102年度中彰投地區機械設備製造業
薪資調查報告

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 102 年 12 月

目　　錄

研究摘要 1

第一章 緒論 10

一、調查緣起與目的 10
二、調查對象 10
三、研究規畫 11

第二章 文獻探討 12

一、機械設備製造業產業範疇 12
二、臺灣機械發展沿革 13
三、臺灣機械產業分布狀況 16
四、臺灣機械產業特性 17
五、臺灣機械從業人員薪資概況 17
六、臺灣機械產業鏈關係 18
七、市場供需狀況 21

第三章 機械設備製造業廠商薪資調查結果分析 26

一、調查概述 26
二、調查樣本特性分析 30
三、受僱員工各職類別勞動條件 33
四、薪資制度 35
五、相關福利措施 41
六、未來招募人才需求狀況 43
七、未來精簡員工狀況 89
八、招募員工所遭遇困難 91
九、對政府就業及職訓服務相關建議 95

第四章 推介就業之求職者薪資調查結果分析 97

一、調查概述 97
二、推介求職者基本資料分析 99
三、工作狀況 102
四、勞動條件以及相關福利制度 105
五、初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估 114
六、求職考量條件及所遭遇困難 120
七、職訓參與狀況 122
八、對中彰投區就服中心滿意度評價 127

第五章 自辦職前訓練結訓學員薪資調查結果分析 129

一、調查概述 129
二、結訓學員基本資料分析 131
三、工作狀況 134
四、勞動條件以及相關福利制度 137
五、初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估 146
六、求職考量條件及所遭遇困難 152
七、職訓幫助性評估 154
八、對職訓課程滿意度評價 157

第六章 質化研究調查結果分析 158

一、調查概述 158
二、求職者應具備的求職技能 161
三、薪資水準及調薪制度 162
四、求職者應具備的專業證照 164
五、人力需求現況 165
六、工作環境 169
七、業者對於人力短缺所採取的因應措施 170
八、產學合作及實習現況 174
九、業者認為教育體系未來應努力的方向 175
十、教育體系目前培育及教學現況 177
十一、職業訓練現況 180
十二、未來前景預期 181
十三、對公立就業服務中心的建議 182
十四、對公立職業訓練中心的建議 183
十五、對政府相關政策的建議 185

第七章 結論與建議 189

研究限制 205

附錄I 調查問卷 207

附錄II 焦點座談訪談大綱 229

圖目錄

圖 1-1 研究規劃架構.....11
圖 2-1 臺灣機械發展進程圖.....15
圖 2-2 機械產品製造分工圖.....18
圖 2-3 機械產業鏈關係圖.....20
圖 3-1 受訪廠商「資本額」分布狀況.....31
圖 3-2 受訪廠商「成立年數」分布狀況.....31
圖 3-3 受訪廠商「員工規模」分布狀況.....32
圖 3-4 公司是否有固定調薪制度.....36
圖 3-5 公司平均調薪時間.....36
圖 3-6 本年度公司調薪狀況.....37
圖 3-7 本年度調薪幅度.....37
圖 3-8 考核員工調薪條件.....38
圖 3-9 對調薪有幫助的專業證照類別.....39
圖 3-10 具專業證照的調薪幅度.....39
圖 3-11 參與職業訓練對薪資的影響.....40
圖 3-12 參與職業訓練的調薪幅度.....40
圖 3-13 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫.....43
圖 3-14 未來 1~2 年內是否有精簡員工計畫.....89
圖 3-15 招募人才所遭遇困難.....91
圖 4-1 受訪推介求職者「居住縣市」分布狀況.....100
圖 4-2 受訪推介求職者「教育程度」分布狀況.....100
圖 4-3 受訪推介求職者「年齡層」分布狀況.....101
圖 4-4 受訪推介求職者「性別」分布狀況.....101
圖 4-5 受訪推介求職者「工作型態」分布狀況.....102
圖 4-6 受訪推介求職者「工作縣市」分布狀況.....102
圖 4-7 受訪推介求職者任職「公司規模」分布狀況.....103
圖 4-8 受訪推介求職者「工作年資」分布狀況.....103
圖 4-9 初任薪資狀況.....114
圖 4-10 初任薪資與其他行業比較的認知度.....116
圖 4-11 參與職訓狀況.....122
圖 4-12 參與職訓對提升工作技能的幫助性.....124
圖 4-13 職訓對提升工作技能沒有幫助的原因.....124
圖 4-14 參與職訓後薪資有無增加.....125
圖 4-15 職訓後增加的薪資水平.....125
圖 4-16 對中彰投區就服中心滿意度評價.....127
圖 5-1 受訪結訓學員「居住縣市」分布狀況.....131
圖 5-2 受訪結訓學員「教育程度」分布狀況.....131

圖 5-3 受訪結訓學員「年齡層」分布狀況 132
圖 5-4 受訪結訓學員「性別」分布狀況 132
圖 5-5 受訪結訓學員「工作型態」分布狀況 134
圖 5-6 受訪結訓學員「工作縣市」分布狀況 134
圖 5-7 受訪結訓學員任職「公司規模」分布狀況 135
圖 5-8 受訪結訓學員「工作年資」分布狀況 135
圖 5-9 初任薪資狀況 146
圖 5-10 初任薪資與其他行業比較的認知度 148
圖 5-11 參與職訓對提升工作技能的幫助性 154
圖 5-12 參與職訓後薪資有無增加 155
圖 5-13 職訓後增加的薪資水平 155
圖 5-14 對職訓課程的滿意度評價 157

表目錄

表 2-1 機械設備製造業產業範疇 13
表 2-2 全國各縣市機械設備製造業廠商家數分布概況 16
表 2-3 臺灣機械設備製造業各職業別薪資概況 18
表 2-4 2012 年台灣機械出口機種別統計分析表 21
表 2-5 2012 年台灣機械出口國家別統計分析表 22
表 2-6 2012 年台灣進口機械主要機種別統計分析表 23
表 2-7 2012 年台灣進口機械國家別統計分析表 24
表 3-1 樣本結構表 29
表 3-2 受訪廠商「行業別」分布狀況 30
表 3-3 受僱員工各職類別勞動條件 33
表 3-4 不同資本額及員工規模廠商受僱員工各職類別薪資差異 34
表 3-5 影響初任員工起薪之關鍵因素 35
表 3-6 不同員工規模相關福利措施 42
表 3-7 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫交叉分析 44
表 3-8 推估未來 1~2 年有招募人才廠商家數概況 45
表 3-9 預計招募人才類型 46
表 3-10 中階主管勞動條件 47
表 3-11 現場及辦公室監督人員勞動條件 48
表 3-12 生產端高層主管勞動條件 49
表 3-13 生產端基層主管勞動條件 50
表 3-14 機械工程師勞動條件 51
表 3-15 電機工程師勞動條件 52
表 3-16 自動控制工程師勞動條件 53
表 3-17 軟體工程師勞動條件 54
表 3-18 研發工程師勞動條件 55
表 3-19 電控工程師勞動條件 56
表 3-20 電機技術員勞動條件 57
表 3-21 機械技術員勞動條件 58
表 3-22 機械設計繪圖人員勞動條件 59
表 3-23 品管技術員勞動條件 60
表 3-24 生管人員勞動條件 61
表 3-25 CNC 電腦程式編輯人員勞動條件 62
表 3-26 產品開發人員勞動條件 63
表 3-27 電路系統控制 PLC 配電技術員勞動條件 64
表 3-28 工商業銷售代表勞動條件 65
表 3-29 採購員勞動條件 66
表 3-30 國貿人員勞動條件 67

表 3-31 會計、財務、出納人員勞動條件 68
表 3-32 文書事務人員勞動條件 69
表 3-33 金屬工具機設定及操作人員勞動條件 70
表 3-34 產業用機器維修人員勞動條件 71
表 3-35 電力機械裝修人員勞動條件 72
表 3-36 工具製造人員勞動條件 73
表 3-37 非食品飲料產品分級及檢查人員勞動條件 74
表 3-38 焊接及切割人員勞動條件 75
表 3-39 金屬表面處理人員勞動條件 76
表 3-40 板金人員勞動條件 77
表 3-41 傳統車、銑床操作工勞動條件 78
表 3-42 鍛造、錘造及鍛壓工作人員勞動條件 79
表 3-43 生產線上組裝人員勞動條件 80
表 3-44 CNC 車床、銑床操作人員勞動條件 81
表 3-45 剪床、折床機台操作員勞動條件 82
表 3-46 磨床工勞動條件 83
表 3-47 雷射機台操作工勞動條件 84
表 3-48 研磨技術人員勞動條件 85
表 3-49 打包/包裝員勞動條件 86
表 3-50 起重、升降、推土機操作工、搬運有關人員勞動條件 87
表 3-51 運輸物流人員勞動條件 88
表 3-52 預計精簡人才類型及主要工作內容 90
表 3-53 不同資本額招募人才所遭遇困難 93
表 3-54 不同員工規模招募人才所遭遇困難 94
表 3-55 廠商所提相關建議事項 95
表 4-1 推介求職者「行業別」分布狀況 99
表 4-2 推介求職者的工作職務類別 104
表 4-3 各職類別每月工作時數 105
表 4-4 各職類別每月工作時數 105
表 4-5 各職類別每月薪資狀況 106
表 4-6 工作型態別每月薪資狀況 107
表 4-7 工作年資別每月薪資狀況 107
表 4-8 明確的公司規範 108
表 4-9 公司規模與明確的公司規範交叉分析 108
表 4-10 任職公司提供的福利項目 109
表 4-11 任職公司提供的福利項目與公司規模的交叉分析 110
表 4-12 希望公司增加的福利項目 111
表 4-13 希望公司增加的福利項目與公司規模的交叉分析 112
表 4-14 離職原因 113

表 4-15 入行起薪與基本變項之交叉分析 115
表 4-16 影響起薪的關鍵因素 117
表 4-17 職場自我競爭優勢之評估) 118
表 4-18 影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢之間落差表 119
表 4-19 求職優先考慮的條件 120
表 4-20 求職過程中曾遭遇的困難 121
表 4-21 參加職訓與否與基本變項之交叉分析 123
表 4-22 已取得的專業證照類別 126
表 4-23 對就服站感到不滿意的原因 128
表 5-1 結訓學員參與的職訓課程類別 133
表 5-2 結訓學員參與職訓課程的訓練機構 133
表 5-3 結訓學員的工作職務類別 136
表 5-4 各職類別每月工作時數 137
表 5-5 各工作型態每月工作時數 137
表 5-6 各職類別每月薪資狀況 138
表 5-7 工作型態別每月薪資狀況 139
表 5-8 工作年資別每月薪資狀況 139
表 5-9 明確的公司規範 140
表 5-10 公司規模與明確的公司規範交叉分析 140
表 5-11 任職公司提供的福利項目 141
表 5-12 任職公司提供的福利項目與公司規模的交叉分析 142
表 5-13 希望公司增加的福利項目 143
表 5-14 希望公司增加的福利項目與公司規模的交叉分析 144
表 5-15 未進入「機械設備製造業」的原因 145
表 5-16 入行起薪與基本變項之交叉分析 147
表 5-17 影響起薪的關鍵因素 149
表 5-18 職場自我競爭優勢之評估 150
表 5-19 影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢之間落差表 151
表 5-20 求職優先考慮的條件 152
表 5-21 求職過程中曾遭遇的困難 153
表 5-22 已取得的專業證照類別 156
表 5-23 對職訓課程感到不滿意的原因 157
表 7-1 機械設備製造業全國及中彰投區廠商調查各職類初任薪資差異表 189
表 7-2 機械設備製造業全國及中彰投區廠商調查各職類薪資差異表 190
表 7-3 廠商招募人才所遭遇的困難 191
表 7-4 廠商、推介求職者及職訓結訓學員對影響起薪資關鍵因素差異表 192
表 7-5 廠商、推介求職者及職訓結訓學員對員工福利認知差異表 194
表 7-6 廠商需求人才類別 196
表 7-7 職訓結訓學員與推介求職者職場競爭優勢評估差異比較表 197

表 7-8 職訓結訓學員與推介求職者求職遭遇之困難差異比較表 197

研究摘要

一、機械設備製造業廠商薪資調查結果摘要

（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，皆在九成五以上。

2.加班狀況：除「事務支援人員」需加班的比例在5%以下，其他職類別需加班的比例皆在一成五以上，其中以「專業人員」需加班的比例最高（24.5%）。

3.初任薪資水平：以「主管及監督人員」平均初任薪資最高（30,166元），其次為「專業人員」（26,856元），「事務支援人員」平均初任薪資最低（21,480元）。

4.任職3年薪資水平：仍以「主管及監督人員」平均薪資最高，為35,467元，「事務支援人員」平均薪資最低，為24,827元。

5.初任與任職3年薪資差異：「主管及監督人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」以及「技藝及機械設備操作及組裝人員」等四職類別，初任與任職3年平均薪資差異皆增加5,000元以上，僅「事務支援人員」增加薪資幅度最低，約3,300元左右。

（二）薪資制度

1.影響初任員工起薪的關鍵因素

（1）管理、態度面向：主要需具備「具學習意願」，其次為「配合度高」以及「吃苦耐勞」等兩項特質。

（2）專業技能面向：主要考量求職者是否具有「專業技能」以及「相關工作經驗」兩項條件。

2.平均調薪時間

全體受訪廠商31.5%有固定調薪制度，68.5%沒有固定調薪制度。除1.8%公司從不調薪之外，其餘廠商平均調薪時間為18.5個月，其中固定每1年調薪的公司占比最高，比例為48.5%。

全體受訪廠商中，33.8%（共349家）本年度有進行調薪。平均調薪幅度為4.2%，其中以調薪幅度剛好3%的廠商占比最高（33.4%），其次為3%以內，

比例為27.3%。

3.考核調薪條件

考核員工調薪的條件方面，最主要的五項關鍵條件為「工作態度認真負責」（81.8%）、「工作效率」（68.2%）、「配合度」（42.6%）、「出勤狀況」（40.2%）以及「專業能力」（37.7%）。

10家會以「專業證照」為員工調薪考核條件的廠商，認可比例較高的專業證照類別為：「車/鉋/銑床工」、「電腦輔助機械/立體製圖」及「電/氣銲」。平均每月的調薪幅度為1,173元，其中以調薪「500元」及「1,000元」的占比較高。

37.3%（384家）廠商表示員工若參與相關「機械製造類」的職業訓練，對其起薪或調薪會有影響，平均可能的調薪幅度為1,007元，其中以調薪「500元」及「1,000元」的占比最高。

（三）相關福利措施

九成九以上的廠商都有為受僱員工加入「勞健保」，94.2%有「勞退提撥」，85.9%有提供「年終獎金」，提供其他福利措施則不及七成。

（四）未來招募人才需求狀況

1.招募人才計畫

20.4%受訪廠商表示未來1~2年內有招募人才的計畫。其中資本額為「300至499萬」（28.1%）及「1,000萬以上」（32.2%）兩者及員工規模為10-29人（31.8%）及30人以上（44.0%）者，未來有招募人才計畫的比例明顯較高。

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1,570家，推估招募人數達4,393人。

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」（27.6%），其次為「生產線上組裝人員」（16.1%）及「傳統車/銑床操作工」（14.9%），再其次為「焊接及切割人員」（8.8%）、「金屬工具機設定及操作人員」（8.4%）及「機械設計繪圖人員」（6.5%）。

（五）未來精簡員工狀況

受訪廠商中，99.6%表示未來1~2年內沒有精簡員工的計畫，0.4%表示有。

（六）招募員工所遭遇困難

在招募員工時曾遭遇到的困難主要有四，以「工作內容較辛苦，應徵人才困難」（24.3%）最高，其次是「求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低」（18.4%）及「求職者知識或技能不足，無法勝任工作」（17.0%），而以「工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易」（11.4%）再次之。

（七）對政府就業與職訓服務相關建議

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「應各行業類別的需求，訓練適合的人才」（11.7%），其次為「開辦職訓課程要兼顧實務應用性」（7.8%）、「職訓課程多元化 / 提供各種產業所需課程」（7.2%）、「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」（6.6%）及「除專業技術訓練外，應需重視職場倫理與職業道德培養」（5.4%）等。

二、推介求職者薪資調查結果摘要

（一）勞動條件

1.工時狀況：每月平均工作時數為190小時，平均加班時數為14小時，合計每月總工作時數為204小時。

以各職類別來看，以「主管及監督人員」及「專業人員」每月平均工時最長，分別為244小時及212小時；而以「事務支援人員」及「技術員及助理專業人員」平均工時較短，分別為193小時與196小時。

2.薪資狀況：每月平均薪資為25,525元，平均加班費為2,311元，合計每月總薪資為27,836元，平均每年可領取的年終與績效獎金為14,488元，合計全年總收入為348,520元。

以各職類別來看，以「專業人員」每月平均薪資與最高，為46,066元，以「基層技術工及勞力工」平均薪資最低，分別為24,441元；在年終與績效獎金方面，亦以「專業人員」平均領取之39,000元最高，「基層技術工及勞力工」平均獲得的獎金最低，為10,196元。

（二）公司制度規範

任職公司有明確之制度規範方面，以「上下班時間」位居第一，為96.0%，其次為「每月工作天數」（92.6%），而以「每月工作時數」（85.6%）再次之，其餘各項規範皆不及八成，尤其以「調薪制度」比例最低，只有42.9%。

（三）福利項目

1.公司提供的福利項目：

在任職公司提供的福利項目上，以「勞、健保」比例較高，為九成六以上；其次為「勞退提撥」（78.0%），其他福利皆不及六成。其中以公司規模為「100-499人」者，所提供之員工福利最為優厚，其次為「500人及以上」者，而「50-99人」位居第三；公司規模為「1-9人」者，所提供的員工福利明顯較整體為差。

2.希望公司提供的福利項目：

以「固定調薪制度」比例最高，為17.6%；其次為「三節獎金」（13.8%）、「績效(工作)獎金」（12.6%）及「員工旅遊」（12.8%），其他項目皆不及一成。

（四）離職原因

關於受訪對象中，213位目前已經離開「機械設備製造業」求職者的離職原因，其中以「原工作薪水太低」（16.0%）位居第一，以「個人健康因素」（13.6%）及「個人生涯規劃」（13.1%）排名第二、三，而以「個人技能無法符合需求」（11.3%）位居第四。

（五）初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

1.初任薪資狀況：

推介求職者初入機械設備製造業的平均起薪為20,521元，其中以2萬至未滿2萬5千元占比最高（36.5%），其次為1萬6千至未滿2萬元（23.6%），而以2萬5千至未滿3萬元再次之（16.2%）。

在初任薪資水平與其他行業相較的認知上，24.6%認為高很多或高一點，4.6%認為差不多，49.5%則認為低一點或低很多，另有21.4%表示不知道。

2.影響起薪的關鍵因素：

推介求職者認知影響公司評定起薪的關鍵因素上，首推「相關工作經驗」（37.7%），其次為「專業技能」（31.3%）及「良好工作態度」（30.1%），

而以「能吃苦耐勞」（19.0%）與「具學習意願」（17.8%）位居第三，「學歷」（14.8%）與「可配合加班」（11.2%）排名第四。

3.職場優勢自我評估：

推介求職者自我競爭優勢的評估方面，以「相關工作經驗」（37.7%）占比最高，其次為具「專業技能」（31.7%）及「良好工作態度」（30.7%），而以「能吃苦耐勞」（19.6%）與「具學習意願」（17.0%）位居第三。

4.影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢評估之間落差：

在影響公司評定起薪關鍵因素與求職者自我競爭優勢評估之間的落差項目上，以「學歷」的正向落差比例最高，差異為12.8%，表示求職者雖認知學歷為影響起薪的關鍵因素，但卻非己身具備的職場競爭優勢，「具抗壓性」（-5.6%）與「具工作穩定性」（-4.0%）兩者則是負向落差較大的項目，表示求職者雖自認有這兩項優勢，卻認知此項特質並非公司評定起薪的重要項目。

（六）求職考量條件及曾遭遇之困難

1.求職考量條件：

在選擇工作時優先考慮的條件上，以「薪資待遇符合期待」（46.5%）占比最高，其次為「完整員工福利制度」（28.3%），而以「工作地點離家近/交通方便」（21.8%）與「工作環境良好」（21.4%）並列第三。

2.曾遭遇之困難：

求職過程中所遭遇的困難上，以「年紀太大」（22.8%）占比最高，其次為「沒有相關工作經驗」（10.6%），而以「薪資待遇不佳」（9.8%）與「專業技能不足」（8.4%）位居第三。

（七）職訓參與狀況

1.職訓參與狀況：

有17.8%推介求職者表示曾參加過職業訓練課程，82.2%表示沒有。其中男性參加過職訓的比例（21.0%）明顯高於女性（8.9%）；專業人員、技術員及助理專業人員，曾參加的比例明顯較高，分別為60.0%及33.8%。

2.參與職訓對提升工作技能的幫助性：

有84.3%表示參與職業訓練對於提升工作技能有幫助，15.7%（14位）表示沒有幫助。認為職訓對其工作技能提升沒有幫助的推介求職者，主要原因在

於認為「所學無法應用到工作實務上」。

3.參與職訓對薪資的幫助性：

89位曾參加職業訓練的推介求職者，22.5%表示訓後薪資有增加，73.0%表示沒有增加，另有4.5%表示不知道或很難說。20位表示訓後薪資有增加者，平均增加1,935元，其中以「未滿500元」、「2,000~未滿2,500元」及「2,500元~未滿3,000元」三種等級占比較高。

4.已取得的專業證照類別：

關於89位曾參加職訓者已取得的專業證照類別，以「機械製圖」與「天車/吊車/堆高機」兩類占比最高，皆為13.5%，其次則為「電腦輔助機械/立體製圖」（7.9%）；另有42.7%表示並未取得機械製造類相關證照。

（八）對中彰投區就服中心滿意度評價

受訪推介求職者對於中彰投區就服中心滿意度的評價上，86.4%表示滿意，10.8%表示不滿意，另有2.8%表示不知道或很難說。54位推介求職者不滿意的主要原因以「媒合效果不佳」（61.1%）占比較高，其次則是「工作機會少」（18.5%），再者則是「人員服務態度不佳」（14.8%）。

三、職前訓練結訓學員薪資調查結果摘要

（一）勞動條件

1.工時狀況：每月平均工作時數為187小時，平均加班時數為16小時，合計每月總工作時數為203小時。

以各職類別來看，以「主管及監督人員」每月平均工時最長，為218小時；而以「事務支援人員」平均工時較短，為192小時。

2.薪資狀況：每月平均薪資為26,305元，平均加班費為2,632元，合計每月總薪資為28,937元，平均每年可領取的年終與績效獎金為20,355元，合計全年總收入為367,599元。

若以各職類別來看，以「主管及監督人員」每月平均薪資與最高，為34,900元，以「事務支援人員」平均薪資最低，為26,555元；在年終與績效獎金方面，亦以「主管及監督人員」平均領取之46,000元最高，「技藝及機械設備操作及組裝人員」及「技術員及助理專業人員」平均獲得的獎金最低，皆不滿20,000元。

（二）公司制度規範

任職公司有明確之制度規範方面，以「每月工作天數」與「上下班時間」占比最高，皆為九成七以上，而以「每月工作時數」（95.5%）位居第三，其餘如「加班相關規定」與「加班費給付方式」也有八成三以上，唯以「調薪制度」明確規範的比例最低，只有51.4%。

（三）福利項目

1.公司提供的福利項目：

在任職公司提供的福利項目上，以「勞、健保」比例較高，皆為九成七以上；其次為「勞退提撥」（87.8%），再其次為「三節獎金」（71.4%）及「年終獎金」（69.1%）。其中以公司規模為「100-499人」及「500人及以上」兩者，所提供之員工福利最為優厚，其次為「30-49人」及「50-99人」兩者；公司規模為「1-9人」者，所提供的各項員工福利明顯皆較整體為差。

2.希望公司提供的福利項目：

希望公司增加的福利項目上，以「固定調薪制度」比例最高，為16.7%，其次為「週休二日」（9.6%），「員工在職進修補助」（8.0%）及「員工旅遊」（8.0%）則位居第三，「績效獎金」（6.4%）及「三節獎金」（5.8%）排名第四、五，其他福利皆不及5%。

（四）未進入機械設備製造業的原因

本次調查有39位學員雖受過「機械設備製造」職訓，其未進入「機械設備製造業」的主要原因，以「工作性質及內容不符合自己的興趣」（17.9%）位居第一，「個人生涯規劃」（12.8%）、「薪資待遇與超長工作時數不成比例」（12.8%）及「個人技能無法符合需要、無法勝任工作」（12.8%）等3項原因並列第二。

（五）初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

1.初任薪資狀況：

關於結訓學員初入機械設備製造業的平均起薪為22,350元，其中以2萬至未滿2萬5千元占比最高（41.8%），其次為2萬5千至未滿3萬元（24.4%），而以1萬6千至未滿2萬元再次之（15.8%）。

在初任薪資水平與其他行業相較的認知上，21.9%認為高很多或高一點，

28.9%認為差不多，49.2%則認為低一點或低很多。

2.影響起薪的關鍵因素：

在結訓學員認知影響公司評定起薪的關鍵因素上，首推「專業技能」（59.2%），其次為「相關工作經驗」（35.7%），而以「良好工作態度」（27.3%）「專業證照」（25.1%）及「學歷」（24.8%）位居第三，「相關科系畢業」（10.6%）排名第四。

3.職場優勢自我評估：

有關結訓學員職場自我競爭優勢的評估方面，以「專業技能」（55.0%）占比最高，其次為「相關工作經驗」（48.6%）及「專業證照」（46.6%），而以「良好工作態度」（28.6%）位居第三。

4.影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢評估之間落差：

在影響公司評定起薪關鍵因素與結訓學員自我競爭優勢評估之間的落差項目上，以「學歷」正向落差比例最高，差異為20.6%，表示受訪者雖認知學歷為影響起薪的關鍵因素，但卻非己身具備的職場競爭優勢；「專業證照」（-21.5%）與「相關工作經驗」（-12.9%）兩者則是負向落差較大的項目，表示受訪者雖自認有這兩項優勢，卻認為此項特質並非公司評定起薪的重要項目。

（六）求職考量條件及曾遭遇之困難

1.求職考量條件：

在選擇工作時優先考慮的條件上，以「薪資待遇符合期待」（41.5%）占比最高，其次為「完整員工福利制度」（31.8%），而以「工作地點離家近/交通方便」（26.0%）位居第三，「工作內容符合自己的興趣」（21.9%）與「工作環境良好」（21.5%）並列第四。

2.曾遭遇之困難：

求職過程中曾遭遇的困難上，以「沒有相關工作經驗」（23.5%）占比最高，「薪資待遇不佳」（11.3%）與「工作地點不合適」（11.3%）並列第二。

（七）職訓參與狀況

1.參與職訓對提升工作技能的幫助性：

關於參與職業訓練對於提升工作技能的幫助性，合計有92.3%表示有幫助，7.7%表示沒有幫助。

2.參與職訓對薪資的幫助性：

受訪結訓學員31.2%表示參與職業訓練後薪資有增加，67.2%表示沒有增加，另有1.6%表示不知道或很難說。97位表示訓後薪資有增加的結訓學員，平均增加1,472元，薪資增加的幅度以「3,000~未滿3,500元」占比略高。

3.已取得的專業證照類別：

受訪結訓學員已取得的專業證照類別，以「電腦輔助機械/立體製圖」（29.9%）占比最高，其次是「機械加工」（20.3%），「電腦數值控制車/銑床工」（15.4%）及「電機械製圖」（13.8%）位居第三，取得其他各項證照的比例則不及一成；另外有16.7%表示並未取得機械製造類相關證照。

（八）對職訓課程滿意度評價

在受訪結訓學員對於參與職訓課程的滿意度的評價上，91.3%表示滿意，8.7%表示不滿意。27位學員感到不滿意的主要原因，以「課程內容不符合實務所需」（51.9%）占比最高，其次則是「課程時間過短」（44.4%），再者則是「欠缺較專業進階訓練課程(僅是基本技能傳授)」（14.8%）。

第一章 緒論

一、調查緣起與目的

中部地區為國內機械產業鏈的群聚中心，據主計總處「100年工商及服務業普查」資料，機械設備製造業以中彰投地區之家數最多，占全國之42.6%。另依經濟部2011年「機械產業專業人才供需調查報告」分析指出，機械產業人才需求大於供給，推估至2013年皆呈現人力極為不足的現象。

本中心為瞭解轄區機械設備製造業各職類別薪資水準及對應職能條件，爰辦理中彰投地區機械設備製造業薪資調查，期能檢視業者薪資之合理性，瞭解受訓後就職及一般員工薪資差異，提供求職者瞭解薪資現況，提升本身職能就業力，以及業者做為新進人員敘薪及員工調薪趨勢之依據，規劃薪資制度的調整措施，避免用人單位或求職者要求不合理的薪資，增進員工福祉，提升企業競爭力。並作為未來政府推動轄區相關就業服務與職業訓練職類課程等規劃之重要參據。

二、調查對象

本次辦理之研究調查，調查對象有三：

1.設籍於中彰投地區之機械設備製造業廠商。

2.近三年內中彰投區就業服務中心所轄就業服務站推介至「機械設備製造業」就業之求職者。

3.民國102年中區職業訓練中心自辦精密機械職類職前訓練、訓後於「機械設備製造業」就業之結訓學員。

三、研究規畫

本次調查研究案，整體研究規畫如下圖所示：

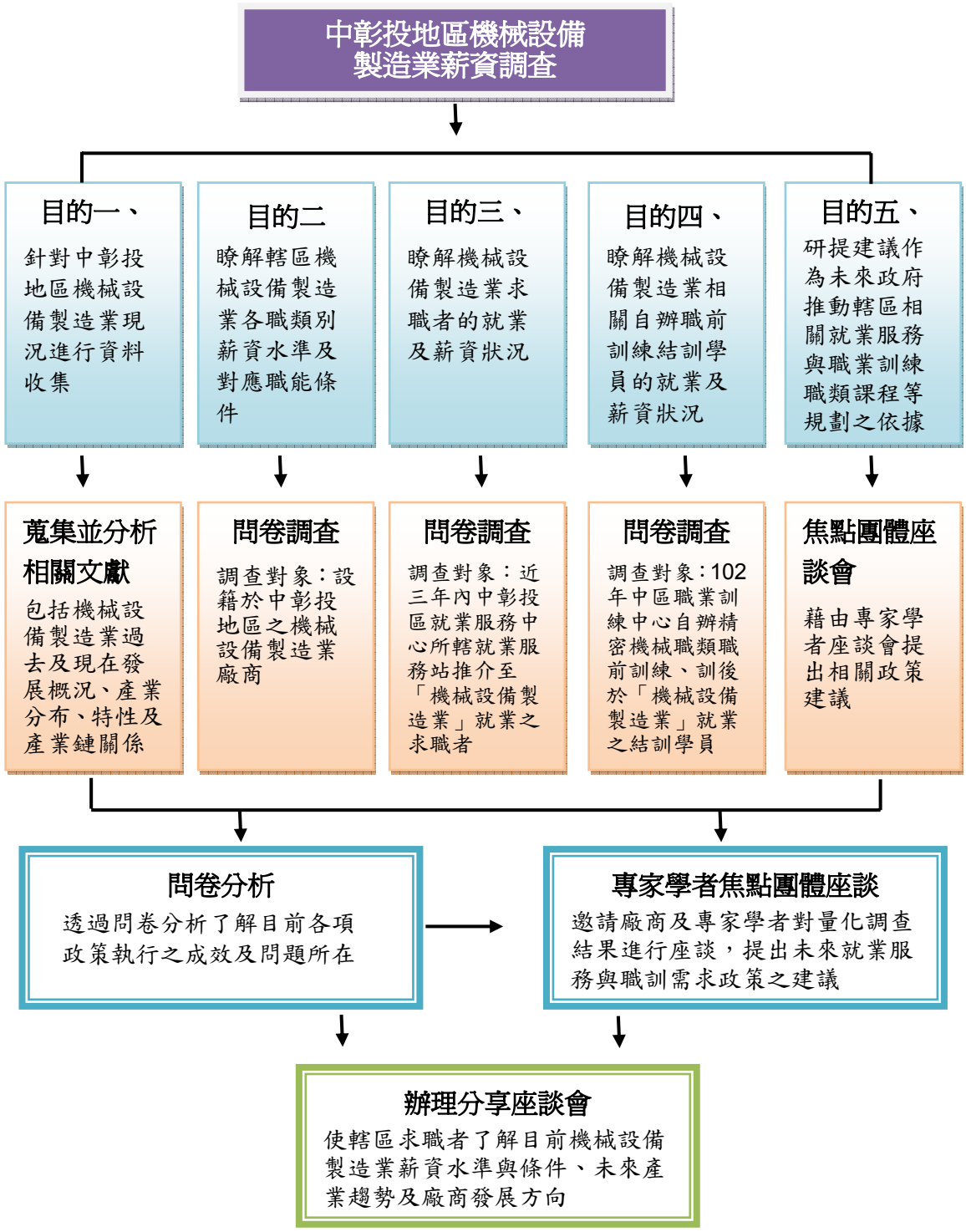

圖 1-1 研究規劃架構

第二章 文獻探討

一、機械設備製造業產業範疇

依行政院主計處第九次修訂(100年3月)之行業標準分類，機械設備製造業產業主要從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備，包括營運過程所需的機械設備（如搬運設備、秤重機械及包裝機）等製造之行業。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。

產業範疇包含「金屬加工用機械設備製造業」、「其他專用機械設備製造業」及「通用機械設備製造業」等3小類，其各小類定義如下：

1.金屬加工用機械設備製造業：從事冶金機械、金屬切削工具機及其他金屬加工用機械設備製造之行業。

2.其他專用機械設備製造業：從事農業、林業、礦業、土石採取業、營造業、製造業等專用機械設備製造之行業。

3.通用機械設備製造業：從事原動機、流體傳動設備、泵、壓縮機、活栓、活閥、機械傳動設備、輸送機械設備、事務機械設備、污染防治設備、動力手工具等廣泛用於各產業之通用機械設備製造之行業。各種機械設備通用零件，以及營運過程所需的通用機械設備製造亦歸入本類。

表 2-1　機械設備製造業產業範疇

中類	小類	細類
29 機械設備製造業 從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備，包括營運過程所需的機械設備（如搬運設備、秤重機械及包裝機）等製造之行業。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。	291 金屬加工用機械設備製造業 從事冶金機械、金屬切削工具機及其他金屬加工用機械設備製造之行業。	2911 治金機械製造業
		2912 金屬切削工具機製造業
		2919 其他金屬加工用機械設備製造業
	292 其他專用機械設備製造業 從事農業、林業、礦業、土石採取業、營造業、製造業等專用機械設備製造之行業。	2921 農用及林用機械設備製造業
		2922 採礦及營造用機械設備製造業
		2923 食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業
		2924 紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業
		2925 木工機械設備製造業
		2926 化工機械設備製造業
		2927 橡膠及塑膠加工用機械設備製造業
		2928 電子及半導體生產用機械設備製造業
		2929 未分類其他專用機械設備製造業
	293 通用機械設備製造業 從事原動機、流體傳動設備、泵、壓縮機、活栓、活閥、機械傳動設備、輸送機械設備、事務機械設備、污染防治設備、動力手工具等廣泛用於各產業之通用機械設備製造之行業。各種機械設備通用零件，以及營運過程所需的通用機械設備製造亦歸入本類。	2931 原動機械製造業
		2932 流體傳動設備製造業
		2933 泵、壓縮機、活栓及活閥製造業
		2934 機械傳動設備製造業
		2935 輸送機械設備製造業
		2936 事務機械設備製造業
		2937 汙染防治設備製造業
		2938 動力手工具製造業
		2939 其他通用機械設備製造業

二、臺灣機械發展沿革[1]

台灣近代機械工業，源自1886年，台灣首任巡撫劉銘傳積極推動各項現代化建設，並在台北設立「台灣機器局」，製造軍用機具與鐵路器材，成為台灣最早的機器廠，此即為台灣機械工業之濫觴。日本殖民台灣初期，機械工業並不受重視，1931年918事變爆發後，日本人把台灣定位為南侵的前進基地，因應其軍事需要，台灣工業逐漸脫離為農業需要而存在的限制，機械器具、船舶車輛、金屬製品製造、金屬冶煉等機械項目陸續出現。

光復以前的台灣機械工業，主要是執行機械設備修理及維護，少數廠商生產簡單的農產品加工機械。自1953~1960年間，政府推動第一與第二期4年經建計畫，我國的輕工業如：農產品加工業、紡織工業、塑膠工業等，在積極輔導下獲

[1]資料來源：科學發展月刊,「機械產業發展的回顧與展望」（2011 年 1 月，457 期）。

得長足的發展，部分原需由國外進口的較簡單機械以及若干工作母機，可以開始自己生產製造，如：車床、鉋床、鑽床、抽水機、各種小型機器等。

此後政府又積極鼓勵發展精密度較高的產品，引進技術走向現代化生產，同時開始實施品質管制及衛星工廠制度，生產量開始大幅增加，品質也隨之提高。這時國內機械工業發展已具有相當基礎，有能力生產各式產業機械、單元設備與元件、運輸工具、精密器械、鑄造品、鍛造品等，製造業如紡織、電子、電器、電機、機械業等外銷暢旺。

1980年以前可說是我國機械工業的萌芽階段，已完成的基礎建設投資，如大煉鋼廠、石化廠等，供應工業化所需的重要基本材料，充分支撐工業發展的基礎，全社會展開邁向工業化國家的總動員，台灣走向世界製造工廠的面貌已然成形。台灣機械產業在1981~2010年之間，創造了10倍數以上的成長，其中可區分為3個成長階段。1981~1990年間屬於高成長期，產值年平均成長率是14.3%。在這段期間，我國機械工業開始有能力依據國內製造業生產技術的需求，自主開發與設計產業生產用機械，並且取得國際客戶的品質認同。外銷市場開始由代工轉向自有品牌，產品也開始由消費型機械產品延伸到資本型的生產設備。

在政府政策方面，1970年代末期，經過兩次能源危機的衝擊，政府逐漸意識到機械工業具有能源效率高、附加價值高、技術密集度高等特質，有廣大市場發展潛力，頗符合我國工業發展的條件。1982~1991年間，政府正式把機械工業列為策略性工業，且積極展開輔導工作，成立「機械工業調查研究小組」，協助廠家建立管理制度，並擬定「機械工業輔導辦法」，做為輔導機械工業作業方向，期使機械工業成為高度成長的產業。

從1991到2000年的10年間，我國機械工業產值年平均成長率是7.0%，屬於穩定成長階段。這時正值中國大陸改革開放，台灣製造體系也開始借道港澳進入中國大陸華南地區，開啟中國大陸與全球經濟的接軌。我國機械外銷市場開始由美國市場轉向中國大陸市場，生產用機械與設備成為主流產品，台灣成為全球重要產業用機械與生產自動化設備的生產與出口國，中國大陸是台灣機械最大的出口市場。

2001年迄今，機械工業產值年平均成長率是7.6%，台灣機械工業向國際市場進軍的程度已逐漸成熟，隨之而來的是國際競爭的拉鋸戰。另一方面，中國大陸的經濟高速成長所造成的磁吸效應，幾乎使全球的經濟活動匯集到以中國大陸為主的亞洲地區，加上金融風暴及能源環保衝擊，我國機械工業除了面對全球競爭日益嚴峻的壓力之外，還必須面對產業轉型升級的迫切壓力。高科技產業已經成為台灣製造業的核心產業，設備自主化成為機械技術升級的重要支柱，在產學研

各方面極力推動下，設備自主化已成為機械設備業21世紀初期最受關切的課題。

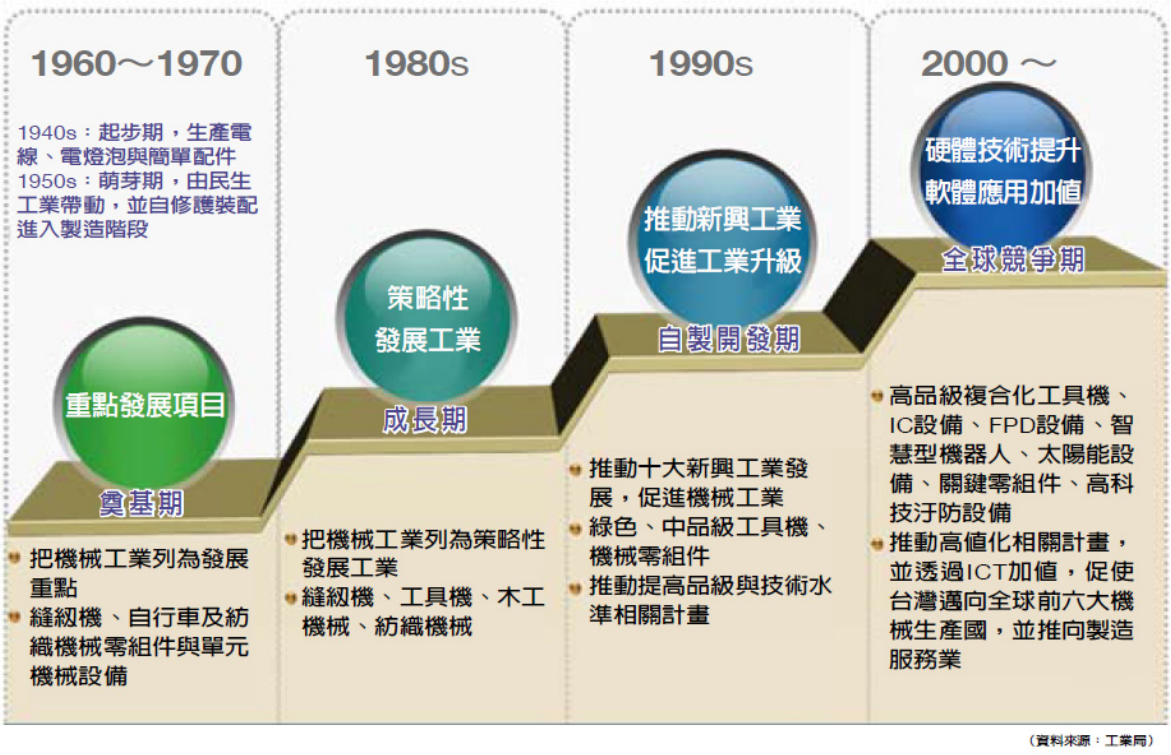

圖 2-1 臺灣機械發展進程圖

三、臺灣機械產業分布狀況

從全國25縣市機械設備製造業廠商家數分布狀況來看，以「中彰投區」之家數最多，占全國相關產業之43%，機械設備製造業於中彰投區之重要性可見一斑，且以「臺中市」所分布的家數最多高達6,791家，占全國相關產業之35%。

表 2-2　全國各縣市機械設備製造業廠商家數分布概況

單位：家、百分比

機械設備製造業	總計	比例	金屬加工用機械設備製造業	其他專用機械設備製造業	通用機械設備製造業
總計	**19,684**	**100.0%**	**6,078**	**5,053**	**8,553**
北基宜花金馬區	4,422	22.5%	1,131	1,299	1,992
新北市	3,754	19.1%	998	1,093	1,663
臺北市	458	2.3%	76	122	260
基隆市	39	0.2%	9	14	16
宜蘭縣	144	0.7%	40	58	46
花蓮縣	27	0.1%	8	12	7
金門縣	-	-	-	-	-
連江縣	-	-	-	-	-
桃竹苗區	3,117	15.8%	702	963	1,452
桃園縣	2,114	10.7%	430	614	1,070
新竹市	351	1.8%	67	154	130
新竹縣	364	1.8%	103	126	135
苗栗縣	288	1.5%	102	69	117
中彰投區	8,532	43.3%	3,165	1,811	3,556
臺中市	6,791	34.5%	2,739	1,402	2,650
彰化縣	1,620	8.2%	395	381	844
南投縣	121	0.6%	31	28	62
雲嘉南區	2,031	10.3%	557	679	795
雲林縣	157	0.8%	17	72	68
嘉義市	155	0.8%	60	39	56
嘉義縣	238	1.2%	57	92	89
臺南市	1,481	7.5%	423	476	582
高屏澎東區	1,582	8.0%	523	301	758
高雄市	1,473	7.5%	493	269	711
屏東縣	108	0.5%	29	32	47
澎湖縣	-	-	-	-	-
臺東縣	1	0.0%	1	-	-

資料來源：主計處「100年工商及服務業普查」資料。

四、臺灣機械產業特性

根據經濟部工業統計調查報告資料，我國機械產業製造廠商達2萬家以上，從業員工數約42萬人，占整體製造業從業人員數的17.3%。分析機械產業廠商營運規模，有九成以上是屬於員工人數30人以下的中小型規模。

這種以中小企業為主體的產業結構與營運模式，優點是搭配國內既有完善的供應體系及產業聚落，逐步建構出國內機械業界生產彈性佳、市場反應快、加工技術專業化程度高的特質，能有效因應環境與市場的變化而隨時調整產銷策略。缺點則為傳統業務內容多為組裝、加工等低階製程，以上下游協力廠家相互支援的方式長期採取少量多樣接單模式生產，在國內勞動成本高於鄰近其他國家的情況下，利潤越來越少；也因企業規模小，對於產品研發、人才育成、品牌建立、通路拓展的投入有限，亦即資金規模限制企業版圖，並影響產業與廠商在全球的競爭力，加上高階電腦化、自動化生產設備多屬高單價進口品，導致廠商雙重壓力，提升研發技術及生產設備自製率便成為國內業者長期努力的目標。

五、臺灣機械從業人員薪資概況

根據行政院勞委會「101年職類別薪資調查」[2]資料，我國機械產業製造業初任員工每月平均薪資為25,020元，一般從業員工數每月經常性薪資為30,453元，非經常薪資為5,354元，合計總薪資為35,807元。

若從各職類別初任人員的薪資水平來看，以「專業人員」的起薪最高（約為3萬1千元），其次是「技術員及助理專業人員」（約為2萬6千元）。

若以各職類別一般人員的薪資水平來看，主管人員每月薪資約為6萬7千元，專業人員約為4萬5千元，技術員及助理專業人員約為3萬5千元，技藝、機械設備操作及組裝人員約為3萬2千元，事務支援人員約為2萬9千元，服務及銷售工作人員約為2萬7千元，基層技術工及勞力工約為2萬3千元。

[2]資料來源：行政院勞工委員會「101 年職類別薪資調查」。
HTTP://STATDB.CLA.GOV.TW/HTML/SVY01/0139MENU.HTM

表 2-3　臺灣機械設備製造業各職業別薪資概況

單位：新台幣 元

職類別	機械設備製造業			
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資	初任員工薪資
總計	**35,807**	**30,453**	**5,354**	**25,020**
主管及監督人員	67,348	56,571	10,777	--
專業人員	45,582	40,155	5,427	31,481
技術員及助理專業人員	35,595	31,095	4,500	26,243
服務及銷售工作人員	27,024	25,039	1,985	23,900
事務支援人員	29,176	26,275	2,901	24,025
技藝、機械設備操作及組裝人員	32,672	27,452	5,220	23,314
基層技術工及勞力工	23,535	20,649	2,886	20,166

六、臺灣機械產業鏈關係

機械產品零組件眾多，以砲塔型銑床為例大小零組件約五、六百個，加工程序眾多，其製造分工程序如圖2-2。從技術觀點而言，各項作業無論在時間或空間，都有可分離處理的可能，例如裝配，工程並無連續性，何時何地裝配皆可，從生產數量或專業技術來看，完全自製並無法達到最佳效益，所以國內機械業形成了綿密的分工網路(劉信宏，2004)[3]。

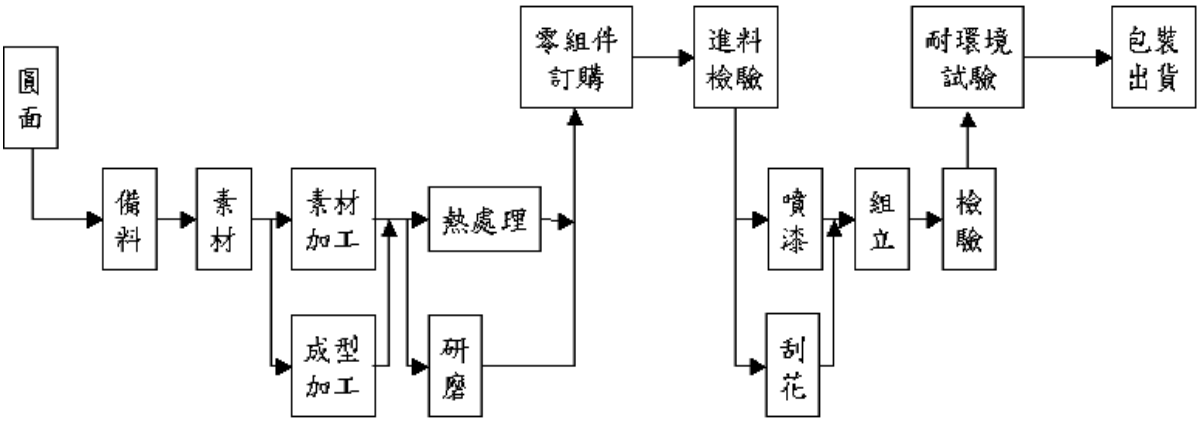

圖 2-2 機械產品製造分工圖

依劉仁傑所著《分工網路》一書中指出，如依中心廠對協力廠的依賴程度來分，機械業大致可分為「集中型」及「分散型」分工網路，「分散型」指的是中

[3]資料來源：劉信宏，「機械產業鏈報告」，經濟部投資業務處，http://www.dois.moea.gov.tw/content/pdf/08-機械產業鏈報告.pdf（2011 年 6 月 30 日）。

心廠的零件大都已規格化，所以不用自行設計，協力廠擁有這些規格化設計的圖面，可直接備料生產完成加工。「集中型」廠商分工網路，則可能因廠商技術優良，設備精密，所設計的零組件都在廠內自行製造加工者居多，外包部分則是對產品功能影響不大的非關鍵性零組件。

分工網路中心廠以組裝、檢驗及耐環境試驗、包裝出貨業務為主，而協力廠則直接提供符合中心廠要求規格的零組件或加工。無論是中心廠或協力廠，均從事各自專長的部分，然後相互配合，追求共同利益—互補，而不互相競爭。中心廠與協力廠規模並無孰大孰小的分別，協力廠也未必只服務一個中心廠，其保持本身完整的獨立性，以平等的立足點與中心廠維持關係。中心廠則維持著與協力廠「外包」的關係。機械產業在歷經幾十年來的發展與粹煉，形成具鮮明地理特性之精密機械產業聚落，並以中部地區為主要基地，其上中下游緊密結合，除具生產彈性外，產品更具多元化，而為帶動中部地區經濟發展不可或缺之原動力，含其上中下游及周邊協力廠的發展。

國內精密機械業綿密的分工網絡[4]，以工具機為核心，上游包括電控元件、傳動元件、空壓元件、五金零件等；下游之應用範圍廣泛，含3C、汽車、航太、半導體等產業；協力產業則包括鑄造、機械加工、鈑金加工、熱處理、電力配線等。工具機業之產業關連圖，如圖2-3。

