

中彰投地區勞動市場特定主題
就業相關意向調查
調查報告

委託單位：勞動部勞動力發展署中彰投分署
執行單位：華威行銷研究股份有限公司
提報日期：中華民國 111 年 11 月

摘要

勞動部勞動力發展署中彰投分署為瞭解轄區就業市場狀況，除透過第一線服務人員分享，以及例行性彙整之求職求才統計資訊外，為能瞭解重要服務對象之就業相關意向，爰規劃本案，希冀本案調查結果適時補充分署定期（按月、季、年）發布之就業市場概況報告之不足外，亦藉由焦點座談會場合，邀請專家學者或相關民眾、事業單位，就調查結果提出分署相關業務參考建議，藉此提升服務效能。

本研究採取「多元方法」（multi-method）進行調查。第一部份：採取量化訪問調查；第二部份：以焦點座談會（Focus Group）方式蒐集資料，匯整量化調查數據結論，邀請勞方、資方與專家學者代表，提出相關看法及建議。

1. 職場新鮮人求職與就業現況調查：訪問對象為設籍於中彰投地區 110 學年度畢業生或 111 年 1 月 1 日後退伍者，或工作經驗 1 年以內者。完成有效樣本數為 1,001 份，在 95%信心水準內，抽樣誤差為±3.09%。
2. 育兒婦女再就業現況調查：訪問對象為設籍於中彰投地區 15 至 64 歲育兒婦女。完成有效樣本數為 800 份，在 95%信心水準內，抽樣誤差為±3.46%。
3. 質化座談會：分別為勞方代表座談會二場(職場新鮮人與育兒婦女)、資方代表座談會二場、廠商加值辦理專家學者座談會一場。

一、中彰投地區職場新鮮人求職與就業意向

調查建議如下：

- (一) 政府提供服務管道的能見度還需要提升，建議中彰投分署強化本身青年職涯發展中心及哈利找伯樂等相關職涯諮詢服務的觸擊率

- (二) 建議針對調查結果，盤點各相關課程資源是否能滿足職場新鮮人需求，從中調整訓練資源配置，並建議在職訓課程揭露可從事的產業與職務內容、薪資水準等資訊，提高參訓意願
- (三) 建議多規劃適合職場所需之軟實力(soft skills)相關課程，邀請不同產業業師分享職場團隊工作，提升職場新鮮人工作信心
- (四) 建議針對轄區五加二產業進行職缺盤點，積極與大專院校相關科系合作宣導，提升青年對於相關產業的知悉度與就業意願

二、中彰投地區育兒婦女再就業現況

調查建議如下：

- (一) 建議針對有求職需求之育兒婦女，其尋職方向進行相關職缺之盤點，進而增加媒合效率。
- (二) 建議針對育兒婦女，規劃現場課程與彈性化線上課程，協助加強專業技能與考取證照，增加就業機會。
- (三) 建議未來除了自有行銷通路的能見度外，可與媽媽社群、地區婦女團體合作，提供相關服務資訊知悉度。
- (四) 建立個案行銷模式，邀請求職成功個案進行分享，鼓勵更多婦女走入職場，提升對生活與工作的信心

關鍵詞：職場新鮮人，育兒婦女，就業，調查

目 錄

摘 要	1
目 錄	III
表目錄	IV
圖目錄	VI
第一章 計畫背景與目的	1
第一節 緣起與目的	1
第二節 調查架構	2
第二章 次級資料整理	3
第一節 職場新鮮人勞動樣態	3
第二節 育兒婦女勞動樣態	11
第三章 調查設計與方法	22
第一節 量化調查	22
第二節 質化研究	31
第四章 職場新鮮人調查結果分析	41
第一節 受訪者基本資料	41
第二節 職涯規劃與就業準備	47
第三節 職業訓練課程使用需求	61
第四節 就業服務申請使用意願	70
第五節 工作現況	78
第六節 對新興產業的看法	85
第七節 求職經驗與遭遇困難	89
第八節 質化座談會結果	92
第九節 調查結論與建議	113
第五章 育兒婦女調查結果分析	123
第一節 受訪者基本資料	123
第二節 工作型態	130
第三節 育兒婦女再就業	140
第四節 職場友善措施	145
第五節 職家衝突與家庭支援系統	149
第六節 育兒婦女協助就業及創業相關措施	159
第七節 質化座談會結果	170
第八節 調查結論與建議	190
參考文獻	200

表目錄

表 2-1 108 學年度中彰投大專以上畢業生進入職場前就讀科系	4
表 2-2 友善職場相關法規與政策工具	19
表 3-1 中彰投地區 20-29 歲勞動力人口樣本配置	23
表 3-2 中彰投區 15 歲-64 歲婦女人口樣本配置(短卷+長卷).....	25
表 3-3 中彰投區育兒婦女人口樣本配置(長卷)	25
表 4-1 職場新鮮人打工或實習的原因	49
表 4-2 職場新鮮人為了求職或就業曾經做的準備	50
表 4-3 職場新鮮人下一個階段的主要生涯規劃	51
表 4-4 職場新鮮人不打算求職或就業的主要原因	52
表 4-5 職場新鮮人認為目前就業市場最重要的核心條件	53
表 4-6 職場新鮮人認為自己目前最缺少的核心條件	54
表 4-7 職場新鮮人找工作時主要考慮因素	55
表 4-8 職場新鮮人希望從事的產業	57
表 4-9 職場新鮮人希望從事的工作職務	59
表 4-10 職場新鮮人比較有興趣的職業訓練課程	61
表 4-11 職場新鮮人比較有興趣中彰投分署的課程	63
表 4-12 職場新鮮人需要中彰投分署提供的職業訓練課程	64
表 4-13 職場新鮮人比較有意願投入的五加二產業	66
表 4-14 參與「五加二」產業職訓課程意願與「五加二」政策知悉度交叉	68
表 4-15 職場新鮮人參加職業訓練課程的主要原因	69
表 4-16 職場新鮮人得知政府提供相關服務管道	76
表 4-17 職場新鮮人目前的主要工作型態	78
表 4-18 職場新鮮人工作型態與「缺工就業獎勵」使用意願交叉	79
表 4-19 職場新鮮人全職工作者的公司行業別	80
表 4-20 職場新鮮人全職工作者目前的工作職位	81
表 4-21 職場新鮮人非全職工作者的職業類別	82
表 4-22 職場新鮮人從事該工作是自願性或非自願性	83
表 4-23 職場新鮮人自願性從事的原因	84
表 4-24 職場新鮮人非自願性從事的原因	84
表 4-25 職場新鮮人有興趣網路共享平臺或 APP 的工作	85
表 4-26 職場新鮮人有興趣從事多元化平台行業工作的原因	87
表 4-27 職場新鮮人沒有興趣從事多元化平台行業工作的原因	88
表 4-28 職場新鮮人主要求職管道	89
表 4-29 職場新鮮人求職過程中遭遇的困擾	90
表 4-30 職場新鮮人求職過程中遇到困難時，尋求協助的管道	91
表 5-1 育兒婦女親自照顧小孩年齡	127
表 5-2 育兒婦女目前工作的行業	130
表 5-3 育兒婦女目前工作的職業	132
表 5-4 育兒婦女目前在工作中遭遇的困擾	134
表 5-5 育兒婦女兼職工作之職業類別	135

表 5-6 選擇從事兼職工作，一邊照顧小孩的主要原因	136
表 5-7 曾經因為照顧家中小孩在職場做出選擇	137
表 5-8 育嬰留職停薪結束後不會選擇復職的主要原因	139
表 5-9 育兒婦女目前想要找的工作型態	140
表 5-10 育兒婦女想找的工作行業	141
表 5-11 育兒婦女想找的職業	142
表 5-12 育兒婦女想找兼職工作的種類	143
表 5-13 育兒婦女找工作的過程中遭遇的困擾	144
表 5-14 育兒婦女目前任職公司(或期待公司)提供服務	145
表 5-15 最能協助育兒婦女在職場的就業問題	148
表 5-16 育兒婦女家中主要經濟來源(複選)	149
表 5-17 育兒婦女目前生活中困擾的問題(複選)	155
表 5-18 育兒婦女加入的團體名稱	158
表 5-19 育兒婦女有意願接受諮詢及推介服務原因	160
表 5-20 育兒婦女沒有意願接受諮詢及推介服務原因	161
表 5-21 育兒婦女有意願申請創業諮詢輔導服務原因	163
表 5-22 育兒婦女沒有意願申請創業諮詢輔導服務原因	163
表 5-23 育兒婦女希望政府提供服務幫助職涯規劃	164
表 5-24 育兒婦女比較有興趣申請政府提供的就業服務	165
表 5-25 育兒婦女比較有興趣參加的職業訓練課程	166
表 5-26 希望政府在生育子女環境方面提供的服務措施(複選)	167
表 5-27 育兒婦女得知政府提供相關服務的管道	169

圖目錄

圖 2-1 108 學年度全台大專以上的畢業生各行業與工作薪資情形.....	3
圖 2-2 108 學年度中彰投大專以上畢業生人數.....	4
圖 2-3 從事美食平台之輪廓.....	7
圖 2-4 全職或兼職從事美食平台工時、年資之情形.....	8
圖 2-5 學齡前兒童之父母育兒生活調查統計圖.....	16
圖 4-1 職場新鮮人就業情形.....	41
圖 4-2 職場新鮮人戶籍縣市.....	42
圖 4-3 職場新鮮人年齡.....	43
圖 4-4 職場新鮮人教育程度.....	44
圖 4-5 職場新鮮人身分別.....	45
圖 4-6 職場新鮮人性別.....	46
圖 4-7 職場新鮮人準備未來職業的時間點.....	47
圖 4-8 畢業前一年有無打工或實習經驗.....	48
圖 4-9 職場新鮮人對「五加二」產業政策知悉度.....	65
圖 4-10 職場新鮮人參與「五加二」產業相關職訓課程意願.....	67
圖 4-11 職場新鮮人「青年職涯中心服務:職涯探索」使用意願.....	70
圖 4-12 職場新鮮人「就業促進課程」使用意願.....	71
圖 4-13 職場新鮮人「青年就業獎勵計畫」使用意願.....	72
圖 4-14 職場新鮮人「青年尋職津貼計畫」使用意願.....	73
圖 4-15 職場新鮮人「青年職得好評計畫」使用意願.....	74
圖 4-16 職場新鮮人「缺工就業獎勵」使用意願.....	75
圖 5-1 育兒婦女就業情形.....	123
圖 5-2 育兒婦女戶籍縣市.....	124
圖 5-3 育兒婦女年齡.....	125
圖 5-4 是否需要親自照顧小孩.....	126
圖 5-5 育兒婦女教育程度.....	128
圖 5-6 育兒婦女婚姻狀況.....	129
圖 5-7 育兒婦女身分別.....	129
圖 5-8 育嬰留職停薪結束後，會選擇原公司的工作復職.....	139
圖 5-9 育兒婦女家中家務工作分攤.....	150
圖 5-10 是否因為職場與家庭關係無法取得平衡感到壓力很大.....	152
圖 5-11 家人支持兼顧育兒與工作.....	153
圖 5-12 是否有加入任何媽媽社群團體.....	156
圖 5-13 育兒婦女至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務意願.....	159
圖 5-14 育兒婦女至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務意願.....	162

第一章 計畫背景與目的

第一節 緣起與目的

勞動部勞動力發展署中彰投分署為瞭解轄區就業市場狀況，除透過第一線服務人員分享，以及例行性彙整之求職求才統計資訊外，為能瞭解重要服務對象之就業相關意向，爰規劃本案，希冀本案調查結果適時補充分署定期（按月、季、年）發布之就業市場概況報告之不足外，亦藉由焦點座談會場合，邀請專家學者或相關民眾、事業單位，就調查結果提出分署相關業務參考建議，藉此提升服務效能。

爰此，中彰投分署分別選定「職場新鮮人」及「育兒婦女」兩個族群做為本案調查對象。其中「職場新鮮人」部分，調查方向主要為職涯規劃與就業準備、職業訓練課程使用需求、就業服務申請使用現況、工作現狀、對新興產業的看法、求職經驗與遭遇困難...等；「育兒婦女」部分，調查方向則為工作型態、育兒婦女再就業、職場友善措施、職家衝突與家庭支援系統、育兒婦女協助就業及創業相關措施...等。

第二節 調查架構

中彰投地區勞動市場特定主題就業相關意向調查				
調查對象	設籍於中彰投地區 110 學年度畢業生或 111 年 1 月 1 日後退伍者，或工作經驗 1 年以內者			
	設籍於中彰投地區 15 至 64 歲育兒婦女			
研究方式	量化調查	質化調查	文獻蒐集	廠商回饋
	中彰投地區 職場新鮮人 求職與就業 現況調查 800 份	針對特定主 題就業意向 調查，各辦 理 2 場次焦 點座談會， 共 4 場	文獻蒐集： 蒐集相關就 業促進政策	專家學者座 談會 1 場
	中彰投地區 15 至 64 歲育 兒婦女，800 份			新鮮人求職 與就業現況 調查增加有 效樣本 200 份
				15 至 64 歲育 兒婦女 1000 份(短卷)， 推估母體。

第二章 次級資料整理

第一節 職場新鮮人勞動樣態

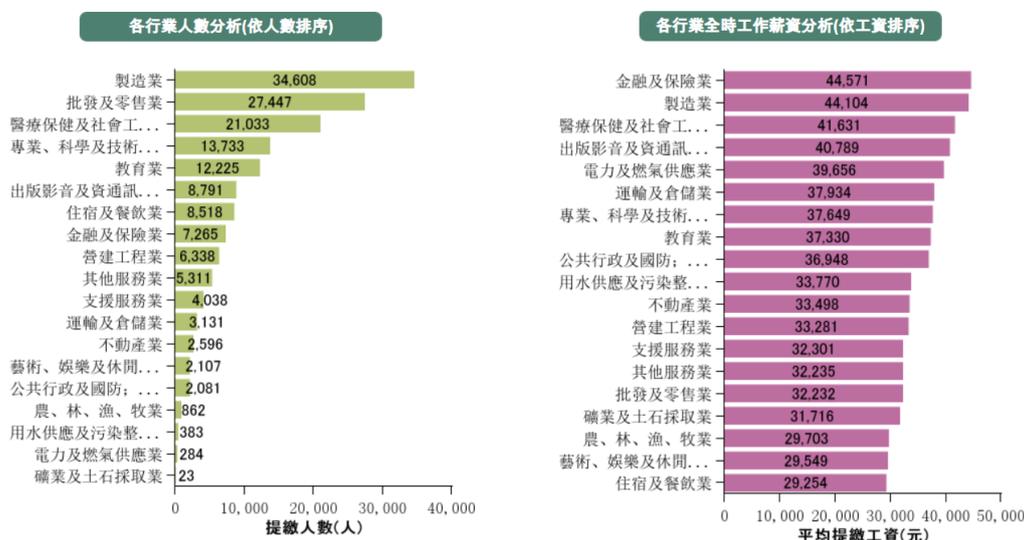
一、108 學年大專以上畢業生概況

(一) 全台大專以上的畢業生人數概況

根據 108 學年全台畢業生共有 279,620 人，分別為博士畢業生 2,743 人、碩士畢業生 49,852 人，大學畢業生 208,553 人及專科畢業生 18,472 人。全台畢業生中，有 241,228 人為可工作人口，占 87.56%，而 9,428 人在服役中，占 9.02%。

(二) 全台大專以上的畢業生投入行業與工作薪資概況

對於畢業生而言，投入的行業以製造業 34,608 人最多，其次為批發及零售業 27,447 人和醫療保健及社會工作服務行業 21,033 人。就全時工作薪資部分，則是以金融及保險業最高，其次為製造業和醫療保健及社會工作服務行業。



註：
 1. 行業別按行業標準分類第十一次修訂。
 2. 平均提繳工資採勞退提繳工資計算；提繳人數指投保勞保人數。
 3. 統計人數在10人以下之行業，勞退平均工資不列入排序。

圖 2-1 108 學年度全台大專以上的畢業生各行業與工作薪資情形

資料來源：轉引至勞動部(2022)，《110 年 10 月底大專生就業導航網站》。

(三)中彰投大專以上畢業生人數概況

根據教育部公布 108 學年度中彰投畢業人數總計共有 53,752 人，其中以台中市 43,131 人最多，其次為彰化縣 8,123 人，南投縣 2,498 人最少。



圖 2-2 108 學年度中彰投大專以上畢業生人數

資料來源：轉引至教育部(2022)，《108 學年度大專校院各校科系別概況》。

(四)中彰投大專以上畢業生進入職場前就讀科系

多數中彰投大專以上的畢業生進入職場前所就讀的科系以商業及管理學門、工程及工程業學門、醫藥衛生學門、餐旅及民生服務學門、藝術學門、資訊通訊科技學門及語文學門較多。

表 2-1 108 學年度中彰投大專以上畢業生進入職場前就讀科系

縣市	第一名	第二名	第三名	第四名	第五名	第六名
台中市	商業及管理學門	工程及工程業學門	醫藥衛生學門	餐旅及民生服務學門	藝術學門	資訊通訊科技學門及語文學門
彰化縣	商業及管理學門	醫藥衛生學門	工程及工程業學門	餐旅及民生服務學門	藝術學門	語文學門及社會福利學門
南投縣	商業及管理學門	餐旅及民生服務學門	醫藥衛生學門	工程及工程業學門	社會福利學門	藝術學門

資料來源：轉引至勞動部(2022)，《110 年 10 月底大專生就業導航網站》。

二、職場新鮮人求職與就業概況

(一)新鮮人職涯規劃與求職恐慌

根據 yes123 求職網 (2021) 對於「新鮮人職涯規劃與求職恐慌調查」結果顯示：

1. 在「今年應屆畢業或退伍」的新鮮人之中，87.3%想「先找工作」，而表示要「繼續進修」的新鮮人，佔 12.7%。
2. 與往年相較，「先找工作」的比例明顯低於疫情前 2019 年的 98%。若以學歷交叉分析，86.3%「學士級」的新鮮人優先選擇就業；而 90.3%「研究所級」的新鮮人亦優先選擇就業。顯見疫情帶來的「負面經濟效應」，讓畢業生增加憂患意識，更加積極啟動求職計畫。
3. 對於第一份工作，新鮮人「最想進入」的行業，前 5 名分別是：「科技資訊業」32.2%、「餐飲住宿與休閒旅遊」29.2%、「金融保險與會計統計」28.2%，以及「批發零售與貿易」25.9%、「一般服務業（不含餐宿休旅）」22.2%。
4. 新鮮人選擇首份工作時，主要考量依序有：「薪資待遇」62.3%、「符合興趣」57.6%、「職務的發展性」51.8%，以及「公司未來前景」43.3%、「培訓制度完善」41.6%。2021 年新鮮人期盼第一份工作的月薪，平均為 31,462 元，與去年的 31,087 元相比，增加 375 元。
5. 對於畢業或退伍後求職部分，有 55.4%新鮮人「怕待業太久，經濟壓力大」；其次 25.8%「怕入錯行、找錯職務」；再者 12.9%「怕工作不適合自己的個性」。

(二)全台青年(15-29 歲)勞工狀況

青年因就學延遲進入勞動市場，加以產業結構變遷，引起就業條件及工作型態轉變，改變青年就業觀念，轉職頻率亦相對較

高。根據勞動部「2020年15-29歲青年勞工就業狀況」調查彙整如下：

1. 青年勞動力教育程度：受少子女化趨勢與高等教育普及影響，2020年青年就業者217.8萬人，較2010年224.1萬人減少6.3萬人，其中教育程度為大學以上者127.9萬人，占58.7%，較2010年分別上升27.3萬人即13.8%。
2. 青年初次就業年齡及尋職時間：青年勞工初次就業年齡平均為21.2歲，平均尋職時間為1.7個月，尋職時間以「1個月(含)以內」占66.9%為最高，其次「超過1個月-3個月(含)」占19.9%，二者合計占86.8%。
3. 青年初次就考量因素：青年勞工初次就業考慮因素以「薪資及福利」60.3%及「工作穩定性」59.8%為主，其餘「通勤方便」、「能學習到知識技能」、「能學以致用」、「符合自己興趣」亦均在4成以上。
4. 青年初次就業遭遇困難：青年勞工初次尋職未遭遇困難比率為56.6%，有遭遇困難為43.4%，所遭遇的困難以「經歷不足」占25.4%最高，其次是「不知道自己適合做哪方面工作」25.2%。
5. 青年失業情形：青年失業占全體失業者44.32%，以學歷而言，失業者超過7成學歷為大學(含專科)以上畢業，顯示青年正面臨因工作經驗不足、學用落差、缺乏產業特性與職務工作內涵及所需職能的認識等因素所導致的失業問題急需解決。
6. 就業資訊對青年就業幫助性：青年勞工認為就業資訊有助於尋職之比率為86.5%，以「面試或求職技巧」占59.7%最高，其次為「就業市場與情勢分析」51.5%、「職業訓練訊息」40.4%。
7. 青年打算轉換工作情形：青年勞工想轉換工作者占32.1%，想轉換之主要原因為「薪資及福利不符期望」16.9%、「工作無發展前景」13.0%，另有11.1%的「想更換工作地點」、67.9%的無轉換工作打算者。
8. 青年參加教育訓練情形：青年勞工有參加教育訓練者占55.5%，以「專業技術訓練」占34.8%最高，其次為「職業安全訓練」

25%。未參加教育訓練者占 44.5%，主要因為「工作太忙，沒有時間參加」占 14.3%，「不知道提供訓練課程的單位或機構」亦占 12.9%。

9. 青年對勞動力發展署就業服務管道知悉度：青年勞工知道勞動部勞動力發展署各種就業服務管道的比率以「就業博覽會」67%及「公立就業中心/就業服務台」48.7%較高。
10. 青年希望政府提供服務：希望政府提供促進青年就業服務項目，以「提供就業服務及資訊」57.9%、「辦理專業技能訓練」47.5%及「辦理徵才活動」45.6%較多。

(三)美食外送平台之新興行業就業概況

根據創市際(2020)外送平台品牌調查顯示，從事 foodpanda 和 Uber Eats 兩個品牌佔大宗，其中又有一半的外送員有所重疊，意味著不少外送員兩個品牌都服務過。

另外，雙平台的性別比差距並不大，以男性外送員稍佔多數。外送員年齡在 25-29 歲區間佔最多數，其次是 30-34 歲。而 foodpanda 外送員的年齡主力明顯為 25-34 歲，有超過 6 成外送員屬於此年齡區間；Uber Eats 的外送員年紀則偏年輕，以 20-34 歲為主。

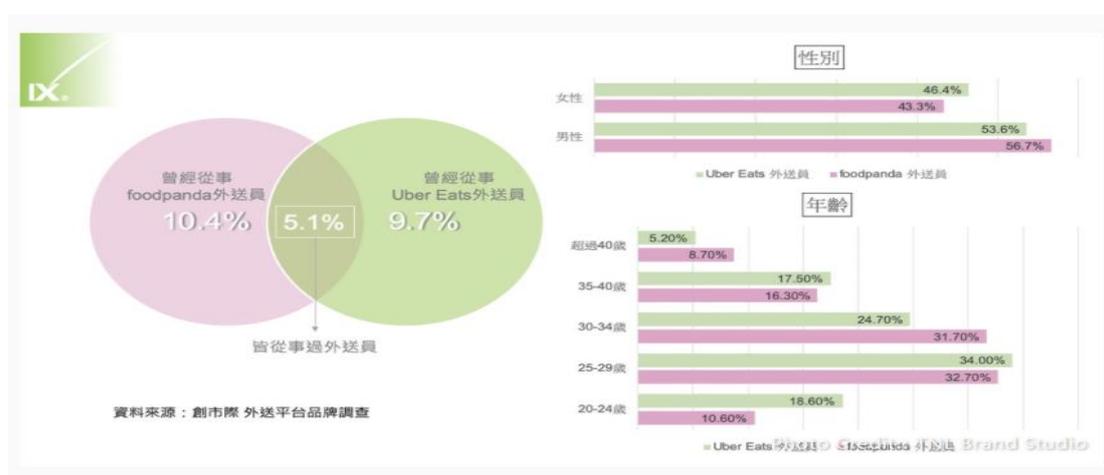


圖2-3 從事美食平台之輪廓

資料來源：轉引至創市際(2020)，《外送平台品牌調查》。

從事美食平台外送員的人當中，全職者佔 23%，其中有 3 成左右的人，每週工時達 40 小時。另外兼職者佔 77%，每週基本上工時都不會超過 20 小時。

此外，外送年滿 9 個月、未滿 1 年者，並沒有全職者落在這個年資區間，顯見該時間長度是個分水嶺，或說真正的試驗期。外送滿 1 年後，仍有少部分的兼職者持續從事外送，甚至有 3% 兼職者外送達 2 年以上。全職外送員則有 10% 比例達 2 年以上年資。

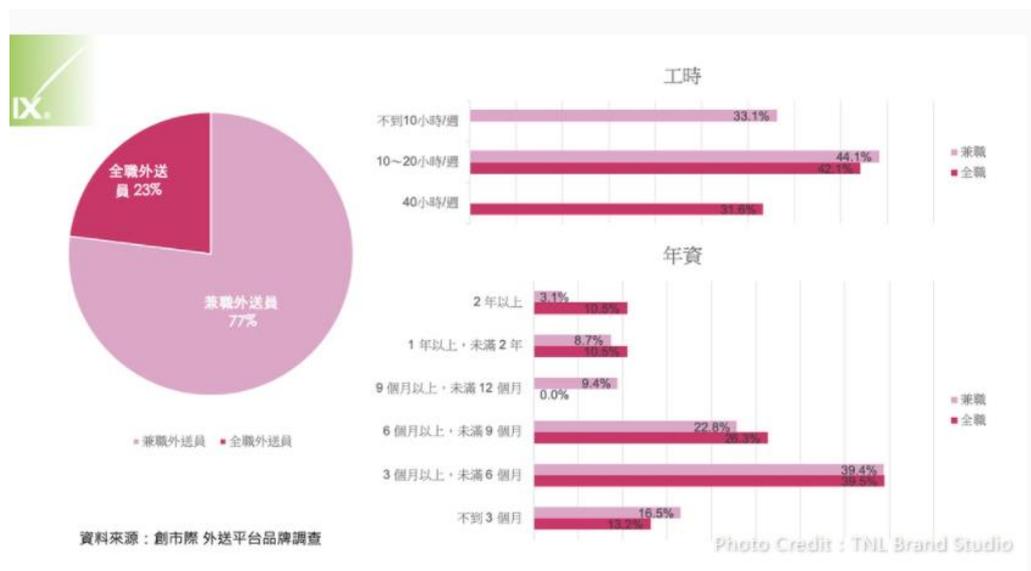


圖2-4 全職或兼職從事美食平台工時、年資之情形

資料來源：轉引至創市際(2020)，《外送平台品牌調查》。

(四)協助青年就業政策

青年學子因過去沒有尋職、求職的經驗，初次尋職遭遇到的困難比率也較高，尤其近年全國疫情影響內需產業，就業市場備受衝擊，連帶使得應屆畢業青年求職更形困難。

行政院 110 年為協助初次求職的應屆畢業生順利就業及減輕經濟負擔，政府分別以「找工作，有獎勵」、「練功夫，有獎助」，推動 6 大尋職與穩定就業措施，並提供創業優惠貸款與減輕學貸負擔。

1.6 大尋職與穩定就業措施

依青年不同待業求職階段，提供多項津貼，鼓勵青年積極找工作並穩定就業

- (1) 青年尋職津貼：協助青年強化求職準備，並減輕經濟壓力，上網登錄就能先領 2,000 元，3 個月內求職並接受就業輔導或推介服務者，每月發給 1 萬元，預計協助 10 萬人。
- (2) 青年就業獎勵計畫：鼓勵剛畢業青年於今年 9 月底前衝就業、拿獎金，穩定就業 3 個月以上，獎勵 2 萬元，滿 6 個月追加 1 萬元，預計補助 5.2 萬人。
- (3) 安穩僱用計畫 2.0：鼓勵雇主透過公立就業服務機構媒合推介僱用青年勞工，最高獎勵 3 萬元；受僱青年若穩定就業 4 個月，最高獎勵 2 萬元，預計協助 1 萬人。
- (4) 青年職得好評試辦計畫：協助困難就業青年，釐清職涯方向，對 110 年底仍未就業之應屆畢業青年，提供 3 次就業諮詢，之後青年穩定就業 3 個月，獎勵 3 萬元，預計協助 1 萬人。
- (5) 產業新尖兵計畫：培訓青年成為國家重點產業生力軍，青年參加相關訓練課程，最高補助學費 10 萬元，並提供「學習獎勵金」，最高 9.6 萬元(每月 8,000 元，最長 12 個月)，預計協助 1.2 萬人。
- (6) 青年就業旗艦計畫：鼓勵雇主以「先僱用後訓練」的方式，提供青年進入職場訓練、「做中學」的機會，補助提供工作崗位訓練之事業單位(訓練單位)，訓練指導費最高 10.8 萬元(每個月 1.2 萬元，最長 9 個月)，預計協助 1.3 萬人。

2. 提供創業優惠貸款與減輕學貸負擔

- (1) 青年創業及啟動金優惠貸款：經濟部青創優惠貸款，總額度由 350 億元提高到 600 億元；110 年底以前 100 萬元以

下的新增創業貸款案，以從優、從簡、從速原則，提供融資優惠措施，包括前 5 年利息全額由政府補貼、信保基金最高 10 成保證、以表格勾選申請方式取代計畫書，於 7 日內完成審查，並提供單一窗口諮詢等，提供創業青年資金協助。

- (2) 減輕學貸還款負擔：放寬緩繳學貸本息申請門檻，由原月收入未達 3.5 萬元，放寬為月收入未達 4 萬元外，同時放寬緩繳本息及只繳息不還本之申請次數，均由原先最多 4 次（4 年）倍增為最多 8 次（8 年），亦即最長可申請 16 年暫時先不用償還本金，僅需每月繳交利息，減輕每月 9 成以上之還款負擔，紓緩償還本金之壓力。

第二節 育兒婦女勞動樣態

一、15-64 歲全台育兒婦女勞動力情形

(一)15-64 歲育兒婦女勞動率情形

根據主計處(2020)「109 年人力運用調查報告」，針對近 10 年子女年齡別與育兒婦女勞動力進行探討，發現子女年齡的大小，對於育兒婦女在勞動力的參與率上產生明顯的變化，家中子女均在 6 歲以上的育兒婦女勞動率自 2010 年 45.27% 略下降至 2020 年 43.97%，而家中子女有未滿 6 歲的育兒婦女勞動率從 2010 年 60.03% 增加至 2020 年 72.49%，顯示家中雖然有年幼的子女，但女性成為職業婦女的比例有大幅增加趨勢。

(二)15-64 歲育兒婦女因生育就業或離職情形

根據衛生福利部(2019)「108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告」顯示，已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，其中曾復職者占 59.9%，復職間隔平均時間約 4 年 5 個月。按年齡層觀察，生育(懷孕)離職婦女比率隨年齡增長而減少；就復職情形觀察，55 歲以下已婚婦女復職率隨年齡增長而增加，55-64 歲則下降至 56.8%，另復職間隔時間亦隨年齡增長而逐漸延長。

此外，曾因生育(懷孕)第 1 胎離職婦女，以「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」為主要離職原因，分別占 43.9% 及 43.0%；曾因生育(懷孕)其他胎次之離職婦女，則以「照顧未滿 12 歲兒童」為主要離職原因，占 71.8%，其次為「準備生育(懷孕)」占 15.6%。

婦女平均每日無酬照顧時間 3.18 小時，依序為做家務 1.73 小時、照顧家人 1.38 小時。其中，照顧家人中又以照顧未滿 12 歲兒童 1.04 小時較多。

不同年齡層平均每日無酬照顧未滿 12 歲兒童的時間多寡略有不同，其中以 35-44 歲無酬照顧時間最多。

(三)15-64 歲中部地區育兒婦女育兒現況

根據衛生福利部(2019)「108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告」顯示，中部地區目前有子女的婦女占 60.77%，平均有 2.21 位子女，其中子女 18 歲以上的比例最高，占 63.68%，其次為 12-18 歲，占 20.23%。

36.99% 中部地區的婦女曾因結婚、生育(懷孕)或婚後其他原因離職，但低於整體比例 38.15%。此外，婦女因生育(懷孕)第 1 胎兒離職原因中，中部地區婦女認為照顧未滿 12 歲兒童很重要，占 56.76%，高於整體比例 50.04%。

(四)育兒婦女再就業意願與困境

根據親子天下於 2020 年「媽媽幸福感調查」：

(1) 育兒婦女再就業意願與困境

對於全職婦女而言，有 7 成的全職媽媽表示想重返職場，其中多數的全職媽媽害怕回到企業內上班，會無法兼顧家，因此期待能有個「有彈性」的工作。但近 8 成的全職媽媽皆憂心自己回到企業內缺乏競爭力，因此中斷工作讓育兒婦女的自信產生不足。

(2) 育兒婦女對於育嬰留停的看法

能夠留職停薪的婦女中，有高達 9 成的育嬰假媽媽因為能專心陪伴孩子而感到滿足，甚至有 65% 想再請久一點的育嬰假。

(3) 育兒婦女對於家庭經濟來源及職場與工作感到壓力

5成4的婦女覺得小孩的教育與教養，自己要負的責任比另一半大，且有47%的媽媽對於用另一半賺的錢感到壓力。此外，高達65%的婦女認為和婆家人相處的壓力大，亦擔心職場與工作無法同時兼顧。

二、女性職涯挑戰與應對方法

許多學者已指出不同性別之職涯歷程及阻礙的確有差異（田秀蘭，1998；Swanson&Tokar,1991）。對女性工作者而言，除了後天塑造的性別角色與期待外，特有的生理因素也會影響她們的職涯發展，如懷孕、生理痛等。在此，將先介紹女性職涯發展的歷程及困難，以了解職業婦女是如何發展其事業，而在職涯發展上因為「女性」這個角色所面臨的困境與阻礙有哪些，並進而討論應當如何解決女性在職場上所面臨的挑戰與問題。

(一)女性職涯歷程的發展

早期的職涯發展理論是以男性為中心，採取男女通用的觀點，然而女性在職涯上所面臨的問題與社會對其性別角色的期待不同於男性，故至二十世紀中葉，學者開始提倡應把女性職涯發展與傳統的職涯發展理論區隔開來，以呼應社會對於性別角色界定的差異。然則，女性職涯發展的理論仍多圍繞在女性投入工作與家庭的差異，如Super（1957）以女性對於工作與家庭投入心力的比例區分七種職涯發展類型。如下：

- (1) 穩定的家庭職涯模式（stable home making career pattern）：指女性以穩定的家庭生活為其重心，自學校畢業不久後就結婚，缺乏工作經驗。
- (2) 傳統職涯模式（conventional career pattern）：意指女性自學校畢業後持續工作，直到結婚後辭職，擔任全職的家庭主婦。
- (3) 穩定工作職涯模式（stable working career pattern）：即女性以專業工作為發展的重心，無論結婚與否。

- (4) 雙職涯模式 (double-track career pattern)：意指看重並兼顧家庭主婦與工作雙重角色的女性。
- (5) 間斷職涯模式(interrupted career pattern)：意指婚前有工作，但因婚後懷孕及為了照顧孩子、料理家務而退出職場，待子女長大後才又重新投入職場的女性。
- (6) 不穩定職涯模式 (unstable career pattern)：此類型女性在不同時期有不同的職涯重心，其發展過程中有時對工作投入較多，有時則對家庭投入較多，不斷在投入職場、離開職場中循環。
- (7) 多重職業職涯模式 (multiple-trail career pattern)：此類型女性一生中雖然持續在工作，但無固定的職業，可能會從事數個不同性質的工作。

(二)女性職涯歷程的阻礙

女性進入職場後不但要考慮如何兼顧家庭與事業，還要擺脫性別刻板印象才能追求自我實現。以下分別討論職家衝突與性別刻板印象對於女性職涯歷程的影響：

1. 職場與家庭的相互拉扯

伊慶春與簡文吟(2002)研究發現，「結婚」與「生育」的確是造成女性退出勞動市場的兩大主因。行政院主計處(2010)的婦女婚育與就業調查也顯示，15-65歲的臺灣女性有31.2%曾因結婚而離職；48.36%因料理家務而沒有在工作；38.16%的女性曾因結婚而變更職務，而曾因生育變更職務者也高達21.03%。由此可知，女性會因婚姻或生育無法持續長期工作。當女性無法同時滿足家務與工作兩種角色的期待時，則可能產生職場與家庭角色間衝突，亦即「職家衝突」(work-family conflict)。職家衝突是指個人工作場域的角色要求與家庭場域的角色要求相互競爭，扮演其中一個角色時，會使得另一角色扮演困難，進而引發一連串干擾的壓力。當職家衝

突過於嚴重時，女性可能因此被迫放棄其中某一個角色，如捨棄工作，回歸家庭當全職媽媽；或將兒童或家務委由他人，自己則專心工作。

張妤玥與陸洛(2011)研究發現女性感知的工作負荷高於男性，且其較難藉由工作場合的資源減緩個人職家衝突的感知。另一方面，Keith 和 Schafer (1980) 也發現~54~以韌性觀點探討女性主管的職業生涯歷程女性對職家衝突的感受與配偶每週工時有直接關係，現今女性員工一方面得承受高工作要求，一方面工作資源卻又無法實質解決女性員工的職家衝突。

2. 看不見卻存在的玻璃天花板

「玻璃天花板」(glass ceiling) 即是指：女性就業人口增加、但僅少數女性可以晉升到高階職位的不平等」現象 (Naff,1997)。根據美國勞工局的定義，玻璃天花板是一種垂直的性別隔離，因為社會角色的刻板印象或組織偏差所導致的人為障礙，使得組織中某些具備資格的女性員工無法獲得升遷至管理階層的機會 (Guy,1994)。

國內一項最新對全國代表性樣本的分析證實，台灣員工知覺職場最嚴重的性別不公平是「女性主管比例偏低」(陸洛、謝碧霞、潘君鳳，2009)。而造成女性員工難以升遷的原因主要有：「讓女性參與管理決策太冒險了」、「組織裡面缺乏適合女性管理的位置」、「女主管容易造成男同事蓄意作對的現象」等原因 (王大方，1996)。再者，即便女性員工試圖突破眼前的工作障礙，也容易被貼上「女強人」、「強勢」等負面標籤。

三、家庭與職場友善政策

綜上對於女性職涯阻礙的探討可知，女性在職涯中恐面臨因「性

別刻板印象」所造成的「職家衝突」和「玻璃天花板」議題，以下進而討論在「家庭」與「企業」中，該如何解決女性在職場上所面臨的挑戰與問題：

(一)家庭支持育兒照護系統

1. 社群育兒

根據 2022 年家扶基金會所發布之《學齡前兒童之父母育兒生活調查》結果，在獲取育兒知識來源的部分，超過 6 成家長都是從「朋友經驗分享」和「網路搜尋」取得。

社群媒體讓需求相近的親子家庭集結在一起，最基本的功能是分享訊息。有不少女性，會透過網路社群號召居住在同地區、子女年齡相近等有相同生活背景的女性共組媽媽團體。尤其地區性的地利之便，還有進階性的功能：容易揪團就近一起活動，例如「台中親子活動分享」粉絲團有 7979 位成員，「高雄靚媽親子活動玩玩社」，有 514 人。

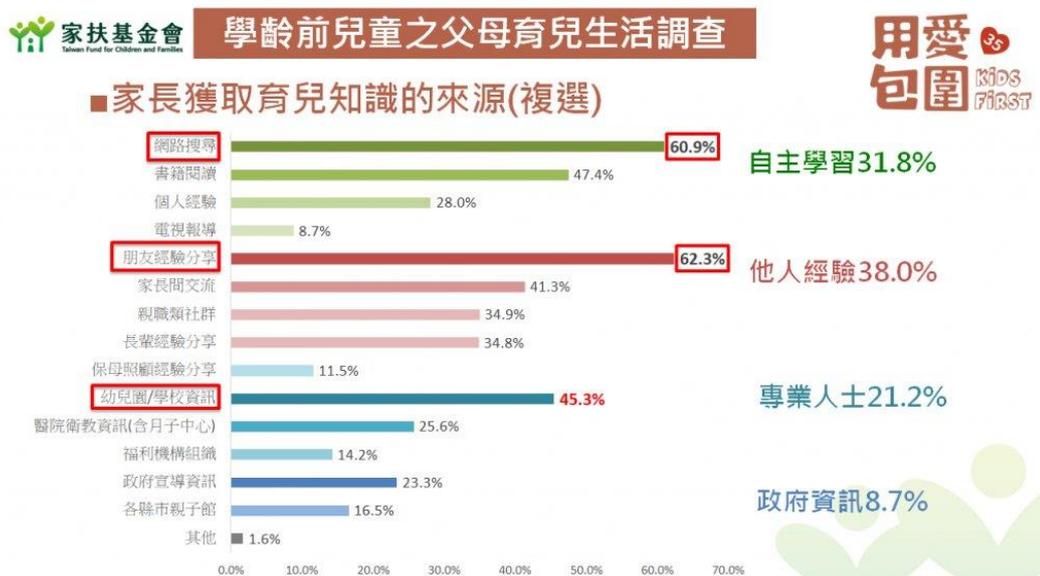


圖 2-5 學齡前兒童之父母育兒生活調查統計圖

2. 父職參與

依據兒童福利聯盟文教基金會公布之「2020 男性育兒態

度與現況調查」，調查發現，雖有高達 86.8% 的男性表示請了育嬰假會比較願意平等分擔家務，有 82.5% 的男性則認為在未來的日子裡會比較可能持續投入育兒照顧，顯示台灣性別平等意識的抬頭。然而，儘管從數據中可看出男性對爸爸育兒多持正面態度，也有意願跳下來帶孩子，但該份調查亦表達了爸爸們「心有餘而力不足」的聲音。

該問卷受訪的爸爸當中，有高達 91.1% 的爸爸們認為在孩子出生後有竭盡所能投入育兒工作，但自評陪伴與照顧孩子的育兒工作表現卻只有 72.2 分，較 2018 年減少 1.6 分。另有超過八成（82.1%）爸爸表示自己沒有申請過育嬰假，曾申請過 1 至 6 個月內育嬰假的爸爸不到兩成，亦有 81.5% 的爸爸沒請過家庭照顧假。另一方面，即使政府近年力推各項職場友善育兒措施（含育嬰假），調查卻顯示，不敢申請育兒福利的爸爸佔絕大多數。細究爸爸們的「顧慮」為何，經濟壓力（37.3%）與怕影響升遷或考績（32.6%）仍占主要因素，亦有 21.8% 的爸爸表示任職的公司未提供友善的育兒措施。

經濟因素成為男性是否願意站出來的重要關鍵之一，也讓民間團體呼籲應透過國家政策的介入，讓男性共同分擔育兒責任。托育政策催生聯盟與生育改革行動聯盟於 2020 年連袂提出政策建言，呼籲勞動部放寬法令，將現行一次請六個月為原則的育嬰假制度，改為父親可在嬰兒出生時同步只請一個月育嬰假，但該月可領取九成薪的留職停薪津貼補助，用「請假時間較短、但薪資替代率高的育嬰假」，提升新手爸爸的育嬰假的申請率，增加爸爸參與育兒的誘因，也能改善年輕女性蠟燭兩頭燒或孤立育兒的困境。

(二)企業友善職場

1. 友善家庭政策

根據 OECD 對於友善家庭政策(Family-Friendly Policy) 的定義指出，友善家庭政策係以促進適合家庭資源與幼兒發展的方式，協助父母調和工作與家庭生活的政策，以增加父母在工作與照護上的選擇，提升就業機會上的性別平等。OECD 指出，友善家庭政策是追求不同政策目標下的平衡法案，包含在不同所得族群、家庭型態、性別平等、幼兒發展及勞動市場等方面的考量。

