了一些技術，就走了。

那我們現在公司面臨了很大一個問題就是，人力的斷層，所謂人力斷層就是老的都走了，年輕人他留不下來，他一看到別的公司好他就跳槽了。我們老闆一直跟我講說怎麼辦？我說那就加薪阿。加薪的話公司要考量到整個營運，並不是說加薪就能夠解決整個問題，當然薪水很重要，要能養活自己。那後來我們就開始培訓台德生開始，希望能夠將來能夠成為我們的中間幹部，但是有些台德生可能，因為他還沒有服兵役，等到他服兵役後，又會面臨社會的一個選擇，他不見的要在你公司，他可能又要跑到別的公司去，所以很多的誘因這樣子。他們有些當兵的回來我會跟他們談一談，主要就是問

說你們將來要規劃，他們說我們在部隊裡面聽了很多同袍跟他們說哪些有好的這個工作地方，他們說這裡先考慮一下，就會有這種觀念出現，那這樣子就會不好留住人，等到下次再請他回來，他說不要了。

那我發現現在這些學生，因為年紀輕所以看法新潮、觀念也很新，可是我們公司這種重工業來講的話，我們需要的是要有毅力、耐心的學習，我們的事務一做，四五十年在公司裡面，到現在有很多六十幾歲，他們在講說我跟公司有感情，他們從年輕開始做到白髮，他們跟公司很有感情，一直希望能夠把年輕人教會，他們也很熱心喔！我們是從事像台德計畫的話，就是一個師傅一個學生，師傅都很認真的教他們，可是呢，他們都會跟我說，兩年以後三年以後，他們(學生)又走了，我這樣這麼認真下去，公司又沒有留住人，那對他(師傅)來講會很失望。師傅會問阿，那我教會了我是不是可以退休了？他們一直盼望這樣。我說我只負責把你們引薦，那你好好帶他們，那你不能留住他，要看你的三寸不爛之舌啦，是不是？我覺得我們這個台德計畫是不錯，但是可能算是一個學習階段而已，不能算是一個永久培訓的地方。我是覺得這樣啦，因為他們觀念來講，他們所需求的跟公司所需求的有點不太一樣，年輕人希望事少錢多離家近，那企業來講希望我的經驗與傳承不要中途跑掉了，要怎麼留住人？問我？我說加薪是一個方法，我說起碼要能夠讓他養活自己，甚至要養活一個家庭，不容易。因為我們傳統得這個待遇比較低一點，我想這是我個人提出的一種看法，謝謝。

A：謝謝宋專員，我想公司當然希望員工如果有耐心毅力可以留下來，當然也是因為很難把各發展跟企業發展做連結，尤其服兵役的時候又會比較容易接觸外面的訊息，會有一些也會影響公司投資的意願

02：多少會有一些

A：你們有多少台德生？

02：我們目前來講的話，有差不多，現在 97 年有 11 個，98 年有將近 27...38 個

A：以後還會不會用？

02：原則是會，不過也是會跟著公司的業務狀況。本來也是有很多外勞仲介來找，不過我們不用外勞。不過我們又是傳統產業還是用本國人比較好溝通，外勞有一些觀念還有管理其他層面我們不太清楚，還是不要用，免得以後什麼外勞逃跑或幹什麼事情的時候，甚是刑事方面的事情，管理是不容易的。

A：OK，OK，好謝謝。那，請下一位。

03：主席還有各位夥伴大家好，我春源鋼鐵，那剛剛主席坐下來就說我們是傳統行業，那我想跟各位說明一下，實際上我們的直接操作人員的比例是低於間接人員的，也就是說我們是資本密集啦，就是說要自動化。那我想在這個地方，就是副處長邀請我的時候其實我很惶恐，因為這些東西對我都很陌生，我們沒有用過任何一個這個案子，不過就是說因為今天這樣子以後會引發我的興趣，就是說恩，那在制度面跟流程面為什麼我會對這個東西這麼陌生，那有什麼樣的機會可以搭上這個橋樑，那麼供給跟需求這中間怎麼去做一個結合。那我想就是說我們參加政府的案子就是一個過程，就是很繁複，那我想這個繁複的過程裡面我們可不可以歸零思考說很複雜的東西怎麼讓業界清楚的知道，其實我們是有需求的，而且我們也願意喔。

我剛剛聽了兩位這個先進說明之後喔，那我想也把我們的用人跟這個新人的使用，恩，我們的公司 95-98%的員工都是大學生，就是學校畢業進來就開始工作，我們沒有去找那個有經驗的人，那實際上新人到了我公司以後就是有三年叫做「保育類動物」，就是說你要有師傅帶他，那這個師傅真的是代代相傳，那所以就是像說我們現在在帶這些新人的時候，那剛剛聽張董事長談了之後，其實我想到說，實際上我就是想到知識技能跟經驗，那他們的行業是從經驗（美髮美容）開始去做知識跟技術的學習，那我們在帶這些新人的過程中，我們幾乎沒有花腦筋在這個技術跟知識的教導，因為一個45年的公司他的隱性知識經過這麼多年，想辦法把他結構化，把他e化，這對知識跟技術的傳遞我覺得都在掌握當中，那我覺得最主要的是文化的傳承跟文化的感染，還有那個情感的凝聚，那這方面我們覺得都ok，那我們覺得比較頭痛的還是那個在自我概念上，這個新進人員在自我概念上，他很沒有信心。你給他一個交代一個任務，他就覺得，哇，這個這個一直推拒，這個自我概念很薄弱，這個特質跟動機。所以實際上我們花最多時間，在招募這個時候，我們傾所有的資源都是在測試說，他在特質上面，在自我概念上面，在動機方面。所以我就在想說在學校裡頭，除了知識跟技術教導之外，怎麼強化他的自我概念，好，這個很重要，所以就是說，學校老師要怎麼給他，那這個東西牽涉到抗壓性的問題。那實際上這麼多年來，我就覺得說這些員工，新人，他來到企業裡頭，他最大的問題在於持續性，譬如說對這些事情，我們要鏗而不捨，一而再再而三，這是跟學校不一樣的。

第二個部份就是獨立自主性，恩你今天碰到這個事情以後，你怎樣去做這個這個你自我的判斷，你什麼樣的事情能夠在群我之間拿捏在的那個點，

這是我們要花時間去教導他的。譬如說在良好工作態度這件事情上，其實不是他不懂，而是他的感受性很低。他不知道他的主管也好、同儕也好、這裏頭的利益關係也好，對他的評價他也不在乎，恩，所以就是說，我們就一廂情願的要傳授他好的工作態度，他不以為然，這樣子。那在可塑性方面，就是說，就算這員工，他的學歷非常好，但是他在思考性，還有行動力，還有尤其是挑戰性跟革新性，我們一直都以為表面上都以為這些新人有很多新的 idea，其實是很膚淺的，他對於那個最核心的改革的挑戰性跟革新性其實是不足的，所以他表面上看起來有很多新的 idea，其實只是表面上很炫而已，他禁不起說在組織裡頭真強實彈的那個考驗。所以就是說，我覺得這些新人在知識跟技能方面，以現在一個比較有系統性的組織裡，我們可以在短時間裡面拉上來。

但是如何在這些特質跟動機跟自我概念上去強化，那有沒有可能提早，那就是說我今天舉個例子，在大陸，這些大學生在大三開始就可以去企業界工作，我覺得這是一個很好的方式。我覺得就企業界來講，他不是不願意去投入這個資源，例如說像以我的公司，我們是有一些 KPI 的，今天有一些人進來，招進來 30 個，我們就想好有 35% 會離開，如果可以確保 65% 這是不錯了，你說經過兩年，那這個兩年裏面我們有專人帶著他，每半年考核，人資列管，因為現在有 e 化的過程中你很容易在不同的終端去對某些事情做一些關注，那所以就是說，傾全力去帶這些新人，那我們根本就很清楚我們的成本是多少，這種情況下你的管控點、目標、動機都是來自於你對組織的一個策略需求，那這個策略需求裡頭展開你的人事政策是怎樣，所以我們就大概花全力在教導他們東西。

我們這兩年降 OK 之後，我們就會再做追蹤。譬如說他到五年之後，我們兩年看好的這些人，最後驗證起來，是不是兩年跟五年的看法又一致？那五年到十年是不是又一致？那十年以上當然就是劃歸另外一個系統。以我的公司來說，像我學校畢業在公司現在是第 26 年，那我們就是這樣被帶上來的，一代一代。我第一次寄來公司的時候我第一年過年，我的師父包了 600 塊紅包給我，這 600 塊我都還放著，那我帶我新人的時候我也給他紅包。那這個東西就是一代一代，就是我們的文化，所以這就是我們傾全力在員工的這個部分。

第二個部份就是說因為我的公司有大概 300 個電焊工，那電焊工早期我們從建教合作來的時候，那春源電鍍在台灣大概是數一數二，應該說是第一，那在這種情況之下所謂的師徒制非常好，甚至是我們的外包，有的外包

跟我們跟了四十幾年，那這些外包覺得我們很好，也會問老闆說願不願意把他們吸收成我們的員工，我們也都 OK。我們會善待我們每個離職的員工，因為他們有一天可能會變成我們的業主，所以就是說，所以我們也不怕我們訓練完的人會被同業帶走，因為我們離職的原通他有離職的同學會，這些東西我們都把他當作力量的延伸。然後甚至說，這些員工自己去創業，或是我們的同業用我們的管理表單，所以我就會開玩笑的說，如果我們制度改變我還要通知這些人。

我們目前這個也是一個問題點就是說，那我全台灣找遍了就是沒有人願意做電焊工，而不是你不願意去培訓他。我剛剛也跟教授分享說，我們現在 300 個焊工是來自泰國，那泰國這些焊工的養成是在中東還有泰北的叫做螺庸，就是做油管的。那像日本這麼先進的國家，他的技術超高層阿，你要用機器人也有限，那怎麼辦？那所以就是說，用外勞到後來是不得已的。譬如說，像我們現在很多建設，包括技術，到地底下去電銲的這些人，都要靠外來，這個東西是我們覺得說分門別類。

比較抱歉是我沒有用過這個部分，這邊有主管機關在，我也寄望說日後我有機會的話可以採取這些計畫。我想我們願意從小到範圍大，只要將來那些人可以定所在我的組織，我願意用不同的管道來試用這些人，謝謝。

A：我想黃經理，我想從前面三位看起來，當然在找人上並不是那麼好找，但是如果進來的人在企業上給他培養，技術上並不是很困難，像是傳統師徒制，引進知識結構法，都不是太困難。你反而點出其實困難的是自我概念的動機啦，或是態度，別人對他的評價，感受阿，或者他自己是不是需要挑戰阿，不管挑戰自我也好，挑戰工作相關也好，好像都不是那麼能做。那我想聽你這樣講，其實你們公司在這一段培養應該是有一些經驗嘛

03：對

A：兩年去評估、五年時去追蹤，那你對這個學校有沒有，我知道這部分學校大部分目前都沒有做這一塊，那其實從教育的角度應該是可以做啦，要長時間融合在整個學習的方法或體驗的方法也好，應該是也可以做的啦，那你有沒有建議如果在學校這一塊應該怎麼做？給他們一個建議，或者見習的時候怎麼安排，會讓他們學校這一塊？

03：對不起喔，像我們現在就是這樣子。因為兩間老師現在都是那個一流學校的老師。我們實際上現在用台成清交這種所謂的一流學生，我們有兩極化，好的非常好，那不好的我舉個例子講，他是沒有溫度的。我們有一個測驗，他

對外界第一個，他不敢恩圖報是這種，他沒有喜怒哀樂，也是這種，所以就說我們後來發覺說我們的小朋友就是說，他熱情，他對外面的東西他有反應跟正向，就是說這樣的人來了以後帶起來就會很好帶，那這個正向跟熱情這怎麼帶，我想老師在學校不曉得有沒有研究這個東西，怎麼去從這個地方去著眼，那當然在企業界裡頭我們是制式一點，我們先過濾那個沒有溫度的，對不對？那這個會不會準確？準確度有一部分，但是還有是有一部分，是不準確的。所以現在我們歸納起來，我們還是會去找，用各種工具，過濾一部分，進來以後再不行，其實到最後會發覺說，凡是他對事情是正面、熱情的，對事情有興趣的，跟人的接觸他是樂於接觸的，這些帶起來都會比較好帶。我舉個例子講說，實際上我們的業務，大概從 5 年前 100% 是來自工廠，那我們這個廠長他就會認為說，我的工作說明說看起來就是培養人給業務部是我的 duty，因為以前他會抗拒，所以我們的廠長我們就跟他講說你要使之發聲，設計他發聲，而不是等他自然發聲。所以你在找機械電機材料科系的員工時，你就告訴他說，三年後你要去做業務，所以我們就設計一個途徑，很快的，這些工科的人才進來，製造、生管、儲運、廠務、最後到品保，去做客訴，恩你後來就發覺說，我用那個製造、品保的常模去找出的工程師的性格來，他做工程的工作不見得做得很好，但是你用業務特質的常模找出來的人，他做品保也 ok、做製造也 ok、做業務也 ok，所以我們就去追蹤說，同樣是材料系畢業的，然後我們用什麼樣的常模，後來我們有一點點的心思是花在這個地方，那這個事情來講，5 年不夠久，我們希望再去累積我們這些經驗。那我想這些經驗我們還是一直想要去找出說，怎麼找出那個人有彈性，所以我們現在這個員工來了以後，這個廠長他知道說，我來做這個廠長我來做這個位置，這是我職責的一部分，我要把人給工廠。那剛開始是「供不應求」，那現在是說是供給可以大過需求。那第二個部份就是說，這些員工我們從面談時就跟她說未來你要去那裡，所以他那個抗拒心會比較少。

那什麼樣的人叫做有業務特質的人？就是說第一個，他結果導向。就是他為了達到目的，他必須做。然後第二個，他不但是注重目的，對於定型化工作他是接受的。我們一般都一直以為業務不是，不對，業務是講求 SOP 的。第三個，他是樂於跟人接近的。那你這三個若把他卡在一起的時候，我們就會覺得那個成功機率好像高一點。去做什麼都可以做得很好。像我們一個機會可以跟所有的品保人員一起上課，我就告訴他們說我是 HR，那 HR 在組織裡面沒有什麼朋友，那品保就跟我說，我比你更慘，我在組織裡面是敵人，那你找到有業務性質的人去作品保，不錯啦，是這樣。

A：好我想非常謝謝您給我們很多啟發。我想台清交兩極化，可能老師都比較嚴肅一點。

C：我們也有我們的溫度計啦。我們也在篩選學生。

A：來，下一位。

04：謝謝各位主管機關的長官還有老師，還有各位 HR 的先進，那我謹代表信義房屋來做一個發言。我想首先先感謝一下，向青輔會還有這個職訓局相關機構都在，我想要感謝一下。因為今年我們申請滿多計畫的，獲得滿多補助的，大概一千多萬有喔，那包括向教育部的企業實習，那還有這個青年旗艦、青年體驗，我想這個流程面可以越簡單越好，就企業的立場啦。

另外剛剛談到提到的議題，我也做一個分享。其實申請這幾個計畫除了薪資的補助以外很有效益以外。我們平均一年是招收 12 梯新人，那這 12 梯新人大約有八成是畢業生，都是新鮮人為主，就業經驗的比較少僱用，尤其我們不僱用房仲經驗的，我想各位都知道。那又剛好是我們公司的話目前本來就有實習的概念，就是說今天你來信義房屋上班，那我六個月就提供固定的保障薪資，那我們有兩種方式，一種方式是六個月保障四萬，那另一種是六個月保障五萬，當然每一種方式的培訓內容還有徵選條件不太一樣，薪水比較高的那個是我們想要儲備幹部的那一種類型，對，那剛好又搭政府推行的計畫，那個理念是一樣的，所以我們是覺得滿有效益的，本來是一年 12 梯，那我們大概今年算下來已經到了 16 梯了，因為這個也多了 3-4 梯次的量，那我們是覺得滿有效益的。所以我們是希望說如果明年還有的話當然是很好啦，多多益善啦，如果能夠多給我們一些名額那當然很好啦。

另外就是說談到我們這個產業的話，其實我也跟大家做個分享。這些畢業生他來喔，他們其實當業務就是要賺錢，但是賺錢必須要先蹲馬步練基本功，那我想現在的年輕人大家都會說那個抗壓性、耐挫性好像都不高，那我們也試著去找那種很耐挫、很抗壓的那種，那我們是覺得說，恩，好像不如說我們主動改變喔，所以我們這兩年做了一些比較新奇的挑戰，包括像店長的部分。因為我們發現會離職的人，第一個，他可能覺得做業務工作太辛苦了，這個長期跑風吹日曬，在外面跑。在另外就是你看，想像整天從早上到晚上，你一按電鈴就被甩門，那種心情是很差的。所以那個團隊的撫慰力量、照顧的力量是要很大的。所以我們做了幾件事，包括說我們把店長的領導風格全部做了一個轉型。以往業務單位的主管大家都知道他會比較高壓一點，

因為要衝業績，那我們花了很多的時間跟手法把他矯正過來，包括恩威並施的方式都有，那確實收到了一些，不能說很多，但是整個企業的文化有稍微的轉化過來，當然這要持續去做。

另外就是說在團隊的部分的話，可能就是剛先進有提到的像是師徒制，我覺得以往過去二十幾年來我們都是非結構化的，那我們在去年的時候把他結構化。什麼叫做結構化？就是你的師傅是誰，換了幾任師傅，這個全部都要去做記錄。然後你做了什麼師徒制的培育工作，你做了什麼樣的學習，全部都要去做記錄，那我們都會去查。還有就是說，師傅的獎勵，當然這個獎勵是要師生共榮的，比如說這個新人如果他剛進來不到幾個月他就業績達到一個目標了，那他跟師傅就一起出國去玩。那當然我們每個月還會給師傅交際費，讓他帶新人去吃吃飯聊聊天唱唱歌這些，我們發現說這樣會比較好，就是有結構化會比較好。

透過這幾種方式，我們發現說這個離職率有降低。我想各位都知道我們的離職率應該是滿高的，在過去好久一段長的時間，大概離職率都要50-60%，很高很好，那現在大概降到40%左右，所以當然要持續在過改善啦。不過我覺得說，新人的部分，這些畢業生，倒不如你期望他成為你想要的人，不如我們自己主動去做改變我還覺得比較有實質的效益。這是我們這邊一個做法的分享。

提到有關就業促進的部分，我到有個建議是這樣。就是因為我們長期在校園做一些經營的動作，那我們發現大部分校園的學生，他除了對高科技產業以外，他對其他產業不是很了解，但是，各位也知道，其實不是只有高科技產業才有福利好，薪水多，股票多，現在好像也沒有阿。如果論收入的話，我覺得很多公司，包括我們，我覺得相信在座各位很多企業，也不輸那些竹科、內科的公司，那我是覺得說學生還是會有刻板印象，覺得我畢業就是想辦法要去高科技產業，就算要我每天做到24小時，我就是為了要那個名稱，股票什麼，但是那個領一領可能你來我們這邊賣房子，還不需要那麼辛苦就可以賺更多。那我是覺得說，也許政府或相關機關可以幫我們做這個推廣，就是不要讓這些學生只focus在高科技產業，他可以去看看別的產業，認識其他產業到底在幹什麼，那這個部分對我們其他的產業我覺得會有滿大的幫助的，總比我們在這邊經營了半天，那還有一個更強大的手來幫助我們。這大概是我的一些看法，謝謝。

A：謝謝陳經理。不好意思請教一下，您剛剛提到的離職率是六個月以後還是在六個月保障薪資以前？

04：我們是算他六個月以內

A：那你現在有了這些政府的措施以後，保障薪資會提高？

04：他的保障薪資，恩，沒有，我們招募梯數變多了。

A：那就他們的保障薪資還是沒有往上提？

04：沒有，因為這個牽扯到我們內部公平性的問題，其實這也是我們這一次申請遇到的一個問題啦，就同班同學為什麼他是那個計畫的我卻不是，這個其實沒有差啦，那我們也花很多時間在解釋，這個其實沒有差別，只是對公司有差別而已，你們進來是公平的，所以我們真的花很多時間在解釋。因為有這樣的補助，我們也比較好跟上面的做 push，多找一些人嘛，那我們發現申請這個計畫還有一個好處，就是說因為這些計畫政府也會定期來做訪查，那相形之下也給業務主管他們有一種無形的壓力，就是這些人要好好的照顧一下，不要讓他就不見了。所以這個對我們正向領導的風格也滿有幫助的。其實我們來滿希望的是如果未來還有機會的話，希望政府在多多推行。

A：OK，謝謝。我想你除了職場體驗以外，你也希望在職業介紹部分能夠

04：對，讓學生了解不同產業

A：恩恩，那，下一位。

05：長官、還有顧問，還有兩位教授，還有現場的 HR 的前輩們，對我而言真的是前輩喔，我一直覺得我好像青年代表。恩，其實我們大概就是以大眾電信來講，當然我們這兩年的經營狀況跟往年相比是來講是很低潮的時候喔，那跟著我們這一群青年職場計畫的同仁阿，我覺得他們其實他們留下來的人，其實也展現了他們對我們公司的就是向心力，或是，對，even 我們都沒有發年終，沒有任何的其他的，跟高科技業阿，跟其他的就是績優股，等於是財務性上的獎酬。但是我們就是藉由非財務性的，譬如說，我們跟上面的長官去爭取外訓的機會，把這一群人，就是因為我們的門市其實是北中南都有，長官也有發現啦，就門市而言，大部分是業務性質的人員，當然他們也有服務的導向。可是長期在沒有財務性上的支持之下，一定要想個方式去激勵他們，所以我們幫他們辦一個戶外大概是結合一個等於是一個體驗式的教育訓練，重新去激勵他們對工作上的認同啦，或是現在公司上能夠，尤其是現在這個期間，景氣變好的時候也是公司擔心的時候，人才的流動率又會提升了

