

勞動部勞動力發展署 中彰投分署

107 年度 中彰投區就業促進工具 效益調查報告

研究主持人：林淑慧副教授

共同主持人：馬財專教授

研究助理：黃意雯、黃詠秀、林曉憶、陳又綸

計畫主辦單位：勞動部勞動力發展署中彰投分署

計畫研究單位：國立中正大學勞工關係學系

研究期間：中華民國 107 年 06 月 27 日至 107 年 11 月 30 日

摘要

勞動部近幾年陸續對於失業民眾，推出「僱用獎助措施」、「職場學習及再適應計畫」及促進失業者投入缺工產業之「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」等多項就業促進工具，為檢視其效益，勞動部勞動力發展署中彰投分署乃規劃本案進行委託調查。本項計畫調查目的如下：

- 一、瞭解先進國家對於就業促進工具之相關政策及做法。
- 二、瞭解事業單位對就業促進工具協助弱勢者就業及津貼給付結束後穩定就業之看法、進用經驗，以及相關建議。
- 三、瞭解缺工之特定行業，對於「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」在減少其缺工問題，以及僱用就業中心所推介之求職者相關經驗及建議。
- 四、瞭解就業服務人員在運用就業促進工具推介時機、受理補助核撥實務經驗及相關建議。
- 五、藉由調查結果，作為中彰投分署未來執行相關就業促進工具及提報政策規劃之參考。

本案經以文獻分析、蒐集 103 年至 107 年曾參與三項就業促進工具廠商/機構問卷，包含「僱用獎助措施」回收有效樣本數為 404 份、「職場學習及再適應計畫」回收有效樣本數為 369 份、「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點／缺工獎勵」回收有效樣本數為 312 份。另外辦理三項就業促進工具廠商/機構座談會各一場、各就業中心就業服務人員（含求職區和求才區）兩場座談會，進行資料之蒐集。

調查結果發現：

一、僱用獎助措施

- （一）基於節省用人成本，高達四分之三以上之企業在有缺工時會選擇以僱用獎助措施僱用本國人。
- （二）中高齡勞動力、身心障礙者、二度就業婦女三類身份有較高比例企業運用僱用獎助聘僱這些人員。
- （三）僱用獎助期滿後員工留任原因主要還是在工作能力增加，配適企業工作流程的要求。而留任與不留任的決定因素多以個人因素決定。

二、職場學習及再適應計畫

- (一) 指導員制度，大部分企業以「由資深員工和主管指導」的兩者並行方式指導員工適應工作。
- (二) 適用職場學習再適應人員學習困難原因大多數為「此類人員技能本質不易訓練」；其次是「職場學習補助時間太短」。而計畫適用人員造成企業不願留任之本特性主要在於「這些人員工作效率不高」、「這些人員能夠適合的技能範圍較少」、「人員訓練不容易」、「人員流動率大」。

三、鼓勵失業勞工受僱特定行業【缺工獎勵】

- (一) 高達七成的受訪企業/機構認為所聘員工申請【缺工獎勵】的效益是正面的，以回應「可在獎勵期間穩定用人」和「可以讓獎勵員工穩定工作」，的效益最多。
- (二) 調查初期原以為缺工就業獎勵會造成企業內員工比較心理，調查結果發現，若企業薪資福利制度管理得宜，並未發現有高比例案例有此現象。
- (三) 配合就業中心電話訪視的制度，企業有較高比例認為並不會造成困擾，而且認為配合政策執行是企業該有的責任。

四、三個就業促進工具共同現象

- (一) 中彰投地區 03 年~107 年間曾運用僱用獎助措施、職場學習及再適應計畫、缺工獎勵三項就業促進工具之企業/機構皆有近 7 成係屬於製造業；三項工具受訪名單也多是 29 人以下小規模企業。
- (二) 企業接觸就業促進工具管道三項就業促進工具皆以從「就業服務人員接觸時主動告知公司」和「政府輔導／拜訪廠商時輔導人員推薦」兩個途徑接觸到比例最高。
- (三) 從三項就促工具企業申請年數分佈的狀況觀察，103 年~107 年五年之間大多數企業以申請過一年的較占大多數，代表資源並未集中在特定企業。
- (四) 聘僱職務大多數為基層生產作業之「生產作業操作／技術」類作業人員，106 年長照業加入適用後，缺工就業獎勵開始有較多比例的照顧服務員以此獎勵受僱。

本案提出主要建議為：

一、僱用獎助措施

由於使用僱用獎助措施多為身心障礙者及中高齡者，較需要「適應指導」，因用人單位不瞭解特定對象跟一般人工作適應度的差別，為避免讓特定對象在職場上受挫的窘境，任職前的前置作業即加強其心理層面的建設，仍宜適時導入輔導之資源協助求職者與用人單用，讓受推介工作之人員穩定就業。

二、職場學習及再適應計畫

- (一) 職場學習及再適應計畫適用之對象相對較弱勢，應以求職人為中心，給予合宜的跨領域或跨分署與縣市政府的整合性資源。
- (二) 職場學習及再適應計畫適用對象就業能力和社會適應力皆較薄弱，建議就業服務人員推介時務必做好篩選，以避免折損與企業之間的誠信。

三、鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點【缺工就業獎勵】

- (一) 協助失業者及紓緩特定產業缺工應兩者並重，重視企業運作需要多元職務共同完成生產與服務，對缺工企業的獎勵措施應有更彈性的政策。
- (二) 以延遲發放補助金降低申領者的取巧，以避免因部分取巧者造成雇主人力不穩定的困擾。

四、行政作業之建議

- (一) 增加就業促進工具宣導內容的易讀性。
- (二) 應該加以整合並藉由單一窗口進行宣導和協助。
- (三) 政府應該設定有效條件篩出福利依賴者，避免福利依賴者過度濫用資源。

目錄

第壹章 計畫概述	1
第一節 調查背景及目的.....	1
第二節 調查目的.....	1
第三節 預期效益.....	2
第貳章 就業促進工具內容與相關文獻分析	3
第一節 就業促進工具.....	3
第二節 國內就業促進文獻回顧.....	7
第三節 主要國家就業促進措施重點.....	10
第參章 調查研究設計	25
第一節 調查方法與範圍.....	25
第二節 研究倫理.....	31
第三節 效度三角檢證.....	32
第四節 問卷調查資料分析方法.....	32
第肆章 調查資料分析	34
第一節 僱用獎助調查內容分析.....	34
第二節 職場學習及再適應計畫調查內容分析.....	45
第三節 鼓勵失業勞工受僱特定行業【缺工就業獎勵】調查內容分析.....	59
第四節 各場座談會層次內容分析.....	73
第五節 就業促進工具訪談資料分析.....	92
第伍章 結論與建議	106
第一節 結論.....	106
第二節 建議.....	109
參考文獻	113
中文部分.....	113
外文部分.....	115

表目錄

表 2-1	僱用獎助措施給付標準及期限	4
表 2-2	日本僱用獎助方案	13
表 2-3	香港僱用獎助方案	14
表 2-4	各國中高齡、身障者、二度就業婦女的就業促進措施比較	23
表 3-1	事業單位運用僱用獎助措施座談會與談者與編碼	27
表 3-2	事業單位運用職場學習及再適應計畫座談會與談者與編碼	27
表 3-3	事業單位運用鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點座談會與談者與編碼	28
表 3-4	事業單位運用僱用獎助措施焦點座談內容	28
表 3-5	事業單位運用職場學習及再適應計畫焦點座談內容	29
表 3-6	事業單位運用鼓勵失業勞工受僱特定行業措施焦點座談內容	29
表 3-7	就業服務人員座談研究層次與內容	30
表 3-8	就業促進工具產官學座談大綱	31
表 4-1-1	曾申請僱用獎助措施公司所屬行業別	34
表 4-1-2	申請僱用獎助企業規模分佈	35
表 4-1-3	申請僱用方式分佈	35
表 4-1-4a	企業申請僱用獎助年份分佈	36
表 4-1-4b	企業申請僱用獎助年份分佈	36
表 4-1-5	企業接觸到僱用獎助措施的途徑（複選）	37
表 4-2-1	企業申請僱用獎助僱用員工工作類型分佈	38
表 4-2-2	企業申請僱用獎助僱用員工對象分佈（複選）	38
表 4-2-3a	企業申請僱用獎助僱用特定員工原因分佈（複選）	39
表 4-2-3b	僱用獎助申請年數和僱用特定員工交叉表	40
表 4-2-4	企業申請僱用獎助聘僱員工之職類分佈（複選）	41
表 4-2-5	企業會願意申請僱用獎助聘僱員工原因分佈（複選）	42
表 4-2-6	補助期滿後願意為員工調薪原因分佈（複選）	42
表 4-2-7a	企業未留用使用僱用獎助措施員工的個人原因分佈（複選）	43
表 4-2-7b	企業未留用使用僱用獎助措施員工的公司原因分佈（複選）	44
表 4-2-8	沒有獎助狀況下對特定對象僱用的意願分佈	45
表 4-3-1	曾申請職場學習及再適應計畫補助公司所屬行業別	45
表 4-3-2	申請職場學習及再適應計畫補助企業規模分佈	46
表 4-3-3a	企業申請職場學習及再適應計畫補助年份分佈	47
表 4-3-3b	企業申請職場學習及再適應計畫補助年數分佈	47

表 4-3-4a	企業接觸到職場學習及再適應計畫的途徑 (複選)	48
表 4-4-1	企業申請僱用獎助僱用員工工作類型分佈	49
表 4-4-2	企業申請職場學習及再適應計畫補助僱用員工對象分佈 (複選)	50
表 4-4-3a	企業申請職場學習及再適應計畫補助僱用特定員工原因分佈 (複選)	51
表 4-4-3b	職場學習及再適應措施申請年數和僱用特定員工交叉表	52
表 4-4-4	企業申請職場學習及再適應計畫補助聘僱員工之職類分佈 (複選)	53
表 4-4-5a	企業申請職場學習及再適應計畫補助指導員安排分佈	53
表 4-4-5b	企業申請職場學習及再適應計畫補助指導時機分佈	54
表 4-4-5c	職場學習及再適應計畫人員學習困難原因分佈 (複選)	55
表 4-4-6	企業會願意申請使用職場學習及再適應計畫原因分佈 (複選)	56
表 4-4-7a	企業使用職場學習及再適應計畫結束後員工留用情形分佈	56
表 4-4-7b	企業未留用使用職場學習及再適應計畫員工的個人原因分佈 (複選)	57
表 4-4-7b	企業未留用使用僱用獎助措施員工的公司原因分佈 (複選)	57
表 4-4-8	企業使用職場學習及再適應計畫後員工不想再聘僱原因分佈 (複選)	58
表 4-5-1	員工曾申請缺工就業獎勵補助之企業所屬行業別	59
表 4-5-2	員工曾申請缺工就業獎勵補助之企業規模分佈	60
表 4-5-3	申請僱用缺工就業獎勵人員與聘僱外勞消長分佈	60
表 4-5-4a	企業員工曾申請缺工就業獎勵年份分佈	61
表 4-5-4b	企業員工曾申請缺工就業獎勵年數分佈	61
表 4-5-5	企業目前徵才困難的原因分佈 (複選)	63
表 4-5-6	企業較容易缺乏職務分佈 (複選)	64
表 4-5-7	企業進行的改善分佈 (複選)	65
表 4-6-1	企業接觸到缺工獎勵措施的途徑 (複選)	65
表 4-6-2	企業曾申請【缺工就業獎勵】聘僱員工職務分佈 (複選)	66
表 4-6-3a	企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪資分佈	67
表 4-6-3b	製造業與長照業企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪分佈	68
表 4-6-4	企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工改善缺工狀況分佈	68
表 4-6-5	使用工獎勵人員未期滿就離開或全部獎勵領滿就離開原因分佈 (複選)	69
表 4-6-6a	人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的個人原因分佈 (複選)	70
表 4-6-6b	人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的公司原因分佈 (複選)	70
表 4-6-7	所聘員工申請【缺工就業獎勵】的效益分佈 (複選)	71
表 4-6-8a	配合就業中心訪視所聘員工申請【缺工就業獎勵】的正面意見分佈	72
表 4-6-8b	人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的公司原因分佈 (複選)	72

圖目錄

圖 4-1-1	103-107 年企業申請僱用獎助措施年數分佈圖.....	37
圖 4-2-1	103-107 年企業申請職場學習及再適應計畫年數分佈圖.....	48
圖 4-3-1	103-107 年企業聘僱員工運用缺工就業獎勵年數分佈圖.....	62

第壹章 計畫概述

第一節 調查背景及目的

「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」是我國憲法明定保障人民工作權之基本原則，因而《就業服務法》第 24 條規範勞動主管機關，對於特定對象之自願求職人員，應訂定計畫致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金。勞動部在近幾年陸續對於失業民眾，推出多項「就業促進工具」，用以協助失業者重返職場，此類工具效益為何？勞動部勞動力發展署中彰投分署乃規劃本案調查，以常使用之「僱用獎助措施」、「職場學習及再適應計畫」及促進失業者投入缺工產業，以創造勞資雙贏為目標所訂定之「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」等三項就業促進工具為檢視焦點，進行委託調查。

第二節 調查目的

鑒於上述緣由，勞動部勞動力發展署中彰投分署為回應分署依「就業服務法」第 1 條『促進國民就業，以增進社會及經濟發展』及第 24 條對特定自願就業之勞動者，應訂定計畫，致力促進其就業等精神，調查範圍以「僱用獎助措施」、「職場學習及再適應計畫」、「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」補助進用勞工等三項就業促進工具為核心。從 103 年至 107 年申請之事業單位、公立就業機構協助就業之特定對象、辦理是項措施之求職就業服務人員、求職就業服務人員、以及學者專家，進行資料蒐集。本項計畫調查目的如下：

- 一、瞭解先進國家對於就業促進工具之相關政策及做法。
- 二、瞭解事業單位對就業促進工具協助弱勢者就業及津貼給付結束後穩定就業之看法、進用經驗，以及相關建議。
- 三、瞭解缺工之特定行業，對於「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」在減少其缺工問題，以及僱用就業中心所推介之求職者相關經驗及建議。
- 四、瞭解就業服務人員在運用就業促進工具推介時機、受理補助核撥實務經驗及相關建議。
- 五、藉由調查結果，作為中彰投分署未來執行相關就業促進工具及提報政策規劃之參考。

第三節 預期效益

- 一、整理台灣當前長期失業者就業市場供需現況狀況檢討。
- 二、找出目前企業運用就業促進工具過程常遭遇的具體困境與影響因素。
- 三、分析企業對政府促進工具運用期望與協助。
- 四、分析與提出企業對政府促進工具運用的具體改進建議。

第貳章 就業促進工具內容與相關文獻分析

第一節 就業促進工具

一、僱用獎助計畫

2010 年頒訂的「就業保險促進就業實施辦法」第三條明訂促進就業措施之範圍包含僱用獎助措施。為了增加雇主僱用公立就業服務機構所推介失業勞工之意願，政府提供雇主獎助，以促進失業勞工穩定就業。

- (一) 適用單位：經公立就業服務機構開立僱用獎助推介卡失業勞工之下列雇主：
1. 民營事業單位。
 2. 團體。
 3. 私立學校。
- (二) 適用勞工資格：至就業服務機構推介時應符合以下身分，並經就業諮詢後確認無法推介就業者，得評估開立僱用獎助推介卡：
1. 失業期間連續達 30 日以上之特定對象（年滿 45 歲至 65 歲失業者、身心障礙者、長期失業者、獨力負擔家計者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人、二度就業婦女其他經中央主管機關認定者）。
 2. 非屬特定對象但失業期間連續達 3 個月以上者。
- (三) 給付標準：（最長補助 12 個月，如表 2-1）
- 勞雇雙方約定按月計酬方式給付工資者，依下列標準核發：
1. 僱用年滿 45 歲至 65 歲失業者、身心障礙者及長期失業者，依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬 3 千元。
 2. 僱用獨力負擔家計者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人二度就業婦女及其他經中央主管機關認定者，依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬 1 千元。
 3. 僱用失業期間連續達 3 個月以上者，依受僱人數每人每月發給新臺幣 9 千元。

表 2-1 僱用獎助措施給付標準及期限

身分別	獎助金額	
	按月計酬方式	按月計酬以外方式
年滿 45 歲至 65 歲失業者、身心障礙者及長期失業者	每人每月發給新臺幣（以下同）1 萬 3 千元	每人每小時發給 70 元，每月最高發給 1 萬 3 千元
獨力負擔家計者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人、二度就業婦女及其它經中央主管機關認定者	每人每月發給 1 萬 1 千元	每人每小時發給 60 元，每月最高發給 1 萬 1 千元
失業期間連續 3 個月以上者	每人每月發給 9 千元	每人每小時發給 50 元，每月最高發給 9 千元

資料來源：勞動部勞動力發展署網站（2018）。

（四） 雇主有下列情形之一者，不予發給僱用獎助：

1. 申請僱用獎助措施前，未依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法比例進用規定，足額進用身心障礙者及原住民或繳納差額補助費、代金；或申請僱用獎助措施期間，所僱用之身心障礙者或原住民經列計為雇主應依法定比率進用之對象。
2. 未為應參加就業保險之受僱勞工申報參加就業保險。
3. 僱用雇主或事業單位負責人之配偶、直系血親或二親等內之旁系血親。
4. 同一雇主再僱用離職未滿一年之勞工。
5. 僱用同一勞工，於同一時期已領取政府機關其他就業促進相關補助或津貼。
6. 同一勞工之其他雇主於相同期間已領取政府機關其他就業促進相關補助或津貼。
7. 第四條受委託之單位僱用自行推介之勞工。
8. 庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者。

二、職場學習及再適應計畫

勞動部為協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體等不同用人單位，提供職場學習及再適應計畫之機會，使其重返職場。

(一) 適用對象：係為符合下列各款資格之一之失業者

1. 獨力負擔家計者。
2. 年滿四十歲至六十五歲者。
3. 身心障礙者。
4. 原住民。
5. 低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
6. 更生受保護人。
7. 二度就業婦女。
8. 特殊境遇家庭。
9. 家庭暴力及性侵害被害人。
10. 犯罪被害人。
11. 人口販運被害人。
12. 長期失業者。
13. 具有就業意願，且需經執行單位評估適合參與本計畫之弱勢青少年（十五歲以上未滿二十四歲，未升學未就業、偏遠地區或高危機高關懷青少年）、經濟弱勢戶（含高風險家庭個案）、外籍配偶或大陸地區配偶（具合法工作權者）、六十六歲以上者、其他經公立就業服務中心評估後，認定需要協助者。

(二) 個案職場學習及再適應計畫勞工津貼補助

1. 正常工時，每人每月 18,780 元。
2. 部分工時，每人每小時 109 元，每週不得超過 35 小時。

(三) 用人管理訓練津貼補助

1. 正常工時，每人每月 5,000 元。
2. 部分工時，每人每小時 25 元，每週不得超過 35 小時。

(四) 補助期間：最長為 3 個月；屬重度身心障礙之個案，得延長至 6 個月。

(五) 補助上限：單位勞工保險投保人數 30% 為限，最高人數不得超過 10 人。

(六) 雇主有下列情形之一者，不予發給各項津貼

1. 用人單位進用負責人之配偶、直系血親或三親等內之旁系血親及其配偶。
2. 用人單位再進用離職未滿一年之個案。
3. 用人單位進用同一個案，於同一時期已領取政府機關其他相同屬性之就業促進相關補（獎）助或津貼。

4. 一個案之其他用人單位，於同一時期已領取政府機關其他相同屬性之就業促進相關補（獎）助或津貼。
5. 用人單位有規避、妨礙或拒絕主管機關或公立就業服務中心查核之情事。
6. 用人單位不實申領，經查屬實者。
7. 用人單位自行進用未經執行單位推介之個案。
8. 用人單位違反勞工法令之相關規定者。
9. 用人單位違反本計畫其他規定者。
10. 用人單位執行本計畫及經費，有虛報、浮報等情事。

三、失業勞工受僱特定行業作業要點

勞動部 2014 年頒訂的「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」，依據原要點目的，係為鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業從事工作給予獎助津貼，又簡稱為「缺工獎勵」。而為鼓勵失業勞工投入缺工行業，除了從事 3K 產業及傳統產業工作的勞工可獲得缺工獎勵津貼外，自 2014 年 5 月起，新增進入安養院等機構照護服務業工作的失業勞工，同時大幅提高獎勵金額、延長獎勵期間（台北市就業服務處，2014）。

（一）適用對象：失業期間連續達 30 日以上者、或非自願離職勞工，或經公立就業服務機構評估者，經公立就業服務機構推介，且受僱連續達 30 日以上者。

（二）適用特定行業

1. 3K（辛苦、骯髒、危險）、3 班（輪班）等特殊製程行業。
2. 機構照護服務（須領有照顧服務員技術士證或有專業訓練結業證明）。

（三）津貼核發標準：補助勞工

1. 工作第 1 至 6 個月，每月 5 千元（須滿 1 個月才可申請）。
2. 工作第 7 至 12 個月，每月 6 千元。
3. 工作第 13 至 18 個月，每月 7 千元。

過去補助金額在就職後的前兩個月為每月補助 3,000 元，第 3 至 12 個月每月補助 5,000 元，2014 年修訂為第 1 至 6 個月每月補助 5,000 元，第 7 至 12 個月每月補助 6,000 元，第 13 至 18 個月每月補助 7,000 元，補助採逐段增加方式，目的即希望提高勞工留任率。

2017 年實施之「照顧服務就業獎勵」，其主要目的係為協助失業勞工就業及充

實照顧服務人力，鼓勵失業勞工投入居家式、社區式及照顧機構等長照單位從事照顧服務工作。適用對象分別如下（勞動部勞動力發展署網站，2018）：

（一）勞工資格：失業勞工符合下列情形之一者，

1. 失業期間連續達 30 日以上。
2. 非自願離職。
3. 經公立就業服務機構評估。

受僱於居家式、社區式及照顧機構等長照單位從事照顧服務工作之勞工，除須符合前項規定外，尚須領有照顧服務員訓練結業證明書、領有照顧服務員職類技術士證、或高中（職）以上學校護理、照顧相關科（組）畢業。

（二）雇主適用範圍

1. 提供長期照顧服務法第 9 條所定居家式、社區式（指提供日間照顧、臨時住宿、團體家屋及小規模多機能之服務）或機構住宿式之長期照顧服務方式者。
2. 外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 20 條所定之機構。
3. 提供衛生福利部社區整體照顧服務體系巷弄長照站之喘息服務者。

（三）補助期程和金額與缺工獎勵相同。

第二節 國內就業促進文獻回顧

國內近 10 幾年來因應經濟結構轉變所導致之失業問題，大量推出各種促進就業或解決失業的相關政策，例如：「永續就業工程計畫」、「多元就業開發方案」、「公共服務擴大就業計畫」、「中小企業人力協助計畫」、「公共就業方案」、「青年職場體驗計畫」、「職業能力再提升方案」、「微型企業創業貸款」、「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」等，為能符合資源運用的公平與效益，這些政策資源的投入與執行情形是否有效達成政策目標成為首要探討的課題。

檢閱目前國內就業促進相關評估研究報告來看，多是屬於單一方案計畫的評估，不僅缺乏跨計畫的綜合比較、也缺乏對於排擠效應及機會成本的探討。就國家整體的角度而言，實有必要進行「促進就業計畫效益評估」，以瞭解就業促進方案的個別效益與相關影響因素，以及其彼此之間的设计與執行究竟是有助於達到促進就

業的綜效、或是造成反效果而排擠了某些族群的就業機會，並且這些資源的投入若轉向其他類型方案是否帶來更大的效益等（劉宜君、辛炳隆與馬財專，2014）。

由於失業問題是多層面的，而不同層面各自有最適當的解決方法。因此，政府為降低失業率而設計的措施方案可能會因為忽略失業問題的本質，而扭曲及錯置相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法有效解決失業問題。此外，由於國內並無自然失業率的研究，故以降低失業率為政策目標可能會成過度壓低失業率的現象，如此不僅有違市場經濟之常規，也降低產業轉型發展應有之彈性。再者，在政策執行方面，受到政策目標與經濟不景氣，企業用人意願降低的影響，政府近幾年在促進就業方面是以公共就業為最主要的政策工具。根據 OECD 的分類標準，公共就業屬積極性勞動市場政策的一環，而為避免產生福利依賴，並且能提高失業者再就業能力。面對失業率高長之年代，多數 OECD 國家大都以積極性勞動市場政策做為解決失業問題的政策主軸。因此，我國此方面的運作脈絡，整體而言仍是符合世界潮流之應對發展趨勢。雖然如此，我國的公共就業政策卻因過度依賴公共就業措施來降低失業率，導致盲目衝量，進而使部分措施未能與社會資本投資相結合，降低公共就業之政策價值。此外，由於事前未能有效篩選參與者，勞務設計與管理也不盡妥適，故能否發揮積極性勞動市場政策在促進就業方面應有之效益，正確的導入資源至需求者身上，此部份效益仍有待商榷（劉宜君、辛炳隆、馬財專，2013）。

當「積極促進」政策途徑同時採取「緊縮資格條件」以及「加強提供促進就業措施」二種政策工具時，將導致積極促進政策的方案內涵，在實際上成為一種「強化控制」失業者的手段，因為包括「刪減失業給付水準」、「緊縮領取失業給付的合格標準」、「要求失業者參與強制性的勞動市場政策方案」等，都是足以強制促使失業者參與勞動市場再就業的社會控制手段（Dingeldey, 2004）。「積極促進」政策途徑，在此很明顯的承襲了工作福利理念中的「強制性」要素，以失業者能否領取失業給付此項「社會安全權利」（right to social security）做為一種社會控制的方式，強制要求失業者必須承擔國家規定的尋職義務，迫使失業者進入國家設定的「緊縮的

就業選擇範圍」內 (Kopac, 2002)，而所謂「緊縮的就業選擇範圍」，就是失業者必須符合積極性勞動市場政策方案所設定的工作條件，並且參與國家所屬公立就業服務機構推介的工作 (Gustafson, 2006) (轉引自李健鴻，2013)。

藍科正 (2008) 以互補性就業促進工具的配套作為分析指出，公立就服機構三合一機制的改善方向：就業保險法設計讓失業者向公立就服機構辦理求職登記，讓公立就服機構的功能大幅提升，使用率大增。但在人力有限的情形下，公立就服機構對求職者僅能進行簡易的就業諮詢，無法有效分流；特別是行政機關正式編制人力凍結多年以來，公立就服機構大量僱用派遣人力，他們的素質較為參差，認同感、歸屬感和留任率都不如正式編制人力，且易因業績壓力而偏量化績效，遂易影響服務品質。再者，多數前往公立就服機構登記的失業者只欲申領失業給付，公立就服機構以分流來推介就業和推介職訓的功能，無法充分發揮，致浪費公立就服機構的人力；事實上，公立就服機構的大多數 (三分之二) 人力都用於進行失業認定和再認定，反而壓縮到原有的推介就業之正常業務。為改良公立就服機構三合一服務機制的操作流程，宜增列職業輔導評量，改為四合一的服務機制，並落實分流。例如，確實優先進行就業諮詢，分流至職業輔導評量、申領失業給付、社會福利，確實要求 (就業力不足者) 優先參與職訓等，避免只欲申領失業給付者浪費公立就服機構的人力。再者，宜擴大公立就服機構正式編制的人力，取代大量僱用的派遣人力，且不讓失業認定和再認定不會壓縮到原有的推介就業之正常業務。

此外，協助失業者優先進入常態職場：勞動部允許就業保險法適用對象的非自願離職失業者，在失業期間可參加臨時工作 (領取臨時工作津貼) 或特殊就業促進方案，臨時工作或特殊就業促進方案結束後若仍失業，得繼續請領未領完的 6 個月失業給付，故有實質延長失業給付的效果。此種延長失業給付措施的目的在于協助失業者可透過暫時性的工作，持續累積人力資本，俾較易再就業。然而，如果參加者未能有效持續累積人力資本和社會資本，例如，失業者將暫時性工作視為社會福利，不圖強化人力資本和社會資本，則對其再就業的時機和激勵，恐生阻礙。甚