由於友善家庭政策的主要目的在協助調和工作與家庭生活，因此政策措施多以平衡工作與家庭生活，而由於各國政府與企業所執行的工作家庭平衡政策與措施有許多項目，綜合整理歸納相關文獻所提出的眾多與工作家庭生活平衡的政策與措施，主要可將友善政策區分為工時與工作彈性、受撫養者的照顧服務 (dependent care service)、家庭事故休假 (leave program) 等三大部分。

Hammer 等人於 2005 年亦以縱貫研究探討三種組織推行之措施對工作及家庭衝突之支持效果。這三種支持措施包括：政策：如彈性的工作安排、服務：如資源及家庭照料服務轉介、福利：如子女照顧津貼。再者，Hammer 等人於 2005 年的研究指出，使用友善職場支持措施的員工，呈現較高的工作滿意度且有持續的效果，而且工作家庭友善的相關政策，與較高的組織表現及市場價值相關。

目前國內也愈來愈多企業願意提供支援、協助員工兼顧工作與生活上的平衡。不少外商、科技公司或新興網路產業，都採取彈性工時、彈性在家上班的制度，讓員工可依照個人或家庭照顧需求，自行調整上下班時間與上班日。在「媽咪愛」團購網，則在公司內打造超寬敞的遊戲區，隨時開放員工帶孩子來上班。另外，像是台積電、奇美實業、智邦科技、遊戲橘子、老牌鞋業代工廠豐泰企業等，

均有附設幼兒園或托嬰中心，提供員工子女優先就學。幼兒園設於公司內部，可配合員工上下班時間開放與閉園，且收費大多低於坊間業者，員工不僅省了荷包，也省下接送時間。

2. 性別工作平等

我國政府近年來透過法律制定與政策管道，進行友善職場之推廣，例如性別工作平等法及勞動部雇主服務地圖等，以下表格統整概述之。

表 2-2 友善職場相關法規與政策工具

政府推廣方式	友善相關內容
性別工作平等法	雇主對求職者或受僱者，不得因性別或性傾向而有差別待遇。 女性受僱者生理假、產假、哺乳等相關規定。企業必須提供哺（集）乳室與托兒設施或適當之托兒措施。
雇主服務地圖	促進性別工作平等措施、職場性騷擾防治措施、員工協助方案推動計畫、企業托兒設施措施補助、職場母性健康諮詢門診、推動建立家庭友善措施、鼓勵企業推動工作與生活平衡措施、育嬰留職停薪復職協助措施等項目。

政府除了使用上述法規與政策工具外，也透過辦理獎章認證與頒獎表揚活動推廣友善職場之觀念，使友善職場能真正落實於企業內部，其內容包括勞動部相關選拔活動、地方政府相關選拔活動及民間舉辦之相關選拔活動。

111 年 1 月 18 日施行《性別工作平等法》之新修正規定要點如下：

1. 產檢假日數由 5 日增加為 7 日；「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加 2 日，共為 7 日。另雇主於給付受僱者「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資後，就其中各逾 5 日之第 6 日、第 7 日部分，得向勞動部勞工保險局申請補助。但依其他法令規定，應給予「產檢假」、「陪產檢及陪產假」各逾 5 日且薪資照給者，不適用之。

2. 受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用《性別工作平等法》第 19 條有關減少工作時間 1 小時或調整工作時間之規定。
3. 不論配偶是否就業，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。

勞動部進一步指出，關於「陪產檢及陪產假」之請假期間，依「性別工作平等法施行細則」第 7 條新修正規定，受僱者陪伴配偶產檢之請假，應於配偶妊娠期間為之；至於陪伴配偶生產之請假，仍於原陪產假所定請假期間為之，亦即在配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內請假。另「陪產檢及陪產假」之請假單位，考量請「陪產檢及陪產假」之受僱者，需配合其配偶之產檢事實及需求，其請假單位與產檢假相同較為妥適，故勞動部發布解釋令，敘明受僱者選擇以「半日」或「小時」為「陪產檢及陪產假」之請假單位，雇主不得拒絕；選擇以小時為請假單位者，「7 日」之計算，得以每日 8 小時乘以 7，共計 56 小時計給；又受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。

關於《性別工作平等法》第 15 條所定給予雇主薪資補助之新規定，勞動部修正發布「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」，凡給予受僱者第 6 日、第 7 日陪產檢及陪產假之雇主，於給付陪產檢及陪產假薪資後，即可向勞動部勞工保險局申請第 6 日、第 7 日全額薪資補助，至自去(110)年 7 月 1 日起，有給予受僱者第 6 日、第 7 日產檢假之雇主，於給付產檢假薪資後，亦可向勞動部勞工保險局申請第 6 日、第 7 日全額薪資補助。

勞動部另表示，本次《性別工作平等法》修法，刪除配偶未就業之受僱者原則上不得申請育嬰留職停薪之規定，爰「育嬰留職停薪實施辦法」亦配合修正。

(三)政府提供二度就業婦女就業協助項目

因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女，有關「家庭因素」凡結婚生育、料理家務或照顧家庭成員等相關因素均屬之，由求職者自行切結說明因家庭狀況退出勞動市場二年以上。提供的服務項目如下：

1. 推介合適之工作機會。
2. 就業諮詢服務：如果當事人對於未來工作方向不清楚，提供一對一之專業諮詢。
3. 結合其他資源排除就業障礙。
4. 轉介就業促進研習活動或職業訓練，提升其求職技能。
5. 推介臨時性工作：求職登記後經公立就業服務機構協助推介就業，於求職登記日起 14 日內未能推介就業，就業服務機構得推介其至用人單位面試通過後，從事臨時性工作，並發給臨時工作津貼。

運用由「多元就業開發方案」協助其就業：由就業服務機構依相關辦法推介上述特定對象至申請多元方案之民間單位工作，以培養其工作能力。

第三章 調查設計與方法

本研究採取「多元方法」(multi-method)進行調查。第一部份：採取量化訪問調查；第二部份：以焦點座談會(Focus Group)方式蒐集資料，匯整量化調查數據結論，邀請勞方、資方與專家學者代表，提出相關看法及建議。

第一節 量化調查

一、中彰投地區職場新鮮人求職與就業現況調查

(一)調查範圍與對象-

1. 調查區域：臺中市、彰化縣與南投縣。
2. 調查對象：設籍於中彰投地區 110 學年度畢業生或 111 年 1 月 1 日後退伍者，或工作經驗 1 年以內者。
3. 依據撥打全國各縣市民眾相關調查實務經驗發現，因年輕人外移讀書或工作、智慧型手機使用興起等因素，家戶電話較難接觸到 15-30 歲年輕族群，除了透過市話訪問外，本研究將採取手機、面訪等調查方式，蒐集多元年輕族群意見，以提高問卷回收率。
4. 以市話 30%，手機 30%、面訪 40%的比例進行調查。

(二)抽樣方法及樣本配置

1. 採分層比例隨機抽樣法，樣本配置詳見表 3-1。
2. 以各縣市住宅用電話號碼電腦資料庫，按分層比例抽樣取得觀察值配額，將各層所抽出之電話樣本，後二碼以隨機亂數代入，以涵蓋電話號碼簿的未登錄用戶，組成正式訪問用樣本；為顧及訪問失敗率及其他非人為因素，依預計成功之比例，選取預期完成有效樣本數約 30 倍的電話號碼數，約 24,000 筆。
3. 行動電話母體：根據國家通訊傳播委員會(NCC)公佈的資料，111

年 2 月底我國行動通信用戶數已達 2,934 萬戶，依據中華電信、遠傳電信、台灣大哥大、亞太電信、台灣之星之手機用戶號碼為抽樣母體清冊。

4. 行動電話抽樣方式：採用隨機撥號法(Random Digit Dialing, RDD) 進行，以國家通訊傳播委員會公布之「行動通信網路業務用戶號碼核配現況」中手機帶頭碼為抽樣母體，採用後 5 碼隨機抽樣法，隨機抽取手機用戶進行訪問，可涵蓋國內所有行動電話門號。為顧及訪問失敗率及其他非人為因素，依預計成功比例選取預期完成有效樣本數約 20 倍的電話號碼數，約 20,000 筆。
5. 由於標規沒有年齡限制，經專案啟動會議與期中會議決議結果，以大專院校畢業生為調查對象，因此以 20-29 歲的勞動人口為母體進行樣本配置。

表 3-1 中彰投地區 20-29 歲勞動力人口樣本配置

縣市別	母體數(千人)	百分比	預計樣本數	有效樣本數
臺中市	423,060	62.0%	620	623
彰化縣	188,579	27.6%	276	275
南投縣	71,065	10.4%	104	103
總計	682,704	100.0%	1000	1001

註：資料來源為行政院主計處，人力資源調查統計年報(2020)

(三)面訪調查執行方式

1. 根據本公司調查執行經驗發現，20-29 歲青年以透過面訪方式調查較能有效接觸，因此將派面訪員前往中彰投地區大專院校學校、熱門商圈進行訪問，以補足有效樣本數。
2. 透過市話、手機與面訪三種調查方式，計算配額後，執行面訪時每間學校總份數不得超過 100 份，相同學校相同科系份數不得超過 15 份，避免同質性過高，影響樣本代表性。
3. 因無對於科系、行職業進行抽樣分配，又職場新鮮人希望所從事行業及職業與本屬科系呈現相關性，故本案有關於行業及職

業之調查結果僅供參考。

(四)有效樣本數與抽樣誤差

1. 完成有效樣本數至少為 1,001 份，在 95%的信心水準內，整體抽樣誤差為±3.09%。
2. 標規規定 800 份，廠商加值 200 份，有效問卷共計 1,001 份，期能涵蓋三種調查族群，提高樣本代表性。
3. 三種族群樣本分佈如下表，由於剛退伍尚未找到工作者樣本數較少，後續將剛畢業與剛退伍，尚未找到工作二種族群合併進行分析。

樣本分群(Q1)	樣本數	百分比
工作 1 年內的社會新鮮人 (大專/大學及以上學歷，已畢業 1 年)	503	50.2%
剛畢業，尚未找到工作 (大專/大學及以上應屆畢業生)	343	34.3%
剛退伍，尚未找到工作 (大專/大學及以上學歷)	155	15.5%
總計	1,001	100.0%

二、中彰投地區育兒婦女再就業現況調查

(一)調查範圍與對象

1. 調查區域：臺中市、彰化縣與南投縣。
2. 調查對象：設籍於中彰投地區 15 至 64 歲育兒婦女。
3. 因標規調查對象以育兒婦女為主，因此本次調查將採取短卷與長卷方式進行，短卷為接觸 15-64 歲婦女(1000 份)，其中長卷(育兒婦女)有效份數至少 800 份。
4. 以市話與手機各 50%進行調查，以提高問卷回收率。

(二)抽樣方法及樣本配置

1. 採分層比例隨機抽樣法，樣本配置詳見表 3-2。

2. 以各縣市住宅用電話號碼電腦資料庫，按分層比例抽樣取得觀察值配額，將各層所抽出之電話樣本，後二碼以隨機亂數代入，以涵蓋電話號碼簿的未登錄用戶，組成正式訪問用樣本；為顧及訪問失敗率及其他非人為因素，依預計成功之比例，選取預期完成有效樣本數約 30 倍的電話號碼數，約 24,000 筆。

表 3-2 中彰投區 15 歲-64 歲婦女人口樣本配置(短卷+長卷)

縣市別	15-64 歲婦女人口	百分比	預計樣本數	有效樣本數
臺中市	1,020,870	63.57%	636	640
彰化縣	423,263	26.36%	264	270
南投縣	161,818	10.08%	100	120
總計	1,605,951	100.00%	1,000	1,030

註：資料來源為行政院主計處，人力資源調查統計年報(2020)

3. 根據隨機電話調查發現，1,030 份有效樣本數(短卷+長卷)中，回答「目前沒有需要親自照顧的小孩」的份數為 711 份，占 69.0%。「目前有需要親自照顧的小孩(育兒婦女)」則為 319 份(長卷)，占 31.0%，其中台中市占 57.2%，彰化縣占 35.9%，南投縣占 6.9%，年齡層分佈則為 20-55 歲之間。
4. 第二階段依中彰投地區婦女生育率推估育兒人口，並參考長卷進行樣本配置，詳見表 3-3。

表 3-3 中彰投區育兒婦女人口樣本配置(長卷)

縣市別	20-49 歲婦女人口	生育率	推估育兒人口	百分比	有效樣本數
臺中市	701,070	0.027	18,929	56.80%	454
彰化縣	293,333	0.039	11,440	34.33%	275
南投縣	105,549	0.028	2,955	8.87%	71
總計	1,099,952		33,324	100.00%	800

註 1：資料來源為內政部，重要性別統計資料庫-育齡婦女生育率(2022)

註 2：育齡婦女一般生育率定義為一年內每一千位育齡婦女之平均活產數，而不論其已婚或未婚。

(三)有效樣本數與抽樣誤差

1. 廠商加值短卷 1000 份，並完成長卷(育兒婦女)有效份數 800 份
2. 育兒婦女有效樣本數為 800 份，在 95%的信心水準內，整體抽樣誤差為 $\pm 3.46\%$ 。

(四)調查時間

1. 執行期間為 2022 年 7 月 20 日~8 月 20 日。
2. 為兼顧不同受訪者的職業與年齡差異，調查時間為星期一~星期五晚間 6:30~9:30，及星期六日下午 1:30~5:30、晚間 6:30~9:30 進行訪問。

(五)問卷諮詢討論

1. 本調查經過研究人員與委託單位溝通討論，確認調查項目，問卷初步完成設計。
2. 邀請本計畫顧問國立中正大學勞工關係學系 馬財專 教授針對二份量化調查問卷進行討論，並進行問卷修訂，問卷修訂稿將提報給委託單位。
3. 委託單位辦理期初會議，依期初會議決議修訂問卷後進行定稿。

三、資料處理與統計分析

(一)資料輸入

1. 問卷鍵置軟體程式：由公司 MIS 人員針對問卷格式設計登打程式，並與 ACCESS 或 Excel 資料庫連結。
2. 問卷資料庫連結測試：問卷模組專案工作區建立後，進行系統測試與問卷資料輸入，確保資料完整性與系統穩定性。
3. 資料檢查與校訂(Questionnaire checking and editing)：確定問卷完整性和訪問質量檢查，確定問卷是否可以接受，對有疑問的問卷進行處理，如：回調查現場再獲取資料、作廢與按遺失值處

理。

4. 資料輸入與查核(Data transferring)：完成鍵入並確認無誤後，還要再查核是否有其他非鍵入之錯誤。
5. 資料淨化(Data cleaning)：進一步徹底地檢查錯誤或不合理的資料，藉由敘述性統計檢核極端值或邏輯上的錯誤和不一致，確保資料的乾淨。
6. 事後編碼(Post-coding)：對開放性問題，進行統一的分類和編碼，建立完整的編碼書，避免編碼上的錯誤，可確保所有資料鍵入的正確性。檢查程式、數據檔中之變項名稱、格式及欄位是否與問卷的資料編碼相互符合。系統出現警訊時(例不合理值、跳答錯誤、邏輯條件錯誤...等)，即無法登打完成，須重新確認與核對檢誤條件後，再重新登打。
7. 遺漏值處理：對於問卷上超過容忍比例的遺失值，處理方法主要有下列幾種：
 - (1)用樣本統計量的值代替遺失值。
 - (2)用從統計模型計算出來的值代替遺失值。
 - (3)若樣本數大或遺失值少或變數之間無相關性，則保留個案，僅在相應的分析中作必要的刪除(paire-wise)。

(二)統計分析

問卷回收整理編碼後，將資料匯入統計套裝軟體分析，本調查將以基本變項或適當的變數當作解釋變數，以分析各反應變項的結果。根據調查目的與樣本資料的性質的不同，使用合適的統計方法，包括敘述統計和推論統計。各種統計方法與分析分式簡述如下：

1. 敘述統計(Descriptive Statistics)：為了瞭解呈現樣本人口特質的分佈情況、認知程度及偏好程度...等比例，須將資料精簡為容易瞭解的形式。本調查採用的敘述統計內容包括：次數 (Frequency)和

平均數(mean)，並以圖表清晰的呈現分析結果。

- (1)次數分配：所謂次數是指各答案選項的回答人數。表示各選項回答的分配情況即為次數分配，問卷調查中，次數分配表的構成包括次數及百分比(%)兩種資料，是最容易閱讀，也是最淺顯易懂的統計方法，廣泛應用在各種調查當中。
- (2)平均數：是一群觀察值分布的中心值，用以代表該群觀察值，便於兩個或兩個以上群體間相互作比較。概念為將一組數或量相加總，再除以該組數的個數，即若有 n 個數 $x_1 + x_2 + \dots + x_n$ ，其算術平均數 \bar{X} 計算公式為：

$$\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n}$$

2. 信度分析(Reliability):用以衡量問卷的可靠度、一致性與穩定性。信度衡量的方法主要有再測信度、複本信度、折半信度以及Cronbach α ，再測信度指的是在不同時間採用相同問卷重複測試，複本信度則是採用兩種問卷版本間的相關，折半信度則是將同一份問卷分成對等的兩半，Cronbach α 則是計算同一份問卷不同構面下的 α 係數，本調查採用 Cronbach α 信度。
3. 效度分析(Validity):問卷內容能夠測量出結果的有效程度。效度分為內容效度、建構效度與效標關聯效度。內容效度是指問卷內容是否具有相當高的代表性，建構效度則是指問卷內容能夠衡量的理論概念的程度，效標關聯效度則是將問卷的結果與一外在效標間相關的度。除內容效度的判斷較為主觀外，建構效度以及效標關聯效度採用不同的統計分析方法則較客觀，但計算上也較繁複。本調查採用專家效度，針對問卷內容進行討論，並以嚴謹的處理方進行調查過程，以符合效度原則。

4. 交叉(Cross Tabulation)分析：樣本資料描述與推論，除分析基本變項與各題項回答之關係外，並製作交叉分析結果表。在第 k 題回答 i 選項之樣本中於第 m 題回答 n 選項之百分比公式如下：

$$P = \frac{\sum_{j=1}^n w_j I_{kij} I_{mnj}}{\sum_{j=1}^n w_j I_{kij}} \quad \text{其中 } I_{kij} = \begin{cases} 1, & \text{第 } j \text{ 樣本於第 } k \text{ 題回答 } i \text{ 選項} \\ 0, & \text{第 } j \text{ 樣本於第 } k \text{ 題未回答 } i \text{ 選項} \end{cases}$$

$$I_{mnj} = \begin{cases} 1, & \text{第 } j \text{ 樣本於第 } m \text{ 題回答 } n \text{ 選項} \\ 0, & \text{第 } j \text{ 樣本於第 } m \text{ 題未回答 } n \text{ 選項} \end{cases}$$

為瞭解不同屬性的受訪者對特定問題是否相關，可以進行卡方檢定，在交叉表之卡方顯著水準小於 0.05 時，可確定兩變數相關。為了解自變項對依變項的影響，應在不同自變項的情況之下觀察依變項的變化，依據兩變項的值與自變項方向計算頻率（百分比），將所調查的個案分類、做成相關的列聯表（Contingency Table），即交叉分析結果。

5. 卡方檢定(Chi-Square Test)：進行樣本資料的推論，進一步分析基本變項與各問卷題項間是否具有關連性。其假設為：

$$\begin{cases} H_0: & \text{基本變項與各問卷題項間無關連性。} \\ H_1: & \text{基本變項與各問卷題項間有關連性。} \end{cases}$$

卡方檢定公式如下：

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}},$$

其中，O 為觀察值，E 期望值， $E = np$ ，自由度為 $\nu = (i-1)(j-1)$ ，與臨界值 $\chi^2_{\nu, \alpha}$ 比較，若 $\chi^2 > \chi^2_{\nu, \alpha}$ 則達顯著水準，表示拒絕 H_0 即兩變項間有顯著關連性。同樣的也可利用 p 值來判斷，當 p 值小於 0.05 時，則兩變數間有關聯性存在，並非完全獨立。

6. T 檢定(T-test)：進行樣本資料的平均數檢定，分析變數在兩個群體的平均數是否呈現顯著差異。

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 \quad \text{v.s.} \quad H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$
$$T = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}; \quad \text{where } S_p = \frac{\sum_{i=1}^n (X_1 - \bar{X}_1)^2 + \sum_{i=1}^n (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n_1 + n_2 - 2}$$
$$df = n_1 + n_2 - 1$$

let X_1, X_2 is r.v. and have sample mean \bar{X}_1, \bar{X}_2 and variance S_p

第二節 質化研究

以焦點團體座談(Focus Group Discussion)方式蒐集資料,透過主持人以訪談方式深入瞭解受訪者各項意見,本案標規共計要求四場座談會,廠商加值專家學者座談會一場,共計五場。

一、座談會

(一)勞方代表座談會

邀請職場新鮮人與育兒婦女受訪者進行座談會,探討中彰投地區人力供需媒合的關鍵因素與相關業務推動策略建議。

1. 職場新鮮人座談會：共 8 人

- (1)A 群：工作 1 年內的社會新鮮人(大專/大學及以上學歷，已畢業 1 年)。
- (2)B 群：剛畢業或剛退伍，尚未找到工作(大專/大學及以上應屆畢業生)。
- (3)性別分散。
- (4)曾用過中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務，或沒有使用過，但對中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務有興趣參加者。

編號	姓名	性別	年齡	目前身份	目前工作	畢業學校/科系
A1	劉○○	女	23	工作一年內社會新鮮人	正式員工/資訊工程師	朝陽科技大學/資訊管理系
A2	洪○○	女	26	工作一年內社會新鮮人	正式員工/醫院治療師	弘光科技大學/語聽系
A3	石○○	男	23	工作一年內社會新鮮人	求職中/待業中	逢甲大學/電機系
A4	高○○	男	24	工作一年內社會新鮮人	自行創業/自營工作	中興大學/行銷系

編號	姓名	性別	年齡	目前身份	目前工作	畢業學校/科系
A5	曾○○	男	23	剛畢業或剛退伍. 尚未找到工作	求職中/待業中	台灣大學/化學系
A6	周○○	男	22	剛畢業或剛退伍. 尚未找到工作	兼職工作	靜宜大學/日文系
A7	駱○○	女	22	剛畢業或剛退伍. 尚未找到工作	準備升學/考試中	彰化師範大學/數學系
A8	林○○	女	23	剛畢業或剛退伍. 尚未找到工作	兼職工作	台中科技大學/保險金融與管理系

2. 育兒婦女座談會：共 8 人

- (1)親自照顧小孩，從事兼職工作，有轉職需求者。
- (2)親自照顧小孩，正在找工作中。
- (3)有意願或有經驗透過就業服務中心找工作者。
- (4)需要重回職場工作，但求職有困難者。

編號	姓名	年齡	目前身份	小孩年齡	照顧時數
B1	廖○○	38	親自照顧小孩正在找工作	11 歲	5 小時/天
B2	尼○○	38	親自照顧小孩.從事兼職工作.有轉職需求	6 歲	10 小時/天
B3	林○○	45	有意願或經驗透過就業服務中心找工作	14 歲/8 歲	14 小時/天
B4	戴○○	38	需重回職場工作.但求職有困難者	9 歲/4 歲	17 小時/天
B5	曾○○	41	親自照顧小孩.從事兼職工作.有轉職需求	11 歲	15 小時/天
B6	廖○○	39	親自照顧小孩.從事兼職工作.有轉職需求	15 歲/10 歲	8 小時/天
B7	林○○	38	親自照顧小孩.正在找工作	4 歲	24 小時/天
B8	謝○○	34	親自照顧小孩.從事兼職工作.有轉職需求	10 歲	12 小時/天

(二)資方代表座談會

邀請有意願雇用新鮮人與新鮮人希望從事產業的人資或部門主管，以及有意願雇用育兒婦女產業進行座談會，以探討中彰投地區人力供需媒合的關鍵因素與相關業務推動策略建議。

1. 有意願雇用新鮮人企業座談會：共 8 人

- (1) 中彰投地區雇用較多 20-29 歲產業(例如製造業、批發及零售業、不動產業、住宿及餐飲業....等)-人資或部門主管
- (2) 根據文獻蒐集與本次調查結果發現，製造業、批發及零售業、不動產業、住宿及餐飲業...等產業為 20-29 歲員工人數比例較高，或是職務內容較適合職場新鮮人。

編號	姓名	職稱	公司地點	行業別	20-29 歲員工人數占比	參加青年就業旗艦計畫意願
C1	黃○○	部門主管	台中市	製造業	50	有意願
C2	李○○	人資主管	台中市	製造業	60	有意願
C3	宋○○	人資主管	台中市	資訊及通訊傳播業	50	有意願
C4	紀○○	老闆	台中市	營造業	75	有意願
C5	卓○○	部門主管	台中市	住宿及餐飲	40	有意願
C6	盧○○	部門主管	台中市	不動產業	70	有意願
C7	林○○	部門主管	台中市	不動產業	75	沒有意願
C8	李○○	部門主管	彰化縣	製造業	30	有意願

2. 有意願雇用女性/二度就業婦女企業座談會：共 8 人

- (1) 中彰投地區雇用較多育兒婦女、二度就業婦女的產業-人資或部門主管
- (2) 中彰投地區推動職場友善較具成效的企業-人資或部門主管
- (3) 中彰投地區提供較多二度就業婦女職缺的產業-人資或部門主管
- (4) 根據文獻蒐集與本次調查結果發現，金融及保險業、不動產業、製造業、營造業...等產業為 30 歲以上女性員工人數比例較高，或是職務內容較適合育兒婦女，或是提供比較多項職場友善措施的企業。

編號	姓名	職稱	公司地點	行業別	30 歲以上女性員工人數占比	公司提供職場友善措施
D1	沈○○	部門主管	台中市	金融及保險業	60	提供家庭照顧假 發放生育津貼 提供彈性友善的工作環境 男女同工同酬

中彰投地區勞動市場特定主題就業相關意向調查報告

編號	姓名	職稱	公司地點	行業別	30歲以上女性 員工人數占比	公司提供職場友善措施
						男女升遷.進修機會平等 提供育嬰留職帶薪之親職假 杜絕職場性騷擾 鼓勵男性參與照顧小孩與家務工作
D2	王○○	部門 主管	台中市	不動產 業	30	提供家庭照顧假 提供二度就業婦女彈性工作時間 提供彈性友善的工作環境 雇用因照顧家庭暫時離職之再度就業 婦女 男女同工同酬 男女升遷.進修機會平等 提供育嬰留職帶薪之親職假 杜絕職場性騷擾 提供友善的哺乳空間與環境 鼓勵男性參與照顧小孩與家務工作
D3	陳○○	人資 主管	台中市	營造業	70	提供家庭照顧假 提供二度就業婦女彈性工時間 提供彈性友善的工作環境 男女同工同酬 發放育兒津貼 男女升遷.進修機會平等 提供育嬰留職帶薪之親職假 杜絕職場性騷擾 提供友善的哺乳空間與環境 附設托兒機構
D4	江○○	部門 主管	台中市	金融及 保險業	40	提供家庭照顧假/提供二度就業婦女 彈性工時間 提供彈性友善的工作環境/雇用因照 顧家庭暫時離職之再度就業婦女 男女同工同酬/男女升遷.進修機會平 等/提供育嬰留職帶薪之親職假 杜絕職場性騷擾/鼓勵男性參與照顧 小孩與家務工作 辦理女性健康講座

中彰投地區勞動市場特定主題就業相關意向調查報告

編號	姓名	職稱	公司地點	行業別	30歲以上女性 員工人數占比	公司提供職場友善措施
D5	徐○○	人資 主管	台中市	製造業	70	提供家庭照顧假 發放生育津貼 男女同工同酬 男女升遷.進修機會平等 杜絕職場性騷擾 提供友善的哺乳空間與環境 鼓勵男性參與照顧小孩與家務工作
D6	彭○○	部門 主管	彰化縣	金融及 保險業	50	提供二度就業婦女彈性工時 提供彈性友善的工作環境 男女同工同酬 提供友善的哺乳空間與環境 杜絕職場性騷擾 辦理女性健康講座
D7	陳○○	部門 主管	南投縣	製造業	50	提供家庭照顧假 雇用因照顧家庭暫時離職之再度就業 婦女 男女同工同酬 男女升遷.進修機會平等 杜絕職場性騷擾 提供友善的哺乳空間與環境
D8	劉○○	人資 主管	台中市	製造業	40	發放生育津貼 杜絕職場性騷擾

(三)專家學者座談會-廠商加值

1. 邀請相關領域專家學者，提供調查結果摘要後進行會議。
2. 考量疫情關係與專家學者時段，採視訊會議方式辦理，其中專家學者 6 人，實務界代表 3 人(婦女團體代表 1 人、政府部分代表 2 人)。
3. 座談會主持人為中正大學勞工關係學系 馬財專教授

邀請專家學者名單(依姓氏筆劃排序)如下：

編號	姓名	單位	專長
E1	成○○	政治大學勞工所	勞動政策分析
E2	辛○○	臺灣大學國家發展研究所	勞動經濟學、勞工政策
E3	林○○	中正大學勞工關係學系	勞動市場、就業與訓練
E4	康○○	文化大學勞工關係學系學會	人力資源發展
E5	劉○○	政治大學勞工所教授兼所長	勞動社會學、男女工作平等
E6	嚴○○	實踐大學社會工作學系	性別和族群研究
E7	婦女團體代表	台中市婦女發展協會 魏○○ 理事長	
E8	政府部門代表	青年職涯發展中心 洪○○ 股長	
E9	政府部門代表	彰化就業中心 蔡○○ 業務督導員(督導求職服務區業務)	

三、座談舉辦時間

1. 透過事先約訪，以確認受訪者方便參加座談會之時間。
2. 座談會進行時間為 2 小時。
3. 已於 10 月底前完成 5 場焦點座談會。

四、座談會辦理期程

辦理場次	日期/時間	地點	主持人
G1：職場新鮮人	10/1(六)下午 1 點	文心會議室 201	劉仁豪 協理
G2：育兒婦女	10/1(六)下午 4 點	文心會議室 201	劉仁豪 協理
G3：有意願雇用新鮮人企業	10/15(六)下午 1 點	文心會議室 301	劉仁豪 協理
G4：有意願雇用女性/二度就業女性企業	10/15(六)下午 3 點半	文心會議室 301	劉仁豪 協理
G5：專家學者	10/19(三)下午 2 點	視訊會議 (google meet)	馬財專 教授

五、座談會訪談大綱

(一)職場新鮮人座談會大綱

1. 本身職涯規劃與就業準備(例如打工實習、充實專業技能、考取專業證照...等)，對於求職過程有哪些重要影響？
2. 有使用過學校提供的職涯規劃或探索方向諮詢？對於職涯規劃與就業準備有哪些幫助？
3. 目前/未來希望從事產業、工作職務原因探討與其想法。
4. 針對曾用過中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務者
 - (1) 曾經使用過哪些職業訓練課程？對就業或求職有無幫助？為什麼？
 - (2) 希望分署再提供哪些領域的職業訓練課程？您會有意願參加嗎？
 - (3) 曾經使用過哪些就業服務(例如職涯探索、就業促進課程、青年就業獎勵計畫、青年尋職津貼計畫、青年職得好評計畫...等)？
 - (4) 對職涯規劃或求職有無幫助？為什麼？
5. 針對沒用過中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務者
 - (1) 對於哪些職業訓練課程比較有興趣參加？對就業或求職有哪些幫助？為什麼？
 - (2) 希望分署再提供哪些領域的職業訓練課程？您會有意願參加？
 - (3) 對於哪些就業服務(例如職涯探索、就業促進課程、青年就業獎勵計畫、青年尋職津貼計畫、青年職得好評計畫...等)比較有興趣參加？

- (4) 對職涯規劃或求職有哪些幫助？為什麼？
6. 請問您認為未來應如何推廣，可以讓更多職場新鮮人知道或更了解中彰投分署提供的就業服務與職業訓練課程？

(二)育兒婦女座談會大綱

1. 從事兼職工作，選擇親自照顧小孩，沒有正職工作的主要原因有哪些？有哪些求職困境？
2. 正在找工作者，選擇親自照顧小孩，還未找到工作的主要原因有哪些？有哪些求職困境？
3. 企業提供的職場友善措施探討
 - (1) 部分工時與彈性工作時間：實際執行面有哪些問題？對您在兼顧育兒與工作時有哪些實質幫助？
 - (2) 彈性在家工作：實際執行面有哪些問題？對您在兼顧育兒與工作時有哪些實質幫助？
 - (3) 提供家庭照顧假：實際執行面有哪些問題？對您在兼顧育兒與工作時有哪些實質幫助？
 - (4) 雇用二度就業婦女：實際執行面有哪些問題？對您在兼顧育兒與工作時有哪些實質幫助？
4. 請問您在找工作的過程中，需要政府提供哪些協助(例如就業機會媒合、第二專長培訓、職業訓練課程)？對您有哪些幫助？
5. 請問您比較有興趣參加哪些職業訓練課程？(例如 FB/IG 粉絲團經驗、西點烘焙、女子美髮/美容、多媒體應用/網頁設計、中/ 西式料理、門市服務人員、照顧服務員....等) 對您有哪些幫助？

6. 請問您從哪些管道（舉例官方網站、Line、台灣就業通、FB 專頁...）得知政府提供之相關服務，哪些地方加強可以增加您對政府相關管道的使用率？
7. 您希望中彰投分署，可以再提供哪些措施或服務，對於育兒婦女求職就業比較有幫助？(例如：加強托育人員訓練、推動臨時托育服務、加強托兒機構評鑑、加強辦理托兒機構之輔導補助...等)

(三)職場新鮮人事業單位座談會大綱

1. 貴單位雇用職場新鮮人，主要擔任哪些職務內容？
2. 雇用職場新鮮人時，有哪些考量因素？在工作上的表現，容易受到哪些因素影響？(職涯規劃、工作能力、工作態度等)？
3. 貴單位雇用職場新鮮人時，有哪些職務訓練制度或標準工作流程？與職場新鮮人所具備的工作技能有哪些落差？
4. 未來政府若要媒合職場新鮮人勞動力投入職缺，您認為政府或就業輔導單位，應該提供哪些職業訓練課程？以及那些輔助資源？

(四)育兒婦女事業單位座談會大綱

1. 貴單位有哪些職務內容，比較適合育兒婦女職員？是否會依據女性生產育兒後，視其工作表現調整職務內容？
2. 雇用育兒婦女時，有哪些考量因素？在工作上的表現，容易受到哪些因素影響？(工作能力、工作態度、家庭因素等)？
3. 貴單位目前提供哪些職場友善措施？成效與原因探討？

4. 根據下列職場友善措施

- (1) 部分工時與彈性工作時間：實際執行面有哪些問題？
 - (2) 彈性在家工作：實際執行面有哪些問題？
 - (3) 提供家庭照顧假：實際執行面有哪些問題？
 - (4) 雇用二度就業婦女：實際執行面有哪些問題？
5. 未來政府若要媒合育兒婦女勞動力投入職缺，您認為政府或就業輔導單位，應該提供哪些職業訓練課程？以及那些輔助資源？

(五)專家學者座談會大綱

1. 六大尋職與穩定就業措施，依青年不同待業求職階段，提供多項津貼，鼓勵青年積極找工作並穩定就業，對於職場新鮮人的就業穩定具體效益為何？
2. 中彰投分署職業訓練課程與就業服務方案，對於中彰投地區職場新鮮人的效益有哪些？有哪些國外的政策可以參考？
3. 如何鼓勵企業推動友善職場措施，協助更多婦女兼顧育兒與工作？
4. 政府目前協助婦女勞工就業措施及政策，有哪些較具成效？國外協助婦女就業及二度就業措施及政策，有哪些值得參考？
5. 因應企業缺工趨勢，政府應如何推動鼓勵措施，有助於勞動力職缺需求與企業需求產生積極媒合之發展？

第四章 職場新鮮人調查結果分析

第一節 受訪者基本資料

一、職場新鮮人就業情形

受訪者就業情形，以「工作1年內的社會新鮮人」50.2%的比例較高，其次為「剛畢業，尚未找到工作」34.3%，再者為「剛退伍，尚未找到工作」15.5%。【詳見圖 4-1】

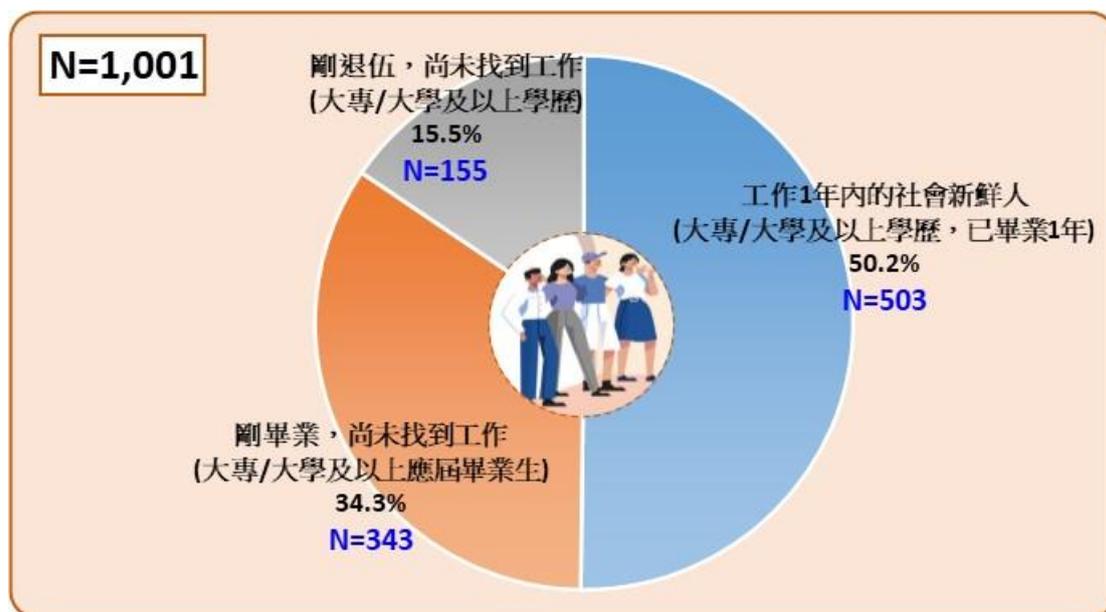


圖 4-1 職場新鮮人就業情形

二、職場新鮮人戶籍縣市

受訪者戶籍縣市，以「臺中市」62.2%的比例較高，其次為「彰化縣」27.5%；而各戶籍縣市之就業情形，工作1年內的社會新鮮人，以「臺中市」56.7%的比例較高；剛畢業，尚未找到工作者，以「彰化縣」42.6%的比例較高；剛退伍，尚未找到工作者，以「南投縣」27.2%的比例較高。【詳見圖 4-2】

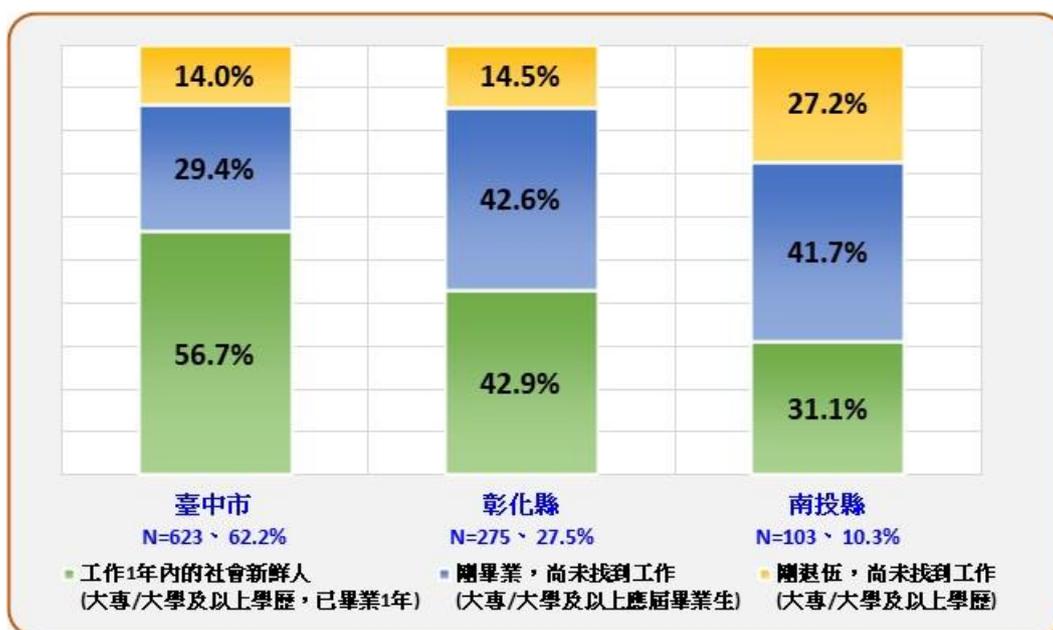


圖 4-2 職場新鮮人戶籍縣市

三、職場新鮮人年齡

受訪者年齡層，以「20-24 歲」78.4%的比例較高，其次為「25-29 歲」21.6%；而各年齡層之就業情形，工作 1 年內的社會新鮮人，以「25-29 歲」62.0%的比例較高；剛畢業，尚未找到工作者，以「20-24 歲」38.1%的比例較高；剛退伍，尚未找到工作者，以「25-29 歲」17.6%的比例較高。【詳見圖 4-3】

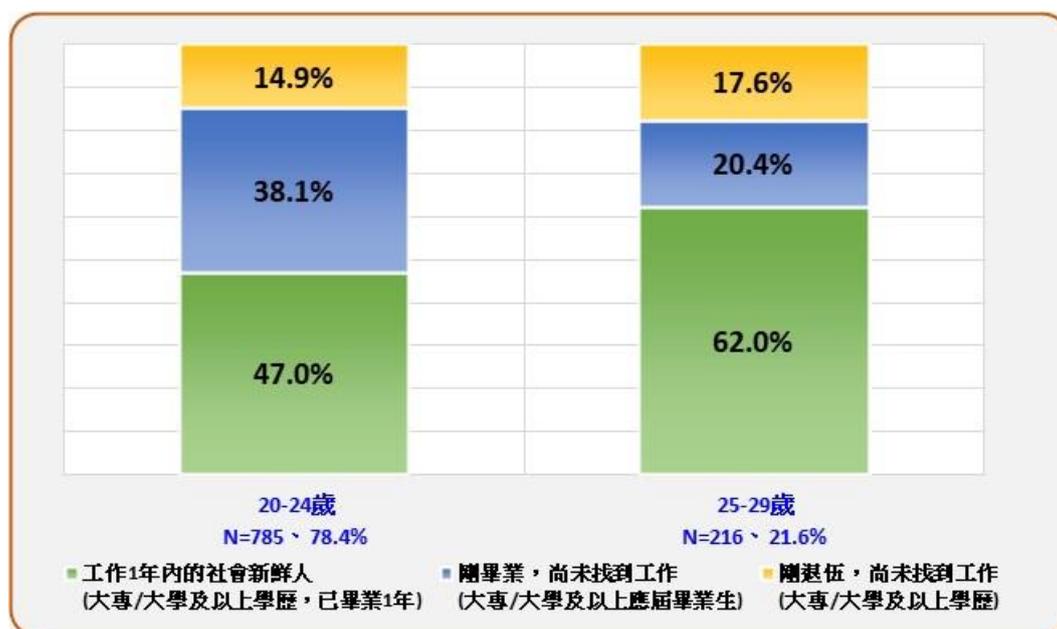


圖 4-3 職場新鮮人年齡

四、職場新鮮人教育程度

受訪者教育程度，以「大學」83.9%的比例較高，其次為「專科」8.8%；而各教育程度之就業情形，工作1年內的社會新鮮人，以「研究所以上」62.0%的比例較高；剛畢業，尚未找到工作者，以「專科」37.5%的比例較高；剛退伍，尚未找到工作者，以「研究所以上」19.0%的比例較高。【詳見圖 4-4】