喔。以去年來講我們也很訝異，去年來講我們的狀況最慘，可是去年的離職率不高，不高的原因是因為大家不敢動，對。

那回過頭來講，就是我們參與青年職場體驗計畫，我是接手應該是第二任，我的前手大概接了有兩屆吧，我是後續從 96 年的後期一直接手到現在。如果以今年來講的話，我們目前因為基本上來講對於目前的門市啦、客服啦，基本上是沒有人力上的需求，畢竟我們公司是從三月開始重整，一直大概再做一個體質調整，從今年六月起來才開始再進用喔，那目前為止大概是用了 19 位同仁，那今天查了一下，大概目前中途離職不滿見習期間的大概有 3 個人，那這 3 個人呢，我就是有看了一下狀況，他們反應都是就是，太 pure 了，太受家庭保護了，那對於因為我們門市，其實做門市的壓力真的很大喔，我們公司來講，以電信業來講，不大，所以我們主要的訴求就是要親切，那對客人來說就是，你遇到無理的客人你就是要保持你的態度，你可能就是一直讓步這樣子的一個文化。其實我們比如說在桃園區，那邊可能就是比較，應該怎麼說呢？客人比較 local 一點，他有時候的話有時候比較土性(台語)，講話比較直，對，有時候可能一上門來就是劈頭跟你講，你收訊那麼爛阿，手機很差阿。那以一個新人來講，even 我們在新人訓練的時期我們知道，這些新人必須要教給他一套完整的不管，在商品知識上，系統操作上，甚至應對進退上，我們也大概花 10-15 天的時間去做培育。不像門市喔，就是先關在教室裡面先傳授，然後最後幾天先去總公司裡面的門市先去實習，even 歷經這樣子的一個兩個禮拜的其間還是沒有辦法，這些人的特質就是可能沒有辦法去接受這樣子的挑戰，只要有人挑戰你，有人可能，你可能會個腰骨會覺得承受不住拉，對。所以我們現在在找人的特質上其實也會特別注意到說，如果有一些就是，恩，太乖的。因為一般的，我覺得這不只是教育的問題了，我覺得這可能是從家庭的觀念，都需要開始，可能要先開始跟這些父母們做一些宣導囉！因為學校不可能真的面面俱到照顧到整個學生，而且學生每個家庭背景來源都不一樣，一樣的班級，我想有一些就是溫室花朵，那有一些就是很強韌的。那怎麼樣可以使這些溫室花朵他可以變強韌，我覺得當然教育，當然我更相信家庭的家長們，是不是不要太過於保護，或者太過於灌輸，恩，你就是要努力念書阿，恩，書中自有黃金屋啦，或者是怎麼樣，我相信啦。

另外也要講到可能教育制度上，因為以往我們定義找的門市或客服人員這樣的素質我們通常是定位在高職專科，可以現在來的很多資料很多他學歷是大學，對。那反過來想，為什麼以往我們高職專科的人可以勝任，為何現

在很多大學生他願意來，怎麼講，屈就喔。那是不是教育體制上培育出的大學生比較不具競爭力，為什麼會有這樣的狀況？我們也是有在思考，可是用這批大學生之後，主管有些反應說他們其實工作態度上並沒有來的高職生、專科生他們有一些工作機會，早入社會這麼樣的抗壓性高，或者是更衝刺，他們(大學生)可能就是很平穩，但是就是，恩，不夠有爆發力啦，以這批人來看。那當然好的也有很好的，那剛剛就是春源的經理有提到，好的很好，那差的可能就是溫溫的，對。

另外我要再講到青年職場體驗計畫，我覺得他在執行面上來講真的有滿大的改進了喔，就是以往他的核銷的部分的行政流程真的很複雜，然後每次要計算這個人究竟補助多少錢就是會算錯，even 他有給範例，可是有時候人嘛，有時候你寫的我不見得解讀跟你一樣，那後來他們就是想了一些方式，做了一個試算表。那以往可能都要用書面去做像職缺的審核要用書面，那現在是直接在线上，電子往來，那對我們而言就是更加速了那整個申請流程的效率，而且現在我們可以直接在线上看我有沒有過阿，我不用再等到來函說，恩，你們有沒有過阿等等，那個時間上是可以節省的。而且以前是，你限定在某一個時間才能申請，那一過了期限你就要等下一個階段了，那這下一個階段可能又要等好幾個月喔，那當你的需求可能已經不見了，現在可能變成說就是每個月月底前都可以申請，對。大概是這樣。我覺得在執行效率這一塊，我是滿正面肯定的。只是他在一個部份，因為他有太多計畫在同一個平台，其實對使用者而言有一點複雜。我自己有試著去申請(把自己當畢業生去平台找工作)，自己當應徵者去登入，會發現，恩，怎麼那麼多計畫，然後如果說我要申請青年職場，我除了說第一層原始資料的設定外，我還要再進到青年職場再去完成一些剩下的個人基本資料，這是我覺得可能可以稍稍看有沒有方法可以再進步的地方，那我的心得分享大概到這裡。

A：謝謝我們韓專員喔，我想有給我們主辦單位肯定的建議，在申請的平台上要再做一些改進喔，因為太複雜了。另外我想你提到了不管家庭教育或是少子化的影響，那還有大學生他多讀了四年他在工作上、態度抗壓上他並沒有進步喔，大學可能沒有教這部分喔

05：沒有念過「社會」大學還是有差

A：那謝謝。老師有沒有要來？

B：我想我也要來一點心得的分享，然後還有幾個問題想請教。事實上喔，我覺得大家剛提到的狀況我在學校也可以感覺到，其實在台大國發所，可以看出

來那個學生的樣子是在改變喔，那我常跟年輕人講說，你有你們的想法喔，很好，不過不要忘了你們畢業以後，僱用你的是你看不起的 LKK 的那一代喔，所以你們還是要很務實的去面對。所以我覺得是這樣的，比較擔心的是，事實上市場已經在告訴我們，再做一些調整了。就是我們大學生的失業率越來越高，那很多人覺得這是被市場上淘汰出來，那我覺得這是個好現象，這很清楚了告訴年輕人跟家庭說，你如果不好好念你就會被淘汰。我看到另一個隱憂是，政府單位一直在告訴、在教育老百姓說「大學生是不能失業的」，像是 22K、青年職場體驗計畫，也就是說這是一個很弔詭的現象，市場已經再做淘汰，淘汰本身不是目的，淘汰是要告訴你這個社會說，什麼樣的年輕人是會被職場所受歡迎的。可是我們現在看到一個現象就是，被職場所淘汰的年輕人，我們政府花更多的薪資去幫助他，那其實這沒有用，如果我小孩會失業，讓我讓他去念研究所，研究所會失業的話，政府還會照顧他比較多，這是一個我覺得很不好的現象啦。

不過我還有幾個問題喔，我想請問一下張董事長，您剛剛有提到你們是師徒制，所以政府在辦的這些東西不太能夠適用你們，那我知道很多都是師徒制的，尤其在服務業，那我是不是在這一點方面可不可以麻煩您講得更具體一點？比如說你們在申請補助，或是在核銷，或者是一些在什麼樣的方面上，那你們覺得說在哪邊比較沒辦法適用，那這樣的話我們可以給主辦單位一些建議這樣。

01：謝謝教授。那我剛提的就是說，比如說我們要申請，因為其實我們的人力大部份是除了設計師，大部份都是學生，就是助理手。助理手在使用的過程中，我們不可能在申請時不可能是說四個設計師教一個助理手，不可能嘛，以我們這個產業的特性來講。那是不是有另外一個方式就是說，怎麼來調整政府這樣的一個規定，申請的時候都要 4 比 1 嘛，就是四個員工才能申請一個學生。那其實我們的學徒幾乎都已經是學生了，那不可能是四個設計師來教一個助理嘛，因為我們這個行業又不能去申請外籍勞工，沒辦法申請嘛。整個過程就是說是不是能夠降低那個門檻，以不同產業啦。因為我們這個產業確實碰到這個問題，那政府可能在推行時他可能要求所有的行業都要依照這樣去處理，那對我們這個行業就是會有問題存在的。所以我要強調的就是這個部分，那剛就像那個陳經理講的，就是多辦這些案子啦，多一些經費來補助的話，我們更能夠提升一些就是教一些助理。像我們這個行業是這樣，除非他不做嘛，如果要做的話我們都用，我們這個行業的特性是這樣，所以這個行業幾乎是可以提供 100% 的就業機會，只是他要不要做這樣而已。所以我

們行業的困難點在這個地方，是不是說可以反應上去解決這個問題，如果能夠降低到 2 比 1 或是 1 比 1 的話，那這個可能失業率又更低~我們可以用的人數會更多。就是說針對我們這個行業啦，來做一個陳情，謝謝。

B：另外在座就是只有黃經理你們沒有申請補助

03：對

B：所以我想知道是因為你們不知道這個訊息，還是你覺得這個行政作業

03：我不知道這個，就是政府的案子我只要上網看我都看不懂。

B：不是很容易了解

03：對對對

B：另外你有提到一個東西我是滿贊同的，就是讓大學生提早進入職場，事實上這個東西，我們講青年職場體驗計畫，不應該是這個時候在推，應該是在學校那個階段。可是現在有一個問題就是說，現在企業一般接受企業實習的意願都很低，所以這就常講，很多企業會說學生畢業進來，出來以後，沒有麼不一樣。如果現在我們希望學生在畢業之前就能夠有一個職場的體驗，可是又面臨一個問題，就我所知道的一些是政府強制，比如說是社工員。很多的實習都很困難，就是我大概可以理解，企業界他提供了實習機會，他要付出的心血各方面都很多，那以前還有一個建教合作，那現在就像剛才（黃）經理所講的，建教合作的功能從技職體系被瓦解後，這個大概也瓦解了。所以這個時候就變成很大的一個問題，就是說如何讓想實習的年輕人有機會。那我們現在看到的年輕人，他提前進入職場是去加油站打工啦，那這東西是怎麼樣，對他的長遠的職涯發展並沒有幫助，那這一點不曉得你們的看法是怎麼樣？

03：我想是這樣子，譬如說，我想教授在那個大陸的學生也很清楚，我想這是認知的問題啦，我覺得這個 awareness 這件事情很重要，例如說我今天找一個工程師，他的 awareness 認為說將來我要做業務的，那個所有的準備跟動作，跟他的心情是不一樣的。那現在這些實習生來到企業，他到底是怎麼要的認知進來。我想企業界，回歸到一個很現實的東西，譬如說，我講一個例子，因為我們做模具廠，曾經就是說，現在台灣你叫得出名字的模具大概都在對岸，那為什麼你台灣還要做模具廠，所以我們就很認真的，不管是大學的，甚至高中的，我們都到學校去，我們就去看學校的機器設備，他的試片，那我們那個廠長就跟我講說我們來提供試片給這些學校，就是說他們在做這些

東西，我們大概下腳剪一剪給他們都比他們的好，恩，老師不來耶，不來拿耶，就是說這個東西老師想不想要，想要，那你做任何一件事情雙方要有一個很完善的工作流程去把它承接起來，所以就是說當我一次兩次去學校說當我們有機器設備不要的，這樣講不好聽啦，然後就是說我今天這個東西你怎麼樣去把他給他，那我就會想連這個東西要送過去這件事情都連不起來，那企業界會一直忙嘛，那你要我送過去什麼什麼，那這東西就太奇怪了。所以這東西牽涉到雙方的熱誠，就是說那我在企業界的熱誠是什麼，學校老師的熱誠是什麼，這是工作以外的東西，沒有也不會怎麼樣，那有會更好，那我就舉這個例子來說搭起這個橋樑，然後雙方真的覺得說是要對自己是有利的。

我舉一個很簡單的例子，我今天早上跟泰國的仲介公司聯繫，我就告訴他說，你可不可以告訴我說在泰國外勞要進來之前，告訴我說泰勞有沒有來過台灣，仲介就跟我說去問移民署不行欸欸一直說不行，我說你跟我歸納喔，我就跟他說，我告訴你喔，外勞他如果來過的話，他稅會減免，第二個，他健保卡不用重辦，那他知道了這個好處，他要去問，因為他知道有這個好處。那我們就要去思考雙方有什麼好處，這個才是真的啦，騙不了人的啦。那我相信就是，以兩位老師來講，你好的學生，大三、大四人家就已經預訂了，那企業界是從 104 開始招募還是從企業界開始招募，那譬如說，那我們長期跟台北科技大學合作的過程中，我們也要一直去想老師究竟想要什麼，那老師會想說企業界要什麼。那這有沒有可能湊在一起，那我們跟他合作那麼久，可能付出十分，得到一分，但是能不能把它說，把它說是長久的，不知道哪一天會開花結果。但是就是說現階段，第一個就是我不是了解這個制度，那經過今天後，尤其是他(信義房屋陳經理)拿到那麼多好處之後，我是有興趣去研究啦，對對對。那這東西就是我怎樣，恩，像他就用了很多方法，就是你怎麼去訴求那個，跟老闆說，就是說業務的人是在工廠養成，那工廠的人也很辛苦阿，但是是你的 duty 的話就不一樣了，不是我去「幫」你，你的工作說明說就是你要去做這件事情，去負責這件事情，那我想就是說，只要雙方能夠找到那個立基點。學生來公司來實習說我們不要做什麼我不能做什麼，那我想像張董說的，我想我們是女孩子常去美容院，他 4 比 1 他可能還是要用你的錢去僱用一些人啦，我想我們用外勞也知道那個四分之一的比例部分，那這個東西說一樣的，證照是我們講的 L2 嘛，來到企業界還是要講 L3 嘛，就是說可是他有 L2，L3 距離就拉近了，那我想就是說，今天以後我會想用，因為有知道這個東西，可是就是在細節上，不在整體多寡，可不可以開始這樣。因為我們早期用建教生是有好的經驗的，謝謝。

B：那其他先進有沒有對開放學生來實習的？

05：我講一下在我們公司，我們公司在工程部門喔，有大概跟長庚大學電機系合作產學合作。那來了好幾屆，他們大概每年七八月份，可能派 3-4 個學生來，中間產出如何指派這些人來我們不清楚，anyway 就是他們會告訴我們這個時間點會有這幾個人來。但是來了之後，我聽我們工程部的同仁呢，一開始前幾次他們也有很認真的，畢竟工程部有幾個單位可以去，有機房阿，架站阿，或者去維修的，那我們也有就是在內部做一些最新工法的規劃設計的部分，那在廣義一點也有可能像是我們手機的一些燒碼啦這些，他們也都有這些安排。可是有些學生反應是，喔，我要準備研究所考試，可不可以不要排那麼多，或是，恩，我下班時間可能要準時，因為我要去補習，對。那這段時間對學生而言，不知道他來的用意是不是只是要耗時間拿學分。對公司，公司也是希望說，我們也是要花人力要教你們，你們的態度是這樣，那我人力就抽回來做自己的事阿，我帶你們我也要花時間花人力，譬如說開會要帶著他們阿，去哪裡也要帶著他們，這些都是要花人力去安排的，久而久之，這種可能對我們是比較不好的經驗，實習這一塊，就真的有點像是一個公式化，就沒有想說要怎麼讓他更有成效。

那另外，我們想再建議喔，實習這段期間真的不長，兩個月三個月，堆公司而言，你培育一個新人你也要花這麼多的時間，三個月，剛半熟不熟，你又要回學校了，那你可能下次再來你可能很多東西又要重新再來，even 是同一個人。那我覺得這對產業主來講，是很大的困擾。

C：所以實習的時間就很重要。

A：前面，可能他的實習目的要很明確麻。或者是在前面就有些溝通，就是我希望你來是什麼樣的人……

05：對

B：我是覺得大學學制要念四年，如果前三年教育，最後一年就實習去了。

C：至少他準備……(聲音混雜)

B：我覺得我們是課排成四年，那你到大四的時候就根本還在念書阿，那這個銜接就變得很困難，我覺得要提早…

A：而且還要考研究所

B：對，他就業出了問題才要去考研究所…(眾人笑)

05：我舉例喔，像，我大學是 2001 年畢業的，像考研究所的人大概是一半，我就是剛剛經理說的台成清交的，溫溫的那一群。可是下一屆開始，2002 年，就有八成的人去考，對。那現在我不知道，以現在的大學生這一群人來講，會不會現在的家庭背景或整個社會氛圍就告訴他說，不考研究所就找不到好工作，會不會有這樣子的影響。

A：一種氛圍喔，不管家庭還是社會....

05：有可能在他大學畢業後的第一條路不是就業，而是可能選擇他要考研究所，那是不是另外一個....

03：像我們來講，就會比較回歸到本質啦。他把工作做好，譬如說像我們公司有兩個博士生，一個是在美國，那一個是在台大，那他現在當兵剛好回來，就 1 月 18 號回任，那我覺得他在一邊工作一邊讀書，我們覺得我們就有個規範就是他每次註冊我們都還給他五千塊福利金，然後他也有公假，然後他把工作做得很好，我們也覺得 OK。那因為讀書這件事情對現在人來說本來就是職涯的一部分，那我還是回歸到本質，如果他在工作範圍裡頭，你不管說他要不要提早下班，也就是說他的工作他把他分配得很好，現在不一定要綁在一起工作。然後，像我們這個台大博士生，恩，大學讀法律系，研究所讀勞工所，政大勞工所，老師不曉得認不認識？丁文盛。

C：OK

03：然後他後來考上律師，然後去當兵，他當兵期間只要休假他就回來開會。很累阿，不過也很好。不過我想還是回歸到雙方的認知啦，我想在時間上，他有求學的需求我們去滿足他，那我們有工作的需求我想就是說，如果說雙方溝通過可能心情也也會好過一點。

C：很高興聽到他有這樣的轉變！

A：申請這些案子（政府的計畫）在公司裡面算不算是一種業績？

眾人：恩，算

04：我覺得衍伸的效益啦，比如說剛剛老師有提到說，有一個效益是這樣。就是 HR 是希望這些業務主管能夠多多錄取人，因為老實講，面試還是會有落差，那你倒不如就面試多一點人進來，那有一些誤差可能就降低了，這樣就有一些幫助。因為我們會去宣傳拉，今天政府有這個好康的，那你們就不用太那個啦，就覺得好像可以的就來 try 看啦，對。無形之中也救了滿多人的，恩，

對，所以我覺得這個滿重要的。

03：那我在想這個青輔會的官員是不是可以把比較標竿的、做得好的做成一個發表會，讓我們也去聽聽看怎麼做阿。有嗎？

A：我記得信義房屋也是獲得……(到處都在聊天)

04：我們也是很希望了解標竿的，有沒有更好的做法。

03：對，這一定是 HR 一個績效。

A：春源鋼鐵在他們自己內部的訓練系統其實做得滿好的。

04：喔我有聽過他們的分享，做得很好。

A：信義房屋現在離開的，流動率只有 40%，而且在不停的擴店中。

04：對，那事實上人力也補足滿多的阿。

A：還有人嗎？

01：我們這邊有一個分享，就是我們跟南亞技術學院配合，那我們配合這個台德專案。學校這邊有一個好處就說，我們會規畫一些專業核心職能課程出來，然後學校這邊就配合我們業界，就上一些我們需要的課程，他不會像之前好像課程很死。比如說我們針對美髮的部分，我們是二專的學制嘛，第一年第二年，不管他以前高職有沒有學過，有學過的就從學過後的部分來學，那沒學過的就從基礎開始，就是可以配合業界的需求編排一些專業核心職能課程出來，那對我們業界是有很大的幫助。就是說他上課的時間，其他的時間就到現場來實習來工作，這樣相輔相成，以我們的行業來講，配合這個政策，是對我們業界有滿大的幫助的。在這個部分跟大家分享一下。

A：其實透過這個學校也去調整了

01：對對對

A：比較貼近市場。其他還有沒有？

05：可不可以針對那個培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)做一個小小的抱怨？因為他的執行的作業面真的比青年職場複雜太多了，而且他資源分散在各校，我曾經有試著去申請，後來發現我必須要一一的跟承辦人員聯絡，才能夠確定。我們單位招募就我一個人阿，那我為了要找幾個人我可能要跟好幾間學校連絡，然後最後發現他理面又有一條規定是說，如果公司有不正常

的人數下降，那就不能申請這個計畫。以我們公司狀況來講，我們其實在業務虧損的狀況下，當然手法之一當然是會要淘汰一些薪資成本比較高的人，我們也希望有換血的狀況，因為這些薪資成本高的可能做久了也沒有熱情了，我們需要有熱血加入。但是沒辦法申請，很可惜。

A：謝謝，教育部應該是第一次做這種事。當然他們自己也在調整。會把你這個也列到裡面。

O5：還是希望能夠有機會能多多申請計畫這樣。

B：上次那個職訓局充電加值也遇到這個問題。就是說，當你在申請政策補貼時，政府會要求你不准裁員。那這個東西在充電加職計畫的時候反應的就很明顯。你看那麼多人在放無薪假可是補助的很少，很多人就因為這個理由。那這個問題就是概念上的一個問題，就是說，我不裁員是不是就是對的，那我在裁員時是不是就表示我不能進用新人？事實上是一個活水，像美國一方面在裁員一方面在進用，大部份都這樣。連公司基本的長期的在做，把不好的淘汰掉也不能做，那這東西坦白講我覺得是有點困難。所以事實上你剛才講的東西我覺得基本上教育部這個案子在過程中真的很複雜的，會造成複雜的原因像青輔會有一個控管單位是 career，他做得非常好，但是教育部是龍華，他們沒有一個外面的單位來做這個東西，所以很多東西變成就是申請者的廠商他必須跟每個學校去接洽，確實造成很多的埋怨。而且他分散給各校是因為怕大家都集中在台清交成這些好的學校，所以學校要有一定名額的限制。大概是這樣子。

A：如果沒有，我們今天利用一個半小時，也差不多了。我想也別耽誤大家太多，謝謝大家！

附件五

行政院青年輔導委員會委託「青年就業接軌之研究」計畫

第二場焦點團體座談(青年)

場次	會談人	備註	代號
時間：99.03.26 下午10時00分整 地點：中華民國職業訓練研究發展中心1104室 計畫主持人： 桂顧問正權	鄭秀苓	主席	A
	王*	神腦國際企業股份有限公司 (職訓局大專就業學程計畫)	01
	黃**	瑞來安管理顧問股份有限公司 (大專畢業生至企業職場實習方案)	02
	陳**	社團法人恩物社會服務推廣協會 (大專畢業生至NPO職場實習方案)	03
	林**	花旗(台灣)銀行客服中心 (青年職場體驗計畫)	04
	方**	春源鋼鐵工業(股)人力資源部	05
	陳**	台北體育學院運動器材研究所	06
	羅**	台灣知識庫	07

討論事項：

1. 學校教育與職場需求的落差為何。
2. 參與政府計畫，是否可有助於職場技能或適應提升；又或是未能參與計畫，是如何提升職場技能或適應。
3. 對於政府相關的青年就業措施計畫之看法與建議。

第二場焦點團體座談(見習青年 4 人，非見習青年 3 人)逐字稿

01：我是高中的有聽老師說過這種雙軌訓練，二專的時候就是現在我就直接參加。我是覺得課程上，還是會有落差。像我是做門市的，因為老師跟妳說實際上客人的樣子，而且每個客人真的很難講，有些客人就真的很難講。老師的講解跟我們實際上看到的有點差別。

A：你那個課程是學什麼的

01：資訊管理

A：所以你後來做門市

01：就我們進來就直接做門市。只是在門市像有些系統上的部分有可能是跟學校教的有一些關聯。可是，像有一些銷售方面的就比較困難就不太一樣。然後我是覺得要得到這種資訊的話其實還是有差，對於找工作的部份。因為其實我滿多同學有參加過這個，有一些可能是薪資沒那麼高，他自己就跑掉不做了，出去外面找其實也找不太到工作，因為他可能對於薪資的認知太低，可是說實在他只有高中畢業，還滿難找工作的。如果他當初有參加的話，他工作會好找很多。

