

編號：1010611-1

臺中市政府勞工局委託研究

臺中市政府101年度

青年就業狀況及需求調查研究計畫

計畫主持人：張家春

中國文化大學勞工關係學系

中華民國 101 年 12 月印製

目錄

壹、 研究主旨	1
貳、 研究緣起與目的	2
參、 問題背景與現況分析	3
肆、 研究方法與過程	15
一、研究構想	15
二、調查方式：	19
伍、 資料分析與討論	25
一、事業單位問卷調查資料分析及討論	25
(一)關於事業單位用人基礎資料	26
(二)青年招募狀況	34
(三)青年人力運用狀況	40
(四)青年人才培育	46
(五)政策意見調查	50
二、青年就業狀況問卷調查資料分析及討論	65
(一)在職青年的就業狀況調查分析	65
(二)青年工作狀況及條件	69
(三)工作期望與職涯規劃	77
(四)政策建議	83
三、尋職青年勞動市場狀況調查分析	91
(一)尋職青年基本資料分析	91
(二)目前求職狀況及條件	96
(三)對於政策的需求及建議	110
(一)未積極參與勞動市場青年基本資料分析	120
(二)不同原因未投入勞動市場青年之狀況分析	121
(三)工作經驗與困境的排除	125

(四)政策經緯分析	139
陸、 研究發現與結論	145
一、 事業單位問卷調查的研究發現與結論	145
(一)事業用人之研究與發現	145
(二)青年招募狀況之研究與發現	145
(三)青年人力運用之研究與發現	146
(四)青年人才培育之研究與發現	147
(五)事業單位對政策意見研究與發現	147
二、 在職青年就業狀況問卷調查研究及發現	149
(一)臺中在職青年基本資料研究及發現	149
(二)臺中在職青年工作狀況及條件研究及發現	149
(三)臺中在職青年工作期望與職涯規劃研究與發現	150
(四)臺中在職青年對政策意見研究與發現	151
三、 尋職青年就業狀況問卷調查研究及發現	151
(一)臺中尋職青年基本資料之研究及發現	151
(二)臺中尋職青年求職狀況及條件之研究及發現	151
(三)臺中尋職青年政策建議之研究及發現	153
四、 未就業亦未尋職青年就業狀況問卷調查研究及發現	153
(一) 臺中未就業亦未尋職青年基本資料之研究及發現	153
(二) 臺中未就業亦未尋職青年工作經驗與困境排除之研究及發現	154
(三) 針對臺中未就業亦未尋職青年政策經緯分析	154
柒、 政策建議	156
一、 在促進企業青年用人的政策方面	156
二、 在求職青年的協助政策方面	157
三、 在職場排除青年的重啟政策方面	158
捌、 參考文獻	160
玖、 附錄	162

訪員訓練及檢討會議記錄	162
問卷審查會議暨第一次焦點座談會議會議記錄	177
青年就業狀況及需求調查研究計畫產官學會議會議記錄	179
第二次焦點座談會會議記錄	183
青年就業狀況 期末研究報告審查會議	186
臺中市 101 年度青年就業狀況事業單位調查表	194
臺中市 101 年度青年就業狀況調查表	205

表目錄

表一、青年失業率與全體失業率比較表	4
一、事業單位問卷調查資料分析及討論	
表二、依性別區分受雇青年人數占廠商整體員工人數比例廠商填答次數表	27
表三、公司雇用男性青年正式員工占總體男性正式員工比例	27
表四、公司雇用女性青年正式員工占總體女性正式員工比例	28
表五、產業別公司雇用男性青年正式員工占總體男性正式員工比例	29
表六、產業別公司雇用女性青年正式員工占總體女性正式員工比例	30
表七、規模別公司雇用男性青年正式員工占總體男性正式員工比例	32
表八、規模別公司雇用女性青年正式員工占總體女性正式員工比例	34
表九、事業招募青年員工透過之管道相對次數分配表	35
表十、事業一年內招募青年(15 歲~29 歲)員工人數表	35
表十一、事業招募青年員工考慮因素相對次數分配表	36
表十二、事業體參與大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動統計	38
表十三、大小規模別事業體參與大專院校職涯輔導服務或職場實習相關活動統計	39
表十四、事業參與大專院校職涯輔導服務或職場實習效益評估反應	40
表十五、近一年內各學歷青年進用人數家數分配表	40
表十六、事業體規模別近一年內博士學歷青年進用人數家數分配表	41
表十七、事業體產業別近一年內博士學歷青年進用人數家數分配表	42
表十八、各學歷青年最近一年晉用的薪資分佈	43
表十九、事業體最近一年招募青年新進員工的職務類別統計	44
表二十、產業別最近一年晉用青年人數統計	45
表二十一、事業體針對(0~3 年)新進員工的訓練方式	46
表二十二、產業別之員工培育方式統計	47
表二十三、產業別公司訓練與新進員工訓練有無差異之反應統計	48
表二十四、事業體對不同年資員工訓練方式統計	49
表二十五、事業體針對青年就業力項目中何者最需加強	51
表二十六、事業表達任用的青年在一年內離職最主要的原因	52
表二十七、事業表達青年學用落差最主要表現項目	53
表二十八、事業表達學用落差的導因項目	55
表二十九、事業體對於解決學用落差之方案選擇	57
表三十、企業針對初入職場青年有效協助措施選項	59
表三十一、事業對於運用部分工時的看法統計	60

表三十二、是否培養部分工時青年成為長期及正式員工	61
表三十三、事業對於運用派遣勞動青年的看法統計	62
表三十四、事業體是否培養派遣勞動青年成為長期及正式員工之看法	62
表三十五、事業體對政府促進青年就業措施中相對重要性的看法	63
二、青年就業狀況問卷調查資料分析及討論	
(一)、在職青年勞動市場狀況調查分析	
表三十六、設籍臺中市在職青年受調查樣本分佈表：	65
表三十七、非設籍臺中市在職青年受調查樣本分佈表：	66
表三十八、問卷抽樣設籍台中市內、外在職青年所屬產業分布情形	66
表三十九、問卷抽樣設籍台中市內、外在職青年所屬職務分布情形	67
表四十、臺中市在職青年獲得目前工作的方法	68
表四十一、臺中市在職青年工作性質調查結果	69
表四十二、臺中市青年受雇方式調查結果	70
表四十三、臺中市在職青年間職調查結果	70
表四十四、臺中市在職青年尋職期間調查分佈表	70
表四十五、臺中市在職青年工作經驗調查分佈表	71
表四十六、臺中市在職青年每週工作日數調查分佈表	71
表四十七、臺中市在職青年平均每日工作時數統計表	72
表四十八、臺中市在職青年加班調查分佈表	72
表四十九、臺中在職青年每周加班時數調查分佈	73
表五十、臺中在職青年每周加班費調查分佈	74
表五十一、臺中市在職青年計薪方式調查分佈表	75
表五十二、臺中市在職青年薪資調查分佈表	75
表五十三、臺中市在職青年各項工作獎金調查分佈表	76
表五十四、臺中市在職青年對於工作的心理及態度調查結果分佈	77
表五十五、臺中市在職青年對於轉、換職務的意願調查結果分佈表	78
表五十六、臺中市在職青年轉、換職務的困難度調查結果分佈表	79
表五十七、臺中市在職青年轉換職務困難因素調查結果分佈表	79
表五十八、臺中市在職青年轉換職務最困難因素調查結果分佈表	80
表五十九、臺中市在職青年工作上學習工作相關的知識及技能方式調查結果	81
表六十、事業單位員工訓練方式調查結果分佈表	82
表六十一、臺中市在職青年選擇最有幫助之訓練方式調查結果分佈表	83
表六十二、臺中市在職青年參加政府辦理職業訓練意願調查分佈表	83

