

大專以上人力就業需求暨僱用管理調查

委託單位：行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南區就業服務中心
執行單位：精湛民意調查顧問股份有限公司

中華民國 99 年 10 月

99 年度大專以上人力就業需求暨僱用管理調查

目 錄

<u>第一章 緒論.....</u>	<u>23</u>
<u>第二章 調查概述.....</u>	<u>24</u>
<u>第三章 大專以上學歷求職者就業需求調查.....</u>	<u>30</u>
<u>第四章 大專以上學歷人才僱用調查.....</u>	<u>104</u>
<u>第五章 大專以上學歷者深入訪談.....</u>	<u>138</u>
<u>第六章 結論與建議.....</u>	<u>154</u>

表 目 錄

表 1 受訪大專生對公立就業服務中心各項指標表現滿意度評價.....	18
表 3 受訪企業雇主對公立就業服務中心各項指標表現滿意度評價.....	21
表 2-1、大專求職者母體教育程度與成功樣本數分布狀況.....	26
表 2-2、徵求大專以上人才廠商母體縣市別與成功樣本分布狀況.....	27
表 2-3 大專以上學歷求職者調查接觸紀錄表.....	29
表 2-4 大專以上學歷人才僱用調查接觸紀錄表.....	29
圖 3-1 受訪者性別分布狀況.....	30
圖 3-2 受訪者年齡層分布狀況.....	30
圖 3-3 受訪者教育程度分布狀況.....	31
圖 3-4 受訪者畢業年度分布狀況.....	31
圖 3-5 受訪者畢業學校的公私立別分布狀況.....	32
圖 3-6 受訪者就讀學校屬性分布狀況.....	32
圖 3-7 受訪者就讀的科系類別分布狀況.....	33
圖 3-8 受訪者居住縣市分布狀況.....	34
圖 3-9 目前就業狀況 (N=2,522)	34
.....	35
圖 3-10 目前或上一份從事的「工作型態」 (N=2,461)	35
圖 3-11 目前(或上一份)工作的地點.....	36
表 3-1 目前 (或上一份) 從事工作及最初求職時期待進入之行業別.....	37
表 3-2 目前 (或上一份) 從事工作及最初求職時期待之職業類別.....	38
表 3-3 民意代表、主管及經理人員中類別的結構差異比較.....	39
表 3-4 專業人員中類別的結構差異比較.....	39
表 3-5 技術員及助理專業人員的結構差異比較.....	40
表 3-6 事務支援人員的結構差異比較.....	40
表 3-7 服務及銷售工作人員的結構差異比較.....	41
表 3-8 農、林、漁、牧生產人員的結構差異比較.....	41
表 3-9 技藝有關工作人員的結構差異比較.....	42
表 3-10 機械設備操作及組裝人員的結構差異比較.....	42
表 3-11 基層技術工及勞力工的結構差異比較.....	43
圖 3-12 目前 (或上一份) 工作薪資待遇與最初求職期待之薪資待遇.....	44

圖 3-13 公司員工規模與最初求職期待的公司員工規模.....	47
圖 3-14 公司制度規範.....	51
圖 3-15 公司提供的員工福利.....	52
圖 3-16 期待任職公司所提供的員工福利.....	54
圖 3-17 累計工作年資.....	55
圖 3-18 平均更換工作次數.....	57
圖 3-19 未來半年內轉換工作的打算(N=1,636).....	59
圖 3-20 未來半年內轉換工作的打算與工作型態之交叉分析(N=1,636).....	59
圖 3-21 離職的各項原因 (N=825)	61
圖 3-22 離職的主要原因 (N=825)	62
圖 3-23 主要離職類別因素 (N=825)	63
圖 3-24 自願性離職狀況 (N=825).....	65
表 3-13 自願性離職狀況.....	66
圖 3-25 目前找工作的意願 (N=886)	67
表 3-14 選擇工作考量的各項條件 (N=2,522)	69
表 3-15 選擇工作主要考量條件 (N=2,495)	70
圖 3-26 各項求職管道 (N=2,522)	72
圖 3-27 主要求職管道 (N=2,522)	73
表 3-16 求職時所遭遇的各項困難 (N=2,522)	74
表 3-17 求職遭遇最主要的困難 (N=2,102)	75
表 3-18 在職場上所具備的各項競爭優勢 (N=2,522)	76
表 3-19 在職場上所具備最主要的競爭優勢 (N=2,457)	77
表 3-20 工作中遭遇的各項困擾或壓力 (N=2,461)	79
表 3-21 工作中遭遇的主要困擾或壓力 (N=2,013)	80
圖 3-28 最近一次往來的公立就業服務站 (N=2,522)	82
圖 3-29 最近一次往來的公立就業服務站 (N=2,074)	84
.....	84
圖 3-30 服務人員「專業素養」表現的滿意度 (N=2,157)	84
.....	85
圖 3-31 服務人員「服務態度」表現的滿意度 (N=2,157)	85
.....	86
圖 3-32 「環境設施及便民服務」的滿意度 (N=2,157)	86

.....	87
圖 3-33 「求職效能」表現的滿意度 (N=2,157)	87
.....	88
圖 3-34 提供「工作機會的多樣性」的滿意度 (N=2,157)	88
.....	89
圖 3-35 提供「工作機會的數量」的滿意度 (N=2,157)	89
.....	90
圖 3-36 「整體服務品質」表現的滿意度 (N=2,157)	90
.....	91
圖 3-37 期待未來就服機構能為求職者提供服務內容或項目 (N=2,157)	91
.....	92
圖 3-38 未來至公立就服機構尋求就業相關服務的意願 (N=2,157)	92
圖 3-39 「全國就業 E 網」的使用情形 (N=2,522)	93
.....	94
圖 3-40 全國就業 E 網「求職效能」表現的滿意度 (N=1,354)	94
.....	95
圖 3-41 全國就業 E 網提供「工作機會多樣性」表現滿意度 (N=1,354)	95
圖 3-42 對全國就業 E 網提供「工作機會的數量」表現滿意度 (N=1,354)	96
圖 3-43 全國就業 E 網「媒合效率」表現的滿意度 (N=1,354)	97
圖 3-44 參加職業訓練的情形 (N=2,522)	98
圖 3-45 職業訓練課程的參加意願 (N=2,522)	99
表 3-22 對政府舉辦職業訓練方案的建議 (N=2,522)	100
.....	101
圖 3-46 所讀科系與目前工作內容吻合程度 (N=2,461)	101
.....	102
圖 3-47 造成學非所用的原因 (N=1,346)	102
.....	103
圖 3-48 打工工讀、實習或志願服務的經驗 (N=1,346)	103
表 4-1 公司提供員工「福利狀況」 (N=530)	104
圖 4-1 公司制度規範 (N=530)	105
表 4-2 徵求大專生的「各項求才管道」 (N=530)	106
圖 4-2 主要的求才管道 (N=530)	107

圖 4-3 未來半年徵求大專以上程度員工的需求 (N=530)	108
圖 4-4 大專生以上員工進用的「職務層級」 (N=281)	109
表 4-3 進用大專生所考量的各項條件 (N=530)	110
表 4-4 進用大專生考量的「主要條件」 (N=530)	111
表 4-5 大專生最令公司感到困擾的「各項問題」 (N=530)	112
表 4-6 大專生最令公司感到困擾的問題 (N=421)	113
圖 4-5 申請大專畢業生企業實習方案情形 (N=530)	114
圖 4-6 企業實習方案對公司的幫助性 (N=138)	115
圖 4-7 申請此方案進用大專畢業生工作表現的滿意度 (N=117)	116
圖 4-8 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生的情形 (N=530)	117
圖 4-9 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生工作表現滿意度 (N=204)	118
圖 4-10 對進用之大專生工作表現感到不滿意的「主要原因」 (N=48)	119
圖 4-11 過去三年內僱用大專畢業生的情形 (N=530)	120
圖 4-12 對過去三年進用之大專畢業生工作表現滿意度 (N=457)	121
圖 4-13 最近一次往來的公立就業服務機構 (N=530)	122
圖 4-14 服務人員「專業素養」表現的滿意度 (N=527)	123
圖 4-15 公立就業服務機構服務人員「服務態度」表現的滿意度 (N=527)	124
圖 4-16 公立就業服務機構「環境設施及便民服務」滿意度 (N=527)	125
圖 4-17 公立就業服務機構「求才效能」表現的滿意度 (N=527)	126
圖 4-18 公立就業服務機構提供大專求職者「人才素質」表現的滿意度 (N=527)	127
圖 4-19 公立就業服務機構提供大專以上求職者「人才數量」表現的滿意度 (N=527)	128
圖 4-20 公立就業服務機構「整體服務品質」滿意度 (N=527)	129
圖 4-21 未來到公立就業服務機構尋求「就業相關服務」的意願 (N=527)	130
圖 4-22 各項「促進就業方案」的利用情形 (N=530)	131
圖 4-23 促進就業方案的「具體幫助」 (N=271)	132
圖 4-24 未來申請「促進就業方案」的意願 (N=530)	132
表 4-7 對「促進就業方案」的建議 (N=271)	133
圖 4-25 「職業訓練方案」利用情形 (N=530)	134
圖 4-26 未來申請職業訓練方案的意願 (N=530)	135

表 4-8 廠商對職業訓練方案的建議 (N=47)	136
表 4-9 未來期待公立就業服務中心提供的服務內容 (N=530)	137
圖 6-1 不同年齡層離職類別因素比較.....	157
圖 6-2 不同年齡層自願與非自願離職比較.....	158
表 6-1 目前從事工作及最初求職時期待進入之行業別.....	159
表 6-2 目前從事工作及最初求職時期待之職業類別.....	160
表 6-3 目前薪資待遇及最初求職時期待之薪資待遇.....	161
表 6-5 大專生與雇主對「福利項目」認知差異比較.....	162
表 6-6 大專生與雇主對公司制度規範認知差異比較.....	163
表 6-7 雇主求才條件與大專生自認職場競爭優勢認知差異比較.....	164
表 6-8 職場中令大專生感到困擾之前 10 名問題.....	165
表 6-9 大專生令雇主感到困擾之前 10 名問題.....	165
.....	166
圖 6-3 大專生對就業服務中心各項指標滿意度評價.....	166
圖 6-4 企業雇主對就業服務中心各項指標滿意度評價.....	167
圖 6-5 大專生對全國就業 E 網滿意度評價.....	169

圖 目 錄

表 1 受訪大專生對公立就業服務中心各項指標表現滿意度評價.....	18
表 3 受訪企業雇主對公立就業服務中心各項指標表現滿意度評價.....	21
表 2-1、大專求職者母體教育程度與成功樣本數分布狀況.....	26
表 2-2、徵求大專以上人才廠商母體縣市別與成功樣本分布狀況.....	27
表 2-3 大專以上學歷求職者調查接觸紀錄表.....	29
表 2-4 大專以上學歷人才僱用調查接觸紀錄表.....	29
圖 3-1 受訪者性別分布狀況.....	30
圖 3-2 受訪者年齡層分布狀況.....	30
圖 3-3 受訪者教育程度分布狀況.....	31
圖 3-4 受訪者畢業年度分布狀況.....	31
圖 3-5 受訪者畢業學校的公私立別分布狀況.....	32
圖 3-6 受訪者就讀學校屬性分布狀況.....	32
圖 3-7 受訪者就讀的科系類別分布狀況.....	33
圖 3-8 受訪者居住縣市分布狀況.....	34
圖 3-9 目前就業狀況 (N=2,522)	34

.....	35
圖 3-10 目前或上一份從事的「工作型態」 (N=2,461)	35
圖 3-11 目前(或上一份)工作的地點.....	36
表 3-1 目前 (或上一份) 從事工作及最初求職時期待進入之行業別.....	37
表 3-2 目前 (或上一份) 從事工作及最初求職時期待之職業類別.....	38
表 3-3 民意代表、主管及經理人員中類別的結構差異比較.....	39
表 3-4 專業人員中類別的結構差異比較.....	39
表 3-5 技術員及助理專業人員的結構差異比較.....	40
表 3-6 事務支援人員的結構差異比較.....	40
表 3-7 服務及銷售工作人員的結構差異比較.....	41
表 3-8 農、林、漁、牧生產人員的結構差異比較.....	41
表 3-9 技藝有關工作人員的結構差異比較.....	42
表 3-10 機械設備操作及組裝人員的結構差異比較.....	42
表 3-11 基層技術工及勞力工的結構差異比較.....	43
圖 3-12 目前 (或上一份) 工作薪資待遇與最初求職期待的薪資待遇.....	44
圖 3-13 公司員工規模與最初求職期待的公司員工規模.....	47
圖 3-14 公司制度規範.....	51
圖 3-15 公司提供的員工福利.....	52
圖 3-16 期待任職公司所提供的員工福利.....	54
圖 3-17 累計工作年資.....	55
圖 3-18 平均更換工作次數.....	57
圖 3-19 未來半年內轉換工作的打算(N=1,636).....	59
圖 3-20 未來半年內轉換工作的打算與工作型態之交叉分析(N=1,636).....	59
圖 3-21 離職的各項原因 (N=825)	61
圖 3-22 離職的主要原因 (N=825)	62
圖 3-23 主要離職類別因素 (N=825)	63
圖 3-24 自願性離職狀況 (N=825).....	65
表 3-13 自願性離職狀況.....	66
圖 3-25 目前找工作的意願 (N=886)	67
表 3-14 選擇工作考量的各項條件 (N=2,522)	69
表 3-15 選擇工作主要考量條件 (N=2,495)	70
圖 3-26 各項求職管道 (N=2,522)	72

圖 3-27 主要求職管道 (N=2,522)	73
表 3-16 求職時所遭遇的各項困難 (N=2,522)	74
表 3-17 求職遭遇最主要的困難 (N=2,102)	75
表 3-18 在職場上所具備的各項競爭優勢 (N=2,522)	76
表 3-19 在職場上所具備最主要的競爭優勢 (N=2,457)	77
表 3-20 工作中遭遇的各項困擾或壓力 (N=2,461)	79
表 3-21 工作中遭遇的主要困擾或壓力 (N=2,013)	80
圖 3-28 最近一次往來的公立就業服務站 (N=2,522)	82
圖 3-29 最近一次往來的公立就業服務站 (N=2,074)	84
.....	84
圖 3-30 服務人員「專業素養」表現的滿意度 (N=2,157)	84
.....	85
圖 3-31 服務人員「服務態度」表現的滿意度 (N=2,157)	85
.....	86
圖 3-32 「環境設施及便民服務」的滿意度 (N=2,157)	86
.....	87
圖 3-33 「求職效能」表現的滿意度 (N=2,157)	87
.....	88
圖 3-34 提供「工作機會的多樣性」的滿意度 (N=2,157)	88
.....	89
圖 3-35 提供「工作機會的數量」的滿意度 (N=2,157)	89
.....	90
圖 3-36 「整體服務品質」表現的滿意度 (N=2,157)	90
.....	91
圖 3-37 期待未來就服機構能為求職者提供服務內容或項目 (N=2,157)	91
.....	92
圖 3-38 未來至公立就服機構尋求就業相關服務的意願 (N=2,157)	92
圖 3-39 「全國就業 E 網」的使用情形 (N=2,522)	93
.....	94
圖 3-40 全國就業 E 網「求職效能」表現的滿意度 (N=1,354)	94
.....	95
圖 3-41 全國就業 E 網提供「工作機會多樣性」表現滿意度 (N=1,354)	95

圖 3-42 對全國就業 E 網提供「工作機會的數量」表現滿意度 (N=1,354)	96
圖 3-43 全國就業 E 網「媒合效率」表現的滿意度 (N=1,354)	97
圖 3-44 參加職業訓練的情形 (N=2,522)	98
圖 3-45 職業訓練課程的參加意願 (N=2,522)	99
表 3-22 對政府舉辦職業訓練方案的建議 (N=2,522)	100
	101
圖 3-46 所讀科系與目前工作內容吻合程度 (N=2,461)	101
	102
圖 3-47 造成學非所用的原因 (N=1,346)	102
	103
圖 3-48 打工工讀、實習或志願服務的經驗 (N=1,346)	103
表 4-1 公司提供員工「福利狀況」 (N=530)	104
圖 4-1 公司制度規範 (N=530)	105
表 4-2 徵求大專生的「各項求才管道」 (N=530)	106
圖 4-2 主要的求才管道 (N=530)	107
圖 4-3 未來半年徵求大專以上程度員工的需求 (N=530)	108
圖 4-4 大專生以上員工進用的「職務層級」 (N=281)	109
表 4-3 進用大專生所考量的各項條件 (N=530)	110
表 4-4 進用大專生考量的「主要條件」 (N=530)	111
表 4-5 大專生最令公司感到困擾的「各項問題」 (N=530)	112
表 4-6 大專生最令公司感到困擾的問題 (N=421)	113
圖 4-5 申請大專畢業生企業實習方案情形 (N=530)	114
圖 4-6 企業實習方案對公司的幫助性 (N=138)	115
圖 4-7 申請此方案進用大專畢業生工作表現的滿意度 (N=117)	116
圖 4-8 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生的情形 (N=530)	117
圖 4-9 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生工作表現滿意度 (N=204)	118
	118
圖 4-10 對進用之大專生工作表現感到不滿意的「主要原因」 (N=48)	119
圖 4-11 過去三年內僱用大專畢業生的情形 (N=530)	120
圖 4-12 對過去三年進用之大專畢業生工作表現滿意度 (N=457)	121
圖 4-13 最近一次往來的公立就業服務機構 (N=530)	122
圖 4-14 服務人員「專業素養」表現的滿意度 (N=527)	123

圖 4-15 公立就業服務機構服務人員「服務態度」表現的滿意度 (N=527)	124
圖 4-16 公立就業服務機構「環境設施及便民服務」滿意度 (N=527)	125
圖 4-17 公立就業服務機構「求才效能」表現的滿意度 (N=527)	126
圖 4-18 公立就業服務機構提供大專求職者「人才素質」表現的滿意度 (N=527)	127
圖 4-19 公立就業服務機構提供大專以上求職者「人才數量」表現的滿意度 (N=527)	128
圖 4-20 公立就業服務機構「整體服務品質」滿意度 (N=527)	129
圖 4-21 未來到公立就業服務機構尋求「就業相關服務」的意願 (N=527)	130
圖 4-22 各項「促進就業方案」的利用情形 (N=530)	131
圖 4-23 促進就業方案的「具體幫助」 (N=271)	132
圖 4-24 未來申請「促進就業方案」的意願 (N=530)	132
表 4-7 對「促進就業方案」的建議 (N=271)	133
圖 4-25 「職業訓練方案」利用情形 (N=530)	134
圖 4-26 未來申請職業訓練方案的意願 (N=530)	135
表 4-8 廠商對職業訓練方案的建議 (N=47)	136
表 4-9 未來期待公立就業服務中心提供的服務內容 (N=530)	137
圖 6-1 不同年齡層離職類別因素比較	157
圖 6-2 不同年齡層自願與非自願離職比較	158
表 6-1 目前從事工作及最初求職時期待進入之行業別	159
表 6-2 目前從事工作及最初求職時期待之職業類別	160
表 6-3 目前薪資待遇及最初求職時期待之薪資待遇	161
表 6-5 大專生與雇主對「福利項目」認知差異比較	162
表 6-6 大專生與雇主對公司制度規範認知差異比較	163
表 6-7 雇主求才條件與大專生自認職場競爭優勢認知差異比較	164
表 6-8 職場中令大專生感到困擾之前 10 名問題	165
表 6-9 大專生令雇主感到困擾之前 10 名問題	165
	166
圖 6-3 大專生對就業服務中心各項指標滿意度評價	166
圖 6-4 企業雇主對就業服務中心各項指標滿意度評價	167
圖 6-5 大專生對全國就業 E 網滿意度評價	169
圖 4-22 各項「促進就業方案」的利用情形	115
圖 4-23 促進就業方案的「具體幫助」	116

圖 4-24 未來申請「促進就業方案」的意願.....	116
圖 4-25 「職業訓練方案」利用情形.....	118
圖 4-26 未來申請職業訓練方案的意願.....	119
圖 6-1 不同年齡層離職類別因素比較.....	141
圖 6-2 不同年齡層自願與非自願離職比較.....	142
圖 6-3 大專生對就業服務中心各項指標滿意度評.....	150
圖 6-3 雇主對就業服務中心各項指標滿意度評.....	151
圖 6-3 大專生對全國就業e網滿意度意度評.....	153

統計表目錄

表 A1	就業狀況與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 1
表 A2	工作型態與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 3
表 A3	工作薪資待遇與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 7
表 A4	最初求職期待的工作薪資待遇與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 11
表 A5	公司員工規模與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 15
表 A6	最初求職期待的公司員工規模與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 19
表 A7	公司制度規範與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 22
表 A8	員工福利與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 28
表 A9	期待任職公司所提供的「員工福利」與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 37
表 A10	累計工作年資與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 43
表 A11	平均更換工作次數與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 47
表 A12	未來半年內轉換工作打算與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 51
表 A13	離職的各項原因與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 55
表 A14	離職的主要原因與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 67
表 A15	主要離職類別因素與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 83
表 A16	是否為自願性離職與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 87
表 A17	目前找工作意願與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 91
表 A18	選擇工作考量的各項條件與基本變項之交叉分析.....	統計表 A- 95
表 A19	選擇工作考量的主要條件與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-101
表 A20	求職時所採取的各項求職管道與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-107
表 A21	主要求職管道與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-111
表 A22	求職時所遭遇的各項困難與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-115
表 A23	求職時遭遇最主要的困難與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-121
表 A24	在職場上所具備的各項競爭優勢與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-127
表 A25	在職場上所具備最主要的競爭優勢與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-133
表 A26	工作中遭遇的各項困擾或壓力與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-139
表 A27	工作中遭遇的主要困擾或壓力與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-147
表 A28	最近一次往來的公立就業服務站與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-153
表 A29	服務人員「專業素養」表現滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-155
表 A30	服務人員「服務態度」表現滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-157
表 A31	洽公環境「環境設施及便民服務」滿意度與基本變項交叉分析	統計表 A-159
表 A32	公立就業服務機構「求職效能」表現滿意度與基本變項之交叉分析	統計表 A-161
表 A33	提供「工作機會的多樣性」滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-163
表 A34	提供「工作機會的數量」滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-165
表 A35	「整體服務品質」表現滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-167

表 A36	期待就服機構提供的服務內容與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-169
表 A37	未來到公立就服機構尋求就業服務意願與基本變項交叉分析.....	統計表 A-173
表 A38	「全國就業 e 網」使用情形與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-175
表 A39	全國就業 e 網「求職效能」表現滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-177
表 A40	全國就業 e 網提供「工作機會多樣性」滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-179
表 A41	對全國就業 e 網提供「工作機會數量」滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-181
表 A42	對全國就業 e 網「媒合效率」滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-183
表 A43	參加職業訓練與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-185
表 A44	參加職業訓練的意願與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-187
表 A45	對政府舉辦職業訓練方案的建議與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-189
表 A46	所學與目前工作內容吻合度與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-197
表 A47	造成學非所用的原因與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-201
表 A48	打工工讀、實習或志願服務經驗與基本變項之交叉分析.....	統計表 A-209
表 B1	廠商提供員工的「福利狀況」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 1
表 B2	「公司制度規範」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 7
表 B3	大專以上人才的「各項求才管道」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 9
表 B4	大專以上人才的「主要求才管道」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 13
表 B5	未來半年「徵求大專以上程度員工的需求」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 17
表 B6	大專以上程度員工進用的「職務層級」與基本變項之交叉分析...	統計表 B- 19
表 B7	進用大專生所考量的「各項條件」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 21
表 B8	進用大專生所考量的「主要條件」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 31
表 B9	大專生令公司感到困擾的「各項問題」與基本變項之交叉分析...	統計表 B- 39
表 B10	大專生「最令公司感到困擾的問題」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 45
表 B11	廠商「是否有申請大專畢業生企業實習方案」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 51
表 B12	大專畢業生「企業實習方案對於公司的幫助性」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 53
表 B13	「此方案進用的大專畢業生工作表現滿意度」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 55
表 B14	是否有透過公立就業服務機構「進用大專畢業生」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 57
表 B15	透過就業服務機構「進用之大專畢業生工作表現滿意度」與基本變項之交叉分	

析.....	統計表 B- 59
表 B16 對就業服務機構進用之大專生工作表現感到不滿意的「主要原因」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 61
表 B17 「過去三年內是否有僱用過大專畢業生」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 63
表 B18 對於過去三年進用之大專畢業生「工作表現滿意度」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 65
表 B19 最近一次往來的「公立就業服務機構」與基本變項之交叉分析..	統計表 B- 67
表 B20 公立就業服務機構服務人員「專業素養」的表現滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 B-69
表 B21 公立就服機構服務人員「服務態度」表現的滿意度與基本變項之交叉分析....	統計表 B- 71
表 B22 公立就業服務機構「環境設施及便民服務」的滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 73
表 B23 公立就業服務機構「求才效能」表現的滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 75
表 B24 公立就業服務機構提供大專求職者「人才素質」表現的滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 77
表 B25 公立就業服務機構提供大專求職者「人才數量」表現的滿意度與基本變項之交叉分析	統計表 B- 79
表 B26 公立就業服務機構「整體服務品質」滿意度與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 81
表 B27 未來到公立就業服務機構尋求「就業相關服務的意願」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 83
表 B28 各項「促進就業方案」的利用情形與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 85
表 B29 促進就業方案的「具體幫助」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 87
表 B30 未來「申請促進就業方案的意願」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 89
表 B31 對「促進就業方案的建議」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 91
表 B32 職業訓練方案「利用情形」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 95
表 B33 未來「申請職業訓練方案的意願」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 97
表 B34 對「職業訓練方案的建議」與基本變項之交叉分析.....	統計表 B- 99
表 B35 「期待公立就服中心提供服務內容」與基本變項之交叉分析	統計表 B-101

研究摘要

一、大專以上學歷求職者就業需求調查

(一) 大專以上學歷求職者之目前就業狀況及期待理想工作條件

1.在就業狀況方面：受訪大專生中，64.9%「目前有工作」，32.7%「目前沒有工作，以前有」，「從來都沒有工作」的比例為2.4%。

2.在工作型態方面：目前有工作及曾經有工作的大專生中，85.4%屬於「全職工作」，11.2%屬於「部分工時」，2.0%為「協助家裡事業」，屬於「自行創業」的比例則為1.4%。

3.實際及期待進入的行業別方面：

(1) 實際從事的行業別：以「製造業」占比最高(44.1%)，其次為「批發及零售業」(9.7%)、「教育服務業」(8.6%)，而以「公共行政及國防」(4.6%)、「醫療保健及社會工作服務業」(4.6%)、「金融及保險業」(4.2%)以及「住宿及餐飲業」(4.2%)等四行業再次之。

(2) 期待從行事的行業別：從受訪大專生期待進入的行業別觀之，仍以「製造業」占比最高(36.1%)，其次為「批發及零售業」(7.2%)，而以「資訊及通訊傳播業」(5.7%)再次之；另有16.2%表示沒有特定期待從事的行業別。

4.實際及期待進入的職業類別方面：

(1) 實際從事的職業類別：以「事務支援人員」(26.5%)占比最大，其次為「技術員及助理專業人員」(21.9%)，而以「專業人員」(13.0%)、「服務及銷售工作人員」(11.3%)再次之，再者則為「技藝有關工作人員」(9.1%)、「基層技術工及勞力工」(8.5%)以及「機械設備操作及組裝人員」(7.2%)等三類別。

(2) 期待進入的職業類別：期待從事的職業類別觀之，仍以「事務支援人員」(33.4%)占比最大，其次為「技術員及助理專業人員」(21.8%)，而以「專業人員」(20.2%)再次之，再者則為「服務及銷售工作人員」(7.8%)與「技藝有關工作人員」(6.5%)，其他類別則不及5%。

5.實際與期待的薪資所得方面：

(1) 實際的薪資所得：受訪大專生實際平均薪資所得為25,990元，主要集中於「2萬至2萬5千元」(33.9%)與「2萬元以下」(24.8%)，兩者合計占比為58.7%。

(2) 期待的薪資所得：受訪大專生期待的平均薪資待遇為30,051元，主要集

中於「2萬5千至3萬元」(26.8%)與「3萬至4萬元」(28.0%)，兩者合計占比為54.8%。

6.實際與期待的公司員工規模方面：

(1) 實際任職的員工規模：受訪大專生任職之公司員工規模為「51人及以上」的占比最高(47.3%)，其次為「11-50人」(29.5%)與「1-10人」(23.3%)。

(2) 期待的員工規模：有近約三成八的受訪者表示「都可以」，其次為「51人及以上」(33.5%)、「11-50人」(19.3%)以及「1-10人」(9.5%)。

7.公司制度規範：受訪大專生任職公司有明確規範的制度上，以「上下班時間」(86.1%)與「每月工作天數」(82.9%)兩者有明確規範的比例最高，其次為「每月工作時數」(70.2%)，而以「調薪制度」(40.6%)有明確規範的比例較低。

8.任職公司提供的員工福利：以「健保」(89.5%)與「勞保」(89.1%)之占比最高，其次為「年終獎金」(66.1%)，其他如：「特別休假」(57.1%)、「教育訓練」(55.4%)、「三節獎金」(54.7%)、「伙食津貼」(52.8%)以及「員工聚餐」(51.8%)的比例則皆達五成以上，其他各項福利則不及五成。

9.最期待的五項員工福利：以「勞保」(67.6%)與「健保」(67.3%)之占比最高，其次為「年終獎金」(52.3%)與「三節獎金」(48.7%)；此外，如「週休二日」(22.7%)、「員工旅遊」(21.1%)以及「特別休假」(20.0%)則為二成左右，其他員工福利的比例則不及二成。

10.累計工作年資方面：受訪大專生平均累計工作年資為8年，其中以「10年以上」之占比最高(27.3%)，其次為「1年至3年」(23.1%)及「6年至10年」(21.8%)。

11.更換工作次數方面：受訪大專生平均更換工作次數為3.4個，以更換「4個至5個」的占比最高(22.3%)，其次為「0個至1個」(21.7%)、「3個」(21.6%)及「2個」(20.8%)的比例，皆約為21%左右，而以「6個以上」(13.5%)的占比較低。

12.未來半年內轉換工作的打算：受訪大專生中，38.3%有轉換工作的打算，61.7%表示沒有。

(二)離職的原因及找工作意願(目前沒有工作者)

1.離職主要原因：「曾經有工作，目前沒有工作」者(825人)，其離職主要因素以「業務緊縮遭資遣」(17.3%)及「季節性或臨時性工作結束」(16.1%)居首，

其次為「個人生涯規劃」（10.5%）與「家庭因素」（10.1%）

2.自願性離職狀況：依主要離職原因進行分類，其中 52.8%受訪大專生係屬自願性離職，47.2%屬於非自願離職。

3.目前找工作的意願：目前沒有工作的受訪者中（886 人），83.2%表示有意願，16.2%表示沒有意願，另有 0.6%表示不知道或很難說。

（三）選擇工作主要考量條件：以「薪資待遇符合條件」（13.2%）位居第一，其次為「離家近/交通方便」（12.7%）與「公司穩定性」（12.3%），而以「工作內容符合自己的興趣」（8.5%）及「公司制度健全」（8.5%）再次之。

（四）主要求職管道：以「人力銀行」（59.6%）占比最高，其次為「公立就業服務機構」（10.5%）與「報紙刊登的求才管道」（10.2%），而以「全國就業 e 網」（8.0%）及「親友介紹」（7.1%）再次之。

（五）求職時遭遇最主要的困難：主要為「年紀太大」（19.1%）及「沒有相關工作經驗」（19.1%），其次為「合適的工作機會太少」（10.1%），而以「專業技能」（7.2%）、「不是相關科系畢業」（7.0%）及「薪資待遇不佳」（5.6%）再次之。

（六）職場上所具備最主要的競爭優勢：以「良好工作態度」（17.8%）占比最高，其次為「相關工作經驗」（10.9%）「學習意願」（9.3%）及「專業技能」（9.2%），而以「具抗壓性」（6.2%）「專業證照」（6.0%）及「心思細膩/有耐心」（5.0%）再次之。

（七）工作中遭遇主要的困擾或壓力：以「同事間勾心鬥角」（9.4%）排名第一，其次為「工作不穩定」（8.2%），而以「工作負擔太大」（6.4%）、「績效壓力大」（6.3%）、「薪資待遇與工作時間不成比例」（6.3%）以及「工作規範不明確」（6.3%）位居第三。

（八）對公立就業服務中心各項服務表現滿意度評價：其中以「人員專業素養」、「人員服務態度」、「環境設施及便民服務」以及「整體服務品質」滿意度評價較高，皆在八成四以上；然對「求職效能」、「工作機會的多樣性」以及「工作機會的數量」滿意度評價較低，皆在六成一以下。

表 1 受訪大專生對公立就業服務中心各項指標表現滿意度評價

各項指標表現滿意度	滿意	不滿意	很難說	合計
人員專業素養	84.7	12.2	3.2	100.0
人員服務態度	91.0	7.7	1.3	100.0
環境設施便民服務	84.1	13.3	2.6	100.0
求職效能	57.7	38.5	3.8	100.0
工作機會的多樣性	60.1	36.8	3.1	100.0
工作機會的數量	54.1	42.3	3.6	100.0
整體服務品質	85.3	14.0	0.7	100.0

- (五) 期待就業服務中心為求職者提供的服務內容：其中以「提供失業者就業資訊」(87.9%)及「提供推介機會」(83.8%)兩者需求最高，其次為「舉辦徵才活動」(76.1%)、「開辦求職技巧相關課程」(74.2%)及「提供創業輔導資訊」(71.6%)，而以「提供求職方向的性向測驗」(63.9%)、「提供失業者心理輔導及諮商」(60.3%)、「提供創業貸款資訊」(60.0%)、「透過學校徵才」(58.6%)等服務項目再次之。
- (六) 未來繼續到公立就業機構尋求就業相關服務之意願：80.0%未來表示願意，17.8%表示不願意，另有2.2%表示很難說。
- (七) 「全國就業e網」的使用情形及對全國就業e網各項服務表現滿意度評價
- 1.透過全國就業e網辦理求職登記情形：53.7%表示曾辦理求職登記，46.3%沒有辦理求職登記。
 - 2.對「全國就業e網」各項滿意度評價方面：各項指標的滿意度評價皆未超過六成五，其中以「工作機會的多樣性」表現較佳，而以「媒合效率」表現較差。

表2 受訪大專生對「全國就業e網」各項指標表現滿意度評價

各項指標表現滿意度	滿意	不滿意	很難說	合計
求職效能	58.3	38.6	3.1	100.0
工作機會的多樣性	63.9	34.2	1.9	100.0
工作機會的數量	58.6	40.1	1.3	100.0
媒合效率	54.4	40.4	5.2	100.0

(八) 參與公立就業訓練中心職業訓練的情形

- 1.在參與公立就業訓練中心職業訓練的情形：受訪大專生中，19.2%曾經參加過，80.8%表示從來沒有參加。
- 2.未來推出職業訓練課程之參加意願：受訪大專生中，77.2%表示願意，15.2%表示不願意，另有7.6%表示很難說。
- 3.對政府舉辦職業訓練方案的建議：以「職訓課程種類力求多樣化」(12.3%)的比例最高，其次則為政府「結訓後能安排就業媒合及輔導就業」(11.4%)。

(九) 學以致用的情形

- 1.就讀科系與目前的工作內容吻合程度方面：45.1%表示吻合，有54.7%表示不吻合，另有0.2%表示很難說。
- 2.造成學非所用的原因：針對學非所用者詢問原因，以「工作機會少，為求有一份工作」(28.7%)與「相關所學科系的工作機會太少」(28.1%)兩者最多。

- 3.在校期間的工讀或實習經驗：以「有打工工讀的經驗」(71.9%)占比最高，其次為「有實習經驗」(33.9%)，「有志願服務經驗」(19.3%)再次之，另外有19.0%大專生表示「都沒有」。

二、大專以上學歷人才僱用管理調查

(一) 公司提供的員工福利及制度規範

1. 提供員工的福利狀況方面：首推「健保」(97.7%)與「勞保」(97.2%)，其次為「年終獎金」(89.2%)及「特別休假」(80.6%)，而以「教育訓練」(78.9%)、「婚喪喜慶或慰問金」(78.1%)以及「員工聚餐」(74.3%)再次之。
2. 明確的公司制度規範：首推「上下班時間」(95.7%)，其次為「每月工作天數」(90.4%)，而以「加班相關規定」(78.7%)、「特休天數」(76.8%)、「每月工作時數」(76.0%)以及「加班費給付方式」(75.7%)再次之。

(二) 雇主徵求大專以上人才主要求才管道：以「人力銀行」(41.7%)位居第一，其次為「公立就業服務機構」(22.3%)，而以「全國就業e網」(12.8%)以及「報紙刊登」(12.1%)再次之。

(三) 未來半年徵求大專以上程度員工的需求及進用職務層級：

1. 未來半年徵求大專生之需求：53.0%未來半年有徵求大專以上人才之需求，47.0%沒有。
2. 進用職務層級：主要為「一般職員」(83.6%)，其次為「中階主管」(8.2%)，「高階主管」(1.8%)較少，另有6.4%表示「都有」。

(四) 進用大專生人才主要考量條件：首推「良好工作態度」(25.3%)，其次為「專業技能」(10.4%)以及「學歷科系」(9.2%)，而以「品德操守」(6.8%)及「相關工作經驗」(6.6%)再次之。

(五) 大專生最令公司感到困擾的問題：以「穩定度不佳 / 輕易離職」(15.0%)占比最高，其次為「忍受挫折力差 / 抗壓性差」(13.8%)，而以「工作配合度不佳」(10.9%)「工作態度不積極 / 做事潦草 / 沒耐心」(10.2%)再次之。

(六) 申請大專畢業生企業實習方案情形

1. 申請情形：全體受訪廠商中，26.0%有申請，74.0%沒有申請。
2. 對公司具體幫助性：其中「降低用人成本」(38.4%)占比最高，其次為「協助公司進用優秀人才」(19.6%)，而以「協助公司善盡企業之社會責任」(15.9%)位居第三。
3. 申請此方案進用的大專畢業生工作表現滿意度：83.8%表示滿意，14.5%表示

不滿意，另有 1.7% 表示很難說。

(七) 透過公立就業服務機構進用大專生的情形

1. 進用情形：全體受訪廠商中，38.5% 表示有，58.5% 表示沒有，另有 3.0% 表示「有申請，但沒徵求到合適人選」。
2. 透過就服中心進用大專生工作表現滿意度：73.5% 表示滿意，23.5% 表示不滿意，另有 2.9% 表示很難說。
3. 不滿意的原因：以「所推介人才工作態度不佳」(37.5%) 最多，其次為「所推介人才工作穩定性不夠」(33.3%)。

(八) 過去三年內僱用之大專生的情形

1. 僱用情形：全體受訪廠商中，86.2% 表示有僱用，13.8% 沒有。
2. 過去三年大專生工作表現滿意度：77.0% 表示滿意，19.9% 表示不滿意，另有 3.1% 表示很難說。

(九) 對公立就業服務中心各項服務表現滿意度評價：其中以「人員專業素養」、「人員服務態度」以及「整體服務品質」滿意度評價較高，皆在九成以上；然對「環境設施便民服務」、「人才素質」以及「人才數量」滿意度評價較低，皆在六成五以下。

表 3 受訪企業雇主對公立就業服務中心各項指標表現滿意度評價

各項指標表現滿意度	滿意	不滿意	很難說	未至現場	合計
人員專業素養	90.1	5.5	4.4	-	100.0
人員服務態度	95.1	1.9	3.0	-	100.0
環境設施便民服務	61.7	1.7	1.7	34.9	100.0
求才效能	65.1	30.4	4.6	-	100.0
人才素質	58.4	27.9	13.7	-	100.0
人才數量	56.2	31.7	12.1	-	100.0
整體服務品質	91.7	5.9	2.5	-	100.0

(十) 未來繼續到公立就服機構尋求就業相關服務的意願：90.7% 表示願意，8.0% 表示不願意，另有 1.3% 表示很難說。

(十一) 各項促進就業方案利用情形

1. 各項促進就業方案利用情形：以利用過「立即上工計畫」(39.1%) 位居第一，其次為「就業啟航計畫」(29.6%)，曾經利用「雇主僱用失業勞工獎助辦法」的廠商則有 15.7% 再次之，另有近半數的廠商表示「都沒有」(48.9%)。
2. 促進就業方案的具體幫助性：其中以「降低用人成本」(42.8%) 占比最高，其次

為「協助公司進用優秀人才」(18.5%)，再次為「協助公司善盡企業之社會責任」(16.2%)，另有 12.5%表示「沒有幫助」。

3.未來申請意願：74.7%有意願，17.0%沒意願，另有 8.3%表示很難說。

4.對促進就業方案的建議事項：以「簡化申請流程」(39.1%)居首，其次為「放寬申請資格與條件限制」(34.7%)，而以「篩選推介人才的專業技能」(18.8%)再次之。

(十二) 各項職業訓練方案利用情形

1.各項職業訓練方案利用情形：其中以「都沒有利用」(91.1%)占比最大，其他各方案中，以利用「產業人才投資計畫」(4.3%)的比例比較較高，其次為「青年就業旗艦計畫」(2.6%)，其他各項職業訓練方案的利用情形則不及 2%。。

2.未來申請意願：59.4%有意願，26.4%沒意願，另有 14.2%表示很難說。

3.對職業訓練方案的建議事項：「簡化申請手續」(55.3%)占比最高，其次為「放寬申請門檻與限制」(46.8%)，而以「開辦更符合企業所需的訓練項目」(36.2%)再次之。

(十三) 未來期待公立就業服務中心提供服務內容：首推「強化人力素質篩選」(59.8%)以及「加強求職者的工作穩定度與積極度」(58.3%)，其次為「提供員工在職訓練」(40.0%)，而以「僱用獎勵措施相關宣傳」(35.3%)及「協助企業雇主不定期發布就業快報」(34.9%)再次之。

第一章 緒論

台灣近年來就業人口在「學歷」層面，有往上攀升的趨勢，因應全球化和知識經濟的衝擊，部分知識相關產業廠商也將學歷視為求才基本要求。另外，國內每年大專院校畢業，甚至拿到碩、博士文憑者日益增加，逐漸有「研究所大學化，大學高中化」及「高學歷，高失業率」的現象；以雲嘉南地區為例，98年轄區內大專以上學歷求職比例大致呈現逐年上升的趨勢，96年大專以上學歷新登記求職人數比率占全部求職人數的25.88%，97年增加為28.74%，98年也微增為28.91%；96年新登記求才人數要求大專以上學歷之比率占全部求才人數的10.29%，97年增加為18.34%，98年則為19.45%，這也顯示因應社會環境變遷，接受高等教育的人口增加，整個勞動力市的人力需求素質已向上提昇。

由於高等教育人口急遽增加，根據主計處民國96年前3季調查資料顯示，國內大學以上學歷的失業率，已經高達4.45%，首度超過高職學歷的失業率4.43%，成為失業問題最嚴重的族群。因此，勞委會職訓局也在97年度開始推動「大專校院辦理就業學程計畫」，由各公立就業服務機構協助大專以上學歷求職者，希望達成「適得其所」的目標。

因此，雲嘉南區就業服務中心擬藉由本調查，從供給面了解所轄就業服務機構大專以上學歷求職者求職相關狀況，以及從需求面並了解曾至雲嘉南區就業服務中心求才之雇主對大專以上學歷求職者之看法，以利提升就業媒合率、求職服務滿意度以及相關業務之參考。

第二章 調查概述

一、調查對象

(1) 雲嘉南區大專以上學歷求職者

1. 量化調查對象：由雲嘉南區就業服務中心提供的97年1月至99年3月雲嘉南地區求職者資料，進行此次的問卷調查。
2. 質化研究對象：從雲嘉南區就業服務中心提供之求職者資料庫，篩選並擇取8位具代表性之大專以上學歷求職者進行一對一深入訪談研究。

(2) 雲嘉南區大專以上學歷求才雇主

民國97年1月至99年3月底，曾到「雲嘉南區就業服務中心」所轄就業服務機構辦理徵求大專以上學歷者登記的雇主或廠商。

二、問卷設計

本調查之問卷設計係由精湛民意調查公司研究人員，依雲嘉南區就業服務中心招標文件之調查需求項目，先行草擬問卷項目，再由雲嘉南區就業服務中心主辦單位人員與精湛公司研究人員共同修訂。

三、調查項目

(1) 大專以上學歷求職者就業需求調查

有關「大專以上學歷求職者就業服務需求調查」主要調查項目包括：

1. 目前就業狀況：大專以上求職者目前工作狀況，包括：就業情形、工作型態、從事的業別與職業別、每月薪資所得、任職機構規模、公司各項制度規範明確性、員工福利狀況、累計工作年資、更換工作次數以及再度轉換工作意向。
2. 期待理想的工作條件：大專以上求職者心中理想的工作條件，包括：期待的行業別與職業別、期待的薪資所得、期待任職的機構規模、期待的員工福利狀況。
3. 離職原因：大專以上求職者離職的主要原因以及其他離職原因。
4. 求職時所考慮的條件：大專以上求職者選擇工作時，主要考慮的條件以及其他考慮條件。

5. 求職管道：大專以上求職者主要的求職管道以及其他的求職管道。
6. 求職所遭遇的困難：大專以上求職者求職時主要遭遇困難以及其他困難。
7. 職場自身競爭力之評估：大專以上求職者對職場上自我競爭力的評估，包括主要競爭優勢以及他次要優勢評估。
8. 工作壓力或困擾：大專以上求職者職場所面臨主要工作困擾及壓力以及其他工作困擾及壓力。
9. 對公立就業服務機構滿意度評價：包括：服務人員專業素養、服務人員服務態度、洽公環境設施及便民服務、求職效能、工作機會多樣性、工作機會數量以及整體服務品質等面向的滿意度評價，此外，未來再使用公立就業服務機構求職的意願與對公立就業服務機構未來服務內容的期待。
10. 全國就業e網滿意度評價：大專以上求職對於全國就業e網的使用情形、求職效能、工作機會的多樣性以及媒合效率等面向的滿意度評價。
11. 參加公立職業訓練的情形：參加職訓課程情形、未來再參加職業訓練課程的意願以及對政府舉辦職業訓練方案的建議。
12. 受訪求職者基本資料：包括：教育程度、畢業年度、畢業於公立或私立學校、一般大學或技職大學、科系類別、學以致用情形、居住縣市、年齡層、性別。

(2) 大專以上學歷人才僱用管理調查

有關「大專以上學歷人才僱用調查」主要調查項目包括：

1. 求才管道：企業雇主徵求大專以上學歷者主要的求才管道以及其他求才管道、未來半年徵求大專以上程度員工的需求、大專以上程度員工進用的職務層級。
2. 求職者條件：企業雇主徵求大專以上學歷者主要考量條件以及其他考量條件。
3. 大專以上求職者令公司感到困擾的問題：大專以上員工令企業雇主感到主要困擾以及其他困擾。
4. 對大專畢業生企業實習方案的評價：企業雇主對於「大專畢業生企業實習方案」看法，包括：申請情形、方案對公司的幫助性、以此進用之大專畢業生工作表現滿意度評價。
5. 透過公立就業服務機構進用大專畢業生滿意度評價：進用大專生之狀況、以此進用之大專畢業生工作表現滿意度、對以此進用之大專生工作表現感到不滿意的原因。
6. 對大專畢業生工作表現滿意度評價：過去三年大專畢業生的僱用情形以及對大專畢業生工作表現滿意度評價。