A：那請問一下你的工作是因為你參加見習，就直接任用嗎？

01：留下來嗎？也沒有耶，其實我還是見習生

A：所以你現在還是。那你畢業了嗎？

01：還沒呀

A：所以你現在是兩邊，因為台德訓練的話，基本上他有三方的資格，第一個教育部的學分，跟職訓局跟企業界。以前是還有個德國，因為那時候是台德，因為現在我們沒有在跟德國繼續合作，就變成是說雙軌訓練。所以你未來就是教育部的資格生，那你之後呢？見習到什麼時候？

01：就是到我畢業

A：你覺得會留用嗎？

01：沒有。就看你要繼續往上升還是留用。留用的話也是要看公司，不過機率滿大的，如果當初公司有說。

A：你們不會有兵役問題嗎？

01：會阿，可是這個算是一樣是在學校，還是可以往後再延。

02：我們參加企業實習的方案，我剛畢業的時候就有找到一個工作，那時候是做貿易公司的 OP，然後到了去年過年的時候，公司就結束經營，後來我陸續找很多工作，我也做過客服，但是那個我覺得，因為那個一個月的業績要一千五百萬，那真的是太困難了。他是房貸部門，就是你要買房子做房貸這樣子。

A：那本來就金額很高嗎？

02：達到就是你的薪水就是可以拿到完整的，他是底薪是 22，如果達到一千五百萬就是兩萬五，如果超過的話就是你一萬塊，我忘記多少錢，加個十塊二十塊。因為他是大金額的，所以現在很困難。後來我就在那邊，因為他們一批批，一次請十幾個，因為他們流動率實在太高了，他們主管只是在找一群人幫他打電話。後來，大概做了兩個月我就離開了，就因為這實在太困難了。之後陸陸續續找了很多工作，就因為景氣太低迷就找不到。後來，就一直到現在這個公司，公司本身是打算沒有要請人的，就是因為有這個方案，因為我那個是一個很小的部門，我們那個部門本來是一個女生在撐，幾乎是所有事情都是她包辦，她就是非常辛苦，要加班到十一二點，然後六日也要上班。她的對象是一些四十幾歲的婦女那些人就是非常的長舌，又非常早起，六日早上七點就會打來吵她。她非常辛苦，公司就是因為有這個方案才請我，那時候請了兩個，有一個去年十二月底離開，然後就是我一直做到現在。那個工作還滿雜的，就什麼都要做。公司看我高中的時候有考過會計丙級，我進去的時候是做網管，之後叫我做會計帳務，就是什麼都要做。

A：請問妳兩個問題，就是你說在經濟不景氣的時後找工作，那你有沒有透過一些什麼方法找到？

02：我那時候就是透過人力銀行，還有就是請朋友幫忙

A：那你有沒有想過正職的

02：我畢業的時候就知道，就是學校都有 e-mail 定期跟我們說有這些方案什麼的，然後我在 104 有些職缺上面會有實字就代表這是實習方案，那時候我就去應徵工作。也是在人力銀行找到的。

A：妳現在就是藉助這些。但你之前花了多少時間。

02：我去年八月才找到這個公司，八月之前就去年過年失業以後就一直在找工作，差不多半年，但我中間還有做其他工作，還有做過秘書，還有維護大樓水電的，但那個工作要做滿三個月之後才幫你保勞健保，非常不好，所以我做一個月我就走了。大概就是，半年內三四個月有工作，一兩個月沒工作這樣子。

A：第二個，你主管看到你的會計證照，我的意思你可能在學校的時候就累積了某些未來的就業能力，你可能想到說這個可能對你是有幫助的，你後來有沒有發現因為這樣的關鍵，你會不會覺得是個幫助，在當初考的時候有沒有想過？

02：當初就是學校說要考的。當初主管看到後要我去做這塊，我其實也很久沒碰那是高中時候的事情，當初不會覺得太難，但就是要算所有人的薪資就非常的複雜，而且之前的人作帳作很奇怪，常常會有出入什麼的。

A：剛剛我們在看問卷調查的時候，其實一般剛畢業的人，有證照不是太大的問題。但其實在就業市場，證照的部份，或許在學校都沒有發現，在工作崗位上才發現他那麼重要。

03：我有延畢一年，我是在青輔會的 rich 網站找到這個工作，那時候去面試的時候我就投兩家履歷，就是我現在的工作，另外一個是也是基金會。我是心理系畢業的，我也是想找相關科系的工作，可能是心理師或是臨床相關工作。我沒有繼續讀研究所，我想就是先到基金會去當社工員，因為他們都寫社工相關科系，我也有問過系上學長姐心理系也是社工相關科系，所以我就去應徵。後來上的時候，老闆有跟我說我不適用那個方案。因為青輔會只有給我們公司一個名額，那已經有確定另外一個我同事，她已經確定會上，可是他覺得我們公司體制很小，才七個人，兼職三個，我進去有四個，加我們兩個青輔會的方案，兩個見習生、兩個正職。後來陸陸續續兩個正職就離職了，因為我們公司的留職率其實很低，我進去之後兩個月，有一個同事就因為家裡因素就離職，後來青輔會有多了一個實習生，兩萬二的經費我就趕快叫我學妹來，因為我是用公司自己的錢來付薪水。應該說社福單位其實是很窮的，所以他們很需要這筆經費，那我學妹跟我同事是簽約一年見習方案，可是我們公司有說他不把我們當見習生，他把我們當一般正職員工。所以事情很雜，什麼事都要做，從公司的總務，除了會計有會計小姐來幫我作帳，其他的電腦壞掉要自己修理，然後真的不行才會打電話給合作的公司，也要做

網管，也去發傳單什麼都要做。我比較好的原因是我不用寫日誌，他們要寫週誌，青輔會來督導，他們也要做報告，他們打卡全部都要過磁卡，他們今天去了哪裡都要寫一些有的沒的，還滿辛苦的，但我什麼都不用做。我的福利跟他們是一樣的。

A：那請問一下，因為你不是那個見習的方案，你覺得真的有不把他們當成見習生嗎？你覺得呢？

03：我們做的事情是一樣多的。因為像我們要寫結案報告，那都我們在寫。老板也很放心的說，就是看之前的人怎麼寫，你就照著寫就對了。但其實寫那個很難，你要核銷，要寫一些跟他之前申報的內容，要做資料的整理其實還滿複雜的。在結案的時候就可以聽到那兩個在鬼吼鬼叫。因為很麻煩。

A：我覺得大家等一下可以談就是，這邊主要想要談的適應，你怎樣去適應這樣子的一個？

04：其實我就是秀苓姐講的，我們根本不知道有方案，因為雇主並沒有告訴我，然後我知道的時候我也很訝異，我想說這是什麼。因為其實我當初是有派遣公司，我印象中有雇主要我去上什麼網站填資料，我不知道他補助什麼，是補助雇主還是我，我都不知道，我只知道他把什麼六%的稅給我，可是我看到後來的扣繳憑單上有那筆金額，可是那筆金額到底是什麼，我不知道，我那時候聽到秀苓姐講的時候還滿訝異的。因為我那時候派遣公司，我進派遣公司的時候是我大一還大二的時候，那時候進去就覺得聽老闆的話，就是聽雇主的話，所以他叫我做什麼我就做什麼，就也沒有想那麼多。可是後來有聽到年紀比較長的同事在講，好像都是雇主那邊會得到利益，也不是說利益可能是一些福利。他們就是叫我們上網去

A：沒有跟你們解釋？

04：只說給我們六%的，我也不知道為什麼要給。就是大二的時候，可能涉世未深，因為你會覺得你進一間公司，她肯給你這個機會，她要我們做什麼就做什麼。所以現在想想年少無知

A：妳現在畢業之後，等於說妳現在一直在派遣公司，但只是換到不同的

04：我那個公司做一年，因為我跟派遣公司之間有一些糾紛，就是他們有點在壓榨員工。我大部分的工作經驗都是客服，像我沒有參加過什麼方案，我印象

中就是那次。在找工作的部份，就是在網路上，從那次之後我就不去做派遣，我都去做兼職。到後來經濟不景氣，在某公司做兼職客服，我是邊上課邊打工，大一還大二的時候作中華電信，之後做凌晨錢會比較多，在錢櫃也是做到一兩點。我都自己去找，而那時候要畢業了，我覺得不能再做到凌晨一兩點的工作，我覺得我要去找份正職的工作，但遇到經濟不景氣，又走到派遣這邊。

A：妳是去別的派遣公司嗎？

04：其實那時候，我在還沒有找到工作之前，我是在我親戚家賺一些生活費這樣。因為始終還是要出來找一份，所以我就有去找，可是是因為經濟太不好了找不太到，但我覺得我不能沒有工作。到後來就是有派遣公司找我，她那時候是有說花旗，我覺得先用這個進去之後再轉正職，我覺得我可在嘗試。

A：所以竹松應該有很多的工作，我發現他都沒有停止

05：其實我剛才針對這個議題，我是想大概給個經驗，因為我自己是在人力資源部，所以我大概知道說主管他們對於招募想要的人才是什麼樣子的。我上一份工作 XX 科技，她是在做數位教學的。我算是很幸運，我六月份研究所畢業，我七月就去工作，我等於是馬上接上去。那時候我就會去推想說，在面試的時候主管可能想要聽到什麼，因為上一份工作是在做教材科技相關的，那其實他主要想要僱用我，是因為我在面試的時候，我提到學校網站公告政府機關有在徵稿的活動，是在講求職者的心態要如何去建立，那時候我有佳作這樣子。對方就覺得說他們這份工作很需要文稿的，因為我們要設計教材，所以第一份工作是因為這樣子找到的。在職的時候，我就想到我之前是念人資，所以我還是想要轉回來我的本行，所以我又投了我現在這個公司，我每次面試的時候我會去思考一個問題說，我今天做這份工作雇主最想要聽到的是什麼，其實我們 XX 鋼鐵，像剛剛統計資料有顯示，雇主真的很注重態度，我之前跟現在的工作聯結度沒有很高，因為我們從事教育訓練沒錯，我之前沒有接觸到規劃或是執行教育訓練的部份，只會設計教材。那時候我會覺得說，我跟別人的差別可能是沒有相關的職務內容，我那時候也很迷惘說，要怎麼去表達自己的能力還是什麼可以讓對方足以採納。我面試時就著重在我有繪畫的能力，我透過設計教材，我們做教育訓練要怎麼樣去讓學員懂我們要做的東西，我們要怎樣去指導他們，我是這樣跟他們講。我那時候是研究所有強制要自己找一間公司實習，我有把相關的工作經驗跟他講。像

公司的經理會在外函授課，在之前公司待過我有製作簡報技巧能力，他還滿看中這點的

A：就是投其所好

05：其實我都會去抓對方想要的點，所以我也順利就轉到這邊。

A：都是在網站徵人

05：其實我要提到一點是，你們也會很想知道我們就業跟主管他們想要的。我們課長一直跟我們講說，我們人力資源部很多都是大學生，他會期望說僱用我們研究所的進去跟大學生有怎樣的差別。他是注重在我寫報告的能力及規劃的能力，他會覺得說妳都唸到研究所了，應該要跟大學有所區別。我覺得說在學校學的部分都是一些理論面，其實我真的很難去銜接上說，實際上我們唸的這些理論在教育訓練要怎麼運用，老師講的一些手法我也只是大概有個印象，但其實我不知道要怎麼套用在我的工作上。但主管會期望說妳在學校學到的東西，他覺得我有寫過論文，做什麼東西都是要像論文一樣的廣泛。其實我會跟我課長講說我們寫論文的時候是兩年，我現在進公司才三個月怎麼樣去寫那個東西，雇主要的跟我們想像的會有落差。

A：你們也覺得會有落差就對了，不要說是老闆覺得有落差，自己也會覺得有落差

05：我是想要分享一下，是因為說我大概知道我們人力資源這個東西，很多同學求職都有跟我講說，其實我們大公司找人力資源幾乎都要研究所

A：所以學歷其實很重要

=====

06：大家好，我先講一下我的學歷，我高中讀商科，我會選商科的原因是我有鋪一條路，我功課沒有很好，我家那時經濟比較不好，我家就說我讀普通科一畢業可能就要去賺錢了也沒有什麼專長。如果我去讀商科，畢業沒有考到好學校或是公立的話就沒有錢付學費，所以你就可以去上班，所以我就去讀商科。而我從小到大都是讀溜冰學校，所以我有一些溜冰的成績，高中畢業的時候我就考到全台灣最便宜的學校台北體育學院，我讀的休閒運動管理系。讀一讀就是我第一條鋪的路已經斷掉了，沒有真的去當會計，可是我也有會計評鑑或是計概執照。後來我大學畢業，我們家經濟有點問題，我心裡就是有要做一個準備。我大學的時候就會一直去嘗試不一樣的東西，因為我北

體，上課沒有什麼壓力，雖說是公立的但我們上課很好玩，我們休閒運動管理不用每一項運動都專精，可是每一項運動都要會皮毛，上一些風帆潛水釣魚課之類的，上一些學科什麼的，所以就是學得很廣。我就會花一些時間是探索我想要一些什麼，我真的不知道我有什麼專長，因為我也不想要當會計，我也不想要畢業之後就當溜冰教練，溜冰教練真的很好賺，我高三到大二是當花式溜冰教練，一堂課一個半小時我的價碼是一千六，一天搞不好兩堂課就三千二，其實那還滿好賺的。但我大一時候有去當教授的研究助理，幫他做一些大學事務聯絡或是分析資料，也有寫一些小論文也去發表，所以有一些成績，造就後來我有考到研究所這樣。但那時候我也是笨笨的做那個研究，也沒有想說可以考到研究所什麼的，所以我還去弄的一個社團就是台北體育學院的新聞社。我們學校很少有學術性的社團，所以我們社團是很特別的社團，有幫學校做報紙，然後我們會被別人請去做校刊或是系刊，然後去採訪陳詩欣，或是王建明第一次回國的就來我們班。所以我們新聞社就當記者，我那時候也鋪一條路如果我沒有考到研究所，我也不想當教練，我想要往體育新聞發展，所以我才會創這個社，也學到一些東西，因為有管理，就是社長的會就會管理一些大家這樣子，我們的指導老師是線上的記者，所以我學到滿多東西的。後來，我大學的時候也有參加青輔會，我已經跟青輔會感覺很熟這樣。因為我大學的時候有參加大專女學生領導力培訓營，我第一年參加是學員，第二年參加的時候我就去甄選變成輔導員。然後我還有參加青輔會青年政策論壇，後來我就去徵選主持人。因為我高中大學都有當司儀或是主持人，有些資歷的話去徵選青輔會的這個還滿有幫助的。所以我覺得這些東西的累積對職訓是有幫助的，等於說是小小的職訓，只是說我是去找一些遊戲跟活動這樣。後來我畢業了，我推甄的時候就有到醫學工程研究所，就差很遠，我高中是商科、大學是休閒運動、研究所是醫學工程。醫學工程我也覺得很妙，研究所的同學都是醫師，在職班都是院長主任，我的同學都是那種功課很好的，我同學不是醫學就是工程背景的，他們就是已經有一半，但我就是什麼都不會，我沒有醫學或是工程背景，就覺得讀的很辛苦。但我高中、大學、研究所同學的屬性又不一樣。這對於我後來做工作也很有幫助，因為你接觸到不同的人，知道怎麼跟不同的人講，我覺得還滿特別的經驗。後來，我一畢業我就去上班了，這工作其實找的很順利，就是我投 104 履歷，我就瘋狂亂投，因為我不知道我到底要作什麼，所以我有興趣我就投，之後就有三個來找我，我比較滿意的三個，一個是在台中、兩個是在台北，而且有一個離我家很近。一個是中國生產力中心離我家很近，是做專案的。另外一個是在台中，是自行車中心，我後來去那家，因為這家的薪水是最高

的，因為他是財團法人，薪水是照學歷給，所以我一進去我是碩士所以就很高，然後做的工作我覺得很有挑戰性就是專案經理。跟我現在的工作是一樣的性質，大概去了七個月，後來我就回來了。一回來，我跟我的大學老師那些教授，他們對我印象都很好，而且我們認識很久他也很信任我，我們有時候會有連絡，有時候會叫我幫忙，所以我就有打電話給他，他們學校都會去我們中心參訪，我就說老師我換工作了，所以你們要去自行車中心不要找我，因為我不在。我跟老師我只是想要換工作想要回來而已，我老師就說妳要不要來我這裡，是責任制的，現在的工作做了一年，我做了一年我的薪水是掛在研究計畫經費的裡面。因為老師他就一定要用我，就算他沒有計畫他也一定要湊錢出來給我就這樣，所以在計畫接計畫的中間，老師還是要給我錢只是我沒有勞健保，我就去上中華職訓中心的，就你打電話給我的時候。她就是給那個說妳現在正好沒有工作，政府有補貼，你去上班的話他會給你上一個工作的六成的薪水，最多上六個月。你去上課你可以學東西，你還可以拿錢。我的屬性是我不用付學費也不能拿錢，因為我勞保年資沒有超過一年。我想說因為我沒有勞健保所以我想說我就去玩一下，找我的興趣再探索一些東西。所以我就去學圖文編輯與大圖輸出，那課程就是去學一些軟體，每天從八點上到五點，可是我的工作還是在進行，因為我是責任制的，所以我就每天都超忙的，有時候我會偷跑去世貿的攤或是去找廠商什麼的。學到後來，我是有學到東西，像是我會自己做影片、海報、做排版都有用到。後來，上完這個我就有去上 WBSA 的企劃課，那個很貴，每個星期六那是民間的，政府沒有補助的，就要一萬八千塊。就是你上完企劃課你就可以考證照。那個課的內容我覺得還不錯，他會去誘發你怎麼思考怎麼做企劃，怎麼做一個有吸引力的企劃。然後上課的老師都是業界的人，比如說他是中華汽車的經理，很厲害的那些人，他們上的課真的很有內容，我覺得 WBSA 可以去上一下。我現在上那個英文課

A：我們可以把妳整個歷史都可以聽完了

07：那我也分享一下，主要針對那個主題好了。我在大三的時候，因為自己念的是傳播，因系上的要求就是一定要企業去實習，就是趁暑假的時候所以就是兩個月的時間，那我自己知道因為傳播，如果你走幕後的話薪水很低，大概起薪是一萬八日夜顛倒做 20 個小時的工作，所以我念傳播的時候就知道說，我絕對不要去做幕後的工作。就像演藝圈的光采，但其實幕後的工作人員是很辛苦的。那我自己的志向就是說那我去公關公司，因為在大學的時

候，我覺得我在行銷企劃，那時還分不清楚只覺得這兩個東西還滿像的，就企劃跟行銷。所以就去找了一家公關公司做實習，結果進去之後就被當小工讀生使用，就是叫你做做包裝的事情，或者印一些文書資料這樣子。所以其實沒有接觸任何公關公司該做的事情。可是那個好處是，因為在那個環境裡面多少會知道那些公關他們在做什麼，所以畢業之後，那時候實習表現還不錯，在畢業之前，大概在五月的時候那間公關公司的老闆就自己聯絡我說：你快畢業了，那畢業之後就直接到我們公司來。那時候就想說不用找工作，還滿好的，就沒有想太多就直接去了。去了之後才發現不是很好的工作，因為公司很小，又加上公關的業務是很重的，就是客戶的壓力跟老闆的壓力夾在中間這樣子，就發現自己雖然喜歡行銷跟企劃，可是公關你是沒有權力決定你想要做怎樣的企劃案，因為雇主要的東西的不是那麼有質感的，老闆會覺得說他給的錢那麼少，我們隨便幫他做一做就好，這是目前公關公司的現狀。所以我大概進去四個月左右我就離職了，那離開之後，就先摸索一兩個月不知道要找什麼，我因為親戚的關係，就去接藥廠一家非常大的藥廠的研究助理，主要的工作就是跟在醫生的旁邊坐 study，就是發發問卷，這份工作非常的輕鬆，只要醫生有上班的時間，可能一個早上或一個晚上的診去就好了，可是他的薪水非常的高，所以就過了一段非常囂張的日子。就是要喝下午茶什麼都可以，可是就因工作內容太無聊了，我跟他們講話的對象都是歐巴桑歐吉桑，才會骨頭痛神經痛。所以就是久了之後，自己發現其實我不喜歡這樣子的工作，實在是太無聊太輕鬆了，所以大概在去年中的時候，就在找一份新的工作，就是現在台灣知識庫這樣，做到現在半年。我自己是覺得到企業實習，一定會有幫助，就是知道那個大概的工作環境的輪廓，可是像我自己，我知道政府有一個兩萬二的企業實習方案，可是我那時候在找工作的時候，我是堅決我不要這個方案的。一開始這個方案推出來的時候，是企業不知道有這麼方案，是 104 和 1111 告訴企業你們透過我們來找可以使用這個方案，從中抽成。所以第一個步驟就錯了，政府再推這個方案的時候沒有真的廣宣出去，而是讓仲介業者從中抽成

A：你怎麼知道有抽成

07：恩是新聞報出來的，新聞踢爆說，這是一個完全不需要從中仲介的方案，可是 1111，應該是他先開始做這件事情，104 也學著做，那過沒有多久就被踢爆了。所以我從那個時候開始，就覺得這不是一個很恰當的方案，因為其實大學畢業生，雖然我沒有研究所的學歷，對我們大學畢業生最應該有的基本薪資，至少也要有兩萬五左右，那個時候還沒有這個兩萬二的方案，因為這