且，參加暫時性工作的失業者若將此類非常態的職場當作是常態職場，從而繼續等待下一次的參與機會，則失業者將與常態職場隔離，便愈來愈難進入常態職場。為避免失業者與常態職場形成隔離，暫時性工作單位（第三部門或公部門）的雇主必須以常態職場的作為，進行工時、工作內容、工作態度、工作紀律等的管理，不可因他們是暫時性工作人員，而疏於管理。參加暫時性工作的失業者也應以常態職場來要求自己，不可因其屬非常態職場，而自行降低標準。相當部分（約四分之一）的暫時性工作人員其實是非勞動力，他們因沒有勞保而被歸納為失業者，但若真的想要就業，便不可因暫時性工作屬非常態職場，而提出不合理的要求（藍科正，2008）。

而運用這類就業促進工具的現象為何？

根據部分媒體揭露（蘋果日報，2014）這些缺工較明顯的行業之所以不易獲得穩定人力，時常留不住員工的原因，多是就業環境不佳，而非因為薪資的問題，例如，從事製造業的勞工提到，這類工作的環境又熱又辛苦，願意到此環境就業者多是為了家中基本經濟，政府提高獎助，確實會鼓勵他們「牙咬一下」，撐滿一年半、獎助領完，再思考是否離職。而在缺工亦多且政策加入適用的照護機構，擔任機構看護工的勞工抱怨：「不公平，為什麼新人就有獎助，留下來打拼的人卻沒有？」，因此，顯露了同一機構但適用與不適用措施對象之間的比較。該媒體認為若政府能介入改善就業環境，可能比增加獎助金額有效。

第三節 主要國家就業促進措施重點

一、新加坡

新加坡近年來不斷推出不同年齡層的就業補助計畫，新加坡人力資源部 2001 年由新加坡人力資源部實施 Job Traineeship Program (JTP)，鼓勵企業僱用 40 歲以上的勞工，給予企業每月 50% 或 2000 元美元的薪資補貼。

在 2002 年更增設了僱用 50 歲以上的中高齡勞動力之企業，政府給予三個月內

總工資之 25 %或每月美金 1000 元之補助。

2007 年開始實工作所得補助特別給付計畫 (Workfare Income Supplement, WIS)，企業僱用超過 45 歲的員工，且月薪低於 1000 元新加坡幣，及在 2010 年修正僱用，將年齡降低至 35 歲以上，月薪低於 1,500 元新加坡幣，以上兩種情況，均可獲得每人每月 100 元新加坡幣 (約台幣 2,300 元) 補助。

新加坡人力部勞動力發展署與全國職工總會及新加坡全國僱主聯合會，引入「協助提升就業能力」計畫，主要是鼓勵企業僱用 40 歲以上勞工，或再招聘超過 62 歲的年長員工。這個計畫為每個企業提供最高新加坡幣 40 萬元，換算台幣相當約 920 萬元的援助津貼，以資助僱主為僱用、留用及重新僱用年長員工而推出各項應對措施。

僱主可選擇經由人力部勞動力發展局所發展的彈性工作計畫來尋找國內兼職員工或彈性工作的員工，該計畫的目的是要把 35 歲或以上不活躍於工作的民眾 (如家庭主婦及年長員工) 帶回勞動市場，該計畫亦提供每個企業最多新加坡幣 10 萬元的補助金，以協助企業推行兼職及彈性工作安排。

二、日本

日本在 2008 年金融海嘯後經濟一蹶不振，影響國人就業機會甚鉅，為減輕衝擊，日本政府提出諸多有關就業促進之政策，與本計畫較有關之重點整理如表 2-2，主要分為持續僱用型及新聘員工獎勵型，以下將對此兩類型做說明：

(一) 持續僱用型：持續僱用型又可再細分為僱用調整助成金、中小企業緊急僱用安定助成金、延後退休年齡獎勵金，以下將對其做說明：

1. 僱用調整助成金、中小企業緊急僱用安定助成金：適用對象為受景氣波動使得景氣低落，或受到產業結構變動衝擊的僱主，這類補助款從原先補助薪資 2/3 增加為 4/5；並且將適用對象擴大至加保未滿 6 個月的人，設立「鄉鎮地區僱用再生特別補助金」制度，對就業情勢較糟的地區提供訓練課程。

2. 延後退休年齡獎勵金：1971年，為了鼓勵僱用45歲及以上的勞工，日本政府制定《高齡者僱用安定法》；1986年則再大幅度修正《高齡者僱用安定法》，將退休年齡延至60歲；2006年修正《高齡者僱用安定法》，企業員工的退休年齡提高至65歲，雖然說解決了勞動力減少的問題，同時也增加了企業的成本，日本企業目前都是以60歲退休為前提，制定了人事、工資等制度，而實行65歲退休制度，則增加了企業支付的負擔，為了解決這個問題，日本政府制定了一套補助措施，透過正規職業介紹所介紹，僱用60至64歲老年人的大企業，每僱用一位，國家會給予為期一年、總額為50萬日元的補助金；對中小企業，國家給予為期一年、總額為90萬日元的補助金；而透過正規職業介紹所介紹，僱用65歲以上勞工，每周工作逾20小時，持續僱用達1年以上，即可請領「高齡者僱用開發特別獎勵金」。日本《僱用保險法》則針對60歲以上再就業者提供「高齡再就職給付金」，而日本也針對在1家企業工作超過5年的60至65歲勞工則提供「高齡僱用持續基本給付金」。厚生勞動省配合政府政策，也對提高勞工退休年齡的企業主提供「高齡者模範企業補助金」、「確保高齡者僱用充實獎勵金」等各項獎金。

(二) 新聘員工獎勵型：新聘員工獎勵型又可再細分為特定求職者僱用開發助成金、派遣勞動者僱用安定特別獎勵金、正規僱用特別獎勵金、試用獎勵金，以下將對其做說明：

1. 特定求職者僱用開發助成金：適用對象為僱用身心障礙者、就業困難者、65歲以上勞工、日本大地震災民之雇主。再協助身障者就業的部分，延長補助中小企業僱用身障者的補助時間，從1年延長至1年半，並且增加協助身障者就業的專門人員。而透過職業介紹所介紹的身障者進入職場工作，雇主可提出補助申請，例如：初次就業獎勵金、就業試用獎金等。
2. 派遣勞動者僱用安定特別獎勵金：適用對象為僱用臨時工之雇主，包括

協助他們參加職業訓練，建立訓練期間的生活保障，訓練期間每月提供貸款 10 萬日元，並成立 3 所非正規受僱者的就業服務中心。

3. 正規僱用特別獎勵金：適用對象為僱用飛族成為正職員工之雇主，對非族設置特別獎勵金，中小企業每人補助 100 萬日元，大企業每人補助 50 萬日元，並增設非正規勞動者的就業服務中心，並提高訓練期間的生活補助，從 10 萬日元提高至 12 萬日元。
4. 試用獎勵金：適用對象為短期試用年老者、中高齡者、年輕者等特定對象之雇主，1994 年設置公益法人「高齡者職業經驗活用中心」，提供 60 歲以上高齡者短期僱用機會，以活用之職業經驗知識、技能。此外，厚生勞動省針對企業短期試用（原則上 3 個月）45 歲以上的中高齡勞工或就業困難者，提供每人每月 4 萬日圓（約台幣 1 萬 1948 元）的獎勵金。

表 2-2 日本僱用獎助方案

類型	獎助方案名稱	適用對象
持續僱用型	僱用調整助成金、 中小企業緊急僱用安定助成金	因景氣波動而縮小經濟活動或受產業結構變動衝擊之雇主。
	延後退休年齡獎勵金	配合提高退休年齡政策之雇主。
新聘員工獎勵型	特定求職者僱用開發助成金	僱用身心障礙者、就業困難者、65 歲以上勞工、日本大地震災民之雇主。
	區域僱用開發助成金	僱用當地求職者之雇主。
	僱用一年獎勵金	僱用新員工滿一年之雇主。
	派遣勞動者僱用安定特別獎勵金	僱用臨時工之雇主。
	正規僱用特別獎勵金	僱用飛族為正職員工之雇主。
	3 年內畢業大學生擴大獎勵金	正式僱用近 3 年中學、高校、大學畢業生之雇主。
	試用獎勵金	短期試用年老者、中高齡者、年輕者等特定對象之雇主。

三、香港特別行政區

香港在回歸之後經濟仍持續發展，地雖狹小但人口密集，本地與外資企業聚集，然而，香港雖然本地傳統商業和外資企業雜陳，並未給當本地人帶來較高階之

工作機會，香港勞工處為促進在地失業者就業，近年來主要獎助方案整理如表 2-3。

表 2-3 香港僱用獎助方案

計畫名稱	目的	補助金額（港幣）
中年就業計畫	透過向僱主發放在職培訓津貼，鼓助聘用年滿 40 歲以上失業者。	僱主可申請每名僱員每月最高 3,000 元培訓津貼，期限 3 至 6 個月。
展翅青見計畫	15 至 24 歲、學歷在副學位或以下的非在校青年。	為期一個月的工作實習期間，學員在完成工作實習訓練後，可獲發放 3,000 元實習津貼；培訓期間每名學員 3,000 元培訓資助及全面支援服務。
就業展才能計畫	鼓勵僱主提供職位空缺給予殘疾人士，以加深僱主對殘疾人士工作能力的認識，從而協助其就業。	參與計畫的合資格僱主每聘用一名殘疾員工，最高可獲 35,000 元津貼，最長期限八個月。
工作試驗計畫	旨在透過為期一個月的工作試驗，協助尋找工作有困難的求職者，提升其就業競爭力。	完成工作試驗後，每位參加者可獲 6,900 元津貼，其中 500 元由參與機構支付。

「就業展才能」計劃，主要為聘請殘疾人士的僱主提供津貼，但這些資助計畫固然能吸引僱主在短期內聘請殘疾員工，然而，由於津貼期有限，在津貼期完結後，僱主便會辭退這類員工（香港 01，2018）。

上述之中年就業計畫經檢討後，香港勞工處於 2018 年 9 月起推出優化措施，並更改計劃名稱為「中高齡就業計劃」，此計畫目的在於透過向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵僱主聘用年滿 40 歲或以上的失業求職人士，擔任全職或兼職員工，並為他們提供在職培訓，讓他們盡快適應新的工作環境，掌握工作所需的技能，並穩定工作。針對不同年齡層受僱者規劃對僱主的補助如下：（香港勞工處，2018）

（一）聘僱 60 歲以上之失業者

聘僱 60 歲或以上失業年長求職人士的僱主，可就每名員工申請每月最高達 4,000 元港幣的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月。

(二) 聘僱 40 歲至 60 歲以下之失業者

聘僱 40 歲至 60 歲以下失業求職人士的雇主，可就每名員工申請每月最高達 3,000 元港幣的在職培訓津貼，為期 3 至 6 個月。

四、南韓

2008 年之金融海嘯與我國勞動市場類似之韓國亦受到相當程度的影響，針對這一波經濟大波動導致之失業潮，南韓勞動部為進一步加強其就業政策管理功能，於 2010 年 7 月 5 日，將勞動部 (The Ministry of Labor

) 改組為就業暨勞動部 (the Ministry of Employment and Labor)。之後，對於許多不同對象之就業促進措施與政策即不斷推陳出新，其對策如下：

(一) 青年

南韓政府在因應青年失業與就業政策上，早自 2004 年特別公布「促進青年就業特別法令」，因應青年失業與就業問題，其相關措施包括：

1. 活化工作經驗，包括：支持青年工作經驗訓練方案：藉由各種工作機會，增進其規劃未來職業生涯能力。旅遊青年實習方案：僱用青年從事旅遊業實習減少失業，以及培養旅遊業人才。中小企業實地經驗方案：透過演講、走訪績優中小企業，以及三週實地訓練，提供大學科技及工程領域學生體驗。農場企業起步訓練：提供大學院校有從事農場企業意願的學生訓練機會。
2. 提供海外就業實習，包括：提供符合資格者 3 至 10 個月海外就業訓練。提供有意願前往海外就業的失業者 6 至 10 個月訓練。提供有意願進入海外勞動市場的求職者諮商、工作安置服務。提供大專學生海外實習經驗。
3. 加強青年職業訓練，包括：政府規劃工作經驗套案，支持青年職涯建立及技能發展；以及規劃短期公共部門就業機會及擴大職業訓練。
4. 促進青年就業津貼，包括：提供僱用失業青年雇主 12 個月津貼，以及促進雇主僱用新進青年津貼。

此外，透過青年就業支持系統，包括：提供 15 至 29 歲失業青年 (包含學生)

職場實習；提供 15 至 29 歲求職青年諮商職涯協助服務；提供 15 至 29 歲弱勢青年（例如：高中以下學歷者、求職期間過長者、少年犯等）全面性、客製化三個階段就業服務等方案。

是以，南韓政府在促進青年就業政策分為「促進青年就業特別法令」與「職場體驗計畫」。其中，前者係為建立政府扶助青年就業原則，透過政府、企業、學校三者合作模式，以培養具有國際競爭的青年人才；而後者，則是推動工作體驗，例如：觀光產業、中小企業、農業、大專學生農場創業訓練等實習方案，以及針對促進青年就業訂定專法，藉由完善相關法制積極推動青年就業（戴肇洋，2017）。

（二）婦女

韓國政府有鑑於韓國女性在勞動市場上的男女性別差距主要來自於傳統文化對男女性別角色之期待所使然，故在面對婚育職離婦女再就業的議題上，為了保障其就業機會平等，使女性得以順利返回勞動市場，並提升其再就業率，始有較積極的就業保險制度及相關就業促進方案推出，其具體措施如下：

1. 婦女就業促進獎勵金措施：韓國政府為處理女性就業障礙問題，於就業保險制度提供獎勵金方案以增加其再就業機會，相關補助說明如下：
 - (1) 育嬰休假補助金：針對休假育嬰者，企業提供 30 日以上之育嬰假，或於育嬰期間給予縮短工時，並且於休假結束後繼續僱用 30 日以上，每人每月補助 20 萬韓元。
 - (2) 育嬰休假期間替付人力僱用獎勵金：育嬰休假（或育嬰期間縮短工時）之前 30 日起，企業新增僱用替付人力 30 日以上，並且繼續僱用結束育嬰休假（或育嬰期間縮短工時）之勞工 30 日以上，政府即每人每月補助 30 萬韓元（大企業為 20 萬韓元）。
 - (3) 婦女再僱用獎勵金：為鼓勵企業僱用因懷孕、生產、育嬰等因素而遭致解僱的女性勞工，政府得以補助企業每人每月 30 萬韓元，最長為期 6 個月。
2. 於社區廣設就業輔導中心：為了提升婦女使用求職資源的便利性，韓國政府除了於 2006 年設立婦女工作網之外，並在原職業中心外之大型折價商店設置就

業服導中心（廖為仁、李庚霈，2006）。

3. 職業訓練：韓國政府為一般職涯中斷之婦女，開發企業（含中小企業）實施實習課程及提供短期適性訓練，輔導再就業。另一方面則為了支援高學歷婦女技能發展，故辦理有關社會服務相關課程，包括教育、文化、健康、福利及環境等（郭振昌，2008）。
4. 生計型創業店鋪支援：針對長期失業之女性戶長，有難以就業因素且無擔保能力者，可獲得「生計型創業店鋪支援」，由申請者向勞動福祉公團各分處（勞工福利機構）提出申請，支援期間以 1 至 2 年為單位，最長可支援 6 年，最高可給 7000 萬韓元之店鋪無擔保、無保證支援，但須攤還貸款，年利率 3%，每月平均攤還，協助此類型婦女創業（夏淑麗、李孟茹，2009）。

（三）高齡者

韓國政府於 2007 年開始推動「高齡者實務訓練計畫」，要求公私部門在新聘僱高齡者時，必須實施一定期間的實務訓練；2008 年開始推動支援企業開發高齡勞工訓練計畫，以及提供高齡勞工職業能力開發課程，並且由韓國產業人力公社推動高齡者短期訓練計畫，補助課程教材費與交通費等；2009 年開始針對企業提供高齡勞工訓練費補助制度。而前述「高齡者實務訓練計畫」也被延伸為 2010 年之「設立高齡者尖端技術學校計畫」。

其次，韓國政府針對高齡失業者提供再就業支援，除了放寬高齡者僱用促進獎勵金的補助額度（最初六個月 30 萬韓元、次 6 個月 15 萬韓元，增至最初六個月 60 萬韓元、次 6 個月 30 萬韓元），並支援求職期間所需費用，以及針對非自願失業者提供再就業獎勵金。

另外，韓國政府提出「高齡者再就業支援服務方案」，鎖定可能從大企業退休之非自願性退休的 50 歲以上勞工，鼓勵其共同創業，於 2007 年開始在全國成立了 95 個僱用支援中心，提供高齡者創業諮詢與相關費用之支援，此亦適用於欲僱用一定比例以上高齡者而創業之企業（蘇怡文，2017）。

韓國政府為因應高齡社會來臨，對高齡者就業開始進入了「第三次高齡者就業

促進基本計畫」，實施期程為 2017 年至 2021 年。韓國高齡者僱用促進之獎補助方案整理如下（蘇怡文，2017）：

1. 僱用促進補助金

屬於促進業者僱用就業薄弱者（例如，正常情況下就業有困難者）之補助制度，補助標準：以薪資的 75% 為限；補助排除對象包括：定期契約工、臨時工人、同意接受未滿最低薪資者、企業主之配偶及四等親以內者、接受大企業就業研修計畫補助之滿 29 歲之大學畢業青年。

2. 高齡者僱用延長補助金

對僱用有就業或轉業困難之高齡者，以及持續僱用延長退休或屆齡退休者之業主的補助制度。補助標準為每人 1 年內每月 30 萬韓元。

3. 薪資遞減制補助金

補助薪資遞減制之適用高齡者勞工縮減之一部分薪資，支付標準：60 歲以上延長退休者每年 840 萬韓元；56 歲以上未滿 60 歲而延長退休者最高 720 萬韓元，補助期間最長 5 年。

五、英國

英國的促進人民就業的政策中，針對一般性失業人口的部分，新工黨強調工作福利及再整合進勞動市場的處遇，政策的具體實施是 1998 年的「新協定計畫」，該計畫強調「無責任即無權利」的觀念。此政策所針對之特定人群，包括青年、單親、老年人、身心障礙者等類別的失業者，並透過以工作為焦點的福利方案來進行（許雅惠，2001），新協定計畫內容包括青年新協定計畫（New Deal for Young People，簡稱「NDYP」）、25 歲以上新協定計畫（New Deal for 25 plus，簡稱「ND 25 plus」）、老年人新協定計畫、長期失業新協定計畫（New Deal for Long-Term Unemployed，簡稱「NDLTU」）、身心障礙者新協定計畫（New Deal for Disabled People，簡稱「NDDP」）等（葉祖欽、李易駿，2007）。以下分別敘述：

(一) 青年

針對日漸嚴重的青年失業問題，英國新工黨提出「福利促進工作」模式、及「新協定計畫」為中心的策略，以藉由就業訓練與發展個人工作權利，將失業青年整合進勞動市場中 (Mcknight, 2005)。因此，在 1998 年 5 月推動「青年新協定計畫」(New Deal for Young People, 簡稱「NDYP」)，計畫適用對象為 18 至 24 歲，且失業時間達 6 個月以上的青年，政策內容包括：

1. 提供就業、部分非就業之諮詢與協助，並鼓勵青年參與補助性工作、教育、訓練和次級勞動市場的工作。
2. 提供含有促進就業的津貼給付與工作訓練計畫，包括 6 週的職前訓練及補助、12 週的全職教育及訓練、給予青年在私部門就業的機會。
3. 提供再就業導向的失業津貼 (Silver & Wilkinson, 1995)；
4. 個別化就業機制：針對失業青年，建立 1 至 4 個月的單一就業管道 (Gateway)，即個人就業諮詢顧問的設置，透過津貼補助及工作尋找，協助失業青年能再回到勞動市場中 (Powell, 2002)。

另外，為了讓在學青年與就業市場可以銜接，英國制定了求職協定 (JSA)，讓青年在 17 歲之後，即可接受職業訓練，但僅給予 26 週的失業津貼。

在 Gateway 期間，若青年在 4 個月之後仍然失業，將有 4 項提供全職工作和工作訓練的選擇機會 (Finn, 2003)：

1. 從事一份有雇主的工作，且必須接受至少一週一天的教育和訓練，以得到一份公認的資格，由雇主提供薪資。政府則會提供雇主 26 週的薪資成本，另加上訓練成本的補助金。
2. 在「政府的環境專門小組」(Government's Environment Task Force; ETF) 工作：為期 6 個月，且必須接受至少一週一天的教育和訓練，取得公認的資格。參與者接受津貼等同於求職者津貼加上一小部分涵蓋額外成本的津貼。
3. 「志願性部門的選擇」(Voluntary Sector Option; VSO)：為期 6 個月，在志願性部門工作，且必須接受至少一週一天的教育和訓練，取得公認的資格。參與者

接受津貼同等於求職者津貼加上一小部分涵蓋額外成本的津貼。

4. 「全時教育和訓練選擇」(Full-time Education and Training Option; ETET)：對於不具備有良好就業前景的青年，給予全職教育的機會，青年必須要上滿 12 個月的公認課程，以取得資格。

(二) 中高齡者

英國將高齡勞動者定義在年齡 50 至 64 歲，依據其國家統計局 (NOS) 的資料顯示，其預估老人人口趨勢至 2060 年止，均低於歐盟會員國之平均值。布萊爾政府於 2003 年提出「年金綠皮報告書 (Pensions Green Paper)」，除表明其對中高齡勞動者的看法，亦是英國正視拓展工作生涯、支持失能者重回勞動市場、年金給付之外的工作收入對於中高齡者的重要性、漸進式退休等需求的證明 (DWP, 2003；轉引自林沛瑾，2012)。DWP 更在 2005 年因應高齡社會的策略從促進就業，設定幾個具體努力目標 (Dutton, Flynn & McNair, 2007；DWP, 2005)，除了提供重返職場的技能訓練或是生涯規劃、退休的充分資訊；改革失能津貼，鼓勵返回勞動市場；協助失業者順利返回職場之外，亦包括：

1. 將整體就業率提高至 80%，包括一百萬以上的中高齡勞工，而 2006 年的勞動參與率的高升是來自於重返勞動市場的法定退休年齡者。
2. 在人權平等委員會 (Commission for Equality and Human Rights, CEHR) 的帶領之下，於 2006 年推動就業上年齡平等之立法，頒布「就業 (年齡) 平等條例 (Employment Equality (Age) Regulations)」，除將強制退休年齡提高至 65 歲，亦要求雇主須就各自企業的條件 (business case)，對退休者 65 歲之後的就業意願積極回應 (Flynn, 2010；Taylor, 2008)。
3. 由 DWP 主導，持續推動「年齡加值運動 (Age Positive Campaign)」，鼓勵職場的年齡多樣化，以改變雇主態度。
4. 在年金改革上提供誘因，鼓勵中高齡勞工持續工作，如 2004 年的財政法案 (Finance Act 2004) 中，允許雇主續用已屆正式退休年齡之員工，且予以累積年金的資格；另外在 2005 年 4 月起適用之年金法案 (Pensions Act, 2004)，更

進一步表示，延遲領取老年給付者將可獲得更優渥的報酬。

5. 提供持續學習的機會，讓中高齡者得以累積就業能力，進而繼續工作，對於那些缺乏基礎技能或遭受社會排除的中高齡者來說尤其重要；除育嬰者、身負照顧之責的成年人有休假喘息的權力，此權力的適用對象亦於2007年延伸至中高齡照顧者，雇主不得因此而拒絕僱之。

（三）身心障礙者

英國在第一次世界大戰時期，並未立法強制雇主以定額進用方式僱用身障退伍者，1944年制定「障礙者（就業）法」（Disabled Persons (Employment) Act）時，確立了政府有負責障礙者就業之義務，並要求私人雇主僱用障礙者，然而能夠達到僱用標準的比例逐年降低。定額進用政策失敗的原因包括沒有適合的身心障礙就業者、就業服務機構缺乏足夠人力、政府缺乏有效宣傳等（Thornton & Lunt, 1997）。1990年中期，英國受到新自由主義影響，積極提倡「工作福利取向、權利與責任哲學」（Workfarist, Rights and responsibilities philosophy），其中針對身心障礙者提出的「身心障礙者新政（the New Deal for Disabled People）」，即是在促使身心障礙者與慢性病人可以進入職場（林昭吟、徐美、辛炳隆、劉宜君，2007；葉秀珊譯，2001）。1995年「障礙者歧視法」（Disability Discrimination Act, DDA）生效後，雇主被要求有義務對身心障礙者的就業處所進行合理的調整，包括輔具及服務的提供。

另在針對身心障礙者及其他有工作障礙者的就業政策上，新工黨結合了教育政策、勞動政策及社會安全制度來共同解決這樣的問題，乃透過津貼制度及就業政策兩大系統，前者包括改革後的殘疾津貼（Invalidity Benefit），其是國家保險津貼的一種，係以資產調查代替職業年金所得制（Occupational Pension Income）；還有失能者津貼（Incapacity Benefit）和身心障礙者生活協定（Disability Living Allowance，簡稱「DLA」）（Hewitt, 1999）。在第二系統（就業政策）上，則是身心障礙者新協定計畫（NDDP），包括協助身心障礙者整合進勞動市場中、降低身障者就業過程的障礙、針對低給付及低工資身障者給予津貼補助，以及福利促進工作的計畫；身障者就業協定（Disability Working Allowance），是結合津貼與就業支持來協助身心障礙的

工作者，解決工作障礙及相關津貼給付（Agulnik & Burchardt, 2002）。

（四）單親家庭者

新工黨著重單親及工作家庭的低所得問題，而結合新協定計畫（NDLP：單親父母新協定計畫）、稅式給付制度（WFTC：工作家庭稅式給付制；WTC：2003年的工作稅式給付制；CTC：兒童照顧稅式給付制）、福利改革暨年金法案（Welfare Reform and Pension Act）及資產調查式給付（Means-Tested Support）等計畫或制度，係以「工作作為中心」（Work-Focused）的取向，協助失業的單親父母，經由經濟補助及相關協助計畫，再整合進勞動市場中（Hewitt, 2002）。除了以再整合進勞動市場的政策外，另有針對單親家庭或貧窮婦女提供促進家庭友善工作的計畫、「單親家庭兒童照顧政策」及兒童照顧支持（包含於國家兒童照顧策略），均為以調整婦女在就業及家庭之間的競合關係為核心策略。

近年來，英國新工黨政府為失業者尋求更有效益之積極救助政策，如將求職就業狀況與津貼發放相互綁定，並將救助對象劃分為未成年人、工作年齡人口和超過工作年齡人口三種類型，從而增強救助政策的聚焦。在近10年間陸續推出2007年的《投身工作、更幸福：完全就業的下一步》和《準備好工作：實現下一代充分就業》，從2009年10月開始，青年新政、長期失業者新政等強制性措施由求職者制度和彈性就業新政所取代。

2010年開始，英國的促進就業進入了另一個提升階段（2010年至今），原有的「從福利到工作」方案進行了較大幅度修正，例如：以前失業者領取求職者津貼的最長時限為12個月，修正後，就業服務中心可根據求職者意願立即為其推薦工作；政府對參與「從福利到工作」方案的各類機構重新評估，並只與真正能使失業者再就業並留住他們的機構續簽合約，而惟有津貼申領者工作13星期或26星期後，工作提供者才能獲得政府補貼。此外，英國聯合政府推出「為你自己工作」方案和「服務學院」方案並建立地方「工作俱樂部」，為失業者自主創業、接受培訓、工作實習和互動交流等提供便利性服務。

六、各國中高齡、身障者、二度就業婦女的就業促進措施比較

本研究僅針對此次調查之三項就業促進工具在台灣較受到企業聘僱青睞之中高齡、身障者、二度就業婦女等三類對象，依此次調查研究所蒐集的各國近年措施進行表列說明和補充（部分國家之資料可能因各國政府揭露之資訊而有不足）。