在台灣中部地區所形成的工具機產業聚落，靠著徹底的專業分工，從鑄造、零組件製造、加工、到運送，中心母廠不用耗費鉅資購置生產設備，即可自行完成工具機的組裝(劉信宏，2004)，來達到大幅降低固定成本的目的，並且有更大的生產彈性來因應隨時來自國際市場可能發生的變動(袁建中、陳坤成、虞孝成、王明妤，2005)，充份滿足客戶的需求。100年5月份的《商業週刊》以「影響全世界的60公里-大肚山下的黃金縱谷」為題，深入剖析中部精密機械產業。一條沿著台中大肚山台地，長約60公里藏著一千多家精密機械及上萬家供應商，是台灣的精密機械黃金縱谷(鍾正光，2007)，就業人口超過47萬人，年產值超過9,453億；全世界只有這個地方，能在短短距離內，解決全球許多高科技產品所需的技術和彈性。

[4]資料來源：粘瀞予、林倩伶、黃馨儀、蕭堯仁，「區域型職業訓練合作發展策略－以精密機械產業爲例」，逢甲大學推廣教育處。

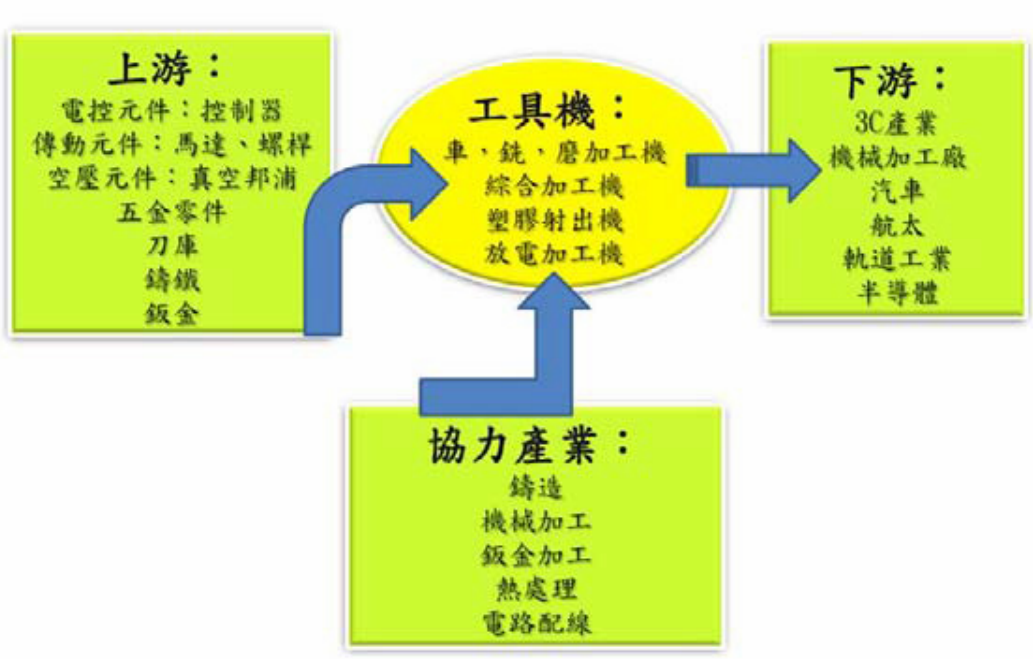

圖 2-3 機械產業鏈關係圖

七、市場供需狀況

我國機械業積極拓展外銷市場，出口比率已達七成，產品出口國主要為中國大陸和美國。以往機械業著重於工具母機及金屬加工、紡織、食品等產業之專用生產機械，導致國內半導體、光電等電子廠商所需重要機械設備大量依賴進口，內需機器設備的自給能力偏低。

（一）出口狀況

根據臺灣區機械工業同業工會彙整[5]的資料發現，我國機械出口機種以「工具機」排名第一（20.4%），出口金額高達42億美元，其次為「塑橡膠機械」（6.5%），金額為13億美元。其餘如「軸承，齒輪，軸」、「特殊功能機械」、「流體機械」及「閥類」也都有11億美元的產值。

表 2-4　2012 年台灣機械出口機種別統計分析表

金額單位：US$1,000

2012 排名	產品名稱	2012 年 金額	2012 年 佔出口比率%	2011 年 金額	2012 年/2011 年 變動(%)
1	工具機	4,236,448	20.4%	4,000,922	5.9%
2	塑橡膠機械	1,349,271	6.5%	1,339,237	0.7%
3	軸承，齒輪，軸	1,222,990	5.9%	1,333,257	-8.3%
4	特殊功能機械	1,219,810	5.9%	1,308,640	-6.8%
5	流體機械	1,177,263	5.7%	1,166,507	0.9%
6	閥類	1,151,653	5.6%	1,131,183	1.8%
7	造紙、印刷機械	901,247	4.3%	917,654	-1.8%
8	工具機零組件	875,228	4.2%	1,004,241	-12.8%
9	紡織機械(縫紉機除外)	573,748	2.8%	615,185	-6.7%
10	運搬機械	529,298	2.6%	560,207	-5.5%
11	模具	518,264	2.5%	520,332	-0.4%
12	食品包裝機械	501,316	2.4%	471,094	6.4%
13	木工機械	485,060	2.3%	539,952	-10.2%
14	縫紉機,皮革與製鞋機械	474,632	2.3%	521,470	-9.0%
	其他	5,531,923	26.7%	5,676,463	-2.5%
機械設備合計		**20,748,151**	**100.0%**	**21,106,344**	**-1.7%**

資料來源：海關進出口統計月報

製　　表：TAMI,台灣區機器工業同業公會

[5]資料來源：http://www.tami.org.tw/statistics.php

在機械出口國家的統計方面，以「大陸/香港」占比最高（31.2%），銷售金額達64億美元，其次則為美國（占15.4%），銷售金額約為31億美元。

表 2-5　2012 年台灣機械出口國家別統計分析表

金額單位：US$1,000

2012 排名	國家名稱	2012 年		2011 年	2012 年/2011 年
		金額	佔出口比率%	金額	變動(%)
1	大陸+香港	6,478,701	31.2%	7,147,245	-9.4%
2	美國	3,191,934	15.4%	3,002,896	6.3%
3	日本	1,248,988	6.0%	1,203,892	3.7%
4	泰國	950,269	4.6%	734,448	29.4%
5	印尼	683,928	3.3%	601,651	13.7%
6	越南	615,792	3.0%	666,193	-7.6%
7	德國	589,775	2.8%	668,114	-11.7%
8	韓國	492,065	2.4%	501,230	-1.8%
9	印度	471,786	2.3%	583,485	-19.1%
10	新加坡	460,855	2.2%	363,659	26.7%
11	馬來西亞	458,700	2.2%	482,304	-4.9%
12	土耳其	390,436	1.9%	383,332	1.9%
13	荷蘭	308,519	1.5%	329,499	-6.4%
14	英國	280,440	1.4%	269,587	4.0%
15	巴西	250,484	1.2%	321,665	-22.1%
16	俄羅斯	249,460	1.2%	220,396	13.2%
17	義大利	248,277	1.2%	285,045	-12.9%
18	加拿大	243,839	1.2%	234,369	4.0%
19	澳大利亞	220,631	1.1%	231,026	-4.5%
20	菲律賓	220,631	1.1%	231,026	-4.5%
21	法國	178,085	0.9%	175,149	1.7%
22	墨西哥	163,842	0.8%	155,603	5.3%
23	阿拉伯聯合大公國	132,065	0.6%	125,996	4.8%
24	沙烏地阿拉伯	105,084	0.5%	101,028	4.0%
25	西班牙	96,227	0.5%	99,755	-3.5%
26	芬蘭	81,524	0.4%	76,595	6.4%
	其他	1,935,814	9.3%	1,911,156	1.3%
合計		**20,748,151**	**100.0%**	**21,106,344**	**-1.7%**

資料來源：海關進出口統計月報

製　　表：TAMI,台灣區機器工業同業公會

（二）進口狀況

在機械進口機種方面，以「半導體、IC、面板用製程設備」占比最高（45.7%），出口金額高達101億美元，其餘如「引擎及零組件」、「泵,送風機,壓縮機」、「特殊功能之機械」等三類機械產品的進口比率則也都在5%以上。

表 2-6　2012 年台灣進口機械主要機種別統計分析表

金額單位：US$1,000

2012 排名	產品名稱	2012 年		2011 年	2012 年/2011 年
		金額	佔進口比率%	金額	變動(%)
1	半導體、IC、面板用製程設備	10,104,498	45.7%	10,749,157	-6.0%
2	引擎及零組件	1,272,584	5.8%	1,165,732	9.2%
3	泵,送風機,壓縮機	1,189,799	5.4%	1,370,451	-13.2%
4	特殊功能之機械	1,099,273	5.0%	1,337,473	-17.8%
5	機械零組件	875,587	4.0%	1,044,021	-16.1%
6	閥類	682,126	3.1%	793,392	-14.0%
7	工具機	647,663	2.9%	828,916	-21.9%
8	空調冷凍設備	531,756	2.4%	546,077	-2.6%
9	處理材料製程設備	461,052	2.1%	809,104	-43.0%
10	玻璃燈泡與玻璃器具機械	422,814	1.9%	637,390	-33.7%
11	紡織機械	374,518	1.7%	474,551	-21.1%
12	運搬機械	315,602	1.4%	499,613	-36.8%
13	塑橡膠機械	310,442	1.4%	404,751	-23.3%
	其他	3,842,534	17.4%	4,808,417	-20.1%
合計		**22,130,248**	**100.00%**	**25,469,045**	**-13.1%**

資料來源：海關進出口統計月報

製　　表：TAMI,台灣區機器工業同業公會

在機械進口國家的統計方面，以「日本」占比最高（34.3%），進口金額達75億美元，其次則為美國（占18.9%），購買金額約為41億美元。

表 2-7　2012 年台灣進口機械國家別統計分析表

單位：百萬 NT$

2012 排名	國家名稱	2012 年		2011 年	2012 年/2011 年
		金額	佔進口比率 %	金額	變動(%)
1	日本	7,581,571	34.3%	9,246,801	-18.0%
2	美國	4,190,070	18.9%	4,617,852	-9.3%
3	大陸 ＋ 香港	2,530,105	11.4%	2,629,049	-3.8%
4	荷蘭	2,255,894	10.2%	1,901,435	18.6%
5	德國	1,383,538	6.3%	2,312,167	-40.2%
6	韓國	594,971	2.7%	726,672	-18.1%
7	瑞士	308,715	1.4%	528,225	-41.6%
8	義大利	264,532	1.2%	482,514	-45.2%
9	英國	233,513	1.1%	296,938	-21.4%
10	法國	154,533	0.7%	159,055	-2.8%
	其他	2,632,806	11.9%	2,568,337	2.5%
合計		**22,130,248**	**100.0%**	**25,469,045**	**-13.1%**

資料來源：海關進出口統計月報

製　　表：TAMI,台灣區機器工業同業公會

八、政府相關政策

（一）中部精密機械科技創新園區

工具機、塑/橡膠機械在臺灣機械設備製造業扮演產業領航角色外，半導體、光電及替代能源產業興起，將使更便捷精準的NC/CNC工具機及超精密奈米加工設備需求日增，帶動國內精密機械產業向前邁進，其中最具代表性者為95年7月動工之中部精密機械科技創新園區；工研院亦號召相關業者組成研發聯盟，邀集產、官、學界共同投入資源，提高智慧型車銑複合工具機、線切割機、智慧控制系統等高附加價值產品之自製率；並有業者陸續轉進液晶面板、LED等製程設備（期望提高國產率達50%以上），或整合機械與人工智慧推展智慧型機器人等，種種前瞻性投資與研發方向都將持續擴大國內機械製造修配業原有供應鏈及產業聚落優勢，全球零組件製造基地及亞太新興產業設備關鍵零件研發設計中心的產業目標指日可待，產業前景看好，未來人力需求相當樂觀。

（二）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」（SBIR計畫）主要目的為協助國內內中小企業，積極投入創新研發，使中小企業得以永續經營、成長茁壯，更透過研發成果建立完整產業體系，促進台灣未來經濟發展。

經濟部2013年七月召開「小型企業創新研發計畫（SBIR）」第222及223次指導會議，審議通過民生化工領域8項、生技領域2項、服務領域8項、資通領域1項、電子領域4項、數位內容1項、機械領域14項，合計38項中小企業所提創新技術/服務研發計畫之研發經費部份補助。

經濟部技術處指出，第222及223次指導會議審議通過的計畫同時帶動受補助中小企業廠商投入研發經費逾新台幣4,500萬元，預期將可誘發中小企業投入更多研發人力，促進研發人才的培育及研發能力的累積。

經統計，SBIR計畫自88年2月開始推動至今，累計通過執行5,003件創新研發計畫，政府補助金額逾新台幣93億元3,000萬元，並帶動中小企業投入研發經費逾新台幣178億萬元，對於提高我國中小企業技術水準、提升我國產業之競爭力、及傳統產業之升級轉型，將有相當之助益[6]。

[6]資料來源：經濟部
http://www.moea.gov.tw/Mns/doit/news/News.aspx?kind=1&menu_id=5406&news_id=32237

第三章 機械設備製造業廠商薪資調查結果分析

一、調查概述

（一）調查範圍及對象

此次的調查對象為設籍在中彰投地區，登記有案且仍在營業中之「機械設備製造業廠商」，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

採電腦輔助電話訪問（**C**omputer **A**ssisted **T**elephone **I**nterview，簡稱：CATI系統）進行電話訪問，傳真及郵寄問卷為輔。

（三）調查日期

民國102年8月16日至9月20日。

（四）有效樣本數

共完成有效樣本數1,030份，在95%信心水準下，抽樣誤差為±2.84%。

（五）廠商母體資料建置

此次廠商母體資料來源為中彰投區就業服務中心提供轄區內業者名單，共計7,695家。

（六）調查流程

1.事前聯絡拜訪及廠商資料清查

由本公司訪問人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。

（七）問卷蒐集、建檔及檢誤

資料蒐集及建檔採用本公司「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.問卷資料蒐集

電訪結束訪員需先檢查問卷，查閱是否有漏答、開放性問項填寫不清楚或是邏輯矛盾之處。若有上述之問題，則由訪員立即於訪問線上進行補問，以確保資料之正確性。

若問卷回收後，督導或研究人員仍發現開放性問項有漏填、填列不全或語意不清之問項，將以電話回撥補問，以完成該問卷之調查。

2.開放性資料建檔及複查

部分訪問人員無法直接以「問卷調查系統」登錄之開放性問項，將另由建檔人員以「問卷調查系統」負責建檔，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，於資料建置完成後，由研究人員進行程式檢誤的工作。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，以校正錯誤資料。

（八）調查項目

1.公司基本資料

調查訪問包括：行業別、縣市別、實收資本額、員工人數、公司成立年別、受訪對象姓名及職稱等。

2.受僱員工職類別勞動條件及薪資概況

調查訪問包括：「主管及監督人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」、「技藝、機械設備操作及組裝人員」以及「基層技術工及勞力工」等六職類別的工作時間、加班狀況、初任薪資以及任職滿3年以上薪資。

3.薪資制度以及相關福利制度

（1）公司薪資制度包括：影響初任員工起薪之關鍵因素、平均調薪時間、本年度員工調薪狀況、調薪條件、專業證照對調薪的幫助性、職業訓練對起薪及調薪的幫助性。

（2）公司提供之員工福利項目。

4.未來一年人才需求

（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、起薪及專業技能要求。

（3）未來 1-2 年精簡員工狀況、精簡職類別及人數。

（4）招募員工面臨之困難。

5.對政府提供就業及職訓服務相關建議

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，本研究電話訪問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「縣市別」及「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，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

單位：家數、百分比

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	**7,695**	**100.0%**	**1,030**	**100.0%**	**1,030**	**100.0%**
4 人(含)以下	3,724	48.4%	429	41.7%	498	48.4%
5-9 人	1,904	24.7%	298	28.9%	255	24.7%
10-29 人	1,452	18.9%	202	19.6%	194	18.9%
30 人以上	615	8.0%	101	9.8%	82	8.0%

表 3-1　樣本結構表(續)

單位：家數、百分比

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	**7,695**	**100.0%**	**1,030**	**100.0%**	**1,030**	**100.0%**
臺中市	6,566	85.3%	861	83.6%	879	85.3%
彰化縣	1,022	13.3%	136	13.2%	137	13.3%
南投縣	107	1.4%	33	3.2%	14	1.4%

二、調查樣本特性分析

（一）行業別

受訪廠商中，9.9%為「金屬加工用機械設備製造業」，11.4%為「其他專用機械設備製造業」，78.7%為「通用機械設備製造業」。

表 3-2　受訪廠商「行業別」分布狀況(n=1,030)

單位：家數、百分比

行業別	次數	比例
金屬加工用機械設備製造業	**102**	**9.9%**
金屬切削工具機製造業	**25**	**2.4%**
其他金屬加工用機械設備製造業	**77**	**7.5%**
其他專用機械設備製造業	**118**	**11.4%**
農用及林用機械設備製造業	**14**	**1.3%**
採礦及營造用機械設備製造業	**5**	**0.5%**
食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業	**35**	**3.4%**
紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業	**28**	**2.7%**
木工機械設備製造業	**7**	**0.7%**
化工機械設備製造業	**2**	**0.2%**
橡膠及塑膠加工用機械設備製造業	**5**	**0.4%**
電子及半導體生產用機械設備製造業	**1**	**0.1%**
未分類其他專用機械設備製造業	**22**	**2.1%**
通用機械設備製造業	**810**	**78.7%**
原動機製造業	**15**	**1.5%**
流體傳動設備製造業	**4**	**0.4%**
泵、壓縮機、活栓及活閥製造業	**7**	**0.7%**
機械傳動設備製造業	**10**	**1.0%**
輸送機械設備製造業	**11**	**1.1%**
事務機械設備製造業	**6**	**0.6%**
污染防治設備製造業	**5**	**0.5%**
動力手工具製造業	**13**	**1.2%**
其他通用機械設備製造業	**738**	**71.7%**
總計	**1,030**	**100.0%**

（二）資本額

受訪廠商平均資本額為1,127萬，50萬以下占25.1%，50至99萬占7.6%，100至299萬占21.7%，300至499萬占5.6%，500至999萬占23.6%，1,000萬及以上占16.2%。

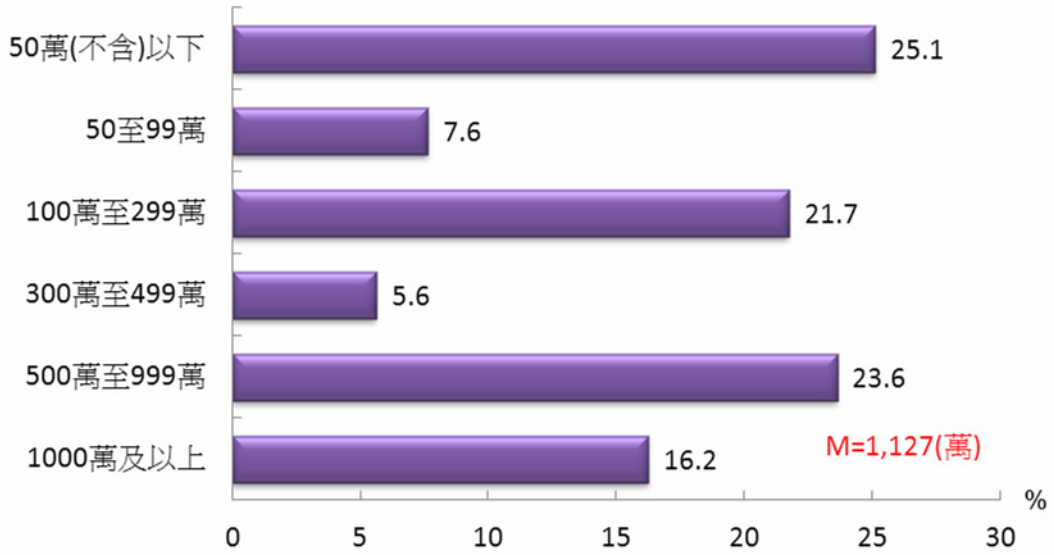

圖 3-1 受訪廠商「資本額」分布狀況(n=1,030)

（三）成立年數

受訪廠商平均成立年數為17.9年，27.6%的受訪廠商成立年數在10年以下，28.8%成立年數為10至19年，28.1%成立年數為20至29年，15.5%成立年數為30年以上。

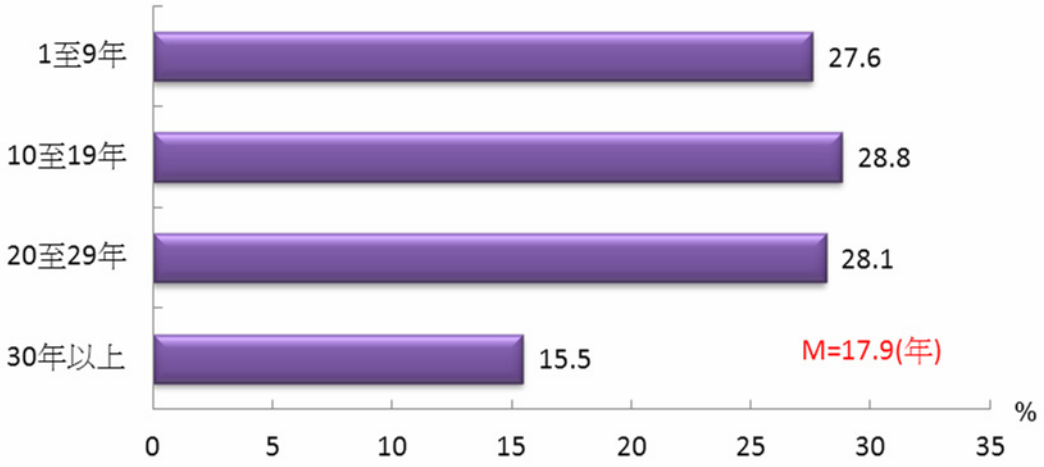

圖 3-2 受訪廠商「成立年數」分布狀況(n=1,030)

（四）員工規模

受訪廠商平均員工規模為13.2人，48.4%僱用4人以下，24.7%僱用人數為5人至9人，18.9%僱用人數為10人至29人，8.0%僱用30人以上。

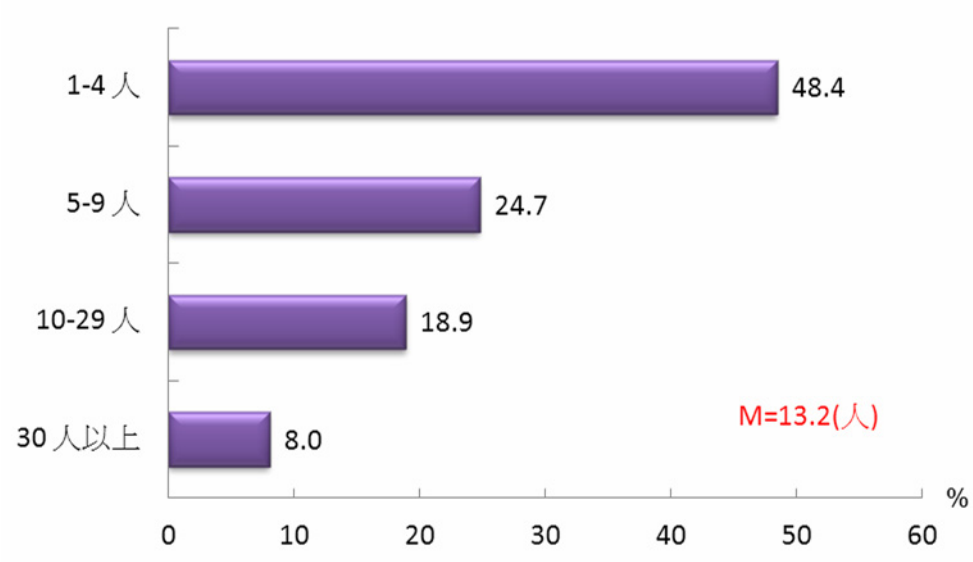

圖 3-3 受訪廠商「員工規模」分布狀況(n=1,030)

三、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，皆在九成五以上。

2.加班狀況：除「事務支援人員」需加班的比例在5%以下，其他職類別需加班的比例皆在一成五以上，其中以「專業人員」需加班的比例最高（24.5%）。

3.初任薪資水平：以「主管及監督人員」平均初任薪資最高（30,166元），其次為「專業人員」（26,856元），「事務支援人員」平均初任薪資最低（21,480元）。

4.任職3年薪資水平：仍以「主管及監督人員」平均薪資最高，為35,467元，「事務支援人員」平均薪資最低，為24,827元。

5.初任與任職3年薪資差異：「主管及監督人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」以及「技藝及機械設備操作及組裝人員」等四職類別，初任與任職3年平均薪資差異皆增加5,000元以上，僅「事務支援人員」增加薪資幅度最低，約3,300元左右。

表 3-3　受僱員工各職類別勞動條件

單位：家數、百分比、元

項目	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	技藝及機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
樣本數	**956**	**187**	**410**	**649**	**649**	**219**
工作時間						
日班	98.9	97.7	97.1	100.0	98.3	95.9
夜班	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0
輪班	1.1	2.3	2.9	0.0	1.5	4.1
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
加班狀況						
需加班	15.8	24.5	17.9	3.6	18.8	18.4
不需加班	39.3	26.5	31.1	83.6	33.8	34.2
不一定	44.9	49.0	51.0	12.8	47.4	47.4
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
初任薪資						
薪資(元)	30,166	26,856	24,377	21,480	22,984	22,375
任職滿 3 年薪資						
薪資(元)	35,467	32,206	29,742	24,827	28,108	26,489
初任與滿 3 年薪資差異						
薪資(元)	5,301	5,349	5,364	3,347	5,124	4,114

6.不同資本額與員工規模初任與任職3年薪資差異：

大致看來，資本額在1,000萬及以上、員工規模在30人以上之廠商，提供「主管及監督人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」等職類別的初任薪資及滿三年薪資較優於其他廠商。

在「技藝及機械設備操作及組裝人員」，滿三年薪資部分，則以資本額在100-299萬、9人以下廠商所提供的薪資較優於整體。

在「基層技術工及勞力工」，初任及滿三年薪資部分，則以資本額在500萬以下、4人以下廠商所提供的薪資較優於整體。

表 3-4　不同資本額及員工規模廠商受僱員工各職類別薪資差異

單位：家數、百分比、元

項目	樣本數	主管及監督人員		專業人員		技術員及助理專業人員		事務支援人員		技藝及機械設備操作及組裝人員		基層技術工及勞力工	
Total	**1,030**	初任	滿三年	初任	滿三年	初任	滿三年	初任	滿三年	初任	滿三年	初任	滿三年
		30,166	**35,467**	**26,856**	**32,206**	**24,377**	**29,742**	**21,480**	**24,827**	**22,984**	**28,108**	**22,375**	**26,489**
按資本額分													
50 萬以下	259	28,989	33,932	26,299	30,964	23,422	29,323	20,905	24,218	22,502	28,121	22,308	27,160
50 至 99 萬	79	28,369	34,281	24,558	27,415	23,389	28,654	21,277	24,496	22,039	28,110	22,549	27,999
100 萬至 299 萬	224	30,483	35,992	25,514	32,767	23,934	29,390	20,941	24,398	23,243	28,861	22,919	27,972
300 萬至 499 萬	58	29,614	34,696	27,314	31,613	23,908	28,664	21,026	24,827	22,272	27,113	21,396	26,822
500 萬至 999 萬	244	30,815	35,876	26,259	32,355	24,312	30,355	21,741	25,020	23,147	27,726	22,339	25,878
1,000 萬及以上	167	31,636	37,330	27,700	32,580	25,625	30,017	22,174	25,421	23,714	28,077	22,197	25,346
按員工規模分													
1-4 人	498	29,087	34,284	26,850	34,612	23,821	29,989	20,882	24,397	22,693	28,456	23,378	29,253
5-9 人	255	31,152	36,519	26,111	31,534	24,149	29,755	21,170	24,451	22,982	28,470	21,906	26,041
10-29 人	194	30,245	35,580	26,492	31,788	24,699	29,902	21,898	25,272	23,201	27,479	21,961	25,491
30 人以上	82	33,023	38,615	27,878	32,647	25,144	29,081	22,617	25,681	23,660	27,262	22,550	25,406

四、薪資制度

（一）影響初任員工起薪之關鍵因素

1.管理、態度面向：在管理態度的關鍵因素[7]上，主要需具備「具學習意願」，其次為「配合度高」以及「吃苦耐勞」等兩項特質。

2.專業技能面向：在專業技能需求上，主要考量求職者是否具有「專業技能」以及「相關工作經驗」兩項條件。

表 3-5　影響初任員工起薪之關鍵因素(n=1,030)

單位：百分比

管理、態度面向	比例	管理、態度面向	比例	專業技能面向	比例
個人特質		**個人條件**		**學經歷及證照**	
具學習意願	64.2	可配合輪班、值班	6.4	專業技能	34.5
配合度高	48.7	役畢	4.3	相關工作經驗	30.0
吃苦耐勞	24.4	年齡	3.7	相關科系畢業	9.2
有相關的興趣或志向	11.8	體能狀況	3.6	專業證照	6.2
有耐心	10.2	離家近/在地人士	1.2	學歷	3.0
反應力/舉一反三的能力	6.1	**品德與紀律**		知名學府畢業	0.1
負責盡職	5.9	遵從公司規定	3.5	公立大學畢業	0.2
溝通表達能力	5.3	品德操守	3.0	**電腦應用能力**	
團隊合作能力	5.3	無不良嗜好	0.2	電腦應用技能	1.2
忍受挫折力	4.7	出缺勤狀況	0.1	**語文能力**	
心思細膩	4.5			外語能力	0.4
創新能力	1.3				
領導統馭能力	0.4				
穩定度高	0.1				

[7] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

（二）公司是否有固定調薪制度

全體受訪廠商中，31.5%表示公司有固定調薪制度，68.5%的廠商表示沒有固定調薪制度。

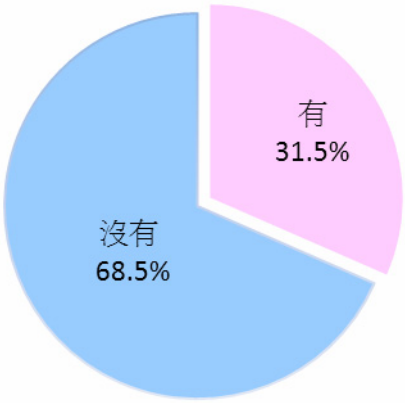

圖 3-4 公司是否有固定調薪制度(n=1,030)

（三）公司平均調薪時間

全體受訪廠商中，除1.8%表示公司從不調薪之外，其餘廠商平均調薪時間為18.5個月，其中固定每1年調薪的公司占比最高，比例為48.5%。

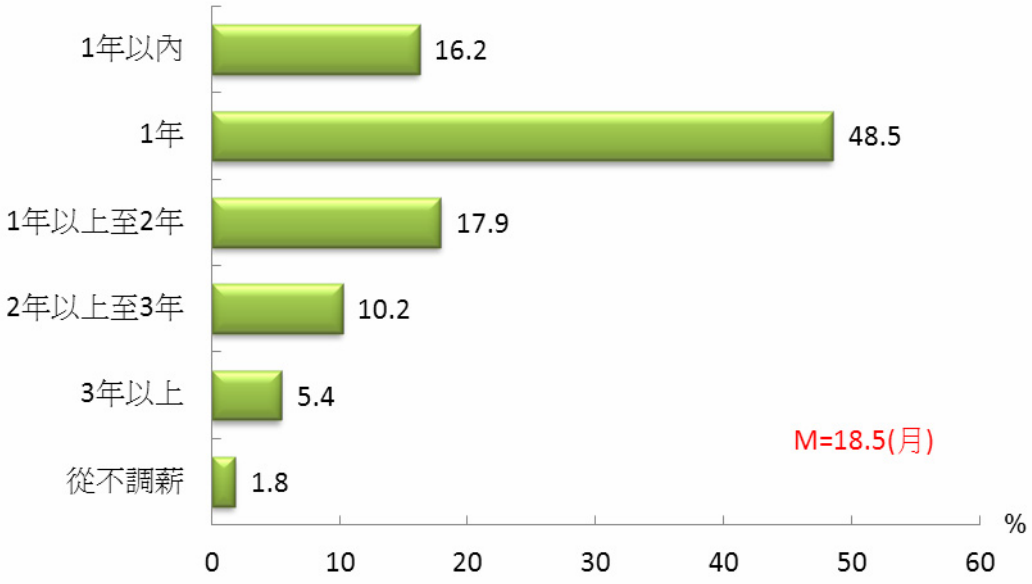

圖 3-5 公司平均調薪時間(n=1,030)

（四）本年度公司調薪狀況

在本年度公司進行整體員工調薪狀況上，全體受訪廠商中，33.8%表示本年度有調薪，66.2%的廠商表示沒有調薪。

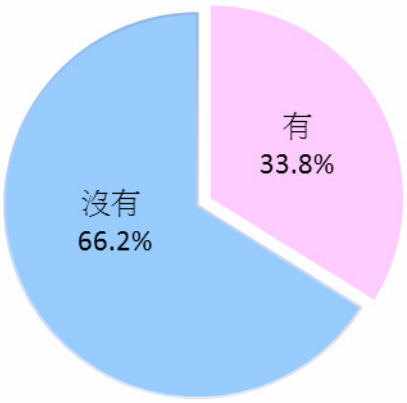

圖 3-6 本年度公司調薪狀況(n=1,030)

（五）本年度調薪幅度

本年度有進行全體員工調薪的349家廠商，平均調薪幅度為4.2%，其中以調薪幅度剛好3%的廠商占比最高，為33.4%，其次為3%以內，比例為27.3%。

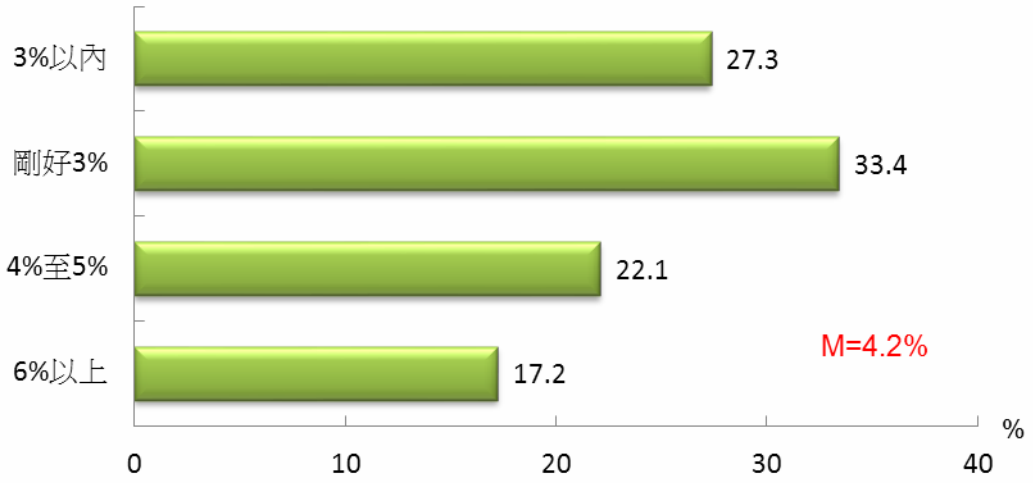

圖 3-7 本年度調薪幅度(n=349)

（六）考核員工調薪條件

在考核員工調薪的條件[8]方面，最主要的五項關鍵條件為「工作態度認真負責」（81.8%）、「工作效率」（68.2%）、「配合度」（42.6%）、「出勤狀況」（40.2%）以及「專業能力」（37.7%），其他條件則不及三成。

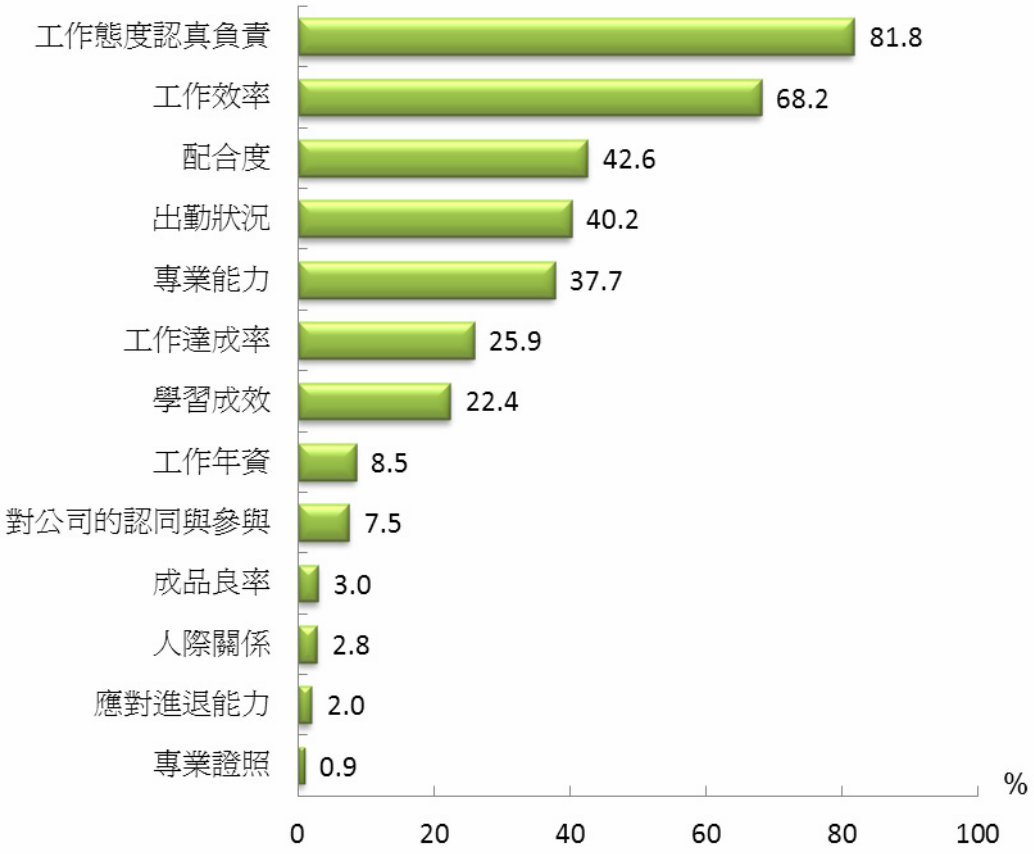

圖 3-8 考核員工調薪條件(n=1,030)

[8] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（七）對調薪有幫助的專業證照類別

針對上一問項，表示會以「專業證照」為員工調薪考核條件的10家廠商，進一步詢問對調薪有幫助性的專業證照類別[9]，其中以「車/鉋/銑床工」、「電腦輔助機械/立體製圖」及「電/氣銲」等三類別占比較高。

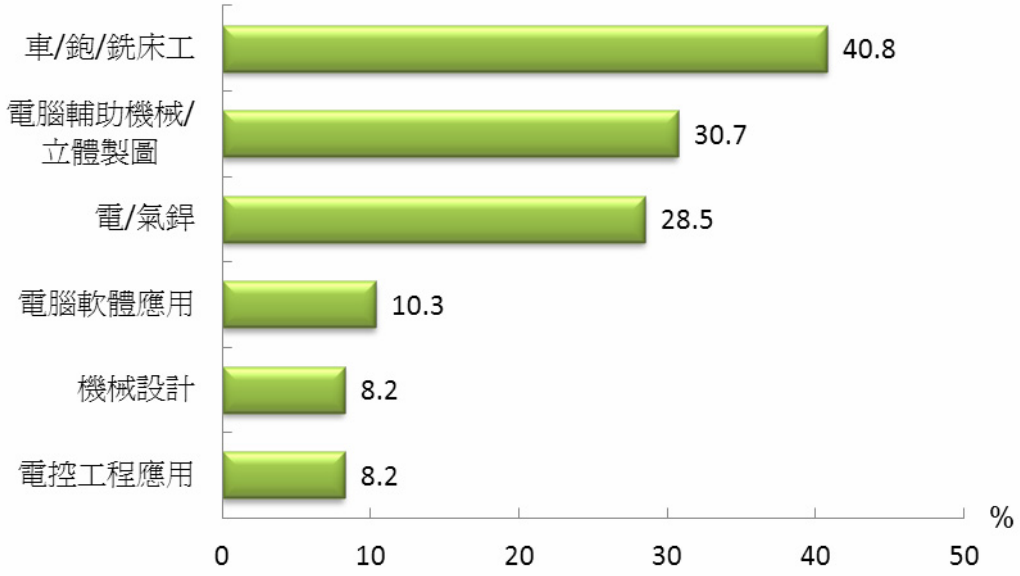

圖 3-9 對調薪有幫助的專業證照類別(n=10)

（八）具專業證照的調薪幅度

針對10家會以「專業證照」為調薪考核條件的廠商，平均每月的調薪幅度為1,173元，其中以調薪「500元」及「1,000元」的占比較高。

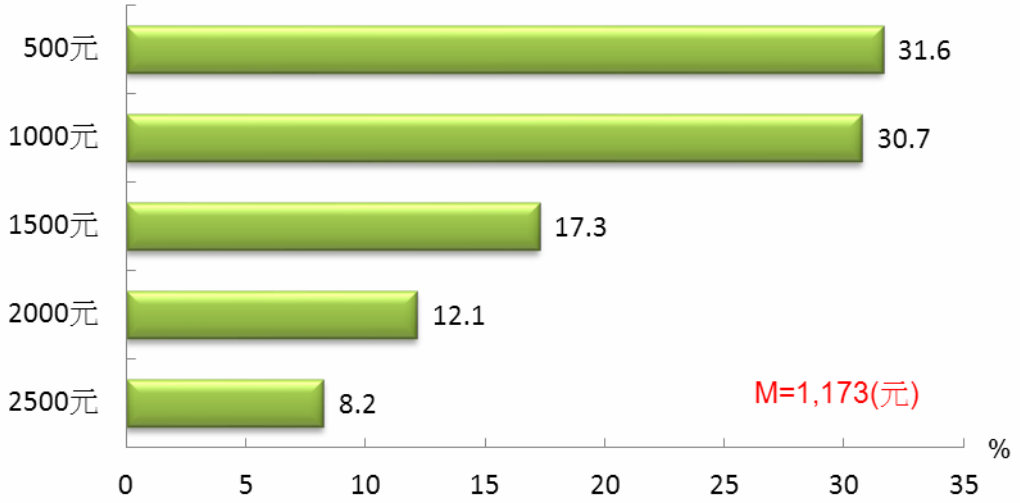

圖 3-10 具專業證照的調薪幅度(n=10)

[9] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（九）參與職業訓練對薪資的影響

全體受訪廠商中，37.3%表示員工若參與相關「機械製造類」的職業訓練，對其起薪或調薪會有影響，62.7%的廠商表示不會影響。

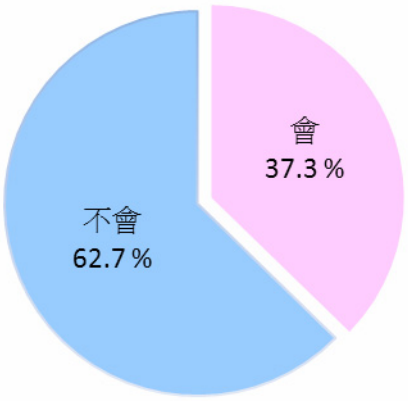

圖 3-11 參與職業訓練對薪資的影響(n=1,030)

（十）參與職業訓練的調薪幅度

會因員工參與職業訓練而進行調薪的384家廠商，平均調薪幅度為1,007元，其中以調薪「500元」及「1,000元」的占比最高，分別為38.7%及32.6%。

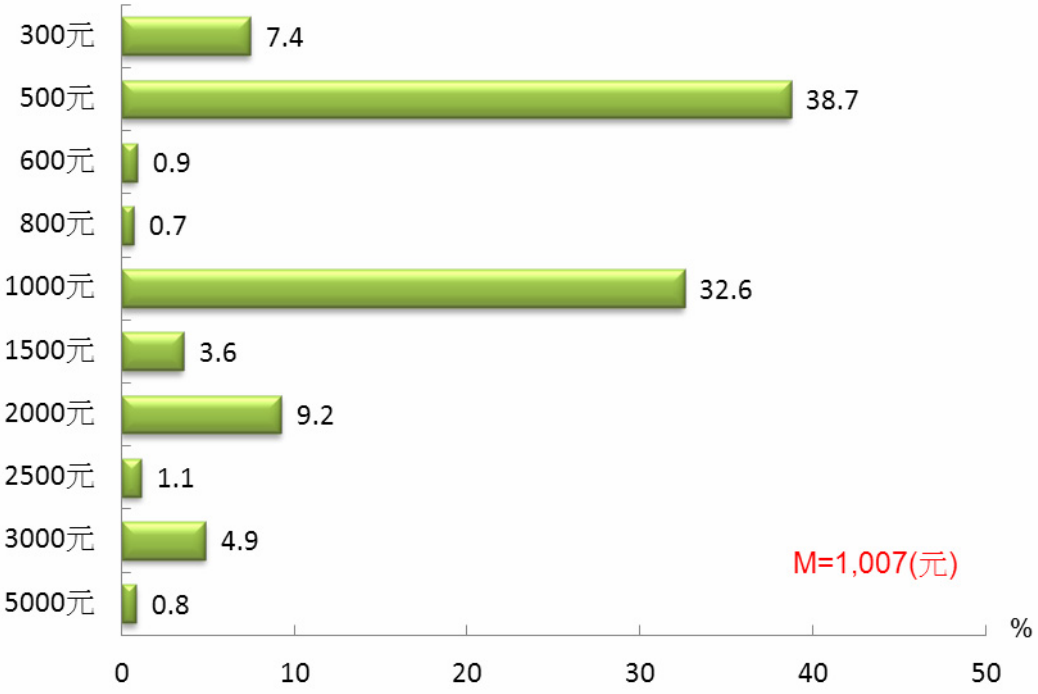

圖 3-12 參與職業訓練的調薪幅度(n=384)

五、相關福利措施

在員工福利[10]方面，99.4%以上的廠商都有為受僱員工加入「勞健保」，94.2%有「勞退提撥[11]」，85.9%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，99.5%以上提供勞健保，93.7%有提供勞退提撥，81.1%有發放年終獎金，提供其他員工福利的比例皆在七成以下。

2.員工規模在5-9人

員工規模在5-9人的廠商，99.0%以上有提供勞健保，94.5%有提供勞退提撥，91.3%有發放年終獎金，72.5%有給付加班費及供膳，70.3%提供勞動節獎金或禮品，提供其他員工福利的比例皆在七成以下。

3.員工規模在10-29人

員工規模在10-29人的廠商，99.5%以上有提供勞健保，95.6%有提供勞退提撥，87.7%有發放年終獎金，74.0%提供勞動節獎金或禮品，提供其他員工福利的比例皆在七成以下。

4.員工規模在30人以上

員工規模在30人以上的廠商，100%有提供勞健保，92.2%有提供勞退提撥，94.2%有發放年終獎金，79.1%有給付加班費，75.8%提供勞動節獎金或禮品，76.4%提供特別休假，74.8%提供婚喪喜慶之禮金或慰問金， 73.9%提供員工旅遊，其他員工福利的比例皆在七成以下。

[10] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

[11] 本次研究中，100%的廠商有爲員工加入勞保，但卻僅有 94.2%的廠商表示有勞退提撥，兩者存有落差的原因在於部分廠商表示並非全體員工都享有勞退提撥，針對負責人或外籍勞工部分並無此項員工福利。

表 3-6　不同員工規模相關福利措施(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別	整體	4 人(含)以下	5-9 人	10-29 人	30 人以上
樣本數	**1,030**	**498**	**255**	**194**	**82**
勞保	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健保	99.4	99.5	99.0	99.5	100.0
勞退提撥	94.2	93.7	94.5	95.6	92.2
年終獎金	85.9	81.1	91.3	87.7	94.2
勞動節獎金或禮品	67.7	62.6	70.3	74.0	75.8
夜班費(加班費)	67.6	62.8	72.5	68.7	79.1
供膳	64.8	62.2	72.5	69.4	46.6
婚喪喜慶之禮金或慰問金	62.7	57.2	65.5	68.2	74.8
三節獎金	56.9	50.7	60.3	63.1	69.4
特別休假(年休假)	50.3	40.4	51.1	63.2	76.4
隔週休	49.7	42.8	53.5	65.3	42.7
員工聚餐	44.4	32.2	48.2	63.8	60.4
績效(工作)獎金	39.3	31.0	42.2	44.5	67.5
員工旅遊	34.4	21.6	35.8	48.7	73.9
伙食津貼	33.0	29.6	32.1	36.4	48.1
固定調薪制度	31.5	25.5	33.5	36.0	51.5
退休金制度	30.4	26.0	35.9	28.6	44.1
教育訓練	26.2	22.1	27.3	30.4	38.4
商業保險	22.6	13.3	26.7	30.9	46.3
生產留職停薪	22.5	13.5	22.1	33.5	51.5
週休二日	21.6	20.1	21.7	14.8	46.6
交通津貼	20.3	15.0	20.9	25.8	38.0
定期健康檢查	16.0	11.9	15.3	19.8	33.7
週休一日	13.4	16.4	12.3	9.6	7.2
員工在職進修補助	8.4	5.3	6.4	13.5	21.4
員工急難救助金	7.9	7.3	7.0	8.7	12.7
生育禮金	6.8	5.6	7.6	7.2	11.1
生日禮金	5.6	4.0	5.5	5.6	15.4
供宿舍	5.4	2.1	5.9	9.2	15.6
輪休或排休制度	3.0	1.9	3.5	3.5	6.8
員工子女獎學金	2.1	2.1	1.4	1.5	5.3
托兒設施	0.3	0.2	0.0	1.0	0.0
全勤獎金	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0

六、未來招募人才需求狀況

（一）招募人才計畫

20.4%受訪廠商表示未來1~2年內有招募人才的計畫，79.6%表示沒有。

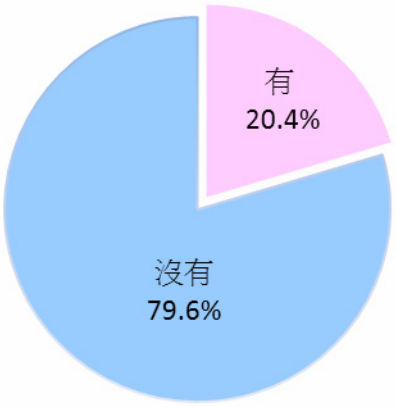

圖 3-13 未來 1~2 年內是否有招募人才計畫(n=1,030)

經由交叉分析與卡方檢定發現，不同的員工規模別、行業別以及資本額別在人才招募情形上有顯著差異存在。

員工規模別：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13.0%上升至30人以上的44.0%。

行業別：「其他專用機械設備製造業」與「金屬加工用機械設備製造業」未來有招募人才計畫的比例略高，皆在二成七以上，「通用機械設備製造業」未來有招募人才計畫的比例較低，為18.2%。

資本額別：資本額為「300至499萬」及「1000萬以上」兩者，未來有招募人才計畫的比例明顯較高，分別為28.1%及32.2%。

表 3-7　未來 1~2 年內是否有招募人才計畫交叉分析(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別		樣本數	有	沒有	總計
Total		**1,030**	**20.4**	**79.6**	**100**
按員工規模分	***				
1-4 人		498	13.0	87.0	100
5-9 人		255	18.7	81.3	100
10-29 人		194	31.8	68.2	100
30 人以上		82	44.0	56.0	100
按行業別分	**				
金屬加工用機械設備製造業		102	27.1	72.9	100
其他專用機械設備製造業		118	30.4	69.6	100
通用機械設備製造業		810	18.2	81.8	100
按資本額分	***				
50 萬以下		259	9.9	90.1	100
50 至 99 萬		79	16.7	83.3	100
100 萬至 299 萬		224	19.4	80.6	100
300 萬至 499 萬		58	28.1	71.9	100
500 萬至 999 萬		244	23.7	76.3	100
1000 萬及以上		167	32.2	67.8	100