個方案的本意是說政府補助企業兩萬二，在讓你們往上加三千塊，你只要出三千塊你就可以請到一個大學生來做這件事，可是沒有企業再貼補錢上去。最後的結果，在金融風暴的時候把所有大學生的薪資都往下壓壓成兩萬二，雇主會問妳兩萬二不要那你就領一萬八的基本工資。所以很多同學都會覺得我要先有工作，那就是先去接受兩萬二，可是事實是兩萬二的這個方案過了之後，雇主可以自由的選我要留用還是不留用這個人，那我同學他的老闆很明確的跟他講說，我不會用妳，我只會用妳兩萬二這一年免費的期間，你自己想想你要不要進來我的公司，我就是不會再留用你這樣。所以我那時候在找工作的時候，我非常堅決我不要兩萬二的，尤其是那個時候我有透過 104、1111、e-job 去找工作，我發現一個很奇怪的現象是說，e-job 上面的公司都很小，可能跟人力銀行下面去登入的話可能要花一些錢，可是 e-job 應該是免費讓雇主去做刊登，所以上面的公司都非常的小，實際上會報說他們公司有三人，但實際上只有老闆一個人，他只是要請一個小助手，這樣來講這個公司是非常沒有前景，如果在未來是有設想是想要創業或是其他就業不可能去試用這樣子的東西。所以我後來就是 e-job 也不用，然後 1111 也不用因為他們很奸詐，就是我自己已經說了我不要掛企業實習的 logo 在我的履歷前面。可是他們電腦會自動篩選，只要發現你是近三年畢業的，就直接幫你掛上去，你取消掉之後，他會再幫你掛上去。網路上就有很多的網友就在討論，大家都非常的生氣，所以網友就會打去 1111 的客服去客訴這件事情，他們的回覆就是說，他們無法這是電腦跑的，我們沒有辦法去作更正，所以我們一定會掛那個東西，因此也就沒有用 1111。因為自己的堅持，第二份工作現在的工作也找了好幾個月才找到，我覺得還滿值得的，因為我們的 sense 跟雇主的是完全不一樣的，其實以我自己大學生畢業來講，我覺得大學訓練的是一種你對大學讀的科系的 sense，你大概知道你未來可能會做什麼怎樣的工作內容，但學校學到的技能是用不到的。比如說我自己學傳播，我那時候跑新聞，這中間我們可以寫的很好，我們的角度就是學生，出了業界之後，記者就是不能把新聞寫的太好，要寫得比較羶色腥一點，所以一定是會有落差的。所以我覺得在學校培養的只是一種 sense 這是我覺得可以接受的事情。可是雇主的 sense 我今天僱用人，我要的就是全方位的人，就是要進來之後什麼都可以做。可是反觀這件事情會發現說工作變得很雜，跟雇主說我要找一個專業的人才，這兩個之間是無法取得平衡的。你要一個專業的人才，我是傳播界的專業人才，我可以做傳播類的事情，可是你要的是我做小工，在一開始踏入職場的時間點，雇主的 sense 跟學生的就是不一樣了，才會造成現在社會上有這麼多的問題落差的感覺。我覺得不只是對學生有教育，做一

些教育訓練，或是訓練工作上的態度，我覺得政府很重要的應該也要去對雇主 sense 的教育，因為他們對現在人做的事情的期望太高。我覺得我這樣講雇主會覺得很硬，可是你要想如果我沒有從零到學會的話，現在社會上怎麼會有 leader 型的人，一定是有這樣子的過程，那妳現在要做的這些事情，就是需要這些初入社會的人去做的，所以他不應該有那樣高的期望，他本來就是沒有那些事情給他做。所以我的建議是雇主也要有些工作上的教育。

A：我發現沒有參加見習的這邊，你們自己的職業訓練人脈關係，我發現今天大家跟我所認知的時下的青年真的不太一樣，你們真的非常勤奮。不管說大家的生活環境，其實你們在對自我的要求對工作的態度上面我覺得都還滿正面的。因為時間關係，二跟三就一並討論，其實剛剛千雯也有提到，進入到你們實際已經開始的工作場所，大家都不只有一個的工作經驗，除了王鈞

01：其實我也滿多的

A：打工的經驗，剛也有提到你們對主管也有話要說，我覺得這是一個局勢，不見得他要你成為專業人才，錢少、事多、工作雜的情形都存在。包括我們現在也很多新人進來，其實一定都是這樣子的過程，不是說不能改變。你們以前在學校所學的，大家有很多社團經驗，像我在面試的時候，我不太會看是學什麼科系的，可是我一定會問他有沒有社團經驗，不管是服務性的其實都還滿大的，那包括你參加的職業訓練，到底跟主管老闆要求的能不能銜接。如果能重新來過，能有怎樣的創新等等

A：你自己有沒有覺得主管的要求跟自己的能力沒有辦法做到

01：是有點差。

A：有沒有差很大

01：因為剛開始我進去的時候，其實我不知道我自己是做門市的，是後來才知道的。當初以為會像 MIS 之類的東西，但實際上就是門市銷售而已，就差滿多的。

A：你現在做銷售可以適應的過來嗎，主管也覺得你不錯

01：是適應的過來

A：你覺得門市不會很難就對了，

01：其實不會，只要你會面對客人就可以了

A：就 EQ 要很好

01：就要看個人

A：不過因為王鈞現在還在見習生，他剛有講到一個我覺得很重要的，很多青年參加後中途離開，其實我們在做調查裡面有中途離開的，他自己在去面臨職場的發現在其實更難。當然不能印證他是最好的，你有參加見習是最好的，或者才能找到工作，起碼他是一個助力

01：有一個練習，可以讓實習一下。其實現在也在上課。

A：也對，現在還在上課的關係

02：我覺得在學校學的比較理論的東西，學校教得比較雜。所以在工作上我就覺得，真的只要你有基本的電腦能力、電腦知識就好了。因為其實你每天就是用電腦，你只要會基本的就可以了，因為公司要求你做的事情都很雜，這個要會一點那個要會一點。

A：我們剛剛有探討到，企業跟老師都認為工作態度跟那個很重要，但實際電腦能力是主要的，那你們覺得工作態度呢，就是那個敬業態度，你們覺得呢。你自己敬不敬業，工作態度好不好

02：就還可以

A：你覺得還可以，老闆覺得呢

02：我覺得老闆不太敬業。我現在那個主管是老闆的老婆，他很少來都丟給我們。

03：敬業態度的話，我們公司其實以前有個快樂兒童中心，這是專門培育大專志工的機構。因為機構結束，所以我們老闆自己成立了這個社團，所以他的敬業態度是我們無法想像的。因為我們公司主要是在培育兒童志工跟一些大專志工，以業界來說就是種潛能開發課程，只是我們用一個很好聽的名字叫兒童志工，透過當志工可以學習到一些事情，像我們大專生學校會有很多學習服務志工，他只是把年齡層拉低，所以那個熱忱是我們員工無法跟老闆批敵。他覺得他以前的同伴都是在那裡當志工一起奮鬥，我們有兩個是兼職的，跟我們老闆是無給制的他也是理事長，所以他算三個高熱血程度，我們理事長已經到退休年齡，所以他的敬業態度是我們這些用青輔會的實習生無

法理解他們怎麼可以這麼熱忱。

然後學的東西有沒有辦法在就業上的話，是因為我當初在應徵的時候，我沒有工作履歷，我只有一個工作履歷是在我們學校的系辦當工讀生，所以會有基本的文書處理，美編是我後來畢業時去當學校畢編會的美編，所以會一點美編軟體。其他大部分是志工經驗，我大概有兩年的志工經驗。因為我們在培育兒童志工，剛好有符合，我剛出在找工作的時候是希望跟心理相關的，後來進去之後發現是跟團體有關的，社工會帶一些所謂的團體，跟心理有一些團體課程是有符合到的。可是老闆會希望你做更多，因為學校心理系的老師會教說妳必須要有一定的專業能力才可以去實行，所以我一直覺得這樣違背我們老師教的東西，因為會有職業倫理的問題在，比如說妳在團體輔導中，發現他有情緒上的問題你要協助他，但這樣不行，這樣違背心理專業所認為的倫理議題。

職業訓練的話，我自己以前就喜歡摸電腦，就有去電腦補習班去學一些電腦的東西。老闆也會覺得你會電腦那實在是太好了，因為我們老闆都五六十幾歲，他很會打字我就覺得他很厲害了，他遇到一些電腦問題就會問我們，問久了，就變成那網站就給你管理好了，你比較熟悉，事實上我一點都不會，我只會 word、excel 我不會網頁的東西，我只好自己去找書來看，都是靠網路搜尋資料，是因為時間問題沒有去上課

04：之前在學校學的，我也沒有去上課，其實在學校有學基本的工作技能，我覺得學校好一點是，一般來說，我們這種半工半讀的學生是沒有什麼時間的，可是我們會為了拼學分去考證照，在我大四要畢業加我延畢那一年，學校有開始力推證照，像很多理財規劃、保險、有關商科證照之類的。老師他們會講說如果你去考證照我就會讓你過，這對學生來說是滿大的助益的。我覺得老師這樣講會給你一個激發，學生就會想說我只要認真考，也許那個證照公司沒有看，但是自己就是一個實際例子，像花旗銀行的部份除了詢問客人有沒有資金的需求外，還賣保險，那我在大四的時候就考到保險證照，但一般來說跟我同梯進來的新進員工他們都沒有，畢業之後他們在剛開始學習的時候，他們還要花時間去考保險證照，因為他們這樣才能賣保險。但我比較沒有這層的壓力，我只要把我一開始進去的工作，該學校的工商技能學習好就好了，然後他們在幫我做登入的工作。所以我覺得學校的部份，在考證照的部份，在進入企業時，第一層你要適應環境、學習工作上一切事務那已經很繁雜了。當我進花旗學習的時候，我是從早上九點到晚上九點，十二個小時

之後你還要去考內部要的考試，因為你一定要有證照你才可以去賣保險，他們有這個業績。所以我覺得我在學校學到的證照是滿好的一點，就是學校有力推這個部份，可以讓學校在之後的工作上不會有更大的壓力，就是他在新進的時候已經要適應環境了，還要學習工作上的事務，如果企業要你去考，還是挪出時間去念，這是我有銜接上的部份。那在學校有學到一般的電腦技能。那實習方案剛也講過了，就這樣，謝謝。

A：剛其實發現一個是社團經驗，再來就是一些特定的專業比如說是證照，證照其實他隨時都很需要，不管過去你累積了多少，未來還是需要，所以現在大家還不算太遲。這邊我想問，鳳祺，你剛去的時候老闆一定會對你有某種程度的期待，就像你講說說妳去過寫論文是花兩年，可能你現在要兩個小時就寫出來，但這個落差應該是不變的定理，你會怎麼去處理他，你怎麼解決這個問題那個落差其實會有，對你們而言，你們試圖用怎樣的途徑去解決

05：其實是我最近剛發生的事情，因為我試用期滿要寫心得報告，我的解決方法，有時候你可以去看老闆想要的是什麼，這個地方要怎麼去著墨，是老闆有在後面想，他就已經在教一些管理面的東西，你就可以知道說他平常在外面授課，他著重的點是什麼，他可能想要你呈現的就是他要講的那些，所以我是有去調他講的手稿，因為他很主導要用 TTQS 的流程去套所有的訓練課程，他希望我呈現出來是整體性，從訓練的開始到結束我都有整體規劃面的東西。也是因為我的直屬主管課長會跟我點這個，跟我說他可以希望你怎樣，再從這個方向去發想說規劃這個。

A：所以你會從需求面開始去想

05：因為我覺得，如果今天被退件被打槍，不去搞清楚源頭的話，只是瞎想再去重做這是更費時的，到不如去想說，今天為什麼會被退，那他想要的是什麼，你再去重新寫，這樣其實不會更費時

A：那怡婷跟千雯，我覺得你們的接觸，尤其是怡婷，是非常非常的，他們很不錯的是他們的未來的選擇會很多，你有藏很多的經驗跟領域。像千雯你也了解這些方案是什麼，你有看到方案負面的東西，未來政府在定這些方案會有他們一些矇蔽。你們對於像這樣子的政府青年見習，其實不只是見習還很多相關促進就業政策，所謂的促進就業是如何去幫他們找到工作，找到一份適合他們的工作

05：再補充一點，因為其實我有問過見習的，XX 有大批招募，其實我覺得他們學生的心態也有問題。其實我們進來之後都不太敢正式用他們，第一個他們抗壓性不夠，第二個自己就會有心態說他們做滿一年就要離職，他們就不會投入在工作上面。所以其實有時後交付給他會很草率了事，他會覺得他只要準時打卡下班就好，他不要加班不要做出有品質的東西，因為他覺得他不會被繼續留著。不管公司在怎樣跟他講說，其實你們不要抱持的這樣的心態，我們公司也會選其中幾個優秀的留下來用，但他們一開始的心態就覺得說我做滿一年我就會被資遣，所以他們心態也問題

A：這我要檢討一下，那你們可不可以對於這些，因為你們其實接觸還滿多的

06：其實我覺得已經很努力了，就是我覺得已經很好了。像今天開這個會，我加入青年職場就是為了要讓這些方案更成熟。或是像有見習過的同學的建議這都滿好的，因為目前我覺得算是很好了，像剛才鳳祺講的這也是我心裡面想的，他們那些學生的心態，他們就已經打定主意我就是來玩一年，想要看看而已，沒有以後就是要在這個公司。還有一個他們本來沒有什麼工作經驗跟畢業新鮮人是一樣的，所以他們對工作會有幻想跟憧憬，可是他們到了這個地方見習時他們的幻想就會破滅，破滅之後他們有可能不會檢討自己也不會改變自己，只是覺得我來到一家不好的公司見習，我以後去別的地方就好了。他們會自己安慰自己說，這個公司只是把我們當作見習生，他們自己的心態沒有很正常。公司也有可能會有這種心態。

07：因為政府的利益，他付了薪水兩萬二，其他方案我不太清楚，我只是剛好知道兩萬二。我會覺得說因為他撥補的金額已經超過基本工資，以企業的角度來講那我何必再貼補上去。我會覺得說，政府已經很努力的再幫畢業生在找工作了，已經有這樣子的方案出來的話，可能需要貼補但是金額真的不要這麼多，而是要讓企業在面試的過程當中，去選用他正式的。我覺得選用人才也是個問題，因為政府他會覺得說，全部的金額是政府補助的，我就找人進來做小工，有些可能在面試的過程中沒有那麼認真去挑所謂的人才。所以其實不用撥補這麼多，給他們的是一個管道和機會，其實很多同學是真的沒有辦法進入職場，可能是履歷寫的很不好，或是他真的沒有任何的技能，或是沒有參加社團，所以他們最欠缺的是一個管道跟機會進入企業裡面，所以我覺得政府提供這個已經很夠了，金錢不用補那麼多。再來就是，我不知道有

兩萬二這個方案，雇主在一年之內不能資遣員工，因為我覺得大家都在等一年後，不知道會留用還是不留用。可我會覺得說，既然今天讓你進來我的公司，這就是我的成本，如果你不適用，我就會跟你明講我就是要資遣你，我會比照我引進所有人才的方法去看重你的工作內容，那你不能摸魚。就因為現在大家不管是雇主或是工作適用這些方案的學生也好，都是抱持著一年後再來看怎麼樣的心態，所以才會覺得兩邊都痞痞的。所以我覺得在錢上面來說不用撥補這麼多。再來就是在時間上面，比較一般所有進用人才方式不適合就裁員，這才是踏入職場要有的 sense 就要有這個工作態度。

A：剛提到一個，如果補助不要這麼多，但是就像你講說，你補助兩萬二他就是用兩萬二，可是如果他今天在降低的話，對於……

07：比如說他撥補五千塊，這是他不到基本工資的

A：你覺得只要撥補一個定額讓雇主再去加

07：對。而且我覺得你補五千塊，如果雇主把你貼到 17280 這個價錢的話，你自己也要有選擇權。老實說，像我們在台北工作生活的大家，你租房子的錢就沒了，根本就是活不下去，那雇主你應該也要意識到 17280 的錢沒有辦法讓這個人持續的想要待在公司，他勢必進來工作後就會想跳槽。所以我覺得這是雙方都要想到的事情。

A：總結一下，至少要有一些自我特殊才能包括證照，證照是一個資格的門檻，但不是保障你未來薪資位階就可以怎樣。第二個就是說，未來有機會做面試時或是跟老闆討論東西時，強烈建議一定要先做功課，包括明天老闆說開個會討論一下現在的工作什麼，妳一定也要做功課，就是要去投其所好，要看老闆的屬性，要去摘錄做重點，做一個小型自我的計畫書。我想你們都學過 SWOT 的分析包括你對自己做一個優劣勢的分析，你就可以講出來你的缺點或是受到怎樣的威脅，妳會做怎樣的改進。剛有提到很多，老闆不見得要找最優秀的，可是他要找一個可塑性很高的未來可以符合他企業文化，所以大家在面試前都要去做一些規劃。再來就是所謂跟主管的落差，你自己的能力資質跟主管所要求的一定會有落差，但我覺得老闆不一定說的都是對的，起碼你要把他當作一個學習一個成長，任何事情都一定有失誤的時候，以前我在其他地方的時候，有位叔叔就有講一句話：任何事情都允許你錯誤，可是不能再錯第二次。不管一些小事情什麼都好只能允許自己錯第一次，下次遇到相同的你不能再錯第二次。在工作職場上，可以用經驗得到你自己一些，但他不是重複可以讓你去試試看的。另外就是說，你們要有多元化的職業訓

練或是任何的社團經驗，社團不見得在學校參與，要在意週邊人脈的關係。對於方案的部份是另外一種的思考點，不見得是對青年好，可能會使你們夭折。

附件六

行政院青年輔導委員會委託「青年就業接軌之研究」計畫

第三場焦點團體座談(行政人員、專家)

場次	會談人	備註	代號
時間： 99.03.30 下午 10 時 00 分整 地點：中華民國 職業訓練研 究發展中心 1108 室 計畫主持人： 桂顧問正權	桂正權	主席	A
	辛炳隆	協同主持人	B
	楊**	龍華科技大學教務長	01
	徐**	台灣師範大學工業教育系教授	02
	林**	開南大學國際企業學系教授	03
	劉**	青輔會第二處 (青年職場體驗計畫)	04
	章**	教育部技職司章專門委員 (大專畢業生至企業職場實習方案)	05
	呂**	勞委會職訓局訓練發展組 (大專就業學程計畫、青年就業旗艦計畫)	06
	巫**	勞委會職訓局泰山職訓中心 (雙軌訓練計畫)	07
劉**	青輔會第二處 (非營利組織見習計畫)	08	

討論事項：

1. 目前政府之青年見習方案相關措施，是否足夠銜接青年畢業後到職場的就業問題。
2. 辦理青年就業方案的過程曾經遇到的困難有哪些。
3. 辦理青年就業方案措施裡，是否還有其他需要改進建議。
4. 對於政府相關的青年就業措施計畫之看法與建議。

第三場焦點團體座談(專家學者 3 人、承辦青年促進就業相關方案之 行政人員 5 人)逐字稿

A：我們從右邊開始，看看有什麼針對這個相關的建議，都可以提出來。或者我們研究報告，您認為還不夠，可能還有另外的一些感覺，我想都可以提供。為了紀錄方便，請大家還是使用麥克風，錄音會比較方便。

01：主席，各位先進，大家早安。剛剛聽了辛教授整個問卷的整理，覺得非常有用，花了很多的時間。因為我是龍華科大的教務長，我們在去年的時候接受教育部的委託，來協助有關這個政府的 16 項方案相關的行政處理的工作，所以對於有關培育優質人力促進就業計畫的這個部分，有一些瞭解，大概來跟各位先進做些報告說明。整個就業促進計劃裡面有 16 個方案，但是我們比較專注的是在方案 1-1 大專畢業生到企業職場實習的方案，對象當然就是近三年的大專畢業生，以未就業在待業當中的優先。這樣有 4% 的就業機會，一年畢業生的 4% 左右，跟剛剛辛老師所調查的一個結果就是，大概有 10% 左右大概是沒有就業的，所以說這 4% 的部分應該是可以某種程度的來真正幫助 10% 沒有就業的畢業生就業。這樣的一個就業，其實剛剛就講到說，方案 1-1 事實上滿奇怪的，就是從教育部接完之後，整個就業媒合的部分是交由學校來做，學校跟教育部基本上在這方面都是比較經驗不足，所以說我們有這樣的機會其實也是很不錯啦，我們獲得教育部這樣的指示，其實原來學校裡面比較不重視就業輔導的部分，尤其是畢業生畢業之後，整個就業流向，在企業界發展的情況到底怎麼樣，事實上是著墨比較少的，但是經由這樣的計劃，當然學校剛開始很多的業務人員是排斥的，是覺得說他沒有必要來做這樣的工作，但是後來慢慢有一些資源投入之後，其實也慢慢的有很多單位的業務主管也認為這樣的一樣工作是不錯的，他們真正是有獲得相關的經驗跟相關的好處。就這樣的一個部分來講，當然我們這個方案 1-1 在去年媒合率就已經超過百分之百了，所以我們部裡面也去做了期中訪視，各個學校單位也做相關的輔導工作，有滿多的就業輔導的單位都對我們有所幫助，當然這個...，我先講好的啦，但是我怕講太多，到時候有其他先進再補充。我就大概先講學校內部。學校的部分，其實長期來講，在這個部分是比較欠缺的，以技職校院的這個部分來講，就業輔導跟一般高教的就不太一樣，高教大部分在學務處，或是它有學生的職涯輔導中心，在技職校院是比較偏向在研發處，它是從就業輔導室這樣慢慢的發展出來，但是後來就是我們在技職校院的時候，也覺得說到底這個地方要放在哪裡比較好？就會有一些學校也把這樣一個單位執掌移到那邊去，我們學校也曾經做這樣一個移動，在前

年的部分做這樣一個移動，後來在推動方案 1-1 之後，就覺得說好像不太好，就是說學務處比較偏向諮詢輔導，研發處這邊其實對產業界的這樣一個接觸、脈絡是比較通暢，所以到底怎麼樣對畢業生，畢業出去之後或者畢業之前的就業輔導工作是有幫助的？其實變成在掙扎，研發處跟業界有關的這個部分，它還是真正比較好的。所以說我們到底怎麼定位？這個後來我們學校可能還要再做一個調整。最主要就是所有的組織跟人力跟資源的投入部分，這個部分是在未來到底學生能不能被比較好的輔導、能夠比較好的去了解他後續的發展情形是比較重要的，這個部分...各個學校的重視程度不太一樣，有些學校就是投入的資源比較多，有些比較少，從這次推動整個方案 1-1 的情況來看就有很大的差別。這個部分我是會建議說在教育部這邊可以有比較強硬的相關辦法，或是法規的規定，讓這個部分可以來提升，各校在就業輔導的組織的定位跟人力資源挹注的部分。再來看看，我們在推動到企業實習的部分，首先就是看我們在學校裡面最近也有在推的一個在校生的校外實習跟畢業之後的實習，到底有什麼差別？我們畢業生這次方案 1-1 到校外實習的時候是全額補助的，所以說我們會感覺到有些學生是比較不珍惜的，尤其這個部分也算是比較後段的這些學生來參與這樣的一個部分，當然也有很多學生...，我想說比較多的部分應該是比较正面的，就是比較少部分的實習員也會覺得說他在敬業精神，就是剛剛所講的，老師跟企業界都希望這樣的一個學生敬業精神要能夠好，然後態度要能夠好的，這樣的一個部分。會覺得說他們有些部分在這一方面會比較沒有辦法拿捏，我們當然就是部裡面跟學校都會希望說學生不要被變成是一個勞力的剝削者，所以說學校跟部裡面就會有滿多的措施去保護他們，但是這個整個對大部分是好的，對某些畢業的實習員他們過去之後就會覺得這個是政府的一個資源補助，他反正就是使用之後到底...，會覺得說你是雇主拿出政府的東西，你也不要管我太多，所以說在整個心態上就會比較不正確，這是有的，但是這個部分應該在學校老師在輔導的時候要去糾正的。反觀在我們校內的一個在校生的實習部分，雖然說目前不是全面的推動，是一個選修的部分，但是可以看到學生過去在...，因為它跟他的學業還綁在一起，老師這樣輔導的這個部分也比較貼切，所以說一般來講在校學生去參加見習這樣的部分，其實是成果還算不錯，當然這是因為是選修，所以說大部分是選優過去，但是我們也碰到在校生他要出去實習的時候，有部分的學生是退斥的，我們在去年推動的時候有大概一百多家的企業要提供大概五百多個職缺，事實上我們只媒合到一百多位的學生去校外實習，但是大概有將近 70% 左右的職缺是沒有媒合成功的，代表說學生到底要不要參加校外實習的部分，我們還要在觀念上去幫他做說明和做輔