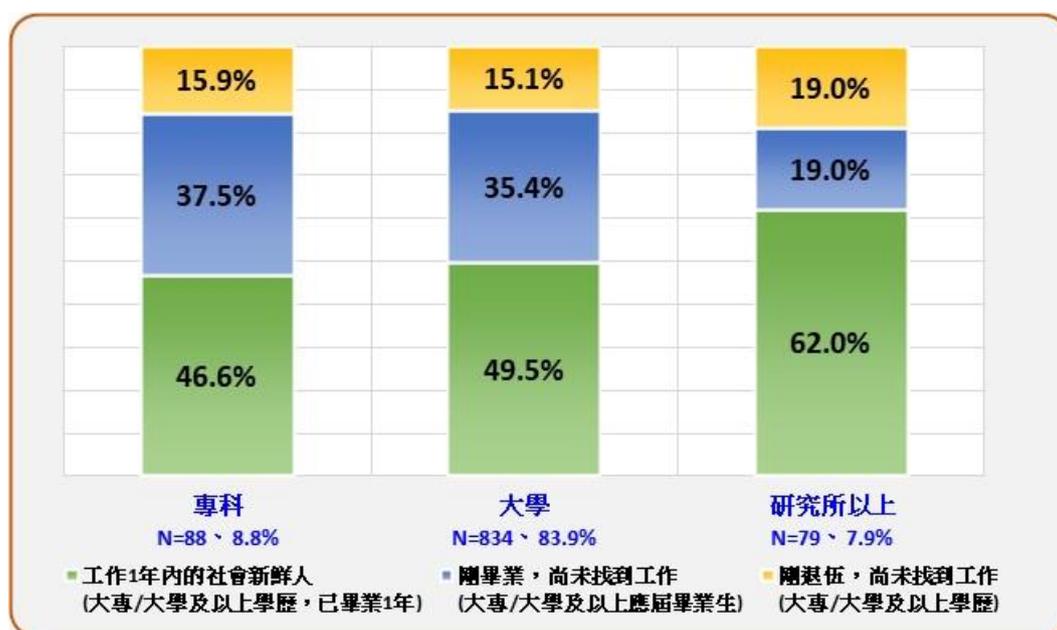


圖 4-4 職場新鮮人教育程度

五、職場新鮮人身分別

受訪者身分別以「一般」94.9%的比例較高，「身障」占 0.5%，低收入戶占 0.6%，中低收入戶占 2.2%，原住民占 1.8%。【詳見圖 4-5】

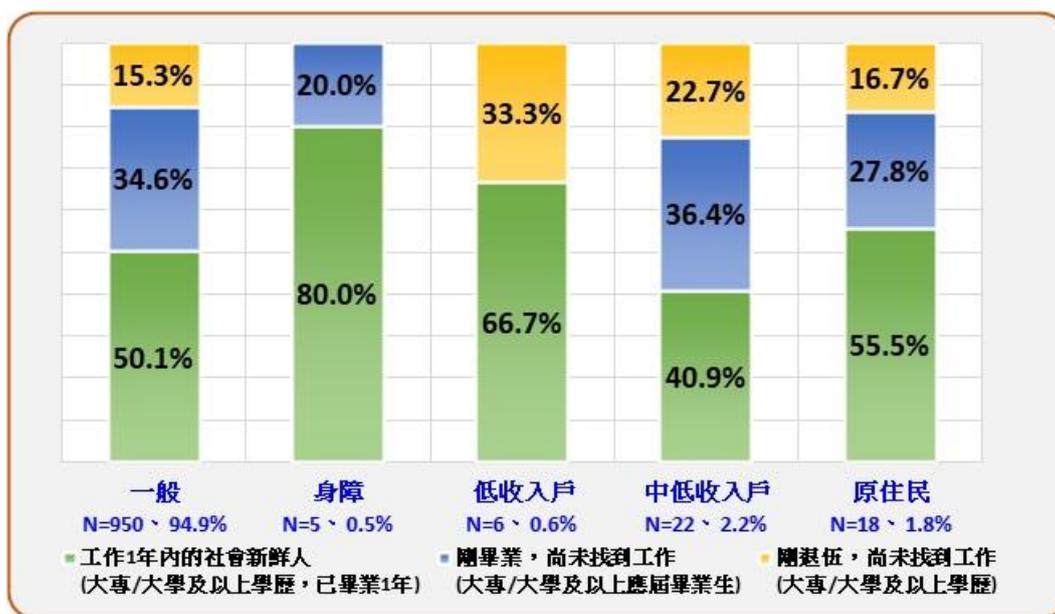


圖 4-5 職場新鮮人身分別

六、職場新鮮人性別

受訪者性別，以「男性」53.0%的比例高於「女性」47.0%；而各性別之就業情形，工作1年內的社會新鮮人，以「女性」59.8%的比例較高；剛畢業，尚未找到工作者，以「女性」40.2%的比例較高；剛退伍，尚未找到工作者，以「男性」29.2%的比例較高。【詳見圖 4-6】

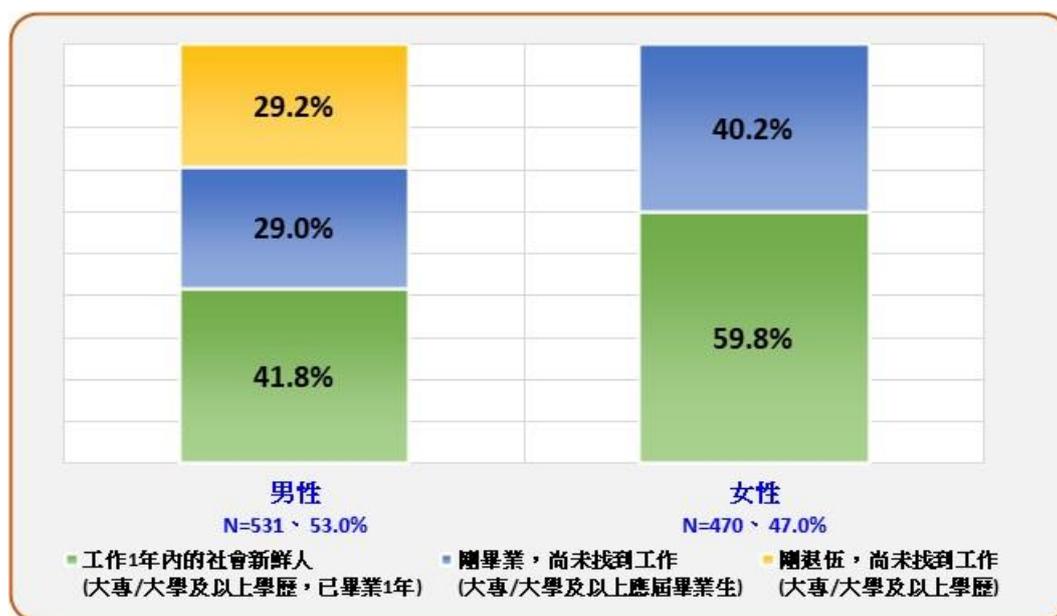


圖 4-6 職場新鮮人性別

第二節 職涯規劃與就業準備

一、準備未來職業的時間點

調查結果發現，受訪者在準備未來職業的時間點，以「大學/四技/二專時」48.2%的比例較高，其次為「高中(職)/五專前」18.9%，再者為「進入社會工作後」11.4%。

工作1年內的社會新鮮人，以「大學/四技/二專時」53.9%的比例較高，其次為「進入社會工作後」16.9%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作者，以「大學/四技/二專時」42.6%的比例較高，其次為「高中(職)/五專前」23.5%。【詳見圖 4-7】

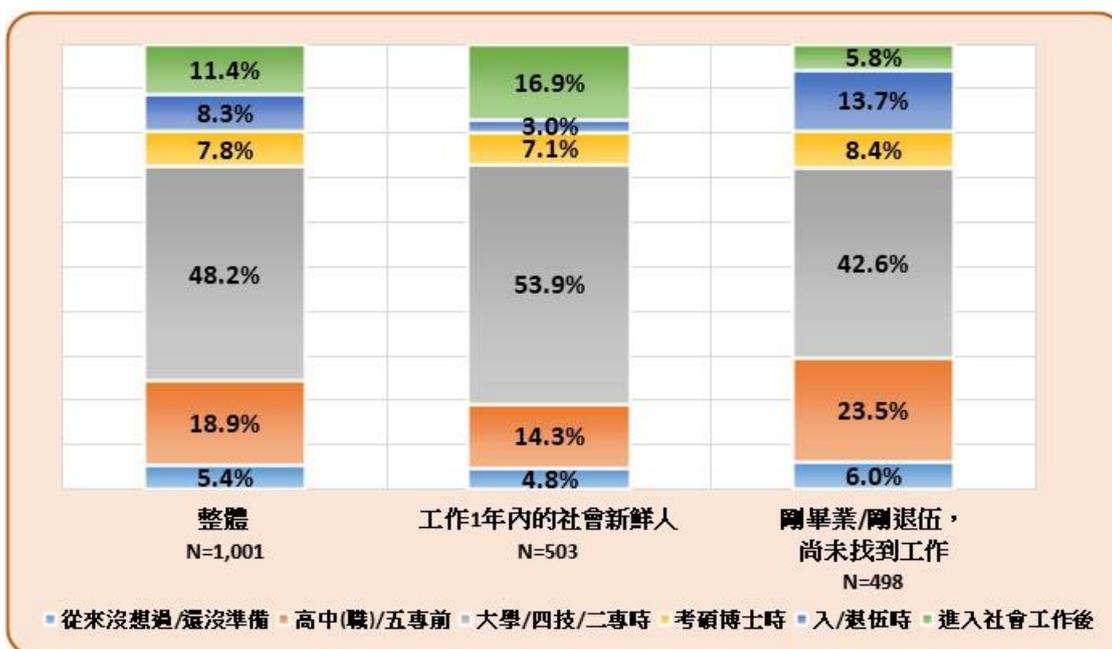


圖 4-7 職場新鮮人準備未來職業的時間點

二、畢業前一年有無打工或實習經驗

調查結果發現，有 67.4% 受訪者在畢業前一年有打工或實習經驗，有 32.6% 受訪者沒有。

工作 1 年內的社會新鮮人，74.8% 在畢業前一年有打工或實習經驗，25.2% 沒有；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作者，60.0% 在畢業前一年有打工或實習經驗，40.0% 沒有。【詳見圖 4-8】

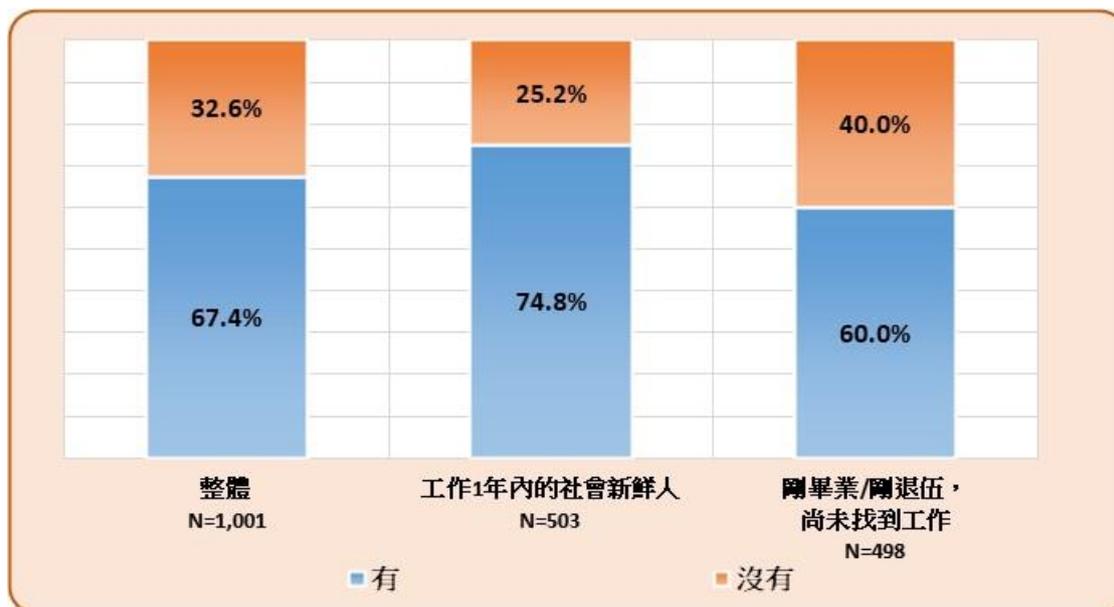


圖 4-8 畢業前一年有無打工或實習經驗

針對各項因素進行交叉分析，如下所示：【參見附表 1-1】

1. 畢業前最後一年有打工或實習經驗，以戶籍在臺中市 73.8%、工作 1 年內的社會新鮮人 74.8%、25-29 歲 71.8%、研究所以上學歷 79.7%、女性 70.4% 的比例較高。
2. 畢業前最後一年沒有打工或實習經驗，以戶籍在南投縣 45.6%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 40.0%、20-24 歲 33.8%、專科學歷 44.3%、男性 35.2% 的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、打工或實習的原因（複選）

調查結果發現，675 位有打工或實習經驗的受訪者，而打工或實習的原因，以「賺取學費/生活費」57.5%的比例較高，其次為「累積實務經驗」35.0%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「賺取學費/生活費」62.2%的比例較高，其次為「累積實務經驗」31.9%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作者，以「賺取學費/生活費」51.5%的比例較高，其次為「累積實務經驗」38.8%。【詳見表 4-1】

表 4-1 職場新鮮人打工或實習的原因

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=675		N=376		N=299	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
賺取學費/生活費	388	57.5	234	62.2	154	51.5
累積實務經驗	236	35.0	120	31.9	116	38.8
瞭解職場	131	19.4	64	17.0	67	22.4
探索興趣	105	15.6	50	13.3	55	18.4
規劃就業方向	85	12.6	45	12.0	40	13.4
學校規定	77	11.4	54	14.4	23	7.7
培養/學習專長	63	9.3	34	9.0	29	9.7
建立/拓展人脈	56	8.3	23	6.1	33	11.0
打發時間/幫忙	26	3.9	9	2.4	17	5.7
總計	1,167	173.0	633	168.3	534	178.6

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

四、為了求職或就業曾經做的準備（複選）

調查結果發現，受訪者為了求職或就業曾經做的準備，以「增強專業技能」4.68分的平均分數較高，其次為「考取專業證照」3.44分。

工作1年內的社會新鮮人，以「增強專業技能」5.40分的平均分數較高，其次為「考取專業證照」3.75分，再者為「增加打工經驗」1.53分；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「增強專業技能」3.96分的平均分數較高，其次為「考取專業證照」3.13分，再者為「加強外文能力」1.91分。【詳見表4-2】

表4-2 職場新鮮人為了求職或就業曾經做的準備

整體 N=1,001		工作1年內 社會新鮮人 N=503		剛畢業/剛退伍， 未找到工作 N=498	
項目	平均分數	項目	平均分數	項目	平均分數
增強專業技能	4.68	增強專業技能	5.40	增強專業技能	3.96
考取專業證照	3.44	考取專業證照	3.75	考取專業證照	3.13
加強外文能力	1.40	增加打工經驗	1.53	加強外文能力	1.91
增加打工經驗	1.35	加強外文能力	0.90	增加打工經驗	1.17
蒐集面試相關資料	0.45	蒐集面試相關資料	0.42	做職涯探索或職業興趣測驗	0.48
做職涯探索或職業興趣測驗	0.32	企業參訪	0.39	蒐集面試相關資料	0.47
企業參訪	0.31	做職涯探索或職業興趣測驗	0.16	找老師諮詢就業方向	0.40
找老師諮詢就業方向	0.24	參加就業講座	0.13	參加就業講座	0.37
參加就業講座	0.23	參加就業講座	0.10	履歷自傳健診	0.32
履歷自傳健診	0.20	履歷自傳健診	0.09	企業參訪	0.23
參加就業講座	0.14	找老師諮詢就業方向	0.08	參加就業講座	0.15
製作創意履歷自傳	0.07	製作創意履歷自傳	0.06	製作創意履歷自傳	0.08
學長姐的分享會	0.01	學長姐的分享會	0.03	學長姐的分享會	-

註：該題為複選題，分數計算方式為=(排序1*5分、排序2*4分、排序3*3分、排序4*2分、排序第5*1分)/回答人數。

五、下一個階段的主要生涯規劃

調查結果發現，受訪者下一個階段的主要生涯規劃，以「完全投入就業市場」67.9%的比例較高，其次為「準備考公職不工作」12.7%。

工作1年內的社會新鮮人，以「完全投入就業市場」79.1%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作者，以「完全投入就業市場」56.6%的比例較高，其次為「準備考公職不工作」16.1%。【詳見表4-3】

表 4-3 職場新鮮人下一個階段的主要生涯規劃

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
完全投入就業市場	680	67.9	398	79.1	282	56.6
準備考公職不工作	127	12.7	47	9.3	80	16.1
邊找工作邊準備考試	89	8.9	32	6.4	57	11.5
繼續升學不工作	63	6.3	13	2.6	50	10.0
自行創業	42	4.2	13	2.6	29	5.8
總計	1,001	100.0	503	100.0	498	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-3】

1. 下一個階段的生涯規劃主要為「完全投入就業市場」，以戶籍在南投縣 62.1%的比例最低；以工作1年內的社會新鮮人 79.1%、25-29 歲 74.1%、專科學歷 88.6%、女性 71.5%的比例較高。
2. 下一個階段的生涯規劃主要為「完全投入就業市場」為「準備考公職不工作」，以剛畢業/剛退伍尚未找到工作 16.1%、大學學歷 14.3%、男性 15.4%的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

六、不打算求職或就業的主要原因

調查結果發現，有 190 位不打算求職或就業的受訪者（準備考公職不工作者 127 位、繼續升學不工作 63 位），不打算求職或就業的主要原因，以「目標考公職，想全力衝刺準備」63.7%的比例較高。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「目標考公職，想全力衝刺準備」71.7%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未到工作者，以「目標考公職，想全力衝刺準備」60.0%的比例較高，其次為「覺得所學不足想繼續深造」33.1%，再者為「對就業沒信心，覺得還沒準備好」31.5%。

【詳見表 4-4】

表 4-4 職場新鮮人不打算求職或就業的主要原因

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=190		N=60		N=130	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
目標考公職， 想全力衝刺準備	121	63.7	43	71.7	78	60.0
覺得所學不足 想繼續深造	52	27.4	9	15.0	43	33.1
對就業沒信心， 覺得還沒準備好	49	25.8	8	13.3	41	31.5
總計	222	116.9	60	100.0	162	124.6

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

七、目前就業市場最重要的核心條件

調查結果發現，受訪者認為目前就業市場最重要的核心條件，以「良好工作態度」54.2%的比例較高，其次為「抗壓性」48.4%，再者為「穩定性」43.5%。

工作 1 年內的社會新鮮人以「良好工作態度」55.7%的比例較高，其次為「表達/溝通能力」44.3%、「抗壓性」44.1%、「專業能力」44.1%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「良好工作態度」52.8%與「抗壓性」52.6%的比例較高，其次為「穩定性」47.6%。【詳見表 4-5】

表 4-5 職場新鮮人認為目前就業市場最重要的核心條件

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
良好工作態度	543	54.2	280	55.7	263	52.8
抗壓性	484	48.4	222	44.1	262	52.6
穩定性	435	43.5	198	39.4	237	47.6
專業能力	377	37.7	222	44.1	155	31.1
表達/溝通能力	366	36.6	223	44.3	143	28.7
團隊合作能力	355	35.5	170	33.8	185	37.1
解決問題能力	305	30.5	173	34.4	132	26.5
高度學習能力	301	30.1	140	27.8	161	32.3
領導能力	230	23.0	103	20.5	127	25.5
業務能力	213	21.3	80	15.9	133	26.7
有企圖心	203	20.3	115	22.9	88	17.7
技術証照	183	18.3	119	23.7	64	12.9
可塑性	182	18.2	49	9.7	133	26.7
創新能力	181	18.1	92	18.3	89	17.9
自我行銷能力	151	15.1	68	13.5	83	16.7
接受挑戰能力	128	12.8	70	13.9	58	11.6
外語能力	92	9.2	58	11.5	34	6.8
總計	4,729	472.8	2,382	473.5	2,347	471.2

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

八、目前最缺少的核心條件

調查結果發現，受訪者認為自己目前最缺少的核心條件，以「業務能力」26.1%，其次為「有企圖心」25.6%的比例較高。

工作1年內的社會新鮮人，以「業務能力」29.8%的比例較高，其次為「有企圖心」25.8%與「領導能力」25.2%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「有企圖心」25.3%的比例較高，其次為「自我行銷能力」24.3%。【詳見表 4-6】

表 4-6 職場新鮮人認為自己目前最缺少的核心條件

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
業務能力	261	26.1	150	29.8	111	22.3
有企圖心	256	25.6	130	25.8	126	25.3
自我行銷能力	237	23.7	116	23.1	121	24.3
領導能力	234	23.4	127	25.2	107	21.5
接受挑戰能力	211	21.1	104	20.7	107	21.5
表達/溝通能力	197	19.7	119	23.7	78	15.7
外語能力	195	19.5	103	20.5	92	18.5
專業能力	192	19.2	93	18.5	99	19.9
創新能力	187	18.7	111	22.1	76	15.3
抗壓性	179	17.9	108	21.5	71	14.3
解決問題能力	175	17.5	86	17.1	89	17.9
技術証照	149	14.9	45	8.9	104	20.9
團隊合作能力	96	9.6	54	10.7	42	8.4
高度學習能力	86	8.6	51	10.1	35	7.0
穩定性	85	8.5	55	10.9	30	6.0
可塑性	82	8.2	41	8.2	41	8.2
良好工作態度	42	4.2	26	5.2	16	3.2
都沒有	76	7.6	12	2.4	64	12.9
總計	2,940	294.0	1,531	304.4	1,409	283.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

九、找工作時主要考慮因素

調查結果發現，受訪者找工作時主要考慮因素，以「薪資/獎金條件符合」58.9%的比例較高，其次為「與所學專長相關工作」46.3%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「薪資/獎金條件符合」62.4%的比例較高，其次為「與所學專長相關工作」50.1%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「薪資/獎金條件符合」55.4%的比例較高，其次為「與所學專長相關工作」42.4%。【詳見表 4-7】

表 4-7 職場新鮮人找工作時主要考慮因素

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
薪資/獎金條件符合	590	58.9	314	62.4	276	55.4
與所學專長相關工作	463	46.3	252	50.1	211	42.4
興趣符合	267	26.7	130	25.8	137	27.5
員工福利	219	21.9	120	23.9	99	19.9
產業有前景/發展性	191	19.1	95	18.9	96	19.3
發揮自身專長	126	12.6	65	12.9	61	12.2
能學習到知識/技能	75	7.5	44	8.7	31	6.2
交通/離家距離因素	66	6.6	25	5.0	41	8.2
能兼顧家庭	62	6.2	24	4.8	38	7.6
工作環境佳	61	6.1	28	5.6	33	6.6
工作有挑戰性	45	4.5	23	4.6	22	4.4
公司有規模/知名度	39	3.9	23	4.6	16	3.2
升遷機會佳	25	2.5	14	2.8	11	2.2
外商公司	13	1.3	8	1.6	5	1.0
總計	2,242	224.1	1,165	231.7	1,077	216.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-4】

1. 工作時主要考慮因素為「薪資/獎金條件符合」，以戶籍在臺中市 64.2%、工作 1 年內的社會新鮮人 62.4%、25-29 歲 74.5%、大學學歷 60.9%、男性 61.2%的比例較高。
2. 工作時主要考慮因素為「與所學專長相關工作」，以工作 1 年內的社會新鮮人 50.1%、20-24 歲 49.4%、研究所以上學歷 57.0%、女性 51.3%的比例較高。
3. 工作時主要考慮因素為「興趣符合」，以戶籍在彰化縣 38.5%、20-24 歲 29.6%、專科學歷 44.3%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

十、希望從事的產業（僅供參考）

調查結果發現，受訪者希望從事的產業，以「醫療保健及社會工作服務業」15.3%的比例較高，其次為「公共行政及國防；強制性社會安全」13.5%，再者為「批發及零售業」10.8%。

工作1年內的社會新鮮人，以「醫療保健及社會工作服務業」15.5%的比例較高，其次為「教育業」12.5%，再者為「出版影音及資通訊業」11.9%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「公共行政及國防；強制性社會安全」16.5%的比例較高，其次為「醫療保健及社會工作服務業」15.1%，再者為「批發及零售業」11.8%。【詳見表4-8】

表 4-8 職場新鮮人希望從事的產業

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退 伍，未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
醫療保健及社會工作服務業	153	15.3	78	15.5	75	15.1
公共行政及國防；強制性社會安全	134	13.4	52	10.3	82	16.5
批發及零售業	108	10.8	49	9.7	59	11.8
金融及保險業	92	9.2	48	9.5	44	8.8
出版影音及資通訊業	88	8.8	60	11.9	28	5.6
教育業	88	8.8	63	12.5	25	5.0
專業、科學及技術服務業	85	8.5	32	6.4	53	10.6
住宿及餐飲業	69	6.9	31	6.2	38	7.6
藝術、娛樂及休閒服務業	47	4.7	18	3.6	29	5.8
支援服務業	27	2.7	14	2.8	13	2.6
製造業	22	2.2	11	2.2	11	2.2
營建工程業	20	2.0	12	2.4	8	1.6
不動產業	19	1.9	9	1.8	10	2.0
電力及燃氣供應業	16	1.6	4	0.8	12	2.4
運輸及倉儲業	11	1.1	9	1.8	2	0.4
無/沒想法	9	0.9	2	0.4	7	1.4
其他服務業	6	0.6	6	1.2	0	-
礦業及土石採取業	4	0.4	4	0.8	0	-
用水供應及污染整治業	3	0.3	1	0.2	2	0.4
總計	1,001	100.0	503	100.0	498	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-5、1-6】

1. 希望從事產業的工作為「醫療保健及社會工作服務業」，以戶籍在彰化縣 11.3%的比例最低；以 20-24 歲 16.6%、專科學歷 22.7%、女性 18.3%的比例較高。
2. 希望從事產業的工作為「公共行政及國防；強制性社會安全」，以戶籍在彰化縣 9.1%的比例最低；以剛畢業/剛退伍尚未找到工作 16.5%、20-24 歲 14.3%、大學學歷 15.3%、男性 15.8%的比例較高。
3. 希望從事產業的工作為「批發及零售業」，以專科學歷 4.5%的比例最低；以戶籍在彰化縣 19.3%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

十一、希望從事的工作職務（僅供參考）

調查結果發現，受訪者希望從事的工作職務，以「專業人員」(41.8%)的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」19.5%，再者為「公職人員/民意代表、主管及經理人員」14.9%。

工作1年內的社會新鮮人，以「專業人員」45.7%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」19.7%，再者為「事務支援人員」13.9%與「公職人員/民意代表、主管及經理人員」12.9%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「專業人員」37.8%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」19.3%，再者為「公職人員/民意代表、主管及經理人員」16.9%。【詳見表 4-9】

表 4-9 職場新鮮人希望從事的工作職務

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退 伍，未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
專業人員	418	41.8	230	45.7	188	37.8
服務及銷售工作人員	195	19.5	99	19.7	96	19.3
公職人員/民意代表、主管及經理人員	149	14.9	65	12.9	84	16.9
事務支援人員	124	12.4	70	13.9	54	10.8
技術員人或助理技術人員	52	5.2	21	4.2	31	6.2
技藝相關人員	21	2.1	3	0.6	18	3.6
機械設備組裝相關	18	1.8	6	1.2	12	2.4
無/沒想法	13	1.3	4	0.8	9	1.8
軍人	11	1.1	5	1.0	6	1.2
總計	1,001	100.0	503	100.0	498	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-7】

1. 想做的工作職務為「專業人員」，以戶籍在臺中市(47.7%)、工作1年內的社會新鮮人(45.7%)、25-29歲(45.8%)、研究所以上學歷(72.2%)的比例較高。

2. 想做的工作職務為「服務及銷售工作人員」，以研究所以上學歷(2.5%)的比例最低；以戶籍在彰化縣(26.5%)、女性(22.3%)的比例較高。
3. 想做的工作職務為「公職人員/民意代表、主管及經理人員」，以戶籍在南投縣(21.4%)、剛畢業/剛退伍尚未找到工作(16.9%)、20-24歲(16.3%)的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

第三節 職業訓練課程使用需求

一、比較有興趣的職業訓練課程

調查結果發現，受訪者比較有興趣的職業訓練課程，以「專業技術訓練」48.2%的比例較高，其次為「人際關係溝通訓練」41.7%，再者為「電腦相關課程訓練」27.2%。

工作1年內的社會新鮮人，以「專業技術訓練」46.9%的比例較高，其次為「人際關係溝通訓練」45.9%，再者為「電腦相關課程訓練」28.8%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「專業技術訓練」(49.4%)的比例較高，其次為「人際關係溝通訓練」37.3%。【詳見表4-10】

表 4-10 職場新鮮人比較有興趣的職業訓練課程

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
專業技術訓練	482	48.2	236	46.9	246	49.4
人際關係溝通訓練	417	41.7	231	45.9	186	37.3
電腦相關課程訓練	272	27.2	145	28.8	127	25.5
語文訓練	206	20.6	117	23.3	89	17.9
銷售或顧客服務訓練	140	14.0	69	13.7	71	14.3
領導統御業務管理	123	12.3	56	11.1	67	13.5
一般行政事務訓練	117	11.7	48	9.5	69	13.9
職業安全訓練	53	5.3	16	3.2	37	7.4
都沒有	43	4.3	14	2.8	29	5.8
總計	1,853	185.3	932	185.2	921	185.0

註：該題為複選題，故百分比超過100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表1-8】

1. 比較有興趣職業訓練課程為「專業技術訓練」，以戶籍在臺中市 44.6%的比例最低；以 25-29 歲 52.8%、研究所以上學歷 55.7%的比例較高。
2. 比較有興趣職業訓練課程為「人際關係溝通訓練」，以戶籍在南投縣 35.0%的比例最低；以工作 1 年內的社會新鮮人 45.9%、25-29 歲 46.3%、專科學歷 55.7%的比例較高。
3. 比較有興趣職業訓練課程為「電腦相關課程訓練」，以戶籍在臺中市 34.2%、25-29 歲 32.4%、研究所以上學歷 38.0%、男性 29.8%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

二、比較有興趣中彰投分署的課程

調查結果發現，受訪者比較有興趣中彰投分署的課程，以「都沒有興趣」37.2%的比例較高，其次為「資訊服務」36.4%。

工作1年內的社會新鮮人，以「資訊服務」44.3%的比例較高，其次為「都沒有興趣」33.6%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「都沒有興趣」40.8%的比例較高，其次為「資訊服務」28.3%。【詳見表 4-11】

表 4-11 職場新鮮人比較有興趣中彰投分署的課程

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
都沒有興趣	372	37.2	169	33.6	203	40.8
資訊服務	364	36.4	223	44.3	141	28.3
食品烘培	153	15.3	72	14.3	81	16.3
珠寶飾品/廣告設計	120	12.0	49	9.7	71	14.3
電機電子	89	8.9	38	7.6	51	10.2
營建管理	42	4.2	21	4.2	21	4.2
精密機械及設計製造	41	4.1	10	2.0	31	6.2
動力機械	38	3.8	14	2.8	24	4.8
總計	1,219	121.9	596	118.5	623	125.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-10】

1. 比較有興趣參加中彰投分署課程為「都沒有興趣」，以戶籍在南投縣 47.6%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 40.8%、20.24 歲 38.9%、專科學歷 62.5%、男性 39.2%的比例較高。
2. 比較有興趣參加中彰投分署課程為「資訊服務」，以戶籍在彰化縣 38.5%、工作1年內的社會新鮮人 44.3%、研究所以上學歷 45.6%、女性 38.5%的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、需要中彰投分署提供的職業訓練課程

調查結果發現，有 372 位對中彰投分署課程沒有興趣的受訪者，需要中彰投分署提供的職業訓練課程，以「都沒有」81.5%的比例較高。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「都沒有」84.0%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「都沒有」79.3%的比例較高。【詳見表 4-12】

表 4-12 職場新鮮人需要中彰投分署提供的職業訓練課程

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退 伍，未找到工作	
	N=372		N=169		N=203	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
都沒有	303	81.5	142	84.0	161	79.3
長照課程	9	2.4	4	2.4	5	2.4
美感美學/美容保養/化妝	9	2.4	2	1.2	7	3.4
電子商務/財務/金融	9	2.4	4	2.3	5	2.4
資訊服務	8	2.2	4	2.3	4	2.0
語言課程	5	1.3	1	0.6	4	2.0
銷售/網路行銷	5	1.3	1	0.6	4	2.0
人資/人員組織課程	4	1.1	1	0.6	3	1.5
沒時間	4	1.1	2	1.2	2	1.0
社工類型課程	3	0.8	1	0.6	2	1.0
烘焙課程	3	0.8	2	1.2	1	0.5
升學課程	2	0.5	0	0.0	2	1.0
網頁/室內設計	2	0.5	1	0.6	1	0.5
高普考課程	2	0.5	2	1.2	0	0.0
性別平等課程	1	0.3	1	0.6	0	0.0
人際交友	1	0.3	0	0.0	1	0.5
護理專業課程	1	0.3	1	0.6	0	0.0
復健專業	1	0.3	0	0.0	1	0.5
總計	372	100.0	169	100.0	203	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

四、「五加二」產業政策知悉度

調查結果發現，80.0%的受訪者沒有聽過「五加二」產業政策，16.7%有聽過但不清楚內容，另有 3.3%有聽過且清楚內容。

工作 1 年內的社會新鮮人，79.3%沒有聽過「五加二」產業政策，17.5%有聽過但不清楚內容，3.2%有聽過且清楚內容；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，80.7%沒有聽過「五加二」產業政策，15.9%有聽過但不清楚內容，3.4%有聽過且清楚內容。【詳見圖 4-9】

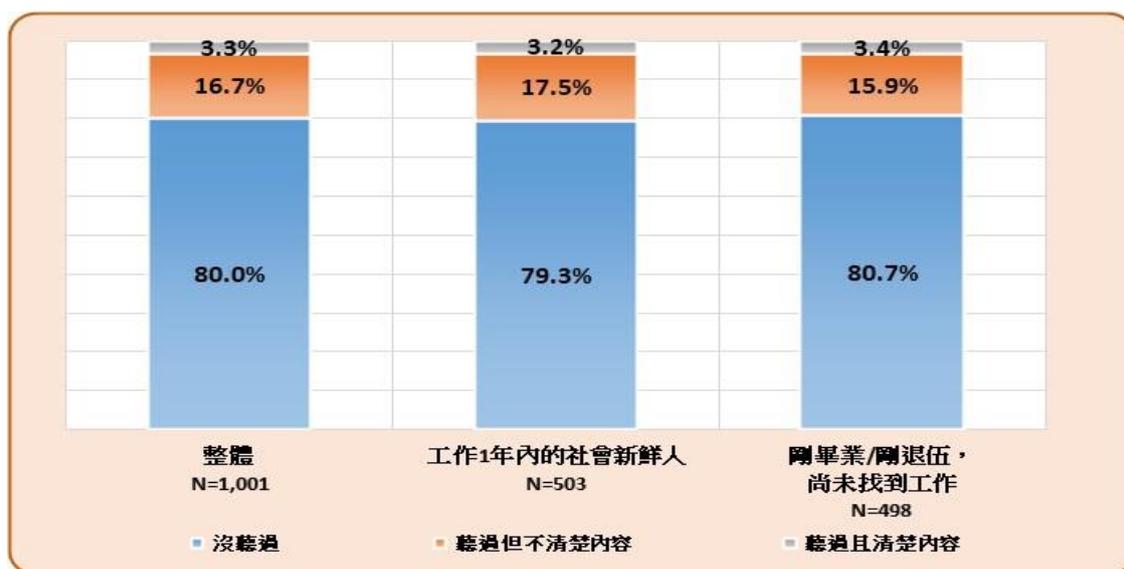


圖 4-9 職場新鮮人對「五加二」產業政策知悉度

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-10】

1. 沒聽過「五加二」產業政策，以戶籍在臺中市 82.8%與南投縣 82.5%、研究所以上學歷 84.8%的比例較高。
2. 聽過但不清楚「五加二」產業政策，以大學學歷 18.3%的比例較高。
3. 聽過且清楚「五加二」產業政策，以專科學歷 14.8%的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

五、比較有意願投入的「五加二」產業

調查結果發現，受訪者比較有意願投入的五加二產業，以「都沒有意願」50.7%的比例較高，其次為「亞洲·矽谷」25.1%，再者為「智慧機械」22.3%。

工作1年內的社會新鮮人，以「都沒有意願」51.7%的比例較高，其次為「亞洲·矽谷」25.8%，再者為「智慧機械」24.7%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「都沒有意願」49.8%的比例較高，其次為「亞洲·矽谷」24.3%。【詳見表 4-13】

表 4-13 職場新鮮人比較有意願投入的五加二產業

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
都沒有意願	508	50.7	260	51.7	248	49.8
「亞洲·矽谷」	251	25.1	130	25.8	121	24.3
「智慧機械」	223	22.3	124	24.7	99	19.9
「綠能科技」	125	12.5	52	10.3	73	14.7
「循環經濟」	102	10.2	35	7.0	67	13.5
「生醫產業」	76	7.6	22	4.4	54	10.8
「新農業」	75	7.5	18	3.6	57	11.4
「國防產業」	40	4.0	15	3.0	25	5.0
總計	1,400	139.9	656	130.5	744	149.4

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-11】

1. 都沒有意願投入產業，以戶籍在彰化縣 58.2%、20-24 歲 54.8%、研究所以上學歷 79.7%的比例較高。
2. 比較有意願投入「亞洲·矽谷」產業，以戶籍在臺中市 27.8%、25-29 歲 38.0%、研究所以上學歷 44.3%、男性 28.2%比例較高。
3. 比較有意願投入「智慧機械」產業，以戶籍在臺中市 24.9%、工作1年內的社會新鮮人 24.7%、25-29 歲 30.0%比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

六、參與「五加二」產業推動產業新尖兵計畫，與大專校院合作開設職業訓練課程的意願

調查結果發現，33.9%的受訪者有意願參與「五加二」產業推動產業新尖兵計畫，與大專校院合作開設職業訓練課程，52.8%沒有意願。

工作1年內的社會新鮮人，34.6%有意願，50.9%沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，33.1%有意願，54.8%沒有意願。【詳見圖 4-10】

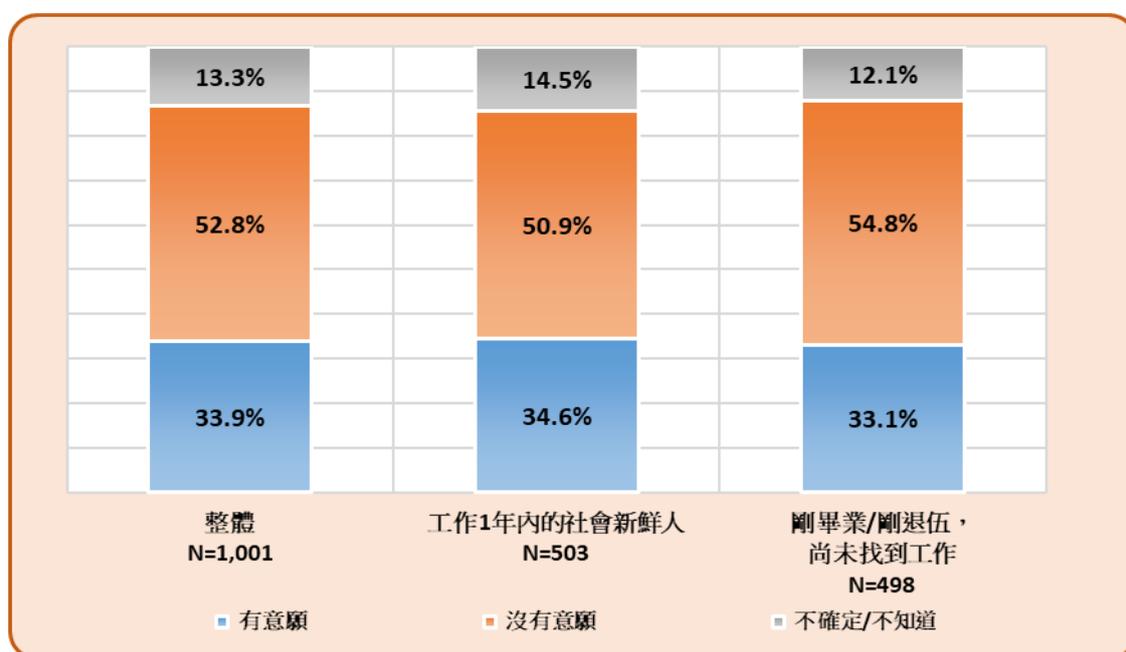


圖 4-10 職場新鮮人參與「五加二」產業相關職訓課程意願

(一) 針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-12】

1. 有意願參加「五加二」產業推動產業新尖兵計畫，與大專校院合作開設職業訓練課程，以戶籍在臺中市 38.8%、25-29 歲 47.2%、研究所以上學歷 43.0%的比例較高。
2. 沒有意願參加「五加二」產業推動產業新尖兵計畫，與大專校院合作開設職業訓練課程，以戶籍在彰化縣 64.0%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 54.8%、20-24 歲 54.8%、專科學歷 60.2%、女性 56.8%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

(二) 參與「五加二」產業相關職業訓練課程的意願與「五加二」產業政策知悉度交叉

將參與「五加二」產業相關職業訓練課程的意願與「五加二」產業政策知悉度進行交叉，結果發現，有意願以「聽過且清楚內容」比例較高；沒有意願以「沒聽過」比例較高；不確定/不知道以「沒聽過」比例較高。【詳見表 4-14】

表 4-14 參與「五加二」產業職訓課程意願與「五加二」產業政策知悉度交叉

項目	整體	沒聽過	聽過但 不清楚內容	聽過且清楚 內容
	%	%	%	%
有意願	33.9	25.8	63.5	78.8
沒有意願	52.8	60.0	25.1	18.2
不確定/不知道	13.3	14.1	11.4	3.0
總計	100.0	100.0	100.0	100.0

七、參加職業訓練課程的主要原因

調查結果發現，受訪者參加職業訓練課程的主要原因，以「都不需要」43.3%的比例較高，其次為「政府提供補助津貼」34.1%，再者為「有助於就業的機會」23.1%。

工作1年內的社會新鮮人，以「都不需要」40.0%的比例較高，其次為「政府提供補助津貼」38.8%，再者為「有助於就業的機會」30.6%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「都不需要」46.6%的比例較高，其次為「政府提供補助津貼」29.3%。【詳見表 4-15】

表 4- 15 職場新鮮人參加職業訓練課程的主要原因

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
都不需要	433	43.3	201	40.0	232	46.6
政府提供補助津貼	341	34.1	195	38.8	146	29.3
有助於就業的機會	231	23.1	154	30.6	77	15.5
課程內容專業性	173	17.3	81	16.1	92	18.5
課程時間彈性	171	17.1	84	16.7	87	17.5
職訓課程多元化	145	14.5	76	15.1	69	13.9
增加課程地點的分布	127	12.7	47	9.3	80	16.1
課程教師專業度	68	6.8	28	5.6	40	8.0
開課單位服務品質	44	4.4	16	3.2	28	5.6
總計	1,733	173.3	882	175.4	851	171.0

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

第四節 就業服務申請使用意願

一、「青年職涯中心(YS)服務:職涯探索」使用意願

「青年職涯中心(YS)服務:職涯探索」以全人全職涯的觀點，提供青年朋友「職涯探索」、「職業訓練」、「就(創)業資訊」等多面向內容，透過團體講座課程、或個別職涯諮詢服務，提供職涯規劃。