表 2-4 各國中高齡、身障者、二度就業婦女的就業促進措施比較

對象	中高齡	身障者	二度就業婦女
日本	特定求職者僱用開發助成金：適用對象為僱用身心障礙者、就業困難者、65 歲以上勞工、日本大地震災民之雇主。	協助身障者就業的部分，延長補助中小企業僱用身障者的補助時間，從 1 年延長至 1 年半，並且增加協助身障者就業的專門人員。 透過職業介紹所介紹的身障者進入職場工作，雇主可提出補助申請，例如：初次就業獎勵金、就業試用獎金等。	特定求職者僱用開發助成金。
韓國	促進業者僱用就業薄弱者（例如：正常情況下就業有困難者）之補助制度，補助標準：以薪資的 75% 為限；但補助對象排除定期契約工和臨時工人。	促進業者僱用就業薄弱者，給予薪資補助，與中高齡之補助相同（如左）。	為鼓勵企業僱用因懷孕、生產、育嬰等因素而遭致解僱的女性勞工，政府得以補助企業每人每月 30 萬韓元，最長為期 6 個月。
英國	英國 2010 年實施之（New Deal Plus）針對中高齡推動「New Deal 50 Plus」，主要給予就業能力薄弱之 50 歲以上失業者包含工作中之財力支助、稅額優惠、尋職協助、	英國 2010 年開始實的積極新政（New Deal Plus）或針對就業能力特別薄弱者的「邁向工作之路」（Pathways to Work），對於身障者推出的至多六個月以工作相關活動為主	英國促進婦女二度就業方式與台灣直接給予雇主僱用獎助金不同，英國採取是政策上讓雇主有更彈性的方式僱用婦女從事部分工時工作，甚至允許「零工時勞動契

	訓練補貼等，最長補助六個月。	的補助，俾助獲取者為身障工作者。	約」。
新加坡	新加坡推出「協助提升就業能力」計畫，主要鼓勵企業僱用 40 歲以上勞工，或再招聘超過 62 歲的年長員工。這個計畫為每個企業提供最高新加坡幣 40 萬元，換算台幣相當約 920 萬元的援助津貼，以資助雇主為僱用、留用及重新僱用年長員工而推出各項應對措施。	新加坡推出門戶開放措施 (Open Doors Policy)，主要用在補助僱用身障者企業之工作再設計、輔具、支持性服務、招募補助等。	新加坡政府為實施彈性工作方案 (Flexi-Works)，編列了 300 萬美元的經費，用以補助企業僱用 35 歲以上婦女，從事彈性或部分時間工作，每家企業最多 10 萬美元可用來進行職務再設計、顧問諮詢、招募、訓練、以及相關的設備等 (林淑慧、馬財專，2015)。
香港	香港勞工處於 2018 年 9 月起推出優化措施，並更改計劃名稱為「中高齡就業計劃」，聘僱 60 歲或以上失業年長求職人士的雇主，可每名員工申請每月最高達 4,000 元港幣的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月。聘僱 40 歲至 60 歲以下失業求職人士的雇主，可每名員工申請每月最高達 3,000 元港幣的在職培訓津貼，為期 3 至 6 個月。	「就業展才能計畫」：參與計畫的合資格僱主每聘用一名殘疾員工，最高可獲 35,000 元津貼，最長期限八個月。	香港在 2016 年間推動「妍亮潛能展業計劃」透過一系列活動，包括技能提升課程、職場工作坊、社會企業參觀、現場徵才等，裝備婦女；但僅補助雇主為提升技能而訓練員工的訓練補助，未有針對婦女就業而直接給予之現金補助。

第參章 調查研究設計

第一節 調查方法與範圍

依據上述研究目的，本調查計畫主要研究設計包括：

一、文獻分析 (Document Analysis)

本計畫將透過文獻分析，蒐集、整理、歸納、分析薪資補貼等促進就業政策與工具使用等相關文獻及次級數據資料，以有系統的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。初步文獻的彙整範疇將包括：

- (一) 包含主計總處、勞動部、經濟部、財政部、國發會…等) 政策相關文件、國內外相關學術論文、資料庫取得之數據)、報章雜誌相關內容等。
- (二) 先進國家有關薪資補貼促進就業措施之作法與經驗之期刊、論文或出版品。

藉由次文獻與次級資料之分析，整理與歸納值得我國「僱用獎助措施」、「職場學習及再適應計畫」、「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」等就業促進工具增進其效益之參考。

二、事業單位問卷調查

(一) 量化問卷調查類別

1. 「僱用獎助措施」事業單位：以勞動部勞動力發展署中彰投分署於 103 年至 107 年曾參與「僱用獎助措施」之事業單位為調查對象，總計回收有效樣本數為 404 份。
2. 「職場學習及再適應計畫」事業單位：以勞動部勞動力發展署中彰投分署於 103 年至 107 年曾參與「職場學習及再適應計畫」之事業單位為調查對象，總計回收有效樣本數為 369 份。
3. 「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點／缺工獎勵」進用勞工之事業單位：以勞動部勞動力發展署中彰投分署於 103 年至 107 年曾僱用申請缺工獎勵員工之事

業單位為調查對象，總計有效回收有效樣本數為 312 份。

(二) 抽樣方法

由於申請三項薪資補助事業單位之業態可能有集中現象，例如「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」有特定針對長照事業單位之特定性，因此，大部分樣本採立意抽樣，亦即由委託單位提供之申請單位名單，以達計畫所需樣本數為抽出之主要目標，經實際執行結果，由於三項工具或其中兩類工具名單皆列名之企業甚多，三項工具名單上之企業採全數寄出並以電話催收。

(三) 調查內容

1. 「僱用獎助措施」與「職場學習及再適應計畫」內容包含：基本資料、經營概況、聘僱弱勢對象意願／困難、如何接觸到就業促進工具、運用就業促進工具經驗(使用原因、建議改善事項)、津貼結束後是否留任就業者、未留任原因…等。(如附表一、附表二)
2. 「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」內容包括：基本資料、經營概況、缺工情形、事業單位內部缺工可能原因、對該要點的看法、津貼結束後員工留任情形等。(如附表三)

三、事業單位座談會議

除了以結構式問卷進行事業單位使用就業促進工具意向調查，並以半結構之議題，進行質化焦點座談。依據本計畫需求書所訂，以焦點團體座談方式進行資料之蒐集。焦點團體座談具有深度資料蒐集的優點，藉由團體的互動，可以協助受訪者深入描述對所要討論主題的個人認知及評價(張紹勳，2000)。焦點團體座談通常較適合以 7 至 10 人進行問題的探索可以補充問卷調查結構化的選項反映不到的背後思維或目的，群體的異質性儘量不要太高，以免成員對問題回答的退縮(Krathwohl, 2000)。

焦點團體座談問項的設計可以非結構性或結構性問題，非結構性問題較適合由較專業的主持者主導座談，優點是可發掘出人意的資料，但資料分析不易；而結構性問題的優點是當樣本特定時較適合，且資料分析和歸納較容易(Krathwohl, 2000)。

(一) 座談談受邀對象：本計畫研究設計由於採用焦點團體座談法蒐集資料，一般進行質性研究較無考量樣本規模的問題，其重點在於參與座談者所能提供資料的完整與豐原性而定，因此，本研究採理論性抽樣 (theoretical sampling) 選擇參與座談對象，亦即被選擇的對象符合資訊需求或能提供可貴及有用資料的特性 (Krathwohl, 2000)，由中彰投分署與計畫團隊共同挑選合適之事業單位與會，「僱用獎助措施」、「職場學習及再適應計畫」及「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」各辦理 1 場次，每場次出席事業單位逐字稿編碼如表 3-1 至 3-3。

表 3-1 事業單位運用僱用獎助措施座談會與談者與編碼

與談者	編碼
1. 零售業人資專員	僱獎 1
2. 零售業人資專員	僱獎 2
3. 協會理事長	僱獎 3
4. 製造業經理	僱獎 4
5. 製造業特助	僱獎 5
6. 批發業負責人	僱獎 6
7. 製造業會計	僱獎 7
8. 服務業總經理	僱獎 8

表 3-2 事業單位運用職場學習及再適應計畫座談會與談者與編碼

受訪者	編碼
1. 中彰投分署諮詢服務及給付科	職學 1
2. 製造業經理	職學 2
3. 製造業人資專員	職學 3
4. 製造業特助	職學 4
5. 人力仲介業總務	職學 5
6. 農會廠長	職學 6
7. 製造業管理部經理	職學 7
8. 製造業負責人	職學 8

表 3-3 事業單位運用鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點座談會與談者與編碼

受訪者	編號
1. 中彰投分署諮詢服務及給付科	缺工 1
2. 中彰投分署綜合規劃科	缺工 2
3. 長照業執行長	缺工 3
4. 製造業副主任	缺工 4
5. 製造業負責人	缺工 5
6. 製造業人資人員	缺工 6
7. 製造業組長	缺工 7
8. 製造業專員	缺工 8
9. 製造業人資專員	缺工 9
10. 製造業經理	缺工 10
11. 製造業副理	缺工 11
12. 長照業專員	缺工 12

(二) 座談議題：座談內容以使用就業促進工具相關經驗及建議為主。三項就業促進工具之座談議題如表 3-4 至 3-6。

表 3-4 事業單位運用僱用獎助措施焦點座談內容

現 況 檢 視	層次一：弱勢長期失業勞動人口且具進入職場動機之待業者之就業特性為何？其相關需求及可能職務安排有哪些？
	層次二：轄區就業服務人員相關媒合協助經驗有何問題？在推介弱勢長期失業者就業現狀有何改善之方向？
	層次三：請問貴公司運用僱用獎助措施有沒有針對下列協助事項？以及其實施和效益為何？
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供或灌輸員工工作敬業之誘因與觀念 2. 職務或工作內容的安排和調整 3. 提供工作自動化／設備或進行工作環境改善 4. 提供能力開發與教育訓練 5. 為了經驗傳承提供員工協助
	層次四：
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 業界如何進一步與政府僱用獎助措施政策緊密合作，促進產業人才的供需平衡？ 2. 政府在激勵企業和弱勢長期失業者兩方的人力運用措施具體應為何？

表 3-5 事業單位運用職場學習及再適應計畫焦點座談內容

現 況 檢 視	<p>層次一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 弱勢長期失業勞動人口且具進入職場動機之待業者之就業特性為何？其相關需求及可能職務安排有哪些？ 2. 使用【職場學習及再適應計畫】中途離職原因為何？
	<p>層次二：轄區就業服務人員相關媒合協助經驗有何問題？在推介弱勢長期失業者就業現狀有何改善之方向？</p>
	<p>層次三：請問貴公司運用職場學習及再適應計畫有沒有針對下列協助事項？以及其實施和效益為何？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供或灌輸員工工作敬業之誘因與觀念 2. 職務或工作內容的安排和調整 3. 提供工作自動化／設備或進行工作環境改善 4. 提供能力開發與教育訓練 5. 為了經驗傳承提供員工協助 6. 為有利員工學習，指導員的規劃為何
	<p>層次四：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業界如何進一步與政府職場學習及再適應計畫政策緊密合作，促進產業人才的供需平衡？ 2. 政府在激勵企業和弱勢長期失業者兩方的人力運用措施具體應為何？

表 3-6 事業單位運用鼓勵失業勞工受僱特定行業措施焦點座談內容

現 況 檢 視	<p>層次一：弱勢長期失業勞動人口且具進入職場動機之待業者之就業特性為何？其相關需求及可能職務安排有哪些？</p>
	<p>層次二：轄區就業服務人員相關媒合協助經驗有何問題？在推介弱勢長期失業者就業現狀有何改善之方向？</p>
	<p>層次三：請問貴公司運用鼓勵失業勞工受僱特定行業措施有沒有針對下列協助事項？以及其實施和效益為何？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供或灌輸員工工作敬業之誘因與觀念 2. 職務或工作內容的安排和調整 3. 提供工作自動化／設備或進行工作環境改善 4. 提供能力開發與教育訓練 5. 為了留下員工，給予必要的協助 6. 改善工作環境
	<p>層次四：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業界如何進一步與政府鼓勵失業勞工受僱特定行業政策緊密合作，促進產業人才的供需平衡？ 2. 政府在激勵企業和弱勢長期失業者兩方的人力運用措施具體應為何？

四、辦理就業服務人員座談會議

- (一) 會議重點：為了解就業服務人員運用就業促進工具時所遭遇之問題、經驗判斷依據、雇主反映意見所遭遇之問題等相關實務經驗。
- (二) 兩場次就業服務人員座談會議：包含求職服務人員、求才服務人員各辦理 1 場次；各場次邀集轄區內具相關經驗之就服員 8 人。
- (三) 座談議題：為了解其運用就業促進工具時所遭遇之問題、經驗判斷依據、雇主反映意見所遭遇之問題……等相關實務經驗。

表 3-7 就業服務人員座談研究層次與內容

資料內容分析		求職服務	求才服務
現 況 檢 視	層次一：弱勢長期失業勞動人口且具進入職場動機之待業者之就業特性為何？其相關就業阻力、需求及未來職涯規劃有哪些？		
	層次二：轄區就業服務人員開拓事業單位運用相關就業促進工具經驗有何問題？在推介弱勢長期失業勞動人口進入事業單位現狀有何改善之方向？		
	層次三：貴轄事業單位運用三項就業促進工具相關政策的對應為何？ 1. 企業／機構那些特質對於聘僱弱勢對象較有意願？ 2. 企業／機構基於那些因素對於聘僱弱勢對象較有困難？ 3. 企業／機構接觸就業促進工具管道及運用就業促進工具經驗的現象？ 4. 企業／機構運用就業促進工具的誘因和各別強度為何？ 5. 企業／機構運用就業促進工具之後留用／與不留用員工的因素與員工特質為何？ 6. 企業／機構運用就業促進工具可改善事項為何？		

五、辦理產官學者座談會議

依初步問卷調查與質化座談結果，辦理兩場次專家學者座談會。辦理目的係收斂各界意見，俾利完成結案報告初稿。產官學座談大綱重點如表 3-8：

表 3-8 就業促進工具產官學座談大綱

層次	資料內容分析
層次一	<ol style="list-style-type: none"> 1. 弱勢長期失業勞動人口且具進入職場動機之待業者之就業特性為何？其相關需求及可能職務安排以及可能的限制有哪些？ 2. 使用【僱用獎助措施／職場學習及再適應計畫／缺工就業獎勵】的誘因和中途離職原因為何？
層次二	各區就業服務人員相關媒合協助方式有何問題？在推介弱勢長期失業者就業現狀有何改善之方向？
層次三	<p>若產業界欲以上述三項就業促進工具結合用人之需求，下列協助事項的可行性？以及其實施和效益為何？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供或灌輸員工工作敬業之誘因與觀念 2. 職務或工作內容的安排和調整 3. 提供工作自動化／設備或進行工作環境改善 4. 提供能力開發與教育訓練 5. 為了經驗傳承提供員工協助 6. 為有利員工學習，指導員的規劃為何
層次四	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產業界如何進一步與政府在上述三項就業促進工具的措施緊密合作，促進產業人才的供需平衡？ 2. 政府在激勵企業和弱勢長期失業者兩方的人力運用措施具體應為何？

六、受僱者訪談

為了解受僱者端適用就業促進工具之意見，另外由「僱用獎助措施」、「職場學習及再適應計畫」及「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」申請之事業單位中各邀請 2 位適用受僱者接受深度訪談，總計辦理 6 人次之訪談。

第二節 研究倫理

研究倫理有如職業道德，是從事教育研究者專業精神與專業態度的重要表徵，如缺乏研究倫理的規範，研究的結果可能會危害教育學術的發展，也可能影響教育的實際，研究者不可不慎。在研究過程中，必須從以上各單位及團體所列的研究倫理規範，大致可以將研究倫理歸納為以下四大項：(1) 研究設計之初，審慎考慮人性尊嚴的研究價值；在形成研究問題時，要以同時以科學研究價值與人性尊嚴作為衡量研究價值的標準，如果兩者發生衝突，要確定研究的結果對於當事人母群，有

重要的直接，間接的助益；(2) 研究實施的過程，遵守意願、安全、私密、誠信的原則：研究實施時，尤其是新住民在家庭隱私上之需求，必須要直接向當事人人告知研究的性質，並尊重其參與的意願。在研究過程則要確實考慮是否會響研究對象的身心問題，並應維持在「最低傷害可能」的範圍之內，如超過此一範圍，必須慎重考慮並以書面方式告知研究對象。另外，不呈現個別的研究資料，也不洩露研究者身分。同時，不得欺騙研究對象，但如確屬不可避免，必須於事後予以委婉補救、說明；(3) 要客觀、正確分析及報導研究結果：研究進行時要採用最適當的分析方法，針對蒐集到的所有資料進行分析，不可刻意選擇或捨去實際的資料。分析之後，客觀詮釋資料所代表的意義，並詳實報導分析的結果，不可刻意隱瞞或遺漏，客觀呈現研究結果；(4) 尊重智慧財產，分享智慧財產：報導的資料要確實正確無誤，如在出版後發現有報導錯誤情形，應補救更正。

第三節 效度三角檢證

本研究將採用三角檢測 (triangulation) 方式，去求證各個單獨的觀測與該研究發現之間是否一致，以作為研究的信效度檢證。而三角檢測又可分為五個種類，分別為 (1) 資料來源的三角檢測，資料來源可分為人員、時間、地點等；(2) 方法的三角檢測，指運用觀察、訪談與文件分析等方法；(3) 研究人員的三角檢測，指同時有兩人以上的研究員進行同一個研究；(4) 理論方面的三角檢測，不過此法因採不同的理論易產生衝突故問題較多；(5) 資料型式的三角檢測，如運用質的文字、紀錄資料、與量化資料 (張芬芬譯，2006)。考量本研究的研究方法、研究目的及可行性，採取資料來源的三角檢測方式與方法的三角檢測來檢視學者專家、企業單位及受訓學員上所呈現的各方意見，進行有效的檢證與分析過程。

第四節 問卷調查資料分析方法

一、問卷資料處理程序

(一) 問卷審核

將完成編碼及鍵入工作的問卷，由助理負責問卷審核的工作，以確保調查對象準確及調查問項填答完整。對回收之問卷資料進行檢查篩選，調查資料在訪問或登錄過

程中若有遺漏達 50%以上，將以無效問卷視之，予以刪除。

(二) 資料檢誤

將依問卷內容，設計 SPSS 電腦程式檢查，以檢出 (a) 不合規則、(b) 不合常態，以及 (c) 不合邏輯三大有問題之資料，加以修正。經過電腦檢誤所發現錯誤，可利用電腦自動更正者，即逕予更正；需由人工加以核對研判再更正者，由電腦列印錯誤資料清單，交由人工輸入處理更正。最後，將對所篩選出有效問卷之樣本，進行編號，以便日後核對之用。

(三) 缺漏值之修補方式

若調查資料在訪問或登錄過程中有缺漏情況，將利用 SPSS 統計軟體中的「Define Variable」對話視窗，重新對遺漏值進行編碼，本研究將以「99」代表遺漏值 (missing value)。

二、資料之運算與統計分析將依委託單位之需求，除運用一般描述統計方法之次數分配、百分比，以達分析目的。

第肆章 調查資料分析

第一節 僱用獎助調查內容分析

一、公司機構基本資料

(一) 申請僱用獎助企業所屬行業分佈

本次回覆調查 404 家企業行業分佈，如表 4-1-1 顯示，製造業所占比例最多，271 家占 67.1%，製造業因相對於第三部門產業個別業者使用人力較多，企業因用人需求而申請僱用獎助措施的機率較高。除了製造業以外，其他產業申請僱用獎助措施之比例皆不及 10%，雖然批發零售業在中彰投各行政轄區相對屬企業家數較多之產業，但也因多屬規模小或多運用無酬家屬工作者，用人需求量不如製造業。

表 4-1-1 曾申請僱用獎助措施公司所屬行業別

業別	家數	百分比
03.製造業	271	67.1%
09.住宿及餐飲業	26	6.4%
19.其他服務業	26	6.4%
17.醫療保健及社會工作	24	5.9%
07.批發及零售業	18	4.5%
16.教育服務業	14	3.5%
01.農、林、漁、牧業	7	1.7%
04.電力及燃氣供應業	3	0.7%
14.支援服務業	3	0.7%
02.礦業及土石採取業	2	0.5%
06.營造業	2	0.5%
10.資訊及通訊傳播業	2	0.5%
13.專業、科學及技術服務業	2	0.5%
18.藝術、娛樂及休閒服務業	2	0.5%
08.運輸及倉儲業	13	5.4%
12.不動產	10	4.2%
05.用水供應及污染整治業	0	0.0%
11.金融及保險業	0	0.0%
15.公共行政及國防	0	0.0%
總計	404	100%

(二) 申請僱用獎助企業員工人數分佈

404 家曾申請僱用獎助企業員工人數分佈，申請企業之員工規模最多在 29 人（含）以下，有 239 家占 59.2%，將近 6 成。其次是規模 30 至 66 人，有 68 家占 16.8 %；樣本分佈比例隨著規模增加而降低申請家數，但從申請企業之行業近 7 成是製造業趨勢觀察，中彰投區多數企業屬中小企業也有關係（如表 4-1-2）。

表 4-1-2 申請僱用獎助企業規模分佈

規模	家數	百分比
29 人（含）以下	239	59.2%
30~66 人	68	16.8%
67~99 人	37	9.2%
100~249 人	33	8.2%
250 人以上	26	6.4%
未填答	1	0.2%
總計	404	100%

(三) 企業缺工時僱用員工類別之選擇

當詢問企業符合申請外勞的資格，有缺工需求時會優先選擇使用「僱用獎助措施」的本國人或優先僱用「外籍勞工」，填答結果如表 4-1-3 顯示，大多數（308 家，占全體樣本 76.2 %）企業會以僱用獎助僱用本國人，但也有 76 家，18.8 % 的企業仍會優先僱用外籍勞工。

表 4-1-3 申請僱用方式分佈

僱用方式	家數	百分比
優先僱用使用【僱用獎助】的本國人	308	76.2%
優先僱用「外籍勞工」	76	18.8%
未填答	20	5.0%
總計	404	100%

(四) 企業申請僱用獎助年份分佈

本項為複選題，103 年至 107 年（至 9 月底止），曾申請僱用獎助企業中，各年在當年度有申請的企業在近 5 年中以 103 年的比例最高，為 24.2 %，其次是 106

年，比例為 21.7 %，但大部分年度的比例在 20 % 上下；107 年較低的原因係資料僅提供至 9 月份（如表 4-1-4 a）。

表 4-1-4a 企業申請僱用獎助年份分佈

年份	個數	百分比
103年	162	24.2%
104年	130	19.4%
105年	140	20.9%
106年	145	21.7%
107年	92	13.8%
總數	669	100.0%

此外，統計 404 家企業 103 至 107 年間申請年份的狀況，如表 4-1-4b 顯示（圖4-1-1），有 230 家僅申請過一個年份，佔 56.9 %，大約近六成；申請過兩個年份（不一定連續）的企業有 114 家，佔 28.2 %；申請過三個年份的企業家數降為 37 家，不及一成的 9.2 %；13家企業曾在四個年份申請僱用獎助措施；有 10 家近 5 年來每年皆申請，但僅占 404 家企業的 2.5 %。

表 4-1-4b 企業申請僱用獎助年份分佈

申請年數	家數	百分比
1	230	56.9
2	114	28.2
3	37	9.2
4	13	3.2
5	10	2.5
總和	404	100.0

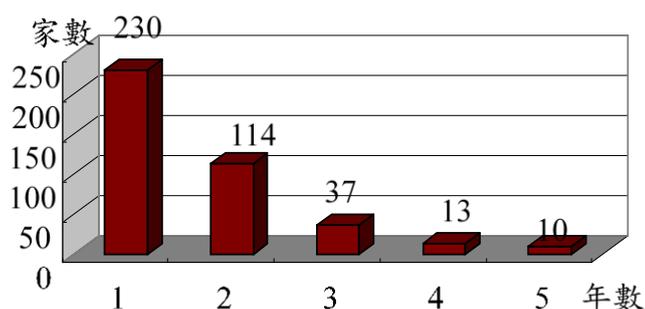


圖 4-1-1 103-107 年企業申請僱用獎助措施年數分佈圖

(五) 企業接觸到僱用獎助措施的途徑

103 至 107 年曾申請僱用獎助措施企業回應從那些途徑接觸到僱用獎助措施，大部分企業從「就業服務人員接觸時主動推薦」的管道，勾選者為 350 家，占 404 家回應企業之 86.6%，比例相當高；其次是「政府輔導/拜訪廠商時輔導人員推薦」，占 404 家回應企業之 18.8%，顯示中彰投分署在地訓練、小型企業人力資源提升計畫、或鼓勵企業運用中高齡人力等計畫，進行對企業輔導過程有發揮部分成效。但以面對面宣導、網路傳播、同業或員工告知等訊息傳遞方式，這些效果較不直接和強烈，皆不及 10%。

表 4-1-5 企業接觸到僱用獎助措施的途徑（複選）

企業接觸到僱用獎助措施的途徑	家數	百分比	以404為分母%
1. 就業服務人員接觸時主動推薦	350	65.2%	86.6%
2. 政府輔導/拜訪廠商時輔導人員推薦	76	14.2%	18.8%
3. 參加政府的宣導會被告知	31	5.8%	7.7%
4. 從政府網站獲得訊息	29	5.4%	7.2%
5. 同行業者告知	17	3.2%	4.2%
6. 應徵者主動告知	15	2.8%	3.7%
7. 從傳播媒體/報紙獲得訊息	8	1.5%	2.0%
8. 現有員工告知	6	1.1%	1.5%
9. 其他	5	0.9%	1.2%
總數	537	100.0%	132.9%

註：複選題比例以有效回收家數計算，旨在觀察申請家數在分析項目的分布狀況

(以下相同)。

二、僱用獎助對象暨使用就業促進工具狀況

(一) 曾申請【僱用獎助措施】聘僱員工工作類型

103 至 107 年曾申請僱用獎助之 404 家企業回應申請【僱用獎助措施】聘僱員工工作類型主要仍用以僱用全職員工，占了 89.1%，將近 9 成，若再加上全職和時薪員工皆有，代表企業用人習慣仍多以全職員工為工作型態，或者可能時薪人員之節省人力成本的實質效益較全職者有限。

表 4-2-1 企業申請僱用獎助僱用員工工作類型分佈

員工工作類型	家數	百分比
1. 全職	360	89.1
2. 時薪人員	14	3.5
3. 兩者皆有	30	7.4
總和	404	100.0

(二) 曾申請【僱用獎助措施】聘僱員工之對象分佈

103 至 107 年曾申請僱用獎助措施之 404 家企業回應聘僱員工對象，主要在 45 歲至 65 歲失業者，占了 404 家的 58.9%，已近 6 成；其次是身心障礙者，有 170 家企業，占了 42.1%曾申請使用在這類人員。企業以僱用獎助僱用二度就業婦女為比例第三類高的群組，二度就業婦女若有就業意願，亦受到企業接受，也有近 2 成（404 家企業之 18.1%）。

表 4-2-2 企業申請僱用獎助僱用員工對象分佈（複選）

員工對象	家數	百分比	以404為分母%
45歲至65歲失業者	238	35.0%	58.9%
身心障礙者	170	25.0%	42.1%
二度就業婦女	73	10.7%	18.1%
長期失業者	64	9.4%	15.8%
低收入或中低收入戶	46	6.8%	11.4%
獨力負擔家計者	43	6.3%	10.6%
原住民	29	4.3%	7.2%
更生受保護人	13	1.9%	3.2%
家庭暴力及性侵害被害人	4	0.6%	1.0%
總數	680	100.0%	168.3%

(三) 曾申請【僱用獎助措施】聘僱特定員工之原因分佈

1. 申請原因分佈

103 至 107 年曾申請僱用獎助措施之 404 家企業回應為何願意聘僱特定對象，主要在於「公司／機構想要盡一點社會責任」，占了 404 家的 53.7%，超過 5 年來曾申請僱用獎助措施企業家數的一半；其次是因為「相對一般員工，此類員工比較珍惜工作」，有 180 家企業，占了 404 家企業的 44.6%，「就業服務中心推薦比較便利」也有 42.6%。

此外，將近 3 成（404 家企業之 29%）願意聘僱特定對象係因為「公司／機構技術要求不高，只要願意來即可」，此現象表示目前企業尋找填補職缺不易，為企業經營所需仍需要儘力招募，包含使用就業服務中心推介之人力。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部分因為「政府有補助」，因此，獎助仍有其激勵效果；其次，對於就業服務人員的推薦，則因為「就業服務中心推薦可更深入瞭解員工狀況」。而對於僱用獎助對象也在其他的說明中有正面的回應：「對象符合工作需求，人才暨符合申請資格」、「穩定性好、態度佳、配合度高」。

