

採購案號：1022000330

行政院勞工委員會職業訓練局 102 年度委託研究計畫

青年就業讚計畫執行成效評估 期末報告

計畫主持人：蕭晴惠副教授（致理技術學院財務金融系）

協同主持人：林國榮教授（致理技術學院國際貿易系）

計畫顧問：成之約教授（國立政治大學勞工研究所）

※本研究報告僅供參考用，不代表行政院勞工委員會職業訓練局意見
非經行政院勞工委員會職業訓練局書面同意，不得對外發表

計畫執行單位：致理技術學院

中華民國 103 年 1 月 6 日

計 畫 摘 要

一、本計畫緣起與目的

行政院勞工委員會職業訓練局於 2012 年 1 月 1 日起推動之「青年就業讚計畫」，針對初次尋職或連續失業 6 個月以上之 18 歲至 29 歲青年朋友，提供 2 年 12 萬元之訓練學習自付額補助，給青年提升能力的「釣竿」，透過自主訓練學習後順利就業。

本研究係進行「青年就業讚計畫」之執行成效評估，並運用資料分析及嚴謹之質、量化研究方法，探討該計畫是否達成既定目標及績效，並據以提出調整、改善後續工作之規劃與執行建議，以作為未來政策或制度設計修正之參據。

二、研究方法與過程

本計畫使用CIPP評估模式，以背景、輸入、過程、結果四個面向分別探討「青年就業讚計畫」各項績效指標。為瞭解各項指標之成效，並提出調整、改善後續工作之規劃與執行建議，本研究採用文件分析法、焦點團體座談、問卷調查等方法進行評估。

(一)文件分析法蒐集相關法規、我國及各主要國家青年勞動狀況分析、各主要國際組織(OECD、ILO、APEC)青年就業促進政策分析、各先進或鄰近國家青年就業促進與職涯導引相關措施(日本、韓國、美國、英國、新加坡、德國、瑞士等)。

(二)本計畫共舉辦 5 場焦點團體座談，於委辦單位 5 就業服務中心轄區內（北基宜花金馬區就業服務中心、桃竹苗區就業服務中心、中彰投區就業服務中心、雲嘉南區就業服務中心、高屏澎東區就業服務中心）各辦理 1 場次座談會，邀請本計畫承辦單位（各區職業訓練中心、就業服務中心）、參訓青年代表、辦訓單位代表、雇主代表、學者專家等，藉以討論本計畫方案規劃方式、執行成效分析、是否達成既定目標及績效，並據以提出調整、改善後續工作之規劃與執行建議，以作為未來政策或制度設計修正之參據。

(三)問卷調查方面，調查對象為參與「青年就業讚計畫」之參訓青年及辦理單位。參訓青年採用電話調查，共完成 594 份有效問卷。辦訓單位採用 E-mail、郵寄輔以電話調查方式進行，共完成 49 份有效問卷。

三、重要發現與建議

(一) 參與人數

根據委辦單位所提供資料，至 102 年 10 月 31 日，各區 101~102 年度認定人數年度執行目標為 22,654 人，實際達成數為 22,773 人，達成率 100.5%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為 17,827 人次，實際完成訓練學習計畫人次 13,473 人次，達成率 75.6%；就業人數年度執行目標為 15,516 人，實際達成數 12,602 人¹，達成率 81.2%。

(二) 就業率

1. 根據問卷調查結果，受訪青年目前有工作的比例為 61.1%，沒有工作的比例為 38.9%。
2. 根據勞保檔，結訓的 5,097 人中，推估目前有就業者為 2,906 人，目前無就業（投保）者為 2,191 人，就業率為 57%，略低於本研究所做問卷調查之 61%。

(三) 就業穩定狀況（留用率）

1. 根據勞保檔，發現前述目前有就業之結訓青年 2,906 人結訓後投保已超過 3 個月者有 1,511 人，可推估就業者之就業穩定度約為 52%²。
2. 結訓後工作變動性：青年結訓後找到第一份工作至今未曾換過工作的比例為 74.5%。

(四) 再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異

1. 受訪青年目前工作的薪水，有 72.0%較參訓前增加，有 20.3%維持在同樣的級距範圍，減少者為 7.6%。

2.(1) 初次求職者目前薪資

①全職工作者：全職工作訓後平均薪資為 25,285 元，其中以桃竹苗區 26,978 元最高，雲嘉南區 22,879 元較低。

②部分工時者：將 20,000 元以下者視為部分工時者，則平均薪資為 15,252 元。

(2) 失業六個月以上者目前薪資與參訓前薪資之差異

①全職工作者：失業六個月以上受訪青年目前工作的平均薪水為 28,105 元，參訓前的平均薪水為 26,871 元，目前的工作的薪水與參訓前的薪水差距之平均數為

¹ 此處的就業人數包含所有參與本計畫資格認定之青年中「完成參訓後就業者」、「未曾參訓直接就業者」、「有參訓但中途退訓後就業者」。

² 因青年就業讚計畫持續推動中，實施至今不到 2 年，且多數課程受訓時間長達數月，很多參訓學員結訓後的時間很短，甚至於才剛就業不久，推估就業穩定度面臨限制。

1,234 元。

②部分工時者： 20,000 元以下者視為部分工時者，平均薪資為 16,154 元。

(五) 參訓課程與訓後職類關聯

1. 根據問卷調查結果，受訪青年目前工作內容與參加訓練職類有相關（含「直接相關」、「大致上相關」、「有一點相關」）的比例為 61.7%。
2. 根據問卷調查結果，結訓之後所做的第一份工作內容與參加訓練職類有相關（含「直接相關」、「大致上相關」、「有一點相關」）的比例為 61.8%。

(六) 對於「青年就業讚計畫」建議之統整

■ 短期可行之建議

1. 建議將本計畫的宣導活動列為重點工作
2. 已完成資格認定卻未參訓的比例偏高，課程提供與資訊傳遞將是重點
3. 課程過於集中某些職類，若未考量職缺需求，會造成訓後學用配合落差
4. 建議對於計畫的成效評估應多元化，並將就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站等相關工作人員列入問卷調查
5. 考量青年經濟能力不足，在補助申請之前需先繳納學費應給予相關協助
6. 建議本計畫應將「企業、產業公協會」納入，以建立夥伴關係
7. 建議依不同職類及不同地區之產業特色及人才需求建立本計畫審核機制
8. 可考量引進第三方中介單位協助業務推動
9. 建議本計畫應將「積極協助訓後青年『訓用配合就/創業』」納為重點工作
10. 可考量將參訓資格放寬至應屆畢業生
11. 可考慮納入數位學習/遠距學習
12. 可考量移訓津貼之編列，但應有完善之稽核機制

■ 中長期之建議

1. 建議建置完整的「訓後青年追蹤資料庫」
2. 建議建立系統化的職涯導引系統及各職類學習地圖
3. 建議加強各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站人員培訓
4. 應重視青年工作態度之加強
5. 應強化青年問題解決等之軟實力

(七)對於青年就業讚計畫之總結分析與具體建議

1. 「青年就業讚計畫」自主學習設計理念甚佳，學員滿意度高，建議續辦
2. 自主學習觀念應有相關配套措施（職能標準、職能地圖）的配合
3. 解決職能缺口，課程設計與訓後實習應與企業、產業公協會建立夥伴關係
4. 於課前瞭解學員的程度，避免能力差異過大而導致學習成果不佳
5. 解決工作態度缺口，亦可利用小組合作、工作情境模擬、壓力測試提升學員的工作態度表現
6. 結合地區優勢、發揮最大特色，資源均等分配、平衡區域落差。

目 錄

第一章、研究主旨	1
第二章、法規、文獻及次級資料蒐集整理	3
第三章、研究方法	82
第四章、各分區執行況狀及座談會結論	100
第五章、問卷調查結果及相關數據分析	120
第六章、結論與建議	169
參考資料	191
【附件一】「青年就業讚計畫」 認定申請書及收執聯	192
【附件二】「青年就業讚計畫」 訓練學習計畫	193
【附件三】「青年就業讚計畫」 參訓情形回覆卡	194
【附件四】「青年就業讚計畫」 訓練學習自付額補助申請書	195
【附件五】「青年就業讚計畫」 收據	196
【附件六】「青年就業讚計畫」 個人學習心得紀錄	197
【附件七】調查問卷初稿－青年問卷	198
【附件八】調查問卷－辦訓單位問卷（目前仍持續辦理者）	204
【附件九】調查問卷初稿－辦訓單位問卷（目前未再辦理者）	208
【附件十】各分區座談會會議紀錄	212
【附件十一】期中審查意見回覆意見彙整表	249
【附件十一】期末審查意見回覆意見彙整表	251

圖 目 錄

圖 2-1	青年就業讚計畫流程	6
圖 2-2	我國 15-64 歲年齡層失業週數	9
圖 2-3	世界主要國家 2011 年勞動力人數	11
圖 2-4	世界主要國家 2000-2010 年勞動力平均年成長率	12
圖 2-5	世界主要國家 2011 年勞動力參與率	13
圖 2-6	世界主要國家 2011 年 15-19 歲青少年勞動力參與率	13
圖 2-7	世界主要國家 2011 年 20 -24 歲青年勞動力參與率	14
圖 2-8	世界主要國家 2011 年就業率	15
圖 2-9	世界主要國家 2011 年各年齡層就業率	16
圖 2-10	世界主要國家失業率	17
圖 2-11	世界主要國家 2011 年失業率-按年齡分	17
圖 3-1	本計畫研究架構圖	85
圖 3-2	CATI 調查流程	92
圖 3-3	電訪資料處理流程	96

表 目 錄

表 2-1	我國 15-29 歲青年之業率.....	7
表 2-2	失業率國際比較.....	8
表 2-3	APEC 各經濟體之青年就業促進政策	27
表 2-4	就業輔導獎勵金支給標準及誘因	36
表 2-5	韓國職業訓練提供者.....	40
表 2-6	高成長工作訓練方案計畫之審查標準	50
表 2-7	「社區基礎的工作訓練補助計畫」(CBJTG) 之審查標準	59
表 2-8	英國「就業支援政策工作計畫」委外就業促進各族群一覽表 ...	69
表 2-9	各國青年就業促進特色政策.....	74
表 3-1	CIPP 四大評估面向所採用之研究方法	84
表 3-2	本計畫所舉辦之 5 場次座談會規劃.....	89
表 3-3	CATI 電話訪問系統功能	91
表 4-1	雲嘉南區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形	100
表 4-2	雲嘉南區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表	101
表 4-3	雲嘉南區「青年就業讚計畫」參訓課程類別	101
表 4-4	中彰投區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形	103
表 4-5	中彰投區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表	104
表 4-6	中彰投區「青年就業讚計畫」參訓課程類別	104
表 4-7	高屏澎東區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形	106
表 4-8	高屏澎東區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表	107
表 4-9	高屏澎東區「青年就業讚」參訓課程類別	107
表 4-10	桃竹苗區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形	109
表 4-11	桃竹苗區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表	110
表 4-12	桃竹苗區「青年就業讚計畫」參訓課程類別	110
表 4-13	北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形	112

表 4-14 北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表	113
表 4-15 北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」參訓課程類別	113
表 5-1 青年樣本配置樣本數及實際完訪數	121
表 5-2 辦理單位的樣本分佈	121
表 5-3 受訪青年基本特性統計表	122
表 5-4 參訓青年得知「青年就業讚」計畫的途徑	123
表 5-5 辦訓單位基本特性	123
表 5-6 辦訓單位繼續參與意願-依區域別區分	124
表 5-7 辦訓單位繼續參與意願-依課程持續辦理狀況區分	124
表 5-8 參訓青年認為本計畫實際執行情況與自主學習理念符合狀況 ..	125
表 5-9 參訓青年對青年就業讚計畫「課程內容」滿意度	126
表 5-10 參訓青年對青年就業讚計畫「師資」滿意度	126
表 5-11 參訓青年對青年就業讚計畫「訓練場地及設備」滿意度	127
表 5-12 參訓青年對青年就業讚計畫「申請流程與申請速度」滿意度 ..	128
表 5-13 參訓青年認為就業服務站服務人員之職涯輔導與引導幫助度 ..	128
表 5-14 參訓青年對「青年就業讚計畫」整體滿意度	129
表 5-15 參訓青年認為「青年就業讚計畫」整體幫助度	129
表 5-16 辦訓單位對青年資格規定之滿意度-依區域別區分	130
表 5-17 辦訓單位對青年資格規定之滿意度-依課程持續辦理狀況區分 .	130
表 5-18 辦訓單位對訓練課程範圍規定之滿意度-依區域別區分	131
表 5-19 辦訓單位對課程範圍規定之滿意度-依課程持續辦理狀況區分 .	131
表 5-20 辦訓單位對課程提送流程滿意度-依區域別區分	132
表 5-21 辦訓單位對課程提送流程滿意度-依課程持續辦理狀況區分 ...	132
表 5-22 辦訓單位對課程審核標準與審核速度滿意度-依區域別區分 ...	133
表 5-23 辦訓單位對課程審核標準與速度滿意度-依持續辦理狀況區分 .	134
表 5-24 辦訓單位對青年就業讚計畫整體滿意度-依區域別區分	135
表 5-25 辦訓單位對青年就業讚計畫整體滿意度-依持續辦理狀況區分 .	135

表 5-26 辦訓單位認知青年就業讚計畫對青年就業幫助度-依區域別區分	136
表 5-27 辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業幫助度	136
表 5-28 受訪青年目前工作情況	137
表 5-29 受訪青年目前工作情況-依年齡組區分	137
表 5-30 受訪青年目前工作情況-依教育程度區分	138
表 5-31 受訪青年目前工作情況-依工作經驗區分	138
表 5-32 受訪青年目前工作職業類別	138
表 5-33 受訪青年目前工作型態	139
表 5-34 受訪青年目前工作管道來源	140
表 5-35 受訪青年參訓前的工作經驗	140
表 5-36 受訪青年結訓後求職狀況	141
表 5-37 受訪青年結訓後未找工作主因	141
表 5-38 受訪青年結訓後的就業機會	142
表 5-39 受訪青年結訓後無就業機會原因	142
表 5-40 受訪青年結訓後就業機會數	143
表 5-41 受訪青年結訓後就業經驗	143
表 5-42 受訪青年結訓後有就業機會未就業主因	144
表 5-43 受訪青年結訓後找到第一份工作時間	144
表 5-44 受訪青年結訓後第一份工作職業類別	145
表 5-45 受訪青年結訓後第一份工作型態	146
表 5-46 受訪青年結訓後第一份工作管道	146
表 5-47 受訪青年結訓後第一份工作變動性	147
表 5-48 受訪青年離開「結訓後第一份工作」主因	147
表 5-49 受訪青年目前每月薪水(含獎金)	148
表 5-50 受訪青年目前每月薪水(含獎金)-按教育程度區分	149
表 5-51 受訪青年參訓前每月平均薪水(含獎金)	149
表 5-52 受訪青年結訓後第一份工作每月薪水(含獎金)	150

表 5-53 受訪青年目前薪水與參訓前之變化.....	150
表 5-54 初次求職受訪青年目前工作薪水（全職工作者）.....	151
表 5-55 初次求職受訪青年目前工作薪水（部分工時者）.....	151
表 5-56 失業六個月以上受訪青年目前工作薪水與參訓前薪水的比較...	152
表 5-57 失業六個月以上受訪青年目前工作薪水（部分工時者）	152
表 5-58 受訪青年目前工作內容與參加訓練職類的相關程度.....	152
表 5-59 受訪青年目前工作內容與參訓職類相關程度-依年齡組區分....	153
表 5-60 受訪青年目前工作內容與參訓職類相關程度-依教育程度區分..	153
表 5-61 受訪青年結訓後第一份工作與參加訓練職類相關程度.....	154
表 5-62 訓後工作有異動者，工作內容與參訓職類相關情形.....	154
表 5-63 辦訓單位認知實際執行情況與「自主學習」理念符合情況.....	155
表 5-64 辦訓單位認知實際執行情況與「自主學習」理念符合情況.....	155
表 5-65 辦訓單位繳費方式認定—按區域分.....	156
表 5-66 辦訓單位繳費方式認定—按持續辦訓狀況分.....	156
表 5-67 辦訓單位對「移訓津貼」看法—按區域分.....	157
表 5-68 辦訓單位對「移訓津貼」看法—按持續辦訓狀況分.....	157
表 5-69 辦訓單位對引進第三方(如顧問公司)看法—按區域分.....	158
表 5-70 辦訓單位對引進第三方(如顧問公司)看法-按持續辦訓狀況分..	159
表 5-71 辦訓單位協助受訓學員媒合工作意願—按區域分.....	159
表 5-72 辦訓單位協助受訓學員媒合工作意願—按持續辦訓狀況分.....	160
表 5-73 辦訓單位認為可提高受訓學員學用配合就業率之措施-按區域分	161
表 5-74 辦訓單位認為提高學員學用配合就業率措施-按持續辦訓狀況分	161
表 5-75 工作內容和訓練職類的相關程度和目前每月薪資之相關分析...	164
表 5-76 工作內容和訓練職類相關程度和對青讚整體滿意度之相關分析.	165
表 5-77 工作內容和訓練職類相關程度和青讚幫助程度之相關分析.....	166
表 5-78 目前有沒有工作和對青年就業讚計畫的整體滿意度之 T 檢定分析	166

表 5-79	目前有沒有工作和青年就業讚計畫的幫助程度之 T 檢定分析...	167
表 6-1	各分區「青年就業讚計畫」101~102 年度局訂指標達成情形...	169
表 6-2	各分區「青年就業讚計畫」資格認定青年之個人屬性.....	170
表 6-3	各分區「青年就業讚計畫」參訓課程類別.....	171

第一章 研究主旨

一、有關青年就業讚計畫

青年為國家建設之重要人力資源，惟近年因青年失業率偏高，在 2001 年至 2012 年間，我國 15-24 歲青年失業率都超過一成，維持在 10%至 13%之間，是全體勞動力平均失業率的 2 倍以上。其中 2009 年，受到金融海嘯影響，全體青年的失業率更竄升至 14.49%。失業率居高不下，青年人力資源無法有效運用，將影響國家各項建設發展。

另依據行政院主計處 2012 年人力資源運用調查結果顯示，青年失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因為「技術不合」，15-24 歲占 31.28%，25-29 歲甚至高達 58.63%。國際勞工組織(ILO)發表的《2010 年世界青年就業趨勢》報告亦曾指出，世界經濟危機對青年失業率的影響較之成年人更為明顯，且青年就業市場回升更為緩慢。行政院勞工委員會(以下簡稱「勞委會」)鑑於近來國內外經濟景氣變動及歐債危機，初次尋職青年及轉職青年最易受到衝擊，除運用現有就業及職訓資源外並由行政院勞工委員會職業訓練局(以下簡稱「職訓局」)於 2012 年 1 月 1 日起推動之「青年就業讚計畫」，針對初次尋職或連續失業 6 個月以上之 18 歲至 29 歲青年朋友，提供 2 年 12 萬元之訓練學習自付額補助，給青年提升能力的「釣竿」，透過自主訓練學習後順利就業。

■ 青年就業讚之計畫特色

- (一) 擴大青年訓練學習範圍：青年除選擇勞委會職業訓練局各職業訓練中心自辦、委辦及補助辦理之職業訓練課程外，本計畫訓練學習範圍另增加了 98 至 100 年度曾接受職業訓練局訓練品質評核系統（簡稱 TTQS）訓練機構版評核，且其最近一次評核結果等級為銅牌（含）以上之合法辦訓單位所開辦與就業目標直接關聯之課程，以及其他政府機關（構）自辦或委辦之課程，均納入訓練學習範圍。
- (二) 增加青年訓練學習之自主性：符合本計畫規定身分之失業青年，可依前述訓練

學習範圍自主選擇適性之課程，提出個人學習動機、課程特色、對於個人未來就業目標之助益等，與公立就業服務機構人員共同擬定訓練學習計畫，協助青年瞭解就業市場狀況及未來職業方向，同意後參加訓練學習課程，以強化青年自主訓練學習能力。

- (三) **結合就業諮詢指引失業青年進行系統化之訓練學習**：由就服中心提供就業諮詢，並與失業青年共同擬定訓練學習計畫，將未來職業方向與訓練學習目標及課程相互結合，透過系統化（即統整與其欲從事之職業相關訓練學習課程，避免青年僅憑興趣學習及探索）或較為密集化（指參訓課程之延續性）之課程，以強化對青年職涯導引的功能，順利銜接就業。另外，本計畫受理窗口係本會所屬公立就業服務機構與其委託之相關機關（構），將同時運用就業服務機構現有就業服務資源積極協助青年就業。

二、本研究工作項目

本研究係進行「青年就業讚計畫」之執行成效評估，並運用資料分析及嚴謹之質、量化研究方法，探討該計畫是否達成既定目標及績效，並據以提出調整、改善後續工作之規劃與執行建議，以作為未來政策或制度設計修正之參據。具體之工作項目如下：

- (一) 進行「青年就業讚計畫」之方案規劃及執行成效分析（在執行成效部分至少包含「就業率」、「留用率」、「再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異」、「參訓課程與訓後職類關聯」）。
- (二) 蒐集先進及鄰近等 5 個國家（美國、德國、日本、韓國、新加坡）對於提升青年就業力，協助其自主學習及職涯導引做法及研究分析，並提出評估建議。
- (三) 蒐集國際組織（ILO、OECD、APEC）之促進青年倡議並評估其可行性。
- (四) 對於青年就業讚計畫提出具體改善措施，以及對於青年就業提出政策建議。

第二章 法規、文獻及次級資料蒐集整理

一、「青年就業讚計畫」相關法規及辦理程序

為鼓勵未就業青年強化技能、提升就業能力，以促進就業，提供初次尋職或連續失業 6 個月之年滿 18 至 29 歲未就業青年訓練學習自付額補助，行政院勞工委員會職業訓練局特於中華民國 100 年 12 月 30 日以行政院勞工委員會勞職業字第 1000508287 號令發布「青年就業讚計畫」，並於中華民國 101 年 8 月 31 日行政院勞工委員會勞職業字第 1010500270 號令、中華民國 102 年 5 月 30 日行政院勞工委員會勞職業字第 1020501325 號令修正該計畫內容。以下謹針對該計畫之相關規定、辦理程序、計畫特色及辦理流程（如圖 2-1）加以說明。

■ 補助對象及資格認定程序（附件 1）

本計畫所稱之未就業青年，指年滿 18 歲至 29 歲之本國籍青年，並符合下列情形之一：

- （一）初次尋職者。
- （二）曾參加勞工保險 14 日（含）以上，且於執行單位認定時，未參加勞工保險，並已連續失業達 6 個月以上者。

前項第一款所稱初次尋職者，指未就學而具就業意願，且於資格認定前未曾參加勞工保險者。但參加勞工保險未滿 14 日，或就學期間參加勞工保險者，不在此限。

■ 訓練學習課程範圍

- （一）職訓局自辦、委辦或補助辦理之課程。
- （二）三年度內（含當年度）曾接受職訓局訓練品質評核系統（以下簡稱 TTQS）訓練機構版評核，且其最近一次評核結果等級為銅牌（含）以上之合法辦訓單位所開辦與就業目標直接關聯之課程。
- （三）其他政府機關（構）自辦或委辦之課程。

前項第二款課程應以本局所屬公立職業訓練機構蒐集，並公告於全國就業 e 網及職訓 e 網者為限。本計畫訓練學習課程內容，應為提升個人職業技能或職涯規劃學習。但不包括活動、休憩益智、性情陶冶、升學補習或課程與就業目標無顯著之直接關

聯性者。

■ 訓練學習自付額補助核發條件

計畫補助未就業青年自行負擔之訓練學習費用，未就業青年申請本計畫補助，應符合下列各款規定：

- (一) 由未就業青年擬定訓練學習計畫（如附件 2），並經完成資格認定之公立就業服務機構同意參加訓練學習課程者。
- (二) 完成訓練學習課程並取得結訓或學分等相關證明文件。
- (三) 自參加訓練學習課程之翌日起 10 日內，將參訓情形回覆卡（附件 3）經訓練學習單位蓋章後連同繳費收據影本，以掛號郵寄、親自或委託他人送達方式，通知完成資格認定之公立就業服務機構。但經公立就業服務機構同意延長通知期限者，不在此限。

■ 補助金額及期限

未就業青年應於參加訓練學習課程結束之翌日起 60 日內，以掛號郵寄、親自或委託他人送達等方式，檢附下列文件，向完成資格認定之公立就業服務機構申請補助：

- (一) 身分證影本。
- (二) 申請書（附件 4）及收據（附件 5）。
- (三) 本人之國內金融機構存摺封面影本。
- (四) 繳費收據正本。
- (五) 結訓或學分等證明文件影本。
- (六) 個人學習心得紀錄（附件 6）。
- (七) 本次訓練學習之個人全部缺、到課紀錄。

受補助之未就業青年申請本計畫補助時，應本誠信原則對所提出之支付事實及真實性負責，涉有不實者，應負相關責任。

■ 青年就業讚之計畫特色

- (一) 擴大青年訓練學習範圍：青年朋友除選擇勞委會職業訓練局各職業訓練中心

自辦、委辦及補助辦理之職業訓練課程外，本計畫訓練學習範圍另增加了 98 至 100 年度曾接受職業訓練局訓練品質評核系統（以下簡稱 TTQS）訓練機構版評核，且其最近一次評核結果等級為銅牌（含）以上之合法辦訓單位所開辦與就業目標直接關聯之課程，以及其他政府機關（構）自辦或委辦之課程，均納入訓練學習範圍。

（二）**增加青年訓練學習之自主性**：符合本計畫規定身分之失業青年，可依前述訓練學習範圍自主選擇適性之課程，提出個人學習動機、課程特色、對於個人未來就業目標之助益等，與公立就業服務機構人員共同擬定訓練學習計畫，協助青年瞭解就業市場狀況及未來職業方向，同意後參加訓練學習課程，以強化青年自主訓練學習能力。

（三）**結合就業諮詢指引失業青年進行系統化之訓練學習**：由就服中心提供就業諮詢，並與失業青年共同擬定訓練學習計畫，將未來職業方向與訓練學習目標及課程相互結合，透過系統化（即統整與其欲從事之職業相關訓練學習課程，避免青年僅憑興趣學習及探索）或較為密集化（指參訓課程之延續性）之課程，以強化對青年職涯導引的功能，順利銜接就業。另外，本計畫受理窗口係本會所屬公立就業服務機構與其委託之相關機關（構），將同時運用就業服務機構現有就業服務資源積極協助青年就業。

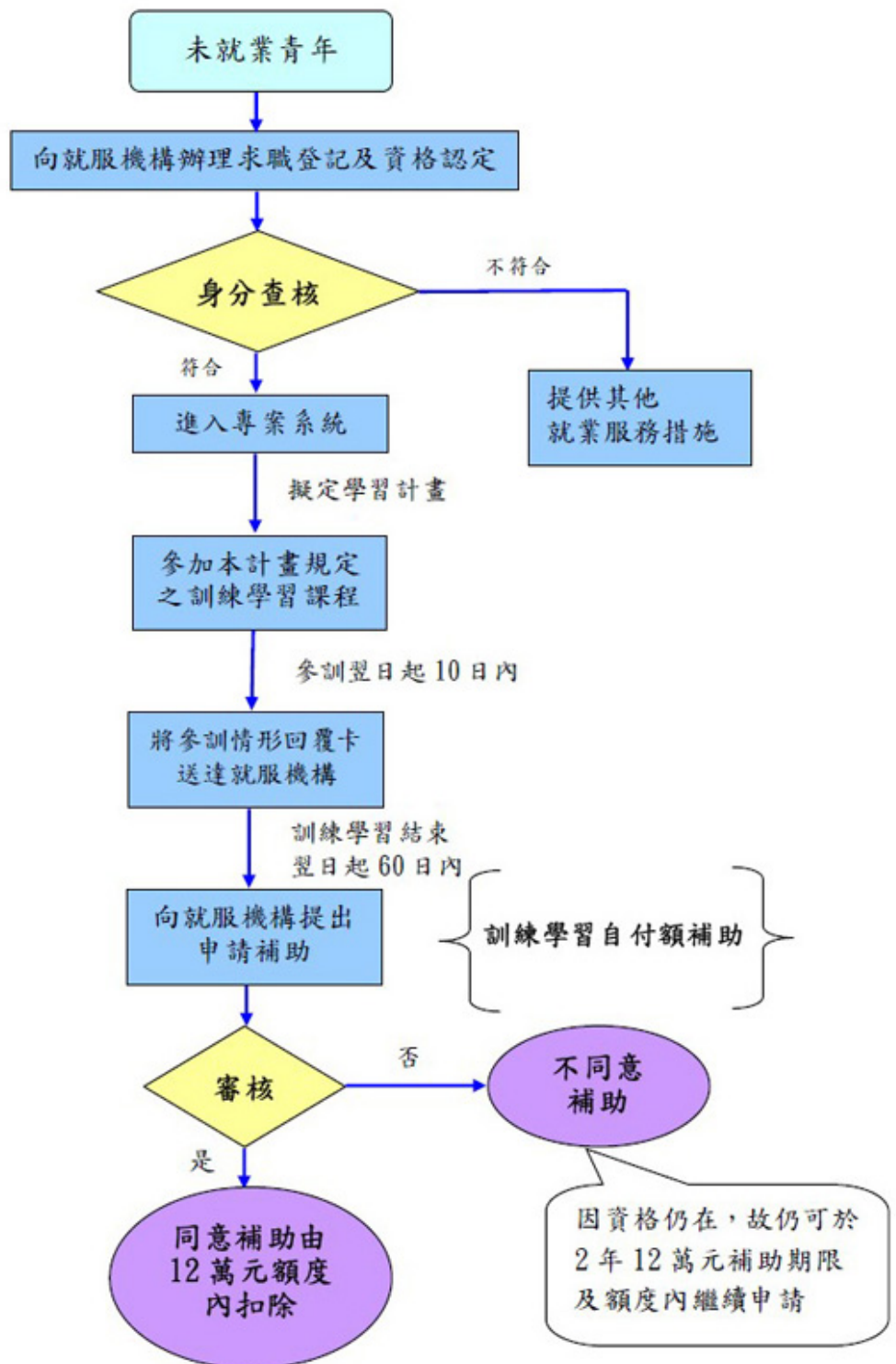


圖 2-1 青年就業讚計畫流程

二、我國及各主要國家青年勞動狀況分析

(一) 我國青年勞動力指標

經歷 2008 年下半年國際金融風暴衝擊後，國內經濟景氣已逐漸復甦，平均失業率也從 2009 年的平均失業率 5.85%，下降至 2012 年平均失業率 4.24%(2012 年平均失業人數 48 萬 1 千人，較 2011 年 49 萬 1 千人減少 1 萬人)，今(2013)年 3 月更下降至 4.17%(失業人數 47 萬 5 千人)，顯示國內就業市場情勢已漸趨平穩。

觀察國內不同年齡層的失業情況，2012 年 15-24 歲青少年失業率 12.66%(15-19 歲失業率 9.80%，失業人數為 1 萬 3 千人；20-24 歲失業率 13.17%，失業人數為 10 萬人)；25-29 歲失業率 7.08%，失業人數為 10 萬 8 千人，合計 15-29 歲之失業人數共 22 萬 1 千人，顯示 15-29 歲年齡層青年族群之失業率仍偏高（如表 2-1）。

表 2-1 我國 15-29 歲青年失業率(2006-2012 年)

單位：%				
年 別	全體總平均	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲
2006	3.91	11.46	10.10	5.92
2007	3.91	11.13	10.56	5.87
2008	4.14	11.42	11.89	6.38
2009	5.85	13.55	14.67	8.77
2010	5.21	10.93	13.51	8.15
2011	4.39	11.22	12.71	7.11
2012	4.24	9.80	13.17	7.08

資料來源：行政院主計處，人力資源調查統計年報。

另依據 2010 年 OECD 統計資料，我國青少年 2009 年失業率相較於 OECD 國家、歐盟 19 國、G7 工業國及美國之失業狀況來得好，卻明顯高出鄰近國家日本及韓國（如表 2-2）。

表 2-2 失業率國際比較
(2009 年)

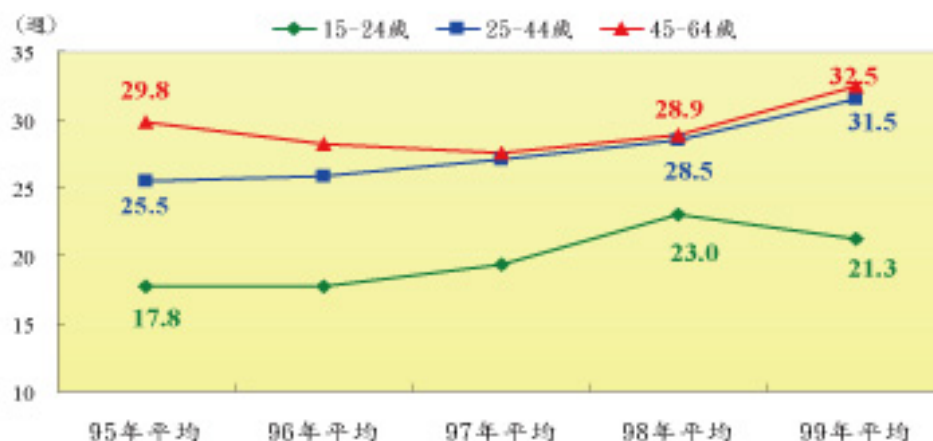
區域別	全 平 均 (%)	15-24 歲		25-29 歲	
		失業率(%)	與全體比率	失業率(%)	與全體比率
OECD 國家	8.2	16.7	2.0	10.4	1.3
歐盟 19 國	9.0	19.6	2.2	11.7	1.3
G7 工業國	8.0	16.4	2.1	9.9	1.2
美 國	9.3	17.6	1.9	10.6	1.1
日 本	5.0	9.1	1.8	7.1	1.4
南 韓	3.6	9.8	2.7	7.1	2.0
中華民國	5.9	14.5	2.5	8.8	1.5

資料來源：OECD，2010³

根據今(2013)年5月國際勞工組織(ILO)發布的《2013年全球青年就業報告》，今(2013)年全球青年失業人數將達7,340萬人，15-24歲青年失業率從2007年的11.5%上升至2012年的12.4%，失業率每年近乎25歲以上成人的3倍，預估2018年青年失業率將上升至12.8%。整體而言，青年失業比例是25歲以上成年人的3倍，造成長期失業人數增加，兼職、臨時與不穩定就業情形也增加，許多青年乾脆放棄找工作。

但由我國2010年各年齡層之平均失業週數觀察(如圖2-2)，以45-64歲失業者平均失業週數32.5週較高，遠高於15-24歲之21.3週，顯示年輕人在電腦資訊技能、蒐集資訊能力、熱誠、願意學習新事物、有創造力及求新求變等仍存有相當之優勢，可充分發揮在工作職場上，以致於找工作較中高年齡層容易。

³ OECD (2010), "Helping Youth to Get a Firm Foothold in the Labour Market",
<http://www.oecd.org/dataoecd/54/50/43766254.pdf>, 瀏覽日期：2013年6月11日



資料來源：唐昌豪(2011)⁴。

圖 2-2 我國 15-64 歲年齡層失業週數

(二) 我國青年就業狀況及失業問題分析⁵

依據行政院勞工委員會於 2010 年 10 月間針對 15 至 29 歲參加勞工保險之青年勞工辦理「青年勞工就業狀況調查」(回收有效樣本計 4,014 件)結果顯示，青年勞工目前就業狀況，以「不曾換過工作」占 41.3%為最高，換過「1 個工作」者占 27.5%次之；青年勞工從踏入職場至今平均工作總年資為 3.9 年，平均做過 2.1 個工作，亦即平均每一工作做 1.9 年，而目前工作中的現職年資平均為 2.4 年，比平均每一工作時間長 0.5 年，顯示青年勞工在就業初期為尋得適合自己的工作而較容易換工作，惟歷經就業市場磨合期後，工作穩定度隨之提升。另調查青年勞工初入職場尋職歷程結果，4 成 7 的青年勞工畢業前即開始作尋職規劃，其中 80.1%認為有幫助，規劃方式以「自我規劃」占 35.2%最高。青年勞工平均尋職時間為 2.3 個月；畢業前有尋職規劃者，平均尋職期間 2.1 個月，較未規劃者 2.4 個月少 0.3 個月。49.2%青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要因為「經歷不足」占 31.9%，其次為「不知道自己適合做哪方面工作」占 26.4%。另調查結果也顯示 5 成 5 的青年勞工持有證照，平均證照數為 2.5 張，有 72.8%青年勞工知道勞委會舉辦「就業博覽會」就業媒合服務措施。

⁴唐昌豪(2011)，「提升青年就業力 加強青年職業訓練措施」，《就業安全半年刊》，2011 年第 1 期
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=511&ap_id=1302，瀏覽日期：2013 年 6 月 20 日。

⁵本節資料摘自行政院勞工委員會(2011)，《青年勞工就業狀況調查》。

當前青年失業問題已經較一般人的失業問題更為嚴重，失業率也較一般失業率高出許多。對於一般人而言，失業固然無法接受，對於剛在勞動市場起步的青少年而言，失業更將影響日後職業生涯之發展。青年失業率高於全體平均失業率，大專及以上平均失業率亦高於全體平均失業率，其原因如下：

1、大學學歷青年人力供給量增加

根據教育部統計，89 學年度與 101 學年度大專在學學生人數相比，大學學生人數大幅成長，由 56 萬人成長至 135 萬人；而 89 至 100 學年度的大學畢業人數則由 12 萬人成長至 31.5 萬人，故新進勞動力已大多具有大學以上學歷。另根據行政院主計處事業人力僱用狀況調查報告統計顯示，2012 年我國工業及服務業廠商空缺人力所需學歷條件，以高中(職)教育程度者占 33.9%最高，學歷不拘占 30.0 次之，廠商空缺人力所需學歷條件限大學以上程度者僅為 21.7%，故從大學畢業生人數與廠商空缺人力相對應，大學以上青年人力供給已超過廠商人力需求。

2、青年人力供給與產業人力需求之間有落差

近十年來臺灣產業結構已快速變遷，工業比重降低，服務業比重增加，尤其現階段正發展六大新興產業及十二項重點服務業等，所需之青年人力需求有賴學校教育培養或短期職業訓練來補足。但由於國內產業結構快速變遷，又受到全球金融海嘯後續效應影響，企業面對微利時代的產銷環境，國內企業用人趨於彈性化、僱用型態多元化及重視核心就業力，招募社會新鮮人採保守態度；另一方面高等教育偏向商管類人才發展，理工類人才供給較少，青年人才供給與產業需求之間存有結構性落差。

3、青年對自己的職涯規劃可更加積極

根據前行政院青輔會 2009 年大專青年就業力現況調查報告，大專校院在校生於「大學三年級時已開始規劃畢業後想從事的工作」占 28.6%；「大學四年級開始規劃畢業後想從事的工作」占 25.5%，但有 12%的在校生及 16%的畢業青年表示「沒有規劃過」。另調查也發現有 45%的在校生及 54%的畢業青年表示如果有機會重新選擇的話，不會再選擇目前就讀的科系，顯示多數青年對於自己的職業生涯規劃尚不夠清楚亦不夠積極。

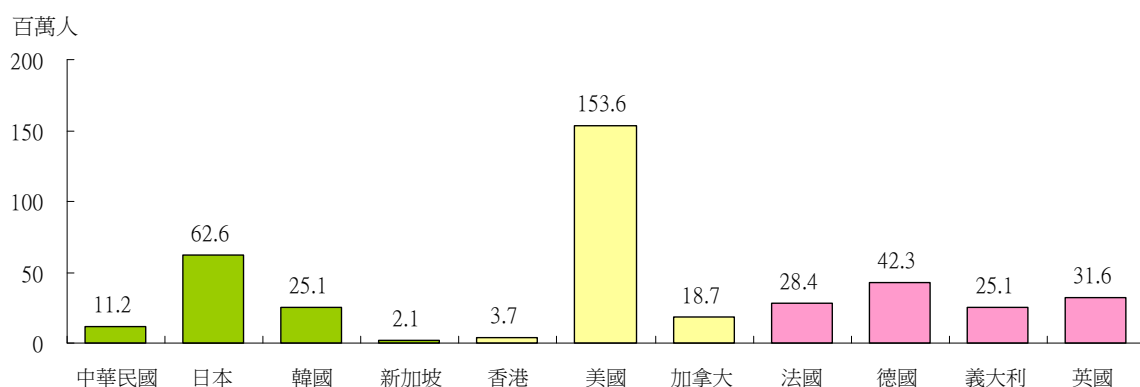
4、長期失業青年的自信心喪失，更難找到工作

2012 年長期失業(失業期間超過 53 週以上)之 15-29 歲青年已達 2 萬 6 千人，其中又以大專及以上程度者居多(占 56.76%)，其所以經過約一年的時間仍無法找到工作，多因其工作態度或專業技能不適合職場需求，多次尋職仍未成功，已喪失自信心成為「怯志者」，不但成為個人生涯發展的障礙，也是人力資源未能充分發揮的資源浪費，尤須投入更積極的輔導服務措施。

(三) 主要先進國家青年勞動力發展指標

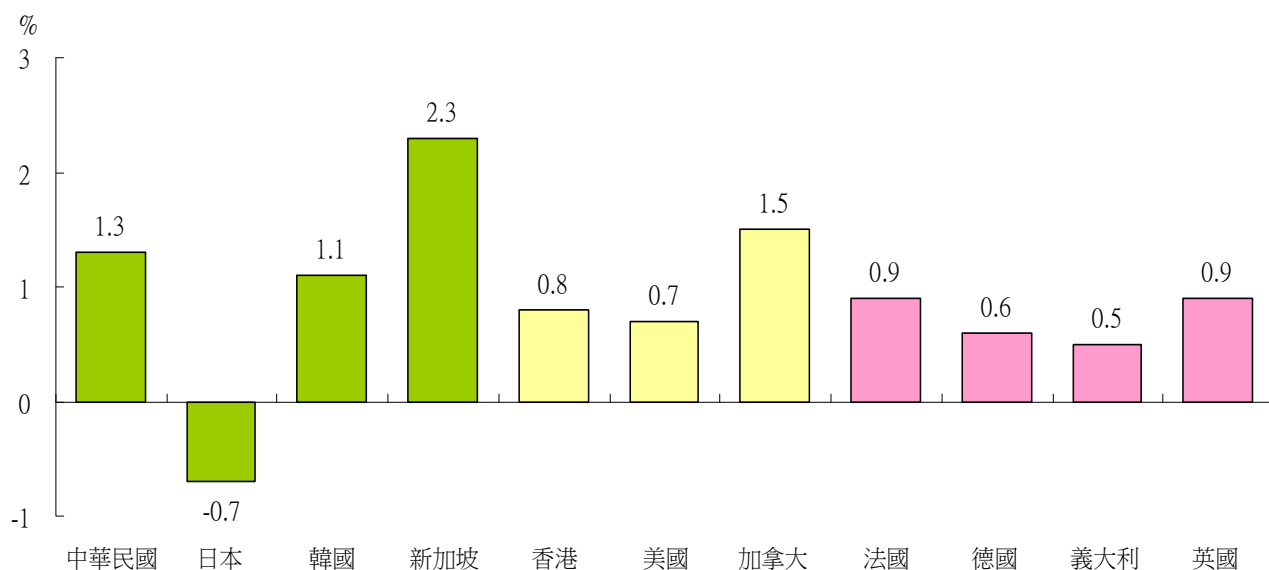
1. 勞動力

2011 年我國勞動人口 1,120 萬人（如圖 2-3 所示），亞洲主要國家，日本勞動力人口 6,261 萬人，韓國 2,510 萬人，新加坡為 208 萬人。至於歐洲國家，以德國 4,229 萬人、英國 3,163 萬人及法國 2,839 萬人較多。2001-2011 年間我國勞動力平均年成長率為 1.3%（如圖 2-4 所示），與韓國相當。亞洲各國比較，近 10 年以新加坡勞動力成長率較高為 2.3%，日本則呈現負成長的狀況。



資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-3 世界主要國家 2011 年勞動力人數

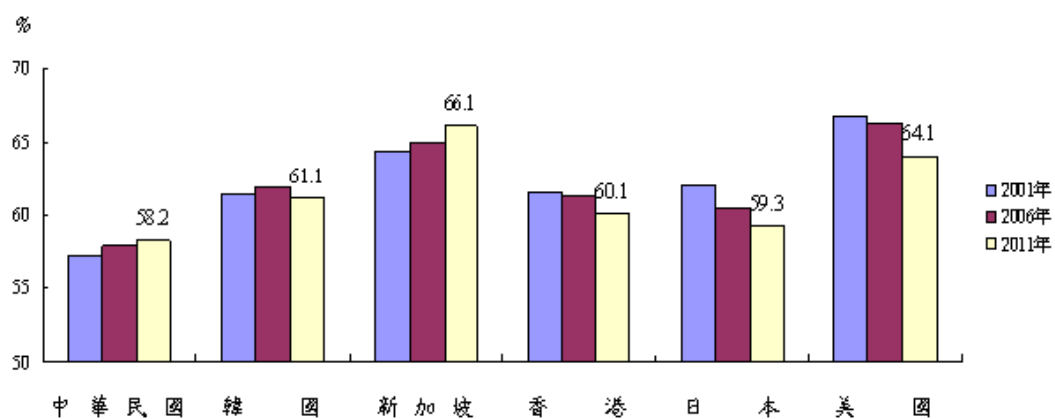


資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-4 世界主要國家 2000-2010 年勞動力平均年成長率

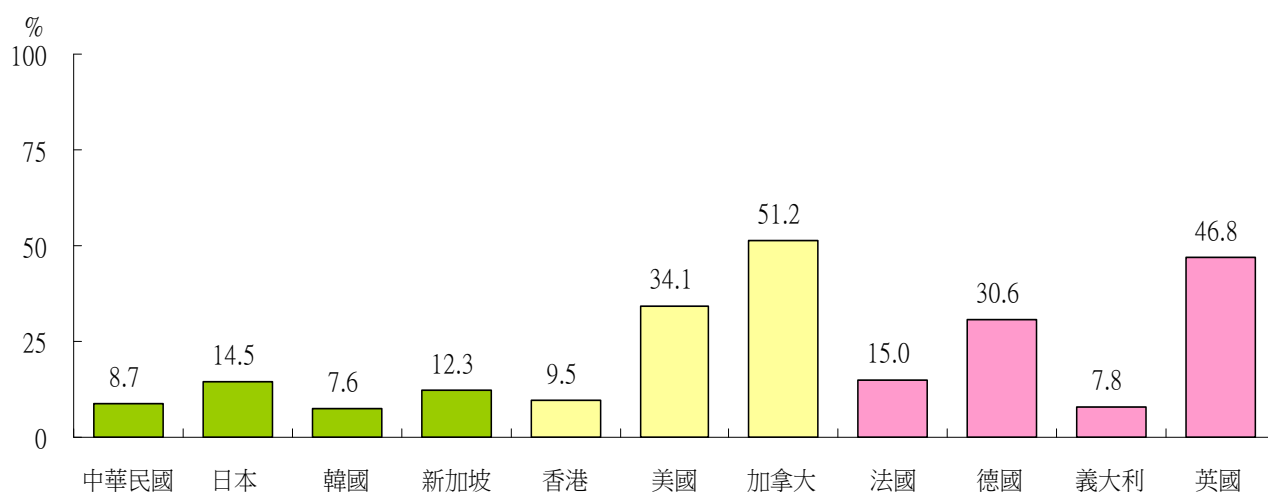
2. 勞動參與率

我國勞動參與率（以下簡稱勞參率）自 2002 年起呈逐年緩步上升之勢，2011 年為 58.2%（如圖 2-5 所示），較上（2010）年增加 0.1 個百分點，主要為女性勞參率日漸提升之故。若與各國相較，我國勞參率低於香港之 60.1%、日本之 59.3%、韓國之 61.1%及美國之 64.1%、新加坡之 66.1%，差距在 1.1 至 7.9 個百分點間。其中，各國 15 至 19 歲青少年勞參率差異極大（如圖 2-6 所示），最低為韓國之 7.6%，最高為加拿大之 51.2%，我國為 8.7%。各國 20 至 24 歲青少年勞參率均較 15 至 19 歲高（如圖 2-7 所示），我國為 50.3%。



資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

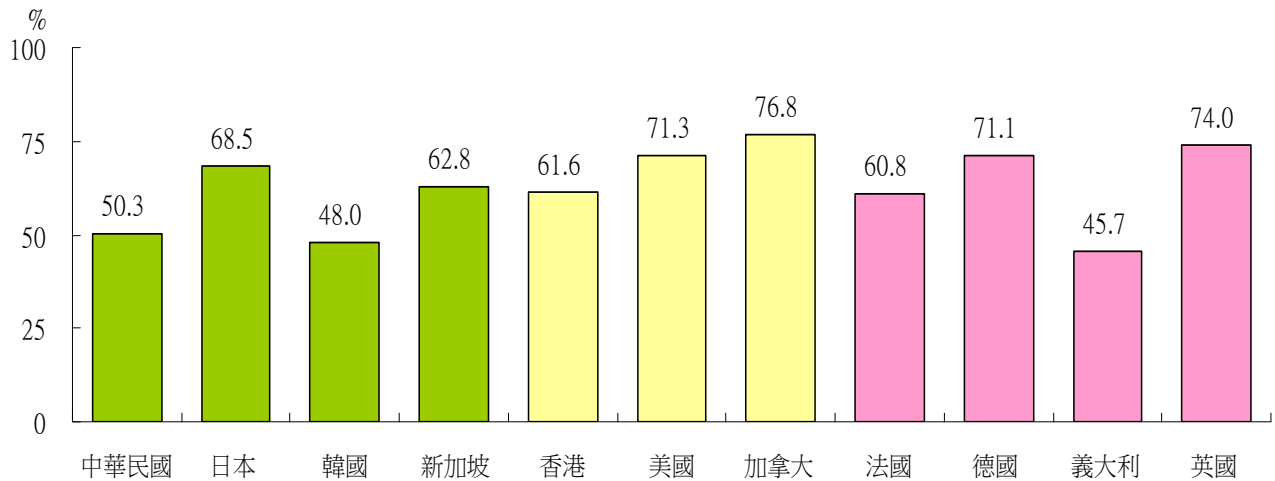
圖 2-5 世界主要國家 2011 年勞動力參與率



資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-6 世界主要國家 2011 年 15-19 歲青少年勞動力參與率⁶

⁶ 美國及英國為 16-19 歲，餘各國為 15-19 歲。



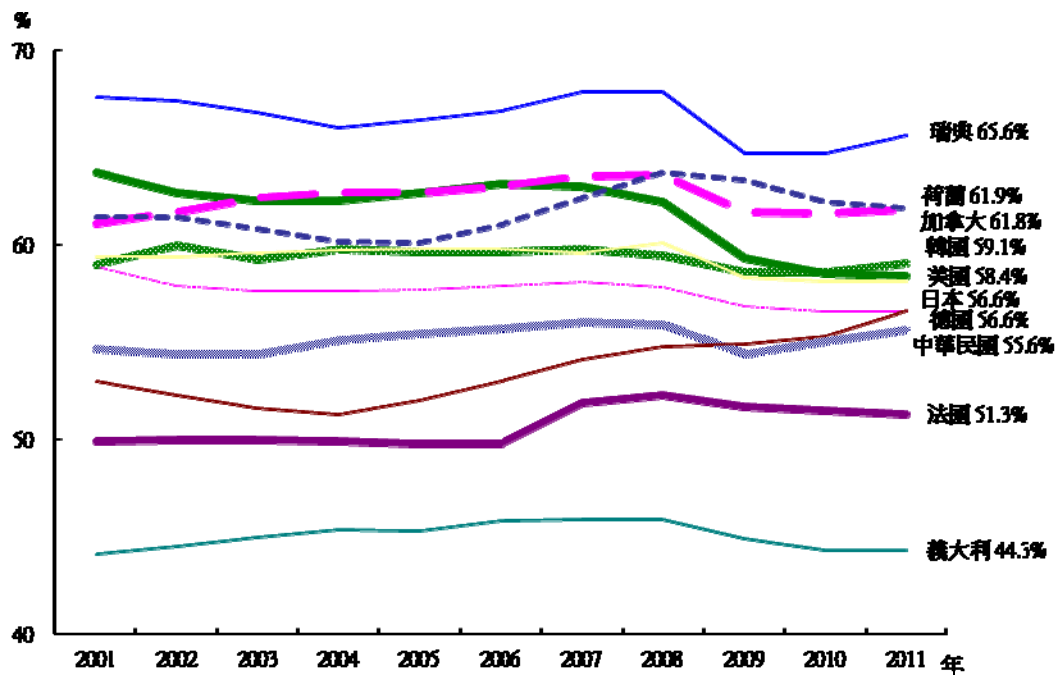
資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-7 世界主要國家 2011 年 20-24 歲青年勞動力參與率

3. 就業率

近年各主要國家之就業率(就業者占民間人口比率)均呈平緩上升趨勢(如圖 2-8 所示)，2009 年因金融海嘯而有微幅下降，2011 年就業率以瑞典之 65.6%為最高，其次為澳洲 62.2%、荷蘭 61.9%、加拿大 61.8%，我國為 55.6%，法國 51.3%、義大利 44.3%。

按年齡觀察，我國 15-19 歲就業率為 7.7%，高於韓國之 6.8%、義大利之 4.0%，惟與歐美各國比較相對較低(如圖 2-9 所示)；我國 20-24 歲就業率為 43.9%，與韓國相近，低於日本之 62.8%及美國之 60.8%；25-54 歲年齡層就業率，我國為 78.0%，高於美國之 75.1%、韓國之 74.4%、義大利之 71.1%，低於日本之 80.2%；55-64 歲就業率，我國為 42.6%，低於同處亞洲之韓國 62.1%、日本 65.1%。



資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-8 世界主要國家 2011 年就業率(就業者占民間人口比率)

4. 失業率

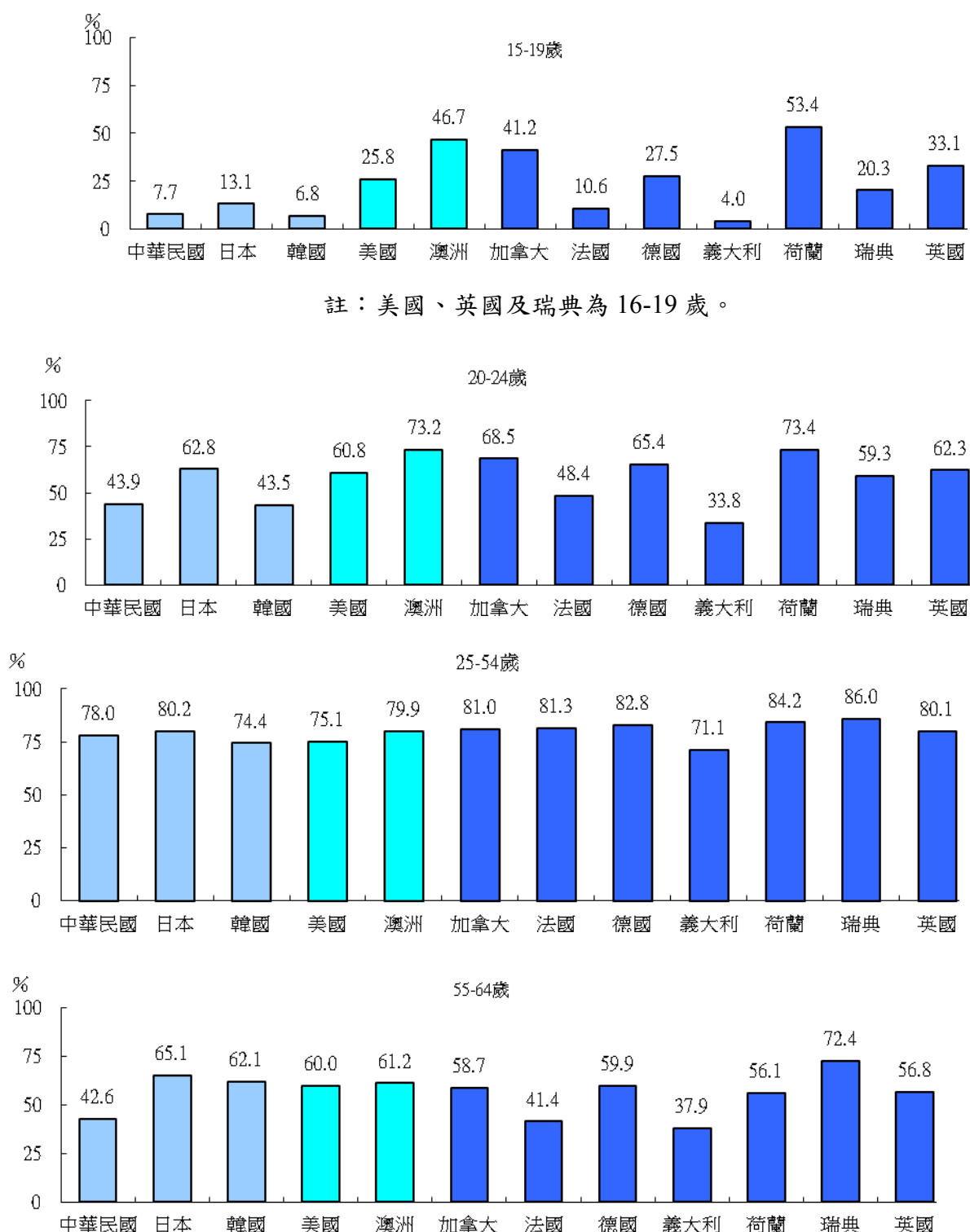
2009 年全球金融危機過後景氣逐漸復甦，2011 年亞洲和美洲主要國家失業情形均較 2009 年緩和，而歐洲國家除德國有較明顯改善外，其餘國家如英國、法國和義大利等國失業率並未下降（如圖 2-10 所示）。

我國 2011 年失業率為 4.4%，較 2009 年之 5.9% 下降 1.5 個百分點，新加坡為 2.9%，較 2009 年之 4.3% 下降 1.4 個百分點，韓國 3.4%、日本 4.5%，分別較 2009 年下降 0.2、0.6 個百分點，美國為 8.9%、加拿大 7.4%，分別較 2009 年下降 0.4、0.9 個百分點，德國為 5.9%，較 2009 年下降 1.8 個百分點，而英國 7.8%、義大利 8.4%、法國 9.3% 則略高出 2009 年 0.1 至 0.6 個百分點。

按年齡層觀察中、韓、日、美失業率（如圖 2-11 所示），2011 年 15-19 歲之失業率以美國之 24.4% 居冠，韓國 10.8% 次之，我國為 11.2%，日本為 9.6%。20-24 歲之失業率仍以美國最高，占 14.6%，我國為 12.7%，韓國 9.4%、日本 7.9%。

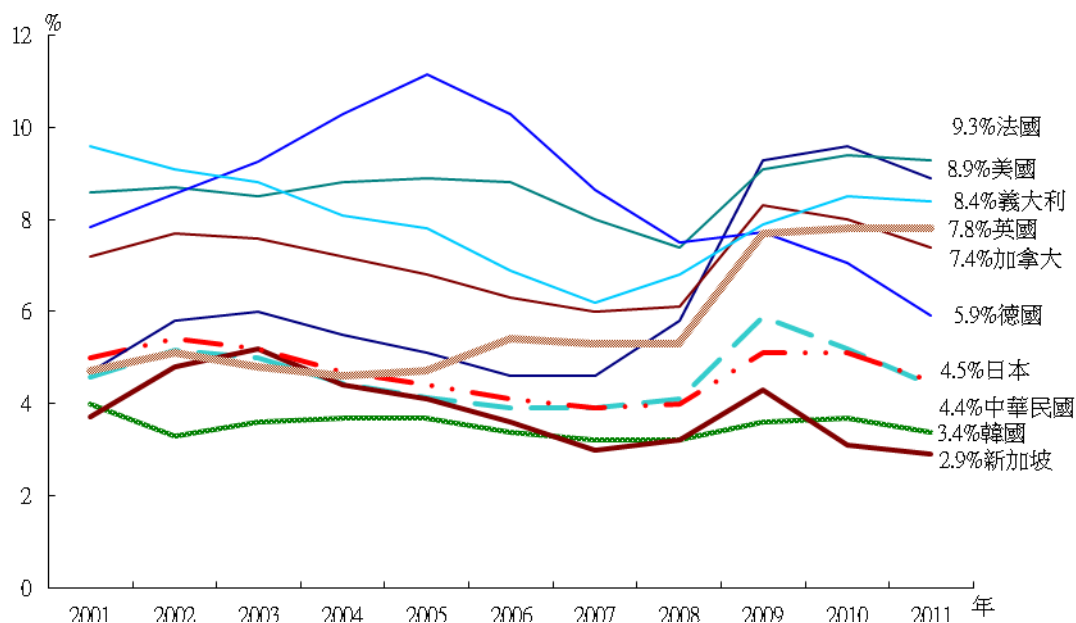
由各國資料顯示，青少年失業率均較成年失業率為高，15-24 歲者之失業率約為

25 歲以上者之 2~3 倍，青少年由於剛踏出校門，對就業環境尚處學習摸索階段，轉職頻率較高，惟隨年齡增長工作日趨穩定，失業率隨之下降。



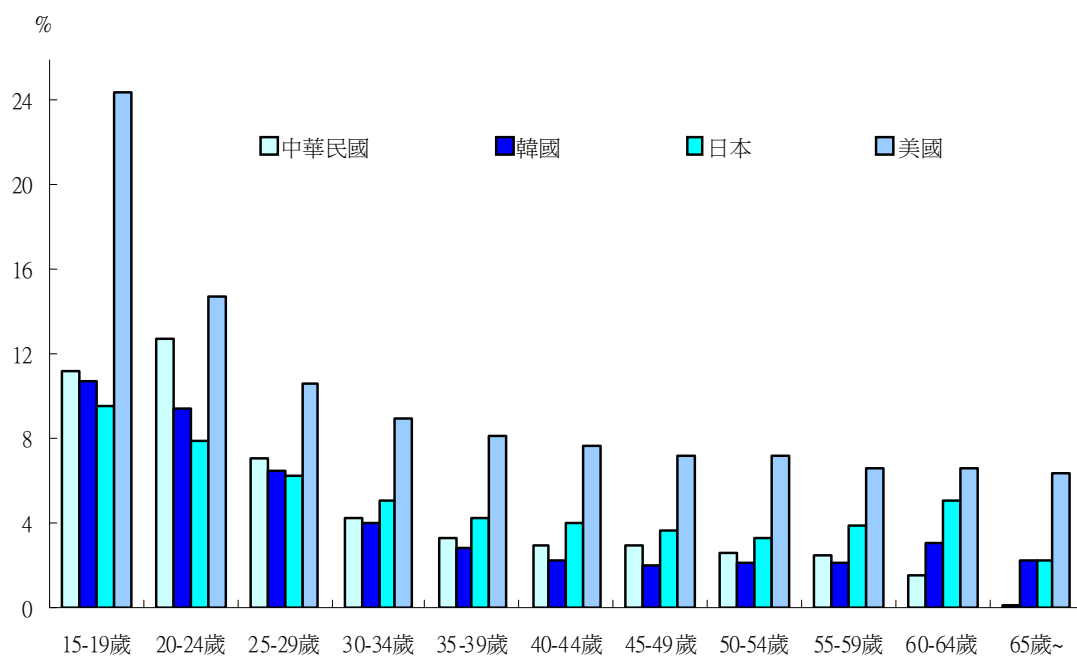
資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-9 世界主要國家 2011 年各年齡層就業率



