

行政院勞工委員會職業訓練局

雲嘉南區就業服務中心

「102 年度雲嘉南工業區就業市場調查」

期末報告

執行機構：異視行銷市場調查股份有限公司

執行期間：102 年 8 月 13 日~102 年 11 月 22 日

目 錄

第一章 計畫概述.....	1
一、計畫背景.....	1
二、計畫目的.....	2
三、計畫架構.....	2
四、研究架構.....	5
第二章 文獻探討.....	11
一、就業市場概況.....	11
二、就業穩定度.....	11
三、臺灣就業市場現況分析.....	13
四、雲嘉南就業市場現況.....	18
五、雲嘉南重點行業整理.....	20
第三章 調查方法說明.....	43
一、焦點座談會.....	43
二、問卷調查.....	52
三、深度訪談.....	64
第四章 調查結果.....	70
一、焦點座談會.....	70
二、問卷調查.....	74
三、深度訪談結果.....	97
四、就業博覽會概況分析.....	101
第五章 結論與建議.....	114
一、量化調查結論.....	114
二、量化調查建議.....	114
三、質化調查結論.....	115
四、質化調查建議.....	119
附件.....	123
附件一、參考文獻.....	123
附件二、調查問卷.....	125

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

附件三、焦點座談會議題.....	137
附件四、深度訪談大綱.....	138
附件五、焦點座談會簡報資料.....	140
附件六、焦點座談會簽到表.....	151
附件七、焦點座談會受訪者逐字稿.....	163
附件八、深度訪談受訪者逐字稿.....	173
附件九、期末審查會議紀錄.....	188
附件十、期末審查會議紀錄回應表.....	190

▶ 表目錄

表 2-1 相關研究蒐集.....	11
表 2-2 人力資源調查統計指標摘要.....	16
表 2-3 塑膠製品製造業之行業名稱.....	20
表 2-4 塑膠製品製造業歷年受僱員工人數統計表.....	21
表 2-5 塑膠製品製造業歷年薪資條件統計表.....	22
表 2-6 塑膠製品業受僱人數—按主要職業分.....	23
表 2-7 塑膠製品業受僱人員平均薪資—按主要職業分.....	24
表 2-8 機械設備製造業之行業名稱.....	25
表 2-9 機械設備製造業歷年受僱員工人數統計表.....	26
表 2-10 機械設備製造業歷年薪資條件統計表.....	27
表 2-11 機械設備製造業受僱人數之職類分布.....	28
表 2-12 機械設備製造業受僱人員平均薪資—按主要職業分.....	30
表 2-13 金屬製品製造業之行業名稱.....	31
表 2-14 金屬製品製造業歷年受僱員工人數統計表.....	32
表 2-15 金屬製品製造業歷年薪資條件統計表.....	33
表 2-16 金屬製品業受僱人數—按主要職業別分.....	34
表 2-17 金屬製品業受僱人員平均薪資—按主要職業分.....	36
表 2-18 食品製品製造業之行業名稱.....	37
表 2-19 食品製品製造業歷年受僱員工人數統計表.....	38
表 2-20 食品製品製造業歷年薪資條件統計表.....	39
表 2-21 食品製品製造業受僱人數—按主要職業分.....	40
表 2-22 食品製品製造業受僱人員薪資—按主要職業分.....	41
表 3-1 廠商負責人或人事主管.....	44

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

表 3-2 本計畫相關領域之學者專家.....	45
表 3-3 地方政府或臺南職訓及所屬單位代表人員.....	46
表 3-4 工作時程表.....	49
表 3-5 經濟部雲嘉南地區工業區家數統計表.....	52
表 3-6 工業區整理表.....	54
表 3-7 地區及行業別抽樣分配表.....	55
表 3-8 營收分層抽樣分配表.....	56
表 3-9 接觸紀錄表.....	59
表 3-10 雲嘉南地區工業區整理表.....	65
表 4-1 行業別統計表.....	74
表 4-2 地區別統計表.....	74
表 4-3 營收分層別統計表.....	75
表 4-4 未來一年內預計招募員工情形統計表.....	75
表 4-5 未來一年內預計招募員工情形與基本資料交叉統計表.....	76
表 4-6 未來一年人力增加原因.....	77
表 4-7 未來一年人力增加原因與基本資料交叉統計表.....	78
表 4-8 未來一年人力縮減原因.....	78
表 4-9 未來一年人力縮減原因與基本資料交叉統計表.....	79
表 4-10 塑膠製品製造業預計招募員工數.....	80
表 4-11 塑膠製品製造業較需要之人員.....	80
表 4-12 塑膠製品製造業較需要之技能.....	81
表 4-13 塑膠製品製造業願意給予的待遇.....	82
表 4-14 機械設備製造業預計招募員工數.....	82
表 4-15 機械設備製造業較需要之人員.....	83
表 4-16 機械設備製造業較需要之技能.....	84
表 4-17 機械設備製造業願意給予的待遇.....	85

表 4-18 金屬製品製造業預計招募員工數.....	85
表 4-19 金屬製品製造業較需要之人員.....	86
表 4-20 金屬製品製造業較需要之技能.....	87
表 4-21 金屬製品製造業願意給予的待遇.....	88
表 4-22 食品製品製造業預計招募員工數.....	88
表 4-23 食品製品製造業較需要之人員.....	89
表 4-24 食品製品製造業較需要之技能.....	90
表 4-25 食品製品製造業願意給予的待遇.....	91
表 4-26 四個行業別願意給予的待遇與有/無技能需求交叉統計表.....	92
表 4-27 需要職訓局的支援服務情形.....	93
表 4-28 公司目前需要就業服務中心的支援服務情形.....	93
表 4-29 公司目前員工數.....	94
表 4-30 公司外籍員工數.....	95
表 4-31 公司的員工年齡層分佈最高情形.....	95
表 4-32 年齡層分佈大約佔全公司員工百分比.....	96

圖目錄

圖 1-1 調查設計架構圖.....	4
圖 1-2 研究設計架構圖.....	10
圖 2-1 塑膠製品製造業歷年受僱員工人數統計圖.....	21
圖 2-2 塑膠製品製造業歷年薪資條件統計圖.....	22
圖 2-3 機械設備製造業歷年受僱員工人數統計圖.....	26
圖 2-4 機械設備製造業歷年薪資條件統計圖.....	27
圖 2-5 金屬製品製造業歷年受僱員工人數統計圖.....	33
圖 2-6 金屬製品製造業歷年薪資條件統計圖.....	34
圖 2-7 食品製品製造業歷年受僱員工人數統計圖.....	38
圖 2-8 食品製品製造業歷年薪資條件統計圖.....	39
圖 3-1 焦點團體之執行流程.....	50
圖 3-2 焦點團體資料處理流程圖.....	51
圖 3-3 親訪調查首頁示意圖.....	58
圖 3-4 前測流程圖.....	61
圖 3-5 資料檢誤流程圖.....	63
圖 3-6 質化資料分析模式五步驟.....	68
圖 4-1 深度訪談因果要徑圖.....	97

摘要

為整合雲嘉南地區所轄工業區資源，強化跨區域合作機制，本(102)年度辦理「102 年雲嘉南工業區就業市場調查」，先行盤點、歸納與整理在地工業區就業服務資源與職業訓練需求，期能提供勞雇雙方就業市場情勢及就業訊息，並瞭解僱用廠商職業訓練需求，提早規劃職涯發展，進而對公立就服及職訓機構可調整的服務項目內容及未來努力方向，提出相關建議。爾後，也將依據盤點之服務資源，對應中心資料庫規劃適切性就業媒合或職業訓練規劃，達成就業市場供給面與需求面均衡的目標。

一、量化調查概述

量化調查於 102 年 8 月 22 日至 10 月 31 日進行正式調查，抽樣方法以 CATI 系統進行電腦全面普查，本調查最後回收有效樣本共 2,325 份，在 95% 的信心水準下，抽樣誤差為正負 1.63 個百分點。

調查發現有一成三(13.3%)的受訪者未來一年內會招募員工，以食品製品製造業的 14.4%、雲林地區(15.0%)、營收分層以超過 1000 萬元(15.2%)等比例較高。各行業別皆是以生產線上組裝(現場)人員的需求最高(塑膠製品製造業：72.2%、機械設備製造業：31.7%、金屬製品製造業：54.1%、食品製品製造業：74.2%)。

各行業別需要技能方面，塑膠製品製造業較需要射出機械設備操作技能(34.7%)，機械設備製造業較需要車床/銑床操作技能(28.6%)，金屬製品製造業較需要機台操作技能(18.8%)，食品製品製造業較需要手工或是小型的手持工具操作技能(20.2%)。

依照給予月薪的比例進行分類，19,000~21,999 元較高的比例為塑膠製品製造業(34.7%)及食品製品製造業(16.9%)，22,000~24,999 元較高的比例為機械設備製造業(25.4%)及金屬製品製造業(23.5%)。

調查建議有二，一為相關單位要對於雲林地區的食品製品製造業進行調查，以瞭解各工業區需要的人力資源多寡，引進當地附近鄉鎮市的二度就業婦女或中年失業人口等，提高基層人力的缺工率，補充傳統製造業最缺乏的人力；二為依照四個行業中需要的第一線人力基本技能，其訓練資源先以基本技能為主

要定位分配，並針對技能相近的廠商予以搭配，使其同時訓練，以節省有限資源，創造資源利用最大化。

二、質化調查概述

質化調查分成 6 場座談會及 15 位廠商深度訪談，座談會於 8 月 13 日~8 月 14 日完成前 3 場，及 10 月 28 日~10 月 29 日完成後 3 場；深度訪談 8 月 22 日完成 2 位，11 月 4 日~11 月 7 日完成 13 位。

將兩種質化調查資料整理後，分成五個構面進行說明，包括供給面、需求面、環境面、政府面、學校面等，以下將一一敘述：

結論1：供給面

供給面結論有三點，一為雲嘉南工業區多數廠商仰賴廠房為產品生產中心，技術是最基本的核心，在年資較長的技術人員選擇離職後，技術斷層成為雲嘉南地區廠商潛在之隱憂；二為部分求職者動機並非獲得一個穩定工作，而是為了蓋圖章來領取失業津貼，進而帶給廠商有不好的印象；三為學習符合企業的技能可以進入公司後再學習及培養，多數廠商認為擁有一個良好學習態度的人才是較為重要的。

結論2：需求面

需求面結論有五點，一為雲嘉南工業區因為製造業廠房環境不佳，無法招募到足夠的基層人員，又因為旺季加班，在增加既有基層員工之工作量，造成惡性循環，使缺工率無法降低；二為流動率相對低及穩定的中高階人員，若因為生涯規劃而離職，廠商會無法迅速找到缺額補上，產生管理困擾的問題；三為徵才管道的使用成效上，若尋求中高階員工或是有專業技術的高階人員，會仰賴擁有大量資料庫的網路人力銀行為主，而尋求基層員工，會以就業博覽會及政府的介紹管道來尋求人才。

四為規模較小的廠商希望政府能夠提供廠商更多元的補助和資源，展望未來發展，多數廠商表示希望能力求轉型，期待能降低營運成本，發展新型經濟效益；五為規模較大的廠商會逐漸增強其廠房內的硬體設備，轉以設備自動化的方向來進行規劃。

結論3：環境面

環境面結論有三點，一為雲嘉南工業區因位處臺灣南部腹地廣大之地區，公司位址對外連絡道路便利，附近臨近的居民多數會匯集到工業區就業或求職，工業區的設立幫助在地居民就業；二為傳統製造業環境特性屬於無冷氣設備、悶熱、擁擠等形態，甚至因為工作型態的考量，工作時間只能久站，或廠房環境不乾淨等各種環境因素，且廠房裡的機台或設備是屬較危險性的操作，造成員工安全的危險性也比其他產業高，實為年輕族群不願意進入的劣勢環境；三為人才需求多以基層人員為主，雲嘉南工業區的平均薪資條件約落在三萬元以下。

結論4：政府面

政府面結論有四點，一為廠商會利用政府資源，與職訓局合作來培養符合企業的基層人才，但由於申辦手續繁雜性，寧願選擇用公司內部資源來針對員工進行受訓；二為就服中心合作方面，以參加就業博覽會的活動為主，若遇到現場公司有服務業或高科技產業，求職者會被其他產業吸引，傳統產業較不願意參加；三為外勞政策限制下，無法有效因應接單量大的問題，產值無法再度增加，希望政府能在放寬外勞限制；四為部分不想工作的民眾利用政府美意，尋求蓋章紀錄以領取補助，已請就業服務站人員呼籲各廠商若有遇到此問題，立刻打電話告知，留下記錄並追蹤。

結論5：學校面

學校面結論有二點，一為學生個人的學習態度和工作價值觀與廠商有衝突，不願意從基本實務技能學起，然而期待找尋到高階的工作職缺，卻又能力不足的情況；二為學校過多，造成大學生氾濫，因此無人願意作體力的工作，會以選擇辦公室工作為主。

最後，針對現場提出的遭遇情況，提出可供改進之方向，其內容可能只是單一廠商的情況，建議僅供委託單位參考：

建議1：政府單位行政流程優化

相關單位對於申請專案卻未通過的廠商，派遣專人進行瞭解，並且蒐集資料，找出登錄問題較多處是位於哪個環節，定期開會進行修正；其次，主動電話協助改善，既可幫助廠商善用政府資源外，也能提升就業服務中心的良好印象，增加政府資源的使用效率。

建議2：政府單位與產業建立共識

若有求職者只是來要求蓋章之程序，請廠商主動通知就業服務中心，並且派遣個案管理員，深入了解每一個個案之工作情形、背景及求職動機；並且主動與廠商及求職者進行輔導，增強廠商及員工雙方間的合作關係，杜絕立意不良，僅想領取失業津貼之求職者。

建議3：政府單位與產學合作

職訓局可以從三方面進行協助，一為開設管理專班，協助廠商把年資高的技術人員轉換成有管理能力的高階人才；二為定期邀請小廠商之中高階人員或高級主管共同拜訪大規模的企業；三為藉由工會或協會自治，共同推動勞工領袖大學。

建議4：技術斷層之預防及執行方案

職訓局可以採用三種方法進行，一為持續推廣給廠商名師出高徒之相關訊息，鼓勵廠商申請師徒制津貼，並將成功的範例做成手冊或 DM 發放至各廠商處；二為職訓局鼓勵工業區性質相同之廠商採取異業同盟之策略，將共同需求之人才條件，採自治規劃課程或委外專業培訓；三為開設管理課程，將政府單位訓練資源重新規劃，部份資源轉移至高階人才的訓練課程上。

建議5：建立產學接軌橋樑

由雲嘉南就服中心擔任學校與廠商間的橋樑，設施由廠商派人管理，企業提供機器設備，學校提供場地，如將空教室改建成實習工廠，全面引進工廠實際環境模擬，讓有意參與之學子，於在學期間就投入實習工廠學習，並輔以學校正規教育的管理知識，讓學子於畢業後能順利與產業界接軌；若要針對某些有較大人力需求的廠商，在進行招募的時候，可以限制某些門檻，讓企業可以找到最符合的員工。

建議6：產官學合作以因應未來趨勢

由政府單位資源補助導師費等，讓規模較大之廠商推派優秀之業界專才，至較小規模之廠商進行授課、輔導或培訓，或是到學校開班授課或舉辦知識、工作經驗的演講，讓小廠商及在學學生有機會獲得成功廠商的經驗。

建議7：調整課程規劃並宣導政府資源

職訓局要能提供精緻化，符合基層人力工企業機構良好的人力，將最基礎的能力縮短至 3~6 個月完成，並在中間安排企業實習，依據企業需求進行技能學習用；其次，可以先把申請計畫的所有廠商羅列，找出哪一項計畫是最多廠商使用的，並主力宣傳 2~3 種計畫，讓未用過的廠商將其經驗宣傳，提高政府資源的能見度。

建議8：調整失業津貼部分轉成長期工作鼓勵金

將部分失業津貼轉移至長期工作的鼓勵金，如在 3~6 個月內，依照每個月給予 1,000~2,000 元的鼓勵金，讓勞工在原有的薪資下，增加更多的收入，當勞工願意留在此工作的機會增加，流動率也會下降。

建議9：工業區閒置處轉成托育中心

政府單位與各工業區中心進行協商，讓職業婦女的孩子來到此，並且讓更多孩子一起學習，也可請有相關經驗的老師進行教學並照顧，形成一個社區化的托育中心，幫助更多人從事工業區的工作，讓廠商有更多人力能選擇。

Abstract

To integrate resources under the jurisdiction of the industrial parks in the Yunlin-Chiayi-Tainan region for developing an enhanced cooperation mechanism, a survey was conducted in 2013 with a view to understanding the latest job market in the area. Researchers started by checking into employment resources and the needs for training to obtain first-hand information. Suggestions based on the findings were then made for ways employment and training units could explore to improve their service so that a balance between market offers and job needs can be achieved in the future.

1. A Description of Quantitative Survey

The quantitative survey was conducted from August 22 to October 31, 2013, using the CATI system to collect a total of 2,325 valid samples. At a confidence level of 95%, its sampling error of percentage figures was less than 1.63 percentage points.

According to the findings, 13.3% of the polled indicated they will recruit workers in the coming year, with foods manufacturing (14.4%), the Yunlin region (15%), and departments with turnovers surpassing NT\$10 million (15.2%) topping the list. The most needed are workers on the assembly line: foods manufacturing, 74.2%; plastics manufacturing, 72.2%; metals manufacturing, 54.1%; and mechanical equipment manufacturing, 31.7%.

In terms of skills, plastics manufacturing needs mechanical equipment fluidics technicians (34.7%), mechanical equipment manufacturing looks for turnings (28.6%), metals manufacturing seeks platform operators (18.8%), and foods manufacturing wants hand workers or those with small hand tools (20.2%).

In terms of salary categories, the highest goes to mechanical equipment and metals manufacturing at the level of NT\$22,000-NT24,999 per month, followed by plastics (34.7%) and foods (16.9%) manufacturing at the level of NT\$19,000-NT21,999 per month.

Two suggestions, as far as the survey is concerned, were made: (1) Authorities concerned must probe into foods manufacturing in the Yunlin area to gain information about manpower needs in its various industrial parks so as to bring in woman or middle-aged people looking for their second employment as a way to fill the manpower gap. (2) Training must be prioritized for people needing skills for working on the assembly line, with these workers from the four occupation categories supplementing each other to not only conserve but optimize resources.

2. A Description of Qualitative Survey

Altogether six seminars were held and 15 manufacturers contacted for in-depth talks. Both the seminars and talks were conducted in two batches during the survey period. The first three seminars were given on August 13 and 14 and the final three on October 28 and 29 while the in-depth talks for the first two manufacturers took place on August 22 and those for the 13 others from November 4 to November 7. The findings are divided into five facets for illustration:

Finding 1: Supply

(1) With senior technicians leaving, technical gap must be bridged as soon as possible in the area since skill is the core for the survival of most local manufacturers. (2) Attention must be paid for those coming for endorsement for obtaining unemployment allowances rather than for seeking a stable job, resulting in giving the manufacturers a negative impression. (3) Most manufactures now realize what they really need is those longing for learning skills.

Finding 2: Demand

(1) There is a shortage of grass-roots workers because of the bad working environment in the industrial sector. A vicious circle occurs when the workload of existing personnel is increased. (2) With people at both middle and higher management levels leaving for other career goals, manpower gap must be

tackled. (3) Online employment banks are used for tapping senior workers or those with special skills while employment fairs and government channels are used for recruiting the grass-roots staff.

(4) Smaller manufactures hope that the government can offer more multiple types of assistance and pour in more resources as well as that they can transform into other businesses with more economic benefits. (5) Larger manufactures wish to install more facilities or even go fully automatic in the near future.

Finding 3: Environment

(1) Because of their convenient location, the industrial parks are able to entice workers from nearby communities and help community residents to land jobs closer to home. (2) Young workers are reluctant to work for traditional manufacturers as their factories are old, sticky, crowded, and dirty without air conditioning, running the risk of facing the danger of all sorts, including that from those operations of being unsafe in nature. Besides, because of the old-fashioned type of work and equipment in the factories, operators usually have to stand for a long period of time when doing their jobs. (3) The monthly salary for the grass-roots workers in the region is less than NT\$30,000.

Finding 4: Government

(1) Manufacturers prefer in-house training as they usually have to go through a complicated application process for assistance from vocational authorities. (2) Traditional manufactures usually attend employment fairs for recruitment, but try to get away from high-tech operators or service providers as these firms might attract their workers. (3) Manufacturers hope that the government will lift restrictions on the employment of foreign labors for the benefit of dealing with a larger batch of orders so as to increase production values. (4) Government authorizes have asked manufactures to report cases in which some local residents go to the firms to obtain endorsement for unemployment allowances form the government instead of seeking real employment.

Finding 5: School

(1) Many students do not want to start work at the basic level, but have no capability when trying to land a higher level job. (2) Collge graduates prefer office work to working in factories.

Finally, a total of 9 suggestions are made here for reference by authorities concerned:

Suggestion 1: Optimizing administrative procedures of government units

Officials must be assigned to look into why some applications from manufacturers for assistance are not approved so as to improve its internal procedures. In addition, phone calls are made to offer government help so as to save time and enhance efficiency.

Suggestion 2: Consensus built between industry and government

Manufacturers are urged to report to government units concerned of cases in which some job seekers come only for endorsement for unemployment allowances. And responsible government units must make efforts to understand each specific case into its motive, background and other factors and to see if there are opportunities for the manufacturer and the job seeker to work together for a resolution.

Suggestion 3: Cooperation among industry, academics, and government

The Bureau of Employment and Vocational Training can do three things: (1) Devise classes on management to help workers with high-end skills to become senior managers. (2) Invite middle and senior level workers at smaller manufacturing firms to visit larger enterprises. (3) A labor university is encouraged for establishment with the assistance from industrial labor unions or concerned self-help associations.

Suggestion 4: Ways to bridge technical gap

The Bureau of Employment and Vocational Training can do the following three things: (1) Manufacturers are encouraged to apply for tutorship

allowances, with success cases made into brochure or DM for distribution as a role model reference. (2) Manufacturers with like nature are encouraged to work together for training personnel in demand. (3) Management classes are created to train people for becoming senior managers.

Suggestion 5: Seamless connection between industry and academics

Assign the employment center for the Yunlin-Chiayi-Tainan region to serve as a bridge between schools and manufacturers, with schools providing sites, businesses offering equipment, and manufacturing sending managers. Empty classrooms can be turned into factories for internship so that students, when graduating, are able to join the job market immediately.

Suggestion 6: Cooperation between industry, government, and academics to deal with future trends

With assistance in teaching fees from government units, experts in large manufacturing companies can be assigned to conduct related courses for smaller manufacturers so that the latter are able to learn from success stories.

Suggestion 7: Adjust courses and promote governmental resources

The Bureau of Employment and Vocational Training should be able to develop a set of 3-6 month courses to train basic level workers and arrange internship opportunities. The most needed two or three projects to be applied for by manufacturers are promoted to promulgate success experience so as to enhance the visibility of government resources.

Suggestion 8: Transforming unemployment allowance into long-term work encouragement fund

A monthly NT\$1,000-NT\$2,000 encouragement fee under the name of long-term work transferrable from unemployment allowances for, say, the first three to six months, in addition to their existing salary, may help increase the opportunity of retaining workers so that turnover can be reduced.

Suggestion 9: Transforming idled place into learning center

Through agreement between government units and industrial centers, children of women working in the industrial parks are encouraged to come to the work sites for further learning in order for the manufacturers to diversify the selection in manpower in the long run. Besides, experienced teachers can be hired to teach and take care of the children, a move being able to create day-care centers for the communities.

第一章 計畫概述

一、計畫背景

行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心始於民國 55 年成立，原機關名稱為「臺灣省台南區國民就業輔導中心」隸屬於臺灣省政府社會處，並先後於雲林縣、嘉義縣市、臺南縣市轄區內成立斗六、北港、嘉義、朴子、新營等就業服務站。

民國 76 年 11 月 7 日臺灣省政府勞工處成立，77 年 1 月改隸勞工處，83 年 7 月配合組織規程修正更名為「臺灣省政府勞工處台南區就業服務中心」，並以協助民眾求職、雇主求才為主要職掌業務，並自 88 年 1 月起開始受理勞工保險失業給付認定業務。

民國 88 年 7 月 1 日臺灣省政府功能業務與組織調整，本中心同時配合改隸於行政院勞工委員會職業訓練局，更名為「行政院勞工委員會職業訓練局台南區就業服務中心」。92 年新設永康就業服務站，增加原臺南縣曾文溪以南近都會區民眾求職之便利性，嘉義、北港、斗六、新營等就業服務站亦分別租用新辦公廳舍擴大服務場域，一改以往擁擠窘況，93 年 3 月 1 日台南就業服務站成立，轄區內 7 個就業服務站架構于焉成形。又為回應地方民意需求使與機關名稱能涵蓋其服務區域，94 年 6 月 21 日正式更名為「行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心」迄今。

因應行政院組織改造，行政院勞工委員會改為勞動部，行政院勞工委員會職業訓練局將改為勞動部勞動力發展署，而各職業訓練中心及就業服務中心將整併為勞動力發展分署；本中心以雲嘉南地區為服務範疇，為因應地區產業發展重點及特性，並隨時有效掌握所轄人力資源需求；期能有效整合、規劃、連結相關資源，提供事業單位、勞工、民眾更為適合及高品質就業服務，降低人力供需落差，故辦理本計畫，作為未來分署就業服務及開辦訓練課程等相關業務參考之依據。為進一步整合所轄工業區資源，強化跨區域合作機制，本(102)年度辦理「102 年雲嘉南工業區就業市場調查」，先盤點、歸納與整理在地工業區就業服務資源與職業訓練需求，期能提供勞雇雙方就業市場情勢及就業訊息，及瞭解僱用廠商職業訓練需求，提早規劃職涯發展，進而對公立就服及職訓機構可調整的服務項目內容及未來努力方向，提出相關建議。爾後，也將依

據盤點之服務資源，對應中心資料庫規劃適切性就業媒合或職業訓練規劃，達成就業市場供給與需求面均衡的目標。

二、計畫目的

本計畫須完成兩大調查主軸如下：

- (一)工業區產業近況發展之情勢，以及連帶對人才僱用質量分析。
- (二)分析轄區徵才活動媒合情形。

三、計畫架構

為達成上述目的，本計畫除了進行相關文獻探討外，採用質化量化並重的調查方法，在量化部份，採用問卷調查，針對廠商進行相關議題的訪問，在質化部份則採用焦點座談會與深度訪談兩種方法，收集相關資料，為達成上述目的，本專案將分成六個階段進行：

(一) 文獻蒐集與整理

文獻資料蒐集與整理，確認本次專案目的後，收集相關文獻資料，包括：就業市場概況、臺灣地區就業市場概況及雲嘉南就業市場況，發掘不同區域間差異性，並鎖定於雲嘉南地區的重點產業進行資料整理，整理出相關職務及專業技能等。

(二) 設計調查問卷與訪談大綱

依專案目的，結合文獻資料提出的重點產業設計量化調查問卷、焦點座談會議題及深度訪談大綱，並進行期初規劃書審查會，及本專案之顧問團隊進行審查確認，待規畫書內容可行後，才正式執行。

(三) 第一階段調查執行

質化與量化調查的執行，針對第二階段之焦點座談會議題、調查問卷及深度訪談大綱開始進行3場焦點座談、問卷調查及2位廠商的深度訪談，並針對所蒐集而得資料進行檢誤處理、統計分析與撰寫期中報告調查結果。瞭解工業區廠商人力需求增減、近年需求趨勢、專業技能需求調查、就業服務中心之相關建議，為雲嘉南地區提供意見與建議。

(四) 辦理期中審查會

撰寫期中報告並辦理審查：針對第三階段質化與量化調查進行報告撰寫，並藉由顧問團所提供之意見增修報告內容，使報告能符合專案目的。

(五) 第二階段調查執行

持續進行後半段質化與量化調查的執行，針對第四階段之焦點座談會議題、調查問卷及深度訪談大綱，修正後續 3 場焦點座談會議題、半數的問卷調查及 13 位廠商的深度訪談，並針對所蒐集而得資料進行檢誤處理、統計分析與撰寫期末報告調查結果。

(六) 辦理期末審查會

撰寫期末報告並辦理審查：針對第五階段質化與量化調查進行報告撰寫，並藉由顧問團所提供之意見增修報告內容，使報告能符合專案目的。

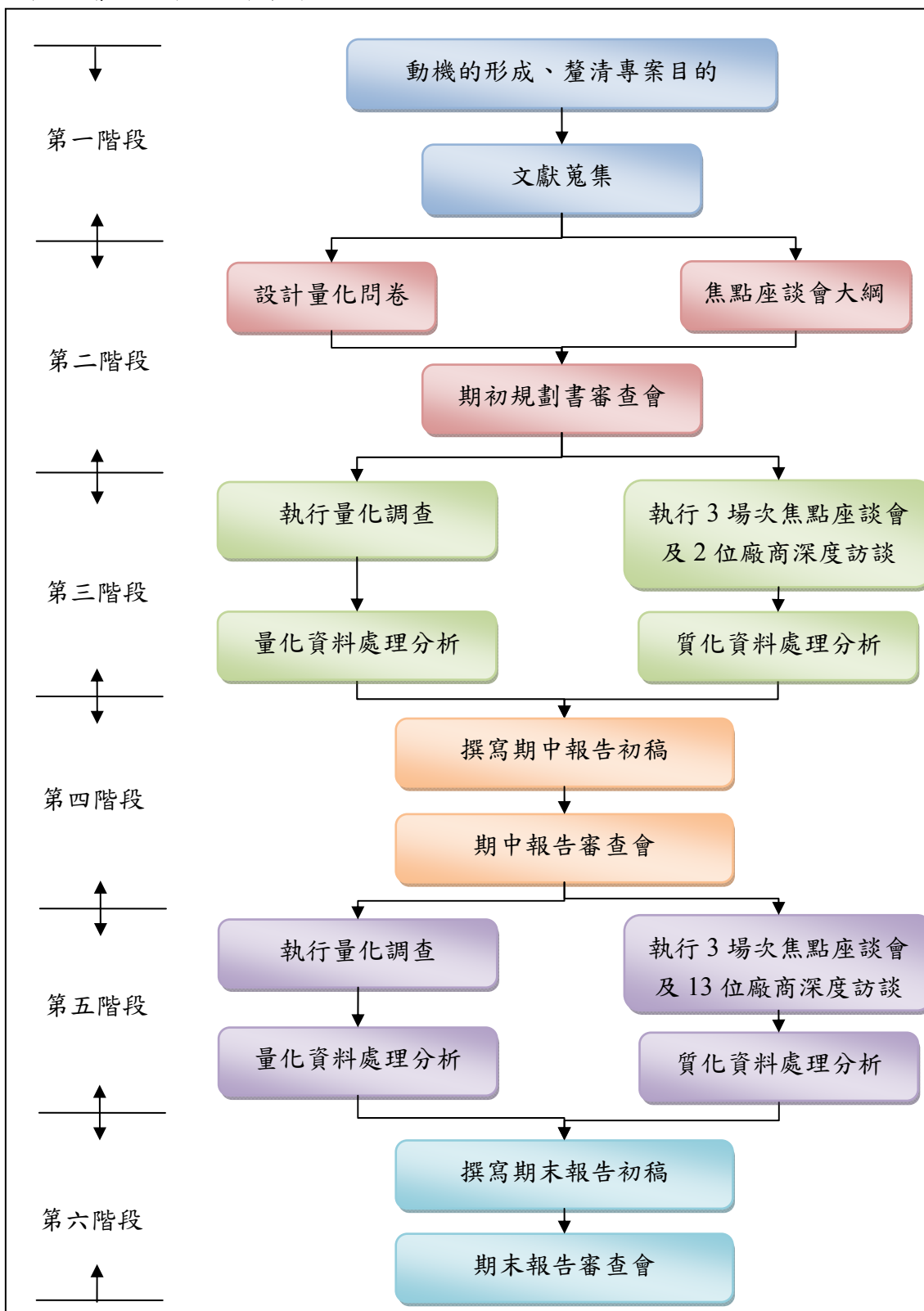


圖 1-1 調查設計架構圖

四、研究架構

由文獻蒐集中，找出與雲嘉南工業區就業市場相關的五個構面，包括供給面、需求面、環境面、政府面、學校面等，並針對各構面中設計調查主題，以調查出能符合現況的分析方向，圖 1-2 是本計畫的研究架構圖：

(一) 供給面

包含工作需求、工作訓練、技能培養。

對應之題項包含如下：

【焦點座談會議題】

1. 4、針對上述這些重點產業，須培養何種人員能適才適用？可以利用何種方法培養這些人才？有引進職業訓練局培訓的人才嗎？當初為什麼選擇／不選擇的原因？

(二) 需求面

包含產業需求、缺乏職缺、人才管道、未來願景。

對應之題項包含如下：

【問卷】

1. Q1、請問貴公司於未來一年內是否預計需要招募員工
2. Q1.1、增加原因
3. Q1.2、縮減原因為
4. Q3、請問貴公司經營的塑膠製品製造過程中，較需要何種人員？
5. Q4.1、Q4.3、Q4.5、Q4.7、Q4.9 請問貴公司(塑膠製品製造業)需要的人員，主要較需要何種技能？
6. Q4.2、Q4.4、Q4.6、Q4.8、Q4.10 請問貴公司(塑膠製品製造業)需要的人員，願意給予的待遇（月薪）是多少？
7. Q5、請問貴公司經營的機械設備製造過程中，較需要何種人員？

8. Q6.1、Q6.3、Q6.5、Q6.7、Q6.9 請問貴公司(機械設備製造業)需要的人員，主要較需要何種技能？
9. Q6.2、Q6.4、Q6.6、Q6.8、Q6.10 請問貴公司(機械設備製造業)需要的人員，願意給予的待遇(月薪)是多少？
10. Q7、請問貴公司經營的金屬製品製造過程中，較需要何種人員？
11. Q8.1、Q8.3、Q8.5、Q8.7、Q8.9 請問貴公司(金屬製品製造業)需要的，主要較需要何種技能？
12. Q8.2、Q8.4、Q8.6、Q8.8、Q8.10 請問貴公司(金屬製品製造業)需要的，願意給予的待遇(月薪)是多少？
13. Q9、請問貴公司經營的食品製品製造過程中，較需要何種人員？
14. Q10.1、Q10.3、Q10.5、Q10.7、Q10.9 請問貴公司(食品製品製造業)需要的，主要較需要何種技能？
15. Q10.2、Q10.4、Q10.6、Q10.8、Q10.10 請問貴公司(食品製品製造業)需要的，願意給予的待遇(月薪)是多少？

【焦點座談會議題】

1. 3、對於比例佔據較大的產業，如塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業的前景有何看法？員工數、薪資、未來發展願景？
2. 5、人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不同基中高職級、或是不同類型工作職系)？如何加強不同人才所需的職能為何(如高階人才的管理技能等)？(雲林/嘉義/台南)在地產業最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？最不喜歡使用何種管道去尋找人才，為什麼？

【深度訪談問項】

1. B1、請問貴公司最近一年有增加或減少人力需求嗎？增加或減少多少人呢？是考量什麼原因呢？預計未來一年人力變動的計劃？展望未來長期的人力計劃？

2. B2、人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不同基中高職級、或是不同類型工作職系)? 所需的職能為何(提示：如知識、技能、態度與其他等)? 人才之間的職能缺口差距，可以用何種方法解決? 可以利用何種方法培養這些人才?
3. B3、請問貴公司最常使用何種管道去找尋符合公司的人才? 使用求才管道的情形及經驗為何? 最不喜歡使用或是拒用的管道為何? 為什麼? 人才之間的數量缺口差距，可以用何種方法解決(提示：如簽約等)? 成效如何?

(三) 環境面

包含雲嘉南地區發展現況、雲嘉南地區優勢及劣勢。

對應之題項包含如下：

【問卷】

1. Q2、請問貴公司屬於哪一個行業別?
2. S1、貴單位名稱、填表人姓名、貴單位電話、職稱、貴公司成立時間?
3. S2、請問貴公司目前員工幾人?
4. S3、請問貴公司目前有幾位外籍員工?
5. S4、請問貴公司的員工年齡層分佈情形，以哪個年齡層最高?
6. S5、請問貴公司的年營業額?
7. S6、請問貴公司資本額是多少?

【焦點座談會議題】

1. 1、(雲林/嘉義/台南)的就業市場，主要以哪一類的行業最多? 目前工作環境及條件以哪種情形為多? 對於未來的地方發展有何幫助及影響?

2. 2、(雲林/嘉義/台南)的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？(雲林/嘉義/台南)仍可繼續吸收人員的主要優勢及因素為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

【深度訪談問項】

1. A1、請問貴公司目前提供給員工之工作環境及制度為何(提示：如廠房環境、空調設備、硬體設備、工作時數、用餐及午休制度、加班制度、補貼制度、公司福利等)？未來一年是否有對環境及制度轉型的考量(提示：如廠商環境重整為類似服務業環境之型態)？
2. A2、請問貴公司的員工流動率約為多少%？普遍離職的原因為何？不同年齡層、性別、職級（基層、中階與高階）與工作職系（主管職、技術職、行政職、作業員）等員工於貴公司的工作情形或離職比例是否有差異？
3. A3、請問貴公司認為目前所在地區的就業市場，對於未來的地方發展有何幫助及影響？
4. A4、請問貴公司認為目前所在地區的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

（四）政府面

包含職訓中心合作情況、就服中心合作情況、外勞政策現行措施、失業給付政策、其他相關政策。

對應之題項包含如下：

【問卷】

1. Q11、請問貴公司的目前是否需要職訓中心的支援服務？
2. Q11.1、請問貴公司需要職訓中心的支援服務包括什麼？
3. Q12、請問貴公司的目前是否需要就服中心的支援服務？
4. Q12.1、請問貴公司需要就服中心的支援服務包括什麼？

5. S7、請問貴公司是否願意收取職訓中心或就服中心的相關資訊？

【焦點座談會議題】

1. 6、就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、就業媒合，提供政府補助人才就業資訊（勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業 e 網）等，請問您曾使用過這些方式徵才嗎？還是利用其他方式徵才嗎(如村里長推薦、校園媒合、軍中求才等)？近年您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？並且希望政府提供何種資源，協助企業因應未來就業市場變化？

【深度訪談問項】

1. C1、政府會提供許多資源(如就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、雲嘉南區就業服務中心、勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業 e 網等)，請問貴公司是否有運用政府提供的資源？成效如何？是否滿意？是否有建議或改進之處？最需要政府提供何種資源？(訪問時請訪員展示 DM 給受訪者瀏覽)

(五) 學校面

包含工作訓練發揮程度、實習與工作連結、工作態度培養。

對應之題項包含如下：

【深度訪談問項】

1. B4、請問貴公司目前不易補齊之職缺及該職缺需求的職能是什麼(提示：如知識、技能、態度與其他等)？不易補齊的原因為何？若能找到符合本工作的相關科系是否比較能夠進入貴公司？證照、執照是否影響晉用人才考量，以哪一種證照、執照需求量最多？請問貴公司會用何種訓練或獎勵方式來增加內部員工的能力(提示：如獎學金制度)？成效如何？

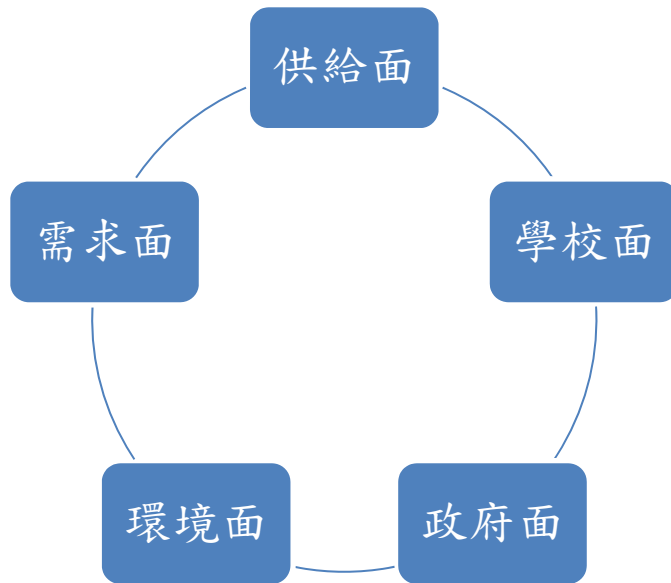


圖 1-2 研究設計架構圖

第二章 文獻探討

一、就業市場概況

全球國際化的快速變遷下，企業面對著經濟的全球化競爭、產業環境結構的變化，其就業市場認知應以多層面的衡量方式為佳，並以內、外部勞動市場、個人或職業屬性為兩軸，建置出四個構面來探討個體認知受僱就業能力（Andrew & John，2007）

表 2-1 相關研究蒐集

年代	作者	研究概要
1982	Michael & Spector	認為人們對勞動市場的認知選擇和實際市場的狀況是低度關連或兩者之間是有落差的。
1989	Steel & Griffeth	工作市場包含了個體對不同職業、產業、地域市場的綜合概念
1995	Griffeth	對勞動市場的認知選擇，反映員工主觀對於勞動市場的瞭解程度
1995	Hom & Griffeth	國外早期 59% 的研究僅以單一選項來量測就業市場認知
2003	鄭修明	依據 Ajzen (1985) 所提出的計劃行為理論，根據半開放式引導問卷及焦點群體法編撰而成「外部發展工作認知問卷」。其將「外部發展工作認知」區分為兩構面，分別為「本身工作能力評估」及「社會環境就業機會」。
2004	Steel	人們對於就業市場的認知，或是進一步的工作搜尋，其實只是關心與自己相關的市場區隔，而非整個就業市場的狀況
2006	Hwang & Kuo	當工作市場失業率下降時，個體會感受到有較多的工作選擇機會，而失業率提升時，則會有相反的感受
2007	林政耀	就業市場認知，簡單來說，乃個體對於工作市場瞭解的程度，亦可解釋為對就業機會、經濟市場狀況、轉業機率的熟悉度
2007	Andrew & John	認為就業市場認知應以多層面的衡量方式為佳，並以內、外部勞動市場、個人或職業屬性為兩軸，建置出四個構面來探討個體認知受僱就業能力

資料來源：本研究整理。

二、就業穩定度

(一) 就業力

就業力「employability」，自 1990 年起成為了許多先進國家高度重視的青年政策議題亦是勞動市場的熱門話題。英國工業聯合會於 2007 年更提出，在面臨了彈性和快速變遷的經濟下，勞動者有必要具備一定的就業能力，來為自我本身以及雇主做出貢獻。Harvey、Locke 和 Morey (2002) 認為就業力的本質是：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及必要時獲得新就業的能力」。社會的新鮮人需要有良好的就業能力，才能在勞動市場中與他人競爭獲取工作機會；而在職的勞動者亦將具備優秀的就業能力，得以使工作生涯發展順遂。

就業力是經由學習而得的個人獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力，為得到更高的價值，人們持續追求核心就業力，以就業態度及個人特質發展，擁有自我行銷與職涯管理能力，具有學習的積極意願，並能反思所學。（Harvey et al., 2002，英國官方報告）

就業力技能為個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻。」（Employability Skills for the Future，澳洲官方報告）

知識經濟的能力要求：團隊合作、能在不明確的環境中進行協作、問題解決、能處理非例程序、能擔負決策責任、溝通技能、以及能從較寬廣的脈絡來理解工作場所的發展。（OECD, 2001）

（二）就業穩定度與離職行為的影響因素

由於就業穩定度探討之文獻較為缺乏，但探討離職行為之文獻較為充足，由於就業穩定度與離職行為恰好是反向內容，因此整理離職行為相關研究，輔助就業穩定度之探討。

有關離職行為之研究 Mobley et al.(1978)認為個人的離職傾向是一種退縮行為的前因，並利用此簡易模式來解釋員工離職行為的過程，在此模式中，指出個人的年齡或年資與其對工作滿意度有顯著正相關，而個人工作滿意度與其離職念頭則又顯著負相關，如果有其他工作可選擇，亦會影響離職行為，而離職傾向是離職行為的前因變項。Arnold & Feldman(1982)參考有關離職文獻內容的主要影響離職之變數，更進一步整合提出離職過程的修正模式，將「找尋新工作傾向」的前置因素為年

齡、工作滿足、組織承諾。其實證結果發現尋找新工作與離職行為有較強的相關性，年資和工作穩定性認知兩變數會直接影響離職行為。

三、臺灣就業市場現況分析

近年來，國內外經濟景氣穩定成長，在政府推動各項振興經濟方案及相關促進就業措施下，國內勞動市場供需持續活絡，勞動力參與率明顯提升，勞動力與就業人數均大幅增加，失業情況已逐漸獲得改善。但受到全球油價及原物料上漲，以及全球金融風暴等影響，我國勞動市場面臨企業成本上升可能排擠勞動成本，以及經濟景氣走緩導致就業市場前景不樂觀等問題。

102 年 10 月就業人數為 1,099 萬 6 千人，較上月增加 1 萬 6 千人或 0.14%；失業人數為 48 萬 7 千人，較上月增加 1 千人，其中因工作場所業務緊縮或歇業而失業者增加 2 千人，因對原有工作不滿意而失業者亦增加 1 千人，初次尋職失業者則減少 2 千人；失業率為 4.24%，與上月持平，較上（101）年同月下降 0.09 個百分點；經調整季節變動因素後之失業率為 4.17%，較上月下降 0.01 個百分點。10 月勞動力參與率為 58.52%，較上月上升 0.05 個百分點。