（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7,695家，而調查結果顯示未來1-2年有招募人才計畫的比例為20.4%，因此推估未來1~2年有招募人才需求的廠商家數約1,570家（7,695家*20.4%≒1,570家）。

在招募人數上，調查結果顯示平均每家廠商招募人數為2.8人，因此推估招募人數達4,393人（1,570家*2.8人≒4,393人）。

表 3-8　推估未來 1~2 年有招募人才廠商家數概況(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別	母體家數	未來有招募人才計畫(%)	平均招募人數(人)	推估未來招募人才家數	推估招募人數
Total	**7,695**	**20.4**	**2.8**	**1,570**	**4,393**
按員工規模分					
4 人(含)以下	3,724	13.0	2.0	483	949
5-9 人	1,904	18.7	2.2	356	770
10-29 人	1,452	31.8	2.8	461	1,305
30 人以上	615	44.0	5.1	270	1,368
按縣市別分					
臺中市	6,566	18.9	2.8	1,244	3,523
彰化縣	1,022	29.5	2.7	302	818
南投縣	107	22.5	2.1	25	53
按行業別分					
金屬加工用機械設備製造業	804	27.1	4.1	218	894
其他專用機械設備製造業	801	30.4	3.3	244	805
通用機械設備製造業	6,090	18.2	2.4	1,108	2,695

（三）預計招募人才類型

主要招募的職類別[12]為「CNC車床、銑床操作人員」（27.6%），其次為「生產線上組裝人員」（16.1%）及「傳統車/銑床操作工」（14.9%），再其次為「焊接及切割人員」（8.8%）、「金屬工具機設定及操作人員」（8.4%）及「機械設計繪圖人員」（6.5%）。

表 3-9　預計招募人才類型(n=210)

單位：百分比

職類別	比例	職類別	比例
主管及監督人員		**技藝及機械設備操作及組裝人員**	
生產端基層主管	0.9	■ CNC 車床、銑床操作人員	27.6
生產端高層主管 / 廠長	0.4	■ 生產線上組裝人員	16.1
中階主管	0.4	■ 傳統車/銑床操作工	14.9
現場及辦公室監督人員	0.4	■ 焊接及切割人員	8.8
專業人員		■ 金屬工具機設定及操作人員	8.4
機械工程師	2.4	■ 磨床工	3.3
研發工程師	1.6	■ 板金人員	2.4
電機工程師	1.3	■ 鍛造、錘造及鍛壓工作人員	1.9
自動控制工程師	1.0	■ 產業用機器維修人員	1.6
軟體工程師	0.4	■ 工具製造人員	1.5
電控工程師	0.4	■ 剪床、折床機台操作員	0.6
技術員及助理專業人員		■ 研磨技術人員	0.6
機械設計繪圖人員	6.5	■ 電力機械裝修人員	0.5
機械技術員	3.6	■ 金屬表面處理人員	0.5
電機技術員	2.6	■ 非食品飲料產品分級及檢查人員	0.4
CNC 電腦程式編輯人員	1.8	■ 雷射機台操作工	0.4
品管技術員	1.8	**基層技術工及勞力工**	
生管人員	1.3	■ 打包員/包裝員	3.0
電路系統控制 PLC 配電技術員	0.5	■ 起重、升降、推土機操作工、搬運人員	0.5
產品開發人員	0.4	■ 運輸物流人員	0.4
事務支援人員			
一般及文書事務人員	1.5		
會計、財務、出納	1.2		
工商業銷售代表	0.9		
採購員	0.8		
國貿人員	0.5		

[12] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（四）預計招募各職類員工勞動條件

1.主管人員

(1)中階主管

中階主管平均需求人數為2人，工作時間以日班為主，不一定要加班，平均月休8.0天，起薪約50,000元。

在專業技能要求[13]上，主要需具「溝通表達能力」、「機械工程學類相關學系」及具備「作業流程規劃與執行能力」。

表 3-10　中階主管勞動條件(n=1[14])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
2.0		■ 溝通表達能力	100.0
工作時間		■ 機械工程學類相關學系	100.0
日班	100.0	■ 作業流程規劃與執行能力	100.0
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
8.0			
平均起薪(元)			
50,000			

[13] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[14] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(2)現場及辦公室監督人員

現場及辦公室監督人員平均需求人數為3人，工作時間以日班為主，需要加班，平均月休8.0天，起薪約50,000元。

在專業技能要求[15]上，主要需「控管生產作業排程/監督、協調生產員的生產活動」、「品質管制、品質控管、檢驗及測試技術」、「識圖能力」、「操作工作母機/加工機等實務技能」及「操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)」。

表 3-11　現場及辦公室監督人員勞動條件(n=1[16])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	3.0	■ 控管生產作業排程/監督、協調生產員的生產活動	100.0
工作時間		■ 品質管制、品質控管、檢驗及測試技術	100.0
日班	100.0	■ 識圖能力	100.0
夜班	0.0	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	100.0
輪班	0.0	■ 操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)	100.0
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	8.0		
平均起薪(元)			
	50,000		

[15] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[16] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(3)生產端高層主管

生產端高層主管平均需求人數為1.0人，工作時間以輪班為主，需要加班，平均月休4.0天，起薪約50,000元。

在專業技能要求[17]上，主要需「作業流程規劃與執行能力」及「控管生產作業排程/監督、協調生產員的生產活動」。

表 3-12　生產端高層主管勞動條件(n=1[18])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 作業流程規劃與執行能力	100.0
工作時間		■ 控管生產作業排程/監督、協調生產員的生產活動	100.0
日班	0.0		
夜班	0.0		
輪班	100.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	4.0		
平均起薪(元)			
	50,000		

[17] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[18] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(4)生產端基層主管

生產端基層主管平均需求人數為1.4人，工作時間以日班為主，在加班狀況上則以不一定與不需要居多，平均月休4.8天，起薪約36,721元。

在專業技能要求[19]上，主要需具「機械組立、組裝及裝配」、「焊接、熔接、電焊」、「傳統車、銑床操作」能力以及「控管生產作業排程/監督、協調生產員的生產活動」。

表 3-13　生產端基層主管勞動條件(n=2[20])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.4	■ 機械組立、組裝及裝配	58.5
工作時間		■ 焊接、熔接、電焊	58.5
日班	100.0	■ 傳統車、銑床操作	58.5
夜班	0.0	■ 控管生產作業排程/監督、協調生產員的生產活動	41.5
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	41.5		
不一定	58.5		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	4.8		
平均起薪(元)			
	36,721		

[19] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[20] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

2.專業技術人員

(1)機械工程師

機械工程師的平均需求人數為2.2人，工作時間以日班為主，加班狀況呈分歧現象，平均月休6.9天，起薪約35,335元。

在專業技能要求[21]上，主要需具備「製圖/機械繪圖能力/熟悉AUTO CAD、Solid works」，其次需「機械工程學類相關學系」畢業、「具學習意願」、「配合度高」以及「機械設備或機械工程設計」能力。

表 3-14　機械工程師勞動條件(n=5)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.2	■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	62.4
工作時間		■ 機械工程學類相關學系	31.2
日班	100.0	■ 具學習意願	22.0
夜班	0.0	■ 配合度高	22.0
輪班	0.0	■ 機械設備或機械工程設計	22.0
合計	**100.0**	■ 相關學歷或科系畢業	15.6
加班狀況		■ 相關工作經驗	15.6
需要	46.8	■ 專科、大學以上學歷畢	15.6
不需要	22.0	■ CNC 車床及銑床電腦程式編排	15.6
不一定	31.2		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.9		
平均起薪(元)			
	35,335		

[21] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(2)電機工程師

電機工程師的平均需求人數為1.7人，工作時間以日班為主，多數不需要加班（62.7%），平均月休7.3天，起薪約29,702元。

在專業技能要求[22]上，主要需求為「電子電機工程類相關學系」、「相關學歷或科系畢業」、「識圖能力」及「製圖/機械繪圖能力/熟悉AUTO CAD、Solid works」。

表 3-15　電機工程師勞動條件(n=3[23])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.7	■ 電子電機工程類相關學系	100.0
工作時間		■ 相關學歷或科系畢業	70.3
日班	100.0	■ 識圖能力	37.3
夜班	0.0	■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	37.3
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	62.7		
不一定	37.3		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	7.3		
平均起薪(元)			
	29,702		

[22] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[23] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(3)自動控制工程師

自動控制工程師的平均需求人數為2.5人，工作時間以日班為主，需要與不需要加班各半，平均月休7.1天，起薪約35,177元。

在專業技能要求[24]上，主要需具「相關工作經驗」，其次為「相關學歷或科系畢業」、「電子電機工程類相關學系」、「英文書信讀寫能力」及「製圖/機械繪圖能力/熟悉AUTO CAD、Solid works」。

表 3-16　自動控制工程師勞動條件(n=2[25])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.5	■ 相關工作經驗	100.0
工作時間		■ 相關學歷或科系畢業	53.2
日班	100.0	■ 電子電機工程類相關學系	53.2
夜班	0.0	■ 英文書信讀寫能力	53.2
輪班	0.0	■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	46.8
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	53.2		
不需要	46.8		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	7.1		
平均起薪(元)			
	35,177		

[24] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[25] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(4)軟體工程師

軟體工程師的平均需求人數為2.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休8.0天，起薪約40,000元。

在專業技能要求[26]上，主要需具「電腦C++程式語言撰寫」能力。

表 3-17　軟體工程師勞動條件(n=1[27])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 電腦 C++程式語言撰寫	100.0
工作時間			
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	8.0		
平均起薪(元)			
	40,000		

[26] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[27] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(5)研發工程師

研發工程師的平均需求人數為1.7人，工作時間以日班為主，不一定或不需要加班各半，平均月休7.1天，起薪約32,735元。

在專業技能要求[28]上，主要需求為「製圖/機械繪圖能力/熟悉AUTO CAD、Solid works」，其次需具「相關工作經驗」、「機械設備或機械工程設計」，而以「具學習意願」、「吃苦耐勞」及「配合度高」再次之。

表 3-18　研發工程師勞動條件(n=3[29])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
1.7		■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	76.5
工作時間		■ 相關工作經驗	47.0
日班	100.0	■ 機械設備或機械工程設計	47.0
夜班	0.0	■ 具學習意願	29.5
輪班	0.0	■ 吃苦耐勞	29.5
合計	**100.0**	■ 配合度高	29.5
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	53.0		
不一定	47.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
7.1			
平均起薪(元)			
32,735			

[28] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[29] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(6)電控工程師

電控工程師的平均需求人數為2.0人，工作時間以日班為主，需要加班，平均月休6.0天，起薪約37,000元。

在專業技能要求[30]上，主要需求為「熟PLC程式及自動化程式設計」以及「電力設備裝修(建築物電路系統、電力機械、電力線路)」。

表 3-19　電控工程師勞動條件(n=1[31])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 熟 PLC 程式及自動化程式設計	100.0
工作時間		■ 電力設備裝修(建築物電路系統、電力機械、電力線路)	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	37,000		

[30] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[31] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

3.技術員及助理專業人員

(1)電機技術員

電機技術員的平均需求人數為2.5人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，需要加班與不一定各半，平均月休5.8天，起薪約25,605元。

在專業技能要求[32]上，主要需「相關工作經驗」及「電力設備裝修(建築物電路系統、電力機械、電力線路)」。

表 3-20　電機技術員勞動條件(n=6)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
2.5		■ 相關工作經驗	37.4
工作時間		■ 電力設備裝修(建築物電路系統、電力機械、電力線路)	36.0
日班	100.0	■ 專業證照	18.3
夜班	0.0	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	15.9
輪班	0.0	■ 產業用機器操作能力	15.9
合計	**100.0**	■ 配合度高	15.2
加班狀況		■ 相關學歷或科系畢業	15.2
需要	48.1	■ 焊接、熔接、電焊	14.6
不需要	0.0		
不一定	51.9		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
5.8			
平均起薪(元)			
25,605			

[32] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(2)機械技術員

機械技術員的平均需求人數為2.4人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，需要加班比例較高，平均月休5.4天，起薪約29,415元。

在專業技能要求[33]上，主要需具「相關工作經驗」。

表 3-21　機械技術員勞動條件(n=8)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.4	■ 相關工作經驗	25.1
工作時間		■ 操作工作母機/加工機等實務技能	15.1
日班	100.0	■ 品德操守佳	13.4
夜班	0.0	■ 焊接、熔接、電焊	13.4
輪班	0.0	■ 沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	13.4
合計	**100.0**	■ 沖床機台操作	13.4
加班狀況		■ 具學習意願	11.7
需要	46.4	■ 電力設備裝修(建築物電路系統、電力機械、電力線路)	11.7
不需要	26.8	■ 機械工程學類相關學系	10.7
不一定	26.8	■ 識圖能力	10.7
合計	**100.0**	■ 傳統車、銑床操作	10.7
平均月休天數(天)			
	5.4		
平均起薪(元)			
	29,415		

[33] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(3)機械設計繪圖人員

機械設計繪圖人員的平均需求人數為2.4人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定比例較高，平均月休5.9天，起薪約27,410元。

在專業技能要求[34]上，主要需具「製圖/機械繪圖能力/熟悉AUTO CAD、Solid works」，其次為「相關工作經驗」、「相關學歷或科系畢業」以及「機械工程學類相關學系」。

表 3-22　機械設計繪圖人員勞動條件(n=14)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.4	■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉AutoCAD、S Solid works	61.8
工作時間		■ 相關工作經驗	37.6
日班	92.6	■ 相關學歷或科系畢業	28.5
夜班	0.0	■ 機械工程學類相關學系	20.2
輪班	7.4	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	14.7
合計	**100.0**	■ 焊接、熔接、電焊	14.4
加班狀況		■ 專業證照	8.6
需要	14.8	■ 英文書信讀寫能力	8.4
不需要	12.3	■ 機械設備或機械工程設計	8.2
不一定	73.0	■ 具備吊車（起重機）相關設備操作操作技能	7.4
合計	**100.1**	■ 機械組立、組裝及裝配	6.1
平均月休天數(天)			
	5.9		
平均起薪(元)			
	27,410		

[34] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

(4)品管技術員

品管技術員的平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，不需要與不一定的比例約各半，平均月休6.2天，起薪約23,796元。

在專業技能要求[35]上，主要需具備「相關工作經驗」與「品質管制、品質控管、檢驗及測試技術」，其次需「配合度高」、具「識圖能力」以及「操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)」。

表 3-23　品管技術員勞動條件(n=4[36])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 相關工作經驗	52.7
工作時間		■ 品質管制、品質控管、檢驗及測試技術	52.7
日班	100.0	■ 配合度高	26.3
夜班	0.0	■ 識圖能力	26.3
輪班	0.0	■ 操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)	21.0
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	52.7		
不一定	47.3		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.2		
平均起薪(元)			
	23,796		

[35] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[36] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(5)生管人員

生管人員的平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定的比例較高，平均月休6.0天，起薪約24,785元。

在專業技能要求[37]上，主要需「體能狀況佳」、具「倉儲管理庫存作業的能力/物流管理能力」、「製圖/機械繪圖能力/熟悉AUTO CAD、Solid works」、「相關學歷或科系畢業」、「相關工作經驗」、「機械工程學類相關學系」以及「高中職以上學歷」。

表 3-24　生管人員勞動條件(n=3[38])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 體能狀況佳	35.8
工作時間		■ 倉儲管理庫存作業的能力/物流管理能力	35.8
日班	100.0	■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	35.8
夜班	0.0	■ 相關學歷或科系畢業	28.5
輪班	0.0	■ 相關工作經驗	28.5
合計	**100.0**	■ 機械工程學類相關學系	28.5
加班狀況		■ 高中職以上學歷	28.5
需要	0.0		
不需要	35.8		
不一定	64.2		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	24,785		

[37] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[38] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(6)CNC 電腦程式編輯人員

CNC電腦程式編輯人員平均需求人數為1.7人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休5.5天，起薪約24,224元。

在專業技能要求[39]上，主要需具備「CNC車床及銑床電腦程式編排」能力與「相關工作經驗」，其次則為「配合度高」、具「操作工作母機/加工機等實務技能」以及「機械工程學類相關學系」畢業。

表 3-25　CNC 電腦程式編輯人員勞動條件(n=4[40])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.7	■ CNC 車床及銑床電腦程式編排	79.0
工作時間		■ 相關工作經驗	52.7
日班	100.0	■ 配合度高	26.3
夜班	0.0	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	26.3
輪班	0.0	■ 機械工程學類相關學系	21.0
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	26.3		
不一定	73.7		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	5.5		
平均起薪(元)			
	24,224		

[39] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[40] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(7)產品開發人員

產品開發人員平均需求人數為3人，工作時間以日班為主，不需要加班，平均月休8.0天，起薪約24,000元。

在專業技能要求[41]上，主要需具備「役畢」與「大專以上學歷」兩項。

表 3-26　產品開發人員勞動條件(n=1[42])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	3.0	■ 役畢	100.0
工作時間		■ 專科、大學以上學歷	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	100.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	8.0		
平均起薪(元)			
	24,000		

[41] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[42] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(8)電路系統控制 PLC 配電技術員

電路系統控制PLC配電技術員平均需求人數為3人，工作時間以日班為主，不一定要加班，平均月休6.0天，起薪約28,000元。

在專業技能要求[43]上，主要需具備「基本電學、電機概念」以及「電力設備裝修」能力。

表 3-27　電路系統控制 PLC 配電技術員勞動條件(n=1[44])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	3.0	■ 基本電學、電機概念	100.0
工作時間		■ 電力設備裝修	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	28,000		

[43] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[44] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

5.業務及行政事務人員

(1)工商業銷售代表

工商業銷售代表的平均需求人數為2.4人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，不需要與不一定各半，平均月休5.4天，起薪約24,923元。

在專業技能要求[45]上，主要需有「業務行銷及客戶交涉接洽能力」、「相關工作經驗」、「英文書信讀寫能力」以及「日文書信讀寫能力」。

表 3-28　工商業銷售代表勞動條件(n=2[46])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.4	■ 業務行銷及客戶交涉接洽能力/銷售技巧能力	100.0
工作時間		■ 相關工作經驗	57.8
日班	100.0	■ 英文書信讀寫能力	57.8
夜班	0.0	■ 日文書信讀寫能力	57.8
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	57.8		
不一定	42.3		
合計	**100.1**		
平均月休天數(天)			
	5.4		
平均起薪(元)			
	24,923		

[45] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[46] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(2)採購員

採購員平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，需要加班，平均月休8.0天，起薪約27,000元。

在專業技能要求[47]上，主要需具備「相關工作經驗」、「識圖能力」及「採購談判與詢價、詢價、比價、議價技巧」。

表 3-29　採購員勞動條件(n=2[48])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 相關工作經驗	50.0
工作時間		■ 識圖能力	50.0
日班	100.0	■ 採購談判與詢價、比價、議價技巧	50.0
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	8.0		
平均起薪(元)			
	27,000		

[47] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[48] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(3)國貿人員

國貿人員平均需求人數為2.0人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不需要加班為主，平均月休6.0天，起薪約24,000元。

在專業技能要求[49]上，主要需具備「品德操守佳」及「英文書信讀寫能力」。

表 3-30　國貿人員勞動條件(n=1[50])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 品德操守佳	100.0
工作時間		■ 英文書信讀寫能力	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	100.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	24,000		

[49] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[50] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(4)會計、財務、出納人員

會計、財務、出納人員平均需求人數為1人，工作時間以日班為主，不需要加班，平均月休4.6天，起薪約22,889元。

在專業技能要求[51]上，主要需具有「商科類相關學系」，其次為「相關工作經驗」、「高中職以上學歷」、「相關學歷或科系畢業」、「電腦文書處理能力」以及「會計帳務處理能力」。

表 3-31　會計、財務、出納人員勞動條件(n=3[52])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 商科類相關學系	68.1
工作時間		■ 相關工作經驗	34.9
日班	100.0	■ 高中職以上學歷畢	34.9
夜班	0.0	■ 相關學歷或科系畢業	33.3
輪班	0.0	■ 電腦文書處理能力/文書處理軟體操作	33.3
合計	**100.0**	■ 會計帳務處理能力	31.9
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	100.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	4.6		
平均起薪(元)			
	22,889		

[51] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[52] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(5)文書事務人員

文書事務人員平均需求人數為1.6人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不需要加班居多，平均月休7.3天，起薪約23,685元。

在專業技能要求[53]上，主要需具備「電腦文書處理能力」，其次需「大專以上學歷」、「具備中英打基本能力」及「英文書信讀寫能力」。

表 3-32　文書事務人員勞動條件(n=3[54])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.6	■ 電腦文書處理能力	100.0
工作時間		■ 專科、大學以上學歷	37.0
日班	100.0	■ 具備中英打基本能力	37.0
夜班	0.0	■ 英文書信讀寫能力	37.0
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	25.9		
不需要	74.1		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	7.3		
平均起薪(元)			
	23,685		

[53] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[54] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

6.技術工

(1)金屬工具機設定及操作人員

金屬工具機設定及操作人員平均需求人數為2.0人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以需要與不一定居多，平均月休5.9天，起薪約26,488元。

在專業技能要求[55]上，主要需「具學習意願」與「操作工作母機/加工機等實務技能」。

表 3-33　金屬工具機設定及操作人員勞動條件(n=18)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 具學習意願	36.5
工作時間		■ 操作工作母機/加工機等實務技能	24.0
日班	100.0	■ 焊接、熔接、電焊	18.7
夜班	0.0	■ 配合度高	16.9
輪班	0.0	■ 吃苦耐勞	14.7
合計	**100.0**	■ 相關工作經驗	12.4
加班狀況		■ 相關學歷或科系畢業	12.1
需要	56.3	■ 機械工程學類相關學系	12.1
不需要	5.7	■ 有責任感	6.7
不一定	38.0	■ CNC 車床及銑床電腦程式編排	6.7
合計	**100.0**	■ 操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)	6.7
平均月休天數(天)			
	5.9		
平均起薪(元)			
	26,488		

[55] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(2)產業用機器維修人員

產業用機器維修人員平均需求人數為2.1人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以需要加班居多，平均月休5.5天，起薪約26,990元。

在專業技能要求[56]上，主要需具「產業用機器操作」能力，其次為「操作工作母機/加工機等實務技能」、「役畢」、「相關工作經驗」及「大專以上學歷」。

表 3-34　產業用機器維修人員勞動條件(n=3[57])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.1	■ 產業用機器操作	62.2
工作時間		■ 操作工作母機/加工機等實務技能	26.7
日班	75.9	■ 役畢	24.1
夜班	0.0	■ 相關工作經驗	24.1
輪班	24.1	■ 專科、大學以上學歷	24.1
合計	**100.0**	■ 具備機械設備相關基本常識	13.7
加班狀況			
需要	50.8		
不需要	35.5		
不一定	13.7		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	5.5		
平均起薪(元)			
	26,990		

[56] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[57] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(3)電力機械裝修人員

電力機械裝修人員平均需求人數為2.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休4.0天，起薪約19,047元。

在專業技能要求[58]上，主要需具「基本電學、電機概念」及「電力設備裝修」能力。

表 3-35　電力機械裝修人員勞動條件(n=1[59])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 基本電學、電機概念	100.0
工作時間		■ 電力設備裝修	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	4.0		
平均起薪(元)			
	19,047		

[58] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[59] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(4)工具製造人員

工具製造人員平均需求人數為1.6人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以需要加班略多，平均月休5.5天，起薪約22,652元。

在專業技能要求[60]上，主要需「相關學歷或科系畢業」、「機械工程學類相關學系」、「高中職以上學歷」，其次需具「沖壓、鑄造、鍛造、注模技能」、「傳統車、銑床操作」、「沖床機台操作」、「機車駕駛」及「小客貨車駕駛」能力。

表 3-36　工具製造人員勞動條件(n=3[61])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.6	■ 相關學歷或科系畢業	62.1
工作時間		■ 機械工程學類相關學系	62.1
日班	100.0	■ 高中職以上學歷	62.1
夜班	0.0	■ 沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	37.9
輪班	0.0	■ 傳統車、銑床操作	37.9
合計	**100.0**	■ 沖床機台操作	37.9
加班狀況		■ 機車駕駛	36.3
需要	63.7	■ 小客貨車駕駛	36.3
不需要	36.3		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	5.5		
平均起薪(元)			
	22,652		

[60] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[61] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(5)非食品飲料產品分級及檢查人員

非食品飲料產品分級及檢查人員平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，不需要加班，平均月休8.0天，起薪約19,047元。

在專業技能要求[62]上，主要需「體能狀況佳」及具「反應力/舉一反三的能力」。

表 3-37　非食品飲料產品分級及檢查人員勞動條件(n=1[63])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 體能狀況佳	100.0
工作時間		■ 反應力/舉一反三的能力	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	100.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	8.0		
平均起薪(元)			
	19,047		

[62] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[63] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(6)焊接及切割人員

焊接及切割人員平均需求人數為2.2人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休5.8天，起薪約27,320元。

在專業技能要求[64]上，主要需具「焊接、熔接、電焊」能力及「相關工作經驗」。

表 3-38　焊接及切割人員勞動條件(n=19)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
2.2		■ 焊接、熔接、電焊	60.2
工作時間		■ 相關工作經驗	53.0
日班	100.0	■ 小客貨車駕駛	11.1
夜班	0.0	■ 識圖能力	9.7
輪班	0.0	■ 配合度高	9.2
合計	**100.0**	■ 吃苦耐勞	7.2
加班狀況		■ 機車駕駛	6.4
需要	23.3	■ 板金	6.4
不需要	14.7	■ 需自備交通工具	5.4
不一定	62.0	■ 心思細膩	4.8
合計	**100.0**	■ 積極、認真	4.8
平均月休天數(天)		■ 烤漆、電鍍、噴漆	4.8
5.8		■ 機械組立、組裝及裝配	4.7
平均起薪(元)		■ 使用氣動工具(手動打釘槍)裝釘	4.7
27,320		■ 具工作熱忱	4.5
		■ 可配合輪班、值班、加班	2.4

[64] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(7)金屬表面處理人員

金屬表面處理人員平均需求人數為2.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休6.0天，起薪約25,000元。

在專業技能要求[65]上，主要需「吃苦耐勞」、「配合度高」以及具「拋光研磨、拋光、研磨及表面處理」能力。

表 3-39　金屬表面處理人員勞動條件(n=1[66])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 吃苦耐勞	100.0
工作時間		■ 配合度高	100.0
日班	100.0	■ 拋光研磨、拋光、研磨及表面處理	100.0
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	25,000		

[65] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[66] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(8)板金人員

板金人員平均需求人數為2.6人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休5.7天，起薪約26,293元。

在專業技能要求[67]上，主要需「板金」、「相關工作經驗」，其次為「役畢」、「可配合輪班、值班、加班」、「識圖能力」、「吃苦耐勞」及「焊接、熔接、電焊」能力。

表 3-40　板金人員勞動條件(n=5)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.6	■ 板金	100.0
工作時間		■ 相關工作經驗	77.7
日班	100.0	■ 役畢	39.6
夜班	0.0	■ 可配合輪班、值班、加班	23.3
輪班	0.0	■ 識圖能力	23.3
合計	**100.0**	■ 吃苦耐勞	22.3
加班狀況		■ 焊接、熔接、電焊	22.3
需要	19.8	■ 配合度高	17.3
不需要	0.0	■ 機械組立、組裝及裝配	17.3
不一定	80.2		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	5.7		
平均起薪(元)			
	26,293		

[67] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(9)傳統車、銑床操作工

傳統車、銑床操作工平均需求人數為2.3人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休5.7天，起薪約26,477元。

在專業技能要求[68]上，主要需具「相關工作經驗」及「傳統車、銑床操作」能力。

表 3-41　傳統車、銑床操作工勞動條件(n=31)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.3	■ 相關工作經驗	47.9
工作時間		■ 傳統車、銑床操作	30.9
日班	91.7	■ 吃苦耐勞	17.1
夜班	3.2	■ 具學習意願	15.5
輪班	5.1	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	15.0
合計	**100.0**	■ CNC 車床工作母機操作/操作自動車床	14.0
加班狀況		■ 相關學歷或科系畢業	9.8
需要	20.8	■ 配合度高	8.8
不需要	32.9	■ 品德操守佳	6.6
不一定	46.3	■ 可配合輪班、值班、加班	3.2
合計	**100.0**	■ 作業流程規劃與執行能力	3.2
平均月休天數(天)		■ 心思細膩	2.8
	5.7	■ 積極、認真	2.8
平均起薪(元)		■ 團隊合作能力	2.8
	26,477	■ 機械工程學類相關學系	2.8
		■ 操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)	2.8
		■ 具工作熱忱	2.7
		■ 焊接、熔接、電焊	2.7
		■ 高中職以上學歷畢	2.6
		■ 打樣技術/能獨立打樣及架機	2.6
		■ 上下模、上下刀技術	0.8

[68] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(10)鍛造、錘造及鍛壓工作人員

鍛造、錘造及鍛壓工作人員平均需求人數為1.8人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休7.0天，起薪約28,418元。

在專業技能要求[69]上，主要需具「相關工作經驗」、「沖床機台操作」，其次需具「沖壓、鑄造、鍛造、注模技能」。

表 3-42　鍛造、錘造及鍛壓工作人員勞動條件(n=4[70])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.8	■ 相關工作經驗	77.3
工作時間		■ 沖床機台操作	74.3
日班	100.0	■ 沖壓、鑄造、鍛造、注模技能	25.7
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	22.7		
不需要	30.2		
不一定	47.1		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	7.0		
平均起薪(元)			
	28,418		

[69] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[70] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(11)生產線上組裝人員

生產線上組裝人員平均需求人數為3.2人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，需要與不一定各半，平均月休6.2天，起薪約24,224元。

在專業技能要求[71]上，主要需具「機械組立、組裝及裝配」、「相關工作經驗」及「焊接、熔接、電焊」能力。

表 3-43　生產線上組裝人員勞動條件(n=34)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	3.2	■ 機械組立、組裝及裝配	32.2
工作時間		■ 相關工作經驗	29.7
日班	100.0	■ 焊接、熔接、電焊	26.8
夜班	0.0	■ 吃苦耐勞	14.2
輪班	0.0	■ 不需具備任何專業技能	10.2
合計	**100.0**	■ 具學習意願	9.5
加班狀況		■ 機械工程學類相關學系	8.2
需要	42.3	■ 配合度高	7.1
不需要	11.7	■ 識圖能力	6.8
不一定	46.0	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	6.1
合計	**100.0**	■ 相關學歷或科系畢業	5.8
平均月休天數(天)		■ 板金	4.4
	6.2	■ 傳統車、銑床操作	3.5
平均起薪(元)		■ 使用氣動工具(手動打釘槍)裝釘	3.5
	24,224	■ 視力佳	3.4
		■ 高中職以上學歷畢	3.3
		■ 穩定性高	2.6
		■ 可配合輪班、值班、加班	2.6
		■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	2.5
		■ 沖床機台操作	2.5
		■ 具備機械設備相關基本常識	2.0
		■ CNC 車床工作母機操作/操作自動車床	2.0

[71] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(12)CNC 車床、銑床操作人員

CNC車床、銑床操作人員平均需求人數為2.1人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休5.6天，起薪約25,754元。

在專業技能要求[72]上，主要需具「CNC車床工作母機操作/操作自動車床」能力與「相關工作經驗」，其次為「具學習意願」、「CNC車床及銑床電腦程式編排」、「操作工作母機/加工機等實務技能」及「配合度高」。

表 3-44　CNC 車床、銑床操作人員勞動條件(n=58)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.1	■ CNC 車床工作母機操作/操作自動車床	37.9
工作時間		■ 相關工作經驗	31.2
日班	83.8	■ 具學習意願	16.4
夜班	3.2	■ CNC 車床及銑床電腦程式編排	14.2
輪班	13.0	■ 操作工作母機/加工機等實務技能	12.7
合計	**100.0**	■ 配合度高	12.1
加班狀況		■ 吃苦耐勞	9.9
需要	29.6	■ 識圖能力	9.7
不需要	17.3	■ 相關學歷或科系畢業	8.2
不一定	53.1	■ 機械工程學類相關學系	8.1
合計	**100.0**	■ 可配合輪班、值班、加班	5.0
平均月休天數(天)		■ 操作量具技能(如游標卡尺、分離卡、高度規)	4.8
	5.6	■ 具工作熱忱	4.0
平均起薪(元)		■ 打樣技術、能獨立打樣及架機	3.8
	25,754	■ 傳統車、銑床操作	3.7
		■ 製圖/機械繪圖能力/熟悉 AutoCAD、Solid works	3.5
		■ 反應力/舉一反三的能力	2.0
		■ 穩定性高	2.0
		■ 積極、認真	2.0
		■ 常用尺寸量測單位換算基本常識	2.0
		■ 手腳動作俐落	1.7

[72] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-44　CNC 車床、銑床操作人員勞動條件(n=58)(續)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
		■ 上下模、上下刀技術	1.7
		■ 熟悉電腦的簡易操作與使用	1.5
		■ 機車駕駛	1.5
		■ 有責任感	1.4
		■ 高中職以上學歷畢	1.4

(13)剪床、折床機台操作員

剪床、折床機台操作員平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休6.0天，起薪約27,000元。

在專業技能要求[73]上，主要需具「相關工作經驗」。

表 3-45　剪床、折床機台操作員勞動條件(n=1[74])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
1.0		■ 相關工作經驗	100.0
工作時間			
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
6.0			
平均起薪(元)			
27,000			

[73] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[74] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(14)磨床工

磨床工平均需求人數為2.1人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休6.3天，起薪約22,772元。

在專業技能要求[75]上，主要需具「相關工作經驗」、「操作工作母機/加工機等實務技能」及「相關學歷或科系畢業」。

表 3-46　磨床工勞動條件(n=7)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.1	■ 相關工作經驗	48.1
工作時間		■ 操作工作母機/加工機等實務技能	33.7
日班	100.0	■ 相關學歷或科系畢業	26.9
夜班	0.0	■ 吃苦耐勞	16.9
輪班	0.0	■ 具工作熱忱	16.9
合計	**100.0**	■ 反應力/舉一反三的能力	14.4
加班狀況		■ 具學習意願	12.5
需要	0.0	■ 機械工程學類相關學系	12.5
不需要	0.0	■ 機械組立、組裝及裝配	12.5
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.3		
平均起薪(元)			
	22,772		

[75] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(15)雷射機台操作工

雷射機台操作工平均需求人數為2.0人，工作時間以輪班為主，需要加班，平均月休6天，起薪約30,000元。

在專業技能要求[76]上，主要需具「操作雷射機台」能力。

表 3-47　雷射機台操作工勞動條件(n=1[77])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	2.0	■ 操作雷射機台	100.0
工作時間			
日班	0.0		
夜班	0.0		
輪班	100.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	100.0		
不需要	0.0		
不一定	0.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	30,000		

[76] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[77] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(16)研磨技術人員

研磨技術人員平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休6.0天，起薪約26,000元。

在專業技能要求[78]上，主要需「具學習意願」、「操作工作母機/加工機等實務技能」及「拋光研磨、拋光、研磨及表面處理」能力。

表 3-48　研磨技術人員勞動條件(n=1[79])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 具學習意願	100.0
工作時間		■ 操作工作母機/加工機等實務技能	100.0
日班	100.0	■ 拋光研磨、拋光、研磨及表面處理	100.0
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	6.0		
平均起薪(元)			
	26,000		

[78] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[79] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

7.非技術工及體力工

(1)打包/包裝員

打包/包裝員平均需求人數為2.1人，工作時間以日班為主，在加班狀況上，以不一定居多，平均月休5.9天，起薪約23,203元。

在專業技能要求[80]上，主要需具有「學習意願」、「體能狀況佳」及「吃苦耐勞」。

表 3-49　打包/包裝員勞動條件(n=6)

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
2.1		■ 具學習意願	29.1
工作時間		■ 體能狀況佳	28.5
日班	100.0	■ 吃苦耐勞	27.1
夜班	0.0	■ 積極、認真	15.9
輪班	0.0	■ 可忍受髒亂高溫的環境	13.8
合計	**100.0**	■ 已婚	13.8
加班狀況		■ 配合度高	12.6
需要	25.3	■ 不需具備任何專業技能	12.6
不需要	15.9		
不一定	58.8		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
5.9			
平均起薪(元)			
23,203			

[80] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

(2)起重、升降、推土機操作工、搬運有關人員

起重、升降、推土機操作工、搬運有關人員平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休4.0天，起薪約25,000元。

在專業技能要求[81]上，主要需具「專業證照」及「堆高機行駛及裝卸等操作」。

表 3-50　起重、升降、推土機操作工、搬運有關人員勞動條件(n=1[82])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
	1.0	■ 專業證照	100.0
工作時間		■ 堆高機行駛及裝卸等操作	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
	4.0		
平均起薪(元)			
	25,000		

[81] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[82] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

(3)運輸物流人員

運輸物流人員平均需求人數為1.0人，工作時間以日班為主，不一定需要加班，平均月休6.0天，起薪約25,000元。

在專業技能要求[83]上，主要需具備「機車駕駛」及「小客車駕駛」能力。

表 3-51　運輸物流人員勞動條件(n=1[84])

單位：百分比

項目	比例	項目	比例
平均需求人數(人)		**專業技能要求**	
1.0		■ 機車駕駛	100.0
工作時間		■ 小客貨車駕駛	100.0
日班	100.0		
夜班	0.0		
輪班	0.0		
合計	**100.0**		
加班狀況			
需要	0.0		
不需要	0.0		
不一定	100.0		
合計	**100.0**		
平均月休天數(天)			
6.0			
平均起薪(元)			
25,000			

[83] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[84] 本問項樣本數低於 5 筆，不足以推論此職類別相關勞動條件狀況，故相關整理資料僅作參考。

七、未來精簡員工狀況

（一）精簡人才計畫

受訪廠商中，99.6%表示未來1~2年內沒有精簡員工的計畫，0.4%表示有。

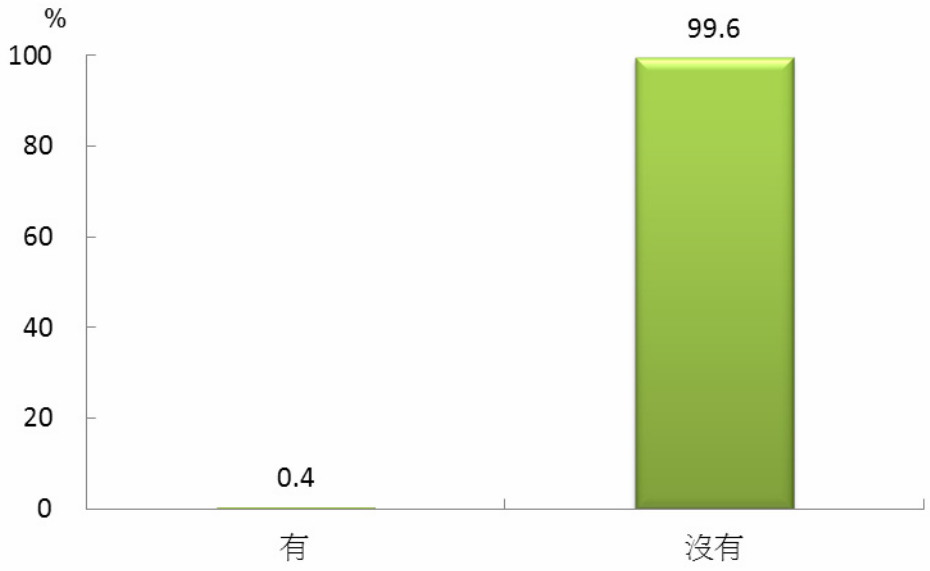

圖 3-14 未來 1~2 年內是否有精簡員工計畫(n=1,030)

（二）預計精簡人才類型及主要工作內容

此次調查預計精簡人才之廠商共計6家，預估要精簡的員工職類別有五，分別為：「生產線上組裝人員」、「CNC車床、銑床操作人員」、「拋光作業人員」三類，各約精簡2位員工，「會計」及「車、銑床操作工」兩類，各約精簡1位員工。

其中，「生產線上組裝人員」主要工作內容是「負責機台各式零組件組裝」；「CNC車床、銑床操作人員」主要工作內容為「精密工件夾持加工」；「拋光作業人員」主責為「精密金屬表面的處理」。

「會計」主要工作內容則是負責「日記帳帳務登打處理」及「彙總結帳，編製財務報表」；「車、銑床操作工」主要工作內容則為「銑床機台操作/傳統銑床加工」。

表 3-52　預計精簡人才類型及主要工作內容(n=6[85])

單位：家數、人數

預計精簡的職務類別	廠商家次	精簡人數	主要工作內容
生產線上組裝人員	2	2	■ 負責機台各式零組件組裝
車、銑床操作工	1	1	■ 銑床機台操作/傳統銑床加工
會計	1	1	■ 日記帳帳務登打處理 ■ 彙總結帳，編製財務報表
CNC 車床、銑床操作人員	1	2	■ 精密工件夾持加工
拋光作業人員	1	2	■ 精密金屬表面的處理

[85] 本問項總樣本數僅有 6 筆，不足以推論各職類別精簡人員狀況，故相關整理資料僅作參考。

八、招募員工所遭遇困難

（一）招募員工所遭遇困難

廠商在招募員工時曾遭遇到的困難[86]主要有四，首推「工作內容較辛苦，應徵人才困難」（24.3%），其次是「求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低」（18.4%）及「求職者知識或技能不足，無法勝任工作」（17.0%），而以「工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易」（11.4%）再次之；另有36.5%表示沒有遭遇任何困難。

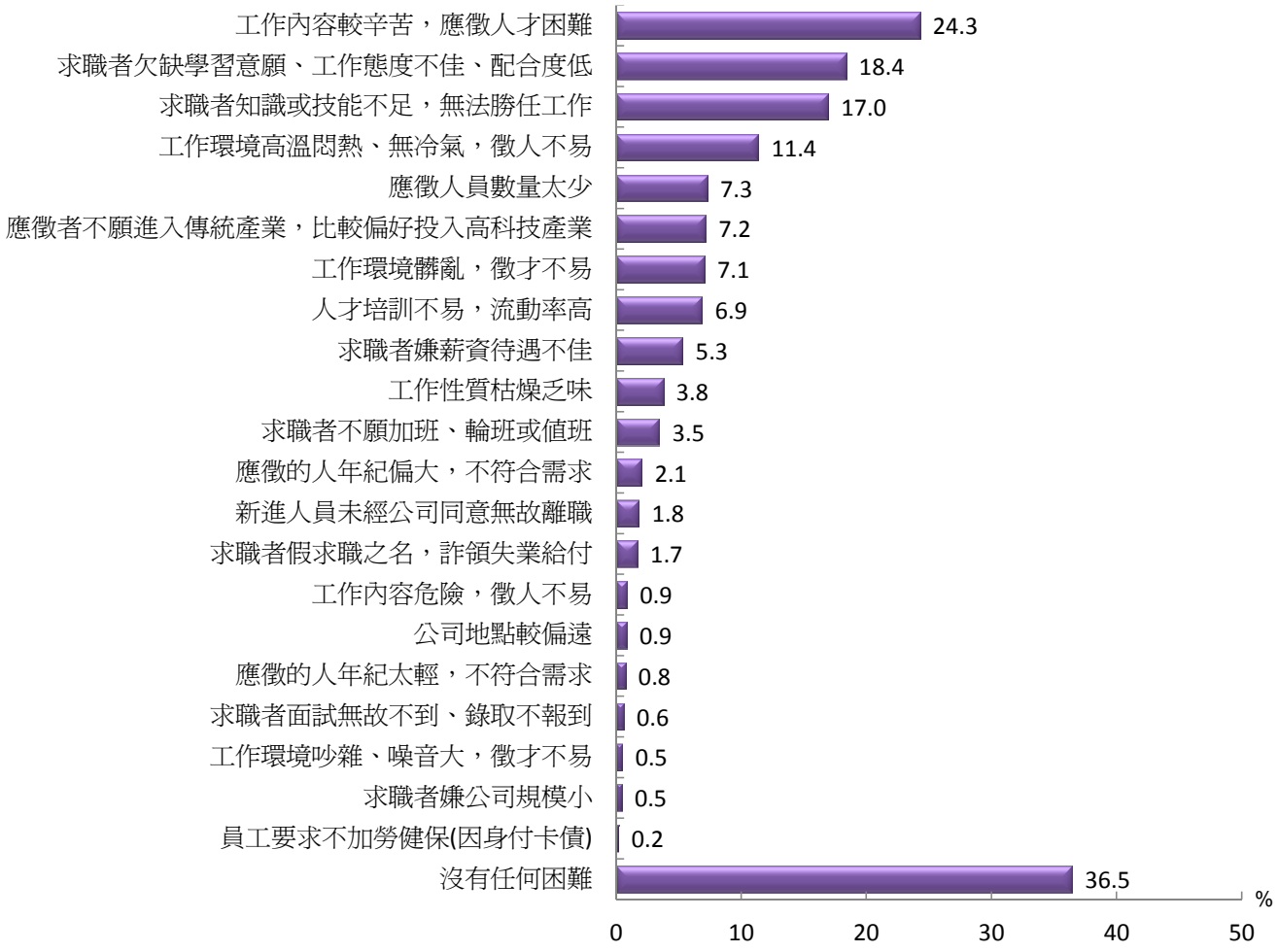

圖 3-15　招募人才所遭遇困難(n=1,030)

[86] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（二）不同資本額廠商招募員工所遭遇困難

比較不同資本額之廠商在招募人才上所遭遇的困難[87]是否有所差異，分析如下：（詳見表3-53）

1.資本額在50萬以下、50至99萬

在招募員工上，表示沒有困難的比例各為43.6%、41.2%，與整體比例相比較高。

2.資本額在300至499萬

與整體比例相比，在招募員工上，以「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」及「工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易」等狀況廠商較為困擾。

3.資本額在500至999萬

與整體比例相比，在招募員工上，以「工作內容較辛苦，應徵人才困難」、「求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低」、「求職者知識或技能不足，無法勝任工作」及「人才培訓不易，流動率高」等狀況廠商較為困擾。

（三）不同員工規模廠商招募員工所遭遇困難

比較不同員工規模之廠商在招募人才上所遭遇的困難[88]是否有所差異，分析如下：（詳見表3-54）

1.員工規模在1-4人

在招募員工上，表示沒有困難的比例為41.5%，與整體比例相比較高。

2.員工規模在10-29人

與整體比例相比，在招募員工上，以「工作內容較辛苦，應徵人才困難」及「工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易」等狀況廠商較為困擾。

3.員工規模在30人以上

與整體比例相比，在招募員工上，以「求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低」、「求職者知識或技能不足，無法勝任工作」及「人才培訓不

[87] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[88] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

易，流動率高」等狀況廠商較為困擾。

表 3-53　不同資本額招募人才所遭遇困難(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別	整體	50 萬以下	50 至 99 萬	100 萬至 299 萬	300 萬至 499 萬	500 萬至 999 萬	1000 萬及以上
樣本數	**1,030**	**259**	**79**	**224**	**58**	**244**	**167**
工作內容較辛苦，應徵人才困難	**24.3**	22.9	21.7	22.6	28.3	27.3	24.1
求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低	**18.4**	14.8	16.3	16.4	18.5	23.4	20.4
求職者知識或技能不足，無法勝任工作	**17.0**	12.3	13.1	18.4	23.4	20.0	17.4
工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易	**11.4**	12.2	9.1	11.4	19.5	11.5	8.4
應徵人員數量太少	**7.3**	5.6	7.2	9.6	6.7	6.1	8.9
應徵者不願進入傳統產業，比較偏好投入高科技產業	**7.2**	8.0	9.3	9.1	7.8	5.7	4.2
工作環境髒亂，徵才不易	**7.1**	9.9	8.3	6.8	7.9	6.0	3.7
人才培訓不易，流動率高	**6.9**	4.4	4.5	6.3	3.3	11.3	7.4
求職者嫌薪資待遇不佳	**5.3**	5.6	4.5	5.1	4.6	4.4	7.2
工作性質枯燥乏味	**3.8**	2.8	4.5	5.3	6.8	3.2	2.7
求職者不願加班、輪班或值班	**3.5**	2.8	4.1	4.9	1.5	3.1	3.6
應徵的人年紀偏大，不符合需求	**2.1**	1.8	0.0	3.3	2.0	2.0	1.8
新進人員未經公司同意無故離職	**1.8**	1.7	5.6	1.8	3.6	0.8	1.3
求職者假求職之名，詐領失業給付	**1.7**	1.3	3.9	0.9	1.5	1.6	2.8
工作內容危險，徵人不易	**0.9**	1.2	2.6	0.4	0.0	0.8	0.6
公司地點較偏遠	**0.9**	0.4	0.8	0.0	1.7	0.8	2.5
應徵的人年紀太輕，不符合需求	**0.8**	0.8	1.3	0.4	1.5	0.8	0.7
求職者面試無故不到、錄取不報到	**0.6**	0.7	0.0	0.4	1.7	0.8	0.5
工作環境吵雜、噪音大，徵才不易	**0.5**	0.5	0.0	1.4	0.0	0.4	0.0
求職者嫌公司規模小	**0.5**	0.9	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
員工要求不加勞健保(因身付卡債)	**0.2**	0.0	0.0	0.0	1.7	0.5	0.0
沒有任何困難	**36.5**	43.6	41.2	35.3	29.9	30.0	36.5

表 3-54　不同員工規模招募人才所遭遇困難(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別	整體	1-4 人	5-9 人	10-29 人	30 人以上
樣本數	**1,030**	**498**	**255**	**194**	**82**
工作內容較辛苦，應徵人才困難	**24.3**	21.9	25.5	30.4	20.6
求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低	**18.4**	17.2	18.5	19.8	21.8
求職者知識或技能不足，無法勝任工作	**17.0**	15.8	17.9	15.9	23.8
工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易	**11.4**	9.2	12.2	17.7	7.8
應徵人員數量太少	**7.3**	7.8	4.9	8.2	9.7
應徵者不願進入傳統產業，比較偏好投入高科技產業	**7.2**	8.4	7.2	5.6	3.5
工作環境髒亂，徵才不易	**7.1**	7.4	5.9	9.9	1.9
人才培訓不易，流動率高	**6.9**	6.2	6.6	7.2	11.5
求職者嫌薪資待遇不佳	**5.3**	5.0	3.4	8.2	6.8
工作性質枯燥乏味	**3.8**	3.9	3.1	5.5	1.0
求職者不願加班、輪班或值班	**3.5**	1.7	4.5	5.2	7.2
應徵的人年紀偏大，不符合需求	**2.1**	2.6	1.7	2.0	0.0
新進人員未經公司同意無故離職	**1.8**	2.1	1.8	1.5	1.0
求職者假求職之名，詐領失業給付	**1.7**	1.2	1.5	1.6	6.3
工作內容危險，徵人不易	**0.9**	0.7	1.0	1.6	0.0
公司地點較偏遠	**0.9**	0.4	0.0	2.0	3.9
應徵的人年紀太輕，不符合需求	**0.8**	0.5	1.4	1.0	0.0
求職者面試無故不到、錄取不報到	**0.6**	0.0	1.4	1.6	0.0
工作環境吵雜、噪音大，徵才不易	**0.5**	0.5	0.3	1.0	0.0
求職者嫌公司規模小	**0.5**	0.9	0.0	0.0	0.0
員工要求不加勞健保(因身付卡債)	**0.2**	0.2	0.0	0.5	0.0
沒有任何困難	**36.5**	41.5	38.0	26.0	26.2