表 4-2-3a 企業申請僱用獎助僱用特定員工原因分佈（複選）

企業僱用特定員工因素	家數	百分比	以404為分母之%
1. 公司／機構想要盡一點社會責任	217	29.8%	53.7%
2. 相對一般員工，此類員工比較珍惜工作	180	24.7%	44.6%
3. 就業服務中心推薦比較便利	172	23.6%	42.6%
4. 公司／機構技術要求不高，只要願意來即	117	16.1%	29.0%
5. 這類型員工比較好管理	27	3.7%	6.7%
6. 其他	15	2.1%	3.3%
總數	728	100.0%	180.2%

2. 申請年數與申請原因交叉分析

103 年至 107 年間各別企業申請年數和申請僱用獎助僱用特定員工原因進行交叉分析，如表 4-2-3b 顯示，勾選原因最高的「公司／機構想要盡一點社會責任」，從

申請年數中的%觀察，最高為申請年數 2 年的企業，認為該企業／機構僱用特定員工有因為此原因的有 67.5%（申請年數 2 年的企業 114 家，有勾選此原因者 77 家），比例排序依續為 5 年、3 年、4 年、1 年，排列順序與年數之遞增或遞減並不一致。

次高之「相對一般員工，此類員工比較珍惜工作」，比例排序依續為 4 年、2 年、3 年、1 年、5 年，排列順序與年數之遞增或遞減亦並不一致。

上述兩類原因的比例順序可看出，申請僱用獎助僱用特定員工原因和企業申請年數並沒有關聯。

表 4-2-3b 僱用獎助申請年數和僱用特定員工交叉表

		申請年數					總數
		1	2	3	4	5	
僱用 特定 員工 因素	相對一般員工，此類員工比較珍惜工作	個數 90 申請年數中的% 40.4% 總數的% 22.7%	個數 60 申請年數中的% 52.6% 總數的% 15.1%	個數 19 申請年數中的% 51.4% 總數的% 4.8%	個數 7 申請年數中的% 53.8% 總數的% 1.8%	個數 4 申請年數中的% 40.0% 總數的% 1.0%	180 45.3%
	公司/機構技術要求不高，只要願意來即可	個數 60 申請年數中的% 26.9% 總數的% 15.1%	個數 40 申請年數中的% 35.1% 總數的% 10.1%	個數 11 申請年數中的% 29.7% 總數的% 2.8%	個數 3 申請年數中的% 23.1% 總數的% .8%	個數 3 申請年數中的% 30.0% 總數的% .8%	117 29.5%
	就業服務中心推薦比較便利	個數 97 申請年數中的% 43.5% 總數的% 24.4%	個數 50 申請年數中的% 43.9% 總數的% 12.6%	個數 17 申請年數中的% 45.9% 總數的% 4.3%	個數 5 申請年數中的% 38.5% 總數的% 1.3%	個數 3 申請年數中的% 30.0% 總數的% .8%	172 43.3%
	公司/機構想要盡一點社會責任	個數 106 申請年數中的% 47.5% 總數的% 26.7%	個數 77 申請年數中的% 67.5% 總數的% 19.4%	個數 21 申請年數中的% 56.8% 總數的% 5.3%	個數 7 申請年數中的% 53.8% 總數的% 1.8%	個數 6 申請年數中的% 60.0% 總數的% 1.5%	217 54.7%
	這類型員工比較好管理	個數 11 申請年數中的% 4.9% 總數的% 2.8%	個數 12 申請年數中的% 10.5% 總數的% 3.0%	個數 4 申請年數中的% 10.8% 總數的% 1.0%	個數 0 申請年數中的% .0% 總數的% .0%	個數 0 申請年數中的% .0% 總數的% .0%	27 6.8%
	其他	個數 8 申請年數中的% 3.6% 總數的% 2.0%	個數 3 申請年數中的% 2.6% 總數的% .8%	個數 3 申請年數中的% 8.1% 總數的% .8%	個數 0 申請年數中的% .0% 總數的% .0%	個數 1 申請年數中的% 10.0% 總數的% .3%	15 3.8%
	總數	個數 223 總數的% 56.2%	個數 114 總數的% 28.7%	個數 37 總數的% 9.3%	個數 13 總數的% 3.3%	個數 10 總數的% 2.5%	397 100.0%

(四) 曾申請【僱用獎助措施】聘僱員工之職類分佈

103 至 107 年曾申請僱用獎助措施之 404 家企業回應聘僱員工之職類，主要在於「生產作業操作/技術」類，有 243 家企業勾選，占了 404 家的 60.1%，此職類呼應表 4-4-1，本次調查屬製造業者有 67.1%。

其次是「其他」，有 96 家企業，占了 404 家企業的 23.8%，勾選其他選項而有進一步說明者，大部職類為「清潔人員」、「作業員」、「照服員」、「包裝」、「廚工」等。職類中作業員和包裝皆屬製造業配置之職類，另外有 2.2% 為機械維修職類，綜合觀察與製造業所占之比例一致。

表 4-2-4 企業申請僱用獎助聘僱員工之職類分佈（複選）

職類	家數	百分比	以404為分母之%
1. 生產作業操作/技術	243	52.3%	60.1%
2. 其他	96	20.6%	23.8%
3. 行政總務/庶務	49	10.5%	12.1%
4. 客服/業務類	25	5.4%	6.2%
5. 品管類	23	4.9%	5.7%
6. 門市	10	2.2%	2.5%
7. 生產機器維修	9	1.9%	2.2%
總數	728	100.0%	180.2%

(五) 企業／機構會願意使用【僱用獎助措施】原因分佈

企業／機構會願意使用【僱用獎助措施】的原因以「可在獎助期間節省用人成本」占最大多數，若以接受調查的企業為分母，有 65.8% 比例曾申請僱用獎助的企業係因為成本考量；其次，「可以讓獎助員工穩定工作」，占 404 家有回應企業的 64.6% 比例，從兩項高比例原因來看，一項為企業節省用人成本，另一項為員工因有獎助而穩定就業，兩項的反應相近且皆達 6 成 5 或接近。

此外，較積極且比例皆占 404 家企業 3 成以上之原因為「增加公司／機構運用政府資源機會」（占 404 家企業之 39.4%）和「可以讓獎助員工更有動機工作」（占 404 家企業之 36.1%）；而「增加公司／機構的社會形象」也在 404 家企業之 2 成以上，為 21%。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部會願意使用原因為「缺工找不到人」、少部分因為「給身障者就業機會」或者「增加就業意願」。

表 4-2-5 企業會願意申請僱用獎助聘僱員工原因分佈（複選）

企業申請僱用獎助措施因素	家數	百分比	以404為分母之%
1. 可在獎助期間節省用人成本	266	25.7%	65.8%
2. 可以讓獎助員工穩定工作	261	25.2%	64.6%
3. 增加公司/機構運用政府資源機會	159	15.4%	39.4%
4. 可以讓獎助員工更有動機工作	146	14.1%	36.1%
5. 增加公司/機構的社會形象	85	8.2%	21.0%
6. 增加公司/機構與政府接觸機會	53	5.1%	13.1%
7. 增加公司/機構未來繼續申請政府資源的	53	5.1%	13.1%
8. 其他	12	1.2%	3.0%
總數	1035	100.0%	256.2%

（六）僱用獎助措施補助期間（含）補助期滿後願意為員工調薪原因分佈

404 家企業回應僱用獎助期滿後願意為員工調薪原因高達 7 成為「工作能力增加了」，占 404 家企業之 70.8%；公司為了留住員工而加薪的原因有 161 家企業回應，占 404 家企業之 39.9%，若以將近 7 成申請僱用獎助企業屬製造業觀察，近年來製造業缺工日益明顯，的確有以加薪留住員工之必要。

勾選其他選項者，大部說明會為員工調薪原因為「公司年度內固定調薪」，少部分的確因為「工作表現」，但許多係因為未做滿補助間即已離職。

表 4-2-6 補助期滿後願意為員工調薪原因分佈（複選）

補助期滿後願意為員工調薪因素	家數	百分比	以404為分母之%
1. 工作能力增加了	286	55.9%	70.8%
2. 公司願意以加薪留住他	161	31.4%	39.9%
3. 加班費增加了	36	7.0%	8.9%
4. 其他	29	5.7%	7.2%
總數	512	100.0%	126.7%

(七) 未留用使用僱用獎助措施員工的原因分佈

1. 個人原因

在未留用使用僱用獎助措施員工部分，前三項依序為「員工沒有意願留任」(50.7%)、「就業態度不積極」(30.0%)、「獨立作業能力仍不足」(26.5%)，另外「就業狀況不穩定」也有 20.8%。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部分因為「尚在職中」，而未留用者部分係屬「家庭因素而離職」，或者因「個人健康狀況」未留任。

表 4-2-7a 企業未留用使用僱用獎助措施員工的個人原因分佈 (複選)

企業未留用之個人因素	家數	百分比	以404為分母之%
1. 員工沒有意願留任	205	30.9%	50.7%
2. 就業態度不積極	121	18.2%	30.0%
3. 獨立作業能力仍不足	107	16.1%	26.5%
4. 就業狀況不穩定	84	12.7%	20.8%
5. 產能未達要求	75	11.3%	18.6%
6. 其他	34	5.1%	8.4%
7. 員工嫌上班地點太遠	18	2.7%	4.4%
8. 員工要求薪資不合	16	2.4%	4.0%
9. 該類員工覺得跟別人不同而有異樣眼	4	0.6%	1.0%
總數	664	100.0%	164.4%

2. 公司原因

公司原因而導致應用僱用獎助措施受僱者未留任，從原因的勾選總數觀察，較上表之個人原因少非常多，以公司的原因主要在於「公司技術提升不適用」(12.9%)、「公司工作流程改變不適用」(12.4%) 兩項，但皆僅占 404 家企業一成左右的比例。

比對勾選其他選項而有進一步說明者，大部分仍在於員工個人態度不佳、工作表現未達要求、或個人無意留任等屬於員工個人因素。

表 4-2-7b 企業未留用使用僱用獎助措施員工的公司原因分佈（複選）

企業未留用之公司因素	家數	百分比	以404為分母之%
1. 公司技術提升不適用	52	26.0%	12.9%
2. 公司工作流程改變不適用	50	25.0%	12.4%
3. 其他	48	24.0%	11.9%
4. 公司業務縮編	27	13.5%	6.7%
5. 公司人力改組	23	11.5%	5.7%
總數	200	100.0%	49.5%

（八）若沒有獎助對特定對象僱用意願之狀況

404 家企業回應在沒有僱用獎助情況下，對於不同特定對象僱用意願的分佈狀況如表 4-2-8，以「二度就業婦女」占 404 家企業之 90.6% 最多；占 8 成至未滿 9 成的對象依序為「低收入戶或中低收入戶」（87.9%）、「原住民」（81.9%）、「中高齡失業者（45 至 65 歲）」（80.7%）。

「長期失業者」雖然有超過 6 成，但以往受領失業給付衍生只為蓋章證明有尋職行動，或者長期失業者給人刻板印象為具備勞動市場期待能力不足等原因，有意願接受「長期失業者」的比例反而與上述四群組差距近 20%。

比例有達一半以上但不滿 60% 的兩個群組為「家庭暴力及性侵害被害人」（59.2%）、「身心障礙者」（54.0%），在以往調查中身心障礙者普遍就業率低和受到刻板印象影響而難以就業狀況對比（林淑慧，2010），本次調查可以看出，在沒有獎助狀況下對身心障礙者僱用的意願仍達 50% 以上，可正面看待中彰投區對身心障礙者接受的現象。

而企業僱用意願最低的為「更生受保護人」，僅有不及 3 成的 29.2%，代表企業對更生人的疑慮而阻礙這些群組的勞動參與。

表 4-2-8 沒有獎助狀況下對特定對象僱用的意願分佈

對象	家數	以 404 為分母%
1. 二度就業婦女	366	90.6%
2. 低收入戶或中低收入戶	355	87.9%
3. 原住民	331	81.9%
4. 中高齡失業者 (45~65 歲)	326	80.7%
5. 長期失業者	254	62.9%
6. 家庭暴力及性侵害被害人	239	59.2%
7. 身心障礙者	218	54.0%
8. 更生受保護人	118	29.2%

第二節 職場學習及再適應計畫調查內容分析

一、公司機構基本資料

(一) 申請職場學習及再適應計畫補助企業所屬行業分佈

本次回覆調查 369 家企業行業分佈，如表 4-3-1 顯示，仍是製造業所占比例最多，257 家占 69.6%，已將近七成。其原因仍在於製造業近年來缺工明顯，可僱用職缺較多，企業因用人需求且願意給予有就業需求者適用時期學習，因而申請職場學習及再適應計畫補助機率較高。但相對於製造業，其他業別願意使用這項就業促進工具普遍較低，即使第二位之其他服務業，因被歸類為此項行業範疇較其他明確之行業範疇可能業者較為分散，分佈在各相關領域實則與 17 項以下之比例應相差不遠，皆比例甚低，甚至於在某些類別行業並無任何企業申請。

表 4-3-1 曾申請職場學習及再適應計畫補助公司所屬行業別

業別	家數	百分比
03.製造業	257	69.6%
19.其他服務業	32	8.7%
17.醫療保健及社會工作	19	5.1%
09.住宿及餐飲業	16	4.3%
07.批發及零售業	14	3.8%
16.教育服務業	8	2.2%

01.農、林、漁、牧業	6	1.6%
10.資訊及通訊傳播業	5	1.4%
04.電力及燃氣供應業	3	0.8%
14.支援服務業	3	0.8%
18.藝術、娛樂及休閒服務業	3	0.8%
06.營造業	2	0.5%
08.運輸及倉儲業	1	0.3%
02.礦業及土石採取業	0	0.0%
05.用水供應及污染整治業	0	0.0%
11.金融及保險業	0	0.0%
12.不動產	0	0.0%
13.專業、科學及技術服務業	0	0.0%
15.公共行政及國防	0	0.0%
總計	404	100%

(二) 申請職場學習及再適應計畫補助企業員工人數分佈

369 家曾申請職場學習及再適應計畫補助企業員工人數分佈，申請企業之員工規模最多在 29 人（含）以下，有 212 家占 57.5 %；其次是規模 30~66 人，有 56 家占 15.2 %；樣本分佈比例與僱用獎助措施相同，隨著規模增加而降低申請家數，當然規模分佈也與中彰投地區多以小型企業有關（如表 4-3-2）。

表 4-3-2 申請職場學習及再適應計畫補助企業規模分佈

規模	家數	百分比
29 人（含）以下	212	57.5%
30~66 人	56	15.2%
100~249 人	37	10.0%
67~99 人	35	9.5%
250 人以上	28	7.6%
未填答	1	0.3%
總計	369	100%

(三) 企業申請職場學習及再適應計畫補助年份分布

本項為複選題，103 至 107 年（至 9 月底止），曾申請職場學習及再適應計畫補助企業中，各年在當年度有申請的企業在近 5 年中以 106 年的比例最高，為 21.9%，其次是 105 年，比例為 20.6%，但大部分年度的比例在 20% 上下；107 年資料僅提供至 9 月份，相對其他年度比例較低（如表 4-3-3a）。

表 4-3-3a 企業申請職場學習及再適應計畫補助年份分佈

年度	個數	百分比
103年	114	20.1%
104年	111	19.6%
105年	117	20.6%
106年	124	21.9%
107年	101	11.8%
總數	567	100.0%

此外，統計 369 家企業 103 至 107 年間申請年份的狀況，如表 4-3-3b 顯示（圖4-3-1），有 233 家僅申請過一個年份，佔 63.1%，超過六成；申請過兩個年份（不一定連續）的企業有 99 家，佔 26.8%；申請過三個年份的企業家數大降為 20 家，比例僅有 5.4%；4個年份皆有申請職場學習及再適應計畫補助僅有 6 家；有 11 家近 5 年來每年皆申請，但僅占 369 家企業的 3%。

表 4-3-3b 企業申請職場學習及再適應計畫補助年數分佈

申請年份數	家數	百分比
1	233	63.1%
2	99	26.8%
3	20	5.4%
4	6	1.6%
5	11	3.0%
總和	369	100.0%

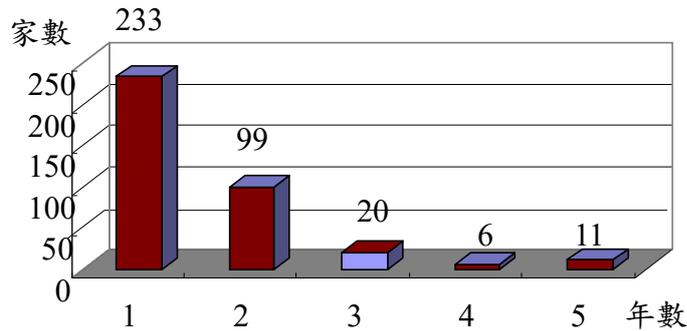


圖 4-2-1 103-107 年企業申請職場學習及再適應計畫年數分佈圖

(四) 企業接觸到職場學習及再適應計畫的途徑

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助企業回應從那些途徑接觸到職場學習及再適應計畫，大部分企業從「就業服務人員接觸時主動推薦」的管道勾選者為 308 家，占 369 家回應企業之 64.6%；其次是「政府輔導／拜訪廠商時輔導人員推薦」，占 369 家回應企業之 14.7%，與前項之比例差距全體樣本的 50%，顯示中彰投分署運用就業服務人員推動此一措施的推動效果較其他管道更為明顯。(如表 4-3-4)

表 4-3-4a 企業接觸到職場學習及再適應計畫的途徑（複選）

企業接觸到職場學習及再適應計畫之途徑	個數	以369為分母%
1. 就業服務人員接觸時主動推薦	308	64.6%
2. 政府輔導／拜訪廠商時輔導人員推薦	70	14.7%
3. 參加政府的宣導會被告知	31	6.5%
4. 從政府網站獲得訊息	25	5.2%
5. 同行業者告知	12	2.5%
6. 應徵者主動告知	12	2.5%
7. 從傳播媒體／報紙獲得訊息	9	1.9%
8. 現有員工告知	5	1.0%
9. 其他	5	1.0%
總數	477	100.0%

二、職場學習及再適應計畫補助對象暨使用就業促進工具狀況

(一) 曾申請【職場學習及再適應計畫補助】聘僱員工工作類型

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助之 369 家企業回應申請【職場學習及再適應計畫補助】聘僱員工工作類型主要仍用以僱用全職員工，占了 85.4%，扣除未答者，已將近 9 成的高比例，因此，即使隱含試用的職場學習及再適應計畫，企業仍多以全職員工進行聘僱和申請，且相對時薪，全職人員可補助三個月基本薪資（如表4-4-1）。

表 4-4-1 企業申請僱用獎助僱用員工工作類型分佈

員工工作類型	家數	百分比
1. 全職	315	85.4%
2. 時薪人員	12	3.3%
3. 兩者皆有	32	8.7%
未答	10	2.6%
總和	369	100.0

(二) 曾申請【職場學習及再適應計畫補助】聘僱員工之對象分佈

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助之 369 家企業回應申請【職場學習及再適應計畫補助】聘僱員工對象以僱用「年滿 40~65 歲」者最多，有 213 家勾選，占了 369 家企業的 57.7%，將近 6 成；其次有 40.7%曾申請的企業僱用「身心障礙者」，第三為曾申請補助之 369 企業有 27.4%僱用「二度就業婦女」，其餘對象皆不滿 20%，尤其更生受保護人在此項就業促進工具近 5 年來企業曾僱用者僅 1.9%，相對其他對象甚低（如表4-4-2）。

表 4-4-2 企業申請職場學習及再適應計畫補助僱用員工對象分佈（複選）

僱用員工對象	家數	以369為分母%
1. 年滿40~65歲	213	57.7%
2. 身心障礙者	150	40.7%
3. 二度就業婦女	101	27.4%
4. 長期失業者	65	17.6%
5. 低收入戶	54	14.6%
6. 中低收入戶	41	11.1%
7. 外籍配偶及大陸配偶	27	7.3%
8. 其他	12	3.3%
9. 更生受保護人	7	1.9%
總數	670	100.0%

（三）曾申請【職場學習及再適應計畫補助】聘僱特定員工之原因分佈

1. 申請原因分佈

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助之 369 家企業回應為何願意聘僱特定對象，主要在於「公司／機構想要盡一點社會責任」，占了 369 家的 50.9%，超過 5 年來曾申請職場學習及再適應計畫補助企業家數的一半；其次是因為「相對一般員工，此類員工比較珍惜工作」，有 162 家企業，占了 369 家企業的 43.9%，「就業服務中心推薦比較便利」也有 41.5%。

此外，與僱用獎助措施相同現象存在職場學習及再適應計畫，將近 3 成（369 家企業之 28.5%）願意聘僱特定對象係因為「公司／機構技術要求不高，只要願意來即可」，表示企業在補足生產所需人力的基本需求和當務之急，既可請政府補助、又可具備誘因讓需要在職場受到指導而重新學習者有機會重新出發，再者因企業經營所需，仍必要盡力招募人力（如表 4-4-3a）。

表 4-4-3a 企業申請職場學習及再適應計畫補助僱用特定員工原因分佈（複選）

企業僱用特定員工因素	家數	以369為分母之%
1. 公司／機構想要盡一點社會責任	188	50.9%
2. 相對一般員工，此類員工比較珍惜工作	162	43.9%
3. 就業服務中心推薦比較便利	153	41.5%
4. 公司／機構技術要求不高，只要願意來	105	28.5%
5. 這類型員工比較好管理	22	6.0%
總數	630	170.8%

2. 申請職場學習及再適應措施年數與申請原因交叉分析

103 至 107 年間各別企業申請年數和申請職場學習及再適應措施僱用特定員工原因進行交叉分析，如表 4-4-3b 顯示，勾選原因最高的「公司／機構想要盡一點社會責任」，從申請年數中的 % 觀察，最高為申請年數 5 年的企業，認為該企業/機構僱用特定員工有因為此原因的有 70%（申請年數 5 年的企業 11 家，有勾選此原因者 7 家），比例排序依續為 4 年、2 年、3 年、1 年，排列順序與年數之遞增或遞減並不一致。

其次，次高之「相對一般員工，此類員工比較珍惜工作」，比例排序依續為 4 年、2 年、1 年、3 年、5 年，排列順序與年數之遞增或遞減並不一致。

上述兩類原因的比例順序可看出，申請職場學習及再適應措施僱用特定員工原因和企業申請年數並沒有關聯（如表 4-4-3b）。

表 4-4-3b 職場學習及再適應措施申請年數和僱用特定員工交叉表

		年數					總數
		1	2	3	4	5	
相對一般員工，此類員工比較珍惜工作	個數	101	48	6	4	3	162
	年數中的 %	44.7%	49.5%	30.0%	66.7%	30.0%	
	總數的 %	28.1%	13.4%	1.7%	1.1%	.8%	45.1%
公司/機構技術要求不高，只要願意來即可	個數	57	34	9	1	4	105
	年數中的 %	25.2%	35.1%	45.0%	16.7%	40.0%	
	總數的 %	15.9%	9.5%	2.5%	.3%	1.1%	29.2%
就業服務中心推薦比較便利	個數	93	41	13	4	2	153
	年數中的 %	41.2%	42.3%	65.0%	66.7%	20.0%	
	總數的 %	25.9%	11.4%	3.6%	1.1%	.6%	42.6%
公司/機構想要盡一點社會責任	個數	109	58	10	4	7	188
	年數中的 %	48.2%	59.8%	50.0%	66.7%	70.0%	
	總數的 %	30.4%	16.2%	2.8%	1.1%	1.9%	52.4%
這類型員工比較好管理	個數	8	11	2	1	0	22
	年數中的 %	3.5%	11.3%	10.0%	16.7%	.0%	
	總數的 %	2.2%	3.1%	.6%	.3%	.0%	6.1%
總數	個數	226	97	20	6	10	359
	總數的 %	63.0%	27.0%	5.6%	1.7%	2.8%	100.0%

(四) 曾申請【職場學習及再適應計畫補助】聘僱員工之職類分佈

103-107年曾申請【職場學習及再適應計畫補助】之369家企業回應聘僱員工之職類，主要在於「生產作業操作/技術」類，有243家企業勾選，占了369家的60.1%，此職類呼應表4-4-1，本次調查屬製造業者有67.1%。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部職類為「清潔人員」、「作業員」、「照服員」、「包裝」、「洗車員」、「加油員」、「廚工助手」等（如表 4-4-4）。

表 4-4-4 企業申請職場學習及再適應計畫補助聘僱員工之職類分佈（複選）

職類	家數	以369為分母之%
1. 生產作業操作 / 技術	218	59.1%
2. 其他	53	14.4%
3. 清潔員	47	12.7%
4. 行政總務 / 庶務	35	9.5%
5. 品管類	25	6.8%
6. 客服 / 業務類	19	5.1%
7. 門市	13	3.5%
8. 財務會計	8	2.2%
9. 生產機器維修	5	1.4%
總數	423	116.5%

（五）曾申請【職場學習及再適應計畫補助】企業培訓員工方式與因難原因分佈

1. 指導員安排

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助之 369 家企業回應聘僱員工工作時指導員的安排大部分企業以「由資深員工和主管指導」的兩者並行方式指導員工適應工作，占了 67.2%，將近 7 成；其次是「由資深員工指導」，占 369 家企業的 23.3%，但與並行方式差距有 40% 以上，而由主管指導比例大量下降為僅有 4.6%。

表 4-4-5a 企業申請職場學習及再適應計畫補助指導員安排分佈

指導員安排	家數	百分比
3.兩者皆有	248	67.2%
1.只由資深員工指導	86	23.3%
2.只由主管指導	17	4.6%
4.讓旁邊同事協助，員工自學	14	3.8%
5.未答	4	1.1%
總數	369	100.0%

2. 指導時機

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助之 369 家企業回應聘僱員工工作時指導時機型主要仍以「主管看生產流程工作安排就決定」，占了 48.5%；其次是「有規劃的安排學習內容」，占了有回應 368 家企業之 37.1%，由於申請之企業大多數為 29 人以下之小型企業，代表企業的流程運作仍以主管之授命為依據，但有制度規劃者仍有部分的比例。

表 4-4-5b 企業申請職場學習及再適應計畫補助指導時機分佈

指導時機	家數	百分比
2. 主管看生產流程工作安排就決定	179	48.5%
1. 有規劃的安排學習內容	137	37.1%
3. 主管和員工討論後決定，沒有事先規劃	42	11.4%
4. 未答	11	3.0%
總數	369	100.0%

3. 學習困難原因

企業申請職場學習及再適應計畫補助反應此類人員學習困難原因大多數為「此類人員技能本質不易訓練」，有 177 家企業回應有此狀況，在 103 至 107 年間曾申請過職場學習及再適應計畫之 369 家企業中占了 48%，已接近一半的企業有此狀況。其次是「職場學習補助時間太短」，占 369 家企業之 29.3%，將近 3 成。而原計畫設計企業安排指導員讓此類人員可以適應職場的做法，亦有超過 2 成「指導過程因生產流程忙碌沒有時間指導」占 369 家企業之 22.5%。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部分原因可以歸納為「學習意願」、「學習態度」的問題；此外，有部分從字面看其原因仍在於不易訓練，例如脫離職場太久、教導時不易溝通。

表 4-4-5c 職場學習及再適應計畫人員學習困難原因分佈（複選）

學習困難原因	家數	百分比	以369為分母之%
1. 此類人員技能本質不易訓練	177	43.5%	48.0%
2. 職場學習補助時間太短	108	26.5%	29.3%
3. 指導過程因生產流程忙碌沒有時間指導	83	20.4%	22.5%
4. 其他	39	9.6%	10.6%
總數	407	100.0%	110.3%

（六）企業會願意使用職場學習及再適應計畫原因分佈

企業／機構會願意使用【職場學習及再適應計畫】的原因以「可以讓獎助員工穩定工作」占最大多數，若以接受調查的 369 企業為分母，有 61.2% 比例曾申請僱用獎助的企業係認為此類經就業服務中心轉介之失業勞動者可以在補助的激勵下留在企業工作；其次，「可在獎助期間節省用人成本」，占 369 家有回應企業的 56.4% 比例，兩項比例皆超過有回應企業的一半以上。