表六十三、臺中市在職青年對於開設之職業訓練課程偏好調查結果分佈表	84
表六十四、臺中市在職青年不考慮參加職業訓練課程原因調查結果分佈	84
表六十五、臺中市在職青年面對不景氣之考慮選擇調查分佈表	85
表六十六、臺中市在職青年面對不景氣之考慮作法調查分佈表	86
表六十七、臺中市在職青年全國就業 e 網運用調查	87
表六十八、臺中市在職青年就業媒合活動運用調查	88
表六十九、臺中市在職青年對政府就業服務意見調查結果分佈表	89
表七十、臺中市在職青年對於就業服務需求調查結果分佈表	90

(二)尋職青年勞動市場狀況調查分析

表七十一、設籍臺中市尋職青年受調查樣本分佈表	92
表七十二、非設籍臺中市尋職青年受調查樣本分佈表：	92
表七十三、臺中市尋職青年尋職目標地區統計表	92
表七十四、臺中市尋職青年尋職目標產業統計表	93
表七十五、臺中市尋職青年尋職目標職務統計表	94
表七十六、臺中市尋職青年尋找工作的方法	95
表七十七、臺中市尋職青年工作性質調查結果	97
表七十八、臺中市尋職青年受雇方式調查結果	97
表七十九、臺中市尋職青年尋職期間調查分佈表	98
表八十、臺中市尋職青年工作經驗調查分佈表	98
表八十一、臺中市尋職青年期望計薪方式調查分佈表	99
表八十二、臺中市尋職青年期望薪資調查分佈表	99
表八十三、臺中市尋職青年尋職經驗調查分佈表	100
表八十四、臺中市尋職青年尋職期間調查分佈表	101
表八十五、臺中市尋職青年離開前一工作原因調查分佈表	101
表八十六、臺中市尋職青年前一工作性質調查分佈表	103
表八十七、臺中市在職青年目前工作性質調查分佈表	103
表八十八、臺中市尋職青年前一工作受雇情形調查分佈表	104
表八十九、臺中市尋職青年前一工作計薪情形調查分佈表	105
表九十、臺中市尋職青年目前工作計薪情形調查分佈表	105
表九十一、臺中市尋職青年前一工作薪資調查分佈表	106
表九十二、臺中市尋職青年尋職考量因素調查分佈表	106
表九十三、臺中市尋職青年尋職困難情形調查分佈表	108
表九十四、臺中市尋職青年尋職困難項目調查分佈表	108
表九十五、臺中市尋職青年考慮參加政府辦理職業訓練調查分佈表	110

表九十六、臺中市尋職青年建議政府開辦職業訓練課程調查分佈表	110
表九十七、臺中市尋職青年不考慮參加政府辦理職業訓練原因調查分佈表	111
表九十八、臺中市尋職青年過去一年參加進修課程調查分佈表	112
表九十九、臺中市尋職青年過去一年選擇進修課程原因調查分佈表	113
表一〇〇、臺中市尋職青年過去一年未選擇進修課程原因調查分佈表	113
表一〇一、臺中市尋職青年尋職期間經濟來源調查分佈表	114
表一〇二、臺中市尋職青年公立就業服務站或政府機關就業服務處運用調查	115
表一〇三、臺中市尋職青年全國就業 e 網運用調查	115
表一〇四、臺中市在職青年就業媒合活動運用調查	116
表一〇五、臺中市尋職青年對政府就業服務意見調查結果分佈表	117
表一〇六、臺中市尋職青年對於就業服務需求調查結果分佈表	118
(三)未積極參與勞動市場青年狀況調查分析	
表一〇七、臺中市未投入勞動市場青年未找工作原因調查結果分佈表	120
表一〇八、設籍臺中市未投入勞動市場青年受調查樣本分佈表	120
表一〇九、非設籍臺中市未投入勞動市場青年受調查樣本分佈表	121
表一一〇、臺中市未投入勞動市場青年對勞動市場展望調查分佈表	121
表一一一、臺中市因料理家務而未投入勞動市場青年再就業考慮因素調查分佈表	122
表一一二、臺中市因自營作業或家庭工作而未投入勞動市場青年再就業考慮因素調查分佈表	123
表一一三、臺中市因沒有需要找工作而未投入勞動市場青年再就業考慮因素調查分佈表	124
表一一四、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作產業調查分佈表	125
表一一五、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作產業與 A 卷在職者、B 卷求職者工作產業比較表	126
表一一六、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作職務調查分佈表	127
表一一七、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作職務與 A 卷在職者、B 卷求職者工作職務比較表	128
表一一八、臺中市未投入勞動市場青年距上次工作間隔期間調查分佈表	128
表一一九、臺中市未投入勞動市場青年前一工作性質調查分佈表	129
表一二〇、臺中市未投入勞動市場青年前一工作受雇條件調查分佈表	129
表一二一、臺中市未投入勞動市場青年離開前一工作原因調查分佈表	130
表一二二、臺中市未投入勞動市場青年前一工作計薪方式與在職青年比較	131

分佈表	
表一二三、臺中市未投入勞動市場青年前一工作薪資調查分佈表	132
表一二四、臺中市未投入勞動市場青年尋職困難情境調查分佈表	132
表一二五、臺中市未投入勞動市場青年尋職困難項目調查分佈表	133
表一二六、臺中市未投入勞動市場青年求職困難項目與 A 卷在職者、B 卷求職者調查結果比較表	134
表一二七、臺中市未投入勞動市場青年參加政府自辦、委辦的職業訓練意願調查分佈表	135
表一二八、臺中市未投入勞動市場青年參與政府辦訓課程調查結果分佈表	136
表一二九、臺中市未投入勞動市場青年不參與政府辦訓原因分佈表	136
表一三〇、臺中市未投入勞動市場青年是否參加進修課程調查結果分佈表	137
表一三一、臺中市未投入勞動市場青年參加進修課程原因調查結果分佈表	138
表一三二、臺中市未投入勞動市場青年未參加進修課程原因調查結果分佈表	138
表一三三、臺中市未投入勞動市場青年經濟來源調查結果分佈表	139
表一三四、臺中市未投入勞動市場青年公立就業服務站或政府機關就業服務處運用調查	140
表一三五、臺中市未投入勞動市場青年全國就業 e 網運用調查	141
表一三六、臺中市未投入勞動市場青年就業媒合活動運用調查	142
表一三七、臺中市未投入勞動市場青年對政府就業服務意見調查結果分佈表	142
表一三八、臺中市未投入勞動市場青年對於就業服務需求調查結果分佈表	144

圖目錄

圖一、青年就業與失業動態圖	9
圖二、臺中市政府 101 年度青年就業狀況及需求調查研究計畫構想圖	15
圖三、勘入構想之問卷設計概念圖	18
圖四、事業人力發展及規劃示意圖	26
圖五、臺中市在職青年運用公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務比率分析	87