（一）勞動力狀況

本年 10 月勞動力人數為 1,148 萬 3 千人，較上月增加 1 萬 7 千人或 0.14%；如與上年同月比較，亦增 9 萬 2 千人或 0.81%。10 月勞動力參與率為 58.52%，較上月上升 0.05 個百分點，較上年同月亦升 0.07 個百分點。1 至 10 月平均勞動力參與率為 58.41%，較上年同期上升 0.09 個百分點。

按年齡層觀察，15 至 24 歲年齡者勞動力參與率 30.04%；25 至 44 歲年齡者為 86.69% 最高；45 至 64 歲年齡者則為 60.87%。

（二）就業狀況

10 月就業人數為 1,099 萬 6 千人，較上月增加 1 萬 6 千人或 0.14%；如與上年同月比較，亦增 9 萬 9 千人或 0.90%。1 至 10 月平均就業人數為 1,095 萬 6 千人，較上年同期增加 10 萬 9 千人或 1.00%，其中大專及以上程度者增加 15 萬 7 千人或 3.20%，高中（職）程度者則減少 1 萬 1

千人或 0.32%，國中及以下程度者亦減少 3 萬 7 千人或 1.61%，大專及以上程度者占全體就業者比率持續提升至 46.19%。

10 月各部門就業人數與上月比較，服務業部門增加 1 萬 2 千人或 0.19%，工業部門亦增 3 千人或 0.09%，農業部門則微減 1 千人或 0.12%。若與上年同月比較，服務業部門與工業部門分別增加 6 萬 6 千人與 3 萬 2 千人或 1.03% 與 0.83%；農業部門則微減 1 千人或 0.08%。

（三）失業狀況

10 月失業人數為 48 萬 7 千人，較上月增加 1 千人，其中因工作場所業務緊縮或歇業而失業者增加 2 千人，因對原有工作不滿意而失業者亦增加 1 千人，初次尋職失業者則減少 2 千人。與上年同月比較，失業人數減少 6 千人。1 至 10 月平均失業人數為 47 萬 9 千人，較上年同期微減 1 千人。

10 月失業率為 4.24%，與上月持平；如與上年同月比較，則下降 0.09 個百分點。經季節調整後失業率為 4.17%，較上月下降 0.01 個百分點；與上年同月比較，亦降 0.11 個百分點。1 至 10 月平均失業率為 4.19%，較上年同期下降 0.05 個百分點。

按教育程度別觀察，國中及以下程度者失業率 3.47%；高中（職）程度者失業率 4.18%；大專及以上程度者失業率 4.61%，其中大學及以上程度者失業率 5.35%。

按年齡層觀察失業率差異情形，15 至 24 歲年齡者失業率 13.89% 最高；25 至 44 歲年齡者為 4.34% 次之；45 至 64 歲年齡者 2.16%。

10 月失業者平均失業週數為 25.8 週，較上月延長 0.2 週，其中初次尋職者為 25.5 週，較上月延長 2.2 週；非初次尋職者為 25.8 週，較上月縮短 0.6 週。10 月失業期間達 1 年以上之長期失業人數為 7 萬 5 千人，較上月增加 1 千人。

(四) 非勞動力

10 月非勞動力人數為 813 萬 8 千人，較上月減少 7 千人或 0.08%，其中想工作而未找工作且隨時可以開始工作者 15 萬人，較上月亦減少 2 千人；求學及準備升學者 210 萬 3 千人；料理家務者 244 萬 4 千人；高齡、身心障礙者 244 萬 3 千人。如與上年同月比較，計增 4 萬 1 千人或 0.51%。1 至 10 月平均非勞動力人數為 814 萬 3 千人，較上年同期增加 4 萬 9 千人或 0.60%。

(五) 年度趨勢分析

根據行政院主計總處「102 年 10 月人力資源調查統計結果」，近三年(民國 99 年至 101 年)平均勞動力由 1,091 萬 7 千人成長至 1,134 萬 1 千人，其中平均就業者由 1,049 萬 3 千人成長至 1,086 萬人、平均失業者由 57 萬 7 千人下降至 48 萬 1 千人；近三年平均非勞動力由 799 萬 2 千人成長至 809 萬 6 千人，其中平均想工作而未找工作者由 16 萬 1 千人降至 15 萬人；近三年平均勞動力參與率由 58.07%成長至 58.35%，其中季節後調整由 58.07%亦成長至 58.35%；近三年平均失業率由 5.21%下降至 4.24%，其中季節後調整由 5.21%亦下降至 4.24%；近三年平均廣義失業率由 6.57%下降至 5.49%，各年平均數據如下表所示。

失業率按教育程度分別，近三年(民國 99 年至 101 年)平均國中及以下學歷者由 4.83%下降至 3.52%、高中(職)由 5.58%下降至 4.22%、大專及以上由 5.12%下降至 4.58%、大學及以上 5.62%下降至 5.37%；失業率按年齡分別，近三年平均 15~24 歲年齡者由 13.09%下降至 12.66%、25~44 歲由 5.35%下降至 4.38%、45~64 歲由 3.39%下降至 2.31%；近三年平均受失業波及人口由 116 萬 6 千人下降至 91 萬 8 千人，各年平均數據如下表所示。

表 2-2 人力資源調查統計指標摘要

單位：千人

年 月 別	15歲 以上 民間 人口	勞 動 力			非 勞 動 力		勞 動 力 參 與 率		失 業 率		廣 義 失 業 率 (%)
		就業者	失業者		想工作而 未找工作 者	(%)	季節 調整後	(%)	季節 調整後		
92 年平均	17 572	10 076	9 573	503	7 495	229	57.34	57.34	4.99	4.99	7.11
93 年平均	17 760	10 240	9 786	454	7 520	230	57.66	57.66	4.44	4.44	6.54
94 年平均	17 949	10 371	9 942	428	7 578	209	57.78	57.78	4.13	4.13	6.02
95 年平均	18 166	10 522	10 111	411	7 644	198	57.92	57.92	3.91	3.91	5.68
96 年平均	18 392	10 713	10 294	419	7 679	191	58.25	58.25	3.91	3.91	5.59
97 年平均	18 623	10 853	10 403	450	7 770	168	58.28	58.28	4.14	4.14	5.61
98 年平均	18 855	10 917	10 279	639	7 937	177	57.90	57.90	5.85	5.85	7.35
99 年平均	19 062	11 070	10 493	577	7 992	161	58.07	58.07	5.21	5.21	6.57
100 年平均	19 253	11 200	10 709	491	8 053	152	58.17	58.17	4.39	4.39	5.67
101 年平均	19 436	11 341	10 860	481	8 096	150	58.35	58.35	4.24	4.24	5.49
9 月	19 471	11 369	10 878	491	8 102	153	58.39	58.38	4.32	4.28	5.59
10 月	19 487	11 391	10 897	493	8 097	152	58.45	58.40	4.33	4.28	5.59
11 月	19 503	11 405	10 918	487	8 098	151	58.48	58.37	4.27	4.24	5.52
12 月	19 518	11 408	10 931	477	8 110	153	58.45	58.40	4.18	4.21	5.45
102 年 1 至 10 月	19 578	11 435	10 956	479	8 143	153	58.41	58.42	4.19	4.18	5.45
1 月	19 531	11 410	10 935	475	8 121	154	58.42	58.41	4.16	4.20	5.44
2 月	19 544	11 398	10 915	483	8 146	156	58.32	58.41	4.24	4.16	5.53
3 月	19 555	11 396	10 921	475	8 159	155	58.28	58.40	4.17	4.18	5.45
4 月	19 564	11 392	10 929	464	8 171	154	58.23	58.41	4.07	4.19	5.35
5 月	19 573	11 401	10 939	463	8 171	152	58.25	58.42	4.06	4.19	5.32
6 月	19 583	11 432	10 959	473	8 151	150	58.38	58.43	4.14	4.17	5.38
7 月	19 592	11 471	10 984	487	8 121	152	58.55	58.40	4.25	4.18	5.50
8 月	19 602	11 498	11 000	497	8 104	154	58.66	58.39	4.33	4.19	5.59
9 月	19 611	11 466	10 980	486	8 145	152	58.47	58.46	4.24	4.18	5.49
10 月	19 620	11 483	10 996	487	8 138	150	58.52	58.47	4.24	4.17	5.47
當月較上月 增減 (%)	0.05	0.14	0.14	0.21	-0.08	-1.72	(0.05)	(0.01)	(0.00)	(-0.01)	(-0.02)
當月較上年 同月增減 (%)	0.68	0.81	0.90	-1.28	0.51	-1.45	(0.07)	(0.07)	(-0.09)	(-0.11)	(-0.12)
本年累計較上年 同期增減 (%)	0.80	0.95	1.00	-0.30	0.60	2.24	(0.09)	-	(-0.05)	-	(-0.04)

資料來源：行政院主計總處「102 年 10 月人力資源調查統計結果」。

附註：1.括弧 () 內數字係增減百分點。2. 人力資源調查對象不包括武裝勞動力及監管人口。3. 失業率 = 失業者 / 勞動力 * 100%。4. 廣義失業率 = (失業者+想工作而未找工作者) / (勞動力+想工作而未找工作者) * 100%。

表 2-2 人力資源調查統計指標摘要(續)

單位：千人

年 月 別	就業者結構比 (%)			失業率按教育程度分 (%)				失業率按年齡分 (%)			受失業 波及 人口
	農業	工業	服務業	國中及 以下	高中 (職)	大專及 以上	大學及 以上	15~24 歲	25~44 歲	45~64 歲	
92 年平均	7.27	35.49	57.24	5.17	5.60	4.09	3.82	11.44	4.47	3.76	1 094
93 年平均	6.56	35.90	57.54	4.31	4.87	4.06	4.11	10.85	3.97	3.20	941
94 年平均	5.94	36.40	57.67	3.76	4.54	4.01	4.23	10.59	3.78	2.79	864
95 年平均	5.48	36.59	57.92	3.21	4.36	3.98	4.36	10.31	3.79	2.31	826
96 年平均	5.28	36.80	57.92	3.22	4.31	4.00	4.51	10.65	3.86	2.24	845
97 年平均	5.14	36.84	58.02	3.76	4.34	4.21	4.78	11.81	4.02	2.54	928
98 年平均	5.28	35.85	58.87	5.84	6.19	5.57	5.98	14.49	5.93	3.90	1 363
99 年平均	5.24	35.92	58.84	4.83	5.58	5.12	5.62	13.09	5.35	3.39	1 166
100 年平均	5.06	36.34	58.60	3.69	4.66	4.51	5.18	12.47	4.46	2.64	939
101 年平均	5.01	36.23	58.75	3.52	4.22	4.58	5.37	12.66	4.38	2.31	918
9 月	4.98	36.27	58.75	3.62	4.13	4.77	5.68	13.57	4.44	2.21	929
10 月	4.98	36.21	58.81	3.69	4.15	4.75	5.58	13.57	4.42	2.29	932
11 月	5.00	36.18	58.82	3.67	4.11	4.65	5.48	13.41	4.35	2.28	921
12 月	4.98	36.20	58.82	3.54	4.12	4.50	5.29	12.82	4.27	2.29	907
102 年 1 至 10 月	4.96	36.16	58.88	3.55	4.11	4.52	5.28	13.13	4.28	2.27	902
1 月	4.97	36.19	58.84	3.65	4.14	4.41	5.13	12.54	4.26	2.34	906
2 月	4.97	36.21	58.82	3.74	4.20	4.49	5.29	12.99	4.30	2.41	921
3 月	4.98	36.20	58.82	3.59	4.13	4.45	5.19	12.68	4.29	2.31	905
4 月	4.98	36.15	58.87	3.52	4.06	4.32	5.02	12.55	4.19	2.23	879
5 月	4.95	36.12	58.93	3.60	4.00	4.30	4.96	12.34	4.26	2.14	877
6 月	4.95	36.11	58.93	3.53	4.05	4.47	5.25	12.82	4.28	2.22	892
7 月	4.97	36.10	58.93	3.54	4.08	4.67	5.51	13.39	4.32	2.27	910
8 月	4.95	36.13	58.92	3.48	4.13	4.83	5.68	14.06	4.30	2.36	922
9 月	4.94	36.20	58.86	3.37	4.18	4.65	5.45	13.95	4.27	2.24	903
10 月	4.93	36.18	58.89	3.47	4.18	4.61	5.35	13.89	4.34	2.16	906
當月較上月 增減 (%)	(-0.01)	(-0.02)	(0.03)	(0.10)	(0.00)	(-0.04)	(-0.10)	(-0.06)	(0.07)	(-0.08)	0.29
當月較上年 同月增減 (%)	(-0.05)	(-0.03)	(0.08)	(-0.22)	(0.03)	(-0.14)	(-0.23)	(0.32)	(-0.08)	(-0.13)	-2.74
本年累計較上年 同期增減 (%)	(-0.05)	(-0.08)	(0.14)	(0.05)	(-0.14)	(-0.05)	(-0.09)	(0.56)	(-0.12)	(-0.05)	-1.82

資料來源：行政院主計總處「102 年 10 月人力資源調查統計結果」。

附註：1.括弧 () 內數字係增減百分點。2. 受失業波及人口係依據人力資源調查之失業者家庭戶內人口特性及其就業、失業狀況推估而得。

四、雲嘉南就業市場現況

根據內政部戶政司統計資料顯示，雲嘉南四縣市勞動力年齡以 25~44 歲、45~64 歲組距占最多數，就業者年齡平均以 25-44 歲占半數以上 55.83% 為最高比率(內政部，2009)。雲嘉南四縣市政府在重點特色發業發展取向，雲林縣著重雲林科技工業區和離島基礎工業區積極引進高科技、石化、能源等產業，有助於臺灣環保綠能基礎工業和專業工業園區化聚落形成；台南市政府則以位於南科特定區 L8M 特定區，占地 107 公頃的「陽光電城 solar city」，發展光電產業，並積極發展「七股瀉湖溼地黑面琵鷺保護區」打造世界級的自然風景區，有助於光電和觀光休閒產業聚落形成；台南市政府增強台南科工區及南臺灣創新園區進駐廠商，形成光電產業和汽機車產業兩大產業聚落效應，加上「全台首府」的文化資產優勢，有益於文化創意產業和觀光休閒服務發展；嘉義縣政府除在阿里山國家公園和部落觀光休閒產業，明顯聚合生物科技和觀光休閒產業；嘉義市政府則以創意文化園區，作為規劃文化藝術創新發展的動力發射站，以阿里山鐵道為傳輸中樞，串連嘉義鐵道藝術村、擁有東南亞最大製材所的文化園區、歷史古蹟阿里山鐵路北門驛、世界僅存賓夕凡尼亞放射型建築的嘉義舊監獄，構築城市空間，加上多次辦理世界管樂節的歷史傳承，積極發展觀光休閒產業。(經濟部工業局，2009)

行政院主計總處公告雲嘉南四縣市人力需求，依行政院主計總處(2012)統計就業者行業類別：

雲林縣：就業人口 33 萬 3 千人，失業人口為 1 萬 5 千人，占該縣勞動人口總數之失業率為 4.2%。

嘉義縣：就業人口 25 萬 7 千人，失業人口為 1 萬 1 千人，占該縣勞動人口總數之失業率為 4.2%。

嘉義市：就業人口 12 萬 1 千人，失業人口為 5 千人，占該縣勞動人口總數之失業率為 4.0%。

台南市：就業人口 91 萬 3 千人，失業人口為 4 萬人，占該縣勞動人口總數之失業率為 4.2%。

雲嘉南地區就業者行業類別分析中，工業行業百分比排序：台南市(48.29%) > 雲林縣(37.30%) > 嘉義縣(24.31%) > 嘉義市(12.27%)。

其次，101 年 1 月各公立就業服務機構之新登記求職人數為 61,425 人，較上月減少 20.02%；較上年同月亦減少 15.61%；新登記求才人數為 86,280 人，較上月減少 9.21%，較上年同月亦減少 9.70%；1 月求供倍數為 1.40，較上月之 1.24 與上年同月之 1.31 均上升。1 月求職推介就業人數為 28,263 人，較上年同月減少 30.10%；求才僱用人數為 52,399 人，亦較上年同月減少 15.73%；求職就業率為 46.01%，較上年同月下降 9.54 個百分點，顯示求職者媒合成功機會減少；求才利用率為 60.73%，較上年同月下降 4.35 個百分點。1 月求供倍數擴大，新登記求職、求才人數與求才僱用人數均減少，除與春節連續假期放假日數較多有關係外，似也顯示人力供需雙方漸趨保守。

再次之，根據 100 年度行政院勞工委員會職業訓練局調查顯示，雇主對各中心滿意度調查結果中，雲嘉南區就服中心以「服務人員服務態度」滿意度分數最高；而在「求職者」中雲嘉南區就服中心也以「個案管理員服務態度」滿意度分數最高；在受訪者中有反應，建議雲嘉南區就服中心推薦人才被錄用後應要繼續追蹤，提供較完善的服務給雇主。而在求職者服務方面，人員及硬體設備滿意度分數較總平均低，人員則要多加強專業性以及服務態度，秉持著服務至上的理念，服務每一位求職者。根據 101 年度行政院勞工委員會職業訓練局調查顯示，在雇主及求職者對各中心整體滿意度調查結果中顯示，「雲嘉南區就服中心」的滿意度分數以雇主高於求職者，其求職者以雲嘉南區就服中心的滿意度較高。受訪者也有反應，建議停車便利性方面應做加強，規劃足夠的停車空間以供與雲嘉南區就服中心有往來者一個舒適的洽辦環境。而在求職者服務方面，應注意個案管理員所提供的工作機會適合度；於深入瞭解求職者的需求及能力之後，提供合適的工作機會資訊給求職者，如此才能發揮其效益。

由於人力就業市場的快速變化，及因應地區產業發展重點及特性，並隨時有效掌握所轄人力資源需求；本計畫將瞭解「雲嘉南工業區」之發展現況、人力需求調查、政府補助及培訓資源及徵才活動媒合情形，希冀能有效整合、規劃、連結相關資源，以提供事業單位、勞工及民眾更為適切及高品質就業服務，並降低人力供需之落差，以達成就業市場供給與需求面均衡的目標。

五、雲嘉南重點行業整理

(一) 塑膠製品製造業

1. 行業名稱及定義

根據行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)所列出塑膠製品製造業之定義為從事以製模、擠壓等方法製造塑膠製品之行業。

行政院主計總處現將行業分為 19 大類，其中 C 大類「製造業」，再依中類 22 分為「塑膠製品製造業」，其中又以小類及細類分為諸多相關塑膠製品製造業別，行業名稱如下表所示。

表 2-3 塑膠製品製造業之行業名稱

大類	中類	小類	細類	行 業 名 稱
C				製造業
	22	220		塑膠製品製造業
			2201	塑膠皮、板、管材製造業
			2202	塑膠膜袋製造業
			2203	工業用塑膠製品製造業
			2209	其他塑膠製品製造業

行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)

2. 年度趨勢分析

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)塑膠製品製造業之受僱員工人數平均為 142,234 人，平均下降 1,146 人，由下圖發現，民國 93 年至 98 年受僱員工人數呈現下降之趨勢，民國 98 年至 101 年受僱員工人數則呈現緩慢回升之趨勢。

98 年由於受到國際金融危機影響，外部需求大幅縮減，訂單減少，出口大幅下滑，其中，民間投資是拉動台灣經濟增長的重要動力之一，但近年民間投資一直不振，98 年更是大幅衰退。據行政院主計總處統計，98 年 1-10 月，民間投資同比下降 26.76%，此影響是造成員工人數減少的主因。

表 2-4 塑膠製品製造業歷年受僱員工人數統計表

時間(年)	受僱員工人數	年度增減人數
92	148,369	-
93	151,121	2,752
94	147,053	(4,068)
95	143,984	(3,069)
96	143,831	(153)
97	140,686	(3,145)
98	134,760	(5,926)
99	137,149	2,389
100	137,333	184
101	138,053	720
平均	142,234	(1,146)

資料來源：本研究整理。

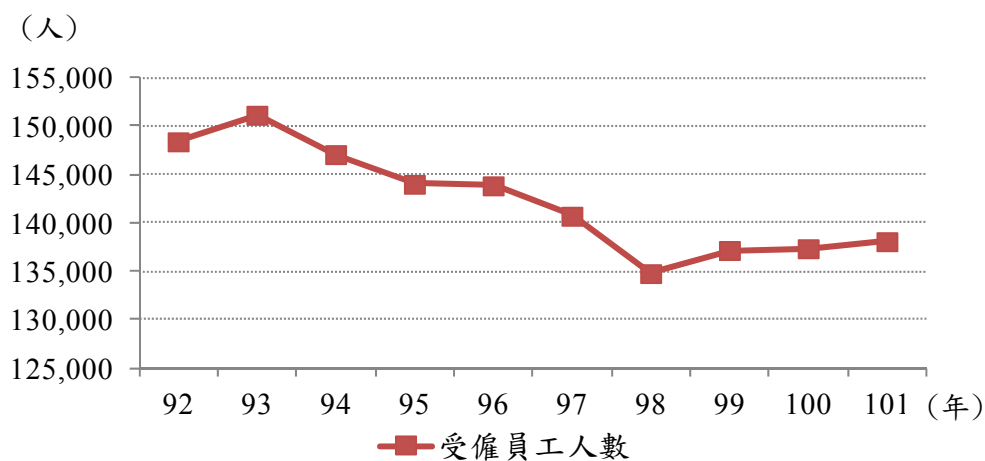


圖 2-1 塑膠製品製造業歷年受僱員工人數統計圖

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)塑膠製品製造業之平均薪資平均為 36,440 元，平均下降 59 元；經常性薪資平均為 30,438 元，平均上升 28 元；非經常性薪資平均為 6,002 元，平均下降 87 元；由下圖發現，民國 96 年至 98 年平均薪資呈現微幅下降之趨勢，民國 98 年至 101 年則呈現緩慢回升之趨勢。

表 2-5 塑膠製品製造業歷年薪資條件統計表

時間(年)	平均薪資	平均薪資年度增減	經常性薪資	經常性薪資年度增減	非經常性薪資	非經常性薪資年度增減
92	38,294	-	30,886	-	7,408	-
93	36,561	(1,733)	30,605	(281)	5,956	(1,452)
94	35,852	(709)	30,458	(147)	5,394	(562)
95	35,833	(19)	30,545	87	5,288	(106)
96	36,643	810	30,866	321	5,777	489
97	36,231	(412)	30,493	(373)	5,738	(39)
98	34,622	(1,609)	29,453	(1,040)	5,169	(569)
99	35,792	1,170	29,777	324	6,015	846
100	36,811	1,019	30,159	382	6,652	637
101	37,760	949	31,138	979	6,622	(30)
平均	36,440	-59	30,438	28	6,002	-87

資料來源：本研究整理。

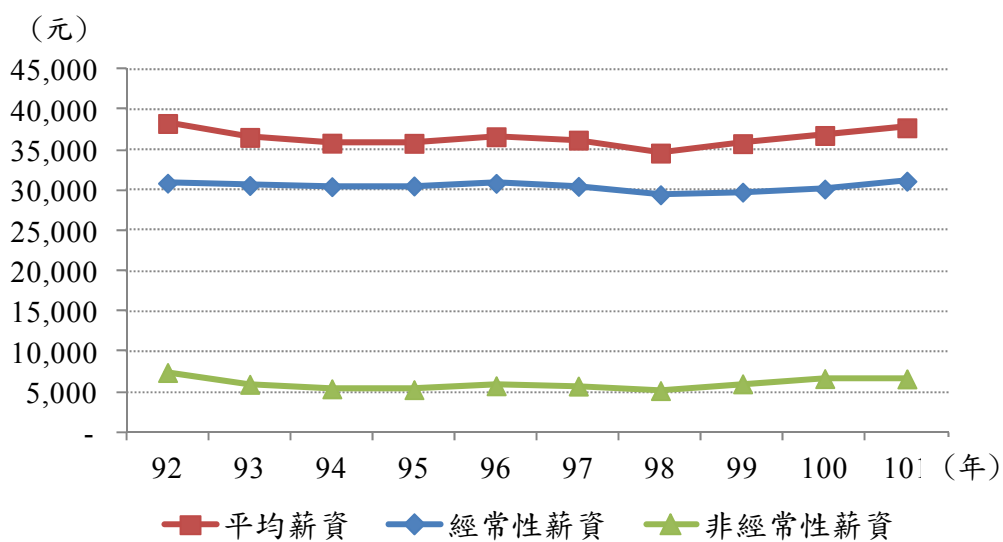


圖 2-2 塑膠製品製造業歷年薪資條件統計圖

3. 就業情況

根據行政院勞工委員會統計資料顯示，100 年 7 月塑膠製品業受僱人數約 138,200 人，比例最多的是塑膠製品機械操作人員，約占整體的 26.26%。

表 2-6 塑膠製品業受僱人數—按主要職業分

職業別	人數	百分比
總計	138,165	100.00
主管及監督人員	22,545	16.32
專業人員	4,393	3.18
化工工程師	480	0.35
技術員及助理專業人員	17,544	12.70
機械技術員	3,502	2.53
品管技術員	4,061	2.94
工商業銷售代表	4,928	3.57
事務支援人員	23,363	16.91
會計、簿記、出納	10,777	7.80
技藝、機械設備操作及組裝人員	67,468	48.83
塑膠製品機械操作人員	36,284	26.26
生產線上組裝(現場)人員	20,943	15.16

資料來源：行政院勞委會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」。

附註：僅列示主要職業，故有細項加總與總計不符現象。

4. 薪資情況

依據行政院勞工委員會統計資料顯示，100 年 7 月塑膠製品業受僱員工平均薪資為 33,300 元，人數最多的塑膠製品機械操作人員平均約為 28,200 元，生產線上組裝(現場)人員約 27,500 元。

根據塑膠製品業資深人員表示，一般初進勞動市場從業人員起薪約為 25,000 至 32,000 元，隨著年資、考績增加，每月平均收入會逐漸提高，具 3 至 5 年經驗者可達 30,000 至 40,000 元；在非經常性薪資(年終獎金、績效獎金等)部分，年終獎金約 1 至 2 個月。

表 2-7 塑膠製品業受僱人員平均薪資—按主要職業分

單位：元、%

職業別	總薪資		經常性薪資		非經常性薪資	
	(1)=(2)+(3)	結構比 (1)/(1)	(2)	結構比 (2)/(1)	(3)	結構比 (3)/(1)
總平均	33,311	100.00	30,113	90.40	3,198	9.60
主管及監督人員	54,258	100.00	51,023	94.04	3,235	5.96
專業人員	42,927	100.00	40,733	94.89	2,194	5.11
化工工程師	55,116	100.00	52,377	95.03	2,739	4.97
技術員及助理專業人員	31,900	100.00	29,212	91.57	2,688	8.43
機械技術員	34,194	100.00	28,778	84.16	5,416	15.84
品管技術員	32,194	100.00	28,391	88.19	3,803	11.81
工商業銷售代表	31,535	100.00	30,605	97.05	930	2.95
事務支援人員	26,865	100.00	25,609	95.32	1,256	4.68
會計、簿記、出納	26,122	100.00	25,138	96.23	984	3.77
技藝、機械設備操作及組裝人員	28,398	100.00	24,393	85.90	4,005	14.10
塑膠製品機械操作人員	28,225	100.00	24,476	86.72	3,749	13.28
生產線上組裝(現場)人員	27,505	100.00	23,613	85.85	3,892	14.15

資料來源：行政院勞委會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」

(二) 機械設備製造業

1. 行業名稱及定義

根據行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)所列出食品製品製造業之定義為從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備，包括營運過程所需的機械設備（如搬運設備、秤重機械及包裝機）等製造之行業。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。

行政院主計總處現將行業分為 19 大類，其中 C 大類「製造業」，再依中類 29 分為「機械設備製造業」，其中又以小類及細類分為諸多相關機械設備製造業別，行業名稱如下表所示。

表 2-8 機械設備製造業之行業名稱

大類	中類	小類	細類	行 業 名 稱
C				製造業
	29			機械設備製造業
		291		金屬加工用機械設備製造業
			2911	冶金機械製造業
			2912	金屬切削工具機製造業
			2919	其他金屬加工用機械設備製造業
		292		其他專用機械設備製造業
			2921	農用及林用機械設備製造業
			2922	採礦及營造用機械設備製造業
			2923	食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業
			2924	紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業
			2925	木工機械設備製造業
			2926	化工機械設備製造業
			2927	橡膠及塑膠加工用機械設備製造業
			2928	電子及半導體生產用機械設備製造業
			2929	未分類其他專用機械設備製造業
		293		通用機械設備製造業
			2931	原動機製造業
			2932	流體傳動設備製造業
			2933	泵、壓縮機、活栓及活閥製造業
			2934	機械傳動設備製造業
			2935	輸送機械設備製造業
			2936	事務機械設備製造業
			2937	污染防治設備製造業
			2938	動力手工具製造業
			2939	其他通用機械設備製造業

行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)

2. 年度趨勢分析

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)機械設備製品製造業之受僱員工人數平均為 187,627 人，平均上升 5,121 人，由下圖發現，除了民國 97 年至 98 年受僱員工人數呈現下降之趨勢外，民國 92 年至 97 年、民國 98 年至 101 年受僱員工人數皆呈現穩定上升之趨勢。

98 年由於受到國際金融危機影響，外部需求大幅縮減，訂單減少，出口大幅下滑，其中，民間投資是拉動台灣經濟增長的重要動力之一，但近年民間投資一直不振，98 年更是大幅衰退。據行政院主計總處統計，98 年 1-10 月，民間投資同比下降 26.76%，此影響是造成員工人數減少的主因。

表 2-9 機械設備製造業歷年受僱員工人數統計表

時間(年)	受僱員工人數	年度增減人數
92	161,396	-
93	170,771	9,375
94	177,733	6,962
95	186,059	8,326
96	196,990	10,931
97	203,037	6,047
98	179,179	(23,858)
99	190,650	11,471
100	202,971	12,321
101	207,482	4,511
平均	187,627	5,121

資料來源：本研究整理。

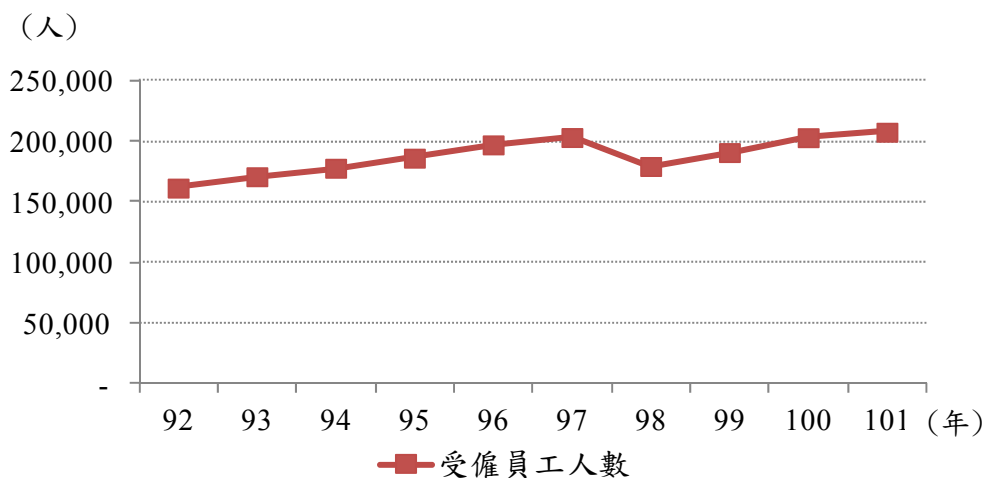


圖 2-3 機械設備製造業歷年受僱員工人數統計圖

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)機械設備製造業之平均薪資平均為 38,598 元，平均上升 181 元；經常性薪資平均為 30,511 元，平均上升 30 元；非經常性薪資平均為 8,087 元，平均上升 150 元；由下圖發現，除了民國 97 年至 98 年平均薪資呈現明顯下降之趨勢外，民國 98 年至 101 年則呈現穩定回升之趨勢。

表 2-10 機械設備製造業歷年薪資條件統計表

時間(年)	平均薪資	平均薪資年度增減	經常性薪資	經常性薪資年度增減	非經常性薪資	非經常性薪資年度增減
92	37,653	-	30,050	-	7,603	-
93	38,775	1,122	30,558	508	8,217	614
94	39,713	938	31,046	488	8,667	450
95	39,870	157	31,279	233	8,591	(76)
96	39,828	(42)	31,308	29	8,520	(71)
97	39,614	(214)	31,115	(193)	8,499	(21)
98	34,414	(5,200)	29,169	(1,946)	5,245	(3,254)
99	37,628	3,214	30,014	845	7,614	2,369
100	39,206	1,578	30,249	235	8,957	1,343
101	39,278	72	30,323	74	8,955	(2)
平均	38,598	181	30,511	30	8,087	150

資料來源：本研究整理。

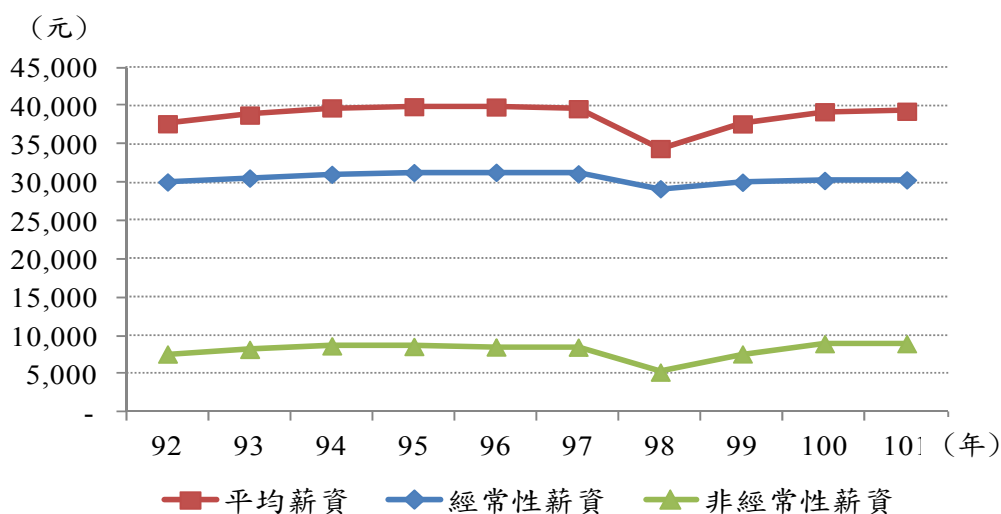


圖 2-4 機械設備製造業歷年薪資條件統計圖

3. 就業情況

根據行政院勞工委員會行業指南目錄相關報告所述，據行政院勞工委員會統計，民國 100 年 7 月機械設備製造業受僱員工人數約 206,000 人，主要人力集中在基層工作人員，以技藝、機械設備操作及組裝人員（包括焊接工、鉗工、機器裝修工、車/銑床等工作母機操作工）占 67.6% 比例最高，其次為技術員及助理專業人員（包括機械/電機/電子/品管技術員、製圖員、工商業銷售代表等）占 9.0%，專業人員僅占 4.3%。

表 2-11 機械設備製造業受僱人數之職類分布

職業別	人數	百分比
總計	205,953	100.00
主管及監督人員	15,372	7.46
中階主管(經理)	4,605	2.24
現場及辦公室監督人員(含主任、科/	6,891	3.35
專業人員	8,773	4.26
機械工程師(含造船、輪機、鑄造)	3,803	1.85
電機工程師	1,101	0.53
技術員及助理專業人員	18,601	9.03
電機技術員	2,150	1.04
機械技術員(含造船、輪機、鑄造)	5,619	2.73
製圖員	2,680	1.30
事務支援人員	17,342	8.42
會計、簿記、出納	6,294	3.06
技藝、機械設備操作及組裝人員	139,299	67.64
焊接及切割人員(含電焊工、氣焊工)	9,904	4.81
板金人員	1,500	0.73
鍛造、錘造及鍛壓工作人員	2,956	1.44
工具製造人員(含模具工、鉗工)	6,857	3.33
金屬工具機設定及操作人員	43,944	21.34
產業用機器維修人員	1,931	0.94
電力機械裝修人員	4,488	2.18
非食品飲料產品分級及檢查人員	3,000	1.46
金屬製造設備操作員 (含熔煉/鑄造/軋軋/熱處理/抽製/擠型)	15,002	7.28
生產線上組裝(現場)人員	42,746	20.76
基層技術工及勞力工	4,148	2.01
勞力工	2,939	1.43

資料來源：行政院勞委會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」。

附註：僅列示主要職業，故有細項加總與總計不符現象。

4. 薪資情況

依據行政院勞工委員會統計資料顯示，民國 100 年 7 月機械設備製造業受僱員工平均薪資約為 36,900 元；人數最多的金屬工具機設定及操作人員平均約為 33,300 元，各種技藝、機械設備操作及組裝人員平均約為 33,500 元，機械技術員平均約為 46,400 元，機械工程師則約 53,600 元。

業者表示，初任人員薪資水準隨學/經歷而有所差異，技術員起薪約為 25,000 至 28,000 元；大學畢業、無工作經驗之工程師起薪約 26,000 至 33,000 元，碩士班畢業者約 32,000 至 35,000 元，博士班畢業者約 40,000 元左右；修讀特殊學程或取得專業證照者，起薪可再高出 5,000 元以上。月績效獎金平均約為本俸之 10%，並依照工作性質與績效酌予增減，大型公司尚有三節禮金、年終獎金、紅利等，大致上全年之非經常性薪資約占總薪資之二成。

表 2-12 機械設備製造業受僱人員平均薪資—按主要職業分

單位：元、%

職業別	總薪資		經常性薪資		非經常性薪資	
	(1)=(2)+(3)	(1)/(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(3)/(1)
總平均	36,928	100.00	30,243	81.90	6,685	18.10
主管及監督人員	67,138	100.00	56,866	84.70	10,272	15.30
中階主管(經理)	72,616	100.00	64,486	88.80	8,130	11.20
現場及辦公室監督人員	54,336	100.00	43,244	79.59	11,092	20.41
專業人員	50,654	100.00	42,251	83.41	8,403	16.59
機械工程師	53,607	100.00	44,760	83.50	8,847	16.50
電機工程師	44,770	100.00	37,568	83.91	7,202	16.09
技術員及助理專業人員	40,131	100.00	31,624	78.80	8,507	21.20
電機技術員	45,491	100.00	33,190	72.96	12,301	27.04
機械技術員	46,400	100.00	33,162	71.47	13,238	28.53
製圖員	31,927	100.00	27,722	86.83	4,205	13.17
事務支援人員	30,103	100.00	26,448	87.86	3,655	12.14
會計、簿記、出納	29,371	100.00	27,337	93.07	2,034	6.93
技藝、機械設備操作及組裝人員	33,527	100.00	27,112	80.87	6,415	19.13
焊接及切割人員	34,693	100.00	27,605	79.57	7,088	20.43
板金人員	36,809	100.00	30,719	83.46	6,090	16.54
鍛造、錘造及鍛壓工作人員	40,676	100.00	38,976	95.82	1,700	4.18
工具製造人員	38,818	100.00	28,653	73.81	10,165	26.19
金屬工具機設定及操作人員	33,290	100.00	27,358	82.18	5,932	17.82
產業用機器維修人員	35,978	100.00	27,782	77.22	8,196	22.78
電力機械裝修人員	34,251	100.00	26,459	77.25	7,792	22.75
非食品飲料產品分級及檢查人	23,051	100.00	20,936	90.82	2,115	9.18
金屬製造設備操作員	32,622	100.00	28,595	87.66	4,027	12.34
生產線上組裝(現場)人員	32,620	100.00	25,535	78.28	7,085	21.72
基層技術工及勞力工	26,265	100.00	22,867	87.06	3,398	12.94
勞力工	27,557	100.00	23,902	86.74	3,655	13.26

資料來源：行政院勞委會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」；本表不含自行開業之雇主及自營業者。

(三) 金屬製品製造業

1. 行業名稱及定義

根據行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)所列出食品製品製造業之定義為從事金屬手工具、金屬模具、金屬結構及建築組件、金屬容器、金屬加工處理及其他金屬製品製造之行業。

行政院主計總處現將行業分為 19 大類，其中 C 大類「製造業」，再依中類 25 分為「金屬製品製造業」，其中又以小類及細類分為諸多相關金屬製品製造業別，行業名稱如下表所示。

表 2-13 金屬製品製造業之行業名稱

大類	中類	小類	細類	行 業 名 稱
C				製造業
	25			金屬製品製造業
		251		金屬手工具及模具製造業
			2511	金屬手工具製造業
			2512	金屬模具製造業
		252		金屬結構及建築組件製造業
			2521	金屬結構製造業
			2522	金屬建築組件製造業
		253		金屬容器製造業
			2531	鍋爐、金屬貯槽及壓力容器製造業
			2539	其他金屬容器製造業
		254		金屬加工處理業
			2541	金屬鍛造業
			2542	粉末冶金業
			2543	金屬熱處理業
			2544	金屬表面處理業
			2549	其他金屬加工處理業
		259		其他金屬製品製造業
			2591	螺絲、螺帽及鉚釘製造業
			2592	金屬彈簧製造業
			2593	金屬線製品製造業
			2599	未分類其他金屬製品製造業

行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)

2. 年度趨勢分析

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)金屬製品製造業之受僱員工人數平均為 302,973 人，平均上升 5,157 人，由下圖發現，除了民國 97 年至 98 年受僱員工人數呈現下降之趨勢外，民國 92 年至 97 年、民國 98 年至 101 年受僱員工人數皆呈現穩定上升之趨勢。

98 年由於受到國際金融危機影響，外部需求大幅縮減，訂單減少，出口大幅下滑，其中，民間投資是拉動台灣經濟增長的重要動力之一，但近年民間投資一直不振，98 年更是大幅衰退。據行政院主計總處統計，98 年 1-10 月，民間投資同比下降 26.76%，此影響是造成員工人數減少的主因。

表 2-14 金屬製品製造業歷年受僱員工人數統計表

時間(年)	受僱員工人數	年度增減人數
92	276,641	-
93	292,007	15,366
94	297,709	5,702
95	300,269	2,560
96	308,555	8,286
97	312,904	4,349
98	293,001	(19,903)
99	307,066	14,065
100	318,524	11,458
101	323,054	4,530
平均	302,973	5,157

資料來源：本研究整理。

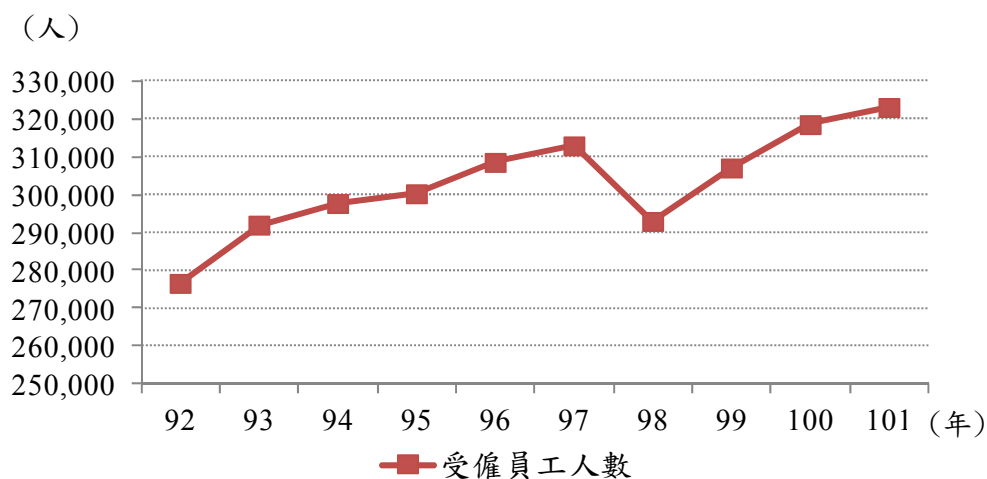


圖 2-5 金屬製品製造業歷年受僱員工人數統計圖

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)金屬製品製造業之平均薪資平均為 35,085 元，平均下降 116 元；經常性薪資平均為 29,008 元，平均上升 22 元；非經常性薪資平均為 6,077 元，平均下降 138 元；由下圖發現，民國 96 年至 98 年平均薪資呈現微幅下降之趨勢，民國 98 年至 101 年則呈現緩慢回升之趨勢。

表 2-15 金屬製品製造業歷年薪資條件統計表

時間(年)	平均薪資	平均薪資年度增減	經常性薪資	經常性薪資年度增減	非經常性薪資	非經常性薪資年度增減
92	36,490	-	29,121	-	7,369	-
93	36,013	(477)	29,659	538	6,354	(1,015)
94	35,664	(349)	29,261	(398)	6,403	49
95	35,611	(53)	29,301	40	6,310	(93)
96	35,647	36	29,279	(22)	6,368	58
97	35,246	(401)	29,022	(257)	6,224	(144)
98	31,806	(3,440)	27,602	(1,420)	4,204	(2,020)
99	34,060	2,254	28,400	798	5,660	1,456
100	34,865	805	29,112	712	5,753	93
101	35,447	582	29,320	208	6,127	374
平均	35,085	(116)	29,008	22	6,077	(138)