資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-10 世界主要國家失業率



註：美國為 16-19 歲。

資料來源：行政院勞工委員會，《2012 年國際勞動統計》。

圖 2-11 世界主要國家 2011 年失業率-按年齡分

（四）OECD各國青年失業狀況分析

2008 年下半年金融海嘯爆發迄今，全球經濟雖已見些許好轉，然主要國家就業市場情勢依然嚴峻，2011 年美國失業率為 9.0%，歐盟亦高達 9.7%，其中又以青年失業為最。

2012 年 4 月份 OECD 針對會員國所做的調查顯示，15 至 24 歲年齡層的失業率為 16.1%，幾乎比其他年齡高出兩倍，仍相當接近 2009 年金融海嘯尖峰的 18.3%。另外，國際勞工組織（ILO）預測受歐洲債務衝擊，2012 年世界各地青年（15 至 24 歲）失業率，將較去年增加 0.1%至 12.7%，甚至到 2016 年仍會居高不下，故促請國際社會為青年提供就業機會。

再者，數據亦顯示從金融海嘯危機爆發前到如今，青年失業問題呈現極端之轉變。例如，在西班牙 2007 年 3 月青年失業率為 17.4%，然而到 2012 年 3 月已達 51.1%，希臘也有同樣的狀況，青年失業率都飆破 50%以上，顯示狀況異常嚴重。

進一步分析，在整個 OECD 國家中，由於歐債危機，整個歐洲大陸的失業率位於歷史新高，歐洲青年求職者處境最為艱困，法國、英國、波蘭、愛爾蘭及義大利的勞動市場中，青年失業約占 20%左右。亦即在部分 OECD 國家中，青年失業率為總失業率的兩倍以上，甚至前述的希臘及西班牙等國，青年失業率高於總失業率達三倍以上。惟德國、奧地利、瑞士等國由於政策得當，青年失業率都在 10%以下。

青年勞動力市場的困難並不只限於已開發國家，同時也影響到 G20 中的新興經濟體。部分新興經濟體的青年失業率亦相當高，如南非青年失業率約達 50%，而在其他國家許多青年就業是處於非正式或不穩定的非典型就業中，缺乏社會保障且短期內缺乏就業前景。

另外，失業率本身並無法反映整體勞動市場全貌，因為許多青年離開教育體系但卻未顯現在勞動人口統計中。在 OECD 國家中，至少有 2,300 萬青年並未求學、就業與參加培訓，其被稱為尼特族（NEETs），即不升學、不就業、不進修或參加就業輔導的青年族群，其中有超過一半的人已放棄尋找工作，亦即沒有就業意願，這是在高青年失業率外亦值得重視的狀況。

綜上所述，在許多國家，只有一部分青年在離校後很快找到工作。事實上許多青年畢業後經歷了較長且坎坷不平的求職過程，其中有缺乏工作技能的群體在離校後尤其難以找到穩定的工作，此族群缺乏文憑，多來自移民、少數族裔家庭或生活在鄉村及偏遠地區。這一群體面臨的主要障礙是無法找到穩定的就業。他們往往擁有資質，但缺乏找到工作的適當技能，因此頻繁的在臨時工作、失業或閒散之間變換，即使在經濟成長強勁時期也是如此。歐洲目前至少有五分之一年齡在 15—29 歲的青年人經歷了就業前景困難的風險。

另外，根據 2011 年 OECD 與 ILO 統計，亞洲主要國家的失業率日本為 5.1%、韓國為 3.7%，而 15-24 歲青年失業率日本為 9.3%、韓國 9.8%。另外以倍數來檢視可發現，韓國的 15-24 歲青年失業率是全體失業率的 2.65 倍，為亞洲先進國家中最高（我國為 2.51 倍，僅次於韓國），因此如何提升青年就業力已被亞洲各國政府視為施政的重點方向。

（五）歐盟青年失業狀況分析

面對聯盟多數國家的青年高失業問題，歐盟對此提出了以下的分析：

1. 青年離校尋職所需時間

離校後找到第一份工作，所需時間約 1 到 2 年的時間。當然各國之間存在差異。其中，西班牙、義大利、芬蘭等青年需要兩年的時間；而愛爾蘭、丹麥、德國等青年僅需平均一年半的時間。青年離校後找到「固定工作」(permanent job) 所需時間，各國也不相同。丹麥僅需 2 年不到的時間，西班牙則需 6 年的時間。

2. 青年失業與工作轉換問題

歐盟各國青年離校後面臨的失業與高工作轉換的問題。德國、奧地利兩國因有「學徒制」，半數以上青年離校學生順利找到工作，沒有面臨失業問題。反之，西班牙青年離校後，有 56% 在 7 年內面臨多次職業轉換或失業問題。南歐國家的青年平均 4 分之 1 的時間是失業；相反的，奧地利、丹麥、愛爾蘭的青年平均 84 個月中僅失業 5 個月。

3. 青年在短期或臨時工作

在歐盟，青年就業進入短期或臨時性工作的比例，在過去 10 年來有增加的趨勢。尤其對剛離校青年來說，進入短期或臨時工作幾乎是常態。在西班牙，每 10 位離校就業青年就有 8 位從事臨時工。而愛爾蘭、英國、斯洛伐維克等則比例最低。臨時工作意味著低品質就業（low-quality employment）。甚至經常陷入「臨時工作陷阱」（temporary-work traps），青年安於臨時工作，而不願意進入穩定且有訓練與升遷機會的工作。歐盟國家中，以 2011 年為例，法國青年就業人口中 13% 為臨時工，西班牙卻高達 45%。

4. 青年就業與低工資問題

青年就業經常面臨低工資問題，而低工資又與工作品質息息相關。希臘、英國、美國有較高的青年低工資比例，而奧地利、丹麥、義大利則有較低的青年低工資。低工資誘導至高職業轉換率。換言之，較高比例的青年低工資的國家，其青年職業轉換率也提高。

以上的 4 種青年就業現象，導致青年人就業型態，近幾年來有了一些轉變，出現不願就業的情形。歐盟以外國家也有類似問題，例如：在日本，有所謂尼特族（NEETs）與飛特族（Freeters）的出現。尼特族指的是「沒有工作、沒有念書、沒有訓練」；飛特族則指「畢業之後，不求全職工作，而在時薪打工工作間徘徊，追求自由與率性」。

因為人口少子化、高齡化影響，雖然勞動力需求增加，但正式員工將需要具備更高的跨域整合能力，勞動意願低的年輕人或是低學歷者很難成為正式員工。尼特族與飛特族增加的結果抑制了日本的經濟成長，對財政收入亦帶來負面影響。同時，尼特族與飛特族若延誤就業到 30 歲以後，企業要採用就會要求有 30 歲的能力，因此尼特族與飛特族期間愈長的話，尼特族與飛特族就愈難回歸社會。以歐盟的概念來說，尼特族與飛特族期間愈長，就愈有被社會所排除的現象。

三、各主要國際組織青年就業促進政策分析

（一）OECD 青年就業促進政策

經濟合作與發展組織(簡稱 OECD)認為政府介入及輔導是協助青年就業的關鍵，亦即在整個國民教育期間及之後應提供的持續支援，鼓勵及輔導他們獲得工作技能，這樣的技能被認為是找到並保持工作，並在工作崗位上繼續升遷與發展的最低要求。

OECD 亦建議勞動力市場應該變得更加包容，不但向畢業生提供就業機會，甚至於職場新鮮人短期工作，做為年輕勞工轉向較穩定的工作的階梯，但這在法國、義大利日本和西班牙等國較為困難，因為這些國家的勞動力市場受到嚴格工會及的長期團體協商合約法規的限制。

OECD 亦認為，就業服務被認為對隨時能夠工作的青年來說最經濟有效。其次，擴大就業安全網對於防止失業青年人落入貧困至關重要。例如，美國曾在金融海嘯期間通過了《2009 年復甦法》，由聯邦政府提供資金，各州擴大對包括青年在內的短期失業者提供失業補助的範圍。

此外，學徒制和其他雙軌職業教育與培訓方案對中學生來說是有用的，從學校到工作無縫接軌的途徑。這些方案在有所謂學徒制傳統的國家（奧地利、德國和瑞士）已經有深厚的基礎，這也解釋了為何這些國家能保持較低的青年失業率。

再者，各國不應該在青年從學校到工作的轉變出現問題時才予以重視，而是應該儘早處理低收入家庭和弱勢背景兒童在教育體制中面臨的障礙。對於輟學者來說，重點應該放在協助他們獲得就業市場需要的技能，如通曉電腦和基本的技能，輔導他們升學的策略可能會對他們產生反作用，而傳統學校之外提供的職訓培訓方案，加上職場實習和師傅的指導，對於這些學習中輟青年來說可能會更有效。

然而政府不可能包辦一切，相關環節如雇主、工會、非政府組織，均應該提供整合性的支援和激勵手段，政府提供補助以鼓勵雇主招收低技能的失業青年，例如比利時在 2010 年起實行的雙贏方案。不過，為了避免這些補助常見的負面效應（即只有在有補助的情況下才僱用人），這些補助需要有明確的目標，OECD 建議應有中小企業的積極參與及合宜的學徒制契約。

2013 年 5 月 30 日 OECD 會員國於該組織部長級會議中簽署「OECD 青年行動計畫（OECD Action Plan for Youth）」⁷，為該組織針對青年就業促進的最新政策。

OECD 認為為積極解決青年失業問題，強調應著眼於低技能、移民等最弱勢的青年，並改善教育體制。以下為「OECD 青年行動計畫（OECD Action Plan for Youth）」之關鍵內容，期藉他山之石，有助於我國青年就業之規劃。

1、OECD 青年行動計畫之關鍵內容

(1)解決當前青年失業危機

- ①解決疲軟的總體需求及創造就業機會。
- ②針對失業青年提供足夠的收入支援，直到勞動市場條件改善；惟需同時要求其積極尋求並參與工作，以提高渠等對工作的準備度及就業力。
- ③維持與儘可能加速活絡勞動市場的相關措施，包括輔導、協助求職及創業方案，並提供最弱勢的青年（例如低技能及具有移民背景者）更多強而有力的支持。
- ④解決低技能青年就業時所面臨的勞動力需求端障礙，例如高勞動成本。
- ⑤鼓勵雇主持續或擴大優質學徒及實習計畫，包括必要時提供額外的財政激勵誘因。

(2)增強青年長期就業前景

- ①強化教育系統，並讓所有青年對工作做好準備
 - 解決與降低學校輟學率，並對未完成高中教育或同等學力者提供進修機會。
 - 確保所有青年的基礎與橫向技能達到良好水平。
 - 賦予所有青年具備勞動市場相關的技能。
- ②強化職業教育和訓練的角色及效能
 - 保職業教育和訓練計畫提供良好的基礎技能水平，並在必要的情況下提供額外協助。
 - 確保職業教育和訓練計畫更能符合勞動市場需求，並提供青年工作所需技能。
 - 確保職業教育和訓練計畫係以工作導向為基礎的學習，必要時融合工作及課堂學習，讓青年在最有效的環境中習得相關技能，並提高學徒的品質。

⁷ 經建會（2013），《OECD 會員國簽署「OECD 青年行動計畫」，積極解決青年失業問題》，經建會新聞稿，<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0019448>，瀏覽日期：2013 年 7 月 5 日。

- 確保該會夥伴積極參與發展職業教育和訓練計畫，不僅關注當前勞動市場需求，也培育/養更廣泛的就業技能。

③協助青年從教育過渡到工作

- 在青年離開教育系統前，提供他們適當的工作經驗機會。
- 提供優質的職涯輔導服務，包括高品質的職涯資訊和勞動市場前景，以助青年做更好的職涯選擇。
- 獲得社會夥伴支持協助青年順利過渡到工作的承諾。

④重塑勞動市場政策，以促進就業

- 確保永久性和臨時性工作者在就業保護上有更公平的待遇，並提供合理的試用期，讓雇主給工作經驗不足的青年一個證明自己的機會，鼓勵其過渡到正職。
- 綜合運用包括有效執行勞動、稅制與社會保障法規，以及改善企業經營環境等方法，以避免企業非正式僱用青年員工。
- 對於最弱勢的青年，其培訓計畫應聚焦於補救教育、工作經驗和成人指導。

(二) ILO 青年就業促進政策

國際勞工組織（簡稱 ILO）於 2011 年在「青年就業危機：採取行動的時刻」報告曾提出 4 大青年就業策略目標，包括增加就業創造、加速從學校到工作過渡期等策略。

ILO 的 4 大青年就業策略目標，一是增加就業創造，改善勞動市場需求面：包括成長和經濟政策、促進創業和自僱工作、公共就業方案等；二是加速從學校到工作的過渡期：推動勞動市場需求面措施，如教育、技職訓練政策；積極性勞動市場政策，如工資補貼、稅賦減免、促進供需媒合的求職諮詢服務等。三是改善青年就業的品質及社會保障；四是保障權利、提升勞動標準、強化社會對話，確保青年有更多的參與及發聲。

ILO 指出，全球總體需求疲軟是青年就業危機背後的主要因素；大多數國家的青年就業方案和計畫重點，仍主要聚焦在供給面的介入，將無法解決危機。ILO 認為，目前需要促進包容性、工作密集成長（inclusive job-rich growth）的新政策典範，以增進有品質的就業創造，使就業和社會保障成為經濟政策和發展策略的主要目標。此

外，ILO 提出，許多國家對於青年就業問題，仍沒有給予足夠的政治承諾，並有效實施全面性政策。ILO 建議，在制定政策過程中，應專案考慮青年就業問題，持續提供資源和預算的支持。

根據今(2013)年5月國際勞工組織(ILO)發布的《2013 年全球青年就業報告》，今(2013)年全球青年失業人數將達 7,340 萬人，15-24 歲青年失業率從 2007 年的 11.5% 上升至 2012 年的 12.4%，失業率每年近乎 25 歲以上成人的 3 倍，預估 2018 年青年失業率將上升至 12.8%。整體而言，青年失業比例是 25 歲以上成年人的 3 倍，造成長期失業人數增加，兼職、臨時與不穩定就業情形也增加，許多青年乾脆放棄找工作。

ILO《2013 年全球青年就業報告》提出了一些青年失業可能留下傷疤效應的警訊，亦殊值政府正視及提出相關對策，以資緩解。所謂留下「傷疤效應」⁸係指年輕世代由於「過度教育」與「空有技能」被迫接受非典型就業型態工作，留下對社會經濟與政府體系不信任的嚴重傷疤，終致邊緣化的現象。針對全球性的青年失業問題，國家應作到的青年就業政策，包括以全球架構來解決青年就業危機，振興總體經濟以利於創造青年的就業機會，投資教育和就業培訓，並促進從學校到職場的順利過渡。

青年工作能力不能滿足就業市場實際需求成為青年失業危機加劇的原因之一。在已開發經濟體，金融海嘯前青年還能找到穩定的長期工作，而現在臨時工作或兼職工作常常成為他們面臨的唯一選擇。根據《2013 年全球青年就業報告》這份報告，開發中經濟體缺乏為青年提供的穩定而高品質的工作。國際勞工組織對利比里亞、柬埔寨、多哥和秘魯等 10 個發展中國家進行調查，發現 15 歲到 24 歲青年中的三分之二無業或從事收入微薄的非正式工作。報告建議，各國應深刻瞭解自身就業市場與青年就業形勢，根據各自國情形實施能創造高品質就業的經濟發展戰略。已開發經濟體應繼續在教育、培訓和社會救助等方面設法幫助陷入失業困境的青年，而開發中經濟體要在消除文盲和技能培訓等方面給予失業青年更多幫助。

另外，ILO 也呼籲應支持青年創業，改善勞動力市場結構容許青年足以發揮，確保青年得到平等待遇及工作權利。這般專門針對青年的就業政策藍圖建言，可回溯到

⁸ 曾慧青(2013)，「青年失業傷疤效應風險應正視」，人間福報，2013 年 5 月 20 日。

1964 年 ILO 會員國簽署的第 122 號《就業政策公約》，要求各國以積極的政策作為，把青年就業問題視同為重大施政目標，並依照各國的社會經濟情況予以滿足青年的完全就業。

（三）APEC 人力開發與促進就業之相關指引⁹

亞洲太平洋經濟合作會議(Asia-Pacific Economic Cooperation; 簡稱 APEC)的架構下，人力資源發展(Human Resources Development, HRD)工作小組為目前 11 個工作小組之一，於 1990 年成立。主要任務係在分享知識、經驗與技術，以加強人力資源發展與促進永續經濟成長。HRD 設立的主要目標在藉由經濟成長與發展，改善人民生活福祉，並在實現茂物宣言(Bogor Declaration)之投資與貿易自由化及便捷化中，扮演一個重要角色。可由下述三項目標共同達成：

- 1.發展第 21 世紀知識與技能
- 2.整合 HRD 與全球化經濟
- 3.因應全球化的社會議題

而在 HRD 第 15 次 HRD 工作小組會議中，進一步確定以下 8 項中期人力開發工作策略性優先順序(medium-term strategic priorities)，迄今，所有提案計畫必須以此 8 項優先策略為依據：

1. 提供優質基礎教育，尤其是普及受基礎教育的機會，以及提升全體人民的教育程度。
2. 改善勞動市場資訊與分析，以維持勞動市場彈性與效率，俾促進亞太地區經濟成長及貿易投資。
3. 加強重要部門的經理人、企業家與教師或訓練者的技能；支援中小企業之訓練需求及永續成長與發展之經營方法。
4. 促進並發展終身學習，以因應經濟體系快速變遷的技術需求，及配合個人為適應與提升教育程度、職業訓練、專業與技術技能和管理發展之需求。

⁹ 本小節部分內容摘錄行政院經濟建設委員會，APEC 人力資源發展(HRD)工作小組全球資訊網，<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0009123>，瀏覽日期：2013 年 6 月 28 日。

5. 提升各階段教育、訓練與技術發展之課程、教學方法以及教材的品質。
6. 便捷有資格人員的流通，不但可藉由技術與資格的相互認證等方法彌補技術短缺，並可增進整個亞太地區民眾獲得經濟成長與發展所需技術的機會。
7. 加強各會員體勞動力與工作場所之品質、生產力、效率與公平性發展。
8. 加強教育與訓練之合作，以支援貿易與投資自由化及便捷化。

此外，APEC 根據其自 2009 年開始實施的「APEC 各會員國促進青年就業之實務與政策計畫」(Promoting good practice and policies for young people's work in APEC economies)，對於發展青年人力資源，積極促進就業及實現持續性的經濟成長等方面，提出了以下的指示：

1. 政府應致力於維持及擴張就業，並採取就業導向總體經濟政策。
2. 改善社會安全網、強化社會保障及提供弱勢團體就業協助，以提升就業技能與創造就業機會。
3. 積極強化人力資源能力建構及培訓勞動力，以維持其經濟成長。
4. 鼓勵中小企業發展，並分享經濟成長成果予社會大眾，創造就業機會。
5. 建構以市場、需求為導向的教育訓練體系與網路，並提供勞工實質的誘因，鼓勵勞工接受教育訓練。
6. 採行職業教育和職業訓練、工作協尋與職涯諮商等多元結合的青年就業方案，以協助青年尋職者能快速的進入勞動市場。

APEC 指出如何促使青年在教育學習與工作間平衡將是很重要的議題。政府應提供青年明確的生涯路徑及目標，使他們能夠理性地依據自身狀況選擇工作或升學。再者，政府應與青年對話以瞭解青年真正想要的，而非僅由政府單方面規劃青年政策。政府應適時檢討及評估青年政策，以瞭解相關措施的有效性與改進做法。

另外，以網路宣導青年相關措施，似已成為與青年溝通的最近管道，但有少數國家之弱勢青年沒有網路設施，因此，政策措施仍需透過多方案道傳達給青年。而政府、學校、財政等部門在規劃青年政策時，應儘量達成一致立場，避免因學校單位無人力配合或財政預算無法支應，影響青年政策的推動。

金融海嘯對 APEC 所屬各經濟體的經濟活動與就業市場都造成相當程度之衝擊，

尤其青年普遍因專業技能與工作經驗不足所受影響較大。後因經濟復甦，APEC 所屬各經濟體之景氣雖有回溫，但近來又因歐債危機之影響造成各國景氣再度衰退，如何透過教育與職業訓練增進青年就業力更顯重要，其各經濟體之青年政策亦多朝此方向規劃，惟因國情不同，APEC 各經濟體推動重點亦略有差異，如表 2-3 所述。

表 2-3 APEC 各經濟體之青年就業促進政策

國家	政策推動重點
紐西蘭	青年從高中、大學再進入職場的過程是目前所有 APEC 經濟體的重要議題，但大多數經濟體並無充分的職業教育及訓練系統。以紐西蘭高中生為例，僅有 35%取得產業認證，因此，為促使畢業青年能順利進入職場，建議發展以職業導向為主的教育認證系統，由全部校內課程轉變為部分校內及部分校外實習課程，且涵蓋不同產業的職業教育及訓練。
澳洲	教育才是提升青年就業力的重要因素，澳洲在金融危機後澳洲 15-24 歲弱勢青年（例如：高中中輟生、未升學也未就業之青年）明顯增加，政府為增進弱勢青年就業準備，提出促進青年就學與訓練措施，包括「Earn or Learn 計畫」，即對未取得高中或同等學歷之 15-20 歲青年，補助其就學或訓練津貼；「強化青年就業力計畫」，如提升語言、數理能力計畫、學徒制計畫；「協助青年就業計畫」，如就業服務、為期 6 個月的綠色工作營等。
越南	配合國家工業化發展，以提高專業技術人力為主，規劃職訓及就業政策時以青年及農村人力為優先考量。越南政府刻正推動為期 8 年（2008-2015 年）的青年培訓及創造就業計畫，透過政府相關單位與青年聯盟的合作，提供青年職業訓練及就業機會、創造青年有利的工作條件，期望將青年失業率由 2010 年 6%，降至 2015 年 5%。
馬來西亞	專業技術人力占所有勞動力僅約 25%，無法因應產業發展的人力需求，目前政府正積極推動技職訓練系統，包括成立技術發展基金、辦理青年技術訓練計畫、學齡前教育計畫、活力青年、國家雙元訓練系統（National Dual Training System）、技術認證制，以及社區就業支援服務等措施，期望於 2020 年整體失業率降至 3.5%，專業技術人力占勞動力比率增至 40%，特別是

國家	政策推動重點
	提升青年的技術能力。
汶萊	以提升青年教育程度為主，汶萊的 SPN21（21 世紀國家教育系統），規劃從學齡前至高中教育共 5 階段的教育課程，並依據學生的興趣、需求及能力提供取得較高學歷的不同途徑；此外汶萊政府也推動技職教育及訓練計畫（TVET），提升青年就業力。後者除介紹汶萊地區就業及勞工發展機構（LEWDA）的角色與功能外，亦簡要說明政府增進青年技能的相關措施，包括提供各種不同短期訓練的「失業青年技能發展計畫」、LEWDA 與企業合作訓練計畫，以及辦理就業博覽會，協助就業媒合等。
菲律賓	結合教育及就業，政府各部門已推動相關措施，其中 LES、ALS 及 ETEEAP 等計畫，係提供在職青年以訓練或工作年資獲得大學同等學歷；SPES 及 YEYE 計畫則是透過產學合作提供在學青年暑期工讀或半工半讀的機會，使青年獲得工作經驗與賺取學費。
中國	中國青年失業的主要原因包括：1.大專以上畢業生之人力供給過多，但技能不符市場需求；2.城鄉間結構性失業問題；3.經濟結構與政策快速轉變；4.畢業青年就業力不足；5.社會安全體系仍不充足。為加強大專畢業青年就業力，中國政府提出「就業服務與協助計畫」、「技能實習計畫」、「專業技能訓練計畫」及「創業輔導計畫」等措施。
新加坡	政府推動職前就業訓練及在職後就學計畫（PET/CET），即職場工作年資與學歷可合併計算，且企業或學校均可授予學位，青年無論選擇先工作或先就學都可以獲得同等學歷，因此雖然青年失業率仍高於其他年齡層，但大多數青年畢業後都能順利就業。

資料來源：行政院經濟建設委員會（2011），APEC 人力資源發展（HRD）工作小組全球資訊網。

四、各先進或鄰近國家青年就業促進與職涯導引相關措施

（一）日本

針對青年就業問題，日本提出「Jobs for Youth」報告，內容除了介紹日本近年進行的改革之外，也提出許多未來改革的方向。相關內容摘要如下：

1. 近年來針對青年就業問題的改革

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

其中「青年獨立與挑戰計畫」，建立工作咖啡站（Job Cafe，即單一視窗服務）及青年獨立營（用意在鼓勵失意青年）。「職業探索計畫」增強從學校到職場的連結。此外，在 2007 年修改「部分工時勞動規則」及「就業措施法」，在 2008 年 4 月建立「工作卡系統」（Job Card System）等。

2. 大企業往中小企業的就業移動

據日本新華僑報網 2012 年 6 月 18 日報導，日本就業市場一直存在一個現象，畢業生們都希望到大企業工作，導致就業困難；而中小企業急需人才，卻求才無門。不過，最近一項調查顯示，這一情況有大幅好轉。一項針對應屆畢業生就業問題的調查顯示，日本希望在中小企業工作的學生人數已經超過了希望在大企業就職的人數，這是 14 年來首次出現這一情形。而這一結果很大程度上歸功於日本政府和中小企業積極提供就業資訊，使學生就業意識發生重大變化，選擇範圍比以前大範圍拓寬。

根據日本 Recruit Works 研究所針對 2012 年 3 月即將畢業的大學生進行了一項調查。調查結果顯示，希望在員工人數達到 1,000 人以上的大企業就職的學生人數為 21 萬 2,800 人，而希望在中小企業（員工不足 1,000 人）工作的學生則共有 22 萬 1,700

人。據悉，這是自 1999 年日本金融危機導致就業形勢惡化後，首次出現希望到中小企業工作學生人數超過大企業的情形。

尤其是希望到 5,000 人以上的大企業就業的學生人數較 2011 年度同期大幅減少，幅度達到 15.2%。而希望到 300-999 人的企業工作的人數卻出現了同比增長 2.9% 的態勢。

很多學生目睹了學長們就業的艱辛，因此，將自己的就業願望轉向更加現實的中小企業方向。相關統計顯示，大企業的「求人倍率」僅為 0.73，相對於此，而中小企業的雇傭吸引力較大，「求人倍率」達到 1.79 倍。某日本政法大學就業中心坦言越是能儘早將目光對準中小企業的學生，其找工作過程往往越順利。

近年來，日本各大學積極向學生介紹了一些較為生疏行業的企業，並教授學生如何適應這些企業。此外，大學更舉辦教學生如何辨別優良企業的研討會，經過各方面的努力，學生們在瞭解了中小企業潛在的實力和魅力後，甚至出現了拿到大企業的錄用通知書後，猶豫是不是該選擇中小企業的情況。

日本政府方面也在積極採取措施，拉近畢業生和中小企業之間的距離。2012 年 6 月份日本政府推出了「青年就業戰略」，其中就明確要求地方政府除了要做出當地優良中小企業的基礎資料，還要強化中小企業招聘資訊與職業仲介機構和大學之間的聯繫和合作。而今（2013）年春季畢業的大學生中，僅 1 至 3 月期間就有 1 萬 5,543 人通過職業仲介機構找到了工作，對象基本上都是中小企業。

日本政府方面也在就錄用學生的學歷、成績、資格證書情況等資訊如何提供給企業方進行探討。如此一來，學生們就可以更加容易的找到適合自己的企業。而為了防止學生在中小企業就業後很快跳槽，日本政府正在整合為這些年輕人提供培訓的相關體制。

3. 中央政府「Hello Work」、地方政府「Job Cafe」與「工作卡」機制¹⁰

¹⁰ 本節參考林安妮（2013），「日本求職充電站 融化就業冰河」，聯合報，2013 年 6 月 4 日。

在日本，地方政府支援的「Job Cafe」與中央政府辦理的「Hello Work」，最大功能就是協助民眾尋找工作。兩者最大分野是前者擅長求職輔導、後者主攻就業媒合。

受地方政府支持的 Job Cafe，則是以求職服務取勝。以東京 Job Cafe 來說，服務內容包括面談、拓展求職技能與職業介紹三部分。為了照顧分眾需求，東京 Job Cafe 還特別以樓層區分銀髮族、中年與青年，提供不同專業服務。Job Cafe 常提供不少免費求職課程，像是職涯適性分析、溝通技巧、模擬面試等，有助民眾在求職前，就能做好準備。

再者，2007 年日本中央政府成立、目前已超過 530 家的 Hello Work，配有大量服務親切的諮詢員。2010 年，日本另外成立「學生版」的 Hello work，專門支援畢業生求職。這是因為當年日本政府發覺大學生就業率偏低，緊急籌設協助畢業生尋職；平時，諮詢員也會出勤到學校做職涯扎根教育。

Hello Work 還有一個重要功能，就是協助求職者建立「工作卡」(job card)。工作卡是協助沒有工作經驗及非典型就業者，找到正職工作的重要利器。工作卡除記錄求職者學經歷，有專業職涯輔導證照的求職顧問也會在面談中釐清此人的工作志向，再推薦職業訓練。若是求職者已具備足夠「就業力」，則可拿著工作卡直接做求職媒合。

工作卡提供的職業訓練，除了有一部分是針對未就業者、大學畢業生實施的公共職業訓練外，最主要針對非典型工作者而來的雇用型訓練，多數是委託企業執行。企業在訓練期屆滿時，還可視受訓者表現，決定是否聘僱。將非典型工作者直接送到企業做實戰訓練，不僅有機會促成彼此的雇傭關係，受訓者還可在現場學到第一線的技術。根據統計，工作卡制度上路五年來，有超過四萬人參與雇用型訓練，受訓者最後獲得原企業聘僱成功率約是八成五。結訓後，未能獲得聘僱的學員，則可在工作卡上增添一筆職訓紀錄，為下一份工作累積資歷。為了鼓勵企業踴躍提供雇用型訓練，日本政府還針對願意與求職者洽簽三個月短期契約的企業，提供每人每月 4 萬日圓補助。

全日本有 80 萬人領有工作卡，政府盼能在 2020 年時，推廣到 300 萬人。OECD 曾盛讚日本工作卡制度，有效結合求職媒合與職業能力開發，OECD 並且建議，日本政府也應導引職訓費用由政府、企業與個人三方分攤，才能讓制度行得久遠。

4. 日本政府對青年就業問題的努力方向

(1) 確保學生畢業後更順利接軌到職場

- A. 增強學校與職場的連結：擴及高等教育機構與職場的銜接、增強企業投入轉銜工作。
- B. 促進高等職業教育：提高高等職業教育的地位，增進企業對高等職業教育的重視，譬如在職訓練（in-work training）。
- C. 提供更多工作經驗給高等教育學生：學校增加實習課程的要求及提供財務支援給參與機構。
- D. 擴大青年公共職業訓練（例如工作卡系統）：此方案需仰賴企業的參與，因此對於參與之企業應有適當的財務支持，在預算及基金的分配上，應尋求社會共識。
- E. 從學校到職場的相關資料應蒐集完備：展開青年就業相關調查，包括青年離開學校後之縱貫性研究。

(2) 處理青年就業需求端之障礙

- A. 縮短定期與非定期勞工保障的落差：應有更明確處理解僱問題的程式，現有的法規並不足以解決這個問題。
- B. 處理薪資與福利的歧視問題：社會安全系統應增加非定期勞工的給付（譬如失業保險、健康保險及勞工年金），並鼓勵績效表現。
- C. 關注年齡歧視問題：在法律中規定禁止招募時之年齡歧視。
- D. 克服青少年媽媽求職之障礙：鼓勵企業落實家庭友善（family-friendly）職場。

(3) 增加就業支持及收入安全措施

- A. 增進青年「積極勞動政策」：挹注更多公共資源在積極勞動政策上，特別是教育程度較低的青年。

B.掌握更精確的「積極勞動政策」對象：除了飛特族（freeters，係指畢業之後，不求全職工作，而在時薪打工工作間徘徊，追求自由與率性）及非就業者外，更應掌握次團體（譬如依年齡或教育程度）的具體需求，以便提供更佳的服務。譬如提供低教育程度者之「青年試驗就業」方案。

C.現有方案或計畫之評估：日本對於青年政策措施的評估，因資料難以獲得而成效不彰，未來應加強內部與外部的評估。

D.擴大青年失業給付：政府應先確保青年勞工已投保就業保險，及提高失業青年之失業補助名額，譬如放寬補助資格條件。

（4）日本後金融危機時期之青年就業措施¹¹

日本政府於 2009 年 7 月提出「日本後金融危機時期之就業措施」，希望藉由提升個人工作技能及提高工作意願，以促進青年、女性、高齡者及身心障礙者之就業，提高勞動參與率。

日本的飛特族、派遣、契約工作者與部分工時工作者，高達近 2,000 萬人，占勞動市場三分之一強，且多為青年。此類人士薪資低，也因轉職快、企業多不願提供培訓，難以累積專業技能，所以日本政府特別重視此類人士的就業輔導，其中青年就業促進及飛特族的就業輔導部分，概述如下：

A.支持派遣人員、飛特族穩定就業：提供派遣人員、飛特族（特別是 25-34 歲的青年飛特族）、無家可歸者（包括網咖族）諮商與工作安排服務。青年飛特族另有工作輔導服務、無家可歸者另可申請房屋租金借貸。

B.工作卡系統（Job Card system）改善：工作卡系統主要以甫離校未就業之青年、飛特族及已婚欲再進入職場者為對象，工作卡上記載持有者之學歷、經歷、訓練、證照及職能評估等資料，持有者可於職涯諮商後參加符合其需求的職業訓練，由於部分訓練成本係由雇主負擔，因此有助於受訓者順利找到工作。系統並將提供

¹¹本節摘錄自陳燕卿（2009），日本後金融危機時期之重要就業措施，就業安全半年刊。

基礎及導論訓練方案，作為銜接正式工作的橋樑；另增加諮商師，協助雇主順利將非正規員工轉換為全職員工。

C.為改善 25～34 歲青年飛特族的就業狀況及協助雇主穩定長期照顧服務之人力，雇主僱用 25～34 歲之青年飛特族，且連續僱用達 6 個月以上者，僱用津貼將由每人 50 萬日圓提高為 100 萬日圓(約新臺幣 36 萬元)；另厚生勞動省亦將補助一半(高達 250 萬日圓，約新臺幣 90 萬元)之長期照顧輔具費用。

D.以「緊急人力資源發展與就業支持基金」支持職業訓練、再就業及生活安全：增加不符請領就業保險給付資格者(如青年及單親媽媽)之職業訓練津貼，並提供訓練者之「訓練及每日生活支持補助」，津貼由 10 萬日圓提高為 12 萬日圓(約由新臺幣 3 萬 6 千元提高為 4 萬 3 千元)；貸款最高可貸 8 萬日圓(約新臺幣 2 萬 9 千元)。

E.怯志者就業支持措施(3.3 億日圓，約新臺幣 1.2 億元)：增加諮商服務及企業介紹，譬如介紹企業工作內容。放寬補助資格，補貼雇主僱用 25～34 歲青年飛特族或初入職場之青年，每名員工補助 100 萬日圓、大型企業每名員工補助 50 萬日圓。

5. 日本職業訓練之機制¹²

(1) 辦訓單位評選機制

日本「獨立行政法人僱用・能力開發機構」或地方都道府縣的委託訓練均以公開招標方式，徵求有意願且條件符合的「職業訓練實施事業者」競標。其評選內容較值得注意者包括：切結(誓約)、過去訓練績效、方法及目的、講師資格、使用教材、各種就業輔導(支援)規劃等。要成為日本委託訓練的受託單位其條件頗為嚴謹，申請受託單位必須依規定確實填報或提供多樣化資料，才有可能進入評選門檻。

(2) 評選基準

以橫濱市為例，評選基準分為三部分。其一為基本評量項目，內容分為：(1)業務實施方法及業務實施方針，內分 7 個評量重點，占 55%；(2)實施體制，內分 5 個評量

¹² 本節摘錄自黃惇勝(2011)，日本委外訓練制度之探析，就業安全半年刊，2011 年第 1 期。

重點，占 45%。其二為評量方法，以 5 等量表評分，其次為加重倍率，代表能順利實行該業務為前提的評量項目(×1)，代表能達成業務目的等必要條件之項目(×2)、該提案的主要項目以及提案者的獨特性與可行性(×2)。其三為評量觀點，亦即上述項目評分的觀點、角度的文字說明。

日本委託訓練對受託單位的評選標準訂定得非常具體明確而且周延，幾乎已到了鉅細靡遺的地步。從上述的評量項目來看，可以瞭解日本委訓制度評選受託單位的基礎在於訓練實施方法、方針及體制的完備度；而從評量的著眼點來看，亦可瞭解評選的重點在於受託單位未來落實委訓目的的可能性。

(3) 契約關係

為有效推動委託訓練，日本「獨立行政法人僱用・能力開發機構」訂有委託訓練契約書（準則），作為各級公共職訓機構委託訓練簽訂合約之參考。從該準則內容可知委託機構與受託單位的合約關係除一般法令及訓練管理規範外，重點在於委託機構必須支付委託費，而受託單位有向委託機構報告訓練營運狀況及接受委託機構調查（訓練）營運狀況之義務；委託機構認為受託單位難以完成受託訓練時得令受託單位歸還所支付委託費用的全額或部分或解除契約。

除此之外，契約內容有相當細膩的規定。例如每 10 位受訓學員配置 1 位訓練講師為原則，而訓練講師必須具備合格訓練師證照，或具備同等能力經依厚生勞動省令規定辦理者。

(4) 訓練內涵

在政策與「獨立行政法人僱用・能力開發機構」督導之下，日本各地區公共職訓機構的委託訓練內涵有大同小異傾向。以 2010 年度埼玉縣的離職者委託訓練為例，其內涵包括確保和擴大離職者接受職業訓練機會、受訓者須向公立就業服務機構提出求職申請、委託訓練內容依區域別、領域別訂定，各班名額訂為 10 到 22 位、訓練期間 3 個月，基本上一日 6 小時，一週 5 天，每個月 108 小時以上，訓練內容必須與就業連結等。

(5) 訓練經費之挹注

如上所述，日本委託訓練是公共職業訓練的一環，故訓練經費由政府編列預算或透過僱用保險體系支應。據日本職業能力開發局 2009 年 11 月 11 日公告，2012 年日本委託訓練共編列 405 億日圓，其中中央機構為 93 億日圓（約 3.5 萬人）、都道府縣為 312 億日圓（約 13.5 萬人）。另委託機構支給受託單位的委託訓練經費支付標準，值得探討者如下：

A.訓練委託費在每人每月 52,000 日圓之上限標準下，並依實際業績(訓練人數)支付。

但超過原定名額時不列入計算，另中途退訓時則依規定比例減額。據此，日本委託訓練的受託單位必須設法招足核定訓練名額及避免中途退訓者太多，招收的學員人數也不宜超出核定員額，以免固定成本太高，難以經營。在此情況下，受託單位必須注意招生及學員的篩選工作。

B.就業輔導獎勵金設有門檻及累進機制。依就業率及「對象就業」定義，以整體就業率 55%為門檻，未達 55%者不給付，介於 55%至 75%者每人月支給 10,500 日圓，超過 75%以上者每人月支給 21,000 日圓，最長三個月。

如表 2-4 所示，日本委託訓練對於就業輔導獎勵金支給設計具有獎勵最低門檻及動機增強的作用。此一誘因機制與 2002 年以來委訓就業率不斷提升有關，亦與委託訓練與自辦訓練就業率差距逐漸縮小有關。

表 2-4 就業輔導獎勵金支給標準及誘因

就業率	55%	55%--75%	75%以上
每人月金額	0	10,500 日圓	21,000 日圓
占每人月委託費比例	0	20.19%	40.39%

資料來源：黃惇勝（2011），日本委外訓練制度之探析，就業安全半年刊，100 年第 1 期。

（6）訓練品質管制措施

訓練品質管制措施則包括外部管理及內部管理兩種。就外部管理而言，如上所示，日本委託訓練的委託機構主要是透過公開招標的文件查核、評選機制規範等，篩選相對優質的受託單位，以確保辦訓能力，提高自辦訓練替代率及訓後再就業目標達

成率。而委託機構在委訓期間的控管主要透過與受託單位的契約關係，包括接受訓練營運狀況報告、受託單位不得妨礙拒絕或迴避委託機構對於營運狀況的調查、委託機構認為受託單位難以完成受託訓練時可對受託單位停止支付委託費用，令其歸還所支付委託費用的全額或部分金額，或解除契約等。因此，日本對受託委訓單位的外部管理是多層次的展開。

另就內部管理而言，指受託單位為達成訓練目標(如招生人數、就業率等)及針對委訓合約等相關規範所做的管控，其重點模式為管理循環 P(Plan)-D(Do)-C(Check)-A(Action)的反覆實施。

(二) 韓國¹³

韓國政府統計的 2011 年青年（15 至 29 歲）實際失業率為 11.7%，比政府公布的同期青年失業率（8.7%）高出 3 個百分點。據文件顯示，韓國青年實際失業率 2007 年後一直走高。雖然 2006 年的 9.9%曾下降到 2007 年的 9.2%，但之後一直在升高，如 2008 年 9.4%，2009 年 11.1%，2010 年 11.2%，2011 年 11.7%。

實際失業率之所以高於官方統計是因為把「就業困難者」也算作了失業者。這些人雖然可被視為「失業者」，但官方統計並未把他們計入。韓國 25 歲到 29 歲青年「就業困難階層」人數，近幾年來一直保持在 40 萬人以上。所謂「就業困難者」是指失業者和非經濟活動人口中就業困難人群以及每週平均工作未超過 36 個小時的短期工作者等。依據韓國勞動部統計 2006 年為 42.1 萬人，2007 年為 41.6 萬人，2008 年為 40.2 萬人，2009 年為 47.3 萬人，2010 年為 45.8 萬人，2011 年為 44.9 萬人。

青年的失業率方面，2006 年是 14.9%，2007 年是 14.6%，2008 年是 14.1%，2009 年為 16.9%，2010 年為 16.8%，2011 年為 15.5%。數據表明，每 6 名青年就約有 1 名正遭受就業難的痛苦。另外，25 歲到 29 歲的青年人群當中，2011 年的可勞動人口為 357.3 萬人，同比 2010 減少了 15.2 萬人。2011 年度的就業人數為 249.2 萬人，也比

¹³本節摘錄自贛州青年網（2012），「韓國促進青年就業對策」，<http://www.gzqnw.com/Article/tashanzhishi/200911/605.html>，瀏覽日期：2013 年 6 月 29 日。

2010 減少了 4.7 萬人。為應對嚴峻的青年就業形勢，韓國政府及高校推出了一係列措施，試圖緩解就業壓力。

1. 政府出資提供中小企業實習機會

韓國政府從 2009 年開始實施「政府支援青年實習制度」，即由政府出資，鼓勵中小企業聘用未就業青年進行實習。

韓國勞動部指出目前韓國勞動力市場存在兩難困境，一方面青年畢業生失業率居高不下，另一方面中小企業卻勞動力不足。因此，韓國政府將促進就業的突破點定在中小企業。具體措施是由政府出資，向聘用實習人員的中小企業提供 50% 的實習人員月薪，時間最長 6 個月，單人可享受的資助額最高為每月 80 萬韓元（約合 667 美元）。如果企業在實習期結束後將實習人員錄用為正式員工，可再獲得為期 6 個月、每月 65 萬韓元（約合 542 美元）的資助。

如同日本一樣，韓國大學生歷來青睞待遇好、發展前景廣闊的大型企業，而對中小企業存在偏見，因此政府大力倡導大學生改變就業觀念。另一方面，政府計劃投入大量資金，在對大學畢業生進行職業培訓的同時，建立中小企業數據庫，以增進他們對這些企業的了解。

除中小企業外，「青年實習制度」還拓寬到中央和地方政府部門及公共服務機構。這一制度在 2009 年為青年失業者帶來了約 10 萬個就業職缺。此外，韓國政府還在高校推行「留在校園」計畫，即鼓勵高校聘用畢業生擔任實習助教或實習研究員，並進行相應職業培訓；在企業中推廣實施「分享工作」計畫，鼓勵企業以減低新進人員薪酬的方式，僱傭更多新人。

2. 各大學積極進行就業促進措施

在韓國，畢業生就業率亦被納入大學評估標準，且就業率高低事關能否獲得政府財政資助，因此韓國各高校在解決畢業生就業方面各用奇招，為畢業生想辦法、謀出路。例如韓國工科類重點大學—國立金烏工科大學畢業生就業率連年名列前茅，這得益於其建立的「自我面試系統」。這套系統內存儲了 2.5 萬個涵蓋各類企業風格的模

擬面試提問，以便學生們進行練習。該系統還提供全程錄像服務，學生可在事後得到專家教授的指點。系統還能通過學生簡歷和自我介紹找出弱點，提供類似就業諮詢的服務。

另外，韓國外國語大學則從 2009 年起引入了「學習歷程檔案」制度，對學生進行綜合管理。所謂「學習歷程檔案」指的是每個學生為就業而積累的各種資歷，包括學分、外語能力、專業資格證、社會服務成績、海外研修成績、各種比賽獲獎經歷和實習經驗等。學校通過對各項指標進行動態監督跟蹤學生學業情況，對他們進行及時提醒和督促，並在企業招收學生時，按照「學習歷程檔案」分數排名高低進行推薦。此外，更多的學校通過開辦就業培訓班、資助學生取得就業所需的資格證、設立實習培訓項目對學生進行有針對性的實習教育，並與相關企業進行互助合作，為學生就業提供便利。

3. 韓國政府對於青年就業促進政策的相關做法統整

(1) 活化工作經驗套案

- A. 支持青年工作經驗訓練方案：藉由提供各種工作機會，增進其規劃未來職業生涯的能力。
- B. 旅遊業之青年實習方案：僱用青年實習生從事旅遊業，以減少青年失業，並培養旅遊業人才。
- C. 大學生中小企業實地經驗方案：透過演講、實地走訪績優之中小企業，另有 3 週之實地訓練，提供給科技及工程領域的大學生體驗。
- D. 大學生農場企業起步訓練：提供訓練機會給有意從事農場企業的大學生。

(2) 活化海外就業實習套案

- A. 海外就業訓練：提供符合資格者 3 至 10 個月的訓練。
- B. 失業者海外就業訓練：提供有意願前往海外就業之失業者 6 至 10 個月的訓練。
- C. 海外工作安置：為有意進入海外勞動市場的求職者，提供諮商、工作安置服務。
- D. 大專生海外實習方案：提供大專生海外實習經驗。

- (3) **強化青年職業訓練**：政府規劃工作經驗套案支持青年之職涯建構及技能發展；亦規劃短期公部門就業機會及擴大職業訓練。
- (4) **青年就業促進津貼**：提供僱用失業青年之雇主 12 個月津貼，以及促進雇主僱用新進青年津貼。
- (5) **職涯協助方案**：提供高中生、大學生及 15 至 29 歲之求職青年諮商服務。
- (6) **弱勢青年就業服務套案**：提供 15 歲至 29 歲之弱勢青年（如高中以下學歷者、求職期過長者、少年犯、中輟生等）全面性、客製化的三階段就業服務。

4. 韓國職業訓練之實施現況¹⁴

(1) 主管機關

韓國的「勞動部」負責建立與管理整體職業訓練政策，例如制定及修改法律規章；指派及管理訓練師資；訓練課程指定與認證；訓練經費補助及提供訓練津貼。勞動部並負責制訂一系列政策措施擴大訓練基礎架構，評鑑訓練機構，辦理公立訓練機構並培養民間訓練市場。

(2) 職業訓練供應者

職業訓練供應者為失業者提供政府認可之訓練；為重點業者訓練（亦即基礎工業例如製造業）；以及雇主認可之員工訓練。它們接受政府補助辦理政府認可之訓練課程。其類型如表2-5。

表2-5 韓國職業訓練提供者

公立訓練提供者	公立組織	公立組織依法辦理訓練機構 — 韓國綜合技術大學（40）；韓國技術教育大學（1）；韓國身心障礙者就業促進機構（1）；韓國工商總會（8）
	地方政府	地方政府直接辦理訓練機構 — 首爾7所，京畿道、慶尚南道各1所，訓練地方居民所喜歡之職業
	政府機構	中央政府機構辦理訓練機構

¹⁴ 本節摘錄自郭振昌（2009），韓國技能發展政策經驗及其啟發，《台灣勞工》，第15期。

		—法務部辦理36 所訓練機構發展受刑人之職業技能
民間訓練 提供者	訓練公司	以技能發展計畫為目的，為勞動部核准之非營利公司所辦理之訓練設施
	婦女資源 發展中心	根據婦女發展大綱法（the Framework Act on Women's Development ）建立與發展婦女職業能力
	勞動部指 定之訓練 供應者	專校/大學、雇主(雇主組織)、或符合某些要件之個人
	非勞動部 指定之訓 練供應者	依高等教育法（the Higher Education Act）不能指派為技能發展訓練供應者；但為職業能力發展訓練提供指定或認定之課程之雇主、雇主組織、學校、以及個人。
韓國綜合 技術大學 （KPU）	培訓中級技術勞力，例如技師（6月至1年）及多元技術技師（2年）專校、校區以及在7個地區的4個特別專校、	
韓國技術 教育大學 （KTEU）	培訓有理論與實務專業之職訓師。	
韓國工商總 會（KCCI） 所屬職業教 育暨 訓練中心	訓練未上高等教育之青少年成為有技術的勞動力以填補勞工短缺之行業，全國共8個中心。	

在韓國，就業保險系統並非僅是一個治療性之工具，僅提供失業者維持基本生活之失業福利，就業保險系統配合積極勞動市場政策，是一個主動的安排，包括就業穩定與技能發展計畫，以減少失業，並提昇勞動力使用之效能。

就業保險系統技能發展計畫係由雇主捐獻支援其財務。為了彈性運用就業保險系統基金，就業安定計畫以及技能發展計畫於2006年進行財務方面之整合。雇主、員工及失業者均可自由施行或享用職業訓練，就業保險系統基金對所實施之職業訓練，均補助或贊助。

A. **對雇主之補助**：提供其員工職業訓練之雇主可獲得部分或全額補助；雇主若對休假受訓付費，亦可獲得訓練費用及員工薪資之部分或全額補助。另外，有關訓練設施及教材教具費用，亦可貸款。

1. 提供準員工基礎訓練，提供正式員工進修訓練提供其現職員工職業訓練之雇主，不論直接自辦或經由訓練提供者，視訓練課程而定可獲得部分或全額訓練費用補助。
2. 有給休假讓員工受訓之雇主可獲補助：雇主若對長達1 年或以上休假受訓付費，亦可獲得訓練費用及員工最低薪資之補助
3. 技能發展訓練設施及教材教具費用可貸款：雇主、雇主組織、勞工組織、或訓練公司設立職技訓練設施或購買教材教具，可獲得相關必要支出90% 高達60 億韓元之補助。
4. 公司內部資格鑑定之補助：雇主若發展並經營公司內部資格鑑定系統，若公司性质辦理此等業務非不妥當，符合某些條件要求，並經勞動部批准，相關支出費用可獲政府補助。政府可補助發展費高達一半支出，上限為1千2百萬韓元（特定行業公司，上限更可高達1千5百萬韓元），營運費補助高達一半支出，上限為每年1千萬韓元，連續3 年，（特定行業公司，上限為每年1千2百萬韓元，連續3 年）
5. 中小企業特別補助
 - (1) 中小企業員工教育補助：中小企業長期員工若在專校/ 大學註冊上課，可獲每學期高達2百萬韓元，上限為8百萬韓元。
 - (2) 中小企業職業訓練聯合會：一個公司、公立訓練提供者、雇主組織、或大學與中小企業設立訓練聯合會，利用中小企業既有之優良師資或設備，訓練中小企業員工基礎或進修訓練，可獲訓練設施及教材教具費用全額補助，人事費用並可獲得補助。
 - (3) 中小企業組織學習補助：中小企業設立組織學習專責單位，連結工作與學習，運作該單位之部分經費可獲補助。
 - (4) 中小企業核心工作績效改善補助：勞動部將自民間訓練提供者選擇一些對中小

企業核心工作績效改善有必要之訓練課程。當中小企業員工參加此課程，訓練費用全額補助，勞力成本支出亦可部分獲得補助。

B. 對員工之補助：參加訓練課程之員工，可獲得訓練費用部分或全額補助（員工註冊補助），而員工若接受學校教育，亦可申請學費貸款。

1. 員工登記受訓可獲補助：一個將離職員工，若年齡為40歲以上，所服務公司員工人數少於300人，工作契約為1年以下，為勞工基本法定義之兼職者，或保護關聯法（Act relating to Protection）認定之派遣勞工，若自費接受勞動部所核准之職業訓練課程，可獲得部分或全額訓練費之補助（最高每年1 百萬韓元）。
2. 員工教育補助：有保險之員工若錄取為中等專校或大學之學生，其教育費用可得長期低利貸款。
3. 技能發展費用貸款：有保險之員工若自費接受勞動部所核准之技能發展訓練課程，其訓練費用可得長期低利貸款。
4. 資格檢定費用經費補助：受有勞工保險之勞工，若獲得二張或以上國家科技專業法之證書執行法所規定之科技專業資格檢定，其專業資格檢定費用，教育費用，課本教材等（最高10 萬韓元）最高二個專業資格，可獲得補助。

C. 對失業者之補助：接受就業保險系統救濟之失業者，於合格期內，可獲得職業訓練費用補助以及訓練津貼。

1. 失業者補助再就業訓練補助
 - (1) 有工作經驗失業者之訓練：先前曾在有員工保險之公司工作，目前失業，為再就業參加技能技術訓練課程，其訓練費用可補助，另尚有交通補助。
 - (2) 無工作經驗失業者之訓練：先前曾在無員工保險之公司工作（包括無工作經驗失業者），目前失業，為再就業參加技能技術訓練課程，其訓練費用可得補助，另，尚可得交通補助。
2. 特定行業職業訓練費用補助：失業者若年齡為15歲或以下，已在求職中心申請工作，或中學三年級生，並不想繼續升專校/大學，可在勞動部每年指定之民間職訓機構，例如民間職訓機構、韓國工商協會、訓練公司等獲得受訓補助，其受訓行業須為勞動部所公佈之行業，例如面臨勞工短缺工業等。

3. 就業訓練補助：失業者，若自職場退休而不受就業保險保護，或在就業中心登記為新失業者，可接受職業訓練，亦可補助參加就業訓練課程，或創業課程在勞動部所核准之職訓機構。本案情形，課程期間可為一月或一年不等，合格參訓者，於就業前，同一訓練課程可重複上課三次。
4. 促進就業訓練之補助：鎖定受就業保險保護之失業者，無意繼續升專校之中學畢業生，甫自軍中退伍（或一年內將退伍），依國家基本生活安全法（the National Basic Livelihood Security Act）給予政府救濟之受益人（不包括已參加自助職業訓練者），須受就業照顧者，窮苦農漁業者（以上年齡均須為15歲或以上），惟所受之職技訓練須以促進自立、培養就業能力為目的而施行者。
5. 弱勢族群職業訓練：弱勢族群者，例如有住屋生活需求者，北韓投誠者，或弱勢自營商，參加就業訓練課程，可獲得受訓費用全額補助以及受訓津貼。

D. 成效

1. **國家經濟成長背後之驅動力**：技能發展系統提供與工業發展同步（由輕工業→重石化工業→高科技產業）及時並恰當之勞動力補充。豐沛之高品質勞動力，一個技能發展優質表現之產品，為韓國快速經濟成長植下厚實基礎。
2. **彈性政策管理**：為回應產業結構之變化，政府採取較彈性之措施，將職業訓練重點由製造業基礎訓練調整為全產業界基礎及升級之訓練。技能發展之結構，於起始階段時，幾全由政府主導之公辦職業訓練所代表，現今則過渡為自願參與、政府補助之民間主導模式。
3. **對克服國際貨幣基金會危機所帶來之大量失業潮貢獻良多**：金融危機大失業潮期間之大規模職業訓練，協助失業者維持尊嚴生活，謀求新工作，對大量失業後之迅速復甦貢獻良多。對失業者所施之職業訓練，極大部分均與資訊產業相關，促成稍後能順利過渡到資訊社會。
4. **積極勞動市場政策**：就業保險系統連線到「失業給付、就業服務與技能發展」等計畫案，使失業者於追求改善就業能力之際，不但得以維持基本尊嚴生活，尚能搜尋合適之工作。同時，公共就業服務中心（PES）提供單一窗口服務，讓每一位臨櫃客戶，失業給付、就業服務與技能發展一次解決。

(三) 美國

為改善青年就業狀況，美國政府採取了一系列措施。例如，增加聯邦政府對教育的投入，加強職業訓練，使其培養的學生更符合就業市場的需要。同時，鼓勵年輕人從事志願工作，通過參加社區服務，幫助他們融入社會。以下概述各項作法：

1. SYEP 青年就業方案

美國「Just About Jobs」暑期就業方案(Summer Youth Employment Initiative, SYEP)，針對有經濟困境、就業障礙或遭逢變故的青年，提供 6,376 個暑期就業機會，為期 6 個月。尤其針對目前國家重點發展的綠色能源、醫療保健、行銷、零售、建築、服務業等領域，提供青年利用暑期實際至公營機構、民間企業、研究單位實際體驗產業工作及累積經驗。多家參與本次方案的企業，例如 J Maxx 和 State Farm Insurance，一致認為這項方案，提供的不只是短期的工作及薪資，若參與者能勝任這份工作，其願意提供更多的津貼或給提供正式職缺。另外，如 Cleveland Clinic Health System 和 Turner Construction，也都同意以非金錢補助的方式來僱用青年。

2. 2009 復甦法 (Recovery Act)

美國政府在金融海嘯嚴重的 2009 年，曾提出復甦法(Recovery Act)採取下列措施：

- (1) 聯邦政府提供經費給各州，進行失業給付資格評估，並針對過去工作期間不長的失業者(包括青年、部分時間工作者和循環性失業者)，各州應將其納入失業給付對象。
- (2) 對僱用 16-24 歲失業青年的企業，提供稅賦減免。
- (3) 挹注更多聯邦經費到「青年發展」(Youth Build)方案，提供青年更多營建技術學習的機會。
- (4) 挹注更多經費到「工作團中心」(Job Corps centers)，提供 16-24 歲青年更多的訓練機會。

3. 美國志工團 (AmeriCorps)

美國全國性的志工服務自 1903 年成立「合作教育運動」(Cooperative Education Movement) 的正式性組織開始至今，已有超過 100 多年的經驗，雖然美國的志工團體係以義務的方式提供服務，但初期志工成立的出發點，仍以解決青年失業問題為主要考量。例如「全國公民社區團」前身的「公民維護團」，即是羅斯福總統為解決當時美國經濟大蕭條所提出「新政」的措施之一，經由政府提供 25 萬名失業青年從事地區性計畫的工作，以維持青年志工個人及家庭的生活。

「美國志工團」加入要件：(1) 需為年滿 17 歲以上之美國公民或永久居民；(2) 志工全職或兼職服務期間為 10-12 個月。志工服務期限完成後，可獲得最高 4,725 美元的美國志工教育獎助金，兼職志工也可享有部分數額的獎助金（需先具有高中或同等學歷，並於 7 年內使用）。志工服務期間，可享有健保、工作技能訓練及學生貸款展延的保障，約有半數的志工可領取適度的年度生活費。經由調查參與的成員，發現其較願意選擇公共服務作為個人生涯工作，且都認為對增加個人的工作技能非常有幫助。

具體而言，「美國志工團」成員主要從事下列 9 項服務工作，分別為：指導弱勢青年、消除文盲、增進健康服務、興建房舍、電腦教學、清掃公園河川、設計與執行課後輔導計畫、協助社區災後聯繫及建立組織能力。雖然該 9 項工作內容有直接改善社區外觀或提供緊急援助的功能，但就長期施政目的而言，對提升青年工作技能及就業準備頗具成效。