7. 對公立就業服務機構滿意度評價：包括：服務人員專業素養、服務人員服務態度、環境設施及便民服務、求才效能、人才素質、人才數量以及整體服務品質滿意度等面向的滿意度評價，此外，未來再使用公立就業服務機構求才的意願與對公立就業服務機構未來服務內容的期待。
8. 促進就業方案的利用情形：各項促進就業方案的使用狀況、促進就業方案對公司的具體幫助、未來申請促進就業方案的意願以及對於促進就業方案的建議。
9. 職業訓練方案利用情形：職業訓練方案使用情形、未來申請職業訓練方案的意願以及對職業訓練方案的建議。
10. 廠商基本資料：包括：所在縣市、員工規模、公司福利狀況以及公司制度規範。

四、調查方法

此次調查以質化與量化並進的方式進行，以量化研究推估瞭解問題實況，以質化研究瞭解大專以上學歷者求職問題核心，豐富研究內涵，以為進一步規劃相關政策之參考依據。

- (1) 量化研究部分：採電話訪問進行問卷調查。
- (2) 質化研究部分：藉由實地訪查，採取一對一深入訪談方式進行。

五、抽樣方法

- (1) 大專以上學歷求職者就業需求調查

採「分層隨機抽樣法」，其作法說明如下：

1. 步驟一：以97年1月至99年3月底曾至雲嘉南區就業服務機構辦理求職的「大專以上學歷」人口為抽樣母體，共計37,967筆。
2. 步驟二：將調查母體依「教育程度別」畫分成「專科」、「大學」、「碩士」以及「博士」等四個副母體，按各副母體的比例，隨機抽取所需樣本。
3. 步驟三：依各教育程度別應完成之成功樣本數之4倍抽取所需樣本，以防無法聯絡或拒訪等狀況發生。

表 2-1、大專求職者母體教育程度與成功樣本數分布狀況

教育程度	母體數	占母體比例	成功樣本數	占樣本比例
合計	37,967	100.0	2,522	100.0
專科	13,677	36.0	913	36.2

大學	23,023	60.6	1,499	59.4
碩士	1,244	3.3	106	4.2
博士	23	0.1	4	0.2

(2) 大專以上學歷人才僱用管理調查

1. 步驟一：以97年1月至99年3月底曾至雲嘉南區就業服務機構辦理徵求「大專以上學歷」登記的雇主或廠商為抽樣母體，共計4,674家。
2. 步驟二：將調查母體依「縣市別」畫分成雲林縣、嘉義縣、嘉義市、台南縣以及台南市等五個副母體，按各副母體的比例，隨機抽取所需樣本。。
3. 步驟三：依各縣市別應完成之成功樣本數之4倍抽取所需樣本，以防公司行號停業或拒訪等狀況發生。

表 2-2、徵求大專以上人才廠商母體縣市別與成功樣本分布狀況

縣市別	母體家數	占母體比例	成功樣本數	占樣本比例
合計	4,674	100.0	530	100.0
雲林縣	1,027	22.0	118	22.3
嘉義縣	625	13.4	72	13.6
嘉義市	517	11.1	51	9.6
台南縣	1,596	34.1	192	36.2
台南市	904	19.3	90	17.0
其他縣市	5	0.1	7	1.3

六、調查週期及期間

(1) 量化研究部分

1.動態調查資料期間為民國99年7月1日至7月31日。

靜態調查資料期間為99年7月31日。

2.訪問時段：每天9:00至22:00。

(2) 質化研究部分

民國99年8月28日至30日。

七、有效樣本數

(1) 大專以上學歷求職者就業需求調查

共完成2,522份有效樣本數，在95%的信心水準下，抽樣誤差為±1.95%。

(2) 大專以上學歷人才僱用管理調查

共完成530份有效樣本數，在95%的信心水準下，抽樣誤差為±4.01%。

$$D = Z \times \sqrt{\frac{1}{4n} \times \frac{N-n}{N-1}}$$
$$D = 1.96 \times \sqrt{\frac{1}{4 \times 530} \times \frac{4674-530}{4674-1}}$$
$$D = \pm 4.01\%$$

其中 D：誤差值
Z：信賴水準
N：母體數
n：樣本數

八、接觸紀錄

(1) 大專以上學歷求職者就業需求調查

本次調查共撥打9,453通電話，其中有效樣本數為3,437筆（成功訪本數+拒訪電話數），無效樣本數則為6,016筆。

其中，成功訪問率為

=成功樣本數/有效樣本數 =成功訪問數/(成功訪問數+拒訪電話數)

=2,522 / (2,522 + 915) x 100.0% = **73.4%**

詳細接觸情形如下表2-1所示：

表 2-3 大專以上學歷求職者調查接觸紀錄表

接觸狀況	次數	百分比
合計	9,453	100.0
訪問成功	2,522	26.7
拒訪/中途拒訪	915	9.7
此人不在家/無法聯絡此人/無人接聽	5,084	53.8
語言不通或身心障礙者無法進行訪問	23	0.2
目前主要身分是學生	294	3.1
非專科以上學歷	7	0.1
電話錯誤/空號/暫停使用或故障	548	5.8
傳真機/答錄機	60	0.6

(2) 大專以上學歷人才僱用管理調查

本次調查共撥打1,369通電話，其中有效樣本數為982筆（成功訪本數+拒訪電話數），無效樣本數則為387筆。

其中，成功訪問率為

=成功樣本數/有效樣本數 =成功訪問數/(成功訪問數+拒訪電話數)

=530 / (530 + 452) x 100.0% = **54.0%**

詳細接觸情形如下表2-2所示：

表 2-4 大專以上學歷人才僱用調查接觸紀錄表

接觸狀況	次數	百分比
合計	1,369	100.0
訪問成功	530	38.7
拒訪/中途拒訪 ¹	452	33.0
承辦人不在或離職/無人接聽	263	19.2
與就服站無往來的經驗	18	1.3
公司從未僱用大專以上學歷者	12	0.9
停（歇）業	6	0.4
電話錯誤/空號/暫停使用或故障	76	5.6
傳真機	12	0.9

¹ 拒訪廠商家數較高，主要的原因有二：(1)係因問卷過長，上班時間無法接受訪問。(2)政府機關近年各種名目調查頗多，廠商表示無法配合。

第三章 大專以上學歷求職者就業需求調查

一、受訪者基本變項

(一) 性別

在受訪者的性別分布方面，男性占比為51.5%，女性為48.5%。

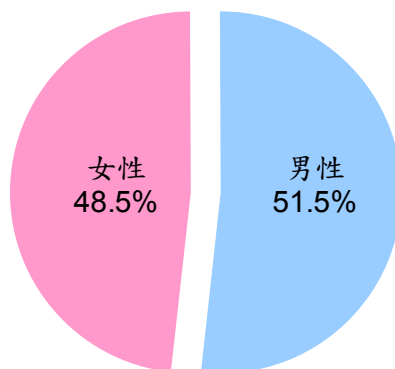


圖 3-1 受訪者性別分布狀況

(二) 年齡層

在年齡層分布方面，以25至29歲者明顯居多，占比為35.0%，其他依序為35至44歲者占比21.1%、30至34歲者占比20.1%、45歲以上者占比12.1%，而以20-24歲者占比最低為11.7%。

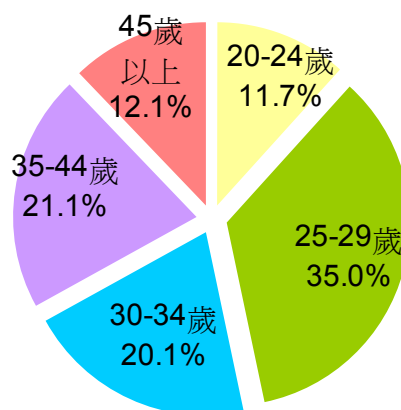


圖 3-2 受訪者年齡層分布狀況

（三）教育程度

受訪者的教育程度分布方面，以大學教育程度占比最高，為59.4%，其次為專科教育程度，占比為36.2%，而碩士以上教育程度者占比最低，為4.4%。

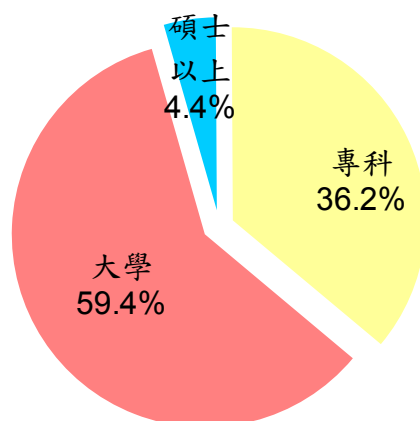


圖 3-3 受訪者教育程度分布狀況

（四）畢業年度

在受訪者的畢業年度分布方面，以畢業年度在96至98年占比最高，為36.1%，其他依序為畢業年度在90至95年（29.2%）、80-89年占比為（20.8%）、70至79年占比為（9.4%）、70年以前占比為（4.0%），而畢業年度在99至100年占比最低（0.5%）。

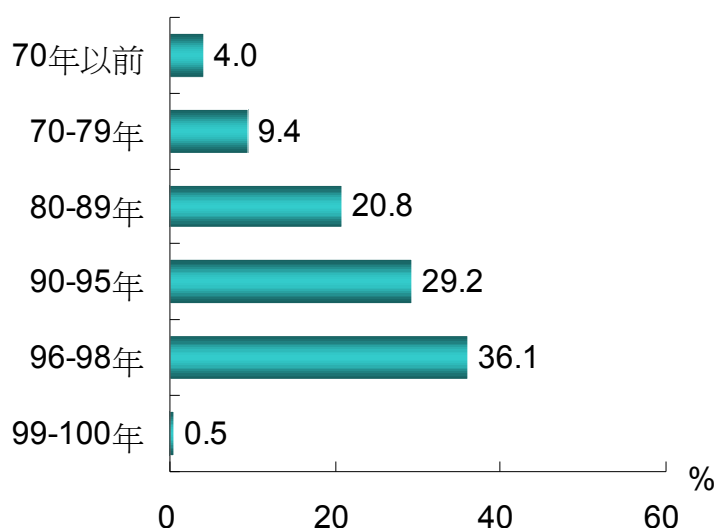


圖 3-4 受訪者畢業年度分布狀況²

² 因部分受訪求職者有繼續進修的情形，故其畢業年度為 99 至 100 年間。

（五）畢業學校的公私立別

受訪者畢業學校的公私立別分布方面，畢業學校屬公立性質占比為22.4%，畢業學校屬私立性質為77.6%。

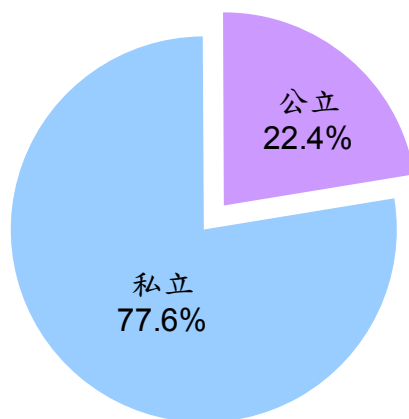


圖 3-5 受訪者畢業學校的公私立別分布狀況

（六）就讀學校屬性

受訪者就讀學校屬性分布方面，以技職院校占比最高，為46.7%，其次為一般大學，占比為27.9%，而以二專/三專/五專占比較低，為25.4%。

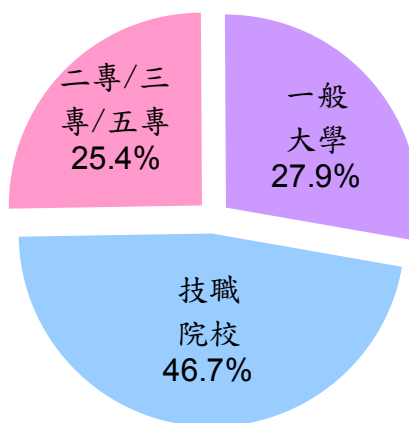


圖 3-6 受訪者就讀學校屬性分布狀況

（七）就讀的科系類別

在受訪者就讀的科系類別分布方面，以理工科系占比最高，為40.8%，其次為商/管理科系，占比為36.5%，其他各科系類別為下圖所示。

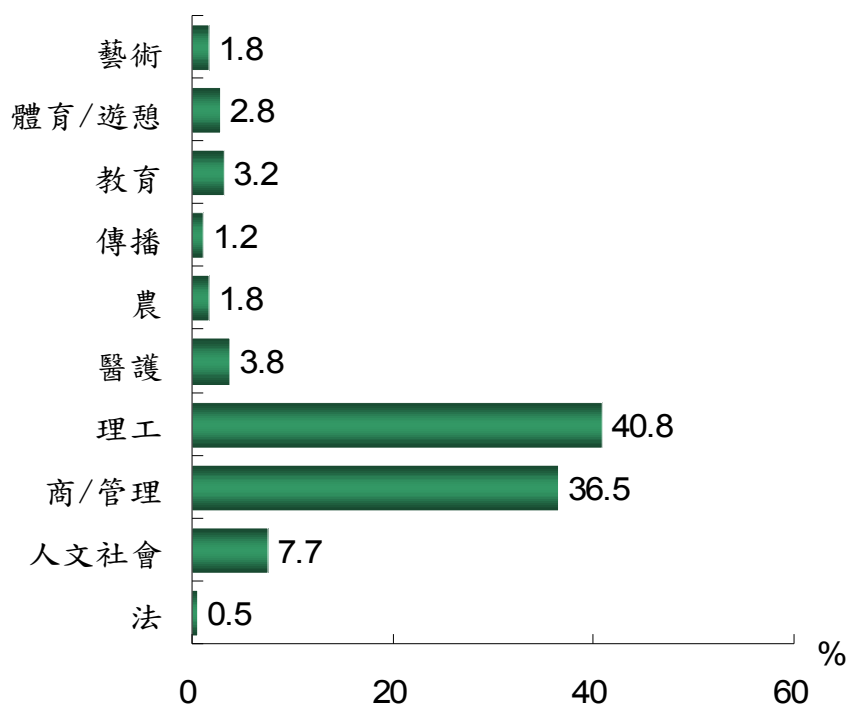


圖 3-7 受訪者就讀的科系類別分布狀況

（八）居住縣市

在受訪者居住縣市分布方面，以台南縣占比最高（34.7%），其次為台南市（25.7%），而以嘉義市（6.6%）與「其他縣市」（6.9%）占比較低。

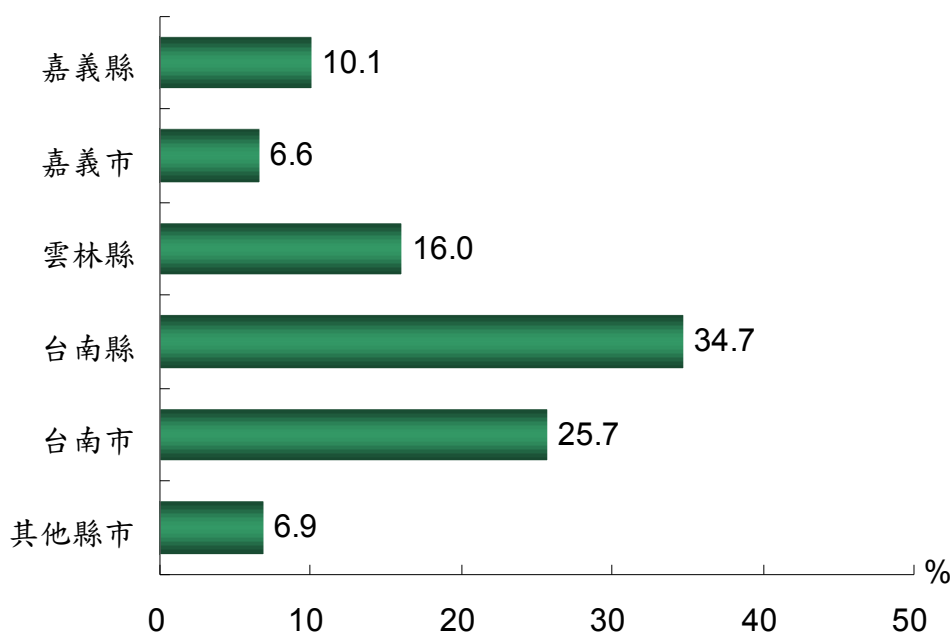


圖 3-8 受訪者居住縣市分布狀況

二、目前就業狀況與期待理想的工作條件

(一) 目前就業狀況

由受訪者目前就業狀況來看，64.9%的受訪者表示「目前有工作」，32.7%表示「目前沒有，以前有」，僅有2.4%表示「從來都沒有」。

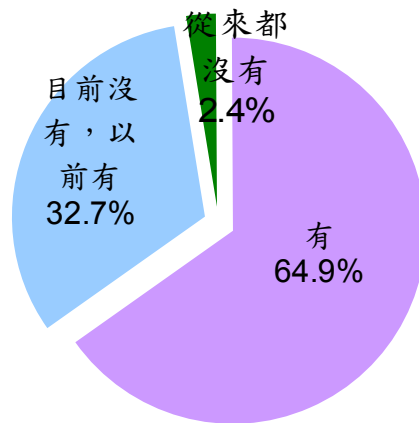


圖 3-9 目前就業狀況 (N=2,522)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別以及年齡層等變項，對於「目前就業狀況」皆有顯著差異存在，然不同的性別則沒有顯著差異存在。（請見統計表A1）

畢業年度方面，在96至98年度畢業者，目前有工作的比例（70.8%）相對較高，在79年以前畢業者，目前有工作的比例（51.9%以下）相對較低。

公私立別方面，就讀私立學校者，目前有工作的比例（66.1%）相對較高；就讀公立學校者，目前有工作的比例（60.6%）相對較低。

學校屬性方面，就讀技職院校者，目前有工作的比例（68.0%）相對較高；就讀二專/三專/五專者，目前有工作的比例（60.5%）相對較低。

教育程度方面，碩士以上程度者，目前有工作的比例（71.8%）相對較高；而專科程度者，目前有工作的比例（61.6%）相對較低。

科系類別方面，就讀理工科系者，目前有工作的比例（67.2%）相對較高；就讀人文科系者，目前有工作的比例（58.3%）相對較低。

居住縣市別方面，居住於台南縣以及其他縣市者，目前有工作的比例（68.7%以上）相對較高；居住於嘉義市者，目前有工作的比例（47.6%）相對較低。

年齡層方面，25至29歲者，目前有工作的比例（72.7%）相對較高；45歲以上者，目前有工作的比例（41.8%）相對較低；20-24歲者，從來都沒有工作的比例（9.5%）相對較高。

（二）目前或上一份從事的工作型態

針對「目前有工作」及「目前沒有，以前有」的受訪者(2,461人)，進一步詢問受訪者目前(或上一份)從事的工作型態，其中以「全職工作」（85.4%）的比例最高，其次則為「部分工時」（11.2%），「協助家裡事業」（2.0%）及「自行創業」（1.4%）再次之。

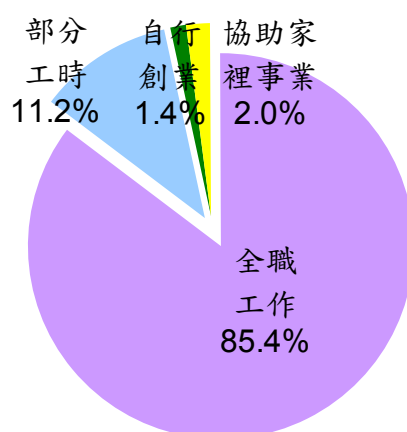


圖 3-10 目前或上一份從事的「工作型態」（N=2,461）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的每月薪資所得、累計工作年資、學校屬性、教育程度、年齡層以及性別等變項，對於「目前(或上一份)從事的工作型態」皆有顯著差異存在，然不同的更換工作次數、公私立別以及科系類別，則沒有顯著差異存在。不同的就業縣市別、從事的行業別、從事的職業類別、員工規模別、畢業年度以及居住縣市別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A2）

每個月薪資所得方面，每個月薪資在2萬以上者，為全職工作的比例（91.2%以上）相對較高；每個月薪資在2萬以下者，為全職工作的比例（62.6%）相對較低。

累計工作年資方面，累計年資在6至10年者，為全職工作的比例（87.3%）相對較高；累計年資在1年以下者，為部分工時的比率（13.4%）相對較高。

學校屬性方面，就讀技職院校者，為全職工作的比例（87.1%）相對較高；就讀二專/三專/五專者，為全職工作的比例（81.9%）相對較低。

教育程度方面，碩士以上程度者，為全職工作的比例（93.5%）相對較高；專

科教育程度者，為全職工作的比例（81.9%）相對較低。

年齡層方面，30至34歲者，為全職工作的比例（88.0%）相對較高；45歲以上者，為全職工作的比例（79.7%）相對較低。此外，20至24歲及45歲以上者，為部分工時的比例（16.0%以上）相對較高。

性別方面，女性為部分工時的比例為12.5%，相對較男性之10.0%略高；男性為協助家裡事業的比例為2.8%，相對較女性之1.2%略高。

（三）工作地點

以受訪者目前(或上一份)工作的地點來看，工作地點在「台南縣」（38.8%）占比最大，其次為「台南市」（20.7%）及「雲林縣」（15.3%），「其他縣市」³則占比10.2%，而以「嘉義縣」（8.1%）與「嘉義市」（6.9%）較少。請參見下圖3-10。

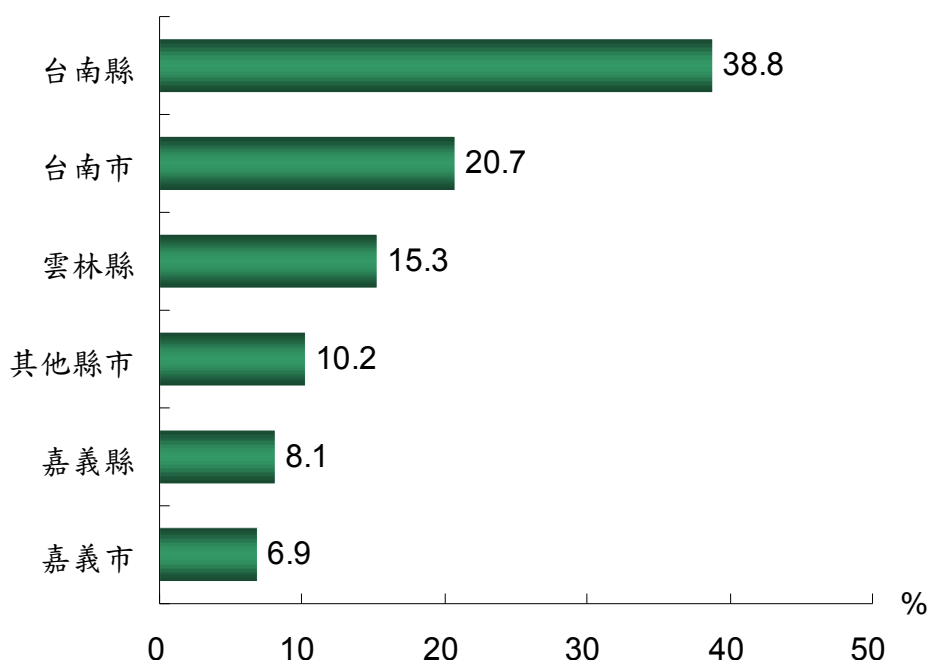


圖 3-11 目前(或上一份)工作的地點

（四）行業別

從受訪者目前從事的行業別來看，以「製造業」占最大宗（44.1%），其次為「批發及零售業」（9.7%）、「教育服務業」（8.6%）、「公共行政及國防」（4.6%）、「醫療保健及社會工作服務業」（4.6%）、「金融及保險業」（4.2%）及「住宿及餐飲業」（4.2%）等六業別。

從受訪者最初求職時，期待進入的行業別觀之，仍以「製造業」占比最高（36.1%），其次為「批發及零售業」（7.2%），而以「資訊及通訊傳播業」

³ 「其他縣市」意指受訪者目前工作的地點為雲林縣、嘉義縣市以及台南縣市以外之其他縣市。

(5.7%) 再次之；另有16.2%表示沒有特定期待的行業別。

從差異性比較來看，目前（或上一份）工作從事「製造業」的比例明顯增加（增加8.0個百分點），其次為「教育服務業」⁴（增加3.0個百分點），目前(或上一份)工作從事「資訊及通訊傳播業」則小幅減少3.4個百分點。

表 3-1 目前（或上一份）從事工作及最初求職時期待進入之行業別

行業別	目前（或上一份）工作的行業別		最初求職時期待進入的行業別		增減百分點
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)	
合計	2,461	100.0	2,522	100.0	
農、林、漁、牧業	23	0.9	4	0.2	0.8
製造業	1,086	44.1	911	36.1	8.0
電力及燃氣供應業	16	0.7	5	0.2	0.5
用水供應及污染整治業	18	0.7	3	0.1	0.6
營造業	89	3.6	54	2.1	1.5
批發及零售業	239	9.7	181	7.2	2.5
運輸及倉儲業	42	1.7	31	1.2	0.5
住宿及餐飲業	103	4.2	120	4.8	-0.6
資訊及通訊傳播業	57	2.3	144	5.7	-3.4
金融及保險業	103	4.2	98	3.9	0.3
不動產業	10	0.4	11	0.4	0.0
專業、科學及技術服務業	69	2.8	109	4.3	-1.5
支援服務業	76	3.1	37	1.5	1.6
公共行政及國防	114	4.6	121	4.8	-0.2
教育服務業	211	8.6	140	5.6	3.0
醫療保健及社會工作服務業	114	4.6	80	3.2	1.5
藝術、娛樂及休閒服務業	15	0.6	23	0.9	-0.3
其他服務業	76	3.1	42	1.7	1.4
沒有特定期待的行業別	-	-	408	16.2	-

（五）職業別

由受訪者目前（或上一份）從事的職業類別來看，以「事務支援人員」（26.5%）占比最大，其次為「技術員及助理專業人員」（21.9%），而以「專業人員」（13.0%）、「服務及銷售工作人員」（11.3%）、「技藝有關工作人員」（9.1%）、「基層技術工及勞力工」（8.5%）及「機械設備操作及組裝人員」（7.2%）等五類別再次之。

由受訪者最初求職時期時，期待從事的職業類別觀之，仍以「事務支援人員」

⁴ 「教育服務業」比例增加的原因，是進入課後托育系統，在「安親班」擔任課輔老師的工作。

(33.4%) 占比最大，其次為「技術員及助理專業人員」(21.8%)，而以「專業人員」(20.2%)、「服務及銷售工作人員」(7.8%)、「技藝有關工作人員」(6.5%)等三類別再次之。

由差異性比較來看，目前(或上一份)工作從事從事「基層技術工及勞力工」的比例增加4.4個百分點，然目前(或上一份)工作從事「專業人員」及「事務支援人員」則較最初求職時期待職業類別的比例，分別明顯減少7.2及6.9個百分點。

表 3-2 目前（或上一份）從事工作及最初求職時期待之職業類別

職業類別	目前（或上一份）工作的職業類別		最初求職時期待進入的職業類別		差異百分點
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)	
合計	2,461	100.0	2,522	100.0	
現役軍人	0	0	4	0.2	-0.2
民意代表、主管及經理人員	50	2.0	52	2.1	0.0
專業人員	319	13.0	509	20.2	-7.2
技術員及助理專業人員	539	21.9	549	21.8	0.1
事務支援人員	652	26.5	843	33.4	-6.9
服務及銷售工作人員	277	11.3	197	7.8	3.4
農、林、漁、牧生產人員	12	0.5	3	0.1	0.4
技藝有關工作人員	224	9.1	165	6.5	2.6
機械設備操作及組裝人員	178	7.2	97	3.8	3.4
基層技術工及勞力工	210	8.5	103	4.1	4.4

1. 民意代表、主管及經理人員

在「民意代表、主管及經理人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「民意代表、主管及經理人員」的占比為2.1%（52人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「民意代表、主管及經理人員」占比為2.0%（50人）。

從「民意代表、主管及經理人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別屬於「生產及專業服務經理人員」（17人）、「餐旅、零售及其他場所服務經理人員」（14人）及「民意代表、高階主管及總執行長」（13人）三者的人數較多；目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「生產及專業服務經理人員」（18人）、「餐旅、零售及其他場所服務經理人員」（11人）及「民意代表、高階主管及總執行長」（11人）三者的人數較多。

表 3-3 民意代表、主管及經理人員中類別的結構差異比較

民意代表、主管及經理人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	52	100.0	50	100.0
民意代表、高階主管及總執行長	13	25.0	11	22.0
行政及商業經理人員	8	15.4	10	20.0
生產及專業服務經理人員	17	32.7	18	36.0
餐旅、零售及其他場所服務經理人員	14	26.9	11	22.0

2. 專業人員

在「專業人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「專業人員」的占比為20.2%（509人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「專業人員」占比為13.0%（319人）。

從「專業人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別屬於「科學及工程專業人員」（284人）及「教學專業人員」（95人）兩者的人數較多；目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「科學及工程專業人員」（127人）及「教學專業人員」（124人）兩者的人數較多。

表 3-4 專業人員中類別的結構差異比較

專業人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	509	100.0	319	100.0
科學及工程專業人員	284	55.8	127	39.8
醫療保健專業人員	31	6.1	33	10.3
教學專業人員	95	18.7	124	38.9
商業及行政專業人員	22	4.3	6	1.9
資訊及通訊專業人員	34	6.7	13	4.1
法律、社會及文化專業人員	43	8.4	16	5.0

3. 技術員及助理專業人員

在「技術員及助理專業人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「技術員及助理專業人員」的占比為21.8%（549人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「技術員及助理專業人員」占比為21.9%（539人）。

從「技術員及助理專業人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別屬於「科學、化學及工程科學技術員」（276人）及「商業及行政助理專業人員」（180人）兩者的人數較多；目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「科學、化學及工程科學技術員」（284人）及「商業及行政助理專業人員」（197人）兩者的人數較多。

表 3-5 技術員及助理專業人員的結構差異比較

技術員及助理專業人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	549	100.0	539	100.0
科學、化學及工程科學技術員	276	50.3	284	52.7
醫療保健助理專業人員	15	2.7	14	2.6
商業及行政助理專業人員	180	32.8	197	36.5
法律、社會、文化及有關助理專業人員	24	4.4	21	3.9
資訊及通訊傳播技術員	54	9.8	23	4.3

4.事務支援人員

在「事務支援人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「事務支援人員」的占比為33.4%（843人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「事務支援人員」占比為26.5%（652人）。

從「事務支援人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別屬於「一般及文書事務人員」（536人）及「會計、生產、運輸及有關事物人員」（214人）兩者的人數較多；目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「一般及文書事務人員」（313人）及「會計、生產、運輸及有關事物人員」（257人）兩者的人數較多。

表 3-6 事務支援人員的結構差異比較

事務支援人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	843	100.0	652	100.0
一般及文書事務人員	536	63.6	313	48.0
顧客服務事務人員	73	8.7	58	8.9
會計、生產、運輸及有關事物人員	214	25.4	257	39.4
其他事務支援人員	20	2.4	24	3.7

5.服務及銷售工作人員

在「服務及銷售工作人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「服務及銷售工作人員」的占比為7.8%（197人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「服務及銷售工作人員」占比為11.3%（277人）。

從「服務及銷售工作人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別屬於「個人服務工作人員」（101人）及「銷售及展示工作人員」（74人）兩者的人數較多；目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「銷售及展示工作人員」（133人）及「個人服務工作人員」（96人）兩者的人數較多。

表 3-7 服務及銷售工作人員的結構差異比較

服務及銷售工作人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	197	100.0	277	100.0
個人服務工作人員	101	51.3	96	34.7
銷售及展示工作人員	74	37.6	133	48.0
個人照顧工作人員	8	4.1	19	6.9
保安服務工作人員	14	7.1	29	10.5

6.農、林、漁、牧生產人員

在「農、林、漁、牧生產人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「農、林、漁、牧生產人員」的占比為0.1%（3人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「農、林、漁、牧生產人員」占比為0.5%（12人）。

從「農、林、漁、牧生產人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別僅有3人，分別為「農藝及園藝作物栽培人員」（2人）及「漁業生產人員」（1人）；而目前(或上一份)從事的工作類別屬「農藝及園藝作物栽培人員」（8人）的人數較多。

表 3-8 農、林、漁、牧生產人員的結構差異比較

農、林、漁、牧生產人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	3	100.0	12	100.0
農藝及園藝作物栽培人員	2	66.7	8	66.7
農牧綜合生產人員	0	0.0	1	8.3
林業生產人員	0	0.0	2	16.7
漁業生產人員	1	33.3	1	8.3

7.技藝有關工作人員

在「技藝有關工作人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「技藝有關工作人員」的占比為6.5%（165人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「技藝有關工作人員」占比為9.1%（224人）。

從「技藝有關工作人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別以「金屬、機具製造及有關工作者」（69人）最多，其次為「電力及電子設備裝修人員」（56人）、「其他技藝有關工作人員」（19人）再次之；而目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「金屬、機具製造及有關工作者」（99人）最多，其次為「電力及電子設備裝修人員」（49人）及「其他技藝有關工作人員」（39人）。

表 3-9 技藝有關工作人員的結構差異比較

技藝有關工作人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	165	100.0	224	100.0
營建及有關工作者	13	7.9	20	8.9
金屬、機具製造及有關工作者	69	41.8	99	44.2
手工藝及印刷工作人員	8	4.8	17	7.6
電力及電子設備裝修人員	56	33.9	49	21.9
其他技藝有關工作人員	19	11.5	39	17.4

8.機械設備操作及組裝人員

在「機械設備操作及組裝人員」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「機械設備操作及組裝人員」的占比為3.8%（97人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「機械設備操作及組裝人員」占比為7.2%（178人）。

從「機械設備操作及組裝人員」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別屬於「生產機械設備操作人員」（60人）及「組裝人員」（25人）兩者的人數較多；而目前(或上一份)從事的工作類別亦屬「生產機械設備操作人員」（109人）及「組裝人員」（43人）兩者的人數較多。

表 3-10 機械設備操作及組裝人員的結構差異比較

機械設備操作及組裝人員-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	97	100.0	178	100.0
生產機械設備操作人員	60	61.9	109	61.2
組裝人員	25	25.8	43	24.2
駕駛及移運設備操作人員	12	12.4	26	14.6

9. 基層技術工及勞力工

在「基層技術工及勞力工」此一職業大類，受訪者最初求職時期待工作類別為「基層技術工及勞力工」的占比為4.1%（103人），目前(或上一份)工作從事工作類別為「基層技術工及勞力工」占比為8.5%（210人）。

從「基層技術工及勞力工」的職業中分類來看，受訪者最初求職時期待之工作類別以「採礦、營建、製造及運輸勞力工」（91人）最多；而目前(或上一份)從事的工作類別仍以「採礦、營建、製造及運輸勞力工」（155人）最多，其次為「廢棄物服務工及環境清掃工」（20人），「其他基層技術工及勞力工」（17人）再次之。

表 3-11 基層技術工及勞力工的結構差異比較

基層技術工及勞力工-中分類	最初求職時期待進入的工作類別		目前（或上一份）從事的工作類別	
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)
合計	103	100.0	210	100.0
清潔工及幫工	6	5.8	11	5.2
農、林、漁、牧業勞力工	0	0.0	3	1.4
採礦、營建、製造及運輸勞力工	91	88.3	155	73.8
街頭服務工及非餐飲小販	0	0.0	4	1.9
廢棄物服務工及環境清掃工	2	1.9	20	9.5
其他基層技術工及勞力工	4	3.9	17	8.1

（六）薪資待遇

在薪資待遇部分，受訪者目前（或上一份）工作的平均薪資待遇為25,990元，主要集中於「2萬至2萬5千」之間，占比為33.9%，其次為「2萬元以下」（24.8%）、「3萬至4萬」（17.3%）及「2萬5千至3萬」（16.7%），「4萬以上」（7.4%）再次之。

然最初求職期待的平均薪資待遇為30,051元，最初求職期待之薪資待遇主要集中於「3萬至4萬」之間，占比為28.0%，其次為「2萬至2萬5千」（27.3%）與「2萬5千至3萬」（26.8%），「4萬以上」（11.8%）與「2萬元以下」（6.1%）再次之，顯示大專以上學歷求職者最初求職期待的平均薪資待遇高於目前（或上一份）工作的平均薪資待遇。

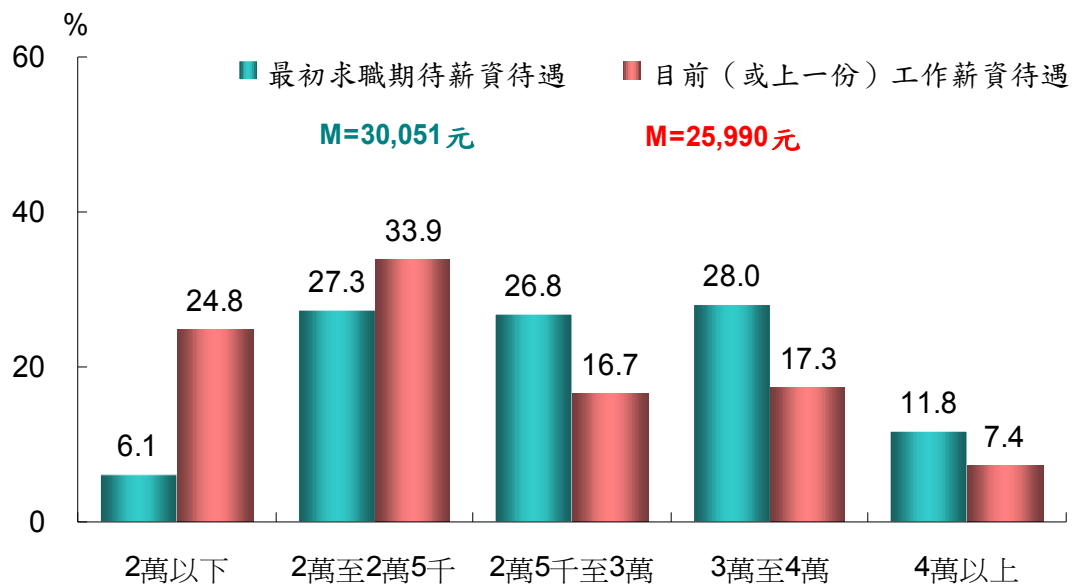


圖 3-12 目前 (或上一份) 工作薪資待遇與最初求職期待之薪資待遇

1. 工作薪資待遇與基本變項之交叉分析

經由ANOVA檢定，目前有無工作、不同的工作型態、就業縣市別、從事的行業別、從事的職業類別、員工規模別、累計工作年資、畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別等變項，在「目前 (或上一份) 工作薪資待遇」上皆有顯著差異存在，然更換工作次數此變項則沒有顯著差異存在。(請見統計表A3)

目前有無工作方面，「目前沒有，以前有工作」者，上一份工作的平均薪資所得較高 (26,917元)，目前有工作者，平均薪資所得較低 (25,522元)。

工作型態方面，自行創業者，平均薪資所得較高 (29,629元)，部份工時者，平均薪資所得較低 (18,940元)。

就業縣市別方面，在其他縣市就業者，平均薪資所得較高 (32,205元)，在嘉義縣就業者，平均薪資所得較低 (23,405元)。

從事的行業別方面，從事金融及保險業者，平均薪資所得較高 (31,612元)，從事住宿及餐飲業以及公共行政及國防者，平均薪資所得較低，分別為21,024及21,039元。

從事的職業類別方面，從事民意代表、主管及經理人員者，平均薪資所得較高 (51,400元)，從事服務及銷售工作人員以及基層技術工及勞力工者，平均薪資所得較低，分別為20,830及20,086元。

員工規模別方面，公司員工規模在1,000人以上者，平均薪資所得較高（32,073元），公司員工規模在1至5人者，平均薪資所得較低（22,505元）。

累計工作年資方面，平均薪資所得有隨累計工作年資上升而呈現遞增的現象，平均薪資所得從工作年資在1年以下者之22,764元上升至工作年資在10年以上者之30,153元。

畢業年度方面，在70年以前畢業者，平均薪資所得較高（35,287元），在96年至98年畢業者，平均薪資所得較低（23,729元）。

公私立別方面，就讀公立學校者，平均薪資所得較高（28,027元），就讀私立學校者，平均薪資所得較低（25,415元）。

學校屬性方面，就讀一般大學者，平均薪資所得較高（28,250元），就讀技職院校者，平均薪資所得較低（24,647元）。

教育程度方面，碩士以上程度者，平均薪資所得較高（37,810元）。

科系類別方面，就讀理工科系者，平均薪資所得較高（28,446元），就讀人文科系者，平均薪資所得較低（23,874元）。

居住縣市方面，居住於其他縣市及台南市者，平均薪資所得較高，分別為28,075元及27,070元，居住於嘉義縣者，平均薪資所得較低（23,359元）。

年齡層方面，平均薪資所得有隨年齡層上升而呈現遞增的現象，平均薪資所得從20至24歲者之21,609元上升至45歲以上者之30,993元。

性別方面，男性的平均薪資所得為29,126元，明顯較女性之22,664元為高。

2. 最初求職期待的工作薪資待遇與基本變項之交叉分析

經由ANOVA檢定，目前有關工作、不同的工作型態、就業縣市別、期待進入的行業別、期待從事的職業類別、期待的員工規模別、畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別等變項，對「最初求職期待的工作薪資待遇」上皆有顯著差異存在。（請見統計表A4）

目前有關工作方面，目前有工作者，最初求職期待的工作薪資待遇較高（31,198元），從來都沒有者，最初求職期待的工作薪資待遇較低（26,631元）。

工作型態方面，自行創業，最初求職期待的工作薪資待遇較高（39,100元），部份工時及協助家裡事業者，最初求職期待的工作薪資待遇較低，分別28,034及28,388元。

就業縣市別方面，在其他縣市就業者，最初求職期待的工作薪資待遇較高（37,167元），在嘉義縣及雲林縣就業者，最初求職期待的工作薪資待遇較低，分別28,291元及28,670元。

期待進入的行業別方面，期待進入不動產業以及營造業者，最初求職期待的工作薪資待遇較高，分別39,545及37,435元，沒有特定期待從事的行業者，最初求職期待的工作薪資待遇較低（26,987元）。

期待從事的職業類別方面，期待從事現役軍人以及民意代表、主管及經理人員者，最初求職期待的工作薪資待遇較高，分別54,250及53,067元，期待從事基層技術工及勞力工者，最初求職期待的工作薪資待遇較低（25,291元）。

期待員工規模別方面，期待的員工規模在51人以上者，最初求職期待的工作薪資待遇較高（32,713元），期待的員工規模在11-50人者，最初求職期待的工作薪資待遇較低（27,976元）。

畢業年度方面，最初求職期待的工作薪資待遇，隨畢業年度增加而呈現遞減的現象，平均薪資所得從70年以前畢業者之35,540元降低至99至100年者之28,083元。

公私立別方面，就讀公立學校者，期待的工作薪資待遇較高（32,750元）。

學校屬性方面，就讀一般大學者，期待的工作薪資待遇較高（31,937元）。

教育程度方面，碩士以上程度者，期待的工作薪資待遇較高（39,945元）。

科系類別方面，就讀理工科系者，期待的工作薪資待遇較高（32,888元），就讀商科系者，最初求職期待的工作薪資待遇較低（27,840元）。

居住縣市方面，居住於其他縣市者，最初求職期待的工作薪資待遇較高（33,743元），居住於嘉義市及嘉義縣者，最初求職期待的工作薪資待遇較低，分別為28,298及28,688元。

年齡層方面，最初求職期待的工作薪資待遇，有隨年齡層上升而呈現增加的現象，平均薪資所得從20至24歲者之26,454元上升至45歲以上者之32,967元。

性別方面，男性最期待的工作薪資待遇（33,512元），較女性之26,370元為高。

（七）公司員工規模

在公司員工規模方面，受訪者目前（或上一份）之公司員工規模為「51人及以上」之占比最高（47.3%），其次為「11-50人」（29.5%）「1-10人」（23.3%）；至

於最初求職期待的公司員工規模，有大多數的受訪者(近約三成八的比例)表示「都可以」，其次為「51人及以上」(33.5%)、「11-50人」(19.3%)、「1-10人」(9.5%)。

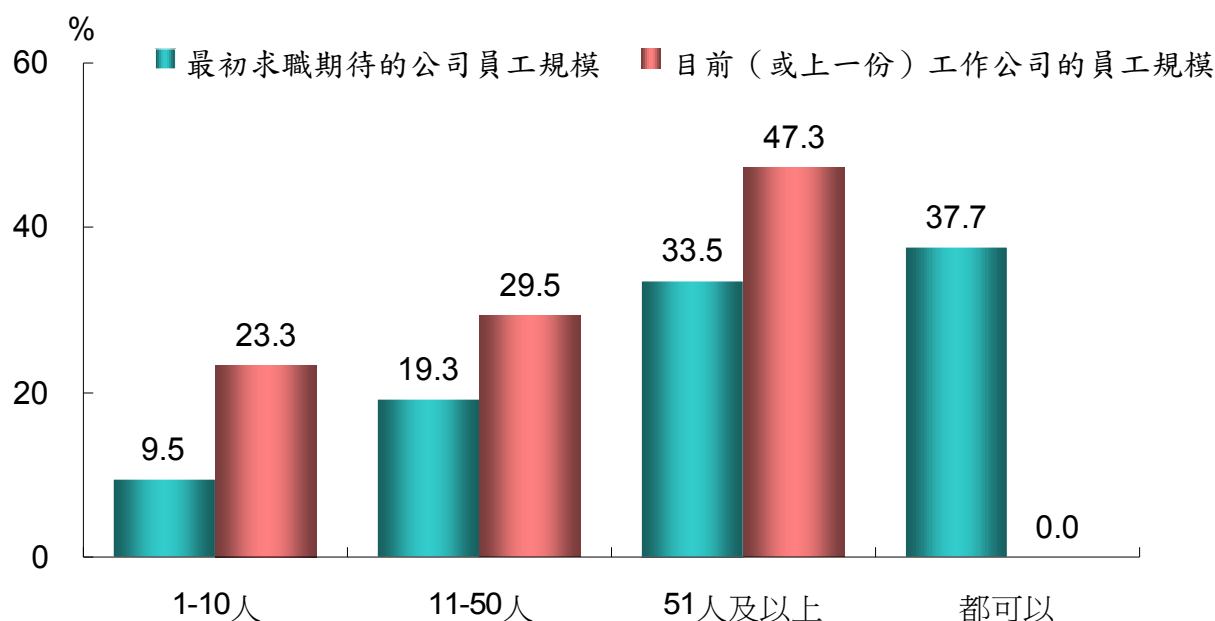


圖 3-13 公司員工規模與最初求職期待的公司員工規模

1. 公司的員工規模與基本變項之交叉分析

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的工作型態、就業縣市別、從事的職業類別、每月薪資所得、累計工作年資、更換工作次數、畢業年度、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別等變項，在「公司員工規模」上有顯著差異存在，然目前無工作、不同的公私立別以及學校屬性三個變項，則沒有顯著差異存在。從事的行業別此變項，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A5）

工作型態方面，自行創業及協助家裡事業者，公司員工規模為1至10人的比例(86.8%以上)相對較高；部份工時者，公司員工規模在11至50人的比例(36.0%)相對較高；全職工作者，公司員工規模在200人以上的比例(29.6%)相對較高。

就業縣市別方面，在嘉義市就業者，任職公司員工規模為1至10的比例(31.6%)相對較高；在嘉義縣就業者，公司員工規模為11至50人的比例(36.9%)相對較高；在台南縣及其他縣市就業者，公司員工規模在200人以上的比例，分別為35.0%及31.1%，相對較高。

從事的職業類別方面，從事民意代表、主管及經理人員、服務及銷售工作人員及農、林、漁、牧生產人員等三職類，員工規模為1至10人的比例(33.3%以上)相對較高；從事事務支援人員，員工規模為11至50人的比例(35.9%)相對較高；從事基層

技術工及勞力工，員工規模為51至200人的比例(27.7%)相對較高；從事技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員及機械設備操作及組裝人員等三職類，員工規模在200人以上的比例(31.8%以上)相對較高。