資料來源：本研究整理。

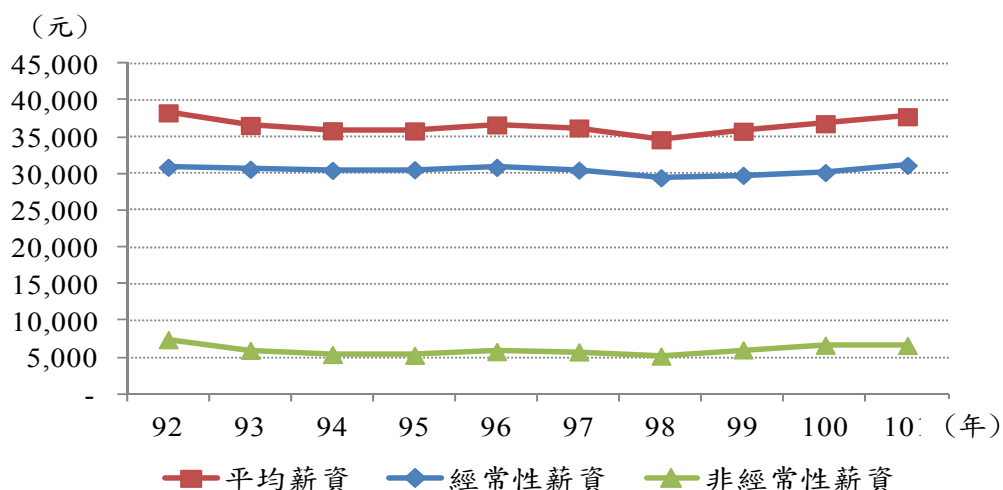


圖 2-6 金屬製品製造業歷年薪資條件統計圖

3. 就業情況

根據行政院勞工委員會行業指南目錄相關報告所述，根據行政院勞工委員會統計資料顯示，100 年 7 月金屬製品業受僱人數約 322,000 人，男女性別比約為 2：1，其中約有六成八屬藍領勞工；技藝、機械設備操作及組裝人員約占 64.52%，主要職類為生產線上組裝(現場)人員(占 18.73%)、金屬工具機設定及操作人員(占 16.85%)；基層技術工及勞力工約占 2.90%，主要職類為勞力工(占 2.59%)。

表 2-16 金屬製品業受僱人數—按主要職業別分

職業別	人數	百分比
總計	322,004	100.00
主管及監督人員	29,174	9.06
專業人員	7,259	2.25
機械工程師	2,293	0.71
工業及生產工程師	765	0.24
品管工程師	1,197	0.37
技術員及助理專業人員	29,198	9.07
機械技術員	8,017	2.49
品管技術員	5,570	1.73
工商業銷售代表	4,583	1.42
事務支援人員	36,320	11.28
會計、簿記、出納	18,411	5.72
技藝、機械設備操作及組裝人員	207,759	64.52

職業別	人數	百分比
焊接及切割人員	9,003	2.80
工具製造人員	14,826	4.60
鍛造、錘造及鍛壓工作人員	5,680	1.76
金屬工具機設定及操作人員	54,256	16.85
金屬製造設備操作員	20,596	6.40
金屬表面處理人員(含電鍍)	14,887	4.62
生產線上組裝(現場)人員	60,323	18.73
基層技術工及勞力工	9,340	2.90
勞力工	8,335	2.59

資料來源：行政院勞委會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」。

附註：僅列示主要職業，故有細項加總與總計不符現象。

4. 薪資情況

依據行政院勞工委員會統計資料顯示，100 年 7 月金屬製品業受僱員工平均薪資為 32,553 元，主要職類之各種工作母機操作工（如車床工、其他工具機操作工）平均約為 29,000 至 39,000 元，人數最多之生產線上組裝人員平均約 27,100 元。

表 2-17 金屬製品業受僱人員平均薪資—按主要職業分

單位：元、%

職業別	總薪資		經常性薪資		非經常性薪資	
	(1)=(2)+(3)	結構比 (1)/(1)	(2)	結構比 (2)/(1)	(3)	結構比 (3)/(1)
總平均	32,553	100.00	29,192	89.68	3,361	10.32
主管及監督人員	55,754	100.00	52,729	94.57	3,025	5.43
專業人員	44,476	100.00	40,763	91.65	3,713	8.35
機械工程師	47,197	100.00	42,916	90.93	4,281	9.07
工業及生產工程師	45,292	100.00	39,960	88.23	5,332	11.77
品管工程師	42,371	100.00	39,343	92.85	3,028	7.15
技術員及助理專業人員	35,583	100.00	32,722	91.96	2,861	8.04
機械技術員	38,237	100.00	34,540	90.33	3,697	9.67
品管技術員	33,877	100.00	31,011	91.54	2,866	8.46
工商業銷售代表	34,869	100.00	32,896	94.34	1,973	5.66
事務支援人員	28,514	100.00	27,426	96.18	1,088	3.82
會計、簿記、出納	27,734	100.00	26,951	97.18	783	2.82
技藝、機械設備操作及組裝人員	29,557	100.00	25,676	86.87	3,881	13.13
焊接及切割人員	35,389	100.00	30,746	86.88	4,643	13.12
工具製造人員	34,047	100.00	29,172	85.68	4,875	14.32
鍛造、錘造及鍛壓工作人員	39,849	100.00	35,070	88.01	4,779	11.99
金屬工具機設定及操作人員	29,553	100.00	25,903	87.65	3,650	12.35
金屬製造設備操作員	29,365	100.00	25,147	85.64	4,218	14.36
金屬表面處理人員(含電鍍)	29,364	100.00	24,942	84.94	4,422	15.06
生產線上組裝(現場)人員	27,133	100.00	23,247	85.68	3,886	14.32
基層技術工及勞力工	25,445	100.00	21,917	86.13	3,528	13.87
勞力工	26,022	100.00	22,185	85.25	3,837	14.75

資料來源：行政院勞委會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」

(四) 食品製品製造業

1. 行業名稱及定義

根據行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)所列出食品製品製造業之定義為從事將農、林、漁、牧業產品處理成食品之行業，如肉類、魚類、水果及蔬菜之處理保藏、動植物油脂、乳品、磨粉製品及動物飼料等製造。

行政院主計總處現將行業分為 19 大類，其中 C 大類「製造業」，再依中類 08 分為「食品製品製造業」，其中又以小類及細類分為諸多相關食品製品製造業別，行業名稱如下表所示。

表 2-18 食品製品製造業之行業名稱

大類	中類	小類	細類	行 業 名 稱
C				製造業
	08			食品製品製造業
		081		肉類處理保藏及其製品製造業
			0811	屠宰業
			0812	冷凍冷藏肉類製造業
			0813	肉品製造業
		082		水產處理保藏及其製品製造業
			0821	冷凍冷藏水產製造業
			0822	水產品製造業
		083		蔬果處理保藏及其製品製造業
			0831	冷凍冷藏蔬果製造業
			0832	蔬果製品製造業
		084	0840	食用油脂製造業
		085	0850	乳品製造業
		086		碾穀、磨粉及澱粉製品製造業
			0861	碾穀業
			0862	磨粉製品製造業
			0863	澱粉及其製品製造業
		087	0870	動物飼料配製業
		089		其他食品製品製造業
			0891	烘焙炊蒸食品製品製造業
			0892	麵條、粉條類食品製品製造業
			0893	製糖業
			0894	糖果製造業
			0895	製茶業
			0896	調味品製造業
			0897	調理食品製品製造業
			0899	未分類其他食品製品製造業

行政院主計總處行業標準分類第 9 次修訂(100 年 3 月)

2. 歷年趨勢分析

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)食品製品製造業之受僱員工人數平均為 91,421 人，平均上升 1,594 人，由下圖發現，民國 92 年至 100 年受僱員工人數皆落於 80,000 人至 100,000 人之間，民國 101 年受僱員工人數則於近十年首次突破 100,000 人。

表 2-19 食品製品製造業歷年受僱員工人數統計表

時間(年)	受僱員工人數	年度增減人數
92	89,918	-
93	87,897	(2,021)
94	86,965	(932)
95	86,390	(575)
96	87,754	1,364
97	87,598	(156)
98	90,065	2,467
99	93,948	3,883
100	99,409	5,461
101	104,268	4,859
平均	91,421	1,594

資料來源：本研究整理。

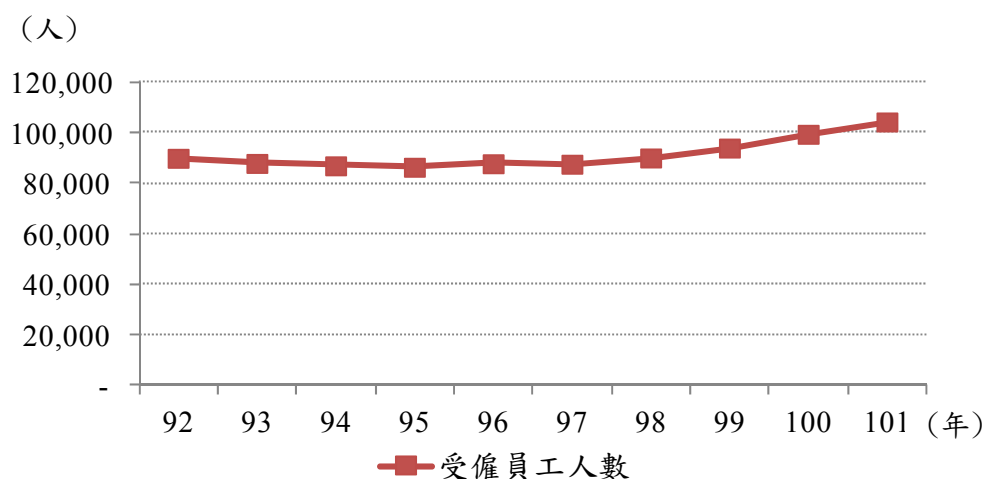


圖 2-7 食品製品製造業歷年受僱員工人數統計圖

根據行政院主計總處薪資及生產力統計資料，過去十年(民國 92 年至 101 年)食品製品製造業之平均薪資平均為 36,719 元，平均上升 137 元；經常性薪資平均為 30,916 元，平均上升 80 元；非經常性薪資平均為 5,803 元，平均上升 57 元；由下圖發現，近十年食品製品製造業之平均薪資條件波動不大，皆落於 35,000 元至 40,000 元之間。

表 2-20 食品製品製造業歷年薪資條件統計表

時間(年)	平均薪資	平均薪資年度增減	經常性薪資	經常性薪資年度增減	非經常性薪資	非經常性薪資年度增減
92	36,785	-	30,963	-	5,822	-
93	36,778	(7)	30,516	(447)	6,262	440
94	36,700	(78)	30,428	(88)	6,272	10
95	36,694	(6)	30,809	381	5,885	(387)
96	36,439	(255)	30,723	(86)	5,716	(169)
97	37,353	914	31,040	317	6,313	597
98	35,566	(1,787)	30,879	(161)	4,687	(1,626)
99	36,285	719	30,965	86	5,320	633
100	36,572	287	31,152	187	5,420	100
101	38,019	1,447	31,687	535	6,332	912
平均	36,719	137	30,916	80	5,803	57

資料來源：本研究整理。

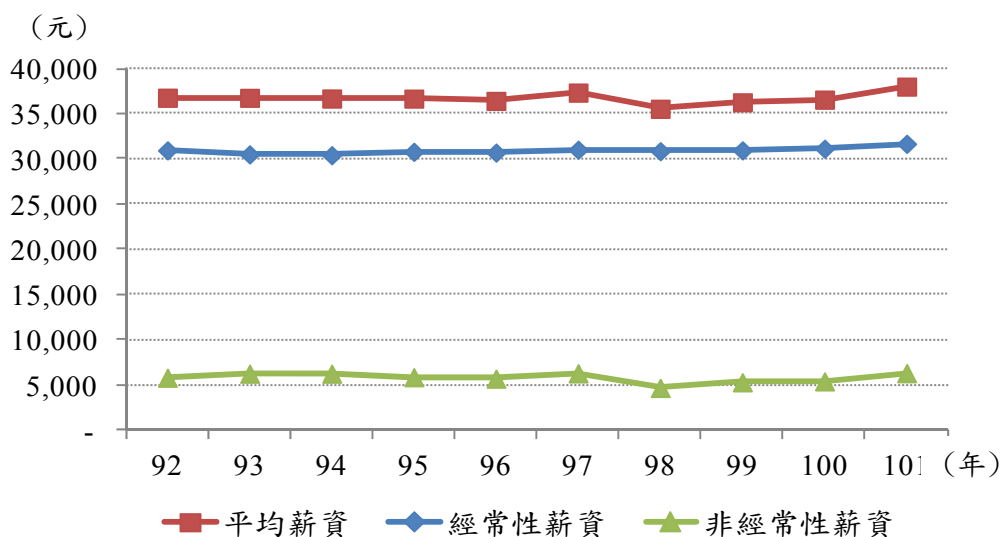


圖 2-8 食品製品製造業歷年薪資條件統計圖

3. 就業情況

根據行政院勞工委員會行業指南目錄相關報告所述，食品製品製造業僱用了許多不同類型的員工，其中有超過半數是屬於生產線的員工，依據行政院勞工委員會統計資料顯示，民國 100 年 7 月食品製品製造業受僱人數約 101,100 人，以食品製造及處理人員之 20.15% 占該業受僱人數最多；飲料製造業受僱人數約 15,729 人，以食品製造及處理人員之 25.73% 占該業受僱人數最多。按主要職業分之受僱人數及百分比列於下表中。

表 2-21 食品製品製造業受僱人數—按主要職業分

職業別	人數	百分比
總計	101,101	100.00
主管及監督人員	13,020	12.88
專業人員	3,120	3.09
食品工程師	608	0.60
品管工程師	183	0.18
廣告及行銷專業人員(含企劃)	630	0.62
技術員及助理專業人員	15,480	15.31
食品技術員	3,381	3.34
品管技術員	2,313	2.29
工商業銷售代表	4,044	4.00
事務支援人員	15,091	14.93
會計、簿記、出納	5,951	5.89
服務及銷售工作人員	3,556	3.52
商店銷售人員	2,367	2.34
技藝、機械設備操作及組裝人員	41,580	41.13
食品製造及處理人員	20,369	20.15
生產線上組裝(現場)人員	16,894	16.71

資料來源：行政院勞工委員會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」。
 註：僅列示主要職業，故有細項加總與總計不符現象。

4. 薪資情況

依據行政院勞工委員會統計資料顯示，食品製品製造業民國 100 年 7 月平均薪資約 33,400 元，其中經常性薪資約占 92.63%，非經常性薪資約占 7.37%；飲料製造業民國 100 年 7 月平均薪資約 50,800 元，其中經常性薪資約占 81.69%，非經常性薪資約占 18.31%。隨著績效、工作經驗與專業技能其薪資將有所差別。按主要職類分之受僱員工薪資列於下表：

表 2-22 食品製品製造業受僱人員薪資—按主要職業分

單位：元、%

職業別	總薪資		經常性薪資		非經常性薪資	
	(1)=(2)+(3)	結構比	(2)	結構比	(3)	結構比
總平均	33,427	100.00	30,962	92.63	2,465	7.37
主管及監督人員	54,798	100.00	52,730	96.23	2,068	3.77
專業人員	44,289	100.00	42,470	95.89	1,819	4.11
食品工程師	33,717	100.00	33,132	98.26	585	1.74
品管工程師	35,642	100.00	34,372	96.44	1,270	3.56
廣告及行銷專業人員(含企劃)	34,627	100.00	33,731	97.41	896	2.59
技術員及助理專業人員	34,470	100.00	32,560	94.46	1,910	5.54
食品技術員	24,236	100.00	23,372	96.44	864	3.56
品管技術員	28,875	100.00	26,926	93.25	1,949	6.75
工商業銷售代表	34,863	100.00	31,758	91.09	3,105	8.91
事務支援人員	28,654	100.00	27,688	96.63	966	3.37
會計、簿記、出納	26,256	100.00	25,514	97.17	742	2.83
服務及銷售工作人員	28,709	100.00	28,066	97.76	643	2.24
商店銷售人員	25,822	100.00	25,599	99.14	223	0.86
技藝、機械設備操作及組裝人員	28,423	100.00	25,621	90.14	2,802	9.86
食品製造及處理人員	28,831	100.00	25,744	89.29	3,087	10.71
生產線上組裝(現場)人員	25,429	100.00	22,982	90.38	2,447	9.62

資料來源：行政院勞工委員會 100 年 7 月「職類別薪資調查報告」。

註：僅列示主要職業，故有細項加總與總計不符現象。

(五) 產業篩選與趨勢

經濟成長的提升一直以來都是每個國家施政之主要重點，當然我國也不例外。過去臺灣經濟快速的成長被世界稱為亞洲奇蹟，然而，這奇蹟曾經也經歷過經濟不景氣的時期，甚至現在正面臨著經濟成長在 5% 以下的考驗。影響一國經濟成長的因素繁多，有經濟與非經濟之因素，主觀及客觀因素等等。因此有許多學者提出不同的經濟成長理論，同時實證方面亦有相當多的文獻研究探討影響經濟成長的因素。

研究彙整過去各經濟理論所提出之影響經濟成長變數以及過去有關臺灣經濟成長之實證研究文獻所探討之變數，歸納出 33 個影響臺灣經濟成長因素，大致分為七方面包括政府方面、投資、儲蓄及消費方面、工資及物價上漲率方面、國際貿易方面、金融方面、人力資源方面及其他方面。最後以臺灣 1951 年至 2004 年間之年資料進行單根檢定、共整合、因果關係及相關分析等之實證分析，探討臺灣經濟成長的長期之重要影響因素為何及未與經濟成長間存在長期關係之各個因素於短期對經濟成長之影響與其所對應之經濟發展為何。實證結果發現與經濟成長具有長期關係且為經濟成長之動力的變數為出口、金融壓抑、貨幣供給年增率、人口年增率、失業、人力資本、公民權以及廠商規模等八個變數(葉惠娟，2005)。

(六) 小結

根據文獻研究結果，人力資本與經濟成長呈現正相關(葉惠娟，2005)，因此本研究採取雲嘉南區就業人口比例最高的四種製造業為主要研究類型，分別為塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業。

第三章 調查方法說明

一、焦點座談會

旨在於瞭解雲嘉南在地工業區就業服務資源及職業訓練需求，了解工業區之重點發展產業之情勢，如：接單動向、人力需求增減、近年需求趨勢、人力需求調查，對於就業服務中心之相關建議、及職訓整體評價觀感與改善建議等，並藉由與現場專家學者互動對話，共同討論可修正方向，以提出本計畫未來調查與深入訪談之可行性建議。

(一) 焦點團體座談會內涵

焦點團體座談會由 1 位主持人引導，對某一個議題或觀念進行深入討論，而主要目的在於能探討較深入之議題及瞭解更多之原因，另一優點為焦點團體座談會不單單是一對一的訪談，而是透過群體之互動引發出更深層之看法或更具創意之建議；此外，在焦點團體座談會的參與人選方面除需考量代表性外，同一場座談會中與會者需具有一些相似的特徵。

本次焦點團體座談會的主持人，邀請到文化大學勞工關係學系白景文助理教授(師範大學工業科技教育學系人力資源組博士)，目前也是中華產學發展協會理事，其專長為人力資源發展、訓練發展、員工訓練方法、人力績效管理。

(二) 訪談對象

本次調查規格中要求每場次焦點座談會須邀請 5-8 位經濟部工業局所屬雲林縣、嘉義縣(市)及臺南市各工業區與行政院國家科學委員會所屬南部科學工業園區設籍且生產中廠商代表及 6-8 位與此專案相關領域之學者、地方政府及雲嘉南區就業服務中心相關人員代表參加，本公司在過去辦理焦點座談會的經驗，一場次焦點團體人數控制在 12 人以內對於後續討論及歸納才有足夠代表性，因此本公司在辦理焦點團體上，承諾辦理 6 場焦點團體座談會，分別邀請相關領域之產、官、學、研、訓之學者專家、地方政府、本中心相關人員等代表參加為主，以提高座談會品質深度，達成此次座談會目的；8 月 27 日前已完成前三場焦點團體座談會；另已於 10 月 29 日前完成後三場焦點團體座談會。

(三) 人數規劃

完成 6 場次產官學研焦點座談會，廠商以各工業區不同的產業代表，及學者專家、地方政府、雲嘉南區就業服務中心之代表與會，邀訪對象名單如下：

表 3-1 廠商負責人或人事主管

姓名	公司名稱	場次
AA1	福泰工業社	雲林場
AA2	三左興業股份有限公司	雲林場
AA3	介好工業社	雲林場
AA4	福鼎五行事業有限公司斗六廠	雲林場
AA5	斗六新光塑膠廠	雲林場
AA6	鳳凰塑膠有限公司	雲林場
AA7	申琦工業股份有限公司斗六廠	雲林場
BA1	隆源農機廠	嘉義場
BA2	新民生企業工作社	嘉義場
BA3	遠東機械工業股份有限公司	嘉義場
BA4	合億國際企業股份有限公司	嘉義場
BA5	嘉義鋼鐵股份有限公司	嘉義場
BA6	榮華機械廠股份有限公司	嘉義場
BA7	竣利企業	嘉義場
BA8	袋寶機械股份有限公司	嘉義場
BA9	申琦工業股份有限公司斗六廠	嘉義場
CA1	臺南市中小企業協會	臺南場
CA2	南帝精密股份有限公司	臺南場
CA3	遠東機械工業股份有限公司	臺南場
CA4	受興鋁業	臺南場
CA5	友上科技股份有限公司	臺南場
CA6	盈至機械廠	臺南場
CA7	欣益揚實業有限公司	臺南場
CA8	志友實業	臺南場
CA9	日成精密公司	臺南場
DA1	東遠碾米工廠	雲林場
DA2	素味香食品有限公司	雲林場

姓名	公司名稱	場次
DA3	穗昇企業股份有限公司	雲林場
DA4	茂興商行	雲林場
DA5	古典藥園生技有限公司	雲林場
DA6	吉成溫室材料設備有限公司	雲林場
DA7	日映順機械板金有限公司	雲林場
DA8	巨高企業有限公司	雲林場
DA9	農之星實業有限公司	雲林場
DA10	信譽製麵加工廠	雲林場
DA11	綠苙國際開發股份有限公司	雲林場
EA1	發得科技工業(股)公司	嘉義場
EA2	三詰股份有限公司	嘉義場
EA3	理想農場加工廠	嘉義場
EA4	興曜機械工業有限公司	嘉義場
EA5	永興鋁門窗建材行	嘉義場
FA1	遠東機械工業(股)公司	臺南場
FA2	友上科技股份有限公司	臺南場
FA3	信榮螺絲企業股份有限公司	臺南場
FA4	慶聯精密有限公司	臺南場
FA5	總億實業有限公司	臺南場
FA6	台山碾米工廠	臺南場
FA7	漢泰國際電子股份有限公司	臺南場
FA8	豐年豐和企業股份有限公司	臺南場
FA9	康順生物科技股份有限公司	臺南場
FA10	裕明電機企業社	臺南場

表 3-2 本計畫相關領域之學者專家

姓名	任職學校	任職單位	場次
AB1	國立雲林科技大學	技術與職業教育研究所	雲林場
AB2	國立雲林科技大學	技術與職業教育研究所	雲林場
BB1	南華大學	職涯發展中心	嘉義場
CB1	國立中正大學	勞工關係學系	臺南場
CB2	國立中正大學	勞工關係學系	臺南場

姓名	任職學校	任職單位	場次
CB3	臺灣首府大學	就業輔導組	臺南場
CB4	臺南應用科技大學	職涯發展組	臺南場
CB5	臺南應用科技大學	職涯發展組	臺南場
DB1	國立雲林科技大學	教育中心	雲林場
DB2	國立雲林科技大學	就業暨校友聯絡組	雲林場
DB3	國立虎尾科技大學	校友聯絡.就業輔導組	雲林場
DB4	國立虎尾科技大學	推廣教育中心	雲林場
DB5	臺灣文創協會總幹事	臺灣文創協會總幹事	雲林場
DB6	國立雲林科技大學	創設系講師	雲林場
DB7	雲林縣工業會	雲林縣工業會	雲林場
DB8	雲林縣工業會	雲林縣工業會	雲林場
EB1	國立中正大學	勞工關係學系	嘉義場
EB2	國立中正大學	勞工關係學系	嘉義場
EB3	國立嘉義大學	公共政策研究所	嘉義場
EB4	南華大學	職涯發展中心	嘉義場
EB5	國立中正大學	學務處畢僑組	嘉義場
EB6	稻江科技暨管理學院	就業輔導與實習組、學術與產學組	嘉義場
EB7	吳鳳科技大學 研究發展處	就業暨校友服務組	嘉義場
EB8	稻江科技暨管理學院	創新育成中心	嘉義場
EB9	大同技術學院	觀光與休閒事業管理系	嘉義場
FB1	國立成功大學	推廣教育中心	臺南場
FB2	臺灣首府大學	就業輔導組	臺南場
FB3	臺南應用科技大學	職涯發展組	臺南場
FB4	長榮大學	推廣教育中心	臺南場
FB5	康寧大學	休閒資源暨綠色產業學系	臺南場
FB6	高苑科技大學	經營管理所	臺南場

表 3-3 地方政府或臺南職訓及所屬單位代表人員

姓名	任職單位	場次
BC1	雲嘉南區就業服務中心課長	嘉義場
BC2	雲嘉南區就業服務中心課長	嘉義場

姓名	任職單位	場次
BC3	朴子工業區服務中心主任	嘉義場
CC1	臺南市政府勞工局代表	臺南場
CC2	永康就業服務站站長	臺南場
CC3	雲嘉南區就業服務中心課長	臺南場
CC4	雲嘉南區就業服務中心課長	雲林場、嘉義場、臺南場
CC5	雲嘉南區就業服務中心代表	雲林場、嘉義場、臺南場
DC1	北港就業服務站代表	雲林場
DC2	北港就業服務站代表	雲林場
DC3	北港就業服務站代表	雲林場
DC4	北港就業服務站代表	雲林場
DC5	斗六就業服務站站長	雲林場
EC1	臺南職訓中心代表	嘉義場
EC2	臺南職訓中心代表	嘉義場
EC3	臺南職訓中心代表	嘉義場
EC4	臺南職訓中心代表	嘉義場
EC5	臺南職訓中心代表	嘉義場
EC6	臺南職訓中心代表	嘉義場
EC7	臺南職訓中心代表	嘉義場
FC1	雲嘉南區就業服務中心秘書	雲林場、嘉義場、臺南場
FC2	雲嘉南區就業服務中心課長	雲林場、嘉義場、臺南場
FC3	雲嘉南區就業服務中心代表	雲林場、嘉義場、臺南場
FC4	雲嘉南區就業服務中心代表	雲林場、嘉義場、臺南場
FC5	臺南市政府勞工局代表	臺南場
FC6	臺南市政府勞工局代表	臺南場
FC7	臺南市政府勞工局代表	臺南場
FC8	臺南職訓中心代表	臺南場
FC9	臺南職訓中心代表	臺南場
FC10	臺南職訓中心代表	臺南場
FC11	臺南職訓中心代表	臺南場

(四) 執行期間

1. 前三場

雲林場：102 年 8 月 13 日下午 2：00~5：00。

嘉義場：102 年 8 月 13 日上午 9：00~12：00。

臺南場：102 年 8 月 14 日上午 9：00~12：00。

2. 後三場

雲林場：102 年 10 月 28 日下午 2：00~5：00。

嘉義場：102 年 10 月 28 日上午 9：00~12：00。

臺南場：102 年 10 月 29 日上午 9：00~12：00。

(五) 座談會場地

1. 前三場

雲林場：社團法人雲林縣勞工福利保護協會小教室(雲林縣斗六市永興路 213 號)。

嘉義場：嘉義市身心障礙綜合園區-再耕園 209 會議室(嘉義市玉康路 160 號)。

臺南場：成功大學綠色魔法學校第二研討室(力行校區-臺南市小東路 25 號 3 樓)。

2. 後三場

雲林場：雲林科技大學-2 樓國際會議廳 (雲林縣斗六市大學路 3 段 123 號)。

嘉義場：嘉義市身心障礙綜合園區-再耕園 205 會議室(嘉義市玉康路 160 號)。

臺南場：台南勞工育樂中心(台南市南門路 261 號)。

(六) 相關庶務工作規劃

1. 座談會時間、地點確認、會場勘查
2. 座談對象限定事項確認
3. 申請及確認場地之使用時間
4. 邀約及確認座談對象
5. 座談大綱項目確認
6. 文宣海報製作
7. 預訂茶點
8. 前日佈置會場
 - (1) 動線指引標示
 - (2) 海報文宣公示
 - (3) 接待桌席擺設
 - (4) 確認提醒與會者
 - (5) 其他
9. 事前設備器材測試

- (1) 筆記電腦 (2) 投影機 (3) 麥克風
 (4) 錄音筆 (5) 照相設備 (6) 會場燈光
10. 當日會場事宜
 (1) 簽到名冊 (2) 茶點擺設 (3) 文具用品
 (4) 其他
11. 會議後續事宜
 (1) 會議記錄產出 (2) 影像記錄轉交 (3) 其他

(七) 座談會議程規劃

表 3-4 工作時程表

工作時程(3 小時)	議 程 表
00:00 ~ 00:20	簽 到
00:20 ~ 00:30	座談開始、前言說明、主持人、座談來賓介紹
00:30 ~ 02:50	進行座談
02:50 ~ 03:00	主持致詞，座談結束

(八) 座談會訪談大綱

1. (雲林/嘉義/台南)的就業市場，主要以哪一類的行業最多？目前工作環境及條件以哪種情形為多？對於未來的地方發展有何幫助及影響？
2. (雲林/嘉義/台南)的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？(雲林/嘉義/台南)仍可繼續吸收人員的主要優勢及因素為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？
3. 對於比例佔據較大的產業，如塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業的前景有何看法？員工數、薪資、未來發展願景？
4. 針對上述這些重點產業，須培養何種人員能適才適用？可以利用何種方法培養這些人才？有引進職業訓練局培訓的人才嗎？當初為什麼選擇／不選擇的原因？
5. 人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不同基中高職級、或是不同類型工作職系)？如何加強不同人才所需的職能為何(如高階人才的管理技能等)？(雲林/嘉義/台南)在地產業最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？最不喜歡使用何種管道去尋找人才，為什麼？

6. 就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、就業媒合，提供政府補助人才就業資訊（勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業e網）等，請問您曾使用過這些方式徵才嗎？還是利用其他方式徵才嗎(如村里長推薦、校園媒合、軍中求才等)？近年您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？並且希望政府提供何種資源，協助企業因應未來就業市場變化？

(九) 座談會執行流程

為能落實本次啟動量化前焦點團體座談會所欲達成之調查目的，本公司將依據「質化研究中焦點團體法調查過程之流程建置」(2007 林儀)理論所發展出之「破冰」、「融合」及「整合」等三項焦點團體執行流程逐一進行，以下是針對焦點團體之執行流程、訪談中可能產生之效應及操作方法所繪製之架構圖：



圖 3-1 焦點團體之執行流程

(十) 分析方法

根據座談會方式進行相關資訊及意向蒐集，前段所描述的編碼與撰寫備忘錄的技術是相當普遍被應用的執行過程，回收後進行綜合整理，使用英國哲學家與社會思想家約翰·彌勒(John Stuart Mill,1806-1873)發展出從事比較的邏輯方法-「分析性比較法」，「分析性比較法」從既有的理論或現象歸納發展出關於規則或觀念的概念，然後研究者將焦點集中在數個規律上，對具有替代性的解釋進行對照比較，然後找出不受限於某個特定情境(時間、地點、群體)的規律；此質化資料分析法同時運用取同法(method of agreement)與取異法(method of difference)構成質化資料分析中分析性比較的基礎(2000,朱柔若，社會研究發法，P.803)。本研究根據以上的質化資料分析方法分析訪談內容，進而形成主題議題，再依綜合整理設計量化訪問問卷，於量化調查執行驗證，步驟如下圖所示：

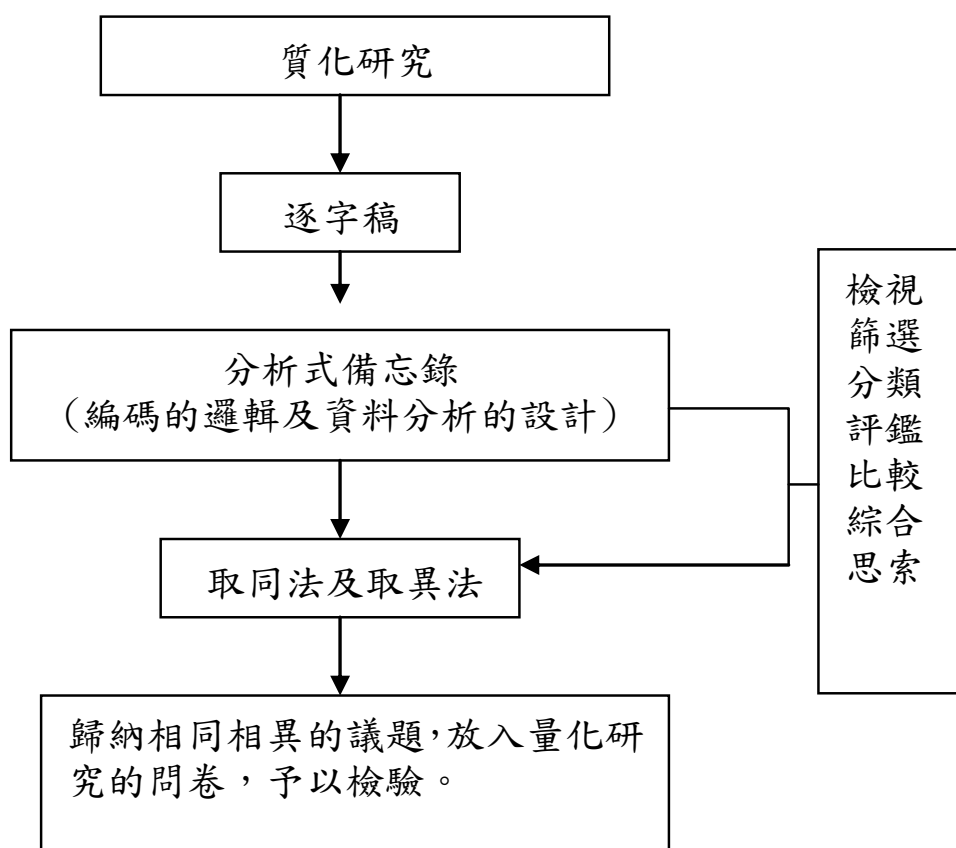


圖 3-2 焦點團體資料處理流程圖

二、問卷調查

(一) 調查方法設計與說明

1. 調查範圍與對象

經濟部工業局所屬雲林縣、嘉義縣(市)、臺南市各工業區(斗六工業區、豐田工業區、雲林科技工業區、朴子工業區、民雄工業區、嘉太工業區、永康工業區、官田工業區、新營工業區、安平工業區)與行政院國家科學委員會所屬南部科學工業園區(臺南科技工業區)設籍且生產中廠商，且目標為回收營收超過 1000 萬的廠商完成 80%，呈現調查數據的代表性。

調查對象主要以有決定雇用人員權力的負責人或人力資源部門相關主管等為主。

2. 調查期間

102 年 8 月 22 至 10 月 31 日。

3. 調查方式說明

蒐集方法一：

透過經濟部中區工業局搜集嘉義縣各工業區登記家數及南區工業局搜集雲林縣及台南市工業區登記家數，共有 2,679 家，此部分採普查方式進行，第一階段以電話調查方式進行問卷訪問，若接觸三次後仍無法接觸受訪廠商，再以人員親訪方式輔以進行。

表 3-5 經濟部雲嘉南地區工業區家數統計表

產業別	工業區	雲林縣			嘉義縣			台南市					總計
		斗六工業區	豐田(元長)工業區	雲林科技工業區	民雄(頭橋)工業區	朴子(義竹)工業區	嘉太工業區	永康工業區	官田工業區	新營工業區	安平工業區	臺南科技工業區	
1	食品製品製造業	43	12	14	35	14	5	13	30	16	35	8	225
2	飲料製造業	4	3	1	9	11	1	2	3	4	4	2	44
3	菸草製造業												0

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

	工業區 產業別	雲林縣			嘉義縣			台南市					總計
		斗六工業區	豐田(元長)工業區	雲林科技工業區	民雄(頭橋)工業區	朴子(義竹)工業區	嘉太工業區	永康工業區	官田工業區	新營工業區	安平工業區	臺南科技工業區	
4	紡織業	26	1	8		4	8	7	17	8	26	1	106
5	成衣及紡織品製造業	5	1		1	1	2	2		2	30	1	45
6	皮革、毛皮及其製品製造業	2	2	1	3			1	3	3	5	1	21
7	木竹製品製造業	3	5	2	4		1		1	1	6		23
8	紙漿、紙及紙製品製造業	12	1	1	13	2	1		2	1	19	1	53
9	印刷及資料儲存媒體複製業		1		3			3		2	56	5	70
10	石油及煤製品製造業	3	1		4		1		1	1	1		12
11	化學材料製造業	17	1	13	6	8	8		18	8	7	6	92
12	化學製品製造業	21	1	9	26	3	8	17	11	12	21	15	144
13	藥品及醫用化學製品製造業	4	1		4		2	9	12	5	4	1	42
14	橡膠製品製造業	10		12	8		3		5		6		44
15	塑膠製品製造業	29	11	10	27	7	8	16	25	17	97	16	263
16	非金屬礦物製品製造業	9	1	3	11	4	7	4	6	10	7	2	64
17	基本金屬製造業	7	2	5	11	4	7	18	13	16	24	6	113
18	金屬製品製造業	32	6	35	43	17	22	28	31	44	90	40	388
19	電子零組件製造業	1	3	4	2			9	9	5	20	31	84
20	電腦、電子產品	1		3				6	1	1	27	2	41

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

產業別	工業區	雲林縣			嘉義縣			台南市					總計
		斗六工業區	豐田(元長)工業區	雲林科技工業區	民雄(頭橋)工業區	朴子(義竹)工業區	嘉太工業區	永康工業區	官田工業區	新營工業區	安平工業區	臺南科技工業區	
及光學製品製造業													
21 電力設備製造業		5	2	6	10	4	4	8	3	10	48	10	110
22 機械設備製造業		19	4	13	43	12	21	16	13	16	67	25	249
23 汽車及其零件製造業		2	1	8	12	5	11	13	7	12	44	20	135
24 其他運輸工具及其零件製造業		3		7	3	6	5	9	3	5	40	15	96
25 家具製造業		1		1	16	1	1	1		4	5	3	33
26 其他製造業		3	3	12	11	4	2	7	6	12	102	20	182
總計		262	63	168	305	107	128	189	220	215	791	231	2679

蒐集方法二：

實際與兩處工業局負責人員電話聯絡後，表示最薪資料已全部在網路上呈現，故轉而從工商發展投資策進會蒐集資料，包括雲林縣 1,439 家、嘉義市 434 家、嘉義縣 1,597 家及台南市 8,374 家，共 11,844 家，在執行電話訪談，記錄位於哪一工業區，以擴大資料蒐集數量。

表 3-6 工業區整理表

地區	工業區	
雲林縣	斗六工業區	雲林離島式基礎工業區
	豐田兼元長工業區	雲林科技工業區
嘉義縣	民雄兼頭橋工業區	嘉太工業區
	朴子兼義竹工業區	
臺南市	南部科學工業園區	官田工業區
	台南科技工業區	新營工業區
	永康工業區	安平工業區

4. 抽樣設計

利用上述兩個蒐集方式，且針對此次的食品製品製造業、塑膠製品製造業、金屬製品製造業及機械製品製造業等四個行業別進行整理，將有重複的筆數去除，利用三個變數作為抽樣變數，包括地區別、行業別及營收分層，進行 2300 份的樣本數規劃：

表 3-7 地區及行業別抽樣分配表

地區	行業別	母體家數	預計完成家數
雲林縣	食品製品製造業	479	164
	塑膠製品製造業	114	39
	金屬製品製造業	210	72
	機械設備製造業	133	46
	總計	936	321
嘉義縣	食品製品製造業	312	108
	塑膠製品製造業	188	64
	金屬製品製造業	292	100
	機械設備製造業	214	73
	總計	1006	345
臺南市	食品製品製造業	609	209
	塑膠製品製造業	1182	405
	金屬製品製造業	1874	642
	機械設備製造業	1104	378
	總計	4769	1634
總計		6711	2300

接著利用 99 年度工業局工廠資料，對照本次調查母體，扣除資料中無營收分層的 244 家，共有 6467 家有營收分層，進行抽樣時，先將**營收超過 1000 萬**的廠商提出，先分配 80%的抽樣樣本，須完成 1840 份；剩下 20%分配至 1000 萬以下的廠商，須完成 460 份，範例如下：

表 3-8 營收分層抽樣分配表

營收分層	地區	母體家數	預計完成家數
超過 1000 萬元	雲林縣	363	245
	嘉義縣	458	310
	台南市	1900	1285
	總計	2721	1840
1000 萬元以下	雲林縣	439	54
	嘉義縣	509	63
	台南市	2798	343
	總計	3746	460
總計		6467	2300

5. 有效樣本數及抽樣誤差

採普查方式進行，共調查 6,467 份，有效回收樣本數為 2,325 份，抽樣誤差為正負 1.63 個百分點。

6. 調查項目及內容

本研究問卷設計以委託單位提出之主題及參考過去調查經驗，以此來設計問卷題目如下：

(1) 人力需求調查

招募員工原因、縮減員工原因、人力需求量最多的職務、公司人力專業技能需求、願意給予的待遇（月薪）、政府單位的需要性。

(2) 廠商基本資料

工業區、行業別、公司名稱、填表人、電話、職稱、成立時間、員工數、年營業額、資本額。

(二) 調查工作實施流程說明

此流程又分為前置作業、訪員訓練，正式調查及檢討會議四階段，詳細規格及審核標準如下：

1. 前置作業

(1) 招募訪員：招募訪員執行電話訪問。

- (2) 製作訪員手冊：製作訪員手冊(含撰寫、編輯、設計、排版、印刷)，其內容應含研究計畫簡介、電話訪問原則、調查工作流程及相關規定、訪問說明等項目。
- (3) 設計訪員訓練課程：設計訓練課程之流程及內容。

2. 訪員訓練

- (1) 確認場地及時間：通知委託單位及訪員訓練之場地及時間。
- (2) 執行訓練課程：向訪員說明本研究計畫之目的，解釋問卷題目，指導訪員電訪及面訪原則、技能、注意事項及應變突發狀況之技巧。

3. 正式調查-廠商部份(電訪催收及面對面訪問)

預計將分為二階段進行

- (1) 第一階段利用電話訪問方式進行問卷調查，以公司負責人為訪問對象，若約訪三次仍無法接觸，則利用人員親訪方式，到現場進行訪問。
- (2) 第二階段以人員訪問為主，依第二階段表示願意接受面對面訪問之廠商名單以實際到達廠商所在位置進行調查，並由高雄分公司(位於高雄市楠梓區惠豐街290號7樓)負責執行，先啟動電話約訪確認可接受調查時間，再由訪員親自前往進行面對面訪問，並輔以贈送禮物請求協助調查順利進行。

(三) 網路普查執行系統可行性規劃—模擬填報介面

本次調查中，電話訪問進行第一階段調查，若廠商也未能以電話方式接受訪問，則以專員前往現場進行親訪，本公司此次為了使樣本能夠以更多元管道方式回收，另外建置網路系統，讓受訪者可透過網站進入系統填卷，以下為填卷步驟及網路問卷設置規劃：

1. 進入畫面

利用平板電腦來進行調查，先將「102 年度雲嘉南工業區就業市場調查」問卷，以 APP 模組化，讓訪問員可以直接點選下圖進入問卷。

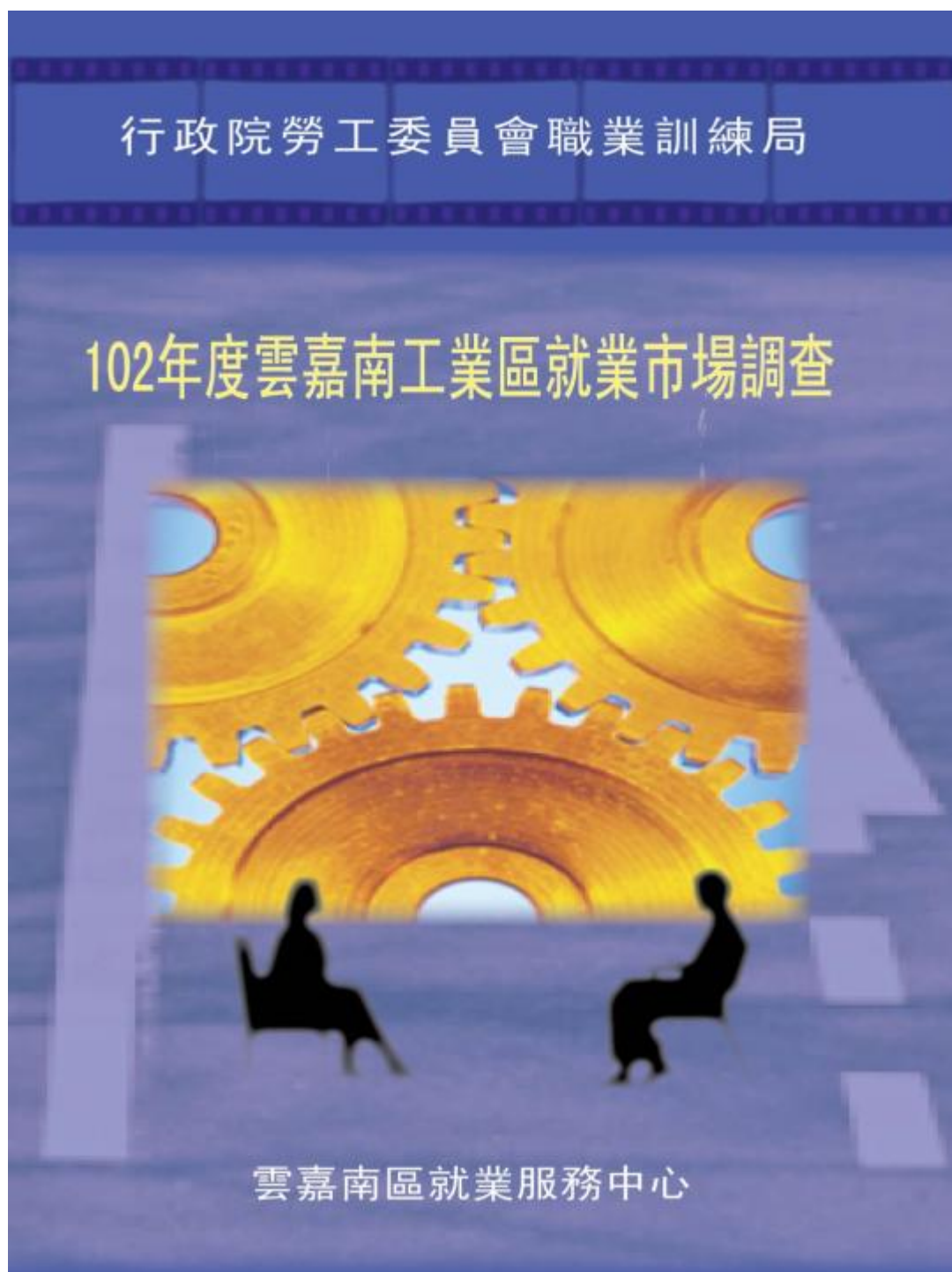


圖 3-3 親訪調查首頁示意圖

2. 基本題填報畫面

受訪廠商首先填寫基本資料畫面：包括公司規模、員工人數、所屬工業區及營業額等基本題。

3. 調查填報畫面

基本資料填寫完成後，會進入問卷的採購網路填報畫面，了解受訪廠商目前產業對於人力需求、產業發展、接單動向等問項進行填報作業。

(四) 電訪調查品質控管

1. 樣本追蹤與替換方法

(1) 樣本追蹤

每次執行撥號後，即由訪員確認並記錄接觸情形 (dialing dispositions)，以便使電腦據此判斷諸如忙線、無人接聽、傳真機、答錄機等情形的回撥 (每隔三十分鐘由電腦網路主機自動分派給訪員，若在當日重撥三次後仍為原狀況，則該類電話號碼會集中存檔，以供次日更換不同訪問時段繼續釋出撥號，直到調查結束為止)，並於專案報告中附上接觸記錄表，作為電訪過程接觸之記錄。