此外，對公司有實質效益的「讓公司補足人力空缺」，占 369 家企業 4 成以上（44.4%），從企業運用職場學習及再適應計畫僱用之職缺多屬基層不需太複雜的工作觀察，在當前普遍低薪支付這類工作的勞動市場範疇中，企業經常反映難以找到人力，可能因此原因而能補充人力缺口。在回應企業中 3 成以上的原因有「增加公司／機構運用政府資源機會」（占 369 家企業之 37.1%）、「可以讓獎助員工更有動機工作」（占 369 家企業之 33.3%）；而因為「增加公司／機構的社會形象」願意使用措施者在 369 家企業之中為 22%。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部會願意使用原因仍係因為為「缺工」。

表 4-4-6 企業會願意申請使用職場學習及再適應計畫原因分佈（複選）

原因	家數	以369為分母之%
1. 可以讓獎助員工穩定工作	226	61.2%
2. 可在獎助期間節省用人成本	208	56.4%
3. 讓公司補足人力空缺	164	44.4%
4. 增加公司／機構運用政府資源機會	137	37.1%
5. 可以讓獎助員工更有動機工作	123	33.3%
6. 增加公司／機構的社會形象	81	22.0%
7. 增加公司／機構未來繼續申請政府資源的能	48	13.0%
8. 其他	7	1.9%
總數	994	269.4%

(七) 企業使用職場學習及再適應計畫結束後員工留用情形分佈

1. 留用情形分佈

103 至 107 年曾申請職場學習及再適應計畫補助之 369 家企業回應計畫結束後員工留用狀況，有 278 家「曾申請且也曾留用」，占了 75.3%，為曾申請企業的四分之三。

表 4-4-7a 企業使用職場學習及再適應計畫結束後員工留用情形分佈

留用	家數	百分比
1. 曾申請且也曾留用	278	75.3%
2. 曾申請但沒有留用	91	24.7%
總數	369	100.0%

2. 未留用原因分佈

(1) 個人原因

企業未留用使用職場學習及再適應計畫結束後員工，前三項依序為「員工沒有意願留任」(41.2%)、「獨立作業能力仍不足」(23.6%)、「就業態度不積極」(17.9%)。

此外，「就業狀況不穩定」僅有 14.9% 企業回應有此原因，勾選其他選項而有進

一步說明者，大部分因為「尚在職」，而未留用者部分係屬「家庭因素」，或者因「個人健康狀況」未留任。

表 4-4-7b 企業未留用使用職場學習及再適應計畫員工的個人原因分佈（複選）

企業未留用之個人因素	家數	以369為分母之%
1. 員工沒有意願留任	152	41.2%
2. 獨立作業能力仍不足	87	23.6%
3. 就業態度不積極	66	17.9%
4. 就業狀況不穩定	55	14.9%
5. 產能未達要求	41	11.1%
6. 其他	30	8.1%
7. 員工認為薪資太低	17	4.6%
8. 員工嫌上班地點太遠	9	2.4%
9. 該類員工覺得跟別人不同而有異樣眼	4	1.1%
總數	461	124.9%

(2) 公司原因

企業運用職場學習及再適應計畫未留任，從原因的勾選總數觀察，此題項為複選，較上表之個人原因的勾選數少非常多，甚至未超過有效樣本之 369 家企業，主要回應之原因 369 家企業約 2 成係因為「公司工作流程他們不適用」(20.1%)，仍然因為適任問題。

其他原因有進一步說明者，大部分仍在於員工個人態度不佳、工作表現未達要求、或個人無意留任等因素，從各項原因統計結果與其他因素之陳述頗為一致。

表 4-4-7b 企業未留用使用僱用獎助措施員工的公司原因分佈（複選）

企業未留用之公司因素	家數	以369為分母之%
1. 公司工作流程他們不適用	74	20.1%
2. 其他	41	11.1%
3. 公司技術提升不適用	26	7.0%
4. 公司業務縮編	12	3.3%
總數	200	54.2%

(八) 公司曾使用職場學習及再適應計畫後不想再聘僱的原因

369 家企業曾使用職場學習及再適應計畫後，但不想再聘僱符合申請資格勞動者的原因，主要在於「這些人員工效率不高」(30.1%)；2 成以未滿 3 成的原因在於「這些人員能夠適合的技能範圍較少」(29.0%)、「這些人員訓練不容易」(25.5%)、「這些人員流動率大」(23.0%)，如表 4-4-8。

就比例分佈觀察，「這些人員工效率不高」為比例最高之原因，也只不過是 3 成，再比對表 4-4-4，企業申請職場學習及再適應計畫僱用員工的職類多在基層「生產作業操作 / 技術」類，或不需要太多技能的初階體力工作，例如清潔人員、包裝、洗車員、加油員、廚工助手等等，以人力運用而言，工作使用技能內容本質即屬單調，「這些人員能夠適合的技能範圍較少」可能為影響其適用工作內容之主因，而效率不高與不易訓練則是需要職場學習與再適應勞動者的本質。

其他的原因有說明的具體現象，例如「這些人家庭因素多，影響其正常上班」、「自我意識強烈，無法與同事討論，無法共識，無法接受他人意見」、「請假太頻繁及適應不佳」等。

表 4-4-8 企業使用職場學習及再適應計畫後員工不想再聘僱原因分佈 (複選)

企業不想再聘僱之因素	家數	以369為分母之%
1. 這些人員工效率不高	111	30.1%
2. 這些人員能夠適合的技能範圍較少	107	29.0%
3. 這些人員訓練不容易	94	25.5%
4. 這些人員流動率大	85	23.0%
5. 這些人員不易配合	46	12.5%
6. 其他	45	12.2%
7. 這些人員工管理不易	37	10.0%
8. 必須為這些人員重新設計工作內容	21	5.7%
總數	546	148.0%

第三節 鼓勵失業勞工受僱特定行業【缺工就業獎勵】調查內容分析

一、公司機構基本資料

(一) 僱用缺工就業獎勵企業所屬行業分佈

本次回覆調查 312 家曾僱用使用缺工就業獎勵企業行業分佈，如表 4-5-1 顯示，仍是製造業所占比例最多，222 家占 71.1%，已超過七成。其原因在於缺工就業獎勵主要用於讓台灣3K傳統製造業可以除了使用外籍移工外，可以一方面解這些產業缺工之燃眉之急，另一方面則鼓勵本國失業者可以有誘因進入缺工產業。

其次是 106 年開始將醫療保健及社會工作服務業中之長照業列入員工可以獎助之業別，開放之後有達 26.3%之企業為曾經申請缺工就業獎勵。其餘產業別比例甚低，甚至於無員工申請。

表 4-5-1 員工曾申請缺工就業獎勵補助之企業所屬行業別

業別	家數	百分比
03. 製造業	222	71.1%
10. 長照業	82	26.3%
06. 營造業	4	1.3%
11. 其他	3	1.0%
01. 農、林、漁、牧業	1	0.3%
02. 礦業及土石採取業	0	0.0%
04. 電力及燃氣供應業	0	0.0%
05. 用水供應及污染整治業	0	0.0%
07. 批發及零售業	0	0.0%
08. 運輸及倉儲業	0	0.0%
09. 住宿及餐飲業	0	0.0%
總計	312	100%

(二) 員工曾申請缺工就業獎勵補助之企業員工人數分佈

312 家曾僱用使用缺工就業獎勵員工之企業規模分佈，企業之員工規模最多在 29 人（含）以下，有 111 家占 35.6%；其次是規模 30~66 人，有 71 家占 22.8

%；但第三位是規模最大之 250 人以上之企業，有 59 家占 18.9%，樣本分佈比例與僱用獎助和職場學習及再適應計畫有較明顯差異，且各不同企業規模類別雖然仍以小企業居多，中、大型企業也都有至少 10% 以上的比例；就中彰投地區小型企業占大多數的狀態而言，運用缺工獎助之勞動者擇定工作所在，仍有許多受獎助者選擇福利相對較好之偏好（如表 4-5-2）。

表 4-5-2 員工曾申請缺工就業獎助補助之企業規模分佈

規模	家數	百分比
29 人（含）以下	111	35.6%
30~66 人	71	22.8%
250 人以上	59	18.9%
100~249 人	38	12.2%
67~99 人	33	10.6%
總計	369	100%

（三）企業因進用缺工就業獎助人力而少進用「外籍勞工」之選擇

當詢問企業因進用缺工就業獎助的人以補充人力，因此少進用「外籍勞工」的可能性，選擇「的確補足而不用或少用外勞（本來可以用）」的企有 99 家，占 312 家企業的 31.7%；「沒有影響」的企業有 194 家，占 312 家企業的 62.2% 填答結果如表 4-1-3 顯示，大多數企業在缺工壓力下仍會選擇申請外勞，以確保人力需求可以被滿足。

表 4-5-3 申請僱用缺工就業獎助人員與聘僱外勞消長分佈

僱用方式	家數	百分比
1. 的確補足而不用或少用外勞（本來可以用）	99	31.7%
2. 沒有影響	194	62.2%
3. 未填答	19	6.1%
總計	312	100%

(四) 企業員工曾申請缺工就業獎勵之年份分佈

103 至 107 年（至 9 月底止），企業員工曾申請缺工就業獎勵在近 5 年中以 106 年的比例最高，為 42%，其次是 107 年，但僅至 9 月底資料即已達 37.8%；106 年明顯增加，估計可能與長照業加入獎勵業別有關，其他年度大約在曾有申請企業的 3 成以上（如表 4-5-4a）。

表 4-5-4a 企業員工曾申請缺工就業獎勵年份分佈

年度	個數	以312為分母%
103年	100	33.0%
104年	94	30.1%
105年	108	34.6%
106年	131	42.0%
107年	118	37.8%
總數	551	176.6%

此外，統計 312 家企業 103 至 107 年間申請年份的狀況，如表 4-5-4b 顯示（圖4-4-1），有 180 家僅申請過一個年份，佔 57.7%；申請過兩個年份（不一定連續）的企業有 70 家，佔 22.4%；申請過三個年份的企業家數降為 26 家，比例為 8.3%；四個年份皆有僱用員工使用缺工就業獎勵有 19 家，比例為 6.1%；有 17 家近 5 年來每年皆申請，僅占 312 家企業的 5.4%。但相對前述之僱用獎助和職場學習及再適應計畫，連續 3 年以上皆有員工運用此獎勵之比例較高。

表 4-5-4b 企業員工曾申請缺工就業獎勵年數分佈

申請年數	家數	百分比
1	180	57.7
2	70	22.4
3	26	8.3
4	19	6.1
5	17	5.4
總和	312	100.0

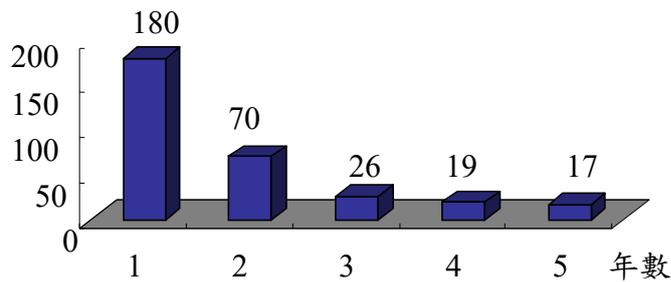


圖 4-4-1 103-107 年企業聘僱員工運用缺工就業獎勵年數分佈圖

(五) 企業目前徵才困難的原因分佈

103 至 107 年曾聘僱員工運用缺工就業獎勵企業回應目前徵才困難的原因，首因「工作體力負荷量大」，占 312 家回應企業之 32.7%；其次是「工作地點較偏僻」，占 312 家回應企業之 31.4%，與前項之比例差距輕微，這兩項亦是台灣傳統製造業較難吸引入力的主因，尤其年輕勞動力大部分往交通便利都會區或服務業發展，偏僻地點相對生活機能不便而阻却許多可用勞動力前往就業。

此外，占 2 成以上未滿 3 成的因素亦有多項，分別為「常加班／要配合調班」（占 312 家企業的 26%）、「應徵的人技能不足大」（占 312 家企業的 23.1%）、「工作環境不舒適」（占 312 家企業的 21.8%）、「應徵者不滿意薪資福利」（占 312 家企業的 21.8%）（如表 4-5-5）。

其他的說明大都是傳統產業沒有人青睞，以及照顧服務業很辛苦，但之所以缺工，現代勞動者不願承受這類吃苦的行業而無意願前往應聘。

缺工產業普遍體力負荷大、地點偏僻、常加班（等於長工時）、工作環境不良、待遇不佳，這些都是傳統製造業予國人卻步的主要原因。

表 4-5-5 企業目前徵才困難的原因分佈（複選）

原因	個數	以312為分母%
1. 工作體力負荷量大	102	32.7%
2. 工作地點較偏僻	98	31.4%
3. 常加班/要配合調班	81	26.0%
4. 應徵的人技能不足	72	23.1%
5. 工作環境不舒適	68	21.8%
6. 應徵者不滿意薪資福利	68	21.8%
7. 其他	49	15.7%
8. 工作時間長	33	10.6%
9. 產業技能要求門檻高	18	5.8%
10. 工作容易受傷	10	3.2%
總數	599	192.0%

（六）企業較容易缺乏職務分佈

103 至 107 年曾聘僱員工運用缺工就業獎勵企業回應較容易缺乏職務，以「生產作業員」最大量，占 312 家回應企業之 51.6%；其次是「生產技術員」，占 312 家回應企業之 42%，這兩前項都是製造業中時常缺乏之人力，尤其在傳統製造業，加以未全面實施自動化，若再加上前述之偏僻、工作條件不佳，基層作業員多以外籍移工取代，但外籍移工比例亦有限制。

106 年將長照業列入之後，「照顧服務員」可透過缺工就業獎勵增加人力投入勞動市場，表 4-5-1 顯示長照業在本次調查產業比例為 26.3%，「照顧服務員」為經常缺工（占 312 家企業的 21.8%）的比例與上述業別比例相近，顯示長照業普遍皆缺乏照顧服務員的狀況。另外，勾選其他有進一步說明的經常缺工職缺在於「護理人員」，合併兩者觀察，中彰投地區長照業在照顧服務人力和護理人員是兩大短缺的職類（如表 4-5-5）。

此外，缺工產業中也有企業在其他選項中說明缺研發、設計、機械技術專業人員，但如上所述，傳統製造業若未能提升整體工作環境和製程，職缺在少子化和勞動力高齡後更加全面。

表 4-5-6 企業較容易缺乏職務分佈（複選）

職務	個數	以312為分母%
1. 生產作業員	161	51.6%
2. 生產技術員	131	42.0%
3. 照顧服務員	68	21.8%
4. 其他	43	13.8%
5. 機器設備維修	40	12.8%
6. 倉儲理貨	25	8.0%
7. 包裝人員	22	7.1%
8. 司機運輸	8	2.6%
9. 行政總務	4	1.3%
10. 財務會計	2	0.6%
11. 門市／客服	1	0.3%
總數	599	189.1%

（七）企業為改善缺工有進行的改善

103 至 107 年曾聘僱員工運用缺工就業獎勵企業回應為改善缺工有進行的改善，首在「改善工作流程」，占 312 家回應企業之 51.9 %；其次是「正有規劃／進行自動化」，占 312 家回應企業之 35.6 %，與前項之比例差距較大。前項改善工作流程與第二項自動化的規劃是台灣傳統製造業因應年輕勞動力不願意投入，而中高齡勞動力體能難以負荷傳統生產模式，企業若不能自動化生產，甚至投入機器人或智慧生產，將難以在每年約 18 萬勞動力退出的大趨勢中永續生產。

此外，占 3 成以上的改善尚有「改善通風設備」（占 312 家企業的 33.7 %）、「添購輔助設備」（占 312 家企業的 30.4 %），僅占 2 成多的措施為「進行 5S 措施」（占 312 家企業的 27.2 %）、「改善安全設施」（占 312 家企業的 22.4 %），相較於日本，台灣傳統製造業在 5S 的推動仍有一段差距（如表 4-5-7）。

勾選其他有進一步說明的改善措施在於「提高薪資和福利」，但台灣長期的低薪，也反映這些改善仍有進步空間。

表 4-5-7 企業進行的改善分佈 (複選)

改善	個數	以312為分母%
1. 有改善工作流程	162	51.9%
2. 正有規劃/進行自動化	111	35.6%
3. 有改善通風設備	105	33.7%
4. 有添購輔助設備	95	30.4%
5. 有進行 5S 措施	85	27.2%
6. 有改善安全設施	70	22.4%
7. 其他	29	9.3%
總數	658	210.9%

二、鼓勵失業勞工受僱特定行業補助對象暨使用就業促進工具狀況

(一) 企業接觸到【缺工就業獎勵】管道

103 至 107 年曾聘僱員工運用缺工就業獎勵企業回應接觸到這項管道以「就業服務人員接觸時主動告知公司」所占比例甚高，占 312 家曾申請企業的 75.6%；其次是「政府輔導/拜訪廠商時輔導人員推薦」，占 312 家回應企業之 29.8%，與前項之比例差距全體樣本接近 50%，此項措施與職場學習及再適應計畫都有一樣的資訊傳播模式，顯示中彰投分署運用就業服務人員對此一措施推動的關注度甚高(如表 4-6-1)。

表 4-6-1 企業接觸到缺工獎勵措施的途徑 (複選)

企業接觸到缺工就業獎勵的途徑	個數	以312為分母%
1. 就業服務人員接觸時主動告知公司	236	75.6%
2. 政府輔導/拜訪廠商時輔導人員提醒	93	29.8%
3. 來應徵的人主動告知公司	63	20.2%
4. 參加政府的宣導會被告知	60	19.2%
5. 參加政府的宣導會被告知	55	17.6%
6. 從傳播媒體/報紙獲得訊息	12	3.8%
7. 同行業者告知	11	3.5%
8. 因為配合查核才知道	9	2.9%
9. 現有員工提醒公司	8	2.6%
10. 其他	4	1.3%
總數	551	176.6%

(二) 曾申請【缺工就業獎勵】聘僱員工職務分佈

103 至 107 年曾申請【缺工就業獎勵】之 312 家企業回應聘僱員工之職務，主要在於「生產作業員」職類，有 170 家企業勾選，占了 312 家的 54.5%，此職類呼應表 4-5-1，本次調查屬製造業者有 71.1%。其次為「生產技術員」職類，占 312 家的 28.2%，包括包裝人員、設備機器維修，雖然兩職類比例在 10.6% 和 2.6%，另外尚包括其他有說明之機械組立人員等，這些職類皆是目前製造業中常見之缺工職務。

此外，長照業在 106 年加入適用行業之後，兩年中照顧服務員申請缺工就業獎勵者即有明顯比例出現，占 312 家企業之 24%，顯示與表 4-5-1，本次調查屬長照業者有 26.3% 的比例頗一致。

表 4-6-2 企業曾申請【缺工就業獎勵】聘僱員工職務分佈（複選）

職務	家數	以312為分母之%
1. 生產作業員	170	54.5%
2. 生產技術員	88	28.2%
3. 照顧服務員	75	24.0%
4. 包裝人員	33	10.6%
5. 其他	15	4.8%
6. 倉儲理貨	11	3.5%
7. 機器設備維修	8	2.6%
8. 司機運輸	3	0.9%
總數	403	129.2%

(三) 企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪資

1. 整體聘僱缺工就業獎勵員工月薪分佈

103 至 107 年曾申請【缺工就業獎勵】之 312 家企業回應聘僱員工之月薪，大部分薪落在「NT\$22,001-24,999」（占 312 家企業之 46.8%）和「NT\$25,000-29,999」（占 312 家企業之 40.7%），對照表 4-6-3a，生產作業員、生產技術員在中彰投地區之月薪大約在基本薪資至 30000 元；40000 元以上在雖然也有不到 1%

比例，但相對其他薪級實為鳳毛麟角。

表 4-6-3a 企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪資分佈

月薪	家數	以312為分母之%
1. NT\$22,001-24,999	146	46.8%
2. NT\$25,000-29,999	127	40.7%
3. NT\$30,000-34,999	52	16.7%
4. NT\$22,000 或以下	50	16.0%
5. NT\$35,000-39,999	15	4.8%
6. NT\$45,000 或以上	3	0.9%
7. NT\$40,000-44,999	2	0.6%
總數	395	126.6%

2. 製造業與長照業聘僱缺工就業獎勵員工月薪分佈

本次調查二級產業多集中在製造業，其他產業零星或甚少；三級產業亦乏零售業或餐飲服務業，因此僅以製造業和長照業兩類分析其月薪之分佈。

從表 4-6-3b 觀察，製造業企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪最高比例為「NT\$22,001-24,999 元」，222 家企業有 55.4% 勾選這個月薪級距，較多比例分佈在「NT\$22,000 或以下」和「NT\$25,000-29,999 元」之間。

長照業的月薪分佈與製造業比較，聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪最高比例為「NT\$25,000-29,999 元」，82 家企業有 54.9% 勾選這個月薪級距，較多月薪比例分佈在「NT\$22,001-24,999 元」和「NT\$30,000-34,999 元」之間。

本次調查月薪最高級距為 NT\$45,000 或以上，製造業並無此級距，長照業 82 家企業中尚有 3.7% 的比例其聘僱員工申領缺工獎勵者的月薪達 45000 元以上。

表 4-6-3b 製造業與長照業企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工月薪分佈

月薪	製造業	長照業
	以 222 為分母之	以82為分母之%
1. NT\$22,000 或以下	21.2%	3.7%
2. NT\$22,001-24,999	55.4%	22.0%
3. NT\$25,000-29,999	35.1%	54.9%
4. NT\$30,000-34,999	13.1%	26.8%
5. NT\$35,000-39,999	5.9%	3.4%
6. NT\$40,000-44,999	0.9%	0.0%
7. NT\$45,000 或以上	0.0%	3.7%

(四) 企業聘僱曾申請【缺工獎勵】員工與僱用外勞比較效果狀況

詢問企業聘僱使用鼓勵失業勞工受僱特定行業補助措施【缺工就業獎勵】的員工，與外勞比較，對改善公司缺工的狀況，最多比例的企業因為「公司/機構想要盡一點社會責任，協助非自願又長期失業的本國人」（占 312 家企業之 38.1%），但比例相近的企業因為「就業服務中心推薦比較便利」（占 312 家企業之 35.6%）；另外有超過 3 成以上原因為「相對一般員工，這些人員比較珍惜工作」（占 312 家企業之 31.4%）；而「公司/機構技術要求不高，只要願意來即可」（占 312 家企業之 29.8%），亦接近 3 成。勾選其他的企業或機構認為，有些人只想要申領獎助，有些人工作不積極、不穩定，對缺工並無改善。

表 4-6-4 企業聘僱曾申請【缺工就業獎勵】員工改善缺工狀況分佈

項目	家數	以312為分母之%
1. 公司／機構想要盡一點社會責任，協助非自願又長期失業的本國人	119	38.1%
2. 就業服務中心推薦比較便利	111	35.6%
3. 相對一般員工，這些人員比較珍惜工作	98	31.4%
4. 公司／機構技術要求不高，只要願意來即可，可以鼓勵這類型人員補充人力	93	29.8%
5. 其他	28	9.0%
6. 這類型員工比較好溝通管理	20	6.4%
總數	469	150.3%

(五) 使用【缺工就業獎勵】人員未期滿就離開或全部獎勵領滿就離開的原因

103 至 107 年 12 家企業回應使用【缺工就業獎勵】人員未期滿就離開或全部獎勵領滿就離開的原因，超過 4 成比較高比例之前二項因為「仍然對工作不適應」（占 312 家企業之 44.2%）、「就業態度不積極」（占 312 家企業之 42.3%）；其次約 2 成的原因為「員工家庭因素」（占 312 家企業之 20.2%）。

占 1 成以上未滿 2 成原為「對工作環境不滿意」（占 312 家企業之 11.5%）、「其他」（占 312 家企業之 10.9%）、「員工要求薪資不合」（占 312 家企業之 10.6%）。

從上述原因的比例分佈可以觀察到，企業缺工有許多原因在於工作條件不佳和工作環境不良，低薪、工作環境差、加上進入獎勵系統者多工作動機不足，就業態度容易不符預期，因此，受獎勵人員大多數圍繞在這類因素上而使其不斷面對失業→推介就業→不穩定→提前失業等循環。

表 4-6-5 使用工獎勵人員未期滿就離開或全部獎勵領滿就離開原因分佈（複選）

離職因素	家數	以312為分母之%
1. 仍然對工作不適應	138	44.2%
2. 就業態度不積極	132	42.3%
3. 員工家庭因素	63	20.2%
4. 對工作環境不滿意	36	11.5%
5. 其他	34	10.9%
6. 員工要求薪資不合	33	10.6%
7. 員工覺得工作發展有限制	29	9.3%
8. 產能仍不足	23	7.4%
9. 員工居住地點太遠	22	7.1%
10. 員工間薪資會比較	18	5.8%
總數	528	169.2%

(六) 人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的原因分佈

1. 個人原因

企業/機構僱用【缺工就業獎勵】人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的原因，

個人因素部分，4 成以上因為「工作內容已熟悉」占 312 家企業的 41.2% 最多數，作；其次是「工作環境能適應」，占 312 家有回應企業的 23.6%，第三為「需要經濟來源」，占 312 家有回應企業的 17.9%，這三項對於個人在較辛苦的製造業若同時俱備，是人員留下甚關鍵的因素。

勾選其他選項而有進一步說明者，大部分因為「目前還在獎勵期間」，或者有人不久即離職，但並未表明原因。

表 4-6-6a 人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的個人原因分佈（複選）

個人因素	家數	以312為分母之%
1. 工作內容已熟悉	168	41.2%
2. 工作環境能適應	152	23.6%
3. 需要經濟來源	125	17.9%
4. 跟公司同仁已熟悉	96	14.9%
5. 外面工作不好找	55	11.1%
6. 上班距離適當	52	8.1%
7. 其他	35	4.6%
總數	683	124.9%

2. 公司原因

導致申領缺工就業獎勵人員留任公司原因，回應之 312 家企業約有三項皆超過 4 成，分別是「公司營業穩定」（45.8%）、「薪資福利算滿意」（43.9%）、「員工相處融洽」（41.7%）。企業永續經營、賴以維生的薪資福利、一起共事的同僚可以融洽相處，實為勞動者花費大半天時間的職場所在意的因素。

表 4-6-6b 人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的公司原因分佈（複選）

公司因素	家數	以312為分母之%
1. 公司營業穩定	143	45.8%
2. 薪資福利算滿意	137	43.9%
3. 員工相處融洽	130	41.7%
4. 公司提供升遷發展	43	13.8%
5. 其他	13	4.2%
總數	466	149.4%

(七) 公司／機構認為所聘員工申請【缺工就業獎勵】的效益分佈

企業／機構認為所聘員工申請【缺工就業獎勵】的效益以「可在獎勵期間穩定用人」占最大多數，若以接受調查的 312 企業為分母，高達 71.2 % 比例曾僱用申請缺工就業獎勵員工的企業係認為有此此效益；第二項的比例亦很高，「可以讓獎勵員工穩定工作」，占 312 家有回應企業的 66.3 % 比例，此兩項回應顯現缺工就業獎勵獲得企業肯定用人穩定的效益，至於人員本身則少部分比例係因個人的不穩定，表 4-6-5 回應使用工獎勵人員未期滿就離開或全部獎勵領滿就離開原因可加以印證。

此外，與人員激勵效果有關並比例較高者為「可以讓獎勵員工更有動機工作」，占 312 家企業 4 成以上 (46.2 %)。而對企業本身的效益皆相對比例較低，除了「增加公司／機構運用政府資源機會」稍高，占 312 家企業 33 %，其餘包括促進企業社會形象或企業與政府資源連結等項目，比例皆在 20 % 下，如表 4-6-7。

勾選其他選項有說明者，主要在於若有缺工就業獎勵當招募誘因，可以避色求職者赴他家企業應試。

表 4-6-7 所聘員工申請【缺工就業獎勵】的效益分佈 (複選)

效益	家數	以312為分母之%
1. 可在獎勵期間穩定用人	222	71.2%
2. 可以讓獎勵員工穩定工作	207	66.3%
3. 可以讓獎勵員工更有動機工作	144	46.2%
4. 增加公司／機構運用政府資源機會	103	33.0%
5. 增加公司／機構的社會形象	54	17.3%
6. 增加公司／機構未來繼續申請政府資源的能量	39	12.5%
7. 增加公司／機構與政府接觸機會	37	11.9%
8. 其他	8	2.6%
總數	814	260.9%