臺中市政府101年度青年就業狀況及需求調查研究計畫內容摘要

- 一、 中文計畫名稱：臺中市政府 101 年度青年就業狀況及需求調查研究
- 二、 英文計畫名稱：A Survey Study of Youth Employment and Labor market Demand of Youth in Taichung
- 三、 計畫編號：編號：1010611-1
- 四、 執行單位：中國文化大學
- 五、 計畫主持人（包括共同主持人）：張家春 金仁
- 六、 執行經費：92 萬 5 千 262 元
- 七、 執行開始時間：2012/06/15
- 八、 執行結束時間：2012/12/15
- 九、 報告完成日期：2012/12/14
- 十、 報告總頁數：233
- 十一、 使用語文：中文
- 十二、 報告電子檔名稱：1010611-1. DOC
- 十三、 報告電子檔格式：pdf
- 十四、 中文關鍵詞：青年人口失業率、怯志、未積極參與勞動市場青年
- 十五、 英文關鍵詞：unemployment rate of youth, Discouraged, Inactive labor market participated youth
- 十六、 中文摘要

青年人口實際上的活動可以區分為(1)受雇；(2)失業；(3)怯志及(4)就學。本調查研究目的一方面在於了解臺中市 15 歲以上 29 歲青年就業需求現況，以作為研擬協助青年就業計畫參考，運用網絡資源，促進就業服務措施；二方面在於瞭解事業單位僱用青年勞動需求，以做為臺中市促進事業單位僱用並提升青年勞動人力資本之政策考量與建議。

十七、英文摘要：

The youth activities can be classified as: (1) been employed; (2)Unemployed; (3) Discouraged; and (4)School enrolled. This survey study aim at two purposes: one is to understand the needs of job and the working status of the youth, aged 15 to 29, as the guidance of policies making for helping youth to find jobs, and helping businesses match youth employees. The other purpose is to realize the needs of businesses to employ the youth worker, then based upon this realization , draw the guidance for making promoting policies to encourage enterprises to recruit the youth and to accumulate the human capital of the youth.

壹、 研究主旨

本案緣於臺中市政府勞工局的招標計畫，研究主旨基本上必須在於滿足招標計畫之需求規範，同時提供具學術學理，符合世界潮流及經濟發展趨勢之分析報告以供臺中市政府擬定相關政策之參考。茲羅列相關之招標規範及本研究服務建議之事項如下：

一、計畫招標根本研究宗旨

(一)招標計畫目標：

根據招標文件闡明計畫之目標為：

1. 了解青年就業需求現況:透過調查研究掌握及瞭解設籍於本市或於本市工作之 15 歲以上 29 歲以下勞動人口的就業狀況及需求，以作為研擬協助青年就業計畫參考，運用網絡資源，促進就業服務措施。
2. 瞭解事業單位僱用需求:透過調查研究評估本市事業單位僱用青年勞工之考量與建議。
3. 作為政策規劃依據:依據調查研究的結果，制定、規劃或修正各項就業服務相關服務方案，確實回應事業單位及青年之就業需求。

(二)問卷設計規範：問卷設計須包含青年勞工及事業單位兩部分，針對本市青年勞工及事業單位設計問卷，問卷內容須包含就業狀況、就業需求及用人需求三大面項。

1. 就業狀況:應含括職業職類、薪資待遇、尋職時間、求職管道、轉職情形（失業週期）、職涯前景、學用情形、期望從事之職業類別等項目。
2. 就業需求:應包含職業訓練、求職協助、就業協助、創業協助、諮詢協助（釐清職涯方向、就業市場需求、工作價值與職業倫理、強化求職準備力）、薪資補助等項目。
3. 人力需求：應包含僱用青年勞工之需才職類、薪資待遇、求才管道、影響雇用之主要考量因素、對於僱用青年勞工之看法、政府何種鼓勵措施會增加僱用青年勞工之意願等項目。

(三)執行成果報告及調查研究報告撰寫規範:

1. 執行成果報告:調查研究執行完畢後,應製作3份執行成果報告書,內容應包含:前言、計畫摘要、執行情形、績效評估、受訪名單、各次會議紀錄、訪員訓練簽到表及講義、照片等。
抽樣規範:
(1)青年勞工部分:以15歲以上29歲以下設籍於本市或於本市工作之勞動人口為母群體,以95%信賴水準下進行抽樣,抽樣誤差在正負3%以內,有效樣本數須達1,068份,其中含親訪樣本100份。
(2)事業單位部分:以設立於本市之事業單位為母群體,對象須為雇主本身或事業單位內具人事決定權之人,依行業別採分層抽樣,以95%信賴水準下進行抽樣,抽樣誤差在正負3%以內,有效樣本數須達1,068份,其中含親訪樣本100份。
2. 調查研究報告:調查研究結束後,由委外廠商製作調查研究報告書100份。調查研究報告格式內容須按「臺中市政府及所屬各機關委託研究計畫作業要點」規定辦理,內容應包含:研究主旨(研究緣起與目的)、問題背景與現況分析、研究方法與過程(基本理論與假設、運用資料之範圍與種類、資料搜集之程序與方法)、資料分析與討論、研究發現與結論、改進建議(針對發現與結論加以評估,檢討研究得知提出具體可行之改進方案,並就建議事項分為近程立即可行建議、中長程須修改法令配合或須繼續規劃研究加以整理,各項建議意見應以表格或條列方式分項條述內容包含做法及理由),研究報告之註釋,應附於引註當頁(採夾註者免、字體應較本文內容小)、研究調查問卷、各項座談會會議審議意見及計畫主持人之修正說明、各項座談會紀錄、相關統計資料、法規及文件等重要資料均應列為研究報告附錄、附錄與參考文獻目錄:研究報告所參考及引註之書籍、期刊及各項資料,均應編列為參考書目,置於報告之末。

本研究將準照上述招標相關公告之規範展開研究,茲撰述如下:

貳、 研究緣起與目的

國際勞工組織發表報告指出世界經濟危機對青年失業率的影響較成年人更為明顯,世界各國時下青年由學校步入社會之銜接都面臨

同樣的問題，也就是青年就業市場的回升都更為緩慢。該報告強調促進青年就業的重要性，點出在全球化及國際金融風暴的衝擊下，勞動市場急遽變化，全球景氣受金融風暴影響，新興國家金融市場劇挫，資產縮水，購買力減低，生活水準下降，需求減弱，全球貿易呈現循環性萎縮。高學歷白領階級意外失業，休無薪假，成為新的失業型態，金融及高科技產業，薪資越高，職級越高，越是裁員的對象，在經濟不景氣中，青年的工作機會及工時最容易受到上述衝擊的影響。

