

# 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

## 110 年雲嘉南地區青年就業型態調查計畫

### 成果報告書

主辦單位：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

執行單位：環球學校財團法人環球科技大學

\*本調查報告公開予各單位參考\*

惟不代表勞動部勞動力發展署雲嘉南分署政策立場

## 摘要

本計畫旨在瞭解雲嘉南地區 15-29 歲青年就業型態現況，除聚焦青年就業現況、青年就業需求、對勞動條件看法與對政府資源看法外，並針對 COVID-19 新冠肺炎與新興多元就業型態所帶來對青年就業的影響進行調查與分析。共回收 1,354 份問卷，以及另透過辦理 2 場次專家座談，及 30 人次青年目標族群的深度訪談，以瞭解轄區內 15-29 歲青年目標族群就業情況，相關調查結果彙整如下：

### 一、青年就業現況之分析

全職工作青年以「製造業」、「批發及零售業」與「住宿業及餐飲業」為前三項主要工作行業；職業以「服務及銷售工作人員」為主，工作時間大多「1 年以上未滿 3 年」，平均薪資為「24,001~30,000 元」。青年求職過程中多數無遭遇求職困難，若遇困難則以「經驗不足」與「薪資條件不符期待」為主要原因。非全職工作青年以「臨時性工作」為主；主要工作職業類別以「餐飲服務與門市銷售」為主，若有從事新興多元工作則以「美食外送」為主，其次為「零售批發平臺」；工作年資以「6 個月以上未滿 1 年」最多，且目前工時以「20 小時以上未滿 30 小時」多數，每月收入「10,001~20,000 元」間。青年求職首選以技術與學歷較無門檻的製造業與服務業為主，而後透過就業歷程累積，結合本身專業系科專長與興趣逐步發展到專業相關之工作。

### 二、青年就業型態與需求考量

全職青年尋職考量首重「工作穩定性」，留任目前的工作主要希望能「持續獲得知識及技術」，若有轉換工作打算，則以「想要更好的薪酬福利」為主因。自願從事非全職工作主因是「能自由選擇工作時段」，如果非自願主要是因為「找不到全時正職工作」；沒有在戶籍所在地工作主要原因是「戶籍地工作職缺少」，在戶籍地工作主要考量是「離家近」、「住家裡可以減少開銷」與「可以照顧家裡」。青年認為需要在職場上應增強「專業技能」與「考取專業證照」。多數青年找工作選擇使用「人力銀行網站」、「社群網站搜尋職缺」。青年族群認為工作需同時滿足外在金錢報酬與工作的內在價值，所謂內在價值是自身感受和自我價值的實現，一旦發現工作與期待不符則會做出其他選擇，針對疫情(自 2020 年)對工作所產生之影響，青年從事製造業排班並未減少，而服務業從業青年則有減班情形，必須考慮轉職到餐飲服務相關之工作。

### 三、青年對勞動條件與政府資源使用看法

多數全職青年了解基本工資規定，其休假日多數為「8-10 天」，多數單位有提供「節慶年終獎金」、「績效獎金」。青年對政府資源服務使用多以「就業服務資訊」、「徵才活

動」為主。此外，青年認為分署應該在「社群網站」、「有線電視」與「分署網站」增強協助就業方案曝光。在期望職訓課程中以「專業技術訓練」、「語言加強」及「人際關係溝通協調」為最大宗；最後，若政府能提供「補助津貼」、「課程時間彈性化」則能提高參加職業訓練的意願。青年反應在就學期間，分署可以生活化和個案圖像宣導方式，提供勞動合法相關知識和權益等資訊，另外認為就學期間的證照輔導、學校實習、大型就業博覽會就業服務資源的使用對求職有相當助益。

#### 四、青年從事非全職工作看法

從事新興多元就業過程中，青年目標族群與平臺的關係多數為「獨立接案的自由工作者」，而從事主要原因是可以「獲得更多收入」且較「喜歡自由的工作型態」。報酬給付方式以「消費者直接給付」或「平臺固定時間結算」為主。平臺「不會管控每日提供服務的時數」，若遇職業災害幾乎「平臺是不提供任何協助」，目前從事新興多元的工作薪資收入大多數占其每月整體收入「不足 25%」。非全職工作優點工作時間可自我管理、控制運用，或工時較彈性，缺點在不是單一雇主情況下，無法享用全職雇主提供的勞健保，此外，接案有淡旺季之分，即使有意願接案，也會面臨訂單減少收入減少的窘境。

#### 五、政策建議

針對協助青年職涯發展措施提出行政單位可透過學校單位協助更順利推動職涯輔導工作，進而協助青年做好職涯發展準備；其次，促進青年就業策略方面，分署可提供網絡交流平臺資源，加深分署轄區內就業服務深度；最後，可融合各單位意見進行跨單位合作、可建置轄區內大專院校與產企業、各公會協會等建立交流平臺，促進與協助大專院校與產業產學合作；掌握轄區內多元就業型態變遷趨勢，提供相關勞動議題對話平臺、持續研究非典型工作者的地位和保障情形，建置完善多元就業型態就業媒合機制與就業協助與規劃、鼓勵青銀跨代職場合作等，供相關決策單位參考。

## Abstract

This project aims to understand the employment status of young people between the ages of 15 and 24 in Yunlin, Chiayi and Tainan of three counties in Taiwan. This project also addresses to the impact of COVID-19 on the diversified employment patterns with a focus on youth employment needs, working conditions and their opinions and suggestions on government resources. The research method is through collecting 1,354 questionnaires and conducting 2 focus groups and 30 in-depth interviews. The results are summarized as follows:

### 1. An analysis of the current situation of youth employment

The first three major working industries for full-time young workers are “manufacturing,” “wholesale and retail,” and “hospitality and catering.” “Service and sales staff”, followed by “technician and assistant professional” and “Personnel” are the first three occupational classifications for young people. The average working years are “more than 1 year but less than 3 years”, and the average salary is “24,001~30,000 NT dollars.” In the process of looking for jobs, most of young people did not encounter job hunting difficulties. If there are encountered difficulties, “lack of experience” and “salary levels did not meet expectations” are reported as the major reasons. Part-time young people are in the categories of “temporary work” and “fixed-working hours” with the main occupation in “catering service and retail sales.” The burgeoning jobs young people are engaged in are mainly “food delivery,” followed by the “retail wholesale platform ;” most of the part-time working experience is “more than 6 months but less than 1 year.” The current average working hours per month are “more than 20 hours but less than 30 hours,” and the monthly income is between “10,001~20,000 NT dollars.” Young people’s first choices for jobs are those in the manufacturing and service industries that have relatively no access barriers in terms of technological skills or academic qualifications. Through the accumulation of employment experiences, combined with their own professional expertise and personal interests, young people gradually develop into professional-related jobs.

### 2. Trends and needs in youth employment

Young people in full-time job search consider “job stability” as the most important reason for job selection. And the main reason for staying in the current job is to “continuously acquire knowledge and technology.” “To have higher salary and better benefits” is the main reason for

young people to change jobs. For young people, to be voluntarily engaged in part-time work is to have “freedom to choose working hours.” When young people are not voluntarily in part-time jobs, the main reason is that they “cannot find full-time work.” The main reason for not working in places of registered permanent residence is “lack of appropriate jobs in the place of domicile.” The considerations of youths for working in the place of domicile are “close to home,” “living at home can reduce expenses” and “to be able to take care of the home.” Young people believe that they need to enhance their “professional skills” and “to get professional licenses” in the workplace. Most young people choose to use the “job search websites” and “social media platforms” to find a job. The young people believe that the work should satisfy both the external value of monetary remuneration and the intrinsic value of concerning for one’s own feelings and the realization of self-worth. If they find that their work does not match their expectations, they will make other choices. The impact of Covid-19 (since 2020) on work is that working hours in the manufacturing industry has not been decreased while in the service industry working shifts have been reduced so that some of young people need to consider transferring to other relative service jobs.

### 3. Youth perspectives on working conditions and the use of government resources

Most full-time young people have knowledge of minimum wages, and most of their holidays are "8-10 days." Most companies provide "festival and year-end bonuses" and "performance bonuses." Young people who use government resources and information suggest “information provided by employment service centers” and “talent recruitment activities” are beneficial. In addition, it is believed that the regional offices of Workforce Development Agency should promote information of employment assistance programs on the "community website", "cable TV" and "regional office website." Regarding vocational training courses, the youth expect to have "professional technical training," "language enhancement" and "interpersonal communication and coordination." Finally, if the government can proceed training courses with "subsidies" and "flexible course time," the youth will increase the willingness to participate in vocational trainings. The youth responded that during universities, the regional office can provide information on labor laws and regulations through daily life, case studies, or graphic explanations. In addition, young people believe that during their

university time, coaching to obtain professional licensee, university internship programs, and large-scale job fair are quite helpful for job search.

#### 4. Youth perspectives on taking on part-time jobs

In employment of emerging and diversified jobs, the youth are "freelance workers who take on cases independently" through digital freelancing platforms, with the reasons of "getting more income" and "being fond of a free style of work" for their engagement. Payment methods are "direct pay by requesters" or "platform settlement." The platform "does not control the number of hours of service provided per day." In occupational accidents or disaster, "the platform does not provide any assistance." Currently, most of the wages in emerging and diversified jobs account for "less than 25%" of the respondents' overall monthly income. The advantages of part-time work are self-managed and controlled, or working hours are more flexible. The disadvantage is that if you are not under a single full-time employer, you are not qualified for the labor and health insurances provided by a full-time employer. In addition, there are low and peak seasons for taking on cases and a reduction in orders will affect temporarily incomes.

#### 5. Policy suggestions

This project summarizes the results as follows. First, this project proposes that the administrative units use the educational organizations to help promote career counseling work and facilitate youth career developments. Second, regarding the youth employment strategies, regional offices can provide networks for support and resources exchanges, strengthen employment services in the sub-administration area, and integrate the opinions of various units for cross-unit cooperation. Regional offices can also establish platforms for colleges and universities, industrial enterprises in the jurisdiction, and various associations to promote and assist industry-university cooperation. Finally, about the policy suggestions, this project recommend relevant decision-making units to grasp the trends of diversified employment types in the jurisdiction, to provide a platform for dialogues on related labor issues, to continue to investigate the status of legal protections for atypical workers, to establish job search and matching mechanisms and employment assistance for a diversified employment types, and to encourage intergenerational projects for career cooperation.

## 目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 調查背景與調查目的 .....	1
第二節 調查內容與方法 .....	6
第二章 文獻探討.....	8
第一節 臺灣地區勞動市場概況 .....	8
第二節 雲嘉南地區勞動市場概況 .....	17
第三節 雲嘉南地區就業趨勢 .....	19
第四節 雲嘉南地區青年勞動力概況 .....	24
第五節 非典型就業 .....	27
第六節 數位經濟對勞動市場影響 .....	32
第七節 青年就業政策 .....	40
第三章 調查方法.....	46
第一節 次級資料與文獻分析 .....	46
第二節 辦理量化問卷調查設計說明 .....	48
第三節 深度訪談研究規劃 .....	57
第四節 焦點團體座談會規劃 .....	63
第四章 前測實施概述與分析.....	65
第一節 量化調查前測統計分析結果 .....	65
第二節 深度訪談預測實施概述與分析 .....	66
第五章 量化調查結果分析.....	71
第一節 青年全職樣本 .....	71
第二節 青年非全職樣本 .....	99
第六章 質化研究調查結果分析.....	127
第一節 深度訪談分析 .....	127
第二節 焦點座談會分析 .....	149
第七章 結論與建議.....	163
第八章 參考文獻.....	180
附錄一、專家問卷意見審查修正對照表.....	184

附錄二、修正後問卷.....	191
(一)「青年全職工作者」.....	191
(二)「青年非全職工作者」.....	198
附錄三、交叉分析.....	205
附錄四、期末審查修正對照表.....	227



## 圖目錄

圖 1-1 國發會 3 階段年齡人口趨勢推估 .....	3
圖 1-2 調查架構與流程 .....	7
圖 2-1 總人口成長趨勢-高、中及低推估 .....	9
圖 2-2 近 10 年 2 月底工業及服務業廠商空缺數及空缺率 .....	10
圖 2-3 青年勞工畢業後找到第一份工作前主要的活動 .....	13
圖 2-4 雲嘉南地區近一年各季求職求才平均薪資 .....	20
圖 2-5 雲嘉南地區 110 年第三季求職求才概況-教育程度別 .....	22
圖 2-6 雲嘉南地區 108-110 年第三季求職需求學歷別占比走勢 .....	22
圖 2-7 雲嘉南地區 108-110 年第三季求才需求學歷別占比走勢 .....	23
圖 2-8 臺灣 2008-2018 年 5 月非典型就業人口變化 .....	28
圖 2-9 青年從事非典型工作主要原因 .....	29

## 表目錄

表 2-1 工作年齡人口結構 .....	9
表 2-2 工業及服務業廠商職位空缺概況—按大行業分 .....	11
表 2-3 臺灣 100-109 年失業人數-按年齡及教育程度占比區分 .....	12
表 2-4 臺灣 100-109 年失業率-按年齡分 .....	12
表 2-5 青年勞工初次就業年齡及尋職時間 .....	13
表 2-6 109 年青年勞工初次尋職遭遇的困難 .....	14
表 2-7 受僱員工每人每月總薪資—按行業分 .....	15
表 2-8 臺灣各區域人口結構一覽表 .....	17
表 2-9 臺灣各區域人口之增加率、產業人口、失業率 .....	18
表 2-10 雲嘉南地區人口之增加率、產業人口 .....	18
表 2-11 109 年雲嘉南地區求職求才統計表 .....	19
表 2-12 109 年雲嘉南地區行業別求職、求才及求供倍數統計表 .....	19
表 2-13 109 年雲嘉南地區職業別求職、求才職業別概況 .....	20
表 2-14 雲嘉南地區 110 年第三季求職者未能推介就業之原因 .....	21
表 2-15 雲嘉南地區 110 年第 3 季求職求才概況-按職業大類別、性別 .....	21
表 2-16 臺灣勞動力及勞動參與率 .....	24
表 2-17 臺灣 109 年 15-29 歲(年齡組別)青年勞動參與率與勞動人口 .....	25
表 2-18 臺灣與雲嘉南地區 15-29 歲青年失業率 .....	25
表 2-19 雲嘉南地區 110 年第 3 季求職者年齡-地區別 .....	26
表 2-20 青年從事非典型工作情形 .....	30
表 3-1 目標抽樣數 .....	50
表 3-2 專家學者資料彙整 .....	56
表 3-3 深度訪談對象規劃 .....	57
表 4-1 青年目標族群預測深度訪談對象及屬性 .....	66
表 4-2 預測後訪談題目增添情形 .....	66
表 5-1 問卷回收數 .....	71
表 5-2 全職工作者年齡分布情形 .....	72
表 5-3 全職工作者戶籍地分布情形 .....	72

表 5-4 全職工作者工作地點分布情形 .....	72
表 5-5 全職工作者性別分布情形 .....	72
表 5-6 全職工作者婚姻分布情形 .....	73
表 5-7 全職工作者學歷分布情形 .....	73
表 5-8 全職工作者最高學歷學校類別分布情形 .....	73
表 5-9 全職工作者目前工作情況分布情形 .....	74
表 5-10 全職工作者行業類別分布情形 .....	74
表 5-11 全職工作者職業類別分布情形 .....	75
表 5-12 全職工作者任職年限分布情形 .....	75
表 5-13 全職工作者目前工作近半年每月平均薪資分布情形 .....	76
表 5-14 全職工作者目前工作是否有特殊需求分布情形 .....	76
表 5-15 全職工作者是否遭遇過求職困難分布情形 .....	77
表 5-16 全職工作者求職困難的原因分布情形 .....	77
表 5-17 全職工作者工作的主要考量因素分布情形 .....	78
表 5-18 全職工作者目前是否有轉換主要工作的打算分布情形 .....	78
表 5-19 全職工作者目前沒有轉換主要工作的打算原因分布情形 .....	79
表 5-20 全職工作者目前有轉換主要工作的打算原因分布情形 .....	79
表 5-21 全職工作者不在戶籍地工作分布情形 .....	80
表 5-22 全職工作者在戶籍地工作分布情形 .....	81
表 5-23 全職工作者如何加強自己在就業職場的競爭力分布情形 .....	82
表 5-24 全職工作者未來如果換工作會使用的方式分布情形 .....	82
表 5-25 未來是否願意透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業類型分布情形 ...	83
表 5-26 全職工作者願意透過網路共享平臺或 APP 找新興多元就業分布情形 .....	83
表 5-27 全職工作者不願意透過網路共享平臺或 APP 找工作原因分布情形 .....	84
表 5-28 全職工作者個人興趣與目前從事的行業及職業相適配分布情形 .....	84
表 5-29 全職工作者技能和能力與目前所從事行業及職業相適配分布情形 .....	85
表 5-30 全職工作者是否了解基本薪資分布情形 .....	86
表 5-31 全職工作者目前所從事的工作月休假日數分布情形 .....	86
表 5-32 全職工作者目前工作單位的請假規範滿意度分布情形 .....	86

表 5-33 全職工作者福利或補助分布情形 .....	87
表 5-34 全職工作者整體工作環境滿意度分布情形 .....	88
表 5-35 全職工作者建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業分布情形 .....	88
表 5-36 全職工作者認為政府協助就業相關方案在哪些管道加強宣傳分布情形 .....	89
表 5-37 全職工作者希望政府開設職業訓練課程類別分布情形 .....	90
表 5-38 全職工作者提高參加職業訓練意願的因素分布情形 .....	90
表 5-39 全職工作者從事新興多元就業型態的工作主要原因分布情形 .....	91
表 5-40 全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 的關係分布情形 .....	91
表 5-41 全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 是否要求具備特定資格並 認證，才能在平臺上進行工作媒合分布情形.....	92
表 5-42 全職工作者從事新興多元就業要求或應提供的證明文件分布情形 .....	92
表 5-43 全職工作者提供服務的報酬價格決定方式分布情形 .....	92
表 5-44 全職工作者提供服務後的報酬收取方式分布情形 .....	93
表 5-45 全職工作者從事新興多元就業工作品質或成果進行查核控管分布情形 .....	93
表 5-46 全職工作者從事新興多元就業每日工作時數控管與否分布情形 .....	94
表 5-47 全職工作者工作所需的設備或工具提供方式分布情形 .....	94
表 5-48 全職工作者從事新興多元工作工作上相關訓練分布情形 .....	94
表 5-49 全職工作者從事新興多元工作福利項目分布情形 .....	95
表 5-50 全職工作者從事新興多元工作會提供協助分布情形 .....	95
表 5-51 全職工作者認為新興多元就業工作的優點分布情形 .....	96
表 5-52 全職工作者從事新興多元就業工作缺點分布情形 .....	96
表 5-53 全職工作者是否會持續或專職從事新興多元就業工作分布情形 .....	97
表 5-54 全職工作者目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意分布情形 .....	97
表 5-55 全職工作者兼職平臺經濟工作所獲得的收入占每月整體收入的比重分布情形	97
表 5-56 非全職工作者年齡分布情形.....	99
表 5-57 非全職工作者戶籍地分布情形 .....	99
表 5-58 非全職工作者工作地分布情形 .....	99
表 5-59 非全職工作者性別分布情形 .....	100
表 5-60 非全職工作者婚姻狀況分布情形 .....	100

表 5-61 非全職工作者學歷分布情形 .....	100
表 5-62 非全職工作者最高學歷學校類別分布情形 .....	101
表 5-63 非全職工作者目前工作情況分布情形 .....	101
表 5-64 非全職工作者目前的就業型態分布情形 .....	101
表 5-65 非全職工作者職業類別分布情形 .....	102
表 5-66 非全職工作者新興多元就業工作類別分布情形 .....	102
表 5-67 非全職工作者目前工作任職時間分布情形 .....	103
表 5-68 非全職工作者是否曾經從事正職(全時)工作分布情形 .....	103
表 5-69 非全職工作者目前工作每週平均工時分布情形 .....	104
表 5-70 非全職工作者對目前工作時數的看法分布情形 .....	104
表 5-71 非全職工作者希望增加工作時數原因分布情形 .....	104
表 5-72 非全職工作者希望減少工作時數原因分布情形 .....	105
表 5-73 非全職工作者目前工作每月平均收入分布情形 .....	105
表 5-74 非全職工作者現在或未來找工作的主要考量因素分布情形 .....	106
表 5-75 從事這份工作是自願性或非自願性分布情形 .....	107
表 5-76 非全職工作者自願性從事這份工作及其原因分布情形 .....	107
表 5-77 非全職工作者非自願性從事這份工作及原因分布情形 .....	108
表 5-78 非全職工作者未來的工作規劃分布情形 .....	108
表 5-79 非全職工作者戶籍地點或工作地點是否在雲嘉南地區統計分析表 .....	109
表 5-80 非全職工作者在戶籍地工作考量 .....	109
表 5-81 非全職工作者不在戶籍地工作分布情形 .....	110
表 5-82 非全職工作者如何加強自己在就業職場的競爭力 .....	110
表 5-83 非全職工作者未來如果換工作會使用的方式 .....	111
表 5-84 非全職工作者未來是否想擔任正職員工分布情形 .....	111
表 5-85 非全職工作者未來想從事的職業類別分布情形 .....	111
表 5-86 非全職工作者從事的行業類別分布情形 .....	112
表 5-87 非全職工作者個人興趣與目前從事的行業及職業相適配分布情形 .....	113
表 5-88 非全職工作者技能和能力與目前所從事行業及職業相適配分布情形 .....	113
表 5-89 非全職工作者工作平均月薪滿意度分布情形 .....	114

表 5-90 非全職工作者服務單位是否給予特別休假分布情形 .....	115
表 5-91 非全職工作者服務單位資遣部分工時勞工有無預告期間分布情形 .....	115
表 5-92 非全職工作者服務單位資遣部分工時勞工有無給予謀職假制度分布情形 ..	115
表 5-93 非全職工作者福利或補助分布情形 .....	116
表 5-94 非全職工作者整體工作環境滿意度分布情形 .....	116
表 5-95 不同「年齡」在整體工作環境滿意度之差異性分析.....	116
表 5-96 非全職工作者建議或希望政府提供哪些服務促進青年就業分布情形 .....	117
表 5-97 非全職工作者認為應加強政府協助就業方案宣傳管道 .....	118
表 5-98 非全職工作者希望政府開設職業訓練課程類別分布情形 .....	118
表 5-99 非全職工作者提高參加職業訓練意願的因素分布情形 .....	119
表 5-100 非全職工作者從事新興多元就業型態的工作主要原因分布情形 .....	120
表 5-101 非全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 的關係分布情形 .	120
表 5-102 非全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 是否要求具備特定資 格認證，才能在平臺上進行工作媒合.....	120
表 5-103 非全職工作者從事新興多元就業要求或應提供的證明文件分布情形 .....	121
表 5-104 非全職工作者提供服務的報酬價格決定方式分布情形 .....	121
表 5-105 非全職工作者提供服務後的報酬收取方式分布情形 .....	121
表 5-106 非全職工作者從事新興多元就業工作品質或成果進行查核控管分布情形 .	122
表 5-107 非全職工作者從事新興多元就業每日工作時數控管與否分布情形 .....	122
表 5-108 非全職工作者工作所需的設備或工具提供方式分布情形 .....	122
表 5-109 非全職工作者從事新興多元工作工作上相關訓練分布情形 .....	123
表 5-110 非全職工作者從事新興多元工作福利項目分布情形 .....	123
表 5-111 非全職工作者從事新興多元工作會提供協助分布情形 .....	124
表 5-112 非全職工作者認為新興多元就業工作的優點分布情形 .....	124
表 5-113 非全職工作者從事新興多元就業工作缺點分布情形 .....	125
表 5-114 非全職工作者是否會持續或專職從事新興多元就業工作分布情形 .....	125
表 5-115 非全職工作者目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意分布情形 .	125
表 5-116 非全職者兼職平臺經濟所獲得收入占每月整體收入比重分布情形 .....	126
表 6-1 青年目標族群深度訪談對象及屬性.....	127

表 6-2 深度訪大綱與訪談題目.....	130
表 6-3 青年求職與轉職因素深度訪談摘要表.....	134
表 6-4 青年就業工作價值與心理支持需求訪談結果摘要表.....	137
表 6-5 青年求職資訊需求訪談結果摘要表.....	138
表 6-6 在學青年對政府資源看法訪談結果摘要表.....	140
表 6-7 離校青年使用政府資源情況訪談結果摘要表.....	142
表 6-8 青年對政府求職資源建議訪談結果摘要表.....	144
表 6-9 青年對非全職工作看法訪談結果摘要表.....	147
表 6-10 焦點座談會與會名單與屬性.....	149
表 6-11 雲嘉南地區青年就業現況探討議題與概念對應摘要表.....	151
表 6-12 政府資源對於改善青年就業之成效探討議題與概念對應摘要表.....	156
表 6-13 非全職工作者議題與概念對應摘要表.....	161

# 第一章 緒論

近年高等教育高度發展，青年因就學延遲進入勞動市場，加以產業結構變遷，引起就業條件及工作型態轉變，改變青年就業觀念，轉職頻率亦相對較高，雲嘉南分署為探討轄區內青年勞工就業動向，掌握轄區內青年就業現況與問題，因而規劃雲嘉南地區青年就業型態調查。以下就調查背景與目的、調查內容與方法做說明。

## 第一節 調查背景與調查目的

### 一、調查背景

各國青年失業率普遍高於其他年齡層，這類族群失業經常對國家勞動力產生巨大影響，推論此原因可能與青年初入職場缺乏工作經驗與人脈資源，此外，青年對於職涯發展通常也尚在摸索期等因素有一定相關，且當企業經營過程需要進行人力調整與盤點，往往優先考慮從新進青年進行人事調節，可能導致青年職業生涯初期就職時間短離職率高狀況。儘管政府各部門已針對青年就業相關議題，提出各種促進政策，然而實際落實與推動是否真能符合青年需求仍有落差。根據行政院主計總處人力資源調查統計，臺灣15-29歲平均失業率，一直維持在10%以上，不僅位居各年齡層別之首位，而且是整體失業率的二至三倍。若加上非勞動力人口中的「準備升學」、「料理家務」及「其他」原因等未工作亦未找工作者，則我國15-29歲的失業現象可能更為嚴重(勞動部，2018)。除此之外，薪資成長停滯也是各界所擔憂之另一青年就業問題。針對青年就業問題與國內薪資成長停滯問題，國發會及及勞動部等政府單位已陸續委託學者完成專案研究，而且相關學術研究也時有所見，如李健鴻(2011、2014、2015)、張家春(2016)、謝心怡(2016)、王韻婷(2016)、李宗瑾(2019)、吳冠賢(2019)等。

其中，政府委託研究部分包括：教育部統計處(2015)大專以上程度青年就業概況分析、吳中書、王健全(2016)國發會「推動創新創業發展對我國總體經濟影響」委託研究，賴偉文、辛炳隆、陳晏羚(2015)勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」委託研究，國研院政科中心(2017)國際青年勞動趨勢，勞動部(2018)協助改善青年就業困境之研究，勞動部(2020)109年15-29歲青年勞工就業狀況調查等。

這些研究不僅針對青年就業問題與成因進行探討，也透過調查試圖提出解決方案。就業問題層面，這些研究大多指出15-29歲青年失業率偏高，長期失業比例增加，以及薪資成長停滯是問題所在。在成因方面，這些研究所提出來的原因則可以歸納為：青年



勞工缺乏技術、工作經驗、求職能力、經濟上足夠的支持以及青年從事非典工作的比例提升等。針對這些成因，其所提出來的政策建議可以歸納為：改善青年就業市場的勞動條件與工作環境、藉由工資政策改善青年薪資水準、促進產業轉型提升雇主對青年僱用、辦理青年職業訓練提升青年就業能力等(勞動部，2018)。

節錄自勞動部 109 年 10 至 11 月「15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告」，以參加勞工保險且在職之本國籍受僱青年(15-29 歲)勞工為調查對象，整理部分結果顯示:(1)青年勞工就業現況 109 年青年就業者中，大學(含)以上程度占近 6 成，受少子化趨勢與高等教育普及影響，109 年青年就業者 217.8 萬人，較 99 年 224.1 萬人減少 6.3 萬人，顯示青年勞動人口數逐年下降，其中教育程度為大學(含)以上者 127.9 萬人，占比 58.7%，較 99 年分別上升 27.3 萬人及 13.8 個百分點；(2)青年勞工踏入職場 4 成 6 不曾換過工作，青年勞工踏入職場後平均做過 2.1 個工作，工作年資平均為 2.4 年，歷經就業市場磨合期後，工作穩定度隨之提升；(3)青年勞工現職工作平均薪資為 3.2 萬元，超過 6 成曾獲加薪；(4)青年勞工初次就業年齡變動不大，尋職時間呈縮短趨勢，青年勞工初次就業年齡平均為 21.2 歲，平均尋職時間為 1.7 個月；(5)青年勞工初次尋職以「薪資及福利」及「工作穩定性」為就業主要考量，超過半數之青年勞工初次尋職未遇困難；(6)超過 8 成之青年勞工認為就業資訊有助於尋職，青年勞工認為就業資訊有助於尋職之比率為 86.5%，以「面試或求職技巧」占 59.7%最高，「就業市場與情勢分析」占 51.5%次之，「職業訓練訊息」亦占 40.4%；(7)超過半數之青年勞工有參加教育訓練，以「專業技術訓練」占最高，其次是「職業安全訓練」；(8)青年勞工對政府施政措施之了解及意見，以「就業博覽會」及「公立就業中心/就業服務台」較高，分別占 67%、48.7%。希望政府提供促進青年就業服務項目，以「提供就業服務及資訊」、「辦理專業技能訓練」及「辦理徵才活動」較多。

根據上述研究結果顯示，過往青年失業率偏高，且就業情況較不穩定，根據 109 年勞動部調查結果顯示，目前青年就業狀況透露出重要訊息，包括就業狀況與求職狀況越趨穩定，且越來越能利用政府資源與資訊求職，這代表政府這幾年針對年輕人求職需求、職業訓練與相關資源支援逐漸發揮效用，也意謂政府政策與施政方向逐漸展現應有的成果。

依據國發會調查未來人口推估，未來人口變遷趨勢，包含人口即將開始負成長、勞動力將面臨不足，如何續保青年勞動人口競爭力為最迫切之關鍵。依據國發會(2020)推

估 3 階段年齡人口數如圖 1-1 所示，0-14 歲幼年人口自 1984 年起即一路下滑，推估 2070 年將持續減至 141 萬人，較 2020 年減少 48%(145 萬人)；15-64 歲工作年齡人口，2015 年達最高峰 1,737 萬人後已經開始下降，預估 2070 年將降至 783 萬人，較 2020 年人數減少近 5 成(900 萬人)；相反地，65 歲以上老年人口數持續攀升，並自 2017 年超越幼年人口數，且隨著戰後嬰兒潮世代陸續邁入老年，預估老年人口將逐年增加至 2050 年後，開始微幅下降，2070 年預估仍有 658 萬人老年人口，較 2020 年增加 1.74 倍(280 萬人)。

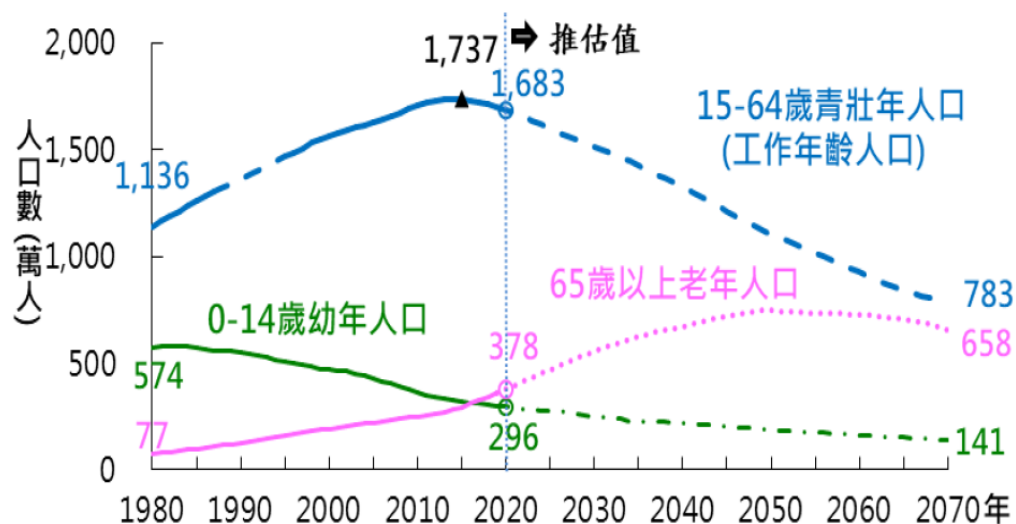


圖 1-1 國發會 3 階段年齡人口趨勢推估

資料來源:國發會 2020 推估

由國發會（2020）推估可知，未來我國幼年及工作年齡人口均呈現持續下降趨勢，老年人口至 2050 年之前將穩定成長，面對我國人口結構變遷衍生之各項挑戰，政府亟須採取更積極之作為，加以因應。

我國人口結構變遷速度(少子化、工作年齡人口減少、高齡化)及數位科技不斷地發展，翻轉全球產業格局，逐漸改變整個世界的形貌。數位發展與應用帶來之挑戰，不僅止於經濟面，更觸及國家與社會面。近期，數位轉型已成為國際重要組織關切焦點，如聯合國 2030 年的永續發展，希望以科技方式解決全球發展相關議題。互聯網的發展、軟硬體設備的升級以及數位平臺的興起，隨著新工作型態人口越來越多，其勞動環境勢必影響國人未來競爭力。過往工作時間、地點的限制已漸被打破，並促使勞動市場供需雙方的媒合成本降低，因此，工作可被切割為更小的任務元素，分別由多個不同的工作者於不同的時間、地點個別或合力完成，再加上各種應用服務的創新發展，新科技勢必造成勞動力的重新配置，即使整體就業情勢尚未明朗。(林曉嬋，2018)

隨著資通訊科技以及網際網路的快速發展，帶動自動化、大數據、雲端技術及人工智慧等技術的提升，在數位浪潮下，不僅顛覆傳統的營運模式、重塑產業生態與價值鏈，亦對就業市場產生質與量的影響。科技的進步（網路技術、資通訊技術），新興的商業模式也應運而生，透過網路，從需求面、消費者驅動，透過平臺的資源整合形成網絡效應，減除中間人的介入，最後創造出嶄新生態系的「平臺經濟」。另一方面，透過平臺使參與者直接向消費者供應住房（Airbnb）、交通服務（Uber）、宅配服務（Uber Eats）、自製影片為網路內容（YouTube），平臺將閒置產能（如新興多元就業型態發展之探討住宿房間、汽車使用、食物、自製影片等）導入市場，使傳統的參與者（如有多餘的住宿地點的民眾、私人汽車、餐廳等）也成可運用的供給者，形成「共享經濟」，創造了新就業市場（王健全、林宜蓁，2019）。

受到新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，疫情對產業產生的影響主要發生於需要面對面接觸的行業別，因疫情影響反而產生新趨勢，針對不需出門、可利用網路虛擬化的工作機會反而增加，後疫情時代對不同產業的影響大異其趣，疫情對於各國人民的生活型態與消費模式，因此，宅經濟、遠距溝通、零接觸經濟等模式的崛起誘發新生活型態，進而帶動零工經濟、按需經濟、共享經濟、平臺經濟等新工作行為產生，顛覆傳統固定及全職的工作型態，創造出多重職業、非典工作、獨立承攬等新世代工作趨勢，青年就業模式已不侷限於傳統勞動型態，雖未必會成為主要工作型態，但仍應儘早針對青年從事新工作型態研擬相關對策。

依就業服務法第 16 條規定「公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊」。本計畫主要調查「110 年雲嘉南地區青年就業型態調查計畫」，並將調查結果作為就業服務以及職業訓練規劃參考依據，其次彙整行政院主計總處各勞動狀況資料，分析現階段雲嘉南分署轄區範圍內的主要勞動力概況，作為描繪整體雲嘉南地區青年就業樣態。

## 二、調查目的

本計畫首先透過蒐集與分析青年就業樣態相關之次級資料，進一步剖析雲嘉南地區，目前青年就業之發展現況，並找出雲嘉南地區青年就業目前所需之就業力與技能需求為何。其次為對雲嘉南地區青年就業現況進行質量化調查，盤點各類型之人力資源，以質量並行方式，找出青年就業類型，並進一步舉辦雲嘉南地區青年就業樣態專家會議。

最後，以此次調查結果為基準，進而研擬未來雲嘉南地區青年就業樣態與青年人才

培育之策略。本案調查目的如下：

- (一) 透過雲嘉南地區青年就業型態現況及趨勢分析，了解雲嘉南地區青年族群選擇工作型態現況，勞動條件及須具備專業能力等。
- (二) 調查轄區青年族群選擇就業型態之考量與未來規劃，並對該族群提出職涯建議。
- (三) 依據調查結果召開產官學專家座談會議，進而提出雲嘉南地區青年未來就業發展政策與開辦職業訓練課程之具體建議。
- (四) 提供雲嘉南分署針對青年族群，提出就業促進政策以及就業媒合之建議。

## 第二節 調查內容與方法

本計畫研究目的為瞭解雲嘉南 15-29 歲青年在職者(以下簡稱目標族群)就業型態以及掌握目標族群工作型態與內容、所需專業能力、職場勞動條件、未來規劃、對政府資源之期待等資訊。據此，本計畫工作項目分述如下：

- 一、文獻分析法：採用次級資料蒐集與分析，彙整相關主要之文獻內容，以及現階段政府部門與青年就業相關各項重點政策進行分析。
- 二、問卷調查法：本計畫為瞭解轄區內 15-29 歲青年就業情況，共需收集 1,000 份目標族群之有效問卷，在目標族群部分則需要從文獻分析後，探討 15-29 歲青年就業型態以及掌握目標族群工作型態與內容、所需專業能力、職場勞動條件、未來規劃、對政府資源之期待等資訊進行分析。
- 三、深度訪談法：針對所蒐集資料或調查所得之開放式題項，以及座談會結論等各項結果所提出建議，設計半結構式訪談大綱，深度訪談至少 30 位轄區內目標族群。
- 四、焦點團體法：為深入了解深化調查內容，針對所蒐集資料或調查所得之開放式題項等各項結果提出建議，設計 2 場焦點座談主題，每場邀請 6-8 位本計畫相關領域之學者專家、目標族群 4-6 名、1-2 名地方政府代表，總計每場至少 12 位相關人員參加。
- 五、其它調查法：視實際情形需要，運用各項方法以蒐集各項初級資料加以分析。本研究架構與調查內容如圖 1-2 調查架構與流程所示：

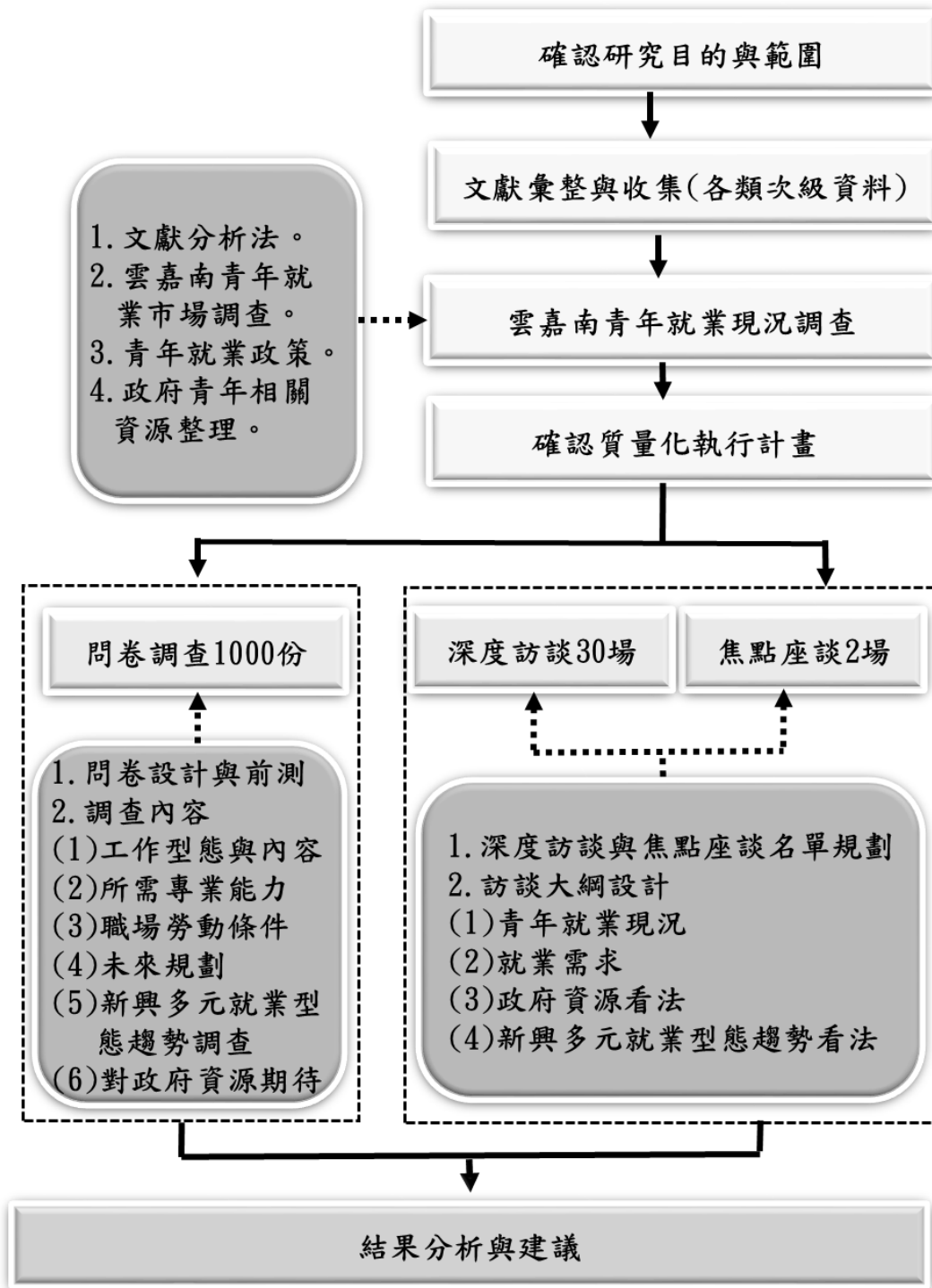


圖 1-2 調查架構與流程

## 第二章 文獻探討

本章中將探討臺灣地區勞動市場概況、雲嘉南地區青年勞動力就業概況、雲嘉南地區就業趨勢、雲嘉南區青年勞動力概況、數位經濟對非典型及勞動市場影響，以及青年相關就業政策等，蒐集文獻經彙整分析後，茲說明如下：

### 第一節 臺灣地區勞動市場概況

綜觀全球經濟情勢與社會人口結構快速變化、新興科技發展、全球化帶動各國經濟體版圖震盪，連帶使得臺灣產業結構轉變，勞動就業趨勢與過去有很大巨變。數位科技趨勢對總體經濟與勞動市場的影響，已經引起頗為廣泛的討論，尤其是針對未來就業移轉程度與新興型態工作環境的條件、勞動市場的法規環境等，進而引發就業需求的改變、就業契約變化、所得分配更加不均等可能的轉變(邱俊榮，2020)，當前我國勞動就業市場面臨著青年勞動力就業不足、高階就業市場供需不匹配、低質量就業勞動力持續移入、海外就業高素質人數持續增加、零工經濟帶動及非典型就業興起等現況。

國發會公布「中華民國人口推估(2020年至2070年)」，我國總人口已於2020年1月達到最高峰約2,360萬人，未來將轉呈負成長，且在近年國人婚育狀況仍不理想的情況下，預估將提早於2025年進入超高齡社會，而人口紅利時期雖延後一年至2028年結束，惟主因亦為少子化使工作年齡人口占比相對提高所致。各類調查結果皆顯示，我國工作年齡人口減少與老化趨勢，青年就業者勞動壓力倍增，以及數位科技發展，如何使青年提升就業機會與競爭力，同時強化勞動條件，保障勞動權益，促進經濟發展，為當前政府最重要課題。

國發會「109年中華民國人口推估(2020至2065年)報告」中提到，臺灣已於1993年邁入高齡化社會(老年人口占總人口比率超過7%)，並於2018年成為高齡社會(超過14%)，預估將於2025年成為超高齡社會(超過20%)。根據圖2-1所示，總人口成長趨勢-高、中及低推估顯示，2019年我國出生登記人數僅較死亡登記人數多1,471人，2020年死亡數將大於出生數，人口開始自然減少，加上受新冠肺炎(COVID-19)疫情之衝擊，以國際遷徙為主之社會增加人口數量，將難以維持正數，因此，預估我國人口數已於2019年達最高峰2,360萬人，並於2020年開始轉呈負成長。此外，若未來生育水準未能有效提升(如低推估情境)，人口負成長幅度將越大，人口減少速度亦將越快；根據不同生育水準假設，2070年，我國人口數將降為1,449萬人至1,716萬人，約為2020

年之 61%~73%。(國發會，2020)

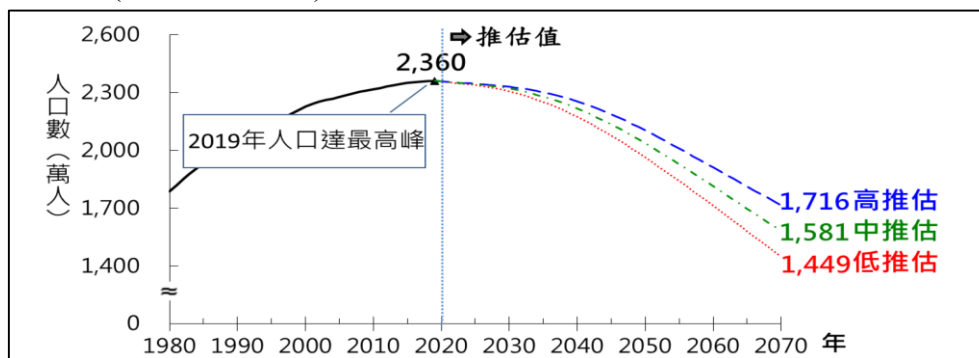


圖 2-1 總人口成長趨勢-高、中及低推估

資料來源:國家發展委員會中華民國人口推估(2020至2070年)

綜合前述，我國工作年齡人口(見圖 1-1 三階段年齡人口中的青壯年人口)15-64 歲青壯年已於 2015 年達到最高峰後開始遞減，預估將由 2020 年 1,683 萬人，續減至 2070 年高推估的 864 人至低推估為 697 萬人(國發會，2020)。

除人數減少外，我國工作年齡人口結構亦呈高齡化。自 2007 年起，45-64 歲人數已超越 15-29 歲及 30-44 歲，成為我國工作年齡人口主要年齡層(國發會，2020)。

如表 2-1 所示，根據年齡人口結構中推估資料發現 45-64 歲占工作年齡人口之比率，2020 年 42.1%，2040 年達至高峰 51.4%，至 2070 年回跌至 48.1%，表示未來我國工作年齡人口有 4 到 5 成屬 45-64 歲之中高年齡層。整體而言，未來我國工作年齡人口將呈現年齡層較低者占比下降，年齡層較年長者占比上升之趨勢(國發會，2020)。

表 2-1 工作年齡人口結構

項目	2020 年			2040 年			2070 年			
	人數 (萬人)	佔總人 口比率 (%)	佔工作 年齡人 口比率 (%)	人數 (萬人)	佔總人 口比率 (%)	佔工作 年齡人 口比率 (%)	人數 (萬人)	佔總人 口比率 (%)	佔工作 年齡人 口比率 (%)	
高 推 估	15-29 歲			283	12.5	21.2	222	13.0	25.8	
	30-44 歲			365	16.2	27.4	262	15.3	30.4	
	45-64 歲		(從中推估)	683	30.3	51.3	379	22.1	43.9	
	合計			<b>1,331</b>	<b>59.0</b>	<b>100.0</b>	<b>864</b>	<b>50.4</b>	<b>100.0</b>	
中 推 估	15-29 歲	425	18.0	25.2	280	12.6	21.1	179	11.3	22.8
	30-44 歲	550	23.3	32.7	365	16.5	27.5	228	14.4	29.1
	45-64 歲	709	30.1	42.1	683	30.8	51.4	377	23.8	48.1
	合計	<b>1,683</b>	<b>71.4</b>	<b>100.0</b>	<b>1,328</b>	<b>59.9</b>	<b>100.0</b>	<b>783</b>	<b>49.5</b>	<b>100.0</b>
低 推 估	15-29 歲			276	12.7	20.8	136	9.4	19.5	
	30-44 歲			365	16.8	27.6	189	13.0	27.1	
	45-64 歲		(從中推估)	683	31.4	51.6	372	25.7	53.4	
	合計			<b>1,324</b>	<b>60.9</b>	<b>100.0</b>	<b>697</b>	<b>48.1</b>	<b>100.0</b>	

資料來源：國家發展委員會中華民國人口推估(2020至2070年)



勞動力高齡化將導致缺工產生。根據圖 2-2 行政院主計總處（2020）109 年 2 月職位空缺統計及 108 年經常性薪資調升情形發現，109 年 2 月底工業及服務業職缺率 2.66%，較 108 年同月減少 0.19%。如表 2-2 所示，以不動產業 4.56%最高，其他服務業 3.81%居次，金融及保險業 3.50%居第三，各行業職缺率較 108 年同期多呈下降，根據結果推論應是 109 年新冠肺炎（COVID-19）疫情造成景氣低落，導致職缺數下降。

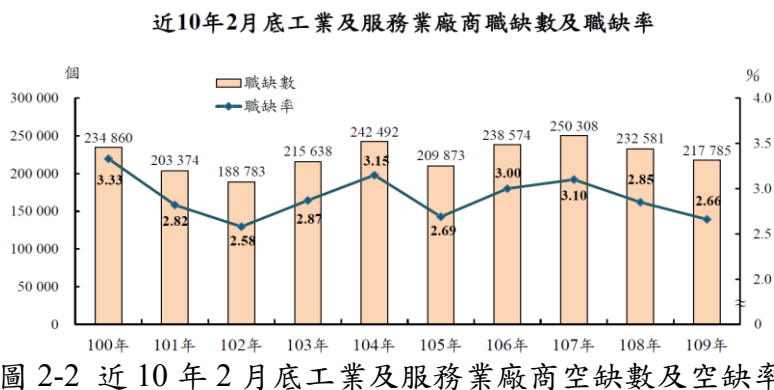


圖 2-2 近 10 年 2 月底工業及服務業廠商空缺數及空缺率

資料來源：行政院主計總處（2020），109 年 2 月職位空缺統計及 108 年經常性薪資調升情形

表 2-2 工業及服務業廠商職位空缺概況—按大行業分

單位：個；%

	職缺數			職缺率		
	107年 2月底	108年 2月底	109年 2月底	107年 2月底	108年 2月底	109年 2月底
<b>總計</b>	<b>250 308</b>	<b>232 581</b>	<b>217 785</b>	<b>3.10</b>	<b>2.85</b>	<b>2.66</b>
與上年同月比較(個；百分點)	11 734	-17 727	-14 796	0.10	-0.25	-0.19
<b>工業</b>	<b>105 563</b>	<b>95 548</b>	<b>95 609</b>	<b>3.05</b>	<b>2.75</b>	<b>2.74</b>
與上年同月比較	5 012	-10 015	61	0.10	-0.30	-0.01
礦業及土石採取業	109	87	80	3.03	2.41	2.32
與上年同月比較	40	-22	-7	1.15	-0.62	-0.09
製造業	91 487	82 746	82 393	3.14	2.82	2.81
與上年同月比較	4 061	-8 741	-353	0.10	-0.32	-0.01
電力及燃氣供應業	855	201	844	2.76	0.63	2.53
與上年同月比較	123	-684	643	0.37	-2.13	1.90
用水供應及污染整治業	996	804	960	2.92	2.36	2.75
與上年同月比較	212	-192	156	0.51	-0.56	0.39
營建工程業	12 086	11 710	11 332	2.56	2.46	2.34
與上年同月比較	576	-376	-378	0.11	-0.10	-0.12
<b>服務業</b>	<b>144 745</b>	<b>137 033</b>	<b>122 176</b>	<b>3.14</b>	<b>2.93</b>	<b>2.60</b>
與上年同月比較	6 722	-7 712	-14 857	0.09	-0.21	-0.33
批發及零售業	45 708	39 595	35 232	2.65	2.28	2.02
與上年同月比較	2 982	-6 113	-4 363	0.13	-0.37	-0.26
運輸及倉儲業	9 147	8 065	7 478	2.97	2.61	2.42
與上年同月比較	2 108	-1 085	-587	0.66	-0.36	-0.19
住宿及餐飲業	19 326	19 466	12 672	3.79	3.76	2.51
與上年同月比較	-866	140	-6 794	-0.28	-0.03	-1.25
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	7 807	7 878	7 457	3.33	3.33	3.05
與上年同月比較	114	71	-421	-0.01	0.00	-0.28
金融及保險業	14 344	14 983	14 275	3.57	3.72	3.50
與上年同月比較	1 091	639	-708	0.23	0.15	-0.22
不動產業	5 633	5 839	5 821	4.74	4.81	4.56
與上年同月比較	179	206	-18	0.09	0.10	-0.25
專業、科學及技術服務業	8 462	8 399	8 053	3.07	2.96	2.80
與上年同月比較	390	-63	-346	0.11	-0.11	-0.16
支援服務業	14 097	13 110	13 386	3.50	3.17	3.22
與上年同月比較	231	-987	276	0.01	-0.33	0.05
教育業(不含各級公私立學校等，註)	1 869	1 666	1 648	2.64	2.30	2.27
與上年同月比較	105	-203	-18	0.12	-0.34	-0.03
醫療保健業	10 369	10 592	9 718	2.78	2.74	2.43
與上年同月比較	711	223	-874	0.11	-0.04	-0.31
藝術、娛樂及休閒服務業	2 338	2 179	1 931	3.26	3.02	2.60
與上年同月比較	-327	-159	-248	-0.51	-0.24	-0.42
其他服務業	5 645	5 261	4 505	4.74	4.41	3.81
與上年同月比較	4	-384	-756	-0.05	-0.33	-0.60

註：教育業不含各級公私立學校等，僅涵蓋「教育輔助及其他教育業」，如各類補習班、才藝班、汽車駕駛訓練班及代辦留(遊)學服務等。

資料來源：行政院主計總處(2020)，109年2月職位 <https://www.google.com.tw/> 空缺統計及108年

經常性薪資調升情形

根據 109 年人力資源調查統計年報如表 2-3，失業人數平均為 46 萬人，受疫情衝擊影響較上年增加 1 萬 4 千人或 3.14%。失業人數按年齡層觀察，25-44 歲者占 53.13%，15-24 歲者及 45-64 歲者分別占 24.27%及 22.33%。按教育程度別觀察，受高等教育普及影響，大專及以上失業者占比呈逐年增加，109 年占 59.34%，9 年來上升 13.67%；國中及以下者占 11.14%，9 年來則降 6.91%。近年來，我國年輕世代低勞參率與高失業率，成為勞動市場之隱憂，青年(15-19 歲及 20-24 歲)失業率仍高，根據表 2-4 分析臺灣 109 年總體失業率 3.85%，15-19 歲失業率為 8.18%，20-24 歲失業率為 12.06%，25-29 歲失業率為 6.50%，青年失業率高達約 6.50%-12.06%，青年失業率高於總失業率約 3-4 倍之多。

表 2-3 臺灣 100-109 年失業人數-按年齡及教育程度占比區分

	總計	年齡(%)				教育程度(%)			
	千人	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上	國中及以下	高級中等(高中、高職)	大專及以上	大學及以上
100 年	491	22.14	57.19	20.60	0.06	18.05	36.28	45.67	32.67
101 年	481	23.53	57.41	18.99	0.07	17.23	33.72	49.05	36.67
102 年	478	24.81	56.08	19.05	0.07	17.04	32.84	50.12	37.98
103 年	457	24.50	56.41	19.04	0.05	15.36	32.06	52.58	39.97
104 年	440	24.76	55.99	19.17	0.08	13.32	33.43	53.25	41.65
105 年	460	24.42	55.23	20.24	0.10	13.93	32.60	53.47	41.73
106 年	443	25.36	55.01	19.56	0.07	13.19	32.36	54.45	42.84
107 年	440	25.48	54.41	20.02	0.09	13.24	31.40	55.36	43.94
108 年	446	26.39	54.05	19.34	0.22	12.26	30.30	57.43	46.17
109 年	460	24.27	53.13	22.33	0.28	11.14	29.52	59.34	48.23
109 年與上年比較 增減值/ 百分點	14	-2.12	-0.92	2.99	0.06	-1.12	-0.78	1.91	2.06

資料來源:行政院主計總處人力資源調查統計年報(單位:千人,%)

表 2-4 臺灣 100-109 年失業率-按年齡分

年度	總計	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
100	4.39	11.22	12.71	7.11	4.32	3.32	3.02	2.99	2.66	2.44	1.57	0.15
101	4.24	9.80	13.17	7.08	4.34	3.37	2.76	2.55	2.35	2.14	1.69	0.17
102	4.18	9.65	13.75	7.11	4.20	3.37	2.51	2.59	2.26	2.15	1.32	0.14
103	3.96	8.78	13.25	6.84	4.04	3.26	2.58	2.37	2.12	2.04	1.23	0.10
104	3.78	8.63	12.59	6.55	3.97	3.14	2.37	2.36	2.06	1.76	1.16	0.14
105	3.92	8.94	12.62	6.76	3.79	3.41	2.66	2.51	2.15	1.92	1.63	0.17
106	3.76	8.77	12.38	6.58	3.53	3.26	2.63	2.26	2.05	1.65	1.71	0.12
107	3.71	8.46	11.98	6.37	3.39	3.37	2.56	2.20	2.03	1.68	1.97	0.14
108	3.73	9.22	12.27	6.57	3.22	3.18	2.79	1.99	2.02	1.65	2.14	0.34
109	3.85	8.18	12.06	6.50	3.67	3.10	2.84	2.39	2.33	2.10	2.33	0.39

資料來源:中華民國統計資訊網(單位:%)

勞動部 109 年 10-11 月「15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告」，圖 2-3 可發現，青年勞工初入職場尋職歷程及初次工作經驗，20.5%青年畢業後未立即找工作，主要從事的活動以「宅居在家」占 10.5%最高，其次是「旅遊活動」占 7.1%，44.8%青年畢業前即找到工作，畢業後一直在找工作者占 34.6%，未立即找工作者，平均於畢業後 3.7 個月才開始尋職，此趨勢代表青年並不急著就業，未就業期間有可能從事兼職工作或者一直處於待業狀態。

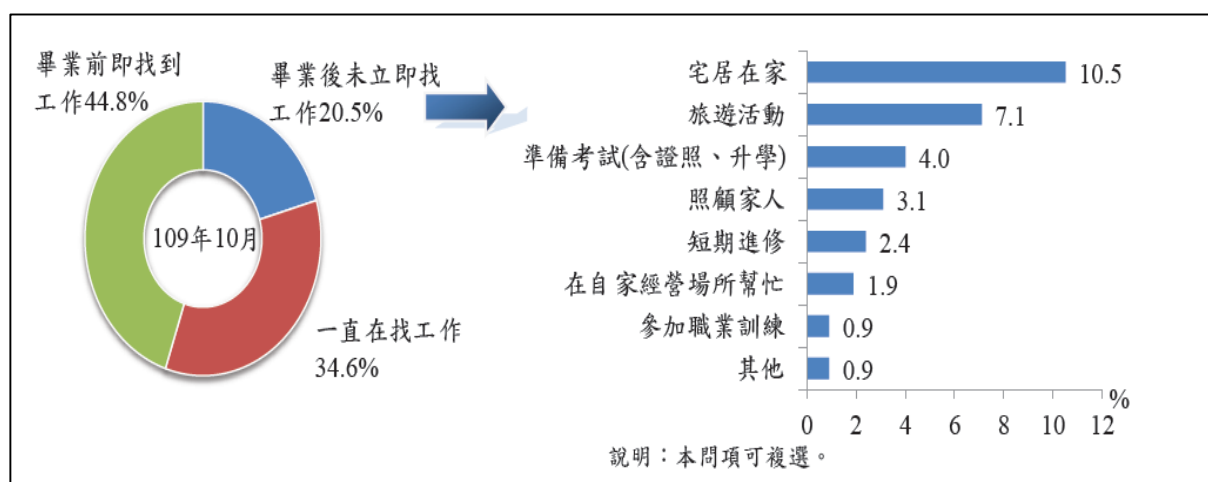


圖 2-3 青年勞工畢業後找到第一份工作前主要的活動

資料來源:勞動部 109 年 10-11 月「15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告」

依據 109 年青年勞工初次就業調查，如表 2-5 所示，年齡平均為 21.2 歲，與 99 年持平，初次就業尋職時間以「1 個月(含)以內」占 66.9%為最高，其次「超過 1 個月至 3 個月(含)」占 19.9%，二者合計占 86.8%，尋職時間超過半年者占 5.7%。平均尋職時間為 1.7 個月，較 108 年略減。按性別觀察，男性青年勞工平均尋職時間 2 個月，較女性 1.5 個月多 0.5 個月；按年齡觀察，平均尋職時間隨年齡提高而增長，15-19 歲 0.3 個月，20-24 歲 1.3 個月，25-29 歲 2 個月。

表 2-5 青年勞工初次就業年齡及尋職時間

項目別	總計	1 個月(含)以內	超過 1 個月-3 個月(含)	超過 3 個月-6 個月(含)	6 個月以上	平均尋職時間(月)	平均年齡(歲)
99 年 10 月	100.0	56.7	27.6	10.6	5.0	2.3	21.2
101 年 10 月	100.0	35.0	40.6	13.8	10.7	2.1	21.2
103 年 10 月	100.0	30.4	46.5	13.7	9.4	2.1	21.7
105 年 10 月	100.0	59.8	23.8	10.8	5.7	2.0	21.7
107 年 10 月	100.0	68.5	19.0	7.3	5.1	1.8	21.4
108 年 10 月	100.0	66.9	19.9	7.5	5.8	1.8	21.3
109 年 10 月	100.0	66.9	19.9	7.5	5.7	1.7	21.2
<b>性別</b>							
男	100.0	65.2	19.6	7.4	7.8	2.0	21.3
女	100.0	68.3	20.2	7.6	3.9	1.5	21.1
<b>年齡</b>							

項目別	總計	1 個月 (含)以內	超過 1 個月 -3 個月(含)	超過 3 個月 -6 個月(含)	6 個月 以上	平均 尋職時間 (月)	平均年齡 (歲)
15-19 歲	100.0	94.8	3.4	1.2	0.5	0.3	16.5
20-24 歲	100.0	73.0	18.1	4.8	4.0	1.3	19.9
25-29 歲	100.0	62.8	21.5	9.0	6.7	2.0	22.0

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」單位：%、月、歲

109 年青年勞工初次尋職，如表 2-6 所示，43.4% 青年勞工初次尋職曾遭遇困難，較 108 年略降 0.2%，所遭遇的困難以「經歷不足」及「不知道自己適合做哪方面工作」比率最高，分占 25.4%、25.2%，其次是「技能不足」占 15.8%，「求職面試技巧不足或不會寫履歷」占 15%、「工作內容要求不了解」占 13.3%；沒有遇到困難者占 56.6%。按初次就業年齡觀察，初次尋職曾遭遇困難的比率，隨年齡層提高而增加，15-19 歲占 35.6%，20-24 歲占 45.2%，25-29 歲占 55.5%。

表 2-6 109 年青年勞工初次尋職遭遇的困難

項目別	有遇到困難-案遇到困難項目分(可複選)											
	總計	合計	經歷 不足	不知道 自己適 合做哪 方面工 作	技能 不足	求職 面試 技巧 不足 或不 會寫 履歷	工作 內容 要求 不了 解	適合 的職 缺少	學歷 不足	求職 管道 不足	其他	沒有遇 到 困難
101 年 10 月	100.0	62.5	36.6	33.6	18.8	16.0	12.5	15.0	10.0	7.8	0.5	37.5
103 年 10 月	100.0	54.2	30.6	30.1	17.2	14.4	11.6	12.2	7.1	6.8	0.4	45.8
105 年 10 月	100.0	51.1	30.1	28.8	19.1	16.6	13.2	12.0	8.2	7.8	0.5	48.9
107 年 10 月	100.0	47.9	27.4	27.3	16.5	15.2	12.9	9.5	7.0	6.2	0.8	52.1
108 年 10 月	100.0	43.6	25.9	25.4	16.2	14.3	11.3	8.7	6.9	5.7	0.3	56.4
109 年 10 月	100.0	43.4	25.4	25.2	15.8	15.0	13.3	9.0	6.1	5.6	0.3	56.6
初次就業 年齡												
15-19 歲	100.0	35.6	15.8	20.1	11.7	7.0	10.6	5.4	7.4	4.3	0.7	64.4
20-24 歲	100.0	45.2	28.4	26.5	17.2	16.8	13.2	9.7	5.4	5.8	0.1	54.8
25-29 歲	100.0	55.5	34.9	32.1	18.9	28.5	22.9	15.8	6.7	7.9	0.3	44.5

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，單位：%

此外，主計總處每年公布勞動者薪資中位數時，青年勞動者低薪之嚴重程度總會一再被提起。表 2-7 以 109 年為例，主計總處受僱員工薪資調查中「工業部門」薪資為 53,078 元，「服務業部門」為 55,241 元，同年，勞動部 15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告中，青年勞工現職工作平均薪資為 3.2 萬元，這個數字遠低於主計總處在 109 年的統計，此結果顯示主計總處的統計薪資計算可能高估青年勞工薪資，推論青年勞動者低薪問題可能是整體產業結構或可能是青年勞動者本身工作價值觀等問題，本研究透過調查企望能探討歸納可能的原因，並提供可能的政策回應。

表 2-7 受僱員工每人每月總薪資—按行業分

年別	工業							服務業												
	合計	礦業及 土石採 取業	製造業	電力及 燃氣供 應業	供水及 污水處 理業	營建工 程業	合計	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業	出版、 影音製 作、傳 播及資 通訊服 務業	金融及 保險業	不動產 業	專業、 科學及 技術服 務業	支援服 務業	教育業 (不含 各級公 私立學 校等)	醫療保 健業	藝術、 娛樂及 休閒服 務業	其他服 務業	
104	48,373	57,198	48,713	96,595	44,357	43,346	49,526	45,422	51,579	32,508	66,595	84,742	44,075	56,132	35,451	24,304	64,100	36,184	33,901	
105	48,654	55,425	49,162	94,453	43,216	42,839	49,730	45,345	52,540	32,498	67,749	85,452	42,897	56,427	35,855	24,876	65,236	36,821	33,497	
106	49,907	55,098	50,678	94,730	44,286	42,506	50,912	47,260	53,314	33,406	69,196	86,425	44,893	57,585	36,178	25,288	65,681	37,535	33,860	
107	52,005	56,288	52,948	96,054	45,319	43,645	52,708	49,798	54,994	34,077	69,909	89,215	47,658	58,773	37,133	26,033	67,014	38,742	34,966	
108	52,865	57,364	53,776	96,137	45,830	44,833	54,245	51,328	55,588	34,686	72,144	93,059	50,431	61,326	37,616	26,972	68,517	39,520	35,594	
109	53,078	57,065	53,940	94,363	45,464	45,588	55,241	52,186	55,096	35,008	74,028	94,413	54,145	62,431	37,733	27,104	68,783	40,611	36,298	

資料來源：中華民國統計資訊網(單位：元)

根據勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告」中，青年就業於服務業部門計 149.5 萬人，占 68.7%，工業部門 64.7 萬人，占 29.7%，多數青年從事服務業部門；其中又以藝術、娛樂及休閒服務業 33% 最高，住宿及餐飲業 32.1% 次之，這些行業薪資結構相對較低，由於臺灣目前勞動力已經老化，又加上青年勞工多數從事服務業，導致低薪化的社會現況。另外，根據各種高齡化次級資料顯示，面對高齡化社會嚴重現象，勞動力將更趨高齡危機，未來臺灣勞動政策亦應再行思考如何加速改善教育體系，降低學用落差，創造新進就業機會，進而縮小青年就業市場供需失衡問題。