表 3-9 接觸紀錄表

	撥通數	占撥出電話百分比
問卷完成(有效樣本)	A	A%
無法成功接觸樣本	B	B%
無人接聽/答錄機	B1	B1%
電話中	B2	B2%
空號	B3	B3%
傳真機	B4	B4%
電話故障/暫停使用	B5	B5%
語言因素無法溝通	B6	B6%
公司機構/營業用電話	B7	B7%
拒訪樣本	C	C%
接電話者即拒訪	C1	C1%
受訪者拒訪	C2	C2%
受訪者中途拒訪	C3	C3%
總計	A+B+C	(A+B+C)%

(2) 更換電話樣本資料

每次調查結束後，將原有電話號碼樣本自電腦資料庫中刪除，重新選取新的樣本，並將各層所抽出電話樣本後二碼以隨機亂數代入，組成新的電話號碼樣本以供新的調查單元進行訪問，以確保抽樣之隨機性與公平性。

2. 試查/前測

(1) 執行方式及有效問卷數

針對專案會議決議後產出之問卷初稿執行前測，以了解題目的編排、選項、措詞是否能讓受訪者清楚理解，規格要求進行 10 份小規模試訪，本公司為使試調結果更具代表性，先以隨機抽樣方式，完成問卷 30 份試調問卷，並於執行完成後進行修改，以確定正式問卷的形式與內容。

(2) 信度分析

對於本專案調查，將視問卷內容規劃，選擇合適之信度分析方法。另將針對信度（一致性）控制，加強針對督導與訪員施以訓練，使訪員對調查目的、問卷形式與內容均充分瞭解後，始得以進行訪問。

「信度」(Reliability) 是指一種測量工具的正確性或精確性。信度有兩方面的意義，一是穩定性 (Stability) 及一致性 (Consistency)。穩定性的信度採「再測信度」；而測量一致性的信度採用「Cronbach's α 係數」。

(3) 效度分析

本調查擬請學者專家（學術界，實務界），針對問卷的預期結果、單元、主題（理論架構）以及題項分配與選擇作一評估與考量，並提出建議，用以確立內容效度 (Content Validity)。

「效度」(Validity) 即正確性，指測量工具能正確測出欲測量的特質或功能之程度而言，效度愈高表示測量的結果，愈能顯示其所欲測量對象的真正特徵，效度是測量工具的最重要條件，若無效度則無法具有其他任何要件，均無法發揮其真正功能。內容的適切性應包括足夠的行為樣本，且有適當的比例分配，即是內容效度 (Content Validity)，而內容效度的高低，則視測量所包括的題項，能否適當研究方向的重點，與行為目標的層次而定。

(4) 前測結果及產出

問卷於前測執行完成後進行修改，以確定正式問卷的形式與內容。根據前測內容提出「前測建議執行修正報告」，主動向委託單位業務執行單位溝通討論後，經委託單位呈報同意執行後，使得全面調查。

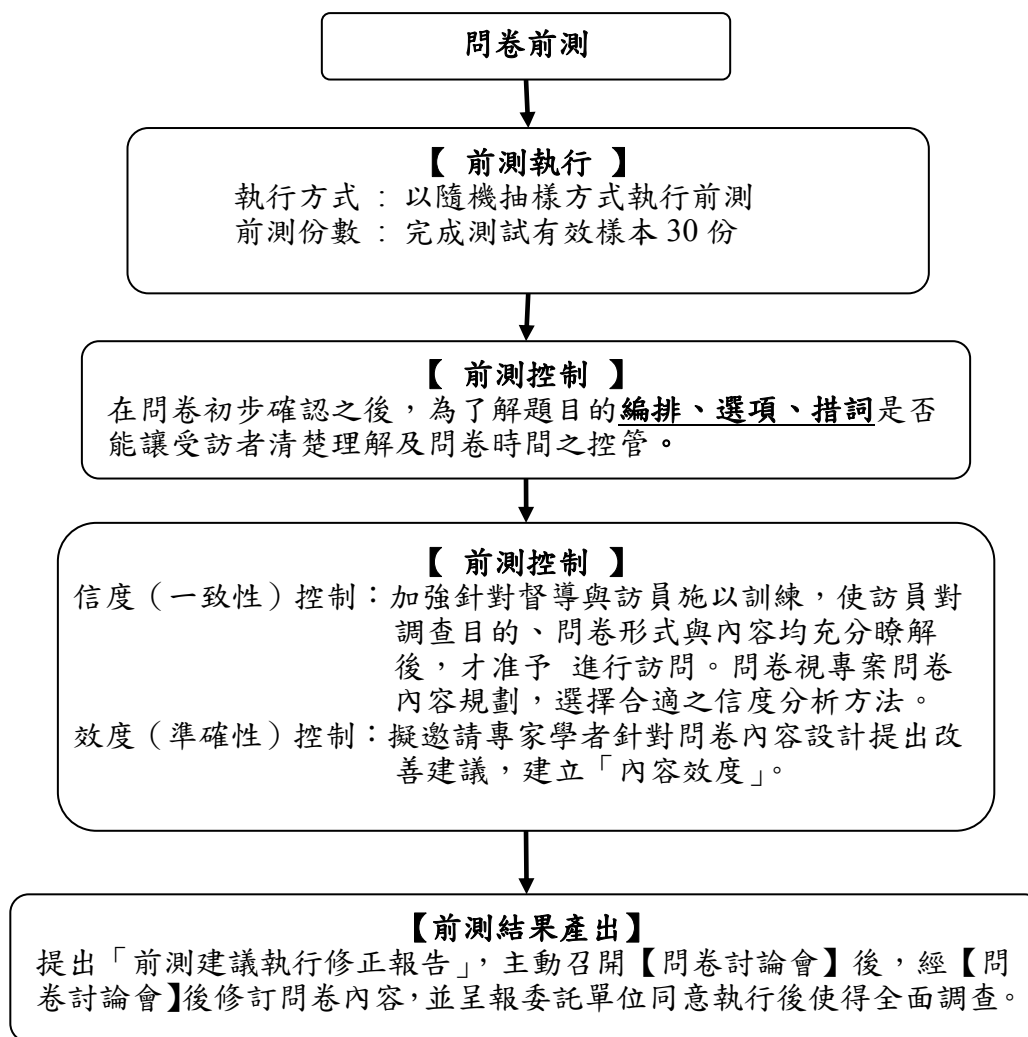


圖 3-4 前測流程圖

3. 訪員訓練

- (1) 本專案訪員至少有 3 個月以上電訪年資或 300 小時以上電訪時數經驗，並整理每日執行本專案訪員之清冊供委託單位查核。
- (2) 製作本專案之訪員公約、訪問手冊（由研究員編寫問卷填答須知）、訪員接觸報表、問卷完成統計表，以控制訪員調查的進度、品質。
- (3) 由計畫主持人或協同主持人舉辦訪員講習會詳實解說問卷，並劃分訪問督導責

任區並配置專案督導員，輔以問卷審核、複查等過程以確保問卷品質。

4. 即時監聽監看

- (1) 本專案電訪進行期間，每 7 位訪員至少配置 1 位督導人員，且至少有 1 位以上督導人員即時監聽監看。
- (2) 控制每位訪問員每天訪問問卷基本數，並隨時抽核訪問表，以控制工作進度。
- (3) 訪問調查內容全程錄音，並於每日調查執案結束後，督導進行複查作業，依當日訪員之有效樣本數抽取 10% 進行檢核是否為有合格有效樣本，並針對無效樣本向訪員進行說明及改善要求。
- (4) 確保訪問品質督導員於調查期間得隨時與研究員、訪員保持密切聯繫。

(五) 資料檢誤及處理

1. 資料檢誤與追蹤

- (1) 問卷模組製作：由公司 MIS 人員將已確認之問卷格式製作成網頁模式，並與 Excel 資料庫連結。
- (2) 問卷資料庫連結測試：問卷模組專案工作區建立後，進行系統測試與問卷資料輸入，確保執行時資料完整性與系統穩定性；過錄簿、數據檔中之變項名稱、格式及欄位是否相互符合。
- (3) 程式撰寫：撰寫題項與題項之間相關性、邏輯性、迴圈等程式並鍵入資料庫中；開放題編碼後，問卷資料即輸入電腦，由於輸入格式經線上偵錯的功能，可確保所有資料鍵入的正確性。
- (4) 程式檢誤：確定鍵入無誤後，還要再檢核是否有其他非鍵入之錯誤，如註標或格式不正確，或邏輯錯誤。檢查程式檔執行後有沒有錯誤或警告訊息。
- (5) 資料檢誤：檢查各類別變項的數據，是否出現過錄簿定義以外的不合理值(illegal value)；若有則告知執行部，使執行部門進一步確認資料。
- (6) 進行統計分析：待資料無誤後，針對資料特性，開始統計分析。

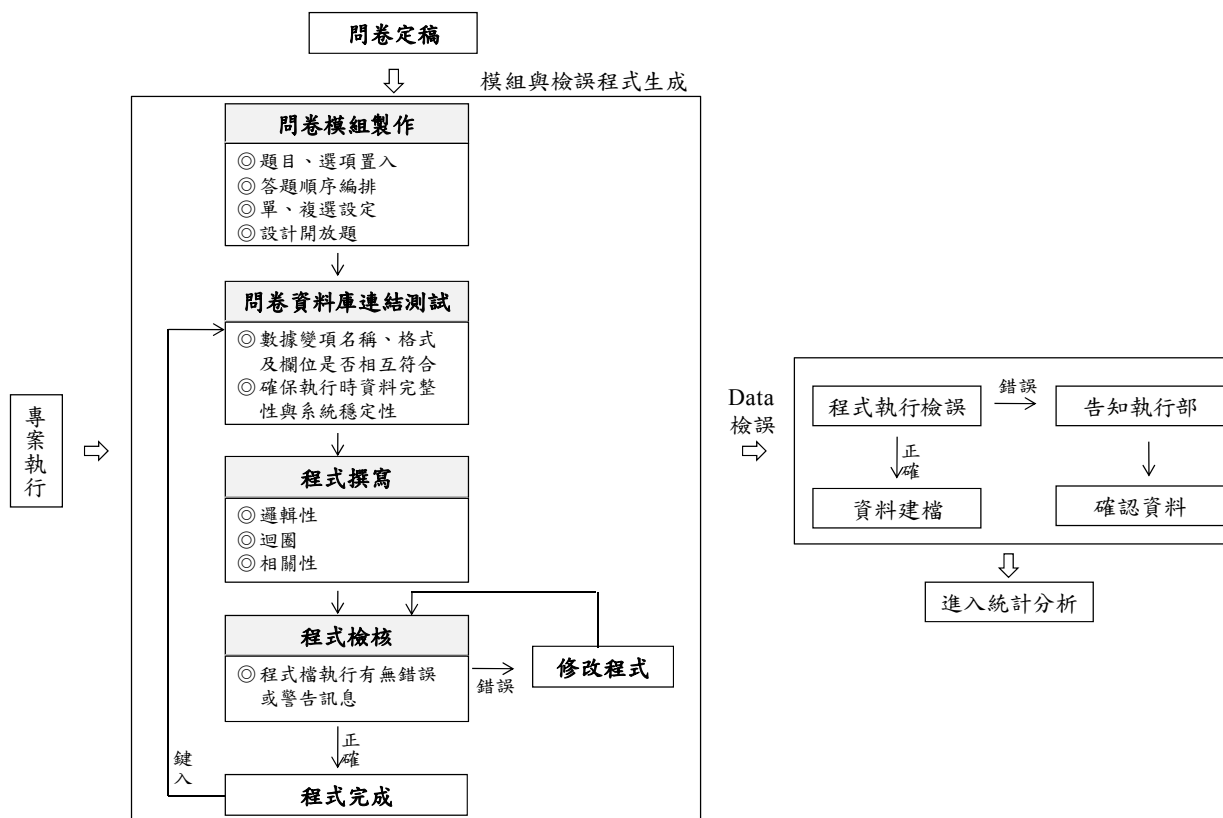


圖 3-5 資料檢誤流程圖

2. 其他及開放題項資料處理

(1) 「其他」項的處理

各題選項中如有「其他」項，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，但被很多受訪者提到（被受訪者提到的百分比大於所有回答受訪者 1%），則新增一選項呈現於調查報告中；若該項目不包含在既有選項內，但提到的受訪者不多（占所有回答受訪者 1% 以下），則併入「其他」項統計百分比，另以各項目被提到的次數呈現。

(2) 開放性問題之處理

開放性問題將由研究員初步歸納整理出數種主要的項目，並統計各項目被受訪者提及的次數以及百分比，若該項目被受訪者提到的百分比大於所有回答受訪者的 1%，則視為一選項呈現於調查報告中；若該項目被提到的百分比占所有回答受訪者 1% 以下，則併入「其他」項統計百分比，另以各項目被提到的次數呈現。

(六) 統計分析方法

原始資料經整理及除錯後，使用 SPSS For Windows（社會科學統計套裝軟體）於電腦系統中運算資料，根據樣本資料的特性決定合適的統計分析工具與方法，統計方法與分析程序如下：

1. 敘述性統計（Descriptive analysis）

進行頻率次數(Frequency)及統計百分比(Percentage)的呈現，主要用意為樣本在各題項之次數分配情形及樣本人口特質的分佈情況。

2. 交叉分析（Cross tabulation）

進行分析受訪者基本變項與各題項之間的關係外，並製作交叉結果分析表，以瞭解不同群體的意見程度。

三、深度訪談

（一）訪談主題

針對蒐集的次級資料、座談會結論等，並配合問卷量化調查所獲反映意見的各項結果，深入瞭解後提出深入訪談內容，訪問廠商代表詢問更多就業需求、產業動向及人力資源方面的意見。

（二）訪談對象篩選

本次調查以雲嘉南地區各工業區及國科會所屬科學工業園區共 29 個區為調查範圍，為使樣本具有就服中心轄區代表性，本專案深入訪談以三縣市廠商較多的工業區平均分配，進行深度訪談，並針對設廠家數較多的產業，邀約廠商代表，以下為約訪的工業區及產業類別名單：

表 3-10 雲嘉南地區工業區整理表

雲林縣	中部科學工業園區-虎尾園區
	斗六工業區
	豐田兼元長工業區
	雲林離島式基礎工業區
	雲林科技工業區
	大將工業區
	麥寮六輕工業區
嘉義縣	民雄兼頭橋工業區
	朴子兼義竹工業區
	嘉太工業區
	新港中洋工業區
	大埔美智慧型工業園區
	馬稠後工業園區
台南市	南部科學工業園區
	台南環保科技園區
	安平工業區
	台南科技工業區
	永康工業區
	官田工業區
	新營工業區
	臺灣蘭花生物科技園區
	柳營科技工業區
	永康科技工業區
	七股科技工業區
	麻豆口工業區
	總頭寮工業區
	保安工業區
龍崎工業區	

(三) 完成人數

訪談 15 位廠商負責人、管理人員。

(四) 執行期間

8 月 22 日完成 2 位，11 月 4 日~11 月 7 日完成 13 位。

(五) 深度訪談原則

本研究採行問卷訪談方式，先擬定基本問卷架構或要點，同時對訪談對象背景先做初步了解，以利訪談互動過程觀察。同時在訪談過程中將把握幾項訪談原則，以利研究資料的取得：(鍾倫納，1993；趙碧華、朱美珍編譯，1995；席汝楫，1997；袁方編，2002；黃光玉、劉念夏、陳清文譯，2004)

1. 研究者會先向受訪者說明，所有訪談內容都以匿名方式處理，如此才能讓受訪者放心暢所欲言。
2. 避免使用誘導性問題或問話方式，也就是盡量以簡短、中性用語，避免主觀因素影響受訪者。
3. 訪問過程要隨時注意勿偏離主題，因此必須巧妙、不經意地將受訪者拉回主題。
4. 提出的問題順序會視訪談當時的情境，以及受訪者的回答，彈性調整。
5. 訪問內容會著重在受訪者所面對的大雪山國家森林遊樂區，陳述其應對情形，目的在避免受訪者對其交談產生抗拒心理。
6. 為讓受訪者願意作更深入的回答，訪談過程中不隨便打斷談話，少插話，鼓勵多言但不誘導，做到收放有度承轉無跡。
7. 訪談者可依受訪者回答內容適時進行追問。
8. 訪談內容以受訪者所言為主，讓受訪者自由發洩，不在訪談過程中與受訪者爭辯，或對所言內容提出反駁，更不能顯示驚訝或反對的語氣、表情影響受訪者，對受訪者所言都要立即接受，不洩露自己意見，以免影響受訪者。
9. 訪談情境必須輕鬆、自在，因此在地點選擇上，會避免選擇醫師的工作環境，設法讓受訪者在訪談過程中比較沒有顧忌，也不會被其他人看到，且

盡量選擇受訪者較空閒時間進行訪談。

10. 訪談過程中會全程錄音，並在事後記下逐字稿，做為日後資料分析的主要依據。

(六) 深度訪談大綱

1. 受訪者基本問項

- (1) 請問您目前的服務年資？現職服務機關及職務？
- (2) 請簡單介紹您公司經營項目及工作經歷？

2. 公司條件及現況

- (1) 請問貴公司目前提供給員工之工作環境及制度為何(提示：如廠房環境、空調設備、硬體設備、工作時數、用餐及午休制度、加班制度、補貼制度、公司福利等)？未來一年是否有對環境及制度轉型的考量(提示：如廠商環境重整為類似服務業環境之型態)？
- (2) 請問貴公司的員工流動率約為多少%？普遍離職的原因為何？不同年齡層、性別、職級（基層、中階與高階）與工作職系（主管職、技術職、行政職、作業員）等員工於貴公司的工作情形或離職比例是否有差異？
- (3) 請問貴公司認為目前所在地區的就業市場，對於未來的地方發展有何幫助及影響？
- (4) 請問貴公司認為目前所在地區的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

3. 人力資源需求

- (1) 請問貴公司最近一年有增加或減少人力需求嗎？增加或減少多少人呢？是考量什麼原因呢？預計未來一年人力變動的計劃？展望未來長期的人力計劃？
- (2) 人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不同基中高職級、或是不同類型工作職系)？所需的職能為何(提示：如知識、技能、態度與其他等)？人才之間的職能缺口差距，可以用何種方法解決？可以利用何種方法培養這些人才？

- (3) 請問貴公司最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？使用求才管道的情形及經驗為何？最不喜歡使用或是拒用的管道為何？為什麼？人才之間的數量缺口差距，可以用何種方法解決(提示：如簽約等)？成效如何？
- (4) 請問貴公司目前不易補齊之職缺及該職缺需求的職能是什麼(提示：如知識、技能、態度與其他等)？不易補齊的原因為何？若能找到符合本工作的相關科系是否比較能夠進入貴公司？證照、執照是否影響晉用人才考量，以哪一種證照、執照需求量最多？請問貴公司會用何種訓練或獎勵方式來增加內部員工的能力(提示：如獎學金制度)？成效如何？

4. 政府資源協助

- (1) 政府會提供許多資源(如就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、雲嘉南區就業服務中心、勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業 e 網等)，請問貴公司是否有運用政府提供的資源？成效如何？是否滿意？是否有建議或改進之處？最需要政府提供何種資源？
- (2) 請問貴公司認為目前所從事產業的未來趨勢為何？有什麼辦法或是誘因來增加產業經濟效益呢(如：異業結盟等)？希望政府提供何種資源，協助企業因應未來就業市場變化？

(七) 質化資料分析模式

1. 質化資料分析的流程

資料分析運用是蒐集感官資料(sense data)，來做為證據，進行推理後，解答研究問題的過程。通常步驟有五，如圖 3-6 所示，一、選擇研究問題，二、設計方法，包括選擇研究對象，擬定資料蒐集的方法，三、實際蒐集資料(如：進行座談會、深度訪談)，四、分析所獲資料，五、提出結論回答問題。雖然質性研究在實際進行探究時，並不像量化調查，可將五步驟區隔得那樣清晰，往往是在數個步驟間往返或循環進行，但在觀念上將研究過程理解為：一項有先有後、循序漸進的系統活動。這種按部就班的理解，可讓研究新手更能摸著頭緒，仍有其優點，也有其合理性。



圖 3-6 質化資料分析模式五步驟

2. 質化資料蒐集與分析方法

根據訪談或座談會方式進行相關資訊及意向蒐集，回收後進行綜合整理，使用英國哲學家與社會思想家約翰·彌勒發展出從事比較的邏輯方法-「分析性比較法」，「分析性比較法」從既有的理論或現象歸納發展出關於規則或觀念的概念，然後研究者將焦點集中在數個規律上，對具有替代性的解釋進行對照比較，然後找出不受限於某個特定情境(時間、地點、群體)的規律；此質化資料分析法同時運用取同法(method of agreement)與取異法(method of difference)構成質化資料分析中分析性比較的基礎(朱柔若，2000)。

3. 質化資料處理

針對深度訪談之過程，予以影像記錄或錄音，事後再逐字完整騰寫出來。待逐字稿完整騰寫出來後，再交由逐字稿檢核員進行資料複核，藉以提昇及確保訪談資料的可信(trustworthiness)程度及精準(accurate)。

第四章 調查結果

一、焦點座談會

本調查主要是一個初探的討論，以瞭解雲嘉南地區產業的人力需求及就業困境，期望從這次討論中獲得許多相關建議供單位討論及改善。期待就雲嘉南工業區的部分，瞭解產業在人力需求或職業訓練，未來雲嘉南分署能夠提供何種措施，針對意見及面臨的困境，可以提供事業單位的支援。從 8 月 13 日開始執行焦點座談會，結至 10 月 29 日，共完成 6 場次焦點座談會，彙整如下：

(一) 就業市場概況

雲嘉南地區的產業主要以雲林的農業、嘉義的傳統產業及臺南的服務業為主；在工業區的受訪者由於屬一般製造業，其環境較為辛苦且危險性高，若是人數不到 50 人的廠商，其獲利較低，認為年輕人多轉向高科技產業態，故現場參加座談會廠商都在想轉型的可能性，希望可以將工廠和觀光創意結合，找出另一條獲利的道路；另一方面，目前工作環境的廠商，多數還是高溫高熱的工作型態，甚至部分廠商的工作仍需深夜工作，在此產業結構下，造成年輕人口外移嚴重，反而是中高階年齡者會留下來，對留守在地的中高階年齡就業者幫助居多。

(二) 就業市場的優勢及劣勢

雲嘉南在地的優勢之處，為過去有許多傳統的產業，故老一輩的工作者會用心經營地方產業，因此，現場與會者認為可以依據地方特色規劃，創造出有差異化之產品或服務，進而帶動地方人才發展；另外，學校的與會代表，也提出可以積極與學校合作，讓在學學生有機會提早進入企業職場實習，讓就學學生擁有一技之長，願意留下於在地工作，維持訓練人才優勢。

劣勢處主要是雲嘉南就業環境本身就比較弱勢，除缺少年輕人可以進入職場環境外，甚至有傳統產業之基層人員，在缺工的狀況下，老闆已開始使用外籍勞工來取代進行的第一線基層工作，進行就業徵才活動，發現，年輕族群對於進入傳統產業意願低，只願意前往高科技產業，導致廠商難以招募新人可以進行訓練，為能改善此情形，現場廠商轉向設

備自動化，在與學校相關科技的協助下，已試著轉型至觀光、文創等方向，期待找出產業發展的新契機。

(三) 傳統產業（塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業）前景及未來願景

依照文獻蒐集資料來看，雲嘉南工業區集中於塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業等，現場的與會廠商表示，薪資條件大約是落在二萬五~三萬元，在此薪水情況下，有許多地方人力，會寧願選擇務農或往北部發展，造成人才難求或是無從培養相關人才；現場學者建議要先提升四種產業的工作品質，並告訴從事人員，未來的工作願景，並且採取將小廠商以異業結盟方式，朝向培養產業人才之趨勢進行。

由於傳統產業本身一直存在有薪資偏低的情形，要透過大環境的改善，才能有助於薪資條件的成長，所以與會廠商認為在此時間點上短期不會有任何調薪的可能

多數受訪者表示未來發展將逐漸轉型至觀光產業、精緻農業、文創產業，甚至環保相關的廢棄物處理產業，表示廠商已經慢慢有放棄傳統產業的現象；另一方面，有廠商表示還是有增加設備來於未來使用，對於未來的前景仍相當看好。

表示廠商可以分成兩類，一為轉型，二為擴張，轉型隸屬於較小的廠商，由於無法與大廠競爭，想找出可以創造出更多利潤的方法；而大廠已經有固定的成長模式，且屬於較為獨占的產業，受到大環境的影響較小。

(四) 人才培養方式及引進職業訓練局人才滿意度

在雲嘉南地區的人才培養上，六場座談會下來，主要可以分成三個重點方向，現場學者提出廠商可以由改善工作環境開始做起，對新進員工要多提供相關培訓課程，可以利用職訓局辦理的師徒制作法，既可節省資源，也可以減低新進人員的流動率。

其次，要利用未就業前的學校教育，利用產學合作、工廠實習或學校體驗等方式，於在學期間，培養學生未來進入職場的技能，並在廠商

協助下，為畢業後工作先準備，既可以無縫接軌，也可以讓學生發揮所長，屬於學校端要完成的工作。

最後，要由地方政府和職訓單位共同努力，如補助學界及業界發展時需要的資源、積極宣導或開班授課輔導基層人力，降低缺工率，另一方面，可以訓練高齡、二度就業或失業等弱勢族群等，將基層人才完備。

由於學校的家數過多，學生多不願意到傳統產業工作，現場廠商表示除了希望學校能在學生在學期間，積極培養學生瞭解雲嘉南當地的就業環境，培養進入職場的新血；另外，現場廠商也認為臺灣大學過多、科系種類過盛的現象，在多數年輕人為大學生的狀況下，導致學生不夠積極及努力或是學習心降低，當應徵成功後，當進入工作環境後，容易選擇離職，家長及校方要輔導學生發現自己的興趣、了解自己的能力及找到自己的未來方向亦是重點之一。

另一方面，在高階人才的培養方面，現場與會者表示培養中高階人才，應該要請職訓局安排拜訪大規模的企業，進行管理課程的訓練，使參加活動之中高階人才，可以共同學習管理及做事方式；另外，藉由業界或協會推動的勞工領袖大學，請事業單位主管來參與，提升事業單位主管的領導及管理能力。

(五) 缺乏人力的職系概況

現場廠商皆表示目前較缺乏基層人力的第一線人員，如維修人員、粗重工、焊接工、線上組裝人員等；流動率還是相當高，利用各種管道招募的基層人力，會因為工作環境的狀況選擇離開，所以工作穩定性較低；反而有家庭要照顧的中高齡婦女，其工作穩定性較高，使得廠商在無法選擇的情況，多數招募中高齡婦女來工作，若長期無法有年輕人進進入學習，是就業服務中心需要注意的問題。

(六) 求才管道的選擇

在地產業目前最常使用的求才管道仍為網路人力銀行，如 1111、104、518 人力銀行、小兵立大功等，其次為採用學校合作之建教生、實習生等，使用政府的求才管道的比例較低。

另外亦有受訪者在缺工的情況下，只能採用外籍勞工，在政府強迫招聘本國員工的固有比例下，部分廠商在缺工率下，仍需配合政府政策，反而增加其困擾。

對於現場廠商回應就業服務中心的求才管道，會有不信任之感，是由於過去由就業服務中心介紹來的求職者，少數是以領取失業補助為主，來到現場會要求廠商蓋章證明即可，並不是來此工作，以致廠商認為政府介紹的人才是來領取補助，造成廠商對就業服務中心的不信任感。

(七) 與就業服務中心的合作情況

雖然現場廠商表示就業服務中心所提供的相關資源，確實有幫助經營的問題，如一些可以申請補助的訓練課程等；對於就業博覽會的人才介紹，受訪者認為僅是提供媒合就業之活動，現場只是應徵，並無針對人才進行培訓，使用起來並不如其他管道找到的人才；另外，亦有現場廠商認為就業服務中心支援的待業者，多數是工作意願較低的民眾，其態度或基礎工作的價值觀等，心態上的調適問題，是就業服務中心介紹人才的較大問題。

另一方面，在現場官方代表說明職訓局有提供諸多資源後，現場廠商表示幾乎都沒聽過有這樣的方案可以使用，顯示就服中心與廠商之間仍存在代溝，訊息管道上發布須加強，減少廠商不知道的情況，才能有效幫助廠商持續經營。

二、問卷調查

本次調查雲嘉南地區之塑膠製品製造業、金屬製品製造業、機械設備製造業及食品製品製造業之廠商調查共計完成 2,325 份。

(一) 整體分析

1. 行業別

調查結果顯示，行業別以金屬製品製造業的比例較高占 26.8%，其次依序為食品製品製造業占 26.6%，機械設備製造業占 23.4%，塑膠製品製造業占 23.3%。

表 4-1 行業別統計表

項目	樣本數	百分比(%)
塑膠製品製造業	541	23.3
機械設備製造業	544	23.4
金屬製品製造業	622	26.8
食品製品製造業	618	26.6
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 地區別

調查結果顯示，地區別以臺南的比例較高占 64.3%，其次依序為嘉義占 18.3%，雲林占 17.5%。

表 4-2 地區別統計表

項目	樣本數	百分比(%)
雲林	406	17.5
嘉義	425	18.3
臺南	1,494	64.3
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

3. 營收分層別

調查結果顯示，有 78.0% 的營收分層是超過 1000 萬元，另有 22.0% 的營收分層是 1000 萬元以下。

表 4-3 營收分層別統計表

項目	樣本數	百分比(%)
1000 萬元以下	512	22.0
超過 1000 萬元	1,813	78.0
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

4. 未來一年內預計需要招募員工情形

調查結果顯示，有 13.3% 的受訪者未來一年內預計招募員工情形表示會增加，而有 22.9% 的受訪者表示會減少，另有 63.8% 的受訪者表示維持現狀不變。

表 4-4 未來一年內預計招募員工情形統計表

項目	樣本數	百分比(%)
增加	309	13.3
減少	532	22.9
維持現狀不變	1,484	63.8
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

將基本資料與調查結果交叉分析後顯示如下：

(1) 行業別：

增加的比例以食品製品製造業的 14.4%最高，縮減的比例以金屬製品製造業的 31.2%最高，維持現狀不變的比例以食品製品製造業的 70.7%最高。

(2) 地區別：

增加的比例以雲林地區的 15.0%最高，縮減的比例以嘉義地區的 28.5%最高，維持現狀不變的比例以臺南地區的 65.9%最高。

(3) 營收分層別：

增加的比例以超過 1000 萬元廠商的 15.2%最高，縮減的比例以 1000 萬元以下廠商的 24.4%最高，維持現狀不變的比例以 1000 萬元以下廠商的 68.9%最高。

表 4-5 未來一年內預計招募員工情形與基本資料交叉統計表

項目		總計		增加	縮減	維持 現狀不變
		樣本數	百分比(%)	百分比(%)	百分比(%)	百分比(%)
行業	塑膠製品製造業	551	100.0	13.3	21.1	65.6
	機械設備製造業	553	100.0	11.6	24.3	64.2
	金屬製品製造業	627	100.0	13.7	31.2	55.1
	食品製品製造業	594	100.0	14.4	14.9	70.7
地區	雲林	406	100.0	15.0	26.1	58.9
	嘉義	425	100.0	10.4	28.5	61.2
	臺南	1,494	100.0	13.7	20.4	65.9
營收分層	1000 萬元以下	512	100.0	6.6	24.4	68.9
	超過 1000 萬元	1,813	100.0	15.2	22.4	62.4
總和		2,325	100.0	13.3	22.9	63.8

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

5. 未來一年人力增加原因

調查結果顯示，有 57.3% 的受訪者表示人力增加原因為業務量增加，而有 45.3% 的受訪者表示人力增加原因為退離者之補充，另有 3.6% 的受訪者表示設備或部門的擴充。

表 4-6 未來一年人力增加原因

項目	樣本數	百分比(%)
業務量增加	177	57.3
退離者之補充	140	45.3
設備或部門的擴充	11	3.6
季節性因素	3	1.0
其他-要看訂單量	3	1.0
總和	334	108.2

註：此題為複選題，Base=309。

將基本資料與調查結果交叉分析後顯示如下：

(1) 行業別：

退離者之補充的比例以塑膠製品製造業的 66.7% 最高，業務量增加的比例以機械設備製造業的 57.1% 最高。

(2) 地區別：

退離者之補充的比例以臺南地區的 65.9% 最高，業務量增加的比例以臺南地區的 62.5% 最高。

(3) 營收分層別：

退離者之補充的比例以超過 1000 萬元廠商的 57.8% 最高，業務量增加的比例以 1000 萬元以下廠商的 52.9% 最高。

表 4-7 未來一年人力增加原因與基本資料交叉統計表

項目		總計		退離者 之補充	業務量 增加	設備或 部門的 擴充	季節性因 素	其他-要 看訂單量
		樣本數	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)
行業	塑膠製品製造業	72	108.3	66.7	38.9	1.4	0.0	1.4
	機械設備製造業	63	107.9	49.2	57.1	0.0	0.0	1.6
	金屬製品製造業	85	110.6	56.5	42.4	8.2	3.5	0.0
	食品製品製造業	89	105.6	56.2	44.9	3.4	0.0	1.1
地區	雲林	61	106.6	57.4	42.6	3.3	3.3	0.0
	嘉義	44	106.8	54.5	45.5	4.5	2.3	0.0
	臺南	204	108.8	57.8	46.1	3.4	0.0	1.5
營收分層	1000 萬元以下	34	111.8	52.9	52.9	5.9	0.0	0.0
	超過 1000 萬元	275	107.6	57.8	44.4	3.3	1.1	1.1
總和		309	108.2	57.3	45.3	3.6	1.0	1.0

註：此題為複選題，Base=309。

6. 未來一年人力縮減原因

調查結果顯示，有 75.2% 的受訪者表示人力縮減原因為精簡人力，而有 24.1% 的受訪者表示人力縮減原因為業務緊縮或結束，另有 0.6% 的受訪者表示生產線外移。

表 4-8 未來一年人力縮減原因

項目	樣本數	百分比(%)
精簡人力	400	75.2
業務緊縮或結束	128	24.1
生產線外移	3	0.6
季節性因素	1	0.2
總和	532	100.0

註：此題為複選題，Base=532。

將基本資料與調查結果交叉分析後顯示如下：

(1) 行業別：

精簡人力的比例以金屬製品製造業的 87.6%最高，業務緊縮或結束的比例以機械設備製造業的 43.9%最高。

(2) 地區別：

精簡人力的比例以嘉義地區的 96.7%最高，業務緊縮或結束的比例以雲林地區的 33.0%最高。

(3) 營收分層別：

精簡人力的比例以 1000 萬元以下廠商的 76.8%最高，業務緊縮或結束的比例以超過 1000 萬元廠商的 24.6%最高。

表 4-9 未來一年人力縮減原因與基本資料交叉統計表

項目		總計		精簡人力	業務緊縮 或結束	生產線 外移	季節性 因素
		樣本數	百分比(%)	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)
行業	塑膠製品製造業	114	100.0	75.4	22.8	0.9	0.9
	機械設備製造業	132	100.0	55.3	43.9	0.8	0.0
	金屬製品製造業	194	100.0	87.6	12.4	0.0	0.0
	食品製品製造業	92	100.0	77.2	21.7	1.1	0.0
地區	雲林	106	100.0	66.0	33.0	0.0	0.9
	嘉義	121	100.0	96.7	3.3	0.0	0.0
	臺南	305	100.0	69.8	29.2	1.0	0.0
營收分層	1000 萬元以下	125	100.0	76.8	22.4	0.8	0.0
	超過 1000 萬元	407	100.0	74.7	24.6	0.5	0.2
總和		532	100.0	75.2	24.1	0.6	0.2

註：此題為複選題，Base=532。

(二) 塑膠製品製造業分析

1. 預計招募員工數

塑膠製品製造業中，有 26.4% 的受訪者預計招募 2 位員工，有 22.2% 的受訪者預計招募 1 位員工，有 20.8% 的受訪者預計招募 3 位員工。

表 4-10 塑膠製品製造業預計招募員工數

項目	樣本數	百分比(%)
1 位	16	22.2
2 位	19	26.4
3 位	15	20.8
4~5 位	9	12.5
6 位以上	13	18.1
總和	72	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 塑膠製品製造業較需要之人員

塑膠製品製造業中，有 72.2% 較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為機械技術員的 12.5%，再者為塑膠製品機械操作人員的 9.7%。

表 4-11 塑膠製品製造業較需要之人員

項目	樣本數	百分比(%)
生產線上組裝(現場)人員	52	72.2
機械技術員	9	12.5
塑膠製品機械操作人員	7	9.7
主管及監督人員	2	2.8
工商業銷售代表	2	2.8
品管技術員	1	1.4
會計、簿記、出納	1	1.4
總和	74	102.8

註：此題為複選題，Base=72。

3. 塑膠製品製造業較需要之技能

塑膠製品製造業中，有 34.7%較需要射出機械設備操作技能，其次為品質檢驗技能的 9.7%，再者為基礎機械常識技能、溝通協調能力的 5.6%。

表 4-12 塑膠製品製造業較需要之技能

項目	樣本數	百分比(%)
射出機械設備操作	25	34.7
品質檢驗	7	9.7
基礎機械常識	4	5.6
溝通協調能力	4	5.6
塑膠料品組裝	3	4.2
製程改良識圖能力	2	2.8
外語能力	2	2.8
試模/調模技術	1	1.4
識圖/製圖能力	1	1.4
車床/銑床操作	1	1.4
CNC 車床/銑床	1	1.4
車刀研磨	1	1.4
塑膠製品裝修	1	1.4
品質檢驗/管理	1	1.4
都不需要	26	36.1
總和	80	111.3

註：此題為複選題，Base=72。

4. 塑膠製品製造業願意給予的待遇

塑膠製品製造業中，有 34.7% 較願意給予的待遇為 19,000~21,999 元，其次為 22,000~24,999 元的 12.5%，再者為未滿 19,000 元的 8.3%。

表 4-13 塑膠製品製造業願意給予的待遇

項目	樣本數	百分比(%)
未滿 19,000 元	6	8.3
19,000~21,999 元	19	27.8
22,000~24,999 元	8	12.5
25,000~27,999 元	2	2.8
40,000 元以上	3	4.2
不願意告知	34	47.2
總和	74	102.8

註：此題為複選題，Base=72。

(三) 機械設備製造業分析

1. 預計招募員工數

機械設備製造業中，有 30.2% 的受訪者預計招募 1 位員工，有 23.8% 的受訪者預計招募 4~5 位員工，有 22.2% 的受訪者預計招募 2 位員工。

表 4-14 機械設備製造業預計招募員工數

項目	樣本數	百分比(%)
1 位	19	30.2
2 位	14	22.2
3 位	8	12.7
4~5 位	15	23.8
6 位以上	7	11.1
總和	63	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 機械設備製造業較需要之人員

機械設備製造業中，有 31.7%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為勞力工的 17.5%，再者為電機技術員的 15.9%。

表 4-15 機械設備製造業較需要之人員

項目	樣本數	百分比(%)
生產線上組裝(現場)人員	20	31.7
勞力工	11	17.5
電機技術員	10	15.9
機械工程師(含造船、輪機、鑄造)	5	7.9
電機工程師	5	7.9
製圖員	3	4.8
金屬工具機設定及操作人員	2	3.2
電力機械裝修人員	2	3.2
金屬製造設備操作員(含熔煉/鑄造/輾軋/熱處理/抽製/擠型)	2	3.2
現場及辦公室監督人員(含主任、科/股長)	1	1.6
機械技術員(含造船、輪機、鑄造)	1	1.6
焊接及切割人員(含電焊工、氣焊工)	1	1.6
工具製造人員(含模具工、鉗工)	1	1.6
總和	64	101.7

註：此題為複選題，Base=63。

3. 機械設備製造業較需要之技能

機械設備製造業中，有 28.6%較需要車床/銑床操作技能，其次為基礎機械常識的 19.0%，再者為 CNC 車床/銑床、識圖能力的 11.1%。

表 4-16 機械設備製造業較需要之技能

項目	樣本數	百分比(%)
車床/銑床操作	18	28.6
基礎機械常識	12	19.0
CNC 車床/銑床	7	11.1
識圖能力	7	11.1
基本組裝技能	6	9.5
市場開發	6	9.5
機械加工	4	6.3
識圖/製圖能力	4	6.3
金屬銲接	3	4.8
氬銲技術	3	4.8
機台操作	3	4.8
組裝問題判定	2	3.2
CO2 銲	2	3.2
機械/模具工法	2	3.2
都不需要	8	12.7
總和	87	138.1

註：此題為複選題，Base=63。

4. 機械設備製造業願意給予的待遇

機械設備製造業中，有 25.4%較願意給予的待遇為 22,000~24,999 元，其次為 19,000~21,999 元的 4.8%，再者為 25,000~27,999 元的 3.2%。

表 4-17 機械設備製造業願意給予的待遇

項目	樣本數	百分比(%)
未滿 19,000 元	1	1.6
19,000~21,999 元	3	4.8
22,000~24,999 元	16	25.4
25,000~27,999 元	2	3.2
34,000~36,999 元	1	1.6
不願意告知	41	65.1
總和	64	101.6

註：此題為複選題，Base=63。

(四) 金屬製品製造業分析

1. 預計招募員工數

金屬製品製造業中，有 25.9%的受訪者預計招募 2 位員工，有 23.5%的受訪者預計招募 4~5 位員工，有 20.0%的受訪者預計招募 3 位員工。

表 4-18 金屬製品製造業預計招募員工數

項目	樣本數	百分比(%)
1 位	16	18.8
2 位	22	25.9
3 位	17	20.0
4~5 位	20	23.5
6 位以上	10	11.8
總和	85	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 金屬製品製造業較需要之人員

金屬製品製造業中，有 54.1%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為機械技術員的 30.6%，再者為勞力工的 16.5%。

表 4-19 金屬製品製造業較需要之人員

項目	樣本數	百分比(%)
生產線上組裝(現場)人員	46	54.1
機械技術員	26	30.6
勞力工	14	16.5
品管技術員	3	3.5
工業及生產工程師	2	2.4
焊接及切割人員	2	2.4
機械工程師	1	1.2
品管工程師	1	1.2
會計、簿記、出納	1	1.2
鍛造、錘造及鍛壓工作人員	1	1.2
金屬工具機設定及操作人員	1	1.2
總和	98	115.5

註：此題為複選題，Base=85。

3. 金屬製品製造業較需要之技能

金屬製品製造業中，有 18.8%較需要機台操作技能，其次為金屬銲接、識圖/製圖能力的 14.1%，再者為 CNC 車床/銑床、基礎機械常識的 11.8%。

表 4-20 金屬製品製造業較需要之技能

項目	樣本數	百分比(%)
機台操作	16	18.8
金屬銲接	12	14.1
識圖/製圖能力	12	14.1
CNC 車床/銑床	10	11.8
基礎機械常識	10	11.8
車床操作	8	9.4
金屬製品裝修	8	9.4
金屬零件組裝	7	8.2
機械設備保養與維修	7	8.2
CO2 銲	7	8.2
金屬材料認知	6	7.1
金屬加工	4	4.7
金屬材料認知	4	4.7
氬銲	4	4.7
品質檢驗	3	3.5
機械加工	2	2.4
識圖能力	2	2.4
模具沖壓技術	2	2.4
電腦輔助製圖	1	1.2
模具製作/加工	1	1.2
市場開發	1	1.2
外語能力	1	1.2
都沒需要	12	14.1
總和	140	164.8