依據世界主要經濟發展國家的經驗，青年失業已成為現在失業問題中的焦點，歐洲各國的青年失業情況非常嚴重，根據 2011 年 8 月統計數字，歐盟國家的 15 至 24 歲的年輕人中，有 1/5 找不到工作，多達 500 萬人，其中又以西班牙最嚴重，年輕人失業率高達 45.7%。根據德國聯邦統計局資料，2011 年 6 月歐盟地區平均失業率為 9.4%，但年齡 15 到 24 歲的年輕人，失業率卻高達 20.5%。除了西班牙外，希臘年輕人失業率也高達 38.5%、義大利則是 27.8%、愛爾蘭 26.9%、葡萄牙 26.8%、瑞典 23.1%、法國 22.8%、芬蘭 19.9%、英國 19.6%。東歐國家的年輕人也面對求職困難，尤以斯洛伐克年輕人的失業率最高，達 33.3%，其次是立陶宛 32.6%、拉脫維亞 29.7%、保加利亞 27.3%、匈牙利 24.8%、波蘭 23.6%、羅馬尼亞 22.8%。聯合國「國際勞工組織」(International Labour Organisation) 指出，青年高失業率問題，不僅造成年輕族群求職的挫折，也造成國家人才的閒置，更將影響社會的安定。長此以往恐將淪為「失落的一代」。

台灣在邁向全球化及知識經濟挑戰的同時，認為高等教育是培育高素質勞動力及提升國際競爭力的重要搖籃，然高等教育不斷擴充的結果，青年為了追求更高的學歷，導致初入職場的年齡不斷延後。事實上，行政組織環境的變動，台中市距 97 年所作青年就業狀況需求調查已歷時 4 年之久，為進一步瞭解台中市升格直轄市後青年就業的需求狀況，以擬定相關協助青年順利進入就業市場之相關服務，因此有本計畫之構想提出。

參、 問題背景與現況分析

要做好青年就業狀況及需求調查，先決條件是要明白調查的目的是什麼。全世界從事青年失業或就業的研究者都更強調青年就業機會的存在問題及就業的「品質」問題，所以歐盟是以青年失業率相對於

整體失業率的倍數來看待青年失業率。也就是青年失業率/失業率的比例來看待問題的本質。2011 年 12 月 14 日英國 Telegraph 報 Louisa Peacock 寫道：「如果政府(指英國)不採行政策，英國青年正變成『明日的窮人』」。在整體失業率中，青年失業者的比例相對整體失業越高顯示職場越不利於青年人，也顯示青年進入職場越來越困難。青年有更長的人生要面對，青年失業率相對於整體失業率越高不僅顯示今天勞動市場的問題，而這問題也將產生遞延效應。今天不解決青年失業問題，明天就要解決中年失業或職場摩擦問題，長遠而言更降低了國家的生產力，衍生更嚴重的社會問題。

以台灣來看台灣的青年失業率相對於全體失業率的統計如下表：

表一、青年失業率與全體失業率比較表

	90 年 平均	91 年 平均	92 年 平均	93 年 平均	94 年 平均	95 年 平均	96 年 平均	97 年 平均	98 年 平均	99 年 平均	100 年 平均
總計	4.57	5.17	4.99	4.44	4.13	3.91	3.91	4.14	5.85	5.21	4.39
青少年 (15-24 歲)	10.44	11.91	11.44	10.85	10.59	10.31	10.65	11.81	14.49	13.09	12.47
壯 年 (25-44 歲)	4.17	4.73	4.47	3.97	3.78	3.79	3.86	4.02	5.93	5.35	4.46
中高年 (45-64 歲)	2.92	3.38	3.76	3.2	2.79	2.31	2.24	2.54	3.9	3.39	2.64
老 年(65 歲以上)	0.06	0.13	0.14	0.07	0.43	0.28	0.16	0.17	0.13	0.19	0.15
相對於全體 失業比例	90 年 平均	91 年 平均	92 年 平均	93 年 平均	94 年 平均	95 年 平均	96 年 平均	97 年 平均	98 年 平均	99 年 平均	100 年 平均
青少年 (15-24 歲)	2.28	2.30	2.29	2.44	2.56	2.64	2.72	2.85	2.48	2.51	2.84
壯 年 (25-44 歲)	0.91	0.91	0.90	0.89	0.92	0.97	0.99	0.97	1.01	1.03	1.02
中高年 (45-64 歲)	0.64	0.65	0.75	0.72	0.68	0.59	0.57	0.61	0.67	0.65	0.60
老 年(65 歲以上)	0.01	0.03	0.03	0.02	0.10	0.07	0.04	0.04	0.02	0.04	0.03

資料來源：行政院主計處，人力資源調查，本研究整理

由台灣的青年失業率(15~24 歲)相對於全體失業率比例的與其他年齡組與全體失業率比例來看。青年失業確實在整體失業中比例相對較高，而且波動較大，更值得注意的是 98 年到 100 年有上揚的趨勢。其實 ILO 在做青年失業指標及研究公布的資料不但關心「量」的變化趨勢，更在乎「質」的變化，勞動研究者認為青年的主要活動分配更值得重視，也就是青年人口實際上的活動可以區分為(1)受雇；(2)失業；(3)怯志(Discouraged)及(4)就學。如果傳統上只重視青年失業人數忽視以 15~24 歲同時具無工作、隨時可以工作、正在尋找工作或已找工作者或等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者為基礎的研究，那麼將會嚴重低估怯志及滯延就學者的影響。因此而有 ILO 針對青年就業的八項指標，相當值得我國參考，茲說明如下：

(一) 青年人口就業率，即

$$\text{受雇青年與青年人口比} = \frac{\text{總受雇青年人數}}{15 - 24 \text{ 歲青年人口數}} \times 100$$

(二) 青年勞動力失業率，即

$$\text{青年失業率} = \frac{\text{失業青年人數}}{\text{青年勞動力}}$$

(三) 廣義青年失業率

$$\text{寬鬆青年失業率} = \frac{\text{失業青年} + \text{怯志青年}}{15 - 24 \text{ 歲青年人口數}}$$

(四) 青年人口失業率，即

$$\text{失業青年與青年人口比} = \frac{\text{青年失業人數}}{15 - 24 \text{ 歲青年人口數}}$$

(五) 青年脆弱工作者狀態統計，即

$$\text{青年脆弱受雇比} = \frac{\text{自雇工作青年} + \text{無酬家庭勞動青年}}{\text{總青年就業人數}} \times 100$$

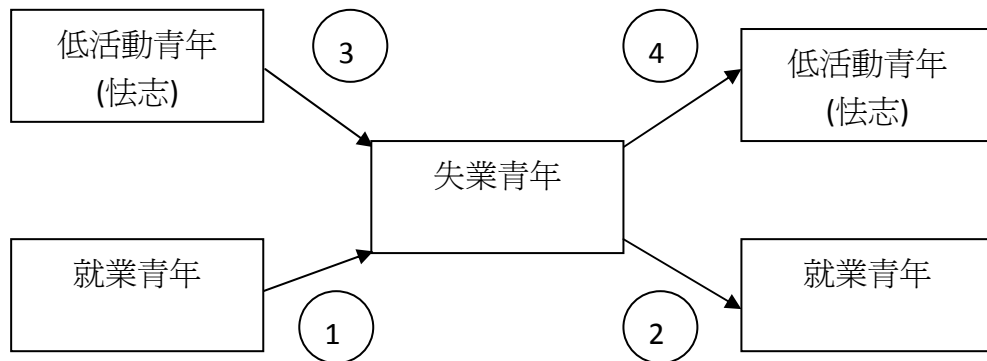
(六) 產業別青年就業統計，即根據各產業雇用青年人數占產業
總雇用人數比例做統計