九、對政府就業及職訓服務相關建議

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[89]，主要為「應各行業類別的需求，訓練適合的人才」（11.7%），其次為「開辦職訓課程要兼顧實務應用性」（7.8%）、「職訓課程多元化 / 提供各種產業所需的多元化職類訓練」（7.2%）、「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」（6.6%）及「除專業技術訓練外，應需重視職場倫理與職業道德培養」（5.4%），但多數廠商無法提出明確的建議事項（53.1%）。

表 3-55　廠商所提相關建議事項(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別	家數	比例
職訓需求評估及課程規劃面向		
應各行業類別的需求，訓練適合的人才	121	11.7
開辦職訓課程要兼顧實務應用性	80	7.8
職訓課程多元化 / 提供各種產業所需的多元化職類訓練	74	7.2
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	68	6.6
除專業技術訓練外，應需重視職場倫理與職業道德培養	55	5.4
開設假日班及夜間在職班	27	2.6
要求職訓教育程度上須與國際接軌，充實新門類、工藝與技術	16	1.5
增加熱門職訓班別的招收名額或訓練的班數	1	0.1
應實施能力分班 / 按學員之能力採用分級	1	0.1
人才媒合就業機制面向		
主動協助廠商招募優秀人才，提供就業媒合服務	43	4.1
事先協助公司篩過濾適當人才，減少招募不適任	30	2.9
強化結訓後的就業媒合	27	2.6
協助求職者加強其專業能力、實務經驗，助於提升職場競爭力	15	1.4
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	10	1.0
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	7	0.7
協助求職者培養進入職場的重要態度及心理建設	7	0.6
積極推動辦理產學合作計畫/強化教育與職訓的聯結機制	7	0.6
加強人才供給數量	4	0.4

[89] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

表 3-55(續)　廠商所提相關建議事項(n=1,030)

單位：家數、百分比

項目別	家數	比例
補助相關面向		
協助企業申請職訓相關補助	17	1.7
放寬申請職業訓練的門檻與限制	9	0.8
擴大補助企業員工訓練 / 提高企業職訓補助經費比率	8	0.8
放寬就業補助方案申領條件，嘉惠勞資雙方	6	0.6
簡化職訓申請程序和手續	5	0.5
釋出雇用獎助津貼方案，減輕公司負擔	1	0.1
宣導面向		
加強職訓訊息宣傳，方便企業獲取資訊	34	3.3
宣傳就服站及全國就業 e 網，以有效增加利用相關資源	30	2.9
廣爲宣導勞資權益、政府政策及法令	6	0.6
加強職訓中心機構形象建立及宣傳	4	0.4
人員服務面向		
加強就業服務機構人員之專業知能	4	0.4
汰換不適任的就業服務機構人員	3	0.3
提升就業服務機構人員服務及作業的效率	1	0.1
職訓師資設備面向		
提升職業訓練師資以及素質	4	0.4
加強就近服務，拓展多元化職訓服務據點	2	0.2
汰舊換新、充實訓練機具設備與整備訓練場所	1	0.1
政策面向		
放寬產業外勞配額，解決產業召工不足(缺工)問題	3	0.3
其他		
沒有任何建議	547	53.1

第四章 推介就業之求職者薪資調查結果分析

一、調查概述

（一）調查範圍及對象

近三年內中彰投區就業服務中心所轄就業服務站，推介至「機械設備製造業」就業之求職者。

（二）調查方式

採電腦輔助電話訪問（**C**omputer **A**ssisted **T**elephone **I**nterview，簡稱：CATI系統）進行電話訪問。

（三）調查日期

民國102年9月11日至10月11日。

（四）有效樣本數

共完成有效樣本數501份，在95%信心水準下，抽樣誤差為±3.45%。

（五）抽樣設計

以民國99年7月至102年6月底，由中彰投區就業服務中心所轄就業服務站推介至「機械設備製造業」就業之求職者（1,319人）為抽樣母體，進行普查。

（六）調查項目

1.推介求職者基本資料

調查訪問包括：行業別、居住縣市別、教育程度、年齡層以及性別等。

2.就業狀況

調查項目包括：目前或上一份工作之工作型態、工作縣市、公司規模、工作年資以及工作職務別等。

3.勞動條件以及相關福利制度

（1）工時狀況：每月工作時數及加班時數。

（2）薪資狀況：經常性薪資、非經常薪資（加班費、年終獎金及績效獎金）。

（3）公司制度規範。

（4）福利項目：任職公司提供員工的福利項目、希望公司能夠增加的員工福利項目。

（5）【針對已離開機械設備製造業者】離開機械設備製造業的原因。

4.初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

（1）初任機械設備製造業薪資狀況。

（2）影響公司評定起薪的關鍵因素。

（3）職場競爭優勢之自我評估。

5.求職考量條件及曾遭遇之困難

（1）求職優先考慮的條件。

（2）求職過程中曾遭遇之困難。

6.職訓參與狀況

（1）職訓參與狀況：是否曾參加職訓相關課程、參加職訓對提升工作技能的幫助性、參加職訓對薪資提升的幫助性。

（2）已取得之專業證照類別。

7.對中彰投區就服中心滿意度評價

對中彰投區就業服務中心整體滿意度評價及不滿意的原因。

二、推介求職者基本資料分析

（一）行業別

受訪推介求職者中，12.8%任職屬於「金屬加工用機械設備製造業」，18.6%為「其他專用機械設備製造業」，68.7%為「通用機械設備製造業」。

表 4-1　推介求職者「行業別」分布狀況(n=501)

單位：人數、百分比

行業別	樣本數	百分比
整體	501	100.0
金屬加工用機械設備製造業	**64**	**12.8**
金屬切削工具機製造業	7	1.4
其他金屬加工用機械設備製造業	57	11.4
其他專用機械設備製造業	**93**	**18.6**
農用及林用機械設備製造業	18	3.6
食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業	13	2.6
紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業	25	5.0
木工機械設備製造業	2	0.4
化工機械設備製造業	1	0.2
橡膠及塑膠加工用機械設備製造業	8	1.6
電子及半導體生產用機械設備製造業	1	0.2
未分類其他專用機械設備製造業	25	5.0
通用機械設備製造業	**344**	**68.7**
原動機製造業	11	2.2
流體傳動設備製造業	1	0.2
泵、壓縮機、活栓及活閥製造業	14	2.8
機械傳動設備製造業	4	0.8
輸送機械設備製造業	4	0.8
事務機械設備製造業	13	2.6
污染防治設備製造業	2	0.4
動力手工具製造業	5	1.0
其他通用機械設備製造業	290	57.9

（二）居住縣市

受訪推介求職者的居住縣市方面，53.9%目前居住縣市為臺中市，32.1%居住縣市為彰化縣，10.8%為南投縣，另有3.2%居住在其他縣市。

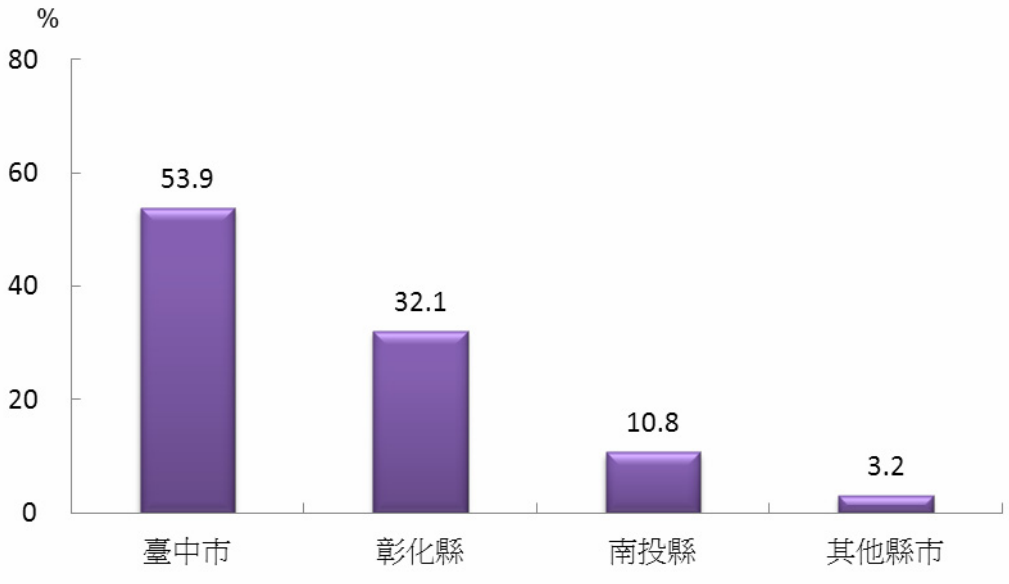

圖 4-1 受訪推介求職者「居住縣市」分布狀況(n=501)

（三）教育程度

受訪推介求職者的教育程度方面，14.0%為國初中及以下教育程度，48.3%為高中職，15.0%為專科，大學占比為21.8%，碩博士則為1.0%。

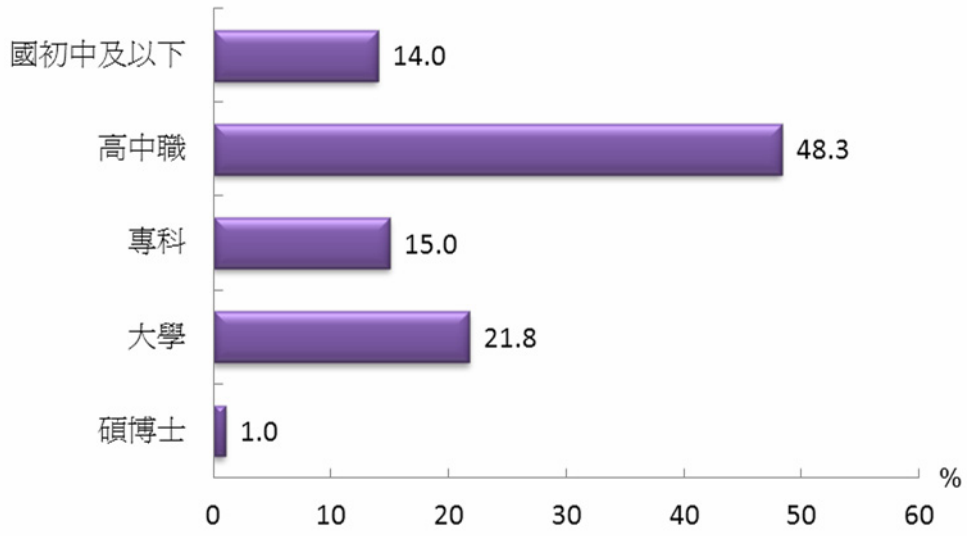

圖 4-2 受訪推介求職者「教育程度」分布狀況(n=501)

（四）年齡層

受訪推介求職者的年齡層方面，24歲以下者占比12.0%，25歲至29歲占比為23.8%，30歲至39歲占比為31.3%，40歲至44歲占比為12.2%，45歲至49歲占比為9.4%，50歲以上者占比為11.4%。其中屬中高齡勞動者（45歲以上者）的合計占比為20.8%。

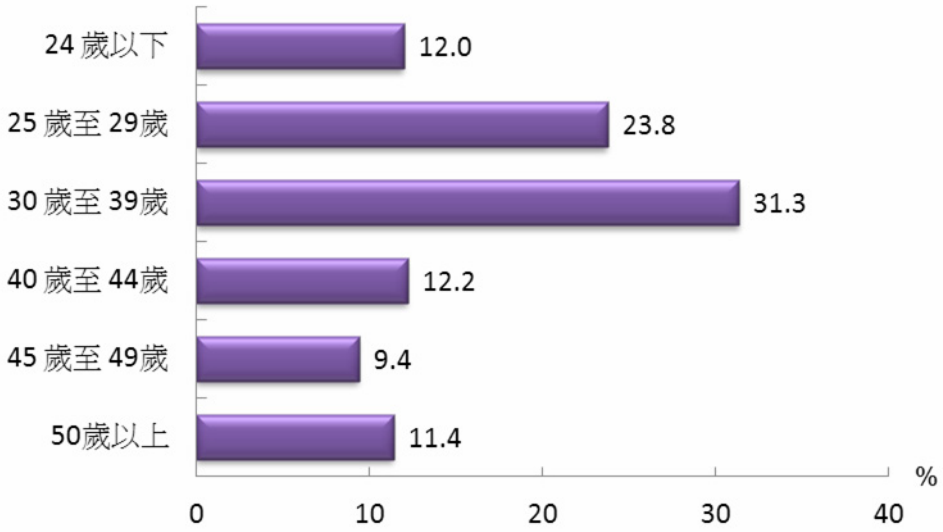

圖 4-3 受訪推介求職者「年齡層」分布狀況(n=501)

（五）性別

受訪推介求職者的性別方面，男性占比為73.1%，女性占比為26.9%。

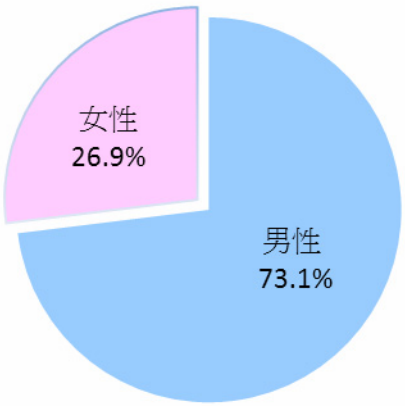

圖 4-4 受訪推介求職者「性別」分布狀況(n=501)

三、工作狀況

（一）工作型態

受訪推介求職者目前或上一份工作的型態方面，全職工作者占91.4%，部分工時者占6.2%，勞動派遣者則為2.4%。

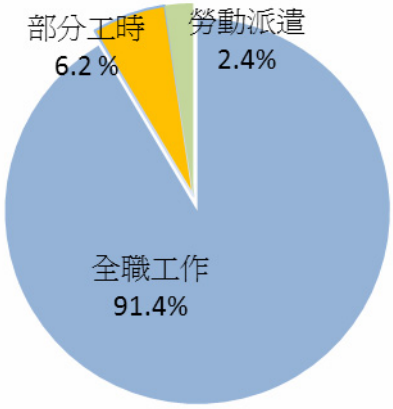

圖 4-5 受訪推介求職者「工作型態」分布狀況(n=501)

（二）工作縣市

受訪推介求職者的工作縣市方面，56.9%為台中市，28.9%為彰化縣，11.6%為南投縣，其他縣市為2.6%。

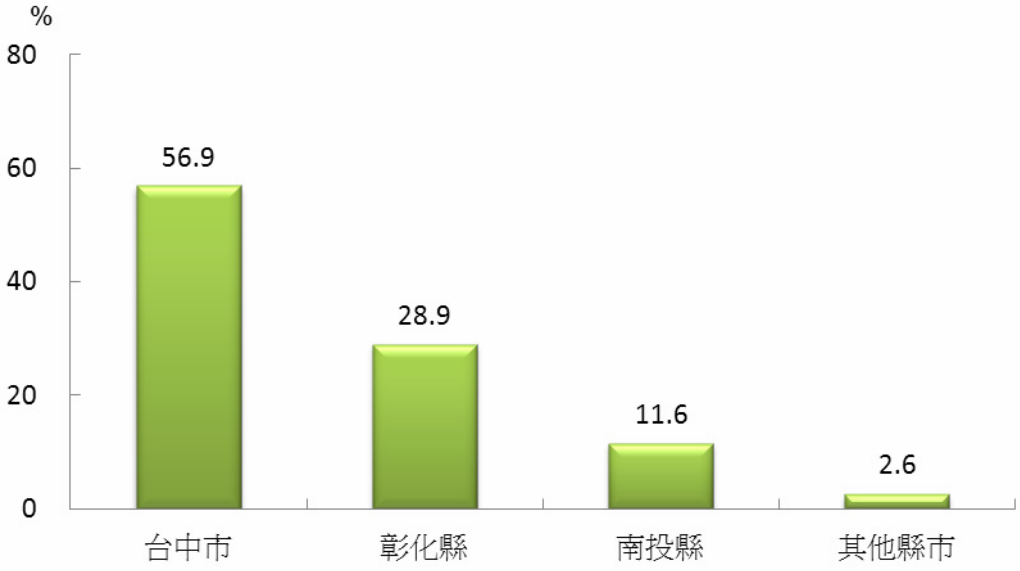

圖 4-6 受訪推介求職者「工作縣市」分布狀況(n=501)

（三）公司規模

受訪推介求職者任職的公司規模方面，主要集中在公司員工人數為10-29人及100-499人，分別占22.6%及21.2%。

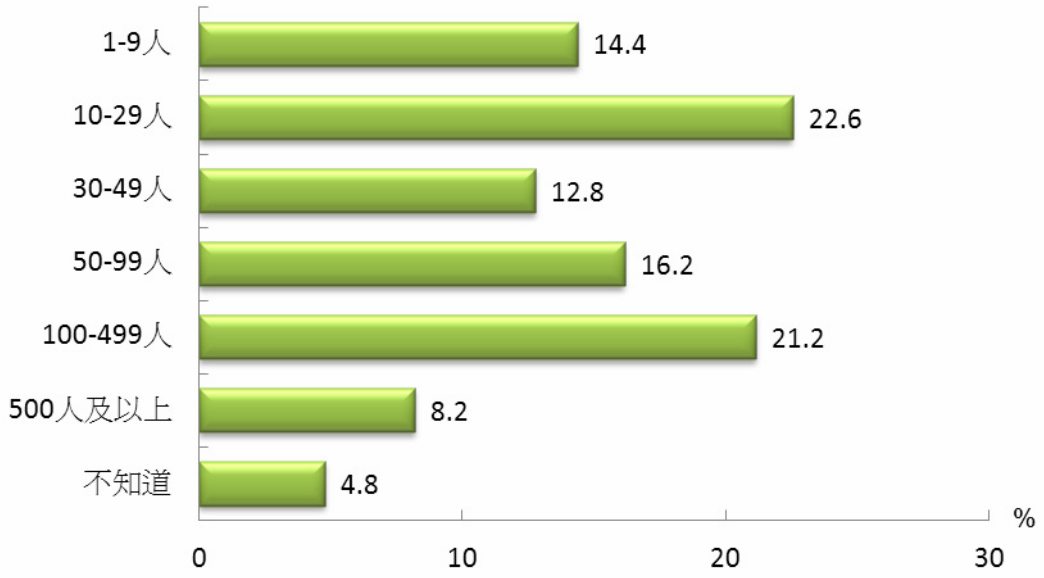

圖 4-7 受訪推介求職者任職「公司規模」分布狀況(n=501)

（四）工作年資

全體受訪推介求職者的平均工作年資為82.8個月（6.9年），18.2%工作年資在1年以內，18.0%為1年至2年，17.2%為2年以上至4年，17.6%為4年以上至9年，29.1%工作年資已在10年以上。

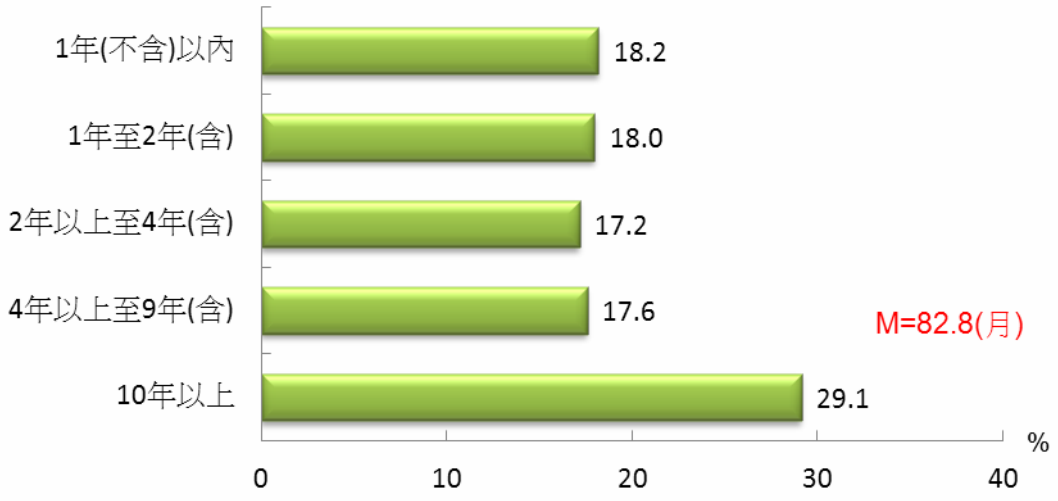

圖 4-8 受訪推介求職者「工作年資」分布狀況(n=501)

（五）工作職務別

受訪推介求職者擔任的職務別方面，以「技藝及機械設備操作及組裝人員」占比最高，為57.5%，其次為「技術員及助理專業人員」（13.6%）及「基層技術工及勞力工」（13.6%）。

從各職務別之細類來看，以「生產線上組裝人員」占比最高，為26.7%，其次是「基層技術工」（10.2%）及「金屬工具機設定及操作人員」（9.2%），「金屬製造設備操作員」（7.8%）則位居第四。

表 4-2　推介求職者的工作職務類別(n=501)

單位：人數、百分比

從事職類別	樣本數	百分比	從事職類別	樣本數	百分比
主管及監督人員	**6**	**1.2**	**技藝及機械設備操作及組裝人員**	**288**	**57.5**
現場及辦公室監督人員	4	0.8	生產線上組裝(現場)人員	134	26.7
高階主管	1	0.2	金屬工具機設定及操作人員	46	9.2
中階主管	1	0.2	金屬製造設備操作員	39	7.8
專業人員	**15**	**3.0**	鍛造、錘造及鍛壓工作人員	18	3.6
機械工程師	12	2.4	產業用機器維修人員	12	2.4
電機工程師	3	0.6	焊接及切割人員	8	1.6
技術員及助理專業人員	**68**	**13.6**	非食品飲料產品分級及檢查人員	8	1.6
製圖員	18	3.6	工具製造人員	7	1.4
品管技術員	17	3.4	電力機械裝修人員	7	1.4
工商業銷售代表	14	2.8	板金人員	4	0.8
機械技術員	11	2.2	油漆、噴漆人員	2	0.4
採購員	5	1.0	大(小)客、貨車駕駛人員	2	0.4
電機技術員	3	0.6	拋光修整人員	1	0.2
事務支援人員	**56**	**11.2**	**基層技術工及勞力工**	**68**	**13.6**
會計、財務、出納	22	4.4	基層技術工	51	10.2
存貨登記管理人員	18	3.6	勞力工	17	3.4
生產及物料規劃事務人員	12	2.4			
一般辦公室事務人員	4	0.8			

四、勞動條件以及相關福利制度

（一）工時狀況

整體推介求職者每月平均工作時數為190小時，平均加班時數為14小時，合計每月總工作時數為204小時。

若以各職類別來看，以「主管及監督人員」及「專業人員」每月平均工時最長，分別為244小時及212小時；而以「事務支援人員」及「技術員及助理專業人員」平均工時較短，分別為193小時與196小時。

表 4-3　各職類別每月工作時數(n=501)

單位：人數、時數

職類別	整體	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	技藝及機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
樣本數	**501**	**6**	**15**	**68**	**56**	**288**	**68**
每月工作時數	190	221	186	187	187	190	191
每月加班時數	14	23	25	10	6	16	13
合計	**204**	**244**	**212**	**196**	**193**	**206**	**204**

若以工作型態來看，以「勞動派遣」者平均工作時數最長，為222小時；而以「部分工時」平均工時較短，為188小時。

表 4-4　各職類別每月工作時數(n=501)

單位：人數、時數

工作型態	整體	全職工作	部分工時	勞動派遣
樣本數	**501**	**458**	**31**	**12**
每月工作時數	190	190	183	184
每月加班時數	14	14	6	39
合計	**204**	**204**	**188**	**222**

（二）薪資狀況

整體推介求職者每月平均薪資為25,525元，平均加班費為2,311元，合計每月總薪資為27,836元，平均每年可領取的年終與績效獎金為14,488元，合計全年總收入為348,520元。

若以各職類別來看，以「專業人員」每月平均薪資與最高，為46,066元，以「基層技術工及勞力工」平均薪資最低，分別為24,441元；在年終與績效獎金方面，亦以「專業人員」平均領取之39,000元最高，「基層技術工及勞力工」平均獲得的獎金最低，為10,196元。

表 4-5　各職類別每月薪資狀況(n=501)

單位：人數、元

職類別		整體	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	技藝及機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
樣本數		**501**	**6**	**15**	**68**	**56**	**288**	**68**
經常性薪資	月薪	25,525	33,833	38,133	28,353	24,839	24,865	22,544
	加班費(月)	2,311	2,833	7,933	1,269	893	2,624	1,897
	合計(月)	27,836	36,666	46,066	29,622	25,732	27,489	24,441
非經常性薪資	年終與績效	14,488	9,800	39,000	19,019	15,541	12,845	10,196
年收入合計		**348,520**	**449,792**	**591,792**	**374,483**	**324,325**	**342,713**	**303,488**

若以工作型態觀之，以「勞動派遣」者平均每月領取薪資最高（34,666元）；「部分工時」平均每月領取薪資最低，為22,290元。在年終與績效獎金方面，則以「全職人員」平均領取之15,413元最高，「勞動派遣」者平均獲得的獎金最低，為3,100元。

表 4-6　工作型態別每月薪資狀況(n=501)

單位：人數、元

工作型態		整體	全職工作	部分工時	勞動派遣
樣本數		**501**	**458**	**31**	**12**
經常性薪資	月薪	25,525	25,847	20,548	26,083
	加班費(月)	2,311	2,184	1,742	8,583
	合計(月)	27,836	28,031	22,290	34,666
非經常性薪資	年終與績效	14,488	15,413	4,050	3,100
年收入合計		**348,520**	**351,785**	**271,530**	**419,092**

若以工作年資來看，扣除工作型態為「部分工時」者，每月月薪隨著年資上升則呈現上升的現象，從年資為1年以內者的24,389元上升至10年以上者的26,956元。

表 4-7　工作年資別每月薪資狀況(n=456)

單位：人數、元

工作年資	樣本數	月薪	加班費	合計
整體	**456**	**25,847**	**2,184**	**28,031**
1 年(不含)以內	72	24,389	2,583	26,972
1 年至 2 年(含)	80	25,062	1,788	26,849
2 年以上至 4 年(含)	83	25,631	2,036	27,667
4 年以上至 9 年(含)	85	26,271	2,106	28,376
10 年以上	136	26,956	2,346	29,301

（三）公司制度規範

有關任職公司有明確之制度規範[90]方面，以「上下班時間」位居第一，為96.0%，其次為「每月工作天數」（92.6%），而以「每月工作時數」（85.6%）再次之，其餘各項規範皆不及八成，尤其以「調薪制度」比例最低，只有42.9%。

表 4-8　明確的公司規範(n=501)

單位：人數、百分比

明確的公司制度規範	樣本數	百分比
上下班時間	481	96.0
每月工作天數	464	92.6
每月工作時數	429	85.6
加班相關規定	393	78.4
加班費給付方式	382	76.2
上班方式	331	66.1
特休天數	322	64.3
調薪制度	215	42.9

從公司明確制度規範與公司規模的交叉分析來看，其中以公司規模為「30-49人」、「50-99人」以及「100-499人」等中大型公司者，明定公司各項制度規範的比例較高，公司規模為「1-9人」者，明定各項制度規範比例明顯皆較整體為低。

表 4-9　公司規模與明確的公司規範交叉分析(n=477[91])

單位：人數、百分比

明確的公司制度規範	整體	1-9 人	10-29 人	30-49 人	50-99 人	100-499 人	500 人及以上
樣本數	**477**	**72**	**113**	**64**	**81**	**106**	**41**
上下班時間	95.8	93.1	97.3	92.2	97.5	97.2	95.1
每月工作天數	92.7	86.1	92.0	100.0	91.4	95.3	90.2
每月工作時數	85.7	80.6	83.2	93.8	85.2	87.7	85.4
加班相關規定	78.8	52.8	78.8	87.5	90.1	84.0	75.6
加班費給付方式	76.9	52.8	77.0	85.9	84.0	83.0	75.6
上班方式	65.6	50.0	59.3	76.6	74.1	68.9	68.3
特休天數	65.4	37.5	56.6	65.6	74.1	82.1	78.0
調薪制度	44.0	36.1	44.2	45.3	42.0	50.9	41.5

[90] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。
[91] 此交叉分析表總樣本數為 477 筆的原因，是因為扣除不知道公司規模的受訪者。

（四）任職公司提供的福利項目

在任職公司提供的福利項目[92]上，以「勞、健保」比例較高，為九成六以上；其次為「勞退提撥」（78.0%），其他福利皆不及六成。

表 4-10　任職公司提供的福利項目(n=501)

單位：人數、百分比

福利項目	樣本數	比例	福利項目	樣本數	比例
保險福利			**休假福利**		
勞保	486	97.0	特別休假(年休假)	178	35.5
健保	484	96.6	週休二日	169	33.7
勞退提撥	391	78.0	隔週休	139	27.7
商業保險	95	19.0	輪休或排休制度	15	3.0
獎金福利			週休一日	12	2.4
年終獎金	281	56.1	陪產假	2	0.4
夜班費(加班費)	259	51.7	**津貼或補助福利**		
三節獎金	250	49.9	伙食津貼	138	27.5
勞動節獎金或禮品	145	28.9	交通津貼	56	11.2
績效(工作)獎金	131	26.1	員工在職進修補助	55	11.0
固定調薪制度	119	23.8	生產留職停薪	31	6.2
婚喪喜慶之禮金或慰問金	98	19.6	員工分紅	2	0.4
退休金制度	97	19.4	專業津貼	1	0.2
生日禮金	69	13.8	育兒補助	1	0.2
員工子女獎學金	29	5.8	**休閒福利**		
員工急難救助金	27	5.4	員工旅遊	189	37.7
全勤獎金	15	3.0	員工聚餐	181	36.1
食衣宿福利			定期健康檢查	93	18.6
供膳	187	37.3	教育訓練	74	14.8
供宿舍	25	5.0	特約商店優惠	1	0.2
員工制服	2	0.4	**沒有任何員工福利**	2	0.4

[92] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

由公司提供的福利項目[93]與公司規模的交叉分析上，其中以公司規模為「100-499人」者，所提供之員工福利最為優厚，其次為「500人及以上」者，而以及「50-99人」位居第三；公司規模為「1-9人」者，所提供的員工福利明顯較整體為差。

表 4-11　任職公司提供的福利項目與公司規模的交叉分析(n=477[94])

單位：人數、百分比

員工福利項目	整體	1-9 人	10-29 人	30-49 人	50-99 人	100-499 人	500 人及以上
樣本數	**477**	**72**	**113**	**64**	**81**	**106**	**41**
勞保	97.3	88.9	97.3	96.9	100.0	100.0	100.0
健保	96.9	87.5	98.2	96.9	97.5	100.0	100.0
勞退提撥	77.8	69.4	75.2	76.6	76.5	87.7	78.0
年終獎金	57.0	44.4	50.4	50.0	70.4	66.0	58.5
夜班費(加班費)	52.2	38.9	47.8	56.3	60.5	56.6	53.7
三節獎金	51.4	31.9	47.8	51.6	53.1	63.2	61.0
員工旅遊	38.8	12.5	20.4	37.5	53.1	62.3	48.8
員工聚餐	36.5	15.3	28.3	37.5	46.9	48.1	43.9
特別休假(年休假)	35.4	18.1	31.0	29.7	45.7	45.3	41.5
週休二日	33.3	13.9	23.9	29.7	40.7	49.1	43.9
勞動節獎金或禮品	29.4	23.6	20.4	26.6	34.6	37.7	36.6
隔週休	27.9	25.0	40.7	37.5	23.5	17.0	19.5
伙食津貼	27.9	22.2	22.1	28.1	30.9	35.8	26.8
績效(工作)獎金	26.2	19.4	27.4	20.3	23.5	29.2	41.5
固定調薪制度	24.7	16.7	28.3	21.9	24.7	30.2	19.5
商業保險	19.7	12.5	18.6	18.8	16.0	27.4	24.4
退休金制度	19.5	4.2	17.7	25.0	23.5	23.6	24.4
婚喪喜慶之禮金或慰問金	19.5	0.0	14.2	21.9	17.3	35.8	26.8
定期健康檢查	18.9	6.9	9.7	15.6	25.9	29.2	29.3
教育訓練	14.7	5.6	8.8	14.1	14.8	27.4	14.6
生日禮金	14.5	4.2	6.2	12.5	11.1	33.0	17.1
交通津貼	11.5	5.6	8.8	14.1	12.3	17.0	9.8
員工在職進修補助	10.9	2.8	7.1	12.5	11.1	19.8	9.8
生產留職停薪	6.3	1.4	1.8	9.4	3.7	14.2	7.3

[93] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。
[94] 此交叉分析表總樣本數爲 477 筆的原因，是因爲扣除不知道公司規模的受訪者。

（五）希望公司能夠增加的福利項目

在希望公司增加的福利項目[95]上，以「固定調薪制度」比例最高，為17.6%；其次為「三節獎金」（13.8%）、「績效(工作)獎金」（12.6%）及「員工旅遊」（12.8%），其他項目皆不及一成；另外有40.9%受訪推介求職者表示「不需要增加任何福利」。

表 4-12　希望公司增加的福利項目(n=501)

單位：人數、百分比

福利項目	樣本數	比例	福利項目	樣本數	比例
保險福利			**休假福利**		
健保	9	1.8	週休二日	39	7.8
勞保	8	1.6	特別休假(年休假)	26	5.2
勞退提撥	6	1.2	隔週休	9	1.8
商業保險	4	0.8	生理假	2	0.4
獎金福利			週休一日	1	0.2
固定調薪制度	88	17.6	**津貼或補助福利**		
三節獎金	69	13.8	員工在職進修補助	47	9.4
績效(工作)獎金	63	12.6	交通津貼	7	1.4
年終獎金	46	9.2	生日禮金	7	1.4
夜班費(加班費)	18	3.6	伙食津貼	6	1.2
退休金制度	10	2.0	員工分紅	5	1.0
員工急難救助金	8	1.6	專業津貼	4	0.8
員工子女獎學金	6	1.2	全勤獎金	3	0.6
勞動節獎金或禮品	5	1.0	育兒補助	2	0.4
婚喪喜慶之禮金或慰問金	3	0.6	生產留職停薪	1	0.2
食衣宿福利			**休閒福利**		
供膳	2	0.4	員工旅遊	64	12.8
供宿舍	1	0.2	員工聚餐	25	5.0
員工制服	1	0.2	教育訓練	18	3.6
都不需要	205	40.9	定期健康檢查	12	2.4

[95] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

由希望公司增加的福利項目[96]與公司規模的交叉分析上，不同的公司規模員別對於希望增加的福利也略有差異。

（1）「1-9 人」：相較整體，希望增加的項目為「固定調薪制度」、「年終獎金」及「特別休假」。

（2）「10-29 人」：相較整體，希望增加的項目為「固定調薪制度」、「員工旅遊」及「特別休假」。

（3）「30-49 人」：相較整體，希望增加的項目為「員工聚餐」。

（4）「50-99 人」：相較整體，希望增加的項目為「績效獎金」。

（5）「100-499 人」：相較整體，希望增加的項目為「員工在職進修補助」。

表 4-13　希望公司增加的福利項目與公司規模的交叉分析(n=477[97])

單位：人數、百分比

希望增加的員工福利	整體	1-9 人	10-29 人	30-49 人	50-99 人	100-499 人	500 人及以上
樣本數	**477**	**72**	**113**	**64**	**81**	**106**	**41**
固定調薪制度	17.2	20.8	21.2	15.6	13.6	13.2	19.5
三節獎金	13.0	12.5	15.0	14.1	13.6	10.4	12.2
績效(工作)獎金	13.0	8.3	13.3	12.5	17.3	14.2	9.8
員工旅遊	12.8	11.1	17.7	14.1	9.9	11.3	9.8
員工在職進修補助	9.4	6.9	8.8	7.8	9.9	13.2	7.3
年終獎金	8.6	11.1	9.7	7.8	9.9	5.7	7.3
週休二日	7.1	6.9	9.7	1.6	6.2	9.4	4.9
特別休假(年休假)	5.2	11.1	8.8	0.0	1.2	4.7	2.4
員工聚餐	4.6	2.8	5.3	9.4	4.9	3.8	0.0
教育訓練	3.6	2.8	3.5	6.3	6.2	0.9	2.4
夜班費(加班費)	3.4	4.2	2.7	3.1	2.5	4.7	2.4
都不需要	41.3	38.9	39.8	48.4	43.2	39.6	39.0

[96] 爲使本表格精簡易讀，製表時刪除希望增加之福利項目占比爲 3%以下之項目。
[97] 此交叉分析表總樣本數爲 477 筆的原因，是因爲扣除不知道公司規模的受訪者。

（六）離職原因

針對213位目前已經離開「機械設備製造業」的受訪者，詢問離職原因[98]，其中以「原工作薪水太低」（16.0%）位居第一，以「個人健康因素」（13.6%）及「個人生涯規劃」(13.1%)排名第二、三，而以「個人技能無法符合需求」(11.3%)位居第四。

表 4-14　離職原因(n=213)

單位：人數、百分比

離職原因	樣本數	比例	離職原因	樣本數	比例
公司因素			**個人因素**		
業務緊縮遭資遣	15	7.0	原工作薪水太低	34	16.0
公司管理制度不佳	9	4.2	個人健康因素	29	13.6
公司關廠、歇業、惡性倒閉	7	3.3	個人生涯規劃	28	13.1
季節性或臨時性工作結束	7	3.3	個人技能無法符合需要	24	11.3
漠視員工權益	4	1.9	想換更滿意的工作	17	8.0
公司福利不好	4	1.9	與主管或同事不合	12	5.6
外籍勞工取代	2	0.9	家庭因素	10	4.7
故意將員工調到難以接受的地點或職務，迫使自動離職	2	0.9	無法配合輪班或調度被解僱	6	2.8
			服兵役	5	2.3
公司遷廠	1	0.5	個人工作壓力太大	4	1.9
薪資給付不明確，常有不合理的扣薪	1	0.5	原職沒有升遷或發展機會	1	0.5
工作因素			請假次數太多遭解雇	1	0.5
工作時間太長	10	4.7	有不良嗜好遭解雇	1	0.5
工作地點太遠	6	2.8	**其他因素**		
工作環境不佳	6	2.8	發生勞資爭議	2	0.9
沒有週休二日	1	0.5	工作場所性騷擾問題	1	0.5
工作量分配不均	1	0.5	**不明原因被解雇**	1	0.5

[98] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

五、初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

（一）初任薪資狀況

關於推介求職者初入機械設備製造業的起薪狀況，平均起薪為20,521元，其中以2萬至未滿2萬5千元占比最高（36.5%），其次為1萬6千至未滿2萬元（23.6%），而以2萬5千至未滿3萬元再次之（16.2%）。

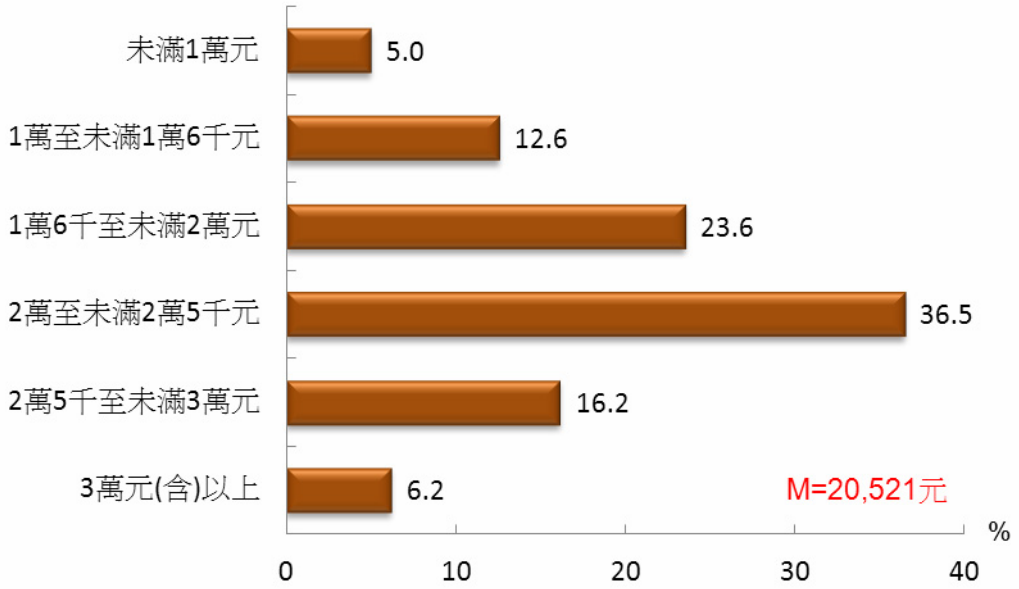

圖 4-9 初任薪資狀況(n=501)

將入行起薪與基本變項進行交叉分析及ANOVA檢定，在不同的教育程度、性別、年齡層、職務類別及工作年資皆有顯著差異存在。

- 教育程度：隨教育程度的低至高，初入行的水平亦隨之增加，從國初中及以下程度的 17,707 元上升至碩博士程度的 34,600 元。
- 性　　別：男性初入行的起薪 21,071 元明顯高於女性之 19,030 元。
- 年 齡 層：年齡層為 50 歲以上者，初入行的工作薪資明顯較低（17,132 元）。
- 職務類別：專業人員平均入行薪資較高（24,067 元），技藝及機械設備操作及組裝人員（19,781 元）及基層技術工及勞力工（19,809 元）平均入行薪資較低。
- 工作年資：工作年資已在 10 年以上者，平均入行薪資明顯較低（18,123 元）。

表 4-15　入行起薪與基本變項之交叉分析(n=501)

單位：人數、元

	樣本數	入行起薪
整體	**501**	**20,521**
教育程度* **		
國初中及以下	70	17,707
高中職	242	19,643
專科	75	21,853
大學	109	22,716
碩博士	5	34,600
性別**		
男性	366	21,071
女性	135	19,030
年齡層* **		
24 歲以下	60	19,983
25 歲至 29 歲	119	22,101
30 歲至 39 歲	157	21,127
40 歲至 44 歲	61	19,156
45 歲至 49 歲	47	21,064
50 歲以上	57	17,132
職務類別**		
主管及監督人員	6	20,667
專業人員	15	24,067
技術員及助理專業人員	68	22,765
事務支援人員	56	21,500
技藝及機械設備操作及組裝人員	288	19,781
基層技術工及勞力工	68	19,809
工作年資* **		
1 年(不含)以內	91	21,747
1 年至 2 年(含)	90	21,900
2 年以上至 4 年(含)	86	21,488
4 年以上至 9 年(含)	88	20,875
10 年以上	146	18,123

至於推介求職者在初任薪資水平與其他行業相較的認知上，24.6%認為高很多或高一點，4.6%認為差不多，49.5%則認為低一點或低很多，另有21.4%表示不知道。

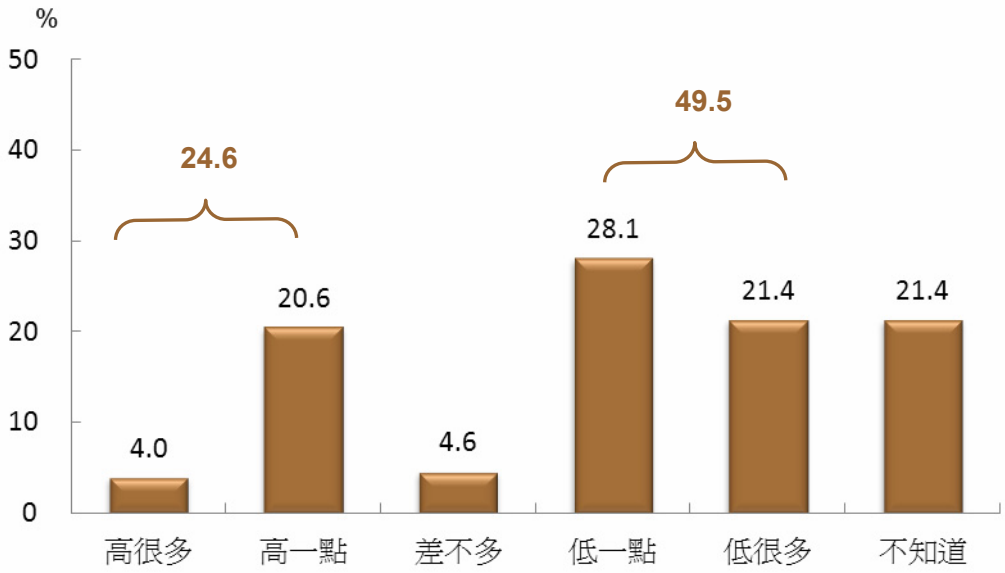

圖 4-10 初任薪資與其他行業比較的認知度(n=501)

（二）影響公司評定起薪的關鍵因素

在推介求職者認知影響公司評定起薪的關鍵因素[99]上，首推「相關工作經驗」（37.7%），其次為「專業技能」（31.3%）及「良好工作態度」（30.1%），而以「能吃苦耐勞」（19.0%）與「具學習意願」（17.8%）位居第三，「學歷」（14.8%）與「可配合加班」（11.2%）排名第四，其他各項因素則不到一成。

表 4-16　影響起薪的關鍵因素(n=501)

單位：人數、百分比

影響起薪的關鍵因素	樣本數	比例	影響起薪的關鍵因素	樣本數	比例
工作態度面向			**個人條件面向**		
良好工作態度	151	30.1	年輕	27	5.4
能吃苦耐勞	95	19.0	離家近（在地人士）	18	3.6
具學習意願	89	17.8	體能狀況	8	1.6
可配合加班	56	11.2	役畢	3	0.6
有責任心	36	7.2	無不良嗜好	3	0.6
具抗壓性	21	4.2	跟老闆熟識	3	0.6
具工作穩定性	19	3.8	外型長相	1	0.2
可配合輪班、值班	13	2.6	**專業技能面向**		
有耐心	9	1.8	相關工作經驗	189	37.7
工作效率高	9	1.8	專業技能	157	31.3
手腳動作俐落	6	1.2	學歷	74	14.8
溝通表達能力	5	1.0	專業證照	44	8.8
反應力/舉一反三的能力	5	1.0	相關科系畢業	31	6.2
心思細膩	4	0.8	電腦應用技能	7	1.4
忍受挫折力	3	0.6	外語能力	6	1.2
團隊合作能力	2	0.4	產品設計研發能力	3	0.6
有相關的興趣或志向	2	0.4	知名學府畢業	1	0.2
創新能力	1	0.2			
領導統馭能力	1	0.2			
可配合出差	1	0.2			
可配合至國外工作	1	0.2			

[99] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（三）職場自我競爭優勢之評估

有關推介求職者自我競爭優勢[100]的評估方面，以「相關工作經驗」（37.7%）占比最高，其次為具「專業技能」（31.7%）及「良好工作態度」（30.7%），而以「能吃苦耐勞」（19.6%）與「具學習意願」（17.0%）位居第三，其他各項因素則不到一成。

表 4-17　職場自我競爭優勢之評估(n=501)

單位：人數、百分比

自我競爭優勢評估	樣本數	比例	自我競爭優勢評估	樣本數	比例
工作態度面向			**個人條件面向**		
良好工作態度	154	30.7	年輕	13	2.6
能吃苦耐勞	98	19.6	體能狀況	12	2.4
具學習意願	85	17.0	離家近（在地人士）	2	0.4
具抗壓性	49	9.8	役畢	1	0.2
可配合加班	47	9.4	**專業技能面向**		
有責任心	45	9.0	相關工作經驗	189	37.7
具工作穩定性	39	7.8	專業技能	159	31.7
有耐心	15	3.0	專業證照	45	9.0
可配合輪班、值班	14	2.8	相關科系畢業	32	6.4
工作效率高，速度快	13	2.6	電腦應用技能	20	4.0
溝通表達能力	10	2.0	學歷	10	2.0
團隊合作能力	7	1.4	外語能力	7	1.4
忍受挫折力	7	1.4	產品設計研發能力	4	0.8
反應力/舉一反三的能力	6	1.2	知名學府畢業	1	0.2
創新能力	5	1.0	經營管理能力	1	0.2
領導統馭能力	5	1.0	**說不出來**	17	3.4
手腳動作俐落	5	1.0			
心思細膩	4	0.8			
有相關的興趣或志向	4	0.8			

[100] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（四）影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢評估之間落差

在影響公司評定起薪關鍵因素與推介求職者自我競爭優勢評估之間，找尋落差較大的項目，其中以「學歷」正向落差比例最高，差異為12.8%，表示受訪者雖認知學歷為影響起薪的關鍵因素，但卻非己身具備的職場競爭優勢。「具抗壓性」（-5.6%）與「具工作穩定性」（-4.0%）兩者則是負向落差較大的項目，表示受訪者雖自認有這兩項優勢，卻認知此項特質並非公司評定起薪的重要項目。

表 4-18　影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢之間落差表[101] (n=501)

單位：百分比

評比項目	影響起薪的關鍵因素	自己具備的競爭優勢	落差
學歷	14.8	2.0	12.8
離家近（在地人士）	3.6	0.4	3.2
年輕	5.4	2.6	2.8
可配合加班	11.2	9.4	1.8
溝通表達能力	1.0	2.0	-1.0
團隊合作能力	0.4	1.4	-1.0
有耐心	1.8	3.0	-1.2
有責任心	7.2	9.0	-1.8
電腦應用技能	1.4	4.0	-2.6
具工作穩定性	3.8	7.8	-4.0
具抗壓性	4.2	9.8	-5.6

[101]爲使本表格精簡易讀，製表時刪除落差項目在正負 1%以下之項目。

六、求職考量條件及所遭遇困難

（一）求職優先考慮的條件

推介求職者在選擇工作時優先考慮的條件[102]上，以「薪資待遇符合期待」（46.5%）占比最高，其次為「完整員工福利制度」（28.3%），而以「工作地點離家近/交通方便」（21.8%）與「工作環境良好」（21.4%）並列第三，其他各項因素則不到二成。

表 4-19　求職優先考慮的條件(n=501)

單位：人數、百分比

選擇工作優先考慮的條件	樣本數	比例	選擇工作優先考慮的條件	樣本數	比例
公司因素			**工作時間因素**		
公司穩定性	81	16.2	有週休二日	64	12.8
公司制度健全	79	15.8	不用加班	36	7.2
公司未來發展前景	56	11.2	不用輪班	28	5.6
公司經營規模的大小	21	4.2	工作時間短	10	2.0
公司知名度高	3	0.6	有隔週休	6	1.2
薪資福利制度因素			可上晚班	1	0.2
薪資待遇符合期待	233	46.5	**工作性質因素**		
完整員工福利制度	142	28.3	工作內容符合自己的興趣	66	13.2
調薪制度	81	16.2	適合自己的工作類別	39	7.8
升遷機會	30	6.0	工作性質爲其技術所可勝任	25	5.0
有進修學習的機會	18	3.6	工作性質爲其體能所能勝任	10	2.0
有獎金分紅制度	15	3.0	學習技能(能學到知識技能)	10	2.0
工作環境因素			專業科系畢業	5	1.0
工作環境良好	107	21.4	**其他因素**		
工作安全性	64	12.8	工作地點(離家近/交通方便)	109	21.8
工作氣氛融洽和諧	49	9.8	**沒想過**	10	2.0