註：此題為複選題，Base=85。

4. 金屬製品製造業願意給予的待遇

金屬製品製造業中，有 23.5% 較願意給予的待遇為 22,000~24,999 元，其次為 19,000~21,999 元的 22.4%，再者為 25,000~27,999 元的 10.6%。

表 4-21 金屬製品製造業願意給予的待遇

項目	樣本數	百分比(%)
未滿 19,000 元	3	3.5
19,000~21,999 元	19	22.4
22,000~24,999 元	20	23.5
25,000~27,999 元	9	10.6
31,000~33,999 元	1	1.2
34,000~36,999 元	3	3.5
不願意告知	42	49.4
總和	97	114.1

註：此題為複選題，Base=85。

(五) 食品製品製造業分析

1. 預計招募員工數

食品製品製造業中，有 48.3% 的受訪者預計招募 1 位員工，有 22.5% 的受訪者預計招募 2 位員工，有 13.5% 的受訪者預計招募 3 位員工。

表 4-22 食品製品製造業預計招募員工數

項目	樣本數	百分比(%)
1 位	43	48.3
2 位	20	22.5
3 位	12	13.5
4~5 位	10	11.2
6 位以上	4	4.5
總和	89	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 食品製品製造業較需要之人員

食品製品製造業中，有 54.1%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為機械技術員的 30.6%，再者為勞力工的 16.5%。

表 4-23 食品製品製造業較需要之人員

項目	樣本數	百分比(%)
生產線上組裝(現場)人員	66	74.2
食品製造及處理人員	18	20.2
主管及監督人員	3	3.4
廣告及行銷專業人員(含企劃)	2	2.2
食品工程師	1	1.1
品管工程師	1	1.1
會計、簿記、出納	1	1.1
其他-拒答	1	1.1
總和	93	104.4

註：此題為複選題，Base=89。

3. 食品製品製造業較需要之技能

食品製品製造業中，有 22.5%較需要手工或是小型的手持工具操作，其次為攪拌機操作的 18.0%，再者為切割機操作的 9.0%。

表 4-24 食品製品製造業較需要之技能

項目	樣本數	百分比(%)
手工或是小型的手持工具操作	20	22.5
攪拌機操作	16	18.0
切割機操作	8	9.0
製模機操作	5	5.6
檢驗能力	5	5.6
規劃能力	5	5.6
市場開發	3	3.4
攪拌、混合和烹煮器具操作	2	2.2
搗碎機和碾磨機操作	2	2.2
外語能力	2	2.2
乳品加工設備操作員	1	1.1
擠壓機和成型機操作	1	1.1
冷藏冷凍設備操作	1	1.1
電腦輔助製圖	1	1.1
都沒需要	46	51.7
總和	118	132.4

註：此題為複選題，Base=89。

4. 食品製品製造業願意給予的待遇

食品製品製造業中，有 16.9%較願意給予的待遇為 19,000~21,999 元，其次為 22,000~24,999 元的 13.5%，再者為未滿 19,000 元的 9.0%。

表 4-25 食品製品製造業願意給予的待遇

項目	樣本數	百分比(%)
未滿 19,000 元	8	9.0
19,000~21,999 元	15	16.9
22,000~24,999 元	12	13.5
28,000~30,999 元	1	1.1
31,000~33,999 元	1	1.1
不願意告知	60	67.4
總和	97	109.0

註：此題為複選題，Base=89。

(六) 政府單位支援服務分析

將四個行業別整理後，將有/無技能需求與月薪進行交叉分析，發現無技能需求的比例以 28,000~30,999 元的 100.0% 最高，有技能需求的比例以 34,000~36,999 元及 40,000 元以上的 100.0% 最高。

表 4-26 四個行業別願意給予的待遇與有/無技能需求交叉統計表

項目	總計		無技能需求	有技能需求
	樣本數	百分比(%)	百分比(%)	百分比(%)
未滿 19,000 元	18	100.0	61.1	38.9
19,000~21,999 元	57	100.0	36.8	63.2
22,000~24,999 元	57	100.0	21.1	78.9
25,000~27,999 元	14	100.0	7.1	92.9
28,000~30,999 元	1	100.0	100.0	0.0
31,000~33,999 元	2	100.0	50.0	50.0
34,000~36,999 元	4	100.0	0.0	100.0
37,000~39,999 元	0	0.0	0.0	0.0
40,000 元以上	3	100.0	0.0	100.0
不願意告知	173	100.0	26.0	74.0
總和	329	100.0	28.0	72.0

(七) 政府單位支援服務分析

1. 需要職訓局的支援服務情形

有 15.4% 的受訪者表示需要職訓局的支援服務，有 84.6% 的受訪者表示不需要職訓局的支援服務。

表 4-27 需要職訓局的支援服務情形

項目	樣本數	百分比(%)
是	358	15.4
否	1,967	84.6
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 公司目前需要就業服務中心的支援服務情形

有 18.4% 的受訪者表示需要就業服務中心的支援服務，有 81.6% 的受訪者表示不需要就業服務中心的支援服務。

表 4-28 公司目前需要就業服務中心的支援服務情形

項目	樣本數	百分比(%)
是	428	18.4
否	1,897	81.6
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

(八) 其他基本資料分析

1. 公司目前員工數

有 36.2% 的受訪者目前員工為 1~9 人，其次為 10~19 人的 27.6%，再者為 20~29 人的 14.0%。

表 4-29 公司目前員工數

項目	樣本數	百分比(%)
1~9 人	842	36.2
10~19 人	642	27.6
20~29 人	326	14.0
30~49 人	234	10.1
50~69 人	119	5.1
70~99 人	62	2.7
100~149 人	36	1.5
100~149 人	21	0.9
200~299 人	15	0.6
300 人以上	28	1.2
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

2. 公司外籍員工數

有 92.8% 的受訪者目前有外籍員工為 1~9 人，其次為 10~19 人的 4.9%，再者為 20~29 人及 50~69 人的 0.7%。

表 4-30 公司外籍員工數

項目	樣本數	百分比(%)
1~9 人	2,157	92.8
10~19 人	115	4.9
20~29 人	16	0.7
30~49 人	9	0.4
50~69 人	17	0.7
70~99 人	5	0.2
100~149 人	4	0.2
300 人以上	2	0.1
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

3. 公司的員工年齡層分佈最高情形

有 49.5% 的受訪者目前員工年齡層分佈以 40 歲至 49 歲年齡層最高，其次為 30 歲至 39 歲的 22.6%，再者為 50 歲至 59 歲的 21.2%。

表 4-31 公司的員工年齡層分佈最高情形

項目	樣本數	百分比(%)
18 歲至 29 歲	118	5.1
30 歲至 39 歲	526	22.6
40 歲至 49 歲	1,150	49.5
50 歲至 59 歲	493	21.2
60 歲以上	38	1.6
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

4. 年齡層分佈大約佔全公司員工百分比

有 37.6% 的受訪者表示此年齡層分佈大約佔全公司員工 41~50%，其次為 21~30% 的 14.3%，再者為 1~10% 的 4.0%。

表 4-32 年齡層分佈大約佔全公司員工百分比

項目	樣本數	百分比(%)
1~10%	94	4.0
11~20%	34	1.5
21~30%	333	14.3
31~40%	33	1.4
41~50%	874	37.6
51~60%	14	0.6
61~70%	10	0.4
71~80%	73	3.1
91~100%	16	0.7
拒答	844	36.3
總和	2,325	100.0

註：各項目百分比因四捨五入進位之關係造成總計百分比有±0.01 之誤差。

三、深度訪談結果

針對雲嘉南地區特定產業所填答的量化問卷結果後，將部分題項歸納後，再對雲嘉南地區常見之就業議題進行深入訪談，受訪者回應逐字稿摘錄如附件八；彙整質化訪談之結果及建議如下，以三個構面分類為主。

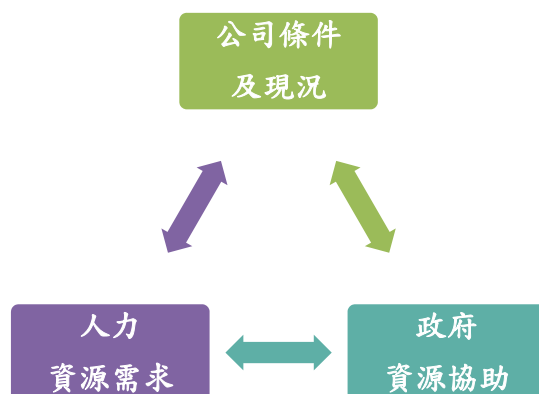


圖 4-1 深度訪談因果要徑圖

1. 受訪者訪問背景及職務

在選取受訪者，主要為人事部門或擁有管理權的主管，此使受訪者的服務年資可以歸納成 8 位 10 年以上的資深員工、7 位 10 年以下；各有 5 位受訪者現任職產業類型為金屬製品製造業及食品製品製造業、3 位為塑膠類製造業及 2 位為機械設備製造業；受訪者主要為人事部門人員，也有部分受訪者為公司董事、老闆、廠長及管理部門人員等管理階層人員。

2. 公司經營項目及工作經歷

訪問的受訪者皆為各工業區從事四類製造業的廠商，包含 3 家塑膠製品製造業、2 家機械製造業、5 家金屬製品製造業及 5 家食品製品製造業等，主要從事產業內容部分，包括：

- (1) 3 家塑膠類製造業的經營項目大致為：寶特瓶回收及整理、塑膠用品製成等。
- (2) 2 家機械設備製造業的經營項目大致為：鋼架、輸送機、輸送機、紙漿機械、彎管或基台製作。
- (3) 5 家金屬製品製造業的經營項目大致為：加工及汽車材料、鋁製成相關物品、馬口鐵瓶蓋製造、金屬電鍍等。

- (4) 5 家食品製品製造業的經營項目大致為：素食及素料加工、巧克力原料製成、蛋糕、麵包及冷凍食品、飼料、食用醋等。

3. 廠商提供員工之工作環境及制度

受訪者表示由於工廠環境多屬於沒有冷氣、環境悶熱、人多的工作環境，因為產業類型的分類不同，使工作條件隨淡旺季而有所調整，如食品製品製造業隨著傳統節慶而會加班。

福利方面，受訪廠商中多數都有提供三節禮金、年終獎金、尾牙、員工餐廳、工作制服等；人事制度方面遵照勞基法規定，如保險、加班餐等；另外若公司有良好的成長率及經營績效時，會提供更優渥的福利給員工，如提供資深員工股票選擇權、股票及全額補助員工升學。

表示製造業的受訪廠商在制度方面是屬於較穩定的產業，但由於工作環境的影響，使得年輕族群的人力流動率相對較高。

4. 工作職系與離職比例相關性

對於第一線的工作人員，由於制度方面相比其他產業較為穩定，若能撐過一開始的適應期，員工離職的比例會下降，因此部分廠商反應留在工廠的人員多數還是以年資高達十年以上的人員為主；另一方面，受訪者說明，對於剛進入職場的基層員工而言，工作環境相對惡劣，如廠房久站時數過長、工廠環境有化學毒氣、廠房悶熱及不通風等情形，使基層員工流動率高，故製造業一直有缺工現象。

5. 地區就業市場對未來的地方發展

因為產業類型之侷限，受訪者認為教育程度較高者或是年輕人等族群，不願意投入傳統產業或是廠房環境，對於所在地區的就業市場無多大的幫助或影響；另一方面，亦有受訪者表示公司堅持使用本國勞工，有助於本國勞工不會被外籍勞工取代，希望在這樣的帶動下，能提供更多工作機會給予地方居民，且由於使用本國勞工，對地方產業發展會有幫助；對於一些大廠而言，主要的商品仍是向外國輸出，對國家經濟產值則助益良多。

6. 所在地區的就業者與其他地方的就業者的優勢及劣勢

從訪談中可發現，僅有 2~3 位受訪者表示公司目前維持穩定的接單及經營，並無面臨太大的困境；多數受訪者認為目前劣勢之處為傳統產業因

廠房環境，不容易招募人力以及年輕人投入意願不高，導致接單量雖穩定，但是缺工嚴重的情形依然存在。

多數受訪者認為優勢之處，是公司位於南部地區，但在地的工業區比鄰附近的城鎮，交通相對便利，足以吸引週遭的居民就業，進而幫助地方的經濟；另外也有受訪者認為公司生產特製化的產品，具有市場競爭力而接單穩定、部分南部人天性較不計較，也較具草根性，較願意吃苦，亦為其優勢之一。

劣勢可分成兩點，一為技術斷層的問題，擁有技術的資深人員若選擇離職，在無年輕人進入職場的情形下，技術無法傳承，經營就會產生困難；二為政府對工業區資源投入不夠多的問題，人才不斷被其他非傳統產業(高科技產業)吸引走，沒有感受到政府單位對傳統產業的支持。

7. 工作職系的缺口差距

多數受訪者表示，因為缺工率一直存在的情況下，不太需要增加或減少人力，所以公司目前不會有增加人力的計畫；但展望長期發展時，為解決工作量，除增加基層人力外，也有公司已經在逐步轉型自動化，增加產能下，維持原本的人力成本。

在工作性質的不同下，基層員工依然還是最缺乏的，如技術員和操作員等；中階及高階人力於公司任職則相對穩定，但若有遇到流動之情形，適用之管理人才，使用一般管道亦有難以尋求之情況，除傾向採用內部相關經驗的員工之外，人格特質及態度才是企業用才首要注重的職能。

8. 找尋人才的管道

從訪談中可發現，受訪者常用的管道為網路人力銀行，以此方式尋找人才的廠商為多數，如 1111、104、518 人力銀行、小兵立大功等；但若以工作職系分類，尋求一般行政職員或專業性人員時，會採網路人力銀行；若轉而尋找大量的基層人員時，除原先採用的網路人力銀行外，會轉而以職訓局或是就業服務中心提供的人才為另一個主要管道；另一方面，親友介紹是最穩定的方式，也有廠商跟學校合作來爭取建教生來公司實習，畢業後轉成正職，以上所有管道是此次訪問廠商主要的使用管道。

9. 不易補齊之職缺及該職缺需求的職能

對於基層員工並不要求需具備相關證照或是相關科系畢業，主要以工作態度及肯吃苦為首重要求，一般職員及中高階人才除了首重工作態度及人格特質之外，若有相關經驗、相關證照等認證，則會有加分之效果。

對於工作表現良好的員工，除了會給予獎金鼓勵、也會補貼員工上課進修的費用，鼓勵員工精進專業已回流持續服務公司、更有部分公司會提供員工出國受訓，協助員工取得證照或吸取國外經驗，達成公司及員工的雙贏效果。

10. 政府資源利用情況

大部分的受訪者都是以參加就業博覽會居多，使用就業服務中心其他資源的比例不高，從訪談中可發現，較少採用政府提供訓練方面的資源，主要因為運用資源過程中，手續繁雜，需要上網填報資料，若有資料不完整的情況，申請就無法通過，由於申請門檻過高且嚴格，使用過的廠商日後願意使用的比例下降；另一方面，引用政府提供之人員的廠商，發現少數求職者只想蓋章證明，以領取失業津貼，導致公司耗損許多成本培養人員。

為防堵少數求職者領取失業津貼，就業服務中心近來加強管制作為，派人通知廠商注意是否有蓋章領取失業津貼的求職者，若有求職者提出蓋章證明的需求時，一定要拒絕不蓋章外，也須立刻通知就服站，請專人來處理，免除『求職雙面人』的補助資格，

11. 從事產業的未來趨勢

從訪談中可發現，部分受訪者表示目前公司逐步轉向自動化，認為製造業仍有發展性，未來更會朝向製造業服務化，加強外銷的通路；另一方面，也有受訪者表示預估公司未來幾年仍持平穩定的發展，但是隨著大環境的改變，會考量逐步讓公司轉型。

四、就業博覽會概況分析

(一) 第一次就業博覽會概況分析

結至 5 月 25 日就雲嘉南地區舉辦之就業博覽會已完成 2,624 份，針對已完
成之前測資料進行各題項之次數分配統計。部分資料因涉及個人隱私故不呈現，開
放題項僅針對歸類項目進行資料統計分析。

F2、應徵職缺

選項	樣本數(人)	百分比(%)
主管及監督人員	92	3.8
工程師	394	16.4
技術員	496	20.6
品管人員	47	1.9
工商業銷售代表	131	5.4
會計、簿記、出納	28	1.1
生產線上組裝人員	158	6.5
廣告及行銷專業人員	52	2.1
其他	1004	41.8
未填答	222	
總和	2624	100.0

F3、資料登錄上全國就業 e 網

選項	樣本數(人)	百分比(%)
同意	1618	84.4
不同意	299	15.6
未填答	707	
總計	2624	100.0

F4、廠商與您聯絡方式(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
E-mail	1217	60.6
電話	950	47.3

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

選項	樣本數(人)	百分比(%)
傳真	41	2.0
行動電話	1516	75.5
就業服務中心	211	10.5
未填答	616	
總和	2624	196.0

F5、資料提供行政院勞工委員會職業訓練局暨所屬機關及相關機關(構)運用，以從事就業服務會職業訓練服務

選項	樣本數(人)	百分比(%)
同意	574	79.7
不同意	146	20.3
未填答	1904	
總和	2624	100.0

A5、性別

選項	樣本數(人)	百分比(%)
男	1564	60.9
女	1003	39.1
未填答	57	
總和	2624	100.0

A6、婚姻狀況

選項	樣本數(人)	百分比(%)
已婚	463	18.8
單身	2004	81.2
未填答	157	
總計	2624	100.0

A9、兵役狀況

選項	樣本數(人)	百分比(%)
役畢	1110	67.6
未役	25	1.5
免役	507	30.9

未填答	982	
總計	2624	100.0

A10、學歷

選項	樣本數(人)	百分比(%)
博士	7	0.3
碩士	273	10.7
大學	1398	54.7
專科	323	12.6
高職	451	17.6
高中	84	3.3
國中	15	0.6
國小	7	0.3
其他	0	0.0
未填答	208	
總計	2624	100.0

A13、畢(肄)業狀況

選項	樣本數(人)	百分比(%)
畢業	2230	92.3
肄業	105	4.3
在學	81	3.4
未填答	208	
總計	2624	100.0

B1、希望工作職類(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
行政主管人員	391	18.74
專業人員	738	35.36
技術人員	1098	52.61
服務工作人員	623	29.85
機械工作人員	468	22.42
事務工作人員	469	22.47
體力工	60	2.87
其他-未填答	241	11.55

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

選項	樣本數(人)	百分比(%)
總計	4088	195.9

B1.O、希望工作職類-其他

選項	樣本數(人)	百分比(%)
工程師	25	1.0
內場	1	0.0
化驗人員	3	0.1
文書	2	0.1
包裝人員	6	0.2
司機	2	0.1
外場人員	1	0.0
生產工程師	1	0.0
生產儲備幹部	1	0.0
生管人員	2	0.1
企劃	5	0.2
全部	1	0.0
行政人員	4	0.2
行政助理	1	0.0
行銷企劃	2	0.1
作業員	25	1.0
助理	1	0.0
助理工程師	7	0.3
技術員	2	0.1
服務人員	1	0.0
物管倉管	1	0.0
門市	1	0.0
品管人員	15	0.6
品管工程師	6	0.2
研發人員	8	0.3
美工	1	0.0
家電	1	0.0
財務會計	2	0.1
送貨員	2	0.1
商品儲備幹部	1	0.0
國貿人員	4	0.2
設計人員	9	0.3

設備工程師	5	0.2
短期臨時工	2	0.1
會車床	1	0.0
會計人員	8	0.3
業務人員	13	0.5
業務助理	7	0.3
資訊	1	0.0
電控技術源	1	0.0
網頁設計及美工人員	1	0.0
網路工程師	1	0.0
廚務	1	0.0
導覽人員	2	0.1
機台維修人員	2	0.1
餐飲業人員	2	0.1
儲備幹部	12	0.5
環安人員	1	0.0
總經理特助	2	0.1
繪圖員	1	0.0
總計	207	7.9

B3、希望待遇(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
月薪	2072	97.7
日薪	48	2.3
時薪	98	4.6
總計	2218	104.6

B3.N、希望待遇-新台幣_____元

選項	樣本數(人)	百分比(%)
未滿 19,000 元	33	3.3
19,000~21,999 元	92	9.1
22,000~24,999 元	181	17.9
25,000~27,999 元	156	15.4
28,000~30,999 元	196	19.3
31,000~33,999 元	17	1.7
34,000~36,999 元	34	3.4

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

37,000~39,999 元	13	1.3
40,000 元以上	23	2.3
其他	269	26.5
未填答	1610	
總計	2624	100.0

B4、希望工作時間(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
日班	1592	71.1
夜班	261	11.7
輪班二班制	200	8.9
輪班三班制	111	5.0
輪班四班二輪	255	11.4
不拘	657	29.4
部分工時	17	0.8
總計	3039	138.2

C4. 外國語文能力

選項	樣本數(人)	百分比(%)
具外文能力	1848	86.4
不具外文能力	291	13.6
未填答	485	
總計	2624	100.0

C4.1. 外國語文能力-英語

選項	樣本數(人)	百分比(%)
熟練	69	3.7
良好	215	11.5
普通	870	46.5
稍懂	718	38.4
未填答	752	
總計	2624	100.0

C4.2. 外國語文能力-日語

選項	樣本數(人)	百分比(%)
----	--------	--------

熟練	16	3.3
良好	25	5.2
普通	109	22.5
稍懂	334	69.0
未填答	2140	
總計	2624	100.0

C4.3. 外國語文能力-其他

選項	樣本數(人)	百分比(%)
熟練	78	40.0
良好	29	14.9
普通	37	19.0
稍懂	51	26.2
未填答	2429	
總計	2624	100.0

C4.30. 外國語文能力-其他_____

選項	樣本數(人)	百分比(%)
日語	2	0.1
台語	108	4.1
西班牙語	4	0.2
法語	5	0.2
客語	4	0.2
泰語	7	0.3
國語	7	0.3
越語	1	0.0
粵語	10	0.4
德語	4	0.2
韓語	10	0.4
總計	162	6.2

D1. 個案區分(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
一般求職者	1927	84.1
應屆畢業生	236	10.3
青少年(15~24歲)	131	5.7

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

原住民	21	0.9
身心障礙者	94	4.1
負擔家計婦女	44	1.9
中高齡者	64	2.8
生活扶助戶	7	0.3
更生受保護人	1	0.0
外籍配偶	2	0.1
大陸地區配偶	9	0.4
已領取退休金者	4	0.2
失業給付業者	43	1.9
其他	4	0.2
總計	2587	113.0

(二) 第二次就業博覽會概況分析

9 月 28 日就雲嘉南地區舉辦之就業博覽會已完成 2,661 份，針對已完成之資料進行題項之次數分配統計。因本次調查問卷版本有所混雜，因此針對整體數據進行初步篩選後，將篩選後資訊進行概況分析。

F2、應徵職缺

選項	樣本數(人)	百分比(%)
主管及監督人員	106	4.0
工程師	161	6.1
技術員	277	10.4
品管人員	72	2.7
工商業銷售代表	421	15.8
會計、簿記、出納	7	0.3
生產線上組裝人員	489	18.4
廣告及行銷專業人員	60	2.3
其他	656	24.7
未填答	412	15.5
總和	2661	100.0

F3、資料登錄上全國就業 e 網

選項	樣本數(人)	百分比(%)
同意	1,128	42.4
不同意	247	9.3
未填答	1,286	48.3
總計	2661	100.0

F4、廠商與您聯絡方式(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
E-mail	645	24.2
電話	561	21.1
傳真	8	0.3
行動電話	1,037	39.0
就業服務中心	174	6.5
未填答	1,353	50.8
總和	2661	100.0

F5、資料提供行政院勞工委員會職業訓練局暨所屬機關及相關機關(構)運用，以從事就業服務會職業訓練服務

選項	樣本數(人)	百分比(%)
同意	590	22.2
不同意	95	3.6
未填答	1,976	74.3
總和	2661	100.0

A5、性別

選項	樣本數(人)	百分比(%)
男	1,505	56.6
女	1,088	40.9
未填答	68	2.6
總和	2661	100.0

A6、婚姻狀況

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

選項	樣本數(人)	百分比(%)
已婚	513	19.3
單身	1,900	71.4
未填答	248	9.3
總計	2661	100.0

A9、兵役狀況

選項	樣本數(人)	百分比(%)
役畢	162	6.1
未役	11	0.4
免役	61	2.3
未填答	2,427	91.2
總計	2661	100.0

A10、學歷

選項	樣本數(人)	百分比(%)
博士	2	0.1
碩士	181	6.8
大學	1,248	46.9
專科	315	11.8
高職	664	25.0
高中	110	4.1
國中	55	2.1
國小	3	0.1
未填答	83	3.1
總計	2661	100.0

B1、希望工作職類(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
行政主管人員	345	13.0
專業人員	554	20.8
技術人員	837	31.5
服務工作人員	823	30.9
機械工作人員	425	16.0

選項	樣本數(人)	百分比(%)
事務工作人員	549	20.6
體力工	100	3.8
其他	208	7.8
未填答	761	28.6
總計	2661	100.0

B3、希望待遇(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
月薪	1,052	39.5
日新	17	0.6
時薪	35	1.3
未填答	1,584	59.5
總計	2661	100.0

B4、希望工作時間(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
日班	1,641	61.7
夜班	160	6.0
輪班二班制	175	6.6
輪班三班制	80	3.0
輪班四班二輪	68	2.6
不拘	558	21.0
部分工時	62	2.3
未填答	479	18.0
總計	2661	100.0

C4. 外國語文能力

選項	樣本數(人)	百分比(%)
具外文能力	1,487	55.9
不具外文能力	493	18.5
未填答	681	25.6
總計	2661	100.0

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

C4.1. 外國語文能力-英語

選項	樣本數(人)	百分比(%)
熟練	42	2.9
良好	206	14.3
普通	634	43.9
稍懂	562	38.9
總計	1444	100.0

C4.2. 外國語文能力-日語

選項	樣本數(人)	百分比(%)
熟練	30	15.6
良好	24	12.5
普通	58	30.2
稍懂	80	41.7
總計	192	100.0

C4.3. 外國語文能力-其他

選項	樣本數(人)	百分比(%)
熟練	26	31.3
良好	14	16.9
普通	26	31.3
稍懂	17	20.5
總計	83	100.0

C4.30. 外國語文能力-其他_____

選項	樣本數(人)	百分比(%)
日語	9	0.3
台語	50	1.9
印尼語	4	0.2
西班牙語	1	0.0
法語	3	0.1
客語	2	0.1
泰語	2	0.1
國語	1	0.0
越南語	4	0.2

粵語	1	0.0
總計	77	2.9

D1. 個案區分(複選題)

選項	樣本數(人)	百分比(%)
一般求職者	1,819	68.4
應屆畢業生	28	1.1
青少年(15~24歲)	7	0.3
原住民	4	0.2
身心障礙者	74	2.8
負擔家計婦女	1	0.0
中高齡者	2	0.1
生活扶助戶	31	1.2
外籍配偶	4	0.2
大陸地區配偶	3	0.1
已領取退休金者	5	0.2
失業給付業者	3	0.1
其他	5	0.2
長期失業者	39	1.5
獨立負擔家計者	64	2.4
未填答	662	24.9
總計	2661	100.0

第五章 結論與建議

針對雲嘉南地區之塑膠製品製造業、金屬製品製造業、機械設備製造業及食品製品製造業之廠商，2,325 份的有效調查樣本，提出此次量化調查之結論。

一、量化調查結論

有 13.3%的受訪者未來一年內會招募員工，以食品製品製造業的 14.4%、雲林地區(15.0%)、營收分層以超過 1000 萬元(15.2%)等比例較高。

塑膠製品製造業中，有 72.2%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為機械技術員的 12.5%，再者為塑膠製品機械操作人員的 9.7%；技能則以射出機械設備操作技能的 34.7%最高，其次為品質檢驗技能的 9.7%，再者為基礎機械常識技能、溝通協調能力的 5.6%，月薪方面則以 19,000~21,999 元的 34.7%最高。

機械設備製造業中，有 31.7%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為勞力工的 17.5%，再者為電機技術員的 15.9%；技能則以車床/銑床操作技能的 28.6%最高，其次為基礎機械常識的 19.0%，再者為 CNC 車床/銑床、識圖能力的 11.1%，月薪方面則以 22,000~24,999 元的 25.4%最高。

金屬製品製造業中，有 54.1%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為機械技術員的 30.6%，再者為勞力工的 16.5%；技能則以機台操作技能的 18.8%最高，其次為金屬銲接、識圖/製圖能力的 14.1%，再者為 CNC 車床/銑床、基礎機械常識的 11.8%，月薪方面則以 22,000~24,999 元的 23.5%最高。

食品製品製造業中，有 74.2%較需要生產線上組裝(現場)人員，其次為食品製造及處理人員的 20.2%，再者為主管及監督人員的 3.4%；技能則以手工或是小型的手持工具操作的 22.5%最高，其次為攪拌機操作的 18.0%，再者為切割機操作的 9.0%，月薪方面則以 19,000~21,999 元的 16.9%最高。

二、量化調查建議

以下建議為針對雲嘉南地區之塑膠製品製造業、金屬製品製造業、機械設備製造業及食品製品製造業之廠商，2,325 份的有效調查樣本，提出可供協助雲嘉南就業中心的建議。

(一) 集中就業資源於增加員工人數的行業別、地區別

本次調查發現，以食品製品製造業、雲林地區未來一年要增加的廠商數為最多，而在食品製品製造業中，有七成四為生產線上組裝(現場)人員，其次為二成的食品製造及處理人員。建議相關單位要對於雲林地區的食品製品製造業進行調查，以瞭解各工業區需要的人力資源多寡，引進當地附近鄉鎮市的二度就業婦女或中年失業人口等，提高基層人力的缺工率，補充傳統製造業最缺乏的人力。

(二) 據各行業調查需要技能給予訓練資源

依照四個行業中，以塑膠製品製造業射出機械設備操作技能，機械設備製造業的車床/銑床操作技能，金屬製品製造業的機台操作技能，食品製品製造業的手工或是小型的手持工具操作等相關技能為最多，而上述這些技能都是屬於第一線人力的基本技能。建議相關單位對於訓練資源先以基本技能為主要定位分配，並針對技能相近的廠商予以搭配，使其同時訓練，以節省有限資源，創造資源利用最大化。

三、質化調查結論

以下結論為彙總6場座談會及15位深度訪談的與會廠商，於現場提出的遭遇情況，在樣本數不足下，屬於探索性調查，其內容可能只是單一廠商的情況，結論僅供委託單位參考。

(一) 供給面

1. 技術斷層之隱憂

若有年資較長的技術人員選擇離職，且無年輕的基層人員可以學習的情況下，廠商內部會出現技術斷層，致使公司內部運作困難或生產成本增加的現象發生。而雲嘉南工業區多數廠商仰賴廠房為產品生產中心，技術是最基本的核心，除了基層員工缺工問題外，技術斷層更是雲嘉南地區廠商潛在之隱憂。

2. 人才提供的適切性不足

政府單位為了協助當地居民就業，會對有工作意願者開班授課，或是提供相關補助措施等，期待培訓後之求職者能有更好的工作發展；然而在廠商端，在引用職訓局求職者的經驗上，認為求職者工作穩定性較低，探究其因，部分求職者動機並非獲得一個穩定工作，而是為了蓋圖章來領取失業津貼，帶給廠商有不好的印象，此現象除了使廠商人事成本增加外，亦容易造成廠商對政府

引薦之求職者產生不信任感。

3. 人才條件需求

廠商對於人才條件的需求，首重工作態度及人格特質，座談會及深度訪談的廠商表示，進入公司都已經有基礎的技能，若要學習符合企業的技能可以進入公司後再學習及培養，公司為留下人才，對於新進員工會願意帶領及傳承工作技術，擁有一個良好學習態度的人才是較為重要的。

(二) 需求面

1. 基層人員缺工現象

雲嘉南工業區因為製造業廠房環境不佳，許多年輕族群或是教育程度較高者，並沒有較高的意願來廠房工作、甚至有人才外移至北部或是南部科學園區等情形，因此雲嘉南工業區的廠商的缺工狀況一直存在；另一部分，廠商持續有穩定的接單量，或是隨旺季大幅成長訂單量，在無法招募到足夠的基層人員時，則使廠商無法生產及運作，若採取加班，增加既有基層員工之工作量，造成惡性循環，使缺工率無法降低。

2. 中高階人員缺額難尋

雲嘉南工業區中高階職員流動率，雖比基層人員流動率相對低及穩定，且多數廠商的中高階職員的管理階層，其年資也在 10 年以上的資歷，但若有職員因為個人因素或是生涯規劃而離職，其人才缺口較難銜接，造成管理上的不方便性，所以當中高階職員離職後，要找到人員遞補缺額，廠商往往難以有效而迅速地找到適合的中高階人員。

3. 產業需求管道應用之現況

雲嘉南工業區多採用網路人力銀行為招募人力的管道，為能夠快速找到需要的人才，採用的管道包括網路人力銀行(如 104、1111 等)，或利用職訓局的訓練學院、就業服務中心的介紹、報紙刊登、參加就業博覽會及親友介紹等各種管道；在使用成效上，若是尋求中高階員工或是有專業技術的高階人員，會仰賴擁有大量資料庫的網路人力銀行為主，其效果較能彰顯；若是尋求基層員工，反而會以就業博覽會及政府的介紹管道來尋求人才；對於廠商而言，雖然可以從就業博覽會或政府管道招募基層人員，但由於是由政府輔導，其工作態度不如從網路銀行找到的人才較為穩定，部分求職者的工作動機往往是想領取失業補助，讓廠商感覺穩定性較低。

4. 小型廠商力求轉型

雲嘉南工業區規模較小的廠商，多數希望政府能夠提供廠商更多元的補助和資源，使其能在先天環境限制下，保持廠商的營運及營利；然而展望未來發展，多數廠商表示希望能力求轉型，期待能降低營運成本，發展新型經濟效益，如加入創新的概念，發展文創或是觀光產業等，使廠商能夠永續生存。

5. 大型廠商強化硬體設備

雲嘉南工業區規模較大的廠商，由於接單量穩定，會逐漸增強其廠房內的硬體設備，對於未來的發展也在考量缺工率不變的情形下，轉以設備自動化的方向來進行規劃，期待透過自動化，在不需擴增或是縮編人力的情況下，仍能增加公司的產量，因此，當廠商有優異的外銷量及穩定的成長率，除了不斷強化廠商本身的硬體實力外，對於人員的擴增或是員工的福利也有未來計畫。

(三) 環境面

1. 傳統產業交通環境優勢

本次調查發現，雲嘉南工業區因位處臺灣南部腹地廣大之地區，駐點之廠商多表示公司位址對外連絡道路便利，道路平整且鄰近重要幹道，對於廠商的進出貨品的便利性較高；同時，附近臨近的居民多數會匯集到工業區就業或求職，工業區的設立幫助在地居民就業，也能幫助地方經濟發展。

2. 傳統產業廠房環境劣勢

雲嘉南工業區主要以傳統製造業居多，受製造業環境特性，廠商設立廠房為主要產品的製造中心，由於廠房不若科技業擁有舒適、通風之環境，多數仍是屬於無冷氣設備、悶熱、擁擠等形態，甚至因為工作型態的考量，工作時間只能久站，或廠房環境不乾淨，於廠房裡工作易將服飾染髒等各種環境因素；同時，廠房裡的機台或設備，是屬較危險性的操作，造成員工安全的危險性也比其他產業高，甚至部分廠房會使用化學物質進行加工，其產生的毒氣、惡臭會危害員工的身心健康，實為目前年輕族群不願意進入的劣勢環境。

3. 平均薪資低於三萬元之情形

在於地域性及產業特性之因素，人才需求多以基層人員為主，雲嘉南工業區的平均薪資條件約落在三萬元以下，然而基層員工對於工時、工資及工作量之期待常與實際情形有所落差，致使流動率亦高，廠商在成本考量，無法有效

提高薪資，更難以對流動率高之職缺提出薪資誘惑條件。

（四）政府面

1. 職訓中心合作情況

在培養人才方面，廠商會利用政府資源，與職訓局合作來培養符合企業的基層人才，在深度訪談時，有廠商反應，由於申辦手續繁雜性，認為文書工作太多，致使廠商在訓練人才時，往往考量時間的限制下，寧願選擇用公司內部資源來針對員工進行受訓，及聘請外部專家或顧問來進行人才的外部訓練，不願意使用政府資源。

2. 就服中心合作情況

與就服中心合作方面，以現場徵才的活動為主，由於現場公司行業林立，傳統產業難以跟服務業或高科技產業相比，在招募人才方面，一整天下來只會有 2~3 位願意前來詢問，參加成效不如直接使用網路銀行方式徵才，使得廠商參加意願較低。

3. 外勞政策現行措施

廠商在本國勞工缺乏的情況下，會以找尋外國勞工來工作，以保持工廠運作，對於政府而言，為保障本國勞工的權益，對於外勞的招募比例會有所限制，使受訪廠商認為，在此政策的推行下，無法有效因應接單量大的問題，產值無法再度增加，希望政府能再放寬第一線基層人力的外勞限制，以應付產量增加後需要的人力需求。

4. 失業給付政策

政府美意是希望讓失業民眾在未找到工作前，有一份可以照顧自己的補助，致使部分不想工作的民眾利用政府美意，尋求蓋章紀錄以領取補助，現場官方代表回應，已經請就業服務站人員呼籲各廠商若有遇到此問題，立刻打電話告知，留下紀錄並追蹤，以防止此情形一再發生。

（五）學校面

1. 產學接軌現況

多數廠商表示學生畢業踏入職場時，常與廠商所期待的實務經驗有所落差；

另一方面，學生個人的學習態度和工作價值觀與廠商有衝突，畢業生求職者通常自認教育程度高，不願意從基本實務技能學起，然而期待找尋到高階的工作職缺，卻又能力不足的情況；綜上所述，學校方面雖對於輔導學生進入業界有制定方向和計畫，但對於業界之期待仍有努力的空間。

2. 學生進入職場意願過低

此次座談會的廠商認為由於學校過多，造成大學生氾濫，因此無人願意作體力的工作，會以選擇辦公室工作為主，在雲嘉南的在地學生，在學校生活的安逸下，較難進入工作環境為廠商招募人才的最大問題，現場回應學校也要負起部分責任，使學生能夠改變自己的工作態度，提高進入製造業的意願。

四、質化調查建議

以下建議為針對彙總 6 場座談會及 15 位深度訪談的與會廠商，於現場提出的遭遇情況，在樣本數不足下，屬於探索性調查，針對廠商提出結論，提出可供改進之方向，其內容可能只是單一廠商的情況，建議僅供委託單位參考。

(一) 政府單位行政流程優化

本次調查發現，多數受訪者反應沒有使用政府單位的資源，或是寧願採取公司內部受訓或是委託外部專業人士來培訓員工，而非請政府單位提供資源協助員工的培訓經費，其中原因包括使用政府資源的申請過程時，手續較為繁複，申辦時效及文件準備較為冗長及複雜，因而大幅降低使用意願。建議相關單位對於申請專案卻未通過的廠商，派遣專人進行瞭解，並且蒐集資料，找出登錄問題較多處是位於哪個環節，定期開會進行修正；其次，主動電話協助改善，既可幫助廠商善用政府資源外，也能提升就業服務中心的良好印象，增加政府資源的使用效率。

(二) 政府單位與產業建立共識

廠商從職訓局介紹之人才，多數為基層員工，亦有發現有少數員工動機及工作不穩定之情形產生，僅為蓋章以獲得失業津貼，進公司工作 1~2 個月後，就提出離職。建議相關單位與廠商建立共識，若有求職者只是來要求蓋章之程序，請廠商主動通知就業服務中心，並且派遣個案管理員，深入了解每一個個案之工作情形、背景及求職動機；並且主動與廠商及求職者進行輔導，增強廠

商及員工雙方間的合作關係，杜絕立意不良，僅想領取失業津貼之求職者。

(三) 政府單位與產學合作

本次調查發現，如何培養好的人才及留住人才為雲嘉南工業區的挑戰之一，中高階人才除了需要良好的管理能力及專業知識外，時間及經驗的累積亦很重要，小規模廠商對於中高階人才的培養往往不若大廠商來的有系統及經驗，而升等高階人才，仍會以採用公司內的資深人員為主。建議職訓局可以從三方面進行協助，一為開設管理專班，提供中小企業培育管理人才之管道選擇，協助廠商把年資高的技術人員轉換成有管理能力的高階人才；二為定期邀請小廠商之中高階人員或高級主管共同拜訪大規模的企業，從中學習管理的方法與做事方式；三為藉由工會或協會自治，共同推動勞工領袖大學，不僅增加同業交流及觀摩學習，亦可以提升事業單位主管領導及管理能力。

(四) 技術斷層之預防及執行方案

雲嘉南工業區廠房環境較為劣勢，基層員工的流動率相對較高；中高階員工的流動率相對較低，若遇年資高的技術人員或中高階員工，因個人因素或生涯規劃而離職時，公司內部就會出現技術斷層的可能性。本調查建議職訓局可以採用三種方法進行，一為持續推廣給廠商名師出高徒之相關訊息，鼓勵廠商申請師徒制津貼，可以有效培養新人，同時節省公司資源，並將成功的範例做成手冊或 DM 發放至各廠商處，提高其使用意願；二為職訓局鼓勵工業區性質相同之廠商採取異業同盟之策略，將共同需求之人才條件，採自治規劃課程或委外專業培訓，利用廠商間共同合作之方式，尋找適合之人才及降低廠商成本；三為開設管理課程，將政府單位訓練資源重新規劃，部份資源轉移至高階人才的訓練課程上，讓小廠商在訓練中高階人才時，有更多選擇的機會。

(五) 建立產學接軌橋樑

雲嘉南當地的廠商在質化調查中發現，在工作穩定性的考量下，反而會使用中高齡的人口來工作，在年輕人外流至北部或科技學區下，主要還是以 30~50 歲的年齡層的人力結構，對於傳承的技術能力而言，會產生較大的缺口，造成未來雲嘉南工業區面臨人口老化及技術斷層的問題，雖然學校有推動許多協助學生順利就業之計畫，但多數廠商仍反應學生進入職場之實務經驗表現，與廠商之期待有所落差，甚至有學子自認教育程度高，不願從基本學起等情形。建議由雲嘉南就服中心擔任學校與廠商間的橋樑，派人聯絡企業和學校合作，設施由廠商派人管理，企業提供機器設備，學校提供場地，職訓局讓兩方能夠提供資源，成功之後，將此經驗複製，讓更多廠商仿效，如將空教室改建成實習

工廠，全面引進工廠實際環境模擬，讓有意參與之學子，於在學期間就投入實習工廠學習，累積實務經驗，同時輔以學校正規教育的管理知識，讓學子於畢業後能順利與產業界接軌；若要針對某些有較大人力需求的廠商，在進行招募的時候，可以限制某些門檻，讓企業可以找到最符合的員工，並將部分硬體設備及預算重新編列，不足處在由政府協助，以輔導的角色幫助廠商成長

(六) 產官學合作以因應未來趨勢

對於大環境的變化，規模較大之廠商對於未來展望及趨勢，主要以強化廠房內之硬體設備，採用自動化來降低人事成本及提高產量；規模較小之廠商認為轉型才是未來主要方向，但小廠商要轉型成為文創、觀光產業，須改善與創新本身的專業技術與經營工作環境，創新另一種產業要更謹慎，雲嘉南就服中心應該要先輔導小廠商學習大廠商的經驗。建議產業界、政府單位及學校三方需通力合作，由政府單位資源補助導師費等，讓規模較大之廠商推派優秀之業界專才，至較小規模之廠商進行授課、輔導或培訓，或是到學校開班授課或舉辦知識、工作經驗的演講，讓小廠商及在學學生有機會獲得成功廠商的經驗，共同提升在地產業之經濟效益，政府單位要持續針對主動授與經驗之廠商，補貼其相關經費，鼓勵互助風氣，才能讓小廠商經營持續。

(七) 調整課程規劃並宣導政府資源

結論中提及廠商沒有使用政府資源的比例較高，不使用政府管道尋才比例偏低，在整體制度設計上表示申請過程繁複的問題，可能情況有二，一為受訪廠商的訓練多數屬於內訓，且訓練人數較低，認為在人數不足下可以申請相關補助計畫，其二是受訪廠商的人事單位認為雖然政府提供這麼多的資源及計畫，但已習慣依照過去內訓方式，不願意再跟政府合作，增加自己的工作量。依照上述兩個結論建議，職訓局要能提供精緻化，符合基層人力工企業機構良好的人力，廠商並不在乎時間的長短，只需要更穩定的人才，可以將最基礎的能力縮短至 3~6 個月完成，並在中間安排企業實習，依據企業需求進行技能學習，保持高度的彈性，訓練發揮所用；其次，職訓局宣傳已經非常努力，但仍有可以加強的空間，建議可以先把申請計畫的所有廠商羅列，找出哪一項計畫是最多廠商使用的，並主力宣傳 2~3 種計畫，讓未用過的廠商將其經驗宣傳，提高政府資源的能見度。

(八) 調整失業津貼部分轉成長期工作鼓勵金

結論中提及少數人會利用失業津貼而請廠商蓋章，造成廠商對職訓局的失業津貼政策認為不夠完善，在與廠商進行的座談會中，發現有廠商會遇到民眾

寧願領取 1 萬多(失業給付每月按申請人平均月投保薪資 60%發給，最長發給 6 個月，故以較多廠商反應最多的補助呈現)的補助，也不願意積極去尋找工作的經驗，建議職訓局可以將部分失業津貼轉移至長期工作的鼓勵金，如在 3~6 個月內，依照每個月給予 1,000~2,000 元的鼓勵金，讓勞工在原有的薪資下，增加更多的收入，當勞工願意留在此工作的機會增加，流動率也會下降。

(九) 工業區閒置處轉成托育中心

因應現在廠商多數還是僱用中高齡的就業人力為主，在座談會與會廠商中提及部分職業婦女會因為家庭關係選擇離開工作，建議可以請政府單位與各工業區中心進行協商，尋找工業區閒置處轉成托育中心，讓職業婦女的孩子來到此，並且讓更多孩子一起學習，也可請有相關經驗的老師進行教學並照顧，形成一個社區化的托育中心，幫助更多人從事工業區的工作，讓廠商有更多人力能選擇。

附件

附件一、參考文獻

中文部分

1. 行政院主計總處(2013)，102年10月人力資源調查統計結果。
2. 行政院主計總處、國勢普查處(2013)，薪資及生產力統計資料查詢系統
<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/Default.aspx>。
3. 行政院勞工委員會職業訓練局(2012)，行政院勞工委員會職業訓練局/首頁/職訓中心專區/台南職訓中心http://www.etraining.gov.tw/TIMS/TIMS_015.aspx。
4. 行政院勞工委員會職業訓練局(2011)，區域論壇結論與建議-雲嘉南地區，2011人才發展論壇，<http://2011talent.tsvtc.gov.tw/doc.html>。
5. 朱柔若(2000)，社會研究方法：質化與量化取向，揚智文化，pp.803-805。
6. 林政耀(2007)，工作者低度就業與就業機會認知對於離職意圖之影響—高雄捷運公司的實證分析，2007海峽兩岸經濟、產業、環境與管理青年論壇。
7. 葉惠娟(2005)，影響台灣經濟成長之關鍵因素分析，中華大學經營管理研究所碩士論文。
8. 鄭修明(2003)，兩因素理論、社會大眾角色評價與外部發展工作認知對離職傾向影響之研究~以海軍艦艇志願役士官為例，高雄：義守大學管理研究所碩士論文。

英文部分

1. Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1982) "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67 (3), pp.350-360.
2. Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognising diversity*. London: Universities UK.
3. Hom P. W. and Griffeth R. (1995) *Employee Turnover*, South Western Publishing, USA
4. Michael, C. and P. Spector, (1982), "Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model," *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 52-59.
5. Mobley, W. H. Horner, S. O. & Hollingsworth, A.T. (1978) "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63 (4), pp.408-414
6. Steel, R. P., & Griffeth, R. W. (1989). The elusive relationship between perceived employment opportunity and turnover behavior: A methodological or conceptual artifact? *Journal of Applied Psychology* , 846-854.