每月薪資所得方面，每月薪資所得在2萬以下者，員工規模為1至10人的比例(37.0%)相對較高；每月薪資所得在2萬至2萬5千者，員工規模為11-50人的比例(35.5%)相對較高；每月薪資所得在2萬5千至3萬、3萬至4萬及4萬以上者，員工規模在200人的比例(32.5%以上)相對較高。

累計工作年資方面，累計年資在10年以上者，員工規模為11至50人的比例(33.5%)相對較高；累計年資在1年至3年者，員工規模為200人以上的比例(30.6%)相對較高。

更換工作次數方面，更換次數為6個以上者，員工規模為11至50人的比例(36.2%)相對較高；更換次數為0至1個者，員工規模在200人以上的比例(31.6%)相對較高。

畢業年度方面，99至100年、70至79年及70年以前畢業者，員工規模為11至50人的比例(35.9%以上)相對較高；90至95年畢業者，員工規模在200人以上的比例(31.0%以上)相對較高。

教育程度方面，碩士以上程度者，員工規模為51至200人、200人以上的比例分別為27.4%、40.6%，相對較高。

科系類別方面，就讀人文科系者，員工規模為1至10人的比例(31.3%)相對較高；就讀其他科系⁵者，員工規模在11至50人的比例(33.1%)相對較高；就讀理工科系者，員工規模在200人以上的比例(32.9%)相對較高。

居住縣市別方面，居住於嘉義縣者，員工規模為1至10人的比例(28.6%)相對較高；居住於嘉義市及嘉義縣者，員工規模為11至50人的比例(33.6%以上)相對較高；居住於其他縣市者，公司員工規模在200人以上的比例(32.0%)，相對較高。

年齡層方面，20至24歲者，員工規模為1至10人的比例(29.0%)相對較高；20-24歲及45歲以上者，員工規模為11至50人的比例(33.5%以上)相對較高；30至34歲者，員工規模為200人以上的比例，相對較高(31.2%)。

性別方面，女性任職公司員工規模為11至50人的比例(34.5%)較男性之24.8%為高；男性任職公司員工規模為200人以上的比例(32.3%)較女性之20.7%為高。

⁵ 其他科系含法、醫護、農、傳播、教育、體育、遊憩、藝術等類別。

2.最初求職期待的公司員工規模與基本變項之交叉分析

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的期待從事的職業類別、期待每月薪資所得、畢業年度、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別等變項，對「最初求職期待的公司員工規模」上有顯著差異存在，然不同的公私立別此個變項，則沒有顯著差異存在。期待進入的行業別此變項，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A6）

期待從事的職業類別方面，期待從事服務及銷售工作人員及農、林、漁、牧生產人員，期待員工規模為1至10人的比例較高（20.3%以上）；期待從事事務支援人員者，期待員工規模為11至50人的比例（24.1%）相對較高；期待從事現役軍人、專業人員及機械設備操作及組裝人員者，期待員工規模在51人以上的比例（43.4%以上）相對較高；期待從事農、林、漁、牧生產人員與基層技術工及勞力工者，期待員工規模為「都可以」的比例（63.1%以上）明顯較高。

期待每月薪資所得方面，每月薪資在2萬以下者，期待員工規模為1至10人的比例（16.1%）相對較高；每月薪資在3萬以上者，期待員工規模在51人以上的比例（44.5%以上）相對較高；每月薪資在2萬5千元以下者，表示「都可以」的比例（43.3%以上）相對較高。

畢業年度方面，99至100年畢業者，最初求職期待的公司員工規模在51人以上人的比例（41.7%），相對較其他的畢業年度者為高；80至89年及70年以前畢業者，表示「都可以」的比例（42.9%以上），明顯較其他的畢業年度者為高。

學校屬性方面，就讀一般大學者，期待員工規模在51人以上人的比例（38.0%）相對較高；就讀二專/三專/五專者，表示「都可以」的比例（44.8%），相對較高。

教育程度方面，碩士以上程度者，期待公司員工規模在51人以上人的比例（64.5%）相對較高；專科程度者，表示「都可以」的比例（43.8%）相對較高。

居住縣市別方面，居住於嘉義縣者，期待員工規模為1至10人的比例（16.5%）相對較高；居住於嘉義市者，期待的員工規模為11至50人的比例（23.5%）相對較高；居住於其他縣市者，期待員工規模在51人以上的比例（42.2%）相對較高；居住於雲林縣者，表示「都可以」的比例（43.1%）相對較高。

年齡層方面，20至24歲者，期待員工規模為11-50人的比例（24.8%）相對較高；30至34歲者，期待員工規模在51人以上人的比例（39.0%）相對較高；45歲以上者，表示「都可以」的比例（49.3%）相對較高。

性別方面，女性期待員工規模為11至50人的比例（23.8%）相對較男性之15.0%為高；男性期待公司員工規模在51人以上人的比例（39.6%）相對較女性之27.1%為高。

(八) 公司制度規範

在目前（或上一份）工作的公司制度有明確規範者方面，以「上下班時間」（86.1%）與「每月工作天數」（82.9%）之占比最高，其次為「每月工作時數」（70.2%），其他公司制度規範則皆不及六成五另外有2.6%表示「在家工作者，不適用」，而僅有1.6%表示「皆沒有明確的規範」。

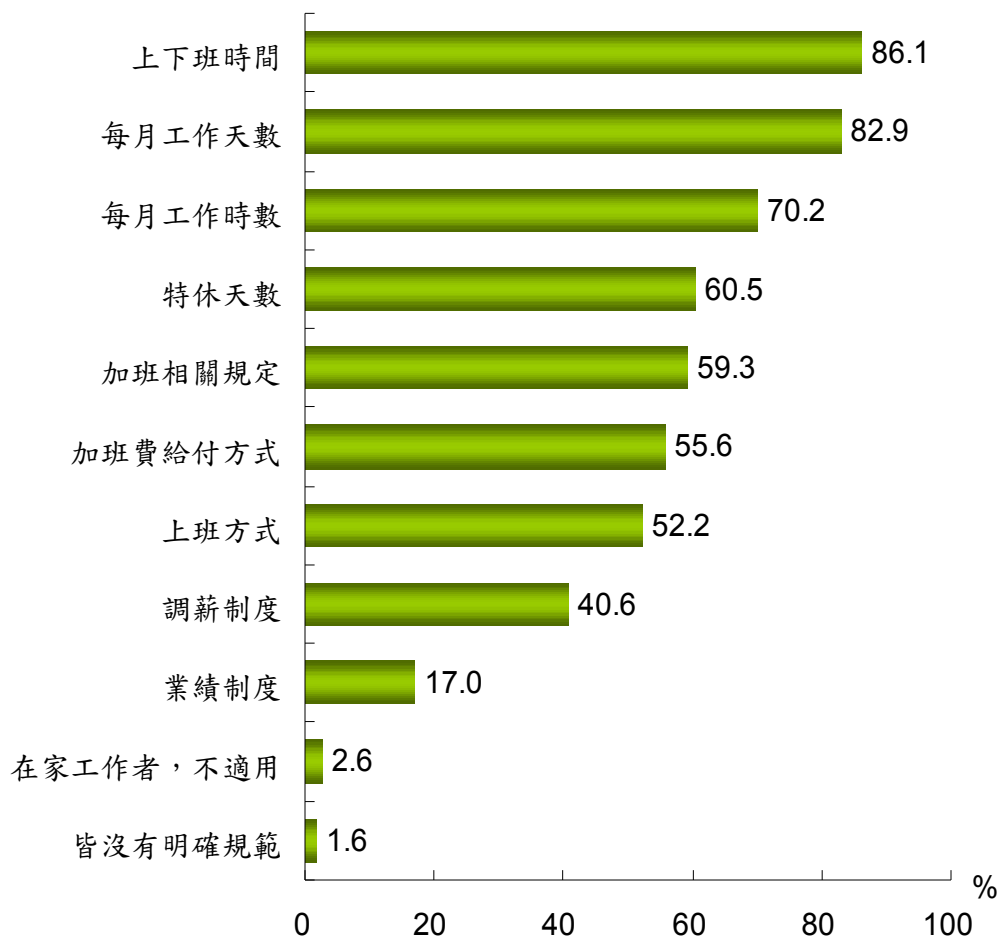


圖 3-14 公司制度規範

因「公司制度規範」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A7）

（九）公司提供的員工福利

1.公司提供的員工福利

在目前（或上一份）工作的「員工福利」方面，以「健保」（89.5%）與「勞保」（89.1%）之占比最高，其次為「年終獎金」（66.1%），其他各項員工福利則皆在六成以下，僅有2.1%表示「公司沒有提供任何員工福利」，請參見下圖3-14。

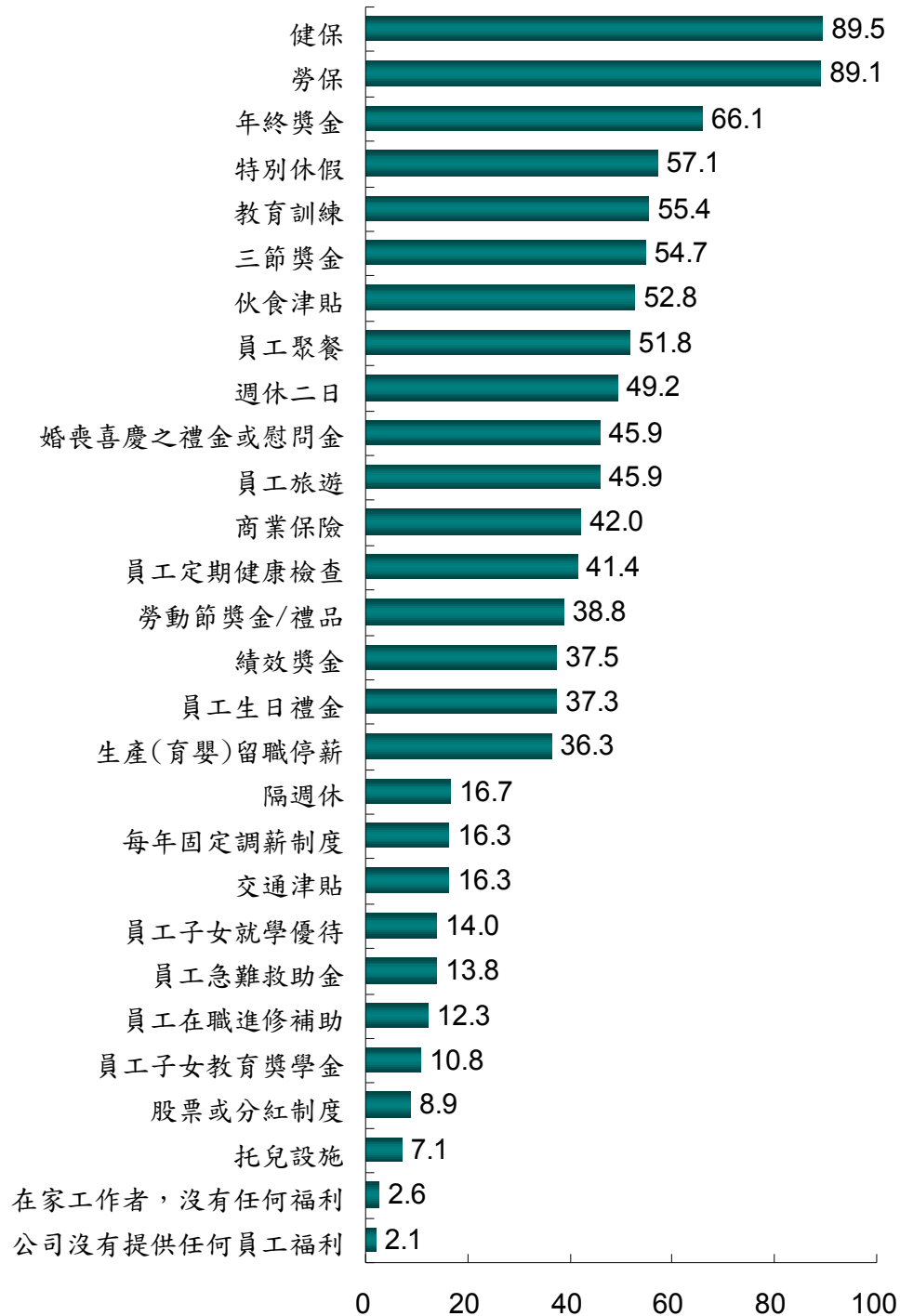


圖 3-15 公司提供的員工福利

因「公司提供的員工福利」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉

分析列表僅供參考。（請見統計表A8）

經由員工規模與公司提供勞健保的狀況來看，若員工規模為「1至5人」者，公司提供勞健保的比例明顯較低，僅約六成左右，其次為「6至10人者」，公司提供勞健保的比例約為八成六。

表3-12 員工規模與提供勞健保狀況之交叉分析

員工規模別	勞保	健保
1-5 人	60.0	57.1
6-10 人	86.9	86.1
11-20 人	94.5	95.2
21-50 人	93.5	93.5
51-200 人	96.8	96.8
201-999 人	96.6	96.9
1000 人以上	98.3	97.6

2. 期待任職公司所提供的「員工福利」

在期待任職公司所提供的員工福利方面，以「勞保」（67.6%）與「健保」（67.3%）之占比最高，其次為「年終獎金」（52.3%）及「三節獎金」（48.7%），其他各項期待的員工福利皆不及二成五⁶，請參見下圖3-15。

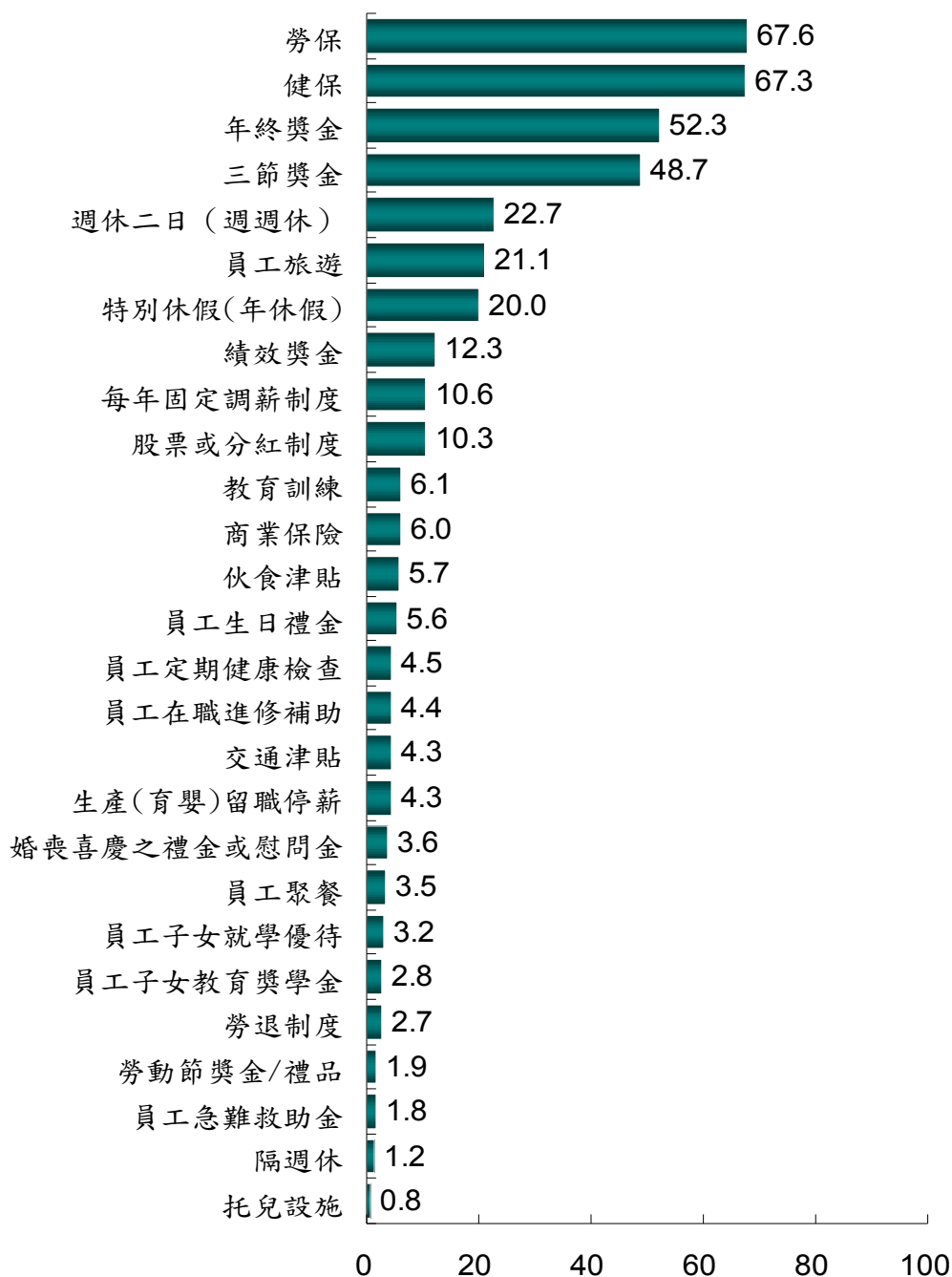


圖 3-16 期待任職公司所提供的員工福利

因「期待任職公司所提供的員工福利」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，

⁶「期待員工福利」的題型，為能鑑別出大專生最期待的福利項目，因此，題型設計限制最多僅能複選五項，故其比例較公司所提供各項員工福利的比例為低。

故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A9）

（十）累計工作年資

在累計工作年資方面，受訪者平均累計工作年資為8年(96個月)，以「10年以上」之占比最高（27.3%），其次為「1年至3年」（23.1%）及「6年至10年」（21.8%），而以「1年以下」（15.2%）及「3年至5年」（12.6%）再次之。

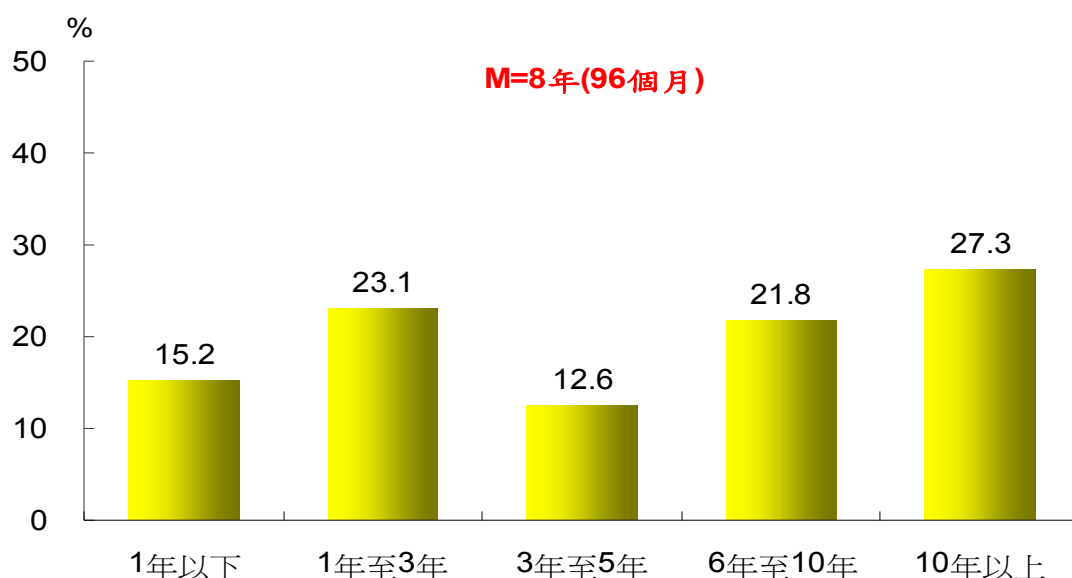


圖 3-17 累計工作年資

經由ANOVA檢定，目前有無工作、不同的工作型態、從事的行業別、從事的職業類別、就業縣市別、員工規模別、更換工作次數、畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別等變項，在「平均累計的工作年資」上皆有顯著差異存在，然每月薪資所得此變項則沒有顯著差異存在。（請見統計表A10）

目前有無工作方面，「目前沒有，以前有工作」者，平均累計的工作年資較長（114個月）；目前有工作者，平均累計的工作年資較短（87月）。

工作型態方面，自行創業者，平均累計的工作年資較長（146個月）；協助家裡事業者，平均累計的工作年資較短（82個月）。

從事的行業別方面，從事金融及保險業、支援服務業以及藝術、娛樂及休閒服務業者，平均累計工作年資較長（128個月以上）；從事資訊及通訊傳播業、專業、科學及技術服務業以及教育服務業者，平均累計工作年資較短（79個月以下）。

從事的職業類別方面，從事民意代表、主管及經理人員者，平均累計工作年資較長（206個月）；從事服務及銷售工作人員以及機械設備操作及組裝人員者，平均累計工作年資較短（89個月以下）。

就業縣市別方面，在台南市就業者，平均累計工作年資較長（112個月）；在雲林縣及其他縣市就業者，平均累計工作年資較短（87個月以下）。

員工規模別方面，公司員工規模為21至50人者，平均累計工作年資較長（111個月）；公司員工規模為6至10人者，平均累計工作年資較短（88個月）。

更換工作次數方面，平均累計工作年資有隨更換工作次數上升而呈現遞增的現象，平均累計工作年資從更換工作次數為0至1個者之44個月上升至更換工作次數在6個以上者之176個月。

畢業年度方面，在70至79年及70年以前畢業者，平均累計工作年資較長（226個月以上），96至98年畢業者，平均累計工作年資較短（32個月）。

公私立別方面，就讀公立學校者，平均累計工作年資（113個月）較就讀私立學校者長（91個月）。

學校屬性方面，就讀二專/三專/五專者，平均累計工作年資較長（155個月）；就讀技職院校者，平均累計工作年資較短（69個月）。

教育程度方面，專科程度者，平均累計工作年資較長（146個月）；大學以上程度者，平均累計工作年資較短（69個月以下）。

科系類別方面，就讀理工科系者，平均累計工作年資較長（104個月）；就讀人文科系者，平均累計工作年資較短（80個月）。

居住縣市方面，居住於台南市及嘉義市者，平均累計工作年資較長（皆為117個月）；居住於其他縣市者，平均累計工作年資較短（58個月）。

年齡層方面，平均累計工作年資，有隨年齡層上升而呈現遞增的現象；平均累計工作年資從20至24歲者之18個月上升至45歲以上者之255個月。

性別方面，男性平均累計工作年資（104個月）較女性為長（88個月）。

（十一）更換工作次數

在更換工作次數方面，受訪者平均更換工作次數為3.4個，其中以「4個至5個」之占比最高（22.3%），其次為「0個至1個」（21.7%）、「3個」（21.6%）及「2個」（20.8%）的比例，皆占約21%左右，而以更換工作次數為「6個以上」（13.5%）占比較低。

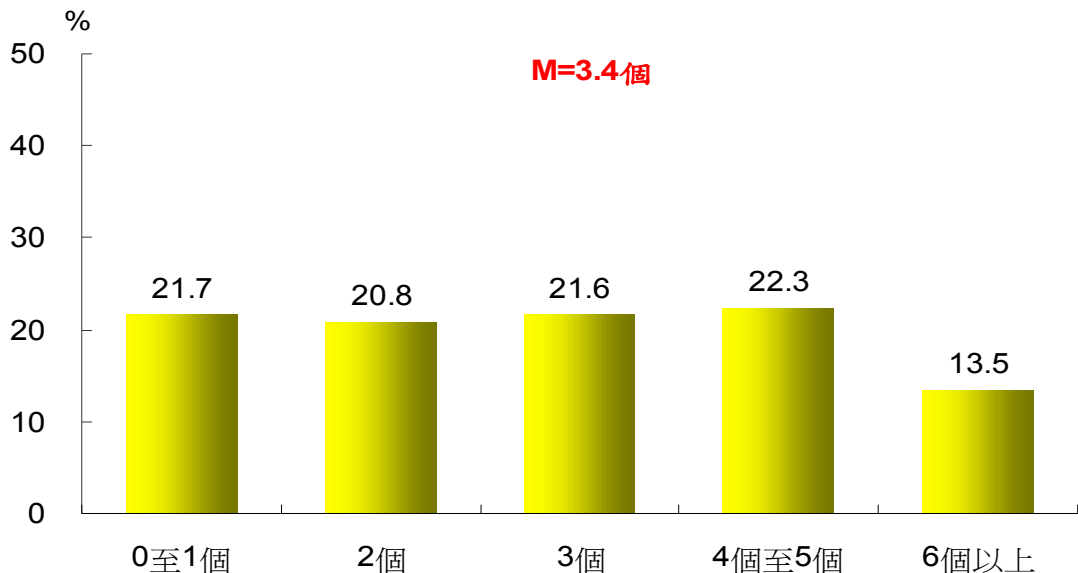


圖 3-18 平均更換工作次數

經由ANOVA檢定，目前有無工作、不同的工作型態、從事的行業別、從事的職業類別、每月薪資所得、就業縣市別、員工規模別、累計工作年資、畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別等變項，在「平均更換工作次數」上皆有顯著差異存在，然在公私立別此變項則沒有顯著差異存在。（請見統計表A11）

目前有無工作方面，「目前沒有，以前有工作」者，平均更換工作次數較多（3.6個）；目前有工作者，平均更換工作次數較少（3.3個）。

工作型態方面，自行創業者，平均更換工作次數較多（4.2個）；協助家裡事業者，平均更換工作次數較少（2.9個）。

從事的行業別方面，從事不動產業、支援服務業以及藝術、娛樂及休閒服務業者，平均更換工作次數較多（皆為4.1個）；從事用水供應及污染整治業者，平均更換工作次數較少（2.6個）。

從事的職業類別方面，從事民意代表、主管及經理人員與基層技術工及勞力工者，平均更換工作次數較多（4.0個以上）；從事專業人員者，平均更換工作次數

較少（2.9個）。

每月薪資所得方面，每月薪資所得在2萬以下者，平均更換工作次數較多（3.7個）；每月薪資所得在2萬至2萬5千及2萬5千至3萬者，平均更換工作次數較少（皆為3.2個）。

就業縣市別方面，在嘉義市及嘉義縣就業者，平均更換工作次數較多（皆為3.7個）；在其他縣市就業者，平均更換工作次數較少（3.0個）。

員工規模別方面，公司員工規模為21至50人者，平均更換工作次數較多（3.8個）；公司員工規模在1,000人以上者，平均更換工作次數較少（2.8個）。

累計工作年資方面，平均更換工作次數，有隨累計工作年資上升而呈現遞增的現象，平均更換工作次數從累計工作年資在1年以下者之1.4個上升至累計工作年資在10年以上者之5.1個。

畢業年度方面，在89年以前畢業者，平均更換工作次數較多（4.5個以上）；在98年以後畢業者，平均更換工作次數較少（2.3個以下）。

學校屬性方面，就讀二專/三專/五專者，平均更換工作次數較多（4.6個）；就讀技職院校者，平均更換工作次數較少（2.9個）。

教育程度方面，平均更換工作次數有隨更教育程度上升而呈現遞減的現象，平均更換工作次數從專科程度者之4.5個下降至碩士以上程度者之2.3個。

科系類別方面，就讀理工科系者，平均更換工作次數較多（3.5個）；就讀其他科系者，平均更換工作次數較少（3.1個）。

居住縣市方面，居住於嘉義市者，平均更換工作次數較多（3.9個）；居住於其他縣市者，平均更換工作次數較少（2.7個）。

年齡層方面，平均更換工作次數，有隨年齡層上升而呈現遞增的現象，平均更換工作次數從20至24歲者之1.6個上升至45歲以上者之5.3個。

性別方面，男性平均更換工作次數（3.5個）較女性為多（3.2個）。

(十二) 未來半年內轉換工作的打算

針對「目前有工作」的受訪者(1,636人)，進一步詢問未來半年內有沒有轉換工作的打算，38.3%表示「有」轉換工作的打算，61.7%表示「沒有」。

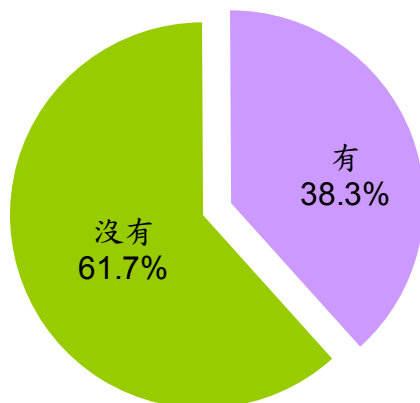


圖 3-19 未來半年內轉換工作的打算(N=1,636)

若按受訪者目前工作型態來看，工作型態屬部分工時者，未來半年內有轉換工作的打算的比例較高（59.8%），而工作型態屬自行創業者，沒有轉換工作的打算的比例較高（82.1%）。

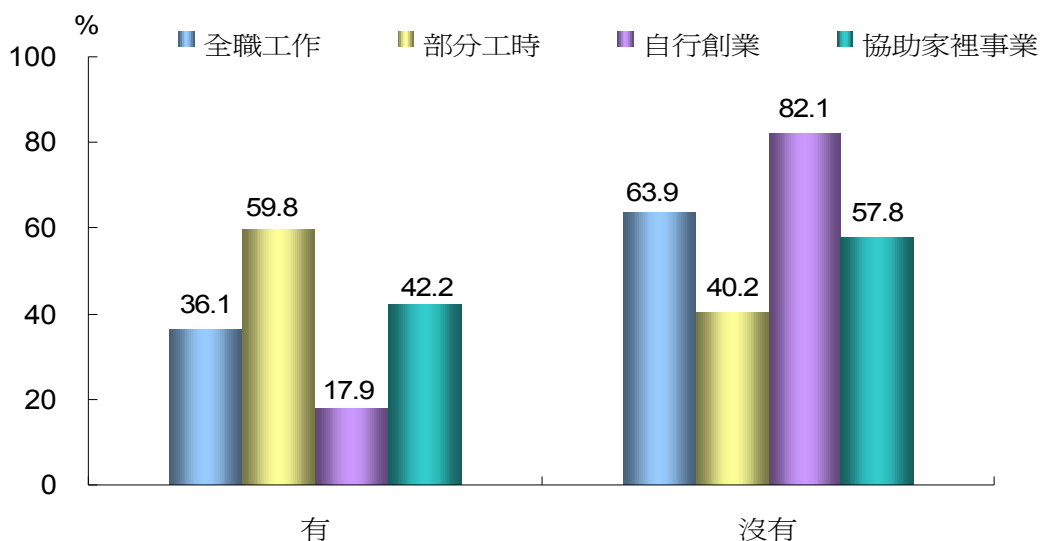


圖 3-20 未來半年內轉換工作的打算與工作型態之交叉分析(N=1,636)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的工作型態、就業縣市別、從事的行業別、從事的職業類別、每月薪資所得、累計工作年資、更換工作次數以及居住縣市別等變項，對於「未來半年內轉換工作的打算」皆有顯著差異存在，然在不同的員工規模別、畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、年齡層以及性別等變項，則沒有顯著差異存在。（請見統計表A12）

工作型態方面，部分工時者，有轉換工作打算的比例較高（59.8%）；自行創業者，有轉換工作的打算的比例較低（17.9%）。

就業縣市別方面，在雲林縣及嘉義縣就業者，有轉換工作打算的比例較高（45.7%以上）；其他縣市就業者，有轉換工作打算的比例較低（33.3%）。

從事的行業別方面，從事農、林、漁、牧業、電力及燃氣供應業、住宿及餐飲業、公共行政及國防以及教育服務業者，有打算的比例較高（50.0%以上）；從事資訊及通訊傳播業、金融業及保險業、不動產業以及藝術、娛樂及休閒服務業者，有打算的比例較低（28.6%以下）。

從事的職業類別方面，從事農、林、漁、牧生產人員以及基層技術工及勞力工者，有打算的比例較高（50.0%以上）；從事民意代表、主管及經理人員者，有打算的比例較低（10.7%）。

每月薪資所得方面，每月薪資所得在2萬以下者，有打算的比例較高（50.3%）；每月薪資所得在3萬以上者，有打算的比例較低（26.4%以下）。

累計工作年資方面，累計工作年資在1年以下者，有打算的比例較高（42.6%）；累計工作年資為3年至5年者，有打算的比例較低（33.0%）。

更換工作次數方面，更換工換次數在6個以上者，有打算的比例較高（48.4%）；更換工換次數為4個至5個，有打算的比例較低（33.0%）。

居住縣市別方面，居住於雲林縣及嘉義市者，有打算的比例較高（44.3%以上）；居住於台南市以及台南縣者，有打算的比例較低（35.5%以下）。

三、離職原因

(一) 離職的各項原因

針對「目前沒有工作」的受訪者(825人)，進一步詢問離開上一份工作的原因，其中以「業務緊縮遭資遣」(18.7%)及「季節性或臨時性工作結束」(18.3%)位居第一，其次為「個人生涯規劃」(15.8%)，而以「家庭因素」(11.6%)、「想換更滿意的工作」(10.2%)再次之，其他的原因則不及10%。



圖 3-21 離職的各項原因 (N=825)

因「離職的各項原因」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A13）

（二）離職的主要原因

針對「目前沒有工作」的受訪者(825人)，進一步詢問離開上一份工作的主要原因，其中以「業務緊縮遭資遣」(17.3%)及「季節性或臨時性工作結束」(16.1%)位居第一，其次為「個人生涯規劃」(10.5%)，而以「家庭因素」(10.1%)再次之，其他主要原因則不及10%。

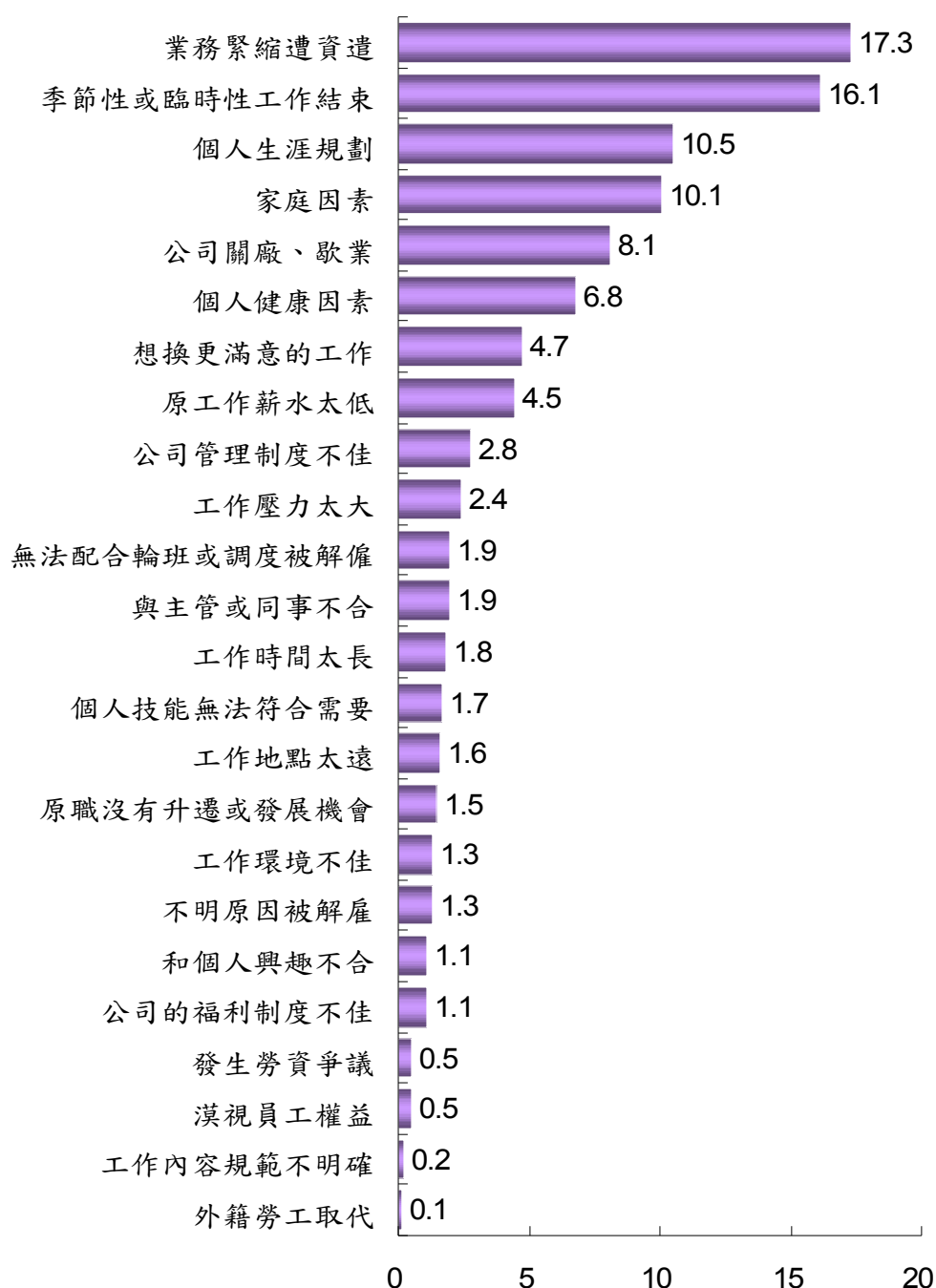


圖 3-22 離職的主要原因 (N=825)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的工作型態、就業縣市別、從事的行業別、從事的職業類別、每月薪資所得、員工規模別、累計工作年資、更換工作次數、畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A14）

（三）主要離職類別因素

關於主要離職類別因素方面，「關廠或業務緊縮」⁷（41.6%）位居第一，其次為「家庭或個人健康因素」（16.8%）「尋求更好的勞動條件」（16.4%）「勞動條件不佳」（15.0%）及「公司制度因素」（10.2%）。

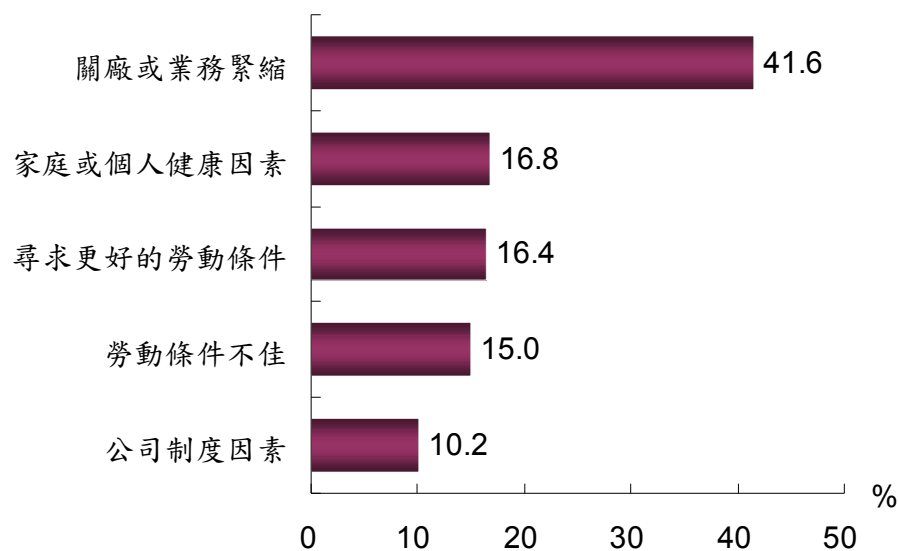


圖 3-23 主要離職類別因素（N=825）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的就業縣市別、從事的職業類別、每月薪資所得、員工規模別、累計工作年資、更換工作次數、畢業年度、學校屬性、居住縣市別、年齡層、以及性別等變項，對於「主要離職類別因素」皆有顯著差異存在，然在公私立別及不同的科系類別，則沒有顯著差異存在。不同的工作型態、從事的行業別以及教育程度，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A15）

就業縣市別方面，就業縣市為台南市者，因「關廠或業務緊縮」離職的比例（52.0%）相對較高；就業縣市為台南縣者，因「公司制度因素」離職的比例（13.2%）相對較高；就業縣市為其他縣市者，因「勞動條件不佳」（20.6%）及「尋找更好的勞動條件」（20.6%）相對較高。

⁷「關廠或業務緊縮」因素，係為離職主要原因中之「業務緊縮遭資遣」、「季節性或臨時性工作結束」以及「工廠關廠、歇業」三項原因的加總。

從事的職業類別方面，民意代表、主管及經理人員以及事務支援人員，因「關廠或業務緊縮」的比例相對較高，分別為63.6%及51.3%；機械設備操作及組裝工，因「勞動條件不佳」(23.1%)的比例相對較高；服務及銷售工作人員、專業人員以及基層技術及勞力工，因「尋求更好的勞動條件」的比例相對較高，分別為26.5%、21.2%及20.0%。

每月薪資所得方面，隨著每月薪資所得上升，主要離職類別因素為「關廠或業務緊縮」比例亦隨之遞增，從每月薪資所得為2萬以下之35.8%上升至4萬以上的61.1%。另外，每月薪資所得在2萬以下者，主要離職類別因素為「勞動條件不佳」(19.4%)的比例相對較高；每月薪資所得在2萬5千至3萬者，因「尋求更好的勞動條件」(20.8%)的比例相對較高。

員工規模別方面，員工人數為51至200人以及1000人以上者，因「關廠或業務緊縮」的比例相對較高，分別為48.0%及49.0%；員工人數為1至5人者，因「勞動條件不佳」(21.3%)、「尋求更好的勞動條件」(21.3%)以及「家庭或個人健康因素」(21.3%)的比例相對較高；員工人數為11至20人者，因「勞動條件不佳」(24.0%)及「家庭或個人健康因素」(20.2%)的比例相對較高。

累計工作年資方面，隨著累計工作年資上升，離職主要因為「關廠或業務緊縮」比例亦隨之遞增，從工作年資1年以下之27.5%上升至10年以上的52.3%。另外，隨著累計工作年資遞減，離職主要因為「尋找更好的勞動條件」的比例亦隨之遞增，從工作年資10年以上之7.6%上升至1年以下的29.4%。

更換工作次數方面，更換工作次數為0至1個者，表示為「尋求更好的勞動條件」的比例(25.9%)，相對較其他的更換工作次數者為高；更換工作次數在3個以上者，表示為「家庭或個人健康因素」的比例(18.5%以上)，相對較其他的更換工作次數者為高。

畢業年度方面，畢業年度為79年以前者，因「關廠或業務緊縮」的比例為50.0%以上相對較高；畢業年度為80至89年者，因「家庭或個人健康因素」(23.4%)的比例相對較高；畢業年度為96至98年者，因「尋求更好的勞動條件」(26.7%)的比例相對較高。

學校屬性方面，學校屬性為一般大學者，因「尋求更好的勞動條件」(21.1%)的比例相對較高；學校屬性為二專/三專/五專者，因「家庭或個人健康因素」(24.2%)的比例相對較高。

居住縣市別方面，居住於台南市者，因「關廠或業務緊縮」的比例為49.2%相對較高；居住於雲林縣與嘉義縣者，因「家庭或個人健康因素」的比例相對較高，分別

為23.0%及26.1%；居住於其他縣市者，為「尋求更好的勞動條件」（36.7%）及「勞動條件不佳」（20.0%）的比例相對較高。

年齡層方面，隨著年齡層上升，主要離職類別因素為「關廠或業務緊縮」比例亦隨之遞增，從20至24歲之26.1%上升至45歲以上之51.7%；主要離職類別因素為「尋求更好的勞動條件」隨年齡層之上升呈遞減之現象，從20至24歲之31.9%下降至45歲以上之9.0%。

性別方面，男性因「關廠或業務緊縮」離職的比例為45.0%，相對較女性之38.3%為高；女性則是因「家庭或個人健康因素」離職的比例為22.0%，相對較男性之11.5%為高。

（四）自願性離職狀況

在自願性離職狀況方面，分析歸納主要離職原因的各项因素，屬於「自願性離職」占比為52.8%，「非自願性離職」的占比則為47.2%。

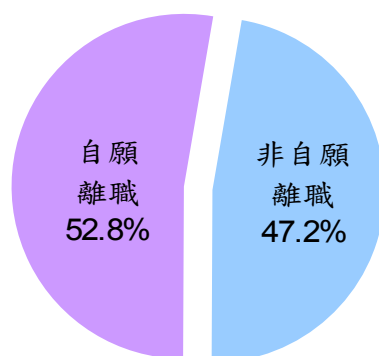


圖 3-24 自願性離職狀況 (N=825)

若從「自願性離職」各項原因方面觀之，則以「個人生涯規劃」（10.5%）及「家庭因素」（10.1%）兩項原因居多。

而關於「非自願性離職」各項原因來看，以「業務緊縮遭資遣」（17.3%）占比最高，其次為「季節性或臨時性工作結束」（16.1%）及「公司關廠、歇業」（8.1%）。

表 3-13 自願性離職狀況

離職主要原因	次數	百分比(%)	離職主要原因	次數	百分比(%)
自願性離職合計	436	52.8	非自願性離職合計	389	47.2
個人生涯規劃	87	10.5	業務緊縮遭資遣	143	17.3
家庭因素	83	10.1	季節性或臨時性工作結束	133	16.1
個人健康因素	56	6.8	公司關廠、歇業	67	8.1
想換更滿意的工作	39	4.7	無法配合輪班或調度被解僱	16	1.9
原工作薪水太低	37	4.5	個人技能無法符合需要	14	1.7
公司管理制度不佳	23	2.8	不明原因被解僱	11	1.3
工作壓力太大	20	2.4	發生勞資爭議	4	0.5
與主管或同事不合	16	1.9	外籍勞工取代	1	0.1
工作時間太長	15	1.8	合計	825	100.0
工作地點太遠	13	1.6			
原職沒有升遷或發展機會	12	1.5			
工作環境不佳	11	1.3			
公司的福利制度不佳	9	1.1			
和個人興趣不合	9	1.1			
漠視員工權益	4	0.5			
工作內容規範不明確	2	0.2			

經由交叉分析及卡方分析檢定，因不同的就業縣市別、從事的職業類別、每月薪資所得、員工規模別、累計工作年資、畢業年度、科系類別、居住縣市別、年齡層及性別等變項對於「是否為自願性離職」皆有顯著差異存在，然不同的更換工作次數、公私立別、學校屬性以及教育程度，則沒有顯著差異存在。不同的工作型態以及從事的行業別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A16）

就業縣市別方面，在其他縣市就業者，為自願離職的比例較高（67.3%）；在台南市與台南縣就業者，為自願離職的比例較低，分別為45.3%及48.9%。

從事的職業類別方面，從事服務及銷售工作人員者，為自願離職的比例較高（70.6%）；從事民意代表、主管及經理人員者，為自願離職的比例較低（27.3%）。

每月薪資所得方面，薪資所得在2萬5千以下者，為自願離職的比例較高（59.5%以上）；薪資所得在4萬以上者，為自願離職的比例較低（32.2%）。

員工規模別方面，員工規模為1至5人、6至10人及11至20人者，為自願離職的比例較高（61.5%以上）；員工規模為51至200人及1,000人以上者，為自願離職的比例較低，分別為45.3%及46.1%。。

累計工作年資別方面，累計工作在1年以下及1年至3年者，為自願離職的比例較高，分別為62.4%及65.0%；累計工作在10年以上者，為自願離職的比例較低（40.4%）。

畢業年度方面，96至98年畢業者，為自願離職的比例較高（65.4%）；79年以前年畢業者，為自願離職的比例較低（42.1%以下）。

科系類別方面，就讀其他科系者，為自願離職的比例較高（63.2%）；就讀理工科系者，為自願離職的比例較低（48.1%）。

居住縣市別方面，居住於嘉義縣及其他縣市者，為自願離職的比例較高（62.5%以上）；居住於台南市者，為自願離職的比例較低（45.0%）。

年齡層方面，隨著年齡層上升為自願離職的比例亦隨之遞減，比例從20至24歲者的68.1%下降至45歲以上的39.3%。

性別方面，女性為自願離職的比例為57.7%高於男性之47.9%。

（五）目前找工作的意願

針對「目前沒有工作及從未找工作者」的受訪者(886人)，進一步詢問目前找工作的意願，48.5%表示非常有意願，34.7%表示有意願，合計有83.2%表示「有意願」；10.9%表示沒有意願，5.3%表示完全沒有意願，合計有16.2%表示「沒有意願」；另有0.6%表示「不知道/很難說」。