調查結果發現，46.7%的受訪者有意願使用「青年職涯中心(YS)服務:職涯探索」，43.8%沒有意願。工作1年內的社會新鮮人，48.3%有意願，42.7%沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，45.2%有意願，44.8%沒有意願。【詳見圖 4-11】

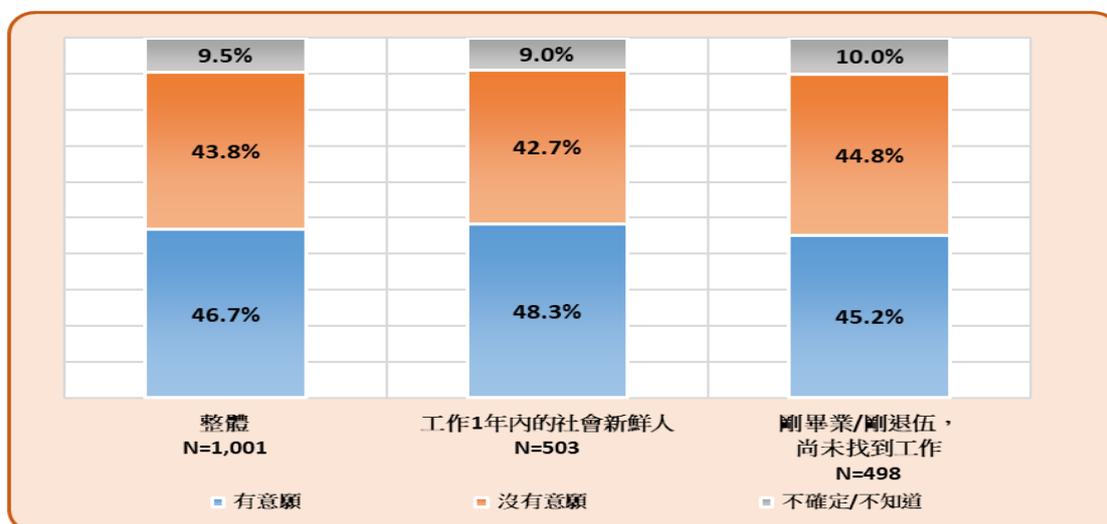


圖 4-11 職場新鮮人「青年職涯中心服務:職涯探索」使用意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-13】

- 有意願使用「青年職涯中心(YS)服務:職涯探索」，以戶籍在臺中市 52.2%、25-29 歲 58.8%、研究所以上學歷 59.5%、男性 48.8%的比例較高。
- 沒有意願使用「青年職涯中心(YS)服務:職涯探索」，以戶籍在南投縣 36.9%的比例最低；以 20-24 歲 46.6%、專科學歷 51.1%、女性 47.9%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

二、「就業促進課程」使用意願

「就業促進課程」為協助青年了解當前就業市場趨勢及增進尋職技巧，分署就業中心提供專業化及多元化的就業準備訓練課程。

調查結果發現，有 53.8% 的受訪者有意願使用「就業促進課程」，有 36.3% 沒有意願。工作 1 年內的社會新鮮人，有 54.7% 有意願，有 34.8% 沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，有 53.0% 有意願，有 37.8% 沒有意願。【詳見圖 4-12】

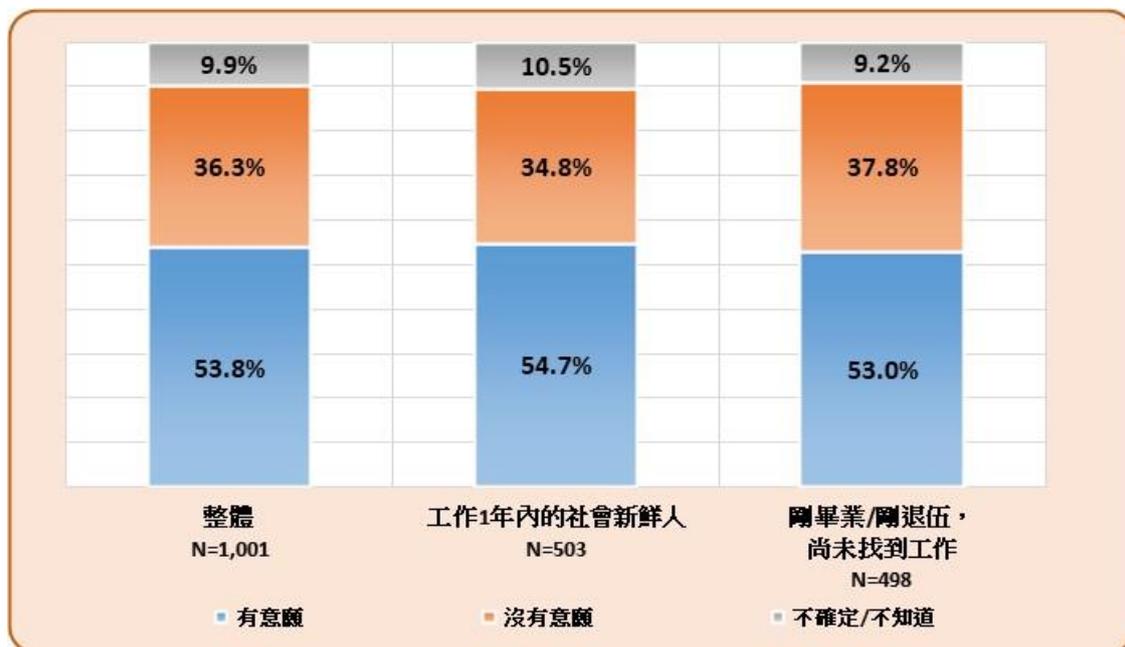


圖 4-12 職場新鮮人「就業促進課程」使用意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-14】

1. 有意願使用「就業促進課程」，以戶籍在臺中市 56.0%、25-29 歲 59.7%、專科學歷 77.3% 的比例較高。
2. 沒有意願使用「就業促進課程」，以戶籍在臺中市 34.5% 的比例最低；以 20.24 歲 37.7%、大學學歷 39.3%、女性 41.1% 的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、「青年就業獎勵計畫」使用意願

「青年就業獎勵計畫」鼓勵想踏入職場青年積極尋職，自 6 月 15 日起，應屆畢業生在今年 9 月底前就業，且連續受僱於同一僱主滿 90 日，一次發給 2 萬元就業獎勵金，滿 180 日再加發 1 萬元。

調查結果發現，73.1%的受訪者有意願使用「青年就業獎勵計畫」，23.1%沒有意願。工作 1 年內的社會新鮮人，72.7%有意願，22.1%沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，73.5%有意願，24.1%沒有意願。【詳見圖 4-13】

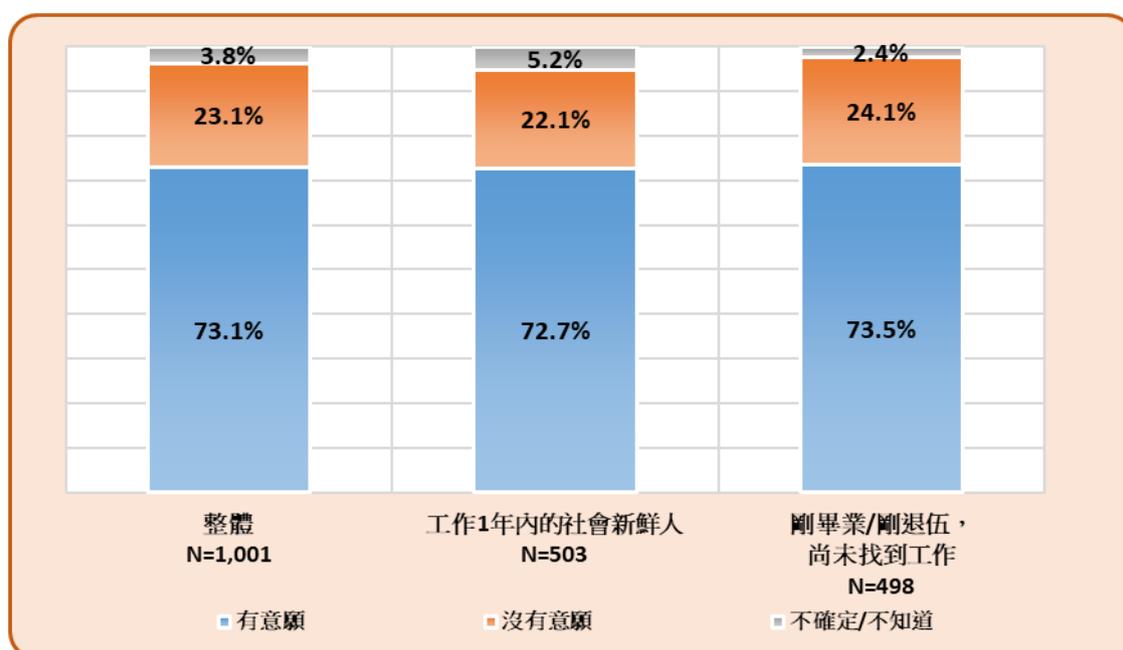


圖 4-13 職場新鮮人「青年就業獎勵計畫」使用意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-15】

1. 有意願使用「青年就業獎勵計畫」，以專科學歷 84.1%、男性 75.0%的比例較高。
2. 沒有意願使用「青年就業獎勵計畫」，以大學學歷 24.6%、女(25.1%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

四、「青年尋職津貼計畫」使用意願

「青年尋職津貼計畫」因應 COVID-19 疫情持續影響國內就業市場，為協助 110 年應屆畢業青年強化求職準備，鼓勵青年積極尋職，提供青年尋職期間就業服務協助與經濟支持，減輕青年尋職壓力，使青年安心求職並能順利就業。

調查結果發現，71.2%的受訪者有意願使用「青年尋職津貼計畫」，23.7%沒有意願。工作 1 年內的社會新鮮人，70.8%有意願，22.8%沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，71.7%有意願，24.5%沒有意願。【詳見圖 4-14】

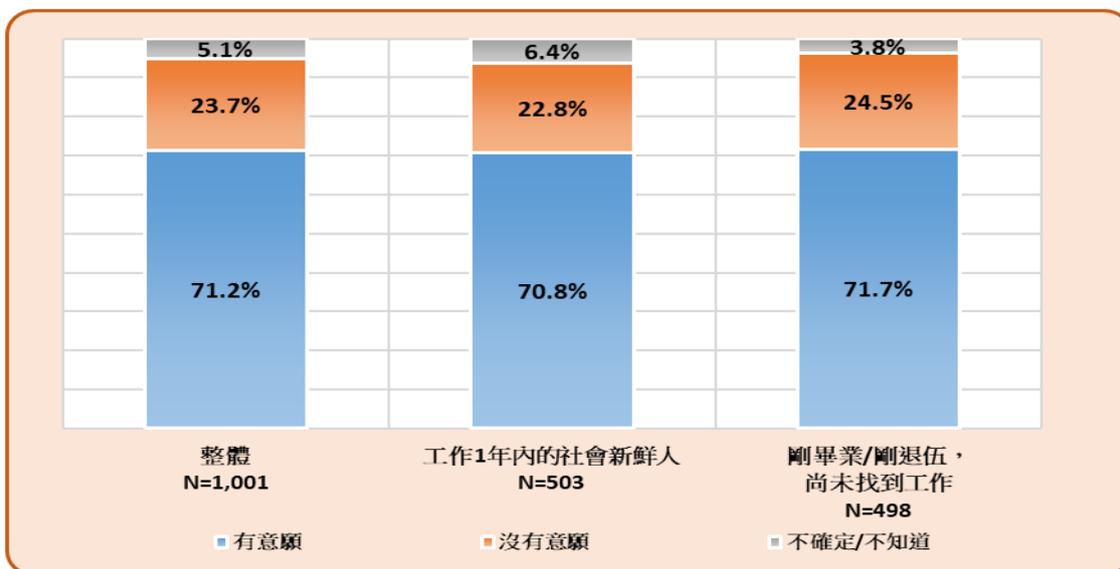


圖 4-14 職場新鮮人「青年尋職津貼計畫」使用意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-16】

1. 有意願使用「青年尋職津貼計畫」，以 20-24 歲 72.0%、專科學歷 84.1%的比例較高。
2. 沒有意願使用「青年尋職津貼計畫」，以戶籍在彰化縣 28.7%、大學學歷 25.3%、女性 25.7%的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

五、「青年職得好評計畫」使用意願

「青年職得好評計畫」提供失業達 6 個月以上青年職涯諮詢及就業輔導，在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，則可向公立就業服務機構申請發給尋職就業獎勵金 3 萬元。

調查結果發現，57.0%的受訪者有意願使用「青年職得好評計畫」，31.8%沒有意願。工作 1 年內的社會新鮮人，50.9%有意願，35.0%沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，63.3%有意願，28.5%沒有意願。【詳見圖 4-15】

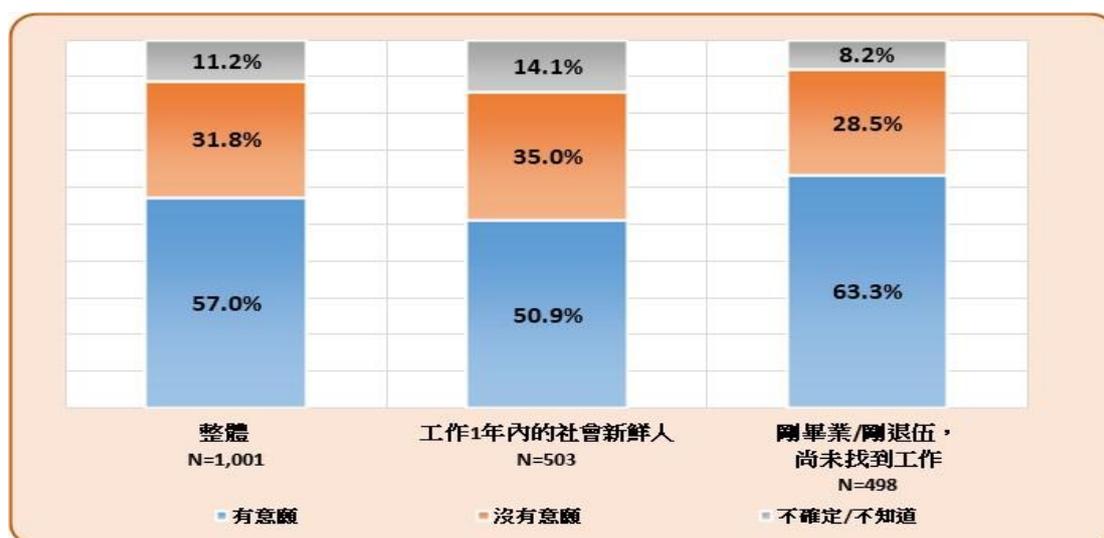


圖 4- 15 職場新鮮人「青年職得好評計畫」使用意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-17】

- 有意願使用「青年職得好評計畫」，以戶籍在南投縣 73.8%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 63.3%、20-24 歲 62.5%、專科學歷 75.0%、男性 62.0%的比例較高。
- 沒有意願使用「青年職得好評計畫」，以戶籍在臺中市 33.7%、工作 1 年內的社會新鮮人 35.0%、25-29 歲 44.9%、大學學歷 34.1%、女性 35.5%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

六、「缺工就業獎勵」使用意願

「缺工就業獎勵」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。

調查結果發現，25.3%的受訪者有意願使用「缺工就業獎勵」，65.1%沒有意願。工作1年內的社會新鮮人，20.3%有意願，70.8%沒有意願；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，30.3%有意願，59.5%沒有意願。【詳見圖 4-16】

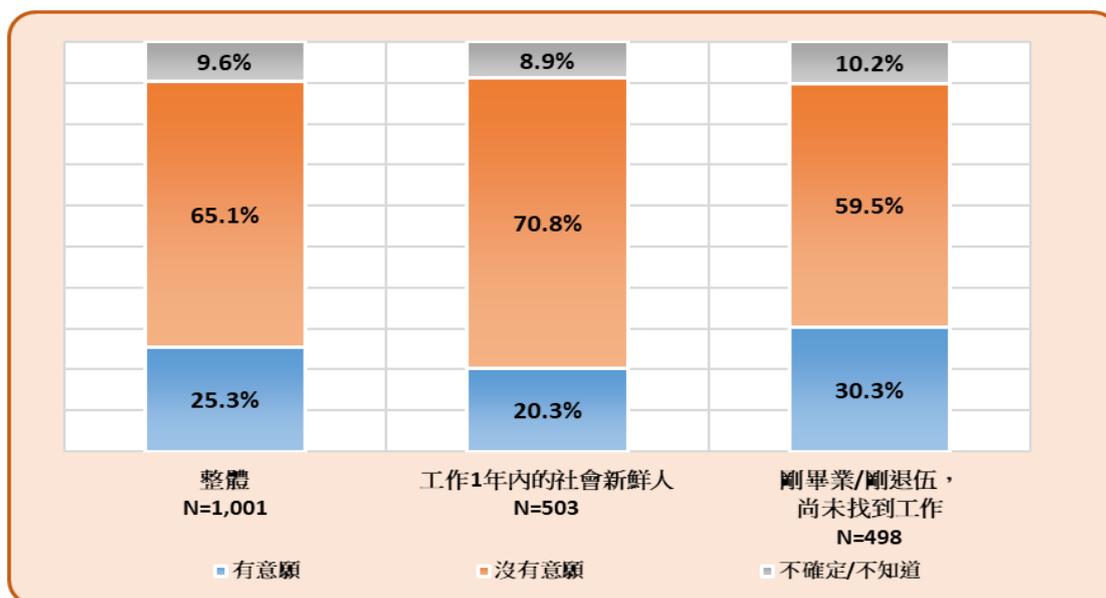


圖 4-16 職場新鮮人「缺工就業獎勵」使用意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-18】

1. 有意願使用「缺工就業獎勵」，以戶籍在南投縣 29.1%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 30.3%、20-24 歲 28.2%、研究所以上學歷 32.9%的比例較高。
2. 沒有意願使用「缺工就業獎勵」，以戶籍在彰化縣 61.6%的比例最低；以工作1年內的社會新鮮人 70.8%、25-29 歲 75.5%、專科學歷 71.6%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

七、得知政府提供的相關服務管道

調查結果發現，受訪者得知政府提供的相關服務管道，以「親友同事告知」31.7%的比例較高，其次為「台灣就業通」29.5%，再者為「其他社群網站(如 FB、IG 等)」27.6%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「台灣就業通」34.4%與「其他社群網站(如 FB、IG 等)」34.2%的比例較高，其次為「勞動部中彰投分署網站/FB/IG」20.7%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「親友同事告知」32.5%的比例較高，其次為「台灣就業通」24.5%與「從未接觸過相關資訊」24.3%。【詳見表 4-16】

表 4-16 職場新鮮人得知政府提供相關服務管道

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
親友同事告知	317	31.7	155	30.8	162	32.5
台灣就業通	295	29.5	173	34.4	122	24.5
其他社群網站 (如 FB、IG 等)	276	27.6	172	34.2	104	20.9
勞動部中彰投分署 網站/FB/IG	198	19.8	104	20.7	94	18.9
從未接觸過相關資訊	182	18.2	61	12.1	121	24.3
勞動部官方 LINE	173	17.3	92	18.3	81	16.3
廣播電台	54	5.4	18	3.6	36	7.2
電視廣告	47	4.7	25	5.0	22	4.4
總計	1,542	154.2	800	159.1	742	149.0

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-19】

1. 從「親友同事告知」知道政府提供的相關服務，以戶籍在南投縣 40.8%、20-24 歲 35.2%、專科學歷 59.1%的比例較高。

2. 從「台灣就業通」知道政府提供的相關服務，以戶籍在臺中市 33.4%、工作 1 年內的社會新鮮人 34.4%、25-29 歲 38.4%、研究所以上學歷 35.4% 的比例較高。
3. 從「其他社群網站(如 FB、IG 等)」知道政府提供的相關服務，以戶籍在南投縣 6.8% 的比例最低；以工作 1 年內的社會新鮮人 34.2%、25-29 歲 36.1%、大學學歷 29.5%、女性 35.5% 的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

第五節 工作現況

一、目前的主要工作型態

調查結果發現，受訪者目前的主要工作型態，以「典型工作-正式員工」37.0%的比例較高，其次為「求職中/待業中」33.4%，再者為「準備升學/考試中」18.3%。

工作1年內的社會新鮮人，以「典型工作-正式員工」73.6%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「求職中/待業中」58.6%的比例較高，其次為「準備升學/考試中」28.7%。【詳見表 4-17】

表 4-17 職場新鮮人目前的主要工作型態

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退 伍，未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
典型工作-正式員工	370	37.0	370	73.6	0	0.0
求職中/待業中	334	33.4	42	8.3	292	58.6
準備升學/考試中	183	18.3	40	8.0	143	28.7
非典型工作-部份工時	70	7.0	18	3.6	52	10.4
非典型工作-定期契約	20	2.0	9	1.8	11	2.2
非典型工作-勞動派遣	18	1.8	18	3.6	0	0.0
自行創業/自營工作者	6	0.6	6	1.2	0	0.0
總計	1,001	100.0	503	100.0	498	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

(一) 針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-20】

1. 工作型態為「典型工作-正式員工」，以戶籍在臺中市 43.0%、工作1年內的社會新鮮人 73.6%、25-29 歲 44.9%、研究所以上學歷 49.4%、女性 44.9%的比例較高。

2. 工作型態為「求職中/待業中」，以戶籍在臺中市 27.4%、研究所以上學歷 19.0%的比例最低；以剛畢業/剛退伍尚未找到工作 58.6%、男性 39.5%的比例較高。
3. 工作型態為「準備升學/考試中」，以專科學歷 8.0%的比例最低；以剛畢業/剛退伍尚未找到工作 28.7%、20-24 歲 19.4%、男性 20.9%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

(二) 目前的主要工作型態與「缺工就業獎勵」使用意願交叉

將目前的主要工作型態與「缺工就業獎勵」使用意願進行交叉，結果發現，典型工作-正式員工以「沒有意願」比例較高；求職中/待業中以「不確定/不知道」比例較高；準備升學/考試中以「有意願」比例較高。【詳見表 4-18】

表 4-18 職場新鮮人工作型態與「缺工就業獎勵」使用意願交叉

項目	整體		有意願	沒有意願	不確定/ 不知道
	次數	百分比	百分比	百分比	百分比
典型工作-正式員工	370	37.0	32.4	39.3	33.3
求職中/待業中	334	33.4	30.8	34.0	35.4
準備升學/考試中	183	18.3	23.3	16.3	18.8
非典型工作-部份工時	70	7.0	9.9	5.2	11.5
非典型工作-定期契約	20	2.0	1.2	2.6	-
非典型工作-勞動派遣	18	1.8	2.0	1.8	1.0
自行創業/自營工作者	6	0.6	0.4	0.8	-
總計	1,001	100.0	100.0	100.0	100.0

二、全職工作者的公司行業別(僅供參考)

調查結果發現，在 394 位工作型態為「典型工作-正式員工」、「非典型工作-勞動派遣」與「自行創業/自營工作者」的受訪者，公司行業別以「醫療保健及社會工作服務業」18.0%的比例較高，其次為「教育服務業」10.9%，再者為「製造業」9.9%與「批發及零售業」9.4%。【詳見表 4-19】

表 4- 19 職場新鮮人全職工作者的公司行業別

項目	全職工作者		工作 1 年內 社會新鮮人	
	N=394		N=394	
	次數	百分比	次數	百分比
醫療保健及社會工作服務業	71	18.0	71	18.0
教育服務業	43	10.9	43	10.9
製造業	39	9.9	39	9.9
批發及零售業	37	9.4	37	9.4
住宿及餐飲業	33	8.4	33	8.4
資訊及通訊傳播業	31	7.9	31	7.9
金融及保險業	30	7.6	30	7.6
其他服務業	27	6.9	27	6.9
運輸及倉儲業	26	6.6	26	6.6
藝術、娛樂及休閒服務業	15	3.8	15	3.8
專業、科學及技術服務業	12	3.0	12	3.0
不動產業	11	2.8	11	2.8
支援服務業	10	2.5	10	2.5
營造業	8	2.0	8	2.0
用水供應及污染整治業	1	0.3	1	0.3
總計	394	100.0	394	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-21】

1. 公司屬於「醫療保健及社會工作服務業」，以 20-24 歲 21.5%、專科學歷 36.4% 的比例較高。
2. 公司屬於「教育服務業」，以戶籍在彰化縣 2.4% 的比例最低；以 20-24 歲 12.2%、研究所以上學歷 36.6%、女性 15.2% 的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、全職工作者目前的工作職位(僅供參考)

調查結果發現，在 394 位工作型態為「典型工作-正式員工」、「非典型工作-勞動派遣」與「自行創業/自營工作者」的受訪者，工作職位以「事務工作人員」26.6%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」25.6%，再者為「專業人員」23.9%。【詳見表 4-20】

表 4-20 職場新鮮人全職工作者目前的工作職位

項目	全職工作者		工作 1 年內 社會新鮮人	
	N=394		N=394	
	次數	百分比	次數	百分比
事務工作人員	105	26.6	105	26.6
服務及銷售工作人員	101	25.6	101	25.6
專業人員	94	23.9	94	23.9
技術員及助理專業人員	63	16.0	63	16.0
基層技術工及勞力工	18	4.6	18	4.6
行政主管、企業主管及經理人員	9	2.3	9	2.3
機械設備操作及組裝人員	2	0.5	2	0.5
農、林、漁、牧人員	1	0.3	1	0.3
技藝有關工作人員	1	0.3	1	0.3
總計	394	100.0	394	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

四、非全職工作者的職業類別(僅供參考)

調查結果發現，在 90 位工作型態為「非典型工作-部份工時」與「非典型工作-定期契約」的受訪者，職業類別以「辦公如行政、會計、業務、內勤人員等」28.9%的比例較高，其次為「活動如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等」15.5%，再者為「補教如補習班老師、家教等」14.4%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「補教如補習班老師、家教等」33.4%的比例較高，其次為「餐飲服務如內外場服務生」25.9%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「辦公如行政、會計、業務、內勤

人員等」39.7%的比例較高，其次為「活動如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等」15.9%。【詳見表 4-21】

表 4-21 職場新鮮人非全職工作者的職業類別

項目	非全職工作者 N=90		工作 1 年內 社會新鮮人 N=27		剛畢業/剛退伍， 未找到工作 N=63	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
	辦公(如行政、會計、業務、 內勤人員等)	26	28.9	1	3.7	25
活動(如活動行銷、主持人、 攝影、工作人員等)	14	15.5	4	14.8	10	15.9
補教(如補習班老師、家教等)	13	14.4	9	33.4	4	6.4
餐飲服務(如內外場服務生)	11	12.2	7	25.9	4	6.3
門市銷售(如門市、銷售人員、電 話銷售等)	8	8.9	3	11.1	5	7.9
在家工作(如文案撰寫、 社群助理、美編設計等)	7	7.8	1	3.7	6	9.5
外送人員	5	5.6	0	0.0	5	7.9
技術工/勞力工(如清潔工、 幫工、搬運工等)	5	5.6	1	3.7	4	6.4
市場調查(如街訪、電訪人員等)	1	1.1	1	3.7	0	0.0
總計	90	100.0	27	100.0	63	100.0

註 1：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

註 2：非典型工作-勞動派遣因工作性質屬於全職工作且契約簽訂至少 1 年，因此不列入兼職工作行業類別中。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-22】

1. 職業類別為「辦公(如行政、會計、業務、內勤人員等)」，以女性 34.0%的比例較高。
2. 職業類別為「活動(如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等)」，以男性 20.0%的比例較高。
3. 職業類別為「補教(如補習班老師、家教等)」，以女性 22.0%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

五、從事該工作是自願性或非自願性

調查結果發現，在 90 位工作型態為「非典型工作-部份工時」與「非典型工作-定期契約」的受訪者，有 96.7% 為自願性從事，有 3.3% 為非自願性從事。

工作 1 年內的社會新鮮人，有 92.6% 為自願性從事，有 7.4% 為非自願性從事；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，有 98.4% 為自願性從事，有 1.6% 為非自願性從事。【詳見表 4-22】

表 4-22 職場新鮮人從事該工作是自願性或非自願性

項目	非全職工作者		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=90		N=27		N=63	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
自願性從事	87	96.7	25	92.6	62	98.4
非自願性從事	3	3.3	2	7.4	1	1.6
總計	90	100.0	27	100.0	63	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

(一) 自願性從事的原因

調查結果發現，針對 87 位自願性從事的受訪者，詢問其原因，以「能選擇工作時段」55.2% 的比例較高，其次為「對於工作內容感興趣」31.0%，再者為「工作比較簡單」26.4%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「能選擇工作時段」48.0% 的比例較高，其次為「對於工作內容感興趣」32.0%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「能選擇工作時段」58.1% 的比例較高，其次為「對於工作內容感興趣」30.6% 與「工作比較簡單」30.6%。【詳見表 4-23】

表 4-23 職場新鮮人自願性從事的原因

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=87		N=25		N=62	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
能選擇工作時段	48	55.2	12	48.0	36	58.1
對於工作內容感興趣	27	31.0	8	32.0	19	30.6
工作比較簡單	23	26.4	4	16.0	19	30.6
想縮短工作時間	18	20.7	2	8.0	16	25.8
貼補家用	6	6.9	0	0.0	6	9.7
想留在家鄉工作	5	5.7	3	12.0	2	3.2
等待服兵役	2	2.3	2	8.0	0	0.0
可以馬上離職	1	1.1	0	0.0	1	1.6
打發時間	1	1.1	0	0.0	1	1.6
幫忙親友	1	1.1	1	4.0	0	0.0
總計	132	151.5	32	128.0	100	161.2

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

(二) 非自願性從事的原因

調查結果發現，針對 3 位非自願性從事的受訪者，詢問其原因，有 2 位原因為「找不到全時工作」，有 1 位原因為「體力上無法擔任全時工作」。【詳見表 4-24】

表 4-24 職場新鮮人非自願性從事的原因

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=3		N=2		N=1	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
找不到全時工作	2	66.7	1	50.0	1	100.0
體力上無法擔任全時工作	1	33.3	1	50.0	0	0.0
總計	3	100.0	2	100.0	1	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

第六節 對新興產業的看法

一、有興趣網路共享平臺或 APP 的工作

調查結果發現，受訪者有興趣網路共享平臺或 APP 的工作，以「都沒有興趣」58.4%的比例較高，其次為「電商平臺」19.9%、「網路共享平臺」19.8%與「美食外送平臺」16.7%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「都沒有興趣」64.8%的比例較高，其次為「電商平臺」15.1%與「美食外送平臺」15.1%，再者為「網路共享平臺」12.7%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「都沒有興趣」52.0%的比例較高，其次為「網路共享平臺」26.9%，再者為「電商平臺」24.7%。【詳見表 4-25】

表 4-25 職場新鮮人有興趣網路共享平臺或 APP 的工作

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
都沒有興趣	585	58.4	326	64.8	259	52.0
電商平臺	199	19.9	76	15.1	123	24.7
網路共享平臺	198	19.8	64	12.7	134	26.9
美食外送平臺	167	16.7	76	15.1	91	18.3
各類接案平臺	70	7.0	37	7.4	33	6.6
空間共享	50	5.0	25	5.0	25	5.0
運輸平臺	49	4.9	20	4.0	29	5.8
物流傳遞平臺	12	1.2	2	0.4	10	2.0
農業共享平臺	4	0.4	0	0.0	4	0.8
總計	1,334	133.3	626	124.5	708	142.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 1-23】

1. 「都沒興趣」網路共享平臺或 APP 的工作，以戶籍在臺中市 61.6%、工作 1 年內的社會新鮮人 64.8%、25-29 歲 65.3%、專科學歷 69.3% 的比例較高。
2. 有興趣「電商平臺」，以戶籍在南投縣 24.3%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 24.7%、20-24 歲 21.9%、研究所以上學歷 22.8%、女性 22.3% 的比例較高。
3. 有興趣「網路共享平臺」，以戶籍在南投縣 31.1%、剛畢業/剛退伍尚未找到工作 26.9%、20-24 歲 21.1%、大學學歷 20.9%、男性 21.8% 的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

二、有興趣從事多元化平台行業工作的原因

調查結果發現，針對 416 位有興趣從事多元化平台行業的受訪者，詢問其原因，以「提高個人收入」72.8%的比例較高，其次為「對工作內容有更高的自主與掌控」38.9%，再者為「擴大自己的社交及生活領域」34.9%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「提高個人收入」68.4%的比例較高，其次為「對工作內容有更高的自主與掌控」38.4%，再者為「擴大自己的社交及生活領域」28.8%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「提高個人收入」76.2%的比例較高，其次為「對工作內容有更高的自主與掌控」39.3%與「擴大自己的社交及生活領域」39.3%。【詳見表 4-26】

表 4-26 職場新鮮人有興趣從事多元化平台行業工作的原因

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=416		N=177		N=239	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
提高個人收入	303	72.8	121	68.4	182	76.2
對工作內容有更高的 自主與掌控	162	38.9	68	38.4	94	39.3
擴大自己的社交及 生活領域	145	34.9	51	28.8	94	39.3
可以妥善運用正職 工作外的閒暇時間	84	20.2	26	14.7	58	24.3
可以為未來職涯或 創業奠基	82	19.7	38	21.5	44	18.4
可以發揮個人專長 及技能	67	16.1	32	18.1	35	14.6
總計	843	202.6	336	189.9	507	212.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

三、沒有興趣從事多元化平台行業工作的原因

調查結果發現，針對 585 位沒有興趣從事多元化平台行業的受訪者，詢問其原因，以「收入不穩定」36.9%的比例較高，其次為「缺乏穩定性，也不易自行拓展」36.4%，再者為「缺乏成長與發展機會」34.7%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「缺乏成長與發展機會」36.2%的比例較高，其次為「收入不穩定」35.3%，再者為「缺乏穩定性，也不易自行拓展」34.7%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「收入不穩定」39.0%的比例較高，其次為「缺乏穩定性，也不易自行拓展」38.6%，再者為「缺乏成長與發展機會」32.8%。【詳見表 4-27】

表 4-27 職場新鮮人沒有興趣從事多元化平台行業工作的原因

項目	整體		工作 1 年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=585		N=326		N=259	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
收入不穩定	216	36.9	115	35.3	101	39.0
缺乏穩定性，也不易 自行拓展	213	36.4	113	34.7	100	38.6
缺乏成長與發展機會	203	34.7	118	36.2	85	32.8
整體工時可能太長	154	26.3	87	26.7	67	25.9
競爭激烈	106	18.1	49	15.0	57	22.0
缺乏勞動條件保障	104	17.8	52	16.0	52	20.1
沒時間	31	5.3	10	3.1	21	8.1
沒興趣	10	1.7	3	0.9	7	2.7
專心考試	3	0.5	2	0.6	1	0.4
總計	1,040	177.7	549	168.5	491	189.6

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

第七節 求職經驗與遭遇困難

一、主要求職管道

調查結果發現，受訪者主要求職管道，以「向民間人力銀行求職」(66.6%)的比例較高，其次為「託親友師長介紹」38.2%。

工作1年內的社會新鮮人，以「向民間人力銀行求職」72.2%的比例較高，其次為「託親友師長介紹」34.2%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「向民間人力銀行求職」61.0%的比例較高，其次為「託親友師長介紹」42.2%。【詳見表 4-28】

表 4-28 職場新鮮人主要求職管道

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
向民間人力銀行求職	667	66.6	363	72.2	304	61.0
託親友師長介紹	382	38.2	172	34.2	210	42.2
參加政府考試分發	146	14.6	61	12.1	85	17.1
自我推薦及詢問	133	13.3	53	10.5	80	16.1
企業主來找	132	13.2	45	8.9	87	17.5
向就業中心求職 (含上網)	108	10.8	50	9.9	58	11.6
看報紙	104	10.4	43	8.5	61	12.2
應徵招貼廣告例如手 搖飲料店張貼廣告	100	10.0	53	10.5	47	9.4
學校輔導就業	76	7.6	23	4.6	53	10.6
社工媒合	2	0.2	2	0.4	0	0.0
總計	1,850	184.9	865	171.8	985	197.7

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

二、求職過程中遭遇的困擾

調查結果發現，受訪者求職過程中遭遇的困擾，以「薪資不符期待」45.7%與「經歷不夠」45.5%的比例較高，其次為「沒有面試機會」30.8%。

工作1年內的社會新鮮人，以「薪資不符期待」47.9%與「經歷不夠」46.7%的比例較高，；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「經歷不夠」44.2%與「薪資不符期待」43.4%的比例較高。【詳見表4-29】

表 4- 29 職場新鮮人求職過程中遭遇的困擾

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退伍， 未找到工作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
薪資不符期待	457	45.7	241	47.9	216	43.4
經歷不夠	455	45.5	235	46.7	220	44.2
沒有面試機會	308	30.8	138	27.4	170	34.1
沒有專長	181	18.1	78	15.5	103	20.7
不知道自己適合什麼 工作	136	13.6	45	8.9	91	18.3
面試時不會表達	94	9.4	40	8.0	54	10.8
學歷不夠	78	7.8	42	8.3	36	7.2
不會撰寫履歷	30	3.0	7	1.4	23	4.6
都沒有	34	3.4	17	3.4	17	3.4
總計	1,773	177.3	843	167.5	930	186.7

註：該題為複選題，故百分比超過100.0%。

三、求職過程中遇到困難時，尋求協助的管道

調查結果發現，受訪者求職過程中遇到困難時，尋求協助的管道，以「上網詢問相關問題」44.7%的比例較高，其次為「請親友幫忙找工作」37.1%，再者為「請師長、學長推薦」21.8%。

工作1年內的社會新鮮人，以「上網詢問相關問題」47.5%的比例較高，其次為「請親友幫忙找工作」30.2%；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「請親友幫忙找工作」44.0%的比例較高，其次為「上網詢問相關問題」41.7%。【詳見表 4-30】

表 4- 30 職場新鮮人求職過程中遇到困難時，尋求協助的管道

項目	整體		工作1年內 社會新鮮人		剛畢業/剛退 伍，未找到工 作	
	N=1,001		N=503		N=498	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
上網詢問相關問題	447	44.7	239	47.5	208	41.8
請親友幫忙找工作	371	37.1	152	30.2	219	44.0
請師長、學長推薦	218	21.8	91	18.1	127	25.5
到就業中心找工作	191	19.1	89	17.7	102	20.5
上職訓課程培養專業技能	83	8.3	45	8.9	38	7.6
找學校職涯輔導相關單位	67	6.7	15	3.0	52	10.4
找職涯諮詢機構諮商	56	5.6	9	1.8	47	9.4
無	50	5.0	31	6.2	19	3.8
總計	1,483	148.3	671	133.4	812	163.0

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

第八節 質化座談會結果

一、勞方代表-職場新鮮人座談會

1. 本身職涯規劃與就業準備時間與動機方向

多數受訪者雖表示在高中/大學時便會開始規畫未來就業準備工作，但因為仍在摸索中，無法確定專業技能與考取專業證照領域方向，只能從不同面向了解未來從事的工作適不適合自己；或是透過親身入職來了解工作是否適合，第一份工作的選擇多數以薪資多寡與自身科系為優先思考方向。

雖然第一份工作不一定是你未來要做的，但是第一份如果做得不是跟本科系相關，滿難找工作。又加上我目前有房租的生活壓力等等，還是要有一份工作，就先做相關的。(A8，23歲，剛畢業，從事兼職工作)

畢業後以現實層面，就是薪水問題，行政跟比較有專業技能的工程師，薪水差滿多的，為了未來有好一點的生活品質，就會希望自己多一點。(A1，23歲，工作1年，從事正職工作)

原本有其他工作，一直把這個當作副業，但是到後面，暑假算我們的旺季，也看到一些希望，決定全職投入。(A4，24歲，工作1年，自行創業)

我讀師大，本來是想當老師但是上了大學之後，發現老師也不是很好考，有去接家教，或者當輔導老師，發現不太適合自己。(A7，22歲，剛畢業，準備升學/考試中)

2. 使用過學校提供的職涯規劃或探索方向諮詢評價，自身職涯規劃與就業探索方式

大部份受訪者不會使用學校提供的職涯規劃來探索未來就業方向，對於自身的職涯規劃與就業準備，主要是在大學時，透過實際工作經驗(打工或換工作)來累積心得，或透過學校邀請業界從業人事與同學進行座談，從業人員在網路平台上分享自身工作情況與收入等，就業資訊管道多數是主要會跟家人、朋友討論或網路社群平台間網友分享為主。

有跟家人討論跟網路找資料，我會比較偏向看 PTT 論壇，PTT 年齡可能稍微大一點，三十到四十，或者五十左右；也會有科技版(指 DCARD)，很多版也可以看；我個人感覺，我學校的職涯，也不是很瞭解，只能說一些初步網路也可以找到的。(A3，23 歲，工作 1 年，求職中/待業中)

系上會找已經畢業，現在正在公司上班的學長姐回來分享，他在演講會說現在工作內容是那些，然後系上開的那些課程，是以後可以用到的。(A7，22 歲，剛畢業，準備升學/考試中)

沒有使用學校提供的規劃或諮詢，就親身去入職，不適合再換公司；主要是跟家人、朋友討論，還有自己慢慢摸索。(A1，23 歲，工作 1 年，從事正職工作)

3. 針對有意願使用中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務受訪者

大部份多數受訪者沒有聽過中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務，主持人告知後大部份受訪者也表示不太想使用，會想使用受訪者表示者主要是未來轉換跑到時能多一個幫助的機會及能學到新東西。

職涯探索可能是有一天要轉換跑道，或者說我比較喜歡人跟

我對話的感覺，如果身邊家人或朋友沒有這種經驗，可以有一位偏向輔導的人可以諮詢，職業的話如果我想要轉換跑道，要有符合轉換跑道的課程可以去上。(A1，23 歲，工作 1 年，從事正職工作)

我可能會想要去職業訓練，如果說政府可以在結束後有證照，證明我有去過這個課程，未來去公司面試可以寫在履歷上，對我有幫助的話我就會想去。(A7，22 歲，剛畢業，準備升學/考試中)

職涯探索可能比較有興趣參加，但是應該需要多少瞭解後，讓參加的人瞭解他要去參加什麼職業訓練。(A6，22 歲，剛畢業，從事兼職工作)

4. 針對沒有意願使用中彰投分署的職業訓練課程或就業諮詢服務者

不想使用的主要原因有不確定資訊是否正確、感覺幫助不大，未來希望可以提供資訊如上了職業訓練課程後可以應徵哪些職缺的工作，中彰投地區哪些公司有相關職缺，薪資行情大約是多少...等，希望提供的就業資訊，跟 104、1111 人力銀行不要一樣，不然上網查詢或 PPT 論壇也找得到相關資訊，而且可能更聚焦(例如科技版、Dcard...等)

如果他的東西跟網路上差不多的話，也可能我在網路上找到的資料是錯的；我要看就業資訊，網路上會寫一些辛酸的地方，產線怎樣，也會寫工時怎麼樣，他的就業資訊，通常政府有把關的可能會美化，不會講不好的。(A3，23 歲，工作 1 年，求職中/待業中)

不會使用的原因，是因為，我不確定他給的資訊正確不正確，

覺得這對於還沒做第一份工作之前的人，我感覺幫助不是很大；我找你諮詢跟我去 104 看有什麼不一樣；如果要提高青年使用率，這些資訊要寫詳細一點，可能我在電機電子有提供那些東西讓你學，不然的話寫的太簡單，我也不知道有什麼事情。(A5，23 歲，剛退伍，求職中/待業中)

如果是講師上課我比較沒有興趣，因為學校也滿多這樣的課程跟資訊。(A4，24 歲，工作 1 年，自行創業)