4. 美國職業訓練及職涯輔導機制

美國職業訓練的中央主管機關是「美國勞工部(U.S. Department of Labor)」，設有 8 個單位負責相關事宜。其中，與公民的職業訓練最具直接相關的是「就業與訓練署(Employment & Training Administration, ETA)」，負責規劃訓練方案、建立各州的就業服務部門網路、以及建構全國的失業保險制度。

美國並沒有設立公共職業訓練機構，執行開辦訓練課程的機構多由學校、企業以及民間團體籌設的訓練機構辦理。美國的職業訓練之組織運作的最大特色在於地方分權，訓練課程的執行由各州之職業中心規劃及執行，各州掌有主導權，各州再由各地

方學區來辦理，即典型的地方主導，聯邦政府對地方政府的掌控權是運用經費的補助方式來達到目的。

(1) 高成長工作訓練方案 (President's High Growth Job Training Initiative；簡稱 HGJTI)¹⁵

1990 年代末期，美國的勞動力面臨了幾項嚴苛的問題，主要歸因於勞工技術與勞動市場職缺無法配合，以致於高級技術及專業人力嚴重不足，許多廠商無法覓得足夠高級技術人力，影響其產業競爭能力及再升級；另一方面，卻又有為數眾多的勞工因受限於技能無法提升而被困於低薪的工作，因此美國政府特訂定「勞動力投資法」(Workforce Investment Act，簡稱 WIA)，進行人力資本的投資與提升。該法案的主要目標是希望藉由職業訓練來提升勞動的品質，並引進產業界的力量，以增加國家的競爭力，進而結合職業訓練與就業服務以促進失業者再就業，降低其對社會福利的依賴。

2003 年時美國政府更進一步修訂 WIA 法案內容，於 5 月份提出美國高成長工作訓練方案 (HGJTI)，該法案主要鼓勵產業界及雇主團體能加入勞工的職業訓練，以提升勞工技能水準，並因應產業現在及未來的人力需求，不致因為產業變遷發展而被淘汰。以下謹就高成長工作訓練方案 (HGJTI) 職業訓練的相關制度規劃與運作加以說明。

A. 訓練職類之選擇

根據美國勞工部網頁¹⁶對於 HGJIT 的介紹，在職業訓練的職類選擇上，主要基於兩項考量：

1. 該產業必須要能創造數量龐大的新工作機會；亦必須對於美國其他產業的成長有重大影響力。
2. 該產業必須是具有科技與創新的特性，而使勞工需要新的技能。

基於以上的素求，美國政府選定了以下的策略性產業：

1. 精密製造業 (Advanced Manufacturing)

¹⁵黃春長、陳世昌 (2008)，〈考察美國高成長工作訓練方案〉，台北：行政院勞工委員會職業訓練局出國報告。

¹⁶美國勞工部全球資訊網 <http://www.doleta.gov/brg/jobtraininitiative/>，瀏覽日期：2013 年 7 月 8 日。

- 2.航太科學（Aerospace）
- 3.汽車工業（Automotive）
- 4.生物科技（Biotechnology）
- 5.營建業（Construction）
- 6.能源業（Energy）
- 7.財務金融服務（Financial Services）
- 8.地理空間科技（Geospatial Technology）
- 9.醫療服務暨健康照護（Health Care）
- 10.旅宿餐飲服務業（Hospitality）
- 11.資訊科技（Information Technology）
- 12.零售業（Retail）
- 13.交通運輸業（Transportation）

除了以上的策略性產業外，就業及訓練署（ETA）也擬定了適用所有高成長策略性產業的職訓重點工作項目，包括：

1. 加強青年就業者在高成長產業的職訓管道；
2. 透過建置職能模型（competency models）、職涯階梯（career ladders）、職涯窗格（career lattices）等，協助年輕人與新進勞工取得在高成長產業中之生涯發展機會；
3. 增加專上職訓教育的多元化選擇，包括學徒方案、社區學院等選項；
4. 協助處於衰退產業中的勞工轉型發展；
5. 開發新的勞動力或未開發的勞動力；
6. 發展在職勞工提升技能的職訓策略；
7. 增加小型企業（small business）參與職訓的機會。

在選定以上所謂的高成長產業別及適用於所有高成長產業的重點工作項目後，即由美國勞工部就業及訓練署（ETA）召開會議，並分別邀請產、官、學各界專家學者討論各產業所需人力資源培訓以及職業訓練所需的因應方案，做成結論及建議後交由就業及訓練署（ETA）編列所需的預算，提交至美國國會核定，預算通過後則由就業

及訓練署（ETA）針對本方案進行公告與宣導，並公開徵求各項提案來執行各產業的職業訓練方案，可提案的單位包括政府部門、產業界及非營利組織等。

各項提案責由本方案補助金申請促進會（Solicitation for Grant Applications；簡稱SGA）負責審查作業及提案執行管理等工作。各計畫經審核通過後則由美國勞工部撥付經費到各州的勞動力投資委員會（State Workforce Investment Boards），再由州級的勞動力投資委員會規劃、轉撥付到地方級的勞動力投資委員會（Workforce Investment Boards；簡稱WIB）去執行。

B. 辦訓單位之評選機制

各該提案係由勞工部就業及訓練署（ETA）受理申請，並責由本方案補助金申請促進會（SGA）負責後續審查准駁作業及提案執行管理等工作，SGA 並提供撰寫計畫注意事項如附錄二。提案單位不限公部門，還可以是民間營利性質的企業及非營利相關組織等，以下僅就可提案單位做一簡要介紹：

1. 公共勞動力投資系統（Public Workforce Investment System）：由美國聯邦政府投資 2.85 億美元，循行政系統由聯邦政府、州、地方逐級傳遞下去，全美有 1,953 個一站式商業暨就業中心（one-stop business & career center）和 1,648 個分支機構，直接對受雇者和求職者提供服務。各中心配置有政府部門的工作人員，也有非營利相關組織之工作人員在相同服務據點內共同合作，提供就業服務、失業保險、職業訓練及雇主服務等措施，是一個介於求職者與企業之間的整合服務系統。
2. 民間非營利組織：包括社區大學、技術學院、教育與訓練提供者、宗教慈善組織或社區服務組織。
3. 民間企業。

高成長工作訓練方案（HGJTI）的提案單位可以是以上三方之一，但所發展的策略夥伴關係則包括「產業雇主團體」、「教育訓練系統」、以及前述區域內的「公共勞動力投資系統」三方的參與。

1. 產業雇主團體：必須要能主動投入計畫各項活動，包括界定計畫的策略與目標、界定產業所需求的技術與職能、設計訓練課程、實施訓練活動、參與界

定結訓合格的認定標準、提供財務上的支援，或進用合格結訓的學員等。

2. 各級教育辦訓單位：必須協助雇主針對產業所需要的技術與職能，研發技能導向的職能模型、課程與新的教學方法（如學徒制訓練），並訓練待業者或在職工作者，以建立其就業能力。
3. 勞動力投資系統（包括州級以及當地的勞動力投資系統或一站式商業暨就業中心）：必須蒐集分析勞動市場資訊、遴選或轉介可參訓學員（如青少年、失業者、低工作滿意度的在職者）參加社區大學所辦理之訓練課程或就業、將結訓合格的學員推介給缺工的企業雇主、追蹤結訓學員的學習成效。
4. 其他社區服務組織：發掘低度就業人口（如低所得者或移民）、提供學員個案管理服務、個別教導或職涯啟發等其他支持性服務措施。

補助金申請促進會（SGA）核定補助與否的關鍵，主要係依據表 2-6 所列之審核標準所審核確認的分數，輔以綜合考量本方案在各區域之間或各產業間資源配置之均衡性問題。審查結果均公布在就業及訓練署的網站上，以昭公信。

表 2-6 高成長工作訓練方案計畫之審查標準

審查重點	審查標準	權重
對區域產業發展與人力需求的描述	對產業所需勞動人力及訓練供給缺口的描述內容是否明確具體，是否有相關依據或佐證資料。	10
所聯結的策略夥伴關係的強度	所發展的策略夥伴關係是否包括有區域內的公部門勞動力投資系統、產業雇主團體、以及教育訓練系統等三方的參與（包括有責任分工上的明確承諾，有制度化的協調聯繫機制，並能持續存在，不因計畫結束而終止夥伴關係）。	20
勞動力發展的執行策略	1. 所擬訂的解決方案是否以培訓發展符合產業需求的勞動力為核心宗旨 2. 內容是否足夠周延精緻、經費配	25

審查重點	審查標準	權重
	置適當 3. 發展過程中是否有參採培訓之相關標竿成果或作法 4. 其預期效益能否深化各策略夥伴間的協同意識，並有效回應產業發展之人力需求。	
明確、具體的產出成果	職業訓練的產出成果必須包括以下的績效評估規劃： 1. 績效指標：包括訓練容量等，應以美國勞工部就業職訓署所訂定共通性訓練績效評量指標為基礎。 2. 其績效評估方法：應符合明確性、可測量性、可實現性、與核心宗旨有相關性、設定時間期限之 S.M.A.R.T 原則。 3. 訓練產出：如課程模組或職能模型等，以及其他非訓練類活動之適當績效指標（如活動參與程度、預期效益）。	15
自籌或外部聯結的資源	1. 能否明確描述自籌資源數額，含經費及實體資源，價值金額至少應達提案需求總經費之 25%、來源須有佐證資料及用途等。 2. 是否盡力聯結計畫外部的資源，聯結對象可以是州政府、策略夥伴以及其他組織。	10
與區域經濟的連結性	與區域經濟、人力資源的發展是否有效連結	5
執行提案的管理能力	提案執行之管理組織架構，包括計畫經理人、執行團隊成員（含各參與組織及相關工作人力）、提案之資訊管理系統，以及提案單位執行類似工作之經驗等。	10

審查重點	審查標準	權重
總分	100	

C. 計畫申請所需資料

各提案單位申請時，應檢附下列資料，向補助金申請促進會（SGA）提出申請，經審查核定後撥付補助款項，以執行各該提案內容：

- 1.提案申請表：各該提案規劃之執行期間最長可達3年，提案申請表內容應包括提案單位基本資料、申請補助方案別、提案摘要、經費需求以及提案計畫書，內容應包括目錄、提案摘要（含提案單位、提案名稱、實施區域範圍、解決方案概述、策略夥伴、經費需求）、執行時程表、細部實施作法。
- 2.預算書：各該提案規劃之執行期間最長可達3年，預算書內容應包括預算摘要、提案內所規劃之解決方案或各類型活動的支出項目、自籌經費額度及經費來源、申請本方案補助經費額度及經費支用分配期程）。
- 3.相關佐證資料：包括計畫經理人履歷表、自籌或聯結之經費來源證明、描述產業發展之統計資料、策略夥伴合作承諾書（letter of commitment），SGA對於合作承諾書並無規定的格式，但必須載明策略夥伴的角色，包括所負職責、承諾提供的資源、合作分工內容。

D. 訓練經費項目及結構

在訓練經費的預算編列方面，首先，各提案規劃之執行期間最長可達3年，可編列之經費項目則包括有解決方案或各類型活動中所需要之人事相關費用、差旅費、設備費、實施訓練之雜支費用、相關契約應支付之費用、建築費及其他必要之費用等直接費用（針對受訓學員所提供的生活津貼不在可補助項目之列）、間接費用（共通性、非可歸屬於個別活動的支出項目）以及行政管理費用（其額度以提案總預算的10%為上限）。若計畫經核准後，提案單位執行時實際自籌所得經費額度或實際支用經費項目與原先提案內容不一致時，均會被SGA要求繳回部分補助經費。

至於提案內容中所規劃受訓對象的範圍設定則非常有彈性，包括失業者、在職勞

工、新進員工、青年及特殊族群（special population）都可以被納入，但前提是必須經由各策略夥伴（包括「產業雇主團體」、「教育訓練系統」、以及前述區域內的公部門）的認可，且必須與提案內容所希望解決的勞動力技能不足的問題有所相關。

E. 職訓計畫執行成效管考

勞工部就業及訓練署（ETA）對於核定的高成長工作訓練方案（HGJTI）其執行進度與成效亦進行嚴謹的定期查核，在計畫徵求公告中即明訂計畫管理機制的相關規定，首先配合就業及訓練署（ETA）針對本方案所進行的方案產出暨成效評估研究，計畫執行單位必須配合提案內各項活動之辦理情形，包括各參與者負責業務及經費運用情形等進行完整之紀錄，並提供相關工作人員及參訓者之聯絡資料，供就業及訓練署（ETA）進行評估工作。

另外，各計畫在執行期間中，計畫執行單位必須以線上回報作業每季向勞工部就業及訓練署（ETA）回報經費支用情形以及執行進度，執行單位可利用 ETA 所提供的帳號、密碼在線上填報系統「PAW On-Line Reporting System」進行填報作業，其內容包括以下內容：

1. 計畫所核定之各項活動之辦理情形
2. 進度成果（累積）
3. 本計畫之受訓者成功案例分析
4. 下一階段執行活動預告
5. 計畫執行期間所遭遇的困難或挑戰
6. 執行本計畫之心得

而為減輕執行單位的負擔，並在填報作業時有所依循，就業及訓練署（ETA）特別設計了一套「Performance At Work（PAW）」的軟體免費提供給計畫執行單位，讓執行單位評時就可以簡單的蒐集製作填報作業所需的資料，而不需在花過多時間在製作相關的表冊。

在整體計畫所有活動結束後後 60 日內，執行單位必須提出期末報告，報告內容應包括提案活動辦理情形、相關訓練活動成果、計畫之受訓學員就業狀況等，且必須參考就業及訓練署（ETA）所訂定之共通性訓練績效評量指標提供受訓學員之訓後發

展情形，並完整紀錄解決方案之執行步驟與作法。

所謂的「共通性訓練績效評量指標」係指美國勞工部就業及訓練署（ETA）所訂定適用於各產業的共通性訓練績效指標，雖然各項培訓活動績效指標的設定方向與內容，都可能因為產業特性而有其特殊性及差異性，但各產業所需的人力資源仍有若干共通的核心能力，故就業及訓練署（ETA）設定了下列各項共通性訓練績效指標：

1. 以成年人為訓練對象之訓練活動績效評量指標

- (1) Entered Employment（就業率）：針對待業中（以參訓日為認定基準日）之參訓者，職前訓練結訓日起 3 個月內能順利就業之結訓學員人數÷全體參訓學員人數之比率。
- (2) Retention（留任率）：針對結訓後3個月內順利就業之參訓者，結訓後能持續就業達6個月以上（不一定要受僱於同一個單位）之學員人數÷全體參訓學員人數之比率。
- (3) Average Earnings（平均薪給），針對結訓後9個月仍在職之參訓者，進修訓練結訓後能持續就業達6個月以上之學員的6個月平均薪資所得水準÷全體參訓學員於同期間的平均薪資所得水準。此項不再採用訓前、訓後薪資水準之比較，以避免對參訓前擁有較高薪資之受訓者產生偏差的評估結果。

2. 以青年為訓練對象之訓練活動績效評量指標

- (1) Placement in Employment or Education（就業率或升學率）：針對未就讀高中（以參訓日為認定基準日）亦未就業之參訓青年，結訓後3個月內能註冊就學高中、就業、服役或接受進階技能訓練之學員人數÷全體參訓學員人數之比率。
- (2) Attainment of a Degree or Certificate（學歷取得率）：針對就學中之參訓青年，結訓後9個月內能取得一般高中以上之學歷或同等學歷（GED¹⁷）證明之學員人數÷全體參訓學員人數之比率。
- (3) Literacy and Numeracy Gains（基本學力提升率）：針對基本學力不足且失學中之參訓青年，結訓後能提升閱讀、書寫能力或算術能力等一項以上基本學力程

¹⁷ GED 測驗全名為 Tests of General Educational Development，由美國教育評議會 American Council on Education (ACE) 所研發，提供應試者檢定證明具備美國一般高中畢業生的基本知識與技能。考試方向主要是中學畢業生程度的主修知識與技能。通過考試後由州政府核發同等學歷證明。

度之學員人數÷（參與訓練活動之時程持續達一年以上之學員人數＋參與訓練活動之時程在一年以下之學員人數）之比率。有關基本學力之提升程度，以開訓日2個月內之前測成績與結訓後之測驗成績為比較之基準。

另外，接受補助之畫執行單位因執行該計畫所獲得的訓練產出，包括課程模組、教材講義、教學輔助工具或線上課程等，必須在提出申請時即先予承諾同意無償提供其因執行計畫所得之智慧財產給就業及訓練署（ETA），並授權該署以任何方式公開發表推廣、分享周知任何有參考意願的單位參考運用，運用範圍包括複製、修訂調整等。

F. 辦訓單位對於學員的訓後就業輔導措施

幾乎所有的 HGJTI 提案計畫之策略夥伴都包含企業雇主，且都簽有相關正式的合作同意書，雇主在職訓計畫中的角色非常重要，除了能協助確認職訓計畫目標真正符合產業界的需求，更直接參與職訓內容的設計與訓練課程的運作，使培訓出來的人才能真正為產業界所用，所以在 HGJTI 計畫中，許多自職訓計畫中結業的學員直接進入參與計畫的雇主企業中成為新進人員，此種運作方式是我國委外職訓制度將來可考量加入的機制，亦可以解決目前訓用不一的現況。

例如在某些有關能源業的 HGJTI 計畫中，就有數十家油礦企業參與，他們對於職訓計畫的投入非常深入，不僅針為企業所需人才設計培訓課程內容，更將所執行的 HGJTI 計畫做為新進員工的職前訓練，當學員結訓後即可直接進入該企業成為正式員工；又例如許多 HGJTI 計畫，就與數家大型醫院簽有合約，對於結訓且取得助理護士證照(CNA)、助理醫護員證照(CMA)、急救技術員證照（EMT）的學員直接加以雇用；而若干造船業的 HGJTI 計畫，參與培訓的雇主會支付學員在受訓期間工資，金額通常比基本工資高出些許。。

其他的 HGJTI 計畫也都有直接雇用結訓學員的類似機制，對於企業來說，員工的訓練成本可由 HGJTI 計畫經費支出，且可根據企業的需求設計訓練內容，企業亦可掌握新進員工的品質，在以上許多效益的考量下，許多在地企業樂於參與 HGJTI 計畫，且都維持著長期的合作關係。綜上所述，美國委外職訓制度由國家最高層級的經濟發展政策，選擇高成長產業，並結合在地產業與地方的各個相關組織，根據

區域產業的發展策略及人才需求來設計訓練課程，且在結訓後由參與的雇主直接雇用學員，這種由國家最高層級主導的訓用一元化做法，非常值得我國學習。

高成長工作訓練方案（HGJTI）所補助的職訓方案，結合了「產業雇主團體」、「教育訓練系統」、以及區域內的公部門「勞動力投資系統」的夥伴力量，一方面在協助產業滿足其人力需求，鼓勵雇主運用學徒制訓練（apprenticeship training）作為技能發展的方法，並結合在職訓練和學術界，以確保符合國家發展需求的高技能員工的養成管道，另一方面更積極的意義則在於建立具標竿解決方案，並加以擴散宣導，以利各產業或州政府在面臨該產業的人力資源問題時做為參考，以確保勞工技能可以滿足各高成長產業所界定的人力需求。

（2）社區基礎的工作訓練補助計畫（President's Community-Based Job Training Grants；簡稱 CBJTG）¹⁸

2005 年 10 月起推動的「社區基礎的工作訓練補助計畫」，其背景乃是因為高成長工作訓練方案（HGJTI）在推動之初，就業及訓練署（ETA）就發現全國各區域訓練資源的不足對於該方案的推展成效形成了限制，而最接近地區勞動市場、且擔負技職人才培訓重要角色的社區大學/技術學院便成為重要的人力訓練提供單位，故應致力於提升並擴大社區大學及技術學院的辦理職訓能量。本方案旨在加強社區大學/技術學院與產業雇主團體的關係、提升社區大學職員之素質與專業能力，並即時更新社區大學/技術學院的教學設備，建置貼近職場的臨場感學習環境，以配合產業發展與其人力之需求。

A. 本方案之特色重點

1. **與高成長產業人力需求之配合：**就業及訓練署（ETA）設定本方案之提案重點在於社區大學/技術學院所提供之訓練內容要能配合區域內之高成長產業所需人力資源，包括新進人員與現職人員之技術及職能，並協助該產業從業人員降低離職率或提升工作所得。
2. **緊密分工的策略夥伴關係：**社區大學/技術學院必須與相關單位，包括區域內的

¹⁸黃春長、陳世昌（2008），《考察美國高成長工作訓練方案》，台北：行政院勞工委員會職業訓練局出國報告。

「一站式商業暨就業中心」(one-stop business & career center) 或各級勞動力投資系統 (Workforce Investment System)、產業界雇主團體以及各社區服務機構發展長期的策略夥伴關係，並有明確的資源承諾與責任角色分工，且不因本計畫執行期限到期而消失。以下是各策略夥伴在本方案所擔負的工作：

- (1) 勞動力投資系統：包括州政府及地方的勞動力投資系統或一站式商業暨就業中心，必須負責蒐集及分析勞動市場資訊、協助轉介有需求或有潛力的民眾參加社區大學/技術學院所辦理的職業訓練課程，並將受訓合格的學員推介給有人力需求的產業雇主，並追蹤調查結訓學員的學習成效與學用配合度。
 - (2) 產業雇主團體：在計畫中的角色包括協助界定計畫的策略與目標、提供產業所需求工作人力應具備的技術與職能資訊、設計訓練課程、實施訓練活動，並提供財務上的支援、進用合格結訓的學員等。
 - (3) 各級教育辦訓單位：協助雇主針對產業所需要的技術與職能，研發技能導向的職能模型、課程與新的教學方法，如學徒制訓練。
 - (4) 其他社區相關組織：須投入協助本社區內之低度就業人口，如低收入者或外國移民者，並提供學員個案管理服務、個別輔導或職涯啟發等其他支持性服務措施。
3. **教育機構辦訓能力的加強**：區域經濟與高成長產業所需勞動力之訓練活動必須由社區大學/技術學院來執行，故社區大學/技術學院須加強其辦訓能力，包括發展標準職能課程、創新教學方法及教學輔助工具、具實務經驗的專業教師、購置符合該產業實際運用的教學設備、強化教學人員專業證照能力、發展以技術類別為主的遠距教學課程等。
4. **策略夥伴自籌經費的規劃**：本方案提案單位必須有自籌經費的挹注，而非所有經費全部都依賴政府補助，此項作法亦可確保策略夥伴的實質參與，包括經費的投入，並可擴大實施的成效。
5. **執行方式能建立標竿效果**：社區大學/技術學院所建構的運作模式能夠標準化，俾供外界做為類似職訓個案的參考依據。社區大學/技術學院透過執行本計畫可將產

出訓練成果包快速回應該高成長產業之人力需求，並於結案後將所建構的運作模式與各項產出成果都透過就業及訓練署所架設的專屬網站、製作成果報告光碟，內容包括訓練課程教材、遠距教學課程、訓練規劃之作業流程、職能及技能模型、教學工具及輔助設備、人力職涯發展進路或職涯階梯、個案研究資料、成立產業技能發展中心、本計畫專案網站規劃方式等，讓其他的社區大學/技術學院、勞動力投資系統及產業界分享應用。

6. **須有明確具體的產出成效：**包括辦訓產生的績效及提案單位辦訓能力是否提升的績效等等，本計畫特別強調每個計畫都應該依據其策略夥伴提出的問題或挑戰發展出解決方案，其績效之評量指標，則依據勞工部所訂定之共通性訓練績效評量指標加以設定，並應有因不同計畫而異的成果評量指標。而在提升社區大學/技術學院辦訓能力方面，則應提出加強辦訓能力之相關活動、所產生之效果、以及評量績效之方法。

7. **人力資源發展策略的重要環節：**社區大學/技術學院是技職人才培育的搖籃，其教學發展要能成為區域經濟及人才資源發展策略之重要環節，尤其是在策略夥伴的聯盟建立以及外部經費資源籌措，可以讓本方案的成果有更廣泛的價值與效益。

B. 各提案應提供之申請資料

提案單位在申請 CBJTG 方案之計畫補助時，必須提供以下文件：

1. 2 頁的提案摘要：包括提案單位名稱、組織簡介、訓練活動及職能建立規劃、補助經費需求、自籌經費額度、訓練目標對象、計畫績效評估方式。
2. 技術計畫書 (technical proposal)：限 20 頁 A4 紙張之內（超過頁數限制者不予審查），內容應包提案單位基本資料、提案單位員工編制、提案單位相關統計資料、策略夥伴合作承諾書 (letter of commitment)，SGA 對於合作承諾書並無規定的格式，但必須載明策略夥伴的角色，包括所負職責、承諾提供的資源、合作分工內容、自籌經費規劃等，以及其他支持性的文件。
3. 1~3 頁對於訓練、就業、職能建立成效的規劃，包含共通性訓練績效評量指標。
4. 1~2 頁的計畫執行時程表。

5. 完整的申請資料目錄。

C. 各提案之審查標準

各提案單位申請時，應檢附申請資料向補助金申請促進會（SGA）提出申請，各計畫亦是由補助金申請促進會（SGA）負責後續審查作業，其對提案計畫之審查標準如表 2-7 所列：

表 2-7 「社區基礎的工作訓練補助計畫」（CBJTG）之審查標準

審查重點	審查標準	權重
產業所需人力及職訓缺口分析	對產業所需勞動人力及訓練供給缺口的描述內容是否明確、具體，是否有相關依據或佐證資料。	10
策略夥伴關係	所發展的策略夥伴關係是否至少包括有公部門勞動力投資系統、社區大學/技術學院、產業雇主團體、以及教育組織系統等四方的參與，且在各執行階段上均有明確的責任分工的承諾。	20
社區大學/技術學院辦訓能力	社區大學/技術學院辦訓能力是否能滿足產業人力需求，運作模式是否創新並可供其他單位作為參考依據，實施作法，如目標、活動內容、時程、成本、宣導等，是否具體呈現。	25
績效指標評量方式	各提案提出解決方案是否有配合其特質的績效指標，以及社區大學/技術學院辦訓能力提升的績效指標及其評量作法。	30
行政管理能力	社區大學/技術學院執行提案的管理制度是否有專案經理人、參與工作團隊的重要成員及彼此間的分工與協調聯繫機制是否健全。	10
與區域經濟人力資源策略的關聯性	提案計畫是否能強化各策略夥伴間的聯結，進而行程促成區域經濟及人力資源策略發展的後盾。	5
外部經費來源	本計畫是否有外部資源，且是否能結合	加分項

審查重點	審查標準	權重
	勞動力投資法（Workforce Investment Act）所提供的相關訓練補助經費，經費來源必須明確詳述補助單位、類別、補助額度以及參與本計畫之附加要求。	
合 計	100	

D. 計畫執行成效管考

本方案於 2005 年 10 月、2007 年 1 月、2008 年 10 月分別核定第一、二、三梯次的補助對象，三梯次總計補助 4 億美元在 211 個社區大學/技術學院的培訓計畫上，每個社區大學/技術學院的補助金額自 50 萬至 200 萬美元不等，各計畫案之執行期間最長可達 3 年，此階段計畫至 2011 年結束。

與高成長工作訓練方案（HGJTI）相同，各計畫案在執行過程中也必須每季向勞工部就業及訓練署（ETA）回報計畫經費支用情形及執行進度，內容包括計畫內各項活動之辦理情形、累積進度成果、職訓成功案例分析、其他衍生需求等，此部分亦是採線上以 PAW 系統回報作業，另外，亦規定計畫執行結束後 60 天內要提出期末報告，內容包括提案活動辦理情形、學員訓練成果與就業狀況、學校辦訓能力提升作法相關具體產出內容。

（3）美國對於職業訓練需求者的密集服務(Intensive service)

前面所提到的美國「一站式商業暨就業中心」，其所提供的服務主要分為核心服務及密集服務兩大類，初級服務為所有人均可使用的服務，而密集服務則依求職者自決需要，職業訓練方面則屬於後者，其服務流程如下：

A. 個案管理及諮詢服務

「一站式商業暨就業中心」裡的就業發展員經與求職者諮詢會談後，評估個案當事人有職業訓練需求者或有就業障礙需進行深度諮商者（多為弱勢者或領取失業給付者），則轉介給中心裡的個案管理員。個案管理員接案後與求職者進行初次會談，決定是否符合參加 WIA 方案的資格及所需的服務，若符合資格，經求職者同意後簽署

載明各項應配合事項的同意書。個案管理員於初次會談後擬定個人就業發展計畫，確認需求者的就業/參訓目標並載明當事人應配合的事項，由其閱讀後簽名，之後每個月需撰寫求職或訓練報告，報告這一個月的就業或職訓情形，持續撰寫直到就業或結訓為止。

個案當事人就業後仍需持續進行一年的追蹤(每月追蹤 2-3 次)，並視需要提供協助，以確保個案穩定就業。中心每二星期會舉行一次個案管理會議討論個案，以提供給個案最好的協助。

B. 個人訓練帳戶 (Individual Training Account；簡稱 ITA)評估

此項設計主要是評估個案是否有職業訓練需求，以決定是否提供訓練補助。中心提供訓練補助的對象為低收入者、遭解僱之失業勞工、青年人(18-21 歲)、或由社福部門轉介者。個人訓練帳戶評估過程如下：

1. 針對有參加職訓意願的個案當事人，透過接案會談與個案討論參訓後的就業方向及評估是否合於 WIA 方案參與條件（以獲得訓練補助的經費來源）。
2. 個案當事人決定參訓後，個案管理員便協助在辦訓單位資料庫中找尋 2 家以上訓練機構，並將訓練機構相關課程內容及與訓練機構洽談的結果做成檔案並交給個案當事人，作為確實有訓練需求，該項訓練值得受訓的證明。
3. 由個案管理員審視相關文件證明求職者確有職訓需求後，開立訓練補助單（Client Referral Individual Training Account；簡稱 CRITA），由個案當事人者持單至訓練機構報到，經辦訓單位審查資格後參訓。
4. 相關資料呈報當地的勞動力投資委員會經核可後，辦訓單位分 2 階段（個案完成 50%之訓練及所有訓練）向勞動力投資委員會請款。
5. 個案當事人於參訓期間每月需撰寫訓練報告，向個案管理員報告近一個月的訓練情形。
6. 結訓後專人電話追蹤個案當事人是否就業，本項追蹤於結訓後 3 個月及 6 個月各進行一次。如尚未就業，則提供相關就業協助（就業服務專員亦可提供協助）。

（四）德國

德國在解決青年就業問題上素有績效，青年失業率低於各國，主要有以下值得學習的地方：

1. 健全的就業法規體系

在德國，青年就業首先在法律法規上得到較為系統的保障，這種保障是以職業教育、職業培訓和勞動保護等與青年就業密切相關的重大方面為基礎，構成了具有德國特色的青年就業扶助體系。早在 1969 年，當時的聯邦德國就頒佈了《職業教育和培訓法案》；1976 年，根據對培訓位置的規劃和預測，德國頒佈了《培訓方案促進法》；1981 年，為了將職業教育研究與職業教育管理和規劃相聯繫，德國頒佈了《職業教育促進法》；為了改善對青年人的勞動保護並提供相應的就業諮詢指導，德國還先後頒佈了《青年勞動保護法》、《聯邦社會援助法案》、《兒童與青年服務法案》等一系列與就業相關的法規。這些法規的頒佈，使青年就業項目的實施以及就業前的培訓成為一種專門性、強制性的社會義務，也成為歷屆政府執政期間必須考慮的要務。

在制度層面上，「實習制度」和「職業認證資格體系」的建立與實施，通常被認為是德國解決青年就業問題的關鍵環節。實習既包括進入企業後的正式訓練，也包括在校期間以天或小時進行的間接訓練。在德國，接受過實習訓練的青年約占 65%~70%。通過實施嚴格的實習制度，不但有利於青年勞動技能的形成，教育系統與勞動力市場也實現了較為成功的整合。參與實習的人數比率之所以較高，與德國權威的職業認證資格體系密切相關。這種職業認證管理非常嚴格，認證程式也很正規，因此在全行業中均被獲得認可，對於獲得了職業認證資格的青年來說，意味著獲得了就業的「入場證」。這種雙元培訓體制把培訓與就業緊密結合起來，培訓內容往往就是職業工作技能，實習地點往往就是將來的就業單位。更為重要的是，在德國這些制度的實施得到了社會各方面的廣泛參與，例如在實習專案的管理上，企業和員工代表都參與其中，共同商定培訓內容和管理方式，並在其中引入了互惠機制，使各方利益都得到不同程度的實現；在實習和職業資格認證方面，政府、社區與青年組織也積極地對其進

行評估與監督。可以說，德國是動員了全社會的力量去傾力解決青年就業問題的。

2. 完備的「師徒制」職業培訓體系

德國在職業技術人力資源的利用和開發過程中，職業指導發揮著極為重要的作用。它不僅可以幫助青年提高選擇職業的能力，加大就業機率，而且可以幫助拓寬青年的職業發展前景。德國在這方面的工作做得比較完備，具體來講，主要有以下幾點經驗：

（1）有明確的宗旨與目標

德國職業指導的宗旨，是為每一個青年提供適合本人能力和發展方向的就業諮詢和指導服務。其目標涉及社會的各主要方面，包括使人力資源開發適應勞動力市場供給與需求的上下波動；緩解就業壓力；避免或減少國家失業保險等社會福利支出；增加社會弱勢群體培訓和就業機會；爭取不同性別的勞動者在勞動力市場中的平等地位；加強勞動力市場中對勞動者個人責任感的培養和雇主與員工之間的合作關係；提高新老員工的素質結構，減少未接受正式培訓的員工在整體人力資源中的比例；提高青年人選擇職業和自我推銷的能力；執行並完善德國的終身教育體系。

（2）有法定的指導機構

為了使職業指導得到國家法律的確認和保護，德國聯邦法律規定，下列人員和機構有責任對青年進行職業指導，這些人員和機構包括：中等學校的心理學專家、職業指導員和教師；高等教育機構；聯邦就業服務部；各州的社會與青年福利機構；各州政府。此外，私利學校、行業協會和聯合會、私人職業諮詢公司、人事與諮詢管理專家等人員和機構也有責任提供相關的職業指導服務。

（3）有便利的、多樣化的職涯諮詢方式和途徑

為了便於諮詢者諮詢，提高職涯指導的效率，德國在職涯指導中採取了多種多樣的方式和途徑，主要有按約定的時間到各州、市就業辦公室面對面諮詢；如未預約，

可利用學校就業辦公室的開放時間面對面諮詢；電話諮詢；網上諮詢；對有共同或類似求職問題的團體進行集體職涯指導和諮詢；對較為複雜的個案，由就業辦公室心理學家和醫療專家組成專家小組共同進行「會診式」指導與諮詢。此外，對於學習上有困難或年齡尚未達到就業年齡的年輕人，則可參加國家就業指導辦公室資助的為期一年的預備職業教育，以幫助它們儘快成熟起來，提高它們的職業選擇能力。

3. 嚴密的職業培訓體系

德國的職業教育及職業培訓分就學期間的培訓和員工就業前的培訓兩個基本方面。按照德國職業教育法的規定，各企業都嚴格把好「就業者必須先接受正規的職業教育」這一關，也就是說，青年們必須經過正規的職業培訓，否則就不能進入職場。德國青年在讀完普通中學後，90%以上的人要接受職業培訓，準備進入職業生涯。經過2~3年的職業培訓後，還必須通過嚴格的職業技能、水準考核，才能被企業吸納為正式員工。成為正式員工後，還要參加企業的職前培訓，以強化專業知識和操作技能，最後才能被批准正式工作。這樣一系列嚴格的職業培訓，為青年提供了盡可能多的准職業經歷和社會化經歷，使青年逐步完成「過渡期」。

青年從學校到就業的過渡分為兩步：第一步是尋求見習機會；第二步則在於雇主是否決定雇傭而成為正式的成年工。公司培訓和職業學校教育兩相結合，目的在於使青年們畢業時成為勝任的勞工、產業技術工人或技術雇員。當一個國家的絕大多數青年都已經做好各種職業準備的時候，這在一定程度上說明國家為此作出了巨大努力，因而青年的失業問題應該從更廣泛的社會背景中去尋找原因，國家和政府也應更多地社會調控上作出努力。

（五）瑞士

1. 領先全球的職業教育體系

在瑞士，職業教育不是後段班學生的歸宿，而是國家經濟鏈條上重要的一環。瑞士是聯邦制國家，各州享有教育的立法權和管理權，但是唯獨職業教育由聯邦和各州共同管理。主管職業教育的國家機構——瑞士聯邦職業教育與技術辦公室隸屬於經濟事

務部，負責根據國家對職業教育的需要，制定各項職業教育和培訓政策及發展計畫。各州設有職業教育辦公室，負責對職業教育和培訓機構進行監督。瑞士的職業教育是一種銜接高等教育，面向終身教育的體系。瑞士學生在完成義務教育後，30%的學生到普通高中就讀，並準備上大學；5%的學生進入實科高中(Realschule)，屬於升學、就業兼顧之準備；65%的學生進入職業學校學習，這些人中有 90%以上將在畢業後直接就業。對義務教育後不能決定自己去向的學生，瑞士設立了「十年級」。這一年可以就近到普通中學或職業學校試讀，適應後再作出選擇。

據瑞士聯邦職業教育與技術辦公室最新發佈的《瑞士職業教育與培訓 2010 年報告》，瑞士目前擁有超過 2 百個職業教育專案，有兩年制項目和 3 到 4 年完成的項目。此後，學生獲得聯邦職業教育與技術文憑，可以就業，也可以進入高等職業學院，或通過會考進入應用科學大學乃至聯邦理工大學繼續學習。瑞士聯邦職業教育與技術辦公室的職能保證了這種連續性，瑞士的中等職業教育、高等職業教育、應用科學大學以及國家整體創新政策與計畫的制定均由該機構負責。從某種意義上說，瑞士的高等教育也是職業教育的延伸。許多大學教授擁有自己的企業，將科技創新成果快速轉化。瑞士人認為，創新無處不在，而職業教育更是重要的領域。在未來增長型行業方面，瑞士保持著領先地位。生物技術、醫療設備、資訊和通訊技術、微技術和納米技術、環境技術和共用服務等領域的迅速發展，無疑對職業教育提出了新的要求。

瑞士聯邦職業教育與技術辦公室推出了新的聯邦職業文憑。其目的是使職業學校的學生獲得更扎實的學術基礎，進一步消除職業教育與高等教育之間的障礙。獲得該文憑的學生，可以直接註冊應用科學大學，通過大學能力測試也可以進入州立大學或聯邦理工大學。2010 年，瑞士約 1/3 人口受過高等教育，比例近年來呈現穩定成長。

儘管國內外對於高等教育畢業生的需求越來越大，但職業教育在瑞士並未過時。瑞士將職業教育畢業證書分成 8 個等級，與波隆納系統(Bologna system)接軌，令歐洲的雇主能夠對外國求職者的能力和知識有一個清晰的認識。另外，瑞士的文憑還將附加一張英文的注釋，對於文憑持有者的能力進行詳細的說明。

2. 瑞士企業以培養學徒為榮

學徒是瑞士職業教育的主要形式。幾乎所有職業學校都有合作企業。學生在就業之前，需要與企業簽訂合同，並可獲得正式工 20% 的工資。

《瑞士職業教育與培訓 2010 年報告》指出，目前瑞士有 30% 的企業提供學徒工作機會。對此，政府並沒有強制要求，全憑企業自願。作為對企業工作的認可，各州職業教育辦公室每年會向接收學徒的企業頒發一枚徽章，上面寫著「我們培養了專業人士」。

瑞士的職業學校按行業和年級分班，每班 10 到 14 人。但由於行業太多往往不易做到。大部分職業學校由政府或行業協會開辦，有些行業可以跨州集中授課。各種職業、專業或行業協會組織在職業教育方面發揮著很大作用，其職責包括就制定、修改職業培訓及考試的標準、內容等向政府提出建議；受政府委託為職業資格考試出題，協調組織考試；組織實施本行業的職業培訓；向社會提供本行業的職業培訓方法和教材等。

在瑞士，學徒不用擔心被當成廉價勞動力而學不到東西。職業教育有嚴格的課程標準和品質監測體系，企業中擔任師傅的人，也要經過國家考試才能取得資格。在瑞士的校企合作中，企業會進行成本和收益的評估，給學生提供合理的培訓對企業和學生來說都很重要，也是調動企業積極性的關鍵。

（六）歐盟國家青年就業創新服務方案

除了前述成功的德國與瑞士，歐盟各國在高青年失業率的困境下，亦提出了青年就業創新服務方案，以下謹就各國的青年就業促進創新措施做一統整。

1. 職業與教育並行的「雙軌制度」將推展至歐洲各國¹⁹

如前所述，這個制度盛行於萊茵河流域的國家，以德國為主，其他國家有奧地利、丹麥、瑞士、以及晚近的挪威。雙軌制度也是一般所熟悉的「學徒制」或「三明治制度」。學校教育結合職業訓練，通常需要 3 年到 4 年的時間。通常學生進入職業訓練學校學習理論，然後每週有一天半至 2 天到工廠實習，並可由雇主僱用。

¹⁹德國聯邦教研部 2013 年 7 月 3 日報導 <http://www.bmbf.de/de/17127.php>，我國駐德國代表處教育組編譯。

學生在工廠實習所需經費，由政府與雇主分攤，同時為確保學生實習訓練符合就業市場所需，相關工會也會參與提供意見，於是政府與學校、企業雇主、工會等形成在雙軌制度中的「夥伴關係」，我國勞委會目前執行的「雙軌訓練旗艦計畫」即是仿效此制度。

歐盟面對各國居高不下的青年失業率，由德國主導，其聯邦教研部 (BMBF) 已與另外 6 個國家打算在職業教育的領域共同合作。在德國教研部的帶領下，德國代表和其國際上的合作夥伴們共同探討當今職業教育的發展狀況，最重要的是德國提供了其廣受世界各國認同的雙軌職業教育經驗作為解決問題的參考依據。除此之外德國教研部還與其它更多的國家進行有關教育政策的對談。

共有 6 個國家在教育改革的議題上與德國密切合作，此六國分別為西班牙、希臘、葡萄牙、義大利、斯洛伐克和拉脫維亞。2012 年 12 月這些國家在柏林簽屬了一份備忘錄，內容為以德國作為楷模來進行職業教育的各項具體措施。他們的目標是要在 2020 年以前讓各國 25 歲以下人口的就業率達到 80%。歐盟成員國中希臘和西班牙目前 25 歲以下人口的失業率高達 50% 以上，全歐盟的平均值為 25%，德國則為 8%，是各國中最低者。

歐洲各國的教育部長作出協議要讓國際職業教體系達到最佳的境界，並且還要為歐洲職業教育的場所確立一個標準的條件架構。同時德國也應該增強青年和雇員在接受職訓及工作時的流動能力。參與合作的國家也為起步階段共同擬定了下述具體步驟：

- 在德國的參與下，在各合作國家成立共計 30 個區域性的職訓網絡點。
- 完成六個政策諮詢方案。
- 規劃至少 10 個研究差旅，讓所有的專家們能依據各個情境互相討論並交換意見。
- 成立德國專家諮詢所和一個高階學習平台，以利協調運作和持續擴展合作計劃。
- 德國教研部編列 1000 萬歐元用作備忘錄的落實經費，其餘部分則由其它合作國家承擔。

- 德國聯邦職業教育學院 (BIBB) 接受德國教育部的委託，擴展為一個國際職業教育合作計劃中心。

上述過程也將在歐洲委員會和歐洲職訓促進中心 (CEDEFOP) 的支持下進行。德國民間團體也與德國教育部密切配合，各商會組織與協會都與他們國外的合作夥伴簽屬“德國職業訓練原則”轉移合作協定。其中德國外貿協會及在合作夥伴國之德企扮演了一個中心角色，它穿梭於各合作成員之間發揮了協調的功能。

2. 英國的「就業支援政策工作計畫」

有關英國的促進就業措施部分，保守黨政府上任後所推出之「就業支援政策工作計畫」，整合之前的新協定 (New Deal)、彈性新協定 (Flexible New Deal) 等措施，且將業務委託給民間業者。

英國政府在 2011 年 6 月 10 日公布新的「就業支援政策工作計畫」，除了整合現行的數個計畫外，亦將該政策之執行委託給民間業者或非營利組織。該政策將根據參加計畫者投入職場之困難者及渠等持續就業期間長短等成果來支付委託費用，且將具體的支援計畫內容完全委託給承包業者。據英國政府表示，未來 5 年間將有 245 萬人參加這個計畫。

「就業支援政策工作計畫」係以失業超過一定期間之求職者津貼申請者，及請領就業與生活補助津貼等給付者為支援對象，將前工黨政府辦理之各種就業支援計畫整合，並委託給民間企業或非營利組織。每個地區之公開招標的得標廠商，可再將業務委託給地區之各專業企業或非營利組織，來辦理支援業務。

如表 2-8，公立就業服務機構將依年齡及失業狀況，區分支援對象為 8 個群組，並根據其給付請領期間等條件，把這些申請者推介給各計畫承包業者。參加期間最長為 104 週 (2 年)，如果計畫結束仍無法就業，欲再請領求職者津貼等相關給付時，公立就業服務機構將再持續給予相關協助。

本計畫的最大特徵在於以申請者的就業狀況來支付委託費用，支付條件全國統一，申請者參與計畫時點 (attachment fee, 400-600 英鎊)，持續就業達到標準時點 (job outcome payment)，年輕及成人求職者津貼申請者為 26 週，其他則為 13 週，支付金額

為 1000□3500 英鎊)，其後持續就業每 4 週（sustainment payment，170□370 英鎊＊13□26 次）再加給委託費用。惟參加時點之委託費用每年將減額並在 4 年後廢止，另外持續就業達到標準時點之委託費用支付比重將以每年 10% 的比例減額，其後持續就業之委託費用支付比例則將提高。政府跟受委託業者之契約期間為 7 年，每年約需 30 億□50 億英鎊的預算。

此項新政策以成果論支付費用，可能會導致受託業者挑選就業能力較佳者給予協助，反不利就業困難者，故該措施之實施成果及實務作業狀況，值得持續關注。

在歐陸面臨國債危機之狀況下，英政府不可避免地藉由各項福利改革措施來削減社福支出，俾因應這一波的財政危機，因此，在可預見的未來，英國政府對於失業者之給付措施及就業促進政策應仍會繼續呈現緊縮要件、整合給付及加重罰則的狀態。觀察其所實施的新政策，雖大幅縮減政府支出，惟效果較之前的新協定（New Deal）、彈性新協定（Flexible New Deal）等措施有明顯落差。

表 2-8 英國「就業支援政策工作計畫」委外就業促進各族群相關規定一覽表

群組		對象	委託開始時間 (各種給付之 請領期間)	參加義務
1	失業者	18~24 歲	9 個月	強制
2		25 歲以上	12 個月後	強制
3		申請人本身條件非常不利就業，必須提早參加本計畫。 (例如：家庭狀況或本身有困難者、啃老族、尼特族、具前科者)。	3 個月後	視狀況決定是否強制參加
4		經就業與生活補助津貼之工作能力審查，認定為具工作能力者。	3 個月後	強制
5		由無工作能力津貼移轉至資產調查制之就業與生活補助津貼之申請者、屬於工作關聯活動組（3 個月內可能具有工作能力）或支援組	隨時	視狀況決定是否強制參加
6	失業者 (求職者津貼)	資產調查制之就業與生活補助津貼之申請者，屬於工作關聯活	隨時	視狀況決定是否強制參加

群組		對象	委託開始時間 (各種給付之 請領期間)	參加義務
	申請者)	動組(3 個月內可能具有工作能力)或支援組		
7		由無工作能力津貼移轉至資產調查制之就業與生活補助津貼之申請者、屬於工作關聯活動組(3 個月內可能具有工作能力)或支援組	隨時	視狀況決定是否強制參加
8	就業困難者 (無工作能力 津貼或所得補 助申請者)	尚未接受工作能力審查者	隨時	任意

3. 積極性勞動市場政策 (Active Labour Market Policies；簡稱 ALMPs)

北歐國家，如瑞典、芬蘭、挪威等國所採取的積極性就業政策，其政策的主要內容，是讓失業者經過訓練之後能在勞動市場更具競爭力和吸引力，終而能找到待遇不錯的工作。透過「積極勞動市場政策」，勞工被重新整備而能應付市場競爭。相反的，「消極勞動市場政策」(passive labour market policies)主要是在發放失業津貼。

從上述歐盟國家在 1990 年代以來為解決失業問題，特別是青年失業，以避免青年失業問題，一方面成為社會整體的經濟負擔，另一方面造成社會排除的現象，提出相關的因應對策，可簡單歸納下列三點：

- (1) 青年職業訓練必須與教育機構、民間企業積極與密切結合，採取「雙軌制」或「學徒制」，不僅可以縮短理論學習和實務應用的距離，而且由政府、學校、企業、工會等形成相互合作的「夥伴關係」。
- (2) 失業津貼與尋職津貼的提供，必須與就業服務密切結合。政府提供各項失業或尋職津貼，並由政府安排教育訓練、志願部門或環保部門就業。同時，雇主如提供工作機會或職業訓練給青年，政府可補助部分經費。

- (3)「積極勞動市場政策」逐漸取代「消極勞動市場政策」。以加強勞工的市場競爭力，特別是協助就業弱勢人口進入勞動市場。減少發放津貼，並彈性化勞動市場，解除勞動管制。

(七) 新加坡²⁰

新加坡政府在青年就業政策上，認為應以增加就業率、降低失業率以及提高生產力為主要目標，以下是新加坡政府在青年就業政策上的幾點原則：

- (1) 如何促使青年在教育學習與工作間平衡是重要議題。政府應提供青年明確的生涯路徑及目標，使他們能夠理性地依據自身狀況選擇工作或升學。
- (2) 政府應與青年對話，以瞭解青年真正想要的，而非僅由政府單方面規劃青年政策。
- (3) 以網路宣導青年相關措施，已成為與青年溝通的最新管道，但有少數弱勢青年沒有網路設施，因此，政策措施仍需透過多方管道傳達給青年。
- (4) 政府、學校、財政等部門在規劃青年政策時，應儘量達成一致立場，避免因學校單位無人力配合或財政預算無法支持，影響青年政策的推動。
- (5) 政府應適時檢討及評估青年政策的成效，以瞭解相關措施的有效性與改進做法。

1. 新加坡國家青年發展委員會(National Youth Council, NYC)

NYC 於1989 年成立，是新加坡「人民協會」(People's Association) 創立的一個團體。委員會是由新加坡跨部會官員、社會福利團體、青年事務組織、學術機構、志願服務機構等共同組成。為發展一個具有活力、高連結、獨立自主的青年部門，以及加強培育具有世界面向的青年，新加坡特建立國家青年發展協會專責機構。其角色在於提供青年整體趨勢分析、青年政策建議與選擇，並開發新計畫減青少年問題與縮小各計畫間差距。基本上NYC 共有新加坡幣28 億基金，每兩年舉行一次國家青年研討會及一年一次之內閣總理與新加坡青少年對話之會議。NYC 也是新加坡青年綜合協調的機構，因此計畫涵概國際發展(International Development)、青年計畫(Youth Programs)、街頭表演(Youth Park)、失聯及離家青年(Unattached Youths)、弱勢青

²⁰本節摘錄「赴新加坡考察青少年職業訓練及技術能力發展、再培訓運作計畫」，行政院勞工委員會職業訓練局，2008 年。

年(Disadvantaged Youth)外展等計畫，不僅針對在一般之青年發展，而且針對在問題解決及犯罪預防等領域。

2. 青年就業協助方案

大體上，新加坡政府對於青年就業的協助包括三大項工作，分別是職涯規劃、求職協助和訓練；茲分述如下²¹：

(1) 職涯規劃 (Career planning)：目的是在協助青年在進入職場或轉換工作時，能獲得更多產、職業有關的資訊。針對職涯規劃協助部分，新加坡政府提供兩項的協助：

①職涯指引 (Career compass)：「職涯指引」是一種線上指引 (e-guide)，讓青年能夠獲得重要行職業有關資訊，進而能讓青少年瞭解在學校應該選修哪些課程，才能符合這些行職業的需要。透過「職涯指引」資訊的提供，青少年可以瞭解現行與未來就業市場的機會和需求為何？即便是進入勞動市場之後，這些資訊仍然會有助於青年的職涯選擇與規劃。根據新加坡「職涯指引」所提供的資訊來看，「職涯指引」總共提供11個行業與25個職業的資訊。其中，主要是集中在服務業有關的行職業資訊，例如觀光、零售、交通與通訊、財物與商業服務、教育、健康醫療和社會服務等行職業資訊。

②策略技能清單 (Strategic skills list)：透過產、官之間的諮商，「策略技能清單」試圖將人力資源需求最大的行職業所需要的技能加以清楚臚列。求職者可以利用「策略技能清單」，進行職涯規劃。新加坡人力資源部在參考勞動市場發展趨勢與資訊之後，會定期更新「策略技能清單」的內容。在「策略技能清單」中，求職者大概可以獲得9個行業與68個職業的有關資訊。

(2) 求職協助 (Job assistance)：為確保新加坡人民能夠獲得就業所需技能，新加坡勞動力發展署 (WDA) 在盡力協助新加坡勞工能夠適應變動的經濟環境。為協助勞工獲得「求職協助」，新加坡勞動力發展署於新加坡設立許多職涯中心 (Career Link Center)，提供勞工免費的就業與訓練協助。同時，新加坡勞動力發展署也提供網路人力銀行，協助求職者能與雇主進行線上媒合。

²¹ 本節參考成之約 (2010)，「如何協助青年規劃生涯發展與穩定就業？」，2010 年青年政策論壇地方論壇議題資料。

- (3) 職業訓練：大體上，透過以下兩大方案，來協助勞工獲得必要的技能與職能（competencies）。①新加坡勞動力技能證照（Singapore Workforce Skills Qualifications System）「新加坡勞動力技能證照」（WSQ）是整合繼續教育與訓練的系統，目的是為建構產業職能，以期與世界接軌和符合產業和企業的需要。「新加坡勞動力技能證照」的目標與學校和職校所提供的職前訓練（pre-employment training）不同。考量到參訓學員各種不同的需求，「新加坡勞動力技能證照」提供各種不同的證照，證書到畢業文憑都有。誠如前述，為提供「新加坡勞動力技能證照」的課程，訓練組織或機構必須通過認證、取得「經認可訓練組織」的資格。因此，「新加坡勞動力技能證照」在新加坡人力資源發展過程中扮演著相當的重要性。②工作場所安全協助（Workplace Safety Assistance）雇主應確保各階層的受僱員工應具備基礎的工作場所安全與衛生（Workplace Safety and Health）職能。
- (4) 創業輔導：新加坡幫助大學畢業生創業的途徑有兩個，一是直接向大學提供資金和培訓項目，在大學設立培訓中心，舉辦創業知識講座，引導大學生自主創業；二是為大學畢業生開辦企業提供資金援助。大學畢業生可向政府申請5萬到100萬新幣不等的資金，具體數額視創業種類和申請情況而定。新加坡設立了「校園青年企業家計畫」，在該計劃框架內已經資助了100多所學校，向約2.5萬名學生推廣各種創業學習計劃。今（2013）年4月，新加坡成立了總額為1億新元（約合新台幣100億元）的國家青年基金，以支持更多有創新精神的新加坡青年。

3. 職業聯絡站（Distributed Career-link Network）

職業聯絡站分佈在各個地區的職業聯絡中心由新加坡勞動力發展局(WDA) 與社區發展理事會及全國員工總會共同成立。每一個聯絡站都設有一個求職者的資料庫，提供一系列服務，例如個人化職業媒合、職業輔導、對求職人士的培訓建議及安排即時面試及職業洽談會等。另可藉由新加坡受雇能力技能系統（Employability Skills System；ESS）使沒有工作技能、經驗或不符合企業需求或工作條件之人員，藉由培訓所得新技能，達成受僱之目的地，工作場所技能培訓內容如下，以培養符合企業需求之勞動力：(1)基本資訊及通訊科技 (2)工作場所資訊及通訊科技應用 (3)工作效率

(4)溝通與管理 (5)問題解決與決策 (6)學習與個人發展 (7)積極與進取 (8)工作場所安全與衛生。

(八) 各國國際組織及先進、鄰近國家青年就業政策彙整及對我國的啟示

整體而言，為有效解決青年失業問題，各國國際組織及主要國家均揭示應兼顧前端教育系統與後端職業訓練，尤需協助最弱勢的青年，並重塑勞動市場政策，相關精神與做法確有積極的參考價值。

歸納並比較分析前揭次級及文獻資料得知，目前世界各國全力推動青年就業，以培植未來國家競爭力，紛紛提出有關青年就業力的相關政策與措施。像英國自 2008 年起，便採取 NDYP (New Deal for Young People) 的改良方案，主要透過就業諮詢顧問 (Gateway) 每星期與青年面談，來檢視青年的求職需求；法國則是透過社區工作方案 (community jobs) 來僱用低教育程度、無工作青年或長期失業者，進行社區服務工作，來增進其就業力；日本則是推出 Hello Work、Job Cafe，透過職涯顧問師和綜合服務機制，主要輔導「尼特族」和「飛特族」順利移轉為公司的正式員工，並建構人際關係使其成為社會網絡一員；韓國則是從經濟政策方向著手，積極推動實習計畫 (internship program)，在 2010 年上半年就雇用了 3.7 萬名大專畢業生。

參酌其他國家的做法，可知青年就業之職涯諮詢的必要性，也可加強社區服務等學習機會，提升失業青年的能力，而擬定經濟政策與提供良好就業機制益顯重要。本研究計畫綜整歐洲國家 (英國、法國)、澳洲、美國、亞洲國家 (日本、韓國) 推動青年促進就業之相關政策，可供臺灣推動青年就業促進政策未來規劃之參考。表 2-9 整理本計畫所蒐集之各國採用的青年就業政策中較具特色者，可供我國在制訂相關政策時做為參考。

表 2-9 各國青年就業促進特色政策

國家	青年就業 特色政策	內容說明
日本	中央政府主導之「Hello Work」	2007 年起由中央政府主導、目前已超過 530 家的 Hello Work，配有大量服務親切的諮詢員， <u>主要協助就業媒合</u> 。2010 年，日本另外成立「學生版」的 Hello work，專門支

國家	青年就業 特色政策	內容說明
		援畢業生求職。這是因為當年日本政府發覺大學生就業率偏低，緊急籌設協助畢業生尋職；平時，諮詢員也會出勤到學校做職涯扎根教育。
	地方政府支援之「Job Cafe」	由地方政府主導，主要協助 <u>求職輔導</u> ，服務內容包括面談、拓展求職技能與職業介紹三部分。為了照顧分眾需求，Job Cafe 還特別以樓層區分銀髮族、中年與青年，提供不同專業服務。Job Cafe 常提供不少免費求職課程，像是職涯適性分析、溝通技巧、模擬面試等，有助民眾在求職前，就能做好準備。
	工作卡系統 (job Card System)	工作卡除記錄求職者學經歷，有專業職涯輔導證照的 <u>求職顧問</u> 也會在面談中釐清此人的工作志向，再推薦職業訓練。若是求職者已具備足夠「就業力」，則可拿著工作卡直接做求職媒合。除了有一部分是針對未就業者、大學畢業生實施的公共職業訓練外，最主要針對非典型工作者的雇用型訓練，多數是委託企業執行。企業在訓練期屆滿時， <u>還可視受訓者表現，決定是否聘僱，受訓者最後獲得原企業聘僱成功率約是八成五</u> 。結訓後，未能獲得聘僱的學員，則可在工作卡上增添一筆職訓紀錄，為下一份工作累積資歷。為了鼓勵企業踴躍提供雇用型訓練， <u>日本政府還針對願意與求職者洽簽三個月短期契約的企業，提供每人每月 4 萬日圓補助</u> 。OECD 並且建議，日本政府也應導引職訓費用由政府、企業與個人三方分攤，才能讓制度行得久遠。
美國	「Just About Jobs」暑期就業方案	針對有經濟困境、就業障礙或遭逢變故的青年，提供 6,376 個 <u>暑期就業機會</u> ， <u>為期 6 個月</u> 。尤其針對目前國家重點發展的綠色能源、醫療保健、行銷、零售、建築、服務業等領域，提供青年利用暑期實際至公營機構、民間企業、研究單位實際體驗產業工作及累積經驗。
	「美國志工團」(AmeriCorps)	「美國志工團」加入要件：(1) 需為年滿 17 歲以上之美國公民或永久居民；(2) 志工全職或兼職服務期間為 10-12 個月。志工服務期限完成後， <u>可獲得最高 4,725 美元的志工教育獎助金</u> ， <u>兼職志工也可享有部分數額的獎助金</u> （需先具有高中或同等學歷，並於 7 年內使用）。志工服務期間，可享有健保、工作技能訓練及學生貸款展延的保障，約有