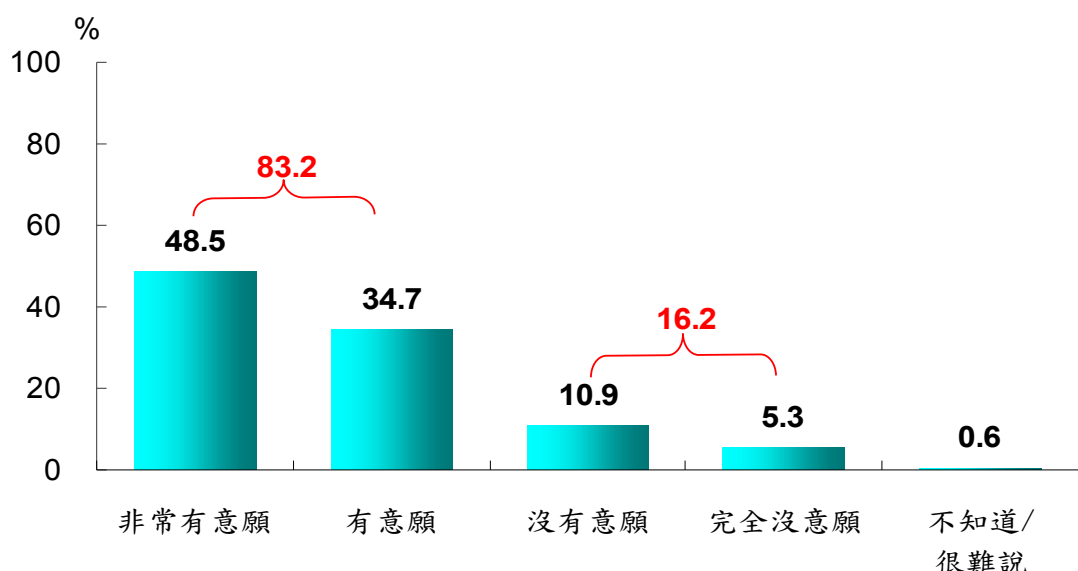


圖 3-25 目前找工作的意願 (N=886)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、年齡層以及性別對於「目前找工作的意願」皆有顯著差異存在，然不同的就業縣市別、從事的職業類別、員工規模

別、累計工作年資、更換工作次數、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別以及居住縣市別，則沒有顯著差異存在。不同的工作型態以及從事的行業別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A17）

畢業年度方面，在96至98年畢業者，有意願的比例略低（80.5%）。

年齡層方面，45歲以上者，有意願的比例較高（86.5 %），25至29歲者，有意願的比例較低（78.8%）。

性別方面，男性表示有意願的比例為86.3%，比例高於女性之80.1%。

四、選擇工作考量的條件

(一) 選擇工作考量的各項條件

關於選擇工作所考慮的各項條件方面，「薪資待遇符合期待」(46.6%) 占比最高，其次為「離家近/交通方便」(42.8%)、「完整員工福利制度」(41.0%) 及「公司制度健全」(40.2%)，而以「公司穩定性」(39.6%)、「工作內容符合自己的興趣」(36.6%)、「工作環境良好」(36.3%) 位居第三，另有1.1%表示沒想過。

表 3-14 選擇工作考量的各項條件 (N=2,522)

選擇工作考量的各項因素		次數	百分比
公司 面向	完整員工福利制度	1,035	41.0
	公司制度健全	1,013	40.2
	公司穩定性	999	39.6
	公司未來發展前景	832	33.0
	公司知名度高	328	13.0
	有進修學習的機會	89	3.5
	公司經營規模的大小	89	3.5
薪資 面向	薪資待遇符合期待	1,174	46.6
	調薪制度	802	31.8
	升遷機會	761	30.2
	有獎金分紅制度	644	25.5
工作 環境	工作環境良好	915	36.3
	工作氣氛融洽和諧	881	34.9
	工作安全性	12	0.5
工作 時間	週休二日	865	34.3
	不用加班	400	15.9
	工作時間短	382	15.1
	不用輪班	181	7.2
符合所學 或興趣	工作內容符合自己的興趣	923	36.6
	適合自己的工作類別	825	32.7
	工作內容符合所學科系	373	14.8
距離	離家近/交通方便	1,079	42.8
沒想過		27	1.1

因「選擇工作考量的各項條件」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。(請統計表A18)

（二）選擇工作考量的主要條件

關於選擇工作的主要考量條件方面，以「薪資待遇符合期待」（13.2%）位居第一，其次為「離家近/交通方便」（12.7%）與「公司穩定性」（12.3%），而以「工作內容符合自己的興趣」（8.5%）及「公司制度健全」（8.5%）再次之。

若以選擇工作考量的分類因素來看，以注重「公司制度面向」占比最高（35.8%），其次為「薪資面向」（19.7%）。

表 3-15 選擇工作主要考量條件（N=2,495）

選擇工作主要考量條件		次數	百分比	合計
合計		2,495	100.0	100.0
公司制度 面向	公司穩定性	306	12.3	35.8
	公司制度健全	211	8.5	
	完整員工福利制度	180	7.2	
	公司未來發展前景	160	6.4	
	有進修學習的機會	22	0.9	
	公司經營規模的大小	8	0.3	
	公司知名度高	7	0.3	
薪資 面向	薪資待遇符合期待	330	13.2	19.7
	調薪制度	75	3.0	
	升遷機會	65	2.6	
	有獎金分紅制度	22	0.9	
工作 環境	工作氣氛融洽和諧	139	5.6	11.0
	工作環境良好	132	5.3	
	工作安全性	4	0.2	
工作 時間	有週休二日	78	3.1	7.2
	不用輪班	50	2.0	
	不用加班	30	1.2	
	工作時間短	22	0.9	
符合所學 或興趣	工作內容符合自己的興趣	211	8.5	13.5
	適合自己的工作類別	115	4.6	
	工作內容符合所學科系	12	0.5	
距離	離家近/交通方便	316	12.7	12.7

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的學校屬性及性別對於「選擇工作主要考量條件」皆有顯著差異存在，然在公私立別，則沒有顯著差異存在。不同的畢業年度、教育程度、科系類別、居住縣市別以及年齡層，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A19）

學校屬性方面，一般大學者，主要考量條件為「工作內容符合自己的興趣」（10.6%）的比例相對略高。

性別方面，男性主要考量條件為「公司穩定度」的比例為14.8%，相對較女性之9.6%略高；女性主要考量條件為「離家近/交通方便」的比例為14.4%，相對較男性之11.0%略高。

五、求職管道

（一）各項求職管道

關於「求職時所採取的各項求職管道」方面，大多是透過「人力銀行」（84.0%），其次為「公立就業服務機構」（52.5%）及「報紙刊登的求才廣告」（48.0%），而以「全國就業e網」（38.7%）及「請親友介紹」（34.0%）再次之，其他各項求職管道的占比則不及20%。



圖 3-26 各項求職管道 (N=2,522)

因「各項求職管道」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A20）

（二）主要求職管道

關於「主要求職管道」方面，以「人力銀行」（59.6%）占比最高，其次為「公立就業服務機構」（10.5%）與「報紙刊登的求才管道」（10.2%），而以「全國就業e網」（8.0%）及「親友介紹」（7.1%）再次之，其他求職管道的占比則不及10%。

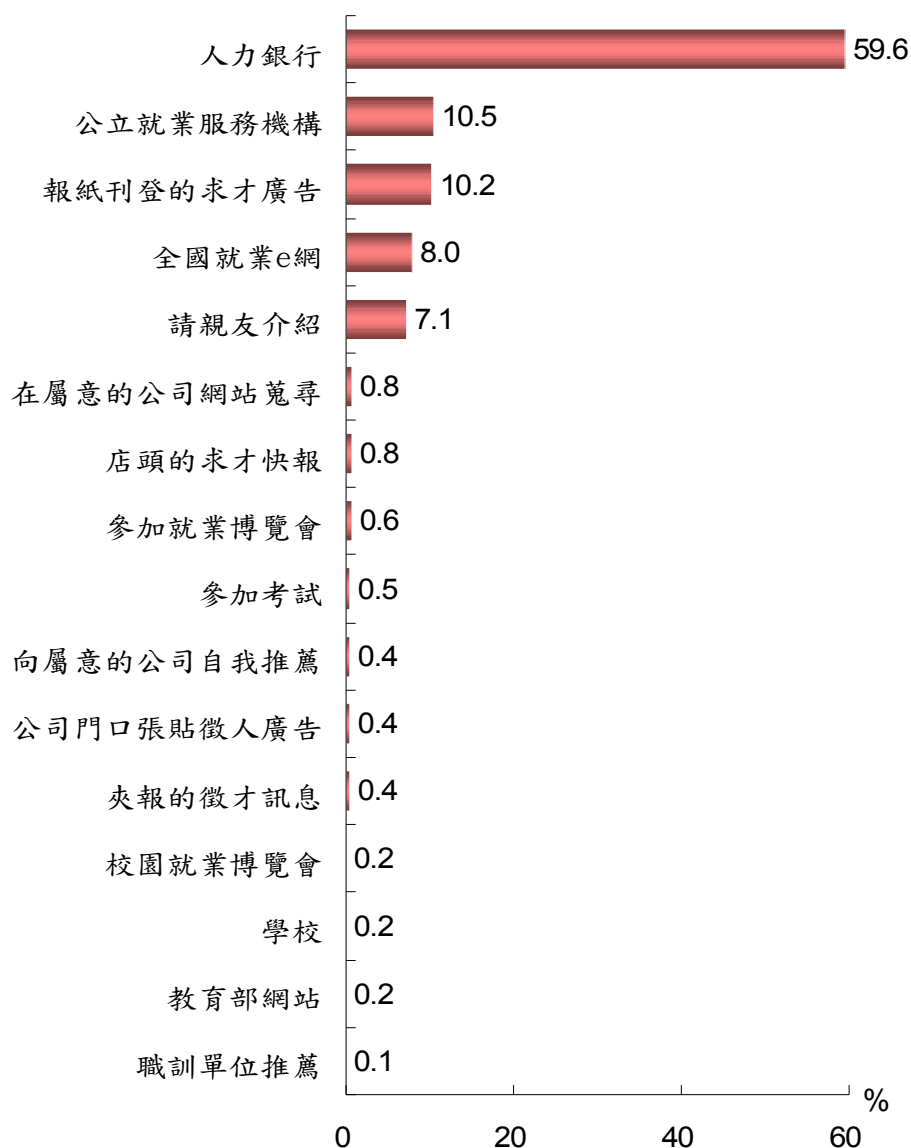


圖 3-27 主要求職管道 (N=2,522)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A21）

六、求職所遭遇的困難

(一) 求職時所遭遇的各項困難

關於「求職時所遭遇的各項困難」方面，「沒有相關工作經驗」(26.6%) 占比最高，其次為「年紀太大」(20.7%) 及「合適的工作機會太少」(19.6%)，其他各項求職所遭遇困難的占比不及20%，另有16.7%表示沒有任何困難。

表 3-16 求職時所遭遇的各項困難 (N=2,522)

求職所遭遇的各項困難				求職所遭遇的各項困難			
求職所遭遇的各項困難		次數	百分比	求職所遭遇的各項困難		次數	百分比
工作 能力	沒有相關工作經驗	671	26.6	工作 條件	薪資待遇不佳	394	15.6
	不是相關科系畢業	404	16.0		工作內容不合適	335	13.3
	專業技能不足	400	15.9		工作地點不合適	332	13.2
	外語能力不佳	353	14.0		工作時間不合適	283	11.2
	缺乏專業證照	332	13.2		公司沒有制度	264	10.5
個人 條件	年紀太大	521	20.7	條件 歧視	只錄用未婚者	97	3.8
	不是知名大學畢業	154	6.1		只錄用女性	74	2.9
	體力無法勝任	110	4.4		只錄用男性	51	2.0
	教育程度太低	105	4.2		雇主不願錄用特殊條件者	30	1.2
	教育程度太高	69	2.7		只錄用已婚者	14	0.6
	年紀輕	57	2.3		只錄取役畢	9	0.4
	外型不佳	47	1.9		懷孕被拒錄用	5	0.2
	溝通表達能力不佳	2	0.1		沒有任何困難	420	16.7
機會	合適的工作機會太少	494	19.6				

因「求職時所遭遇的各項困難」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表A22)

(二) 求職遭遇最主要的困難

關於「求職遭遇最主要的困難」方面，主要為「年紀太大」(19.1%)及「沒有相關工作經驗」(19.1%)，其次為「合適的工作機會太少」(10.1%)，而以「專業技能」(7.2%)與「不是相關科系畢業」(7.0%)再次之。

若以求職困難類別觀之，主要以「工作能力」(42.2%)占最大宗，其次則為「個人條件」(24.6%)。

表 3-17 求職遭遇最主要的困難 (N=2,102)

求職所遭遇的主要困難		次數	百分比	合計
合計		2,102	100.0	100.0
工作能力	沒有相關工作經驗	401	19.1	42.2
	專業技能不足	152	7.2	
	不是相關科系畢業	147	7.0	
	外語能力不佳	95	4.5	
	缺乏專業證照	92	4.4	
個人條件	年紀太大	402	19.1	24.6
	教育程度太低	38	1.8	
	體力無法勝任	23	1.1	
	不是知名大學畢業	22	1.0	
	教育程度太高	15	0.7	
	外型不佳	9	0.4	
	年紀輕	6	0.3	
	溝通表達能力不佳	2	0.1	
機會	合適的工作機會太少	212	10.1	10.1
工作條件	薪資待遇不佳	118	5.6	19.8
	工作內容不合適	83	3.9	
	工作地點不合適	80	3.8	
	工作時間不合適	69	3.3	
	公司沒有制度	67	3.2	
條件歧視	只錄用未婚者	31	1.5	3.3
	雇主不願錄用特殊條件者	13	0.6	
	只錄用女性	8	0.4	
	只錄取役畢	7	0.3	
	只錄用男性	6	0.3	
	懷孕被拒錄用	3	0.1	
	只錄用已婚者	1	0.0	

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、公私立別、學校屬性、教育程度、科系類別、居住縣市別、年齡層以及性別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A23）

七、職場自身競爭力認知

（一）職場上所具備的各項競爭優勢

關於在職場上所具備的各項競爭優勢方面，「良好工作態度」（45.1%）占比最高，其次為「學習意願」（39.1%）及「具抗壓性」（35.7%），而以「具工作穩定性」（34.6%）、「心思細膩/有耐心」（32.9%）、「相關工作經驗」（32.2%）、「團隊合作能力」（31.5%）再次之，另有2.6%表示自身都沒有競爭優勢。

表 3-18 在職場上所具備的各項競爭優勢（N=2,522）

職場上各項競爭優勢		次數	百分比	職場上各項競爭優勢		次數	百分比
工作能力優勢	相關工作經驗	812	32.2	內藏個人優勢	良好工作態度	1,138	45.1
	專業技能	574	22.8		學習意願	987	39.1
	電腦應用技能	548	21.7		具抗壓性	900	35.7
	專業證照	468	18.6		具工作穩定性	873	34.6
	業務行銷能力	343	13.6		心思細膩/有耐心	830	32.9
	外語能力	237	9.4		團隊合作能力	794	31.5
外顯個人優勢	體能狀況佳	454	18.0		表達與溝通能力	720	28.5
	學歷科系	370	14.7		具可塑性	671	26.6
	年輕	350	13.9		解決問題能力	667	26.4
	教育程度	317	12.6		創新能力	409	16.2
	知名學府畢業	153	6.1		領導統馭能力	404	16.0
	外型佳	9	0.4		有責任心	222	8.8
職志	有相關的興趣或志向	493	19.5	能吃苦耐勞	48	1.9	
				都沒有		65	2.6

因「在職場上所具備的各項競爭優勢」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A24）

(二) 職場上所具備最主要的競爭優勢

關於職場上所具備最主要的競爭優勢方面，以「良好工作態度」(17.8%)，其次為「相關工作經驗」(10.9%)、「學習意願」(9.3%)及「專業技能」(9.2%)，而以「具抗壓性」(6.2%)、「專業證照」(6.0%)及「心思細膩/有耐心」(5.0%)再次之，其他各項職場競爭優勢的比例則不及5%。

若以競爭優勢的類別觀之，主要以「內藏工作優勢」(61.4%)占比明顯較高，其次則為「工作能力優勢」(32.5%)。

表 3-19 在職場上所具備最主要的競爭優勢 (N=2,457)

職場上各項競爭優勢		次數	百分比	合計
合計		2,457	100.0	100.0
工作能力優勢	相關工作經驗	268	10.9	32.5
	專業技能	227	9.2	
	專業證照	148	6.0	
	電腦應用技能	92	3.7	
	外語能力	63	2.6	
外顯工作優勢	學歷科系	45	1.8	4.9
	年輕	27	1.1	
	教育程度	21	0.9	
	體能狀況佳	18	0.7	
	知名學府畢業	7	0.3	
	外型佳	2	0.1	
職志	有相關的興趣或志向	31	1.3	1.3
內藏工作優勢	良好工作態度	437	17.8	61.4
	學習意願	229	9.3	
	具抗壓性	153	6.2	
	心思細膩/有耐心	123	5.0	
	具工作穩定性	111	4.5	
	有責任心	90	3.7	
	團隊合作能力	80	3.3	
	表達與溝通能力	73	3.0	
	具可塑性	61	2.5	
	解決問題能力	49	2.0	
	業務行銷能力	38	1.5	
	領導統馭能力	34	1.4	
	能吃苦耐勞	18	0.7	
	創新能力	12	0.5	

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的公私立別、學校屬性及性別，對於「在職

場上所具備最主要的競爭優勢」皆有顯著差異存在。不同的畢業年度、教育程度、科系類別、居住縣市別以及年齡層，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A25）

公私立別方面，就讀公立學校者，所具備最主要的競爭優勢為「相關工作經驗」（12.5%）以及「專業技能」（11.2%）的比例相對較高。

學校屬性方面，二專/三專/五專者，所具備最主要的競爭優勢為「相關工作經驗」（16.6%）的比例相對較高。

性別方面，男性表示在職場上所具備最主要的競爭優勢為「專業技能」（12.6%）的比例相對較女性（5.7%）為高。

八、工作壓力或困擾

(一) 工作中遭遇的各項困擾或壓力

關於工作中遭遇的各項困擾或壓力方面，以「同事間勾心鬥角」（17.9%）占比最高，其次為「薪資待遇與工作時間不成比例」（15.4%）及「主管EQ控管不佳/脾氣差」（15.2%），其他各項工作壓力或困擾的占比則不及15%，另有18.2%表示沒有任何困擾及壓力。

表 3-20 工作中遭遇的各項困擾或壓力（N=2,461）

工作中遭受的各項困擾		次數	百分比	工作中遭受的各項困擾		次數	百分比
主管問題	主管 EQ 控管不佳/脾氣差	375	15.2	工作條件	待遇與工作時間不成比例	379	15.4
	主管指示不夠明確	363	14.8		工作規範不明確	360	14.6
	主管要求太多/愛嘮叨	313	12.7		工作不穩定	358	14.5
	主管推諉卸責/沒擔當	304	12.4		工作時間太長	356	14.5
	主管公私不分	264	10.7		分工不均/職責不明確	350	14.2
	主管挑剔/愛找碴	235	9.5		無升遷機會	284	11.5
同事問題	同事間勾心鬥角	440	17.9		薪資不公	228	9.3
	同事間競爭激烈	176	7.2		工作環境太差	202	8.2
	客戶刁難壓力大	42	1.7		休假少或沒休假	193	7.8
工作負擔	工作負擔太大	333	13.5		工作設備不佳	157	6.4
	績效壓力大	284	11.5	志趣不合	工作內容與志趣不合	226	9.2
	工作難度高，無法勝任	216	8.8		工作內容無聊/欠缺挑戰性	158	6.4
	體力無法負荷	105	4.3	距離	地點太遠、交通不便	206	8.4
性別問題	性別歧視	44	1.8	都沒有任何困擾及壓力		448	18.2
	職場性騷擾	43	1.7				

因「工作中遭遇的各項困擾或壓力」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請統計表A26）

(二) 工作中遭遇的主要困擾或壓力

關於工作中遭遇的主要困擾或壓力方面，以「同事間勾心鬥角」(9.4%) 占比最高，其次為「工作不穩定(倒閉、裁員、減薪、短期工作)」(8.2%)。

若從工作中遭遇的困難或壓力類別來看，以「工作條件」(39.5%) 占比最高，其次則為「主管問題」(22.2%)，而以「工作負擔」(18.8%) 位居第三。

表 3-21 工作中遭遇的主要困擾或壓力 (N=2,013)

工作中遭遇最主要的困擾		次數	百分比	合計
合計		2,013	100.0	100.0
主管問題	主管 EQ 控管不佳/脾氣差	109	5.4	22.2
	主管指示不夠明確	98	4.9	
	主管要求太多/愛嘮叨	78	3.9	
	主管推諉卸責/沒擔當	63	3.1	
	主管挑剔/愛找碴	50	2.5	
	主管公私不分	49	2.4	
同事問題	同事間勾心鬥角	190	9.4	11.7
	客戶刁難壓力大	21	1.0	
	同事間競爭激烈	25	1.2	
工作負擔	工作負擔太大	129	6.4	18.8
	績效壓力大	126	6.3	
	工作難度高，無法勝任	99	4.9	
	體力無法負荷	24	1.2	
工作條件	工作不穩定	165	8.2	39.5
	工作規範不明確	126	6.3	
	薪資待遇與工作時間不成比例	126	6.3	
	工作時間太長	109	5.4	
	分工不均/職責不明確	87	4.3	
	無升遷機會	54	2.7	
	薪資不公	46	2.3	
	工作環境太差	45	2.2	
	休假少或沒休假	24	1.2	
	工作設備不佳	13	0.6	
志趣不合	工作內容與志趣不合	58	2.9	4.6
	工作內容無聊/欠缺挑戰性	34	1.7	
性別問題	職場性騷擾	10	0.5	0.6
	性別歧視	3	0.1	
距離	地點太遠、交通不便	52	2.6	2.6

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的年齡層及性別，對於「工作中遭遇的主

要困擾或壓力」皆有顯著差異存在，然在公私立別以及不同的學校屬性則沒有顯著差異存在。不同的畢業年度、教育程度、科系類別以及居住縣市別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A27）

年齡層方面，45歲以上者，最大困擾或壓力為「工作不穩定(倒閉、裁員、減薪、短期工作)」(14.3%)的比例相對較高；20至24歲者，表示「主管要求太多/愛嘮叨」(7.0%)的比例相對較高。

性別方面，男性表示最大的困擾或壓力為「工作不穩定(倒閉、裁員、減薪、短期工作)」(10.1%)的比例相對較女性之6.3%為高；女性則表示最大的困擾或壓力為「同事間勾心鬥角」(11.4%)的比例，相對較男性之7.5%為高。

九、對公立就業服務機構滿意度評價

（一）最近一次往來的公立就業服務站

1. 未扣除非雲嘉南區就業服務中心所轄範圍之外之公立就業服務站

在未扣除非雲嘉南區就業服務中心所轄範圍之外之公立就業服務站，受訪者最經常往來的公立就業服務站，首推「台南就業服務站」（31.3%），其次為「永康就業服務站」（13.1%）及「斗六就業服務站」（11.1%），而以「嘉義就業服務站」（10.5%）再次之，其他就服站則不及10%，另有14.5%表示「與公立就業服務站無任何往來經驗⁸」。

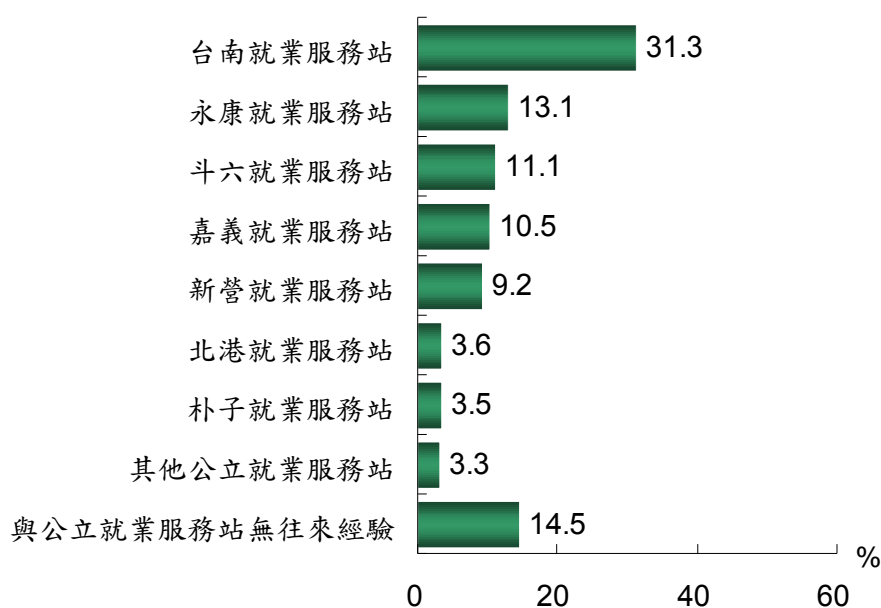


圖 3-28 最近一次往來的公立就業服務站 (N=2,522)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別等變項對於「最近一次往來的公立就業服務站」皆有顯著差異存在。（請見統計表A28）

畢業年度方面，70至79及70年以前畢業者，最近一次往來為「台南就業服務站」的比例（40.5%以上），相對較其他畢業年度者為高；96至98年畢業者，表示「與公立就業服務站無往來經驗」的比例（24.2%），相對較其他畢業年度者為高。

科系類別方面，就讀理工科系者，最近一次往來為「台南就業服務站」（36.2%）及「永康就業服務站」（16.3%）的比例，相對較其他科系類別者為高；就讀商科系者，最近一次往來為「嘉義就業服務站」的比例（13.5%），相對較其他

⁸ 表示「與公立就業服務中心無往來經驗」之受訪者，係因參加公立就業服務站所舉辦之「就業博覽會」，未曾到過實體就業服務站。

科系類別者為高；就讀其他科系者表示「與公立就業服務站無往來經驗」的比例（19.5%），相對較其他科系類別者為高。

居住縣市別方面，居住於台南市者，最近一次往來為「台南就業服務站」的比例（76.5%），相對較其他居住縣市者為高；居住於台南縣者，最近一次往來為「永康就業服務站」的比例（32.5%），相對較其他居住縣市者為高；居住於嘉義市者，最近一次往來為「嘉義就業服務站」的比例（87.3%），相對較其他居住縣市者為高；居住於嘉義縣者，最近一次為「朴子就業服務站」的比例（30.2%），相對較其他居住縣市者為高；居住於雲林縣者，最近一次往來為「斗六就業服務站」的比例（64.1%），相對較其他居住縣市者為高；居住於其他縣市者，則是表示「與公立就業服務站無往來經驗」的比例（29.5%），相對較其他居住縣市者為高。

教育程度方面，碩士以上程度者，最近一次往來為「台南就業服務站」（39.1%）的比例相對較高；專科程度者，最近一次往來為「嘉義就業服務站」（13.8%）的比例相對較高；大學程度者，則是表示「與公立就業服務站無往來經驗」（18.1%）的比例相對較高。

年齡層方面，35至44歲及45歲以上者，最近一次往來為「台南就業服務站」的比例相對較高，分別36.3%及42.5%；20至24歲者，則是表示「與公立就業服務站無往來經驗」的（29.9%）比例相對較高。

性別方面，男性最近一次往來為「台南就業服務站」（33.1%）的比例相對較高；女性表示「與公立就業服務站無往來經驗」（17.2%）的比例相對較男性之11.9%為高。

2.扣除非雲嘉南區就業服務中心所轄範圍之外之公立就業服務站

扣除非雲嘉南區就業服務中心所轄範圍之外的公立就業服務站，受訪者最經常往來的公立就業服務站，首推「台南就業服務站」（38.0%），其次為「永康就業服務站」（16.0%），「斗六就業服務站」（13.5%）「嘉義就業服務站」（12.7%）及「新營就業服務站」（11.1%）再次之，而以「北港就業服務站」（4.3%）及「朴子就業服務站」（4.3%）占比較低。

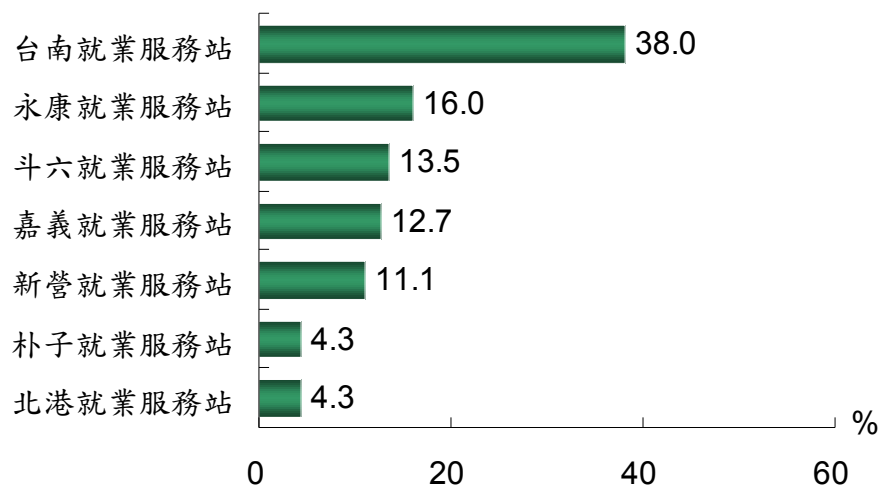


圖 3-29 最近一次往來的公立就業服務站 (N=2,074)

(二) 對公立就服機構各項服務表現滿意度評價

1. 服務人員「專業素養」表現的滿意度

有關公立就服機構服務人員「專業素養」表現的滿意度，有17.8%表示非常滿意，66.8%表示滿意，合計有84.6%表示「滿意」；10.2%表示不滿意，2.0%表示非常不滿意，合計有12.2%表示「不滿意」；另有3.2%表示「不知道/很難說」。

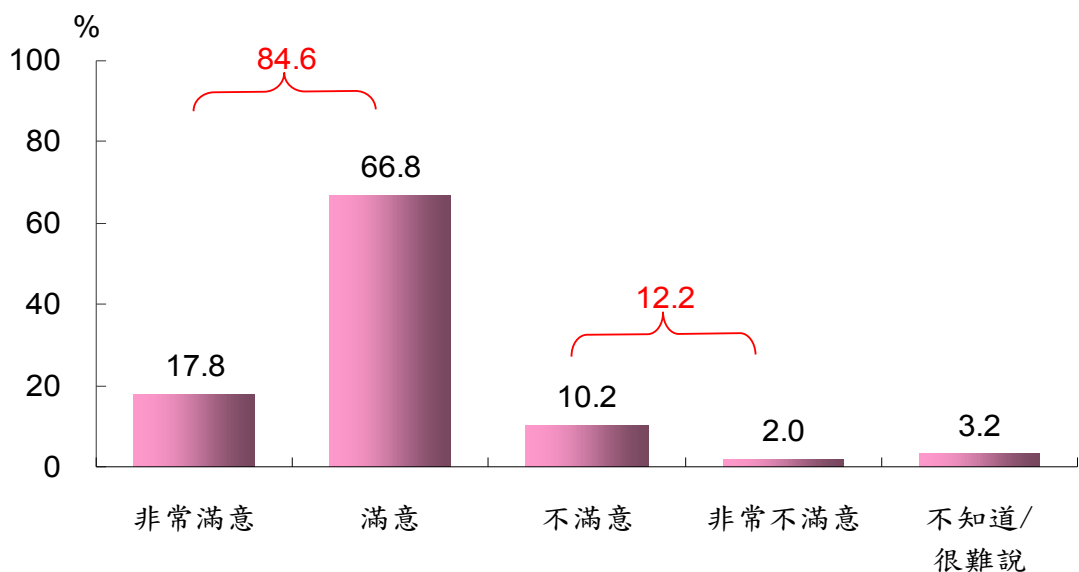


圖 3-30 服務人員「專業素養」表現的滿意度 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別等變項，對於「公立就服機構服務人員專業素養表現的滿意度」皆有顯著差異存在，然在不同的科系類別，則沒有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A29）

畢業年度方面，96至98年畢業者，表示滿意的比例較高（89.0%）；99至100年及70年以前畢業者，表示滿意的比例較低，分別為70.0%及78.9%。

居住縣市別方面，居住於嘉義縣及其他縣市者，表示滿意的比例較高（88.8%以上）。

教育程度方面，大學程度者，表示滿意的比例略高（85.8%）；碩士程度者，表示不滿意的比例相對較高（18.9%）。

年齡層方面，20至24歲者，表示滿意的比例較高（90.3%）；45歲以上程度者，表示不滿意的比例相對較高（16.0%）。

性別方面，男性者表示滿意的比例為86.9%，比例高於女性之82.1%。

2.服務人員「服務態度」表現的滿意度

有關公立就服機構服務人員「服務態度」表現的滿意度，有21.1%表示非常滿意，69.9%表示滿意，合計有91.0%表示「滿意」；6.5%表示不滿意，1.3%表示非常不滿意，合計有7.7%表示「不滿意」；另有1.3%表示「不知道/很難說」。

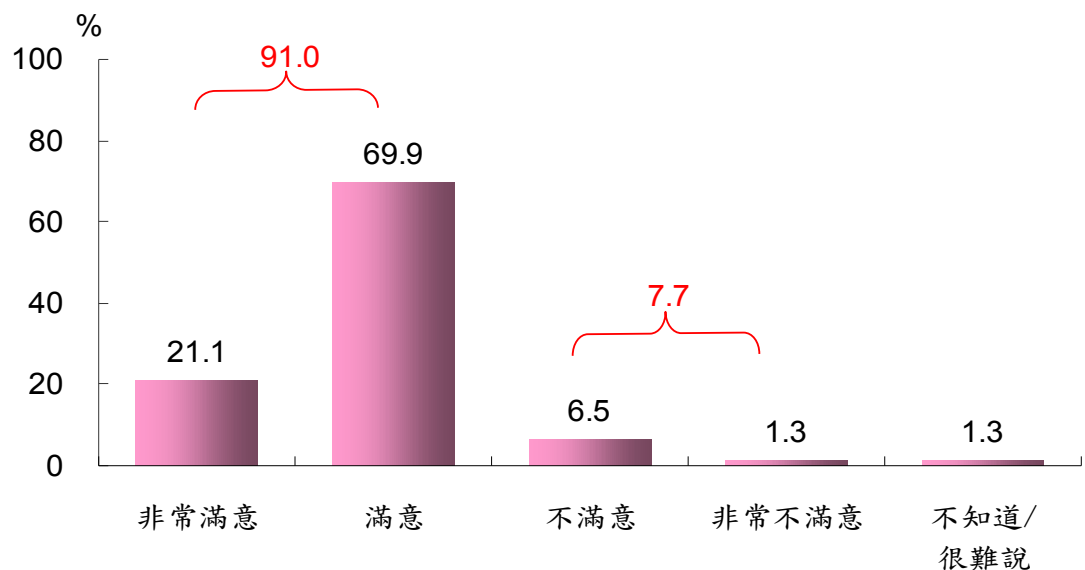


圖 3-31 服務人員「服務態度」表現的滿意度 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、年齡層以及性別，對於「服務人員服務態度表現的滿意度」皆有顯著差異存在，然在不同的居住縣市別以及教育程度，則沒有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A30）

畢業年度方面，96至98年畢業者，表示滿意的比例較高（93.5%）；99至100年及70年以前畢業者，表示為滿意的比例較低，分別為80.0%及84.2%。

科系類別方面，就讀理工科系者，表示滿意的比例略高（93.0%）；就讀人文科系者，表示不滿意的比例較高（11.8%）。

年齡層方面，隨著年齡層上升，對公立就服機構服務人員服務態度表現表示滿意的比例亦隨之遞減，滿意比例從20至24歲者的94.7%下降至45歲以上的88.5%。

性別方面，男性者表示滿意的比例為93.4%，比例高於女性之88.3%。

3. 「環境設施及便民服務」的滿意度

有關公立就服機構洽公環境「環境設施及便民服務」的滿意度，15.0%表示非常滿意，69.1%表示滿意，合計有84.1%表示「滿意」；12.2%表示不滿意，1.0%表示非常不滿意，合計有13.3%表示「不滿意」；另有2.6%表示「不知道/很難說」。

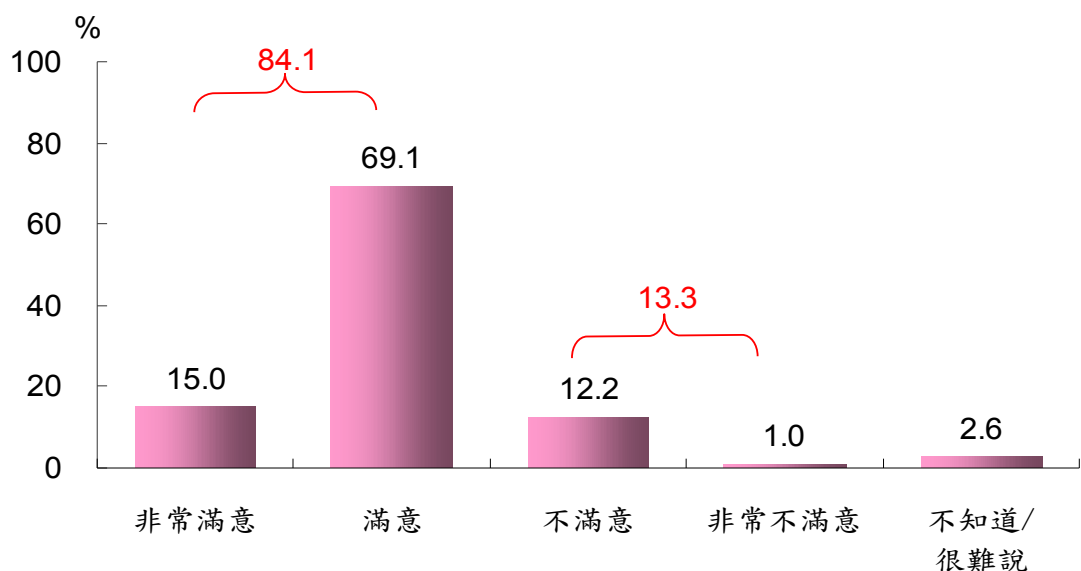


圖 3-32 「環境設施及便民服務」的滿意度（N=2,157）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的居住縣市別以及性別對於「環境設施及便民服務的滿意度」有顯著差異存在，然在不同的畢業年度、科系類別、教育程度以及年齡層，則沒有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A31）

居住縣市別方面，居住於雲林縣者，表示滿意的比例較高（88.4%）；居住於其他縣市者，表示滿意的比例較低（80.3%）。

性別方面，男性者表示滿意的比例為86.0%，比例高於女性之82.0%。

4. 「求職效能」表現的滿意度

有關公立就服機構「求職效能」表現的滿意度，7.8%表示非常滿意，49.9%表示滿意，合計有57.7%表示「滿意」；33.2%表示不滿意，5.3%表示非常不滿意，合計有38.5%表示「不滿意」；另有3.8%表示「不知道/很難說」。

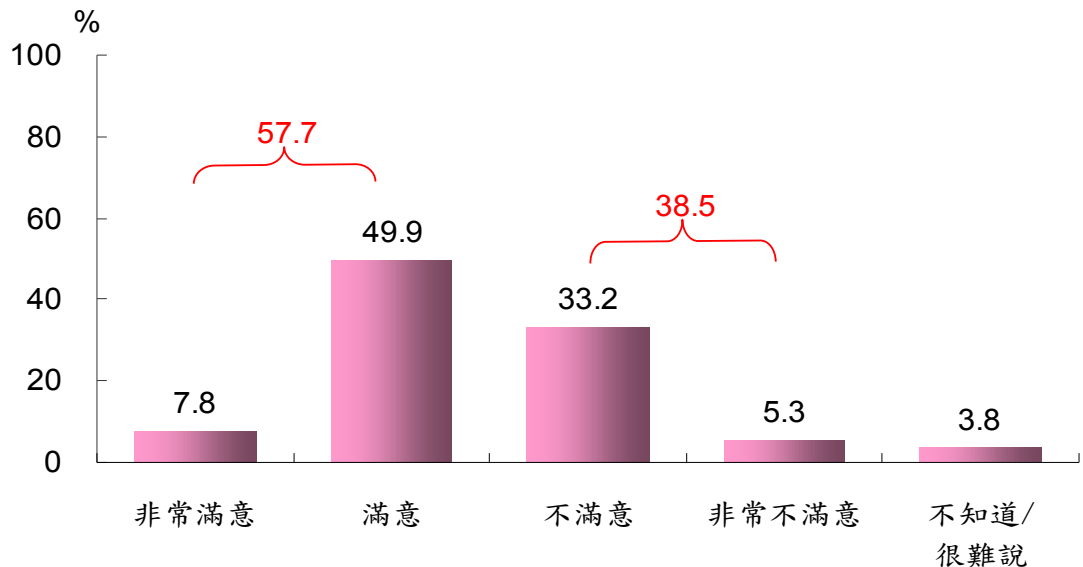


圖 3-33 「求職效能」表現的滿意度 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別等變項，對於「求職效能表現的滿意度」皆有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A32）

畢業年度方面，96至98年畢業者，表示滿意的比例較高（67.2%）；80至89年以及70年以前畢業者，表示為滿意的比例較低（50.9%以下）。

科系類別方面，就讀其他科系者，表示滿意的比例較高（62.3%）；就讀人文科系者，表示滿意的比例較低（45.0%）。

居住縣市別方面，居住於嘉義縣及雲林縣者，表示滿意的比例較高（64.7%以上）；居住於台南市者，表示滿意的比例較低（52.9%）。

教育程度方面，大學程度者，表示滿意的比例較高（60.5%）；碩士以上程度者，表示滿意的比例較低（37.8%）。

年齡層方面，20至24歲及25至29歲者，表示滿意的比例較高（64.7%以上）；

35至44歲及45歲以上者，表示滿意的比例較低（52.3%以下）。

性別方面，男性者表示滿意的比例60.6%，比例高於女性之54.4%。

5.提供「工作機會的多樣性」的滿意度

有關公立就服機構提供「工作機會的多樣性」的滿意度，7.6%表示非常滿意，52.6%表示滿意，合計有60.1%表示「滿意」；33.0%表示不滿意，3.8%表示非常不滿意，合計有36.8%表示「不滿意」；另有3.1%表示「不知道/很難說」。

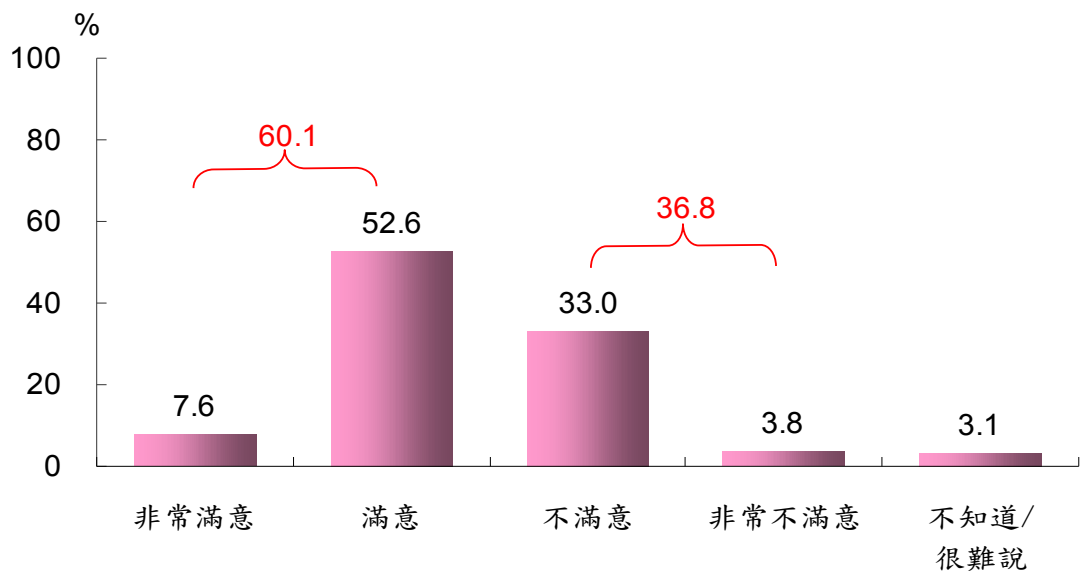


圖 3-34 提供「工作機會的多樣性」的滿意度 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、教育程度、年齡層以及性別等變項，對於「公立就服機構提供工作機會的多樣性的滿意度」皆有顯著差異存在，然在不同的居住縣市別，則沒有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A33）

畢業年度方面，96至98年畢業者，表示滿意的比例較高（67.0%）；80至89年及70年以前畢業者，表示滿意的比例較低（55.2%以下）。

科系類別方面，就讀其他科系者，表示滿意的比例較高（63.3%）；就讀人文科系者，表示滿意的比例較低（48.5%）。

居住縣市別方面，居住於雲林縣者，表示滿意的比例較高（63.6%）；居住於台南市及其他縣市者，表示滿意的比例較低（55.7%以下）。

教育程度方面，碩士以上程度者，表示「不滿意」的比例較高（57.8%）。

年齡層方面，20至24歲者，表示滿意的比例較高（73.3%）；30至34歲及35至44歲者，表示滿意的比例較低（55.6%以下）。

性別方面，男性者表示滿意的比例63.1%，比例高於女性之56.8%。

6.提供「工作機會的數量」的滿意度

有關公立就服機構提供「工作機會的數量」的滿意度，5.4%表示非常滿意，48.7%表示滿意，合計有54.1%表示「滿意」；37.2%表示不滿意，5.1%表示非常不滿意，合計有42.3%表示「不滿意」；另有3.6%表示「不知道/很難說」。

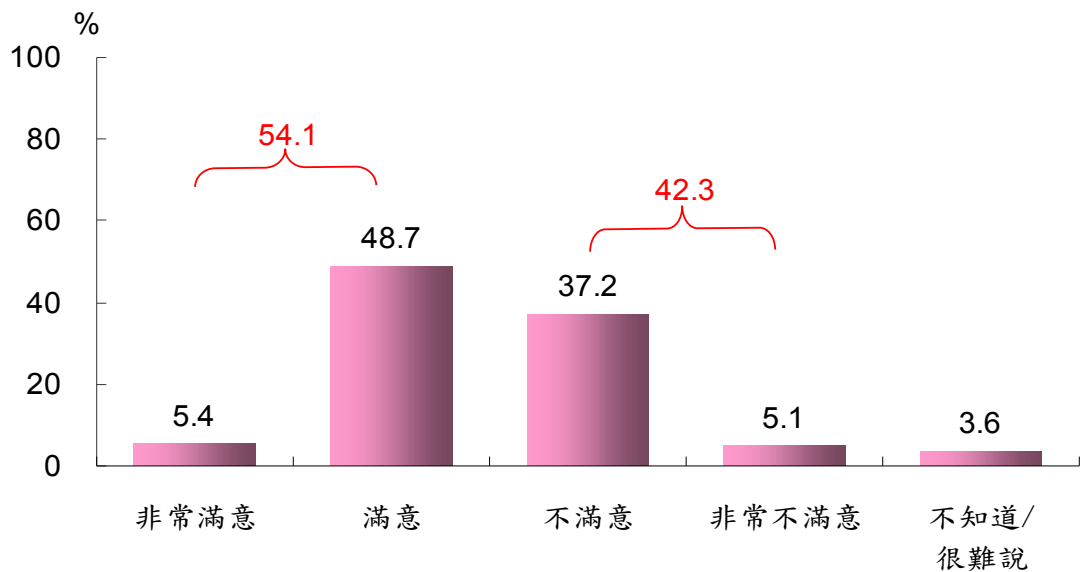


圖 3-35 提供「工作機會的數量」的滿意度 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別等變項，對於「公立就服機構提供工作機會的數量的滿意度」皆有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A34）