附件二、調查問卷

親愛的女士/先生您好，我是異視行銷市場調查的訪員，現在正在執行雲嘉南區就業服務中心的「102 年度雲嘉南工業區就業市場調查」想打擾您幾分鐘的時間，煩請您撥出一些寶貴的時間，以做為我們辦理就業活動的重要參考。本問卷不需具名，問題除做分析之外，個人資料都會保密，請您安心回答。

QR1、請問這裡是「_____公司」？（公司名稱由系統自動產生）

(01)是

(02)否（請追問後停止訪問）

(02.1)請問公司現在的名稱為：_____

（請記錄）

(02.2)原公司已無營業

QR2、請問您是店家的負責人、主管或人資人員？（假若不是，可不可以請公司負責人、主管或人資人員等管理者來接聽電話呢？）

(01)是，職稱：_____ (02)否（停止訪問）

QR3、請問貴公司位於哪一個工業區：

(01)斗六工業區 (02)豐田工業區 (03)元長工業區 (04)雲林離島式基礎工業區

(05)雲林科技工業區 (06)民雄工業區 (07)頭橋工業區 (08)朴子工業區

(09)義竹工業區 (10)嘉太工業區 (11)南部科學工業園區 (12)永康工業區

(13)官田工業區 (14)新營工業區 (15)安平工業區 (16)台南科技工業區

(17)其他工業區_____

正式訪問

Q1、請問貴公司於未來一年內是否預計需要招募員工：

(01)維持現狀不變(請跳答 Q11)

(02)否

(03)是，預計招募_____位員工。



Q1.1、增加原因(複選題)【答完請序答 Q2】

(01)退離者之補充。

(02)業務量增加

(03)設備或部門的擴充

(04)季節性因素

(05)其他（請說明）_____

Q1.2、縮減原因為(複選題)【答完請跳答 Q11】

(01)業務緊縮或結束

(02)精簡人力（含遇缺不補情況）

(03)公司合併

(04)生產線外移

(05)季節性因素

(06)其他（請說明）_____

Q2、請問貴公司屬於哪一個行業別？(單選題，請訪員對照母體資料填答)

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

- (1) 塑膠製品製造業(跳答 Q3) (2) 機械設備製造業(跳答 Q5)
(3) 金屬製品製造業(跳答 Q7) (4) 食品製品製造業(跳答 Q9)

Q3、請問貴公司經營的塑膠製品製造過程中，較需要何種人員？(複選題)

- (1) 主管及監督人員 (2) 化工工程師
(3) 機械技術員 (4) 品管技術員
(5) 工商業銷售代表 (6) 會計、簿記、出納
(7) 塑膠製品機械操作人員 (8) 生產線上組裝(現場)人員
(9) 其他_____

Q4.1、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，主要較需要何種技能？(複選題)

- (1)射出機械設備操作 (2)試模/調模技術 (3)塑膠材料認知
(4)識圖/製圖能力 (5)校模技術 (6)基礎機械常識
(7)製程改良識圖能力 (8)異常處理與分析 (9)車床/銑床操作
(10) CNC車床/銑床 (11)車刀研磨 (12)塑膠料品組裝
(13)品質檢驗 (14)塑膠製品裝修 (15)生產排程規劃
(16)物料管控 (17)溝通協調能力 (18)品質檢驗/管理
(19)統計分析 (20)市場開發 (21)外語能力
(22)其他_____

Q4.2、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- (1) 未滿 19,000 元 (2) 19,000~21,999 元
(3) 22,000~24,999 元 (4) 25,000~27,999 元
(5) 28,000~30,999 元 (6) 31,000~33,999 元
(7) 34,000~36,999 元 (8) 37,000~39,999 元
(9) 40,000 元以上 (10) 不願意告知

Q4.3、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- (1)射出機械設備操作 (2)試模/調模技術 (3)塑膠材料認知
(4)識圖/製圖能力 (5)校模技術 (6)基礎機械常識
(7)製程改良識圖能力 (8)異常處理與分析 (9)車床/銑床操作
(10) CNC車床/銑床 (11)車刀研磨 (12)塑膠料品組裝
(13)品質檢驗 (14)塑膠製品裝修 (15)生產排程規劃
(16)物料管控 (17)溝通協調能力 (18)品質檢驗/管理
(19)統計分析 (20)市場開發 (21)外語能力
(22)其他_____

Q4.4、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- (1) 未滿 19,000 元 (2) 19,000~21,999 元
(3) 22,000~24,999 元 (4) 25,000~27,999 元

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q4.5、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|---------------|-------------|--------------|
| (1) 射出機械設備操作 | (2) 試模/調模技術 | (3) 塑膠材料認知 |
| (4) 識圖/製圖能力 | (5) 校模技術 | (6) 基礎機械常識 |
| (7) 製程改良識圖能力 | (8) 異常處理與分析 | (9) 車床/銑床操作 |
| (10) CNC車床/銑床 | (11) 車刀研磨 | (12) 塑膠料品組裝 |
| (13) 品質檢驗 | (14) 塑膠製品裝修 | (15) 生產排程規劃 |
| (16) 物料管控 | (17) 溝通協調能力 | (18) 品質檢驗/管理 |
| (19) 統計分析 | (20) 市場開發 | (21) 外語能力 |
| (22) 其他_____ | | |

Q4.6、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q4.7、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|---------------|-------------|--------------|
| (1) 射出機械設備操作 | (2) 試模/調模技術 | (3) 塑膠材料認知 |
| (4) 識圖/製圖能力 | (5) 校模技術 | (6) 基礎機械常識 |
| (7) 製程改良識圖能力 | (8) 異常處理與分析 | (9) 車床/銑床操作 |
| (10) CNC車床/銑床 | (11) 車刀研磨 | (12) 塑膠料品組裝 |
| (13) 品質檢驗 | (14) 塑膠製品裝修 | (15) 生產排程規劃 |
| (16) 物料管控 | (17) 溝通協調能力 | (18) 品質檢驗/管理 |
| (19) 統計分析 | (20) 市場開發 | (21) 外語能力 |
| (22) 其他_____ | | |

Q4.8、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q4.9、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

- | | | |
|---------------|-------------|--------------|
| (1) 射出機械設備操作 | (2) 試模/調模技術 | (3) 塑膠材料認知 |
| (4) 識圖/製圖能力 | (5) 校模技術 | (6) 基礎機械常識 |
| (7) 製程改良識圖能力 | (8) 異常處理與分析 | (9) 車床/銑床操作 |
| (10) CNC車床/銑床 | (11) 車刀研磨 | (12) 塑膠料品組裝 |
| (13) 品質檢驗 | (14) 塑膠製品裝修 | (15) 生產排程規劃 |
| (16) 物料管控 | (17) 溝通協調能力 | (18) 品質檢驗/管理 |
| (19) 統計分析 | (20) 市場開發 | (21) 外語能力 |
| (22) 其他_____ | | |

Q4.10、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少?(答完後，跳答Q11)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q5、請問貴公司經營的機械設備製造過程中，較需要何種人員?(複選題)

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| (1) 中階主管(經理) | (2) 現場及辦公室監督人員(含主任、科/股長) |
| (3) 機械工程師(含造船、輪機、鑄造) | (4) 電機工程師 |
| (5) 電機技術員 | (6) 機械技術員(含造船、輪機、鑄造) |
| (7) 製圖員 | (8) 會計、簿記、出納 |
| (9) 焊接及切割人員(含電焊工、氣焊工) | (10) 板金人員 |
| (11) 鍛造、錘造及鍛壓工作人員 | (12) 工具製造人員(含模具工、鉗工) |
| (13) 金屬工具機設定及操作人員 | (14) 產業用機器維修人員 |
| (15) 電力機械裝修人員 | (16) 非食品飲料產品分級及檢查人員 |
| (17) 金屬製造設備操作員(含熔煉/鑄造/軋軋/熱處理/抽製/擠型) | (18) 生產線上組裝(現場)人員 |
| (19) 勞力工 | (20) 其他_____ |

Q6.1、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，主要較需要何種技能?(複選題)

- | | | |
|-------------|---------------|--------------|
| (1) 車床/銑床操作 | (2) CNC 車床/銑床 | (3) 識圖能力 |
| (4) 基本組裝技能 | (5) 組裝問題判定 | (6) 基礎機械常識 |
| (7) 金屬加工 | (8) 機械加工 | (9) 識圖/製圖能力 |
| (10) CO2 鐳 | (11) 金屬銲接 | (12) 氬鐳技術 |
| (13) 機台操作 | (14) 電腦輔助製圖 | (15) 機械/模具工法 |
| (16) 市場開發 | (17) 外語能力 | (18) 其他_____ |

Q6.2、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少?

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q6.3、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|------------|--------------|-------------|
| (1)車床/銑床操作 | (2)CNC 車床/銑床 | (3)識圖能力 |
| (4)基本組裝技能 | (5)組裝問題判定 | (6)基礎機械常識 |
| (7)金屬加工 | (8)機械加工 | (9)識圖/製圖能力 |
| (10)CO2 鐸 | (11)金屬銲接 | (12)氬鐸技術 |
| (13)機台操作 | (14)電腦輔助製圖 | (15)機械/模具工法 |
| (16)市場開發 | (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q6.4、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，願意給予的待遇 (月薪) 是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q6.5、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|------------|--------------|-------------|
| (1)車床/銑床操作 | (2)CNC 車床/銑床 | (3)識圖能力 |
| (4)基本組裝技能 | (5)組裝問題判定 | (6)基礎機械常識 |
| (7)金屬加工 | (8)機械加工 | (9)識圖/製圖能力 |
| (10)CO2 鐸 | (11)金屬銲接 | (12)氬鐸技術 |
| (13)機台操作 | (14)電腦輔助製圖 | (15)機械/模具工法 |
| (16)市場開發 | (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q6.6、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，願意給予的待遇 (月薪) 是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q6.7、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|------------|--------------|-----------|
| (1)車床/銑床操作 | (2)CNC 車床/銑床 | (3)識圖能力 |
| (4)基本組裝技能 | (5)組裝問題判定 | (6)基礎機械常識 |

- | | | |
|-----------|------------|-------------|
| (7)金屬加工 | (8)機械加工 | (9)識圖/製圖能力 |
| (10)CO2 鐸 | (11)金屬銲接 | (12)氬鐸技術 |
| (13)機台操作 | (14)電腦輔助製圖 | (15)機械/模具工法 |
| (16)市場開發 | (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q6.8、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q6.9、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|------------|--------------|-------------|
| (1)車床/銑床操作 | (2)CNC 車床/銑床 | (3)識圖能力 |
| (4)基本組裝技能 | (5)組裝問題判定 | (6)基礎機械常識 |
| (7)金屬加工 | (8)機械加工 | (9)識圖/製圖能力 |
| (10)CO2 鐸 | (11)金屬銲接 | (12)氬鐸技術 |
| (13)機台操作 | (14)電腦輔助製圖 | (15)機械/模具工法 |
| (16)市場開發 | (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q6.10、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？(答完後，跳答Q11)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q7、請問貴公司經營的金屬製品製造過程中，較需要何種人員？(複選題)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| (1) 主管及監督人員 | (2) 機械工程師 |
| (3) 工業及生產工程師 | (4) 品管工程師 |
| (5) 機械技術員 | (6) 品管技術員 |
| (7) 工商業銷售代表 | (8) 會計、簿記、出納 |
| (9) 焊接及切割人員 | (10) 工具製造人員 |
| (11) 鍛造、錘造及鍛壓工作人員 | (12) 金屬工具機設定及操作人員 |
| (13) 金屬製造設備操作員 | (14) 金屬表面處理人員(含電鍍) |
| (15) 生產線上組裝(現場)人員 | (16) 勞力工 |
| (17) 其他_____ | |

Q8.1、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，主要較需要何種技能？(複選題)

- | | | |
|------------|---------|-------------|
| (1) 金屬材料認知 | (2)金屬加工 | (3)CNC車床/銑床 |
| (4)機械加工 | (5)識圖能力 | (6)車床操作 |

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| (7)金屬材料認知 | (8)品質檢驗 | (9)金屬製品裝修 |
| (10)金屬零件組裝 | (11)基礎機械常識 | (12)機械設備保養與維修 |
| (13)機台操作 | (14)金屬銲接 | (15)CO2銲 |
| (16)氬銲 | (17)識圖/製圖能力 | (18)電腦輔助製圖 |
| (19)模具製作/加工 | (20)模具沖壓技術 | (21)市場開發 |
| (22)外語能力 | (23)其他_____ | |

Q8.2、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q8.3、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| (1) 金屬材料認知 | (2)金屬加工 | (3)CNC車床/銑床 |
| (4)機械加工 | (5)識圖能力 | (6)車床操作 |
| (7)金屬材料認知 | (8)品質檢驗 | (9)金屬製品裝修 |
| (10)金屬零件組裝 | (11)基礎機械常識 | (12)機械設備保養與維修 |
| (13)機台操作 | (14)金屬銲接 | (15)CO2銲 |
| (16)氬銲 | (17)識圖/製圖能力 | (18)電腦輔助製圖 |
| (19)模具製作/加工 | (20)模具沖壓技術 | (21)市場開發 |
| (22)外語能力 | (23)其他_____ | |

Q8.4、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q8.5、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| (1)金屬材料認知 | (2)金屬加工 | (3)CNC車床/銑床 |
| (4)機械加工 | (5)識圖能力 | (6)車床操作 |
| (7)金屬材料認知 | (8)品質檢驗 | (9)金屬製品裝修 |
| (10)金屬零件組裝 | (11)基礎機械常識 | (12)機械設備保養與維修 |
| (13)機台操作 | (14)金屬銲接 | (15)CO2銲 |
| (16)氬銲 | (17)識圖/製圖能力 | (18)電腦輔助製圖 |
| (19)模具製作/加工 | (20)模具沖壓技術 | (21)市場開發 |
| (22)外語能力 | (23)其他_____ | |

Q8.6、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q8.7、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| (1)金屬材料認知 | (2)金屬加工 | (3)CNC車床/銑床 |
| (4)機械加工 | (5)識圖能力 | (6)車床操作 |
| (7)金屬材料認知 | (8)品質檢驗 | (9)金屬製品裝修 |
| (10)金屬零件組裝 | (11)基礎機械常識 | (12)機械設備保養與維修 |
| (13)機台操作 | (14)金屬銲接 | (15)CO2銲 |
| (16)氬銲 | (17)識圖/製圖能力 | (18)電腦輔助製圖 |
| (19)模具製作/加工 | (20)模具沖壓技術 | (21)市場開發 |
| (22)外語能力 | (23)其他_____ | |

Q8.8、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q8.9、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| (1)金屬材料認知 | (2)金屬加工 | (3)CNC車床/銑床 |
| (4)機械加工 | (5)識圖能力 | (6)車床操作 |
| (7)金屬材料認知 | (8)品質檢驗 | (9)金屬製品裝修 |
| (10)金屬零件組裝 | (11)基礎機械常識 | (12)機械設備保養與維修 |
| (13)機台操作 | (14)金屬銲接 | (15)CO2銲 |
| (16)氬銲 | (17)識圖/製圖能力 | (18)電腦輔助製圖 |
| (19)模具製作/加工 | (20)模具沖壓技術 | (21)市場開發 |
| (22)外語能力 | (23)其他_____ | |

Q8.10、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？(答完後，跳答Q11)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |

- (7) 34,000~36,999 元
(8) 37,000~39,999 元
(9) 40,000 元以上
(10) 不願意告知

Q9、請問貴公司經營的食品製品製造過程中，較需要何種人員？(複選題)

- (1) 主管及監督人員
(2) 食品工程師
(3) 品管工程師
(4) 廣告及行銷專業人員(含企劃)
(5) 食品技術員
(6) 品管技術員
(7) 工商業銷售代表
(8) 會計、簿記、出納
(9) 商店銷售人員
(10) 食品製造及處理人員
(11) 生產線上組裝(現場)人員
(12) 其他_____

Q10.1、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，主要較需要何種技能？(複選題)

- (1) 切割機操作
(2) 攪拌機操作
(3) 手工或是小型的手持工具操作
(4) 攪拌、混合和烹煮器具操作
(5) 乳品加工設備操作員
(6) 搗碎機和碾磨機操作
(7) 擠壓機和成型機操作
(8) 糕點烘培設備操作
(9) 製模機操作
(10) 冷藏冷凍設備操作
(11) 檢驗能力
(12) 規劃能力
(13) 機具維修管控能力
(14) 電腦輔助製圖
(15) 機械/模具工法
(16) 市場開發
(17) 外語能力
(18) 其他_____

Q10.2、請問貴公司需要的_____ (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- (1) 未滿 19,000 元
(2) 19,000~21,999 元
(3) 22,000~24,999 元
(4) 25,000~27,999 元
(5) 28,000~30,999 元
(6) 31,000~33,999 元
(7) 34,000~36,999 元
(8) 37,000~39,999 元
(9) 40,000 元以上
(10) 不願意告知

Q10.3、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- (1) 切割機操作
(2) 攪拌機操作
(3) 手工或是小型的手持工具操作
(4) 攪拌、混合和烹煮器具操作
(5) 乳品加工設備操作員
(6) 搗碎機和碾磨機操作
(7) 擠壓機和成型機操作
(8) 糕點烘培設備操作
(9) 製模機操作
(10) 冷藏冷凍設備操作
(11) 檢驗能力
(12) 規劃能力
(13) 機具維修管控能力
(14) 電腦輔助製圖
(15) 機械/模具工法
(16) 市場開發
(17) 外語能力
(18) 其他_____

Q10.4、請問貴公司需要的_____ (自動代入第二選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- (1) 未滿 19,000 元
(2) 19,000~21,999 元

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q10.5、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | |
|------------------|-----------------|
| (1)切割機操作 | (2)攪拌機操作 |
| (3)手工或是小型的手持工具操作 | (4)攪拌、混合和烹煮器具操作 |
| (5)乳品加工設備操作員 | (6)搗碎機和碾磨機操作 |
| (7)擠壓機和成型機操作 | (8)糕點烘培設備操作 |
| (9)製模機操作 | (10)冷藏冷凍設備操作 |
| (11)檢驗能力 | (12)規劃能力 |
| (13)機具維修管控能力 | (14)電腦輔助製圖 |
| (15)機械/模具工法 | (16)市場開發 |
| (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q10.6、請問貴公司需要的_____ (自動代入第三選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q10.7、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | |
|------------------|-----------------|
| (1)切割機操作 | (2)攪拌機操作 |
| (3)手工或是小型的手持工具操作 | (4)攪拌、混合和烹煮器具操作 |
| (5)乳品加工設備操作員 | (6)搗碎機和碾磨機操作 |
| (7)擠壓機和成型機操作 | (8)糕點烘培設備操作 |
| (9)製模機操作 | (10)冷藏冷凍設備操作 |
| (11)檢驗能力 | (12)規劃能力 |
| (13)機具維修管控能力 | (14)電腦輔助製圖 |
| (15)機械/模具工法 | (16)市場開發 |
| (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q10.8、請問貴公司需要的_____ (自動代入第四選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |

- (7) 34,000~36,999 元
(8) 37,000~39,999 元
(9) 40,000 元以上
(10) 不願意告知

Q10.9、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，主要較需要何種技能？(若無，則跳答Q11，複選題)

- | | |
|------------------|-----------------|
| (1)切割機操作 | (2)攪拌機操作 |
| (3)手工或是小型的手持工具操作 | (4)攪拌、混合和烹煮器具操作 |
| (5)乳品加工設備操作員 | (6)搗碎機和碾磨機操作 |
| (7)擠壓機和成型機操作 | (8)糕點烘培設備操作 |
| (9)製模機操作 | (10)冷藏冷凍設備操作 |
| (11)檢驗能力 | (12)規劃能力 |
| (13)機具維修管控能力 | (14)電腦輔助製圖 |
| (15)機械/模具工法 | (16)市場開發 |
| (17)外語能力 | (18)其他_____ |

Q10.10、請問貴公司需要的_____ (自動代入第五選擇)，願意給予的待遇 (月薪) 是多少？(答完後，跳答Q11)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) 未滿 19,000 元 | (2) 19,000~21,999 元 |
| (3) 22,000~24,999 元 | (4) 25,000~27,999 元 |
| (5) 28,000~30,999 元 | (6) 31,000~33,999 元 |
| (7) 34,000~36,999 元 | (8) 37,000~39,999 元 |
| (9) 40,000 元以上 | (10) 不願意告知 |

Q11、請問貴公司的目前是否需要職訓中心的支援服務？

- (1)是(跳答Q11.1) (2)否(跳答Q12)

Q11.1、請問貴公司需要職訓中心的支援服務包括什麼？

- (1)_____ (2)_____ (3)_____ (4)_____

Q12、請問貴公司的目前是否需要就服中心的支援服務？

- (1)是(跳答Q12.1) (2)否(跳答S1)

Q12.1、請問貴公司需要就服中心的支援服務包括什麼？

- (1)_____ (2)_____ (3)_____ (4)_____

廠商基本資料

S1. 貴單位名稱：_____ 填表人姓名：_____

貴單位電話：_____ 職稱：_____

貴公司成立時間？ 民國_____年

S2. 請問貴公司目前員工幾人？

- (1)1~9人 (2)10~19人 (3)20~29人 (4)30~49人 (5)50~69人
(6)70~99人 (7)100~149人 (8)150~199人 (9)200~299人 (10)300人以上

S3. 請問貴公司目前有幾位外籍員工？

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查

- (1)1~9人 (2)10~19人 (3)20~29人 (4)30~49人 (5)50~69人
(6)70~99人 (7)100~149人 (8)150~199人 (9)200~299人 (10)300人以上

S4. 請問貴公司的員工年齡層分佈情形，以哪個年齡層最高？

- (1)18歲至29歲 (2)30歲至39歲 (3)40歲至49歲
(4)50歲至59歲 (5)60歲以上

S4.1.請問此年齡層分佈大約佔全公司員工多少百分比呢？_____ %

S5. 請問貴公司的年營業額？

- (1)未滿50萬元 (2)50萬~未滿100萬 (3)100萬~未滿200萬
(4)200萬~未滿300萬 (5)300萬~未滿500萬 (6)500萬以上

S6. 請問貴公司資本額是多少？

- (1)未滿300萬 (2)300-未滿600萬 (3)600-未滿1000萬
(4)1千萬至未滿3千萬 (5)3千萬至未滿6千萬 (6)6千萬至未滿1億
(7)1億至未滿10億 (8)10億至未滿50億 (9)50億至未滿100億
(10)101億以上 (11)不知道/拒答

S7. 請問貴公司是否願意收取職訓中心或就服中心的相關資訊？

- (1)有意願，請填寫您的e-mail_____
- (2)沒有意願。

問卷到此結束，感謝您撥冗填答

附件三、焦點座談會議題

102 年度雲嘉南工業區就業市場 焦點座談會討論內容

1. (雲林/嘉義/台南)的就業市場，主要以哪一類的行業最多？目前工作環境及條件以哪種情形為多？對於未來的地方發展有何幫助及影響？
2. (雲林/嘉義/台南)的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？(雲林/嘉義/台南)仍可繼續吸收人員的主要優勢及因素為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？
3. 對於比例佔據較大的產業，如塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業的前景有何看法？員工數、薪資、未來發展願景？
4. 針對上述這些重點產業，須培養何種人員能適才適用？可以利用何種方法培養這些人才？有引進職業訓練局培訓的人才嗎？當初為什麼選擇／不選擇的原因？
5. 人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不同基中高職級、或是不同類型工作職系)？如何加強不同人才所需的職能為何(如高階人才的管理技能等)？(雲林/嘉義/台南)在地產業最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？最不喜歡使用何種管道去尋找人才，為什麼？
6. 就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、就業媒合，提供政府補助人才就業資訊(勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業 e 網)等，請問您曾使用過這些方式徵才嗎？還是利用其他方式徵才嗎(如村里長推薦、校園媒合、軍中求才等)？近年您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？並且希望政府提供何種資源，協助企業因應未來就業市場變化？

附件四、深度訪談大綱

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查深度訪談問項

【訪員填寫區】

受訪公司：_____

受訪地區：_____

受訪日期：_____

註：訪問時請訪員展示 DM 給受訪者瀏覽

【受訪者基本問項】

- S1. 請問您目前的服務年資？現職服務機關及職務？
- S2. 請簡單介紹您公司經營項目及工作經歷？

【公司條件及現況】

- A1. 請問貴公司目前提供給員工之工作環境及制度為何(提示：如廠房環境、空調設備、硬體設備、工作時數、用餐及午休制度、加班制度、補貼制度、公司福利等)？未來一年是否有對環境及制度轉型的考量(提示：如廠商環境重整為類似服務業環境之型態)？
- A2. 請問貴公司的員工流動率約為多少%？普遍離職的原因為何？不同年齡層、性別、職級（基層、中階與高階）與工作職系（主管職、技術職、行政職、作業員）等員工於貴公司的工作情形或離職比例是否有差異？
- A3. 請問貴公司認為目前所在地區的就業市場，對於未來的地方發展有何幫助及影響？
- A4. 請問貴公司認為目前所在地區的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

【人力資源需求】

- B1. 請問貴公司最近一年有增加或減少人力需求嗎？增加或減少多少人呢？是考量什麼原因呢？預計未來一年人力變動的計劃？展望未來長期的人力計劃？
- B2. 人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不

同基中高職級、或是不同類型工作職系)?所需的職能為何(提示:如知識、技能、態度與其他等)?人才之間的職能缺口差距,可以用何種方法解決?可以利用何種方法培養這些人才?

- B3. 請問貴公司最常用何種管道去找尋符合公司的人才?使用求才管道的情形及經驗為何?最不喜歡使用或是拒用的管道為何?為什麼?人才之間的數量缺口差距,可以用何種方法解決(提示:如簽約等)?成效如何?
- B4. 請問貴公司目前不易補齊之職缺及該職缺需求的職能是什麼(提示:如知識、技能、態度與其他等)?不易補齊的原因為何?若能找到符合本工作的相關科系是否比較能夠進入貴公司?證照、執照是否影響晉用人才考量,以哪一種證照、執照需求最多?請問貴公司會用何種訓練或獎勵方式來增加內部員工的能力(提示:如獎學金制度)?成效如何?

【政府資源協助】

- C1. 政府會提供許多資源(如就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、雲嘉南區就業服務中心、勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業e網等),請問貴公司是否有運用政府提供的資源?成效如何?是否滿意?是否有建議或改進之處?最需要政府提供何種資源?(訪問時請訪員展示DM給受訪者瀏覽)

相關網站:

- 雲嘉南區就業服務中心 <http://tnesa.evta.gov.tw/default.aspx>
- 勞委會青年就業讚計畫 <http://file.ejob.gov.tw/2011/young/young.html>
- 政府部門協力促進就業計畫 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=499d14d3
- 就業多媽媽 <http://163.29.199.151/DesktopDefault.aspx?sid=2>
- 全國就業e網 <http://www.ejob.gov.tw/link/public/public1-4.aspx>

- C2. 請問貴公司認為目前所從事產業的未來趨勢為何?有什麼辦法或是誘因來增加產業經濟效益呢(如:異業結盟等)?希望政府提供何種資源,協助企業因應未來就業市場變化?

<訪問到此結束,謝謝您的回答。>

附件五、焦點座談會簡報資料

行政院勞工委員會職業訓練局
雲嘉南區就業服務中心

102年度雲嘉南工業區就業市場

座談會報告



01001010100111101000010010111010010
0010001010010010010100010100101000111101010101110001001011101010
0010001010010010010100010100101000111101010101110001001011101010



報告單位：異視行銷市場調查股份有限公司
出席人員：計畫主持人 林玲舟

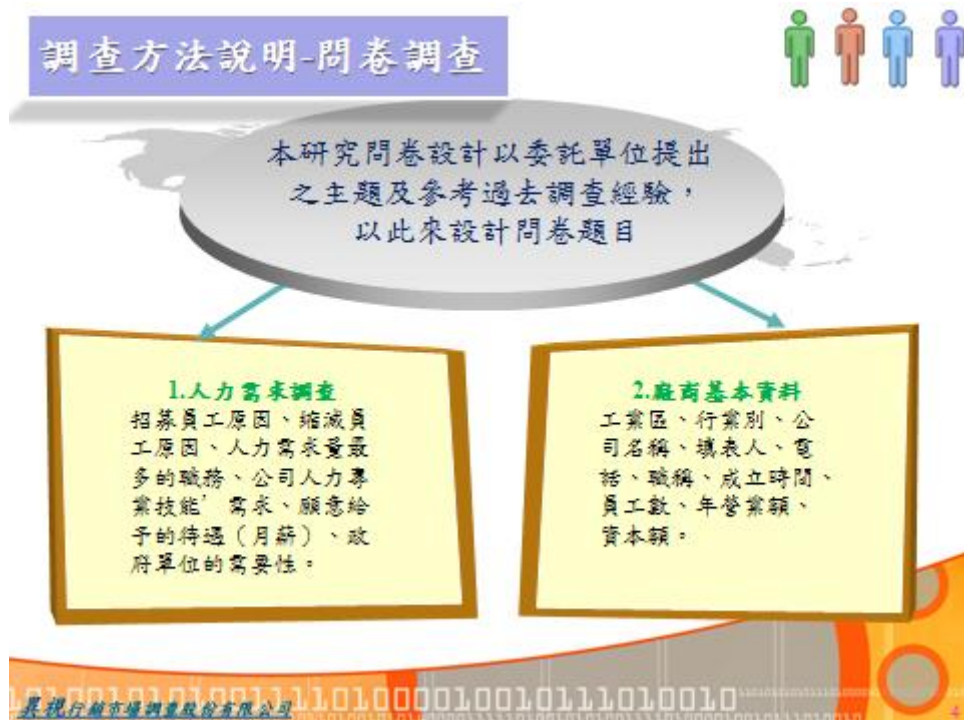


問卷調查



異視行銷市場調查股份有限公司

2



調查結果-問卷調查



結至8月22日調查已完成48份，針對已完成之資料進行各題項之次數分配統計。

- Q1** 請問貴公司於未來一年內是否預計需要招募員工(n=48)：
- 是(50.0%)
 - 否(41.7%)
 - 維持現狀不變(8.3%)
- Q1.1**、增加原因(複選題)(n=24)
- 退職者之補充(54.2%)
 - 業務量增加(37.5%)
 - 季節性因素(25.0%)
 - 設備或部門的擴充(12.5%)
- Q1.2**、縮減原因為(複選題)(n=20)
- 精簡人力(90.0%)
 - 業務緊縮或結束(15.0%)
 - 季節性因素(25.0%)
 - 設備或部門的擴充(12.5%)
- Q2**、請問貴公司屬於哪一個行業別？(n=24)
- 機械設備製造業(37.5%)
 - 塑膠製品製造業(25.0%)
 - 食品製品製造業(20.8%)
 - 金屬製品製造業(16.7%)

晨視行銷市場調查股份有限公司

調查結果-問卷調查



- Q3**、請問貴公司經營的塑膠製品製造過程中，較需要何種人員？(複選題，最多三項)(n=6)
- 生產線上組裝(現場)人員(5)
 - 機械技術員(2)
 - 化工工程師(1)
 - 品管技術員(1)
- Q4.1**、請問貴公司需要的 (自動代入第2選擇)，較需要何種技能？(複選題，最多三項)(n=6)
- 塑膠材料認知(2)、品質檢驗/管理(2)、其他(2)、識圖/製圖能力(1)、塑膠料品組裝(1)、品質檢驗(1)、溝通協調能力(1)、試模/調模技術(1)、射出機械設備操作(1)
- Q4.2**、請問貴公司需要的 (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？(n=6)
- 未滿25,000元(6)
 - 25,000~26,999元(1)
 - 不願意告知(2)

晨視行銷市場調查股份有限公司

調查結果-問卷調查



Q5、請問貴公司經營的機械設備製造過程中，較需要何種人員？(複選題，最多三項)(n=10)

- 生產線上組裝(現場)人員(5)
- 機械工程師(2)
- 寫機技術員、機械技術員、會計、簿記、出納、焊接及切割人員、產業用機器維修人員、其他(1)

Q6.1、請問貴公司需要的 (自動代入第*選擇)，較需要何種技能？(複選題，最多三項)(n=10)

- 基本組裝技能(4)、繪圖/製圖能力(3)、車床/銑床操作(2)、搬圖能力(1)、基礎機械常識(1)、機台操作(1)、外語能力(1)、其他(1)、CNC 車床/銑床(1)、機械/模具工法(1)、金屬加工(1)、電腦輔助製圖(1)

Q6.2、請問貴公司需要的 (自動代入第*選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- 未滿25,000元(4)
- 39,000~40,999元(2)
- 41,000~42,999元(2)
- 不願意告知(15)

晨視行銷市場調查股份有限公司

調查結果-問卷調查



Q7、請問貴公司經營的金屬製品製造過程中，較需要何種人員？(複選題，最多三項)(n=3)

- 生產線上組裝(現場)人員(2)
- 其他(營業業務)(1)

Q8.1、請問貴公司需要的 (自動代入第*選擇)，較需要何種技能？(複選題，最多三項)(n=3)

- 金屬零件組裝(2)、其他(2)、金屬製品裝修(1)、機械設備保養與維修(1)、金屬銲接(1)、CNC車床/銑床(1)、品質檢驗(1)

Q8.2、請問貴公司需要的 (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- 未滿25,000元(3)
- 25,000~26,999元(1)
- 不願意告知(4)

晨視行銷市場調查股份有限公司

調查結果-問卷調查



Q9、請問貴公司經營的食品製品製造過程中，較需要何種人員？(複選題，最多三項)(n=5)

- 生產線上組裝(現場)人員(5)
- 食品工程師(3)

Q10.1、請問貴公司需要的 (自動代入第*選擇)，較需要何種技能？(複選題，最多三項)(n=5)

- 其他【不需要(2)、理解能力(2)】(4)、乳品加工設備操作員(2)、製模機操作(1)

Q10.2、請問貴公司需要的 (自動代入第一選擇)，願意給予的待遇(月薪)是多少？

- 未滿25,000元(2)
- 不願意告知(5)

調查結果-問卷調查



Q11、請問貴公司的目前是否需要職訓局的支援服務？(n=48)

- 是(16.7%)
- 否(83.3%)

Q12、請問貴公司的目前是否需要就輔中心的支援服務？(n=48)

- 是(27.1%)
- 否(72.9%)



調查結果-深度訪談

● 貴公司認為目前所在的_____地區的就業市場，對於未來的地方發展有何幫助及影響？

✓ 從訪談中可發現，1位受訪者表示公司穩定發展，並無太多人口外移之問題；另有1位受訪者表示目前所在地區的就業市場面臨**人口外移**困境，公司必需力求**轉型**，才能永續經營。

● 貴公司認為目前所在的_____地區的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

✓ 從訪談中可發現，1位受訪者表示其優勢為**特製化**的產品，但對於產業未來趨勢好壞不清楚；另有1位受訪者表示**工業區限制多且福利少**，並且因工作環境的因素，**年輕族群通常拒絕廠房類之工作環境**，傾向待在安逸且舒適的環境裡，常讓廠商有招募人才之困境。

調查結果-深度訪談



●貴公司最近一年有增加或減少人力需求嗎？是考量什麼原因呢？若有人力需求，請問大約為多少人呢？

✓從訪談中可發現，1位受訪者表示目前沒有找人才之困擾，公司遇職缺或畢業季時才會徵才；另有1位受訪者表示因為產業狀況不穩定，對於人才的需求就會相對不穩定，但近一年之人力需求是減少的。

●貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多？所需的技能為何？人才之間的缺口差距，可以用何種方法解決？可以利用何種方法培養這些人才？有引進職業訓練局培訓的人才嗎？當初為什麼選擇/不選擇的原因？

✓從訪談中可發現，1位受訪者表示較缺乏技術性的人才，主要希望網羅願意學習之人力；另有1位受訪者表示有引進職業訓練局的人才，但多為中高齡或是領有殘障手冊之員工，廠商願意提供機會，但也無法提供過多符合其需求的職缺。

景程行銷市場調查股份有限公司

13

調查結果-深度訪談



●貴公司大都使用何種管道去找尋符合公司的人才？因應不同的人才等級(如管理人員及一般職工)會有不同的徵才管道嗎？大概都是在何時開始應徵？

✓從訪談中可發現，受訪者皆表示透過網路人力銀行求才；但由於產業之特性不同有時也會利用親友介紹之管道徵才。

●就業中心會定期舉辦就業博覽會，或進行求職者的就業媒合等，請問您有使用這些方式徵才嗎？還有利用就業中心的其他方式嗎？您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？

✓從訪談中可發現，1位受訪者表示其公司的流動率並無過高的現象，但新來之人員穩定性相對低，才會造成流動；另一方面，公司目前主要的管道正是用方便又成本相對較低的網路求才；另有1位受訪者表示求才管道較為侷限，且感受職訓局對於其產業並無多大的支持，廠商對於資深及待選員工的福利考量與廠商本身利益之間的拿捏，就成為難題之一。

景程行銷市場調查股份有限公司

14

調查結果-深度訪談



●不同管道人才，基本知識及技能符合貴公司的需求，目前不易補齊之職缺及該職缺需求的技能是什麼？相關科系是否比較能夠進入貴公司？證照是否影響僱用人才考量，以哪一種證照需求量最多？請問貴公司會用何種訓練或獎勵方式來增加內部員工的能力？

✓從訪談中可發現，1位受訪者表示**求職者的工作態度**為最重要關鍵，其次為**實際工作經驗**，再者有**證照**也會對求職略有幫助；另有1位受訪者表示會尋求**勞委會**的相關單位去取得對就業有所幫助的**執照**，因此廠商若有需求，也會針對此管道下去提升員工之技能。

調查結果-焦點座談會



●雲嘉南區的就業市場，主要以哪一類的行業最多，對於未來的地方發展

✓受訪者表示雲嘉南地區的產業主要以**雲林**的**農業**、**嘉義**傳統產業及**臺南**的服務業為主；皆屬於容易缺工而造成勞動力外流的產業結構之下，但其中小企業仍有其生存之道。

●雲嘉南區的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢、有何就業困境、未來是否有解決方法

✓受訪者表示雲嘉南地區的就業困境主要有三點，因**傳統產業或廠房環境等較落後**而造成年輕人**不願意留下**、**勞動人口外移**或是**缺工**的狀況；廠商認為政府不夠積極作為；以及廠商需因應時代變化，力求轉型或找對市場需求之產品來突破現狀。

調查結果-焦點座談會



●對於比例佔據較大的產業，如塑膠製品、機械設備及金屬製品製造業的 前景、員工數、薪資、未來發展願景

✓受訪者表示雲嘉南地區的塑膠製品製造業、機械設備製造業及金屬製品製造業因為薪資條件大約落在三萬元以下，許多人才寧願選擇務農或往北部發展，造成人才難求或是無從培養相關人才；另有一位受訪者建議可以提升此三種產業的品質，並且採取**異業結盟**之方式，慢慢朝向培養文化產業之人才之趨勢進行。

●對於現在的發展產業前景、員工數、薪資、未來發展願景

✓受訪者表示雲嘉南地區現階段因開放大陸觀光客來台後，帶動了**觀光產業、精緻農業及文創產業**，同時提升了當地的經濟和人力需求；另薪資條件因落於三萬元以下，對於人才的續留以及未來發展即是困境之一；另有受訪者表示，臺灣的環保關注度提升，有助於**廢棄物處理**成為新興產業。

晨視行銷市場調查股份有限公司

調查結果-焦點座談會



●針對上述這些重點產業，須培養何種人員能適才適用、可以利用何種方法培養這些人才、有引進職業訓練局培訓的人才、當初為什麼選擇/不選擇的原因？

✓受訪者表示雲嘉南地區的人才培養上，有三大重點方向，除了**廠商要改善工作環境外**，對員工要多加提供培訓，如師徒制；在就業之前的學校教育，其實是很適合藉由**產學合作、實習或體驗學習**等來培養學生進入職場以及政府和職訓單位的努力如補助學界及業界發展、**積極宣導或開辦授課輔導**中高齡、二度就業或失業等弱勢族群等，才能有效將人才完備。

✓受訪者亦表示除了希望學校能在學生在學時，就積極培養學生了解就業環境外，對於臺灣的**大學過多、科系種類過盛**，多數年輕人為大學生的狀況下，會導致學生不夠積極及努力或是學習心降低；**家長及校方輔導學生發現自己的興趣、了解自己的能力及找到自己的未來方向亦是重點之一。**

晨視行銷市場調查股份有限公司

調查結果-焦點座談會



●人才可分為高階人才、作業技術員及一般職，較缺乏哪方面的人才，嘉義在地產業大都使用何種管道去找尋符合公司的人才、大概都是在何時開始應徵

✓受訪者表示雲嘉南地區的產業主要需要較基礎的技術人才，如焊接人員、組裝人員；而主要尋求人才的管道除了以網路人力銀行尋找外，廠商也會尋求校方提供人才資源，另有受訪者表示會招募外籍勞工為人力來源：

●就業中心會定期舉辦就業博覽會，或進行求職者的就業媒合等，請問您有使用這些方式徵才嗎？還有利用就業中心的其他方式嗎？您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？

✓受訪者表示肯定就業中心所提供的相關資源；但也有受訪者認為就業博覽會僅是提供媒合就業之活動，對於人才培育著力不深，另外，亦有受訪者認為接受就業中心支援的待業者，其態度、對基礎工作的價值觀及心態上的問題，也是關鍵之一。



座談會大綱



焦點座談會大綱



1 (雲林/嘉義/臺南)的就業市場，主要以哪一類的行業最多？目前工作環境及條件以哪種情形為多？對於未來的地方發展有何幫助及影響？

2 (雲林/嘉義/臺南)的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？(雲林/嘉義/臺南)仍可繼續吸收人員的主要優勢及因素為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

3 對於比例佔據較大的產業，如塑膠製品製造業、機械設備製造業、金屬製品製造業及食品製品製造業的前景有何看法？員工數、薪資、未來發展願景？



焦點座談會大綱



4 針對上述這些重點產業，須培養何種人員能適才適用？可以利用何種方法培養這些人才？有引進職業訓練局培訓的人才嗎？當初為什麼選擇/不選擇的原因？

5 人才可分為高階人才、作業技術員及一般職，較缺乏哪方面的人才？如何加強不同人才所需之不同技能(如高階人才的管理技能等)？(雲林/嘉義/臺南)在地產業最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？最不喜歡使用何種管道去尋找人才，為什麼？

6 就業中心會定期舉辦就業博覽會、就業媒合、補助計畫等，請問您有使用這些方式徵才嗎？還有利用其他方式徵才嗎(如村里長、校園媒合等)？您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？



附件六、焦點座談會簽到表

(前三場座談會簽到表)

102年度雲嘉南工業區就業市場調查座談會(臺南
場)簽到表

座談時間:2013/08/14(週三) 09:00-12:00

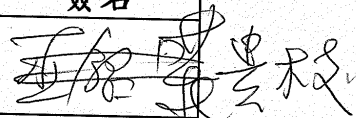
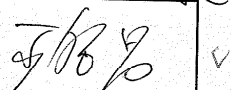
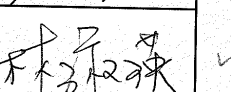
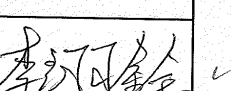
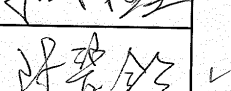
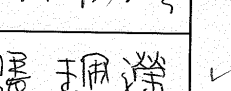

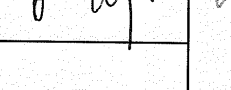

座談地點:成功大學綠色魔法學校第二研討室(力行校區-臺南市小東路25號3
樓)

項次	單位	職稱	姓名	簽名
1	南帝精密股份有限公司	廠商代表	李佳燕	李佳燕
2	遠東機械工業股份有限公司	廠商代表	傅正隆	傅正隆
3	受興鋁業	廠商代表	賴永結	賴永結
4	友上科技股份有限公司	廠商代表	方心怡	方心怡
5	盈至機械廠	財務職員	林虹妤	林虹妤
6	欣益揚實業有限公司	人事經理	林倍旭	林倍旭
7	志友實業	特助	張簡壁瑩	張簡壁瑩
8	日城精密公司	負責人	林錡祥	林錡祥
9	成			
10				
11				
12				
13				
14				

102年度雲嘉南工業區就業市場調查 座談會(雲林場)簽到表

座談時間:2013/08/13(週二) 14:00-17:00

座談地點:社團法人雲林縣勞工福利保護協會小教室(雲林縣斗六市永興路213號)

項次	單位	職稱	姓名	簽名
1	國立雲林科技大學技術與職業教育研究所	教授	莊貴枝	
2	國立雲林科技大學技術與職業教育研究所	教授	巫銘昌	
3	福泰工業社	廠商代表	林淑瑛	
4	全華塑膠機械有限公司	廠商代表	劉式樊	
5	三左興業股份有限公司	廠商代表	李翊銓	
6	介好工業社	廠商代表	陳碧鈴	
7	福鼎五行事業有限公司斗六廠	廠商代表	張珮滢	
8	斗六新光塑膠廠	廠商代表	曾郎	
9	鋒政機械股份有限公司	廠商代表	張永裕	
10	鳳凰塑膠有限公司	廠商代表	廖心瑜	
11	申琦工業股份有限公司斗六廠	廠商代表	林峰邦	

102年度雲嘉南工業區就業市場調查座 談會(嘉義場)簽到表

座談時間:2013/08/13(週二) 09:00-12:00

座談地點:嘉義市身心障礙綜合園區-再耕園209會議室(嘉義市玉康路160號)

項次	單位	職稱	姓名	簽名
1	南華大學職涯發展中心	主任	簡碩柔	
2	雲嘉南區就業服務中心	課長	吳元凱	
3	雲嘉南區就業服務中心	課長	洪儷瑋	
4	朴子工業區服務中心	主任	陳志華	
5	隆源農機廠	廠商代表	楊建生	
6	新民生企業工作社	廠商代表	王士豪	
7	遠東機械工業股份有限公司	廠商代表	陳靜宜	
8	合麒有限公司	廠商代表	江忱武	
9	合億國際企業股份有限公司	廠商代表	許長流	
10	嘉義鋼鐵股份有限公司	廠商代表	林景鴻	
11	榮華機械廠股份有限公司	廠商代表	葉彥伯	
12	竣利企業	廠商代表	鄭榮敏	

~~林錦峰股份有限公司 課長 林錦峰~~
~~榮華機械股份有限公司 楊正謙~~

(?)