導，其實我們從很多的數據來看，其實學生在畢業前有去參與校外實習的這個部分，對他就業的能力或是他以後就業的機會是有很大的幫助。我大概要不要先講到這裡，讓其他人都有機會，看看有漏得我要不要再做一些補充。

A：謝謝我們楊教務長。

02：謝謝主持人，還有辛教授。剛才在那一段的資料裡頭，我大概有兩個感覺，另外一方面也是從實際在接觸到有關大專學生也好，這樣幾個計劃，包含方案 1-1，我覺得，做出來這些調查的結果，事實上也真的呼應出原來的一些問題，我這邊第一個提到的就是，所謂的見習，我們這個見習的方案跟立即上工。事實上當我們學生真正到職場去見習的時候，業界對於這樣一個見習方案的瞭解，事實上是跟我們有落差的。因為在政府還有補助的一些薪資，特別是我們方案 1-1，給了一些薪資，所以業者會把他當作是一個勞工，因為薪水已經接近了嘛，是把他當作一個勞工在使用，可是我們可以看到，來申請的時候，如果它是比較大型的企業，他很容易就進到第一的生產線上去，所以特別是那個產業如果是比較大型的、比較自動化的，事實上未來我們見習的部分可能還要做一些區隔，我想應該要做一些比較大的區隔，像屬於那一類型的，那一類型裡頭，你看到它在徵人的時候，它經常要的只是你只要國中學歷或高中職學歷，只要國中學歷他就能去做那樣的工作，可是當我們把實習員進了這個產業之後，事實上他會在實習結束以後，就不願意留下來，就算公司要留他他都不願意留下來，因為那個工作的內涵事實上跟他學習內涵是不相等的，所以我覺得說未來我們在有關的青年就業方案裡頭，我們在推的時候，可能必須思考像這一種產業可能就不是那麼合適。反過來，相對應有一個比較中型、比較小型的產業裡頭，那個實習員進去了以後，他可能是要做全面性的，換句話說，未來如果有機會見習、實習這樣方案的時候，可能對於該產業的工作內涵，可能需要做一些分析，分析完了以後，然後需要有一些...，比如說我們規劃六個月的、一年的，他在不同的實習工作崗位，需要業者也提出來說，他能夠歷練幾個工作崗位、幾個部門。如果在大型的企業裡頭，也能夠讓這些見習員每三個月、三個月或者兩個月輪調，去做一套規劃，那麼這個部分我覺得就見習的效果，他未來有用的效果就會比較向上提升。所以第一個就是對於工作內涵的部分，會牽涉到我們見習方案提出我的一些看法，謝謝。

A：謝謝徐老師，徐老師提出來一些將來可以改進的方面。請廠商在他的生產線或者工作崗位上做分析。剛剛楊教務長所提到的，這邊具有參考價值。我們

自己在做這個，也會去做一些見習，大部分我們都鼓勵會另外再補一點薪水，我們在職場體驗也會去增加，如果是見習的，大概會去給一些交通費，或者是誤餐費，其實就是讓他知道我們還是有一個相互的承諾。我們再請林教授。

- 03：各位先進，剛剛看了簡報以後，發現主辦單位還有辛老師做得非常用心，非常周延，所發現的問題也與我們現在實況非常近似。從裡面得到的，我個人感覺政府好像對技職校院的照顧比較多，也沒有很多，就是說技職校院所參加的比例、得到補助比較多，但是現在技職校院跟一般普通大學界線已經相當模糊，而且兩方面學生都很需要就業，所以在這方面是不是該考慮一下，平衡一點？對於一般普通大學學生也需要有好好照顧，不要因為這個錢是由技職司出來就只能用在技職生身上，不同的單位常常有這種現象，有一些是重疊，比如說教育部推出 1-1 方案，一推出以後青輔會的職場體驗方案我不知道怎麼做得下去，因為它要企業補充一萬塊錢，時間又那麼短才三個月，教育部這個都不要企業補助配額款的話，像這樣的政策都推出了，青輔會那邊的計劃是不是就做不下去了？也會有這個情況。另外有很多的工作，不要加重學校的負擔，因為學校通常都是老師在兼辦的，像就業學程計劃，說本來預定邀請的某個人、日期，如果日期不對或要調整老師的話還要正式報備，學校人手有限，老師兼辦以及犧牲奉獻，還要做那麼繁雜的事情，連演講者稍微改個時間都還要正式報備更改，煩死了，很多老師寧可不辦，這個對老師的研究業績一點幫助都沒有，還要那麼麻煩。但是我們知道這樣的犧牲奉獻是有價值的，因為就業學程能夠讓學生在學的時候就能體驗接觸業界，認識職場，另外安排他們到企業見習，我們知道這是很有幫助的，希望勞委會能夠在這塊多投入一點經費。另外，手續真的非常繁複，小事情不要增加行政的繁瑣。當然在學校大四的就業輔導課滿重要的，在這部分，我們學校一年全校接受桃竹苗就服中心提供的就業參訪才十個場次，以差不多一萬個學生的規模，只能有十班，一班五十個左右，這樣的企業參訪實在不夠，連大四學生的參訪見習都不夠，希望在提供大四的企業參訪部分能夠加強。另外，對於學生的職涯規畫，我認為應該從大一開始即做職業性向測驗，不要到大四要畢業才想做職涯規畫，應該早一點讓他們瞭解自己的性向。1-1 方案確實在幫助企業面對金融海嘯很有幫助，我一個業界朋友說還好有 1-1 方案，否則他的企業去年很難度過難關，雖然很多人抱怨企業用廉價勞工，但的確當初應該鼓勵企業加碼，很多台大的學生說難道我們工錢不值兩萬

二、兩萬六嗎？但是其實政府應該只是提供 minimum，只是一個底線，你覺得他有那個價值應該加碼才對，所以再加個一兩萬，待遇夠水準，其實成本還是很低，但是這個案子到今年八九月就要結束，又有一大批人，連同今年畢業班以及將要投入職場者的話，如果要把失業率降到 5% 以下，這部分須謀求補救，做了一年，到明年應該是針對今年方案再做改進，確實對企業真的有幫助，對學生的就業也有幫助，這中間有些學生離職，企業要求學校希望能找個補充學生，結果我們真的對畢業生一個一個打電話，這個方案一實施，除了準備升學、準備考試或當兵的以外，真的找不到人可以補充，所以對畢業生，尤其是近一兩年的畢業生就業也有很大幫助。如果這個方案還能做下去，可以多派老師到企業加強訪視，能夠了解實習學生問題所在，另外多鼓勵企業留用，很多企業也發覺到這些學生經過一年的培養以後對他們很有幫助，自動留用的也滿多的，所以這個方案應該是很有幫助的。所以有些方案只限技職院校可以參加的，希望能多開放，像以前的台德菁英方案等，都限技職校院，現在教育部的評鑑將學生的就業率當做評鑑指標之一以後，已經對於學校做學生就業輔導方面產生很大的壓力，學校也很願意做，希望政府部門在思考這些做法時，避免疊床架屋。在輔導方面，職業訓練是可以加強的，在推廣時，像我們學校有台北、桃園校區，去申請產學訓時，只有桃園校區才能申請，台北校區不能申請，勞委會本身內部作業中也是有本位主義，桃竹苗就只能做桃竹苗地區的，但我們也希望能兼顧兩校區。以上就我個人所見提出來。

A：謝謝林教授。林教授過去在經建會服務，所以提出很多政策上的建議。我想固然技職院校是用得比較多，但是技職院校的對就業比較認真比較投入，其他相關的講話語給政府的建議都可以給大家參考。青輔會現在對應於教育部會有衝擊，但因為在媒合人力上也會受影響，所以後來現在也都滿有成效的。接下來請劉科長。

04：顧問、辛教授，各位教授、各部會先進大家好。我這邊是處理剛剛林教授提到的青輔會青年職場體驗計劃的部分，我會就研究單位這邊提的問題做討論。就目前各部會相關青年見習方案來看，現在大專畢業生每年大概有 20 幾萬人，包括專科大學以上，就目前政府所做畢業生見習方案的部分而言，扣除教育部 1-1 方案的 3 萬多人之外，各部會所推動之畢業生見習方案人數都是非常有限的，主要是礙於經費規模與相關部會分工都是有所影響的。青輔會在辦理青年職場體驗計劃從 92 年底由經建會發起，就開始推到現在，

每年的規模已經越來越縮小，都是受限於經費的因素。一開始是由就業安定基金支應部分，當時經費規模比較大，所以最大規模做到 5000 多人的媒合；近幾年因為回歸公預算，因為見習方案津貼補貼的部分，經費看起來是非常龐大的規模，比較容易受到立法院關注，所以每次在預算審查比較容易被刪減，像今年預算只有六千萬，能夠實質做到的人數大概不會超過兩千人，規模都不大，所以經費預算算是在執行上遇到的困難，因為教育部的方案也是因為特別條例的訂定，才有經費來做，如果當時沒有特別條例，教育部應該也沒有這麼大的經費可以執行。行政院現在只是青輔會推動協助青年接軌的方案來整合各部會，我們有討論到經濟部工業局現在推動的產業創新條例，在人才培育那條裡面寫到，未來我們希望可以把學生實習、初次就業青年也列入人才培育的對象裡，希望未來在條例中可訂定相關補助辦法來獎勵企業，這個條例未來通過的話，由中央主管部會訂定相關辦法，未來見習會比較制度化，不會像現在各部會零散地做，其實這樣幫助也是有限，未來希望產創條例通過之後，企業獎勵的部分可以制度化，這可能是未來比較可行的方向，有這樣的補助辦法之後，未來經費或許也是比較穩定的。也許在各個學校推動學生實習以及初次就業青年見習的部分，可能就可以制度化。另外，剛剛林教授提到各部會疊床架屋的情形，這可能是在政府組織改造之前會遇到的問題，因為現在各部會的業務項目，服務對象像青輔會就是青年，勞委會就是勞工，教育部就是學校跟學生，這中間都會有重疊的，所以難免在業務方向上會重疊；像在青年就業這塊，立法院也會覺得青輔會必須要做這塊，可是勞委會也覺得那是他應該要做的，變成在很多業務取向的區分方向上會有困難，會被要求必須去執行。我想未來在組織整併之後，譬如青輔會可能會很多歸到教育部的部分，勞工的部分就會變成勞動部，或許在未來組織分工之後會比較明確，也可以有比較整合的做法，這是希望在政府改造之後值得期待的方向。另外，青年職場體驗計劃在之前遇到一些困難，像陳教授跟辛教授都很清楚，我們對這個計劃到後來都會想要把它定位清楚到底這是一個工作試探還是協助就業取向？其實當初青年職場體驗計劃一開始希望是以工作試探為主，但是後來因為景氣的關係，以及青年就業狀況比較不好，漸漸就變成就業取向，其實也因為青年職場體驗計劃，所以像職訓局後來推的職涯起航體驗計劃跟就業體驗計劃其實都是類似的。其實青年職場體驗計劃到前幾年應該是可以做個結束，但是因為經濟景氣及就業狀況的關係，所以才一直延續下來，到後來才会有教育部這個實習方案類似方案的推出。這可能是沒有辦法避免的，因為在政府目前想要積極促進就業，很多方案是必須被留下來的，而沒有辦法在這個時間點結束，這可能就看看之後就

業狀況能不能有起色，再做一個完全整合，是可以再做討論的。我大概就先發言到這樣。

A：謝謝劉科長。不管是建議制度面能夠因為制度化把情形變穩定，還有期待將來組織再造以後，能夠清除疊床架屋的情形。我們再來請章老師。

05：主席，兩位計劃主持人，各位先進。我要談兩件事，第一個是大專畢業生企業職場實習，一個是教育部對青年就業的態度到底應該是什麼。大專畢業生企業職場實習，剛才教授特別談到不要只照顧技職而忽略了大學，這我要說明一下。這個計劃分佈得非常平均，此計劃的推動是以畢業生的 4%，所以在分配時，各個學校畢業生的 4%，一個學校有六限，所以看起來還滿公平的，只是因為技職在過去產學合作做得比較好，所以他們推動的時候也比較順利，甚至於有些大學就會說不要給我貼標籤，我根本就業都沒有問題，你給我這麼多人，能不能收回去一點？我們收回來以後，後來又有學校來說我還是不夠，可不可以再回復？為什麼是大專畢業生到企業職場實習？它跟見習、跟職場體驗有什麼不一樣？坦白說，大專畢業生企業職場實習計劃是就業計劃，不是實習計劃，為什麼會用「實習」的名字？因為是行政院交辦的任務，大家對於教育部來辦這件事情到底恰不恰當？其實見人見智。對教育部來說，我要貫徹行政院的政策，如何操作這個計劃，我們認為唯一能夠跟教育部拉得上關係的就是實習，不是就業，可是我們都知道，實質上它是僱傭關係，絕對不是實習，是真正的就業。這個計劃的推動有其背景，剛才劉科長也談到，本來只是見習，怎麼會變成就業？當時因為金融海嘯的衝擊，我們認為政府有必要協助大專畢業生就業，所以是個非常緊急的計劃，要趕快讓這些畢業生進入職場。所以我常常跟學校、業界在談，政府預算只能當火種，不能當柴燒，用一點點的錢去把它引起來以後，用這個火種去引導政策，讓學校或者企業跟著這個火種去燃起自己的東西，不過這個計劃顯然將政府預算當薪柴使用，不過這是策略，因為急著要解決失業的問題，所有的企業都非常蕭條，所以怎麼樣讓畢業生可以進入職場是我們關切的點。這個計劃不是要給企業好處，而是吸引企業來用近三年畢業的畢業生，因為這三年的畢業生如果不趕快就業，第一個他會對自己的自信心產生問題，第二個將來企業找人時，會想你那一年都沒有工作？你有什麼問題嗎？是生理有問題還是心理有問題？這對其競爭力是有影響的，所以趕快讓他進入職場。第二個問題，教育部對於畢業生的就業，在態度或者作法上應該要怎麼處理？這就要問一個問題，教育部或者學校跟勞委會的職訓就業中心有什麼區隔？

在過去大學錄取率很低時，這些人可能都去做研究，現在如果錄取率是百分之百，這些人不會通通都去做研究，所以必須就業，即使是中文系、歷史系也要就業，難道他不需要實習嗎？因此教育部或學校對於畢業生要給予的可能是一些基礎訓練，是一些觀念上、態度上的培養，而職訓局或者職業訓練要做的是特定領域的、實際操作的工作上訓練，所以可能會去做一些區隔。但是對於學生來說，我們認為學校就像一般工廠一樣，工廠把產品生產出來，你得確保是有人要買的，更何況你不是工廠。所以要能確保畢業生出去以後，他是業界能夠接受的，不要跟業界差太遠，因此，產學合作是很重要的，產學合作對於師資、課程、實習，甚至設備都能夠跟業界緊密結合在一起。接下來是畢業生流向的問題--畢業生的 performance 到底怎麼樣，所以我們將之列入到辦學的評鑑，你說你辦得多好，TSCI、SCI 又怎麼樣，問題是你的畢業生跟企業差太遠了，你這個人才的工廠是失敗的，所以必須在這方面要讓學校有些觀念上的調整，如果你的畢業生將來在業界表現都很好，你的學校聲譽是好的，對於未來的招生是有幫助的，少子化不曉得誰要出局，一個系所要結束是一夕之間的，如果今年沒有人進來，那個系就關掉了，如果你們學校所有的系都是這樣，你們學校就關掉，不需要退場機制，自然就倒下去了。所以學校要有自己的想法，這就談到行政資源的問題，到底你們學校對於學生的教學，還有他將來的就業輔導在不在乎？如果你在在乎就會去調整適當的行政資源，現在要老師去做，老師要研究、要教學，其實老師還要服務，如果不夠，如何在行政體系上去支援？如果你把它當作一件很重要的事情的話，學生的就業 performance 是你辦學成就的指標時，你自然會投注足夠的行政資源來解決這個問題。這兩件事情是結合在一起的，我們教育部認為方案 1-1 怎麼去說服學校，不管外面、不管行政院的想法是什麼，教育部的角度很簡單—產學合作、畢業學生流向這兩項是你責無旁貸的事情，不管大家對此計劃的成敗或未來方向如何，我們認為這兩件事情對學校是有幫助的，你可以用政府資源來跟企業界建立適當的管道，應該要這樣子做。剛才楊教務長特別談到，他們學校自己辦實習學生根本不願意出去，為什麼？很簡單，因為我要打工，實習跟我打工收入產生衝突，我當然不願意出去。我們就在想，這個部分學校的輔導很重要，要讓他有長遠的眼光—你那是賺錢，但這是職場的體驗，因為學生的理想性比較高，從來不知道天高地厚，不知道外面業界實際上狀況是怎樣，所以透過實習，能夠降低你的理想跟實際的差距。因為工作經驗不足是大家在辛教授的報告裡面所看到的，畢業生如果在畢業以前，或者畢業能夠馬上進入職場，對他而言是好的。這個計劃有三萬四千人左右，現在有一萬人離職了，我們也很關切怎麼會有一萬

人離職，我們最近去跟勞委會、勞保局做資料的確認，這一萬個人離職到哪裡去了？有一半的人是找到工作的，所以我們也對三萬多跑掉一萬，陸陸續續在進用人這件事情我們也在觀察，後來覺得還好，外界說這是騎驢找馬，如果從正面的角度來說，不錯，有人找到馬了，另外一個就是讓沒有驢的人至少有驢，沒有驢是很糟糕的事情。我們也在觀察這個計劃，大家都說兩萬二太少，或者太多，這都見仁見智，其實如果實際上來看，目前這個計劃有企業是用加碼的方式，坦白說，我個人不太贊成加碼，什麼意思呢？就是如果你要留住好人才，你要把他聘為正式員工，這些人如果覺得你給的薪水太少，他就會跑掉，為什麼跑掉？當然是他找到很好的才會跑掉，這個職缺就空出來，空出來以後就讓那些不太容易找到的來補，所以有能力找馬的人千萬不要來騎驢，這個驢是給找不到驢的人一條驢，我覺得這個計劃處理方法應該是還不錯，所以這是我操作這個計劃以及我們在部裡面所看到的。我們希望能夠在各方面去做有效的運用，我想政府預算一定只適合當火種，不適合當薪柴。剛才談到行政程序繁瑣，我相信這是我們要努力的，不過從某個角度來說，它跟買賣不一樣，買賣是銀貨兩訖，可是現在我用的是政府預算，所以很多地方就必須要特別謹慎，當然行政程序繁瑣是相對性的，對學校的行政人員來說，如果你們覺得這是你們學校很重要的工作，是讓這個學校能夠繼續存在下去的，再繁瑣你都要想辦法去克服，用行政資源去補足它，來解決它的問題，所以這也是我們這個計劃運作下來以後給學校很大的衝擊，所以我個人對於這個計劃，或者教育部未來在推動相關的工作時，還有很大的改進空間，但基本上我是很正面的態度來看待這個問題。

A：謝謝章委員為我們講得很清楚，不管教育部對職場體驗、見習或者推動就業的政策上都很清楚，希望期待學校能參與這些工作。這幾年不管教育部或者相關單位投入在學校這部分，其實在學校的行政跟就業政策上，一直產生一些正面上的變化。接下來我們請職訓局給我們意見。

06：各位老師、主持人，教育部、青輔會的各位夥伴，還有今天的主持人好。我先就剛剛講到的大專就業學程的部分，也有提到行政程序繁瑣，剛剛章委員已經有提到一些政府跟民間單位或者學校部分的認知。政府這邊剛剛已經有提到，因為我們背後還有很多的公公婆婆，相對有些東西我們是要拿得出來的，而且品質是要有保證的，因為現在也講究績效的管理，像我們執行大專就業學程的部分，發現學校認為行政程序繁瑣有可能是因為，很多是助理跟老師自己執行，對計劃可能不夠瞭解，而且如果老師自己單打獨鬥，缺乏學

校行政資源的投入，他會很辛苦，我們今年開始逐漸在要求學校行政整合資源，像職業輔導單位協助跟行政的專案管理，就各個計劃而言，如果能夠協助做整合運用，各系所老師或計劃主持人很多是可以共同運用，不需要去處理的，這樣就不會覺得只有自己在作業。相對我們也透過許多說明會跟諮詢管道協助學校，因為很多老師對行政不是這麼熟悉，現在要他自己做當然會比較辛苦，尤其是在會計核銷方面以前也聽過很多抱怨，像我們也是行政人員、是會計部門，但有很多會計制度規定我們還是要遵守，這是比較沒有辦法的。所以剛剛老師提到變更程序，那是必然的，因為最後查帳一定要知道確實的老師是什麼時候上課的，到時候是拿得出來，不會說兩邊雞同鴨講，如果審計單位查出來我們好像都沒在做品質管控，當然我們現在盡量簡便行政程序，因為我們是對學校不是對系所老師，你會個文過來，我們會在行政系統做變更，我們有盡量在做相關簡便程序。如果對事業單位來講，他們可能會認為學校的職場體驗都太短了，他們希望長，剛剛章委員這邊有講到，我們其實是火種，不是完全對事業單位補助，因為對他來講當然是越長越好，但是我是先引起的火種。對學生來講，對實習單位來講，兩邊都可以互相去探索，這個大學就業學程計劃是對學校，剛剛講的像學校資源整合，平常就要跟業界接觸，多開拓相關實習單位，而不是執行到這個計劃，可能為了補助才去找，平常其實學校相關的系所就要去努力。對學生來講，很多人如果沒有辦法全程參與，或者不滿意，可能是因為對於課程資訊不夠瞭解，所以今年在執行計劃我們也在跟學校相關的說明會要求學校在計劃部分，資訊一定要公開透明，讓學生知道課程可學習到什麼，甚至未來能找到什麼樣職場單位，學校能夠做相關的輔導，以免學生進去後發現興趣不合，對單位不滿意就退選，浪費相關資源。關於體驗實做部分，學校可以安排搭配自己的學程來做，若就青年就業計劃而言，事業單位大部分是好評的，學生目前來講是比較少，因為實際的績效評估在今年會做，資料還沒出來，但之前有做過部分深度訪談，因為我們青年就業期間計劃，不像學生計劃複雜，牽涉到學校課程安排、跟實習單位、學生多方的交叉。青年就業期間比較單純，像剛剛講的就是去見習，但是在網路上我們把當初的整個計劃很公開透明，包括之後會留用的待遇，還有相關的課程、會見習到什麼、目標都很清楚，所以兩方的抱怨會比較少。在見習單位部分，如果是傳統產業，比較難找到年輕人，這是一般大家都知道的現象，他是比較不願意進入相關產業的，像是陶瓷業，比較是不願意去的。再來是剛剛徐老師提到的，見習跟立即上工部分，剛剛科長這邊有提到，我們也曾經被質疑過跟青輔會、甚至是一般的有什麼不一樣？剛剛有講到可能以後組織整併後，這些現象會較少。但我們