在少子化和高齡化衝擊之下，政府目前各項政策除將婦女及中高齡勞工續留職場，並規劃將工作中的中高齡及高齡者續留在勞動市場與新進青年共事，世代合作等工作模式，也是目前國際上企業與政府推動之重點人力政策。此外，提出各項讓青年儘速投入職場之政策，鼓勵產業升級轉型、教育體系與勞動市場接軌、營造友善職場環境、提高企業加薪誘因，讓青年薪資水準逐步往上提升，引導薪資結構合理化，才能解決青年貧窮及高失業率雙重困境。

近年來，我國年輕世代低勞參率與高失業率成為勞動市場促進就業之隱憂，張玉山、陳仁惠、黃春長、吳慧娜(2019)之研究提到臺灣核心勞動力(25-60 歲工作者)之勞參率變化趨勢大致維持平穩且略為上升趨勢，但青年勞動力(15-19 歲及 20-24 歲)之勞參率則呈現逐年下滑趨勢，呼應臺灣青年高失業率問題，其報告也指出近年來臺灣總體失業率約維持在 4%，惟青年失業率高 11-13%，青年失業率高於總失業率約 3 倍之多(張玉山、陳仁惠、黃春長、吳慧娜，2019)，顯示現階段臺灣就業職場提供青年正職作機會相對較少，年輕世代可能普遍面臨所學難以致用之困境，未來臺灣勞動政策亦應再行思考如何加速

改善教育體系，降低學用落差，創造新進就業機會，進而縮小青年就業市場供需失衡問題

為協助青年就業，政府各部會持續從青年職涯發展、就業協助及職業訓練等投入資源，協助青年確定職涯方向及提升就業技能。運用青年職涯發展工具及措施，提供在校、離校及在職青年職涯探索及職場體驗，協助青年職涯規劃與發展；結合雇主提供工作崗位訓練，提升個人技能；透過多元就業通路促進媒合，並運用就業促進津貼，協助排除就業障礙，順利接軌職場，而提出各項的就業措施，主要效果都在為縮短青年待業時間，刺激青年提早就業。

## 第二節 雲嘉南地區勞動市場概況

儘管政府已針對人力不足或人才需求，提出了跨部會的因應對策，然而上位政策在落實之際，仍須考量區域性的差異。雲嘉南地區受少子高齡化影響，再加上就業條件不如都會區，導致勞動人口逐漸外移，缺工狀況更形明顯。根據中華民國統計資訊網縣市重要統計指標查詢系統整理 2020 年資料，表 2-8 臺灣各區域人口結構一覽表，臺灣雲嘉南的人口總數最低，0-14 歲以及 15-64 歲的人口相較於其他區域也最少，唯獨 65 歲以上的人口高於桃竹苗地區。也正因如此，相較於北北基、桃竹苗、中彰投及高屏地區，雲嘉南地區的老化指數為 154.25%、扶養比為 40.82%，人口結構老化指數最高且有勞動力不足之情形。

表 2-8 臺灣各區域人口結構一覽表

項目	北北基	桃竹苗	中彰投	雲嘉南	高屏	臺灣地區
戶籍登記人口數	7,000,949	3,833,584	4,578,289	3,317,276	3,578,590	23,407,360
0-14 歲人口數	864,310	565,619	607,264	378,241	407,458	2,949,277
15-64 歲人口數	4,958,332	2,749,744	3,283,996	2,355,585	2,563,386	16,692,763
65 歲以上人口數	1,178,307	518,221	687,029	583,450	607,746	3,765,320
扶養比	41.20	39.42	39.41	40.82	39.60	40.22
老化指數	136.33	91.62	113.13	154.25	149.16	127.67

資料來源：《中華民國統計資訊網》縣市重要統計指標查詢系統（2020），本計畫彙整。（單位：人、%）

註：扶養比=14 歲以下人口數及 65 歲以上人口數÷15-64 歲人口數之比；老化指數=65 歲以上人口數÷14 歲以下人口數之比

人口移動淨流出皆明顯偏高，反映了人口結構上的北北基不像過去是多數人淨流入的選擇，可能因居住與生活水準的成本相對其他都市高反而流出人數加速，另南部地區根據中華民國統計資訊網縣市重要統計指標查詢系統整理 2020 年資料表 2-10 臺灣各區域人口之增加率、產業人口、失業率。自然增加率為人口因出生或死亡而形成的增減，社會增加率則代表人口因移入或移出所導致增減。首先，從表 2-10 可看出，雲嘉南地區的自然增加率最低，顯示人口結構傾斜最為嚴重；另外，從社會增加率觀之，人口移動除桃竹苗地區之外，臺灣西部各區域都呈現負值，顯示人口移動有趨於一地集中之現象，2020 年北北基與中部以南淨流出狀況仍持續發生。

表 2-9 中，雲嘉南地區的第一級產業人口比例最高，第三級產業的服務業比例僅次於北北基及高屏地區。但若進一步來看，即便是雲嘉南地區也存在顯著差異(如表 2-10



雲嘉南地區之人口增加率、產業人口)，首先，嘉義市在第三級產業之就業人口比例為 71.46%，僅低於北北基地區；雲林縣、嘉義縣的一級產業之人口比例分別為 19.25%、22.05%，在西部地區位居第一、第二；顯示出在產業體質上，嘉義市以服務業為主，雲林縣與嘉義縣一級產業與三級產業仍比其他縣市高。

雲嘉南地區在 15-24 歲與 45-65 歲之失業率分別為 13.89 與 2.49，為五個區域最高者。其中 15-24 歲失業率雲嘉南地區比其他區域此年齡層失業人口率更高，代表這年齡層就業情形相對不穩定，然而 25-44 歲失業率卻相對其他區域低，可見此年齡層就業情況比其他地區穩定。

表 2-9 臺灣各區域人口之增加率、產業人口、失業率

項目	北北基	桃竹苗	中彰投	雲嘉南	高屏	臺灣地區
自然增加率(‰)	-0.54	0.67	-0.38	<b>-4.82</b>	-2.46	0.35
社會增加率(‰)	-5.05	4.75	-2.79	<b>-3.02</b>	-0.90	-1.46
一級產業人口比(%)	0.36	2.79	10.48	<b>12.56</b>	9.93	4.76
二級產業人口比(%)	26.37	44.68	38.20	<b>34.23</b>	34.54	35.43
三級產業人口比(%)	73.27	52.53	51.33	<b>53.21</b>	55.53	59.80
15-24 歲失業率	10.51	11.54	11.05	<b>13.89</b>	12.93	11.64
25-44 歲失業率	4.68	3.81	3.82	<b>3.73</b>	3.83	3.95
45-64 歲失業率	1.39	2.40	2.39	<b>2.49</b>	2.13	2.30

資料來源：《中華民國統計資訊網》縣市重要統計指標查詢系統（2020），本計畫彙整。

表 2-10 雲嘉南地區人口之增加率、產業人口

項目	臺南市	雲林縣	嘉義縣	嘉義市	臺灣地區
自然增加率(‰)	-2.42	-4.53	-5.00	-2.52	0.35
社會增加率(‰)	-0.77	-2.00	-2.25	-3.80	-1.46
一級產業人口比(%)	6.75	19.25	22.05	2.20	4.76
二級產業人口比(%)	43.10	34.91	32.58	26.33	35.43
三級產業人口比(%)	50.20	45.84	45.37	71.46	59.80

資料來源：《中華民國統計資訊網》縣市重要統計指標查詢系統（2020），本計畫彙整。

### 第三節 雲嘉南地區就業趨勢

依據 109 年雲嘉南地區第一季至四季就業市場分析調查結果，如表 2-11，109 年轄內求職人次(129,651 人次)小於求才人次 (181,798 人次)，整體而言，職缺供過於求，多 52,147 個工作機會。而由表 2-12 109 年雲嘉南地區求職、求才及求供倍數統計表行業類別來看，皆以製造業為最多，且求才提供職缺供過於求 (差距 42,723 人次) 最大。其他服務業則相反，求過於供 (差距-22,350 人次) 最大，代表區域內製造業最缺工，但其他服務業卻供過於求。

表 2-11 109 年雲嘉南地區求職求才統計表

項目	109 年第 1 季	109 年第 2 季	109 年第 3 季	109 年第 4 季	109 年合計
求職人次	29,868	36,405	33,191	30,187	129,651
求才人次	45,465	49,189	48,213	38,931	181,798
求供倍數	1.52	1.35	1.45	1.29	1.40
求才-求職	15,597	12,784	15,022	8,744	52,147

資料來源：整理自整理自雲嘉南分署 109 年第 1 季至第 4 季就業服務分析季報

表 2-12 109 年雲嘉南地區行業別求職、求才及求供倍數統計表

行業別	109 年			
	求職人次	求才人次	求供倍數	求才-求職
製造業	61,804	104,525	1.69	42,723
批發及零售業	4,522	16,238	3.59	11,716
營建工程業	1,812	10,063	5.55	8,251
公共行政及國防；強制性社會安全	2,276	7,683	3.38	5,407
住宿及餐飲業	8,162	11,432	1.40	3,270
醫療保健及社會工作服務業	4,915	7,579	1.54	2,664
用水供應及污染整治業	159	1,786	11.23	1,627
支援服務業	6,446	7,704	1.20	1,258
農林漁牧業	1,647	2,687	1.63	1,040
運輸及倉儲業	1,273	2,277	1.79	1,004
電力及燃氣供應業	128	849	6.63	721
教育業	2,353	2,979	1.27	626
不動產業	86	130	1.51	44
礦業及土石採取業	79	61	0.77	-18
金融及保險業	655	526	0.80	-129
藝術、娛樂及休閒服務業	1,230	1,055	0.86	-175
專業、科學及技術服務業	2,003	1,469	0.73	-534
出版影音及資通訊業	1,416	688	0.49	-728
其他服務業	24,133	1,783	0.07	-22,350

資料來源：整理自整理自雲嘉南分署 109 年雲嘉南地區就業市場概況年報

根據 109 年雲嘉南地區就業市場概況年報表，如表 2-13，109 年轄內求才人次，以技術員及助理專業人員以及機械設備操作及組裝人員二項職業職缺供過於求落差最大，分別多了(差距 37,742、17,373 人次)。而職缺供不應求則以事務支援人員和基層技術工及勞力工落差最大(差距-10,599 人次、-8,147 人次)。

表 2-13 109 年雲嘉南地區職業別求職、求才職業別概況

職業別	求職人次	求才人次	求供倍數	求才-求職
主管及經理人員	1,627	1,133	0.70	-494
專業人員	11,602	12,712	1.10	1,110
技術員及助理專業人員	14,429	52,171	3.62	37,742
事務支援人員	23,898	13,299	0.56	-10,599
服務及銷售工作人員	18,094	22,198	1.23	4,104
農、林、漁、牧業 生產人員	1,114	2,105	1.89	991
技藝有關工作人員	5,881	15,948	2.71	10,067
機械設備操作及組裝人員	20,324	37,697	1.85	17,373
基層技術工及勞力工	32,682	24,535	0.75	-8,147
合計	129,651	181,798	1.40	52,147

資料來源：整理自整理自雲嘉南分署 109 年雲嘉南地區就業市場概況年報

根據 109 年雲嘉南地區近一年各季求職求才平均薪資，110 年第一季求職者平均期望薪資 29,076 元，求才最高平均薪資為 38,488 元，最低平均薪資為 27,552 元，近一年求職求才平均薪資如圖 2-4 所示，110 年第一季求職平均希望待遇、求才最高平均薪資與求才最低平均薪資為近來最高，顯示雲嘉南地區至公立就服機構求才廠商提供薪資明顯提升。

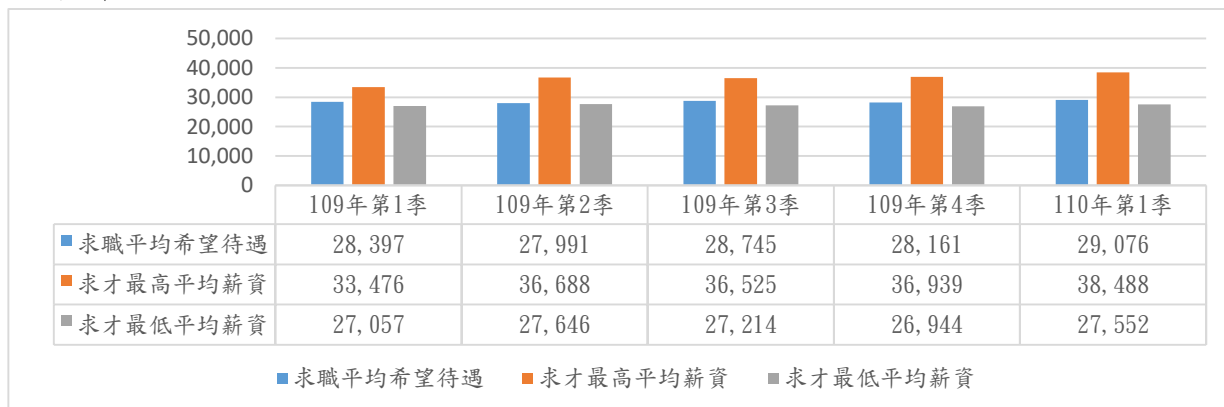


圖 2-4 雲嘉南地區近一年各季求職求才平均薪資

資料來源：整理自整理自雲嘉南分署109年雲嘉南地區就業市場概況年報

表 2-14 求職者未能推介就業之原因，為「求才廠商已錄用額滿」最多，「體能、健康條件不合」次之，各職業大類別求職者未能推介主因不盡相同，但多數為求才廠商已錄用額滿。其他另有比較高的原因包括技術不合、求職者已另行就業、工作內容不合、

工作時間不合、個人性向與意願不符。

表 2-14 雲嘉南地區 110 年第三季求職者未能推介就業之原因

項目	主管及經理人員	專案人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工	總計
工作時間不合	0	3	13	30	46	0	1	15	46	154
無法配合加班或輪班	1	2	9	4	10	1	4	22	1	54
福利措施不合	0	0	2	0	4	1	2	13	2	24
待遇措施不合	0	0	0	0	1	0	0	3	1	5
與個人性向、意願不符	1	3	16	13	21	1	6	57	31	149
工作地區不合	0	3	5	11	4	1	3	9	15	51
工作內容不合	2	23	25	106	52	1	12	78	44	343
技術不合	6	39	62	139	45	7	41	97	49	485
未備駕照或交通工具	0	0	1	1	3	0	0	1	0	6
體能、健康條件不合	1	8	54	55	65	15	36	372	208	814
教育程度不合	0	1	1	2	2	0	0	2	0	8
身分不符	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
已錄取未報到	0	0	2	5	4	0	1	12	14	38
求才廠商已錄用額滿	5	37	46	387	104	8	20	150	133	890
求職者已另行就業	0	13	16	155	30	0	9	66	69	358
其他	0	2	3	10	1	0	0	4	4	24
總計	16	134	255	918	392	35	135	901	617	3,403

資料來源：整理自雲嘉南分署110年第3季就業服務分析季報

根據雲嘉南地區 110 年第 3 季就業服務分析季報調查如表 2-15，依性別來看，從業意願差異較大為「事務支援人員」(女性多於男性 3,605 人)、「服務及銷售工作人員」(女性多於男性 1,485 人)及「技術員及助理專業人員」(男性多於女性 788 人)等。各類別中除了有意從事「專案人員」、「事務支援人員」、「服務及銷售工作人員」及「基層技術工及勞力工」女性多於男性外，其他類別皆為男性多於女性。

表 2-15 雲嘉南地區 110 年第三季求職求才概況-按職業大類別、性別

項目	總計	職業大類別									
		主管及經理人員	專案人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農、林、漁、牧業生產人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工	技工及勞力工
求職登記	新登	13,393	274	1,417	2,094	1,417	1,433	145	746	2,269	3,598
	女	18,060	159	1,622	1,306	5,022	2,918	109	406	2,120	4,398
	合計	31,453	433	3,039	3,400	6,439	4,351	254	1,152	4,389	7,996
求職有效	男	36,669	873	3,830	5,676	3,969	3,832	409	2,096	6,057	9,927
	女	49,910	483	4,472	3,633	14,397	8,121	296	1,122	5,323	12,063
	合計	86,579	1,356	8,302	9,309	18,366	11,953	705	3,218	11,380	21,990
求才登記	新登	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	45,993	251	2,798	10,675	4,606	5,724	366	3,766	11,331	6,476
求才有效	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	81,196	444	4,970	19,280	8,231	9,611	645	7,097	19,394	11,524

資料來源：整理自雲嘉南分署 110 年第 3 季就業服務分析季報

圖 2-5 雲嘉南地區 110 年第三季求職求才概況-教育程度別分析結果顯示，求才以不限學歷占最多，求職人次以「大學」和「高職」教育程度別最多，根據資料呈現推論求職者以大學最多但廠商求才學歷需求相對低，推論可能的原因為雲嘉南地區的廠商選才，不以學歷為門檻為標準，故多數廠商求才以不限學歷為主，這些現象代表青年高學歷趨勢與目前產業需求不一致。

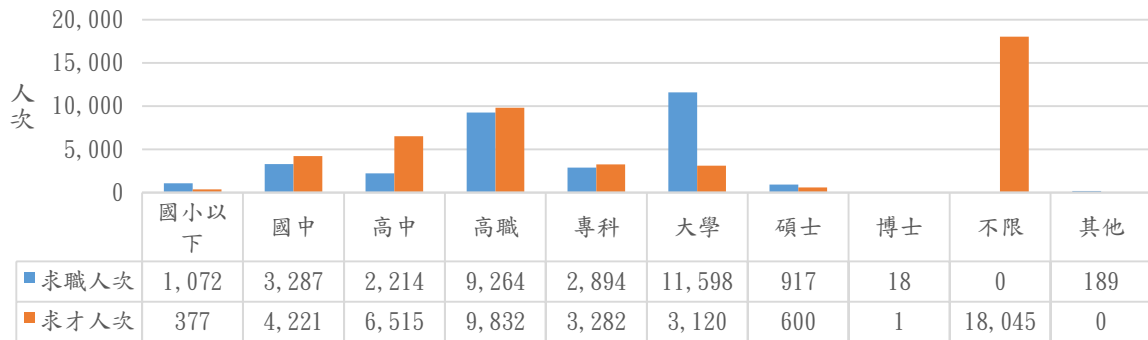


圖 2-5 雲嘉南地區 108-110 年第三季求職學歷別占比走勢

資料來源：整理自雲嘉南分署 110 年第 3 季就業服務分析季報

另外詳細分析 108-110 年趨勢，根據圖 2-6 與圖 2-7 比較 108-110 年之雲嘉南地區第三季求職與求才學歷別占比走勢資料顯示，求職者教育程度以「大學」學歷逐年上升，「高職」學逐年下降，而求才需求教育程度，仍以「高職」學歷最多，但有逐年下降趨勢，「高中」學歷次之，但有逐年上升趨勢，求才仍舊以不限學歷為大宗。

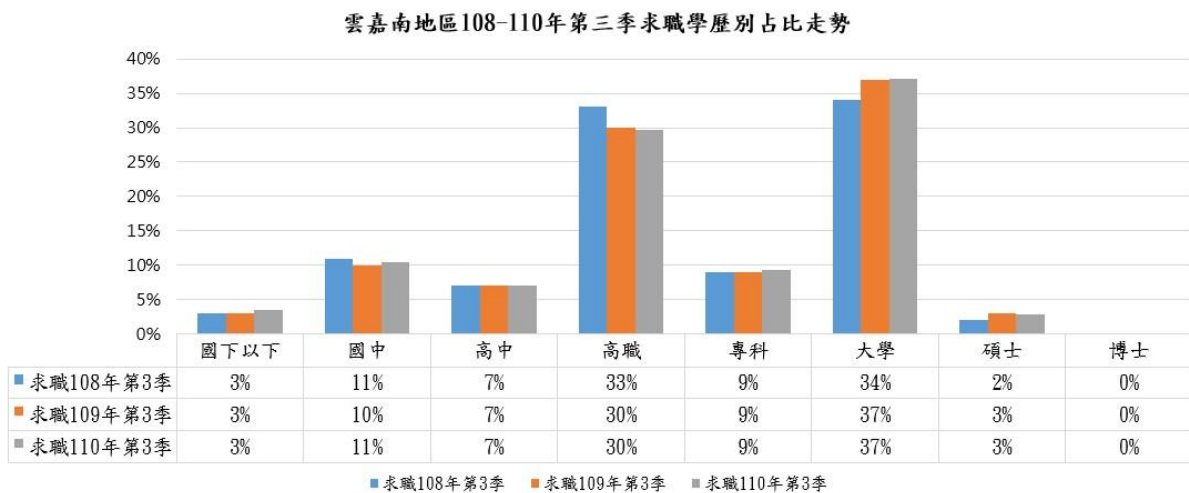


圖 2-6 雲嘉南地區 108-110 年第三季求職需求學歷別占比走勢

資料來源：整理自雲嘉南分署 108、109、110 年第 3 季就業服務分析季報

雲嘉南地區108-110年第三季求才需求學歷別占比走勢

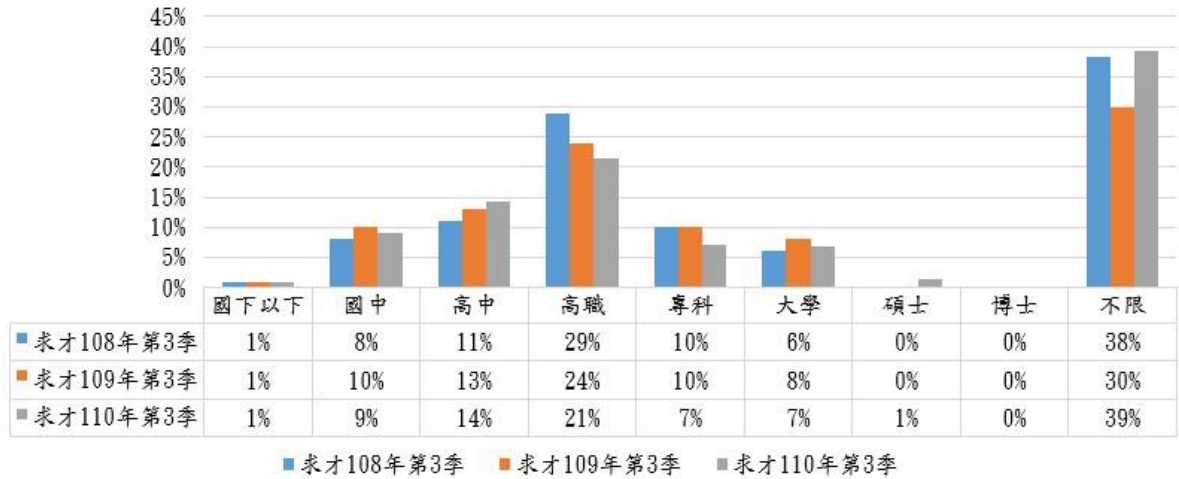


圖 2-7 雲嘉南地區 108-110 年第三季求才需求學歷別占比走勢

資料來源：整理自整理自雲嘉南分署 108、109、110 年第 3 季就業服務分析季報

#### 第四節 雲嘉南地區青年勞動力概況

近年來高等教育高度發展，青年因就學延遲進入勞動市場，加上產業結構變遷，造成就業條件及工作型態轉變，改變青年就業觀念，轉職頻率相對較高，根據行政院主計總處臺灣勞動力及勞動參與率表 2-16 顯示，臺灣勞動力人口約為 1,196 萬 4 千人，其中雲嘉南地區勞動力人口約為 176 萬 9 千人，占 14.8%。整體來看，雲嘉南地區 109 年勞動參與率為 61.2%，失業率為 3.8%；分析雲嘉南地區各縣市情形，以臺南市(101 萬 3 千人)勞動力人口較多，勞動參與率(62.1%)則略高於臺灣整體(59.1%)。在失業率方面，四個縣市之間無太大差異。

表 2-16 臺灣勞動力及勞動參與率

區域別	15 歲以上人口	勞動力				勞動力參與率(%)			失業率(%)		
		總計	就業者	失業者	非勞動力	107 年	108 年	109 年	107 年	108 年	109 年
臺灣整體	20,231	11,964	11,504	460	8,267	59.0	59.2	59.1	3.7	3.7	3.8
雲嘉南區	2,907	1,769	1,702	67	1,138	61.6	62.0	61.2	3.7	3.7	3.8
雲林縣	597	352	339	13	245	60.3	59.9	59.0	3.6	3.6	3.8
臺南市	1,631	1,013	974	39	618	62.4	63.1	62.1	3.6	3.7	3.7
嘉義市	229	138	133	5	91	58.9	59.5	60.3	3.8	3.6	3.6
嘉義縣	450	266	256	10	184	60.5	60.5	59.0	3.7	3.7	3.8

資料來源：行政院主計總處人力資源調查(單位：千人，%)

青年勞動力方面，行政院主計總處資料顯示，臺灣 15-29 歲青年勞動力人口約為 217 萬 8 千人；勞動參與率方面，109 年臺灣 15-24 歲勞動參與率為 36.5%，25-29 歲勞動參與率為 92.6%，雲嘉南區各縣市 15-24 歲勞動參與率，分別為雲林縣(37.3%)、臺南市(39.5%)、嘉義市(37.2%)、嘉義縣(37.2%)，均較臺灣整體(36.5%)為高；雲嘉南區各縣市 25-29 歲勞動參與率，分別為雲林縣(90.6%)、臺南市(93.0%)、嘉義市(93.6%)、嘉義縣(89.8%)，與臺灣整體(92.6%)比較，雲林縣與嘉義縣明顯低於臺灣整體、臺南市與嘉義市則略高於臺灣整體，依結果推論因雲林縣與嘉義縣為人口外移與人口老化嚴重縣市，勞動參與率所呈現數字明顯與人口結構狀態吻合。

另外，依據就業者人口數趨勢，雲嘉南區各縣市 15-29 歲就業者，分別為雲林縣 60,000 人、臺南市 174,000 人、嘉義市 26,000 人、嘉義縣 47,000 人。

表 2-17 臺灣 109 年 15-29 歲(年齡組別)青年勞動參與率與勞動人口

地區別	15 歲以上參與率			就業者 (千人)	15~24 歲參與率			就業者 (千人)	25~29 歲參與率			就業者 (千人)
	合計	男	女	合計	合計	男	女	合計	合計	男	女	合計
臺灣 整體	59.1	67.2	51.4	11,504	36.5	38.0	35.0	850	92.6	94.7	90.5	1,328
雲林縣	59.0	67.9	49.6	339	37.3	38.4	36.1	25	90.6	94.3	86.5	35
臺南市	62.1	70.6	53.9	974	39.5	41.6	37.3	69	93.0	95.5	90.4	105
嘉義市	60.3	68.4	53.1	133	37.2	40.4	33.8	11	93.6	96.3	90.7	15
嘉義縣	59.0	69.2	48.2	256	37.2	42.2	31.9	19	89.8	91.0	88.5	28

資料來源：行政院主計總處人力資源調查(單位：%)

根據行政院主計總處 109 年度資料顯示臺灣 15 歲以上平均失業率為 3.9%、15-24 歲失業率 11.6%、25-29 歲失業率 6.5%。其中，雲嘉南區各縣市 15-24 歲失業率，分別為雲林縣(15.1%)、臺南市(12.2%)、嘉義市(12.7%)、嘉義縣(12.4%)，均較臺灣整體(11.6%)為高；雲嘉南區各縣市 25-29 歲失業率，分別為雲林縣(7.7%)、臺南市(5.9%)、嘉義市(6.6%)、嘉義縣(4.1%)，則與臺灣整體(6.5%)比較，互有高低。整體而言雲林縣 15-29 歲青年失業率高於臺南、嘉義縣市，同時也高於臺灣整體狀況，如何改善雲林縣青年失業率較高問題，後續在就業媒合部份，如何提升效能顯得更為重要。

表 2-18 臺灣與雲嘉南地區 15-29 歲青年失業率

地區別	失業率			15~24 歲			25~29 歲		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
臺灣整體	3.9	3.9	3.8	11.6	11.2	12.1	6.5	6.4	6.6
雲林縣	3.8	3.3	4.5	15.1	14.7	15.7	7.7	8.7	6.5
臺南市	3.8	3.6	4.1	12.2	10.8	13.9	5.9	5.3	6.5
嘉義市	3.7	4.6	2.7	12.7	18.7	5.1	6.6	6.5	6.7
嘉義縣	3.8	4.1	3.3	12.4	13.1	11.5	5.1	4.1	6.2

資料來源：行政院主計總處人力資源調查(單位：%)

根據 110 年雲嘉南地區第三季就業服務調查分析結果發現，求職按年齡層以 20-24 歲(6,022 人次)居首，25-29 歲(4,087 人次)次之，各地區年齡概況詳見表 2-19，由年齡層求職人數顯示雲嘉南地區 20-29 歲青年求職人數相對其他年齡層人數多，與臺灣全區趨勢大致相同，如何滿足青年就業需求與青年的穩定就業是政策重要方向。



表 2-19 雲嘉南地區 110 年第 3 季求職者年齡-地區別

年齡層/ 地區別	總計	未滿 15歲	15~19 歲	20~24 歲	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65歲 以上
臺南 地區	17,687	0	616	3,029	2,457	1,865	2,012	2,027	1,635	1,416	1,397	814	419
嘉義 地區	7,150	1	466	1,270	962	654	749	728	652	542	536	354	236
雲林 地區	6,616	0	759	1,723	668	493	563	602	555	449	439	249	116
總計	31,453	1	1,841	6,022	4,087	3,012	3,324	3,357	2,842	2,407	2,372	1,417	771

資料來源：整理自雲嘉南分署 110 年第 3 季就業服務分析季報

整體而言，雲嘉南地區與臺灣整體青年就業問題，如表 2-10 顯示，臺灣與雲嘉南地區的產業人口數以三級產業最多，服務業在臺灣擁有最大就業人口，但三級產業服務業工作薪資水準相對較低，且常是青年就業族群參與之勞動力投入的行業，根據表 2-12 可得知，製造業最缺工而服務業相對卻供過於求，代表投入服務業人口數較多，供過於求的行業本身薪資調整幅度相對較低，長期來看無法與製造業薪資相比，且製造業缺工嚴重找不到青年就業族群投入，因此青年就業族群若想要提高薪資投入服務業相對於製造業機會較低。此外，大學教育高度擴張，雲嘉南地區部分產業求才需求學歷沒有限制門檻，面對這一現象代表青年高學歷尋職並無特別優勢。此外，表 2-19 可知，雲嘉南地區 20-29 歲青年求職人數相對其他年齡層人數多，在該年齡層青年求職需求高下，如何能協助青年找到適合的行業與職缺有其重要性。

## 第五節 非典型就業

為了解臺灣青年勞動市場非典型就業發展狀況以下就相關議題進行探討。

### 一、非典型就業

根據 Kalleberg (2000) 等學者整理非典型工作可簡單分為部分工時工 (part-timeworkers, 指工時顯著少於典型工作)、人力派遣 (agencyworkers, 指第三方機構將人力派遣至需要的公司工作)、短期/定期契約工 (contract workers, 泛指有簽訂契約的定期工作者) 以及外包工 (independent contracting/ outsourcing, 泛指承攬公司業務的包商將底下員工派至客戶公司服務) 這些不同於傳統典型工作, 也就是有相對穩定的工時及工作保障的工作。

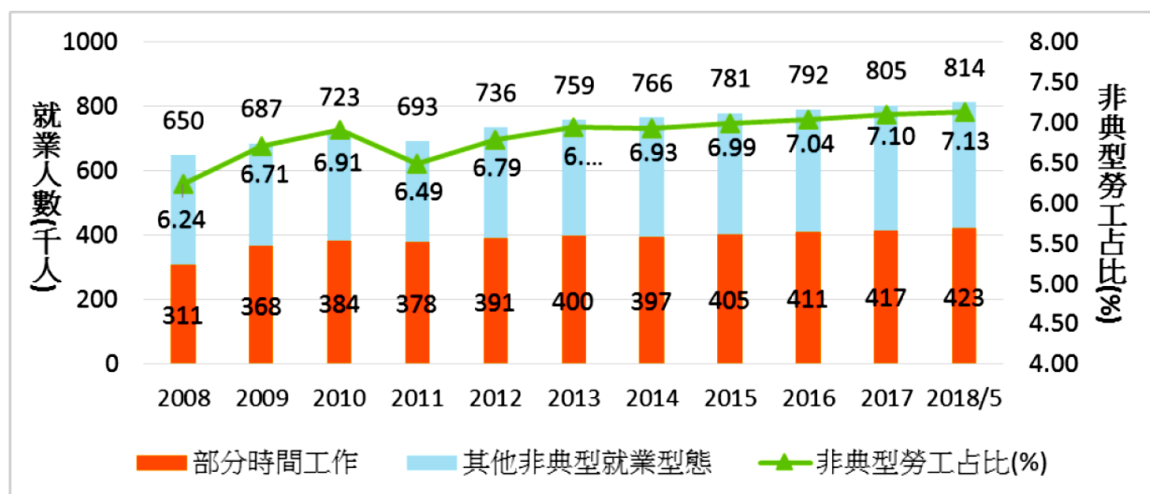
大多數非典型工作的共通點在於, 其待遇都比不上傳統的典型工作 (Kalleberg, Reskin and Hudson 2000、DeVries and Wolbers 2005), 例如部分工時者由於工時不足而導致薪資不足、人力派遣中常出現的條件低劣工作及其複雜的人力管理問題、短期契約或外包面臨契約結束可能找不到下份工作的不穩定問題等、除了經濟報酬低落之外上述三者也常毫無福利或勞動法律保障、以及在人口組成上通常由較弱勢的群體, 如最年輕/年長、教育程度或專業性較低的勞工為主。這樣的非典型工作對勞工來說是僱用期間無法長久、失業或貧窮風險高的, Kalleberg 稱這樣的工作為「不穩定工作」(precarious work), 而這些工作都是在近十幾年來因為全球經濟變得越來越不穩定、競爭加劇...等理由, 導致企業為了有效地節約成本、轉嫁風險而逐漸興起的工作安排 (柯志哲、張珮青, 2014)。因此, 所謂「非典型雇用」是指不同於傳統聘雇型態, 非全時或不具延續性的雇用關係, 員工也不受限於單一雇主或是企業, 及其工作時間是不可預測的(李珮儀, 2019)。

「非典型就業(atypical employment)」是建立於非典型僱用關係的一種工作型態, 亦即非全時、非長期受聘僱於單一雇主或一家機構的關係。簡言之, 非典型就業者就是指全時薪資就業人員(full-time wage employees)以外的工作者, 我國係指每日工作滿 8 小時或每週工作滿 40 小時稱之。雖然非典型就業的可能型態很多元, 但大致可歸納出三種較常見非典型工作類型, 包括: 1. 部分工時工作(part-time employment), 工時低於全時工作, 如兼職或工作共享; 2. 暫時性工作(temporary employment), 工作契約為臨時性; 3. 派遣工作(dispatched employment), 雇主(派遣單位)與用人單位(要派單位)不同的工作(鄭津津, 2011)。

由於近年產業結構改變，許多工作類型也隨著時代變遷，「零工經濟」(GigEconomy) 開始漸漸取代過去傳統的全職工作型態。零工經濟指透過數位平臺，結合各類型的工作，為生活帶來多職多元的收入，選擇此種工作型態多是屬於自願性的非典型雇用人員，部分原因是為了增加自己的工作技能與經驗，部分選擇原因則是為了個人理念，而選擇非典型雇用工作型態，以維持自己想要的工作生活。

## 二、臺灣非典型就業趨勢

近幾年隨著新經濟模式與新科技之興起，臺灣非典型就業人口自 2011 年起呈現逐年上升趨勢(圖 2-8)，從 2008 年的 65 萬人增加至 2018 年 5 月的 81.4 萬人，占就業人口的比重也由 6.24% 上升至 7.13%，雖然此數值相較於其他主要國家仍屬較低，但實有必要深入了解非典型就業增加之原因及其對勞工權益之影響(林俊甫、楊書菲，2019)。



註：其他非典型就業型態包括臨時性或人力派遣工作。  
資料來源：行政院主計總處。

圖 2-8 臺灣 2008-2018 年 5 月非典型就業人口變化

楊宗斌(2020)於 yes123 求職網 2020 年 11 月公布的非典型就業甘苦與歲末職涯危機調查，根據其樣本有高達六成六(66.3%)的勞工透露，「從事過」非典型就業的工作，其中 50.5%曾經從事過「非典型就業」的工作，但目前沒有了；15.8%目前正從事「非典型就業」的工作。至於主要的「非典型工作」型態，有 69.1%曾任或現任「時薪制」的非正職人員；還有 40.1%曾任或現任「派遣人員」；以及 37.2%曾任或現任「約聘人員」，其他還有 29.6%曾任或現任「按件計酬制」、「外包、承攬、委任制」的非正職人員；26.8%曾任或現任「日薪制」的非正職人員；以及 20.6%曾任或現任「週薪制或月薪制」的非正職人員。無奈選擇「非典型就業」工作的原

因，主要依序有：「找不到正職工作的時間，超過原本預期」(64.1%)、「想先累積職場經驗就好」(61.5%)、「家裡經濟壓力大，有收入就好」(47.3%)，以及「想先卡位嚮往的職缺，等待轉正職的機會」(34.3%)、「覺得工時較具彈性或較短」(28.5%)。其餘從事非典工作的原因，又分別為「只為了先進入嚮往的企業」(21.3%)、「與主修科系相關的職缺少」(19.8%)、「只為了先進入嚮往的行業」(18.3%)，以及「二度就業，難返原企業(行業)」(16.4%)、「主修科系限制求職的行業別」(14.9%)。非典型的工作模式，其利處在於低進入門檻以及工作模式的高度彈性，雖一方面降低就業或賺取收入的門檻，但卻也容易造成低正職就業的發生。

### 三、青年從事非典型概況

由於非典型就業型態青年面對比正職員工更大的不確定性，相關勞動保護制度的不健全，對這類型就業所產生之負面影響。根據 109 年 5 月行政院主計總處人力運用調查，青年從事非典型工作主要原因，以求學及受訓 13.3 萬人最多，占 55%，可能主要因在學或其他原因，選擇工時較短或較具彈性之工作，另外因職類特性 4.2 萬人次之，占 17.3%，找不到全時、正式工作 3.1 萬人，占 12.8%，偏好非典型此類工作型態 2.1 萬人，占 8.6%，分居三、四。從事非典型工作之青年，想改做全時、正式工作者計 5.2 萬人或占 21.5%，其中 25~29 歲之該比率為 28.4%。



圖 2-9 青年從事非典型工作主要原因

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」

註：非典型工作包含「部分時間」及「臨時性或人力派遣」工作

當勞動市場上較具穩定、終生僱用及薪多福利佳的工作機會逐漸消失，青年由

於年資短、技能低，且工作相對重要性低，往往成為企業優先開刀的對象(黃世鑫、林志鴻、林昭吟，2003)，根據109年5月行政院主計總處人力運用調查，如表2-20，青年就業者計217.1萬(15-24歲84.4萬人；25-29歲132.7萬人)而青年從事非典型工作者計24.2萬人(15-24歲18.7萬人；25-29歲5.5萬人)，占青年總就業者比率為11.12%。按年齡觀察，15-24歲從事非典型工作者比率為22.1%，25-29歲者則降至4.1%，按性別觀察，男性11.5%，女性則為10.7%。按教育程度觀察，以國中及以下13.5%較高，專科9.5%較低。

表 2-20 青年從事非典型工作情形

	就業者	非典型工作者	佔該類就業者比率	部分時間工作者	佔該類就業者比率	臨時性或人力派遣工作者	佔該類就業者比率
108年5月	2,199	244	11.08	156	7.10	210	9.53
109年5月	2,171	242	11.12	160	7.36	203	9.34
<b>性別</b>							
男性	1,139	131	11.53	77	6.77	115	10.08
女性	1,033	110	10.68	83	8.01	88	8.52
<b>年齡</b>							
15-24歲	844	187	22.11	137	16.24	157	18.60
25-29歲	1,327	55	4.14	23	1.17	46	3.45
<b>教育程度</b>							
國中及以下	94	13	13.50	5	5.25	11	11.83
高級中等 (高中、高職)	646	72	11.17	30	4.66	64	9.96
專科	138	13	9.47	11	7.79	11	8.26
大學及以上	1,293	144	11.10	114	8.81	116	8.96
<b>工作情形</b>							
正職工作	2,051	124	6.02	45	2.19	105	5.11
利用課餘或假期工作	120	118	98.02	11.5	95.44	98	81.38

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，單位：千元，%

說明：非典型工作包含「部分時間」及「臨時性或人力派遣」工作，由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者占全體就業者人數之比率合計高於非典型工作者之比率。

針對青年從事非典型就業除了行政院主計總處統計數字外，學者謝文元、李易駿(2007)對有過非典型工作經驗的青年進行探討，提及非典型工作青年認為其工作自主性不高、技術性低、薪資普遍不佳且缺乏保障與福利，他們多半是非自願從事非典型工作且在不同非典型工作中轉換流動。陳群佩(2012)從生命歷程的觀點探討非典型勞動下派遣人員的發展軌跡，發現勞動者的教育背景、個人特質、制度脈絡、與國家政策皆影響了非典型就業的軌跡與轉換。初入職場的青年缺乏資歷和經驗，

在不景氣的年代往往沒有太多選擇的權利，必須屈服於協商權力較強的雇主。其在結論中提到，非典型就業興起增加了勞動風險與不確定性，相關社會政策不僅影響了勞動者選擇工作的自主性，勞動者的決定亦能形成集體的力量對決策造成影響。吳冠賢(2019)研究指出青年多半出於非自願性從事不同的非典型勞動且非暫時性的；其次，出於非自願性的非典型勞動工作性質為不穩定、低薪、低自主性及缺乏保障等，而青年們選擇非典型勞動亦與自身所擁有的學經歷技術、家庭資源、價值觀有著極大的關聯，然而，非典型勞動工作與我國青年之間，存在許多互相影響的綜合因素，包含青年者本身學經歷、工作態度、工作價值觀、家庭資源支持等，企業主產業結構、有無轉型能力，政府教育體制、產業轉型政策等，都會影響著青年是否選擇非典型勞動工作。

另外，政府委託研究中，中彰投分署於 109 年執行青年求職行為及非典型就業現況調查，其研究提到非典型就業青年透過人力銀行找尋工作為大多數，且在學期間與畢業後的求職準備行為亦有所差異，畢業後多數非典型就業青年能在 3 個月內找到工作。遇到的求職困難主要為經歷不夠與不知道自己適合的工作，解決問題的管道以親友幫忙和上網搜尋答案為主。現職多非第一份工作且曾從事正職工作，選擇非典型就業以時間彈性自由為主要目的，但絕大多數都希望增加或維持現有工時。多沒有其他經濟收入，往後的職涯規劃大多數希望維持現有工作型態，另有少數尋求創業。

根據上述資料可推論青年相較於非青年人口更容易成為非正職工作者，但是青年時期是生涯當中的重要投資階段，若在這個階段中因就業的不順利而感覺挫折，日後很可能在求職職涯上需要花更多時間，青年從事非典型勞動多數可能是因為無法找到理想中的工作而選擇於非典型勞動，而且非典型工作往往有低薪資、低福利、低工作地位、低安全保障、低連結性、低自主性、低技術、低挑戰與工作穩定度低這些現象，這些現象容易造成青年工作職場上不安全感與無法累積其人力資本，更重要現階段臺灣就業職場提供青年正職工作機會相對較少，年輕世代可能普遍面臨所學難以致用之困境。

## 第六節 數位經濟對勞動市場影響

隨著數位科技及無線通訊普及，固定工作場所的需求下降，加上網路共享平臺等如 Airbnb、Uber 等新商業模式，帶動數位經濟興起，自由職業者或兼職勞動者成為新工作型態。此現象雖有利勞動者獲得新的就業機會，但也讓勞動者面臨新的就業風險。為了解相關發展以下就數位經濟相關議題進行探討。

### 一、數位經濟概念與開展

數位化與資訊科技的快速發展，對於經濟模式造成廣泛而明顯的影響，特別是促成了所謂「新經濟模式」的日益興盛。隨著數位化科技與新經濟模式的蓬勃發展，勞動市場也出現了新的發展趨勢，諸如「零工經濟」、「承攬契約」或「電傳勞動」等新興的勞動型態，正在持續擴大中，局部替代了傳統上以「典型勞動關係」為主的勞動型態，其中特別是「零工經濟」的興起，吸引了眾多的勞動者投入「零工經濟」領域，形成了近年來世界各國勞動市場的共同發展趨勢(李健鴻，2018)。此種經濟模式創造了鉅額之經濟產值，其以極大化閒置資源之效用作為經濟學理論基礎，憑藉號召群眾善用零碎時間、資源，提供自身勞動力 (Uber 即為著例)，主打可自由選擇工作時間、地點，而無須受制於雇主，在全球吸引了無數人加入零工經濟(張玉燕、卓奇勳、紀冠宇，2020)。

隨著科技的進步(網路技術、資通訊技術)，透過網絡，從需求面、消費者驅動及透過平臺的資源整合形成網絡效應，減除中間人的介入，最後創造出嶄新生態系的「平臺經濟」。另一方面，透過平臺使參與者直接向消費者供應住房 (Airbnb)、交通服務 (Uber)、宅配服務 (Uber Eats)、自製影片為網路內容 (YouTube)，平臺將閒置產能(如住新興多元就業型態發展之探討住宿房間、汽車使用、食物、自製影片等)導入市場，使傳統的參與者(如有多餘的住宿地點的民眾、私人汽車、餐廳等)也成可運用的供給者，形成「共享經濟」，也創造了新市場(王健全、林宜蓁，2019)。

其次，社會型態的改變帶動法規的鬆綁，也代表觀念的改變，年輕人追求興趣、第二專業的發展，又必須兼顧工作與所得，而發展出不須專職工作、工作時間可以切割的「零工經濟」。當然，隨著公司的精簡人事成本，透過派遣人力，部分工時的人力運用也會創造「零工經濟」的機會。復次，為了減少成本，將公司非核心業務透過平臺，委託一群非特定人士所組成的志願族群或兼職者共同完成的「群眾外包」

機會也趁勢崛起(王健全、林宜蓁，2019)。

隨著共享經濟 (Collaborative economy) 概念運用之普及與數位化時代下科技日新月異之演進所應運而生之平臺經濟 (Platform economy) 模式，顛覆了長期以來既有之工作型態。在勞動領域，平臺經濟之運作主要係由勞務提供者及勞務需求者透過網路平臺達成勞務供需均衡 (市場均衡) 之模式。勞務提供者透過網路平臺，將自身勞動力提供給勞務需求者，並於勞務提供完畢後獲致報酬之工作樣態被稱為「零工經濟」(gig economy) (李健鴻，2018)。

## 二、新經濟模式對勞動市場影響

平臺經濟蓬勃發展、零工經濟參與者眾、共享經濟樣態多元，以及群眾外包方式興起。上述趨勢變化不僅可能重塑原有的社會經濟結構，亦對勞動市場帶來前所未有的影響(王健全、林宜蓁，2019)。以下就四種經濟模式摘要整理：

- (一)平臺經濟透過網絡效應形成的生態系，顛覆了各行各業，使參與者不必專職工作、固定上班模式，而可以進行部分工時工作，或專職之外，追求額外賺外快的機會，例如 Uber，提供青年人額外的零工機會。其次，共享經濟如 Airbnb，可以把家裡閒置的空間，透過平臺出租給需要旅館的人，創造額外的收入，以及新的工作機會。平臺經濟從個體面來說，具有交易媒介、資訊服務、產業組織和利益協調等功能；從總體面來說，其具備推動產業持續創新、促進新興經濟增長、引領製造業服務化轉型和帶動工作型態變革等作用(王健全、林宜蓁，2019)。
- (二)共享經濟就勞動市場而言，共享經濟的模式也會造成勞資關係改變，主要的變化包括：企業組織微型化、勞動者可能同時從事多項兼職工作並面臨多位雇主、非典型僱用型態興起等等。此種模式使得臨時工作、短期契約性質的外包工作越來越多，工作零碎化、網路化的結果雖可降低整體勞動力成本，但經濟不確定性的風險將從雇主移轉至受僱者(王健全、林宜蓁，2019)。
- (三)零工經濟乃從共享經濟帶動而來，在 Diane Mulcahy 所著《零工經濟來了》一書中提及，介於傳統全職工作及失業兩者間各類工作樣態，包括：特約工作、派遣工作、臨時僱用、兼差副業、自營事業、平臺接案等自由工作 (Freelance Work) 形式，均屬於零工經濟的範圍。零工經濟趨勢顯示全職工作數量逐漸萎縮，且按件計酬形式興起，勞動者的核心定位更由過往的職位 (job) 轉變為差事 (work)。由於網路經濟變化速度頗快，許多成品或服務均可數位化，不僅工作方式大幅



轉變，對既有僱傭關係亦造成衝擊(王健全、林宜蓁，2019)。

(四)群眾外包運用大量網路社群吸納資訊、將工作分配予眾多參與者，最終才綜整結果後遞交的新型商業模式，常用於發展創意或解決問題。群眾外包和一般外包的區別在於，前者是由一群非特定人士所組成的志願族群或是兼職者共同完成，而後者則是將企業內某些工作流程委由外部供應商執行(王健全、林宜蓁，2019)。

探討零工經濟議題時，張玉燕、卓奇勳、紀冠宇(2020)認為應檢視之核心問題應在於零工經濟與傳統，或係原先即有之就業型態有何本質上之差異，而觀察零工經濟模式之運作，最為核心者即為其係透過資通科技，透過網路平臺，使勞務供需雙方得以透過網路或應用程式，達成勞動力之供需平衡，亦即達成勞動市場均衡。我國學者有將零工經濟定義為「由執行工作量不多的自由職業者或兼職勞動者所構成的經濟領域，而這些自由職業者或兼職勞動者通常是利用網路的線上平臺或是應用程式，獲取短期的工作，在完成少量的工作之後，即可獲得報酬。」(李健鴻，2018)。

零工經濟對勞動市場之正面效應在勞務需求者即產業部分為能發揮媒合閒置資源之功能，協助產業提升產值；在勞務提供者方面則係其能擁有高度彈性之工時，及自主之工作場所。惟零工經濟之缺點在於勞務提供者可能被要求具備更多樣化之技能，及因不被認為具勞工身分而僅能獲得更低密度之勞動保障(林俊甫、楊書菲，2019)。

但在新的經濟模式下，雖然衍生出新興工作型態與工作機會，但如何界定僱傭關係，以及釐清勞務提供者、需求者與平臺業者在勞動關係中的角色與責任，成為各國關注的勞動議題。以國內新興送餐服務平臺為例，吸引許多勞工加入成為外送員。但由於近期發生多起外送員交通事故案件，引發平臺與外送員間是否為僱傭關係，與外送員職業安全責任等爭議。

在美國的法院，已經由平臺經濟類型公司的勞動實務引發了一波訴訟案件，多起訴訟的核心問題在於平臺經濟工作者究竟屬於「員工」或是「獨立契約商」(Bertram,2016；Cherry & Aloisi,2016；劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧，2020)。有學者認為，相對於傳統型態工作者，與單一個雇主簽訂正職或是兼職的工作—平臺經濟工作者，應被歸類為獨立契約商的一部分(De Stefano,2015；Graham, Hjorth, & Lehdonvirta,2017)。然而 Pinosof (2016)認為，依現行法律規定，平臺經濟內的工作者應該被歸類為僱員而非契約商。也有學者認為，平臺經濟的網路平臺工作者不應

該被歸類為獨立契約商，而是應屬介於僱員和獨立合約商之間(intermediate category)(De Stefano,2015)，所以應被稱為「自由工作者(independent worker)」(Sargeant,2015；Cherry,&Aloisi,2016)。

尤以近年來頻頻發生外送員傷亡車禍事件，各界才意識到外送員並未投保勞保，凸顯此類勞動者所處的高風險、低保障現況。在網路平臺興起之前，勞動者和用人單位之間就已經存在很多介於從屬與非從屬之間的關係，平臺與零工經濟的興起雖然深刻改變了勞動市場的結構，卻沒有改變從事勞務工作的本質，正職勞工可能面臨的職業災害風險，零工經濟勞動者也不例外，勞動相關政策法規仍必須在活絡勞動市場的就業機會與保護勞動者職業安全之間尋求平衡(高慧珠、劉梅君，2020)。

聚焦於「零工經濟」究竟是創造就業機會的新途徑，又或是對於當前勞動保護體制的新挑戰？誠如 Stefano(2016)指出關於「零工經濟」的政策兩難議題；一方面，「零工經濟」確實可以提供一些勞動者獲得多元化的就業機會資訊，促使勞動者可以在符合自身需要的彈性工作時間下，提供適量的勞務，並且獲得一定的報酬，因此，零工經濟確實是一種獲得工作機會的途徑，但是在另一方面「零工經濟」同時也創造出一種「勞動力商品化的極致運用」新模式，迫使勞動者面臨新的勞動風險，甚至影響勞動權益及體制(Stefano,2016)，對零工經濟的興起，如何完善零工經濟勞動者的勞動權益與職業災害保護制度，對類似外送員等零工經濟勞動者建立合理及適當的保護機制，預防此類人員因工作壓力而發生意外，及進一步強化類似作業的勞動及安全法令規定，將是刻不容緩的工作。

### 三、我國零工經濟發展概況

隨著平臺興起，人們的工作型態有顯著的改變(De Stefano,2015)。個人可透過不同的網路平臺提供不同領域的服務和商品，以增加自己的工作機會與收入；企業則可透過非傳統僱傭的新用工模式降低人事與交易成本(Aloisi,2015)，也能更容易找到適任者(沈怡伶，2017)。

根據勞動部 108 年委託研究報告歸納我國零工經濟(數位勞動平臺)發展概況如下：

#### (一)數位勞動平臺工作者多為兼職

目前國內尚未針對平臺工作者進行完整調查，僅能根據相關平臺業者公布之會員數進行估算，全國預估有超過十萬人註冊相關平臺。以餐飲平臺外送員為例，根據勞動部職業安全衛生署調查，至 2019 年 10 月初，臺灣共有 45,129

名餐飲平臺外送員。

另一方面，對於兼職的態度則呈現年紀越輕接受度越高的現象。根據 104 人力銀行 2019 年 10 月 24 日發布之「新鮮人白皮書」，40 歲世代多為單一雇主，僅 9% 兼職，以餐飲、才藝教學、運動教學、程式接案為主；30 歲世代兼職比重為 12%；20 歲世代兼職比重則為 16%，對「多雇主」接受度相對較高，工作內容包括自營直播主、網拍經營、網路主播、Youtuber 等，也反映網路社群時代，年輕世代透過平臺發揮個人滲透力。

## (二) 工時及收入普遍不穩定

我國平臺工作者對市場的了解及與客戶間互動多倚賴平臺，但由於平臺管理機制尚在發展中，加上平臺工作者對勞動市場的認識有限，導致平臺工作的不確定性極高。

## (三) 額外收入及彈性工作是最大誘因

對於平臺工作者而言，獲得更多的收入及自由的工作型態是從事平臺經濟的最大誘因，其次為進入門檻低。此外，零散時間的填補也是重要的參與動機，這也反映在我國平臺工作者多以兼職形式為之，形成工作者在同一時間從事多份工作的趨勢。

## (四) 缺乏工作安全與勞動條件保障使工作者不願全職投入

平臺工作者目前對平臺接案工作普遍持正向態度且認為是新興的工作機會，享有高自主性且有助於收入的增加。因此，多數平臺工作者表示滿意目前的工作模式，且也願意繼續兼職從事此類型工作。但也有不少平臺工作者對於從事此類型工作有所顧慮，主要包括收入不穩定、缺乏工作安全與勞動條件保障等。

除了國外媒合平臺外，國內也興起了專業的媒合平臺，例如：潔客幫、Pro360... 等也相繼創建，但前述所提的兩大議題在國內也仍未被探索。這兩大議題分別是，其一透過平臺媒合，提供勞務的工作者究竟是誰？他們有何特色？其背後主要趨動力是什麼？第二則是國內的平臺經濟工作者，其工作狀況與勞動條件究竟為何？而平臺本身與工作者的勞動關係又是什麼？

另外，張玉燕、卓奇勳、紀冠宇（2020）探討臺灣零工經濟發展現況與挑戰研究，其研究發現對我國零工經濟之勞務提供者而言，吸引投入此種工作模式之主因有：時間彈性、工作彈性、工作門檻低；所面臨之困境則有經濟上缺乏安全

感、須自行承擔職業風險、平臺管理過於嚴苛、平臺抽成過高，及須承擔個資外洩風險。

此外，在零工經濟型態下，勞務提供者自身之能力是其能否在平臺上獲得較高報酬之唯一關鍵，對於平臺業者或勞務需求者而言，勞務提供者僅需具備執行職務所需之能力即為已足，不同於以往求職者的學經歷對於能否獲得職缺具有相當之重要性，在零工經濟模式下，平臺業者及勞務需求者關注的重點在於勞務提供者能否完成各項任務，例如完成平臺業者所派的訂單，或完成自己接下的案件，倘勞務成果符合平臺業者或勞務需求者的要求，即可獲得報酬，而無論何種類型之勞務提供者，其共同特點在於個人能力越好，便能接更多訂單，賺取更多報酬。

但是平臺經濟的彈性導致的是對平臺工作者簡陋的篩選、幾近於無的職業訓練，一方面變相地將成本外部化，體現於缺乏職業訓練的工作者作為承攬者須自行消化的損害賠償成本，以及勞務需求者所付出的、表象看似便宜有利的交易價格實際卻是參差不齊勞務品質的代價。另一方面，因不穩定的勞務提供，為擴大規模並同時維持相當程度的勞務品質，平臺必須以嚴密監控工作者提供勞務過程的方式，彌補工作者工時及工作地點彈性所帶來的巨大漏洞(洪翊齡，2020)。

#### 四、新經濟型態對非典型就業影響

在 Mulcahy(羅耀宗譯，2018)書中指出，零工經濟一詞，最早出現在 1920 年代，主要對象是一般藍領階級員工，他們在正職之外、利用空閒的時間打零工或兼職，且多從事待遇低、無保障也無法自己控制或安排時間的工作，只期望藉此方式賺取外快。由此可知零工經濟在工作史上並不是一個全新的現象。然而，若想藉由零工經濟獲得生活上更多的彈性與自由，便不能只是選擇像過去低技術或低待遇的兼職工作。

就概念定義來看「非典型就業」與「斜槓取向職涯」並沒有太大不同，僅有差異在於零工經濟或斜槓模式強調網路科技平臺創造之新經濟環境。因此，「共享經濟」便認為透過網路科技平臺可創造供需有效媒合機會，將閒置資源做有效供給，物盡其用，例如 Uber、Airbnb 等，閒置資源可能是空房間、未使用車子、空餘時間或人力等(黃岳永，2019)。近年開始出現另一種論述聲音，主要認為非典型就業或彈性化工作型態反而有利於新世代工作者建構更自由、更自主性的生涯，而不用被侷限在傳統終身僱用的全職工作架構中。包括 Mulcahy(羅耀宗譯，2018/2016)提

出「零工經濟(Gig Economy)」的新型態，主要是透過網路科技平臺媒合，讓工作者有自由空間自主選擇工作內容、工作時間及長度。另外，Mulcahy 建議「零工經濟」下的理想工作型態，認為工作者應建立自己獨特的工作多樣化組合，以便善用自身的經驗、技能與興趣。

Mulcahy(羅耀宗譯，2018)認為現今零工經濟的型態，是透過科技平臺，在他們想要的工作時間，自行選擇工作內容與時間的長度。他也以大家熟知的 Uber 司機為例子說明，這些駕駛人在工作方面，雖然沒有任何福利、加班費，也沒有所謂的基本薪資的規定，不過因為他們能夠自行控制工作量與時間，所以吸引更多中產和白領階級的人投入這樣的工作類型。故零工經濟對勞動市場的衝擊，主要在於勞工類型的轉變。

Wapnick(朱靜女譯，2018/2017)在其專著中進一步提出「多重潛能者」(multipotentialite)概念，並將多重潛能者適合的工作型態分為四種。其中一種即「斜槓模式(Slash Approach)」，指同時擁有兩份以上兼職工作或事業，在不同職業間切換角色。換言之，若零工經濟是指新經濟趨勢下的就業環境，那「斜槓」取向職涯是指個人選擇多樣化組合之工作型態，「多重潛能者」則是個體之特質是具有多重潛能與需求的，不能被單一專業領域或職業角色所定義(洪瑞斌，2020)。

非典的零工經濟市場組織型態與傳統典型的產業市場組織型態，最大不同是，各種類型零工經濟體都各自擁有「相當零散的供給面」與「相當零散的需求面」，也就是說零工經濟的供給面是多元零散的，其空間所需在的範圍位置也是零散的，甚至無法確定其在何處？在何方？甚至於供給數量是多少？可供給的時間期程也大多數並不確切亦不肯定，既難以預測也難以規劃期待；而各種類型零工經濟體的需求面情況，也大致相去不遠，零工經濟需求面也是零散不拘的(林建山，2019)。

因此，從上述可知，在現今選擇從事「零工經濟」的勞工定義為，介於傳統企業的全職工作與失業之間，這個部分由許多契約人員、部分工時、派遣人員、臨時工，以及自由工作者、自營事業或兼差副業所集合而成(李珮儀，2019)。

Mulcahy(羅耀宗譯，2018)認為目前全職員工仍是就業市場的主流，主要是因為企業需要掌控特定的人才和技術，或是具高度與人接觸和以關係為核心的職位，但隨著零工經濟的規模與重要性增加，以及勞動者寧可選擇擁有更多自主性、彈性和選擇的工作型態，因此，未來擁有一技之長的勞動者，或是具有專業技能的勞動

者，能夠在零工經濟時代找到機會，設計自己想要的工作生活。

## 五、數位經濟下對青年就業狀況之影響

數位平臺經濟的崛起，讓各種網路事業大量發展，雖然為全世界帶來更多工作機會，但這些機會，卻是以各式各樣非典型人力來填補。劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧(2020)調查我國平臺經濟工作狀況，分析調查參與者的樣本特性如下：年輕、高學歷及主要以兼職為主。樣本中 30 歲以下占受訪者 56.3%，其研究提到對臺灣而言，平臺經濟的興起正方興未艾，而以勞務媒合為主的平臺，也日益增多。

劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧(2020)之調查樣本中接近六成研究參與者是 30 歲，其研究結果顯示：(1)工作類型與平臺使用者最多從事的工作類型是翻譯編修類型，此外交通、教學、資訊及行銷...等類型工作，也屬較多人從事的類型；(2)平臺經濟工作經驗多數在 1 年以下，三成在 1 到 3 年左右，但也 15%左右的參與者已有 5 年以上經驗；(3)參與平臺經濟工作之原因是為了更多的收入及自由；(4)平臺經濟工作者的每月總收入 23%是低於 20,000 元。

整體而言，平臺經濟勞動市場的參與者多屬年輕工作者，本身對生涯、交易市場與勞動市場規範多在探索階段，因此，工作及生涯發展的不確定性極高，臺灣平臺經濟的工作者，極大部分是初入勞動市場的年輕工作者，一方面不但是生涯的探索者，一方面對一般市場規範或勞動市場規範也較無概念。同時由於臺灣現行的平臺治理機制仍相當粗略，且工作者本身的相關經驗也較不足，因此，目前的平臺經濟工作環境，對這些工作者而言，其工作環境不確定性極高，若其長期以平臺經濟工作為發展場域，其生涯發展之不確定性也將較高(劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧，2020)。

目前後疫情時代宅經濟興起誘發新生活型態，帶動零工經濟、按需經濟、共享經濟、平臺經濟等新經濟的形成，同時顛覆了傳統固定及全職的工作型態，創造出多重職業、非典工作、獨立承攬等新世代工作趨勢，青年就業模式已不侷限於傳統勞動型態，雖未必會成為主要工作型態，但及早調查以因應相關趨勢變化應視為重要政策方向。

## 第七節 青年就業政策

為協助青年就業，政府近年持續從青年職涯發展、就業協助及職業訓練等投入相當的資源，協助青年確定職涯方向及提升就業技能。運用青年職涯發展工具及措施，提供在校、離校及在職青年職涯探索及職場體驗，協助青年職涯規劃與發展；結合雇主提供工作崗位訓練，提升個人技能；透過多元就業通路促進媒合，並運用就業促進津貼，協助排除就業障礙，順利接軌職場。

根據 109 年行政院主計總處人力資源調查統計年報統計，我國 109 年整體國人失業率為 3.85%，15 至 19 歲青年失業率為 8.18%；20 至 24 歲青年失業率為 12.06%；25 至 29 歲失業率 6.5%；15 至 19 歲青年為整體國人失業率的 2.12 倍；20 至 24 歲青年為整體國人失業率的 3.13 倍；25 至 29 歲青年為整體國人失業率的 1.68 倍。這三個年齡層均高於整體失業率，這與臺灣高等教育趨勢高度相關，因受高等教育本國青年有晚進就業市場趨勢，其中 15-24 歲青年多數為就讀學生，而 25-29 歲初入社會，就業情況不穩定，常導致失業狀況產生。

為改善青年失業問題，政府各部門每年滾動式規劃推動各類青年就業需求措施與提供各類就業資源。依不同青年就業需求，聚焦重點措施，以下就各部門所提之政策說明如下：

### 一、「在校」青年

#### (一)勞動部

- 1.加強職涯輔導與就業準備、擴大推動優質產學合作，強化學習課程與實務訓練，有雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練計畫與補助大專辦理就業學程計畫，讓青年具備充分之知識與技能，面對職場工作挑戰，減少學用落差提升青年就業技能，並且能夠訓後留任就業，促進產學人才培育。
- 2.每年舉辦技能競賽並且辦理分署選手培訓，擴大技能競賽，鼓勵青年學習專業技能，透過活動熟識做中學，學中做的精神。
- 3.此外，結合大專校院辦理就業服務補助計畫，包括校園徵才、職涯講座、駐點職涯諮詢等為學生提供進入職場前準備工作。

#### (二)教育部

- 1.青年職涯輔導推動計畫，辦理「大專校院推動職涯輔導補助計畫」，補助學校依其特色與學生需求，結合校內外資源，規劃多樣化或系列性之職涯輔導計畫，提升

- 職涯輔導相關人員知能，並協助學生多元職涯發展。召開職涯輔導推動諮詢會議，提供職涯輔導推動策略，分區設置召集學校，以區域聯盟之在地合作及建立互助社群方式，以校際工作經驗交流與分享推動模式，擴散職涯輔導效益，建立全面性、普遍性及實益性的職涯輔導工作網絡。專業養成，大專校院職涯輔導相關人員係提供學生直接服務的第一線人員，透過增進其職涯輔導知能，以普及落實職涯輔導效能，辦理「大專校院職涯輔導種子教師培訓」與編修運用「職涯發展教材、職涯輔導工作參考手冊」。並辦理相關擴散活動，讓輔導經驗能夠傳承與散播。
- 2.青年 RICH 職場體驗計畫，結合公部門、私部門及第三部門，做為青年職場體驗領域，協助青年藉由職場體驗，及早探索規劃、並從做中學提升職涯發展競爭力。
  - 3.U-start 創新創業計畫，補獎助新創團隊進行創業實踐，提供新創團隊創業輔導資源與協助包括主題性活動、創業諮詢、輔導及辦理成效追蹤、新創團隊培育能量擴散、行銷廣宣並管考平臺建置及網站維運。
  - 4.創創大學堂計畫，以創意啟發及創新培力為核心，辦理「創創座談沙龍」，啟發青年創意構想，舉辦「創創火箭營工作坊」培養青年學生發現、解決問題的行動能力，並協助完善行動構想，提出可行商業提案，以銜接青年發展署「U-start 創新創業計畫」，同時營運「創創點火器交流平臺」，提供青年最新創新創業資訊，並結合外部資源辦理「創創展示會」，協助青年發展署創新創業計畫團隊串聯新創網絡，行銷計畫培育成果。

