

# 彰化縣汽車零件製造業之 就業服務與職業訓練需求調查報告

委託單位：行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心

執行單位：精湛民意調查顧問股份有限公司

中華民國 101 年 11 月



## 目錄

研究摘要 .....	1
第一章緒論 .....	10
一、計畫緣起 .....	10
二、調查範圍及對象 .....	10
三、研究方法 .....	11
第二章文獻探討 .....	12
一、汽車零組件產業發展歷程 .....	12
二、汽車零組件產業範疇 .....	13
三、汽車零組件產業現況 .....	15
四、汽車及其零組件工廠分佈狀況 .....	17
五、政府相關政策 .....	20
第三章量化研究調查結果分析 .....	23
一、調查概述 .....	23
二、調查樣本特性分析 .....	27
三、受僱員工各職類別勞動條件 .....	29
四、求才管道利用情形 .....	30
五、各職類別求職者所需具備的條件及專業技能 .....	40
六、各職類別專業證照需求 .....	43
七、工作環境對各類特定對象適合度 .....	47
八、相關福利措施 .....	52
九、企業訓練情形 .....	54
十、對政府提供專業技能訓練服務的需求性 .....	75
十一、未來前景預期 .....	85
十二、未來招募人才需求狀況 .....	89
十三、未來精簡員工狀況 .....	131
十四、招募員工所遭遇困難 .....	134
十五、對政府就業服務需求及相關建議 .....	136
第四章質化研究調查結果分析 .....	141
一、調查概述 .....	141
二、人力需求現況 .....	145
三、業者對於人力短缺所採取的因應措施 .....	147
四、業者降低員工流動率所採行的做法 .....	150

五、學歷、經歷及證照對薪資的影響.....	152
六、產學合作及實習現況.....	154
七、業者認為教育體系未來應努力的方向.....	155
八、教育體系目前培育及教學現況.....	157
九、學校跟企業如何緊密合作共同培育產業人才.....	160
十、職業訓練現況.....	163
十一、對中國大陸零組件崛起看法.....	165
十二、未來前景預期.....	167
十三、對公立就業服務中心的建議.....	168
十四、對公立職業訓練中心的建議.....	171
十五、對政府相關政策的建議.....	172
<b>第五章結論與建議.....</b>	<b>175</b>
<b>附錄I調查問卷.....</b>	<b>184</b>
<b>附錄II焦點座談訪談大綱.....</b>	<b>194</b>

## 圖目錄

圖 2-1 輪胎製造業上、中、下游產業鏈.....	14
圖 2-2 汽車零組件出口國家概況 .....	16
圖 2-3 汽車零組件進口國家概況 .....	16
圖 2-4 彰化縣汽車零組件製造業業者分佈狀況.....	19
圖 3-1 受訪廠商「行業別」分布狀況 .....	27
圖 3-2 受訪廠商「資本額」分布狀況 .....	27
圖 3-3 受訪廠商「成立年度」分布狀況.....	28
圖 3-4 受訪廠商「員工規模」分布狀況.....	28
圖 3-5 徵求主管、專業技術人員的優先及各項徵才管道.....	30
圖 3-6 徵求行政事務人員的優先及各項徵才管道 .....	33
圖 3-7 徵求工員的優先及各項徵才管道.....	36
圖 3-8 工作環境對「中高齡者」適合度.....	47
圖 3-9 工作環境對「身心障礙者」適合度 .....	48
圖 3-10 工作環境對「原住民」適合度 .....	49
圖 3-11 工作環境對「更生受保護人」適合度.....	50
圖 3-12 工作環境對「應屆畢業生」適合度 .....	51
圖 3-13 定期舉辦員工訓練的情形 .....	54
圖 3-14 員工教育訓練的對象 .....	55
圖 3-15 員工教育訓練的方式 .....	56
圖 3-16 廠商自行規劃訓練課程屬性.....	57
圖 3-17 員工訓練經費 .....	70
圖 3-18 員工訓練時數 .....	71
圖 3-19 平均每位員工受訓次數.....	72
圖 3-20 不會舉辦員工訓練的原因 .....	73
圖 3-21 是否需要政府提供專業技能訓練.....	75
圖 3-22 期待政府提供的專業技能訓練方式 .....	76
圖 3-23 需要政府協助辦理訓練課程屬性.....	77
圖 3-24 是否需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料 .....	84
圖 3-25 未來 1-3 年是否有增加設備或擴廠計畫 .....	85
圖 3-26 未來 1-3 年是否有員工調薪計畫.....	86
圖 3-27 未來 1-3 年員工調薪幅度.....	87
圖 3-28 未來 1-3 年景氣預估.....	88
圖 3-29 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫 .....	89
圖 3-30 未來 1~2 年預計招募人才的原因 .....	130
圖 3-31 未來 1~2 年內是否有精簡員工計畫 .....	131
圖 3-32 未來 1~2 年預計精簡員工的原因 .....	132
圖 3-33 是否需要政府提供就業服務.....	136

圖 3-34 期待政府提供就業服務種類.....	137
圖 3-35 接受就服與中訓進行實地參訪意願 .....	138

## 表目錄

表 2-1 汽車零組件供應鏈.....	13
表 2-2 汽車零組件市場供需概況.....	15
表 2-3 汽車及其零組件營運中工廠家數.....	17
表 2-4 汽車及其零組件彰化縣營運中工廠家數.....	18
表 3-1 樣本結構表.....	26
表 3-2 受僱員工各職類別勞動條件.....	29
表 3-3 優先選擇該徵才管道徵求「主管、專業技術人員」原因交叉分析.....	32
表 3-4 優先選擇該徵才管道徵求「行政事務人員」原因交叉分析.....	35
表 3-5 優先選擇該徵才管道徵求「工員」原因交叉分析.....	38
表 3-6 主管、專業技術人員所需具備的條件及專業技能.....	40
表 3-7 行政事務人員所需具備的條件及專業技能.....	41
表 3-8 工員所需具備的條件及專業技能.....	42
表 3-9 主管、專業技術人員專業證照需求.....	43
表 3-10 行政事務人員專業證照需求.....	45
表 3-11 工員專業證照需求.....	46
表 3-12 工作環境對「中高齡者」適合度交叉分析.....	47
表 3-13 工作環境對「身心障礙者」適合度交叉分析.....	48
表 3-14 工作環境對「原住民」適合度交叉分析.....	49
表 3-15 工作環境對「更生受保護人」適合度交叉分析.....	50
表 3-16 工作環境對「應屆畢業生」適合度交叉分析.....	51
表 3-17 不同員工規模相關福利措施.....	53
表 3-18 定期舉辦員工訓練交叉分析.....	54
表 3-19 員工教育訓練的對象交叉分析.....	55
表 3-20 員工教育訓練的方式交叉分析.....	56
表 3-21 廠商自行規劃訓練課程屬性.....	57
表 3-22 廠商自行規劃訓練課程內容_汽車零件製造業.....	58
表 3-23 廠商自行規劃訓練課程內容_輪胎業.....	61
表 3-24 外訓單位及課程內容_汽車零件製造業.....	62
表 3-25 外訓單位及課程內容_輪胎業.....	69
表 3-26 員工訓練經費.....	70
表 3-27 員工訓練時數.....	71
表 3-28 平均每位員工受訓次數.....	72
表 3-29 不會舉辦員工訓練的原因交叉分析.....	74
表 3-30 是否需要政府提供專業技能訓練交叉分析.....	75
表 3-31 期待政府提供的專業技能訓練方式交叉分析.....	76
表 3-32 需要政府協助辦理訓練課程屬性.....	77
表 3-33 需要政府協助辦理訓練課程內容_汽車零件製造業.....	78

表 3-34 需要政府協助辦理訓練課程內容_輪胎業 .....	80
表 3-35 不需要政府提供專業技能訓練的原因 .....	81
表 3-36 不需要政府提供專業技能訓練的原因交叉分析 .....	82
表 3-37 是否需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料交叉分析 .....	84
表 3-38 未來 1-3 年是否有增加設備或擴廠計畫交叉分析 .....	85
表 3-39 未來 1-3 年是否有員工調薪計畫 .....	86
表 3-40 未來 1-3 年員工調薪幅度 .....	87
表 3-41 未來 1-3 年景氣預估 .....	88
表 3-42 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫交叉分析 .....	89
表 3-43 推估未來 1~2 年有招募人才廠商家數概況 .....	90
表 3-44 預計招募人才類型 .....	91
表 3-45 機械工程師勞動條件 .....	92
表 3-46 電機工程師勞動條件 .....	93
表 3-47 工業設計工程師勞動條件 .....	94
表 3-48 企業主管及經理人員勞動條件 .....	95
表 3-49 機械技術員勞動條件 .....	96
表 3-50 模具設計、產品設計開發人員勞動條件 .....	97
表 3-51 品管技術員勞動條件 .....	98
表 3-52 CNC 電腦程式編排人員勞動條件 .....	99
表 3-53 生管人員勞動條件 .....	100
表 3-54 工廠領班、組長勞動條件 .....	101
表 3-55 機電/電氣技術人員勞動條件 .....	102
表 3-56 行銷業務人員勞動條件 .....	103
表 3-57 財務、會計人員勞動條件 .....	104
表 3-58 文書事務人員勞動條件 .....	105
表 3-59 採購員勞動條件 .....	106
表 3-60 倉管、倉儲物流人員勞動條件 .....	107
表 3-61 CNC 車床、銑床操作人員勞動條件 .....	108
表 3-62 沖床工勞動條件 .....	109
表 3-63 焊接工勞動條件 .....	110
表 3-64 車床工、銑床工勞動條件 .....	111
表 3-65 塑膠射出、沖壓模具技工勞動條件 .....	112
表 3-66 油壓機械操作人員勞動條件 .....	113
表 3-67 押出加硫成型技術工勞動條件 .....	114
表 3-68 拋光/電鍍/表面處理技術人員勞動條件 .....	115
表 3-69 壓鑄、鑄鍛、鍛造技工勞動條件 .....	116
表 3-70 其他工具機操作工勞動條件 .....	117
表 3-71 烤漆工勞動條件 .....	118
表 3-72 針車、車縫操作人員勞動條件 .....	119

表 3-73 板金工勞動條件.....	120
表 3-74 鍋爐及壓力容器操作人員勞動條件 .....	121
表 3-75 車輛底盤修護工勞動條件 .....	122
表 3-76 內胎混練工勞動條件 .....	123
表 3-77 橡膠貼合人員勞動條件.....	124
表 3-78 打包/包裝員勞動條件 .....	125
表 3-79 組裝組立人員勞動條件.....	126
表 3-80 升降、推土機操作工勞動條件 .....	127
表 3-81 電子零件線材組裝人員勞動條件.....	128
表 3-82 內胎接頭員勞動條件 .....	129
表 3-83 未來 1~2 年預計招募人才的原因交叉分析.....	130
表 3-84 未來 1~2 年內是否有精簡員工計畫交叉分析 .....	131
表 3-85 未來 1~2 年預計精簡員工的原因交叉分析.....	132
表 3-86 預計精簡人才類型及主要工作內容 .....	133
表 3-87 招募人才所遭遇困難 .....	134
表 3-88 招募人才所遭遇困難交叉分析 .....	135
表 3-89 是否需要政府提供就業服務交叉分析 .....	136
表 3-90 期待政府提供就業服務種類交叉分析 .....	137
表 3-91 接受就服與中訓進行實地參訪意願交叉分析.....	138
表 3-92 廠商所提相關建議事項.....	139

## 研究摘要

### 一、量化問卷調查結果摘要

#### (一) 受僱員工各職類別勞動條件

##### 1. 工作時間

各職類的工作時間需求以日班居多（八成八以上），但「派遣人員」及「外籍勞工」，則約25.0%左右需要輪班。

##### 2. 加班狀況

職類別為「派遣人員」及「外籍勞工」九成以上需要加班，「工員」35.3%不需加班，「主管、專業技術人員」及「行政事務人員」四成以上不需加班。

##### 3. 薪資水平

以「主管、專業技術人員」平均薪資較高（32,065元），「外籍勞工」平均薪資較低（19,583元），「行政事務人員」及「工員」平均薪資約在22,000左右。

#### (二) 求才管道利用情形

##### 1. 徵求「主管、專業技術人員」

廠商會優先採用「夾報」（31.9%），其次為「人力銀行」（15.4%）及「自行招募培訓」（11.5%）。

##### 2. 徵求「行政事務人員」

廠商會優先採用「夾報」（38.2%），其次為「人力銀行」（20.2%）及「親友推薦」（13.4%）。

##### 3. 徵求「工員」

廠商會優先採用「夾報」（47.7%），其次為「親友推薦」（12.5%）及「公立就業服務機構」（12.0%）。

#### (三) 各職類別求職者所需具備的條件及專業技能

##### 1. 主管、專業技術人員

主要需具備「領導統馭能力」、「溝通表達能力」、「具學習意願」、「團隊合作能力」、「有耐心」及「心思細膩」等特質。

在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「相關工作經驗」、具「機械設備操作」技能、「相關學歷或科系畢業」及「識圖、繪圖能力」等條件，另有2.9%表示沒有任何考量條件。

## 2.行政事務人員

主要需具備「心思細膩」、「具學習意願」、「溝通表達能力」、「有耐心」及「團隊合作能力」等特質。

在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「電腦文書處理能力」、「會計帳務處理能力」、「相關工作經驗」及「相關學歷或科系畢業」等條件，另有2.2%表示沒有任何考量條件。

## 3.工員

主要需具備「學習意願」、「有耐心」、「體能狀況佳」、「可配合輪班、值班」、「忍受挫折力」及「離家近/在地人士」等特質。

在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「機械設備操作能力」、「相關工作經驗」及「機械組立、組裝能力」等條件，另有2.0%表示沒有任何考量條件。

# (四) 各職類別專業證照需求

## 1.主管、專業技術人員

取得「勞工安全管理」、「勞工衛生管理」、「機械製圖」、「堆高機操作」、「車床工」、「電銲-一般手工電銲」等證照，對其在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助，但也有58.4%的廠商表示不需要取得任何證照。

## 2.行政事務人員

取得「電腦軟體應用」、「會計事務」等證照，對其在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助，但也有53.8%的廠商表示不需要取得任何證照。

## 3.工員

取得「堆高機操作」、「固定式起重機操作」、「車床工」等證照，對其在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助，但也有67.2%的廠商表示不需要取得任何證照。

# (五) 工作環境對各類特定對象適合度

工作環境對應屆畢業生(88.3%)及原住民(69.5%)適合度較高，對中高齡者(35.1%)、更生受保護人(29.8%)及身心障礙者(17.9%)適合度較

低。

## (六) 相關福利措施

九成八以上的廠商有為受僱員工加入「勞健保」，其次為「勞退提撥」(85.0%)及「年終獎金」(76.1%)。

## (七) 企業訓練情形

1. 50.0%表示會定期舉辦員工訓練，50.0%表示不會。

### 2. 員工訓練的對象

15.5%會針對「新進員工」進行教育訓練，17.9%會針對「在職員工」進行教育訓練，66.6%表示兩者皆有。

### 3. 員工教育訓練的方式

82.5%採「自行規劃訓練」，56.9%採「至外訓單位上課」。

### 4. 員工訓練經費

一年平均提撥的員工訓練經費為186,069元，其中以「1萬至未滿5萬」的比例最高(34.5%)，其次為「10萬以上至未滿100萬」(18.5%)及「1萬以下」(16.7%)，另有18.0%表示不需要任何費用。

### 5. 員工訓練時數

一年舉辦員工訓練的平均時數為189.2小時，其中以「11-40小時」的比例最高(34.7%)，其次為「81小時以上」(26.0%)。

### 6. 平均每位員工受訓次數

每位員工的平均受訓次數為2.2次，其中以「1次以下」的比例最高(60.7%)，其次為「1次(含)以上~3次以下」(24.9%)，「3次(含)以上~10次以下」的比例為9.6%，10次(含)以上的比例為4.9%。

### 7. 不會舉辦員工訓練的原因

沒有舉辦員工訓練的原因，主要為在「工作中實地學習並訓練」(63.9%)即可，其次為「公司規模太小，無員工訓練的必要」(60.8%)，9.1%表示「無專責訓練單位或人力不足」，其他原因的比例皆不及一成。

## (八) 對政府提供專業技能訓練服務的需求性

### 1. 是否需要政府提供專業技能訓練

31.7%表示需要政府提供專業技能訓練服務，68.3%表示不需要。

### 2. 期待政府提供的專業技能訓練方式

廠商期待政府「經費補助廠商(事業單位)」(63.6%)，其次為「經費補助員工」(50.2%)及「開辦職業訓練課程」(41.5%)。

### 3. 需要政府協助辦理的訓練課程內容

85.4%表示需要政府協助在職訓練課程，31.5%表示需要政府協助職前訓練。

### 4. 不需要政府提供專業技能訓練的原因

不需要政府提供專業技能訓練課程的原因，主要為「公司規模太小，無此需求」(58.6%)，其次為「工作內容簡單易上手，不需訓練(43.2%)」及「本身已有完整的職業訓練」(30.1%)，其他原因比例皆在一成以下。

## (九) 未來前景預期

### 1. 未來1-3年是否有增加設備或擴廠計畫

26.2%表示未來1-3年有「增加設備」的計畫，11.5%有「國內擴廠」的計畫，68.9%表示沒有任何增加設備或擴廠計畫。

### 2. 未來1-3年是否有員工調薪計畫及調薪幅度

57.7%表示未來1-3年有「員工調薪」計畫，42.3%表示沒有。

平均調薪幅度為3.23%，其中56.8%表示調薪幅度約在1~2%，33.4%表示約在3~5%，2.4%表示約在6~9%，7.4%表示會在10%以上。

### 3. 未來1-3年景氣預估

19.5%預估未來1-3年景氣會比現在好，55.5%表示比較差，另有25.0%表示不知道或無意見。

## (十) 未來招募人才需求狀況

### 1. 招募人才計畫

45.8%表示未來1~2年內有招募人才的計畫，54.2%表示沒有。

### 2. 推估未來1~2年有招募人才廠商家數概況

本次調查推估未來1~2年有招募人才需求的廠商家數約249家，推估招募人數達1,589人，其中，汽車零件製造業推估招募1,398位，輪胎業推估招募191位。

### 3. 預計招募人才類型

主要招募的職類別為「CNC車床、銑床操作人員」(20.0%)，其次為「沖床工」(15.3%)及「行銷業務人員」(11.5%)，再其次為「焊接工」(9.9%)、「車床工、銑床工」(6.9%)、「打包/包裝員」(6.8%)、「塑膠射出、沖壓模具技工」(6.3%)、「機械技術員」(6.2%)、「組裝組立人員」(6.1%)、「模具設計、產品設計開發人員」(6.1%)、「品管技術員」(6.1%)及「油壓機械操作人員」(5.1%)。

### 4. 預計招募人才的原因

62.8%表示招募人才是因為「填補離職者的職缺」，41.2%表示是為了「補充專業人才」，35.2%是因為「業務擴充」，9.2%是因為「市場景氣好轉」。

## (十一) 未來精簡員工狀況

99.4%表示未來1~2年內並沒有預計要精簡員工的計畫，0.6%表示有。

## (十二) 招募員工所遭遇困難

在招募員工時曾遭遇到的困難，最主要為「工作內容較辛苦，應徵人才困難」(50.5%)，其次是「求職者知識或技能不足，無法勝任工作」(38.3%)及「求職者嫌薪資待遇不佳」(20.7%)，另有32.1%表示沒有遭遇到任何困難。

## (十三) 對政府就業服務需求及相關建議

### 1. 對政府提供就業服務需求性

37.0%需要政府提供就業服務，63.0%表示不需要。

### 2. 期待政府提供就業服務種類

主要希望政府「協助辦理國內勞工人才招募」(74.0%)，其次希望政府提供「就業相關法令的諮詢」(44.2%)及「運用外籍人士相關法令諮詢」(30.3%)，另有23.6%及23.5%的廠商希望政府可以成為「企業與學校的徵才平台」或「企業與訓練單位的徵才平台」。

### 3. 接受就服與中訓進行實地參訪意願

45.9%願意讓中彰投區就業服務中心及中區職業訓練中心所屬人員，進行

實地參訪，讓求職者瞭解工作實況，以利進行推介就業，54.1%表示不願意。

#### 4.廠商所提相關建議事項

廠商對於中彰投區就業服務中心及中區職業訓練中心，所提出的相關建議，主要為「事先協助公司篩選過濾適當人才，減少招募不適任人才，以有效提升招募效能」(3.7%)及「主動協助廠商招募優秀人才，提供就業媒合服務(如:辦理徵才活動)」(3.4%)，但多數廠商無法提出明確的建議事項(79.3%)。

## 二、質化焦點座談研究結果摘要

### (一) 人力需求現況

汽車零組件製造業者長期且普遍面臨缺工問題，覺得人才難覓，缺工的職類別從藍領到白領階級都有，有人才斷層的情況出現。業者認為求職者工作穩定性不佳、不願意配合上夜班、無法接受長時間站立、較油膩的工作環境，甚至抱持工作地點不能離家太遠等心態，導致失業者很多，但該產業卻出現缺工的窘境。

### (二) 業者對於人力短缺所採取的因應措施

在本地勞動力難尋的情況下，外籍勞工穩定性高、可吃苦耐勞、願意配合加班、上大夜班等特質，變成業者補充人力短缺的優先選擇，但相對業者亦需承擔外籍勞工管理不易的責任。另外，業者殷切期盼政府能開放外籍勞工比例、放寬外籍勞工加班時數上限，並正視本國勞工與外籍勞工薪資應脫鉤等問題。

面對勞動力短缺，部分業者也會運用外包人力，員工規模較大的廠商，甚至會借重創業員工做為協力廠商，達到互用互利的目標。

### (三) 業者降低員工流動率所採行的做法

在人才難覓的情況下，業者降低員工流動率的方式有：(1).讓員工瞭解公司願景(2).與學校教授合作，引進新的營運理念(3).提供在職訓練並明確告知相關升遷依據(4).每季發放績效獎金留住人才(5).建立員工分紅制度(6).營造溫馨、安全的工作環境(7).員工規模較大的廠商則提供各種福利設施，例如：游泳池、圖書館、幼稚園、籃球場、宿舍、免費進修課程等。

### (四) 學歷、經歷及證照對薪資的影響

汽車零組件產業屬傳統產業，業者坦承若求職者未具備相關經歷，起薪確

實較低，但基本上也會遵循勞基法。

中小型員工規模的廠商，並不重視學歷及證照，主要還是以能力及經驗來敘薪，累積足夠經驗後，在此行業坐領高薪並非遙不可及。員工規模較大的廠商，學歷除了是入門門檻也是起薪的標準，但後續調薪依據還是首重專業技能。

業者亦會鼓勵或協助員工取得證照，領有相關領域證照，對於薪資確實有幫助，但調薪幅度有限。

#### (五) 產學合作及實習現況

業者對於產學合作多存有負面印象，認為學生多抱持打混心態，且活動力旺盛較難管理，再者，受限於勞基法加班時數限制，導致業者認為綁手綁腳。另外，在提供實習機會所支付的薪資上，業者與學生立場觀點截然不同。

#### (六) 業者認為教育體系未來應努力的方向

業者對現在的畢業生普遍存有心態高傲、欠缺責任心、不願意吃苦、不願意屈就小公司的印象，對學校所教授的專業知識表示肯定，但認為學生的求職禮儀、情緒EQ控管以及正確的求職態度養成是現階段教育體系應重視且努力的方向，另外，亦希望學校藉由教學觀摩，培養學生對於傳統產業的興趣。

#### (七) 教育體系目前培育及教學現況

學校體系深深體認到學用之間的落差，因此做了各面向的努力，包括(1).除了理論教學外，亦搭配實務課程。(2).參加校外競賽及服務學習課程。(3).建立校外實習機制。(4).邀請廠商走入校園。(5).加強學生英文實力並建立專業終身概念。(6).積極輔導學生考取專業證照 (7).期許國家資源介入修正社會價值觀。

#### (八) 學校跟企業如何緊密合作共同培育產業人才

廠商與學界可藉由以下方式共同培育產業人才：

1. 業界與學校創新育成中心建立溝通管道，借重學校研發能力，降低營運成本。
2. 廠商與學界相互合作，借重政府資源申請補助，藉此提升產能或降低人事成本。
3. 廠商提供實習機會，協助學生及早適應職場，並可從中挑選適合人才，為產業注入新血。
4. 學界亦可不定期邀請校友返校，分享職場甘苦談，縮短學界與業界認知上的落差。

5.建立中彰投區精密產業實習網及汽車產業學涯學習護照。

6.廠商購置設備進入校園，讓學生模擬職場實況。

### (九) 職業訓練現況

廠商目前主要還是較仰賴內部訓練，主要原因為：外部適合的講師難尋、外部沒有開設適合的課程、外部訓練僅能學習到基本理論，許多細節還是得從實務操作中累積經驗，老師傅的技術傳承相當重要。

### (十) 對中國大陸零組件崛起看法

大陸汽車零組件產業削價競爭，對規模較小的廠商確實造成營運上的影響。廠商的因應措施除了開發少量多樣產品外，也不斷推陳出新、積極求變，甚至避開低價競爭市場，創造產品核心價值，打出品牌口碑，以高品質開創獨特市場競爭力，但亦有廠商希望政府介入輔導或協助中小企業取得相關資訊，帶領汽車零組件業者在國際市場占有一席之地。

### (十一) 未來前景預期

主力在歐洲的零組件廠商，因受到歐債危機影響，認為市場銷售可能會急速下降，但員工規模較大的廠商，主打品牌形象，以不斷開創產品獨特性及積極創新應戰，相當看好汽車零組件產業未來前景。

### (十二) 對公立就業服務中心的建議

- 1.適切瞭解廠商工作內容、工作環境及所要求之技能，推介廠商適合人才。面對求職者亦可提供相關廠商簡介、職務內容說明或實景影片，協助求職者做好就業準備，藉此提昇媒合效率，扭轉公立就服中心推介人才素質不佳的印象。
- 2.瞭解求職者性向、具有之專業技能及求職動機，建立人才基本篩選機制，避免求職者抱持「應付、領取失業給付」之心態面試，不僅浪費就業資源，亦損及公立就業服務中心推介媒合之形象。
- 3.主動關心廠商，瞭解徵才狀況不佳之原因，適時提供相關建議。另一方面，建立失業人口追蹤機制，瞭解其離職原因，不定時將相關訊息回饋予廠商。
- 4.公立就服中心可將汽車零組件產業目前所需人才類別及專業技能等訊息提供給學校，以利學校修正教學方向，培育更多職場所需人才。
- 5.宣導就業服務中心及就業e網所能提供的各項服務及補助計畫，並建立跨縣市就業服務機制，提昇廠商使用在地就業服務中心徵才的意願。

- 6.就服中心、職訓中心及學校三方建立溝通平台，引導適合的人才進入適合的產業，提昇媒合效率，降低失業率。

### (十三) 對公立職業訓練中心的建議

- 1.車縫、汽車電子或與輪胎相關領域的課程，職訓中心或許可以考慮開設，另外，可與學校合作，由學校進行理論教學，職訓中心提供相關職訓設備予學校進行實務演練，使先進的職訓設備達到最大的使用效益。
- 2.針對年度所開設的職訓課程，委由專家學者或業界進行職訓課程效益評估，提供相關建議，修正未來開課方向。
- 3.建立職訓人才資料庫網路平台，由廠商端透過網路直接瀏覽，找尋適合人力進入職場。
- 4.職訓中心所訓練出人才，推介對象不要一昧以大廠為主要考量，規模較小的廠商亦殷切期盼獲得學有專精的人才，另外，對於主動登記求才的廠商，職訓中心需主動回覆後續訊息。
- 5.與業界合作，聘用職場師傅擔任業師，縮短理論與實務間的落差。另建立專業終身形象，引領更多青年學子進入傳統產業。

### (十四) 對政府相關政策的建議

- 1.政府提供廠商實習補貼或津貼，讓學生在寒暑假可以進入職場實習，提升專業技能，降低廠商人事成本，達到互利目的。
- 2.政府需預測產業未來人力需求，協助教育體系針對將來所需的專業人才進行培育，達到人力供需平衡的目的。
- 3.現今升學主義掛帥，政府應重新喚回技職教育價值，替傳統產業培育新血。
- 4.適時檢討外勞相關政策，包括外勞比例、加班時數及薪資等。
- 5.宣導政府相關產業政策，積極協助傳統產業利用政府資源轉型，增加產業競爭力。

## 第一章緒論

### 一、計畫緣起

台灣汽車零組件工業自1953年裕隆汽車創設之後展開，早期生產汽車零組件的工廠大多集中在台北、桃園一帶，是因裕隆設廠於台北新店的緣故，之後三富、福特六和、中華、三陽及羽田等十一家車廠，先後加入生產汽車的行列，使台中、彰化一帶及台南、高雄一帶的汽車零組件廠相繼成立。

據「財團法人車輛研究測試中心」報告指出，目前台灣地區汽車零組件廠商約2,000家，彰化地區約300家、約占15%，從業人口數約1萬5千人。其銷售額比重占台灣汽車零組件的40%~50%。無論輪胎、底盤系統、電器電子組件、引擎系統與外裝品均為彰化地區汽車零組件產業的重要產品。

為瞭解未來汽車零組件產業發展、人力需求特性及未來潛在需求預測，特委託辦理「彰化縣汽車零組件製造業之就業服務與職業訓練需求調查」。期望能提供求職者現有就業訊息或及早規劃職涯發展，以及瞭解勞動市場概況，進而對公立職訓與就服機構所應調整的服務內容及未來努力方向提出參考或建議，達成就業市場供給與需求面均衡的目標。

### 二、調查範圍及對象

此次的調查區域範圍為設籍在彰化縣，登記有案且仍在營業中之「汽車零件製造業」及「輪胎製造業」廠商。

#### (一) 汽車零件製造業廠商

依據行政院主計處第九次修訂「行業標準分類」將「汽車零件製造業」定義為：「從事汽車專用零配件製造之行業，如煞車器、齒輪箱、輪圈、懸吊避震器、散熱器、消音器、排氣管、離合器、方向盤、安全帶、安全氣囊、車門、保險桿、車用電力設備等製造。」

除上述項目之外，車椅製造亦歸入該類，但排除了輪胎製造（由於彰化縣為輪胎生產之重要大縣，本次調查將納入輪胎製造業）、車輛用橡膠零配件製造、汽車用玻璃製造、車用電池製造、車用燈泡製造、內燃機之活塞及活塞環製造、汽車引擎用泵製造等項目。

## (二) 輪胎製造業廠商

依據行政院主計處第九次修訂「行業標準分類」將「輪胎製造業」定義為：「從事橡膠輪胎及內胎製造或翻新，以及駝背胎面膠製造之行業」。

但不包括內胎修補材料製造及輪胎之裝修或更換。

## 三、研究方法

調查方法上採「問卷調查」（量化研究）與「焦點團體座談會」（質化研究）並進。

第一階段先進行「問卷調查」，瞭解該產業人力供需現況、受僱員工人數及薪資、求才管道利用情形、各項職務所需之專業知識、技能與證照、員工福利、員工職業訓練辦理情形及未來產業前景評估等。

藉以了解廠商之就業服務需求及需要政府提供之專業技能服務訓練、需要政府以何種方式提供訓練等。

第二階段再舉辦「焦點團體座談會」，主要目的在於針對量化研究後所發現的問題，透過焦點團體座談會進一步釐清，探討就業力落差更深層之原因與解決之道，提供未來就業服務與職業訓練需求政策之參考與建議。

## 第二章文獻探討

### 一、汽車零組件產業發展歷程

早期台灣零組件廠是由機車零組件廠轉型，起因為政府自1958年開始實施自製率<sup>1</sup>辦法，要求裕隆公司每年自製率要增加20%，並在五年內完全自製。此舉促使整車廠在國內尋求配合的零組件廠，形成關係緊密的中衛體系。在這個體系運作中，整車廠不僅要提供產品圖面、規格與市場的訊息予協力廠，甚至需輔導協力廠改善經營與管理。長期配合下，汽車整車廠逐步帶動汽車零組件產業的蓬勃發展。

汽車關聯產業地理位置分佈大致上以北、中、南三大都會區周邊為主，北部地區是最大的汽車產業群聚地，原因在於主要車廠裕隆、中華、福特、國瑞、三陽位於台北、桃園一帶，對於形成相關產業聚落有相當的幫助。隨著裕隆生產重心逐漸由新店轉移至苗栗三義，連帶帶動台中與彰濱工業區有相關產業群集。南部地區相關廠商雖多，但群集效應不及北部及中部來得明顯，近年連結已逐漸增加，特別以台南安平工業區一帶最為明顯。

北部地區的產業分佈以桃園地區最為密集，有中華汽車、國瑞、福特六和等設立於桃園楊梅、中壢工業區一帶，周遭亦吸引中小型上游零組件廠商群聚，此外，在桃園觀音、蘆竹及龜山等，亦為零組件廠商聚集地。新竹新豐、湖口工業區一帶亦呈現汽車產業聚落的狀況，至於苗栗三義則為裕隆汽車相關體系廠商聚集地。依車輛公會會員資料<sup>2</sup>，北部地區汽車工業從業員工約佔全台汽車工業的60%，其中以桃園地區所佔比例最高，約達45%。

中部地區的汽車關聯產業聚落則以彰化為主，包括員林、鹿港、伸港與彰濱工業區一帶，依車輛公會會員資料，中部地區汽車工業從業員工約佔全台汽車工業的20%，其中以彰化佔比最高，約達60%。

南部地區的汽車關聯產業聚落則以台南安平一帶為主，另外在高雄路竹、仁武一帶與屏東市亦有零星的產業聚集。依車輛公會會員資料，南部地區汽車工業從業員工約佔全台汽車工業的20%，其中以台南佔比最高，約達60%。

<sup>1</sup>自製率：國產汽車零件佔整體零件之比例。

<sup>2</sup>資料來源：ITIS 智網「2011 汽機車產業年鑑」。

## 二、汽車零組件產業範疇

汽車工業屬於資本密集與技術密集的傳統產業，其供應鏈體系涵蓋的範圍廣泛且分工模式明顯，一輛汽車依其等級與配備的不同，約由8,000至15,000種零件所組成，這些零組件使用的材料，包括鋼鐵、非鐵金屬、橡膠、玻璃、石棉、陶瓷、纖維以及石化業的產品，而製造方式涵蓋鑄造、沖壓、鍛造、機械加工、熔接、熱處理及塗裝等製程，範圍相當廣泛，因此汽車零組件產業在國家整體經濟中佔有相當重要的份量。

### (一) 汽車零組件

根據經濟部「創新藍圖地方產業創新引擎計畫」<sup>3</sup>，汽車零組件的供應鏈可分為原廠採購(Original Equipment Manufacture, 簡稱OEM或OE)及售後維修(After Market, 簡稱AM)兩種模式。

在原廠採購中，可再細分為OEM市場與ODM市場，OEM指的是原廠委託生產製造零組件，再送交整車廠做裝配組裝，若原廠委託設計與製造零組件，則稱為ODM。通常汽車整車廠會將零組件的生產製造委託給大型的一階零組件廠供應商，再由這些一階廠分別向二階、三階供應商進行採購，形成一個多層次的金字塔狀供應鏈關係，愈向下層，廠商家數愈多，且同性質廠商間競爭愈激烈。

而在AM零件市場中，依零件來源又有正廠(原廠維修零件，簡稱OES)與副廠(非原廠零件，直接簡稱AM)之別。台灣零組件廠商在全球AM副廠零件市場中占有極重要的角色，尤其是在屬於碰撞件的汽車零組件部分(包括塑膠件、鈹金件、燈具、後視鏡等)，在美國市場的佔有率幾乎高達九成，但在OEM零件市場，卻礙於進入的門檻過高，台灣業者普遍處在金字塔的底層。

表 2-1 汽車零組件供應鏈

供應鏈		
出廠原廠零件	OEM	原廠委託製造
	ODM	原廠委託設計製造
售後維修零件	OES	正廠零件
	AM	副廠零件

<sup>3</sup>資料來源：經濟部創新藍圖地方產業創新引擎計畫「彰化縣產業技術發展建議」。

## (二) 輪胎業

根據經濟部「創新藍圖地方產業創新引擎計畫」<sup>4</sup>，輪胎業可分為兩大市場，一為以整車廠及供應鏈所形成的原廠輪胎（Original Equipment，簡稱OE）市場，一是以汽車售後維修服務（REPLACEMENT TIRE，簡稱RT）為主要市場的輪胎體系。

而我國橡膠產業業經數十年來的發展，已形成完整的上中下游供應鏈，資本密集的上游原料業、技術密集的中游加工業及下游的應用領域。國內輪胎產業上、中、下游之關聯性圖如下：

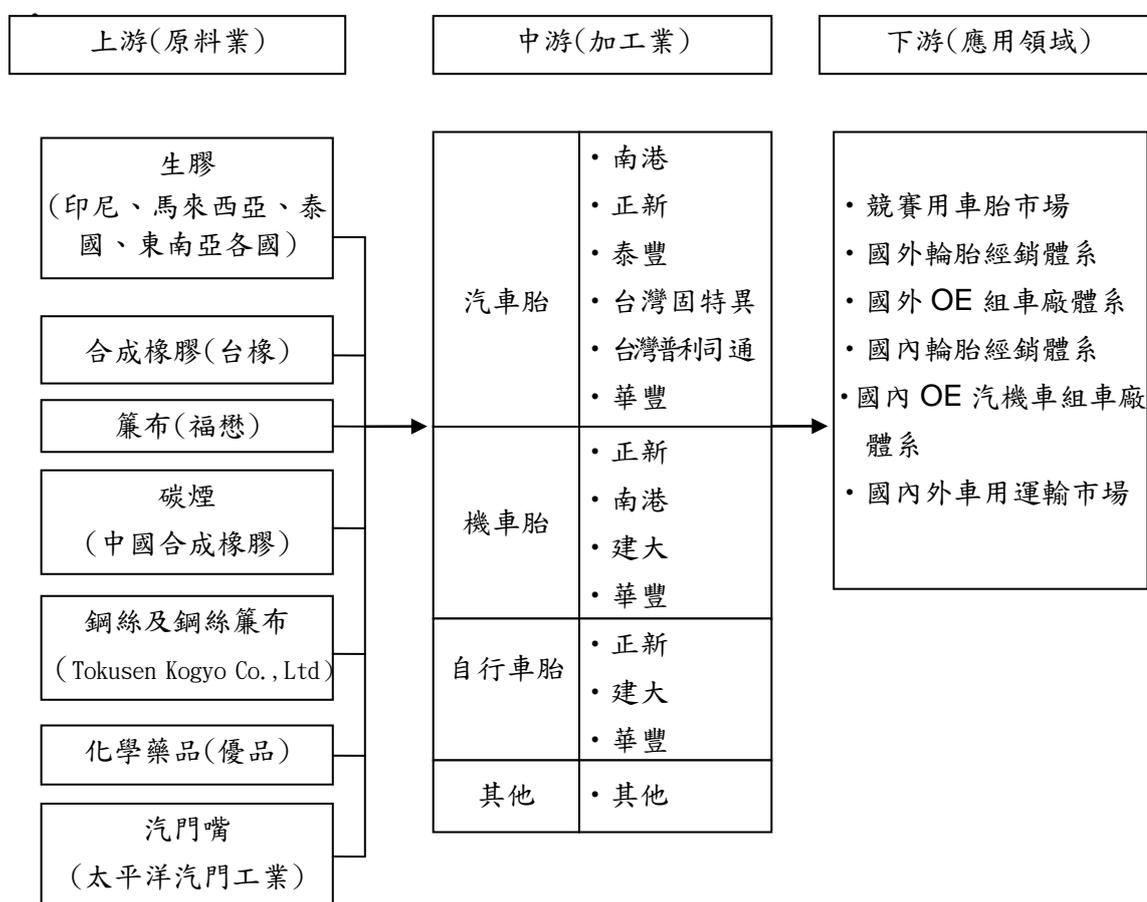


圖 2-1 輪胎製造業上、中、下游產業鏈

<sup>4</sup>資料來源：經濟部創新藍圖地方產業創新引擎計畫「彰化縣產業技術發展建議」。

### 三、汽車零組件產業現況

#### (一) 汽車零組件市場供需概況

根據ARTC財團法人車輛研究測試中心<sup>5</sup>所彙整的資料發現，我國汽車零組件產值從2002年後呈現持續成長，2005年產值達到2,162億，2006年下滑至1,974億，2009年更衰退至僅1,697億。但2010年零組件市場回溫，產值上升至2,107億，去年產值達2,262億，創下近年新高。

在出口值部分，除了2009年呈現下滑外，其他年度皆呈現穩定上升，從2002年出口值912億至2011年的1,848億，成長近千億，從出口比例看來，至2008年後國內有八成以上零組件皆屬外銷。

在國內需求的部分，2007年前皆維持千億以上需求，2008-2009年受到金融海嘯影響，國內需求大幅降低，2010年經濟復甦，需求迅速上升至1,266億，2011年達到1,419億，是近五年的新高。

表 2-2 汽車零組件市場供需概況

單位：新台幣億元

年度	產值	出口值	進口值	國內需求	出口比例
2002年	1,561	912	551	1,200	58.42%
2003年	1,747	1,078	685	1,354	61.71%
2004年	2,079	1,274	867	1,672	61.28%
2005年	2,162	1,280	912	1,794	59.20%
2006年	1,974	1,329	746	1,391	67.33%
2007年	2,036	1,479	684	1,241	72.64%
2008年	1,839	1,526	626	939	82.98%
2009年	1,697	1,397	600	900	82.32%
2010年	2,107	1,713	872	1,266	81.30%
2011年	2,262	1,848	1,005	1,419	81.70%

<sup>5</sup>資料來源：ARTC財團法人車輛研究測試中心

[http://www.artc.org.tw/chinese/03\\_service/03\\_02detail.aspx?pid=2106&npage=2&&syar=0&skind1=13&skind2=0&keyword=%e8%ab%8b%e8%bc%b8%e5%85%a5%e6%90%9c%e5%b0%8b%e5%ad%97%e4%b8%b2](http://www.artc.org.tw/chinese/03_service/03_02detail.aspx?pid=2106&npage=2&&syar=0&skind1=13&skind2=0&keyword=%e8%ab%8b%e8%bc%b8%e5%85%a5%e6%90%9c%e5%b0%8b%e5%ad%97%e4%b8%b2)

## (二) 汽車零組件出口國家概況

根據ARTC財團法人車輛研究測試中心所彙整的資料，我國汽車零組件出口產品主要以車燈類、車身板金及輪圈類別為主。近年皆以美國為最大出口市場，2011年出口值達660.4億，佔總出口值的35.7%。第二出口市場為日本，出口值達126.7億，佔總出口值的6.9%，其餘出口國依序為中國、德國及澳洲。

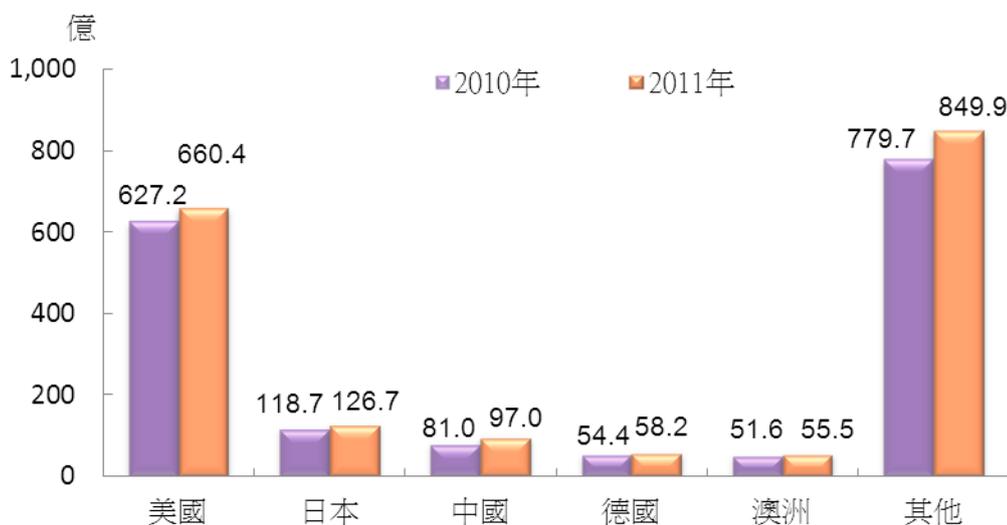


圖 2-2 汽車零組件出口國家概況

## (三) 汽車零組件進口國家概況

根據ARTC財團法人車輛研究測試中心所彙整的資料，我國汽車零組件進口國主要以日本為主，進口金額約531.9億，第二進口國為中國，進口金額約143.8億，日本及中國就佔了總進口值約67%，其餘進口的國家依比例分別為泰國、韓國及德國。