(後三場座談會簽到表)

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽到表

會議時間：中華民國102年10月28日（星期一）14：00-17：00

會議地點：雲林科技大學(國際會議廳-2樓)

編號	姓名	簽到
1	臺南職訓中心-秘書 黃章一	黃章一
2	臺南職訓中心-課長 曾秋瑾	曾秋瑾
3	臺南職訓中心 溫立婷	溫立婷
4	臺南職訓中心 江琇涵	江琇涵
5	臺南職訓中心 林靜芳	林靜芳
6	北港就業服務站 許耀忠	
7	〃 張麗惠	
8	〃 蔡承唐	
9	張名美	張名美
10	斗六就業服務站 胡淑娟	
11		
12		
13		
14		
15		

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽 到 表

會議時間：中華民國102年10月28日（星期一）14：00-17：00

會議地點：雲林科技大學(國際會議廳-2樓)

編		姓名	簽到
1	國立雲林科技大學技術與職業教育研究所所長	莊貴枝	莊貴枝
2	國立雲林科技大學教育中心 教授	游元隆	游元隆
3	國立雲林科技大學 就業暨校友聯絡組組長	何前程	何前程
4	國立虎尾科技大學-校友聯絡. 就業輔導組	張于中	張于中
5	國立虎尾科技大學 推廣教育中心- 主任	鄭芳松	
6	台灣文創協會總幹事	曾永賓	曾永賓
7	國立雲林科技大學創設系講師	黃璟翔	黃璟翔
8	雲林縣工業會	張銘吉	張銘吉
9	雲林縣工業會	王榮珍	王榮珍
10	雲林縣政府	林秋煌	林秋煌
11			
12			
13			
14			
15			

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽 到 表

會議時間：中華民國102年10月28日（星期一）14：00-17：00

會議地點：雲林科技大學(國際會議廳-2樓)

編號		姓名	簽到
1	東遠碾米工廠 經理	廖慧珠	廖慧珠
2	素味香食品有限公司 經營者	張祺昌	張祺昌
3	穗昇企業股份有限公司 行政	張許幼	張許幼
4	茂興商行 經營者	陳三郎	陳三郎
5	古典藥園生技有限公司 行銷部經理	王毓淇	王毓淇
6	豐世紀股份有限公司 人事	陳佳翎	
7	吉成溫室材料設備有限公司 行政	陳怡君	陳怡君
8	日映順機械板金有限公司 人事	江奕萱	江奕萱
9	巨高企業有限公司 主任	黃嘉美	黃嘉美
10	農之星實業有限公司 主任	賴振東	賴振東
11	信譽製麵加工廠 負責人	鄭秀敏	鄭秀敏
12	綠苙國際開發股份有限公司 經理	林鴻志	林鴻志
13	泓輝食品股份有限公司 廠務會計	張淑芬	
14			
15			

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」

座談會

簽到表

會議時間：中華民國102年10月28日（星期一）09：00-12：00

會議地點：嘉義市身心障礙綜合園區-再耕園209會議室(嘉義市玉康路160號)

編號	姓名	簽到
1	臺南職訓中心-秘書 黃章一	黃章一
2	臺南職訓中心-課長 曾秋瑾	曾秋瑾
3	臺南職訓中心 溫立婷	溫立婷
4	臺南職訓中心 江琇涵	江琇涵
5	臺南職訓中心 陳素華	陳素華
6	臺南職訓中心 方美玉	方美玉
7	臺南職訓中心 舒正甫	舒正甫
8	臺南職訓中心 林佩君	林佩君
9	臺南職訓中心 林芸汝	
10	臺南職訓中心 楊荏松	楊荏松
11		
12		
13		
14		
15		

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽 到 表

會議時間：中華民國102年10月28日（星期一）09：00-12：00

會議地點：嘉義市身心障礙綜合園區-再耕園209會議室(嘉義市玉康路160號)

編	姓名	簽到
1	國立雲林科技大學技術與職業教育研究所所長	莊貴枝
2	國立中正大學勞工關係學系 主任	馬財專
3	國立嘉義大學 公共政策研究所	陳淳斌
4	南華大學 職涯發展中心 主任	簡碩柔
5	國立中正大學學務處畢僑組 專員	林鳳嬌
6	稻江科技暨管理學院 就業輔導與實習組、學術與產學組	黃茂榮
7	吳鳳科技大學 研究發展處 就業暨校友服務組	洪照惠
8	嘉義市政府社會處 專員	
9	稻江科技暨管理學院創新育成中心	張世昌
10	大同技術學院	吳梅好
11		
12		
13		
14		
15		

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽到表

會議時間：中華民國102年10月28日（星期一）09：00-12：00

會議地點：嘉義市身心障礙綜合園區-再耕園209會議室(嘉義市玉康路160號)

編號		姓名	簽到
1	發得科技工業(股)公司 人力資源課郭課長	郭麗玉	郭麗玉
2	三詰股份有限公司 廠務	林維德	林維德
3	理想農場加工廠 財務部股長	林雅蘭	林雅蘭
4	興曜機械工業有限公司 廠務經理	蕭名吉	蕭名吉
5	余順豐農場加工廠 經理	余兆豐	
6	聯欽不銹鋼工業社 經營者	林志成	
7	台灣製罐工業股份有限公司 駐廠人員	劉鈞培	
8	新建興碾米工廠 經營者	林登科	
9	永興鋁門窗建材行 老闆娘	江謝素蘭	江謝素蘭
10	松井生技開發食品有限公司 經營者	陳啟義	
11			
12			
13			
14			
15			

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽到表

會議時間：中華民國102年10月29日（星期二）09：00-12：00

會議地點：台南勞工育樂中心(台南市南門路261號)第五會議室

左

編號	姓名	簽到
1	臺南職訓中心-秘書	黃章一
2	臺南職訓中心-課長	曾秋瑾
3	臺南職訓中心	溫立婷
4	臺南職訓中心	江琇涵
5	臺南職訓中心	陳裕仁
6	臺南職訓中心	倪菊英
7	臺南職訓中心	郭俊良
8	臺南職訓中心	曾綉婷
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」

座談會

簽到表

會議時間：中華民國102年10月29日（星期二）09：00-12：00

會議地點：台南勞工育樂中心(台南市南門路261號)第五會議室

編	姓名	簽到
1	崑山科技大學產學合作組 主任	莊昌霖
2	國立成功大學(推廣教育中心) 主任	呂執中
3	台灣首府大學就業輔導組 組長	田晉杰
4	台南應用科技大學職涯發展組 組員	魏晨芳
5	長榮大學推廣教育中心 主任	李孟訓
6	康寧大學 兼任教授	李宗仰
7	嘉義縣政府勞工服務所	李在
8	台南市政府勞工局職訓就服中心	李信
9	"	李信
10	"	李信
11		
12		
13		
14		
15		

「102年度雲嘉南地區工業區就業市場調查」
座談會

簽 到 表

會議時間：中華民國102年10月29日（星期二）09：00-12：00

會議地點：台南勞工育樂中心(台南市南門路261號)第五會議室

編號		姓名	簽到
1	遠東機械工業(股)公司 管理部副理	傅正隆	傅正隆
2	豐盟企業股份有限公司 管理部	馮元秋	
3	友上科技股份有限公司 人資	方心怡	方心怡
4	信榮螺絲企業股份有限公司 人事會計	黃欣如	黃欣如
5	慶聯精密有限公司 作業員	周易德	周易德
6	總億實業有限公司 會計	陳聘蓉	陳聘蓉
7	台山 ^碾 米工廠 經營者	陳永昌	陳永昌
8	漢泰國際電子股份有限公司 人事	李依純	Yichun
9	豐年豐和企業股份有限公司 副理	鍾受春	鍾受春
10	康順生物科技股份有限公司 總務	余蕙君	余蕙君
11	裕明電機企業社 行政	孫芸芸	孫芸芸
12	富全興有限公司 勞安人員	洪漢雅	
13			
14			
15			

附件七、焦點座談會受訪者逐字稿

- (一) (雲林/嘉義/臺南)的就業市場，主要以哪一類的行業最多？目前工作環境及條件以哪種情形為多？對於未來的地方發展有何幫助及影響？

AB1	目前雲林三個主軸產業，應該要由高職進入較好，但高職轉科大或大學，反而沒人要進入此產業，所以形成一個空缺的情況。
AB2	雲林地區跟其他地方不一樣處，是農業為主的縣市，導致年輕人外流人口嚴重，工作者以中老年人為主，致使這些產業無法找到人力工作，就業結構出現問題。
BC3	部分被大眾評價為夕陽產業之工業，如紡織業；其實都還有其市場與出路，臺灣的中小企業其實很強韌，有其生存之道。
BA5	嘉義工業區大多為傳統產業，獲利較低，不及高科技產業，年輕人往往更想去高科技產業；但能力卻又不及。
BA1	嘉義目前以傳產為主。
CB1	因為服務產業結構的關係，嘉義市是全台失業率最低的地方，如果高科技產業結構有狀況時會影響到其他所有中、下游相關的產業，所有的產業就會受到衝擊，最後變成企業非但沒有辦法提供就業機會，反而會釋放出許多勞動人口出來，也就是失業人口增加、失業率提升。
CB3	服務業占就業人口比率最多，但是產值還是工業大於服務業，兩個都是重要產業，當然以我們輔導就業的立場，還是會偏向就業率高的服務業來輔導。
DA10	我們這個產業已經算是夕陽工業，工作環境也是一般的製造業環境，在準備轉型成觀光創意發展的走向。
DA11	我們這邊是高溫環境，種植相關農作物，而且有些時候為了種植時間，有時候深夜也需要工作，所以我們這邊的流動率一直很高。
DB2	傳統產業中，人才斷層應該是最嚴重的，年輕人不願意留下，外流人口過多。
EB3	嘉義的服務業比較多，如餐飲、保險、房屋仲介，所以普遍薪資也不高；另外，可以看到嘉義沒有像台北的消費力這麼高，產業結構也非常的薄弱，缺乏一些高技術和管理的人才；新竹會發展這麼快，是因為有科學園區，所以嘉義就沒有這種科學園區，所以薪資結構就不高，相對發展也有侷限。
EB2	因為各個縣市會有自己的特色，嘉義縣市應該要做一個切割，嘉義市多發展服務業、休閒產業應該可以吸納更多人，但同時也發現南部青年失業率是非常高的，勞動工作機會的創造需要再努力，嘉義縣大都會產業招商等能否整合，如何落實一鄉鎮一特色是需要思考的；如果要創造工作機會，應該要做嘉義縣市做整體規劃，讓各個產業整體連結；如交通來連結各產業，相輔相成的作用，才能對地方的未來有幫助。
FB2	依據去年台南市政府發表的報告中，15~44歲勞動人口下滑，45~55歲勞動人口比例上升，高中職有27%就業，大學有25%，表示其實臺南地區的勞動人

口落在中高階年齡。
FB3 現在的傳產公司，每次去都會有衝擊感，環境對於學生而言都會覺得不喜歡，這也是年輕人口不願意在臺南就業的原因。

(二) (雲林/嘉義/臺南)的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？
 (雲林/嘉義/臺南)仍可繼續吸收人員的主要優勢及因素為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

AB2 產業反而可以轉型成老人照護、幼童照顧、有機農業的經營等，職訓中心如果要幫助地區，協助將生產線行業轉型成照顧型服務行業，是另一個考量，可以跟製造業廠商結合，幫忙照顧家中老幼，增加工作人力。

AA6 公司的聘用經驗，是邊緣人或中輟生比較認真，若要求學歷很高，就會產生更多的想法，會認為工作辛苦，不願意留下。

AA5 因為是小工廠，要請到人才太難，希望就業輔導中心能幫我們篩選管理人才或行銷人才，必須要先瞭解產業的性質，才能有效推銷，一直希望能有一個專職負責的人才，否則空有品質的東西也無法賣給外銷市場。

AA7 地區性的差異也是徵人的問題，以前在台中徵才都不像雲林地區困難，因為雲林區多屬務農，很多年輕人都情願回家種田。

BC3 廠商可以繼續運作及接單，但實際上卻無法執行，最主要的原因為缺乏人力，缺工為目前最大的問題。雲嘉南地區目前的工作環境，確實較其他地區相對弱勢；若想解決並深度探討雲嘉南區之就業問題，建議下次要廣邀不同產業一同參與座談會，共商解決之道。

BB1 嘉義就業人口嚴重外流，傳統產業大多為外勞取代，本身地方的產業特色也不強。

BA2 政府不夠支持傳統產業，同時遇到社區居民對於環保抗議，廠商做事其實很為難；另外，年輕人求職容易嫌東嫌西，穩定性也不高，讓工廠感到困擾。

BA9 目前最大的困境為缺乏設計的人員，新手需要二至三年才可以上手；公司方面亦希望能機及加強外銷市場之訂單，因此對於機械及研發不斷努力；同時希望積極培養合適人才，公司再進行市場拓展會更有信心。

B11 農業機械在國內市場很小，農委會及工業局的支援又不夠，讓廠商有被孤立的感受；擴廠之問題及土地申請的問題都是困境。主要市場為東南亞及國外，國內市場小，相對難留人才，政府如何保護廠商，加強競爭力，需要更深入的檢視。

CB2 先了解中產階級需要的是甚麼，那個就是未來產業要走的方向，必須要抓對產品。

CA2 公司在內部培養或外部招募上一直都沒有辦法找到有真正有能力的人才，學生大多都只會基本的一些理論，比較不能夠符合公司需求，致力和學校合作，但學生在學習的時間是有限的，短時間內還是不太可能培養出專業能力。

CA4 找不太到二十出頭的年輕人，來的大多是四十的再職者，希望能夠多輔導年

	輕人做工廠工作，也很感謝就服站的努力。
CA3	希望在人才培育的成本能夠轉移到政府上去，政府當然是有補助，只是還是找不到人才，求職者大多只想拿生活津貼及補助，請政府或學校多多鼓勵學生來科技製造業。
DA10	這裡有很多合作學校，如雲科大、虎科大等，現在也在跟這些學校合作，試著加入更多創意元素，所以反而我們現在需要更多研發人才。
DB1	在雲林地區，其實我們一直跟很多產業都有合作，像興隆的毛巾工廠，也是合作轉型，從30元提高到100元，所以創意玩有可能改變傳統產業的困境，建議可以用競賽方式讓相關產業一起開發新產品，這是可以突破困境的方式。
DB2	如前面幾位先進提到的，雲林縣的產業轉型是必須的，但因為大家都是各做各的，應該要將同質性高的產業整合，才能發揮較大的力量。
DB6	工業區有時候分太多，舉行徵才活動都無法聚焦，建議應該請各工業區整合出需要的人力，統一進行徵才活動，才能有效做到人力流通。
DB4	其實我一直協助許多產業進行轉型動作，文創產業是必須的，以現今傳統產業的環境很難吸引年輕人進來工作，但若是讓他們有一個創意的發揮機會就會願意來了。
DB5	我也是在協助創業設計這部分的，確實很多傳統的東西，如提到的製麵工廠其實就可以跟其他現場的農作物結合，一起創造出很多不一樣的東西，雖然現在是困境，但其實試著改變也會有出路。
EB3	嘉義的優勢在南部的孩子比較吃苦耐勞，比較願意屈就於低薪，南部也比較親切和人性化一點；劣勢就是政府資源分配不公，幾乎都灌注在北部或都會區，所以嘉義常常只剩老年人口和身心障礙者等。這裡唯一吸引人的應該就是因為這裡的物價低，反而可以多存款。
EB2	嘉義縣市目前是以中小企業為主，因此機動性也較高，所以如接單不穩定會讓他們招募人力也相對保守。嘉義縣市如何鼓勵青年返鄉，如德國的飄渺計畫，能讓青年返鄉從事農業或休閒產業，但推動的效果並不彰顯；到底政府提供多少利基和誘因而來推動成效？誠如我們薪資低落，工作機會創造低，在地經濟活動沒有被創造出來，相對工作機會也會更低，年輕人返鄉的機會是有的，只是我們政府沒有把他連結好
EA1	公司也成立了將近六十五年，很願意花錢培訓人才，但青年不願意回鄉就是我們目前遇到最大的問題。
EA4	我們最大的困難是廠房因為工作性質比較髒和油，有曾經去就業服務站申請，但發現給我們的人員年齡都偏高，希望可以給我們較年輕一點的人，這不是歧視，而是對我們比較有幫助。
FB1	臺南這裡有一個優勢就是南科園區，這裡有很多管理階級的經理在這，確實可以拉高這裡的就業市場薪資，發展在地經濟。
FB4	這裡有很多傳統的地方產業，可以依據特色規劃，做出與其他地方的相異

	處，規劃相關產業，然後帶動人力發展。
FB2	從在學率來看，有85%都是讀大學，造就現在的高學歷及高失業，建議要採雙軌制及產學合作，讓更多學生有機會提早進入職場，學以致用，才能降低失業率，留下在地人才。
FB5	學技術的都是高科技的為主，但進入產業也不能有效使用，與業界還是有其差距，這是兩邊需要磨合的部分。
FA1	傳統產業一直都有缺工的問題，像台積電需要7000人，在全國找也還是缺工，需要的還是要從基層做起；臺南這裡一樣有人力傳承問題，包含中階及基層間的傳承。
FA6	食品業加入WTO後，有困境也有優勢，品質也有競爭力，對未來應該會比較有幫助。
FA3	大學生態度眼高手低，不願意做傳統產業，學校要教育人格品德
FA9	學生容易遲到早退的情況還是有，若做教育計畫接軌，學生有這種情形

(三) 備製造業及金屬製品製造業的前景有何看法？員工數、薪資、未來發展願景？

AA2	在這主要類別經費大概都在27,000~28,000元左右，在我聘請員工時給予這薪水，面試者認為種田就有32,000~35,000元左右，變成一個落差，變成沒有機會培養人才；應徵本科系的面試者，多以薪水太低而去務農，徵人時也會遇到年輕人會想去跑車，可以賺5~8萬；或以台北的薪資和雲林比，而產生落差。
AA7	人才應徵方面，薪水主要分布在25,000~27,000元，但留下的時間都很少超過一個星期，如果願意留下來，都會盡力培養進行職場訓練。
BB1	開放陸客後，嘉義地區開許多飯店，也有帶動嘉義的經濟和人力需求；另外，需求量雖衝高，但質卻未提升，政府應多加思考，才可能帶動地方產業。
BA7	臺灣越發注重環保議題，未來廢棄物的處理也許會成為新興產業。
BA1	漸漸推動觀光產業、精緻農業及文創產業，如阿里山，就會是很好的發展契機。
CB2	除了一直做代工零件外，還需要注重到生活品質這方面，不管是塑膠製品業還是金屬業都一定要讓品質提升；建議異業結盟，可以使業者更能夠發展，但是我們一定要有設計的人才，才能夠讓不同的行業做結合，多培養文化產業的人才。
CA9	希望職訓局看能不能夠找到更多的人才投入我們機械產業。
DA10	主要還是要轉型，現在工廠的主要是婦女、合作的學校學生，像現在我們還把麵有在嘗試做成不同的型態，這是未來的轉型方向。
DA9	員工薪水是一般製造業行情。
EB2	年輕人對傳統產業的觀念，普遍認為工作環境差、薪資又相對低，如何扭轉年輕人根深蒂固的印象，需要政府有所作為，才能讓產業的前景看好。
FBI	對於傳統產業一直有薪資偏低的問題，這也可能要透過大環境的改善才能有

所增加。

FA1 我們今年有投資2000萬購買設備，我們對現在的前景也是看好。

(四) 針對上述這些重點產業，須培養何種人員能適才適用？可以利用何種方法培養這些人才？有引進職業訓練局培訓的人才嗎？當初為什麼選擇／不選擇的原因？

AB1 訓練方式應該要變成在職訓練，可是現在卻沒有一個場地供給這些訓練者，建議縣府可以成立職業訓練中心供給專業訓練；另一方面，可以從國中開始建教合作，從小培養，補足專業人才。專業人才的訓練建議公司代表試著採師徒制，有這樣的訓練，私部門應該要互相合作，一起開設訓練課程，讓老師傅去帶新人，針對產業需求來訓練，才能產出符合需求人才。在政府和地方間存在訓練規劃的問題，廠商想要人來工作，卻無法有效訓練，政府要介入安排訓練方式，現今的作法是請廠商提出訓練方案，對於中小企業而言，沒有足夠能力提方案，應該轉而請專門訓練的機構或學術單位協助結合，政府給予的經費才能發揮作用。

AB2 職業訓練方面，從學校開始就要跟產業合作，讓其對產業產生認同，對於一些不愛讀書的人，只要職業訓練通過，不需要考試，就直接給予3萬以上的薪資。職訓中心要跟產業合作，由產業派人來訓練，政府提供補助，若有這樣的規劃，其接軌會比較密切。就雲林縣觀察來看，會發現訓練和就業是兩個相關性低的工作，在學校訓練都是有冷氣，可是職場並沒有，其環境、氣味都是不同的，又如職場上的待人接物或臨時加班，都是學校沒教的課程，建議在後期要讓學生進入工廠工作，才能讓訓練發揮成效。

AA7 我建議應該要和學校合作，如雲林科大、虎尾科大等，從學校培養人才，從態度及心態上改變，等畢業進入職場後就可以立刻符合需求。

AA4 希望就業中心能夠好好訓練這些中高年齡婦女，那他們擁有工作能力，配合加班使用。對於婦女來說，主要就是孩子照顧的問題，這些本來很有能力的，走入家庭後就無法從事工作，中小廠商沒辦法提供托兒照顧，政府如果有辦法給予托兒補助，讓這些人再出來工作，人力就會穩定。

BC3 許多學生之父母太過保護其子女，造成學子就業時，也過分依賴父母，如請父母幫忙面試，對業界而言，反而會對學子有不信賴感。

BB1 校方對於媒合學生就業其實很努力，但是許多學生的態度並不積極，可能也會導致效果有所侷限。建議培育學生符合企業，加強學習職場倫理及適應職場環境。目前學校部分系所確實無法和產業界深度結合，如哲學系、文學系等；學生於畢業後，通常不知道其未來出路為何；建議學校提早教育學生發現興趣及瞭解自己的能力；同時企業也要積極改善工作環境，臺灣的就業環境才會進步及雙贏。

BA7 廠商感覺學界不夠注重技術類的教育，通常業界的技術遠勝於學校之前，而職業補習班又遠勝於學校的職業教育，因此常讓學生及廠商感覺學非所用。

	學生的價值觀過於眼高手低，排斥基層的工作，但許多工作其實需要從基層磨練起，因此業界傾向找再職進修的學生，工作態度通常也較良好。學界及業界有嚴重脫鉤之現象，建議政府積極改善教育方面的問題。
BA5	建議針對畢業學生做深入的市場調查，全盤瞭解其就業情況，以利通盤的改善就業情況；亦可瞭解待業中的學生，其待業之原因為何。廠商曾經歷由關係介紹來之人員，經面試仍覺得不適合，由於學生認為自己為大學畢業，就不願從基層做起；縱然氣業有很多發展機會，卻找不到良好的人才。嘉義地區政府的職業訓練確實較為缺乏，職訓機構應該加強自己的專業課程，且一年只開一班，數量實為過少，建議多開班訓練，讓學員有實戰的經驗，將來回到職場上，也較易上手。
BA4	廠商提供學生的實習或工作機會，不論是否從基層做起，其實對於瞭解公司結構，都能提升就業者的概念及經驗；另外，工廠也期待學校教育出更能進入工作狀況的人才，加強基礎培養即可，剩餘之部分，確實需要進入職場再磨練即可。
BA6	廠商有感許多求職者眼高手低，對於科技業無法進入，傳統產業卻也無法完全勝任；另外，許多大學生想當高階人才，但其能力卻又不足，因此人才的需求，往往很難媒合。
CC4	官田附近開班之際，招生往往受限於交通，中心其實有提供住宿，同時也會提供勞資雙方協助。中心一直希望透過宣導說明，推廣就業輔導資源，歡迎各界先進多多參與及詢問，會有專人提供更詳細的介紹。
BC2	臺灣的大學密度太高，對於人才的篩選也因而顯得薄弱。
CB2	政府都會有補助金來給中小企業培養人才使用，但是很多企業好像都沒有的人事部，也沒有懂人才培養的人員，送過來的計畫書上面開的課程根本不是公司要的。有些公司都再浪費資源，申請補助金卻不是拿來用在培養人才上，政府沒有做好資源分配，學校要教導好學生。公司要找一個人才，當然也要有投入才行，學校不可能教學生很多方法，大部分還是要到公司才能夠學習。
CA7	因為我們需求比較高、資源提供也有限，所以找不太到適合的員工，不過還是很感謝就業中心這幾年的幫助。
CA5	學校方面培養出來的沒有辦法一定可以符合公司需求，來到公司後還需要繼續培養，因為我們是中小企業，資源很少，一段時間後若待不下去就離開了。
CA6	年輕人比較不喜歡在高溫下工作，但是也不可能找年長的人來做，希望年輕人可以多多刻苦耐勞，久了就是你的了。
CB3	現在其實有很多人才的政策，公司都稱說找不到人才，但是學校明明就有很多產學計畫。不過也可能因為我們學校沒有工學院，所以跟在座這些公司合作有一些困難。大學畢業生衍生了一個失業問題其實是一個摩擦性，想就業卻不知道工作在哪裡，在這個年齡層的失業率是一般勞工的三倍，這是我們現在需要關注的問題。

CB4	從學生開始做規劃，希望能夠幫助他們了解職涯並規劃，讓學生除了學科之外也多多學習術科及職場上的專業能力，這是我們學校目前再推的政策。
CB5	廠商培訓學生從高中時期就開始訓練在職場上的能力，高中三年加大學四年持續訓練，這樣在大學畢業後第一年就能夠取得就好的工作機會，家長的支持也是因素之一，因為有些家長的看法可能會影響他們的孩子選擇工作。學生的態度要做一些建議，工作環境必須要改善，給學生一個未來，也就是他學了一項技能可以幫助他、改善他的生活。教導學生如何撰寫履歷表，使學生可以在求職上能夠更順利。
DB1	其實各產業應該都有一樣的問題，就是年輕人的工作態度，技能相信只要到現場就能學會，所以我認為可以將各學校學生做輪轉，派到別的學校參觀別間學校的工廠實習狀況，可以自我勉勵，工作態度會有所提升。
EB3	多鼓勵當地學子留下來念書，小孩可以待在家裡，可以和父母連結，家庭教育就可以更落實，態度成熟了，未來去任何地方工作都會有很好的態度和發展。另一方面，在學者多加職業訓練，並且可以採用雙軌制，讓學生修實習的學分，鼓勵他們多去進行實務性的學習。
EA5	我們都不知道政府有一些相關補助和資源。
EB2	學校有許多產學合作的計畫，我們在六、七年前就提過相關計畫，其實我們那時候就感覺到學生的就業力越來越薄弱，因此，學校應該扮演更重要的角色，要提供更多平台，來替學生做多一點就業連結。
FC2	未來職訓中心將與就服中心整合，協助的業務範疇會擴大，目前有傾向工業方向自辦的訓練，並且用招標的方式，來委託廠商來辦理課程；另外有補助的訓練，有對學校的計畫來進行補助；對事業單位的補助方面，事業單位可提出培訓人才的計畫來申請經費。
FB1	培養高科技人才，有幾個方法可以做，如拜訪大規模的企業，從中學習管理的方法，與做事方式，再者，現在也有勞工領袖大學，可以提升事業單位主管領導及管理能力；對於準備進公司的應屆畢業生，可以進行職業通性測驗，去瞭解適不適合這個工作。

- (五) 人才可分為高階人才、作業技術員及一般職，較缺乏哪方面的人才？如何加強不同人才所需之不同技能(如高階人才的管理技能等)？(雲林/嘉義/臺南)在地產業最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？最不喜歡使用何種管道去尋找人才，為什麼？

AA1	較希望來的人已經擁有專業技能，如焊接等技術人才。由就業中心介紹的人才和由網路104或518找的人才會有差異，因為政府有給予補助，所以就業中心來的人只希望來蓋章證明，領取補助才是主要目的，感覺和原本目的背道而馳。
AA4	較缺的是組裝人員，因為工作枯燥，年輕人都不願進來，反而是上年紀的婦女會比較穩定，可以就近照顧家庭，這是雲林縣的就業結構，像我們若有大

	單需要人力，就會請這些婦女來加班。
BA7	曾與吳鳳科技大學申請人才；稻江科技大學亦主動來與公司連洽合作事宜，但因考慮地點太遠，所以成效並不是如預期的好。
BA6	一般求職者對於傳統產業的印象，環境骯髒及辛苦，薪水不高，因此常有缺工之現象；人才的管道多由工廠本身的人員介紹或其親戚進來，反而比學生族群相對穩定。相對於大學生，廠商傾向找高職生，但高職生卻寧願當低階作業員，觀念上很難一致，成為求才困境之一。
CA8	並沒有那麼多人力需求，但是在招募人力的時候也找不太到人，員工大部分都是外勞，他們也都比臺灣人還認真；現在年輕人都被保護的太好，沒有出社會看看真的不行，且我們沒有產學合作，無法藉由學校來訓練學生導致來應徵的基本上都是較年長的；有些工讀生做久了也會想留下來，感到蠻欣慰的，也希望政府多給一些幫助，讓我們中小企業能夠成長。
DB1	可以多到宣傳傳統產業的轉型故事，讓學生覺得有趣，就有留住人的機會，多從學校管道徵才，年輕人的創意是很好的。
DB2	可以多到宣傳傳統產業的轉型故事，讓學生覺得有趣，就有留住人的機會，多從學校管道徵才，年輕人的創意是很好的。
EB3	高階人才應由國家出面請退休的大老闆來開班授課，會讓高階人才藉由這些經驗的傳承，去擁有更高的視野來做一些努力和改變。
EA5	我們就是做傳統產業，雖然比較沒競爭力，但是算穩定，我們比較喜歡乖又單純、態度好又努力的工作者，反而不太用高知識份子，工廠裡面都有師傅會教和訓練，像之前有外勞在這裡做也在我們這裡住，做了三年，技術也純熟後，不僅可以自己開店做老闆或是傳承工廠的工作或是到其他地方有好的發展。
EB6	學校的定位很清楚，就是要幫助學生畢業即就業，所以我們一直要推動實習的計畫來讓學生接軌，如三年讀書、一年產業計畫，讓學生也和廠商培養情感，增加留職意願。我們學生家庭背景的經濟條件偏低，我們學校就會努力配合學生的家境，去調整課程，讓他們有機會去就業或實習。
FB1	尋找的管道就是透過本國的人力仲介公司，如104、1111等，其實就還不錯，對於高階人力仲介，就要有專門的人力仲介機制，幫助找尋不同層級的人才。
FA1	現在我們都找外勞仲介，增聘更多外勞來工作，現在政府也要求我們強迫招聘本國員工，可是這樣的作法對我們產生困難。
FA1	現在我們都找外勞仲介，增聘更多外勞來工作，現在政府也要求我們強迫招聘本國員工，可是這樣的作法對我們產生困難。
FA3	缺工情況很嚴重，維修人員、租重工都有，不是職缺的問題，就算開了也沒有人要來
FA9	職訓中心有就業多媽媽介紹，然後我們有跟永康站合作，導入職訓局人才

(六) 就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、就業媒合、補助計畫等，請問您有使用

這些方式徵才嗎？還有利用其他方式徵才嗎(如村里長、校園媒合等)？您使用這些方式還滿意嗎？有什麼需要改進的地方嗎？

BA7	就業服務站介紹來的員工，部分主要目的為領失業補助金，其求職動機不純正，使廠商也很困擾；許多政府的福利措施用意良好，但接受者的心態，往往造成很大的問題。
BA6	廠商有感許多求職者眼高手低，對於科技業無法進入，傳統產業卻也無法完全勝任；另外，許多大學生想當高階人才，但其能力卻又不足，因此人才的需求，往往很難媒合。
BA1	政府的基礎建設需要再加強，交通、用水、用電等，否則企業依成本考量，進入意願便降低，不止勞資雙方需努力，還有第三方政府需再加強。就業服務中心舉辦就業博覽會，只是結合廠商和人才的活動，其實不算是真正的培育人才。就服中心其實很努力，在人員的推動上，也有遇上工作態度不佳及態度良好的人。
CA7	因為我們需求比較高、資源提供也有限，所以找不太到適合的員工，不過還是很感謝就業中心這幾年的幫助。
DA9	我們有使用就業媒合，但媒合成功後，來我們公司沒多久，就會離職，珽且職訓局辦的訓練活動無法有效應用在工作上
DA8	我贊成剛剛前面老師的話，我們公司現在就在跟學校做教育計畫，將學生引進我們工廠實習，利用這個機會訓練，培養適合的人才
DA2	我有使用過職訓局介紹的人才，都不好用，因為我遇過都是來要求蓋章，要來領失業津貼的，我都一概拒絕
DA5	我們現在比較需要行銷的人才，推廣保健食品時，一直不能有效地擴展出去，這一點也可以請職訓局可以幫忙找人才
EB3	地方政府應該要多招商，像王品的董事長，就在嘉義開很多餐廳，創造了很多就業機會；另一方面，交通應該要更便利、土地重劃等，才能更吸引人；並且吸引外資多來這邊投資。
EA1	我們需要找機械人才，我們的產品有90%都是外銷，但我們長期缺乏機械人才及外語能力人才，曾經跟職訓局配合很多方案，今年六月也向職訓局申請好計劃，但職訓局竟然在八月找不到人就跟我們取消。嘗試過很多政府資源，但發現媒合度都不是很高，才慢慢轉到網路上尋找，發現比較穩定。
EB5	這幾年辦就業博覽會，發現除了高科技業大廠，中小企業很少願意來，還有行文給嘉義縣、嘉義市政府，希望可以協助找廠商來參加等，但發縣政府很少理會和給予支持，我們很積極，很想多做一點事，但是就缺乏政府援助；另一方面，就業服務站收到通知，卻是來宣傳自己的業務，而不是幫助我們學校的學生來就業媒合；我們很關注如何替其他科系找工作，如文學院、社科院等，這些科系學生就業本來就是比較困難的，因為就業博覽會來幾乎都是需求理工或是商學院人才的廠商。
EB4	這幾年幾乎都是職訓局協助學校辦理就業博覽會，但成效好像不太好，廠商

- 面和學生面的意願都不高。全臺灣似乎辦理太多的徵才活動，效益多少應該要重新評估，政府或學校是否不要浪費太多資源，直接針對特定的族群進行招募比較有效。
- EB6 政府的橋樑非常重要，就業博覽會的效益到底在哪裡？需要審慎評估；建議可以出定期會報，來穩定的搭建兩方的媒合管道。如何創新人才培育模式，不能單一靠就業博覽會，就認為可以平衡人才的供需，要多想一些媒合的方式，資源也需要重新整合。
- FB1 職訓局在作媒合時，多數是現在無業的民眾居多，印象多數也是給予作業員的工作，薪水也才22~25K
- FB4 其實職訓局有很多的資源，但中央和地方一直沒辦法整合，在訊息管道上的發布也不夠，導致有人需要但不知道，資訊推廣還要加強
- FB5 職訓局有提供就業媽媽的服務，就是在幫助失業者可以快速找到工作，所以職訓局也雇用很多二度就業婦女，並協助失業者找到適合的工作
- FB3 職訓局要請產業跟學校合作，如教育計畫，畢業即上手，立刻有工作，才能讓學生願意進入傳統產業；產業也可以與職訓局申請師徒制，這樣子可以省資源
- FB6 政府要與民間資源搭配，有效將資源利用，才能幫助產業；職訓局有在辦名師出高徒計畫，也就是說的師徒制，可以把新人的技能帶起來，也可以貼給新人薪資，可以省公司的錢；獎勵就業計畫，申請最高200萬輔導廠商做共通職能發展後訓練情況，可以向工業局申請專案輔助
- FA3 職訓局對租重工不能有條件，給了就是要用，如果這個缺額空出來，也不能填補外勞，可是本國人力的租重工的態度和價值觀都不好，還不能輕易處分及解聘

附件八、深度訪談受訪者逐字稿

深度訪談共完成 15 家業者訪談，如下表所示。

縣市	廠商名稱	廠商產業類型	受訪者	受訪者編碼
臺南市	郁岱實業有限公司	塑膠類製造業	梁小姐	X01
嘉義縣	嘉泰興企業有限公司	金屬製品製造業	黃小姐	X02
臺南市	雅芝齋事業股份有限公司新營廠	食品製品製造業	徐小姐	X03
臺南市	鴻勝鋁業股份有限公司	金屬製品製造業	韓小姐	X04
臺南市	冠宏實業股份有限公司	金屬製品製造業	黃先生	X05
臺南市	階益企業股份有限公司	機械設備製造業	謝先生	X06
臺南市	正慧食品工業股份有限公司	食品製品製造業	李先生	X07
嘉義縣	金龍冠食品股份有限公司	食品製品製造業	許小姐	X08
雲林縣	德晃有限公司	塑膠類製造業	徐先生	X09
臺南市	尚穩環保科技股份有限公司	塑膠類製造業	蘇小姐	X10
臺南市	喬陞機器股份有限公司第一廠	機械設備製造業	吳先生	X11
臺南市	臺灣多代精密股份有限公司	金屬製品製造業	李先生	X12
雲林縣	巧新科技工業股份有限公司二廠	金屬製品製造業	莊先生	X13
雲林縣	大成長城企業股份有限公司雲林廠	食品製品製造業	牟先生	X14
嘉義縣	百家珍釀造食品股份有限公司	食品製品製造業	江先生	X15

S1.請問您目前的服務年資？現職服務機關及職務？

X01

在公司服務7年時間，郁岱實業有限公司，是會計人員。

X02	在公司服務8年，嘉泰興企業有限公司，我們公司這裡沒有職稱。
X03	在公司服務10年，雅芝齋事業股份有限公司，廠長。
X04	在公司服務5年，鴻勝鋁業股份有限公司，人事行政。
X05	在公司服務12年，冠宏實業股份有限公司，老闆。
X06	在公司服務30年，階益企業股份有限公司，老闆。
X07	在公司服務2年多，正慧食品工業股份有限公司，管理部門。
X08	在公司服務近半年，金龍冠食品股份有限公司，人資部門。
X09	在公司服務10年，德冕有限公司，人資及業務部門。
X10	在公司服務8年，尚穩環保科技股份有限公司，人事管理部。
X11	在公司服務8年，喬陞機器股份有限公司第一廠，人事部。
X12	在公司服務15年，臺灣多代精密股份有限公司，廠長
X13	在公司服務10年，巧新科技工業股份有限公司二廠，人資部
X14	在公司服務12年，大成長城企業股份有限公司雲林廠，生產課課長
X15	在公司服務20年，百家珍釀造食品股份有限公司，執行董事

S2. 請簡單介紹您公司經營項目及工作經歷？

X01	塑膠類製造，都是以內銷，總頭寮工業區，在台南市。
X02	金屬製品，加工及汽車材料，在民雄工業區。
X03	素食素料的加工
X04	以鋁製成相關物品
X05	營業項目以瓶蓋，爪蓋，馬口鐵瓶蓋製造、瓶子，玻璃瓶販售
X06	鋼架,輸送機,紙漿機械
X07	食品製品製造業，巧克力原料的製成。
X08	食品製品製造業，蛋糕、麵包、冷凍食品等。
X09	塑膠用品製成。
X10	塑膠回收，像保特瓶整理。
X11	傳統製造業，製作彎管或基台
X12	主要做電鍍工作，如IC腳架、PC板、光纖連接器、汽機車五金零件
X13	主要的工作是招募及訓練，公司有1千多人，約37億營業額，以前我們公司是作高爾夫球頭的，後來經濟效益不好，我們轉而製造鋁合金輪圈，像國外一些大廠，如BMW都是用我們家的，現在是排名第二
X14	我們這邊是專做飼料的，給予家畜食用，消費食品可能要問台南總公司
X15	做各式各樣的醋，包含實用的及調味用的都有

A1. 請問貴公司目前提供給員工之工作環境及制度為何(提示：如廠房環境、空調設備、硬體設備、工作時數、用餐及午休制度、加班制度、補貼制度、公司福利等)? 未來一年是否有對環境及制度轉型的考量(提示：如廠商環境重整為類似服務業環境之型態)?