### (三)農委會

- 1.為激發學生對農業之興趣，推動大學農學校院學生至農場與農業企業機構進行農業職涯探索期，增加學生農業實務經驗，驗證所學並達到學用合一目標。
- 2.開辦農業公費專班，畢業後輔導從農，培育具創新經營能力的農業接班人，自 104 學年度起開辦累計至 109 學年度，計嘉義大學、屏東科技大學、明道大學、宜蘭大學、臺東專科學校及高雄科技大學等 6 校開辦 24 班招收 827 名公費生。公費生在校修業 4 年，考核及格後始能取得畢業證書。畢業後須從農或受僱於農業企業機構 4 年，實際從農者，將由政府積極輔導經營農場，優先給予購地、創業等貸款及相關輔導措施，期培育優秀之農業經營者。
- 3.配合新南向政策，招收新南向國家華僑青年來臺就讀或訓練農業相關課程，結合農業課程設計與建教實習機制，充裕農業人力資源，成為臺灣農業南進之管理人才。



#### (四)原住民族委員會

- 1.原住民大專青年職感生活暨就業心方向座談會實施計畫，強化原住民大專青年職涯教育基礎，促使青年即早職能探索，培養個人職涯規劃意識，訂立未來生涯發展之目標與願景。
- 2.原 young 青年返鄉工讀職場體驗計畫，為強化原住民族青年(以下簡稱原青)學生職能開發，持續推動職場體驗計畫，並使原青學生在學期間瞭解職場生態，增加工作經歷，透過參與各項原住民族公共事務不同領域，促進職涯發展，激發未來返鄉就業或創業意願。

#### 二、110 年「應屆畢業」青年：

##### (一)勞動部

- 1.找工作有獎勵：依青年不同待業求職階段，提供多項津貼激勵青年積極找工作而且穩定就業。
  - (1)110 年應屆畢業青年尋職津貼計畫：本計畫鼓勵青年強化求職準備，協助青年在積極尋職的過程中減輕經濟壓力，每月提供 1 萬元尋職津貼。
  - (2)110 年青年就業獎勵計畫：鼓勵青年於 110 年 9 月底前衝就業，穩定就業 3 個月以上，可獲得就業獎勵最高 3 萬元。
  - (3)安穩僱用計畫 2.0：青年只要經公立就業服務機構媒合推介就業，雇主可獲得僱用獎助最高 3 萬元，受僱用的青年勞工也可獲得就業獎勵津貼最高 2 萬元。
- 2.練功夫有獎助：協助初入職場、想提升職場實力的應屆畢業青年朋友。
  - (1)產業新尖兵計畫：依據青年適性需求推介重點產業訓練課程，並促進訓用合一，最高補助訓練費用 10 萬元。同時為了讓青年安心參訓，搭配提供「學習獎勵金」最高 9.6 萬元。
  - (2)青年就業旗艦計畫：結合產業資源鼓勵企業以「先僱用後訓練」的方式，補助雇主訓練指導費最高 10.8 萬元，由資深員工擔任職場導師指導青年，讓青年有進入職場訓練、做中學的機會。

##### (二)教育部

為協助畢業青年減輕就學貸款還款負擔，放寬緩繳本息門檻，「緩繳本息」與「只繳息不還本」之申請次數並分別倍增為 8 次(8 年)，最長可申請 16 年暫時先不用償還本金，僅需每月繳交利息，減輕每月 9 成以上之還款負擔，紓緩

償還本金之壓力。

### (三)經濟部

青年創業及啟動金優惠貸款，總額度由 350 億元提高到 600 億元，110 年底前申請貸款金額 100 萬元以下的新貸案，以從優、從簡、從速三大原則，提供融資優惠措施，包括前 5 年利息全額由政府補貼、信保基金最高 10 成保證、以表格勾選申請方式取代計畫書，於 7 日內完成審查，並提供單一窗口諮詢等，提供創業青年資金協助。

## 三、「就業」青年：

### (一)勞動部

- 1.以衝就業為主軸，鼓勵青年求職及穩定就業包括青年就業獎勵計畫，只要穩定就業持續 6 個月就有獎勵最高 3 萬元，此外還提供特定行業持續就業 18 個月獎勵最高 10.8 萬元，鼓勵青年快速投入到勞動市場。
- 2.«在職»青年，補助在職青年每人每 3 年最高 7 萬元訓練費用，並鼓勵企業派訓 29 歲以下員工參加外部訓練課程，訓練計畫優先核定並補助訓練費用 70%，以增進或培育青年符合產業發展的技能或跨領域專長。

### (二)勞動部與教育部跨部合作

教育部與勞動部共同規劃「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，落實「高級中等以下學校生涯輔導計畫」，強化職涯探索，向下扎根，藉由勞動部「青年就業領航計畫」搭配教育部「青年儲蓄帳戶」，提供職場體驗機會，並設立青年儲蓄帳戶，教育部先調查高中職有意願參與之應屆畢業學生，勞動部同時彙整各目的事業主管機關（經濟部、科技部、農委會、文化部、交通部、衛福部等部會）提供優質職缺，並進行職缺媒合，經媒合成功，即成為企業正式員工。除每月薪資之外，教育部每月補助就學、就業及創業準備金 5,000 元，至多 3 年 18 萬元。勞動部每月補助青年穩定就業津貼 5,000 元，至多 3 年 18 萬元。

### (三)農委會

- 1.辦理農民學院系統化訓練，提供從農所需專業知能、技術及實習場域；依據產業發展及農民需求，設計多元及系統化訓練，辦理入門、初階、進階、高階訓練，包含農業通識、生產技術、專業技術改進、品質提升及經營管理等課程，培育優質農業經營人才。

- 2.針對農產業界急迫需求的技術管理人才及駐外技術人才，辦理招募式專班及產業專班，規劃訓用合一課程，替產業界節省招募成本，精準培訓人才。
- 3.辦理百大青年農民個案陪伴式輔導，整合產官學研輔導資源，提供每位青農為期2年生產技術與經營管理之個案陪伴式輔導，並依其發展情形給予產製儲銷、設施設備、貸款資金、行銷輔導等必要協助，以克服經營初期困境，提升企業化經營管理能力與創新整合思維。
- 4.輔導各級農會建立在地青農交流服務平臺，引導組織化、資源整合與群聚合作，並營造交流、互助合作及農事產銷經驗傳承環境，帶動青年從農及社會認同度。
- 5.協助青年農民跨越土地、資金、設施設備及行銷管理等從農門檻，辦理青年從農優惠創業貸款，提供從農所需經營資金；推動農地銀行及小地主大專業農，協助取得經營農地。輔導加入產銷班、合作社場、農民市集，協助開拓行銷通路；建置「青年農民輔導平臺」，便利青年農民取得資訊與諮詢服務。

#### (四)經濟部

為營造有利青年創業環境，促進創業精神，創造經濟發展，協助取得創業經營所需資金，提供青年創業貸款協助運用信用保證機制，推動辦理「青年創業及啟動金貸款」等融資保證措施；鬆綁「企業小頭家貸款」及「中小企業創新發展專案貸款」，就新創事業5年內，提供保證成數9成，並與地方政府合作辦理青年創業之相對保證措施，以協助青年取得創業經營所需資金。

#### (五)原住民族委員會

原住民族青年在地深耕就業計畫，為鼓勵原住民族青年返鄉在地穩定就業，自108年起首次推出，透過積極性就業促進政策，鼓勵雇主提供原住民族地區優質職缺，並考量部分移居都會地區族人就業需求，持續透過僱用獎助措施，提高雇主獎勵誘因，吸引雇主以較高薪資僱用原住民族優秀人才，縮短與全體民眾薪資差距，提升原住民族職能向上，並減緩聘僱外籍移工影響，減少雇主用人成本，達成穩定就業目標。

### 四、「3個月未能就業」青年：

#### (一)勞動部

- 1.推動「練專長」與「興雇用」兩主軸，練專長計畫為產業新尖兵，政府提供職訓及學習獎勵金，鼓勵儲備新技能及引領投入重點產業，躍升職場競爭力。

2. 「興雇用」主要提供青年就業旗艦計畫，鼓勵企業以「先僱後訓」方式辦理做中學訓練，並由資深員工擔任職場導師指導青年，政府加碼補助雇主每月 1 萬 2 千元訓練指導費，最高 10 萬 8 千元，希望幫助雇主為後疫情時期的躍升儲備生力軍。另有，僱用青年獎助計畫，最高補助 8 萬元，持續密切關注青年就業情勢，適時啟動，邀請雇主同心協助青年，也增進企業戰鬥力。
3. 青年職得好評試辦計畫，青年在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，則可向公立就業服務機構申請發給尋職就業獎勵金 3 萬元。

## (二) 原住民族委員會

由各公立就業服務機構提供一案到底、個別化的客製就業服務，諮詢評估後推介失業原住民青年適性參訓並輔導就業，並有原住民求職求才資訊專網，原 job 原住民人力資源網，提供相關職缺、職訓與技檢獎金等。

## (三) 勞動部與經濟部跨部合作

提供女性或離島青年及就業保險失業青年微型創業研習、諮詢輔導及貸款利息補貼。

青年是國家的未來，亦是國家永續發展與社會創新與進步的動力來源，政府為協助青年順利接軌職場就業，因應新世代科技、產業及就業市場快速變遷等問題，提供多元補助與獎勵，期望能讓青年能夠早一步進入職場熟悉環境，或提供職業訓練與學習獎勵等方法藉此找出工作興趣，奠定未來發展方向。

### 第三章 調查方法

本計畫之調查地區依據勞動部勞動力發展署雲嘉南分署負責服務之範圍，同時參考行政院主計總處「統計地區標準分類」，調查範圍包括雲林縣、嘉義縣、嘉義市與臺南市，依此進行 15-29 歲雲嘉南地區青年就業型態調查。主要目的除掌握雲嘉南地區內青年就業型態發展、深入瞭解青年就業現況之外，並透過問卷調查、深度訪談以及焦點座談，針對青年就業選擇原因，提供有關單位政策建議。

調查分成三階段執行，第一階段執行政序，先請委員書審量化調查問卷，而後進行問卷前測，修正問卷，正式發放問卷，待初期回收問卷數達 300 份時，依初步資料分析判讀作為執行第一階段深度訪談之訪談大綱修正參考；第二階段回收問卷數達 600 份時，執行第二階段深度訪談並參考兩階段問卷回收資料初步判讀成果，與執行第一階段深度訪談初步分析結果修正，於 8-9 月辦理第一場焦點座談會，第三階段規劃 9 月底回收全部問卷，並依據問卷資料與深度訪談資料分析結果，進行第二場焦點座談會。

本調查計畫主要透過次級資料收集與分析、問卷調查、深度訪談與焦點座談進行，以下就各調查方法進行說明：

#### 第一節 次級資料與文獻分析

依據計畫目標之需要蒐集相關次級資料與文獻，包含雲嘉南地區人口結構、雲嘉南地區產業發展概況、青年就業影響因素以及失業相關問題等內容，以增列補充本計畫調查相關資料之基礎理論與背景依據。

##### 一、次級資料與文獻來源

針對本研究之次級資料來源包括政府機構的統計資料(如行政院主計總處之人力運用調查報告等原始資料、如勞動部 15-29 歲青年勞工就業狀況調查、或勞動部所屬相關單位雲嘉南分署就業服務分析等)、政府部門報告(國發會、勞動部所屬單位等)、網路資料、工商業界各類調查報告或研究報告、文件記錄資料庫、學術書籍與期刊等。

##### 二、次級資料與文獻分析

藉由次級資料針對本計畫主題加以研究，所收集資料之主題包括第一部分針對臺灣地區勞動市場概況，透過資料整理與分析了解目前臺灣勞動市場概況；第二部份針對雲嘉南地區包括勞動市場概況、就業趨勢、青年勞動力概況，進行資料收集與分析、數位經濟對勞動市場影響、新經濟型態下非典型就業、青年就業政策等相

關資料。而這些資料對本計畫而言就顯得相當重要，透過次級資料分析可針對本研究之目的範圍有初步輪廓，所有蒐集之文獻資料，亦能精煉文獻內容，此外也可作為量化資料與質化資料分析之依據。

## 第二節 辦理量化問卷調查設計說明

本研究工作內容包括：資料蒐集、調查、分析、建議、編製及成果分享。根據委託單位需求，設計調查規劃，並逐步達成各階段應完成之工作項目。

執行方式藉由量化調查、質化訪談及焦點座談，蒐集雲嘉南地區青年就業型態及未來發展趨勢資料，透過歸納整理描繪雲嘉南地區青年就業型態。除提出調查分析結果，並從就業媒合、職訓課程等面向，探討具體政策、行動策略方案與執行步驟等相關建議，並據此辦理成果分享座談會。

### 一、調查範圍與對象

調查範圍為雲嘉南分署轄區，包含臺南市、嘉義縣市、雲林縣，調查對象之年齡計算以 110 年 1 月 1 日為基準，為設籍或工作地於雲嘉南分署轄區 15 至 29 歲之本國勞工。

### 二、調查方式

原規劃採以面訪為主、網路問卷為輔助，兩種調查方式佔比為面訪約佔 70%、網路調查約佔 30%。因考量新冠肺炎(COVID-19)疫情因素，審查會議中經委員提出若受疫情影響，無法實施面訪之替代方案，故因應疫情將調整為 70%網路調查，30%為面訪，若疫情持續嚴峻，預作準備規劃將全面調整為網路調查。

採用網路問卷為量化資料的蒐集方式，若有樣本數不足之情形，協請雲嘉南分署利用轄下各就業中心、委外訓練單位等協助提供受訪對象；其中網路調查方式優點如下：

- (一)相較於傳統面訪、郵寄紙本問卷以及電話訪談，以網路調查進行問卷填答，優點為低成本、高效益以及回收時間快，且相關初級資料收集較為有品質，避免事後編碼以及資料輸入上可能的錯誤，有助於資料品質提升。
- (二)相較於其他調查方式，填答者於網路調查中，填答時間較充裕也較有彈性，能取得較高程度的資料品質。
- (三)網路問卷的內容還可以隨時進行修正或是補充，免除因為事先沒有發現的缺失。
- (四)網路問卷亦可避免面對面訪問時，對填答者造成的威脅感，特別是當問卷內容涉及較敏感的議題時。

### 三、抽樣設計

在目標族群部分本計畫採分層抽樣(stratified sampling)，分層抽樣屬於隨機抽樣

法(Random sampling)中的一種，其方法為將抽樣母體分成性質不同或互斥的若干組，每一組為一個『層』(strata)，同層性質要儘量相近，即變異要愈小愈好；不同層間的變異要愈大愈好。選擇分層的變數通常與研究的主題有直接的關聯。再從各層中隨機抽取樣本，此法可依適用情形再分為等比例抽樣以及不等比例抽樣。本計畫採用不等比例配額抽樣，母體以雲嘉南分署轄區 15-29 歲在職就業人口居住地比例，決定之應回收有效樣本數，依照抽樣誤差 3%信賴水準 95%總計至少 1067 份。

樣本對象總計三類：(1) 戶籍地為雲嘉南地區同時也在雲嘉南地區工作之 15-29 歲在職青年；(2) 戶籍地非雲嘉南地區於雲嘉南地區就業 15-29 歲青年；(3) 戶籍地為雲嘉南地區非在雲嘉南地區工作之 15-29 歲在職青年。

其次，本研究針對部分地區樣本數未足時，協請該地區就業中心、或分署轄下訓練單位等針對有意願之填答者，進行網路問卷調查，以彌補問卷之不足。

#### 四、研究對象與配額

本研究主要調查母體對象為戶籍地或工作地位於雲嘉南地區之 15-29 歲青年就業族群，了解其就業情況並調查其就業型態，對勞動條件的看法等等議題。

研究中 15-29 歲青年工作類型之定義如下：

1. 全職工作：我國係指每日工作滿 8 小時或每週工作滿 40 小時稱為全時薪資就業人員(full-time wage employees)。因此，本研究之全職工作為全時薪資正職工作，類型包括雇主、自營作業者、唯一正職每週工作超過 40 小時。
2. 非全職工作：除傳統全時薪資之全職工作外的非傳統僱用工作類型為非正職工作。工作類型包括非典型就業類型部分工時工作、臨時性工作、派遣工作、定期契約工作與透過網路平臺或 APP 找到之新興多元就業。

王健全、林宜蓁(2019)文章探討新科技、新商業模式、新社會型態下所衍生的新興多元就業型態，由於新興多元就業型態議題目前量化調查較少，進行調查若能收集較多樣本，增加調查結果的多樣性，將能提高相關議題研究價值。此外，黃春長、張玉山(2018)2030 年就業趨勢與展望研究指出，目前多有透過數位平臺，創造因這類新型態經濟活動的勞務趨勢零工經濟，然而各國在零工經濟相關數據、研究、資訊與相關術語和衡量方式也未有統一標準，且統計數據中仍然以多以舊有型態雇用的工作者為主，除了線上零工經濟之就業者少被關注外，且多數提及的相關研究零散，隨著透過數位平臺進行線上零工經濟的工作者數量提升，本計畫認為進行相關



調查有必要增加調查樣本數量。其次，其研究盤點 106-107 兩年(24 個月)部份工時趨勢，大致反映出在零工經濟興起浪潮下，我國服務業勞動市場雇用部份工時者比例相對較高之教育業、住宿餐飲業、批發零售業以及醫療社服業主要兼職工作者亦以年輕族群為主。且因本計畫主要研究目的之一為了解雲嘉南分署轄區之青年從事新興多元工作型態(如多重職業、非典工作、獨立承攬等非傳統固定及全職的工作型態)發展趨勢，為保持計畫完整性，並根據 Comrey(1973)提到問卷題數大於 40 題樣本數應大於 300 人，因此，計畫擬由全職工作樣本遞移部份樣本數至非全職工作樣本，本研究抽樣採分層抽樣再依不等比例配額進行，樣本比例建議全職與非全職樣本配比为 70%與 30%。

本計畫依照 110 年行政院主計總處人力資源調查資料，整理 15-29 歲雲嘉南地區就業人口數，表 3-1 計算雲嘉南地區 15-29 歲就業人口比，進行配額分配(表 3-1)，預計總完成份數 1,067 份。

表 3-1 目標抽樣數

區域別	15 歲以上人口(千人)			15-29 歲人口(千人)			抽樣份數		
	人口	就業者	占整體就業者 %	佔 15 歲以上就業人口 %	就業者	占整體就業者 %	正職 (70%)	非正職 (30%)	總計
雲林縣	597	339	19.92%	17.70%	60	19.54%	146	62	208
臺南市	1,631	974	7.23%	17.86%	174	56.68%	424	182	606
嘉義市	229	133	7.81%	19.55%	26	8.47%	63	27	90
嘉義縣	450	256	5.04%	18.36%	47	15.31%	114	49	163
雲嘉南區	2,907	1,702	100.0%	18.04%	307	100%	747	320	1,067

資料來源：110 年行政院主計總處人力資源調查(單位:千人)

## 五、問卷設計

本研究旨在探討雲嘉南地區 15-29 歲青年族群就業情形，由受託單位先行草擬問卷項目，再由雲嘉南區分署業務執行單位與受託單位共同修訂後，接續由專家委員進行專家效度問卷審閱，待專家問卷回收後，與分署討論進行後續修訂完成前測問卷。問卷完成後立即執行 30 份前測，依回收之前測問卷進行統計分析後，並根據統計分析結果調整問卷內容。

依此問卷調查項目內容涵蓋五大部分：1.研究參與者基本資料；2.雲嘉南地區 15-29 歲年輕族群就業現況(工作型態、類別、時間、職位、薪資、勞資關係等)；3.雲嘉南地區 15-29 歲年輕族群就業需求(職業選擇原因、求職困難原因探討與解決方

法等)；4.對政府提供相關資源與就業需求訓練課程看法及意願；5.新興多元就業工作型態調查(使用平臺經濟、共享經濟、零工經濟或群眾分包等工作經驗、填答者認為其個人與平臺的勞動條件、填答者對相關工作的看法)。

為求問卷之精準度，於定稿前預計於 6 月底進行至少 30 份前測，藉此瞭解填答人在回答本問卷時可能遭遇的問題，並依據填答人之回饋，進行問卷之調整修改，以確保問卷設計上之測量效度。

## 六、調查項目

本計畫參考相關文獻以及各部曾執行之計畫問卷，並依據計畫目的，草擬本計畫之問卷題目，如下所示，本研究包括兩部分「全職工作者」與「非全職工作者」，主題如下所述。

### (一)有關「全職工作者」主要調查項目包括：

- 1.基本資料：年齡、性別、婚姻狀況、學歷、工作地點、戶籍地點、正職是否有兼職、兼職透過何種管道、是否曾透過那些網路共享平臺或 APP 找到工作以及利用該管道時間等。
- 2.目前就業狀況：包括從事的行業別與職業別、任職時間、每月薪資所得、是否有特別要求、求職是否有困難、困難原因調查等。
- 3.就業型態考量：求職者選擇工作時，主要考慮的因素、有沒有轉換工作打算、轉換工作原因調查、工作地不在戶籍地原因、工作地在戶籍地原因、如何加強就業競爭力、未來轉換工作求職管道、是否願意透過網路共享平臺或 APP 尋找工作及原因，最後調查職業與工作適配狀況等。
- 4.勞動條件看法：基本薪資是否了解、工作月休假日調查、請假規範滿意度、職場福利或補助調查、工作環境滿意度等。
- 5.政府資源及職涯建議期待：期待政府提供哪些服務與資源、政府應該在那些管道宣傳、開設那些職業訓練課程、增加職業訓練原因等。
- 6.透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業工作調查：從事原因、與平臺勞動關係、是否需要具備特定認證、特殊要求、薪酬決定方式與取得方式、完成工作檢核、工作時數調查、是否有職業訓練、是否有就業工具提供、是否有提供福利與補助、是否有職業災害協助、新興多元就業工作優缺點、工作滿意、收入占整體收入比重等。

(二)有關「非全職工作者」主要調查項目包括：

- 1.基本資料：年齡、性別、婚姻狀況、學歷、工作地點、戶籍地點。
- 2.目前就業狀況：目前非正職就業型態、職業類別、任職時間、是否曾從事正職工作、每週工時、目前工時看法、每月平均收入等。
- 3.就業型態考量：求職者選擇工作時，主要考慮的因素、自願或者非自願從事非正職工作、未來工作規劃、工作地不在戶籍地原因、工作地在戶籍地原因、如何加強就業競爭力、未來想從事工作行業別與職業別，最後調查職業與工作適配狀況等。
- 4.勞動條件看法：月薪是否滿意、工作月休假日調查、請假規範滿意度、是否有資遣相關制度、職場福利或補助調查、工作環境滿意度等。
- 5.政府資源及職涯建議期待：期待政府提供哪些服務與資源、政府應該在那些管道宣傳、開設那些職業訓練課程、增加職業訓練原因等。
- 6.透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業工作調查：從事原因、與平臺勞動關係、是否需要具備特定認證、特殊要求、薪酬決定方式與取得方式、完成工作檢核、工作時數調查、是否有職業訓練、是否有就業工具提供、是否有提供福利與補助、是否有職業災害協助、新興多元就業工作優缺點、工作滿意、收入占整體收入比重等。

## 七、網路問卷發放平臺及管道

待前測完成後，規劃於 7 月執行網路問卷連結發放，各類發放平臺包括：公開共享社群媒體平臺如 FB 提及雲嘉南地區相關之各類社團如斗六人社交圈、雲林人(讚)出來、雲林就業求職、嘉義市大小事、嘉義新鮮大小事、我是嘉義人(自己人)、臺南人大小事、我是臺南人、論文問卷互助社等找工作，找人才或與工作求職相關之 FB 社團；工作、地區看板臺南等關鍵字之 Dcard 版；或 Tasker 出任務、PRO360 達人網等外包網站平臺；或其他各類可進行網路問卷發放填答連結之管道，發放問卷連結前先行訊息確認是否能發放問卷，並經分署同意後始發放問卷連結訊息。

## 八、網路調查流程與資料處理

### (一)網路調查流程

網路調查分成問卷設計、回卷整理、報表產製，而每一部分亦包含或簡或繁的工作環節。

- 1.首先，本研究利用 SurveyCake 平臺設計問卷，問卷設計包含規劃、製作、置放各大平臺及回收等，在問卷系統資料庫內根據本調查計畫目的規劃設計問卷內容，選擇 SurveyCake 平臺網路問卷平臺使用者較為友善版型進行問卷設計。
- 2.網路問卷因直接能在平臺進行問卷製作，製作過程由計畫團隊人員與委託單位進行測試並滾動修正。待問卷正式完成測試於各網路平臺發放問卷連結，發放連結前若有需先聯繫溝通之平臺，由計畫團隊主持人或共同主持人先行溝通確認是否同意放上平臺進行調查。若為開放式平臺，則由計畫團隊成員經主持人同意後，放上調查連結。
- 3.由於，填答者可以從網路線上填答，配套設計各問項的說明註解以引導其正確作答，並加增各問項之間的簡易勾稽初核，期以第一時間糾正填答者可能發生錯誤機率，降低後續資料整理時的問題。
- 4.每日追蹤問卷回收數，進行資料初步檢核，通過初核的資料就直接存放於資料庫，以供後期資料內容檢誤更正及統計製表之需。

## (二)資料處理流程

由於問卷回收率的關鍵包括是否鎖定正確的樣本、問卷題目是否簡明扼要、問卷題目是否與填答者相關、問卷設計是否注重使用者體驗、填答者是否能得到回饋。為增加問卷回收率與正確率，計畫團隊規劃如下：

- 1.樣本正確性：本調查有明確的母體對象，雲嘉南地區 15-29 歲青年就業人員，因此，透過問卷設計中基本資料填答排除非目標對象，聚焦於本計畫受訪對象避免無效問卷。
- 2.問卷題項設計：調查題項數與題目內容皆透過專家委員問卷效度審查，並依審查意見進行修正取得較好題目品質，其規劃題目數預測皆能於 25-30 分鐘內完成，填答問卷標示「完成進度」比例，增加作答者的填答意願。
- 3.問卷題目與填答者關係：因本計畫主要調查雲嘉南地區 15-29 歲青年就業型態，所有題項內容皆與目前青年就業相關或注重之議題，且本問卷設計以「邏輯跳題機制」，根據填答者選填的答案改變後續問卷走向，一方面幫助填答者接收到與自己相關的訊息，另一方面也協助本調查能快速分眾，蒐集到更加精確、深入的資訊。
- 4.近年來使用行動裝置的人口增加，本研究採用 SurveyCake 平臺問卷版型使用介面

相對友善，能提供填答者較好的使用經驗。

- 5.提供獎勵增加填寫誘因說明，讓填答者能得到回饋，並詢問是否願意參加深度訪談使填答者有身歷參與調查感受，提高問卷填答率。
- 6.回卷整理部分，包含回收資料的檢誤。除了網路平臺初級資料檢誤並輔助人工判讀，以提升資料正確性。由於網路調查經常面臨的各類狀況包括為了取得贈品詐騙、個人隱私資料的重視及自由意識的抬頭，故設計相互關聯性的問項設計交叉勾稽功能，挑出不合乎常理邏輯或經驗法則者，再由人工進行研判複核。
- 7.問卷中其他及開放題項資料處理，由研究員進行歸類整理出幾個主要項目，若該項目與既有選項同義，則併入既有選項統計百分比，若該項目不包含在既有選項內，則併入「其他」項統計百分比，並整理文字資料，作為歸納分析之用。

### (三)研究員訓練

本計畫研究員以一位碩士生及一位具量化背景博士，協助統計與研究相關作業，研究員需具備基本統計分析能力、量化調查知識、電腦操作能力及能主動積極獨立作業，計畫執行初期訓練研究員了解調查計畫流程與相關知識、訓練收集次級資料方法(學術資料庫、網路資料、各部會統計資料等)。

計畫執行期間訂定每週開會檢討計畫執行狀況，訓練提出因應解決策略，定期追蹤問卷回收狀況，並初步檢核資料回收狀況，計畫執行過程與主持人互動討論，並跟催與追蹤相關行政作業流程，以確保計畫執行進度。

### (四)資料檢誤

因本研究採用 SurveyCake 平臺問卷版型設計問卷，其功能中可進行邏輯檢核，檢查兩個或兩個以上變項間是否依照指示回答或輸入，本研究調查題目中採用跳續答檢核主要詢問研究參與者目前工作狀況，採單選題選項後，研究參與者根據不同狀況填答，可跳過不符填答者資格的題目，或跳至強制終止頁面，而且本研究之「邏輯接題」，可以讓填答者選擇該套用接題的選項之後，針對不同回答做延伸問題，例如當填答者選擇有唯一正職工作另有兼職，兼職為透過網路共享平臺或 APP 找到，於調查最後第五部分 Q6 進行身分確認時，若選擇非當初所填之資料，則為邏輯有誤之問卷，研究團隊則透過填答者所留之 email 進行資料確認詢問，並請填答者重新填寫。若填答者無回覆，則依照相似樣本進行資料修補，若邏輯偏誤過大如研究參與者選擇傳統兼職工作卻進行新型態工作相關議題填

答則樣本刪除。

本調查也利用開放題進行檢核，設計問卷時，為避免填答者的回答沒有適合的選項可勾選，通常在選項的最後增加一個「其他」選項與空白格，供紀錄填答者答案。一般而言，開放題需檢查有勾選「其他」選項者，應回答開放題，或無勾選「其他」選項者，不應回答開放題。本研究採內容分析，檢視開放題的答案是否可歸入選項中的答案，或答案是否完整，若資料不完整或無資料填入，則統計分析以其他計算，開放性問題將透過內容分析進行資料編碼，編碼方式由研究員初步依該開放題所記載原屬問卷第幾題題號的方式進行編碼，且順序與問項與問卷相同，以該題問卷所問之主題歸納，整理主要概念項目並予以編號，並由前依序排列到最後並統計各概念項目被填答者提及的次數以及百分比。

## 九、統計分析方法

問卷回收後，進行資料篩選、編碼、登錄，以及統計分析，以統計分析軟體 SPSS22.0 版 (statistical package for the social science) 進行。根據樣本資料的特性決定合適的統計分析工具與方法做為實證結果的檢驗：

### (一)敘述性統計 (Descriptive Statistics)

本研究針對回收樣本問卷採用敘述性統計之分析方法，說明個人基本資料與各個變數之樣本數、百分比等基本資料情形的描述，藉以了解回收之樣本分布特性與樣本結構，以供後續分析之參考。敘述性統計主要包含次數分配、交叉分析、平均值與標準差等，陳述原始資料之事實。

1. 次數分配：進行個別群組的資料分布狀況，包含數量與類別。
2. 平均數：從個別變項的平均資料做進行影響程度大小之分析。
3. 交叉分析：透過不同類別的人口統計變項，進行個別變項之特性分布分析。

### (二)卡方檢定

交叉分析表內將附上各題與基本變項之卡方獨立性檢定 (Chi-square) 結果，以說明各基本變項於各題項之回答是否呈現顯著差異。

### (三)信度分析

檢核問卷量表整體及層面之可靠度，以瞭解問卷的內部一致性與穩定性。採用 Cronbach's  $\alpha$  係數法分析檢測預試問卷實施後之量表信度。若 Cronbach's  $\alpha$  信度係數 0.90 以上，表示量表有高信度，若 Cronbach's  $\alpha$  信度係數 0.80 以上，則一

般認為信度甚佳，若 Cronbach's  $\alpha$  信度係數 0.70 以上為普遍可接受的最小信度範圍。

#### (四)獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析

檢定各種背景的研究參與者在各調查項目中的差異。

### 十、信效度控管

為使本調查問卷能夠達到研究目的，分別針對業者及專家進行問卷信效度測試以掌握問卷的正確性與適用性。

(一)計畫執行期間，隨時追蹤回收之問卷資料填答狀況，研究員會在回收問卷後，針對資料填答中選填遺漏之處，或相關答題有漏答之填答者去電或 e-mail 聯繫，確認填答內容。研究員於電話中也一併詢問填答者是否對於問卷有不清楚之處，進而調整問卷使用之語句或詞彙，並請專家學者協助檢視適宜性。

(二)本次主要請產、學界專家協助檢視問卷的內容與格式是否恰當，預計於期初審查會後，受委託單位設計專家效度問卷先請委員就問卷內容進行審查，待回收後修正，將問卷(測量工具)或問卷設計內容交給相關的人力資源管理與勞資關係背景相關之專家與學者，請其評估評量題目(items,項目)的適宜性。相關調查專家學者背景如下：

表 3-2 專家學者資料彙整

姓名	單位	專長
許○○	○○工會理事長	職業訓練、勞資關係、TTQS、共同核心職能、人力資源管理
曾○○	○○大學副校務長	職業訓練、勞資關係、TTQS、共同核心職能、人力資源管理
陳○○	○○大學企管系系主任	組織行為、人力資源管理

專家效度主要協助進行內容效度評估，題目內容之用字遣詞的適當性、會不會讓讀者產生認知誤差和評估是否還有更簡單的陳述方式以取代冗長的敘述。例如：「您的經驗？」題目題意陳述不完整，容易讓讀者產生認知誤差，題目含意是否合乎欲評量的概念(concept)，以確保問卷中題目之周延性與適切性，專家問卷審查結果詳如附錄一。

### 第三節 深度訪談研究規劃

#### 一、調查對象：

##### (一)受訪對象

為符合調查計畫，了解雲嘉南地區15-29歲青年從事正職工作與非正職就業，深度訪談對象採立意抽樣，規劃原則依照15-29歲青年就業人口分布配額進行訪談。調查對象與數量初步規劃如下表3-3所示：

表 3-3 深度訪談對象規劃

地區對象		人數	備註
臺南地區	正職	16	就業類型包括： 1. 唯一正職每週超過40小時。 2. 唯一正職每週超過40小時，且有兼職，兼職類型可能傳統兼職或透過新興多元平臺的兼職工作。 3. 自營作業者。 4. 雇主。 5. 只有非正職工作，包括部分工時工作、臨時性工作、派遣工作、定期契約工作，可能傳統兼職或新興多元平臺的兼職工作或兩者都有。
	非正職		
嘉義縣市地區	正職	7	
	非正職		
雲林地區	正職	7	
	非正職		
總計		30	

##### (二)受訪者來源：

- 1.本調查收回之量化資料中，願意接受訪談之目標族群。
- 2.透過網路平臺詢問符合「雲嘉南地區15-29歲青年在職者」之資格對象。
- 3.前往就業中心尋求協助之符合「雲嘉南地區15-29歲青年」。
- 4.雲嘉南地區大學畢業校友。

依人口分布比例選取臺南總計16位、雲林總計7位、嘉義縣市總計7位。

#### 二、訪談大綱設計：

本次計畫依照研究目的聚焦雲嘉南地區15-29歲青年目標群體進行深度訪談，此次深度訪談分為二階段，分別於量化研究(問卷調查)之前後進行。目的有二，其一為希冀透過前期目標群體的訪談，了解深度訪談半開放式問題是否能夠了解目標群體對於求職現況，及對未來就業與政府資源等議題真實看法，並調整量化研究之題目，以期獲得聚焦的量化研究結果；其二為透過訪談探討量化研究結果尚未釐清以及延伸關聯問題，進行訪談後使研究結果更能聚焦調查目的。

每一位受訪者在詳談之前，先做簡單的自我介紹包括年齡、學歷、性別、自我



特質、學經歷及技能證照等個人基本資料。

其次，針對「青年就業現況」、「就業需求」、「政府資源看法」、「新興多元就業型態工作型態調查」訪談大綱設計內容如下：

(一)青年就業現況：

1.訪談大綱：

- (1) 個人的就業經驗（涵蓋現在工作公司提供的勞動條件如何？）對就業職場的認知(個人準備程度與職場的接軌)
- (2) 對就業職場的期望（對於就業價值的看法）
- (3) 求職過程準備為何，所利用求職管道。

2.訪談題目：

- (1) 針對目前工作，您對薪資收入看法是怎樣？目前這份工作滿意嗎？（了解工作時間、薪資狀況、保險福利狀況）
- (2) 針對目前工作，您認為需要什麼工作技能？原先在學校的科系專業，在哪些方面幫助您的工作？
- (3) 針對目前工作，您認為和您原先對工作期待那些有符合？那些沒有符合？比如工作有趣和專業獨立方面？那您期待的工作型態及薪資是什麼？
- (4) 您透過什麼管道找到工作？在找工作的時候，什麼管道（資訊）幫助最大？您認為在找工作方面，你如何準備好就業的心態？

(二)青年就業需求

1.訪談大綱：

- (1) 求職優先考量的目標(專業性或是自我效能)
- (2) 求職的過程中所遭遇何種困難與尋求協助管道工作。
- (3) 對於工作的正向結果的期待
- (4) 目前工作所遭遇的負向的結果
- (5) 未來工作規劃？
- (6) 未來工作的需求？

2.訪談題目：

- (1) 在選擇工作的時候您優先考慮的標準是什麼？（外在價值抑或內在價值）
- (2) 你覺得你擁有什么條件能讓您很容易找到工作？

- (3) 在尋找工作方面，您有遇到什麼困難？要克服這些困難您有什麼樣的想法或建議？
- (4) 針對目前的工作，您認為他可以滿足你什麼需求？針對目前工作，帶來超乎預期的不好的影響，有哪些？(例如：與家人疏遠或無法滿足生活需求)
- (5) 針對您未來的職涯發展，你認為需要準備什麼技能或條件？
- (6) 工作過程中是否有覺得不足之處？是否曾想過再進修或者參加什麼訓練課程？

### (三)政府資源協助

#### 1.訪談大綱：

- (1) 主要尋職管道。
- (2) 對於政府或學校舉辦的就業媒合活動看法。
- (3) 希望政府提供甚麼樣的協助？

#### 2.訪談題目：

- (1) 您曾經使用過哪些就業服務的資源（包含學校媒合、民間或政府求職資訊管道）？對於這些資源的使用，對於就業求職時有幫助之處為何？
- (2) 您在求職是否曾因為證照或是接受過求職訓練影響您獲得錄用？原因為何？
- (3) 若廠商職缺符合自身相關科系是否比較能夠獲得錄用？
- (4) 您求職時自認最缺乏的能力是什麼，比如專業知識、專業技能、態度與其他（學歷、面試技巧、履歷撰寫、語言能力等）？尚未具備的原因為何？
- (5) 您是否曾經參與任何就業中心辦理的訓練來增加自身能力（如：專業技能、語言、學分學位課程等）？成效如何？
- (6) 您認為目前最需要的就業協助為何？

### (四)新興多元就業型態（從事平臺經濟、共享經濟、零工經濟與群眾外包）

#### 1.訪談大綱：

- (1) 有從事新興多元就業型態目標對象
  - ①工作經驗（時間、類型、時數、尋找工作之媒介）。
  - ②勞動條件（保險、福利、工作設備等）。
  - ③工作優缺點?持續工作意願?是否有規劃轉職?
  - ④希望政府給予的協助?
- (2) 未從事新興多元就業型態目標對象有無從事相關工作興趣?

①有，原因？

②無，原因？

## 2.訪談題目：

- (1) 您是否從事短期的工作，或透過派遣公司或透過其他平臺轉介過來給您的工作？可以舉例說明？可以詳細說明這些工作經驗（時間、類型、時數、尋找工作之媒介）和勞動條件（保險、福利、工作設備等）。
- (2) 您從事這些工作之理由及優點和缺點是什麼，您有什麼看法？
- (3) 針對類似這些不是傳統工作，您是否有什麼期待？（例如，針對薪資，時間和方式）
- (4) 針對這些轉介平臺所拿到的工作，您會希望未來在求職時，得到哪些協助？

## 三、訪談執行方式規劃

### (一)訪談結構

深度訪談總計 30 位目標族群，期待深化本次調查之研究發現與提出可能的政策建議。本研究深度訪談大綱採半結構式訪談大綱設計（Semi-Structured Interviews），主要作為訪問綱要或方向，並不設計封閉性問題或選項，計畫主持人依訪談情境，以及受訪者回答傾向進行引導與追問。

研究者可根據訪談情況針對其程序與內容作靈活調整，以掌握更多資料。此外，為使受訪者得對本研究進行目的具一定程度了解以提供適切資訊，將於正式進行訪談前，事先將訪談問題送達訪問對象，讓受訪者得於事前獲知相關問項以進行相應之準備，提供研究者充分資訊。

### (二)訪談進行方式

首先，執行訪談前將先進行訪談說明，介紹受委託的計畫內容與目的，並說明為何會選擇該受訪者。由於深度訪談係一種以人為對象之研究方式，需特別注重訪談倫理，除於事前說明訪談內容，尊重受訪者意願，並以配合受訪者方便之時間、地點為主外，對於一切涉及個人資料之內容，皆告知受訪者已匿名、重新編碼方式將所有個資去識別化並妥適保存或銷毀各該資料，以保障受訪者隱私。

其次，為避免訪談時間冗長造成受訪者困擾，由計畫主持人或研究員依據事先擬定題綱進行面對面深度訪談，訪談時間約為 1 至 1.5 小時。

透過所蒐集之次級資料、問卷調查資料、開放式問項或座談會結論等各項結

果，作為初步了解青年就業型態樣貌，另為廣蒐受訪者見解，深度訪談過程中並適時提問、指出問題核心重點，以作意見溝通交流，透過受訪者訪談，完整認知對訪談大綱之議題有何看法或建議，進而提出深入而可供執行之策略建議。

訪談計畫分成兩階段執行，第一階段配合量化調查回收 300 份問卷數，預計於 8-9 月完成規劃完成 15 位受訪者，訪談完後進行資料分析，待資料分析結果，進行訪談大綱修正，與專家委員、業務單位及委託單位討論後進行修正，待修正完成繼續進行第二階段 15 位受訪者訪談。

### (三)資料分析

質性訪談的資料分析，第一步就是做逐字稿，建立訪談的書面記錄。以錄音設備記錄受訪者之受訪內容，完成訪談後將內容謄錄逐字稿，以錄音輔助逐字稿的建立「詳盡確實」，完整的逐字稿不僅能使質性資料的分析更接近原貌，更能了解受訪者意念的來龍去脈。整個資料分析包括先將逐字稿之謄錄完整準備、其次仔細閱讀逐字稿內容，內容分析形成不同類別編碼，檢視重複編碼之分類與內容，以及重複修正與再精細分類。

為將受訪者所描述的內容進行編碼並歸納出核心概念，本計畫研究員先以英文代號分別界定受訪者，研究者在訪談進行中先以錄音方式將訪談內容完整記錄，並於訪談結束後仔細反覆聽取錄音內容，將錄音內容謄寫成逐字稿，再進行校對以確定內容無誤。完成資料的初步整理後，再將資料依研究主題和訪談大綱做最初步的分類，使原始資料更有系統性。編碼方式依據受訪者身分分類，再加入每個受訪者身分代號 1、2、3、4；依據研究問題概念分為區分；回答該問題時意見再細分，最後將逐字稿內容整理成編碼後的資料做分析。

研究員將研究資料進行初步的整理後，反覆閱讀相關內容，使研究者與研究資料間建立熟悉而密切的連結關係，將想法及概念紀錄下來，發展一些對於編碼的暫時性概念。再將有意義的句子標示出來，依字句之屬性予以編碼。資料編碼完成後，再加以分類、比較、歸納，將屬性相近的編碼視為同一類，據此發展『核心類別』。研究者在資料分析的過程中使用歸納的方式，在不同資料間進行比較，維持描述性的客觀態度，反覆閱讀資料，以理解資料間的關係及意義，對研究資料進行詳盡的統整分析。

### (四)信效度控管

本計畫規劃 3 份受訪對象進行深度訪談前測，以求訪談大綱設計能夠適切獲取本計畫所需資訊，並整理逐字稿，待受訪者確認後進行青年就業類型議題質性分析，經預試訪談後修正題意不清之題目，並藉此調整訪談整體流程與內容。3 位前測受訪者分別為正職工作者一位、非正職工作者一位及從事新興多元就業一位。

效度是將受訪者之個人經驗有效轉換為得加以比較、分析之資料之程度，信度則可理解為係指受訪者於訪談過程中所回答之答案無虛偽不實之程度。而為確保本文之深度訪談具有研究信度之正確性，及研究效度之真實性，本文遂透過三角檢證法（Triangulation）方式為之。

三角驗證法指研究過程中採用多種且不同形式的方法、資料、觀察者與理論，以查核與確定資料來源、資料蒐集策略、時間與理論架構等效度，本研究採資料分析校正，研究者初步的分析結果將與參加本計畫執行之其他研究者討論，以便獲得校正與啟發，亦將資料與受訪者做初步的溝通，以便校正研究者的分析與解釋。三角檢證法的使用，在於利用各種不同的方法以蒐集不同來源和型態的資料，以減低研究者的偏見。由於深度訪談係一種以人為對象之研究方式，是以本文特別注重訪談倫理，除於事前說明訪談內容，尊重受訪者意願，並以配合受訪者方便之時間、地點為主外，對於一切涉及個人資料之內容，本文皆已匿名、重新編碼方式將所有個資去識別化並妥適保存或銷毀各該資料，以保障受訪者隱私。在結果之呈現上，本研究皆客觀地分析與探討訪談過程中所獲得之資料及受訪者之觀點與建議，且並未排除任何負面或非預期資料，俾使本文研究結果得以公正客觀。

## 第四節 焦點團體座談會規劃

第一場座談會預計九月初於量化調查問卷收集及深度訪談完成六成後執行，根據此階段之初步資料分析進行訪談大綱修正，第二場次待完成網路調查與資料分析後，收斂與聚焦需釐清與延伸之議題，修正訪談大綱進行座談會。針對本調查舉行兩場焦點座談，每場焦點座談邀請專家學者、目標族群、企業代表與政府代表，針對研究發現、半開放式問項以及對本調查相關議題進行探討，以利更深入了解調查過程中，可能為關注及發現之項目與內容，進而提供委託單位在未來擬定與執行相關政策時之參考。

### 一、焦點座談對象

為瞭解轄內青年就業樣態，以及對於雲嘉南分署就業服務及職業訓練服務措施的瞭解程度及建議，每場邀請專家學者6-8人、目標族群4-6人與地方政府代表1-2人及企業代表1-2人總計至少12位(含)以上。焦點座談邀請之專家學者以人力資源管理、勞資關係、企業管理、教育心理學等專家，主要了解青年就業的相關議題，並為了解青年心理狀態更邀請諮商輔導背景學者，另外地方政府代表以勞工相關單位為主要邀請對象。

本案第二工作項目瞭解轄內青年目前的從事新經濟趨勢下就業型態，以及未來擇業意向，以作為其他資料蒐集之輔助方法，將座談會結果加入此次調查報告中之結論與建議，焦點座談待量化調查與深度訪談執行完成六成後，根據初步結論進行雲林焦點座談，後續待量化調查與深度訪談完成執行第二場焦點座談。

### 二、場次規劃

雲林與臺南各一場。

### 三、焦點座談大綱設計為

針對「青年就業現況」、「就業需求」、「政府資源看法」、「新興多元就業型態調查」及青年就業相關產業類別等，訪談大綱設計內容如下：

#### (一)青年目標族群：

- 1.請問各位求職優先考量的目標及求職的過程中所遭遇何種困難與尋求協助管道工作。
- 2.請問各位哪些條件是您會考量的選項？為什麼？
- 3.請問各位工作過程中是否有覺得不足之處？是否曾想過再進修或參加訓練課程？
- 4.請問各位對新興多元就業型態看法型態看法？(平臺經濟、共享經濟、零工經濟與群眾分包方式的工作)

5.請問各位其他觀察與建議？

## (二)專家學者看法

1.請問各位目前青年求職趨勢與就業狀況看法？

2.請問各位目前雲嘉南地區青年勞動力供需狀況觀察與看法？

3.請問各位對新興多元就業型態看法型態看法？(平臺經濟、共享經濟、零工經濟與群眾分包方式的工作)

4.請問各位政府應該如何提出協助？

5.請問各位其他觀察與建議？

## (三)縣市政府官員

1.請問各位對目前青年就業狀況看法與觀察？

2.請問各位對新興多元就業型態趨勢看法？(平臺經濟、共享經濟、零工經濟與群眾分包方式的工作)

3.請問各位政府提供青年就業甚麼樣的協助？

4.請問各位其他觀察與建議？

## (四)企業代表

1.請問目前對於雲嘉南地區青年就業狀況有哪些狀況？

2.請問目前企業對於招募青年就業的意願與偏好？

3.請問針對目前政府所提出促進青年就業相關政策看法?或應該提供甚麼樣的資源與政策?

## 四、焦點座談進行方式

(一)確定研究的問題：界定研究問題時需清楚地陳述想要的是什麼資料，及應從何處獲得資料。對於問題瞭解與掌握是很重要的，可促進主持者提出特殊的問題，並界定受訪者群體。

(二)確認主持者及設計訪談大綱：確定主持者以及包括在訪談大綱中問題的類型、形式，應配合被訪談的團體。

(三)進行焦點團體訪談：主持者引導團體討論訪談大綱中的問題，並促使所有團體成員討論。此討論可能被錄音或錄影，以利於日後的分析。

(四)資料分析、解釋與報告撰寫：資料分析、解釋以及報告撰寫與其他類型的研究相似，為焦點團體研究的最後階段。

## 第四章 前測實施概述與分析

### 第一節 量化調查前測統計分析結果

#### 一、整體問卷填答者

本次前測發放對象除環球科技大學進修部學生與畢業校友外，亦有請上述對象協助轉發，總計回收 92 份問卷，刪除無效問卷後，青年全職工作者 31 份有效問卷，11 份青年非全職工作者，總計有效問卷數達 42 份，以下為各項有效問卷基本資料敘述統計。

- (一)年齡分布：本次回收問卷年齡落在「15-19 歲」1 位、「20-24 歲」22 位、「25-29 歲」19 位。
- (二)戶籍地及工作地分布：雲林縣占多數。
- (三)性別及婚姻狀況：填答者有 29 位女性、13 位男性，其中 4 位女性已婚，其餘受測者皆未婚。
- (四)填答者學歷分布：有 7 位公立學校畢業、35 位私立學校畢業，碩士學歷 3 位、一般大學學歷 10 位、科技大學學歷 25 位、專科學歷 3 位、高中學歷 1 位。
- (五)填答者工作型態分布：有 26 位全職、11 位兼職、1 位全職有兼職、2 位自營作業、2 位僱主。
- (六)為瞭解整體量表調查題項狀況，進行信度分析 Cronbach's  $\alpha$  係數均高於 0.8 以上，無須刪除不必要之題項。
- (七)根據整體前測統計分析與專家及委員問卷審視，問卷題項無結構性調整，針對題目內容描述已按照各委員意見修正。



## 第二節 深度訪談預測實施概述與分析

本計畫透過深度訪談，瞭解轄區目標族群全職與非全職新興多元工作型態，透過實施預測有以下的做法：1.根據前測訪談回饋進行題項修正；2.初步分析目標族群全職/非全職工作概況，說明如下。

### 一、預測實施後題項回饋：

- (一) 選擇的預測對象，以就業型態為篩選條件，以全職、非全職、全職與兼有非全職工作三類別各一人，如表 4-1 呈現預測受訪對象及屬性。
- (二) 訪談大綱修正：預測實施後，根據訪談過程中因受訪者個人背景有差異情況，蒐集受訪者其訪談過程中所傳遞之口語與非口語訊息，說明增修原因後，並判斷訪談題目是否必須適度增加或是修改，使訪談大綱成為適合受訪者的狀況訪問。
- (三) 依訪談員得到受訪者回饋後，訪談員再度深入觀察，並進一步分析訪談資料，表 4-1 說明題項的增添狀況。

表 4-1 青年目標族群預測深度訪談對象及屬性

行業別	受訪者所屬企業	受訪對象	就業型態	職稱	日期	代碼
金融保險	〇〇〇〇保險股份有限公司	許〇〇	正職	輔導專員	7月12日	P1
餐飲	〇〇〇〇漢堡	蘇〇〇	非正職	門市櫃台	7月8日	P2
教育	〇〇〇〇大學	胡〇〇	正職並兼有非正職	輔導員	7月9日	P3

表 4-2 預測後訪談題目增添情形

主題	訪談題目	增添原因和增加題目
(二)青年就業需求	2.1 在選擇工作的時候您優先考慮的標準是什麼？（外在價值抑或是內在價值）	(1) <u>增添原因</u> ：依照受訪者的特性，在訪談中，需要增加此題目，了解其歷程。 (2) <u>增加題目</u> ：在選擇工作的時候，從最初第一個工作，到目前從事的工作是否對工作的需求標準，（您會從事的條件）有差異或是有演變？
	2.5 未來工作規劃？	(1) <u>增添原因</u> ：依照受訪者全職工作穩定的情況，未來找工作的規劃。 (2) <u>增加題目</u> ：你覺得在未來的求職，也就是說如果要再找新的一份工作，你覺得你目前對自己的認識，以你來評估可以讓你很容易找到工作的條件是什麼？
(三)政府資源	3.3 希望政府提供甚	(1) <u>增添原因</u> ：依照受訪者特質(如:受訪者為

主題	訪談題目	增添原因和增加題目
看法	麼樣的協助？	外籍生)，增添此題目 (2) <u>增加題目</u> ：您認為(如:外籍生想留台，辦理工作證)需要政府哪些協助需求
(四) 新興多元就業型態 (2)未從事新興工作的受訪者	4.2 您從事這些找工作之理由及優點和缺點是什麼，您有什麼看法	(1) <u>增添原因</u> ：未從事這類型工作的人對於多元就業型態的看法，可能無法馬上回答出來 (2) <u>增加題目</u> ：如果沒有非全職經驗，對非全職工作印象比較深的有哪些？哪些是比較可能從事的非全職工作？比較可以接受的非全職方式是什麼？為什麼是可以接受？

## 二、青年就業型態深度訪談初步分析

深度訪談以目標族群的就業型態特點，透過逐字稿分析之後，以訪談四大節次，初步歸納如下：

### (一)青年就業現況

1.青年初次求職管道：在主動就業、動機性高的情況下，青年第一份求職，以能夠協助自主性高的網路資訊效益最為便利快速，然以親友轉介最有效益，主要原因是透過親友介紹的工作，可以較吻合與自己期待的工作型態。(兼職人員主要於此回饋資訊較少故不呈現)

- 「因為第一份工作不算是真的自己找的，是別人推薦的，...那從我第一份工作離開之後便想，應該自己嘗試看看，找自己想做的，可能想要換一個環境，當然大家應該最直接就是想到人力銀行，什麼 104 或是 1111 這一類，那當然政府，我記得好像有台灣就業通，那時候其實就都有看，就什麼都看。(P1)」
- 「我目前在臺灣有三個找工作的方式，第一個就是自己去晃，自己去找；第二個就是網路資源；第三個就是師長推薦。」「我之前因為沒有人脈介紹工作，我真的有嘗試網站 104 和 1111，網路上有出一個就是線上填履歷然後你寄出去，上面找工作同時他們公司也會有人找你去面試。(P3)」

2.後期轉業管道：以師長推薦或是親友轉介的工作為主，資訊透明度較高，較能準確掌握與預期工作所需要的相關技能，透過親友或師長介紹，逐步尋找符合期待的工作。此外，透過網路自行找工作，相關資訊比較不容易取得，在資訊不對稱情況下，容易與期待有所差異。

- 「以八月份我要進的公司，這份工作人事部門是我沒有做過的，老闆有受人推薦也有看過我一些工作上的態度和辦事的效率，我相信我進到他的公司可以快速的學習。(P3)」
- 「其實我的每一份工作都可能有家人的幫助，所以除了自己有找工作之外，可是找的是面試沒有很順利，或是可能去面試之後發現都跟我想像的不一樣，最後都是家人又出

來搶救，那當然我第三份工作也是，也就是親戚的公司，可是在親戚公司，其實我也是從頭學。(P1)」

## (二)青年就業需求

1.不同階段青年工作需求：就業四到五年的青年在尋找全職工作的需求與第一份求職的需求不同，在初入職場時，不管是全職或非全職的情況，薪資報酬是首要條件，然而外在金錢報酬和內在需求滿足相比較之下，對於初步工作，內在學習價值的考量佔有較大的工作需求因素。

- 「如果那個地方是你適應得來，和你想要嘗試的，可以去做學習的，你就去做。以○○○漢堡有分很多工作站，所以我就可以在裡面學習到很多每個工作站不同的事情要學習的東西。以內、外在考量的話，我會先考量內在，就是我會想說這個地方可以讓我學習到甚麼，然後對我或未來有什麼樣的幫助。(P2)」
- 「原先對薪資比較不太有要求，因為我是想做這份工作，是以學東西為主，即使薪資很低也會去接受，我只想踏入這個領域，薪資不是我選擇的條件。」「畢竟我已經畢業好幾年，在社會上生活漸漸的覺得現實要面對的，你的錢不夠多，你要做甚麼事都難，現在工作除了增加我個人價值外，要增加我個人戶頭的存款。(P3)」
- 「因為其實隨著年紀的增長，可能需要負擔的一些成分，或者說自己想做的事情更多了，那可能自己因為也在外面租房子啊，或者有車子什麼之類的，那當然負擔變大，所以在工作上面也一定要有收入一定要增，不然可能就會啃老本，所以其實在收入方面當然是要相對的，有慢慢在成長。(P1)」

2.全職青年轉業考量，除了外在金錢報酬重要性提升，對工作未來發展與需求也更明確。另外，全職者兼有非全職青年，在後期轉業過程，兼職重要性減少，以完成現階段的工作目標比較重要。

- 「我（目前）選擇工作的話我會想要公司不論大小，要有制度性，有未來發展性，不是像打工一陣子，（我）要換工作單位，...職位升遷，待遇會因為你的績效或你的努力有所增長，或者它是可以讓你做到三十歲，可以往前發展。如果就算你再認真的工作或用心工作，它的回報不會有一些改變，我不喜歡。(P3)」

3.特別在工作本身的價值回饋，青年認為如專業領域的前瞻性和獲得知識以及個人成就感是工作應具備的價值。

- 「然後我覺得慢慢接近，快要 30 歲的時候覺得有點慌，然後覺得這個這種感覺不太好，因為我覺得對於一個企業來說，除了當然企業福利要好之外，然後我覺得對我，對年輕人來說就是工作上就是成就感，我覺得是最大的。福利不好，可是工作很有成就感，其實我覺得可以留得住人的，但是如果說福利很好，可是如果你一直沒有找到你自己工作上的那一份是成就感，其實是很難留下來的，而尤其可能對我這種個性，就是我也想要讓自己有

一些什麼事情都是讓自己被看到，所以我覺得成就感這件事情很重要。(P1)」

- 「某方面別人不會有的專業知識，就是領域方面，別人在麥當勞和 7-11 上班，而我是在某某公司在做主管，我在進行某些項目，有計畫性和有發展性的工作，以我來講這是一個價值。(P3)」

### (三)政府資源看法(兼職人員主要於此回饋資訊較少故不呈現)

1.另外，若青年就業的公司有提供相關訓練課程，且有線上課程資源，相對青年在職者就會比較少使用政府資源。以從事保險業的青年為例，保險業者本身的訓練制度很完善，受訪者表示使用公司專業課程資源就足夠。

- 「因為其實金融業就是比較有錢，所以在培訓上面其實都還蠻完整的。對對，所以我覺得政府好像對於一些技術類的課程會比較多。...我對之前政府課程認知，好像比較沒有金融相關產業的類別吧，好像沒有了。(P1)」

2.以畢業生尋職管道為例，受訪者認可政府所提供如校園徵才和就業博覽會等活動，其所提供就業資訊具參考價值；然而，受訪者認為在某些公司內部資訊仍缺乏透明度，透過許多管道仍無法找到自己想要的內部資訊，此原因可能是青年族群不知道在何處可以查詢到相關資訊，以受訪者青年外籍生留台所需要協助為例，外籍生留台辦理工作證需第三方資訊查閱的管道窗口，查詢聘僱外國人的資格，以聘僱條件來說，政府有相關法令規定，然而外籍生對於查詢相關資訊之能力可能相對較弱，此現象推論青年族群往往對於資訊於何處搜尋有困擾，因此除了青年族群應加強自我搜尋資訊能力外，若政府可以多宣傳平台資訊讓青年目標族群更容易查閱到相關資訊，相信對於青年求職有正向助益。

- 「我當時有在想換工作證的東西，一定是由公司方向勞動部去申請，我在想如果這間公司當時的狀況是經理說會幫我申請，但會計卻一直拖我，我當時在想可不可以用我自己的手機，打給勞動部，是否這間公司可以聘僱我的可能，那我去詢問他們的資料是說不符合資本額和營業額無法雇用外籍人士，那我是可以提前離開那間公司，這樣就不會拖那麼久。(P3)」

### (四)新興多元就業型態調查

1.部分短期工作的條件、標準和規範並未清楚說明，讓兼職者必須自行摸索，在短期間兼差時間緊迫感，需要重複嘗試才找到工作準則，因而產生心理壓力。所以兼職者希望能再未實際進入職場前，能夠有明確紙本工作說明書，或是在資訊傳達上，能夠在開始工作前清楚表達，而不是在工作過程中，才又增加很多必需要做的工作內容。

- 「因為第一次接觸要在短時間內要核銷這些錢，我覺得是一個壓力很大的案子，我也第一次接觸核銷，是不是符合核銷項目需求，可能他們會說這是不符合的，你可能要一直重

複這些工作 (P2)」

2.政府可針對兼有非全職的人員予以職業訓練以及法規認知協助，以接觸新興多元就業的經驗來說，工作態度和相關的標準作業流程，兼有非全職從業人員在僱用平臺上面若業者沒有相對的資源投入兼差者，政府可多於各類平臺宣傳以協助各類兼有非正職人員能容易搜尋訓練資訊進而參加職業訓練。

- 「我不知道外送平臺是否有先訓練才可以從事，政府這方面可以協助業者做訓練，可能業者訓練比較短，我們公司接觸的服務員，他們的態度可能跟個人有關，我覺得可以訓練他們要怎麼跟店家配合是比較恰當的，我們接觸的他們拿錯單，他們的態度，有一個人非常的差，不願意讓我看到單號，而且還對我大吼，這樣我們沒辦法出餐，餐點會拿錯。(P3)」

## 第五章 量化調查結果分析

### 一、抽樣調查範圍與目標群組

(一)收集時間：問卷收集時間為 2021 年 7 月 1 日到 2021 年 10 月 30 日。

(二)地區範圍：雲林縣、嘉義縣市與臺南市。

### 二、目標群組

於雲嘉南轄區範圍內就業之 15 歲以上至 29 歲以下之就業青年，包括全職與非全職兩個族群。

### 三、問卷收集結果

表 5-1 問卷回收數

區域別	有效份數		
	正職 戶籍地/工作地	非正職 戶籍地/工作地	總計 戶籍地/工作地
臺南市	506/447	203/225	709/672
嘉義縣	114/117	71/64	185/181
嘉義市	109/137	58/63	167/200
雲林縣	157/172	85/72	242/244
其他地區	41/54	10/3	51/57
總計	927	427	1354

註:其他地區為 15-29 歲青年其戶籍地非雲嘉南地區，工作地區為雲嘉南地區；或戶籍地為雲嘉南地區，工作地為其他地區。

值得強調的是，由於交叉列表的卡方分析結果諸多變數不具統計上之顯著效果，因此考量篇幅限制以及閱讀順暢等因素，交叉分析表請參見附錄。

### 第一節 青年全職樣本

此部分乃針對 15-29 歲以下的全職青年進行調查，以了解全職青年目前就業情況、職業選擇、對勞動條件看法與對政府資源看法。

#### 一、基本資料統計分析

為了解青年目標族群背景樣貌，分別針對年齡、戶籍地、工作地、性別、婚姻狀況、學歷等進行調查，以下將逐一說明。

##### (一) 年齡

有效問卷回收份數中，如表 5-2 所示 927 份青年全職工作者，15-19 歲 63 人 (6.8%)，20-24 歲 293 人(31.6%)，25-29 歲 571 人(61.6%)，於有效問卷中以 25-29 歲比例最高，超過六成。

表 5-2 全職工作者年齡分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
15-19歲	63	6.8	6.8	6.8
20-24歲	293	31.6	31.6	38.4
25-29歲	571	61.6	61.6	100.0
總和	927	100.0	100.0	

## (二) 戶籍地

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，戶籍地在臺南市者 506 人 (54.6%)，戶籍地在嘉義縣者 114 人(12.3%)，戶籍地在嘉義市者 109 人(11.8%)，戶籍地在雲林縣者 157 人(16.9%)，其他戶籍地者 41 人(4.4%)。

表 5-3 全職工作者戶籍地分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
臺南市	506	54.6	54.6	54.6
嘉義縣	114	12.3	12.3	66.9
嘉義市	109	11.8	11.8	78.6
雲林縣	157	16.9	16.9	95.6
其他	41	4.4	4.4	100.0
總和	927	100.0	100.0	

## (三) 工作地

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，工作地在臺南市者 447 人 (48.2%)，工作地在嘉義縣者 117 人(12.6%)，工作地在嘉義市者 137 人(14.8%)，工作地在雲林縣者 172 人(18.6%)，其他工作地者 54 人(5.8%)。

表 5-4 全職工作者工作地點分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
臺南市	447	48.2	48.2	48.2
嘉義縣	117	12.6	12.6	60.8
嘉義市	137	14.8	14.8	75.6
雲林縣	172	18.6	18.6	94.2
其他	54	5.8	5.8	100.0
總和	927	100.0	100.0	

## (四) 性別

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，生理男性者 372 人(40.1%)，生理女性者 555 人(59.9%)。

表 5-5 全職工作者性別分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
生理男性	372	40.1	40.1	40.1
生理女性	555	59.9	59.9	100.0
總和	927	100.0	100.0	

### (五) 婚姻狀況

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，未婚者 752 人(81.1%)，已婚者 173 人(18.7%)，其他者 2 人(0.2%)。

表 5-6 全職工作者婚姻分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
未婚	752	81.1	81.1	81.1
已婚	173	18.7	18.7	99.8
其他	2	0.2	0.2	100.0
總和	927	100.0	100.0	

### (六) 學歷

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，學歷前三項為一般大學者 353 人(38.1%)，科技大學者 278 人(30.0%)，專科者 103 人(11.1%)。

表 5-7 全職工作者學歷分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
國中及以下	5	0.5	0.5	0.5
高中	28	3.0	3.0	3.6
高職	90	9.7	9.7	13.3
專科	103	11.1	11.1	24.4
一般大學	353	38.1	38.1	62.5
科技大學	278	30.0	30.0	92.4
碩士	70	7.6	7.6	100.0
博士	0	0.0	0.0	
總和	927	100.0	100.0	

### (七) 最高學歷學校類別

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，公立學校者 294 人(31.7%)，私立學校者 633 人(68.3%)。

表 5-8 全職工作者最高學歷學校類別分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
公立學校	294	31.7	31.7	31.7
私立學校	633	68.3	68.3	100.0
總和	927	100.0	100.0	

小結，綜上所述本計畫中受試者年齡以 25-29 歲占大多數超過六成與整體雲嘉南地區勞動力人口趨勢類似，性別比例以女性較多，且多數未婚與目前青年婚育狀況不佳趨勢類似，學歷以一般大學與科技大學最多與目前高等教育趨勢狀況類似，多數為私立大學。



## 二、工作現況調查

### (一) 目前工作情況

有效問卷回收份數中，927份青年全職工作者，目前工作情況前三項為有唯一正職工作即每週工作超過40小時者617人(66.6%)，有唯一正職工作即每週工作超過40小時，另有兼職者233人(25.1%)，自營作業者71人(7.7%)。

表 5-9 全職工作者目前工作情況分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
我是雇主(自己經營或合夥經營事業而聘僱他人)	6	0.6	0.6	0.6
我是自營作業者(自己經營或合夥經營事業而未聘僱他人)	71	7.7	7.7	8.3
有唯一正職工作即每週工作超過40小時，另有兼職	233	25.1	25.1	33.4
有唯一正職工作即每週工作超過40小時	617	66.6	66.6	100.0
總和	927	100.0	100.0	