(七) 青年受公部門雇用統計，即青年受雇於公部門之人數佔公
部門雇用人數比例統計

(八) 青年就學統計，即根據青年就學變化、性別區分及做統計，
以區辨其與職場工作之配合情形

由此可見，青年就業、失業統計已經不再是只看量的變化，更重要的是要看出其中質的變化為如何。尤其是怯志、避業就學、政府介入就業、非正式勞動就業等現象更是隱而未現未來勞動市場必須面對的問題。怯志可能造成青年淪為「失落的一代」，非正式勞動衍生出「淺碟工作」與「工作貧窮」問題。因此促進青年就業政策應注意「社會排除」的預防，因為青少年失業和社會排除有高度的關聯。無能力尋找工作，易使青少年人產生「處於危險」、「天生無用」、「怠惰」的感覺。久而久之，青少年人就在就業市場中被排除，形成長久失業的現象。此種社會排除的過程具有多面向的特性，涉及政治、文化、社會、心理、經濟等方面，是一種動態的邊緣化或隔離的系統性過程，被排除的人在經濟資源是長期匱乏者，將導致其社會網路和資源的喪失而陷入邊緣的困局。歐盟近年社會政策均極力防堵社會排除。

在法國的青年就業研究中，Catherine Bruno 提出以下的青年就業循環研究模式：



圖一、青年就業與失業動態圖

資料來源：Catherine Bruno、Sandrine Cazes：「French youth unemployment: An overview」1998，本研究繪製

上述的模式是以動態模式來觀察青年就業的循環性問題，研究結果不是以「存量」來看待青年就業及失業變化，而是以「流量」來看待期間的變化，如果青年就業是以進入低品質勞動市場(部分工時、非正式勞動及淺碟勞動)來解釋，那麼就業與失業間的反覆流動(①、②)就成為常態而使居高不下。如果求職期間越來越長，那麼從失業轉而變成怯志勞動(④)就會顯得明顯。政府的各項協助青年就業活動也會反映在怯志轉而進行找工作的失業青年再轉到成為就業青年(③②)的路徑。青年就業、失業研究應該更重視上圖顯示的路徑研究，更勝於僅僅是簡單的失業及就業狀態分析研究。

國際勞工組織(ILO)更指出現在許多政府協助青年就業必須重視的問題是：¹

(一) 臨時就業及部分工時就業對青年是跳板或困境(Temporary employment and part-time work: Transition or trap?)是必須思考的現象

環視全球許多青年身陷於低生產力(low-productivity)、臨時性(temporary)或其他非正式(Informal)勞動中，這些工作削弱了青年熱情，並且沒有提供機會讓青年移往較為穩定長期、高生產力及較好薪酬的工作。

¹ ILO International Office : Global Employment Trend for Youth 2012

在發展中國家，青年越來越多的受雇於非標準(non-standard jobs)工作中，轉職到尊嚴工作(decent work)卻無法如願。在過去十年臨時性工作及部分工時工作因為全球化而越來越普遍，因為全球化致使勞動者的工作形態變成可分割及短期化。在歐盟的研究顯示青年在經濟危機中臨時工作及部分工時工作人數的成長遠高於一般成年人相對臨時工作及部分工時工作的成長速度。因此彈性工作(labour market flexibility)與堅實工作(labour market duality)的政策取捨成為爭論的重點，雖然勞動保護立法(employment protection legislation (EPL))對於總體就業失業的影響尚未有定論，彈性政策雖然解決了失業但是對於職涯的穩定卻可能反而而加重問題，但講求堅實的工作卻可能連進入職場的門檻都做不到。

勞動保護立法(EPL) 特別可以影響特定的青年脆弱勞動(vulnerable labour)，尋求部分雙軌的改革策略(partial (dual-track) reform strategy)產生了可見的影響：如果只針對邊緣勞動及新進入市場勞動作勞動市場彈性化改革(例如我們的 22K大專青年雇用補助計劃是彈性化做法)²，結果是對於這些政策協助對象爭取等同於正式勞動的安全條件(薪資福利工作穩定等)是無助的，同時立法的放寬又是造成青年就業合同的短期化，因為解雇成本及簽約成本降低，青年個人議約力量的薄弱所致。

開發中國家的青年在尋求尊嚴勞動上面對更嚴酷的阻攔，因為在開發中國家青年在工作中所能分到的生產份額很低，相對的在家庭工作(非正式工作)所付出的比例卻很高，只因為他所從事的是家庭事業或農業。開發中國家青年從學校到工作職場的轉換又有青年勞動的魔咒，他們不是經歷失業，就是暫時工作或是臨時(隨興)的工作最終落入自營作業者之列，最終難逃工作貧窮的命運。

(二) 教育與勞動市場的連結是必須正視的課題

教育與訓練是年輕人成功進入勞動市場的基礎，因為透過教育與訓練提升了年輕人的生產力及受雇能力。在已開發國家，教育提供了年輕人防止失業的盾牌，研究顯示教育與就業間的強力連結。只具有

² 2008 年爆發全球性金融危機，為此政府有一連串降息、發放消費券、減稅及擴大內需等各式政策，而與大專生最為相關的莫過於教育部所推動的「大專畢業生至企業職場實習方案」(俗稱「22K 方案」)

初級教育的勞動者失業率較高，在經濟危機時要面對更高的就業風險。但是在開發中國家更多的人力資本投資及更高的教育水平並不保證改變勞動市場的雇用或帶來更多的工作，因為正式勞動的機會很少而年輕人並不正好擁有需要的技術或資格來爭取有限的正式勞動工作。快速經濟結構的變遷造成技術及地理區位的錯誤配適(mismatches)，使得教育及訓練面對更大的挑戰來迎合勞動市場的需求，充分的資訊才能夠讓教育符合勞動需求及調適改變。

因為教育訓練在以開發經濟體中地位的重要，NEET(未處於教育、受雇及訓練 Not in Education ; Employment ; or Training)的青年就特別受到重視。通常 NEET 占青年人口的 10%，在低教育水平的青年族群中比例會更高，而許多國家特別重視挫學及失業青年的原因即在於此。

三、當前台灣青年就業存在的問題³

(一) 青年就業問題

1. 不能忽視當前教育所存在的問題

- 大學擴增過快，素質下降，徒具文憑，沒有內涵。技職教育未能配合職場需求。
- 教育內容不能配合整體人力需求結構：理工科供不應求，文法商供過於求。
- 職能發展基礎不踏實，忽視共同知識之養成(哲學、數學、語文、電腦能力等)

2. 企業人才需求條件與青年認知有差距：

- 人力紡錘結構被忽視：匠級人才缺乏，高端人才出走。
- 世代困境，使青年人才無法順利進入職場。
- 職涯發展路徑不清楚，證照制度與職涯脫節，青年茫然無所適從。
- 大陸中高階人力市場牽動對國內人力需求悄然變動，赴大陸就職、考證照蔚為風氣