國家	青年就業 特色政策	內容說明
		半數的志工可領取適度的年度生活費。其所提供的服務主要分為核心服務及密集服務兩大類，核心服務為所有人均可使用的服務，而密集服務則依求職者自決需要，職業訓練方面則屬於後者。
	一站式商業暨就業中心	「一站式商業暨就業中心」係對企業及個人提供 <u>整合式的失業保險、就業服務乃至職能評估與職業訓練的服務</u> ，均由單一窗口受理，從基層整合各種不同的方案，以最適合的方式提供前來尋求協助的企業與個人。個案當事人就業後仍需持續進行一年的追蹤(每月追蹤 2-3 次)，並視需要提供協助，以確保個案穩定就業。中心每二星期會舉行一次個案管理會議討論個案，以提供給個案最好的協助。
	高成長工作訓練方案 (HGJTI)	美國勞工部參考全國性的勞動統計數據與各區域及各產業界代表互動，選定了精密製造業、生物科技、能源業、財務金融等 14 項 <u>策略性產業</u> ，並提供經費開放提案。提案者必須發展所謂的「 <u>策略夥伴關係</u> 」，成員包括「 <u>產業雇主團體</u> 」、「 <u>教育訓練系統</u> 」、以及「 <u>公共勞動力投資系統</u> 」(包括州級以及當地的勞動力投資系統或一站式商業暨就業中心)三方的參與，鼓勵雇主運用學徒制訓練作為技能發展的方法，並結合在職訓練和學術界力量，以確保符合國家發展需求的高技能員工的養成管道。
	社區基礎的工作訓練補助計畫 (CBJTG)	其背景乃是因為高成長工作訓練方案 (HGJTI) 在推動之初，美國政府就發現全國各區域訓練資源的不足對於該方案的推展成效形成了限制，而最接近地區勞動市場、且擔負技職人才培訓重要角色的 <u>社區大學/技術學院</u> 便成為 <u>重要的人力訓練提供單位</u> ，故應致力於提升並擴大社區大學及技術學院的辦理職訓能量。本方案旨在加強 <u>社區大學/技術學院與產業雇主團體</u> 的關係、提升社區大學職員之素質與專業能力，並即時更新社區大學/技術學院的教學設備，建置貼近職場的臨場感學習環境，以配合產業發展與其人力之需求。
德國 瑞士	「實習制度職業培訓體系」與「職業認證資格體系」	在德國，接受過實習訓練的青年約占 65%~70%。通過嚴格的實習制度。參與實習的人數比率之所以較高，與德國權威的 <u>職業認證資格體系</u> 密切相關。這種職業認證管理非常嚴格，認證程式也很正規，因此在全行業中均被獲得認

國家	青年就業 特色政策	內容說明
		可，對於獲得了職業認證資格的青年來說，意味著獲得了就業的「入場證」。這種雙元培訓體制把培訓與就業緊密結合起來，培訓內容往往就是職業工作技能，實習地點往往就是將來的就業單位。更為重要的是，在德國這些制度的實施得到了 <u>社會各方面的廣泛參與</u> ，例如在實習專案的管理上，企業和員工代表都參與其中，共同商定培訓內容和管理方式，並在其中引入了互惠機制，使各方利益都得到不同程度的實現
	「學徒制」雙軌 訓練制度	學校教育結合職業訓練，通常需要 3 年到 4 年的時間。學生進入職業訓練學校學習理論，每週有數天到工廠實習，並可由雇主僱用。學生在工廠實習所需經費，由政府與雇主分攤，同時為確保學生實習訓練符合就業市場所需，相關工會也會參與提供意見，於是<u>政府、學校、企業雇主、工會</u>等形成在<u>雙軌制度中的「夥伴關係」</u>，我國勞委會目前執行的「雙軌訓練旗艦計畫」即是仿效此制度。 學徒不用擔心被當成廉價勞動力而學不到東西。職業教育有<u>嚴格的課程標準和品質監測體系</u>，企業中擔任<u>師傅</u>的人，也<u>要經過國家考試才能取得資格</u>。在瑞士的產學合作中，企業會進行成本和收益的評估，給學生提供合理的培訓對企業和學生來說都很重要，也是調動企業積極性的關鍵。
英國	「就業支援政策 工作計畫」	英國政府在 2011 年 6 月 10 日公布新的「就業支援政策工作計畫」，除了整合現行的數個計畫外，亦將該政策之執行委託給民間業者或非營利組織。該政策將根據參加計畫者投入職場之困難者及渠等持續就業期間長短等成果來支付委託費用，且將具體的支援計畫內容完全委託給承包業者。據英國政府表示，未來 5 年間將有 245 萬人參加這個計畫。
北歐 國家	積極性勞動市場 政策（ALMPs）	其政策的主要內容，是讓失業者經過訓練之後能在勞動市場更具競爭力和吸引力，終而能找到待遇不錯的工作。透過「積極勞動市場政策」，勞工被重新整備而能應付市場競爭。相反的，「消極勞動市場政策」主要是在發放失業津貼。

國家	青年就業 特色政策	內容說明
新加坡	職涯指引 (Career compass)	「職涯指引」是一種線上指引 (e-guide)，讓青年能夠獲得重要行職業有關資訊，進而能讓青少年瞭解在學校應該選修哪些課程，才能符合這些行職業的需要。總共提供 11 個行業與 25 個職業的資訊。
	策略技能清單 (Strategic skills list)	透過產、官之間的諮商，「策略技能清單」試圖將人力資源需求最大的行職業所需要的技能加以清楚臚列。求職者可以利用「策略技能清單」，進行職涯規劃。新加坡人力資源部在參考勞動市場發展趨勢與資訊之後，會定期更新「策略技能清單」的內容。
	職業聯絡站 (Distributed Career-link Network)	每一個聯絡站都設有一個求職者的資料庫，提供一系列服務，例如個人化職業媒合、職業輔導、對求職人士的培訓建議及安排即時面試及職業洽談會等。另可藉由新加坡受雇能力技能系統 (Employability Skills System; ESS) 使沒有工作技能、經驗或不符合企業需求或工作條件之人員，藉由培訓所得新技能，達成受僱之目地，工作場所技能培訓內容如下，以培養符合企業需求之勞動力。
韓國	青年至中小企業實習制度	韓國大學生歷來青睞待遇好、發展前景廣闊的大型企業，而對中小企業存在偏見，因此政府大力倡導大學生改變就業觀念。從 2009 年開始實施「政府支援青年實習制度」， <u>向聘用實習人員的中小企業提供 50% 的實習人員月薪，時間最長 6 個月，單人可享受的資助額最高為每月 80 萬韓元（約合 667 美元）。</u> 如果企業在實習期結束後將實習人員錄用為正式員工， <u>可再獲得為期 6 個月、每月 65 萬韓元（約合 542 美元）的資助。</u>
	自我面試系統	系統內存儲了 2.5 萬個涵蓋各類企業風格的模擬面試提問，以便學生們進行練習。該系統還提供 <u>全程錄像服務</u> ，學生可在事後得到 <u>專家教授的指點</u> 。系統還能通過學生簡歷和自我介紹找出弱點，提供類似就業諮詢的服務。
	學習歷程檔案	每個學生為就業而積累的各種資歷，包括學分、外語能力、專業資格證、社會服務成績、海外研修成績、各種比賽獲獎經歷和實習經驗等。學校通過對各項指標進行動態監督跟蹤學生學業情況，對他們進行及時提醒和督促， <u>在企業招收員工時，按照「學習歷程檔案」分數排名高低進行推薦。</u>

(六)各國國際組織及先進、鄰近國家青年就業政策對我國推動青年「自主學習」、「職涯輔導」之啟示

1. 職涯與就業輔導相關措施：

OECD 在其青年行動計畫之關鍵內容中特別提到「提供優質的職涯輔導服務，包括高品質的職涯資訊和勞動市場前景，以助青年做更好的職涯選擇」，ILO 的 4 大青年就業策略目標也提及「加速從學校到工作的過渡期：推動勞動市場需求面措施，如教育、技職訓練政策；積極性勞動市場政策，如工資補貼、稅賦減免、促進供需媒合的求職諮詢服務」，如韓國推動「學習歷程檔案」、「自我面試系統」，協助學生職涯之起步。又如日本的「Job Cafe」提供不少免費求職課程，像是職涯適性分析、溝通技巧、模擬面試等，有助民眾在求職前，就能做好準備。另，「工作卡系統」並將提供基礎及導論訓練方案，作為銜接正式工作的橋樑；另增加諮商師，協助雇主順利將非正規員工轉換為全職員工。

在我國，行政院勞委會職訓局結合相關政策辦理青年就業講座、面試技巧、職涯探索、產業趨勢講座、企業參訪、職涯扎根活動等活動，使青年提早認識職場環境，協助青年於在學期間做好職涯規劃，建立正確職場價值觀，提升就業準備力。

2. 整合各項服務設置「青年服務專櫃」：

我國可考慮於各就業服務單位設立「青年服務專櫃」提供單一窗口服務，提供專屬青年之就業諮詢、職業心理測驗、協助釐清就業方向及推介媒合等服務，以提升青年就業媒合率，促進青年適性就業。

日本目前已有超過530家的Hello Work，配有大量服務親切的諮詢員，更特別成立「學生版」的Hello work，專門支援畢業生求職，這是因為日本政府發覺大學生就業率偏低，緊急籌設協助畢業生尋職，平時，諮詢員也會出勤到學校做職涯扎根教育。又如美國「一站式商業暨就業中心」，其所提供的服務主要分為核心服務及密集服務兩大類，初級服務為所有人均可使用的服務，而密集服務則依求職者自決需要，包括青年對於自主學習的職業訓練諮詢及後續的就業輔導及追蹤。

3. 個別化服務推動青年職涯接軌與適性就業：

依據青年就業能力、就業技能或求職技巧等所需技能，提供個別化的個案管理就業服務、協助擬定就業協助行動計畫、安排職業訓練或就業促進研習活動等措施，加強推介就業，提高適性就業比率。

如美國的「一站式商業暨就業中心」係對企業及個人提供整合式的失業保險、就業服務乃至職能評估與職業訓練的服務，均由單一窗口受理，從基層整合各種不同的方案，以最適合的方式提供前來尋求協助的企業與個人。

新加坡的「職業聯絡站」每一個聯絡站都設有一個求職者的資料庫，提供一系列服務，例如個人化職業媒合、職業輔導、對求職人士的培訓建議及安排即時面試及職業洽談會等。

4. 職涯測驗協助釐清就業方向：

新加坡「職涯指引」是一種線上指引（e-guide），讓青年能夠獲得重要行職業有關資訊，進而能讓青少年瞭解在學校應該選修哪些課程，才能符合這些行職業的需要。總共提供11個行業與25個職業的資訊。

在我國，勞工委員會全國就業e 網設置職能探索測驗專區，教育部推出「大專校院就業職能平臺-UCAN」，另結合大專校院生涯輔導人員運用「青年工作價值觀量表」及「青年生活適應量表」，協助學生職涯探索，提供職業興趣探索及職能診斷，增加學生對自我及職場的瞭解，並透過職能自我評估，規劃自我能力養成計畫，以具備正確的職場職能，提高個人職場競爭力。

而為協助其職業生涯規劃及建立正確職業觀念，各地就業服務站可提供職業心理測驗，協助其瞭解職業性向，並設置個案就業服務員，提供就業諮詢、安排參加就業促進研習，協助瞭解勞動市場資訊及現況，以促其適性就業。

5. 職場實習強化就業適應：

如韓國從2009年開始實施「政府支援青年實習制度」，向聘用實習人員的中小企業提供50%的實習人員月薪，時間最長6個月，單人可享受的資助額最高為每月80萬韓元（約合667美元）。如果企業在實習期結束後將實習人員錄用為正式員工，可再獲得為期6個月、每月65萬韓元（約合542美元）的資助。

如德國、瑞士推動相關成功的「實習制度職業培訓體系」與「職業認證資格體系」

以及「學徒制」雙軌訓練制度。這種雙元培訓體制把培訓與就業緊密結合起來，培訓內容往往就是職業工作技能，實習地點往往就是將來的就業單位。更為重要的是，在德國及瑞士這些制度的實施得到了社會各方面的廣泛參與，例如在實習專案的管理上，企業和員工代表都參與其中，共同商定培訓內容和管理方式，並在其中引入了互惠機制，使各方利益都得到不同程度的實現。

我國勞委會職訓局「補助大專院校辦理就業學程」、「雙軌旗鑑訓練計畫」、教育部「第二期技職再造方案」中的「實務增能」與「產業學院」、「產學攜手計畫」皆補助技專校院開設校外實習及職場體驗課程，提供學生職場學習之機會，藉由增加學生與職場之體驗與連結，並引進業界師資等措施，促進產學合作，以利後續就業。以促使青年及早了解職場所需知識及能力，強化其就業適應及就業準備，協助穩定就業，未來可再深化辦理。

6. 以自主學習為導向之終身職業訓練措施：

APEC在其「中期人力開發工作策略性優先順序」倡議「促進並發展終身學習，以因應經濟體系快速變遷的技術需求，及配合個人為適應與提升教育程度、職業訓練、專業與技術技能和管理發展之需求」。

美國的「個人訓練帳戶」(簡稱ITA)主要是評估個案是否有職業訓練需求，以協助求職者在自主學習的概念下找到適合自己的訓練補助。

另新加坡「受雇能力技能系統」(ESS)使沒有工作技能、經驗或不符合企業需求或工作條件之人員，藉由培訓所得新技能，達成受僱之目的地，工作場所技能培訓內容如下，以培養符合企業需求之勞動力。再者，其「策略技能清單」透過產、官之間的諮商，「策略技能清單」將人力資源需求最大的行職業所需要的技能加以清楚臚列。求職者可以利用「策略技能清單」，進行職涯規劃。新加坡人力資源部在參考勞動市場發展趨勢與資訊之後，會定期更新「策略技能清單」的內容，這些做法都是我國可以學習的概念。

第三章 研究方法

一、評估理論基礎介紹：CIPP 成效評估模式

為建置完整之評估架構，本研究擬採用「CIPP績效評估模式」進行行政院勞工委員會職業訓練局「青年就業讚計畫」之成效評估。

CIPP模式緣起於1965 年美國國會通過「初等與中等教育法案」(ESEA)，此評鑑模式是由史塔佛賓(Dr. Daniel Stufflebeam)所建構，提供全美各學區數十億美元的補助款，用來提昇全國初等及中等教育的品質，為此，Stufflebeam教授在俄亥俄州立大學組織一個評鑑中心，發展一套良好的評鑑方法，以符應當時之所需。

CIPP模式在近年來儼然成為評鑑的主流，該模式是國內最常被用來規劃各種評鑑指標的實用性架構。其所採用之四個評鑑模式，能夠涵蓋各個層面的狀況，每個模式可以單獨或配合使用，在評鑑過程中能重視利害關係人的涉入，讓整個評鑑更能有其價值。CIPP評估模式經過不斷的擴展與修正，架構日臻完備，目前的架構主要包含4種評鑑類型，即背景（Context）、輸入（Input）、過程（Process）與結果（Product）評鑑，茲將每一項評鑑要項及需考量的問題分別介紹如下：

（一）背景（Context）評鑑：

- 1.受評鑑計畫/機構有那些需求需要達成？
- 2.為達成這些需求應訂定那些目標？
- 3.這些目標是否能獲得各種資源的支持與配合？
- 4.這些目標有那幾項最可能達成？

（二）輸入（Input）評鑑：

- 1.根據受評鑑計畫/機構的環境需求，所擬定的策略或方案，是否能達成預期的目標？
- 2.所擬定的策略或方案是否合理可行？
- 3.受評鑑計畫/機構原有的其它策略，是否能滿足預期達成的目標？
- 4.策略或方案執行所需的時間與流程為何？
- 5.其他可用的策略，其實施條件與實施成效如何？

（三）過程（Process）評鑑：

- 1.方案是否按計畫如期進行？
- 2.在現行方案結束進入下個循環週期前，人員是否需要接受訓練或輔導？
- 3.現有的資源與設備是否適度而有效地加以利用？
- 4.現行的方案在實施上最大的障礙為何？

（四）結果（Product）評鑑

- 1.確認預期目標與實際達成程度之間符合與差異的情形。
- 2.確認已達成的預期與非預期的結果。
- 3.提供方案循環過程中未達成的目標。
- 4.提供作決定者資訊，用以決定方案是否繼續、修正或終止。

CIPP評估模型有著顯著的特點。尤其重要的是它的全程性特點、過程性和反饋性特點。

所謂「全程性特點」，就是它真正將評估活動貫穿於整個計畫過程的每個環節。亦即它與計畫活動的任何一個步驟都發生連接：背景評估對應於確定計畫需求和確定計畫目標環節；輸入評估對應於決定計畫策略和設計與計畫的流程與步驟，過程評估對應於執行計畫的步驟。

所謂「過程性特點」，其集中表現是提出了對計畫項目的執行過程進行監控。從而使計畫項目實施過程中可能導致失敗的潛在原因、不利因素以及培訓目標之間尚存的距離等情況變得清晰明朗，也更使計畫項目在執行過程中能夠不斷據此作出適時適當的戰略、策略調整或方式、方法改進。

所謂「反饋性特點」，即CIPP模式明確提出了結果評估既可以在培訓以後進行，也可以在計畫之中進行。也就是說，CIPP模式不僅希望計畫完竣以後進行成果評估，使其反饋意義更多地作用於後續的計畫項目，同樣還希望在計畫之中進行成果評估，以使其反饋意義更多地作用於正在實施著的計畫活動。計畫執行中的成果評估一方面將再次為改善和促進培訓進程提供更多有益的依據和動力，另一剛邊將有助於充分挖掘學員的學習潛能和強化學習動機。

評估所需的資訊夠過文件資料的審查、非結構性與結構性的訪談、問卷調查、漿

點團體座談、實地訪查等方式來進行，在結果解釋、判斷與比較之後，則應將評鑑結果告知受評鑑者，以做為改進的參考依據。透過4種不同評鑑類型所蒐集的資料，不但可提供資訊使用者形成不同的決定，藉以改進方案的缺失，也可以協助作成成績效評估的紀錄，進而供做相關人員的考核。

二、研究架構

本計畫使用CIPP評估模式，將以背景、輸入、過程、結果四個面向分別探討「青年就業讚計畫」各項績效指標。本研究由兩大面向來進行效評估，第一個面向以 CIPP 評鑑模式評核該青年就業讚的計畫內涵，探究該計畫運作的主要績效，以上可由問卷調查、文件分析的方式來進行；第二個面向為分析各就業服務中心與職業訓練中心、就業服務站對於本計畫之執行概況，這部分可用文件資料分析、焦點團體座談來處理。表3-1列出CIPP四大評估面向之各研究方法所採用的部分。圖3-1則為本委託案之研究架構圖。

表3-1 CIPP四大評估面向所採用之研究方法

評估項目	文件分析	焦點團體座談	問卷調查
背景評鑑	✓	✓	
輸入評鑑	✓	✓	
過程評鑑	✓	✓	✓
結果評鑑	✓		✓

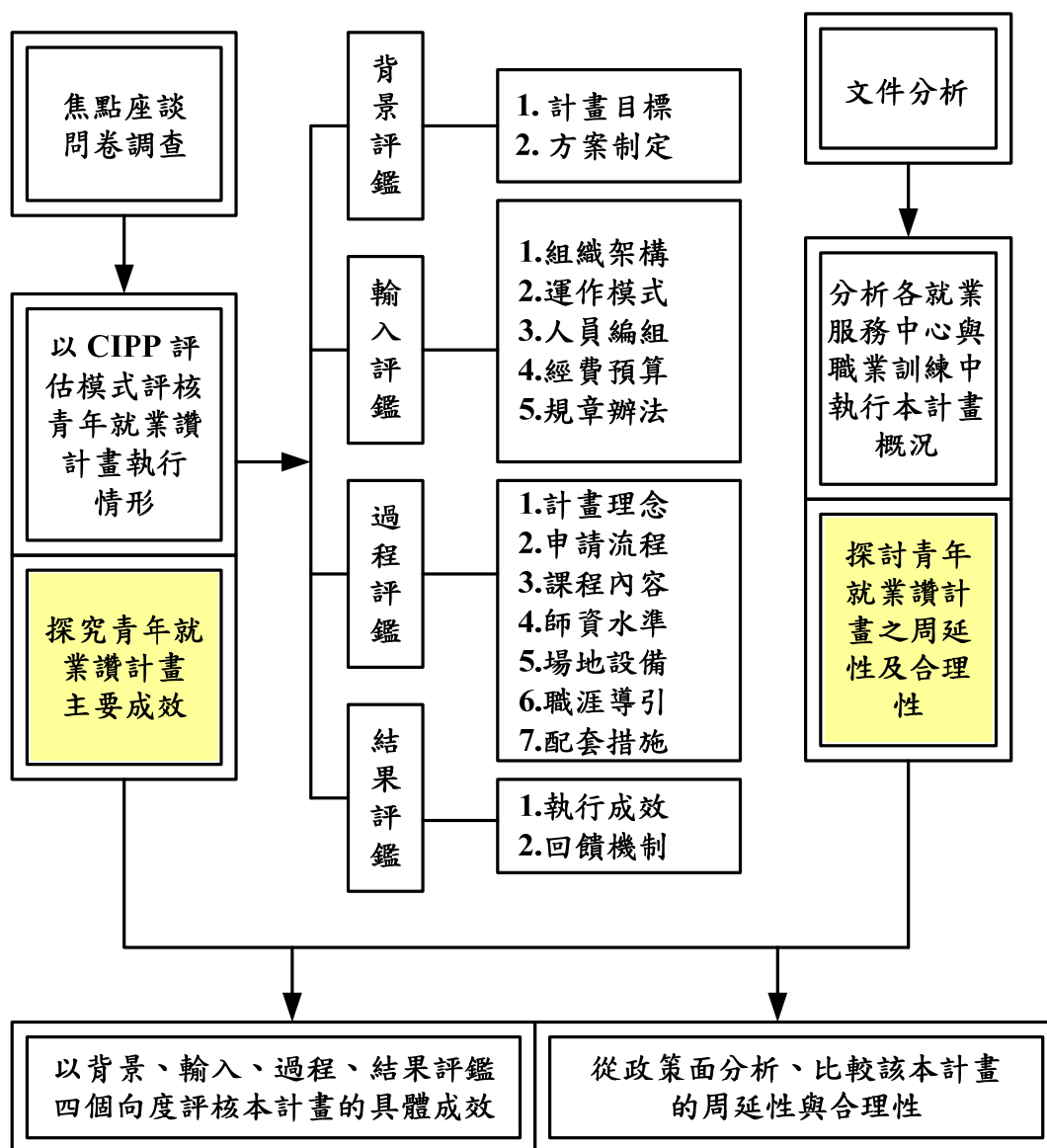


圖 3-1 本計畫研究架構圖

三、績效指標

本計畫使用CIPP評估模式，將以背景、輸入、過程、結果四個面向分別探討「青年就業讚計畫」以下各項績效指標：

(一) 背景 (Context) 評鑑：

1. 「青年就業讚計畫」所設計之「自主學習理念」是否能有效協助青年就業？
2. 「青年就業讚計畫」是否具有有別於其他就業促進與職業訓練措施之特色？
2. 「青年就業讚計畫」之設計是否已包括青年就業之所有關係對象？
2. 「青年就業讚計畫」之年度目標設定是否合理？

3. 「青年就業讚計畫」所訂定之年度目標是否都已達成？

(二) 輸入 (Input) 評鑑：

1. 「青年就業讚計畫」之組織架構是否合宜。
2. 「青年就業讚計畫」之運作模式是否合宜。
3. 「青年就業讚計畫」之人員訓練是否合宜。
4. 「青年就業讚計畫」之經費預算是否合宜。
5. 「青年就業讚計畫」之規章辦法是否合宜。
6. 「青年就業讚計畫」之宣導策略是否合宜。

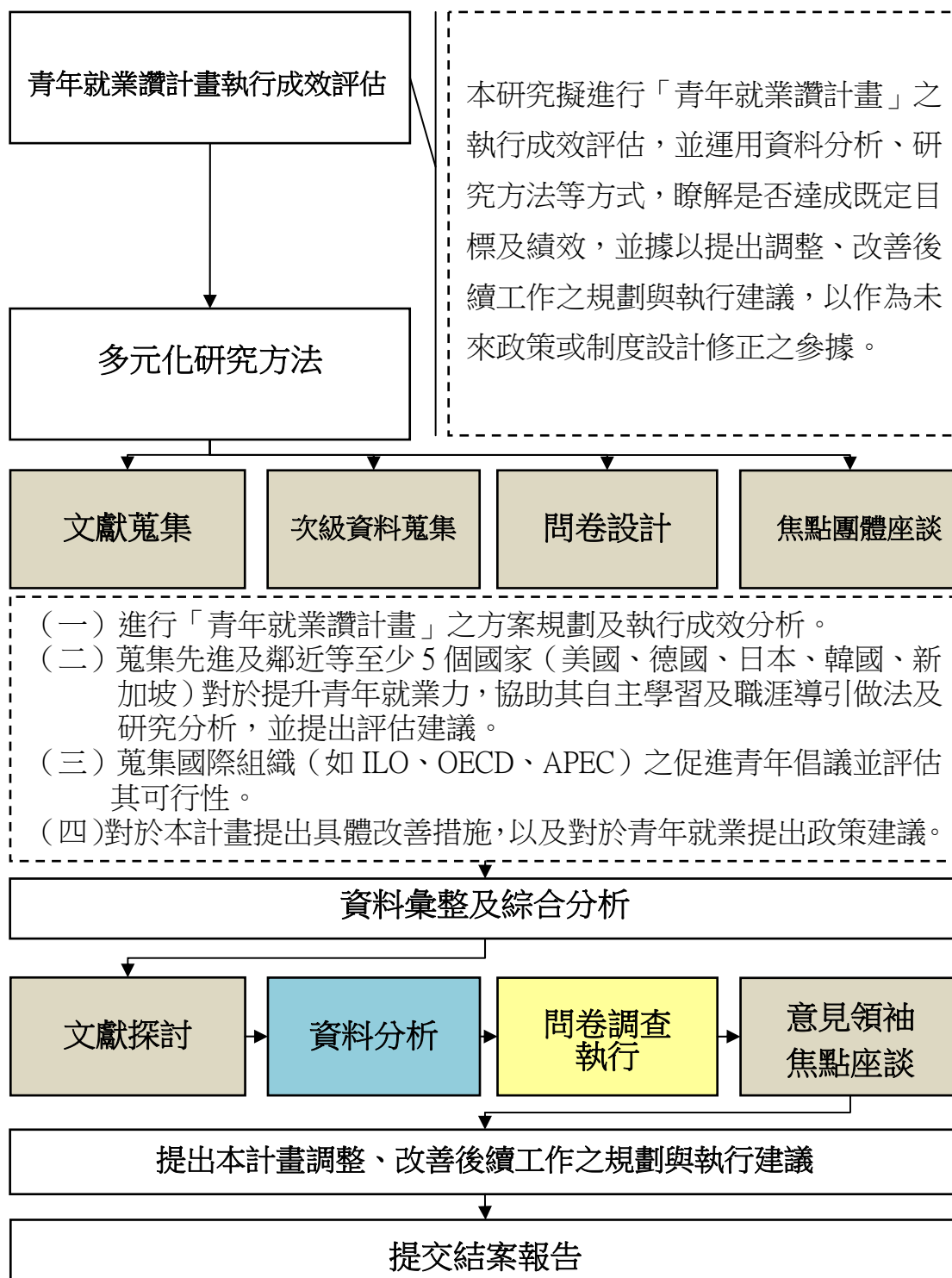
(三) 過程 (Process) 評鑑：

1. 「青年就業讚計畫」之計畫理念是否確實落實？
2. 「青年就業讚計畫」之申請流程是否合理效率？
3. 「青年就業讚計畫」之課程內容是否切合在地職缺產業需求？
4. 「青年就業讚計畫」之師資素質是否符合產業所需技能？
5. 「青年就業讚計畫」之場地設備是否符合產業職能實作訓練？
6. 「青年就業讚計畫」之職涯導引是否能真正協助青年適性適才就業？
7. 「青年就業讚計畫」之就業輔導配套措施是否提升受訓青年就業率？

(四) 結果 (Product) 評鑑

1. 受訓青年就業率與就業狀況。
2. 受訓青年就業之訓用配合程度。
3. 受訓青年訓後薪資提升狀況。
4. 受訓青年訓後對於「青年就業讚計畫」之滿意度。
5. 辦訓單位對於「青年就業讚計畫」之滿意度。
6. 「青年就業讚計畫」在實施上之困難與障礙為何？如何改善？
7. 「青年就業讚計畫」是否建立相關定期檢討、回餽機制？
8. 影響「青年就業讚計畫」執行績效之因素為何？

四、研究流程



五、研究方法及過程

（一）文件分析法（document analysis）

本計畫以「文件分析法」，蒐集、整理、歸納、分析等相關文獻及次級數據資料，以有系統的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。文件分析內容包括以下項目，已詳列於本報告書「貳、法規、文獻及次級資料蒐集整理」：

1. 蒐集並分析我國青年就業重要指標、各主要國家就業重要指標等發展狀況。
2. 進行「青年就業讚計畫」之方案規劃及執行成效分析（在執行成效部分至少包含「就業率」、「留用率」、「再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異」、「參訓課程與訓後職類關聯」）。
3. 蒐集先進及鄰近等國家（美國、德國、日本、韓國、新加坡、瑞士、歐盟）對於提升青年就業力，協助其自主學習及職涯導引做法及研究分析，並提出評估建議。
4. 蒐集國際組織（如 ILO、OECD、APEC 等重要組織）之促進青年倡議並評估其可行性。

（二）焦點團體座談（focus group）

焦點團體座談，是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，係聚集相關人員，依設計過的大綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。

本計畫舉辦 5 場焦點團體座談，於行政院勞委會職業訓練局所屬 5 就業服務中心轄區內（北基宜花金馬區就業服務中心、桃竹苗區就業服務中心、中彰投區就業服務中心、雲嘉南區就業服務中心、高屏澎東區就業服務中心）各辦理 1 場次座談會，藉以討論本計畫方案規劃方式、執行成效分析、是否達成既定目標及績效，並據以提出調整、改善後續工作之規劃與執行建議，以作為未來政策或制度設計修正之參據。

研究團隊於第 1～3 場次座談會除討論青年就業讚執行成效及相關改善建議外，另針對即將實施之受訓青年、辦訓單位等 2 份問卷初稿初稿進行討論及修正，俾使本次問卷調查內容更加符合成效評估之真正內涵。

在座談會時間及地點規劃方面，本計畫所舉辦之 5 場次分區座談會時間、地點

詳如表 3-2。期中報告前已辦理第 1～3 場（雲嘉南區、中彰投區、高屏澎東區），期中報告後將於問卷調查結束後辦理第 4、5 場次座談會（桃竹苗區、北基宜花金馬區），各場次座談會會議紀錄請參閱【附件 10】。

表 3-2 本計畫所舉辦之 5 場次座談會規劃

名稱	日期	座談會地點
雲嘉南區就業服務中心 轄區座談會	102 年 8 月 20 日 下午 1：30	嘉義就業服務站 嘉義市興業東路 267 號
中彰投區就業服務中 轄區座談會	102 年 8 月 28 日 下午 1：30	彰化就業服務站 彰化市長壽街 202 號
高屏澎東區就業服務中心 轄區座談會	102 年 9 月 6 日 下午 1：30	高屏澎東區就業服務中心 高雄市前鎮區凱旋四路 105 號
桃竹苗區就業服務中心 轄座區談會	102 年 11 月 22 日 下午 1：30	中壢就業服務站 桃園縣中壢市新興路 182 號
北基宜花金馬區就業服務 中心轄區座談會	102 年 11 月 29 日 下午 1：30	致理技術學院 新北市板橋區文化路 1 段 313 號

在參加人員方面，每場次座談會邀集與會人員如下：

- 1.參與本計畫之青年代表至少 1 位
- 2.聘僱參與本計畫青年之雇主代表至少 1 位
- 3..職業訓練局代表
- 4.職業訓練局所屬就業服務中心代表
- 5.職業訓練中心代表(不含泰山職訓中心)
- 6..轄區內辦訓單位代表至少 1 位
- 7.專家學者至少 3 位

參與本計畫之青年代表、轄區內辦訓單位代表、與會專家學者名冊、座談會討論題綱等實施內容報經委辦單位行政院勞委會職業訓練局同意後辦理。

以下為委辦單位針對第 1～3 場次座談會（雲嘉南區、中彰投區、高屏澎東區）所核定之討論題綱：

1.對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議

1-1 <青年就業讚計畫>之『補助對象及資格』

1-2 <青年就業讚計畫>之『訓練學習課程範圍』

1-3 <青年就業讚計畫>之『訓練學習自付額補助核發條件』

1-4 <青年就業讚計畫>之『補助金額及期限』

1-5 <青年就業讚計畫>之『前述未提及之項目』

2.探討執行成效是否達成既定目標及績效

2-1 <青年就業讚計畫>既定目標及績效與現階段成果。

2-2 <青年就業讚計畫>現階段執行成果討論。

2-3 提升<青年就業讚計畫>成效之建議。

3.青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議

3-1 對於<青年就業讚計畫>未來在規劃上的其他建議。

3-2 對於<青年就業讚計畫>後續在辦理與執行上的建議。

3-3 有關先進或鄰近國家青年就業促進與職涯導引相關措施，可供未來政策或制度設計修正之建議事項。

4.第 1～3 場：對於本計畫預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）題項設計之建議

4-1 <青年就業讚計畫>執行成效評估問卷說明。

4-2 問卷設計之建議與彙整。

5.第 4～5 場：對於本計畫實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）調查結果提出討論

（三）問卷調查（Questionnaire Survey）

1. 調查對象

調查對象為參與「青年就業讚計畫」之參訓青年及辦理單位。

2. 調查期間

自 102 年 10 月至 12 月份辦理調查及後續整理。

- **參訓青年：**將於晚間 06:20-10:00 進行調查。此外，為確保不同屬性的青少年族群（如不同上班時間、不同生活習慣等）皆能被訪問，例假日（星期六、日）的早上、中午及晚上時段也將安排進行訪問。
- **辦訓單位：**為使辦訓單位充分、詳實的表達建議及意見，擬使用郵寄或 e-mail 問卷至辦訓單位請其事先協助填寫，再並輔以電話調查，俾利獲得完整資料。

3. 調查方法

本調查採用電腦輔助電話訪問（CATI 系統）方式進行。本系統在調查前將問卷設定程式於電腦後，訪員只需要依照螢幕上的指示撥號及訪問，並直接點選受訪者的答案，且訪問完成後資料直接存入主電腦，減低建檔錯誤的機會以確保調查品質，具代表性及公信力。電話號碼涵蓋率高。本調查採用之 CATI 系統具備之功能如表 3-3 所示。

表 3-3 CATI 電話訪問系統功能

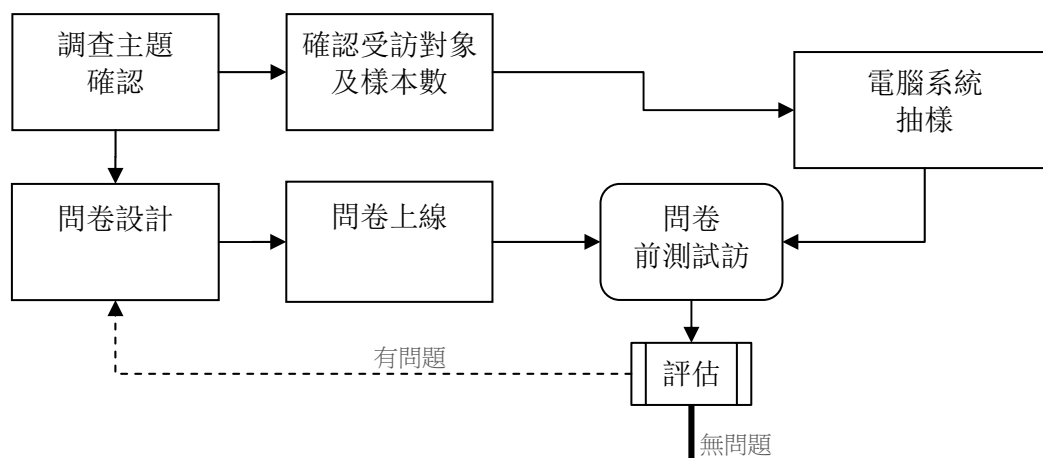
專案調查使用功能	說明	優點
線上即時檢誤功能	調查進行中，若受訪者回答之問題有邏輯上之錯誤，CATI 系統將自動鎖住不合邏輯之答案並提示警告語，訪問人員可即時複查並檢誤此份問卷。	即時減少資料的錯誤率
線上約訪功能	調查執行中若遇受訪者無法一次完成訪問，本系統可配合受訪者時間進行約訪，且前次之訪問結果仍會記錄，以利後續追蹤。	提高問卷完訪成功率
線上即時分析系統	可根據目前完成訪問數進行線上即時分析 (Real Time Analysis)，可馬上知道各時、點的統計量，也可進行成功問卷結構之控制。	即時觀察成功樣本結構即時變動情形
同步監看與監聽功能	CATI 系統具完整監聽訪員與受訪者對話的功能，且畫面與訪員同步，達到百分之百的	確保調查訪問資料品質

專案調查使用功能	說明	優點
	監看與監聽效果。	
全線電子錄音功能	本計畫特邀請典通股份有限公司協助執行電話調查，該公司之電訪中心擁有 40 席次，皆配備有全程子錄音功能，可以作為後續複查之用，但為保障受訪者基本資料隱私考量，錄音檔案資料將於調查結束後 3 個月銷毀。	確保調查訪問資料品質

4.調查流程

完整 CATI 調查流程設定，使調查效率更高，同時所獲得的調查資料也更具代表性。圖 3-2 為本次調查之詳細流程。

事前規劃與測試



正式上線調查

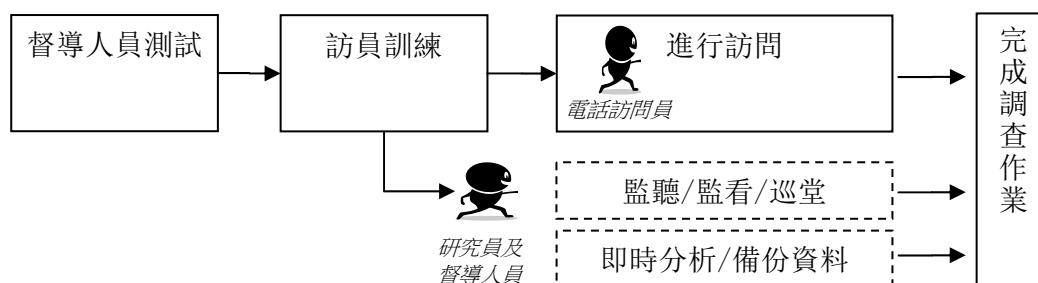


圖 3-2 CATI 調查流程

(1) 試訪調查執行

調查正式執行前，將進行問卷試訪，以確定問卷內容可行性及邏輯正確性，瞭解不同青年及辦理單位，對於調查內容設計是否能瞭解，以及填答問卷的合適性。青年部分，完成 10 份有效試訪樣本；辦理單位部分，完成 2 份有效試訪樣本。

(2) 電話訪問員訓練

正式執行調查前研究團隊將召集參與訪員進行專案訪員訓練，確保訪員充分了解訪問調查目的、訪問內容及應注意之細節，並以國、臺語帶領訪員瀏覽所有調查題目。訪員並可當場提出疑問，由研究人員當場答覆。

(3) 抽樣規畫

A. 完成樣本數

- **青年：**依本案需求書規定，完成有效樣本（完整回答所有必須回答問項者）為至少 500 份有效樣本數，在信心水準 95%的情況下，某特徵百分比抽樣誤差約在 $\pm 4.39\%$ 之間。
- **辦理單位：**依本案需求書規定，完成有效樣本（完整回答所有必須回答問項者）為至少 30 份有效樣本數。

B. 調查母體

由委辦單位提供參與「青年就業讚計畫」青年及辦理單位之名冊，研究團隊統整後進行抽樣。資料提供為調查日前個月月底「青年就業讚計畫」已完成參訓青年及辦理單位之名冊。

C. 抽樣方法及樣本配置

- **青年：**規劃採用「分層隨機抽樣法」進行，以 5 個就業服務中心轄區作為分層變數，包含「北基宜花金馬區就業服務中心」、「桃竹苗區就業服務中心」、「中彰投區就業服務中心」、「雲嘉南區就業服務中心」及「高屏澎東區就業服務中心」。各分層樣本數，將依實際參與「青年就業讚計畫」的青年人數比例進行配置。配

置公式如下：

$$n_i = n \times \frac{N_i \times \sqrt{\hat{p}_i(1-\hat{p}_i)}}{\sum_{i=1}^5 N_i \times \sqrt{\hat{p}_i(1-\hat{p}_i)}}$$

其中， N_i 為某分層參與「青年就業讚計畫」的青年人數

n_i 為第 i 個就業服務中心轄區應抽樣本數

n 為總樣本數

$\hat{p}_i$ 為事前機率

i 為就業服務中心轄區

在抽樣誤差方面，其無限母體計算之公式如下：

$$d = Z_{\frac{\alpha}{2}} \times \sqrt{\frac{\hat{p} \times (1-\hat{p})}{n}} \quad (\text{信心水準 } 1-\alpha=0.95)$$

由於各就業服務中心轄區均為有限母體，因此在抽樣誤差方面，需加上一有限母體修正項，其計算公式如下：

$$d = Z_{\frac{\alpha}{2}} \times \sqrt{\frac{1}{N^2} \times \sum_{i=1}^L N_i^2 \times \left(\frac{N_i - n_i}{N_i} \right) \times \left(\frac{\hat{p}_i \times (1-\hat{p}_i)}{n_i} \right)}$$

(信心水準 $1-\alpha=0.95$)

- **辦理單位：**規劃採用「隨機抽樣法」進行，由實際參與「青年就業讚計畫」的辦理單位中以亂數抽出需訪問之辦理單位。

D. 有效樣本認定

每一份問卷每一選項均需選答始算完成；惟受訪者若在核心問項之回答，有超過一半以上為不知道或拒答者應視為無效樣本。

(4) 問卷內容

- **參訓青年：**主要目的於瞭解「青年就業讚計畫」執行成效，故青年問卷主軸包含「就業情形」、「訓後就業情形」、「再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準」、「對本計畫之滿意度及建議」等觀察執行成效之指標。另納入青年基本特性作為

觀察「青年就業讚計畫」成效於不同屬性青年是否有所差異。

研究團隊根據第 1～3 場座談會各與會人士所提建議修正問卷如【附件 7】，且由委辦單位核定完成。

核定後之問卷調查主軸包括以下項目：

- 1.受訓青年基本資料
- 2.目前就業狀況
- 3.參訓之前的就業狀況
- 4.青年就業讚結訓後狀況
- 5.參與「青年就業讚計畫」之滿意度調查
- 6.對於「青年就業讚計畫」的相關建議與改善意見

- **辦訓單位：**主要目的為瞭解辦訓單位辦理本計畫的現況，作為未來相關計畫的方案規劃參考，調查內容如下：

- 1.辦理動機與意願
- 2.參與「青年就業讚計畫」之滿意度調查
- 3.「青年就業讚計畫」意見反映
- 4.對於青年職業訓練計畫的看法
- 5.其他對職業訓練相關政策及就業配套措施建議

研究團隊根據第 1～3 場座談會各與會人士所提建議修正問卷如【附件 8】目前仍繼續辦訓單位、【附件 9】目前不再辦訓單位，且皆由委辦單位核定完成。

(5) 資料處理作業

為了能快速且正確的處理調查資料，透過電話訪問所得之所有資料，係透過圖 3-3 方式處理。簡要說明如下：

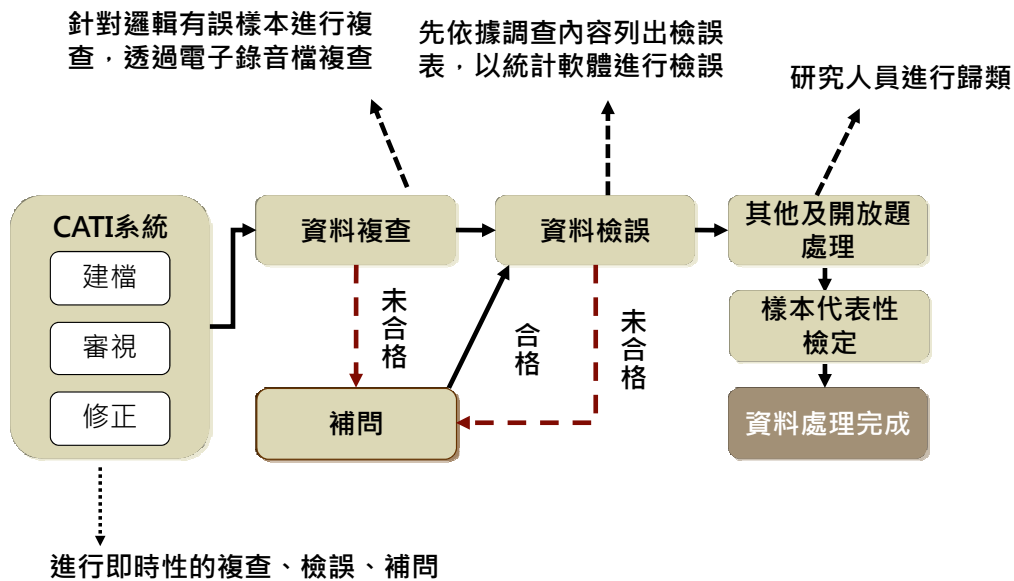


圖 3-3 電訪資料處理流程

A. 電話訪問的量化資料建檔

透過電腦輔助電話調查系統（CATI）進行訪問，資料在訪問同時即存入主電腦，除了負責的研究人員可利用特殊介面審視、修正資料外，資料一經存入就不容許訪員或不相關的人員瀏覽或修改資料。

原始資料是以特殊的格式儲存，除了特定的瀏覽器外，一般的編輯器或瀏覽器無法解讀原始資料，充分達到資料保密的目的。研究人員進行分析時，除了利用研究團隊瀏覽器設備進行的單項次數分析、交叉分析等功能外，亦可透過瀏覽器將原始資料轉換為 SPSS 或 SAS 可讀取的純文字格式，並同步產生譯碼簿，以進行更深入的分析。

B. 電話訪問的複查

調查過程中將由電訪督導全程進行巡堂作業，研究團隊的電腦輔助電話訪問系統（CATI）也可以在訪問過程中執行邏輯複查作業，若訪問進行中之問卷有邏輯上之錯誤，訪問人員可即時複查此份問卷。

除調查過程中的督導工作外，在調查完成後隔日，研究團隊將由完成之樣本隨機抽出 10% 進行複查，可透過電子錄音檔案聽取調查過程，若發現某位訪員完成之樣本有做假或資料不實之情形，將針對該名訪員所有調查資料全面複查及修正，若情況嚴重，將直接刪除該訪員所有訪問資料另行訪問，重新補回所需樣本。

C. 電話訪問的資料檢誤

為求資料品質完整及合理，除透過 CATI 系統的初步邏輯檢誤條件，訪問員可立即與受訪者確認答案，並由研究團隊事先依據調查內容列出的檢誤表，透過 SPSS 或 SAS 軟體撰寫程式，找出有缺失的資料，以電腦進行資料檢誤的動作，確保每一筆資料都符合邏輯性。若某筆資料經檢誤發現邏輯性錯誤時，本公司將透過調查錄音檔或回撥給受訪者確認實際答案。

D. 遺漏值的處理

遺漏值發生時，除了「不知道/無意見」之答案外（意見性問項常會有此種無法作答的情況），單筆資料若有二分之一以上問項為遺漏值，或幾個特別重要的問項為遺漏值，研究團隊將透過調查錄音檔或回撥受訪者補齊答案，若經重新撥回詢問，但受訪者仍拒答或無法與受訪者接觸，則刪除該樣本找尋條件相似的樣本重新訪問。

E. 「其他」項的處理

各題選項中如有「其他」項，將由訪問員以專用表格完整記錄受訪者的答案，調查結束後再由研究員依據不同的訪問方式(提示與未提示)歸類、整理。不同訪問方式之「其他」項處理方式如下：

(a) 提示選項的「其他」項處理方式：

在提示選項的情況下，訪員所記錄下來的「其他」項內容將由研究員歸納整理出幾個主要面向，再以各面向被提到的次數呈現，不計算百分比。

(b) 不提示選項的「其他」項處理方式

在不提示選項的情況下，訪員所記錄下來的「其他」項內容將由研究員歸納整理出幾個主要面向，若該面向與既有選項同義，則併入既有選項統計百分比；若該面向不包含在既有選項內但被很多受訪者提到，則新增一選項；若該面向不包含在既有選項內但提到的受訪者不多(占有所有回答受訪者 1%以下)，則併入「其他」項統計百分比，另以各面向被提到的次數呈現。

F. 開放問項之處理

開放性問項由研究員歸納整理出幾個主要面向，並統計各現象被提到的次數及百

分比，若該面向被受訪者提到的百分比大於 1%，則視為一選項；若該面向被提到的百分比未達 1%，則併入「其他」項統計百分比，另以各面向被提到的次數呈現。

G. 樣本適合度檢定

調查過程中針對樣本將嚴格控制各分層之樣本配置，調查結束後將進行樣本適合度檢定（Goodness of Test），以確定樣本代表性。

（6）統計分析方法

A. 分析系統

在資料分析方面採用研究團隊的即時分析系統，並搭配 SPSS、EXCEL 等軟體。

B. 分析方法

（a）次數分配：

針對各題加權次數分布，並檢定兩選項間百分比（ P_1 和 P_2 ）的差異：

$$Z_1 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{1}{n} \left[(\hat{P}_1 + \hat{P}_2) - (\hat{P}_1 - \hat{P}_2)^2 \right]}}$$

（b）交叉分析

以各相關議題與基本資料的交叉表來分析受訪者對各議題的看法與他們基本特徵間的關係。交叉表第一步採用卡方檢定，交叉表的卡方顯著水準小於 5%時才認定兩變數間相關。並以概似比卡方檢定(Likelihood Ratio Chi-square Test)檢定其關聯性之顯著性。其次是在有相關的交叉表內，以 Z 檢定找出有顯著差異的地方，檢視兩個獨立的次群體（subgroups）對同一議題看法的百分比間的差異，採用下列的 Z_2 檢定：

$$Z_2 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{\hat{P}_1(1-\hat{P}_1)}{n_1} + \frac{\hat{P}_2(1-\hat{P}_2)}{n_2}}}$$

（c）相關分析

- 兩變數皆為名目變數：以列聯表分析法進行分析，並以可能比卡方檢定(Likelihood

Ratio Chi-square Test)檢定其關聯性之顯著性。

- 兩變數皆為等比或等距變數：計算其皮爾森相關係數(Pearson Correlation Coefficient)或斯皮爾曼等級相關 (Spearman Rank Correlation)，並檢定其關聯性之顯著性，或以迴歸分析法(Regression Analysis)估計迴歸方程式。
- 應變數為等比或等距變數、自變數為類別變數：以 T 檢定或變異數分析(Analysis of Variance)檢定其關聯性。

第四章 各分區執行況狀及座談會結論

一、雲嘉南區「青年就業讚」執行狀況及座談會討論重點

(一)雲嘉南區「青年就業讚」執行狀況

1.雲嘉南區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

根據委辦單位所提供資料，如表4-1，雲嘉南區資格101~102年度認定人數年度執行目標為3,077人，實際達成數為3,198人，達成率104%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為2,927人次，實際完成訓練學習計畫人次2,058人次，達成率70%；就業人數年度執行目標為2,131人，實際達成數1,722人，達成率81%。101年度就業人數在目標達成率達157%，成效頗佳。資格認定人數與實際完成訓練學習計畫人次之間仍存在相當差距，尚待努力。

表 4-1 雲嘉南區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

年度	認定人數			參訓人數			就業人數		
	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例
101 年	1,630	1,702	104%	821	841	102%	489	768	157%
102 年 ²²	1,447	1,496	103%	2,106	1,217	58%	1,642	954	58%
合計	3,077	3,198	104%	2,927	2,058	70%	2,131	1,722	81%

2.雲嘉南區「青年就業讚」認定人數個人屬性分析

如表 4-2，雲嘉南區申請「青年就業讚」資格認定青年之學歷別，以大學畢業者居多，其次為高中。青年在學校所受訓練，並不見得真正符合職場所需，必須依靠進一步的職業訓練來提升就業技能及職場競爭力。雲嘉南區申請「青年就業讚」資格認

²² 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

定青年之年齡別，以 20～24 歲居多，其次為 25 歲以上，此結果也呼應前面的學歷別集中於大學畢業者的現象，顯示青年在大學畢業後在求職上對職業訓練的需求較為迫切。另外，初次尋職的青年較失業六個月以上的青年為多，可推測剛自學校畢業的青年因缺乏經驗，在就業市場上可能遭遇困難，故尋求進一步的職業訓練。

表 4-2 雲嘉南區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表

年度	學歷								年齡			身份別	
	博士	碩士	大學	專科	高職	高中	國中	國小	20 歲以下	20-24 歲	25 歲以上	初次尋職	失業>6 個月
101 年	0	93	1,122	69	302	63	51	0	54	1,015	633	961	741
102 年 ²³	0	66	1,105	52	213	40	19	1	103	947	446	1,048	448

3.雲嘉南區「青年就業讚」參訓課程類別分析

如表 4-3，雲嘉南區「青年就業讚」參訓課程類別以工業、商業類居多，而屬於農業大縣的雲嘉南區，農業類課程僅有 1 門，此亦顯示地方產業性質與青年選擇參訓的課程類別之間存在頗大的差異。

在開課類別方面，集中於商業類，特別為電腦資訊類，可能與坊間的大型電腦補習班大量開課並強行行銷以吸引青年參訓有關。

表 4-3 雲嘉南區「青年就業讚計畫」參訓課程類別

年度	工業類	商業類	農業類	醫事護理及家事類	藝術類	其他類
101 年	527	518	0	39	55	48
102 年 ²⁴	854	1,099	1	100	65	123

²³ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

²⁴ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

(二) 「青年就業讚計畫執行成效評估」雲嘉南區座談會

會議名稱	「青年就業讚計畫執行成效評估」雲嘉南區座談會		
時 間	102/08/20 13:30	開會地點	嘉義就業服務站
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	學者專家：馬財專教授、黃孟儒教授、戴肇洋教授 青年雇主代表：祥巽企業有限公司 黃舜男董事長 辦訓單位代表：巨匠電腦台南認證中心 林素華協理 杜昭誼主任 青年代表：朱育儀小姐、賴柏丞先生 勞委員職訓局：莊美娟組長、李宜靜科長、黃星詠技正 雲嘉南就業服務中心：林佳玟課長、蔡韻涵小姐 台南職訓中心：黃小芸小姐、李巧雯小姐 嘉義就業服務站：劉達源站長、彭竹君小姐		
討論題綱	- 對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 1-1 <青年就業讚計畫>之『補助對象及資格』 1-2 <青年就業讚計畫>之『訓練學習課程範圍』 1-3 <青年就業讚計畫>之『訓練學習自付額補助核發條件』 1-4 <青年就業讚計畫>之『補助金額及期限』 1-5 <青年就業讚計畫>之『前述未提及之項目』 - 探討執行成效是否達成既定目標及績效 2-1 <青年就業讚計畫>既定目標及績效與現階段成果。 2-2 <青年就業讚計畫>現階段執行成果討論。 2-3 提升<青年就業讚計畫>成效之建議。 - 青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議 3-1 對於<青年就業讚計畫>未來在規劃上的其他建議。 3-2 對於<青年就業讚計畫>後續在辦理與執行上的建議。 3-3 有關先進或鄰近國家青年就業促進與職涯導引相關措施，可		

	供未來政策或制度設計修正之建議事項。 4.對於本計畫預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）設計之建議 4-1 <青年就業讚計畫>執行成效評估問卷說明。 4-2 問卷設計之建議與彙整。
--	--

二、中彰投區「青年就業讚」執行狀況及座談會討論重點

（一）中彰投區「青年就業讚」執行狀況

1.中彰投區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

依據委辦單位提供資料，如表4-4，中彰投區資格101～102年度認定人數年度執行目標為5,705人，至102年10月31日實際達成數為6,186人，達成率已臻108%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為4,397人次，實際完成訓練學習計畫人次3,324人次，目前達成率76%；就業人數年度執行目標為4,043人，實際達成數3,482人，目前達成率86%。資格認定人數與實際完成訓練學習計畫人次上有有五成以上的差距，顯示完成資格認定之青年仍有相關原因未完成參訓，這些原因可能因為希望進修的課程未開課、學費不足問題、開課的地點太遠等原因。

表 4-4 中彰投區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

年度	認定人數			參訓人數			就業人數		
	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例
101 年	5,705	4,213	108%	4,397	1,409	76%	4,043	2,794	86%
102 年 ²⁵		1,973			1,915			688	
合計	5,705	6,186		4,397	3,324		4,043	3,482	

²⁵ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

2.中彰投區「青年就業讚」認定人數個人屬性分析

如表 4-5，中彰投區申請「青年就業讚」資格認定青年之學歷別，以大學畢業者居多，其次為高中。中彰投區申請「青年就業讚」資格認定青年之年齡別，以 20～24 歲居多，其次為 25 歲以上。另外，101 年度失業六個月以上的青年較初次尋職的青年為多，102 年度初次尋職的青年則較失業六個月以上的青年為多。

表 4-5 中彰投區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表

年度	學歷								年齡			身份別	
	博士	碩士	大學	專科	高職	高中	國中	國小	20 歲以下	20-24 歲	25 歲以上	初次尋職	失業 >6 個月
101 年	0	195	2,271	255	1,105	198	178	10	185	2,221	1,807	1,922	2,291
102 年 ²⁶	0	103	1,409	59	297	75	26	3	139	1,226	608	1367	606

3.中彰投區「青年就業讚」參訓課程類別分析

如表 4-6，中彰投區「青年就業讚」參訓課程類別仍以商業類居多，工業次之，另外在 102 年度，醫事護理及家事類課程亦呈現大幅成長的趨勢。

表 4-6 中彰投區「青年就業讚計畫」參訓課程類別

年度	工業類	商業類	農業類	醫事護理及家事類	藝術類	其他類
101 年	595	530	6	76	14	21
102 年 ²⁷	655	1,646	6	244	63	96

²⁶ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

²⁷ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

(二) 「青年就業讚計畫執行成效評估」中彰投區座談會

會議名稱	「青年就業讚計畫執行成效評估」中彰投區座談會		
時 間	102/08/28 13:30	開會地點	彰化就業服務站
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：林幸君教授、張火燦教授、張秋蘭教授 青年雇主代表：漢翔航空工業股份有限公司 郭鴻志先生 辦訓單位代表：財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心張淑儀小姐 青年代表：方偉諺先生 勞委員職訓局：沈文麗副組長、黃星詠技正、黃碧瑩小姐 F 中彰投就業服務中心：郭惠怡課長、王珮君小姐 中區職訓中心：阮啟釧技正、劉郡婷小姐 彰化就業服務站：趙美琳站長、蔡婕榆督導、韋淑華小姐		
討論題綱	1.對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 1-1 <青年就業讚計畫>之『補助對象及資格』 1-2 <青年就業讚計畫>之『訓練學習課程範圍』 1-3 <青年就業讚計畫>之『訓練學習自付額補助核發條件』 1-4 <青年就業讚計畫>之『補助金額及期限』 1-5 <青年就業讚計畫>之『前述未提及之項目』 2.探討執行成效是否達成既定目標及績效 2-1 <青年就業讚計畫>既定目標及績效與現階段成果。 2-2 <青年就業讚計畫>現階段執行成果討論。 2-3 提升<青年就業讚計畫>成效之建議。 3.青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議 3-1 對於<青年就業讚計畫>未來在規劃上的其他建議。 3-2 對於<青年就業讚計畫>後續在辦理與執行上的建議。 3-3 有關先進或鄰近國家青年就業促進與職涯導引相關措施，可供		

	未來政策或制度設計修正之建議事項。 4.對於本計畫預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）設計之建議 4-1 <青年就業讚計畫>執行成效評估問卷說明。 4-2 問卷設計之建議與彙整。
--	---

三、高屏澎東區「青年就業讚」執行狀況及座談會討論重點

（一）高屏澎東區「青年就業讚」執行狀況

1. 高屏澎東區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

如表4-7，高屏澎東區資格認定人數年度執行目標為4,435人，實際達成數4,747人，達成率107%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為3,234人次，實際完成訓練學習計畫人次2,781人次，達成比例86.0%。就業人數目標數2,717人，達成數2,650人，達成比例97.5%。

表4-7 高屏澎東區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

年度	認定人數			參訓人數			就業人數		
	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例
101 年	4,435	2,696	107%	3,234	1,226	86.0%	2,717	1,304	97.5%
102 年		2,051			1,555			1,346	
合計	4,435	4,747		3,234	2,781		2,717	2,650	

2. 高屏澎東區「青年就業讚」認定人數學歷別、年齡別分析

如表 4-12，如同雲嘉南區、中彰投區，高屏澎東區申請「青年就業讚」資格認定青年之學歷別，仍以大學畢業者最多，其次為高職。另外，高屏澎東區申請「青年就

業讚」資格認定青年之年齡別，亦以 25～29 歲居多，其次為 20～24 歲，此結果亦同中彰投區、雲嘉南區。初次尋職者多於失業超過六個月者。

表 4-12 高屏澎東區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表

年度	學歷								年齡			身份別	
	博士	碩士	大學	專科	高職	高中	國中	國小	20 歲以下	20-24 歲	25 歲以上	初次尋職	失業 >6 個月
101 年	0	100	1,448	179	133	718	112	3	24	855	1,084	1,380	1,316
102 年 ²⁸	0	125	1,354	83	65	385	36	3	18	531	913	1,309	742

3. 高屏澎東區「青年就業讚」參訓課程類別分析

如表 4-13，同中彰投區、雲嘉南區，高屏澎東區「青年就業讚」參訓課程類別以商業類最多。

表 4-13 高屏澎東區「青年就業讚」參訓課程類別

年度	工業類	商業類	農業類	醫事護理及家事類	藝術類	其它類
101 年	785	546	8	80	10	14
102 年	649	1,197	2	100	19	44