(八) 公司對於配合就業中心訪視所聘員工申請【缺工就業獎勵】的意見

1. 正面意見

企業/機構僱用【缺工就業獎勵】人員申領缺工就業獎勵期間需要配合各地就業中心訪視所聘員工，正面意見部分，有 50% 以上的意見為「配合查核/訪視流程簡易」(占 312 家企業的 53.5%) 和「配合查核/訪視是公司應盡職責」(占 312 家企業的 53.5%)，第三為「可掌握員工使用政府資源狀況」，占 312 家企業的 35.9%。有勾選其他之業者說明，「缺工就業獎勵相較其他工作者努力」。

表 4-6-8a 配合就業中心訪視所聘員工申請【缺工就業獎勵】的正面意見分佈 (複選)

正面意見	家數	以312為分母之%
1. 配合查核/訪視流程簡易	167	53.5%
2. 配合查核/訪視是公司應盡職責	156	50.0%
3. 可掌握員工使用政府資源狀況	112	35.9%
4. 其他	4	1.3%
總數	439	140.7%

2. 反面意見

企業/機構僱用【缺工就業獎勵】人員申領缺工獎勵期間需要配合各地就業中心訪視所聘員工，反面意見部分相對前述之正面意見總勾選數明顯較低，僅占回應企業家數的 63.5%。其中反面意見比例最高的是「配合查核/訪視增加人力負荷」，但僅占 312 家企業的 27.6%，認為「查核/訪視程序麻煩」的也僅有 14.4%。

企業永續經營、賴以維生的薪資福利、一起共事的同僚可以融洽相處，實為勞動者花費大半天時間的職場所在意的因素。

表 4-6-8b 人員申領缺工就業獎勵期滿後留下來的公司原因分佈 (複選)

反面意見	家數	以312為分母之%
1. 配合查核/訪視增加人力負荷	86	27.6%
2. 查核/訪視程序麻煩	45	14.4%
3. 查核讓公司/機構知道員工使用政府資源狀況增加困擾	42	13.5%
4. 其他	25	8.0%
總數	198	63.5%

(九) 對缺工就業獎勵的意見反映

1. 協助失業者和紓緩特定產業缺工應兩者並重。

「我們現在缺才很嚴重，那缺才應該是以特定，我們剛剛講到你要缺工還是要失業，你今天如果要挽救企業缺工的話，就應該把缺才考慮進來，開始補助缺才這個部分，好讓我可以跟大陸競爭、跟國際競爭」【缺工問卷第11題】

2. 修正領取時程以協助缺工企業留住人力。

「採綁約制，工作約滿一年，才領「缺工就業獎勵」金，至少對申請的機構可得致實質的回饋效應，員工享有各項福利（三節、年終、特休……等）後才有機會比較一對一與機構工作性質的差異性。」【缺工問卷開放題】

3. 增加企業人力調度的彈性。

「不受限工作地點，人員可互相調配支援。公司本廠附近有分廠，因法令規定地點不能異動對人員調度不方便」【缺工問卷開放題】

第四節 各場座談會層次內容分析

有關七場次焦點座談資料之處理，本研究依照計畫書之規劃共區分為四個層次進行主題分析與歸納，以下茲以四個層次之範疇來進行後續彙整及歸納所有相關意見。

層次一：乃針對弱勢長期失業人口之就業特性，就業相關需求及可能的職務安排，就業阻力及未來職涯規劃，討論其訓練／適應期及為何產業長期缺工，運用缺工就業獎勵員工所安排職務彈性，以及使用【僱用獎助措施】、【職場學習及再適應計畫】、【缺工就業獎勵】的誘因和中途離職原因之探索作為主軸，其歸納分析要點如下：

一、弱勢長期失業人口的就業特性：

(一) 求職者尋職時，沒有明確的目標，通常會依循前一份工作去找，而不會視當下的產業結構如何做選擇。【求職就服座談會】

- (二) 至就服中心尋求服務的長期失業者多為中高齡者，多半是為了領取失業給付，並無工作意願，因此就服員較不會推介他們使用這些就業促進工具。【求職就服座談會】
- (三) 長期失業者與社會脫節太久，對於職場的適應力相對較低。【求職就服座談會】、【求才就服座談會】
- (四) 長期失業者普遍缺乏自信心，中高齡婦女的自我意識較高，身障者及更生人在工作態度上較不好，二度就業婦女的就業態度積極且穩定性高。【僱獎座談會】、【產官學座談會第二場】
- (五) 中高齡者不太容易離職，因為大多數有家庭、子女需撫養。【僱獎座談會】

二、弱勢長期失業人口的就業需求及可能的職務安排：

- (一) 弱勢長其失業人口就業需求主要以經濟導向為主。【求職就服座談會】
- (二) 弱勢長其失業人口多從事清潔人員、警衛、保全。【產官學座談會第一場】
- (三) 公司會針對不同的長期失業對象，安排不同的工作內容，例如針對數學障礙者，會避免進行計算的工作，主要從事實際操作的工作。【產官學座談會第二場】

三、弱勢長期失業人口可能產生就業阻力及缺乏未來職涯規劃。

- (一) 弱勢長期失業人口本身的資訊能力沒有辦法配合工作所需，例如：電腦資訊能力、3C 產品使用能力。【職學座談會】、【產官學座談會第一場】
- (二) 弱勢長期失業人口有家庭需要照顧，導致沒有辦法配合公司的輪班。【求才就服座談會】
- (三) 弱勢長期失業人口因交通工具的缺乏，使得偏遠地區失業者無法進入都市工作。【求才就服座談會】
- (四) 弱勢長期失業人口不太會對未來有職涯規劃，只要求現階段能夠賺取薪資，獲得基本生活所需。【求職就服座談會】、【求才就服座談會】

(五) 弱勢長期失業人口與職場脫節太久，導致不太會與人相處，失去了社交能力，包括對老闆、同事等。【求職就服座談會】

四、注意弱勢長期失業勞動人口的訓練／適應期。

(一) 台灣企業缺乏對於新進的長期失業員工的安置，建議未來透過就業中心使用就促工具進用員工的企業，應該對於新進員工有適當地安置措施。

【求才就服座談會】

(二) 弱勢勞動者原有的生活型態或者原先工作的職務，會影響到他們適應職場的速度。【僱獎座談會】

(三) 當公司面臨各種特定對象的失業者發生工作適應的問題時，會向就服員做反應，也會與當事人進行溝通，讓這些失業者能夠更快速地融入職場。【僱獎座談會】

五、面對各型產業之長期缺工。

(一) 公司位置較偏遠，員工不願前來應徵。【缺工座談會】

(二) 骯髒、辛苦、危險的工作，沒有人願意來工作。【缺工座談會】

六、運用缺工就業獎勵員工所安排職務彈性。

對大型企業來說，可適度地挪動、調配企業內的員工，但對小型企業來說，則沒辦法做適度的人力調配，這個部分需要有更進一步的配套措施調整。【缺工座談會】

七、使用【僱用獎助措施】、【職場學習及再適應計畫】、【缺工就業獎勵】的誘因和 中途離職原因：

(一) 弱勢長期失業者，因為不適應主管的工作要求而離職。【職學座談會】

(二) 弱勢長期失業者，因為不適應職場的環境而離職。【缺工座談會】

(三) 對於中小型企業而言，就業促進工具的補助，可以減少公司的成本，對於這類企業是有誘因，但對於大型企業來說，補助金額相對整體人力成本較低，因此只在意有沒有合適的人可以僱用。【產官學座談會第一場】

層次二：此討論之主軸為轄區就業服務人員開拓事業單位運用相關就業促進工具經驗及推介進入事業單位現狀。並須進一步分析轄區就業服務人員開拓事業單位運用相關就業促進工具經驗，以及推介弱勢長期失業勞動人口進入事業單位現狀之改善方向作為層次上討論之核心，其歸納分析要點如下：

一、政策計劃分類過細，企業端不易理解，執行行政作業瑣碎易增負擔且無利益回饋之事務易令企業端卻步。

- (一) 就業促進分類過於細緻、行政流程繁瑣，而導致民眾與廠商使用意願降低。廠商並不會聘用專業人員來處理此類事務，就業促進工具的設計對一般企業沒有使用誘因。【產官學座談會第一場】
- (二) 企業合用之人，即使沒有政府的補助也願意僱用，因此從就服中心推介來的失業者是否合適，企業會擔心，政府僅給予些微的誘因，若屬小公司，可能會因為有補助而僱用，而大公司寧缺勿濫，因此政府的思維跟廠商的思維即產生落差。【僱獎座談會】
- (三) 企業多認為工作量分攤（一人份全職工作拆解為多人份部分工時工作）會增加人事成本，故不願意讓中高齡者從事部分工時之工作。【求職就服人員座談會】
- (四) 速食店、便利超商等服務業屬排班制，採用變形工時，於審核其排班表時較為嚴格，故較不願意使用就促工具求才；此外，亦觀察到大型企業多認為高層較不在意就促工具所提供之補助費，故若運用就促工具會增加人事部門之業務量，且有人資反映使用就促工具反而較易被勞檢，而不願使用。【求職就服人員座談會】

二、檢視就業促進工具之高度重疊性及單一諮詢服務窗口之建置；就服人員應灌輸廠商正確的計畫認知。

- (一) 就業促進工具的重疊性過高，應該加以整合並藉由單一窗口進行宣導，亦可提升廠商申請的意願，才能藉此幫助弱勢勞動力。【產官學座談會第一場】

- (二) 就業促進工具的申請流程應更為白話，政府可以利用懶人包的方式將必要資訊簡單呈現。【產官學座談會第一場】
- (三) 就業工促進工具的申請資格雷同，申請程序卻不盡相同，具熱誠的就業服務員即會協助申請計畫，故好的單一窗口對廠商極為重要。【產官學座談會第一場】
- (四) 就業服務站的單一窗口都會協助單位將申請的相關文件整理好。【產官學座談會第一場】
- (五) 廠商的心態很重要，因為若廠商一開始就覺得就服中心推介者即要如一般員工一樣，其實應該會有很大的落差，如果廠商想要藉由這個管道來找尋求職者時，需認知，此類求職者可能因為某些原因使得他們在求職過程遭遇困難，因此欲僱用他們的企業，必須在這些原因上協助他們，不論是在技能上的問題，亦或者是工作態度上的問題。【僱獎座談會】
- (六) 可向企業宣導、鼓勵將「職場學習及再適應計畫」所進用之員工，於期滿後轉用「僱用獎助措施」，延長其學習及適應時間。【求才就服人員座談會】

三、資源運用應釐清動機，避免產生福利依賴現象並致企業與就服人員受挫。

- (一) 政府無法拒絕服務民眾，但將沒有工作意願的勞動者轉介給企業，造成企業的難題與困擾，之後企業亦不願意提供幫助也對政府失望；政府應該設定有效條件篩出福利依賴者，避免福利依賴者過度濫用資源。【產官學座談會第一場】
- (二) 勞工不會認為此為激勵就業，而會認為此為其應得的錢而導致工作態度偏差，並影響有心參與社會企業的廠商不願意再申請相關計畫，政府需要避免福利依賴的問題。【產官學座談會第一場】
- (三) 就業媒合的模式如果沒有改善、沒有好的篩選模式，很多弱勢族群並未具備真正就業意願，如何推介皆無用，有心的企業，遇到這類沒有真正意願的求職者，最終導致對政府的就服體系失望。【僱獎座談會】

- (四) 部分身心障礙者因習慣依賴社會福利，認為工作會影響社會福利的領取而不願穩定工作，故社會福利的領取資格與方視為政府可再思考補助的方向。【職場學習座談會】
- (五) 符合資格的身心障礙者可請領社會福利（如：身心障礙生活補助、中低收入戶補助），因就業後擁有一定收入便會影響其請領資格，顧會使身心障礙者工作意願降低。為使身心障礙者留任，本公司仍需思考增加何種誘因，才可提升其穩定就業於職務中。【職場學習座談會】
- (六) 留用狀況屬於兩極化：(1) 有獎勵，認真完成工作；(2) 有無工作皆可的心態，缺工就業獎勵整體而言對員工留用有幫助但不顯著。【缺工座談會】
- (七) 求職者處於請領最後一次失業給付時，在求職者後續已無經濟來源的情況下，就服員會強烈建議求職者參加相關就業促進方案，儘管大多皆不符合專案資格。也因為多有案例係短暫，就業後仍離職，關鍵原因在於就業意願不強烈，易使就服員產生挫折感。【求職就服人員座談會】

四、調整就服員績效之管控及提升就服員專業背景及資源連結能力。

- (一) 就服員媒合適任的失業者工作，若是就服員以單一窗口執行，較能辨識申請廠商是否真心欲幫助弱勢勞動者或僅想要用補助節省用人成本，但現行就服員僅追求自己的 KPI，以至於政策精髓不易落實。【產官學座談會第一場】
- (二) 從早期三合一流程到今日的單一窗口是制度設計轉換的調整；就服人員的專業知識應有基本的標準，但現行就業服務人員派遣勞工比例高流動率大，以至於相關教育訓練存在許多問題。【產官學座談會第一場】
- (三) 就業服務人員之專業能力應包括：諮詢並分析人格特質、了解產業運作之特性與趨勢，以及從事就業訓練與轉銜等，提供全面化之就業服務，使就業促進工具得以長期發揮其效益。【產官學座談會第二場】
- (四) 承辦人員承受績效壓力，無論適不適任的求職者，皆先推介給廠商再說，

因此就服員推介的人參差不齊，會讓廠商有所擔憂。【僱獎座談會】

(五) 就業中心可以先給這些弱勢求職者上一些很基本的職場訓練、職能訓練，這樣的話，弱勢求職者才能比較快銜接上職場。【僱獎座談會】

(六) 企業僱用身心障礙者後無法理解其想法或行為時，可諮詢縣市政府的職業重建管理員後適性轉介職業輔導評量。職業重建系統有兩種方式進行：(1) 學校於身心障礙者畢業時會進行轉介；(2) 就業中心通常無法處理之個案會交由職業重建管理員處理，然目前因體系不同就業中心與職業重建管理員之間配合與合作程度較低。【職場學習座談會】

(七) 就業服務人員與職業重建管理員間應該建立橫向整合之平台以提供必要的資源介入。【職場學習座談會】

(八) 職業重建及就業服務系統分別隸屬於地方政府及中央政府，現行系統尚無法整合，僅能以就業服務系統中現有之資源進行協助。【職場學習座談會】

五、應增添外部資源，以因應弱勢族群就業適應需求。

(一) 媒合身心障礙者求職，首先需從改善其負面思想做起，使對就服人員產生信任感，並透過職場學習及再適應計畫協助其進入職場，然就服員仍擔心後續廠商所指派之指導員是否有足夠的耐心及細心，且外展人員無法持續、長期性陪伴，故職場陪伴相當重要，否則不僅會產生社會問題，亦較難媒合這類族群再次進入職場工作。

(二) 就業中心可請企業對於身心障礙者員工進行職務再設計服務。【求才就服人員座談會】

(三) 弱勢就業族群而言，職場陪伴相當重要，以幫助求職者度過職場適應期，惟因人力有限較難達成。【求職就服人員座談會】

(四) 實務上廠商不可能專派一人持續指導求職者，其協助範圍實屬有限，且有員工可能不願將其需求告知指導員之情形發生。【求職就服人員座談會】

六、政策設定應再行斟酌，務求達到勞、資、政之三方得利

- (一) 缺工就業獎勵間隔一個月即可再申請，條件寬鬆外也會出現員工習得技術後即轉職；即使公司配合調整職務內容但效果不彰，反而造成公司困擾而非是助力；現行政策可以拉長時間限定(如：同一企業待滿一年)以達到嚇阻效果。
- (二) 年輕人為尋求適合的職務頻繁更換工作是正常現象，限制轉換公司需間隔一個月反而容易導致勞動力空轉，不利缺工問題的解決。【缺工座談會】
- (三) 非由就業中心推介，而是藉由公司召募過程引介到就業中心，即不符合缺工就業獎勵規則而影響勞工申請權利。另外，現今「缺才」是缺工的主要要素之一，但政府缺工就業獎勵並未有此區塊補助；大陸政府現行皆在協助公司拉攏人才，但台灣則要求公司自行加薪留住人才，建議政府可再補上「求才」端相關補助措施。【缺工座談會】
- (四) 缺工就業獎勵政策意欲兼顧「解決缺工」和「降低失業」。政策設定由就業服務人員推介，且需由正規管道就業服務人員才符合累積業績的要件；衍伸出公司的缺工程度及就業中心推薦求職者的特質與公司的適配性等問題。【缺工座談會】
- (五) 公司與就服人員配合度佳，通常勞工先對公司所屬產業有興趣，由公司評估後再介紹至就業中心辦理缺工就業獎勵申請；由此路徑晉用的求職者較就服單位推派的失業者，對工作職務的配合度較佳。【缺工座談會】
- (六) 從 2017 年至 2018 年新進員工聘用後離職率從 34 %降為 27 %，整體而言缺工就業獎勵獎勵對填補缺工有正向幫助。【缺工座談會】
- (七) 現階段部分公司也具有專業缺才的狀況，如：高階研發與資訊人才等。
【缺工座談會】
- (八) 傳統產業及加工業，廠商提供之勞動條件大多不符勞基法，故若要運用就促工具媒合就業，會遇到勞動條件不符合就促工具篩選條件的問題。

【求職就服人員座談會】中高齡者最容易離職之因素為加班、工作量增加、體力因素等。然而由於就業中心大多提供需高工時、高體力性之工作，而弱勢就業族群其實是需要部分工時的工作機會，但目前廠商提供部分工時的就業機會太少。【求職就服人員座談會】

(九) 許多二度就業婦女有求職意願，然而礙於家庭因素，其可工作時段僅限於接送孩子以外之時間，就服員較難媒合願意接受此特定工作時間之廠商。【求職就服人員座談會】居家照護相較長期照護機構，工作時間較為彈性，且一對一照護相較為輕鬆，待遇也較好，故參加完照護職訓課程之求職者大部分從事居家照護，衝擊長期照護機構的人力，以致機構缺工現象。【求職就服人員座談會】

(十) 大型輪胎廠工作性質需輪班，且工作環境較惡劣，以往人員流動率高，然今年透過「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」進用員工，流動率明顯降低。【求職就服人員座談會】

七、就服員應對求職者背景有基本了解，並適時轉介資源和提供廠商正確資訊，以達到適其適所的職務安排。

(一) 就業服務人員應釐清弱勢勞工之失業原因，並提供其職能評估、職業訓練及工作態度導正等協助，方得以穩定其就業，進而減少廠商因高流動率所產生之不便。【產官學座談會第二場】

(二) 媒合過程中，期望就服人員了解勞工之工作能力及身體健康狀況，方得以適才適用，亦可以避免勞工因「隱瞞病情」而於職場中發病時，廠商難以提供其相關協助。【產官學座談會第二場】

(三) 就業媒合階段，政府應需針對就業弱勢族群進行重建輔導，包括其對業界之認知與熟悉，方得以進行轉介，此舉乃積極地解決其失業問題，而非消極地協助其就業。【產官學座談會第二場】

(四) 就業服務人員於媒介過程中應制定評估機制，使求職者充分了解各職務之內容及條件，進入職場後若有不適應之情事，應提供育成機制，重新

調整工作態度、價值觀，以及工作能力之提升等，再次媒合並協助進入職場。【產官學座談會第二場】

(五) 就服員推介員工給企業的同時，也要事先跟企業有良好的溝通，告知他們這位求職者可能在工作上會有哪些的狀況，必須協助他改進，使他得以更快的適應職場。【僱獎座談會】

(六) 轉介媒合的過程需要先了解求職者的需求(如：居住地、通勤距離、就業環境舒適性……等)。【缺工座談會】

(七) 就業服務人員應更深入瞭解求職者之背景再行推介，避免造成企業人事方面之困擾。【缺工座談會】

(八) 員工的心態呈現因領取獎勵而特別珍惜工作和有工作度日即可兩種較為反差的工作態度。【缺工座談會】

(九) 對長照機構而言，缺工就業獎勵的實施立意甚佳，求職者也會詢問單位是否有使用此獎勵，因此勞工就任意願提高、應徵者型態及年齡層多元且廣泛，整體而論為正向影響。【缺工座談會】

(十) 中高齡者就業穩定性較低，且偏好較自由的工作環境；此外，部分小型廠商所需要工作內容較多樣化，導致此類求職者於工作初期適應力較差。【求職就服人員座談會】

(十一) 廠商主管或指導員會覺得弱勢就業族群適應職務能力較差，員工得知後心裡也會受挫，就服員會為了穩定其就業會提供相關暖心服務措施(如電話關懷)，若員工仍決定退出職場，就服員亦會再協助其就業。【求職就服人員座談會】

層次三：該焦點乃針對求職者對於就業促進工具的看法，以及事業單位運用三項促進工具的對應方式為何。以及運用就業促進工具是否有針對提供或灌輸員工工作敬業之誘因與觀念；職務或工作內容的安排和調整；提供工作自動化/設備或進行工作環境改善，降低缺工問題的衝擊；提供能力開發與教育訓練；為了留下員工，給予必要的協助或薪資提升；改善工作環境產生影

響，其歸納分析要點如下：

一、廠商須因應員工需求設定相關職業訓練課程，名額不足則進行同行連結。

考量中小型企業無過多人力，相關課程的辦理向公部門申請後，由公部門聘請專人協助處理申請教育訓練等相關事項(如：講師、場地、核銷等)。【產官學第一場】

二、透過外部連結或企業內自聘社工人員，利用社工人員做為緩衝及媒介。

協助特殊族群的環境適應，也適時協助突發狀況導致因應失調的員工。

【產官學第一場】

三、心智障礙族群的勞動對象，需有自然支持者協助適應與情緒穩定，並適時轉介參與相關培訓。

(一) 除將身心障礙者視為家人給予關愛之外，也著重於培養其人際關係、強化其人際互動(如：帶領弱勢就業者參加政府舉辦之職場上兩性互動、人際關係、資金運用等座談會)；與身心障礙者的溝通及表達需要較為謹慎避免其心靈受傷，除了給予其友善工作環境，也不要持續將其定位為身心障礙者，應該保持一視同仁的心態也要鼓勵鼓勵其提升產值。【職學座談會】

(二) 很多身障工作者以及中高齡工作者，想要離開公司的原因都是因為心結沒有辦法解開，或者心理建設不夠完善，因此運用心理衛生輔導來開導他，並希望誘導出他們的向心力，以及團隊精神，如果這些方面都誘導出來的話，其實這類的員工是很好帶領的。【僱獎座談會】

(三) 因應族群的特殊性衡量職務安排或善用職務再設計之申請及工作環境改造；利用職務分析進行妥善適性安置。【產官學第二場】

(四) 公司為因應各對象不同的需求適時的向政府申請職務再設計(包含：輔具、環境改造、工作流程調整等)，如：(1)因應中高齡無法久站及久坐的限制申請高腳椅、放大鏡、電子磅；(2)針對身心障礙之員工，則以該員工的需求做降低磨床機台高度、改造無障礙廁所，及依據不同機台標

註職務內容等。【職學座談會】

- (五) 一名脊髓損傷之身心障礙者從事行政庶務，也需要接聽電話並提供相關諮詢服務，但其情緒較不穩定且無法久站，除給予心理關懷，亦向勞工局申請座椅補助。【職學座談會】

四、中高齡者從事傳統產業時容易面臨年齡較長需依賴輔助工具，及體力難以負荷等問題。

公司必須利用職務分析，重新衡量、拆解並配置職務，以至於衍生出新的職缺，盡量提供這類人員得以適應之職務，例如：公司僱用兩名中高齡脊椎受傷的身障者，但考量降低其工作環境危險性，進而於資材部門設計點單及數量等新職務，雖然公司投入額外的人力成本但截至今日，就業者的工作效能佳且盡責，變更作業流程後整體效能不減反增。【職學座談會】

五、創造就業弱勢族群需要彈性工作時間及多元勞動樣式及需求。

- (一) 了解公司各部門的職務中無法調整的特殊性，避免聘用高度衝突性質的勞動者(如：生產部門為連續性作業，包裝部門為單件作業；即可於包裝部門多聘任兼職人員，避免需彈性工時的勞動者進入生產部門)。【產官學第二場】
- (二) 定期回診的員工，就必須進行職務安排，安排他到現場的工作，對於肢障的員工，會安排他到適合他的工作崗位上。【僱獎座談會】
- (三) 要有效促進中高齡者就業，彈性工時的工作是必須的，目前我國二度就業婦女就業率很低，如轄區內一年推介個案極少。曾有案例係沙鹿某家廠商為 了配合二度就業婦女而調整其工時，但同事間容易因此產生比較，廠商也因此進行內部溝通，而該婦女也因廠商給予彈性工時而穩定就業，此為眾多案件中唯一的案例。【求職就服座談會】
- (四) 明定獎懲機制、薪資及升遷管道，達到產能之勞工應有所加薪及升遷；犯錯導致成本損失的勞工則應酌情要求其負擔損害，才可讓勞工清楚現實社會運作。【產官學第二場】

六、利用早會、開會等方式集結員工，灌輸企業概念提升企業文化認同及教育訓練。

(一) 目前運用此計畫僱用兩名未滿三十歲之身心障礙者，但因其較不願意表達自身想法且工作效率不佳，故而容易受到其他員工排擠也使主管不易即時提供協助，目前除了召開會議請同仁體諒外，也請主管持續長時間的進行員工教育後稍有改善。【職學座談會】

(三) 申請僱用獎助措施的身障工作者，大部分都是體力的問題，一開始企業會對這些身障者進行教育訓練，由於工作性質是組裝，並且分為困難跟簡單的兩種組裝，企業用簡單的組裝來給這些身障者進行組裝，並且輔導，剛開始速度以及理解力會比較慢一點。【僱講座談會】

七、以升遷進行適當的職務調動但會出現缺工就業獎勵（如：藍領調升至白領）即無法繼續領取之狀況。

(一) 職務調動(如：藍領調升至白領)會影響缺工就業獎勵的領取而限制人力開發職務安排的表現。【缺工座談會】

(二) 缺工則不易辦理員工在職訓練，因為部門主管缺人就不會撥出額外時間讓勞工接受訓練，員工自己工作執行不完也缺乏參加訓練的意願。

(三) 缺工將導致教育訓練(產投、教育起飛)無法辦理，員工接受訓練動機缺乏外，因生產線人員欠缺故部門主管也會不願意讓員工接受訓練。【缺工座談會】

八、提供降低職業傷害及體能負荷的自動化設備給勞工，有時勞工會認為降低工作速度，效益不彰而不願使用。

自動化可降低公司缺工情形但效益不彰。【缺工座談會】

九、調整薪資，但調升幅度若不高亦不會提升留任動機。

(一) 調整薪資，但基層員工調幅約 3 成(700 至 800 元)，調幅程度不易提升留任動機。【缺工座談會】

(二) 中小型企業不易於薪資上做明顯幅度之調整。【缺工座談會】

十、提供個案整合性資源服務，或成立如銀髮人才資源中心掌握勞動個案的勞動狀態，適當媒合及轉介資源。

(一) 每位求職者儘量指派同一位就服員，比較不會造成求職者在相關就業服務上不停轉換窗口，另一方面就服員也會對求職者有深入了解。能否由就服系統本身先進行改善，讓求職者在生涯規劃上能有更好的引導，而不是先要求廠商改變。【求才就服座談會】

(二) 僱用獎助措施也建議納入相關個案管理人員機制，給予員工相關協助；「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」目前廠商使用意願很高。【求才就服座談會】

(三) 廠商係屬營利事業單位，其指導員大多僅提供技術性指導，並不會像就服員提供個案更深入性的協助，故職場學習及再適應計畫既已設計指導員之角色，應該要再加入支持性人員角色介入，計畫方得以完整。

十一、利用簡易說明（如：懶人包）或意願書（含：就促工具相關規範、要求之勞動條件、勞工權益宣導的相關內容），提升勞工及廠商對於使用工具的理解。

(一) 媒合前會評估求職者的求職意願、本身能力，與廠商所提供的勞動條件，也在媒合過程中與廠商溝通求職者的個別狀況，在使用僱用獎助措施推介求職者前，會請廠商填寫意願書（內容包括措施規範、勞動條件、勞工權益等），並簽名蓋章，這作法可提升廠商對於求職者的接受度，因為有個白紙黑字的證明，後續作業比較有所依據。【求才就服座談會】