3. 全球化下產業結構產生巨變，

- 全球分工、全球競爭，產生大量長期失業與就業不安定者，也產生了家庭與社會連結的裂解。

³ 張家春：「當前我國青年及中高齡失業問題研究」，青輔會報告文獻，2012

- 就業與失業問題應該視為全球資源配置及重分配的問題，而重分配上又與培養及發揮核心競爭力有關，這應該也是台灣青年及中高齡失業者所面對的挑戰。
 - 工作貧窮不應是資方苛扣勞方的簡單歸因，而是根本上代工生產利潤偏低的問題。
 - 必須將產業佈局及其就業影響做更精細的評估，人力投資也不能再以短期媒合技術改進來解決，而是要做中長期規劃(產業全球佈局應有前瞻性國家級的策略評估及人力規劃)。
 - 大陸與我國產業供應鏈關係日益密切，人力需求必然存在複雜的牽引關係。未來中、高、低階人力將在兩岸如何流動分佈值得重視。
4. 台灣轉職的再教育、再訓練及市場機制、環境並未完善建構：
- 現代教育不應該停止，更應該提供有系統的終身教育，綜合性人才，邊緣知識的獲取是現代人才的特色。
 - 企業人力資本投資偏低，政府亦無對策
 - 公共訓練迷惘
 - i. 公共訓練落後於民間的企業技術進步，民營化才是道理。
 - ii. 重大訓練投資，民間能力所不足，公辦訓練是選項。
 - iii. 訓練未與國際證照接軌，亦未考慮與大陸證照接軌
5. 就業輔導網絡無法有效提升人力資本，提升人力運用效率，政府提供網絡競爭力不足，民間人力銀行、企管顧問公司競逐利益，偏向發展
- 青年就業服務需要與訓練、教育、升學等聯繫，單一窗口服務是必須，然而不論是公辦就服或民營的就服都偏向媒合或派遣等市場供需媒合業務，不能為人力資本提升做出貢獻
 - 跨兩岸尋職人潮已經出現，民間悄悄先行
6. 人口結構失衡，國家教育執迷菁英教育，不能落實平民教育，世代貧窮的循環，扼殺國家整體人力開發的潛力。
- 人口結構失衡，青年教育更形重要(俗諺：撿到籃子都是菜)，青年教育、升學與就業應該是政府責任，貧窮家庭

的資優青年需要更受重視

- 大陸少子化、性別失衡已經衝擊我國青年就業、就學及婚姻，兩岸青年就學、就業及生育政策必然相互牽動
7. 工作彈性與安全政策未能平衡與兼顧，失業者無法喘息，也就無法提升就業能力。
- 社會安全政策無再就業目標，各項工作福利政策未能促進再就業職能。
 - 兩岸的就業保險、健康保險必須合作的呼聲已經出現，未來必然牽動我國工作彈性政策與工作安全政策

（二）青年就業促進原則

1. 青少年是國家經濟發展的驅動力(drivers)，雖然青少年人缺乏經驗，但是具有創新能力，應該盡力降低青年失業
2. 青少年放棄尋找工作，或因在「不合宜條件」(inadequate conditions)下的「低度就業」(underemployment)，容易導致青少年人對未來就業缺乏前景，以至於產生不適當的勞動行為，例如無法久任固定工作，因此合宜條件是促進青年就業所必須
3. 應注意「社會排除」的預防，因為青少年失業和社會排除有高度的關聯。無能力尋找工作，易使青少年人產生「處於危險」、「天生無用」、「怠惰」的感覺。久而久之，青少年人就在就業市場中被排除，形成長久失業的現象。
4. 解決青年失業要重視訓練、工作與教育的同時需求。
5. 解決青年就業要重視職涯與生涯的規劃，「尋職個別指導」(New Deal Personal Advisor)，並協助青少年人培養「尋職就業能力」(jobseeker employability)。
6. 青少年職業訓練必須與教育機構、民間企業積極與密切結合。
7. 失業津貼與尋職津貼的提供，必須與就業服務密切結合。
「積極勞動市場政策」逐漸取代「消極勞動市場政策」。以充權(empower)勞工的市場競爭力，特別是協助就業弱勢人口進入勞動市場。減少發放津貼，並彈性化勞動市場，解除勞動管制。

四、台中青年就業的背景探討⁴

依據主計總處統計 100 年台中市總人口數為 266 萬餘人，15 歲~64 歲民間人口數為 217.8 萬人，產業以製造業及服務業為主，因交通便利的優勢在中部地區發展遠超過其他鄰近縣市，都會發展及城市競爭力均屬中部區域之首，自然吸引中部鄰近地區勞動力至台中市就業，因此台中市勞動人口不僅是台中市的市民，也涵蓋週邊縣市的民眾。100 年台中市勞動力人口約 129.4 萬人，其中就業人口佔 123.8 萬人、失業人口 5.6 萬人。從 100 年度台中市失業人口中綜觀各年齡層，15-24 歲失業率為 13.7%，25-29 歲失業率為 7.4%，但 30-64 歲各年齡層之失業率卻低於平均失業率 4.4%。由以上資料顯示，台中市在主要負擔家計之年齡層失業狀況是偏低的，但青少年年齡層的失業率卻是偏高的，且幾乎是全國最高的。

依通訊地址分析臺中市求職者的來源處顯示臺中市仍是中部地區最主要職場職務(求職人數最多)的提供者，臺中市本地求職者佔全部求職目標地區為臺中市者為整體求職人數的 86.59%，餘為外地來求職者，佔整體求職人數的 13.41，臺中市為附近中部縣市中最高外地求職比例的地區。

造成求供倍數如此低的原因要先從產業結構開始分析。台中市的產業聚落以專業科學及技術服務業、金融保險業、不動產及租賃業、文化運動及休閒服務業、製造業、批發零售業及教育服務業為主。更進一步分析失業率與地區產業結構的關聯，依據分析就業人口與失業率關聯性及灰色權重分析。台中市的失業影響各產業權重沒有太大的差異是非常特出的現象，某種程度也顯示台中市本身的風貌尚未確定的實際情形，其失業影響的產業權重依序如下：一般服務業(2.37) > 運輸及倉儲業(1.57) > 批發及零售業(1.43) > 製造業(1.28) > 營造業+不動產(1.02) > 專業、科學及技術業(0.94) > 金融及保險業(0.92) > 資訊及通訊傳播業(0.01)。一般服務業的突出顯示出縣市合併後，原台中市以服務業為主的產業結構繼續主導著就業市場人力需求，然而原台中縣的製造業也貢獻出合併之後的影響力，製造業對於

⁴ 張家春：「[臺中市政府人力資源調查分析](#)」，台中市政府委託研究計畫 2010

失業的影響權重也排在第 4 位。運輸倉儲的排名第 2 反映出台中為台灣交通樞紐的地位，批發及零售業的排名第 3 則反應出台中市為都會城市的屬性。營造及不動產的排名亦不低則是近年台中房地產的興盛表現，唯專業科學及技術業的權重似乎並沒有凸顯其科技園區的地位，值得中央未來善用台中科技園區、軟體園區等投資的參考，台中應該有更大的空間發展。

台中市的衛星縣市相對落後將使得台中的就業市場容受更大的求職人口湧入，台中市的失業率有可能因此而被推高。根據 98 年的研究，台中市承受周邊縣市求職人口湧入的影響而使失業率上升的現象，在本次產業結構的研究中更增周邊縣市相對落後的結果，因為這次研究結果從台中市周邊的縣市產業結構來看都反映出其為落後地區的指標，即資訊及通訊傳播業對這些縣市的失業影響權重居然多是第 1 位。資訊及通訊傳播業主要是手機業、有線電視業及其相關的行業，在產業發達的地區都不是突顯的就(失)業影響權重，因為這些產業的就業是相當局限於生活民生需求的一部分所帶動的服務業。這樣情形表示位於台中市周邊縣市的產業將無法提供足夠就業機會，從而更將使得台中市的失業率必須涵蓋整個周邊縣市的幅員範圍才能有效控制。