現在強調，像薪資，如果他只是廉價勞工會有什麼不一樣？或者會跟一般單純的就業體驗有什麼不一樣？我們當初要求這些事業單位所提供的訓練計劃，一定是要有計劃性的，能夠知道在包含工作輪調方面，學生能獲得什麼，學生自己本身也要提出相關的報告，事業單位、學校或者是我們這邊去做實習的評量，不只看他的態度，也看他的專業部分，都要做評量。我們會去做相關訪查看有沒有落實，可以強調的一點是，我們跟一般所謂的上工是不一樣的，我們這邊有做雙軌訓練，這部分應該是目前最嚴謹的部分。另外剛剛提到的報告，現在不管青輔會、教育部做出來的調查，都有講到，學生在一般核心的公共職能部分都非常強調，我們在大專部分也調查出，如果去體驗之後雇主會不會繼續留用他？有七成以上，當然就是剛剛講的抗壓性、工作態度是非常重要的，我們職訓局有在推公共職能核心課程，現在運用在大專就業學程計劃，我們就業青年期間計劃也有運用進去，這會再持續做相關推廣。另外想請教剛剛的報告，有提到 15.1% 是參加青年職涯啟動計劃，因為青年職涯啟動計劃是在 96.97 年那時候，不曉得他們實際去參加是之前的青年職涯啟動計劃，還是去年青年就業期間計劃？名稱的用詞不知是對的，還是可能是更早之前參加職涯啟動計劃？所以名稱出來會變成職涯啟動計劃。第二個問題，有人提到不知道去哪裡參訓，當然我們要再做相關宣導，就業諮詢這也是我們可以再做加強的，有提到參訓之後對他有沒有幫助，28%，不曉得當初有沒有調查他是參加哪一項訓練或哪個部會的訓練？因為這可能以後做相關的可能會看到，長官可能也會問到，有沒有相關的細部資料可以讓我們再做進一步查詢？謝謝。

A：謝謝呂科長。呂科長大概把他們的政策、目的，還有目前做的一些改善調整，還有部分作業已經在簡化中，但是還是有些必要性存在的問題。

07：各位顧問，陳教授、辛教授，各位老師、章專委、科長，大家好。我本身只推動雙軌訓練，我大概針對這部分業務來做分享。剛剛從辛教授報告裡面，訪談裡面幾乎都沒有我們這個計劃，所以我只針對我業務方面簡短說明。這個計劃從 92 年開始從德國引進回台灣，把德國“Dual System”的系統引進台灣。初期業界反應希望在技能部分可以加強，因為他們覺得學生在這部分是不夠的，大概在 92.93.94 年時，業界比較要求這個，可是他們發現好像不是這麼一回事，比較符合辛教授剛剛說的敬業的態度，態度決定一切，他們發現現在學生進去後，我們簡介去過的廠商大概有三百家，目前合作廠商大概有一百家，今年大概申請了兩百家，他們現在的觀念幾乎都是傾向比較符合

剛剛教授提到的敬業精神跟態度，尤其是態度，還有他們覺得技能可在進入職場後訓練，這是這幾年下來做出來問到廠商的結果，也確實是這樣，跟教授這邊滿一致的。另外一個部分，當初會把計劃引進來，會裡面的想法很簡單，因為青少年失業比較嚴重，他們發現在這麼多制度裡面，是疊床架屋的，我以前也覺得是疊床架屋，可是現在我幫政府執行這個計劃的感覺，我解釋得婉轉一點是比較多元，政府推動很多方式，從很多方式裡面，找到一個最經濟或者最有效的方法再大力去推倡，政府的態度應該是這種，不是疊床架屋，就像剛剛講的，我們只是一個火種，不太可能把政府資源當柴來燒，不太可能這樣做。所以當初在做這個計劃，從要就業的角度來看，我們會裡面覺得有就業的問題，他們一直希望勞工就能就業，有就業就不會來找勞委會的麻煩，這是最基本的，所以當初就從要就業的角度來看，因此在計劃裡面我們有個目標，我們希望畢業之後就是就業，就業之後就是上手，可以直接進入職場體驗，當初是這樣的架構。所以在制度設計上很簡單，就是全部以事業單位為主，不再考慮到學校這些部分，在德國雙軌訓練系統裡，他們就是這種方式，全部從業界出發，但畢竟台灣不是德國，德國也不是台灣，所以制度引進後，台灣的業界沒有一點點社會責任，做這麼多年下來，我們主任也常問我「這些廠商裡面，有沒有誰有社會責任？」到目前為止找不到一家，整體來講，台灣的業界是需要被教育的，我覺得這都可以去做，因為德國走了一百年才有這個成就，台灣只走了 6.7 年要跟德國比較，我覺得我們還沒有那個環境，但可以慢慢改變業界的想法，畢竟最後他一定得就業，所以當初在制度設計上，我們是以事業單位為主，從職類為出發點，徐教授幫我們審查過 ARP 他應該也很清楚，我們比較站在業界的角度去看，所以當初對業界補助很多，可是我們發現台灣的業界沒有社會責任，錢拿了之後很多事情都不做，因為台灣最厲害的還是學校，學校的行政資源是比較多，所以後來我們又慢慢有些部分還是請學校幫忙，幫忙輔導業界慢慢走向德國這種模式，這個是比較正面的方向。後來慢慢的，學校扮演的角色也很重要，但是我最近聽到有件事情，他覺得政府部門一直在利用學校，學校要做研究還要做什麼，其實時間是不夠的，叫我們不要冀望學校這麼深厚，但這部分很矛盾，因為業界不可靠，學校又不幫政府，我想很多政策是沒辦法推動的，所以我們現在還是只能仰賴學校，讓過渡時期業界把它補上，在整個訓練的部分。有個比較好的訊息是，我們那天開會時有個餐飲業者，他說我們技術比學校好很多，我也承認，在餐飲這一塊領域裡面，我想他們走得還比政府、學校來得更前衛快速，這也沒辦法，因為他們要營利，如果你還跟著學校舊的思維想法的話，可能是做不下去的，所以他在餐飲的部分，我想這部分業

界就可以來領導教學，但其他部分來講，在所謂的教學領域，像有很多的 paper 裡面，我知道我們現在很多業界裡，他們的外語能力不是那麼好，但有很多國外 paper 進來時，有很多新的技術，我們要仰賴業界自己弄出來不可能，一定是靠學校教授把很多新技術引進回台灣，這一些資源做整合的話，對雙方是有好處的，學校也拿到他要的，業界也拿到最新的技術，這是我們從計劃裡面看到學習到的。我剛剛提到，在制度設計上我們是以業界為主，以學校為輔，但是跟以往建教合作比較，我們比較重視的是，廉價勞工的問題，這在會裡面，我們科長也常說「哪一家廠商沒有符合勞動條件？」通通都符合，為什麼通通符合？因為我們每一年都得去看這些廠商，至少一次，沒問題的去看一次，比較有問題的可能一個月去看一次，像之前合作的某家廠商，我們看了大概半年，派同仁去他們公司從早上八點到晚上十點站崗，耗了快半年時間就正常了，但是一個禮拜、一個月不去又一樣了，這就是我們的廠商，沒有一點的社會責任。這只有兩條路，第一個再跟他耗半年，第二個就是不要跟他合作，在政府資源有限的條件下，當然不能再跟他耗半年，當然是把它屏除在制度外，我寧願把政府資源投注在更有心來辦訓練的廠商上，這是我們這幾年做下來的一些經驗。另外一部分，因為我們是以業界為主，所以在整個課程、設計上，都是以業界的角度去看，像最近在設計一些課程，學校幫我們設計完之後，丟給業界幫我們看，看到底合不合適，因為現在資源比較多，我們有一百多家廠商，有些廠商從 97.98 合作到現在，是比較舊的廠商，他們比較知道我們制度怎麼樣運作，就丟給他看，這個過程中，整個制度、設計就會比較符合業界需求。這是針對我的業務所做的簡短說明。

A：謝謝吳課長。您把台德的相關發展情形經驗跟我們分享，也可以補我們問卷的不足，您剛剛談到的企業社會責任部分，因為我們跟企業接觸比較多，他們不覺得企業要有社會責任，企業要有「企業責任」，他只要按時繳稅，追求企業跟員工的永續發展，就是他們的責任。社會責任是因為我繳了稅，企業家會覺得他們有社會責任，現在有些企業家會做社會責任，但他不會用企業去做社會責任，看法會有些不同，所以我想你們如果在現在的狀況下，你們可以希望他們做一些企業社會責任。

07：補充一點，關於剛剛您提到的這個部分。我之前在新竹某個人力資源會議裡面，他有請我們過去談了一些，那時我們純粹是為了招商，所以有去談這個東西。某公司人資部門經理跟我說了一句話，因為當初他們也需要人才，但是一直找不到人才，所以他們有透過學校、透過勞委會來尋找人才，開了滿

優渥的條件，他說「只要你們提，大概訓練一個人要一百萬，我可以出一百萬」，我說「你出一千萬我都訓練不出來」。很簡單，因為你高科技廠，那些東西對我來講我沒辦法訓練，今天只有唯一一個辦法可以解決問題—你自己訓練，這是唯一的解決方式，為什麼？設備跟資源都在你手上，你應該就是要有社會責任去盡這些義務。聽完之後，第一個他沒有參加我們計劃，第二個他也沒有再跟我聯絡。

03：能不能請教一下，剛剛講到政府對技職校院的照顧比一般大學多，就是這個計劃完全都是只有技職校院可以參加，那你剛剛提到觀光餐飲業，像我們學校觀光休閒事業系，一個年級三個班，其他系一年級只有一個班，最多兩個班，觀光休閒有三個班，他們也很需要實務經驗，所以雙軌制能不能開放到普通大學？

A：我想等一下如果有時間我們再回應。如果沒有時間我們後續會蒐集資料我們再跟林老師報告。不好意思我們現在還是先請我們青輔會劉先生。

08：主席、在座兩位老師以及其他各位學校以及各部會長官以及各位同仁大家好。我是青輔會辦理 NPO 實習方案的承辦人員，在這邊我針對兩點做說明，就目前計畫執行到現在，最主要來說其實是青輔會這邊有對 NPO 組織有去辦理一些實地訪視，就我們訪視的結果，其實跟辛老師剛剛報告的結果是還滿接近的。例如說，業界反應行政程序太繁瑣。另外就是針對留用部分的問題，就非營利組織的部分而言，就我們的調查，機構有意願要留用底下的實習生，我們的評估大約是三到四成。後來我們又另外考量一個問題，在實習生這部分的意願，其實他們本身對於這份工作不認同、工作內涵、之後的薪資、未來的職涯發展，這部分也會去影響到就算機構有意願去留用實習生，但是實習員不一定會想要接受機構的美意，這部分也會影響到後續的統計條查結果。第二點的部分，當初推動這個計畫底下的機構反應滿良好的，有提到說在今年度部分是否還有續辦之可能？這部分當然會跟機構提說我們的中央教育主管機構是否還會再提辦這計劃。那如果有續辦時，其實我們在薪資補助部分或是說參與對象上也可以有進一步的討論或研商，以上報告。

A：我想謝謝我們劉先生。本來是希望有第二輪的發言，不過因為時間的關係，我想先請協同主持人看是不是有什麼想法與意見。

B：謝謝大家的意見，我想我們會將報告與各位的意見做一個結合，回饋到我們的研究報告中，謝謝。

A：謝謝大家，會議到這裡結束。

附件七

行政院青年輔導委員會委託「青年就業接軌之研究」計畫

第四場焦點團體座談(學校系所) 議程

場次	會談人	備註	代號
時間： 99.03.31 下午 10時00分 整 地點：中華民國 職業訓練 研究發展中 心1108室 計畫主持人： 桂顧問正權	桂正權	主席	A
	馬**	樹德科技大學就業輔導與實習組 (大專畢業生至企業職場實習方案)	01
	蔡**	東海大學就業輔導暨校友連絡室 (大專畢業生至企業職場實習方案)	02
	陳**	南亞技術學院推廣教育暨職訓中心 (雙軌訓練計畫)	03
	文*	德明財經科技大學教學資源中心 (大專就業學程計畫)	04
	喬**	東吳大學財務工程與精算數學系 (大專就業學程計畫)	05

討論事項：

1. 學校教育與職場需求的落差為何。
2. 貴校(系所)是否有因應的作法。
3. 對於政府相關的青年就業措施計畫之看法與建議。

第四場焦點團體座談(學校系所老師 5 人)逐字稿

A：剛剛花 20 分鐘大概就是簡單地來跟大家做個報告 剛剛前面做這段大概也有兩個月的時間，剛剛也特別跟大家報告，我們的青年問卷實施是有我們的主辦單位還有國際調解委員這部分的委員給我們很多指導也希望能夠藉那個機會多了解一些，那而且青輔會本來就有做過一些相關的研究，就希望不要重複，但又不希望不要完全沒有關聯，譬如說就業力的部分就延用了青輔會過去做那個就業力調查的一些現象，將來就來做一些比較。

我們幾乎業界學界的一些問卷，我們雖然是有大部分但後面還有一些沒有拿到，所以我們也是幾乎做了大部分的樣本，大概是這樣的情形，所以前面花的時間會比較多一點，那我想將來這個資料出來，各位如果有需要的話我想我們可以跟秀苓連繫。我們可以把相關的資料提供給各位參考。那接下來時間我想就要交給大家，請大家多發表意見給我們一些指導，尤其相關可能會成為一些政策上的建議或是相關的部分，我想就請大家多多發言不要客氣！今天因為我們安排焦點座談，希望人不要太多，可以暢所欲言。

那我們今天邀請到的五位都是菁英中的菁英，請大家可以多花一些時間，不用客氣。我想我也不用點名，等一下我就照著順序，我想今天人數比較少一點不需要，有沒有誰比較忙的待會可能會先離開的可以先發言好不好，哪位先跟我們說一下。(笑聲)哪位先來... Lady First! (笑聲)而且又是最遠的，

01：最遠的是不是？

A：嗯！我們決定就是從最遠的先開始，馬老師開始。

01：那我不是從第一、第二、第三個這樣可以嗎？

A：工讀生會重複，你想到甚麼跟這個相關的都可以說

01：ok, I summarize ... 那我就 123，我就重新把他調成這樣子。

A：ok!ok! 都可以，就這樣子。好好... 就算是超越這個以外的也是 ok。

01：謝謝我們這位紳士！各位先進大家好~ 我是來自樹德大學學務處就業輔導組，敝姓馬，那主要是因為我的工作就跟我們東海大學蔡主任他們在推廣的都是一樣性質的，那我針對我們這次會議焦點座談的三大主軸來做一個逐項的個人淺見的分析。在一般上來講，學校教育跟實際上的需求是有落差喔。我把他分析從顯性跟隱性來看。

一般來講，隱性的部分就是說，學生他們的工作態度上是老師教學上可能只能用經驗談而已。那在職場的倫理上，他們就沒有辦法去模擬那情境、那個隱性沒有辦法去情境模擬、沒有辦法去想像，因為他們不曾上過班、不曾做過職場的就業訓練，所以他們無法去做一個很具體的想像。所以來講，在這個部分是我們隱性上他對這個學生現在的應對進退。還有他們的生活教育，我覺得還有紀律喔，這部分我覺得是學生已經慢慢開始，可能是我們台灣太過民主了，所以他們有些教育、教學上及認知上是有一些差異性。

顯性的部分，就是不外乎老師的教學跟學生的學習。以老師的教學面的部分來講，我們從基礎面他們現在學生的資訊能力其實我想都大部分具備了，百分之七八十應該是都有具備的、都足以應付。

在老師教學的顯示部分是說，老師教的部分是大多都是以課本上的知識為主，我們再反分析，我們自己老師教的一定是他會的。那老師呢，本身也是一路從學術上一路升到博士，博士完就是在學校。可能他自己也沒有到企業界去做過磨練，這部分是我們身為師長的一定要省思的地方。所以來講，這個要老師自己去教導他們實際職場的體驗，我認為那種觀念跟情境可能對有些老師也是蠻困難的，這很難講。他們知道要寫 Paper、知道寫計畫、知道要評比跟指導，所以來講這個在顯性的教學上是有這個部分。

還有學生學習的這個部分來看就是說，他的學生這個學習從剛才那個研究來看，我覺得也蠻契合的。有個畫面他有談到學生他的參與社團，**學校有這樣的活動但他沒有參與** 有三項。那個的確跟我們現在實際上服務學生的時候，的確有這樣子的困境。就像我們很積極地幫他們辦一些活動、模擬跟教育訓練或是講習、演講、分享、競賽等，可是他們參與率真的很低。這個部分我個人看到是覺得很契合。

第一部分 我們談到是說在這樣的落差以後，我們的因應是怎麼樣？學校的因應方式又是怎樣？以我們學校來講我們有十九個系，主要是我們要推動的是職場體驗所謂的實習，我想這個我們教育部在今年開春就有談到是說，也剛好我們提了一個計畫案叫做是技職再造方案裏面又有提到**落實學生校外實習計畫案**，那我覺得這個計畫真的蠻棒的地方是說，要求我們學校在科系開課方面不管是在大一、大二、大三或到大四，都要到企業去實習，所以我們裡面十九個科系來講，就有十七個科系都有安排到實習的課程，從六學分、三學分或零學分必修，所以這個部分是我們學校在實習課程的因應方式，有實習的課程去落實校外實習。

第二部分是談到教師面，但這個我們也慢慢地在推廣，可是不太容易，就是希望老師也到企業去實習。我覺得在這部分，雖然教育部在提倡及鼓勵，但每個學校的成效不大，因為每個學校的老師到了寒暑假都出國去了、就飛出去了。所以你要請他們到企業呢，其實也怕他們啦，坦白說企業也怕，你看你去企業、去兩個月是去幹甚麼？這部分當然是比較有挑戰性，學生那部分好處理、老師這部分就不好處理。這是在這個部分。

還有第三部分，我們學校有一個因應方式是這樣，因為學生不愛參加社團，所以我們在大一的時候，有開一門課叫做是「服務學習課程」。服務學習課程也就是服務領導課，這個課的課程內容是零學分、必修。他課程涵蓋的內容包括有：第一個可能就是他們的對自我認知，好比說職場倫理的課程；環保的議題，讓他們去做資源回收、親身去做資源回收。還有讓他們認識職場上的一些我們需要必備的技能。內容還有包括一些議題：譬如說我們讓學生去做職能檢測，不是說是強迫而是等於一種課程安排。從大一就開始，讓他們認識自己、到底是不是他們的個性特質是適合甚麼樣子的職場，還有這跟他們選修的科系是不是有相關聯性，這個部份我們在課程裡面都有融合在裡面，還有就是我們一般在職場上的敬業態度，這是我們在三大部分的因應作法。

第三個 就是我對政府這個相對的青年就業措施計畫案的看法及建議，這個部份我也呼應剛剛鄭副處長，他剛剛提到的，學生他們的心態我就在那一年，混得過就過了，他也不用留用我，所以我也不用說要太大的努力，所以他們的敬業態度其實是比較缺乏的。那這是我們看到的，而且變成是說他們離職率很高，我們有注意到其實我們學校在去年推方案 1-1 的時候，像教育部在四月底提、五月份開始做、我們七月十五號，我們的名額是三百零六人，我們那個時候其實就已經是第一個做完、媒合完畢，全部完成媒合就業了。但是從七月份到現在來看，我們一直累積到四百八十個名額，我們現在的離職人數會到一百，將近四分之一了。我就問我的同仁，為什麼會這麼高？有兩個方向，第一個我覺得是企業的心態很可憐，有要調整的地方是，用心的企業，那他當然是把它當作人力資源來看待。假設是一般的中小企業，第一他們本來就沒有那樣的規模，所以他們就把它當作免費人力來打打雜，多一個人手來跑跑腿，所以他也不會對他用心地培育，這是企業端的部分。而且對學生來說，我再怎麼努力就是那麼一年，學生他們並沒有那種想法是說，我如果努力可能我就有機會延聘。這個是雙方的兩個部分。第二個問題是說在媒合的時候，企業講得很好聽，

甚麼我會給你怎麼樣的訓練、給你怎麼樣的職務及工作內容，可是實際人去上班了以後，就跟一般小弟、跟工讀生一樣地看待，也沒有給他任何的訓練。這是企業端的另一個弊病、要討論的地方。對學生的第二面來看是說，像我這組來講，我們這組有八個輔導老師來關懷四百多個小孩，那他們常常就會有些時候，便會對此有依賴感，在企業遇到任何問題的時候，就會跑來學校抱怨，希望藉我們學校的力量去跟企業談，企業當然就會感到有些不舒服。所以這個就是學校及輔導人員要注意的地方，就是你輔導的時候有時就是需要些技巧還有你切入的角度，絕對不可以介入到企業的人力管理就是他們的人事管理。其實這應該要交給學生自己去處理，但有時又會遇到學生來抱怨，所以處理這類問題的時候，我們就要很謹慎要避免就是說讓我們的好意變壞意這樣。所以在學校面的部分就必須要注意一點，這就是我們在執行方案 1-1 的時候，有暫時想到的這些心得。還有提到的是，最後一個就是學生跟企業之間，目前來講，就是剛剛提到的企業開支票說我要給你甚麼職務等，而導致學生後來離職率高的另一個問題是說他們覺得他們無法學以致用。導致企業會覺得他們能力不足，大家互相有存在這樣的問題，所以他們之間的磨合期其實大概超過半年就很明顯了。那以上抱歉說了那麼多個建議。

A：我想謝謝馬組長，我想大概組長有提蠻多的喔。但我想基本上大概是希望不管是在學校課程這個專業上的延伸都要再跟企業更貼近。那學校的老師或學生都要增加跟職場的體驗，都是更加有幫助的。那也建議了學生參加見習的事情，希望事情可以做的更周全、讓他更了解。那對企業還要有些篩選，尤其企業可能還可能並沒有從人力資源的角度去協助做一些培訓，我想大體上應該就是這樣子。那我不曉得可不可以請教你？你們在做的時候，有沒有做大專就業學程？

01：有

A：那裏面他們規範的核心、職能的課程是甚麼？你覺得那個在灰色那一帶對他們學生有沒有幫助？

01：我覺得課程內容，那個 3C 是有幫助的，我覺得那個應該要這樣教沒錯。那一般來講，很多科系他沒有參加就業學程，他不會上這種課，他不見得會開這種課，一般碰到都是通識教育，通是教育就是說假設學生沒有選這門課，那他就不會上到這門課，但我覺得有這樣的一個必要性。