### (二) 行業類別

有效問卷回收份數中，927份青年全職工作者，行業類別前三項為製造業者204人(22%)，批發及零售業者109人(11.8%)，住宿及餐飲業者97人(10.5%)。

表 5-10 全職工作者行業類別分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
農、林、漁、牧業	19	2.0	2.0	2.0
礦業及土石採取業	3	0.3	0.3	2.4
製造業	204	22.0	22.0	24.4
電器及燃氣供應業	16	1.7	1.7	26.1
用水供應及汙染整治業	4	0.4	0.4	26.5
營建工程業	34	3.7	3.7	30.2
批發及零售業	109	11.8	11.8	42.0
運輸及倉儲業	32	3.5	3.5	45.4
住宿及餐飲業	97	10.5	10.5	55.9
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	20	2.2	2.2	58.0
金融及保險業	55	5.9	5.9	64.0
不動產業	8	0.9	0.9	64.8
專業、科學及技術服務業	58	6.3	6.3	71.1
支援服務業(如租賃、旅遊、行政支援)	38	4.1	4.1	75.2
公共行政及國防:強制性社會安全	12	1.3	1.3	76.5

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
教育業	39	4.2	4.2	80.7
醫療保健及社會工作服務業	55	5.9	5.9	86.6
藝術、娛樂及休閒服務業	61	6.6	6.6	93.2
其他服務業(水電維修、美容美髮、殯葬等)	40	4.3	4.3	97.5
其他	23	2.5	2.5	100.0
總和	927	100.0	100.0	

### (三) 職業類別

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，職業類別前三項為服務及銷售工作人員 270 人(29.1%)，技術員及助理專業人員 185 人(20%)，專業人員 169 人(18.2%)。

表 5-11 全職工作者職業類別分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
民意代表、主管及經理人員	10	1.1	1.1	1.1
專業人員	169	18.2	18.2	19.3
技術員及助理專業人員	185	20.0	20.0	39.3
事務支援人員	94	10.1	10.1	49.4
服務及銷售工作人員	270	29.1	29.1	78.5
農、林、漁、牧業工作人員	20	2.2	2.2	80.7
技藝有關工作人員	41	4.4	4.4	85.1
機械設備操作及組裝人員	29	3.1	3.1	88.2
基層技術工及勞力工	104	11.2	11.2	99.5
軍人	5	.5	.5	100.0
總和	927	100.0	100.0	

### (四) 任職年限

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，任職年限前三項為 1 年～未滿 3 年 358 人(38.6%)，3 年～未滿 5 年 166 人(17.9%)，6 個月～未滿 1 年 149 人(16.1%)。

表 5-12 全職工作者任職年限分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
未超過3個月	73	7.9	7.9	7.9
3個月~未滿6個月	89	9.6	9.6	17.5
6個月~未滿1年	149	16.1	16.1	33.5
1年~未滿3年	358	38.6	38.6	72.2

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
3年~未滿5年	166	17.9	17.9	90.1
超過5年	92	9.9	9.9	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(五) 目前工作近半年每月平均薪資

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，目前工作近半年每月平均薪資前三項為 24,001~30,000 元者 302 人(32.6%)，30,001~35,000 元者 239 人(25.8%)，24,000(含)元以下者 116 人(12.5%)。

表 5-13 全職工作者目前工作近半年每月平均薪資分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
24,000(含)以下	116	12.5	12.5	12.5
24,001~30,000元	302	32.6	32.6	45.1
30,001~35,000元	239	25.8	25.8	70.9
35,001~40,000元	114	12.3	12.3	83.2
40,001~45,000元	63	6.8	6.8	90.0
45,001~50,000元	31	3.3	3.3	93.3
50,001~60,000元	27	2.9	2.9	96.2
60,001~70,000元	16	1.7	1.7	98.0
70,001~80,000元	8	0.9	0.9	98.8
80,001~90,000元	2	0.2	0.2	99.0
90,001~100,000元	4	0.4	0.4	99.5
100,001元以上	5	0.5	0.5	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(六) 目前工作是否有特殊需求

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，目前工作有特殊需求者 142 人(15.3%)，無特殊需求者 785 人(84.7%)。

表 5-14 全職工作者目前工作是否有特殊需求分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是，特殊要求	142	15.3	15.3	15.3
否	785	84.7	84.7	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(七) 是否遭遇過求職困難

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，有遭遇過求職困難者 386 人(41.6%)，無遭遇過求職困難者 541 人(58.4%)。

表 5-15 全職工作者是否遭遇過求職困難分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
有	386	41.6	41.6	41.6
沒有	541	58.4	58.4	100.0
總和	927	100.0	100.0	

## (八) 求職困難的原因

1. 有效問卷回收份數中，386 份青年全職工作者，經複選後得知，求職困難的原因前三項為經歷不足者 172 人(16.5%)，薪資條件不符期待者 148 人(14.2%)，適合職缺少者 144 人(13.8%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 269.7%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.697 個答案。

表 5-16 全職工作者求職困難的原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
求職管道不足、資訊少	104	10.0%	26.9%
求職技巧不足(面試技巧、履歷撰寫)	121	11.6%	31.3%
學歷不符	66	6.3%	17.1%
經歷不足	172	16.5%	44.6%
對工作內容與要求不瞭解	65	6.2%	16.8%
適合的職缺少	144	13.8%	37.3%
工作地點不適合	76	7.3%	19.7%
工作環境不符期待	76	7.3%	19.7%
薪資條件不符期待	148	14.2%	38.3%
工作時間不適合	48	4.6%	12.4%
家庭限制因素(子女撫養、長輩照護)	17	1.6%	4.4%
其他	4	0.4%	1.0%
總和	1,041	100.0%	269.7%

由於年齡與求職困難交叉分析，因調查樣本部分回答選項的人數較少(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析，詳見附錄 A3-1。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者工作情況多數為有唯一正職即每週工作超過 40 小時，行業別比例以製造業為主，且多數為服務及銷售工作人員，任職年限以 1 年以上未滿 3 年為主，薪資水準以 24,001 元以上至 30,000 元，目前從事的工作多數沒有特殊需求，且沒有求職困難居多數，若是有困難則以經歷不足為最主要原因。

## 三、就業型態考量調查

## (一) 工作的主要考量因素

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，工作的主要考量因素前三項為工作穩定性者 447 人(17%)，能正常上下班者 355 人(13.5%)，薪資報酬/獎金者 324 人(12.4%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 283.0%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.830 個答案。

表 5-17 全職工作者工作的主要考量因素分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
能學習到知識技能	231	8.8%	24.9%
交通因素	270	10.3%	29.1%
能正常上下班	355	13.5%	38.3%
工作穩定性	447	17.0%	48.2%
與興趣相符	169	6.4%	18.2%
能發揮自己的專長	142	5.4%	15.3%
有發展前景	155	5.9%	16.7%
能兼顧家庭	85	3.2%	9.2%
公司規模大或知名度高	21	0.8%	2.3%
薪資報酬/獎金	324	12.4%	35.0%
有挑戰性	26	1.0%	2.8%
外商公司	6	0.2%	0.6%
員工福利	141	5.4%	15.2%
有升遷機會	61	2.3%	6.6%
工作負擔較輕	29	1.1%	3.1%
職稱與頭銜	3	0.1%	0.3%
工作環境好	66	2.5%	7.1%
休假日數	59	2.2%	6.4%
彈性上下班工時	32	1.2%	3.5%
其他	1	0.0%	0.1%
總和	2,623	100.0%	283.0%

由於年齡與工作主要考量交叉分析，因調查樣本部分回答選項的人數較少(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-2。

## (二) 目前是否有轉換主要工作的打算

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，目前有轉換主要工作的打算者 296 人(31.9%)，沒有轉換主要工作的打算者 631 人(68.1%)。

表 5-18 全職工作者目前是否有轉換主要工作的打算分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
有	296	31.9	31.9	31.9
沒有	631	68.1	68.1	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(三) 目前沒有轉換主要工作的打算原因

1. 有效問卷回收份數中，631 份青年全職工作者，經複選後得知，目前沒有轉換主要工作的打算原因前三項為滿意現在的工作(薪酬/福利)者 360 人(27.8%)，沒把握可以找到更適合的工作者 288 人(22.2%)，能持續獲得知識及技術者和利用現在的工作累積人脈者各 212 人(16.4%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 205.2%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.052 個答案。

表 5-19 全職工作者目前沒有轉換主要工作的打算原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
滿意現在的工作(薪酬/福利)	360	27.8%	57.1%
能持續獲得知識及技術	212	16.4%	33.6%
利用現在的工作累積人脈	205	15.8%	32.5%
沒把握可以找到更適合的工作	288	22.2%	45.6%
簽約期限還沒到期	41	3.2%	6.5%
家人反對轉換工作	47	3.6%	7.4%
擔心任職時間太短就離職，會影響未來找工作	129	10.0%	20.4%
其他	13	1.0%	2.1%
總和	1,295	100.0%	205.2%

由於學歷與工作主要考量交叉分析，因調查樣本部分回答選項的人數較少(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-3。

(四) 目前有轉換主要工作的打算原因

1. 有效問卷回收份數中，296 份青年全職工作者，經複選後得知，目前有轉換主要工作的打算原因前三項為想要更好的薪酬/福利有者 211 人(28.1%)，想要有較好的工作環境者 129 人(17.2%)，想減輕工作壓力者 81 人(10.8%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 254.1%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.541 個答案。

表 5-20 全職工作者目前有轉換主要工作的打算原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
想要更好的薪酬/福利	211	28.1%	71.3%
想要有較好的工作環境	129	17.2%	43.6%
想減輕工作壓力	81	10.8%	27.4%
與同事或主管相處困難	37	4.9%	12.5%
無法學習新的知識與技能	44	5.9%	14.9%
想更換工作地點	53	7.0%	17.9%

項目	人次	百分比	觀察值百分比
無法學以致用	16	2.1%	5.4%
公司經營狀況不佳	18	2.4%	6.1%
工作欠缺發展願景	53	7.0%	17.9%
親友不認同現在的工作	7	0.9%	2.4%
家庭因素(如結婚、生產、照顧家人)	16	2.1%	5.4%
個人健康因素	13	1.7%	4.4%
與個人志趣不合	30	4.0%	10.1%
想自行開創事業	24	3.2%	8.1%
準備考試(國家考試、國、民營企業等)	10	1.3%	3.4%
準備升學、進修	9	1.2%	3.0%
其他	1	0.1%	0.3%
總和	752	100.0%	254.1%

由於學歷與工作主要考量交叉分析，因調查樣本部分回答選項的人數較少(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-4。

#### (五) 不在戶籍地工作

- 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者中不在戶籍地工作者，經複選後得知，不在戶籍地工作原因前三項為戶籍地工作職缺少者 104 人(20.3%)，戶籍地工作選擇比較少者 90 人(17.6%)，戶籍地的薪酬/福利比較差者 76 人(14.8%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 214.2%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.142 個答案。

表 5-21 全職工作者不在戶籍地工作分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
戶籍地工作職缺少	104	20.3%	43.5%
戶籍地工作選擇比較少	90	17.6%	37.7%
戶籍地薪酬/福利比較差	76	14.8%	31.8%
就學中於學校附近工作	24	4.7%	10.0%
戶籍地工作較無發展性	53	10.4%	22.2%
目前工作整體福利待遇比較好	50	9.8%	20.9%
目前工作環境好	45	8.8%	18.8%
目前工作可以學到新技能	26	5.1%	10.9%
目前工作提供宿舍或住宿補助	17	3.3%	7.1%
同學朋友相約一起到外地工作	11	2.1%	4.6%
其他	16	3.1%	6.7%
總和	512	100.0%	214.2%

由戶籍地在雲嘉南地區與選擇不在戶籍地工作主要考量交叉分析，因調

查樣本部分回答選項的人數較少(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-5。

#### (六) 在戶籍地工作

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者中在戶籍地工作者，經複選後得知，在戶籍地工作前三項為離家近，減少通勤時間者 541 人(29.1%)，住家裡可以減少開銷 386 人(20.8%)，可以照顧家裡者 317 人(17.1%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 231.8%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.318 個答案。

表 5-22 全職工作者在戶籍地工作分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
離家近，減少通勤時間	541	29.1%	67.5%
長輩希望我可以在家附近工作	180	9.7%	22.4%
可以照顧家裡	317	17.1%	39.5%
住家裡可以減少開銷	386	20.8%	48.1%
住家附近就有適合的工作	143	7.7%	17.8%
外地工作職缺沒有比較多	41	2.2%	5.1%
外地工作薪酬/福利沒有比較好	72	3.9%	9.0%
沒有特別想到外地工作	132	7.1%	16.5%
外地工作的發展性沒有比較好	32	1.7%	4.0%
其他	15	0.8%	1.9%
總和	1,859	100.0%	231.8%

由戶籍地在雲嘉南地區與選擇在戶籍地工作主要考量交叉分析，因調查樣本部分回答選項的人數較少(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-6。

#### (七) 如何加強自己在就業職場的競爭力

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，如何加強自己在就業職場的競爭力前三項為加強專業職能者 677 人(29.9%)、取專業證照者 429 人(18.9%)，認識及累積人脈 388 人(17.1%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 244.4%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.444 個答案。



表 5-23 全職工作者如何加強自己在就業職場的競爭力分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
增強專業職能	677	29.9%	73.0%
加強外文能力	377	16.6%	40.7%
取專業證照	429	18.9%	46.3%
補習或唸書準備考試	89	3.9%	9.6%
繼續進修升學	164	7.2%	17.7%
尋求專家進行履歷健診或面試技巧	80	3.5%	8.6%
參加就業講座	58	2.6%	6.3%
認識及累積人脈	388	17.1%	41.9%
其他	4	0.2%	0.4%
總和	2,266	100.0%	244.4%

由年齡與在如何加強自己在就業職場的競爭力交叉分析，因卡方檢定無顯著關聯，僅就交叉分析詳見附錄 A3-7。

#### (八) 未來如果換工作會使用的方式

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，未來如果換工作會使用的方式前三項為使用人力銀行網站者 755 人(34.6%)，使用社群網站搜尋職缺者 248 人(11.4%)，使用台灣就業通網站者 232 人(10.6%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 235.2%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.352 個答案。

表 5-24 全職工作者未來如果換工作會使用的方式分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
使用人力銀行網站	755	34.6%	81.4%
使用台灣就業通網站	232	10.6%	25.0%
使用社群網站搜尋職缺	248	11.4%	26.8%
看報紙徵人廣告	77	3.5%	8.3%
請就業中心推介	202	9.3%	21.8%
參加徵才活動(如校園徵才或聯合徵才)	148	6.8%	16.0%
找親友介紹	206	9.4%	22.2%
請師長推薦	29	1.3%	3.1%
向企業毛遂自薦	79	3.6%	8.5%
參加考試(如國家考試、民營企業考試)	174	8.0%	18.8%
學校職涯發展相關單位介紹	26	1.2%	2.8%
其他	4	0.2%	0.4%
總和	2,180	100.0%	235.2%

由年齡與在未來如果換工作會使用的方式交叉分析，無顯著相關聯，僅

就交叉分析詳見附錄 A3-8。

(九) 未來是否願意透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業類型

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，願意透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業類型者 766 人(82.6%)，不願意透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型者 161 人(17.4%)。

表 5-25 未來是否願意透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業類型分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
願意	766	82.6	82.6	82.6
不願意	161	17.4	17.4	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(十) 未來願意透過網路共享平臺或 APP 找到新興多元就業

- 有效問卷回收份數中，766 份青年全職工作者，經複選後得知，願意透過網路共享平臺或 APP 找尋新興多元就業類型之工作，其中前三項為提高個人收入者 529 人(28.8%)，對工作內容有更高的自主與掌控者 316 人(17.2%)，可以妥善運用正職工作外的閒暇時間 286 人(10.8%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 239.6%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.396 個答案。

表 5-26 全職工作者願意透過網路共享平臺或 APP 找新興多元就業分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
提高個人收入	529	28.8%	69.1%
對工作內容有更高的自主與掌控	316	17.2%	41.3%
擴大自己的社交及生活領域	280	15.3%	36.6%
更能發揮個人專長及技能	226	12.3%	29.5%
可以為未來職涯或創業奠基	191	10.4%	24.9%
可以妥善運用正職工作外的閒暇時間	286	15.6%	37.3%
其他	7	0.4%	0.9%
總和	1,835	100.0%	239.6%

由年齡與願意透過網路共享平臺或 APP 找新興多元就業交叉分析，因卡方檢定無顯著相關聯，僅就交叉分析詳見附錄 A3-9。

(十一) 若不願意原因

- 有效問卷回收份數中，161 份青年全職工作者，經複選後得知，全職工作者不願意透過網路共享平臺或 APP 找新興多元就業原因前三項為收入不穩定者 92 人(26.7%)，整體工時可能太長者 60 人(17.4%)、業務缺乏穩定性，也不易自

行拓展者 56 人(16.2%)。

2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 214.3%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.143 個答案。

表 5-27 全職工作者不願意透過網路共享平臺或 APP 找工作原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
收入不穩定	92	26.7%	57.1%
改變既定的生活型態	39	11.3%	24.2%
整體工時可能太長	60	17.4%	37.3%
業務缺乏穩定性，也不易自行拓展	56	16.2%	34.8%
缺乏勞動條件保障	52	15.1%	32.3%
缺乏成長與發展機會	28	8.1%	17.4%
個資洩漏之虞	15	4.3%	9.3%
其他	3	0.9%	1.9%
總和	345	100.0%	214.3%

由年齡與不願意透過網路共享平臺或 APP 找新興多元就業交叉分析，因調查樣本部分回答選項人數較少（期望值低於 5 之比率不得大於 20%），不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-10。

#### (十二) 個人興趣與目前從事的行業及職業相適配

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，目前個人興趣與目前從事的行業及職業相符合前三項為同意者 394 人(42.5%)，普通者 335 人(36.1%)，非常同意者 145 人(15.6%)，整體平均數為 3.67，多數人認為目前工作與個人興趣相適配。

表 5-28 全職工作者個人興趣與目前從事的行業及職業相適配分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常同意	145	15.6	15.6	15.6
同意	394	42.5	42.5	58.1
普通	335	36.1	36.1	94.3
不同意	40	4.3	4.3	98.6
非常不同意	13	1.4	1.4	100.0
總和	927	100.0	100.0	
平均數	3.67			

由年齡與個人興趣與目前從事的行業及職業相適配交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-11。

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對個人興趣與目前從事的行業

及職業相適配之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別、年齡與學歷沒有顯著差異。

### (十三) 技能和能力與目前所從事行業及職業相適配

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，技能和能力非常適合目前所從事行業及職業前三項為同意者 430 人(46.4%)，普通者 317 人(34.2%)，非常同意者 139 人(15%)，整體平均數為 3.72，多數人認為目前工作與個人興趣相適配。

表 5-29 全職工作者技能和能力與目前所從事行業及職業相適配分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常同意	139	15.0	15.0	15.0
同意	430	46.4	46.4	61.4
普通	317	34.2	34.2	95.6
不同意	37	4.0	4.0	99.6
非常不同意	4	.4	.4	100.0
總和	927	100.0	100.0	
平均數	3.72			

由年齡與技能和能力與目前所從事行業及職業相適配交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-12。

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對技能和能力與目前所從事行業及職業相適配之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別、年齡與學歷沒有顯著差異。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者工作主要考量因素為工作穩性；多數沒有打算換工作，主要原因是滿意目前工作(薪酬/福利)；若有想要換工作主要是想要更好的薪酬福利，這與傳統工作價值觀趨勢類似，工作還是以獲得報酬為主要目的。另外不在戶籍地工作主要原因是戶籍地工作職缺少，而在戶籍地工作主要原因是離家近減少通勤時間；青年於如何加強在就業職場競爭力中認為增強專業職能為最重要；如果將來換工作會使用的方式以人力銀行網站為大宗，這與青年習於使用網路與數位科息息相關；多數年輕人願意透過網路共享平臺或 APP 找工作而主要原因是可提高個人收入，這與目前多數青年投入美食外送趨勢相類似，如有不願意者主要考量收入不穩定，推論可能原因是網路共享平臺或 APP 的新興工作多數是接案計酬，收入多寡以接單量為主，故單量多寡影

響收入，不願意使用者可能因怕單量不足收入不穩定可能需要與其他人競爭搶件，故不願意使用；整體而言全職青年認為目前個人興趣、技能與能力與目前所從事行業與職業相適配。

#### 四、勞動條件看法

(一) 是否了解今年(110年)1月起基本薪資已調升為 24,000 元，時薪為 160 元

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，了解今年(110年)1月起基本薪資已調升為 24,000 元，時薪為 160 元者 910 人(98.2%)，不知道者 17 人(1.8%)。

表 5-30 全職工作者是否了解基本薪資分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
知道	910	98.2	98.2	98.2
不知道	17	1.8	1.8	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(二) 目前所從事的工作月休假日數

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，認為目前所從事的工作月休假日數前三項為 8-10 天者 544 人(58.7%)，5-7 天者 269 人(29%)，4 天以下者 80 人(8.6%)。

表 5-31 全職工作者目前所從事的工作月休假日數分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
4天以下	80	8.6	8.6	8.6
5-7天	269	29.0	29.0	37.6
8-10天	544	58.7	58.7	96.3
11-13天	15	1.6	1.6	98.0
13天以上	19	2.0	2.0	100.0
總和	927	100.0	100.0	

(三) 目前工作單位的請假規範滿意度

有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，認為目前服務單位請假規範滿意度前三項為滿意者 394 人(42.5%)，普通者 341 人(36.8%)，非常滿意者 129 人(13.9%)，整體平均數為 3.69，多數人認為對目前工作單位的請假規範感到滿意。

表 5-32 全職工作者目前工作單位的請假規範滿意度分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常滿意	129	13.9	13.9	13.9
滿意	394	42.5	42.5	56.4

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
普通	341	36.8	36.8	93.2
不滿意	54	5.8	5.8	99.0
非常不滿意	9	1.0	1.0	100.0
總和	927	100.0	100.0	
平均數	3.62			

由學歷與目前工作單位的請假規範滿意度交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-13。

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對目前工作單位的請假規範滿意度之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別與學歷沒有顯著差異，年齡雖有顯著差異但各組織間沒有差異。

#### (四) 福利或補助

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，福利或補助前三項為領有節慶、年終獎金者 625 人(25.8%)，領有績效獎金者 365 人(15.1%)，員工旅遊者 325 人(13.4%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 260.9%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.609 個答案。

表 5-33 全職工作者福利或補助分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
節慶、年終獎金	625	25.8%	67.4%
員工旅遊	325	13.4%	35.1%
在職教育訓練	242	10.0%	26.1%
托育設施或補助	66	2.7%	7.1%
績效獎金	365	15.1%	39.4%
員工健檢	249	10.3%	26.9%
交通津貼	144	6.0%	15.5%
住宿津貼	52	2.1%	5.6%
伙食津貼	258	10.7%	27.8%
無	88	3.6%	9.5%
其他	5	0.2%	0.5%
總和	2419	100.0%	260.9%

#### (五) 整體工作環境滿意

有效問卷回份數中，927 份青年全職工作者，認為目前整體工作環境滿意度前三項為滿意者為 387 人(41.7%)、普通者 372 人(40.1%)，非常滿意者 116 人(12.5%)，整體平均數為 3.69，多數人認為整體工作環境是滿意。

表 5-34 全職工作者整體工作環境滿意度分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常滿意	116	12.5	12.5	12.5
滿意	387	41.7	41.7	54.3
普通	372	40.1	40.1	94.4
不滿意	46	5.0	5.0	99.4
非常不滿意	6	.6	.6	100.0
總和	927	100.0	100.0	
平均數	3.69			

由年齡與整體工作環境滿意度交叉分析，因卡方檢定無顯著相關聯，僅就交叉分析詳見附錄 A3-14。另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對整體工作環境滿意度 t 檢定與單因子變異數分析，以性別與學歷沒有顯著差異，年齡雖有顯著差異但各組織間沒有差異。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者對勞動條件看法中多數瞭解基本薪資已調升為 24,000 元，休假日多為 8-10 天，對於請假規範多數滿意，針對福利或補助部分領有節慶、年終獎金、績效獎金與員工旅遊為大宗，對目前整體環境滿意。

#### 五、對政府資源及職涯建議期待

##### (一) 請問您建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業

- 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業前三項為提供就業服務及資訊者 531 人 (22.2%)，辦理徵才活動者 328 人 (13.7%)，辦理專業技能訓練者 278 人 (11.6%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 257.9%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.579 個答案。

表 5-35 全職工作者建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
提供就業服務及資訊	531	22.2%	57.3%
辦理畢業青年職場見習	190	7.9%	20.5%
辦理徵才活動	328	13.7%	35.4%
提供職涯諮詢或職業心理測驗	172	7.2%	18.6%
開設面試技巧及履歷撰寫課程	158	6.6%	17.0%
提供創業資訊及課程輔導	166	6.9%	17.9%
開設法令宣導及工作權益等課程	62	2.6%	6.7%
提高青年創業貸款金額	123	5.1%	13.3%
辦理專業技能訓練	278	11.6%	30.0%
提供成功案例以供學習	36	1.5%	3.9%
提供就業市場情勢分析等課程	88	3.7%	9.5%
提供求職成功獎勵金	226	9.5%	24.4%

項目	人次	百分比	觀察值百分比
沒意見	25	1.0%	2.7%
其他	8	0.3%	0.9%
總和	2,391	100.0%	257.9%

由年齡與建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業交叉分析與卡方檢定，附錄表 A3-15 年齡與希望政府提供哪些服務有顯著的關連性，年齡越高的青年、需要政府提供的服務也越多(p<0.05)。

(二) 請問您認為政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳？

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳前三項為社群網站(如 FB、IG 等)者 708 人(32.8%)，有線電視者 441 人(20.5%)，分署網站者 344 人(16%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 232.6%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.326 個答案。

表 5-36 全職工作者認為政府協助就業相關方案在哪些管道加強宣傳分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
有線電視	441	20.5%	47.6%
報章雜誌	291	13.5%	31.4%
分署網站	344	16.0%	37.1%
廣播電台	123	5.7%	13.3%
村里辦公室佈告欄	113	5.2%	12.2%
社群網站(如 FB、IG 等)	708	32.8%	76.4%
宣導單 (DM)	130	6.0%	14.0%
其他	6	0.3%	0.6%
總和	2,156	100.0%	232.6%

由年齡與政府協助就業相關方案在哪些管道加強宣傳交叉分析，於卡方檢定無顯著相關，僅就交叉分析詳見附錄 A3-16。

(三) 希望政府開設職業訓練課程類別

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，希望政府開設職業訓練課程類別前三項為專業技術訓練者 619 人(25.4%)，語言加強者 341 人(14%)，電腦相關課程者 336 人(13.8%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 262.6%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.626 個答案。



表 5-37 全職工作者希望政府開設職業訓練課程類別分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
專業技術訓練	619	25.4%	66.8%
人際關係溝通協調	330	13.6%	35.6%
語言加強	341	14.0%	36.8%
職業安全訓練	207	8.5%	22.3%
電腦相關課程	336	13.8%	36.2%
勞動法規及勞動權益保障	207	8.5%	22.3%
一般行政事務	113	4.6%	12.2%
銷售及顧客服務之訓練	138	5.7%	14.9%
領導統御	65	2.7%	7.0%
業務管理	74	3.0%	8.0%
其他	4	0.2%	0.4%
總和	2,434	100.0%	262.6%

由年齡與希望政府開設職業訓練課程類別交叉分析與卡方檢定無顯著相關，僅就交叉分析詳見附錄 A3-17。

#### (四) 提高參加職業訓練意願的因素

1. 有效問卷回收份數中，927 份青年全職工作者，經複選後得知，提高參加職業訓練意願的因素前三項為政府提供補助津貼者 589 人(24.1%)，課程時間彈性化者 467 人(19.1%)，增加參訓課程地點分布者 405 人(16.6%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 263.8%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.638 個答案。

表 5-38 全職工作者提高參加職業訓練意願的因素分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
增加參訓課程地點分布	405	16.6%	43.7%
政府提供補助津貼	589	24.1%	63.5%
課程時間彈性化	467	19.1%	50.4%
職訓課程多元化	351	14.4%	37.9%
課程內容的專業性	328	13.4%	35.4%
開課單位服務品質	105	4.3%	11.3%
與就業有關的職訓課程	192	7.9%	20.7%
其他	8	0.3%	0.9%
總和	2,445	100.0%	263.8%

由年齡與提高參加職業訓練意願交叉分析與卡方檢定，附錄表 A3-18 年齡與提高參加職業訓練意願有顯著的關連性，年齡越高的青年對希望透過政府提供補助

津貼期待越高(p<0.05)。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者對政府資源及職涯建議中希望政府提供提供就業服務及資訊、辦理徵才活動者、辦理專業技能訓練；在政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳，青年人為社群網站(如 FB、IG 等)、有線電視、分署網站為大宗。希望政府開設職業訓練課程類別專業技術訓練者、語言加強、電腦相關課程。提高參加職業訓練意願的因素為政府提供補助津貼者、課程時間彈性化與增加參訓課程地點分布為多數。

## 六、透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型

### (一) 從事新興多元就業型態的工作主要原因

1. 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型者，經複選後得知，從事新興多元就業型態的工作主要原因前三項為可獲得更多收入者 156 人(33.4%)，較喜歡自由工作型態者 117 人(25.1%)，職涯轉換間短暫過渡的選擇者 83 人(17.8%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 239.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.395 個答案。

表 5-39 全職工作者從事新興多元就業型態的工作主要原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
可獲得更多收入	156	33.4	80.0
較喜歡自由的工作型態	117	25.1	60.0
職涯轉換間短暫過渡的選擇	33	7.1	16.9
工作技能的進入門檻較低	45	9.6	23.1
正職工作之餘尚有閒暇時間	83	17.8	42.6
此工作類型更能發揮一技之長	33	7.1	16.9
總和	467	100.0	239.5

### (二) 從事新興多元就業工作時與網路共享平臺或 APP 的關係

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，從事新興多元就業工作時，獨立接案的自由工作者 97 人(49.7%)，網路共享平臺或 APP 的員工者 69 人(35.4%)，不清楚/不確定 29 人(14.9%)。

表 5-40 全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 的關係分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
獨立接案的自由工作者	97	10.5	49.7	49.7
網路共享平臺或APP的員工	69	7.4	35.4	85.1
不清楚/不確定	29	3.1	14.9	100.0

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

(三) 從事新興多元就業時，網路共享平臺或 APP 是否要求具備特定資格並認證，才能在平臺上進行工作媒合：有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，回答「是」者共 129 人(66.2%)，回答「否」者共 66 人(33.8%)。

表 5-41 全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 是否要求具備特定資格並認證，才能在平臺上進行工作媒合分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是	129	13.9	66.2	66.2
否	66	7.1	33.8	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

(四) 從事新興多元就業時，有要求或應提供的證明文件

1. 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，經複選後得知，從事新興多元就業時，有要求或應提供的證明文件前三項為身分證者 78 人(24.3%)，駕照(汽/機車)者 73 人(22.7%)，工作經歷者 70 人(21.8%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 248.8%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.488 個答案。

表 5-42 全職工作者從事新興多元就業要求或應提供的證明文件分布情形

項目	人次	百分比	累積百分比
駕照(汽/機車)	73	22.7%	56.6%
身分證	78	24.3%	60.5%
學歷證明	57	17.8%	44.2%
工作經歷	70	21.8%	54.3%
過去作品	41	12.8%	31.8%
其他	2	0.6%	1.6%
總和	321	100.0%	248.8%

(五) 提供服務的報酬價格決定方式

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，提供服務的報酬價格決定方式為由您或(與)消費者決定，平臺不介入價格者 110 人(56.4%)，由平臺決定價格者 82 人(42.1%)。

表 5-43 全職工作者提供服務的報酬價格決定方式分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
由平臺決定價格	82	8.8	42.1	42.1
由您或(與)消費者決定，平臺不介入價格	110	11.9	56.4	98.5
其他	3	0.3	1.5	100.0

無需填答	732	79.0
總和	927	100.0

(六) 提供服務後的報酬收取方式

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，提供服務後的報酬收取方式為消費者給付給平臺，由平臺固定時間(如每月或每週)結算者 84 人(43.1%)，消費者依固定時間或專案進度直接給付者 64 人(32.8%)，消費者給付給平臺，平臺再依專案進度給付者 47 人(24.1%)。

表 5-44 全職工作者提供服務後的報酬收取方式分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
消費者給付給平臺，由平臺固定時間(如每月或每週)結	84	9.1	43.1	43.1
消費者給付給平臺，平臺再依專案進度，給付給您	47	5.1	24.1	67.2
消費者(依固定時間或專案進度)直接給付給您	64	6.9	32.8	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

(七) 在從事新興多元就業工作網路共享平臺或 APP 是否會對工作品質或成果進行查核控管

- 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，經複選後得知，在從事新興多元就業工作網路共享平臺或 APP 是否會對工作品質或成果進行查核控管前三項為工作進行時，系統本身就會將相關訊息傳回平臺者 110 人(32.4%)，若有消費者申訴，平臺會介入要求說明者 99 人(29.1%)，工作結束後，平臺強制要求提供成果報告者 55 人(16.2%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 174.4%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.744 個答案。

表 5-45 全職工作者從事新興多元就業工作品質或成果進行查核控管分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
工作進行時，系統本身就會將相關訊息傳回平臺	110	32.4	56.4
工作結束後，平臺強制要求提供成果報告	55	16.2	28.2
若有消費者申訴，平臺會介入要求說明	99	29.1	50.8
平臺若認定品質有問題，會扣減報酬	43	12.6	22.1
沒有任何查核管控	31	9.1	15.9
其他	2	0.6	1.0
總和	340	100.0	174.4

(八) 從事新興多元就業網路共享平臺或 APP 是否會對每日工作時數有所限制

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，從事新興多元就業工作時，平臺不會管控服務提供者的每日工時者 132 人(67.7%)，平臺會管控服務提供者的每日工時者 63 人(32.3%)。

表 5-46 全職工作者從事新興多元就業每日工作時數控管與否分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
平臺不會管控服務提供者的每日工時	132	14.2	67.7	67.7
平臺會管控服務提供者的每日工時	63	6.8	32.3	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

(九) 工作所需的設備或工具是自行準備還是由網路共享平臺或 APP 提供

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，工作所需的設備或工具是自行準備者 145 人(74.4%)，由網路共享平臺或 APP 提供者 50 人(25.6%)。

表 5-47 全職工作者工作所需的設備或工具提供方式分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
由您自行準備	145	15.6	74.4	74.4
由網路共享平臺或 APP 提供	50	5.4	25.6	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

(十) 在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供工作上哪些相關訓練

- 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，經複選後得知，在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供工作上哪些相關訓練前三項為提供上工前的教育訓練者 84 人(21.7%)，提供資訊安全的相關訓練 75 人(19.4%)，提供在職的教育訓練者 72 人(18.6%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 198.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.985 個答案。

表 5-48 全職工作者從事新興多元工作工作上相關訓練分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
提供上工前的教育訓練	84	21.7	43.1
提供在職的教育訓練	72	18.6	36.9
提供資訊安全的相關訓練	75	19.4	38.5
提供食品安全的相關訓練	36	9.3	18.5
提供職業安全的相關訓練	63	16.3	32.3
其他	57	14.7	29.2
總和	387	100.0	198.5

(十一) 在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供相關福利項目

1. 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，經複選後得知，網路共享平臺或 APP 提供相關福利項目前三項為沒有提供任何福利者 100 人(32.1%)，勞保提撥者 64 人(20.5%)，健保提撥者 56 人(17.9%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 160.0%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.6 個答案。

表 5-49 全職工作者從事新興多元工作福利項目分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
勞保提撥	64	20.5	32.8
健保提撥	56	17.9	28.7
退休金提撥	40	12.8	20.5
意外險	50	16.0	25.6
沒有提供任何福利	100	32.1	51.3
其他	2	0.0	1.0
總和	312	100.0	160.0

(十二) 在從事新興多元就業工作時，若遭遇職業災害或發生意外，網路共享平臺或 APP 是否會提供相關協助

- 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，從事新興多元就業工作時，若遭遇職業災害或發生意外，網路共享平臺或 APP 是否會提供相關協助，會提供相關協助者 173 人(88.7%)，回答不會提供相關協助者 22 人(11.3%)。

表 5-50 全職工作者從事新興多元工作會提供協助分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是	173	18.7	88.7	88.7
否	22	2.4	11.3	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

(十三) 新興多元就業工作的優點

1. 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，經複選後得知，新興多元就業工作的優點前三項為提高個人收入者 146 人(27.8%)，對工作內容有更高的自主與掌控者 101 人(19.2%)，對工作時間有更高的自主與掌控者 69 人(13.1%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 269.7%，已超過

100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.697 個答案。

表 5-51 全職工作者認為新興多元就業工作的優點分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
提高個人收入	146	27.8	74.9
對工作內容有更高的自主與掌控	69	13.1	35.4
對工作時間有更高的自主與掌控	101	19.2	51.8
更能發揮個人專長及技能	48	9.1	24.6
可以為未來職涯或創業奠基	33	6.3	16.9
可以妥善運用正職工作外的閒暇時間	61	11.6	31.3
擴大自己的社交及生活領域	21	4.0	10.8
具有未來發展性	9	1.7	4.6
具有個人時間安排彈性	38	7.2	19.5
總和	526	100.0	269.7

(十四) 新興多元就業工作(網路共享平臺或 APP)缺點

1. 有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，經複選後得知，新興多元就業工作缺點前三項為收入不穩定者 120 人(25.2%)，客源不穩定，也不易自行拓展者 98 人(20.5%)，就業門檻低，取代性高者 69 人(14.5%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 244.6%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.446 個答案。

表 5-52 全職工作者從事新興多元就業工作缺點分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
收入不穩定	120	25.2	61.5
就業門檻低，取代性高	69	14.5	35.4
整體工時可能太長	54	11.3	27.7
客源不穩定，也不易自行拓展	98	20.5	50.3
缺乏勞動條件保障	59	12.4	30.3
缺乏成長與發展機會	27	5.7	13.8
文通事故發生風險高	48	10.1	24.6
其他	2	0.4	1.0
總和	477	100.0	244.6

(十五) 是否會持續或專職從事新興多元就業工作

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，是否會持續或專職從事新興多元就業工作，回答不會持續或專職者 172 人(88.2%)，會持續或專職者 23 人(11.8%)。

表 5-53 全職工作者是否會持續或專職從事新興多元就業工作分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
否	172	18.6	88.2	88.2
是	23	2.5	11.8	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		

## (十六) 對目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意

有效問卷回收份數中，195 份青年從事新興多元就業工作者，工作內容是否滿意前三項為普通者 89 人(45.6%)，滿意者 68 人(34.9%)，非常滿意者 25 人(12.8%)，整體平均數為 3.53，多數人認為從事新興多元就業工作的工作內容是滿意。

表 5-54 全職工作者目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常滿意	25	2.7	12.8	12.8
滿意	68	7.3	34.9	47.7
普通	89	9.6	45.6	93.3
不滿意	11	1.2	5.6	99.0
非常不滿意	2	0.2	1.0	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		
平均數	3.53			

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別與學歷沒有顯著差異，年齡雖有顯著差異但各組織間沒有差異。

## (十七) 兼職平臺經濟工作所獲得的收入大約占每月整體收入的比重

有效問卷回收份數中，195 份青年全職工作者，兼職平臺經濟工作所獲得的收入大約占每月整體收入前三項為不足 25%者 96 人(49.2%)，26%~50%者 66 人(33.8%)，51%~75%者 20 人(10.3%)。

表 5-55 全職工作者兼職平臺經濟工作所獲得的收入占每月整體收入分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
不足 25%	96	10.4	49.2	49.2
26%~50%	66	7.1	33.8	83.1
51%~75%	20	2.2	10.3	93.3
76%~100%	8	0.9	4.1	97.4
全部都是	5	0.5	2.6	100.0
無需填答	732	79.0		
總和	927	100.0		



小結，綜上所述本計畫中，在全職受試者對新興多元就業看法中從事新興多元就業過程中，青年目標族群與平臺的關係多數為「獨立接案的自由工作者」，而從事主要原因是可以「獲得更多收入」且較「喜歡自由的工作型態」。計酬方式多由平臺決定，報酬給付方式以「消費者直接給付」或「平臺固定時間結算」為主。平臺「不會管控每日提供服務的時數」，工作所需設備或工具由「提供服務者自行準備」，多數沒有提供相關訓練。若遇職業災害幾乎「平臺是不提供任何協助」。此外，青年認為新興多元就業優點是「可提高個人收入」與「更高的工作時間自主與掌控」，缺點為「收入及客源不穩定」且「不易自行拓展」，目前從事新興多元的工作薪資收入大多數占其每月整體收入「不足25%」。

## 第二節 青年非全職樣本

### 一、基本資料統計分析

#### (一) 年齡

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，15-19 歲 66 人(15.5%)、20-24 歲者 183 人(42.9%)，25-29 歲者 178 人(41.7%)。

表 5-56 非全職工作者年齡分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
15-19歲	66	15.5	15.5	15.5
20-24歲	183	42.9	42.9	58.3
25-29歲	178	41.7	41.7	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (二) 戶籍地

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，戶籍地在臺南市者 203 人(47.5%)，戶籍地在嘉義縣者 71 人(16.6%)，戶籍地在嘉義市者 58 人(13.6%)，戶籍地在雲林縣者 85 人(19.9%)，其他戶籍地者 10 人(2.3%)。

表 5-57 非全職工作者戶籍地分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
臺南市	203	47.5	47.5	47.5
嘉義縣	71	16.6	16.6	64.2
嘉義市	58	13.6	13.6	77.8
雲林縣	85	19.9	19.9	97.7
其他	10	2.3	2.3	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (三) 工作地

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，工作地在臺南市者 225 人(52.7%)，工作地在嘉義縣者 64 人(15%)，工作地在嘉義市者 63 人(14.8%)，工作地在雲林縣者 72 人(16.9%)，其他工作地者 3 人(0.7%)。

表 5-58 非全職工作者工作地分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
臺南市	225	52.7	52.7	52.7
嘉義縣	64	15.0	15.0	67.7
嘉義市	63	14.8	14.8	82.4
雲林縣	72	16.9	16.9	99.3
其他	3	0.7	0.7	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (四) 性別

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，生理男性者 171 人(40%)，生理女性者 256 人(60%)。

表 5-59 非全職工作者性別分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
生理男性	171	40.0	40.0	40.0
生理女性	256	60.0	60.0	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (五) 婚姻狀況

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，未婚者 343 人(80.3%)，已婚者 74 人(17.3%)，其他者 10 人(2.3%)。

表 5-60 非全職工作者婚姻狀況分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
未婚	343	80.3	80.3	80.3
已婚	74	17.3	17.3	97.7
其他	10	2.3	2.3	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (六) 學歷

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，回收份數前三項為一般大學者 156 人(36.5%)，科技大學者 119 人(27.9%)，高職者 55 人(12.9%)。

表 5-61 非全職工作者學歷分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
國中及以下	8	1.9	1.9	1.9
高中	26	6.1	6.1	8.0
高職	55	12.9	12.9	20.8
專科	34	8.0	8.0	28.8
一般大學	156	36.5	36.5	65.3
科技大學	119	27.9	27.9	93.2
碩士	28	6.6	6.6	99.8
博士	1	.2	.2	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (七) 最高學歷學校類別

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，公立學校畢業者 159 人(37.2%)，私立學校畢業者 268 人(62.8%)。

表 5-62 非全職工作者最高學歷學校類別分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
公立學校	159	37.2	37.2	37.2
私立學校	268	62.8	62.8	100.0
總和	427	100.0	100.0	

小結，綜上所述本計畫中，在受試者中 20-24 歲青年占比率為 42.9%，與現階段 20-24 歲青年多數比例為就讀高等教育而從事非全職工作趨勢相似，性別女性居多，高達 8 成未婚，一般大學人數居多，私立學校佔多數。

## 二、工作現況調查

### (一) 目前工作情況

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，只有兼職工作每週超過 40 小時者 159 人(37.2%)，只有兼職工作每週工作不超過 40 小時者 268 人(62.8%)。

表 5-63 非全職工作者目前工作情況分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
只有兼職工作每週工作超過40小時	159	37.2	37.2	37.2
只有兼職工作每週工作不超過40小時	268	62.8	62.8	100.0
總和	427	100.0	100.0	

### (二) 目前的非全職就業型態

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，目前的非正職就業型態前三項為臨時性工作(短期打工，期間 6 個月內)者 173 人(30.4%)，固定部分工時(每週低於 35 小時)者 145 人(25.5%)，網路共享平臺或 APP(新興多元就業)者 97 人(17%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 133.3%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.333 個答案。

表 5-64 非全職工作者目前的就業型態分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
人力派遣工作	87	15.3%	20.4%
臨時性工作(短期打工，期間6個月內)	173	30.4%	40.5%
定期契約工作(數個月簽約一次)	67	11.8%	15.7%
固定部分工時(每週低於35小時)	145	25.5%	34.0%
網路共享平臺或APP(新興多元就業)	97	17.0%	22.7%
總和	569	100.0%	133.3%

### (三) 職業類別

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，職業類別前三項為餐飲服務(如內外場服務生、外送人員等)者 140 人(28.5%)，門市銷售(如門市、銷售人員、電話銷售等)者 100 人(20.3%)，辦公類型(如行政、會計、業務、內勤人員等)者 81 人(16.5%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 168.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.685 個答案。

表 5-65 非全職工作者職業類別分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
餐飲服務(如內外場服務生、外送人員等)	140	28.5%	47.9%
門市銷售(如門市、銷售人員、電話銷售等)	100	20.3%	34.2%
辦公類型(如行政、會計、業務、內勤人員等)	81	16.5%	27.7%
補教業(如補習班老師、家教等)	35	7.1%	12.0%
活動行銷(如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等)	27	5.5%	9.2%
市場調查(如街訪、電訪人員等)	18	3.7%	6.2%
技術工/勞力工(如清潔工、幫工、搬運工等)	41	8.3%	14.0%
在家工作(如文案撰寫、美編設計等)	40	8.1%	13.7%
其他	10	2.0%	3.4%
總和	492	100.0%	168.5%

### (四) 新興多元就業工作類別

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，新興多元就業工作類別前三項為美食外送平臺(如 Uber eat、Food Panda、Deliveroo 戶)者 182 人(35.5%)，零售批發平臺(如蝦皮購物、PChome、露天拍賣)94 人(18.3%)，網路共享平臺(如 FB 直播販售、YouTuber、IG 網紅等)者 82 人(16%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 187.9%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.879 個答案。

表 5-66 非全職工作者新興多元就業工作類別分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
美食外送平臺(如 Uber、Food Panda、Deliveroo 戶)	182	35.5%	66.7%
網路共享平臺(如 FB 直播販售、YouTuber、IG 網紅等)	82	16.0%	30.0%
零售批發平臺(如蝦皮購物、PChome、露天拍賣)	94	18.3%	34.4%
各類接案平臺(104 外包網、518 外包網、SOHO 版)	67	13.1%	24.5%
空間共享(USPACE 智慧共享車位、Airbnb、Pickone)	18	3.5%	6.6%

項目	人次	百分比	觀察值百分比
運輸平臺(如 Uber、Zipcar、WeMo 等)	20	3.9%	7.3%
物流傳遞平臺(如 GoGoVan 機車快遞、Lalamove 啦啦快捷)	14	2.7%	5.1%
農業共享平臺(如 Buyegg 臺灣好蛋大平臺等)	9	1.8%	3.3%
私廚平臺(如私廚 DearChef、SCOOP 食酷等)	12	2.3%	4.4%
家事服務平臺(如潔客幫、Tasker 出任務等)	15	2.9%	5.5%
總和	513	100.0%	187.9%

#### (五) 目前工作任職時間

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，前三項為 6 個月～未滿 1 年者 117 人(27.4%)，3 個月～未滿 6 個月者 99 人(23.2%)，1 年～未滿 3 年者 102 人(23.9%)。

表 5-67 非全職工作者目前工作任職時間分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
未超過 3 個月	84	19.7	19.7	19.7
3 個月～未滿 6 個月	99	23.2	23.2	42.9
6 個月～未滿 1 年	117	27.4	27.4	70.3
1 年～未滿 3 年	102	23.9	23.9	94.1
3 年～未滿 5 年	20	4.7	4.7	98.8
5 年以上	5	1.2	1.2	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (六) 是否曾經從事正職(全時)工作

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，曾經從事正職者 242 人(56.7%)，不曾從事正職者 185 人(43.3%)。

表 5-68 非全職工作者是否曾經從事正職(全時)工作分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是	242	56.7	56.7	56.7
否	185	43.3	43.3	100.0
總和	427	100.0	100.0	

#### (七) 目前工作每週平均工時

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，前三項為 20 小時～未滿 30 小時者 165 人(38.6%)，30 小時～未滿 40 小時者 114 人(26.7%)，未滿 20 小時者 79 人(18.5%)。

表 5-69 非全職工作者目前工作每週平均工時分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
未滿 20 小時	79	18.5	18.5	18.5
20 小時~未滿 30 小時	165	38.6	38.6	57.1
30 小時~未滿 40 小時	114	26.7	26.7	83.8
合計40小時以上	69	16.2	16.2	100.0
總和	427	100.0	100.0	

## (八) 對於目前工作時數的看法

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，對於目前希望增加工作時數者 188 人(44%)，希望減少工作時數者 47 人(11%)，維持目前的工作時數者 192 人(45%)。

表 5-70 非全職工作者對目前工作時數的看法分布情形

項目	人次	百分比	有效百分比	累積百分比
希望增加工作時數	188	44.0	44.0	44.0
希望減少工作時數	47	11.0	11.0	55.0
維持目前的工作時數	192	45.0	45.0	100.0
總和	427	100.0	100.0	

由年齡與目前工作時數的看法交叉分析與卡方檢定無顯著相關，僅就交叉分析詳見附錄 A3-19。

## (九) 對於目前工作時數的看法

## 1. 希望增加工作時數原因

(1) 有效問卷回收份數中，267 份青年非全職工作者，希望增加工作時數原因前三項為希望增加薪水者 172 人(64.4%)，希望成為正職者 64 人(24%)，喜歡目前的工作者 29 人(10.9%)。

(2) 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 138.1%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.381 個答案。

表 5-71 非全職工作者希望增加工作時數原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
希望增加薪水	172	64.4%	91.5%
希望成為正職	64	24.0%	34.0%
喜歡目前的工作	29	10.9%	15.4%
其他	2	0.7%	1.1%
總和	267	100.0%	142.0%

## 2. 希望減少工作時數原因

(1) 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，希望減少工作時數原

因為挪出時間專注其他事者 37 人(59.7%)，挪出時間照顧家庭者 16 人(25.8%)，生活開銷不高者 9 人(14.5%)。

- (2) 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 134.9%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.349 個答案。

表 5-72 非全職工作者希望減少工作時數原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
挪出時間照顧家庭	16	25.8%	34.0%
挪出時間專注其他事	37	59.7%	78.7%
生活開銷不高	9	14.5%	19.1%
總和	62	100.0%	131.9%

(十) 目前工作每月平均收入

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，每月平均收入，前三項為 10,001~20,000 元者 139 人(32.6%)，20,001~30,000 元者 119 人(27.9%)，5,001~10,000 元者 77 人(18%)。

表 5-73 非全職工作者目前工作每月平均收入分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
5,000(含)元以下	36	8.4	8.4	8.4
5,001~10,000 元	77	18.0	18.0	26.5
10,001~20,000 元	139	32.6	32.6	59.0
20,001~30,000 元	119	27.9	27.9	86.9
30,001~40,000 元	42	9.8	9.8	96.7
40,001~50,000 元	10	2.3	2.3	99.1
50,001~60,000 元	4	0.9	0.9	100.0
超過 60,000 元	0	0.0	0.0	
總和	427	100.0	100.0	

小結，綜上所述本計畫中，在受試者中 62.8%兼職工作每週不超過 40 小時，以臨時性工作短期打工期間 6 個月內為主佔 30.4%，其次為固定部分工時每週低於 35 小時 25.5%，從事網路共享平臺或 APP 的也有將近 17%，分析其工作職業若傳統兼職以餐飲服務與門市銷售佔 48.8%，若是從事新興多元就業則以美食外送與零售批發為主佔 53.8%這與目前青年多從事服務業趨勢相類似，針對目前工作任職時間以 6 個月以上未滿 1 年為主佔 27.4%，目前有約 242 人曾從事全職工作，平均工時 20 小時以上未滿 30 小時大宗 38.6%。進而分析對目前工作時數看法多數青年認為希望增加工作時數 44%，主要原因是希望可以增加薪水，若有部分青年希望減少工作時數主要原因是想要挪出時間專注其他事情。分析目前收入平均而言以 10,001 以上未滿 20,000 元為主。



### 三、就業型態考量調查

#### (一) 現在或未來找工作的主要考量因素

1. 有效問卷回收份數中，1,184 份青年非全職工作者，經複選後得知，現在或未來找工作的主要考量因素前三項為工作穩定性者 189 人(16%)，能正常上下班者 157 人(13.3%)，薪資報酬/獎金者 145 人(12.2%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 277.3%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.773 個答案。

表 5-74 非全職工作者現在或未來找工作的主要考量因素分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
能學習到知識技能	140	11.8%	32.8%
交通因素	103	8.7%	24.1%
能正常上下班	157	13.3%	36.8%
工作穩定性	189	16.0%	44.3%
與興趣相符	75	6.3%	17.6%
能發揮自己的專長	70	5.9%	16.4%
有發展前景	51	4.3%	11.9%
能兼顧家庭	40	3.4%	9.4%
公司規模大或知名度高	7	0.6%	1.6%
薪資報酬/獎金	145	12.2%	34.0%
有挑戰性	14	1.2%	3.3%
外商公司	6	0.5%	1.4%
員工福利	41	3.5%	9.6%
有升遷機會	18	1.5%	4.2%
工作負擔較輕	19	1.6%	4.4%
職稱與頭銜	2	0.2%	0.5%
工作環境好	35	3.0%	8.2%
休假日數	21	1.8%	4.9%
彈性上下班工時	51	4.3%	11.9%
總和	1,184	100.0%	277.3%

由年齡與現在或未來找工作的主要考量因素交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄。

#### (二) 從事這份工作是自願性或非自願性

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，從事這份工作是自願性者 395 人(92.5%)，非自願性者 32 人(7.5%)。

表 5-75 從事這份工作是自願性或非自願性分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
自願性	395	92.5	92.5	92.5
非自願性	32	7.5	7.5	100.0
總和	427	100.0	100.0	

## (三) 從事這份工作是自願性及其原因

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，從事這份工作是自願性者原因前三項為有選擇工作時段者 204 人(20%)，能決定工作時數及工作比較簡單者各 141 人(13.9%)，貼補家用者 137 人(13.5%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 257.7%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.577 個答案。

表 5-76 非全職工作者自願性從事這份工作及其原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
有選擇工作時段	204	20.0%	51.6%
能決定工作時數	141	13.9%	35.7%
工作比較簡單	141	13.9%	35.7%
對於工作內容感興趣	114	11.2%	28.9%
可以馬上離職	29	2.8%	7.3%
打發時間	47	4.6%	11.9%
貼補家用	137	13.5%	34.7%
幫忙親友	20	2.0%	5.1%
等待服兵役	7	0.7%	1.8%
能住在住家附近工作	101	9.9%	25.6%
剩餘時間準備就業或證照考試	35	3.4%	8.9%
剩餘時間準備考試(升學、國家考試、國、民營企業考試)	33	3.2%	8.4%
剩餘時間準備出國	3	0.3%	0.8%
其他	6	0.6%	1.5%
總和	1,018	100.0%	257.7%

## (四) 從事這份工作是非自願性及其原因

1. 有效問卷回收份數中，32 份青年非全職工作者，經複選後得知，從事這份工作是自願性者原因前三項為找不到全時正職工作者 22 人(38.6%)，公司業務緊縮，縮短工時因應者 8 人(14%)，體力上無法擔任全時工作、被原有全職公司資遣，臨時找兼職及需照顧家庭，無法擔任全時工作者各 7 人(12.3%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 178.1%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.8 個答案。

表 5-77 非全職工作者非自願性從事這份工作及原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
找不到全時正職工作	22	38.6%	68.8%
體力上無法擔任全時工作	7	12.3%	21.9%
公司業務緊縮，縮短工時因應	8	14.0%	25.0%
被原有全職公司資遣，臨時找兼職	7	12.3%	21.9%
需照顧家庭，無法擔任全時工作	7	12.3%	21.9%
原有公司經營困難(如破產、倒閉等)	4	7.0%	12.5%
其他	2	3.5%	6.2%
總和	57	100.0%	178.1%

由年齡與非自願性從事這份工作及原因交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-21。

#### (五) 未來的工作規劃

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，未來的工作規劃前三項為尋找正職(全時工時)工作者 261 人(32.4%)，繼續原有工作者 136 人(16.9%)，尋找其他部分工時工作者 113 人(14%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 188.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.885 個答案。

表 5-78 非全職工作者未來的工作規劃分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
繼續這份工作	136	16.9%	31.9%
尋找其他部分工時工作	113	14.0%	26.5%
尋找正職(全部工時)	261	32.4%	61.1%
自行創業	101	12.5%	23.7%
不想工作	5	0.6%	1.2%
繼續升學	69	8.6%	16.2%
不知道	21	2.6%	4.9%
參加考試(如國家考試、國、民營企業考試)	99	12.3%	23.2%
總和	805	100.0%	188.5%

由年齡與未來的工作規劃交叉分析與卡方檢定附錄表 A3-2 年齡與未來的工作規劃有顯著的關連性，非全職青年工作者年紀越大對未來工作的規劃越傾向尋找全職工作詳見附錄 A3-22。

#### (六) 戶籍地點或工作地點是否在雲嘉南地區

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，戶籍地點或工作地點是在雲嘉南地區者有 404 人(94.6%)，非在雲嘉南地區者有 23 人(5.4%)。

表 5-79 非全職工作者戶籍地點或工作地點是否在雲嘉南地區統計分析表

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是	404	94.6	94.6	94.6
否	23	5.4	5.4	100.0
總和	427	100.0	100.0	

## (七) 在戶籍地工作

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，在戶籍地工作前三項為離家近，減少通勤時間者 271 人(29.4%)，住家可以減少開銷者 190 人(20.3%)，可以照顧家裡者 180 人(19.3%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 231.4%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.314 個答案。

表 5-80 非全職工作者在戶籍地工作考量

項目	人次	百分比	觀察值百分比
離家近，減少通勤時間	275	29.4%	68.1%
長輩希望我可以在家附近工作	103	11.0%	25.5%
可以照顧家裡	180	19.3%	44.6%
住家可以減少開銷	190	20.3%	47.0%
住家附近就有適合的工作	67	7.2%	16.6%
外地工作職缺沒有比較多	24	2.6%	5.9%
外地工作薪酬/福利沒有比較好	17	1.8%	4.2%
沒有特別想到外地工作	56	6.0%	13.9%
外地工作的發展性沒有比較好	11	1.2%	2.7%
其他	12	1.3%	3.0%
總和	935	100.0%	231.4%

由戶籍地與在戶籍地工作交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-23。

## (八) 不在戶籍地工作

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，不在戶籍地工作前三項為就學中於學校附近工作 11 人(31.4%)，戶籍地工作選擇比較少 6 人(17.1%)，戶籍地工作較無發展性 5 人(14.3%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 150.0%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.522 個答案。

表 5-81 非全職工作者不在戶籍地工作分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
戶籍地工作職缺少	4	11.4%	17.4%
戶籍地工作選擇比較少	6	17.1%	26.1%
戶籍地的薪酬/福利比較差	3	8.6%	13.0%
就學中於學校附近工作	11	31.4%	47.8%
戶籍地工作較無發展性	5	14.3%	21.7%
目前工作整體福利待遇比較好	1	2.9%	4.3%
目前工作環境較好	1	2.9%	4.3%
目前工作可以學到新技能	2	5.7%	8.7%
其他	2	5.7%	8.7%
總和	35	100.0%	152.2%

由戶籍地與不在戶籍地工作交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-24。

#### (九) 如何加強自己在就業職場的競爭力

1. 有效問卷回收份數中 427 份青年非全職工作者，經複選後得知，如何加強自己在就業職場的競爭力前三項認為加強專業職能者 296 人(31.9%)，考取專業證照者 212 人(22.9%)，加強外文能力者 196 人(21.1%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 229.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.295 個答案。

表 5-82 非全職工作者如何加強自己在就業職場的競爭力

項目	人次	百分比	觀察值百分比
增強專業職能	296	31.9%	73.3%
加強外文能力	196	21.1%	48.5%
考取專業證照	212	22.9%	52.5%
補習或唸書準備考試	57	6.1%	14.1%
持續進修升學	85	9.2%	21.0%
尋求專家進行履歷健診或面式技巧	50	5.4%	12.4%
參加就業講座	30	3.2%	7.4%
其他	1	0.1%	0.2%
總和	927	100.0%	229.5%

#### (十) 未來如果換工作會使用的方式

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，未來如果換工作會使用的方式前三項為使用人力銀行網站者 330 人(34%)，使用社群網站搜尋職缺者 120 人(12.4%)，使用台灣就業通網站 98 人(10.1%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 240.1%，已超過

100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.401 個答案。

表 5-83 非全職工作者未來如果換工作會使用的方式

項目	人次	百分比	觀察值百分比
使用人力銀行網站	330	34.0%	81.7%
使用台灣就業通網站	98	10.1%	24.3%
使用社群網站搜尋職缺	120	12.4%	29.7%
看報紙徵人廣告	44	4.5%	10.9%
請就業中心推介	90	9.3%	22.3%
參加徵才活動(如校園徵才或聯合徵才)	81	8.4%	20.0%
找親友介紹	77	7.9%	19.1%
請師長推薦	21	2.2%	5.2%
向企業毛遂自薦	23	2.4%	5.7%
參加考試(如國家考試、國、民營企業考試)	69	7.1%	17.1%
學校職涯發展相關單位介紹	17	1.8%	4.2%
總和	970	100.0%	240.1%

(十一) 未來是否想擔任正職員工

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，未來是否想擔任正職員工者，想擔任正職員工者 404 人(94.6%)，不想擔任正職員工者 23 人(5.4%)。

表 5-84 非全職工作者未來是否想擔任正職員工分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是	404	94.6	94.6	94.6
否	23	5.4	5.4	100.0
總和	427	100.0	100.0	

(十二) 想從事的職業類別

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，想從事的職業類別前三項為想從事技術員及助理專業人員者 214 人(24.9%)，專業人員者 212 人(24.7%)，服務及銷售工作人員者 152 人(17.7%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 212.9%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.129 個答案。

表 5-85 非全職工作者未來想從事的職業類別分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
民意代表、主管及經理人員	36	4.2%	8.9%
專業人員	212	24.7%	52.5%
技術員及助理專業人員	214	24.9%	53.0%
事務支援人員	99	11.5%	24.5%
服務及銷售工作人員	152	17.7%	37.6%
農、林、漁、牧工作人員	17	2.0%	4.2%
技藝有關工作人員	78	9.1%	19.3%

項目	人次	百分比	觀察值百分比
機械設備操作及組裝人員	23	2.7%	5.7%
基層技術工及勞力工	24	2.8%	5.9%
軍人	5	0.6%	1.2%
總和	860	100.0%	212.9%

### (十三) 從事的行業類別

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，從事的行業類別前三項為批發及零售業者 117 人(13%)，住宿及餐飲業者 108 人(12%)，製造業者 100 人(11.1%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 222.0%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.220 個答案。

表 5-86 非全職工作者從事的行業類別分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
農、林、漁、牧業	24	2.7%	5.9%
礦業及土石採取業	8	0.9%	2.0%
製造業	100	11.1%	24.8%
電力及燃氣供應業	22	2.5%	5.4%
用水供應及污染整治業	11	1.2%	2.7%
營建工程業	32	3.6%	7.9%
批發及零售業	117	13.0%	29.0%
運輸及倉儲業	34	3.8%	8.4%
住宿及餐飲業	108	12.0%	26.7%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務	50	5.6%	12.4%
金融及保險業	64	7.1%	15.8%
不動產業	21	2.3%	5.2%
專業、科學及技術服務業	77	8.6%	19.1%
支援服務業(如租賃、旅遊、辦公室行政等)	47	5.2%	11.6%
公共行政及國防:強制性社會安全	14	1.6%	3.5%
教育業	29	3.2%	7.2%
醫療保健及社會工作服務業	36	4.0%	8.9%
藝術、娛樂及休閒服務業	76	8.5%	18.8%
其他服務業(水電維修、美容美髮、殯葬等)	19	2.1%	4.7%
其他	8	0.9%	2.0%
總和	897	100%	222.0%

### (十四) 個人興趣與目前從事的行業及職業相適配

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，個人興趣與目前所從事的行業及職業相符合前三項為普通者 193 人(45.2%)，同意者 148 人(34.7%)，非常同意者 43 人(10.1%)，整體平均數為 3.43，多數人認為目前工作與個人興趣相適配。

表 5-87 非全職工作者個人興趣與目前從事的行業及職業相適配分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常同意	43	10.1	10.2	10.2
同意	148	34.7	35.0	45.2
普通	193	45.2	45.6	90.8
不同意	27	6.3	6.4	97.2
非常不同意	12	2.8	2.8	100.0
遺漏值	4	0.9		
總和	427	100.0		
平均數	3.43			

由學歷與個人興趣與目前從事的行業及職業交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-25。

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對個人興趣與目前從事的行業及職業相適配之 t 檢定與單因子變異數分析，沒有顯著差異。

#### (十五) 技能和能力與目前所從事行業及職業相適配

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，技能和能力非常適合目前所從事的職業(專業/行業)前三項為普通者 170 人(39.8%)，同意者 167 人(39.1%)，非常同意者 41 人(9.6%)，整體平均數為 3.43，多數人認為目前工作與個人技能與能力相適配。

表 5-88 非全職工作者技能和能力與目前所從事行業及職業相適配分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常同意	41	9.6	9.7	9.7
同意	167	39.1	39.5	49.2
普通	170	39.8	40.2	89.4
不同意	38	8.9	9.0	98.3
非常不同意	7	1.6	1.7	100.0
遺漏值	4	0.9		
總和	427	100.0		
平均數	3.47			

由學歷與技能和能力與目前所從事行業及職業相適配交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-26。

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對技能和能力與目前所從事行業及職業相適配之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別、學歷年齡沒有顯著差異。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者中青年目標族群以工作穩定、能正常上下班與



薪資報酬獎金為主高達 41.5%，多數為自願從是目前非全職工作，主要原因是目前工作時段可以選擇與能決定工作時數且工作較簡單高達 47.8%，如果非自願從是主要因素是找不到全時正職工作，針對未來的工作規劃可獲知以尋找正職工作為主 32.4%，可以推論若青年目標族群一旦未就學後勢必面臨求職需求，還是需要以尋找正職為首要目標，不在戶籍地工作之非全職青年主要是因為就學中，在戶籍地主要是離家近減少通勤時間，另分析家強在職場的競爭力中以增強專業職能與考取專業證照為主高達 54.8%，這意謂青年目標族群對於職場應具備之技能與專業具備清楚認知，未來如果要換工作會以人力銀行網站來找工作這與青年目標族群使用習慣有關。最後針對未來想從事的職業以專業人員與技術員及助理專業人員為主高達 49.6%，而行業別以批發零售、住宿餐飲大宗第三項為製造業，這與青年較高比例從事服務業趨勢相類似，針對目前的工作與興趣、技能與能力大致相適配。

#### 四、勞動條件看法

##### (一) 工作平均月薪滿意度

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，工作平均月薪滿意度前三項為普通者 220 人(51.5%)，滿意者 107 人(25.1%)，不滿意者 69 人(16.2%)，整體平均數為 3.15，多數人認為目前每月平均月薪尚滿意。