X01	
X02	
X03	廠房設備裡面有提供空調，但沒有冷氣，只有電風扇；福利方面有提供三節禮金，年節年終，吃尾牙；主要還是依照勞基法來做
X04	比照勞基法來做，發年終，周休二日
X05	工作時間大概是早上八點至下午五點，做工的環境就是這樣，任何福利都依照勞基法就是，我們該給的都有給
X06	工作環境因為主要是裝訂、塗膠過程，還有通風設備、需要很多人力的搬運需求、人力換模等，所以工作環境就是和一般3K環境一樣，就是熱、人多；人力制度方面就是依照勞基法，有年終獎金、加班餐等
X07	我們公司加班的情形不多，但是別的產業或公司也許就會因為責任制，而有加班的情形。
X08	現場人員排班主要依照兩週需做八十四小時，再去換算一個月可以休多少；辦公室人員就是週休二日制。目前約160位員工，部分為外籍勞工，有淡旺季，非常態性加班，所以員工也會體諒因為旺季需求，才需要加班。
X09	我們是小公司，有週休二日，會有不定期的三節獎金。
X10	工作環境因為是傳統產業，沒有冷氣和較好的設備，廠房普遍較不乾淨。
X11	主要就是遵從勞基法，一天工作8.5個小時，工作環境會有危險性，但我們都有宣導，因為受傷是難免，職業沒有幾件，如果會加班大概是年底的時候，我們跟同業比，福利都比較好了
X12	對於環境來說，因為我們是3K產業，且因為電鍍工作會產生酸核廢氣，是屬於有毒物質，所以除非做久了，不然會怕，所以我們也有請外勞來工作；我們都是遵從勞基法，該有的獎金福利、保險福利，我們還有提供餐廳，自由外面的自助餐來承接，而且我們現在穿的的公司規定的黃色制服
X13	員工福利很好，成長率大概10~15%，但傳統產業還是3K為主，環境還是依樣，對於我們資深員工還會因為年資跟工作，給予選擇權或股票
X14	我們這邊就比照總公司，該有的都會有，但因為在這裡工作的都是附近的在地民眾，所以在邊工作沒甚麼問題
X15	工作環境畢竟醋的味道很重，從早上研發到製作，環境蠻安全的；這邊採週休二日，比較忙會是夏天，有時候會加點班，但因為每一個工作的上班時間不同，要加班就自己報上去就可以了，一切該有的福利都有給，像我還鼓勵他們去上課，也很多課長級的，我都希望他們去考相關的碩士，而且採全額給付

A2. 請問貴公司的員工流動率約為多少%？普遍離職的原因為何？不同年齡層、性別、職級（基層、中階與高階）與工作職系（主管職、技術職、行政職、作業員）等員工於貴公司的工作情形或離職比例是否有差異？

X01

X02	
X03	很少，幾乎沒什麼流動；其實我們現場的流動率真的很少，只是有一兩個職位算是有技術性的，上班的時間會提早，所以可能有一些原因，比如說要載小孩子，或是一些家庭因素比較多；年齡層也有差，像我說的有技術性的職位，有應徵一段時間；以我們現在大概接近二十個員工來講，沒有什麼太大的差異
X04	沒有，公司也做很久了，都很固定；沒有差異
X05	公司才十幾人，很固定了
X06	流動高的是男性，因為這個工作本來就要很多勞力，所以這些作業員的流動率一向很高
X07	公司就單純南部區域大約五、六十人。但加上北部大約一百人左右。公司的流動率不高。
X08	基層人員的流動率比較高，因為有些不耐長時間久站或是個人因素等。
X09	基層人員較缺乏，流動率也較高，如果不願吃苦，可能進來公司沒多久，也就離職了。
X10	因為是傳統產業，環境也不像電子業舒適，年輕人常常來一週就離開了，較不耐吃苦。
X11	我們公司有170人，沒有甚麼流動性，因為如果單子多量大的話，我們員工晚上會加班趕完，缺工多是現場基本技術層面的加工人員，高階的技術人員也是有缺；一個月頂多1~2位的流動率
X12	畢竟這個工作是有較高危險性，毒性化學氣味，所以只有在一開始流動性高，來工作幾天就不留，如果幾個月後，幾乎就會留下來，像我今天面試的六個，104的履歷寫的很想要這份工作，但到現場就說不適合了
X13	流動率來說，若以一年來看，大概也有100~200人吧，但是以我們公司每年這樣是差不多的
X14	應該幾年才會有1~2位流動，這裡的工作人員都很固定
X15	流動性穩定，這裡就是因為工作環境還可以，很多人都會介紹親戚朋友來這裡上班

A3.請問貴公司認為目前所在地區的就業市場，對於未來的地方發展有何幫助及影響？

X01	沒有什麼影響，都是跟以前一樣穩定，也沒有人口外移的問題。
X02	不轉型會完蛋，要永續經營的話公司要轉型，但我們公司有困難，其實各方面都有困難，外移是很多年前就外移了，那還有加上其他國家的競爭會使得訂單外移，那我們只能不斷的去修正我們經營模式，如果是外國的客人，我們都是透過貿易商在處理，那貿易商的單子你就會發現越來越小，那還有些就不見，那我們不知道是貿易商倒了，還是訂單都跑到別的廠商那邊去了，還是客人直接把訂貨轉給大陸去接了，或者是他外國的單不見了，都沒有能力去做追蹤了，我們都是被動的去處理這種事情。

X03	新人才大部分不會做我們這個行業，因為他們覺得已經有學歷，比較不會來做我們這種，我們這算是做工的性質；年輕人也比較不適合來這邊，因為他們很年輕還有很多的方向可以去做
X04	我們就是認真做，對地方沒什麼影響
X05	我們只是一間小公司，你說會有甚麼影響，只要好好做就可以了
X06	2 年前金融風暴的影響還在，當初要應徵職缺，錄用不到一個月即離職，即裝訂過程作業員的年輕人要求周休二日，我們這邊是採隔周休二日，所以這裡就業市場也一樣，就是傳統產業認同度不高；金融風暴後越來越難找人了，哪有辦法解決，這是大環境的因素。
X07	因為台南並非傳統製造業的重鎮，所以對於人力的需求沒有像外地一樣龐大；雖然我們公司的人力需求沒有這麼大，但其實我們都堅持使用本國勞工。不像南科需要勞力密集，會採用外籍勞工，而造成當地本國勞工被外籍勞工取代的情形。
X08	這種較專業性的研究探討，我不是非常清楚。
X09	這地區的人才都比較難找。公司要招募人才都要花費更多精神了。
X10	沒有任何幫助，還找不到人力，因為官田較沒有人才。
X11	雖然人力有流動，但並不會造成困擾，這裡工業區還可以
X12	我們這邊的產值有近 20%，也是在對外銷售，其實我們幫助國家產值很多，但想做這方面的年輕人是越來越少了
X13	還是人力問題，我們自己也有管道再找，但職訓局應該要多多幫忙，我們很願意開訓練課程，但不要來上課的人都眼高手低，參加後就很快不來訓練
X14	幫助地方民眾有一份工作，在這個工業區應該還是有發展
X15	對地方產業有幫助，畢竟可以代表臺灣，市場發展性也夠，給予地方民眾很多的工作機會

A4.請問貴公司認為目前所在地區的就業者與其他地方的就業者，其擁有的優勢及劣勢為何？若以個人因素及社會層面來看，有何就業困境？未來有方法可以解決嗎？

X01	都差不多吧!我們這個產業都是特製化的東西，都是客人下單後才去製造，近幾年來的訂單都大多穩定，但是還是會多少受影響一點，未來趨勢會好還是不好較不清楚。
X02	我們同性質的廠商，通常都不進工業區，因為要避很多政府的規範，因為有很多亂七八糟的規定，其實在公安方面、在安檢方面、在建築物方面，反正只要進工業區就是每一項都要規定來走，其實也沒有什麼福利，去年我們老闆去世的時候有包白包過來就是福利嗎?工業區在介紹人才方面，不太容易，其實我都覺得我們的服務中心都是找麻煩的機會比較高，在我們需要幫忙的時候，我們也不知道他們可以幫忙什麼，光外面交通費就定得亂七八糟，那他們也無力去處理，他們只會想去美化環境，那砍樹也砍得亂七八糟的，那讓我們業績好一點，這會比較實質的，其實當初十幾年我們要進工業

	<p>區的時候，我們就有想過要買農地，直接買農地蓋廠房，因為很多業者都是這樣就地合法下來的，像我們知道的後湖工業區，在之前他也是一片荒郊野外，因為太多廠商買在那邊了，所以最後就就地合法了，在我讀國中，民國七十幾年的時候，那邊就有地主讓慢慢把地放出來。有技術上的困境，因為我們大部份的機器是沖床，那年輕比較輕一點的年青人就比較不願意進來，他們希望是穿得乾乾淨淨的，寧願進大賣場當個補貨的小弟，他們都會比較喜歡那種環境，那在這邊也找不到人陪你聊天，因為有危險性是需要專心的，所以我們這邊就都是中高齡，我算是這公司最年輕了，但我也不能年輕了，如果有人退休，那要找人，也很難找人了，因為稍為一點技術的人員進來，都還不知道會不會做，就要跟你喊價錢了，他也不會先進來一週或一個月讓你看他的工作狀況以及他的能耐在那裡，大家再來講，畢竟我們這個行業師傅跟學徒的薪資會差很大，我們不需要証照，我們需要經驗及技術，但我們會輔導他去考一些需要的推高機或者其他的，都是教到那裡做到那裡。不會一開始就通通教，你一下子通通教，他會覺得工作很多，會馬上跑掉。</p>
X03	沒有什麼優勢；環境應該算是比較沒這麼都市，交通比較方便
X04	在新營工業區因為交通方便，去吸引嘉義下面的或水上離我們這邊比較進的來這邊工作，劣勢就是工業區不能擴編
X05	這裡最嚴重的問題就是作業員最缺乏，我們這邊的單都很穩定，但每次都沒有足夠的人力可以工作，導致不能擴大，政府也要幫忙想想辦法
X06	跟高雄比舊有差，高雄區的需求比較多，這裡的好處事便利性，小而美的工業區
X07	南部人的天性較不計較，草根性也較重，這是其優勢；但相較於北部人，可能就比較不夠積極等，但我覺得這還是地域性造成。目前是沒有太大的就業困境。
X08	因為我們的工業區離嘉義市較近，所以對嘉義市的居民就業會相對方便許多。
X09	我們這邊的環境本來就相對弱勢，另一方面，我們這邊人才素質的能力，也相對沒有這麼優異。
X10	我們不像南科廠商是電子業，我們是屬於傳統產業，沒有冷氣，沒有良好的設備，以及我們的工作地點較不乾淨，所以求職者一來都不考慮上課，也有可能待了一週就離開，年輕人較不吃苦。
X11	找不到有經驗的技術人才來此工業區，而且這邊屬於台科學園區，每次在這裡辦徵才活動，人都會被拉走
X12	我們這裡是官田工業區，其實沒甚麼優勢，附近有台南科學園區，人力都被拉走，年輕人不願意做這麼辛苦的工作，很多資深的也準備要離職，技術斷層是我們一直擔心的
X13	優勢就是我們是作輪圖的，其技術本來就不錯；劣勢的話，就是人力難找，雲林縣的人口出走比其他各縣還嚴重，所以受訓地點落在台南、高雄，再請

	他們來這邊工作，也是作不久
X14	這個問題可能要問總公司；如果只單指我們工業區這邊，感覺未來發展性還不錯，隔壁都還有別家公司的大廠進駐了
X15	人力外流還是嚴重，這裡是嘉義地區，雖然我們公司前景不錯，但年輕人還是不會來

B1. 請問貴公司最近一年有增加或減少人力需求嗎？增加或減少多少人呢？是考量什麼原因呢？預計未來一年人力變動的計劃？展望未來長期的人力計劃？

X01	找人才有沒有什麼困擾，都是網路人力銀行民間服務站來徵才，比較少由職訓局及就業服務站來徵才，最近一年來公司，人力需求上較沒有什麼變動，那人才跟訂單也較沒有關係，一年需要的人才就是要有職缺才會徵才，較不一定，有人員離開才會有人員會進來，不會有就業博覽會及畢業生畢業的時候去徵才。
X02	最近一年人力是減少的，且單子都是忽大忽小的，很受不了，但也沒有辦法，且一來都是急單沒有辦法預測的，那我父親早年三十年前在做的時候，他可能接單後三個月後他才會做到那張單子，都是工作塞到不行，那現在有可能是材料都還沒有進來，客人就再追單了，叫我們東西要擺在機器上面，材料一上來就馬上要做。人力需求都是沒有辦法估，像我們九月份的單子都還看不太到，目前看到的單子總價都還不到十萬塊，但我們八月份前半個月單子卻塞到不行，叫他們留下來加班，也沒有人願意，我覺得是員工沒有金錢上的需求，有需要再來加班賺錢，有人願意留就留，要回家的就回家。
X03	目前沒有，如果有人離職當然就會再增補
X04	大部分都是這個樣子，未來希望有機會增加；未來這一年沒有什麼人力上的變化，基本上我們這樣的考量是希望不要有任何變動，有增加是我們接單多
X05	我們的職能需求，技術職是沒有，作業員最缺乏，但就用外勞先頂替，就沒有缺乏問題
X06	未來一年有考慮自動化，但人力需求還是不會變，只是想提高產量
X07	因為公司目前已經逐漸自動化和機械化，所以現在對於人力的需求大概是持平，沒有想要額外增加的人力。因為全自動化的產能，所以我們的旺季，並不用用加班去彌補。
X08	目前預計在十二月左右會招募員工，因為準備要做年菜了；我們是先應急為主，但是否為長期或是短期留任，就還不是很確定了。通常大節慶如父親節、母親節、端午節等會有大量的人力需求。
X09	目前我們的人才需求持平，除非有一兩位員工離職時，我們才另外再補一兩位員工。就是人走，我們就補齊，沒有另外擴增或縮編。
X10	我們目前是有有人力需求，但都找不到人，是因為有人離職，需要三位，所有可以求才的方式都有使用，什麼 1111、104、就業服務中心、就業 E 網、小兵立大功、夾報... 等，但就是還找不到，目前公司人力大概有 70 幾位，是

	沒有要大量徵才，持平就好了。
X11	主要是遇缺再補，但加工的人力沒有都好找，這方面還滿缺的，主要我們還是找 30 歲以上的，因為這些人已經有基本的技術能力，
X12	一個月大概流動 3~5 人，未來如果有需要，也是要看最近的接單情況，才可能調整人力
X13	因為我們看好這個產業，人力需求是逐年上升，所以缺工率才會這麼高
X14	人力需求穩定，一年有 1~2 人吧，有時候幾年都沒有，這裡的人都做很久了，除非有自己的生涯規劃，不然不會有機會移動
X15	最近一年在這個廠是沒有擴增人力的打算，但若有人介紹親戚朋友進來，我們會直接安排低技術的作業員，還是要照顧這些嘉義鄉親

B2.人才根據不同職級可分成基層、中階與高階人力，工作職系則分為主管職、技術職、行政職、作業員等人力，請問貴公司目前較缺乏的人才以哪一方面為多(提示：不同基中職級、或是不同類型工作職系)? 所需的職能為何 (提示：如知識、技能、態度與其他等)? 人才之間的職能缺口差距，可以用何種方法解決? 可以利用何種方法培養這些人才?

X01	目前是沒有缺人，但如果有缺，大概都是缺技術性的人才，那都不一定，有需要師傅級或是一般的操作員，一般剛開始進來公司都會有人帶，就看他在那個缺，我們都會有人員會帶著，也不需要什麼特別的証照，沒有因為人員離開後找不到人才進公司的問題，沒有特別去職訓局找人才，我們都是透過網路銀行，例如1111、104找人員，那這些人是有曾經在職訓局考取一些証照的，我們不會刻意要他們有什麼樣的証照，因為我們的缺是只要他肯學，幾天後他們就能夠上手了，時間久了就一定能熟能生巧。
X02	就業服務站介紹過來的人很多都中高齡人員，大多都是輔導中高齡就業，或者是就業有困難的那些人，那些人不是我們不想用，那我們廠內有請殘障手冊，包括老闆娘參加勞保的員工裡內，我們已經有三張殘障手冊了，那如果也包括去世的老闆，那我們就有四張的殘障手冊了，不是說我們不想幫政府的忙，是因為如果比重過高的話，其實在經營上面一定會有困難，因為我們不像麥當勞有很高度的sop 流程在做，那像我們有五十披子、一百披子在做，因為就有些人，你就是要不斷的找死工作給他們做，要找一些比較笨笨的工作給他們做，但又找不到工作。
X03	其實每一個職位都有它的重要性，哪一個職位缺都會有影響；希望市食品業要有一個等於就讀食品安全系的科系人員，但是我們目前沒有這個缺；我們有聽過很多業界，假如有要請這個缺，等於行政都一起做，比如說要做品管，做的事情比較少，且要教導我們同仁要怎麼樣符合 I S O 的食品安全程序
X04	基層中階跟高階都有了，我們是基本的工作，是基本靠勞力的產業；接單比較穩定，有時候比如說市場沒有這麼大，怎麼接也沒辦法；也不需要業務人員；有培養人才過，培養不久都跳槽了

X05	基層是不需要甚麼技術門檻，會操作機器就可以了；若是管理職，應該要先輔導培養管理能力，才有可能當上管理職
X06	缺乏的就是作業員，流動率還是很高，職能只要進公司就可以學，主要還是學習的工作態度
X07	一階作業員較容易離職，一般職工離職多是年輕人，因為沒有像高科技業的無塵衣或是冷氣等環境，以及個人生涯規劃而離開。技能可能是可以學得，但是態度和積極度是我們最重視的。因我們的產品是巧克力原料，比較特別，所以我們也不是很需要相關科系的人才，我們認為近來都是可以再教導技術的。我們沒有招募不到員工的狀況，因為我們這邊有很多資深的員工，都可以讓技術傳承下去。我們的公司主要培養高階的人才，多來自從低階、中階一路學上來的員工，我們很少使用空降的高階人員。
X08	目前較缺乏的基層員工；最好是食品業相關經驗的人才，因為我們有食品衛生安全的關係，全身都要包很緊，所以我們是比較喜歡用相關經驗的人才。如果人手仍不足，我們會請現有的人力幫忙協助消化這些工作量。公司會有新進人員的教育訓練，也會有 SOP 的訓練課程，也會有主管親自教導；也會不定期再開訓練課程。
X09	我們目前較缺乏基層員工，或許和工作性質有關係，基層員工不願意吃苦時，就會離開；只要願意留下來的員工，就算他們沒有任何的經驗，我們還是願意培訓他們。
X10	目前缺的都是較低階的一般職工，不用任何技能、學歷、証照，但年齡不能超過四十五歲，那目前人才還是有缺口，但就是找不到人，我們人進來，他只要肯做，我們都是邊做邊學，請現場在做的人教就可以學會了，沒有引進職業訓練局培訓出來的人才，怕去招攬還沒有人要做。
X11	主要還是要有一些焊工、操作堆高車能力，這樣的作業員可以直接上手，比較好用
X12	較缺乏的還是第一線的技術人員，如果進來技能不行也沒關係，我們有專業的老手會教學，有固定的內部訓練，所以技術缺口並不擔心，主要是要找得到人
X13	缺技術工程師，這方面我們缺得比較大，有很多其他公司的人都會來我們這裡應徵，但其實專業還是有落差，很難找到適合的高階人才；所需的技能可以利用內部訓練，我們會有三個月的考核，核可後才成為我們正式員工
X14	缺工問題不是我們會擔心的，這裡的變化不大
X15	中高階比較找不到，我們需要很多的研發人員，對於醋這項商品也不這麼容易可以複製工作經驗，要找到學經歷豐富且食品方面經歷夠，在這方面我們花了很多資源在尋找；教育訓練方面，也有分內訓和外訓，以工作技能需要去學習，證照不是主要，而是有沒有良好的人格特質，或過去相關的工作年資

B3.請問貴公司最常使用何種管道去找尋符合公司的人才？使用求才管道的情形及經驗

為何？最不喜歡使用或是拒用的管道為何？為什麼？人才之間的數量缺口差距，可以用何種方法解決(提示：如簽約等)？成效如何

X01	<p>大部份都是使用1111、104，還有比較少的時候是登報紙找人才，但登報紙是比較早期，現在大部份都是利用網路，因為我們的行業比較不一樣，我們的競爭沒有說非常的大，我們的類型臺灣有，但是我們的技術性不是隨隨便便做的東西，這些都是看客人的需求下去訂製的，大部份的客戶都是口耳相傳，都是我們的客人會幫我們介紹客人。通常不同的人才徵才的方式都一樣，但如果公司有人員要介紹的話就可以跟老闆講，那老闆同意後就可以來試試看，都是人員確定離職後才開始應徵，因為有時候有些人還會再考慮，例如說老闆慰留後還會再留下來，所以要確定人員離開後才會再做徵才動作。</p>
X02	<p>我們缺的是技術人員，有一直找不到人才，最後終於在老闆要去世之前找到的人才，登報、1111、104、518 也使用過，但我說實話有接觸到電腦的人都是對我們這些產業所需要的技術是沒有劃上等號的，我們這種產業技術的人，都是早年沒有接觸過電腦的。</p>
X03	<p>管道徵才為台南就業服務中心，技術人員這個職缺就已經找了一年了，他會幫我們篩選比較適合的人才，管道有比較好，因為登報紙的話就會有其他閒雜人等一起來，但如果透過他們篩選有一些覺得不適合就不會再來應徵，可以幫忙篩選</p>
X04	<p>通常我們這個基本流動的是比較基層的，臺灣人比較不會刻苦耐勞，通常我們這種 3K 的產業都需要外勞才能夠待得久；通常是職訓的人員要來做這種基層的工作，環境不合；如果缺工就找員工介紹或網路登錄小兵立大功</p>
X05	<p>網路登錄小兵立大功，或是去就業服務站徵才等；只要還是採一對一工作傳授，我們不會參加職訓局的教育訓練</p>
X06	<p>管道還是網路為主，最近是跟學校合作，但大學生的離職率太高，眼高手低，不瞭解傳統產業就是要從基層做起，因為目前學術界還是大學或技職體系都好像明顯高傳統產業一截</p>
X07	<p>我們並不常招募員工，除非是偶爾一兩位員工離職，我們需要補人時，多使用 104、1111 網路人力銀行為主。我們很少用就業站的，因為使用網路銀行，我們主管級的才可以慢慢消化應徵的履歷。</p>
X08	<p>我們多採用網路、就業服務中心來刊登人才需求。</p>
X09	<p>如果是需要電腦能力等專業，我們就會用網路刊登的方式，例如人力銀行；但如果是現場人員等基層員工，我們就會去就業服務站找。</p>
X10	<p>我們什麼管道都有，例如 1111、104、518、就業服務中心、就業 E 網、小兵立大功、夾報等，也會不同的人用不同的管道，面試的時間不定，通常都是有人離職才會徵人，我們也有淡旺季，但也不會因為淡旺季就多請一些人或減少人員，大多都是持平，旺季就請大家幫幫忙，幫忙加點班，通常都是星期六出來加班。</p>

X11	主要是使用 104 管道，也用過職訓中心介紹的，但並不好用，比較不符合我們需求
X12	我們主要是使用 518 人力銀行，還有小兵立大功的管道，不喜歡用職訓局介紹的管道，使用的人才都不是很好用
X13	徵才管道分為兩個部分，中高階人才或技術能力人才，採用 104 人力銀行為主，因為這個資料庫比較多人才資料，可以找到適合的人才；基層人力會考慮採用職訓局介紹的，但還是會搭配各種不同的管道；最近我們也有跟學校合作，如虎尾科技大學的建教合作，然後找附近的高職學校，有不需要的場地改建成我們的工廠狀況，讓其可以實際體驗
X14	主要是由總公司那邊寄履歷表給我們，我們在跟他約時間應徵，都是 104 居多，職訓局人員倒是沒有接觸過，是說來應徵的年輕人幾乎都留不住，我們還是希望由內部員工介紹比較穩定
X15	主要基層員工還是採內部員工介紹，中高階主管才會找人力銀行，我們是沒有跟職訓局合作引進人才，不是不好用，是我們這邊都靠介紹就足夠了

B4.請問貴公司目前不易補齊之職缺及該職缺需求的職能是什麼(提示：如知識、技能、態度與其他等)? 不易補齊的原因為何? 若能找到符合本工作的相關科系是否比較能夠進入貴公司? 證照、執照是否影響晉用人才考量，以哪一種證照、執照需求量最多? 請問貴公司會用何種訓練或獎勵方式來增加內部員工的能力(提示：如獎學金制度)? 成效如何?

X01	因為我們其實只要他肯學且識字，因為他們也不用做什麼其他困難的工作，他們的優點是我們設定的條件，他們可以幫我們去做篩選及配對；那缺點方面是還好，費用是還好，因為我們之前登報找人才，一天也要好幾百塊，那因為我們通常都是只有缺一個人，那我們只要補上那一個人，像我們一個月的話也才三至四仟塊，但我們可以刊登三十天啊，那如果三十天內，已經有人來試做了，那刊登還可以做展延的動作，就是在一百二十天內把這三十天要登刊的天數登完就好了，証照如果有就最好，那沒有的話，我們會依照他實際經驗，如果他本身有經驗，雖然他對這個環境不熟悉，但是跟他講了之後他就可以進入狀況，其實經驗會比証照來得好用。
X02	例如有需要執照就會去找勞委會相關單位，一年都會有一班或是二班，那我們也必需負擔三成，那這個部份我們有需求，我們就會自己去找到一些管道，那告知員工讓他們去學習及考試。
X03	職缺的需求職能要刻苦耐勞，只要肯做，和配合度，頭腦要清晰；沒有要求證照或執照
X04	人才至少要會使用推高機，因為我們的工作是需要靠堆高機的比較多；如果不會才去職訓，因為沒有執照的人是不能開推高機，我每次給你培養去考試，考完拿到證照的時候就溜走了，所以門檻一定是會開堆高機
X05	技能還好，只要有好的態度，願意做就好了；不需要證照或執照；獎勵方式

	就看每個人的工作目的，也不是每一個人都想爭取工作獎勵，制度就是在那，我們不會特別鼓勵
X06	最近一年作業員逐漸退休，要趕快補充人力，有在任用半工半讀的學生，想趕快跟上人力需求，證照甚麼都不重要，有學習的心就好了
X07	我們在看履歷，多是判斷其積極度、在上一份的工作態度和熱情是如何，因為我們重視的是人格特質和學習態度；其他的技術，我們都是由公司內部來做培訓。除了檢驗單位需要法規規定、證照之外，我們不需要相關科系的人。如果訓練的話，我們多採用邊做邊學，以學習和工作的表現，來鼓勵其升等。另外，若有提出好的建議，老闆可能在年終多發一些獎金來鼓勵員工。
X08	基本知識和技能都還可以，只是有時候會受不了時間長或是長站的工作情況；我們公司內部的操作多是各部門專業的主管各自面試，但若有相關經驗或是相關科系畢業，我們也會有採用意願；有相關證照，我們會認為更容易上手，所以也會有加分效果。我們公司會對於認真努力的員工，再鼓勵他去考證照，對公司和員工個人都會有幫助。
X09	目前基層員工較不易招募到，尤其因為工作性質的關係，要找到穩定又肯吃苦的基層員工更不容易；態度及學習意願高最重要，不會要求要相關科系，也不需要證照，只要願意學習，進來我們就會教。鼓勵方面，就依照公司規定，週休二日、不定期的三節獎金，以及年終的考核。
X10	目前找到的人才都是符合公司的需求的，目前公司需要的人才不需要本科系、不限技能、不用証照、不限學歷，但年齡因為公司需要體力工作者，所以需要在四十五歲以下，那公司會把這些員工的努力看在眼裡，有三節獎金、還有年終，週休二日，但星期六需要加班，那沒有其他的訓練課程，都是在實做的時候，直接指導員工。
X11	主要是由內部人員訓練，人事不會安排，我們也會安排外訓，請外部單位幫忙訓練；還是需要一些工作證照，對於專業技術能力，我們是直接讓他們實作，就知道有沒有能力做這個工作
X12	不易補缺的高技術人才，畢竟一般技術人才並不難找，而且不同的人才要有不同的訓練方式，一般的技術人才的專業技能採用內部訓練就可以處理，我們也會推行證照認證，若是高級人才，我們還要安排出國或到臺灣其他地方受訓，回來要寫報告，當然如果你有好的表現與創意，也會有相關的鼓勵措施
X13	分為產業訓練和研發培養，產訓就直接啟動內部訓練，這裡我們可以自行辦理；而研發培養或是管理，就要啟動外部訓練，會派往台北或台中，我們會跟職訓局合作，但回來一定要報告，才知道訓練有沒有實用性；拋光、機械、塗裝是我們這個產業必須的技能，當然有本科系是最好，可是大多都是我們後續內部訓練的
X14	其實這幾年都沒有，我們就是聽總公司的告知的去處理
X15	當然要食品的相關執照，本科系最好，可以培養成我們公司的研發人才，訓

練是本來就要做的

C1.政府會提供許多資源(如就業服務中心會定期舉辦就業博覽會、雲嘉南區就業服務中心、勞委會青年就業讚計畫、政府部門協力促進就業計畫、就業多媽媽、全國就業e網等)，請問貴公司是否有運用政府提供的資源？成效如何？是否滿意？是否有建議或改進之處？最需要政府提供何種資源？(訪問時請訪員展示 DM 給受訪者瀏覽)

X01	因為我們的流動性沒有很高，工作時間久的人員就很少再變動，那新來的人員對環境還不是很適應才會流動，但一旦穩定了就會留很久，因為我們就是不缺人員，如果登報版面費用問題，所以求職者不會清楚我們公司在做什麼，但是現在很多人家裡都有電腦，可以上網查詢公司地址及電話，有一些相關的工作內容及制度，他安心我們也安心，因為他們也是要加入會員，我們也看得到他們的資料。
X02	沒有，覺得沒有人會想要去那個地方願，畢竟都需要有一定的話去當窗口，職訓局目前不太培訓我們這個相關產業，因為我們這個產業在臺灣屬於夕陽產業，所以我們剛剛談到的，就有說我們應該轉型，但有困境是各方面都有困境，例如老員工轉職或是退休問題都是困難，因為我們必需考量他們在這裡也待那麼久了，那如果沒有幫忙他們介紹好的工作的話，他們生計就會有問題，因為他們長年在這邊工作，那你說他們會有別的技能嗎？我想也沒有，那他們能在這裡做工以外還真的不知道可以去那裡工作，那你說要轉型機器化，那轉型後協助這些人找到工作，要投入的金額也很大，不是一、二千萬可以起來的，那把機械轉型後是需要更大的訂單，看到我們現在的單子都快哭出來了，以前三千披子在下的單，都還很努力的接下來做，那現在五十披子都接下來做了，那個單我們機器要動五至六台，都要換模具，那沒有辦法，因為這個客人不只有這一個單子要下而已，因為有些單子就給你五至六仟個，有的東西給你五十個。
X03	沒有運用到這個政府的資源
X04	沒有聽過你說的這些資源
X05	這些資源多少有聽說，但我用不到，因為人員的要求門檻低，所以沒有特別需求
X06	沒有使用過
X07	沒有引進職業訓練局的員工，因為職訓局沒有開設原料製品的班，因為職訓局會比較傾向消費市場的，例如如何煮出一道好吃的菜，但卻不是最上游的原料製成；所以我們是因為自己也算是寡占市場，行業別很特殊，所已和職訓局培訓的大眾市場不太一樣。我們雖然有收到就業博覽會的資訊，但我們並沒有相關的需求，因為我們需要補的人才，可能就一兩個而已。
X08	我們沒有找政府單位的協助；但我們多和建教生來合作，等他們畢業後再來延攬進公司。但我們有參與過就業博覽會來招募人才的經驗。
X09	有參加過就業博覽會；但還是會依不同職位去找尋不同方式求才為主，如要

	找外籍勞工時，我們就會去人力仲介尋找。
X10	沒有參加過就業博覽會，但他們要幫忙把殘障職缺拿到就業博覽會幫我們招集，其他就是就業中心的一般求才及E網了。
X11	沒有使用過政府資源，我們是有參加過就業博覽會，但都被高科技公司拉走人力，只是有缺人我們還是會參加；每次要申請經費，要用很多文件，申請起來太麻煩，外部限制又多；就服中心介紹的較多是40~50歲的人，比較不好用
X12	有使用過，但若要跟台南職訓中心合作，教育訓練就要準備很多資料，還不如自己內部訓練就好；還有蓋印的問題，有些從職訓局來這邊工作的人，只想蓋章作證明，好領失業津貼，這應該要由職訓局哪邊先行篩選，不要把這樣的人派到這裡
X13	在就業博覽會中，基層人力的媒合率高，因為這些人力不太需要有素質分別，我們也有跟職訓局合作，200萬左右的資源也用過；但申請這類的補助案，手續實在太麻煩，我們人事用網路登錄相關資料就要花好多時間，要確定每一個人資料要非常完整，而且若被抓到有不符合處，2次就取消專案補助，所以我們也會先看有沒有好申請的才會去，不是有資源我們就會去拿
X14	要問總公司，如果有需要我們就會協助
X15	我都沒使用過

C2.請問貴公司認為目前所從事產業的未來趨勢為何？有什麼辦法或是誘因來增加產業經濟效益呢(如：異業結盟等)？希望政府提供何種資源，協助企業因應未來就業市場變化？

X01	
X02	
X03	沒有
X04	以前有鼓勵企業用人，有互相搭配，現在好像也不需要，因為現在是可以讓他們有工作，穩穩的作；若需要工我就找同業幫忙，不太需要政府協助
X05	政府若要給我們人，態度很重要，而且來的人也不多，不然就是眼高手低的多，態度明顯有問題，第一印象觀感就不好
X06	不考慮轉型或其他發展，這個產業很滿穩定的
X07	目前的產業皆以採用自動化，所以遇到淡、旺季都不用擔心人才不足的問題，淡季就順順的做，那遇到旺季，大家也不用到加班，就上班時會比淡季再忙一點。所以人才需求在我們這邊不大，且大家能做都會做蠻久的，除非他有個人的生涯規劃或個人的事情才會離職，且我們不會採用空降部隊，大家都有考試升遷機會。
X08	不知道，剛接這個位子近半年。
X09	目前都已經是自動系設備，公司並沒有太多的人才需求，只要走一個補一個，都可以找得到人力，目前並不需要政府協助。

X10	目前還是需要用人力來做分類，那有什麼經濟效益，可能不是我的範圍去處理的，目前就是人才都想要找工作環境好且有冷氣的，所以能在這裡工作的人，都較不是年輕人，但我們也不能年齡太大的，因為工作都需要8小時站著，還要手腳快的。
X11	在彎管這邊我們是第一名啦，成長率都有10%以上，未來是滿穩定的；不使用政府資源啦，用起來太麻煩；製造業本來就是很有發展性，只是做的人太少
X12	未來我們還是採取外銷為主，穩定的成長率，只是我們這個產業的接單有時候很不穩定，大單我們要趕快開產程，如果沒談妥，就會損失幾百萬元，所以都會有20%上下的波動
X13	未來後勢看漲，這個產業是有其獨特性；希望職訓局要給這些專案輔助，請減少手續工作，還有希望培訓的在地化，不然都沒有地方民眾可以上課，最近就服站有人也在幫我們找地點訓練，且訓練梯次要密集，才能學到精密的機械技能
X14	飼料業其實就是穩定，也不會有甚麼大的波動
X15	我們這邊的目標是製造業服務化，現在也外銷到香港、大陸、新加坡等，接受度很高，但我只是請他們代理，名字還是留MIT，最近這幾年有約30%左右的成長，以後我們希望可以將醋轉成粉狀或固體狀，然後賣得更好；政府資源我們沒有使用過

附件九、期末審查會議紀錄

行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心 「102 年雲嘉南工業區就業市場調查」

期末審查會議紀錄

時 間：102 年 11 月 14 日（星期四）上午 9 時 30 分

地 點：行政大樓 3 樓會議室

主持人：黃秘書 章一

紀錄：江琇涵

出席單位與人員：詳如簽到表

一、 孫委員仲山 — 修正後，同意通過

1. 依據計畫完成各項工作難能可貴。
2. 文獻採計宜呈現 3-5 年的數據，俾能分析發展的趨勢。
3. 焦點座談內涵的分析不宜以問題做為採題。
4. 問卷調查結果的分析宜呈現人力需求增加的產業，人力數量及其能力，同時人力需求減少的產業，也可以並列比較。
5. 統計表格宜以人力需求數量取代樣本數。
6. 結論宜具體說明產業、人力數據、能力項目，並據以建議職訓的因應策略。

二、 黃委員識銘 — 修正後，同意通過

1. 勞動力現況是否有更新資料，如(p7)5 月與 9 月比較可看出不同時期的總體現況，趨勢至少應有三到五年。
2. 公司資本額中「不知/拒答」比例高達 61.4%，反而營業額 100%回答，是否檢討對實地執行時是否有檢討必要。(p81)希望工作職類選項「其他」樣本數達 241 筆，應再深入分析。
3. 深度訪談結果，應就所有題目製作因果或要徑圖，較有助於政策參考。
4. P75 倒數第三行「尊造」改為「遵照」
5. 深度訪談應深入淺出，找出因應之道或真正原因，結案報告應加強二者連結，使報告具有深度性，如個人、廠商、環境、政府、學校端等應加以整合。目前呈現片段見樹不見林，仍需應加強。
6. 建議方面，建議增加上述整合，政府面、人才面、廠商面、學校面如何因應環境變化而改變。
7. 交叉分析是否以四大產業或雲嘉南作分析表格，如何可針對不同區隔進行政府或其他單位之參考。

8. P45 並無交叉分析，卡方、t 檢定、ANOVA、趨勢分析並未呈現在報告中。

三、 藍委員科正一 修正後，同意通過

1. 封面題目要增「調查」二字。調查可建立為未來追蹤資料檔。
2. P4 研究架構與流程宜區隔。架構應呈現人力供需、人力質量等。
3. P33-34 問卷調查宜列出實際回收樣本數、發出問卷數。
4. 宜改採分析之方式行文，Q&A 的形式宜列為附錄。
5. 第四章部分表格可合併，以利對照。分析宜補。
6. 調查薪資為月薪，工時(時薪)、年終(年薪)等因素並未納入考量。
7. 表 4-2-32 與 1000 萬以上的廠商 80% 不一致。
8. P81 表格 B1 中，「其他」241 人次回答內容為何？
9. P95 政策建議內容可增補：對職訓的意涵、對就服的意涵、對外勞政策引進的意涵、對失業給付的意涵、對「商人力資源管理的意涵(特別是接班人計劃、如何提高工資、如何改善 3K 環境)。
10. 全文字要仔細檢閱、校讀。

四、 江委員文鉅一 修正後，同意通過

1. 管理人才不易尋宜建請職訓開設專班供中小企業培育管理人才之管道，大學生無法符合企業之中需求，反而較適合企業主要交流。
2. 缺基層人力反而中高齡較佳？建請職訓單、職校強化技能的培育及價值觀態度方面建立才是永久之道。
3. 需求職訓支援比例不高？或有誤解職訓局能提供精緻化，爰基層人力工企業機構良好的人力。
4. 延伸的建議：不宜輕率轉型為文創、觀光產業，改善與創新本身的專業技術與經營工作環境，但創新另外的產業確實要謹慎。

五、 黃委員章一 修正後，同意通過

1. 結論與建議提及雇主沒有使用中心資源，尋才比例偏低，整體制度設計比較不可信，申請過程繁複等，但本中心確實在計劃宣導上用盡心思，調查過程中是否有盲點，會導致他們認為中心沒有任何功能或業務並非他們所需求的，是否能深入了解。
2. 掌握豐富素材但未能深入分析，宜加強。

散會：11 時 20 分

附件十、期末審查會議紀錄回應表

審查意見	處理情形
<p>一、孫委員仲山</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依據計畫完成各項工作難能可貴。 2. 文獻採計宜呈現 3-5 年的數據，俾能分析發展的趨勢。 3. 焦點座談內涵的分析不宜以問題做為採題。 4. 問卷調查結果的分析宜呈現人力需求增加的產業，人力數量及其能力，同時人力需求減少的產業，也可以並列比較。 5. 統計表格宜以人力需求數量取代樣本數。 6. 結論宜具體說明產業、人力數據、能力項目，並據以建議職訓的因應策略。 	<p>P15~P17，文獻呈現 99~102 年資料。</p> <p>P71~P74，重新命題。</p> <p>P75~P97，依據委員要求，分成四個行業各別敘述，並增加整體分析的交叉比較。</p> <p>由於每一個樣本數需要的人力不相同外，每個人力中也有數個工作職缺(如需要 10 個人力，選填 4 個職缺類型)，數據中無法做出分類，故仍保留以樣本數進行分析。</p> <p>P115~P120，依據委員要求增加量化結論，並在建議中提出職訓局的因應策略。</p>
<p>二、黃委員識銘</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動力現況是否有更新資料，如(p7)5 月與 9 月比較可看出不同時期的總體現況，趨勢至少應有三到五年。 2. 公司資本額中「不知/拒答」比例高達 61.4%，反而營業額 100%回答，是否檢討對實地執行時是否有檢討必要。(p81) 希望工作職類選項「其他」樣本數達 241 筆，應再深入分析。 3. 深度訪談結果，應在舊所有題目製作因果或要徑圖，較有助於政策參考。 	<p>P13~P15，更新資料至 10 月份，並呈現 99~102 年資料。</p> <p>營業額 100.0%填答，是由於問卷未設計不知道/拒答，故強迫受訪者填答，而有資料低估的現象；現場同意以母體資料(營收分層資料)取代此題目，再進行後續分析。(p104) 希望工作職類選項「其他」為未填答，在報告加註文字說明。</p> <p>P98，增加深度訪談要徑圖。</p>

審查意見	處理情形
<p>4. P75 倒數第三行「尊造」改為「遵照」</p> <p>5. 深度訪談應深入淺出，找出因應之道或真正原因，結案報告應加強二者連結，使報告具有深度性，如個人、廠商、環境、政府、學校端等應加以整合。目前呈現片段見樹不見林，仍需應加強。</p> <p>6. 建議方面，建議增加上述整合，政府面、人才面、廠商面、學校面如何因應環境變化而改變。</p> <p>7. 交叉分析是否以四大產業或雲嘉南作分析表格，如何可針對不同區隔進行政府或其他單位之參考。</p> <p>8. P45 並無交叉分析，卡方、t 檢定、ANOVA、趨勢分析並未呈現在報告中。</p>	<p>P99，已修正</p> <p>P115~P123，依據委員提出個人、廠商、環境、政府、學校端等應加以整合。</p> <p>P115~P123，依據委員提出個人、廠商、環境、政府、學校端提出相關建議。</p> <p>P77，已新增。</p> <p>P65，保留交叉分析說明，刪除卡方、t 檢定、ANOVA、趨勢分析等統計分析方式。</p>
<p>三、藍委員科正</p> <p>1. 封面題目要增「調查」二字。調查可建立為未來追蹤資料檔。</p> <p>2. P4 研究架構與流程宜區隔。架構應呈現人力供需、人力質量等。</p> <p>3. P33-34 問卷調查宜列出實際回收樣本數、發出問卷數。</p> <p>4. 宜改採分析之方式行文，Q&A 的形式宜列為附錄。</p> <p>5. 第四章部分表格可合併，以利對照。分析宜補。</p> <p>6. 調查薪資為月薪，工時(時薪)、年終(年薪)等因素並未納入考量。</p>	<p>封面已新增「調查」二字。調查數據專案結束會提供給委託單位。</p> <p>P5~P10，新增研究架構說明。</p> <p>P57，新增實際回收樣本數、發出問卷數。</p> <p>座談會及深度訪談重新潤飾文字敘述。</p> <p>P75~P97，依據委員要求，合併部分表格。</p> <p>此次問卷調查只調查月薪，並無調查工時(時薪)、年終(年薪)，故本次調查無法呈現此數據。</p>

審查意見	處理情形
<p>7. 表 4-2-32 與 1000 萬以上的廠商 80% 不一致。</p> <p>8. P81 表格 B1 中，「其他」241 人次回答內容為何？</p> <p>9. P95 政策建議內容可增補：對職訓的意涵、對就服的意涵、對外勞政策引進的意涵、對失業給付的意涵、對「商人力資源管理的意涵(特別是接班人計劃、如何提高工資、如何改善 3K 環境)。</p> <p>10. 全文字要仔細檢閱、校讀。</p>	<p>原表 4-2-32 是由於問卷未設計不知道/拒答，故強迫受訪者填答，而有資料低估的現象；經現場委員同意後，以母體資料(營收分層資料)取代此題目，再進行後續分析。</p> <p>(p104) 希望工作職類選項「其他」為未填答，在報告加註文字說明。</p> <p>P115~P123，依據委員意見增補相關建議。</p> <p>已重新請人檢閱、校讀。</p>
<p>四、江委員文鉅</p> <p>1. 管理人才不易尋宜建請職訓開設專班供中小企業培育管理人才之管道，大學生無法符合企業之中需求，反而較適合企業主要交流。</p> <p>2. 缺基層人力反而中高齡較佳？建請職訓單、職校強化技能的培育及價值觀態度方面建立才是永久之道。</p> <p>3. 需求職訓支援比例不高？或有誤解職訓局能提供精緻化，爰基層人力工企業機構良好的人力。</p> <p>4. 延伸的建議：不宜輕率轉型為文創、觀光產業，改善與創新本身的專業技術與經營工作環境，但創新另外的新另一種產業確實要謹慎。</p>	<p>P121，新增(四)技術斷層之預防及執行方案。</p> <p>P121~P122，新增(五)建立產學接軌橋梁。</p> <p>P122, 新增(七)調整課程規劃並宣導政府資源。</p> <p>P122，新增(六)產官學合作以因應未來趨勢。</p>
<p>五、黃委員章一</p> <p>1. 結論與建議提及雇主沒有使用中心資源，尋才比例偏低，整體制度設計比較不</p>	<p>P122, 新增(七)調整課程規劃並宣導政府資源。</p>

審查意見	處理情形
<p>可親，申請過程繁複等，但本中心確實在計劃宣導上用盡心思，調查過程中是否有盲點，會導致他們認為中心沒有任何功能或業務並非他們所需求的，是否能深入了解。</p> <p>2. 掌握豐富素材但未能深入分析，宜加強。</p>	<p>依照委員意見，重新修正結論與建議。</p>

102 年度雲嘉南工業區就業市場調查.

102 年 / 異視行銷市場調查股份有限公司調查計畫委託單位. -- 初版. --

臺南市 : 雲嘉南區就業服務中心, 2013.12

面 ; 公分

ISBN 978-986-03-9716-1 (平裝)

1.雲嘉南 2.工業區 3.就業

「102 年度雲嘉南工業區就業市場調查」

發行人 : 劉邦棟
執行監督 : 黃章一
報告編修 : 黃章一, 江文鉅, 黃識銘, 孫仲山, 藍科正
調查執行單位 : 異視行銷市場調查股份有限公司
校對 : 江琇涵
版次 : 初版
發行日期 : 2013 年 12 月
發行數量 : 70 本(平裝)
定價 : 300 元
發行單位 : 行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心
發行地址 : 72042 臺南市官田區官田工業區工業路 40 號
電話 : (06)6985945
傳真 : (06)6990545
網址 : <http://tnesa.evta.gov.tw/>

中華民國 102 年 12 月初版

本書保留所有權利。欲利用本書全部或部份內容者，需徵求雲嘉南區就業服務中心同意或书面授权。請洽本中心：(06)6985945