A：學校會不會因此去推廣類似這樣子的通識課？

01：本來通識教育就有這樣子的課程，只是學生他會有很多選項就是了。

A：好！謝謝...那接下來要換哪一位？

02：顧問還有各位在場的專家，大家早安，我是東海大學就業輔導暨校友連絡室，敝姓蔡。很謝謝今天有這個機會可以來這邊跟大家學習。我想，我們兩個因為領域比較接近，所以就由我來回應他的部分也來相對大家報告我們學校作的某些如何去增進的一些策略來給大家做參考。

我就零零總總這樣談，因為我覺得關於落差這部分，馬組長已經談得很清楚了。但因為東海今年是五十一周年，那我覺得東海本來就是一個蠻民主的一個學校。所以我們對於很多地方，我是覺得自己學校做的教育部分會比較針對人文素養來加強。我提一提，關於現任校長陳海峰校長的觀念主軸就是要培養一個理想的畢業生，所以他對我們就業輔導的這個部分是相當注重的。所以在卓越計畫裡面我們就變成這三大塊的其中之一大塊，我想這是學校注重的部分。

所以我們如何希望讓學生不論是在校期間或是畢業後，如何跟職場拉近距離的某些策略來跟大家做些參考。首先我要提的就是，現在有關於就業績效及態度的養成，其實我們不是從大一，我們的觸角已經伸到高一了，在這個部分便要謝謝青輔會，這部分大概是我在兩年前，便開始做這方面的工作。以卓越計畫本身來講，他希望能夠從招生面來講，其實很好玩喔，像這一般應該是招生組在做的事情，卻又變成是我在做。我大概從去年、前年開始...因為我們東海大學跟鄰近中部的十二個學校有作高中的策略聯盟，其中包括有一中、女中或是一些明星學校我們都有結盟。那結盟當天我便送給他們大禮，我想這也是為了學校的招生率來講，希望利用三天兩夜的時間歡迎這些甚至不只這十二所，這叫做是生涯規畫研習營後來是把全中部地區的學校都去做招生。其中裡面課程規劃當然就包括幫他們做職涯規劃及這個關係到未來他們要選科系的部分，當時我也幫他們做了一些職涯興趣量表的測驗，讓他們去認識自己，也讓他們從中瞭解、讓他們清楚你未來進入大學裡面，你的這些專業、興趣跟你的未來出路是不是可以事先規畫的。然後我也請了一些在業界非常傑出的校友們，請他們回來跟這些孩子先直接面對面的接觸，告訴他們並給予一些未來進入職場的想像，你要怎麼努力地在大學養成包括可能要多參加一些社團或是要做哪些必備的工作。這是我們在高中努力的部分。後來等到大一進來，其實我們在大一的時候，我們有鑑於有如剛剛馬組長所提到的，其實在課堂上一些專業的老師很難告訴你，他除了要教

授專業的部分外，他很難再去跟你說一些態度養成、團隊合作或是溝通技巧的事情，所以我們對這方面就由我們就業輔導室來做。這要做的面就很大了，包括針對三千多名的新生訓練中進行職涯興趣量表的測驗跟請專家對他們分批，像今年的大一新生我們總共分成十五批，來一一地拿著報表來跟他們談另外也有個別諮詢的部分，這個我們在上學期全部都做到了。

再來我想我們東海有一個很重要的地方叫做是「勞作教育」，那這個是大一新生要全年去做的，在這個勞作教育裡面，我們也要跟他們配合，也要告訴他們勞作的一些應對進退，對於未來他們到企業去的一些幫助。因為以我們在跟企業接觸的時候，很多企業對於東海的孩子們，認為他們肯實際地操作、他們願意做一些比如說打掃廁所阿、整理周遭環境等。他們對這部分是正面肯定的，所以我將這面向帶回我們的勞作教育裡面，我們也跟他們提到說這個地方對你未來在職場上的幫助是相當大的。尤其是企業界他們就直接告訴我說，他們在面試的時候就直接提說：如果我們未來真的要請你打掃的話，你接不接受，我想這也是讓他們認為這個是很必備的。另外有次有一個大老闆跟我講一件事我覺得更好玩，因為那是我們東海的校友，我在面試孩子們的時候，我就用一樣事情來決定他們到底能不能進入到我這個公司。他就是在他要走過面試到那個地點的中間，他真的就直接只放了一隻掃把倒下來的或者是在那個路上他有衛生紙或垃圾，他旁邊可能就會有一位主管在那邊看，就是看說他經過的時候會不會順手把掃把立起來、放好或者是說他有沒有順手把垃圾撿起來，這就是未來他決定能不能夠進入這個企業的一個技巧。我聽了之後就覺得很感動，我想這也是我要告訴學生你怎麼在你的日常生活中要如何去面对，不是說你只有念書、要有高深的學問，而是你的生活態度要如何去養成。

再來有一個地方，也是我自己這幾年來一個蠻大的心得。可能一般人來講志工是很難的喔。就我自己在這個就業輔導範疇，對這方面我也有了十七年的經驗了。所以在七年前我就創立了「職涯志工服務團」這個團隊，那一開始我從三十五個人、四十幾個人、七十幾個人、一直到今天第七年，每年來報名的就有四五百人以上。那來參加我們的志工團是要繳費的，那我今年面試招收了168個，我覺得這個「一路發」蠻好聽的喔，因為本來我說一百個就好，後來就一直越來越多。那我覺得在這個志工裡面，我覺得就是要讓孩子們有自助助人的想法，就是說他們在如何很多課程裡面去學幫助自己，然後我也讓他們在未來包括實習課程裡面，怎麼去應對進退、如何去幫助校友，那從去年開始，就是像剛剛說的服務學習的課程，我們讓他們走入社區、

讓他們走入很多地方，去學習怎麼跟社會、跟企業去做連結，我想這也是我們在這方面的努力。

接下來我談到說，我想大二到大四的很多課程是相對的，包括說一些面試的課程我們也都有在做。不過有個地方是，我覺得這幾年來有關於創設課程的部分，在通識或是在某些學院，我創設了三個課程：一個是「創業課程」，那在這個創業課程裡面，我大概已經有五年的經驗，這是我跟勞委會合作的案子，每年勞委會都給了我很大的幫助。因為這個創業的課程，我覺得他給孩子們在進入職場有較另類的想法，而我也邀請了很多各行各業創業的老闆們，也許他不是一個大老闆，他很可能是市井小民，可是他創業的辛歷路途可以讓孩子們知道。我覺得這對孩子們有很大的幫助。另外就是我有一個課程叫做是「職涯與職業講堂」，就是我自己創立了第五個年頭了，我們到現在每一年都有三百多個學生都是爆滿的。那這是我邀請了各行各業很多傑出的校友或是一些大老闆，每一個禮拜針對他們不同的行業來跟他們分享行業別、或是讓孩子們知道他們自己本身創業成功的一些歷程。再來當然就是我們剛剛說的「服務學習」的部分，那這個是在通識中心裏面我創立的課程，那這個課程我想一路 run(運作)下來是對孩子們是蠻有幫助的。今年讓我的成長空間更大，因為去年只有管理學院來做這方面，但是到了今年我幫忙提的案子包括中文、新聞學院、也包括了理學院，那在文學院部分我覺得比較特別是說竟然能夠幫助多數中文系的學生走出去接觸企業，因為他們所做的部份就是說我去幫他們接觸外面的企業文化來幫他們說故事，讓他們比較能夠瞭解到外面的企業文化，我覺得這是另外一種方式喔。因為一般企業實習他們都比較屬於理工方面，而我今年便把它的面向擴大到文科的部份，我覺得這是另外一種企業實習的一個精神。

再來我要講到比較多的是關於培育優質人力促進就業計畫(方案 1-1)的部份，我想這也是今天的主軸之一！那我想我真的蠻努力地去把它寫了一個 SWOT 分析，我到時候一定會提供給貴單位。我覺得優勢部份，我想剛有提到過了，我想呼應一下剛剛副座有提到的，可能對企業來講，他最大優勢就在於說他減少人力成本，我想這是大家都有目共睹。我想對學生而言呢，當然是有比較能去接近職場的一個途徑。這一點我想我必須要再提一個就是說，對學校的幫助，我想這是我感受到最多的。以技職體系而言，他們以前對企業各界應該是有很多接觸的；那對於一般大學而言，我們對於企業實習總是要做不做的，實習部分對我們來講不是一個很大的壓力，但是這兩年以來真的是大學技職化、技職大學化，我想這慢慢都會開始有這樣的一個觀

念，我想我藉由這次專案讓我有個最大的收穫就是我有更多去跟企業端來做接觸的機會，而接觸過程好的部份就是說，我必須要去拓展我的一些關係去尋求幫學生找工作的一些機會，當然比較壞的部份就是當學生出問題了，我必須要去處理、要去搓(湯圓)，我想這對我的 EQ、我的智慧都是一個非常大的磨練。因為我一直在想如何去把政府端、企業端及學校端及學生這些部分，如何去取得平衡，我想這花了我很多時間跟精神在這上面，但我想這對我來說是正面的、很棒的地方。我想對於這方案，講到比較劣勢的部分是，有關於政府對於企業審查的條件有點太過於寬鬆，因為當我們去接觸到很多企業的時候，我們會發現這當中有些企業真的不是太正面的企業，因為你會發現這當中有些企業真的會讓孩子們去做一些違反規定的事情。我在處理的一些個案裡面，竟然還包括一些他們讓孩子們去幫他們灌一些非正版的軟體、或是叫他們去賣一些不是正面的東西，而孩子們又不敢講，只好偷偷打電話回來，然後這就是我們要拿捏的喔，這是我覺得企業端比較不好的部分。再來就是企業僱用實習生的心態真的是不正確，有些他們真的是把他們當作廉價的工讀生來用，甚至包括有一些企業老闆還讓他們去幫忙接送他們自己的孩子，這是真的，也發生過很多次，而我就要去想辦法如何才能不傷害企業和孩子們之間，保障他們之間的安全，我們必須要做很多的努力，我想這是我必須要提的。另外就是當他們合約結束後，才會發現很多企業沒有去按照政府的想法，去幫他們規劃一個如：是否留用的計畫等，我覺得他們的退場機制真的是沒有很硬性地規定，讓企業他們可以游走在邊緣之間，我覺得這對孩子們是很沒有保障的。孩子也相對的認為說，既然我都沒辦法有保障，他們的心態就會變的不是很積極地去面對他這個職場的專案，那我覺得是很可惜的。本來這個意義是很棒的，希望他們能夠不管是對政府的就業力提升、或是對企業的幫忙、對於學校學生...等，但他們卻沒有把這相關的規範給做好，我覺得這是很可惜的部分。另外還有些企業他們會去把薪資給壓低，會讓孩子們認為說，我就拿那麼少的錢那我需要那麼努力嗎？因為假如企業沒有給他一個很棒的願景，他的心態上就會認為說不需要那麼努力。

當然也針對這一點，我就來提出我對這方面的情況希望能夠降低的作法及機制，就是孩子們面試前我都會給他們一個職前的教育，因為我知道很多地方企業他們不會給他們這方面的教育訓練，所以當孩子們要去上班之前，我都有分批地針對他們自己的態度部分，我常講一句話說：你們現在是東海的孩子，我希望你們現在以東海為榮，你們未來出去是代表學校出去的。我都用這樣的高規格，希望他們未來是能夠保住東海的面子。希望他們可以做

的更好，那這是在職前會像一個媽媽帶小孩一樣地去跟他們這樣子的耳提面命。像我現在就是說，像我明天要去高雄，我可能就會去找很多的企業，名義上是跟他們講說這是一個期中的輔導，但實際上是去跟他們打氣，我覺得其期中輔導對孩子們的士氣有種正面的提升，像我到那邊，面對企業時我就會去跟他們講說，孩子他們真的不是很好，請你們多擔待，畢竟孩子們還只是一張白紙，希望你們可以多幫忙、多提攜。等到我面對到孩子時，我會幫他們罵企業給他們聽啊，但我還是跟他們說你還是要努力做，因為企業是現實的，你沒有努力、你不加班、你不用點心，你未來還是沒辦法留下來的。所以這對我來說，我需要多練習，因為我角色要多變換，我想這對我來講是一種成長，但的確是有點辛苦喔，我必須跟大家報告。還有我必須要跟大家報告一個很重要的地方，就是我覺得對我們這塊一個很大的威脅就是所謂的人力銀行，這個我不知道馬組長有沒有這樣的感覺喔。因為人力銀行真的在這次的專案當中，他扮演了一個角色，他可能也因為他在某些地方會收取費用，所以會讓很多企業覺得說反正他不用白不用嘛！所以他們就比較不會去正視這方案對於企業的好處。那相對地，孩子們也會因此對這方案會不了解，他們對很多地方會不清楚，所以大部分的孩子對這方案是有敵意的，因為他們不了解所以不覺得這個方案對他們是很棒的策略，那我覺得這樣子的話對這方案的效率真的是有點降低了。不好意思我零零總總談了那麼多。

A：建議可以行銷出去，希望可以將這點納入有助於學生的學習，不是每個學校都做到的。可以把課程實際上運作的部分代入產學，如果誰可以辦一個課程，

另外提議的文科的企業實習，教育部的高等教育，大學的學生要進入就業和企業的審查要加強，不過你剛提到的優質人力的部份應該不屬於青輔會可以組織處理的部份。

03：謝謝大家，我有時搞不清楚自己是哪方的代表，您替我拉回來當學校的代表。在各部會裡青年工作當然是青輔會最熟，針對青輔會的角色扮演希望統合各位的心得意見。學校教育和職場的需求落差，因為青年人的價值落差，價值觀改變，簡單例子來說，學生為什麼聽老師上課？我自己本身是學企業管理的，老師教我企業管理怎麼做啊，行銷管理怎麼做，到企業裡怎麼賺錢，但是如果今天老師騎著摩托車教我企業管理，教我怎麼賺錢，這老師真的會教嗎？學生也會心存質疑。但老師今天教的不好，可是他開賓士，問老師說為

什麼開賓士，老師說專心聽我上課，開賓士的密訣就在裡面，這是很現實的問題，這是價值觀的改變，這不是對錯。這樣的改變之下，當然教育和職場會有落差，職場的需求課程和老師的背景不同，我認為，第二點和第三點直接回應，第一學校應該逐年增加 20%到 30%的輔助的職業課程，有職場經驗的老師有一定的比例，不是要求職場直接來上課，要隨著時間的增加這些老師。」

02：您指的是業界老師？

03：不是一定要業界老師，但是有職場經驗的老師應該要有一定的比例，上課過程中會自然把職場上的倫理道德代入課程中給學生，學生才能感受的到，這樣才不會淪於空談，要一個沒有工作經驗的老師來談，老師也只能就課本內容來談，學生也無法感受到實際的狀況，我覺得這點可以跟教育部好好溝通的，我認為這點是必須的。第二點，再好的課程要跟業界相結合當然是很困難的，因為老師永遠是用過去經驗來教現在的學生面對未來的挑戰，所以教科書是歷史，要怎麼拉回來？一定要使用相關的證照才能 match 上，但是教取證照都有一定的困難度，因為它們都是屬於技術層面的，這樣才有效果，就像我們唸企業管理，唸出來之後呢？是不是要考取什麼證照呢？對我們有什麼幫助呢？就像學生就算一時之間找不到工作，但是知道把書唸完之後可以考取一張有用的證照，可以為未來加分，在管理方面，這樣的證照真的太少，這方面還可以跟部會更高層來討論，但我覺得這樣才能強迫學生和老師跟業界做結合。第三點，大學技職化、技職大學化，學生競爭的壓力也愈來愈大，以前是和全台灣的學生競爭，現在是跟全亞洲的華人競爭，以後的選擇就是創業和就業二條路走，既然如此，將來不管是技職體系的或是一般大學的學生，必須取得就業實習課程的畢業學分，一個學分也可以，在就業培植方面等，列為必修學分，這不困難。第四，既然去實習，但是我們發現有些產業給實習生的費用很少，當然有些給的很高。學生事實上也滿可憐的，滿現實，會昧著良心去參加費用比較高的，但是也有可能因為沒辦法去參加費用很少的，所以我認為應該訂定一個標準給這些參加計畫的企業，要多少給這些學生工讀的費用或是給予這些學生補助，這是一定要的，因為可以減少學生出去打工的機會和壓力，技職體系或是私立大學的學生沒有打工的數量是很少的。如果有了這個標準，對我們招生上或是跟企業的互動來講是比較容易一些的。第五點，是很明確的，全國的學校去搶這些大部份是中小企業，這麼多年我們有一些感受，因為各地都有一些發展的特色，這可能可以和經濟部跨部會討論構思一下，比如說桃園地區、台北地區產業發展特色是

什麼？中部地區的產業特色是什麼？學校想要結合的地方產業特色是什麼？或是學校想要發展的特色主體？特色出來之後才不會發現資源重疊，全部訓練都是一樣的東西，而且還不適用，想辦法把特色做出來，就像政府也有發展重點特色產業，例如：六大，發展六大應該有鼓勵，這是相對的，這些定位應該讓學校了解，讓企業了解。但是不是說只有有發展特色的才有鼓勵才能申請補助，而是希望可以讓學生在將來就業方面可以真正使用上，可以在職場中銜接上，這樣一來才不會造成資源的浪費。最後一點，在政府相關的青年就業政策方面，我看到的都是短期的，沒有看到中期或是長期的規畫，都是短期的目標，我認為最少也要有一個中期的，學生還沒畢業，今年參加了這個計畫，哪明年呢？我現在就碰到這樣的問題，人力優質計畫當時就是規畫一年的，當然一年的計畫不是不好，學生又分二種，一種是要繼續下去的，但是一年做不了什麼事情，只是達成一個今年給你一個工作的目標而已。第二個是薪水都給二萬二，由政府全額補助，那麼今年呢？今年景氣好一點，還是二萬二嗎？是不是還是全額補助，有些學生今年就不要了，因為他們打工的薪水也不會比這比金額少，而且還比較自由。如果將來還是要有政府補助的話，企業應該也要負擔部份，例如百分之五十到四十左右，我補助你一萬五，相對的你也要拿出一萬塊來，這樣一來學生拿到的薪水也會高一點，二來企業有所付出之後，對學生的素質也會有所要求，現在都不敢要求啊，因為這麼便宜的人力，企業覺得不用白不用啊，叫來掃廁所也好；而學生想說我念到大學也才二萬二，自然而然在學校的學習也就不聽了，如果老師要求學生要用英文自我介紹，學生想說二萬二也要英文自我介紹嗎？去當加油站員工需要寫履歷嗎？反而覺得大學畢業沒有用。這方面政府應該要視為中期的目標來努力，這同時也把一些問題突顯出來了。」

A：謝謝陳老師在政府部門提出了許多建議參考方向，青輔會一直長期在這部份努力，教育部以前比較少做，教育部也愈來愈重視這方面，但政府在計畫方面的補助會愈來愈少，因為經費都移到 ECFA 上。而在基礎的紮根方面上，其實應該把產業的重點分配或是職類需求多的資訊公開給學校，這樣其實對學校和學生也是很有幫助的，這點在我們國內的確是很少的。

04：因為我本身在技職體系，就我長年在學校從事就業輔導這一塊來講，首先要說的是學校的教育和職場的落差這部份，其實剛剛二位已經就這部份提到很多了，其實學校的教育和現實職場的需求真的是差很多，因為職場的變化很

快，可能一年二年之間的變化就非常的大，但是學校不是，學校的課程設計之後，幾乎是不動不會改變的，這是彈性度太差；而在教育教導這些孩子的時候，在計畫中也看的出來，最重要的是態度的問題，在學校有很多老師的身教和言教是不一的，老師在教學生要如何去做，可是老師本身也做不到，小朋友的眼睛是雪亮的，例如老師自己上課也遲到，卻教學生上班時不可以遲到；老師也都在辦公室吃早餐，所以學生上課時也自然而然地拿早餐進教室吃，我們學校為了配合學生，也不開第一堂課了，因為第一堂課學生是會遲到的，那為什麼以前國中高中都不會遲到？難道只有大學生會遲到嗎？我想這就是身教沒有辦法帶出典範的問題，這是沒有言行合一所造成的，所以除了課程的落差之外，身教的影響是非常全盤的。那提到 3C 課程的部份，3C 課程是由青輔會所設計的一個很棒的課程，發揚光大的是勞委會，特別是在就業學程裡明文規定必須要有 3C 學程，可是在學校裡雖然有這些課程的設計，但是卻沒有合格的老師，這是趕鴨子上架的結果。

- 01：但是現在勞委會有把具有合格身份的老師公布出來，讓學校去聘用不是嗎？
- 04：是沒錯，但是主要是學校不聘用這些老師啊，因為如果 3C 課程是開在通識內的話，如果再去聘用外面的老師的話，就會吃掉原本學校的員額了。
- 01：我們會聘耶。
- 04：如果勞委會開課的就業課程當然要聘，但是如果是學校自己開設的課程那是絕不會聘的，因為會吃掉自己學校的員額，你了解我的意思吧？因為勞委會開設的課程明文規定了要使用合格的 3C 課程老師，檢核合格的 3C 課程老師有一套流程，那些老師必須要參加會議啊、去上課啊，透過積點的過程才能通過合格，擁有 3C 課程合格老師的身份，但說實在學校裡有這麼多學程，真的有落實嗎？反正有人來上課就好，這些老師真的都有經過檢核嗎？當然這些學程的開設的立意是很好的，畢竟要開設一個課程要花的人力物力和金錢是非常龐大的，花費心血去設計了課程，但是真的都能有真正落實嗎？學校自己去開設的課程是不會去聘用這些老師的，再來就是這些課程明明就可以已經涵蓋同學就業的技能或是態度等等，但是學校還會再開一些有的沒的課程，造成跟這些學程同質性和重覆性太高，學程是比較大的單元，涵蓋了不少東西，但是學校卻還會針對這些單元裡的小單元來開設課程，拿我們學校來說，我們又開設畢業學程講座，在這部份上又造成重覆，也造成浪費，學生浪費一堆的時間。我們可能也可以衍生出來說，在很多計畫中，例如勞委會的大專體驗計畫，裡面有就業師資，然後有實習的規畫，結果 99 學年度教育部又提出了技職再造方案，其實之前教育部就有提出了職場體驗的計

畫了，只是經過協調之後，教育部就不辦了交由勞委會去辦了，勞委會就全心全力在琢磨大專體驗計畫，結果教育部 99 年提出來的技職再造方案中又有一項是落實學生實習那一塊，其實就是這個技職方案有由三部份之中拆出來的，也就是就業學程拆出三塊，然後這個技職方案又拆成三塊，其實重點是會造成學校這麼多計畫，但是都不統一，沒有統一的標準，所以真的會造成資源重覆和浪費啦。蔡主任剛說落實學生實習非常好，真的是非常好，而陳主任剛也提到要放在學生裡面，我們學校這部份是真的有放在學生裡面來做，是 9 學分必修，這是很重的學分，但是尚在規劃中就吵得亂七八糟，因為這樣一來會壓縮在必修課的開設，學校老師會了保住自己的飯碗，這 9 學分要怎麼讓出來？還有如果全校所有的科系都在做這個學程，有可能學生在唸到大四下時，學校裡都沒有人學生了，所以這 9 學分要怎麼做怎麼去規畫？當然教育部不是規定強制要規畫 9 學分，如果你是暑假開設就是 2 學分，如果是半年就是 6 學分，一年的就是 9 學分，但是只要一個必修學分，學校的老師就吵翻天，有時老師就無法兼顧到學生的發展了。在我們學校就是強制規定要實習 9 學分，在 99 學年度的方案裡。」