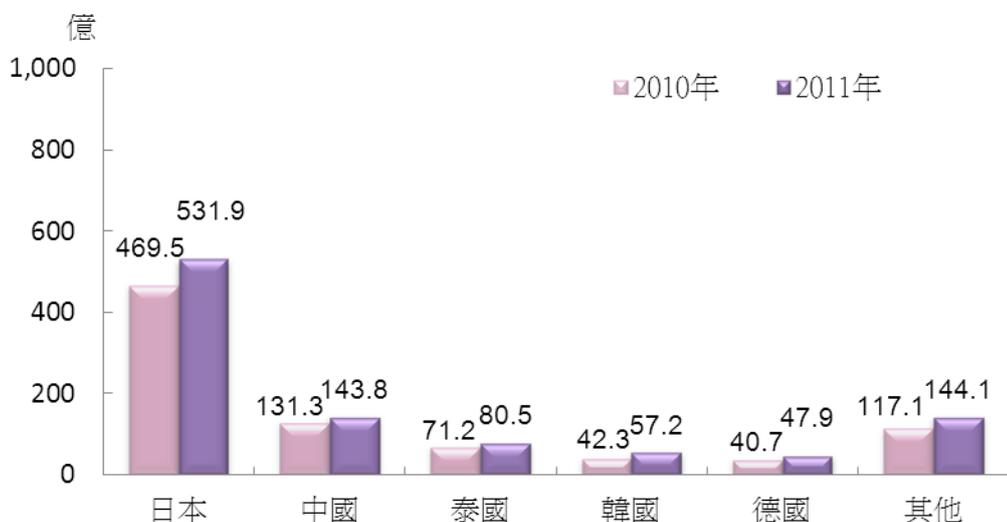


圖 2-3 汽車零組件進口國家概況

#### 四、汽車及其零組件工廠分佈狀況

##### (一) 汽車及其零組件工廠分佈狀況

由於政府相關統計資料，多為汽車及其零組件製造業統計資料，並無細分至汽車零件製造業。每5年的工商普查資料，雖會細分至汽車零件製造業，但因100年工商普查資料尚未公布，95年工商普查資料又太久遠。因此，以下將引用經濟部於2012年3月出版的工廠校正暨營運調查<sup>6</sup>進行說明，其資料內容為99年底資料。

從經濟部統計資料看來，全國汽車及其零件製造業工廠家數從89年2,294家，迄99年達2,382家，增長88家。從業員工人數也由89年的73,567人，至99年達86,926人，從業員工數成長13,359人。

各縣市中以臺南市占比最高，共有497家（20.9%），其次為新北市、桃園縣及臺中市，比例皆在15%以上。

表 2-3 汽車及其零組件營運中工廠家數

縣市別	家數	比例	縣市別	家數	比例
新北市	425	17.8	臺南市	497	20.9
臺北市	30	1.3	高雄市	136	5.7
桃園縣	401	16.8	屏東縣	28	1.2
新竹縣	51	2.1	基隆市	3	0.1
新竹市	24	1.0	宜蘭縣	6	0.3
苗栗縣	35	1.5	花蓮縣	0	0.0
臺中市	385	16.2	臺東縣	0	0.0
彰化縣	263	11.0	澎湖縣	1	0.0
南投縣	20	0.8	金門縣	0	0.0
雲林縣	15	0.6	連江縣	0	0.0
嘉義縣	51	2.1	總計	2,382	100.0
嘉義市	11	0.5			

<sup>6</sup>資料來源：經濟部 2012 年 3 月出版工廠校正暨營運調查  
<http://2k3dmz2.moea.gov.tw/gwwweb/default.aspx?menu=ebook&book=facworking>

## (二) 彰化縣汽車及其零組件工廠分佈狀況

從經濟部工廠校正暨營運調查資料顯示，彰化縣263家汽車及其零組件工廠分佈狀況，以彰化市家數最多（63家），其次為鹿港鎮（32家）、秀水鄉（25家）及花壇鄉（20家）。

表 2-4 汽車及其零組件彰化縣營運中工廠家數

鄉鎮市	家數	比例	鄉鎮市	家數	比例
彰化市	63	24.0	埔心鄉	10	3.8
鹿港鎮	32	12.2	永靖鄉	6	2.3
和美鎮	13	4.9	社頭鄉	2	0.8
線西鄉	4	1.5	二水鄉	0	0.0
伸港鄉	10	3.8	北斗鎮	1	0.4
福興鄉	14	5.3	二林鎮	2	0.8
秀水鄉	25	9.5	田尾鄉	1	0.4
花壇鄉	20	7.6	埤頭鄉	3	1.1
芬園鄉	3	1.1	芳苑鄉	7	2.7
員林鎮	10	3.8	大城鄉	0	0.0
溪湖鎮	2	0.8	竹塘鄉	1	0.4
田中鎮	2	0.8	溪州鄉	6	2.3
大村鄉	16	6.1	總計	263	100.0
埔鹽鄉	10	3.8			

### (三) 彰化縣汽車零組件廠商分佈狀況

本次調查依中彰投區就業服務中心所提供轄區內汽車零組件業者名單計有291家，精湛民調亦自經濟部工業局「工廠公示資料庫」中搜尋相關廠商名冊，扣除與汽車零組件製造業無關、停歇業以及與中彰投區就業服務中心所提供名單重複者，計有252家，兩者合計543家，與上述引用經濟部工廠校正暨營運調查資料廠商家數略有落差。

就所收集的543家廠商，汽車零組件製造業業者分布狀況如圖2-4：

從圖中可以發現，業者主要集中在「彰化市」（121家），其次為「和美鎮」、「秀水鄉」及「鹿港鎮」，從分佈上看來，汽車零組件業者主要集中在北彰化一帶。

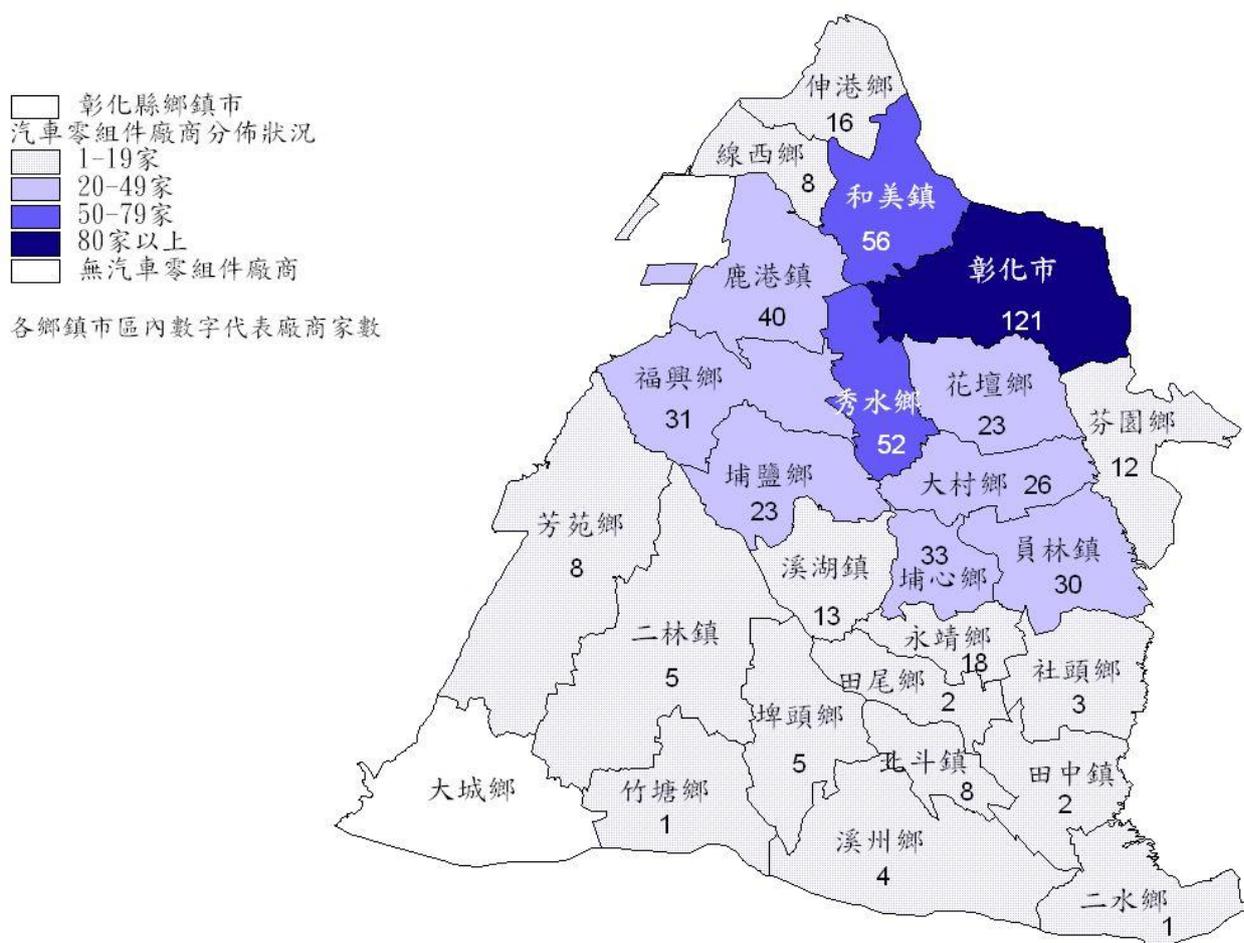


圖 2-4 彰化縣汽車零組件製造業業者分佈狀況

## 五、政府相關政策

### (一) 彰化縣地方型產業創新研發推動計畫 (SBIR 計畫)

「地方型產業創新研發推動計畫」<sup>7</sup>主要目的為協助彰化縣內中小企業，進行技術密集及高附加價值產業技術及產品之研究開發，並結合縣內學界及研究機構，使縣內之中小企業可有效利用政府資源，並達成產官學整合之目標，每年以補助20家以上廠商為目標，並增加廠商營業額達2,500萬元以上。

### (二) 補(捐)助公民營機構設置中小企業創新育成中心計畫

經濟部中小企業處自民國86年起推動育成中心政策<sup>8</sup>，鼓勵公民營機構設立中小企業創新育成中心，歷年累計挹注約25億元做為育成中心之營運經費，截至101年7月底止，國內已設置130所育成中心，累計培育約5,280家育成企業，逾2,000家的新創企業，約提供93,200個就業機會，已獲致相當成果。

隨著育成中心數量不斷成長，為因應產業需求，提供更多樣化的服務，並鼓勵各育成中心發展獨特之營運模式與核心專長，以源源不斷促成創業創新之亮點案例。自101年起，已積極推動育成中心分類制度，並調整補(捐)助作業規範，以更具彈性的機制來達成育成特色化之目標，預計4年內(101-104年)提升婦女及青年(年齡在45歲以下)創業比例至35%及60%，帶動投增資300億元，每年培育至少1,800家中小企業(含800家新創企業)、維持30,000個就業機會、新增2,000個就業機會；並於104年達成新創企業培育期間及畢業後3年之存活率達70%、育成企業平均年營業額成長率達20%與新創企業進駐比例達50%之目標。

### (三) 業界開發產業技術計畫

為促進產業升級，提升產業價值，鼓勵企業從事技術創新及應用研究，經濟部技術處依據「經濟部協助產業創新活動補助及輔導辦法」，推動「業界開發產業技術計畫」<sup>9</sup>，自民國88年起，經濟部開放企業界申請「業界科專」計畫，藉以政府的部分經費補助，降低企業研發創新之風險與成本，且研發成果歸廠商所有，以積極鼓勵業者投入產業技術研發工作，在業界提出申請及執行計畫過程中，輔導業界建立研發管理制度、強化研發組織、培育及運用科技人才、誘發廠商自主

<sup>7</sup>資料來源：彰化縣政府建設處 [http://www.chcg.gov.tw/economic/06service/service01\\_con.asp?data\\_id=11199](http://www.chcg.gov.tw/economic/06service/service01_con.asp?data_id=11199)  
[http://www.chcg.gov.tw/Planning/07other/other01\\_con.asp?topsn=1867&data\\_id=11682](http://www.chcg.gov.tw/Planning/07other/other01_con.asp?topsn=1867&data_id=11682)

<sup>8</sup>資料來源：經濟部中小企業處 <http://www.moeasmea.gov.tw/ct.asp?xItem=10474&ctNode=544&mp=1>

<sup>9</sup>資料來源：經濟部技術處  
[http://innovation1.tdp.org.tw/content/application/tdp\\_itdp/generalb/guest-cntgrp-browse.php?ordinal=100200](http://innovation1.tdp.org.tw/content/application/tdp_itdp/generalb/guest-cntgrp-browse.php?ordinal=100200)

研發投入與後續投資，並促進產、學、研之間的交流與合作，健全業界整體發展能力，達到政府「藏技於民」的美意。

自88年開始接受廠商計畫申請，技術層面涵蓋通訊與光電(資訊)、機械與航太、材料與化工及生技與製藥等各領域。截至99年12月31日止，已核定1135家次廠商687項申請計畫。

#### (四) 中小企業即時技術輔導計畫

「中小企業即時技術輔導計畫」<sup>10</sup>係透過財團法人、學校及技術服務業者，以現有發展之成熟技術，提供短期程、全方位之即時性技術升級輔導，先透過諮詢及現場訪視服務方式，瞭解業者在研發、設計、生產、物流、自動化及電子化等即時性技術升級轉型問題，提出改善建議後，進行中小企業升級轉型所需之技術輔導。

有別於其他長期性或大型研發之補助性計畫，本計畫之定位在於小額經費補助方式，且政府補助輔導經費8成以減輕業者負擔，就是希望藉由輔導單位成熟技術輔導能量，在短期時程的規劃中，提升中小企業之技術層級，藉由點的擴張，可以協助國內中小企業進行全面性的技術提升或產業轉型。

#### (五) 協助傳統產業技術開發計畫

由於產業全球競爭，以及資金市場湧向高科技產業的排擠效果，再加上WTO入會後國際化之趨勢，使得我國傳統產業在國內外經濟情勢急速變化下，面臨極大挑戰，行政院為解決傳統產業所面臨問題，以提振傳統產業競爭力，責成經建會、勞委會、財政部及經濟部等單位組成「振興傳統產業專案小組」負責推動，並於89年6月28日第2688次會議通過「振興傳統產業方案」，該方案各分項工作目標為建構提供傳統產業賦稅金融協助之環境、增進傳統產業人力資源及提升傳統產業全球競爭力。

新產品之開發，加速調整生產技術與結構，以提升產品競爭力，行政院院會業已通過「提升傳統產業競爭力方案」，經濟部工業局特據此擬定「傳統工業新產品開發輔導辦法」，並據以規劃推動本「協助傳統產業技術開發計畫」<sup>11</sup>。本計畫係以鼓勵企業進行研發工作為目的及補助企業研發資金為方法，以擴大服務面及提高傳統產業研發普及率，進而協助傳統產業提昇自主研發能力達到永續發展之總體目標。

<sup>10</sup>資料來源：經濟部工業局 [http://proj2.moeaidb.gov.tw/itap/about\\_01.php](http://proj2.moeaidb.gov.tw/itap/about_01.php)

<sup>11</sup>資料來源：經濟部工業局 <http://www.citd.moeaidb.gov.tw/CITDweb/Web/About.aspx>

## (六) 汽機車工業技術輔導推廣計畫

工業局近年持續透過「汽機車工業技術輔導推廣計畫」<sup>12</sup>，整合各項資源與輔導措施，建立車輛產業資訊共享機制、參與相關之國際組織活動、掌握國際法規與測試標準之趨勢、建立適切之測試與驗證環境、提升廠商產品外銷實績，以發揮產品開發、生產製造、品質控制及物流管理之最大綜效，並促進國內投資，帶動車輛電子產業發展新契機。

此計畫主要目的為：

- 1.車輛電子推動與產業資訊收集，協助台灣車輛產業發展。
- 2.加強國際行銷合作，協助廠商參與車輛工業相關之國際組織。
- 3.法規與標準探討，掌握國際法規標準之趨勢。
- 4.建立國際驗證環境，協助廠商取得國外認證證書。
- 5.協助廠商提升產品開發、製程改善及產品驗證能力。
- 6.增進國內廠商的生產及研發管理之績效、提昇廠商產品外銷實績。

## (七) 學界協助中小企業科技關懷計畫

「學界協助中小企業科技關懷計畫」<sup>13</sup>係依據行政院協助產業升級、促進台灣經濟發展，發展新世代中小企業之政策，由經濟部技術處所規劃，金屬中心結合AITI等其他法人所共同推動之計畫，目的在導入學界豐沛研發能量進入產業，提升中小企業核心技術能量，強化產業競爭力並鼓勵中小企業投入研發並協助研提政府研發補助計畫，促進產業升級轉型。

---

<sup>12</sup>資料來源：經濟部工業局

<http://www.moeaidb.gov.tw/external/ctrl?PRO=executive.ExecutiveInfoList&page=5&cate=1840>

<sup>13</sup>資料來源：<http://sita.stars.org.tw/NewsShow.aspx?sty=02&cond=237&consult=1>

## 第三章 量化研究調查結果分析

### 一、調查概述

#### (一) 調查範圍及對象

此次的調查區域範圍為設籍在彰化縣，登記有案且仍在營業中之「汽車零件製造業」及「輪胎製造業」廠商，受訪對象為該廠商之雇主、管理階層或人事主管。

#### (二) 調查方式

本調查採人員「實地面訪」方式進行全面訪查。

#### (三) 調查日期

民國101年7月2日至8月21日。

#### (四) 有效樣本數

共完成有效樣本數307份，在95%信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 3.69\%$ 。

#### (五) 廠商名冊收集及建置

廠商名冊共543家，來源有二：

1. 中彰投區就業服務中心提供轄區內業者名單，扣除與汽車零組件製造業無關及停歇業等業者，共291家。
2. 精湛民調亦自經濟部工業局「工廠公示資料庫」中搜尋相關廠商名冊，但因其無細分類，僅能查詢到「汽車及其零件製造業」廠商，扣除與汽車零組件製造業無關、停歇業以及與中彰投區就業服務中心所提供名單重複者，共252家。

#### (六) 調查流程

##### 1. 事前聯絡拜訪及廠商資料清查

由本公司專業訪員進行全面電話聯絡及清查以確認：

- 該業者是否仍處於執業狀態。
- 與業者「負責人或人資主管」取得聯繫，說明本研究目的及相關調查項目，請業者協助完成本研究案。

## 2. 約定訪問時間正式進行訪問

- 訪問時由訪員逐題詢問受訪者，訪問結束後再次確認整份問卷的完整性。
- 問卷確認無誤後，致贈受訪者禮品，感謝其配合填答。

## (七) 問卷建檔及檢誤

資料建檔採用本公司「問卷調查系統」登錄回收問卷資料，以便即時且有效掌握問卷回收狀況。

### 1. 問卷整理及確認

面訪結束訪員需先檢查問卷，查閱回卷是否有漏答、字跡潦草、填寫不清楚或是邏輯矛盾之處。若有上述之問題，則由訪員立即當面進行補問，以確保資料之正確性。

若問卷回收後，仍發現有漏填、填列不全或語意不清之選項，將以電話回撥補問，以完成該問卷之調查。

### 2. 問卷建檔及複查

確認沒有漏填的問卷，將由專人以「問卷調查系統」負責建檔，另為確保建檔資料的正確性，每位建檔員將抽取50%建檔資料進行複查，若該建檔員錯誤率高於5%，則對其建檔資料進行全查並修正，以維護資料之正確性。

### 3. 問卷資料檢誤

針對邏輯較為複雜之問項，於資料輸入後，進程式檢誤的工作。若有資料矛盾或錯誤之情形，則再由訪問人員進行追蹤補問之工作，以校正錯誤之資料。

## (八) 調查項目

### 1. 公司基本資料

包括行業別、資本額、員工人數、受訪對象姓名及職稱等。

### 2. 受僱員工概況

包括主管、專業技術人員、行政事務人員、工員、派遣人員及外籍勞工等職類別之工作時間、加班狀況及薪資。

### 3.求才管道利用情形

- (1) 各職類別業者第一優先徵才管道及選擇該徵才的原因。
- (2) 各職類別業者其他徵才管道。

### 4.求職者條件及應具備專業技能

包括主管、專業技術人員、行政事務人員及工員等職類別，應具備的條件及專業技能。

### 5.求職者專業證照需求

包括主管、專業技術人員、行政事務人員及工員等職類別具有哪些專業證照對員工在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助。

### 6.工作環境對特定對象的適合度

工作環境是否適合中高齡者、身心障礙者、原住民、更生受保護人及應屆畢業生。

### 7.員工福利

業者所提供的各項員工福利制度。

### 8.教育訓練相關議題

- (1) 是否會不定期舉辦員工教育訓練。
- (2) 員工教育訓練對象及方式（採自行規劃訓練或至外訓單位上課）。
- (3) 教育訓練單位及課程。
- (4) 教育訓練經費、時間及人次。
- (5) 不會舉辦員工訓練的原因。
- (6) 是否需要政府提供專業技能訓練課程。
- (7) 需要政府提供專業技能訓練課程內容及不需要政府提供訓練服務的原因。

### 9.未來前景預期

- (1) 未來 1-3 年是否有增資擴廠計畫。
- (2) 未來 1-3 年是否有調薪計畫。
- (3) 對未來 1-3 年景氣預估。

### 10.未來人才需求狀況

- (1) 未來 1-2 年有無招募人才計畫。

- (2) 未來 1-2 年預計招募的人才類別、人數、工作時間、加班狀況、月休天數、起薪、專業技能要求及缺工原因。
- (3) 未來 1-2 年有無精簡員工計畫、精簡職類別及人數。
- (4) 招募員工有無面臨困難。

#### 11.對政府提供就業服務需求及相關建議

- (1) 是否需要政府提供就業服務。
- (2) 需要政府提供就業服務的種類。
- (3) 是否願意讓中彰投區就業服務中心或中區職業訓練中心進行實地參訪。
- (4) 對中彰投區就業服務中心及中區職業訓練中心相關建議事項。

### (九) 加權方法

為能確實推估母體實況，本研究實地面訪蒐集而來的原始資料，採用「事後分層加權法」，析言之，即是對調查樣本的「員工規模別」進行加權處理，使調查之樣本結構與母群結構完全一致，如此一來可使調查樣本更具代表性，更能如實反映母體結構。

### (十) 樣本結構

本次調查有效樣本加權前後之結構如下表：

表 3-1 樣本結構表

員工規模別	母體		加權前		加權後	
	廠商家數	比例	樣本數	比例	樣本數	比例
總計	543	100.0%	307	100.0%	307	100.0%
4 人(含)以下	172	31.7%	70	22.8%	97	31.7%
5-9 人	131	24.1%	76	24.8%	74	24.1%
10-29 人	148	27.3%	101	32.9%	84	27.3%
30 人以上	92	16.9%	60	19.5%	52	16.9%

## 二、調查樣本特性分析

### (一) 行業別

受訪廠商中，96.7%為汽車零件製造業，3.3%為輪胎業。

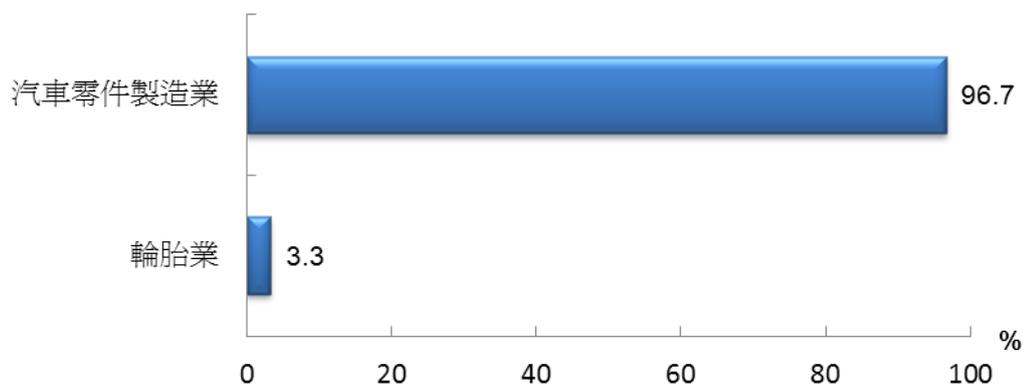


圖 3-1 受訪廠商「行業別」分布狀況 (n=307)

### (二) 資本額

受訪廠商資本額，50萬以下占22.3%，51-100萬占13.9%，101-300萬占12.3%，301-500萬占20.2%，501-1,000萬占11.9%，1,000萬以上占19.3%。

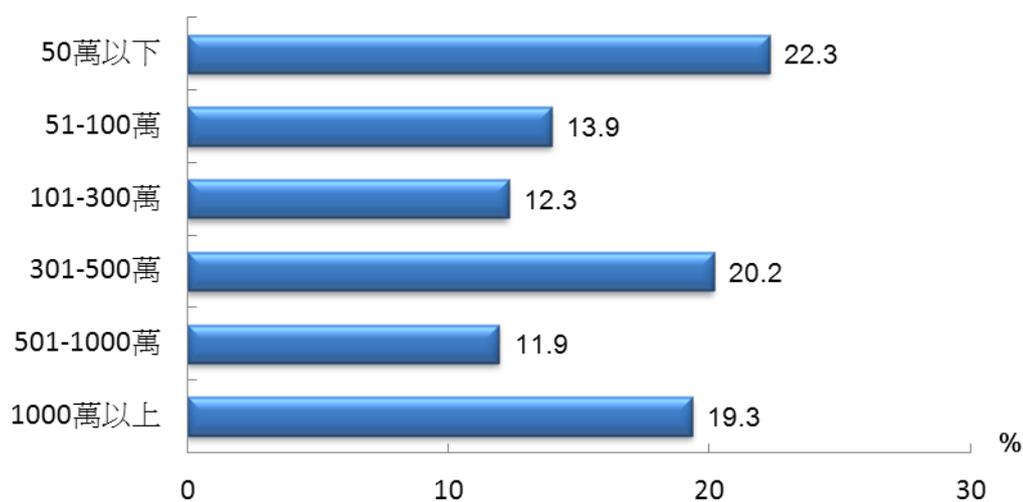


圖 3-2 受訪廠商「資本額」分布狀況 (n=307)

### (三) 成立年度

13.7%的受訪廠商在民國69年前就已經成立，成立迄今已30年以上，28.1%為民國70年至79年成立，成立迄今約20年至30年左右，28.9%為民國80年至89年成立，成立迄今約10年至20年左右，29.3%為民國90年以後成立，成立迄今約10年左右。

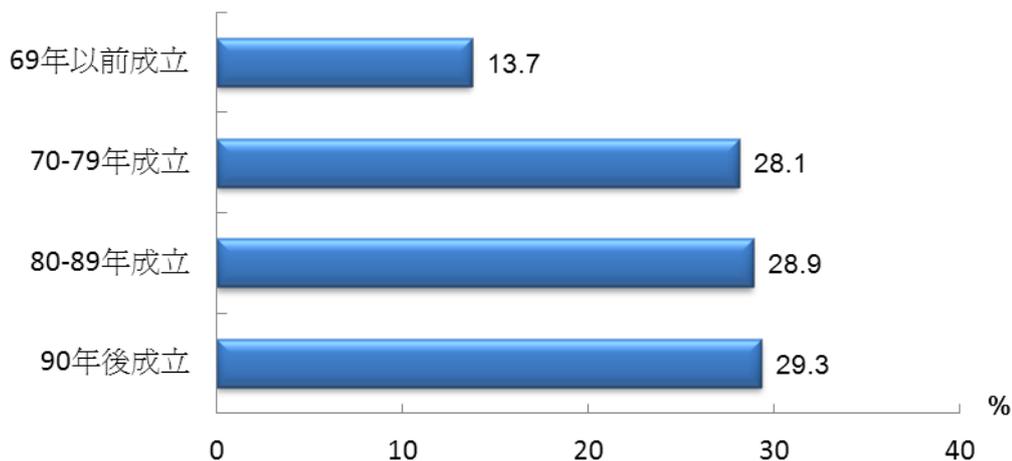


圖 3-3 受訪廠商「成立年度」分布狀況 (n=307)

### (四) 員工規模

受訪廠商員工規模，31.7%僱用4人(含)以下，24.1%僱用人數為5人至9人，27.3%僱用人數為10人至29人，16.9%僱用30人以上。

本次受訪廠商中員工規模最少的僅有1人，員工規模在千人以上的，計有正新橡膠、建大工業及帝寶工業。

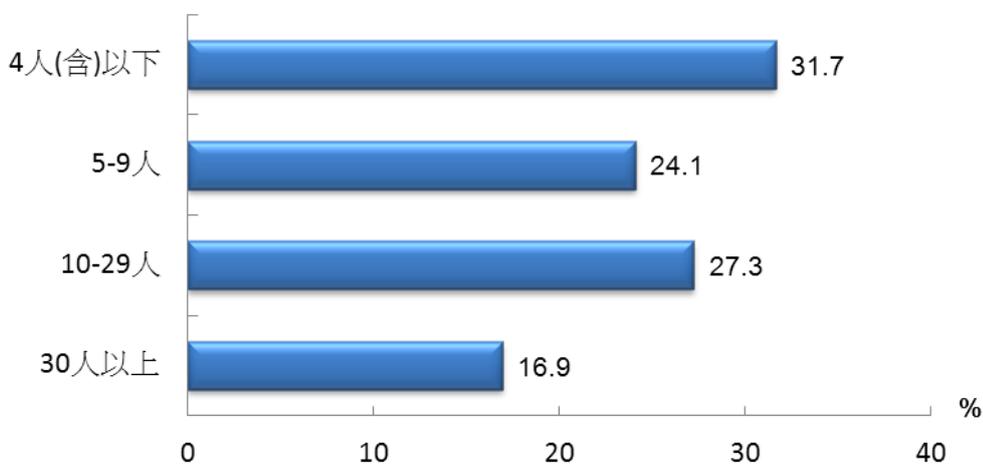


圖 3-4 受訪廠商「員工規模」分布狀況 (n=307)

### 三、受僱員工各職類別勞動條件

- 1.工作時間：除「派遣人員」及「外籍勞工」外，各職類的工作時間需求以日班居多，皆在八成八以上。
- 2.加班狀況：職類別為「派遣人員」及「外籍勞工」不需加班的比例在一成以下，「工員」35.3%不需加班，「行政事務人員」66.5%不需加班，「主管、專業技術人員」，不需加班的比例約為40.1%。
- 3.薪資水平：以「主管、專業技術人員」平均薪資較高（32,065元），「外籍勞工」平均薪資較低（19,583元），「行政事務人員」及「工員」平均薪資約在22,000元左右。

表 3-2 受僱員工各職類別勞動條件

項目	主管、 專業技術人員	行政 事務人員	工員	派遣人員	外籍勞工
樣本數	307	241	269	3	86
工作時間					
日班	97.0	99.0	88.0	74.7	75.0
夜班	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
輪班	3.0	1.0	12.0	25.3	24.1
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
加班狀況					
需加班	10.2	2.7	20.1	50.6	45.5
不需加班	40.1	66.5	35.3	0.0	6.1
不一定	49.7	30.8	44.6	49.4	48.4
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
聘用該職位薪資					
薪資(元)	32,065	22,218	22,876	28,023	19,583

## 四、求才管道利用情形

### (一) 徵求「主管、專業技術人員」的徵才管道及原因

#### 1. 優先及各項徵才管道

全體受訪廠商當中，65.4%有僱用主管、專業技術人員的需求，34.6%沒有僱用該職類別的需求。

徵求「主管、專業技術人員」，廠商會優先採用的徵才管道，首推「夾報」(31.9%)，其次為「人力銀行」(15.4%)及「自行招募培訓」(11.5%)，採用其他管道的比例皆不及10%。

至於徵求「主管、專業技術人員」各項管道部分<sup>14</sup>，「夾報」(46.3%)依然位居第一，其次為「親友推薦」(26.2%)、「公立就業服務機構」(25.9%)及「人力銀行」(25.7%)。

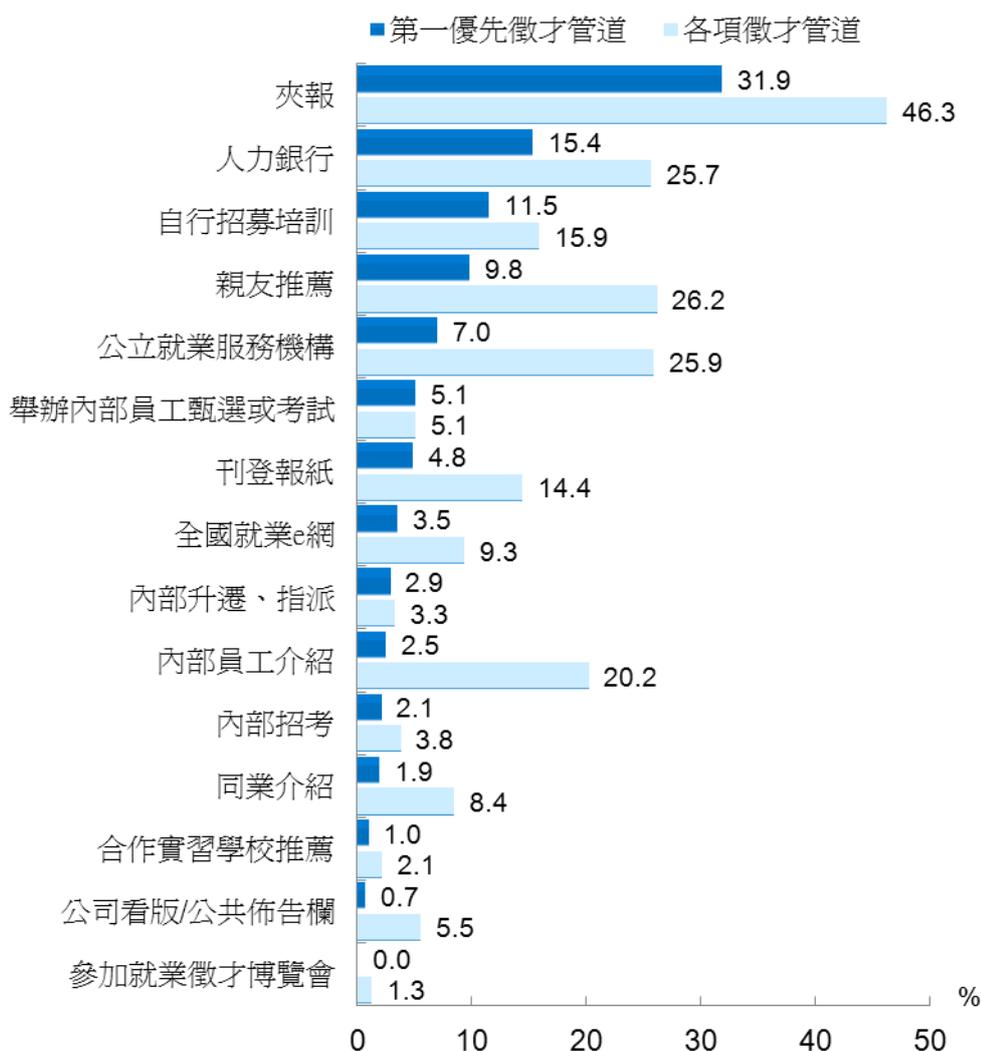


圖 3-5 徵求主管、專業技術人員的優先及各項徵才管道(n=201)

<sup>14</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 2. 優先選擇該徵才管道的原因

進一步詢問廠商優先選擇該徵才管道<sup>15</sup>的原因，分述如下：

### (1) 夾報

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「可快速招募到員工」及「可覓得在地人才」等。

### (2) 人力銀行：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才資料庫豐富及完整」、「人才較具專業度」及「求職者學經歷等資訊透明化」。

### (3) 自行招募培訓：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「可量身訂做符合公司需求的人才」。

### (4) 親友推薦：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「對公司狀況有一定的認識」、「人才品德較值得信賴」及「人才穩定性較高」等。

### (5) 公立就業服務機構：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才資料庫豐富及完整」、「人才經歷較豐富/有相關經驗」、「求職者學經歷等資訊透明化」、「徵才成本較低」、「公家機關較具公信力」、「在就服中心徵不到本勞者，可直接核給外勞」及「該徵才管道服務品質佳」等。

---

<sup>15</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-3 優先選擇該徵才管道徵求「主管、專業技術人員」原因交叉分析(n=201)

項目別	樣本數	可快速招募到員工	人才資料庫豐富及完整	人才較具專業度	可覓得在地人才	對公司狀況有一定的認識	人才品德較值得信賴	人才經驗較豐富/有相關經驗	人才穩定性較高	可量身訂做符合公司需求的人才	求職者學經歷等資訊透明化	徵才成本較低	刊登容易	公家機關較具公信力	在就服中心徵不到本勞者，可直接核給外勞	該徵才管道服務品質佳
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>34.8</b>	<b>16.7</b>	<b>16.0</b>	<b>11.2</b>	<b>10.0</b>	<b>10.0</b>	<b>8.7</b>	<b>7.2</b>	<b>6.9</b>	<b>3.3</b>	<b>2.9</b>	<b>1.7</b>	<b>0.9</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>
<b>【主管、專業技術人員】</b>																
<b>第一優先徵才管道</b>																
公立就業服務機構	14	5.9	44.0	12.1	11.8	0.0	0.0	12.1	5.9	0.0	12.4	12.8	0.0	5.9	6.9	6.2
自行招募培訓	23	15.6	4.2	19.5	0.0	7.8	6.0	4.2	6.0	52.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全國就業 e 網	7	62.0	35.9	24.6	0.0	0.0	0.0	0.0	12.3	0.0	0.0	11.8	0.0	13.9	0.0	0.0
人力銀行	31	27.6	56.4	24.8	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	11.1	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0
刊登報紙	10	40.5	17.5	24.5	9.0	0.0	0.0	0.0	9.0	0.0	0.0	0.0	8.6	0.0	0.0	0.0
夾報	64	71.1	7.6	2.8	29.9	0.0	0.0	1.3	8.1	0.0	0.0	5.0	2.8	0.0	0.0	0.0
內部員工介紹	5	0.0	0.0	16.6	0.0	39.0	61.0	0.0	47.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
同業介紹	4	0.0	0.0	77.8	0.0	0.0	0.0	78.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
親友推薦	20	9.4	0.0	12.0	4.2	28.2	61.1	7.1	15.5	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合作實習學校推薦	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
公司看版/公共佈告欄	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
內部招考	4	0.0	0.0	20.5	0.0	79.5	0.0	0.0	0.0	40.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
舉辦內部員工甄選或考試	10	0.0	0.0	33.2	0.0	33.2	8.5	58.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
內部升遷、指派	6	0.0	0.0	15.0	0.0	68.9	29.9	46.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

## (二) 徵求「行政事務人員」的徵才管道及原因

### 1. 優先及各項徵才管道

全體受訪廠商當中，57.3%有僱用行政事務人員的需求，42.7%沒有僱用該職類別的需求。

徵求「行政事務人員」，廠商會優先採用的徵才管道，首推「夾報」(38.2%)，其次為「人力銀行」(20.2%)及「親友推薦」(13.4%)，採用其他管道的比例皆不及10%。

至於徵求「行政事務人員」各項管道部分<sup>16</sup>，「夾報」(58.5%)依然位居第一，其次為「人力銀行」(30.2%)、「親友推薦」(29.8%)及「公立就業服務機構」(27.8%)。

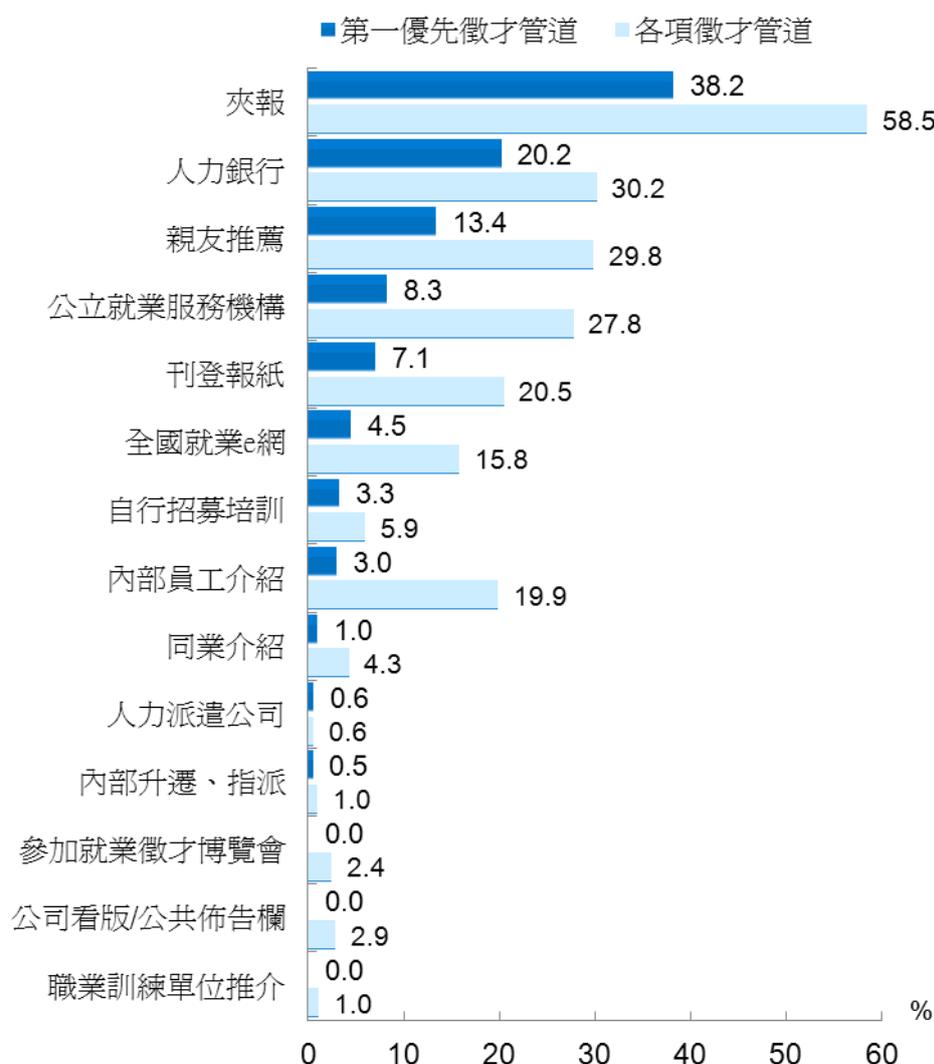


圖 3-6 徵求行政事務人員的優先及各項徵才管道(n=176)

<sup>16</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 2. 優先選擇該徵才管道的原因

進一步詢問廠商優先選擇該徵才管道<sup>17</sup>的原因，分述如下：

### (1) 夾報：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「可快速招募到員工」、「可覓得在地人才」及「人才穩定性較高」等。

### (2) 人力銀行：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才資料庫豐富及完整」、「人才較具專業度」及「求職者學經歷等資訊透明化」。

### (3) 親友推薦：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才穩定性較高」、「人才品德較值得信賴」及「對公司狀況有一定的認識」等。

### (4) 公立就業服務機構：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才資料庫豐富及完整」、「求職者學經歷等資訊透明化」、「徵才成本較低」、「公家機關較具公信力」及「該徵才管道服務品質佳」等。

---

<sup>17</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-4 優先選擇該徵才管道徵求「行政事務人員」原因交叉分析(n=176)

項目別	樣本數	可快速 招募到 員工	人才資 料庫豐 富及完 整	可覓得 在地人 才	人才穩 定性較 高	人才品 德較值 得信賴	人才較 具專業 度	對公司狀 況有一定 的認識	求職者學 經歷等資 訊透明化	徵才成 本較低	刊登 容易	人才經歷 較豐富/ 有相關經 驗	可量身訂 做符合公 司需求的 人才	公家機 關較具 公信力	該徵才 管道服 務品質 佳
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>38.5</b>	<b>22.6</b>	<b>15.7</b>	<b>12.0</b>	<b>9.5</b>	<b>8.3</b>	<b>3.5</b>	<b>3.3</b>	<b>3.0</b>	<b>2.5</b>	<b>2.4</b>	<b>1.8</b>	<b>1.0</b>	<b>0.5</b>
<b>【行政事務人員】</b>															
<b>第一優先徵才管道</b>															
公立就業服務機構	15	24.0	42.1	0.0	0.0	0.0	9.5	0.0	12.7	6.7	0.0	0.0	0.0	5.7	6.0
自行招募培訓	6	31.3	0.0	15.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.9	53.6	0.0	0.0
全國就業 e 網	8	55.7	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.5	0.0	0.0	0.0	12.3	0.0
人力銀行	36	27.6	58.6	0.0	0.0	0.0	24.1	0.0	7.2	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0
刊登報紙	12	58.6	14.8	13.3	20.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0
夾報	67	58.2	11.2	31.9	19.0	0.0	2.5	0.0	0.0	2.5	4.1	1.4	0.0	0.0	0.0
內部員工介紹	5	0.0	0.0	18.3	34.5	65.5	15.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
同業介紹	2	48.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	48.9	0.0	0.0	0.0	51.1	0.0	0.0	0.0
親友推薦	24	4.1	0.0	7.2	17.1	56.1	9.4	19.2	5.9	4.1	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0
人力派遣公司	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
內部升遷、指派	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

### (三) 徵求「工員」的徵才管道及原因

#### 1. 優先及各項徵才管道

全體受訪廠商當中，81.4%有僱用工員的需求，18.6%沒有僱用該職類別的需求。

徵求「工員」，廠商會優先採用的徵才管道，首推「夾報」（47.7%），其次為「親友推薦」（12.5%）及「公立就業服務機構」（12.0%），採用其他管道的比例皆不及10%。

至於徵求「工員」各項管道部分<sup>18</sup>，「夾報」（66.6%）依然位居第一，其次為「公立就業服務機構」（32.8%）、「親友推薦」（29.5%）、「內部員工介紹」（22.0%）及「刊登報紙」（21.1%）。