畢業年度方面，96至98年畢業者，表示滿意的比例較高（63.8%）；89年以前畢業者，表示滿意的比例較低（48.5%以下）。

科系類別方面，就讀其他科系者，表示滿意的比例較高（57.9%）；就讀人文科系者，表示滿意的比例較低（40.8%）。

居住縣市別方面，居住於嘉義縣者，表示滿意的比例較高（59.5%）；居住於其他縣市及台南市者，表示滿意的比例較低（49.5%以下）。

教育程度方面，大學程度者，表示滿意的比例較高（56.9%）；碩士以上程度

者，表示滿意的比例較低（38.9%）。

年齡層方面，20至24歲及25至29歲者，表示滿意的比例較高（61.5%以上）；35至44歲及45歲以上者，表示滿意的比例較低（46.7%以下）。

性別方面，男性者表示滿意的比例為58.0%，比例高於女性之49.7%。

7. 「整體服務品質」表現的滿意度

有關公立就服機構「整體服務品質」表現的滿意度，11.5%表示非常滿意，73.8%表示滿意，合計有85.3%表示「滿意」；13.1%表示不滿意，0.9%表示非常不滿意，合計有14.0%表示「不滿意」；另有0.7%表示「不知道/很難說」。

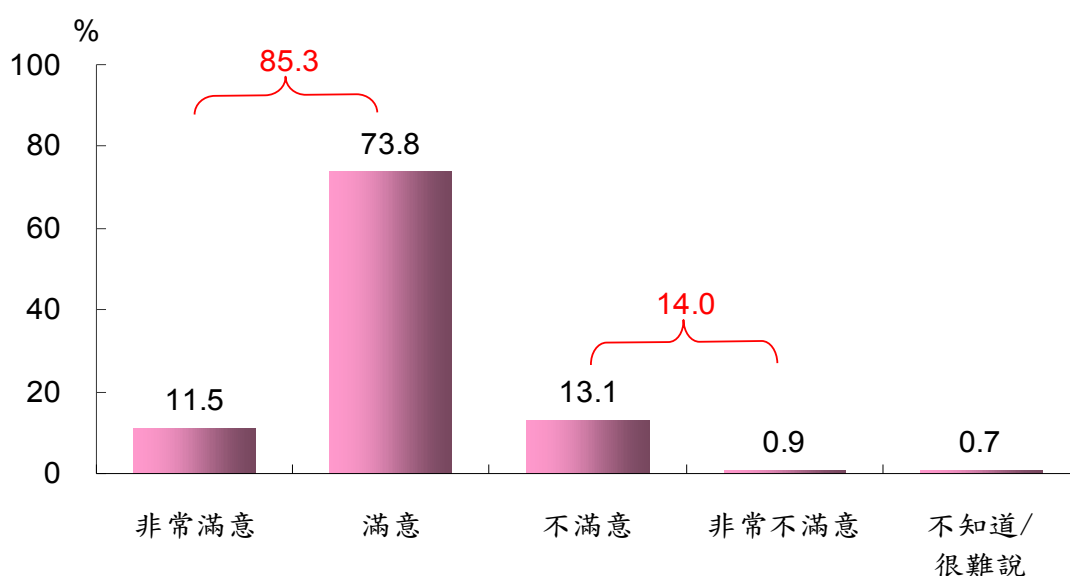


圖 3-36 「整體服務品質」表現的滿意度 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的科系類別、教育程度以及性別對於「公立就服機構整體服務品質滿意度」皆有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別、畢業年度、居住縣市別以及年齡層，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A35）

科系類別方面，就讀理工科系者，表示滿意的比例較高（87.4%）；就讀人文科系者，表示滿意的比例較低（72.8%）。

教育程度方面，碩士以上程度者，表示不滿意的比例較高（20.0%）。

性別方面，男性者表示滿意的比例為87.5%，比例高於女性之82.7%。

（三）期待未來就服機構能為求職者提供服務內容或項目

關於「期待未來就服機構能為求職者提供服務內容或項目」，調查結果發現，以「提供失業者就業資訊」（87.9%）及「提供推介機會」（83.8%）兩者占比最高，其次為「舉辦徵才活動」（76.1%）、「開辦求職技巧相關課程」（74.2%）及「提供創業輔導資訊」（71.6%），其他期待未來就服機構提供服務內容或項目的比例則不及七成，另有1.9%表示沒有任何需求。

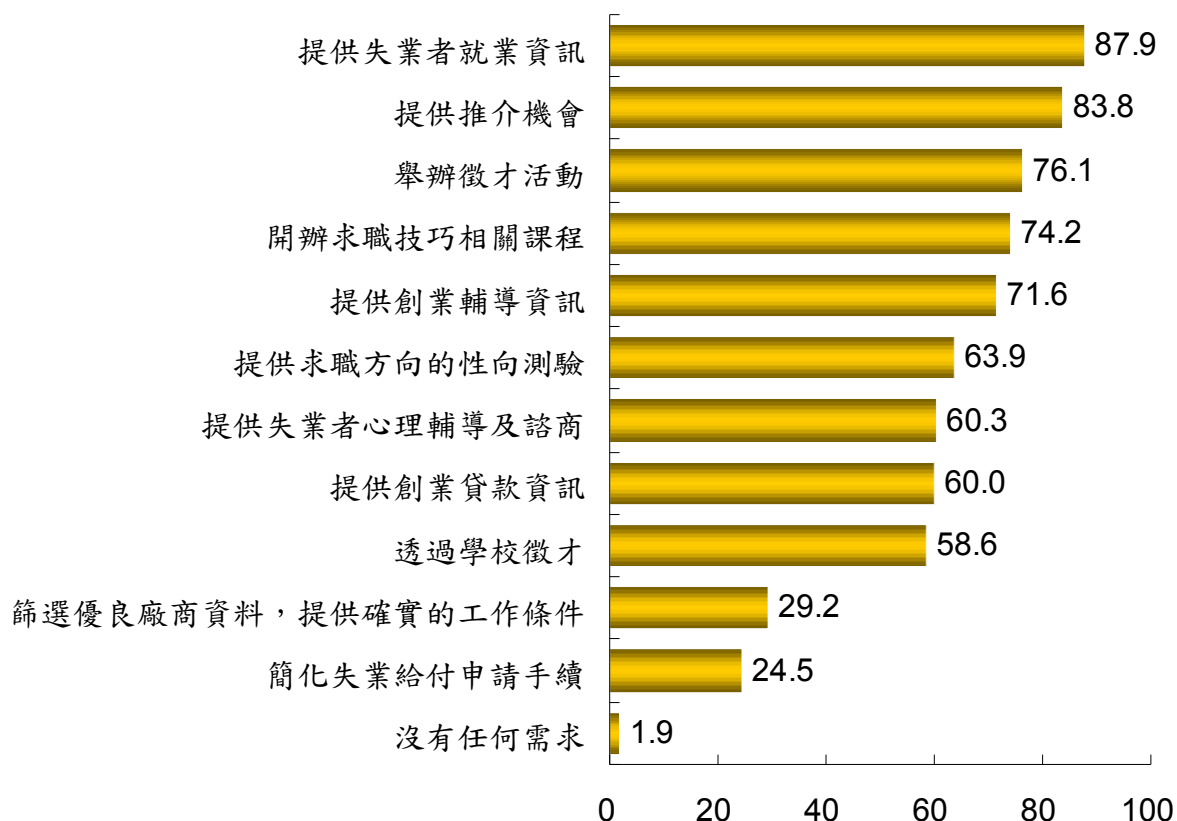


圖 3-37 期待未來就服機構能為求職者提供服務內容或項目（N=2,157）

因「期待未來就服機構能為求職者提供服務內容或項目」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A36）

（四）未來至公立就服機構尋求就業相關服務的意願

有關未來到公立就服機構尋求就業相關服務的意願，80.0%表示未來「願意」繼續到公立就服機構尋求就業相關服務，17.8%表示「不願意」；另有2.2%表示「不知道/很難說」。

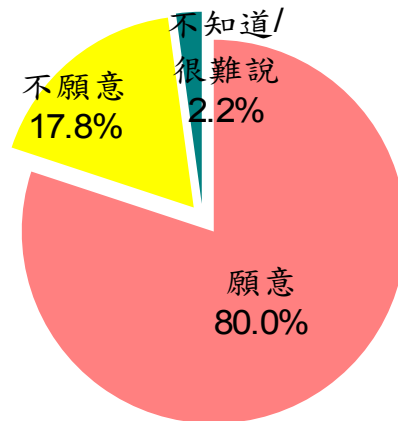


圖 3-38 未來至公立就服機構尋求就業相關服務的意願 (N=2,157)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、居住縣市別、教育程度以及年齡層各變項，對於「未來至公立就服機構尋求就業相關服務的意願」皆有顯著差異存在，然不同的性別，則沒有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請統計表A37）

畢業年度方面，96至98年畢業者，表示願意的比例較高（86.4%）；70年以前畢業者，表示願意的比例較低（60.0%）。

科系類別方面，就讀商科系者，表示願意的比例較高（83.4%）；就讀人文科系者，表示願意的比例較低（76.9%）。

居住縣市別方面，居住於雲林縣及嘉義市者，表示願意的比例較高，分別為87.0%及84.5%；居住於台南市者，表示願意的比例較低（75.7%）。

教育程度方面，大學程度者，表示願意的比例較高（82.2%）；碩士以上程度者，表示願意的比例較低（70.0%）。

年齡層方面，隨著年齡層上升，未來願意到公立就服機構尋求就業相關服務的比例亦隨之遞減，願意的比例從20至24歲者之86.4%下降至45歲以上之71.8%。

十、全國就業e網的使用情形

（一）全國就業e網的使用情形

關於是否曾經在「全國就業e網」辦理求職登記，調查結果發現，全體受訪者當中，53.7%表示「有」辦理求職登記，46.3%表示「沒有」辦理求職登記。

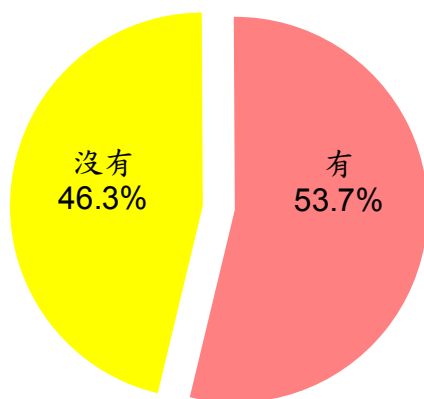


圖 3-39 「全國就業e網」的使用情形 (N=2,522)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、科系類別、教育程度以及年齡層對於「全國就業e網使用情形」皆有顯著差異存在，然不同的居住縣市別以及性別，則沒有顯著差異存在。不同往來的就業服務站別，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A38）

畢業年度方面，隨著畢業年度上升，曾經在「全國就業e網」辦理求職登記的比例亦隨之遞增，比例從70年以前畢業者的22.8%上升至99至100年畢業者的66.7%。

科系類別方面，就讀人文科系者，表示有在全國就業e網辦理求職登記的比例較高（59.3%）；就讀其他科系者，表示有的比例較低（46.6%）。

教育程度方面，大學程度者，表示有在全國就業e網辦理求職登記的比例較高（58.9%）；專科程度者，表示有的比例較低（44.6%）。

年齡層方面，25至29歲及30至34歲者，表示有在全國就業e網辦理求職登記的比例較高，分別為58.9%及63.4%；35至44歲及45歲以上者，表示有的比例較低（44.3%以下）。

1.全國就業e網「求職效能」表現的滿意度

有關全國就業e網「求職效能」表現的滿意度，調查結果發現，有5.9%表示非常滿意，52.4%表示滿意，合計有58.3%表示「滿意」；32.9%表示不滿意，5.7%表示非常不滿意，合計有38.6%表示「不滿意」；另有3.1%表示「不知道/很難說」。

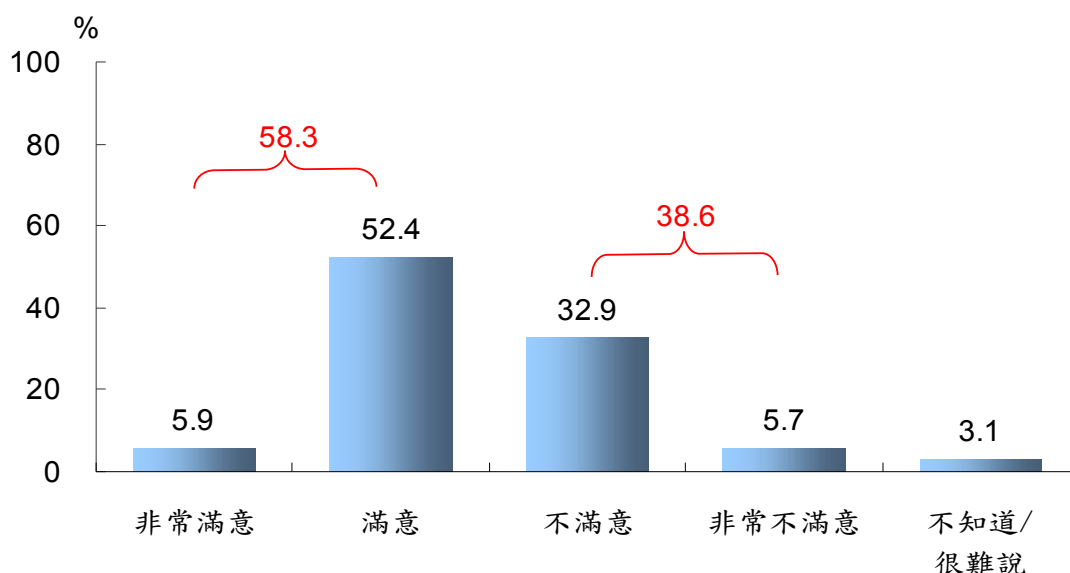


圖 3-40 全國就業e網「求職效能」表現的滿意度 (N=1,354)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的居住縣市別、教育程度以及年齡層各變項，對於「全國就業e網求職效能表現的滿意度」皆有顯著差異存在，然不同的科系類別以及性別，則沒有顯著差異存在。不同畢業年度，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A39）

居住縣市方面，居住在雲林縣、嘉義市以及嘉義縣者，表示滿意的比例較高，皆在64.3%以上，居住在台南市以及其他縣市者，表示滿意的比例較低，皆在53.1%以下。

教育程度方面，大學程度者，表示滿意的比例較高（60.0%），碩士以上程度者，表示滿意的比例較低（35.5%）。

年齡層方面，隨著年齡層上升，對「全國就業e網」求職效能表現滿意的比例亦隨之遞減，表示滿意的比例從20至24歲者之71.1%下降至45歲以上之44.6%。

2.全國就業e網提供「工作機會多樣性」表現滿意度

有關全國就業e網提供「工作機會多樣性」表現的滿意度，調查結果發現，有6.3%表示非常滿意，57.6%表示滿意，合計有63.9%表示「滿意」；30.1%表示不滿意，4.1%表示非常不滿意，合計有34.2%表示「不滿意」；另有1.9%表示「不知道/很難說」。

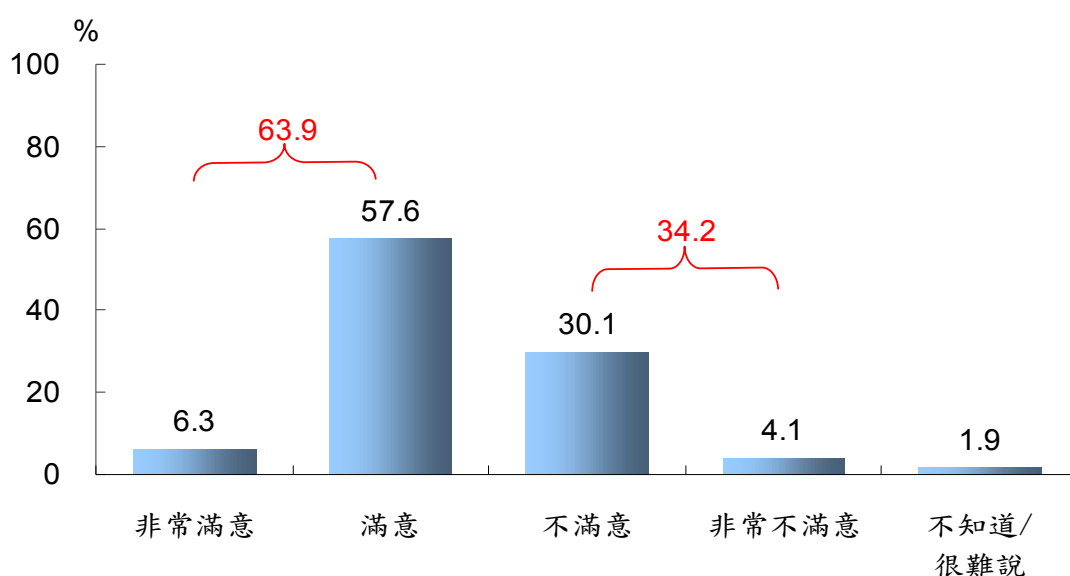


圖 3-41 全國就業e網提供「工作機會多樣性」表現滿意度 (N=1,354)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的居住縣市以及年齡層，對於「全國就業e網」工作機會多樣性表現的滿意度」皆有顯著差異存在，然不同的科系類別以及性別，則沒有顯著差異存在。不同畢業年度，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A40）

居住縣市別方面，居住於雲林縣、嘉義市及嘉義縣者，表示滿意的比例較高（70.0%以上），居住於台南市及其他縣市者，表示滿意的比例較低（56.6%以下）。

年齡層方面，隨著年齡層上升，對全國就業網e「工作機會多樣性」表現滿意的比例亦隨之遞減，比例從20至24歲者的74.2%下降至45歲以上的56.4%。

3.全國就業e網提供「工作機會的數量」表現的滿意度

有關全國就業e網提供「工作機會的數量」表現的滿意度，調查結果發現，有6.2%表示非常滿意，52.4%表示滿意，合計有58.6%表示「滿意」；34.9%表示不滿意，5.2%表示非常不滿意，合計有40.0%表示「不滿意」；另有1.4%表示「不知道/很難說」。

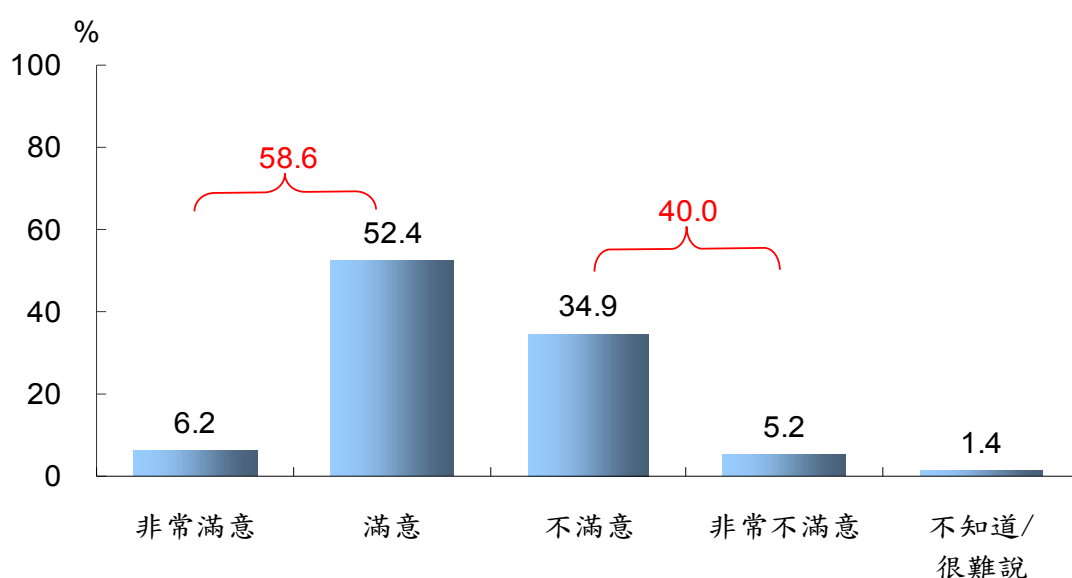


圖 3-42 對全國就業e網提供「工作機會的數量」表現滿意度 (N=1,354)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的科系類別、教育程度以及性別，沒有顯著差異存在。不同畢業年度、居住縣市別及年齡層，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A41）

4.全國就業e網「媒合效率」表現的滿意度

有關全國就業e網「媒合效率」表現的滿意度，調查結果發現，有4.6%表示非常滿意，49.8%表示滿意，合計有54.4%表示「滿意」；35.5%表示不滿意，4.9%表示非常不滿意，合計有40.3%表示「不滿意」；另有5.3%表示「不知道/很難說」。

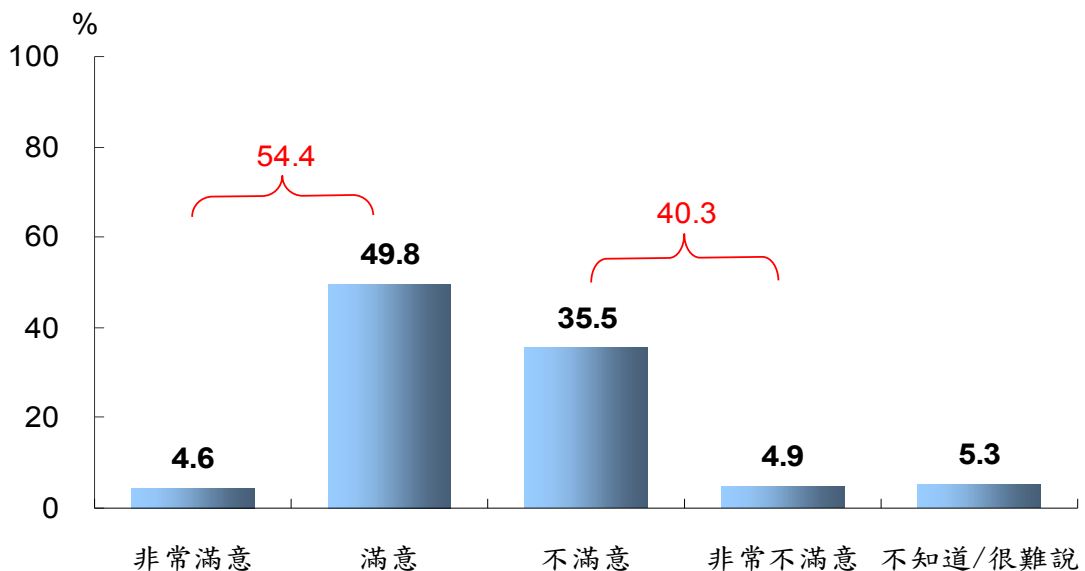


圖 3-43 全國就業e網「媒合效率」表現的滿意度 (N=1,354)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的教育程度以及年齡層，對於「全國就業e網媒合效率的表現滿意度」有顯著差異存在，然不同的科系類別、居住縣市別以及性別，則沒有顯著差異存在。不同畢業年度，因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A42）

教育程度方面，碩士以上程度者表示「不滿意」的比例較高（62.9%）。

年齡層方面，隨著年齡層上升，對全國就業e網媒合效率表現滿意的比例亦隨之遞減，比例從20至24歲者之68.6%降至45歲以上之40.6%。

十一、參與公立就業訓練中心職業訓練的情形

(一) 參加公立職業訓練中心職業訓練的情形

在參加公立職業訓練情形方面，全體受訪者當中，19.2%表示「有」參加過，80.8%表示「沒有」參加。

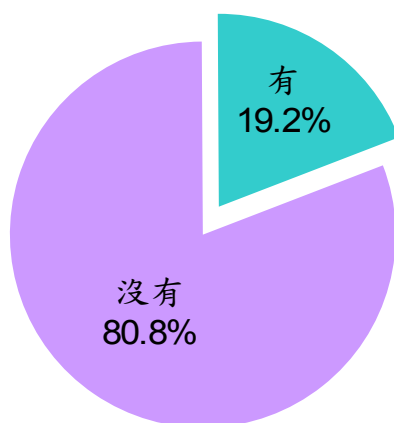


圖 3-44 參加職業訓練的情形 (N=2,522)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別各變項，對於「參加職業訓練的情形」皆有顯著差異存在，然不同的科系類別，則沒有顯著差異存在。（請見統計表A43）

畢業年度方面，89年以前畢業者，表示有參加的比例較高（25.7%以上），98年以後畢業者，表示有參加的比例較低（11.4%以下）。

居住縣市別方面，居住於嘉義市者，表示有參加的比例較高（24.1%），居住於雲林縣者，表示有參加的比例較低（13.6%）。

教育程度方面，隨著教育程度提高，曾參加過職業訓練的比例亦隨之遞減，曾參加的比例從專科程度者的24.3%下降至碩士以上程度者的14.5%。

年齡層方面，隨著年齡層上升，對曾參加過職業訓練的比例亦隨之遞增，比例從20至24歲者的5.8%上升至45歲以上的33.0%。

性別方面，男性表示有參加的比例為21.3%，比例高於女性之16.9%。

（二）職業訓練課程的參加意願

關於職業訓練課程的參加意願方面，調查結果發現，全體受訪者中，77.2%表示「願意」，15.2%表示「不願意」；另有7.6%表示「不知道/很難說」。

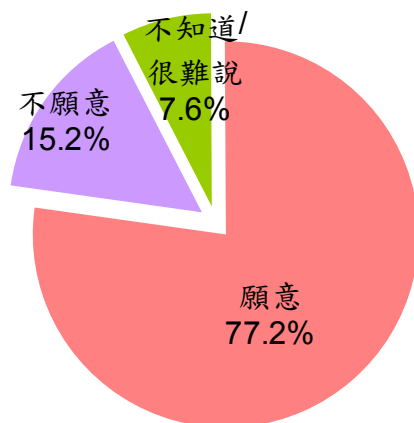


圖 3-45 職業訓練課程的參加意願（N=2,522）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的畢業年度、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別各變項，對於「職業訓練課程的參加意願」皆有顯著差異存在，然不同的科系類別，則沒有顯著差異存在。（請見統計表A44）

畢業年度方面，80至89年畢業者，表示願意參加的比例較高（78.3%），70年以前畢業者，表示願意參加的比例較低（70.3%）。

性別方面，女性者表示願意參加的比例為81.0%，比例高於男性之73.7%。

(三) 對政府舉辦職業訓練方案的建議

有關於對政府舉辦職業訓練方案的建議，調查結果發現，全體受訪者中，認為「職訓課程種類力求多樣化」(12.3%)的比例最高，其次則為政府「結訓後能安排就業媒合及輔導就業」(11.4%)，此外，「整合鄰近縣市或鄉鎮的訓練課程資源，讓民眾可就近參加職訓」(9.8%)、「主動掌握就業市場的需求，並開辦符合需求的職訓課程」(8.6%)及「開辦職訓課程要兼顧實務應用性」(8.3%)亦是大專以上學歷求職者殷切期待的方向。

表 3-22 對政府舉辦職業訓練方案的建議 (N=2,522)

面向	對政府舉辦職業訓練方案的建議	次數	百分比 (%)
就業	結訓後能安排就業媒合及輔導就業	287	11.4
宣導	職業訓練課程資訊不足/加強宣導各項職訓資訊及措施	169	6.7
課程內容	加強課程規劃設計及技術培訓專業度	96	3.8
	職訓課程時數稍顯不夠/增加訓練時數	50	2.0
	加強職訓機構的師資及訓練設備	50	2.0
	建置遠距課程教學平台，提供更方便的數位學習	15	0.6
	縮短職訓課程安排訓練時數	9	0.4
報名參與	有資格條件限制/宜放寬報名門檻與限制	89	3.5
	有招生的名額人數的限定，能再增收部分名額或加開班	56	2.2
	力求減少因未達開課人數標準就取消開課的情況發生	17	0.7
	簡化職訓報名作業流程	14	0.6
職訓課程 規劃與輔導	整合鄰近縣市或鄉鎮的訓練課程資源，讓民眾可就近參加職訓	246	9.8
	可提供免費職訓課程	196	7.8
	提供職訓補貼	161	6.4
	與技職學校或各業廠商合作共同負責規劃辦理	144	5.7
	建議增加夜間及假日職訓	128	5.1
	建立考照制度	71	2.8
	設計、開辦專門針對中高齡失業族群的職訓課程	69	2.7
	落實按程度分班授課	35	1.4
	均衡城鄉的職訓資源配置	28	1.1
	應由職訓中心自辦，不要委外辦理職訓	21	0.8
實用性	職訓課程種類力求多樣化	310	12.3
	主動掌握就業市場的需求，並開辦符合需求的職訓課程	217	8.6

	開辦職訓課程要兼顧實務應用性	210	8.3
沒有任何建議		890	35.3

因「對政府舉辦職業訓練方案的建議」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A45）

十二、學以致用的情形

（一）所讀科系與目前工作內容吻合程度

有關就讀科系是否與目前的工作內容吻合程度，有13.5%表示非常吻合，31.5%表示吻合，合計有45.1%表示「吻合」；22.8%表示不吻合，31.9%表示非常不吻合，合計有54.7%表示「不吻合」；另有0.2%表示「不知道/很難說」。

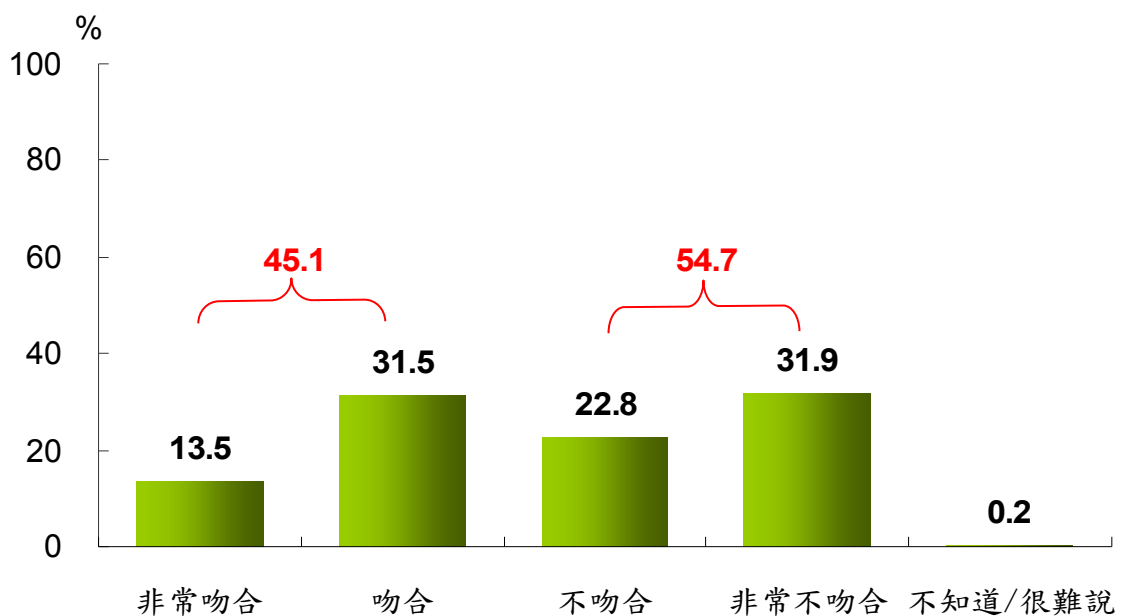


圖 3-46 所讀科系與目前工作內容吻合程度 (N=2,461)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的從事的行業別、從事的職業類別、期待進入的行業別、期待從事的職業類別、居住縣市別、畢業年度、公私立別、學校屬性、科系類別、教育程度、年齡層、性別等變項，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A46）

（二）造成學非所用的原因

針對就讀科系與目前的工作內容不吻合者 (N=1,346)，進一步詢問造成學非所用的原因，調查發現，以「工作機會少，為求有一份工作」(28.7%) 與「相關所學科系的工作機會太少」(28.1%) 兩者占比最高，其次為「專業技能不足，無法勝任相關科系工作」(14.7%)、「為了求得穩定的工作」(14.6%) 與「所讀科系不符合志趣」(14.0%) 居次，其他造成學非所用的原因則不及10%。

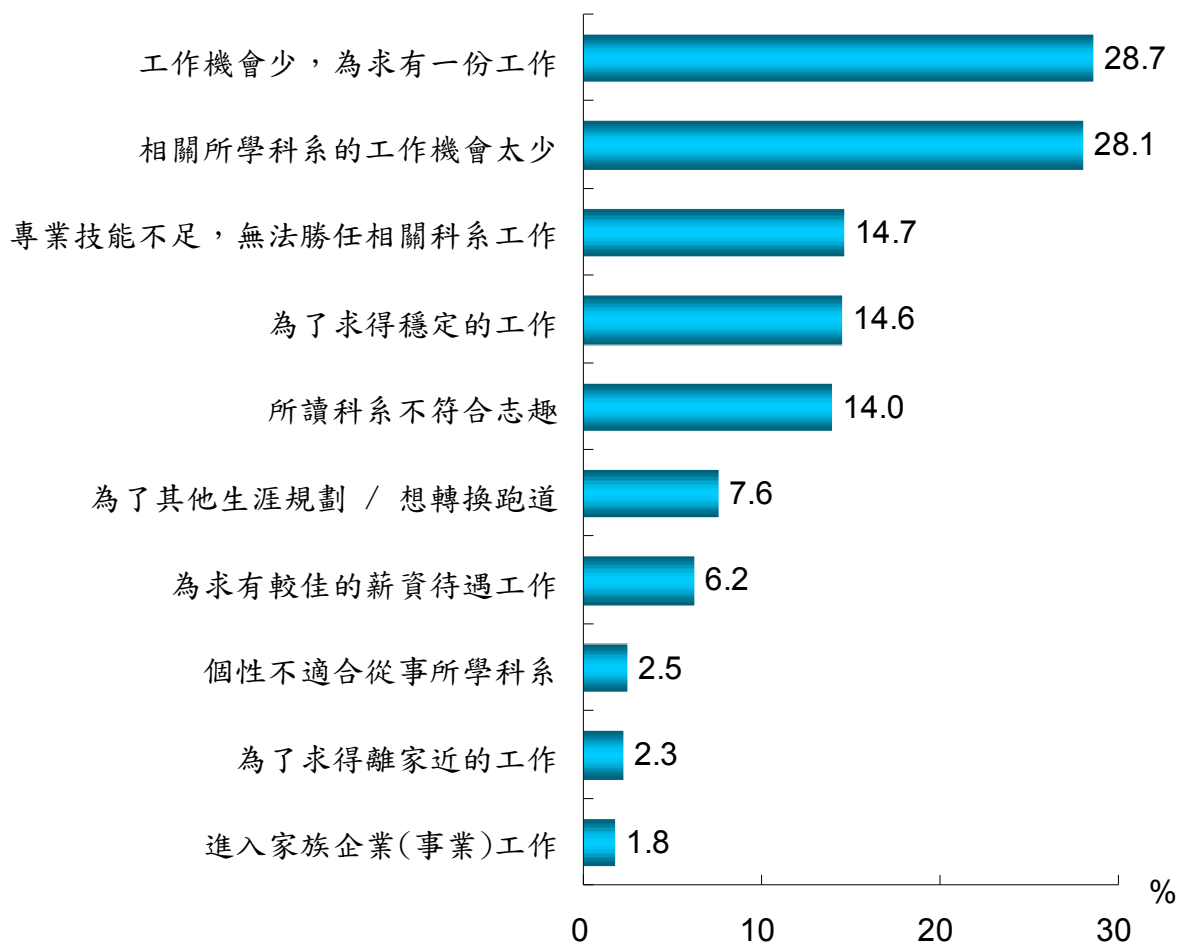


圖 3-47 造成學非所用的原因 (N=1,346)

因「造成學非所用的原因」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A47）

（三）打工工讀、實習或志願服務的經驗

有關於是否有打工工讀、實習或志願服務的經驗方面，調查發現，以「有打工工讀的經驗」（71.9%）位居第一，其次為「有實習經驗」（33.9%），而以「有志願服務經驗」（19.3%）再次之，另外有19.0%表示「都沒有」。

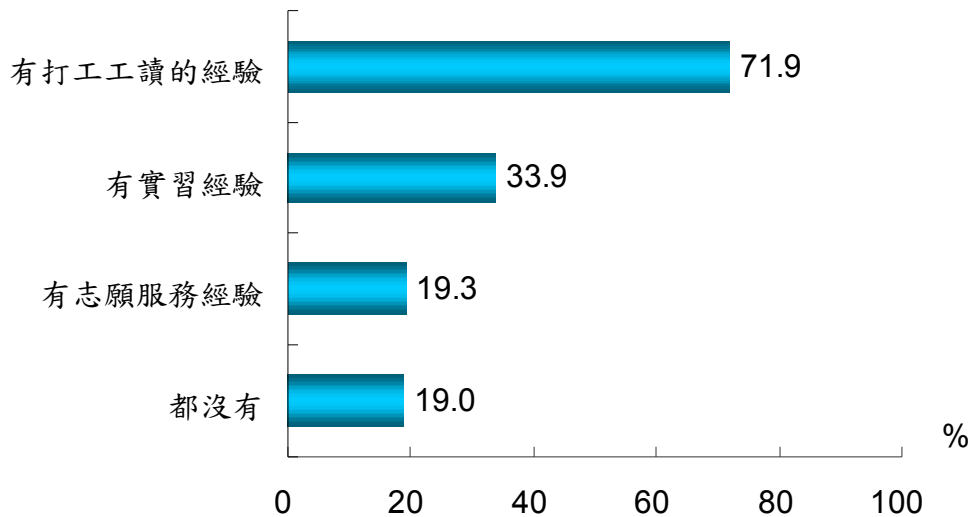


圖 3-48 打工工讀、實習或志願服務的經驗（N=1,346）

因「打工工讀、實習或志願服務的經驗」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表A48）

第四章 大專以上學歷人才僱用調查

一、廠商基本概況

(一) 公司提供員工福利狀況

關於公司提供員工的「福利狀況」方面，首推「健保」(97.7%)與「勞保」(97.2%)，其次為「年終獎金」(89.2%)及「特別休假(年休假)」(80.6%)，而以「教育訓練」(78.9%)、「婚喪喜慶或慰問金」(78.1%)以及「員工聚餐」(74.3%)再次之，約占七成四至七成九左右。

表 4-1 公司提供員工「福利狀況」(N=530)

福利項目	樣本數	百分比
健保	518	97.7
勞保	515	97.2
年終獎金	473	89.2
特別休假(年休假)	427	80.6
教育訓練	418	78.9
婚喪喜慶之禮金或慰問金	414	78.1
員工聚餐	394	74.3
三節獎金	351	66.2
員工旅遊	329	62.1
商業保險	323	60.9
伙食津貼	316	59.6
生產(育嬰)留職停薪	295	55.7
績效獎金	293	55.3
週休二日(週週休)	272	51.3
員工定期健康檢查	249	47.0
隔週休	145	27.4
勞動節獎金/禮品	104	19.6
員工生日禮金	90	17.0
員工子女就學優待	79	14.9
托兒設施	38	7.2
每年固定調薪制度	30	5.7
股票或分紅制度	28	5.3
員工子女教育獎學金	22	4.2
沒有提供任何福利	2	0.4

因公司提供員工的「福利狀況」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B1）

（二）公司制度規範

關於公司明訂的制度規範方面，首推「上下班時間」（95.7%），其次為「每月工作天數」（90.4%），而以「加班相關規定」（78.7%）「特休天數」（76.8%）「每月工作時數」（76.0%）及「加班費給付方式」（75.7%）再次之，再者則為「上班方式」（63.8%）及「調薪制度」（56.6%），另僅有0.6%表示公司沒有明訂任何制度規範。

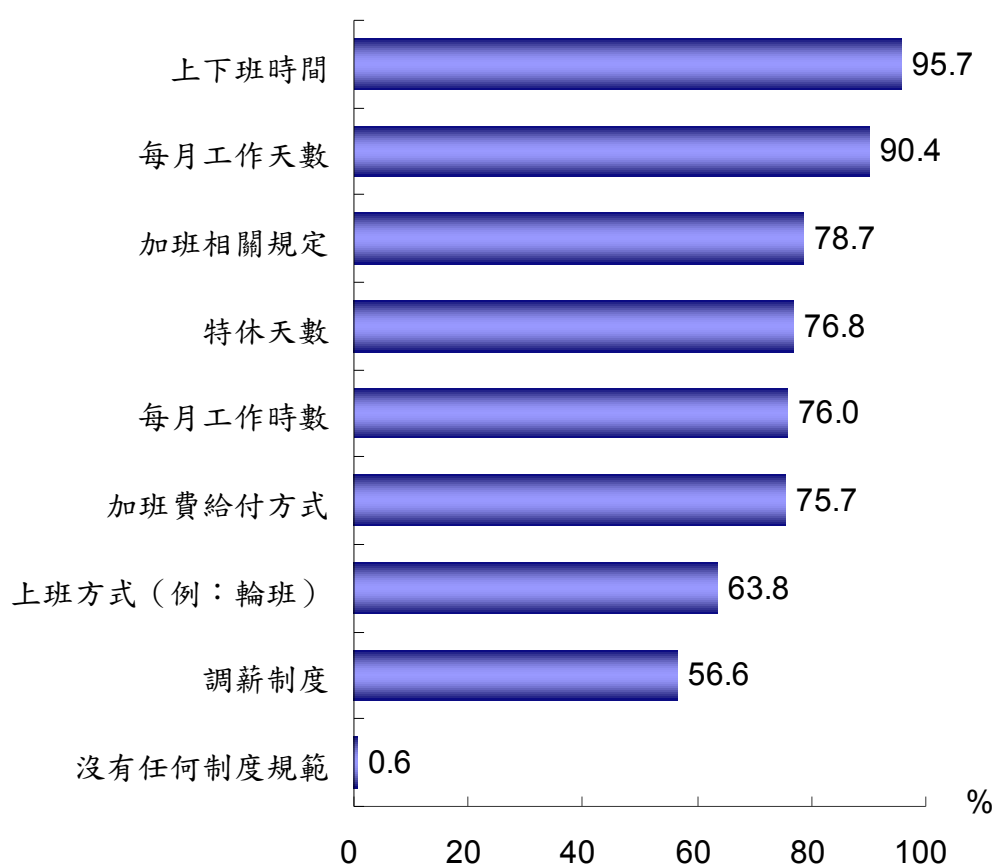


圖 4-1 公司制度規範（N=530）

因「公司制度規範」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B2）

二、大專以上人才的求才管道

(一) 各項求才管道

關於雇主徵求大專以上人才的「各項求才管道」方面，首推「公立就業服務機構」(89.1%)，其次為「人力銀行」(71.9%)，而以「內部員工介紹」(58.7%)、「全國就業e網」(57.4%)、「親友介紹」(54.2%)及「報紙刊登」(50.8%)再次之，約占五成至五成九左右，其他各求才管道則不及50%。

表 4-2 徵求大專生的「各項求才管道」(N=530)

求才管道	樣本數	百分比
公立就業服務機構	472	89.1
人力銀行	381	71.9
內部員工介紹	311	58.7
全國就業e網	304	57.4
親友介紹	287	54.2
報紙刊登	269	50.8
職訓單位推薦	163	30.8
請學校推荐相關人才	154	29.1
同業介紹	152	28.7
公司網站	149	28.1
參加就業徵才博覽會	131	24.7
公司門口貼徵人廣告	96	18.1
請職業工會或社團推荐	72	13.6
夾報	57	10.8
店頭的求才快報	56	10.6
舉辦員工招考	43	8.1
電子媒體跑馬燈	19	3.6
企管顧問公司	13	2.5
經國家考試	6	1.1
主管機關核派	6	1.1

因「各項求才管道」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表B3)

（二）主要求才管道

關於雇主徵求大專以上人才的「主要求才管道」方面，以「人力銀行」（41.7%）位居第一，其次為「公立就業服務機構」（22.3%），而以「全國就業e網」（12.8%）及「報紙刊登」（12.1%）再次之，其他各求才管道則不及3%。

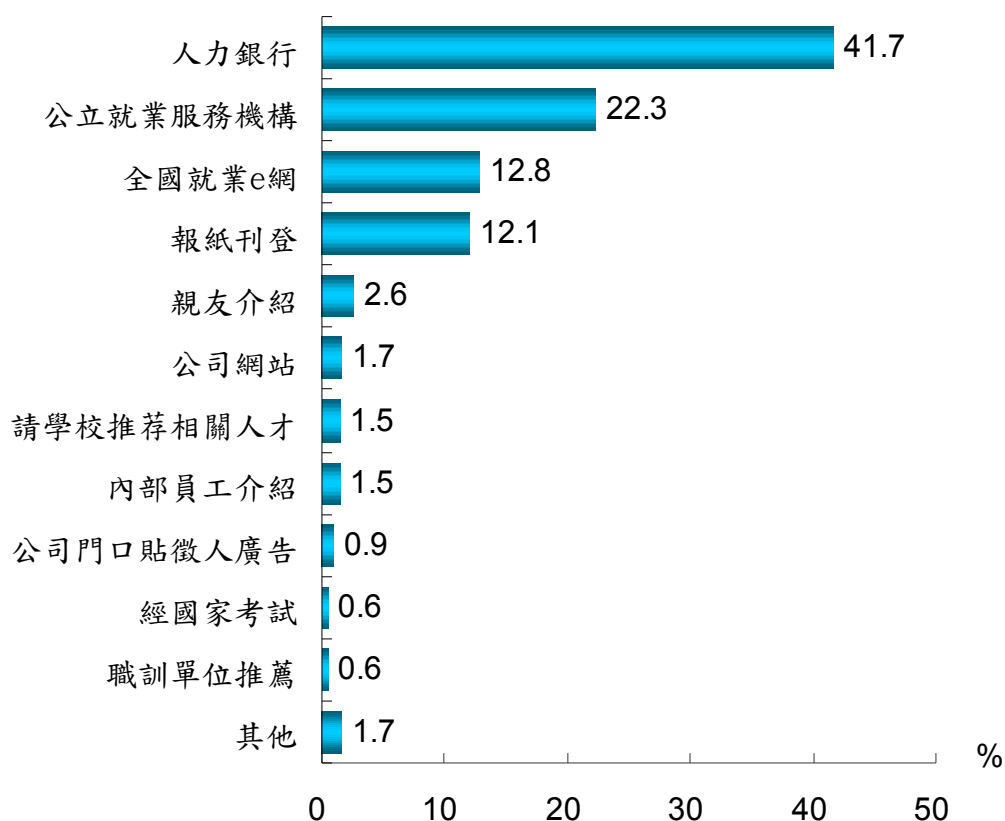


圖 4-2 主要的求才管道（N=530）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，對於「主要求才管道」皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B4）

三、未來半年徵求大專以上程度員工的需求

(一) 未來半年徵求大專以上程度員工的需求

有關廠商未來半年內徵求「大專以上程度員工」的需求方面，全體受訪廠商中，53.0%表示「有」，47.0%表示「沒有」。

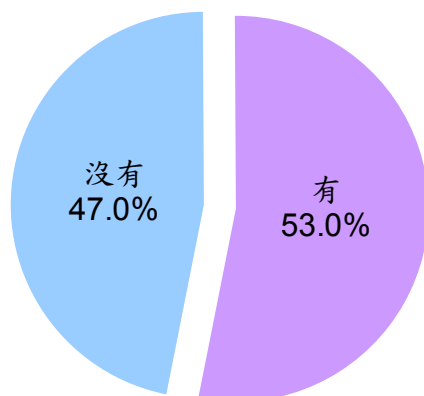


圖 4-3 未來半年徵求大專以上程度員工的需求 (N=530)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、員工規模別以及大專員工人數規模別，對於未來半年內「徵求大專以上程度員工」的需求有顯著差異存在，然不同的公司成立年限別則沒有顯著差異存在。不同的公司行業別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B5）