²⁸ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

(二) 「青年就業讚計畫執行成效評估」高屏澎東區座談會

會議名稱	「青年就業讚計畫執行成效評估」高屏澎東區座談會		
時 間	102/09/06 13:30	開會地點	高屏澎東區就業服務中心
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：許介星教授、王曉喬執行長、何清林教授 青年雇主代表：巨匠電腦高雄中山分公司 王綉燕主任 辦訓單位代表：美容師教育訓練學會 羅煥辰秘書長 青年代表：林乙文小姐 勞委員職訓局：莊美娟組長、黃星詠技正、汪儀萱科員 高屏澎東就業服務中心：黃珮君專員、王佑庭小姐 南區職業訓練中心：林青樺課員、郭怡君小姐 岡山就業服務站：姚羽芸小姐		
討論題綱	1.對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 1-1 <青年就業讚計畫>之『補助對象及資格』 1-2 <青年就業讚計畫>之『訓練學習課程範圍』 1-3 <青年就業讚計畫>之『訓練學習自付額補助核發條件』 1-4 <青年就業讚計畫>之『補助金額及期限』 1-5 <青年就業讚計畫>之『前述未提及之項目』 2.探討執行成效是否達成既定目標及績效 2-1 <青年就業讚計畫>既定目標及績效與現階段成果。 2-2 <青年就業讚計畫>現階段執行成果討論。 2-3 提升<青年就業讚計畫>成效之建議。 3.青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議 3-1 對於<青年就業讚計畫>未來在規劃上的其他建議。 3-2 對於<青年就業讚計畫>後續在辦理與執行上的建議。 3-3 有關先進或鄰近國家青年就業促進與職涯導引相關措施，可供		

	未來政策或制度設計修正之建議事項。 4.對於本計畫預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）設計之建議 4-1 <青年就業讚計畫>執行成效評估問卷說明。 4-2 問卷設計之建議與彙整。
--	---

四、桃竹苗區「青年就業讚」執行狀況及座談會討論重點

（一）桃竹苗區「青年就業讚」執行狀況

1. 桃竹苗區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

根據委辦單位所提供資料，如表4-10，桃竹苗區資格101～102年度（至102年10月31日止）認定人數年度執行目標為4,205人，實際達成數為3,547人，達成率84.6%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為3,241人次，實際完成訓練學習計畫人次1,849人次，達成率57%；就業人數年度執行目標為2,963人，實際達成數2,107人，達成率71%。在參訓人數上成效落差較大，尚待努力。

表4-10 桃竹苗區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

年度	認定人數			參訓人數			就業人數		
	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例
101年～102年 ²⁹	4,205	3,547	84.6%	3,241	1,849	57%	2,963	2,107	71%

2. 桃竹苗區「青年就業讚」認定人數個人屬性分析

如表4-11，桃竹苗區申請「青年就業讚」資格認定青年之學歷別，以大學畢業者居多，其次為碩士，顯示此區的學歷相對較高，這可能與該區為我國科學園區重鎮，青年普遍學歷較高有關。另，桃竹苗區申請「青年就業讚」資格認定青年之年齡別，

²⁹ 102年度資料擷取至102年10月31日。

以 20~24 歲居多，其次為 25 歲以上。另外，101 年度失業六個月以上的青年與初次尋職的青年相當，102 年度初次尋職的青年則大幅超過失業六個月以上的青年。

表 4-11 桃竹苗區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表

年度	學歷								年齡			身份別	
	博士	碩士	大學	專科	高職	高中	國中	國小	20 歲以下	20-24 歲	25 歲以上	初次尋職	失業>6 個月
101 年	1	126	1,383	77	381	126	71	1	76	1,215	875	1,063	1,103
102 年 ³⁰	0	102	1,076	29	116	44	14	0	31	934	416	1,003	378

3.桃竹苗區「青年就業讚」參訓課程類別分析

如表 4-12，桃竹苗區「青年就業讚」參訓課程類別仍以商業類居多，工業、醫事護理及家事類次之，如其他各區所述，課程大多集中於商業類，特別為電腦資訊類最多。

表 4-12 桃竹苗區「青年就業讚計畫」參訓課程類別

單位	工業類	商業類	農業類	醫事護理及家事類	藝術類	其他類
101 年	31	533	0	19	3	20
102 年 ³¹	29	647	0	38	4	7

³⁰ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

³¹ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

(二) 「青年就業讚計畫執行成效評估」桃竹苗區座談會

時 間	102/11/22 13:30	開會地點	中壢就業服務站
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：張家春教授、戴肇洋教授、楊通軒教授 青年雇主代表：鴻谷科技股份有限公司 陳友俊先生 辦訓單位代表：財團法人資訊工業策進會 楊宏文先生 青年代表：謝沅峻先生 勞委會職訓局：王志銘簡任技正、黃星詠技正、黃碧瑩業務輔導員 桃竹苗區就業服務中心：郝真妃 業務輔導員 桃園職訓中心：雷詠棋 就業促進員 桃園就業服務站：簡美嫻 業務輔導員、張書青 業務輔導員 中壢就業服務站：郭慧柔 業務輔導員 竹北就業服務站：湯為琦 就業促進員 新竹就業服務站：陳瑞德 就業促進員 苗栗就業服務站：陳妍靜 就業促進員		
討論題綱	1.對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 1-1 <青年就業讚計畫>之『<u>補助對象及資格</u>』 1-2 <青年就業讚計畫>之『<u>訓練學習課程範圍</u>』 1-3 <青年就業讚計畫>之『<u>訓練學習自付額補助核發條件</u>』 1-4 <青年就業讚計畫>之『<u>補助金額及期限</u>』 1-5 <青年就業讚計畫>之『<u>前述未提及之項目</u>』 2.探討執行成效是否達成既定目標及績效 2-1 <青年就業讚計畫><u>既定目標及績效與現階段成果</u>。 2-2 <青年就業讚計畫>現階段執行成果討論。 2-3 提升<青年就業讚計畫>成效之建議。 3.青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議 3-1 對於<青年就業讚計畫>未來在<u>規劃</u>上的其他建議。		

	3-2 對於<青年就業讚計畫>後續在<u>辦理與執行</u>上的建議。 4.本計畫實施之兩份問卷（青年、訓練單位）調查結果之建議
--	--

五、北基宜花金馬區「青年就業讚」執行狀況及座談會討論重點

（一）北基宜花金馬區「青年就業讚」執行狀況

1. 北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

根據委辦單位所提供資料，如表4-13，北基宜花金馬區資格102年度（至102年10月31日止）認定人數年度執行目標為1,837人，實際達成數為1,700人，達成率93%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為2,118人次，實際完成訓練學習計畫人次2,121人次，達成率100%；就業人數年度執行目標為1,892人，實際達成數1,026人，達成率54%。在就業人數上成效落差較大，尚待努力。

表4-13 北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」各項指標達成情形

年度	認定人數			參訓人數			就業人數		
	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例
101 年	-	3,395	-	-	1,340	-	-	1,615	-
102 年 ³²	1,837	1,700	93%	2,118	2,121	100%	1,892	1,026	54%

2. 北基宜花金馬區「青年就業讚」認定人數個人屬性分析

如表 4-14，北基宜花金馬區申請「青年就業讚」資格認定青年之學歷別，以大學畢業者居多，其次為高中。另，北基宜花金馬區申請「青年就業讚」資格認定青年之年齡別，以 20～24 歲居多，其次為 25 歲以上。另外，101 年度失業六個月以上的青

³² 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

年與初次尋職的青年相當，102 年度初次尋職的青年則大幅超過失業六個月以上的青年。

表 4-14 北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」認定人數個人屬性一覽表

年度	學歷								年齡			身份別	
	博士	碩士	大學	專科	高職	高中	國中	國小	20 歲以下	20-24 歲	25 歲以上	初次尋職	失業>6 個月
101 年	0	110	1,869	278	826	152	152	6	331	1,668	1396	1,691	1,704
102 年 ³³	0	79	1,240	98	196	61	25	0	64	1,039	597	1,083	617

3. 北基宜花金馬區「青年就業讚」參訓課程類別分析

如表 4-15，北基宜花金馬區「青年就業讚」參訓課程類別仍以商業類居多，工業、醫事護理及家事類次之，如其他各區所述，課程大多集中於商業類，特別為電腦資訊類最多。

表 4-15 北基宜花金馬區「青年就業讚計畫」參訓課程類別

單位	工業類	商業類	農業類	醫事護理及家事類	藝術類
101 年	103	156	1	19	31
102 年 ³⁴	194	212	0	6	3

³³ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

³⁴ 102 年度資料擷取至 102 年 10 月 31 日。

(二) 「青年就業讚計畫執行成效評估」北基宜花金馬區座談會

時 間	102/11/29 13:30	開會地點	致理技術學院
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：黃同圳教授、邱俊榮教授、金仁執行長 青年雇主代表：仁銓股份有限公司 甘淑瓊小姐 訓練單位代表：財團法人資訊工業策進會 林美華組長 青年代表：王永龍先生 勞委會職訓局：莊美娟組長、王琴心科長、黃星詠技正、吳幸珍小姐、唐昌豪先生、黃碧瑩業務輔導員 北基宜花金馬區就業服務中心：李雅銀助理員、李沛泠業務輔導員 北區職訓中心：林繼聰助理訓練師 板橋就業服務站：莊孟翰 個案管理員		
討論題綱	1.對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 1-1 <青年就業讚計畫>之『<u>補助對象及資格</u>』 1-2 <青年就業讚計畫>之『<u>訓練學習課程範圍</u>』 1-3 <青年就業讚計畫>之『<u>訓練學習自付額補助核發條件</u>』 1-4 <青年就業讚計畫>之『<u>補助金額及期限</u>』 1-5 <青年就業讚計畫>之『<u>前述未提及之項目</u>』 2.探討執行成效是否達成既定目標及績效 2-1 <青年就業讚計畫><u>既定目標及績效與現階段成果</u>。 2-2 <青年就業讚計畫>現階段執行成果討論。 2-3 提升<青年就業讚計畫>成效之建議。 3.青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議 3-1 對於<青年就業讚計畫>未來在<u>規劃</u>上的其他建議。 3-2 對於<青年就業讚計畫>後續在<u>辦理與執行</u>上的建議。 4.本計畫實施之兩份問卷（青年、訓練單位）調查結果之建議		

六、座談會綜合結論與改善建議之結果彙整

■ 建議建置完整的「訓後青年追蹤資料庫」

本計畫並無建置訓後青年就業追蹤機制，然執行成效的評估需要持續的追蹤，才能看見計畫的效果與改善的方向，與會人士均建議應建立各面向的詳細資料庫，俾利進行各項趨勢分析。

■ 建議建立系統化的職涯導引系統及各職類學習地圖

- (1)職涯導引工具非常重要，建議儘速建置如新加坡、澳洲的職涯導引系統，讓就業服務人員在協助導引青年職涯發展上能事半功倍。
- (2)本計畫的訓練課程應有各行職業的學習地圖（課程地圖、證照地圖），並與技能檢定相結合，讓學員在受訓時能有所依循，上完課後亦能得到認證，作為就業能力之證明。

■ 建議加強各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站人員培訓

本計畫之成效與各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線人力息息相關，基層人力不足，造成負擔過重，往往無法就個別青年的需求深入輔導，加上職涯導引為非常專業的領域，第一線受理人員的訓練實屬重要，建議未來應加強此方面的訓練，並積極培養職涯輔導志工，彌補人力的不足。

■ 已完成資格認定卻未參訓的比例偏高，課程提供與資訊傳遞將是重點

資格認定人數與實際參訓人數之間存在五成左右的落差，扣除因經濟因素無法參訓者，許多是因為希望參加的課程沒有開課或不知哪裡那提供相關課程，未來如何即時有效提供青年所需要的課程，並能有效的將課程資訊傳遞給已辦理資格認定的青年將是重要課題，。

■ 課程過於集中某些職類，若未考量職缺需求，會造成訓後學用配合落差

目前的課程仍以商業類最多，且多集中於電腦資訊類，但結訓後的就業市場並不能完全符合參訓青年的需求，以致於在學以致用上存在落差，形成訓練的浪費，建議

相關單位在核定課程時，能先針對就業市場的職缺需求來進行控管，並且將就業市場現況對青年進行解說與分析。

■ 建議將本計畫的宣導活動列為重點工作

- (1) 根據座談會討論結果，各區就業服務中心均採「深入校園」的方式推廣本計畫，成效不錯，不僅針對應屆畢業生，建議將宣導年齡下降，以擴大宣傳效果。
- (2) 目前各區課程都以電腦課程班數最多，肇因辦訓單位(大型電腦補習班) 針對本計畫大打廣告，主動協助招生，許多青年是先至該大型電腦補習班後得知本計畫相關訊息，再至就業服務站辦理資格認定，這也顯示本計畫宣導上的不足。
- (3) 基於青年最常使用的工具為網路，建議未來加強網路的宣導，多多利用青年常使用的 Facebook、部落格 Blog、手機軟體 Line、Yahoo、Google 關鍵字等方式。另，中彰投就服中心建議於電影院預告時間播放本計畫的廣告。

■ 建議對於計畫的成效評估應多元化，並將就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站等相關工作人員列入問卷調查

- (1) 基於本計畫的核心精神，在「職涯導引、自主學習」輔導上應儘量給予青年協助，座談會與會人士並建議在績效評估上能採多元、追蹤的方式進行，不僅僅只重視參與訓練的人數，後續的就業分析、學用配合亦非常重要。
- (2) 建議爾後的成效評估分析計畫，問卷調查的對象可加入各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線服務人員，以全面瞭解服務過程當中面臨的問題。
- (3) 本次評估僅有受訓青年問卷 500 份，辦訓單位 30 份，並不足以反映本計畫的完整態貌，成效評估應有完整的資料庫，俾利於成效分析。

■ 考量青年經濟能力不足，在補助申請之前需先繳納學費應給予相關協助

- (1) 各區的認證人數與實際受訓人數都有頗大差距，據了解，部分青年是因為必須先繳納受訓學費，結訓後才能申領補助，有時因學費金額過大而無法負擔，影響其受訓意願，建議辦訓單位能考量接受分期付款或訓後付款的方式。

- (2)與會人士建議可利用「點數卡」的概念，對通過資格認定的青年提供一定點數，課程費用以點數取代，最後再由辦訓單位向職訓局請款，讓青年可以專心上課不需擔心學費的問題。惟此部分仍應考量政府預算之額度，並加強稽核之機制，以免造成虛報或偽報之情形發生。

■ 建議本計畫應將「企業、產業公協會」納入，以建立夥伴關係

- (1)青年的職業訓練應儘量導向與地方產業的發展相互結合，職訓類別應切合與在地產業的人力需求，如此才能真正協助地方的產業發展，並協助青年在地就業。建議各分區就業服務中心應與各辦訓單位、在地企業、學校形成所謂的「夥伴關係」，彼此相輔相成，創造雙贏。例如可考慮將在地企業、產業公協會等辦理的培訓課程納入，如此較能與在地產業結合，更可安排受訓學員訓後在原受訓企業實習或就業。
- (2)座談會中亦有與會人士認為本計畫的設計可改為由職訓局直接補助企業，由企業擔任辦訓單位，並讓青年能實際到企業實習、磨練，同時再搭配職訓中心原有的課程訓練，如此可節省開課資源。

■ 建議依不同職類及不同地區之產業特色及人才需求建立本計畫審核機制

- (1)目前本計畫並沒有統一的課程審核機制或作業手冊，因此各區審核標準不一，當某些地區審核標準較嚴格時，會影響部分辦訓單位參與的意願或造成相關的程序延宕。建議能建立統一的審核機制，並且能針對不同職類及不同地區之產業特色及人才需求，給予不同的審核標準。
- (2)就業服務中心未框定課程的費用範圍，基本上是依辦訓單位所訂的價格為主，故課程費用有訂價偏高之情形，建議可將同類課程設定訂價範圍之上限。

■ 可考量引進第三方中介單位協助業務推動

應就業服務中心與職業訓練中心人力吃緊，與會人士建議就業服務中心與辦訓單位間，應增加潤滑單位或中介單位（如顧問公司），以協助建立課程審核之標準，並督導各辦訓單位的辦訓情形，也可協助訂出一套本計畫共用的標準，並協助受訓青年

就業。

■ 建議本計畫應將「積極協助訓後青年『訓用配合就/創業』」納為重點工作

- (1)大多數青年對於自我的認知不足，部分青年是聽從辦訓單位(如大型電腦補習班)的鼓吹而選擇該課程，並不真正瞭解工作所需要的實際能力為何，或目前職場該職缺的真實狀況，此將影響訓後學用配合就業率。
- (2)目前座談會與會人士建議能建立「『青年就業讚』就業媒合平台」，讓雇主能透過平台知道經本計畫訓練出的青年有哪些特色，幫助雇主較快找到合適的青年，同時也能幫助受訓青年就業。
- (3)建議本計畫之課程可以建立官方認證機制，通過後由職訓局製發正式的研訓證書，讓青年經受訓所學能力能有證明，以利青年求職。
- (4)若干青年在訓後會投入自行創業的行列，然青年普遍對於政府所提供的創業協助不熟悉，建議加強有創業意願的青年有關創業輔導、創業貸款申請、公司設立等協助。

■ 其他相關建議

- (1)考量將參訓資格放寬至應屆畢業生：畢業前尚未找尋到就業方向的學生為數不少，與其畢業後再花費時間摸索，倒可考量將本計畫之參訓資格放寬至應屆畢業生（大四學生或高三學生等），讓學生在畢業前即可有自主學習之準備，並銜接實習或職場體驗，畢業時即可直接就業。
- (2)可考慮納入數位學習/遠距學習：許多青年因所居住地區未開設希望參與的訓練課程，未來除了加強提供晚上、假日的面授課程外，建議將數位學習、遠距學習的方式納入本計畫，俾利擴大參與層面。惟此部分涉及參訓事實認定及查核實務，建議建立「互動式」學習流程（可搭配即時學習狀況錄影功能）來認定參訓事實，並設計訓後的學習評量機制，並建議評量時可採現場考核方式來避免代考等情事。

- (3)可考量移訓津貼之編列，但應有嚴謹之稽核機制：目前各地區訓練能量有限，但學生是流動的，建議可以提供「移訓津貼」，或是由各地就服中心提供住宿，如此可提升青年的受訓意願。惟此部分仍應考量政府預算之額度，並加強稽核之機制，以免造成虛報或偽報之情形發生。
- (4)青年工作態度之加強：與會雇主反映青年的工作態度、職業道德仍有待加強，建議學校、訓練等教育體系應加強培養學生敬業、積極的態度。建議可於本方案加入實習或職場體驗之設計，讓學員可由「做中學」的過程中加強正確、積極之工作態度的培養。
- (4)問題解決等軟實力之強化：與會雇主反映初次就業者對於工作的執行力與問題解決能力較差，無法確實依標準作業程序執行工作，對於工作當中的異常狀況無法處理也不向上回報，建議能有課程加強青年在這兩方面的能力。同上，亦建議可於本方案加入實習或職場體驗之設計，讓學員可由「做中學」的過程中加強軟實力的培養。

第五章 問卷調查結果及相關數據分析

一、抽樣方式及樣本資料描述

(一) 調查範圍及對象

由委辦單位局提供 2013 年 7 月 31 日前實際參與「青年就業讚計畫」青年及辦理單位之名冊，研究團隊將統整後進行抽樣。

(二) 調查實施期間

自 102 年 10 月起 12 月份陸續辦理。

- **青年：**將於晚間 06:20-10:00 進行調查。此外，為確保不同屬性的青少族群（如不同上班時間、不同生活習慣等）皆能被訪問，例假日（星期六、日）的早上、中午及晚上時段也將安排進行訪問。
- **辦理單位：**於上午 09:30-12:00 及下午 13:30-17:00 進行親訪調查。此外，若遇辦公時間較特殊之辦理單位，亦可配合其時間前往訪談。

(三) 調查內容

依青年、辦理單位設計問卷，辦理單位又區分為持續辦理與未持續辦理，調查內容詳如問卷。

(四) 調查方法

- **青年：**將採用電腦輔助電話調查系統（Computer Assisted Telephone Interview System, CATI）進行訪問。
- **辦理單位：**因定案之問卷內容多屬於開放式問卷題項，電話訪問不易完成，故採以「親訪方式」向辦理單位說明問卷內容，並請辦訓單位填寫。

(五) 抽樣方式

- **青年：**如表 5-1，採用「分層隨機抽樣法」進行，以 5 個就業服務中心轄區作為分層變數，包含「北基宜花金馬區就業服務中心」、「桃竹苗區就業服務中心」、「中彰投區就業服務中心」、「雲嘉南區就業服務中心」及「高屏澎東區就業服務中心」。各分層樣本數依 2013 年 7 月 31 日前實際參與「青年就業讚計畫」的青年人數比例進行配置。依據本計畫需求書要求，本次調查配置至少須完成 500 份有

效樣本數，在 95%信心水準下，抽樣誤差約在 $\pm 4.39\%$ 之間。實際完成 594 份有效樣本數。各就業服務中心轄區之預定配置樣本數及實際完成樣本數如表 5-1 所示。

表 5-1 青年樣本配置樣本數及實際完訪數

區域別	訓練回覆 人數	預定配置樣本比例		實際 完訪數
		樣本數	抽樣誤差	
總計	6,783	500	4.39	594
北基宜花金馬區	905	67	11.97	80
桃竹苗區	1,041	77	11.17	91
中彰投區	1,860	137	8.37	163
雲嘉南區	1,207	89	10.39	106
高屏澎東區	1,770	130	8.60	154

資料來源：勞委會職訓局整理，2013 年 7 月 31 日。

- **辦理單位：**採用「隨機抽樣法」進行，由實際參與「青年就業讚計畫」的辦理單位中以亂數抽出需訪問之辦理單位。依據本計畫需求書要求，至少應完成有效樣本（完整回答所有必須回答問項者）為至少 30 份有效樣本數，其中須包含各區之持續辦理與未持續辦理單位。實際完成的有效樣本數為 49 份，其分佈情形如表 5-2 所示。

表 5-2 辦理單位的樣本分佈

區域別	持續辦理	未持續辦理	小計
總計	28	21	49
北區職訓中心轄區	6	3	9
桃園職訓中心轄區	6	2	8
中區職訓中心轄區	4	9	13
台南職訓中心轄區	4	4	8
南區職訓中心轄區	8	3	11

(六) 樣本資料描述：參訓青年

1. 基本特性

本次調查於 2013 年 10 月 1 日至 18 日進行，共成功訪問 594 份有效樣本。表 5-3

為受訪青年基本特性統計表。在區域別方面，以中彰投區(27.4%)與高屏澎東區(25.9%)較多，各區之分布情形與母體分布檢定無差異；性別方面，男性占 59.9%，女性占 40.1%；年齡方面，占比最高為 25-29 歲（57.6%）及 20-24 歲（38.0%），合計超過九成五；教育程度方面，以普通大學 46.6%為最高，其次為技術學院/科技大學/專科 35.4%；畢業科系，以商業及管理學類(23.0%)占比最高。

表 5-3 受訪青年基本特性統計表

		單位：%	
項目	百分比	項目	百分比
區域		畢業科系	
北基宜花金馬	13.5	教育學類	2.1
桃竹苗區	15.3	藝術學類	8.0
中彰投區	27.4	人文學類	8.0
雲嘉南區	17.8	工程學類	17.2
高屏澎東區	25.9	法律學類	0.5
性別		家政學類	3.5
男	59.9	自然科學類	2.4
女	40.1	醫藥衛生學類	2.4
年齡		農林漁牧學類	1.6
20 歲以下	1.9	觀光服務學類	3.3
20-24 歲	38.0	社會及心理學類	1.6
25-29 歲	57.6	商業及管理學類	23.0
30 歲以上	2.5	運輸通信學類	8.2
教育程度		數學及電算機類	11.3
國中及以下	0.3	建築及都市規劃類	2.4
普通高中	3.0	大眾傳播學類	3.1
高職	9.4	其他	1.2
普通大學	46.6		
技術學院/科技大學/專科	35.4		
碩士	5.2		

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

如表 5-4，在得知「青年就業讚」計畫的資訊來源方面，以訓練機構廣告（例如：巨匠電腦在 Yahoo 刊登廣告）最高(36.7%)，其次為職訓局相關網頁(26.3%)與親朋好友推薦(20.4%)。

表 5-4 參訓青年得知「青年就業讚」計畫的途徑

單位：%

項目	百分比
資訊來源	
職訓局相關網頁	26.3
親朋好友推薦	20.4
新聞媒體報導	3.0
電視、廣播廣告	8.8
各就業服務中心活動	17.8
訓練機構廣告（例如：巨匠電腦在 Yahoo 刊登廣告）	36.7
其他	1.5

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

(二)辦訓單位

1.基本特性

本次調查於 2013 年 10 月 1 日至 18 日針對辦訓單位進行郵寄問卷調查，共計回收 49 份有效問卷，其中持續辦理有 28 個辦訓單位回覆；目前未持續辦理的辦訓單位中有 21 個辦訓單位回覆。各轄區辦訓單位回覆之數量介於 8 至 13 之間，詳細數值如表 5-5 所示。

表 5-5 辦訓單位基本特性

單位：個

區域	北區職訓中心	桃園職訓中心	中區職訓中心	臺南職訓中心	南區職訓中心	總計
持續辦理	6	6	4	4	8	28
目前未辦理	3	2	9	4	3	21
總計	9	8	13	8	11	49

2.辦理動機與意願

(1)整理各辦訓單位參與青年就業讚計畫之原因如下：

- 加強青年的能力，以提升青年就業競爭力。

- 協助單位本身招生，增加營收與曝光度。
- 配合政府政策。
- 提供學員能有更多課程選擇，提高學員就訓意願。
- 提供學習進修的機會。
- 提升產業的競爭力。

(2)辦訓單位繼續參與「青年就業讚計畫」意願

表 5-6 辦訓單位繼續參與意願—依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
願意	66.7	87.5	69.2	87.5	81.8	77.6
不願意	22.2	-	15.4	12.5	9.1	12.2
不知道/拒答	11.1	12.5	15.4	-	9.1	10.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-7 辦訓單位繼續參與意願—依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
願意	66.7	81.8	77.6
不願意	22.2	9.1	12.2
不知道/拒答	11.1	9.1	10.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

(3)不願意繼續參與的原因

整理各辦訓單位不願意繼續參與的原因如下：

- 招生不易。
- 審核太過嚴格。
- 課程成本太高。

- 申請程序、核銷程序太過繁瑣。
- 已參與其他職訓計畫。
- TTQS 評核未達標準或未再申請評核。

二、滿意度調查結果

(一)參訓青年

1、參訓青年認為本計畫「實際執行情況」與「自主學習」理念符合狀況

如表 5-8，不論是整體或是各轄區，都有超過八成的受訪青年認為本計畫「實際執行情況」與「自主學習」理念相符。

表 5-8 參訓青年認為本計畫「實際執行情況」與「自主學習」理念符合狀況

單位：%

區域	北基宜花 金馬區	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
符合	88.8	89.0	89.6	88.7	82.5	87.4
無法符合	11.3	11.0	10.4	11.3	17.5	12.6

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

此外，整理受訪青年認為無法符合的原因如下：

- 課程內容與之後的工作相關性不高。
- 訓練不夠扎實，對工作能力的提升幫助有限。
- 缺乏實際工作經驗的培養。
- 自己的職涯發展方向難定，就服員亦難協助。
- 辦訓單位所提供不同課程間的重疊性高。
- 課程進度太快，學員吸收成效差。
- 非相關背景在學習上較困難。
- 相同課程在不同地點的成效差異大。
- 辦訓單位課程變動大。
- 教學的內容與方式缺乏實證依據。
- 課程資訊未充分提供。

- 課程的選擇較少。

2、參訓青年對「青年就業讚計畫」提供之「課程內容」滿意度

如表 5-9，整體來說，有 88.8%的受訪青年對「青年就業讚計畫」提供之「課程內容」感到滿意。各轄區中，以雲嘉南區的滿意度最高(93.4%)，其次是中彰投區(89.6%)與高屏澎東區(89.6%)。

表 5-9 參訓青年對青年就業讚計畫「課程內容」滿意度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常滿意	23.8	33.0	27.6	28.3	27.3	27.9
還算滿意	63.8	49.5	62.0	65.1	62.3	60.9
普通	5.0	7.7	3.1	2.8	3.2	4.0
不太滿意	6.3	6.6	4.3	2.8	4.5	4.7
非常不滿意	1.3	3.3	3.1	0.9	2.6	2.4

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

此外，整理受訪青年認為不滿意的原因如下：

- 實際授課內容與預定授課內容差異大。
- 辦訓單位所提供不同課程間的重疊性高。
- 訓練不夠扎實，對工作能力的提升幫助有限。

3、參訓青年對「青年就業讚計畫」提供之「師資」滿意度

如表 5-10，整體來說，有 90.2%的受訪青年對「青年就業讚計畫」提供之「師資」感到滿意。各轄區中，以高屏澎東區的滿意度最高(93.5%)，其次是雲嘉南區(90.6%)。

表 5-10 參訓青年對青年就業讚計畫「師資」滿意度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常滿意	33.8	39.6	38.7	34.0	33.8	36.0
還算滿意	52.5	49.5	50.9	56.6	59.7	54.2
普通	7.5	1.1	2.5	6.6	2.6	3.7

不太滿意	3.8	6.6	5.5	2.8	2.6	4.2
非常不滿意	2.5	1.1	2.5	-	1.3	1.5
不知道/拒答	-	2.2	-	-	-	0.3

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

此外，整理受訪青年認為不滿意的原因如下：

- 老師未做充足準備，教材內容品質差。
- 老師未能用心教學，課程成效不佳。

4、參訓青年對「青年就業讚計畫」提供之「訓練場地及設備」滿意度

如表 5-11，整體來說，88.8%的受訪青年對「青年就業讚計畫」提供之「訓練場地及設備」感到滿意。各轄區中以高屏澎東區的滿意度最高(93.5%)，其次是中彰投區(90.2%)。

表 5-11 參訓青年對青年就業讚計畫「訓練場地及設備」滿意度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常滿意	35.0	34.1	33.1	26.4	30.5	31.6
還算滿意	47.5	54.9	57.1	58.5	63.0	57.2
普通	7.5	4.4	3.7	5.7	4.5	4.9
不太滿意	8.8	3.3	4.9	8.5	0.6	4.7
非常不滿意	1.3	2.2	1.2	0.9	0.6	1.2
不知道/拒答	-	1.1	-	-	0.6	0.3

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

此外，整理受訪青年認為不滿意的原因如下：

- 教材未能充分準備。
- 上課設備不齊，課程成效有限。

5、參訓青年對「青年就業讚計畫」提供之「申請流程與申請速度」滿意度

如表 5-12，整體來說，有 85.3%的受訪青年對「青年就業讚計畫」提供之「申請

流程與申請速度」感到滿意。各轄區中，以雲嘉南區的滿意度最高(87.7%)，其次是高屏澎東區(87.0%)。

此外，整理受訪青年認為不滿意的原因如下：

- 申請費用退還後，等待的時間過長。
- 資格認定時間太久。

表 5-12 參訓青年對青年就業讚計畫「申請流程與申請速度」滿意度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常滿意	31.3	30.8	23.9	30.2	29.9	28.6
還算滿意	55.0	47.3	62.0	57.5	57.1	56.7
普通	5.0	3.3	3.7	2.8	2.6	3.4
不太滿意	8.8	14.3	4.9	9.4	8.4	8.6
非常不滿意	-	3.3	4.9	-	1.9	2.4
不知道/拒答	-	1.1	0.6	-	-	0.3

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

6、參訓青年認為就業服務站服務人員之職涯輔導與引導幫助度

如表 5-13，整體來說，有 81.7%的受訪青年對就業服務站「青年就業讚」服務人員之職涯輔導與引導感到有幫助。各轄區中，以雲嘉南區認為有幫助的比例最高(84.7%)，其次是中彰投區(84.0%)。

表 5-13 參訓青年認為就業服務站服務人員之職涯輔導與引導幫助度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常有幫助	26.3	25.3	24.5	28.3	23.4	25.3
還算有幫助	50.0	56.0	59.5	56.6	56.5	56.4
普通	7.5	4.4	1.8	4.7	1.9	3.5
不太有幫助	8.8	9.9	8.0	10.4	10.4	9.4
非常沒有幫助	6.3	3.3	3.7	-	5.2	3.7
不知道/拒答	1.3	1.1	2.5	-	2.6	1.7

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

7、參訓青年對「青年就業讚計畫」的整體滿意度

如表 5-14，整體來說，有 93.0%的受訪青年對「青年就業讚計畫」的整體感到滿意。各轄區中，以桃竹苗區感到滿意的比例最高(94.5%)，其次是高屏澎東區(94.1%)。

表 5-14 參訓青年對「青年就業讚計畫」整體滿意度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常滿意	38.8	42.9	38.0	41.5	38.3	39.6
還算滿意	50.0	51.6	55.2	50.9	55.8	53.4
普通	3.8	3.3	3.1	3.8	1.9	3.0
不太滿意	5.0	2.2	2.5	3.8	1.9	2.9
非常不滿意	2.5	-	1.2	-	1.9	1.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

8、參訓青年認為「青年就業讚計畫」對青年的整體幫助度

如表 5-15，整體來說，有 90.5%的受訪青年覺得「青年就業讚計畫」整體而言對他們有幫助。各轄區中，以桃竹苗區感到有幫助的比例最高(95.6%)，其次是雲嘉南區(92.5%)。

表 5-15 參訓青年認為「青年就業讚計畫」整體幫助度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
非常有幫助	33.8	41.8	37.4	34.0	35.7	36.5
還算有幫助	52.5	53.8	53.4	58.5	52.6	54.0
普通	2.5	-	3.7	1.9	3.2	2.5
不太有幫助	8.8	3.3	3.1	5.7	6.5	5.2
非常沒有幫助	2.5	1.1	2.5	-	1.9	1.7

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

(二)辦訓單位

1、辦訓單位對「青年就業讚計畫」青年資格規定之滿意度

如表 5-16，整體來說，有 67.3%的辦訓單位對青年資格規定是感到滿意的。各轄區中，以桃園職訓中心所轄的辦訓單位對於青年資格規定表示滿意的比例最高(87.5%)，中區職訓中心所轄的辦訓單位次之(77.0%)。如表 5-17，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位對於「青年就業讚計畫」青年資格規定的滿意度(71.4%)高於目前未辦理的辦訓單位(61.9%)。

表 5-16 辦訓單位對青年資格規定之滿意度—依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
非常滿意	11.1	25.0	30.8	25.0	9.1	20.4
還算滿意	33.3	62.5	46.2	37.5	54.5	46.9
普通	44.4	12.5	-	37.5	9.1	18.4
不太滿意	11.1	-	7.7	-	27.3	10.2
不知道/拒答	-	-	15.4	-	-	4.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-17 辦訓單位對青年資格規定之滿意度—依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
非常滿意	21.4	19.0	20.4
還算滿意	50.0	42.9	46.9
普通	14.3	23.8	18.4
不太滿意	14.3	4.8	10.2
不知道/拒答	-	9.5	4.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理辦訓單位對於「青年就業讚計畫」青年資格之規定不滿意的原因如下：

- 年齡限制與未就業時間限制過嚴。
- 以勞保投保時間計算是否就業的方式不公平(同樣是打零工，部分雇主有投保部分則無)。

各辦訓單位的建議如下：

- 放寬年齡限制。
- 放寬未就業時間限制(放寬投保勞保時間之限制)。
- 放寬應屆畢業限制，讓快畢業的學生或延畢生也能參加。

2、辦訓單位對「青年就業讚計畫」訓練課程範圍規定之滿意度

如表 5-18，整體來說，有 65.3%的辦訓單位對「青年就業讚計畫」訓練課程範圍規定是感到滿意的。各轄區中，以中區職訓中心所轄的辦訓單位對於訓練課程範圍規定表示滿意的比例最高(92.3%)，桃園職訓中心所轄的辦訓單位次之(75.0%)。如表 5-19，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位對於訓練課程範圍規定的滿意度(78.5%)高於目前未辦理的辦訓單位(47.6%)。

表 5-18 辦訓單位對訓練課程範圍規定之滿意度—依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
非常滿意	11.1	25.0	23.1	25.0	9.1	18.4
還算滿意	33.3	50.0	69.2	37.5	36.4	46.9
普通	44.4	25.0	-	37.5	45.5	28.6
不太滿意	11.1	-	7.7	-	9.1	6.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-19 辦訓單位對訓練課程範圍規定之滿意度—依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
非常滿意	21.4	14.3	18.4
還算滿意	57.1	33.3	46.9
普通	21.4	38.1	28.6
不太滿意	-	14.3	6.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

整理各辦訓單位對於「青年就業讚計畫」訓練課程範圍之規定不滿意的原因如下：

- 許多現行教育市場上廣受歡迎的課程無法通過審查。

- 對於特殊課程的審查不滿意(如殯葬類)。

各辦訓單位的建議如下：

- 放寬課程範圍，符合社會期待。
- 根據辦訓單位類別的不同，再做可訓練範圍的調整核定。

3、辦訓單位對「青年就業讚計畫」課程提送流程滿意度

如表 5-20，整體來說，有 67.3%的辦訓單位對「青年就業讚計畫」課程提送流程是感到滿意的。各轄區中，以中區職訓中心所轄的辦訓單位對於課程提送流程表示滿意的比例最高(84.6%)，桃園職訓中心所轄的辦訓單位次之(75.0%)。如表 5-21，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位對於訓練課程範圍規定的滿意度(78.6%)高於目前未辦理的辦訓單位(52.4%)。

表 5-20 辦訓單位對課程提送流程滿意度—依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
非常滿意	33.3	37.5	23.1	12.5	9.1	22.4
還算滿意	33.3	37.5	61.5	37.5	45.5	44.9
普通	11.1	12.5	15.4	37.5	36.4	22.4
不太滿意	11.1	-	-	12.5	9.1	6.1
非常不滿意	-	12.5	-	-	-	2.0
不知道/拒答	11.1	-	-	-	-	2.0

資料來源：本研究整理。 樣本數=49。

表 5-21 辦訓單位對課程提送流程滿意度—依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
非常滿意	28.6	14.3	22.4
還算滿意	50.0	38.1	44.9
普通	14.3	33.3	22.4
不太滿意	7.1	4.8	6.1
非常不滿意	-	4.8	2.0
不知道/拒答	-	4.8	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位對於「青年就業讚計畫」課程提送流程不滿意的原因如下：

- 提報至公告作業期太長。
- 認為不需提送，應該對 TTQS 的評核有信心。

各辦訓單位的建議如下：

- 提報至公告作業期縮短為 14 天。
- 一個月可提送 3 次課程。
- 大專院校取消提送。
- 明訂公告審核課程時間。

4、辦訓單位對「青年就業讚計畫」課程審核標準與審核速度滿意度

如表 5-22，整體來說，有 51.0%的辦訓單位對「青年就業讚計畫」課程審核標準與審核速度是感到滿意的。各轄區中，以中區職訓中心所轄的辦訓單位表示滿意的比例最高(77.0%)，桃園職訓中心所轄的辦訓單位次之(50.0%)。

表 5-22 辦訓單位對課程審核標準與審核速度滿意度—依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
非常滿意	-	12.5	30.8	12.5	-	12.2
還算滿意	55.6	37.5	46.2	25.0	27.3	38.8
普通	11.1	37.5	7.7	50.0	45.5	28.6
不太滿意	22.2	-	15.4	12.5	27.3	16.3
非常不滿意	-	12.5	-	-	-	2.0
不知道/拒答	11.1	-	-	-	-	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

如表 5-23，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位對於課程審核標準與審核速度的滿意度(78.6%)高於目前未辦理的辦訓單位(52.4%)。

表 5-23 辦訓單位對課程審核標準與審核速度滿意度—依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
非常滿意	7.1	19.0	12.2
還算滿意	46.4	28.6	38.8
普通	32.1	23.8	28.6
不太滿意	14.3	19.0	16.3
非常不滿意	-	4.8	2.0
不知道/拒答	-	4.8	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位對於「青年就業讚計畫」課程審核標準與審核速度不滿意的原因如下：

- 審核時間太長。
- 要求課程時數太多不利招生。
- 公告日期都在月中，會延誤選課時間。
- 月底前審核，到次月月中前才可核定，造成招生困難。
- 經費審核嚴苛，無法承擔成本負擔。
- 隨班上課還要送審不符成本。

各辦訓單位的建議如下：

- 審核在一周內完畢，隔月月初即公告。
- 提高費用審核價位。
- 依課程內容做為審查標準。
- 重點應放在方便學員有課可就近上，而非審核。
- 一季審核一次，若招生不足再予以延訓。

5、辦訓單位對「青年就業讚計畫」整體滿意度

如表 5-24，有 65.3%的辦訓單位對「青年就業讚計畫」整體滿意度是感到滿意的。

各轄區中以臺南職訓中心所轄的辦訓單位對於整體滿意度表示滿意的比例最高

(87.5%)，桃園職訓中心的辦訓單位次之(75.0%)。

表 5-24 辦訓單位對「青年就業讚計畫」整體滿意度—依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
非常滿意	11.1	12.5	23.1	25.0	9.1	16.3
還算滿意	33.3	62.5	46.2	62.5	45.5	49.0
普通	22.2	12.5	15.4	-	45.5	20.4
不太滿意	22.2	12.5	7.7	12.5	-	10.2
非常不滿意	-	-	7.7	-	-	2.0
不知道/拒答	11.1	-	-	-	-	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

如表 5-25，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位對於整體滿意度(71.5%)高於目前未辦理的辦訓單位(57.2%)。

表 5-25 辦訓單位對「青年就業讚計畫」整體滿意度—依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
非常滿意	17.9	14.3	16.3
還算滿意	53.6	42.9	49.0
普通	25.0	14.3	20.4
不太滿意	3.6	19.0	10.2
非常不滿意	-	4.8	2.0
不知道/拒答	-	4.8	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位對於「青年就業讚計畫」整體滿意度不滿意的原因如下：

- 課程在職訓 e 網上與其他課程合併顯示，造成混淆。
- 費工、耗時，降低申請意願。
- 符合要項學員不多，招生不易。
- 招生效益差。

各辦訓單位的建議如下：

- 在職訓 e 網的課程列表，應將青年就業讚、產投等課程種類分別放在不同頁面上，連同補助條件等清楚呈現。
- 簡化、便民，提高執行率。
- 放寬要項、另規劃職前專班。

6、辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業幫助度

如表 5-26，整體來說，有 83.7% 的辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業有所幫助。各轄區中，以桃園職訓中心所轄的辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業有所幫助的比例最高(100.0%)，臺南職訓中心的辦訓單位次之(87.5%)。如表 5-27，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業有所幫助的比例(96.4%)高於目前未辦理的辦訓單位(66.7%)。

表 5-26 辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業幫助度——依區域別區分

單位：%

區域	北區職訓中心	桃園職訓中心	中區職訓中心	臺南職訓中心	南區職訓中心	總計
非常有幫助	22.2	75.0	76.9	75.0	27.3	55.1
還算有幫助	55.6	25.0	7.7	12.5	45.5	28.6
普通	22.2	-	7.7	-	18.2	10.2
不太有幫助	-	-	7.7	12.5	9.1	6.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-27 辦訓單位認知「青年就業讚計畫」對青年就業幫助度

——依課程持續辦理狀況區分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
非常有幫助	64.3	42.9	55.1
還算有幫助	32.1	23.8	28.6
普通	3.6	19.0	10.2
不太有幫助	-	14.3	6.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理辦訓單位認為「青年就業讚計畫」對於青年就業沒有幫助的原因如下：

- 課程結束後，沒有延續至學員就業或創業起步。

- 非就業訓練班，培訓之能力無助立即就業。

各辦訓單位的建議如下：

- 可搭配企業實習或協助創業起步。

三、參訓青年就業情況與就業率

1、目前工作情況

(1)參訓青年目前工作情況

如表 5-28，整體來說，受訪青年目前有工作的比例為 61.1%，沒有工作的比例為 38.9%。各轄區中，目前有工作比例最高的是雲嘉南區(67.0%)，其次是高屏澎東區(63.6%)。

表 5-28 受訪青年目前工作情況

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏 澎東區	總計
有工作	48.8	60.4	61.3	67.0	63.6	61.1
沒有工作	51.3	39.6	38.7	33.0	36.4	38.9

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

如表 5-29，進一步依年齡區分，在各年齡組中，以 20-24 歲和 25-29 歲年齡組的受訪青年目前就業率較高，分別為 61.1%和 62.9%。

表 5-29 受訪青年目前工作情況—依年齡組區分

單位：%

年齡	20 歲以下	20-24 歲	25-29 歲	30-32 歲	總計
有工作	36.4	61.1	62.9	40.0	61.1
沒有工作	63.6	38.9	37.1	60.0	38.9

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

如表 5-30，依受訪青年的教育程度區分，以教育程度為普通高中的受訪青年目前就業率最高(66.7%)，普通大學次之(63.2%)。

表 5-30 受訪青年目前工作情況—依教育程度區分

單位：%

教育程度	國中及 以下	普通高中	高職	普通大學	技術學院/ 科技大學/ 專科	碩士	總計
有工作	0.0	66.7	58.9	63.2	59.5	58.1	61.1
沒有工作	100.0	33.3	41.1	36.8	40.5	41.9	38.9

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

如表 5-31，依受訪青年參與「青年就業讚」計畫之前有無工作經驗區分，不論參與「青年就業讚」計畫之前有無工作經驗，受訪青年目前就業率都為 61.1%，顯示參與「青年就業讚」計畫前有無工作經驗，對於目前就業率並無顯著影響。

表 5-31 受訪青年目前工作情況—依工作經驗區分

單位：%

工作經驗	有	沒有	總計
有工作	61.1	61.2	61.1
沒有工作	38.9	38.8	38.9

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

(2)目前工作職業類別

如表 5-32，整體來說，受訪青年目前的工作職業類別占比最高的是「技術員及助理專業人員(35.0%)」，其次是「事務支援人員(18.2%)」。各轄區受訪青年目前職業類別占比最高的皆為「技術員及助理專業人員」，比例皆超過三成；另北基宜花金馬區、桃竹苗區與中彰投區之「專業人員」的占比有較高之趨勢。

表 5-32 受訪青年目前工作職業類別

單位：%

區域	北基宜 花金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏澎 東區	總計
民意代表、主管及經理人員	2.6	3.6	1.0	-	-	1.1
專業人員	15.4	16.4	15.0	8.5	6.1	11.6
技術員及助理專業人員	33.3	38.2	30.0	33.8	39.8	35.0
事務支援人員	15.4	21.8	15.0	25.4	15.3	18.2

區域	北基宜 花金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏澎 東區	總計
服務及銷售工作人員	10.3	9.1	20.0	12.7	20.4	16.0
農、林、漁、牧生產人員	-	-	-	2.8	4.1	1.7
技藝有關工作人員	10.3	1.8	9.0	4.2	4.1	5.8
機械設備操作及組裝人員	-	1.8	2.0	2.8	1.0	1.7
基層技術工及勞工	5.1	1.8	4.0	5.6	6.1	4.7
其他	7.7	5.5	4.0	4.2	3.1	4.4

資料來源：本研究整理。

樣本數=363。

(3)目前工作型態

如表 5-33，受訪青年目前的工作型態以全職為主，比例近八成。各區受訪青年目前工作型態以全職工作為主，另，桃竹苗區自營作業者占比較其他轄區高，達 12.7%。

表 5-33 受訪青年目前工作型態

單位：%

區域	北基宜 花金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏澎 東區	總計
全職工作	82.1	72.7	79.0	84.5	76.5	78.8
自營作業者	7.7	12.7	5.0	1.4	3.1	5.2
定期契約工	2.6	7.3	4.0	8.5	5.1	5.5
臨時工(暫時性、不定期)	-	-	3.0	2.8	4.1	2.5
派遣工作	2.6	-	2.0	1.4	4.1	2.2
非全時工作(部分工時、兼職工作)	5.1	7.3	7.0	1.4	7.1	5.8

資料來源：本研究整理。

樣本數=363

(4)目前工作管道來源

如表 5-34，整體來說，受訪青年目前工作的管道來源以「向民間人力銀行求職(含上網)(49.0%)」，其次為「託親友師長介紹(11.3%)」。各轄區同樣皆以「向民間人力銀行求職(含上網)」的占比最高。

表 5-34 受訪青年目前工作管道來源

單位：%

區域	北 花	基 金 馬	桃 竹 苗 區	中 彰 投 區	雲 嘉 南 區	高 屏 澎 東 區	總計
託親友師長介紹	2.6		10.9	12.0	11.3	14.3	11.3
看報紙、看電視、聽廣播	-		3.6	5.0	4.2	4.1	3.9
自我推薦及詢問	2.6		3.6	2.0	5.6	3.1	3.3
向民間人力銀行求職(含上網)	56.4		47.3	50.0	43.7	50.0	49.0
向公立就業服務機關求職(含上網)	2.6		3.6	4.0	11.3	6.1	5.8
學校輔導就業及畢業分發	2.6		1.8	2.0	2.8	4.1	2.8
同學、朋友介紹	17.9		3.6	11.0	7.0	5.1	8.3
參加政府考試分發	2.6		-	1.0	2.8	1.0	1.4
民意代表介紹	-		-	-	1.4	-	0.3
公益團體、宗教團體、民間社團介紹	-		3.6	-	1.4	1.0	1.1
企業主主動來找	-		3.6	1.0	-	2.0	1.4
就業博覽會	5.1		5.5	2.0	1.4	1.0	2.5
其他（請說明）	-		5.5	2.0	-	2.0	1.9
自行創業或接案	2.6		3.6	3.0	-	1.0	1.9
家族企業	-		1.8	3.0	4.2	3.1	2.8
辦訓單位介紹	5.1		1.8	2.0	2.8	2.0	2.5

資料來源：本研究整理。

樣本數=363。

2、參加青年就業讚計畫前的工作經驗

如表 5-35，整體來說，受訪青年於參訓前有工作的比例為 60.1%。各轄區則以桃竹苗區與中彰投區的受訪青年於參訓前有工作的比例較高，達 62.6%。

表 5-35 受訪青年參訓前的工作經驗

單位：%

區域	北 花	基 金 馬	桃 竹 苗 區	中 彰 投 區	雲 嘉 南 區	高 屏 澎 東 區	總計
有	60.0		62.6	62.6	55.7	59.1	60.1
沒有	40.0		37.4	37.4	44.3	40.9	39.9

資料來源：本研究整理。

樣本數=594。

3、參加青年就業讚計畫結訓後的求職狀況

(1)結訓後求職狀況

如表 5-36，整體來說，青年結訓後有找過工作的比例占 81.5%。各轄區則以雲嘉南區最高(85.8%)，其次是北基宜花金馬(83.8%)。

表 5-36 受訪青年結訓後求職狀況

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏 澎東區	總計
有找過工作	83.8	78.0	77.9	85.8	83.1	81.5
沒有找過工作	16.3	22.0	22.1	14.2	16.9	18.5

資料來源：本研究整理。樣本數=594。

(2)未找工作主要原因

如表 5-37，整體來說，青年結訓後沒找工作原因占比最高為「準備重考、升學(16.4%)」，其次是「結訓前已找到工作(14.5%)」。各轄區中，北基宜花金馬與高屏澎東區以「準備重考、升學」占比最高；桃竹苗區以「在家裡幫忙家裡的事業」最高；中彰投區以「在家裡幫忙家裡的事業」與「結訓前已找到工作」最高；雲嘉南區則以「結訓前已找到工作」最高。

表 5-37 受訪青年結訓後未找工作主因

單位：
%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
身體不好，無法工作	-	-	2.8	6.7	3.8	2.7
準備重考、升學	30.8	-	13.9	13.3	26.9	16.4
在家裡幫忙家裡的事業	-	20.0	16.7	6.7	3.8	10.9
正在準備政府公職考試	15.4	-	8.3	-	15.4	8.2
待在家裡照顧家人（小孩、老人或病人）	-	-	5.6	-	7.7	3.6
等待當兵	7.7	-	-	-	-	0.9
不想工作	-	5.0	2.8	6.7	7.7	4.5
結訓前已找到工作	7.7	10.0	16.7	33.3	7.7	14.5
自行創業或接案	7.7	15.0	-	-	3.8	4.5
沒有方向	15.4	-	-	-	3.8	2.7
自認能力不足或希望繼續	-	15.0	11.1	6.7	3.8	8.2

接受訓練或考證照 其他	23.1	30.0	19.4	33.3	23.1	24.5
----------------	------	------	------	------	------	------

資料來源：本研究整理。 樣本數=110。

(3)結訓後的就業機會

如表 5-38，整體來說，青年結訓後有就業機會的比例為 73.3%。各轄區以桃竹苗區有就業機會的比例最高(80.3%)，其次為高屏澎東區(75.0%)。

表 5-38 受訪青年結訓後的就業機會

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉南區	高屏 澎東區	總計
沒有遇到就業機會	28.4	19.7	29.1	29.7	25.0	26.7
有就業機會	71.6	80.3	70.9	70.3	75.0	73.3

資料來源：本研究整理。

樣本數=484。

(4)無就業機會原因

如表 5-39，不論是整體或是各轄區，青年結訓後沒有就業機會占比最高的原因皆為「沒有相關經驗」，各轄區中以桃竹苗區的比例最高(57.1%)。本計畫如能引進企業合作，提供學員實習機會，將有助於提升工作經驗之累積。

表 5-39 受訪青年結訓後無就業機會原因

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
學歷太低	5.3	-	5.4	11.1	12.5	7.8
沒有相關經驗	42.1	57.1	45.9	44.4	43.8	45.7
沒有相關證照	-	7.1	5.4	7.4	9.4	6.2
大環境景氣不佳	5.3	-	5.4	18.5	6.3	7.8
履歷表內容沒有吸引力	5.3	-	-	-	3.1	1.6
結訓前已找到工作	-	7.1	-	-	3.1	1.6
自認能力不足	15.8	7.1	5.4	3.7	-	5.4
剛開始找工作	-	7.1	2.7	-	3.1	2.3
沒有方向	-	-	5.4	3.7	-	2.3
其他	21.1	-	27.0	11.1	31.3	20.9

資料來源：本研究整理。

樣本數=129。

(5)結訓後就業機會數

如表 5-40，不論是整體或是各轄區，青年結訓後有過的就業機會數目以「1 個就業機會」占比最高，超過四成。

表 5-40 受訪青年結訓後就業機會數

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
1 個就業機會	43.8	42.1	45.6	48.4	44.8	45.1
2 個就業機會	22.9	15.8	21.1	23.4	24.0	21.7
3 個及以上就業機會	33.3	42.1	33.3	28.1	31.3	33.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=355。

(6)結訓後就業經驗

如表 5-41，整體來說，結訓後曾就業過的比例超過九成。各轄區中，以中彰投區最高(97.8%)，其次為高屏澎東區(95.8%)。

表 5-41 受訪青年結訓後就業經驗

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏 澎東區	總計
有	89.6	87.7	97.8	93.8	95.8	93.8
沒有	10.4	12.3	2.2	6.3	4.2	6.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=355。

(7)有就業機會未就業主因

如表 5-42，以整體來看，有就業機會而未就業的因素以「薪水待遇太低(31.8%)」最高，其次為「跟自己所學技能不符(18.2%)」。進一步區分各轄區來看，北基宜花金馬和桃竹苗區的受訪青年，有就業機會而未就業的因素以「薪水待遇太低」最高(40.0%和 57.1%)；中彰投區的受訪青年以「跟自己所學技能不符」最高(50.0%)；高屏澎東區的受訪青年，有就業機會而未就業的因素以「上班的時間不適合」最高。

表 5-42 受訪青年結訓後有就業機會未就業主因

單位：%

區域	北基宜 花金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
薪水待遇太低	40.0	57.1	-	25.0	-	31.8
工作環境不佳	-	-	-	-	25.0	4.5
跟自己所學技能不符	20.0	14.3	50.0	-	25.0	18.2
上班的時間不適合	20.0	-	-	-	50.0	13.6
工作時間太長	-	14.3	-	-	-	4.5
工作時段不理想	-	-	-	25.0	-	4.5
工作遠景不佳/無成長機會	-	28.6	50.0	-	-	13.6
家長希望我繼續求學	-	-	-	25.0	-	4.5
其他	20.0	14.3	-	50.0	-	18.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=22。

4、參加青年就業讚計畫結訓後第一份工作的狀況

(1)結訓後找到第一份工作時間

如表 5-43，結訓青年一週內找到工作的比例為 16.5%，一個月內找到工作的比例占 63.9%。各轄區的受訪青年在一週之內找到工作的比例，以桃竹苗區最高(26.0%)；一個月內找到工作的比例則以中彰投區最高(72.7%)，其次為高屏澎東區(65.2%)。

表 5-43 受訪青年結訓後找到第一份工作時間

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
小於 1 週	14.0	26.0	13.6	15.0	16.3	16.5
1 週	2.3	4.0	14.8	3.3	7.6	7.5
2 週	18.6	6.0	17.0	11.7	16.3	14.4
3 週	2.3	-	6.8	1.7	1.1	2.7
4 週	25.6	24.0	20.5	21.7	23.9	22.8
5 週	2.3	4.0	-	1.7	-	1.2
6 週	2.3	-	1.1	1.7	2.2	1.5
7 週	-	2.0	2.3	5.0	1.1	2.1
8 週	11.6	12.0	12.5	18.3	16.3	14.4
10 週	2.3	-	-	1.7	-	0.6
11 週	-	2.0	-	1.7	-	0.6

12 週	7.0	12.0	5.7	5.0	8.7	7.5
13 週	-	-	-	-	1.1	0.3
14 週	-	2.0	1.1	-	-	0.6
15 週	-	-	-	-	1.1	0.3
16 週	7.0	2.0	-	1.7	1.1	1.8
20 週	2.3	-	1.1	3.3	-	1.2
24 週	-	4.0	3.4	5.0	2.2	3.0
26 週	2.3	-	-	-	1.1	0.6
30 週	-	-	-	1.7	-	0.3

資料來源：本研究整理。

樣本數=333。

(2)結訓後第一份工作職業類別

如表 5-44，青年結訓後第一份工作的職業類別占比最高的是「技術員及助理專業人員(36.6%)」，其次是「事務支援人員(16.5%)」。各轄區受訪青年目前職業類別占比最高的職業類別皆為「技術員及助理專業人員」。

表 5-44 受訪青年結訓後第一份工作職業類別

單位：%

區域	北基宜 花金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
民意代表、主管及經理人員	-	-	2.3	-	-	0.6
專業人員	16.3	10.0	13.6	10.0	4.3	10.2
技術員及助理專業人員	23.3	44.0	30.7	35.0	45.7	36.6
事務支援人員	16.3	20.0	17.0	20.0	12.0	16.5
服務及銷售工作人員	18.6	10.0	14.8	15.0	17.4	15.3
農、林、漁、牧生產人員	-	-	-	1.7	1.1	0.6
技藝有關工作人員	7.0	4.0	5.7	1.7	3.3	4.2
機械設備操作及組裝人員	-	2.0	4.5	3.3	1.1	2.4
基層技術工及勞工	4.7	-	1.1	3.3	7.6	3.6
無業/待業中	2.3	-	-	-	-	0.3
其他	2.3	6.0	5.7	5.0	3.3	4.5
不知道/拒答	9.3	4.0	4.5	5.0	4.3	5.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=333。

(3)結訓之後所做第一份工作型態

如表 5-45，不論整體各轄區，青年結訓後第一份工作皆以「全職工作」占比最高。

表 5-45 受訪青年結訓後第一份工作型態

單位：%

區域	北基 宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
全職工作	81.4	80.0	79.5	80.0	79.3	79.9
自營作業者	2.3	2.0	1.1	-	-	0.9
定期契約工	-	8.0	5.7	10.0	5.4	6.0
臨時工(暫時性、不定期)	-	-	-	-	3.3	0.9
派遣工作	2.3	-	1.1	1.7	1.1	1.2
非全時工作(部分工時、兼職工作)	4.7	6.0	8.0	3.3	6.5	6.0
遺漏值或跳答	9.3	4.0	4.5	5.0	4.3	5.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=333。

(4)結訓後第一份工作管道

如表 5-46，青年結訓之後找到第一份工作的管道來源以「向民間人力銀行求職(含上網)(52.9%)」，其次為「託親友師長介紹(10.2%)」。各轄區同樣皆以「向民間人力銀行求職(含上網)」的占比最高。

表 5-46 受訪青年結訓後第一份工作管道

單位：%

區域	北基 宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
託親友師長介紹	9.3	8.0	11.4	10.0	10.9	10.2
看報紙、看電視、聽廣播	2.3	-	5.7	5.0	5.4	4.2
自我推薦及詢問	-	2.0	-	5.0	4.3	2.4
向民間人力銀行求職(含上網)	55.8	60.0	54.5	46.7	50.0	52.9
向公立就業服務機關求職(含上網)	2.3	4.0	3.4	13.3	6.5	6.0
學校輔導就業及畢業分發	2.3	2.0	2.3	1.7	3.3	2.4
同學、朋友介紹	11.6	2.0	8.0	6.7	4.3	6.3
民意代表介紹	-	-	-	1.7	-	0.3
公益團體、宗教團體、民間社團介紹	-	2.0	-	-	1.1	0.6
企業主主動來找	-	6.0	1.1	-	1.1	1.5
就業博覽會	2.3	8.0	3.4	1.7	2.2	3.3
其他(請說明)	-	-	2.3	-	3.3	1.5
自行創業或接案	-	-	1.1	-	-	0.3
辦訓單位介紹	4.7	2.0	2.3	3.3	3.3	3.0
不知道/拒答	9.3	4.0	4.5	5.0	4.3	5.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=333。

四、參訓青年工作穩定狀況

1、結訓後工作變動性

如表 5-47，青年結訓後找到第一份工作至今未曾換過工作的比例為 74.5%。各轄區以雲嘉南區未曾換過工作之占比最高(83.3%)，其次是北基宜花金馬(76.7%)。

表 5-47 受訪青年結訓後第一份工作變動性

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
曾經換過工作	23.3	28.0	26.1	16.7	30.4	25.5
未曾換過	76.7	72.0	73.9	83.3	69.6	74.5