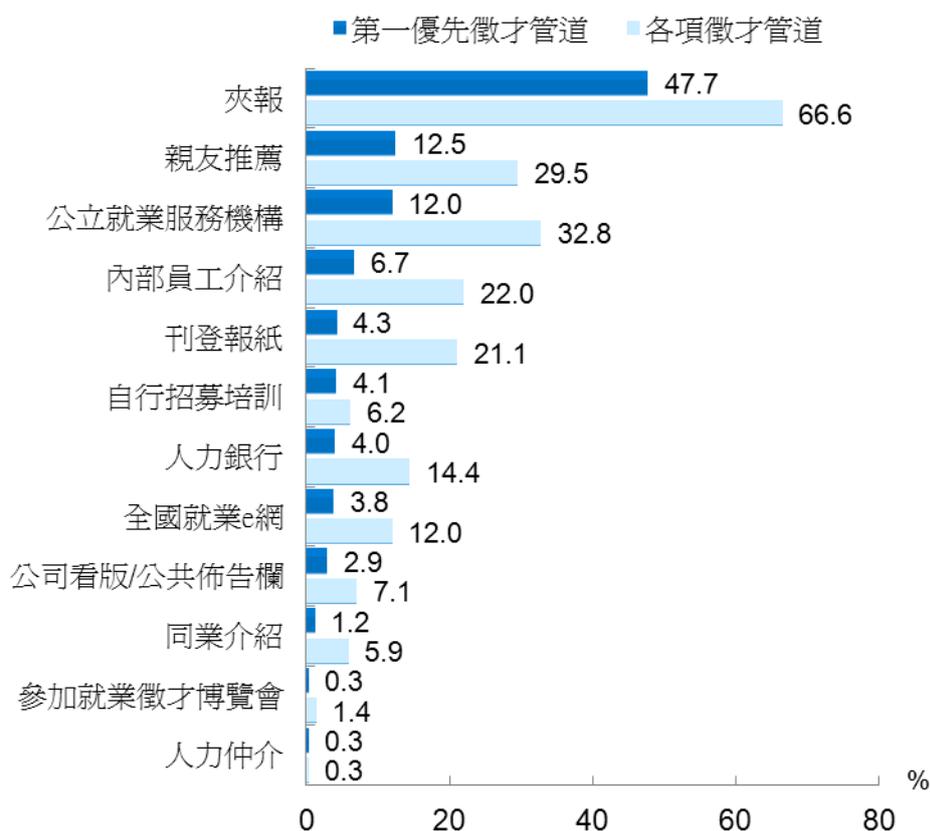


圖 3-7 徵求工員的優先及各項徵才管道 (n=250)

<sup>18</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 2. 優先選擇該徵才管道的原因

進一步詢問廠商優先選擇該徵才管道<sup>19</sup>的原因，分述如下：

### (1) 夾報：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「可快速招募到員工」及「可覓得在地人才」等。

### (2) 親友推薦：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才穩定性較高」、「人才品德較值得信賴」、「對公司狀況有一定的認識」及「求職者學經歷等資訊透明化」等。

### (3) 公立就業服務機構：

與整體比例相比，選擇該管道比例較高的原因為：「人才資料庫豐富及完整」、「徵才成本較低」、「人才較具專業度」、「鄰近就服站，就近使用」及「在就服中心徵不到本勞者，可直接核給外勞」等。

---

<sup>19</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-5 優先選擇該徵才管道徵求「工員」原因交叉分析(n=250)

項目別	樣本數	可快速 招募到員工	可覓得 在地人才	人才 穩定性較高	人才資料庫 豐富及完整	人才品德 較值得信賴	徵才成 本較低	人才較 具專業度	對公司狀況 有一定的認識
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>42.2</b>	<b>22.9</b>	<b>16.5</b>	<b>12.7</b>	<b>11.0</b>	<b>5.5</b>	<b>3.8</b>	<b>3.3</b>
<b>【工員】</b>									
<b>第一優先徵才管道</b>									
公立就業服務機構	30	14.9	14.9	5.5	34.9	0.0	20.9	10.3	0.0
自行招募培訓	10	17.4	8.4	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0
全國就業 e 網	10	45.9	0.0	0.0	61.7	0.0	17.8	0.0	0.0
人力銀行	10	19.3	0.0	0.0	50.5	0.0	13.8	8.2	0.0
刊登報紙	11	59.1	15.9	15.9	17.2	0.0	0.0	0.0	0.0
夾報	119	62.9	37.3	15.2	7.1	0.7	2.0	2.2	0.0
內部員工介紹	17	5.2	5.9	29.6	0.0	53.4	0.0	13.3	16.1
同業介紹	3	0.0	0.0	26.9	0.0	45.0	0.0	0.0	71.9
親友推薦	31	16.4	8.9	44.9	0.0	52.5	0.0	0.0	10.7
公司看版/公共佈告欄	7	63.2	25.4	0.0	0.0	0.0	26.9	0.0	0.0
參加就業徵才博覽會	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
人力仲介	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

表 3-5(續)優先選擇該徵才管道徵求「工員」原因交叉分析(n=250)

項目別	樣本數	可量身訂 做符合公 司需求的人 才	刊登 容易	人才經歷 較豐富/有 相關經驗	較易找 到基層 員工	求職者 學經歷 等資訊 透明化	公家機 關較具 公信力	鄰近就 服站，就 近使用	在就服中心 徵不到本勞 者，可直接 核給外勞	該徵才管 道服務品 質佳	方便能與 外籍勞工 溝通
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>2.7</b>	<b>2.7</b>	<b>2.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>
<b>【工員】</b>											
<b>第一優先徵才管道</b>											
公立就業服務機構	30	0.0	0.0	0.0	2.9	3.2	2.8	4.6	3.2	2.9	0.0
自行招募培訓	10	66.2	0.0	9.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全國就業 e 網	10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.2	0.0	0.0	0.0	0.0
人力銀行	10	0.0	8.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
刊登報紙	11	0.0	0.0	0.0	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
夾報	119	0.0	4.2	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
內部員工介紹	17	0.0	0.0	18.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
同業介紹	3	0.0	0.0	28.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
親友推薦	31	0.0	0.0	0.0	0.0	7.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
公司看版/公共佈告欄	7	0.0	11.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
參加就業徵才博覽會	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
人力仲介	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

## 五、各職類別求職者所需具備的條件及專業技能

### (一) 主管、專業技術人員

1. 就業條件：主管及專業技術人員所需求的就業條件<sup>20</sup>，主要需具備「領導統馭能力」、「溝通表達能力」、「具學習意願」、「團隊合作能力」、「有耐心」及「心思細膩」等特質。
2. 專業技能：在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「相關工作經驗」、具「機械設備操作」技能、「相關學歷或科系畢業」及「識圖、繪圖能力」等條件，另有2.9%表示沒有任何考量條件。

表 3-6 主管、專業技術人員所需具備的條件及專業技能(n=307)

管理、態度面向	比例	專業技能面向	比例	專業技能面向	比例
領導統馭能力	42.8	<b>學經歷及證照</b>		<b>設計能力</b>	
溝通表達能力	38.4	相關工作經驗	44.9	識圖、繪圖能力	10.3
具學習意願	35.4	相關學歷或科系畢業	12.5	產品設計研發能力	7.6
團隊合作能力	29.6	專業證照	4.7	廣告設計、平面設計	0.3
有耐心	28.5	<b>電腦及帳務相關技能</b>		<b>機械操作、電機原理</b>	
心思細膩	27.9	電腦文書處理能力	9.6	機械設備操作	19.0
忍受挫折力	18.6	程式設計、撰寫	2.5	機械組立、組裝	7.5
體能狀況	11.6	會計帳務處理能力	2.4	焊接、熔接	7.5
可配合輪班、值班	11.2	網站、資料庫管理能力	2.1	沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	5.9
離家近/在地人士	10.2	<b>行銷相關技能</b>		電機、機械、水電設備維修保養	4.9
		業務行銷能力	5.4	機械設計能力	4.7
		通路開發	2.7	基本電學、電機概念	3.5
		企畫文案撰寫能力	1.9	車輛維修保養	1.8
		<b>駕駛能力</b>		板金	1.3
		小客貨車駕駛	8.1	烤漆、電鍍、噴漆	1.2
		推高機行駛及裝卸操作	5.0	基本化學、化工原理	0.3
		機車駕駛	3.1	鉗工基本操作、機修、裝配技術	0.3
		大客貨車駕駛	1.5		
		<b>語文能力</b>		<b>其他</b>	
		英文書信讀寫能力	6.8	沒有徵求此類員工需求	9.6
		日文書信讀寫能力	1.1	沒有任何考量項目	2.9
		其他語言	0.3		

<sup>20</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (二) 行政事務人員

1. 就業條件：行政事務人員所需求的就業條件<sup>21</sup>，主要需具備「心思細膩」、「具學習意願」、「溝通表達能力」、「有耐心」及「團隊合作能力」等特質。
2. 專業技能：在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「電腦文書處理能力」、「會計帳務處理能力」、「相關工作經驗」及「相關學歷或科系畢業」等條件，另有2.2%表示沒有任何考量條件。

表 3-7 行政事務人員所需具備的條件及專業技能(n=307)

管理、態度面向	比例	專業技能面向	比例	專業技能面向	比例
心思細膩	27.2	<b>學經歷及證照</b>		<b>語文能力</b>	
具學習意願	22.4	相關工作經驗	26.3	英文書信讀寫能力	6.4
溝通表達能力	17.4	相關學歷或科系畢業	10.8	日文書信讀寫能力	0.3
有耐心	13.7	專業證照	2.7	<b>設計能力</b>	
團隊合作能力	10.7	<b>電腦及帳務相關技能</b>		識圖、繪圖能力	4.3
忍受挫折力	8.2	電腦文書處理能力	50.6	產品設計研發能力	1.4
領導統馭能力	4.8	會計帳務處理能力	40.1	廣告設計、平面設計	1.1
離家近/在地人士	4.3	網站、資料庫管理能力	3.7	<b>機械操作、電機原理</b>	
可配合輪班、值班	3.5	程式設計、撰寫	1.7	機械組立、組裝	1.3
體能狀況	1.6	<b>行銷相關技能</b>		沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	0.9
有責任感/品德操守佳	0.6	業務行銷能力	4.3	機械設備操作	0.9
		企畫文案撰寫能力	1.0	基本化學、化工原理	0.3
		通路開發	0.8	<b>其他</b>	
		<b>駕駛能力</b>		沒有徵求此類員工需求	19.3
		小客貨車駕駛	3.4	沒有任何考量項目	2.2
		機車駕駛	2.9		
		推高機行駛及裝卸操作	0.6		

<sup>21</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

### (三) 工員

- 1.就業條件：工員所需求的就業條件<sup>22</sup>，主要需具備「學習意願」、「有耐心」、「體能狀況佳」、「可配合輪班、值班」、「忍受挫折力」及「離家近/在地人士」等特質。
- 2.專業技能：在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「機械設備操作能力」、「相關工作經驗」及「機械組立、組裝能力」等條件，另有2.0%表示沒有任何考量條件。

表 3-8 工員所需具備的條件及專業技能(n=307)

管理、態度面向	比例	專業技能面向	比例	專業技能面向	比例
具學習意願	47.0	<b>學經歷及證照</b>		<b>機械操作、電機原理</b>	
有耐心	39.9	相關工作經驗	19.0	機械設備操作	20.2
體能狀況	29.0	相關學歷或科系畢業	4.9	機械組立、組裝	12.5
可配合輪班、值班	25.1	專業證照	1.6	焊接、熔接	5.9
忍受挫折力	23.8	<b>電腦及帳務相關技能</b>		沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	5.2
離家近/在地人士	21.5	電腦文書處理能力	0.6	車輛維修保養	2.8
團隊合作能力	18.7	<b>駕駛能力</b>		電機、機械、水電設備維修保養	2.0
心思細膩	16.3	推高機行駛及裝卸操作	8.6	板金	1.8
溝通表達能力	10.8	小客貨車駕駛	7.2	機械設計能力	1.5
領導統馭能力	4.3	機車駕駛	5.7	烤漆、電鍍、噴漆	1.4
有責任感/品德操守佳	0.6	大客貨車駕駛	1.1	基本電學、電機概念	0.8
		<b>設計能力</b>		基本化學、化工原理	0.6
		識圖、繪圖能力	2.2	橡膠硫化	0.5
		廣告設計、平面設計	0.3	鉗工基本操作、機修、裝配技術	0.3
				<b>其他</b>	
				沒有徵求此類員工需求	9.5
				沒有任何考量項目	2.0

<sup>22</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 六、各職類別專業證照需求

### (一) 主管、專業技術人員

全體受訪廠商中，認為若取得「勞工安全管理」、「勞工衛生管理」、「機械製圖」、「堆高機操作」、「車床工」、「電銲-一般手工電銲」等證照<sup>23</sup>，對主管、專業技術人員在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助，但也有58.4%的廠商表示不需要取得任何證照。

表 3-9 主管、專業技術人員專業證照需求(n=307)

專業證照	比例	專業證照	比例
<b>汽車修護類</b>		<b>電機類</b>	
【01900】汽車修護	2.5	【04000】配電線路裝修	2.3
【02700】重機械修護	0.3	【03300】旋轉電器裝修	0.3
<b>銲接、配管類</b>		【03400】旋轉電機裝線	0.3
【00401】電銲-一般手工電銲	6.6	【07400】配電電纜裝修	0.3
【00402】電銲-專業材料	1.6	<b>板金、工具類</b>	
【00500】氣銲	1.4	【00200】車床工	6.8
【09100】氬氣鎢極電銲	0.6	【02500】銑床工	5.1
【00403】電銲-半自動銲	0.3	【02400】沖壓模具工	5.0
<b>電子類</b>		【10900】電腦數值控制銑床工	2.2
【01300】工業配線	0.9	【14100】塑膠射出模具	1.3
【02801】工業電子-數位電子	0.9	【07500】電腦數值控制車床工	1.2
【02803】工業電子-電力電子	0.6	【15300】汽車車體板金	1.1
【03600】工業儀器	0.6	【14200】塑膠射出成型	0.9
【11500】儀表電子	0.6	【14300】塑膠押出成型	0.7
【02800】工業電子	0.5	【01700】打型板金工	0.6
		【01400】板金	0.3

<sup>23</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-9(續) 主管、專業技術人員專業證照需求(n=307)

專業證照	比例	專業證照	比例
<b>機械製造類</b>		<b>鍋爐操作、修護類</b>	
【00600】機械製圖	7.4	【16600】鍋爐操作	1.1
【15200】電腦輔助立體製圖	4.5	<b>製造管理類</b>	
【11200】電腦輔助機械製圖	4.3	【10100】勞工安全管理	13.4
【08300】精密機械工	1.5	【10200】勞工衛生管理	10.8
【01100】鑄造工	0.9	<b>財務會計類</b>	
【00300】鉗工	0.5	【14900】會計事務	0.8
【01500】冷作	0.3	<b>電腦軟體應用及硬體裝修</b>	
【02200】平面磨床工	0.3	【11800】電腦軟體應用	3.1
【03800】電鍍	0.3	【11900】電腦軟體設計	0.9
【03700】金屬塗裝	0.3	【12000】電腦硬體裝修	0.5
【05500】齒輪製造	0.3	<b>國際語言類</b>	
【03701】塗裝-金屬塗裝	0.3	【30001】英語相關證照	3.6
<b>重機械操作類</b>		【30002】日語相關證照	0.6
【15100】堆高機操作	7.3	<b>其他</b>	
【06100】固定式起重機操作	3.6	高壓熱鍛技術證照	0.3
【06200】移動式起重機操作	1.5	不需取得任何證照	58.4
【06101】固定式起重機-架空式	0.6		
【06102】固定式起重機-伸臂式	0.6		

## (二) 行政事務人員

全體受訪廠商中，認為若取得「電腦軟體應用」、「會計事務」等證照<sup>24</sup>，對行政事務人員在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助。但也有53.8%的廠商表示不需要取得任何證照。

表 3-10 行政事務人員專業證照需求(n=307)

專業證照	比例	專業證照	比例
<b>電子類</b>		<b>財務會計類</b>	
【02801】工業電子-數位電子	0.3	【14900】會計事務	18.9
<b>板金、工具類</b>		<b>電腦軟體應用及硬體裝修</b>	
【14100】塑膠射出模具	0.3	【11800】電腦軟體應用	19.2
【14200】塑膠射出成型	0.3	【11900】電腦軟體設計	0.3
<b>機械製造類</b>		【12000】電腦硬體裝修	0.8
【00600】機械製圖	1.0	<b>國際語言類</b>	
【15200】電腦輔助立體製圖	0.6	【30001】英語相關證照	4.4
【11200】電腦輔助機械製圖	0.6	【30002】日語相關證照	0.3
【08000】氣壓	0.3	<b>其他</b>	
【07900】油壓	0.3	CPR 心肺復甦術證照	0.3
<b>重機械操作類</b>		沒有此類員工	18.1
【15100】堆高機操作	0.8	不需取得任何證照	53.8
<b>製造管理類</b>			
【10200】勞工衛生管理	1.7		
【10100】勞工安全管理	1.4		

<sup>24</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (三) 工員

全體受訪廠商中，認為若取得「堆高機操作」、「固定式起重機操作」、「車床工」等證照<sup>25</sup>，對工員在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助。但也有67.2%的廠商表示不需要取得任何證照。

表 3-11 工員專業證照需求(n=307)

專業證照	比例	專業證照	比例
<b>汽車修護類</b>		<b>【07900】油壓</b>	0.6
【01900】汽車修護	1.2	<b>【15200】電腦輔助立體製圖</b>	0.6
<b>銲接、配管類</b>		<b>【01100】鑄造工</b>	0.6
【00401】電銲-一般手工電銲	3.1	<b>【05500】齒輪製造</b>	0.3
【00500】氣銲	0.8	<b>【03701】塗裝-金屬塗裝</b>	0.3
【00402】電銲-專業材料	0.6	<b>【08300】精密機械工</b>	0.3
【09100】氬氣鎢極電銲	0.3	<b>重機械操作類</b>	
<b>電子類</b>		<b>【15100】堆高機操作</b>	9.9
【01300】工業配線	0.6	<b>【06100】固定式起重機操作</b>	5.2
【02801】工業電子-數位電子	0.3	<b>【06200】移動式起重機操作</b>	2.7
<b>電機類</b>		<b>【06101】固定式起重機-架空式</b>	1.4
【04000】配電線路裝修	1.2	<b>【06300】人字臂起重桿操作</b>	0.3
<b>板金、工具類</b>		<b>【06102】固定式起重機-伸臂式</b>	0.3
【00200】車床工	4.1	<b>鍋爐操作、修護類</b>	
【02400】沖壓模具工	2.7	<b>【16200】鍋爐裝修</b>	0.3
【02500】銑床工	2.3	<b>【16600】鍋爐操作</b>	0.3
【10900】電腦數值控制銑床工	0.5	<b>製造管理類</b>	
【14100】塑膠射出模具	0.3	<b>【10100】勞工安全管理</b>	0.5
【15300】汽車車體板金	0.3	<b>電腦軟體應用及硬體裝修</b>	
【07500】電腦數值控制車床工	0.3	<b>【11800】電腦軟體應用</b>	0.6
【14200】塑膠射出成型	0.3	<b>其他</b>	
<b>機械製造類</b>		灌注機操作技能	0.3
【00600】機械製圖	1.4	沒有此類員工	9.7
【00300】鉗工	1.1	不需取得任何證照	67.2
【11200】電腦輔助機械製圖	0.7		

<sup>25</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 七、工作環境對各類特定對象適合度

### (一) 中高齡者

35.1%受訪廠商表示工作環境適合中高齡者（7.2%表示非常適合，27.9%有點適合），64.9%表示不適合（48.6%不太適合，16.3%表示完全不適合）。

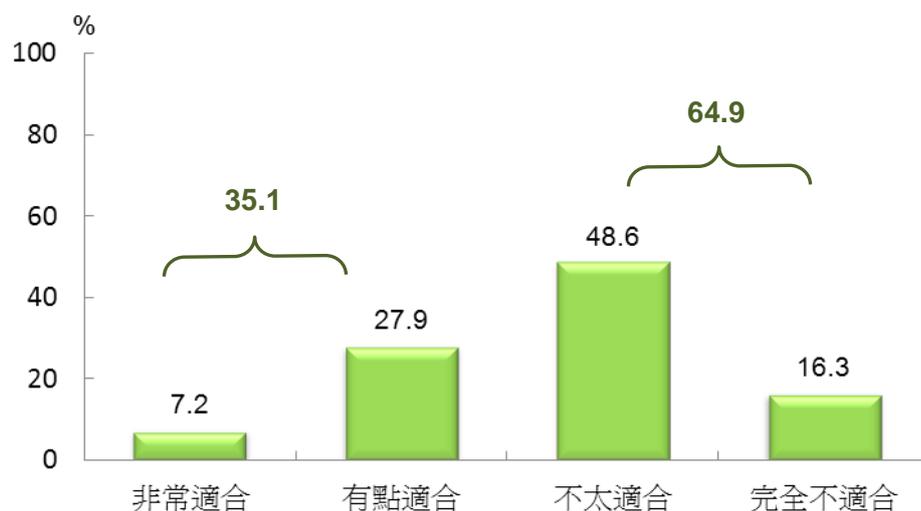


圖 3-8 工作環境對「中高齡者」適合度(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模對此議題的看法無顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。

表 3-12 工作環境對「中高齡者」適合度交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	適合			不適合			總計
		小計	非常適合	有點適合	小計	不太適合	完全不適合	
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>35.1</b>	<b>7.2</b>	<b>27.9</b>	<b>64.9</b>	<b>48.6</b>	<b>16.3</b>	<b>100.0</b>
按員工人數分								
4人(含)以下	97	31.4	8.6	22.9	68.6	44.3	24.3	100.0
5-9人	74	30.3	3.9	26.3	69.7	57.9	11.8	100.0
10-29人	84	40.6	9.9	30.7	59.4	45.5	13.9	100.0
30人以上	52	40.0	5.0	35.0	60.0	48.3	11.7	100.0
按行業別分	a							
汽車零件製造業	297	34.4	7.5	26.9	65.6	48.8	16.9	100.0
輪胎業	10	56.1	0.0	56.1	43.9	43.9	0.0	100.0

## (二) 身心障礙者

17.9%受訪廠商表示工作環境適合身心障礙者（0.3%表示非常適合，17.6%有點適合），82.1%表示不適合（44.1%不太適合，38.0%表示完全不適合）。

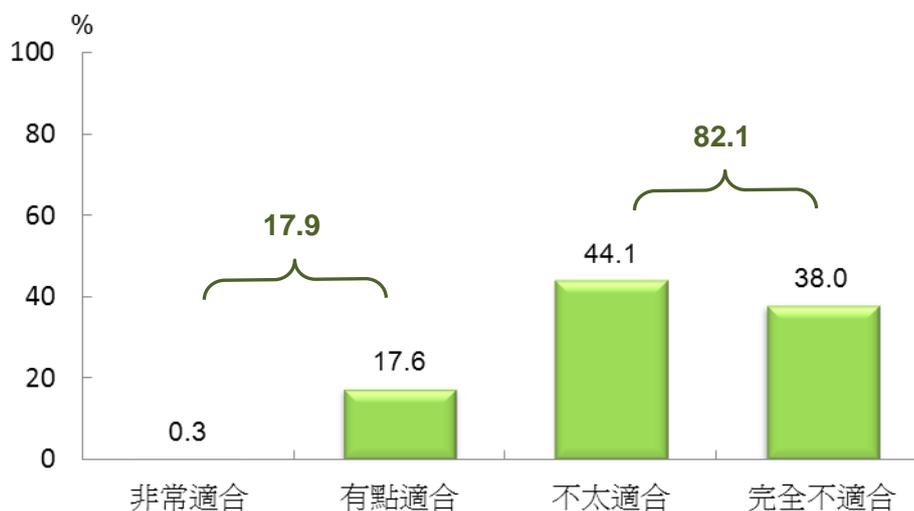


圖 3-9 工作環境對「身心障礙者」適合度(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模對此議題的看法有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：與整體比例相比，30人以上的廠商表示工作環境適合僱用身心障礙者的比例為41.7%，明顯較高。從交叉分析看來，員工規模愈高的廠商，認為工作環境適合僱用身心障礙者的比例就愈高。

表 3-13 工作環境對「身心障礙者」適合度交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	適合			不適合			總計
		小計	非常適合	有點適合	小計	不太適合	完全不適合	
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>17.9</b>	<b>0.3</b>	<b>17.6</b>	<b>82.1</b>	<b>44.1</b>	<b>38.0</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分								
4人(含)以下	97	7.1	0.0	7.1	92.9	47.1	45.7	100.0
5-9人	74	13.2	1.3	11.8	86.8	43.4	43.4	100.0
10-29人	84	19.8	0.0	19.8	80.2	40.6	39.6	100.0
30人以上	52	41.7	0.0	41.7	58.3	45.0	13.3	100.0
按行業別分								
汽車零件製造業	297	16.3	0.3	16.0	83.7	44.4	39.3	100.0
輪胎業	10	65.1	0.0	65.1	34.9	34.9	0.0	100.0

## (三) 原住民

69.5%受訪廠商表示工作環境適合原住民（22.0%表示非常適合，47.5%有點適合），30.5%表示不適合（22.0%不太適合，8.5%表示完全不適合）。

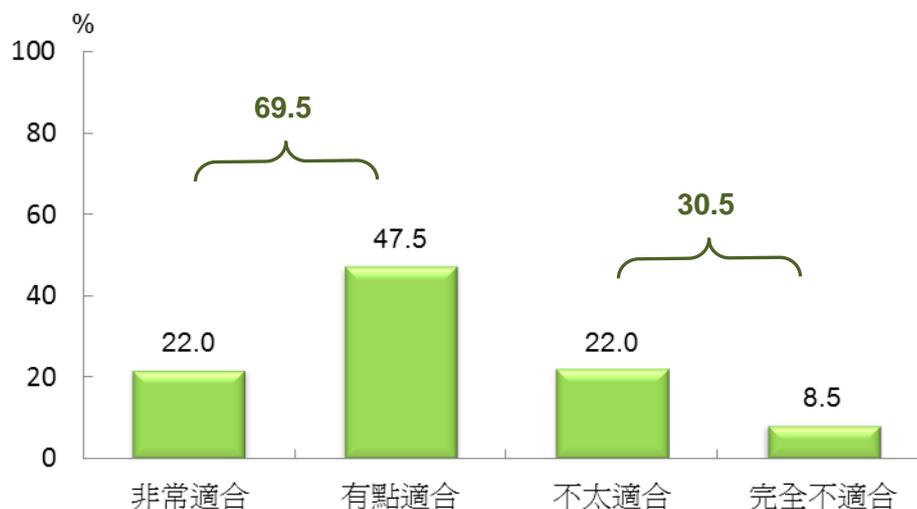


圖 3-10 工作環境對「原住民」適合度(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模對此議題的看法有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：與整體比例相比，10人以上的廠商表示工作環境適合僱用原住民的比例皆在77.2%以上，明顯較高。從交叉分析看來，員工規模愈高的廠商，認為工作環境適合僱用原住民的比例就愈高。

表 3-14 工作環境對「原住民」適合度交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	適合			不適合			總計
		小計	非常適合	有點適合	小計	不太適合	完全不適合	
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>69.5</b>	<b>22.0</b>	<b>47.5</b>	<b>30.5</b>	<b>22.0</b>	<b>8.5</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	***							
4人(含)以下	97	51.4	12.9	38.6	48.6	35.7	12.9	100.0
5-9人	74	73.7	19.7	53.9	26.3	15.8	10.5	100.0
10-29人	84	77.2	27.7	49.5	22.8	16.8	5.9	100.0
30人以上	52	85.0	33.3	51.7	15.0	13.3	1.7	100.0
按行業別分	a							
汽車零件製造業	297	69.3	21.9	47.4	30.7	21.9	8.8	100.0
輪胎業	10	74.7	25.7	49.0	25.3	25.3	0.0	100.0

#### (四) 更生受保護人

29.8%受訪廠商表示工作環境適合更生受保護人(4.3%表示非常適合,25.5%有點適合),70.2%表示不適合(49.1%不太適合,21.1%表示完全不適合)。

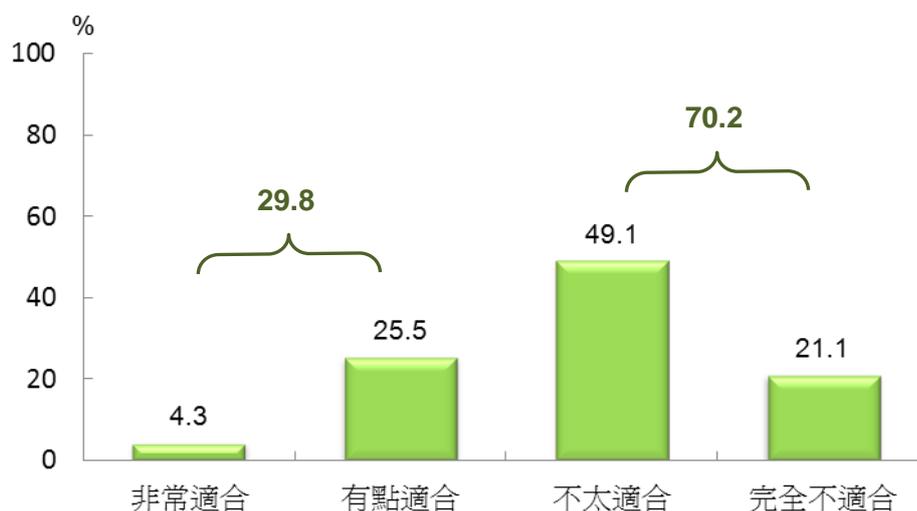


圖 3-11 工作環境對「更生受保護人」適合度(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現,不同的員工規模對此議題的看法有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5,卡方檢定不具統計意義,故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下:

員工規模:與整體比例相比,10人以上的廠商表示工作環境適合僱用更生受保護人的比例皆在36.6%以上,明顯較高。從交叉分析看來,員工規模愈高的廠商,認為工作環境適合僱用更生受保護人的比例就愈高。

表 3-15 工作環境對「更生受保護人」適合度交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	適合			不適合			總計
		小計	非常適合	有點適合	小計	不太適合	完全不適合	
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>29.8</b>	<b>4.3</b>	<b>25.5</b>	<b>70.2</b>	<b>49.1</b>	<b>21.1</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	*							
4人(含)以下	97	20.0	5.7	14.3	80.0	51.4	28.6	100.0
5-9人	74	28.9	1.3	27.6	71.1	46.1	25.0	100.0
10-29人	84	36.6	4.0	32.7	63.4	45.5	17.8	100.0
30人以上	52	38.3	6.7	31.7	61.7	55.0	6.7	100.0
按行業別分	a							
汽車零件製造業	297	28.9	4.2	24.7	71.1	49.3	21.8	100.0
輪胎業	10	56.1	8.6	47.6	43.9	43.9	0.0	100.0

## (五) 應屆畢業生

88.3%受訪廠商表示工作環境適合應屆畢業生（41.5%表示非常適合，46.8%有點適合），11.7%表示不適合（9.6%不太適合，2.1%表示完全不適合）。

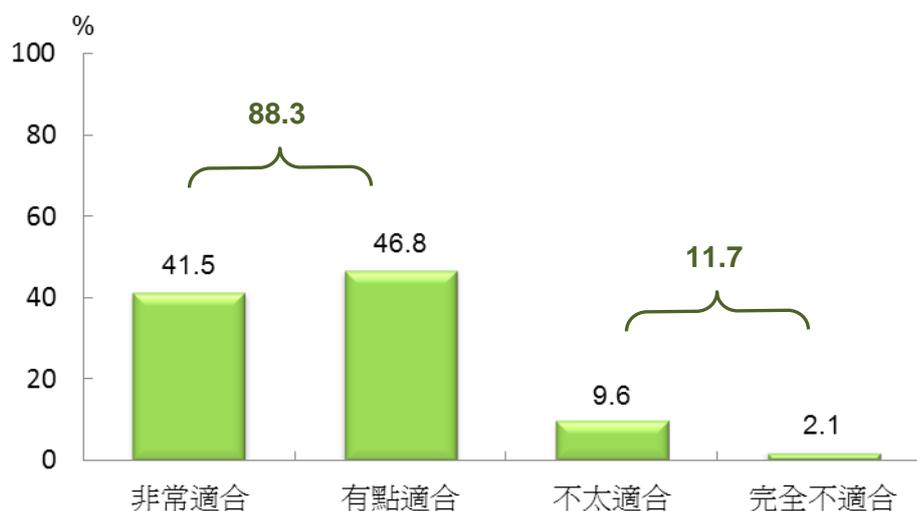


圖 3-12 工作環境對「應屆畢業生」適合度(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模及行業別，因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。

表 3-16 工作環境對「應屆畢業生」適合度交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	適合			不適合			總計
		小計	非常適合	有點適合	小計	不太適合	完全不適合	
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>88.3</b>	<b>41.5</b>	<b>46.8</b>	<b>11.7</b>	<b>9.6</b>	<b>2.1</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分								100.0
4人(含)以下	a 97	87.1	31.4	55.7	12.9	10.0	2.9	100.0
5-9人	74	85.5	42.1	43.4	14.5	11.8	2.6	100.0
10-29人	84	91.1	48.5	42.6	8.9	6.9	2.0	100.0
30人以上	52	90.0	48.3	41.7	10.0	10.0	0.0	100.0
按行業別分	a							100.0
汽車零件製造業	297	87.9	40.7	47.2	12.1	9.9	2.2	100.0
輪胎業	10	100.0	64.7	35.3	0.0	0.0	0.0	100.0

## 八、相關福利措施

在員工福利<sup>26</sup>方面，九成八以上的廠商都有為受僱員工加入「勞健保」，85.0%有「勞退提撥」，76.1%有提供「年終獎金」，提供其他福利措施則不及七成。

比較各員工規模所提供的員工福利是否有所差異，分析如下：

### 1. 員工規模在4人以下

員工規模在4人以下的廠商，98.6%以上提供勞健保，70.0%有提供勞退提撥，51.4%有發放年終獎金，54.3%有供膳，提供其他員工福利的比例皆在五成以下。

### 2. 員工規模在5-9人

員工規模在5-9人的廠商，98.7%有提供勞健保，90.8%有提供勞退提撥，81.6%有發放年終獎金，65.8%有給付加班費，50.0%有供膳及提供勞動節獎金或禮品，提供其他員工福利的比例皆在五成以下。

### 3. 員工規模在10-29人

員工規模在10-29人的廠商，99.0%有提供勞健保，93.1%有提供勞退提撥，88.1%有發放年終獎金，有給付加班費、供膳、提供婚喪喜慶之禮金或慰問金、提供勞動節獎金或禮品的比例，約在62.4-69.3%之間，54.5%有提供特別休假，提供其他員工福利的比例皆在五成以下。

### 4. 員工規模在30人以上

員工規模在30人以上的廠商，所提供的員工福利就較為優厚，請詳見下表。

---

<sup>26</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-17 不同員工規模相關福利措施(n=307)

項目別	整體	4人(含)以下	5-9人	10-29人	30人以上
<b>樣本數</b>	<b>307</b>	<b>97</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>52</b>
勞保	99.1	100.0	98.7	99.0	98.3
健保	98.7	98.6	98.7	99.0	98.3
勞退提撥	85.0	70.0	90.8	93.1	91.7
年終獎金	76.1	51.4	81.6	88.1	95.0
夜班費(加班費)	63.6	42.9	65.8	69.3	90.0
供膳	58.4	54.3	50.0	66.3	65.0
婚喪喜慶之禮金或慰問金	52.5	31.4	46.1	63.4	83.3
勞動節獎金或禮品	51.8	30.0	50.0	62.4	78.3
三節獎金	48.4	38.6	44.7	47.5	73.3
績效(工作)獎金	41.5	25.7	35.5	49.5	66.7
伙食津貼	39.2	27.1	43.4	36.6	60.0
特別休假(年休假)	39.1	15.7	25.0	54.5	78.3
員工聚餐	36.9	15.7	34.2	46.5	65.0
隔週休	32.1	14.3	32.9	32.7	63.3
固定調薪制度	30.7	20.0	34.2	24.8	55.0
員工旅遊	29.8	11.4	22.4	32.7	70.0
生產留職停薪	25.7	5.7	13.2	34.7	66.7
教育訓練	24.6	7.1	13.2	25.7	71.7
退休金制度	24.2	5.7	17.1	29.7	60.0
週休二日	20.8	25.7	17.1	16.8	23.3
商業保險	18.8	12.9	13.2	24.8	28.3
供宿舍	16.9	4.3	9.2	20.8	45.0
定期健康檢查	15.0	4.3	7.9	8.9	55.0
員工急難救助金	10.1	2.9	9.2	8.9	26.7
員工在職進修補助	9.6	1.4	6.6	5.0	36.7
交通津貼	7.7	2.9	6.6	9.9	15.0
輪休或排休制度	7.0	1.4	5.3	5.9	21.7
週休一日	4.4	5.7	5.3	5.0	0.0
員工子女獎學金	3.9	0.0	0.0	1.0	21.7
托兒設施	1.0	1.4	0.0	0.0	3.3
沒有提供任何員工福利	0.3	0.0	1.3	0.0	0.0

## 九、企業訓練情形

### (一) 是否會定期舉辦員工訓練

50.0%受訪廠商表示會定期舉辦員工訓練，50.0%表示不會。

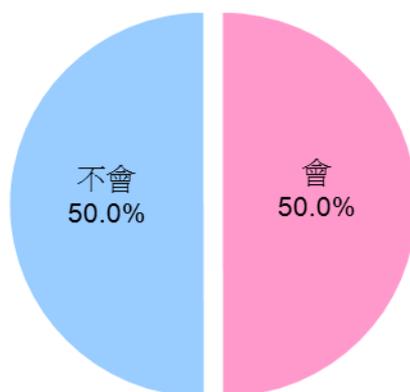


圖 3-13 定期舉辦員工訓練的情形(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模在員工訓練情形上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：隨著員工規模增加，會定期舉辦員工訓練的比例就愈高，從4人以下的22.9%上升至30人以上的93.3%。

表 3-18 定期舉辦員工訓練交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	會	不會	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>50.0</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0</b>
<b>按員工規模分</b> ***				
4 人(含)以下	97	22.9	77.1	100.0
5-9 人	74	35.5	64.5	100.0
10-29 人	84	67.3	32.7	100.0
30 人以上	52	93.3	6.7	100.0
<b>按行業別分</b> a				
汽車零件製造業	297	48.9	51.1	100.0
輪胎業	10	82.2	17.8	100.0

## (二) 員工教育訓練對象

針對會定期舉辦員工教育訓練的廠商(153家)，進一步詢問教育訓練的對象，調查結果發現，15.5%會針對「新進員工」進行教育訓練，17.9%針對「在職員工」進行教育訓練，66.6%表示「兩者皆有」。

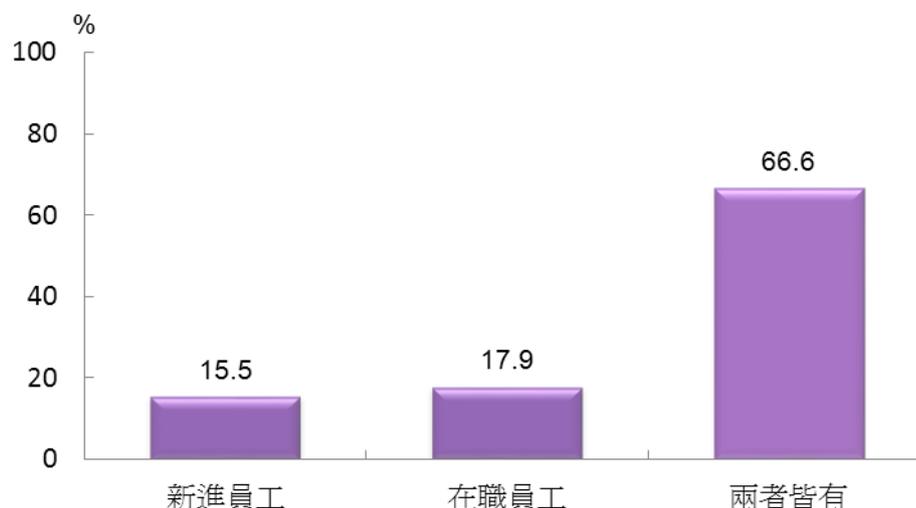


圖 3-14 員工教育訓練的對象(n=153)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模及行業別，因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。

表 3-19 員工教育訓練的對象交叉分析(n=153)

項目別	樣本數	新進員工	在職員工	兩者皆有	總計
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>15.5</b>	<b>17.9</b>	<b>66.6</b>	<b>100.0</b>
<b>按員工規模分</b>	a				
4人(含)以下	22	25.0	37.5	37.5	100.0
5-9人	26	14.8	18.5	66.7	100.0
10-29人	56	13.2	20.6	66.2	100.0
30人以上	49	14.3	5.4	80.4	100.0
<b>按行業別分</b>	a				
汽車零件製造業	145	15.5	18.3	66.2	100.0
輪胎業	8	16.7	10.4	72.9	100.0

### (三) 員工教育訓練方式

針對過去會定期舉辦員工教育訓練的廠商（153家），進一步詢問教育訓練的方式<sup>27</sup>，調查結果發現，其中82.5%表示「自行規劃訓練」，56.9%廠商表示有至「外訓單位上課」。

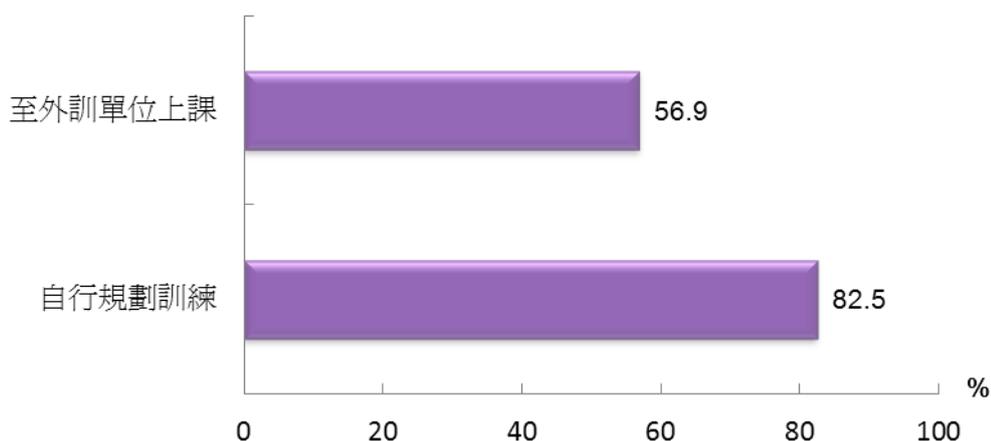


圖 3-15 員工教育訓練的方式(n=153)

因「員工訓練的方式」為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-20 員工教育訓練的方式交叉分析(n=153)

項目別	樣本數	自行規劃訓練	至外訓單位上課
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>82.5</b>	<b>56.9</b>
<b>按員工規模分</b>			
4人(含)以下	22	81.3	31.3
5-9人	26	74.1	44.4
10-29人	56	77.9	58.8
30人以上	49	92.9	73.2
<b>按行業別分</b>			
汽車零件製造業	145	82.1	56.0
輪胎業	8	89.6	72.9

<sup>27</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

#### (四) 廠商自行規劃訓練課程

##### 1. 廠商自行規劃訓練課程屬性

表示會自行規劃訓練課程<sup>28</sup>的廠商（126家），90.1%表示會針對新進員工進行訓練，68.0%表示會自行規劃在職訓練課程。

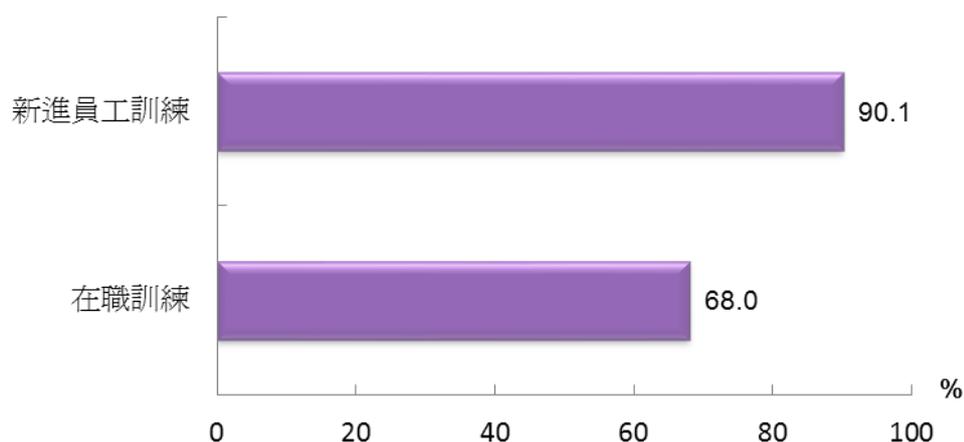


圖 3-16 廠商自行規劃訓練課程屬性(n=126)

因「廠商自行規劃訓練課程屬性」為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-21 廠商自行規劃訓練課程屬性(n=126)

項目別	樣本數	新進員工訓練	在職訓練
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>90.1</b>	<b>68.0</b>
<b>按員工規模分</b>			
4 人(含)以下	18	69.2	69.2
5-9 人	19	90.0	60.0
10-29 人	44	92.5	67.9
30 人以上	45	96.2	71.2
<b>按行業別分</b>			
汽車零件製造業	119	89.5	67.9
輪胎業	7	100.0	69.7

<sup>28</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 2. 廠商自行規劃訓練課程內容\_汽車零件製造業