縣市別方面，位於嘉義市、嘉義縣及其他縣市的公司，表示有需求的比例較高（62.5%以上），位於雲林縣的公司，表示有需求的比例較低（43.2%）。

員工規模別方面，員工人數為21至50人與51人及以上者，表示有需求的比例較高（61.7%以上）。

大專員工人數規模別方面，隨著大專員工人數規模增加，未來半年徵求表示有需求的比例亦隨之遞增，從大專員工人數規模為1至5人之36.1%上升至51人及以上之77.8%。

（二）大專以上程度員工進用的職務層級

廠商進用大專以上學歷員工的「職務層級」上，大多進用層級為「一般職員」（83.6%），其次為「中階主管」（8.2%），「高階主管」（1.8%）較少，另有6.4%表示都有。

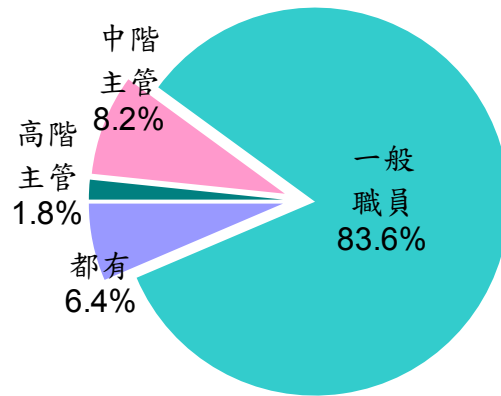


圖 4-4 大專生以上員工進用的「職務層級」（N=281）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B6）

四、進用大專生所考量的各項條件

(一) 進用大專生所考量的各項條件

在廠商進用大專生所考量的「各項條件」方面，首推「良好工作態度」(88.5%)，其次為「具抗壓性」(84.2%)，而以「學習意願」(81.5%)及「具工作穩定性」(80.0%)位居第三。

表 4-3 進用大專生所考量的各項條件 (N=530)

進用大專生所考量的各項條件		次數	百分比	進用大專生所考量的各項條件		次數	百分比
內藏 個人 條件	良好工作態度	469	88.5	工作 能力	相關工作經驗	340	64.2
	具抗壓性	446	84.2		專業技能	284	53.6
	學習意願	432	81.5		學歷科系	277	52.3
	具工作穩定性	424	80.0		電腦應用技能	275	51.9
	具可塑性	396	74.7		業務行銷能力	264	49.8
	表達與溝通能力	394	74.3		專業證照	232	43.8
	品德操守	388	73.2		外語能力	149	28.1
	吃苦耐勞	383	72.3	外顯 個人條件	體能狀況佳	217	40.9
	解決問題能力	376	70.9		役畢	165	31.1
	團隊合作能力	375	70.8		教育程度高	143	27.0
	心思細膩/有耐心	356	67.2		年輕	136	25.7
	創新能力	291	54.9		公立大學畢業	37	7.0
	具責任心	264	49.8		知名學府畢業	37	7.0
	領導統馭能力	251	47.4		外貌、身材	34	6.4
職志	有相關的興趣或志向	194	36.6		高普考過關	1	0.2
距離	離公司近	50	9.4	特殊條件	只錄用女性	48	9.1
公司 規定	能配合公司上下班時間	1	0.2		只錄用男性	32	6.0

因進用大專生所考量的「各項條件」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表B7)

(二) 進用大專生所考量的「主要條件」

在廠商進用大專生所考量的「主要條件」方面，首推「良好工作態度」(25.3%)，其次為「專業技能」(10.4%)以及「學歷科系」(9.2%)，「品德操守」(6.8%)及「相關工作經驗」(6.6%)再次之，其他各項條件則不及5%。

若從進用大專生所考量的條件類別來看，以「內藏個人條件」(59.6%) 占比最高，其次則為「工作能力」(35.8%)。

表 4-4 進用大專生考量的「主要條件」(N=530)

進用大專生所考量的主要條件					進用大專生所考量的主要條件				
		次數	百分比	合計			次數	百分比	合計
內藏 個人 條件	良好工作態度	134	25.3	59.6	工作 能力	專業技能	55	10.4	35.8
	品德操守	36	6.8			學歷科系	49	9.2	
	學習意願	25	4.7			相關工作經驗	35	6.6	
	具抗壓性	24	4.5			專業證照	26	4.9	
	具工作穩定性	24	4.5			電腦應用技能	12	2.3	
	吃苦耐勞	23	4.3			外語能力	10	1.9	
	具責任心	13	2.5			業務行銷能力	3	0.6	
	心思細膩/有耐心	10	1.9		外顯 個人 條件	教育程度高	9	1.7	2.3
	表達與溝通能力	8	1.5			年輕	1	0.2	
	團隊合作能力	5	0.9			體能狀況佳	1	0.2	
	解決問題能力	5	0.9			高普考過關	1	0.2	
	領導統馭能力	4	0.8		職志	有相關的興趣或志向	6	1.1	1.1
	具可塑性	3	0.6		特殊 條件	只錄用女性	2	0.4	0.6
	創新能力	2	0.4			只錄用男性	1	0.2	
距離	離公司近	2	0.4	0.4	合計		530	100.0	100.0
公司 規定	能配合公司上下班時間	1	0.2	0.2					

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表B8)

五、大專生最令公司感到困擾的「各項問題」

(一) 大專生最令公司感到困擾的「各項問題」

在大專生最令公司感到困擾的「各項問題」，首推「忍受挫折力/抗壓性差」(41.5%)、「穩定度不佳/輕易離職」(41.5%)及「工作配合度不佳」(41.3%)，其次為「做事潦草/沒耐心」(37.4%)「沒有責任感」(35.5%)「不能吃苦耐勞、愛抱怨」(35.5%)，而以「工作效率不佳」(30.6%)、「職場適應力差」(30.6%)、「學習意願低落」(30.4%)以及「無故自行離職」(29.1%)再次之。

表 4-5 大專生最令公司感到困擾的「各項問題」(N=530)

令公司感到困擾的各項問題		次數	百分比	令公司感到困擾的各項問題		次數	百分比
工作 態度	忍受挫折力/抗壓性差	220	41.5	工作 穩定度	穩定度不佳/輕易離職	220	41.5
	工作配合度不佳	219	41.3		職場適應力差	162	30.6
	做事潦草、沒耐心	198	37.4		無故自行離職	154	29.1
	沒有責任感	188	35.5		經常請假	128	24.2
	不能吃苦耐勞、愛抱怨	188	35.5		經常遲到	113	21.3
	學習意願低落	161	30.4	工作 能力	工作效率不佳	162	30.6
	沒有團隊合作精神	153	28.9		專業能力不足	145	27.4
	計較薪資與工時	146	27.5		臨機應變能力不足	141	26.6
	眼高手低/好高騖遠	124	23.4		學習能力差	126	23.8
	沒有職場倫理觀念	126	23.8		表達與溝通能力差	125	23.6
	應對禮儀不佳	131	24.7		缺乏基本技能	110	20.8
	經常頂撞主管	80	15.1	沒有任何困擾		109	20.6

因「大專生最令公司感到困擾的各項問題」為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表B9)

(二) 大專生最令公司感到困擾的問題

在大專生最令公司感到困擾的問題，以「穩定度不佳/輕易離職」(15.0%)占比最高，其次為「忍受挫折力差/抗壓性差」(13.8%)，而以「工作配合度不佳」(10.9%)以及「工作態度不積極/做事潦草 / 沒耐心」(10.2%) 再次之。

若從大專生令公司感到困擾的問題類別來看，以「工作態度」(62.5%) 占比最高，其次則為「工作穩定度」(35.8%)，而以「工作能力」(5.9%) 位居第三。

表 4-6 大專生最令公司感到困擾的問題 (N=421)

最令公司感到困擾的問題		次數	百分比	合計
合計		421	100.0	100.0
工作 態度	忍受挫折力差/抗壓性差	58	13.8	62.5
	工作配合度不佳	46	10.9	
	工作態度不積極/做事潦草/沒耐心	43	10.2	
	專業能力不足	29	6.9	
	沒有責任感	19	4.5	
	計較薪資與工時	14	3.3	
	學習意願低落	14	3.3	
	不能吃苦耐勞/愛抱怨	12	2.9	
	沒有團隊合作精神或能力/沒有向心力	10	2.4	
	沒有職場倫理觀念	7	1.7	
	眼高手低/好高騖遠	6	1.4	
	應對禮儀不佳	5	1.2	
工作 穩定度	穩定度不佳/輕易離職	63	15.0	31.6
	無故自行離職	22	5.2	
	經常請假	18	4.3	
	職場適應力差	17	4.0	
	經常遲到	13	3.1	
工作 能力	工作效率不佳	14	3.3	5.9
	缺乏基本技能	5	1.2	
	臨機應變能力不足	2	0.5	
	表達與溝通能力差	2	0.5	
	學習能力差	2	0.5	

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B10）

六、申請大專畢業生企業實習方案的情形

（一）申請大專畢業生企業實習方案情形

有關廠商「申請大專畢業生企業實習方案」的情形，全體受訪廠商中，26.0%表示「有」，74.0%表示「沒有」。

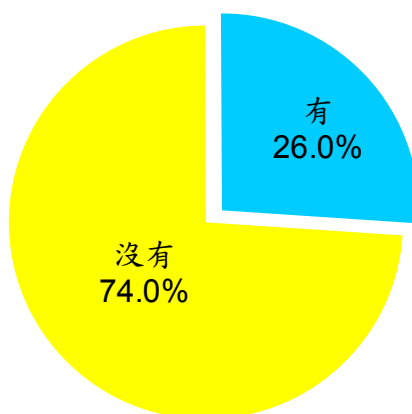


圖 4-5 申請大專畢業生企業實習方案情形 (N=530)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的大專員工人數規模別對於「申請大專畢業生企業實習方案情形」有顯著差異存在，不同的縣市別、公司成立年限別以及員工規模別等變項，則沒有顯著差異存在。不同的公司行業別則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B11）

大專員工人數規模別方面，大專員工人數規模為1至5人者，表示有申請的比例較低（19.1%），大專員工人數為6人至10人以及11至20人者，表示有申請的比例較高（32.5%以上）。

(二) 企業實習方案對於公司的幫助性

針對曾經申請大專畢業生企業實習方案的廠商（138家），進一步詢問「大專畢業生企業實習方案對於公司的具體幫助為何」，其中「降低用人成本」(38.4%)占比最高，其次為「協助公司進用優秀人才」(19.6%)，而以「協助公司善盡企業之社會責任」(15.9%)位居第三，另有15.2%的廠商表示「有申請此方案，但沒應徵到人」，而僅有4.3%表示「沒有幫助」。

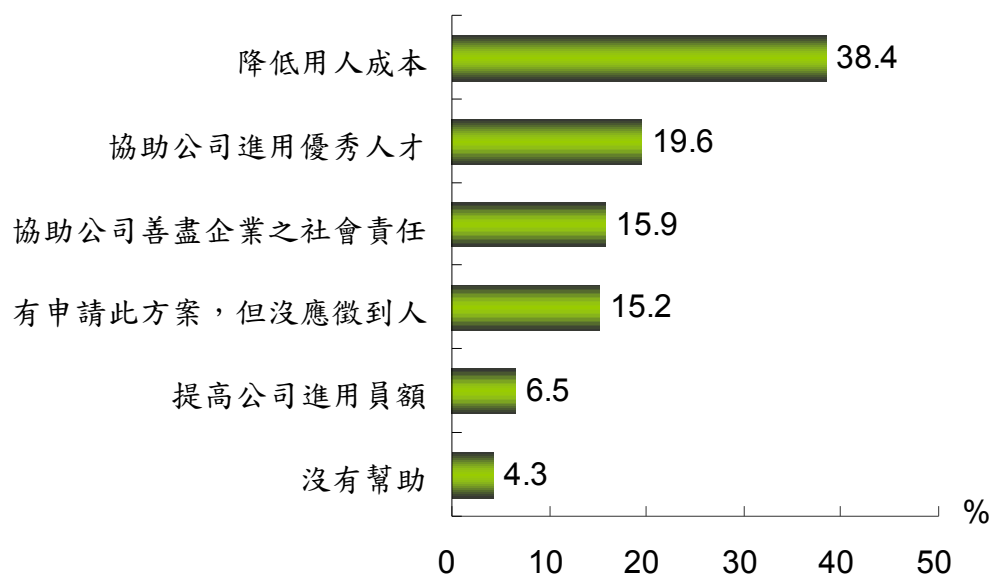


圖 4-6 企業實習方案對公司的幫助性 (N=138)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B12）

（三）申請此方案進用的大專畢業生工作表現滿意度

針對117家申請此方案進用大專畢業生的廠商，進一步詢問「對此方案進用大專畢業生工作表現的滿意度」，有12.8%表示非常滿意，70.9%表示滿意，合計有83.8%表示「滿意」，12.0%表示不滿意，2.6%表示非常不滿意，合計有14.5%表示「不滿意」；另有有1.7%表示「不知道/很難說」。

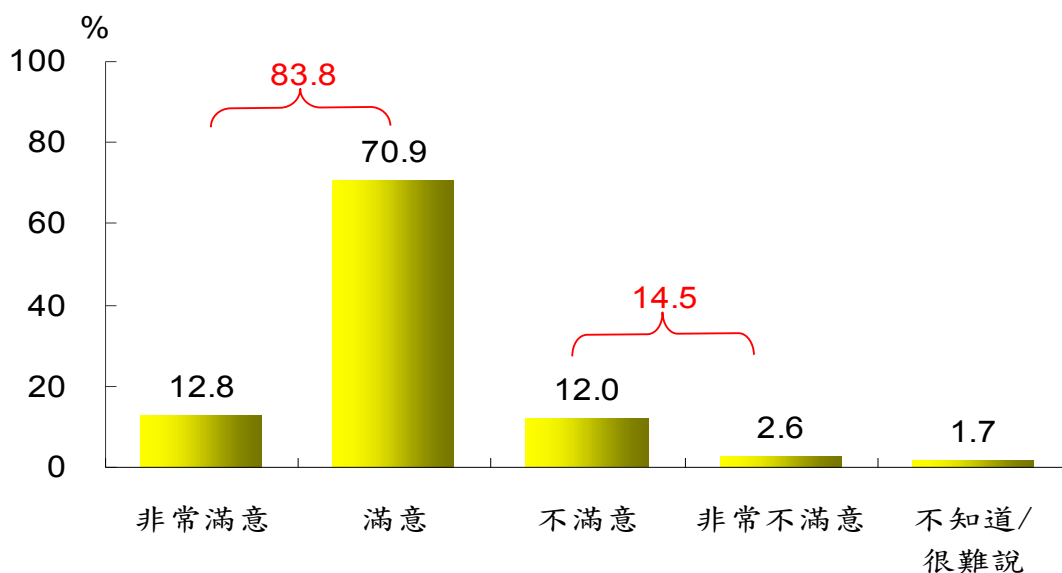


圖 4-7 申請此方案進用大專畢業生工作表現的滿意度 (N=117)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B13）

七、透過公立就業服務機構「進用之大專畢業生的情形」

（一）透過公立就業服務機構進用之大專畢業生的情形

有關過去三年內透過公立就業服務機構「進用之大專畢業生的情形」，全體受訪廠商中，38.5%表示「有」，58.5%表示「沒有」，另有3.0%表示「有申請，但沒徵求到合適人選」。

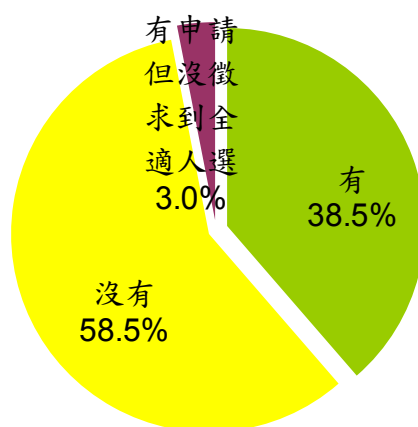


圖 4-8 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生的情形 (N=530)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B14）

(二) 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生工作表現滿意度

針對204家有透過公立就業服務機構進用之大專畢業生的廠商，進一步詢問對公立就業服務機構「進用之大專畢業生工作表現滿意度」，有5.9%表示非常滿意，67.6%表示滿意，合計有73.5%表示「滿意」，20.6%表示不滿意，2.9%表示非常不滿意，合計有23.5%表示「不滿意」，另有2.9%表示「不知道/很難說」。

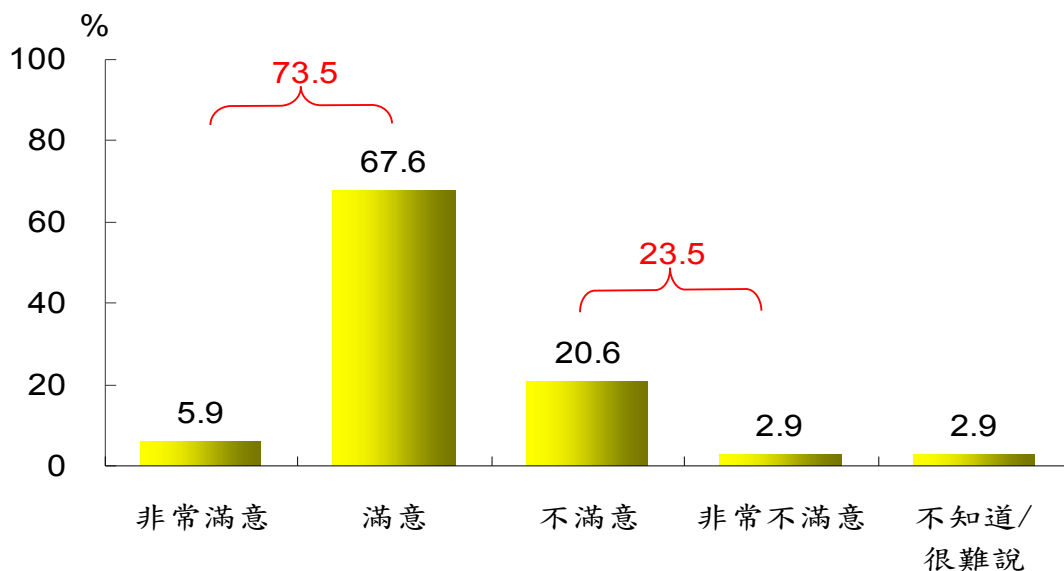


圖 4-9 透過公立就業服務機構進用之大專畢業生工作表現滿意度 (N=204)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B15）

（三）對就業服務機構進用之大專生工作表現感到不滿意的主要原因

針對對公立就業服務機構進用之大專生工作表現感到不滿意的48家廠商，進一步詢問感到不滿意的主要原因，以「所推介人才工作態度不佳」(37.5%)最多，其次為「所推介人才工作穩定性不夠」(33.3%)，而以「所推介人才技能不足」(16.7%)位居第三。

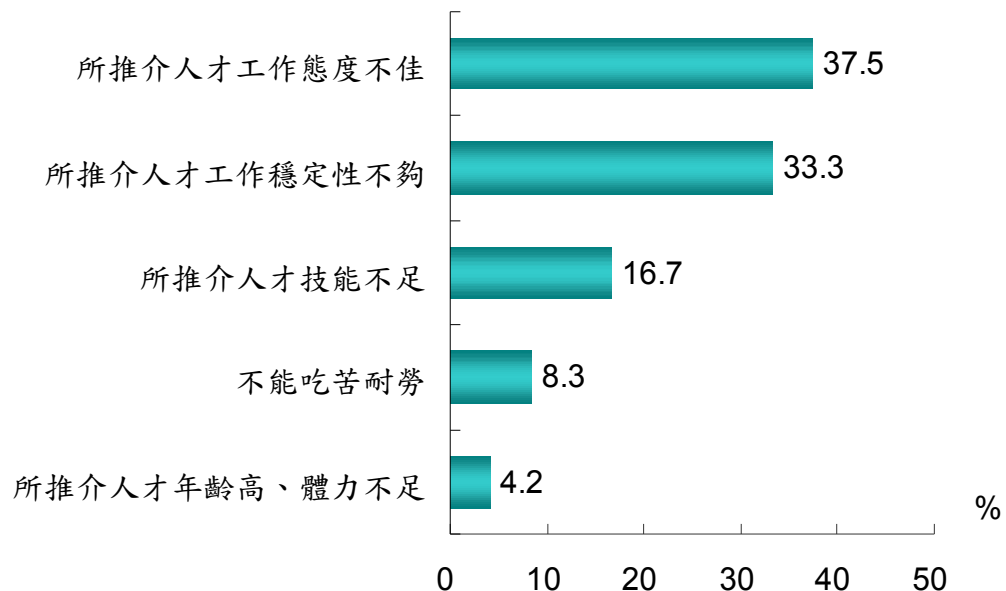


圖 4-10 對進用之大專生工作表現感到不滿意的「主要原因」(N=48)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B16）

八、過去三年內僱用之大專畢業生的情形

（一）過去三年內僱用之大專畢業生的情形

有關廠商過去三年內僱用之大專畢業生的情形，全體受訪廠商中，86.2%表示「有」，13.8%表示「沒有」。

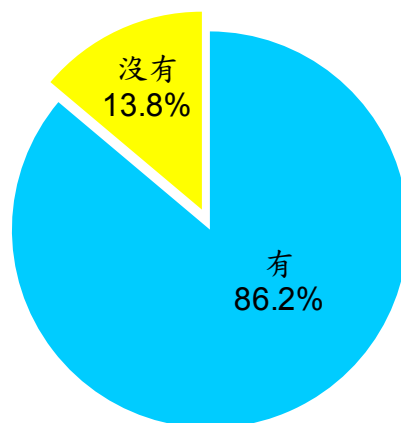


圖 4-11 過去三年內僱用大專畢業生的情形（N=530）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的員工規模別以及大專員工人數規模別對於「過去三年內僱用過大專畢業生」的情形，有顯著差異存在，不同的縣市別以及公司成立年限別，則沒有顯著差異存在。不同公司行業別則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請統計表B17）

員工規模別方面，員工人數為21至50人及51人以上者，表示有僱用的比例較高（94.4%以上），員工人數為1至5人者，表示有僱用的比例較低（77.9%）。

大專員工人數規模別方面，大專員工人數為21人以上者，表示有僱用的比例較高（93.7%以上），大專員工人數為1人至5人者，表示有僱用的比例較低（78.7%）。

(二) 過去三年僱用之大專畢業生工作表現滿意度

針對過去三年內有進用大專畢業生的457家廠商，進一步詢問對過去三年進用之大專畢業生「工作表現滿意度」，有6.1%表示非常滿意，70.9%表示滿意，合計有77.0%表示「滿意」，17.7%表示不滿意，2.2%表示非常不滿意，合計有19.9%表示「不滿意」；另有3.1%表示「不知道/很難說」。

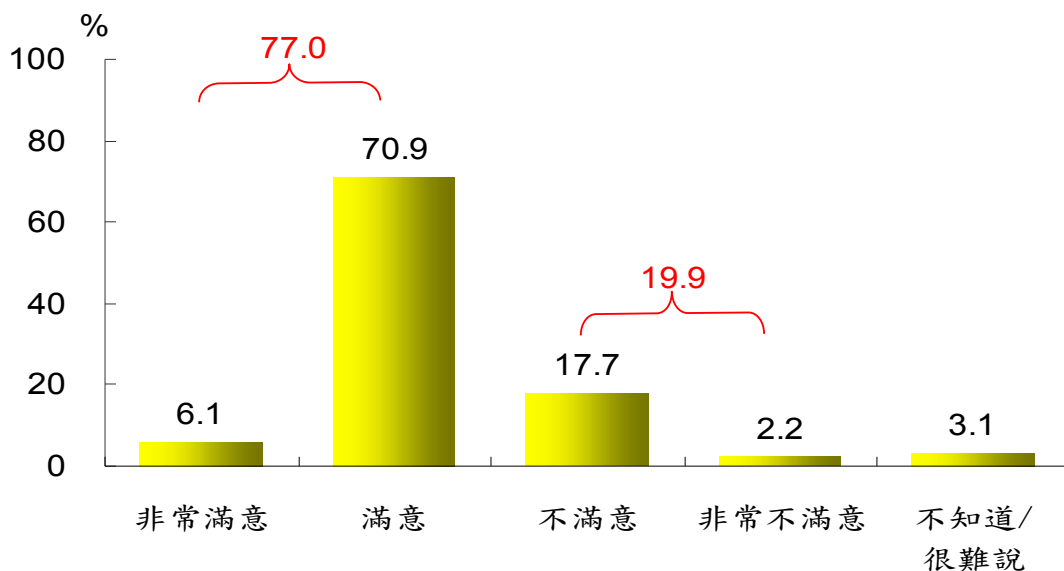


圖 4-12 對過去三年進用之大專畢業生工作表現滿意度 (N=457)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B18）

九、與公立就業服務機構往來情形

(一) 廠商最近一次往來的公立就業服務機構

在廠商最近一次往來的「公立就業服務機構」，首推「台南站」(25.7%)，其次為「斗六站」(17.0%)以及「嘉義站」(17.0%)，而以「永康站」(14.2%)與「新營站」(10.2%)再次之。

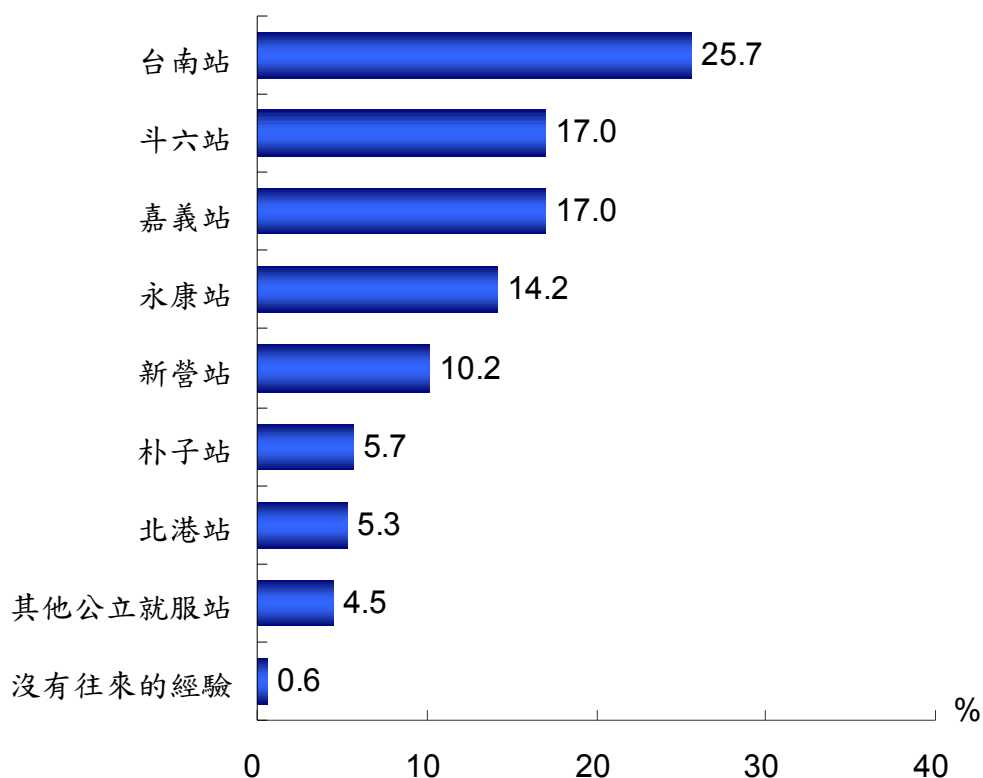


圖 4-13 最近一次往來的公立就業服務機構 (N=530)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表B19)

（二）服務人員「專業素養」表現的滿意度

在廠商對公立就服機構服務人員「專業素養」表現的滿意度方面，有25.2%表示非常滿意，64.9%表示滿意，合計有90.1%表示「滿意」，4.9%表示不滿意，0.6%表示非常不滿意，合計有5.5%表示「不滿意」；有4.4%表示「不知道/很難說」。

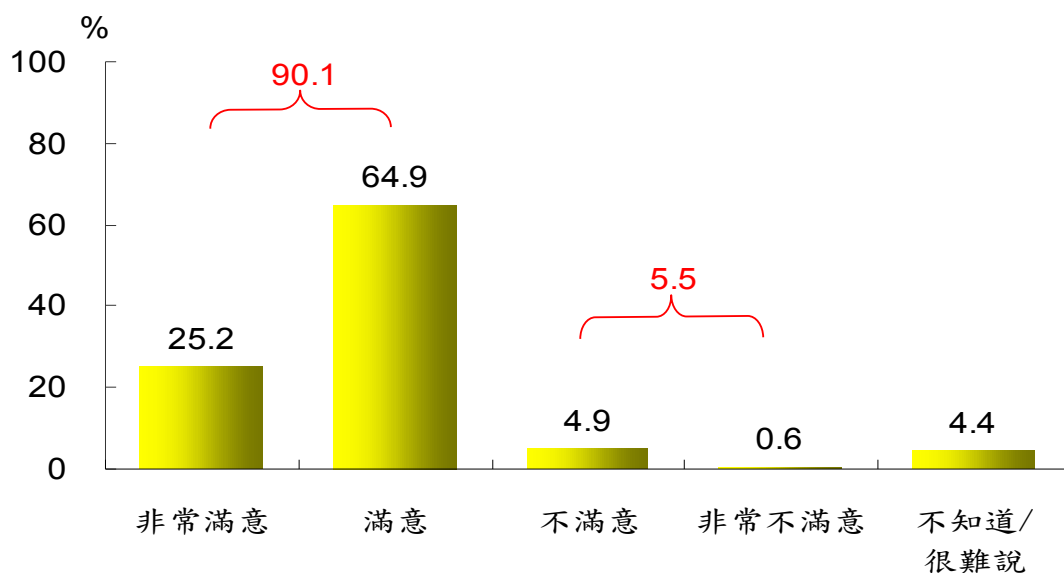


圖 4-14 服務人員「專業素養」表現的滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B20）

（三）服務人員「服務態度」表現的滿意度

在廠商對公立就服機構服務人員「服務態度」表現的滿意度，有29.2%表示非常滿意，65.8%表示滿意，合計有95.1%表示「滿意」，1.1%表示不滿意，0.8%表示非常不滿意，合計有1.9%表示「不滿意」；有3.0%表示「不知道/很難說」。

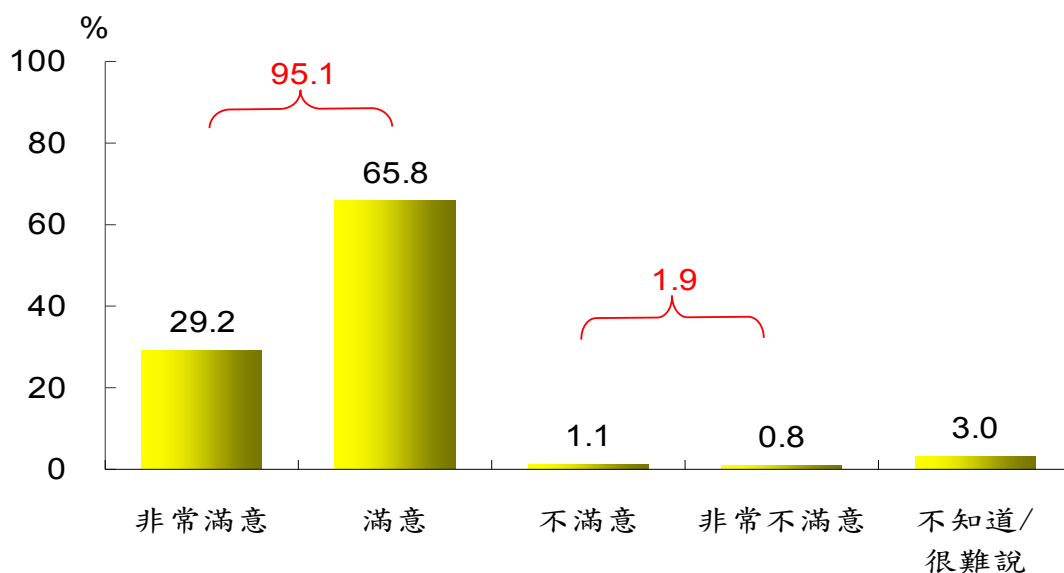


圖 4-15 公立就業服務機構服務人員「服務態度」表現的滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B21）

（四）公立就業服務機構「環境設施及便民服務」的滿意度

在廠商對公立就服機構「環境設施及便民服務」滿意度方面，有13.9%表示非常滿意，47.8%表示滿意，合計有61.7%表示「滿意」，1.5%表示不滿意，0.2%表示非常不滿意，合計有1.7%表示「不滿意」，有1.7%表示「不知道/很難說」；另有34.9%表示是「以電話聯絡，未至現場」。

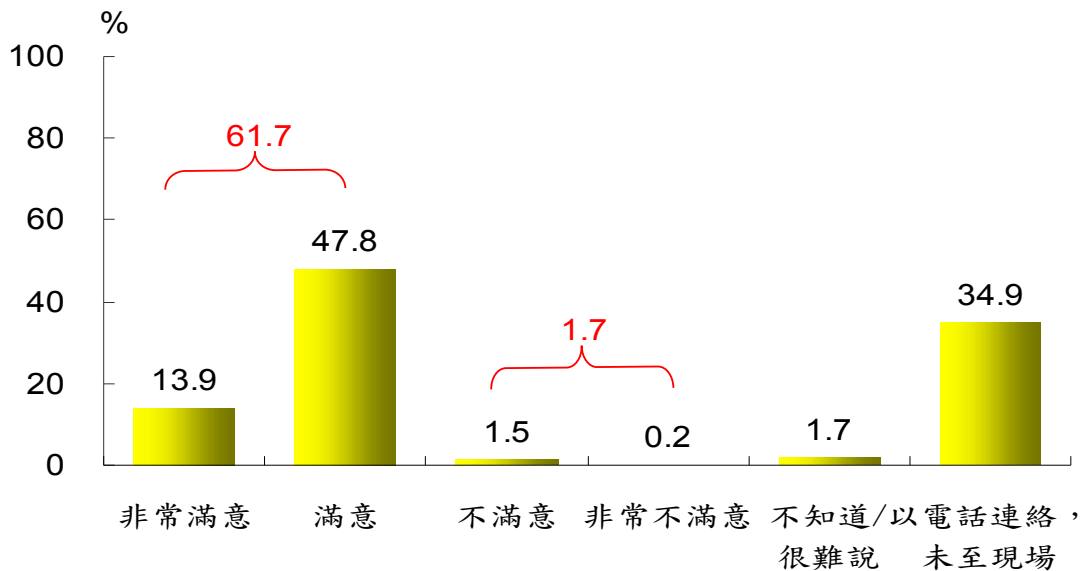


圖 4-16 公立就業服務機構「環境設施及便民服務」滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B22）

(五) 公立就業服務機構「求才效能」表現的滿意度

在廠商對公立就服機構「求職效能」表現的滿意度方面，有8.5%表示非常滿意，56.5%表示滿意，合計有65.1%表示「滿意」，25.6%表示不滿意，4.7%表示非常不滿意，合計有30.4%表示「不滿意」，另有4.6%表示「不知道/很難說」。

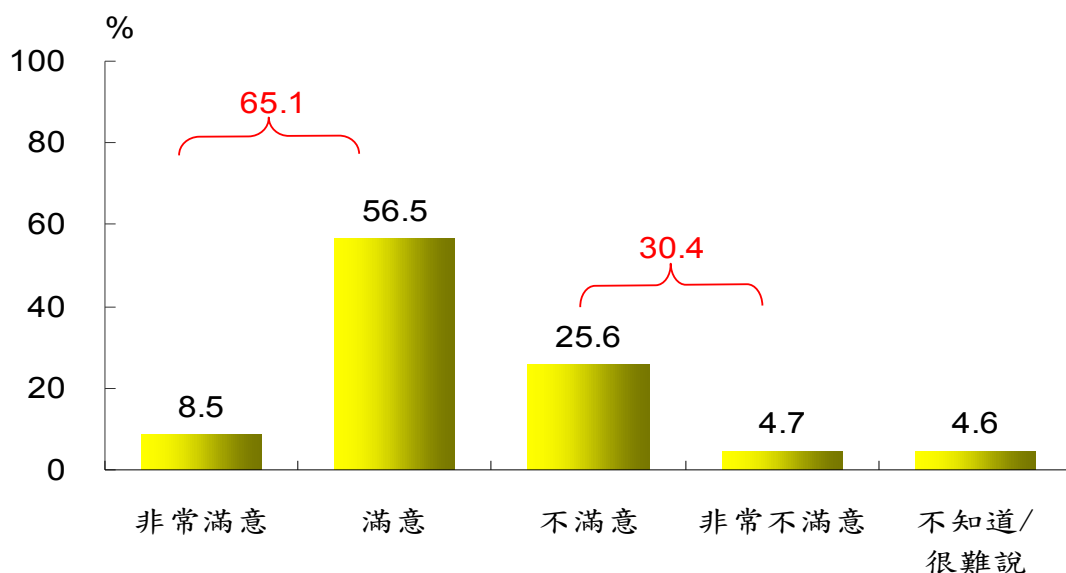


圖 4-17 公立就業服務機構「求才效能」表現的滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的員工規模別以及大專員工人數規模別，對於公立就服機構「求才效能」表現的滿意度沒有顯著差異存在。最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別以及公司行業別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B23）

(六) 公立就業服務機構提供大專求職者「人才素質」表現的滿意度

在廠商對公立就服機構提供大專生求職者「人才素質」表現的滿意度方面，有4.6%表示非常滿意，53.9%表示滿意，合計有58.4%表示「滿意」，25.0%表示不滿意，2.8%表示非常不滿意，合計有27.9%表示「不滿意」；有13.7%表示「不知道/很難說」。

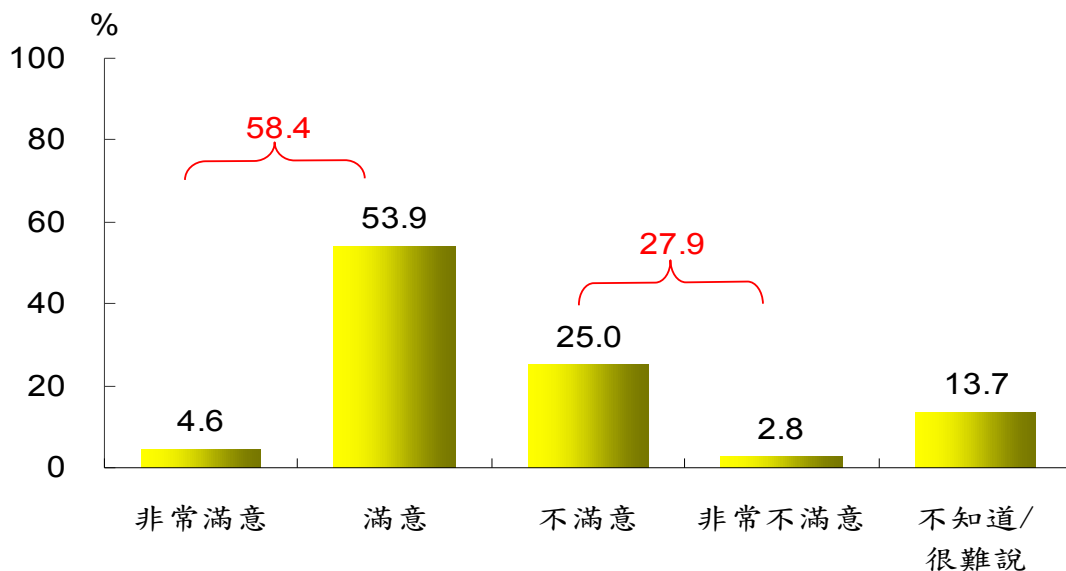


圖 4-18 公立就業服務機構提供大專求職者「人才素質」表現的滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。(請統計表B24)

(七) 公立就業服務機構提供大專求職者「人才數量」表現的滿意度

在廠商對公立就服機構提供大專以上求職者「人才數量」表現的滿意度方面，有3.8%表示非常滿意，52.4%表示滿意，合計有56.2%表示「滿意」，28.1%表示不滿意，3.6%表示非常不滿意，合計有31.7%表示「不滿意」；有12.1%表示「不知道/很難說」。

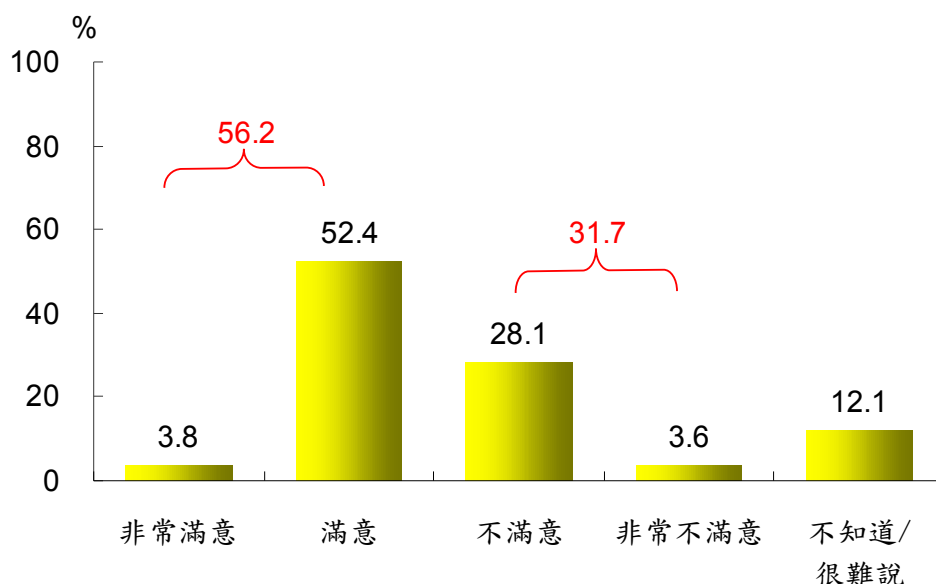


圖 4-19 公立就服機構提供大專以上求職者「人才數量」表現的滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B25）

(八) 公立就業服務機構「整體服務品質」滿意度

在廠商對公立就服機構「整體服務品質」滿意度方面，有13.7%表示非常滿意，78.0%表示滿意，合計有91.7%表示「滿意」，5.3%表示不滿意，0.6%表示非常不滿意，合計有5.9%表示「不滿意」，另有2.5%表示「不知道/很難說」。

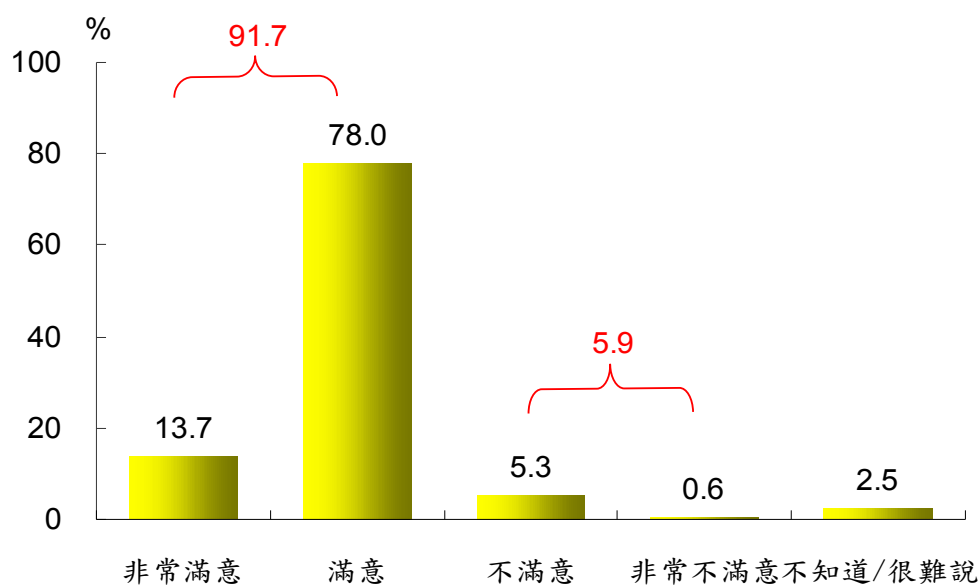


圖 4-20 公立就業服務機構「整體服務品質」滿意度 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B26）

(九) 未來到公立就業服務機構尋求就業相關服務的意願

關於廠商未來繼續到公立就服機構尋求「就業相關服務的意願」上，90.7%表示「願意」，8.0%表示「不願意」，1.3%表示「不知道/很難說」。

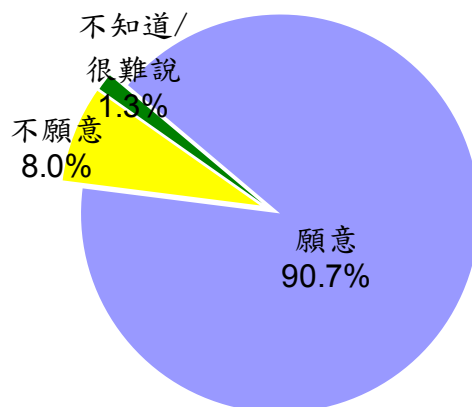


圖 4-21 未來到公立就服機構尋求「就業相關服務」的意願 (N=527)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，皆因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B27）

十、促進就業方案的利用情形

(一) 各項促進就業方案的利用情形

有關廠商對於「促進就業方案」的利用情形，以利用過「立即上工計畫」(39.1%)位居第一，其次為「就業啟航計畫」(29.6%)，曾經利用「雇主僱用失業勞工獎助辦法」的廠商則有15.7%再次之，另有近半數的廠商表示「都沒有」(48.9%)。

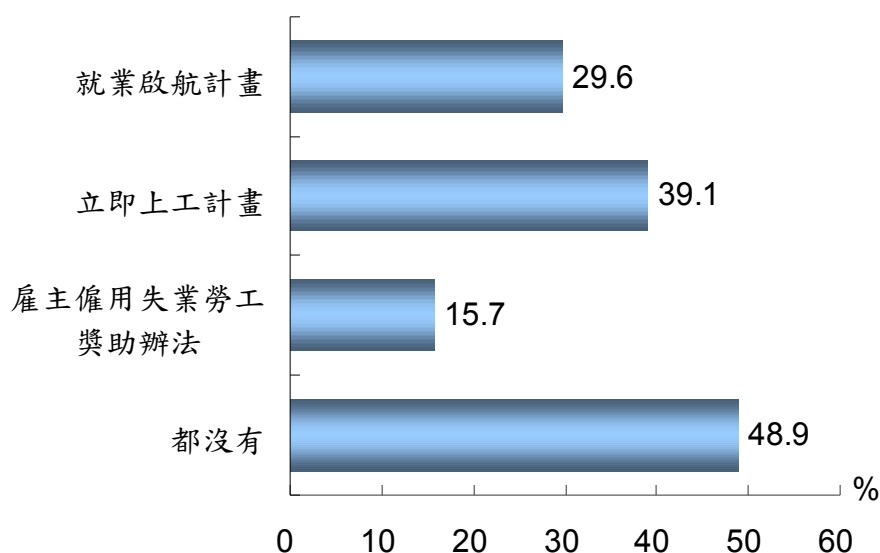


圖 4-22 各項「促進就業方案」的利用情形 (N=530)

因廠商對各項「促進就業方案」的利用情形為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。(請見統計表B28)

(二) 促進就業方案的「具體幫助」

針對曾經利用過「促進就業方案」的271家廠商，進一步詢問這些促進就業方案的「具體幫助」，其中以「降低用人成本」(42.8%)占最大百分比，其次為「協助公司進用優秀人才」(18.5%)，再次為「協助公司善盡企業之社會責任」(16.2%)，另有12.5%表示「沒有幫助」。