台中市就五都之一來看，產業開展度(人口集中產業超越全國平均水準之產業數)不如台北及新北市。就人口素質(平均受教育年數)而言，金融保險及專業科學及技術業集中程度亦不如台北市、新北市、新竹市及新竹縣。這就顯示台中的發展尚有空間朝向都會化及科技專業化發展的空間。

台中市青年人的所學專長與產業需求顯然存在落差，求職過剩人才的科系中最需要注意的是職缺數少(佔整體職缺數比例低)，而過剩的人力佔整體求職人數比例相對較高的科系。因為職缺數佔整體職缺數比例高者代表產業需求高，雖過剩但是擴充機會相對較高，失業可能因景氣回升而改善的機會較高，而職缺數佔整體職缺數比例低，則未來擴充的機會可能性較低，除非有特別針對的產業擴充情形或者景氣高度相關產業，否則過剩的人力很難因為景氣回升而得到改善。財務金融類及觀光休閒類是職缺少又過剩人數高的代表科系。

根據上述的文獻研究及台中市青年就業、失業之研究顯示，台中市青年失業確實較其他地區偏高，究其原因可歸因於產業面者有以下五點：

- (一)週邊縣市發展相對落後，致使擠入台中市之就業人口排擠設籍台中市之青年就業。
- (二)台中市教育程度相對較高，產業發展卻未充分利用地區之腦礦，產業結構發展開展程度不夠寬，產業結構橫向展開還有空間
- (三)青年學校教育與產業需求存在科系落差，致使存在所學非所用之情形
- (四)在地產業教育訓練制度(包括產學合作、企業在職訓練、公辦職訓體系)資源不足，職能落差有待改進
- (五)中央政府中部科技產業政策有待落實，目前針對高專人才吸納能量不足

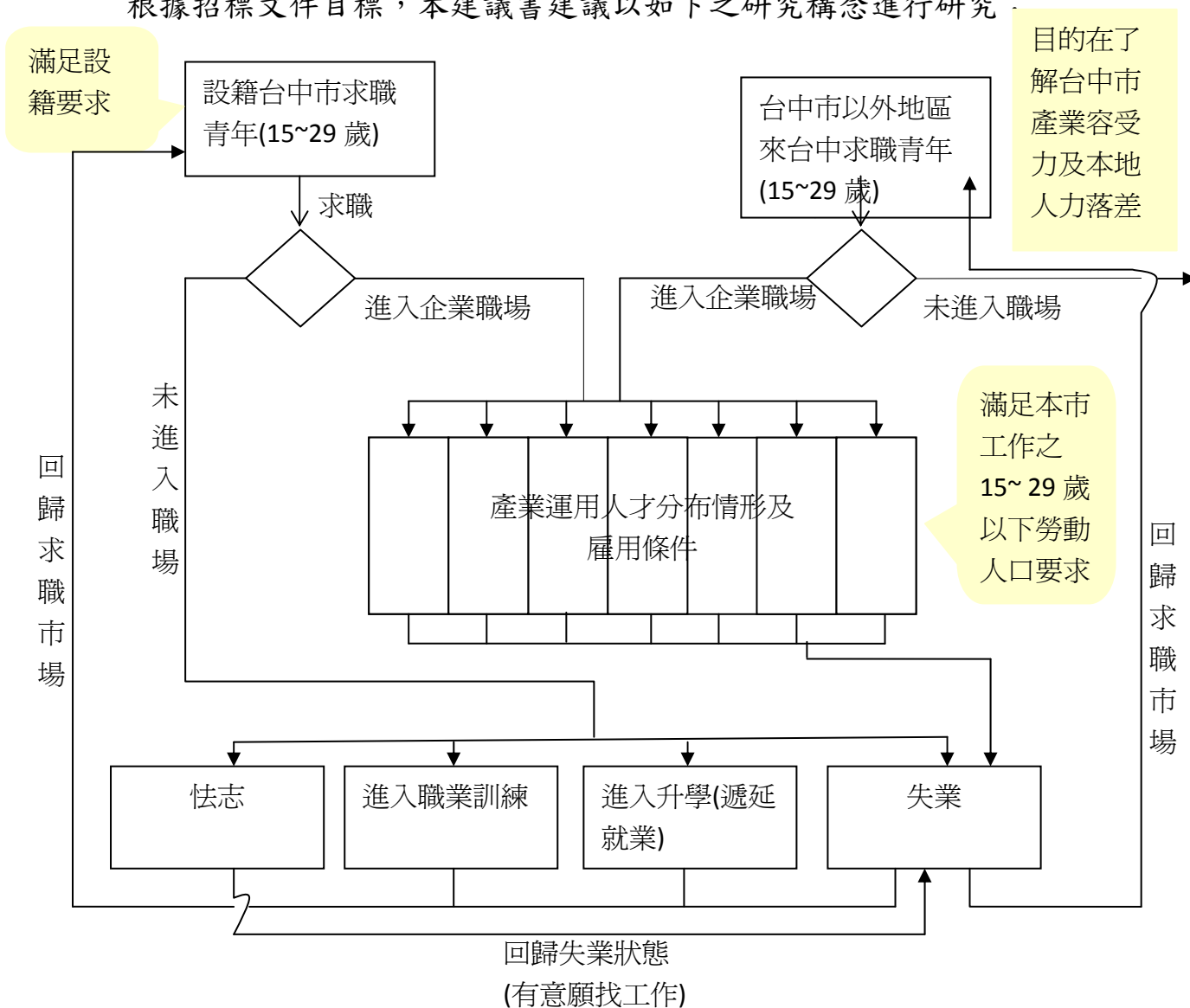
根據國際勞工組織之研究，本計畫應當注意青年就業趨勢，未雨綢繆之規劃重點有：

- (一)青年是否困於短期或臨時就業工作中
- (二)調查應考察其工作知性質，分辨其是否為短期、臨時、常態低階、家庭勞動或自雇工作者，並且應該從其過去失業經驗、求職困難程度判斷其受困與否。
- (三)青年的學歷是否真的能配合職場之需求
- (四)可以從性別、科系、學歷，轉職經歷、進出職場的頻繁程度來詳細考核其因果關係及變化

肆、 研究方法與過程

一、研究構想

根據招標文件目標，本建議書建議以如下之研究構念進行研究：



圖二、臺中市政府 101 年度青年就業狀況及需求調查研究計畫構想圖⁵

資料來源：本研究繪製

本研究待研究之重點內容歸納如下：

⁵臺中市政府 101 年度青年就業狀況及需求調查研究計畫構想圖將具有工作又同時進修求學或接受職業訓練者併入事業雇用條件中考慮。

- (一)青年就業力的現況調查(求職階段知識、技術、能力及期望從事之職業類別的配適性；在職階段：在職能力培養及發展及工作價值與職業倫理)。
- (二)市場求供落差(學用落差，科系配合度、志趣配合度(期望從事之職業))。
- (三)工作職涯發展及銜接(職涯前景)。
- (四)怯志隱性因素(落差無法彌平、長期失業、長期脆弱勞動)。
- (五)工作貧窮、脆弱勞動(派遣勞動、家庭勞動、自雇勞動、非正式勞動(短期、臨時、無合約勞動))、尊嚴勞動。
- (六)失業週期、遞延就業之升學作為。
- (七)就業協助之有效性(職業訓練、求職協助、就業協助、創業協助、諮詢協助 (釐清職涯方向、就業市場需求、工作價值與職業倫理、強化求職準備力)、薪資補助等項目。
- (八)影響雇用之主要考量因素、對於雇用青年勞工之看法、政府何種鼓勵措施會增加雇用青年勞工之意願等項目。