若依行業別來看，汽車零件製造業在「新進員工訓練」及「在職訓練」自行規劃訓練課程<sup>29</sup>如下：

表 3-22 廠商自行規劃訓練課程內容\_汽車零件製造業

課程內容	新進員工訓練 (n=107)	在職訓練 (n=81)
<b>公司相關制度說明</b>		
■ 工作守則、工作規則職前說明	8.9	-
■ 公司環境簡介	4.9	-
■ 公司組織章程、內部制度規則簡介	4.0	-
■ 公司福利制度簡介	2.4	-
■ 人事考核規章制度簡介	0.8	-
<b>品管、製程課程</b>		
■ 品質檢驗、控管	14.5	20.1
■ 生產管理、製程管理	6.3	10.6
<b>人際關係、心靈課程</b>		
■ 心靈成長、潛能開發	0.8	-
■ 人際關係、協調溝通	-	3.2
■ 團隊訓練課程	-	1.0
<b>業務、管理課程</b>		
■ 採購、議價技巧	0.8	-
■ 領導統馭管理	-	5.4
■ 會計帳務、財務稽核	-	3.3
■ 語文課程(英日文訓練)	-	1.1
■ 進出口貨物通關、貿易實務	-	1.0
<b>汽車零件、設計開發課程</b>		
■ 汽車相關零件產品簡介	4.7	2.0
■ 產品、模具、機械零件設計開發	0.8	4.4
■ 汽車產業新知介紹	-	1.0
<b>程式設計、電腦相關課程</b>		
■ CNC 車、銑床程式設計	1.3	3.8
■ 電腦文書處理	0.8	1.2
■ ERP 電腦軟體系統講解	0.8	-
■ 電腦識圖、繪圖能力	-	3.1

<sup>29</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-22(續)廠商自行規劃訓練課程內容\_汽車零件製造業

課程內容	新進員工訓練 (n=107)	在職訓練 (n=81)
<b>機械操作、維修保養課程</b>		
■ 沖床機械操作訓練	15.1	3.8
■ 氬焊、焊接、電焊技巧、乙炔熔接作業訓練	10.6	7.9
■ 銑床機械操作訓練	9.5	6.0
■ 車床機械操作訓練	9.4	10.6
■ 機械操作基本規則與流程	8.1	6.2
■ 機械設備維修保養	4.0	4.8
■ 堆高機駕駛操作訓練及考照	3.2	5.4
■ 鈹金技巧訓練	2.6	1.7
■ 車輛改裝與維修保養技巧訓練	2.6	3.4
■ 量測工具、量測儀器操作訓練	2.5	4.4
■ 沖壓加工技術訓練	2.4	1.1
■ 電鍍、鍍著、塗覆、烤漆、噴漆、塗料調和訓練	2.4	2.1
■ 鑽床機械操作訓練	2.2	3.9
■ CNC 加工機台操作之訓練	1.7	2.2
■ 裁切加工、裁切捲網技術訓練	1.7	-
■ 針車操作技巧訓練	1.6	1.1
■ 壓鑄、鑄造技術訓練	1.6	1.1
■ 鍋爐機械操作訓練	1.6	2.0
■ 輪胎選配和安裝更換技巧	1.3	-
■ 手工具與手操作器具訓練	0.9	-
■ 研磨機器操作訓練	0.9	-
■ 充填機器操作訓練	0.9	-
■ 塑膠射出操作技巧培訓	0.9	-
■ 油壓機械、油壓機台操作訓練	0.8	2.1
■ 加硫機機械操作	0.8	1.1
■ 彎管機台的操作技巧訓練	0.8	1.0
■ 鍛造技術訓練	0.8	-
■ 氣動工具操作訓練	0.8	-
■ 移動式、固定式起重機操作訓練	-	2.1

表 3-22(續)廠商自行規劃訓練課程內容\_汽車零件製造業

課程內容	新進員工訓練 (n=107)	在職訓練 (n=81)
<b>電學概念及裝修課程</b>		
■ 電學概念、電子技術操作、電力線路裝修訓練	1.7	4.6
<b>勞工安全及其他課程</b>		
■ 勞工安全衛生、環安訓練	50.5	33.9
■ 消防安全教育訓練	21.4	24.0
■ 機械裝配及組立、組立裝配訓練	10.2	4.5
■ 包裝手法技巧訓練	3.1	-
■ 勞工相關法規及法令認識	0.8	3.3
■ 急救及健康護理訓練	0.8	2.1
■ 重量單位換算訓練	0.8	-
■ 性騷擾防治須知	0.8	-

## 3.廠商自行規劃訓練課程內容\_輪胎業

若依行業別來看，輪胎業在「新進員工訓練」及「在職訓練」自行規劃訓練課程<sup>30</sup>如下：

表 3-23 廠商自行規劃訓練課程內容\_輪胎業

課程內容	新進員工訓練 (n=7)	在職訓練 (n=5)
<b>公司相關制度說明</b>		
■ 公司福利制度簡介	11.6	-
■ 公司組織章程、內部制度規則簡介	11.6	-
■ 人事考核規章制度簡介	11.6	-
■ 工作守則、工作規則職前說明	11.6	-
<b>品管、製程課程</b>		
■ 品質檢驗、控管	23.2	16.7
■ 生產管理、製程管理	23.2	16.7
<b>人際關係、心靈課程</b>		
■ 心靈成長、潛能開發	11.6	-
<b>業務、管理課程</b>		
■ 領導統馭管理	-	16.7
<b>機械操作、維修保養課程</b>		
■ 輪胎貼合加工機械操作技巧訓練	23.2	16.7
■ 移動式、固定式起重機操作訓練	23.2	16.7
■ 打磨機器操作訓練	11.6	16.7
■ 加硫機機械操作	11.6	16.7
■ 堆高機駕駛操作訓練及考照	11.6	50.0
■ 機械操作基本規則與流程	-	16.7
<b>勞工安全及其他課程</b>		
■ 勞工安全衛生、環安訓練	88.4	16.7
■ 消防安全教育訓練	18.6	16.7

<sup>30</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (五) 外訓單位及課程內容

## 1. 外訓單位及課程\_汽車零件製造業

針對曾至外訓單位上課的汽車零件製造業廠商，詢問外訓單位的名稱及課程內容，分述如下：

表 3-24 外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
彰化縣工業會	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人員管理</li> <li>● 生產管理</li> <li>● 品質管理訓練</li> <li>● 倉儲管理</li> <li>● 業務推銷技巧</li> <li>● 採購議價技巧</li> <li>● 溝通協調技能</li> <li>● 機械安全操作課程</li> <li>● 基層人員品質意識與解決問題能力提升訓練</li> <li>● 創新創意</li> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 消防安全訓練</li> <li>● 勞工安全衛生、工安衛生</li> <li>● 勞保說明會</li> </ul>	48	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 領導能力學習</li> <li>● 領導魅力部署激勵</li> <li>● 卓越領班(如何帶領員工課程)</li> <li>● 中堅幹部協上助下管理技巧</li> <li>● 基層管理技巧</li> <li>● 生產管理、產銷協調(生管)</li> <li>● 品質管理、品檢訓練</li> <li>● ISO 稽核員品管管理訓練</li> <li>● 材質分析</li> <li>● 業務推銷技巧、業務行銷技能</li> <li>● 溝通協調能力、溝通技巧訓練</li> <li>● 採購管理、採購議價技巧訓練</li> <li>● ISO 內部稽核訓練</li> <li>● 3D 製圖要領、電腦繪圖、機械製圖</li> <li>● QC 七大手法</li> <li>● 人資法律資訊</li> <li>● 精密工業研發開發能力</li> <li>● 壓力容器操作人員訓練</li> <li>● 機具、機械操作技術培訓</li> <li>● 汽車車體鈹金訓練</li> <li>● 粉塵作業</li> <li>● 倉庫管理、庫存盤點管理</li> <li>● 防火管理及衛生安全的了解</li> <li>● 消防安全訓練</li> <li>● 財報需求、財務報告解析</li> <li>● 堆高機構造認知、駕駛操作訓練及考照</li> <li>● 焊接技術、電焊技巧訓練</li> <li>● 產品品質實務訓練</li> </ul>

表 3-24(續)外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
				<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品幾何量公差與檢測</li> <li>● 量測儀器課程</li> <li>● 稅務會計、會計成本、會計作帳</li> <li>● 會計學管理及培訓</li> <li>● 勞工及法令認識</li> <li>● 勞工安全管理、勞工安全衛生課程</li> <li>● 工安管理、工安衛生講習</li> <li>● 未登記工廠補辦臨登宣導說明會</li> <li>● 政府公告法規及法律更新的知識</li> <li>● 安全衛生管理、講習、安全衛生回訓</li> <li>● 組裝技巧</li> <li>● 固定式或移動式起重機操作訓練</li> <li>● 吊車操作訓練</li> </ul>
中區職業訓練中心			9	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質管理的認識及需要性的認知</li> <li>● CNC 操作訓練</li> <li>● CNC 程式設計</li> <li>● 電腦製圖</li> <li>● 壓鑄操作訓練</li> <li>● 各種電銲、焊接技巧認知訓練</li> <li>● 吊車操作知識及技巧訓練</li> <li>● 堆高機操作駕駛能力訓練及危險認知</li> <li>● 勞工衛生安全</li> </ul>
中華民國勞資關係協進會			5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生產管理課程</li> <li>● 品質管理課程</li> <li>● 人事管理學習</li> <li>● 倉庫管理課程</li> <li>● 會計稅務、會計實務課程</li> <li>● 防火訓練</li> <li>● 保險業務研討</li> <li>● 勞工法令相關課程</li> <li>● 營利事業所得講習</li> </ul>

表 3-24(續)外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
中國生產力中心	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基層人員品質意識與解決問題能力提升</li> <li>● 安全操作課程</li> <li>● 如何讓你有信心處理問題</li> </ul>	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 卓越領班(如何帶領員工課程)</li> <li>● 中高階主管生產管理訓練</li> <li>● 行銷管理策略、行銷方案提昇</li> <li>● 生產能力管理及認識</li> <li>● 品質管理、品質系統管理學習課程</li> <li>● ISO 內部稽核訓練</li> <li>● 開發流程管理、流程標準化訓練</li> <li>● 人際溝通技巧</li> <li>● 產品技術研發</li> <li>● 電腦文書應用處理</li> <li>● ERP 操作使用</li> <li>● 如何讓你有信心處理問題</li> <li>● 心靈成長課程(卡內基課程)</li> <li>● 網路行銷通路、潛在客戶開發</li> <li>● 領導魅力部署激勵</li> <li>● 勞工安全衛生、安全衛生管理訓練</li> <li>● 消防安全訓練</li> </ul>
中華民國工業安全衛生協會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 固定式起重機操作訓練</li> </ul>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 固定式起重機訓練</li> <li>● 空氣污染防治課程</li> <li>● 急救人員訓練</li> <li>● 勞工安全衛生</li> <li>● 消防安全</li> <li>● 環安、工安證照</li> </ul>

表 3-24(續)外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
彰化縣勞資關係協進會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資雙方各方面的概念及協調觀念</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理技巧</li> <li>● 品質管理</li> <li>● 溝通技巧</li> <li>● 生產系統研討會</li> <li>● 沖床技術</li> <li>● 塗裝能力</li> <li>● 鑄造能力</li> <li>● 工安管理</li> <li>● 消防安全訓練</li> <li>● 所得稅申報實務</li> <li>● 勞退新制法規規定</li> <li>● 如何為投保單位節省保費課程</li> </ul>
中華壓力容器協會	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 固定式天車操作訓練</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 固定式天車操作訓練</li> </ul>
財團法人車輛研究測試中心(ARTC)	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● LED 相關研發設計</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品技術研發</li> <li>● 勞工安全衛生</li> <li>● 消防安全訓練</li> <li>● LED 相關研發設計</li> <li>● 車輛產品設計課程</li> </ul>
台中精機廠股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 看圖、測量(工具圖面)</li> <li>● 儀器操作(車床、銑床)</li> <li>● 圖面製作、刀具裝設架台</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 看圖、測量(工具圖面)</li> <li>● 儀器操作(車床、銑床)</li> <li>● 圖面製作、刀具裝設架台</li> <li>● CNC 程式編寫</li> </ul>
台灣區車體工業同業公會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 焊接技巧訓練</li> <li>● 電腦文書應用處理</li> <li>● 繪圖平面設計</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 焊接技巧訓練</li> <li>● 車體材料認識</li> <li>● 電腦資料庫管理能力</li> <li>● 勞工安全衛生</li> </ul>
台灣區模具工業同業公會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 三軸/五軸加工</li> <li>● 塑膠模具估價</li> <li>● 模具結構認識、模具製程</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 沖壓、模具技術層面</li> <li>● 三軸/五軸加工</li> <li>● 模具結構認識、模具製程</li> <li>● 塑膠模具估價</li> </ul>

表 3-24(續)外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
波音亞仕得公證股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品管製程管理</li> <li>● 電腦系統及程式設計</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ISO 品質管制</li> <li>● 儀器矯正</li> <li>● 電腦系統及程式設計</li> <li>● 品管製程管理</li> </ul>
成功電機技術顧問股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 消防安全訓練</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 機電操作技術</li> <li>● 消防安全訓練</li> </ul>
國際世佳科技有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 設備軟體操作</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 設備軟體操作</li> <li>● CNC 車床程式設計編寫</li> <li>● CNC 銑床程式設計編寫</li> <li>● 機械製圖</li> </ul>
高象企管顧問有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ISO 條文簡介</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ISO 條文簡介</li> <li>● 品質管控教育</li> <li>● 人際關係溝通</li> </ul>
誼卡科技顧問股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CATIA 自由曲面設計圖像外型</li> <li>● CATIA CAD Bakle</li> <li>● CATIA CAD 繪圖設計 HD2 實體曲面</li> <li>● HD2 實體曲面 NX2D Drafting&amp;Assembly</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CATIA 自由曲面設計圖象外型</li> <li>● CATIA CAD Bakle</li> <li>● CATIA CAD 繪圖設計 HD2 實體曲面</li> <li>● NX 2D Drafting &amp; Assembly</li> </ul>
台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5S 課程</li> <li>● 統計技術課程</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5S 課程</li> <li>● 統計技術課程</li> </ul>
友嘉實業股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 車床操作訓練</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 車床操作訓練</li> </ul>
永進機械工業股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 銑床操作訓練</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 銑床操作訓練</li> </ul>
達特企業管理有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ISO 認證課包括品質管理課程</li> <li>● TS16949 品質管理課程復訓</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 污水處理課程</li> </ul>
章和貿易股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 車床操作訓練</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 車床操作訓練</li> </ul>
洽群機械股份有限公司	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 車床操作訓練</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 車床操作訓練</li> </ul>
彰化縣五金業職業工會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 檢驗產品、儀器認知及學習</li> <li>● 量測儀器校正</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 檢驗產品、儀器認知及學習</li> </ul>
學承電腦教育訓練中心	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電腦學程及電腦製圖</li> </ul>		
中華起重升降機具協會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定式起重機操作訓練</li> <li>● 移動式起重機操作訓練</li> </ul>		

表 3-24(續)外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
全興工業股份有限公司			2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電腦文書應用處理</li> <li>● 電著塗裝、電鍍基本原理特性</li> <li>● 管理技巧</li> <li>● 安全衛生</li> </ul>
行政院勞工委員會中區勞動檢查所			2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞工安全衛生講習</li> </ul>
建國科技大學			2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外語課程</li> <li>● 品質管理</li> <li>● 如何學習統馭能力</li> <li>● 生產管理方針</li> </ul>
經濟部工業局			2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 天車操作人員證照</li> <li>● 堆高機操作人員證照</li> <li>● 勞工教育安全</li> <li>● 品質安全訓練</li> <li>● 採購訓練</li> </ul>
福特六和教育訓練公司			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品管管理課程</li> <li>● 生產產品的開發課程</li> </ul>
SGS TAIWAN 綜合化學實驗室			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 檢測儀器測量教育訓練</li> <li>● 實驗室管理人員訓練</li> </ul>
上越經營管理顧問股份有限公司			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ISO 輔導講習</li> </ul>
大葉大學設計暨藝術學院			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 模型設計</li> </ul>
中華民國對外貿易發展協會			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 國際貿易課程</li> </ul>
中華民國證券櫃檯買賣中心			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 國際會計準則(IFRS)訓練</li> </ul>
中華汽車培訓人才中心			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理技能(如領導統馭、溝通能力)</li> </ul>
仁安資訊科技股份有限公司			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 車床程式設計</li> </ul>
卡爾世達股份有限公司			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各車種的零件認識</li> <li>● 如何保養新技巧培訓</li> </ul>
台中市精密機械研究發展中心			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 齒輪設計訓練</li> <li>● 儀器矯正訓練</li> </ul>
正代機械股份有限公司			1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CNC 程式設計</li> <li>● CNC 機械操作訓練</li> </ul>

表 3-24(續)外訓單位及課程內容\_汽車零件製造業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
協鴻工業股份有限公司			1	● CNC 程式設計 ● CNC 機械操作說明
坤泓科技有限公司			1	● CNC 銑床程式(CAD/CAM 軟體操作)
金屬工業研究發展中心			1	● 金屬硬度的知識
科展資訊管理股份有限公司			1	● 電腦系統操作 ● 程式設計及系統問題檢討
科健管理顧問股份有限公司			1	● ISO-9001 儀器矯正 ● TS-16944 五大核心工具
晉國工程顧問有限公司			1	● ISO/TS16949 國際性汽車工業品質系統驗證 ● 內部管理
財團法人中華民國會計研究發展基金會			1	● 內部稽核員訓練
財團法人中衛發展中心			1	● TPM 全面生產管理(保養)訓練
國立秀水高級工業職業學校機械科			1	● 2D、3D 電腦製圖
國立清華大學			1	● 8 Disciplines(8 D)問題分析與解決訓練
華達企業管理顧問有限公司			1	● 企業管理 ● 溝通表達能力 ● 領導統馭課程
頌泉榮耀事業有限公司			1	● 品質管理工具訓練 ● 研發流程改善與管理 ● 業務管理工具訓練 ● 績效管理與回饋機制建立
鼎新電腦股份有限公司			1	● ERP 的導入訓練
嘉航科技股份有限公司			1	● 3D 繪圖
彰化縣汽車材料商業同業公會			1	● 勞健保相關法令的認識 ● 勞工安全的訓練 ● 車床操作效率的培訓
彰化縣汽車修理業職業工會			1	● 冷氣維修保養技巧 ● 引擎電機維修技巧
彰化縣政府勞工處			1	● 消防安全訓練
彰化縣國立秀水高級工業職業學校			1	● CNC 程式設計

## 2.外訓單位及課程\_輪胎業

針對曾至外訓單位上課的輪胎業廠商，詢問外訓單位的名稱及課程內容，分述如下：

表 3-25 外訓單位及課程內容\_輪胎業

外訓單位	新進員工訓練		在職訓練	
	委辦家數	課程內容	委辦家數	課程內容
彰化縣工業會	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全衛生宣導</li> <li>● 堆高機操作訓練</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 領導統馭方式教導</li> <li>● 產品設計研發培訓</li> <li>● 機械設計能力培訓</li> <li>● 品質管理訓練</li> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 固定式或移動式起重機操作訓練</li> </ul>
台灣區橡膠工業同業公會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原料配方調配訓練</li> <li>● 安全衛生管理</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 橡膠原料配方調配訓練</li> <li>● 安全衛生管理</li> </ul>
彰化縣勞資關係協進會	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資協調宣導會訓練</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資雙方各方面的概念及協調觀念</li> </ul>
中華民國工業安全衛生協會			2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 堆高機操作訓練</li> <li>● 勞工安全衛生</li> </ul>
台灣省鍋爐協會彰化職業訓練中心			2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鍋爐操作人員訓練課程</li> <li>● 壓力容器操作人員訓練</li> <li>● 急救處理</li> <li>● 粉塵作業</li> <li>● 堆高機操作訓練</li> </ul>

## (六) 員工訓練經費

有舉辦員工訓練的廠商（153家），一年平均提撥的員工訓練經費為186,069元，其中以「1萬至未滿5萬」的比例最高（34.5%），其次為「10萬以上至未滿100萬」（18.5%）及「1萬以下」（16.7%），另有18.0%表示不需要任何費用。



圖 3-17 員工訓練經費(n=153)

經ANOVA檢定，不同的員工規模及行業別在員工訓練經費上皆有顯著差異存在。

員工規模：隨著員工規模增加，所提撥的員工訓練經費亦隨之遞增，4人(含)以下的廠商，一年平均提撥8,205元，30人以上的廠商，一年平均提撥524,622元。

表 3-26 員工訓練經費(n=153)

項目別	樣本數	平均值	標準差
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>186,069</b>	<b>875,800</b>
<b>按員工規模分</b>	*		
4人(含)以下	22	8,205	7,801
5-9人	26	12,763	22,547
10-29人	56	45,446	105,517
30人以上	49	524,622	1,507,896
<b>按行業別分</b>	***		
汽車零件製造業	145	117,679	448,886
輪胎業	8	1,378,136	3,207,793

## (七) 員工訓練時數

有舉辦員工訓練的廠商，一年舉辦員工訓練的平均時數<sup>31</sup>為189.2小時，其中以「11-40小時」的比例最高（34.7%），其次為「81小時以上」（26.0%）。

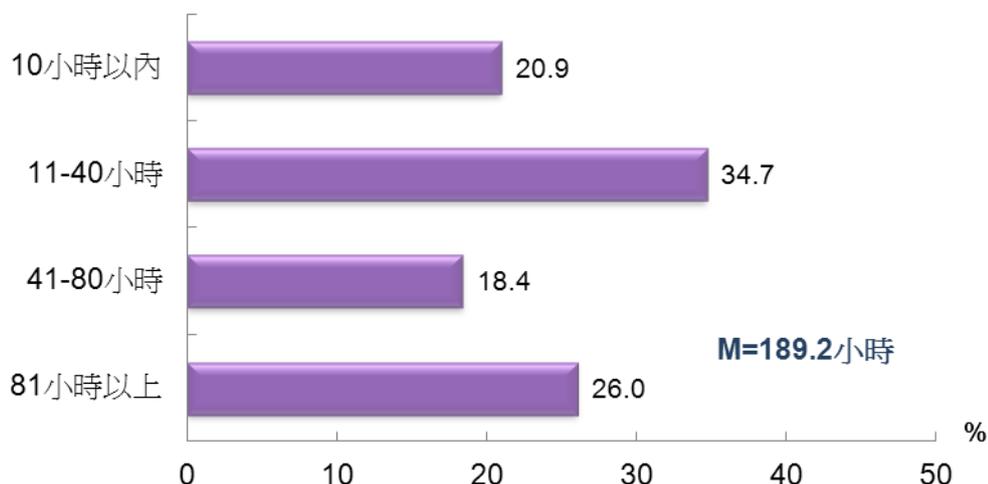


圖 3-18 員工訓練時數(n=152)

經ANOVA檢定，不同的員工規模及行業別在員工訓練時數上皆無顯著差異存在。

值得一提的是，本次調查中有成功訪問員工規模在千人以上的輪胎業廠商，在員工訓練上除了自行訓練外，也透過外訓單位進行在職訓練，因此輪胎業者員工訓練平均時數達430.6小時，但由於家數僅有7家，樣本數較少，因此數據僅供參考，不宜過度推論。

表 3-27 員工訓練時數(n=152)

項目別	樣本數	平均值	標準差
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>189.2</b>	<b>938.3</b>
<b>按員工規模分</b>			
4人(含)以下	22	88.8	166.6
5-9人	26	40.7	60.0
10-29人	56	56.2	79.3
30人以上	48	475.1	1,647.4
<b>按行業別分</b>			
汽車零件製造業	145	176.8	950.0
輪胎業	7	430.6	671.9

<sup>31</sup>有舉辦員工訓練的廠商原為153家，因有一家無法回答員工訓練時數及人次，因此本題樣本數為152家。

### (八) 平均每位員工受訓次數

有舉辦員工訓練的廠商，過去一年每位員工的平均受訓次數為<sup>32</sup>為2.2次，其中以「1次以下」的比例最高(60.7%)，其次為「1次(含)以上~3次以下」(24.9%)，「3次(含)以上~10次以下」的比例為9.6%，10次(含)以上的比例為4.9%。

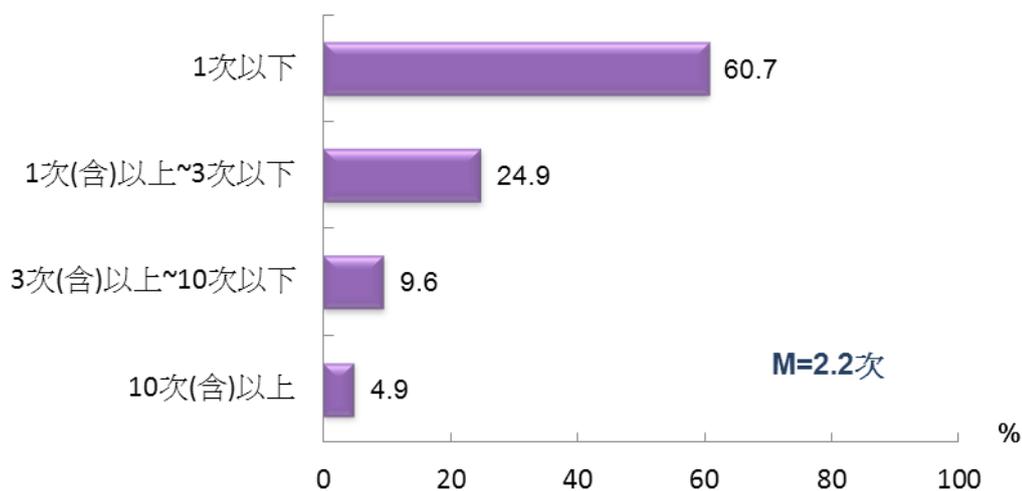


圖 3-19 平均每位員工受訓次數(n=152)

經ANOVA檢定，不同的員工規模及行業別在員工平均受訓次數上皆無顯著差異存在。

表 3-28 平均每位員工受訓次數(n=152)

項目別	樣本數	平均值	標準差
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>2.2</b>	<b>6.4</b>
<b>按員工規模分</b>			
4人(含)以下	22	4.2	11.6
5-9人	26	2.4	9.1
10-29人	56	1.8	3.5
30人以上	48	1.5	2.9
<b>按行業別分</b>			
汽車零件製造業	145	2.2	6.5
輪胎業	7	0.7	1.0

<sup>32</sup>有舉辦員工訓練的廠商原為153家，因有一家無法回答員工訓練時數及人次，因此本題樣本數為152家。

### (九) 不會舉辦員工訓練的原因

針對沒有舉辦員工訓練的受訪廠商（154家），進一步詢問沒有舉辦員工訓練的原因<sup>33</sup>，63.9%認為「工作中實地學習並訓練」即可，另有60.8%表示「公司規模太小，無員工訓練的必要」，9.1%表示「無專責訓練單位或人力不足」，其他原因的比例皆不及一成。

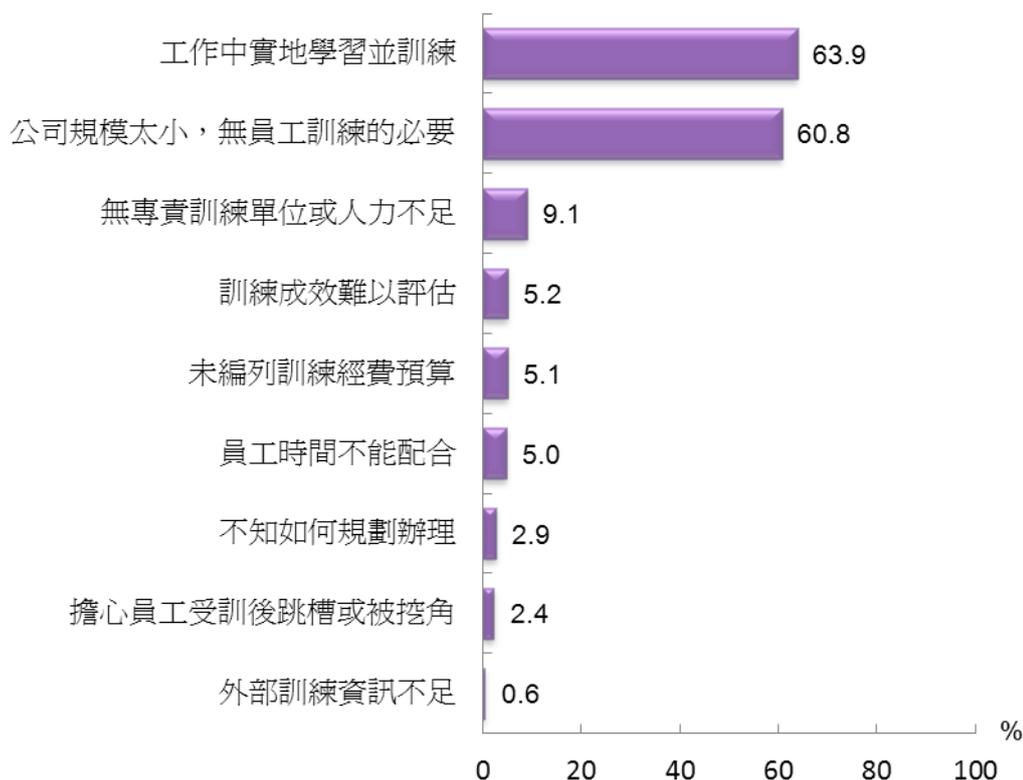


圖 3-20 不會舉辦員工訓練的原因(n=154)

<sup>33</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

因「不會舉辦員工訓練」為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-29 不會舉辦員工訓練的原因交叉分析(n=154)

項目別	樣本數	工作中實地學習並訓練	公司規模太小，無員工訓練的必要	無專責訓練單位或人力不足	訓練成效難以評估	未編列訓練經費預算
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>63.9</b>	<b>60.8</b>	<b>9.1</b>	<b>5.2</b>	<b>5.1</b>
<b>按員工規模分</b>						
4 人(含)以下	75	55.6	68.5	5.6	5.6	3.7
5-9 人	48	69.4	53.1	8.2	6.1	2.0
10-29 人	27	72.7	57.6	15.2	0.0	15.2
30 人以上	3	100.0	25.0	50.0	25.0	0.0
<b>按行業別分</b>						
汽車零件製造業	152	64.7	60.3	8.5	4.6	4.6
輪胎業	2	0.0	100.0	54.1	54.1	54.1

表 3-29(續)不會舉辦員工訓練的原因交叉分析(n=154)

項目別	樣本數	員工時間不能配合	不知如何規劃辦理	擔心員工受訓後跳槽或被挖角	外部訓練資訊不足
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>5.0</b>	<b>2.9</b>	<b>2.4</b>	<b>0.6</b>
<b>按員工規模分</b>					
4 人(含)以下	75	1.9	0.0	3.7	0.0
5-9 人	48	6.1	4.1	2.0	2.0
10-29 人	27	12.1	6.1	0.0	0.0
30 人以上	3	0.0	25.0	0.0	0.0
<b>按行業別分</b>					
汽車零件製造業	152	4.5	2.3	2.5	0.0
輪胎業	2	45.9	54.1	0.0	54.1

## 十、對政府提供專業技能訓練服務的需求性

### (一) 是否需要政府提供專業技能訓練

31.7%受訪廠商表示需要政府提供專業技能訓練服務，68.3%表示不需要。

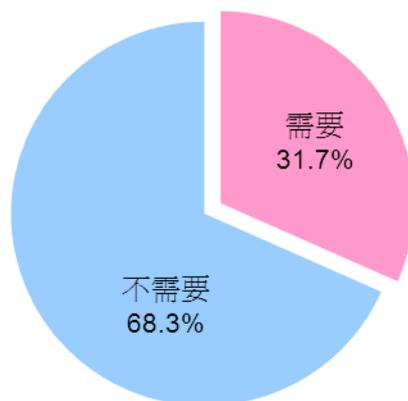


圖 3-21 是否需要政府提供專業技能訓練(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模在政府提供專業技能訓練需求性上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：與整體比例相比，9人以下的廠商表示需要政府提供專業技能訓練的比例皆在75.0%以上，明顯較高。30人以上的廠商則有53.3%表示不需要政府提供專業技能訓練。

表 3-30 是否需要政府提供專業技能訓練交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	需要	不需要	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>68.3</b>	<b>31.7</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	***			
4人(含)以下	97	80.0	20.0	100.0
5-9人	74	75.0	25.0	100.0
10-29人	84	62.4	37.6	100.0
30人以上	52	46.7	53.3	100.0
按行業別分	a			
汽車零件製造業	297	69.5	30.5	100.0
輪胎業	10	34.9	65.1	100.0

## (二) 期待政府提供的專業技能訓練方式

至於廠商期待政府提供的專業技能訓練方式<sup>34</sup> (97家)，廠商首推「經費補助廠商(事業單位)」(63.6%)，其次為「經費補助員工」(50.2%)及「開辦職業訓練課程」(41.5%)。

另有26.8%希望政府可以「經費補助訓練團體辦理職業訓練(例如：工會、基金會)」，20.1%希望可與「學校建教合作」，19.4%則希望政府提供「企業專班委辦訓練」。

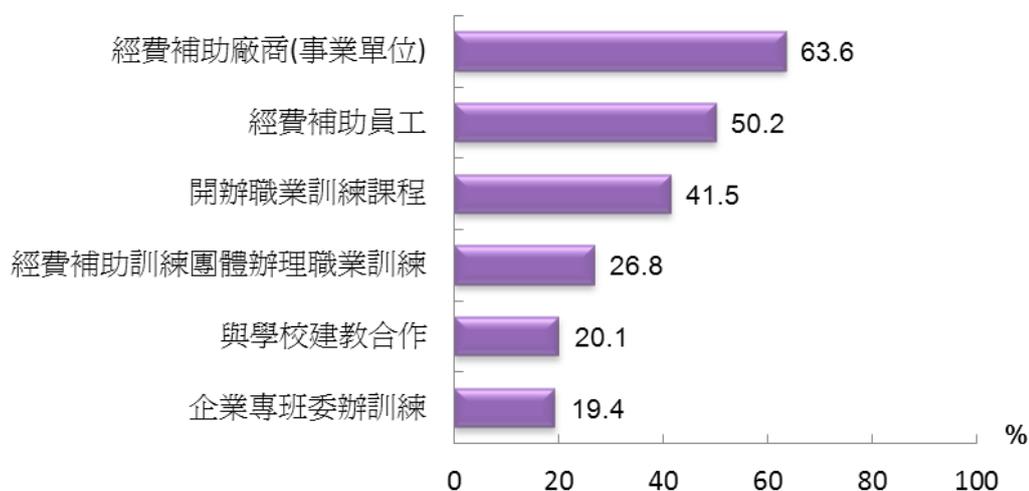


圖 3-22 期待政府提供的專業技能訓練方式(n=97)

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-31 期待政府提供的專業技能訓練方式交叉分析(n=97)

項目別	樣本數	經費補助廠商	經費補助員工	開辦職業訓練課程	經費補助訓練團體辦理職業訓練	與學校建教合作	企業專班委辦訓練
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>63.6</b>	<b>50.2</b>	<b>41.5</b>	<b>26.8</b>	<b>20.1</b>	<b>19.4</b>
<b>按員工規模分</b>							
4人(含)以下	19	35.7	42.9	42.9	35.7	28.6	7.1
5-9人	19	57.9	57.9	31.6	21.1	15.8	15.8
10-29人	31	65.8	42.1	47.4	26.3	13.2	15.8
30人以上	28	84.4	59.4	40.6	25.0	25.0	34.4
<b>按行業別分</b>							
汽車零件製造業	91	62.8	48.5	43.6	27.2	19.7	18.9
輪胎業	7	73.7	73.7	13.2	21.1	26.3	26.3

<sup>34</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

### (三) 需要政府協助辦理的訓練課程內容

#### 1. 需要政府協助辦理訓練課程屬性

需要政府協助辦理訓練課程<sup>35</sup>的廠商（97家），85.4%表示需要政府協助在職訓練課程，31.5%表示需要政府協助職前訓練。

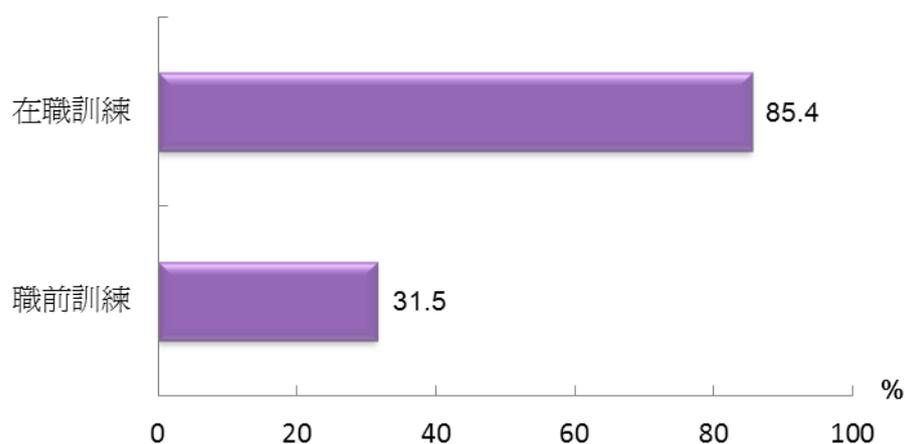


圖 3-23 需要政府協助辦理訓練課程屬性(n=97)

因「需要政府協助辦理訓練課程屬性」為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-32 需要政府協助辦理訓練課程屬性(n=97)

項目別	樣本數	職前訓練	在職訓練
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>31.5</b>	<b>85.4</b>
<b>按員工規模分</b>			
4 人(含)以下	19	28.6	85.7
5-9 人	19	31.6	78.9
10-29 人	31	47.4	78.9
30 人以上	28	15.6	96.9
<b>按行業別分</b>			
汽車零件製造業	91	31.9	84.4
輪胎業	7	26.3	100

<sup>35</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 2. 需要政府協助辦理訓練課程內容\_汽車零件製造業

若依行業別來看，汽車零件製造業需要政府協助的職前及在職訓練課程<sup>36</sup>如下：

需要政府提供的「職前」訓練課程，以「電腦識圖、繪圖能力」(24.9%)及「勞工安全衛生、環安訓練」(23.2%)需求最高，其次為「消防安全教育訓練」(14.5%)、「電腦文書處理」(13.9%)及「銑床機械操作訓練」(13.4%)等課程。

「在職」訓練課程，則以「電腦識圖、繪圖能力」(16.9%)及「品質檢驗、控管」(15.7%)需求最高，其次為「生產管理、製程管理」(12.2%)、「電腦文書處理」(10.2%)等課程。

表 3-33 需要政府協助辦理訓練課程內容\_汽車零件製造業

課程內容	職前訓練 (n=29)	在職訓練 (n=76)
<b>公司相關制度說明</b>		
■ 工作守則、工作規則職前說明	-	1.1
<b>品管、製程課程</b>		
■ 生產管理、製程管理	5.9	12.2
■ 品質檢驗、控管	3.0	15.7
<b>人際關係、心靈課程</b>		
■ 人際關係、協調溝通	5.7	4.4
■ 解決問題能力	2.9	-
■ 團隊訓練課程	-	1.1
<b>業務、管理課程</b>		
■ 領導統馭管理	3.0	7.9
■ 會計帳務、財務稽核	2.9	5.6
■ 業務開發技巧、行銷管理技能訓練	-	7.4
■ 採購、議價技巧	-	3.4
■ 倉管、盤點	-	2.2
■ 進出口貨物通關、貿易實務	-	2.2
■ 語文課程(英日文訓練)	-	1.1
<b>汽車零件、設計開發課程</b>		
■ 產品、模具、機械零件設計開發	4.8	6.4
■ 汽車相關零件產品簡介	-	1.8
■ 汽車產業新知介紹	-	1.1

<sup>36</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-33(續) 需要政府協助辦理訓練課程內容\_汽車零件製造業

課程內容	職前訓練 (n=29)	在職訓練 (n=76)
<b>程式設計、電腦相關課程</b>		
■ 電腦識圖、繪圖能力	24.9	16.9
■ 電腦文書處理	13.9	10.2
■ CNC 車、銑床程式設計	2.9	5.1
<b>機械操作、維修保養課程</b>		
■ 銑床機械操作訓練	13.4	5.5
■ 車床機械操作訓練	9.6	8.5
■ 機械操作基本規則與流程	8.6	3.4
■ 氬焊、焊接、電焊技巧、乙炔熔接作業訓練	8.2	8.4
■ 車輛改裝與維修保養技巧訓練	8.2	-
■ 量測工具、量測儀器操作訓練	5.9	-
■ 鑽床機械操作訓練	4.8	-
■ 沖床機械操作訓練	3.4	6.5
■ 油壓機械、油壓機台操作訓練	3.0	2.9
■ 移動式、固定式起重機操作訓練	2.9	8.6
■ 堆高機駕駛操作訓練及考照	-	9.6
■ 車輛改裝與維修保養技巧訓練	-	6.7
■ 沖壓加工技術訓練	-	6.6
■ 鈹金技巧訓練	-	4.2
■ 電鍍、鍍著、塗覆、烤漆、噴漆、塗料調和訓練	-	3.0
■ 機械設備維修保養	-	1.1
■ 手工具與手操作器具訓練	-	1.1
■ 針車操作技巧訓練	-	1.1
■ 壓鑄、鑄造技術訓練	-	1.1
<b>電學概念及裝修課程</b>		
■ 電學概念、電子技術操作、電力線路裝修訓練	3.4	5.0
■ 有機溶劑、缺氧、特定化學教育訓練	-	2.3
■ 電機技術、電機工程訓練	-	1.8
■ 機械裝配及組立、組立裝配訓練	-	1.1
<b>勞工安全及其他課程</b>		
■ 勞工安全衛生、環安訓練	23.2	8.8
■ 消防安全教育訓練	14.5	4.3
■ 急救及健康護理訓練	2.9	-
■ 勞工相關法規及法令認識	-	2.3

## 3.需要政府協助辦理訓練課程內容\_輪胎業

若依行業別來看，輪胎業需要政府協助的職前及在職訓練課程<sup>37</sup>如下：

需要政府提供的「職前」訓練課程，以「堆高機駕駛操作訓練及考照」（100.0%）需求最高，其次為「氬焊、焊接、電焊技巧、乙炔熔接作業訓練」（50.0%）、「移動式、固定式起重機操作訓練」（50.0%）及「勞工安全衛生、環安訓練」（50.0%）等課程。

「在職」訓練課程，則以「堆高機駕駛操作訓練及考照」（26.3%）、「機械操作基本規則與流程」（26.3%）及「勞工安全衛生、環安訓練」（26.3%）需求最高，其次為「業務開發技巧、行銷管理技能訓練」（21.1%）及「輪胎貼合加工機械操作技巧訓練」（21.1%）等課程。

表 3-34 需要政府協助辦理訓練課程內容\_輪胎業

課程內容	職前訓練 (n=2)	在職訓練 (n=7)
<b>品管、製程課程</b>		
■ 品質檢驗、控管	-	13.2
<b>業務、管理課程</b>		
■ 業務開發技巧、行銷管理技能訓練	-	21.1
■ 領導統馭管理	-	13.2
■ 語文課程(英日文訓練)	-	13.2
<b>汽車零件、設計開發課程</b>		
■ 產品、模具、機械零件設計開發	-	13.2
<b>程式設計、電腦相關課程</b>		
■ 堆高機駕駛操作訓練及考照	100.0	26.3
■ 氬焊、焊接、電焊技巧、乙炔熔接作業訓練	50.0	-
■ 移動式、固定式起重機操作訓練	50.0	-
■ 機械操作基本規則與流程	-	26.3
■ 輪胎貼合加工機械操作技巧訓練	-	21.1
<b>勞工安全及其他課程</b>		
■ 勞工安全衛生、環安訓練	50.0	26.3

<sup>37</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

#### (四) 不需要政府提供專業技能訓練的原因

不需要政府提供專業技能訓練課程的廠商（210家），58.6%表示「公司規模太小，無此需求」<sup>38</sup>，43.2%表示「工作內容簡單易上手，不需訓練」，30.1%表示「本身已有完整的職業訓練」，其他原因比例皆在一成以下。

表 3-35 不需要政府提供專業技能訓練的原因(n=210)

項目	家數	比例
1.公司規模太小，無此需求	123	58.6
2.工作內容簡單易上手，不需訓練	91	43.2
3.本身已有完整的職業訓練	63	30.1
4.屬較專業訓練課程，政府單位無力提供協助	17	8.2
5.對政府所提供的職訓課程了解有限、不甚清楚	16	7.6
6.公司沒有時間配合職訓	15	7.2
7.向政府單位申請辦理訓練課程，文書作業繁瑣麻煩	13	6.1
8.國內各相關單位及民間機構職訓承辦課程已很多元豐富	12	5.7
9.員工可在工作中實地學習並訓練	6	2.6
10.政府課程規劃時程安排不夠完善、時間過長	5	2.6
11.政府職訓課程部分結訓學員工作能力與就業表現不符合公司需要、印象不佳	4	2.0
12.政府所提供職訓課程不符合公司需求	3	1.3
13.職訓上課地點離公司太遠	1	0.4
14.購買機械設備，由廠商提供員工訓練	1	0.4
15.員工本身無參與職訓的意願	1	0.4

<sup>38</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-36 不需要政府提供專業技能訓練的原因交叉分析(n=210)

項目別	樣本數	公司規模太小，無此需求	工作內容簡單易上手，不需訓練	本身已有完整的職業訓練	屬較專業訓練課程，政府單位無力提供協助	對政府所提供的職訓課程了解有限、不甚清楚	公司沒有時間配合職訓	向政府單位申請辦理訓練課程，文書作業繁瑣麻煩	國內各相關單位及民間機構職訓承辦課程已很多元豐富
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>58.6</b>	<b>43.2</b>	<b>30.1</b>	<b>8.2</b>	<b>7.6</b>	<b>7.2</b>	<b>6.1</b>	<b>5.7</b>
<b>按員工規模分</b>									
4 人(含)以下	78	73.2	48.2	21.4	3.6	0.0	8.9	1.8	0.0
5-9 人	56	63.2	38.6	35.1	12.3	8.8	8.8	5.3	1.8
10-29 人	52	47.6	47.6	30.2	6.3	9.5	4.8	6.3	9.5
30 人以上	24	25.0	28.6	46.4	17.9	25.0	3.6	21.4	25.0
<b>按行業別分</b>									
汽車零件製造業	206	58.3	44.0	29.7	7.9	7.7	7.0	5.7	5.8
輪胎業	4	75.5	0.0	52.1	27.6	0.0	23.4	27.6	0.0