資料來源：本研究整理。 樣本數=333。

2、離開「結訓後第一份工作」主因

如表 5-48，結訓後曾經換過工作者，會離開結訓後第一份工作的原因中占比最高的是「待遇不好(17.6%)」，其次是「工作環境不良(14.1%)」。

表 5-48 受訪青年離開「結訓後第一份工作」主因

單位：%

區域	北基宜 花金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
待遇不好	10.0	21.4	8.7	30.0	21.4	17.6
想更換工作地點	-	14.3	13.0	-	7.1	8.2
工作時間不適合	30.0	7.1	8.7	-	10.7	10.6
工作沒有保障	-	-	-	10.0	-	1.2
工作環境不良	10.0	7.1	13.0	30.0	14.3	14.1
跟自己所學知識/技能不同	-	14.3	8.7	10.0	7.1	8.2
無升遷前途	-	-	4.3	-	-	1.2
健康不良	-	-	4.3	-	3.6	2.4
想自行創業	10.0	-	-	-	-	1.2
工作業務緊縮/歇業	-	7.1	-	-	-	1.2
季節性/臨時性工作結束	-	-	8.7	-	14.3	7.1
公司整頓人事被資遣	20.0	-	8.7	-	3.6	5.9
企業內部職務調動，新職務不適合	-	7.1	-	-	-	1.2
其他	20.0	14.3	21.7	20.0	17.9	18.8
不知道/拒答	-	7.1	-	-	-	1.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=85。

五、參訓青年再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異

1、目前每月薪水(含獎金)

如表 5-49，受訪青年目前每月的薪水(含獎金)以 20,001-30,000 元最高(52.6%)，其次是 30,001-40,000 元(22.3%)。各轄區受訪青年目前每月的薪水(含獎金)仍以 20,001-30,000 元最高，北基宜花金馬與桃竹苗區受訪青年目前每月的薪水(含獎金)為 30,001-40,000 元的占比，則較其他地區高。

表 5-49 受訪青年目前每月薪水(含獎金)

區域	北基宜花 金馬	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏 澎東區	總計
10,000 元以下	2.6	1.8	4.0	4.2	4.1	3.6
10,001-20,000 元	12.8	16.4	15.0	11.3	15.3	14.3
20,001-30,000 元	43.6	38.2	56.0	57.7	57.1	52.6
30,001-40,000 元	38.5	34.5	15.0	21.1	17.3	22.3
40,001-50,000 元	2.6	7.3	6.0	4.2	1.0	4.1
50,001-60,000 元	-	-	-	-	1.0	0.3
60,001 元以上	-	-	1.0	-	-	0.3
其他	-	1.8	2.0	1.4	2.0	1.7
不知道/拒答	-	-	1.0	-	2.0	0.8

資料來源：本研究整理。

樣本數=363。

如表 5-50，依受訪青年的教育程度區分，教育程度為普通高中、高職的受訪青年目前每月薪水落在 20,001-30,000 元級距的比例最高，10,001-20,000 元級距的比例次之；普通大學、技術學院/科技大學/專科的受訪青年目前每月薪水落在 20,001-30,000 元級距的比例最高，30,001-40,000 元級距的比例次之；而碩士的受訪青年目前每月薪水落在 30,001-40,000 元級距的比例最高，達 44.4%。

表 5-50 受訪青年目前每月薪水(含獎金)—按教育程度區分

單位：
%

區域	普通高中	高職	普通大學	技術學院/科 技大學/專科	碩士	總計
10,000 元以下	-	3.0	4.0	4.0	-	3.6
10,001-20,000 元	33.3	27.3	8.6	19.2	-	14.3
20,001-30,000 元	58.3	54.5	50.9	56.8	33.3	52.6
30,001-40,000 元	8.3	12.1	28.0	15.2	44.4	22.3
40,001-50,000 元	-	-	5.7	1.6	16.7	4.1
50,001-60,000 元	-	-	0.6	-	-	0.3
60,001 元以上	-	-	-	0.8	-	0.3
其他	-	3.0	1.1	2.4	-	1.7
不知道/拒答	-	-	1.1	-	5.6	0.8

資料來源：本研究整理。樣本數=363。

2、參加青年就業讚計畫前的工作每月平均薪水(含獎金)

如表 5-51，受訪青年於參訓前的每月平均薪水(含獎金)以 10,001-20,000 元(37.5%) 占比最高，其次是 20,001-30,000 元(33.6%)。各轄區則以北基宜花金馬與桃竹苗區的每月薪水(含獎金)較高。

表 5-51 受訪青年參訓前每月平均薪水(含獎金)

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹苗區	中彰投區	雲嘉南區	高屏 澎東區	總計
10,000 元以下	16.7	12.3	18.6	15.3	16.5	16.2
10,001-20,000 元	29.2	22.8	37.3	45.8	46.2	37.5
20,001-30,000 元	39.6	38.6	33.3	32.2	28.6	33.6
30,001-40,000 元	6.3	15.8	6.9	1.7	6.6	7.3
40,001-50,000 元	2.1	-	-	3.4	2.2	1.4
50,001-60,000 元	2.1	-	-	-	-	0.3
60,001 元以上	-	1.8	1.0	-	-	0.6
其他	4.2	3.5	2.9	1.7	-	2.2
不知道/拒答	-	5.3	-	-	-	0.8

資料來源：本研究整理。
樣本數=357。

3、結訓之後所做第一份工作每月薪水(含獎金)

如表 5-52，受訪青年於結訓之後所做第一份工作每月薪水(含獎金)以 20,001-30,000 元(56.2%)占比最高，其次是 30,001-40,000 元(18.3%)。各轄區則以北基

宜花金馬與桃竹苗區的每月薪水(含獎金)較高。

表 5-52 受訪青年結訓後第一份工作每月薪水(含獎金)

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
10,000 元以下	4.7	4.0	1.1	-	1.1	1.8
10,001-20,000 元	11.6	12.0	13.6	10.0	18.5	13.8
20,001-30,000 元	44.2	48.0	61.4	63.3	56.5	56.2
30,001-40,000 元	25.6	30.0	13.6	16.7	14.1	18.3
40,001-50,000 元	2.3	2.0	3.4	3.3	1.1	2.4
50,001-60,000 元	-	-	-	-	1.1	0.3
60,001 元以上	-	-	1.1	-	-	0.3
其他	2.3	-	-	1.7	2.2	1.2
不知道/拒答	9.3	4.0	5.7	5.0	5.4	5.7

資料來源：本研究整理。 樣本數=333。

4、參訓青年目前工作之薪資與參訓前薪資之比較

如表 5-53，針對目前有工作的受訪青年比較其目前工作薪水和參訓前的工作薪水。整體來說，受訪青年目前工作的薪水，有 72.0%較參訓前增加，有 20.3%維持在同樣的級距範圍。各轄區中，雲嘉南區目前的薪水較參訓前增加的比例最高(74.3%)，其次是高屏澎東區(73.4%)。

表 5-53 受訪青年目前薪水與參訓前之變化

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
增加	66.7	70.4	72.2	74.3	73.4	72.0
同級距	30.8	16.7	20.6	20.0	18.1	20.3
減少	2.6	13.0	7.2	5.7	8.5	7.6

資料來源：本研究整理。

(1) 初次求職者訓後之目前薪資

將初次求職者族群單獨計算，則全職工作訓後平均薪資為 25,285 元(如表 5-54)，其中以桃竹苗區 26,978 元最高，雲嘉南區 22,879 元較低。部分學員訓後仍為部分工時(此處將 20,000 元以下者視為部分工時者)，則平均薪資為 15,252 元(各區數據詳如表 5-55)。

表 5-54 初次求職受訪青年目前工作薪水（全職工作者）

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	平均數
目前薪水平均數	26,247	26,978	25,412	22,879	24,912	25,285

資料來源：本研究整理。

表 5-55 初次求職受訪青年目前工作薪水（部分工時者）

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	平均數
目前薪水平均數	16,458	14,986	14,102	15,236	15,478	15,252

資料來源：本研究整理。

（2）失業六個月以上受訪青年目前工作薪水與參訓前之比較

進一步以每個薪水選項級距的中位數作為薪水金額的替代變項，分析失業六個月以上受訪青年目前工作的薪水與參訓前薪水的差距。將 20,000 元以下薪資者視為部分工時者，其餘薪資級距視為全職工時者，為避免數據偏誤，此處將薪資在 20,000 元以下之部分工時者予以排除。

如表 5-56，失業六個月以上受訪青年目前工作的平均薪水為 28,105 元，參訓前的平均薪水為 26,871 元，目前的工作的薪水與參訓前的薪水差距之平均數為 1,234 元，經由配對樣本 t 檢定顯示受訪青年目前工作薪水和參訓前薪水有顯著增加的現象。再觀察各轄區數據，則以北基宜花金馬區的受訪青年目前工作薪水與參訓前差距最大，雲嘉南區次之。

另外，失業六個月以上受訪青年為部分工時者（此處將 20,000 元以下者視為部分工時者），則平均薪資為 16,154 元，各區數據如表 5-57。

表 5-56 失業六個月以上受訪青年目前工作薪水與參訓前薪水的比較

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
目前薪水平均數	29,548	30,022	27,205	26,552	26,802	28,105
訓前薪水平均數	27,841	28,974	26,942	25,120	25,478	26,871
薪水差異的平均數	1,707	1,048	659	1,432	1,324	1,234

資料來源：本研究整理。

表 5-57 失業六個月以上受訪青年受訪青年目前工作薪水（部分工時者）

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	平均數
目前薪水平均數	17,121	15,845	15,145	15,714	16,945	16,154

資料來源：本研究整理。

六、參訓青年參訓課程與訓後職類關聯

1、目前工作內容與參加訓練職類的相關程度

如表 5-58，受訪青年目前工作內容與參加訓練職類有相關的比例為 61.7%。各轄區之相關比例分別為北基宜花金馬(61.6%)、桃竹苗區(78.2%)、中彰投區(66.0%)、雲嘉南區(54.9%)與高屏澎東區(53.0%)，以桃竹苗區最高；此外，受訪青年目前工作內容與參加訓練職類有直接相關的比例以北基宜花金馬最高，達 30.8%。

表 5-58 受訪青年目前工作內容與參加訓練職類的相關程度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
完全無關	28.2	20.0	25.0	36.6	32.7	28.9
幾乎無關	10.3	1.8	9.0	8.5	14.3	9.4
有一點相關	15.4	30.9	25.0	23.9	22.4	24.0
大致上相關	15.4	25.5	23.0	19.7	16.3	20.1
直接相關	30.8	21.8	18.0	11.3	14.3	17.6

資料來源：本研究整理。樣本數=363。

如表 5-59，進一步依年齡區分，20-24 歲和 25-29 歲年齡組的受訪青年認為目前工作內容與參加訓練職類有直接相關的比例，分別為 55.1%和 65.1%。

表 5-59 受訪青年目前工作內容與參加訓練職類的相關程度—依年齡組區分

單位：%

年齡組	20 歲以下	20-24 歲	25-29 歲	30-32 歲	總計
完全無關	0.0	32.6	27.0	33.3	28.9
幾乎無關	0.0	12.3	7.9	0.0	9.4
有一點相關	0.0	19.6	27.9	0.0	24.0
大致上相關	0.0	17.4	21.4	50.0	20.1
直接相關	100.0	18.1	15.8	16.7	17.6

資料來源：本研究整理。

樣本數=363。

如表 5-60，進一步依教育程度區分，教育程度為大學、碩士程度的受訪青年，其目前工作內容與參加訓練職類有相關性的比例較高，分別為 68.5%和 66.7%。

表 5-60 受訪青年目前工作內容與參加訓練職類的相關程度—依教育程度區分

單位：%

教育程度	普通高中	高職	普通大學	技術學院/科技大學/專科	碩士	總計
完全無關	33.3	36.4	24.6	32.8	27.8	28.9
幾乎無關	25.0	12.1	6.9	11.2	5.6	9.4
有一點相關	16.7	6.1	25.1	28.8	16.7	24.0
大致上相關	0.0	6.1	23.4	20.8	22.2	20.1
直接相關	25.0	39.4	20.0	6.4	27.8	17.6

資料來源：本研究整理。

樣本數=363。

2、結訓之後所做的第一份工作與參加訓練職類相關程度

如表 5-61，整體來說，結訓之後所做的第一份工作內容與參加訓練職類有相關的比例為 61.8%。各轄區之相關比例分別為北基宜花金馬(51.2%)、桃竹苗區(80.0%)、中彰投區(71.6%)、雲嘉南區(51.7%)與高屏澎東區(54.3%)，以桃竹苗區最高；又直接相關的比例也以桃竹苗區最高，為 28.0%。

表 5-61 受訪青年結訓後第一份工作與參加訓練職類相關程度

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
完全無關	27.9	14.0	17.0	26.7	26.1	22.2
幾乎無關	11.6	2.0	6.8	16.7	15.2	10.8
有一點相關	14.0	28.0	20.5	25.0	22.8	22.2
大致上相關	9.3	24.0	25.0	16.7	16.3	18.9
直接相關	27.9	28.0	26.1	10.0	15.2	20.7
遺漏值或跳答	9.3	4.0	4.5	5.0	4.3	5.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=333。

3、訓後工作有異動者，工作內容與參訓職類相關情形

如表 5-62，結訓後曾經換過工作者，從事過「任何一項」與參訓職類相關工作的比例為 38.8%。各轄區中，占比最高的為桃竹苗區(64.3%)，其次是中彰投區(52.2%)。

表 5-62 訓後工作有異動者，工作內容與參訓職類相關情形

單位：%

區域	北基宜花 金馬	桃竹 苗區	中彰 投區	雲嘉 南區	高屏 澎東區	總計
有	30.0	64.3	52.2	10.0	28.6	38.8
沒有	70.0	35.7	47.8	90.0	71.4	61.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=85。

七、辦訓單位意見反映與建議

1、辦訓單位認知「青年就業讚計畫」中「實際執行情況」與「自主學習」理念之間的符合情況

如表 5-63，有 87.8%的辦訓單位認知「青年就業讚計畫」中「實際執行情況」與「自主學習」理念之間是符合的。各轄區中，以桃園職訓中心所轄的辦訓單位認知「青年就業讚計畫」中「實際執行情況」與「自主學習」理念之間符合的比例最高(100.0%)，北區職訓中心的辦訓單位次之(88.9%)。如表 5-64，依課程持續辦理狀況區分，持續辦

理的辦訓單位認知「青年就業讚計畫」中「實際執行情況」與「自主學習」理念之間相互符合的比例(89.3%)高於目前未辦理的辦訓單位(85.7%)。

**表 5-63 辦訓單位認知「實際執行情況」與「自主學習」理念符合情況
—按區域分**

單位：%

區域	北區職訓中心	桃園職訓中心	中區職訓中心	臺南職訓中心	南區職訓中心	總計
符合	88.9	100.0	84.6	87.5	81.8	87.8
無法符合	11.1	-	7.7	12.5	9.1	8.2
不知道/拒答	-	-	7.7	-	9.1	4.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

**表 5-64 辦訓單位認知「實際執行情況」與「自主學習」理念符合情況
—按持續辦訓狀況分**

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
符合	89.3	85.7	87.8
無法符合	3.6	14.3	8.2
不知道/拒答	7.1	-	4.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理辦訓單位認為「青年就業讚計畫」無法符合「自主學習」的原因如下：

- 課程還是由辦訓單位來設計，青年自主的程度有限。
- 辦訓單位大多規劃證照或一般課程，並非輔導就業專班，學員只能就蒐集到的開課資訊，考量較符合他的需要參訓，而非考量未來就業需要。
- 青年本身缺乏學習動機及未來目標，需要引導。
- 青年本身的心態問題。

各辦訓單位的建議如下：

- 將青年就業讚計劃納入職前專班規畫處理。
- 初入社會的心態學習輔導應大於技術學習輔導。

2、辦訓單位是否同意分期繳納或訓後再直接申請補助方式

青年就業讚計畫係採訓後申請補助方式，鑑於部分青年因經濟因素無法付出學

費，以致於失去受訓的機會，故詢問辦訓單位對於學費繳納的意見。

，如表 5-65，有 44.9%的辦訓單位其繳費方式認定為同意無息分期繳納，但也有 42.9%的辦訓單位是無法同意分期繳納或訓後再直接申請補助。各轄區中，以桃園職訓中心所轄的辦訓單位同意無息分期繳納的比例最高(75.0%)，北區職訓中心的辦訓單位次之(55.6%)。

如表 5-66，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位其繳費方式認定為同意無息分期繳納的比例(60.7%)高於目前未辦理的辦訓單位(23.8%)。

表 5-65 辦訓單位繳費方式認定—按區域分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
同意無息分期 繳納	55.6	75.0	30.8	37.5	36.4	44.9
同意訓後再直 接申請補助	-	-	15.4	25.0	9.1	10.2
無法同意分期 繳納或訓後再 直接申請補助	44.4	25.0	53.8	37.5	45.5	42.9
不知道/拒答	-	-	-	-	9.1	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-66 辦訓單位繳費方式認定—按持續辦訓狀況分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
同意無息分期繳納	60.7	23.8	44.9
同意訓後再直接申請補助	3.6	19.0	10.2
無法同意分期繳納或訓後 再直接申請補助	35.7	52.4	42.9
不知道/拒答	-	4.8	2.0

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位無法同意「青年就業讚計畫」採分期繳納或訓後再直接申

請補助方式的原因如下：

- 行政作業無法配合。
- 辦訓單位成本與風險考量。
- 免費的課程會讓學生不珍惜，容易造成學生上課不認真或中途放棄。
- 因學員收費不一，帳務較亂容易出錯。

3、辦訓單位是否贊成政府編列「移訓津貼」

申請本計畫資格核定的青年人較實際參訓的人數存在相當落差，部分是因為當地未開設希望參加的職類課程，故詢問辦訓單位是否贊成政府編列移訓津貼。如表 5-67，有 24.5%的辦訓單位贊成政府編列「移訓津貼」，有 55.1%的辦訓單位表示無意見。各轄區中，以中區職訓中心所轄的辦訓單位贊成政府編列「移訓津貼」的比例最高(38.5%)，北區職訓中心的辦訓單位次之(33.3%)。如表 5-68，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位贊成政府編列「移訓津貼」的比例(28.6%)高於目前未辦理的辦訓單位(19.0%)。

表 5-67 辦訓單位對「移訓津貼」看法—按區域分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
贊成	33.3	-	38.5	25.0	18.2	24.5
不贊成	22.2	-	23.1	25.0	27.3	20.4
無意見	44.4	100.0	38.5	50.0	54.5	55.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-68 辦訓單位對「移訓津貼」看法—按持續辦訓狀況分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
贊成	28.6	19.0	24.5
不贊成	10.7	33.3	20.4
無意見	60.7	47.6	55.1

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位建議的「移訓津貼」補助方式如下：

- 補助交通費用、補助食宿費用。
- 建議以訓練成績作為核發移訓津貼之依據，並且要求辦訓單位嚴格執行。

整理辦訓單位不贊成「青年就業讚計畫」中由政府編列「移訓津貼」的原因如下：

- 會造成經費的排擠。
- 容易造成資源的濫用。
- 以青年在地訓練，在地尋職就業為宜。
- 找工作是青年自己的責任，政府只能從旁協助，若學員有心學習，應可自付相關費用。

4、辦訓單位是否贊成由職訓局引進第三方(如顧問公司)負責各項流程等相關事宜

因應就業服務中心與職業訓練中心人力吃緊，與會人士建議就業服務中心與辦訓單位間，應增加潤滑單位或中介單位（如委外之顧問公司），以協助建立課程審核之標準，並督導各辦訓單位的辦訓情形，也可協助訂出一套本計畫共用的標準，並協助受訓青年就業。如表 5-69，有 40.8%的辦訓單位贊成由職訓局引進第三方(如顧問公司)負責本計畫各項流程等相關事宜。各轄區中，以北區職訓中心所轄的辦訓單位贊成由職訓局引進第三方(如顧問公司)負責本計畫各項流程等相關事宜的比例最高(55.6%)，中區職訓中心的辦訓單位次之(46.2%)。如表 5-70，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位贊成由職訓局引進第三方(如顧問公司)負責本計畫各項流程等相關事宜的比例(46.4%)高於目前未辦理的辦訓單位(33.3%)。

表 5-69 辦訓單位對引進第三方(如顧問公司)看法—按區域分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
贊成	55.6	37.5	46.2	37.5	27.3	40.8
不贊成	22.2	25.0	15.4	37.5	27.3	24.5
無意見	22.2	37.5	38.5	25.0	45.5	34.7

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-70 辦訓單位對引進第三方(如顧問公司)看法—按持續辦訓狀況分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
贊成	46.4	33.3	40.8
不贊成	25.0	23.8	24.5
無意見	28.6	42.9	34.7

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位不贊成由職訓局引進第三方（如顧問公司）負責本計畫各項流程等相關事宜的原因如下：

- 非政府單位，缺乏公信力。
- 經費有限，將會增加成本。
- 造成少數單位把持，最後流於弊端。
- 會有溝通困難與認知上的差異。
- 作業品質無法控管且增加流程的複雜性。

5、辦訓單位協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作意願

如表 5-71，有 77.6%的辦訓單位願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作。各轄區中，以南區職訓中心所轄的辦訓單位願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作的比例最高(100.0%)，中區職訓中心的辦訓單位次之(76.9%)。如表 5-72，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作的比例(85.7%)高於目前未辦理的辦訓單位(66.7%)。

表 5-71 辦訓單位協助受訓學員媒合工作意願—按區域分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
願意	55.6	75.0	76.9	75.0	100.0	77.6
不願意	22.2	-	7.7	-	-	6.1
無意見	22.2	25.0	15.4	25.0	-	16.3

資料來源：本研究整理。 樣本數=49。

表 5-72 辦訓單位協助受訓學員媒合工作意願—按持續辦訓狀況分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
願意	85.7	66.7	77.6
不願意	7.1	4.8	6.1
無意見	7.1	28.6	16.3

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

另，整理辦訓單位不願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員就業媒合的原因如下：

- 無就業輔導能量。
- 參訓者學習狀況與、經歷或背景均無法明確得知，媒合工作應由最專業的就服站執行較為妥當。

6、辦訓單位認為可提高「青年就業讚計畫」受訓學員學用配合就業率之措施

如表 5-73，有 34.7%的辦訓單位認為「將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度」可提高「青年就業讚計畫」受訓學員學用配合就業率，其次為「給予辦訓單位媒合學員就業之獎金」(28.6%)。各轄區中，以北區職訓中心所轄的辦訓單位認為「將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度」可提高「青年就業讚計畫」受訓學員學用配合就業率的比例最高(55.6%)，桃園職訓中心的辦訓單位次之(37.5%)。

如表 5-74，依課程持續辦理狀況區分，持續辦理的辦訓單位認為「將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度」可提高「青年就業讚計畫」受訓學員學用配合就業率的比例(35.7%)高於目前未辦理的辦訓單位(33.3%)。

表 5-73 辦訓單位認為可提高受訓學員學用配合就業率之措施—按區域分

單位：%

區域	北區職訓 中心	桃園職訓 中心	中區職訓 中心	臺南職訓 中心	南區職訓 中心	總計
給予願意聘僱學員的企業相關薪水補貼	22.2	25.0	38.5	37.5	9.1	26.5
將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度	55.6	37.5	30.8	25.0	27.3	34.7
給予辦訓單位媒合學員就業之獎金	22.2	37.5	23.1	25.0	36.4	28.6
其他	-	-	7.7	12.5	27.3	10.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

表 5-74 辦訓單位認為提高受訓學員學用配合就業率之措施—按持續辦訓狀況分

單位：%

持續辦訓狀況	持續辦理	目前未辦理	總計
給予願意聘僱學員的企業相關薪水補貼	28.6	23.8	26.5
將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度	35.7	33.3	34.7
給予辦訓單位媒合學員就業之獎金	28.6	28.6	28.6
其他	7.1	14.3	10.2

資料來源：本研究整理。

樣本數=49。

此外，整理各辦訓單位提出之其他能提高「青年就業讚計畫」受訓學員的學用配合就業率之方式如下：

- 前三個月補助企業試用薪水。
- 給予企業任用獎金。
- 給學員持續於企業就業一年以上的鼓勵和獎金。
- 給辦訓單位的媒合獎金須排除純推薦未實際訓練的情況，並由企業主考核過後才能發給。

7、辦訓單位對於「青年就業讚計畫」的其他相關建議（如審核機制、招生方式、經費補助等相關項目）

(1) 行政流程相關建議事項

- 相關表單、規定與標準可以更一致，並於變更時主動告知辦訓單位。
- 開放就服站人員能查詢已開班之班級資料，不須再透過辦訓單位查詢。
- 改善報名機制，讓學員可在線上辦理資格認證及報名。
- 希望不定期訪視可整併為單一窗口，以免同一門課程同日有多位訪視員前來訪查。
- 滿班時可隨時增加需求班次。
- 課程延期申請時間目前為 2 週，希望能檢討，避免因實務上不易達到最低開班人數，而超過延期申請之時效。
- 學費價格建議能依市場狀況進行調整。
- 建議審核採上下半年機制，如遇招生不足，再予以延訓且不需再審核，避免作業困難。
- 加強查核機制，避免有自由業工作但無投保的職業學生，而浪費資源。
- 可於繳交結訓資料時詢問與提供職缺建議。
- 建立常態的意見或建議回饋機制，而非等此次成效評估才有反應管道。

(2) 計畫宣傳相關建議事項

- 加強計畫的宣導，以協助招生。
- 搭配政府活動舉辦招生博覽會。
- 加強媒體宣導的明確性，並透過學校向應屆畢業生與校友做宣傳。
- 強化宣傳管道，多與學校就業輔導業務或青年族群常出沒的媒介連結。

(3) 課程相關建議事項

- 朝向短期單一技能培訓課程辦理，而非長期養成班。
- 舉辦課程說明會，讓辦訓單位能跟就業服務站之青年就業讚計畫承辦人員面對面介紹課程。
- 建議同一課程可一次提報多期開班時間。
- 建議審核機制針對專班即可，隨班修課人數 5 人以內不送審，以簡化作業流程，亦方便學員隨時上課。
- 許多課程無法配合於 3 個月內結束，希望能依課程類型彈性調整。
- 建議要求講師需具有產業或實務經驗。
- 課程中安排企業中高階主管於課程期間安排就業講座，與學員面談，增加學員與從業人員接觸機會。

(4)辦訓單位相關建議事項

- 對協助完成訓練青年朋友就業之辦訓單位進行公開表揚或其他獎勵。
- 於學員上課期間，由辦訓單位安排就業輔導諮商面談，列入辦訓單位評鑑加分項目。

(5)職訓 e 網相關建議事項

- 職訓 e 網上課程列表將產投、青年就業讚計畫等不同補助項目之課程分開於不同網頁上顯示。並於青年就業讚課程說明之經費欄中，敘明「符合資格者結訓後可獲學費全額補助」等字樣，而非「政府補助：0 元」。
- 職訓 e 網課程資料應與各式文件相符。例如，參訓同意聯已申請，但因課程延期要變更資料，變更後學員還要去申請一次文件。
- 開放職訓 e 網的上傳與修正權限給辦訓單位，以利即時更新內容，增進辦訓單位之效能與免除參訓者之不便。

(6)後續規劃相關建議事項

- 計畫立意良好，希望能繼續辦理。
- 就服站人力不足，建議增加承辦人員人力。
- 規劃產學合作模式，對不同行業別職前專班施以 240~360HR 職前訓練，加上在企業 8~20 天有薪實習，未來可以直接到相關企業上班。
- 學員上課不用先支付學費，上課期間可以得到相當所得(實習津貼)，結訓後訓練費用由承辦單位申請。因為上課期間需要參加實習才能得到補助，學員會慎重考量參訓的必要性及對就業實際幫助，政府的補助才能落實。
- 由計畫單位邀請廠商定期舉辦如聯合就業博覽會相關活動，讓結訓未順利就業的學員可以有更多管道的就業機會。
- 對於在辦訓單位培訓結束的學員，與企業的媒合就業，能有專屬平台讓訓後學員更快加入企業，或讓企業有管道可以找尋需要的人才。

8、對於其他職業訓練相關政策及就業配套措施之建議

- 請將產業人才投資方案申請作業簡化比照青年就業讚之簡化程序辦理。
- 可開放在職進修補助申請，讓民間委訓承辦。
- 建議產投補助契約書中應加列學員應有上網填寫問卷之義務。
- 各地職訓中心或縣市政府規劃的職前訓練專班，開辦班次有限，多由大專院

校或特定單位承辦，新的單位雖然有心承辦，很難有機會承辦。建議規定單位年度承辦總量，或規劃每年一定班數開放新的單位洽辦，可以讓新的單位有機會辦訓。

- 建議職業訓練考核不只是出勤，學習成果才是最大的效果，這樣才能學以致用，若有實務考核較好，分數未達還有補考機會，才能達到學習效果；因為學校學的與實務操作有落差，且工作態度方面亦很重要，而非僅技術即可。
- 建議政府制定統一的在職訓練標準，並融入終身學習的理念，例如規範擔任某種職務某時限內要進修多少時數才能担任此工作職務，讓在職者不要只是單純工作，而是要依市場環境的變化加以進修，如此才能提升國家競爭力。
- 建議加速制定連結企業需求的各職類職能規範，並要求從職能角度設計課程。

八、相關分析與比較分析

(一)「工作內容和訓練職類的相關程度」和「目前每月薪水(含獎金)」之相關分析

針對目前有工作的受訪青年，進行「工作內容和訓練職類的相關程度」和「目前每月薪水」這兩個變項的 Pearson 相關分析，如表 5-75，受訪青年目前的工作內容和訓練職類的相關性愈高，則目前每個月的薪水愈高，兩者間具有正相關，相關係數為 0.107。此結果顯示受訪青年目前的工作內容和訓練職類的相關性，會對薪資產生關連，且呈現正向的關係，此間接說明職業訓練與就業之關連性將會影響訓後薪資高低，這亦說明訓後的就業輔導若能發揮功效，協助學員找到與受訓職類相關之工作，將對於學員之薪資提升有所相關。

表 5-75 受訪青年的「工作內容和訓練職類的相關程度」和「目前每月薪資」之相關分析

		工作內容和訓練職類的相關程度	目前每月薪資
工作內容和訓練職類的相關程度	Pearson 相關顯著性(雙尾) 個數	1.000 354	
目前每月薪水	Pearson 相關顯著性(雙尾)	0.107 0.004	1.000

		工作內容和訓練職類的相關程度	目前每月薪資
	個數	354	354
平均數		2.873	26129.944
標準差		1.463	8672.189

(二)「工作內容和訓練職類的相關程度」和「對青年就業讚計畫的整體滿意度」之相關分析

針對目前有工作的受訪青年，進行「工作內容和訓練職類的相關程度」與其「對青年就業讚計畫的整體滿意度」的 Pearson 相關分析，如表 5-76，受訪青年的目前工作內容和訓練職類的相關程度愈高，則對於青年就業讚計畫的整體滿意度也愈高，兩者呈現正相關，相關係數為 0.286。本計畫之成功在於透過青年自主學習之職業訓練，成功找到與職類相關的工作，此項相關分析亦說明當青年於訓後找到與受訓職類相關之工作，將對於計畫之執行成效有所肯定。

表 5-76 受訪青年的「工作內容和訓練職類的相關程度」和「對青年就業讚計畫的整體滿意度」之相關分析

		工作內容和訓練職類的相關程度	對青年就業讚計畫的整體滿意度
工作內容和訓練職類的相關程度	Pearson 相關顯著性(雙尾)	1.000	
	個數	363	
對青年就業讚計畫的整體滿意度	Pearson 相關顯著性(雙尾)	0.286	1.000
	個數	0.000 363	363
平均數		2.882	4.328
標準差		1.466	0.713

(三)「工作內容和訓練職類的相關程度」和「認為青年就業讚計畫對其幫助程度」之相關分析

針對目前有工作的受訪青年，進行「工作內容和訓練職類的相關程度」與受訪青年「認為青年就業讚計畫對其幫助程度」的 Pearson 相關分析，如表 5-77，受訪青年的目前工作內容和訓練職類的相關程度愈高，則會認為青年就業讚計畫對其的幫助程

度愈高，兩者呈現正相關，相關係數為 0.431。同前，此項相關分析亦說明當青年於訓後找到與受訓職類相關之工作，將對於計畫之執行成效有所肯定。

表 5-77 受訪青年的「工作內容和訓練職類的相關程度」和青年就業讚計畫的幫助程度」之相關分析

		工作內容和訓練職類的相關程度	青年就業讚計畫的幫助程度
工作內容和訓練職類的相關程度	Pearson 相關顯著性(雙尾) 個數	1.000 363	
青年就業讚計畫的幫助程度	Pearson 相關顯著性(雙尾) 個數	0.431 0.000 363	1.000 363
平均數		2.882	4.259
標準差		1.466	0.814

(四)「目前有沒有工作」和「對青年就業讚計畫的整體滿意度」之分析

透過表 5-78 可以看出目前有工作的受訪青年，對於青年就業讚計畫的整體滿意度平均分數(4.328)顯著高於目前沒有工作者(4.186)。本計畫之規劃未將就業輔導之相關配套措施納入，但由此結果來看，青年對於本計畫之滿意度與目前是否有工作有所相關，建議將就業輔導相關措施納入或與相關企業進行實習、留用等合作，除可增進青年實務能力，亦可對於本計畫之實施成效有所助益。

表 5-78 受訪青年「目前有沒有工作」和「對青年就業讚計畫的整體滿意度」之 T 檢定分析

自變項	平均數	人數	T 值	P 值
目前有工作	4.328	363	2.231	0.026
目前沒有工作	4.186	231		

(五)「目前有沒有工作」和「認為青年就業讚計畫對其幫助程度」之分析

透過表 5-79 可以看出目前有工作的受訪青年，認為青年就業讚計畫對其的幫助程度之平均分數(4.259)顯著高於目前沒有工作者(4.069)。

表 5-79 受訪青年「目前有沒有工作」和
「認為青年就業讚計畫對其幫助程度」之 T 檢定分析

自變項	平均數	人數	T 值	P 值
目前有工作	4.259	363	2.674	0.008
目前沒有工作	4.069	231		

（六）本節小結

同前所述，本計畫之最終實施成效在於青年訓後之就業，透過本節之相關分析與比較分析，在在顯示青年對於本計畫之評價（滿意杜、認為本計畫之幫助性）與其訓後就業有相當程度的關連，受訓職類與訓後就業職類之關連性亦連帶影響薪資之高低，本計畫之就業輔導配套措施實為一重要環節，建議予以規劃、納入。

九、勞保檔分析

依據需求書規定，本次問卷調查有效問卷僅 500 份（實際完成 594 份），為全面瞭解參訓學員之訓後就業情形，本研究團隊使用委辦單位所提供之參訓青年之勞保檔案進行分析，委辦單位所提供之勞保資料係至 102 年 10 月 15 日為止所有完成參訓青年之勞保檔，共計 5,097 筆³⁵。

（一）就業率

在就業率方面，研究團隊整理相關資料後，發現結訓的 5,097 人中，(1)共有 282 人沒有勞保檔，若將有就業但未投保的情形予以忽略，可假設其沒有就業紀錄。(2)另有 1,909 人結訓前有投保紀錄，但目前無加保紀錄，此亦顯示無就業。由 (1)、(2) 可推估目前有就業者為 2,906 人，目前無就業（投保）者為 2,191 人，就業率為 57%，略低於本研究所做問卷調查之 61%。

但本數據仍有很大的推估限制，因青年就業讚計畫持續推動中，實施至今不到兩年，且多數課程受訓時間長達數月到半年都有，很多參訓學員結訓後的時間尚短，甚至於才剛剛結訓不久，尚在尋職者亦不在少數。

（二）就業者之就業穩定度（留用率）

³⁵此處之勞保資料僅為「已結訓青年」，未包含有參與本計畫資格認定但未參訓、有參與本計畫資格認定且參訓但中途退訓後者，與前述各區之「就業人數」定義不同，特此說明。

在就業穩定度（留用率）方面，研究團隊整理相關資料後，發現前述目前有就業之 2,906 人訓後投保已超過 3 個月者有 1,511 人，可推估就業者之就業穩定度約為 52 %。

但本數據仍有很大的推估限制，因青年就業讚計畫持續推動中，實施至今不到兩年，且多數課程受訓時間長達數月，很多參訓學員結訓後的時間很短，甚至於才剛就業不久，推估就業穩定度面臨限制。

（三）參訓青年再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異

在參訓青年再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異方面，研究團隊整理相關資料後，比較前述目前有就業之 2,906 人中投保薪資增加者比例為 79%，不變者約為 13%，減少者約為 8%（部分是因為變為部分工時者）。

1.初次求職者

①全職工作者：訓後平均投保薪資為 24,575 元。

②部分工時者：訓後平均投保薪資為 13,145 元。

2.失業六個月以上之參訓青年

為避免產生偏誤，將部分工時者予以排除，僅以「全職工作者」之投保薪資來看，薪資增加者在參訓前之平均投保薪資為 24,415 元，參訓後平均投保薪資為 25,250 元，增加幅度為 835 元。對照本研究所進行之問卷調查結果，受訪青年目前工作的平均薪水為 28,105 元，參訓前的平均薪水為 26,871 元，目前的工作的薪水與參訓前的薪水差距之平均數為 1,234 元，可發現投保薪資較低，這與許多企業主在為員工投保時常有低報薪資之狀況有關，而在薪資增加之變化差異部分則有稍低的現象。

由以上觀察，無論是問卷調查結果或勞保檔資料，薪資增加的部分是因為參加青年就業讚計畫的結果，還是因為年資經驗增加或其他原因而增加，因限於現有資料不足之研究限制，有其推測限制。

第六章 結論與建議

一、「青年就業讚計畫」執行成效分析

(一) 局訂目標績效達成狀況

根據委辦單位所提供資料，如表 6-1，至 102 年 10 月 31 日，各區 101~102 年度認定人數年度執行目標為 22,654 人，實際達成數為 22,773 人，達成率 100.5%。完成訓練學習計畫人次年度執行目標為 17,827 人次，實際完成訓練學習計畫人次 13,473 人次，達成率 75.6%；就業人數年度執行目標為 15,516 人，實際達成數 12,602 人³⁶，達成率 81.2%。在資格認定人數方面，各區大多已達到局訂目標，但參訓人數方面則較落後。

表 6-1 各分區「青年就業讚計畫」101~102 年度局訂指標達成情形

分區	認定人數			參訓人數			就業人數		
	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例	局訂目標	達成數	達成比例
雲嘉南區	3,077	3,198	104%	2,927	2,058	70%	2,131	1,722	81%
中彰投區	5,705	6,186	108%	4,397	3,324	76%	4,043	3,482	86%
高屏澎東區	4,435	4,747	113%	3,234	2,781	85.9%	2,717	2,650	97.5%
桃竹苗區	4,205	3,547	84.6%	3,241	1,849	57%	2,963	2,107	71%
北基宜花金馬區	5,232	5,095	97.3%	4,028	3,461	86%	3,662	2,641	72%
合計	22,654	22,773	100.5%	17,827	13,473	75.6%	15,516	12,602	81.2%

³⁶ 此處的就業人數包含所有參與本計畫資格認定之青年中「完成參訓後就業者」、「未曾參訓直接就業者」、「有參訓但中途退訓後就業者」。

(二) 各區資格認定青年之個人屬性

如表 6-2，各區「青年就業讚計畫」資格認定青年之學歷別，以大學畢業者最多，其次為高職。另外，各區申請「青年就業讚」資格認定青年之年齡別，以 20～24 歲最多，初次尋職者較失業超過六個月者稍多。

表 6-2 各分區「青年就業讚計畫」資格認定青年之個人屬性

分區	年度	學歷								年齡			身份別	
		博士	碩士	大學	專科	高職	高中	國中	國小	20 歲以下	20-24 歲	25 歲以上	初次尋職	失業 >6 個月
雲嘉南區	101 年	0	93	1,122	69	302	63	51	0	54	1,015	633	961	741
	102 年	0	66	1,105	52	213	40	19	1	103	947	446	1,048	448
中彰投區	101 年	0	195	2,271	255	1,105	198	178	10	185	2,221	1,807	1,922	2,291
	102 年	0	103	1,409	59	297	75	26	3	139	1,226	608	1,367	606
高屏澎東區	101 年	0	100	1448	179	133	718	112	3	24	855	1084	1380	1316
	102 年	0	125	1354	83	65	385	36	3	18	531	913	1309	742
桃竹苗區	101 年	1	126	1,383	77	381	126	71	1	76	1,215	875	1,063	1,103
	102 年	0	102	1,076	29	116	44	14	0	31	934	416	1,003	378
北基宜花金馬區	101 年	0	110	1,869	278	826	152	152	6	331	1,668	1396	1,691	1,704
	102 年	0	79	1,240	98	196	61	25	0	64	1,039	597	1,083	617
合計		1	1,099	14,277	1,179	3,634	1,862	684	27	1,025	11,651	8,775	12,827	9,946

(三) 各區課程開設狀況

各區開設課程仍以商業類最多，達 7,084 門，工業類居次，達 4,422 門，醫事護理及家事類亦有 721 門，農業類最少，各區組總計僅有 24 門。

表 6-3 各分區「青年就業讚計畫」參訓課程類別

分區	年度	工業類	商業類	農業類	醫事護理及家事類	藝術類	其他類
雲嘉南區	101 年	527	518	0	39	55	48
	102 年	854	1,099	1	100	65	123
中彰投區	101 年	595	530	6	76	14	21
	102 年	655	1,646	6	244	63	96
高屏澎東區	101 年	785	546	8	80	10	14
	102 年	649	1197	2	100	19	44
桃竹苗區	101 年	31	533	0	19	3	20
	102 年	29	647	0	38	4	7
基北宜花金馬區	101 年	103	156	1	19	31	-
	102 年	194	212	0	6	3	-
合 計		4,422	7,084	24	721	267	373

(四) 問卷調查結果

1. **有效樣本數：**本次調查於 2013 年 10 月 1 日至 18 日進行，共成功訪問參訓青年 594 份有效樣本。辦訓單位共計回收 49 份有效問卷，其中持續辦理有 28 個辦訓單位回覆；目前未持續辦理的辦訓單位中有 21 個辦訓單位回覆。
2. **如何得知「青年就業讚計畫」的資訊來源：**以訓練機構廣告（例如：巨匠電腦在 Yahoo 刊登廣告）最高(36.7%)，其次為職訓局相關網頁(26.3%)與親朋好友推薦(20.4%)。
3. **本計畫實際執行情況與「自主學習」理念符合狀況：**
 - (1) 無論是整體或是各轄區，都有超過八成的受訪青年認為本計畫實際執行情況與「自主學習」理念相符。
 - (2) 有 87.8%的辦訓單位認知本計畫實際執行情況與「自主學習」理念之間是符合的。其中，持續辦理的辦訓單位認知本計畫實際執行情況與「自主學習」理念之間相互符合的比例(89.3%)高於目前未持續辦理的辦訓單位(85.7%)。
4. **參訓青年對於「青年就業讚計畫」之滿意度：**
 - (1) 參訓青年對青年就業讚計畫之「**課程內容**」滿意度：整體來說，有 88.8%的受訪青年對青年就業讚計畫之「課程內容」感到滿意。
 - (2) 參訓青年對青年就業讚計畫之「**師資**」滿意度：整體來說，有 90.2%的受訪青年對青年就業讚計畫之「師資」感到滿意。
 - (3) 參訓青年對青年就業讚計畫之「**訓練場地及設備**」滿意度：整體來說，88.8%的受訪青年對青年就業讚計畫之「訓練場地及設備」感到滿意。
 - (4) 參訓青年對青年就業讚計畫之「**申請流程與申請速度**」滿意度：整體來說，有 85.3%的受訪青年對青年就業讚計畫之「申請流程與申請速度」感到滿意。
 - (5) 參訓青年認為「**就業服務站服務人員之職涯輔導與引導幫助度**」：整體來說，有 81.7%的受訪青年對就業服務站青年就業讚服務人員之職涯輔導與引導感到有幫助。

- (6) 參訓青年對青年就業讚計畫的「**整體滿意度**」：整體來說，有 93.0%的受訪青年對青年就業讚計畫的整體感到滿意。

5. 辦訓單位對於「青年就業讚計畫」之滿意度

- (1) 辦訓單位對青年就業讚計畫「**青年資格**」規定之滿意度：整體來說，有 67.3%的辦訓單位對青年資格規定是感到滿意的。
- (2) 辦訓單位對青年就業讚計畫「**訓練課程範圍**」規定之滿意度：整體來說，有 65.3%的辦訓單位對青年就業讚計畫「訓練課程範圍」規定是感到滿意的。
- (3) 辦訓單位對青年就業讚計畫「**課程提送流程**」滿意度：整體來說，有 67.3%的辦訓單位對青年就業讚計畫「課程提送流程」是感到滿意的。
- (4) 辦訓單位對青年就業讚計畫「**課程審核標準與審核速度**」滿意度：整體來說，有 51.0%的辦訓單位對青年就業讚計畫課程審核標準與審核速度是感到滿意的。
- (5) 辦訓單位對青年就業讚計畫「**整體滿意度**」：有 65.3%的辦訓單位對青年就業讚計畫整體滿意度是感到滿意的。

6. 「青年就業讚計畫」對青年的整體幫助度

- (1) 參訓青年認為青年就業讚計畫對青年的「**整體幫助度**」：整體來說，有 90.5%的受訪青年覺得青年就業讚計畫對他們有幫助。
- (2) 辦訓單位認為「青年就業讚計畫」對青年就業幫助度：整體來說，有 83.7%的辦訓單位認為青年就業讚計畫對青年就業有所幫助。認為沒有幫助者提出課程結束後，沒有延續至學員就業或創業起步。

7.參訓青年目前就業狀況與就業率

(1) 參訓青年目前工作情況

- ①整體來說，受訪青年目前有工作的比例為 61.1%，沒有工作的比例為 38.9%。
- ②在各年齡組中，以 20-24 歲和 25-29 歲年齡組的受訪青年就業率較高，分別為 61.1%和 62.9%。
- ③依受訪青年的教育程度區分，以教育程度為普通高中的受訪青年目前就業率最高

(66.7%)，普通大學次之(63.2%)。

- ④依受訪青年參與「青年就業讚」計畫之前有無工作經驗區分，不論參與「青年就業讚」計畫之前有無工作經驗，受訪青年目前就業率都為 61.1%，顯示參與「青年就業讚」計畫前有無工作經驗，對於目前就業率並無顯著影響。

(2) 目前工作職業類別

受訪青年目前的工作職業類別占比最高的是「技術員及助理專業人員(35.0%)」，其次是「事務支援人員(18.2%)」。

(3) 目前工作型態

受訪青年目前的工作型態以「全職工作」為主，比例接近八成。

(4) 目前工作管道來源

受訪青年目前工作的管道來源以「向民間人力銀行求職(含上網)(49.0%)」，其次為「託親友師長介紹(11.3%)」。

8. 參訓青年就業讚計畫結訓後的求職狀況

- (1)結訓後求職狀況：青年結訓後有找過工作的比例占 81.5%。

- (2)結訓後未找工作主要原因：青年結訓後沒找工作原因占比最高為「準備重考、升學(16.4%)」，其次是「結訓前已找到工作(14.5%)」。

- (3)結訓後的就業機會：青年結訓後有就業機會的比例為 73.3%。

- (4)無就業機會原因：青年結訓後沒有就業機會占比最高的原因皆為「沒有相關經驗」。

- (5)結訓後就業機會數：青年結訓後有過的就業機會數目以「1 個就業機會」占比最高，超過四成。

- (6)結訓後就業經驗：結訓後曾就業過的青年比例超過九成。

- (7)結訓後有就業機會未就業主因：有就業機會而未就業的因素以「薪水待遇太低(31.8%)」最高，其次為「跟自己所學技能不符(18.2%)」。

9. 參訓就業讚計畫結訓後第一份工作的狀況

- (1)結訓後找到第一份工作時間：結訓青年「一週內」找到工作的比例為 16.5%，「一個月內」找到工作的比例占 63.9%。各轄區的受訪青年在「一週內」找到工作的比

例，以桃竹苗區最高(26.0%)。

(2)結訓後第一份工作職業類別：青年結訓後第一份工作的職業類別占比最高的是「技術員及助理專業人員(36.6%)」，其次是「事務支援人員(16.5%)」。

(3)結訓之後所做第一份工作型態：青年結訓後第一份工作皆以「全職工作」占比最高，約佔八成。

(4)結訓後第一份工作管道：青年結訓之後找到第一份工作的管道來源以「向民間人力銀行求職(含上網)(52.9%)」，其次為「託親友師長介紹(10.2%)」。

10.就業穩定狀況（留用率）

(1)結訓後工作變動性：青年結訓後找到第一份工作至今未曾換過工作的比例為 74.5%。

(2)離開「結訓後第一份工作」主因：結訓後曾經換過工作者，會離開結訓後第一份工作的原因中占比最高的是「待遇不好(17.6%)」，其次是「工作環境不良(14.1%)」。

11. 就業者目前工作平均薪資水準與前次平均薪資水準差異

針對目前有工作的受訪青年比較其目前工作薪水和參訓前的工作薪水。整體來說，受訪青年目前工作的薪水，有 72.0%較參訓前增加，有 20.3%維持在同樣的級距範圍，減少者為 7.6%。

(1)初次求職者目前薪資

①全職工作者：全職工作訓後平均薪資為 25,285 元，其中以桃竹苗區 26,978 元最高，雲嘉南區 22,879 元較低。

②部分工時者：將 20,000 元以下者視為部分工時者，則平均薪資為 15,252 元。

(2)失業六個月以上者目前薪資與參訓前薪資之差異

①全職工作者：失業六個月以上受訪青年目前工作的平均薪水為 28,105 元，參訓前的平均薪水為 26,871 元，目前的工作的薪水與參訓前的薪水差距之平均數為 1,234 元。

②部分工時者：20,000 元以下者視為部分工時者，平均薪資為 16,154 元。

12.參訓課程與訓後職類關聯

(1)「目前」工作內容與參加訓練職類的相關程度

①受訪青年目前工作內容與參加訓練職類有相關（含「直接相關」、「大致上相關」、「有一點相關」）的比例為 61.7%，各區中以桃竹苗區(78.2%)最高。

②受訪青年目前工作內容與參加訓練職類有「直接相關」的比例以北基宜花金馬最高，達 30.8%。

(2)結訓之後所做的「第一份工作」與參加訓練職類相關程度

①結訓之後所做的第一份工作內容與參加訓練職類有相關（含「直接相關」、「大致上相關」、「有一點相關」）的比例為 61.8%，以桃竹苗區(80.0%)最高。

②受訪青年結訓之後所做的第一份工作內容與參加訓練職類有「直接相關」的比例亦以桃竹苗區最高，達 30.8%。

13. 辦訓單位是否同意分期繳納或訓後再直接申請補助方式

青年就業讚計畫係採訓後申請補助方式，鑑於部分青年因經濟因素無法付出學費，以致於失去受訓的機會，故詢問辦訓單位對於學費繳納的意見，有 44.9%的辦訓單位其繳費方式認定為同意無息分期繳納，但也有 42.9%的辦訓單位是無法同意分期繳納或訓後再直接申請補助。

14. 辦訓單位是否贊成政府編列「移訓津貼」

本計畫資格核定的青年人較實際參訓的人數存在相當落差，部分是因為當地未開設希望參加的職類課程，故詢問辦訓單位是否贊成政府編列移訓津貼。有 24.5%的辦訓單位贊成政府編列「移訓津貼」，不贊成者亦有 20.4%，其餘為無意見。不贊成者認為容易造成資源的濫用，且認為青年應在地訓練、在地尋職就業為宜，如此才能促進地方發展。

15. 辦訓單位是否贊成由職訓局引進第三方(如顧問公司)負責本計畫各項流程等相關事宜

因應就業服務中心與職業訓練中心人力吃緊，與會人士建議就業服務中心與辦訓單位間，應增加潤滑單位或中介單位（如委外之顧問公司），以協助建立課程審核之標準，並督導各辦訓單位的辦訓情形，也可協助訂出一套本計畫共用的標準，並協助受訓青年就業。有 40.8%的辦訓單位贊成由職訓局引進第三方(如顧問公司)

負責本計畫各項流程等相關事宜。

不贊成由職訓局引進第三方（如顧問公司）負責本計畫各項流程等相關事宜的原因如非政府單位，缺乏公信力、經費有限，將會增加成本、造成少數單位把持，最後流於弊端等。

16. 辦訓單位協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作意願

有 77.6%的辦訓單位願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作。各轄區中，以南區職訓中心所轄的辦訓單位願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作的比例最高(100.0%)。

17. 辦訓單位認為可提高「青年就業讚計畫」受訓學員學用配合就業率之措施

有 34.7%的辦訓單位認為「將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度」可提高「青年就業讚計畫」受訓學員學用配合就業率，其次為「給予辦訓單位媒合學員就業之獎金」(28.6%)、「給予願意聘僱學員的企業相關薪水補貼」(26.5%)。

18. 辦訓單位對於「青年就業讚計畫」的其他相關建議（如審核機制、招生方式、經費補助等相關項目）

（1）行政流程相關建議事項

- 相關表單、規定與標準可以更一致，並於變更時主動告知辦訓單位。
- 開放就服站人員能查詢已開班之班級資料，不須再透過辦訓單位查詢。
- 改善報名機制，讓學員可在線上辦理資格認證及報名。
- 希望不定期訪視可整併為單一窗口，以免同一門課程同日有多位訪視員前來訪查。
- 滿班時可隨時增加需求班次。
- 課程延期申請時間目前為 2 週，希望能檢討，避免因實務上不易達到最低開班人數，而超過延期申請之時效。
- 學費價格建議能依市場狀況進行調整。
- 建議審核採上下半年機制，如遇招生不足，再予以延訓且不需再審核，避免作業困難。

- 加強查核機制，避免有自由業工作但無投保的職業學生，而浪費資源。
- 可於繳交結訓資料時詢問與提供職缺建議。
- 建立常態的意見或建議回饋機制，而非等此次成效評估才有反應管道。

(2)計畫宣傳相關建議事項

- 加強計畫的宣導，以協助招生。
- 搭配政府活動舉辦招生博覽會。
- 加強媒體宣導的明確性，並透過學校向應屆畢業生與校友做宣傳。
- 強化宣傳管道，多與學校就業輔導業務或青年族群常出沒的媒介連結。

(3)課程相關建議事項

- 應朝向短期單一技能培訓課程辦理，而非長期養成班。
- 舉辦課程說明會，讓辦訓單位能跟就業服務站之青年就業讚計畫承辦人員面對面介紹課程。
- 建議同一課程可一次提報多期開班時間。
- 建議審核機制針對專班即可，隨班修課人數 5 人以內不送審，以簡化作業流程，亦方便學員隨時上課。
- 許多課程無法配合於 3 個月內結束，希望能依課程類型彈性調整。
- 建議要求講師需具有產業或實務經驗。
- 課程中安排企業中高階主管於課程期間安排就業講座，與學員面談，增加學員與從業人員接觸機會。

(4)辦訓單位相關建議事項

- 對協助完成訓練青年朋友就業之辦訓單位進行公開表揚或其他獎勵。
- 於學員上課期間，由辦訓單位安排就業輔導諮商面談，列入辦訓單位評鑑加分項目。

(5)職訓 e 網相關建議事項

- 職訓 e 網上課程列表將產投、青年就業讚計畫等不同補助項目之課程分開於不同網頁上顯示。並於青年就業讚課程說明之經費欄中，敘明「符合資格者結訓後可獲學費全額補助」等字樣，而非「政府補助：0 元」。

- 職訓 e 網課程資料應與各式文件相符。例如，參訓同意聯已申請，但因課程延期要變更資料，變更後學員還要去申請一次文件。
- 開放職訓 e 網的上傳與修正權限給辦訓單位，以利即時更新內容，增進辦訓單位之效能與免除參訓者之不便。

(6)後續規劃相關建議事項

- 計畫立意良好，希望能繼續辦理。
- 就服站人力不足，建議增加承辦人員人力。
- 規劃產學合作模式，對不同行業別職前專班施以 240~360 小時職前訓練，加上在企業 8~20 天有薪實習，未來可以直接到相關企業上班。
- 學員上課不用先支付學費，上課期間可以得到相當所得(實習津貼)，結訓後訓練費用由承辦單位申請。因為上課期間需要參加實習才能得到補助，學員會慎重考量參訓的必要性及對就業實際幫助，政府的補助才能落實。
- 由主辦機關邀請廠商定期舉辦如聯合就業博覽會相關活動，讓結訓未順利就業的學員可以有更多管道的就業機會。
- 對於在辦訓單位培訓結束的學員，與企業的媒合就業，能有專屬平台讓訓後學員更快加入企業，或讓企業有管道可以找尋需要的人才。

19.對於其他職業訓練相關政策及就業配套措施之建議

- 請將產業人才投資方案申請作業簡化比照青年就業讚之簡化程序辦理。
- 可開放在職進修補助申請，讓民間委訓承辦。
- 建議產投補助契約書中應加列學員應有上網填寫問卷之義務。
- 各地職訓中心或縣市政府規劃的職前訓練專班，開辦班次有限，多由大專院校或特定單位承辦，新的單位雖然有心承辦，很難有機會承辦。建議規定單位年度承辦總量，或規劃每年一定班數開放新的單位洽辦，可以讓新的單位有機會辦訓。
- 建議職業訓練考核不只是出勤，學習成果才是最大的效果，這樣才能學以致用，若有實務考核較好，分數未達還有補考機會，才能達到學習效果；因為

學校學的與實務操作有落差，且工作態度方面亦很重要，而非僅技術即可。

- 建議政府制定統一的在職訓練標準，並融入終身學習的理念，例如規範擔任某種職務某時限內要進修多少時數才能担任此工作職務，讓在職者不要只是單純工作，而是要依市場環境的變化加以進修，如此才能提升國家競爭力。
- 建議加速制定連結企業需求的各職類職能規範，並要求從職能角度設計課程。

（五）相關分析與比較分析

1. 「工作內容和訓練職類的相關程度」和「目前每月薪水(含獎金)」之相關分析

受訪青年目前的工作內容和訓練職類的相關性愈高，則目前每個月的薪水愈高，兩者間具有正相關。這亦說明訓後的就業輔導若能發揮功效，協助學員找到與受訓職類相關之工作，將對於學員之薪資提升有所相關。

2. 「工作內容和訓練職類的相關程度」和「對青年就業讚計畫的整體滿意度」之相關分析

受訪青年的目前工作內容和訓練職類的相關程度愈高，則對於青年就業讚計畫的整體滿意度也愈高，兩者呈現正相關。此項相關分析亦說明當青年於訓後找到與受訓職類相關之工作，將對於計畫之執行成效有所肯定。

3. 「工作內容和訓練職類的相關程度」和「認為青年就業讚計畫對其幫助程度」之相關分析

受訪青年的目前工作內容和訓練職類的相關程度愈高，則會認為青年就業讚計畫對其的幫助程度愈高，兩者呈現正相關。

4. 「目前有沒有工作」和「對青年就業讚計畫的整體滿意度」之分析

目前有工作的受訪青年，對於青年就業讚計畫的整體滿意度平均分數(4.328)顯著高於目前沒有工作者(4.186)。

5. 「目前有沒有工作」和「認為青年就業讚計畫對其幫助程度」之分析

目前有工作的受訪青年，認為青年就業讚計畫對其的幫助程度之平均分數(4.259)顯著高於目前沒有工作者(4.069)。

6. 本節小結

本計畫之最終實施成效在於青年訓後之就業，青年對於本計畫之評價（滿意度、對於本計畫幫助性之認知）與其訓後就業有相當程度的關連，受訓職類與訓後就業職類之關連性亦連帶影響薪資之高低，本計畫之就業輔導配套措施實為一重要環節，建議予以規劃、納入。

（六）勞保檔分析

本研究團隊使用委辦單位所提供之參訓青年之勞保檔案進行分析，委辦單位所提供之勞保資料係至 102 年 10 月 15 日為止所有完成參訓青年之勞保檔，共計 5,097 筆，此處之勞保資料為「已結訓」青年於訓後有投保紀錄者。

1. **就業率：**推估目前有就業者為 2,906 人，目前無就業（投保）者為 2,191 人，就業率為 57%，略低於本研究所做問卷調查之 61%。
2. **就業者之就業穩定度（留用率）：**前述目前有就業之 2,906 人訓後投保已超過 3 個月者有 1,511 人，可推估就業者之就業穩定度約為 52%。
3. **參訓青年再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異：**

（1）初次求職者

①全職工作者：訓後平均投保薪資為 24,575 元。

②部分工時者：訓後平均投保薪資為 13,145 元。

- （2）**失業六個月以上之參訓青年：**排除部分工時者，全職工作者薪資增加者在參訓前之平均投保薪資為 24,415 元，參訓後平均投保薪資為 25,250 元，增加幅度為 835 元。比較問卷調查分析結果，變化差異部分則有稍低的現象。

二、質量化研究方法對於「青年就業讚計畫」之建議

（一）短期可行之建議

■ 建議將本計畫的宣導活動列為重點工作

- （1）根據座談會討論結果，各區就業服務中心均採「深入校園」的方式推廣本計畫，

成效不錯，不僅針對應屆畢業生，建議將宣導年齡下降，以擴大宣傳效果。

(2)目前各區課程都以電腦課程班數最多，肇因辦訓單位(大型電腦補習班)針對本計畫大打廣告，主動協助招生，許多青年是先至該大型電腦補習班後得知本計畫相關訊息，再至就業服務站辦理資格認定，這也顯示本計畫宣導上的不足。

(3)基於青年最常使用的工具為網路，建議未來加強網路的宣導，多多利用青年常使用的 Facebook、部落格 Blog、手機軟體 APP、Line、Yahoo、Google 關鍵字等方式。另，亦有建議於電影院預告時間播放本計畫的廣告。

■ 已完成資格認定卻未參訓的比例偏高，課程提供與資訊傳遞將是重點

資格認定人數與實際參訓人數之間存在頗大的落差，扣除因經濟因素無法參訓者，許多是因為希望參加的課程沒有開課或不知哪裡有提供相關課程，未來如何即時有效提供青年所需要的課程，並能有效的將課程資訊傳遞給已辦理資格認定的青年將是重要課題，。