表 5-89 非全職工作者工作平均月薪滿意度分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常滿意	24	5.6	5.6	5.6
滿意	107	25.1	25.1	30.7
普通	220	51.5	51.5	82.2
不滿意	69	16.2	16.2	98.4
非常不滿意	7	1.6	1.6	100.0
總和	427	100.0	100.0	
平均數	3.15			

由學歷與平均月薪滿意度交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-27。

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對平均月薪滿意度之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別與學歷沒有顯著差異，年齡雖有顯著差異但各組織間沒有差異。

##### (二) 服務單位是否給予特別休假

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，有給予特別休假者 178 人

(41.7%)，沒有者 210 人(49.2%)，不知道者 39 人(9.1%)。

表 5-90 非全職工作者服務單位是否給予特別休假分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
有	178	41.7	41.7	41.7
沒有	210	49.2	49.2	90.9
不知道	39	9.1	9.1	100.0
總和	427	100.0	100.0	

### (三) 服務單位資遣部分工時勞工有無預告期間

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，認為目前服務單位資遣部分工時勞工有預告期間者 246 人(57.6%)，沒有者 93 人(21.8%)，不知道者 88 人(20.6%)。

表 5-91 非全職工作者服務單位資遣部分工時勞工有無預告期間分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
有	246	57.6	57.6	57.6
沒有	93	21.8	21.8	79.4
不知道	88	20.6	20.6	100.0
總和	427	100.0	100.0	

### (四) 服務單位資遣部分工時勞工有無給予謀職假制度

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，服務單位資遣部分工時勞工有給予謀職假制度者 216 人(50.6%)，沒有者 97 人(22.7%)，不知道者 114 人(26.7%)。

表 5-92 非全職工作者服務單位資遣部分工時勞工有無給予謀職假制度分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
有	216	50.6	50.6	50.6
沒有	97	22.7	22.7	73.3
不知道	114	26.7	26.7	100.0
總和	427	100.0	100.0	

### (五) 福利或補助

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，福利或補助前三項為節慶、年終獎金者 168 人(19.7%)，績效獎金者 133 人(15.6%)，伙食津貼者 109 人(12.8%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 199.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.995 個答案。

表 5-93 非全職工作者福利或補助分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
節慶、年終獎金	168	19.7%	39.3%
員工旅遊	76	8.9%	17.8%
在職教育訓練	101	11.9%	23.7%
托育設施或補助	24	2.8%	5.6%
績效獎金	133	15.6%	31.1%
員工健檢	58	6.8%	13.6%
交通津貼	75	8.8%	17.6%
住宿津貼	16	1.9%	3.7%
伙食津貼	109	12.8%	25.5%
無	88	10.3%	20.6%
其他	4	0.5%	0.9%
總和	852	100.0%	199.5%

## (六) 整體工作環境滿意度

有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，整體工作環境滿意度前三項為普通者 215 人(50.4%)，滿意者 146 人(34.2%)，非常滿意者 38 人(8.9%)，整體平均數為 3.33，多數人認為目前整體工作環境滿意。

表 5-94 非全職工作者整體工作環境滿意度分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常滿意	38	8.9	8.9	8.9
滿意	146	34.2	34.2	43.1
普通	215	50.4	50.4	93.4
不滿意	21	4.9	4.9	98.4
非常不滿意	7	1.6	1.6	100.0
總和	427	100.0	100.0	
平均數	3.33			

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對平均月薪滿意度之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別與學歷沒有顯著差異，年齡有顯著差異，資料顯示 15-20 歲與 21-24 歲滿意程度高於 25-29 歲，且達顯著差異，此結果可推論青年族群中若 25-29 歲繼續從事非全職工作可能對於工作整體相對滿意度低，可能原因是年紀較長若無全職工作通常相對社會眼光壓力可能較大，對於盡快找到全職工作動機可能較強。

表 5-95 不同「年齡」在整體工作環境滿意度之差異性分析

依變項	行業	人數	平均數	F	p 值	事後比較 LSD
整體工作環境滿意度	15-20 歲	66	3.68	5.870	0.003	15-20歲與 21-24歲>25- 29歲
	21-24 歲	183	3.48			
	25-29 歲	178	3.31			

小結，綜上所述本計畫中，在受試者中對於目前平均月薪大致滿意，多數非全職的行業無特別休假，多數服務單位面臨資遣時會給部分工時勞工有預告時間，50.6%企業有給非全職工作者謀職假，薪資福利制度中以節慶、年終獎金與績效獎金居多，對整體工作環境滿意。

#### 五、對政府資源及職涯建議的期待

##### (一) 建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業前三項為提供就業服務及資訊者 250 人 (23%)，辦理徵才活動者 182 人(16.7%)，辦理專業技能訓練者 111 人 (10.2%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 254.6%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.546 個答案。

表 5-96 非全職工作者建議或希望政府提供哪些服務促進青年就業分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
提供就業服務及資訊	250	23.0%	58.5%
辦理畢業青年職場見習	105	9.7%	24.6%
辦理徵才活動	182	16.7%	42.6%
提供職涯諮詢或職業心理測驗	71	6.5%	16.6%
開設面試技巧及履歷撰寫課程	62	5.7%	14.5%
提供創業資訊及課程輔導	68	6.3%	15.9%
開設法令宣導及工作權益等課程	24	2.2%	5.6%
提高青年創業貸款金額	55	5.1%	12.9%
辦理專業技能訓練	111	10.2%	26.0%
提供成功案例以供學習	14	1.3%	3.3%
提供就業市場情勢分析等課程	27	2.5%	6.3%
提供求職成功獎勵金	102	9.4%	23.9%
沒意見	14	1.3%	3.3%
其他	2	0.2%	0.5%
總和	1087	100.0%	254.6%

##### (二) 政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳前三項為認為社群網站(如 FB、IG 等)者 326 人(33%)，有線電視者 221 人(22.4%)，分署網站者 143 人 (14.5%)。

2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 231.1%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.311 個答案。

表 5-97 非全職工作者認為應加強政府協助就業方案宣傳管道

項目	人次	百分比	觀察值百分比
有線電視	221	22.4%	51.8%
報章雜誌	129	13.1%	30.2%
分署網站	143	14.5%	33.5%
廣播電台	59	6.0%	13.8%
村里辦公室佈告欄	41	4.2%	9.6%
社群網站(如 FB、IG 等)	326	33.0%	76.3%
宣導單 (DM)	65	6.6%	15.2%
其他	3	0.3%	0.7%
總和	987	100.0%	231.1%

(三) 希望政府開設職業訓練課程類別

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，希望政府開設職業訓練課程類別前三項為專業技術訓練者 282 人(25.4%)，語言加強者 161 人(14.5%)，人際關係溝通協調者 151 人(13.6%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 259.7%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.597 個答案。

表 5-98 非全職工作者希望政府開設職業訓練課程類別分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
專業技術訓練	282	25.4%	66.0%
人際關係溝通協調	151	13.6%	35.4%
語言加強	161	14.5%	37.7%
職業安全訓練	108	9.7%	25.3%
電腦相關課程	147	13.3%	34.4%
勞動法規及勞動權益保障	76	6.9%	17.8%
一般行政事務	61	5.5%	14.3%
銷售及顧客服務之訓練	64	5.8%	15.0%
領導統御	27	2.4%	6.3%
業務管理	31	2.8%	7.3%
其他	1	0.1%	0.2%
總和	1109	100.0%	259.7%

由學歷與希望政府開設職業訓練課程類別交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-28。

(四) 提高參加職業訓練意願的因素

1. 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，提高參加

職業訓練意願的因素前三項為政府提供補助津貼者 225 人(20.3%)，課程時間彈性化者 213 人(19.2%)，增加參訓課程地點分布者 191 人(17.2%)。

- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 259.5%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.595 個答案。

表 5-99 非全職工作者提高參加職業訓練意願的因素分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
增加參訓課程地點分布	191	17.2%	44.7%
政府提供補助津貼	225	20.3%	52.7%
課程時間彈性化	213	19.2%	49.9%
訓課程多元化	167	15.1%	39.1%
課程內容的專業性	146	13.2%	34.2%
開課單位服務品質	45	4.1%	10.5%
課程教師專業度	63	5.7%	14.8%
與就業有關的職訓課程	56	5.1%	13.1%
其他	2	0.2%	0.5%
總和	1,108	100.0%	259.5%

由學歷與提高參加職業訓練意願交叉分析，因調查樣本數少，回答部分選項人數較少所致(期望值低於 5 之比率不得大於 20%)，不適用卡方檢定，僅就交叉分析詳見附錄 A3-29。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者中希望政府提供的服務以就業服務及資訊、辦理徵才活動與職場見習為主，協助就業相關方案應於有線電視、分署網站與社群網站宣傳，其中社群網站最高 33%，分析希望政府開設職業訓練課程類別中以專業技術訓練、語言加強與人際溝通協調課程為大宗，若政府可以提供補助津貼，增加參訓課程地點分布與課程時間彈性化將能提高非全職青年參加職業訓練意願。

。進一步控制縣市別後，在四個區域中詳見附錄(尚未修正完成)

## 六、透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型

### (一) 從事新興多元就業型態的工作主要原因

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，從事新興多元就業型態的工作主要原因前三項為較喜歡自由工作型態者 174 人(31.2%)，可獲得更多收入者 131 人(23.5%)，職涯轉換間短暫過渡的選擇者 83 人(14.9%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 223.2%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.232 個答案。

表 5-100 非全職工作者從事新興多元就業型態的工作主要原因分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
可獲得更多收入	131	23.5%	52.4%
較喜歡自由的工作型態	174	31.2%	69.6%
職涯轉換間短暫過渡的選擇	83	14.9%	33.2%
工作技能的進入門檻較低	65	11.6%	26.0%
正職工作之餘尚有閒暇時間	68	12.2%	27.2%
此工作類型更能發揮一技之長	32	5.7%	12.8%
其他	5	0.9%	2.0%
總和	558	100.0%	223.2%

(二) 從事新興多元就業工作時與網路共享平臺或 APP 的關係

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 的員工者 125 人(29.3%)，獨立接案的自由工作者 89 人(20.8%)，不清楚/不確定 36 人(8.4%)。

表 5-101 非全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 的關係分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
獨立接案的自由工作者	89	20.8	35.6	35.6
網路共享平臺或 APP 的員工	125	29.3	50.0	85.6
不清楚/不確定	36	8.4	14.4	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

(三) 從事新興多元就業時，網路共享平臺或 APP 是否要求具備特定資格並認證，才能在平臺上進行工作媒合：有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，回答「是」者共 193 人(45.2%)，回答「否」者共 57 人(13.3%)。

表 5-102 非全職工作者從事新興多元就業與網路共享平臺或 APP 是否要求具備特定資格認證，才能在平臺上進行工作媒合

項目	人數	百分比	累積百分比
是	193	45.2	77.2
否	57	13.3	100.0
無需填答	177	41.5	
總和	427	100.0	

(四) 從事新興多元就業時，要求或應提供的證明文件

- 有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，經複選後得知，從事新興多元就業時，有要求或應提供的證明文件前三項為身分證者 121 人(24.9%)，駕照(汽/機車)者 118 人(24.3%)，工作經歷者 109 人(22.5%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 251.3%，已超過

100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.513 個答案。

表 5-103 非全職工作者從事新興多元就業要求或應提供的證明文件分布情形

項目	人次	百分比	累積百分比
駕照(汽/機車)	118	24.3%	61.1%
身分證	121	24.9%	62.7%
學歷證明	103	21.2%	53.4%
工作經歷	109	22.5%	56.5%
過去作品	33	6.8%	17.1%
其他	1	0.2%	0.5%
總和	485	100.0%	251.3%

#### (五) 提供服務的報酬價格決定方式

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，提供服務的報酬價格決定方式皆為由平臺決定價格，您無價格決定者 160 人(37.5%)，由您或(與)消費者決定，平臺不介入價格者 90 人(21.1%)。

表 5-104 非全職工作者提供服務的報酬價格決定方式分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
由平臺決定價格，您無價格決定	160	37.5	64.0	64.0
由您或(與)消費者決定，平臺不介入價格	90	21.1	36.0	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

#### (六) 提供服務後的報酬收取方式

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，提供服務後的報酬收取方式為由平臺固定時間(如每月或每週)結算者 124 人(29%)，消費者給付給平臺，平臺再依專案進度給付者 72 人(16.9%)，消費者(依固定時間或專案進度)直接給付者 53 人(12.4%)，其他情形者 1 人(0.2%)。

表 5-105 非全職工作者提供服務後的報酬收取方式分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
消費者給付給平臺，由平臺固定時間(如每月或每週)結算給您	124	29.0	49.6	49.6
消費者給付給平臺，平臺再依專案進度，給付給您	72	16.9	28.8	78.4
消費者(依固定時間或專案進度)直接給付給您	53	12.4	21.2	99.6
其他	1	0.2	0.4	100.0
無	177	41.5		
總和	427	100.0		



(七) 在從事新興多元就業工作網路共享平臺或 APP 是否會對工作品質或成果進行查核控管

1. 有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，經複選後得知，在從事新興多元就業工作網路共享平臺或 APP 是否會對工作品質或成果進行查核控管前三項為從事新興多元就業工作者，工作進行時，系統本身就會將相關訊息傳回平臺者 165 人(37.7%)，若有消費者申訴，平臺會介入要求說明者 116 人(26.5%)，工作結束後，平臺強制要求提供成果報告者 78 人(17.8%)。
2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 175.2%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.752 個答案。

表 5-106 非全職工作者從事新興多元就業工作品質或成果進行查核控管分布情形

項目	人次	百分比	「觀察值百分比
工作進行時，系統本身就會將相關訊息傳回平臺	165	37.7%	66.0%
工作結束後，平臺強制要求提供成果報告	78	17.8%	31.2%
若有消費者申訴，平臺會介入要求說明	116	26.5%	46.4%
平臺若認定品質有問題，會扣減報酬	51	11.6%	20.4%
沒有任何查核管控	27	6.2%	10.8%
其他	1	0.2%	0.4%
總和	438	100.0%	175.2%

(八) 從事新興多元就業網路共享平臺或 APP 是否會對每日工作時數有所限制

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，從事新興多元就業工作時，平臺不會管控服務提供者的每日工時者 164 人(38.4%)，平臺會管控服務提供者的每日工時者 83 人(19.4%)，其他情形者 3 人(0.7%)。

表 5-107 非全職工作者從事新興多元就業每日工作時數控管與否分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
平臺不會管控服務提供者的每日工時	164	38.4	65.6	65.6
平臺會管控服務提供者的每日工時	83	19.4	33.2	98.8
其他	3	0.7	1.2	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

(九) 工作所需的設備或工具是自行準備還是由網路共享平臺或 APP 提供

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，工作所需的設備或工具是自行準備者 176 人(41.2%)，由網路共享平臺或 APP 提供者 74 人(17.3%)。

表 5-108 非全職工作者工作所需的設備或工具提供方式分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
由您自行準備	176	41.2	70.4	70.4
由網路共享平臺或 APP 提供	74	17.3	29.6	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

(十) 在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供工作上哪些相關訓練

- 有效問卷回收份數中，427 份青年非全職工作者，經複選後得知，在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供工作上哪些相關訓練前三項為提供專業上相關訓練者 124 人(34.5%)，提供工作所需相關設備或工具者 99 人(27.3%)，提供職業安全相關訓練者 91 人(25.6%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 165.6%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.656 個答案。

表 5-109 非全職工作者從事新興多元工作工作上相關訓練分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
提供工作所需相關設備或工具	113	27.3%	45.2%
提供專業上相關訓練	143	34.5%	57.2%
提供職業安全相關訓練	106	25.6%	42.4%
沒有提供任何措施或協助	50	12.1%	20.0%
其他	2	0.5%	0.8%
總和	414	100.0%	165.6%

(十一) 在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供相關福利項目

- 有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，經複選後得知，在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供相關福利項目前三項為勞保提撥者 118 人(27.6%)，健保提撥者 107 人(25%)，沒有提供任何福利者 81 人(18.9%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 171.2%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 1.712 個答案。

表 5-110 非全職工作者從事新興多元工作福利項目分布情形

項目	人次	百分比	觀察值百分比
勞保提撥	118	27.6%	47.2%
健保提撥	107	25.0%	42.8%
退休金提撥	44	10.3%	17.6%
意外險	77	18.0%	30.8%
沒有提供任何福利	81	18.9%	32.4%
其他	1	0.2%	0.4%
總和	428	100.0%	171.2%

(十二) 在從事新興多元就業工作時，若遭遇職業災害或發生意外，網路共享平

### 臺或 APP 是否會提供相關協助

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，從事新興多元就業工作時，若遭遇職業災害或發生意外，網路共享平臺或 APP 是否會提供相關協助者，回答不會提供相關協助者 215 人(50.4%)，會提供相關協助者 35 人(8.2%)。

表 5-111 非全職工作者從事新興多元工作會提供協助分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
是	215	50.4	86.0	86.0
否	35	8.2	14.0	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

### (十三) 新興多元就業工作的優點

- 有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，經複選後得知，新興多元就業工作的優點前三項為提高個人收入者 145 人(23.5%)，對工作時間有更高的自主與掌控者 136 人(22%)，對工作內容有更高的自主與掌控者 113 人(18.3%)。
- 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 246.8%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.468 個答案。

表 5-112 非全職工作者認為新興多元就業工作的優點分布情形

項目	人次	百分比	累積百分比
提高個人收入	145	23.5%	58.0%
對工作內容有更高的自主與掌控	113	18.3%	45.2%
對工作時間有更高的自主與掌控	136	22.0%	54.4%
更能發揮個人專長及技能	68	11.0%	27.2%
可以為未來職涯或創業奠基	28	4.5%	11.2%
可以妥善運用正職工作外的閒暇時間	45	7.3%	18.0%
擴大自己的社交及生活領域	21	3.4%	8.4%
具有未來發展性	14	2.3%	5.6%
具有個人時間安排彈性	46	7.5%	18.4%
其他	1	0.2%	0.4%
總和	617	100.0%	246.8%

### (十四) 新興多元就業工作(網路共享平臺或 APP)缺點

- 有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，經複選後得知，新興多元就業工作，收入不穩定者 144 人(24.4%)，客源不穩定，也不易自行拓展者 105 人(17.8%)，就業門檻低，取代性高者 101 人(17.1%)。

2. 由於是複選題的關係，「觀察值百分比」欄之加總數字為 236.0%，已超過 100%，表示於最多之複選題中，每個人平均答了 2.360 個答案。

表 5-113 非全職工作者從事新興多元就業工作缺點分布情形

項目	人次	百分比	累積百分比
收入不穩定	144	24.4%	57.6%
就業門檻低，取代性高	101	17.1%	40.4%
整體工時可能太長	56	9.5%	22.4%
客源不穩定，也不易自行拓展	105	17.8%	42.0%
缺乏勞動條件保障	72	12.2%	28.8%
缺乏成長與發展機會	46	7.8%	18.4%
文通事故發生風險高	65	11.0%	26.0%
其他	1	0.2%	0.4%
總和	590	100.0%	236.0%

(十五) 是否會持續或專職從事新興多元就業工作

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，是否會持續或專職從事新興多元就業工作，回答不會持續或專職者 202 人(47.3%)，會持續或專職者 48 人(11.2%)。

表 5-114 非全職工作者是否會持續或專職從事新興多元就業工作分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
否	202	47.3	80.8	80.8
是	48	11.2	19.2	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

(十六) 對目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意

有效問卷回收份數中，250 份青年從事新興多元就業工作者，工作內容是否滿意前三項為普通者 117 人(27.4%)，滿意者 94 人(22%)，不滿意者 23 人(5.4%)。

表 5-115 非全職工作者目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常滿意	11	2.6	4.4	4.4
滿意	94	22.0	37.6	42.0
普通	117	27.4	46.8	88.8
不滿意	23	5.4	9.2	98.0
非常不滿意	5	1.2	2.0	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		
平均數	3.88			

另外，基本變項中年齡、性別與學歷背景對目前從事新興多元就業工作

的工作內容是否滿意之 t 檢定與單因子變異數分析，以性別、年齡與學歷沒有顯著差異。

(十七) 兼職平臺經濟工作所獲得的收入大約占每月整體收入的比重

有效問卷回收份數中，250 份青年非全職工作者，兼職平臺經濟工作所獲得的收入大約占每月整體收入前三項為比重為 26%~50%者 80 人(18.7%)，51%~75%者 73 人(17.1%)，不足 25%者 63 人(14.8%)。

表 5-116 非全職者兼職平臺經濟所獲得收入占每月整體收入比重分布情形

項目	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
不足 25%	63	14.8	25.2	25.2
26%~50%	80	18.7	32.0	57.2
51%~75%	73	17.1	29.2	86.4
76%~100%	19	4.4	7.6	94.0
全部都是	15	3.5	6.0	100.0
無需填答	177	41.5		
總和	427	100.0		

由年齡與非全職者兼職平臺經濟所獲得收入占每月整體收入交叉分析與卡方檢定無顯著相關，僅就交叉分析詳見附錄。

小結，綜上所述本計畫中，在受試者中從事新興多元就業過程中，青年目標族群與平臺的關係多數為「獨立接案的自由工作者」，而從事主要原因是可以「獲得更多收入」且較「喜歡自由的工作型態」。報酬給付方式以「消費者直接給付」或「平臺固定時間結算」為主。平臺「不會管控每日提供服務的時數」，若遇職業災害幾乎「平臺是不提供任何協助」，目前從事新興多元的工作薪資收入大多數占其每月整體收入「不足 25%」。

## 第六章 質化研究調查結果分析

### 第一節 深度訪談分析

本計畫冀望透過深度訪談，瞭解目標族群於雲嘉南地區就業市場的概況與相關議題之看法，因此希望藉此深入了解受訪者之實際就職現況、對於勞動條件看法、對於政府資源看法，以及對於相關政策及議題之意見。計畫針對目標族群事先進行約訪，並連結約訪代碼以利明確其代表性，彙整青年目標族群屬性如下表 6-1。

#### 一、目標族群(15~29 歲)深度訪談

表 6-1 青年目標族群深度訪談對象及屬性

編號	地區	行業	職業	就業型態	受訪者	性別	編碼
1	雲林	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專業人員	雇主或自營工作者	劉○○	男	Yun-FT-1
2	臺南	住宿及餐飲業	服務及銷售工作人員	有唯一正職工作即每週工作超過 40 小時。	張○○	男	Tai-FT-1
3	臺南	批發及零售業	基層技術工及勞力工	有唯一正職工作即每週工作超過 40 小時。	李○○	女	Tai-FT-2
4	嘉義	批發及零售業	服務及銷售工作人員	雇主(自己經營或合夥經營事業而聘僱他人)。	林○○	男	Chia-FT-1
5	嘉義	住宿及餐飲業	事務支援人員	有唯一正職工作即每週工作超過 40 小時。	江○○	女	Chia-FT-2
6	雲林	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	技術工/勞力工(如清潔工、幫工、搬運工等)與美食外送平臺	人力派遣工作臨時性工作(短期打工,期間 6 個月內)	戴○○	男	Yun-PT-1
7	雲林	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	固定部分工時(每週低於 35 小時)網路共享平臺或 APP(新興多元就業)	只有非正職工作,每週工作超過 40 小時。	魏○○	男	Yun-PT-2
8	嘉義	住宿及餐飲業	服務及銷售工作人員	有唯一正職工作即每週工作超過 40 小時,另有兼非	侯○○	女	Chia-FT-3

編號	地區	行業	職業	就業型態	受訪者	性別	編碼
				正職。			
9	嘉義	管理顧問業	專業人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時，另有兼非正職。	吳○○	男	Chia-FT-4
10	臺南	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	臨時性工作(短期打工，期間6個月內)	只有非正職工作，每週工作超過40小時。	張○○	男	Tai-PT-1
11	臺南	金融及保險業	基層技術工及勞力工	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	沈○○	男	Tai-FT-3
12	臺南	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	固定部分工時(每週低於35小時)、網路共享平臺或APP(新興多元就業)	只有非正職工作，每週工作超過40小時。	鄭○○	女	Tai-PT-2
13	臺南	製造業	技藝有關工作人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時，另有兼非正職工作(新興多元就業工作)	俞○○	女	Tai-FT-4
14	嘉義	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	臨時性工作(短期打工，期間6個月內)、網路共享平臺或APP(新興多元就業)	只有非正職工作，每週工作不超過40小時。	劉○○	女	Chia-PT-1
15	嘉義	住宿及餐飲業(汽車旅館)	民意代表、主管及經理人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	陳○○	男	Chia-FT-5
16	雲林	媒體業	專業人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時，另有兼非正職工作(新興多元就業工作)	陳○	女	Yun-FT-2
17	雲林	製造業	專業人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	林○○	女	Yun-FT-3
18	雲林	金融及保險業	服務及銷售工作人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	周○○	女	Yun-FT-4

編號	地區	行業	職業	就業型態	受訪者	性別	編碼
19	臺南	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	固定部分工時(每週低於35小時)、各類接案平臺	只有非正職工作,每週工作不超過40小時。	周○○	女	Tai-PT-3
20	臺南	教育業	專業人員	自營作業者且從事新興多元就業	石○○	女	Tai-FT-5
21	臺南	醫療保健及社會工作服務業	專業人員	有唯一正職工作,另有傳統兼職	陳○○	男	Tai-FT-6
22	雲林	住宿及餐飲業	服務及銷售工作人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	蔡○○	女	Yun-FT-5
23	臺南	農、林、漁、牧業	農、林、漁、牧工作人員	雇主(自己經營或合夥經營事業而聘僱他人)。	洪○○	男	Tai-FT-7
24	臺南	批發及零售業	技術員及助理專業人員	有唯一正職工作,另有兼職新興多元就業工作	張○○	女	Tai-FT-8
25	臺南	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	固定部分工時(每週低於35小時)網路共享平臺或APP(新興多元就業)	只有非正職工作,每週工作超過40小時。	吳○○	女	Tai-PT-4
26	臺南	僅從事傳統兼職也從事新興多元就業工作	固定部分工時(每週低於35小時)網路共享平臺或APP(新興多元就業)	只有非正職工作,每週工作超過40小時。	林○○	女	Tai-PT-5
27	臺南	製造業	專業人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	劉○○	女	Tai-FT-9
28	臺南	製造業	品管人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	王○○	女	Tai-FT-10
29	臺南	餐飲業	餐飲從業人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	葉○○	女	Tai-FT-11
30	臺南	教育業	行政人員	有唯一正職工作即每週工作超過40小時。	趙○○	女	Tai-FT-12



## 二、目標族群(15~29 歲)訪談大綱

本計畫透過彈性的半結構化訪談方式，並縮減量化研究時的結果性誤差，以期更為了解青年族群就業狀況、對勞動條件看法、對政府資源看法等。

本計畫針對「青年就業現況」、「就業需求」、「政府資源看法」、「新興多元就業型態調查」訪談大綱設計內容如下：

表 6-2 深度訪大綱與訪談題目

主題	訪談大綱	訪談題目
青年就業現況	1.個人的就業經驗（涵蓋現在公司提供的勞動條件如何？）。	1.針對目前工作，您對薪資收入看法如何？目前這份工作滿意嗎？(了解工作時間、薪資狀況、保險福利狀況)
	2.對就業職場的認知(個人準備程度與職場的接軌)。	2.針對目前工作，您認為需要什麼工作技能？原先學校科系專業，在哪些方面幫助您的工作？
	3.對就業職場的期望（對於就業價值的看法）。	3.針對目前工作，您認為和您原先對工作期待有那些符合？那些沒有符合？比如工作有趣和專業獨立方面？那您期待的工作型態及薪資是什麼？
	4.求職過程準備為何，所利用求職管道。	4.您透過什麼管道找到工作？在找工作的時候，什麼管道（資訊）幫助最大？您認為在找工作方面，你如何準備好就業的心態？
青年就業需求	1.求職優先考量的目標(專業性或是自我效能)。	1.選擇工作時，您優先考慮的標準是什麼？（外在價值抑或是內在價值） 2.選擇工作時，從最初第一個工作，到目前從事的工作，是否對工作的需求標準，（您會從事的條件）有差異或是有演變？
	2.求職的過程中所遭遇何種困難與尋求協助管道工作。	3.你覺得你擁有什麼條件能讓您很容易找到工作？ 4.尋找工作時，您有遇到什麼困難？要克服這些困難您有什麼看法或建議？
	3.對於工作正向結果的期待。 4.目前工作所遭遇的負向結果。	5.針對目前的工作，您認為該工作可以滿足你什麼需求？針對目前工作，帶來是否有超乎預期不好的影響，有哪些？(例如:與家人疏遠或無法滿足生活需求)

主題	訪談大綱	訪談題目
	5.未來工作規劃。 6.未來工作的需求。	6.針對您未來的職涯發展，你認為需要準備什麼技能或條件？ 7.你覺得在未來求職，如果要再找新一份工作，你覺得你目前對自己的認識，依你的判斷，可以讓你很容易找到工作的條件是什麼？ 8.工作過程中是否有覺得不足之處？是否曾想過再進修或者參加什麼訓練課程？
	7.因 Covid-19 新冠肺炎疫情，對就業的影響	9.今年五月中，疫情二級和三級的管制對您的工作有影響嗎？ 10.您的公司因疫情影響，有作出什麼因應政策？ 11.針對公司因應政策，您的心理感受為何？
政府資源看法	1.主要尋職管道。	1.您曾經使用過哪些就業服務資源（包含學校媒合、民間或政府求職資訊管道）？對於這些資源使用，就業求職時有幫助之處為何？
	2.對於政府或學校舉辦的就業媒合活動看法。	2.您在求職是否曾因為證照或是接受過求職訓練影響您獲得錄用？原因為何？ 3.若廠商職缺符合自身相關科系是否比較能夠獲得錄用？
	3.希望政府提供甚麼樣的協助。	4.您求職時自認最缺乏的能力是什麼，比如專業知識、專業技能、態度與其他（學歷、面試技巧、履歷撰寫、語言能力等）？尚未具備的原因為何？ 5.您是否曾經參與任何就業中心辦理的訓練來增加自身能力（如：專業技能、語言、學分學位課程等）？成效如何？ 6.您認為目前最需要的就業協助為何？ 7.您認為（依照受訪者特性，比如外籍生辦理工作證），需要政府那些協助需求？

主題	訪談大綱	訪談題目
新興多元就業型態調查 (從事平臺經濟、共享經濟、零工經濟與群眾外包)	1.有從事新興多元就業型態目標對象 (1) 工作經驗(時間、類型、時數、尋找工作之媒介)。 (2) 勞動條件(保險、福利、工作設備等)。 (3) 工作優缺點?持續工作意願?是否有規劃轉職? (4) 希望政府給予的協助?	1.您是否從事短期工作,或透過派遣公司,(或透過其他平臺轉介過來給您的工作?)工作,請舉例說明?請詳細說明這些工作經驗(時間、類型、時數、尋找工作之媒介)和勞動條件(保險、福利、工作設備等)。 2.您從事這些找工作之理由及優點和缺點是什麼,您有什麼看法? 3.針對類似非傳統工作,您是否有什麼期待?(例如,針對薪資,時間和方式) 4.針對這些轉介平臺所拿到的工作,您會希望未來在求職時,得到哪些協助?
	2.未從事新興多元就業型態目標對象 (1) 有無從事相關工作興趣? (2) 有,原因? (3) 無,原因?	5.如果沒有新興多元工作類型之兼差經驗,對新興多元工作類型之兼差工作印象比較深的有哪些?哪些是比較可能從事的新興多元工作類型之兼差工作?比較可以接受的新興多元工作類型之兼差方式是什麼?為什麼是可以接受?

### 三、深度訪談統整分析

#### (一)雲嘉南地區青年就業現況

此部分針對青年目標族群的「就業現況」,包括個人的就業經驗(涵蓋現在工作公司提供的勞動條件如何?)、對就業職場的認知(個人準備程度與職場的接軌)、對就業職場的期望(對於就業價值的看法)、求職過程準備為何及所利用的求職管道,進行深度訪談並統整性分析,根據訪談結果分析摘要如下幾點。

**1.先求有再求未來發展:**透過訪談對象獲得,青年目前求職首要以技術與學歷較無門檻的製造業與服務業為主,而後透過就業歷程累積及探索,結合本身科系專長與興趣,逐步勾勒職涯藍圖,期望能夠日後找到更好並與自身專業系科相關之工作。

**2.求職考量以離家近為主:**青年初入職場因經濟考量,而選擇離家近的工作,將節省下來的資金運用於未來創業或償還就學貸款等。

**3.青年轉職原因主要與職場負面感受為主:**職場年輕人經常面臨排班弱勢或資深員工倚老賣老等壓力、或工作理念與期待不同、工作職務內容與期待不同、甚至是耐受力不足,這些負面感受的累積可能成為轉職主因。

**4.青年習慣就業求職管道以網路平臺為主：**青年尋職主要以虛擬平臺為主，如民間人力銀行網站、FB或台灣就業通等，少數參與實體平臺如就業博覽會。

透過訪談分析發現，青年求職者對於如何接軌職場與對未來職涯發展透露出焦慮，如何協助降低求職焦慮、人際互動提升以及拓展職場人脈等是青年求職者能長期穩定就業重要因素之一。此外，職場中許多工作職缺是隱藏機會，網路職缺資訊是透過企業盤點需求後呈現，從招募開始到整個資訊公告歷程中，可能相關工作機會已經透過企業內部尋得，因此，青年應積極使用多元尋職管道，增加職缺資訊來源。

青年畢業後，若只是以容易找到工作為考量，則多數以製造業的作業員、服務業的餐飲服務人員、便利超商或連鎖超市的服務人員為普遍選擇。從事製造業與服務業的主因是沒有業績壓力，其次是沒有科系專業技能的限制，能夠短時間內上手。這些工作能減緩青年學貸和經濟壓力。通常第一份工作和自己的專長沒有直接相關，也不是最理想工作，會藉此為跳板或是探索自身的興趣，以此了解自己適合的工作性質和所追求的勞動條件或藉此緩解經濟壓力。求職的主動性和積極性影響青年找到工作的快慢。**大學以上學歷與高中畢業所做的工作可能是一樣的**，受訪青年教育程度並沒有直接影響薪水的高低，年資與薪資有較明顯正相關，大學以上青年對於較複雜的工作，如電腦品管數據判別或超商帳務管理工作較有自信勝任，且在組織內跨部門工作廣度和較複雜的技能，大學以上青年願意接受挑戰。

**青年求職優先考量：**(1)**專業科系相關工作為第一考量**，受訪青年在無相關工作經驗情況下，選擇與專長無直接相關的行業，藉此累積工作經驗，尋找日後合適之全時工作。以選擇設計類為例，除了非設計全職工作外，兼差設計類工作累積實務專業技能和作品集。以選擇商業類為例，主要累積畢業後的人脈而後尋求專門技術的全職工作。(2)**離家近：**青年選擇離家近的工作，可以就近協助家裡事業，節省家裡事業勞動成本，同時住家裡可以省下生活開銷，而能夠存錢圓滿夢想。(3)**轉職原因：**組織內的次文化有時不是新鮮人可以忍受，例如年長者排班優先於新鮮人，或者工作職務內容不適合（不喜歡與原先工作內容不相符），不喜歡主管的領導風格、不認同組織常規、人際關係困擾（不喜歡被年長者嘮叨），工作理念不符（工作價值觀差異）等促使受訪年輕人（有時是忍耐力不足下）出現轉職想法。

**青年使用就業資訊以民間人力銀行網站和 FB 社群為最頻繁**，青年認為 FB 社群和民間人力銀行網站等求職網站所提供的就業資訊較清楚完善，針對工作內容、性質、風

評細節上較清楚明瞭，且可與求職者（匿名者）互動問答，故在使用上頻率最為頻繁。相對，台灣就業通網站所提供的職缺資訊較籠統，這些職缺需要親自到現場才能明瞭細節。親朋好友也是尋找工作重要的管道，親友或師長介紹更接近符合青年族群對工作條件的期待，進而更符合自己想要挑戰的工作。透過網路或是自主找的工作，相關資訊比較不容易取得，在資訊不對稱情況下，容易超出自己的期待。相對地，以師長推薦或是親友轉介的工作，資訊透明度較高，較能夠準確掌握和預期工作所需要的相關技能。

表 6-3 青年求職與轉職因素深度訪談摘要表

青年求職與轉職因素	訪談概念內容
青年求職優先考量專業科系相關，離家近	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一個就是我剛剛說，要做媒體業相關的，做我本科系相關的，其他的我不做。然後另外一條路是我想要自己創業，像我其實在我這份工作的時候，我蠻想去外面找一些機會的，但我不排斥去開一間飲料店或其他。(Yun-FT-2)</li> <li>● 有面試過幾家，可是就是覺得工作經驗有問題吧！剛出社會的時候，人家就會覺得沒有經驗，所以沒有辦法做這份工作。(Tai-FT-9)</li> <li>● 其實我也是想要找家裡附近的醫院，然後可以住家裡，所以會省錢，這也是一個因素，還有那個就是文旦園，在工作一放假的時候，可以去幫忙。(Tai-FT-6)</li> <li>● 我都會找有關餐飲，或離家近，有些是工廠，一開始都只先看工廠工業區，但是時間都太晚。早上忙完晚上可以幫我媽媽，最晚就是看下午就能下班，就是不能超過4點。(Yun-FT-5)</li> <li>● 應該不太會一直吃家裡，最多就是住家裡，自己也想要存錢，所以每個月都給自己一些額度存錢，實際上我3萬塊，會給爸媽錢，然後自己存1萬塊，我一個月1萬塊可以，這1萬塊要支付飯錢，加油錢等等的。(Tai-FT-12)</li> <li>● 我還是有嘗試找本科的工作，因為我發現不找本科系的工作會很困難，因為等於放棄本科系之後，你就沒有專業了。(Tai-FT-5)</li> </ul>
<b>轉職原因</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就是有一種一直做這件事情，根本沒有在持續進步的感覺，只是把以前所學，重複運用在工作職場上20年，根本就沒有進步，可能某一天不小</li> </ul>

青年求職與轉職因素		訪談概念內容
	板	<p>心被別人淘汰都不知道。(Tai-FT-8)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 其實在找工作的時候，就會焦慮這個產業到底發展性怎麼樣？然後，會思考到底有沒有什麼其他的特殊專長可以去獲得更好的工作福利？(Chia-FT-4)</li> <li>● 公司主管在找我，好像有點開始要栽培我的感覺，但是，後面好像一直都沒有任何下文！可能就是覺得，他只是單純想要把我留住，也沒有真的想要把我栽培成店長，所以後面就開始更大的動搖(離職)了。(Yun-FT-4)</li> </ul>
	主管領導風格	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 隔一天經理又跟我說，我散佈什麼謠言，應該是說我在散佈負面情緒給大家，問題是我只是在陳述一個事實而已，我並沒有散佈負面情緒呀，我覺得很奇怪，因為你等於在袒護大哥來罵我，我會有這種感覺。(Yun-PT-1)</li> <li>● 我的主管就是會一直叫我，要求追這個客戶，或者是幹嘛的，這就是為什麼很多人都討厭從事保險的人，因為你會一直強迫對方，一直追對方，會帶給對方困擾，所以我不是沒有講(追客戶)，而是我有講，但是如果今天這個客戶他有這樣的需求，他絕對會再回來找你，而不是你三番兩次一直去煩人家。(Yun-FT-3)</li> <li>● 突然會很難做事，你懂嗎？就像今天我們要去採訪，然後可能今天早上10點採訪，他可能9:50或9:30時候才說，那麼某某去，我們永遠都是要聽他現場調度，就會覺得很沒有那個力量去做，因為好像永遠都在等待，不能當一個可以主動出擊的人，這樣會讓我覺得沒有什麼成就感。(Yun-FT-2)</li> </ul>
轉職原因	人際關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 可能是因為泡飲料有一個地方忘記了，然後我怕會用錯，所以就問看看後面怎麼用？然後就被罵，就說不是有教嗎？你不是有記嗎？怎麼還不會這樣，我說我有記啊，但就是中間某些順序混亂了，想再想問一下做正確。他們有教過，只是後面又問了一次之後，他們就自己來，要我不要用。後面隔天，我就跟老闆娘說，就沒有要去上班了。(Chia-FT-3)</li> </ul>

青年求職與轉職因素	訪談概念內容
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 可能我做事太慢了，他不爽就罵我，因為我剛進去，還不習慣，他就是故意刁難，你進去工廠都會故意刁難，幾乎都會，去過的都是。(Yun-PT-1)</li> </ul>
求職管道	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Post 訊息的那個平臺，大家想到的第一個選擇就是 104。在台灣就業通看到訊息很少之下，就沒有再進去使用。就判斷這個平臺以後也不會有相關的，就比較少看。(Tai-FT-9)</li> <li>● 我在找本科系的工作時有先問同學，然後也有看求職網，最後是問有找相關工作的親戚，然後再來就是詢問家人這樣子。(Tai-FT-2)</li> <li>● 找工作的管道嗎？第一就是學校推薦。第二就是可能自己往外面找，又或者是到其他有可能機會的地方找，然後第三就是跟朋友一起從事相關的工作吧，第四就是有機會就是創業，自己開個什麼店面之類，或者是公司。(Tai-PT-1)</li> <li>● 我會先去看它(公司)的薪資福利，然後看完之後，就是自己親朋好友也是會講，有時候如果朋友在同一間做過的，就會問看看這間公司好不好。(Yun-FT-3)</li> </ul>

## (二)雲嘉南地區青年就業需求

此部分是針對青年目標族群的「就業需求」，包括求職優先考量的目標(專業性或是自我效能)、求職的過程中所遭遇何種困難與尋求協助管道、對於工作的期待、目前工作所遭遇的負向的結果、未來工作規劃等。根據訪談結果獲得雲嘉南地區青年就業需求，以符合自身工作價值需求、求職或轉職心理支持需求，求職資訊需求等三類為主。

### 1.工作價值需求需兼具外在薪資報酬與內在成就感及生活品質

青年族群初入職場時，不管是全職或非全職，外在薪資報酬是不可免的考量：(1)薪資報酬必須滿足生活經濟所需，從事製造業的原因在於可有輪班津貼和加班費，希望在本薪外有額外津貼增加收入。(2)青年認為在專業領域的前瞻性以及個人成就感是工作應具備的價值；此外，勞動條件須兼顧生活與工作平衡，比如下班後，有較完整個人利用時間、過年期間得以休假。年輕世代重視工作以外時間的自我運用，現在的工作不能夠影響到工作以外時間的運用。青年重視當下的感受，注重工作與生活(非工作時間)的平

衡。

## 2. 青年目標族群於求職或轉職時，面臨挫折或職場倦怠需有心理支持

青年在多次尋職未果，會害怕被拒絕與產生自我懷疑。由於對職場往往瞭解得不夠多，尋職前抱有較高的期待或過於樂觀，經常面臨過高的期望與現實落差的窘境。另外，青年族群面臨所希望從事的崗位與自己的能力也許並不匹配，青年需要透過協助才能更精準找到適合的工作。根據受訪談發現青年族群希望能獲得即時求職或轉職心理支持的資源，通常青年在學習成長機會不足，若工作內容缺乏挑戰性，重複性高而容易產生倦怠感及面臨職涯發展瓶頸的焦慮感，這些都會提高青年轉換跑道意願。

表 6-4 青年就業工作價值與心理支持需求訪談結果摘要表

青年就業需求	訪談概念內容
工作價值需求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 其實就是會選擇在暑假做這樣子的工作，是因為作業員每天就是做八小時，然後領基本薪資，比起外面一些服務業餐飲業做到的時數可能不會這麼高，就是想要在短時間內得到比較多的金錢。(Tai-PT-1)</li> <li>● 這兩個對我們來講是加班，然後我會看中它（工作）的原因，是因為怎麼會有公司的薪水會有到 3 萬初，三萬多塊左右，然後甚至值夜班可以領到 4 萬。(Tai-FT-10)</li> <li>● 他們薪資，我覺得還蠻不錯的點，是因為是輪班，加班金額是從整體來看，比如說底薪、全勤，還有津貼，每個部門都還會有一個工作績效津貼，每個部門不一樣，所以其他部門不知道多少，那我們就是都是固定的，會在出完之後，才去算你的加班費，這樣子就會比較多，還是全部加起來再去算。(Yun-FT-3)</li> <li>● 當作這份工作時，我那時候就覺得自己還需要，不管在證照類、文書類還是自己個性上，需要有一些改善，或者是補足的地方。(Chia-FT-2)</li> <li>● 工作時間就是我喜歡正常上下班。就是 8 點到 5 點或是 8 點半到 5 點半這種，然後加班的話就是偶爾可以，我不喜歡常態性的加班。(Tai-FT-9)</li> <li>● 我覺得工作這種東西是 65 歲才能退休，好說歹說也要跟著你四十幾年。四五十年，那我覺得不用那麼打拼工作，還是要留一點生活給自己。留時間給自己跟自己相處或者去社交是很重要的。(Tai-FT-12)</li> </ul>



青年就業需求	訪談概念內容
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本身工作的話我會先看的，第一點就是地點，第二點是工作的時間長短，不希望太長，期望下了班，還可以擁有自己的私人空間，不會下了班還需跟公司綁在一起。(Chia-FT-2)</li> </ul>
求職或轉職 心理支持需求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對，我不是很瞭解，為什麼畢業會壓力大呢？就是怕去投(履歷)，然後可能不符合，又被退回來，或者是去面試，然後面試失敗，很害怕經歷投履歷被拒絕，再投履歷再被拒絕的過程。(Yun-FT-5)</li> <li>● 現在的工作幾乎都是寫要有一年以上的經歷，剛畢業的關係，所以幾乎沒有那些經歷可以填上去。(Tai-FT-9)</li> <li>● 你好像面試又沒有上，一直在找工作，其實蠻有倦怠感，就是會一直需要(找工作)但卻一直失敗的感覺，所以我覺得有一個人人在旁邊輔導，至少讓你覺得不是只有一個人，有一個人可以允許問問題，可以幫忙，不然蠻容易放棄，老實說，我覺得在這方面蠻重要的，不然挫折感會很大。(Chia-FT-5)</li> <li>● 我會傾向去找專業的心理師，幫助我釐清。比如說，我到底為什麼不想去考律師？我為什麼要，就是我為什麼會有那麼多懷疑等等，我對自我價值的需求感為什麼這麼高？就有些人他可以為了錢工作，反正做一份他不喜歡工作，我每個月有錢領錢就好了，可是我好像沒辦法這樣。(Tai-FT-5)</li> <li>● 都會覺得我在這個業界好像是到了一個天花板就上不去了，其實會對未來蠻焦慮。那我在詢問過顧問專家後，他們是比較建議依照我的個性跟想法，建議我繼續留在原任職公司，然後看能不能在這個同時也可以去做兼職的部分增加收入。(Chia-FT-4)</li> </ul>

### 3.雲嘉地區青年需全方位完整求職資訊

青年目標族群可在求職過程中學習並累積履歷撰寫和面試技巧，然求職過程中細項的資訊無法輕易取得，如公司的面試方式、招募員工的偏好取向、職場工作氛圍、領導管理風格及組織文化等，受訪青年表示必須透過親友或者離職員工，或是透過民營求職網站所提供之交流介面才可得知。

表 6-5 青年求職資訊需求訪談結果摘要表

求職資訊需求	訪談概念內容
求職公司風評、員工取向、工作性質細項資訊	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我覺得寫履歷時寫出自己的優點，然後要投履歷是沒有困難，但是如果要去瞭解這間公司想要什麼樣的員工，或者是之後會是什麼樣的工作內容就會比較難一點。(Tai-FT-2)</li> <li>● 就是它(台灣就業通)可能給的，可能一次丟好幾個急缺出來，可是就只有一個薪水，然後一個假日之類的資訊出來，其他的都要到現場問，那我是覺得不就到 104 去看就好了，有時候我覺得這公司還不錯，就直接在這裡面(104)可以看到人家評論說這個公司好不好。(Tai-FT-1)</li> <li>● 我們就是要有這樣的網站，一些平臺會秀出有問題公司，類似這樣性質的網站。我的做法是會去找 PTT 看，有沒有公司的八卦，或者有沒有人分享這家公司有什麼問題之類的。(Tai-FT-8)</li> <li>● 比如說從媒合通知吧，還有立案公司查詢，可以看一些或者比較薪資福利的部分。(Tai-FT-6)</li> </ul>

#### 4. 疫情對工作影響

- (1) 以製造業公司為例，製造產品出貨為外國客戶，疫情期間(自 2020 年)，訂單量減少而影響到年終獎金相對較少，平常排班並未減少，全職工作正常排班。2021 年 5 月臺灣三級警戒，在防治措施有針對個人特別規定填寫個人每天健康表單，有些配合疫情獎勵政策，6 月底到 8 月期間，只要公司沒有人確診，當月一人 3000 元獎金。
- (2) 服務業的影響，以婚宴會館餐飲服務較嚴重，自 2020 年疫情爆發，青年從業人員即減班，必須轉職到相關服務或製造業。另外，可外帶風險較小的餐飲業者並未針對正職減班，部分企業因疫情配合排班減少提供津貼。
- (3) 以金融保險服務為例，保險活動配合公司規定採用線上視訊服務，礙於疫情，無法實體拜訪客戶，薪資補貼以疫情前四個月(一月至四月)平均薪資的七成做為一個月薪資補貼的金額，共補貼三個月(五至七月)的薪水。
- (4) 疫情三級警戒期間，雖然民間人力銀行網站等仍舊登載職缺訊息，但是對於求職者和轉職者，面試機會相對減少很多，雖然可透過線上面試方式，但是對於青年尋找工作，最後獲得工作機會不如實體面試高，反而導致求職挫折感產生。

### (三)政府資源看法

此部分是青年目標族群「對政府資源看法」，包括主要尋職管道、對於政府或學校舉辦的就業媒合活動看法、希望政府提供什麼樣的協助，根據訪談結果，雲嘉南地區青年對政府提供與就業有關之資源看法多數為正向。

#### 1.在學青年使用政府資源的情況：

- (1). **在學期間，學校提供的證照輔導班有就業效益：**透過校園免費（補助）輔導課程，一方面考取專門職業及技術人員考試（專技人員）之執業專業證照，可從事相關專業工作，例如對於電機工程、金融證券和護理醫療等有難度的證照考取有很大助益；另一方面，考取電腦證照有助於工作順利進行，例如對於品管工作的判讀有助益；而行業相關專業證照助於工作的加薪。
- (2). **學校實習協助青年體驗工作型態是否適配，**兼具瞭解目標公司未來發展理念，另外若無實習機制設定的學習，學生則在離校後才開始職業探索：學校實習對於技職體系的大專院校畢業生的就業能力有著積極的效益。高教體系的一般大學生，若學校沒有強迫實行實習，在離開學校之後，學生會在畢業後踏入職場才開始職業探索。
- (3). **透過業界人員親自到場親自解說的大型就業博覽會所提供的就業服務，**能提供詳細資訊，有助於增加求職資訊的參考價值。

表 6-6 在學青年對政府資源看法訪談結果摘要表

看法	訪談概念內容
證照取得有助於薪資提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 如果有其他相關的證照，你給他的話，其實他會看，他就是，如果你有相關的證照，就是它上面有寫可以填，好像有加薪的效果。(Yun-FT-3)</li> <li>● 比起作業員，工程師當然一定更好，而且家裡也更希望我去考多一點證照，未來去公司上班的時候是做工程師而不是作業員。(Tai-PT-1)</li> <li>● 因為像那時有考到證券營業員，他就是像我們國內現在有合作賣這股票，但是如果你手機 app 去下載，就是國泰的股票的 app，如果推薦碼是輸入我的話，因為我有證照，我有資格。您就可以輸入這個推薦碼，所以以後他交易的話，他的那個手續費其實我多少都會有收入。(Yun-FT-4)</li> </ul>

<p>實習具有正向效益</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因為學校外面的業界的人士，聽老師他們講是不是還不錯，然後之後也有實習的機會，可以借由這個機會去看看自己選的公司到底符不符合自己想要的規劃。(Tai-PT-1)</li> <li>● 體驗實習這一塊，就是比如說今天我對這個公司不瞭解，或者是我對這個行業有興趣，但是我不瞭解的時候可以靠實習去體驗，看這個工作適不適合自己。(Yun-FT-3)</li> <li>● (有實習經驗)應該算是(有助於)方便就業，因為當時就是過了半年，然後都還沒有確定的方向，處於很彷徨的狀態，然後正好有一份工作是有熟悉的人，然後我覺得自己也可以承擔這份工作，就覺得那先去做。(Tai-FT-5)</li> </ul>
<p>若無強迫實習，則一般大學生畢業後求職可能面臨技能不足，且此時才開始職涯發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 普通大學念出來就是這樣，說你沒有精，又缺技能這樣子，也不能說是實在，我不太知道說，如果要鑑定一個普通大學，然後沒有名的話，(求職)會怎麼樣？我覺得可以再更侷限說，國立的無名、沒錢的學校。國立沒名就沒錢了。中央這是中字輩，這是多有錢，中字輩以下畢業學生出來，都要自己去自力更生，靠自己找工作。(Tai-PT-5)</li> </ul>
<p>雖政府或學校所舉辦之就業博覽會有助於青年族群求職，但部分聯合徵才的廠商青年目標族群認為不一定符合需求</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 也許這個工作他對他(就業博覽會擺攤企業)可能有誤解，但是他坐下來聽聽之後覺得好像也不是這樣子，或者是好像也蠻不錯，幫助這些學生更加瞭解，瞭解每一個企業，你可以坐下來聽聽之後就會有不一樣的收穫。(Tai-FT-7)</li> <li>● 有，我覺得這個是真的有參考價值，那天去人超多的，整個體育館都塞爆了，那時候是真的很多。我覺得有些攤位，當他們自己公司這樣介紹起來的話，會讓人覺得比較有那個親和力吧？就自己介紹他們的公司，有什麼問題也可以馬上問，這樣，所以我覺得還不錯。(Yun-FT-3)</li> <li>● 一些聯合徵才的廠商，可能也不是我們想做的，應該說方向吧，所以我們就比較沒有想要去。我們知道有，但是可能就是因為來的那個廠商不是我們想要，就比較沒有想去。(Tai-PT-4)</li> </ul>

## 2. 離校青年使用政府資源的情況如下：

(1). 受訪青年表示，台灣就業通線上職涯諮詢當中的性向測業可以分兩方面：

①就業初期：澄清與自己適合的職業類別，減少錯誤嘗試時間。②在轉業

歷程，澄清自己適合的就業型態(正職、兼差、創業)，有助於職涯規劃，與專員諮詢可以減輕求職焦慮。另外，受訪青年認為台灣就業通與就業中心所提供的職缺資訊較單調，未能滿足求職者對資訊多元的需求。以許多民間人力銀行為例子，可找到求職者匿名分享面試的風格與公司工作情況等資訊。這些資訊反而是青年求職者比較迫切需求的。

- (2). 青年使用就業服務首要目的在申請政府就業補助，詢問獎勵政策相關資訊。青年知悉就業中心可提供訓練課程資源，但限於實體上課必需付出空間移動與時間成本而卻步。有部分青年認為可與輔導員分享面試的狀況，有人可以分享與聊天，有助於了解在面試技巧上需要改進的部分和減輕長期找工作的挫折感，在情緒抒發和輔導陪伴上有效益。另外，青年沒有使用就業中心的資源在於認知偏向負面的形象，譬如失業許久的人找不到工作，才會使用政府就業中心的資源等的相關聯想。民間人力銀行的資訊已滿足年輕族群的求職需求，便不會再深入去探索不熟悉的政府資源。

表 6-7 離校青年使用政府資源情況訪談結果摘要表

離校青年使用政府資源情況	訪談概念內容
台灣就業通中所提供之職涯諮詢青年認為受用，但該網站上的職缺訊息相對簡略不吸引青年族群使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因為我在這工作有兩、三，快三年了，中間也是會猶豫，說到底能不能再更進一步的提升，往更好的薪資發展？那自己到底適不適合繼續在這個領域上面做耕耘？為了確定一些心理的疑慮，還有就是之後的職涯規劃，所以才想跟上去問問看那個台灣就業通。(Chia-FT-4)</li> <li>● 當別人覺得，你可能找到不錯的工作，人家會去分享，例如你是在哪裡找到的？這樣人家可能說在 104，可是我們幾乎沒有去聽到人家說，我是在政府就業計畫就業資源裡面找到的。(Tai-FT-12)</li> <li>● 因為我那時候本來是看網路，我就覺得好像比較沒有像其他網站那麼多，應該說比較沒有那麼多元，所以後來就比較沒有去想要使用它的意願。(Tai-PT-4)</li> <li>● 對，就是我的感覺他的職業類別選項可能比較少一點。但我沒有實際操作過，這些就是我的想法而已。(Tai-FT-5)</li> <li>● 因為像 104，就是你按它，會有那種比較多細項的分類。因為它產業還蠻多</li> </ul>

離校青年使用政府資源情況	訪談概念內容
	<p>的。(Tai-PT-4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 就像你選擇購物網站一樣，為什麼蝦皮會那麼成功？因為它的整個頁面，還有順暢度，是有下功夫的，並針對你使用者的需求，有做出來相對應的東西。這種就業平臺其實也是就是你的使用度跟它整個網頁（設計）都是都是息息相關的啦。(Tai-FT-6)</li> <li>● 你只要打那間公司的名稱，就會有人在上面匿名分享，包括如何面試這家公司？面試的風格是怎樣，或者是這家公司的工作情況如何等等。我覺得的這樣子的分享對我來說比較有用，因為可以看得出來大家對這家公司的評價，看他是不是一件正常的公司。(Tai-FT-8)</li> <li>● 最近數字網站有一個我覺得蠻有趣的，應該是近兩年開發的吧，就是它會自動顯示你的履歷與哪家公司合適的程度，如果五顆星，你可以去看看或者是你投這家公司，若適配程度只有三顆星可能就不太適合。(Tai-FT-8)</li> </ul>
台灣就業通上面所提供的資訊方便查詢政府資訊包括政府所提供之政策補助資訊或職訓課程訊息	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 那時候的順序應該是有自己嘗試過一陣子，然後剛好看到那個計畫就是有補助錢，看那個計畫再決定去（就業中心）。好像是有找到工作就2萬塊的計畫，就順便申請這樣子。對，然後他就會有幫我輔導，像我一些履歷呀什麼他都有幫我做，我再自己去找各種管道，找工作的樣子。(Chia-FT-5)</li> <li>● 上面(台灣就業通)還不錯的一點，比如說失業、失業救助，你就可以在上面看到，因為像這波疫情，其實我有朋友就是他就是沒工作，可是他就從這上面獲得失業的補助。(Tai-FT-6)</li> <li>● 就業中心就是有提供一些職訓課程。像烘焙、資訊、photoshop 一些專業科目的課程，應該之前有看過傳單吧，因為我覺得它的那個開課的內容好像跟我的工作領域比較無關，所以我沒有想說要去利用這個資源。(Tai-FT-5)</li> <li>● 你本來是知道的，這個你就是沒有（工作），去 104 找，如果是你直接用政府的這個資源(台灣就業通)去找工作的話，會不會覺得你是不是找不到工作，其實，就真的完全沒有找到工作了才去(台灣就業通)，因為你看到(台灣就業通)政府會提出補助或者是就業獎勵計畫那些的，就是給你，比如說他會失業補助</li> </ul>

離校青年使用政府資源情況	訪談概念內容
	的那種感覺。(Tai-FT-12)

### 3. 青年對政府求職資源建議

(1) **學生對勞動條件之合法性相關知識和權益相對欠缺**：學生做為社會新鮮人，求職經驗少，容易產生急於證明自己有價值的心態，而雇主有時會利用社會新鮮人急於表現心態，讓青年族群遵循雇主的指示，青年在缺乏勞動權益的知識下，通常不了解自己是否被正確對待。因此青年建議可以在就學期間，如同疫情「疾管家」，以生活化和潛移默化宣導防止求職詐騙、網路個資詐騙與勞資雙方勞資爭議調解資源等資訊。

(2) 在畢業後，針對無法順利找到工作的青年，政府可協助媒合機構，設立多種類別短期三個月實習場所，防止青年被騙，同時避免青年被不公平對待。津貼補助的發放較有吸引力，再配合發放過程中，導入必要的相關輔導措施和導入對政府資源管道的認識。

(3) 相關求職訓練課程補助簡章內容描述方式複雜難懂，對不擅長文字解讀的人容易失去機會。另外，勞動部所提供課程大都實體上課，需要空間移動等條件限制下，參與意願會降低。受訪青年表示若可提供線上課程資源，不限空間和時間限制，較符合個別需求。

表 6-8 青年對政府求職資源建議訪談結果摘要表

建議做法	訪談概念內容
政府相關補助簡章、勞動條件或法規除撰寫應讓青年容易閱讀，也應多加宣傳讓青年目標族群可以有更多相關法規資訊避免	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 網站有秀特休給假方式，就是覺得這到底是什麼意思？可能可以解釋那個專有名詞，就說像特休要給幾天，他就給丟出一個網頁說，教你怎麼算，但我又看不懂，我知道你是要從我進去那一年開始算，還是我跟怎麼約定給假？就是他只丟了一個試算表給我們自己算，但我根本就不知道我到底要依據哪種方式 (Tai-FT-8)</li> <li>● 應該說儘量不要拍說，我用前跟用後（網紅介紹美妝產品的用前用後），因為這樣。就已經違反那個，應該說違法，法院他們就已經是可以提告，因為他們會覺得說這已經牽涉到一些藥，應該說醫藥之類的一些可能，還是什麼的，就可能誤導別人之類的。(Tai-PT-4)</li> </ul>

建議做法	訪談概念內容
<p>權益受損</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因為其實自己有上網，是因為有時候法規，我真的沒有辦法，就是畢竟它的法規有時候寫的真的是文詭譎，我只能抓大概幾個意思，就像那個低於五個人以下免保勞健保，這個是我自己去查出來。一些法律諮詢，就是比如說這種勞動法規，協助，我覺得現在年輕人需要這塊。(Tai-PT-3)</li> <li>● 甚至，有一些人會覺得說，我昨天有請假，那我今天自己加班做到晚，然後不拿那個加班費，這些是錯誤的觀念，可他就覺得說我好像應該，應該要這樣子為公司做這些事情。(Tai-PT-2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 從校園教育開始。</li> <li>● 互動方式講解影像。</li> <li>● 影片可在網路查詢。</li> <li>● 情境案例方式傳達。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就有些看不懂，我覺得有些字眼有點太咬文嚼字，所以我會覺得就是可能你還要再更深入去查去花更多時間。所以如果身邊沒有相關的法律的朋友的話，其實還蠻難的。有人互動或是講解會比較容易就聽得懂。(Tai-PT-4)</li> <li>● 我還蠻希望就是基本的職場知識，可以在學校的時候就大家就可以有接收到。(Tai-PT-2)</li> <li>● 現在學生求職很容易遇到的，是因為我已經處理好幾個案件，可能，他（雇主）就是問你說，你是做什麼的，你想要一個什麼東西，然後很簡單很輕易的就錄取你，然後跟你要你的身分證，這方面的存摺什麼的，對，然後可是人就不見了，然後你去查他，發現說，在那個地方沒有那一間公司，沒有那間辦公室，對，對對，被騙個資，這個樣子。(Tai-PT-2)</li> <li>● 像我買的這本書，它有幫我整理好，甚至有幫我預測了情境，但是說假如你遇到，就是他可能給你一個小故事，他就會問你說，這個故事中的勞基法要怎麼處理什麼的？類似那種情境設計，對我來說好像比較好能理解，這個勞基法到底在講什麼，不然有時候勞基法他給的就是對我來說談，這個到底是什麼？(Tai-FT-8)</li> </ul>
<p>培訓課程資源</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 線上多元課程</li> <li>● 不限次數使用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我現在看 youtube 就是我們蔡總統的那個頻道，他有一個是跟阿滴英文拍的一部就是國家會培訓大家英文面試，在臺北有一個這樣的機構，應該也是勞動部的，他會有上外語培訓的課程，對外語培訓面試跟履歷如何製作的課程。(Tai-FT-7)</li> <li>● 沒有，我上過職訓，我那時候住新市的時候，然後他上課的地方是好像是在隆田還是官田，就是離我們那邊太遠了，所以我就沒有去上，都不會想考慮到</li> </ul>



建議做法	訪談概念內容
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不限時間使用</li> </ul>	<p>那麼遠。(Tai-FT-4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 但是因為我現在台中，然後他們的課程地點在西屯那邊，我現在東區這邊，我移動到那邊要大概快一個小時，所以我還在考慮到底要不要去上 (Chia-FT-4)</li> <li>● 什麼樣的協助？政府的資源嗎？我覺得他可以去參考好學校(Hahow)裡面，就是一些上課的東西，因為他們好學校(Hahow)裡面呢，很多元，就是他連什麼金融，財務管理那些全部都有。(Tai-FT-4)</li> <li>● 就是好學校(Hahow)有很多課程，我就是選裡面的行銷課程，還有如何接案，還有怎麼說話，藝術類是比較偏職場上，以前大學沒有教，像說話的藝術，還是職場如何接案什麼的。(Tai-FT-8)</li> <li>● 對，現在覺得線上比較方便，因為我覺得開課程，然後去上課的話不是每個人都很願意，因為我都要上班的，除非你真的是很有興趣，很會鞭策自己的人，他就會去上。我覺得現在年輕人也很難控制的。(Tai-FT-12)</li> </ul>

#### 四、「非全職工作者」之青年勞動力就業現況

平臺經濟透過網絡效應，在專職之外，受訪者兼職類別依序為(1)以設計類，企劃案，媒體報導專業性高的工作為主，透過 Tasker 出任務，104 高手，Pro360 達人網等網路外包平臺，在正職之餘，偶爾兼差增加收入，在不同平臺同時加入會員，爭取未來額外的零工機會。(2)次為「微商<sup>1</sup>」代理商品，以美容產品，益生飲品為主，幾萬元的小額投資，在朋友圈銷售接受度高的產品，此為新興多元的零工經濟。(3)再其次，以傳統勞力密集的生產零工，零售、餐飲業為彈性工時的工作類型，這些非全職的兼差以時間允許，勞動費用涵蓋成本花費，工時可自行管理為選擇的原則。

以平臺經濟的宅配服務熊貓和 Uber Eats 為例，從事非全職的工作優缺點：

優點：(1)工作時間可自我管理、控制運用，或工時較彈性。受訪者表示，若認真集中跑單，大概半個月可以賺取兩萬五千元，剩下來的半個月便可休息。必須從事部分工時之女性受僱者，可兼顧照顧小孩。(2)經濟收入的伸縮性大，可以最低五千到最高五萬元，可以無上限挑戰自己的工作能力極限。缺點：(1)跑單貨量有淡旺季之分，在非疫情期間，

<sup>1</sup> 微商源自於中國的電子商務模式，透過在微信 (WeChat) 朋友圈分享、銷售產品進而獲利的商業型態，就稱為微商，後續則演變成「商品代理」的概念，泛指在社群平台上大量批發、銷售的人。雖然微商和網路開店 (例如蝦皮、PChome) 都屬於電商，但微商更依賴社群連結，主要透過經營個人品牌，與消費者建立信任關係來創造收益。

暑假三個月(6-9 月)為淡季，即使有意願跑單，卻沒有跑單量，影響收入。(2)承攬制度下，即使訂單錯誤非平臺外送員之責任，必須面對顧客質問。(3)平臺商扮演媒合者角色，僅協助外送員相關職業安全投險，但不負責投保費用。

在臺灣只要雇主和員工間存在有僱傭關係，就會受勞動基準法保障，或是加入職業工會能獲得保障，針對非典型工作者未來也許能思考擴大僱傭關係的認定範圍，或用定型化契約來保障零工經濟工作者，能夠認定跟平臺之間的從屬關係，讓從事新興多元就業下的勞資雙方都能夠達成「供需合意」，雙方得以獲得保障而完成勞務。