其說我會不會想參加，要先讓我們知道這東西在幹嘛，當我們不知道政府有提供這東西，我也不會知道他提供這個要幹嘛，也不會想去，如果會有需要，會想去瞭解看看；創業部分，你剛剛說的報稅，算是實務，但是問別人也會知道。(A8，23 歲，剛畢業，從事兼職工作)

多數受訪者認為青年就業獎勵計畫有幫助，但時間壓在三個月內有點太緊，彈性不足，大部份受訪者皆希望能夠延長時間，或是提供第 2 次就業機會(第二個雇主)也能申請。

青年就業獎勵計畫，對應屆畢業生，他說要九月底前，對男生不太容易，因為還要當兵。像我很多朋友也都還沒進去，所以九月底前這個。(A5，23 歲，剛退伍，求職中/待業中)

因為他說九月底以前申請，但是很趕，因為我們延後到八月底才考，然後上班是十月就來不及，他的時間感覺可以往後延一點。(A2，26 歲，工作 1 年，從事正職工作)

他的時間跟彈性可以調整一點。(A6，22 歲，剛畢業，從事兼職工作)

我覺得青年就業獎勵計畫沒有什麼用，我身邊有朋友，他們

可能找到工作才知道有這個計畫，可以去申請覺得不錯，但是我身邊也有不想工作的，他不會因為這有三萬塊可以領而去找工作。(A4，24歲，工作1年，自行創業)

部分受訪者認為缺工獎勵計畫侷限於長照產業，不適合自己，對於缺工獎勵政策認為符合缺錢的年輕人，但需要讓他們知道薪資不錯才會吸引年輕人進入。

假設他今天放在薪水(指重視因素)，可能會阿，如果他今天放在，他要過的是生活跟工作可以發揮相對平衡，原則上我下班就要休息玩遊戲，他可能就不會。(A3，23歲，工作1年，求職中/待業中)

覺得缺工獎勵不錯，他可能會薪水比較高，也會有應屆畢業生比較缺錢，他可能比較不在乎，要走哪個方向，但是他遇到困難或者經濟壓力就會去缺工的。(A4，24歲，工作1年，自行創業)

5. 未來應如何推廣，可以讓更多職場新鮮人知道或了解分署提供的就業服務與職業訓練課程

受訪者認為政府部門的 FB 跟 IG 太官方色彩與太單調，不太吸引年輕人，希望能請 YOUTUBER 或者 IG 或者部落客幫忙介紹與推廣，但是課程要專業化。

公部門就是抄來抄去，大家看社群網站就是看頭幾個字。(A3，23歲，工作1年，求職中/待業中)

我覺得你要讓年輕人知道，就要用年輕人知道的方法，這些資訊如果都是放在中彰投分署，不會有人知道；廣播廣告，還有剛剛說的，他的社群網站可能會很官方，我也不會想去看。可以

請 YOUTUBER 或者 IG 或者部落客幫忙介紹，因為這些東西也是在我們生活中比較會看到的東西，你的推廣要輕鬆化，但是課程要專業化。。(A8，23 歲，剛畢業，從事兼職工作)

覺得網紅影響比較大，與其下在電視廣告，不如找網紅業配，只要一支影片給他一個價碼，廣告也是要花錢。(A3，23 歲，工作 1 年，求職中/待業中)

如果要提高青年使用率，職訓課程的資訊需要再詳細，包括學習時間、提升專業技能、可應徵職缺，有無專業證照...等，各受訪者的需求不同。

我會在這個座談會給予什麼資訊，我會告訴你那些東西，我覺得越詳細越好，太籠統我不知道聽到什麼，會降低我參加的意願。(A5，23 歲，剛退伍，求職中/待業中)

覺得可以開設理財課程，有關於投資跟股票，還有基金可以請一個比較專業的講師，跟大家介紹理財。(A1，23 歲，工作 1 年，從事正職工作)

如果他的面試官是真的產業相關的人或者高層來，我覺得應該滿有幫助。(A4，24 歲，工作 1 年，自行創業)

部份受訪者希望能加入線上課程讓年輕人方便上課。

這些課程可能會辦線上嗎?如果是線下限制很多。(A5,23 歲，剛退伍，求職中/待業中)

覺得直接去現場有點麻煩，可以開線上課程，然後有問題的人在上面發問，比如說他沒有面試經驗該怎麼做或者已經面試的會遇到的問題。(A1，23 歲，工作 1 年，從事正職工作)

二、資方代表-有意願雇用年輕人企業座談會

1. 雇用職場新鮮人，主要原因或擔任哪些職務內容？

除了非常專業的行業(如半導體)外，大部份的產業皆希望有新鮮人進入，不管學歷/經歷是否為本科系，各產業也認為，現在是新鮮人選工作，不是工作選人，有時還補不到人，這情況在工作更為明顯。

剛畢業，不管本科或者非本科，基本上我們會定義在，未來往儲備幹部或者管理職；服務業在台灣沒有很吃香，長期呈現，大環境看下來，服務業就一直缺人，我們已經算是長期缺人，社會新鮮人對服務業興致缺缺，如果是本科我也可以給你研修生，不用從基本服務生做起。(C5，住宿及餐飲業)

年輕人要教學，現在只要願意就可以，現在只要大學畢業就好，科系不重要，除非半導體要有相關，其他只要願意來，還有他會不會留的久。(C3，資訊及通訊傳播業)

我面試的時候有人來很重要，很久沒有人來，沒有年輕人會選這個，一樣兩萬八，我寧願去便利商店，可以吹冷氣，還可以穿帥一點，還可以看妹子，他不用在工廠跟老人講一些他聽不懂的東西。如果有人來我就面試，我不會看學歷或者背景。(C1，製造業)

我們這行業，嚴格來說不用學歷門檻，因為我覺得做業務是不設限的工作，或者說可能性很大的工作，今天已經刊登我們要應徵業務，他也是這個渠道來，就會讓他去擔任這個工作。(C7，不動產業)

吸引新鮮人是否有意願留在公司的原因，大部份企業(傳產/服務業/業務/營建)主管皆認為不同產業新鮮人會比較 1.發展前景 2.可獲得薪資 3.工作環境，相同產業則比較 1.品牌知名度 2.薪資福利，即使給予的工資較優，但品牌仍是重要考慮因素。

他覺得他要有發展空間可以學到東西，像剛剛說的，很多人會說我想去國外，我們機械業會有國外展覽，他覺得可以去國外看看，就比較不會這麼快離職。(C1，製造業)

現在很多年輕人喜歡做辦公室，行政跟生管，一進來就發現薪水很低，兩萬多三萬，又嫌錢少。(C3，資訊及通訊傳播業)

每個人追求不一樣，有的人現階段缺錢，他會說需要薪資高一點，我會配合你，我會把工作適合你的給你，讓你符合這個薪資。(C4，營造業)

移動距離，我挑履歷的時候，我以中彰投來講，中小企業薪資沒有很高，如果他是外縣市，雲林來台中念書，或者本來他家住台中，我會挑台中，比較不會有未來的穩定性，未來要回家。(C3，資訊及通訊傳播業)

以求職的品牌為考量，比如說，剛剛說離家裡近不近，薪資是不是他心目中水平的樣子，穿的華麗不華麗，工作累不累等等。(C5，住宿及餐飲業)

高科技產業因是台灣高薪資族群，故選人標準更高(如國立大學碩士畢)，即使給予高薪/完整教育訓練，但仍會受品牌效應影響，新鮮人嚮往進入更知名公司。

現在我們只看國內六間學校的碩士生，相對來說是還好，但是他的挑戰是如何留住這群人。(C2，製造業)

我們會做三件事情，主管領導風格，部門風氣還有他看到可預期的職涯發展。例如說，找進來的學長姐，透過什麼表現可以 Promote 到什麼程度。(C2，製造業)

2. 雇用職場新鮮人時，有哪些考量因素？

大部份的產業在顧用新鮮人時，主要考量因素是 1.履歷敘述是否用心 2.面談態度是否誠懇 3.是否願意學習 4.有沒有解決問題的能力 5.家庭背景與經驗，正如先前所言，大部份的企業都願意給新鮮人一個機會，因為目前缺工非常嚴重。

面試對談中，你是不是有興趣或者對餐飲有熱誠，或者你只是要圖一份薪水。(C5，住宿及餐飲業)

態度有問題，不管他做什麼工作，不管對內或者對外，他好像把自己的位置放太高了，也許你的學歷很好，但是社會經驗是零。(C6，不動產業)

第一個英文，因為主管是外國人，還有 Problem Solving，會問你怎麼解決你在碩論上的問題，會想知道你解決問題的邏輯。(C2，製造業)

人資會去撈履歷，所以說履歷就很重要，畢業生，像我們人資來看，你如果連自傳都不寫，上面寫的七七八八，那個我們不會看；我覺得那履歷對應屆畢業生非常重要，比如說我要會計，他至少要是會計相關畢業，打工經驗很重要，如果有相關的經驗打工過，你可能會主動叫他來。(C3，資訊及通訊傳播業)

第一關是自傳，第二關是 Feeling，如果來了跟我說他不掃地，對我不可能錄用的，我們業務很怕浪費自己的時間，態度的問題。(C1，製造業)

會先用用看，我會先設定一段時間，我們有權利決定你要不要做，但是應徵的時候把話講好，會給他給幾個禮拜觀察期；工作態度，不會要求他要給我們多少回報，接幾個案子或者多少產值，但是一天我會給他目標跟行程，你要做完什麼事情，你完成到哪邊。(C7，不動產業)

3. 在工作上的表現，容易受到哪些因素影響？(職涯規劃、工作能力、工作態度等)？

大部份的產業認為新鮮人在工作時，常受到的干擾有幾點：
(1)男/女友的感情問題：造成新鮮人工作缺席/遲到/早退；(2)工作習慣問題：新鮮人容易將企業過往經驗累積之 SOP 認為沒有必要相同處置，有自我認定的作法，不喜歡被強迫依企業規定流程；
(3)職場相處問題：新鮮人進入職場，大部份企業皆是以師徒制或老鳥帶菜鳥的方式進行，但有時老鳥不知/不願如何教導時，新鮮人會有企業沒有教育訓練的感受。同時若受到老鳥/師傅責罵，心態較脆弱的新鮮人可能就會離職找尋另一個工作

感情問題。我也滿常遇到他跟另外一半吵架，突然間就消失了，半天、一天沒有看到人，我問他人去哪邊，不知道，我還要打給他女朋友。(C7，不動產業)

年輕人問題太多了，但是根源性在於內心不穩定、任何一點都可能成為他離職的原因，一個是他不知道自己想要什麼，還有抗壓性不夠，一聽到別人說的話很容易鬆動。(C6，不動產業)

現在年輕人講很多問題，態度那些，我的作法是要盡量降低剝奪感，年輕人很喜歡比較，從一出門的髮型，戴手錶或者衣服品牌，開車或者騎摩托車，交通工具跟吃餐廳的 Level，這些都要降低剝奪感；一手棒子一手東西，你讓他看到你的車子 Toyota，

但是你住的房子是這樣，他會知道原來你是老闆，你要適時讓他知道為什麼老闆會這樣做。(C4，營造業)

年輕人會有很多自己的想法，他不會覺得這是最佳解法，Even 前面已經給他很多的建議可以這樣做，但是他們會覺得為什麼要這樣做，他們會覺得你只想要用舊的方法，這也沒有不好，就是相互影響。(C2，製造業)

那我們公司比較扁平，我會去注意哪個員工會有比較敏感的地方，我會儘量不要去觸動那一塊。比方說他會在意今天做出來的東西有沒有達到我的水準，如果沒有過當然不行，如果在水平之上，我就不會去刁難他做的不夠好，跟他說你可以做更好，我不會去刁難他。(C8，製造業)

4. 雇用職場新鮮人時，有哪些職務訓練制度或標準工作流程？

高科技產業的職務訓練較有 SOP，可忍受新鮮人 3-6 個月之零產出，同時會安排新鮮人 1. 同年/同地區進入公司之同事一起接受訓練，或是依職務不同派予同學校之學長/姐給協助並告知公司所有規定，教育訓練內容有其一定標準

大部份企業(傳產/服務業/業務/營建)主管帶人時多數親自帶領一陣子，除了觀察是否合適自身產業外，也可讓新鮮人知道未來可能的前景，也避免丟給其下屬因傳達不正確的訊息造成不良影響。

傳統產業，老一輩就是一個老人帶小的，師徒制的慢慢帶，後來我發現，如果師傅脾氣不好，年輕人很快就會不行，到我開始處理新進人員的時候，他只要一進來，不管什麼職務，現場或業務等等，你前六個月就是跟我跑。(C8，製造業)

你要讓中小企業去做教育訓練，我會建議從政府角度，很多 TTQS 申請的就是大公司，他有年度預算，一年教育訓練三百萬，要我花掉，人資就會找老師，他們找老師 TTQS 一小時只有 1600 塊，我都不去，哪個顧問上課一小時 1600 塊，那都找不到。(C3，資訊及通訊傳播業)

你告訴他說，你再撐一下，試用期過了就會加薪，我就算用金錢畫大餅給他，不要就是不要，我覺得心情也是佔很重要的一環，金錢永遠都排在第一。(C5，住宿及餐飲業)

新人進來自己會帶一遍，讓他看老闆一天是怎樣，我們做的工程內容是怎麼樣，不是像你表面看到的，開車在外面跑，吃好吃的怎麼樣，還要應酬，面對公家機關特殊人物，你要怎麼應對，進出營區，原物料進來要怎樣，新人跟我跑一段時間。(C4，營造業)

對於新人設定三到六個月，不期望你有產出，三到六個月就是養成期，我們課程有分成，前面兩個禮拜上公司制度跟文化，舉例說我要怎麼申請電腦、加班，遇到職場性騷擾怎麼申訴，再來是 Boot Camp，比方說工程師會有專業技能，工業安全的實際操作；接下來是 Job Training。(C2，製造業)

5. 參加青年就業旗艦計畫意願

大部份企業(傳產/服務業/業務/營建)都認為青年就業旗艦計畫還不錯，但最大的問題是講師的課程如何找尋與處理，但多數的中小企業該期應受訓的人不一定，找講師來訓練給予的費用 CP 值不高(因為人太少年)。

對於高科技產業，認為只有補助十來萬吸引力不足，同時為

了要申請補助，可能會將教育訓練中應保密或是有版權的東西洩露出去，所以意願不高。

我們要提供訓練的東西回去，這對公司有 Concern，因為公司會覺得這是公司機密，或者公司花很多錢 Create 出來的，他的錢對我們沒有太多

很多訓練，像是我們會有合規訓練，我們會嚴格規定工程師，跟客戶吃飯只能吃多少錢等等，或者面對日本人的時候，開會要怎麼做，這些訓練都是跟別人買的，我們的 Legal 會說如果你要揭露，要回頭跟對方法務說。(C2，製造業)

十萬對我們公司來說，我覺得都是小錢，我反而希望多一條管道可以去找人。(C8，製造業)

大企業自己有一套完整的教育訓練，經費一年都是編幾百萬，他不缺錢，這東西假設是中小企業，公司就五、六個人，他的職能不好，我不可能針對這些人，去找講師來上課。(C3，資訊及通訊傳播業)

因為每個行業本來就不一樣，餐飲本來就大同小異，講難聽一點，不用很厲害的一技之長，這計畫對我們來說其實是有利，我們也不會期待他可以帶來多大效益，有基本職能就可以，政府只要幫助基本訓練，有就好，實際要丟到現場磨合，我覺得這對我們來說是非常有幫助。(C5，住宿及餐飲業)

6. 未來政府若要媒合職場新鮮人勞動力投入職缺，政府或就業輔導單位，應該提供哪些職業訓練課程？以及那些輔助資源？

大部份企業(傳產/服務業/業務/營建)都認為職業訓練會因與各種產業不同而有所不同，難以給予明確課程建議，如餐飲主管

認為只要訓練基本職能即可，營造業主管則希望能拿到如工地主任/工地安全等證照，銷售相關產業主管則希望訓練廣告行銷/銷售/簡報技巧。

會想要基礎的，像是語言。(C1，製造業)

他只要建立在證照取得就會覺得不錯，像是剛剛我說的工地主任或者採購法的課；比較專業的，剛剛我說的證照，像餐飲業，所有證照丙級就是基本中的基本，乙級以上需要一定的專業。(C4，營造業)

簡報技巧，教你如何提案的話，這個可以，像是剛剛說的考證照，Paper Work、操作機械、操作 POS 機等等，技能型的，你可以短期學會。(C6，不動產業)

職訓局有去上 CNC 班的人，他連續用了三個人，結果都做三天就沒辦法，因為 CNC 都要站著操作，他們沒辦法做。你說他願意培養新人，進來也是有職業訓練的問題。(C3，資訊及通訊傳播業)

但對於訓練效益，企業主管建議訓練單位應給予證照或協助考取證照，而不是相較於只給予訓練時數，會企業會較有效益。

對於教育訓練，大多數企業主管都認為的確可以增加新鮮人向心力，故意願都相當高，但青年就業旗艦計畫補助可以縮減申請流程文書作業避免太過煩瑣。

困擾就是行政作業的繁瑣，但是我們會覺得來這個單位，想要尋求跟企業媒合的人，應該是比較認真生活的，會想說應該是乖乖牌，用正常管道去找，對企業也是加分，我們也不會是騙人的公司，有這個橋梁是 OK 的。(C1，製造業)

就算補助還有很多流程，我自己就可以做為什麼要跟政府申請。(C7，不動產業)

企業建議，大部份同產業可能會有相似教育訓練需求，但單一公司教育訓練量能/人數不足，建議政府可當一個平台，媒合/促成相關產業聚落公司受訓人員一起上課與簡化申請，如此可以給講師較高的費用，找到較有實務經驗的講師。

現在政府是外面開班上課，你們也可以找同行的朋友，像你們都是生管，我們可以共同申請；他們可以不用跑到外面的地方上課，會針對自己的人去上課，只要找得到，我不要限制你一個企業，聯合申請也可以去做，這樣做對中小企業來說，可能可以做到。(C3，資訊及通訊傳播業)

三、專家學者座談會結果

(一) 六大尋職與穩定就業措施，依青年不同待業求職階段，提供多項津貼，鼓勵青年積極找工作並穩定就業，對於職場新鮮人的就業穩定具體效益為何？

1. 專家學者認為，年輕人對於五加二產業投入意願低，可能原因在宣導不足或對於產業職缺不熟悉，建議可舉例說明五加二產業可從事的職務內容。
2. 建議找出對五加二產業有興趣的青年輪廓，提供就業資訊與機會，進行就業輔導與提供職訓課程；另外針對新興產業外送平臺的部分，也可以設計相關課程與提供就業資訊。
3. 建議可深入了解中彰投地區年輕人對醫療保健、社會服務工作業、批發零售、住宿餐飲...等比製造業高的原因與工作價值觀，配合職務工作內容變化，提高年輕人投入意願。
4. 未來可針對延遲就業(Slow Employment)青年深入探討原因與分析，提供相關職涯規劃與服務，鼓勵青年積極找工作並穩定就業；此外，了解 Z 世代勞工求職傾向或工作態度，也有助於分署規劃符合需求的職涯諮商或輔導，以及就業資訊與職業訓練，協助他們投入有興趣發展的行業。

年輕人為什麼比較不知道五加二產業，可能舉例說明的產業不是職業，不同的產業中還是有很多不同的職業，也許是這些產業沒有聽過，行業別沒有聽過，但是這些行業別已經透過 104 或者 1111 展開很多招募，未來要加強說明的應該不是產業，可能問職務工作他們比較會知道。(E3)

調查結果發現年輕人想從事的產業，製造業比例很低，甚至

比支援服務業還低，這就是為什麼年輕人對於國家創新產業，五加二產業很多是製造業，沒有意願投入。(E2)

年輕人有興趣的是醫療保健、社會服務工作業、批發零售、住宿餐飲，都比製造業高，需要進一步了解他們投入這些行業，不想投入五加二產業的原因。他們的價值觀跟政府要推的產業、人力資源政策取得一個平衡，這是滿困難的，但是需要去做。(E2)

有些製造業為了滿足年輕人需求，把 Full time 工作切割變成 Part time 工作，知道現在年輕人沒辦法在固定的場域，長時間工作，每天朝九晚五，很多 HR 開始動腦筋，一方面要讓工廠營運繼續，一方面也讓年輕人願意投入，或者讓工作的職業形象變好，去調整滿足年輕人。(E2)

建議從既定推動政策的主軸去排除障礙，因為中彰投職業訓練能量有限，只要達到一定的量就好，選擇那些有興趣的人，吸引過來，那些原因可以吸引，後面做更多更細膩的操作。(E2)

五加二產業看起來，瞭解認知程度比較低，各分署逐年都要辦就業市場的調查，滾動式的逐年做市場討論跟對於服務的需求瞭解過程中，比較難針對單一產業去調查，今年的主題涵蓋的面向很廣，還有五加二跟外送平台，這是很新興，而且跟政策關聯的議題。(E4)

建議從既有填答者的輪廓，找到對目標推動的政策，五加二或外送平台有興趣就業的青年，導引回來正式組織的就業機會，去做一些就業輔導跟職訓。(E4)

約六成的青年，透過既有的政策措施去協助他們進到職場，給予就業媒合協助，至於另外四成 Slow Employment 現象的人可

以針對他們的輪廓，給予未來更深化的措施，這也是青年就業上看到的現象，會持續發生。畢業了不急著找工作，普遍步調慢，導致找工作階段時間就拖長，可能像是啃老，待在家裡跟家人一起生活，不急著畢業，怎麼把這群青年找回到就業職場上，就業服務會不會針對這族群去設計。(E4)

不管是還沒找到工作，或者工作一年內的社會新鮮人，想成為尼特族的大概佔一半，或者未來想成為尼特族的佔了 21.6%，包含有工作或者現在沒有工作，有一定的比例要準備考試，或者未來是邊工作邊考試，滿符合我們對於尼特族的定義，這群人就是不升學，不參加職業訓練也不工作的這群人，比例這麼高，中彰投要去接觸到可能是尼特族的青年，透過比較積極的作為去做就業資訊或者諮商服務，這是中彰投分署針對尼特族青年可以開始做努力的地方。(E1)

面對 Z 世代勞工求職傾向或者工作的態度等，可以再去針對中彰投地區 Z 世代的青年朋友，如何深入瞭解他們，對於就業資訊跟職業訓練可以規劃更完整。(E1)

受訪青年有相當高的比率，對於共享平台或外送平台的工作有興趣，滿符合 Z 世代年輕人追求自由跟彈性的想法，基本上會去共享平台或美食外送平台去找工作機會，想要工作上比較自由或者彈性，可以思考如何提供 Z 世代的年輕朋友，更多職涯諮商或輔導，協助他們投入或者發展的行業。(E1)

在職場新鮮人調查之生涯規劃的題項中可看出有一定比例的延遲就業 (slow employment) 的現象，建議可加以再探討，以供中分署在職訓、就服的措施上可再深化考量設計措施。(E4)

(二) 中彰投分署職業訓練課程與就業服務方案，對於中彰投地區職場新鮮人的效益有哪些？有哪些國外的政策可以參考？

1. 專家學者建議，公部門若可善用年輕人資訊管道(Dcard、IG、PTT)，可以提升就業服務與職涯諮詢相關資訊知悉度，進而提高使用意願。
2. 由於職場新鮮人對就業市場核心條件與自身缺少核心條件有落差，建議未來可以將就業市場中的 hard skills 與 soft skills 分門別類進行課程規劃，提供給有需要的職場新鮮人。
3. 建議分署應與轄區企業進行座談或深入了解，哪些產業的勞動力需求較高，哪些是五加二產業，符合職場新鮮人的職缺有哪些，再進行就業市場職缺盤點與課程規劃。

企業人員比較有規模，或有設置管理部兼人資部門的，通常第一時間做履歷篩選，一看到不是相關科系可能就會被篩選掉，建議讓不同領域年輕人在就業與職涯諮詢的相關資訊要充足，年輕人基本上不是非常清楚，公立就業服務機構諮詢的資源，即使知道，印象中也會覺得沒有幫助。(E3)

現在年輕人對於生活中的任何事件，包含買房或者租房子，都願意去 DCARD、IG 甚至於 PTT 做問題詢問與做經驗分享。公部門的人會不會被限制不可以去這種平台，問題是如果沒有適時的 PO 訊息，很難去接觸到這種需要幫助的年輕人，建議公部門可以打破原本框架，去找到年輕人(E3)

年輕人覺得良好工作態度很重要，良好工作態度是門檻，之後要有業務能力、企圖心、領導力等等，良好工作態度不是中彰投能做的事情，但可以提醒，因為不是可以訓練出來的。(E5)

分署掌握中彰投區域企業的需求狀況跟產業性質如何，哪些性質的產業對勞動力需求特別旺盛，需要的人力是基層或者專業人力？還有中彰投的廠商是五加二的廠商？可能在地廠商也跟五加二沒有關聯，如果沒有關聯，問年輕人一半以上也沒有興趣，中彰投分署要跟在地廠商某種程度的產官合作，知道要的才可以量身訂做。(E5)

年輕人打工實習為了考證照與增加專業技能，工作一年後對於證照需求較低，表示證照好像不是必要的核心條件，分署可以進一步瞭解證照是否重要，提供未來教育訓練規劃參考。(E5)

有六到七成都有在畢業前打工跟實習經驗，但是問卷中沒有繼續問他，這種經驗對於他找工作有沒有幫助？如果有幫助是在哪方面有幫助？可以更瞭解自己職業興趣或者瞭解職場合作，工作態度的養成，或打工實習的幫助是別的東西，這對中彰投應該也是有幫助，未來規劃教育課程會有幫助。(E5)

要給年輕人開設課程，完全依賴就業通(勞動部開發的)那是不夠的，期望就業服務人員可多用點心，去 104 或者 1111 看職缺，年輕人對資訊管理比較有興趣，但是資訊管理那是很 rough 的大類，我也有去 104 或者 1111 看過，很多職缺看起來很有願景，有專業技能，但是會去應徵的很少，行政助理一個職缺有三十幾個去應徵，因為不需要專業技能。需要專業技能的，年輕人只有學歷沒有職種的訓練，這中間有一些 miss match。(E3)

建議歸類成 hard skills 還有 soft skills 這兩大類，一個屬於專業的技術能力，一個屬於核心能力，但是核心能力要再區分為兩類，一個是冰山以下的核心能力，透過學校教育跟相關訓練，培養是有困難的，像工作態度跟抗壓性，透過訓練培養年輕人這樣

的能力是不容易的。另外冰山以上的 soft skills，表達溝通能力，團隊合作能力，解決問題跟學習能力等等，把這幾個表格後續分析做類型化的處理，再去對應，提供中分署訓練或者課程上的參考。(E1)

從受訪者對於某些想參與的職業訓練課程，人際溝通跟領導統御，佔比都滿高的，人際關係溝通訓練是 37.3%，不管是社會新鮮人或者找到工作的，都認為領導統御很重要，坦白說，現在職業訓練在這方面是比較欠缺的，職業訓練會比較著重在專業技術培養。但是年輕人的角度來說，不管是有工作或者沒工作的人，都會感受到人際關係跟領導統御課程很重要，但是學校不見得有教，職業訓練有提供的話對職場上的發展會有些影響，我們職業訓練也要考量年輕人的需求。(E1)

目前的資料如何回應不同待業求職階段，可就轉職/初次尋職的青年加以區分。對於 5+2 產業感興趣、及研究計畫中有興趣的如外送平台的就業興趣，可以進一步分析青年的輪廓，分析該對象的情形，未來若要設計職訓課程對應，或是將有意願外送的青年轉至企業的就業輔導措施，可有進一步細部資料可參考。(E4)

針對今天的主題，後續有完整報告後，牽涉到需要青職中心去做精緻或者更廣服務的部分會再加強，讓更多年輕人認識青年職涯發展中心，認識青職中心提供的服務(E8)

青年比較有興趣的職業訓練，第二項是人際溝通課程，現在職業訓練比較沒有這樣的課程。我們的就業促進課程可以針對人際關係做一系列，短期兩三小時的課程，針對青年族群去推廣，還有教授提到推廣管道比較侷限一點，這是明年度跟青年有關的就促課程，可以著墨的地方。(E9)

第九節 調查結論與建議

一、調查結論

(一)就業準備

準備未來職業的時間點，整體受訪者以「大學/四技/二專時」48.2%的比例較高，其次為「高中(職)/五專前」18.9%與「進入社會工作後」11.4%。67.4%的整體受訪者在畢業前一年有打工或實習經驗，主要原因為「賺取學費/生活費」57.5%、「累積實務經驗」35.0%、瞭解職場 19.4%與探索興趣 15.6%。

整體受訪者為了求職或就業準備以「增強專業技能」4.68 分較高，其次為「考取專業證照」3.44 分；其中「增強專業技能」以戶工作 1 年內的社會新鮮人、研究所以上學歷的比例較高；「考取專業證照」以專科學歷的比例較高。

(二)職涯規劃

下一個階段的主要生涯規劃，以「完全投入就業市場」67.9%的比例較高，其次為「準備考公職不工作」12.7%；工作 1 年內的社會新鮮人，以「完全投入就業市場」79.1%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作者，以「完全投入就業市場」56.6%的比例較高，其次為「準備考公職不工作」16.1%。不打算求職或就業的受訪者，主要原因以「目標考公職，想全力衝刺準備」63.7%的比例較高。

勞方座談會發現，多數受訪者對於職涯規劃與就業準備，主要是大學時透過實際工作經驗累積心得，或透過學校邀請業界從業人事與同學進行座談，從業人員在網路平台上分享自身工作情況與收入等。

(三)具備與缺少的就業市場核心條件

整體受訪者認為目前就業市場重要的核心條件，以「良好工作態度」54.2%的比例較高，其次為「抗壓性」48.4%、「穩定性」43.5%、「專業能力」37.7%、「表達/溝通能力」36.6%與「團隊合作能力」35.5%。

而認為目前缺少的核心條件，則以「業務能力」26.1%、「有企圖心」25.6%、「自我行銷能力」23.7%與「領導能力」23.4%的比例較高。

排序	市場重要的核心條件		目前缺少的核心條件	
	項目	%	項目	%
1	良好工作態度	54.2	業務能力	26.1
2	抗壓性	48.4	有企圖心	25.6
3	穩定性	43.5	自我行銷能力	23.7
4	專業能力	37.7	領導能力	23.4
5	表達/溝通能力	36.6	接受挑戰能力	21.1
6	團隊合作能力	35.5	表達/溝通能力	19.7
7	解決問題能力	30.5	外語能力	19.5
8	高度學習能力	30.1	專業能力	19.2
9	領導能力	23.0	創新能力	18.7
10	業務能力	21.3	抗壓性	17.9

資方座談會發現，大部份產業在雇用新鮮人時主要考量因素為履歷敘述用心、面談態度誠懇、願意學習、解決問題能力與家庭背景或相關經驗。

(四)偏好從事產業與職務

整體受訪者找工作時主要考慮因素以「薪資/獎金條件符合」58.9%的比例較高，其次為「與所學專長相關工作」46.3%、「興趣符合」26.7%、「員工福利」21.9%與「產業有前景/發展性」19.1%。

希望從事產業以「醫療保健及社會工作服務業」15.3%的比例較高，其次為「公共行政及國防；強制性社會安全」13.5%與「批發及零售業」10.8%。

工作1年內的社會新鮮人，以「醫療保健及社會工作服務業」15.5%、「教育業」12.5%與「出版影音及資通訊業」11.9%比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「公共行政及國防；強制性社會安全」16.5%、「醫療保健及社會工作服務業」15.1%與「批發及零售業」11.8%比例較高。

希望從事的工作職務，以「專業人員」41.8%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」19.5%與「公職人員/民意代表、主管及經理人員」14.9%。

工作1年內的社會新鮮人，以「專業人員」45.7%、「服務及銷售工作人員」19.7%、「事務支援人員」13.9%與「公職人員/民意代表、主管及經理人員」12.9%比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「專業人員」37.8%、「服務及銷售工作人員」19.3%、「公職人員/民意代表、主管及經理人員」16.9%比例較高。

資方座談會發現，除了非常專業行業(如半導體)外，大部份產業皆希望有新鮮人加入，不管學歷、經歷是否為本科系，目前趨勢是新鮮人選工作，不是工作選人，有時還補不到人。

(五)「五加二」產業政策知悉度與工作意願

80.0%的整體受訪者沒有聽過「五加二」產業政策，16.7%有聽過但不清楚內容，3.3%有聽過且清楚內容。比較有意願投入的產業，以「亞洲·矽谷」25.1%、「智慧機械」22.3%、「綠能科技」12.5%與「循環經濟」10.2%的比例較高；此外，50.7%的整體受訪者表示都沒有意願。

33.9%的整體受訪者有意願參與「五加二」產業推動產業新尖兵計畫，與大專校院合作開設職業訓練課程，52.8%表示沒有意願；其中有參與意願者以「聽過且清楚內容」78.8%比例較高；沒有意願者以「沒聽過」60.0%比例較高。

(六)偏好的職業訓練課程

整體受訪者比較有興趣的職業訓練課程，以「專業技術訓練」48.2%、「人際關係溝通訓練」41.7%與「電腦相關課程訓練」27.2%的比例較高。

37.2%的整體受訪者對中彰投分署目前開設的職業訓練課程「都沒有興趣」，有興趣的課程以「資訊服務」36.4%比例最高，其次為「食品烘培」15.3%與「珠寶飾品/廣告設計」12.0%。但對於「電機電子」8.9%、「營建管理」4.2%、「精密機械及設計製造」4.1%與「動力機械」3.8%等課程的需求度偏低。

會想參加職業訓練課程的主要原因以「政府提供補助津貼」34.1%、「有助於就業的機會」23.1%、「課程內容專業性」17.3%與「課程時間彈性」17.1%。

勞方座談會發現，受訪者都沒有使用過中彰投分署職業訓練課程，經告知資訊後大部份受訪者仍表示不太想使用，主要原因為不確定資訊是否正確、感覺幫助不大；會想使用的主要原因是未來轉換跑道時多一些就業機會及能學到新東西。

如果要提高青年使用率，職訓課程資訊需要再詳細，包括學習時間、提升專業技能、可應徵職缺，有無專業證照....等；部份受訪者希望能加入線上課程方便上課。

(七)就業服務措施使用意願

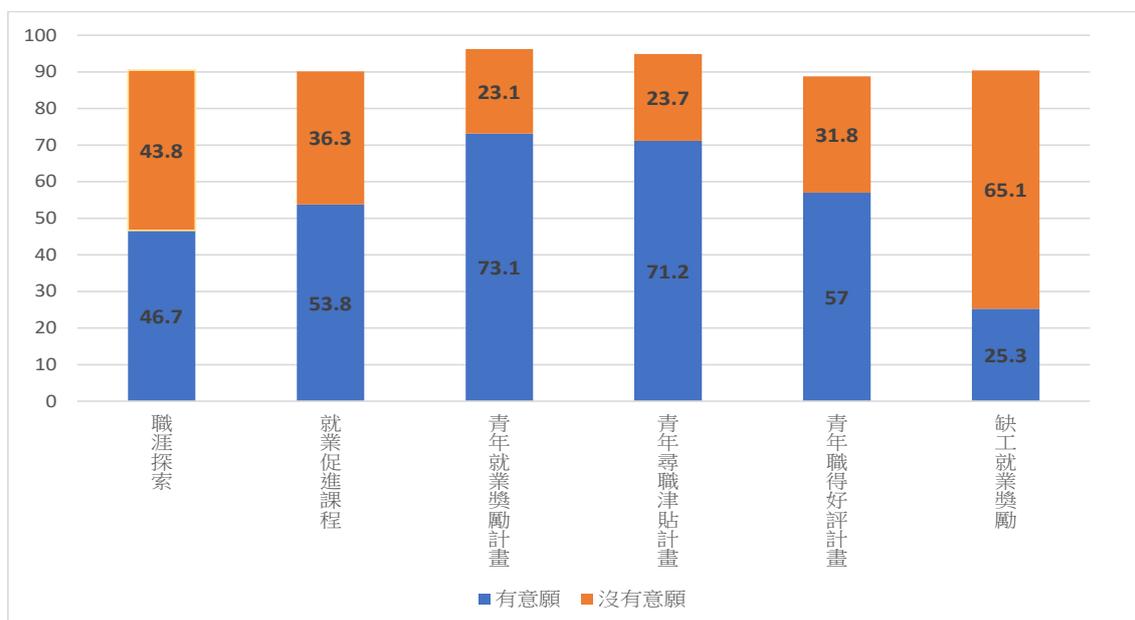
46.7%的整體受訪者有意願使用「青年職涯中心(YS)服務:職涯探

索」，43.8%沒有意願；73.1%的整體受訪者有意願使用「青年就業獎勵計畫」，23.1%沒有意願；71.2%的整體受訪者有意願使用「青年尋職津貼計畫」，23.7%沒有意願。

57.0%的整體受訪者有意願使用「青年職得好評計畫」，31.8%沒有意願；25.3%的整體受訪者有意願使用「缺工就業獎勵」，65.1%沒有意願。

勞方座談會發現，多數受訪者認為青年就業獎勵計畫有幫助，但時間壓在三個月內有點太緊，彈性不足，皆希望能夠延長時間，或是提供第2次就業機會(第二個雇主)也能申請。

部分受訪者認為缺工獎勵計畫侷限於長照產業，不適合自己，對於缺工獎勵政策認為符合缺錢的年輕人，但需要讓他們知道薪資不錯才會吸引年輕人進入。



受訪者得知政府提供的相關服務管道，以「親友同事告知」31.7%、「台灣就業通」29.5%與「其他社群網站(如 FB、IG 等)」27.6%的比例較高。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「台灣就業通」34.4%、「其他社群網站(如 FB、IG 等)」34.2%與「勞動部中彰投分署網站/FB/IG」20.7%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「親友同事告知」32.5%、「台灣就業通」24.5%與「從未接觸過相關資訊」24.3%的比例較高。

勞方座談會發現，受訪者認為政府部門的 FB 跟 IG 太官方色彩與太單調，不太吸引年輕人，希望能請 YOUTUBER、IG 或部落客幫忙介紹與推廣。

(九) 目前主要工作型態

整體受訪者目前的主要工作型態，以「典型工作-正式員工」37.0%的比例較高，其次為「求職中/待業中」33.4%與「準備升學/考試中」18.3%。

394 位工作型態為「典型工作-正式員工」、「非典型工作-勞動派遣」與「自行創業/自營工作者」的受訪者，公司行業別以「醫療保健及社會工作服務業」18.0%的比例較高，其次為「教育服務業」10.9%、「製造業」9.9%與「批發及零售業」9.4%；職務以「事務工作人員」26.6%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」25.6%與「專業人員」23.9%。

90 位工作型態為「非典型工作-部份工時」與「非典型工作-定期契約」的受訪者，職務類別以「辦公如行政、會計、業務、內勤人員等」28.9%的比例較高，其次為「活動如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等」15.5%與「補教如補習班老師、家教等」14.4%。

「非典型工作-部份工時」與「非典型工作-定期契約」的受訪者，96.7%為自願性從事；自願性從事原因以「能選擇工作時段」55.2%的比例較高，其次為「對於工作內容感興趣」31.0%與「工作比較簡單」26.4%。

(十)對新興產業的看法

整體受訪者有興趣從事網路共享平臺的工作，以「電商平臺」19.9%、「網路共享平臺」19.8%與美食外送平臺 16.7%的比例較高，而有 58.4%表示「都沒有興趣」。

針對 416 位有興趣從事網路共享平臺行業的受訪者，主要原因以「提高個人收入」72.8%的比例較高，其次為「對工作內容有更高的自主與掌控」38.9%與「擴大自己的社交及生活領域」34.9%。

針對 585 位沒有興趣從事網路共享平臺行業的受訪者，主要原因以「收入不穩定」36.9%的比例較高，其次為「缺乏穩定性，也不易自行拓展」36.4%與「缺乏成長與發展機會」34.7%。

(十一)求職經驗與遭遇困難

整體受訪者主要求職管道以「向民間人力銀行求職」66.6%的比例較高，其次為「託親友師長介紹」38.2%、「參加政府考試分發」14.6%、「自我推薦及詢問」13.3%與「企業主來找」13.2%。

工作 1 年內的社會新鮮人，以「向民間人力銀行求職」72.2%與「託親友師長介紹」34.2%的比例較高；剛畢業/剛退伍，尚未找到工作，以「向民間人力銀行求職」61.0%與「託親友師長介紹」的比例較高 42.2%。

求職過程中遭遇的困擾，以「薪資不符期待」45.7%、「經歷不夠」45.5%與「沒有面試機會」30.8%的比例較高；尋求協助的管道，以「上網詢問相關問題」44.7%、「請親友幫忙找工作」37.1%，與「請師長、學長推薦」21.8%的比例較高。

二、調查建議

(一) 政府提供服務管道的能見度還需要提升，建議中彰投分署強化本身青年職涯發展中心及哈利找伯樂等相關職涯諮詢服務的觸擊率

調查結果發現，職場新鮮人得知政府提供服務管道以「親友同事告知」31.7%為最高，代表政府管道的「台灣就業通」29.5%以及「勞動部中彰投分署網站/FB/IG」19.8%都尚有進一步提升之空間。從調查也發現，在場職場新鮮人對於官方管道並不熟悉，遇到相關困難時，習慣透過上網詢問相關問題(占44.7%)，或請親友(37.1%)、師長及學長(21.8%)，求助於公立就業服務機構或學校的比例偏低。

事實上從調查可發現，職場新鮮人遭遇的困難，主要是「薪資不符期待」、「經歷不夠」、「沒有面試機會」...等，可歸類是對自身條件與就業市場尚不清楚瞭解。然而，中彰投分署已有青年職涯發展中心(YS)對於職場新鮮人在職涯探索當中所需要的各項服務，包括職業適性測驗、團體諮詢、職涯諮詢、履歷健診、模擬面試、甚至鏈結公立就業服務機構...等，讓青年在服務當中自我評估、瞭解自我、也瞭解就業市場。另外，中彰投分署也擁有自製並取得商標註冊的「哈利找伯樂」職涯魔法學院套裝工具，協助求職者累積個人職涯履歷，增添職涯探索的豐富度及便利性。建議應持續強化這些工具在青年間的觸擊率，並讓青年在能力提升的過程中，增加政府服務的品牌價值。

(二) 建議針對調查結果，盤點各相關課程資源是否能滿足職場新鮮人需求，從中調整訓練資源配置，並建議在職訓課程揭露可從事的產業與職務內容、薪資水準等資訊，提高參訓意願

調查結果發現，職場新鮮人比較有興趣的職業訓練課程，以「專業技術訓練」48.2%、「人際關係溝通訓練」41.7%與「電腦相關課程訓練」27.2%的比例較高。

其中職場新鮮人有興趣的專業訓練課程以「資訊服務」36.4%比例最高，其次為「食品烘焙」15.3%與「珠寶飾品/廣告設計」12.0%。但對於「電機電子」8.9%、「營建管理」4.2%、「精密機械及設計製造」4.1%與「動力機械」3.8%等課程的需求度偏低。

建議後續調查可再檢視現在職場新鮮人較熱衷的職業訓練課程，現有的課程資源是否能夠滿足外，對於需求度較低的課程，瞭解其需求度較低的原因，是現有就業市場需求的確較低，還是需求仍在只是職場新鮮人較不願意進入相關產業領域，作為規劃職業訓練資源之參考。

此外，勞方座談會在場之職場新鮮人認為參加職業訓練前，若相關資訊可揭露結訓後可以從事的產業及職務，以及薪資水準等資訊，可有助提高職場新鮮人對於職訓課程與證照考取的上課意願。

(三) 建議多規劃適合職場所需之軟實力(soft skills)相關課程，邀請不同產業業師分享職場團隊工作，提升職場新鮮人工作信心

調查結果發現，職場新鮮人認為目前就業市場重要的核心條件為「良好工作態度」、「抗壓性」、「穩定性」、「專業能力」、「表達/溝通能力」與「團隊合作能力」...等；而認為自己目前缺少的核心條件，則以「業務能力」、「有企圖心」、「自我行銷能力」與「領導能力」的比例較高。