■ 課程過於集中某些職類，若未考量職缺需求，會造成訓後學用配合落差

目前的課程仍以資訊類型最多，但結訓後的就業市場並不能完全符合參訓青年的需求，以致於在學以致用上存在落差，形成訓練的浪費，建議相關單位在核定課程時，能先針對就業市場的職缺需求來進行控管，並且將就業市場現況對青年進行解說與分析。

■ 建議對於計畫的成效評估應多元化，並將就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站等相關工作人員列入

(1)基於本計畫的核心精神，在「職涯導引、自主學習」輔導上應儘量給予青年協助，座談會與會人士並建議在績效評估上能採多元、追蹤的方式進行，不僅僅只重視參與訓練的人數，後續的就業分析、學用配合亦非常重要。

(2)建議爾後的成效評估分析計畫，問卷調查的對象可加入各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線服務人員，詢問服務過程當中面臨的問題。

■ **考量青年經濟能力不足，在補助申請之前需先繳納學費應給予相關協助**

- (1)各區的認證人數與實際受訓人數都有頗大差距，據了解，部分青年是因為必須先繳納受訓學費，結訓後才能申領補助，有時因學費金額過大而無法負擔，影響其受訓意願，建議辦訓單位能考量接受分期付款或訓後付款的方式。
- (2)與會人士建議可利用「點數卡」的概念，對通過資格認定的青年提供一定點數，課程費用以點數取代，最後再由辦訓單位向職訓局請款，讓青年可以專心上課不需擔心學費的問題。惟此部分仍應考量政府預算之額度，並加強稽核之機制，以免造成虛報或偽報之情形發生。

■ **建議本計畫應將「企業、產業公協會」納入，以建立夥伴關係**

- (1)青年的職業訓練應儘量導向與地方產業的發展相互結合，職訓類別應切合與在地產業的人力需求，如此才能真正協助地方的產業發展，並協助青年在地就業。建議各分區就業服務中心應與各辦訓單位、在地企業、學校形成所謂的「夥伴關係」，彼此相輔相成，創造雙贏。例如可考慮將在地企業、產業公協會等辦理的培訓課程納入，如此較能與在地產業結合，更可安排受訓學員訓後在原受訓企業實習或就業。
- (2)座談會中亦有與會人士認為本計畫的設計可改為由職訓局直接補助企業，由企業擔任辦訓單位，並讓青年能實際到企業實習、磨練，同時再搭配職訓中心原有的課程訓練，如此可節省開課資源。

■ **建議依不同職類及不同地區之產業特色及人才需求建立本計畫審核機制**

- (1)目前本計畫並沒有統一的課程審核機制或作業手冊，因此各區審核標準不一，當某些地區審核標準較嚴格時，會影響部分辦訓單位參與的意願或造成相關的程序延宕。建議能建立統一的審核機制，並且能針對不同職類及不同地區之產業特色及人才需求，給予不同的審核標準。
- (2)就業服務中心未框定課程的費用範圍，基本上是依辦訓單位所訂的價格為主，故課程費用有訂價偏高的情形，建議可將同類課程設定訂價範圍之上限。

■ 可考量引進第三方中介單位協助業務推動

應就業服務中心與職業訓練中心人力吃緊，與會人士建議就業服務中心與辦訓單位間，應增加潤滑單位或中介單位（如委外之顧問公司），以協助建立課程審核之標準，並督導各辦訓單位的辦訓情形，也可協助訂出一套本計畫共用的標準，並協助受訓青年就業。

■ 建議本計畫應將「積極協助訓後青年『訓用配合就/創業』」納為重點工作

- (1)大多數青年對於自我的認知不足，部分青年是聽從辦訓單位(如大型電腦補習班)的鼓吹而選擇該課程，並不真正瞭解工作所需要的實際能力為何，或目前職場該職缺的真實狀況，此將影響訓後學用配合就業率。
- (2)目前座談會與會人士建議能建立「『青年就業讚』就業媒合平台」，讓雇主能透過平台知道經本計畫訓練出的青年有哪些特色，幫助雇主較快找到合適的青年，同時也能幫助受訓青年就業。
- (3)建議本計畫之課程可以建立官方認證機制，通過後由職訓局製發正式的研訓證書，讓青年經受訓所學能力能有證明，以利青年求職。
- (4)若干青年在訓後會投入自行創業的行列，然青年普遍對於政府所提供的創業協助不熟悉，建議加強有創業意願的青年有關創業輔導、創業貸款申請、公司設立等協助。

■ 可考量將參訓資格放寬至應屆畢業生

畢業前尚未找尋到就業方向的學生為數不少，與其畢業後再花費時間摸索，倒可考量將本計畫之參訓資格放寬至應屆畢業生（大四學生或高三學生等），讓學生在畢業前即可有自主學習之準備，並銜接實習或職場體驗，畢業時即可直接就業。

■ 可考慮納入數位學習/遠距學習

許多青年因所居住地區未開設希望參與的訓練課程，未來除了加強提供晚上、假日

的面授課程外，建議將數位學習、遠距學習的方式納入本計畫，俾利擴大參與層面。建議建立「互動式」學習流程（可搭配即時學習狀況錄影功能）來認定參訓事實，並設計訓後的學習評量機制，並建議評量時可採現場考核方式來避免代考等情事。

■ 可考量移訓津貼之編列，但應有完善之稽核機制

目前各地區訓練能量有限，但學生是流動的，建議可以提供「移訓津貼」，或是由各地就服中心提供住宿，如此可提升青年的受訓意願。惟此部分仍應考量政府預算之額度，並加強稽核之機制，以免造成虛報或偽報之情形發生。

（二）中長期之建議

■ 建議建置完整的「訓後青年追蹤資料庫」

包括本計畫在內，大多數的政府職業訓練方案幾無建置訓後青年就業追蹤機制，然執行成效的評估需要持續的追蹤，才能看見計畫的效果與改善的方向，建議應建立各面向的詳細資料庫，俾利進行各項趨勢分析。本次評估計畫之需求書僅要求受訓青年問卷至少 500 份，辦訓單位至少 30 份，並不足以反映本計畫的完整態貌，成效評估應有完整的資料庫，俾利於成效分析。

■ 建議建立系統化的職涯導引系統及各職類學習地圖

- (1)職涯導引工具非常重要，建議儘速建置如新加坡、澳洲的職涯導引系統，讓就業服務人員在協助導引青年職涯發展上能事半功倍。
- (2)本計畫的訓練課程應有各行職業的學習地圖（課程地圖、證照地圖），並與技能檢定相結合，讓學員在受訓時能有所依循，上完課後亦能得到認證，作為就業能力之證明。

■ 建議加強各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站人員培訓

本計畫之成效與各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線人力息息相關，基層人力不足，造成負擔過重，往往無法就個別青年的需求深入輔導，加上職涯導引為非常專業的領域，第一線受理人員的訓練實屬重要，建議未來應加強此

方面的訓練，並積極培養職涯輔導志工，彌補人力的不足。另，因政府組織再造後，人力縮編，許多就業輔導業務的第一線工作同仁為派遣人員或聘雇人員，流動性高，培訓不易，此現象值得政府相關單位注意。

■ 應重視青年工作態度之加強

多數與會雇主皆反映青年的工作態度、職業道德仍有待加強，建議學校、訓練等教育體系應加強培養學生敬業、積極的態度。建議可於本方案加入實習或職場體驗之設計，讓學員可由「做中學」的過程中加強正確、積極之工作態度的培養。

■ 應強化青年問題解決等之軟實力

與會雇主反映初次就業者對於工作的執行力與問題解決能力較差，無法確實依標準作業程序執行工作，對於工作當中的異常狀況無法處理也不向上回報，建議能有課程加強青年在這兩方面的能力。同上，亦建議可於本方案加入實習或職場體驗之設計，讓學員可由「做中學」的過程中加強軟實力的培養。

三、對於青年就業讚計畫之總結分析與具體建議

（一）「青年就業讚計畫」自主學習設計理念甚佳，學員滿意度高，建議續辦

青年就業讚計畫不同於以往就業促進計畫，補助對象係針對初次尋職或連續失業 6 個月以上之 18 歲至 29 歲青年朋友，提供資格認定之日起 2 年內之職前及在職期間最高 12 萬元之訓練學習自付額補助，並擴大訓練學習範圍，除勞委會所屬職業訓練中心自辦、委辦及補助辦理之職業訓練課程外，另增加了曾接受職訓局訓練品質評核系統（簡稱 TTQS）訓練機構版評核，且其最近一次評核結果等級為銅牌（含）以上之合法辦訓單位所開辦與就業目標直接關聯之課程，以及其他政府機關（構）自辦或委辦之課程。另外，本計畫受理窗口為勞委會所屬公立就業服務機構與其委託之相關機關（構），由就業服務機構提供就業諮詢，並與未就業青年共同擬定訓練學習計畫，將未來職業方向與訓練學習目標及課程相互結合，透過系統化或較為密集化之課程，強化對青年職涯導引的功能，同時運用就業服務機構現有就業服務資源積極協助青年就業。

青年如欲申請「青年就業讚計畫」補助，先向勞委會所屬公立就業服務站「青年

專櫃」辦理求職登記及完成資格認定，就業服務機構專業人員將提供就業諮詢，與青年共同擬定訓練學習計畫，青年經參訓並取得結訓證明後，便可向完成資格認定之就業服務機構申請補助，同時就業服務機構在這段期間會持續提供青年職涯導引、全程尋職陪伴及推介就業等服務，讓青年朋友在求職路上有所協助。

根據行政院主計處 101 年度人力資源運用調查，發現青年失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因為「技術不合」。國際勞工組織發表的《2010 年世界青年就業趨勢》報告，亦曾指出世界經濟危機對青年失業率的影響較之成年人更為明顯，且青年就業市場回升更為緩慢。勞委會職訓局鑑於近來國內外經濟景氣變動及歐債危機，初次尋職青年及轉職青年最易受到衝擊，除運用現有就業及職訓資源外，決定推動「青年就業讚計畫」，立意甚佳。

（二）自主學習觀念應有相關配套措施（職能標準、職能地圖）的配合

「青年就業讚計畫」當初的立意為推動初次尋職或連續失業 6 個月以上之青年自主性學習，但根據該研究的結果可以發現，參訓學員普遍對於訓練流程和學習效果感到滿意，但在訓用配合度上等則可再加強。此問題乃根源於我國職能標準、職能地圖等配套措施尚未建立，因此參訓學員雖然對整體訓練流程和立即學習效果感到滿意，卻無法實際運用於職場，也未能對個人職涯發展有明顯助益。

在知識經濟與經濟全球化的時代裡，終身就業的保障已不復存在，取而代之的是追求終身就業能力的提升。在這個時代裡，政府需要提供就業與失業員工大量的終身職能學習的機會與誘因，使台灣的勞動人口可以隨時隨地掌握最新、最適合的生產技術與知識，以使經濟結構、產業結構快速調整之際，國民都有能力很快地適應各種新的工作環境，並配合新的生產條件，以提升企業的國際競爭力，並保障國民永續的就業能力。

就業者在就業市場有「再學習的能力」及「可移動的能力」，才能永續且具生產力地就業，而推動「職能標準」可以讓職訓機構「所開課程」與「所需能力」間做準確的對應，以提升學習的效果，降低學用不符的情況。此外，確定某一特定職種(業)的核心職能後，如能配合職能地圖，就業者就可以在此核心能力上，外加增值能力，以便於在該行業內所屬職業領域內順利就業。

我國目前尚未有系統、有架構的建立職能標準制度，「青年就業讚計畫」設計理念雖佳，但在勞動市場變化快速的情況下，未來人才培育工作將更強調訓用間密切的合作關係，並重視產業界人力需求是什麼？未來勞動市場所需的技術及能力是什麼？學習者也能清楚的知道學了可以做什麼？以協助就業者快速取得、更新所需技術與能力，並回應產業需求，實為當務之急。

（三）解決職能缺口，課程設計與訓後實習應與企業、產業公協會建立夥伴關係

依據研究結果，可發現學員所參訓的課程種類較集中於某些職類，但課程的內容未必與職場需求直接相關，所以即使學員對訓練課程滿意度很高，對個人未來的職涯發展也未必有實質幫助。另一方面，因本方案也期待提供勞工發展第二專長的機會，以達成維持穩定就業之目標，故未來對於訓練課程的設計，仍應更審慎評估其內容適切性，建議應邀請產業界代表與公協會代表共同參與，並建立夥伴關係。

職訓的目標就是培養學員具備相關技能，以符合企業所需，因此職訓課程設計前應先透過職缺調查、企業或產業協會的拜訪，以瞭解其所需之員工技能後才進行設課設計，並在完成課程規劃後，可請相關人力需求廠商針對課程規劃進行審查與提供建議，藉由事前的瞭解與事後的審查，減少課程規劃設計不足之處。

雇主代表多表示參訓學員在接受完整的訓練後，因缺少實務經驗，在初次應用的表現上都較不好，這也是職能缺口的來源之一，因此為了減少職能缺口，授課講師都應需向學員說明產業所處的環境與運用的設施設備，提高學員對職場的瞭解。

另，從座談會的與會人員意見可發現企業實習是與業界需求快速接軌的方法，有助於縮減技能需求的缺口。無論是學員、雇主代表、專家學者普遍認為企業實習是縮短職訓與企業需求落差的最好方式，在訪談中發現業界對於人才仍有一定的需求，因此會願意提供受訓學員到企業實習的機會，建議可與企業接洽溝通，瞭解辦理企業實習的可行性，也應注意職訓學員到企業實習時有無受到不公平合理的對待。另外請業界主管或產業協會的代表至辦訓單位參觀課程內容，並針對職訓課程與實務的差異提出改進方法，使課程內容更貼近實務需求。

另外，於職訓課程結束後，邀請業界專家與課程講師進行協同後測，一方面可確認課程內容是否與產業需求相符，二方面可確保學員訓後能力已達到產業所需之水準。若經後測仍存有能力的缺口，則針對該學員進行加強訓練，以確保訓練品質之一致性。

（四）於課前瞭解學員的程度，避免能力差異過大而導致學習成果不佳

亦有參與座談的參訓學員反應同一門課中，學員間的能力差異大，因此有學員認為老師教的太簡單、也有學員認為老師教的太難，因此在開班前，應該清楚定義課程目標為何，學員需不需具備相關基礎能力，並藉由第一線的職涯服務同仁或開班老師的面談瞭解學員的能力，藉此學員的能力進行分類，無基礎認知的則到初階班訓練，有一定基礎者則適合到進階班訓練，避免學員能力差異大而導致學習成效差的情形，減少浪費職訓資源的情形。

另，由於學員來源不一、動機不一，因此在學習能力上會受到背景知識以及就業期待上的差異而產生落差，因而影響訓練成效。建議未來在課前進行學員能力測試及職業性向測驗，將同質性較高的學員加以編在同一班或同一組，由課程講師根據學員能力及需求規劃課程內容，並進行訓練成果後測，以收相互切磋之效。

（五）解決工作態度缺口，亦可利用小組合作、工作情境模擬、壓力測試提升學員的工作態度表現

從座談會與問卷調查中發現某些參訓學員訓後未被錄用的原因為條件不合、不符合自身期待，且較缺乏課程後就業技能，雇主代表亦認為員工不足之處為專業技能、穩定度與抗壓性、工作態度。由此可發現不同的產業對於員工能力的需求雖然不一致，但主要仍是以專業技能與工作態度兩部份是最為重視，有專業技能的人才，若沒有正確的態度，對廠商而言仍是不合格的人才，工作態度好、專業技能好是才是廠商認為的人才。

在解決工作態度的缺口，廠商希望未來職訓課程可加強有關工作心態方面的課程內容，包括職場論理、團隊合作、情緒管理等，培養參訓學員良好的工作態度。職訓課程較重視的雖是專業技能的訓練，但廠商卻非常重視員工的工作態度，並認為專業

技能的培養外，未來職訓課程可加入有關工作心態方面的課程內容，除了授課老師說明之外，亦可利用小組合作、工作情境模擬、壓力測試等，培養學員責任感、敬業精神、職場論理、團隊合作及良好的工作態度。

（六）結合地區優勢、發揮最大特色，資源均等分配、平衡區域落差

根據研究數據，可發現參訓學員參與的課程大多集中於某些職類，與地方產業特色並無相關連結，以致於訓後在當地求職時遭遇到學用較無法配合的狀況，本計畫之預期目標為結合優質訓練單位，提供多元化訓練課程，提供初次其職者或失業勞工職訓補助經費，以誘發其自主學習意願，並透過區域性操作，深入結合區域訓練機構特色與區域產業需求。

為因應產業朝在地化、特色化及多元化方向蓬勃發展，主辦機關應蒐集並調查各縣市政府地方產業現況及人力需求後，以在地產業之職缺空間提供所需職業訓練管道，結合各區域產業發展之人力需求，本計畫在各地區可訂定重點策略產業訓練類別，由課程核定來控管人力供需的平衡。

另外，對於偏遠部落等資源欠缺區域，積極採取訓練設施移至當地辦訓模式，以增加職業訓練廣度及普及化，達成穩定地方區域經濟發展，安定就業。建議可結合事業單位成為訓練夥伴規劃辦理產訓合作訓練，並與民間或大專院校訓練夥伴採取策略聯盟作法，對於偏遠或場地設備不足地區，利用移地訓練或遠距訓練等方式，突破固有訓練服務型態。

參考資料

行政院勞工委員會(2011)，《青年勞工就業狀況調查》。

行政院經濟建設委員會，APEC 人力資源發展（HRD）工作小組全球資訊網，
<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0009123>，瀏覽日期：2013 年 6 月 28 日。

成之約（2010），「如何協助青年規劃生涯發展與穩定就業？」，2010 年青年政策論壇
地方論壇議題資料。

林安妮（2013），「日本求職充電站 融化就業冰河」，聯合報，2013 年 6 月 4 日。

美國勞工部全球資訊網 <http://www.doleta.gov/brg/jobtraininitiative/>，瀏覽日期：2013
年 7 月 8 日。

唐昌豪(2011)，「提升青年就業力 加強青年職業訓練措施」，《就業安全半年刊》，2011
年第 1 期

曾慧青（2013），「青年失業傷疤效應風險應正視」，人間福報，2013 年 5 月 20 日。

陳燕卿（2009），日本後金融危機時期之重要就業措施，就業安全半年刊。

黃春長、陳世昌（2008），《考察美國高成長工作訓練方案》，台北：行政院勞工委員
會職業訓練局出 國報告。

黃惇勝（2011），日本委外訓練制度之探析，就業安全半年刊，2011 年第 1 期。

經建會（2013），《OECD 會員國簽署「OECD 青年行動計畫」，積極解決青年失
業問

經建會新聞稿，<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0019448>，瀏覽日期：2013 年 7
月 5 日。

贛州青年網（2012），「韓國促進青年就業對策」，
<http://www.gzqnw.com/Article/tashanzhishi/200911/605.html>，瀏覽日期：2013 年 6
月 29 日。

OECD（2010），“Helping Youth to Get a Firm Foothold in the Labour Market”，
<http://www.oecd.org/dataoecd/54/50/43766254.pdf>，瀏覽日期：2013 年 6 月 11 日

「青年就業讚計畫」 認定申請書及收執聯

受理日期：

個案編號：

姓 名	身分證統一編號			
連 絡 電 話	(市話)	(手機)	出生年月日	年 月 日
居 住 地 址				
申請人身分 (2擇1,必填)	☐ 初次尋職者。 ☐ 曾參加勞工保險十四日(含)以上,且於公立就業服務機構認定時,未參加勞工保險,並已連續失業達六個月以上者。			
申請應備書件	☐ 國民身分證正本及正反面影本各一份(正本核對無誤後退還申請人)。 ☐ 初次尋職者應檢附最高學歷證書影本。			
切結簽章	1.本人非屬在學學生(亦非休學期間),本人最後一次的畢業時間為:____年____月____日 2.本人已知悉「青年就業讚計畫」相關規定並同意遵守。 3.以上所填均為屬實,為審核認定需要,同意公立就業服務機構代為向勞保局查詢勞工保險資料。 申請人 (簽章)			
公立就業服務機構審核欄	審核結果： ☐ 完成資格認定。 ☐ 不符資格認定申請要件。 公立就業服務機構名稱： 【請蓋印信或章戳】 資格認定日： 年 月 日 符合補助期間： 年 月 日 ~ 年 月 日			

注意：一、完成資格認定後,如未就業、未參訓及非服役期間,應每2個月前往公立就業服務機構接受就業服務,未依規定,經公立就業服務機構以書面通知於一定期限內前來但仍未到,於補助期限內累計達三次者,廢止其資格認定。完成資格認定後6個月內未參訓或未就業者,亦同。

二、欲申請訓練學習自付額補助者,應自參加訓練學習課程之翌日起10日內,將參訓情形回覆卡以掛號郵寄、親自或委託他人送達方式,通知完成資格認定之公立就業服務機構。

三、未就業青年應於參加訓練學習課程結束之翌日起60日內,以掛號郵寄、親自或委託他人送達等方式,檢附身分證影本、申請書及收據、本人之國內金融機構存摺封面影本、繳費收據正本、訓練學習單位開立之結訓或學分等證明等文件,向完成資格認定之公立就業服務機構申請補助。

四、本計畫補助期間為完成資格認定之日起算2年,2年內領取補助最高新臺幣12萬元。未就業青年就業期間不得提出訓練學習計畫;再失業者,於原補助期限及剩餘額度內得再次提出訓練學習計畫之申請。

五、因查詢勞工保險資料有一定空窗期,未就業青年應誠實告知實際就業狀況。

「青年就業讚計畫」訓練學習計畫

本人_____（學員姓名）為了提升個人職業技能，配合未來職涯發展規劃，需至下列單位加強學習，提出本人學習計畫。

一、學習動機（需加強之職能）	
二、預定訓練學習單位名稱（全名）、上課地點、課程名稱、訓練時程及訓練時數。	
（一）訓練學習單位名稱（全名）：	
（二）上課地點：	
（三）課程名稱：	
（四）課程代碼：	
（五）訓練時程（起迄日期）：	
（六）訓練總時數：	
三、課程摘要（特色）及課表（課表得以附件呈現）	
四、這次訓練學習課程，對於未來就業目標或個人期望有哪些助益。	
申請人簽名：_____申請日期：_____年_____月_____日	
（由公立就業服務機構填寫）	
審查意見	☐ 同意該學習計畫。 ☐ 不同意該學習計畫，原因： ☐ 就業中或經廢止資格認定者。 ☐ 已報名訓練課程並繳費。 ☐ 訓練課程已開課或結訓日期已逾補助期間。 ☐ 課程內容與就業目標無直接關聯。 ☐ 其他，原因：_____。
承辦人員（站）：_____業務主管（站）：_____	
公立就業服務機構名稱 【請蓋印信或章戳】	
中華民國_____年_____月_____日	

注意：一、未就業青年所提出之訓練學習計畫，須經完成資格認定之公立就業服務機構同意參加。
二、訓練學習課程訊息以本局所屬公立職業訓練機構蒐集，並公告於全國就業e網及職訓e網為限。其課程內容及收費合理性等有所疑義者，公立職業訓練機構得不予蒐集及公告。
三、欲申請訓練學習自付額補助者，應自參加訓練學習課程之翌日起10日內，將參訓情形回覆卡以掛號郵寄、親自或委託他人送達方式，通知完成資格認定之公立就業服務機構。

「青年就業讚計畫」 參訓情形回覆卡

申請人姓名		身分證統一編號		出 日	生 期	年	月	日
連 絡 電 話	(市話) (手機)							
訓練學習 單位名稱				電 話				
訓練學習 單位地址				實 際 參 訓 期 間		年 月 日~ 年 月 日		
課 程 名 稱								
課 程 代 碼				參 訓 費 用				

☐ 本辦訓單位同意配合本計畫執行單位查核本申請人參訓相關事宜，並於本申請人申請補助時，配合提供本次訓練學習其個人之缺、到課紀錄。

同意人：_____（簽名或蓋章）

（訓練學習單位）

申請人：_____（簽名或蓋章）

回覆日期： 年 月 日

注意：

- 一、欲申請訓練學習自付額補助者，應自參加訓練學習課程之翌日起 10 日內，將本卡**（連同繳費收據影本）**，以掛號郵寄、親自或委託他人送達方式，通知完成資格認定之公立就業服務機構。
- 二、未就業青年應於參加訓練學習課程結束之翌日起 60 日內，以掛號郵寄、親自或委託他人送達等方式，檢附身分證影本、申請書及收據、本人之國內金融機構存摺封面影本、繳費收據正本、結訓或學分等證明文件影本及本次訓練學習之個人全部缺、到課紀錄，向完成資格認定之公立就業服務機構申請補助。
- 三、本計畫補助期間為資格認定之日起 2 年，最高新臺幣 12 萬元。

「青年就業讚計畫」訓練學習自付額補助申請書

受理日期：

個案編號：

姓 名		身分證統一編號		出 生 期 日 月 日	年 月 日
連 絡 電 話	(市話) (手機)			訓練學習課程起迄期間	年 月 日~ 年 月 日
地 址					
檢 附 文 件	☐ 身分證影本。 ☐ 國內金融機構存摺封面影本。 ☐ 收據。 ☐ 繳費收據正本。 ☐ 結訓或學分等證明文件影本。 ☐ 訓練學習青年個人學習心得紀錄。 ☐ 本次訓練學習之個人全部缺、到課紀錄。				
切 結 簽 章	1.本人係親自參加該訓練學習課程，並取得結訓或學分等證明文件。 2.除申請本計畫補助外，本次訓練學習費用另同時請領_____計畫之補助，計新臺幣_____元整（無則免填）。 3.本人同意遵守「青年就業讚計畫」相關規定。 4.以上所填均為屬實，如有不實，願負一切法律責任。 申請人簽章： 申請日期： 年 月 日				
（由公立就業服務機構填寫）					
審 核 意 見	☐ 未就業青年符合「青年就業讚計畫」申請補助規定。 ☐ 不符合申請條件，原因：_____。				
	經審核合格核發津貼，計新臺幣_____元 （累計合併領取新臺幣_____元）				
	承辦人員（站）： _____ 業務主管（站）： _____ 承辦人員： _____ 業務主管： _____ 機構主管： _____				
	中 華 民 國 年 月 日				

收 據

茲領到 中心 青年就業讚計畫 款項計

新臺幣 仟 佰 拾 元整。

領取人： (簽章)

身分證統一編號：

日常居住處所地址：

中 華 民 國 年 月 日

給付方式 (請勾選一項)	 請 將 申 請 人 之 存 簿 封 面 浮 貼 於 此 處																		
	一、金融機構（不包含郵局）及分支機構名稱請完整填寫，存簿之總代號、分支代號及帳號，請分別由左至右填寫完整，位數不足者，不需補零。 二、郵政存簿儲金局號及帳號（均含檢號）不足7位者，請在左邊補零。 三、所檢附金融機構或郵局之存簿封面影本應可清晰辨識，帳戶姓名須與申請人資料相符，以免無法入帳。																		
	1、 ☐ 匯入申請人在金融機構之存簿帳戶：金融機構名稱：_____銀行(庫局)_____分行(支庫局)																		
	<table border="1"> <tr> <td>總代號</td> <td>分支代號</td> <td>帳號</td> <td>金融機構存款帳號(分行別、科目、編號、檢查號碼)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	總代號	分支代號	帳號	金融機構存款帳號(分行別、科目、編號、檢查號碼)														
總代號	分支代號	帳號	金融機構存款帳號(分行別、科目、編號、檢查號碼)																
2、 ☐ 匯入申請人在郵局之存簿帳戶 局號： — 帳號：																			

「青年就業讀計畫」個人學習心得紀錄

訓練學習單位名稱：

訓練時程(起迄日期)： 年 月 日 至 年 月 日

課程名稱：

課程代碼：

學員姓名：

一、授課重點及內容：

二、學習心得：

(為瞭解本課程對您的幫助，您可朝正面描述最得心應手或最困難之課程單元及總體上課學習心得)

三、將所學可應用於實際工作之說明：

(提示重點：如參加課程後所該具備的知識或技能、將如何把學習到的知識或技能學以致用於實際工作之情形等)

四、為協助後續參加此類課程青年朋友，請將本課程對您的幫助及對未來課程之規劃提出建議：

註:完成訓練學習課程之青年需檢附本紀錄方能申請青年就業讀計畫訓練學習自付額之經費補助。

行政院勞工委員會職業訓練局「青年就業讚計畫執行成效評估」

調查問卷—青年問卷（電話訪問）

您好！

請問是○○○先生/小姐嗎？[是，繼續；否，紀錄狀況並結束訪問]

我們是接受行政院勞工委員會職業訓練局委託的致理技術學院，您於○年○月曾參加「青年就業讚計畫」，我們目前正進行「訓後就業情形」調查，您的意見對於本研究十分重要，調查所獲得的資料會整體分析呈現，不會有個人分析，資料來源也絕對保密，請放心配合。

壹、基本資料

Q1 性別（訪員自行勾選）

- (1)男性 (2)女性

Q2 請問您居住在哪一區？【單選】

- (1)北基宜花 (2)桃竹苗 (3)中彰投 (4)雲嘉南 (5)高屏澎東 (6)其他

Q3 請問您今年幾歲？_____歲

Q4 請問您的教育程度是？【單選】

- (1)國中及以下[跳答 Q6] (2)普通高中[跳答 Q6] (3)高職
(4)普通大學 (5)技術學院/科技大學/專科 (6)碩士 (7)博士

Q5 請問您就讀/畢業科系？【單選】

- (1)教育學類 (2)藝術學類 (3)人文學類
(4)工程學類 (5)法律學類 (6)家政學類
(7)自然科學類 (8)醫藥衛生學類 (9)農林漁牧學類
(10)觀光服務學類 (11)社會及心理學類 (13)商業及管理學類
(14)運輸通信學類 (15)數學及電算機類 (16)建築及都市規劃類
(17)大眾傳播學類 (65)其他(請說明) (99)不知道/拒答

Q6 請問您是由何種管道獲得「青年就業讚計畫」的相關資訊？【可複選】

- (1)職訓局相關網頁 (2)親朋好友推薦 (3)新聞媒體報導(4)電視、廣播廣告
(5)各就業服務中心活動 (6)訓練機構廣告（例如：巨匠電腦在 Yahoo 刊登廣告）
(7)其他_____ (99)不知道/拒答

貳、目前就業狀況

Q7 請問您目前有沒有工作？【單選】

- (1)有工作 (2)沒有工作[回答完，跳答 Q12]

Q8 請問您目前的工作內容是_____

Q9 請問您目前工作的型態及每月薪資（含獎金）？【單選】

- (1)全職工作，每月薪資（含獎金）約_____元
(2)自營作業者，每月薪資（含獎金）約_____元
(3)定期契約工，每月薪資（含獎金）約_____元
(4)臨時工(暫時性、不定期)，每月薪資（含獎金）約_____元
(5)派遣工作，每月薪資（含獎金）約_____元
(6)非全時工作(部分工時、兼職工作)，每月薪資（含獎金）約_____元

※若無法回答實際數值或拒訪，則嘗試改用區間詢問

- (1)10,000 元以下 (2)10,000-20,000 元 (3)20,001-30,000 元
(4)30,001-40,000 元 (5)40,001-50,000 元 (6)50,001-60,000 元
(7)60,001 元以上 (8)其他（請說明） (99)不知道/拒答

Q10 請問您認為目前的工作內容與參加訓練職類的相關程度如何？【單選】

- (1)完全無關 (2)幾乎無關 (3)有一點相關
(4)大致上相關 (5)直接相關

Q11 請問您是透過什麼管道找到目前的工作？【單選】

- (1)託親友師長介紹 (2)看報紙、看電視、聽廣播
(3)自我推薦及詢問 (4)向民間人力銀行求職(含上網)
(5)向公立就業服務機關求職(含上網) (6)學校輔導就業及畢業分發
(7)同學、朋友介紹 (8)參加政府考試分發
(9)民意代表介紹 (10)公益團體、宗教團體、民間社團介紹
(11)企業主主動來找 (12)就業博覽會
(13)其他（請說明） (99)不知道/拒答

參、參訓之前的就業狀況

Q12 請問您在參加青年就業讚計畫前，有沒有工作經驗？【單選】

- (1)有 (2)沒有[跳答 Q14]

Q13 請問您在參加青年就業讚計畫前的工作每月平均薪資（含獎金）大約是多少？

元 (若無法回答實際數值或拒訪，則改嘗試用區間詢問)

- (1)10,000 元以下 (2)10,000-20,000 元 (3)20,001-30,000 元
(4)30,001-40,000 元 (5)40,001-50,000 元 (6)50,001-60,000 元
(7)60,001 元以上 (8)其他（請說明） (99)不知道/拒答

肆、青年就業讚結訓後狀況

Q14 請問您結訓之後有沒有找過工作？【單選】

- (1)有找過工作[跳答 Q16] (2)沒有找過工作

Q15 請問您沒有找工作的最主要原因？【不提示，可複選】 [回答完，跳答 Q28]

- (1)身體不好，無法工作 (2)準備重考、升學 (3)在家裡幫忙家裡的事業
(4)正在準備政府公職考試 (5)待在家裡照顧家人（小孩、老人或病人）
(6)等待當兵 (7)不想工作 (9)其他（請說明）

Q16 請問您結訓之後有沒有遇到願意聘僱你的工作機會？【單選】

- (1)沒有遇到就業機會

Q16-1 您認為為什麼您沒有就業機會？【可複選】 [回答完，跳答 Q28]

- (1)學歷太低 (2)沒有相關經驗 (3)沒有相關證照 (4)大環境景氣不佳
(5)履歷表內容沒有吸引力 (6)其他（請說明） (99)不知道/拒答

Q17 請問您結訓之後有過幾個就業機會？【單選】

- (1) 1 個就業機會 (2) 2 個就業機會 (3) 3 個及以上就業機會

Q18 請問您結訓之後有沒有就業過？【單選】

- (1)有[回答完，跳答 Q20] (2)沒有

Q19 請問您有遇到就業機會，但卻沒有去就業的主要原因是？【不提示，可複選】[回答完，跳答 Q28]

- (1)薪水待遇太低 (2)公司規模太小 (3)工作環境不佳
(4)跟自己所學技能不符 (5)上班的時間不適合 (6)離住的地方太遠
(7)工作時間太長 (8)工作時段不理想 (9)工作遠景不佳/無成長機會
(10)沒有一起工作的夥伴 (11)必須常加班 (12)工作性質要在外日曬雨淋

- (13)沒有升遷機會 (14)家長希望我繼續求學
(15)其他（請說明） (16)不知道/拒答

Q20 請問您結訓之後花了多久的時間找到結訓後的第一份工作？_____週

Q21 請問您結訓後第一份工作內容是_____

Q22 請問您結訓之後所做第一份工作的型態及每月薪資（含獎金）為何？【單選】

- (1)全職工作，每月薪資（含獎金）約_____元
(2)自營作業者，每月薪資（含獎金）約_____元
(3)定期契約工，每月薪資（含獎金）約_____元
(4)臨時工(暫時性、不定期)，每月薪資（含獎金）約_____元
(5)派遣工作，每月薪資（含獎金）約_____元
(6)非全時工作(部分工時、兼職工作)，每月薪資（含獎金）約_____元

※若無法回答實際數值或拒訪，則嘗試改用區間詢問

- (1)10,000 元以下 (2)10,000-20,000 元 (3)20,001-30,000 元
(4)30,001-40,000 元 (5)40,001-50,000 元 (6)50,001-60,000 元
(7)60,001 元以上 (8)其他（請說明） (99)不知道/拒答

Q23 請問您認為結訓之後所做的第一份工作與參加訓練的職類相關程度如何？【單選】

- (1)完全無關 (2)幾乎無關 (3)有一點相關
(4)大致上相關 (5)直接相關

Q24 請問您結訓之後是透過什麼管道找到第一份工作？【單選】

- (1)託親友師長介紹 (2)看報紙、看電視、聽廣播
(3)自我推薦及詢問 (4)向民間人力銀行求職(含上網)
(5)向公立就業服務機關求職(含上網) (6)學校輔導就業及畢業分發
(7)同學、朋友介紹 (8)參加政府考試分發
(9)民意代表介紹 (10)公益團體、宗教團體、民間社團介紹
(11)企業主主動來找 (12)就業博覽會
(13)其他（請說明） (99)不知道/拒答

Q25 請問您結訓之後找到第一份工作至今有沒有換過工作？【單選】

- (1)曾經換過工作 (2)未曾換過 [跳答 Q28]

Q26 請問您離開「結訓後第一份工作」的主要原因為何？【單選】

- | | |
|-------------------|------------------------|
| (1)待遇不好 | (2)想更換工作地點 |
| (3)工作時間不適合 | (4)工作沒有保障 |
| (5)工作環境不良 | (6)跟自己所學知識/技能不同 |
| (7)無升遷前途 | (8)健康不良 |
| (9)女性結婚或生育 | (10)想自行創業 |
| (11)工作業務緊縮/歇業 | (12)季節性/臨時性工作結束 |
| (13)公司整頓人事被資遣 | (14)企業內部職務調動，新職務不適合 |
| (15)公司改由聘派遣或兼職人員 | (16)自營工作者轉任其他工作 |
| (17)無酬家屬工作者轉任其他工作 | (18)其他(請說明) (99)不知道/拒答 |

Q27 請問您結訓之後是否從事過「任何一項」與參訓職類相關的工作？【單選】

- (1)有 (2)沒有

伍、「青年就業讚計畫」滿意度調查

Q28 「青年就業讚計畫」讓青年自主選擇適合之課程，提出個人學習動機及未來就業目標，與就業服務人員共同擬定訓練計畫，協助青年瞭解就業市場狀況及未來職業方向，您在參訓後，認為本計畫「實際執行情況」與「自主學習」理念之間：
【單選】

- (1)本計畫符合「自主學習」的理念
(2)本計畫無法符合「自主學習」的理念，原因(請說明) _____

Q29 請問您滿不滿意「青年就業讚計畫」提供的「課程內容」？【單選】

- (1)非常滿意 (2)還算滿意 (3)普通
(4)不太滿意 (5)非常不滿意，原因 _____
(99)不知道/拒答

Q30 請問您滿不滿意「青年就業讚計畫」的「師資」？【單選】

- (1)非常滿意 (2)還算滿意 (3)普通
(4)不太滿意 (5)非常不滿意，原因 _____
(99)不知道/拒答

Q31 請問您滿不滿意「青年就業讚計畫」的「訓練場地及設備」？【單選】

- (1)非常滿意 (2)還算滿意 (3)普通
(4)不太滿意 (5)非常不滿意，原因 _____
(99)不知道/拒答

Q32 請問您滿不滿意「青年就業讚計畫」的「申請流程與申請速度」？【單選】

- (1)非常滿意 (2)還算滿意 (3)普通
(4)不太滿意 (5)非常不滿意，原因_____
- (99)不知道/拒答

Q33 請問您認為就業服務站「青年就業讚」服務人員對於您的職涯輔導與引導？【單選】

- (1)非常有幫助 (2)還算有幫助 (3)普通
(4)不太有幫助 (5)非常沒有幫助 (99)不知道/拒答

Q33 整體而言，請問您滿不滿意「青年就業讚計畫」？【單選】

- (1)非常滿意 (2)還算滿意 (3)普通
(4)不太滿意 (5)非常不滿意 (99)不知道/拒答

Q35 整體而言，請問您覺得「青年就業讚計畫」對您有沒有幫助？【單選】

- (1)非常有幫助 (2)還算有幫助 (3)普通
(4)不太有幫助 (5)非常沒有幫助 (99)不知道/拒答

～問卷到底結束，感謝您的協助！～

行政院勞工委員會職業訓練局「青年就業讚計畫執行成效評估」

調查問卷－辦訓單位問卷（目前仍持續辦理者）

（郵寄或 E-mail 問卷調查）

您好

我們是接受行政院勞工委員會職業訓練局委託的致理技術學院，貴單位曾於○年○月協助辦理「青年就業讚計畫」相關教育訓練，目前我們正在蒐集辦理單位意見，作為未來相關計畫的方案規劃參考。您的意見對於本研究十分重要，調查所獲得的資料會整體分析呈現，不會有個人分析，資料來源也會絕對保密，請您放心配合。若有相關問題，請致電 02-29601266 轉 806 周東陽先生查詢，謝謝！

一、辦理動機與意願

Q1 請問 貴單位參與青年就業讚計畫的原因？

Q2 請問 貴單位未來是否還願意再繼續參與「青年就業讚計畫」？【單選】

☐ (1) 願意

☐ (2) 不願意，原因：

☐ (1) 招生不易 ☐ (2) 課程成本太高 ☐ (3) 申請程序太過繁複

☐ (4) 審核太過嚴格

☐ (5) 核銷程序太過繁瑣

☐ (6) 申訴太多，處理不易

☐ (7) 學員素質不佳

☐ (8) 其他_____

☐ (99) 不知道/拒答

二、滿意度調查

Q3 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」青年資格之規定感到滿不滿意嗎？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)}不滿意原因：_____

{回答(4)及(5)}改善建議：_____

Q4 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」訓練課程範圍之規定感到滿不滿意嗎？【單

選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q5 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」課程提送流程感到滿不滿意？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q6 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」課程審核標準與審核速度感到滿不滿意？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q7 整體而言，請問 貴單位對「青年就業讚計畫」感到滿不滿意？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q8 整體而言，請問 貴單位覺得「青年就業讚計畫」對於青年就業有無幫助？【單選】

☐ (1) 非常有幫助

☐ (2) 還算有幫助

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太有幫助

☐ (5) 非常沒有幫助

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

三、意見反映

Q9 「青年就業讚計畫」讓青年自主選擇適合之課程，提出個人學習動機及未來就業目標，與就業服務人員共同擬定訓練計畫，協助青年瞭解就業市場狀況及未來職業方向，您在參訓後，認為本計畫「實際執行情況」與「自主學習」理念之間：

【單選】

- ☐ (1) 本計畫符合「自主學習」的理念
☐ (2) 本計畫無法符合「自主學習」的理念

原因(請說明)_____

改善建議_____

Q10 「青年就業讚計畫」許多學員反映經濟能力不足，對於學費無法一次繳納，貴單位可否同意分期繳納或訓後再直接申請補助方式？【單選】

- ☐ (1) 同意無息分期繳納
☐ (2) 同意訓後再直接申請補助
☐ (3) 無法同意分期繳納或訓後再直接申請補助

原因：_____

☐ (99) 不知道/拒答

Q11 若干「青年就業讚計畫」學員反映居住地未開設希望受訓的課程，您贊成政府編列「移訓津貼」嗎？【單選】

- ☐ (1) 贊成，建議補助方式_____
- ☐ (2) 不贊成，原因_____
- ☐ (3) 無意見

Q12 因各區就業服務中心人力有限，若為提升本計畫執行品質與效率，您是否贊成由職訓局引進第三方（如顧問公司）負責本計畫各項流程等相關事宜？

- ☐ (1) 贊成
- ☐ (2) 不贊成，原因_____
- ☐ (3) 無意見

Q13 您是否願意協助「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作？【單選】

- ☐ (1) 願意
- ☐ (2) 不願意，原因_____
- ☐ (3) 無意見

Q14 您認為那一項最可能提高「青年就業讚計畫」受訓學員的學用配合就業率？【單選】

☐ (1) 給予願意聘僱學員的企業相關薪資補貼

☐ (2) 將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度

☐ (3) 給予辦訓單位媒合學員就業之獎金

☐ (4) 專案輔導創業

☐ (5) 其他_____

Q15 請問貴單位對於「青年就業讚計畫」還有那些相關建議（如審核機制、招生方式、經費補助等相關項目）？

Q16 請問貴單位對於其他職業訓練相關政策及就業配套措施建議？

單位名稱：_____

地址：_____

～問卷到底結束，感謝您的協助！～

行政院勞工委員會職業訓練局「青年就業讚計畫執行成效評估」

調查問卷一辦訓單位問卷（目前未再辦理者）

（郵寄或 E-mail 問卷調查）

您好

我們是接受行政院勞工委員會職業訓練局委託的致理技術學院，貴單位曾於○年○月協助辦理「青年就業讚計畫」相關教育訓練，目前我們正在蒐集辦理單位意見，作為未來相關計畫的方案規劃參考。您的意見對於本研究十分重要，調查所獲得的資料會整體分析呈現，不會有個人分析，資料來源也會絕對保密，請您放心配合。若有相關問題，請致電 02-29601266 轉 806 周東陽先生查詢，謝謝！

一、辦理動機與意願

Q1 請問 貴單位當初參與青年就業讚計畫的原因？

Q2 請問 貴單位不再繼續參與「青年就業讚計畫」的原因？【可複選】

- ☐ (1) 招生不易 ☐ (2) 課程成本太高 ☐ (3) 申請程序太過繁複
☐ (4) 審核太過嚴格 ☐ (5) 核銷程序太過繁瑣
☐ (6) 申訴太多，處理不易 ☐ (7) 學員素質不佳
☐ (8) 其他 _____

Q3 請問 貴單位未來是否願意再繼續參與「青年就業讚計畫」？【單選】

- ☐ (1) 願意 ☐ (2) 不願意 ☐ (99) 不知道/拒答

二、滿意度調查

Q4 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」青年資格之規定感到滿不滿意嗎？【單選】

- ☐ (1) 非常滿意 ☐ (2) 還算滿意 ☐ (3) 普通
☐ (4) 不太滿意 ☐ (5) 非常不滿意 ☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)}不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)}改善建議： _____

Q5 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」訓練課程範圍之規定感到滿不滿意嗎？【單

選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q6 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」課程提送流程感到滿不滿意？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q7 請問 貴單位對於「青年就業讚計畫」課程審核標準與審核速度感到滿不滿意？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q8 整體而言，請問 貴單位對「青年就業讚計畫」感到滿不滿意？【單選】

☐ (1) 非常滿意

☐ (2) 還算滿意

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太滿意

☐ (5) 非常不滿意

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

Q9 整體而言，請問 貴單位覺得「青年就業讚計畫」對於青年就業有無幫助？【單選】

☐ (1) 非常有幫助

☐ (2) 還算有幫助

☐ (3) 普通

☐ (4) 不太有幫助

☐ (5) 非常沒有幫助

☐ (99) 不知道/拒答

{回答(4)及(5)} 不滿意原因： _____

{回答(4)及(5)} 改善建議： _____

三、意見反映

Q 10 「青年就業讚計畫」讓青年自主選擇適合之課程，提出個人學習動機及未來就業目標，與就業服務人員共同擬定訓練計畫，協助青年瞭解就業市場狀況及未來職業方向，您在參訓後，認為本計畫「實際執行情況」與「自主學習」理念之間：

【單選】

- ☐ (1) 本計畫符合「自主學習」的理念
☐ (2) 本計畫無法符合「自主學習」的理念

原因(請說明)_____

改善建議_____

Q 11 「青年就業讚計畫」許多學員反映經濟能力不足，對於學費無法一次繳納，貴單位可否同意分期繳納或訓後再直接申請補助方式？【單選】

- ☐ (1) 同意無息分期繳納
☐ (2) 同意訓後再直接申請補助
☐ (3) 無法同意分期繳納或訓後再直接申請補助

原因：_____

☐ (99) 不知道/拒答

Q 12 因各區就業服務中心人力有限，若為提升本計畫執行品質與效率，您是否贊成由職訓局引進第三方（如顧問公司）負責本計畫各項流程等相關事宜？

- ☐ (1) 贊成
☐ (2) 不贊成，原因_____

☐ (3) 無意見

Q 13 若干「青年就業讚計畫」學員反映居住地未開設希望受訓的課程，您贊成政府編列「移訓津貼」嗎？

- ☐ (1) 贊成，建議補助方式_____

☐ (2) 不贊成，原因_____

☐ (3) 無意見

Q 14 您是否願意為「青年就業讚計畫」受訓學員媒合工作？

- ☐ (1) 願意
☐ (2) 不願意，原因_____

☐ (3) 無意見

Q15 您認為那一項最可能提高「青年就業讚計畫」受訓學員的學用配合就業率？【單選】

☐ (1) 給予願意聘僱學員的企業相關薪資補貼

☐ (2) 將企業納入辦訓單位，並結合實習、留用制度

☐ (3) 給予辦訓單位媒合學員就業之獎金

☐ (4) 專案輔導創業

☐ (5) 其他_____

Q16 請問貴單位對於「青年就業讚計畫」還有那些相關建議（如審核機制、招生方式、經費補助等相關項目）？

Q17 請問貴單位對於其他職業訓練相關政策及就業配套措施建議？

單位名稱：_____

地址：_____

～問卷到底結束，感謝您的協助！～

「青年就業讚計畫執行成效評估」雲嘉南區座談會會議紀錄

時 間	102/08/20 13:30	開會地點	嘉義就業服務站
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	學者專家：馬財專教授、黃孟儒教授、戴肇洋教授 青年雇主代表：祥巽企業有限公司 黃舜男董事長 辦訓單位代表：巨匠電腦台南認證中心 林素華協理 杜昭誼主任 青年代表：朱育儀小姐、賴柏丞先生 勞委員職訓局：莊美娟組長、李宜靜科長、黃星詠技正 雲嘉南就業服務中心：林佳玟課長、蔡韻涵小姐 台南職訓中心：黃小芸小姐、李巧雯小姐 嘉義就業服務站：劉達源站長、彭竹君小姐		
重要結論	1、對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 (1)與會學者提出「青年就業讚計畫」強調的「學習自主性」是計畫最大的特色，也是計畫成敗與否最重要的關鍵。這部分完全需透過第一線服務人員的帶領，而第一線服務人員是否能確實做到，便是「青年就業讚計畫」的關鍵。組長也表示，希望能瞭解各中心執行「青年就業讚計畫」的流程，以及是否確實與學員核定訓練課程需求。 (2)就服站站長表示，由於「青年就業讚計畫」屬於第二專長的培訓，青年之參訓類別與後續從事的職業不一定有關連，不過，若從事原專長之工作將會比其他人有優勢。因此，站長對於「青年就業讚計畫」之看法在於提升青年求職的優勢。 (3)「青年就業讚計畫」認定流程簡要說明： 先向青年解釋「青年就業讚計畫」，在認定資格時若有必要釐清青年未來職涯方向，會依個人需求做心理測驗，但因為人力有限不會每個人都做。一般會建議青年先做資格認定，想要上課時再提計畫，但部分青年在上課前就已經找到工		

作，故未提計畫。也有因為上課費用過高而無法參與的情形。

(4)辦訓單位代表對於「青年就業讚計畫」相當肯定，他表示「青年就業讚計畫」與其他職訓計畫的差異在於，就服站已過濾學生，學生的退訓率較低(青讚：260 多位學員中不到 5 位退訓；其他職訓計畫：30 多位學生即有 3 位退訓)；另外，因為受訓課程可包含 TTQS 課程，故透過課程的安排(如假日上課)可在上課的同時找工作，找到工作後仍可繼續上課。因此，學生較願意上課，辦訓單位的辦訓成效也較好。

(5)許多青年因所居住地區未開設希望參與的訓練課程，未來除了加強提供晚上、假日的面授課程外，建議將**數位學習、遠距學習**的方式納入「青年就業讚計畫」，俾利擴大參與層面。

(6)組長表示，針對各區域內較少數的課程需求，政府擬請相關產業之職業工會開設全國性課程，以提升開課率，也幫助有需要的青年能確實培養所需職能。

2、探討執行成效是否達成既定目標及績效

(1)「青年就業讚計畫」的執行成效需要持續追蹤，與會人士建議應建立各面向的**詳細資料庫**，俾利進行各項趨勢分析。並建議針對「學用配合程度」可思考較合適的定義。

(2)雲嘉南就業服務中心依循「青年就業讚計畫」的核心精神，在職涯導引、自主學習輔導上儘量給予青年協助，座談會與會人士並建議在績效評估上能採多元、追蹤的方式進行，不僅僅只重視參與訓練的人數(建議將本研究的成效分析改為成果分析)。

3、青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議

(1)「青年就業讚計畫」之成效與各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線人力息息相關，基層人力不足，造成負擔過重，往往無法就個別青年的需求深入輔導，加上職涯導引為非常專業的領域，第一線受理人員的訓練實屬重

要，建議未來應加強此方面的訓練，並積極培養職涯輔導志工，彌補人力的不足。

(2)基層人力不足的問題同樣也發生在青年上課情形的追蹤。與會青年表示，至辦訓單位關心青年上課情形的人員都是同一位服務人員，除顯示就服站同仁相當盡責，也透露出人力不足問題確實存在。

(3)針對就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線人力嚴重不足問題，與會學者指出先進國家平均每位服務人員約服務 100~150 位民眾，台灣地區平均每位服務人員則約服務 10,000~30,000 位民眾(依不同地區而異)，建議向行政院反映人員配置需求，包括增加配置人數及提升人員職等。

(4)青年的職業訓練應儘量導向與地方產業的發展相互結合，職訓類別應切合與在地產業的人力需求，如此才能真正協助地方的產業發展，並協助青年在地就業。建議各分區就業服務中心應與各辦訓單位、在地企業、學校形成所謂的「夥伴關係」，彼此相輔相成，創造雙贏。

(5)由於第一線服務人員對本計畫的成功與否相當關鍵，提升其能力顯得刻不容緩，組長建議可仿效美國於每周五下午進行內部個案分享，或是聘請專業人員做訓練，提升第一線人員工作所需職能。

(6)就服中心課長表示目前就服站已利用假日進行職涯課程，讓第一線服務人員了解勞動市場的供需，以幫助求職者做更好的規劃。

(7)雲嘉南地區因多屬偏鄉，青年基於就業考量而外移嚴重，人口結構以老人、小孩為多，產業發展亦受到限制，以致於「青年就業讚計畫」在推動上面臨問題。

(8)雲嘉南就業服務中心採「深入校園」的方式推廣「青年就業讚計畫」，成效不錯。另，基於青年最常使用的工具為網路，

建議未來加強網路的宣導，多多利用青年常使用的 Facebook、部落格 Blog、Yahoo、Google 關鍵字等方式進行宣導。

(9)與會青年建議職涯規劃的推廣可提前至國中階段進行，提早讓學生思考未來的職涯規劃。

(10)建議仿效新加坡、美國所建置的「E-guide 職涯導引系統」，搭配學習地圖、證照地圖，讓青年能夠獲得各行職業有關資訊，進而讓青年瞭解應學習哪些技能或取得哪些證照才能真正符合這些行職業的需要。

(11)雲嘉南區的認證人數為 1,600 餘人與實際參與受訓人數 800 餘人仍有頗大差距，據了解，部分青年是因為必須先繳納受訓學費，結訓後才能申領補助，有時因學費金額過大而無法負擔，影響其受訓意願，建議辦訓單位能考量接受分期付款或訓後付款的方式。

(12)「青年就業讚計畫」特色之一為青年訓練學習之自主性，參與計劃的青年多數屬於積極就業者，對於另一群態度較消極或是所謂的「尼特族」(不升學、不就業、不進修或不參加就業輔導，終日無所事事的青年族群)較無法顧慮到。建議能進一步協助這個族群就業，預期能大幅提升就業率。

4、對於「青年就業讚計畫」預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）題項設計之建議

(1)建議爾後的成效評估分析計畫，問卷調查的對象可加入各區就業服務中心、職業訓練中心、就業服務站的第一線服務人員，詢問服務過程當中面臨的問題。

(2)與會科長建議調查青年參訓動機，青年研擬之參訓計畫書與實際參訓課程及後續就業職業類別之關聯性，建議在問卷當中加入。不過因調查樣本數僅 500 份，在推論上有一定的限制。

(3)因時間關係，與會者對於問卷題項之建議，可於會後提供研究

團隊彙整，並由委辦單位確認。

5、其他建議

- (1)與會雇主反映青年的工作態度、職業道德仍有待加強，建議學校、訓練等教育體系應加強培養學生敬業、積極的態度。
- (2)與會學者也呼應現行教育體制的問題，造成整個職訓單位在青年就業過程中花費相當多心力。建議職訓單位應思考自己的角色定位，業者思考想要的人才需求，青年對於自我能力要瞭解。
- (3)職訓中心與會代表提出，目前已有與產業需求相結合的課程(如成衣製造)，但青年傾向選擇較常接觸的電腦課程，因為相對來說較容易，對於與業界合作且有提供實際工作機會的課程，招生率卻很低，原因在於青年不願意接觸較辛苦的工作，也顯示青年參訓課程與就業脫鉤。
- (4)組長表示，目前政府正在推動「職能基準」，希望能結合民間力量，共同制定產業人才的能力規格，使學校、辦訓單位及企業能夠校準產業需求，發展職能導向課程，以縮短訓用落差。
- (5)組長表示，對於一般人較不願意從事的「3K」工作(即骯髒、辛苦及危險的工作)，政府目前也與企業共同推動工作環境的改善(如透過機具的引進減少工作環境中的粉塵)，以增加民眾的工作意願。

6.與會青年代表學經歷與對本計畫之意見：

朱育儀小姐

(1) 學經歷：

朱小姐本身是高職工業設計科畢業，從在學期間的打工經驗得知，在學校學習到的能力(如 AutoCAD)並不符合工作所需，雇主重視的是完成工作的能力而非過去學校所鼓勵的證照制度；也從朋友口中得知，即便就讀大學也無法學到工作需要的技能，認為

台灣的教育在學用相符上有很大的問題。

(2) 參與青讚計畫過程：

與家人討論後決定不繼續升學，並決定參加本計畫(從網路的廣告中得知)。選擇本計畫的原因包括政府提供補助、課程多元、提供面試機會、由企業進行授課，最重要的是所學能符合雇主的需要。朱小姐所規劃的課程主要是設計類課程，與過去所學相關且本身有興趣。目前課程已進行約 2-3 個月，晚上上課白天則去打工賺取課程費用(本計畫須由學員先支付學費)，結訓後希望能尋找與目前受訓課程相關職類之工作。

(3) 對本計畫的看法與建議：

朱小姐對於本計畫相當肯定，並建議可以到校園進行宣傳(很多同學不知道本計畫)，或是透過網路廣告宣傳(如 FaceBook、Google 等)，希望能與企業有更多的結合，也讓青年知道自己真正需要具備的技能。

青年代表：賴柏丞先生

(1) 學經歷：

求學時成績不錯，嘉義高中畢業後考上逢甲建築系，就讀後發現建築系雖為理工科系(國外屬於文組科系)，卻有設計相關課程需要相當程度的創意能力，並非自己所擅長，大二轉學到嘉義稻江資工系，雖然是以第一名成績畢業，但由於學校方針不斷改變，學生的學習廣而不精。儘管後來又取得玄奘資工碩士學位，但畢業時剛好遇到經濟不景氣，沒有工作機會，決定再到補習班充實自我能力。不過在考到了國際證照後才發現嘉義地區沒有合適的職缺，企業需要的是技術需求較低的人員。

(2) 參與青讚計畫過程：

透過報紙的求職廣告得知本計畫，學習課程為商業會計，課程內容有幫助，目前等待通過丙級證照，之後希望朝向會計行業發展。

	(3) 對本計畫的看法與建議： 建議職涯導引可以提前至國中時期進行。
--	---

「青年就業讚計畫執行成效評估」中彰投區座談會會議紀錄

時 間	102/08/28 13:30	開會地點	彰化就業服務站
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：林幸君教授、張火燦教授、張秋蘭教授 青年雇主代表：漢翔航空工業股份有限公司 郭鴻志先生 辦訓單位代表：財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心張淑儀小姐 青年代表：方偉諺先生 勞委員職訓局：沈文麗副組長、黃星詠技正、黃碧瑩小姐 中彰投就業服務中心：郭惠怡課長、王珮君小姐 中區職訓中心：阮啟釧技正、劉郡婷小姐 彰化就業服務站：趙美琳站長、蔡婕榆督導、韋淑華小姐		
重要結論	1、對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 (1)郭課長表示，失業達 6 個月以上之青年，需花費較多力氣協助就業，建議將青年就業讚計畫認定資格調降；另外，計畫要求青年每 2 個月須親自至就服站進行就業服務諮詢，3 次以上書面通知不到者會被廢除資格，6 個月內未就業或是未上課者同樣也會被廢除資格，這些動作都必須消耗人力來進行，就服中心與就服站人力有限，建議可降低資格廢除認定的頻率，讓多數人力能配置在協助青年就業的工作上。 (2)趙站長表示，目前就服站人員多沒有經過特別的培訓就上線，導致在推行過程中同仁遇到許多困難，建議應加強就服站人員之培訓。 (3)趙站長表示，目前開辦的課程多為電腦課程，與彰化當地務農為主的社會較無法結合。另外，針對語文、彩妝、美容美髮、新娘秘書等課程，也是有一定的需求，但沒有相對應的課程提供青年做選擇，較為可惜。基本上目前開訓職類不符需求，青年較無興趣。		

- (4)趙站長表示，目前彰化地區缺工嚴重，但青年就業讚計畫並無法解決此問題，建議能將計畫與產業需求作結合，以解決缺工問題並讓青年能在地就業。
- (5)趙站長表示，訓練課程的費用太高會影響青年參與的意願，容易中途放棄並提前就業，建議能針對費用進行調整。
- (6)趙站長表示，因為電影院為彰化地區青年聚集之場所，建議可以購買電影廣告以宣傳青年就業讚計畫；另外，在電視廣告的播放上，建議也可以考量青年較常收看的時段與節目。
- (7)阮技正表示，青年就業讚計畫本意是要讓青年自己選擇所要上的課程，但受限於課程需求人數不多，許多課程無法順利開班。通常能持續開班的為內容較簡單的課程，難的課程較難持續開班。
- (8)阮技正表示，目前職訓局並沒有統一的課程審核機制，由各區自行定義，因此有各區審核標準不同的現象，當審核標準較嚴格時，會影響部分辦訓單位參與的意願。建議職訓局能建立統一的審核機制，並且能針對不同職類及不同地區，給予不同的標準。
- (9)沈副組長回應，針對課程審核機制，希望各中心也能提供建議，再由局內統一彙整；另外，關於部分課程無法達到開班人數，建議可以跨域處理。
- (10)蕭教授建議，可進行在地產業分析與缺工分析，了解產業人力是否足夠，以提供青年正確的就業資訊。
- (11)郭課長建議可以增加培訓單位的來源，不一定限制在 TTQS，也可納入企業的培訓課程，在認定課程合適後，也可加入青讚補助的課程範圍當中，同時也較能與在地產業做結合。
- (12)鞋技中心張小姐表示，執行中發現幾個問題：
- A.北、中、南各就服站資格認定標準不同(以勞保投保天數認