[102] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（二）求職過程中曾遭遇之困難

有關推介求職者求職過程中所遭遇的困難[103]上，以「年紀太大」（22.8%）占比最高，其次為「沒有相關工作經驗」（10.6%），而以「薪資待遇不佳」（9.8%）與「專業技能不足」（8.4%）位居第三。

表 4-20　求職過程中曾遭遇的困難(n=501)

單位：人數、百分比

求職過程遭遇的困難	樣本數	比例	求職過程遭遇的困難	樣本數	比例
學經能力因素			**條件歧視**		
沒有相關工作經驗	53	10.6	雇主不願錄用特殊條件者	12	2.4
專業技能不足	42	8.4	只錄用男性	7	1.4
非相關科系畢業	34	6.8	只錄用女性	5	1.0
缺乏專業證照	18	3.6	只錄取役畢	3	0.6
外語能力不佳	17	3.4	只錄用未婚者	2	0.4
不是知名大學畢業	6	1.2	身上有刺青被拒錄用	2	0.4
溝通表達能力不佳	6	1.2	只錄用已婚者	1	0.2
個人條件因素			懷孕被拒錄用	1	0.2
年紀太大	114	22.8	因信用或負債問題，無法提供薪資轉帳遭拒	1	0.2
教育程度太低	34	6.8			
年紀輕	9	1.8	**其他因素**		
體力無法勝任	9	1.8	當地無法提供發揮專長的就業環境	1	0.2
外型不佳（外貌或身材）	6	1.2			
教育程度太高	1	0.2	**沒遭遇任何困難**	163	32.5
工作條件因素					
薪資待遇不佳	49	9.8			
工作時間不合適	25	5.0			
工作地點不合適	24	4.8			
工作內容不合適	15	3.0			
公司沒有制度	10	2.0			

[103] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

七、職訓參與狀況

（一）參與職訓狀況

關於受訪推介求職者是否曾經參加職業訓練，17.8%表示曾參加過，82.2%表示沒有參加過。

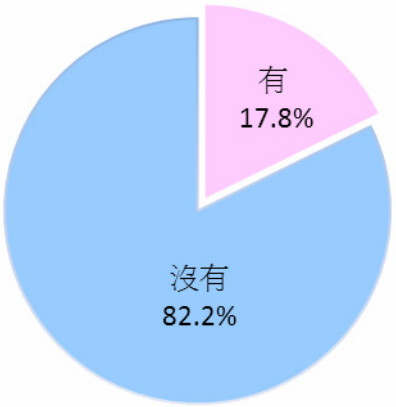

圖 4-11 參與職訓狀況(n=501)

將參與職訓狀況與基本變項進行交叉分析及卡方檢定，在不同的性別、職務類別及工作年資等三變項有顯著差異存在，其他變項則無顯著差異存在。

- 性　　別：男性參加過職訓的比例（21.0%）明顯高於女性（8.9%）。
- 職務類別：專業人員、技術員及助理專業人員兩者，曾經參加職訓的比例明顯較高，分別為 60.0%及 33.8%。
- 工作年資：工作年資在 10 年以上者，曾經參加職訓的比例明顯較高，為 24.7%，其次為 1-2 年者，參加比例為 20.0%。

表 4-21　參加職訓與否與基本變項之交叉分析(n=501)

單位：人數、百分比

基本變項	樣本數	有	沒有	合計
整體	**501**	**17.8**	**82.2**	**100**
教育程度				
國初中及以下	70	10.0	90.0	100
高中職	242	15.7	84.3	100
專科	75	25.3	74.7	100
大學	109	22.0	78.0	100
碩博士	5	20.0	80.0	100
性別*				
男性	366	21.0	79.0	100
女性	135	8.9	91.1	100
年齡別				
24 歲以下	60	6.7	93.3	100
25 歲至 29 歲	119	19.3	80.7	100
30 歲至 39 歲	157	20.4	79.6	100
40 歲至 44 歲	61	13.1	86.9	100
45 歲至 49 歲	47	19.1	80.9	100
50 歲以上	57	22.8	77.2	100
職務類別***				
主管及監督人員	6	16.7	83.3	100
專業人員	15	60.0	40.0	100
技術員及助理專業人員	68	33.8	66.2	100
事務支援人員	56	16.1	83.9	100
技藝及機械設備操作及組裝人員	288	13.9	86.1	100
基層技術工及勞力工	68	10.3	89.7	100
工作年資*				
1 年(不含)以內	91	5.5	94.5	100
1 年至 2 年(含)	90	20.0	80.0	100
2 年以上至 4 年(含)	86	16.3	83.7	100
4 年以上至 9 年(含)	88	18.2	81.8	100
10 年以上	146	24.7	75.3	100

（二）參與職訓對提升工作技能的幫助性

針對89位曾參加職業訓練的推介求職者，詢問參與職業訓練對於提升工作技能的幫助性，合計有84.3%表示有幫助，15.7%表示沒有幫助。

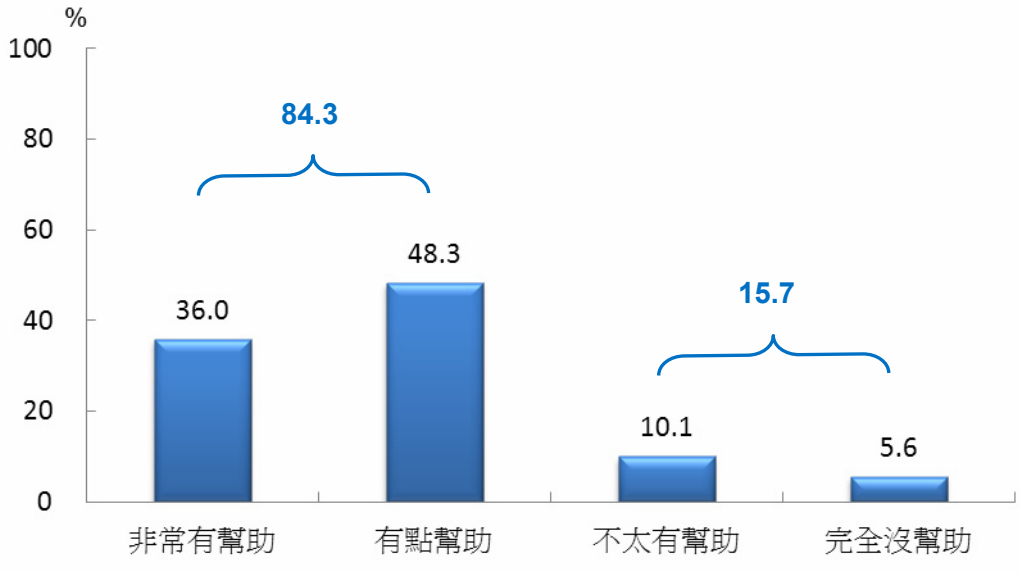

圖 4-12 參與職訓對提升工作技能的幫助性(n=89)

針對14位認為職訓對其工作技能提升沒有幫助的推介求職者，進一步詢問沒有幫助的原因，主要原因在於受訪者認為「所學無法應用到工作實務上」。

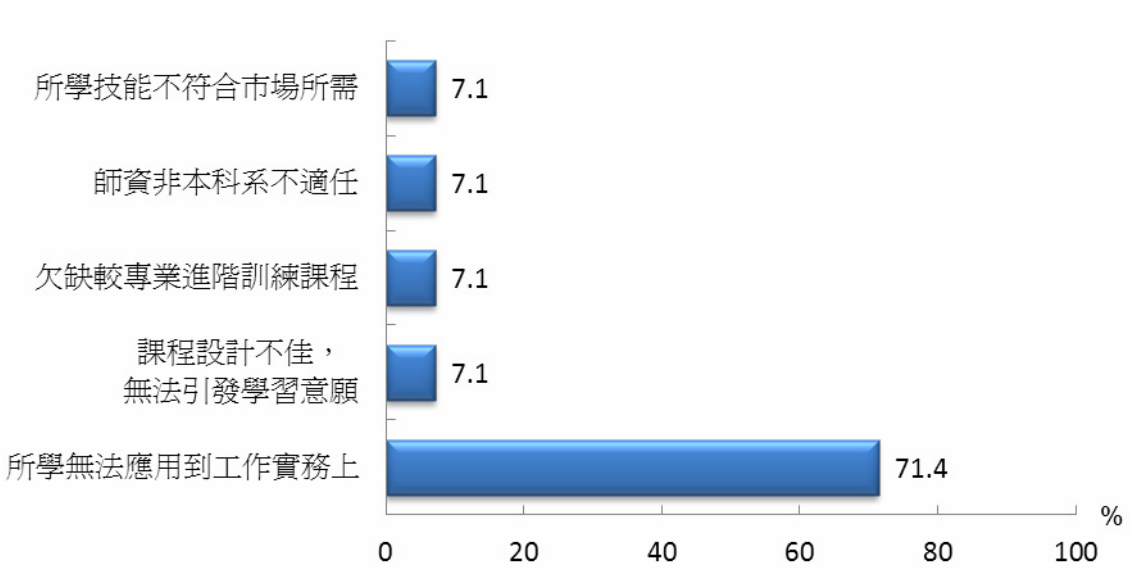

圖 4-13 職訓對提升工作技能沒有幫助的原因(n=14)

（三）參與職訓對提升薪資的幫助性

針對89位曾參加職業訓練的推介求職者，詢問參與職業訓練後薪資有無增加，22.5%表示有增加，73.0%表示沒有增加，另有4.5%表示不知道或很難說。

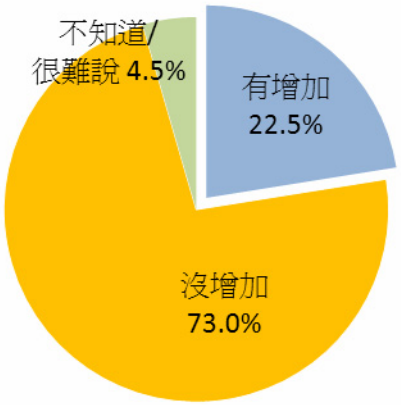

圖 4-14 參與職訓後薪資有無增加(n=89)

20位表示職訓後其薪資有增加的推介求職者，平均增加的薪資水平為1,935元，其中以「未滿500元」、「2,000~未滿2,500元」及「2,500元~未滿3,000元」三種等級占比較高。

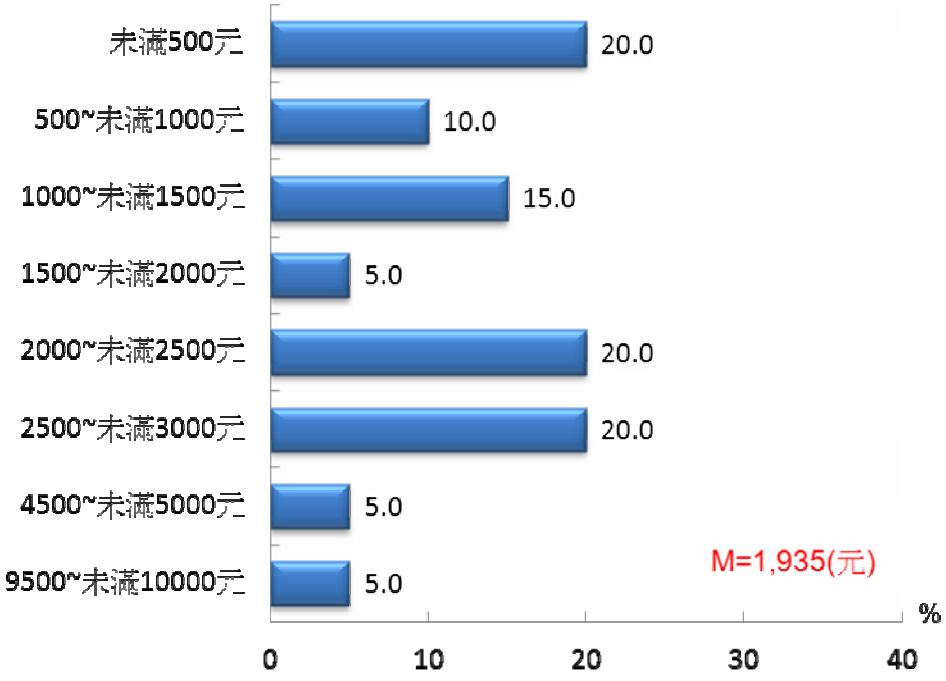

圖 4-15 職訓後增加的薪資水平(n=20)

（四）已取得的專業證照類別

針對89位曾參加職業訓練的推介求職者，詢問已取得的專業證照類別[104]，其中以「機械製圖」與「天車/吊車/堆高機」兩類占比最高，皆為13.5%，其次則為「電腦輔助機械/立體製圖」（7.9%）；另外有42.7%表示並未取得機械製造類相關證照。

表 4-22　已取得的專業證照類別(n=89)

單位：人數、百分比

已取得的專業證照類別	樣本數	比例
機械製圖	12	13.5
天車/吊車/堆高機	12	13.5
電腦輔助機械/立體製圖	7	7.9
車/鉋/銑床工	5	5.6
工業電子/儀表電子/電力電子/數位電子	5	5.6
鉗工	4	4.5
精密機械工	4	4.5
沖壓模具工	4	4.5
電腦數值控制(CNC)車/銑床工	4	4.5
電/氣銲	3	3.4
鍋爐/變壓器/旋轉電機/冷凍空調/內燃機/升降機裝修	3	3.4
勞工安全衛生管理	2	2.2
電腦軟體應用	2	2.2
氣壓/油壓	2	2.2
鑄造工	1	1.1
熱處理	1	1.1
平面/圓筒磨床工	1	1.1
鍋爐操作	1	1.1
農業/紡紗/織布/染整/針織機械修護	1	1.1
重機械修護	1	1.1
沒有機械製造類相關證照	38	42.7

[104] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

八、對中彰投區就服中心滿意度評價

在受訪推介求職者對於中彰投區就服中心滿意度的評價上，86.4%表示滿意，10.8%表示不滿意，另有2.8%表示不知道或很難說。

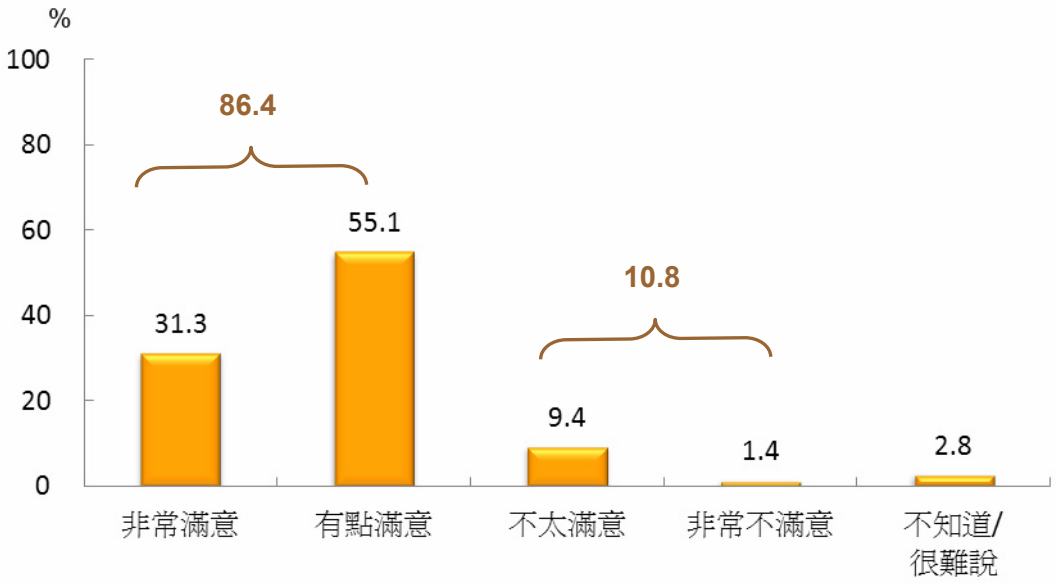

圖 4-16 對中彰投區就服中心滿意度評價(n=501)

針對54位對就服站感到不滿意的推介求職者，進一步詢問不滿意的原因[105]，其中以「媒合效果不佳」（61.1%）占比較高，其次則是「工作機會少」（18.5%），再者則是「人員服務態度不佳」（14.8%）。

表 4-23　對就服站感到不滿意的原因(n=54)

單位：人數、百分比

對就服站不滿意的原因	樣本數	比例
媒合效果不佳	33	61.1
工作機會少	10	18.5
人員服務態度不佳	8	14.8
人員服務效率不佳	5	9.3
中高階職缺太少	5	9.3
工作機會職缺未能隨時更新	5	9.3
所推介的公司，開出的薪資不佳	5	9.3
求職登記手續繁複	2	3.7
人員專業度不足	1	1.9
未明確告知所媒介的公司情況	1	1.9
就服站據點少	1	1.9

[105] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

第五章 自辦職前訓練結訓學員薪資調查結果分析

一、調查概述

（一）調查範圍及對象

民國102年中區職業訓練中心自辦精密機械職類職前訓練，訓後於「機械設備製造業」就業之結訓學員。

（二）調查方式

採電腦輔助電話訪問（**C**omputer **A**ssisted **T**elephone **I**nterview，簡稱：CATI系統）進行電話訪問。

（三）調查日期

民國102年10月1日至10月16日。

（四）有效樣本數

共完成有效樣本數311份，在95%信心水準下，抽樣誤差為±5.03%。

（五）抽樣設計

以民國102年中區職業訓練中心自辦精密機械職類職前訓練，訓後於「機械設備製造業」就業之結訓學員，共1,712人為抽樣母體，進行普查。

（六）調查項目

1.結訓學員基本資料

調查訪問包括：居住縣市別、教育程度、年齡層、性別、參與職訓課程類別及參與職訓的訓練機構等。

2.就業狀況

調查項目包括：目前或上一份工作之工作型態、工作縣市、公司規模、工作年資以及工作職務別等。

3.勞動條件以及相關福利制度

（1）工時狀況：每月工作時數及加班時數。

（2）薪資狀況：經常性薪資、非經常薪資（加班費、年終獎金及績效獎金）。

（3）公司制度規範。

（4）福利項目：任職公司提供員工的福利項目、希望公司能夠增加的員工福利項目。

（5）【針對未在機械設備製造業工作者】訓後未投入機械設備製造業的原因。

4.初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

（1）初任機械設備製造業薪資狀況。

（2）影響公司評定起薪的關鍵因素。

（3）職場競爭優勢之自我評估。

5.求職考量條件及曾遭遇之困難

（1）求職優先考慮的條件。

（2）求職過程中曾遭遇之困難。

6.職訓幫助性評估

（1）職訓幫助性評估：參加職訓對提升工作技能的幫助性、參加職訓對薪資提升的幫助性。

（2）已取得之機械製造類專業證照類別。

7.對參與職訓課程的滿意度評價

對參與職訓課程的整體滿意度評價及不滿意的原因。

二、結訓學員基本資料分析

（一）居住縣市

受訪結訓學員的居住縣市方面，61.7%目前居住縣市為臺中市，32.2%居住縣市為彰化縣，2.9%為南投縣，另有3.2%居住在其他縣市。

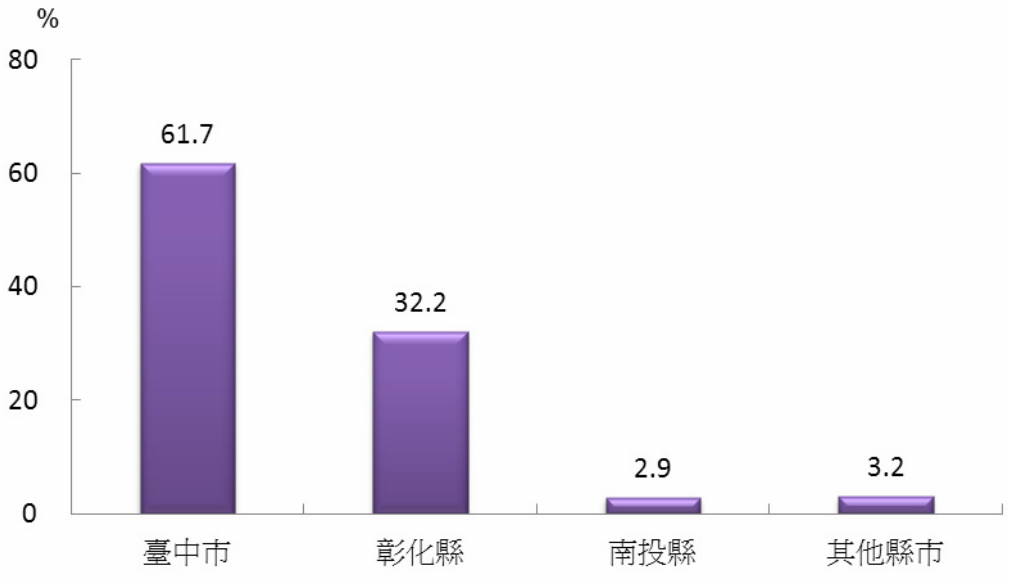

圖 5-1 受訪結訓學員「居住縣市」分布狀況(n=311)

（二）教育程度

受訪結訓學員的教育程度方面，21.5%為高中職，13.5%為專科，大學占比為62.1%，碩博士則為2.9%。

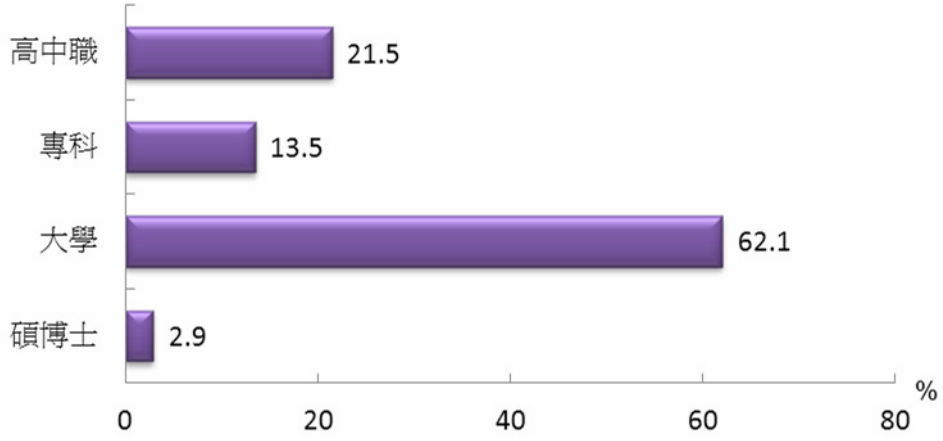

圖 5-2 受訪結訓學員「教育程度」分布狀況(n=311)

（三）年齡層

受訪結訓學員的年齡層方面，24歲以下者占比18.3%，25歲至29歲占比為42.8%，30歲至39歲占比為27.7%，40歲至44歲占比為6.8%，45歲至49歲占比為1.3%，50歲以上者占比為3.2%。其中屬中高齡勞動者（45歲以上者）的合計占比為4.5%。

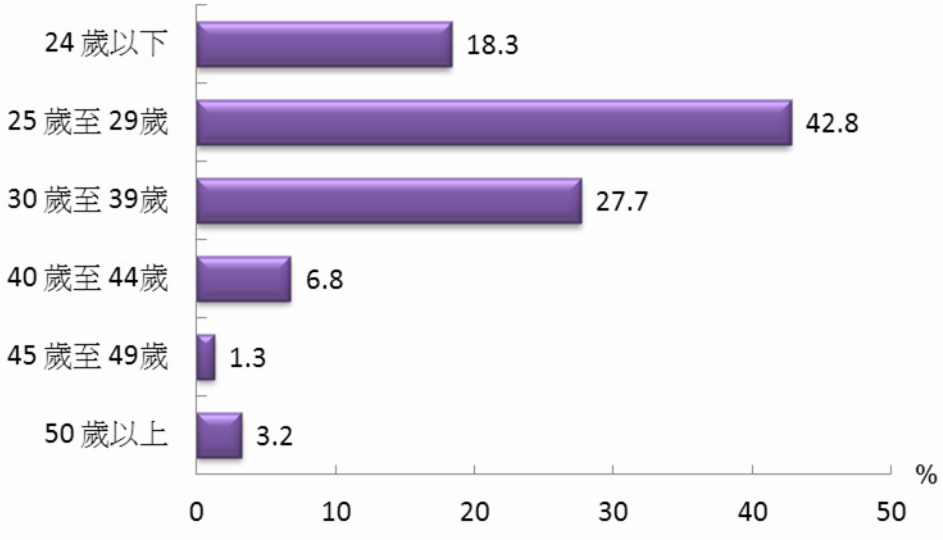

圖 5-3 受訪結訓學員「年齡層」分布狀況(n=311)

（四）性別

受訪結訓學員的性別方面，男性占比為86.5%，女性占比為13.5%。

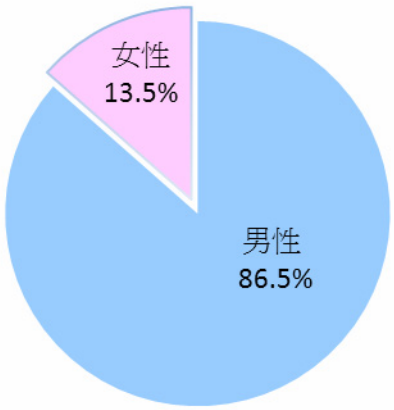

圖 5-4 受訪結訓學員「性別」分布狀況(n=311)

（五）參與的職訓課程類別

受訪結訓學員所參與的職訓課程類別方面，以「工具機操作」（49.5%）占比最高，其次為「機械工程技術」（21.9%），以「製圖」（15.8%）再次之。

表 5-1　結訓學員參與的職訓課程類別(n=311)

單位：人數、百分比

參與的職訓課程類別	樣本數	百分比
工具機操作	154	49.5
機械工程技術	68	21.9
製圖	49	15.8
機械工程	27	8.7
電機工程技術	9	2.9
資訊助理	2	0.6
化學及物理技術員	1	0.3
漂染及整理機械操作工	1	0.3
總計	**311**	**100.0**

（六）參與職訓課程的訓練機構

受訪結訓學員參與職訓課程的訓練機構，以「行政院勞工委員會職業訓練局中區職業訓練中心」（72.0%）占比最高，其他機構皆在一成以下。

表 5-2　結訓學員參與職訓課程的訓練機構(n=311)

單位：人數、百分比

參與職訓課程的機構名稱	樣本數	百分比
行政院勞工委員會職業訓練局中區職業訓練中心	224	72.0
大葉大學	19	6.1
業成資訊有限公司	19	6.1
業成電腦教育事業有限公司	14	4.5
建國科技大學	8	2.6
逢甲大學	6	1.9
中州學校財團法人中州科技大學	4	1.3
上益資訊管理顧問有限公司	3	1.0
台中縣私立太平洋技藝短期補習班	3	1.0
台中縣私立浩太電腦短期補習班	3	1.0
彰化縣職訓教育協會	3	1.0
台中縣私立巨匠電腦短期補習班	2	0.6
巨匠電腦股份有限公司	2	0.6
皇益紡織股份有限公司	1	0.3
總計	**311**	**100.0**

三、工作狀況

（一）工作型態

受訪結訓學員目前或上一份工作的型態方面，全職工作者占93.9%，部分工時者占1.9%，勞動派遣者則為4.2%。

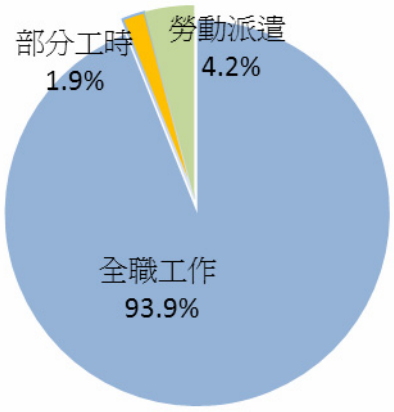

圖 5-5 受訪結訓學員「工作型態」分布狀況(n=311)

（二）工作縣市

受訪結訓學員的工作縣市方面，68.2%為臺中市，25.4%為彰化縣，2.3%為南投縣，其他縣市為4.2%。

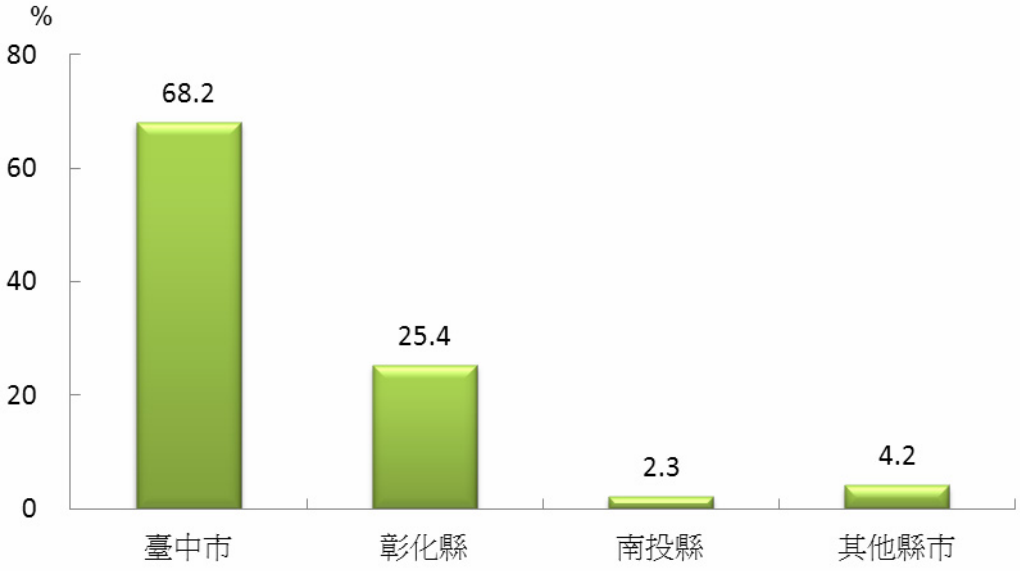

圖 5-6 受訪結訓學員「工作縣市」分布狀況(n=311)

（三）公司規模

受訪結訓學員任職的公司規模方面，主要集中在公司員工人數為10-29人及100-499人，分別占22.5%及25.4%。

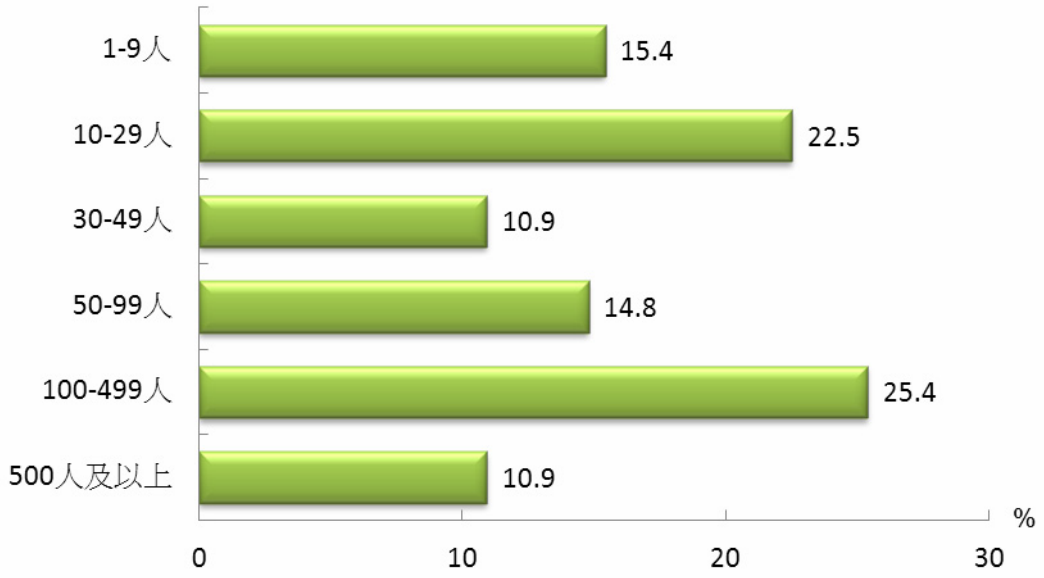

圖 5-7 受訪結訓學員任職「公司規模」分布狀況(n=311)

（四）工作年資

全體受訪結訓學員的平均工作年資為61.8個月（5.1年），19.0%工作年資在1年以內，28.3%為1年至2年，17.0%為2年以上至4年，17.4%為4年以上至9年，18.3%工作年資已在10年以上。

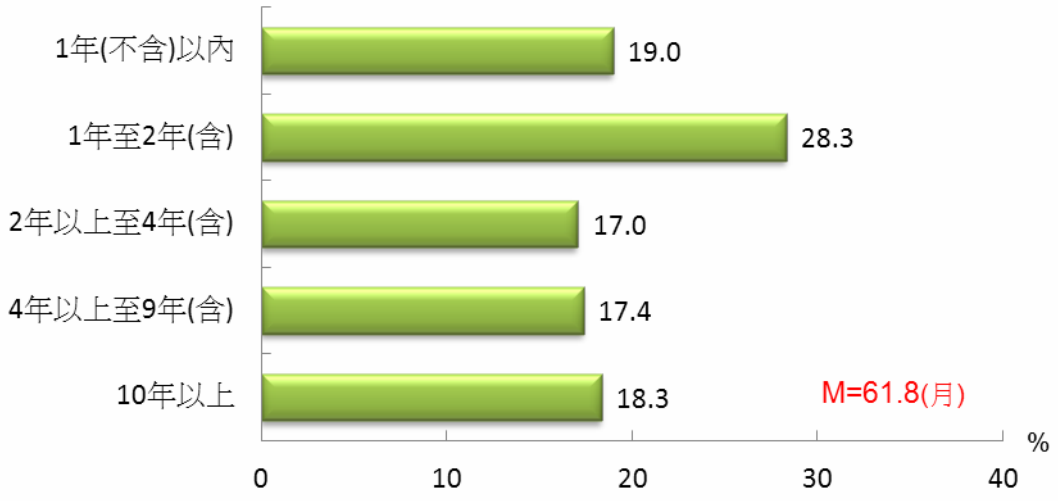

圖 5-8 受訪結訓學員「工作年資」分布狀況(n=311)

（五）工作職務別

受訪結訓學員擔任的職務別方面，以「技藝及機械設備操作及組裝人員」占比最高，為52.4%，其次為「技術員及助理專業人員」（29.6%），其他類別皆不及一成。

從各職務別之細類來看，以「金屬工具機設定及操作人員」占比最高，為20.3%，其次是「製圖員」（17.4%），「生產線上組裝人員」（14.5%）位居第三，「金屬製造設備操作員」（8.4%）則排名第四。

表 5-3　結訓學員的工作職務類別(n=311)

單位：人數、百分比

從事職類別	樣本數	百分比	從事職類別	樣本數	百分比
主管及監督人員	**5**	**1.6**	**事務支援人員**	**14**	**4.5**
現場及辦公室監督人員	3	1.0	會計、財務、出納	6	1.9
高階主管	1	0.3	存貨登記管理人員	4	1.3
中階主管	1	0.3	一般辦公室事務人員	3	1.0
專業人員	**27**	**8.7**	生產及物料規劃事務人員	1	0.3
機械工程師	17	5.5	**技藝及機械設備操作及組裝人員**	**163**	**52.4**
品管工程師	4	1.3	金屬工具機設定及操作人員	63	20.3
產品設計師	3	1.0	生產線上組裝(現場)人員	45	14.5
電機工程師	2	0.6	金屬製造設備操作員	26	8.4
電腦程式設計師	1	0.3	工具製造人員	9	2.9
技術員及助理專業人員	**92**	**29.6**	產業用機器維修人員	5	1.6
製圖員	54	17.4	非食品飲料產品分級及檢查人員	5	1.6
機械技術員	17	5.5	鍛造、錘造及鍛壓工作人員	3	1.0
品管技術員	9	2.9	電力機械裝修人員	3	1.0
工商業銷售代表	7	2.3	焊接及切割人員	2	0.6
電機技術員	3	1.0	板金人員	1	0.3
採購員	2	0.6	大(小)客、貨車駕駛人員	1	0.3
			基層技術工及勞力工	**10**	**3.2**
			基層技術工	8	2.6
			勞力工	2	0.6

四、勞動條件以及相關福利制度

（一）工時狀況

整體結訓學員每月平均工作時數為187小時，平均加班時數為16小時，合計每月總工作時數為203小時。

若以各職類別來看，以「主管及監督人員」每月平均工時最長，為218小時；而以「事務支援人員」平均工時較短，為192小時。

表 5-4　各職類別每月工作時數(n=311)

單位：人數、時數

職類別	整體	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	技藝及機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
樣本數	**311**	**5**	**27**	**92**	**14**	**163**	**10**
每月工作時數	187	198	186	187	186	188	179
每月加班時數	16	19	16	11	6	19	23
合計	**203**	**218**	**202**	**198**	**192**	**206**	**202**

若以工作型態來看，以「勞動派遣」者平均工作時數最長，為211小時；「部分工時」平均工時略短，為200小時，但與全職工作者之202小時相去不遠。

表 5-5　各工作型態每月工作時數(n=311)

單位：人數、時數

工作型態	整體	全職工作	部分工時	勞動派遣
樣本數	**311**	**292**	**6**	**13**
每月工作時數	187	188	189	180
每月加班時數	16	15	11	31
合計	**203**	**202**	**200**	**211**

（二）薪資狀況

整體結訓學員每月平均薪資為26,305元，平均加班費為2,632元，合計每月總薪資為28,937元，平均每年可領取的年終與績效獎金為20,355元，合計全年總收入為367,599元。

若以各職類別來看，以「主管及監督人員」每月平均薪資與最高，為34,900元，以「事務支援人員」平均薪資最低，為26,555元；在年終與績效獎金方面，亦以「主管及監督人員」平均領取之46,000元最高，「技藝及機械設備操作及組裝人員」及「技術員及助理專業人員」平均獲得的獎金最低，皆不滿20,000元。

表 5-6　各職類別每月薪資狀況(n=311)

單位：人數、元

職類別		整體	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	技藝及機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
樣本數		**311**	**5**	**27**	**92**	**14**	**163**	**10**
經常性薪資	月薪	26,305	30,400	28,741	26,348	25,786	25,933	24,100
	加班費(月)	2,632	4,500	3,125	1,678	769	3,172	2,900
	合計(月)	28,937	34,900	31,866	28,026	26,555	29,105	27,000
非經常性薪資	年終與績效	20,355	46,000	24,125	19,735	27,833	18,197	27,500
年收入合計		**367,599**	**464,800**	**406,517**	**356,047**	**346,493**	**367,457**	**351,500**

若以工作型態觀之，「全職工作」與「勞動派遣」兩者平均每月領取薪資相差不遠，皆約為29,000元左右；「部分工時」平均每月領取薪資最低，為24,167元。在年終與績效獎金方面，則以「全職人員」平均領取之20,534元最高，「勞動派遣」與「部分工時」兩者差異不大，皆約為16,000元左右。

表 5-7　工作型態別每月薪資狀況(n=311)

單位：人數、元

工作型態		整體	全職工作	部分工時	勞動派遣
樣本數		**311**	**292**	**6**	**13**
經常性薪資	月薪	26,305	26,421	22,667	25,385
	加班費(月)	2,632	2,614	1,500	3,538
	合計(月)	28,937	29,035	24,167	28,923
非經常性薪資	年終與績效	20,355	20,534	16,000	15,500
年收入合計		**367,599**	**368,954**	**306,004**	**362,576**

若以工作年資來看，扣除工作型態為「部分工時」者，每月月薪大致上隨著年資上升則呈現上升的現象，從年資為1年以內者的二萬七千元上升至2年以上者的三萬元。

表 5-8　工作年資別每月薪資狀況(n=304)

單位：人數、元

工作年資	樣本數	月薪	加班費	合計
整體	**304**	**28,914**	**2,632**	**31,546**
1 年(不含)以內	57	27,333	2,509	29,842
1 年至 2 年(含)	86	28,140	2,291	30,430
2 年以上至 4 年(含)	52	29,981	3,154	33,135
4 年以上至 9 年(含)	53	29,774	2,453	32,226
10 年以上	56	29,911	2,964	32,875

（三）公司制度規範

有關任職公司有明確之制度規範[106]方面，以「每月工作天數」與「上下班時間」占比最高，皆為九成七以上，而以「每月工作時數」（95.5%）位居第三，其餘如「加班相關規定」與「加班費給付方式」也有八成三以上，唯以「調薪制度」明確規範的比例最低，只有51.4%。

表 5-9　明確的公司規範(n=311)

單位：人數、百分比

明確的公司制度規範	樣本數	百分比
每月工作天數	303	97.4
上下班時間	302	97.1
每月工作時數	297	95.5
加班相關規定	266	85.5
加班費給付方式	259	83.3
特休天數	248	79.7
上班方式	190	61.1
調薪制度	160	51.4

從公司明確制度規範與公司規模的交叉分析來看，其中公司規模為「100-499人」與「500人以及上」等大型公司者，明定公司各項制度規範的比例較高，公司規模為「1-9人」者，明定各項制度規範比例幾乎皆較整體為低。

表 5-10　公司規模與明確的公司規範交叉分析(n=311)

單位：人數、百分比

明確的公司制度規範	整體	1-9 人	10-29 人	30-49 人	50-99 人	100-499 人	500 人及以上
樣本數	**311**	**48**	**70**	**34**	**46**	**79**	**34**
每月工作天數	97.4	91.7	98.6	97.1	97.8	98.7	100.0
上下班時間	97.1	97.9	95.7	97.1	93.5	98.7	100.0
每月工作時數	95.5	91.7	95.7	97.1	93.5	97.5	97.1
加班相關規定	85.5	75.0	82.9	82.4	84.8	92.4	94.1
加班費給付方式	83.3	77.1	84.3	73.5	80.4	91.1	85.3
特休天數	79.7	60.4	74.3	85.3	76.1	91.1	91.2
上班方式	61.1	60.4	67.1	64.7	54.3	58.2	61.8
調薪制度	51.4	56.3	45.7	52.9	37.0	53.2	70.6

[106] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

（四）任職公司提供的福利項目

在任職公司提供的福利項目[107]上，以「勞、健保」比例較高，皆為九成七以上；其次為「勞退提撥」（87.8%），再其次為「三節獎金」（71.4%）及「年終獎金」（69.1%），其他福利皆不及六成。

表 5-11　任職公司提供的福利項目(n=311)

單位：人數、百分比

福利項目	樣本數	比例	福利項目	樣本數	比例
保險福利			**休假福利**		
勞保	309	99.4	週休二日	116	37.3
健保	302	97.1	隔週休	101	32.5
勞退提撥	273	87.8	特別休假(年休假)	100	32.2
商業保險	63	20.3	週休一日	12	3.9
獎金福利			輪休或排休制度	9	2.9
三節獎金	222	71.4	**津貼或補助福利**		
年終獎金	215	69.1	伙食津貼	102	32.8
夜班費(加班費)	173	55.6	交通津貼	40	12.9
績效(工作)獎金	91	29.3	員工在職進修補助	28	9.0
固定調薪制度	88	28.3	專業津貼	5	1.6
勞動節獎金或禮品	79	25.4	生產留職停薪	2	0.6
全勤獎金	62	19.9	育兒補助	1	0.3
生日禮金	58	18.6	業務津貼	1	0.3
婚喪喜慶之禮金或慰問金	34	10.9	**休閒教育訓練福利**		
退休金制度	19	6.1	員工旅遊	174	55.9
員工急難救助金	7	2.3	員工聚餐	143	46.0
員工子女獎學金	7	2.3	定期健康檢查	71	22.8
員工分紅	7	2.3	教育訓練	65	20.9
季節獎金	5	1.6	**食衣宿福利**		
年中獎金	1	0.3	供膳	124	39.9
傷病住院慰問金	1	0.3	員工制服	32	10.3
			供宿舍	9	2.9
			沒有員工福利	1	0.3

[107] 此題為複選題，故百分比合計超過 100%。

由公司提供的福利項目[108]與公司規模的交叉分析來看，其中以公司規模為「100-499人」及「500人及以上」兩者，所提供之員工福利最為優厚，其次為「30-49人」及「50-99人」兩者；公司規模為「1-9人」者，所提供的各項員工福利明顯皆較整體為差。

表 5-12　任職公司提供的福利項目與公司規模的交叉分析(n=311)

單位：人數、百分比

員工福利	整體	1-9 人	10-29 人	30-49 人	50-99 人	100-499 人	500 人及以上
樣本數	**311**	**48**	**70**	**34**	**46**	**79**	**34**
勞保	99.4	97.9	100.0	97.1	100.0	100.0	100.0
健保	97.1	97.9	98.6	91.2	95.7	97.5	100.0
勞退提撥	87.8	81.3	90.0	91.2	84.8	87.3	94.1
三節獎金	71.4	58.3	64.3	67.6	67.4	79.7	94.1
年終獎金	69.1	56.3	65.7	79.4	63.0	74.7	79.4
員工旅遊	55.9	20.8	51.4	52.9	60.9	72.2	73.5
夜班費(加班費)	55.6	35.4	61.4	67.6	58.7	53.2	61.8
員工聚餐	46.0	16.7	45.7	55.9	43.5	57.0	55.9
供膳	39.9	31.3	37.1	52.9	41.3	39.2	44.1
週休二日	37.3	18.8	24.3	23.5	30.4	60.8	58.8
伙食津貼	32.8	33.3	31.4	29.4	26.1	32.9	47.1
隔週休	32.5	31.3	44.3	47.1	41.3	20.3	11.8
特別休假(年休假)	32.2	10.4	28.6	26.5	37.0	45.6	38.2
績效(工作)獎金	29.3	16.7	15.7	41.2	28.3	35.4	50.0
固定調薪制度	28.3	18.8	21.4	32.4	19.6	39.2	38.2
勞動節獎金或禮品	25.4	20.8	27.1	32.4	23.9	22.8	29.4
定期健康檢查	22.8	16.7	14.3	2.9	21.7	36.7	38.2
教育訓練	20.9	4.2	15.7	20.6	26.1	27.8	32.4
商業保險	20.3	14.6	15.7	23.5	13.0	26.6	29.4
全勤獎金	19.9	22.9	24.3	26.5	13.0	21.5	5.9
生日禮金	18.6	4.2	15.7	14.7	10.9	29.1	35.3
交通津貼	12.9	6.3	11.4	17.6	4.3	20.3	14.7
婚喪喜慶之禮金或慰問金	10.9	4.2	10.0	8.8	6.5	13.9	23.5
員工制服	10.3	0.0	5.7	20.6	4.3	19.0	11.8
員工在職進修補助	9.0	4.2	4.3	14.7	8.7	13.9	8.8

[108] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（五）希望公司能夠增加的福利項目

在希望公司增加的福利項目[109]上，以「固定調薪制度」比例最高，為16.7%，其次為「週休二日」（9.6%），「員工在職進修補助」（8.0%）及「員工旅遊」（8.0%）則位居第三，「績效獎金」（6.4%）及「三節獎金」（5.8%）排名第四、五，其他福利皆不及5%；另外有44.7%受訪結訓學員表示「不需要增加任何福利」。

表 5-13　希望公司增加的福利項目(n=311)

單位：人數、百分比

希望增加的員工福利	樣本數	比例	希望增加的員工福利	樣本數	比例
保險福利			**休假福利**		
商業保險	3	1.0	週休二日	30	9.6
勞保	1	0.3	特別休假(年休假)	11	3.5
獎金福利			隔週休	3	1.0
固定調薪制度	52	16.7	週休一日	1	0.3
績效(工作)獎金	20	6.4	**津貼或補助福利**		
三節獎金	18	5.8	員工在職進修補助	25	8.0
員工分紅	10	3.2	專業津貼	4	1.3
年終獎金	7	2.3	交通津貼	3	1.0
夜班費(加班費)	5	1.6	伙食津貼	2	0.6
退休金制度	4	1.3	業務津貼	2	0.6
員工急難救助金	3	1.0	**休閒教育訓練福利**		
婚喪喜慶之禮金或慰問金	2	0.6	員工旅遊	25	8.0
全勤獎金	2	0.6	教育訓練	12	3.9
員工子女獎學金	1	0.3	員工聚餐	8	2.6
勞動節獎金或禮品	1	0.3	定期健康檢查	7	2.3
食衣宿福利			特約商店優惠	1	0.3
供膳	3	1.0			
供宿舍	1	0.3	**不需要增加任何福利**	139	44.7

[109] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

由希望公司增加的福利項目[110]與公司規模的交叉分析來看，不同的公司規模員別對於希望增加的福利也略有差異。

（1）「1-9 人」：相較整體，希望增加的項目為「週休二日」、「員工旅遊」、「員工在職進修補助」、「特別休假(年休假)」及「員工分紅」。

（2）「10-29 人」：相較整體，希望增加的項目為「週休二日」及「員工在職進修補助」。

（3）「30-49 人」：相較整體，希望增加的項目為「固定調薪制度」及「員工旅遊」。

（4）「50-99 人」：相較整體，希望增加的項目為「週休二日」、「員工在職進修補助」、「績效獎金」及「三節獎金」。

（5）「100-499 人」：相較整體，希望增加的項目為「固定調薪制度」。

表 5-14　希望公司增加的福利項目與公司規模的交叉分析(n=311)

單位：人數、百分比

希望增加的員工福利	整體	1-9 人	10-29 人	30-49 人	50-99 人	100-499 人	500 人及以上
樣本數	**311**	**48**	**70**	**34**	**46**	**79**	**34**
固定調薪制度	16.7	12.5	12.9	29.4	15.2	20.3	11.8
週休二日	9.6	12.5	15.7	11.8	15.2	2.5	0.0
員工旅遊	8.0	12.5	4.3	14.7	10.9	7.6	0.0
員工在職進修補助	8.0	12.5	12.9	0.0	19.6	1.3	0.0
績效(工作)獎金	6.4	8.3	7.1	2.9	10.9	5.1	2.9
三節獎金	5.8	6.3	7.1	8.8	10.9	2.5	0.0
教育訓練	3.9	2.1	4.3	0.0	4.3	5.1	5.9
特別休假(年休假)	3.5	10.4	2.9	5.9	4.3	0.0	0.0
員工分紅	3.2	6.3	1.4	2.9	2.2	3.8	2.9
員工聚餐	2.6	2.1	1.4	2.9	6.5	2.5	0.0
年終獎金	2.3	2.1	2.9	2.9	4.3	1.3	0.0
定期健康檢查	2.3	2.1	1.4	5.9	4.3	1.3	0.0
都不需要	44.7	35.4	45.7	41.2	28.3	51.9	64.7

[110] 爲使本表格精簡易讀，製表時刪除希望增加之福利項目占比爲 2%以下之項目。

（六）未進入機械設備製造業的原因

本次調查發現，有39位學員雖受過「機械設備製造」職訓，但卻未進入「機械設備製造業」工作，詢問未進入「機械設備製造業」的原因[111]，其中以「工作性質及內容不符合自己的興趣」(17.9%)位居第一，以「個人生涯規劃」(12.8%)、「薪資待遇與超長工作時數不成比例」（12.8%）及「個人技能無法符合需要、無法勝任工作」（12.8%）等三項原因並列第二。

表 5-15　未進入「機械設備製造業」的原因(n=39)