座談會在場職場新鮮人指出，學校會找已畢業或正在上班的學長姐回來分享工作內容與心得。建議分署可規劃適合職場所需之軟實力(soft skills)相關課程，除了人際關係溝通訓練課程外，也可以開設邀請不同產業業師分享職場團隊工作相關課程(例如團隊領導、自我行銷等課程)，提升職場新鮮人對工作核心條件不足的信心。

(四) 建議針對轄區五加二產業進行職缺盤點，積極與大專院校相關科系合作宣導，提升青年對於相關產業的知悉度與就業意願

調查結果發現，80.0%的職場新鮮人受訪者沒聽過「五加二」產業政策，有意願加入產業的不足一半，顯示其對於「五加二」產業知悉度偏低。

從「五加二」產業知悉度與參與意願交叉結果發現，有參與意願者以「聽過且清楚內容」(78.8%)比例較高，顯示政府若能夠將相關產業資訊讓職場新鮮人充分瞭解，有助於提升其參與意願。建議可以先從盤點轄區相關職缺做起，並透過各種服務管道讓青年知悉，這同時也有助於青年預先瞭解就業市場走向，有方向性地提升自我適應未來職場的能力。

第五章 育兒婦女調查結果分析

第一節 受訪者基本資料

一、育兒婦女就業情形

受訪者就業情形，以「同時兼顧育兒與正職工作」56.6%的比例較高，其次為「親自照顧小孩，正在找工作中」27.3%，再者為「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」8.3%與「目前申請育嬰留職停薪中」7.9%。【詳見圖 5-1】

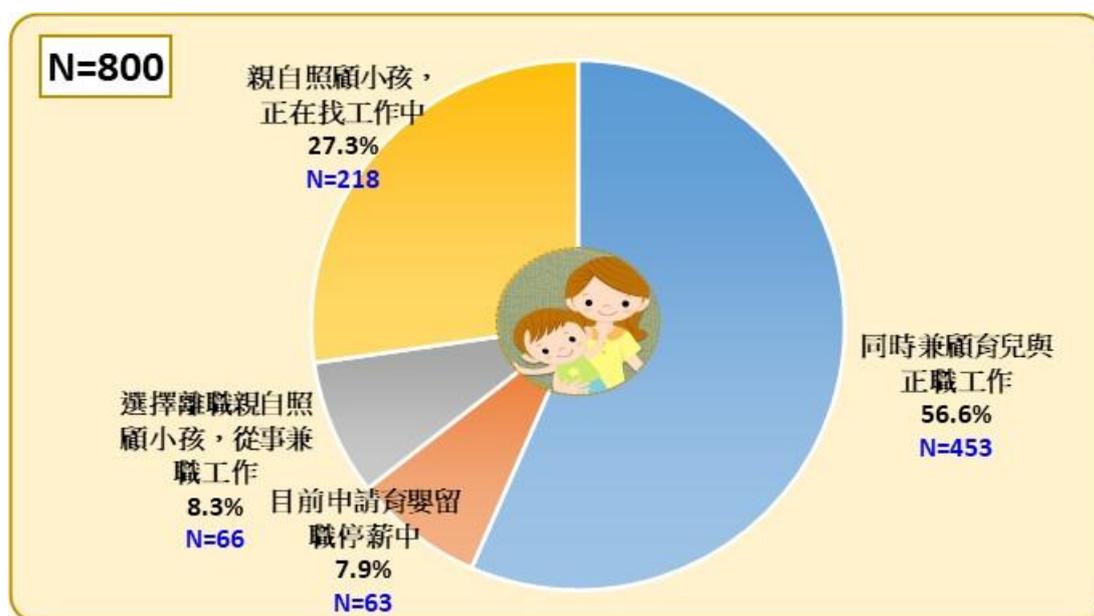


圖 5-1 育兒婦女就業情形

二、育兒婦女戶籍縣市

受訪者戶籍縣市，以「臺中市」56.8%的比例較高，其次為「彰化縣」34.4%，「南投縣」為8.9%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「彰化縣」58.2%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「南投縣」9.9%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「南投縣」9.9%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「臺中市」27.3%與「彰化縣」27.3%的比例較高。【詳見圖 5-2】

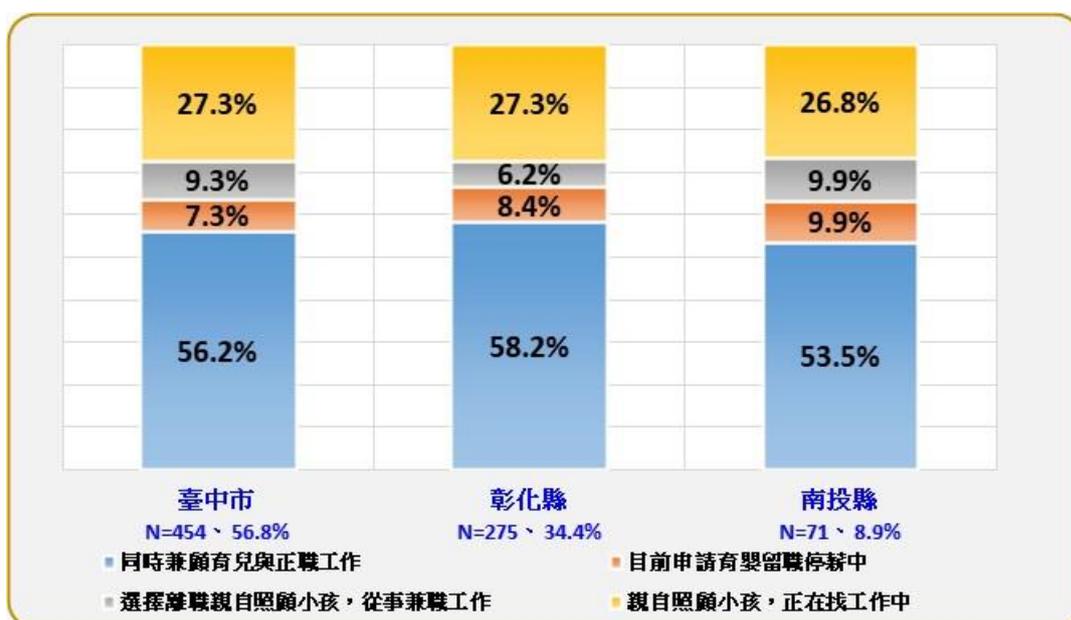


圖 5-2 育兒婦女戶籍縣市

三、育兒婦女年齡

受訪者年齡層，以「30-34 歲」29.8%的比例較高，其次為「35-39 歲」24.8%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「45-49 歲」68.5%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「25-29 歲」26.8%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「25-29 歲」16.1%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「30-34 歲」36.1%的比例較高。【詳見圖 5-3】

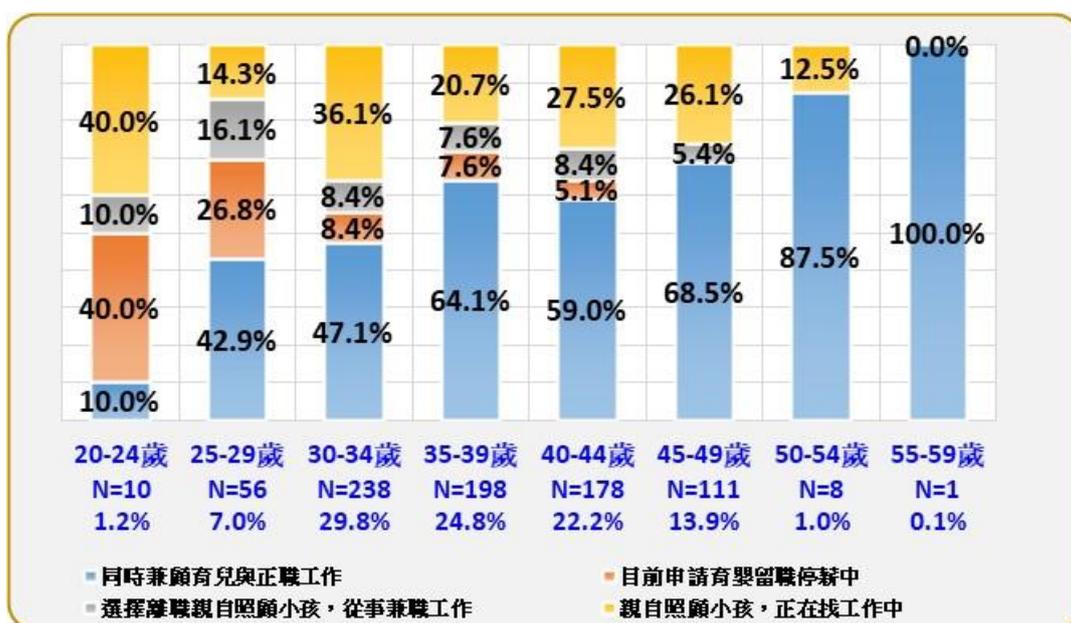


圖 5-3 育兒婦女年齡

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

四、是否需要親自照顧小孩

受訪者是否需要親自照顧的小孩，以「有，配偶分擔照顧」40.6%的比例較高，其次為「有，本人親自照顧」35.2%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「有，長輩分擔照顧」56.5%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「有，本人親自照顧」14.2%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「有，本人親自照顧」11.3%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「有，本人親自照顧」(61.7%)的比例較高。【詳見圖 5-4】

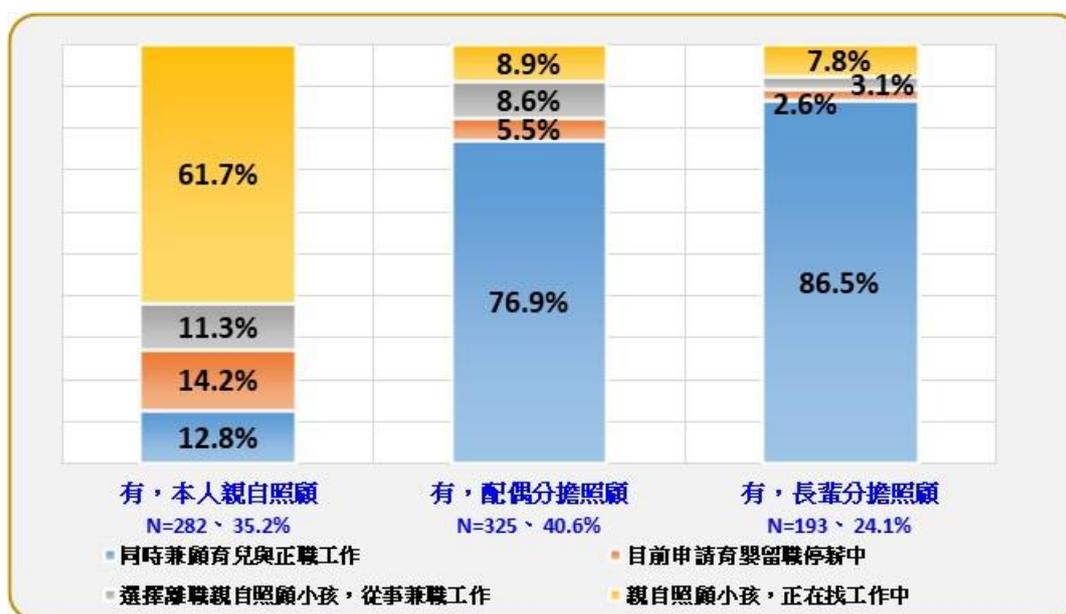


圖 5-4 是否需要親自照顧小孩

五、小孩年齡

分析受訪者需要親自照顧的小孩年齡分布，以「滿3歲但未滿6歲」占54.3%比例較高，其次為「未滿3歲」的34.8%與「滿6歲但未滿12歲」的31.3%。

整體而言，受訪者親自照顧小孩的平均時數為13小時，其中就業情形為同時兼顧育兒與正職工作者平均為8小時；目前申請育嬰留職停薪中者平均為21小時；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者平均為15小時；親自照顧小孩，正在找工作中者平均為18小時。

表 5-1 育兒婦女親自照顧小孩年齡

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800		N=453	N=63	N=66	N=218
	次數	%	%	%	%	%
未滿3歲	278	34.8	26.5	92.1	37.9	34.4
滿3歲但未滿6歲	434	54.3	55.2	27.0	50.0	61.5
滿6歲但未滿12歲	250	31.3	38.4	3.2	30.3	24.8
滿12歲但未滿18歲	56	7.0	9.1	0.0	13.6	2.8
18歲以上	10	1.3	2.0	0.0	0.0	0.5
總計	1,028	128.5	131.1	122.2	131.8	123.9

註1：受訪者表示18歲以上仍需親自照顧原因為小孩屬於身心障礙或特教生。

註2：本題為複選，每位育兒婦女回答小孩人數可能不只一位。

六、育兒婦女教育程度

受訪者教育程度，以「大學」57.6%的比例較高，其次為「高中/職」20.4%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「研究所以上」60.9%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「研究所以上」17.2%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「高中/職」11.0%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「高中/職」28.8%的比例較高。【詳見圖 5-6】



圖 5-5 育兒婦女教育程度

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

七、育兒婦女婚姻狀況

受訪者婚姻狀況，以「有配偶或同居」94.8%的比例較高。【詳見圖 4-5】



圖 5-6 育兒婦女婚姻狀況

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

八、育兒婦女身分別

受訪者身分別，以「一般」97.6%的比例較高。【詳見圖 5-8】



圖 5-7 育兒婦女身分別

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

第二節 工作型態

一、目前工作的行業

調查結果發現，Q1 填答就業情形為「同時兼顧育兒與正職工作」與「目前申請育嬰留職停薪中」的受訪者(共 516 位)，目前工作的行業，以「製造業」18.2%的比例較高，其次為「醫療保健及社會工作服務業」15.5%、「教育服務業」10.9%與「金融及保險業」9.9%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「製造業」19.9%的比例較高，其次為「醫療保健及社會工作服務業」15.0%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「醫療保健及社會工作服務業」19.0%的比例較高，其次為「教育服務業」14.3%與「其他服務業」14.3%。【詳見表 5-2】

表 5-2 育兒婦女目前工作的行業

項目	整體		同時兼顧 育兒與正職 工作	目前申請 育嬰留職 停薪中
	次數	%	N=453 %	N=63 %
製造業	94	18.2	19.9	6.3
醫療保健及社會工作服務業	80	15.5	15.0	19.0
教育服務業	56	10.9	10.4	14.3
金融及保險業	51	9.9	10.2	7.9
批發及零售業	38	7.4	6.8	11.1
住宿及餐飲業	33	6.4	7.3	-
資訊及通訊傳播業	31	6.0	5.1	12.7
其他服務業	28	5.4	4.2	14.3
藝術、娛樂及休閒服務業	26	5.0	5.7	-
不動產業	18	3.5	3.5	3.2
專業、科學及技術服務業	16	3.1	2.6	6.3
支援服務業	16	3.1	3.1	3.2
運輸及倉儲業	11	2.1	2.2	1.6
營造業	9	1.7	2.0	-
農、林、漁、牧業	7	1.4	1.5	-
電力及燃氣供應業	2	0.4	0.4	-
總計	516	100.0	100.0	100.0

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-1、表 2-2】

1. 目前工作的行業為「製造業」，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 19.9%、戶籍縣市為南投縣 35.6%、年齡為 35-39 歲 24.6%與由長輩分擔照顧 25.6%的比例較高；小孩年齡為滿 12 歲但未滿 18 歲 6.8%與學歷為研究所以上 10.0%的比例最低；而親自照顧小孩平均 13 小時為最高。
2. 目前工作的行業為「醫療保健及社會工作服務業」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 19.0%、戶籍縣市為臺中市 20.5%、年齡為 40-44 歲 22.8%、由配偶分擔照顧 16.8%、長輩分擔照顧 15.1%、小孩年齡為滿 12 歲但未滿 18 歲 27.3%與學歷為研究所以上 28.0%的比例較高。
3. 目前工作的行業為「教育服務業」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 14.3%、年齡為 15-29 歲 18.2%與學歷為研究所以上 34.0%的比例較高；小孩年齡為滿 3 歲但未滿 6 歲 7.9%的比例最低。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

二、目前工作的職業

調查結果發現，516 位就業情形為「同時兼顧育兒與正職工作」與「目前申請育嬰留職停薪中」的受訪者，目前工作的職業，以「事務工作人員」40.7%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」27.5%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「事務工作人員」39.5%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」27.8%；目前申請育嬰留職停薪中者，「事務工作人員」49.2%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」25.4%。【詳見表 5-3】

表 5-3 育兒婦女目前工作的職業

項目	整體		同時兼顧 育兒與正職 工作	目前申請 育嬰留職 停薪中
	N=516		N=453	N=63
	次數	%	%	%
事務工作人員	210	40.7	39.5	49.2
服務及銷售工作人員	142	27.5	27.8	25.4
專業人員	70	13.6	12.8	19.0
技術員及助理專業人員	69	13.4	14.3	6.3
行政主管、企業主管及經理人員	13	2.5	2.9	-
農、林、漁、牧人員	6	1.2	1.3	-
技藝有關工作人員	3	0.6	0.7	-
基層技術工及勞力工	3	0.6	0.7	-
總計	516	100.0	100.0	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-3】

1. 目前工作的職業為「事務工作人員」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 49.2%、戶籍縣市為臺中市 42.7%與彰化縣 43.2%、年齡為 45-59 歲 47.6%、由本人親自照顧 44.7%、長輩分擔照顧 46.5%、小孩年齡未滿 3 歲 48.9%與學歷為高

中/職以下 46.0%的比例較高；而親自照顧小孩平均 10 小時為最高。

2. 目前工作的職業為「服務及銷售工作人員」，以戶籍縣市為南投縣 51.1%、年齡為 15-29 歲 36.4%、由配偶分擔照顧 29.9%與學歷為專科 45.3%的比例較高；而親自照顧小孩平均 10 小時為最高。
3. 目前工作的職業為「專業人員」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 19.0%、戶籍縣市為臺中市 16.3%與南投縣 15.6%、年齡為 15-29 歲 25.0%、由配偶分擔照顧 17.9%、小孩年齡為滿 12 歲但未滿 18 歲 36.4%與學歷為研究所以上 54.0%的比例較高。
4. 目前工作的職業為「技術員及助理專業人員」，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 14.3%、戶籍縣市為臺中市 13.5%與彰化縣 15.8%、年齡為 35-39 歲 17.6%、由長輩分擔照顧 18.0%、小孩年齡為滿 3 歲但未滿 6 歲 15.7%、滿 6 歲但未滿 12 歲 15.3%與學歷為高中/職以下 17.0%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、目前在工作中遭遇的困擾

調查結果發現，516 位就業情形為「同時兼顧育兒與正職工作」與「目前申請育嬰留職停薪中」的受訪者，目前在工作中遭遇的困擾，以「工作量負荷過重，回家還要照顧小孩做家事」35.5%的比例較高，其次為「沒有遭遇任何問題」32.6%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「工作量負荷過重，回家還要照顧小孩做家事」36.4%的比例較高，其次為「沒有遭遇任何問題」32.0%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「沒有遭遇任何問題」36.5%的比例較高，其次為「工作量負荷過重，回家還要照顧小孩做家事」28.6%，再者為「上下班時間沒有彈性，或是公司沒有彈性工時制度」20.6%。

【詳見表 5-4】

表 5-4 育兒婦女目前在工作中遭遇的困擾

項目	整體		同時兼顧 育兒與正職 工作	目前申請 育嬰留職 停薪中
	N=516		N=453	N=63
	次數	%	%	%
工作量負荷過重，回家還要照顧小孩做家事	183	35.5	36.4	28.6
沒有遭遇任何問題	168	32.6	32.0	36.5
小孩臨時有狀況，較難以臨時請假	79	15.3	14.8	19.0
工作時間太長，無法準時接送小孩	78	15.1	17.0	1.6
上下班時間沒有彈性，或是公司沒有彈性工時制度	68	13.2	12.1	20.6
通勤時間太長	24	4.7	5.3	-
升遷不易	18	3.5	3.8	1.6
請假不容易(如生理假、育嬰假、家庭照顧假等)	11	2.1	2.0	3.2
工作時間不適合(如需排大夜班)	6	1.2	0.9	3.2
因工作導致身體狀況不佳	2	0.4	0.4	-
總計	637	123.6	124.7	114.3

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

四、職業類別

調查結果發現，Q1 填答就業情形為「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」的受訪者(共 66 位)，職業類別，以「網路拍賣如經營網路賣場/店家」36.4%的比例較高，其次為「餐飲服務如內外場服務生」27.3%。【詳見表 5-5】

表 5-5 育兒婦女兼職工作之職業類別

項目	整體		選擇離職 親自照顧 小孩，從事 兼職工作
	N=66		N=66
	次數	%	%
網路拍賣如經營網路賣場/店家	24	36.4	36.4
餐飲服務如內外場服務生	18	27.3	27.3
補教如補習班老師、家教等	9	13.6	13.6
門市銷售如門市、銷售人員、電話銷售等	7	10.6	10.6
辦公如行政、會計、業務、內勤人員等	4	6.1	6.1
在家工作如文案撰寫、社群助理、美編設計等	2	3.0	3.0
市場調查如街訪、電訪人員等	1	1.5	1.5
技術工/勞力工如清潔工、幫工、搬運工等	1	1.5	1.5
總計	66	100.0	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-4】

職業類別為「門市銷售 如門市、銷售人員、電話銷售等」，親自照顧小孩平均 24 小時為最高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

五、選擇從事兼職工作，一邊照顧小孩的主要原因

調查結果發現，66位就業情形為「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」的受訪者，選擇從事兼職工作，一邊照顧小孩的主要原因，以「工作時間較短，可以在家照顧小孩」77.3%的比例較高，其次為「工作量較輕，可以兼顧育兒與家事」59.1%。【詳見表 5-6】

表 5-6 選擇從事兼職工作，一邊照顧小孩的主要原因

項目	整體		選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作
	N=66		N=66
	次數	%	%
工作時間較短，可以在家照顧小孩	51	77.3	77.3
工作量較輕，可以兼顧育兒與家事	39	59.1	59.1
工時固定，不用加班	10	15.2	15.2
工作內容簡單、穩定	3	4.5	4.5
通勤時間較短	1	1.5	1.5
總計	104	157.6	157.6

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

六、曾經因為照顧家中小孩在職場做出選擇

調查結果發現，Q1 填答就業情形為「同時兼顧育兒與正職工作」、「目前申請育嬰留職停薪中」與「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」的受訪者(共 582 位)，是否因為照顧家中小孩在職場做出選擇，以「不曾因育兒在職場做出選擇」44.2%的比例較高，其次為「主動選擇育嬰留職停薪」21.3%，再者為「主動選擇離職，親自照顧小孩」19.1%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「不曾因育兒在職場做出選擇」56.1%的比例較高，其次為「主動選擇離職，親自照顧小孩」19.6%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「主動選擇育嬰留職停薪」88.9%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「主動選擇離職，親自照顧小孩」30.3%的比例較高，其次為「從專職轉為兼職」25.8%，再者為「生產後不得已離職」22.7%。【詳見表 5-7】

表 5-7 曾經因為照顧家中小孩在職場做出選擇

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申 請育嬰 留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作
	N=582	N=453	N=63	N=66	
	次數	%	%	%	%
不曾因育兒在職場做出選擇	257	44.2	56.1	3.2	1.5
主動選擇育嬰留職停薪	124	21.3	12.4	88.9	18.2
主動選擇離職，親自照顧小孩	111	19.1	19.6	3.2	30.3
生產後不得已離職	44	7.6	6.4	-	22.7
從專職轉為兼職	26	4.5	1.8	1.6	25.8
生育後調整工作職級/職務或內容	20	3.4	3.8	3.2	1.5
總計	582	100.0	100.0	100.0	100.0

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-5】

1. 「不曾因育兒在職場做出選擇」，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 56.1%、戶籍縣市為彰化縣 49.0%、年齡為 40-44 歲 51.9%、由長輩分擔照顧 60.7%與小孩年齡為滿 6 歲但未滿 12 歲 51.0%的比例較高；學歷為研究所以上 27.3%的比例最低。
2. 曾經因為照顧家中小孩「主動選擇育嬰留職停薪」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 88.9%、戶籍縣市為南投縣 71.2%、年齡為 15-29 歲 51.9%、由本人親自照顧 47.2%、小孩年齡未滿 3 歲 39.4%與學歷為研究所以上 37.3%的比例較高；而親自照顧小孩平均 16 小時為最高。
3. 曾經因為照顧家中小孩「主動選擇離職，親自照顧小孩」，以就業情形為選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作 30.3%、戶籍縣市為臺中市 24.5%、年齡為 45-59 歲 28.9%與由配偶分擔照顧 23.0%的比例較高；小孩年齡未滿 3 歲 7.9%的比例最低。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

七、育嬰留職停薪結束後，會選擇原公司的工作復職

調查結果發現，Q1 填答就業情形為「主動選擇育嬰留職停薪」的受訪者(共 124 位)，有 71.0%受訪者育嬰留職停薪結束後，會選擇原公司的工作復職，有 7.3%受訪者不會，有 21.8%受訪者不確定/不知道。

同時兼顧育兒與正職工作者，有 71.4%受訪者育嬰留職停薪結束後，會選擇原公司的工作復職，有 3.6%受訪者不會，有 25.0%受訪者不確定/不知道；目前申請育嬰留職停薪中者，有 69.6%受訪者育嬰留職停薪結束後，會選擇原公司的工作復職，有 7.1%受訪者不會，有 23.2%受訪者不確定/不知道。【詳見圖 5-9】

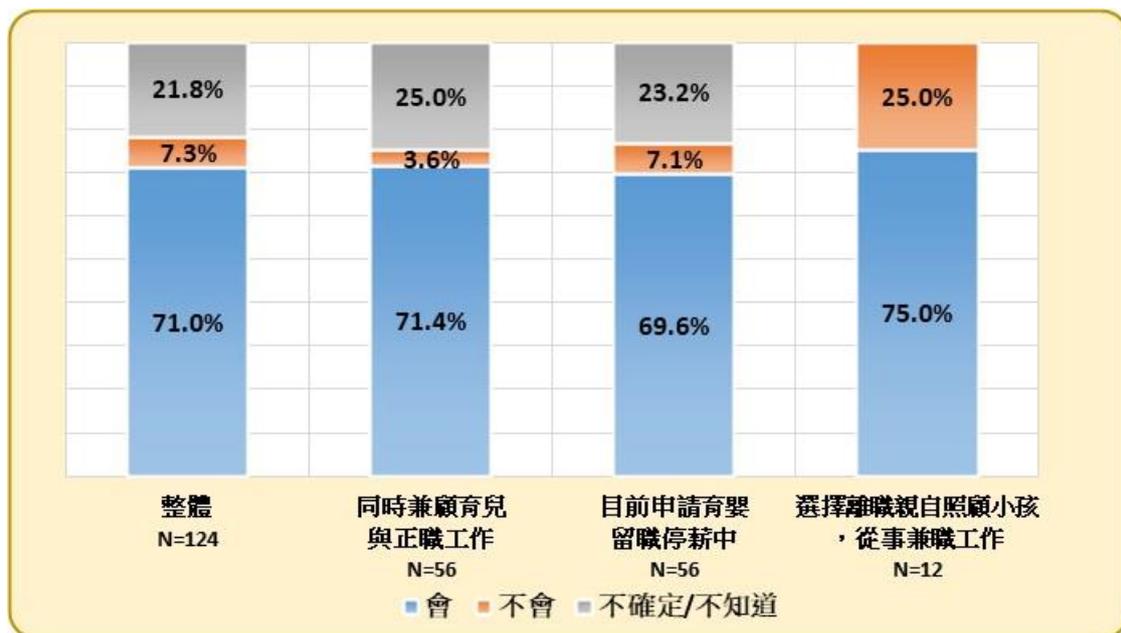


圖 5-8 育嬰留職停薪結束後，會選擇原公司的工作復職

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

八、不會選擇復職的主要原因

調查結果發現，針對 9 位在育嬰留職停薪結束後，不會選擇原公司的工作復職的受訪者，詢問其原因，以「想重新找其他的工作」88.9%的比例較高。【詳見表 5-8】

表 5-8 育嬰留職停薪結束後不會選擇復職的主要原因

項目	整體		同時兼顧育兒與正職工作	目前申請育嬰留職停薪中	選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作	親自照顧小孩，正在找工作中
	N=9	N=9	N=2	N=4	N=3	N=0
	次數	%	%	%	%	%
想重新找其他的工作	8	88.9	100.0	100.0	66.7	-
想生第二胎	1	11.1	-	-	33.3	-
總計	9	100.0	100.0	100.0	100.0	-

註：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

第三節 育兒婦女再就業

一、目前想要找的工作型態

調查結果發現，226 位就業情形為「親自照顧小孩，正在找工作中」與未來會重新找工作的受訪者，目前想要找的工作型態，以「非典型工作-部份工時」48.2%與「典型工作-正式員工」47.8%的比例較高。【詳見表 5-9】

表 5-9 育兒婦女目前想要找的工作型態

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=226	N=2	N=4	N=2	N=218	
	次數	%	%	%	%	%
非典型工作-部份工時(如：兼職工作)	109	48.2	-	50.0	-	49.1
典型工作-正式員工(如：正職工作)	108	47.8	100.0	25.0	100.0	47.2
非典型工作-定期契約(如：短期工作)	6	2.7	-	-	-	2.8
自行創業	3	1.3	-	25.0	-	0.9
總計	226	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

註 1：因四捨五入的關係，個別加總與百分比總和可能不一致。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-6】

1. 目前想要找的工作型態為「非典型工作-部份工時」，以戶籍縣市為臺中市 48.4%、年齡為 30-34 歲 54.0%、由配偶分擔照顧 53.3%、小孩年齡未滿 3 歲 59.5%、學歷為高中/職以下 61.2%的比例較高；而親自照顧小孩平均 17 小時為最高。

2. 目前想要找的工作型態為「典型工作-正式員工」，以戶籍縣市為彰化縣 57.0%、年齡為 45-59 歲 58.1%、小孩年齡為滿 6 歲但未滿 12 歲 55.3%、學歷為專科 30.0% 的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

二、想找的工作行業

調查結果發現，108 位目前想要找的工作型態為「典型工作-正式員工」的受訪者，想找的工作行業，以「資訊及通訊傳播業」22.2% 的比例較高，其次為「批發及零售業」18.5%，再者為「製造業」13.0%。

【詳見表 5-10】

表 5-10 育兒婦女想找的工作行業

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中				
	N=108						N=2	N=1	N=2	N=103
	次數	%					%	%	%	%
資訊及通訊傳播業	24	22.2	-	-	-	23.3				
批發及零售業	20	18.5	-	-	50.0	18.4				
製造業	14	13.0	-	-	-	13.6				
支援服務業	11	10.2	-	-	50.0	9.7				
住宿及餐飲業	10	9.3	-	-	-	9.7				
教育服務業	10	9.3	-	-	-	9.7				
專業、科學及技術服務業	7	6.5	-	-	-	6.8				
醫療保健及社會工作服務業	7	6.5	100.0	100.0	-	3.9				
藝術、娛樂及休閒服務業	5	4.6	-	-	-	4.9				
電力及燃氣供應業	4	3.7	-	-	-	3.9				
其他服務業	3	2.8	-	-	-	2.9				
營造業	2	1.9	-	-	-	1.9				
用水供應及污染整治業	1	0.9	-	-	-	1.0				
不動產業	1	0.9	-	-	-	1.0				
總計	119	110.3	100.0	100.0	100.0	110.7				

註 1：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-7】

1. 想找的工作行業為「資訊及通訊傳播業」，以戶籍為彰化縣 28.9%與小孩年齡為滿3歲但未滿6歲 25.4%的比例較高。
2. 想找的工作行業為「批發及零售業」，親自照顧小孩平均 20 小時為最高。
3. 想找的工作行業為「製造業」，以戶籍縣市為彰化縣 15.6%與小孩年齡為滿3歲但未滿6歲 14.3%的比例較高；而親自照顧小孩平均 20 小時為最高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、想找的職業

調查結果發現，108 位目前想要找的工作型態為「典型工作-正式員工」的受訪者，想找的工作職業，以「事務工作人員」43.5%的比例較高，其次為「服務及銷售工作人員」30.6%，再者為「技術員及助理專業人員」26.9%。【詳見表 5-11】

表 5- 11 育兒婦女想找的職業

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=108	N=2	N=1	N=2	N=103	
	次數	%	%	%	%	
事務工作人員	47	43.5	100.0	-	50.0	42.7
服務及銷售工作人員	33	30.6	-	-	50.0	31.1
技術員及助理專業人員	29	26.9	-	-	-	28.2
行政主管、企業主管 及經理人員	5	4.6	-	-	-	4.9
專業人員	2	1.9	-	100.0	-	1.0
總計	116	107.5	100.0	100.0	100.0	107.9

註 1：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

四、想找兼職工作的種類

調查結果發現，118 位目前想要找的工作型態為「非典型工作-定期契約」、「非典型工作-部份工時」與「自行創業」的受訪者，想找兼職工作的種類，以「餐飲服務如內外場服務生」42.4%的比例較高，其次為「補教如補習班老師、家教等」33.1%，再者為「辦公如行政、會計、業務、內勤人員等」22.9%。【詳見表 5-12】

表 5-12 育兒婦女想找兼職工作的種類

項目	整體		目前申請 育嬰留職 停薪中	親自照顧 小孩，正在 找工作中
	N=118		N=3	N=115
	次數	%	%	%
餐飲服務如內外場服務生	50	42.4	-	43.5
補教如補習班老師、家教等	39	33.1	-	33.9
辦公如行政、會計、業務、內勤人員等	27	22.9	66.7	21.7
網路拍賣如經營網路賣場/店家	20	16.9	100.0	14.8
在家工作如文案撰寫、社群助理、美編設計等	11	9.3	-	9.6
門市銷售如門市、銷售人員、電話銷售等	10	8.5	-	8.7
市場調查如街訪、電訪人員等	5	4.2	-	4.3
FB/IG 粉絲團經營如粉絲團/官網小編	2	1.7	33.3	0.9
Youtuber 網路直播主	1	0.8	-	0.9
總計	165	139.8	200.0	138.3

註 1：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-8】

1. 想找兼職工作的種類為「餐飲服務 如內外場服務生」，以戶籍縣市為彰化縣 67.6%、小孩年齡為滿 3 歲但未滿 6 歲 43.1%與學歷為高中/職以下 51.6%的比例較高；而親自照顧小孩平均 21 小時為最高。

2. 想找兼職工作的種類為「補教 如補習班老師、家教等」，以戶籍縣市為臺中市 41.5%的比例較高。
3. 想找兼職工作的種類為「辦公 如行政、會計、業務、內勤人員等」，以小孩年齡未滿 3 歲 28.3%與學歷為大學(26.7%)的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

五、找工作的過程中遭遇的困擾

調查結果發現，226 位就業情形為「親自照顧小孩，正在找工作中」與未來會重新找工作的受訪者，找工作過程遭遇的困擾，以「要照顧家庭無法找到合適的工作(接送小朋友、現階段遠距陪同)」69.0%較高，其次為「通勤時間太長」24.8%，再者為「上下班時間沒有彈性，公司沒有提供彈性工時制度」22.6%。【詳見表 5-13】

表 5- 13 育兒婦女找工作的過程中遭遇的困擾

項目	整體		同時兼 顧育兒 與正職 工作	目前申 請育嬰 留職停 薪中	選擇離 職親自 照顧小 孩，從 事兼職 工作	親自照 顧小 孩，正 在找 工作中
	N=226		N=2	N=4	N=2	N=218
	次數	%	%	%	%	%
要照顧家庭無法找到合適的工作(接送小朋友、現階段遠距陪同)	156	69.0	-	75.0	50.0	69.7
通勤時間太長	56	24.8	-	-	-	25.7
上下班時間沒有彈性，公司沒有提供彈性工時制度	51	22.6	-	-	50.0	22.9
工作量負荷過重，無法兼顧育兒	32	14.2	-	-	-	14.7
就業資訊不足	25	11.1	-	-	-	11.5
生活圈內沒有工作機會	11	4.9	-	-	-	5.0
求職過程中沒有遭遇困難	11	4.9	100.0	25.0	-	3.7
身體不好無法找到合適的工作	5	2.2	-	-	-	2.3
總計	347	153.7	100.0	100.0	100.0	155.5

註 1：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

第四節 職場友善措施

一、目前任職公司(或期待公司)提供的服務

調查結果發現，受訪者目前任職公司(或期待公司)提供的服務，以「提供家庭照顧假」49.5%的比例較高，其次為「發放生育津貼」35.1%，再者為「提供二度就業婦女彈性工作時間」33.8%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「提供家庭照顧假」49.4%的比例較高，其次為「發放生育津貼」44.2%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「提供家庭照顧假」69.8%的比例較高，其次為「發放生育津貼」47.6%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「提供二度就業婦女彈性工作時間」56.1%的比例較高，其次為「提供彈性友善的工作環境」51.5%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「提供二度就業婦女彈性工作時間」68.3%的比例較高，其次為「提供彈性友善的工作環境」50.0%。【詳見表 5-14】

表 5- 14 育兒婦女目前任職公司(或期待公司)提供服務

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800	N=800	N=453	N=63	N=66	N=218
	次數	%	%	%	%	%
提供家庭照顧假	396	49.5	49.4	69.8	40.9	46.3
發放生育津貼	281	35.1	44.2	47.6	22.7	16.5
提供二度就業婦女彈性工作時間	270	33.8	16.3	15.9	56.1	68.3
提供彈性友善的工作環境(如：彈性工時、在家工作)	226	28.2	15.7	19.0	51.5	50.0
雇用因照顧家庭暫離職場之再度就業婦女	203	25.4	19.4	7.9	27.3	42.2
男女同工同酬	172	21.5	25.8	25.4	16.7	12.8
發放育兒津貼	134	16.8	15.2	11.1	19.7	20.6
男女升遷、進修機會平等	134	16.8	21.2	9.5	4.5	13.3

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800		N=453	N=63	N=66	N=218
	次數	%	%	%	%	%
提供育嬰留職帶薪之 親職假	68	8.5	7.7	36.5	6.1	2.8
杜絕職場性騷擾	47	5.9	7.3	17.5	3.0	0.5
提供友善的哺乳空間 與環境	36	4.5	7.1	3.2	3.0	-
附設托兒機構(幼兒 園或托嬰中心或課後 照顧服務中心)	36	4.5	2.0	12.7	10.6	5.5
都沒有	28	3.5	4.9	4.8	4.5	-
鼓勵男性參與照顧小 孩與家務工作	26	3.2	1.8	1.6	12.1	4.1
提供學童課後照顧措 施(7-12 歲)	23	2.9	2.2	3.2	6.1	3.2
辦理女性健康講座	16	2.0	2.6	-	-	1.8
提供托嬰及托育措施 (0-2 歲)	15	1.9	2.0	3.2	1.5	1.4
總計	2,111	264.0	244.8	288.9	286.3	289.3

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-9】

1. 目前任職的公司提供的服務為「提供家庭照顧假」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 69.8%、戶籍縣市為臺中市 51.5%與彰化縣 50.5%、年齡為 15-29 歲 56.1%、學歷為大學 54.0%與居住情形為有配偶或同居 50.4%的比例較高；小孩年齡為滿 12 歲但未滿 18 歲 16.9%的比例最低。
2. 目前任職的公司提供的服務為「發放生育津貼」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 47.6%、同時兼顧育兒與正職工作 44.2%、戶籍縣市為臺中市 41.9%、年齡為 15-29 歲 43.9%、由長輩分擔照顧 43.0%、小孩年齡為滿 6 歲但未滿

12 歲 38.8%、學歷為大學 37.1%與居住情形為有配偶或同居 35.5%的比例較高。

3. 目前任職的公司提供的服務為「提供二度就業婦女彈性工作時間」，以就業情形為親自照顧小孩，正在找工作中 68.3%、戶籍縣市為南投縣 39.4%、年齡為 30-34 歲 42.4%、由本人親自照顧 56.0%、學歷為專科 45.0%與居住情形為無配偶或分居 54.8%的比例較高；小孩年齡為滿 12 歲但未滿 18 歲 18.6%的比例最低；而親自照顧小孩平均 16 小時為最高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

二、最能協助育兒婦女在職場的就業問題（複選）

調查結果發現，受訪者認為最能協助育兒婦女在職場的就業問題，以「發放生育津貼」56.8%的比例較高，其次為「提供家庭照顧假」49.6%，再者為「提供彈性友善的工作環境」39.8%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「發放生育津貼」57.2%的比例較高，其次為「提供家庭照顧假」49.4%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「提供家庭照顧假」63.5%的比例較高，其次為「發放生育津貼」49.2%與「提供育嬰留職帶薪之親職假」49.2%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「發放生育津貼」48.5%的比例較高，其次為「提供家庭照顧假」47.0%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「發放生育津貼」60.6%的比例較高，其次為「提供家庭照顧假」46.8%。【詳見表 5-15】

表 5- 15 最能協助育兒婦女在職場的就業問題

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800		N=453	N=63	N=66	N=218
	次數	%	%	%	%	%
發放生育津貼	454	56.8	57.2	49.2	48.5	60.6
提供家庭照顧假	397	49.6	49.4	63.5	47.0	46.8
提供彈性友善的工作 環境(如：彈性工 時、在家工作)	318	39.8	41.7	42.9	25.8	39.0
發放育兒津貼	309	38.6	43.0	25.4	28.8	36.2
提供二度就業婦女彈 性工作時間	233	29.1	25.2	11.1	28.8	42.7
雇用因照顧家庭暫離 職場之再度就業婦女	167	20.9	20.5	11.1	21.2	24.3
提供育嬰留職帶薪之 親職假	128	16.0	16.1	49.2	19.7	5.0
附設托兒機構(幼兒 園或托嬰中心或課後 照顧服務中心)	110	13.8	9.1	27.0	34.8	13.3
男女同工同酬	66	8.2	9.1	4.8	3.0	9.2
提供學童課後照顧措 施(7-12 歲)	59	7.4	7.3	6.3	10.6	6.9
男女升遷、進修機會 平等	39	4.9	3.8	4.8	3.0	7.8
提供托嬰及托育措施 (0-2 歲)	37	4.6	4.6	1.6	13.6	2.8
鼓勵男性參與照顧小 孩與家務工作	16	2.0	2.2	-	1.5	2.3
辦理女性健康講座	12	1.5	2.0	-	3.0	0.5
提供友善的哺乳空間 與環境	8	1.0	1.3	-	-	0.9
杜絕職場性騷擾	5	0.6	0.7	-	-	0.9
總計	2,358	294.8	293.2	296.9	289.3	299.2

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

第五節 職家衝突與家庭支援系統

一、家中主要經濟來源（複選）

調查結果發現，家中主要經濟來源，以「配偶工作收入」96.2%的比例較高，其次為「本人工作收入」66.8%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「本人工作收入」98.9%的比例較高，其次為與「配偶工作收入」95.1%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「配偶工作收入」100.0%的比例較高，其次為「本人工作收入」30.2%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「配偶工作收入」89.4%的比例較高，其次為「本人工作收入」87.9%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「配偶工作收入」99.5%的比例較高，其次為「政府補助或津貼」13.3%。【詳見表 5-16】

表 5-16 育兒婦女家中主要經濟來源（複選）

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800	N=453	N=63	N=66	N=218	
	次數	%	%	%	%	%
配偶工作收入	770	96.2	95.1	100.0	89.4	99.5
本人工作收入	534	66.8	98.9	30.2	87.9	4.1
政府補助或津貼	80	10.0	5.3	19.0	22.7	13.3
父母或公婆提供	68	8.5	6.2	14.3	22.7	7.3
房租、利息、股利等 收入	38	4.8	4.6	6.3	3.0	5.0
子女或女婿、媳婦提 供	2	0.2	0.2	-	-	0.5
總計	1,492	186.5	210.3	169.8	225.7	129.7