(二) 廠商大多期望求職者進入職場得以立刻上手，無法有耐心地持續指導新進員工，故廠商使用就促工具時，應多向其宣導其就促工具的精神所在。【求職就服座談會】

(三) 外展人員多次與廠商進行溝通，發現廠商較偏好僱用越南籍之外籍配偶，故就服員已建立之名單，使用僱用獎助措施推介適合之外配就業，因此外展人員若能明確了解廠商用人需求溝通，有助於提升就服員媒合個案就業的穩定性。【求職就服座談會】

層次四：主要分析產業界如何進一步與政府在上述三項就業促進工具的措施緊密合作，並促進產業人才的供需平衡之思考。以及政府在激勵企業和弱勢長期失業者兩方的人力運用措施具體為何之考察，其歸納分析要點如下：

一、企業應給予勞動者多元的職務學習機會，提升職能優勢協助穩定就業。

(一) 爾後機構培訓學習電腦技能、照服員、企劃撰寫等相關能力，此為人力資源中的多能工訓練。企業適當給勞工學習機會並輔以就業促進工具，擴充勞工職務上的多元性、自主性外也發揮工具的效能，並幫助勞工穩定就業。**【產官學第一場】**

(二) 就業促進工具協助對象集中於再生勞動力、新生勞動力以及特定對象，應就人格特質、工作態度及工作能力推動虛擬之育成機制，依個案問題轉介相關單位或專業人員進行協助，此可參考日本銀髮人才中心之制度設計；政府可嘗試設立實驗計畫，讓企業自行擬定需求計畫，以了解企業所需之員工，進而因應目前就業環境之變動。**【產官學第二場】**

二、企業可與產學專班合作辦理職業訓練或申請自訓自用。

(一) 職業訓練可由數個小單位合併後，由一個單位統籌辦理訓練；照服員可利用自訓自用；電腦資訊能力上及機台操作的訓練也可申請。**【產官學第一場】**

(二) 產學的老師了解市場也具備學術背景，能完備學生心理建設降低學用落差，建議職業訓練可以跟產學專班合作。**【產官學第一場】**

三、政府應完備勞動者於職場時所需之資源，以因應與貼近企業依據需求申請及資源導入之需求，有效促進及開拓相關職能及資源適當分配。

(一) 勞動部與勞動力發展署思維同步，先資源導入，再者鼓勵事業端點進行運用，藉此進行工作機會的創造及開發，但效能微弱。**【產官學第一場】**

(二) 就業促進工具之申請程序過於繁瑣，且需符合勞動基準法等相關規定，產業考量每月產量難以評估，導致員工之工作時間是否符合有所疑慮。

(三) 期望政府於就業促進等相關配套措施方面得以更加資訊透明化，而非僅

由就業服務人員推薦或偶然際遇特教人員才得知相關措施及方案，故政府應於強化政策宣導，並與企業連結應更為密切。【產官學第二場】

- (四) 政府應提供就業弱勢族群就業或職業能力訓練，尤其是特殊行業有專業技能訓練之需求，給予就業弱勢族群就業機會，並穩定其就業後，再行利用社政方面之相關補助，利用補助概念解決就業弱勢較不易達到就業促進之效益。【產官學第二場】

四、生、心理等基本需求為多數弱勢就業族群穩定就業的必要因素，故應導入心理支持及社會工作人員等相關與「人」相關之資源。

- (一) 針對就業弱勢族群，其個人特質、個人需求、對求職之態度及專業技能等因素確實影響其就業，然於產業界中人資及其相關部門卻缺乏心理諮商人員或專業技能提升之輔導人員，方得以協助其穩定就業。【產官學第二場】

- (二) 有關企業雇主運用就業弱勢族群之問題，目前就業促進工具缺乏轉換雇主既定印象以及相關配套措施之設計，僅提供就業弱勢族群階段性之協助，無法將帶狀達到整合之效益；部門銜接與轉銜為就業促進工具無法達到效益之主要因素，政府應整合社政、衛政、勞政部門之訊息，提供就業服務人員相關依據，建議可參考新加坡職訓中心之就業媒合機制。【產官學第二場】

五、就服人員對廠商應為持續性長期的服務性合作，以提供適當的諮詢窗口。

- (一) 就服員推介給企業申請僱用獎助措施的弱勢勞動者者，就服員需要定期追蹤其近況，才不會讓企業在使用這類求職者時，遇到問題不知道該向誰反應，因此就不願意再次申請僱用獎助措施。【僱獎座談會】
- (二) 部分就業中心就服人員資源分配平均，不會因為廠商規模大小有所差異，反而認為大公司已有合作而積極開發小廠商，且有時大廠會認為配合政策會增添業務負擔而有所排斥。【缺工座談會】

六、政府應將企業視為夥伴性的合作關係，減少行政流程上的不對等狀態。

- (一) 基層人員因為流程繁瑣不斷向上反應，政府也清楚彈性化的重要；卻抱持不應凡事配合廠商，補助者有絕對決定權之心理堅持維持原作業模式，即使略有轉換，調整速度過於緩慢。【產官學第一場】
- (二) 行政流程方面，勞動部之行政作業及相關程序係業界運用政府各部會之資源中最为繁瑣，期待企業緊密配合政府提出之相關就業促進方案，政府單位應視企業為合作夥伴，簡化其相關流程及申請程序，一同改善我國就業環境之問題。【產官學第二場】
- (三) 政府應委託專業人員調查目前台灣企業之用人需求，作為就業服務中心針對就業弱勢族群進行就業訓練之依據；儘管政府提供就業促進工具協助就業弱勢族群進入職場，然因視產業環境之變遷與勞動市場需求，應適時檢討就業促進之相關制度。【產官學第二場】
- (四) 使用就業促進工具過程中無法釐清勞動部勞動力發展署中彰投分署及就業中心之業務範疇，且無特定窗口或就業服務人員得以接洽，故政府單位應整合就業促進等相關措施。【產官學第二場】
- (五) 中小型企業為就業促進工具使用大宗，不易有額外專業人資人員得以深入瞭解各就業促進工具之申請流程，建議政府單位得以簡化相關行政程序。【產官學第二場】
- (六) 政府單位應強化網路同步作業，使勞動部勞動力發展署中彰投分署得以瞭解各就業服務中心窗口處理個案之相關內容。【產官學第二場】
- (七) 透過就業促進工具，將就業弱勢族群導入適當之勞動位置，我國多為中小型企業需藉由就業促進工具引進人才，但企業無額外人力處理相關繁瑣程序，建議將行政程序委由勞動部勞動力發展署處理；政府單位為協助就業弱勢族群進入職場提供階段性就業促進，後續穩定就業仰賴各企業進行協助。【產官學第二場】
- (八) 與其挹注更多的訓練成本，不如將這些錢運用在社政資源上，將社政資

源運用進勞政資源裡，將會比較實質。能夠將僱用獎助措施的補助款，直接在勞、健保上做抵免，不僅能達到補助的效果，也能減少企業的行政流程。【僱獎座談會】

(九) 鼓勵員工職能及職務階層提升，但員工會擔心喪失缺工就業獎勵資格而不願意調整職務內容，希望中彰投分署可以針對求才這一部分進一步設計相關獎助措施。【缺工座談會】

(十) 藍、白領之外，灰領(如：機械與電機人員)階級也需重視，他們同樣在廠房工作，但非定義為藍領，因此不在補助範圍，對於介於藍白領居間人員應當定義為灰領，並重視這領域的技術人員。【缺工座談會】

(十一) 公司有兩個廠皆有符合缺工，就業中心皆是登記同一家公司，但受限於聘僱登錄要求則無法更換職務或廠場，否則勞工則喪失請領資格。

(十二) 本公司的職務多元(如：居服員、照服員、醫院看護、督導、組長等)，並非每種職務都適用缺工就業獎勵而遇到調度困難，政策可在職務上調整，會更適用小型服務業。【缺工座談會】

(十三) 人資是企業的後勤單位，若要達到績效常需藉由政府資源協助，事前評估會考量：(1) 資源適用性、(2) 成本與代價。可斟酌增添企業人資單位在行政作業上的津貼。【缺工座談會】

七、應思慮補助期滿後的相關配套措施，以降低薪資差異。

(一) 政府提出就業促進工具，期望能夠使就業弱勢族群再次進入職場，進而降低失業率；另雇主角度為降低生產成本、提升生產利潤為導向，需考量業界得以受益的程度，建議政府應針對就業弱勢族群提供其補助期間之基本工資，確保該名勞工之工作態度及能力符合企業職務所需，避免勞工於補助期間屆滿而離職。【產官學第二場】

(二) 補助顯示非常呆板的一面，在非營利組織，會想盡辦法給員工跟外面公司一樣的薪水，因此如果申請僱用獎助措施，加上原先核給的薪水，可能就跟外面公司一樣，但是等補助期間結束，就沒有多餘的錢能夠給員

工，這個部分政府補助期滿後的配套措施沒有延續下去，人員仍然離開。【僱獎座談會】

(三) 勞保是屬於勞動部管理的，為何不把補助轉移到勞、健保上，或者在勞、健保上做減免，這種方式才是真正給予企業補助的方式，因為可以減少一些行政作業流程。另外，像前面案例所提到的，身障者一個禮拜的工時可能不足，但是對企業來說，還是必須負擔勞退全額，對資方來說是一個很大的壓力。【僱獎座談會】

(四) 農會聘用制度及薪資較低，年輕人才流失，致使留任本工廠之員工大多為弱勢就業族群或「騎驢找馬」之求職者，故建議農會聘用制度之改進。【職學座談會】

(五) 政府可以在藍領銜接白領的職務調整，規劃出銜接方案，使企業有配套去申請。【缺工座談會】

八、經濟困頓、債務相關疑義之勞工其勞動穩定性的配套措施之擬定。

(一) 穩定負債之弱勢就業族群就業，且認定其有就業意願及就業事實，可建議勞動部及財政部共同研擬相關配套措施，使這類人員於一定期間暫時停止債務履行。就業中心應以穩定弱勢者就業為前提，得使企業以申請僱用獎助措施來提供員工相關協助，形成勞資雙贏局面。【職學座談會】

(二) 公司有時替員工加保勞保時發現有負債情形；公司出面向銀行進行協商，並支付五萬元要求銀行撤回強制薪資扣款之執行命令，以保障該名員工穩定就業。此外，一名申請缺工就業獎勵之中高齡婦女，因負債要求企業不要為其投保勞保，讓企業在情、法間感到為難。【職學座談會】

(三) 社會上身心障礙家庭往往伴隨其他相關問題存在，所以此類人員並非個案，期望雇主端針對個別勞動者之背景提供部分工時或兼職性工作等勞動彈性化之規制方式處理。另外，強制執行債務履行可由雇主端協助處理，藉由雇主出面協商將三分之一的薪資扣款降至最低的可行性較高。

【職學座談會】

第五節 就業促進工具訪談資料分析

一、僱用獎助措施分析

(一) 進入的路徑

僱用獎助措施主要的政策目標族群是鎖定在中高齡及身心障礙勞動族群。一般而言亦是透過聘僱單位的安排，到就業服務中心登錄來進入此計畫方案。對於工作機會的釋出及創造都有某些正向的功能。

「當時是牧師幫我安排一個能夠藉由就業輔導中心，然後申請一些補助來讓我有一個工作的機會。」【僱獎 B】

(二) 職場工作機會

職場工作機會是相當競爭的，必須要有相當正向的就業積極準備，有「穩定」的工作機會對於弱勢族群勞動者而言是相當不容易尋找到的。受訪者的積極正向正是計畫方案的重要政策目標，期待能鼓勵積極的就業參與。

「說真的我們現在就業的機會並不多，就業的人也不多，因為就業的薪水不高，所以台灣人會不想工作就產生了很多很多的問題，像是對於未來沒有方向，或是說懶惰之類的問題都很多，其實我覺得只要努力工作。其實我現在是低收入戶，從我低收入戶開始，從沒有一頓像樣的飯吃到我在好牧人工作之後，這幾年裡面我甚至買了房子。」【僱獎 B】

如同上述尋職之不易，因此透過計畫方案找到工作之後，其實是否能擁有工作穩定性是他們最為重要的考量。因此在此計畫中雖然可能需要職司許多工作內容，但受訪者都相當樂在工作。

「我現在也只有1個工作而已，不會想那麼多，工作穩定就好了。」【僱獎 A】

「我所有的工作都接觸過，牧師在幫助我的這段時間裡面讓我接觸了很多東西，我剛開始是廚工，那時候有社會勞動的服務人員，我就負責廚工煮給大家一起用餐，包括星期日的時候我們做禮拜也是我負責，後來我們有一個傳道發現我在電腦上面也有一些能力，他就把我調到裡面做一些文書工作，我剛開始

做文書工作的時候，那時候有關懷據點的活動，那時候的帶領者他不會電腦，所以電腦方面是我在負責幫他，後來我也參與到去帶長輩的這一塊領域，所以我在好牧人待了大概 7 年吧。」【僱獎 A】

這群弱勢勞動族群有其跨越及移動力上的障礙，所以針對弱勢族群中特別是身心障礙者的協助上，可能必須積極落實所謂的「陪同就業」。因為唯有透過陪同來建構出他們在勞動市場中所需要的穩定發展，對這群勞動者而言是特別需要的。

「是老師帶我去的。……有點遠，還需要坐車。我從太平那邊來，我很熟，知道怎麼坐車，勞工局的老師帶我坐幾次就熟了。老師也有幫忙，譬如：教我怎麼坐車來公司。我上班之後，老師也有來看一下，但是現在沒有了，可能跑去別間工廠忙了。」【僱獎 A】

（三）家庭與組織的支持與協助

工作過程最擔心因為照顧需求所產生的問題，容易使工作與生活產生失衡，對於這群可能是身心障礙者產生更多的工作壓力。有部分受訪者可能還需要家庭所產生的社會支持與相關協助，組織或事業單位的支持亦相當重要，能夠決定勞動者是否得以產生後續的穩定就業。

「因為那時候我剛從學校出來還不懂，所以需要媽媽的幫忙。」【僱獎 A】

「那時候孩子還很小，孩子爸爸也沒有了，對我來說負擔是滿沉重的，而且我自己也是一個憂鬱患者，曾經也失去希望過著行屍走肉的日子，是好牧人是神給我這個恩典。」【僱獎 B】

（四）工作學習上之帶領

在計畫參與過程，通常皆須單位安排指導人員，在過程中給予工作內容進行的指導。部分單位都是透過現場工作幹部直接進行指導，因為部分身心障礙者在執行上必須要有重複的操作與學習。部分單位容許其在過程有犯錯，然後進行修正的過程。

「小組長有教我。帶我進來學怎麼操作洗衣機，還有把沒有洗乾淨的再挑起來回洗。他先教我一半，沒有一次教很多，之後才又教另外一半。」【僱獎 A】

「然後我們還有收到去接受照服員的訓練，所以好牧人這邊是給我們很多很多的資訊去學習，他允許你犯錯但是不要重複的一錯再錯，甚至我在那邊學會怎麼。」【僱獎 B】

（四）就業服務端點鏈節

在進入計畫方案之前，有關區域就業服務中心就服員對於即將進入方案的成員所進行的就業促進與評估是相當重要。可以再次確認尋職者的就業意向與動向，並進一步在此過程充分說明政策方案的目標。

「我覺得他們態度都很好，有詢問說我想要什麼樣的工作，但是其實我那時候是沒有什麼方向的，我什麼事情都能夠做，輕則拿筆，重則搬運重物我都可以做，那時候我心裡想只要有工作養活我的小孩子就好。」【僱獎 B】

（五）職場安全維護與職場評估之重要性

有關職場的安全維護及進入事業單位之後所進行的評估，可以藉由這些指標來減低可能造成的職業災害，以及得以將尋職者導入到事業單位中，並進一步安排到最佳的工作位置。

「他們有教，因為烘衣機那邊有危險性，可能會被燙到。過程中有先讓我做小測試。看我動作快不快，手腳是否靈活，評估完了再看我適合哪一類的工作。」【僱獎 A】

（六）政府部門的管控

在透過這些政策資源的協助，期待弱勢就業族群得以找到穩定的工作。並且期待在計畫期滿後得以在原單位取得留任，擴展其後續穩健之勞動參與歷程。尤其當留任效能不佳時，並應該使慎重檢討計畫方案的效能。

「政府是好意一些單位也是偏了，我用這個人力政府會出一年的錢，然後就沒有繼續留用，也因為這樣子所以那些人也不會用心，可是如果你真的用心我相信單位也會願意留用你，我覺得要相當的付出。我覺得政府有的時候也是管的太嚴，可能有時候我們的計畫書沒有寫得非常周全。」【僱獎 B】

二、職場學習及再適應計畫分析

(一) 持續進入職場之因素

部分受訪者是為了與社會保持連帶的關係，非經濟因素所迫使之勞動參與。另有部分受訪者則因結束家庭負擔（家庭照顧工作）之後，透過職訓課程參與之連結，進一步與就業服務端點產生聯繫之後，透過計畫方案之參與，再次投入職場的勞動工作參與，參與原因相當多元。

「因為我本身還沒有規劃好我的退休生活，突然沒工作會害怕自己的大腦沒有在運作容易癡呆，又剛好想說有人要介紹工作就繼續做。應該是說我的小孩也都去外地工作了，變成說我是空巢期，覺得說應該要工作，不然在家也不知道要幹嘛非常無聊，我這樣一進來發現這邊氣氛很好，他們這邊比較強調的是團隊，跟我以前在做服務業的保全是太不一樣的。」【職學 A】

「錢很少，量也沒有做很多，但就是因為要帶小孩，小孩要上學了才能再出來工作。小孩剛去上幼稚園小班的時候，我就想要找工作，可是一直找不到適合的，有天無意中發現一個上面寫著咖啡、飲品、烘焙的職訓課程，所以我就去上課，上完課之後，就服中心的一個小姐就跟我們講上完課後要找工作可以先去就服中心找他們，所以就認識了就業中心的人。」【職學 B】

(二) 進入方案與系統之連結

受訪者指出，會進入計畫系統多是在公司招募過程，推介到地方就業服務中心進行計畫參與之登錄。在經由地方中心的就服人員解說後之評估，經過簡易之就業諮詢審查及其他意願詢問之後便加入成為計畫的成員，也順利被派任到公司工作。

「那個訓練我是去就業服務中心無意中拿到的一張簡章，有招收對象、時間、上課內容的資訊，然後我就報名了，而且對我們來說是免費的。那裡的志工一看到我就說我符合補助，就叫我去上課。」【職學 B】

(三) 職能訓練與就業關聯

基本上，職業訓練課程之參與除了涵育其勞動專業之職能之外，另一個機制便

是為職訓參與者橋接了就業服務之功能。尤其在職業訓練過程因為存在計畫資源之導入，使得參與者有著學習技能，又能具備免除經濟安全威脅之效能。

「譬如說你這次上的這種課程，因為他的目的是輔導你就業，但如果你上完課沒有就業，可能你就沒有辦法再繼續參加下面的課程。」【職學 A】

「訓練時有補助生活費，我覺得很好，可以學到技能又可以補助。」【職學 B】

（四）進入計畫適應的問題

部分受訪者指出，在計畫方案進入的參與場域，有時因為工作內容或職務銜接上面的問題，容易促使勞動者必須在此工作上付出相當多的辛勞，但相對的也在此過程中學習到蠻多的技能。

「因為我剛進來的時候，教我的師父剛好出國所以我代理他的職務，講坦白那時候比較辛苦。……因為他匆匆的出國變成我自己去面對，那段時間比較辛苦，大概三個月，後來就 ok，其實那段時間很辛苦相對地你學的最快。」【職學 A】

（五）積極的職場適應

進入計畫方案的受訪者都認為現今職場找工作不容易，因此到一個新的工作環境都需要好好把握機會。凡是不了解之處，皆須多學多問，才能夠迅速的融入目前的工作與環境。整體而言，表現相當積極。

「當然，因為我新到這個環境不是什麼都懂，所以一定要多問旁邊的人，他們知道會跟我講，他們不懂就請我問會的人。」【職學 A】

（六）從做中學的就業參與

在其就業參與過程，通常是配合廠商進行人力上的安排。有部分工作內容可能過往皆未曾接觸過，所以通常都是直接導入工作的連結。基本上在職前訓練的操作上較為缺乏。如果是一般跨越門檻較低之工作尚可，如果是具有危險性質之工作任務交付，就應有更為積極的職前訓練。

「大概跟你講怎麼進去，再來就是工作給你，然後你在做，要是不懂就問，要做中學，才會學得快。」【職學 A】

「以前在家裡做手工，就是識別證兩個扣起來，也算半自動，手放上去然後腳一拉。可是這個要手操作，剛開始是有老員工帶我們。……因為公司的東西蠻多的。像是滾筒、磨刀口、加熱，各種都可以去學習，慢慢做慢慢學。」【職學 B】

（七）重新的職場適應

有部分受訪者是二度就業的狀態，因此在新的工作職場中，有許多必須重新適應。因為不同的工作類別與技能需求，也存在著相異的勞動環境。這些都是需積極適應才能促使自己盡快進入狀況。

「我覺得我們這個年紀出來再工作，我發現一個特點，就是要把自己歸零才有辦法在一個新的環境去生存。你是一張白紙，應該這樣講，我們這個年紀在以前的職場上，可能也有一定的職位或地位，如果你用以前的習性的話，在新的就業市場可能會比較沒辦法適應。」【職學 A】

（八）訓練課程的建置

各訓練課程的安排上街需搭配其所職司之工作內容，除了專業技能的訓練之外，一般教育訓練如電腦操作技能，也應一併搭配，讓一些中高齡勞工也能透過課程的安置，來學習到更多職場技能。

「可是各行各業不一樣，一般行政的教育訓練例如 EXCEL 那些我們這個年紀其實懂得不多，像我 EXCEL、WORD 也是會基本的。」【職學 A】

（九）職業訓練系統之問題

職業訓練對於尋職者在勞動技能的培育相當重要。但完成職業訓練之後，更必須將受訓練者積極導入就業服務系統的連結與轉銜。使其訓練的專業得以與勞動市場中的專業位置產生就業關聯，否則將是嚴重耗費昂貴的職訓資源。

「可是我覺得我們台灣的失業者職業訓練，有時候是淪為一些團體他們在跟政府請錢的工具而已，因為他真正願意幫你介紹工作的好像沒有幾個，第一個他沒有很專業不曉得各行各業，第二個沒有很專心去幫你去找工作，他想說給你上課，上課上完了你要工作你自己的事情，工作的部分其實他都會找一些人頭

來，給你面試說他要用人，但其實一個都沒有。」【職學 A】

(十) 低薪所產生的中高齡競爭優勢

部分進入職場學習及再適應計畫的受訪者多為中高齡勞工，在職場中除非有尖端的專業技能，否則在勞動市場中很容易成為就業弱勢族群。因此低廉的勞動薪資要求成為其在勞動市場中就業競爭的利器。雖然整體而言相當可惜，但畢竟在競爭日益的勞動市場中，成為必要的勞動選擇。

「那老闆也很老實跟我講說，你知道我為什麼要找你來面試嗎？他說:因為你要求的薪水低所以我找你來面試。」【職學 A】

(十一) 政府亟需改善之處

受訪者指出進入職場之前，個人技能訓練有否充足，往往會影響事業單位是否願意聘僱。因此，期待能有更多元專業的職業訓練課程，且得以對應到職場工作所需，對於勞工尋職是一件相當重要的事情。

「要介紹我們這種年紀到一個新的職場，能不能提供有關這方面的教育訓練，雇主可能會比較願意聘僱這樣的人，因為他覺得你有接受過訓練了。所以訓練是相當重要的事情，希望政府能多提供這些課程。」【職學 A】

三、失業勞工受僱特定行業作業要點分析

(一) 進入職場原因

從進入職場因素之分析，不管是在個人或家庭層面，經濟需求是促使尋職者在職場中工作參與的重要影響因素。此計畫的受訪者多為青年就業族群，個人也存在著相當沉重的壓力，便是在短暫時間內需要經濟自主獨立下的壓力，因此便急需在勞動市場中找到工作。

「個人需要，家庭也是，因為畢業後就需要多賺錢。」【缺工 A】

「中間還夾雜蠻多的工作。然後上一份工作在中台，後來是因為我媽媽身體不舒服的關係，我才搬回來彰化二林，然後就把台中的工作辭掉了。因為這邊多是工廠，所以我是找工廠的行政之類的，但都沒有成功。後來是看到這家公司

有行政職缺，就來面試應徵，但副理說在我面試之前已經錄取一位了，所以就問我說有現場的工作，問我要不要試試看，我就想說反正找不到工作，就去試看看，之後就定下來了。」【缺工 B】

（二）應強化計畫宣導

受訪者指出雖然缺工就業獎勵已經推展有段時間，但似乎有許多年輕族群並不知道有此計畫補助方案。此外，雖然各地都有舉辦就業博覽會，但因就博會多數舉辦在都會化城市，距離往往對交通不便之工作區域會造成嚴重的隔離，受訪者反應有許多人因為交通限制而無法參與。

「這個計畫蠻久了，但是年輕人好像不知道。年輕人剛要找工作蠻多不知道這個。」【缺工 A】

「我知道政府有在辦一些就業博覽會，但舉辦地點都離我們這個地方遠一點，如果可以的話，可不可以深入我們這種地方，而不是都只在員林或彰化這種比較大的地方，因為我之前有看過舉辦就業博覽會的資訊，也有想要參加，但是就覺得怎麼這麼遠，就可能比較不方便。而且之前找工作的時候，也常常會看到都是固定那幾間公司在徵那些固定的職員，但不管我怎麼投履歷或打電話過去，都是沒有下文的。」【缺工 B】

（三）勞動薪資之考量

台灣職場普遍薪資低落化也嚴重影響青年就業上的起薪。雖然部分製造業的勞動薪資未必低落，但因年輕人比較不喜擔任工廠第一線的從業人員，似乎已然成為常態。亦有部分受訪者加班費的計算存在著許多不合理之處，例如加班費的計算就出現不合理之計算方式。

「薪資主要是第一考量，但現在薪資普遍偏低，我那時候找了很多不同方面，例如麵包店餐飲類。本來就是去學習，但他們開的薪資都是兩萬出頭就沒有辦法。好像現在人不喜歡做工廠，我發現其實我們工廠年齡偏高，平均大概三、四十，很少年輕人，如果說要叫他們回來。不可能靠補助把他們都叫回來，因為補助錢要從哪裡來好像蠻難的，若要求企業薪水更高好像又不太可能。」【缺

工 A】

「算 ok，這間公司我比較沒辦法接受的是他的加班費，我們不是應該算 1.33、1.66，他是用底薪下去算 1.33、1.66，而不是用全薪，這個部分就差很多。那時候剛進來包裝那邊底薪才 12000，就覺得奇怪為什麼加班那麼多，加班費卻好像很少。」【缺工 B】

（四）就業服務及進入方案路徑

基本上，受訪者進入此計畫方案的流程相當一致。皆是個人至事業單位面試，經由事業單位人事部門之介紹到就業中心進行計畫參與之申辦，就服人員針對尋職者再次進行職業評估、診斷與建議之後，然後再將有意願參與此計畫方案人員導入此計畫之參與。

「我之前找工作都是在網路登錄。我那時候已經沒有工作一陣子，來這邊面試之後，人事跟我說可以申請這個才知道這個計畫的。我不確定別人是怎麼樣，我是來面試時，人事請我直接去辦理就可以了，所以我去就服站就代表我知道這個，我不確定是不是因為我知道了，所以沒有跟我推介。」【缺工 A】

「就服人員首先跟我確認為什麼我會知道這個計畫。我就跟他說是副理跟我說的，他就說你如果確定要這個工作，我們就會協助你做申辦，所以就這樣申辦了。他有稍微了解一下我之前的工作經驗跟當時情況，也有提供給我其他的工作，看我要不要考慮看看。平常去申辦的時候，他們也是會問我目前的情況還 OK 嗎？工作還穩不穩定，跟其他同事相處的好不好，有沒有考慮轉換職務。」

【缺工 B】

（五）計畫參與之從做中學

計畫參與過程，似乎跟其他計畫方案有其一致性。其在職場適應過程皆是透過工作參與過程中從做中學來取得職場工作之適應。在工作過程亦有指導人員帶領工作職務整體適應之發展。