單位：人數、百分比

沒有進入機械設備製造業的原因	樣本數	比例
工作性質及內容不符合自己的興趣	7	17.9
個人生涯規劃	5	12.8
薪資待遇與超長工作時數不成比例	5	12.8
個人技能無法符合需要、無法勝任工作	5	12.8
僅當興趣、充實自己技能學習	3	7.7
工作環境(危險/高溫/高壓)，無法適應	3	7.7
工作時間太長	2	5.1
公司不聘用毫無經驗資歷的新人	2	5.1
員工福利制度不好	2	5.1
機械相關行業工作難尋	2	5.1
肢體殘障，體能無法負荷	1	2.6
與其他行業比較，工作性質較辛苦	1	2.6
公司蓄意刁難迫使勞工自動離職	1	2.6
公司不聘用年紀大的求職者	1	2.6

[111] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

五、初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

（一）初任薪資狀況

關於結訓學員初入機械設備製造業的起薪狀況，平均起薪為22,350元，其中以2萬至未滿2萬5千元占比最高（41.8%），其次為2萬5千至未滿3萬元（24.4%），而以1萬6千至未滿2萬元再次之（15.8%）。

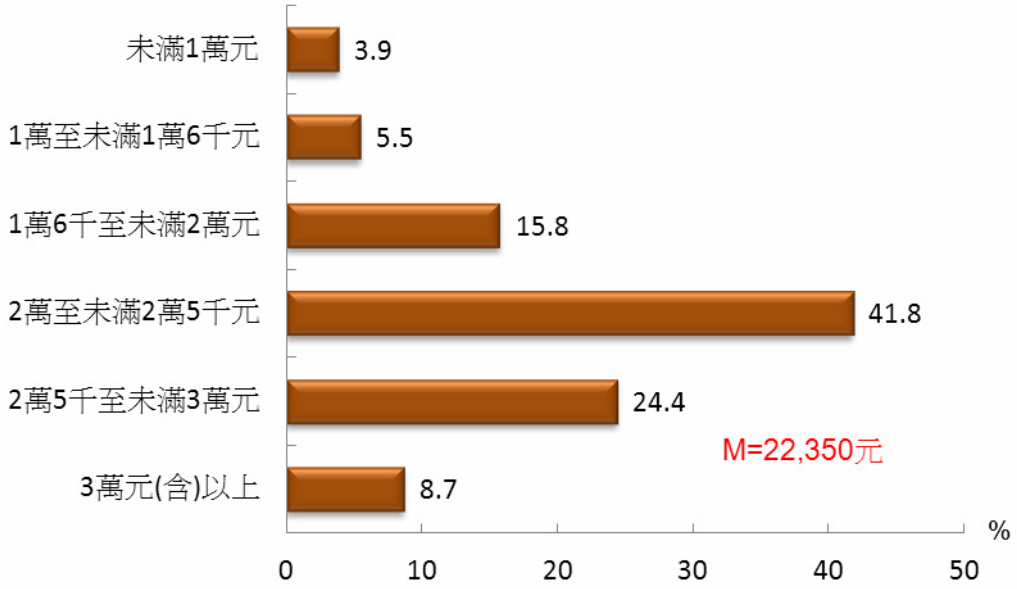

圖 5-9 初任薪資狀況(n=311)

將入行起薪與基本變項進行交叉分析及ANOVA檢定，在不同的教育程度、年齡層及工作年資皆有顯著差異存在，但在性別及職務別則無顯著差異存在。

- 教育程度：隨教育程度的低至高，初入行的水平亦隨之增加，從高中職程度的 19,224 元上升至碩博士程度的 27,889 元。
- 年 齡 層：年齡層為 50 歲以上者，初入行的工作薪資明顯較低（13,200 元）。
- 工作年資：工作年資已在 10 年以上者，平均入行薪資明顯較低（18,579 元）。

表 5-16　入行起薪與基本變項之交叉分析(n=311)

單位：人數、元

	樣本數	入行起薪
整體	**311**	**22,350**
教育程度* **		
高中職	67	19,224
專科	42	21,179
大學	193	23,433
碩博士	9	27,889
性別		
男性	269	22,561
女性	42	21,000
年齡層* **		
24 歲以下	57	20,860
25 歲至 29 歲	133	23,474
30 歲至 39 歲	86	23,221
40 歲至 44 歲	21	20,762
45 歲至 49 歲	4	18,750
50 歲以上	10	13,200
職務類別		
主管及監督人員	5	25,200
專業人員	27	23,370
技術員及助理專業人員	92	22,457
事務支援人員	14	18,286
技藝及機械設備操作及組裝人員	163	22,411
基層技術工及勞力工	10	21,900
工作年資* **		
1 年(不含)以內	59	23,220
1 年至 2 年(含)	88	22,784
2 年以上至 4 年(含)	53	23,830
4 年以上至 9 年(含)	54	23,222
10 年以上	57	18,579

至於結訓學員在初任薪資水平與其他行業相較的認知上，21.9%認為高很多或高一點，28.9%認為差不多，49.2%則認為低一點或低很多。

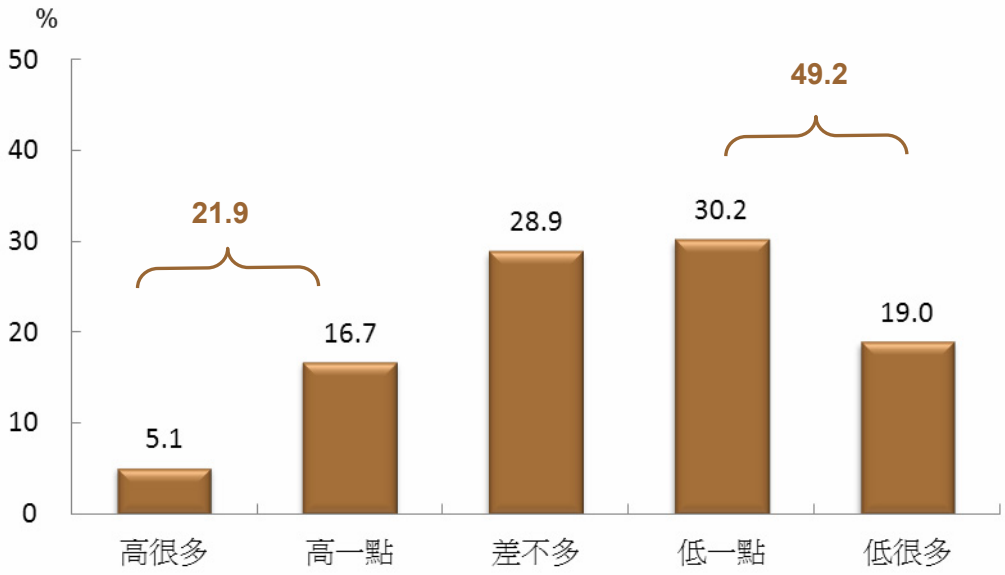

圖 5-10 初任薪資與其他行業比較的認知度(n=311)

（二）影響公司評定起薪的關鍵因素

在結訓學員認知影響公司評定起薪的關鍵因素[112]上，首推「專業技能」（59.2%），其次為「相關工作經驗」（35.7%），而以「良好工作態度」（27.3%）「專業證照」（25.1%）及「學歷」（24.8%）位居第三，「相關科系畢業」（10.6%）排名第四，其他各項因素則不到一成。

表 5-17　影響起薪的關鍵因素(n=311)

單位：人數、百分比

影響起薪的關鍵因素	樣本數	比例	影響起薪的關鍵因素	樣本數	比例
工作態度面向			**個人條件面向**		
良好工作態度	85	27.3	年輕	8	2.6
具學習意願	27	8.7	離家近（在地人士）	3	1.0
可配合加班	16	5.1	役畢	1	0.3
能吃苦耐勞	11	3.5	跟老闆熟識	1	0.3
工作效率高	11	3.5	**專業技能面向**		
有責任心	7	2.3	專業技能	184	59.2
溝通表達能力	5	1.6	相關工作經驗	111	35.7
具工作穩定性	5	1.6	專業證照	78	25.1
反應力/舉一反三的能力	5	1.6	學歷	77	24.8
手腳動作俐落	4	1.3	相關科系畢業	33	10.6
領導統馭能力	2	0.6	外語能力	10	3.2
可配合輪班、值班	2	0.6	電腦應用技能	7	2.3
團隊合作能力	1	0.3	產品設計研發能力	3	1.0
可配合至國外工作	1	0.3	經營管理能力	2	0.6
具抗壓性	1	0.3	知名學府畢業	1	0.3
			公立大學畢業	1	0.3
			公司內部甄選成績評定	1	0.3

[112] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（三）職場自我競爭優勢之評估

有關結訓學員職場自我競爭優勢[113]的評估方面，以「專業技能」（55.0%）占比最高，其次為「相關工作經驗」（48.6%）及「專業證照」（46.6%），而以「良好工作態度」（28.6%）位居第三，其他各項因素則不到一成五。

表 5-18　職場自我競爭優勢之評估(n=311)

單位：人數、百分比

自我競爭優勢評估	樣本數	比例	自我競爭優勢評估	樣本數	比例
工作態度面向			**個人條件面向**		
良好工作態度	89	28.6	年輕	10	3.2
具學習意願	33	10.6	體能狀況	3	1.0
能吃苦耐勞	30	9.6	**專業技能面向**		
具工作穩定性	24	7.7	專業技能	171	55.0
可配合加班	22	7.1	相關工作經驗	151	48.6
溝通表達能力	19	6.1	專業證照	145	46.6
有責任心	19	6.1	電腦應用技能	27	8.7
具抗壓性	16	5.1	相關科系畢業	23	7.4
工作效率高	8	2.6	學歷	13	4.2
領導統馭能力	7	2.3	外語能力	10	3.2
反應力/舉一反三的能力	4	1.3	經營管理能力	1	0.3
心思細膩	3	1.0			
團隊合作能力	3	1.0			
有相關的興趣或志向	1	0.3			
可配合輪班、值班	1	0.3			
有耐心	1	0.3			

[113] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（四）影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢評估之間落差

在影響公司評定起薪關鍵因素與結訓學員自我競爭優勢之間，找尋落差較大的項目，其中以「學歷」正向落差比例最高，差異為20.6%，表示受訪者雖認知學歷為影響起薪的關鍵因素，但卻非己身具備的職場競爭優勢；「專業證照」(-21.5%)與「相關工作經驗」（-12.9%）兩者則是負向落差較大的項目，表示受訪者雖自認有這兩項優勢，卻認為此項特質並非公司評定起薪的重要項目。

表 5-19　影響評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢之間落差表[114] (n=311)

單位：百分比

評比項目	影響起薪的關鍵因素	自己具備的競爭優勢	落差
學歷	24.8	4.2	20.6
專業技能	59.2	55.0	4.2
相關科系畢業	10.6	7.4	3.2
手腳動作俐落	1.3	0.0	1.3
工作效率高	3.5	2.6	1.0
離家近（在地人士）	1.0	0.0	1.0
產品設計研發能力	1.0	0.0	1.0
心思細膩	0.0	1.0	-1.0
體能狀況	0.0	1.0	-1.0
良好工作態度	27.3	28.6	-1.3
領導統馭能力	0.6	2.3	-1.6
具學習意願	8.7	10.6	-1.9
可配合加班	5.1	7.1	-1.9
有責任心	2.3	6.1	-3.9
溝通表達能力	1.6	6.1	-4.5
具抗壓性	0.3	5.1	-4.8
能吃苦耐勞	3.5	9.6	-6.1
具工作穩定性	1.6	7.7	-6.1
電腦應用技能	2.3	8.7	-6.4
相關工作經驗	35.7	48.6	-12.9
專業證照	25.1	46.6	-21.5

[114]為使本表格精簡易讀，製表時刪除落差項目在正負 1%以下之項目。

六、求職考量條件及所遭遇困難

（一）求職優先考慮的條件

結訓學員在選擇工作時優先考慮的條件[115]上，以「薪資待遇符合期待」（41.5%）占比最高，其次為「完整員工福利制度」（31.8%），而以「工作地點離家近/交通方便」（26.0%）位居第三，「工作內容符合自己的興趣」（21.9%）與「工作環境良好」（21.5%）並列第四，其他各項因素則不到二成。

表 5-20　求職優先考慮的條件(n=311)

單位：人數、百分比

選擇工作優先考慮的條件	樣本數	比例	選擇工作優先考慮的條件	樣本數	比例
公司因素			**工作時間因素**		
公司未來發展前景	50	16.1	有週休二日	55	17.7
公司制度健全	33	10.6	不用加班	23	7.4
公司穩定性	32	10.3	不用輪班	22	7.1
公司經營規模的大小	15	4.8	工作時間短	14	4.5
薪資福利制度因素			有隔週休	4	1.3
薪資待遇符合期待	129	41.5	可上晚班	1	0.3
完整員工福利制度	99	31.8	**工作性質因素**		
調薪制度	46	14.8	工作內容符合自己的興趣	68	21.9
升遷機會	16	5.1	適合自己的工作類別	24	7.7
有進修學習的機會	13	4.2	工作性質爲其技術所可勝任	18	5.8
有獎金分紅制度	10	3.2	學習技能(能學到知識技能)	16	5.1
工作環境因素			專業科系畢業	10	3.2
工作環境良好	67	21.5	工作性質爲其體能所能勝任	5	1.6
工作氣氛融洽和諧	35	11.3	**其他因素**		
工作安全性	29	9.3	工作地點(離家近/交通方便)	81	26.0
			沒想過	1	0.3

[115] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

（二）求職過程中曾遭遇之困難

有關結訓學員求職過程中曾遭遇的困難[116]上，以「沒有相關工作經驗」（23.5%）占比最高，「薪資待遇不佳」（11.3%）與「工作地點不合適」（11.3%）並列第二，其他各項困難則不及一成。

表 5-21　求職過程中曾遭遇的困難(n=311)

單位：人數、百分比

求職過程遭遇的困難	樣本數	比例	求職過程遭遇的困難	樣本數	比例
學經能力因素			**條件歧視**		
沒有相關工作經驗	73	23.5	雇主不願錄用特殊條件者	2	0.6
專業技能不足	29	9.3	只錄用男性	1	0.3
非相關科系畢業	26	8.4	**工作條件因素**		
外語能力不佳	7	2.3	薪資待遇不佳	35	11.3
缺乏專業證照	5	1.6	工作地點不合適	35	11.3
不是知名大學畢業	3	1.0	工作時間不合適	21	6.8
溝通表達能力不佳	2	0.6	工作內容不合適	15	4.8
個人條件因素			公司沒有制度	3	1.0
年紀太大	20	6.4	**沒遭遇任何困難**	115	37.0
教育程度太低	14	4.5			
年紀輕	3	1.0			
體力無法勝任	2	0.6			
教育程度太高	1	0.3			

[116] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

七、職訓幫助性評估

（一）參與職訓對提升工作技能的幫助性

關於參與職業訓練對於提升工作技能的幫助性，合計有92.3%表示有幫助，7.7%表示沒有幫助。

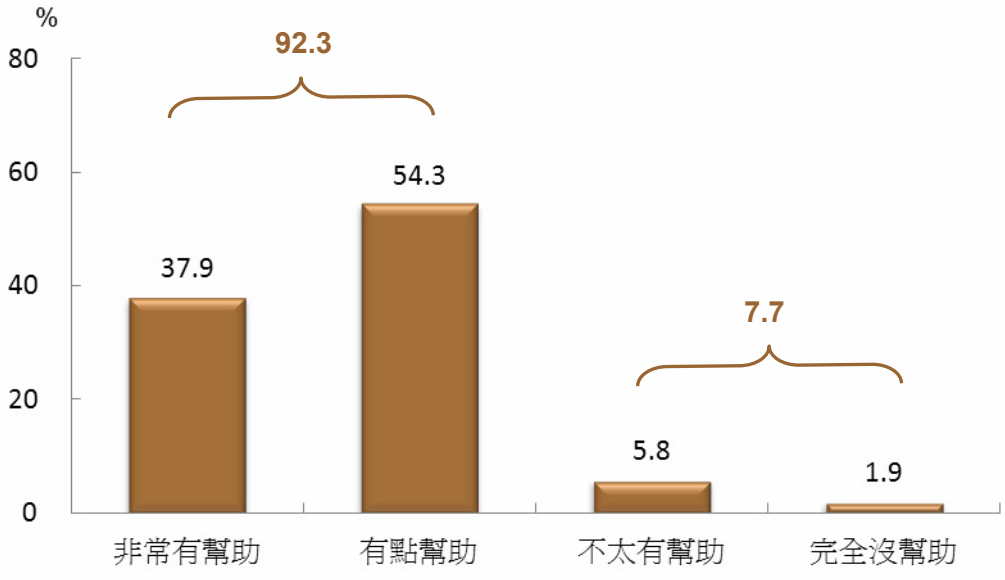

圖 5-11 參與職訓對提升工作技能的幫助性(n=311)

（二）參與職訓對提升薪資的幫助性

詢問結訓學員參與職業訓練後薪資有無增加，31.2%表示有增加，67.2%表示沒有增加，另有1.6%表示不知道或很難說。

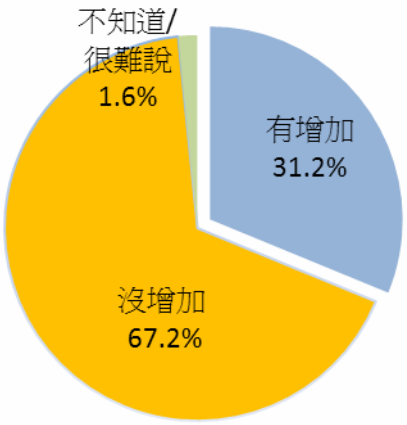

圖 5-12 參與職訓後薪資有無增加(n=311)

97位表示職訓後薪資有增加的結訓學員，平均增加的薪資水平為1,472元，薪資增加的幅度以「3,000~未滿3,500元」占比略高。

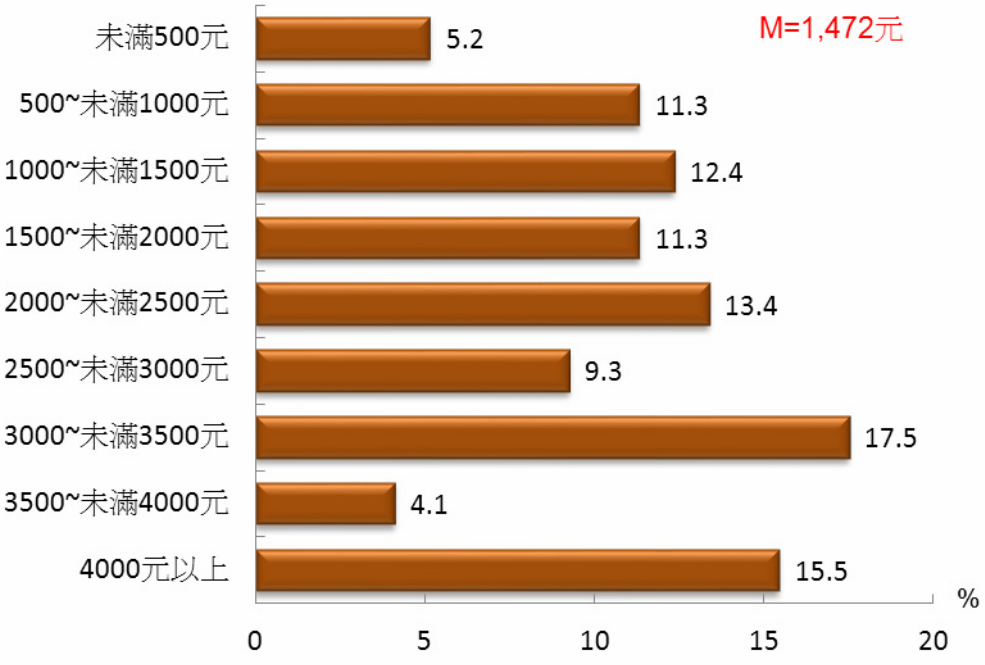

圖 5-13 職訓後增加的薪資水平(n=97)

（三）已取得的專業證照類別

關於受訪結訓學員已取得的專業證照類別[117]，其中以「電腦輔助機械/立體製圖」（29.9%）占比最高，其次是「機械加工」（20.3%），「電腦數值控制車/銑床工」（15.4%）及「電機械製圖」（13.8%）位居第三，取得其他各項證照的比例則不及一成；另外有16.7%表示並未取得機械製造類相關證照。

表 5-22　已取得的專業證照類別(n=311)

單位：人數、百分比

擁有的專業證照類別	樣本數	比例	擁有的專業證照類別	樣本數	比例
電腦輔助機械/立體製圖	93	29.9	鍋爐/變壓器/旋轉電機/冷凍空調/內燃機/升降機裝修	3	1.0
機械加工	63	20.3	氣壓/油壓	3	1.0
電腦數值控制車/銑床工	48	15.4	基礎量測/精密量測	3	1.0
機械製圖	43	13.8	電/氣銲	2	0.6
車/鉋/銑床工	30	9.6	PLC 可程式控制	2	0.6
天車/吊車/堆高機	21	6.8	機器腳踏車	2	0.6
精密機械工	16	5.1	板金工	1	0.3
電腦軟體應用	11	3.5	品質管理	1	0.3
工業電子/儀表電子/電力電子/數位電子	11	3.5	飛機修護	1	0.3
鉗工	9	2.9	金屬加工	1	0.3
汽車修護	7	2.3	粉塵作業主管	1	0.3
工業配線	6	1.9	室內配線	1	0.3
勞工安全衛生管理	5	1.6	電腦硬體裝修	1	0.3
機電整合	4	1.3	自來水管配管	1	0.3
汽車檢驗	4	1.3	**沒有機械製造類相關證照**	52	16.7
沖壓模具工	3	1.0			

[117] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

八、對職訓課程滿意度評價

在受訪結訓學員對於參與職訓課程的滿意度的評價上，91.3%表示滿意，8.7%表示不滿意。

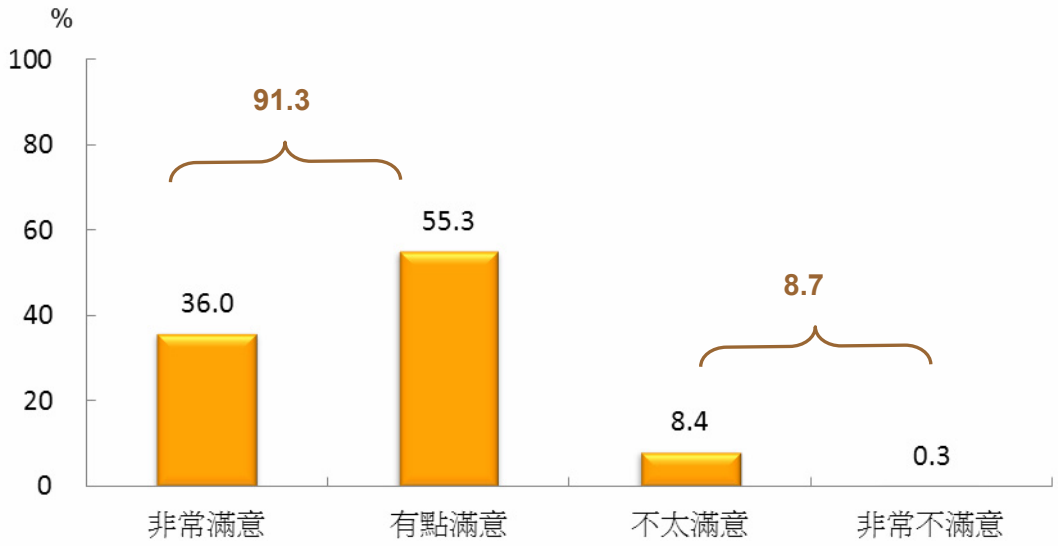

圖 5-14 對職訓課程的滿意度評價(n=311)

針對27位對職訓課程感到不滿意的結訓學員，進一步詢問不滿意的原因[118]，其中以「課程內容不符合實務所需」（51.9%）占比最高，其次則是「課程時間過短」(44.4%)，再者則是「欠缺較專業進階訓練課程(僅是基本技能傳授)」(14.8%)。

表 5-23 對職訓課程感到不滿意的原因(n=27)

單位：人數、百分比

對職訓課程感到不滿意的原因	樣本數	比例
課程內容不符合實務所需	14	51.9
課程時間過短	12	44.4
欠缺較專業進階訓練課程(僅是基本技能傳授)	4	14.8
課程規劃與設計過於複雜廣泛、缺乏專精	2	7.4
各項就業輔導課程與服務仍不足	2	7.4
職訓課程時數配置不甚妥當(難易課程授課時數都相同)	1	3.7
老師上課教學不認真	1	3.7

[118] 此題爲複選題，故百分比合計超過 100%。

第六章 質化研究調查結果分析

一、調查概述

（一）研究方法及對象

質化研究採「焦點團體訪問法」，邀請設籍中彰投地區登記有案且仍在營業中之「機械設備製造業」廠商代表、專家學者以及地方縣市政府相關部門代表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，探討勞動市場薪資職能就業力落差更深層之原因與需求及解決之道，提出未來就業服務與職訓需求政策之參考或建議。

（三）執行流程

1.挑選較具代表性的「機械設備製造業」業者名單

從量化調查成功受訪廠商中，挑選出具代表性業者名單進行邀約。

2.政府機關及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

政府機關及學者專家名單部分，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，政府機關及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：朝陽科技大學創新育成中心3樓304會議室。

2.座談會舉辦時間：102年10月29日。

（五）座談會場次設計

本次共計舉辦2場焦點團體座談，每場次參與人數為8-12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	102 年 10 月 29 日 10：00~12：00	12 位
2	員工規模在 30 以上之廠商及相關領域之專家學者	102 年 10 月 29 日 14：00~16：00	17 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
A1	彰化縣政府勞工處	副處長
A2	修平科技大學機械工程系	教授
A3	修平科技大學人力資源管理與發展系	系主任
A4	逢甲大學	副校長
A5	勤益科技大學機械工程學系	系主任
A6	元協機械工廠有限公司	負責人
A7	金富山精密工業有限公司	業務經理
A8	伸豐達金屬機械板金廠	老闆娘

編號	專家學者及廠商	參與者職稱
A9	元榮機械股份有限公司	負責人
A10	神鼎油壓股份有限公司	技術員
A11	龍緻精密工業股份有限公司	特助
A12	暹安企業有限公司	負責人

3.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
B1	台灣區工具機暨零組件公會	副總幹事
B2	勤益科技大學機械工程學系	副教授
B3	修平科技大學電機工程系/推廣教育處	副教授/處長
B4	逢甲大學機械與電腦輔助工程學系	副教授
B5	永進機械工業股份有限公司	人資課課長
A6	旭東機械工業股份有限公司	人事部經理
B7	晏豐精機有限公司	總經理
B8	台灣樫山股份有限公司	人事經辦
B9	金原精密工業股份有限公司	經理
B10	金豐機器工業股份有限公司	人事部副理
B11	誠岱機械廠股份有限公司	管理部副理
B12	新益機械工廠股份有限公司	管理部經理
B13	利高機械工業股份有限公司	董事
B14	今台工業股份有限公司	先生
B15	邁鑫機械股份有限公司	特助
B16	臺中市政府勞工局就業服務處	秘書
B17	彰化縣政府勞工處就業服務科	科長

二、求職者應具備的求職技能

機械設備製造業者重視求職者的工作態度,是否受過專業訓練或是否相關科系畢業都非重點。業者希望求職者具備學習動力，願意在職場上學習技術，認為現在的年輕人較沒擔當，心性不定，偏好找30歲以上、有經濟負擔的求職者。

員工規模在百人以上的業者，則希望求職者具有識圖、機械背景。

（一）員工規模 30 人以下廠商

對我們公司來說不會直接找新鮮人，因爲心態游移不定，年輕人就是這樣，我這邊看看，那邊看看。我們會找有負擔的人，可能是找 30 歲以上的人，以年齡跟經驗我們會知道這是他最後一份工作。(A10)

我們公司研磨要有精準度，主要考量員工要有技術本能，還有看他的配合度、工作態度及工作產量。(A9)

主要看應徵者的心態，是否受過專業訓練與是否相關科系畢業都是其次。(A7)

我們非常願意教學徒、帶新人，但是問題是他們不願意學。(A6)

遇到很多想來就業，完全不會我們都說沒關係，重點是你願意不願意學，因爲老闆要賺錢，也是要有新舊人的交替，再好的人頂多做二、三十年也應該退休。(A8)

有的人剛來一禮拜很有興趣，他碰到困難，我們請師傅指導，他們也願意教，但是我覺得現在小孩的向上力量很欠缺。可能是家庭教育的關係，他沒來不會跟主管報備，打電話去他也不接，但隔天是媽媽打電話來說，他不舒服要休息，而且還不只一次。(A8)

我也是這幾年才學，從完全不會焊到現在我都會焊，我覺得不是年紀或性別問題，只能說現在求職者學習態度很差。(A8)

今天一個求職者來，薪水當然是一個問題，但心態上有沒有打算要把技術學好，人家說黑手也會出頭天，不要覺得這個沒前途、錢少，爲什麼不想說我以後有技術跟經驗就可以要求老闆加薪甚至跳槽，主要是充實自己。(A6)

我們是傳統產業，如果能請到各大學的學生我會很開心，因爲一定有可用的地方，但看他可不可以留下來，現場也是要學。(A10)

（二）員工規模 30 人以上廠商

以我實務上來看，他基本的知識都會有，但是我們重視的是態度，我們的設備也不是學校或職訓中心可以教的。如果我們覺得面試後還可以就會培訓，大概要半年，公司要自己花費成本培育人才。(B10)

專業不夠只要願意學，都可以做得很好，他如果不願學，來也沒有用。(B11)

現在的機械業，要用的人才不只是純粹的機械，也有一些要組裝的部份，結構要組合的部分也是要一些技術人員。現在工專沒有了，只靠大學或是科大的畢業生，但很多人會認爲大學生畢業要做工程師不要做技術員，我們也希望技術員有機械背景、識圖或是有機械基本概念。(B6)

三、薪資水準及調薪制度

小規模廠商薪資計算採日薪或月薪，坦言起薪並不高，但基本上也會遵循勞基法，薪資會受到地域性、經驗、專業技術及產值的影響，較無定期調薪機制，調薪幅度視公司營運及個人所展現的能力而定。

大規模廠商方面，則以月薪為主，工作績效、經驗一樣是衡量薪資的重要依據，每年調薪幅度約3%-5%不等。

（一）員工規模 30 人以下廠商

這一行的話會用日薪去起薪，再乘上工作日的時間，週日給薪，週六不算薪，有做有算，沒做沒算。(A11)

薪資方面，不太以學歷做爲主要的考量，基本上還是會以你在這個產業有無經驗以及能力下去分，如果是高職畢業的學生，役畢回來沒有經驗，試用期我們公司以日薪 900 給薪，試用期會做評核，之後看他的能力決定是日薪 1,100 或是維持原本。三~五年的師傅是日薪 1,300，有經驗一點，大概十年以上的老師傅沒有說一定多少，而是看產值去調配比例。(A11)

我們現在也有剛要去當兵的，他知道他的薪水跟師傅不一樣，現場老師傅日薪 2,000。(A8)

我們也檢討很多，薪資希望可以更快銜接到新鮮人理想中的水準，但是薪資架構只能用溝通跟福利的方式去做調配，希望可以多一點誘因，但我們現在沒辦法給很大的誘因。(A11)

當你的功夫跟手藝到一定的程度，老闆看得到你的貢獻一定會幫你加薪。現在我們起薪不是很高，但是會用產量等補充薪水，起薪兩萬多，如果公司生意好的話，獎金加一加也是會到三萬多，看你願意不願意做而已。如果有做到兩三年，基本都會有三萬多以上，而獎金就看公司營運，如果公司營運好獎金會比較多，要看配合度，心態爲基礎。(A6)

老闆方面不能低於政府規定或是行情。我們那邊地處較偏遠，消費低，有的人薪水低可以接受，如果在台中市或是都市地區，薪資至少要 26,000-28,000，只有 22,000 大家就不做，因此每個區域老闆的成本也不一樣。(A6)

薪水地區性會影響，經驗跟學歷也會影響一些。(A10)

就薪資，傳統一點的老闆會看能力，有時候大家來都說有經驗，但是做出來就不一樣，導致有些業者薪水就會越給越低，但是也不能太難看，業界會給你一個底線，但一切要看公司營運，再來就是你的努力程度，薪資才會再上去。(A10)

薪資取決於你要領多少就做多少，以前我們在做的時候覺得認真做，老闆總有一天會看到，但我覺得現在很少人會這樣。(A8)

我們裡面的師傅都是四萬多起跳的，都是能夠獨當一面的，我們的福利是跟公務人員一樣，也是週休二日，新舊制在演變我們也一次解決。(A12)

其實我們多少都還是會加班，一個禮拜大概加到三天左右，以師傅來講都在四萬多塊，這是加班加出來的，真的很累。(A11)

我會先三個月的試用，試用期之間我是希望能夠看到他自己證明他的能力，我們調薪的話，沒有說一定的數目加上去，如果說發現你的能力就是線上師傅等級，那你就是跟線上師傅同等薪資。(A11)

但每家公司的文化跟立場都不同，有的調薪會固定，我們三十人以下的，不會說特定何時要調薪，而是看你的態度。(A8)

我們不一定，調薪沒有固定，其他公司我們比較不知道。學徒也是要看個人要不要學，其實每個人吸收能力不一樣，如果他可以提早到達一定程度，薪水就會到那邊。(A6)

（二）員工規模 30 人以上廠商

若是沒經驗的，以工程師來看，可能大概會在三萬初起，甚至傳統一點的機械廠可能落在二萬六、二萬八左右。如果是屬於繪圖人員，傳統一點，起薪也是會落在兩

萬五、六左右。我們公司是講固定月薪，操作人員沒經驗月薪也是兩萬五、六左右，但是老師傅的話可能會到四萬多、甚至五萬，這中間落差還是要看個人。(B6)

很多傳統公司 CNC 銑床操作人員用時薪，有早班、晚班或假日班等，能規避一些勞動條件，用定型契約的方式，這樣薪資也會不一樣。(B6)

薪資部分我們老闆很重視，他認爲薪資至少要是無虞的，如果是大學畢業，到現場不管是哪個單位都會到三萬一千多，所以我們離職率很低。(B11)

我們是 for 勞基法，因爲我們主要是走設計方面，所以我們沒有輪班，加班費就正常化，加起來薪資有時候跟責任制工程師，設備廠工程師，薪資的落點會高於他們，有時候會差不多。(B6)

基本上，我們的員工把工作規劃分 ABC 級，一些有技術的我們本勞來做，一些是 BC 類的可以找阿桑，有的女性員工也會做得很棒，我們很多像大陸外配，那個能力都比男孩子強，工作要這樣區分，工作壓力才不會那麼大，而且薪資才會合理，本來做 A 級的薪資就要高一點，你做 C 級的沒有什麼附加價值，薪水當然就低一點。(B15)

薪資我們是半開放式的，如果你績效比較好都會列入紀錄，年終可以調整，如果你願意去爭取就可以調整。(B10)

我看你有經驗或剛畢業，你的位階或薪資就會在哪邊，同樣的職類也會有不同的薪資，比如說技術類的老師傅，作一、二十年的 CNC 銑床或組裝，跟一個高中畢業生的位置就不一樣。(B6)

如果說每年調薪 3~5%來看，三年就會到 15%，但是這不一定，也就是說不同的人都做三年，即便是同一家公司可能薪水都不一樣，因爲視他個人能力的表現、創造能力、積極度、有沒有把自己的能力再擴張或再進修。(B6)

四、求職者應具備的專業證照

業者會鼓勵求職者取得相關專業證照，認為具有證照代表具有一定程度的專業能力。例如：繪圖、乙級車銑床證照、電焊、機械操作，天車、堆高機、CNC 程式設計、機電配電工程師、機械加工、勞工衛生等證照，都為業界所需。

部分業者甚至表示，具有相關領域證照，會提高錄取率，但具有證照的同時也需具備同等專業實力。

（一）員工規模 30 人以下廠商

以我公司從事的是 CAM 電腦輔助製造來講，希望有繪圖能力、乙級車銑床證照，

對我來講都是有幫助的。(A11)

目前我們沒有要求要先取得那個證照才能工作，但如果有相關認證，像是電焊、機械操作，天車、推高機、勞工衛生，這些都是工廠需要的。(A8)

我們做的就是磨床，跟機械相關的都 OK，例如板手、機械概念、識圖製圖能力。(A9)

（二）員工規模 30 人以上廠商

專業證照部分，我建議學校參考勞工安全衛生，實際上我們公司會有大型的器具會需要用到天車，基本上的勞檢委員來時就會首先檢查天車幾台，證照幾張，所以若求職者面試時有天車、堆高機的證照，我們都會優先錄用。行政方面會建議進出口的保稅證照。(B8)

知道職業訓練中心有相關執照的檢定，若取得證照檢定資格，對於提昇員工能力是有實質上的幫助，以我們公司產業來說的話，會建議求職者先取得機械工程師就是自動化協會的自動化工程師的證照，技術人員的話我們沒什要求。(B6)

若取得證照檢定資格，對於提昇員工能力是有實質上的幫助。以公司角度看，會建議求職者先取得 CNC 程式設計、機電配電工程師(技術人員)或機械加工。(B13)

我很快速提一下，師級的證照我們公司會很在意在職員工他們去考，考上了公司每個月公司會給加給，新進的員工如果有這方面的證照，那更棒的，可以鼓勵機械科系的學生去考，從大一到大四，分有 4 種不同的 LEVEL，可以有不同的科系及年齡去考。(B5)

我們會認定你有證照，就是有一定的技能。建議求職者先取得機械相關的證照，CNC 操作是很基本，程式語言、工業配電、機械加工、焊接等。至於專業人員方面，會建議取得分析軟體、繪圖軟體，要會使用 PERO/E 等證照。(B10)

以公司的角度看，不會去要求求職者先取得那些專業執照，我們要求態度。你來到職場比的就是實力，你有證照你要真的會用，不然那個反而會變成扣分。你說你有品管工程師，我就叫你去算我要在風險是 5%的情況下，那些車應該要召回，你要算得出來，你算不出來是扣分。(B15)

五、人力需求現況

機械設備製造業者長期且普遍面臨缺工問題，表示缺工問題不在於請不到員工，而是請不到久任的員工，缺工的職類別從基層到高階人才都有，有人才斷層

的情況出現。

業者認為現在的求職者工作穩定性不佳、抗壓性低、就業意願薄弱、學歷光環導致放不下身段、較無責任感，但業者也坦言傳統的機械設備製造業工作內容確實較枯燥、設備較不新穎、起薪亦不高，不如電子業較能吸引求職者進入，因此，部分業者也開始自省如何提高產業誘因，吸引新血加入。

（一）員工規模 30 人以下廠商

對我們公司來說不會直接找新鮮人，因爲錢跟心態都游移不定，我們會找有負擔的人，可能是找 30 幾歲以上的人，以年齡跟經驗我們會知道這是他最後一份工作。(A10)

現在來應徵的在三十歲以下的很重視休假。(A11)

半導體業用相當不錯的薪資結構跟紅利分紅吸引了很多在機械業高階人才，像我們小規模的公司都會用高職居多。(A11)

我們不是請不到人，是請不到要留下來的人，只要一個地區性的夾報，應徵工作的人很多，一次來四、五個新人，但是到最後全部都不行，我們也不能一開始就像師傅這樣要求他，這當然是不可能，但是等待員工正式上軌道的過程蠻冗長的。(A10)

久任這個一直是很大的問題，因爲你投入心力訓練最後離開，雖然都是好聚好散，但覺得一直來來往往會有倦怠感，除了久任之外，目前確實比較需要的是一個有能力的伙伴，需要是人才，不是徵員而已。(A11)

現在來講的話，比較急切的問題是有一些師傅屆退，後進的人無法做銜接，人才出現斷層。無法銜接有一部份是來自於職訓中心或是學校單位、法人單位，他們培訓的資源確實是有，常常來應徵會說他有證照，確實他有他的能力在，可是會有一個現實面的落差。比方說我們雖然都是做機械業的加工，這些加工使用的機床，高階目前機種像五軸或是比較高速機種，使用的公司並不多，會造成現在很多人才訓練出來，可是事實上要投入像我們這樣子的加工廠的話，我們能提供的薪資水準，他們沒有辦法接受。(A11)

目前最常發生的問題在於員工心態，年輕人他會拿高端產業來跟基礎製造業做比較，同儕之間也會比較，他選擇去做技術員，至少去吹冷氣，環境比較明亮、乾淨整齊，有男有女感覺同事比較多，來這邊公司小，年齡斷層大，覺得比較無聊，有幾個因爲這樣離開。現在很多年輕人離職是不動聲色就走了，你要打電話去詢問追蹤，或跟他們家長溝通之後說謝謝再連絡，其實會累。(A11)

我們常遇到的問題就是，通常過了試用期三個月之後，剛役畢的新人流動率最大，幾乎都留不住。薪資佔一半因素，另外一半的因素可能來自於自我實現的部份沒辦法滿足他們，年輕人希望說能夠突顯出他的能力跟價值，但我們線上目前作業，坦白講內容對他來講相對性的簡單跟枯燥，因爲我們做的東西並沒有很難，師傅他覺得我學的是很高端的，而且之前都使用軟體，我一直都要求他們也要會一些很基本手寫程式的能力，這是比較傳統的方式，我覺得那是一個基礎，有些師傅心態上面沒辦法銜接，一開始他可能去配合學習，但後面他會覺得不是他想像這樣，他就選擇離開。(A11)

問題不見得是薪資上，我覺得還有一個原因是想要在工作上得到更多的滿足，可能是因爲我們誘因不足，已經好幾個來應徵大概三十多歲的師傅希望設備能夠更新。(A11)

我們公司比較有經驗的比較待得住，主要是新的都比較留不住，應該是對我們這個行業的認知還沒有很清楚，對沒經驗的來講，剛開始是興趣好玩，但好玩的時間並不長，剛開始技巧性的指導，後面開始要求精細一點時，就會有壓力，有的反應快突破會比較早，有的比較慢開始有壓力時，就覺得可能沒辦法做，就會流動。(A8)

年輕的有些人可能是他們的穩定性不夠，想換個環境打拚看看做比較，像以我這麼久的經驗，會流動的永遠會流動，待不了多久就換。(A12)

工作壓力不大，尤其後來政府失業給付開始發放，有的人就是不願工作，來領半年的薪資。(A12)

（二）員工規模 30 人以上廠商

目前產業碰到的問題是動腦、動心的人少，薪水高一點也沒有人要來，我們不是怕錢，是他不願做，這是重點。(B13)

電子業初期待遇比較高，如果學生出社會想要比較高的薪資就會被吸引過去，工作環境沒有服務業好，有時候配合生產加班，假日都有可能被犧牲掉。(B10)

目前比較缺的應該是焊接的人力，持續有在招募的是研發人員(RD)。焊接工作因爲比較 3K 就是工作環境較差(辛苦、骯髒、危險)，臺灣本勞比較難招募，目前還是以外勞爲主。(B10)

現在徵才的話大部分是大學或是研究所畢業，有些人到工廠來，對工廠的工作內容或環境覺得不適合，或是不是他的興趣，新進員工離廠的比例比較多，如果可以做得下來的就會很穩定，一直做到退休。(B12)

我們之前曾經去就業博覽會，像逢甲，勤益也去過，還有一些相關的大學，其實說真的，他會到產業來詢問跟填履歷的，真的少之又少，大多都是往電子業去。(B11)

機械業你沒有上市上櫃，知名度相對就不高，他一看到機械就去那裡做黑手，連詢問都不願意。(B11)

大專學生沒辦法放下身段去參與基層作業員，工廠就會缺少作業員，學院培養的學生又找不到工作，這是我對現況的看法。(B14)

在人才數量方面，基層的人才太少，現在大家學歷提高之後，你刊登技術員跟刊登工程師應徵的人數就不一樣，現在都是大專生畢業，大家是想要找掛名是工程師的。(B8)

每一類員工在一個大的機械設備廠都很缺，但是學界培養出來的都會覺得要當機械工程師、繪圖人員等，沒有人認爲我要做去操作人員，去零件廠做 CNC 或是切割。現在產業界找人困難是因爲學制從專科斷掉後，大家都是大學生，沒有人願意去當黑手，技術類的操作跟組裝人員是最難找。(B6)

我們只能設定在高中或是早期的專科，他高不成低不就的人，可以比較找到有意願的人，但是進來也是要從頭教，事實上學校畢業後一定要再教個半年一年，生手變熟手才可以上線。(B6)

技術員及助理專業人員這塊，我們會找大學或是科大的學生，他們在學校有學一些繪圖軟體，Solid Work 軟體或 2D、3D 繪圖，學校會輔導考一些執照，或畢業後再到職訓去上相關課程，有電控班或機械繪圖班，這些反而可以加強使用工具的能力。(B6)

我們還要自動化工程師、資工工程師、數學系、物理、光電科系都要，這方面需求非常地多，不是只有機械產業，很多光電業也要機械工程師，但是他們要的跟我們的不一樣，我們是客戶端要專用的機械，我們來設計開發繪圖，但是光電業的機械工程師，進去是做製程或是維修，顧機台的，還要三班制，要輪班，它比較沒有創造性。(B6)

產業本身誘因不足，是業者的責任，工作環境不好，就要試著去改變，我現在一直在推週休二日，我們應該盡力可以創造誘因。(B15)

我們公司的人力需求是增加，我們的開發部門有 24 位，但是希望人員可以更多，因爲他可以在開發部一段時間後，到現場去看組裝，就是有輪調的意思。再來我們公司成立 58 年，平均員工年是 45 歲，現在退休有新制舊制，舊制還有 56 位，安排每年六位退休，大部分都還會繼續約聘留下來。(B12)

工具機產業很多是家族企業，對於專業經理人是不喜歡的。(B15)

我爲什麼一直強調員工會離職，其實公司制度本身也要去做一些反省探討，譬如說公司應該有作業標準，沒有作業標準，新人沒有文字資料可以看，沒有指定老師教他，所以他不會的時候沒有人可以問，問的時候要看人家臉色，人家有時候心情好跟你講，心情不好講你這也不會，所以員工會走都會抱怨公司沒有制度，所以做起事來很煩很雜。(B15)

現在離職最多的就是才新進來幾天，還在試用期的時候覺得不適合就走掉，我們這裡的員工只要你待過一陣子，其實離職率就會很低。(B11)

員工流動率整體算很平穩，若有流動主要原因，可能另外有職涯規劃。(B6)

其實我們公司的流動率很低，如果以年來看，不到 1%。我碰到的都是他們想創業或轉換環境，他們具有技術，外面有資金願意提供合作的話，就是一邊提供技術，一邊提供資金，就去創業。(B10)

六、工作環境

傳統的機械設備產業，工作環境普遍存有悶熱、粉塵等問題，業者表示為了改善員工的工作環境，裝設有排熱系統、通風系統及集塵設備，亦會要求員工保持工作場域的乾淨整齊。

高科技機械設備業者，廠房裝設有空調，工作環境無存在上述問題，有些規模較大的業者，對工作環境會採取5S進行有效管理。

（一）員工規模 30 人以下廠商

有的來一個月不適合就不做了。因地點比較黑，不是說髒亂，是手摸了就髒了，現在的人喜歡吹冷氣。(A9)

相較於電子業的技術人員，這個就業環境確實相當悶熱，尤其夏天。再來一點是做機械製造有一大部份是來自鑄件，鑄件在加工的過程中會產生粉塵，我們都有在改善，熱對流的部份，這個部份還要再改進，我覺得之前裝的幾個大型風扇的被動式排熱系統都沒什麼效果，這個要找專家去測試整個熱流的部份。(A11)

我們體諒到員工的工作環境，比如有粉塵，我就開始裝集塵設備，一直改善，甚至我還要求員工不能把環境弄得髒兮兮，我第一個要求不可以吃檳榔，一律不雇用。(A12)

我們環境部份老闆比較要求，每天下班後員工需自己整理自己的工作區域，每天

一定要打掃要乾淨。環境悶熱還好，因爲我們這邊蠻通風，所以其實 OK。(A8)

（二）員工規模 30 人以上廠商

因爲我們公司是新廠，公司成立才三年，整個廠內都有冷氣，應該是傳產的才有工作環境不佳的問題。(B8)

我們現場夏天都有冷氣，有 26 台 15 噸的冷氣機，工作環境還算可以。(B12)

吵雜、髒亂、太熱也不會，我們這裡其實環境還不錯。(B11)

我們有的廠房就是裝冷氣，最起碼電風扇通通設壁挑高，讓空氣流通，不要讓員工覺得來到這邊做起來滿身大汗，我覺得工作環境是很重要的。(B15)

我們公司沒有這個狀況，公司也從沒有員工抱怨工作環境不好。比較中大型規模的公司對環境會要求，會去做 5S 的整理(5S 管理：是指在生產現場中對人員、機器、材料、方法等生產要素進行有效的管理)，工作環境不會有髒亂的情形。(B10)

我們在中科園區，廠房非常漂亮、乾淨，我們不是傳統的機械廠，我們是高科技產業的設備。(B6)

工作環境比較熱，現場不像辦公室有冷氣。我們資方能做的，盡量看怎麼讓通風更好，還有改善廠房設備。(B13)

七、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，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，業者也期盼政府能開放外籍勞工比例，以解決人力短缺的問題。

運用外籍勞工普遍從事電焊、基層機械操作的工作，但也有業者看重外勞的英文能力，加以培訓使其成為調機工程師。

另外，面對勞動力短缺，部分業者也會運用外包人力，但較難掌控品質與交貨期。規模較大的公司，針對外包設有評鑑制度。再者，中大規模廠商，會透過與學校進行產學合作、建教合作、提供學生實習機會，從中挑選優秀人才。

（一）員工規模 30 人以下廠商

解決之道我試過很多，一般的徵才廣告，主要的是透過夾報跟人力銀行，人力銀行目前搭配是 518，但是覺得很難做正確篩選，夾報比較明確。(A11)

只能靠應徵、員工介紹，還有人力銀行(1111、518)、夾報都有。(A8)

都是用夾報，報紙的效果好像沒有那麼好，都是遠距離的員工，比較做不久，有的住草屯來上班還要要求油錢。(A12)

專業人才當然希望能培訓，較高階人才可能去勤益、朝陽或是修平找學生，中階人才的話就去霧峰農工高工做建教合作，但又卡在公司規模，規模不足沒有辦法做建教合作。之前也有先找寒暑假打工學生，跟他們不斷溝通有沒有長期工讀的可能性，再培養，問他畢業、退伍之後再留任的打算，不過常常都是寒暑假做完就沒消沒息了。(A11)

外包人力有配合的，也有運用外勞。外包人力強的話，我們就有辦法可以再接更多的工作，以後客戶更多。外包人力優點在於有些東西不用投資那麼多，員工又徵不到，但品質好壞跟交貨期較無法掌握。(A9)

我們技術層面較高，願意學的人不多，我們又比較嚴格。所以才改聘外勞解決人才缺乏狀況，當然臺灣本勞也是有，但都找年紀大的，年輕人不做。(A9)

有運用到外籍人力，其實人力公司一直來拜訪，我堅持很多年要用本國的，但是後來我發現真的沒有辦法補足，才走向這部分，外勞也是有人請到很乖的，也有同業說請沒多久就兩國的打架，還拿刀子互砍。(A8)

外包人力目前沒有，但是有 1 個外勞，名額是可以再申請一個，才剛通過申請，目前在請仲介推薦人選，還在挑不急，覺得遇到合適的伙伴比較好，不希望流動。但以我們的角度來講，優先考量都是不請外勞，但其實都走到這一步，我們很努力希望跟本勞這邊做最大誠意的教育訓練跟福利的改善，可是也是要在我們能力範圍，運用外勞主要是考量到外勞較穩定，因爲有仲介配合，不太容易說離職。(A11)