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

二、最主要負責家中的家務工作

調查結果發現，最主要負責家中的家務工作，以「本人」45.6%的比例較高，其次為「家人共同負責(做一樣多)」31.2%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「家人共同負責(做一樣多)」44.8%的比例較高，其次為「本人」22.7%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「本人」57.1%的比例較高，其次為「配偶或同居人」22.2%，再者為「家人共同負責(做一樣多)」20.6%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「本人」60.6%的比例較高，其次為「配偶或同居人」19.7%，再者為「家人共同負責(做一樣多)」18.2%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「本人」85.3%的比例較高，其次為「家人共同負責(做一樣多)」10.1%。【詳見圖 5-9】

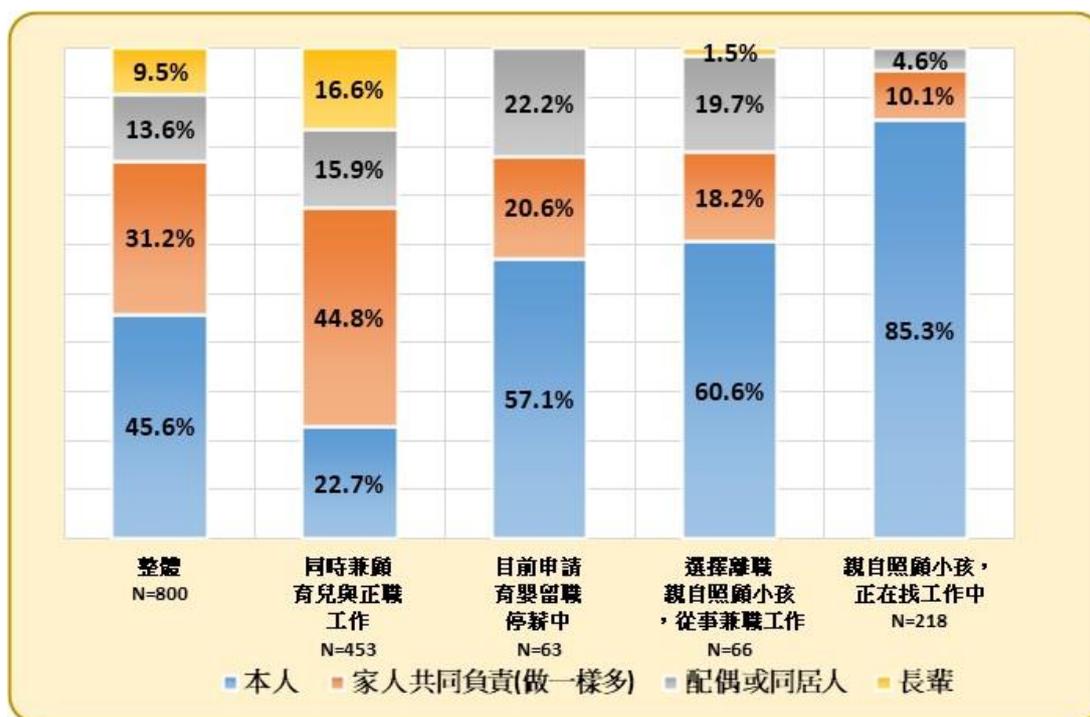


圖 5-9 育兒婦女家中家務工作分攤

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-12】

1. 最主要負責家中的家務工作為「本人」，以就業情形為親自照顧小孩，正在找工作中 85.3%、戶籍縣市為彰化縣 54.5%、年齡為 30-34 歲 48.7%、40-44 歲 47.8%、由本人親自照顧 77.3%、小孩年齡未滿 3 歲 49.6%、學歷為專科 55.0%與居住情形為有配偶或同居 46.6%的比例較高；而親自照顧小孩平均 16 小時為最高。
2. 最主要負責家中的家務工作為「家人共同負責」，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 44.8%、戶籍縣市為南投縣 70.4%、年齡為 45-59 歲 36.7%、由配偶分擔照顧 39.1%、長輩分擔照顧 39.9%、小孩年齡為滿 6 歲但未滿 12 歲 35.2%、學歷為高中/職以下 36.7%與居住情形為無配偶或分居 47.6%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

三、是否因為職場與家庭關係無法取得平衡感到壓力很大

調查結果發現，是否因為職場與家庭關係無法取得平衡感到壓力很大，以「偶爾」41.4%的比例較高，其次為「很少」39.0%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「偶爾」51.4%的比例較高，其次為「很少」28.3%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「偶爾」46.0%的比例較高，其次為「經常」28.6%，再者為「很少」25.4%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「偶爾」40.9%的比例較高，其次為「很少」30.3%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「很少」67.9%的比例較高，其次為「偶爾」18.3%。【詳見圖 5-10】



圖 5-10 是否因為職場與家庭關係無法取得平衡感到壓力很大

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-13】

1. 因為職場與家庭關係無法取得平衡「經常」感到壓力很大，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 28.6%、戶籍縣市為南投縣 31.0%、年齡為 15-29 歲 31.8%、由配偶分擔照顧 18.2%、小孩年齡為滿 12 歲但未滿 18 歲 20.3%與學歷為大學 18.7%的比例較高。
2. 因為職場與家庭關係無法取得平衡「偶爾」感到壓力很大，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 51.4%、戶籍縣市為臺中市 41.0%與彰化縣 42.9%、由配偶分擔照顧 54.5%與小孩年齡滿 12 歲但未滿 18 歲 59.3%的比例較高；年齡為 15-29 歲 25.8%的比例最低。
3. 因為職場與家庭關係無法取得平衡「很少」感到壓力很大，以就業情形為親自照顧小孩，正在找工作中 67.9%、戶籍縣市為臺中市 40.5%與彰化縣 43.3%、由本人親自照顧 57.4%、學歷為專科 44.0%與居住情形為有配偶或同居 40.2%的比例較高；年齡為 15-29 歲 34.8%、小孩年齡滿 12 歲但未滿 18 歲 10.2%的比例最低；而親自照顧小孩平均 15 小時為最高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

四、家人支持兼顧育兒與工作

調查結果發現，有 69.0%的受訪者家人表示支持兼顧育兒與工作(其中 25.0%表示非常支持,44.0%表示還算支持),29.9%表示普通,而 1.1%表示不支持(其中 1.1%表示不太支持,0.0%表示非常不支持)。

同時兼顧育兒與正職工作者，有 75.0%表示支持，24.9%表示普通；目前申請育嬰留職停薪中者，有 79.4%表示支持，20.6%表示普通；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，有 65.2%表示支持，21.2%表示普通，而 13.6%表示不支持；親自照顧小孩，正在找工作中者，有 54.6%表示支持，45.4%表示普通。【詳見圖 5-11】

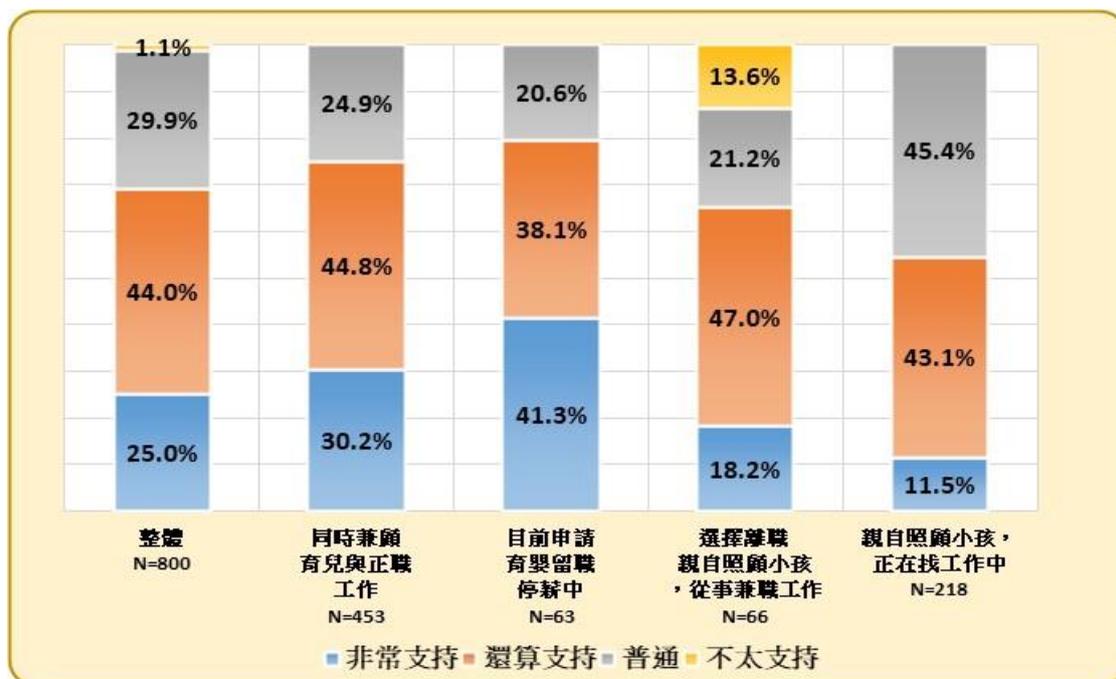


圖 5- 11 家人支持兼顧育兒與工作

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-14】

1. 家人對兼顧育兒與工作表示「支持」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 79.4%、戶籍縣市為臺中市 73.8%與南投縣 74.6%、年齡為 15-29 歲 75.8%、由配偶分擔照顧 74.5%、長輩分擔照顧 75.6%、小孩年齡滿 12 歲但未滿 18 歲 96.6%、

學歷為研究所以上 92.2% 與居住情形為無配偶或分居 85.7% 的比例較高。

2. 家人對兼顧育兒與工作表示「普通」，以就業情形為親自照顧小孩，正在找工作中 45.4%、戶籍縣市為彰化縣 40.0%、年齡為 40-44 歲 34.3%、由本人親自照顧 40.8%、小孩年齡為滿 3 歲未滿 6 歲 31.8%、學歷為高中/職以下 35.5%、專科 39.4% 與居住情形為有配偶或同居 30.7% 的比例較高；而親自照顧小孩平均 14 小時為最高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

五、目前生活中困擾的問題（複選）

調查結果發現，目前生活中，最困擾的問題，以「子女教育問題」81.0%的比例較高，其次為「經濟問題」34.0%，再者為「家人照顧問題」27.5%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「子女教育問題」79.2%的比例較高，其次為「經濟問題」29.4%與「家人照顧問題」29.4%，再者為「公婆妯娌相處問題」21.6%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「子女教育問題」60.3%的比例較高，其次為「經濟問題」41.3%，再者為「家人照顧問題」36.5%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「子女教育問題」77.3%的比例較高，其次為「家人照顧問題」39.4%，再者為「經濟問題」36.4%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「子女教育問題」91.7%的比例較高，其次為「經濟問題」40.8%，再者為「工作問題」38.5%。【詳見表 5-17】

表 5- 17 育兒婦女目前生活中困擾的問題（複選）

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800	N=453	N=63	N=66	N=218	
	次數	%	%	%	%	%
子女教育問題	648	81.0	79.2	60.3	77.3	91.7
經濟問題	272	34.0	29.4	41.3	36.4	40.8
家人照顧問題	220	27.5	29.4	36.5	39.4	17.4
公婆妯娌相處問題	168	21.0	21.6	19.0	15.2	22.0
夫妻相處問題	161	20.1	17.2	12.7	28.8	25.7
工作問題	134	16.8	7.5	3.2	21.2	38.5
工作與家庭無法兼顧	129	16.1	22.1	14.3	3.0	8.3
身體健康問題	112	14.0	16.1	12.7	13.6	10.1
子女溝通問題	76	9.5	10.8	1.6	4.5	10.6
都沒有問題	42	5.2	6.0	19.0	3.0	0.5
生育問題	26	3.2	4.0	1.6	4.5	1.8
無法精進專業能力	10	1.2	2.0	-	1.5	-
自己學業問題	3	0.4	0.4	1.6	-	-
家庭暴力問題	2	0.2	-	-	3.0	-
心理健康問題	1	0.1	0.2	-	-	-
總計	2,004	250.3	245.9	223.8	251.4	267.4

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

六、是否有加入任何媽媽社群團體

調查結果發現，有 44.4%的受訪者有加入媽媽社群團體，有 55.6%從未加入。

同時兼顧育兒與正職工作者，有 40.2%的受訪者有加入媽媽社群團體，有 59.8%從未加入；目前申請育嬰留職停薪中者，有 44.4%的受訪者有加入媽媽社群團體，有 55.6%從未加入；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，有 53.0%的受訪者有加入媽媽社群團體，有 47.0%從未加入；親自照顧小孩，正在找工作中者，有 50.5%的受訪者有加入媽媽社群團體，有 49.5%從未加入。【詳見圖 5-12】

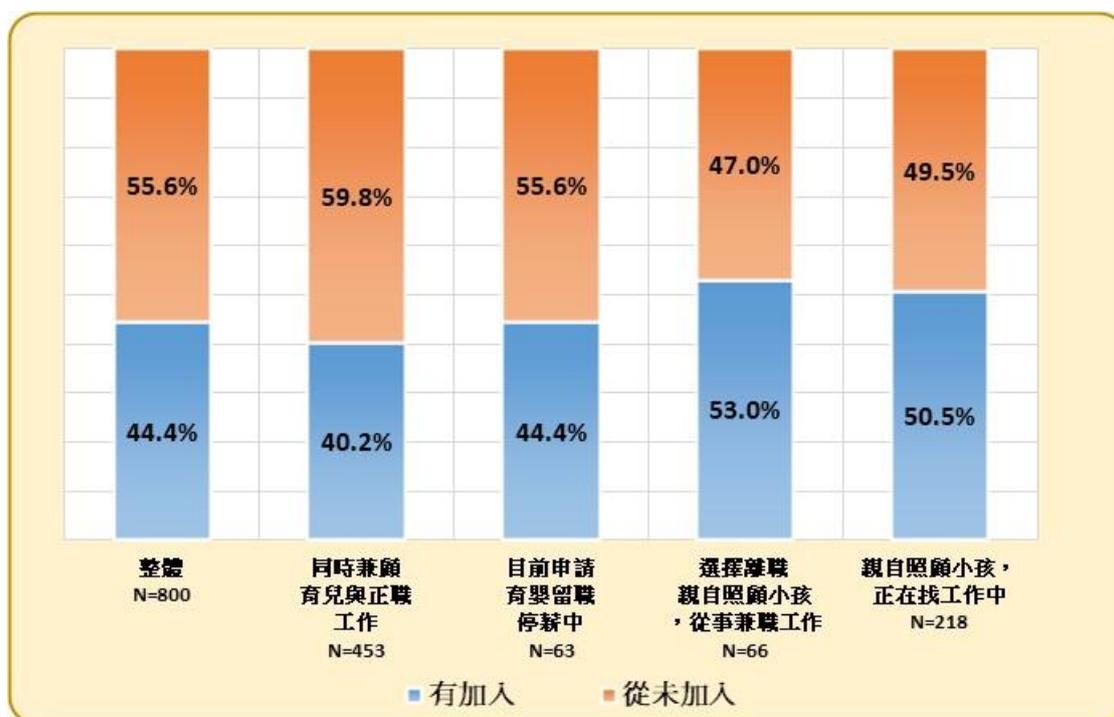


圖 5- 12 是否有加入任何媽媽社群團體

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-16】

1. 「有加入」媽媽社群團體，以就業情形為選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作 53.0%、戶籍縣市為臺中市 47.6%與彰化縣 48.7%、年齡為 45-59 歲 53.3%、由本人親自照顧 52.8%、

小孩年齡未滿 3 歲 46.8%與學歷為高中/職以下 49.4%的比例較高；而親自照顧小孩平均 13 小時為最高。

2. 「沒有加入」媽媽社群團體，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 59.8%、戶籍縣市為南投縣 93.0%、年齡為 35-39 歲 61.6%、由配偶分擔照顧 60.0%、長輩分擔照顧 60.6%與學歷為研究所以上 62.5%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

七、加入的團體名稱

調查結果發現，針對 355 位有加入媽媽社群團體的受訪者，詢問其團體名稱，以「媽媽寶寶」29.0%的比例較高，其次為「快樂寶寶」15.5%，再者為「媽咪拜」14.1%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「媽媽寶寶」26.4%的比例較高，其次為「快樂寶寶」17.6%，再者為「媽咪拜」14.8%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「媽媽寶寶」28.6%的比例較高，其次為「教會父母團體」20.0%，再者為「台中親子活動分享」14.3%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「媽媽寶寶」37.3%的比例較高，其次為「媽咪拜」17.3%，再者為「快樂寶寶」14.5%。【詳見表 5-18】

表 5- 18 育兒婦女加入的團體名稱

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=355		N=182	N=28	N=35	N=110
	次數	%	%	%	%	%
媽媽寶寶	103	29.0	26.4	14.3	28.6	37.3
快樂寶寶	55	15.5	17.6	14.3	8.6	14.5
媽咪拜	50	14.1	14.8	14.3	-	17.3
媽咪愛	41	11.5	14.3	7.1	2.9	10.9
教會父母團體	35	9.9	12.6	3.6	20.0	3.6
台中親子活動分享	27	7.6	3.8	32.1	14.3	5.5
台中媽媽	8	2.3	0.5	14.3	2.9	1.8
學校班級家長群組	7	2.0	3.3	-	2.9	-
母乳協會	7	2.0	-	10.7	8.6	0.9
懷孕親子孕兒社團	6	1.7	2.7	-	-	0.9
親子一日遊	5	1.4	-	-	-	4.5
新手媽媽育兒交流社	5	1.4	1.6	-	-	1.8
台中媽媽俱樂部	4	1.1	1.6	-	-	0.9
宇宙小書店	4	1.1	1.1	-	-	1.8
南投媽媽一起來	3	0.8	-	-	5.7	0.9
親子分享團	2	0.6	1.1	-	-	-
新手爸媽育兒交流社	2	0.6	0.5	-	-	0.9
台中幼兒兒童媽咪課程分享	2	0.6	-	-	5.7	-
台中育兒臉書社團	2	0.6	-	-	-	1.8
快樂寶寶育兒家事通	2	0.6	-	-	-	1.8
優質陪伴-今天玩什麼	2	0.6	-	-	-	1.8
團購網	1	0.3	0.5	-	-	-
媽媽快樂社團	1	0.3	0.5	-	-	-
單親婦女成長團	1	0.3	0.5	-	-	-
總計	375	105.9	103.4	110.7	100.2	108.9

註 1：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

第六節 育兒婦女協助就業及創業相關措施

一、至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務意願

調查結果發現，31.4%的受訪者有意願至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務，62.4%沒有意願，另有 6.2%不確定/不知道。

同時兼顧育兒與正職工作者，8.8%有意願，86.5%沒有意願，另有 4.6%不確定/不知道；目前申請育嬰留職停薪中者，7.9%有意願，77.8%沒有意願，另有 14.3%不確定/不知道；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，39.4%有意願，51.5%沒有意願，另有 9.1%不確定/不知道；親自照顧小孩，正在找工作中者，82.6%有意願，11.0%沒有意願，另有 6.4%不確定/不知道。【詳見圖 5-13】

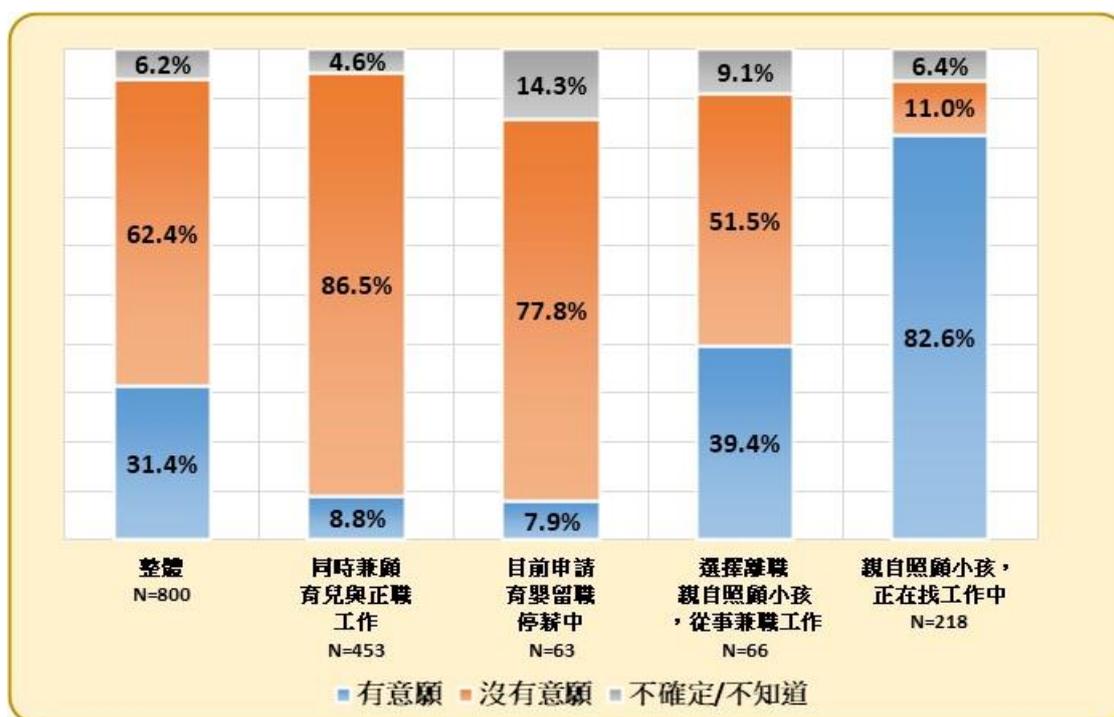


圖 5-13 育兒婦女至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-17】

1. 「有意願」至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務，以就業情形為親自照顧小孩，正在找工作中 82.6%、戶籍縣市為彰化縣 38.9%、由本人親自照顧 58.5%、小孩年齡為滿 3 歲但未滿 6 歲 35.3%、學歷為專科 45.9%與居住情形為有配偶或同居 32.6%的比例較高；年齡為 15-29 歲 19.7%的比例最低；而親自照顧小孩平均 17 小時為最高。
2. 「沒有意願」至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 86.5%、戶籍縣市為臺中市 65.9%、由配偶分擔照顧 80.3%、小孩年齡為 12 歲以上但未滿 18 歲與學歷為研究所以上 78.1%的比例較高。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

(一) 有意願的原因

調查結果發現，針對 251 位有意願至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務的受訪者，詢問其原因，以「可增加工作機會」82.1%的比例較高。【詳見表 5-19】

表 5-19 育兒婦女有意願接受諮詢及推介服務原因

	次數	百分比
可增加工作機會	206	82.1
想趕快找到工作/想換工作	16	6.4
想找穩定的工作/想找全職的工作	7	2.8
政府有保障	7	2.8
資訊較多	6	2.4
目前工作收入少	4	1.6
減少自己找工作的困擾	1	0.4
可以參加職業訓練	1	0.4
不知道/不清楚/拒答	3	1.2
總計	251	100.0

(二) 沒有意願的原因

調查結果發現，針對 499 位沒有意願至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務的受訪者，詢問其原因，以「不需找工作/不想換工作」66.1%的比例較高，其次為「工作穩定」14.0%。【詳見表 5-20】

表 5-20 育兒婦女沒有意願接受諮詢及推介服務原因

	次數	百分比
不需找工作/不想換工作	330	66.1
工作穩定	70	14.0
可自行求職	36	7.2
覺得麻煩	15	3.0
暫無需要	2	0.4
目前以照顧小孩為主	2	0.4
想找可居家的工作	2	0.4
目前公司福利很完整	1	0.2
快退休了	1	0.2
不知道/不清楚/拒答	40	8.0
總計	499	100.0%

二、至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務意願

調查結果發現，6.1%的受訪者有意願至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務，91.2%沒有意願，另有 2.6%不確定/不知道。

同時兼顧育兒與正職工作者，3.1%有意願，94.5%沒有意願，另有 2.4%不確定/不知道；目前申請育嬰留職停薪中者，12.7%有意願，76.2%沒有意願，另有 11.1%不確定/不知道；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，7.6%有意願，90.9%沒有意願，另有 1.5%不確定/不知道；親自照顧小孩，正在找工作中者，10.1%有意願，89.0%沒有意願，另有 0.9%不確定/不知道。【詳見圖 5-14】

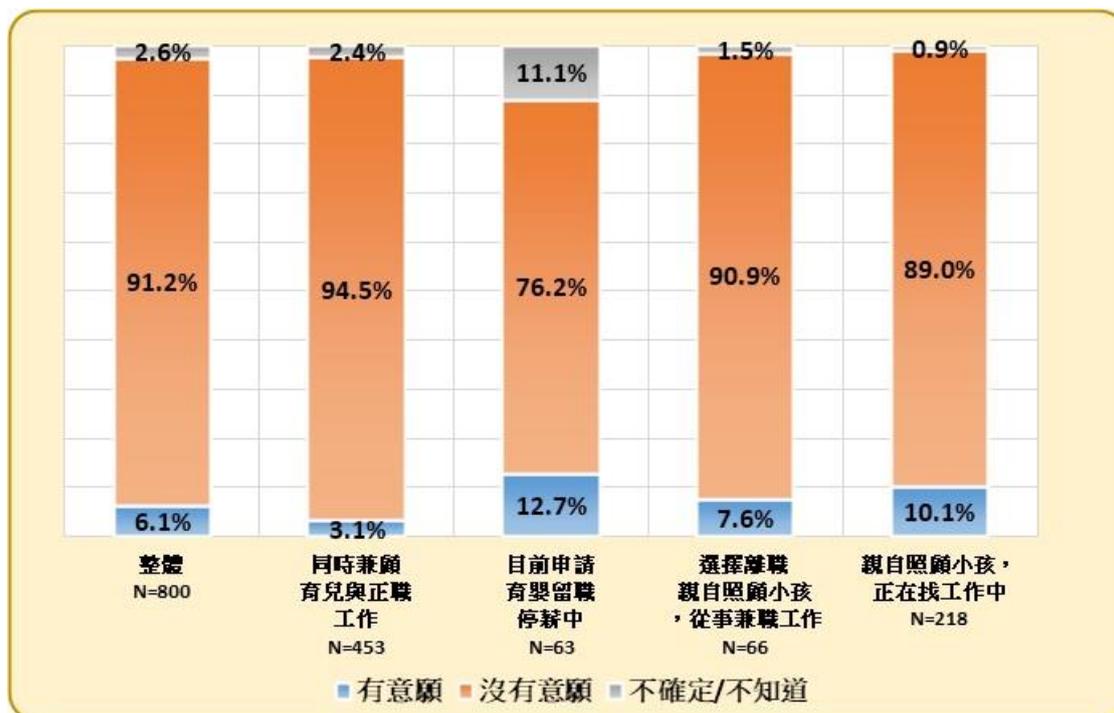


圖 5-14 育兒婦女至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務意願

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-18】

1. 「有意願」至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 12.7%、戶籍縣市為南投縣 19.7%、由配偶分擔照顧 93.8%、長輩分擔照顧 93.3%、小孩年齡為滿 6 歲但未滿 12 歲 10.2%與居住情形為無配偶或分居 26.2%的比例較高；而親自照顧小孩平均 13 小時為最高。
2. 「沒有意願」至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務，以就業情形為同時兼顧育兒與正職工作 94.5%、戶籍縣市為臺中市 91.9%與彰化縣 98.5%、由長輩分擔照顧 10.8%、小孩年齡為 12 歲以上但未滿 18 歲 93.6%與居住情形為有配偶或同居 92.5%的比例較高；年齡為 15-29 歲 81.8%的比例最低。

註:樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

(一) 有意願的原因

調查結果發現，針對 49 位有意願至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務的受訪者，詢問其原因，以「可以瞭解創業相關訊息」87.8%的比例較高。【詳見表 5-21】

表 5-21 育兒婦女有意願申請創業諮詢輔導服務原因

	次數	百分比
可以瞭解創業相關訊息	43	87.8
想賺錢	4	8.2
期待微型創業.但不清楚是否適合及方向	1	2.0
期待創業	1	2.0
總計	49	100.0

(二) 沒有意願的原因

調查結果發現，針對 730 位沒有意願至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務的受訪者，詢問其原因，以「沒有創業意願」67.8%的比例較高，其次為「景氣差/怕創業失敗/創業有風險/創業收入不穩定」23.8%。【詳見表 5-22】

表 5-22 育兒婦女沒有意願申請創業諮詢輔導服務原因

	次數	百分比
沒有創業意願	495	67.8
景氣差/怕創業失敗/創業有風險/創業收入不穩定	174	23.8
無創業需求	31	4.2
配偶已創業/家中已創業	11	1.5
需要資金，怕有壓力	7	1.0
想當上班族	6	0.8
暫無創業想法	3	0.4
自己不適合創業	3	0.4
總計	730	100.0

三、希望政府提供的服務，幫助職涯規劃

調查結果發現，受訪者希望政府提供的服務，幫助職涯規劃，以「都不需要」74.8%的比例較高，其次為「專業能力訓練課程」16.2%，再者為「多元化的課程資源」11.2%。

同時兼顧育兒與正職工作者，需要「專業能力訓練課程」11.3%與「多元化的課程資源」8.2%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「專業能力訓練課程」33.3%與「多元化的課程資源」22.2%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「專業能力訓練課程」21.2%、「多元化的課程資源」12.1%與「提供協助個人學習規劃的資訊」12.1%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「專業能力訓練課程」20.2%與「多元化的課程資源」14.2%的比例較高。【詳見表 5-23】

表 5-23 育兒婦女希望政府提供服務幫助職涯規劃

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800	N=453	N=63	N=66	N=218	
	次數	%	%	%	%	%
都不需要	598	74.8	79.9	57.1	69.7	70.6
專業能力訓練課程	130	16.2	11.3	33.3	21.2	20.2
多元化的課程資源	90	11.2	8.2	22.2	12.1	14.2
提供思考職涯與個人 生活的諮商	43	5.4	4.9	4.8	7.6	6.0
提供協助探索個人興 趣的服務	35	4.4	3.8	6.3	1.5	6.0
提供協助個人學習規 劃的資訊	31	3.9	2.0	11.1	12.1	3.2
企業參訪活動	17	2.1	2.4	6.3	-	0.9
總計	944	118.0	112.5	141.1	124.2	121.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

四、在就業方面，比較有興趣申請政府提供的服務

調查結果發現，比較有興趣申請政府提供的服務，以「都沒有使用過」46.1%的比例較高，其次為「就業機會媒合」40.9%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「都沒有使用過」55.6%的比例較高，其次為「就業機會媒合」23.4%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「都沒有使用過」55.6%的比例較高，其次為「第二專長培訓」28.6%與「職業訓練」28.6%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「都沒有使用過」47.0%的比例較高，其次為「就業機會媒合」39.4%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「就業機會媒合」83.9%的比例較高，其次為「第二專長培訓」18.8%與「職業訓練」17.9%。【詳見表 5-24】

表 5- 24 育兒婦女比較有興趣申請政府提供的就業服務

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800	N=453	N=63	N=66	N=218	
	次數	%	%	%	%	%
都沒有使用過	369	46.1	63.6	55.6	47.0	6.9
就業機會媒合	327	40.9	23.4	19.0	39.4	83.9
第二專長培訓	124	15.5	12.6	28.6	12.1	18.8
職業訓練	109	13.6	10.2	28.6	9.1	17.9
生涯規劃諮詢	32	4.0	5.3	3.2	6.1	0.9
創業貸款	28	3.5	1.5	15.9	3.0	4.1
促進兩性平權措施	5	0.6	1.1	-	-	-
法律諮詢服務	1	0.1	0.2	-	-	-
總計	995	124.3	117.9	150.9	116.7	132.5

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

五、比較有興趣參加的職業訓練課程

調查結果發現，109 位比較有興趣申請政府提供的職業訓練，以「西點烘焙」36.7%的比例較高，其次為「FB/IG 粉絲團經營」32.1%，再者為「女子美髮/美容」26.6%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「中式/西式料理」41.3%的比例較高，其次為與「西點烘焙」23.9%與「照顧服務員」23.9%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「西點烘焙」51.3%與「FB/IG 粉絲團經營」51.3%的比例較高，其次為「女子美髮/美容」35.9%與「多媒體應用(網頁設計)」35.9%。【詳見表 5-25】

表 5-25 育兒婦女比較有興趣參加的職業訓練課程

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=109		N=46	N=18	N=6	N=39
	次數	%	%	%	%	%
西點烘焙	40	36.7	23.9	33.3	50.0	51.3
FB/IG 粉絲團經營	35	32.1	10.9	50.0	16.7	51.3
女子美髮/美容	29	26.6	15.2	38.9	16.7	35.9
多媒體應用(網頁設計)	28	25.7	26.1	11.1	-	35.9
中式/西式料理	25	22.9	41.3	5.6	66.7	2.6
門市服務人員	18	16.5	15.2	-	-	28.2
照顧服務員	14	12.8	23.9	-	16.7	5.1
觀光手創藝品實作	12	11.0	19.6	-	16.7	5.1
保姆人員	11	10.1	13.0	16.7	-	5.1
財務管理/會計實務	10	9.2	2.2	50.0	-	-
中/西餐烹飪	9	8.3	13.0	-	50.0	-
農產品包裝設計	8	7.3	2.2	-	-	17.9
家事服務員	6	5.5	4.3	-	33.3	5.1
園藝景觀設計	2	1.8	-	-	-	5.1
勞工法規教育訓練	2	1.8	4.3	-	-	-
農產品製作加工	1	0.9	2.2	-	-	-
新娘秘書/婚禮顧問	1	0.9	-	-	16.7	-
總計	251	230.1	217.3	205.6	283.5	248.6

註 1：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

註 2：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

六、希望政府在生育子女環境方面提供的服務措施（複選）

調查結果發現，希望政府在生育子女環境方面提供的服務措施，以「發放育兒津貼」81.1%的比例較高，其次為「降低或補助相關照顧費用」53.0%，再者為「降低或補助托育費用」35.2%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「發放育兒津貼」82.3%的比例較高，其次為「降低或補助相關照顧費用」54.3%，再者為「降低或補助托育費用」35.5%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「發放育兒津貼」54.0%的比例較高，其次為「鼓勵延長托兒收托時間」44.4%，再者為「推動臨時托育服務」33.3%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「發放育兒津貼」65.2%的比例較高，其次為「降低或補助相關照顧費用」48.5%，再者為「加強推動課後照顧服務」33.3%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「發放育兒津貼」91.3%的比例較高，其次為「降低或補助相關照顧費用」57.8%，再者為「降低或補助托育費用」40.8%。【詳見表 5-26】

表 5-26 希望政府在生育子女環境方面提供的服務措施（複選）

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800 次數	%	N=453 %	N=63 %	N=66 %	N=218 %
發放育兒津貼	649	81.1	82.3	54.0	65.2	91.3
降低或補助相關 照顧費用	424	53.0	54.3	31.7	48.5	57.8
降低或補助托育費用	282	35.2	35.5	20.6	28.8	40.8
輔導機構附設托兒機構 (幼兒園或托嬰中心或 課後照顧服務中心)	201	25.1	26.3	19.0	25.8	24.3
鼓勵延長托兒收托時間	200	25.0	24.5	44.4	13.6	23.9
加強推動課後照顧服務	145	18.1	18.1	22.2	33.3	12.4
加強托兒機構的評鑑	114	14.2	13.5	23.8	28.8	8.7
推動臨時托育服務	113	14.1	12.6	33.3	15.2	11.5
加強推動托育人員訓練	87	10.9	10.8	20.6	7.6	9.2

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800		N=453	N=63	N=66	N=218
	次數	%	%	%	%	%
廣設公立與非營利幼兒園(3-6歲)	77	9.6	7.3	20.6	15.2	9.6
提升居家托育人員服務品質	39	4.9	4.9	7.9	6.1	3.7
都沒有	9	1.1	1.3	-	1.5	0.9
早療課程	3	0.4	0.2	-	3.0	-
提高補助	2	0.2	0.4	-	-	-
加強辦理托兒機構之輔導補助	1	0.1	-	1.6	-	-
總計	2,346	293.0	292.0	299.7	292.6	294.1

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

七、得知政府提供相關服務的管道

調查結果發現，受訪者得知政府提供相關服務的管道，以「其他社群網站(如 FB、IG 等)」65.5%的比例較高，其次為「親友同事告知」38.9%，再者為「台灣就業通」13.6%與「勞動部中彰投分署網站/FB/IG」13.5%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「其他社群網站(如 FB、IG 等)」64.2%的比例較高，其次為「親友同事告知」36.9%；目前申請育嬰留職停薪中者，以「親友同事告知」63.5%的比例較高，其次為「其他社群網站(如 FB、IG 等)」54.0%；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「其他社群網站(如 FB、IG 等)」56.1%的比例較高，其次為「親友同事告知」43.9%；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「其他社群網站(如 FB、IG 等)」74.3%的比例較高，其次為「親友同事告知」34.4%。【詳見表 5-27】

表 5-27 育兒婦女得知政府提供相關服務的管道

項目	整體		同時兼顧 育兒與 正職工作	目前申請 育嬰留職 停薪中	選擇離職 親自照顧 小孩， 從事兼職 工作	親自照顧 小孩， 正在找 工作中
	N=800		N=453	N=63	N=66	N=218
	次數	%	%	%	%	%
其他社群網站(如 FB、IG 等)	524	65.5	64.2	54.0	56.1	74.3
親友同事告知	311	38.9	36.9	63.5	43.9	34.4
台灣就業通	109	13.6	12.4	22.2	9.1	15.1
勞動部中彰投分署網 站/FB/IG	108	13.5	14.1	23.8	18.2	7.8
從未接觸過相關資訊	39	4.9	5.7	1.6	9.1	2.8
電視廣告	29	3.6	5.3	1.6	1.5	1.4
勞動部官方 LINE	21	2.6	3.5	-	3.0	1.4
廣播電台	8	1.0	1.1	1.6	1.5	0.5
社工	2	0.2	-	-	3.0	-
總計	1,151	143.8	143.2	168.3	145.4	137.7

註：該題為複選題，故百分比超過 100.0%。

針對各項因素進行交叉分析，結果僅列出比例較高進行描述，如下所示：【參見附表 2-20】

- 得知政府提供相關服務的管道為「其他社群網站(如 FB、IG 等)」，以就業情形為親自照顧小孩，正在找工作中 74.3%、戶籍縣市為彰化縣 77.8%、由本人親自照顧 73.8%與居住情形為有配偶或同居 66.1%的比例較高；小孩年齡為 12 歲以上但未滿 18 歲 22.0%、學歷為研究所以上 43.8%比例最低。
- 得知政府提供相關服務的管道為「親友同事告知」，以就業情形為目前申請育嬰留職停薪中 63.5%、戶籍縣市為南投縣 70.4%、年齡為 15-29 歲 48.5%、45-59 歲 45.0%、由配偶分擔照顧 40.9%、小孩年齡為 12 歲以上但未滿 18 歲 47.5%、學歷為研究所以上 43.8%與居住情形為有配偶或同居 39.7%的比例較高。

註：樣本數低於 30 項目，不列入分析標的。

第七節 質化座談會結果

一、勞方代表-育兒婦女座談會

1. 現階段育兒與求職面臨困境

兼職工作的受訪者受到疫情影響，薪資行情不佳，部分受訪者若轉正職的話，因工時太長無法照顧小孩。多數受訪者未來會想要找正職工作，比較有保障，但因要照顧小孩需要常請假，比較找不到工作或無法配合公司加班。

對於我們這種生過小孩，因為我年紀也不小，快四十歲，我以前也在補習班工作，變成要回去這個職業有點被標籤化，因為你是單親又有小孩，你可能隨時要請假，如果我自己是老闆我也不想要請一個每天都要請假的。(B7，38歲，正在找工作)

幼稚園，原本上整天課，到了國小變成半天課，低年級上半年課，哪招，這樣我是不是要送去安親班，對吧，安親班不用花錢嗎?也是要花錢，現在以幼兒園來說，超過時間要加錢。(B6，39歲，有轉職需求)

職場跟小孩，我要以小孩為重，因為我要自己帶小孩，等於我要承擔經濟跟家裡的雜事；他們在談話中會試探你，當媽媽的就會覺得說，我對你沒有戒心，因為我們都有孩子，都知道出來工作的辛苦，你跟我說的都不太會有防備，結果發現他是在試探。(B5，41歲，有轉職需求)

如果二度就業就找服務業，如果是早餐店，需要早起，我要送小孩，根本沒辦法去做，你說要八點才去做，七點半去做，上

班族就忙完了也不行。(B3, 45 歲, 有意願透過就業服務中心找工作)

2. 企業提供的職場友善措施探討

多數受訪者認為彈性工作時間措施是美意,但有些企業會規避,例如大型企業或公家機關可以落實彈性工作時間,但小公司比較困難,部分受訪者認為疫情關係,雖然可以彈性在家工作,但侷限特定產業,有些職缺或產業沒有辦法彈性在家工作;有些工作在家的工時比在公司還長。

我也是做一些教育的補習班,我很清楚知道,根本看的到拿不到(指部分工時或者彈性工時);因為你沒辦法申請阿,因為老闆會說如果不做的話那你要扛;像女生以前沒有生理假,現在有,但是有的公司會跟你說你要想清楚;像我屬於生理期來會很痛的那種,很嚴重的那種,我就必須要請假,他就會說這明年考核可能會有一些些影響,你還是考慮清楚。(B7, 38 歲, 正在找工作)

得政府要推這個政策就要看可以落實到什麼樣的產業,職場還有特定職缺才有辦法,如果他是責任制或者一直跟公司 on line 的狀態,這些職缺就沒辦法。(B2, 38 歲, 有轉職需求)

若公司有提供臨時托育中心或安親班,對員工的幫助會很大,因為上班時可以帶小孩過來,對於臨時有狀況或需要接送小朋友的婦女有實質幫助,但若是公司育兒婦女不多,可能資源/空間都不足,小朋友一起上班反而覺得無趣,同時會有人上班不習慣。

我之前看過一個,他是教育界的,他是職能治療師,但是成為他的員工很好,可以帶小孩一起來上班。(B7, 38 歲, 正在找工作)

也要看公司的職場婦女多不多，像是我上一個公司只有我一個媽媽，如果他在那邊哇哇叫，就會一直說好無聊，你筆電或者手機送他也沒有用。(B5，41歲，有轉職需求)

還有安置的環境也滿重要的，像是我先生之前的單位，偶爾帶我女兒去也 OK，他也會在一個會議室坐著，但是他換單位，也不是換單位，就是之前疫情辦公室整合，他們改成部分工時，就很多人一起用一個大的辦公室，他還是照常帶小孩去，這時候就會有人講話。(B2，38歲，有轉職需求)

有受訪者提到有成立社區會員，使用社區長照據點的經驗，白天是長輩使用，晚上安排安親班請老師來帶小孩上課，讓媽媽會員輪流來照顧小朋友。

日本有一個育兒措施，他們固定幾大捷運站，有一個托育中心，如果附近托兒所的小孩，爸媽來不及接，他就會集中管理，因為每個人工作屬性不一樣，每個人負責的狀態也不一樣，政府應該是後端想說怎麼解決後端育兒問題，如果小孩停課是不是有區域可以解決這個社區的小孩。(B2，38歲，有轉職需求)

像是長照 2.0 就會有長照據點，為什麼不能給孩子們?長照據點還有吃便當每個月只要五百塊;那是因為我們有自救會才可以這樣，你都已經有個長照據點在哪邊，白天長輩使用，晚上可以讓小孩使用，如果家屬可以有，政府補助一點，我貼一點。(B6，39歲，有轉職需求)

3. 在找工作的過程中，需要政府提供哪些協助(例如就業機會媒合、第二專長培訓、職業訓練課程)?