01：這樣教育部給你們的錢足以支持你們的做法嗎？這樣錢夠嗎？

04：只好照做啊，有錢就做多一點，我做就業學程是從 92 年開始，到目前都還在做，對於學生就業這一塊，我真的很能體會馬組長和蔡副組長的心力，因為他們會覺得我們更苦，苦的是企業不太認識，學生也不知道他們的程度，中間要去做媒合。而我們做就業學程是跟計畫主持人，我們靠的是主持人的脈，所以其實業界我們是熟的，而學生的程度我們是知道的，但是這樣的狀態之下，我們做起來都還已經很困難了，因為學生覺得自己的程度是很 OK 的，到業界裡才不要做什麼倒茶的，我要做他們的核心工作，每個學生都有這樣的願望，但事實上是不可能的，所以我們都會把孩子親自託付給企業，如果老師親自去拜託或是拜訪企業，學生在實習上的待遇和學習到的東西是比較好也比較多的，但是要每一個老師都做到這樣是不可能的，因為每個老師在這件事情上的認知是有落差的。實習費這部份是不一定需要的，但是應該酌量補助孩子交通費是合理的經費設計，說實在做一個學程的 CASE 是 60 萬，坦白說我覺得是夠的，好好的用，用在師資的補助上，用在孩子交通費的補助上，用在保險費上的補助，用在課業的資料費上，其實真的夠用了，如果太多不知道怎麼用反而會造成弊端，在就業學程這塊來說，我們覺得已經非常成熟了，這學程我們希望它是可以走下去的，只是在某些課程上，例如 3C 的課程有些細節是可以規劃地再精緻一點的，這學程其實在學

生的就業上已經達到某些的效果了，例如學生在進入職場的時候，已經有一些概念給他們，如果提早進入職場的話，由自己來判斷適不適合這個職場，其實就業學程其實應該規畫第二專長的設計，而不是規畫本科，因為本科已經有學校負責了，現在就業的學程是強調跨領域的學習和跨領域的整合，應該要整合性的學習，有第二專長的培養，這才是要領。政府對於青年有這麼多就業措施和計畫，重新檢視下來，真的有些計畫是重覆的，經費是浪費的，學校在執行計畫時都不知道自己在執行什麼計畫，連學生都很混淆，搞不清楚到底享受到政府的哪一塊。還有可能在優質人力培育計畫 1-1 的方案裡，我覺得我們學校的做法有點辛苦的是，業界部份認為只要有就好，例如要媒合三百家，這些企業我不熟啊，反正有人來就好，那麼學生的部份呢？也是有人來就好。這些參加的學生，其實分析起來是較弱勢的能力，是被老師 CALL 回來的，怎麼畢業二年三年了還沒有工作，其實這樣的孩子能力是比較差的，那在媒合的過程中，當然會比正常的狀況產生更多的問題，當然這是在我們學校的情形，可能其他的學校是很 OK 的，現在如果要在短期中就達到成效來結案，最快的方式就是叫畢業生回來媒合，這樣就結束了，所以常會造成一些狀況的產生。那在我們學校的做法就是要求一定要實習就是了。大概上我們學校的作法、配合方式就是這樣，反正就是硬要去執行、硬去做就對了。謝謝。

A：謝謝文老師提供給我們在老師執行上落差的部分做參考。那我知道其實現在很多學校有在做，老師自己如果評鑑不合格，那他就必須要回到另外一個系統，去重新上一些教學方法及某些相關的課程，那我不知道有哪些學校也會這樣做。因為那些從高中、小學上來的老師通通都有嚴格的訓練，有嚴格的控管。我想另外對就業學程及優質人力部分所提供的一些意見，我想我們都可以參考。那在就業學程的部分，其實我們一直有在參與這個計畫的一些研修，那您今年提的在跨領域的這個部分，在今年會占一個很重要的評分項目，如果你是原本的科系、課程，以原本的東西要去加入這個東西，那可能會被淘汰，所以你們這個方向可能會拿到不少的課，你們掌握的是對的。那我們再請喬老師來為我們做一個結論。

05：不敢不敢...因為剛剛大家都是經驗、大多都是技職體系的老師，或是像蔡組長來講他也是在就業方面的東西，那我覺得剛剛大家所提的一些政策方向的一些意見都很好，大家可以多多參考。那我以下就以一個普通大學老師

的觀點來講我個人對這些問題的看法，那不知道對大家有沒有幫助，所以請大家不管有無同感，都可以提出來大家一起自由去討論。我想剛剛大家都有講到喔，我是覺得學生是不是雞婆、他愛不愛管事，實際上來講，不只是他在學校裡面的學習會有成效，像剛剛專家也有講到，這樣的學生他在企業裡的態度也會是正面的。那我舉個例子：是我自己個人的經驗，因為以現在來講，現在在大學教書是很自由的，現在老師看你要不要管學生吃東西都沒關係，而老師的心態就是說這五十分鐘就是我的，我領了薪水，我做我該做的事情，包括：調整投影機、把電腦打開、把黑板擦乾淨，這就是我該做的事情，因為鐘點費就是包括這些部分。那老師也不太可能說：ㄟ！某某某你應該要怎麼樣，因為大學生會很反感，他會認為說我是大人了，你怎麼還教我這麼幼稚的事情。尤其在私立大學，學生認為說我繳了學費，我就有權利來享受這個課程，老師你就應該要上課。Ok 所以大部分老師就很認份地去做這些事情，那我也不例外。但是我也注意到，你會碰到某些學生當你在弄那些東西的時候，因為有些老師脫離職場很久對電腦不是很懂或是投影機你弄半天就是弄不出來，那你會發現有些學生他就雞婆、他就出來說：老師那個我來幫你弄一下或是說老師我來幫你擦黑板。甚至來講，我們有些課程是三年級、四年級的課程，他沒有所謂的助教幫忙的，但有時候他學生數量很多，是各年級甚至各系混在一起的，他沒有所謂的班長在那裏面，也就是一群烏合之眾在同一堂班級裡面。但是有些事情你要交代或是轉達的時候，當然你可以藉由網頁或甚麼的來解決。不過有些學生很奇怪，他雖然常常上網但是他絕對不會去上你叫他們該上的網，而你交代的一些作業或是甚麼東西他通通沒有看到，但是你又看到他天天掛在網站上。所以這時候你就會想說找一個人來做一個傳聲筒或是班代表甚麼的，通常我們就是看有誰自願來做，而那種自願來作的人，你會發現他當然不會翹課，然後他重頭到尾都會跟著你走，那你有時候會有一些比較囉嗦的話，譬如說：你應該要去聽聽、看看阿甚麼的...，那其他同學就是聽一聽、看一看就算了。但他們就真的有聽下去，因為他們要去做傳達，所以他們自己會去做一些消化。所以我很認同說這個就業態度的養成，像很多學校都會開一個就業倫理的課程，製造那種環境及情境，讓學生去瞭解、去熟悉這環境。那我覺得說一般的老師沒有所謂就業經驗，沒有在外面的工作經驗除了在學校或是在外面也是很短的經驗時間的話，那他要怎麼去帶學生，我覺得在課堂裡面去培養他這樣子的態度。那我們不奢望說一班六十人都會有同樣的態度，那可能一個兩個，我覺得這是老師個人可以去做的。然後剛剛主持人有講到財務問題，甚麼賓士阿、摩托車之類的，那賓士開起來是很豪華沒錯但養起來很貴。成也財務、敗也財務，

那麼金融風暴之前我想大家都來自不同學校，你會發現各學校跟財務金融方面相關的系都在設，然後大家都在搶老師，私立大學去挖技術學院的老師過來、北部去挖南部的過來、國立的就去挖私立的過來，就這樣挖來挖去，對不對。像我記得當時我們系上要找財務專業的老師，找了三年還沒找到一個，找不到的原因不是說沒有人應徵，很多人來應徵，你看中的後來就是被國立大學搶走。像東海的財務金融就作的很好，而當時的市場環境很好所以大家經營的很好，但是從去年開始到今年，因為我之前有幸跟主持人去參與一些訪視就有聽到，發現大家的態度改變了，財務的科系好像已經變成打落水狗了，變成是說是否要跟別的科系合併之類的。因為評鑑或是說學生出來找不到工作，那還有很多很慘、後來都跑去拉保險，那拉保險也不是不好，但總是保險業在金融業裡面就是好像是二娘、比較低階這樣。所以來講財務的科系後來都要轉型，因為財務的人過剩了，像我剛剛講兩三年前說要找老師，老師不願意來，到今年我們說還要繼續找老師，就來了四十多個，隨便挑都比我們系上所有老師來的好，無論他的著作或經驗等等都非常好。那你就會想說怎麼會這個樣子，所以要怎麼回歸到學用合一，以我個人的認知來講，我覺得還是回到供需的問題，那供需問題會出現在我們你的經濟發展及市場發展上面，當市場好的時候，不論是不是這個專業都會來搶，都會往這個專業跳。我有些同學是作工程的，念工科電機的，我說：你們電機系很紅，但他說他們電機系其實很複雜，光一個電機系就相當了一個學院，裡面就可以分個七八種專業。但是在今年呢，他說所有的電機都是往 LED、觸控式筆電、光電阿這邊走，所有都以這些為優先。其實你可以回想一下就是說，在過去時候可能不是這個樣子，過去有些陣子可能是往 IC 設計，但後來 IC 設計就是轉移出去了。所以我覺得跟產業的發展會是有關係的，那如果有關係的話，假如我們的經濟好，不管我是念甚麼產業的，要找工作都不困難。所以我回應一下剛剛的問題：我覺得就我個人來講，只要你把經濟搞好就可以了。那如果要去企業做實習，對企業來講當然是會有幫助，但是企業實習的時候我們就會去想一個問題，像我今天看報紙看到說：我們中小企業的平均年限存活不到十年，那我們小朋友去中小企業去做實習，如果以企業只能存活十年來講，那我為什麼要聘用一個長期的人力，當你們學校把小朋友送過來的時候，我們要用甚麼心態去對他，我會用長期人力的這種訓練去培養他嗎？我覺得不太會。也許他自己都覺得大不了我自己來就可以了。所以要去大企業，通常就是比較嚴厲了。那你小朋友在進來的時候，到底是要深化還是要表面化，你就只有一年的時間，你要去做深化。我想任何一個大企業他們大概都不敢或者是說我讓你做，你做到五點下班，我們加班到八點把你的

東西再重新做一遍。這就是實習時候的一個困難，有時就變的是說你難免要去做一些服務面的工作，這是跑不掉的，這還是回歸到態度。講好聽一點，在企業不像是在學校或是在家裡，不能夠那麼任性，在外面企業就是要完成老闆交代的事情。多多少少在態度上，他會覺得你是不是可以慢慢地往上面走，所以跟剛剛其他老師提到的一樣，那一年的時間會不夠，一方面學校部分也很麻煩，那另一方面學生來講，企業也覺得說我不要一年，我要兩年、三年...等等。但就是礙於企業實習計畫，每年都要去評估說今年我們學校拿到了那明年還會不會拿到？未必！那這個東西我想說是不是有一些彌補的方式。在過來一個點就是老師的功能性，沒有錯，老師進來之前可能都沒有在外面職場上待過，他可能從小就待到學校，我們常在講說有一個人從小就住在政大附近念書，念政大附中、念了政大拿了博士，然後畢業後就留在政大教書，就一輩子都在政大，他也不知道外面的世界是怎樣。以他的認知來講，當他拿到學校聘書時，學校對他的要求就只有教學研究要互相配合，而所有的老師都知道研究是最重要，大概會占百分之五六十、那教學部分有良心的話就會跑到三四十，那他在教學的時候也會選擇跟他研究有關的課。服務跟輔導其實跟學生就業是有關的，那學生不來找我，我又怎麼會去找你。第二個我自己都沒有就業的經驗，我要怎麼去輔導你，那所以學校確實需要設立像你們這樣專職的單位去輔導學生這些相關的事情，例如說像東海這樣子的單位。像敝校就沒有設立這樣子的單位，沒有專職的中心來做這樣的事情。我不知道原因是怎麼樣，因為我們常常接到不知道哪個單位來問說，你們就業率怎麼樣、你們學生畢業到哪就業...等。

02：因為以前我們綜合大學，對於就業部分比較沒有那麼地敏感，像技職體系他們就非常地注意，但在這幾年翻盤了。

05：像我剛剛在外面有看到一些關於未來就業的座談會的海報阿，內容還包括教女生化妝、怎麼寫履歷等等，我是覺得他們可以再做的多一點。我剛剛有講到，其實老師他們研究是跟教學放在一起的，如果我們教育部要求說老師的升等是要跟輔導一起來做的話，那麼對老師的幫助太小了。我知道在國外或是大陸的一些大學，他也是這樣子，你有可能是因為研究、教學或是輔導做的很好，你可以在 Professor 上面去做分類，那我所謂的 Professor 是指專業的名稱，那你達到教授一定是因為在某方面專精，但在台灣來講一定就只有研究的專精，其他的就沒有了。那如果有些教授他們是執著在做研究，他以研

究為樂趣，其他事情他就不管了。而有些教授是反過來的，他只把它做作是一個進階，拿到教授就只是達到個人的目標，剩下時間我要去做一些輔導或是一些教學上的東西。但是你會發現如果這樣，這種老師會被罵，說你們這種老師不務正業。所以我們政府政策上可不可以導引老師在方向上稍微去做一些修正，否則這種老師帶的學生也是這個樣子，那他怎麼去輔導學生去做這樣子的事務，除非他很有熱心，或是說有像這樣子的中心可以去做一些這方面的工作。那這是我的一個看法。再來說我個人是感覺現在的大學生都把大學念了六年，四年大學畢業再加上兩年研究所，因為怕說會找不到工作。雖然說繼續念書是一種專精的方式，如果說是大三、大四他所有心力都放在要怎麼進入碩士班，那他便不會針對他自己的職涯去做規劃。因為他後面還有兩年的緩衝期間，所以他就會跑去打工、當家教還覺得比較好賺，甚至去當家教兼當保母也很好賺，教完有時還有晚餐甚至帶回家當宵夜，所以他們覺得那樣很好賺耶，根本沒有甚麼所謂就業的煩惱。所以我們這些就業計畫都到哪去了，我也不曉得為什麼，可能他們覺得碩士班畢業就會比較好找工作，那如果是這樣的學習規劃到了碩士班，會不會最後畢業也是碰到跟大四生一樣的狀況，就變的是說他們就只是把大學當成六年來念了，他們所謂這些就業的危機感或積極性，我覺得就被沖淡掉了，那規劃碩士班去做為就業似乎也不太適合，因為碩士班的學生要跟著老師寫論文，他們的方向就不會是在就業而是跟著老師做研究，不過碩士生還是自己要稍微去做未來就業的思考。

好，那麼就簡單介紹一下我們自己系上所作的因應跟規劃，我們自己系上名字很長，不外乎就是財務跟精算，那數學不要看，數學大家都不喜歡。但是數學就很重要，上次說財務的風暴去年很多報紙就是說：都是數學家惹的禍，因為那些金融商品有個定價公式，因為大家就照著他走而那個公式數學家算錯了，那實際上所有金融商品都有他所謂的定價跟風險管理，當大家看到定價的時候就把商品推出去了，就沒有去管後面的風險了，結果很不幸因為沒有去做避險措施，風險就這樣發生了，所以成也數學、敗也數學。所以還是回到你自己的基礎很重要，我自己的觀點是說，我們沒有辦法去把科系去跟職業去做對等，沒有辦法說我們今天在這個科系學了這些東西，未來在職場上都會用的到，那同學常常問我說學這個到底有沒有用，我常常舉一個有點極端的例子，我問他們現在各大專院校有沒有總統系、立委系、市長系。沒有阿，那現在當總統、當市長的人他們是怎麼玩的，這代表了甚麼東西，這代表說很多東西是需要跨領域的學習，所以說你現在學習的東西未必就是你未來工作一樣的東西。既然現階段的學習是這樣子，你要培養的是甚

麼東西？你要培養未來去學習第二專長的能力，你要培養你的學習能力跟跨領域的能力，你要知道各種領域之間的相似性，你要去查覺並去把它做一個串連，我認為是要做這樣子的事，那這樣子的事講起來很抽象，老師你這樣講我們怎麼聽的懂，對不對，那老師怎麼去教導這些東西，我不能說就開一門課叫做是跨領域結合，所謂的我今天修了會計又去修了企管說那樣叫做是一種跨領域結合，我認為不是這樣子。

我認為站在一個老師的立場，我所謂的領域結合是你可以把你過去一年級、二年級所學的各個科目當作是不同的領域，當你到三年級在學這個新的科目的時候，你在學習過程中會不會運用到從前學習過的科目，或是科目與科目之間的相似性，會有一個類似情境會出現在這個科目上，你會不會去做類似這樣子的一個導引，你要自己去做這樣子的一個練習，或是老師在教學當中去安排這樣子的練習，那怎麼安排呢？很多是去做報告，我丟一個題目讓學生去做報告。但現在很多報告是流於形式，學生報告完了，老師說很好，有沒有問題？然後就結束了！那我的作法可能就會問說這個跟這個的前測，那你說到的這個解決方法很好，這個跟你大一所念的微積分是不是有個類似的觀念，那那個是怎麼樣的觀念，雖然方法不一樣，但是他整個構思是一樣的，那他就必須去想，這樣就可以把整個課程串連起來，課程串連起來後，我可以說：那麼你就有一點點的能力，你未來碰到不是你從前所念的東西的時候，那你可不可以從你過去的基礎到新的領域上去發現他們之間是不是有一點點可以連接的部分。以我自己個人的經驗，我本身並不是念財務的，我本來是念工業管理的，那我本來在工業管理是作品管的，品管我在做的是所謂的可靠性設施，就是說這個產品可以用多久，譬如說這台摩托車可以騎多久之類的。那我後剛來到這個學校本來也是在教這個東西，但後來學校就說最近財務金融很紅阿，系就整個轉了，轉了之後老師也要跟著轉，那後來發現精算這個東西，精算在算甚麼東西，其實簡單來說就是保險公司他們在算費率，當你要買保單的時候你每個月需要繳多少錢，你三十歲跟三十五歲的時候要繳多少錢，那個金額就是用精算出來的。Ok 所以你會發現精算在算的時候一定會跟壽命有關係，那我以品管可靠度的架構來看，你把名字換成是人，幾乎完全一樣，也就是他上面怎麼做你就怎麼去做，但唯一不一樣的地方是說，那是在實驗室裡面做，而你不能把人丟到實驗室去做，把你養在那裏看你養多久會死掉。但是你的資料分析狀況很多是類似、雷同的，甚至你這邊有些問題不能解決也可以拿那邊的概念來用，所以我就一直跟學生講說，你們要去做這樣子的訓練，要瞭解說我總要培養自己學習的能力，我覺得並不是在學習這個科目。因為我們學校是教學卓越組，像東海

也是，什麼叫做教學卓越？那些卓越都是用在很多老師都認為他的教學是卓越的，但我認為不是，應該是學生在學習過程他可以學到即使以後沒有老師在旁邊，他也能夠學習，就算是他未來就業，到了不同的市場上面，他有辦法可以深入那個地方或是自我學習，那我想這樣子一方面可以減低我們很多學生在青年職涯，他畢業後到外面去受訓的時候他可以很快地上手，那我們在學校能做的大概就是鼓勵老師去鼓勵學生去做這樣子的一個思考，這是我們在這方面的處理。然後就是提到我們自己系上對學生就業的一個因應作法，當然可能因為我們系上比較特別。因為我們系上出去的學生一般在公司比較是在 R&D 的部門，就是企業發展跟商品開發的部分。那麼，金融業裡有個特性就是會把枝微末節都放大去看，這樣一來會要求專業的更新，要求的標準也會提高；在更新的部份，除了拿到證照之外，還要所謂持續再教育，現在都是強調拿到證照，拿到證照就可以做一輩子，很多的證照是這樣子，但是有些不是，例如醫生的執照，他們每年都還要去上課，參加會議什麼的。所以我認為這樣的證照是不是可以設計成後來的持續再教育，讓它們可以持續的更新，在這個過程中，可以學到新的資訊，甚至可以學到新的方向，對未來的跨領域也會有幫助，那證照制度我們很強調，但是我們競爭的對象不只是台灣而是國際嘛，我想本國的證照是不是能和國際的證照做接軌，例如財務跟精算部份有些國際證照，是不是台灣可以做認可，部份的國際證照做認可再加上我們本國的風土民情做結合，這樣就二個證照都能兼顧，然後不會只有本土化，因為這樣會走不出去。本土化結構有部份是國際的，等到將來出國時，這部份的證照再補上當地的風土民情部份相結合，所以我們系上相較之下就會比較鼓勵學生往國際證照去走，至於要怎麼樣進入職場，我們系上的系友會運作的還頗不錯，系友如果是中高階的主管要找人時，通常會直接問我說系上有沒有優秀的人選要找工作可以推薦的，這個管道還算是滿暢通的，因為系友會運作的很不錯，也喜歡聘用自己的學弟妹，他們說這樣講話比較容易溝通，就是說在進入職場之後的緩衝期或是在職訓練就可以變短，我想這方面是可以使用系友會來強化這部份。」

A：謝謝喬老師，我想喬老師在教學基本的部份都有給我們做了一些建議，包括學習能力的培養，不是說直接開一門課，我想應該是要在所有的課中帶入這個部份。我拿一個例子來說，以前職訓中心在培養時會預備一個哨子，一個口令一個動作，看起來是很奇怪沒錯，但是我要說的是，這是一種整體養成，比較屬於日本式的，當然現在學校不是這麼呆板的，是要講究創意的。那麼

還有學校科系的設置，也不要一窩蜂的設立，就像蛋塔這東西一樣，今天政府推什麼計畫大家就搶著去，教育部應就科系的設立和區域做一些上限的管制，我也知道做財務精算這部份可能只有幾間學校畢業的學生出來找的工作，其他的可能都找不到工作，我知道外商公司或是銀行投資顧問管理的幾乎都只用台大畢業生，少部份政大，再下來精算的部份也是限定一些學校，其他學校來開這個科系，最後都是很慘，這點我們從大專就業學程也能看的到。那我想非常謝謝各位，今天滿好的，我想因為人數不多，互動也不錯，時間控制的也很好，原則會議到這裡，謝謝大家。」