給外勞薪資就是政府規定的基本薪資 19,047 元，每月還要付給政府就業安定費 2,000 元，加上供午晚餐等，聘請一位外勞的成本約 25,000 元。有提供住宿，每月收取外勞 1,500 元。(A8)

外勞每月薪資 19,047 元，外勞的住宿是由仲介公司安排（仲介公司約收 2,500 元），每月付給政府就業安定費 2,000 元，加上供早午晚餐等，聘請一位外勞的成本約 25,000 元。(A9)

外勞較穩定，一來至少三年，因爲他要付仲介費，所以他們會更努力賺錢，但語言不通，會造成溝通上的困難，要供宿舍、吃。(A12)

外勞我們主要會以學徒的角度去培訓，學徒是做操作機台方面的工作。(A11)

外勞主要從事電焊，因爲台籍找不到，流動率又高，外勞配合度高，目前在運用上沒遇到什麼困擾，請的這個中文還不錯，目前爲止還沒溝通上的問題。(A8)

臺灣人不願意做的就盡量交給外勞做，表面處理、專用機跟 CNC，因它操作最簡單，但薪資低。(A12)

公司目前有申請 4 個外勞，他們從事操作機械的工作。會聘用外勞主要考量是配合度佳，願意加班，向上心較有、工作態度、積極性夠，他來就是爲了賺錢，現在的人不賺錢。而運用外勞的缺點在於語言溝通不良，目前遇到的困擾是，不能一次申請很多個，補充人力的不足。(A9)

就我所知台灣引興機械板金這家公司，他們會在當地訓練外勞，然後遠端測試驗收。(A4)

（二）員工規模 30 人以上廠商

主要是透過 1111 刊登人力需求，也會透過當地就服站或同事間介紹。除了徵才之外，量產多時就大家互相支援、cover 工作。(B8)

我們都是從 104 人力銀行、就服站或學校、產學合作。(B6)

我們都是透過 104 在做招募，還有跟學校做產學合作。(B15)

比如我缺財務人才透過 104 人力銀行找都 OK，還有就業服務站，我們目前有跟台中高工建教合作，有跟勤益繼續辦產學。(B11)

目前我們基層的大概都跟學校建教合作，比如我們有跟秀工跟勤益大學，學生退伍之後就會回廠來。研發人員，我們會透過 104 再招募，基本上是國防替代役，或是由內部員工晉升。(B10)

跟學校合作，我們會去挑學生，也希望嚴苛的找每班的前幾名，經過面試篩選，裡面有女生、男生，女生是不用先當兵，可以先實習，大概三個月到半年後如果覺得可以就會簽成正式員工；男生當兵前有段時間可以先實習，當兵回來他有意願可以優先錄取。(B6)

我們跟沙鹿合作，每年有畢業生留廠，再來與勤益都有合作，平常上課，也要來上班，目前人力可以從這邊做補足。(B12)

運用外包人力，主要是工廠末端的工作，像是組裝的部份。我們會有一定的產能，產能之外的我們就會去外包，我們在固定資產上面不願再投入，因爲景氣的起伏太大，所以會去找同樣有這些專業類別的外包，而且會有評鑑制度，外包在專業及品質各方

面，要能符合我們評鑑的內容。(B15)

包含配電、簡單組裝也用女性員工(B13)

外勞領基本薪資 19,047 元，若全勤會加發 1,000 元獎金，若這個外勞以前做過又回鍋，每月薪資再加發 1,000 元，每月付就業安定基金 2,000 元。每月扣外勞 2,500 的食宿費，但若滿三年，每月的食宿費僅收 1,000 元，多扣的部分會退給外勞，所以雇用一位外勞成本約 26,000 元。(B11)

焊接的工作因爲 3K 就是工作環境較差(辛苦、骯髒、危險)，部分組裝工，臺灣的本勞比較難招募，但本勞不是因爲薪資低不願做，而是工作沒有技術性，目前還是以外勞爲主。(B10)

電焊人力相對不是那麼好找，因爲電焊不只有強光還有煙，一般臺灣人不喜歡做電焊，但我們工程需要的人力很多，在電焊的部門有 50 個員工，臺灣人只有 10 個。(B11)

一些技術層次比較不高的，品質也比較不耽心的那些工作，會運用外勞。(B15)

基礎的組裝工作會用外勞，經過半年再訓練其調整機器的技術。(B13)

我們不是拿外勞做勞工，我們是以外銷爲主的公司，有很多機會要派人去國外裝機或是售後服務，我們碰到不是技術上問題而是語言，後來我們覺得用可以講英文的人去訓練技術比較快，所以我們選菲律賓的外勞，他們英文基礎比較好，訓練快二年，訓練起來又可以當基礎的調機工程師。(B13)

外籍勞工優點在於成本比較低。(B10)

外勞人力相對很穩定。(B11)

外勞穩定、願意配合加班，他來要待三年。(B15)

運用外籍勞工缺點在於管理上的困擾，像要提供宿舍、提供三餐，休假的時候，文化習性不同，會造成衝突，語言溝通比較不好。另一個就是技術，外勞三年就要回去一次，沒辦法長久，造成你的技術沒辦法深耕。(B10)

外勞文化跟我們的文化差異太大了，我們管臺灣人好管多了，可是我們找外勞的話，什麼都跟你說 OK，什麼都不 OK。例如在生活管理部份，你跟他說不要喝酒，他跟你說好，可是下班以後一樣喝得醉醺醺回來，有時候外勞還會互相打架。(B11)

運用外勞剛開始是溝通較有困擾，有時會發生打架事件。(B13)

有時候外勞嫌沒什麼班好加，或是別的地方有打工賺的錢比較多，他們會逃跑當

非法外勞。我們公司是運用越南勞工，語言方面比較困擾，教得比較辛苦，現在我採取的作法就是 SOP，用拍照或用攝影，盡量不要有文字。(B15)

八、產學合作及實習現況

中大規模的業者，對於產學合作的成效普遍抱持正面評價，亦會提供學生產業實習的機會，共同培訓產業人才，達到互助互利的目的。但也有部分較偏技術性的業者，認為產學合作時間不足，無法建立一套很完整的訓練課程。

而規模較小的業者則受限於公司規模，無法與學校洽談產學合作。

（一）員工規模 30 人以下廠商

建教合作公司規模不足，所以沒有辦法做配合，之前找寒暑假的打工學生，跟他們不斷溝通有沒有長期工讀的可能性，不過常常都是寒暑假做完就沒消沒息了。(A11)

（二）員工規模 30 人以上廠商

我們公司從民國 59 年開始跟國立沙鹿高工合作，前三年跟勤益科大也有產學班的合作，現在也有大一到大三的同學在我們工廠繼續留廠服務。(B12)

我們跟逢甲簽產學合作，跟勤益也有配合，他們開的碩士學分班，我們也盡量找在職員工去進修。像中興大學也有開機械自動化的培訓班，我們也提供他們的結業生到公司做產業實習，這是互利啦，我們會跟他們做一些座談，希望就把優秀學生 keep，讓他們一畢業就到我們公司來。(B6)

有時候設計也會跟 PMP(資策會-專案管理師)合作，造型的部份我們也會去找造型所來合作，我覺得產學合作這部份也是我們著力的地方。(B15)

公司有跟勤益大學進行產學合作，就目前合作的結果我覺得不錯，但你就是要去關心他們，有時候他們對這個現狀不了解，出來從事設計，但你不知道目前產品有什麼缺失，你怎麼設計更棒的東西。(B15)

我們是培訓七年，從國中畢業到台中高工我們就開始培訓三年，然後勤益再培訓四年留廠。經過我們自己訓練七年的人，他也認同我們公司的文化，所以留廠率蠻高的。除了建教合作外，我們訓練下來的人員用的範圍很大，從業務到生管、品管、銀保、採購現場的技術人員全部都可以續用。(B11)

我們基本上線上留下來的都是產學合作的學生(勤益、秀水高工、建國)，我們很多幹部都是從那慢慢晉升上來。(B10)

不會考慮跟學校進行產學合作。因爲我們這個比較偏向於技術性，比較不能像生產線教個一兩天就有辦法熟練的，我們教學時間會拉比較長，產學合作可能是半年或很短，等他上手就要再回學校，所以比較不適合。(B8)

早期有很多的學校派學生到我們公司來實習，半年或一年這樣，一批大概二個，中興大學也有，東海大學也有，勤益也有，七、八位左右。我知道勤益有做產學合作，但是跟規模比較大的公司，我們才 50 人的公司，沒有那麼大的號召力。(B13)

九、業者認為教育體系未來應努力的方向

業者認為現在的畢業生存有心態高傲、職場上不願意屈就的現象，學校應適時灌輸正確職場態度並分析產業現況。建議學校應注意產業動向，鼓勵學生取得業界所需的專業證照，並加強英文能力。另外，校外實習機制很好，可以考慮分組教學，設計不同的課程內容。

（一）員工規模 30 人以下廠商

國外慢慢有在推就業力的概念，如何在工作中有更好的成就感，我覺得現在的高中開始就要有這樣的課程，像以前的三民主義，大學也要有相關通識課程，我有跟彰師大說過，建議要有這樣的課程。因爲態度養成是很重要的，有沒有經驗不重要。(A1)

每個大學都會有一些設備，教一些程式語言或是高階的製程，有些必須要老師、教授給他一些心理建設，沒有想像中那麼好。(A10)

以我們公司用人的經驗來說，包括有在學學生，夜校的日間工作，還有一般的大專青年，但是跟傳統師傅相較，現在透過職訓跟大專院校的青年，跟五、六年前的學生是有所落差。(A11)

我們很要求師傅的能力，這雖然是基礎，很多學生沒辦法銜接，他會覺得我從軟體去轉圖型產生就好，我們得適時的給他們心態上的分享，很多東西在成本或是加工上，其實手打程式不一定會比較慢，可以跟廠內的師傅及先進學習，但是有這樣心態的落差隔閡。(A11)

學術界跟我們實際做的有個落差點，學術界訓練出來的人，他們製圖，畫得出來就好，不管實用不實用。如果要製圖的最好要讓他到現場實作一下，這樣畫出來的圖比較不會有這樣的狀況發生。(A12)

（二）員工規模 30 人以上廠商

學界培養出來的都會覺得要當機械工程師、繪圖人員等，沒有人認爲我要去做操作人員，去零件廠做 CNC 或是切割。現在產業界找人困難是因爲學制從專科斷掉後，大家都是大學生，沒有人願意去當黑手。(B6)

落差在人文素質不足，專業能力方面是還好。在人才的數量方面，基層的人才太少，因爲現在學歷提高之後，你刊登技術員跟刊登工程師應徵的人數就不一樣。現在都是大專生畢業，大家想要找掛名是工程師的。(B8)

工作態度及基本的技能要有，進來的話我們自己再培養。(B10)

學生在意的僅是頭銜好聽，他認爲這個是工，在現場是工，在辦公室的是師。(B13)

我覺得學校老師應該要跟學生分析產業狀況，我覺得不是專業，是員工的態度。(B11)

產官學界應該要 link 起來，希望老師教學可以跟上新的軟體，學校應該去了解業界需要的專業，需要那些應用軟體或是證照，這樣他可以輔導學生去考照或開設選修科系，幫助學生在專業技能上更加強。(B6)

希望學校在培訓時，能先輔導學生考到證照。偏向勞工安全衛生、天車，或者是堆高機、電控配線及配管那一類。(B8)

有些基本的課程你把他學好，譬如說力學、材料學、熱處理，產業用得到的要列爲必修。(B15)

我覺得學校應該去分組，針對不同組別去安排相對的課程，甚至你現在產學合作要實習，如果你不是以後要走工廠的，來實習也沒有用，只是來混而已。畢業要考托福，來工廠實習就是浪費，我覺得是課程設計，不要大家都學一樣，像以前那個年代分組。(B15)

主要是英文能力沒辦法符合公司的需求。(B13)

我覺得像勤益工專他們這樣做已經 OK 了，在三、四年級就有跟工廠做產學合作、校外實習，我覺得這個辦法相當不錯。學校應加強工廠實作部份，我們要從現場願意做的人去訓練他技術基本的東西，要想辦法導正觀念是很重要的。(B13)

我很反對說學校教育的沒辦法用，我三十一年前，從逢甲機械系畢業的時候，去中華汽車，我連標圖都不會，但是它有一套完整的培訓員工技能制度，本來學校教的跟業界的就不搭軋，所以我強調的是企業要有一套培養人才的教育體系，不是把訓練

制度推給學校。(B15)

十、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).建立校外實習機制。(2).添購設備與業界接軌。(3).積極輔導學生考取專業證照。(4).邀請廠商走入校園，針對業界需求設計相關課程。

另外，學校也期許廠商與學界相互合作，善用政府資源，增加產業競爭力，對於學校教育無法適用於所有業者此點，學界與業界應攜手在衝突上找出平衡點。再者學校能力有限，學生價值觀的養成仍須仰賴國家力量重新建立及調整。

（一）與廠商合作培訓人才，建立校外實習機制，讓學生在在學階段就直接接觸機械機械設備製造業，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。

以學校的責任來說，怎樣讓機械相關科系學生投入機械產業很重要，前兩年我們開始辦大四生校外實習。(A5)

去年校外實習有 40 幾個學生，留在機械業的有 20-30 個，我覺得還不錯。當中有一家公司很好，他有自己的培訓計畫，自己蓋訓練廠，培訓識圖能力，結束後考試認證，薪資直接往上跳一級，到現場組裝，組機台，他分六個站，這個站通過就口試，我們每個學生都要寫 SOP，通過再晉級下一個站，本來老闆預計第一年不會有產出，但到下半年我去看，他說大概已經有 5-6 位學生可以接 case 幫公司賺錢，他們的能力都超乎他們想像。老闆跟我說以後不在人力銀行找人，直接跟我們要人。(A5)

我們學校也剛跟幾個大里工業區的幾個廠簽約，希望業界可以提供協助，讓學生大四去實習，企業可能會有一個想法是來了浪費公司成本，要花人力去照顧，或是有公司機器用壞的問題。但我們也會有老師帶，三到五人一個 team，所謂技職再造，老師也要再造。(B3)

現在科大也推校外實習，目前一年級進來變成必修，二到四年級是選修，四年級在業界實習是一整年，大概三年級下後七月去上班一年，到畢業典禮回來，目前有四十幾位在校外實習。經過統計，他們畢業後，當兵後想回去上班的大概六、七成。(B2)

勤益辦很多產學班，他給的都是基本薪資，但是我會要求廠商說給學生願景，有不同的計畫讓他們願意留下來。(A5)

企業培養出來的人是企業的資產，所以要給學生一個夢，他可以在公司實現，第

一百萬金可以達成。(B4)

我建議你要的人就需要花點成本，用簽約的方式去留，我們要給他們創造利潤、願景，現在年資都可以帶走，你說博感情是沒用的，我訓練你就簽約，然後有個願景在哪邊，現在的學生比較在意願景。(B2)

（二）添購設備與業界接軌，但也有學校表示經費有限，無法購置較新穎、走在時代尖端的設備。

我最近有跟大里工業區的皇將科技這家公司，他們做的是藥廠自動化設備，我就要去買這樣的設備，大概兩千萬的資本，這裡面就牽涉到我要怎樣地去安排設計課程，讓學生從大一到大二大三一直延續上來，怎樣可以跟業界接軌。(B3)

學校設備不足，企業可以提供一些資源幫忙學校，現在學校真的面臨經營的狀況，我們需要產學合作。(B4)

（三）積極輔導學生考取專業證照

我們強調兩個證照一定要去考的，一是「工業配線乙級」，這裏面就牽扯到高低壓配電盤，低壓的部份我們系本身就有這樣的設備，就可以加強他實操的部分，一是「機電整合乙級」，學校要求大二、大三的階段就必須取得兩個證照。

證照考試我們也有在推，這也要檢視職能有沒有對應。(B4)

（四）邀請廠商走進校園，針對業界需求設計相關課程，拉近學界與業界的距離。

早上才請百德機械的廖總經理上課，學生可以知道學這些要做什麼，以後可以做什麼，我們常會請人演講。(B2)

最近工業局有做職能課程導入，目前還是草案，明年就可以推，會直接跟業界結合，業界要什麼，學校就會排什麼課程，真的達到無縫接軌，但也是要業界與學界大家一起研究，像老師實際上不懂採購配料，就請公司的採購經理來跟學生講課，這樣出來才會是業界要的人，學界跟業界才會結合密切在一起，生生不斷，永續經營。(B3)

課程規劃不是學校單一做，這樣就會變成白色巨塔走不出去，所以說應該要企業一起來規劃、客製化。讓企業進來，這樣學生就是按照企業的目標培養，畢業後會跑掉嗎？我不相信，因爲他看到未來有希望，有紮根，大學生已經是不可以迴避的事實，但是我們要改變他，就是要齊心，這樣人才就可以進到產業。(B4)

逢甲現在正在做課程改造，近幾年希望可以跟產業連結，我常把學生當成標竿的產品，我覺得如果可以把這個推到企業界，學用合一的話，以工科來說就不會浪費，我不希望工科學生畢業後到服務業去，是一件蠻可惜的事情。(B4)

我們有一個典範科大計畫，跟工具機產業結合密切，有很多計畫在 run。(B2)

（五）廠商與學界相互合作，善用政府資源，藉此降低人事成本或提昇員工專業能力。

業界可以常跟職訓中心接觸，政府有很多資源，包含 in house 訓練、青年旗艦，還沒取消前，至少有一萬塊可以付薪水。(A4)

規模有限，但是要善用外部資源，創新的研發資源或是職訓局的人力資源，學界也有研發設計或是人才培訓都可以做，我看到的都是善用外部資源才可以把版圖變大，這條路不好走，需要經營者的專注與堅持。(A4)

政府有很多政策把資源投入機械業，但是中小企業本身沒有可以表達意願的機會，也沒有行政人員做人力的規劃培養，我覺得可以利用公協會的組織力量，爭取政府資源，各位中小企業本身的員工數不多，我可能需要兩到三個，但是我要比較熟悉工作或是穩定性佳的員工，任何一個培訓機構或甚至學校都不可能量身訂作這樣的培訓，如果有一個具有一定規模的組織，事實上公家單位或學校都可以配合，很多政策都在推這一塊，但早期都是一些比較大的產業，我覺得台灣可往這方向去走。(A2)

（六）學校教育無法適合所有業者，學界與業界需攜手在衝突上找出平衡點。

前幾年我碰到我同學，在精密製造業工作，他碰到我就說學校教的都沒用，製造程序我到公司四年才摸清楚，但如果學校讓你用四年摸懂所有製造程序，其他課就不用修了，這是一個迷思。學校上的跟公司用的不一樣，外面都會碰到這樣的問題，但每家公司都會有不同的機器阿，我覺得大家要在這衝突上找出平衡點。(A4)

（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。

前兩年我們勤益機械系第一名畢業，我問他要去哪裡，他說已經報考公務員，剛剛講到高職端讀機械業已經很少，到大學這端他們又不太願意去機械業。(A5)

我個人觀察業界缺工是因爲人有能力落差，到公司會有績效落差，所以沒辦法用，但是年輕人有就業意願勞動力落差，這落差很大，已經不能用薪資解釋，薪水可以解釋 60-80%工作意願狀況，如果找出一些變動性可以高一點，但是我覺得這研究要繼續做下去。(A3)

十一、職業訓練現況

由於經費不足、人力不足，規模較小的業者目前較仰賴內部訓練，但會鼓勵員工參與外部的職業訓練課程。有些規模較大的公司，自己有專屬的證照培訓系統，亦會不定期指派員工參與外部的訓練課程或送高階經理人去學校進修。

（一）員工規模 30 人以下廠商

員工來我們也是有一個程序按部就班的指導，如果遇到問題也會跟他們討論工作內容有沒有問題，有的會提出困難，但是你提出來的如果是技能問題，我有辦法幫你解決，如果是內心沒有辦法跨過去，沒有辦法堅持下來，就沒有辦法，有些東西是自己要去吸收、消化。(A8)

員工沒有參加職訓中心的訓練課程，我們都會自己教，有時候就看師傅的意願，有時候就請外部老師來講課。(A9)

我們會想推薦他們去參加職訓中心課程，但人手不足也不太可能，目前實際面就是這樣。(A11)

有些項目上課金額還蠻多的，公司規模又不大沒有辦法請講師到公司來。(A8)

我目前收到的資訊是台中市工業會、台灣工具機工會提供出來的上課資訊。其實他們都有在提供我們這個產業的資訊，公司目前都沒員工有到外訓單位做培訓。(A8)

之前員工有自行參加職訓中心的訓練課程，主要是參加勞工衛生、機械操作課程，他們可能認爲多學一個東西就能多一個保障吧，我們公司也會適時跟他們透露職訓的訊息。(A8)

因爲我們有天車、工安問題需求，職訓中心有很多訓練課程每年都會排，工安的講習都會排。如果工業會有辦的話，我們都還要回訓。(A8)

公司本身會鼓勵員工做專業領域，天車，製圖、寫程式等職業訓練。(A12)

（二）員工規模 30 人以上廠商

基本上比較多的還是我們本身的訓練，我們有自己的一套。第二個派出去外訓的是技術類是比較高的，比如說 PMC 新科技，我們會派工程師去。而廠商方面，像西門子，或是 MISIBISH 這類，他們不定期有這種課程，所以有新的東西都要派人去，這很重要，政府做不到的。(B13)

我自動化有透過外訓找的就是中汽資訊，電焊人才很多都不是本科系，都是第二專長，職訓中心會教導焊接，但基礎較不好，剛進來不太能適應，訓練的時候零件比較小，實務設備比較大，可能會適應不來。(B10)

我們自己有內部培訓，我們也有自己的證照，我們用自己的方式檢測發照。(B10)

經理級的都會去學校做在職班的進修，利用他們的論文跟工作問題結合，比如說我們要發展應用軟體，去念勤益的他就去學五軸、多軸應用這方面的軟體。(B15)

十二、未來前景預期

對於機械設備製造業未來前景，業界看法不一。有業者認為台灣生產品質優良，需提昇國際知名度，未來需轉型走高階、客製化、設計路線，做出市場區隔。

（一）員工規模 30 人以下廠商

整體產業、機械設備、以工具母機來講的話，我是看壞的，整個來講會被中國大陸追趕過去，因爲我們在低價，在中階、在高階完全沒有辦法。(A11)

機械的零組件代工加工跟製造化來講，我會覺得短線看壞，長線持平，廠商一定會想辦法轉型，我目前看到北部有很不錯，專門就是在客製偉士牌、重機或是哈雷的零組件，他的加工能力相當優良，本身設計能力也很好。(A11)

目前來講，就我所知可能 1-2 年還是持平就不錯了。像我們上半年評估下半年度會有成長，但也沒有抓很高，大概一成至二成，但後來發現沒有成長反而下降，所以本來的預估加上實質的落差，變成有三成至四成。(A8)

未來有一天我們會走向日本的後塵，日本的機械業是從德國學過來，然後再以低價競爭壓過德國，但是現在基層工作沒人要做，日本就往外投資，當初有很多東西自己不願做，就給臺灣做，運回去他們做組裝，就變他們的。未來臺灣不繼續努力也會像這種情形，中小企業經營會越辛苦，就變成家庭公司，自己加減做。(A12)

國際的認定是臺灣的產品不錯，但還是推得不太夠，品質穩定度來講對歐美許多國家對臺灣是不太認知的，他們只認知隸屬於中國，當他們聽到臺灣的時候，會認爲我們是中國的東西，實際上來講他們認爲中國還是代工，成本便宜，實際上要把臺灣的名字打出去，要做到這樣要有很大的努力，近幾年有好一點，但幅度還是太小。(A8)

（二）員工規模 30 人以上廠商

對於機械產業未來趨勢還是看好的，理由在於大陸的十二五計畫(以「擴大內需」

及「七大新興產業」做爲結構主軸)對於機械要求滿大的。(B1)

以現行我們公司來講，推測下去是看好的。(B8)

當然看好。我覺得這種產業一定是需要的，當然你要去加強品質、跟外面的競爭力，我們老闆一直在投資，不是轉投資，是一直在投資我們公司。(B11)

這個行業未來還是有前景，現在我們做的機器都賣到德國、美國，就是機械技術很強，我們公司生產的產品還得過獎。(B13)

我的經驗你只要中國起來的產業，臺灣絕對是趴著，臺灣工具機很危險，再不合作再單打獨鬥的話，我覺得只有老師學者會看好，他們可能不了解中國共產黨的嘴臉。一定要有危機意識，要有危機意識才能精進。(B15)

臺灣這邊的話成長機率不高。以我們這個行業來講，生產技術屬低端，跟大陸競爭很快就被取代掉。至於研發方面，研發還是會持續，臺灣要自己產業往高端走，但是在市場主要銷售還是中低端爲主，你有開發新的出來要彌補到中低端的量是不可能的。(B10)

未來前景持平。(B6)

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。

我們沒有性別歧視，但是我們希望會推薦一些男生，是因爲我希望培訓你變成線上師傅，可是多半就服站介紹來的都是操作的女作業員或一些媽媽，會希望領薪水做簡單的事就好，不符合公司需求。(A11)

他也不會先做篩選，就服中心應該可以先篩選再推薦人才，這一關是有必要。(B6)

（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。

沒有協助公司找到需要的人才，後來同業有講去那裡的其實就是爲了要領取失業給付，他們來的狀況都不太好。(A8)

除非大型徵才活動，不然轉介過來的員工，遇到的都是來叫我蓋章，爲了領失業

給付。(A12)

政府單位只是希望看數據，今天真的失業的人領補助可以，但有的人是在夜市擺攤又去領失業給付，變成現在的怪現象，這是政策的問題，要改變這種既得利益也不可能。(A12)

（三）提昇求職者至就服站登記求職的意願，豐富人才資料庫，破除就服站僅能提供基層人才的刻板印象。

我是覺得就業服務中心他的人才庫人力不足，沒有高階這方面的人才庫。(B15)

透過就服進來的，大概都是比較弱勢的團體，屬比較低階、基層人員，研發幾乎沒有。(B10)

我們一直都用 104 人力銀行，沒有透過就服站，我們比較想找的是比較高階、高薪這一塊，我想他們也不會去就業服務中心登記，基本上大都是勞動員工。(B15)

有透過就業服務中心徵求過人才，但協助找到人才數量比較少，因爲我們要的人才通常不會到就服站去，年輕人都上網到 104 人力銀行去求職。就服站協助找到人才類別，大都是比較基層的人員，比如警衛、組裝人員。(B6)

之前就業服務中心在大甲站辦的時候我們有去參加，去的時候他們服務得很好。至於提供人才素質、數量方面，就服站沒辦法百分之百滿足。(B11)

（四）重新檢視就業服務中心或就業 e 網的頁面功能，並力求求職者資料完整性。

政府徵才網頁設計的沒有 1111 或 104 人力銀行來得好，整個網站設計的選項上都不好填，而且求才資料的完整性都不夠，有可能給求職者第一線填寫基本資料的時候，求職資料就沒有填完整了，1111 人力銀行，他們填的資料是比較完善的。(B8)

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）職訓可考慮採用 in house 訓練模式，直接在廠商端開設課程。另可考慮與廠商合作，利用閒置產能，進行教育培訓，與業者共同創造雙贏局面。

現在職訓班的規定是要學會、非營利組織或是學校來做這件事情，我們也想建議職訓用 in house，直接開在公司裡面，要回歸到自己的教育訓練，我覺得這可以解決部分專業上的問題。(A1)

一般公司行號不能作訓練單位，如果政府可以做一些改良設計，像有一些閒置產能的公司，政府能夠經費補助你，你去設計外包變成一個辦教育訓練的單位，一方面維持基本產出，一方面利用閒置機台，可以轉代掉我的固定成本，透過這個我再做回饋做教育訓練，這個對我來講會是一個比較實用的策略。(A11)

（二）開設職訓假日班

希望盡量開假日班，讓有心想要在職訓練的可以上，但要把理論跟實際做配合也很重要。(A12)

職訓中心是輔導考照，幾乎有去上課都會考過，只要是課程上時間的安排，因爲只有我們同仁是上完班後直接要去上課，比較趕，還是 OK。(B8)

（三）經費補助中小企業，由廠商自行找講師於工作場域進行實際教學。

看有沒有辦法在這個部份提供中小企業補助，因爲每家公司的需求不一樣，我們自己公司需要的講師或技師，讓他們來現場實際指導或教學，因爲費用真的很高。(A8)

（四）瞭解業界需求，除培訓業界所需要的基礎人才外，未來也應強化高階人才培訓。

廠商要什麼人才，職訓中心多此類訓練人才，廠商才能透過管道跟職訓配合，多開一些課。(A9)

職業訓練中心很多訓練課程其實偏離掉現在企業所需要的範疇，主要是訓練課程不符合現在公司所需要的，針對訓練內容應更專業一點，希望能夠增加一些真空原理、半導體製成的課程。(B8)

我們需要的人才在職業中心很少有這一類的，他們能幫助的是比較傳統的產業。(B6)

職訓中心他的功能是大的，是提供比較基礎的產業需要，這是我們贊同、肯定，但我們要的是專業一點的，目前有困難。(B13)

我覺得課程設計太廣了，好像就是填鴨式很密集要在這三個月把畢生所學的東西都要灌輸給你，因爲只有概念，回去還是不會做。所以職訓中心還是要以實做爲主，以汽車生產他的排程會怎樣排，以電子業應該要怎麼排，一般實務上的管控會做什麼樣的作業，這樣他們進入職場才能馬上應用。(B15)

（五）與學校合作，學界教授理論課程，職訓中心教授實務課程，兩者相輔相成，共同訓練理論與實務並重的產業人才。

大學畢業後要進職場前，先去職訓中心訓練三個月、半年，這個確實有幫助，表示目前大學實習的實務不夠，學校教的是理論，職訓中心教實務，兩者相輔相成，類似學校校外實習的方式到職訓中心去訓練。(B13)

（六）對職訓中心訓練人才品質，多數給予正面評價。

職訓中心是以輔佐證照考試爲主，心態正確的學員來上手程度不錯，我們有個師傅就從職訓出來的就覺得不錯。(A11)

職業訓練中心有相關考試執照的檢定，對於提昇員工能力會有實質上的幫助。(A8)

以前有用過，感覺不錯，但基本的心態問題很重要，就是願不願意學，每個人用心度不一樣，教那麼多不努力也沒有用。(A9)

曾經雇用過結訓中心的學員，評價很好。他來經過我們的技術專業訓練後，三個月、半年就很好用。(B13)

曾經雇用過結訓中心的學員，願意留下來的我覺得都不錯，工作態度還可以，技能方面都可以勝任，基本上訓練之後都能勝任。(B10)

曾經雇用過結訓中心的學員，有直接相關的結訓學生不錯。(B6)

有用過職訓中心的學員，但他們來的時候都拿證照一堆，政府在教這些學生會有誤導，你拿到乙級證照就可以加多少，但我們不是在標政府體系的工作，要有證照才能標案，我們在做民間的不需要。(A12)

拿到證照後都覺得我是師傅了，要拿多少錢，但實際去操作就無法上第一線，這是很現實的問題。以前有用過的，好像讓他們去操作都不行，當初還有學員說，撞車是正常的，人爲因素不是電腦因素造成的，這個觀念不對。(A12)

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）可考慮針對不同產業別，依工作性質、危險程度的不同，訂立不同標準的基本工資制度。

基本工資方面，很奇怪的是不同產業別跟公司規模會用一樣的薪水標準，勞委會積極的要訂新的職能標準，我覺得也要訂不同的勞動標準，現場做比較辛苦的環境跟7-11的用同一套標準，我覺得要檢討，起碼分幾個大的主流產業。(A1)

薪資的話我想以公定基本工資也不是很恰當，政府單位可以再去做思考，畢竟技術業的工作，培訓的養成時間要更長，成本會更多，應該跟其他產業類別有所區別。(A2)

（二）從鼓勵就業延伸至鼓勵久任，協助企業留住人才，藉此降低流動率及廠商用人成本，並重新檢視失業給付的公平合理性。

勞委會是想要讓人就業，補助上會說就業一個月一萬，持續幾個月，但是我覺得可以改成久任，第13個月之後才給多少錢，我覺得法規有修改空間，讓政策從促進就業力改成留住人才。(A1)

我們的福利制度會讓就業的角度模糊，有時候政府希望鼓勵民眾就業，但鼓勵就業跟鼓勵久任是兩個概念，我覺得從鼓勵久任可以減少廠商在很多人力訓練上的浪費，人不要太過份的流動，才可以維持一個健康的生態，否則一直來來往往。(A11)

政府單位只希望看數據，今天真失業的人領補助可以，但有的人是在夜市擺攤又去領失業給付，變成現在的怪現象，這是政策問題，要現在改變這種既得利益也不可能。(A12)

（三）政府在工科學生求學階段即給予學費補助，規定其畢業後需進入相關產業，協助其做學涯及職涯的規劃，為業界注入新活力。

大學畢業生，三年前到現在的不一樣，三年前的好一點，去年畢業的上班兩個月就出國，換五六個老闆沒關係，這是現在的年輕人。如果從大學就讓他對學位有點責任，例如私立學校，工科就補助，可以跟末端做結合，畢業要去上班，不然把錢吐回，工會要用一些力量，讓他來讀書的時候就知道可以到某某公司，至少要做到二到三年。(A3)

（四）政府提供廠商訓練經費，由廠商自行培訓所需人才，降低訓練成本。

希望可以提供一些企業教育學習經費的申請。(B8)

小企業比較沒有經費訓練員工，希望政府提供教育訓練補助，現行補助金額過少，每年經濟部都有透過勤益大學其他大學做企業大手牽小手，這個好像都是形式上，輔導完到底有沒有成果不知道。(B15)

如果對於人才補助能增加會比較好，畢竟中小企業比較多，如果都靠自己培育，廠商意願較不高。(B10)

（五）輔導企業建構 TTQS 訓練品質系統（Taiwan TrainQuali System，TTQS），宣導事業機構投資所屬員工人力資本的同時，也能致力於確保訓練品質與績效，藉此強化事業機構辦訓能力，進而協助員工有效提升職場競爭力。

協助廠商建構很建全的教育機構體系，像 TTQS，因爲 TTQS 可以跟你的經營目標和策略結合在一起，才能夠很有系統的去安排你們職能缺口的訓練，政府應該要輔導企業有這樣的觀念、制度。(B15)

臺灣現在不是有在推臺灣訓練品質系統 TTQS，有做一些獎勵補助，目前我們也是走這方面，如果你去申請經費，他也是用這套系統審查，產業就是根據這個系統申請費用，我們會提供我們想開的課程，講師有時是內部、有時是外部。(B10)

他們該做的都有做了，譬如他們現在有 TTQS，一些七年期間計劃，他們都有在推。(B6)

（六）宣導政府相關政策，協助傳統產業利用政府資源提昇產業競爭力，並積極拓展台灣機械製造國際知名度，協助廠商踏上國際舞台。

我覺得政府確實有很多外部資源，但是宣傳不足，今天我要很努力找這些資訊才知道開很多課程，但是常遇到這班次招生不足，趕快發訊息給各院校或是做宣傳。他的訊息常在固定的管道出現，或是出現在四大報的角落，也不會在入口網站看到這些東西，能見度低。我覺得政府花錢了，可以再做更有力的宣傳。(A11)

國際認定是臺灣的產品不錯，但還是推得不太夠，歐美許多國家對臺灣是不太認知的，他們只認知隸屬於中國，會認爲我們是中國的東西，實際上來講他們認爲中國還是代工，成本便宜，實際上要把臺灣的名字打出去，要做到這樣要有很大的努力，近幾年有好一點，但幅度還是太小。(A8)

（七）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。

我們教育政策失敗就是這樣，你國中畢業進入職校，如果高職有訓練出來，沒當兵之前來，在職場訓練一下，當完兵回來還有可能回來做，但你讓他大學畢業一直到當完兵回來他已經幾歲，他要重頭學起。(A12)

包括天車操作、CNC 人員、組裝人員等，因爲工作性質蠻類似屬操作人員，這

類會缺是因爲我們的教育制度變成這個樣子，最近慢慢有回歸回來，人才真的要有分，不要全部去念大學，這樣廠商很難找人。(B6)

政府的重點是怎樣找回這些本來高工層級的人，透過大學教育後，要讓這些人願意去做，整個大學的教育方向都違反了，現在要怎麼彌補？現在大家都往大學跟研究所，問題是工廠需求是以前的高工跟專科的人才，這種人才那裡來？要改變觀念才是重點。(B13)

（八）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。

當然以學校的立場看，整個教育政策的改變也會影響就業意願，先決條件是少子化的影響，大專要把學生拉到願意念工科機會並不大，高職端很多跑到服務業，所以進到大專的工科學生人數變很少，尤其很多私立科大慢慢把工科班級數降低，出來的人更少，願意到機械業的又更低了。(A2)

政府單位想要改變環境，可能又會牽涉更廣，但是要改變這社會的價值觀，家長的觀念，甚至你的小孩，會想讓他從事傳統的機械的工作嗎？這短時間內可能也無法達到各位要求的目標。(A2)

第七章 結論與建議

一、結論

（一）機械設備製造業勞動條件現況

本次量化調查結果顯示，中彰投區機械設備製造業多屬30人以下（92.0%）、成立年數在10年以上（72.4%）的中小型企業。

在每月工作時數上，除了事務支援人員之外，其他各職類可能需要加班的比例皆超過六成以上，所幸每月平均工作時數約為189小時，平均加班時數約為15小時，每月總工作時數約為204小時，若以每月工作天數25天來計算，平均每天工作時數約為8.16小時，尚屬可接受範圍。

在各職類平均初任薪資[119]與全國同業人員[120]比較部分，以專業人員薪資差異最大，平均低於全國專業人員4,625元，其次是事務支援人員，低於全國2,545元，再其次則為技術員及助理專業人員，低於全國約1,866元；唯有基層技術工及勞力工月薪高於全國平均約2,209元。

表 7-1　機械設備製造業全國及中彰投區廠商調查各職類初任薪資差異表

單位：元

職　類　別	全國	廠商	差異
	初任員工薪資	初任員工薪資	
主管及監督人員	--	30,166	--
專業人員	31,481	26,856	4,625
技術員及助理專業人員	26,243	24,377	1,866
事務支援人員	24,025	21,480	2,545
技藝、機械設備操作及組裝人員	23,314	22,984	330
基層技術工及勞力工	20,166	22,375	-2,209

[119]量化研究過程中，詢問廠商各職類別薪資時，廠商對於薪資相關題項回答意願較低，尤其針對高階人員薪資部分，回答意願更趨保守，因此，本研究中主管及監督人員、專業人員的薪資可能會有低估之虞。

[120]勞委會 101 年職類別薪資調查，各行業別總計完成 9,833 個調查單位，但無法明確得知有關「機械設備製造業」及其員工規模的完成樣本數。因此，有關該項調查在機械設備製造業初任及滿三年薪資部分，數字僅供參考，不宜過度推論。

在各職類平均月薪(經常性薪資)與全國同業人員比較部分，中彰投區機械製造從業人員平均月薪(經常性薪資)低於全國機械製造從業人員約980元。其中以主管及監督人員薪資差異最大，平均低於全國21,104元，其次是專業人員，低於全國7,949元，再其次則為事務支援人員、技術員及助理專業人員，分別低於全國約1,448及1,353元，技藝、機械設備操作及組裝人員月薪高於全國平均約656元，基層技術工及勞力工月薪則高於全國平均約5,840元。

由此薪資條件比較，中彰投區機械設備製造業中高階從業人員的薪資水平顯然不如全國機械製造業同業人員，尤其是主管及監督人員與專業人員兩類差異最大，或可透露出機械類高階人才不易流動至中彰投區為此產業效力。

從焦點訪談中，業者表示該行業的起薪確實不如電子業，導致中彰投地區很多人才都往電子業靠攏，但相關福利還是會遵循勞基法。不過業者也表示，現在的求職者工作穩定性不佳、抗壓性低、就業意願弱、學歷光環導致放不下身段、較無責任感，亦是造成起薪不高的原因之一。另一方面，業者也坦言傳統的機械設備製造業工作環境確實較枯燥、設備較不新穎、起薪亦不高，不如電子業較能吸引求職者進入，因此，部分業者也開始自省如何提高產業誘因，吸引新血加入。

表 7-2　機械設備製造業全國及中彰投區廠商調查各職類薪資差異表

單位：元

職　類　別	全國	廠商	全國與廠商
	月薪(經常性薪資)	月薪(經常性薪資)	差異
總計	**30,453**	**29,473**	**980**
主管及監督人員	56,571	35,467	21,104
專業人員	40,155	32,206	7,949
技術員及助理專業人員	31,095	29,742	1,353
事務支援人員	26,275	24,827	1,448
技藝、機械設備操作及組裝人員	27,452	28,108	-656
基層技術工及勞力工	20,649	26,489	-5,840

（二）廠商、推介求職者與培訓學員薪資狀況

將廠商所提供的經常性薪資與推介求職者、培訓學員實際薪資進行比對，發現廠商平均月薪為29,473元，推介求職者平均月薪為27,836元，培訓學員平均月薪則為28,937元，推介求職者與培訓學員實際拿到的月薪與廠商所提供的薪資，落差約在536~1,637元之間。

此落差可能的原因在於問卷中詢問廠商滿三年之薪資水準，而推介求職者及

培訓學員目前可能任職尚未滿三年，導致薪資水準較低。

（三）廠商招募人才遭遇困境

若從廠商招募人才所遭遇的主要困難來推究，主要有「工作環境不佳」與「求職者技能與態度不良」兩大類。在工作環境因素上可發現：「工作內容較辛苦」、「工作環境高溫悶熱、無冷氣」、「工作環境髒亂」、「工作性質枯燥乏味」、「工作內容危險」及「工作環境吵雜、噪音大」等等，再再顯示部分機械設備製造業廠商仍停留在傳統「3K」產業的「骯髒」、「危險」、「辛苦」工作環境中，招募人才不易實屬意料中之事。

針對在工作環境上普遍存有悶熱、粉塵等問題，業者表示為了改善員工的工作環境，裝設有排熱系統、通風系統及集塵設備，亦會要求員工保持工作場域的乾淨整齊，有些規模較大的業者，對工作環境會採取5S進行有效管理。

但業界普遍還是面臨缺工危機，在本地勞動力難尋的情況下，業者轉向雇用外勞，每月聘僱一位外勞的成本約在25,000-26,000元之間，成本並不低。但相較於本勞，外籍勞工穩定性高、可吃苦耐勞、願意配合加班，變成業者補充人力短缺的優先選擇。不過，相對業者亦需承擔外籍勞工管理不易的責任，此外，業者也期盼政府能開放外籍勞工比例，以解決人力短缺的問題。

表 7-3　廠商招募人才所遭遇的困難

單位：百分比

排名	困難因素	招募人才所遭遇的困難	比例
1	工作環境因素	工作內容較辛苦，應徵人才困難	24.3
4		工作環境高溫悶熱、無冷氣，徵人不易	11.4
7		工作環境髒亂，徵才不易	7.1
10		工作性質枯燥乏味	3.8
15		工作內容危險，徵人不易	0.9
19		工作環境吵雜、噪音大，徵才不易	0.5
2	求職者因素	求職者欠缺學習意願、工作態度不佳、配合度低	18.4
3		求職者知識或技能不足，無法勝任工作	17.0
6		應徵者不願進入傳統產業，比較偏好投入高科技產業	7.2
8		人才培訓不易，流動率高	6.9
9		求職者嫌薪資待遇不佳	5.3
11		求職者不願加班、輪班或值班	3.5
5	其他因素	應徵人員數量太少	7.3
12		應徵的人年紀偏大，不符合需求	2.1

（四）影響勞動者起薪關鍵因素之分析

雖然廠商對於考評求職者起薪的主要關鍵因素與其他各行各業無異，有64.2%看重求職者的「學習意願」，然不可諱言地，也有為數不少的廠商重視「專業技能」（34.5%）及「相關工作經驗」（30.0%），因此若一位求職者本身既具備「學習意願」又兼具「專業技能」，即為業界理想人才。

從推介求職者與職訓結訓學員兩項量化調查來看，可發現雖然兩者皆認為「相關工作經驗」及「專業技能」為公司評定起薪的兩項關鍵條件，但是職訓結訓學員顯然比推介求職者對「專業技能」重要性的認知度更高出近三成，同時亦有更高比例認同「專業證照」（25.1%）對於起薪的幫助性。

多數廠商並未將「專業證照」列為影響起薪的關鍵因素（6.2%），也僅有0.9%受訪廠商表示「專業證照」為員工加薪的條件之一，同時亦有為數不少（46.6%）的職訓結訓學員自認為具有「專業證照」這項職場優勢，卻認為此項特質是公司評定起薪重要項目的比例僅有25.1%，兩者落差為21.5%，這些訊息似乎都指出「專業證照」是為無足輕重的職場優勢。

但若由推介求職者與職訓結訓學員實際獲得的入行起薪分析，則可發現推介求職者平均的平均入行起薪為20,521元，職訓結訓學員則為22,350元，兩者差異約為2千元左右，從擔任的職務別也可發現，推介求職者擔任「基層技術工及勞力工」的比例（13.6%）明顯高於職訓結訓學員（3.2%），而職訓結訓學員擔任「技術員及助理專業人員」（29.6%）的比例則明顯高於推介求職者（13.6%），由此可推斷「專業證照」雖不能保證為工作加薪，但是卻不失為獲得技術職類工作機會的入門磚，同時能獲得更好的薪資水準。從焦點座談中，業者也坦言若求職者具有相關領域證照，會提升錄取的機會。

表 7-4　廠商、推介求職者及職訓結訓學員對影響起薪資關鍵因素差異表

單位：百分比

影響起薪的關鍵因素	廠商	推介求職者	結訓學員
具學習意願	64.2	17.8	8.7
配合度高	48.7	11.2	5.1
專業技能	34.5	31.3	59.2
相關工作經驗	30.0	37.7	35.7
專業證照	6.2	8.8	25.1
相關科系畢業	9.2	6.2	10.6
學歷（知名/公立學府）	3.3	14.8	24.8

此外，在推介求職者與職訓結訓學員認為影響公司評定起薪關鍵因素與自我競爭優勢之間的落差項目上，其中以「學歷」正向落差比例最高，職訓結訓學員的差異為20.6%，推介求職者的落差為12.8%，亦即受訪者雖認知「學歷」為影響起薪的關鍵因素，但卻非己身具備的職場競爭優勢，不過受訪廠商顯然並未把「學歷」列為重要因素，合計僅有3.3%會考量「學歷」因素，反倒是「相關科系畢業」（9.2%）是廠商較為重視的項目；推斷若是一位沒有「專業技能」及「相關工作經驗」的社會新鮮人，公司將會依其「相關科系畢業」及「專業證照」來評估其適任性，而非「學歷」。

（五）機械設備業公司福利狀況

在雇主與受僱者兩者對公司提供各項福利制度方面，認知落差最大的項目為「婚喪喜慶之禮金或慰問金」、「勞動節獎金或禮品」，廠商與求職者或結訓學員的認知落差皆約在四成以上，其次是「年終獎金」、「供膳」及「隔週休」，認知差異約為二至三成左右，再者為「生產留職停薪」、「勞退提撥」、「加班費」、「特別休假」及「績效獎金」，認知落差約為一至二成左右，透顯出廠商所宣稱的福利項目似乎不及受僱者所認知的實情。

表 7-5　廠商、推介求職者及職訓結訓學員對員工福利認知差異表

單位：百分比

公司提供的員工福利	廠商	推介求職者	廠商與求職者差異	職訓結訓學員	廠商與學員差異
婚喪喜慶之禮金或慰問金	62.7	19.6	43.2	10.9	51.8
勞動節獎金或禮品	67.7	28.9	38.8	25.4	42.3
年終獎金	85.9	56.1	29.9	69.1	16.8
供膳	64.8	37.3	27.5	39.9	25.0
隔週休	49.7	27.7	22.0	32.5	17.2
生產留職停薪	22.5	6.2	16.3	0.6	21.8
勞退提撥	94.2	78.0	16.1	87.8	6.4
夜班費(加班費)	67.6	51.7	15.9	55.6	12.0
特別休假(年休假)	50.3	35.5	14.7	32.2	18.1
績效(工作)獎金	39.3	26.1	13.1	29.3	10.0
教育訓練	26.2	14.8	11.5	20.9	5.3
退休金制度	30.4	19.4	11.1	6.1	24.3
週休一日	13.4	2.4	11.0	3.9	9.5
固定調薪制度	31.5	23.8	7.7	28.3	3.2
三節獎金	56.9	49.9	7.0	71.4	-14.5
員工旅遊	34.4	37.7	-3.3	55.9	-21.5
員工子女獎學金	2.1	5.8	-3.7	2.3	-0.2
生日禮金	5.6	13.8	-8.2	18.6	-13.1
週休二日	21.6	33.7	-12.2	37.3	-15.7

不論推介求職者或是職訓結訓學員調查，在封閉式的問項上，詢問受僱者任職公司明確制度的規範，皆是以「調薪制度」比例最低，而在受僱者最希望增加的公司福利項目上，則皆是以「固定調薪制度」占比最高（約為一成七），顯示

「固定調薪制度」是受僱者相當企盼的公司福利項目。但從焦點訪談中發現，小規模業者較無固定的調薪制度，會視員工工作能力、產值決定是否加薪。

此外，推介求職者與職訓結訓學員對於希望新增的福利項目有明顯的歧異存在，除了「固定調薪制度」之外，推介求職者最在意「三節獎金」（13.8%）、「績效獎金」（12.6%）、「員工旅遊」（12.8%）、「員工在職進修補助」（9.4%）及「年終獎金」（9.2%）五項；然職訓結訓學員則較希望增加「週休二日」（9.6%）、「員工在職進修補助」（8.0%）及「員工旅遊」（8.0%）等偏向休閒及進修的福利項目。

（六）未來人才需求狀況

在廠商量化調查中，有20.4%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1,570家，招募人數約為4,393人。其中以中大型公司有招募人才需求的比例較高，公司規模為10至29人者，有招募需求的比例為31.8%，公司規模為30人以上者，招募人才需求的比例更高達44.0%。

廠商未來主要招募的職類別主要為「CNC車床、銑床操作人員」，其次為「生產線上組裝人員」及「傳統車/銑床操作工」，再其次為「焊接及切割人員」、「金屬工具機設定及操作人員」，「機械設計繪圖人員」則排名第四，其餘如「機械技術員」、「磨床工」、「打包員/包裝員」、「電機技術員」、「機械工程師」及「板金人員」亦有2.4%以上。

表 7-6　廠商需求人才類別

單位：百分比

排名	職類別	需求人才類別	比例
1	技藝及機械設備操作及組裝人員	CNC 車床、銑床操作人員	27.6
2		生產線上組裝人員	16.1
3		傳統車/銑床操作工	14.9
4		焊接及切割人員	8.8
5		金屬工具機設定及操作人員	8.4
8		磨床工	3.3
11		板金人員	2.4
6	技術員及助理專業人員	機械設計繪圖人員	6.5
7		機械技術員	3.6
10		電機技術員	2.6
9	基層技術工及勞力工	打包員/包裝員	3.0
12	專業人員	機械工程師	2.4