「跟著前輩輪班，他們會告訴你設備如何使用，並有訓練手冊，裡面包括設備的名稱及使用方法以及大概的管路位置，會慢慢的讓你熟悉，所以有蠻多東西

都要看。還是會緊張，但基本上第一次做，會請熟悉的人看著你，他也不希望發生危險。」【缺工 A】

「沒有什麼訓練耶！進去後才開始從做中學，有人會來帶我，然後開始慢慢學，就是跟這著師傅，他今天做什麼，我就跟著做什麼。其實我換到這個單位是今年 4 月才換過來的，然後就從頭開始學，現在 10 月嘛，我大概 9 月才開始讓我自己一個人開始做，沒人帶我，但我現在還是有很多東西不是太清楚，還是需要資深前輩指導。」【缺工 B】

（六）工作流程適應上的困境

每一種勞動工作都有其運作的獨特性，製程也存在著差異化，因此在一班製造業及高科技產業，人力運用上經常會使用輪班制。部分行業須在假日或晚上等非主流上班時間運作及提供服務時實施的工作制度，例如服務業、公共事業、醫藥業、部份政府單位及製造業等。輪班工作制下的受僱人員，往往要在非主流上班時間工作。有部分勞工在輪班制的運作過程中，因為作息與一般生物時鐘相左，所以通常會有適應上的困難，而必須經過調整。以及女性勞工卻必須扛付諸多需要體力的工作，如果真的沒辦法適應，便可能要透過工作職務上的調整來處理，否則很容易產生離職。

「應該會留任，但輪班身體不太能承受。以前工作正常是日班，如果客人有需要我們才會待到晚上，但不多。但這邊有三班，五天就要換一班，在時間調整上還不適應有時候會睡不著。」【缺工 A】

「目前我也是固定白班，但現在不是做行政類工作，是做現場品管員工作，例如去現場看機台有沒有什麼問題，去檢查，就是有進辦公室，但是也會去現場。：很累，超級累。尤其是腳，因為上班的時候要一直走來走去，抱紗、推紗車也都蠻重的，體力上需要蠻多調適的，因為之前沒做過這種蠻勞力的工作。」【缺工 B】

（七）工作態度與訓練機制

進用計畫人員之事業單位在簡易訓練過程中，通常會透過個別場合去說明一些

操作要領，以及在各種不同場合宣導職場安全及工作態度，畢竟在傳統製造業，這些都是相當重要的事項。做好之後，在產能提升及職業災害防治上都有正向的促進效益。

「當然有，第一點工作事情要做好，但自己安全還是最重要。通常會在過程中說，要好好學習、認真上班、事情做好，如果你說其他特別加強觀念，可能沒有。就是希望你工作要認真。」【缺工 A】

「平常早報的時候課長都會講一些話，他其實都會提到，例如服務的品質、產品的品質、公司觀念的宣導。有時候做完早操，主管也會上台講，但並沒有特別開什麼課程，因為早報都有提到了。也會宣導一些公安方面的事情。早報會做一個零災害宣導，例如我們今天去尋機台的時候要去注意那些事情，禮拜一到禮拜五早上每個單位會輪流派人上去講。我們這個工作有教我們怎麼接絲，就是紗在機台裡面走的順序，接絲通常由接絲員負責，但他們也有額外教我們怎麼接。這是廠區裡面的教育訓練。其實學接絲也不常用到，因為接絲都是由接絲員在接，只有大停電造成全部機台停掉，要全部重接的時候，才會叫我們去幫忙，所以真的要用到的時候，其實也不太記得怎麼接。」【缺工 B】

（八）工作輪替與調整

工作輪替在目前事業單位是相當普遍的情況，可在職場中有關工作輪替之後，尋找出勞工適合的定位及勞動位置。嚴長壽曾指出，「我從來不希望員工只做一個工作，我要替這個同仁想的，是他的將來」。過去希望專心專門負責一份工作，可能過了許久，都還是做這份工作。可是隨著競爭、創新以及資訊爆炸，工作輪調已經成為企業內部訓練公司成員的必要手段。受訪單位也都有執行這部分的操作，來了解及養成員工的相關技能。

「工作都有調過。先安排保養機器後來學發電機，有一次機會去燃煤場，是顧熱煤油的一樣是跟溫度有關。現場都是煤灰每天一定都要戴口罩。裡面都是炭，環境比較沒有那麼好，然後最後再調回來。」【缺工 A】

我都在二廠工作。剛開始進去包裝部就學嘛，因為他們也還不知道要把我配置

在什麼工作上面，我自己也不知道要做什麼工作，因為都不會。大概 1 個月後把我放到包裝部門的選別員，選別就是負責挑紗的，就是把一些異常的紗挑出來。選別的工作一直做到 3 月，之後才換去做品管。」【缺工 B】

（九）工作自動化設備之建置

職場工作自動化的設備提升對於工作職務之履行，以及生產效能的提升，更進一步是對於勞工安全的維護都有重要的效能。相對而言，技能訓練的教育訓練更需要加強，尤其是針對自動化後所產生監控與管理之訓練。

「工廠近來蠻多都已經是自動的。有六成到七成都是自動的，基本上剩下手動的部分是比較少操作到的東西，常態使用的大部分都是自動的。」【缺工 A】

（十）工作上的職場安全及維護

受訪的製造業單位在計畫人員執行工作的動線安排明顯存在著問題，以及其在執行職務過程有關安全設施的相關使用觀念，皆使得計畫人員在執行業務過程可能存在著發生職業災害的高度疑慮。除了事業單位的檢核機制之外，可能在勞動檢查過程亦必須強化在製造業所存在高度工作風，期待能得到更為良好的風險控管。

「但可能會有東西管線蠻低的，不小心會撞到。外面，但是我們有時候要走出去。都是爬樓梯，但那都在外面。好像不太能改善，因為他是爬梯，我們爬到中間很多管線，有時候要去鑽的時候，那個管線很雜像我這種比較胖的比較難鑽，容易卡到。」【缺工 A】

「其實我覺得每一個工作單位都有涉及到危險。我覺得應該是機台有點危險，因為有機台在樓上的，我們巡機台要爬樓梯上去，樓梯有些配置的欄杆比較低一點，所以巡的時候要小心走，一不小心可能會跌下來，是還沒有這種情形發生啦，只是感覺蠻危險的。」【缺工 B】

（十一）留任成效

計畫方案的政策目標是鎖定在透過計畫資源的導入，能讓事業單位能針對缺工較為嚴重的勞動工作職務，在用人招募上能有更多薪資上的誘因。的確計畫目標也適度達成了招募的效果，但政策的後續效益是必須檢視在計畫結束之後，如果用人

單位無法去補足因計畫方案撤出後，在計畫人員薪資結構所產生的薪資落差時，這部分的落差是否反而促使計畫人員不願意在原單位產生留任行為之選擇。從受訪者的回應意見上，似乎在計畫結束後的留任率檢視上是明顯偏低的，是目前計畫方案較為不足且值得檢討之處。

「對，留任沒有很高，大部人都走掉了，主要現在的人覺得薪水太低，有補助那薪水就還以接受，但因為沒有補助對我們來說一個月差五、六、七千，其實真的蠻多的，如果只有靠這個補助可能沒辦法留住人，因為你補助完他還是會走。」【缺工 A】

「看他跟我說什麼條件。希望工作量可不可以減少一點，因為每天去上班都覺得時間有點不夠用，要做的事情還蠻多的。每天覺得時間不夠用，回家還要煩惱工作上的事情。不知道是因為工廠的關係，還是這個地方環境的關係，剛來的新人，大家都會有種比較排外的感覺。新人來的時候，公司同事都會對新人有種比較排外的感覺，就可能沒很親切，態度有時候也不是那麼好，他們可能也會覺得說這個人也不知道留不留的住吧。」【缺工 B】

（十二）計畫方案流程上的建議

受訪者在此計畫的建議多為行政流程上的問題，例如薪資辦理在通知及流程上的問題，以及補助核准函以電子郵件通知之建議。當然有些是計畫人員自己忘記去辦理導致過期，有關在辦理時期延展上的建議。

「如果你有去申請就會寄來，我是兩個月申請一次，上次有一次她希望我兩個月申請一次，後來我第二個月忘記去，他打電話跟我說：『要趕快來，不然過期，這個月就會順延，有一個月你不能領到，要多做一個月才可以領。』每個月拿薪資單去到戶政事務所辦理，這個是合理的，因為他要確定你有沒有在這裡工作，但會有過期的問題，我覺得過期時間好像可以再拉長一點。」【缺工 A】

「可能就是希望就服站的動作能再快一點。申請的時間，去現場申辦要等一段時間。我不是指就服員很晚才通知我去申請，因為我覺得就服員雖然很需要提

醒我們，但我自己也應該要記得申請的時間。到後來我變成是 2、3 個月才去 1 次，1 次一起申請，想說這樣才不用現場等很久。現場等他要填資料辦理的時間大概 20 分鐘。此外，而且如果可以的話，我希望可以領取補助的核准函可不可以以 EMAIL 的形式，就不要再透過紙本，因為我覺得還蠻不環保。」【缺工 B】

有部分因為計畫內容較缺乏彈性，導致部分申請單位在人力運用過程產生問題，尤其有關計畫工作職務或公司單位（同一企業但多家公司）轉換轉職上所產生之困境。受訪者指出，在詢問過程似乎計畫承辦人員也不甚清楚是否會產生問題，因此在計畫方案承辦人員的訓練上也應進行加強。

「我其實有上網查過我的計畫，但他的內容寫的不是太完整，打電話去跟他們做詢問，他們也不是回答得太清楚。例如我不是有轉換職務嗎，從選別員轉成品管員，我一樣都是做現場的工作，但是我不知道這樣的轉換還可不可以領取補助，那個補助還在不在，我問服務台，服務台也不太清楚，我上網去查也找不到相關的資料，我後來就直接打他們客服去問，他們客服人員也說不太清楚，要看核不核的下來。」【缺工 B】

第五章 結論與建議

第一節 結論

一、僱用獎助措施

- (一) 基於節省用人成本，高達四分之三以上之企業在有缺工時會選擇以僱用獎助措施僱用本國人。推測其原因，可能固然僱用外籍勞工可以確保人力穩定，但未有任何補助，本國勞工若能慎選，適任者留下來則可以申領最長 12 個月，一個月最高 1 萬 3 仟元補助。
- (二) 中高齡勞動力、身心障礙者、二度就業婦女三類身份有較高比例企業運用僱用獎助聘僱這些人員，顯示之現象為企業有社會責任意念、經僱用獎助措施受聘者有明確就業動機、居中媒介之就業服務中用心推薦等三方融合。
- (三) 僱用獎助期滿後的員工動向
1. 員工留任原因主要還是在工作能力增加，配適企業工作流程的要求。
 2. 留任之後，許多企業仍然有年度加薪或員工年資晉級敘薪的制度。
 3. 留任與不留任的決定因素多以個人因素決定，103 至 107 年申請僱用獎助的單位，經營尚稱穩定，較少有公司因素而導致人員異動。留任與否大致上較偏向個人決定因素，例如無意願留任、個人身體無法負荷、個人家庭因素等；從不符合雇主期待方向觀察，多因個人能力無法符合企業期待、工作態度不積極和不穩定等因素。

二、職場學習及再適應計畫

(一) 指導員制度

1. 大部分企業以「由資深員工和主管指導」的兩者並行方式指導員工適應工作。
2. 申請之企業大多數為 29 人以下之小型企業，指導員工時機多以主管看

生產流程工作安排就決定，代表企業的流程運作仍以主管之授命為依據。

3. 適用職場學習再適應人員學習困難原因大多數為「此類人員技能本質不易訓練」；其次是「職場學習補助時間太短」，而計畫設計企業安排指導員讓此類人員可以適應職場的做法，亦有企業「指導過程因生產流程忙碌沒有時間指導」。

(二) 職場學習及再適應計畫為企業試用人力之中介調查發現，就業能力較不足但有較強就業動機者，可先從職場學習及再適應計畫讓企業培養適應職場技能，有心僱用之企業會再以僱用獎助措施增加其留任意願。

(三) 職場學習及再適應計畫適用人員造成企業不願留任之本特性主要在於「這些人員工作效率不高」、「這些人員能夠適合的技能範圍較少」、「人員訓練不容易」、「人員流動率大」。

三、鼓勵失業勞工受僱特定行業【缺工就業獎勵】

(一) 高達七成的受訪企業/機構認為所聘員工申請【缺工就業獎勵】的效益是正面的，以回應「可在獎勵期間穩定用人」和「可以讓獎勵員工穩定工作」，此兩項回應顯現缺工就業獎勵獲得企業肯定用人穩定的效益。

(二) 調查初期原以為缺工就業獎勵會造成企業內員工比較心理，調查結果發現，若企業薪資福利制度管理得宜，並未發現有高比例案例有此現象。

(三) 配合就業中心電話訪視的制度，企業有較高比例認為並不會造成困擾，而且認為配合政策執行是企業該有的責任。

四、三個就業促進工具共同現象

(一) 中彰投地區製造業僅占全體產業約3成比例，但103年至107年間曾運用僱用獎助措施、職場學習及再適應計畫、缺工獎勵三項就業促進工具之企業/機構皆有近7成係屬於製造業，缺工獎勵因在106年加入長照業適用，方有

較多照顧服務業受僱人員運用此項工具；三項工具受訪名單也多是 29 人以下小規模企業業。

(二) 企業接觸就業促進工具管道

三項就業促進工具皆以從「就業服務人員接觸時主動告知公司」和「政府輔導／拜訪廠商時輔導人員推薦」兩個途徑接觸到比例最高，前者係因求職服務人員和外展人員工作績效要求之效應；後者因近幾年中彰投地區在地訓練或相關企業人力資源提升計畫執行過程，計畫聘請輔導委員協助宣導有關。

(三) 從三項就促工具企業申請年數分佈的狀況觀察，企業家數依年數的增加而遞減家數，換言之，若企業接觸就業促進工具的管道約 50% 以上多來自就業中心服務人員的推廣，103 年至 107 年五年之間大多數企業以申請過一年的較占大多數，代表資源並未集中在特定企業，且顯示各區就業中心就業服務人員在績效要求推力中，每年皆有開發新的企業或機構申請運用就業促進工具。

(四) 聘僱職務大多數為基層生產作業人員

三項就業促進工具皆大量使用在僱用「生產作業操作／技術」類之基層生產作業人員，106 年長照業加入適用後，缺工就業獎勵開始有較多比例的照顧服務員以此獎勵受僱。此現象的原因可能在於服務業，尤其零售業者多規模小，或者可聘僱部分工時員工，但部分工時者，在申請補助款時，請領金額相對較少，但仍然需要依一定的繁瑣行政作業辦理，因而造成企業不願意部分工時的工作機會申請獎助。

(五) 可接受與聘僱獎助對象之屬性

三項就業促進工具共同觀察發現，中高齡勞動者、身心障礙者、二度就業婦女在不同工具受到企業接受程度排序大致相似，上述三類顯示被接受之現象顯示了企業有社會責任意念、經就業促進工具補助而受聘者有明確就業動機、居中媒介之就業服務中用心推薦等三方融合的必要性，而此亦顯示企業運用獎助資源時，產生了自行不同方案彼此搭配的現象。但更生受保護人

在企業運用就業促進工具的被接受度甚低，此類群組的就業服務應有其特定的規劃。

(六) 企業願意運用就業促進工具的誘因

三項就業促進工具願意接受這些誘因的原因多在「可在獎助期間節省用人成本」、「可以讓獎助員工穩定工作」、「增加公司/機構運用政府資源機會」，因此，運用政府部門的資源讓人力穩定投入是這些工具讓企業在政策中擔任執行者的關鍵。

第二節 建議

一、僱用獎助措施

- (一) 建議僱用獎助措施導入心理特質評估，並應有協助職場安置的概念，改善雇主因不瞭解特定對象跟一般人工作適應度的差別，讓特定對象在職場上受挫的窘境。任職前的前置作業即加強其心理層面的建設，讓企業透過職場安置機制，瞭解其內心所需，進而有所互動。
- (二) 使用僱用獎助措施多為身心障礙者及中高齡者，較需要「適應指導」，因此建議針對與企業要求技能差距較大者，可以先從職場學習及再適應計畫嘗試其適性發展工作內容，若職業興趣和適應內容明確，再予僱用獎助措施拉長其熟悉工作技能之適應期間。
- (三) 建議就業中心加強求職者能力評估，尤其受推介者的適應狀況，對於未符合職業重建個案管理（支持性就業）個案但進入職場又有適應問題或有輕微障礙者，仍宜由身障就服員導入適合之資源協助求職者與用人單用讓受推介工作之人員穩定就業。

二、職場學習及再適應計畫

- (一) 協助企業導入職業重建資源：職場學習及再適應計畫適用之對象相對弱勢，企業僱用身心障礙者遭遇無法理解其想法或行為時，應以求職人為中心，給予

合宜的跨領域或跨分署與縣市政府的整合性資源；至於績效計算重覆之顧慮，宜政策性協調，以避免因績效計算設計而阻礙實質促進就業的目的。

- (二) 職場學習及再適應計畫適用對象就業能力和社會適應力皆較薄弱，往往就業動機與企業期望落差較大，建議就業服務人員推介時務必做好篩選，再推薦給企業，以避免折損與企業之間的誠信。

三、鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點【缺工就業獎勵】

- (一) 協助失業者及紓緩特定產業缺工應兩者並重

政府以缺工就業獎勵為誘因，鼓勵失業勞工受僱特定行業工作，其多元目的明顯在於失業者可以獲得激勵儘快就業；對特定行業缺工情形紓緩，在於讓企業可以運作順暢；第三是減少對外勞的依賴。然而從企業的反應觀察，目前要點符合條件不只限制缺工產業，並限制缺工的職務。

政府首要釐清獎勵失業者進入缺工產業係為讓企業生產不因缺工而難以生存，根本顧好了，企業才可依賴不同的人力運作下去。可是目前缺工產業的職務缺額是全面的，係因為社會對傳統產業的負面印象，一味凸顯這類產業藍領勞工補充的困境，而忽略企業運作需要多元職務共同完成生產與服務，會讓社會大眾更加重對這類產業的排斥，並且阻卻受高等教育青年關注這類產業就業的可能性。

- (二) 以延遲發放降低申領者的取巧：過去補助金額在就職後的前兩個月為每月補助 3,000 元，第 3 至 12 個月每月補助 5,000 元，2014 年要點修訂提高各不同階段補助金額，補助採逐段增加方式，目的即希望提高勞工留任率。然而對於有習慣轉換工作或為領取獎勵金而頻繁更換雇主者，應增加稽核次數，尤其是應有所限制，例如同一雇主需工作滿一定時期方具備增加領取條件；而針對頻繁更換工作者，明確訂定喪失領取資格的更換次數，以避免因部分取巧者造成雇主人力不穩定的困擾，而導致對政策的不信任和抱怨，而這類人員之行亦並非符合政策欲鼓勵改善企業缺工實質精神。

(三) 職能及職務階層應予以提升，尤其部分傳統產業已引進智慧型機械且為技術性職務，但年輕人對傳統產業的刻板印象，影響其就業意願；若欲扭轉社會印象，政府可嘗試修正缺工職務的內容，納入製程中重要又容易缺工職務，例如機台設備維修人員，以符合企業人才缺工的需求使企業得以順利運作。對缺工企業的獎勵措施應有更彈性的政策：

1. 不同工作崗位間職務調整，應該保有領取獎勵的資格；這項做法可以達到企業依求職者的適配度調整合宜之職務內容。
2. 受獎勵者在同集團不同事業群間移動，應該要繼續讓這些人員保有領取補助的資格，這項措施在於實質補足缺工產業人力不足。因企業集團為增加其競爭力常有多元事業的結構設計，若其他事業體的經營項目同屬缺工產業，仍應給予獎勵。

(四) 增加就業促進工具宣導內容的易讀性

就業促進工具的申請流程應更為白話，政府可以仿效懶人包的方式將重要流程的必要資訊簡單以圖片和文字說明。

(五) 就業工促進工具的的重疊性過高，申請資格雷同，申請程序卻不盡相同，也各有不同表件需要填寫，加以申請者多屬中小企業，未編製專業人力資源部門人員，具熱誠的就業服務員即會協助申請計畫，故好的單一窗口對廠商極為重要，應該加以整合並藉由單一窗口進行宣導和協助。

四、行政作業之建議

(一) 勞政系統常有錯覺認為僱用獎助措施是給予資方好處，殊不知是增加資方很多行政作業的流程，勞動部應建置管理系統，將補助款自動在勞保系統中扣除。能夠將僱用獎助措施的補助款，部分直接扣抵受僱者勞、健保費用，不僅能達到補助的效果，也能減少企業的行政流程。

(二) 適合人員的篩選：政府無法拒絕服務民眾，但將沒有工作意願的勞動者轉介紹給企業，造成企業的難題與困擾，之後企業亦不願意提供幫助也對政府失望，影

響有心參與社會企業的廠商不願意再申請相關計畫；政府應該設定有效條件篩出福利依賴者，避免福利依賴者過度濫用資源。

- (三) 建議分署召開內部連繫會議，就企業多次及多方建議申請核與核銷文件過度繁複的問題，與主計部門商討可能的簡化方向，必要時亦邀集密切合作機構說明各企業與機構會計單據做法，摒棄機關本位，接受民間差異做法，盡量避免申請單位重新與重複製作和填寫核銷表件，以提升企業和機構申請意願。

參考文獻

中文部分

- 丁英順 (2016)。日本延遲退休年齡的基本經驗及其啟示。人民網—理論頻道。
- 王文科 (2000)。質的教育研究法，台北：師大書苑有限公司。
- 日本厚生勞動省 (2014)。資料檢索日期：2018 年 09 月 25 日。
- 台北市就業服務處網站(2014)。擷取時間：2018 年 6 月 5 日，<https://www-ws.gov.taipei>。
- 成台生 (2006)。「日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定為例」。義守大學人文與社會學報，第 1 卷第 9 期，頁 267-299。
- 李健鴻 (2013)。「工作福利」治理下「個人化服務模式」對失業者權利與義務的影響。人文及社會科學集刊，27(3)，45 - 88。
- 林金定、嚴嘉楓、陳美花 (2005)。質性研究訪談模式與實施。身心障礙研究，第 3 卷第 2 期，頁 122-136。
- 林沛瑾 (2012)。日本與英國的中高齡就業政策。台灣老年學論壇，13，頁 1-19。
- 林昭吟、徐美、辛炳隆、劉宜君 (2007)。我國促進就業措施對就業的影響分析研究。行政院經濟建設委員會委託研究 (計畫編號：(96) 047.804)。
- 林淑慧、馬財專 (2015)。104 年中高齡婦女勞動參與研究。行政院性別平等處委託研究。
- 香港 01 (2018)。殘疾人士一職難求 支援措施亟待檢討。<https://www.hk01.com/01> 觀點。
- 香港勞工處 (2018)。中高齡就業計畫。
<https://www.jobs.gov.hk/1/0/WebForm/information/tc/epem/index.aspx>
- 高淑清 (2008)。質性研究的 18 堂課—首航初探之旅。麗文文化。
- 郭玲禎 (2015)。論僱用獎助措施之吊詭—以身心障礙者就業為例。國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

- 許雅惠 (2001)。社會救助新契約—英國福利改革經驗與省思。社區發展季刊，95：164-180。
- 張紹勳 (2000)。研究方法。台中：滄海書局。
- 張雲翔 (2015)。日本漸進式退休制度的發展 (上)。經濟部人才快訊，2015 年 1 月。
- 夏淑麗、李孟茹 (2009)。考察韓國封業保險制度與實務作業，行政院所屬各機關出國考察報告，地點：韓國。
- 勞動部勞動法令查詢系統 (2018)。擷取時間：2018 年 6 月 5 日，
<https://laws.mol.gov.tw/s://laws.mol.gov.tw/>。
- 勞動部勞動力發展署 (2018)。雇主相關補助網站。擷取時間：2018 年 6 月 5 日，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=BD83162EA2048623>。
- 黃菁菁 (2017)。雇日政府補助企業 用中高齡勞工…發獎勵金。工商時報，2016 年 5 月 27 日。
- 黃菁菁 (2017)。日政府撒錢 力促企業雇爺奶。中國時報，2016 年 5 月 27 日。
- 葉秀珊譯 (2001)。身心障礙者重返勞動市場。臺北：洪業文化事業有限公司。
- 葉祖欽、李易駿 (2007)。促進就業的反社會排除政策英國與法國的比較與分析。國家與社會，(3)，63-118。
- 單驥、賀麗娟、李佳貞 (2010)。新加坡振興經濟促進就業相關措施之政策及執行研析。行政院經濟建設委員會出國報告，地點：新加坡。
- 詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟 (2015)。延後退休可行性方案之研究。勞動部 104 年委託研究案，計畫編號：03-10401037。
- 詹霏然 (2016)。僱用獎助實施成效研究——以 T 就業中心為例。長庚大學商管專業學院碩士學位學程在職專班經營管理組碩士論文。
- 廖為仁、李庚霈 (2006)。韓日婦女封業促進相關措施考察報告，勞動部職訓練局，出國考察報告，頁 22。
- 劉宜君、辛炳隆、馬財專 (2008)。促進就業政策之跨計畫研究。國家發展委員會。

劉宜君、辛炳隆、馬財專 (2013)。促進就業政策之跨計畫研究－政策利害關係人途徑。政大勞動學報，第 27 期。

戴肇洋 (2017)。借鏡先進國家促進青年就業。產業月刊，566，頁 24-30，中華民國全國工業總會，2017 年 5 月 1 日。

藍科正 (2008)。公立就業服務機構運用就業促進工具之現況與困境分析。就業安全半年刊，2008 年第二期。

蘇怡文 (2009)。韓國高齡人力資源政策 (下)。經濟部人才快訊，2017 年 12 月。

蘋果日報 (2014)。缺工行業獎助 一年半可拿 10 萬多。擷取時間：2018 年 6 月 5 日，
<https://tw.appledaily.com/headline/daily/20140514/35829505>

外文部分

中小企業緊急僱用安定助成金について (2010)。

Agulnik, P., Burchardt, T. & Evans, M. (2002). "Response and Prevention in the British Welfare State.", Page numbers in Understanding Social Exclusion., edited by Hill, J & Piachaud, D., p.155-176. New Youk: Oxford.

Dutton, N., Flynn, M., & McNair, S. (2007). Employer responses to an ageing workforce: A qualitative study. London: Department for Work and Pensions.

DWP (2005). Opportunity age: meeting the challenge of ageing in the 21st century. Retrieved May, 9, 2011, from <http://www.dwp.gov.uk/docs/opportunity-age-volume1.pdf>

Finn, D. (2003). 'The "Employment-first" Welfare State: Lessons from the New Deal for Young People', Social Policy & Administration, 37(7), pp.709-724.

Flynn, M. (2010). The United Kingdom Government's "Business Case" Approach to the Regulation of Retirement. Ageing and Society, 30(3), 421-443.

Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). Enhancing Employability, Recognizing Diversity. London: Universities UK.

- Heijde, C.M. & Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 3, 449-476.
- Hewitt, M. (1999). "New Labour and Social Security.", Page numbers in *New Labour, New Welfare State? The 'Third way' in British Social Policy*. edited by Powell, M., p.149-170. UK: The Policy Press.
- Krathwohl, D. R. (1997). *Methods of Educational & Social Science Research*. New York: Longman.
- Mcknight, A. (2005) 'Employment: Tackling Poverty Through Work for Those Who Can.', in Hill, J. & Stewart, K. (eds.), *A More Equal Society? New Labour, Poverty, Inequality and Exclusion*, pp.23-46, UK: The Policy Press. *New Labour's Welfare Reforms*, pp.19-38, UK: The Policy Press.
- Powell, M. (2002). 'New Labour and Social Justice.', in Powell, M. (eds.), *Evaluating New Labour's Welfare Reforms*, Policy Press: Bristol, 2002.
- Research Office Legislative Council Secretariat (2018). Measures to promote employment of mature persons in selected places.
<https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1718in13-measures-to-promote-employment-of-mature-persons-in-selected-places-20180713-e.pdf>
- Sliver, H. & Wilkinson, F. (1995). 'Policies to Combat Social Exclusion: A France-British Comparison'. in Rodgers G., Gore C., & Figueiredo, Jose B. (eds.), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, pp.283-311, Geneva: International Institute for Labour Studies.