表 6-9 青年對非全職工作看法訪談結果摘要表

工作狀況	訪談概念內容
正職加上兼職發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 保險業優點就是讓我去兼差，覺得說保險業對於我這種不喜歡太死板工作性質的人還不錯啦，就可以到外面與陌生人做更深入的交談，或者是那些推銷保險之類的。我要看對於這份工作是不是喜歡，或者是到有討厭的程度，像是保險的話現在也是也可以遠距視訊簽保單，所以假如說真的沒辦法離開(目前工作崗位)的話，就是跟客戶改約時間，那我會選擇保險業是還是針對我口才這個部分。(Chia-FT-2)</li> <li>● 因為我那時候畢業，我還有去面試其他的公司，那間公司就是現在變成跟我長期配合，然後我們就變成接案的方式，做他們的工作。就是可能每個月都要設計新的 DM，然後那間公司，我也從畢業的時候就配合到現在。優點就是比較自由，可能除了正職之外還有別的收入來源。(缺點)可能會它會不穩定，他的保障就沒有那麼多保障。(Tai-FT-4)</li> <li>● 過年放假的時間那麼長，不知道幹嘛，待在家裡是不能幹嘛，然後因為我之前就是有做過房務的工作，高中的時期有做過房務的工作，然後回到那個地方再去工作而已，剛好缺的是初一到初五，過年大家都要出去玩嘛，初一到初五就會有《公司法》就會有規定說 double 薪資，那為什麼有 double 薪資不賺呢？對我來講，我不如花五天去那邊工作，我還額外賺到將近 1 萬塊的錢。(Tai-FT-10)</li> <li>● 其實白天工作，晚上上課，時間上已經極限了，是因為剛好有外送，這個比較新興的行業，然後工作模式比較可以讓你空餘的時間去做外送，所以才會兼職嘗試看看，因為這是蠻自由，我覺得你隨時想上班都</li> </ul>

	<p>可以上班，我其實進去的时间算蠻早的，就是刚开始他們流行的前期就進去了。就是看網路上還是那個電視上在廣告。刚开始錢有點太多了，有點嚇一跳，因為其實刚开始我那時候一個月可以兼職大概到兩萬多塊，就是利用下班到上課的时间，甚至說假日的时间，可以到兩萬多塊錢的薪水。(Tai-FT-3)</p>
<p>多重兼職發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我原本是想以我的研究經費，就是研究生的研究經費當我的主要收入來源，但是後來這個平臺的收入也不錯，所以我就有持續接案。我現在這種轉帳3萬塊，可是其實它並不是一次性收入，還是別人一個禮拜轉個一兩千給我，然後慢慢才累積到這個錢。坦白一件事情就是大家用學歷在看，所以應該是很大一部分是用學歷，所以那時候我剛好學歷有再升起來，所以我就覺得那我的行情應該可以更好，穩定性應該可以更高，這個（兼差）工作還可以再試一下。(Tai-PT-5)</li> <li>● 我一開始其實蠻喜歡拍一些，就是比較漂亮的風景之類，就是開始自己去研究說這個東西怎麼拍會比較漂亮，對，自己去鑽研，然後看其他人的拍攝手法，廠商又很喜歡的話，然後他可能就是讚美你幾句，大家就會覺得很開心，一個成就感。應該是說我本身興趣就算是就很喜歡寫一些東西，就是寫一些文章跟拍攝一些比較漂亮的照片，就是自己喜歡的事情，所以做起來就也不會覺得這就是工作，還是做起來就是好像很辛苦。主要是因為這樣子。(Tai-PT-4)</li> <li>● 應該說全聯的薪水是固定薪水，你不會因為加班或什麼就會調高，調低，但是Foodpanda是你賺多少就都是你的。就是說Foodpanda可以挑戰自己的極限，比如說你今天要賺多少。可是全聯不是，你的薪水就在那裡。我看過一個人的記錄，他跟我同一時間出來，可是他已經五十幾了，我才三十幾而已。可能是他比較會跑或者怎麼樣，因為我本來就是會有責任感，所以再遠的單我都送了。(Yun-PT-2)</li> </ul>

## 第二節 焦點座談會分析

在完成部分網路問卷調查及深度訪談之資料分析後，本計畫進行二場焦點座談，座談主題包括「青年就業現況」、「青年就業需求」、「政府資源看法」及「新興多元就業型態調查」。每場焦點座談中，分別邀請相關領域之學者專家、青年族群以及地方政府相關人員參與，針對研究發現以及半開放式問項以及與本計畫相關議題進行探討，以利更深入瞭解研究流程中可能未關注到之項目與內容，進而提供委託單位在擬定與執行未來政策時之參考。

### 一、座談時程及與會名單

兩場次座談會資料如下，雲嘉場時間 110 年 9 月 3 日下午 2 時，於環球科技大學存誠樓 5 樓會議室辦理，邀集 9 位相關領域專家與 1 位政府代表及青年族群 5 位；而臺南場時間為 110 年 10 月 8 日下午 2 時，於臺南文化創業園區金龍廳召開，本場次會議邀請 8 位相關領域專家與 1 位政府代表、1 位財經與公司治理背景學者與談以及目標族群 5 位，焦點座談與會名單如下：

表 6-10 焦點座談會與會名單與屬性

場次	邀約對象	代表性	單位	名稱	代碼	
雲嘉場	專家學者	技職教育	雲林科技大學/特聘教授	廖○○	Y1	
		職涯教育	雲林科技大學/教授	劉○○	Y2	
		組織與人資	嘉義大學/教授	李○○	Y3	
		成人教育	中正大學/副教授	王○○	Y4	
		勞動與組織	中正大學/教授	馬○○	Y5	
		組織與人資	環球科技大學/副教授	丁○○	Y6	
		行銷管理	環球科技大學/教授	許○○	Y7	
		企業經營	臺旺食品有限公司/董事長	陳○○	Y8	
		企業人資	雲林縣職業總工會/秘書	許○○	Y9	
	政府	地方政府代表	雲林縣勞工暨青年發展處/ 副處長	許○○	Y10	
	青年代表	目標族群非全職	接案	劉○○	Y11	
		目標族群全職	科技產業、兼職平臺接案	吳○○	Y12	
		目標族群全職	保險業	周○○	Y13	
		目標族群全職	自營者	林○○	Y14	
		目標族群全職	製造業	林○○	Y15	
	列席指導			勞動部勞動力發展署雲嘉南 分署/秘書	黃○○	Y16
				勞動部勞動力發展署雲嘉南 分署/科長	李○○	Y17
				勞動部勞動力發展署雲嘉南 分署/專員	林○○	Y18

場次	邀約對象	代表性	單位	名稱	代碼	
			勞動部勞動力發展署雲嘉南分署/業務督導	陳○○	Y19	
臺南場	專家學者	組織與人資	國立臺南大學/教授	曹○○	P1	
		組織與人資	南臺科技大學/助理教授	方○○	P2	
		組織與人資	南臺科技大學/助理教授	王○○	P3	
		公司治理	崑山科技大學/副教授	歐○○	P4	
		觀餐與人資	環球科技大學/副教授	曾○○	P5	
		企業人資	鈺豐人力資源管理顧問有限公司	何○○	P6	
		企業人資	傑俐科技股份有限公司	魏○○	P7	
		企業人資	和昌精密股份有限公司	林○○	P8	
		企業人資	林聰明沙鍋魚頭集團	林○○	P9	
	政府	地方政府代表	臺南勞工局職訓中心	李○○	P10	
	青年代表	目標族群非全職	餐飲住宿、平臺接案家教	石○○	P11	
		目標族群非全職	兼職設計助理、私人接案	周○○	P12	
		目標族群全職	醫療業/護理師	陳○○	P13	
		目標族群全職	製造業/品質管理	王○○	P14	
		目標族群全職	餐飲業/餐飲服務	張○○	P15	
	列席指導			勞動部勞動力發展署雲嘉南分署/秘書	黃○○	P16
				勞動部勞動力發展署雲嘉南分署/科長	李○○	P17
				勞動部勞動力發展署雲嘉南分署/業務督導	陳○○	P18

## 二、座談結果質化分析

### (一)青年就業現況與就業需求

1.雲嘉南地區雖製造業職缺多，但青年族群對於投入製造業意願相對低落。

首先，青年目標族群認為，雲嘉南地區主要以製造業釋出較多職缺，但礙於輪值三班之工作型態以及對於保守企業文化不適應而興趣缺缺。再者，青年勞動型態趨於多元，同時選擇非典型工作型態，或多重職業身分、多重兼職工作型態，甚至培養自我選擇創業等。因此，廠商找不到求職者，年輕人找不到工作，造成工作與人才專長無法匹配之矛盾的就業市場，青年失業與缺工/缺才並存的現象。而不喜歡製造業的青年，初步以服務業為就業選擇，或者當傳統產業所提供的職缺沒有實際運用到所學技能，則青年選擇至外縣市就業。

2.雲嘉南地區的就業市場，事業單位則提出青年就業型態三大現象，分別為製造業急迫缺工、青年工作價值改變及學用落差。

(1) 製造業缺工問題，導致多數製造業對於第一線基層勞動力人員的招聘上顯現出窘境，

無法在職缺上補足勞工。

在新冠肺炎疫情期間，雖部分服務業求職者轉入製造業，然製造業者招聘仍未達到預期的成效。求才單位透過提高薪資待遇，以此提高青年人對於製造業的求職意願，儘管如此，製造業仍舊面臨缺工的困境。

(2) 世代價值觀落差，導致企業留才困難，青年目標族群工作價值隨著時代潮流也在改變，追求工作成就感，期待好的工作環境，更重視生活品質與工作平衡。

雇主認為青年應該擁有的工作價值觀與青年認知有落差，是造成就業市場供需不平衡原因之一，也可能造成後續的轉職效應。從焦點座談得知，在當今社會環境與價值的變遷與青年多元自我發展下，青年族群所關注的內在工作價值更隱含不同世代價值觀的差異，青年工作價值觀認為金錢收入不是工作選擇的唯一考量因素。

(3) 學用落差，導致青年目標族群消耗過多時間探索職涯

青年對於投入的職業在畢業後仍抱持著迷茫態度，對於所學的和實際從事的工作存在許多疑問，目前少子化缺工與引進外籍移工的趨勢，轉變在勞資雙方的關係中，勞方優勢的情況，但許多青年對於職業選擇與人生追求的目標之間是否能連結，仍存在許多疑惑和需要嘗試。

表 6-11 雲嘉南地區青年就業現況探討議題與概念對應摘要表

探討議題	概念對應
<b>就業市場 缺工樣貌</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 包括個人、個體戶，他們都一直在講缺工，缺得真的嚴重，但是年輕人都不願意做，然後企業為了配合勞工短缺的問題，他們有部分慢慢的一直把傳統產業的東西把它改成半自動化，除非那個是非人力不行的部份，也沒辦法改。(Y10)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雲林縣的年紀都已經算是偏高了，所以在企業裡面的年齡也是偏高的，所以在企業文化裡面的年輕人很難留得住，可能因為企業文化讓他們沒有辦法適應，或者有一些看不到未來在哪裡，因為前面的人都還留在那個地方，甚至可能有在這個過程裡面他已經受不了了，他就會離開。(Y9)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有製造產業都是要輪班的，需要輪班的起薪基本上為 30~35k，遠遠高於現在的平均薪資，可是一樣找不到人。為什麼？因為在整個就業市場裡面，你會發現這些年輕人，他進入職場之後大概一兩個月他就離職了。(Y15)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因為我也是想存(錢)，所以才去輪三班，為什麼年輕人在工廠上做不久，原因其實我覺得在主管這一層會有較大的因素，因為不能說他不懂，可能他沒有多花一</li> </ul>

探討議題	概念對應
	<p>些心力在我們這些新人上，他雖然有教育訓練的過程，可是你在教育訓練過程中有問題，你也不會直接跨過班長，直接去跟組長講或者是科長報告，因為這樣的他班長會覺得，對，就是那可能就是會裡面有一些人際關係就會出現，有時候這種原因也是占大部分。(Y15)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 如果上那個 104 平臺去看的話，就業中心我們都很密切配合，也都會很密集找過，但是其實以目前來講，我們現在網路上還有 20 個職缺都找不到人，也不能說完全沒有人來求職，而是在求職過程中第一個陣亡率很高。(P8)</li> <li>● 外勞提供穩定的勞動力來源，這兩年因為疫情，所以外勞進不來，事實上，在這家工廠的門口的跑馬燈我進去就注意到了，他們的公司的起薪是 37000，所以很明顯優於業界，但是他們一樣有缺工的問題。(P1)</li> <li>● 其實缺工問題，不管是製造業還是服務業都是一樣的，甚至我們技術員開過 45000 沒有回過。工程師，現在開到 7 萬元，沒有回過，人都去哪了，我們就不知道，這是一個重點，我們用了所有的產業資源，我們也用了所有的資源，甚至我們也花了錢，在這個 1111 這裡的任何的一個社群資源我們都用，但是人永遠都是找不到。(P7)</li> </ul>
<p>青年工作 價值觀多元</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在新時代年輕人的觀念跟我們不太一樣，他可能會想說到畢業之後先去轉悠一下，就是說，我想要去做想做的事情，因為未來進入職場之後可能就沒有這樣的時間跟機會，所以這個摩擦性失業的時間確實也要再往後拉長，甚至於說那個青年進入職場時間也都變慢了。(Y2)</li> <li>● 新時代有新時代的想法，我是覺得另外有一些人，我們的同事他來上班，不上班之後，我問他你現在幹什麼？他在跑熊貓，他說要認真跑，平均認真跑一個月可以領 5~7 萬，5~7 萬就是那個傳統產業中高階主管的薪資，而且他生活就是自由，雖然很忙，但是他如果是那個沒有胸懷，大致他大概就跑半個月，有兩三萬他就夠花了。(Y8)</li> <li>● 他可能會面臨很多各種不同工作的結合模式，這個結合模式其實是現在這個時代裡面必須要去接受去認可的，不管你是做 uber 也好，或是 foodpanda，可能發展到最後面，你可以自己做平臺，甚至可能去開發一個所謂的餐廳(意旨結合上述經驗來創業)，其實他只是想多賺點錢，但是他可以在這這個工作當中去找到更好</li> </ul>

探討議題	概念對應
	<p>(適合自己)的一些專長。(Y6)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 這些回鄉的青年創業朋友們，他可以再帶回來更多，或者是讓原本其他青年朋友們願意繼續留在這個地方，因為也許他們所創造出的工作環境會是青年人比較喜歡的。(Y7)</li> <li>● 產業的文化或者是說業界在帶人的文化上，我覺得現在就是面臨了一個很衝突、很不一致的思維，那就是現在的中高階主管，其成長背景沒有去意識到的問題，即現在這一批青年在能力是更多元、更奇異，他們想看到的是這個工作環境的豐富性，所以他不想去上班的時候，因為就只能坐在生產的機台做著重複性的事情。(Y4)</li> <li>● 你們（青年）現在比較想追求彈性，自主權很高，我真的是有這樣的感受。(P6)</li> <li>● 在工作這個議題上面，是自由、工作意義還有金錢這三者的拉扯。在他們的心理，有時候自由及工作意義都勝過金錢...我們會發現青年越來越重視自由及工作意義的面向。(P1)</li> <li>● 也許青年人就是在尋找認同的價值，在這八五年級後的孩子，我們也要去思考的是，金錢可能不是他們(工作)的原因，37000 也缺工，之前 25000 也沒有缺工，卻發現他們的態度跟心態也許是這樣的。(P9)</li> </ul>
<p>學用落差 導致青年 目標族群 消耗過多 時間探索 職涯</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 你是非本科系出身的，就是要投入這個工作，這個情形我們幾乎也有，講比較白，那可是現在一個很大的問題 (P8)</li> <li>● 已經大學畢業了卻還無法在專業領域上有所運用，真的很可惜。所以其實我們在教育面應該要讓孩子提前瞭解工作的價值及未來想要的工作之樣貌，不能等到大學時 (P9)</li> <li>● 為什麼不願意到製造業？其實業主的要求不高，但很大的因素在於青年自認為所學的專業不符，因而卻步，他會自己自設門檻說那可能有點困難。(P10)</li> </ul>

註:以上擷取內容，為求語意通順已做文字編排上調整

## (二)政府資源對於改善全職與非全職青年就業之成效探討



1.職涯就業輔導發展以學校作為職業的連結，例如：學校UCAN就業核心能力的診斷和產學攜手專班對學生求職能力有助益和增長。

青年就業價值觀隨著世代環境變化，青年於大學時期適合在學校教育開始進行性向、興趣、價值觀與職業性格探索，透過教育部開發UCAN(大專校院就業職能平台)可以確認目前對各項職場共通能力的具備程度，以傳統的建教合作和目前受重視的產學攜手專班方式進行，在就學期間便開始探索職業發展目標。

2.政府針對青年的就業輔導政策，職涯探索教育應最早以15歲為對象，在大學教育之前進行。

15歲以上的青少年有產學訓合作訓練與雙軌旗艦計畫，但以升學導向的高中生，從升學、大學專業科系到工作就業，仍表現出不明確的工作動機，個人在工作中想追求的目標到大學畢業後才開始探索。因此，建議職涯探索教育與澄清工作動機需提早至大學之前，可早至從12年國教課綱導入。青年目標族群職涯規劃除了大學畢業前進行外，應普及於國高中階段，透過各階段接收職涯教育，觀察並提供不同階段客製化具體協助，如諮詢服務、產業參訪、產業實習或職場觀摩等，讓青年目標族群提早了解產業發展，及早做好求職準備，提高面對職場變化心理素質與提早準備好適應職場條件與技能。

3.政府求職政策操作方式應具體且多元彈性，讓青年目標族群能夠更快找到工作資訊繼而穩定就業。

(1)以在地產業發展和地方資源為主，創造適合青年就業之職缺

雲林縣勞青處的就業輔導政策，針對第一級產業缺工與學用落差改善政策中，認為改善就業與缺工，需以縣市產業發展特色和地方資源為出發點，從中創造出適合青年就業的職缺，以雲林縣小地主大佃農青年貸款為例，好的政府政策雖不以津貼補助為基礎，但在就業輔導政策與補助雙重管道發展下，如產學攜手合作配合畢業後補助鼓勵上工雙重結合、延長鼓勵就業補助等方案，可激勵青年持續上工並穩定就業。

(2)政府針對在學、就業和失業的青年職涯發展、就業協助及職業訓練等投入相當的資源，然青年工作的態度負面影響企業單位用人。

事業單位認同政府訓練與穩定就業政策美意，也願意配合。然在配合過程，事業單位認為政府的美意演變成青年只是拿取補助，在得到補助後，立即離職。因此，業界專家認為在有效使用政府補助資源，減少盲目投資以前，需先從青年的工作態度調整和改變。

(3)政府在學青年的就業政策，專家學者，建議必須跨部門整合，將目標族群的求職與職涯輔導需求與政府端的資源供給做資訊整合建置媒合機制。

特別青年未能有預測產業結構和產業變動趨勢發展的能力，專家學者建議政府國發會在預測產業結構變化之下，同時有相關配套政策措施，協助青年創業或者往產業動脈趨勢方向發展。

(4)政府應針對「在校」青年與「離校」青年提供不同的就業服務

政府須關注在校青年職場體驗之勞動權益，而學校應完善「在校」青年的職場體驗實習方式，與會學者認為在校生的無薪實習常導致學生被業者剝削，政府與學校應關注在校青年於企業實習之勞動權益，企業與學校單位合作方式尚有彈性空間須調整。事業單位應在實習生職涯晉升軌道必須有明確辦法，學校輔導配套措施須完善，實習在畢業後的留職率才會提高。事業單位與學校必須合作妥善設計才可滿足學生需求與符合業者培訓人才留才的目的。

專家學者與青年目標族群表示在求職政策資源中，僱用補助可協助青年就業，然離校青年的心理職涯諮商輔導資源，在青年離開校園後，若有需求時，未能再回校使用。青年建議政府部門能夠利用學校行政體系把畢業後能繼續接軌的資源傳達給學生，讓離校青年能夠即時找到滿足需求的資源管道而能實質受惠。因此，建議離校青年的職涯心理輔導資源，可與青年在校時所習慣使用的資訊管道連接。或者可針對就業中心輔導資源使用者的形象，做正向的宣傳，讓已經離校的青年也能找尋到對應資源，並且受用到就業中心的輔導資源。

**4.政府應加強政策宣導，利用多元管道讓青年目標族群更容易接收相關資訊，讓青年目標族群能真正使用政府資源**

政府就業資源的推廣平臺，未能有效推展到目標青年族群身上，以訓練資訊和求職訊息而言，訊息可以類似民間人力銀行的媒合平臺，以更親民和即時方式，始可獲得青年青睞。大學教育，政府單位與企業單位必須協作努力來建構青年職場環境。特別是小企業教育訓練經費有限，政府可針對企業訓練加強主管領導技能培訓以及企業轉型，如此讓青年就職時可以看到工作發展的未來性。大環境、產業技術變遷引發社會職缺與學校專業訓練的落差，並造成景氣或結構性失業。這些產業結構和薪資結構的問題屬於政府國發會必須再深入研究和更上層的問題，解決之道涉及層面更廣。然而，目前可從供需兩端的資訊平臺，加強資訊流通，減少因資訊流通不佳造成的摩擦性失業案例做起。

政府為協助青年順利接軌職場，提供相關政策與職缺資訊，然而這些資訊並未能順利傳達到青年族群身上，慣用網路多媒體工具的年代，青年目標族群建議在宣傳管道上，可連接到年輕人較常使用的資訊平臺增加點擊率和曝光率，專家學者建議宣導方式可透過置入性行銷，或者結合制度層面上強化宣導。

表 6-12 政府資源對於改善青年就業之成效探討議題與概念對應摘要表

探討議題	概念對應
職涯就業 輔導發展 以學校作為 職業的 連結	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過UCAN的八大職能進來，就是所謂的這個溝通，解決問題呀，這個學習，創新，還有這種所謂的這個人際關係責任感，還有一些所謂的諮詢能力，結果發現到看起來不錯，幫助後來第一輪過濾篩選適合的人進來的。(Y2)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過所謂的職前訓練或在職訓練，大小產學和其他相關的東西，其他輔助系統都鑲嵌在職業訓練的一個發展過程中，但是這一部分要協助達成學生的一個整體的就業轉型，不管是在學校跨入這個職場來減少摩擦性失業。(Y5)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我想我們可以透過這樣的一個方式，不管是建教來做見習實習，當然學校的經費很有限，那如果說政府的話，可以大力的來推動，不管是在自己體系、高校體系都這樣來做，我想對於學生他的未來生涯規劃，甚至於說他職涯未來的發展好，他就會有一定的藍圖。(Y3)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相對於歷史比較悠久的建教合作，現在則有產學攜手專班逐漸受到重視。產學攜手專班就是技職端幫學生找到畢業後可以就業的廠商、以及可以就學的大學，由於是邊就讀、邊工作，因此工作模式可能是四天上班、兩天上學、一天休息(4-2-1模式)，也有5-1-1模式，產學攜手專班的好處是大一雖然是學生、但也同時是廠商的全職員工身分，所以等待大學四年畢業後，也賺了四年的全職薪資、有四年的全職勞保年資等好處，對於家境不佳或是想要大學學歷又不願意放棄工作的青年，這個資源是值得爭取的。(Y1)</li> </ul>
政府針對 青年的就 業輔導政 策，職涯 探索教育 應最早以	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 其實協助年輕人找出就業方向到大學已經太慢了，小學高年級就應該開始，小學高年級他已經對社會知覺、對父母的職業或對周遭是社會的價值已經產生了一定的認知，所以其實要讓他們很早就能夠看到不同的工作的樣貌(P1)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 瑞士的整個教育跟產業的那個訓練的系統，他們事實上是從小學畢業，比如說12歲你就選擇走向技職路線，還是學術路線...我們會說12歲這麼早，12歲我的小孩子可能還沒開竅，也不知道他想念什麼，但是一個人對於某些事情的決心跟能力，其</li> </ul>

探討議題	概念對應
15歲為對象，在大學教育之前進行。	實從小學的課業表現就看得出來(P1)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們從去高中招生時就發現問題，其實高三的學生根本不知道他未來要做什麼，所以才到學校隨便亂填一個科系，然後一直填到大學，可能就是把大學念完，所以在教育界裡面其實這也是一個很大的問題。(P3)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我覺得高中的老師其實對職業方面不太懂，都覺得一定要念國立大學，一定要做什麼，然後覺得以後工作會如何，可是我發現其實學生到了那個學校了，其實真的是不知道在做甚麼。(P3)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我這邊要對公部門的長官們給一點看法，就是說早期真的要技職與學術體系分開...可是我們現在全部都說要鼓勵大家大學畢業，說好像也不過才幾十分就可以上大學，我是覺得這個好像有點不大好(P8)。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我最近一直在思考一個點，就是為什麼在大學畢業後，都沒有繼續在自己的領域裡面發展...，所以其實我們在教育面應該真的要讓孩子提前瞭解工作的價值，或者未來想要從事的工作的樣貌，不能等到大學。(P9)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 覺得確立青年們工作時的目標導向很重要。雖然我知道現在房子很貴，因為我當初買大概也在 800 萬左右，但是目標導向很重要，不管是為了自己的未來生活，這才是自己的自我價值觀，我們自己的中心，這才是最主要的動力(P7)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 剛剛與會來賓說過，這一種職涯探索 UCAN，或者是 ICAN，這裡面的東西真的是要往下紮根，從國中開始，各位剛剛老師也講過，或者是韓國他們從國中開始一路栽培上來，一路栽培上來，他馬上就去就業。(P5)</li> </ul>
政策應具體且彈性多元	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們在推動的一個穩定就業的計畫，這個部位應該是一年的期間，就是說你來就會，然後一年期間每一個月補助多少，當然這個對降低失業率是一種幫助，但是真正要讓他安穩的教育下也是比較困難的，可以改變的方式可能會延長到三年。(Y10)</li> </ul>
青年工作態度影響企業單位用人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 其實你也不是真的想找工作，只是為了領錢而來，好像也是跟分署有做一個合作，他就是有點像那種身心障礙的孩子，讓他來企業合作，政府會給教育訓練費，當然我也覺得這個很好，因為也是讓這個孩子有一個工作機會，可是其實後來我不敢再去答應這件事，因為求職者態度上很大的問題。(P9)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我這邊是低收入戶的專案，他來這邊工作的主因是什麼，你知道嗎？為了拿補</li> </ul>

探討議題	概念對應
	<p>助，他就跟我講一句說那個政府要來這邊查看，我要拿補助，但現在就要離職了，離職單完全沒有寫就能就走了。所以坦白說，政府的補助是沒意義，而是這樣的勞工造成對雇主的困擾。我認為政府這邊的資源...我是希望勞工他們能改變一下其態度(P7)</p>
<p>產業變動趨勢及人才媒合需具政府部門提供相關協助</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞動部有很多就業促進方案，但如剛剛各位所說，沒有人知道...我曾經也在學校職涯發展中心，學校裡面每年都在做畢業流向調查，畢業當年度、一年、三年、五年的都有做，我只想要建議，應該要做跨部門的連接，在勞保局裡面一定有紀錄了，哪些學生是沒有就業的，把你們的就業資料傳給他。(P5)</li> <li>● 政府的政策或產業結構變動，我常在講，產業結構，它變化得很快，我們一般老百姓看不出來，但是中研院或政府機構，他們一定會預估到五年之後需要什麼樣的人才，必須要從國中開始栽培的一路栽培出來。(P5)</li> </ul>
<p>在校青年職場體驗權益需被保障</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雖然我們美意提供他們無薪實習，但是這成為很多企業主的變相剝削。事實上，我覺得政府可以在瞭解實習的內容後，然後合理把實習是不是也有薪資，這個都是我覺得這可以再詳細的規定。(P1)</li> <li>● 那我的想法是因為我們X X X有做就是產學攜手，是教育界的案子，...學生留在X X工作的機率還蠻高的，因為X X其實他們一個體系，產學學生基本薪就是25000元，那其實還有政府調整，他們又調整，就是他們就會調整，然後他們就是半年回X X工作，半年回來學校讀書，但是這半年呢，已經回來學校讀書會把我們一整學年的課上完，但我們的課程會跟他們的產業就是比較會相關，那我覺得其實勞動部其實可以採用這樣的制度。(P3)</li> <li>● 那個實習生是高中生，希望未來可以繼續留任，剛開始他就是沒有薪水，但是後來我跟他談，你只要有做到什麼樣的階段，我企業主這邊會給你錢，所以以前一整天他只能打個30箱，但自從跟他說加薪以後，那一天幫我打了45箱，我說好那就是你的價值感，後來他就說明年畢業後確定要繼續留在這工作。(P9)</li> </ul>
<p>離校青年求職者心理支持</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 根據勞工局的就業調查，有三成的職場新鮮人對未來感到焦慮的，那其中最主要的原因就是工作精力不足，以及不知道自己適合做什麼工作，所以顯示青年缺乏對未來職業規劃的觀念，所以很多都是面臨畢業前才開始思考說一些求職的問題。(P10)</li> <li>● 大學畢業之後，就是自己想辦法這樣子...，我覺得政府對於青年就業這一部分，</li> </ul>

探討議題	概念對應
	<p>除了實質上應聘的幫助外，心理上的幫忙也很重要。就像我剛剛講，我其實找工作很有挫折感，有一陣很沮喪會覺得自己好像找不到工作，大家都不要，好像我很糟糕，很不好之類的。我覺得，這部分政府是可以有一些關於就業的心理支持的方法，因為在心理狀態很差的時候，是很難去爭取什麼東西。(P11)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 我也想對青年朋友說，老師能把年紀(拉近)跟你們接近，也希望你們把自己的年紀往上提升，接近你們主管的年齡層，不要老是讓我們同理年輕人想法，你的主管有主管想法。不盡然說是年輕人的錯，也不會是主管錯，大家儘量把年齡層拉近，讓我們成熟一點，接觸社會。(P6)</li> <li>● 在大四時期我有參加職涯探索課程，也有尋求諮商師協助，但這些資源在離開校園後不知道能到哪邊獲得幫助，希望政府部門能夠利用學校行政體系把畢業後能繼續接軌的資源傳達給學生，一定會有更實際的幫助！(P11)</li> <li>● 有時候我會對於他們這種就業中心還會停留在一些比較錯誤的認知，就像我們一般看到那個什麼工作介紹點，其實你仔細看一下，去的一些人年紀都是比較偏大一點，有時候我們還是會覺得說那些是找不到工作，所以其實有時候對那邊（就業中心）的觀感當然就沒有那麼好。(P14)</li> </ul>
<p>政府就業資源推播建議：保有公益服務性質，但須更即時、親民</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府都有推播平臺，沒有推到年輕人那邊呢，那不知道就是推不到正確的族群呢，就是我們在 STP 裡面，他給的沒有鎖定到目標族群進去，新時代他們的推播的網路的一個平臺，跟我們現在想的真的不一樣，我們真的要被教育及檢討，是我們的美意，他們沒有收到，所以我們在推播平臺上面能夠更親和、更及時的話、更動態讓他們了解。(Y9)</li> <li>● 那實際上我們做的那個研究報告，最後呢，是希望說勞動部取消台灣就業通，把資源轉接到其他相關來進行協助和輔助，(它們)當然不會接受了，因為台灣就業通有它公益性社會服務上的一個色彩，這樣，所以這這個其實就點出青年在尋職的過程當中，它的尋職的管道其實到目前為止是有他特別設定的一個發展的一個方向。(Y5)</li> <li>● 現場的年輕人表示尋找工作的平臺多數是類似民間人力銀行的媒合平臺，其實勞動部就服系統也有類似的平臺(台灣就業通)，但就是難以獲得青年人的青睞，公部門應該檢討原因。(Y1)</li> </ul>

探討議題	概念對應
政府協助 小企業加 強培訓主 管領導技 能	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主管的影響因素很大，所以主管如果沒有意識到，其實他帶領的是一群從小是在一個鼓勵多方探索，然後身兼多職，這個身兼多職一邊念書，他邊玩、還有自己的休閒生活，最好還可以去當個志工。所以他一直是在這種角度底下去分割他成人之後的生活。所以我覺得是在我們第一線去思考如何在帶人的時候，或許主管的思維要整個要去做調整。(Y4)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 從一開始訓練到這方面，可能十個人變成七個人，再過一年可能剩下三個人留下來，那這個是一個很大的問題。所以企業或者這個單位怎麼樣去協助企業能夠去訓練他們的員工。(Y6)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小企業你要讓他花很多經費在教育訓練其實很困難，所以如果可以獲得協助，加強在這一塊，讓企業能夠提升水準，他才能夠產生產業轉型，如果沒有提升，企業永遠都在那個地方，所有基層人員都是流動的。(Y6)</li> </ul>
政府有責 任和義務 將未來產 業結構變 化，針對 所產生工 作職缺機 會和對年 輕人就業 型態影響 相關的預 測訊息做 流通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產業結構變動之後呢，它要我協助撰寫針對青年就業所產生的影響。另外有一篇叫撰寫它對中高齡和高齡就業所產生的一個影響的一個關係，這樣所以我認為這是一個外部環境的一個變動，這個可能這一部分也要去接觸到。(Y5)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 你要讓年輕人回到這個一級產業，而你沒有辦法讓他連接到二級跟三級產業，事實上所有的利潤可能在二級跟三級，那你讓他回來的機率其實非常低，我想陳○有連接到一級產業的，他在二級跟三級產業做的相當相當的特色，那怎麼樣把它連接起來，這個是一個整體性的規劃，尤其是在雲嘉南地區這個可能有這樣的需求。(Y6)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府應該致力於強化資訊平臺，可以馬上有效的減少摩擦性失業的案例，至於因為景氣或結構性失業則已經是大環境、產業技術變遷與學校專業訓練的落差，是一個更上層的問題，解決之道涉及層面更廣，所以從解決摩擦性失業不失是一個可以對其奏效的策略。(Y1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雲嘉南產業類別上所產生的變動分析。由於每一個區域都有不同的產業鏈，產業區別，這個部分一定要把它整理出來，因為你就算年輕人再怎麼樣透過來訓練，如果它的結構及工作機會是這個樣子，你再怎麼樣留都留不下，你再怎麼樣做，就像剛剛有先進所講的，搞了老半天，一大堆的雇主說我都找不到人，一大堆的勞動者年輕朋友說我找不到工作。(Y5)</li> </ul>	

探討議題	概念對應
連接到年輕人較常使用的資訊平臺增加點擊率和曝光率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 其實台灣就業通上面的資訊，除非你自己點進去網站看，不然很少於其他的社群軟體（較少看到），或者除非有朋友跟你說，所以，曝光度其實可以再更加強，它的觸及率還有它的曝光度，我的建議是這樣，就讓大家可以去更看到有在做這樣子的活動。(P13)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 然後我沒有用到政府的資源，我也不知道台灣就業通這個資訊。所以如果要我建議的話，就是它可能要在社群網站的曝光度高一點。(P14)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 其實它們有針對青年，有給予到幫助，所以如果可以多宣傳相關，讓我們知道，甚至改變我們的想法，其實我覺得這都是非常好的一件事情。(P12)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台灣就業通的東西，我有聽過，但是我在求職的過程中並沒有去使用，因為我的印象中它好像是比較以傳統的產業為主，就是製作業員或者是技術員之類。那就是在學校的時候，也比較沒有接收到這個消息，可能比較沒有透過學校去辦講座嗎？還是透過學校發 EMAIL，就是比較沒有從學校管道知道這一個(台灣就業通)資訊。(P11)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 那政府它有時在宣導?其實是有的，只是說到它這種宣導，因為它這個管道，是一般的大學生他是不會要去看的。(P2)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府的這種計畫，或許要去跟大學的老師配合，可能要讓大學老師去做宣導，那老師願不願意呢？這個可能牽涉到制度性問題，這就比如說學校的性平教育，我們學校呢，就是能花很大的力氣。甚至把有沒有在課堂上去做宣導的這件事情，作為評鑑老師分數的一個指標。(P2)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就像今年的疫情，失業多少沒有領，你可領多少是每人都知道。把勞動部的這些方案以置入性行銷宣傳，因為你過去出來之後知道有哪些學生是沒有就業的，置入性的行銷趕快知會他們。(P5)</li> </ul>

註:以上擷取內容，為求語意通順已做文字編排上調整

### (三)有關「非全職工作者」之青年勞動力就業現況討論探討

越來越多青年從事非全職工作，背後原因來自於教育環境鼓勵多元探索、多元選擇，反應在找工作的心態觀點，具備著斜槓人生的概念。價值觀多元，這意味雇主的傳統用人與訓練思維也需要調整。政府、學校與企業界也要相對調整，不是為了迎合青年，而是大家共同創建一個彼此可以接受適應的求職型態。

表 6-13 非全職工作者議題與概念對應摘要表



探討議題	概念對應
青年就業 選擇多元 化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 他們是具備著斜槓的概念，他現在找了一個想做的工作，這是在揣測，他們在找工作跟生活的平衡，有些人就會在生活的部分，他自己去兼職，他去投注在自己的興趣裡頭，所以他不希望工作占了那麼多的時間，可是也不等於說，他下班之後就沒事做，就只是玩電動，所以這個是如果是從這個角度去思考，我覺得那個是用人單位自己也要去打破的思維。(Y4)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我個人不認為說它(非典型工作型態)一定是一個危機，但是或許也有可能是一個轉機，因為勞動學者跟我們告知十年之後，現在的非典型終將成為未來的典型勞動工作了，所以我個人認為說，這種東西跟我們地方產業連接的部分，可能要高度的去進行這部分的一個掛勾聯結的思考。(Y5)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 要請中央部會，要去調整企業跟我們勞工的一個轉型，比如說現在有可能因為就是剛有一些這個青年才子他們可能就業的時候，他們想要的工作環境，企業界的部分是不是可以調整一下？工時更彈性化，給他們有一些能夠在職進修，或是給他一個升遷的一個看得到的一個遠景，這我覺得可以給這些剛踏入工作領域的這些孩子有個鼓勵。(Y7)</li> </ul>

## 第七章 結論與建議

近年高等教育高度發展、青年因就學延遲進入勞動市場、產業結構遷移等因素，導致就業條件及工作型態轉變，加上青年就業觀念與工作價值觀轉變，產生轉職頻率相對較高，因此，如何續保青年勞動人口競爭力是最為迫切關鍵。青年勞動力若能充分開發，則失業或非勞動力人數或比率或可降低，遂可能提高整體社會人力資源的競爭力，若青年勞動力運用得當，則可能降低不必要之轉業行為增加就業，且較可能降低青年失業率的機會或失業期間，增加就業的機會和期間，並且有可能提高薪資，擺脫低薪與工作貧窮的狀態。近年，我國年輕世代低勞參率與高失業率，成為勞動市場促進就業之隱憂，當前青年進入勞動市場不順利，最主要的也最需要被關注的是青年職涯探索期延後，導致職場認識不足產生職涯迷惘及工作技能與核心職能尚待加強，以及學用落差及學非所用之落差現象（李庚霈，2014）。此外，根據行政院主計總處所發佈的統計數據109年15至19歲青年失業率為8.18%、20-24歲失業率為12.06%、25-29歲失業率為6.50%，為全體國民失業率3.85%的1.69-3.13倍，顯示15至29歲青年失業率仍居高不下，政府相關單位仍須更準確瞭解青年就業困境的內涵與原因，進而研擬更有效之因應對策。

雲嘉南地區就業條件不若都會區，從社會增加率(人口移入)觀之，人口移動呈現負值，雲林縣與嘉義縣市比臺灣整體移出狀況更嚴重，臺南市相對狀況較輕，但仍為淨移出，此現象顯示雲嘉南地區之勞動力相對較缺乏；另外，內政部統計2020年雲嘉南地區的自然增加率最低，顯示人口結構傾斜嚴重。而從失業率觀之雲嘉南地區在15-64歲失業率高於臺灣整體，其中雲嘉南地區15-24歲失業率為五分署最高。

以上種種現象說明，雲嘉南地區人口淨移出的現象可能導致區域內勞動力不足，況且雲嘉南地區青年失業率相對其他地區高，若青年失業問題未獲改善，不僅是人力資源損失，降低青年在職場中磨練機會，無形中這些現象亦可能是政府投入相關促進就業資源的無法真正落實使用，可能對政府長期發展產生負面效益，因此掌握雲嘉南青年就業狀況更顯重要。

後疫情時代宅經濟興起誘發新生活型態，帶動零工經濟、按需經濟、共享經濟、平臺經濟等新經濟的形成，同時顛覆了傳統固定及全職的工作型態，創造出多重職業、非典工作、獨立承攬等新生代工作趨勢，青年就業模式已不侷限於傳統勞動型態，針對從事新工作型態的青年相關議題的調查亦有其重要性。

爰此，為瞭解15-29歲青年就業情形以及掌握目標工作類型、勞動條件、須具備專業

能力等資訊。因此透過文獻彙整、問卷調查、深度訪談以及專家座談會方式進行調查，以下分別針對本計畫的調查結論與政策建議，整理於下。

## 第一節 結論

### 一、雲嘉南地區青年就業現況之分析

首先，依據問卷調查結果可知15-29歲青年，其中25-29歲61.6%具有全職工作為多數、95%以上在雲嘉南地區工作，問卷調查中約25.1%有兼非全職工作，其中從事新興多元就業工作83.7%，約17.3%兼有傳統兼職。全職工作青年以「製造業」、「批發及零售業」與「住宿業及餐飲業」為前三項主要工作行業；職業以「服務及銷售工作人員」為主，其次為「技術員及助理專業人員」；工作時間大多「1年以上未滿3年」，其次為「3年以上未滿5年」。

進一步了解，全職工作青年平均薪資為「24,001~30,000元」。多數工作無特殊要求，若有要求多數為學歷及與從業相關之證照。青年求職過程中多數無遭遇到求職困難，若遇困難則以「經驗不足」與「薪資條件不符期待」為主要原因，根據交叉分析可知15-19歲求職困難的主要因為「求職技巧不足(面試技巧、履歷撰寫)」、20-24歲求職困難的主要因為「經歷不足」佔16.1%、25-29歲求職困難的主要因為「薪資條件不符期待」佔26.4%。這代表15-29歲青年初次求職面臨的困境是求職技能不足，而20-24歲青年求職過程中會面臨轉換工作或者尋職時挑選與自身具備之經歷不相符合的工作，導致面臨想從事的工作卻因經驗不足而無法成功獲得職缺，25-29歲青年已工作一段時間，對於薪資要求提升有所期待，然實際與期待不相符之情況，可能致使青年就業不穩定產生離職或倦怠，薪資是最有效地提升青年從事生產力意願之工具，當前青年普遍面臨低薪化的問題，應強化青年族群的科技應用能力與面對職場挫折耐受力，協助青年適應新型態及跨領域工作技能需求，對於青年族群才能提升其職場競爭力。

非全職青年以「20-24歲」42.9%最多，其中從事新興多元就業工作有58.5%，傳統兼職工作佔41.5%，多數都在戶籍所在地工作。非全職工作青年以「臨時性工作」與「固定部分工時」為主；主要工作職業類別以「餐飲服務與門市銷售」28.5%為主，若有從事新興多元工作則以「美食外送」25.5%為主，其次為「零售批發平臺」18.3%；工作年資大多「6個月以上未滿1年」最多，其次「1年以上未滿3年」；從事目前工作之前，56.7%非全職青年曾經從事正職全時薪工作；且目前工時以「20小時以上未滿30小時」38.6%為主。非正職工作青年多數每月收入「10,001~20,000元」間，44%非正職工作青年希望透

過增加工作時數，帶動收入。

綜整問卷調查以及深度訪談結果，正職工作青年認為畢業後方便就業的產業為製造業和服務業，其中製造業的作業員、服務業的餐飲工作者、便利超商或連鎖超市的銷售工作者為普遍。主要原因是此類型工作無業績壓力；其次是沒有畢業科系專業技能的限制，可在短期內適應工作。另外，因多數青年族群一畢業初入職場往往面臨償還學貸與養活自己的經濟壓力，製造業與服務業所提供之基本勞動條件可減緩青年族群壓力。青年目標族群在職場發展歷程中，會透過第一份職業了解自己適合的工作性質和所追求的勞動條件，在強調人力密集的製造業和服務業，青年認為在固定薪資以外的津貼加給多寡以及主管領導風格會影響留任的因素。兼有非正職工作青年以傳統勞力密集的生產零工，零售及餐飲業為彈性工時的工作類型，這些非全職的兼差以自我時間可允許兼職、兼職勞動所得高於花費或工時可自行管理為選擇的原則。

隨著數位科技進步與全球產業互動的增加，加上突如其來的疫情衝擊，人才招募由傳統實體面試，轉變越來越多企業採以視訊面試替代，雖目標族群對於使用數位科技能力相對較好，但是對於青年尋找工作，最後獲得工作機會不如實體面試高，反而導致求職挫折感產生，建議可於未來多增加提供講座或課程，傳授相關技巧，為青年打造軟實力，幫助青年降低因求職技巧不足之焦慮與退縮進而能從求職過程中脫穎而出。

## 二、雲嘉南地區青年就業型態考量

首先，依據問卷調查結果，從事全職青年尋職考量工作穩定性、能正常上下班與薪資報酬/獎金。多數目標族群沒有轉換工作規劃，主要原因是對目前所從事之工作薪酬與福利感到滿意，或對轉換工作並無把握能找到更符合期待的職缺，留任目前的工作主要希望能「持續獲得知識及技術」或「拓展現在的工作人脈」；若有轉換工作打算，主要原因是「想要更好的薪酬福利」、「工作環境」與想「減輕工作壓力」為主。

非全職工作者針對目前所從事的工作表達多數是自願從事，主因是「能自由選擇工作時段」、「容易達成」與「打發時間」為主；如果非自願主要是因為「找不到全時正職工作」；現在或未來找工作主要考量是「工作穩定性」、「能正常上下班」與「能學習到知識技能」為主；根據調查非全職青年職業以「專業人員、技術員」及「助理專業人員」與「服務及銷售工作人員」為主；行業別則以「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」與「製造業」為主。

依據問卷調查結果顯示，雲嘉南地區全職與非全職工作青年目前多數於戶籍地工作，

極少部分在其他地區工作。沒有在戶籍所在地工作主要原因是「戶籍地工作職缺少」、「戶籍地的薪酬/福利比較差」與「戶籍地工作選擇比較少」。選擇在戶籍地工作之年輕人主要考量都是「離家近」、「減少通勤時間」、「住家裡可以減少開銷」與「可以照顧家裡」。

依據問卷調查結果顯示，15-29歲全職與非全職工作青年均認為需要在職場上應增強「專業技能」與「考取專業證照」，全職青年認為累積人脈也是重要增強職場競爭力的方式，非全職青年認為加強外文能力很重要。統計資料顯示，多數青年找工作選擇使用「人力銀行網站」、「社群網站搜尋職缺」、「台灣就業通」。

綜整問卷調查以及深度訪談結果，選擇全職工作青年雖主要以滿足經濟所需為考量，但對於工作地的選擇往往會選擇離家近的工作，希望能減少經濟開支。再者，青年目標族群尋職時，對於勞動條件要求須兼顧個人生活上其他需求，如下班後，有較完整個人可利用的時間、過年期間得以休假等。年輕世代重視工作以外個人時間，並認為工作時間與個人時間不能相互影響，更注重自主權和工作與生活間的平衡，青年目標族群認為理想工作環境應該是獲得「工作上的彈性與自主」、「兼具生活品質與滿足自我成就」。

青年目標族群轉職原因主要為在職場學習遇到天花板現象、或無法認同組織內的次文化、或者工作內容不適合、或與原先工作內容不相符、或無法認同主管領導風格、人際關係困擾，或工作理念不符（工作價值觀差異）等因素都會促使青年轉職，而當青年求職或轉職受挫，產生害怕被拒絕與自我懷疑心理狀態，一旦產生部分青年若無尋求支援，往往可能轉為長期失業，因此青年族群希望面臨求職困境時能有即時的心理支持資源。

青年所使用的就業資訊管道，以FB社群與民間人力銀行網站最為頻繁。針對政府平臺台灣就業通網站所提供的職缺資訊，認為求職資訊較籠統，網站功能與介面的順暢度不如民間人力銀行網站方便使用，台灣就業通無法在職缺資訊細項滿足求職者的需求，亦缺乏私人求職網站上的許多功能，因此青年族群相對使用較少。因此建議官方平臺如台灣就業通未來可設計線上互動留言區或勞資雙方互動留言功能，增加資訊交流，提供青年族群尋職時，有更多資訊可獲得。

另外，青年目標族群善用人脈資源尋職，認為親朋好友所提供的就業資訊，無論工作內容、性質及風評資訊較為透明。針對未來工作規劃，青年追求好的薪資水準或薪資制度，或者在專業領域的前瞻性以及個人成就感，青年族群認為工作應具備的價值需同

時滿足外在金錢報酬與工作的內在價值，青年族群一方面更加追求獨立自主，關注自身感受和自我價值的實現，一旦發現工作與期待不符則會更快做出其他選擇，且目前獲取職業資訊和機會的管道愈來愈快捷和便利，更換工作變得更加簡單和頻繁，對企業與政府單位如何滿足青年目標族群需求，與提高就業穩定度都是急需解決的關鍵問題。

針對疫情對工作所產生之影響，疫情期間(自2020年)，製造業從業青年排班並未減少，全職工作正常排班。而服務業從業青年則有減班情形，必須考慮轉職到餐飲服務相關之工作，因疫情與科技進步，目標族群應培養適應力、好奇心、創意力、責任感與團隊合作等，面臨危機透過這些能力化為轉機，因應職場挑戰。

### 三、雲嘉南地區青年對勞動條件看法

依據問卷調查結果，多數全職青年了解基本工資調漲資訊。通常其休假日為「8-10天」，多數全職青年對目前工作單位的請假規範感到滿意，非全職青年對目前勞動條件感受多數普通，在其工作單位中接近半數服務單位未給予「特別休假」，若有資遣情況時，目前就職單位會給予謀職假。

全職與非全職青年服務單位多數有提供「節慶年終獎金」、「績效獎金」、「員工旅遊」、「在職教育訓練」、「伙食津貼」。整體而言多數青年對於目前整體工作環境感到滿意。青年對政府資源需求以「就業服務資訊」、「辦理徵才活動」為主，第三則是辦理「專業技能訓練」課程。青年族群認為分署應該在「社群網站」、「有線電視」與「分署網站」增強協助就業方案曝光度，在期望職訓課程中以「專業技術訓練」、「語言加強」及「人際關係溝通協調」為最大宗；最後，若政府能提供「補助津貼」、「課程時間彈性化」與「增加參訓地點分布」則能提高參加職業訓練的意願。

綜整問卷調查以及深度訪談結果，青年目標族群認為新鮮人鮮少具有法律基本概念，如勞動合法性相關知識和權益等。因此青年目標族群在踏入職場前，政府單位宣導求職防騙、網路個資詐騙與相關勞資雙方勞資爭議調解等資源更顯重要性。青年就學期間認為證照輔導、學校實習、大型就業博覽會所提供的就業服務及校園就業服務的資源使用和成效對求職有相當助益。

青年目標族群在求職過程中表示，台灣就業通職涯諮詢當中的性向測驗就業初期可澄清哪些職業與自己相合，減少錯誤嘗試時間，如轉職時，可協助自己了解適合的就業型態(正職，兼差，創業)，有助於職涯規劃。另外青年目標族群認為求職訓練課程或相關補助簡章難以理解，往往產生困擾而容易喪失機會。目前勞動部所提供職訓課程大都

實體上課，有空間移動限制，會降低參與意願。受訪青年表示，若可提供線上課程資源，不受空間和時間限制，具備彈性更能符合青年目標族群的個別需求。求職或參訓的補助資源以金錢補助的發放較有吸引力，但政府單位若能於發放過程中，配合導入必要的相關輔導措施和政府資源管道的認識資訊，將有助於青年更容易使用相關服務，提高政策實施效率。最後，針對求職協助，青年希望政府能夠多多辦理暑期面試營、提供政府相關法律知識的法規內容介紹與說明、求職講座、名人帶路講座等，協助青年目標族群能做好就業準備，建構並強化職場新觀念。

#### 四、雲嘉南地區青年從事非全職工作看法

依據問卷調查結果可知，從事新興多元就業過程中，青年目標族群與平臺的關係多數為「獨立接案的自由工作者」，而為什麼想從事新興多元就業其主要原因是可以「獲得更多收入」且較「喜歡自由的工作型態」，而從事新興多元專業相關工作需要特定資格如工作經驗、學歷及過去作品等。

新興多元工作的計酬方式多由平臺決定，報酬給付方式以「消費者直接給付」或「平臺固定時間結算」為主，對於提供作品品質的控管，平臺系統會設定自動標準作業流程，部分則由「消費者申訴平臺會介入要求說明」。統計資料顯示，平臺「不會管控每日提供服務的時數」，工作所需設備或工具由「提供服務者自行準備」，多數沒有提供相關訓練，頂多上工前的「基本教育訓練」。多數沒有提供任何福利，若遇職業災害幾乎「平臺是不提供任何協助」。此外，青年認為新興多元就業的優點是「可提高個人收入」與「更高的工作時間自主與掌控」，缺點為「收入及客源不穩定」且「不易自行拓展」，目前青年目標族群從事新興多元的工作薪資收入大多數占其每月整體收入「不足25%」，但多數人表示還是會選擇繼續從事新興多元之工作。

綜整問卷調查以及深度訪談結果，非全職工作優點工作時間可自我管理、控制運用，或工時較彈性。必須從事部分工時之女性受僱者，可兼顧照顧小孩，缺點在不是單一雇主情況下，無法享用全職雇主提供的勞健保，相關權益申請必須親自辦理，無公司行政人員代辦，同時，必須透過行業網路社群管道，得取行業法律常識，避免有合約糾紛。接單有淡旺季之分，以外送平臺為例，在非疫情期間，暑假三個月(6-9月)為淡季，即使有意願跑單，訂單減少，影響收入，承攬制度下，訂單錯誤，非平臺外送員之責任，必須面對顧客質問，平臺商扮演媒合者角色，協助外送員相關職業安全投險，但不負責投保費用，根據量化統計結果與質化分析，結論與張玉燕、卓奇勳、紀冠宇(2020)、勞動

部108年委託研究報告歸納我國零工經濟(數位勞動平臺)發展概況及劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧(2020)等研究有相似結果。

青年勞動者投入零工經濟領域，已成為臺灣勞動市場新趨勢，雲嘉南地區亦是如此，也因其工作時間彈性、進入門檻較低等特徵，對於青年的吸引力明顯高於各年齡層。分署應協助青年提升自我的職業能力發展多元職涯，針對青年目標族群可多利用職涯諮詢、職能盤點、職業訓練、勞動權益課程、就業促進研習、共享經濟講座等，以協助青年目標因應新興多元就業型態市場需求並豐富其職涯，建議未來政府應建立「具有高度統籌營運效能效率」的專業管理平臺機制，必須是機構組織執行，方能針對非典型就業相關問題獲得解決。



## 第二節政策建議

根據質化與量化資料分析，雲嘉南地區青年在就業歷程所面臨的就業困境包括「制度面」（求職資源傳播力不足、職業訓練資源與青年實際需求有所落差、從事非典型工作的就業保護不足等），以及來自勞動市場的尋職困境（就業機會不足、職涯發展困境、經濟收入不足、高勞動力低薪資）等狀況，有鑑於此，藉由本調查與分析，提出相關改善建議，讓雲嘉南分署轄區青年能穩定就業並減少工作轉換；為達上述目標，根據計畫調查與分析之對應，將政策建議分類設定可立即性處理的「短期」策略，需經時間淬鍊逐漸形成的設定為「長期」策略。

### 一、短期策略

**（一）協助青年職涯發展措施：分署可透過學校單位推動職涯輔導，進而協助青年為職涯發展準備。**

**1.建議分署協助教育單位主動向下扎根，讓各級學校辦理與重視青年勞動權益知能及職涯輔導工作。**

根據調查發現，青年職涯發展的企圖心和認知度普遍不足，包含對職業認知、青年勞動權益知能與終身職涯發展的觀念等，皆須透過職涯輔導教育，而職涯輔導除在大專院校職涯輔導體系推動外，宜更積極推展至國高中（職）學生進行，藉此建立青年對勞動權益與職涯發展初步認識。過去國高中學校相對大專院校較少主動辦理相關活動，分署可積極協助鼓勵並補助國高中學校申請辦理相關活動。由於轄區部分青少年提早進入職場，弱勢青少年就業協助議題備受關注，青少年或因家庭經濟困頓、個人因素或支持度不足等，面對職場更為弱勢與茫然，透過向下國高中（職）積極推展勞動權益知能宣導與職涯輔導講座可提早協助15至24歲未升學、未就業弱勢青少年找尋職涯方向。

**2.分署可規劃課程或活動辦理提升職涯輔導人員專業職能**

可針對各級學校職業輔導人力提供專業相關技能的訓練，讓其建立對於青年職涯發展應具備之專業整合知能，由於各級學校輔導教師若對各行各業職場認知與各行業的發展趨勢等資訊涉獵較少，可能在輔導的力道相對不足，建議各校對於職涯輔導人員進行職能盤點，然後由分署規劃協助職涯輔導學校相關單位人員、系所教師提升所需之知能，如職涯輔導技巧、了解產業趨勢與就業環境、資源結合運用，及其他有助提升職涯輔導知能之相關規劃，協助落實各級學校單位職涯輔導機制，以強化協助分署執行職涯輔導相關業務。

### **3.分署可鼓勵各級學校踴躍申請青年補助計畫，辦理相關活動與講座，以促進在校生職涯規劃**

各級學校若無主動積極申請勞動部或教育部或地方縣市政府等行政單位所提相關協助青年計畫，且學校若無其他資源挹注，可能會減少學生參與職涯與就業輔導的頻率，建議各級學校多善用分署資源，加強辦理勞工權益教育等訓練課程或講座，讓青年求職者（尤其係對非典型就業偏好較高的青年）能認識及主動維護勞動權益。經過質化訪談瞭解青年對於職場環境之勞動法令與權益瞭解有限，加上新興多元就業型態興起，相關勞資糾紛頻傳，例如以外送員為例目前多數平臺認為與外送員為「承攬」關係，平臺不承擔勞、健保，導致外送員缺乏保障，外送員可能因執行業務過程有所疏忽(如：夜間視線不良、無視交通號誌)發生意外，一旦產生意外職災問題歸屬所產生的糾紛等，這些缺乏基本的權益和保障現象逐漸引起社會各界重視。

因此，建議學校單位可爭取資源辦理相關訓練課程及講座；各地就業中心辦理勞動權益知能校園巡迴講座或教育部可將相關勞動法令列入高中職及大專院校必修科目或通識課程中，讓青年求職者對於自我未來在職場面臨工作風險能有所覺察，以及遭遇勞動條件爭議時，有認識及維護勞動權益之相關知識與能力。

### **4.轄區內青年職涯發展中心(YS)及就業中心可與學校單位合作，廣宣職涯輔導服務，讓青年能獲得專業性就業輔導資源**

青年在求職過程中遇到就業障礙，需要勞動權益知能或職涯諮詢卻常裹足不前，不知從何方向尋找專業諮詢資源。特別在當今非典型工作型態，外包零工經濟已逐漸普遍，依計畫調查得知，青年從事非全職工作者多數仍有尋找全職工作計畫，據此可知青年仍有職涯輔導的需求。離校青年通常無法再使用在校時的輔導資源，因此，轄區內青年職涯發展中心(YS)與就業中心可提供走動式職涯輔導服務，深入學校單位了解青年需求、認識青年需要哪些服務、了解青年需要哪些服務，藉此掌握第一手信息資料，並將分署想要執行的業務業務推展到校園內，或辦理辦理校園巡迴講座，導入專業包括勞動權益知能或職涯發展等諮詢服務的資源，目的除了讓青年在校獲得專業的輔導資源，也加強青年印象能在離校後可獲知何處能取得職涯輔導協助。

### **5.分署可與校內或民間職涯輔導單位共同開發桌遊教材或多媒體應用設計，讓轄區內各級單位應用於職涯輔導工作**

政府資源並非青年主要仰賴的求職管道，根據質性訪談發現青年對於政府相關資

源的知悉度與使用度相對較少，顯示政府資源對於青年的推廣仍有提升空間。在數位科技環境下成長的青年，政府部門若能妥善運用適合的工具，加強政府資源宣導，將有助於促進青年能使用政府資源，例如：近期勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 Youth Salon 青年職涯發展中心，開箱其 YS 職涯諮詢師研發設計的「皇家見習生」桌遊與青年朋友同樂，而去年高市勞工局開發職涯探索桌遊「職涯擺渡人」，協助青年朋友盤點職業性向，鼓勵善用公部門資源，創造就業優勢，勞動部勞動及職業安全衛生研究所應用「青年求職戰技」遊戲，探討青年促進就業之資源認知，這些均顯示行政單位在協助青年職涯發展工具開發越來越多元，建議分署可與各種專業單位合作開發多元工具引起青年興趣與廣泛討論，進而提升轄區內青年職涯發展。

#### **6. 學校職涯輔導單位可針對不同族群之差異規劃課程，以提升職涯輔導功能**

根據深度訪談發現，相對來說，一般高中及普通大學對於職涯發展認知較為貧弱，不同年齡對於職涯需求亦不相同，規劃適切的服務及資源更為重要。各級學校為不同族群客製職涯發展需求，國高中（職）可透過安排參訪或是職涯觀念的營隊活動，讓學生從體驗的過程中，建立職涯的觀念。傳統職涯輔導多以協助學生「求職」為單一目標導向，職涯離不開生涯，可從生涯設計與規劃方向著手課程設計，大專院校除了可於大一、大二介紹分署相關就業服務與職業訓練資源，增加對產業界的認識外，學校可讓學生接受生涯規劃概念之課程；大三則加強投入職場的講座課程，例如面試履歷的準備，就業講座、勞動法規認識、視訊面試的技巧，並設計工作坊、讀書會及研習營等方式，激發更多創意思考與發展各種生涯可能性，並鼓勵學生建立行動方案等讓學生逐步了解生涯規劃不是「選工作」，而是「經營人生」；大四可提供媒合短期職場實習機會，讓學生提早適應職場。

#### **(二) 促進青年就業策略：分署可提供支持交流網絡，廣宣就業市場概況，強化轄區內就業服務深度，以利縮短供需落差**

根據雲嘉南分署於109年重點職造業缺工情形調查發現，幾乎半數廠商存在缺工問題，本計畫焦點座談會中業界同樣提及缺工情形越趨嚴峻，因此，就促進青年就業改善缺工情形分別提出下列幾項建議，希望能透過各種方式提高青年留任，企業留才的可能性。

#### **1. 分署可與地區事業單位和學校建立夥伴關係，建立多元宣傳管道，讓青年目標族群獲得就業中心所提供之服務與市場概況**

透過訪談資料得知，分署轄區青年很少使用就業中心之服務如就業服務、徵才媒合、職業訓練、職場見習等，分署與就業中心積極與所轄學校、訓練機構、當地政府、工業區服務中心建立地區性夥伴關係，與當地的相關機構共同合作，除分署網站，建議宣傳管道可增加青年所熟悉的媒體或社群平臺，宣傳就業諮詢、產業發展與就業市場的認識、工作職場體驗媒合、職業訓練等等就業服務內容資訊，根據不同地區需求提供在地青年更細緻的就業服務如(1)協助青年求職者了解就業區域內不同地區就業市場狀況與職業趨勢，定期更新並告知求職者目前求才職缺或職業別分布及早做好針對職缺所需之就業能力；(2)預約服務前針對登記求職者(不同個案身分)先行評估，縮短就業媒合服務時間，提高服務對象就業機會。此外，透過宣傳讓事業單位與青年族群了解轄區內就業市場之概況，了解勞動雙方要求之條件，創造出更多職缺媒合的可能與使用就業中心服務的機會。

## **2.宜增加各區地方就業中心青年專責人員並加強其對整體就業市場的熟識**

目前雲嘉南分署各地就業中心有特別劃分青年就業諮詢櫃臺，通常設置一人，如求職者符合15-29歲之青年優先至該櫃臺服務，而該中心承辦主要業務雖為各項青年事務窗口，考量青年就業服務案量需求大，其他與青年有關宣導活動或課程業務也需執行，建議可充裕專責協助青年就業人力，以協助青年就業相關服務，協助青年求職者了解就業市場狀況與職場趨勢，提供青年求職者走動式就業服務。此外，建議各地區就業中心能熟悉雲嘉南區主要產業別及職務別，對於引導青年對於產業及職缺的真實工作狀況，以利於執行就業媒合工作時縮短青年實際就職之落差，擔任勞資雙方溝通橋樑協助縮短雙方認知落差，如初次求職之青年可獲得更多引導了解該產業實際特性，讓青年穩定就業並減少轉換工作情況產生，讓企業能夠因應調整公司就業環境，促進企業留才並找到合適的勞動力。

## **3.分署可在多宣傳台灣就業通平臺與分署網站，以增加轄區內使用者的服務廣度與深度**

依調查結果，青年對於就業中心提供的資源不了解也很少使用，相關服務資源並不熟知，主要原因來自於青年習慣利用網路搜尋資訊，分署可利用各種網路平臺進行宣傳，提高青年使用服務效能，透過以青年慣用資訊搜尋模式觀點，讓青年越容易搜尋到相關資訊，對提升轄區就業青年服務之覆蓋率與使用就業中心所提供之各項服務應有正向效益。

## **4.結合各類行銷科技，善用不同的多媒體進行溝通，主動對焦目標族群發送求職訊息和**

## 資源，讓青年能更容易尋職

想要得到目標族群使用政府資源，就必須先從吸引他開始，政府提供相當多的資源，根據質化分析結果，台灣就業通的服務內容例如：求職資訊、職涯規劃或求職攻略等使用率相對較低，台灣就業通豐富多元資訊，雖網站功能完整但目標族群注意力較低甚至較難被吸引，建議台灣就業通還是必須思考該如何讓目標族群產生興趣、搜尋，這些涉及內容經營，而一旦使用經驗良好，目標族群才會真正分享擴散形成口碑，吸引更多新目標族群使用，建議網站經營策略應思考(1)改善網站使用的親和友善度，蒐集使用台灣就業通使用者的回饋與網站瀏覽的行為，判讀使用者的需求，網站使用者會追蹤網站主要原因是想獲取與切身相關資訊，因此不是只是像展示櫥窗，提供連結清單，而是讓使用者搜尋到資訊能夠以更友善好閱讀的方式如圖像化傳達資訊意義；(2)定期檢測確保網站品質，與勞動部相關資訊流量相當多，網站維護資料時，須能確保所維護之網頁符合無障礙規範，方可讓網站隨時維持及滿足任何人閱讀需求；(3)建議進行網站優化，優化方式包括①透過訂立網站的內容資訊準則，讓使用者在對的時間取得需要的資訊，網站資訊應讓使用者在對的時間取得需要的資訊，如首頁橫幅廣告內容、跳窗需與全站所有使用者有關等讓資訊可以快速瀏覽掃視；②網站表單設計原則進行引導與防錯，降低填寫挫折感，如需增加欄位敘述，告訴使用者該填寫的內容，及減少需填寫的欄位；③網頁內容架構盡量且應將重要資訊放在明顯位置，例如台灣就業通分眾資訊，如找工作的分眾資訊在頁面中間下方、職業訓練的分眾在右方，建議重要資訊可設置於首頁上方，關鍵資訊應明顯引導民眾易於使用搜尋資訊；(4)雖然台灣就業通被搜尋瀏覽頻率高，但是瀏覽率高不等於點擊率，隨著社群媒體的興起以及口碑行銷，搜尋引擎的演算法拉高社群媒體分享的權重，因此，在網站內容行銷時，多與各類社群媒體做連結，例如可利用勞動部各分署所屬之社群媒體服務等平臺發放相關資訊主動接觸吸引目標族群的注意，應可達到提高讀者分享文章於社群媒體的頻率，將可有效的讓台灣就業通被點擊機會增加。

另外，除完善各類政策資源外，善用科技大數據分析功能，利用勞保資料勾稽青年就業狀態，主動聚焦目標族群，利用各類行銷工具(包括分署之社群媒體或者其他民間與分署有合作單位之Line、IG、FB等工具)發送分署網站與所屬各網路社群資源，積極推廣就業服務資訊、職業訓練資源，以及相關產業訊息及政策說明，吸引目標族群注意，而後透過各類服務提供方能提高政府政策被使用率。