定是否符合資格之標準不同)。

B.北、中、南各就服站收據格式要求不同。因學員費用會先進入職訓中心帳戶，故鞋技中心無法開立發票，僅能開立一般收據，但就服單位又無法訂出能讓各區就服站都能接受的收據格式，造成作業上很大的負擔。

C.因同一課程中學員來自於不同就服站，各就服站皆會派員進行查課，導致查課過於頻繁，干擾學員的上課權益，也造成培訓單位的困擾。

(13)青年代表方先生在經過課程訓練後準備投入職場，目前因學歷不高，導致求職遭遇阻礙，建議政府除補助年輕人培養專業能力，也能進一步補助學歷不高的年輕人考取證照，以彌補學歷上的不足。另外，也希望課程能貼近業界需求，避免造成學用落差。

(14)趙站長表示，就參訓課程的規劃來說，目前就服站都是依據每位青年的狀況，給予最在地、即時、便利的課程訊息；建議本計畫可將廠商納入，以利訓用合一的達成，避免青年因學用落差對於本計畫失去信心。

2、探討執行成效是否達成既定目標及績效

(1)郭課長對於計劃成功與否認為有三個重要因素：

A.就服站人員必須能協助青年釐清職涯目標，建議加強同仁在這部分的專業知識。

B.釐清目標後，同仁必須了解必須配搭何種課程才能達成目標，且知道目前市面上是否有相關課程。

C.要有足夠的課程以配合青年的需要。目前的情況是課程不多，對於需求人數不多的課程多無法開辦。

3、青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議

(1)郭課長認為職涯導引系統確實不錯，讓青年的訓練與產業的需

求結合，回歸市場機制，建議未來能朝此方向努力。

- (2)張火燦教授表示，專業性質的工作需要長期性的學習，建議方先生可念補校，從基礎開始扎根。另外，漢翔航空工業郭先生也有同樣建議。
- (3)漢翔航空工業郭先生建議應調查就業市場找出就業需求；課程方面建議可至企業實習，讓雇主看見學員的努力，以彌補其他條件之不足。合併以上兩點，建議能提供立即有就業機會的課程，除了讓青年上課時感到安心，也能吸引更多青年參與(部分青年是以工作為導向進行學習，並無特定學習目標)。
- (4)宣傳方面，漢翔航空工業郭先生建議可以與 line 做結合，藉由時下最流行的軟體廣為宣傳。
- (5)林幸君教授建議可利用簡訊與地方廣播電台的方式做宣傳。趙站長表示，針對校園與電台的宣傳方式目前已在進行。
- (6)林幸君教授建議青年就業讚計畫的宣傳年齡可提前至進入職場前一兩年，讓學生在畢業前就能認識此計畫，未來求職時若有需要就知道有此資源可利用。
- (7)張秋蘭教授表示，參與本計畫之青年的程度不同，就業時面臨的問題也不相同，制度無法一體適用(自主學習並不適用於所有青年)，建議將此納入考量，設計符合不同程度青年的制度。
- (8)張秋蘭教授建議課程結構應完整，如課程類別應區分不同程度，並建立學習地圖，由就服人員給予青年較有系統且較完整的訓練規劃。
- (9)張秋蘭教授建議在經費的部分，可以仿目前的助學貸款，由政府補助提供青年於訓練期間無息貸款，提高青年參訓意願。同時也應設計懲罰機制，給予中途放棄之學員應有的懲罰。
- (10)張秋蘭教授建議訓練課程可與技能檢定相結合，讓學員上完課後能得到認證，作為就業能力之證明。

- (11)張火燦教授建議應聚焦在第一次應徵的年輕人(即應屆畢業生)，而非曾失業多次者，以達到青年就業讚計畫最大之效用。
- (12)張火燦教授建議，在人力需求的部分應了解各地區中小企業的需要，這部分可從職業公會進行調查，即可得知企業主真正的需求。
- (13)張火燦教授建議，針對較艱苦的工作(如水電工)，除了青年就業讚計畫本身的補助外，另外與服貿協定中對傳統產業的補助做搭配，吸引年輕人願意從事這些工作。
- (14)張火燦教授建議課程應以實務為導向，由職業公會、企業界或類似像鞋技中心等單位辦理，較能貼近企業界所需，例如目前市面上的認證課程。
- (15)林國榮教授表示，應思考本次計畫目標是提高「青年就業力」或是「青年就業率」？抑或兩者兼顧？若需兩者兼顧，「訓用合一」應是未來計畫做課程調整時的重要方向。
- (16)沈副組長表示，本計畫的核心在於就業非訓練，就服人員對於當地產業需求的了解確實相當重要，目前局內正在建立系統(All Net)，以提供第一線就服人員應有的評估工具。
- (17)沈副組長表示，今年局內已確定會推出 line 的宣導，電影的廣告也會帶回局裡做評估。

4、對於「青年就業讚計畫」預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）題項設計之建議

- (1)沈副組長表示，副局長希望知道這個屬於自主學習的計畫對青年來說實質的獲益為何？不論是在專長訓練或是就業方面是否有任何的幫助？建議此部分可在問卷當中做強化。
- (2)林國榮教授表示，關於受訓後能力提升的調查，之後研究團隊會再研擬相關問卷題目。
- (3)沈副組長建議在問卷中可以在詢問青年認為本計畫還缺少甚

麼，還可以加入哪些元素？另外，與局內其他短期就業方案相比，若可進一步做到成本效益評估更好。

5、其他建議

(1)沈副組長表示，目前職訓局建置有就業服務資訊系統，可與勞保資料庫串聯，追蹤青年後續就業狀況。

(2)沈副組長表示，工作報告之雲嘉南分區座談會結論概要中第八點，針對白天需工作的青年，職訓局另有「三年七萬學習不斷產業人才投資方案」可供選擇，不適用本次青讚計畫；另外在第六點中，針對費用金額過大影響青年受訓意願，沈副組長認為應可透過與辦訓單位協調以解決該問題。

(3)郭課長表示，目前所建置的就業服務資訊系統，只能以註記的方式記錄青年的就業狀況，缺少分析功能，對於計畫後續的成效追蹤較不方便，建議後續再做調整。

(4)鞋技中心張小姐建議，可以多宣導職訓 e 網。

(5)張秋蘭教授表示 ejob 全國就業 e 網與職業訓練 e 網的宣傳都不足，建議宣傳上要以多元化方式加強宣導。

(6)張秋蘭教授建議在各國制度上可加入各國於推行時窒礙難行之處。

(7)張秋蘭教授建議可以在就業系統中加入扶輪社的網路。

6.與會青年代表學經歷與對本計畫之意見：

方偉諺先生

(1) 學經歷：

方先生今年 27 歲，學歷為國中畢業，畢業後從事司機送貨員。

(2) 參與青讚計畫過程：

從 Yahoo 網頁看到巨匠電腦廣告得知本計畫後，先到巨匠電腦做洽詢(尚未報名)，再由巨匠人員告知到彰化就服站做資格認定，認定

	資格後方先生以未來就業為考量(並非本身興趣)，選擇了智揚電腦的製圖課程並開始上課，費用的部分(19,300)由父母親代墊。學習內容包含 2D 與 3D 製圖，雖然過去沒有製圖背景，但課程內容可以有效吸收，共受訓 2 個月目前剛結訓，未來希望能從事繪圖助理的工作。 (3) 訓後就業過程： 目前有透過就服站與人力銀行找工作，已面試兩間(都在彰化)，但皆因為學歷不足而未受錄用。
--	---

「青年就業讚計畫執行成效評估」高屏澎東區座談會為議紀錄

時 間	102/09/06 13:30	開會地點	高屏澎東區就業服務中心
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：許介星教授、王曉喬執行長、何清林教授 青年雇主代表：巨匠電腦高雄中山分公司 王綉燕主任 辦訓單位代表：美容師教育訓練學會 羅煥辰秘書長 青年代表：林乙文小姐 勞委員職訓局：莊美娟組長、黃星詠技正、汪儀萱科員 高屏澎東就業服務中心：黃珮君專員、王佑庭小姐 南區職業訓練中心：林青樺課員、郭怡君小姐 岡山就業服務站：姚羽芸小姐		
重要結論	1、 對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 (1)黃專員表示，在高屏澎東轄區同樣因為審課標準不一，沒有一個既定標準能規範承訓單位，承訓單位的品質較難掌控，青年上完課後的反應多為課程重複性高，課程內容與公告內容不同，老師未按時上課...等等，除了造成青年對於課程沒有信心，中心這邊也需花費更多心力處理這些問題，且因本計畫並非補助承訓單位，中心無法規範承訓單位配合解決這些問題。 (2)關於費用的部分，黃專員表示中心無法框定不同課程的費用，基本上是依承訓單位所訂的價格為主，目前轄區內課程費用有較高的情形。 (3)黃專員建議未來承訓單位也能協助追蹤青年訓後就業。 (4)郭小姐表示，兩年課程類型分布比例有很大的差異，第一年各種類型課程都有，第二年則幾乎都是電腦相關課程，許多去年有開課的單位今年度皆未開課，經了解主要是辦訓成效不好，今年度報名人數不足導致，且辦訓單位對於本計畫並不很了解，僅知道可送審課程及學員可享有補助。		

(5)郭小姐表示，在課程的審核機制與作業守則，希望能訂一個統一的標準，例如可納入課表的審核，或是可再提供更嚴謹的審核條件，讓中心能做為參考。

(6)郭小姐表示，多數產投或自委辦的辦訓單位因本身有再辦訓，要再另外自辦課程的班數是有限的，若是像職業安全工會來說，主要是沒有需求導致沒有辦法開課。

(7)郭小姐表示，目前電腦課程班數多，可能的原因是辦訓單位(巨匠電腦及聯成電腦)會主動協助招生，許多青年至就服站前已先至巨匠電腦或聯成電腦報名，經由他們告知才知道本計畫，並到就服站做資格認定，這也顯示本計畫宣導上的不足。

(8)組長表示，本計畫的宣導確實不足，今年度因為綜規組有一筆文宣統籌款，加上本計畫列為今年重點計畫，故才得以大力宣導(如電視文宣廣告)。

(9)組長表示，想了解中心內部所做的訓後就業率調查內容為何？
(調查結果訓後就業率低)是否了解訓後就業率低的原因為何？

黃專員回應，中心是追蹤學員訓後就業內容，詢問目前的工作與當初所上課程類別(即原先想要從事的職業別)是否相關。結果除了因就業市場的相關需求不多外，黃專員認為，青年對於自我的認知不足，多半聽從辦訓單位(巨匠電腦及聯成電腦)的建議而去上課，不曉得工作所需要的實際能力為何，也是訓後就業率低的原因之一，如鴻海所招募的工程師必須是在同類型工作者中前5%的人才。黃專員也擔心青年這樣的學習方式，不論是對他個人或是本計畫都是一種浪費。(31:35)目前來說，學習美容美髮或餐飲方面的學員，訓後工作的相關性很高。

(10)組長希望能了解中心的計畫執行情況，包括是否陪伴學員找尋合適的訓練課程，提供正確的就業資訊等？若是有人力不足或是其他需求，也可提出來作檢討。

黃專員回應，就服站的同仁都是按照計畫在執行，學院送學習計畫時，同仁一定會與學員討論，但目前許多學員都是先到某

些辦訓單位登記上課後，才到就服站作資格認定(部分已先繳費)，因此不論就服站同仁如何引導，仍無法讓學員做較合適的課程計畫。另外，除了電腦課程外的其他課程不足也是就服站同仁無法施力的原因之一。

- (10)黃專員建議，本計畫的設計可以改為由勞委會補助企業，讓青年能實際到企業磨練，同時再搭配職訓中心的課程訓練。
- (11)羅秘書長表示，學會的工作包括幫助美容業老闆找到需要的人(協助就業)，但因為課程屬性，必須分階段教學，學員進入下一個階段前都須再作能力與意願上的評估，無法像電腦課程一樣將課程打包(充分利用 12 萬的補助)，因此，目前的補助方式對於學習美容課程的學員來說較不利。
- (12)羅秘書長表示，學會另外也訓練志工，到青年容易聚集的地方(如網咖)，找尋適合學習美容業的青年，並向其父母親宣傳本計畫以吸引更多青年人參與課程。
- (13)羅秘書長表示，在台灣美容本身沒有一個標準，目前學會正與美容業者共同推行認證制度。
- (14)羅秘書長分享雇用「行銷企劃」人才的經驗，發現目前學生從學校畢業後，無法具備一技之長，多數學生畢業後會傾向尋找不需太多專業技能的工作，行銷企劃便是一例。若是因為這樣，才又發展本計畫補助學生繼續精進能力，則應該思考學校教育本身的問題。
- (15)羅秘書長表示，在學費的部分，學會讓青年分三期繳費，並鼓勵青年透過所學賺取學費。方式是將課程分散(一個禮拜上天課，其他時間安排兼差)，讓學生有時間吸收，同時也讓學生有時間透過實際的工作機會作練習同時賺取學費。
- (16)羅秘書長不建議採用「訓後付款」，年輕人剛出社會，不曉得信用的重要性，課程結束後不一定願意付費，將會造成很大的社會問題。也能避免學生學習的過程中半途而廢。
- (17)羅秘書長建議就服站的認證流程能告知辦訓單位，如預約後需

多久能作資格認定，以利向學生作說明並安排課程。

(18)王主任表示，巨匠本身具有兩種身分，包括辦訓單位以及雇主，站在雇主的角度，會進用學習過程中表現優異的青年，目前青年的表現都算不錯。

(19)王主任建議能建立一個人力平台，讓雇主能透過平台知道經本計畫訓練出的青年有哪些特色，幫助雇主較快找到合適的青年(節省從大量履歷作篩選所需花費的時間)，同時也能幫助受訓青年就業。

2、探討執行成效是否達成既定目標及績效

(1)黃專員表示，因為課程上完一年後才能拿到補助，青年參與課程意願較低，因此，參訓人數約只有認定數的一半。

(2)黃專員表示，經就服中心自行統計，目前訓後就業的相關性也很低，對於投入人力與經費的效益，中心較有疑慮。

(3)蕭教授表示，希望後續黃專員能提供訓後就業率的資訊，讓研究團隊做參考。

3、青年就業讚計畫後續辦理之調整改善及建議

(1)王執行長對本計畫相當肯定，對於先前其他與會者建議以補助企業的方式取代目前補助青年的方式較不建議，因為在青年本身條件不夠的情況下，若是因政府補助而進入職場，結果可能是無法適應而受到另一種傷害或挫折。

(2)王執行長表示本計畫推動速度太快，且目前推動的時間很短，目前的問題都是可以預期也是可以解決的，本計畫的重要性在未來勢必逐漸提升。

(3)王執行長表示，計畫中的三個主要角色(職訓中心、就服中心、辦訓單位)應各司其職，職訓中心應督促辦訓單位從企業需求安排課程，就服中心應了解學員受訓後是否有機會到企業工作，而辦訓單位應作為中間的角色，除了解企業需求外並能安排相應之課程，建議將各角色的定位定義得更清楚。

- (4)在角色定位的部分，王執行長建議第一時間對辦訓單位與學生的宣導，應由職訓中心負責，因為透過職訓中心宣導可以輔導辦訓單位針對學生與產業需求提出課程規劃。另外，對於學生的宣導建議從老師著手，學生人數太多不易進行，且目前雇主遇到的最大問題不是員工技術不足而是工作態度不佳，這部分只有透過教育才能改變(諄諄教誨)。
- (5)王執行長表示，本計畫對於職訓與就服人員的架構定位不完整，在確認角色定位後，應開始導入課程，加強對於職訓與就服人員的訓練。建議就服員應轉換想法，應在既有的限制與障礙下，找出自己的軟實力，透過溝通與問題解決克服這些限制與障礙。
- (6)王執行長建議可檢討訓練的時間點(職前與在職)，調整資格的認定方式，讓青年在工作中也能持續學習，才會了解學習的必要性並做最有效的學習。
- (7)何教授建議本計畫可納入各產業公會代表做為顧問，以實際了解各產業需要的人力與能力。
- (8)何教授建議勞委會或職訓局與台銀洽詢，能讓青年人以低利貸款方式負擔學費，訓後獲得補助即可償還。
- (9)許教授建議就業服務站與辦訓單位間，應增加一個潤滑單位(如顧問公司)，以建立課程審核之標準，除解決專業不足的問題，也可訂出一套共用的標準。
- (10)許教授表示，職訓局屬於中央機關，應以政策制定為主，而非從事經常性庶務，建議應做好人員的分級，仿歐美國家建立人力顧問制度，提供專業諮詢服務。
- (11)許教授表示，課程的部分應依雇主的人力需求提供相關課程，並建立職涯指引資料庫，於大學院校廣為宣傳，讓學校也能依產業需求開設課程。
- (12)許教授建議，可利用點數卡的概念，通過資格認定的青年便提供一定點數，課程費用以點數取代，最後再由辦訓單位向職訓局請款，讓青年可以專心上課不需擔心錢的問題。

(13)許教授表示，本計畫在廣宣的部分相當重要，建議廣宣的經費應占計畫整體經費一定比例。另外，也建議可透過成功者的經驗分享，推廣本計畫。

(14)許教授建議，本計畫之課程可以建立官方認證機制，讓青年經受訓所學能力能有證明，以利青年求職。

(15)許教授建議，在第一線人力尚無法增加的情況下，可以導入求職顧問制度。

(16)王執行長表示，目前各地區訓練能量有限，但學生是流動的，建議可以提供「移訓津貼」，或是由各地就服中心提供住宿，如此可增加開課的數量也可提升青年參訓的意願。

4、對於「青年就業讚計畫」預計實施之兩份問卷（青年、辦訓單位）題項設計之建議

(1)王主任建議進一步詢問青年沒有就業機會的原因(遇到的問題或困難點)為何？

(2)羅秘書長建議可詢問青年應徵時是否有用心填寫履歷表。

(3)黃技正建議兩份問卷開場白的部分，委辦單位能以全銜(行政院勞工委員會職業訓練局)表示，並建議將辦訓單位開場白中「協助辦理」的協助兩字移除。另建議將「由何種管道獲得青年就業讚相關資訊」的題目放入個人資料中。

(4)汪科員建議在滿意度類型的問題中，若受訪者回答「非常不滿意」，可再追問原因。

(5)黃技正建議兩份問卷開場白的部分，委辦單位能以全銜(行政院勞工委員會職業訓練局)表示。

(6)黃專員建議「青年就業讚相關資訊來源」的選項可以更具體說明。

(7)組長建議辦訓單位題目中第5題取消，改問職訓中心哪項措施對辦訓單位最有用。

(8)黃專員建議，辦訓單位的樣本不要只選擇目前還有提供課程的單

位詢問，希望也能詢問過去有提供但現在沒有的辦訓單位。

- (9)蕭教授表示，青年的問卷是會電訪方式詢問，辦訓單位的問卷則會提供紙本問卷，由單位填寫後回傳(傳真、郵寄皆可)，並在辦訓單位問卷中加入更明確的提示，以利單位填寫。

5、其他建議

- (1)汪科員表示，針對座談會所提出之問題都回帶回局裡研議，包括前兩場提到的數位遠距課程(當初曾考量查核上有困難，並未放入課程範圍)。針對第一線就服員所需職能，也會研議加強的辦法。
- (2)羅秘書長建議透過本計畫中 TTQS 的課程，能協助訓練學員的職業道德及工作態度等職能，這類型課程是學會目前較缺乏的能量。
- (3)王主任表示，目前求職者對於工作本身的認知與雇主的要求有相當大的落差，希望能透過此計畫減少落差，以降低員工的流動率。
- (4)王主任表示，站在雇主的角度，對求職者的第一項要求為專業技能(含延伸技能，如資訊部的程式設計師同時也要懂網管或資料庫、行政人員同時也會做 DM)，建議本計畫能進行類似延伸技能方面的課程規劃，整合相關課程讓青年學習。
- (5)王主任表示，對求職者的第二項要求為工作能力，由過去的任用經驗得知，初次就業者對於工作的執行力與問題解決能力較差，無法確實依標準作業程序執行工作，對工作當中的異常狀況無法處理也不向上回報。建議能有課程加強青年在這兩方面的能力。
- (6)王主任表示，對求職者的第三項要求為工作態度，包括情緒管理以及將工作紀錄下來的習慣。
- (7)羅秘書長表示，對於美容產業來說，訓練人力的同時也是在損耗人力，因為資深人員在教學時無法同時工作，因此，多數業者不願意進用新人避免影響收益。透過此計畫能做統合性的訓練，減少業者人力的耗用，同時也能讓新人接受訓練，讓雇主與青年雙

方都受惠，故期待本計畫未來能持續推動。

6. 與會青年代表學經歷與對本計畫之意見：

林乙文小姐

(1) 青年代表學經歷：

大學主修廣告，畢業後到台北從事設計相關的助理工作，工作內容主要是行銷企劃，工作中發現與設計部門有溝通上的障礙，知道自己缺少設計軟體的操作能力，後來在本計畫中便規劃學習設計軟體。

(2) 青年代表林小姐參與青讚計畫過程：

在失業超過六個月後，從 Yahoo 首頁上看到巨匠的廣告得知本計畫並至巨匠詢問，選擇了平面設計與網頁設計課程，登記後(尚未繳費)至屏東就服站做認定，就服站人員確實詢問林小姐的學習背景，並確認林小姐學習平面設計與網頁設計的原因，最後通過資格認定。認定後至巨匠繳費報名，學費為 85,600 元(包含平面設計與網頁設計)，採用分期方式自行支付學費，課程約 3-4 個月。

(3) 青年代表林小姐訓後就業過程：

結訓後 1 個月找到工作，在私人公司擔任活動企劃設計，工作內容與所學相關。因薪資低(22k)，加上工作中有自己接案子做(經巨匠老師介紹)，發現接案子的利潤較高，在私人公司大約做半年便離開工作，目前自行創業已 3-4 個月，收入較私人公司好，客源穩定。

(23) 林小姐表示，前後在巨匠共學習了三個課程，三個課程都有經過職訓中心審核通過，因為學費超過 120,000，故有部分學費自行負擔。在學習第三個課程時發現巨匠課程的漏洞，不同的課程卻有重複的內容且重複比例高(課程皆為套裝課程)，建議職訓中心可以在審核過程中請同領域專家協助。

(4) 林小姐認為，對於非本科系畢業的學員，較難在短期課程後即找

	到相關工作，因為課程中學到的只有技術，但設計工作所需要的除了技術還要有創作的的能力，若不是對設計方面真的很感興趣的同學，不建議上這些課程。
--	--

「青年就業讚計畫執行成效評估」桃竹苗區座談會為議紀錄

時 間	102/11/22 13:30	開會地點	中壢就業服務站
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：張家春教授、戴肇洋教授、楊通軒教授 青年雇主代表：鴻谷科技股份有限公司 陳友俊先生 辦訓單位代表：財團法人資訊工業策進會 楊宏文先生 青年代表：謝沅峻先生 勞委會職訓局：王志銘簡任技正、黃星詠技正、黃碧瑩業務輔導員 桃竹苗區就業服務中心：郝真妃 業務輔導員 桃園職訓中心：雷詠棋 就業促進員 桃園就業服務站：簡美嫻 業務輔導員、張書青 業務輔導員 中壢就業服務站：郭慧柔 業務輔導員 竹北就業服務站：湯為琦 就業促進員 新竹就業服務站：陳瑞德 就業促進員 苗栗就業服務站：陳妍靜 就業促進員		
重要結論	1、對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 ■ 桃竹苗區就業服務中心郝真妃小姐： (1) 目前在執行「青年就業讚計畫」的過程中，遭遇的問題都有向職訓局進行報告。 (2) 「青年就業讚計畫」的目標對象為18-29歲失業滿六個月的青年，在找到工作後就不能再參加訓練，建議可將青年資格認定範圍擴大，讓青年不要到失業六個月後才能參與計畫，且建議青年在就業後仍可繼續參訓，增加受惠的青年。 (3) 因為參與計畫的青年處於失業的狀況，故建議參訓費用可分期繳納。 (4) 「青年就業讚」計畫的流程過於繁瑣，需要做認定也需要做訪查，在資格認定上需要非常小心，此外，每兩個月參與計畫的青年需要回就業站做就業輔導，建議可以開放到就業服務台，讓參加計畫青年免去舟車勞頓。 ■ 新竹就業服務站陳瑞德先生：		

- (1) 基本上青年在認定後，都有參訓的意願，但辦訓單位往往因人數不足而開不成課或者是延遲開課，青年不論做何種訓練，仍然是以就業為優先，造成青年等幾個月後就放棄參訓去就業，因此參訓人數會比較低。舉例來說，新竹地區青年會希望參與語言課程，但新竹地區語言的課程較少，目前只有外貿協會有比較穩定開課，大多是電腦課程，課程不夠多元化，希望更多辦訓單位能參與TTQS的認定，增加課程的多元化。
- (2) 有些青年因為就業無法完成課程，想要移訓也不行，但在訓練經費的補助上會依比例補助。

■ 致理技術學院蕭晴惠教授：

- (1) 其他地區也有提到有關移訓津貼的討論，同時也可以考慮數位或遠距教學的可能性，但這些都需要從長計議。

■ 職訓局王志銘簡任技正：

- (1) 政府資源有限，故每個計畫都有其目標對象，而「青年就業讚計畫」主要是協助初次就業的青年，青年在就業後可以移至其他計畫。
- (2) 目前進行「青年就業讚計畫」的成效評估是早了一些，因為計畫從去年下半年才開始推動，但是相關的研究結果是可以作為未來推動的參考。
- (3) 王志銘簡任技正也指出，在報告第16頁年齡分組中應該是18-19歲，而非15-19歲，建議針對年齡重新分組。
- (4) 蕭教授回應，針對年齡分組會重新整理。

■ 辦訓單位財團法人資訊工程策進會楊宏文先生：

- (1) 辦訓單位財團法人資訊工業策進會(背景介紹：中央大學國際人才訓練中心，訓練內容以IT為主，在尚未有青年就業讚計畫之前，中心已經辦理訓練課程約三十年左右，且針對學員有提供住宿)
- (2) 「青年就業讚計畫」執行之後發現：學員的學歷提高，過去以技職體系的大學生居多，目前則是以國立大學以及碩士生為主。此外，雖然學員的學歷提升，但參訓學員的人數並沒有因為青年就業讚計畫而增加，可能是辦訓單位的增加，稀釋了學員的人數。
- (3) 辦訓單位是以嚴格的標準在要求自己，尤其是在就業率。我們的目標是希望學生在半年的受訓後，就可以馬上就業。我們自許是一個優質的機構，當然也希望可以讓學員知道我們優質的

服務，所以我們蠻努力在做行銷推廣的工作，在有青年就業讚計畫的之後，我們行銷預算是提升的，也踴躍參與校園推廣的機會。

- (4) 目前資策會的開課情況是密集、持續、常態性地開課，開課最多延1~2週，沒有不開課的情況，讓已經認定後的青年，有課可上，不會因為要顧肚子，而沒有機會參加訓練。
- (5) 但是從認定到參訓這50%的落差，還是值得我們努力的部份。建議進行合作推廣，例如常態性辦理職訓博覽會，邀請已被認定但尚未受訓的青年，讓他們知道有哪些辦訓單位可以上課。
- (6) 此外，我也關注到報告第22頁中的一個數據，很多人知道青年就業讚的計畫是基於廣告、職訓局網頁或親友推薦，但是卻沒有校園。然而，學校有專責機構在輔導學生就業，職訓中心應該結合辦訓單位經由學校或老師，踏入校園甚至直接進到教室內進行「青年就業讚計畫」的宣傳。
- (7) 蕭教授回應合作推廣是一個很好的想法，但基於辦訓單位很多都是私人公司，必須考慮如何結合才不會有徇私的問題。此外，針對得知「青年就業讚計畫」的管道，校園的部份被歸類在其他，但是比例仍然是較低，改善空間頗大，當然也有可能因為受訪青年雖然在校園中知曉青年就業讚計畫，但會覺得是職訓局或辦訓單位，而不會認為知曉途徑為校園。

■ 苗栗就業服務站陳妍靜小姐：

- (1) 職訓中心目前有每週到校駐點，針對青年朋友進行各項就業服務說明，但並沒有特別鎖定在「青年就業讚計畫」。
- (2) 王志銘簡任技正回應針對大專院校內尚未畢業的學生，職訓局有其他的計畫協助其就業。

■ 青年代表謝沅峻先生：

- (1) 背景資料：目前25歲，中壢人，中華大學光機電學系畢業。
- (2) 從表姊那邊聽說有「青年就業讚計畫」，並從聯合報看到資策會有「青年就業讚計畫」補助的訊息，因為對於光電相關的工作沒有興趣，想學網路相關的課程，所以先到資策會報名，再到中壢就業服務站做認定，認定後馬上有網路工程班的課可上，受訓地點在中壢，目前已經學了5個月，學費方面尚可自付。
- (3) 學習心得：以前學光電，現在學網路相關的課程，並不會不適應，因為都是需要邏輯思考的學科。再一個月結訓，目前已經

開始找網路方面的工作，廠商會到資策會進行面試，此外資策會也有輔導考照。

(4) 也指出中壢就業站的效率很高，兩個星期就將程序辦妥。

■ 雇主代表鴻谷科技股份有限公司陳友俊先生：

(1) 背景資料：主要做半導體後段、公司規模250人左右。

(2) 以就業服務站來說希望降低失業率、雇主希望降低缺工率、青年是希望增加就業率，這三方的角度不同，所以得到的結果落差很大。舉例來說：目前以製造業來說，DL(direct labor)和IDL(indirect labor)比例差不多開課最多的部份是屬於IDL的課程，DL的課程卻很少。如資策會訓練了一些網路人才，但以一家製造業廠商對於網路人才的需求並不大，這落差蠻大的，所以必須思考的是到底要提升的是第二專長還是技能。

(3) 以謝先生來說，本身是念光電，後來改學網路工程，所以他在大學選科系時，可能連他未來要就業的地方都搞不清楚，就考了試選了科系，造成後來政府必須花更多的成本去培養他的第二專長。建議從大學的源頭去做管理。

(4) 此外，從報告第18頁可以看到大部份參訓青年的求職管道為104或1111人力銀行等民間機構，而非政府的求職網站，如就業e網，因為政府的求職網站運作不佳，導致求才的企業與求職青年都不願意使用。

(5) 建議政府雖然有很多協助失業者的方案，但是否統籌的單位或者是有方法可以讓失業者透過條件的輸入，快速地找到合適自身條件的方案。

(6) TTQS銅牌認證業界做的並不多，因為文件太多、手續太過於繁瑣，所以很多企業並不願意參與，此外，企業也不可能將自己的專業能力提供給其他同業。

(7) 蕭教授回應：我們也知道政府有很多美意，如何整合則需要跨部會的協調合作。像美國的就業服務，就是one stop一站式服務，台灣也是慢慢走向如此。像課程地圖、職涯地圖的建置，職訓局都在努力中。

■ 台綜院戴肇洋教授：

(1) 認為跨部會就是跨不會，無法協調。勞動力的問題起因於教育部開放大學，導致大學素質下降大學高中化的現象。目前針對就業輔導，在政府部門被劃分為校園內歸教育部管，校園外歸

勞委會管，但未來就業輔導不應切割地如此清楚，而應該加以整合。建議如日本一樣在校園中提供各領域未來勞動力缺額的資訊，協助學生作自身課程選擇的調整，以因應未來的就業需求，也逼迫老師必須開出與就業相關的課程，畢竟不是每個學生未來都會繼續從事研究工作。

- (2) 建議「青年就業讚計畫」可以向下延伸到大四，就可以開始參訓，課程可以開在假日或晚上，這樣畢業後就可以直接就業。
- (3) 建議參訓可以打破開班的模式，而是以師徒制的方式進行個別式的訓練，因為很多課程並不適合用團體開課的模式進行。例如現在台灣年輕人很喜歡創業，而現在很多傳統店家兒子不願意接班，如果可以進行個別式訓練，甚至可以傳承老店的手藝及文化。

■ 文化大學張家春教授：

- (1) 分析很ok 上個月職訓局委託師大調查大學畢業生就業情形，大抵上而言，畢業的學校與未來就業情況相關性高，國立大學的就業率沒有那麼高，但薪資水平相較而言較高，理工科的就業情況優於文法商科，如果「青年就業讚計畫」的調查資料中有學校的資料就可以做比對。
- (2) 針對補助對象的資格建議進行一些篩選 雖然有些電機系畢業生從事餐飲方面的行業，但大部份是後段學校，科系的作用並不大。澳洲的訓練方式，在大學畢業後還沒有決定職業方向，而是有職業訓練這一段，當然是要經過篩選，主要是針對證照考試的訓練。雖然台灣並沒有完善的證照制度，但若想要有效訓練，必須針對原素材需要進行挑選，然目前「青年就業讚計畫」針對申請者並沒有進行條件篩選的動作。
- (3) 建議在報告的結尾，可以提一些概念性的建議。
- (4) 目前青年就業讚的訓練課程仍以電腦訓練為主，此種訓練的技能是淺層的技能而非深層的技能，對於就業是否有幫助，若有幫助，幫助又有多大。

■ 中正大學楊通軒教授：

- (1) 績效評估是很重要的，雖然青年就業讚計畫才執行不到兩年，但目前分析的結果可供未來改善的參考，例如目前的分析結果顯示師資滿意度不是很高，還有持續改善的空間。
- (2) 建議「青年就業讚計畫」的對象必須關注中輟生。

	(3) 青年就業的輔導工作，教育、勞動相關的政府單位都在推動，希望能夠跨部會作一些整合、評估。 (4) 在報告中表1-19顯示大部份受訓青年都是找全職工作，其實派遣工作也很ok，但是國家要做好相關的配套措施。 (5) 報告中表1-29顯示場地也是很重要的因子。 ■ 職訓局王志銘簡任技正： (1) 有關業者的意見會帶回討論 (2) 針對有些產業雖然政府願意辦訓，但青年卻不願意參加 ■ 致理技術學院林國榮教授： (1) 目前北科大已經跟豐田汽車合作，將校園的圍牆推倒了。
	2、探討執行成效是否達成既定目標及績效 ■ 桃竹苗區就業服務中心郝真妃小姐： (1) 在報告中職訓局訂的目標是今年5月左右才訂定的，目前桃竹苗地區認定人數達成度還不錯，計畫訓練人數的部份仍待加強，但就業的成功率桃竹苗地區是居高的。 ■ 辦訓單位財團法人資訊工程策進會楊宏文先生： (1) 剛剛看到一個數據顯示桃竹苗地區一週內就可找到工作的比例是全國之冠。
	3、其他建議 ■ 台綜院戴肇洋教授： (1) 肯定就業服務中心人員的辛苦，但其實就服人員在輔導求職者的同時，也擔心自己會失業，因為職訓單位的約聘人員比例過高。希望能提高就服中心的人力素質，讓失業者或求職者對其有信心，就服中心的人員除了瞭解就業相關法律之外，還需要瞭解當地產業環境及勞動市場的就業情形。 ■ 文化大學張家春教授： (1) 針對業者所需求的技能，政府單位需要去瞭解，並建立相關的證照制度，讓訓練出來的青年為企業所用。目前台灣所有的證照落後十年以上，因為隨著企業的發展，證照已經愈來愈細緻化了。

	(2) 建議職訓局針對企業課職訓金台灣目前最讓人詬病的就是企業不自行訓練人才，但事實上最好的職業訓練就是企業辦訓。建議如新加坡一樣針對企業課職訓金，辦訓才退還，強迫企業辦訓。
--	--

「青年就業讚計畫執行成效評估」北基宜花金馬區座談會為議紀錄

時 間	102/11/29 13:30	開會地點	致理技術學院
主 席	蕭晴惠教授		
出席人員	協同主持人：林國榮教授 學者專家：黃同圳教授、邱俊榮教授、金仁執行長 青年雇主代表：仁銓股份有限公司 甘淑瓊小姐 訓練單位代表：財團法人資訊工業策進會 林美華組長 青年代表：王永龍先生 勞委會職訓局：莊美娟組長、王琴心科長、黃星詠技正、吳幸珍小姐、唐昌豪先生、黃碧瑩業務輔導員 北基宜花金馬區就業服務中心：李雅銀助理員、李沛泠業務輔導員 北區職訓中心：林繼聰助理訓練師 板橋就業服務站：莊孟翰 個案管理員		
重要結論	1、對於青年就業讚計畫內容及執行方式之建議 ■ 北基宜花金馬區就業服務中心李沛泠小姐： (1) 經濟問題--具有特定身份如身心障礙、低收入戶 不受限於初次求職或者是連續六個月失業的限制，讓他們可以享受這樣的權益。 (2) 在「青年就業讚」計畫的規定中，凡是在學期間的工作是可以接受的，一樣可以參加青年就業讚。但是在最高學歷畢業前，若是不連續就學，就會難認定是就學還是非就學的狀況。這是第一線工作上比較困擾的地方。建議在最高學歷拿到之前在工作的青年都可以接受，降低認定的困難度。 (3) 金門服務同仁指出金門地區參與「青年就業讚」計畫的青年不一定會在金門找工作或參與訓練，建議同一區內的同仁可以協助參訓。例如在金門認定的青年，可以到三重就服站來參訓或協助尋職。 (4) 學員參加的大部分都是職訓中心推出的課程，但他們課程很多樣，會讓我們很困惑，因為我們畢竟是補助學員參訓的費用，但是訓練中心有些課程是正常參訓完會再退費用，會造成重複補助的問題。 ■ 健行科技大學黃同圳教授： (1) 建議就業率的計算以結訓人數作為分母比較合理，這樣就業率		

就會拉高。

- (2) 李沛玲小姐回應，就業率的分子是以認定的人數與勞保檔進行勾稽，會遺漏一些有就業但沒有投保的青年。

■ 職訓局吳幸珍小姐：

- (1) 「青年就業讚」的計畫在構想上是希望提高青年自主學習的訓練，所以在規劃上會假定青年既然主動來參與計畫的認定，又是一個自主學習的訓練，所以會設定認定後參訓的比例應該比其他計畫的受訓比例高。這個部份是在政策規劃與實務上的落差，後來才發現說很多人認定了，但受訓的比例沒有預期地高。
- (2) 就業率的計算在12月份開檢討會時會進行通盤檢討與討論。
- (3) 蕭晴惠教授建議職訓局可將就業率區分為認定完成和參訓完的人數這兩種。此外，認定和參訓的落差很大，有時是因為課沒有開成或者是沒錢參訓、或者是偏鄉。

■ 板橋就服站莊孟翰先生：

- (1) 第一線工作人員主要遇到「青年就業讚」計畫青年的問題為經濟問題：參訓費用太高，而放棄參訓。

■ 北區職訓中心林繼聰先生：

- (1) 「青年就業讚」計畫有提高就地青年參訓的好意，在剛開始時很多單位都有提相關的課程，但是最後卻招生不易，找不到青年參與，主要是因為青年在大學畢業後，可能在準備研究所或公職考試。此外，也有些青年認為剛畢業不久，不想繼續上課當學生。
- (2) 課程不外乎電腦或者是語言類，因為開課成本是最低的，工業類的課程很少。
- (3) 有些學員提到受訓費用很高。建議定一個標準，失業超過多久，學費可以由政府代墊多少比例。若沒有完訓，建議負擔自繳費用。這樣才不會浪費政府的資源。
- (4) 「青年就業讚」計畫雖然沒有失業生活津貼，但這是其優點。因為如果有這個津貼的話，參與計畫的人數會過於浮濫，政府不應該用錢來堆積計畫成果，以免職業學生的增加。
- (5) 就服中心的人員大部份不是正式員工，流動率高，經驗無法累積。
- (6) 建議一線工作人員在推受訓課程時需考量青年的性向。
- (7) 蕭晴惠教授回應在調查資料中，受訓後沒有找工作的受訓青

年，有16%準備重考或升學考試。

■ **北基宜花金馬區就業服務中心李銀雅小姐：**

- (1) 資格認定的疑慮，希望局內可以提供清楚的流程，而非以個案認定，以縮短認定所需的時間。
- (2) 蕭晴惠教授回應，在其他分區的座談中，工作同仁也有提出希望能有一套清楚的工作流程、審核、認定的條件之意見。

■ **職訓局吳幸珍小姐：**

- (1) 回應北區訓練中心所提在失業半年或者是多久之後，政府可以代墊訓練費用的比例。經濟這個部份局內收到許多相關的建議，在12月份的檢討會議會將此議題納入進行討論。
- (2) 目前政府改組，人力縮編，只好用派遣的方式來進行，但局內仍希望可以加強同仁的專業性，局和中心都有辦理相關的訓練課程，鼓勵同仁參與檢定。實際上人員的流動率高，所以每一年都會持續地辦理相關的教育訓練。
- (3) 北基宜花金馬區資格認定的困擾。職訓局內青讚計畫只有一個承辦人，1天可收到10幾封認定疑慮的信，所以在處理時效上已經盡了最大的努力了。case by case是一體兩面的，不同單位有不同的需求，還是要回歸到個案的狀況。

■ **青年代表王永龍先生：**

- (1) 背景介紹--25歲，役畢。高職資處科、聖約翰大學國貿系畢業。
- (2) 在青讚剛起步就加入，是因為親友推薦到就業服務中心尋求工作，就服中心建議其參與「青年就業讚」計畫。邊工作邊上課，工作為人力派遣的服務業。目前受訓結束，仍然從事人力派遣工作。
- (3) 受訓地點為北區職訓中心，接受3個月電腦軟體應用乙級課程，並通過考照；以及網頁設計丙級課程，沒有參與證照考試。
- (4) 學費方面，因為北區職訓中心課程費用較低，所以沒有太大的負擔。
- (5) 對於「青年就業讚」計畫的建議，目前使用紙本申請，希望可以改為線上申請的方式會比較省時。
- (6) 黃同圳教授詢問，在職訓中心上課是否沒有參加青讚計畫仍是免費的。林繼聰先生回應，中心自辦課程是免費的，不會用到

青讚計畫的經費。

■ 資策會林美華組長：

- (1) 資策會於101年5月通過TTQS銀牌認證後，才加入青年就業讚計畫。
- (2) 以往有關學員的權利、義務在網站公告，現在則讓學員簽契約書，讓學員對其權利義務有所清楚。
- (3) 在學費方面，學員在上課時普遍覺得有負擔與壓力，所以若學員要求分期付款的話，會让其填寫切結書，並採分期付款的方式繳費。
- (4) 對於「青年就業讚」計畫的建議，訪視太多太密集，會干擾學員上課，影響其學習。

■ 雇主代表仁銓股份有限公司甘淑瓊小姐：

- (1) 背景介紹：系統整合商，很注重員工的教育訓練。
- (2) 公司所需技術人員並不容易找到，因為沒有實務經驗，所以訓練很困難。此外，對於雇主而言，員工實務經驗的重要性是遠高於證照，證照只是一個加分的工具，但學員有些過份重視證照，認為擁有證照就可以要求薪資。
- (3) 對於「青年就業讚」計畫的建議，不僅提供技能相關的課程，也應該包含態度的培養。

■ 1111人力銀行金仁執行長：

- (1) 青年剛畢業後，尚在進行職業探索，青年如何將訓練運用到就業與實務工作上是一個重點。桃園職訓中心就做得很好，他們在做職業訓練時有安排職涯諮商師協助青年選擇職業訓練的種類。
- (2) 肯定各就服中心工作同仁的辛苦，建議應該像過去在資訊軟體培訓班時期，培訓出來的人業界搶著要，但曾幾何時職業訓練變多了，職業學生也增加了。所以應該像當時一樣有一個單位扮演中間磨合、潤滑、管控的角色。
- (3) 建議「青年就業讚」計畫可以先深入校園。

■ 中央大學經濟系邱俊榮教授：

- (3) 肯定勞委會作很多事情，我其實很想知道全世界各國的勞政單

位有沒有這麼多計畫，很辛苦。

- (4) 「青年就業讚」這個計畫的名稱雖然很好，但從經濟學的角度來看，成本高效益不是很彰顯的計畫，比較傾向於補充性的計畫。「青年就業讚」的計畫，既然補充性的性質較高，建議不要執著於數字的目標達成，不要為了衝人數而將資源浪費，資源運用的優先順序應該重新思考。
- (5) 職業訓練的基本原則是適才適所，要把人放在對的地區去用。重點是職缺在哪裡，有沒有職場體驗或實習的部份。建議雖然「青年就業讚」計畫強調自主性，但還是要重視職缺在哪裡。
- (6) 建議將較多的資源放在職訓中心、學校端。
- (7) 建議要與學校、企業端建立伙伴關係。
- (8) 誘因機制的設定非常重要，可以避免職業學生的產生，也可以讓訓練的成效彰顯，避免資源的浪費，細節的部份可能需要再討論。

■ 健行科技大學黃同圳教授：

- (1) 評估計畫的內容建議加入母體的說明。
- (2) 調查中青年就業率與北基宜花所提供的就業率資料數據相近，相互呼應。
- (3) 建議針對參訓前、參訓後第一個工作、目前工作薪資進行比對。
- (4) 建議可以透過勞保檔，知曉受訓青年在受訓前後的薪資差異，薪資的成長便可說明「青年就業讚」計畫的成效。
- (5) 建議考量受訓單位的調查資料，家數不是很多，所以在比例的解讀上需要加以注意。
- (6) 「青年就業讚」計畫的一些問題點，如受訓完之後才能領錢等在其他場次的座談會都已經提過了，以及查課的問題，要如何進行才不會影響教學。將來在執行的技巧上需要在精進。
- (7) 目前「青年就業讚」計畫還是著重要訓練的部份，學員接觸到訓練機會其實很多，但訓練只是一個過程，最後希望他們可以去就業。但是對於就業有沒有幫助，會是大家比較擔心的，而且這些訓練是有時間成本的，如果沒有接受訓練直接在工作現場進行學習，會不會有更好的效果，因為真正學習到技能與能力是來自於做中學，在職場中實際地操作，碰到問題才能進行解決。因此，建議「青年就業讚」計畫要重視企業實習的部份，

	像勞委會目前推動的雙軌訓練計畫就蠻不錯的，一週內有一半的時間在訓練單位，另外一半的時間在企業進行實習，此外，對於經濟困難的學員還可以增加收入。 (8) 在其他計畫會用後續就業率去要求訓練單位，但「青年就業讚」計畫並沒有這樣的設計，建議針對訓練單位提供輔導津貼，檢視其協助學員後續就業的績效，並透過與勞保檔的勾稽進行就業與否的稽核。 ■ 職訓局唐昌豪先生： (1) 「青年就業讚」計畫一開始其實不單純只是一個訓練計畫，而是有包含雇用獎助的部份，後來因為一些考量因素，將此部份拿掉，所以就純粹針對訓練這一塊來進行。 (2) 「青年就業讚」計畫執行的關鍵在於櫃臺同仁如何與青年進行說明。一方面我們希望青年可以自主學習，自行選擇課程；另一方面，就服站的同仁又要引導其職涯的發展，這兩個面向其實有些矛盾。所以就服站的同仁並不是真的去引導青年，而是提醒青年去思考他所選擇的訓練課程與未來就業的連結性及目前職缺的狀況。 (3) 有些建議針對課程單價訂定一個固定的標準，但是統一課程單價的結果可能會造成課程品質不好，所以才會維持目前不固定課程單價的原則。 (4) 未來分區在進行相關業務時，應該對於區域內的產業狀況、職缺狀況都要有更進一步的瞭解，才能扮演好協助的角色。此外，要做好訓練課程的資源分配，若當地的電腦相關課程已經太多，就應該將資源分配給其他類型的訓練課程。
	2、探討執行成效是否達成既定目標及績效 ■ 北基宜花金馬區就業服務中心李沛玲小姐： (1) 針對目前北基宜花金馬區的數據進行報告，資料是捉到10月31日為止。在認定人數的達成數ok、參訓比例也 ok、就業率的達成數較差，針對此部份，內部也有進行討論，主要是因為目前有很多青年仍在參訓中，故影響到就業率。參訓率與就業率有時會有高度相關的。 (2) 比較101年和102年的資料顯示，101年可能是青年就業讚計畫剛實施，課程比較少，參訓比例偏低。102年的參訓比例就提高了

	(3) 針對青年就業讚資格認定學歷及年齡分析的部份，發現很多參加這個計畫的青年大多是大學剛畢業或者是剛退伍的青年，所以年齡會落在20-24歲的區間比較多。其實我們比較鼓勵沒有繼續就業的國高中生，想深入這一塊的校園跟他們做一個宣導。
	3、其他建議 ■ 1111人力銀行金仁執行長： (1) 在企業端來說，需要的是能力。青年剛畢業時本來就沒有經驗，所以重要的是有沒有能力。 (2) 建議建置青年資料庫，長期追蹤青年的職涯發展，不要研究案結束後就束之高閣。 ■ 中央大學經濟系邱俊榮教授： (1) 肯定勞委會作很多事情，我其實很想知道全世界各國的勞政單位有沒有這麼多計畫，很辛苦。 (2) 青年失業率本來就有結構性的因素，既然是結構性的問題，就不見得可以透過計畫來解決。針對青年就業的問題，歸咎原因：勞方認為資方很血汗，資方覺得勞方的態度不佳。 ■ 李沛泠小姐： (1) 我們目前與學學文創進行合作，希望藉此結合文創產業的龍頭與各工作室進行合作，讓學員除了主流課程外，也能學習非主流的課程，增加多元的能力，也可以找到真正喜歡的未來工作方向。

青年就業讚計畫執行成效評估」期中報告審查意見回覆彙整表

期中審查意見	承辦單位回應
一、有關蒐集國際組織、先進國家及鄰近國家對於提升青年就業之做法及研究分析，建議請採用最新之資料。如英國自 2010 年 10 月起，大幅修正協定計畫（New Deal），改為彈性新協定計畫，並自 2011 年起實施，大幅縮減政府支出，惟效果明顯有落差。英國今（2013）年亦有幾項新措施，針對尼特族、怯志工作者予以主動協助尋找就業機會、引導其職業訓練；另歐盟於今（2013）年亦有幾項新做法，採用德國雙軌制訓練，由歐盟補助南歐等國家參與雙軌制，補助訓練費用、就業媒合等費用。	謝謝審查委員寶貴意見。 研究團隊已根據委員意見更新英國、歐盟等對於青年就業促進及職業訓練、職涯導引等相關措施與政策。 1. 「職業與教育並行的『雙軌制度』將推展至歐洲各國」詳細內容請參閱修正後期中報告第 67～69 頁。 2. 英國的「就業支援政策工作計畫」詳細內容請參閱修正後期中報告 69～71 頁。
二、本研究對於針對參與「青年就業讚計畫」之青年及辦理單位進行問卷調查，需有效回收各 500 份、30 份以上之問卷調查，並非全面性調查，其分析恐有偏頗，建議與勞保資料勾稽列入分析。	謝謝審查委員寶貴意見。 研究團隊已於 10 月 13 日與委辦單位召開協調會議，討論將勞保有關就業、薪資等資料勾稽列入本計畫期末報告進行比較分析等事宜。
三、對於問卷調查之結果分析，建議加強說明事項： (一)本研究案問卷調查之對象，計有初次尋職者及連續失業 6 個月之中長期失業者等 2 類青年，其就業率及失業原因不同，本案除追蹤訓後就業率，宜再就失業原因如準備考試、服兵役等因素予以探討，並請檢視學歷、縣	謝謝審查委員寶貴意見。 (一)有關委員對於問卷調查等相關意見，本計畫除追蹤訓後就業率，將於期末報告中就受訓青年失業原因，如準備考試、服兵役等因素予以探討，並請檢視學歷、縣市別、性別等因素之影響加強分析論述。 (二)有關受訓青年訓後就業之職類與工作

市別、性別等因素之影響，加強分析論述。 (二) 參加「青年就業讚計畫」方案之青年，其訓後就業之職類與工作內容，與其受訓之職類其關連性。 (三) 有關「再就業者平均薪資水準與前次平均薪資水準差異」部分，建議就本方案中受訓青年，其受訓前最後一份工作之薪資與訓後 3 個月第一份工作之薪資，其增減情形予以分析。	內容，與其受訓之職類其關連性，擬列入本計畫期末報告進行比較分析。 (三) 研究團隊已於 10 月 13 日與委辦單位召開協調會議，討論將有關參訓前後薪資比較等資料分析列入本計畫期末報告進行比較分析等等事宜，將以青年受訓前最後一份工作之薪資與訓後 3 個月第一份工作之薪資，其增減情形為分析依據。
四、本研究報告之分區座談會等資料，建議列為附件，另部分內容引用來源有誤，請再確認潤飾；本研究案請敘明評估方案執行效益之指標為何，除說明「青年就業讚計畫」方案效益，分析影響績效之因素外，並請就該方案之特色，分析是否有助於方案效益之提升。	謝謝審查委員寶貴意見。 有關期中報告體例問題，研究團隊已根據委員意見將分區座談會紀錄列為附錄之附件 10，請參閱修正後期中報告第 139～161 頁。另，有關本評估計畫之績效指標，已增列效益分析、計畫特色等，請參閱修正後期中報告第 83～84 頁，研究團隊將根據質性、量化研究結果於期末報告深入說明「青年就業讚計畫」效益分析及計畫特色。
五、本研究應對於協助青年就業之計畫方案提出建議，如： (一) 針對青年之獨特性予以分流，以提供不同之協助，例如現正推行之「明師高徒」計畫屬之。 (二) 辦理職業訓練，宜邀請雇主參與，提供職場實習，增加雇主僱用意願。 (三) 與教育單位配合，請教育單位提供未就業青年之名冊，俾利協助其就業。	謝謝審查委員寶貴意見。 研究團隊將根據質性、量化研究結果於期末報告深入說明青年就業整體政策建議。

青年就業讚計畫執行成效評估」期末報告審查意見回覆彙整表

期末審查意見	承辦單位回應
一、針對國際組織、先進國家及鄰近國家對於提升青年就業力所蒐集文獻資料請聚焦於「自主學習」、「職涯導引」等面向，並提出對於青年就業讚計畫之專業分析與建議；另部分文獻並非為最新資料，例如韓國「勞動部」名稱（P40）已修改，亦請一併修正。	1. 已於報告書第 79～81 頁增加「(六) 各國國際組織及先進、鄰近國家青年就業政策對我國推動青年「自主學習」、「職涯輔導」之啟示」。 2. 已修正為就業與勞動部（Ministry of Employment and Labor），如報告書 p.40。
本研究針對薪資分析部分，建議加以分類，例如初次就業與失業 6 個月以上者之再就業，以及參訓前為全職工作，訓後就業為部分工時工作者，其學習效果之對應情況分析。	已於報告書第 150～152 頁增列參訓學員參訓前與目前薪資變化及學習效果分析，並已加以分類（初次求職者/失業六個月以上者、全職工作者/部分工時者）。
本案期末報告，「實際完成訓練學習計畫人次 13,593 人次」、「就業人數年度執行目標為 15,516 人，實際達數 12,374 人」（P162），與「委辦單位所提之勞保資料係至 102 年 10 月 15 日為止所有完成參訓青年之勞保檔，共計 5,097 筆」（P160），兩者數據之落差請詳予說明。另對於問卷調查之樣本來源及抽樣方式與勞保檔之數據不同，參訓人數、留用率、就業率、達成率等各項指標定義，建議加強補充說明。	1. 所謂「實際完成訓練學習計畫人次 13,593 人次」係為「人次」，因同位學員可參與不止一種的職訓課程。 2. 「就業人數年度執行目標為 15,516 人，實際達數 12,374 人」係報含所有參與本計畫資格認定之青年中完成參訓後就業者、未曾參訓直接就業者、有參訓但中途退訓後就業者，而勞保檔之 5,097 筆資料則是「完成參訓後就業者」，此兩項數據之差異已分別於內文中之註腳（p.167 與 p.169）補充說明。 3. 已於報告書第 120～121 頁說明問卷調查之樣本來源、抽樣方式及問卷調查過程。參訓人數、留用率、就業率、達成率說明定義於問卷調查結果第 169～171 頁說明。

期末審查意見	承辦單位回應
有關訓後就業率與薪資高低 (P133)，建議再予以加強分析；另就業率之計算方式 (P133)，建議以母數除以就業人數較為準確。	已於報告書第 150～152 頁增列參訓學員參訓前與目前薪資變化分析，並已加以分類（初次求職者/失業六個月以上者、全職工作者/部分工時者）。
報告之建議事項，多係轉述座談會之與會者、受訓學員及辦訓單位所蒐集之意見作為其對本計畫所提建議，請研究單位加強專業分析與論述。	已於報告書第 186～190 頁增加「三、對於青年就業讚計畫之總結分析與具體建議」之專業分析。
訓後就業率，如可就客觀指標來檢視，未來或可由就服員之紀錄直接進行分析；本案之統計分析方法 (P95、P96) 採用次數分配、交叉分析、相關分析，但僅用百分比%推論分析，建議再加強說明。	1. 訓後就業率由就服員之紀錄直接進行分析，此項意見建請委辦單位續辦本計畫時能予以考量。 2. 有關統計分析方法，各項個人屬性及各分區之交叉分析已分列於各題項分析中。另，相關分析與比較分析已增列於報告書第 164～167 頁。
本案之成效評估，請於取得辦訓單位、受訓青年對於本計畫之需求程度等相關數據後，再加強說明分析。	此部分相關數據，擬請委辦單位提供，研究團隊獲得相關資料後再進行分析。
關於本期末報告對「青年就業讚計畫」所提建議部分，請研議修正： （一）依本報告第 176 頁，建議建立本計畫作業標準流程及審核機制，惟研究團隊又認為訓練課程非常多元，實務上不太可能建立統一之課程審核機制，則提此建議顯有矛盾。	1. 已修正如下： 建議依不同職類及不同地區之產業特色及人才需求建立本計畫審核機制 目前本計畫並沒有統一的課程審核機制或作業手冊，因此各區審核標準不一，當某些地區審核標準較嚴格時，會影響部分辦訓單位參與的意願或造成相關的程序延宕。建議能建立統一的審核機制，並且能針對不同職類及不同地區之產業特色及人

期末審查意見	承辦單位回應
(二) 因本計畫為一訓練補助計畫，應有訓練事實，方得據以補助；惟數位學習及遠距學習課程有事實認定及查核實務之困難，建請將事實認定及查核實務操作方式建議一併提供。	才需求，給予不同的審核標準。」 2. 已於報告書第 118 頁增列數位學習及遠距學習課程之事實認定及查核實務方式之建議：「許多青年因所居住地區未開設希望參與的訓練課程，未來除了加強提供晚上、假日的面授課程外，建議將數位學習、遠距學習的方式納入本計畫，俾利擴大參與層面。惟此部分涉及參訓事實認定及查核實務，建議建立「互動式」學習流程（可搭配即時學習狀況錄影功能）來認定參訓事實，並設計訓後的學習評量機制，並建議評量時可採現場考核方式來避免代考等情事。」
本案期末報告，第一章研究主旨「青年就業讚之計畫特色」(P1) 與第二章法規、文獻及次級資料蒐集整理「青年就業讚之計畫特色」(P4) 之內容重複；另第五章問卷調查結果及相關數據分析八、勞保檔分析(P160) 與第六章結論與建議(五)勞保檔分析(P173) 之部分內容亦重複，建議修正。	1. 第二章法規、文獻及次級資料蒐集整理「青年就業讚之計畫特色」(P4) 重複部分已刪除。 2. 第五章 p.167~168 為勞保檔分析說明，第六章 p.181 為結論部分，已修正為摘要式說明。
本案期末報告部分誤寫誤繕處，請修正： (一) 依本計畫第 2 點規定：「本計畫主辦單位為行政院勞工委員會職業訓練局（以下簡稱本局）；執行單位為本局所屬公立就業服務機構與其委託之相關	1. 本文中「勞委會所屬公立就業服務機構」皆修正為「勞委會所屬公立就業服務機構與其委託之相關機關（構）」。 2. 已修正為「然而政府不可能包辦一切，相關環節如雇主、工會、非政府組織，均應該提供整合性的支援和激勵手段」。 3. 「基北宜花金馬區」皆已修正為「北基宜

期末審查意見	承辦單位回應
機關（構）（以下合稱公立就業服務機構）及本局所屬公立職業訓練機構。」本計畫執行單位為本局所屬公立就業服務機構與其委託之相關機關（構），故第 2 頁及第 5 頁所提本計畫受理窗口為，請由勞委會所屬公立就業服務機構修正為「勞委會所屬公立就業服務機構與其委託之相關機關（構）」。 （二）P21 請修正為「然而政府不可能包辦一切，相關環節如雇主、工會、非政府組織，<u>均</u>應該提供整合性的支援和激勵手段」。 （三）「<u>基北</u>宜花金馬區」（P109、P110、P162 至 P164），請修正為「北基宜花金馬區」。 （四）P157，請修正為「給辦訓單位的媒合獎金須排除<u>純推薦未</u>實際訓練的情況，並由企業主考核過後才能發給。」。 （五）因本計畫適用對象為 18 至 29 歲青年，故有關第 224 頁所載 18-30 歲青年，請修正。	花金馬區」。 4. 已修正為「給辦訓單位的媒合獎金須排除<u>純推薦未</u>實際訓練的情況，並由企業主考核過後才能發給。」 5. 已修正為 18 至 29 歲青年。