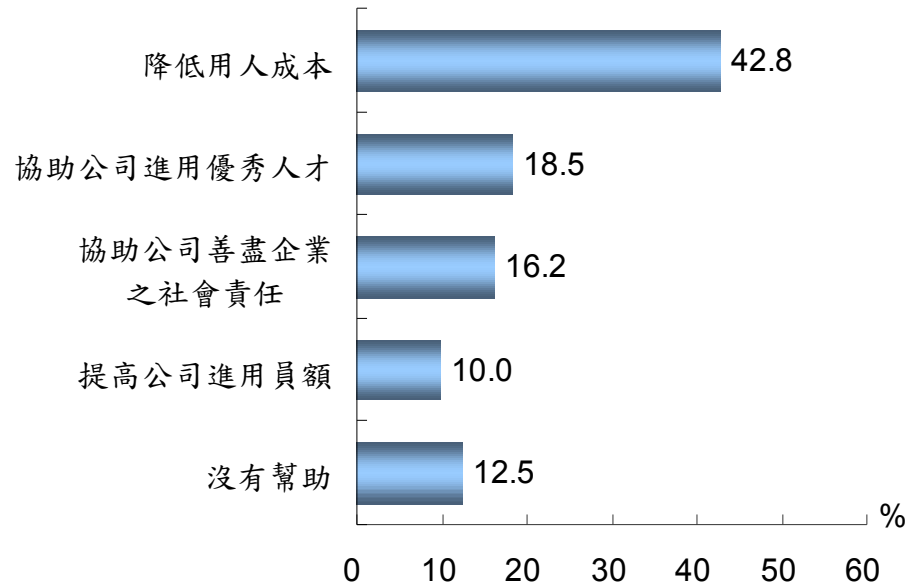


圖 4-23 促進就業方案的「具體幫助」(N=271)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的公司成立年限別，對於「促進就業方案的具體幫助」沒有顯著差異存在。不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B29）

(三) 未來申請「促進就業方案」的意願

關於若未來公立就業服務機構再推出類似的促進就業方案，廠商的申請意願，74.7%表示「有意願」，17.0%表示「沒意願」，另有8.3%表示「不知道/很難說」。

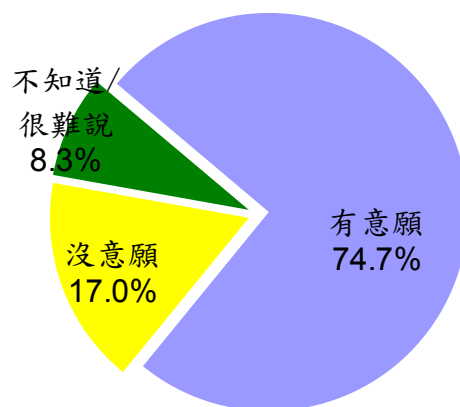


圖 4-24 未來申請「促進就業方案」的意願 (N=530)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的縣市別及公司成立年限別，對於「促進就業方案」的申請意願有顯著差異存在，不同的員工規模別以及大專員工人數規模

別，則沒有顯著差異存在。不同的最近一次往來的公立就服站別以及公司行業別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請統計表B30）

縣市別方面，位於嘉義縣的廠商，表示沒意願的比例較高（25.0%）。

公司成立年限別方面，成立年限為10至14年與30年及以上的公司，表示沒意願的比例較高（21.2%以上）。

（四）廠商對促進就業方案的建議

在廠商對促進就業方案的建議事項方面，首推「簡化申請流程」（39.1%），其次為「放寬申請資格與條件限制」(34.7%)，而以「篩選推介人才的專業技能」(18.8%)位居第三。

表 4-7 對「促進就業方案」的建議（N=271）

建議事項		次數	百分比
行政流程 面向	簡化申請手續	106	39.1
	放寬申請資格與條件限制	94	34.7
	加速作業流程/縮短作業時程	44	16.2
	延長申請時程(期限)	42	15.5
	提高企業僱用補助額度	40	14.8
	加快核撥補助經費效率	18	6.6
	提高可申請之補助名額	18	6.6
	延長補助僱用期間	10	3.7
	簡化績效或成果考核	8	3.0
求職者 面向	篩選推介人才的專業技能	51	18.8
	加強求職者工作穩定度	37	13.7
	加強求職者工作倫理	35	12.9
	協助求職者加強就業準備	10	3.7
	增加人才類型選擇的多樣性	7	2.6
沒有任何建議		17	6.3

因廠商對「促進就業方案」的建議為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B31）

十一、職業訓練方案利用情形

(一) 職業訓練方案利用情形

在職業訓練方案利用情形方面，表示「都沒有」(91.1%)占比最大，其他各方案中，以利用「產業人才投資計畫」(4.3%)的比例比較較高，其次為「青年就業旗艦計畫」(2.6%)，其他各項訓練方案的利用情形則不及2%。

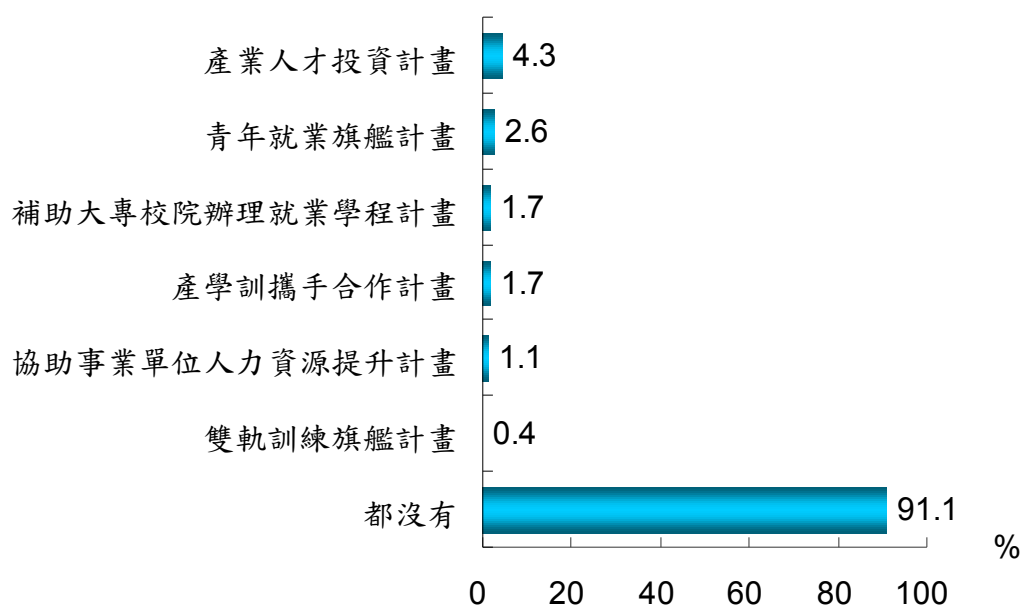


圖 4-25 「職業訓練方案」利用情形 (N=530)

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別、大專員工人數規模別以及公司行業別，對於「職業訓練方案」利用情形皆沒有顯著差異存在（請見統計表B32）

（二）未來申請職業訓練方案的意願

關於廠商未來申請職業訓練方案的意願，59.4%表示「有意願」，26.4%表示「沒意願」，另有14.2%表示「不知道/很難說」。

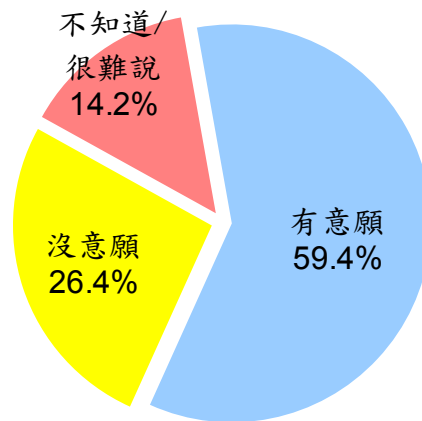


圖 4-26 未來申請職業訓練方案的意願（N=530）

經由交叉分析及卡方分析檢定，不同的最近一次往來的公立就服站別、縣市別、公司成立年限別、員工規模別以及大專員工人數規模別，對於未來申請職業訓練方案的意願上，皆沒有顯著差異存在。不同的公司行業別，則因有25%以上的期望樣本數少於5，不符合卡方分析的假設，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B33）

(三) 對職業訓練方案的建議

在廠商對「職業訓練方案」的建議，首推「簡化申請手續」(55.3%)，其次為「放寬申請門檻與限制」(46.8%)，而以「開辦更符合企業所需的訓練項目」(36.2%)再次之。

表 4-8 廠商對職業訓練方案的建議 (N=47)

建議事項		次數	百分比
行政流程	簡化申請手續	26	55.3
	放寬申請門檻與限制	22	46.8
課程內容	課程之開授應以實務為重	9	19.1
	開辦更符合企業所需之訓練項目	17	36.2
補助	職訓費用高，政府增加職訓補貼	6	12.8
宣傳	加強職訓訊息宣傳，方便企業獲取資訊	3	6.4
沒有任何建議		2	4.3

因廠商對「職業訓練方案」的建議為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B34）

十二、未來期待公立就業服務中心提供的服務內容

在廠商未來期待公立就業服務中心提供服務內容上，首推「強化人力素質篩選」(59.8%)與「加強求職者的工作穩定度與積極度」(58.3%)，其次為「提供員工在職訓練」(40.0%)，「僱用獎勵措施相關宣傳」(35.3%)及「協助企業雇主不定期發布就業快報」(34.9%)再次之。

表 4-9 未來期待公立就業服務中心提供的服務內容 (N=530)

期待公立就業服務機構提供的服務內容		次數	百分比
人力素質	強化人力素質篩選	317	59.8
	加強求職者的工作穩定度與積極度	309	58.3
	協助求職者取得專業證照	116	21.9
	提供員工在職訓練	212	40.0
僱用獎勵措施	僱用獎勵措施相關宣傳	187	35.3
	繼續推動促進就業相關措施	123	23.2
就業媒合	協助企業雇主不定期發布就業快報	185	34.9
	舉辦徵才活動	137	25.8
	提供外勞申請相關服務	86	16.2
	建立完善人才資料庫，供企業運用參考	66	12.5
	提升就業推介媒合率	42	7.9
市場訊息	辦理雇主座談會，提供市場訊息	116	21.9
服務效能	加強單一窗口的服務效能	77	14.5
	簡化各項申請作業手續	29	5.5
沒有任何需求		40	7.5

因廠商未來期待公立就業服務中心提供的服務內容為複選題形式，無法進行卡方分析檢定，故相關交叉分析列表僅供參考。（請見統計表B35）

第五章 大專以上學歷者深入訪談

一、受訪者基本背景

編號	姓名	性別	年齡	教育教育	學校屬性	居住縣市
A1	李◎臣	男	27	大學	一般大學	台南縣
A2	程◎翔	男	25	大學	技職體系	台南市
A3	林◎婷	女	27	大學	技職體系	台南縣
A4	劉◎雯	女	24	大學	技職體系	台南縣
A5	梁◎葳	女	46	大學	一般大學	台南市
B1	周◎秀	女	40	專科	五專	雲林縣
B2	陳◎緯	女	36	專科	五專	嘉義市
B3	黃◎勳	男	40	專科	五專	台南縣

二、求職管道

(一) 大專以上求職者使用的各項求職管道

1. 公立就業服務站

公立就業服務中心的優點為：公立就業服務中心提供區域性的工作機會較多，對於想要就近照顧家庭的婦女或是不想離鄉背井者，是不錯的選擇，但缺點則是：(1) 所提供的工作機會較少。(2) 職缺類別亦以工廠技術員為多。

「104」人力銀行多數的職缺都是在都市，在我們鄉下就是公立就業服務機構提供的工作機會比較多。(B1)

我原本比較喜歡「104」的網站模式，之後就比較喜歡「公立就業服務中心」，因為它舉辦的求才活動比較多，有小型的「就業博覽會」，比如：仁德站、永康站，這些工作地點，離我家比較近，要去參加也比較簡單，當然公立就業服務中心也有舉辦比較大型的「就業博覽會」，就是比較勤快在辦活動。我是有接過幾次服務人員的電話，大部分都是通知妳去幾月幾號那邊有辦什麼活動。(A3)

感覺就像就業服務站提供的工作機會一樣，薪資都很低廉，然後就連基本的福利也都談不上，只有勞、健保和退休金提撥，那種很基本的。去那裡找工作，感覺好像那種學歷比較低的，而且是想找技術員的工作。我也曾經透過「全國就業e網」找工作，但是一樣，找不到我要的工作。（A5）

公立就業服務站所提供的職缺，在南部這邊大部分都走工廠路線，服務業的話很少會PO上網站，可能就要看緣份，因為服務業徵才大都PO在店前比較多，或者是PO在「104」或「1111」那邊，「全國就業e網」比較少。（A3）

南部的「就業博覽會」所提供的工作機會，都是技術員或者是操作性的工作。做二休二，就是連續工作12小時，然後做兩天休兩天，工時都是很長的，早中晚三班輪調，可能要比較有體力。（A1）

「全國就業e網」比較有公信力吧！我希望他職缺種類多一點，像是走連鎖店或是比較好的上市公司，我覺得這個部分還需要努力，畢竟一般的比較屬於中小規模的店，很少被看到放在網站上，為什麼會放在「小兵立大功」而不是放在「全國就業e網」。（A3）

「全國就業e網」所提供的工作職缺不多，不然就是工作地點太遠，職缺較多的類別，又不一定符合我的條件，大部分是工廠作業員。（B3）

都是技術或作業員呀，搬運工那種類別居多，不然就是我們在講一般的會計而已，不可能請到層級很高的職缺，就算有符合專長的工作職缺，也就是一般會計而已。（A5）

2.人力銀行

「人力銀行」是大專以上畢業生最依賴的求職管道，其中「104」、「1111」、「YES123」以及「全國就業e網」都是大專求職者必用之管道，此外，少數大專求職者會運用地方性的徵才管道求職，如：「小兵立大功」、「巨報」以及「求才令」等。

主要就是「104」、「1111」，還有現在的「YES123」人力銀行，這些網站我都會上去看。（A5）

「104」、「1111」或者是「YES123」、「全國就業e網」等人力銀行網站，另外「小兵立大功」也有PO一些就業資訊。（A3）

目前主要是透過「104」人力銀行找工作，因為之前幾份工作都是透過「104」找到的，現在在養傷順便找工作，偶而會去就業服務站翻一翻、看一看。（B3）

我的求職管道很多，報紙、求才令、網路，還有同學與朋友介紹都有，也會自己上網去看，主要就是「104」和「全國就業e網」這些人力銀行。（B1）

上網透過人力銀行、報紙還有朋友親戚介紹。（A1）

「104」或是「求才令」找找工作，嘉義還有一個「巨報」，我大部分的工作，都在那邊找的。（B2）

3.就業博覽會

就服中心積極舉辦「就業博覽會」已收到相當的成效，不少受訪者都曾參加過「就業博覽會」，然而求職者對於「就業博覽會」的評價不一，若週遭同學或友人沒有透過就業博覽會找到工作者，易抱持否定的態度，反之若有成功經驗者，則相當肯定「就業博覽會」的價值。

我覺得最沒有意義的求職管道就是「就業博覽會」。我從大二開始就參加「就業博覽會」，主要是想知道公司制度以及相關人才需求狀況，以後出來才知道要怎麼選擇，還沒畢業之前參加是爲了將來做準備，畢業後就是必需有一份工作。但是和我一起去的大學畢業同學，到現在沒有一位是因爲參加就業博覽會被廠商錄取的。（A2）

我曾經參加小型的「就業博覽會」。就服中心會舉辦大型、中型、小型的「就業博覽會」，還有一種是地方的，地方的是最小型的，像我住在仁德，他在仁德鄉公所那邊就會辦一個小型的「就業博覽會」。（A3）

我覺得滿多人都是從「就業博覽會」找到工作的，像我的朋友就是，還有台大的PPT，那裡就滿多人分享，他們是透過「就業博覽會」找到工作的。（A1）

4.人力派遣公司

雲嘉南區製造業者透過「人力派遣公司」大量運用派遣人力的情形，似乎頗為普遍，甫畢業的大專生對此多有相當負面的反應，主要是因爲薪資水平僅有18,800元，且多以短期契約工的方式僱用，工作穩定度低，除勞、健保之外，無法與公司其他員工享有相同的員工福利。

我上一份工作是在「中華日報」上看到的，報紙上打著◎◎科技要徵員工的名號，要求職者到指定地點面試，等面試完畢，直到去上班的時候，才宣布說他們其實是「人力派遣公司」。（A2）

現在很多人力派遣公司在幫廠商應徵求職者，應徵完後，其實是人力派遣公司將人派到那家科技公司去做作業員的工作，沒有保障，工作合約就簽3個月或半年，薪水也被壓到一萬八多一點，又要扣勞、健保，這樣的情形很普遍。（A1）

我有去應徵◎◎的助理，結果原來是104的人力派遣公司在徵人，這樣和直接去◎◎公司應徵的福利就有差別。至少我覺得◎◎公司在網站上，應該要說明清楚「透過人力派遣公司徵求員工，員工福利也和正式員工有落差」。像這樣透過人力派遣公司的工作，我後來都完全不考慮，因爲太沒有保障了。（A4）

我昨天剛好去應徵一間公司，叫◎◎光電，也是透過人力派遣公司徵人，薪資一樣被壓很低，我耳聞那間公司名聲不好，如果要升正職的話，就要送禮。若錄取就簽約三個月，通常是三個月之後就沒有工作了，而且這家公司一直不斷在徵人，離職流動率超大的。（A1）

我曾經到塑膠工廠擔任技術員的工作，當時雖是透過就業博覽會，但實際上是跟人力派遣公司面試，到工廠工作時，發現一同工作的人，也有好幾批是派遣公司面試進來的，我們都是跟著契約走的員工，簽三個月。三個月過後，看你願不願意繼續做，但是若公司不缺人的話，你就沒工作了。（A3）

5.親友介紹

在雲嘉南一帶，經由親友推薦亦是相當普遍的求職管道，在量化研究中，有34.0%會採取此一管道，其最主要的優點就是就業成功率較高。

同樣是我成大畢業前後期的同學，知道我的資歷，一直要我去他與人合夥的公司上班。也曾有是我們成大畢業且在人力銀行任職的人，會向有財會方面人才需求的企業推薦我，他把我的履歷表給業者，這些企業雇主就會主動來找我。（A5）

這次會找到這份房屋仲介的工作，是因為我媽媽去看房子，在跟房屋仲介經紀人連絡時，順便問看看他們公司有沒有職缺。（A2）

就是在學校期間，跟老師交情不錯，所以我一畢業就由老師直接推薦，到佛光山的美術館工作。（A3）

畢業以後，有三年了，所找到的工作大概都是親戚跟父母介紹的。（A1）

主要是到學校圖書館當義工，聽朋友講的，有人提到現在政府在推「短期就業」這個專案。然後我就上網去找相關的訊息，所以應徵上至國小陪讀的工作。（B1）

（三）就業服務站服務滿意度評價

就業服務站人員服務主動性不足是大專求職者反應的面向之一，推究時間點，應是受到前兩年金融風暴裁員風的波及，湧入就業服務站之求職人潮眾多，服務人員應接不暇，導致予以部分求職者認為服務人員效率不彰。

對於大專求職者而言，運用各種求職網站找工作至為得心應手，至「就業服務站」求職的動機不高。

服務人員的通病就是推來推去，遇到事情就推，在那裡排隊待了30分鐘，服務人員才告訴你解決這個問題要去另一個櫃檯，很麻煩，才知道說這個窗口只處理這樣的一件事情，另一件事情要到另一個窗口。（A2）

就業服務台的人員不會主動幫你找工作機會，所有職缺的都會列在一個本子裡，要自己去翻自己去找，公務人員都這樣子，就愛理不理的，服務人員主要的心態就是能偷懶就偷懶吧，拖拖拉拉的，有一次早上九點去下午兩點才離開，但幾乎都是在等待，但實際你跟他接觸、詢問以及填寫資料，根本就不必花費那麼多時間，說到效率不佳的現象是，他們都會跟隔壁聊天一下，耽誤求職者的時間，然後還得一直等到你排到櫃檯才能翻那本本子，不是在等待的時間就可以翻了。（A1）

就服站主要作用就是開推介單而已，可以領什麼失業金，要幫助失業者找工作這件事，我覺得比較難，還是要靠自己，就是我周遭的人也是都有這樣子的心得，很少會有媒合的作用，服務人員不會主動通知你說有什麼工作適合你，非常少，登記這麼多年，我看只有兩次，服務人員打電話來跟你講說，什麼廠商要在我們這邊徵才，那你可以過來。可能求職是你的事情，你自己會比較急，包括我們去職訓，有什麼事情都是你要主動，因為有的服務人員也不是很積極，可能是每個人的個案都很多吧！（B1）

就業服務站就是有很多的電腦，就是跟家裡上網差不多。服務站整個求職的流程，就把求才廠商資料放在資料夾裡面，如果看到不錯的工作機會，現場就可以拿去櫃台留個資料，就跟在家上網看差不多。（A3）

我去就業服務站的時候，剛好遇到金融危機，人太多，我不想等。在那裡主要的作用，就是上面有缺額，若喜歡可以登記，後來我發現其實網路上也可以找得到，不需要去那邊找，我覺得在那翻本子，不如我回家自己找，看到喜歡打電話或投履歷更快。我覺得那對家裡沒電腦的去翻本子，也沒幫助，有的職缺日期很久了，上網去查也沒那家公司，每天翻都是那些東西，而且那個本子已被翻得很破爛了。（B2）

（四）「全國就業e網」滿意度評價

大專以上求職者對於「全國就業e網」的負面評價超過正面評價，除了職缺不多之外，網站頁面設定點選的項目太多、太細，使用上整體流暢度不足是較大的缺失，如此設計，易於讓使用者流失，此外，網站登入的錯誤率，也會使求職者對「全國就業e網」的信心度大打折扣。

「全國就業e網」會要求你點選「上班的地點」及「希望的行業」，分類很仔細，勾選後，若有職缺，它就會找你。那一開始「全國就業e網」提供很多工作機會，MAIL打開都有10幾項、10幾個工作，然後兩個月後就沒有了。（A2）

我天天點「104」會比較快，一目瞭然，「全國就業e網」還要點嘉義地區，嘉義市或嘉義縣，這樣細分其實有點多餘，可以全部顯示整個嘉義地區的職缺會更好。譬如我要找會計這塊的工作，我還要點什麼金融業之類的細目，也很多餘，不用分太細，因為要點很多設定項目，工作職缺才會出來，點出來也沒幾頁工作，感覺都沒更新。（B2）

「全國就業e網」網站設計得不太好，點進去要點很多多餘的東西，使用上沒有像其他人力銀行那麼流暢，另外我也希望「全國就業e網」能多增加一些職缺。（A4）

第一個「全國就業e網」沒有配對，主要是要你自己去找，而且提供的職缺不多，雖然也有設定輸入條件，但給的東西跟輸入的條件都會有落差，而且也不會寄給你合適的職缺。第二個登入時常發生錯誤，登入要輸入身分證字號和出生年月日，但網頁很容易進不去或出現錯誤畫面，我這三個月來，「全國就業e網」就應該有7、8次進不去。（A1）

（五）民間人力銀行的主要優點

民間人力銀行的主要優點為「工作條件內容清楚明白」與「積極多面向的提供媒合機會」，由於這兩個因素與求職者的需求切實相關，是值得「全國就業e網」參考學習的地方。

一般人力銀行會刊登得很仔細，如公司性質是製造什麼東西，然後資本額多少，有什麼福利都會SHOW得很清楚。但在「全國就業e網」裡面，沒辦法看到公司整個福利措施之類的，完全都看不到。（A5）

「全國就業e網」只有提供文字訊息，沒有工作內容完整的說明，往往得要去現場看，才知道工作內容。（B3）

「全國就業e網」沒辦法像「104」這樣子，可直接MAIL到你中意的公司去，這樣我才有選擇性，但是我透過「全國就業e網」就沒有選擇性，就變成是廠商在選擇我，不是我在選廠商。（A5）

「104」人力銀行對於你輸出的條件，通常都會給你一個配對，每天都會給一些廠商求才的資料。每天正常都會給10間以上廠商求才的訊息，直到你關閉履歷為止。（A1）

三、求職遭遇的困難

（一）年齡太大

畢業十年以上的大專畢業者，雖然年紀仍不到45歲，但年齡太大仍是求職過程中主要遭遇的困難，此外，因多數二度就業婦女，大都因家庭因素離開職場，再度投入職場，易因專業度無法與時俱進以及希望兼顧家庭之故，求職困難度較高。

因為我年紀大了，然後就是好像被人家選擇。（A5）

我們這個年紀要去找，同樣的職缺，雇主也要選年輕的，希望是30歲以下，還有可能是二度就業，就覺得跟社會比較脫節，現在要二度就業的話就比較難，變成你就只能侷限於歐巴桑的工作了。而且我們鄉下地方比較難找，又要想說能夠配合家裡照顧的工作，所以很難找。（B1）

在求職過程中主要遭遇的困難就是「年齡」，很多工作都限制在35歲以下。（B3）

我覺得我待業時間1年多，已不了解目前的社會趨勢，加上年齡太大，感覺真的不太好找工作。（B2）

有些也是限制蠻多的，要輪班啦，或是要怎樣的配合，可能我個人的狀況就是說希望不要影響到家裡，會變成限制比較多，所以我的工作才會比較難找。（B1）

如果你要工作可能就是要當職業婦女，家庭就會有所犧牲，沒有想要犧牲家庭的話，就只能去做打工工作，這就是我必須要認清的，之前在學校做短期工作很好，因為工作時間是七點半到四點，完全可以配合小孩的照顧。（B1）

（二）專業經歷過於豐富與經驗不足

專業資歷豐富的求職者，因要求薪資較高，雇主為撙節人力成本之故，僱用的可能性變低。年輕的大專求職者，則多是因為（1）相關經驗不足、（2）非本科系、（3）沒有取得高級專業證照，以及（4）學歷太低或是不是知名學府畢業，以上四項原因都讓這些甫畢業三年內的大專畢業生求職受挫。

我原本應徵上一個工作，月薪談好是五萬元，沒想到在上班前一個禮拜，雇主又打來說不需要了，但是雇主後來又在「YES123」徵求我那個職務，要求條件是高中，所以我就知道雇主應該是考量待遇的問題，因為找一個高中應該兩萬出頭就可以解決了，找一個大學生，要花兩倍快三倍的錢。（A5）

我去應徵工作，我開出二萬四的薪資條件，但雇主只願支付兩萬二，卻又想和政府拿一萬七，薪水只差兩千雇主也不願意支付，只願意付最低薪資。（B3）

我覺得現在找不到工作的原因，第一個一定是你非本科系的，然後沒有這方面的經驗，所以我去上職訓的課程，也取得證照，但老闆認為只有基礎是不夠的，他們會問你有沒有這方面的工作經驗，幾乎每一家都會問。（A1）

人家說隔行如隔山，我之前就是做科技業，現在想換跑道，人家就會說，我這方面沒有那些經驗，會猶豫要不要錄取我，就是這個地方比較有問題。（A3）

像應徵與語言類有關的工作，雇主要求語言證照，雖然我也有證照，可是要很高等級的，有些公司還會看妳的證照到什麼程度，通常要求專業證照要一級，但是我的專業證照只有三級。（A3）

像應徵一般公司的助理，很多會要求證書，比如「全民英檢證照」等等。也有要求打字證照，雇主都會要求每分鐘打50字以上，另外還有WORD跟EXCEL的證照，可是我們在學校時都沒有教過。（A4）

我本來以為證照有用啊！但是取得證照之後，才發覺根本沒用，我去應徵、去投履歷都沒有用，因為雇主通常就一句話：「你非本科系」，就直接把你打掉了！（A2）

我現在要求不高了，跟之前剛出來的時候，會想說念到大學，薪水也稍微好看一點，可是現在學歷也不等於薪水了，我很多朋友會覺得沒辦法、找不到工作，就會想回去繼續深造。（A3）

念了大學對我就業沒什麼幫助，之前聽到主管說，除非你的學歷有台灣前五大的大學或是淡大、政大或是比較高學府的文憑，公司才會看重，不然其他大學學歷文憑都被看做是「混文憑」，其他學校的就別來應徵了。（A3）

專科畢業不夠，學歷太低，怎麼都比不過大學生，不好意思說出口。（B2）

（三）勞動條件不佳

雇主提供的勞動條件不佳，亦是讓大專求職「猶豫不前」的主要原因，其中：

- （1）工作時間與薪資不成比例
- （2）透過人力派遣公司短期合約制，工作欠缺保障
- （3）強迫加班或休假時間不足等三項問題最多。

我在那裡工作的時候，曾經領到最多的薪資是23,000多元，這是去年六月份的事，那個月我只放一天假而已，每天都是從早上八點加班到晚上十點，才會領兩萬三千多，如果薪資高一點還OK，可是我這樣算一算，我的時薪才55塊而已，比廉價勞工還要廉價。（A2）

這些人力派遣公司會騙應徵者，他們可能會跟妳講得很好聽，可是進去○○公司之後，跟他們講的又不一樣了，比如休假制度、升遷制度啊，然後進去之後，全部都得加班。（A2）

我曾去員工的餐廳應徵，那個工作待遇實在太離譜了，沒有勞、健保，而且工作時間又很長，算起來就是早上八點到下午兩點，然後還有禮拜六也要來，就我們要配合雇主，等於是一整天，這樣像是全職薪水你知道才多少嗎？一萬二，這樣算起來時薪連75元都不到。（B1）

我以前曾經在建築事務所工作，午餐、制服、有招待出國去旅遊，那時候跟現在真的不能比，所以你現在再出去工作的時候怎麼跟以前當小姐的時候落差這麼大，你會變成沒辦法接受說現在怎麼都算鐘點的，然後都那麼少，而且我們的競爭已經比較弱勢了，所以是更跨不出去更難找。（B1）

那時我對外包制度沒有很了解，後來進到○○科技工作後，才了解外包是一個沒有安全保障的工作形式，第一他們沒有員工福利制度，薪水為18,800比基本工資高一點，然後禮拜六、日都會強迫加班。（A2）

那時我們跟它要求是，合約要打長一點，因為他這樣有一個風險就是，人力派遣公司打合約只有幾個月，合約一結束，我們就沒有工作了，沒有工作還沒有資遣費，人力公司會說合約結束了。（A2）

我希望的工作是週休二日，但是他就是沒有週休二日，就隔週休，隔週休他甚至要求一個擔任經理的人去值班，按呢歹勢，我沒辦法接受，因為薪資也不是很高，然後又要值班什麼的。（A5）

我對企業感到不滿的是，因為現在失業率很高，他們不怕找不到人，所以雇主就會把原本該有的福利往下降。（A2）

四、求職時考慮的條件

有關求職所考慮的條件方面，求職者主要期待有合理的薪資待遇與員工福利，亦有提及「進修學習機會」以及「離家近」。

（一）薪資與員工福利

希望有勞健保、薪資方面和工作時間可以成正比，有獎金，能供餐，還有員工旅遊，但最主要的考慮條件還是薪資。（A4）

不要說工作是責任制，就不給加班費，一個責任制就壓垮你了。我做的工作幾乎都是這樣子，週一至五加班就是責任制的，星期六加班才有加班費。（B2）

不要找藉口說經營不好，因為我是會計，大概都知道營運好不好，要適時的給員工福利與調薪。（B2）

我只希望公司待遇制度比之前做塑膠的公司更健全就可以了，強迫加班，然後加班也未必有錢。（A3）

因為你10個小時都在公司裡，你沒有辦法做自己的事情，你在工作一段時間後，總想要休息，像我現在這份工作有彈性的關係，所以我每個禮拜六都會固定去打羽球，因為如果你一整天都是工作，很煩啊！（A2）

未來主要考慮的條件會以「工作環境安全性」為主，其次還希望有合理的休息時間，休息時間不足，很容易發生意外。（B3）

（二）進修機會

我們當然希望說，公司能著重在員工的福利這一塊，就是包括三節獎金、旅遊，還有一些職業訓練、教育訓練，不要什麼都不訓練，因為很多雇主覺得訓練很浪費錢，覺得沒有必要。（A5）

我希望未來的公司能有教育訓練，因為資訊不斷在進步，教育訓練不能中斷，若不繼續進修，相對而言就輸給別人了。（A1）

（三）離家近

我應徵上不錯的工作機會，通常都很遠，都要離鄉背井，我家人就是不願意我到那麼遠的地方去工作，假如說可以離家比較近一些的話，兩萬出頭的薪資，都可以接受。（A3）

我想找網管工程師的工作，但近期內還是先找南部的，雖然說南部的薪資比較低。（A1）

因為小孩才剛滿六個月，我希望找離家近的工作，可以顧到家庭，有週休二日、不要加班。（B2）

五、離職原因

（一）勞動條件不佳

分析大專求職者掛冠離去的原因，以「勞動條件不佳」為主要原因，例如：分工不明確、工時太長以及工作環境不安全等等。此外，「薪資待遇不合理」、「因金融風暴遭裁員」、「為求有更多學習機會」以及「家庭因素」（懷孕、家人反對）也是大專以上求職者離職的原因。

那個老闆娘，從來沒有請過像我這麼高薪的人，而且他的理念跟我們不一樣，因為我待過大的公司，工作分得比較細，但是在這邊就是又要採購又要出貨，然後又要打 INVOICE，又要做會計帳，又要跟會計師配合，等於一個人整個工作都全包了，不管你現在的工作是什麼，包括人事薪資都一個人在做，弄得大家每天都工作到好晚，其中有一個會計就是過於勞累，積壓成病，身體已經沒辦法承受要去開刀，加上我跟老闆娘的理念沒辦法契合，因為他要的是一個人可以做六種工作，我要的是單純做會計帳，而不是一個人是全能，要做總務、人事、又要做會計、出貨，還又要做採購。（A5）

老闆的心態就是「物盡其用」，看妳一個人可以在短時間內究竟可以完成多少工作量，當然就一直增加工作量。因為我學過古箏，老闆就跟我說，過年山上人很多，叫我一個禮拜的1、3、5、日，四天在美術館前面彈古箏給大家聽，我的直屬上司下面就是兩個人，我算是主力，可是主力去彈古箏，整個工作就會不夠力，我說我原本的工作怎麼辦？上司說彈完古箏之後，再回去繼續工作。我要做行政、美術館外咖啡廳，還要賣一些東西，也就是說在那邊，各種你能想像的工作，我都做過了。（A3）

那時候我覺得公司整個制度很亂、很有問題，公司每天要我們趕產量，但有時做到一半，常常就沒有料了，會停頓在那裡，停頓了又被罵，說你在摸魚，整個工作流程是一關又卡住一關，上一關沒有做好，就會DELAY到我們，如果當天沒有達到一定數量的話，就會點扣、加罰，所以我一開始進去，第一天就加班到7、8點了，之後每天就一直加班，我爸媽說，算了，看你做那個那麼累，回家我們自己摸蜆仔。（A3）

這份工作我做了20天，20天內有一天加班快到半夜12點，有次下班的時候，已經安排了其他事情，公司卻直接告訴我們說強制加班，拒絕第1次的時候，上司就給臉色了，第2次她就跟我說：我不想聽到你拒絕我第3次，我才剛進去20天，而且我進去的第一個禮拜，就加班4、5天了。做兩個禮拜休息兩天，等於是月休4天，但是妳休息的兩天還不一定可以休息，公司還安排出差，是要利用我的假日。（A3）

我曾經在服務飾店工作，工作時間是早上10點到晚上10點，偶而要加班，工時就會拉長到13、14個小時，工作時間實在太長了，體力難以負荷，因為作息上

長期不規律，已經造成內分泌失調。（A4）

因為被派到外商銀行當警衛，外商銀行做事一板一眼，用餐只有半小時，要兩小時才能休息十分鐘，就算休息也限制在很小的範圍內，因為久站，腳力不能負荷。（B3）

在塑膠工廠工作輪班一次12個小時，公司對新進人員要和資深人員要求要做一樣多的事情，我們要機器操作，要拿20多公斤重的機具，沒有其他機器幫助。而且因為工作時都一直站著，就算沒事也不能坐，坐下來會被罵，不但久站，因為操作的機具太重，手部也造成職業傷害。（B3）

（二）薪資待遇不合理

因為五、六年期間薪資都沒調漲。兩萬二，期間都沒調過薪資。（B2）

這個工作我做了四、五個月，我會離職是因為，我的薪水原本說做到第四個月會調漲至2萬3至2萬5之間，結果第四個月，我的薪資還是1萬7，我去問雇主，他才跟我說正要跟我談這件事情，他先動之以情，然後還使臉色給我看，他說他供吃、供住，叫我別計較這麼多。然後他就跟我談說，妳看看哪間公司有辦法馬上調薪到這種程度的，又說1萬7到2萬3之間差了6千，現在只能先加3千，然後又說，再做個兩年，我再視你的情況增減看看。（A3）

（三）金融風暴影響

那前一、兩年科技業發展不好的時候，有裁員的狀況，當時我在那裡工作很苦，每天也是硬撐，通常派遣撐過三個月之後就會變成正職，結果公司到最後一個禮拜的時候，就打電話告訴我做到這個禮拜就可以了，我問原因，就說最近公司遇到金融風暴，單子沒有接到，沒有辦法，一定要裁員。（A3）

其實我也算是自願離職的，@@@公司爆發裁員的時間大概是11月左右，但其實早在7、8月就已經發生裁員的狀況，其他廠已經慢慢在收，我們接到消息的時候很震驚，也不知道再做下去有沒有明天，也開始覺得裡面組長的態度越來越奇怪，莫名其妙飆你，好像要逼你走，我們自願離職，公司就不用付我們資遣費。（A3）

（四）為求更多學習機會

我們在事務所是想學怎麼結帳，因為從學校學的其實跟社會上工作差異有點大，當我覺得已經學得OK了，可以在公司擔任更高的職務，已有這個能力可以跟雇主談薪資條件，就離職轉換新工作。（A5）

雖然那份工作比較輕鬆，公司也認知你是一個可以信任的人，才能做這個職務，但是我要的不是只是這樣，我希望說有一個輪調學習的機會。（A5）

因為原本會計工作的收入是固定的，我想給自己突破，主要想給自己挑戰，所以就改去做業務性的工作，業務工作就自己努力多少收穫多少。（B1）

因為當時DOS的軟體銷售趨勢跟不上網際網路，我們也有和公司反應，公司為省錢不外包也不研發，業績做不起來公司也沒改進，對我們業務人員很困擾，對客戶沒辦法交代，所以我就主動提辭職，改換成做期貨的工作。（B3）

（五）家庭因素

工地監工，也不算很正式的工作，就是當工地主任的助理，還要幫忙管理宿舍，主要就要幫忙調配，像是物料、人力，一天就上午八點到下午五點，有時候工程需要加班，到晚上八、九點都有，但是因為父母不希望我朝這方面走，所以就離職了。（A1）

因為懷孕的關係。之前有流產的經驗，加上懷孕期有不適的現象，怕小孩留不住，想要安胎才離職的⁹。（B2）

因為結婚了，想要生小孩，可是一直不孕，醫生建議換個工作，因為業務性的工作比較有壓力，所以就沒有再工作下去。後來一直去看醫生，生小孩以後，就開始照顧小孩，就沒有什麼工作了。（B1）

六、職場遭遇的困難

「工作規範不明確」、「同事間勾心鬥角」、「短期工作沒有保障」、「工作難度高」以及「性別歧視」等等，都造成工作中的困擾。這些因素長期積壓，則易成為離職的潛在因素。

（一）工作規範不明確

我在食品公司的老闆娘就是這樣，他一聽到要花錢去受訓，就都是他去，不會讓員工去，大家都忙得要死，一個人做六、七份工作，做到晚上七、八點，不但沒得吃，又沒加班費，甚至有時候，現場包裝忙不過來，每個人都要進去幫忙包裝，結果包錯了，全部都被扣加班費，人家講說這也不是我的工作，也不是我包錯，怎麼所有人的加班費都不給，全部都扣掉，弄得大家心裡都不太舒服。

⁹ 由於 B2 因安胎因素辭職之狀況，發生在「安胎假」頒布之前，因此，未能及時受惠。

(A5)

我應徵一個文職助理的職務，但當文職助理還要清掃公司，有時候還要幫忙搬貨，好像把你當僕人使喚。(A1)

(二) 同事間勾心鬥角

經常遇到的狀況就是老鳥會欺負菜鳥，老鳥會把比較雜亂的事情交給你去做。(A2)

在保險公司的時候，我有介紹給客戶一個還不錯的新產品，客戶也覺得不錯，但要簽約的時候，客戶卻是找另一個業務人員簽。(A1)

我曾在飯店實習，主要遭遇的困難就是有人際關係的問題。同事間比較會勾心鬥角，搶業績。(A4)

學校也沒有像我們想像那麼單純，也是會有譬如說校長、主任、老師之間是會跟外面的公司行號一樣，有勾心鬥角啊，外面的爾虞我詐之類的事，在學校一樣會有，排擠啦、小圈圈都會有。(B1)

(三) 短期工作沒有保障

從人力銀行變成◎◎科技的正式員工，進去裡面要工作滿3年，工作態度要很好、還要考試、面試，才會變成正式員工，因為考試還好，考試的題庫都一樣，主要是面試，面試是要認識的主管跟面試官熟識，才可能會成為正式員工。(A2)

(四) 工作難度高

上司會盯很多小細節，語言上也會有一些代溝，學校可能沒教那麼細，工作上專業知識方面，感覺無法勝任。(A4)

(五) 性別歧視

曾任職有點像日本式管理制度的公司，在那間公司，女孩子的階級一律都是主任級以下，男生就可以升到主任級以上，無論我怎麼做都是沒辦法突破那個部份。(A5)

七、對政府就業服務政策的建議

受訪者對於政府提出的「短期就業方案」的好感度不高，主要因為終非長久之計，與其施捨麵包不如提供釣竿，讓大專生能早早學會自力更生，而且其他負面效應還包括大專生的薪資水準反被壓低，雇主不願用更高薪資聘用大專生。

對於各種「短期就業方案」，沒有人要我，我也不會想要去，因為那個畢竟不是一個長久的工作，也不是政府的鐵飯碗，那是會摔破的碗，我感覺好不安全。

(A5)

這只是眼前的工作，不是長久的，暫時補貼，都不是長久的，就是好比現在給他一塊麵包吃，還是你要給他一個釣竿，讓他自己學會釣魚。(A5)

我沒有想要去，因為我覺得政策也不可能保障老百姓，因為你講22K，我是不知道他的內容，但是我認為那個制度可能是適用1年、半年，就算最多讓你做5年，最後你又要靠自己，那如果到時候還是要靠自己，那不如乾脆現在就靠自己。(A2)

這個方案只能解決短暫的問題而已，時間過了還是要去找工作。(A4)

我們真正希望說，醫病不是在醫心，根本治療不能只是短暫的，政府今天補助我兩萬，指定地方去做，讓你有基本薪水，但是這樣子，真的能解決問題嗎？我能在那邊多久，你可以一輩子養我嗎？不可能啦！(A5)

我去應徵工作，我開出二萬四的薪資條件，但雇主只願支付二萬二，卻又想和政府拿一萬七，只差兩千雇主也不願意支付，只付最低薪資。(B3)

政府的出發點是好的，但配套措施沒有很完整，主要是薪資反而被壓低，雇主開出的薪資都在22K以下，像文職助理的工作，一萬八當文職助理算普通，但還是要求你做別的事情。(A1)

薪資太低，17,280怎麼過，像我家現在房屋貸款大約是280幾萬，一個月本金加利息1萬9，那17,280能做什麼？房子、車子不能買，要負擔就是房貸、學貸、保險，這些扣除掉17,280能做什麼？(A2)

政府在補助支助大企業，根本對我們失業者沒幫助，這些補助反而造成雇主更敲詐。(B3)

我曾經去參加就業博覽會，雖然職缺有很多，但都是製造業廠商，要不然就是沒有真的缺人。我曾經在塑膠工廠工作，其實員額都滿了，公司卻刊登缺工一百六十位，來應徵的人，公司為的只是想要得到基本資料，然後跟政府都說這些人都不願意做，就可以去申請外勞¹⁰。(B3)

八、學非所用的原因

「學非所用」的情形以畢業三年內的大專生較為普遍，起因為在懵懵懂懂時期受到長輩影響，選擇前景看好的熱門科系，但臨屆出社會時，始發現「與志趣不合」或是「產業熱門度消減」，另外，亦有因現實因素阻礙大專生學以致用的情形，如「為求更高的薪資待遇」以及「個人能力無法勝任相關行業」。

¹⁰ 目前公立就業服務機構將「一般徵才」與「聘僱外勞前國內徵才」分別辦理，B3所提為廠商為聘僱外勞可能會遭遇之狀況。

我念的是生物科技方面的學系，因為高中老師告訴我們這一行未來潛力無窮，後來才發現台灣生物科技到現在還是沒什麼進展，所以主要還是代理國外業務，另一種是純粹研究，可是這兩方面都不是我的興趣所在，因此我去參加各種網管課程又去考專業證照，就是希望能走「網管工程師」的路。（A1）

我念書時是跟著趨勢走，九年前，國中升高中的時候，我是念桃園高工的資訊科，那時電腦比較發達，我們還在念書的時候，學長姐說技術員的薪水是3、4萬，還有分紅，還有股票。如果社會的變化很大的時候，至少跟著趨勢走是一個保障，所以我就選擇念了機械工程系。（A2）

我念觀光餐飲系，我原本想從事旅遊業，但是因為旅行業薪水低於我目前薪水。這個行業最低標準是1萬7千多，因為我現在還有助學貸款要還，這樣的薪水對我來說太少了。（A4）

我念日文系，剛出社會那時候也很徬徨阿！像是之前去面試的時候，像語言類的，雇主會要求妳的證照，雖然我也有證照，可是要很高等級的，像有些公司還會看妳的證照到什麼程度，還有些公司會問說「有沒有去留學？」。（A3）

第六章 結論與建議

一、結論

(一) 大專生就業狀況

1.在就業狀況方面：受訪大專生中，64.9%「目前有工作」，32.7%「目前沒有工作，以前有」，「從來都沒有工作」的比例為2.4%。

(1) 就業率較高的大專生基本輪廓描述：民國 90 至 98 年間畢業（67.0%以上）、私立學校（66.1%）、技職院校（68.0%）、碩士以上程度（71.8%）、理工科系（67.2%）、目前居住在其他縣市（76.3%）及台南縣（68.7%）、年齡層為 25 歲至 34 歲（68.3%以上）。

(2) 就業率較低的大專生基本輪廓描述：民國 79 年以前畢業（51.9%以下）、公立學校（60.6%）、二專/三專/五專（60.5%）、專科程度（61.6%）、人文（58.3%）及商學（62.8%）科系、目前居住在嘉義市（47.6%）與嘉義縣（60.0%）、年齡層為 45 歲以上（41.8%）。

小結：由此大專生目前就業狀況可知，目前雲嘉南區就業服務中心應致力服務的主要對象的特質為：（1）45 歲以上的中高齡者（2）專科教育程度（3）居住在嘉義縣市者。

2.在工作型態方面：目前有工作及曾經有工作的大專生中，85.4%屬於「全職工作」，11.2%屬於「部分工時」，2.0%屬於「協助家裡事業」，屬於「自行創業」的比例則為 1.4%。

(1) 全職工作大專生輪廓描述：就業縣市為「其他縣市」與「台南縣」（88.3%以上），從事行業為「製造業」、「金融及保險業」、「專業、科學及技術服務業」以及「醫療保健及社會工作服務業」（90.4%以上），職務類別屬於「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」及「機械設備操作及組裝人員」（89.9%以上），任職公司員工規模為「201 人以上」（93.8%以上）、「碩士以上」程度（93.5%）、年齡層為「30 歲至 34 歲」（88.0%）。