表 3-36(續) 不需要政府提供專業技能訓練的原因交叉分析(n=210)

項目別	樣本數	員工可在 工作中實地 學習並訓練	政府課程規劃時 程安排不夠 完善、時間過長	政府職訓課程部分結 訓學員工作能力與就 業表現不符合公司需 要、印象不佳	政府所提供 職訓課程不符 合公司需求	職訓上課地點 離公司太遠	購買機械設 備，由廠商會 提供員工訓練	員工本身 無參與職訓 的意願
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>2.6</b>	<b>2.6</b>	<b>2.0</b>	<b>1.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>
按員工規模分								
4人(含)以下	78	7.1	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
5-9人	56	0.0	3.5	3.5	1.8	0.0	0.0	0.0
10-29人	52	0.0	1.6	1.6	3.2	0.0	1.6	1.6
30人以上	24	0.0	10.7	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0
按行業別分								
汽車零件製造業	206	2.7	2.1	1.5	1.3	0.4	0.4	0.4
輪胎業	4	0.0	27.6	27.6	0.0	0.0	0.0	0.0

## (五) 是否需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料

38.1%受訪廠商表示需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料，61.9%表示不需要。

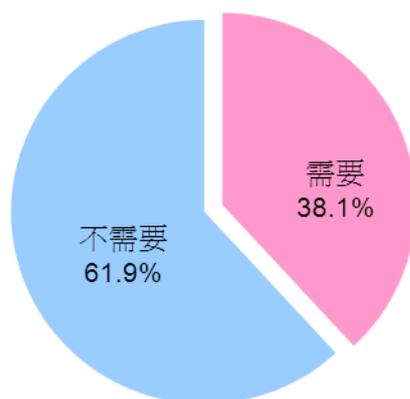


圖 3-24 是否需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模在是否需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：與整體比例相比，隨著員工規模增加，有需要政府提供協助或補助企業訓練資料的比例就愈高，從4人(含)以下的22.9%，上升至30人以上的70.0%。

表 3-37 是否需要政府提供協助或補助企業訓練的相關資料交叉分析  
(n=307)

項目別	樣本數	需要	不需要	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>38.1</b>	<b>61.9</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	***			
4人(含)以下	97	22.9	77.1	100.0
5-9人	74	26.3	73.7	100.0
10-29人	84	46.5	53.5	100.0
30人以上	52	70.0	30.0	100.0
按行業別分	a			
汽車零件製造業	297	37.5	62.5	100.0
輪胎業	10	56.5	43.5	100.0

## 十一、未來前景預期

### (一) 未來 1-3 年是否有增加設備或擴廠計畫

26.2%受訪廠商表示未來1-3年有「增加設備」的計畫，11.5%有「國內擴廠」的計畫，68.9%表示沒有任何增加設備或擴廠計畫。

另有0.9%表示有「國外擴廠」計畫（3家），其中2家表示擴廠地點在中國江蘇省，1家表示擴廠地點選在中國廣東省。

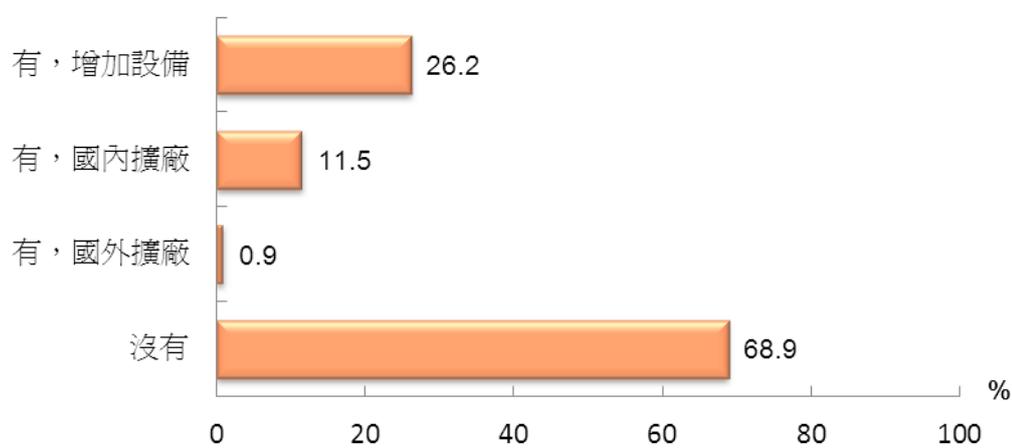


圖 3-25 未來 1-3 年是否有增加設備或擴廠計畫(n=307)

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-38 未來 1-3 年是否有增加設備或擴廠計畫交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	有， 增加設備	有， 國內擴廠	有， 國外擴廠	沒有
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>26.2</b>	<b>11.5</b>	<b>0.9</b>	<b>68.9</b>
<b>按員工規模分</b>					
4 人(含)以下	97	11.4	5.7	0.0	85.7
5-9 人	74	26.3	9.2	1.3	69.7
10-29 人	84	33.7	10.9	0.0	62.4
30 人以上	52	41.7	26.7	3.3	46.7
<b>按行業別分</b>					
汽車零件製造業	297	25.6	10.9	0.9	70.1
輪胎業	10	43.9	30.8	0.0	33.9

## (二) 未來 1-3 年是否有員工調薪計畫

57.7%受訪廠商表示未來1-3年有「員工調薪」計畫，42.3%表示沒有。

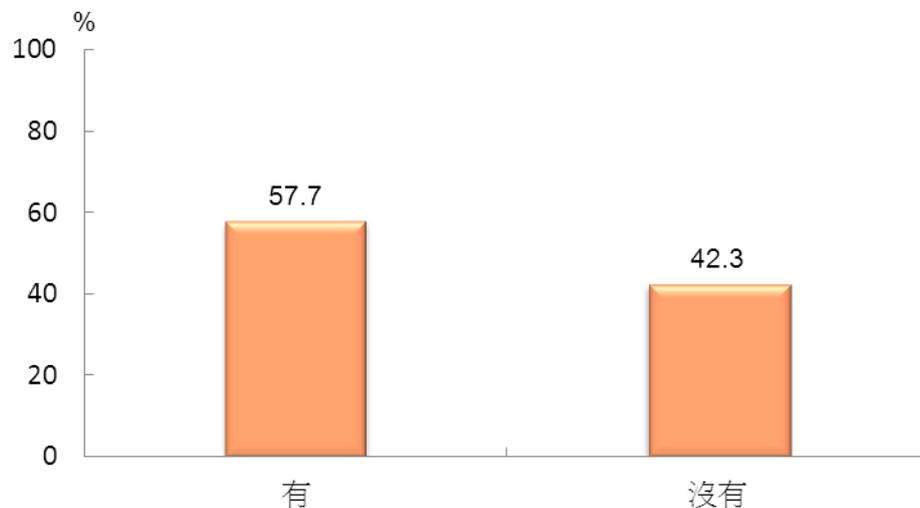


圖 3-26 未來 1-3 年是否有員工調薪計畫(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模在未來是否有員工調薪計畫上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：隨著員工規模增加，未來有員工調薪計畫的比例就愈高，從4人以下的41.4%上升至30人以上的71.7%。

表 3-39 未來 1-3 年是否有員工調薪計畫(n=307)

項目別	樣本數	有	沒有	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>57.7</b>	<b>42.3</b>	<b>100.0</b>
<b>按員工規模分</b>	**			
4 人(含)以下	97	41.4	58.6	100.0
5-9 人	74	60.5	39.5	100.0
10-29 人	84	65.3	34.7	100.0
30 人以上	52	71.7	28.3	100.0
<b>按行業別分</b>	a			
汽車零件製造業	297	57.7	42.3	100.0
輪胎業	10	56.5	43.5	100.0

### (三) 未來 1-3 年員工調薪幅度

未來1-3年表示會有員工調薪計畫的廠商(177家)，平均調薪幅度為3.23%。其中56.8%表示調薪幅度約在1~2%，33.4%表示約在3~5%，2.4%表示約在6~9%，7.4%表示會在10%以上。

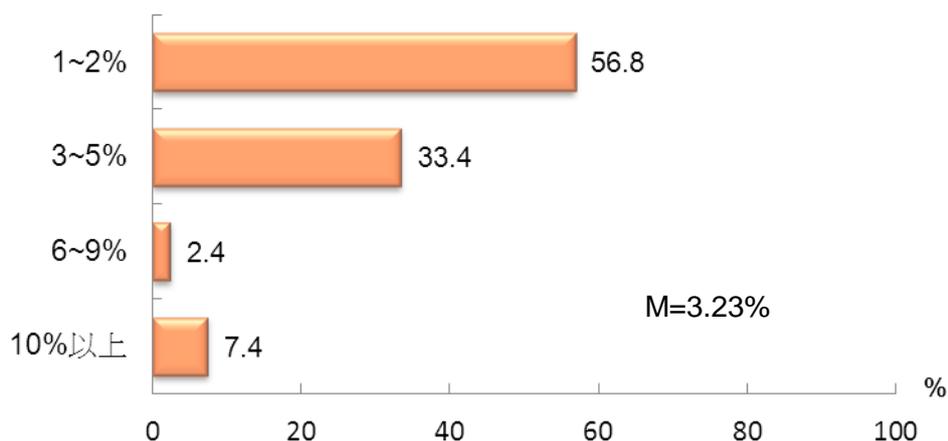


圖 3-27 未來 1-3 年員工調薪幅度(n=177)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模及行業別，因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。

表 3-40 未來 1-3 年員工調薪幅度(n=177)

項目別	樣本數	1~2%	3~5%	6~9%	10%以上	總計
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>56.8</b>	<b>33.4</b>	<b>2.4</b>	<b>7.4</b>	<b>100.0</b>
<b>按員工規模分</b>	a					
4人(含)以下	40	72.4	24.1	0.0	3.4	100.0
5-9人	45	52.2	34.8	0.0	13.0	100.0
10-29人	55	54.5	33.3	4.5	7.6	100.0
30人以上	37	48.8	41.9	4.7	4.7	100.0
<b>按行業別分</b>	a					
汽車零件製造業	171	56.2	34.5	2.5	6.8	100.0
輪胎業	6	75.7	0.0	0.0	24.3	100.0

#### (四) 未來 1-3 年景氣預估

19.5%受訪廠商預估未來1-3年景氣會比現在好（1.1%表示好很多，18.4%好一點），55.5%表示比較差（38.9%差一點，16.6%表示差很多），另有25.0%表示不知道或無意見。

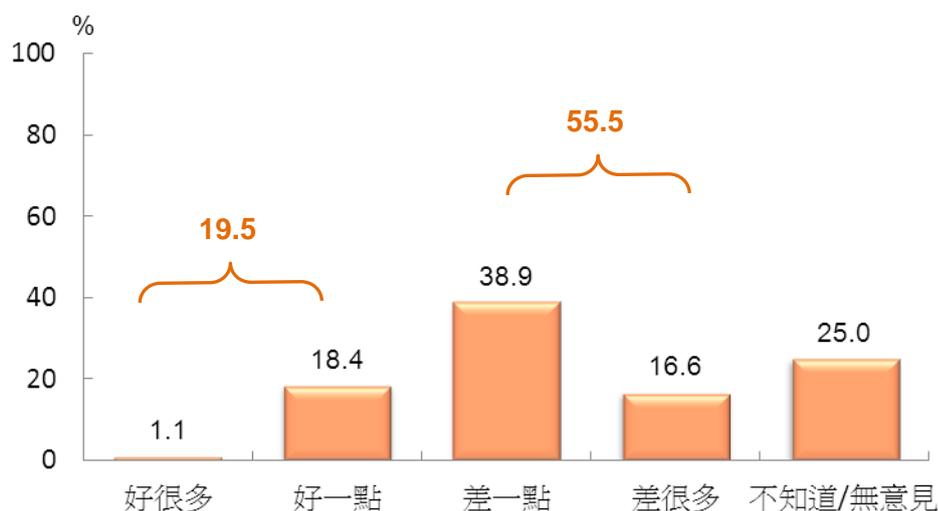


圖 3-28 未來 1-3 年景氣預估(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模對未來前景預期的看法上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：與整體比例相比，30人以上的廠商預估未來景氣會比較好的比例為26.7%，明顯較高。4人以下的廠商則有72.9%對未來景氣抱持比較悲觀的看法。

表 3-41 未來 1-3 年景氣預估(n=307)

項目別	樣本數	比較好			比較差			不知道/ 無意見	總計
		小計	好很多	好一點	小計	差一點	差很多		
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>19.5</b>	<b>1.1</b>	<b>18.4</b>	<b>55.5</b>	<b>38.9</b>	<b>16.6</b>	<b>25.0</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	**								
4人(含)以下	97	11.4	0.0	11.4	72.9	47.1	25.7	15.7	100.0
5-9人	74	22.4	0.0	22.4	52.6	43.4	9.2	25.0	100.0
10-29人	84	21.8	3.0	18.8	47.5	30.7	16.8	30.7	100.0
30人以上	52	26.7	1.7	25.0	40.0	30.0	10.0	33.3	100.0
按行業別分	a								
汽車零件製造業	297	19.7	1.1	18.5	55.9	39.3	16.6	24.4	100.0
輪胎業	10	13.7	0.0	13.7	43.5	26.4	17.1	42.8	100.0

## 十二、未來招募人才需求狀況

### (一) 招募人才計畫

45.8%受訪廠商表示未來1~2年內有招募人才的計畫，54.2%表示沒有。

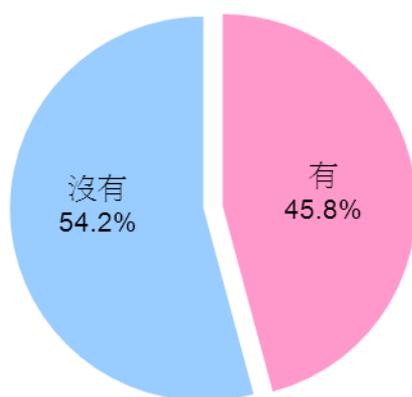


圖 3-29 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模在人才招募情形上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：隨著員工規模增加，未來有招募人才計畫的比例就愈高，從4人以下的14.3%上升至30人以上的78.3%。

表 3-42 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	有	沒有	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>45.8</b>	<b>54.2</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	***			
4 人(含)以下	97	14.3	85.7	100.0
5-9 人	74	51.3	48.7	100.0
10-29 人	84	57.4	42.6	100.0
30 人以上	52	78.3	21.7	100.0
按行業別分	a			
汽車零件製造業	297	44.6	55.4	100.0
輪胎業	10	81.8	18.2	100.0

## (二) 推估未來 1~2 年有招募人才廠商家數概況

本次調查母體廠商家數為 543 家，而調查結果顯示未來 1-2 年有招募人才計畫的比例為 45.8%，因此推估未來 1~2 年有招募人才需求的廠商家數約 249 家（543 家\*45.8%≐249 家）。

在招募人數上，調查結果顯示平均每家廠商招募人數為 2.926 人，因此推估招募人數達 1,589 人（543 家\*2.926 人≐1,589 人），其中，汽車零件製造業推估約招募 1,398 位，輪胎業推估約招募 191 位。

表 3-43 推估未來 1~2 年有招募人才廠商家數概況(n=307)

項目	母體家數	未來 1~2 年有招募人才計畫(%)	平均招募人數	推估未來 1~2 年招募人才家數	推估招募人數
<b>Total</b>	<b>543</b>	<b>45.8</b>	<b>2.9</b>	<b>249</b>	<b>1,589</b>
<b>按員工規模分</b>					
4 人(含)以下	172	14.3	0.3	25	57
5-9 人	131	51.3	1.1	67	148
10-29 人	148	57.4	1.9	85	277
30 人以上	92	78.3	12.0	72	1,107
<b>按行業別分</b>					
汽車零件製造業	525	44.6	2.7	234	1,398
輪胎業	18	81.8	10.6	15	191

## (三) 預計招募人才類型

主要招募的職類別<sup>39</sup>為「CNC車床、銑床操作人員」(20.0%)，其次為「沖床工」(15.3%)及「行銷業務人員」(11.5%)，再其次為「焊接工」(9.9%)、「車床工、銑床工」(6.9%)、「打包/包裝員」(6.8%)、「塑膠射出、沖壓模具技工」(6.3%)、「機械技術員」(6.2%)、「組裝組立人員」(6.1%)、「模具設計、產品設計開發人員」(6.1%)、「品管技術員」(6.1%)及「油壓機械操作人員」(5.1%)。

表 3-44 預計招募人才類型(n=141)

職類別	比例	職類別	比例
<b>主管、專業技術人員</b>		<b>技術工</b>	
機械工程師	1.8	CNC 車床、銑床操作人員	20.0
電機工程師	1.3	沖床工	15.3
工業設計工程師	1.2	焊接工	9.9
企業主管及經理人員	0.7	車床工、銑床工	6.9
<b>技術員及助理專業人員</b>		塑膠射出、沖壓模具技工	6.3
機械技術員	6.2	油壓機械操作人員	5.1
模具設計、產品設計開發人員	6.1	押出加硫成型技術工	3.7
品管技術員	6.1	拋光/電鍍/表面處理技術人員	3.1
CNC 電腦程式編排人員	3.2	壓鑄、鑄鍛、鍛造技工	3.0
生管人員	3.0	其他工具機操作工	2.5
工廠領班、組長	2.5	烤漆工	2.4
機電/電氣技術人員	0.6	針車、車縫操作人員	1.8
<b>業務及行政事務人員</b>		板金工	1.2
行銷業務人員	11.5	鍋爐及壓力容器操作人員	1.2
會計、財務、出納	3.5	車輛底盤修護工	1.0
文書事務人員	3.2	內胎混練工	0.6
採購員	1.3	橡膠貼合人員	0.6
倉管、倉儲物流人員	1.2	<b>非技術工及體力工</b>	
		打包/包裝員	6.8
		組裝組立人員	6.1
		升降、推土機操作工	1.8
		電子零件線材組裝人員	1.3
		內胎接頭員	0.6

<sup>39</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (四) 預計招募各職類員工勞動條件

## 1. 主管、專業技術人員

## (1) 機械工程師

機械工程師的工作時間以日班為主(67.2%)，在加班狀況上，32.8%表示需要加班，67.2%表示不一定，平均月休5.3天，起薪約36,213元。

在專業技能要求<sup>40</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」(67.2%)，其次需具有「相關工作經驗」(34.3%)，另各有32.8%表示需「大專以上學歷」、瞭解「汽車結構、動力以及汽車零件材料規格相關知識」、「CNC車床及銑床電腦程式編排」及具備「製圖、識圖、電腦繪圖能力」。

表 3-45 機械工程師勞動條件(n=3)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	67.2	■熟悉工作母機的操作技能	67.2
夜班	0.0	■相關工作經驗	34.3
輪班	32.8	■大專以上學歷	32.8
合計	100.0	■汽車結構、動力以及汽車零件材料規格相關知識	32.8
<b>加班狀況</b>		■CNC車床及銑床電腦程式編排	32.8
需要	32.8	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	32.8
不需要	0.0		
不一定	67.2		
合計	100.0		
<b>平均月休天數(天)</b>			
<b>5.3</b>			
<b>平均起薪(元)</b>			
<b>36,213</b>			

<sup>40</sup>此題為複選題，故百分比合計超過100%。

## (2) 電機工程師

電機工程師的工作時間以日班為主（100.0%），不一定需要加班（100.0%），平均月休6.9天，起薪約32,354元。

在專業技能要求<sup>41</sup>上，主要需具備「基本電學、電機概念」（100.0%），其次需「熟悉工作母機的操作技能」（47.1%）及具「溝通表達能力」（47.1%）。

表 3-46 電機工程師勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■基本電學、電機概念	100.0
夜班	0.0	■熟悉工作母機的操作技能	47.1
輪班	0.0	■溝通表達能力	47.1
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>6.9</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>32,354</b>		

<sup>41</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (3)工業設計工程師

工業設計工程師的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，48.9%表示需要加班，51.1%表示不一定，平均月休7.0天，起薪約32,670元。

在專業技能要求<sup>42</sup>上，主要需具備「電子電路之設計、研發技術」（51.1%）、「製圖、識圖、電腦繪圖能力」（48.9%）及「產品設計研發能力」（48.9%）。

表 3-47 工業設計工程師勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■電子電路之設計、研發技術	51.1
夜班	0.0	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	48.9
輪班	0.0	■產品設計研發能力	48.9
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	48.9		
不需要	0.0		
不一定	51.1		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>7.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>32,670</b>		

<sup>42</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

(4)企業主管及經理人員

企業主管及經理人員的工作時間以日班為主（100.0%），需要加班（100.0%），平均月休4天，起薪約40,000元。

在專業技能要求<sup>43</sup>上，主要需具備「製圖、識圖、電腦繪圖能力(例如：熟AUTOCAD及3D軟體)」(100.0%)及「熟悉工作母機的操作技能」(100.0%)

表 3-48 企業主管及經理人員勞動條件(n=1)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	100.0
夜班	0.0	■熟悉工作母機的操作技能	100.0
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
4			
<b>平均起薪 (元)</b>			
40,000			

<sup>43</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 2.技術員及助理專業人員

## (1)機械技術員

機械技術員的工作時間以日班為主（90.5%），在加班狀況上，38.0%需要加班，15.9%表示不需要，46.1%表示不一定，平均月休5.3天，起薪約31,128元。

在專業技能要求<sup>44</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」（53.9%），其次需具有「相關工作經驗」（30.2%），另各有15.9%表示需具有「機械相關專業知能」及「製圖、識圖、電腦繪圖能力」，11.2%表示需具「焊接、熔接、電焊」能力。

表 3-49 機械技術員勞動條件(n=9)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	90.5	■熟悉工作母機的操作技能	53.9
夜班	0.0	■相關工作經驗	30.2
輪班	9.5	■機械相關專業知能	15.9
合計	<b>100.0</b>	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	15.9
<b>加班狀況</b>		■焊接、熔接、電焊	11.2
需要	38.0	■機械工程學類相關學系	9.5
不需要	15.9	■CNC 車床及銑床電腦程式編排	9.5
不一定	46.1	■堆高機行駛及裝卸等操作	9.5
合計	<b>100.0</b>	■機械組立、組裝及裝配	9.5
<b>平均月休天數 (天)</b>		■電機、機械、水電設備維修保養	9.5
<b>5.3</b>		■鉗工基本操作、機修、裝配技術	9.5
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>31,128</b>			

<sup>44</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (2) 模具設計、產品設計開發人員

模具設計、產品設計開發人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，30.3%需要加班，9.6%表示不需要，60.1%表示不一定，平均月休6.1天，起薪約29,202元。

在專業技能要求<sup>45</sup>上，主要需具備「製圖、識圖、電腦繪圖能力」（80.3%），其次需具有「產品設計研發能力」（30.3%）、「熟悉工作母機的操作技能」（20.2%）及「模具設計開發能力」（10.1%）。

表 3-50 模具設計、產品設計開發人員勞動條件(n=9)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	80.3
夜班	0.0	■產品設計研發能力	30.3
輪班	0.0	■熟悉工作母機的操作技能	20.2
合計	<b>100.0</b>	■模具設計開發能力	10.1
<b>加班狀況</b>		■機械工程學類相關學系	9.6
需要	30.3	■大專以上學歷	9.6
不需要	9.6	■汽車結構、動力以及汽車零件材料規格相關知識	9.6
不一定	60.1		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>6.1</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>29,202</b>		

<sup>45</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (3)品管技術員

品管技術員的工作時間以日班為主(100.0%)，在加班狀況上，29.4%需要加班，70.6%表示不一定，平均月休5.8天，起薪約21,413元。

在專業技能要求<sup>46</sup>上，主要需具備「品質管制、品質控管、檢驗及測試技術」(51.3%)，其次需具有「電腦文書處理能力」(29.4%)、「相關工作經驗」(21.5%)及「大專以上學歷」(10.1%)。

表 3-51 品管技術員勞動條件(n=9)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■品質管制、品質控管、檢驗及測試技術	51.3
夜班	0.0	■電腦文書處理能力( Word、Excel、PowerPoint)	29.4
輪班	0.0	■相關工作經驗	21.5
合計	<b>100.0</b>	■大專以上學歷	10.1
<b>加班狀況</b>		■具學習意願	9.7
需要	29.4	■有耐心	9.7
不需要	0.0	■體能狀況佳	9.7
不一定	70.6	■吃苦耐勞	9.7
合計	<b>100.0</b>	■機械工程學類相關學系	9.7
<b>平均月休天數 (天)</b>		■製圖、識圖、電腦繪圖能力	9.7
<b>5.8</b>		■簡單檢驗儀器操作(如游標卡尺、分離卡、高度規)	9.7
<b>平均起薪 (元)</b>		■不需具備任何專業技能	9.7
<b>21,413</b>			

<sup>46</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (4)CNC 電腦程式編排人員

CNC電腦程式編排人員的工作時間以日班為主（81.6%），在加班狀況上，21.6%需要加班，21.6%表示不需要，56.8%表示不一定，平均月休5.6天，起薪約27,592元。

在專業技能要求<sup>47</sup>上，主要需具備「製圖、識圖、電腦繪圖能力」（38.4%），另各有21.6%表示需「機械工程學類相關學系」、「電子電機工程類相關學系」畢業，瞭解「CNC車床及銑床電腦程式編排」及具備「基本電學、電機概念」，18.4%表示需具「模具設計開發能力」。

表 3-52 CNC 電腦程式編排人員勞動條件(n=5)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	81.6	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	38.4
夜班	0.0	■機械工程學類相關學系	21.6
輪班	18.4	■電子電機工程類相關學系	21.6
合計	100.0	■CNC 車床及銑床電腦程式編排	21.6
<b>加班狀況</b>		■基本電學、電機概念	21.6
需要	21.6	■模具設計開發能力	18.4
不需要	21.6		
不一定	56.8		
合計	100.0		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>5.6</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>27,592</b>			

<sup>47</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (5) 生管人員

生管人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，20.5%需要加班，19.6%表示不需要，59.8%表示不一定，平均月休6.2天，起薪約23,278元。

在專業技能要求<sup>48</sup>上，主要需具備「電腦文書處理能力」（58.9%），另各有20.5%表示需具備「溝通表達能力」、「相關工作經驗」、「監督、協調、控管生產作業排程」及「熟悉工作母機的操作技能」，19.6%表示需「體能狀況佳」及具備「高中職以上學歷」。

表 3-53 生管人員勞動條件(n=4)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■電腦文書處理能力( Word、Excel、PowerPoint )	58.9
夜班	0.0	■溝通表達能力	20.5
輪班	0.0	■相關工作經驗	20.5
合計	<b>100.0</b>	■監督、協調、控管生產作業排程	20.5
<b>加班狀況</b>		■熟悉工作母機的操作技能	20.5
需要	20.5	■體能狀況佳	19.6
不需要	19.6	■高中職以上學歷	19.6
不一定	59.8		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>6.2</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>23,278</b>		

<sup>48</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (6)工廠領班、組長

工廠領班、組長的工作時間以日班為主(75.0%)，在加班狀況上，75.0%需要加班，25.0%表示不一定，平均月休6.0天，起薪約26,250元。

在專業技能要求<sup>49</sup>上，主要需具備「溝通表達能力」(50.0%)及「監督、協調、控管生產作業排程」(50.0%)，另各有25.0%表示需「具學習意願」、「可配合輪班、加班」、「相關工作經驗」及「電腦文書處理能力」等。

表 3-54 工廠領班、組長勞動條件(n=3)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	75.0	■ 溝通表達能力	50.0
夜班	0.0	■ 監督、協調、控管生產作業排程	50.0
輪班	25.0	■ 具學習意願	25.0
合計	<b>100.0</b>	■ 可配合輪班、加班	25.0
<b>加班狀況</b>		■ 相關工作經驗	25.0
需要	75.0	■ 電腦文書處理能力( Word、Excel、PowerPoint)	25.0
不需要	0.0		
不一定	25.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>6.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>26,250</b>		

<sup>49</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (7)機電/電氣技術人員

機電/電氣技術人員的工作時間以日班為主(100.0%)，在加班狀況上，100.0%需要加班，平均月休6天，起薪約20,000元。

在專業技能要求<sup>50</sup>上，主要需具備「焊接、熔接、電焊」、「烤漆、電鍍、噴漆」能力及「熟悉工作母機的操作技能」。

表 3-55 機電/電氣技術人員勞動條件(n=1)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■焊接、熔接、電焊	100.0
夜班	0.0	■烤漆、電鍍、噴漆	100.0
輪班	0.0	■熟悉工作母機的操作技能	100.0
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>6.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>20,000</b>		

<sup>50</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 3. 業務及行政事務人員

## (1) 行銷業務人員

行銷業務人員的工作時間以日班為主(100.0%)，在加班狀況上，15.9%需要加班，51.1%表示不需要，33.0%表示不一定，平均月休6.4天，起薪約28,160元。

在專業技能要求<sup>51</sup>上，主要需有「英文書信讀寫能力」(53.1%)，其次需具有「業務行銷及客戶交涉接洽能力」(31.2%)、「相關工作經驗」(25.4%)及「溝通表達能力」(15.9%)，另有10.8%需具「日文書信讀寫能力」，10.5%需具「電腦文書處理能力」。

表 3-56 行銷業務人員勞動條件(n=16)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■英文書信讀寫能力	53.1
夜班	0.0	■業務行銷及客戶交涉接洽能力	31.2
輪班	0.0	■相關工作經驗	25.4
合計	<b>100.0</b>	■溝通表達能力	15.9
<b>加班狀況</b>		■日文書信讀寫能力	10.8
需要	15.9	■電腦文書處理能力( Word、Excel、PowerPoint )	10.5
不需要	51.1	■高中職以上學歷	6.0
不一定	33.0	■忍受挫折力	5.4
合計	<b>100.0</b>	■基本國貿專業知識	5.4
<b>平均月休天數 (天)</b>		■企畫文案撰寫能力	5.4
<b>6.4</b>		■具工作熱忱	5.1
<b>平均起薪 (元)</b>		■大專以上學歷	5.1
<b>28,160</b>		■出口貿易船務報關相關知識	5.1

<sup>51</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (2)財務、會計人員

財務、會計人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，82.4%不需要加班，17.6%表示不一定，平均月休6天，起薪約24,254元。

在專業技能要求<sup>52</sup>上，主要需具有「會計帳務處理能力」（55.0%），其次需具有「電腦文書處理能力」（34.4%）及「會計相關證照」（28.2%），另有17.6%表示需「相關工作經驗」及「高中職以上學歷」（16.8%）。

表 3-57 財務、會計人員勞動條件(n=5)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■會計帳務處理能力	55.0
夜班	0.0	■電腦文書處理能力( Word、Excel、PowerPoint )	34.4
輪班	0.0	■會計相關證照	28.2
合計	<b>100.0</b>	■相關工作經驗	17.6
<b>加班狀況</b>		■高中職以上學歷	16.8
需要	0.0		
不需要	82.4		
不一定	17.6		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>6.0</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>24,254</b>			

<sup>52</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (3)文書事務人員

文書事務人員的工作時間以日班為主(100.0%)，在加班狀況上，58.8%不需要加班，41.2%表示不一定，平均月休4.9天，起薪約20,733元。

在專業技能要求<sup>53</sup>上，主要需具備「電腦文書處理能力」(59.7%)及「英文書信讀寫能力」(40.3%)，其次「對公司需具向心力」(19.4%)及「製圖、識圖、電腦繪圖能力」(18.5%)。

表 3-58 文書事務人員勞動條件(n=4)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■電腦文書處理能力( Word、Excel、PowerPoint )	59.7
夜班	0.0	■英文書信讀寫能力	40.3
輪班	0.0	■對公司具向心力	19.4
合計	<b>100.0</b>	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	18.5
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	58.8		
不一定	41.2		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.9</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>20,733</b>		

<sup>53</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

(4)採購員

採購員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，47.1%需要加班，52.9%表示不一定，平均月休6.9天，起薪約21,354元。

在專業技能要求<sup>54</sup>上，主要需具備「詢價、比價、議價技巧、供應商尋找及評選執行」能力（47.1%），但也有52.9%表示不需具備任何專業技能。

表 3-59 採購員勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■詢價、比價、議價技巧、供應商尋找及評選執行	47.1
夜班	0.0	■不需具備任何專業技能	52.9
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	47.1		
不需要	0.0		
不一定	52.9		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>6.9</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>21,354</b>		

<sup>54</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (5)倉管、倉儲物流人員

倉管、倉儲物流人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，48.9%需要加班，51.1%表示不需要，平均月休6.0天，起薪約20,427元。

在專業技能要求<sup>55</sup>上，主要需「體能狀況佳」（51.1%），另各有48.9%表示需具「相關工作經驗」及「倉儲管理庫存作業/物流管理能力」。

表 3-60 倉管、倉儲物流人員勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■體能狀況佳	51.1
夜班	0.0	■相關工作經驗	48.9
輪班	0.0	■倉儲管理庫存作業/物流管理能力	48.9
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	48.9		
不需要	51.1		
不一定	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>6.0</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>20,427</b>			

<sup>55</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 4. 技術工

## (1) CNC 車床、銑床操作人員

CNC車床、銑床操作人員的工作時間以日班為主（63.2%），在加班狀況上，45.1%需要加班，17.2%表示不需要，37.7%表示不一定，平均月休5.3天，起薪約22,771元。

在專業技能要求<sup>56</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」（50.7%），其次需具有「相關工作經驗」（14.4%），但也有27.6%表示不需具備任何專業技能。

表 3-61 CNC 車床、銑床操作人員勞動條件(n=28)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	63.2	■熟悉工作母機的操作技能	50.7
夜班	0.0	■相關工作經驗	14.4
輪班	36.8	■有耐心	6.4
合計	100.0	■相關學歷或科系畢業	4.9
<b>加班狀況</b>		■機械工程學類相關學系	4.9
需要	45.1	■具學習意願	3.5
不需要	17.2	■反應力/舉一反三的能力	3.5
不一定	37.7	■基本電學、電機概念	3.5
合計	100.0	■簡單檢驗儀器操作(如游標卡尺、分離卡、高度規)	3.5
<b>平均月休天數 (天)</b>		■高中職以上學歷	2.9
5.3		■國中以上學歷	2.9
<b>平均起薪 (元)</b>		■製圖、識圖、電腦繪圖能力	2.9
22,771		■焊接、熔接、電焊	2.9
		■沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	2.9
		■不需具備任何專業技能	27.6

<sup>56</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (2)沖床工

沖床工的工作時間以日班為主（87.9%），在加班狀況上，35.8%需要加班，19.3%表示不需要，44.8%表示不一定，平均月休5.6天，起薪約21,847元。

在專業技能要求<sup>57</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」（51.3%），其次需具有「相關工作經驗」（16.4%），但也有28.6%表示不需具備任何專業技能。

表 3-62 沖床工勞動條件(n=22)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	87.9	■熟悉工作母機的操作技能	51.3
夜班	0.0	■相關工作經驗	16.4
輪班	12.1	■機械工程學類相關學系	8.5
合計	<b>100.0</b>	■具學習意願	8.4
<b>加班狀況</b>		■溝通表達能力	4.5
需要	35.8	■吃苦耐勞	4.0
不需要	19.3	■簡單檢驗儀器操作(如游標卡尺、分離卡、高度規)	3.8
不一定	44.8	■可忍受髒亂高溫的環境	3.8
合計	<b>100.0</b>	■心思細膩	3.8
<b>平均月休天數 (天)</b>		■不需具備任何專業技能	28.6
<b>5.6</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>21,847</b>			

<sup>57</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (3) 焊接工

焊接工的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，18.3%需要加班，12.9%表示不需要，68.8%表示不一定，平均月休4.7天，起薪約21,980元。

在專業技能要求<sup>58</sup>上，主要需具備「焊接、熔接、電焊」技巧（74.2%），其次需具有「吊車（起重機）相關設備操作技能」（7.0%），另有25.8%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-63 焊接工勞動條件(n=14)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■ 焊接、熔接、電焊	74.2
夜班	0.0	■ 吊車（起重機）相關設備操作技能	7.0
輪班	0.0	■ 不需具備任何專業技能	25.8
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	18.3		
不需要	12.9		
不一定	68.8		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.7</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>21,980</b>		

<sup>58</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (4)車床工、銑床工

車床工、銑床工的工作時間以日班為主(72.7%)，在加班狀況上，38.9%需要加班，14.4%表示不需要，46.7%表示不一定，平均月休4.7天，起薪約20,289元。

在專業技能要求<sup>59</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」(39.3%)，其次需「吃苦耐勞」(14.4%)及具有「相關工作經驗」(10.1%)，但也有37.4%表示不需具備任何專業技能。

表 3-64 車床工、銑床工勞動條件(n=10)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	72.7	■熟悉工作母機的操作技能	39.3
夜班	0.0	■吃苦耐勞	14.4
輪班	27.3	■相關工作經驗	10.1
合計	<b>100.0</b>	■體能狀況佳	9.0
<b>加班狀況</b>		■動作俐落	9.0
需要	38.9	■不需具備任何專業技能	37.4
不需要	14.4		
不一定	46.7		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>4.7</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>20,289</b>			

<sup>59</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (5) 塑膠射出、沖壓模具技工

塑膠射出、沖壓模具技工的工作時間以日班為主（90.3%），在加班狀況上，50.6%需要加班，49.4%表示不一定，平均月休5.6天，起薪約23,041元。

在專業技能要求<sup>60</sup>上，主要需「具學習意願」（29.9%）及「熟悉工作母機的操作技能」（28.7%），其次需具有「沖壓、鑄造、鍛造、注模技能」（20.2%）、「相關工作經驗」（19.4%）及「塑膠射押出加工技術」（10.9%），但也有10.9%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-65 塑膠射出、沖壓模具技工勞動條件(n=9)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	90.3	■具學習意願	29.9
夜班	0.0	■熟悉工作母機的操作技能	28.7
輪班	9.7	■沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	20.2
合計	100.0	■相關工作經驗	19.4
<b>加班狀況</b>		■塑膠射押出加工技術	10.9
需要	50.6	■吃苦耐勞	9.7
不需要	0.0	■模具設計開發能力	9.7
不一定	49.4	■不需具備任何專業技能	10.9
合計	100.0		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	5.6		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	23,041		

<sup>60</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (6)油壓機械操作人員

油壓機械操作人員的工作時間以日班為主(100.0%)，在加班狀況上，43.4%需要加班，23.3%表示不一定，平均月休5.2天，起薪約20,401元。

在專業技能要求<sup>61</sup>上，主要需「可忍受髒亂高溫的環境」(19.6%)及「吃苦耐勞」(19.6%)，其次需具「相關工作經驗」(13.7%)、「製圖、識圖、電腦繪圖能力」(12.2%)、「焊接、熔接、電焊」(12.2%)、「板金」(12.2%)、「鉗工基本操作、機修、裝配技術」(12.2%)及「車輛維修保養能力」(12.2%)，但也有54.5%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-66 油壓機械操作人員勞動條件(n=7)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■可忍受髒亂高溫的環境	19.6
夜班	0.0	■吃苦耐勞	19.6
輪班	0.0	■相關工作經驗	13.7
合計	100.0	■製圖、識圖、電腦繪圖能力	12.2
<b>加班狀況</b>		■焊接、熔接、電焊	12.2
需要	43.4	■板金	12.2
不需要	23.3	■鉗工基本操作、機修、裝配技術	12.2
不一定	33.3	■車輛維修保養能力	12.2
合計	100.0	■不需具備任何專業技能	54.5
<b>平均月休天數 (天)</b>			
5.2			
<b>平均起薪 (元)</b>			
20,401			

<sup>61</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (7) 押出加硫成型技術工

押出加硫成型技術工的工作時間以日班（50.7%）及需輪班（49.3%）為主，在加班狀況上，65.8%需要加班，34.2%表示不一定，平均月休4.8天，起薪約23,107元。

在專業技能要求<sup>62</sup>上，主要需「體能狀況佳」（32.9%），另各有16.4%表示需「具學習意願」、「可配合輪班、加班」及具「反應力/舉一反三的能力」，但也有50.7%表示不需具備任何專業技能。

表 3-67 押出加硫成型技術工勞動條件(n=5)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	50.7	■體能狀況佳	32.9
夜班	0.0	■具學習意願	16.4
輪班	49.3	■可配合輪班、加班	16.4
合計	<b>100.0</b>	■反應力/舉一反三的能力	16.4
<b>加班狀況</b>		■不需具備任何專業技能	50.7
需要	65.8		
不需要	0.0		
不一定	34.2		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.8</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>23,107</b>		

<sup>62</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (8)拋光/電鍍/表面處理技術人員

拋光/電鍍/表面處理技術人員的工作時間以日班為主（60.8%），但需輪班的比例也有39.2%，在加班狀況上，20.0%需要加班，80.0%表示不一定，平均月休4天，起薪約19,826元。

在專業技能要求<sup>63</sup>上，主要需「拋光、研磨及表面處理」（60.8%），其次需具有「相關工作經驗」（22.5%）及「烤漆、電鍍、噴漆、塗裝」（20.0%），但也有19.1%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-68 拋光/電鍍/表面處理技術人員勞動條件(n=4)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	60.8	■拋光、研磨及表面處理	60.8
夜班	0.0	■相關工作經驗	22.5
輪班	39.2	■烤漆、電鍍、噴漆、塗裝	20.0
合計	<b>100.0</b>	■不需具備任何專業技能	19.1
<b>加班狀況</b>			
需要	20.0		
不需要	0.0		
不一定	80.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>19,826</b>		

<sup>63</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (9) 壓鑄、鑄鍛、鍛造技工

壓鑄、鑄鍛、鍛造技工的工作時間以日班為主（60.2%），但需輪班的比例也有39.8%，在加班狀況上，59.3%需要加班，40.7%表示不一定，平均月休4.8天，起薪約23,743元。

在專業技能要求<sup>64</sup>上，主要需「具學習意願」（39.8%），另各有20.4%表示需「體能狀況佳」、「反應力/舉一反三的能力」及「相關工作經驗」，19.5%表示需具備「沖壓、鑄造、鍛造、注模技能」，但也有20.4%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-69 壓鑄、鑄鍛、鍛造技工勞動條件(n=4)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	60.2	■具學習意願	39.8
夜班	0.0	■體能狀況佳	20.4
輪班	39.8	■反應力/舉一反三的能力	20.4
合計	100.0	■相關工作經驗	20.4
<b>加班狀況</b>		■沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	19.5
需要	59.3	■不需具備任何專業技能	20.4
不需要	0.0		
不一定	40.7		
合計	100.0		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>4.8</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>23,743</b>			

<sup>64</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (10)其他工具機操作工

其他工具機操作工的工作時間以日班為主（76.1%），但也有23.9%表示需要輪班，在加班狀況上，23.9%需要加班，76.1%表示不一定，平均月休4.3天，起薪約19,124元。

在專業技能要求<sup>65</sup>上，主要需「具學習意願」（52.1%），其次為「品德操守佳」（28.2%）及「反應力/舉一反三的能力」（23.9%），但也有47.9%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-70 其他工具機操作工勞動條件(n=3)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	76.1	■具學習意願	52.1
夜班	0.0	■品德操守佳	28.2
輪班	23.9	■反應力/舉一反三的能力	23.9
合計	<b>100.0</b>	■不需具備任何專業技能	47.9
<b>加班狀況</b>			
需要	23.9		
不需要	0.0		
不一定	76.1		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.3</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>19,124</b>		

<sup>65</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (11) 烤漆工

烤漆工的工作時間以日班為主(74.1%)，但需輪班的比例也有25.9%，在加班狀況上，50.6%需要加班，49.4%表示不一定，平均月休5.5天，起薪約21,227元。

在專業技能要求<sup>66</sup>上，各有24.7%表示需「具學習意願」、「吃苦耐勞」及「烤漆、電鍍、噴漆、塗裝」技能，但也有50.6%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-71 烤漆工勞動條件(n=3)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	74.1	■ 具學習意願	24.7
夜班	0.0	■ 吃苦耐勞	24.7
輪班	25.9	■ 烤漆、電鍍、噴漆、塗裝	24.7
合計	<b>100.0</b>	■ 不需具備任何專業技能	50.6
<b>加班狀況</b>			
需要	50.6		
不需要	0.0		
不一定	49.4		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>5.5</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>21,227</b>		

<sup>66</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (12) 針車、車縫操作人員

針車、車縫操作人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，33.3%需要加班，66.7%表示不一定，平均月休6.0天，起薪約19,593元。

在專業技能要求<sup>67</sup>上，各有33.3%表示需「具學習意願」、「機械工程學類相關學系」及「針車機台操作技術及機器縫紉等技術」。

表 3-72 針車、車縫操作人員勞動條件(n=3)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■具學習意願	33.3
夜班	0.0	■機械工程學類相關學系	33.3
輪班	0.0	■針車機台操作技術及機器縫紉等技術	33.3
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	33.3		
不需要	0.0		
不一定	66.7		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>6.0</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>19,593</b>			

<sup>67</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

(13)板金工

板金工的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，100.0%表示不一定，平均月休5.0天，起薪約34,887元。

在專業技能要求<sup>68</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」（51.1%）及「板金」（48.9%）等技術。

表 3-73 板金工勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■熟悉工作母機的操作技能	51.1
夜班	0.0	■板金	48.9
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>5.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>34,887</b>		

<sup>68</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (14)鍋爐及壓力容器操作人員

鍋爐及壓力容器操作人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，100.0%表示不一定，平均月休4.0天，起薪約18,780元。