## **5.分署與教育單位可共同規劃市場導向之職業訓練課程，縮小訓用落差，規劃符合產業需求之契合式訂單人才培育**

科技發展日新月異帶動產業變遷，職場分工越顯精細，為協助青年掌握國家產業發展契機，建立轄區內重點產業與職類之課程學習地圖，依產業發展及就業市場需求，規劃辦理多元就業導向職前訓練，供青年就業者參加職業訓練課程規劃之參考，並擴大教育單位與民間訓練機構之參與，不同訓練機構擁有不同專長與訓練設備，行政單位可借力使力加以運用，以5+2產業創新計畫為核心，讓訓練機構，開設相關課程並補助培訓費用。

此外，可針對缺工產業規劃相關職業訓練課程，根據產業實際環境狀況，規劃符合產業特性的職業訓練，讓青年可於在學階段就接受相關職業訓練課程培育，進一步縮短進入職場的銜接時間，讓青年投入缺工行業的可能性提高，縮短企業需培育青年族群所耗費之教育訓練時間與成本，讓青年提早認識並習得該產業技術，可避免後續轉職效應產生。

## **6.分署可宣傳並鼓勵企業單位將訓練資源投注於青年族群**

臺灣多數企業為中小型企業，幾乎很少有資源挹注員工教育訓練，可宣傳鼓勵企業善用勞動部小型企業人力提升計畫或企業人力資源提升計畫(大人提)，企業單位也可鼓勵青年參加產業人才投資方案(3年7萬)在職課程，企業向政府申請之課程中除專業訓練外，建議針對青年規劃部分管理課程，透過訓練培育主管人才，以增加青年對職場期待提高留職機率。

另外，分署可針對企業單位規劃如何育才與留才相關講座，讓企業單位建立「青年用人為人才而非人力」的觀念，協助縮短企業與青年間彼此期待落差，才能讓青年對於職場有更高期待與努力付出。

## **7.學校單位應善用政府資源，參考產業人力需求趨勢加強產業與人才培育連結，積極申請並執行轄區內之促進青年就業職訓計畫，培養青年就業力**

分署雖有就業學程資源挹注，讓學校申請辦理職場體驗活動，但體驗時間與歷程不足以讓青年對某特性行業有立即興趣。興趣建立與培養需要長時間發展，學校單位應更積極與在地產業進行產學實際合作，目前政策有針對畢業生之「青年就業旗艦」、在校生的「雙軌訓練旗艦計畫」及在校生與畢業生都可參加之「產學訓合作訓練計畫」，此外，學校單位可善用勞動部會同各部會建置之職能基準，落實發展職能導向課程，培育

企業所需之人才以提升人才培育效能。學校單位透過協助企業單位了解促進青年就業訓練相關計畫重要性，進而提升其僱用青年之意願，讓企業願意提供青年務實致用之職場訓練，加強實作技能，以增加青年就業機會。

#### **8.教育單位與分署合作辦理學生在校期間辦理職場體驗及工作技能培訓**

建議青年在校時期累積職場經驗與歷練，學校提供多種形式和短中長不同時期實習方式，在學階段即可接觸與媒合短期工讀，並透過各產業特性的職業教育，將可讓青年就了解未來職業志向，進一步縮短進入職場銜接時的落差時間，讓青年的職場價值可有效提升，並規劃辦理事業單位與實習生交流，引導青年透過不同的企業合作方式，認識不同的工作環境與生活，有助於他們更能與未來的工作產生動機與興趣，對企業而言可以節省新人入職場所需耗費之教育訓練時間及成本。

另外分署可與學校合作開發企業，而這些企業本身提供職場見習體驗 並提供相應之保障，並由青年職涯發展中心(YS)或各地就業中心及學校協力進行關懷督導，期能使企業發掘培育人才、學校調整教學軌道與實務並進，青年則在完善的職場見習保障下，於在學期間發展職涯並累積職場實務經驗，進而降低學用落差、順利就業。

根據調查結果發現，青年族群對於專業技術訓練、人際關係溝通協調、語言加強或者電腦相關課程需求較高，學校單位與分署可多針對產業需求辦理相關技能培訓，讓青年於在學期間能夠學習提早具備職場所需基本技能，以因應進入職場避免進入職場後技能不足的困境。

#### **9.企業單位設計友善工作條件進用青年並關注青年工作生活平衡，方能更提高青年留職率**

青年族群尋職以「企業員工福利」為重要考量因素，因此，企業進用青年可規劃激勵青年的福利策略，包括育兒協助、住宿津貼、勞工教育金、旅遊津貼等等，讓青年能彈性自主選擇。此外，員工教育訓練是一種計畫性的安排，透過各種職前、在職訓練，讓青年員工獲得工作所需的實用技能，以符合企業的要求，達成企業預期的目標。針對青年目標族群可規劃職場導師，依照青年經歷與個性適性安排導師，以師徒制方式教導職場新人具備工作應有的能力，此外提供新人訓練e化平臺，青年世代慣用網路與各式多媒體工具，可在平臺建置部分職業訓練課程，讓青年員工在職訓練打破時間、距離限制，學習不間斷，並對工作表現優異的青年規劃升遷及培訓計畫，持續加強其專業能力，並讓其成為部門內輔導員、訓練員，再成長為部門中階主管，讓青年有明確長遠目標努

力的動力。

另外，為支持企業營造友善職場、平衡員工兼顧工作與家庭照顧責任呼籲企業重視員工之工作與生活平衡，鼓勵企業積極申請勞動部之「推動工作與生活平衡補助計畫」，可針對青年族群重視的員工關懷與協助課程、員工紓壓課程、友善家庭措施、兒童或長者臨時照顧空間等項目進行申請，讓青年能兼顧工作權責及個人生活需求、提高對工作與生活抗壓性，維持健康身心狀態與成就自我實現、工作的同時，享受和諧家庭關係、豐富社會參與與休閒生活，進而讓企業能降低流動率、缺勤率、工安意外及人事成本與形塑公司社會企業形象，吸引及留住優秀人才。

## 二、長期策略：可融合各單位意見進行跨單位合作

### (一)分署可與雲嘉南各縣市政府勞青處合作推廣青年就業政策。

雲嘉南分署轄區的就業媒合，不同縣市產業特性不同，且薪資所得與勞動力概況也有差異，所以對於青年就業部分，除了分縣市訂定不同之策略外，雙方可共同合作規劃符合縣市產業特性及就業勞力需求之策略，共同關注青年的求職相關議題，雙方意見交流互相協助訂定與推動青年就業相關的媒合配套，甚至能挹注更多資源擴大辦理，讓轄區青年能累積更多職業需求之技能與知識，縮短與在地企業雙方認知落差，讓青年更願意留在戶籍所在地工作。

### (二)政府需提供各部會整合資源並加強宣傳各項資源，改善青年就業問題

長期要逐步解決青年就業問題，主要方向是如何整合提供職缺之雇主面的產業需求、勞工與提供青年族群之學校教育，這些都需要政府的跨域協調與資源整合提供。國發會自100年起，每年以當前推動之重要產業為基礎，協調各中央目的事業主管機關辦理未來3年產業人才供需調查及推估，提供相關部會作為研擬人才培訓，此資源可提供教育部、學校單位與勞動部針對企業所需之人才進行產學訓規劃。

此外，經濟部的產業人才發展資訊網中提及經濟部、教育部、勞動部等共同推動的「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平台」，由經濟部結合重點產業公會傾聽彙集產業人才需求；教育部提供產學媒合，勞動部辦理徵才媒合及職前訓練，這些資源都可讓企業媒合到所需之產業人力，建議只要企業積極登錄需求則可媒合或者查詢到適合人才；而青年族群建議更應主動出擊搜尋相關產業資訊提早培養相關專長，學習利用學校或政府相關資源，做好就業準備；學校單位則建議多利用可獲得產學合作提供青年就業與職場見習機會，促成產學培育及青年族群就業契機。當雇主所提出的人才需求，



後續由教育部協助媒合學校提供人才資源，勞動部媒合徵才活動及職前訓練資源，期望透過這些跨部會合作能逐步改善青年就業問題。

### **(三)針對轄區內缺工議題，可建置轄區內大專院校與產企業、各公會協會等建立交流平臺，促進與協助大專院校與產業產學合作**

可建置「轄區內重點缺工產業促進產學連結合作育才平臺」，提供產業資訊、職能需求等內容，串接產官學合作育才。目前勞動部提供青年畢業生之「青年就業旗艦」、在校生的「雙軌訓練旗艦計畫」及在校生與畢業生都可參加之「產學訓合作訓練計畫」，在輔助技職教育與職業訓練合一之運作上有其效益。然若要更深入要學習產業所需專長，需依產業人力需求趨勢，打造區域學校鏈結區域產業聚落模式，持續整合及盤點產業發展人才需求，建立產業與學校協作教學與實作學習模式，共同培育產業所需專業技術人才。

### **(四)掌握轄區內多元就業型態變遷趨勢，提供相關勞動議題對話平臺，持續研究非典型工作者的地位和保障情形，建置完善多元就業型態就業媒合機制與就業協助**

目前工作類型越來越多元，平臺經濟的新工作型態，零工經濟或外包等多元類型的勞動市場新現象正在興起，相關勞動法規訂定需求殷切，工作時間與工作型態的彈性化是未來勞動市場的趨勢，除了企業因結構變化而產生之需求外，也提供有特殊需求的勞工工作機會；建議分署針對**新興多元就業型態**就業市場相關議題進行長期追蹤調查，現今許多新興多元就業樣態如雨後春筍，且多為非典型就業型態，就本次調查結果發現，轄內從事非典型工作的青年，多數為自願，說明非典型就業的工作受青年就業偏好趨勢逐漸成形，在就業市場趨勢影響下，建議分署可視情況研擬**新興多元就業型態**的就業市場調查。

新興多元就業型態涉及多方角色，根據訪談資料，非全職受訪者表示相關權益和勞動保障仍屬薄弱。各類議題如在生涯發展及勞動保障等部分仍有待改進。政府應在短期內推動符合這類新興多元就業型態勞動及社會保障意識，在政策上協助他們提高本身的生涯管理及勞動權益，並使能同樣擁有與全職工作者一樣之社會福利保障，或檢視目前的勞動成本及勞動責任，是否有產生轉嫁勞工現象等相關議題，提供多元開放對話，逐步提出保障這類從業人員之勞動條件架構，建置非典型就業青年有更完善的就業媒合機制及就業諮詢品質。

### **(五)鼓勵青銀跨代職場合作**

政府目前公告實施的中高齡者及高齡就業促進法對於青年勞動力發展的影響值得探討，由於中高齡就業者與青年因世代差異，長期工作相處容易產生摩擦，建議企業與工作輔導專業團隊合作，加強宣導分署計畫，如：工作再設計，將青銀共事工作模式引入企業，並針對任用單位、青年和中高齡就業者 開設年齡管理、多世代工作環境管理守則、師徒制教導技巧、人際溝通等三方分別開設的講座或傳授管理技術之課程。最後，可針對缺工產業或有技術斷層行業或對青銀混齡環境接受度較高產業，從中擇選特定職務作為推動青銀共事的示範對象，並將其經驗傳授以做後續產業學習標的。

## 第八章 參考文獻

1. Aloisi, A. (2015). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/ gig economy” platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 620-653.
2. Bertram, E.(2016).The political development of contingent work in the United States: Independent contractors from the coal mines to the gig economy. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 5(3), 1-34.
3. Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2016). Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach.*American University Law Review*, 66(3), 635-689.
4. Comrey, A. L. (1973). *A first course in factor analysis*. New York, NY: Academic Press.
5. De Vries, Robert M., & Maarten H. J. Wolbers. (2005). Non-standard Employment Relations and Wages among School Leavers in the Netherlands. *Work Employment and Society*, 19(3), 503-525.
6. De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work,crowdwork, and labor protection in the gig-economy.*Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 461-471.
7. Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods.*Transfer European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162.
8. Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations:Part-time,temporary,and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
9. Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin, & Ken Hudson. (2000). Bad Jobs in America Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.
10. Pinsof, J. (2016). A new take on an old problem: employee misclassification in the modern gig-economy. *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, 22(2), 341-373.
11. Sargeant, M. (2017). The gig economy and the future of work. *E-journal of International and Comparative labour Studies*, 6(2), 1-12.
12. 中華民國統計資訊網(2021)。縣市重要統計指標查詢系統。  
<https://statdb.dgbas.gov.tw/pxweb/dialog/statfile9.asp>
13. 王韻婷(2016)。影響我國 15~29 歲青年勞工工作轉換之因素探討 (未出版之碩士

- 論文)。臺北大學，新北市。
14. 王健全、林宜蓁(2019)。新興多元就業型態發展之探討。**臺灣勞工季刊**，59，4-13。
  15. 行政院內政衛福勞動處(2019)。投資青年就業方案(108-111年)。
  16. 行政院主計總處(2020)。109年2月職位空缺統計及108年經常性薪資調升情形。  
<https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/09118111ECWG0X9J.pdf>
  17. 行政院主計總處(2021)。人力資源調查統計年報。  
<https://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/14159388J20L2CJ5.pdf>
  18. 朱靜女(譯)(2018)。沒定性是種優勢：獻給還不知道未來要做什麼的人(原作者：Emilie Wapnick)。天下出版。
  19. 李宗瑾(2019)。勞動市場風險對青少年風險行為的影響(未出版之碩士論文)。淡江大學，新北市。
  20. 李庚霈(2014)。青年職涯發展與規劃應有策略及作為。**社區發展季刊**，146，7-22。
  21. 李佩儀(2019)。自願非典型雇用人員之生涯發展歷程初探(未出版之碩士論文)。中國文化大學，台北市。
  22. 李健鴻(2011)。當前青年失業的原因、問題與對策。**就業安全半年刊**，10(1)，15-19。
  23. 李健鴻(2014)。初次尋職青年的長期失業原因、問題與對策。**社區發展季刊**，146，126-136。
  24. 李健鴻(2015)。臺灣青年的長期失業趨勢、原因與對策。**就業安全半年刊**，1，23-29。
  25. 李健鴻(2018)。「就業機會的新途徑」或是「勞動保護的新挑戰」？「零工經濟」下勞動者的就業風險分析。**臺灣勞工季刊**，53，4-19。
  26. 沈怡伶(2017)。美國與國際組織對新經濟領域中勞動地位與重要勞動議題之探討。**科技法律透析**，29(3)，47-71。
  27. 吳中書、王健全、辛炳隆等(2016)。促進薪資調升之因應對策研究。國家發展委員會委託研究案，未出版。
  28. 吳冠賢(2019)。非典型工作對我國青年就業影響之探討(未出版之碩士論文)。政治大學，台北市。
  29. 林俊甫、楊書菲(2019)。我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響及因應。勞動部委託研究報告，未出版。
  30. 林建山(2019)。零工經濟在臺灣究竟行不行。  
<https://www.storm.mg/article/1991447?page=1>

31. 林曉嬋(2018)。新興科技對未來勞動市場的挑戰與因應。人力規劃及發展研究報告，19，1-40。
32. 邱俊榮(2020)。疫情對產業及就業市場影響之挑戰與因應。臺灣勞工季刊，63，14-30。
33. 洪瑞斌(2020)。零工經濟及非典型就業的趨勢對青年職涯發展之影響。產業人才發展資訊網。<https://www.italent.org.tw/ePaperD/36/ePaper20201100004>。
34. 洪翊齡(2020)。我國平臺經濟發展對工作者權益影響之探討（未出版之碩士論文）。政治大學，台北市。
35. 柯志哲、張珮青(2014)。區隔的勞動市場：臺灣臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異。臺灣社會學刊，55，127-177。
36. 高慧珠、劉梅君(2020)。數位浪潮下各國零工經濟勞動者保護機制轉變之啟示。臺灣勞工季刊，63，59-74。
37. 張玉山、陳仁惠、黃春長、吳慧娜(2019)。從勞動力供需變化趨勢，找尋經濟新未來。產業管理評論，10(2)，9-36。
38. 張玉燕 卓奇勳 紀冠宇(2020)。我國平臺經濟工作狀況之探索性分析。勞動及職業安全衛生研究季刊，28(4)，115-133。
39. 張家春(2016)。從失業本質探討青年就業促進政策的有效性。2016年兩岸社會福利研討會。
40. 教育部統計處 (2015)。大專以上程度青年就業概況分析，54。
41. 國研院政科中心(2017)。國際青年勞動趨勢。科研資料組。
42. 國家發展委員會(2020)。109年「中華民國人口推估（2020至2065年）」報告。
43. 國家發展委員會(2020)。109年人力規劃及發展研究報告第20輯。  
[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=EC63F7AF715B64C3](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=EC63F7AF715B64C3)
44. 黃世鑫、林志鴻、林昭吟(2003)。新貧問題與社會福利政策—科學 vs. 價值 & 菁英 vs. 普羅。國家政策季刊，2(4)，83-124。
45. 黃岳永(2019)。工作自主：組合你的 SLASH 人生。突破出版社。
46. 黃春長、張玉山(2018)。2030年就業趨勢與展望研究(一)。勞動部勞動及職業安全衛生研究所報告。
47. 陳群佩(2012)。從生命歷程觀點探討非典型就業者職涯轉銜發展：以派遣人員為例（未出版之碩士論文）。臺灣大學，台北市。
48. 楊宗斌 (2020)。yes123【2020年11月調查主題】非典就業甘苦與歲末職涯危機調查。[https://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/article.asp?id=20201127151435](https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/article.asp?id=20201127151435)。
49. 勞動部勞動力發展署中彰投分署(2020)。青年求職行為及非典型就業現況調查報

告。

50. 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2021)。109 年第一季就業服務分析季報。
51. 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2021)。110 年第三季就業服務分析季報。
52. 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2021)。109 年雲嘉南分雲嘉南地區就業市場概況年報。
53. 勞動部(2018)。協助改善青年就業困境之研究。
54. 勞動部(2020)。109 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告。  
<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy09/0911NEWS.pdf>
55. 劉念琪、林吉偉、項保毓、林嘉慧(2020)。我國平臺經濟工作狀況之探索性分析。  
**勞動及職業安全衛生研究季刊**，28(4)，P41-59。
56. 鄭津津主持(2011)。非典型就業之衡平機制—法制面之研究。行政院經濟建設委員會委託研究計畫報告，未出版。
57. 賴偉文、辛炳隆、陳晏羚(2015)。低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略。  
勞動部委託研究計畫，未出版。
58. 謝心怡(2016)。臺灣青年就業的工作型態與薪資的探討（未出版之碩士論文）。中正大學，嘉義縣。
59. 謝文元、李易駿（2007）。缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討。**政大勞動學報**，21，1-53。
60. 羅耀宗(譯)(2018)。零工經濟來了：搶破頭的 MBA 創新課，教你勇敢挑戰多重所得、多職身分的多角化人生(原作者：Diane Mulcahy)。天下出版。

附錄一、專家問卷意見審查修正對照表

委員	序號	修正意見	回應
李○○委員	1	P3 第一部分：基本資料 Q9 題項 7，建議修正為→在校或已畢業，無正職或兼職工作。	已依委員意見調整。
	2	P3 第一部分：基本資料 Q11，建議修正為→題項排序調整為(7)(8)(9)(10)(2)(1)(3)(4)(5)(6)(11)。	已依委員意見調整。
	3	P8 第三部分：就業型態考量調查 Q10、Q11，建議修正為→題項(2)同意(4)不同意。	已依委員意見調整。
	4	P9 第四部分：勞動條件看法 Q3、Q4，建議修正為→題項(2)滿意(4)不滿意。	已依委員意見調整。
	5	P14 第六部分最後，建議修正為→將 P10 為感謝您...加上。	於第五部分最後已請受訪者填列相關資料。
	6	P16 第一部分：工作現況調查 Q2，建議修正為→題項排序調整為(7)(8)(9)(10)(2)(1)(3)(4)(5)(6)(11)。	已依委員意見調整。
	7	P19 第二部分：就業型態考量調查 Q4，建議修正為→(4)(6)順序有誤。	已依委員意見調整。
	8	P19 第二部分：就業型態考量調查 Q6，建議修正為→(9)其他，請說明。	已依委員意見調整。
	9	P19 第三部分：勞動條件看法 Q6，建議修正為→題項(2)滿意(4)不滿意。	已依委員意見調整。
	10	P27 第五部分最後，建議修正為→將 P23 為感謝您...加上	於第四部分最後已請受訪者填列相關資料。
謝○○委員	1	第一部分：第 1 題若結束訪問，不納入問卷數。	非有效問卷將不列問卷數。
	2	第一部分：第 2、3 題建議增加不方便透露	為有效統計目標男女性別，不便新增此題項。
	3	第一部分：第 4 題整合為國中及以下、高中職、專科院校、碩士以上	為區隔科大及一般大學是否的就業型態，建議不整合。
	4	第一部分：第 6 題修正方式為戶籍是、工作地點不是，戶籍不是、工作地點是，戶籍與工作地點均是，戶籍與工作地點均不是	於問卷填答選項，即有上述資訊。

委員	序號	修正意見	回應
謝○○委員	5	第一部分：第 6 題若回答均不是，是否可稱為有效問卷？	否，且為加速辨認有效問卷，預將 Q6.7 移至 Q2。
	6	第一部分：第 7/8 題應連結第四題	依循上題修正方式。
	7	第一部分：第 9 題:選項(1)改成選項(4)括弧後增加”移置” 「第二部分:工作現況調查」、選項(2)改成選項(3)、選項(3)改成選項(1)、選項(4)改成選項(2)，調整序號方便回答。選項(5)只有兼職工作後新增”，”	已依委員意見調整。
	8	第一部分：第 10 題:第(2)選項移至後增加”次頁”， 第(3)選項移至後增加”次頁”	網路問卷將自動連結至需續答之題項。
	9	第一部分：第 11 題:請問此題是否接第 6 部分?	此部分為調查有正職工作另有新興多元兼職。
	10	第一部分：第 12 題:請問您從事網路共享平臺或 APP 型態的工作”至今”已有多少時間?增加”至今”	已依委員意見調整。
	11	第二部分：第 1 題:提供參考行業於附錄	對於較艱澀之行業別已有註解。
	12	第二部分：第 2 題:提供參考職業於附錄	網路問卷較無空間置放參考附件。
	13	第二部分：第 3 題:請問您目前的工作，”至今”已任職多久?增加”至今”，請問設定 5 年的意義?	將依委員意見調整，另 5 年設定僅是題項的年度範圍。
	14	第二部分：第 4 題:請問您目前工作，每月平均薪資多少?刪除”每月”兩字，改為”近半年”。另正職不應在 24000 以下，再濃縮選項，參考 P.18(已 1 萬元級距)。	為全面了解全職青年的月薪範圍，故以 5000 元為級距。
	15	第二部分：第 6 題:請問您是否遭遇過求職困難後增加”一次以上”；選項(2)移至”次頁”第三部分，增加”次頁”	網路問卷將自動連結至需續答之題項。
	16	第二部分：第 7 題:增加選項(11)其他，請說明:	已依委員意見調整。



委員	序號	修正意見	回應
謝○○委員	17	第三部分：第 1 題:選項(1)能學習到知識技”能”，增加”能”	已依委員意見調整。
	18	第三部分：第 2 題:題目”有沒有”改為”是否有”，2-2 有想轉換工作的部分，將轉換主要工作的原因改為轉換工作主要的原因	已依委員意見調整。
	19	第三部分：第 3 題:與 Q6 連結	經測試網路問卷，此問題已克服
	20	第三部分：第 4 題:與 Q6 連結	經測試網路問卷，此問題已克服。
	21	第三部分：第 5 題”題目改為:請問您認為加強自己再就業職場的競爭力的方式為?	已依委員意見調整。
	22	第三部分：第 5 題:增加第(9)選項:認識人脈	已依委員意見調整。
	23	第三部分：第 6 題:選項(10)改為:參加考試(如國家考試、國民營企業考試)	已依委員意見調整。
	24	第三部分：第 7 題:與 Q11 衝突	經查閱未發現衝突事項。
	25	第三部分：第 10 題:題目改為:我的個人興趣與目前從事的行業及職業相符合。	已依委員意見調整。
	26	第三部分：第 11 題:題目改為:我的技能和能力非常適合我目前所從事的行業	已依委員意見調整。
	27	第四部分：第 2 題:題目改為:請問您目前所從事的工作月休假日數為?	已依委員意見調整。
	28	第四部分：第 3 題:題目改為:請問您對於您目前工作的請假規範是否滿意?	已依委員意見調整。
	29	第四部分：第 4 題:所有勾選處及題號中間增加空格	已依委員意見調整。
	30	第四部分：第 4 題:第(8)選項增加伙食津貼、增加選項(10)其他，請說明:	已依委員意見調整。
31	第五部分：第 1 題:選項(14)改為:其他，請說明:	已依委員意見調整。	

委員	序號	修正意見	回應
謝○○委員	32	第五部分：第3題:請參考產技課程人提課程分類	經查詢產技課程分6大類及19項訓練類別，較難界定。
	33	第五部分：第4題:題目改為:請問能夠提高您參加職業訓練意願的因素	已依委員意見調整。
	34	第五部分：第4題:增加選項:職訓課程與就業有關	已依委員意見調整。
	35	第五部分：第5題:題目改為:請問您對於勞動部勞動力發展署雲嘉南分署提供給企業，在未來人力聘用或職業訓練上是否有寶貴的建議?請說明:	已依委員意見調整。
	36	第五部分：第7題:參考Q9	此題為確認填答者為全職的最後把關。
	37	非全職第一部分：第5題:選項(1)未滿20小時	已依委員意見調整。
	38	非全職第一部分：第6題:第(2)項(b)選項改為:挪出時間專注其他事(因不一定是因為學業)	已依委員意見調整。
	39	非全職第一部分：7題:第(8)選項改為:60,000以上	已依委員意見調整。
王○○委員	1	P.11 未從事新興多元就業者問卷訪問結束詞前增加”未從事新興多元就業者”	已依委員意見調整。
	2	P.17 「青年非全職工作者」問卷第1部分第5題，所問工時係指傳統兼職工作或新興多元工作或兩者皆是請依統計需求說明(修正後適合)	已依委員意見調整。
	3	P.20 「青年非全職工作者」問卷第1部分第9題，想從事”的職業類別為?增列一字”事”(修正後適合)	已依委員意見調整。
孫○○委員	1	第一部分：第3題:「其他」是否需文字說明，如離婚；另「單親」有無意義?	已用其他囊括。
	2	第一部分：第5題:建議此題免問，公立大學沒讀對科系或學非所用，薪資也不見得較高	經求職探討，公私立校類，亦可能影響就業
	3	第一部分：第9題:第(5)選項，只有兼職工作每週工作”合計”超過40小時。2份以上工作才有兼職的情形，若只1份工作超過40H，即不算兼職。	已依委員意見調整。
	4	第二部分：第2題:選項(1)雖然是職業分類典的分類，但是「主管及經理人員」歸為一類，無實質意義。	為依循主計總處職業分類，建議維持此題項。

委員	序號	修正意見	回應
孫○○委員	5	第三部分：第 1 題:選項(1)，能學習到知識技”能”，漏「能」字	已依委員意見調整。
	6	第三部分：第 9 題:增列□(7)個資洩漏之虞	已依委員意見調整。
	7	第四部分：第 2 題:月休 8 天為一般受僱者之常態，建議 8 天單列一項	經查詢一般受僱者多為週休二日，故建議維持題項。
	8	第五部分：第 4 題:選項(5)改為「課程內容的專業性」	已依委員意見調整。
	9	非全職第一部分：第 1 題:選項(3)，「定期契約工作」一般人不一定了解定義，建議括弧加註( __個月簽一次約)	已依委員意見調整。
	10	非全職第一部分：第 5 題:選項(4)，建議修改為「合計 40 小時以上」	已依委員意見調整。
	11	非全職第二部分：第 2 題:「非自願性」一詞是否恰當，實際上多為「為家計」無奈	為與題項(01)對應，故建議維持題項。
	12	非全職第二部分：第 3 題:建議刪除選項(7)，不知道(無規劃)者多數會繼續這份工作	已依委員意見調整。
	13	非全職第二部分：第 9 題: 選項(1)雖然是職業分類典的分類，但是「主管及經理人員」歸為一類，無實質意義。(主計總處分類排序)	為依循主計總處職業分類，建議維持此題項。
14	非全職第四部分：第 4 題: 選項(5)改為「課程內容的專業性」	已依委員意見調整。	
曾○○專家	1	全職第三部分：第 3 題、第 4 題：這兩題為二選一的情況，建議在第 3 題前增題：請問您是否在戶籍所在縣市附近工作？(1) 是 (2) 否，填答 (1) 者作答第 4 題；	已依委員意見調整。
	2	全職第三部分：第 10 題：題目改為：我個人興趣與我目前從事行業及職業相符合	已依委員意見部分調整。
	3	全職第四部份：第 3 題：題目改為：請問您對於您工作的單位請假規範是否滿意？	已依委員意見調整。
	4	全職第五部份：第 3 題：增加選項：物業管理	因業務管理已含於業務管理中，故不新增。
	5	全職第五部份：第 6 題：增加 line 聯絡方式	已依委員意見新增。

委員	序號	修正意見	回應
曾○○專家	6	非全職第二部分：第4題、第5題：這兩題為二選一的情況，建議在第3題前增題：請問您是否在戶籍所在縣市附近工作？(1)是(2)否，填答(1)者作答第5	已依委員意見調整。
	7	非全職第二部分：第10題：題目改為：我個人興趣與我目前從事行業及職業相符合	已依委員意見新增。
	8	非全職第四部分：第3題：增加選項：物業管理	物業管理部份訓練已含括業務管理類別中，故不新增。
	9	非全職第四部分：第7題：增加line聯絡方式	已依委員意見新增
陳○○專家	1	全職第二部份：第1、2、3題：如同時有正職又兼職，但不同行業別，單選有困難	第二部分調查已說明為全職工作現況調查，故不調整。
	2	全職第二部份：第4題：以正職+兼職合計平均？or分開問	第二部分調查已說明為全職工作現況調查，故不調整。
	3	全職第二部份：第5題：正、兼職是否分開問？	第二部分調查已說明為全職工作現況調查，故不調整。
	4	全職第二部份：第7題：增加選項:其他，請說明：(如：性別、年齡歧視、長相歧視、國籍(新住民))	因怕涉及歧視誤解，故無增加這類說明。
	5	全職第三部份：第1題：第(1)選項改為:能學習到知識技能	已依委員意見調整。
	6	全職第五部分：第7題：刪除所有選項的”結束訪問”及”續問”	網路問卷設計會自動調答與結束。
	7	全職第六部分：第1題：題目改為：請問您從事「多元新興就業」型態的工作主要之原因為何？(因為可複選，不應該有”最”字)	已依委員意見調整。
	8	非全職第三部分：第5題：題目改為：請問您的工作有以下哪些福利或補助？	已依委員意見調整。
	9	非全職第三部分：第6題：為何有些同意or滿意度要字”還算”？為何整份問卷用語不一致？	已依委員意見調整。
	10	非全職第五部分：第1題：題目改為：請問您從事「多元新興就業」型態的工作主要之原因為何？(因為可複選，不應該有”最”字)	已依委員意見調整。

委員	序號	修正意見	回應
陳○○專家	11	非全職第五部分：第 7 題：題目改為：請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 對於您工作品質或成果進行查核控管之內容有哪些？	已依委員意見調整。
	12	非全職第五部分：第 10 題：題目改為：請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 會提供您哪些工作相關訓練？	已依委員意見調整。
	13	非全職第五部分：題目改為：請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供您哪些相關福利項目？（可複選）	已依委員意見調整。
許○○專家	1	全職第一部份：第 2 題：增加第（3）選項其他	因已將性別區分生理男性與生理女性，故不調整。
	2	全職第一部份：第 5 題：是否以高中職學程來分公私立？	因所有學歷類別，均須區分公私立故不調整。
	3	全職第一部份：第 9 題：正式員工不得兼職	因部分正職人員，仍會下班後進行私人兼職工作，故仍進行調查。
	4	全職第二部份：第 2 題：增加第(11)選項其他	為依循主計總處職業分類，建議維持此題項。
	5	全職第二部份：第 5 題：題目改為：請問您目前的工作，是否有特殊要求？（單選題）（如學歷、證照、語文能力與工作經驗等等...）	已依委員意見調整。
	6	全職第二部份：第 7 題：增加第（11）選項其他	已依委員意見調整。
	7	全職第四部份：第 1 題：部分工時為 160 元	已依委員意見調整。
	8	全職第四部份：第 4 題：加其他欄	已依委員意見調整。
	9	全職第五部份：第 3 題：建議按照勞發署公佈之職訓課程分類區分	經查詢產技課程分 6 大類及 19 項訓練類別，較難界定。
	10	全職第六部份：第 5 題：加其他	已依委員意見調整。

## 附錄二、修正後問卷

### (一)「青年全職工作者」

您好：

勞動部勞動力發展署雲嘉南分署為了解 15-29 歲青年之就業型態，故委託本校(環球科技大學)進行問卷調查，以作為就業服務及職業訓練規劃參考依據，我們會嚴格遵守個人資料保護法原則，所有資料僅作本研究分析使用，資料來源絕對保密且不對外公開，敬請您惠予協助與支持，請放心配合。敬請逐題填答，感謝您寶貴意見。對於填答問卷有任何疑慮，請洽環球科技大學聯絡人 000、電話：05-537-0988#xxx，或雲嘉南分署計畫承辦人 000、電話：6985945#xxxx 感謝您的協助，謝謝。

#### 第一部分：基本資料

Q1.請問您的年齡為何？(單選題)

- (1)15-19 歲  (2)20-24 歲  (3)25-29 歲  (4)其他(結束調查)

Q2.請問您的戶籍地點或工作地點在雲嘉南地區？(單選題)

- (1)是(工作地點或戶籍地點在雲嘉南地區)(續填 Q3、Q4)  
 (2)否(工作地點與戶籍地點皆不在雲嘉南地區)(結束調查)

Q3.請問您的戶籍地是哪個縣市？(單選題)

- (1)臺南市  (2)嘉義縣  (3)嘉義市  (4)雲林縣  
 (5)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q4.請問您的工作地是哪個縣市？(單選題)

- (1)臺南市  (2)嘉義縣  (3)嘉義市  (4)雲林縣  
 (5)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q5.請問您的性別為何？(單選題)  (1)生理男性  (2)生理女性

Q6.請問您的婚姻狀況為何？(單選題)  (1)未婚  (2)已婚  (3)其他

Q7.請問您目前學歷或最高學歷為何？(單選題)

- (1)國中及以下  (2)高中  
 (3)高職  (4)專科  
 (5)一般大學  (6)科技大學  
 (7)碩士  (8)博士

Q8.請問您目前學歷或最高學歷的學校類別為何？(單選題)  (1)公立  (2)私立

Q9.請問以下何種情況較符合您目前的工作狀況？(單選題)

- (1)我是雇主(自己經營或合夥經營事業而聘僱他人)。(續問)  
 (2)我是自營作業者(自己經營或合夥經營事業而未聘僱他人)。(續問)  
 (3)有唯一正職工作即每週工作超過 40 小時，另有兼職。(續問)  
 (4)有唯一正職工作即每週工作超過 40 小時。(移至「第二部份:工作現況調查」)  
 (5)只有兼職工作，每週工作超過 40 小時。(轉「青年非全職工作者」問卷)  
 (6)只有兼職工作，每週工作不超過 40 小時。(轉「青年非全職工作者」問卷)  
 (7)在校或已畢業，無正職或兼職工作。(結束調查)

Q10.請問您的正職或兼職工作是否透過網路共享平臺或 APP 找到？(單選題)

(如美食外送平臺 Uber Eats、Foodpanda 等；共享空間 Airbnb、共享汽車 Uber 等；FB 直播販售、YouTuber、拍賣平臺等；或各類接案平臺如 104 外包網、518 外包網等)

- (1)是(請續填後 Q11、Q12)  
 (2)否(若您為兼職，兼職工作及每週兼職時數為\_\_\_\_\_ (ex:超商夜間店員、小時)



(移至「第二部份:工作現況調查」)

□(3)雇主或自營工作者(移至「第二部份:工作現況調查」)

Q11.請問您曾經透過哪些網路共享平臺或 APP 找到工作?(可複選)

- (1)美食外送平臺(如 Uber eat、Food Panda、Deliveroo 戶戶送、有無外送等)
- (2)網路共享平臺(如 FB 直播販售、YouTuber、IG 網紅等)
- (3)零售批發平臺(如蝦皮購物、PChome、露天拍賣、momo 購物等)
- (4)各類接案平臺(104 外包網、518 外包網、SOHO 版等)
- (5)空間共享(USPACE 智慧共享車位、Airbnb、Pickone 挑場地、WeWork 共享辦公室等)
- (6)運輸平臺(如 Uber、Zipcar、WeMo 等)
- (7)物流傳遞平臺(如 GoGoVan 機車快遞、Lalamove 啦啦快送等)
- (8)農業共享平臺(如 Buyegg 臺灣好蛋大平臺等)
- (9)私廚平臺(如私廚 DearChef、SCOOP 食酷等)
- (10)家事服務平臺(如潔客幫、Tasker 出任務等)
- (11)其他,請說明\_\_\_\_\_

Q12.請問您從事網路共享平臺或 APP 型態的工作至今已有多久時間?(單選題)

- (1)未超過 3 個月
- (2)3 個月~未滿 6 個月
- (3)6 個月~未滿 1 年
- (4)1 年~未滿 2 年
- (5)2 年~未滿 3 年
- (6)超過 3 年

## 第二部分：全職工作現況調查

Q1.請問您的行業類別為?(單選題)

- (1)農、林、漁、牧業
- (2)礦業及土石採取業
- (3)製造業
- (4)電力及燃氣供應業
- (5)用水供應及汙染整治業
- (6)營建工程業
- (7)批發及零售業
- (8)運輸及倉儲業
- (9)住宿及餐飲業
- (10)出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
- (11)金融及保險業
- (12)不動產業
- (13)專業、科學及技術服務業
- (14)支援服務業(如租賃、旅遊、辦公室行政等)
- (15)公共行政及國防：強制性社會安全
- (16)教育業
- (17)醫療保健及社會工作服務業
- (18)藝術、娛樂及休閒服務業
- (19)其他服務業(水電維修、美容美髮、殯葬等)
- (20)其他,請說明\_\_\_\_\_

Q2.請問您的職業類別為?(單選題)

- (1)民意代表、主管及經理人員
- (2)專業人員
- (3)技術員及助理專業人員
- (4)事務支援人員
- (5)服務及銷售工作人員
- (6)農、林、漁、牧工作人員
- (7)技藝有關工作人員
- (8)機械設備操作及組裝人員
- (9)基層技術工及勞力工
- (10)軍人

Q3.請問您目前的工作,至今已任職多久?(單選題)

- (1)未超過 3 個月
- (2)3 個月~未滿 6 個月
- (3)6 個月~未滿 1 年
- (4)1 年~未滿 3 年
- (5)3 年~未滿 5 年
- (6)超過 5 年

Q4.請問您目前工作,近半年每月平均薪資多少?(單選題)

- (1)24,000(含)元以下
- (2)24,001~30,000 元
- (3)30,001~35,000 元
- (4)35,001~40,000 元
- (5)40,001~45,000 元
- (6)45,001~50,000 元
- (7)50,001~60,000 元
- (8)60,001~70,000 元

- (9) 70,001~80,000 元                       (10) 80,001~90,000 元  
 (11) 90,001~100,000 元                       (12) 100,000 元以上

Q5. 請問您目前的工作，是否有特殊要求？（單選題）（如學歷、證照、語文能力與工作經驗等）

- (1) 是，特殊要求為何？\_\_\_\_\_
- (2) 否

Q6. 請問您是否遭遇過求職困難？

- (1) 有（續答下一題）                       (2) 沒有（移至第三部份：就業型態考量調查）

Q7. 請問您求職時遭遇的困難為下列何者？（可複選，最多 3 項）

- (1) 求職管道不足，資訊少                       (2) 求職技巧不足（面試技巧、履歷撰寫）  
 (3) 學歷不符                       (4) 經歷不足  
 (5) 對工作內容與要求不瞭解                       (6) 適合的職缺少  
 (7) 工作地點不適合                       (8) 工作環境不符期待  
 (9) 薪資條件不符期待                       (10) 工作時間不適合  
 (11) 家庭限制因素（子女撫養、長輩照護）                       (12) 其他，請說明\_\_\_\_\_

### 第三部分：就業型態考量調查

Q1. 您找工作的主要考量因素有哪些？（可複選，最多 3 項）

- (1) 能學習到知識技能                       (2) 交通因素                       (3) 能正常上下班  
 (4) 工作穩定性                       (5) 與興趣相符                       (6) 能發揮自己的專長  
 (7) 有發展前景                       (8) 能兼顧家庭                       (9) 公司規模大或知名度高  
 (10) 薪資報酬/獎金                       (11) 有挑戰性                       (12) 外商公司  
 (13) 員工福利                       (14) 有升遷機會                       (15) 工作負擔較輕  
 (16) 職稱與頭銜                       (17) 工作環境好                       (18) 休假日數  
 (19) 彈性上下班工時                       (20) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2. 請問您目前是否有轉換主要工作的打算？

1. 沒有，請問您沒有打算轉換工作的原因是什麼？（可複選，最多 3 項）

- (1) 滿意現在的工作（薪酬/福利）                       (2) 能持續獲得知識及技術  
 (3) 利用現在的工作累積人脈                       (4) 沒把握可以找到更適合的工作  
 (5) 簽約期限還沒到期                       (6) 家人反對轉換工作  
 (7) 擔心任職時間太短就離職，會影響未來找工作  
 (8) 其他，請說明：\_\_\_\_\_

在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：\_\_\_\_\_

2. 有，請問您想要轉換工作主要的原因有哪些？（可複選，最多 3 項）

- (1) 想要更好的薪酬/福利                       (2) 想要有較好的工作環境  
 (3) 想減輕工作壓力                       (4) 與同事或主管相處困難  
 (5) 無法學習新的知識或技能                       (6) 想更換工作地點  
 (7) 無法學以致用                       (8) 公司經營狀況不佳  
 (9) 工作欠缺發展願景                       (10) 親友不認同現在的工作  
 (11) 家庭因素（如結婚、生產、照顧家人）                       (12) 個人健康因素  
 (13) 與個人志趣不合                       (14) 想自行開創事業  
 (15) 準備考試（國家考試、民營企業等）                       (16) 準備升學、進修  
 (17) 其他，請說明：\_\_\_\_\_

Q3. 請問您是否在戶籍地工作？

否 1.（工作地點不在戶籍所在地之縣市者）請問您為何沒有在戶籍所在縣市附近工作？（可複選，最多 3 項）

- (1) 戶籍地工作職缺少                       (2) 戶籍地工作選擇比較少  
 (3) 戶籍地的薪酬/福利比較差                       (4) 就學中於學校附近工作  
 (5) 戶籍地工作較無發展性                       (6) 目前工作整體福利待遇比較好



- (7) 目前工作環境較好
- (8) 目前工作可以學到新技能
- (9) 目前工作提供宿舍或住宿補助
- (10) 同學朋友相約一起到外地工作
- (11) 其他，請說明\_\_\_\_\_

□是 2.(工作地點在戶籍所在地之縣市者)請問您為何在戶籍所在縣市附近工作沒有到外地工作? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 離家近, 減少通勤時間
- (2) 長輩希望我可以在家附近工作
- (3) 可以照顧家裡
- (4) 住家裡可以減少開銷
- (5) 住家附近就有適合的工作
- (6) 外地工作職缺沒有比較多
- (7) 外地工作薪酬/福利沒有比較好
- (8) 沒有特別想到外地工作
- (9) 外地工作的發展性沒有比較好
- (10) 其他, 請說明\_\_\_\_\_

Q4. 請問您認為加強自己在就業職場的競爭力方式為? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 增強專業職能
- (2) 加強外文能力
- (3) 考取專業證照
- (4) 補習或唸書準備考試
- (5) 持續進修升學
- (6) 尋求專家進行履歷健診或面試技巧
- (7) 參加就業講座
- (8) 認識及累積人脈
- (9) 其他, 請說明\_\_\_\_\_

Q5. 請問您未來如果要換工作, 會透過以下哪些方式? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 使用人力銀行網站
- (2) 使用台灣就業通網站
- (3) 使用社群網站搜尋職缺
- (4) 看報紙徵人廣告
- (5) 請就業中心推介
- (6) 參加徵才活動(如校園徵才或聯合徵才)
- (7) 找親友介紹
- (8) 請師長推薦
- (9) 向企業毛遂自薦
- (10) 參加考試(如國家考試、國、民營企業考試)
- (11) 學校職涯發展相關單位介紹
- (12) 其他, 請說明\_\_\_\_\_

Q6. 請問您未來是否願意透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型 (網路共享平臺或 APP 如美食外送平臺 Uber Eats、Foodpanda 等; 共享空間 Airbnb、共享汽車 Uber 等; FB 直播販售、YouTuber、拍賣平臺等; 或各類接案平臺如 104 外包網、518 外包網等)

- (1) 願意(續填 Q8)
- (2) 不願意(跳填 Q9)

Q7. 若願意, 請問原因為何? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 提高個人收入
- (2) 對工作內容有更高的自主與掌控
- (3) 擴大自己的社交及生活領域
- (4) 更能發揮個人專長及技能
- (5) 可以為未來職涯或創業奠基
- (6) 可以妥善運用正職工作外的閒暇時間
- (7) 其他, 請說明\_\_\_\_\_

Q8. 若不願意, 請問原因為何? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 收入不穩定
- (2) 改變既定的生活形態
- (3) 整體工時可能太長
- (4) 業務缺乏穩定性, 也不易自行拓展
- (5) 缺乏勞動條件保障
- (6) 缺乏成長與發展機會
- (7) 個資洩漏之虞
- (8) 其他, 請說明\_\_\_\_\_

Q9. 我的個人興趣與目前所從事的行業及職業相符合。(單選題)

- (1) 非常同意
- (2) 同意
- (3) 普通
- (4) 不同意
- (5) 非常不同意

Q10. 我的技能和能力非常適合我目前所從事行業及職業。(單選題)

- (1) 非常同意
- (2) 同意
- (3) 普通
- (4) 不同意
- (5) 非常不同意

#### 第四部份：勞動條件看法

Q1. 請問您是否了解今年(110 年 1 月起)基本薪資已調升為 24,000 元, 時薪為 160 元。(單選題)

- (1) 是
- (2) 否, 您印象中為多少\_\_\_\_\_

Q2.請問您目前所從事的工作月休假日數為? (單選題)

- (1) 4天以下     (2) 5-7天     (3) 8-10天     (4) 11-13天     (5) 13天以上

Q3.請問您對於目前工作單位的請假規範是否滿意? (單選題)

- (1) 非常滿意     (2) 滿意     (3) 普通     (4) 不滿意     (5) 不滿意

Q4.請問您的工作有哪些福利或補助?(可複選)

- (1) 節慶、年終獎金     (2) 員工旅遊     (3) 在職教育訓練     (4) 托育設施或補助  
 (5) 績效獎金     (6) 員工健檢     (7) 交通津貼     (8) 住宿津貼  
 (9) 伙食津貼     (10) 無     (11) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q5.請問您對於您整體工作環境是否滿意? (單選題)

- (1) 非常滿意     (2) 滿意     (3) 普通     (4) 不滿意     (5) 不滿意

#### 第五部分：對政府資源及職涯建議的期待

Q1.請問您建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業? (可複選，最多3項)

- (1) 提供就業服務及資訊     (2) 辦理畢業青年職場見習  
 (3) 辦理徵才活動     (4) 提供職涯諮詢或職業心理測驗  
 (5) 開設面試技巧及履歷撰寫課程     (6) 提供創業資訊及課程輔導  
 (7) 開設法令宣導及工作權益等課程     (8) 提高青年創業貸款金額  
 (9) 辦理專業技能訓練     (10) 提供成功案例以供學習  
 (11) 提供就業市場情勢分析等課程     (12) 提供求職成功獎勵金  
 (13) 沒意見     (14) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2.請問您認為政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳? (可複選，最多3項)

- (1) 有線電視     (2) 報章雜誌  
 (3) 分署網站     (4) 廣播電台  
 (5) 村里辦公室佈告欄     (6) 社群網站(如 FB、IG 等)  
 (7) 宣導單 (DM)     (8) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q3.請問您會希望政府開設哪些職業訓練課程? (可複選，最多3項)

- (1) 專業技術訓練     (2) 人際關係溝通協調  
 (3) 語言加強     (4) 職業安全訓練  
 (5) 電腦相關課程     (6) 勞動法規及勞動權益保障  
 (7) 一般行政事務     (8) 銷售及顧客服務之訓練  
 (9) 領導統御     (10) 業務管理  
 (11) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q4.請問能夠提高您參加職業訓練意願的因素(可複選，最多3項)

- (1) 增加參訓課程地點分布     (2) 政府提供補助津貼  
 (3) 課程時間彈性化     (4) 職訓課程多元化  
 (5) 課程內容的專業性     (6) 開課單位服務品質  
 (7) 課程教師專業度     (8) 與就業有關的職訓課程  
 (9) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q5.請問您對於勞動部勞動力發展署雲嘉南分署提供給企業，在未來人力聘用或職業訓練上，是否有寶貴的建議?請說明：\_\_\_\_\_

為感謝您的協助，本份問卷提供 7-11 (或全家) 100 元商品卡，做為填寫問卷者之禮品。於問卷最後留下您正確的詳細聯絡資料，以作為我們辦理聯繫寄發獎品之依據。請配合填寫以下聯絡資料，若資料有誤，或填寫不完整，將可能造成您的權益受損，如有任何爭議本校將保留商品卡最後審核權利。請問您姓名、聯絡電話及 e-mail(必填)及 LineID(選填)。

姓名: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_  
電話: \_\_\_\_\_ LineID: \_\_\_\_\_

Q6.再次檢視符合您的工作狀況，以做為資料審查確認有效性。

- (01)有唯一正職工作。(結束訪問)
- (02)有唯一正職工作，另有兼職新興多元就業工作。(續問)
- (03)我是雇主且從事新興多元就業。(續問)
- (04)我是自營作業者且從事新興多元就業。(續問)

\*\*\*未從事新興多元就業工作，我們的訪問到此結束，謝謝您的協助!!\*\*\*

#### 第六部份：透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型

(網路共享平臺或 APP 如美食外送平臺 Uber Eats、Foodpanda 等；共享空間 Airbnb、共享汽車 Uber 等；FB 直播販售、YouTuber、拍賣平臺等；或各類接案平臺如 104 外包網、518 外包網等)

Q1.請問您從事「新興多元就業」型態的工作主要之原因為何？(可複選，最多 3 項)

- (1)可獲得更多收入
- (2)較喜歡自由的工作型態
- (3)職涯轉換間短暫過渡的選擇
- (4)工作技能的進入門檻較低
- (5)正職工作之餘尚有閒暇時間
- (6)此工作類型更能發揮一技之長
- (7)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2.請問您覺得從事新興多元就業工作時，您與網路共享平臺或 APP 的關係為何？

(若您同時有多個(含 2 個)，請以您最主要使用的平臺作為答題依據)(單選題)

- (1)獨立接案的自由工作者
- (2)網路共享平臺或 APP 的員工
- (3)不清楚/不確定
- (4)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q3.請問您在從事新興多元就業時，網路共享平臺或 APP 是否要求您具備特定資格並認證，才能在平臺上進行工作媒合？(請以您最主要使用的平臺作為答題依據)(單選題)

- (1)是(續答 Q4)
- (2)否(跳答 Q5)

Q4.請問您在從事新興多元就業時，有哪些要求或應提供的證明文件(可複選)

- (1)駕照(汽/機車)
- (2)身分證
- (3)學歷證明
- (4)工作經歷
- (5)過去作品
- (6)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q5.請問您提供服務的報酬價格決定方式為何？(單選題)

- (1)由平臺決定價格，您無價格決定權
- (2)由您或(與)消費者決定，平臺不介入價格
- (3)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q6.請問您提供服務後的報酬收取方式為何？(單選題)

- (1)消費者給付給平臺，由平臺固定時間(如每月或每週)結算給您
- (2)消費者給付給平臺，平臺再依專案進度，給付給您
- (3)消費者(依固定時間或專案進度)直接給付給您
- (4)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q7.請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 對於您的工作品質或成果進行查核控管之內容有哪些？(可複選)

- (1)工作進行時，系統本身就會將相關訊息傳回平臺
- (2)工作結束後，平臺強制要求提供成果報告
- (3)若有消費者申訴，平臺會介入要求說明
- (4)平臺若認定品質有問題，會扣減報酬
- (5)沒有任何查核管控
- (6)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q8.請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 是否會對您的每日工作時數有所限制？(單選題)

- (1)平臺不會管控服務提供者的每日工時
- (2)平臺會管控服務提供者的每日工時

- (3) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q9. 請問您工作所需的設備或工具是由您自行準備或由網路共享平臺或 APP 提供？（單選題）
- (1) 由您自行準備  (2) 由網路共享平臺或 APP 提供
- Q10. 請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供您工作上哪些相關訓練？（可複選）
- (1) 提供上工前的教育訓練  (2) 提供在職的教育訓練  
 (3) 提供資訊安全的相關訓練  (4) 提供食品安全的相關訓練  
 (5) 提供職業安全的相關訓練  (6) 沒有提供  
 (7) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q11. 請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供您哪些相關福利項目？（可複選）
- (1) 勞保提撥  (2) 健保提撥  
 (3) 退休金提撥  (4) 意外險  
 (5) 沒有提供任何福利  (6) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q12. 請問您在從事新興多元就業工作時，若遭遇職業災害或發生意外，網路共享平臺或 APP 是否會提供相關協助？（單選題）
- (1) 是，請問提供何種協助？ \_\_\_\_\_（如提供相關賠償、醫療給付...等）  
 (2) 否
- Q13. 您認為新興多元就業工作有以下哪些優點？（可複選，最多 3 項）
- (1) 提高個人收入  (2) 對工作內容有更高的自主與掌控  
 (3) 對工作時間有更高的自主與掌控  (4) 更能發揮個人專長及技能  
 (5) 可以為未來職涯或創業奠基  (6) 可以妥善運用正職工作外的閒暇時間  
 (7) 擴大自己的社交及生活領域  (8) 具有未來發展性  
 (9) 具有個人時間安排彈性  (10) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q14. 請問您認為新興多元就業工作，網路共享平臺或 APP 有以下哪些缺點？（可複選，最多 3 項）
- (1) 收入不穩定  (2) 就業門檻低，取代性高  
 (3) 整體工時可能太長  (4) 客源不穩定，也不易自行拓展  
 (5) 缺乏勞動條件保障  (6) 缺乏成長與發展機會  
 (7) 交通事故發生風險高  (8) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q15. 請問您是否會持續或專職從事新興多元就業工作？（單選題）
- (1) 否  (2) 是
- Q16. 請問您對目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意？（單選題）
- (1) 非常滿意  (2) 滿意  (3) 普通  (4) 不滿意  (5) 非常不滿意
- Q17. 請問您兼職新興多元就業工作(平臺經濟)，您所獲得的收入大約占每月整體收入的比重為？（單選題）  
 (1) 不足 25%  (2) 26%~50%  (3) 51%~75%  (4) 76%~100%  (5) 全部都是
- Q18. 請問您是否願意成為我們深度訪談對象(單選題)
- (1) 是  (2) 否

\*\*\*我們的訪問到此結束，謝謝您的協助!\*\*\*

## (二)「青年非全職工作者」

您好：

勞動部勞動力發展署雲嘉南分署為了解 15-29 歲青年之就業型態，故委託本校（環球科技大學）進行問卷調查，以作為就業服務及職業訓練規劃參考依據，我們會嚴格遵守個人資料保護法原則，所有資料僅作本研究分析使用，資料來源絕對保密且不對外公開，敬請您惠予協助與支持，請放心配合。敬請逐題填答，感謝您寶貴意見。對於填答問卷有任何疑慮，請洽環球科技大學聯絡人 000、電話：05-537-0988#xxx，或雲嘉南分署計畫承辦人 000、電話：6985945#xxxx 感謝您的協助，謝謝。

### 第一部分：工作現況調查

Q1.請問您目前的非正職就業型態為？

(可複選，若您從事 2 種以上工作，請以工作時間較長者作答)

- (1)人力派遣工作
- (2)臨時性工作(短期打工，期間 6 個月內)
- (3)定期契約工作(數個月簽約一次)
- (4)固定部分工時（每週低於 35 小時）
- (5)網路共享平臺或 APP(新興多元就業)

Q2.請問您的職業類別為？若傳統兼職及新興多元就業皆有請填答(一)及(二)

(一)傳統兼職工作(可複選)

- (1)餐飲服務(如內外場服務生、外送人員等)
- (2)門市銷售(如門市、銷售人員、電話銷售等)
- (3)辦公類型(如行政、會計、業務、內勤人員等)
- (4)補教業(如補習班老師、家教等)
- (5)活動行銷(如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等)
- (6)市場調查(如街訪、電訪人員等)
- (7)技術工/勞力工(如清潔工、幫工、搬運工等)
- (8)在家工作(如文案撰寫、美編設計等)
- (9)其他，請說明\_\_\_\_\_

(二)新興多元就業：網路共享平臺或 APP 如美食外送平臺 Uber Eats、Foodpanda 等；共享空間 Airbnb、共享汽車 Uber 等；FB 直播販售、YouTuber、拍賣平臺等；或各類接案平臺如 104 外包網、518 外包網等(可複選)

- (1)美食外送平臺(如 Uber eat、Food Panda、Deliveroo 戶戶送、有無外送等)
- (2)網路共享平臺(如 FB 直播販售、YouTuber、IG 網紅等)
- (3)零售批發平臺(如蝦皮購物、PChome、露天拍賣、momo 購物等)
- (4)各類接案平臺(104 外包網、518 外包網、SOHO 版等)
- (5)空間共享(USPACE 智慧共享車位、Airbnb、Pickone 挑場地、WeWork 共享辦公室等)
- (6)運輸平臺(如 Uber、Zipcar、WeMo 等)
- (7)物流傳遞平臺(如 GoGoVan 機車快遞、Lalamove 啦啦快送等)
- (8)農業共享平臺(如 Buyegg 臺灣好蛋大平臺等)
- (9)私廚平臺(如私廚 DearChef、SCOOP 食酷等)
- (10)家事服務平臺(如潔客幫、Tasker 出任務等)

Q3.請問您目前的工作，已任職多久？（單選題）

- (1)未超過 3 個月
- (2)3 個月～未滿 6 個月
- (3)6 個月～未滿 1 年
- (4)1 年～未滿 3 年
- (5)3 年～未滿 5 年
- (6)5 年以上

Q4.請問您此份工作之前，是否曾經從事正職(全時)工作？（單選題）

- (1)是
- (2)否

Q5.請問您目前的工作，每週平均工時為(含傳統兼職及新興多元就業)? (單選題)

- (1)未滿 20 小時  (2)20 小時~未滿 30 小時  
 (3)30 小時~未滿 40 小時  (4)合計 40 小時以上

Q6.請問您對於目前工作時數的看法?(增加時數、減少時數或維持時數只能擇一勾選)

- (1)希望增加工作時數，主要因為為:(單選題)  
 (a)希望增加薪水  (b)希望成為正職  
 (c)喜歡目前的工作  (d)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (2)希望減少工作時數，主要因為為:(單選題)  
 (a)挪出時間照顧家庭  (b)挪出時間專注其他事  
 (c)生活開銷不高  (d)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (03)維持目前的工作時數

Q7.請問您目前工作，每月平均收入為?(單選題)

- (1)5,000(含)元以下  (2)5,001~10,000 元  
 (3)10,001~20,000 元  (4)20,001~30,000 元  
 (5)30,001~40,000 元  (6)40,001~50,000 元  
 (7)50,001~60,000 元  (8)60,000 元以上

## 第二部分：就業型態考量調查

Q1.請問您(現在或未來)找工作的主要考量因素有哪些?(可複選，最多 3 項)

- (1)能學習到知識技能  (2)交通因素  (3)能正常上下班  
 (4)工作穩定性  (5)與興趣相符  (6)能發揮自己的專長  
 (7)有發展前景  (8)能兼顧家庭  (9)公司規模大或知名度高  
 (10)薪資報酬/獎金  (11)有挑戰性  (12)外商公司  
 (13)員工福利  (14)有升遷機會  (15)工作負擔較輕  
 (16)職稱與頭銜  (17)工作環境好  (18)休假日數  
 (19)彈性上下班工時  (20)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2.請問您從事這份工作是自願性或非自願性?(自願性或非自願性擇一勾選)

- (01)自願性從事，原因為?(可複選，最多 3 項)  
 (a)能選擇工作時段  (b)能決定工作時數  
 (c)工作比較簡單  (d)對於工作內容感興趣  
 (e)可以馬上離職  (f)打發時間  
 (g)貼補家用  (h)幫忙親友  
 (i)等待服兵役  (j)能在住家附近工作  
 (k)剩餘時間準備就業或證照考試  (l)剩餘時間準備考試(升學、國家考試等)  
 (m)剩餘時間準備出國  (n)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (02)非自願性從事，原因為?(可複選，最多 3 項)  
 (a)找不到全時正職工作  (b)體力上無法擔任全時工作  
 (c)公司業務緊縮，縮短工時因應  (d)被原有全職公司資遣，臨時找兼職  
 (e)需照顧家庭，無法擔任全時工作  (f)原有公司經營困難(如破產、倒閉等)  
 (g)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q3.請問您未來的工作規劃?(可複選，最多 3 項)

- (1)繼續這份工作  (2)尋找其他部分工時工作  
 (3)尋找正職(全部工時)  (4)自行創業  
 (5)不想工作  (6)繼續升學  
 (8)參加考試(如國家考試、民營企業考試)  (9)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q4.請問您是否在戶籍地工作??