(2) 部分工時大專生輪廓描述：就業縣市為「嘉義縣市」（14.2%以上）、從事行業為「住宿及餐飲業」、「公共行政及國防」以及「教育服務業」（21.3%以上），從事職業類別為「服務及銷售工作人員」與「基層技術工及勞力工」（22.7%以上），任職公司的員工規模為「1 至 5 人」（18.2%）、更換工作次數為「6 個以上」（16.3%），畢業年度為「99 至 100 年」以及「70 年以前」（17.8%以上）、人文科系畢業（16.0%），年齡層為「20 至 24 歲」與「45 歲以上」。

(16.0%以上)。

3.更換工作次數：受訪大專生平均更換工作次數為3.4個，其中以平均薪資所得為2萬元以下(3.7個)、居住於嘉義縣市(皆為3.7個)、專科程度(4.5個)以及45歲以上者(5.3個)，平均更換工作次數較多。

小結：從本次調查得知，若目前從事部分工時者，未來半年轉換工作的可能性很高(59.8%)，因此，目前雲嘉南區就業服務中心潛在服務對象的主要特質為：
(1) 20至24歲與45歲以上者(2)任職公司規模較為5人以下(3)更換工作頻度高(4)就業縣市為嘉義縣市(5)目前從事「餐飲業」、「補教業」以及「政府機構短期就業方案」者居多。

(二) 大專生目前的勞動條件

1.薪資所得：受訪大專生平均薪資所得為25,990元。

- (1) 行業別：以從事「金融及保險業」(31,612)、「營造業」(29,830元)、「不動產業」(29,800)以及「運輸及倉儲業」(28,744元)的平均薪資所得較高；從事「支援服務業」(21,928元)、「公共行政及國防」(21,039元)的平均薪資所得較低。
- (2) 職業類別：從事「主管及經理人員」(51,400元)、「專業人員」(31,846元)以及「技術員及助理專業人員」(29,213元)三類別的平均薪資所得較高；從事「服務及銷售工作人員」(20,830元)以及「基層技術工及勞力工」(20,086元)的平均薪資所得較低。
- (3) 員工規模別：任職公司員工規模為「1000人以上」(32,073元)以及「201至999人」(28,734元)者的平均薪資所得較高；公司規模為「1至5人」(22,050元)者的平均薪資所得較低。
- (4) 就業縣市別：工作地點為「其他縣市」(32,205元)的平均薪資所得較高。
- (5) 工作年資：工作年資為「10年以上」(30,153元)的平均薪資所得較高，工作年資為「1年及以下」(22,764元)的平均薪資所得較低。
- (6) 畢業年度：畢業年度為「70年以前」(35,287元)的平均薪資所得較高，畢業年度為「96年至98年」(23,729元)的平均薪資所得較低。
- (7) 學校屬性 & 教育程度：畢業學校若屬「公立」(28,027元)、「一般大學」(28,250元)、「理工科」(28,446元)以及「碩士以上」(37,810)的平均薪資所得較高。
- (8) 基本變項：「35至44歲」(28,438元)、「45歲以上」(30,993元)及「男性」(29,126元)的平均薪資所得較高；「20至24歲」(21,609元)及「女

性」(22,664 元)的平均薪資所得較低。

2.公司制度規範：受訪大專生任職公司明確規範的制度方面，以「上下班時間」(86.1%)與「每月工作天數」(82.9%)兩者有明確規範的比例最高，其次為「每月工作時數」(70.2%)，其他依序為「特休天數」(60.5%)、「加班相關規定」(59.3%)、「加班費給付方式」(55.6%)及「上班方式」(52.2%)，而以「調薪制度」(40.6%)有明確規範的比例較低。

(1) 就業縣市：各就業縣市相較，就業縣市為台南縣者，任職公司的各項制度明確規範的比例較高，就業縣市為嘉義縣者，任職公司的各項制度明確規範的比例較低。

(2) 行業別：各行業相較，從事「製造業」者，任職公司各項制度明確規範的比例較高，從事「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」、「金融保險業」、「其他服務業」，任職公司各項制度明確規範的比例較低。

(3) 公司規模：各公司規模相較，公司規模為「5人以下」者，任職公司各項制度明確規範的比例較低，公司規模為「51人以上」者，任職公司各項制度明確規範的比例較高。

3.任職公司提供的員工福利：以「健保」(89.5%)與「勞保」(89.1%)之占比最高，其次為「年終獎金」(66.1%)，其他如：「特別休假」(57.1%)、「教育訓練」(55.4%)、「三節獎金」(54.7%)、「伙食津貼」(52.8%)、「員工聚餐」(51.8%)，其他各項福利則不及50%。

(1) 就業縣市：各就業縣市相較，就業縣市為台南縣者，任職公司提供的各項員工福利的比例均較高，就業縣市為嘉義縣者，任職公司所提供的各項員工福利比例均較低。

(2) 行業別：各行業相較，從事「製造業」及「金融保險業」者，任職公司所提供各項員工福利的比例較高，員工福利次佳的行業則為「醫療保健及社會工作服務業」以及「營造業」；從事「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」、「教育服務業」以及「其他服務業」，任職公司所提供各項公司福利的比例均較低。

(3) 公司規模：各公司規模相較，公司規模為「5人以下」者，任職公司提供各項員工福利的比例均較低，公司規模為「51人以上」者，任職公司提供各項員工福利的比例均較高。

4.未來半年內轉換工作的打算：目前就業中的大專生，38.3%未來半年有轉換工作的打算，61.7%表示沒有。其中若為部分工時者，未來打算轉換工作的比例較高(58.9%)，從事「住宿及餐飲業」、「公共行政及國防」以及「教育服務業」，未來打算的比例較高(皆為50.8%以上)，另外居住在雲林縣及嘉義市，有此打算的比例亦較高(44.3%以上)。

小結：由「薪資所得」、「公司制度規範」以及「公司提供的員工福利」等勞動狀況分析，可發現：

- (1) 大專生若為公立學校畢業、理工科系畢業、取得碩士學位，可獲得的平均薪資所得較高。
- (2) 任職公司規模較大者（201人以上者），所提供的勞動條件較佳；公司規模為五人以下者，所提供的勞動條件較差。
- (3) 各縣市相較，位居台南縣的公司，所提供勞動條件較佳，位居嘉義縣的公司，所提供的勞動條件較差。
- (4) 從行業別觀察，「製造業」所提供的各項勞動條件較佳，「批發及零售業」與「住宿及餐飲業」所提供的勞動條件較差。
- (5) 「勞保」與「健保」是政府明訂雇主均應為受僱勞工納保的事項（僅僱用人員為4人以下之公司非強制納保），然此次調查發現，整體仍有約一成的企業雇主未落實此一措施，值得有關單位重視。

（三）大專生離職原因及求職狀況

1.離職類別因素：以「關廠或業務緊縮」（41.6%）占比最高，其次為「家人或個人健康因素」（16.8%）、「尋求更好的勞動條件」（16.4%）以及「勞動條件不佳」（15.0%），而以「公司制度因素」（10.2%）再次之。年齡愈大者，係因「關廠或業務緊縮」而離職的比例愈高，年齡愈輕者，係因「為尋求更好的勞動條件」之比例愈高。

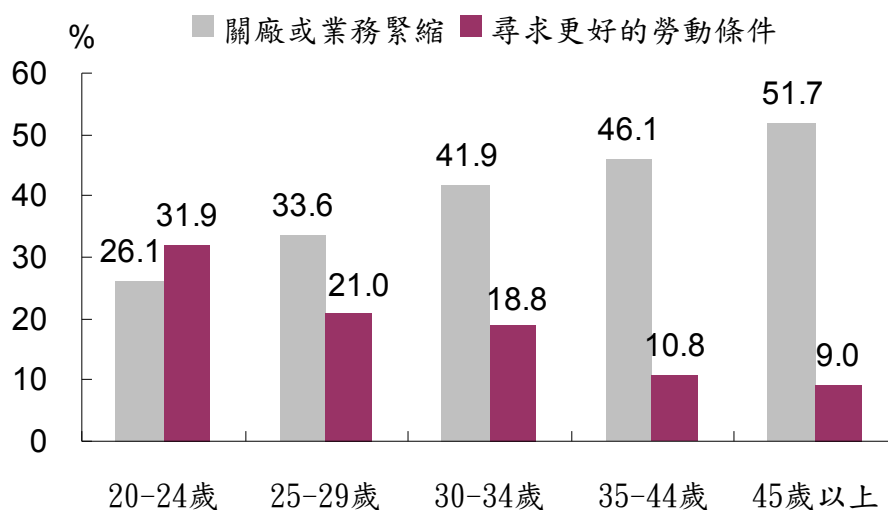


圖 6-1 不同年齡層離職類別因素比較

2.自願性離職狀況：依主要離職狀況進行分類，其中52.8%係屬自願性離職，47.2%屬於非自願離職；其中年齡愈高者，非自願離職的比例愈高，年齡愈輕者自願離職的比例愈高。

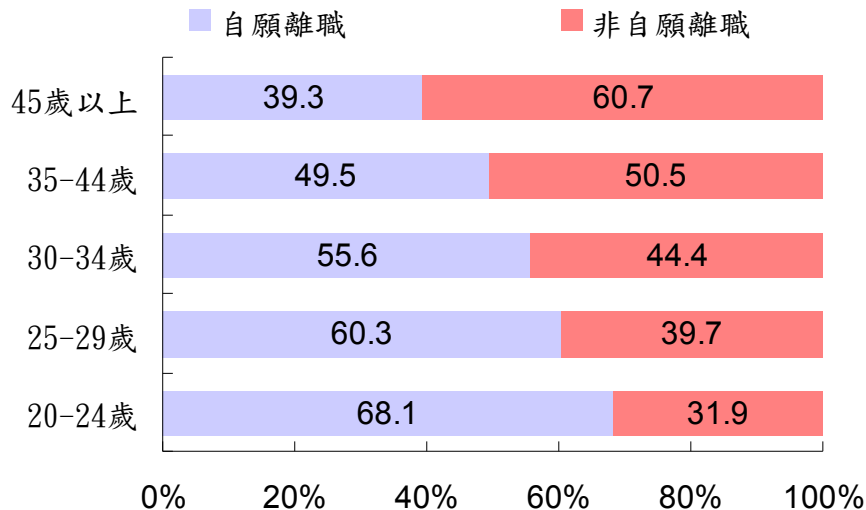


圖 6-2 不同年齡層自願與非自願離職比較

3.目前找工作的意願：目前沒有工作的受訪者中（886人），83.2%有找工作的意願，16.2%沒有找工作的意願，另有0.6%表示很難說；其中以45歲及以上者，有找工作意願的比例較高（86.5%），25至29歲者，有找工作意願的比例反倒較低（78.8%）。

4.求職管道：以「人力銀行」（59.6%）占比最高，其次為「公立就業服務機構」（10.5%），而以「報紙刊登的求才管道」（10.2%）再次之。其中以「畢業年度為80年以前」、「專科程度」以及「45歲以上」者，對「公立就業服務機構」及「報紙刊登的求才廣告」兩者依賴較深，皆在一成五以上。

5.求職時遭遇最主要的困難：以「年紀太大」（19.1%）及「沒有相關工作經驗」（19.1%）兩者占比最高，其次為「合適的工作機會太少」（10.1%），而以「專業技能」（7.2%）「不是相關科系畢業」（7.0%）及「薪資待遇不佳」（5.6%）再次之。其中「畢業年度為90年以前」、「專科程度」以及「35歲以上」者，表示因「年紀大」而求職受挫的比例，皆在三成以上。

6.選擇工作考量的條件：以「薪資待遇符合條件」（13.2%）居首，其次為「離家近/交通方便」（12.7%）與「公司穩定性」（12.3%），而以「工作內容符合自己的興趣」（8.5%）及「公司制度健全」（8.5%）再次之。

7.職場中具備的主要競爭優勢：以「良好工作態度」（17.8%）占比最高，其次為「相關工作經驗」（10.9%）「學習意願」（9.3%）及「專業技能」（9.2%），而以「具抗壓性」（6.2%）、「專業證照」（6.0%）及「心思細膩/有耐心」（5.0%）再次之。

小結：由「離職主要原因」狀況分析，可發現：中高齡者因「關廠或業務緊縮」等非自願性離職的比例明顯較高，未來再求職的意願較高，同時也較依賴透過「公立就業服務機構」求職，因此，或者公立就業服務機構，可以思考如何針對中高齡

大專生現有技能再教育訓練，以協助其轉進相關新興的職場領域中，繼續發揮貢獻社會的價值。

(四) 大專生期待理想的工作狀況與現實就業狀況比較

1. 行業別

從行業別觀之，理想與現實落差最大的行業為「製造業」，亦即求職時期待進入製造業的比例為36.1%，但是實際進入製造業的比例為44.1%，差異達八個百分點。

表 6-1 目前從事工作及最初求職時期待進入之行業別

行業別	目前（或上一份） 工作的行業別		最初求職時期待 進入的行業別		增減 百分點
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)	
合計	2,461	100.0	2,522	100.0	
農、林、漁、牧業	23	0.9	4	0.2	0.8
製造業	1,086	44.1	911	36.1	8.0
電力及燃氣供應業	16	0.7	5	0.2	0.5
用水供應及污染整治業	18	0.7	3	0.1	0.6
營造業	89	3.6	54	2.1	1.5
批發及零售業	239	9.7	181	7.2	2.5
運輸及倉儲業	42	1.7	31	1.2	0.5
住宿及餐飲業	103	4.2	120	4.8	-0.6
資訊及通訊傳播業	57	2.3	144	5.7	-3.4
金融及保險業	103	4.2	98	3.9	0.3
不動產業	10	0.4	11	0.4	0.0
專業、科學及技術服務業	69	2.8	109	4.3	-1.5
支援服務業	76	3.1	37	1.5	1.6
公共行政及國防	114	4.6	121	4.8	-0.2
教育服務業	211	8.6	140	5.6	3.0
醫療保健及社會工作服務業	114	4.6	80	3.2	1.5
藝術、娛樂及休閒服務業	15	0.6	23	0.9	-0.3
其他服務業	76	3.1	42	1.7	1.4
沒有特定期望的行業別	-	-	408	16.2	

2.職業別

由職業類別分析，理想與現實落差最大的行業為「專業人員」，亦即求職時期待成為「專業人員」的比例為20.2%，但是實際從事「專業人員」工作的比例僅有13.0%，差異達七個二百分點；其次為「事務支援人員」，期待（33.4%）與現實（26.5%）落差為六點九個百分點。然而期待成為「基層技術工及勞力工」、「機械設備操作及組裝人員」以及「服務及銷售人員」的比例，現實從事相關工作落差則皆有三點四個百分點以上。

深入訪談亦發現，大專以上學歷者普遍化的結果，尤其是技職體系畢業的大專生幾乎進入製造業成為「基本技術或機械操作作業人員」或批發及零售業「服務及銷售工作人員」，也就是大學生「高職化」的傾向。

表 6-2 目前從事工作及最初求職時期待之職業類別

職業類別	目前（或上一份） 工作的職業類別		最初求職時期待 進入的職業類別		增減 百分點
	次數	百分比(%)	次數	百分比(%)	
合計	2,461	100.0	2,522	100.0	
現役軍人	0	0	4	0.2	-0.2
民意代表、主管及經理人員	50	2.0	52	2.1	0.0
專業人員	319	13.0	509	20.2	-7.2
技術員及助理專業人員	539	21.9	549	21.8	0.1
事務支援人員	652	26.5	843	33.4	-6.9
服務及銷售工作人員	277	11.3	197	7.8	3.4
農、林、漁、牧生產人員	12	0.5	3	0.1	0.4
技藝有關工作人員	224	9.1	165	6.5	2.6
機械設備操作及組裝人員	178	7.2	97	3.8	3.4
基層技術工及勞力工	210	8.5	103	4.1	4.4

3.薪資待遇

在薪資待遇部分，受訪者目前（或上一份）工作的平均薪資待遇為25,990元，然最初求職期待的平均薪資待遇為30,051元，兩者差異為4,061元。

表 6-3 目前薪資待遇及最初求職時期待之薪資待遇

	期待薪資待遇	實際薪資待遇	差異
平均數(元)	30,051	25,990	4,061
縱向百分比(%)			
合計	100.0	100.0	
2萬元以下	6.1	24.8	-18.7
2萬至2萬5千元	27.3	33.9	-6.6
2萬5千至3萬元	26.8	16.7	10.1
3萬至4萬	28.0	17.3	10.7
4萬以上	11.8	7.4	4.4

由不同年齡層與畢業年度分析，年齡為20-24歲者，期待與實際的薪資待遇落差最大（4,845元），年齡為45歲以上者，落差較小（1,974元）；畢業年度為「70年之後」者，期待與實際薪資待遇的落差較大，皆在3,500元以上，畢業年度為「70年之前」者，兩者落差最小252元。

表 6-4 不同年齡層與畢業年度目前薪資待遇及最初求職時期待之薪資待遇比較

	期待薪資所得	每月薪資所得	落差(元)
按年齡層分			
20-24 歲	26,454	21,609	4,845
25-29 歲	28,544	24,221	4,323
30-34 歲	30,312	25,709	4,603
35-44 歲	32,621	28,438	4,182
45 歲以上	32,967	30,993	1,974
按畢業年度分			
99-100 年	28,083	24,542	3,542
96-98 年	28,241	23,729	4,512
90-95 年	29,998	25,933	4,065
80-89 年	30,980	26,859	4,121
70-79 年	32,871	28,580	4,291
70 年以前	35,540	35,287	252

(五) 大專生與雇主對「福利狀況」認知差異比較

關於雇主與大專生對於公司提供各項福利狀況的認知差異上：

- 1.「雇主自認有提供，但求職者認為沒提供」差異最大的福利項目為：「婚喪喜慶之禮金或慰問金」、「教育訓練」、「特別休假」、「年終獎金」、「員工聚餐」、「生產留職停薪」、「商業保險」、「績效獎金」、「員工旅遊」等九項，認知差異達一成五以上。
- 2.「雇主自認沒提供，但求職者認為有提供」差異最大的福利項目為：「交通津貼」、「勞動節獎金與禮品」以及「員工生日禮金」等三項，認知差異達一成五以上。

表 6-5 大專生與雇主對「福利項目」認知差異比較

福利項目	大專生	雇主	認知差異
婚喪喜慶之禮金或慰問金	45.9	78.1	-32.2
教育訓練	55.4	78.9	-23.5
特別休假	57.1	80.6	-23.5
年終獎金	66.1	89.2	-23.1
員工聚餐	51.8	74.3	-22.5
生產(育嬰)留職停薪	36.3	55.7	-19.3
商業保險	42.0	60.9	-18.9
績效獎金	37.5	55.3	-17.7
員工旅遊	45.9	62.1	-16.2
三節獎金	54.7	66.2	-11.5
隔週休	16.7	27.4	-10.6
健保	89.5	97.7	-8.3
勞保	89.1	97.2	-8.1
伙食津貼	52.8	59.6	-6.8
員工定期健康檢查	41.4	47.0	-5.6
週休二日	49.2	51.3	-2.2
員工子女就學優待	14.0	14.9	-0.9
托兒設施	7.1	7.2	-0.1
股票或分紅制度	8.9	5.3	3.6
員工子女教育獎學金	10.8	4.2	6.7
每年固定調薪制度	16.3	5.7	10.6
交通津貼	16.3	0.2	16.1
勞動節獎金/禮品	38.8	19.6	19.2
員工生日禮金	37.3	17.0	20.4

(六) 大專生與雇主對「公司制度規範」認知差異比較

對於公司制度的規範主要認知差異皆來自於「雇主自認公司制度有明確規範，但大專生認為沒有規範」，差異最大的制度規範為：「加班費給付方式」、「加班相關規定」、「特休天數」以及「調薪制度」等四項，認知差異達一成五以上。

深入訪談亦發現，大專生對於「加班費給付方式」，與「加班相關規定」不夠明確深感困擾，受訪者反應的狀況為：「有時工作到七、八點算是加班、有時又不算加班」「非假日不得請領加班費」以及「沒有明確告知加班規定，經常臨時強迫加班，根本不管員工意願」。

表 6-6 大專生與雇主對公司制度規範認知差異比較

公司制度規範	大專生	雇主	認知差異
加班費給付方式	55.6	75.7	-20.0
加班相關規定	59.3	78.7	-19.4
特休天數	60.5	76.8	-16.2
調薪制度	40.6	56.6	-16.0
上班方式	52.2	63.8	-11.6
上下班時間	86.1	95.7	-9.5
每月工作天數	82.9	90.4	-7.5
每月工作時數	70.2	76.0	-5.8
皆沒有明確規範	1.6	0.6	1.1

(七) 雇主求才條件與大專生自認職場競爭優勢認知差異比較

有關於雇主徵求大專生所考量的條件與大專生自認為的職場競爭優勢面向，主要認知差異皆來自於「雇主重視度高，但大專生並未認知此為職場競爭優勢」，其中差異最大的認知為：「吃苦耐勞」「具抗壓性」「具可塑性」「表達與溝通能力」「具工作穩定性」「解決問題能力」「良好工作態度」「學習意願」以及「具責任心」等九項，認知差異皆達四成以上。

由量化調查與深入訪談亦發現，近三年剛畢業的大專生由於進入「製造業擔任技術工作」與「服務業的銷售服務人員」的情形普遍，在職場上被雇主要求能夠「吃苦耐勞」與「具抗壓性」已成為必要條件，職場中遭遇「每日工時長達10小時以上」或是「對於雇主所有要求，都必須照單全收」的狀況，履見不鮮。

表 6-7 雇主求才條件與大專生自認職場競爭優勢認知差異比較

特質條件	雇主求才考慮條件	大專生自認為的競爭優勢	雇主與大專生認知差異比較
吃苦耐勞	72.3	1.9	70.4
具抗壓性	84.2	35.7	48.5
具可塑性	74.7	26.6	48.1
表達與溝通能力	74.3	28.5	45.8
具工作穩定性	80.0	34.6	45.4
解決問題能力	70.9	26.4	44.5
良好工作態度	88.5	45.1	43.4
學習意願	81.5	39.1	42.4
具責任心	49.8	8.8	41.0
團隊合作能力	70.8	31.5	39.3
創新能力	54.9	16.2	38.7
學歷科系	52.3	14.7	37.6
業務行銷能力	49.8	13.6	36.2
心思細膩/有耐心	67.2	32.9	34.3
相關工作經驗	64.2	32.2	32.0
領導統馭能力	47.4	16.0	31.3
專業技能	53.6	22.8	30.8
電腦應用技能	51.9	21.7	30.2

(八) 雇主與大專生在職場中感到困擾的問題比較

1. 職場中令大專生感到困擾之問題

從大專生的面向來看，有關職場中令大專生感到困擾的前10名分別為：「同事間勾心鬥角」、「薪資待遇與工作時間不成比例」、「主管EQ控管不佳/脾氣差」、「主管指示不夠明確」、「工作規範不明確」、「工作不穩定」、「工作時間太長」、「分工不均/職責不明確」、「工作負擔太大」以及「主管要求太多/愛嘮叨」。

深入訪談亦發現，近三年畢業的大專生深感困擾的難題即為「薪資待遇與工作時間不成比例」，長工時、經常性加班也僅能換取二萬二左右的薪資水平，而且透過「人力派遣公司」取得的短期工作機會，讓雇主更是敢對員工予取予求，立於不敗之地，為能有份工作，對於「不具穩定的工作」、「沒有明確規範的工作」，大專生多只能忍氣吞聲，幾乎沒有任何反抗的餘地。

此外，雇主不近人情的對待亦讓大專生為之氣結，包括：「總務、採購、人事、會計、出貨，一個人要是全能，全部包下來」、「全公司動員協助包貨工作，一人包錯，全部員工扣薪」、「原本老闆答應試用期後要加薪，不但沒遵照承諾，而且還擺臉色要員工別愛計較」、「在生產線上，就算沒工作可做，也不准坐下來休息」或是「擔任銀行警衛工作，不僅要協助客戶服務工作，二小時只能休息十分鐘，且限制在很小的範圍內」等等。

表 6-8 職場中令大專生感到困擾之前 10 名問題

排名	職場中令大專生感到困擾的問題	百分比
1	同事間勾心鬥角	17.9
2	薪資待遇與工作時間不成比例	15.4
3	主管 EQ 控管不佳/脾氣差	15.2
4	主管指示不夠明確	14.8
5	工作規範不明確	14.6
6	工作不穩定	14.5
7	工作時間太長	14.5
8	分工不均/職責不明確	14.2
9	工作負擔太大	13.5
10	主管要求太多/愛嘮叨	12.7

2. 大專生令雇主感到困擾之問題

從雇主的角度來看，有關大專生令公司感到困擾的前10名分別為：「忍受挫折力/抗壓性差」「穩定度不佳/輕易離職」「工作配合度不佳」「工作態度不積極/做事潦草/沒耐心」「沒有責任感」「不能吃苦耐勞/愛抱怨」「工作效率不佳」「職場適應力差」、「學習意願低落」以及「無故自行離職」。

表 6-9 大專生令雇主感到困擾之前 10 名問題

排名	大專生令雇主感到困擾之問題	百分比
1	忍受挫折力 / 抗壓性差	41.5
2	穩定度不佳/輕易離職	41.5
3	工作配合度不佳	41.3
4	工作態度不積極/做事潦草/沒耐心	37.4
5	沒有責任感	35.5
6	不能吃苦耐勞/愛抱怨	35.5
7	工作效率不佳	30.6
8	職場適應力差	30.6
9	學習意願低落	30.4
10	無故自行離職	29.1

（九）雇主與大專求職者對就業服務中心的滿意度評價

1.大專求職者滿意度評價

從大專生對就業服務機構的滿意度評價來看，以「人員服務態度」（91.0%）評價最高，其次為「人員專業素養」（84.7%）及「環境設施及便民服務」（84.1%）；評價較低的指標則為「工作機會的數量」（54.1%）、「求職效能」（57.7%）以及「工作機會的多樣性」（60.1%）。至於「整體服務品質」則有85.1%的高滿意度評價。

從深入訪談則發現，服務人員的服務態度與專業素養皆達一定的水準，但是人員的「辦事效率」則需重新檢視與檢討，如有受訪者指出：「感覺服務人員拖拖拉拉的，有一次上午九點去，直到下午二點才離開，大部分的時間都在等待，其實很多流程都可以事先先填、先找、先看」、「在就服站排隊等了30分鐘，輪到時，服務人員才告知，解決這個問題要去另一個櫃檯」；值得稱許的地方是，服務人員會極積主動提供求職者「地方性就業博覽會」的訊息，讓希望留在家鄉工作者，有更多的在地就業機會。

此外，大專求職者對於「就業服務站」與「全國就業e網」無法提供「多樣化職類」以及「中高層級職缺」的工作機會，抱怨較多，例如受訪者表示：「所提供的工作機會，多半是技術員或操作性的工作」、「公立就服站所提供的工作機會，南部都走工廠路線」、「就業服務站所提供的工作機會，薪資都很低廉，就連基本福利都提不上，只有勞、健保與勞退提撥，感覺是學歷較低者會採取的求職管道」。

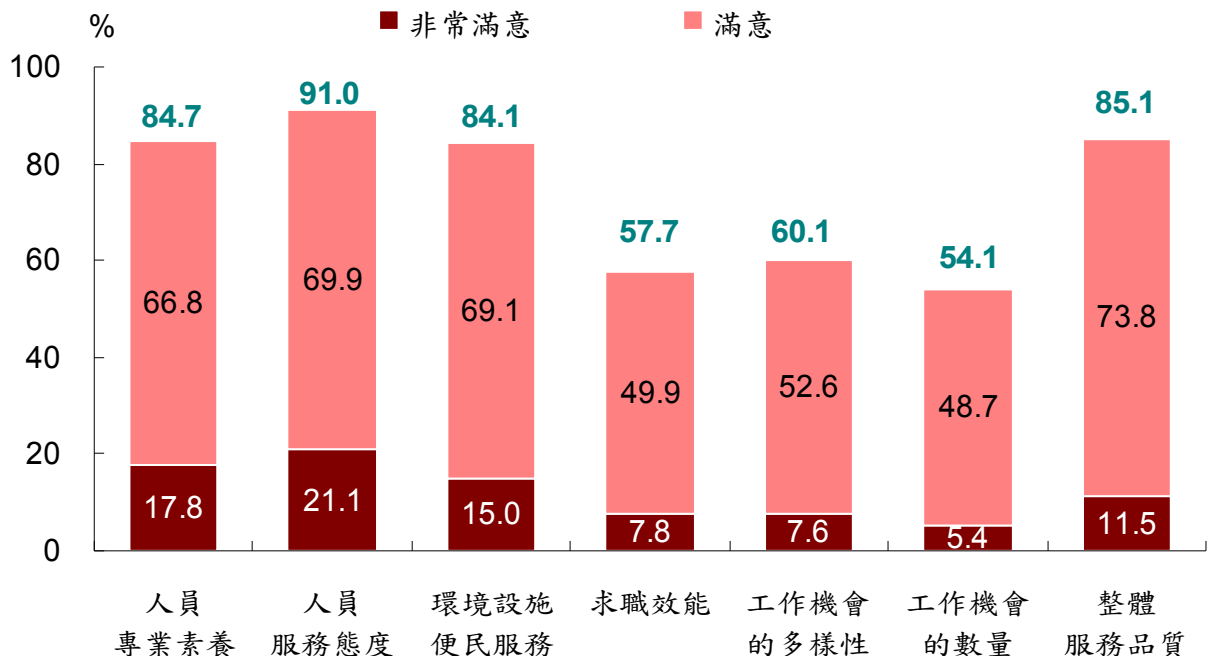


圖 6-3 大專生對就業服務中心各項指標滿意度評價

從大專生對各就業服務站七項指標滿意度評比來看，以「朴子就業服務站」表現最佳，表現次佳者為「北港就業服務站」，「新營就業服務站」排名第三。排名較差者

則為「其他縣市就業服務站」。

表6-10 大專生對各就業服務站七項滿意度指標評比

大專生 往來的就業服務站	人員專業 素養	人員服務 態度	環境設施 便民服務	求職效能	工作機會 多樣性	工作機會 數量	整體 滿意度
整體	84.7	91.0	84.1	57.7	60.1	54.1	85.3
台南就業服務站	84.3	91.6	83.1	52.7	55.8	50.4	84.7
永康就業服務站	83.4	90.6	83.7	54.4	57.7	51.7	84.0
新營就業服務站	86.1	92.2	83.1	64.1	70.6	62.3	84.0
嘉義就業服務站	84.5	88.6	84.8	58.7	60.6	54.2	83.3
朴子就業服務站	89.9	93.3	87.6	68.5	61.8	59.6	92.1
北港就業服務站	85.6	93.3	88.9	68.9	62.2	55.6	88.9
斗六就業服務站	85.0	91.4	87.1	63.2	63.9	58.6	88.9
其他縣市就業服務站	81.9	84.3	77.1	55.4	63.9	53.0	81.9

2. 企業雇主滿意度評價

從企業雇主對就業服務機構的滿意度評價來看，以「人員服務態度」（95.1%）與「環境設施及便民服務」（94.8%）兩者評價最高，其次為「人員專業素養」（90.1%）；評價較低的指標則為「提供人才數量」（56.2%）、「人才素質」（58.4%）以及「求才效能」（65.1%），至於「整體服務品質」則有91.7%的高滿意度評價。

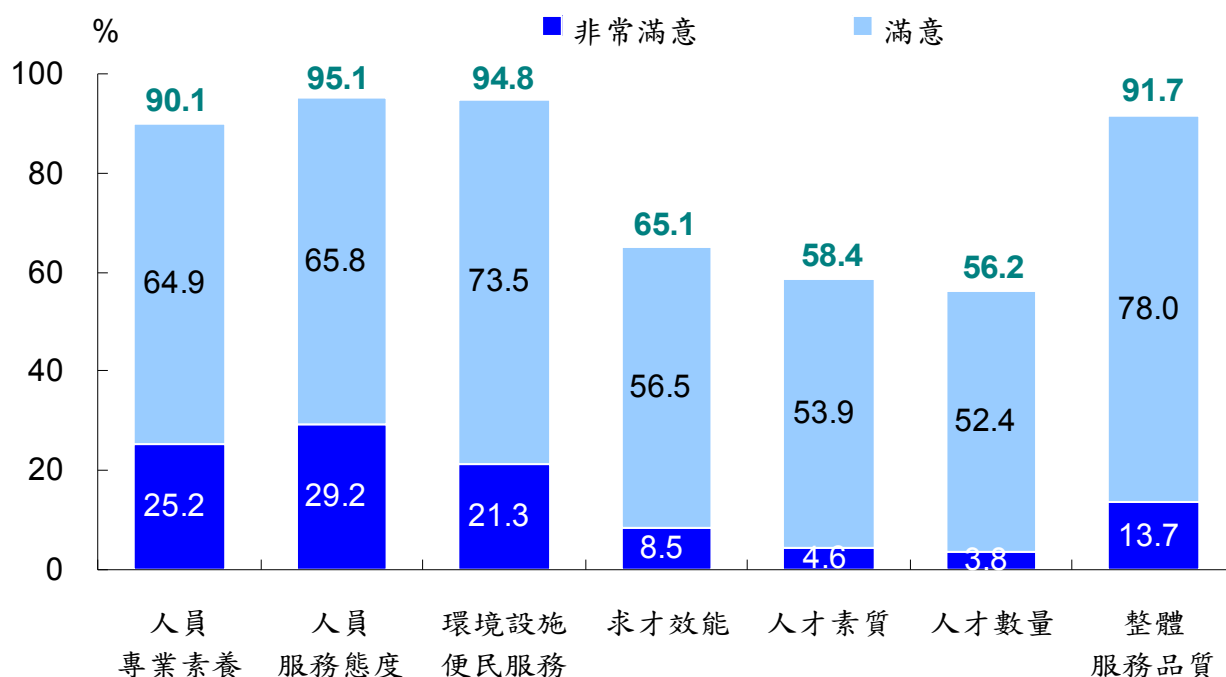


圖 6-4 企業雇主對就業服務中心各項指標滿意度評價

從企業雇主對各就業服務站七項指標滿意度評比來看，以「北港就業服務站」表

現最佳，表現次佳者為「斗六就業服務站」，「新營就業服務站」排名第三。排名較差者則為「其他縣市就業服務站」。

表6-11 企業雇主對各就業服務站七項滿意度指標評比

企業雇主往來的就業服務站	人員專業素養	人員服務態度	環境設施 便民服務	求才效能	人才素質	人才數量	整體滿意度
整體	90.1	95.1	94.8	65.1	58.4	56.2	91.7
台南就業服務站	91.2	94.9	93.4	61.8	50.7	53.7	88.2
永康就業服務站	90.7	97.3	93.8	69.3	68.0	64.0	93.3
新營就業服務站	88.9	100.0	97.4	55.6	44.4	44.4	98.1
嘉義就業服務站	92.2	94.4	95.5	62.2	58.9	53.3	91.1
朴子就業服務站	96.7	96.7	94.7	63.3	56.7	53.3	96.7
北港就業服務站	92.9	100.0	100.0	67.9	71.4	64.3	96.4
斗六就業服務站	87.8	93.3	98.3	77.8	68.9	64.4	93.3
其他縣市就業服務站	75.0	79.2	75.0	54.2	50.0	45.8	75.0

3. 大專生與僱主對公立就業服務中心滿意度差異比較

對照大專生求職與企業雇主對就業服務機構的滿意度評價，企業雇主對於各項指標的滿意程度皆高出大專求職者約2至10個百分點，顯示公立就服機構對企業雇主所提供的服務及努力備受肯定；然值得關切重點項目的是，有關「求職VS.求才效能」、「工作機會多樣性VS.人才素質」以及「工作機會的數量VS.人才數量」等三項關鍵指標，公立就業服務中心仍需多加努力，始能更符合求職者與求才者兩造之需求。

（十）大專生對「全國就業e網」的滿意度評價

從大專生對「全國就業e網」的滿意度評價來看，「工作機會的多樣性」（63.9%）、「工作機會的數量」（58.6%）、「求職效能」（58.3%）以及「媒合效率」（54.4%）等四項指標的表現皆不理想。

從深入訪談發現，「職缺太少」、「欠缺媒合功能」以及「輸入設定太繁複」是主要問題，受訪者反映「全國就業e網主要刊登的職缺，主要是以連鎖店或是比較好的上市公司，一般比較屬於中小規模的店，很少被看到放在網站上」、「全國就業e網所提供的工作職缺不多，職缺較多的類別，大部分是工廠作業員」、「全國就業e網沒有配對媒合的功能，主要是要你自己去找，雖然也有設定輸入條件，但所提供的職缺跟實際輸入的條件多有落差，而且也不會主動寄給求職者合適的職缺」以及「全國就業e網的網站設計得不太好，點進去要點很多多餘的東西，使用上沒有像其他人力銀行那麼流暢」等等。

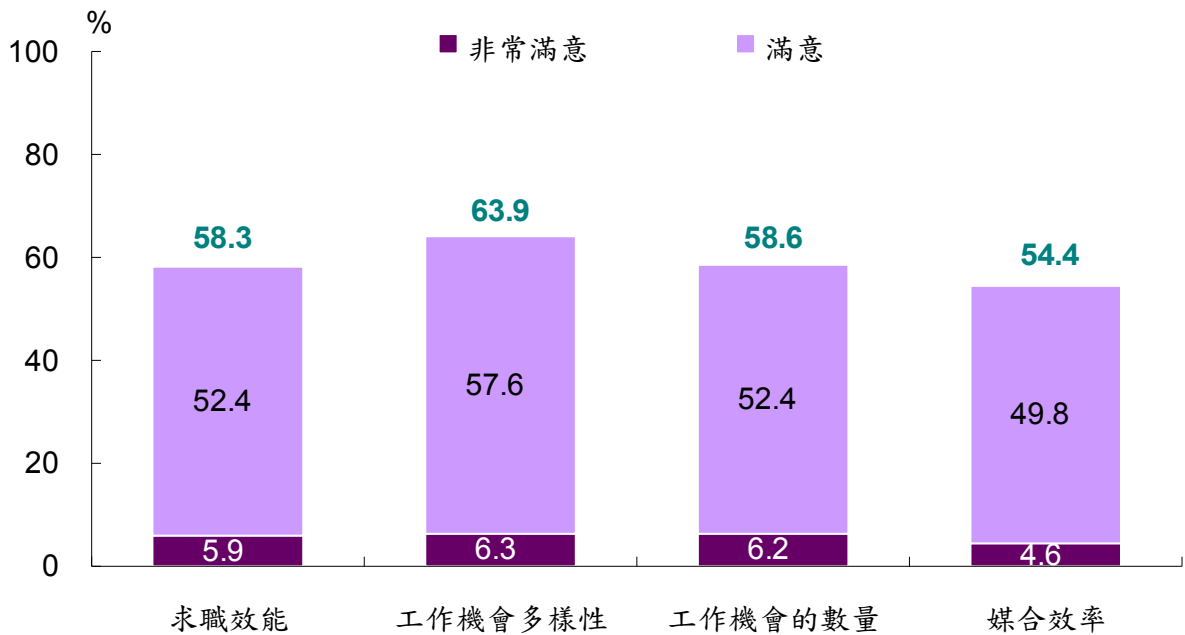


圖 6-5 大專生對全國就業 e 網滿意度評價

(十一) 企業雇主對「職訓方案」利用情形

從企業雇主對「職業訓練方案」的利用情形來看，有高達九成一皆無申辦經驗，但未來有申請意願的比例接近六成，推斷造成此一落差最大的可能性有二：其一是相關方案宣導不足，以致於多數雇主因相關訊息不足，未能申請並利用此一措施方案。其二則可由「對職業訓練方案」相關建議探知，「申請手續繁複」「申請門檻或限制太高」以及「課程內容實務性不足，無法符合企業需求」等三項原因，應是部分雇主沒有申請或利用「職訓方案」的原因。

二、建議

(一) 大專生求職心態的轉換與調整

在政府廣設大學、以及學齡人口減少之下，大學錄取率從1996年的不到五成，2002年攀上八成，2010年已經超過100%，「大學高中職化，研究所大學化」的時代已經來臨，影響所及，此次研究的主要對象，尤其是在近年畢業的大專生，在求職過程中，受到極為嚴峻的挑戰。

從大專求職者調查可發現，不論是職行業或是薪資待遇水平，理想與現實都有明顯的落差，因此，現今大專求職者就業心態的調整十分重要，從深入訪談發現，受現實就業環境所逼，近三年畢業之大學生，不論畢業科系為何，求職者大都不排斥至製造業擔任「基層作業員」或是批發零售服務業擔任「門市服務人員」的工作，這些職類的選擇，與過去的大專生有明顯差異。

從雇主調查亦發現，企業主僱用大專生的考量條件中，88.5%重視「良好的工作態度」，84.2%期待「具抗壓性」，亦有高達72.3%要求能夠「吃苦耐勞」，而對於

專業工作能力的重視度，諸如「專業技能」(53.3%)與「學歷科系」(52.3%)僅有五成三左右；另外，在大專生進用的職務層級方面，亦以「一般職員」(83.6%)占比最高，顯示雇主已將大學學歷視為基本文憑，現今的大專畢業生已無學歷優勢存在。

趨勢如此，因大學生比高中生在校學習的時間更長，建議大學課程當中，應把「職涯規畫」視為大學生必修課程，並依學生所讀科系，與相關業界合作，加強學生在職場必備的基本技能與合宜的觀念態度，拉近學界與實務界的距離，以期畢業後能順利轉換至勞動力市場，發揮適得其所的價值。

此外，職訓單位除了專業工作能力訓練課程外，亦應廣泛對於應屆大學畢業求職者提供「求職訓練」，內容著重於企業主對於求才考量的優先順序及要求，使應屆畢業大專求職生能夠順利調整心態，協助求職者能夠從「學院理想」與「現實要求」之間的取得平衡。

(二) 透過法令宣導，為勞工的就業機會與就業環境把關

- 1.安胎假法令頒布：深訪當中發現，婦女易因「安胎因素」而被迫離開職場，所幸在今年(2010年)勞委會修正勞工請假規則第4條，增訂「經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療，或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算」。也就是說，一旦婦女懷孕期間需要休養，過去因為屬於未住院病假，一年只有30天，一旦併入住院病假，等於最長可以請一年。因此，未來預估女性因「安胎因素」而被迫離職的狀況，將可以大幅減少。

由於此法修訂頒佈不久，推斷多數勞工未必知悉相關規定，因此，政府應多利用勞工接觸率較高之媒體，廣為傳佈，始能讓更多勞工受惠。

- 2.性別就業平等問題：從大專生僱用管理量化調查中發現，有約一成五的企業雇主進用大專生所考量的條件中，包括：只僱用女性(48家)及只僱用男性(32家)，明顯有違反性別就業平等之情形。

按「就業服務法」第五條之規定「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視」。因此，此一部分，仍有待有關部門大力向廠商宣導，導正職類合適性的性別刻板印象，除卻職場中不合宜的性別歧視問題，促就兩性就業平等。

- 2.解決人力派遣公司問題：從深訪中得知，目前製造業透過「人力派遣公司」徵求基層員工的情形普遍，原本企業主運用專業分工的方式徵求適用人才無可厚非，但演變迄今，「短期約聘制」、「基本工資」、「沒有福利制度」以及「不合理的工作要求」等等狀況，若不乖乖就範，就會喪失工作機會。

經過「仲介機制」，這些年輕的大專生彷彿是「用過即丟」的衛生紙，無法取得安穩的工作保障，更遑論累積職場的工作技能與資歷，這對年輕勞動人口無異是極

深的戕害，長久以往，亦將對社會安定產生衝擊，值得有關單位正視。

建議政府應以制定法令與輔導企業導正觀念的雙管齊下，以法令制定禁止企業再運用不負責與不合宜的方式進用勞動力，提供勞動人力合宜的工作條件與福利制度，善盡企業責任，另外，亦應讓企業主知悉唯有擁有長期穩定且優質的基層作業人力，才可能健全經營體質，擴大市場利基。

（三）提升公立就業服務機構的價值效能—在地工作機會開發

此次調查發現，希望留在故鄉工作的大專求職者為數不少，量化調查即發現有42.8%的大專求職者將「離家近、交通方便」列為選擇工作的考量條件，甚至有12.7%視其為首要考慮條件；深入訪談亦發現，許多大專求職者也知道雲嘉南區可選擇的就業機會較少，但仍希望不需離鄉背井至外地工作，因此，對於就業服務中心舉辦各類地方性的中小型「就業博覽會」的評價極高，這些求職者也會積極向地方性的求才網站或報紙（例如：「小兵立大功」、「求才令」以及「巨報」），探尋地方就業機會。

基於上述原因，公立就業服務中心應多面向開發「在地工作機會」，相關建議作法有二：（1）配合政府扶植「六大新興產業」的政策，針對轄區內相關產業進行人力需求調查，另一方面則分析求職人力資料庫，比對篩選合適的求職者，舉辦各行業類別「就業博覽會」，以促進就業媒合成功率。（2）進行「地方性求才網站及報紙」分析，瞭解求才企業特性，進一步拜訪聯絡，藉以開發更多職類的工作機會。

（四）提升公立就業服務站服務效能

由於中高齡之大專生依賴公立就業服務站的比例不低（約二成五），關於提升公立就業服務站服務效能，建議作法有二：

- 1.加強現場引導說明，減少求職者錯誤機會：大部分求職者與就服單位的往來機會不多，因此在服務現場常有不知如何著手的問題，也容易發生排錯隊或未能及時備齊所需資料而須重複排隊的情況。建議應配置足夠的資深引導人員，能夠快速判斷求職者的需求，並引導事先填寫資料或備齊資料的準備工作，讓求職者能夠快速而正確的取得所需的服務，提升現場服務人員的效能及品質。
- 2.求職旺季服務現場提供更多份求才資料，並提高更新頻率：在深入訪談中發現，求職者由於急於找尋工作，因此對於取得服務的等待時間特別敏感，取得服務的時間稍長，就可能影響求職者對於就服單位的評價。建議在求職旺季，提高常用「求職資訊」的提供數量（例如：電腦、求才廠商名冊），讓更多求職者能夠同時查詢資料，同時提高更新頻率，減少使用者對於資料更新緩慢的負面印象。

（五）改善「全國就業e網」各項功能

此次調查發現，53.7%大專生曾至「全國就業e網」辦理求職登記，然實際僅有8%大專生以此為主要求職管道，由於多數大專生視「人力銀行」為求職的首要管

道，因此如何加強「全國就業e網」各項功能，使其比一般民間人力銀行更有競爭力，應為當務之急。有關「全國就業e網」的應改善及強化的功能有二：

- 1.簡化查詢步驟/細節，提高使用者的使用意願：在訪問中發現，求職者對於「全國就業e網」繁瑣的查詢步驟及細節項目過多頗有微詞，由於查詢步驟及條件過多，極容易查詢不到相符的資料，造成使用者必須不斷重頭查詢，並自行摸索如何設定條件，無形中拉高使用困難度。建議應將初步查詢條件要求放寬，並在查詢結果項目過多時，再提供後續進階查詢，避免造成使用者對於「全國就業e網」操作不易的負面印象。

例如，依工作地點查詢時，應避免每次只能查單一縣市/行政區，而是應該開放使用者同時選取相近的區域（例如同時查詢嘉義縣市或台南縣市），待初步查詢結果出現後，再提供進階查詢功能，讓使用者能夠接續縮小搜尋條件。

- 2.提高媒合效果：除提供求職者主動查詢外，全國就業e網也應該加強資料庫主動媒合服務，依照求職者所設定的條件，主動建議並提供工作機會資料，讓求職使用者能夠從「全國就業e網」取得更多服務，提升使用者對於全國就業e網的正面印象。為達到此一目標，建議「全國就業e網」應對於求職/求才資料庫進行進一步的資料分析，加強資料間的關聯性研究，提高系統的建議能力，讓使用者能夠從「全國就業e網」取得更多更有幫助的協助資訊，進而提高媒合成功的機率。