在專業技能要求<sup>69</sup>上，主要需「熟悉工作母機的操作技能」（50.0%）及「操作蒸汽鍋爐之運轉」（50.0%）等技術。

表 3-74 鍋爐及壓力容器操作人員勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■熟悉工作母機的操作技能	50.0
夜班	0.0	■操作蒸汽鍋爐之運轉	50.0
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>18,780</b>		

<sup>69</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (15)車輛底盤修護工

車輛底盤修護工的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，不需要加班（100.0%），平均月休4.0天，起薪約25,000元。

在專業技能要求<sup>70</sup>上，主要需「相關學歷或科系畢業」（100.0%）及具有「相關工作經驗」（100.0%）。

表 3-75 車輛底盤修護工勞動條件(n=1)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■相關學歷或科系畢業	100.0
夜班	0.0	■相關工作經驗	100.0
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	100.0		
不一定	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>25,000</b>		

<sup>70</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (16)內胎混練工

內胎混練工的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，需要加班（100.0%），平均月休3.0天，起薪約18,780元。

在專業技能要求<sup>71</sup>上，廠商表示不需要具備任何專業技能。

表 3-76 內胎混練工勞動條件(n=1)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■不需具備任何專業技能	100.0
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>3.0</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>18,780</b>			

<sup>71</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

(17)橡膠貼合人員

橡膠貼合人員的工作時間以日班為主（100.0%），在加班狀況上，100.0%表示不一定，平均月休4.0天，起薪約20,000元。

在專業技能要求<sup>72</sup>上，主要需「具學習意願」（100.0%）、「動作俐落」（100.0%）及「配合度高」（100.0%）。

表 3-77 橡膠貼合人員勞動條件(n=1)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■具學習意願	100.0
夜班	0.0	■動作俐落	100.0
輪班	0.0	■配合度高	100.0
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>4.0</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>20,000</b>		

<sup>72</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 5.非技術工及體力工

## (1)打包/包裝員

打包/包裝員的工作時間以日班為主(72.7%)，在加班狀況上，35.2%表示需要，27.6%表示不需要，37.1%表示不一定，平均月休5.6天，起薪約18,984元。

在專業技能要求<sup>73</sup>上，主要需「有耐心」(18.9%)、「具學習意願」(17.4%)，其次為「心思細膩」(10.2%)、「可配合輪班、加班」(8.7%)及「動作俐落」(8.7%)，但也有55.0%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-78 打包/包裝員勞動條件(n=10)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	72.7	■有耐心	18.9
夜班	0.0	■具學習意願	17.4
輪班	27.3	■心思細膩	10.2
合計	<b>100.0</b>	■可配合輪班、加班	8.7
<b>加班狀況</b>		■動作俐落	8.7
需要	35.2	■不需具備任何專業技能	55.0
不需要	27.6		
不一定	37.1		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>5.6</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>18,984</b>		

<sup>73</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (2)組裝組立人員

組裝組立人員的工作時間以日班為主(100.0%)，在加班狀況上，41.5%表示需要，10.1%表示不需要，48.5%表示不一定，平均月休6.0天，起薪約20,125元。

在專業技能要求<sup>74</sup>上，主要需「吃苦耐勞」(20.1%)，其次為「使用氣動工具(手動打釘槍)裝釘」(11.3%)、「具學習意願」(10.1%)、「體能狀況佳」(10.1%)，另各有9.6%表示需具有「團隊合作能力」、「反應力/舉一反三的能力」、「高中職以上學歷」及具備「常用尺寸量測單位換算基本常識」，但也有29.7%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-79 組裝組立人員勞動條件(n=9)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■吃苦耐勞	20.1
夜班	0.0	■使用氣動工具(手動打釘槍)裝釘	11.3
輪班	0.0	■具學習意願	10.1
合計	<b>100.0</b>	■體能狀況佳	10.1
<b>加班狀況</b>		■團隊合作能力	9.6
需要	41.5	■反應力/舉一反三的能力	9.6
不需要	10.1	■高中職以上學歷	9.6
不一定	48.5	■常用尺寸量測單位換算基本常識	9.6
合計	<b>100.0</b>	■不需具備任何專業技能	29.7
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>6.0</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>20,125</b>			

<sup>74</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (3)升降、推土機操作工

升降、推土機操作工的工作時間以輪班為主(67.7%)，在加班狀況上，66.2%表示需要，33.8%表示不一定，平均月休5.3天，起薪約19,174元。

在專業技能要求<sup>75</sup>上，各有33.8%表示需「體能狀況佳」、「可忍受髒亂高溫的環境」、具備「堆高機行駛及裝卸等操作」及「吊車(起重機)相關設備操作操作技能」，但也有32.3%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-80 升降、推土機操作工勞動條件(n=3)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	32.3	■體能狀況佳	33.8
夜班	0.0	■可忍受髒亂高溫的環境	33.8
輪班	67.7	■堆高機行駛及裝卸等操作	33.8
合計	<b>100.0</b>	■吊車(起重機)相關設備操作操作技能	33.8
<b>加班狀況</b>		■不需具備任何專業技能	32.3
需要	66.2		
不需要	0.0		
不一定	33.8		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數(天)</b>			
<b>5.3</b>			
<b>平均起薪(元)</b>			
<b>19,174</b>			

<sup>75</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (4) 電子零件線材組裝人員

電子零件線材組裝人員的工作時間52.9%為日班，47.1%需要輪班，在加班狀況上，100.0%表示不一定，平均月休5.9天，起薪約19,354元。

在專業技能要求<sup>76</sup>上，需具「具學習意願」（47.1%），有52.9%表示不需要具備任何專業技能。

表 3-81 電子零件線材組裝人員勞動條件(n=2)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	52.9	■具學習意願	47.1
夜班	0.0	■不需具備任何專業技能	52.9
輪班	47.1		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
	<b>5.9</b>		
<b>平均起薪 (元)</b>			
	<b>19,354</b>		

<sup>76</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## (5)內胎接頭員

內胎接頭員的工作時間主要為日班(100.0%)，在加班狀況上，100.0%需要加班，平均月休3.0天，起薪約18,780元。

在專業技能要求<sup>77</sup>上，廠商表示不需要具備任何專業技能。

表 3-82 內胎接頭員勞動條件(n=1)

項目	比例	項目	比例
<b>工作時間</b>		<b>專業技能要求</b>	
日班	100.0	■不需具備任何專業技能	100.0
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>加班狀況</b>			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	<b>100.0</b>		
<b>平均月休天數 (天)</b>			
<b>3.0</b>			
<b>平均起薪 (元)</b>			
<b>18,780</b>			

<sup>77</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

### (五) 預計招募人才的原因

未來1~2年有招募人才計畫的廠商(141家)，62.8%表示招募人才是因為「填補離職者的職缺」<sup>78</sup>，41.2%表示是為了「補充專業人才」，35.2%是因為「業務擴充」，9.2%是因為「市場景氣好轉」。

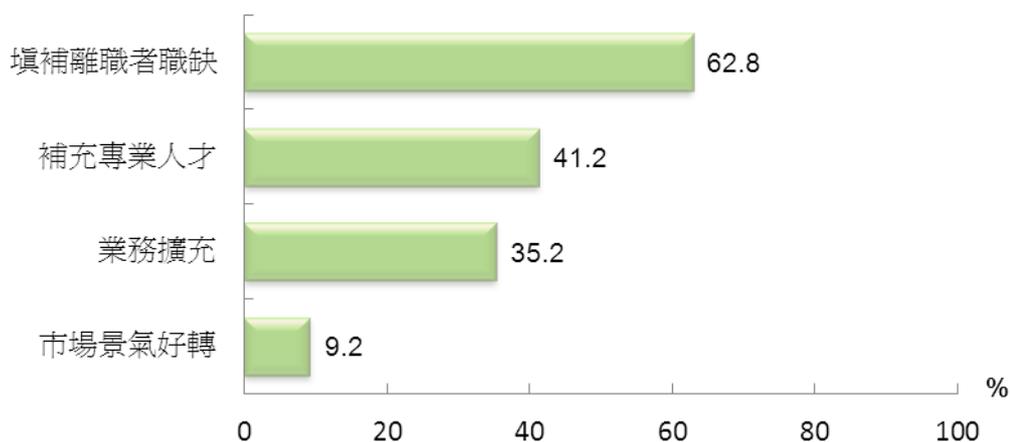


圖 3-30 未來 1~2 年預計招募人才的原因(n=141)

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-83 未來 1~2 年預計招募人才的原因交叉分析(n=141)

項目別	樣本數	填補離職者職缺	補充專業人才	業務擴充	市場景氣好轉
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>62.8</b>	<b>41.2</b>	<b>35.2</b>	<b>9.2</b>
<b>按員工規模分</b>					
4 人(含)以下	14	10.0	70.0	30.0	10.0
5-9 人	38	61.5	33.3	28.2	10.3
10-29 人	48	65.5	34.5	37.9	8.6
30 人以上	41	78.7	46.8	40.4	8.5
<b>按行業別分</b>					
汽車零件製造業	132	63.4	39.9	33.8	8.7
輪胎業	8	52.3	62.3	58.6	16.8

<sup>78</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

### 十三、未來精簡員工狀況

#### (一) 精簡人才計畫

99.4%受訪廠商表示未來1~2年內並沒有預計要精簡員工的計畫，0.6%表示有。

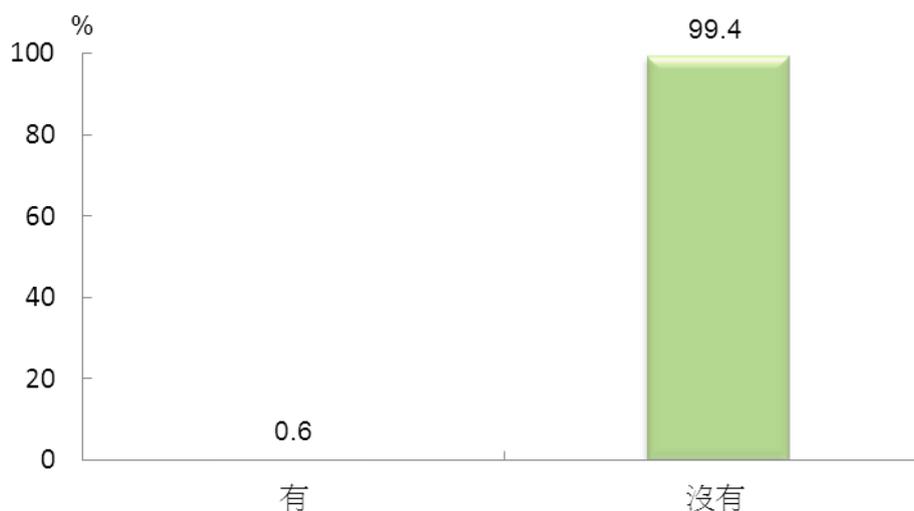


圖 3-31 未來 1~2 年內是否有精簡員工計畫(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模及行業別，因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。

表 3-84 未來 1~2 年內是否有精簡員工計畫交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	有	沒有	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>0.6</b>	<b>99.4</b>	<b>100.0</b>
按員工規模分	a			
4人(含)以下	97	0.0	100.0	100.0
5-9人	74	1.3	98.7	100.0
10-29人	84	0.0	100.0	100.0
30人以上	52	1.7	98.3	100.0
按行業別分	a			
汽車零件製造業	297	0.6	99.4	100.0
輪胎業	10	0.0	100.0	100.0

## (二) 預計精簡員工的原因

未來1~2年有精簡員工計畫的廠商(2家)，精簡員工的原因<sup>79</sup>主要是為了「降低人事成本」、「景氣不好」及「業務緊縮」。

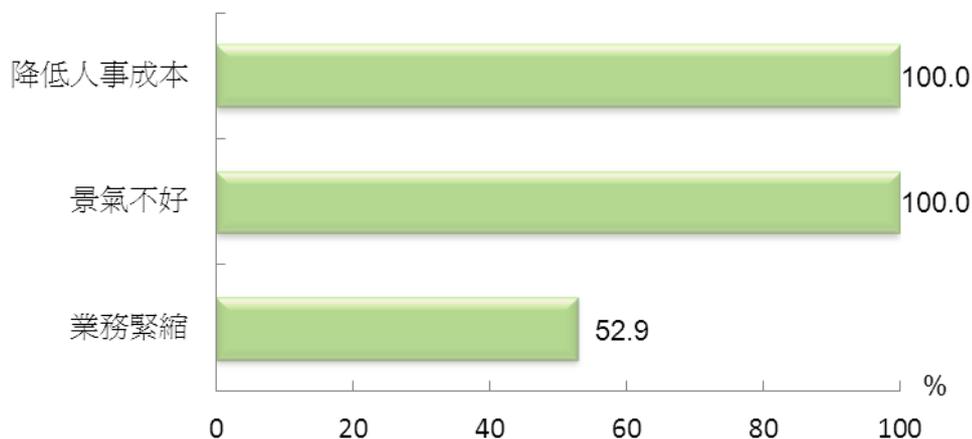


圖 3-32 未來 1~2 年預計精簡員工的原因(n=2)

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-85 未來 1~2 年預計精簡員工的原因交叉分析(n=2)

項目別	樣本數	景氣不好	降低人事成本	業務緊縮
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>52.9</b>
<b>按員工規模分</b>				
4 人(含)以下	0	0.0	0.0	0.0
5-9 人	1	100.0	100.0	100.0
10-29 人	0	0.0	0.0	0.0
30 人以上	1	100.0	100.0	0.0
<b>按行業別分</b>				
汽車零件製造業	2	100.0	100.0	52.9
輪胎業	0	0.0	0.0	0.0

<sup>79</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

### (三) 預計精簡人才類型及主要工作內容

這2家廠商預估要精簡的員工職類別有二，一是「沖床模具開發設計人員」，一是「汽車燈具組裝工」，各約精簡2位員工。

其中，「沖床模具開發設計人員」主要工作內容是「模具機械設計、產品設計研究開發」及「CNC車床或銑床機台操作」。

「汽車燈具組裝工」主要工作內容則是負責「產品成品或半成品的組合與裝配」。

表 3-86 預計精簡人才類型及主要工作內容(n=2)

預計精簡的職務類別	廠商家次	精簡人數	主要工作內容
沖床模具開發設計人員	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 模具機械設計、產品設計研究開發</li> <li>■ CNC 車床或銑床機台操作</li> </ul>
汽車燈具組裝工	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 負責產品成品或半成品的組合與裝配</li> </ul>

#### 十四、招募員工所遭遇困難

廠商在招募員工時曾遭遇到的困難<sup>80</sup>，50.5%表示「工作內容較辛苦，應徵人才困難」，其次是「求職者知識或技能不足，無法勝任工作」（38.3%）及「求職者嫌薪資待遇不佳」（20.7%），另有32.1%表示沒有遭遇到任何困難。

表 3-87 招募人才所遭遇困難(n=307)

項目別	家數	比例
1.工作內容較辛苦，應徵人才困難	155	50.5
2.求職者知識或技能不足，無法勝任工作	118	38.3
3.求職者嫌薪資待遇不佳	64	20.7
4.求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低	5	1.6
5.應徵人員數量太少	3	0.8
6.公司地點較偏遠	2	0.6
7.人才培訓不易，流動率高	2	0.5
8.求職者假求職之名，領取失業給付	2	0.5
9.沒有遇到困難	98	32.1

<sup>80</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-88 招募人才所遭遇困難交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	工作內容較辛苦，應徵人才困難	求職者知識或技能不足，無法勝任工作	求職者嫌薪資待遇不佳	求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>50.5</b>	<b>38.3</b>	<b>20.7</b>	<b>1.6</b>
<b>按員工規模分</b>					
4人(含)以下	97	37.1	25.7	10.0	1.4
5-9人	74	50.0	47.4	11.8	2.6
10-29人	84	55.4	36.6	22.8	2.0
30人以上	52	68.3	51.7	50.0	0.0
<b>按行業別分</b>					
汽車零件製造業	297	49.1	38.0	19.9	1.7
輪胎業	10	91.8	48.0	42.8	0.0

表 3-88(續)招募人才所遭遇困難交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	應徵人員數量太少	公司地點較偏遠	人才培訓不易，流動率高	求職者假求職之名，領取失業給付	沒有遇到困難
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>32.1</b>
<b>按員工規模分</b>						
4人(含)以下	97	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
5-9人	74	0.0	0.0	0.0	0.0	28.9
10-29人	84	0.0	0.0	2.0	2.0	27.7
30人以上	52	5.0	3.3	0.0	0.0	10.0
<b>按行業別分</b>						
汽車零件製造業	297	0.6	0.6	0.6	0.6	32.9
輪胎業	10	8.6	0.0	0.0	0.0	8.2

## 十五、對政府就業服務需求及相關建議

### (一) 對政府提供就業服務需求性

37.0%受訪廠商需要政府提供就業服務，63.0%表示不需要。

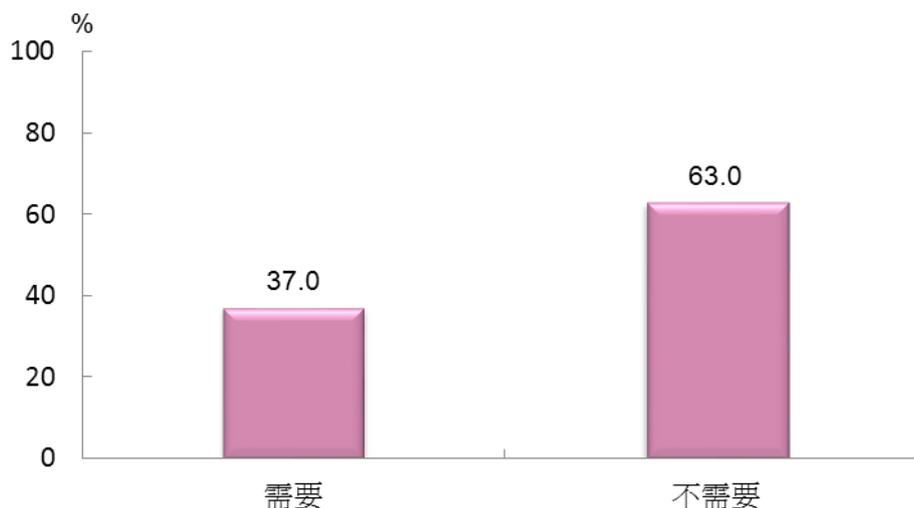


圖 3-33 是否需要政府提供就業服務(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模在政府提供就業服務的需求性上有顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。今針對有顯著差異的部分詳述如下：

員工規模：隨著員工規模增加，需要政府提供就業服務的比例就愈高，從4人以下的14.3%上升至30人以上的60.0%。

表 3-89 是否需要政府提供就業服務交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	需要	不需要	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>37.0</b>	<b>63.0</b>	<b>100.0</b>
<b>按員工規模分</b>	***			
4人(含)以下	97	14.3	85.7	100.0
5-9人	74	35.5	64.5	100.0
10-29人	84	50.5	49.5	100.0
30人以上	52	60.0	40.0	100.0
<b>按行業別分</b>	a			
汽車零件製造業	297	36.1	63.9	100.0
輪胎業	10	65.1	34.9	100.0

## (二) 期待政府提供就業服務種類

需要政府提供就業服務<sup>81</sup>的廠商（114家），主要希望政府「協助辦理國內勞工人才招募」（74.0%），其次希望政府提供「就業相關法令的諮詢」（44.2%）及「運用外籍人士相關法令諮詢」（30.3%），另有23.6%及23.5%的廠商希望政府可以成為「企業與學校的徵才平台」或「企業與訓練單位的徵才平台」。

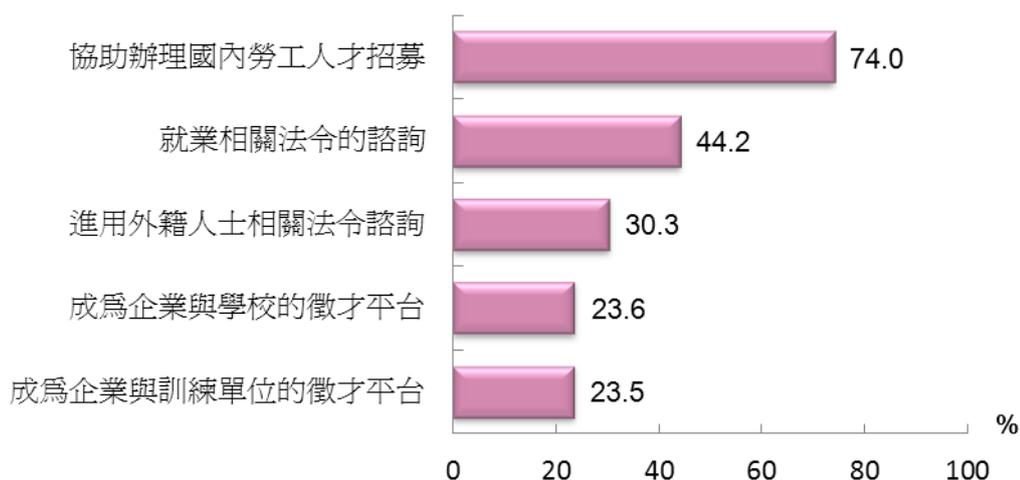


圖 3-34 期待政府提供就業服務種類(n=114)

因本題為複選題，無法進行卡方檢定，各相關交叉分析列表，僅供參考。

表 3-90 期待政府提供就業服務種類交叉分析(n=114)

項目別	樣本數	協助辦理國內勞工人才招募	就業相關法令的諮詢	進用外籍人士相關法令諮詢	成為企業與學校的徵才平台	成為企業與訓練單位的徵才平台
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>74.0</b>	<b>44.2</b>	<b>30.3</b>	<b>23.6</b>	<b>23.5</b>
<b>按員工規模分</b>						
4人(含)以下	14	60.0	60.0	20.0	30.0	10.0
5-9人	26	66.7	33.3	33.3	14.8	18.5
10-29人	42	80.4	37.3	27.5	13.7	17.6
30人以上	31	77.8	55.6	36.1	41.7	41.7
<b>按行業別分</b>						
汽車零件製造業	107	74.0	43.6	28.9	22.7	20.9
輪胎業	7	73.7	52.6	52.6	39.5	65.8

<sup>81</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

### (三) 接受就服與中訓進行實地參訪意願

45.9%受訪廠商願意讓中彰投區就業服務中心及中區職業訓練中心所屬人員，進行實地參訪，讓求職者瞭解工作實況，以利進行推介就業，54.1%表示不願意。

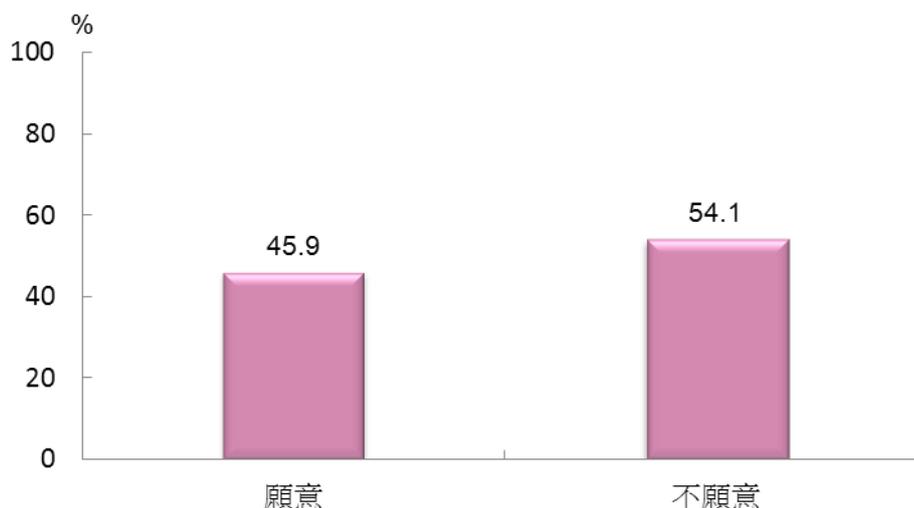


圖 3-35 接受就服與中訓進行實地參訪意願(n=307)

經由交叉分析與卡方分析檢定發現，不同的員工規模對接受就服與中訓進行實地參訪意願上無顯著差異存在。行業別則因交叉統計表有超過25%的期望值少於5，卡方檢定不具統計意義，故忽略不作分析。

表 3-91 接受就服與中訓進行實地參訪意願交叉分析(n=307)

項目別	樣本數	願意	不願意	總計
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>45.9</b>	<b>54.1</b>	<b>100.0</b>
<b>按員工規模分</b>				
4人(含)以下	97	44.3	55.7	100.0
5-9人	74	53.9	46.1	100.0
10-29人	84	46.5	53.5	100.0
30人以上	52	36.7	63.3	100.0
<b>按行業別分</b>				
汽車零件製造業	297	46.0	54.0	100.0
輪胎業	10	43.5	56.5	100.0

#### (四) 廠商所提相關建議事項

廠商對於中彰投區就業服務中心及中區職業訓練中心，所提出的相關建議<sup>82</sup>，主要為「事先協助公司篩選過濾適當人才，減少招募不適任人才，以有效提升招募效能」（3.7%）及「主動協助廠商招募優秀人才，提供就業媒合服務（如：辦理徵才活動）」（3.4%），但多數廠商無法提出明確的建議事項（79.3%）。

表 3-92 廠商所提相關建議事項(n=307)

項目別	家數	比例
<b>職訓需求評估及課程規劃面向</b>		
■ 職訓所訓練的人力素質不盡理想，應加強人才培育及專業職能訓練	4	1.4
■ 增加熱門職訓班別的招收名額或訓練的班數	2	0.8
■ 應各行業類別的需求，訓練適合的人才	2	0.6
■ 職訓課程多元化 / 提供各種產業所需的多元化職類訓練	2	0.6
■ 開設假日班及夜間在職班	1	0.3
<b>人才媒合就業機制面向</b>		
■ 事先協助公司篩選過濾適當人才，減少招募不適任人才，以有效提升招募效能	11	3.7
■ 主動協助廠商招募優秀人才，提供就業媒合服務（如：辦理徵才活動）	10	3.4
■ 事先嚴格審查過濾不願找工作、只想請領失業給付的應徵者	6	1.8
■ 強化結訓後的就業媒合	3	0.9
■ 積極推動辦理產學合作計畫/強化教育與職訓的聯結機制	2	0.7
■ 協助求職者培養進入職場的重要態度及心理建設	2	0.6
■ 協助求職者加強其專業技能、實務經驗，助於提升職場競爭力	1	0.3
■ 建立人才資料庫平台，方便企業掌握勞工專業技能進行線上媒合	1	0.3
<b>職訓環境設備面向</b>		
■ 加強就近服務，拓展多元化職訓服務據點	1	0.3
■ 職訓中心應設置單一窗口化櫃台，提供客製化專業服務	1	0.3
<b>補助相關面向</b>		
■ 擴大補助企業員工訓練 / 提高企業職訓補助經費比率	4	1.2
■ 協助企業申請職訓相關補助	1	0.5
■ 放寬就業補助方案申領條件，嘉惠勞資雙方	1	0.3
■ 釋出雇用獎助津貼方案，減輕公司負擔(如：立即上工計畫及大專生實習補助計畫)	1	0.3

<sup>82</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-92(續) 廠商所提相關建議事項(n=307)

項目別	家數	比例
<b>宣導面向</b>		
■ 加強職訓訊息宣傳，方便企業獲取資訊	7	2.2
■ 宣傳就服站及全國就業e網的就業服務，以有效增加利用就業相關資源	4	1.3
■ 廣為宣導勞資權益、政府政策及法令	2	0.6
■ 放寬產業外勞配額，解決產業缺工問題	2	0.6
<b>人員服務面向</b>		
■ 提升就業服務機構人員服務及作業效率	2	0.6
■ 加強就業服務機構人員之專業知能	1	0.3
■ 汰換不適任的就業服務機構人員	1	0.3
<b>其他</b>		
■ 沒有任何建議	244	79.3

## 第四章質化研究調查結果分析

### 一、調查概述

#### (一) 研究方法及對象

質化研究部分採「焦點團體訪問法」，邀請設籍彰化縣登記有案且仍在營業中之「汽車零件製造業」、「輪胎業」廠商代表以及專家學者參與焦點團體座談會。

#### (二) 調查目的

主要目的在於針對量化問卷題項其調查後所發現之差異及問題、無法媒合就業之原因等，透過專家焦點座談進一步釐清量化調查結果，探討就業力落差更深層之原因與需求及解決之道，以及就人才不足、薪資環境不佳造成之缺工問題，提出未來就業服務與職業訓練需求政策之參考或建議，以作為就服中心研擬相關政策之參考。

#### (三) 執行流程

##### 1. 挑選出較具代表性的「汽車零件製造業」及「輪胎業」業者名單

從所收集的廠商名單中，挑選出具代表性業者名單進行邀約。

##### 2. 專業學者名單研提後，與就服中心研商參與學者專家的合宜性

學者專家名單部分，則由計畫與協同主持人負責研提，再與就服中心研商參與學者專家之合宜性。

##### 3. 事前聯絡拜訪

(1) 由資深督導與業者進行電話聯絡，學者專家部分則由本案研究人員先以電子郵件信函進行聯絡邀請，而後致電學者專家。

(2) 向受邀對象說明研究目的，邀請其前來參與座談會。

(3) 確認參與座談會的受訪者姓名、地址、傳真、行動電話、E-Mail 帳號或其他聯絡方式。

##### 4. 寄送公文

由「中彰投區就業服務中心」出具公文，寄送予參與座談會的業者與學者專家，文內說明研究目的並附上焦點團體訪談大綱，並於座談會舉辦前一天，再次以電話提醒參加者座談會舉行的時間及地點。

### 5.座談會事前準備工作

本公司人員將於座談會開始前兩小時抵達會場，除準備會中餐點及飲料外，也再次確認錄音及錄影設備是否完善。

### (四) 座談會時間及地點

- 1.座談會舉辦地點：彰化縣昇財麗禧酒店11樓會議室。
- 2.座談會舉辦時間：101年10月2日至3日。

### (五) 座談會場次設計

本次共計舉辦3場焦點團體座談，每場次參與人數為12-14人，場次設計大致區分如下：

場次		時間	出席人數
1	員工規模在 30 人以下之廠商及相關領域之專家學者	101 年 10 月 2 日 10：00~12：00	12 位
2	員工規模在 30 至 100 人左右之廠商及相關領域之專家學者	101 年 10 月 3 日 10：00~12：00	14 位
3	員工規模在百人以上之廠商及相關領域之專家學者	101 年 10 月 3 日 14：00~16：00	14 位

## (六) 座談會參與廠商及專家學者

1.座談會主持人：東吳大學企業管理系副教授盧瑞陽博士。

2.第一場次參與廠商及專家學者

編號	專家學者及廠商	參與者職稱	員工規模
A1	大葉大學機械與自動化工程學系	教授	-
A2	大葉大學機械與自動化工程學系	系主任	-
A3	今晨企業有限公司	負責人	20
A4	坤鈺企業社	人事主管	10
A5	佑鴻實業有限公司	主管	14
A6	玫陞工業股份有限公司	主管	15
A7	信銓企業社	負責人	20
A8	偉廷精密工業股份有限公司	負責人	20
A9	翊順企業股份有限公司	經理	25
A10	達興汽車車體製造股份有限公司	負責人	10
A11	蓬萊金島企業股份有限公司	業務主管	10
A12	鎡紳有限公司	主管	18

2.第二場次參與廠商及專家學者

編號	專家學者及廠商	參與者職稱	員工規模
B1	大葉大學機械與自動化工程學系	系主任	-
B2	大葉大學職業訓練中心	主任	-
B3	南開科技大學機械工程系	助理教授	-
B4	南開科技大學機械工程系	助理教授	-
B5	全貿國際開發股份有限公司	總經理	30
B6	全貿國際開發股份有限公司	人事主管	30
B7	全興創新科技股份有限公司	管理課組長	140
B8	宇峰模具有限公司	財管兼人事	33
B9	尖美鏡廠有限公司	負責人	32
B10	阡誠實業有限公司	負責人	30
B11	宜霖交通器材股份有限公司	協理	57
B12	隆翊工業股份有限公司	副總經理	32
B13	酪記企業有限公司	負責人	66
B14	億達科技股份有限公司	開發工程師	66

## 3. 第三場次參與廠商及專家學者

編號	專家學者及廠商	參與者職稱	員工規模
C1	大葉大學機械與自動化工程學系	教授	-
C2	國立彰化師範大學車輛科技研究所	教授	-
C3	南開科技大學機械工程系	副教授	-
C4	正新橡膠工業股份有限公司	管理部經理	4,200
C5	全興工業股份有限公司	管理部高級專員	940
C6	全興油封企業股份有限公司	經理	194
C7	全興興業股份有限公司	管理課課長	132
C8	良飛工業有限公司	副總經理	165
C9	怡利電子工業股份有限公司	經理	480
C10	帝寶工業股份有限公司	經理	2,500
C11	建大工業股份有限公司	課長	1,400
C12	華豐橡膠工業股份有限公司	人事副股長	860
C13	漢育工業股份有限公司	管理課課長	160
C14	福華明鏡股份有限公司	經理	250

## 二、人力需求現況

汽車零組件製造業者長期且普遍面臨缺工問題，覺得人才難覓，缺工的職類別從藍領到白領階級都有，有人才斷層的情況出現。業者認為求職者工作穩定性不佳、不願意配合上夜班、無法接受長時間站立、較油膩的工作環境，甚至抱持工作地點不能離家太遠等心態，導致失業者很多，但該產業卻出現缺工的窘境。

### (一) 員工規模 30 人以下廠商

現在人力缺的特別嚴重，客戶的車子從日本進來大概三到四個月要做出來，但是都沒有人要做。(A10)

我們本身很難請到工人，市面上說景氣不好，但是我們連員工都請不到。(A6)

台灣勞力真的是嚴重不足。(A7)

說實在的，我請不到年輕人，我都用老員工在做。(A9)

若要請年輕人，可是像我們做齒輪的都是油，車床、銑床、刮齒機、拉齒機、拉床、滾齒機、轉造機等等所有的機械我都有。像小姐穿洋裝進來整個油味就會很重，年輕人會不合。進來我說要輪班，他就說要考慮，結果都沒有半個進來。(A9)

### (二) 員工規模 30-70 人廠商

不管景氣或不景氣，我們是傳統製造業永遠有缺工情形，因為技術人才難求。現在的年輕人真的是草莓族，很難有年輕人想要學這個。(B8)

我覺得缺工的情形不是一年兩年，而是一段時間了。像我們公司有打雜的，要那個銑工件，銑工件有去漬油屬於揮發性的東西，油品的東西，比較髒的，比較油的，鐵屑這些東西，基本上我用比較好一點的薪資來請台灣人他們不要。(B5)

我們工作環境較髒亂、油膩，他來了半天或者半個小時，會說這個太髒了，我可能不適合，可能半天便當領了就回去了，會嫌說我們的場所很髒。(B6)

我一直想把工作機會留給台灣人，但是歷經很多次招工困難，我需要 24 小時操作，我需要有夜班人員，提高薪資還是不願意。(B11)

為什麼我們台灣人是比較好高騖遠，從基層你可以慢慢來，一方面可以吸取更多的經驗，甚至比較有升遷機會，你在外面還是不停的繞不是太可惜了。(B11)

他住在伸港，問我有沒有宿舍，我說不好意思我沒有宿舍，無法搭配上，我只

好放棄這種人才，有需求的我找不到，來的又不是我的需求就沒有用。（B11）

我們主管認為現在年輕人很注重上下班時間，之前有一個新鮮人進來應徵會計助理，他第一個禮拜遲到四天，所以第一個禮拜我們老闆就開除他了，他都大概遲到三分鐘五分鐘，問他為什麼，他說他家住太遠了，然後開車到我們工廠附近還要找停車位，老闆認為這不是理由，這是上班態度的問題。（B14）

### （三）員工規模 100 人以上廠商

公司這一兩年一直在招工，其實遇到很多瓶頸困難。（C9）

不管是藍領或是白領高階都不太容易找到，我們有很多管道，但是還是無法達到我們的目標。（C10）

現在缺工部分面臨的是接班的問題，就是一些中階的主管，想要培育下一代人才，但是卻人海茫茫找不到。（C7）

缺工的人還是很多，找工作的人也很多，以目前狀況，雖然應徵的人不少，但是人才到職及穩定性都不好。我們公司接到很明確的指示是要減少外勞的人力，我們這邊很為難，現場也想減少，但是我們招募來的人穩定性真的很差。（C5）

來面試的人可能大家都會講話，你們公司好好，就是我理想中的工作，我現在很缺錢，我也有小孩要養，但是他不來報到，或者他來報到以後沒兩天就走了。（C5）

我們的工作不是太困難，但是有一個比較麻煩的地方是要站立，好像大家對站立的工作不是很能夠適應，站得比較久的話就覺得有壓力。（C5）

除了現場人力，我們在研發和品保類的職缺一直也都蠻缺的，研發來面試的人比較少有經驗的人，有經驗的人好像都往其他產業去。沒有經驗的人要直接投入研發是很困難的，除非直接從最基礎的繪圖設計開始。（C5）

我們公司海外廠一直擴大，台灣也是，但不會因為在海外設廠就把台灣拉掉，從彰化到雲林斗六都有設廠，而且現在斗六廠不用外勞，能用當地的就用當地的。（C4）

我缺藍領階級，但是白領也缺，儲備幹部缺了 50 位，不含海外廠，所以缺工數近幾年會增加。（C4）

如果產能要極致的話，很需要第二班的人力，就是晚班的人力，可是第二班晚班人力一直找不到。我們也想要把大陸的工廠移回來，因為現在大陸的工資漲得不像話了，在大陸生產並沒有具備成本優勢，想要移回來但是沒辦法，就是找不到第二班人力。（C14）

中彰投就業中心很用心的幫我們找很多人，但是留不住人才，只是產業也是要繼續下去。(C11)

地域性的問題很大，我們在彰化縣伸港鄉，我們會給高鐵票跟面試津貼等等，但就像剛剛說的，很多人還是會嫌遠。(C9)

不管藍領或白領，如果找到員工，他本身居住地離你的公司有一段距離，他今年不走明年也會走，遲早都會。(C8)

我們公司在芬園，我現在只會招募五個鄉鎮，包含草屯、南投等，連南投市的員工騎摩托車二十分鐘到我們公司也嫌路程遠，所以我也不知道如何解釋台灣失業求職者的心態。(C8)

我們的工作環境還可以，只是一些操作機械的機台，要髒的話也不會髒到哪裡，他們在工作中可能會抱怨味道不好聞，但經過環測情況都是 OK，他們嫌工作環境或什麼東西不好，結果人就不見了，或是請他搬個東西就面有難色。(B7)

### 三、業者對於人力短缺所採取的因應措施

在本地勞動力難尋的情況下，外籍勞工穩定性高、可吃苦耐勞、願意配合加班、上大夜班等特質，變成業者補充人力短缺的優先選擇，但相對業者亦需承擔外籍勞工管理不易的責任。另外，業者殷切期盼政府能開放外籍勞工比例、放寬外籍勞工加班時數上限，並正視本國勞工與外籍勞工薪資應脫鉤等問題。

面對勞動力短缺，部分業者也會運用外包人力，員工規模較大的廠商，甚至會借重創業員工做為協力廠商，達到互用互利的目標。

#### (一) 員工規模 30 人以下廠商

工廠真的都依賴外勞當作生產主力，這是普遍的嚴重問題。(A7)

我覺得我們國家對外勞太好了，他在我們面前逃跑都不能夠抓，說抓他是犯法的，還要逃跑後三天才可以報警，這樣對嗎？現在外勞逃跑是三到四萬人，我覺得政府對外勞政策應該要改進。(A6)

我也還沒有用外籍勞工，因為我覺得近來蠻多會落跑的。(A8)

目前公司人力需求有增加，98 年度金融海嘯的時候想要用外勞，但是勞委會說要先申請國內的，都找不到，才可以申請外勞。(A8)

為什麼外勞一直限制在幾%裡面，台灣勞力真的是嚴重不足，我們為了要照顧到

國內廣大的就業人力，一直遲遲不敢放手把外勞比例上升，讓我們有工作的時候沒有人可以做，錯失掉良機，但是當沒有工作的時候人卻很多，這種畸形的現象希望有關單位可以再斟酌一點。(A7)

我們的配套措施就是要有多少本地員工才可以申請到外勞，這一點是不是值得我們執政者做一個放寬?(A7)

本地員工不耐操之外也不喜歡延長時間工作，如果有需要的時候，唯一就是用外勞，他們很耐操，甚至你可以跟他要求到晚上十二點，他也可以勝任，唯獨這點可以讓我們感受到他可愛跟重要的地方。(A7)

我有請五個外勞進來，很好用，他們都已經五到六年了，白天我用台灣人做，但是外勞就會做大夜班，一個月領三到四萬，所以五個人待得住都沒有跑走。我也有兩個外籍新娘，也很好用，每晚加班，也是剛好住在附近，所以才有辦法。(A9)

我建議政府在外勞跟本國勞工薪水結構要做調整，本國勞工很會計較，但是外勞也不是不會算喔，現在他們也都很精算，夜班就要按照 1.33-1.66 去給他，而不是用早期的方式。制度上很不合理的地方，就是把外籍勞工跟本籍掛鉤在一起，我覺得一定要脫勾。(A8)

外籍勞工部分，你也是要管理，像我們裡面的員工也是一樣，你就列一個負面表給他，哪些事可以做或是不可以做，再來你給他的 PAY 是多少，要一清二楚告訴他。(A8)

我也有運用外包能力，但是增加很高的成本，我有二次、三次的加工，外送的成本就要有司機，只要在路上就會有一個不確定的風險。(A8)

## (二) 員工規模 30-70 人廠商

我會用外勞是因為真的請不到本地人，他們都不做了啦！因為工作比較重又是焊接比較辛苦，不得已才用外勞。(B13)

真的是非常辛苦的行業，外勞才會放下身段去做這麼辛苦的工作。目前我們是用四個泰國跟三個印尼，他們很吃苦耐勞也很乖。(B8)

我們也是二十四小時一直運作，但是清明、端午、過年、中秋台灣人沒有辦法，這時候就必須要外勞。(B5)

電材設備這麼高嘛！只工作八個小時我不划算啊！所以必須要把設備工時提高，提高的話就需要人力，需要人力台灣人不要，我只好找外籍、找外勞來做，經過

我們培訓了之後幾乎已經穩定下來。(B11)

會用到外籍真的是不得已的事情啦，我用八個外籍到現在剛好滿一年，結果用的還不錯，困擾的是要給他住，還要給他吃，你要安排好，休假的時候不知道會發生什麼狀況。(B13)

我們有用外包制，因為我們的交期比較不可測，如果用外包制的話，有固定的金額成本會比較好控制。(B8)

### (三) 員工規模 100 人以上廠商

外勞在夜班幫助很大，沒有外勞配合夜班，可能沒有辦法找到夜班的人。我們公司很特別的現象是我們有針車作業，新移民外籍配偶他們的穩定性很好，真的是很好的人力來源。(C5)

外勞變成台灣中小企業營業的重點，外勞願意去做本來我們不願意做的事情，再來外勞很能加班，從五點半下班加班到十點、十二點，只要現場有主管帶就可以了，這也是外勞增加的原因，當然想要再增加外勞，申請也不會核准，因為有所管制。(C8)

外勞的優缺點，他就是會受限加班時數，也不是說不顧人權，他們幾年就會回去了。(C4)

至於外勞的部分，這是一個替代政策，但現在已經變成長期依賴，而且會互相搶，如果真的找不到人，不知道外勞的比例是否可增加。(C11)

我們有很大部分是委外的，人員穩定性很大，我們給下游廠商的福利還不錯，因為我們的模具自己出，給的價格也都很好，像現在經濟不景氣的時候，大家共體時艱忍耐度都很大，我覺得這是一個生命共同體的現象，這樣就可以穩定一個 CASE 量。(C14)

公司沒有使用派遣員工，都是用正職的。外勞的部分，是在比例底下使用，還有用一些員工創業的廠商，這樣雙方都會有獲利，創業的人會變成我們的協力廠商。(C10)

#### 四、業者降低員工流動率所採行的做法

在人才難覓的情況下，業者降低員工流動率的方式有：**(1)**.讓員工瞭解公司願景**(2)**.與學校教授合作，引進新的營運理念**(3)**.提供在職訓練並明確告知相關升遷依據**(4)**.每季發放績效獎金留住人才**(5)**.建立員工分紅制度**(6)**.營造溫馨、安全的工作環境**(7)**.員工規模較大的廠商則提供各種福利設施，例如：游泳池、圖書館、幼稚園、籃球場、宿舍、免費進修課程等。

##### (一) 員工規模 30 人以下廠商

技術面會運用內部的講師，或是管理面的講師，上課的時間一定不會影響工作，例如五點下班，就留半小時給他們吃飯，再上課到七點，你要請他上課一定要有誘因，告訴員工這是你未來升遷的依據，當你做完有 **performace** 出來之後，可能是職位調整或是薪資上升，企業訓練我覺得企業生存的一天就會需要。(A8)

我裡面聘用的幾乎都是大專畢業生，我跟員工說我有再做一個 **TQM**(全面品質管理)，希望他可以做一個分享，他就會回去整理資料，我們每天機器上線到結束都會做一個規範，他就會把之前受訓的來分享。(A8)

環境真的自己要去改善，改善就是要從人力資源的制度面做調整，要找 **paper** 會找幾個有實務面的教授配合學校去做，做出來之後你可以 **run** 看看，不要害怕，想說我的薪資以前就是這樣算，但是現在這樣算可不可以。(A8)

其實國內的人才還是好用，但是你一定要給他們好的願景環境。(A8)

##### (二) 員工規模 30-70 人廠商

我們自己也要檢討為什麼留不住人才，是廠房不夠乾淨、不夠整齊還是設備不夠，當然要檢討缺失、福利或薪資。業界都知道像我們製造業薪資還算蠻不錯的，譬如說福利也是分紅制，每年分紅和國外旅遊。去年營業額成長，我們今年國外旅遊去歐洲，但是我們留住的就是些不是真正投入生產的員工，就是事務人員，比較技術或投入生產的都留不住。(B12)