- 否 1.(工作地點不在戶籍所在地之縣市者)請問您為何沒有在戶籍所在縣市附近工

作? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 戶籍地工作職缺少
- (2) 戶籍地工作選擇比較少
- (3) 戶籍地的薪酬/福利比較差
- (4) 就學中於學校附近工作
- (5) 戶籍地工作較無發展性
- (6) 目前工作整體福利待遇比較好
- (7) 目前工作環境較好
- (8) 目前工作可以學到新技能
- (9) 目前工作提供宿舍或住宿補助
- (10) 同學朋友相約一起到外地工作
- (11) 其他, 請說明 \_\_\_\_\_

□是 2.(工作地點在戶籍所在地之縣市者)請問您為何在戶籍所在縣市附近工作沒有到外地工作? (可複選, 最多 3 項)

- (1) 離家近, 減少通勤時間
- (2) 長輩希望我可以在家附近工作
- (3) 可以照顧家裡
- (4) 住家裡可以減少開銷
- (5) 住家附近就有適合的工作
- (6) 外地工作職缺沒有比較多
- (7) 外地工作薪酬/福利沒有比較好
- (8) 沒有特別想到外地工作
- (9) 外地工作的發展性沒有比較好
- (10) 其他, 請說明 \_\_\_\_\_

Q5. 請問您打算如何加強自己在就業職場的競爭力?(可複選, 最多 3 項)

- (1) 增強專業職能
- (2) 加強外文能力
- (3) 考取專業證照
- (4) 補習或唸書準備考試
- (5) 持續進修升學
- (6) 尋求專家進行履歷健診或面試技巧
- (7) 參加就業講座
- (8) 其他, 請說明 \_\_\_\_\_

Q6. 請問您未來如果要換工作, 會透過以下那些方式?(可複選, 最多 3 項)

- (1) 使用人力銀行網站
- (2) 使用台灣就業通網站
- (3) 使用社群網站搜尋職缺
- (4) 看報紙徵人廣告
- (5) 請就業中心推介
- (6) 參加徵才活動(如校園徵才或聯合徵才)
- (7) 找親友介紹
- (8) 請師長推薦
- (9) 向企業毛遂自薦
- (10) 參加考試(如國家考試、民營企業考試)
- (11) 學校職涯發展相關單位介紹
- (12) 其他, 請說明 \_\_\_\_\_

Q7. 請問您未來是否想擔任正職員工? (單選題)

- (1) 是(續答(Q9))
- (2) 否(移至「第三部分勞動條件看法」)

Q8. 想從事的職業類別為?(複選, 最多 3 項)

- (1) 民意代表、主管及經理人員
- (2) 專業人員
- (3) 技術員及助理專業人員
- (4) 事務支援人員
- (5) 服務及銷售工作人員
- (6) 農、林、漁、牧工作人員
- (7) 技藝有關工作人員
- (8) 機械設備操作及組裝人員
- (9) 基層技術工及勞力工
- (10) 軍人

Q9. 您想從事的行業類別為?(複選, 最多 3 項)

- (1) 農、林、漁、牧業
- (2) 礦業及土石採取業
- (3) 製造業
- (4) 電力及燃氣供應業
- (5) 用水供應及汙染整治業
- (6) 營建工程業
- (7) 批發及零售業
- (8) 運輸及倉儲業
- (9) 住宿及餐飲業
- (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
- (11) 金融及保險業
- (12) 不動產業
- (13) 專業、科學及技術服務業
- (14) 支援服務業(如租賃、旅遊、辦公室行政等)
- (15) 公共行政及國防: 強制性社會安全
- (16) 教育業
- (17) 醫療保健及社會工作服務業
- (18) 藝術、娛樂及休閒服務業
- (19) 其他服務業(水電維修、美容美髮、殯葬等)
- (20) 其他, 請說明 \_\_\_\_\_

Q10. 我的個人興趣與我的目前所從事的行業及職業相符合。(單選題)

(1)非常同意     (2)同意     (3)普通     (4)不同意     (5)非常不同意

Q11.我的技能和能力非常適合我目前所從事的職業（專業/行業）。（單選題）

(1)非常同意     (2)同意     (3)普通     (4)不同意     (5)非常不同意

### 第三部份：勞動條件看法

Q1.請問您對於您的工作平均月薪是否滿意。（單選題）

(1)非常滿意     (2)滿意     (3)普通     (4)不滿意     (5)非常不滿意

Q2.請問您這份工作，服務單位有沒有給予特別休假？（單選題）

(1)有     (2)沒有     (3)不知道

Q3.請問您這份部分工時工作，服務單位資遣部分工時勞工有沒有預告期間？（說明：勞動基準法規定繼續工作3個月以上一年未滿者，於10日前預告；繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告；繼續工作三年以上者，於30日前預告之。）（單選題）

(1)有     (2)沒有     (3)不知道

Q4.請問您這份部分工時工作，服務單位資遣部分工時勞工有沒有給予謀職假制度？（說明：勞工接到資遣預告後為另謀工作得請假外出（謀職假），請假期間工資照給）（單選題）

(1)有     (2)沒有     (3)不知道

適合     修正後適合     不適合

Q5.請問您的工作有哪些福利或補助？（可複選）

(1)節慶、年終獎金     (2)員工旅遊     (3)在職教育訓練     (4)托育設施或補助

(5)績效獎金     (6)員工健檢     (7)交通津貼     (8)住宿津貼

(9)伙食津貼     (10)無     (11)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q6.請問您對於您整體工作環境是否滿意（單選題）

(1)非常滿意     (2)滿意     (3)普通     (4)不滿意     (5)非常不滿意

### 第四部分：對政府資源及職涯建議的期待

Q1.請問您建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業？（可複選，最多3項）

(1)提供就業服務及資訊

(2)辦理畢業青年職場見習

(3)辦理徵才活動

(4)提供職涯諮詢或職業心理測驗

(5)開設面試技巧及履歷撰寫課程

(6)提供創業資訊及課程輔導

(7)開設法令宣導及工作權益等課程

(8)提高青年創業貸款金額

(9)辦理專業技能訓練

(10)提供成功案例以供學習

(11)提供就業市場情勢分析等課程

(12)提供求職成功獎勵金

(13)沒意見

(14)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2.請問您認為政府協助就業的相關方案應該在哪些管道上加強宣傳？（可複選，最多3項）

(1)有線電視

(2)報章雜誌

(3)分署網站

(4)廣播電台

(5)村里辦公室佈告欄

(6)社群網站(如FB、IG等)

(7)宣導單(DM)

(8)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q3.請問您會希望政府開設哪些職業訓練課程？（可複選，最多3項）

(1)專業技術訓練

(2)人際關係溝通協調

(3)語言加強

(4)職業安全訓練

(5)電腦相關課程

(6)勞動法規及勞動權益保障

(7)一般行政事務

(8)銷售及顧客服務之訓練

(9)領導統御

(10)業務管理

(11)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q4.請問能夠提高您參加職業訓練意願的因素(可複選，最多3項)

(1)增加參訓課程地點分布

(2)政府提供補助津貼

(3)課程時間彈性化

(4)職訓課程多元化



- (5)課程內容的專業性  
 (7)課程教師專業度  
 (9)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (6)開課單位服務品質  
 (8)與就業有關的職訓課程

Q5.請問您對於勞動部勞動力發展署雲嘉南分署提供給企業，在未來人力聘用或職業訓練上，是否有寶貴的建議？請說明：\_\_\_\_\_

Q6.請問您是否願意成為我們深度訪談對象？

- (1)是  (2)否

為感謝您的協助，本份問卷提供 7-11（或全家）100 元商品卡，做為填寫問卷者之禮品。於問卷最後留下您正確的詳細聯絡資料，以作為我們辦理聯繫寄發獎品之依據。請配合填寫以下聯絡資料，若資料有誤，或填寫不完整，將可能造成您的權益受損，如有任何爭議本校將保留商品卡最後審核權利。請問您姓名、聯絡電話及 e-mail(必填)及 LineID(選填)。

姓名:\_\_\_\_\_ e-mail:\_\_\_\_\_

電話:\_\_\_\_\_ LineID:\_\_\_\_\_

Q7.再次檢視符合您的工作狀況，以做為資料審查確認有效性。

- (01) 僅從事傳統兼職工作。(結束訪問)  
 (02) 僅從事新興多元就業工作。(續問)  
 (03) 從事傳統兼職工作也從事新興多元工作。(續問)

**(未從事新興多元就業類型)\*\*\*我們的訪問到此結束，謝謝您的協助!!\*\*\***

#### 第五部份：透過網路共享平臺或 APP 找到工作的新興多元就業類型

(網路共享平臺或 APP 如美食外送平臺 Uber Eats、Foodpanda 等；共享空間 Airbnb、共享汽車 Uber 等；FB 直播販售、YouTuber、拍賣平臺等；或各類接案平臺如 104 外包網、518 外包網等)

Q1.請問您從事「新興多元就業」型態的工作主要之原因為何？(可複選，最多 3 項)

- (1)可獲得更多收入  (2)較喜歡自由的工作型態  
 (3)職涯轉換間短暫過渡的選擇  (4)工作技能的進入門檻較低  
 (5)正職工作之餘尚有閒暇時間  (6)此工作類型更能發揮一技之長  
 (7)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2.請問您覺得從事新興多元就業工作時，您與網路共享平臺或 APP 的關係為何？

(若您同時有多個(含 2 個)，請以您最主要使用的平臺作為答題依據)(單選題)

- (1)獨立接案的自由工作者  (2)網路共享平臺或 APP 的員工  
 (3)不清楚/不確定  (4)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q3.請問您在從事新興多元就業時，網路共享平臺或 APP 是否要求您具備特定資格並認證，才能在平臺上進行工作媒合？(請以您最主要使用的平臺作為答題依據)(單選題)

- (1)是(續答 Q4)  (2)否(跳答 Q5)

Q4.請問您在從事新興多元就業時，有哪些要求或應提供的證明文件(可複選)

- (1)駕照(汽/機車)  (2)身分證  (3)學歷證明  
 (4)工作經歷  (5)過去作品  (6)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q5.請問您提供服務的報酬價格決定方式為何？(單選題)

- (1)由平臺決定價格，您無價格決定  
 (2)由您或(與)消費者決定，平臺不介入價格  
 (3)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q6.請問您提供服務後的報酬收取方式為何？(單選題)

- (1)消費者給付給平臺，由平臺固定時間(如每月或每週)結算給您  
 (2)消費者給付給平臺，平臺再依專案進度，給付給您

- (3) 消費者(依固定時間或專案進度)直接給付給您
- (4) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q7. 請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 對於您的工作品質或成果進行查核控管之內容有哪些？(可複選)
- (1) 工作進行時，系統本身就會將相關訊息傳回平臺
- (2) 工作結束後，平臺強制要求提供成果報告
- (3) 若有消費者申訴，平臺會介入要求說明
- (4) 平臺若認定品質有問題，會扣減報酬
- (5) 沒有任何查核管控
- (6) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q8. 請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 是否會對您的每日工作時數有所限制？(單選題)
- (1) 平臺不會管控服務提供者的每日工時
- (2) 平臺會管控服務提供者的每日工時
- (3) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q9. 請問您工作所需的設備或工具是由您自行準備還是由網路共享平臺或 APP 提供？(單選題)
- (1) 由您自行準備  (2) 由網路共享平臺或 APP 提供
- Q10. 請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供您工作上哪些相關訓練？(可複選)
- (1) 提供工作所需相關設備或工具  (2) 提供專業上相關訓練
- (3) 提供職業安全相關訓練  (4) 沒有提供任何措施或協助
- (5) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q11. 請問您在從事新興多元就業工作時，網路共享平臺或 APP 提供您哪些相關福利項目？(可複選)
- (1) 勞保提撥  (2) 健保提撥
- (3) 退休金提撥  (4) 意外險
- (5) 沒有提供任何福利  (6) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q12. 請問您在從事新興多元就業工作時，若遭遇職業災害或發生意外，網路共享平臺或 APP 是否會提供相關協助？(單選題)
- (1) 是，請問提供何種協助？\_\_\_\_\_ (如提供相關賠償、醫療給付...等)
- (2) 否
- Q13. 您認為新興多元就業工作有以下哪些優點？(可複選，最多 3 項)
- (1) 提高個人收入  (2) 對工作內容有更高的自主與掌控
- (3) 對工作時間有更高的自主與掌控  (4) 更能發揮個人專長及技能
- (5) 可以為未來職涯或創業奠基  (6) 可以妥善運用正職工作外的閒暇時間
- (7) 擴大自己的社交及生活領域  (8) 具有未來發展性
- (9) 具有個人時間安排彈性  (10) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q14. 請問您認為新興多元就業工作，網路共享平臺或 APP 有以下哪些缺點？(可複選，最多 3 項)
- (1) 收入不穩定  (2) 就業門檻低，取代性高
- (3) 整體工時可能太長  (4) 客源不穩定，也不易自行拓展
- (5) 缺乏勞動條件保障  (6) 缺乏成長與發展機會
- (7) 交通事故發生風險高  (8) 其他，請說明 \_\_\_\_\_
- Q15. 請問您是否會持續或專職從事新興多元就業工作？(單選題)
- (1) 否  (2) 是
- Q16. 請問您對目前從事新興多元就業工作的工作內容是否滿意？(單選題)

(1)非常滿意     (2)滿意     (3)普通     (4)不滿意     (5)非常不滿意  
Q17.請問您兼職新興多元就業工作(平臺經濟)，您所獲得的收入大約占每月整體收入的  
比重為？(單選題)

(1)不足 25%

(2)26%~50%

(3)51%~75%

(4)76%~100%

(5)全部都是

Q18.請問您是否願意成為我們深度訪談對象

(1)是

(2)否

**\*\*\*我們的訪問到此結束，謝謝您的協助!\*\*\***

### 附錄三、交叉分析

#### 第一部分全職工作者交叉分析

表 A3-1 全職工作者求職困難的原因與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
求職管道不足、資訊少	人次	3	40	61	104
	在年齡的百分比	0.8%	10.4%	15.8%	26.9%
求職技巧不足(面試技巧、履歷撰寫)	人次	8	34	79	121
	在年齡的百分比	2.1%	8.8%	20.5%	31.3%
學歷不符	人次	5	17	44	66
	在年齡的百分比	1.3%	4.4%	11.4%	17.1%
經歷不足	人次	9	62	101	172
	在年齡的百分比	2.3%	16.1%	26.2%	44.6%
對工作內容與要求不瞭解	人次	3	23	39	65
	在年齡的百分比	0.8%	6.0%	10.1%	16.8%
適合的職缺少	人次	5	41	98	144
	在年齡的百分比	1.3%	10.6%	25.4%	37.3%
工作地點不適合	人次	4	21	51	76
	在年齡的百分比	1.0%	5.4%	13.2%	19.7%
工作環境不符期待	人次	3	26	47	76
	在年齡的百分比	0.8%	6.7%	12.2%	19.7%
薪資條件不符期待	人次	4	42	102	148
	在年齡的百分比	1.0%	10.9%	26.4%	38.3%
工作時間不適合	人次	2	15	31	48
	在年齡的百分比	0.5%	3.9%	8.0%	12.4%
家庭限制因素(子女撫養、長輩照護)	人次	1	2	14	17
	在年齡的百分比	0.3%	0.5%	3.6%	4.4%
其他	人次	0	3	1	4
	在年齡的百分比	0.0%	0.8%	0.3%	1.0%
總和	人次	47	326	668	1041
	在年齡的百分比	4.5%	31.3%	64.2%	100%

表 A3-2 全職工作者工作的主要考量因素與年齡交叉列表

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
工作的主要考量因素	能學習到知識技能	人次	17	83	131	231
		在年齡的百分比	1.8%	9.0%	14.1%	24.9%
交通因素	人次	18	82	170	270	
	在年齡的百分比	1.9%	8.8%	18.3%	29.1%	
能正常上下班	人次	28	117	210	355	
	在年齡的百分比	3.0%	12.6%	22.7%	38.3%	
工作穩定性	人次	23	140	284	447	
	在年齡的百分比	2.5%	15.1%	30.6%	48.2%	
與興趣相符	人次	20	58	91	169	

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
能發揮自己的專長	在年齡的百分比	2.2%	6.3%	9.8%	18.2%	
	人次	8	44	90	142	
有發展前景	在年齡的百分比	0.9%	4.7%	9.7%	15.3%	
	人次	8	48	99	155	
能兼顧家庭	在年齡的百分比	0.9%	5.2%	10.7%	16.7%	
	人次	4	22	59	85	
公司規模大或知名度高	在年齡的百分比	0.4%	2.4%	6.4%	9.2%	
	人次	1	8	12	21	
薪資報酬/獎金	在年齡的百分比	0.1%	0.9%	1.3%	2.3%	
	人次	16	93	215	324	
有挑戰性	在年齡的百分比	1.7%	10.0%	23.2%	35.0%	
	人次	2	10	14	26	
外商公司	在年齡的百分比	0.2%	1.1%	1.5%	2.8%	
	人次	1	2	3	6	
員工福利	在年齡的百分比	0.1%	0.2%	0.3%	0.6%	
	人次	9	40	92	141	
有升遷機會	在年齡的百分比	1.0%	4.3%	9.9%	15.2%	
	人次	3	17	41	61	
工作負擔較輕	在年齡的百分比	0.3%	1.8%	4.4%	6.6%	
	人次	2	15	12	29	
職稱與頭銜	在年齡的百分比	0.2%	1.6%	1.3%	3.1%	
	人次	0	1	2	3	
工作環境好	在年齡的百分比	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	
	人次	6	22	38	66	
休假日數	在年齡的百分比	0.6%	2.4%	4.1%	7.1%	
	人次	6	22	31	59	
彈性上下班工時	在年齡的百分比	0.6%	2.4%	3.3%	6.4%	
	人次	3	16	13	32	
其他	在年齡的百分比	0.3%	1.7%	1.4%	3.5%	
	人次	0	0	1	1	
總和	在年齡的百分比	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	
	人次	175	840	1608	2623	
		在年齡的百分比	6.7%	32.0%	61.3%	100.0%

表 A3-3 全職工作者沒有打算轉換工作的原因與學歷交叉列表

			學歷							總和	
			國中 及以 下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士
沒有 打算 轉	滿意現在的工作(薪酬/福利)	人次	3	13	31	27	134	124	28	0	360
		在學歷的百分比	0.5%	2.1%	4.9%	4.3%	21.2%	19.7%	4.4%	0%	57.1%
能持續獲得知識及技術		人次	2	10	23	17	75	62	23	0	212
		在學歷的百分比	0.3%	1.6%	3.6%	2.7%	11.9%	9.8%	3.6%	0%	33.6%

			學歷							總和	
			國中 及以 下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士
換 工 作 的 原 因	百分比										
	利用現在的工作累積人脈	人次	2	6	25	27	82	52	11	0	205
		在學歷的百分比	0.3%	1.0%	4.0%	4.3%	13.0%	8.2%	1.7%	0%	32.5%
	沒把握可以找到更適合的工作	人次	0	8	28	39	112	82	19	0	288
		在學歷的百分比	0.0%	1.3%	4.4%	6.2%	17.7%	13.0%	3.0%	0%	45.6%
	簽約期限還沒到期	人次	0	0	2	4	15	13	7	0	41
		在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.3%	0.6%	2.4%	2.1%	1.1%	0%	6.5%
	家人反對轉換工作	人次	0	1	3	11	14	15	3	0	47
		在學歷的百分比	0.0%	0.2%	0.5%	1.7%	2.2%	2.4%	0.5%	0%	7.4%
擔心任職時間太短就離職，會影響未來找工作	人次	0	6	12	16	38	46	11	0	129	
	在學歷的百分比	0.0%	1.0%	1.9%	2.5%	6.0%	7.3%	1.7%	0%	20.4%	
其他	人次	0	0	0	0	4	8	1	0	13	
	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.3%	0.2%	0%	2.1%	
總和	人次	7	44	124	141	474	402	103	0	1295	
	在學歷的百分比	0.5%	3.4%	9.6%	10.9%	36.6%	31.0%	8.0%	0.0%	100.0%	

表 A3-4 全職工作者想要轉換工作的原因與學歷交叉列表

			學歷							總和	
			國中 及以 下	高中	高職	專科	一般大 學	科技大 學	碩士		博士
想 要 轉 換 工 作 的 原 因	想要更好的薪酬/福利	人次	1	5	27	25	84	55	14	0	211
		在學歷的百分比	0.3%	1.7%	9.1%	8.4%	28.4%	18.6%	4.7%	0%	71.3%
	想要有較好的工作環境	人次	1	2	16	14	56	33	7	0	129
		在學歷的百分比	0.3%	0.7%	5.4%	4.7%	18.9%	11.1%	2.4%	0%	43.6%
	想減輕工作壓力	人次	0	4	11	12	30	21	3	0	81
		在學歷的百分比	0.0%	1.4%	3.7%	4.1%	10.1%	7.1%	1.0%	0%	27.4%
與同事或主管相處困難	人次	0	1	5	3	16	10	2	0	37	
	在學歷的百分比	0.0%	0.3%	1.7%	1.0%	5.4%	3.4%	0.7%	0%	12.5%	
無法學習新的	人次	0	3	2	5	11	21	2	0	44	

		學歷								總和
		國中 及以 下	高中	高職	專科	一般大 學	科技大 學	碩士	博士	
知識與技能	在學歷的百分比	0.0%	1.0%	0.7%	1.7%	3.7%	7.1%	0.7%	0%	14.9%
	人次	1	1	6	6	17	17	5	0	53
想更換工作地點	在學歷的百分比	0.3%	0.3%	2.0%	2.0%	5.7%	5.7%	1.7%	0%	17.9%
	人次	0	0	0	2	9	5	0	0	16
無法學以致用	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	3.0%	1.7%	0.0%	0%	5.4%
	人次	0	1	2	3	7	5	0	0	18
公司經營狀況不佳	在學歷的百分比	0.0%	0.3%	0.7%	1.0%	2.4%	1.7%	0.0%	0%	6.1%
	人次	0	2	3	7	20	20	1	0	53
工作欠缺發展願景	在學歷的百分比	0.0%	0.7%	1.0%	2.4%	6.8%	6.8%	0.3%	0%	17.9%
	人次	0	1	1	1	2	2	0	0	7
親友不認同現在的工作	在學歷的百分比	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.7%	0.7%	0.0%	0%	2.4%
	人次	0	1	1	3	4	5	2	0	16
家庭因素(如結婚、生產、照顧家人)	在學歷的百分比	0.0%	0.3%	0.3%	1.0%	1.4%	1.7%	0.7%	0%	5.4%
	人次	0	0	4	0	6	2	1	0	13
個人健康因素	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	2.0%	0.7%	0.3%	0%	4.4%
	人次	0	0	4	2	12	10	2	0	30
與個人志趣不	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	1.4%	0.7%	4.1%	3.4%	0.7%	0%	10.1%
	人次	0	1	4	2	7	7	3	0	24
想自行開創事業	在學歷的百分比	0.0%	0.3%	1.4%	0.7%	2.4%	2.4%	1.0%	0%	8.1%
	人次	0	0	0	0	5	4	1	0	10
準備考試(國家考試、國、民營企業等)	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.4%	0.3%	0%	3.4%
	人次	0	1	1	0	3	2	2	0	9
準備升學、進修	在學歷的百分比	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	1.0%	0.7%	0.7%	0%	3.0%
	人次	0	0	0	0	1	0	0	0	1
其他	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0%	0.3%
	人次	3	22	75	81	265	200	39	0	752
總和	在學歷的百分比	0.4%	2.9%	0.0%	0.8%	35.2%	26.6%	5.2%	0.0%	100.0%

表 A3-5 全職工作者不在戶籍地工作與戶籍地交叉列表交叉列表

		戶籍地					總和
		臺南市	嘉義縣	嘉義市	雲林縣	其他	
戶籍地工作職缺少	人次	30	18	19	26	11	104
	在戶籍地的百分比	12.6%	7.5%	7.9%	10.9%	4.6%	43.5%
戶籍地工作選擇比較少	人次	29	20	14	17	10	90
	在戶籍地的百分比	12.1%	8.4%	5.9%	7.1%	4.2%	37.7%
戶籍地薪酬/福利比較差	人次	27	13	12	17	7	76
	在戶籍地的百分比	11.3%	5.4%	5.0%	7.1%	2.9%	31.8%
就學中於學校附近工作	人次	9	4	1	2	8	24
	在戶籍地的百分比	3.8%	1.7%	0.4%	0.8%	3.3%	10.0%
不在戶籍地工作	人次	17	9	11	6	10	53
	在戶籍地的百分比	7.1%	3.8%	4.6%	2.5%	4.2%	22.2%
目前工作整體福利待遇比較好	人次	22	12	7	3	6	50
	在戶籍地的百分比	9.2%	5.0%	2.9%	1.3%	2.5%	20.9%
目前工作環境好	人次	19	6	6	5	9	45
	在戶籍地的百分比	7.9%	2.5%	2.5%	2.1%	3.8%	18.8%
目前工作可以學到新技能	人次	16	0	2	2	6	26
	在戶籍地的百分比	6.7%	0.0%	0.8%	0.8%	2.5%	10.9%
目前工作提供宿舍或住宿補助	人次	5	3	2	2	5	17
	在戶籍地的百分比	2.1%	1.3%	0.8%	0.8%	2.1%	7.1%
同學朋友相約一起到外地工作	人次	5	1	1	2	2	11
	在戶籍地的百分比	2.1%	0.4%	0.4%	0.8%	0.8%	4.6%
其他	人次	5	0	0	4	7	16
	在戶籍地的百分比	2.1%	0.0%	0.0%	1.7%	2.9%	6.7%
總和	人次	184	86	75	86	81	512
	在戶籍地的百分比	35.9%	16.8%	14.6%	16.8%	15.8%	100.0%



表 A3-6 全職工作者在戶籍地工作與戶籍地交叉列表交叉列表

		戶籍地					總和
		臺南市	嘉義縣	嘉義市	雲林縣	其他	
離家近，減少通勤時間	人次	302	64	81	90	4	541
	在戶籍地的百分比	37.7%	8.0%	10.1%	11.2%	0.5%	67.5%
長輩希望我可以在家附近工作	人次	85	28	35	30	2	180
	在戶籍地的百分比	10.6%	3.5%	4.4%	3.7%	0.2%	22.4%
可以照顧家裡	人次	144	46	53	69	5	317
	在戶籍地的百分比	18.0%	5.7%	6.6%	8.6%	0.6%	39.5%
住家裡可以減少開銷	人次	193	47	65	75	6	386
	在戶籍地的百分比	24.1%	5.9%	8.1%	9.4%	0.7%	48.1%
在戶籍地工作	人次	90	16	22	15	0	143
	在戶籍地的百分比	11.2%	2.0%	2.7%	1.9%	0.0%	17.8%
外地工作職缺沒有比較多	人次	22	8	6	5	0	41
	在戶籍地的百分比	2.7%	1.0%	0.7%	0.6%	0.0%	5.1%
外地工作薪酬/福利沒有比較好	人次	36	7	8	21	0	72
	在戶籍地的百分比	4.5%	0.9%	1.0%	2.6%	0.0%	9.0%
沒有特別想到外地工作	人次	67	22	22	20	1	132
	在戶籍地的百分比	8.4%	2.7%	2.7%	2.5%	0.1%	16.5%
外地工作的發展性沒有比較好	人次	13	5	8	6	0	32
	在戶籍地的百分比	1.6%	0.6%	1.0%	0.7%	0.0%	4.0%
其他	人次	3	2	1	7	2	15
	在戶籍地的百分比	0.4%	0.2%	0.1%	0.9%	0.2%	1.9%
總和	人次	955	245	301	338	20	1859
	在戶籍地的百分比	51.4%	13.2%	16.2%	18.2%	1.1%	100.0%

表 A3-7 全職工作者如何加強自己在就業職場的競爭力與年齡交叉列表

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
如何加強自己在就業職場的競爭力	增強專業職能	人次	42	210	425	677
		在年齡的百分比	4.5%	22.7%	45.8%	73.0%
	加強外文能力	人次	20	122	235	377
		在年齡的百分比	2.2%	13.2%	25.4%	40.7%
	取專業證照	人次	31	136	262	429
		在年齡的百分比	3.3%	14.7%	28.3%	46.3%
	補習或唸書準備考試	人次	6	32	51	89
		在年齡的百分比	0.6%	3.5%	5.5%	9.6%
	繼續進修升學	人次	17	55	92	164
		在年齡的百分比	1.8%	5.9%	9.9%	17.7%
	尋求專家進行履歷健診或面試技巧	人次	5	32	43	80
		在年齡的百分比	0.5%	3.5%	4.6%	8.6%
	參加就業講座	人次	8	18	32	58
		在年齡的百分比	0.9%	1.9%	3.5%	6.3%
	認識及累積人脈	人次	19	119	250	388
		在年齡的百分比	2.0%	12.8%	27.0%	41.9%
其他	人次	0	2	2	4	
	在年齡的百分比	0.0%	0.2%	0.2%	0.4%	
總和	人次	148	726	1392	2266	
	在年齡的百分比	6.5%	32.0%	61.5%	100%	

$$\chi^2=17.611, df=16, p=0.347$$

表 A3-8 全職工作者未來如果換工作會使用的方式與年齡交叉列表

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
未來如果換工作會使用的方式	使用人力銀行網站	人次	39	230	486	755
		在年齡的百分比	4.2%	24.8%	52.4%	81.4%
	使用台灣就業通網站	人次	15	91	126	232
		在年齡的百分比	1.6%	9.8%	13.6%	25.0%
	使用社群網站搜尋	人次	18	89	141	248
		在年齡的百分比	1.9%	9.6%	15.2%	26.8%
	看報紙徵人廣告	人次	10	24	43	77
		在年齡的百分比	1.1%	2.6%	4.6%	8.3%
	請就業中心推介	人次	15	54	133	202
		在年齡的百分比	1.6%	5.8%	14.3%	21.8%
	參加徵才活動(如校園徵才或聯合徵才)	人次	10	50	88	148
		在年齡的百分比	1.1%	5.4%	9.5%	16.0%
	找親友介紹	人次	18	67	121	206
		在年齡的百分比	1.9%	7.2%	13.1%	22.2%
	請師長推薦	人次	1	11	17	29
		在年齡的百分比	0.1%	1.2%	1.8%	3.1%
向企業毛遂自薦	人次	6	30	43	79	
	在年齡的百分比	0.6%	3.2%	4.6%	8.5%	

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
參加考試(如國家考試、民營企業考試)	人次	6	65	103	174
	在年齡的百分比	0.6%	7.0%	11.1%	18.8%
學校職涯發展相關單位介紹	人次	3	9	14	26
	在年齡的百分比	0.3%	1.0%	1.5%	2.8%
其他	人次	0	0	4	4
	在年齡的百分比	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
總和	人次	141	720	1319	2180
	在年齡的百分比	6.5%	33.0%	60.5%	100%

$\chi^2=31.032, df=22, p=0.095$

表 A3-9 全職工作者願意透過網路共享平臺或 APP 找新興多元就業與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
提高個人收入	人次	34	166	329	529
	在年齡的百分比	4.4%	21.7%	43.0%	69.1%
願意對工作內容有更高的自主與掌控	人次	21	106	189	316
	在年齡的百分比	2.7%	13.8%	24.7%	41.3%
透過網路擴大自己的社交及生活領域	人次	19	110	151	280
	在年齡的百分比	2.5%	14.4%	19.7%	36.6%
共享平臺或 APP 更能發揮個人專長及技能	人次	15	74	137	226
	在年齡的百分比	2.0%	9.7%	17.9%	29.5%
找新興多元就業可以為未來職涯或創業奠基	人次	11	69	111	191
	在年齡的百分比	1.4%	9.0%	14.5%	24.9%
元就業可以妥善運用正職工作外的閒暇時間	人次	16	95	175	286
	在年齡的百分比	2.1%	12.4%	22.8%	37.3%
其他	人次	1	2	4	7
	在年齡的百分比	0.1%	0.3%	0.5%	0.9%
總和	人次	117	622	1096	1835
	在年齡的百分比	6.4%	33.9%	59.7%	100%

$\chi^2=7.415, df=12, p=0.829$

表 A3-10 全職工作者不願意透過網路共享平臺或 APP 找工作原因與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
不願意透過網路共享平臺或 APP 找工作原因	收入不穩定	6	22	64	92
	在年齡的百分比	3.7%	13.7%	39.8%	57.1%
改變既定的生活型態	人次	2	13	24	39
	在年齡的百分比	1.2%	8.1%	14.9%	24.2%
整體工時可能太長	人次	5	14	41	60
	在年齡的百分比	3.1%	8.7%	25.5%	37.3%
業務缺乏穩定	人次	4	18	34	56
	在年齡的百分比				

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
性，也不易自行拓展	在年齡的百分比	2.5%	11.2%	21.1%	34.8%
	人次	4	15	33	52
缺乏勞動條件保障	在年齡的百分比	2.5%	9.3%	20.5%	32.3%
	人次	1	8	19	28
缺乏成長與發展機會	在年齡的百分比	0.6%	5.0%	11.8%	17.4%
	人次	1	6	8	15
個資洩漏之虞	在年齡的百分比	0.6%	3.7%	5.0%	9.3%
	人次	0	1	2	3
其他	在年齡的百分比	0.0%	0.6%	1.2%	1.9%
	人次	23	97	225	345
總和	在年齡的百分比	6.7%	28.1%	66.2%	100%
	人次				

表 A3-3 興趣與目前所從事的行業及職業相符合與學歷交叉列表

		學歷								總和
		國中 及以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士	博士	
非常同意	在學歷的百分比	0.2%	0.5%	1.5%	1.8%	5.5%	4.6%	1.4%	0%	15.6%
	人次	2	5	14	17	51	43	13	0	145
同意	在學歷的百分比	0.2%	1.4%	3.6%	5.0%	17.2%	11.4%	3.8%	0%	42.5%
	人次	2	13	33	46	159	106	35	0	394
普通	在學歷的百分比	0.1%	1.0%	4.2%	3.7%	13.2%	11.9%	2.2%	0%	36.1%
	人次	1	9	39	34	122	110	20	0	335
不同意	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%	1.6%	1.4%	0.2%	0%	4.3%
	人次	0	0	4	6	15	13	2	0	40
非常不同意	在學歷的百分比	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	0%	1.4%
	人次	0	1	0	0	6	6	0	0	13
總和	在學歷的百分比	0.5%	3.0%	9.7%	11.1%	38.1%	30.0%	7.6%	0%	100.0%
	人次	5	28	90	103	353	278	70	0	927

表 A3-4 全職工作者技能和能力非常適合目前所從事行業及職業滿意度與學歷交叉表

			學歷							總和	
			國中 及以 下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士
技能和 能力非 常適 合我 目前 所從 事及 行業	非常同 意	人次	1	7	11	12	58	40	10	0	139
		在學歷的 百分比	0.1%	0.8%	1.2%	1.3%	6.3%	4.3%	1.1%	0%	15.0%
	同意	人次	1	10	40	52	166	123	38	0	430
		在學歷的 百分比	0.1%	1.1%	4.3%	5.6%	17.9%	13.3%	4.1%	0%	46.4%
	普通	人次	3	11	35	35	112	101	20	0	317
		在學歷的 百分比	0.3%	1.2%	3.8%	3.8%	12.1%	10.9%	2.2%	0%	34.2%
不同意	人次	0	0	3	4	17	11	2	0	37	
	在學歷的 百分比	0.0%	0.0%	0.3%	0.4%	1.8%	1.2%	0.2%	0%	4.0%	
非常不 同意	人次	0	0	1	0	0	3	0	0	4	
	在學歷的 百分比	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0%	0.4%	
總和	人次	5	28	90	103	353	278	70	5	927	
	在學歷的 百分比	0.5%	3.0%	9.7%	11.1%	38.1%	30.0%	7.6%	0%	100.0%	

表 A3-13 全職工作者對於目前工作單位的請假規範滿意度與學歷交叉列表

			學歷							總和	
			國中及 以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士
請假 規範 滿意 度	非常同 意	人次	2	10	10	9	45	47	6	0	129
		在學歷的 百分比	0.2%	1.1%	1.1%	1.0%	4.9%	5.1%	0.6%	0%	13.9%
	同意	人次	1	5	30	42	153	124	39	0	394
		在學歷的 百分比	0.1%	0.5%	3.2%	4.5%	16.5%	13.4%	4.2%	0%	42.5%
	普通	人次	2	11	43	45	127	90	23	0	341
		在學歷的 百分比	0.2%	1.2%	4.6%	4.9%	13.7%	9.7%	2.5%	0%	36.8%
不同意	人次	0	2	7	7	22	14	2	0	54	
	在學歷的 百分比	0.0%	0.2%	0.8%	0.8%	2.4%	1.5%	0.2%	0%	5.8%	
非常不 同意	人次	0	0	0	0	6	3	0	0	9	
	在學歷的 百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%	0.0%	0%	1.0%	
總和	人次	5	28	90	103	353	278	70	0	927	
	在學歷的 百分比	0.5%	3.0%	9.7%	11.1%	38.1%	30.0%	7.6%	0%	100.0%	

表 A3-14 全職工作者整體工作環境滿意度與年齡交叉列表

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
整 體 工 作 環 境 滿 意 度	非常同意	人次 在年齡的百分比	11 1.2%	50 5.4%	55 5.9%	116 12.5%
	同意	人次 在年齡的百分比	25 2.7%	125 13.5%	237 25.6%	387 41.7%
	普通	人次 在年齡的百分比	24 2.6%	103 11.1%	245 26.4%	372 40.1%
	不同意	人次 在年齡的百分比	3 0.3%	13 1.4%	30 3.2%	46 5.0%
	非常不同意	人次 在年齡的百分比	0 0.0%	2 0.2%	4 0.4%	6 0.6%
	總和	人次 在年齡的百分比	63 6.8%	293 31.6%	571 61.6%	927 100%

$\chi^2=13.677, df=8, p=0.091$

表 A3-15 全職工作者建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業與年齡交叉列表

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
建 議 或 希 望 政 府 提 供 哪 些 服 務 以 促 進 青 年 就 業	提供就業服務及資 訊	人次 在年齡的百分比	34 3.7%	165 17.8%	332 35.8%	531 57.3%
	辦理畢業青年職場 見習	人次 在年齡的百分比	11 1.2%	71 7.7%	108 11.7%	190 20.5%
	辦理徵才活動	人次 在年齡的百分比	23 2.5%	123 13.3%	182 19.6%	328 35.4%
	提供職涯諮詢或職 業心理測驗	人次 在年齡的百分比	12 1.3%	52 5.6%	108 11.7%	172 18.6%
	開設面試技巧及履 歷撰寫課程	人次 在年齡的百分比	9 1.0%	60 6.5%	89 9.6%	158 17.0%
	提供創業資訊及課 程輔導	人次 在年齡的百分比	10 1.1%	51 5.5%	105 11.3%	166 17.9%
	開設法令宣導及工 作權益等課程	人次 在年齡的百分比	1 0.1%	12 1.3%	49 5.3%	62 6.7%
	提高青年創業貸款 金額	人次 在年齡的百分比	11 1.2%	34 3.7%	78 8.4%	123 13.3%
	辦理專業技能訓練	人次 在年齡的百分比	12 1.3%	77 8.3%	189 20.4%	278 30.0%
	提供成功案例以供 學習	人次 在年齡的百分比	2 0.2%	8 0.9%	26 2.8%	36 3.9%
	提供就業市場情勢 分析等課程	人次 在年齡的百分比	3 0.3%	26 2.8%	59 6.4%	88 9.5%
	提供求職成功獎勵 金	人次 在年齡的百分比	17 1.8%	78 8.4%	131 14.1%	226 24.4%
	沒意見	人次	6	9	10	25

		年齡			總和	
		15-19歲	20-24歲	25-29歲		
其他	在年齡的百分比	0.6%	1.0%	1.1%	2.7%	
	人次	2	2	4	8	
總和	在年齡的百分比	0.2%	0.2%	0.4%	0.9%	
	人次	153	768	1470	2391	
		在年齡的百分比	6.4%	32.1%	61.5%	100.0%

$\chi^2=50.524, df=26, p=0.003$

表 A3-16 全職工作者認為政府協助就業相關方案在哪些管道加強宣傳與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
有線電視	人次	32	149	260	441
	在年齡的百分比	3.5%	16.1%	28.0%	47.6%
報章雜誌	人次	16	101	174	291
	在年齡的百分比	1.7%	10.9%	18.8%	31.4%
認為政府協助就業相關方案在哪些管道加強宣傳	分署網站	24	107	213	344
	在年齡的百分比	2.6%	11.5%	23.0%	37.1%
廣播電台	人次	13	45	65	123
	在年齡的百分比	1.4%	4.9%	7.0%	13.3%
村里辦公室佈告欄	人次	10	35	68	113
	在年齡的百分比	1.1%	3.8%	7.3%	12.2%
社群網站(如FB、IG等)	人次	37	219	452	708
	在年齡的百分比	4.0%	23.6%	48.8%	76.4%
宣導單(DM)	人次	8	42	80	130
	在年齡的百分比	0.9%	4.5%	8.6%	14.0%
其他	人次	0	2	4	6
	在年齡的百分比	0.0%	0.2%	0.4%	0.6%
總和	人次	140	700	1316	2156
	在年齡的百分比	6.5%	32.5%	61.0%	100.0%

$\chi^2=19.965, df=20, p=0.460$

表 A3-5 全職工作者希望政府開設職業訓練課程類別與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
希望政府開設職業訓練	專業技術訓練	35	186	398	619
	在年齡的百分比	3.8%	20.1%	42.9%	66.8%
人際關係溝通協調	人次	22	111	197	330
	在年齡的百分比	2.4%	12.0%	21.3%	35.6%
語言加強	人次	28	103	210	341
	在年齡的百分比	3.0%	11.1%	22.7%	36.8%
職業安全訓練	人次	15	73	119	207
	在年齡的百分比	1.6%	7.9%	12.8%	22.3%
電腦相關課程	人次	23	91	222	336
	在年齡的百分比	2.5%	9.8%	23.9%	36.2%

			年齡			總和
			15-19歲	20-24歲	25-29歲	
課程類別	勞動法規及勞動權益保障	人次	9	67	131	207
		在年齡的百分比	1.0%	7.2%	14.1%	22.3%
	一般行政事務	人次	6	42	65	113
		在年齡的百分比	0.6%	4.5%	7.0%	12.2%
	銷售及顧客服務之訓練	人次	8	47	83	138
		在年齡的百分比	0.9%	5.1%	9.0%	14.9%
	領導統御	人次	3	30	32	65
		在年齡的百分比	0.3%	3.2%	3.5%	7.0%
	業務管理	人次	4	24	46	74
		在年齡的百分比	0.4%	2.6%	5.0%	8.0%
其他	人次	0	2	2	4	
	在年齡的百分比	0.0%	0.2%	0.2%	0.4%	
總和	人次	153	776	1505	2434	
	在年齡的百分比	6.3%	31.9%	61.8%	100.0%	

$$\chi^2=3.401, df=14, p=0.998$$

表 A3-6 全職工作者提高參加職業訓練意願的因素與年齡交叉列表

			年齡			總和
			15-19歲	20-24歲	25-29歲	
提高參加職業訓練意願的因素	增加參訓課程地點分布	人次	25	129	251	405
		在年齡的百分比	2.7%	13.9%	27.1%	43.7%
	政府提供補助津貼	人次	35	180	374	589
		在年齡的百分比	3.8%	19.4%	40.3%	63.5%
	課程時間彈性化	人次	32	145	290	467
		在年齡的百分比	3.5%	15.6%	31.3%	50.4%
	職訓課程多元化	人次	25	116	210	351
		在年齡的百分比	2.7%	12.5%	22.7%	37.9%
	課程內容的專業性	人次	20	109	199	328
		在年齡的百分比	2.2%	11.8%	21.5%	35.4%
開課單位服務品質	人次	7	36	62	105	
	在年齡的百分比	0.8%	3.9%	6.7%	11.3%	
與就業有關的職訓課程	人次	10	62	120	192	
	在年齡的百分比	1.1%	6.7%	12.9%	20.7%	
其他	人次	0	3	5	8	
	在年齡的百分比	0.0%	0.3%	0.5%	0.9%	
總和	人次	154	780	1511	2445	
	在年齡的百分比	6.3%	31.9%	61.8%	100.0%	

$$\chi^2=40.016, df=14, p=0.001$$



第二部分非全職工作者交叉分析

表 A3-19 非全職工作者對於目前工作時數的看法與年齡交叉列表

			年齡			總和
			15-19歲	20-24歲	25-29歲	
對於目前 工作時數 的看法	希望增加工作	人次	30	86	72	188
	時數	在年齡的百分比	7.0%	20.1%	16.9%	44.0%
	希望減少工作	人次	2	21	24	47
	時數	在年齡的百分比	0.5%	4.9%	5.6%	11.0%
	維持目前工作	人次	34	76	82	192
	時數	在年齡的百分比	8.0%	17.8%	19.2%	45.0%
總和	人次	66	183	178	427	
	在年齡的百分比	15.5%	42.9%	41.7%	100.0%	

$\chi^2=6.915, df=4, p=0.140$

表 A3-7 非全職工作者找工作的主要考量因素與年齡交叉列表

			年齡			總和
			15-19歲	20-24歲	25-29歲	
能學習到知識技能	人次		25	61	54	140
	在年齡的百分比		5.9%	14.3%	12.6%	32.8%
交通因素	人次		15	46	42	103
	在年齡的百分比		3.5%	10.8%	9.8%	24.1%
能正常上下班	人次		22	64	71	157
	在年齡的百分比		5.2%	15.0%	16.6%	36.8%
工作穩定性	人次		29	73	87	189
	在年齡的百分比		6.8%	17.1%	20.4%	44.3%
與興趣相符	人次		15	36	24	75
	在年齡的百分比		3.5%	8.4%	5.6%	17.6%
能發揮自己的專長	人次		10	29	31	70
	在年齡的百分比		2.3%	6.8%	7.3%	16.4%
有發展前景	人次		7	23	21	51
	在年齡的百分比		1.6%	5.4%	4.9%	11.9%
能兼顧家庭	人次		9	10	21	40
	在年齡的百分比		2.1%	2.3%	4.9%	9.4%
公司規模大或知名度高	人次		0	4	3	7
	在年齡的百分比		0.0%	0.9%	0.7%	1.6%
薪資報酬/獎金	人次		17	65	63	145
	在年齡的百分比		4.0%	15.2%	14.8%	34.0%
有挑戰性	人次		1	6	7	14
	在年齡的百分比		0.2%	1.4%	1.6%	3.3%
外商公司	人次		1	2	3	6
	在年齡的百分比		0.2%	0.5%	0.7%	1.4%
員工福利	人次		6	19	16	41
	在年齡的百分比		1.4%	4.4%	3.7%	9.6%
有升遷機會	人次		3	8	7	18
	在年齡的百分比					

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
工作負擔較輕	在年齡的百分比	0.7%	1.9%	1.6%	4.2%
	人次	2	12	5	19
職稱與頭銜	在年齡的百分比	0.5%	2.8%	1.2%	4.4%
	人次	0	0	2	2
工作環境好	在年齡的百分比	5.9%	14.3%	12.6%	32.8%
	人次	8	21	6	35
休假日數	在年齡的百分比	1.9%	4.9%	1.4%	8.2%
	人次	2	11	8	21
彈性上下班工時	在年齡的百分比	0.5%	2.6%	1.9%	4.9%
	人次	11	16	24	51
總和	人數	183	506	495	1184
	在年齡的百分比	15.5%	42.7%	41.8%	100.0%

表 A3-8 非全職工作者非自願性從事這份工作及其原因與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
非自願性從事這份工作及其原因	找不到全時正職工作	0	11	11	22
	在年齡的百分比	0.0%	34.4%	34.4%	68.8%
體力上無法擔任全時工作	人次	1	1	5	7
	在年齡的百分比	3.1%	3.1%	15.6%	21.9%
公司業務緊縮，縮短工時因應	人次	0	2	6	8
	在年齡的百分比	0.0%	6.2%	18.8%	25.0%
被原有全職公司資遣，臨時找兼職	人次	0	5	2	7
	在年齡的百分比	0.0%	15.6%	6.2%	21.9%
需照顧家庭，無法擔任全時工作	人次	1	2	4	7
	在年齡的百分比	3.1%	6.2%	12.5%	21.9%
原有公司經營困難(如破產、倒閉等)	人次	1	1	2	4
	在年齡的百分比	3.1%	3.1%	6.2%	12.5%
其他	人次	0	0	2	2
	在年齡的百分比	0.0%	0.0%	6.2%	6.2%
總和	人次	3	22	32	57
	在年齡的百分比	5.3%	38.6%	56.1%	100.0%

表 A3-22 非全職工作者未來的工作規劃與年齡交叉列表

		年齡			總和
		15-19歲	20-24歲	25-29歲	
未來的	繼續這份工作	16	53	67	136
	在年齡的百分比	3.7%	12.4%	15.7%	31.9%
工作	尋找其他部分工時工作	17	45	51	113
	在年齡的百分比	4.0%	10.5%	11.9%	26.5%
規劃	尋找正職(全部工時)	30	115	116	261
	在年齡的百分比	7.0%	26.9%	27.2%	61.1%
自行創業	人次	16	47	38	101
	在年齡的百分比	3.7%	11.0%	8.9%	23.7%

		年齡			總和
		15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	
不想工作	人次	1	2	2	5
	在年齡的百分比	0.2%	0.5%	0.5%	1.2%
繼續升學	人次	23	30	16	69
	在年齡的百分比	5.4%	7.0%	3.7%	16.2%
不知道	人次	7	8	6	21
	在年齡的百分比	1.6%	1.9%	1.4%	4.9%
參加考試(如國家考試、 國、民營企業考試)	人次	12	55	32	99
	在年齡的百分比	2.8%	12.9%	7.5%	23.2%
總和	人次	122	355	328	805
	在年齡的百分比	15.2%	44.1%	40.7%	100.0%

$\chi^2=40.016, df=14, p<0.000$

表 A3-9 非全職工作者在戶籍地工作與戶籍地交叉列表

		戶籍地					總和
		臺南市	嘉義縣	嘉義市	雲林縣	其他	
離家近，減少 通勤時間	人次	139	41	37	58	0	275
	在戶籍地的 百分比	34.4%	10.1%	9.2%	14.4%	0.0%	68.1%
長輩希望我 可以在家附 近工作	人次	50	22	13	18	0	103
	在戶籍地的 百分比	12.4%	5.4%	3.2%	4.5%	0.0%	25.5%
可以照顧家 裡	人次	89	32	27	32	0	180
	在戶籍地的 百分比	22.0%	7.9%	6.7%	7.9%	0.0%	44.6%
住家裡可以 減少開銷	人次	98	32	23	37	0	190
	在戶籍地的 百分比	24.3%	7.9%	5.7%	9.2%	0.0%	47.0%
住家附近就 有適合的工 作	人次	30	11	13	13	0	67
	在戶籍地的 百分比	7.4%	2.7%	3.2%	3.2%	0.0%	16.6%
外地工作職 缺沒有比較 多	人次	11	4	5	4	0	24
	在戶籍地的 百分比	2.7%	1.0%	1.2%	1.0%	0.0%	5.9%
外地工作薪 酬/福利沒有 比較好	人次	10	3	0	4	0	17
	在戶籍地的 百分比	2.5%	0.7%	0.0%	1.0%	0.0%	4.2%
沒有特別想 到外地工作	人次	30	6	9	11	0	56
	在戶籍地的 百分比	7.4%	1.5%	2.2%	2.7%	0.0%	13.9%
外地工作的 發展性沒有 比較好	人次	9	0	1	1	0	11
	在戶籍地的 百分比	2.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	2.7%
其他	人次	2	0	1	8	1	12
	在戶籍地的	0.5%	0.0%	0.2%	2.0%	0.2%	3.0%

		戶籍地					總和
		臺南市	嘉義縣	嘉義市	雲林縣	其他	
總和	百分比						
	人次 在戶籍地的 百分比	468 50.1%	151 16.1%	129 13.8%	186 19.9%	1 0.1%	935 100.0%

表 A3-10 非全職工作者不在戶籍地工作與戶籍地交叉列表

		戶籍地					總和
		臺南市	嘉義縣	嘉義市	雲林縣	其他	
戶籍地工作 職缺少	人次	2	0	1	0	1	4
	在戶籍地的 百分比	8.7%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%	17.4%
戶籍地工作 選擇比較少	人次	2	2	2	0	0	6
	在戶籍地的 百分比	8.7%	8.7%	8.7%	0.0%	0.0%	26.1%
戶籍地薪酬/ 福利比較差	人次	1	1	0	0	1	3
	在戶籍地的 百分比	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	13.0%
不在 戶籍地 工作	就學中於學 校附近工作	0	2	1	2	6	11
	在戶籍地的 百分比	0.0%	8.7%	4.3%	8.7%	26.1%	47.8%
目前工作整 體福利待遇 比較好	戶籍地工作 較無發展性	2	1	0	1	1	5
	在戶籍地的 百分比	8.7%	4.3%	0.0%	4.3%	4.3%	21.7%
目前工作環 境好	人次	0	1	0	0	0	1
	在戶籍地的 百分比	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
目前工作可 以學到新技 能	人次	0	0	0	1	0	1
	在戶籍地的 百分比	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%
其他	人次	0	1	0	0	1	2
	在戶籍地的 百分比	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%
總和	人次	1	0	0	0	1	2
	在戶籍地的 百分比	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%
	人次	8	8	4	4	11	35
	在戶籍地的 百分比	22.9%	22.9%	11.4%	11.4%	31.4%	100.0%

表 A3-25 非全職工作者興趣與目前所從事的行業及職業相符合與學歷交叉列表

			學歷								總和
			國中及 以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士	博士	
興趣與目前所從事的行業及職業相符合	非常同意	人次	0	4	5	1	15	13	5	0	43
		在學歷的百分比	0.0%	0.9%	1.2%	0.2%	3.5%	3.1%	1.2%	0.0%	10.2%
	同意	人次	3	7	20	10	56	39	12	1	148
		在學歷的百分比	0.7%	1.7%	4.7%	2.4%	13.2%	9.2%	2.8%	0.2%	35.0%
	普通	人次	5	13	23	20	70	54	8	0	193
		在學歷的百分比	1.2%	3.1%	5.4%	4.7%	16.5%	12.8%	1.9%	0.0%	45.6%
	不同意	人次	0	0	3	1	12	9	2	0	27
	在學歷的百分比	0.0%	0.0%	0.7%	0.2%	2.8%	2.1%	0.5%	0.0%	6.4%	
	非常不同意	人次	0	2	2	0	3	4	1	0	12
	在學歷的百分比	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.7%	0.9%	0.2%	0.0%	2.8%	
總和	人次	8	26	53	32	156	119	28	1	423	
	在學歷的百分比	1.9%	6.1%	12.5%	7.6%	36.9%	28.1%	6.6%	0.2%	100.0%	

表 A3-26 非全職工作者技能和能力非常適合目前所從事及行業與學歷交叉列表

			學歷								總和
			國中及以 下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士	博士	
技能和能力非常適合目前所從事及	非常同意	人次	0	2	2	1	14	15	7	0	41
		在學歷的百分比	0.0%	0.5%	0.5%	0.2%	3.3%	3.5%	1.7%	0.0%	9.7%
	同意	人次	3	10	21	12	62	47	11	1	167
		在學歷的百分比	0.7%	2.4%	5.0%	2.8%	14.7%	11.1%	2.6%	0.2%	39.5%
	普通	人次	5	11	24	17	63	44	6	0	170
		在學歷的百分比	1.2%	2.6%	5.7%	4.0%	14.9%	10.4%	1.4%	0.0%	40.2%
	不同意	人次	0	2	4	2	14	12	4	0	38
	在學歷的百分比	0.0%	0.5%	0.9%	0.5%	3.3%	2.8%	0.9%	0.0%	9.0%	
	非常不同意	人次	0	1	2	0	3	1	0	0	7
	在學歷的百分比	0.0%	0.2%	0.5%	0.0%	0.7%	0.2%	0.0%	0.0%	1.7%	

		學歷							總和	
		國中及 以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士
行業										
總和	人次 在學歷的 百分比	8 1.9%	26 6.1%	53 12.5%	32 7.6%	156 36.9%	119 28.1%	28 6.6%	1 0.2%	423 100.0%

表 A3-27 非全職工作者平均月薪滿意度與學歷交叉列表

		學歷							總和		
		國中及 以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士	
平均月薪滿意度	非常滿意	人次 在學歷的 百分比	0 0.0%	3 0.7%	0 0.0%	1 0.2%	10 2.3%	6 1.4%	4 0.9%	0 0.0%	24 5.6%
	滿意	人次 在學歷的 百分比	0 0.0%	8 1.9%	10 2.3%	11 2.6%	39 9.1%	30 7.0%	8 1.9%	1 0.2%	107 25.1%
	普通	人次 在學歷的 百分比	7 1.6%	9 2.1%	28 6.6%	17 4.0%	84 19.7%	65 15.2%	10 2.3%	0 0.0%	220 51.5%
	不滿意	人次 在學歷的 百分比	1 0.2%	6 1.4%	15 3.5%	5 1.2%	22 5.2%	14 3.3%	6 1.4%	0 0.0%	69 16.2%
	非常不滿意	人次 在學歷的 百分比	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	1 0.2%	4 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	7 1.6%
	總和	人次 在學歷的 百分比	8 1.9%	26 6.1%	55 12.9%	34 8.0%	156 36.5%	119 27.9%	28 6.6%	1 0.2%	427 100.0%

表 A3-28 非全職工作者希望政府開設職業訓練課程類別與學歷交叉列表

		學歷							總和	
		國中 及 以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士		博士
專業 技術 訓練	人次 在學歷的 百分比	6 1.4%	16 3.7%	44 10.3%	21 4.9%	103 24.1%	80 18.7%	12 2.8%	0 0.0%	282 66.0%
人際 關係	人次 在學歷的	4 0.9%	6 1.4%	22 5.2%	6 1.4%	50 11.7%	52 12.2%	10 2.3%	1 0.2%	151 35.4%

		學歷								總和
		國中 及以 下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士	博士	
溝通 協調	百分比									
語言 加強	人次	2	8	13	12	71	44	10	1	161
	在學歷的 百分比	0.5%	1.9%	3.0%	2.8%	16.6%	10.3%	2.3%	0.2%	37.7%
職業 安全 訓練	人次	2	12	18	12	28	32	3	1	108
	在學歷的 百分比	0.5%	2.8%	4.2%	2.8%	6.6%	7.5%	0.7%	0.2%	25.3%
電腦 相關 課程	人次	1	10	15	12	62	35	12	0	147
	在學歷的 百分比	0.2%	2.3%	3.5%	2.8%	14.5%	8.2%	2.8%	0.0%	34.4%
勞動 法規 及勞 動權 益保 障	人次	0	4	12	8	20	21	11	0	76
	在學歷的 百分比	0.0%	0.9%	2.8%	1.9%	4.7%	4.9%	2.6%	0.0%	17.8%
一般 行政 事務	人次	0	2	5	5	22	18	9	0	61
	在學歷的 百分比	0.0%	0.5%	1.2%	1.2%	5.2%	4.2%	2.1%	0.0%	14.3%
銷售 及顧 客服 務之 訓練	人次	0	4	9	6	21	20	4	0	64
	在學歷的 百分比	0.0%	0.9%	2.1%	1.4%	4.9%	4.7%	0.9%	0.0%	15.0%
領導 統御	人次	0	2	3	1	11	5	5	0	27
	在學歷的 百分比	0.0%	0.5%	0.7%	0.2%	2.6%	1.2%	1.2%	0.0%	6.3%
業務 管理	人次	0	1	4	2	11	10	3	0	31
	在學歷的 百分比	0.0%	0.2%	0.9%	0.5%	2.6%	2.3%	0.7%	0.0%	7.3%
其他	人次	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	在學歷的 百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
總和	人次	15	65	145	85	400	317	79	3	1109
	在學歷的 百分比	1.4%	5.9%	13.1%	7.7%	36.1%	28.6%	7.1%	0.3%	100.0%

表 A3-29 非全職工作者提高參加職業訓練意願的因素與學歷交叉列表

		學歷								總和	
		國中及 以下	高中	高職	專科	一般 大學	科技 大學	碩士	博士		
提高參加職業訓練意願的因素	增加參訓 課程地點 分布	人次	3	12	26	18	77	45	9	1	191
		在學歷的 百分比	0.7%	2.8%	6.1%	4.2%	18.0%	10.5%	2.1%	0.2%	44.7%
	政府提供 補助津貼	人次	6	15	27	13	79	73	12	0	225
		在學歷的 百分比	1.4%	3.5%	6.3%	3.0%	18.5%	17.1%	2.8%	0.0%	52.7%
	課程時間 彈性化	人次	4	14	31	13	80	55	15	1	213
		在學歷的 百分比	0.9%	3.3%	7.3%	3.0%	18.7%	12.9%	3.5%	0.2%	49.9%
	職訓課程 多元化	人次	1	9	24	18	58	46	11	0	167
		在學歷的 百分比	0.2%	2.1%	5.6%	4.2%	13.6%	10.8%	2.6%	0.0%	39.1%
	課程內容 的專業化	人次	1	8	15	11	62	31	17	1	146
		在學歷的 百分比	0.2%	1.9%	3.5%	2.6%	14.5%	7.3%	4.0%	0.2%	34.2%
	開課單位 服務品質	人次	1	3	5	6	19	9	2	0	45
		在學歷的 百分比	0.2%	0.7%	1.2%	1.4%	4.4%	2.1%	0.5%	0.0%	10.5%
	課程教師 專業度	人次	0	0	6	4	22	20	11	0	63
		在學歷的 百分比	0.0%	0.0%	1.4%	0.9%	5.2%	4.7%	2.6%	0.0%	14.8%
	與就業有 關的職訓 課程	人次	0	7	9	5	14	20	1	0	56
		在學歷的 百分比	0.0%	1.6%	2.1%	1.2%	3.3%	4.7%	0.2%	0.0%	13.1%
其他	人次	0	0	0	0	1	1	0	0	2	
	在學歷的 百分比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%	
總和	人次	16	68	143	88	412	300	78	3	1108	
	在學歷的 百分比	1.4%	6.1%	12.9%	7.9%	37.2%	27.1%	7.0%	0.3%	100.0%	



表 A3-30 非全職者兼職平臺經濟所獲得收入占每月整體收入的比重與年齡交叉列表

			年齡			總和
			15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	
兼職平臺經濟工作所獲得的收入大約占每月整體收入的比重	不足	人次	9	29	25	63
	25%	在年齡的百分比	3.6%	11.6%	10.0%	25.2%
	26%~	人次	9	29	42	80
	50%	在年齡的百分比	3.6%	11.6%	16.8%	32.0%
	51%~	人次	3	35	35	73
	75%	在年齡的百分比	1.2%	14.0%	14.0%	29.2%
	76%~	人次	3	5	11	19
	100%	在年齡的百分比	1.2%	2.0%	4.4%	7.6%
	全部都	人次	1	2	12	15
	是	在年齡的百分比	0.4%	0.8%	4.8%	6.0%
總和	人次	25	100	125	250	
	在年齡的百分比	10.0%	40.0%	50.0%	100.0%	

$\chi^2=14.621, df=8, p=0.067$

附錄四

期末審查修正對照表

委員	建議內容	修正情形及頁數
孫○○ 委員	報告內文頻繁出現特定私立人力銀行，建議改以「民間人力銀行」呈現。	已修正內文中提及之私立人力銀行文字，詳見內文。
	P111倒數第六行(佔677人次，7301%)，請刪除人次與整段內文寫法一致，並修改百分比。	已修正所有統計數字呈現方式，詳見內文。
	P166倒數第二行「職場經常年輕人...」語句不順，建議調整為「職場年輕人經常...」。	已修正，詳見內文 P.132。
	P167第六行「青年求職者的能長期穩定就業...」刪除「的」；倒數第七行「屈就與專長無直接相關行業」改為「屈就與專長無直接相關的行業」。	已修正，詳見內文 P.133。
	P168第一行「撈叨」為錯別字，建議改為「嘮叨」。	已修正，詳見內文 P.133。
	P174表格下方第二行以及第七行「自2020」改為「自2020年」；第四行「近期五月」改為2021年5月；第六行「3000塊獎金」改為「3000元獎金」。	已修正，詳見內文 P.139。
	P175第三行及第四行「證卷」改為「證券」。	已修正，詳見內文 P.140。
	P177第三行「孰悉」改為「熟悉」。	已修正，詳見內文 P.142。
	P178內文最後一行「勞資雙方調解資源」改為「勞資雙方勞資爭議調解資源」。	已修正，詳見內文 P.144。
	P181內文第二段第四行「受雇者」改為「受僱者」。	已修正，詳見內文 P.146。
	P189第五行「產攜專班」改為「產學攜手」。	已修正，詳見內文 P.154。
	P191(3)內文「鼓勵就業補助可從一年延長至三年七萬的補助為例」語意不明，就業補助和職業訓練應分開陳述，並呈現計畫全名。	已修正，詳見內文 P.156。
P193標楷體第二行「應聘實質媒合協助是	已修正，詳見內文 P.155。	

委員	建議內容	修正情形及頁數
孫○○ 委員	顯而易見的」語意不明。	
	P193倒數第二行「就輔中心」改為「就業中心」。	已修正，詳見內文 P.155。
	P194標楷體第二行「政府資源元」刪除「元」字。	已修正，詳見內文 P.155。
	P199第一段語句多有不順情形，建議再調整；第二段第五行「從社會增加率觀之」語句前後不順，建議酌修。	已修正，詳見內文 P.163。
	P200第三行「233人約25.1%有兼非全職工作」改為「問卷調查中約25.1%有兼非全職工作」；第二段第六行「青年初職面臨...」改為「青年初次求職面臨...」；倒數第四行「青年多數為...」改為「青年每月收入多數為...」。	已修正，詳見內文 P.164。
	P201第二行「初職」改為「初次求職」；第十二行「顯示目前青年目標族群目前尚未...」改為「顯示青年目標族群目前尚未...」；倒數第十三行「能正常上下班佔3.0%最多」請確認數據正確與否。	已修正，詳見內文 P.165。
	P202倒數第二行「...同時同時滿足」刪除重複「同時」二字。	已修正，詳見內文 P.166。
	P203第四段第三行「青年對政府資源上中前兩項」語意不明，建議酌修；倒數第五行「...就業服務等校園...」改為「...就業服務及校園...」。	已修正，詳見內文 P.167。
	P204第七行「協助青年目標族群能好就業準備」改為「協助青年目標族群能做好就業準備」；第十一行「從事新興多元相關工作」改為「從事新興多元專業相關工作」；倒數第七行「受雇者」改為「受僱者」。	已修正，詳見內文 P.168。
	P205第二行「進入障礙」用詞改為「進入門檻」；第三行多一個逗點；第二段倒數第三行多一個逗點。	已修正，刪除相關語意不明段落，重新歸納分析與撰寫相關政策建議，詳見內文 P.169。
P206第五行「共同規劃」改為「共同規	已修正，詳見內文 P.170。	

委員	建議內容	修正情形及頁數
孫○○ 委員	劃」；倒數第七行及最後一行「孰悉」改為「熟悉」。	
	P207第十一行「加上新興業態興起，相關勞動事件頻傳」語意不明，建議酌修；倒數第九行「孰悉」改為「熟悉」。	已修正，刪除相關語意不明段落，刪除誤植之文字並調整相關說明，重新歸納分析與撰寫相關政策建議，詳見內文 P.171。
	P208倒數第五行提及兩項計畫適用身分別不同，建議分開寫；最後一行「接觸與媒合之短期工讀」刪除贅字「之」字。	已修正，重新歸納分析與撰寫相關政策建議，詳見內文 P.174。
	P209第一行「...讓青年就了解未來職業方向」刪除贅字「就」字；第四行「新人入職場之所需耗費...」刪除贅字「之」字；第十二行「...這些政府補助對象甚少聚焦訓練對象為新進員工或青年就業者」政府提供資源並未排除青年及新進員工，建議了解問題根本予以酌修；倒數第十行「...無該功能服務限制」刪除贅字「限制」一詞；「建議可考慮在各縣市合併設置雙重功能的服務中心」語意不明，建議再調整；倒數第四行「縣府於雲林縣政府...」刪除贅字「縣府於」。	已修正，刪除相關語意不明段落，刪除贅字與誤植之文字並調整相關說明，並重新歸納分析與撰寫相關政策建議，詳見內文 P.175。
	P210第四行「不盡相通」改為「不盡相同」；第六行「夏區」改為「轄區」；標題(2)倒數第二行「長年」改為「常年」；標題(3)倒數第三行「可惜此豐富資源...」改為「如此豐富資源」；標題(4)倒數第二行「新興業態」一詞建議酌予調整。	已修正，刪除贅字與誤植之文字並調整相關說明，詳見內文 P.175。
	P211第二行「新興業態」一詞建議酌予調整；倒數第三行「...(類)雇主責任」建議加以文字敘述。	已修正調整文字並增加相關說明詳見內文 P.176。
	P.65「15-29 歲」應改為「15-19 歲」。	已修正，詳見內文 P.65。
	P.75表5-11「農、林、漁、木業」工作人員應將木改為牧。	已修正，詳見內文 P.74。

委員	建議內容	修正情形及頁數
王○○ 委員	P.199結論與建議格式缺第一節之標頭，內容編號請依階層編排：壹、一、(一)、1、(1)。	已修正，詳見內文P.170。
	台灣就業通的內容與勞工使用率，經受調者反應皆有改進的空間，應建請勞動部檢討改進。	感謝委員意見，根據委員意見與本計畫深度訪談分析結果相同，已於結論建議提出政策建議，詳見內文P.173。
	P.17就人口結構一覽表觀之，雲嘉南是五分署中65歲以上人口比率老化指數是最高的，建議分署就銀髮族之人力再利用可另闢研究計畫，讓劣勢變優勢。	感謝委員意見，已於結論建議提出政策建議，詳見內文P.176。
	有關青年就業問題事涉學校教育、勞工、雇主及勞工行政單位，本項研究計畫已就勞工行政單位應做事項提出建議，其他三個面向應建議中央跨部會進行整合，以為改善。	感謝委員意見，已於結論建議之政策建議分別針對不同面向進行撰寫，短期策略中建議詳見內文P.177。
	P.207(5)內容，建議教育部將相關勞動法令列入高中職及大專院校必修科目或通識課程中，讓勞工知道職場中的法定權利義務以確保自身權益。	感謝委員意見，已於政策建議中撰寫學校單位可爭取資源辦理相關訓練課程及講座；各地就業中心辦理勞動權益知能校園巡迴講座或教育部可將相關勞動法令列入高中職及大專院校必修科目或通識課程，詳見內文 P.171。
	P199第一段內容提及：就業市場沒有足夠適合青年的職缺、政府忽略青年高失業率的隱藏衝突，嚴重可能導致。以上論述之關聯性及合理性請酌修。	已修正論述，詳見內文 P.163。
	P206建議分署和學校合作校園版線上職涯輔導諮詢，請補充具體合作方式以及合作效益建議內容。離校青年可運用的資源不應只侷限在學校，亦可提及各就業中心及YS亦有職涯輔導諮詢的服務措施。	已修正論述，政策建議轄區內青年職涯發展中心(YS)及就業中心可與學校單位合作，廣宣其職涯輔導服務，立意在讓青年能獲得專業性就業輔導資源，詳內文見 P.171。
	P207「公立學校教職員心態對於就業資源協助相對消極...」文字不恰當，請再調整，另青年勞動權益知能部分可提及從教	已修正論述，政策建議分署協助教育單位主動向下扎根，讓各級學校辦理與重視青年勞動權益知能及職

委員	建議內容	修正情形及頁數
李○○ 委員	育著手向下扎根或是由各就業中心辦理校園巡迴講座。	涯輔導工作詳見內文 P.170，與已於政策建議中撰寫各地就業中心辦理勞動權益知能校園巡迴講座，詳內文見 P.171。
	P209(2)的標題與內文不一致，建議拆開寫。有關缺工的作為呼應本案青年希望政府提供的服務如：就業服務、徵才媒合、職業訓練、職場見習...等去論述。另工作與生活平衡的部分係屬企業端(雇主)，建請參閱勞動部「工作與生活平衡」專區內容，本文之建議請斟酌是否恰當。	已修正論述，針對缺工政策提出促進青年就業策略詳見內文 P.172-175，工作與生活平衡建議企業單位設計友善工作條件進用青年並關注青年工作生活平衡，方能更提高青年留職率詳見內文 P.176。
	P209(3)文中提及建議分署在各地設置YS與創客雙重性質的資源中心以提升轄下青年在地資源...等，該推論是依據什麼撰寫的？請酌修。	已修正論述，詳見內文 P.171。
	P209(二)(1)的標題提及分署可與各縣市政府勞青處共享合作，避免重複性政策推動造成資源浪費，政策資源無法深達目標族群。依據地方治理，各縣市政府均有設立勞工局等相關單位，係為使政府服務資源擴散運用，何來資源浪費及政策資源無法深達目標族群？因此，以上論述之合宜性請酌修。	已修正論述，詳見內文 P.175。
黃○○ 委員	有關政策建議請廠商作技巧性論述。	已修正論述，詳見內文 P.170-176。
	請廠商依據承辦單位提供期末審查意見一覽表進行修正。	已修正論述，詳見內文。
	簡報第57頁「(4)勞動部應掌握新興多元就業型態變遷趨勢，扮演勞動法利修改火車頭」，本部業務囊括範圍多元不止於此，建議文字調整以提升力道。	已修正論述，詳見內文 P.170-176。
	結論與建議提及青年留職率，建議參考晶英酒店具體作法，依三階段分述如下： 1.職場導師：職場安排導師直接指導。	感謝委員意見，已修正論述，詳見內文 P.176。

委員	建議內容	修正情形及頁數
	<p>2.E化平臺：運用E化平臺提供資訊，供青年自主提升。</p> <p>3.小主管培訓：運用青年帶領青年，學習過程可以快速融入職場，減低挫折。</p>	