若從廠商需求的各職類別來看，以「技藝及機械設備操作及組裝人員」需求性最高，其次為「技術員及助理專業人員」，而若由推介求職者與職訓結訓學員所擔任的職類別觀之，亦是以「技藝及機械設備操作及組裝人員」占比最高，皆為五成以上，其次亦為「技術員及助理專業人員」，顯示這兩類技術人才為機械設備製造業之基礎人才。

（七）受僱者職場優勢評估及求職中遭遇之困難

若比較職訓結訓學員與推介求職者對於職場自我競爭優勢評估，可發現職訓結訓學員對於「專業證照」（領先37.6%）、「專業技能」（領先23.2%）及「相關工作經驗」（領先10.8%）等三項的優勢評估明顯高於推介求職者甚多；而推介求職者則是在「能吃苦耐勞」（9.9%）及「具學習意願」（6.4%）等態度面向領先職訓結訓學員。表示經過職訓之後，職訓結訓學員對於專業技能方面的職場自信心顯著高於推介求職者。

表 7-7　職訓結訓學員與推介求職者職場競爭優勢評估差異比較表

單位：百分比

自我競爭優勢評估	職訓結訓學員	推介求職者	差異
專業證照	46.6	9.0	37.6
專業技能	55.0	31.7	23.2
相關工作經驗	48.6	37.7	10.8
電腦應用技能	8.7	4.0	4.7
溝通表達能力	6.1	2.0	4.1
具抗壓性	5.1	9.8	-4.6
具學習意願	10.6	17.0	-6.4
能吃苦耐勞	9.6	19.6	-9.9

另外，比較職訓結訓學員與推介求職者在求職過程中所遭遇的困難，可發現最大的兩項差異為，職訓結訓學員相較之下有較高比例表示「缺乏相關工作經驗」，然推介求職者則有相當高之比例表示因「年紀太大」而遭雇主拒絕。此外，職訓結訓學員未遭受任何困難的比例亦高出推介求職者4.4個百分點，由此可窺見若受過職業訓練，除可增加職場優勢的自信心，亦可降低求職的困難度。

表 7-8　職訓結訓學員與推介求職者求職遭遇之困難差異比較表

單位：百分比

求職遭遇的困難	職訓結訓學員	推介求職者	差異
沒有相關工作經驗	23.5	10.6	12.9
工作地點不合適	11.3	4.8	6.5
缺乏專業證照	1.6	3.6	-2.0
教育程度太低	4.5	6.8	-2.3
年紀太大	6.4	22.8	-16.3
沒遭遇任何困難	37.0	32.5	4.4

二、建議

本次研究內容除了進行機械設備廠商、推介求職者及職訓結訓學員量化調查外，亦召開業界及學界的焦點團體座談會收集相關資訊，以下將分別從廠商及政府機關角度提出以下建議。

（一）對機械設備製造業廠商的建議：如何吸引及培育人才

1.修正勞動條件，提高薪資水平及改善工作環境。

雖然由過往的文獻探討，得知中臺灣上千家的精密機械及上萬家供應商，是臺灣的精密機械黃金縱谷，就業人口超過47萬人，年產值超過9,453億；然不可諱言的是，由此次量化調查發現，中臺灣機械設備產業各職類別人員的薪資水平遠落後全國機械設備產業，而且尤以主管及專業人員落差最大，欲意吸納及培育高階專業人才，存有相當之困難度，因此，有必要於區域內大力宣傳產業若要升級，必須能培育及吸納專業人員入行，而提供更好的薪資待遇是基本要件。

此外，根據行政院勞工委員會行業就業指南「就業指南e網」指出，一般民眾對此行業的觀感不外乎環境骯髒惡劣、工作粗重、收入不高等黑手刻板印象，但近年國內機械製造業已逐漸脫離高勞動、低技術的勞動密集生產，轉變為整潔明亮、採光/通風良好的工作環境，部分業者之廠房硬體設施甚至已有無塵室設備。不過，從量化調查來看，中彰投地區仍有為數不少的機械製造業廠商，工作環境仍屬於3K傳產，因此，如何改善工作安全性及舒適度，吸引相關人才進入且避免流失，亦為重要課題之一。

建議找出產業性質類似的模範工廠，舉辦企業僱主參訪活動，茲舉例如下[121]：

(1).機械設備及貨物擺設：廠內所有的擺設都必須在規定的界線內不得逾越，以維護人員操作之安全性，並得以顧及流暢的工作動線。

(2).廠區工作看板：展示圖解有關品質管理的 ISO9001、環境的 ISO14000、5S 運動或是產品相關的說明與規訂，以利工作人員瞭解相關規定。

(3).事務櫃的擺放：一般中小企業的工廠的文件、圖稿、檔案等都相當多，因此歸檔擺放格外重要。若於工作現場品檢部門的一角，檔案夾都一致，可增加工作場域的舒適性。

[121]資料來源：http://tw.myblog.yahoo.com/jw!a7BFWg2RGBYCUOwzb0.squxpng--/article?mid=658。

(4).產品示意圖：工作生產線前面懸掛的產品示意圖。目的是讓該條生產線的員工了解自己所生產的零配件是安裝在機器上的部位以及對於機器的功用。

(5).生產即時看板：生產線前安裝即時看板，顯示該條生產線所生產的型號、預計目標產量、投入與產出、以及目前完成量，讓工作人員隨時可以了解生產進度。

藉由種種基礎生產環境設施的借鏡觀摩，引導誘發廠商思考及創建工作環境的可能性，以期能有效改善工作環境，創造勞資雙方雙贏的局面。

2.與技職學校合作，提供實習機會，共同培育產業基礎人才。

從廠商人才招募需求的類別來看，以「技藝及機械設備操作及組裝人員」為大宗，其次是「技術員及助理專業人員」，若從推介求職者與職訓結訓學員擔任的職類別來看，亦以「技藝及機械設備操作及組裝人員」占比最高，皆為五成以上，其次亦為「技術員及助理專業人員」，顯示這兩類技術人才為機械設備製造業之基礎人才。

由於廠商在人員聘雇時，除在意「學習意願」外，亦看重「專業技能」，因此建議，廠商應與技職大學相關科系建立合作機制，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直接進行實務操練，從而建立「專業技能」，此外，並藉此瞭解業界職場生態，從中學習職場倫理。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，補充產業所需基礎人才。

3.聯合提供獎助學金，吸引優秀人才進入相關科系就讀，待畢業後為產業注入新血。

為了提高學生進入相關科系求學的意願，廠商也可聯合提供獎助學金，吸引優秀人才進入相關科系就讀，待其畢業後投入機械設備製造業，為產業注入新血。

4.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。

5.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，可能會激發學生對該產業的興趣。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。

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去年起已推行「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去年起已推行「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.鼓勵失業勞工參加專業職業訓練

經由推介求者與職訓結訓學員調查兩者比較分析，可發現若經過職業訓練，職訓結訓學員實際獲的入行起薪高出推介求職者約為2千元左右，可應徵及擔任「技術員及助理專業人員」（29.6%）的比例也明顯高於推介求職者（13.6%）。此外，對於自身職場競爭優勢的評估，職訓結訓學員亦對於「專業技能」及「相關工作經驗」兩項目評估的自信心明顯高出推介求職者(各高出23.2%及10.8%)，而「專業證照」項目評估的自信心更高出推介求職者三成七左右。

由此可推斷經由職業訓練並取得「專業證照」，是一般求職者獲得就業門票的良好法門，建議中彰投區就業服務中心積極鼓勵求職者參加職業訓練課程，充實個人就業技能裝備，成為廠商樂於進用之技術人才。

此外，對在職者來說，量化調查雖未能證明在職者經「職業訓練」能獲致薪資提升，但職訓結訓學員對其能提升工作技能有幫助性的肯定度高達九成二，推估職業再訓練可增加勞動人員職場競爭力，穩固工作職位，不怕被市場淘汰，符合「專業終身，不怕失業」的職訓訴求。

從廠商未來招募的人才需求來分析，主要以「CNC車床、銑床操作人員」（27.6%）、「生產線上組裝人員」（16.1%）、「傳統車/銑床操作工」（14.9%）、「焊接及切割人員」（8.8%）、「金屬工具機設定及操作人員」（8.4%）及「機械設計繪圖人員」（6.5%）等技術類別居多，因此，相關職類所需之專業技能要求，即是職訓未來應開辦或增加班次課程的方向指引。

4.就服中心未來可考慮提供跨縣市求職求才服務。

從量化研究中發現,部分推介求職者或培訓學員的工作縣市或居住縣市並不在中彰投轄區。未來就服中心可考慮提供跨縣市求職或求才服務，除了各地就服中心電腦連線外，在登記求職時，可詢問求職者於外縣市工作的意願。若轄區外縣市有適合的工作機會，可主動將相關訊息提供給求職者，同樣的，若轄區內有適合的求職者，也可主動推介給其他縣市的廠商。

建議就服中心所提供的求職求才服務不應侷限於縣市，可朝向跨縣市服務，增加媒合機會。

5.提昇求職者至就服站登記求職的意願，豐富人才資料庫，破除就服站僅能提供基層人才的刻板印象。

從焦點訪談發現，業者認為就服中心的人才，以基層人力居多，專業、高階

人力無法從就服中心取得。

由於就服中心的成立宗旨與目的，與民間人力銀行大不相同，在人才資料庫上確實無法滿足中、高、低階人力。建議就服中心未來可思考，如何提供誘因，吸引中高階人才願意至就服中心或透過全國就業e網求職，藉此豐富人才資料庫，消弭業者認為就服中心僅能提供基層人力的印象。

6.公立就服中心可將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。

7.重新檢視就業服務中心或全國就業e網的頁面功能，並力求求職者資料完整性。

從焦點訪談發現，業者認為就服中心的徵才網站較不如其他人力銀行來得流暢，較不易填寫，另外，亦有業者反應求職者的資料完整性不足。

建議，就服中心與廠商接觸時，可進一步針對頁面填寫的順暢性，詢問廠商使用狀況，有無需要改進之處。另外，對於求職者所填寫的資料，應力求完整與正確性，使廠商在瀏覽求職資料時，能盡快協助其找尋適合人才。

（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.職訓可考慮採用in house訓練模式，直接在廠商端開設課程。另可考慮與廠商合作，利用閒置產能進行教育培訓，與業者共同創造雙贏局面。

從焦點訪談發現，業者認為可以直接在廠商端開設職訓課程，也就是in house 的訓練模式，會比較直接有效率。

另外，現行公司行號不能做為訓練單位，職訓中心也可考慮做一些改良設計，由政府補助廠商，廠商則在淡季或產能閒置時，提供實務的訓練場所，求職者亦可藉此了解實務上的工作環境，與業者共同創造雙贏。

2.納入語言訓練課程，符合業界所需。

職訓中心每年所開設的課程多以培訓專業技能為主，但從焦點座談發現，產業界亦迫切需要語言人才，職訓中心未來可考慮增開語言訓練課程，培訓語言人才，符合業界所需。

3.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。

4.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。

業界對於職訓中心所訓練出來的人才皆抱持正面評價，在產業技術人力極度缺乏的情形下，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。

（四）對政府機關的建議：如何給予機械設備製造業相關協助

1.可考慮針對不同產業別，依工作性質、危險程度的不同，訂立不同標準的基本工資制度。

業者認為可以檢討現行基本工資制度，期許不同產業、不同工作內容以及視工作危險程度，訂定不同的勞動標準。認為在7-11打工跟在製造業工作皆同一套標準不盡合理。

2.從鼓勵就業延伸至鼓勵久任，協助企業留住人才，藉此降低流動率及廠商用人成本，並重新檢視失業給付的公平合理性。

現行政府機關焦點放在提高就業率，所以針對這部分提供多項補助計畫，業者希望未來可以將政策重點由「鼓勵就業」延伸至「鼓勵久任」，因為在機械設備製造業中，人才無法速成，需訓練相當時日才能養成，留住人力才是降低廠商人力成本的重要因素。

另外，亦有業者認為現行的失業給付立意良善，但在審核上應更加謹慎，實務上遇到很多無就業意願，只想領失業給付的求職者，違背了政府提供失業給付的美意，亦浪費廠商面試的時間與成本。

3.協助規模較小之業者，集結業者力量共同舉辦員工福利活動，藉此提昇員工願意留任意願。

業者表示因薪資、工作環境等因素，願意找到久任的員工較為困難，但因規模較小，現階段無法給予較優渥的薪資與福利。

建議可由政府出面，協助建立業者間的聯繫網，集結業者力量共同出資，提供相關員工福利，例如：共同出資舉辦員工訓練、員工旅遊等，透過業界合作，集中資源、資源共享，提供完善的員工福利，增加員工願意留任意願。

4.政府在工科學生求學階段即給予學費補助，規定其畢業後需進入相關產業，協助其做學涯及職涯的規劃，為業界注入新活力。

業者認為現在大專學生求職意願薄弱，建議政府可從學校階段加以介入，例如：工科學生予以學費補助，但規定其畢業後需進入相關產業，協助學生進行職涯規劃，引導相關科系學生進入製造業，為產業注入新血。

5.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。

6.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，並拓展台灣品牌的國際知名度，以高品質、客製化帶領業者踏上國際舞台。

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。

再者，大陸低價產品竄起，台灣勢必無法與之抗衡，政府應積極打響台灣機械設備國際知名度，協助業者站上國際舞台，將台灣高品質、客製化的產品推向國際。

研究限制

1.量化研究過程中，詢問廠商各職類別薪資時，廠商對於薪資相關題項回答意願較低，尤其針對高階人員薪資部分，回答意願更趨保守，因此，本研究中主管及監督人員、專業人員的薪資可能會有低估之虞。

2.本量化研究有關廠商未來1-2年預計招募人才的職類別，因分類較細、各職類別樣本數較少，因此，預計招募各職類別所提供的勞動條件，僅供參考，不宜過度推論。

3.本次將量化研究所得出的各職類別薪資水準（經常性薪資），與勞委會101年職類別薪資調查相較，發現兩者間存有落差。細看勞委會101年職類別薪資調查，各行業別總完成9,833個調查單位，但無法明確得知有關「機械設備製造業」及其員工規模的完成樣本數，因此，有關本研究與勞委會101年職類別薪資調查比較數字，僅供參考，不宜過度推論。

附錄I 調查問卷

機械設備製造業「廠商」薪資調查問卷

****

您好！我們是精湛民調公司，目前我們接受「行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心」委託，正在進行一項有關「機械設備製造業人力需求」的研究。希望透過此份問卷，瞭解業者目前人力需求情形，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。

麻煩請負責人或人事主管接聽電話，謝謝！

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 湯喬惟 小姐
行政院勞委會職訓局中彰投區就業服務中心：04-2350-0586

一、公司及填表人基本資料

填表日：102 年 ___月___日

1.單位名稱（全名）：_____

2.縣市別：□(1)臺中市 □(2)彰化縣 □(3)南投縣

3.資本額：_____萬 4.公司成立於民國幾年：_____年

6.受訪人姓名：_____ 7.職 稱：_____

8.聯絡電話：_____分機_____

二、公司受雇員工數及職類別薪資概況

1. 請問，貴公司目前總共有多少位受僱員工？

_____人

2. 接下來，想請教貴公司各職類別員工的薪資狀況？

編號	職類別	工作時間	加班狀況	初任薪資	任職滿三年以上薪資
1	主管及監督人員 **(註 1)**	□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	_____/月	_____/月
2	專業人員 **(註 2)**	□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	_____/月	_____/月

編號	職類別	工作時間	加班狀況	初任薪資	任職滿三年以上薪資
3	技術員及助理專業人員(註 3)	□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	_____/月	_____/月
4	事務支援人員(註 4)	□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	_____/月	_____/月
5	技藝、機械設備操作及組裝人員(註 5)	□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	_____/月	_____/月
6	基層技術工及勞力工(註 6)	□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	_____/月	_____/月

註 1：**主管及監督人員**：例如：企業主管及經理人員、副(襄)理、主任、科(股)長等。
註 2：**主管、專業技術人員**：例如：機械工程師、電機工程師、品管工程師等。
註 3：**技術員及助理專業人員**：例如：機械技術員、電機技術員、製圖員等。
註 4：**事務支援人員**：例如：行政、財會、出納、人資及管理等職務。
註 5：**技藝、機械設備操作及組裝人員**：例如：焊接、切割、板金、工具製造等。
註 6：**基層技術工及勞力工**：例如：基層技術工、勞力工、警衛等。
註 7：**初任薪資**：意指無工作經驗者的薪資。

三、薪資及相關福利制度

3. 請問，有哪些條件或因素，是影響貴公司評定初任員工【意指無工作經驗】，起薪的關鍵因素？【複選題，參看下表】

編號	求職者條件	編號	求職者條件
管理、態度面向			
1	具學習意願	9	可配合輪班、值班
2	心思細膩	10	可配合加班
3	創新能力	11	可配合出差
4	團隊合作能力	12	可配合至國外工作
5	領導統馭能力	13	忍受挫折力
6	溝通表達能力	14	有耐心
7	有相關的興趣或志向	15	體能狀況
8	離家近（在地人士）	16	役畢

編號	求職者條件	編號	求職者條件
專業技能面向			
21	專業證照	27	公立大學畢業
22	專業技能	28	外語能力
23	相關工作經驗	29	電腦應用技能
24	相關科系畢業	30	業務行銷能力
25	學歷	31	產品設計研發能力
26	知名學府畢業		
其他條件			
997 其他條件【請註明】_____			

4. 請問，貴公司有沒有固定的薪資調整制度？

□(1)有　□(2)沒有

5. 請問，貴公司平均多久會調薪資一次呢？

_____個月

6. 請問，貴公司今年有沒有進行整體員工調薪？平均調薪幅度大約%？

□(1)有，平均調薪的幅度約爲_____%

□(2)沒有

7. 請問，貴公司在考核員工是否可以調薪時，通常考量的條件是？【複選題】

□(1)出勤狀況　□(2)專業能力

□(3)專業證照【續問第 7-1 題】　□(4)人際關係

□(5)工作效率　□(6)工作達成率

□(7)工作態度是否認真負責　□(8)應對進退能力

□(9)對公司的認同與參與　□(10)工作年資

□(97)其他【請註明】_____

7-1.【上題回答包含專業證照者】請問，哪些專業證照對於調薪有幫助？【複選題】

□(1)車/鉋/銑床工　□(2)鉗工

□(3)電/氣銲　□(4)電鍍

□(5)板金工　□(6)打型板金工

□(7)鑄造工　□(8)冷作工

□(9)熱處理　□(10)平面/圓筒磨床工

□(11)精密機械工　□(12)沖壓模具工

□(13)電腦數值控制車/銑床工　□(14)齒輪製造

□(15)鍋爐操作

□(16)鍋爐/變壓器/旋轉電機/冷凍空調/內燃機/升降機裝修

□(17)農業/紡紗/織布/染整/針織機械修護

□(18)重機械修護

□(18)勞工安全衛生管理　□(19)機械製圖

□(20)電腦輔助機械/立體製圖　　□(21)電腦軟體應用
□(97)其他【請註明】_____

7-2.【上題回答包含專業證照者】請問，若具專業證照平均每月大約加薪多少？

_____元

8. 請問，若求職者或員工參與相關「機械製造類的職業訓練」，對其起薪或調薪會不會有影響？

□(1)會【續問第 8-1 題】　　□(2)不會【跳問第 9 題】

8-1.【上題回答會影響者】請問，平均每月會加薪多少？

_____元

9. 請問，貴公司所提供的員工福利有哪些？【複選題】

編號	福利制度	編號	福利制度
保險方面			
1	勞保	2	健保
3	勞退提撥	4	商業保險
休假方面			
11	週休二日	12	隔週休
13	特別休假(年休假)	14	輪休或排休制度
薪資、獎金、補助方面			
21	年終獎金	22	固定調薪制度
23	三節獎金	24	績效(工作)獎金
25	夜班費(加班費)	26	退休金制度
27	員工急難救助金	28	員工子女獎學金
29	勞動節獎金或禮品	30	婚喪喜慶之禮金或慰問金
31	生產留職停薪	32	交通津貼
33	伙食津貼	34	供膳
休閒旅遊方面			
41	員工旅遊	42	員工聚餐
43	定期健康檢查		
在職進修方面			
51	教育訓練	52	員工在職進修補助
其他設施方面			
62	供宿舍	62	托兒設施
997	其他【請註明】_____		

四、未來一年人才需求

10. 請問，未來 1~2 年內，貴公司有沒有招募人才的計畫？

□(1)有【續問第 10-1 題】　　□(2)沒有【跳問第 11 題】

10-1.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			□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	___天	_____元/月	
2			□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	___天	_____元/月	
3			□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	___天	_____元/月	
4			□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	___天	_____元/月	
5			□日班 □夜班 □輪班	□需加班 □不需加班 □不一定	___天	_____元/月	

11. 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【續問第 11-1 題】　　□(2)沒有【跳問第 12 題】

11-1.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			

12. 請問，貴公司在招募員工時，有沒有遭遇到什麼困難？【複選題】

□(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【請註明】_____

五、對就服中心或職訓中心相關建議事項

13. 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？

六、基本資料【訪員直接看樣單進行點選】

14.「訪員依據樣單資料進行點選」：公司行業別？

□(291)金屬加工用機械設備製造業
- □(2911)冶金機械製造業
- □(2912)金屬切削工具機製造業
- □(2913)其他金屬加工用機械設備製造業

□(292)其他專用機械設備製造業
- □(2921)農用及林用機械設備製造業
- □(2922)採礦及營造用機械設備製造業
- □(2923)食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業
- □(2924)紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業
- □(2925)木工機械設備製造業
- □(2926)化工機械設備製造業
- □(2927)橡膠及塑膠加工用機械設備製造業
- □(2928)電子及半導體生產用機械設備製造業
- □(2929)未分類其他專用機械設備製造業

□(293)通用機械設備製造業
- □(2931)原動機製造業
- □(2932)流體傳動設備製造業
- □(2933)泵、壓縮機、活栓及活閥製造業
- □(2934)機械傳動設備製造業
- □(2935)輸送機械設備製造業
- □(2936)事務機械設備製造業
- □(2937)污染防治設備製造業
- □(2938)動力手工具製造業
- □(2939)其他通用機械設備製造業

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！

機械設備製造業「推介就業之求職者」薪資調查問卷

****

您好！我們是精湛民調公司，目前我們接受「行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心」委託，正在進行一項有關「求職者就業狀況」的研究。希望透過這份問卷，瞭解您目前就業之情形，以提供中彰投區就業服務中心未來規劃相關服務之參考依據。

一、目前或上一份工作就業狀況

1. 請問，您目前是在「訪員帶入樣單中的公司名稱」工作嗎？

□(1)是
□(2)已經離職，但目前「仍在」機械設備製造業，公司名稱是：_____
□(3)已經離職，目前「已離開」機械設備製造業

若「目前已離開機械設備製造業」，則將以下各題中的「目前」字句改為「上一份」。

2. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的「工作型態」是屬於哪一種？

□(1)全職工作　□(2)部分工時　□(3)勞動派遣

3. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作地點在哪一縣市？

□(1)台中市　□(2)彰化縣　□(3)南投縣
□(97)其他縣市【請註明】_____

4. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】工作的公司或工廠規模為幾人？

□(1)1-5 人　□(2)6-9 人
□(3)10-19 人　□(4)20-29 人
□(5)30-39 人　□(6)40-49 人
□(7)50-99 人　□(8)100-249 人
□(9)250-499 人　□(10)500-999 人
□(11)1,000 人以上
□(95)不知道/不清楚　□(98)拒答

5. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，從事的職業類別為哪一類？

□(100)主管及監督人員
□(101)高階主管(總經理及執行長)
□(102)中階主管(經理人員)
□(103)現場及辦公室監督人員

□(200)專業人員
□(201)機械工程師
□(202)電機工程師
□(203)品管工程師

□(300)技術員及助理專業人員

□(301)電機技術員
□(302)機械技術員(含造船、輪機、鑄造)
□(303)製圖員

□(400)事務支援人員
□(401)會計、財務、出納
□(402)存貨登記管理人員

□(500)技藝、機械設備操作及組裝人員
□(501)焊接及切割人員(含電焊工、氣焊工)
□(502)板金人員
□(503)鍛造、錘造及鍛壓工作人員
□(504)工具製造人員(含模具工、鉗工)
□(505)金屬工具機設定及操作人員
□(506)產業用機器維修人員
□(507)電力機械裝修人員
□(508)非食品飲料產品分級及檢查人員
□(509)金屬製造設備操作員(含熔煉/鑄造/輾軋/熱處理/抽製/擠型)
□(810)生產線上組裝(現場)人員

□(600)基層技術工及勞力工
□(601)基層技術工
□(602)勞力工

□(097)其他【請註明】_____

二、薪資、工時、福利狀況及資歷

6. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】工作的公司或工廠，最近一個月的工作時數是？最近一個月的加班時數是？

最近一個月工作時數	最近一個月加班時數
_____小時	_____小時

7. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，最近一個月的「經常性薪資」跟「非經常性薪資」差不多是多少錢？

最近一個月經常性薪資	非經常性薪資	
	最近一個月加班費	整年年終獎金+績效獎金
_____元	_____元	_____元

註：1.【經常性薪資】：指按月給付之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金；如房租津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放之工作（生產、績效、業績）獎金及全勤獎金等。
2.【非經常性薪資】：指非按月給付之工作（生產、績效、業績）獎金、年終及年節獎金、員工紅利、加班費、差旅費、誤餐費、補發調薪差額等。

8. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，「公司制度規範」有哪些部分是非常明確的？【複選題】

□(1)上下班時間　□(2)加班相關規定
□(3)上班方式（例：輪班）　□(4)加班費給付方式
□(5)每月工作天數　□(6)每月工作時數
□(7)特休天數　□(8)調薪制度
□(97)其他【請註明】_____

9. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，「員工福利」有哪些？【複選題】

_____

10. 請問，您個人希望公司能夠增加哪些「員工福利」呢？【複選題】

_____

編號	福利制度	編號	福利制度
保險方面			
1	勞保	2	健保
3	勞退提撥	4	商業保險
休假方面			
11	週休二日	12	隔週休
13	特別休假(年休假)	14	輪休或排休制度
薪資、獎金、補助方面			
21	年終獎金	22	固定調薪制度
23	三節獎金	24	績效(工作)獎金
25	夜班費(加班費)	26	退休金制度
27	員工急難救助金	28	員工子女獎學金
29	勞動節獎金或禮品	30	婚喪喜慶之禮金或慰問金
31	生產留職停薪	32	交通津貼
33	伙食津貼	34	供膳
休閒旅遊方面			
41	員工旅遊	42	員工聚餐
43	定期健康檢查		
在職進修方面			
51	教育訓練	52	員工在職進修補助
其他設施方面			
62	供宿舍	62	托兒設施
997	其他【請註明】_____		

11. 請問，您在機械設備製造業這個行業，累積了多久的工作年資？

_____年_____月

12.【目前已離開機械設備製造業工作者】請問，您離開「機械設備製造業」工作的原因是？【複選題】

□(1)公司關廠、歇業、惡性倒閉/公司發生嚴重虧損
□(2)業務緊縮遭資遣
□(3)季節性或臨時性工作結束
□(4)外籍勞工取代
□(5)公司管理制度不佳
□(6)漠視員工權益
□(7)個人技能無法符合需要
□(8)原工作薪水太低
□(9)想換更滿意的工作
□(10)與主管或同事不合
□(11)原職沒有升遷或發展機會
□(12)無法配合輪班或調度被解僱
□(13)家庭因素
□(14)個人健康因素
□(15)個人生涯規劃
□(16)工作地點太遠
□(17)工作時間太長
□(18)發生勞資爭議
□(96)不明原因被解雇
□(97)其他【請註明】_____

三、初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

13.請問，您初入機械設備製造業時【意指無工作經驗】，公司給的起薪差不多是多少錢？

_____元

14.請問，您初入機械設備製造業時的起薪【意指無工作經驗】，與其他行業別相比，您認為是較高還是較低？

□(1)高很多　□(2)高一點　□(3)低一點　□(4)低很多
□(96)不知道/很難說　□(98)拒答

15.請問，您認為哪些條件或因素，是影響求職者初入機械設備製造業時【意指無工作經驗】，公司評定起薪的關鍵因素？【複選題，參看下表】

_____

16.請問，您認為自己在「機械設備製造業」具備哪些競爭優勢？【複選題，參看下表】

_____

編號	求職者條件	編號	求職者條件
管理、態度面向			
1	具學習意願	9	可配合輪班、值班
2	心思細膩	10	可配合加班
3	創新能力	11	可配合出差
4	團隊合作能力	12	可配合至國外工作
5	領導統馭能力	13	忍受挫折力
6	溝通表達能力	14	有耐心
7	有相關的興趣或志向	15	體能狀況

編號	求職者條件	編號	求職者條件
8	離家近（在地人士）	16	役畢
專業技能面向			
21	專業證照	27	公立大學畢業
22	專業技能	28	外語能力
23	相關工作經驗	29	電腦應用技能
24	相關科系畢業	30	業務行銷能力
25	學歷	31	產品設計研發能力
26	知名學府畢業		
其他條件			
997 其他條件【請註明】＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿			

四、求職考慮條件及遭遇困難

17. 請問，您選擇一份工作時會優先考慮哪些條件？【複選題】

□(1)公司知名度高　□(4)公司穩定性
□(3)公司未來發展前景　□(4)公司制度健全
□(5)完整員工福利制度　□(6)調薪制度
□(7)升遷機會　□(8)有獎金分紅制度
□(9)有週休二日（例假日不上班）　□(10)不用加班
□(11)專業科系畢業　□(12)適合自己的工作類別
□(13)工作內容符合自己的興趣　□(14)薪資待遇符合期待
□(15)工作時間短　□(16)工作氣氛融洽和諧
□(17)工作環境良好　□(18)離家近/交通方便
□(96)沒想過　□(97)其他【請註明】＿＿＿＿＿＿＿＿

18. 請問，您在找工作的過程當中，曾經遭遇哪些困難？【複選題】

□(1)年紀輕　□(2)年紀太大
□(3)教育程度太高　□(4)教育程度太低
□(5)沒有相關工作經驗　□(6)不是知名大學畢業
□(7)非相關科系畢業　□(8)專業技能不足
□(9)缺乏專業證照　□(10)外語能力不佳
□(11)體力無法勝任　□(12)外型不佳（外貌或身材）
□(13)公司沒有制度/未明確告知工作內容
□(14)薪資待遇不佳　□(16)工作地點不合適
□(15)工作內容不合適　□(17)工作時間不合適
□(18)僱主不願錄用特殊條件者（例：身心障礙者、更生受保護人）
□(19)只錄用未婚者　□(20)只錄用男性
□(21)只錄用女性　□(22)合適的工作機會太少
□(96)沒遭遇困難　□(97)其他【請註明】＿＿＿＿＿＿＿＿

五、職訓參與狀況

19. 請問，您有沒有參加過「機械製造類」相關的職業訓練課程?

□(1)有【續問第 19-1 題】　□(2)沒有【跳問第 20 題】

19-1.請問，您認為參加「機械製造類」相關職業訓練課程後，對於提升您工作上的專業技能有沒有幫助？

□(1)非常有幫助【跳問 19-3 題】　□(2)有點幫助【續問 19-3 題】
□(3)不太有幫助【續問 19-2 題】　□(4)完全沒幫助【續問 19-2 題】
□(96)不知道/很難說【跳問 19-3 題】　□(98)拒答【跳問 19-3 題】

19-2.請問，您認為沒有幫助的原因是？【複選題】

□(97)其他【請註明】

19-3.請問，您參加「機械製造類」相關職業訓練課程後，您的薪資是否因此增加？

□(1)有增加【續問第 19-4 題】　□(2)沒增加【跳問第 19-5 題】
□(96)不知道/很難說【跳問第 19-5 題】　□(98)拒答【跳問第 19-5 題】

19-4.請問，每個月薪資大約增加多少錢？

_____元

19-5.請問，您目前擁有哪些與「機械製造類」相關的專業證照？【複選題】

□(1)車/鉋/銑床工　□(2)鉗工
□(3)電/氣銲　□(4)電鍍
□(5)板金工　□(6)打型板金工
□(7)鑄造工　□(8)冷作工
□(9)熱處理　□(10)平面/圓筒磨床工
□(11)精密機械工　□(12)沖壓模具工
□(13)電腦數值控制車/銑床工　□(14)齒輪製造
□(15)鍋爐操作
□(16)鍋爐/變壓器/旋轉電機/冷凍空調/內燃機/升降機裝修
□(17)農業/紡紗/織布/染整/針織機械修護
□(18)重機械修護
□(18)勞工安全衛生管理　□(19)機械製圖
□(20)電腦輔助機械/立體製圖　□(21)電腦軟體應用
□(96)沒有機械製造類相關證照
□(97)其他【請註明】_____

六、對中彰投區就服中心滿意度評價

20. 請問，您對中彰投區就服中心所轄就業服務站，「整體服務品質」的表現（例如：人員的服務態度、服務效率、提供工作機會的數量以及多樣性等），滿不滿意？

□(1)非常滿意【跳問第 21 題】　□(2)有點滿意【跳問第 21 題】
□(3)不太滿意【續問第 20-1 題】　□(4)非常不滿意【續問第 20-1 題】
□(96)不知道/很難說【跳問第 21 題】　□(98)拒答【跳問第 21 題】

20-1.請問，您不滿意的原因是？【複選題】

□(1)服務態度不佳　□(2)服務效率不佳
□(3)求職登記手續繁瑣　□(4)工作機會少
□(97)其他【請註明】_____

七、基本資料

21.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者目前【或上一份在機械設備製造業】工作的公司，是屬於哪一類？

□(291)金屬加工用機械設備製造業
□(2911)冶金機械製造業
□(2912)金屬切削工具機製造業
□(2913)其他金屬加工用機械設備製造業

□(292)其他專用機械設備製造業
□(2921)農用及林用機械設備製造業
□(2922)採礦及營造用機械設備製造業
□(2923)食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業
□(2924)紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業
□(2925)木工機械設備製造業
□(2926)化工機械設備製造業
□(2927)橡膠及塑膠加工用機械設備製造業
□(2928)電子及半導體生產用機械設備製造業
□(2929)未分類其他專用機械設備製造業

□(293)通用機械設備製造業
□(2931)原動機製造業
□(2932)流體傳動設備製造業
□(2933)泵、壓縮機、活栓及活閥製造業
□(2934)機械傳動設備製造業
□(2935)輸送機械設備製造業
□(2936)事務機械設備製造業
□(2937)污染防治設備製造業
□(2938)動力手工具製造業
□(2939)其他通用機械設備製造業

22.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者的年齡？

□(1)20-24 歲　□(2)25-29 歲　□(3)30-34 歲　□(4)35-39 歲
□(5)40-44 歲　□(6)45-49 歲　□(7)50-54 歲　□(8)55-59 歲
□(9)60-65 歲　□(98)拒答

23.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者的教育程度？

□(1)國初中及以下　□(2)高中職　□(3)專科　□(4)大學
□(5)碩士　□(6)博士　□(98)拒答

24.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者目前居住的縣市？

□(1)台中市　　□(2)彰化縣　　□(3)南投縣
□(97)其他縣市【請註明】＿＿＿＿＿＿＿＿

25. 性別【請訪員自行輸入】

□(1)男性　　□(2)女性

我們的訪問到此結束，非常感謝您接受我們的訪問，祝您事事順心如意！

機械設備製造業「相關自辦職前訓練結訓學員」薪資調查問卷

****

您好！我們是精湛民調公司，目前我們接受「行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心」委託，正在進行一項有關「培訓學員就業狀況」的研究。希望透過這份問卷，瞭解您目前就業之情形，以提供中彰投區就業服務中心未來規劃相關服務之參考依據。

一、目前或上一份工作就業狀況

1. 請問，您目前是在「訪員帶入樣單中的公司名稱」工作嗎？【若無法判斷是否屬機械設備製造業，則訪員將題目改念為：請問您目前是在機械設備製造業上班嗎？是在哪一間公司呢？】

□(1)是
□(2)已經離職，但目前「仍在」機械設備製造業，公司名稱是：_____
□(3)已經離職，目前「已離開」機械設備製造業
□(4)結訓後，從未進入機械設備製造業【跳問 Q12 後，點選 Q25-Q28 即結束訪問】

若「目前已離開機械設備製造業」，則將以下各題中的「目前」字句改為「上一份」。

2. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的「工作型態」是屬於哪一種？

□(1)全職工作　□(2)部分工時　□(3)勞動派遣

3. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作地點在哪一縣市？

□(1)台中市　□(2)彰化縣　□(3)南投縣
□(97)其他縣市【請註明】_____

4. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】工作的公司或工廠規模為幾人？

□(1)1-5 人　□(2)6-9 人
□(3)10-19 人　□(4)20-29 人
□(5)30-39 人　□(6)40-49 人
□(7)50-99 人　□(8)100-249 人
□(9)250-499 人　□(10)500-999 人
□(11)1,000 人以上
□(95)不知道/不清楚　□(98)拒答

5. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，從事的職業類別為哪一類？

□(100)主管及監督人員
　□(101)高階主管(總經理及執行長)
　□(102)中階主管(經理人員)
　□(103)現場及辦公室監督人員
□(200)專業人員
　□(201)機械工程師

□(202)電機工程師
□(203)品管工程師

□(300)技術員及助理專業人員
□(301)電機技術員
□(302)機械技術員(含造船、輪機、鑄造)
□(303)製圖員

□(400)事務支援人員
□(401)會計、財務、出納
□(402)存貨登記管理人員

□(500)技藝、機械設備操作及組裝人員
□(501)焊接及切割人員(含電焊工、氣焊工)
□(502)板金人員
□(503)鍛造、錘造及鍛壓工作人員
□(504)工具製造人員(含模具工、鉗工)
□(505)金屬工具機設定及操作人員
□(506)產業用機器維修人員
□(507)電力機械裝修人員
□(508)非食品飲料產品分級及檢查人員
□(509)金屬製造設備操作員(含熔煉/鑄造/輾軋/熱處理/抽製/擠型)
□(810)生產線上組裝(現場)人員

□(600)基層技術工及勞力工
□(601)基層技術工
□(602)勞力工

□(097)其他【請註明】_____

二、薪資、工時、福利狀況及資歷

6. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】工作的公司或工廠，最近一個月的工作時數是？最近一個月的加班時數是？

最近一個月工作時數	最近一個月加班時數
_____小時	_____小時

7. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，最近一個月的「經常性薪資」跟「非經常性薪資」差不多是多少錢？

最近一個月經常性薪資	非經常性薪資	
	最近一個月加班費	整年年終獎金+績效獎金
_____元	_____元	_____元

註：1.【經常性薪資】：指按月給付之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金；如房租

津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放之工作（生產、績效、業績）獎金及全勤獎金等。

2.【非經常性薪資】：指非按月給付之工作（生產、績效、業績）獎金、年終及年節獎金、員工紅利、加班費、差旅費、誤餐費、補發調薪差額等。

8. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，「公司制度規範」有哪些部分是非常明確的？【複選題】

□(1)上下班時間　□(2)加班相關規定
□(3)上班方式（例：輪班）　□(4)加班費給付方式
□(5)每月工作天數　□(6)每月工作時數
□(7)特休天數　□(8)調薪制度
□(97)其他【請註明】_____

9. 請問，您目前【或上一份在機械設備製造業】的工作，「員工福利」有哪些？【複選題】

_____

10. 請問，您個人希望公司能夠增加哪些「員工福利」呢？【複選題】

_____

編號	福利制度	編號	福利制度
保險方面			
1	勞保	2	健保
3	勞退提撥	4	商業保險
休假方面			
11	週休二日	12	隔週休
13	特別休假(年休假)	14	輪休或排休制度
薪資、獎金、補助方面			
21	年終獎金	22	固定調薪制度
23	三節獎金	24	績效(工作)獎金
25	夜班費(加班費)	26	退休金制度
27	員工急難救助金	28	員工子女獎學金
29	勞動節獎金或禮品	30	婚喪喜慶之禮金或慰問金
31	生產留職停薪	32	交通津貼
33	伙食津貼	34	供膳
休閒旅遊方面			
41	員工旅遊	42	員工聚餐
43	定期健康檢查		
在職進修方面			
51	教育訓練	52	員工在職進修補助
其他設施方面			
62	供宿舍	62	托兒設施
997	其他【請註明】_____		

11. 請問，您在機械設備製造業這個行業，累積了多久的工作年資？

_____年_____月

12. 【從未進入或目前已離開機械設備製造業工作】請問，您參加了相關的職訓課程，但現在卻沒有進入「機械設備製造業」工作的原因是？【複選題】

□(1)公司關廠、歇業、惡性倒閉/公司發生嚴重虧損
□(2)業務緊縮遭資遣 □(3)季節性或臨時性工作結束
□(4)外籍勞工取代 □(5)公司管理制度不佳
□(6)漠視員工權益 □(7)個人技能無法符合需要
□(8)原工作薪水太低 □(9)想換更滿意的工作
□(10)與主管或同事不合 □(11)原職沒有升遷或發展機會
□(12)無法配合輪班或調度被解僱 □(13)家庭因素
□(14)個人健康因素 □(15)個人生涯規劃
□(16)工作地點太遠 □(17)工作時間太長
□(18)發生勞資爭議
□(96)不明原因被解雇
□(97)其他【請註明】_____

三、初任薪資狀況、影響因素及職場優勢自我評估

13. 請問，您初入機械設備製造業時【意指無工作經驗】，公司給的起薪差不多是多少錢？

_____元

14. 請問，您初入機械設備製造業時的起薪【意指無工作經驗】，與其他行業別相比，您認為是較高還是較低？

□(1)高很多 □(2)高一點 □(3)低一點 □(4)低很多
□(96)不知道/很難說 □(98)拒答

15. 請問，您認為哪些條件或因素，是影響求職者初入機械設備製造業時【意指無工作經驗】，公司評定起薪的關鍵因素？【複選題，參看下表】

_____

16. 請問，您認為自己在「機械設備製造業」具備哪些競爭優勢？【複選題，參看下表】

_____

編號	求職者條件	編號	求職者條件
管理、態度面向			
1	具學習意願	9	可配合輪班、值班
2	心思細膩	10	可配合加班
3	創新能力	11	可配合出差
4	團隊合作能力	12	可配合至國外工作
5	領導統馭能力	13	忍受挫折力
6	溝通表達能力	14	有耐心
7	有相關的興趣或志向	15	體能狀況
8	離家近（在地人士）	16	役畢
專業技能面向			
21	專業證照	27	公立大學畢業
22	專業技能	28	外語能力
23	相關工作經驗	29	電腦應用技能
24	相關科系畢業	30	業務行銷能力
25	學歷	31	產品設計研發能力
26	知名學府畢業		
其他條件			
997 其他條件【請註明】＿＿＿＿＿＿＿＿			

四、求職考慮條件及遭遇困難

17. 請問，您選擇一份工作時會優先考慮哪些條件？【複選題】

□(1)公司知名度高　□(4)公司穩定性
□(3)公司未來發展前景　□(4)公司制度健全
□(5)完整員工福利制度　□(6)調薪制度
□(7)升遷機會　□(8)有獎金分紅制度
□(9)有週休二日（例假日不上班）　□(10)不用加班
□(11)專業科系畢業　□(12)適合自己的工作類別
□(13)工作內容符合自己的興趣　□(14)薪資待遇符合期待
□(15)工作時間短　□(16)工作氣氛融洽和諧
□(17)工作環境良好　□(18)離家近/交通方便
□(96)沒想過　□(97)其他【請註明】＿＿＿＿＿＿＿＿

18. 請問，您在找工作的過程當中，曾經遭遇哪些困難？【複選題】

□(1)年紀輕　□(2)年紀太大
□(3)教育程度太高　□(4)教育程度太低
□(5)沒有相關工作經驗　□(6)不是知名大學畢業
□(7)非相關科系畢業　□(8)專業技能不足
□(9)缺乏專業證照　□(10)外語能力不佳
□(11)體力無法勝任　□(12)外型不佳（外貌或身材）
□(13)公司沒有制度/未明確告知工作內容

□(14)薪資待遇不佳　□(16)工作地點不合適
□(15)工作內容不合適　□(17)工作時間不合適
□(18)僱主不願錄用特殊條件者（例：身心障礙者、更生受保護人）
□(19)只錄用未婚者　□(20)只錄用男性
□(21)只錄用女性　□(22)合適的工作機會太少
□(96)沒遭遇困難　□(97)其他【請註明】_____

五、職訓參與狀況

19. 請問，您認為參加「機械製造類」相關職業訓練課程後，對於提升您工作上的專業技能有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)有點幫助　□(3)不太有幫助　□(4)完全沒幫助
□(96)不知道/很難說　□(98)拒答

20. 請問，您參加「機械製造類」相關職業訓練課程後，您的薪資是否因此增加？

□(1)有增加【續問第 20-1 題】　□(2)沒增加【跳問第 21 題】
□(96)不知道/很難說【跳問第 21 題】　□(98)拒答【跳問第 21 題】

20-1.請問，每個月薪資大約增加多少錢？

_____元

21. 請問，您目前擁有哪些與「機械製造類」相關的專業證照？【複選題】

□(1)車/鉋/銑床工　□(2)鉗工
□(3)電/氣銲　□(4)電鍍
□(5)板金工　□(6)打型板金工
□(7)鑄造工　□(8)冷作工
□(9)熱處理　□(10)平面/圓筒磨床工
□(11)精密機械工　□(12)沖壓模具工
□(13)電腦數值控制車/銑床工　□(14)齒輪製造
□(15)鍋爐操作
□(16)鍋爐/變壓器/旋轉電機/冷凍空調/內燃機/升降機裝修
□(17)農業/紡紗/織布/染整/針織機械修護
□(18)重機械修護
□(18)勞工安全衛生管理　□(19)機械製圖
□(20)電腦輔助機械/立體製圖　□(21)電腦軟體應用
□(96)沒有機械製造類相關證照
□(97)其他【請註明】_____

六、 對職訓課程滿意度評價

22. 請問，整體來說，您對您這次所參與的「訪員帶入樣單中的職訓課程」滿不滿意？（例如：課程內容、師資陣容、課程時間等）

□(1)非常滿意【跳問第 23 題】　□(2)有點滿意【跳問第 23 題】
□(3)不太滿意【續問第 22-1 題】　□(4)非常不滿意【續問第 22-1 題】

□(96)不知道/很難說【跳問第 23 題】　□(98)拒答【跳問第 23 題】

22-1 請問，您不滿意的原因是？【複選題】

□(1)課程時間過短　□(2)課程內容不符合實務所需
□(97)其他【請註明】_____

七、基本資料

23.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者參與的職訓課程？

□(97)其他【請註明】_____

24.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者目前【或上一份在機械設備製造業】工作的公司，是屬於哪一類？

□(291)金屬加工用機械設備製造業
□(2911)冶金機械製造業
□(2912)金屬切削工具機製造業
□(2913)其他金屬加工用機械設備製造業

□(292)其他專用機械設備製造業
□(2921)農用及林用機械設備製造業
□(2922)採礦及營造用機械設備製造業
□(2923)食品、飲料及菸草製作用機械設備製造業
□(2924)紡織、成衣及皮革生產用機械設備製造業
□(2925)木工機械設備製造業
□(2926)化工機械設備製造業
□(2927)橡膠及塑膠加工用機械設備製造業
□(2928)電子及半導體生產用機械設備製造業
□(2929)未分類其他專用機械設備製造業

□(293)通用機械設備製造業
□(2931)原動機製造業
□(2932)流體傳動設備製造業
□(2933)泵、壓縮機、活栓及活閥製造業
□(2934)機械傳動設備製造業
□(2935)輸送機械設備製造業
□(2936)事務機械設備製造業
□(2937)污染防治設備製造業
□(2938)動力手工具製造業
□(2939)其他通用機械設備製造業

25.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者的年齡？

□(1)20-24 歲　□(2)25-29 歲　□(3)30-34 歲　□(4)35-39 歲
□(5)40-44 歲　□(6)45-49 歲　□(7)50-54 歲　□(8)55-59 歲
□(9)60-65 歲　□(98)拒答

26.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者的教育程度？

□(1)國初中及以下　□(2)高中職　□(3)專科　□(4)大學
□(5)碩士　□(6)博士　□(98)拒答

27.「訪員依據樣單資料進行點選」：受訪者目前居住的縣市？

□(1)台中市　□(2)彰化縣　□(3)南投縣
□(97)其他縣市【請註明】_____

28. 性別【請訪員自行輸入】

□(1)男性　□(2)女性

我們的訪問到此結束，非常感謝您接受我們的訪問，祝您事事順心如意！

附錄II 焦點座談訪談大綱

中彰投地區機械設備製造業薪資調查焦點座談訪談大綱

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？

二、求職技能與勞動條件（25mins）

1. 請問，目前「機械設備製造業」(業界或貴公司）較缺乏哪幾類人才？哪一類人員算是機械設備製造業的基礎人才？(例如：專業人員 / 技術員及助理專業人員 / 技藝及機械設備操作及組裝人員）
   - 專業人員：機械工程師、電機工程師。
   - 技術員及助理專業人員：機械設計繪圖人員、機械技術員、電機技術人員。
   - 技藝及機械設備操作及組裝人員：「CNC 車床、銑床操作人員」、「生產線上組裝人員」、「傳統車、銑床操作工」、「金屬工具機設定及操作人員」、「焊接及切割人員」。
2. 【針對全體受訪廠商認為缺工最嚴重的類別 / 廠商認為機械設備製造業的基礎人才】請問，想要進入機械設備製造業這個領域，求職者應具備什麼技能？（學經歷？專業技能？專業證照？）
3. 勞動條件
   - 請問，沒有工作經驗【相關科系的大專畢業生/受過專業訓練（職訓）人員】的求職者進入貴公司，可能可以擔任何種職務？起薪約是多少？起薪會受到何種條件的影響？（學經歷？專業技能？專業證照？）
   - 請問，若受雇滿三年，平均薪資大約是多少？影響薪資調整的主要原因是什麼？

三、人力需求現況（25mins）

1. 請問，貴公司目前各職類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？增加或減少的主要原因？
- 請問，就您的觀察，員工（基礎人員/技術人員/專業人員）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？
- 量化資料顯示工作環境不佳（吵雜、髒亂、太熱、空氣污染）是人員流動的主要原因之一？請問，有無改善的可能？
- 貴公司因應人才缺乏（基礎人員/技術人員/專業人員）狀況解決之道為何？如何解決人力短缺的問題？

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？

四、對教育體系培育人才看法（20mins）

1. 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？
2. 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？
3. 目前有無與學校進行產學合作？產學合作成果如何？
4. 就您瞭解，相關科系應屆畢業生是否願意進入該產業？原因為何？【若不願意】廠商對此有何因應方式？

五、職業訓練現況（15mins）

1. 就您所知，哪些外訓單位課程規劃較好？訓練成果較佳？
2. 貴公司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？
3. 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...）
4. 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？會建議求職者先取得哪些專業證照？
5. 是否曾僱用職業訓練中心結訓學員，對學員表現的評價？

六、未來前景預期（10 mins）

1. 對機械設備製造業未來 1-2 年的前景預期？看好還是看壞？原因為何？

七、對就服中心及職業訓練中心需求期待及相關建議（10mins）

1. 【針對曾透過就服中心徵求人才的廠商】請問，您對就業服務中心提供的就業媒合服務有何看法？是否能協助您找到需要的人才？
2. 希望政府如何協助廠商進行員工教育訓練，具體作為建議？
3. 專家學者認為公立就業服務中心及公立職業訓練中心，可以做什麼？怎麼做？以提供產業所需人才？
4. 對「就服中心」及「職業訓練中心」的相關建議或意見？