我是覺得現在的年輕人還是比較現實一點，我們公司四季都有發績效獎金，大部分的人會因為這個獎金而留下來。(B14)

人力短缺的問題，我們還是嘗試使用剛畢業的社會新鮮人，因為他們就是白紙，加上我們公司的東西是學校沒有教的，他們進來的時候會覺得很新鮮，有興趣的人自然會留下，沒興趣的人自然會離開。(B14)

技術路線若人才沒有好好留起來，我相信公司沒有這些老員工來支撐的話，就不會賺錢，我們的公司也是採用員工分紅制度。（B5）

### （三）員工規模 100 人以上廠商

我們的流動率沒有超過 2%，大概 1 點多，你好不容易招募進來的人力又跑掉，HR 就會去分析人員為什麼跑掉，我們自認為已經做得很好了，我們是要輪班又要站，現在的做法就是朝向三班制還有調薪，再來就是盡量讓員工覺得來這裡上班是很溫馨的，而且注重安全。（C4）

每人的制服、吃飯免費，還有安全皮鞋，不是說公司不安全，但是總經理認為這樣比較好，至少不要踢到東西，有時候如果沒有穿的話警衛就會擋住了，塑造很安全的工作環境。（C4）

要辦一些娛樂，有些是因地制宜，像是斗六廠，我們可以享受雲科大的游泳池，還有圖書館、幼稚園...等；彰化廠這邊就蓋籃球場，可以辦比賽，接下來要辦桌球，不宜把他們當作生產工具，這是薪資以外可以談的福利。（C4）

當你的上班地點超過二十公里，要找房子的話，我們就會提供住宿，我們要吸引白領就是提供住宿。我們還有跟雲科大辦學分班，現在已經第三期了，當初 EMBA 都是自費，現在都是公司支付。（C4）

我們公司是資深的跟新進的差很大。資深的都很穩定，到一定年資也不一定退休。漸漸地我們有發現同仁有家庭照顧的問題，不是工作本身或是薪資，而是家人生病要照顧或是父母就醫的協助，造成出勤不正常，穩定性就會出問題，在整個社會結構上面都會有影響。（C5）

基本上員工的流動率沒有超過 1%，而且有些離職的員工他還會回來。其實我們的產業算是比較稀有的技術，有的員工以為依照他的技術，可以在外面找到比較高薪的工作，其實只有在我們這邊或是特殊產業才会有。（C8）

我也很願意提供獎學金的協助。（C9）

福利的部分，我們也是朝這個方向前進；獎學金的部分，我們有員工就學獎學金，也有基金會做一些公益的措施。（C10）

## 五、學歷、經歷及證照對薪資的影響

汽車零組件產業屬傳統產業，業者坦承若求職者未具備相關經歷，起薪確實較低，但基本上也會遵循勞基法。

中小型員工規模的廠商，並不重視學歷及證照，主要還是以能力及經驗來敘薪，累積足夠經驗後，在此行業坐領高薪並非遙不可及。員工規模較大的廠商，學歷除了是入門門檻也是起薪的標準，但後續調薪依據還是首重專業技能。

業者亦會鼓勵或協助員工取得證照，領有相關領域證照，對於薪資確實有幫助，但調薪幅度有限。

### (一) 員工規模 30 人以下廠商

目前汽車零件的製造，我們員工薪水如果是正常班的話大概二萬三，我都是依照勞基法。(A9)

學經歷或證照的部分，我比較不考量，但是假設外面有活動，每三個月我就會帶人去參加，因為我自己也拿很多證照，包含消防、堆高機等等，所以員工我也會派去 CPR。(A9)

平常調薪依據是依照日常的工作，照他們的辛勞度，我不會用在薪水裡面，我是用三節獎金鼓勵。(A9)

我們公司還好，有證照大概多一千塊，像我兒子當初學校有教熟處理的證照，他一進去熟處理的公司之後，起薪就是三萬七做工程師，我覺得這對於學生來說應該是蠻不錯的，而且鼓勵蠻大的。(A5)

證照在我們公司多少會有加分作用，但是我們是做零件加工的，薪水是以能力來給付，如果一個高職畢業，從操作員做到師父，技術成熟了，領六萬、五萬沒有問題。如果你有證照，你是大學畢業但沒有工作能力，還是以兩萬二起薪，你的能力到哪邊就會給多少錢。(A12)

證照有用的應該都是百大企業，以前我在羽田關係企業的時候也是要用證照，我有好幾張證照也是從那邊來的，但是中小企業證照比較沒有用，我們是注重產量，要賺錢。(A9)

一般來說，現在大學畢業都會拿到很多證照，如果做加工產業，可能會需要 AutoCAD 之類的；但是做產品的話，對於材質或是熟處理、電鍍方面，像現在有提升鉻電鍍，如果有基本概念或是這方面的證照、知識，這樣會對我們產業更有幫助。

(A5)

## (二) 員工規模 30-70 人廠商

業界都知道像我們製造業薪資還算蠻不錯的，譬如說福利也是分紅制，每年分紅和國外旅遊。去年營業額成長，我們今年國外旅遊去歐洲，製造業不太可能有人去歐洲。(B12)

曾經我需要一個人才，一來開價四萬五，OK！我接受，只要是真正的人才，該給我們是給得起，但是如果你不是，你要求這個待遇，我就會覺得這筆錢花得值不值得。(B11)

薪資調整主要看你做了什麼事情，我們公司做的東西學校沒有在教，大部分進來都會重新做訓練，所以跟學歷、證照沒什麼關係，但是跟你的經驗很有關係，如果你的經驗足夠，我們給的薪資待遇比較高一點。(B14)

我們公司徵才較沒有學歷上的限制，如果員工工作上需要有專業證照，我們公司是自掏腰包去讓他們取得證照，我們真的非常希望有這樣的學生可以培養，可是能有這樣學習心態的非常少。(B8)

我們跟證照沒有關係，像一些老師們講的要經驗去累積，像我們的是算 CNC 的自動車床，剛來的話他也是不會寫程式，還是要重頭開始摸。(B6)

學生取得證照對於他將來出社會或多或少有幫助，視公司需求，可讓公司了解你的程度到哪裡，所以還是有必要性的。(B14)

## (三) 員工規模 100 人以上廠商

我們是傳統產業又薄利，所以員工薪水不是很高。(C8)

我們公司是技術密集性，依目前來看，技師的薪水一個月七~八萬，如果他們從小可以學到這樣的技術，在他們二、三十歲時，月薪就能達七~八萬，不僅薪資優渥，而且也不需要太高的學歷。(B8)

現在很多年輕人可能待一年半載就走，選擇到科技產業去做，這是一定的，因為科技產業給的錢比較多，但是我們比較一步一腳印，所以沒辦法給的很多，只能看學歷，後續就要看他怎樣培養能力，只是現在年輕人看到更好的就會要跳走，而且他們在態度上也不是非常好。(C12)

我們公司採取的是一開始證照跟學歷會加分，但是我們鼓勵已經進來的員工盡量

考取證照和利用自己的時間補充學歷。如果是勞委會相關工業安全檢查要具備證照，我們就會派人過去，但是會簽合約，你受訓多久時間內不能離職，若是要離開就要負擔費用，其他利用自己的時間來獲得證照或是學歷就會在薪水做調整。(C8)

我們公司在新進人員上，學歷還是會有一點考量，不是特別的歧視，而是因為多年來有些國立大學的素質真的會比較好。再來還有證照，像是全民英檢，我們公司現在朝向國際化，如果可以有多益等等在薪水上面就會不一樣，如果是 RD 的同事有取得一些比較難的證照會比較有用。(C9)

我們公司在學歷跟證照上一開始進來會有影響，會看是哪間學校給薪水，證照也會有加分效果，後續是會看工作本身，他有沒有辦法熬過這段時間，才可以升上來。(C12)

## 六、產學合作及實習現況

業者對於產學合作多存有負面印象，認為學生多抱持打混心態，且活動力旺盛較難管理，再者，受限於勞基法加班時數限制，導致業者認為綁手綁腳。另外，在提供實習機會所支付的薪資上，業者與學生立場觀點截然不同。

### (一) 員工規模 30 人以下廠商

之前有學生來我們這邊三個月，三個月在工廠三個月在學校。現在年輕人真的很難管，我們基本員工八點上班到十二點，一點到五點，但是他們九點都看不到人。學生一來就先問底薪多少，我們最老的員工一個月大概九萬塊，最少的有四萬塊。有一個員工他來兩個月就告勞工局，他建教合作是八千塊，但是他說不夠，還到法院告我，所以後來我就不用了，本來十幾個來，一個月剩下兩個，後來就都做不下去。(A10)

### (二) 員工規模 30-70 人廠商

九五年到九七年跟雲林縣大成商工有三年的產學合作經驗，原本希望提供實習機會，從學生時代培養他們的技術和專業，建教合作班學生會在公司裡實習半年，然後再回學校上課半年。我們發現這麼多學生目前只剩一位留在我們公司繼續服務，因為學生真的是以打混的心態比較多，而且在管理上也很難管理，問題很多。(B8)

### (三) 員工規模 100 人以上廠商

我們也有做產學合作，對象是大慶商工，之前是因為想要照顧在地子弟、培育人

才等等。第一個優點是可以補充公司人力不足，再者，自己的人才自己培養中間幹部，但有幾個困難點。高一未滿十六歲他不能加班，勞基法有加班四十六小時的規定，有些人想要替家裡補充家計，所以加班費是不足的。而且青少年正處於活潑好動的年紀，我們沒有專業的輔導人員，宿舍的地方我們會提供書籍、運動器材或是電視，但是有的學生不知道為什麼我們提供籃球，他也可以打到手斷掉，或者偷騎摩托車、或是在宿舍有偷竊問題，這些有時候都要在晚上的時候隨時處理，或是吵鬧讓鄰居打電話來抗議。（C7）

衝突的部分是法律跟產業界的衝突，教育部來審查的時候發現工時問題，遇到大量訂單時，請學生配合加班，不知不覺就會超過四十六小時的規定，我們既要經濟能夠發展，但又把我們脖子綁住。（C7）

寒暑假我們公司都會協助學生實習，我都提出名額給學生實習，但是我要求是免費實習。公司沒辦法提供實習費用，因為來實習我要照顧你的安全，我還要教你，你是在浪費我的工時，你是來學技術的。但是當學校談到這些問題時，後續都是要提供最基本工資才願意實習，因為他以外面中油、7-11、全家打工的價值觀，來衡量他實習的價值。（C8）

## 七、業者認為教育體系未來應努力的方向

業者對現在的畢業生普遍存有心態高傲、欠缺責任心、不願意吃苦、不願意屈就小公司的印象，對學校所教授的專業知識表示肯定，但認為學生的求職禮儀、情緒EQ控管以及正確的求職態度養成是現階段教育體系應重視且努力的方向，另外，亦希望學校藉由教學觀摩，培養學生對於傳統產業的興趣。

### （一）員工規模 30 人以下廠商

現在的七八年級生在什麼場合穿著還有說話會比較不恰當，比如說面試應徵還穿拖鞋，這點我比較沒辦法接受。（A4）

我曾經有過一個面試的員工，他給我的態度感覺就是他是一個科技大學，為什麼要來這種小公司，現在的學生會有這種心態。（A5）

學校在上課的時候，可以讓學生的心態不要很高傲，應該我們中小企業要請到比較適合的員工，學歷比較強的員工，機會可以更高，他們心態比較積極不高傲的時候，來公司做教育訓練時，學習的東西應該會更好更多。（A5）

## (二) 員工規模 30-70 人廠商

我的同事 RD 說目前的薪水是他找過最高的，可是工作很辛苦，剛開始進來前三個月大概每天都要待到十一、二點，時間比較不固定，我們公司很多機台二十四小時在運作，如果半夜有問題就要馬上到公司處理，這樣的工作要找年輕人來做是蠻困難的，他們不知道這種事情對公司的重要性。(B14)

我們公司是生產製造玻璃鏡子相關的產業，其實我們做的學校都沒有教，要從我們裡面開始訓練出來。但是現在的新鮮人不能體認傳統產業的一些興趣，所以我認為這個需要從小培養興趣。(B9)

學校體系應基於教育的職責，積極辦理職業訓練並舉辦教學觀摩，也就是學生有機會可進入一般民間私人企業見習、做觀摩教育，藉由產學合作進而培養學生的興趣，為學生開啟職涯的視野，讓學生對於各個產業和就業前途能夠有更清楚的認識。(B9)

剛出社會的學生新鮮人技能絕對無法符合我們需要，像 CNC 的部門，請他寫程式，他絕對不可能達到我們的需求，另外像我們最重要的油壓沖床深抽方式，我們的老技工六十幾歲，我們沒辦法讓他退休，所以我覺得現在的技能教育也很有問題啦！(B10)

現在的學生或是畢業生新鮮人，他們都很希望到服務業上班，因有冷氣吹，薪水不會很低又有輪班，休息的空間也夠，所以面試起來，會認為工廠的價值評鑑都不在他們優先選擇之一，除非說年齡比較年長的才會找我們，但是工作性質大都是一些電腦操作，我們又怕老年人來學不會，精密的儀器機台只要一撞到，精密度就不準了，不過我們還是比較傾向愛用新鮮人七、八年級生，只是他們來面試的價值跟觀念都不是很好。(B6)

## (三) 員工規模 100 人以上廠商

雖然專業技能很重要，但是態度更重要，我們會勉勵學生到職場一定要從基層做起。去年暑假有某個大學的學生來我們這邊實習，第一天結束，他們就來跟我說：為什麼我們是大學生來這邊要做傳真跟接電話？因為我是行銷，所以我要學接訂單。但是如果你不會這些基本的，你怎麼去接商務訂單，這應該是學界要檢討的。(C9)

目前人才的培育像專業知識都很好，但心態以及對職場的認知上，可能要透過學校老師再多些溝通。(C9)

我們公司蠻多七年級生的，不知道學界可不可以發展出考 EQ 的證照，因為我們需要的主管是要積極進取主動，不要遇到問題就退縮。(C7)

學校的知識應該可以滿足業界的需求，老師應該都蠻認真的，他們在教育也是下功夫。(C4)

## 八、教育體系目前培育及教學現況

學校體系深深體認到學用之間的落差，因此做了各面向的努力，包括(1).除了理論教學外，亦搭配實務課程。(2).參加校外競賽及服務學習課程。(3).建立校外實習機制。(4).邀請廠商走入校園。(5).加強學生英文實力並建立專業終身概念。(6).積極輔導學生考取專業證照(7).期許國家資源介入修正社會價值觀。

(一) 理論教學搭配實作課程，藉由分組實作，整合學生對於零組件的整體概念，但學校經費有限，無法購置較新穎、走在時代尖端的設備。

剛提到學用有落差，在課程安排我們也盡量去改變，譬如說以前的實驗課，我們會由單元的實驗變成整合型。譬如電動車我們先教關鍵技術，我會直接丟一部電動自行車或電動摩托車給他，要求他把電動系統以分組的方式，整個做出來，學生從這個當中會連結零組件的關係，然後整體車件的關係可以了解，包括工具機，包括一些精密機械，這是我們學校在積極努力的事情。(B1)

學用無法合一的問題，學校會教理論基礎，基本的實驗透過校外實習。但是企業為了競爭，各種機台、各種做法一定走在尖端，這一塊就只好透過公司內的訓練。(B1)

(二) 透過校外競賽及服務學習，從各面向培養學生積極、負責及正向的人特質。

參加校外競賽，對於培育學生積極、負責態度是有所幫助的。像機械系參加全國大專院校環保車競賽，目前我們是省油跟省電車紀錄的保持者，事實上要維持是很難的，因為要跟很多國立的學校做競爭。(A2)

學校除了知識教學之外，也重視態度養成，譬如現在已經把服務學習當作畢業門檻，要達到某個時數。(C1)

學校對於學生的工作倫理跟工作態度必須要從各種面向培育，不是說我入學的時候，在新生啟發營說說而已，要落實在各層面，這點我們會改善增加學生積極、負責跟熱誠。(A2)

我相信很多公司不在乎其專業技術如何，而是在乎人格特質培養。(B3)

我教學生去工作要做的事情只有兩件，一件是倒垃圾，你的EQ會變得非常好，不會很高傲。第二件事情接電話，他可以很快認識周遭辦公室內所有的人，會讓他很

容易融入整個社群喔！（學 C2）

**（三）建立校外實習機制，讓學生在在學階段就直接接觸汽車相關產業，增加對該產業的認知度，廠商也可藉此向學生說明該產業的願景。**

大二大三的暑假實習，老師要先到業界了解廠商的工作內容，經過幾次的拜訪，簽約之後告訴家長學生將會到這公司實習。老師在暑假第一天會帶學生去，跟主管見面，是一個起始儀式，期中期末各去一次，最後做一個成果報告。（A2）

除了大二大三暑假校外實習，學校有推一個大四實習，就是大四生不在學校上課，直接到簽約公司實習半年，他之所以能夠去，一定是比較優秀積極的學生，這個全職實習也會有面試，業者如果面試覺得可以，我們才會過去。（B1）

透過實習或校外參訪，讓學生能盡量了解職場環境。（C1）

現在學生跟我們年輕時不太一樣，師長講什麼我們就做什麼，現在學生因為資訊發達，他可能會想很多，所以學生去實習或者首次去公司就業，其實公司要給一個願景，然後他會看到公司的文化、薪資安排是不是合理、公司的升級安排如何，如果他不知道這個訊息，他可能以為說公司規劃不是很好，可能受到別的公司誘惑就跑了，事實上只是公司沒有講，公司如果可以表達一些願景，我相信學生也不會這麼短視。（B1）

**（四）邀請廠商走進校園，並藉由畢業學長回校分享實務經驗，拉近學界與業界的距離，同時也讓學生瞭解自身能力欠缺處。**

最近有辦理幾個活動就是所謂的系統教學，我們開了一門課，需要廠商提供三個小時或一個禮拜的時間來幫我們上課，不一定要上專業知識，可以把公司裡的困難帶進來，讓公司的現況及產業願景讓學生知道，不要讓他畢業後去職業試探做一兩個月就離開了，提前讓企業進到學校裡來。（C3）

老師說什麼都沒有效，只有廠商跟他說你三年後畢業我是你的面試官，我會問你什麼問題喔！我的需求是什麼東西喔！那個學生才聽得到。（C3）

學生做事的基本態度是需要調整的，他為什麼沒辦法調整，因為他感受不到壓力，我們必須要讓他在學的時候就感受到外面工作和競爭的壓力。（B4）

對於同學而言，他們當然在乎願景，但是他們也看不見他們沒有能力的地方。（B4）

我想說其實很多事情，企業給他們的訊息會更強烈，我就說帶學生出去我不講，

學生跟學弟講，畢業學長回來也跟他們講，那個效果會更好。(C2)

**(五) 加強學生英文實力，建立專業終身觀念。**

我教育他們第二年到我的辦公室就要講英文，像我們有一個很不錯的學生，帶他到美國去發表他的論文，他才知道原來老師要求的只有百分之一，剩下百分之九十九我還沒有努力。(C2)

我常鼓勵學生我們是專業終身，專業終身不容易被取代掉。(C3)

英文檢定也要到達某個級數才能畢業，學校這方面也是有在重視。(C1)

我們會跟學生說到技術層面職場生涯會比較長久，反倒是那種服務生涯，你可能看到大起大落，因為你要跟很多人競爭。(B3)

**(六) 積極輔導學生考取相關證照，但學界並不十分清楚哪些證照是業者所需要的。**

我們的課程就會融入考照的能力，他們上完課之後就有能力去考證照。第二個是我們會開證照輔導班，比較專業性的。SOLID WORK、電腦繪圖軟體或是汽機車的證照都有跟學生做加強，但是以業者的角度到底是哪方面的證照比較有用，軟體的或是英檢的或是那些較專業的證照，哪些是現在求職者還沒有的，但是業者很需要的。(A1)

**(七) 學校能力有限，價值觀的養成仍須仰賴國家力量重新建立及調整。**

各位可以想想看，現在的小孩會想去 7-11 還是全聯買東西，我覺得這個社會時代真的改變了，也就是說整個價值觀的改變是從整個社會氣氛來，需要用國家的力量把真正價值找回來，不然我們做這麼多，是不是真的有實際效果，這都是問號。(B4)

## 九、學校跟企業如何緊密合作共同培育產業人才

廠商與學界可藉由以下方式共同培育產業人才：**(1).**業界與學校創新育成中心建立溝通管道，借重學校研發能力，降低營運成本。**(2).**廠商與學界相互合作，借重政府資源申請補助，藉此提升產能或降低人事成本。**(3).**廠商提供實習機會，協助學生及早適應職場，並可從中挑選適合人才，為產業注入新血。**(4).**學界亦可不定期邀請校友返校，分享職場甘苦談，縮短學界與業界認知上的落差。**(5).**建立中彰投區精密產業實習網及汽車產業學涯學習護照。**(6).**廠商購置設備進入校園，讓學生模擬職場實況。

### **(一) 業界與學校創新育成中心建立溝通管道，可考慮將教授所獲取的專利商品化，或借重學校的研發能力，降低廠商研發或營運成本。**

創新育成就是業者與學校以及學生另外的橋梁，除了就學、就業以外，創新育成也許企業主可以多聯繫。(B1)

廠商有研發上面的困難，可以聯繫各校育成中心，彰化這個地區你留不住人才，真的很難留得住，不如利用社區的網絡，降低研發的成本，這個可以去思考。(C2)

學校老師事實上有很多專利，會登錄在學校創新育成中心，也許各企業主可以了解一下，有時候老師通過專利之後就會放在那裏了，也不知道要找誰或是如何推廣。(A2)

企業合作方面，剛剛有提到產業升級，如果製造的自動化部分可以做更好一點，或許設備提升可以提升產量。研究方面，也許企業有一些製造或是設計方面的瓶頸，可透過學校的育成中心或是產學合作中心的媒合解決問題。(A2)

如果把創新育成中心跟學生和教授組團的東西商品化，雖然商品化有漫長的路，但是學生對他的產品有情感，請職訓和學校的老師一起把商品做得更好，我覺得也很重要！(主)

### **(二) 廠商與學界相互合作，借重政府資源申請補助，藉此提升產能或降低人事成本。**

政府有很多資源，不是只有經濟部或是勞委會的網站，可以去看商業司、青輔會等等，不要定義自己只是黑手，要到處去看看，或許會有很多資源可以申請。(主)

中小企業的發產資金的確會比較不足，政府有做很多的計畫可以申請，像老師常會幫企業寫 SBIR 計劃書，如果通過是政府幫企業出錢，對於產業升級或許會經濟一點，不用出太多錢。(A2)

**(三) 廠商提供實習機會，協助學生瞭解工作實景，及早適應職場，藉此亦培養學生職場倫理及謙卑品德。廠商亦可從中挑選適合人才，傳授專業技術，待其畢業後直接進入職場，為產業注入新血。**

做在職的訓練，老師有說他們暑假去磨兩個月之後，回來就會比較謙卑了，不然以前就會覺得我是菁英班，筆試很高阿，設計配套很重要。(主)

大葉大學提供很好的職場學習環境，推出「全職實習方案」，大四生就可以去全職實習，你可以讓他們去簽任用同意書，老師傅就比較情願能技術相授，將薪水提高一些，才不會被覺得剝削、打童工。(主)

如果公司能夠透過校外實習或者剛剛講的全職實習，發現這個學生不錯，可以考慮用簽約的方式把學生留下來，譬如你至少要做三年，公司也比較願意讓老師傅或是關鍵技術教給這個學生，不會說他只是實習完就走了。(B1)

有幾個有特長的學校介紹給我們，因為你在附近，剛好你們學校的學生，我覺得就可以串起來，如果是教授的學生來我們這邊上班那該有多好啊！(B5)

**(四) 學界亦可不定期邀請校友返校，分享職場甘苦談，縮短學界與業界認知上的落差。**

學校應該要多請校友回家，而且主講生涯規劃裡面的前三年。(主)

**(五) 可由政府出面建立中彰投區精密產業實習網，廠商釋放實習機會，學校舉辦企業參訪，並共同建立汽車產業學涯學習護照，學生可藉此累積職場經歷，提升學生在學實習動力。**

將來是否能建立一個網站，把哪間公司暑假希望有同學來實習，把他放上去。我們學校裡面實習課是有學分的，工讀到某個時刻就可以拿到學分，學生也願意，只是說這個管道現在好像不是很成功。學生有意願，但是現在不給他實習的機會，去超商打工一個小時幾十塊一百塊輕輕鬆鬆的，他有這個實習機會將來畢業後，可能就直接到公司去上班喔！(C3)

希望精密產業園區聚落很發達的中彰投可以作成資料庫，廠商可以提供學生什麼樣的參觀活動，讓學生有更多機會了解不同廠商，將來他會知道這個廠商是這樣的特性，有什麼願景。(C3)

為提升學生專業且多元的實務能力，學校體系多辦一些企業參訪觀摩、產學合作，企業參訪要多鼓勵看一些小企業，不一定要去找大企業，提供觀摩小廠商企業也

要自信且不吝分享其技術與專業知識，展現企業獨特經營優勢。(主)

去企業界交流，可不可以就是空間額度三人或五人，我們都是中小企業，沒有辦法一次來一堆人無法應付他們。他來的話我們教他簡單認識我們工廠、是做什麼東西，讓他摸一下，簡單的測量，如果有興趣他也許就會來我們公司。(B5)

學校應該設計企業參訪和實習的護照，今天在甲公司做了二十個小時，今天在 B 公司做了三十個小時，每個學生畢業後就有他實習的護照。(主)

公司給實習者類似實習護照，在公司有個資歷實習的紀錄，若有意願再回來我們公司的時候，你不是從空白的起薪起跳。(主)

**(六) 由於學校資源有限，所使用的技職設備年代老舊，無法跟上職場速度，廠商可投資相關器材設備進入學校，甚至在學校模擬出一個職場實景（包括工作空間、器材、服裝等），讓學生在學時就瞭解職場實況並直接操作職場設備，此舉可大幅縮短學用之間的落差，也可間接培養學生對車輛產業的興趣。**

學用無法合一的問題，學校會教理論基礎，基本的實驗透過校外實習。但是企業為了競爭，各種機台、各種做法一定走在尖端，這一塊就只好透過公司內的訓練。(B1)

我們公司是生產製造玻璃鏡子相關的產業，其實我們做的學校都沒有教，要從我們裡面開始訓練出來。但是現在的新鮮人不能體認傳統產業的一些興趣，所以我認為這個需要從小培養興趣。(B9)

大家知道交大電子資訊很強，交大實驗室設備密密麻麻，很多 ICD 產業公司都提供交大最先端的設備，這個設備在交大的實驗室出現了，他的公司就是在用這一套，他鼓勵學生在學校時用我的設備，所以學生畢業後會優先考慮到我的公司去上班。(主)

## 十、職業訓練現況

廠商目前主要還是較仰賴內部訓練，主要因為：外部適合的講師難尋、外部沒有開設適合的課程、外部訓練僅能學習到基本理論，許多細節還是得從實務操作中累積經驗，老師傅的技術傳承相當重要。

### (一) 員工規模 30 人以下廠商

內部員工也常送到工業會去，我覺得效果不是很好，但還是會有用，會有新觀念，在工作上有一些發想。(A8)

如果員工送去職訓之後，發現後續能力需要加強，可不可以有一個機制，提供有訓練過的學員可以進一步訓練，這是一個持續的成長。(A7)

我們做 CNC 銑床的，軟體每個機台會不一樣，有的日製或是美製的，職業訓練中心出來後，這個人來應徵，他學的程式設計不一樣，他雖然有學過技術，但是不會使用軟體也沒有用，軟硬體要結合，因為軟體會分很多種。(A12)

師資的部分，他是一直在職訓局裡面或是有到業界看一下現在的發展趨勢，或許業界現在需要的是什麼，而不是只是在學校裡面。(A12)

### (二) 員工規模 30-70 人廠商

中訓當初好像在十幾年前，好像是讀高職去學，然後畢業才過去的，才到那裏上工。(B14)

我們公司是做汽車模具，在技師方面的經驗我們是採取內需比較多，因為外部資源並沒有協助我們這方面，都是內部的老技師在作培訓。(B8)

之前我曾經委外，在中區電腦或是秀水高工參加一些軟體的受訓，效果不錯，教的都還是書本上的理論，然後跟你說指令是怎麼樣，很多操作還是需要搭配實務經驗，很多實務上操作問題連老師都無法回答，還是要靠自己摸索，但是沒有去上也沒有辦法，因為你必須要有基本功，總之就是要靠外訓的資源也要靠自己的努力。(B8)

我們當然很希望政府機構幫我們做職訓，但是我覺得效果並不大，因為我們是屬於技術層面，資訊的話有時候是理論的，有時候會不相契合。當然有內訓、外訓，包括工業會有一些訓練，我們會運用它，利用後就銜接我們自己的東西。(B12)

我有請某位老師把所有的模具設計都寫出來，他模具都有編號。有一次，他有事請一兩個月的假開刀，我請另外一個師傅照他的模具來做，就是做不出來，所以實務

真的很重要。(B10)

### (三) 員工規模 100 人以上廠商

剛剛說到內部訓練，我們公司就有這方面的困難，我們是用機械手臂去做焊接，利用程式去做控制。我們陸續培訓新人進來，請廠商做教育訓練，花將近二十四個小時做學習，但只能教到一些基本設定，實務上還是要由老師傅去看可不可以，會有一些細節的東西真的要老師傅才看得懂，可能連廠商都不太知道。(B7)

我們也想找外部資深人員來做訓練，可能找了好久都找不到，拜託設備廠商提供講師幫我們做訓練，我請工程師來這邊加強，但是也只能加強基本功，剩下進階的部分可能就讓他們去學。(B7)

焊接有一些基本的課程，好像部分職訓課程都並沒有開，想要上基本的課程，但都是一些進階高階的課程，既然你來學焊接，我想應該從基本的人工手焊去學，至少基本的認知能力 OK，再去學一些電子的東西。(B7)

職訓方面，大部分都是直接在外面上課，如果是廠內就是找需求課程來上，一開始進來的時候 RD 就要有基本能力，所以後續培養幫助就不會很大，因為一進來的門檻就已經設定了，要有缺才会有需求，後續就是針對管理能力才會加強。(C12)

我們有很急的培訓人才的需求，到目前為止我們的人才需求，主要可能還是來自於我們自己內部技術的研發，還有一些學校的協助。像我們要送 RD 人員到外面受訓時，外面受訓的單位其實很怕接我們的 case，因為他們自己在技術的部分，都不如我們自己在廠內可以直接指導。(C9)

## 十一、對中國大陸零組件崛起看法

大陸汽車零組件產業削價競爭，對規模較小的廠商確實造成營運上的影響。廠商的因應措施除了開發少量多樣產品外，也不斷推陳出新、積極求變，甚至避開低價競爭市場，創造產品核心價值，打出品牌口碑，以高品質開創獨特市場競爭力，但亦有廠商希望政府介入輔導或協助中小企業取得相關資訊，帶領汽車零組件業者在國際市場占有一席之地。

### (一) 員工規模 30 人以下廠商

目前大陸材料是比較便宜，像鋼鐵就差 4-5 塊，真得是很難做，最主要是材料的問題，再來如果有做零件要外銷大陸，他們的稅也是蠻重的。(A6)

我們公司跟著中華汽車到福州東南汽車城那邊去設廠，已經很多年了。最近有發現一個現象，東南汽車要開發新的東西時，會請我們先開發，開發到一個程度，可能原本數量一個月大概一千台，等數量穩定之後，他可能就會轉手給當地大陸公司去做相同的東西，不只大陸那邊的廠會這樣，包含日本公司到大陸設廠也會有這樣的現象。(A5)

我們有檢討過可能台商在那邊，第一稅會比較高，員工成本、人力成本會比當地高，我覺得這對於台商在大陸是比較吃力不討好。(A5)

面臨中國大陸的汽車零件，以前我們要求的是高品質、高單價，但是現在要求是高品質、低單價。我們公司現在也有面臨中國大陸的部分，品質是公司的一個生命，要讓他們認清說我們東西不是大陸進來而是台灣製造的，客戶也會要求證明是台灣製造，因為很多人也會從大陸買進來再貼上我們的 LOGO，所以客戶會要求品質。但是價格方面也是會壓低，不然他也難賣，我們這邊也不好做。(A3)

我們過去大陸的稅，以前會退 17%，等於請大陸員工都不用錢，但現在慢慢大陸員工薪水提高，台灣原物料都漲價，油電也漲價，所以我覺得對出口不利。(A3)

### (二) 員工規模 30-70 人廠商

我一直不敢也不想前進大陸，還是根留台灣，我們一直往多樣少量發展，多樣少量，成本比較高，模具要一直要開發，我們的模具是自己開發的，不是一般師傅可以做，第二個是慢慢轉高層次走向。(B10)

我們之前有接一個案子，需要用強化白玻璃做一個東西，光是白玻璃的價格對岸是我們的三分之一，所以我們怎麼努力都打不進市場，我覺得買料這個部分，管道已

經被政府限制住了，在價格上基本上會失去競爭力。(B14)

到大陸關稅零件免稅方面，以前有說我們跟大陸通了之後，稅金可以降到什麼地方，但我們都不知道，有的東西要出去不知道成本在哪裡，資訊也不知道要去哪裡取得。(B13)

我最近接很多大陸模具，都比台灣價格好非常多，台灣的模具價格可能五萬塊台幣，但在大陸可以接到五萬塊人民幣，但因為運費往返，還有關稅，最後跟接台灣利潤差不多。目前進出口貨物關稅之課徵稅率計算，這方面的資訊不知道如何取得，是我目前最大的困擾。(B13)

我們這行業在大陸非常拼，在台灣快生存不下去，我們經營的非常戰戰兢兢，一直想說把這個產業做好，漸漸的往上一層的技术層面來做轉型，以舊有產品來經營的話，現在幾乎可以說無法生存，這是目前我們最困擾的地方。(B11)

我們甚至曾經思考過，是不是也要跟著移轉到大陸，但是幾經思考，說實話在台灣是不是能再打拚看看，或是自己把自己的產品品質做技術方面的提升，繼續根在台灣，再打拚看看。(B11)

說設備的話，我們公司都是日本軸心走到複合，一台五、六百萬很高階的機台，我們全廠有三、四台，我們這個東西已經跟大陸做區隔，大陸比較簡單，他們不敢做太複雜，很多技術到大陸去很快就癌細胞擴散掉了。我相信在座的企業主和幹部基本上都是具有相當實力，才能存活在台灣，因為你做粗俗便宜的東西，若沒有不斷的創新求變，沒有一個核心價值的話，你取價格戰拚比較便宜，大陸就會更便宜，現在大陸工資漲了，現在台商很多從大陸撤資掉了。(B5)

我朋友最近剛從大陸回來，他說大陸深圳幾個月前起薪已經一萬五了。在政治上，你看我們輸南韓輸一大截，希望相關的政府官員可以幫我們推動一下，才有競爭力，你看很多國家已經簽定關稅暨貿易協定，但是台灣沒有啊！(B5)

### (三) 員工規模 100 人以上廠商

現在整個大陸汽車市場興起是無庸置疑的，我們在行銷市場上這一塊比較缺乏，所以產品競爭上就會避開大陸這一塊。(C14)

雖然中國大陸崛起，但是你不用怕他，現在是自由經濟，要面對很多國家的競爭，如何自立自強，我覺得是台灣的產業要去做，把品牌打出來，才可以跟世界的品牌去競爭。(C4)

大陸有一些低價零件開始起來，我們公司對於低價這一塊，如果可以的話就不要

碰他，我們公司在大陸內需市場上已經占有一席之地，我們比較不會把眼光放在一般的車輛，我們是放在中高階的最新房車。其實我們的產品售價並不低，所以裝得起這些我們產品的人，比較像是我們的客戶。這些比較低價零件組件，我覺得對汽車電子產業、對我們公司目前而言有影響，但影響不是這麼大。大陸人自己也很聰明，有時也知道他們的黑心貨山寨版實在太多，還是寧願會朝一些有品牌，安全上值得信賴的廠商去走。（C9）

## 十二、未來前景預期

主力在歐洲的零組件廠商，因受到歐債危機影響，認為市場銷售可能會急速下降，但員工規模較大的廠商，主打品牌形象，以不斷開創產品獨特性及積極創新應戰，相當看好汽車零組件產業未來前景。

### （一）員工規模 30-70 人廠商

我們主要市場是歐洲，佔我們七成市場，因為歐債的問題，我們市場銷量會急速下降，需求人力下降沒有話講。（B10）

今年應該是大家普遍都不好，但因為我們製作的零件加工，有韓國，有電子機械、醫療、半導體、安全零件都有，基本上我們跟同業比起來，我們今年是還 OK。（B5）

### （二）員工規模 100 人以上廠商

我們員工一直成長，銷售前景看好，第二個是大家一定覺得我們的品牌應該夠響亮，而且品質還 OK，目前還在成長擴廠階段。（C4）

我們公司每年都在擴廠，公司預計投資三十億來擴充，對台灣還深具信心。（C10）

我們公司是做到差異化，我們公司產品其實跟一些大廠產品不太一樣，我覺得是我們能夠在市場立足的一個原因，只要公司產品做到差異化跟創新，一直往前走這個前景是相當好的。（C9）

### 十三、對公立就業服務中心的建議

透過業者及專家學者意見交流，對公立就業服務中心提出以下建議。

- (一) 適切瞭解廠商工作內容、工作環境及所要求之技能，推介廠商適合人才。面對求職者亦可提供相關廠商簡介、職務內容說明或實景影片，協助求職者做好就業準備，藉此提昇媒合效率，扭轉公立就服中心推介人才素質不佳的印象。

如果到中彰投就業服務站，好像都是找不到工作才會到那邊，幾乎來的人都不能用。(A8)

不知道是否因為地域性的關係，我們有 20~30 位人員是就業服務站協助，一半以上面試時就不見了。(C10)

就服單位有提供人力過來，只來半天，吃了便當就說不適合，突然間人就不見了，到哪去也不知道。(B7)

其實，我覺得就服和職訓中心整個服務態度，從我們很久以前當人資到現在，服務態度已經轉變很大，可是我真的有一個深深的感覺，就是服務態度表面上很好，可是細節都沒有抓到。(C9)

我覺得就服中心在推薦中高齡朋友工作時，要先對他推薦來的公司或者廠商做一些產品的認識，不然這樣的情況重覆發生，我覺得對這些中高齡就業的朋友是二次甚至三次的傷害，你要推薦人，就要對廠商的產品要稍微了解。(C9)

剛剛有提到很多到就服站的人都是找不到合適工作的人，或是很多工作碰壁，沒辦法最後一步才到就業服務中心。但是其實每個區都有一個就業服務中心，這是很好的，只是往往使用率比較不高。(A1)

我很感謝彰化就服站、員林就服站底下的就服台，我們欠人的時候就會找他們，他們也很辛苦。(C4)

我們會選擇就業服務站的原因，第一個因為速度滿快的，但是就會徵不到人，所以我們有時候會用夾報，一個月大概七百塊，今天定稿明天就會刊登，很多人來。(A12)

- (二) 瞭解求職者性向、具有之專業技能及求職動機，建立人才基本篩選機制，避免求職者抱持「應付、領取失業給付」之心態面試，不僅浪費就業資源，亦損及公立就業服務中心推介媒合之形象。

服務站是不是可以篩選一下他有沒有做過這樣的工作或是經驗，像我要一個品

管，我們是做 NC 零件加工，之前他是在皮革廠做品管，這個行業品管的工作比較不相符合，是不是可以先做一個篩選，比較不會浪費彼此的時間。(A12)

我們事先幫企業篩選尋求工作的人，除了請他填寫資料外，如果就業服務中心有一個專業人士可以先簡單的 interview，幫企業做初步的篩選，也許企業找人才的落差會少一點。(A2)

我都會跟就服中心提到為什麼你們介紹來的人才，都不符合我們需要，來的不是繡龍刺鳳，不然就是年齡五六十歲，來應徵只是為了蓋章可以領失業補助。(B6)

之前有一個三到六個月的失業給付，你要去徵才就可以領取失業補助，求職者會覺得說我隨便找一個公司有應徵，交代一下再去就業服務站領津貼。(A12)

**(三) 主動關心廠商，瞭解徵才狀況不佳之原因，適時提供相關建議。另一方面，建立失業人口追蹤機制，瞭解其離職原因，不定時將相關訊息回饋予廠商。**

我們去服務站徵人，但是兩三個月都找不到人，服務站就會問我們要不要下架，我們就是找不到人阿，真的是無奈。(A6)

就服中心能否將地區的失業人做登記並後續做追蹤輔導，我不太清楚說各地區的就業服務中心有沒有做到這一層面，如果可以的話，協助去媒合，針對失業者詢問上一個公司離職的原因、公司制度面等問題，資訊回饋提供給原公司做參考。(B3)

**(四) 公立就服中心可將汽車零組件產業目前所需人才類別及專業技能等訊息提供給學校，以利學校修正教學方向，培育更多職場所需人才。**

目前學校單位也慢慢跟業者做接洽，但是很難得有機會可以聽到業者的聲音，如果就服中心可以收集業界面臨的困境，或是需求專長 PASS 給學校，這樣學校所培育出來的人或許可以更為業界所用，希望就服站可以做業者跟學校的橋樑。(A1)

**(五) 宣導就業服務中心及就業 e 網所能提供的各項服務及補助計畫，並建立跨縣市就業服務機制，提昇廠商使用在地就業服務中心徵才的意願。**

就業 e 網我們公司目前雖然有刊登，但是效果並沒有像 104 或 1111 這麼好，不論人數或認知上部分會有落差。當然，以公家資源部分都是免費的狀態，每個公司都可以拿來利用，只是目前在整個社會上，大家會想到的就是 104 或是 1111，甚至還有 518 人力銀行。(B7)

我希望透過公家機關幫助我們找到真正需要的人才，有一些公家訊息及資源都不

知道要去哪裡取得。(B6)

官方為什麼不能在雅虎奇摩首頁買廣告呢？我們要學習 1111 人力銀行如何做行銷，在首頁行銷，甚至輔導小企業做個漂亮的首頁，如果首頁太俗氣，年輕人就不會喜歡，我們也要稍微美妝一下。(主)

就我們公司做的產品而言，人力供給面上似乎都在跟竹科、北部這些電子廠搶人才，目前招募大量的人才都是從竹科跟北部回來的，招工方面我們花費了非常多的心力，我覺得彰化縣政府給我們的協助，一直都走不出去！(C9)

前一陣子竹科他們有無薪假的時候，我們打電話給竹科就服中心或者竹科管理局，但他們就很婉轉的回拒，表示我們不是竹科的廠商，不方便去他們那邊招募。我覺得是不是就服中心對這一塊做全面性的檢討，彰化縣有需求的廠商，真的不能跨到其他縣市，真的要做這樣界線的一個區隔嗎？(C9)

感謝服務中心，給我們好的人力，可以降低成本。過去幾年就業服務系統會提出關於人力資源方面的計劃案，如果企業運用這些企劃案，對於人力運用方面就有很大的幫助，例如就業啟航計劃，還有現在職場再實習計劃，以及青年企業的就業計劃，這些計劃對企業在人力資源運用方面都有一些補助。(C8)

**(六) 就服中心、職訓中心及學校三方建立溝通平台，引導適合的人才進入適合的產業，提昇媒合效率，降低失業率。**

我們這邊訓練完的學生也同樣找不到工作，所以雇主跟學生之間要有媒合機制。我們是溝通的橋梁包含就服中心也是一樣，學生若找不到工作，我也會透過就服中心希望他們透過職訓中心學會一些技能再進入公司。(B2)

#### 十四、對公立職業訓練中心的建議

透過業者及專家學者意見交流，對公立職業訓練中心提出以下建議。

- (一) 車縫、汽車電子或與輪胎相關領域的課程，職訓中心或許可以考慮開設，另外，可與學校合作，由學校進行理論教學，職訓中心提供相關職訓設備予學校進行實務演練，使先進的職訓設備達到最大的使用效益。

有沒有可能加開「縫紉、車縫」專班，因為我們車縫的需求很大，現在年輕人這方面技能比較少，職訓沒有辦過這類課程。(C5)

公立的職訓單位能否提供汽車電子這方面的服務？我剛剛聽到兩個輪胎廠的介紹，說真的我想不到學校有哪個科系是在教學生做輪胎，可是輪胎是汽車非常重要的部分，我覺得這部分是不是職訓單位要再去思考。(C9)

我覺得職訓中心有些課程可以委託學校來做！學校有些實務的課程，可能設備上沒有這麼多，職訓設備好，實務的課程可以由職訓來上。我想以前學校、職訓跟就服中心關聯性比較薄弱，如果現在能夠把三者拉起來，或許整個輔導就業會更有成效。(C3)

- (二) 針對年度所開設的職訓課程，委由專家學者或業界進行職訓課程效益評估，提供相關建議，修正未來開課方向。

現在學校老師有升等的壓力，要寫論文，職訓中心可鎖定如何讓產學更有績效、如何讓職訓中心的效益更提高、如何讓學用可以合一，鼓勵老師寫論文，去爭取一點預算。(主)

- (三) 建立職訓人才資料庫網路平台，由廠商端透過網路直接瀏覽，找尋適合人力進入職場。

不知道如何透過職訓中心尋求需要的人才，我們一直都直接登廣告，但是登廣告又找不到人。(B13)

- (四) 職訓中心所訓練出人才，推介對象不要一味以大廠為主要考量，規模較小的廠商亦殷切期盼獲得學有專精的人才，另外，對於主動登記求才的廠商，職訓中心需主動回覆後續訊息。