全部受訪者皆認為政府提供的第二專長培訓、職業訓練課程

對提升專業技能有幫助，同時最好能協助考證照，不要再花錢出去上課才能考照，部分受訪者都認為自己需要生涯規劃的資訊，了解自己下一步應該怎麼走，離開職場太久的育兒婦女對自己的未來規劃比較沒有信心。

我覺得就業專長服務，比較偏像第二專長培訓，職業訓練課程，第九項的多媒體應用；我之前都是行政居多，之前也有賣過衣服，我自己也會有防備心說，我現在去賣衣服適合嗎？我講的人家會聽嗎？。(B5，41歲，有轉職需求)

我還是有想去找工作，但是有點裹足不前，我想說輔導這部分還是有點需要，給我一點信心。(B3，45歲，有意願透過就業服務中心找工作)

你今天培訓的東西，後面要有配套，你到底要安置在哪邊，不是學一學，就沒有結論。如果縱使你沒有生涯規劃，但是可以做職務的媒合。我今天來學，我付出也沒有關係，但是我後面會有辦法有工作可以做，而且這工作可以符合我要的內容，你的內容要開好，我後面就可以更好去篩選。(B7，38歲，正在找工作)

4. 比較有興趣參加哪些職業訓練課程？

多數受訪者對於職業訓練課程，都有個人興趣與偏好，但需要進一步了解上課時間與時數，避免與照顧小孩時間重疊，部分受訪者認為上完職訓課程之後，政府能否協助媒合職缺，提高就業率。

我會著重創業面，雖然大家都在創業，但是以現在的環境，我是單親自己要照顧小孩，我的時間上要非常準確；我可以去拿捏我的時間，或許以後我會請到員工，我也可以利用這時間去處

理小孩的事情，就不用去增加企業的麻煩；我選的跟別人比較不一樣，我選財務管理跟會計實務，因為現在錢太難賺了，你的財務要怎麼規劃很重要，(B7，38 歲，正在找工作)

我們沒有法律顧問可以問，有些人會說你可以去勞工局投訴，公司就是做這種爛事誰敢，為了保住自己的工作，就想說算了、我覺得法律諮詢服務如果是隱藏性的可能會比較符合我們。(B5，41 歲，有轉職需求)

我想知道這課程的友善程度，像是我有找過，之前我有去過保母人員培訓課程，其實你也是要花很多家庭時間，像上課會是平日早上八點到五點，你有規定整期，好像至少兩個月的時數，然後你中間還不能請假，如果請假時數太多也不行，等於你這兩三個月就是要綁在那邊。(B2，38 歲，有轉職需求)

上完課程後，我想說你教的東西，除非你們自己組成一個小群組，問老師可不可以幫忙加強，因為我最後還是自己花一筆錢去外面類似加強班。(B2，38 歲，有轉職需求)

5. 從哪些管道得知政府提供之相關服務，哪些地方加強可以增加相關管道的使用率？

多數受訪者認為政府提供資訊，更新速度較慢，主要還是以人力銀行、媽媽社群網站為主。

我自己會上 FB，大台中就業社團之類的，有些社團會有一些就業，他會有雇主會 PO，或者分享。(B4，38 歲，須重回職場工作，但求職有困難者)

我會去公所看，會有就業服務，有時候會有職缺，社團會問說為什麼宣導不夠，你們基本教育也沒有講到這部分，是不是中

彰投分署可以多做一些(B3, 45 歲, 有意願透過就業服務中心找工作)

我個人經驗比較多用 GOOGLE 搜尋, 但是我覺得政府資訊說實話很少, 要花很多時間。(B8, 34 歲, 有轉職需求)

6. 您希望中彰投分署, 可以再提供哪些措施或服務, 對於育兒婦女求職就業比較有幫助?

受訪者皆認為設置臨時托育據點, 或是推動臨時托育服務中心、據點等, 對於育兒婦女在工作方面的幫助較具有實質效益, 同時政府應要求企業真正落實兩性平權, 若是有育兒婦女保障數量, 對於就業也許會更有幫助。

應該說臨時托育是不是有執行, 托育也是有據點, 社會局的部分, 同樣的據點, 但這據點的功用大家還是做各自的事情, 你找你的, 你找到小孩也 OK, 他也有媒合, 你會覺得網路上很多媽媽很需要, 他需要育兒的臨時托育。(B2, 38 歲, 有轉職需求)

如實做到兩性平等, 對於已婚婦女還有有小孩的婦女, 因為我的公司遇到很多, 真的很不友善, 我們都已經是女生同事, 不會有男性, 但是這已經是內部傳達下來就是對女性不友善, 你也擺明說兩性, 我們公司會很婉轉說不招這些, 這就是限制。(B7, 38 歲, 正在找工作)

婦女有保障名額, 假設我是老闆, 我願意配合這件事情, 政府也給我利多, 我就會願意釋出給這個位置給這樣身份的人應徵。我會知道他會有很多彈性的問題, 沒關係, 我跟你談, 我這個位置只要一個人就好, 但是我願意請兩個人, (B6, 39 歲, 有轉職需求)

二、資方代表-有意願雇用女性企業座談會

1. 哪些職務內容，比較適合育兒婦女職員？是否會依據女性生產育兒後，視其工作表現調整職務內容？

對於有願意雇用女性的企業單位，除製造業的部份產線外，不管是製造業內部的行政/文書/品保等工作，產線上作業員工作，保險/房仲業的業務外勤工作，皆很適合女性工作職務，同時男、女性工作內容都不會有太大差異，女性生產育兒後，大部份企業表示，除非是本人申請，不然不會主動更換職務內容，同時經驗上，會申請更換職務內容的女性不多，同時對企業來說，只要能順利完成工作，是否有帶小朋友並不會有太大影響，有些產業(保險/業務)等也鼓勵帶小朋友進公司一起工作。

我們是比較業績制，每個月五號，他只要做完業績，基本上可以不用進公司也可以，女性如果要照顧小孩，早上八點跟下班接送小孩，這也可以彈性調整，只要業績達到就可以。(D1，金融及保險業)

營造業，如果說不適合女生的話就是工地，因為沒有育兒室可以用，其他工作職務就沒有差，工時部分我們公司可以彈性，工作內容不會調整工作但是可以調整工作量。(D3，營造業)

我們工作不用打卡也沒有業績考核，相對我們的時間比較彈性，他要帶小孩，不管他在家裡帶小孩或者帶小孩來公司也 OK。(D4，金融及保險業)

房仲業，也是沒有底薪，對於婦女部分不會強硬，像剛剛說的也很彈性，帶小朋友去也沒關係。(D2，不動產業)

應徵的時候，一般女孩子來應徵都會應徵行政比較多，懷孕前後的工作職務調整上，基本上不太會有太大的變動，除非說要搬比較重的東西就會互相 Cover。(D7，製造業)

就算你懷孕，只要你的工作可以如期完成，基本上沒有特別所謂適用不適用。(D8，製造業)

2. 雇用育兒婦女時，有哪些考量因素？在工作上的表現，容易受到哪些因素影響？(工作能力、工作態度、家庭因素等)？

來參與本次座談會的受訪者皆表示，蠻喜歡雇用育兒婦女，有育兒的女性反而是加分因素。

對於如保險等業務相關工作，育兒女性帶小朋友去進行保險推廣，有時更能拉近自身與客戶的距離，成交機會更高，同時因為有小孩後自身社會接觸面向更廣，業績會更順利。

時間不囉嗦，真的是自發性強，獨立性，自己可以完成，不用擔心這個月他的成績怎麼樣。(D1，金融及保險業)

如果有小孩的，他們接觸的面向更寬，對於未婚的，他們就是那群朋友在一起，如果是有小孩的，會去參加媽媽或者小朋友社團，開拓業績比較順利。(D4，金融及保險業)

企業主要原因是認為育兒婦女因為有家庭及小孩因素，所以工作非常穩定，不易離職，同時為了能準時下接受小朋友，育兒婦女的工作效率明顯較沒有育兒的同事高，或是較有責任感。

因為有小孩的媽媽，通常經濟壓力比較大，就職後我覺得穩定度比較高。(D7，製造業)

我們是喜歡這個族群的，我覺得我們有小孩的媽媽，業績表

現會比較好。(D6，金融及保險業)

我很認同講到育兒婦女的自發性這件事情，我自己本身也是育兒婦女，我進去公司三個月就懷孕了，待了十幾年生了兩個小孩，所以我必須自發的去完成工作，才能準時下班接小孩。(D5，製造業)

企業在雇用女性時，不會特別詢問是否有育兒主要以過往經歷及展現能力為主。

依照他的能力為主，依照他的過往經歷還有面試過程展現的能力，這還是先決條件。(D8，製造業)

企業主管多數認為，會影響育兒婦女的工作效率或能力者，以家庭因素(小朋友)發生情況需要處理較常見，需要臨時請假，工作只能請同事處理。

尤其新進同仁，如果工作上跟家庭有衝突的時候，他就要面臨抉擇，這種狀況下，或許他會考慮，我沒辦法工作跟家庭兼顧，他就會離開職場

如果家裡因為小朋友關係，你必須要回家照顧，通常會准假，你就是去完成相關請假手續。(D8，製造業)

今天是生理假，你能不准嗎?如果不是照顧小孩的就是生理假，照顧小孩的，理所當然就會直接離開了，這就 OK，我自己也有經驗，我之前小孩有事情，我就會離開了。(D5，製造業)

不好的地方比較沒有人情味，他們會以家庭為重，事情做完，業績達成就不會進來公司，不管私下交情，吃飯聚餐。(D1，金融及保險業)

我們公司每天早上要開會，八點半到九點半要開會，如果這段時間突然要離席，我身為主管，要把開會宣布的重要事項另外用 LINE 或者文字統整他們

小朋友突發生病，親人的問題，大部分是這樣。(D6，金融及保險業)

懷孕後要不要申請留停，企業的角度，有時候老闆不一定會欣賞這種政策，因為我用人上會比較沒有彈性，留停的時間，我卡一個人力，只能找職代，但是又不能跟原本同仁的工作效率一樣的。(D8，製造業)

3. 根據下列職場友善措施

(1) 部分工時與彈性工作時間：實際執行面有哪些-問題？

除保險/業務性質工作外，其它企業主管皆不同意部份工時或彈性工時，主要是時間安排難以掌握，以及連貫的工作流程難以延續。

不喜歡，他彈性工時，但是我的工作很難排，製造的組長要去排人很難，那個線會沒有人。(D5，製造業)

對於製造業來說就沒有這麼好處理，因為製造業一個蘿蔔一個坑，同仁今天因為部分工時，他只有做這時段或者下班，誰要去接替他。(D8，製造業)

除了業務單位，因為我們外銷訂單為主，業務單位有時候三更半夜也要跟國外通 Mail，其他就是跟產線，開發也是，機台排什麼時間打樣就跟產線一起試 Run，除了業務，用彈性工時不方便，其他單位也要配合他們。(D7，製造業)

不能接受，因為帳務的，人一直進來，櫃台金額處理的時間，還要跑來跑去沒辦法。(D1，金融及保險業)

(2) 彈性在家工作：實際執行面有哪些問題？

除保險/業務性質工作只要有特定時間點需要簽到外，其它企業主管皆不同意彈性在家工作，主要是工作效率明顯變差，工作機具/軟體等皆在公司，在家工作不好配合，故皆不贊同在家工作的職場友善措施。

看產業別，保險業可能比較沒有影響，製造業機台就在廠區內，如果是彈性工時只有差半小時還 OK，但是部分工時或者 Work From Home 對於現場工作會有很大的問題。(D5，製造業)

你一樣的工時，你在家裡上班跟公司上班，可不可以達成一定的效率會是不確定性的，這樣就會變成公司不會很想導入這個制度。(D8，製造業)

我覺得還是在公司上班的效率會比較好，第一有旁邊同事的壓力，要看一下進度，還有需要機台的參數條件可以很快取得。(D7，製造業)

產線沒辦法居家，但是去年防疫的關係，業務有居家上班，但是他們也會偷溜回公司，因為需要 DATA 回去比較快。(D5，製造業)

但是如果特殊需求可以申請，像是家裡有親屬要照顧。還是會有疑慮，在家裡上班，效率上我沒辦法認知說你是不是完整八小時都在工作。(D3，營造業)

那我覺得這個政策下，我還是有受影響，比如說比較年輕的

族群，他知道明天不用出現在公司，就會比較晚睡，可能八點半進去，我們講我們的，可是部分的人吸收度就有影響。(D6，金融及保險業)

(3) 提供家庭照顧假：實際執行面有哪些問題？

家庭照顧假多數企業都有提供，沒什麼問題。

(4) 雇用二度就業婦女：實際執行面有哪些問題？

企業對於雇用育兒婦女問題不大，但雇用二度就業婦女顯示較為猶豫，主要原因是認為二度就業婦女已離開職場3到12年，有可能與社會脫節

企業主對於雇用二度就業婦女的原因其次是擔心年紀已偏大，在與年輕員工相處或學習力上都會難以管理。

有企業主管表示，若是二度就業婦女能展示在育兒期間，有同時去進修，至少顯示其人未與社會脫節仍具有學習精神，企業較願考慮雇用。

會有疑慮，畢竟他與工作職場脫節很久，擔心他不適應。(營造業)

他離開職場很久，很多技能一直在進步，他真的跟不上，我們現在用的 ERP 系統，他過去可能也用過，像我們也嘗試使用過，但是二度就業婦女進來之後，很快就投降了，也許以前他們接觸過 ERP，也用過電腦，但是畫面就長不一樣了。(D5，製造業)

假設五年以上，他會有個問題，他跟這個職務有脫節一段時間，不確定他的專業能力或者他的各項職務能力，是否可以無縫

接軌。

履歷表會是一個關鍵，今天你的履歷，你要去呈現說，我在空窗的時間，假設是五年，這五年內我去學哪些東西，你要呈現給第一階段招募的同仁，假設我是用人單位的主管，我可以看到這段期間你有持續學習東西。(D8，製造業)

應該說任何人選都會他機會，但是要看他的自發性學習有沒有起來，保險還是會從商品條款，還有專業知識開始學。(D4，金融及保險業)

基本上會喜歡這族群，我覺得要透過面談後看他聊的時候怎麼回答。(D6，金融及保險業)

4. 未來政府若要媒合育兒婦女勞動力投入職缺，您認為政府或就業輔導單位，應該提供哪些職業訓練課程？以及那些輔助資源？

企業主管認為，政府的就業輔導或訓練，應看育兒婦女想要從事什麼工作再來訓練，最好是最後能有證照。

我也可以學 Excel、Powerpoint 這些，但是學了不代表我會用，這是不同層次，如果真的需要加分效果，你說學課程的話，他可能是取得政府的技術證照，代表他有一定的程度，取得證照就會有加分。(D5，製造業)

還是要看你要找的工作是什麼，如果他要找開發要學繪圖或者鼎新、ERP 系統。(D7，製造業)

若政府對於雇用二度就業婦女給予補助，多數企業主也不一定會去申請，除非是長官交辦，不然不會主動告知公司，主要是

因為申請流程一定非常煩瑣，同時錢會進公司，只是公司賺錢，對於承辦人員只是增加工作負擔，同時雇用的薪資/時期多數有一定規範，只是少了一些環節，可能就無法申請，若是雇用不適任之二度就業者，告知離職可能又要給付資遣費，有點麻煩。

我們現在有申請補助計畫算是比較簡單的方案，之前有申請過青艦，他很麻煩，核銷還要給職場老師，做一堆事情，最後他還有規定薪資，很麻煩阿，他有分不同門檻，對我來說很麻煩，我看個人績效給薪就好。

不管育兒或者二度就業婦女都會有風險，even 我去申請這補助，他可能會有不適任的問題，如果後續他不適任，他的主管不會想說我們有去申請補助，他會直接反應他不適任，最糟糕的狀況，我們公司 Lay Off 他，還要付資遣費。(D5，製造業)

政策沒有問題，但是只要跟政府拿錢，申請補助就很麻煩，要做很多行政作業，這可以理解。

對企業來說，你要花更多工時，去做計畫申請，從前到後整個行政作業非常繁瑣，如果執行過程中，違反規定就會拿不到補助款，美意真的很好，但是行政作業真的做很多。(D8，製造業)

三、專家學者座談會

(一) 如何鼓勵企業推動友善職場措施，協助更多婦女兼顧育兒與工作？

1. 育兒婦女希望提供實質協助包含生育津貼、育兒津貼或者提供家庭照顧假，對於彈性工時、在家工作跟彈性工作時間也有一定程度需求，建議分署可對於企業多加宣導，並蒐集彈性工時工作型態的職缺機會進行媒合，例如住宿及餐飲業等
2. 保險與業務時間彈性，但除此之外的職務或產業性質，較難提供育兒婦女彈性工時的環境，未來可從職務與制度去思考，如何提供育兒婦女更多元的職務選擇。
3. 中彰投轄區內部分產業對於部分工時，彈性工作或者托育服務的觀念翻轉需要一段時間。

任職公司服務很多是法定的友善措施，目前公司提供家庭照顧假，同時兼顧育兒跟工作的婦女，只有五成，如果是事實的話，表示中彰投廠商不是很理會性別工作平等法的規定，因為比例偏低。(E5)

保險跟業務喜歡用二度就業婦女，解讀上要小心，相對來說，保險跟業務有的時間彈性，除了這兩個以外的業別，很難提供給婦女一個好的彈性空間，未來開發的職業跟制度如何去思考，讓沒辦法捨棄照顧孩子，沒有人可以幫他照顧，幫他接手的育兒中的婦女，怎麼兼顧技能發展，能部分就業，要去思考，除了制度障礙，職業訓練這部分也要思考。(E3)

婦女希望有比較實質的協助，包含生育津貼、育兒津貼或者

提供家庭照顧假，也有相當高的比例希望可以提供彈性工時、在家工作跟彈性的工作時間，這可能關係到中彰投地區的產業結構跟環境，還有企業主管理思惟，願意不願意提供，對於有育兒需求的婦女來說，可提供彈性工作或者居家辦公，涉及到中彰投產業結構跟企業主的管理思維的考量。(E1)

因為這部分只是針對婦女調查，沒有做企業或者雇主調查，無法清楚了解中彰投的企業雇主，是不是願意提供育兒婦女，更彈性的工時或居家工作的環境或條件，如果沒有，我想如果想透過彈性或者居家工作，兼顧家庭的婦女來說，期望會落空。(E1)

飯店服務業不是全時的工作型態，是按件計酬或者臨時性的工作，針對這樣的工作工時型態，分署或就服中心可以把這類的工作做盤點，就業媒合的過程中，協助婦女去媒合，這是可以處理與協助的。(E4)

從資料上可得知，育嬰婦女在工作時間的彈性安排是優先需要被滿足的需求，建議分署可對於企業多加宣導，並蒐集彈性工時工作型態的職缺機會進行媒合。並建議來年的調查可以增加對於工作型態/工時/待遇的認知進行了解。(E4)

轄區內大多是製造業，對於部分工時，婦女希望加班頻率或者托育，公司提供部分工時，的確轄區的廠商，觀念翻轉需要一點時間。我們也有針對比較弱勢婦女，要用就促工具時，會跟公司做額外的薪資補貼，有的公司可以接受，但不見得每個公司都可以接受。(E9)

轄區內大部分企業誠如剛剛教授說的，現在缺工還沒有到非常需要改變的壓力，青年、婦女觀念的翻轉，包含企業觀念翻轉，需要看後面研究報告，針對這部分看有沒有改變點的契機。(E9)

(二) 政府目前協助婦女勞工就業措施及政策，有哪些較具成效？
國外協助婦女就業及二度就業措施及政策，有哪些值得參考？

1. 建議可以透過地方單位與 NGO 組織推公立或者非營利的托育場所或托育中心，托育公共化幫助有需要的家庭。
2. 協助有意願從事部分工時的婦女加強專業技能的課程，開發線上課程讓她們在家也能上課，培養接案能力。
3. 可與在地婦女團體合作，協助開設女子美髮、美容或者經絡按摩職訓課程，加強專業技能與提供婦女部分工時的就業機會。

大多數回答者要生育津貼，從托育公共化角度來說，這種回答會跟公共化背道而馳，也可以理解對這些家庭而言，托育公共化在中彰投地區不是很普遍，因為提供的量太少，退而求其次就是拿到錢。在這部分，中彰投分署可以做什麼樣的補強措施。(E5)

花錢不能解決托育品質，中彰投可以找到一些閒置空間或地方政府鄉鎮區的托兒所，托育公共化，讓鄉公所跟 NGO 組織推公立或者非營利，真正幫助有孩子的家庭，不是領生育津貼，那筆錢也沒有太多，無補於事。(E5)

中彰投婦女如果離開職場，育嬰留停或者辭職工作，專心在育兒的部分，包含在工作上，公司一定要給彈性，其實中彰投的工作不是我們想像有這麼多彈性，如果參加職訓也會擔心跟照顧小孩重疊，看到一個現象，中彰投婦女如果是育兒的話會全心全意放在小孩身上。(E3)

現在社會發展看中彰投的職訓內容，這些育兒的婦女如果要

發展技能，要嘗試讓他在育兒同時發展接案的技能，如果要走正常上班的職場，焦點座談也看到，企業雇主除了保險業跟業務以外，幾乎沒有辦法提供部分工時；表示專心育兒的婦女要發展技能，就要去培養接案的能力，到底接什麼案子，要去開發可以接案的線上課程。(E3)

現在國外已經有一些線上課程，但是私人開發非常昂貴，昂貴之外也有保證就業，中彰投能不能用實驗性質的方式開發幾門課，讓育兒婦女可以照顧育兒，學成後也可以接案，從接案中發展技能，也可以協助二度就業婦女重返職場，工作穩定跟意願應該會比較高。(E3)

參照國外的方式讓他可以做一些線上的技能課程，不要太多認知課程，那對他們幫助不是很高。(E3)

照顧者，為了小孩可能會離開職場，離開職場太久，對於自己的未來可能會比較沒有信心，就業會越來越困難。我們協會服務的專案，從單親家庭到接衛福部部的計畫，都是在關心婦女就業。婦女很重要的一塊還是在經濟，希望經濟自主，我們想要整合資源，培養個人專業能力，給予就業、創業、社會參與的相關資訊，提升婦女的勞參率。(E7)

2020 婦女的勞參率其實真的有進步，總平均是 51.4%，在二十年前，推婦育的勞參率只有 46%，進步 5%，但是相較於東南亞各國還是落後。這些都是基於婦女育兒離開職場太久對自己沒有信心，再接觸工作就比較困難。(E7)

中彰投做很多職業訓練跟方案要增加就業率，可是資訊真的太多，大家也不知道要用哪一個對自己比較有利，建議可以用我們基層努力服務的社團，配合專案、方案協助婦女二度就業。對

婦女的勞參率會有幫助，至於哪一種工作比較能兼顧家庭跟小孩，我想部分工時會是適合的。(E7)

我們協會明年想推動，比較可以上手，像女子美髮、美容或者經絡按摩，可以做部分工時提供增加收入，不知道中彰投是否可以協助基層婦女團體推動這個專案。(E7)

建議把二度就業還有請育嬰假的婦女做切割，清楚知道需求與要找的工作，幫助政策推動要了解為什麼沒有意願？公立就業機構的服務問題在哪邊？申請創業輔導現在實務的確很難做，這答案就符合。有沒有意願申請政府提供的服務，都可以繼續爬梳。再來建議要不要幫中彰投三個區域的受訪者做分析，看有沒有差異性，提供政策參考。(E6)

(三) 因應企業缺工趨勢，政府應如何推動鼓勵措施，有助於勞動力職缺需求與企業需求產生積極媒合之發展？

1. 大部分婦女希望結婚生育也可以續留職場，但現行育兒津貼與育嬰留停領津貼要求二選一，當全職媽媽或職業婦女，建議政府可再評估。
2. 建議針對轄區內產業結構與缺工職務進行盤點，找出適合二度就業婦女的職務內容，提供需要的專業技能職訓課程，並提供就業機會媒合。
3. 建議可多接觸企業高層辦理企業座談，或推動勞動力發展策略聯盟，讓企業知道缺工問題與研討解決方案。

大部分婦女會希望即便結婚生育也是可以續留職場，這會有一個矛盾，剛說育嬰留停領津貼的人不可以有工作，這跟職場上的婦女想法是相反的，我可以繼續在職場，但是不用擔心托兒的

問題，如果我要當全職媽媽，津貼很高，如果我在職，只有保母津貼，雖然有加碼，但是怎麼加，都比不上育兒津貼，我覺得這是引導你要不就選擇全職媽媽，暫時離開職場，這是不是一般婦女期待的，需要再去釐清。(E2)

當然很多問題在於企業觀念，我也認同企業觀念要去改變，但是他會不會改變？只要找不到人就會擴大招募範圍，可能目前為止有缺工壓力但是壓力不夠大，否則應該會改變招募策略。再來缺工，我不知道中彰投分署有沒有面對這些壓力，飯店業因為人力短缺希望開放移工，房務人員的工作不是戶外是在飯店內，請來工作的時間也會固定在某個時段，屬於 Pare Time，可以協助二度就業婦女進入這類工作場域，勞動部跟勞發署有專案做這件事情。(E2)

現在缺工問題，很多廠商期待都是引進移工，如果飯店業開放移工，很多服務業都要開放，會擋不住，這是為什麼勞動部一而再，再而三的說不會開放，因為會擋不住，所以要給他更多人力，像是中高齡跟二度就業婦女這塊可以思考。(E2)

過去中彰投有策略聯盟，很可惜這個策略聯盟來參加的是比較少數的意見領袖，建議中彰投未來要多接觸企業高層，讓他們知道已經缺工，零售餐飲跟住宿也是希望年輕人來，但很多時候高層不知道缺工，也不知道中高齡要怎麼做工作安置或安全設計，接觸的常常是基層的人資人員，沒有權限也無意去做，除非高層能夠支持。(E3)

第八節 調查結論與建議

一、調查結論

(一)育兒婦女就業情形與輪廓

800 位 20-55 歲的育兒婦女有效樣本中，以「同時兼顧育兒與正職工作」56.6%的比例較高，其次為「親自照顧小孩，正在找工作中」27.3%，再者為「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」8.3%與「目前申請育嬰留職停薪中」7.9%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「45-49 歲」68.5%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「25-29 歲」26.8%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「25-29 歲」16.1%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「30-34 歲」36.1%的比例較高。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「研究所以上」60.9%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「研究所以上」17.2%的比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「高中/職」11.0%的比例較高；親自照顧小孩，正在找工作中者，以「高中/職」28.8%的比例較高。

(二)照顧小孩時數與分工情形

照顧小孩平均時數為 13 小時，其中同時兼顧育兒與正職工作者為 8 小時；目前申請育嬰留職停薪中者為 21 小時；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者為 15 小時；親自照顧小孩，正在找工作中者為 18 小時。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「有長輩分擔照顧」56.5%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪中者，以「本人親自照顧」14.2%的

比例較高；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「本人親自照顧」11.3%的比例較高；親自照顧小孩正在找工作中者，以「本人親自照顧」61.7%的比例較高。

(三)育兒婦女-正職與兼職工作型態

516位就業情形為「同時兼顧育兒與正職工作」與「目前申請育嬰留職停薪中」的受訪者，工作行業以「製造業」18.2%、「醫療保健及社會工作服務業」15.5%、「教育服務業」10.9%與「金融及保險業」9.9%比例較高；工作職務以「事務工作人員」40.7%、「服務及銷售工作人員」27.5%、「專業人員」13.6%與「技術員及助理專業人員」13.4%的比例較高。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「製造業」19.9%、「醫療保健及社會工作服務業」15.0%、「教育服務業」10.4%與「金融及保險業」10.2%的比例較高；目前申請育嬰留職停薪者，以「醫療保健及社會工作服務業」19.0%、「教育服務業」14.3%、「其他服務業」14.3%與資訊及通訊傳播業12.7%的比例較高。

目前工作遭遇困擾以「工作量負荷過重，回家還要照顧小孩做家事」35.5%、「小孩臨時有狀況，較難以臨時請假」15.3%與「工作時間太長，無法準時接送小孩」15.1%的比例較高，32.6%表示「沒有遭遇任何問題」。

66位就業情形為「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」的受訪者，職業類別以「網路拍賣如經營網路賣場/店家」36.4%與「餐飲服務如內外場服務生」27.3%比例較高。選擇從事兼職工作來照顧小孩主要原因以「工作時間較短，可以在家照顧小孩」77.3%與「工作量較輕，可以兼顧育兒與家事」59.1%的比例較高。

(四)照顧小孩與職場選擇

582 位就業情形為「同時兼顧育兒與正職工作」、「目前申請育嬰留職停薪中」與「選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作」的受訪者，是否因為照顧家中小孩在職場做出選擇，以「不曾因育兒在職場做出選擇」44.2%的比例較高，其次為「主動選擇育嬰留職停薪」21.3%與「主動選擇離職，親自照顧小孩」19.1%。

124 位主動選擇育嬰留職停薪的受訪者，71.0%在育嬰留職停薪結束後會選擇原公司的工作復職，7.3%受訪者不會，21.8%表示不確定/不知道。

(五)求職中育兒婦女就業意向與求職困境

226 位就業情形為「親自照顧小孩，正在找工作中」與未來會重新找工作的受訪者，目前想要找「非典型工作-部份工時」48.2%與「典型工作-正式員工」47.8%的比例較高。

想找工作型態為「典型工作-正式員工」的受訪者，偏好工作行業以「資訊及通訊傳播業」22.2%、「批發及零售業」18.5%與「製造業」13.0%的比例較高；偏好職務以「事務工作人員」43.5%、「服務及銷售工作人員」30.6%與「技術員及助理專業人員」26.9%的比例較高。

想找工作型態為「非典型工作-定期契約」、「非典型工作-部份工時」的受訪者，偏好兼職種類以「餐飲服務如內外場服務生」42.4%、「補教如補習班老師、家教等」33.1%、「辦公如行政、會計、業務、內勤人員等」22.9%與「網路拍賣如經營網路賣場/店家」16.9%的比例較高。

226 位就業情形為「親自照顧小孩，正在找工作中」與未來會重新找工作的受訪者，找工作過程遭遇困擾以「要照顧家庭無法找到合適的工作(接送小朋友、現階段遠距陪同)」69.0%、「通勤時間太長」24.8%與「上下班時間沒有彈性，公司沒有提供彈性工時制度」22.6%的比例較高。

勞方座談會發現，兼職工作的受訪者受到疫情影響，薪資行情不佳，部分受訪者若轉正職的話，因工時太長無法照顧小孩。多數受訪者未來會想要找正職工作，比較有保障，但因要照顧小孩需要常請假，比較找不到工作或無法配合公司加班。

資方座談會發現，企業對於雇用育兒婦女問題不大，但雇用二度就業婦女顯示較為猶豫，主要原因是認為二度就業婦女已離開職場3-12年，有可能與社會脫節。若是二度就業婦女能展示在育兒期間，有同時去進修，至少顯示未與社會脫節仍具有學習精神，企業較願考慮雇用。

(六) 職場友善措施

整體受訪者目前任職公司(或期待公司)提供服務，以「提供家庭照顧假」49.5%的比例較高，其次為「發放生育津貼」35.1%、「提供二度就業婦女彈性工作時間」33.8%、「提供彈性友善工作環境」28.2%與「雇用因照顧家庭暫離職場之再度就業婦女」25.4%。

受訪者認為較能協助育兒婦女職場就業問題的友善措施，以「發放生育津貼」56.8%的比例較高，其次為「提供家庭照顧假」49.6%、「提供彈性友善工作環境」39.8%、「發放育兒津貼」38.6%與「提供二度就業婦女彈性工作時間」29.1%。

勞方座談會發現，多數受訪者認為彈性工作時間措施是美意，但有些企業會規避，例如大型企業或公家機關可以落實彈性工作時間，但小公司比較困難，部分受訪者認為疫情關係，雖然可以彈性在家工作，但侷限特定產業，有些職缺或產業沒有辦法彈性在家工作；有些工作在家的工時比在公司還長。

有受訪者提到加入社區會員，使用社區長照據點的經驗，白天是長輩使用，晚上安排安親班請老師來帶小孩上課，讓媽媽會員輪流來照顧小朋友；或是可參考日本育兒措施，在固定幾大捷運站設置托育中心。

資方座談會發現，除保險/業務性質工作，只要有特定時間點需要簽到外，其它企業主管皆不同意彈性在家工作，主要是時間安排難以掌握，連貫的工作流程難以延續，工作效率明顯變差，工作機具/軟體等皆在公司，在家工作不好配合，故皆不贊同在家工作的職場友善措施。此外，家庭照顧假多數企業都有提供，沒什麼問題。

(七)職家衝突與家庭支援系統

同時兼顧育兒與正職工作者，以「本人工作收入」98.9%與「配偶工作收入」95.1%的比例較高；家務工作以「家人共同負責(做一樣多)」44.8%的比例較高，其次為「本人」22.7%。

目前申請育嬰留職停薪者，以「配偶工作收入」100.0%的比例較高；家務工作以「本人」57.1%的比例較高，其次為「配偶或同居人」22.2%與「家人共同負責(做一樣多)」20.6%。

選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「配偶工作收入」89.4%與「本人工作收入」87.9%的比例較高；家務工作以「本人」60.6%的比例較高，其次為「配偶或同居人」19.7%與「家人共同負責(做一樣多)」18.2%。

親自照顧小孩，正在找工作者，以「配偶工作收入」99.5%的比例較高，其次為「政府補助或津貼」13.3%；家務工作以「本人」85.3%的比例較高，其次為「家人共同負責(做一樣多)」10.1%。

同時兼顧育兒與正職工作者，75.0%表示家人支持，目前申請育嬰留職停薪者，79.4%表示家人支持；選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，65.2%表示家人支持；親自照顧小孩，正在找工作者，54.6%表示家人支持。

目前生活困擾問題以「子女教育問題」81.0%的比例較高，其次為「經濟問題」34.0%與「家人照顧問題」27.5%。

(八)育兒婦女協助就業及創業相關措施

31.4%的受訪者有意願至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務，62.4%沒有意願；其中選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，39.4%有意願；親自照顧小孩，正在找工作者，82.6%有意願。

針對 251 位有意願至公立就業服務機構接受諮詢及推介服務的受訪者，主要原因以「可增加工作機會」82.1%的比例較高。

6.1%的受訪者有意願至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務，91.2%沒有意願；其中選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，7.6%有意願；親自照顧小孩，正在找工作者，10.1%有意願。

針對 49 位有意願至公立就業服務機構申請創業諮詢輔導服務的受訪者，主要原因以「可以瞭解創業相關訊息」87.8%的比例較高。

(九)職業訓練與就業促進課程

受訪者希望政府提供服務幫助職涯規劃，以「都不需要」74.8%的比例較高，其次為「專業能力訓練課程」16.2%，再者為「多元化的課程資源」11.2%。

比較有興趣申請政府提供的服務，以「都沒有使用過」46.1%的比例較高，其次為「就業機會媒合」40.9%、「第二專長培訓」15.5%與「職業訓練」13.6%。

109 位比較有興趣申請政府提供的職業訓練課程，以「西點烘焙」36.7%的比例較高，其次為「FB/IG 粉絲團經營」32.1%、「女子美髮/美容」26.6%、「多媒體應用(網頁設計)」25.7%與「中式/西式料理」22.9%。

選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，需要服務以「專業能力訓練課程」21.2%、「多元化的課程資源」12.1%與「提供協助個人

學習規劃的資訊」12.1%的比例較高；有興趣申請「就業機會媒合」39.4%。

親自照顧小孩，正在找工作者，需要服務以「專業能力訓練課程」20.2%、「多元化的課程資源」14.2%、「提供思考職涯與個人生活的諮商」6.0%與「提供協助探索個人興趣的服務」6.0%的比例較高；有興趣申請「就業機會媒合」83.9%、「第二專長培訓」18.8%與「職業訓練」17.9%。

勞方座談會發現，全部受訪者皆認為政府提供的第二專長培訓、職業訓練課程對提升專業技能有幫助，同時最好能協助考證照，不要再花錢出去上課才能考照，部分受訪者都認為自己需要生涯規劃的資訊，了解自己下一步應該怎麼走，離開職場太久的育兒婦女對自己的未來規劃比較沒有信心。

多數受訪者對於職業訓練課程，都有個人興趣與偏好，但需要進一步了解上課時間與時數，避免與照顧小孩時間重疊，部分受訪者認為上完職訓課程之後，政府能否協助媒合職缺，提高就業率。

資方座談會發現，企業主管認為，政府的就業輔導或訓練，應看育兒婦女想要從事什麼工作再來訓練，最好是最後能有證照。

(十)政府在生育子女環境方面提供服務

希望政府在生育子女環境方面提供的服務措施，以「發放育兒津貼」81.1%的比例較高，其次為「降低或補助相關照顧費用」53.0%、「降低或補助托育費用」35.2%、「輔導機構附設托兒機構(幼兒園或托嬰中心或課後照顧服務中心)」25.1%與「鼓勵延長托兒收托時間」25.0%。

同時兼顧育兒與正職工作者，以「發放育兒津貼」82.3%、「降低或補助相關照顧費用」54.3%與「降低或補助托育費用」35.5%的比例較高。

目前申請育嬰留職停薪者，以「發放育兒津貼」54.0%、「鼓勵延長托兒收托時間」44.4%、「推動臨時托育服務」33.3%與「降低或補助相關照顧費用」31.7%的比例較高。

選擇離職親自照顧小孩，從事兼職工作者，以「發放育兒津貼」65.2%、「降低或補助相關照顧費用」48.5%與「加強推動課後照顧服務」33.3%的比例較高。

親自照顧小孩，正在找工作者，以「發放育兒津貼」91.3%、「降低或補助相關照顧費用」57.8%與「降低或補助托育費用」40.8%的比例較高。

(十一)政府服務資訊管道與社群團體

受訪者得知政府提供相關服務的管道，以「其他社群網站(如FB、IG等)」65.5%的比例較高，其次為「親友同事告知」38.9%，再者為「台灣就業通」13.6%與「勞動部中彰投分署網站/FB/IG」13.5%。

44.4%的整體受訪者有加入媽媽社群團體，55.6%從未加入；有加入媽媽社群團體的名稱以「媽媽寶寶」29.0%、「快樂寶寶」15.5%、「媽咪拜」14.1%與「媽咪愛」11.5%的比例較高。

勞方座談會發現，多數受訪者認為政府提供資訊，更新速度較慢，求職與就業資訊主要還是以人力銀行、媽媽社群網站為主。

二、調查建議

(一) 建議針對有求職需求之育兒婦女，其尋職方向進行相關職缺之盤點，進而增加媒合效率。

調查發現，親自照顧小孩，正在找工作，且尋職目標為「典型工作-正式員工」者，進入「資訊及通訊傳播業」、「批發及零售業」與「製造業」行業的意願較高；職務方向則以「事務工作人員」、「服務及銷售工作人員」與「技術員及助理專業人員」的意願較高。至於尋職目標擺在「非典型工作-定期契約」及「非典型工作-部份工時」者，以「餐飲服務如內外場服務生」、「補教如補習班老師、家教等」、「辦公如行政、會計、業務、內勤人員等」與「網路拍賣如經營網路賣場/店家」的兼職的意願較高。

建議分署對於育兒婦女的相關就業媒合前，可事前盤點轄區相關職缺作為參考，進而增加媒合效率。

(二) 建議針對育兒婦女，規劃現場課程與彈性化線上課程，協助加強專業技能與考取證照，增加就業機會。

調查結果發現，育兒婦女對於政府提供服務以「就業機會媒合」最有興趣外(占 40.9%)，對於「第二專長培訓」、「職業訓練」也各有 15.5%、13.6%有興趣，職類方面則以「西點烘焙」、「FB/IG 粉絲團經營」、「女子美髮/美容」、「多媒體應用(網頁設計)」與「中式/西式料理」等職業訓練課程比較有興趣。

建議針對職類的育兒婦女，規劃現場課程，例如需要現場實作的西點烘焙、女子美髮/美容與中式/西式料理；也可針對部分職類規劃線上課程，例如 FB/IG 粉絲團經營、多媒體應用/網頁設計，協助有意願從事部分工時的婦女加強專業技能，培養接案能力，提供婦女從事部分工時的就業機會媒合。

(三) 建議未來除了自有行銷通路的能見度外，可與媽媽社群、地區

婦女團體合作，提供相關服務資訊知悉度。

調查發現育兒婦女得知政府提供相關服務的管道，以「其他社群網站(如 FB、IG 等)」65.5%較高，其次為「親友同事告知」38.9%，至於「台灣就業通」及「勞動部中彰投分署網站/FB/IG」分別僅占13.6%、13.5%，顯示尚有努力提升空間。另外，發現44.4%的受訪者有加入媽媽社群團體，也顯示育兒婦女對於政府服務的資訊來源以社群團體為主。建議未來除了提升自有通路的能見度外，可與媽媽社群團體、婦女團體合作(網頁連結或推廣活動)，提供更多有求職或轉職需求的育兒婦女，對於中彰投分署婦女就業課程資訊的知悉度，進而提高使用率與就業成功率。

(四) 建立個案行銷模式，邀請求職成功個案進行分享，鼓勵更多婦女走入職場，提升對生活與工作的信心

中彰投分署目前有推動婦女一案到底就業服務，提供豐富多元就業促進課程，包含協助探索自我、增進尋職技巧等就業準備內容，協助婦女縮短求職摸索期，順利重返職場。除原有實體課程，加辦線上就業促進研習課程，使民眾可依需求選擇報名參加實體或線上的就業準備課程，從婦女求職前的準備，到就業後適應期間的需求，提供個別化就業服務計畫，結合職場學習及再適應津貼、僱用獎助津貼等各項就業促進工具，力促二度就業婦女順利就業。

座談會發現，育兒婦女皆認為政府提供的第二專長培訓、職業訓練課程對提升專業技能有幫助，希望政府能協助考取證照與媒合職缺。部分受訪者需要生涯規劃資訊，了解下一步應該怎麼走，離開職場太久的育兒婦女對未來規劃比較沒有信心。

建議未來中彰投分署可加強個案行銷模式，邀請求職成功個案進行分享，並將分享會資訊或影片設置於分署 FB/IG 或媽媽社群的群組，鼓勵更多婦女走入職場，提升對生活與工作的信心。

參考文獻

- 行政院主計處 (2020) 109 年人力資源調查統計年報
- 林淑慧 (未標注年份) 畢業即失業? 青年失業與就業, 全民勞教網專題特區
- 陳佳雯、許伊均、陸洛、吳詩涵 (2012), 以韌性觀點探討女性主管的職業生涯歷程, 彰化師大教育學報, 第 22 輯, 51-71 頁
- 黃春長、王素鸞、賴偉文、連文榮、蔡依恬、陳麗萍 (2018), 從育兒婦女的就業歷程探討提升勞動參與意願之可行性研究, 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
- 郭建志、胡佩怡、徐嘉珮 (2017), 我國企業友善職場的內涵概念與推動架構之探討, 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
- 教育部 (2021) 大專校院概況統計 (109 學年度)
- 創市際 (2020) 外送平台品牌調查 <https://www.inside.com.tw/article/19565-foodpanda-survey01>
- 親子天下 (2022), 學齡前兒童之父母育兒生活調查
<https://www.parenting.com.tw/article/5092155>
- 親子天下 (2020), 2020 男性育兒態度與現況調查
<https://www.parenting.com.tw/article/5087001>
- 親子天下 (2020) 媽媽幸福感調查 <https://www.parenting.com.tw/article/5086073>
- 遠見雜誌 (2017), 新式家庭支援系統誕生 媽媽育兒靠社群!
<https://www.gvm.com.tw/article/36767>
- 衛生福利部 (2020) 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告
- 勞動部勞動力發展署 <https://www.wda.gov.tw/Default.aspx>
- 勞動部 (2022) 大專生就業導航網站
- 勞動部 (2020) 109 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查
- 勞動部 (2022) 親職友善大步行—《性別工作平等法》
<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/48146/post>