我很開心在職訓中心看到有汽車人員(鉗工人員)這項職業訓練，因為這個產業很少，但是我在網路上登記也跟職訓中心的人員聯絡，約等了一、兩個月，我始終都沒有得到任何回應。若他們安排的人員或學員所分發的，或是他所面試的公司並沒有我們的話，我認為職訓中心也要通知我們，因為花錢去 1111、104 或 518 人力銀行，他們服務都非常好都會回覆我們。公家單位都不會回覆，我們打去問，他們也不清楚狀況，沒有得到相對的回覆，深感失望。(B8)

其實政府都有訓練一些受過專業性質的人才，他們也是希望說訓練完後有安定的就業機會，可是就服站通常將這些名額分發到知名度大的公司。(B6)

**(五) 與業界合作，聘用職場師傅擔任業師，縮短理論與實務間的落差。另建立專業終身形象，引領更多青年學子進入傳統產業。**

我們學校的職訓中心也有拉公司進來教，這個叫做業師，因為業師了解公司在做什麼。(B2)

為什麼不能作價值觀和態度的廣告？(主)

## **十五、對政府相關政策的建議**

透過業者及專家學者意見交流，對政府政策提出以下建議。

**(一) 政府提供廠商實習補貼或津貼，讓學生在寒暑假可以進入職場實習，提升專業技能，降低廠商人事成本，達到互利目的。**

公司沒辦法提供實習費用，因為來實習我要照顧你的安全，我還要教你，你是在浪費我的工時，你是來學技術的，公司沒辦法負擔這些成本，所以還是必須回歸到整個國家制度機制的問題，誰來承擔成本。(C8)

**(二) 政府需預測產業未來人力需求，協助教育體系針對將來所需的專業人才進行培育，達到人力供需平衡的目的。**

我上課的時候，有同學是沒有什麼興趣，他說他當初來是登記餐飲科但額滿了，所以就將我輔導到機械科來，這就是我們教育的人才，這就是各位將來用的人才。國家有沒有考量我們十年五年之後產業做什麼事情？需要什麼人才有沒有去規劃？你雖然不能威脅，但是你可以利誘，你可以利用一些補助讓這些科系人數增加。(C3)

我自己在經濟部也有做過，他會有職業的週期，要預測未來十八、三十個月的需

求。(主)

**(三) 現今升學主義掛帥，政府應重新喚回技職教育價值，替傳統產業培育新血。**

我們也開過一種課叫做台德菁英專班，學習德國的制度，但好像又不行，因為現在都是升學掛帥。我們之前是跟裕民汽車合作實習，他畢業完後說我不要做汽車黑手了，他要轉到其他地方去，所以我們這個行業是很辛苦，但是又有前景又有專業終身，我們要怎麼吸引別人進到這個行業來。(C3)

**(四) 適時檢討外勞相關政策，包括外勞比例、加班時數及薪資等。**

為什麼外勞一直限制在幾%裡面，台灣勞力真的是嚴重不足，我們為了要照顧到國內廣大的就業人力，一直遲遲不敢放手把外勞比例上升，讓我們有工作的時候沒有人可以做，錯失掉我們的良機，但是當沒有工作的時候人卻很多，這種畸形的現象希望有關單位可以再斟酌一點。(A7)

我們的配套措施就是要有多少本地員工的人數才可以申請到外勞，這一點是不是值得我們執政者做一個放寬?(A7)

我建議政府在外勞跟本國勞工薪水結構要做調整，本國勞工很會計較，但是外勞也不是不會算喔，現在他們也都很精算，夜班就要按照 1.33-1.66 去給他，而不是用早期的方式。制度上很不合理的地方，就是把外籍勞工跟本籍掛鉤在一起，我覺得一定要脫勾。(A8)

外勞的優缺點，他就是會受限加班時數，也不是說不顧人權，他們幾年就會回去了。(C4)

至於外勞的部分，這是一個替代政策，但是現在已經變成長期依賴，而且會互相搶，如果真的找不到人，不知道外勞的比例是否可增加。(C11)

**(五) 宣導政府相關產業政策，積極協助傳統產業利用政府資源轉型，增加產業競爭力。**

政府其實真的有很多計畫是給中小企業的，環保局、勞委會、經濟部等等，都是給中小企業的，大型的還不能用，但是需要寫計畫書，如果一般企業沒有寫過計畫書可以請學校老師寫，要把企業的需求做一個包裝，讓政府覺得說這是可以提高產值，這樣比較可以申請到計畫。(A2)

到大陸關稅零件免稅方面，以前有說我們跟大陸通了之後，稅金可以降到什麼地

方，但我們都不知道，有的東西要出去不知道成本在哪裡，資訊也不知道要去哪裡取得。(B13)

目前進出口貨物關稅之課徵稅率計算，這方面的資訊不知道如何取得，是我目前最大的困擾。(B13)

## 第五章 結論與建議

### 一、結論

#### (一) 汽車零組件產業人力需求現況

本次量化調查結果顯示，除了外籍勞工及派遣人力外，受僱員工的勞動條件多以日班居多且需要加班的比例較低。然而透過焦點訪談發現，傳統產業並非不需要加班，而是本地勞工加班意願低落，業者為了使營運順利推行，故採用外籍勞工或外包人力做為補充人力的主要來源，另也提供相關福利措施，以穩定現有員工，降低員工流動率。

在平均薪資部分，該產業以主管、專業技術人員薪資較高，約32,065元，外籍勞工薪資較低，約19,583元。焦點訪談中，業者承認傳統產業起薪確實不如服務業高，但相關福利基本上還是會遵循勞基法。工作內容雖然較辛苦，但若有一技之長在身，累積足夠經歷，憑藉專業終身不怕失業，坐領高薪亦非遙不可及之事。

在產業人力上，業者除希望政府協助該產業培育相關人才，注入新血外，也期望政府重新檢視外籍勞工相關制度(例如：外籍勞工比例、加班時數、薪資等)，以解決該產業普遍存在的人力短缺問題。

#### (二) 業者主要求才管道

由於汽車零組件產業多以中小企業廠商居多，因此，在求才管道的運用上，不論徵求「主管、專業技術人員」、「行政事務人員」及「工員」，業者優先選擇管道皆以「夾報」為主，原因不外乎「可快速招募到員工」、「可覓得當地人才」及「人才穩定性較高」等。

對於公立就業服務機構，透過焦點訪談發現，業者對其免費徵才，協助尋才的服務表現雖感肯定，但有業者認為公立就業服務機構所提供的人才素質不佳、求職者專業技能不符，或求職者本身並不具有求職意願，僅抱持應付、領取失業給付的心態，反而造成業者另一項徵才成本的支出。

#### (三) 求職者所需專業技能

在求職者所需要的專業技能條件上，「主管、專業技術人員」主要要求相關

工作經驗、相關科系畢業、具機械操作、繪圖識圖等能力；「行政事務人員」主要要求電腦文書處理能力、會計帳務處理能力、相關工作經驗及相關科系畢業等；而「工員」主要則需具備機械設備操作、組立組裝能力、相關工作經驗等。

至於在量化研究中發現五成以上業者認為員工不需取得任何證照此點，透過焦點訪談亦發現，中小規模的業者，並不重視學歷及證照，主要還是以能力及經驗做為薪資及升遷的主要考量，員工規模較大的業者，學歷不僅僅是入門門檻，同時也會影響起薪，但後續調薪還是首重專業技能。對該產業業者而言，業者會協助或鼓勵員工取得相關領域證照，但調薪幅度有限。

#### （四）工作環境對於特定對象適合度

在量化調查中，業者表示工作環境對於中高齡者、身心障礙者較不適合，對應屆畢業生或原住民適合度較高。從焦點訪談中，業者表示因為有些工作內容需要憑藉視力、或需要瞭解一些簡單英文單字，另外部分工作環境較油膩，確實對中高齡者及身心障礙者較為不便。

然而，業者雖希望應屆畢業生加入職場，為產業注入新血，但對於現在年輕人工作穩定性不佳、不願意從事較辛苦、需站立的工作，或是不能配合加班、心態高傲不願屈就等態度，亦深感失望，對於出現人才斷層、人力嚴重短缺問題亦深感憂慮。殷切期盼教育體系除了教授理論外，應重視正確的人格態度養成及情緒EQ控管，並藉由教學觀摩，培養學生對於傳統產業的興趣。

#### （五）員工訓練現況

從量化研究中發現50.0%的廠商會舉辦員工訓練，雖會安排員工至外訓單位上課（56.9%），但多以內部自行規劃訓練為主（82.5%）。另外，有舉辦員工訓練的廠商，一年平均提撥的員工訓練經費為186,069元，一年平均訓練時數為189.2小時。透過焦點訪談發現，業者內訓為主的原因在於，外部適合的講師難尋、外部沒有開設適合的課程、或外部僅能學到基本理論，許多細節得從實務操作中累積經驗，老師傅的技術傳承還是相當重要。

即便如此，業者依然認為外訓有其必要性，先從中獲取基礎理論知識或新知，之後再自行透由實務經驗加以融會貫通。但因汽車零組件產業多屬中小企業，訓練經費有限，業者希望借重政府的力量，以經費補助或開辦職業訓練課程等方式，協助業者提升產業人力素質。

## （六）面對大陸低價零組件崛起看法及未來前景預期

57.7%的業者表示未來1-3年有調薪計畫，調薪幅度平均落在3.23%。對於未來雖有55.5%表示景氣會比現在差，但亦有19.5%對前景是抱持樂觀的態度。從焦點訪談中，業者表示若外銷主力在歐洲，受到歐債危機影響，市場銷售率可能出現下滑，但也有業者主打品牌形象，以開創產品獨特性積極應戰，挑戰國際市場。

另外，面臨大陸零組件削價競爭，廠商採行的因應措施，除了開發少量多樣的產品外，也不斷推陳出新、積極求變，較大規模的業者甚至選擇避開低價市場，主打品牌口碑，創造產品核心價值，以高品質開創市場競爭力。

但業者亦希望政府能介入輔導，提供相關補助資源或協助中小企業進行技術轉型，帶領汽車零組件業者在國際打響名聲，佔有一席之地。

## （七）未來 1-3 年人才招募計畫

從量化研究中發現，45.8%的業者表示未來1-2年有招募人才的計畫，推估有招募人才需求的廠商家數約249家，招募人數達1,589人。

主要招募的職類別<sup>83</sup>為「CNC車床、銑床操作人員」（20.0%），其次為「沖床工」（15.3%）及「行銷業務人員」（11.5%），再其次為「焊接工」（9.9%）、「車床工、銑床工」（6.9%）、「打包/包裝員」（6.8%）、「塑膠射出、沖壓模具技工」（6.3%）、「機械技術員」（6.2%）、「組裝組立人員」（6.1%）、「模具設計、產品設計開發人員」（6.1%）、「品管技術員」（6.1%）及「油壓機械操作人員」（5.1%）。

由於有缺工的需求，業者希望政府能協助廠商辦理「國內勞工人才的招募」、或「提供就業相關法令的諮詢」、「運用外籍人士相關法令的諮詢」、「成為企業與學校或企業與訓練單位的徵才平台」等。

<sup>83</sup>此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

## 二、建議

本次研究內容除了進行量化實地面訪調查外，亦召開業界及學界的焦點團體座談會收集相關資訊，以下將分別從業者與教育體系、公立職業訓練中心、公立就業服務中心及政府政策等面向，提出以下建議。

### (一) 對業界及教育體系的建議：如何共同培育產業人才

#### 1. 業界與學校創新育成中心建立溝通管道，借重學校研發能力，降低營運成本。

由於汽車零組件廠商多屬中小企業，研發經費有限加上研發人才難尋，而學界相關領域教授常領有專利，卻苦無化為商品的直接管道。因此，建議業界可與學校創新育成中心建立溝通管道，除了借重學校研發能力，推出創新、與眾不同的商品，搶攻零組件市場外，業者亦可藉此降低研發成本，解決研發人才不足的問題。

#### 2. 廠商與學界相互合作，借重政府資源申請補助，藉此提升產能或降低人事成本。

再者，政府有許多針對傳統產業提供補助或協助轉型升級的計畫，但業者不一定知道相關訊息，甚或知悉但不知從何申請。建議業者可與學校教授合作，由老師替業者撰寫申請計畫書，除可降低業者人事成本外，亦可借重政府資源，協助產業升級、轉型，達到提高市場競爭力的目的。

#### 3. 廠商提供實習機會，協助學生及早適應職場，並可從中挑選適合人才，為產業注入新血。

本次研究發現，學界深知學用不一的問題，深切體認到學校所教授的理論知識，並不足以讓學生畢業後符合職場所需，尚需積極提升實務操作的技能。

建議，廠商適時提供實習機會予學校，讓學生在在就學階段就可以透過實習瞭解職場生態，並從中學習職場倫理，培養謙卑品德。而廠商亦可在此過程中，挑選適合人才，傳授專業技術，甚至與之簽約，待學生畢業後直接進入該公司，補充產業所需人才。

#### 4. 學界亦可不定期邀請校友返校，分享職場甘苦談，縮短學界與業界認知上的落差。

業界對現今的學生，多抱持不願屈就、不願配合、情緒控管不佳及穩定性不夠的印象，認為學生自恃甚高，不清楚自身不足之處。學校老師雖有察覺此點，但苦口婆心的結果，學生不一定聽得進去。

建議，學校可不定期邀請校友返校，透由已就業的學長姐口中，分享職場甘苦談，以過來人的身份給予學弟妹相關建言，讓莘莘學子在在學階段，盡量補足自身所欠缺的能力，培養正確職場態度，提升自身競爭力。

#### **5.建立中彰投區精密產業實習網及建立汽車產業學涯學習護照。**

為了整合汽車零組件產業，建立完整的實習網路，可由政府出面協助該產業建立精密產業實習網，廠商可透由該網釋放實習機會，學校可藉此安排學生實習或舉辦企業參訪，拉近學界與業界的距離。

另外，亦可建立汽車產業學習護照，登錄學生的實習時數與經驗，學生累積到一定的實習時數後，除可拿到學分外，也可累積職場經歷，待學生畢業後，可視為是資歷的一部份，並非全無職場經歷的社會新鮮人。

#### **6.廠商購置設備進入校園，讓學生模擬職場實況。**

職場設備日新月異，學校雖設有實習場地及設備，但礙於經費有限，要跟上職場設備汰換速度相當困難。

建議，經費充裕的廠商，可考慮投資相關設備進入學校，甚至在學校模擬出一個職場實景（例如：工作空間、器材設備及工作服裝等），讓學生在學階段就瞭解職場實況並直接操作機械設備，此舉除可大幅縮短學用之間的落差外，面對新穎設備，可能會激發學生對車輛產業的興趣。再者，由於使用該廠商的設備，學生對此設備較為熟悉，或許就會考慮畢業後進入該公司，補充業者所欠缺的人力。

### **（二）對公立就業服務中心的建議：如何協助廠商找尋適合人才**

#### **1.適切瞭解廠商工作內容、工作環境及所要求之技能，推介廠商適合人才。面對求職者亦可提供相關廠商簡介、職務內容說明或實景影片，協助求職者做好就業準備，藉此提昇媒合效率，扭轉公立就服中心推介人才素質不佳的印象。**

從焦點訪談發現，廠商對於就服中心服務態度表示肯定，但常遇到所推薦的人才，專業技能不符廠商所需的情況，或是部分求職者對於該產業的工作環境及工作內容並不清楚，常有面試後發生不願屈就或莫名離開公司的狀況。

建議就服中心對於求才廠商的工作內容、工作環境及所要求的專業技能能有較清楚的認識，以避免所推介的求職者，技能不符廠商所需的情況發生。另外，在推介相關工作時，可提供求職者廠商簡介、相關職務內容的說明或是實景影片，協助求職者做好就業準備，並確認該求職者的專業技能符合廠商所需，藉此

提升媒合效率，一方面降低廠商面試成本，一方面也可扭轉公立就業服務中心推介人才素質不佳的刻板印象。

2. 中彰投區就業服務中心於十月份起已推行「一案到底」服務，建議可透過此措施瞭解求職者性向及具有之專業技能，建立人才基本篩選機制，另外，透由固定專人服務，就服員也可適切加以輔導，一方面提升求職者積極求職的態度，一方面也可降低業者認為公立就業服務中心所推介的求職者多數抱持「應付、領取失業給付」之心態面試，達到妥善運用就業資源，提升媒合效率的目標。

從焦點訪談發現，由於目前政府有提供失業給付的補助，部分求職者可能僅抱持「應付、領取失業給付」的心態而參加面試。

中彰投區就業服務中心於10月份起已推行「一案到底服務」，服務範圍從失業認定擴大到求職求才服務，以單一窗口、固定專人的方式，針對申請人特性，擬定客製化就業行動計畫。建議就服中心可透過此措施瞭解求職者性向及具有之專業技能，建立人才基本篩選機制。

另外，透由固定專人服務，就服員也可適切加以輔導，一方面提升求職者積極求職的態度，一方面也可降低業者認為公立就業服務中心所推介的求職者多數抱持「應付、領取失業給付」之心態面試，達到妥善運用就業資源，提升媒合效率的目標。

3. 主動關心廠商，瞭解徵才狀況不佳之原因，適時提供相關建議。另一方面，建立失業人口追蹤機制，瞭解其離職原因，不定時將相關訊息回饋予廠商。

汽車零組件產業長期面臨缺工的問題，對於長期徵才卻始終無法補充到適合人力的廠商，就服中心人員應主動關心，瞭解徵才不佳的原因，並適時提供相關建議予廠商，讓廠商感受就服人員的關懷與協助。

再者，對於失業至就服中心求職的民眾，就服中心也可適時詢問上一份工作任職的地點與離職的原因，並不定期將相關訊息回饋予廠商，提供廠商人資及公司制度方面的改進參考。

4. 公立就服中心可將汽車零組件產業目前所需人才類別及專業技能等訊息提供給學校，以利學校修正教學方向，培育更多職場所需人才。

由於就服中心對於產業界所需人才類別及應具備專業技能條件等，敏銳度較高，就服中心可適時將相關資訊提供予學界做為參考，以利學校調整教學方向，培育更多適切人才。

5. 宣導就業服務中心及就業e網所能提供的各項服務及補助計畫，並建立跨縣市就

業服務機制，提昇廠商使用在地就業服務中心徵才的意願。

從量化研究看來，就業e網並非廠商優先選擇的求才管道，對於就業服務中心所提供的各項補助計畫，也有不知去哪裡去取得相關訊息的聲音出現。

建議，就服中心可將相關宣導訊息及補助措施，不定期透過e-mail寄送給廠商，或透過臉書讓一些立意良善的補助措施廣為人知，也讓廠商知道就服中心確實有為提昇產業人力而不斷努力。另外，就服中心不應侷限於所轄縣市，應可協助廠商進行外縣市徵才，讓一些具有專業技術的人力回流，提昇彰化縣整體產業人力素質。

### (三) 對公立職業訓練中心的建議：如何協助廠商培育產業人才

- 1.車縫、汽車電子或與輪胎相關領域的課程，職訓中心或許可以考慮開設，另外，可與學校合作，由學校進行理論教學，職訓中心提供相關職訓設備予學校進行實務演練，使先進的職訓設備達到最大的使用效益。

從焦點訪談發現，業者認為職訓中心可考慮增設「車縫、縫紉」、「汽車電子」及「輪胎」等專業領域課程。

另外，職訓中心有政府資源挹注，有能力購置較先進的機械設備，而學校因經費有限，多為年代久遠的設備。因此，職訓與學校可相互配合，由學校進行基礎理論教學，實習場地則移至職訓中心，兩者相輔相成，共同培育產業所需人才，使先進的職訓設備發揮所大的使用效益。

- 2.針對年度所開設的職訓課程，委由專家學者或業界進行職訓課程效益評估，提供相關建議，修正未來開課方向。

職訓中心每年所開設的課程，年底時可委請專家學者或業界進行效益評估，檢視所開設的課程內容、課程堂數、結訓學員是否已具備預期中的專業技能以及該課程是否符合業界所需，進行課程體檢並提出相關建議，作為未來修正開課方向的參考依據。

- 3.建立職訓人才資料庫網路平台，由廠商端透過網路直接瀏覽，找尋適合人力進入職場。

由於產業技術人力極度缺乏，建議職訓中心建立職訓人才資料庫網路平台，由廠商透過網路直接瀏覽，找尋適合人才進入職場，達到人力供需平衡的目的。

- 4.職訓中心所訓練出人才，推介對象不要一昧以大廠為主要考量，規模較小的廠商亦殷切期盼獲得學有專精的人才，另外，對於主動登記求才的廠商，職訓中心需

主動回覆後續訊息。

由於規模較小的廠商求才若渴，職訓中心所訓練出的人才，推介單位不一定要鎖定在大規模的廠商，小規模的廠商，也殷切期盼獲得好人才。另外，對於，主動登記求才的廠商，若該批結訓人才並沒有推介或選擇到該單位，職訓中心應主動回覆廠商相關訊息，以免廠商空等，也可藉此提升職訓中心為民服務的專業形象。

#### **5.與業界合作，聘用職場師傅擔任業師，縮短理論與實務間的落差。另建立專業終身形象，引領更多青年學子進入傳統產業。**

對於一些實務課程，在授課老師的選定上，可邀請業界人士擔任業師，除可引進目前職場具體作法及觀念外，透由業師，也可讓學員瞭解目前職場對員工的要求，縮短理論與實務間的落差，對其後續進入職場會有很大的助益。

另外，職訓局也可製作「專業終身，不怕失業」等概念的形象廣告，導正現存的工作價值觀，引領更多青年學子踏入雖傳統但可學得一技之長的產業領域。

### **(四) 對政府機關的建議：如何給予汽車零組件產業相關協助**

#### **1.政府提供廠商實習補貼或津貼，讓學生在寒暑假可以進入職場實習，提升專業技能，降低廠商人事成本，達到互利目的。**

先前建議廠商適時提供實習機會予學校，讓學生在就學階段就可以透過實習瞭解職場生態，但前來實習的學生對廠商其實助益不大，教授技能的同時，反而會造成廠商人事成本的支出。

政府單位是否有可能提供實習補助或津貼，一來增加廠商提供實習機會的意願，二來也可協助學生及早瞭解職場生態，及早確認自身是否想要投入該領域，或許也可間接減少之後政府協助就業的成本，達到互利的目的。

#### **2.政府需預測產業未來人力需求，協助教育體系針對將來所需的專業人才進行培育，達到人力供需平衡的目的。**

現今失業率高，但傳統產業卻苦於缺工，形成人力供需失衡的現況。在焦點訪談中，學者建議政府應作產業研究，預測未來十年產業所需人才類型，並協助教育體系培養足夠的專業人才，避免人才斷層的情形不斷出現。

#### **3.現今升學主義掛帥，政府應重新喚回技職教育價值，替傳統產業培育新血。**

現今教育體系升學主義掛帥，所培育出的人才欠缺產業界所需要的技術人

力，加上社會價值觀改變，黑手、專業技能似乎漸漸不被重視。因此，政府應思考如何重新喚回技職教育價值，替傳統產業培育新血，延續傳統產業的生命力。

**4.適時檢討外勞相關政策，包括外勞比例、加班時數及薪資等。**

在焦點訪談發現，由於本地勞動力難尋，業者普遍運用外籍勞工填補人力的欠缺，但對政府限制外籍勞工比例及加班時數上限、薪資與本國勞工掛勾等問題深感困擾。認為在人力嚴重欠缺情況下，諸多限制實有礙營運順利推行，因此殷切期盼政府正視外籍勞工問題，對於相關政策能順應時勢，做些調整。

**5.宣導政府相關產業政策，積極協助傳統產業利用政府資源轉型，增加產業競爭力。**

政府相關單位其實規劃有許多協助傳統產業轉型、升級等計畫，此等良善政策應廣為人知。建議可在中彰投區職業訓練中心網頁上，整合各機關的輔導計畫，並作網頁連結，讓中小企業能有機會獲取多樣資訊，在營運經費有限的情況下，妥善利用政府資源，進行產業轉型升級，增加品牌競爭力。

## 附錄I 調查問卷

## 汽車零件製造業就業服務與職業訓練需求問卷

\*\*\*\*\*

您好：

我們是「行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心」，目前正委託精湛民調公司進行有關「汽車零件製造業就業服務與職業訓練需求」的市場調查。希望透過此份問卷，瞭解業者目前及未來產業人力需求情形，以提供勞動市場相關就業訊息。本表所填任何資料，係供作為未來服務內容及研訂相關政策措施之參考，個別資料依規定保密不作其他用途。

煩請負責人或人事主管協助填寫本份問卷，敬祝工作愉快順心如意！

貴公司若有任何問題，歡迎與我們聯繫：

精湛民意調查公司：(02)8252-0600 林容宇小姐

行政院勞委會職訓局中彰投區就業服務中心：(04)2350-0586\*1821 王淑文小姐

### 一、公司及填表人基本資料

填表日：101年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

1. 單位名稱（全名）：\_\_\_\_\_
2. 行業別：1. 汽車零件製造業 2. 輪胎業 3. 電動車
3. 資本額：\_\_\_\_\_萬 4. 公司成立於民國幾年：\_\_\_\_\_年
5. 員工人數：\_\_\_\_\_人
6. 受訪人姓名：\_\_\_\_\_ 7. 職稱：\_\_\_\_\_
8. 聯絡電話：\_\_\_\_\_分機\_\_\_\_\_

### 二、公司受僱員工概況

職類別	工作時間	加班狀況	聘用該職位員工薪資(註1) (新台幣/月)
主管、專業技術人員 (註2)	<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	元/月
行政事務人員 (註3)	<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	元/月
工 員 (註4)	<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	元/月

派遣人員 (註 5)	<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	元/月
外籍勞工	<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	元/月

註 1：聘用該職位員工薪資：指若貴單位聘請該職位員工，起薪約為多少。

註 2：主管、專業技術人員：例如：企業主管及經理人員、副(襄)理、主任、科(股)長、機械工程師、電機工程師、品管工程師等、工業設計工程師等。

註 3：行政事務人員：例如：行政、財會、人資及管理職務。

註 4：員工：例如：領班、作業員、技術員、組裝工、體力工、警衛等。

註 5：派遣人員：派遣公司之員工被派遣至要派公司之工作場所，並在要派公司的指揮管理下提供勞務。

### 三、求才管道利用情形

3-1.請問，貴公司經常透過哪些管道徵求下列人員？優先選擇該徵才管道的原因？

編號	僱用對象	第一優先徵才管道 (單選，請填代號)	優先選擇 該徵才管道的原因	其他徵才管道 (可複選，請填代號)
1	主管、 專業技術人員			
2	行政事務人員			
3	工 員			

編號	徵才管道	編號	徵才管道
1	公立就業服務機構	2	自行招募培訓
3	全國就業 e 網	4	人力銀行
5	刊登報紙	6	刊登雜誌
7	夾報	8	內部員工介紹
9	同業介紹	10	親友推薦
11	人力派遣公司	12	向相關職業工會或基金會求才
13	合作實習學校推薦	14	職業訓練單位推介
15	公司看版/公共佈告欄	16	公司網站
17	內部招考	18	舉辦內部員工甄選或考試
19	電子媒體跑馬燈	20	企管顧問公司
21	參加就業徵才博覽會	96	沒有徵求此類人才的需求
97	其他【請說明】		

## 四、求職者條件及專業技能

4-1.請問，貴公司在應徵下列人員時，會考慮求職者哪些條件及專業能力？（可複選）

編號	僱用對象	求職者條件及專業技能（請填代號）
1	主管、 專業技術人員	
2	行政事務人員	
3	工 員	

編號	求職者條件及專業技能	編號	求職者條件及專業技能
<b>管理、態度面向</b>			
1	具學習意願	6	可配合輪班、值班
2	心思細膩	7	忍受挫折力
3	團隊合作能力	8	有耐心
4	領導統馭能力	9	體能狀況
5	溝通表達能力	10	離家近（在地人士）
<b>專業技能面向</b>			
	<b>學經歷及證照</b>		<b>語文能力</b>
21	專業證照	61	英文書信讀寫能力
22	相關學歷或科系畢業	62	日文書信讀寫能力
23	相關工作經驗	63	其他語言
	<b>電腦及帳務相關技能</b>		<b>設計能力</b>
31	電腦文書處理能力	71	識圖、繪圖能力
32	會計帳務處理能力	72	廣告設計、平面設計
33	程式設計、撰寫	73	產品設計研發能力
34	網站、資料庫管理能力		<b>機械操作、電機原理</b>
35	網頁設計	81	機械組立、組裝
	<b>行銷相關技能</b>	82	機械設備操作
41	企畫文案撰寫能力	83	焊接、熔接
42	業務行銷能力	84	烤漆、電鍍、噴漆
43	通路開發	85	沖壓、鑄造、鍛造、注模技能
	<b>駕駛能力</b>	86	板金
51	機車駕駛	87	機械設計能力
52	小客貨車駕駛	88	基本化學、化工原理
53	大客貨車駕駛	89	基本電學、電機概念
54	推高機行駛及裝卸等操作	90	電機、機械、水電設備維修保養
		91	車輛維修保養
<b>其他條件或專業技能</b>			
997 其他條件或專業技能【請說明】			

## 五、專業證照需求

5-1.請問，貴公司認為哪些專業證照，對員工在任用、薪資及升遷上會有實質的幫助？

編號	僱用對象	專業證照（請參見附件，可複選）
1	主管、 專業技術人員	
2	行政事務人員	
3	工 員	

## 六、工作環境是否適合特定對象

6-1.請問，貴公司的工作環境是否適合僱用以下特定對象？

編號	特定僱用對象	非常適合	有點適合	不太適合	完全不適合
1	中高齡者（45~65歲）				
2	身心障礙者				
3	原住民				
4	更生受保護人				
5	應屆畢業生				

## 七、員工福利狀況

7-1.請問，貴公司所提供的「員工福利」有哪些？（可複選）

編號	福利制度	編號	福利制度
1	勞保	2	健保
3	生產留職停薪	4	勞退提撥
5	年終獎金	6	隔週休
7	週休二日	8	特別休假(年休假)
9	輪休或排休制度	10	退休金制度
11	勞動節獎金或禮品	12	婚喪喜慶之禮金或慰問金
13	三節獎金	14	績效(工作)獎金
15	員工急難救助金	16	員工聚餐
17	員工旅遊	18	員工子女獎學金
19	教育訓練	20	員工在職進修補助
21	托兒設施	22	伙食津貼
23	交通津貼	24	供膳
25	供宿舍	26	夜班費(加班費)
27	固定調薪制度	28	定期健康檢查
29	商業保險	97	其他【請說明】

## 八、員工訓練情形

8-1.請問，貴公司是否會定期舉辦員工訓練？（含自辦、委辦、合辦或派員訓練）

- 1.會（續問 8-1-1）      2.不會（跳問 8-2）

8-1-1.請問，貴公司是針對新進員工還是在職員工進行員工教育訓練？

- 1.新進員工    2.在職員工    3.兩者皆有

8-1-2.請問，員工訓練的方式是：（可複選）

- 1.自行規劃訓練（跳問 8-1-3）      2.至外訓單位上課（續問 8-1-4）  
97.其他【請說明】

8-1-3.請問，貴公司自行規劃訓練的課程是？

編號	訓練屬性	訓練課程內容			
1	<input type="checkbox"/> 1.新進員工訓練 <input type="checkbox"/> 2.在職訓練				
2	<input type="checkbox"/> 1.新進員工訓練 <input type="checkbox"/> 2.在職訓練				

8-1-4.請問，公司員工訓練最常外訓的單位及課程是？

編號	外訓單位名稱	訓練屬性（可複選）	訓練課程內容			
1		<input type="checkbox"/> 1.新進員工訓練 <input type="checkbox"/> 2.在職訓練				
2		<input type="checkbox"/> 1.新進員工訓練 <input type="checkbox"/> 2.在職訓練				
3		<input type="checkbox"/> 1.新進員工訓練 <input type="checkbox"/> 2.在職訓練				

8-1-5.請問，貴公司一年大約提撥多少經費辦理員工訓練？\_\_\_\_\_元

8-1-6.請問，貴公司一年大約舉辦多少小時的員工訓練？\_\_\_\_\_小時

8-1-7.請問，貴公司去年一年約有多少人次參加員工訓練？\_\_\_\_\_人次（跳問 8-3）

8-2.請問，貴公司不會舉辦員工訓練的原因為？（可複選）

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1.未編列訓練經費預算     | <input type="checkbox"/> 2.無專責訓練單位或人力不足    |
| <input type="checkbox"/> 3.不知如何規劃辦理      | <input type="checkbox"/> 4.訓練成效難以評估        |
| <input type="checkbox"/> 5.外部訓練資訊不足      | <input type="checkbox"/> 6.公司規模太小，無員工訓練的必要 |
| <input type="checkbox"/> 7.員工時間不能配合      | <input type="checkbox"/> 8.工作中實地學習並訓練      |
| <input type="checkbox"/> 9.擔心員工受訓後跳槽或被挖角 | <input type="checkbox"/> 10.習慣僱用派遣人力       |
| <input type="checkbox"/> 97.其他【請註明】_____ |  |

8-3. 貴公司是否需要政府提供專業技能訓練服務？

1. 需要 (續問 8-3-1)      2. 不需要 (跳問 8-3-3)

8-3-1. 貴公司需要政府以何種方式提供訓練？(可複選)

1. 經費補助廠商(事業單位)      2. 經費補助員工  
3. 開辦職業訓練課程      4. 企業專班委辦訓練  
5. 與學校建教合作  
6. 經費補助訓練團體(工會、基金會)辦理職業訓練  
97. 其他【請註明】\_\_\_\_\_

8-3-2. 請問，貴公司需要政府協助辦理的在職或職前訓練的課程內容為？

編號	訓練屬性	訓練課程內容				
1	<input type="checkbox"/> 1. 職前訓練 <input type="checkbox"/> 2. 在職訓練					
2	<input type="checkbox"/> 1. 職前訓練 <input type="checkbox"/> 2. 在職訓練					

8-3-3. 請問，貴公司不需要政府提供職業訓練服務的原因是什麼？(可複選)

1. 本身已有完整的職業訓練  
2. 向政府單位申請辦理訓練課程，文書作業繁瑣麻煩  
3. 政府職訓課程部分結訓學員工作能力與就業表現不符合公司需要、印象不佳  
4. 政府課程規劃時程安排不夠完善、時間過長  
5. 對政府所提供的職訓課程了解有限、不甚清楚  
6. 屬較專業訓練課程，政府單位無力提供協助  
7. 國內各相關單位及民間機構職訓承辦課程已很多元豐富  
8. 工作內容簡單易上手，不需訓練  
9. 公司規模太小，無此需求  
10. 公司沒有時間配合職訓  
97. 其他【請說明】\_\_\_\_\_

8-4. 請問，貴公司是否需要政府提供「協助或補助企業訓練」的相關資料？若需要，請問提供給貴公司哪一位？

1. 需要，請提供給\_\_\_\_\_小姐/先生  
分機\_\_\_\_\_ e-mail\_\_\_\_\_
2. 不需要

## 九、未來 1-3 年前景預期

9-1. 請問，貴公司未來 1~3 年是否有「增加設備或擴廠」的計劃？(可複選)

1. 有，增加設備      2. 有，國內擴廠      3. 有，國外擴廠(地點在：\_\_\_\_\_)  
3. 沒有

9-2.請問，貴公司未來 1~3 年是否有員工調薪的規劃？

- 1.有，請問貴公司打算調薪的幅度約為？%  
2.沒有

9-3.請問，貴公司預估未來 1~3 年景氣是會比現在好還是比現在差？

- 1.好很多 2.好一點 3.差一點 4.差很多  
96.不知道/無意見

## 十、未來 1~2 年人才需求

10-1.請問，未來 1~2 年內，貴公司有沒有招募人才的計畫？

- 1.有（續問 10-1-1） 2.沒有（跳問 10-2）

10-1-1.請問，未來 1~2 年內預計要招募人才的原因是？（可複選）

- 1.填補離職者職缺 2.補充專業人才 3.市場景氣好轉  
4.業務擴充（擴廠、擴充生產線、訂單增加） 97.其他【請說明】

10-1-2.請問，未來 1~2 年內，貴公司預計招募的人才類別、數量、起薪以及專業技能要求為何？

編號	人才職類別	需求人數	工作時間	加班狀況	月休天數	起薪(新台幣/月)	專業技能要求
1			<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	___天	元/月	
2			<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	___天	元/月	
3			<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	___天	元/月	
4			<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	___天	元/月	
5			<input type="checkbox"/> 日班 <input type="checkbox"/> 夜班 <input type="checkbox"/> 輪班	<input type="checkbox"/> 需加班 <input type="checkbox"/> 不需加班 <input type="checkbox"/> 不一定	___天	元/月	

10-2.請問，未來 1~2 年內，貴公司有沒有預計要精簡員工的計畫？

- 1.有（續問 10-2-1）      2.沒有（跳問 10-3）

10-2-1.請問，未來 1~2 年內預計要精簡員工的原因是？（可複選）

- 1.景氣不好      2.業務緊縮      3.降低人事成本      4.公司轉型升級  
5.公司合併      6.結束營業      97.其他【請說明】

10-2-2.請問，未來 1~2 年內，貴公司預計會精簡員工的職類別是？

編號	人才職類別	精簡人數	目前主要的工作內容
1			
2			
3			

10-3.請問，貴公司在招募員工時，有沒有遭遇到什麼困難？（可複選）

- 1.求職者知識或技能不足，無法勝任工作      2.工作內容較辛苦，應徵人才困難  
3.求職者嫌薪資待遇不佳  
96.沒有遇到困難      97.其他【請說明】\_\_\_\_\_

## 十一、對政府提供就業服務之需求

11-1.貴公司是否需要「政府提供就業服務」？

- 1.需要（續問 11-1-1）      2.不需要（跳問 11-2）

11-1-1.請問，貴公司希望政府能提供哪些「就業服務」？（可複選）

- 1.就業相關法令的諮詢      2.進用外籍人士相關法令諮詢  
3.成為企業與學校的徵才平台      4.成為企業與訓練單位的徵才平台  
5.協助辦理國內勞工人才招募  
97.其他【請註明】\_\_\_\_\_

11-2.請問，貴公司是否願意讓中彰投區就服中心及中區職訓中心所屬人員來貴公司進行實地參訪（例如：拍攝工作環境），讓求職者瞭解工作狀況，以利進行推介就業？

- 1.願意      2.不願意

11-3.請問，貴公司對於中彰投區就業服務中心或中區職業訓練中心有何具體的建議，以作為未來提供相關服務之參考依據？

問卷到此結束，非常感謝您協助填寫本份問卷，祝您心想事成，工作順心！

## 附件：專業技能檢定證照別

汽車修護類		
【01900】汽車修護	【02700】重機械修護	【02701】重機械修護-底盤
【02702】重機械修護-引擎	【16400】車輛塗裝	
銲接、配管類		
【00401】電銲-一般手工電銲	【00402】電銲-專業材料	【00403】電銲-半自動銲
【00500】氣銲	【09100】氬氣鎢極電銲	【12200】氣體燃料導管配管
電子類		
【01300】工業配線	【02800】工業電子	【02801】工業電子-數位電子
【02802】工業電子-儀錶電子	【02803】工業電子-電力電子	【02900】視聽電子
【11500】儀錶電子	【11600】電力電子	【03600】工業儀器
電機類		
【00100】冷凍空調裝修	【03300】旋轉電器裝修	【03400】旋轉電機裝線
【03500】靜止電機繞線	【04000】配電線路裝修	【07400】配電電纜裝修
板金、工具類		
【00200】車床工	【01400】板金	【01700】打型板金工
【02400】沖壓模具工	【02500】銑床工	【07500】電腦數值控制車床工
【10900】電腦數值控制銑床工	【14100】塑膠射出模具	【14200】塑膠射出成型
【14300】塑膠押出成型	【15300】汽車車體板金	【16000】機械板金
機械製造類		
【00300】鉗工	【00600】機械製圖	【01100】鑄造工
【01500】冷作	【02000】熱處理	【02200】平面磨床工
【02202】圓筒磨床工	【02300】牛頭鉋床工	【02600】煉鋼電弧爐
【03700】金屬塗裝	【03701】塗裝-金屬塗裝	【03800】電鍍
【05500】齒輪製造	【06500】製銑電爐	【07900】油壓
【08000】氣壓	【08300】精密機械工	【11200】電腦輔助機械製圖
【15200】電腦輔助立體製圖		
重機械操作類		
【06100】固定式起重機操作	【06101】固定式起重機-架空式	【06102】固定式起重機-伸臂式
【06200】移動式起重機操作	【06300】人字臂起重桿操作	【15100】堆高機操作
鍋爐操作、修護類		
【16200】鍋爐裝修	【16600】鍋爐操作	
製造管理類		
【10100】勞工安全管理	【10200】勞工衛生管理	
財務會計類		
【14900】會計事務		
電腦軟體應用及硬體裝修		
【11800】電腦軟體應用	【11900】電腦軟體設計	【12000】電腦硬體裝修
國際語言類		
【30001】英語相關證照	【30002】日語相關證照	
其他		
【99996】不需取得任何證照	【99997】其他證照	【請說明】_____

## 附錄II焦點座談訪談大綱

## 汽車零件製造業就業服務與職業訓練焦點座談訪談大綱

### (一) 開場白 (15 mins)

1. 主持人自我介紹。
2. 說明研究目的並鼓勵與會業者踴躍發言。
3. 業者自我介紹：請問，貴公司目前主要營運的業務內容為何？【主持人簡介、業者補充】

### (二) 人力需求現況 (40mins)

1. 請問，貴公司目前人力需求的情形如何？
  - 與過去幾年相比，人才需求增加或減少？增加或減少的原因？
2. 請問，貴公司基層人力有無運用外包人力？外籍勞工？原因為何？
  - 運用外包人力的職類別是？原因？優缺點？有無困擾？
  - 運用外籍人力的職類別是？主要考量關鍵？優缺點？有無困擾？
3. 從量化研究結果看來，汽車零件製造業受僱員工薪資約介於 19,600-32,000 元。另外，在招募員工上，亦有 50.5% 表示工作內容較辛苦，應徵人才困難。(本題想瞭解工作內容與勞動條件間的落差)。
  - 請問，貴公司認為所提供的薪資、工作環境及相關福利，與其他行業別比起來是較高、較低還是差不多？影響薪資調整的原因？(學歷、經歷？證照？)
  - 請問，就您的觀察，員工的流動率如何？造成員工流動的原因是什麼？主要離職的原因是什麼？貴公司因應解決之道為何？如何解決人力短缺的問題？
4. 從量化研究結果看來，廠商認為工作環境適合應屆畢業生的比例達 88.3%，另在招募人才所遭遇的困難上，38.3% 的廠商表示求職者知識或技能不足，無法勝任工作。接下來，想請教貴公司對教育體系所培育出的人才看法？
  - 學校教育體系所訓練出的人才素質及數量，是否能符合業界所需？落差在哪？
  - 學校體系需加強哪些專業訓練或做什麼努力？才能符合業界需求？
  - 目前有無與學校進行產學合作？產學合作成果如何？
  - 就您瞭解，應屆畢業生是否願意進入該產業？原因為何？廠商對此有何因應方式？

### (三) 職業訓練現況 (20mins)

1. 量化調查中發現 50.0% 的廠商表示會舉辦員工訓練，除了自行規劃訓練外，還會讓員工去外訓單位上課。
  - 就您所知，哪些外訓單位課程規劃較好？訓練成果較佳？
  - 員工有無參加過職業訓練中心的訓練課程？當初為何會參加該課程？
  - 職業訓練中心訓練課程是否能符合實務需求？應加強改進的地方？（訓練內容、師資、時間安排等...）
  - 是否知道職業訓練中心有相關證照考試檢定？取得證照檢定資格對提升員工工作能力有無實質的幫助？會建議學生先取得哪些專業證照？
  - 是否曾僱用職業訓練中心結訓學員，對學員表現的評價？

### (四) 針對面臨中國大陸汽車零件產業崛起及低價競爭策略之因應及未來前景預期 (20 mins)

1. 對目前中國大陸汽車零件產業崛起有何看法？
2. 中國大陸汽車零件產業崛起，是否對貴公司營運狀況造成影響？
3. 因應中國大陸汽車零件產業崛起，以及中國大陸汽車零件產業低價競爭的策略，廠商的因應策略是？需政府協助的部分是？
4. 對汽車零件製造業未來 1-2 年的前景預期？看好還是看壞？原因為何？
5. 未來是否有培訓人才的需求？急需的人才類別是？
6. 您認為「汽車零件產業」的人力供給面有什麼困境與隱憂存在？

### (五) 對就服中心及職業訓練中心需求期待及相關建議 (20mins)

1. 從量化結果看來，發現廠商徵才管道主選夾報，透過公立就服中心徵才比例不到 35%，另有 37.0% 需要政府提供就業服務。
  - 公立就業服務中心不需收取徵才費用，為何貴公司不會優先向公立就業服務中心徵求人才？（人才數量是否充足？素質是否符合對公司所需？）
  - 曾透過就服中心徵求人才的廠商，對就業服務中心提供人力的素質有何看法？是否能協助您找到需要的人才？
  - 公立就業服務中心做何種改變或提供何種服務，才會提昇貴公司透過公立就業服務機構徵求人才的意願？
  - 專家學者認為公立就業服務中心，可以做什麼？怎麼做？以提供產業所需人

才？

2.從量化結果看來，31.7%廠商希望政府提供專業技能訓練服務。

➤ 希望政府如何協助廠商進行員工教育訓練，具體作為建議？

➤ 專家學者認為公立職業訓練中心，可以做什麼？怎麼做？以協助廠商培訓所需人才？

3.對「就服中心」及「職業訓練中心」的相關建議或意見？