關於青年勞動人口就業狀況及需求的文獻探討觀點及衍生之研究課題歸納如下：

- (一)若青年之就業力無法形成或發揮，青年易困脆弱勞動(短期就業、臨時、常態低階、派遣、家庭勞動或自雇工作者)中。
 - (二)若長期持續從事短期就業、臨時、常態低階、派遣、家庭勞動或自雇工作者，青年易困於此種脆弱勞動中。
- 綜合上述(一)、(二)之文獻觀點本研究採用臺中市沒有求職動機青年的過去雇用型態及自我尋職動機的探討成為本研究研究之課題。並探討臺中市就業青年與正在尋職青年之勞動型態及條件。

(三)若求供落差無法得到補救，青年易困於脆弱勞動中。

- 綜合上述(三)觀點，本研究乃研究無尋職動機青年之背景原因。

(四)長期持續困於脆弱勞動中，青年易於退出勞動市場而形成怯志者。

(五)失業週期持續擴大，青年易於退出勞動市場而形成怯志者。

- 綜合上述(四)、(五)二觀點，本研究乃觀察失業期間及尋職期間長度對於就業青年、尋職青年及無動機尋職青年的影響差異。

(六)遞延就業的升學行為若無法有效拉進求供落差，青年仍易困脆弱勞動中或成怯志者。

(七)驗證政府就業協助確實有助於青年脫困於脆弱勞動或怯志行為。

- 綜合(六)(七)之文獻觀點，探求青年就學避業及政府輔助青年就業措施對於青年的接受度。

(八)尊嚴勞動與怯志行為存在反向關係。

(九)雇主提供職業訓練及職務提升路徑有助於青年就業力的提升。

- 綜合(八)(九)的觀點，探求部分工時及派遣勞動在雇主及青年間的看法及其與正職職涯的聯繫程度。

(十)驗證雇主對於脆弱勞動青年是否願意提供協助及政府誘因的有效性。

- 對於雇主的提供訓練、青年就業勞動條件及政府協助的需求做綜合性比對，以驗證其關聯性。

根據上述之研究重點(流程節點及步驟)及研究課題，配合前述之行為觀察流程得以設計各個流程節點之重要問題歸納如下圖，本研究保留淡出之流程圖做為背景之流程示意，畫作如下：



圖三、勘入構想之問卷設計概念圖

資料來源：本研究繪製

以上為根據研究結構構想所勘入之問卷題目設計，本研究將根據題目綱要詳擬封閉式問卷已進行調查，具體調查方式說明如下：

二、調查方式：

(一)電話訪問：以電話訪談方式完成問卷

規格要求：

1. 調查訪問內容：(1) 個人基本資料。(2) 目前就業狀況。(3) 未來期望進入之職業類別與擔任工作職類及是否具備工作技能等學用情形。(4) 就業情形(Y or N)，Y→所屬產業及職務、薪資待遇、目前工作的性質為何？在職能力培養及職涯前景、N→(5) 是否在找工作？工作之意願，目前待業原因、尋職期間長短、求職管道、轉職情形(6) 前一份工作是否屬於脆弱勞動？至目前為止是否曾脫離脆弱勞動？(7) 是否希望參加職業訓練或繼續升學。(8) 政府協助方案是否有助於就業力的形成及克服就業障礙(政府協助應包含職業訓練、求職協助、就業協助、創業協助、諮詢協助、釐清職涯方向、就業市場需求、工作價值與職業倫理、強化求職準備力等)
2. 調查對象：台中市設籍之15~29歲青年或外縣市到台中市求職之15~29歲青年。
3. 調查方法：依據設計結構式問卷，由人力銀行調查中心提供台中市抽樣電話母體(包括市內電話資料庫60萬筆)及求職者資料庫(求職目的地為台中者120萬筆)，電話隨機抽訪家中15~29歲勞動力人口。
4. 實施前測：為使研究更臻完善，應進行前測樣本數不得少於30份，並依據前測結果修正問卷內容。
5. 調查數量：有效樣本應達1,000份以上。(親訪規格件劃歸以下章節，本節省略)

執行策略與方法：

1. 調查目的：瞭解台中市青年的就業與求職特質，其包括目前就業狀況、脆弱工作情況；未來期望進入之行業與擔任工作職類及是否具備工作技能；是否希望參加職業訓練，對政府協助青年就業措施之了解即偏好意見以及前述特質與個人基本資料間的關聯性。
2. 調查對象：台中市設籍或在台中尋職之15~29歲青年（人）。
3. 抽樣設計：
 - 預定總施測人數：依規格要求，本求職者調查之施測人數為1,000人。
 - 按母體結構決定台中市各區應施測人數：依據各轄區內就業者與失業者合計人數（查閱人力資源統計年報）之比率，計算決定各應施測樣本數。
4. 施測作業規劃：由計畫主持人招募其文大勞動系「調查研究」課程選修學生擔任訪員（預計30人/天，確切人數視條件及執行需要而定），辦理訪員徵選及訓練：訪員須經訪視訓練始得進行訪問調查工作。並由主持人帶領訪員至1111人力銀行民調中心，依據前項規劃施測人數，進行電訪施測作業。
5. 回收資料處理及統計分析：將回收有效問卷按照承辦單位設計之編碼簿進行編碼後，鍵入製成量化資料檔。運用統計套裝軟體對回收資料檔進行統計分析；採用之分析方法包括統計量分析，次數分配分析、統計推估預測及顯著性差異檢定分析等。

(二)人身親訪：以當面訪談方式完成問卷

規格要求：

1. 調查訪問內容：同電話訪問
2. 調查對象：同電話訪問
3. 調查方法：派員至台中市各就服站，利用「出口攔截式」訪談之樣本選取的操作方式；亦即，訪員訓練時，要求訪員在施測對象選取時，不得有任何偏好，並要求依既定時間間隔執行選取樣本的動作，以避免選樣之主觀偏誤。

4. 調查數量：有效樣本應達 100 份以上。

執行策略與方法：

1. 調查目的：瞭解台中市青年的就業與求職特質，其包括目前就業狀況、脆弱工作情況；未來期望進入之行業與擔任工作職類及是否具備工作技能；是否希望參加職業訓練，對政府協助青年就業措施之了解即偏好意見以及前述特質與個人基本資料間的關聯性。
2. 調查對象：台中市設籍或在台中尋職之15~29歲青年（人）。
3. 訪談設計：預定總施測人數：依規格要求，本求職者調查之施測人數為100人。
 - 按母體結構決定各就服站應施測人數：先瞭解台中市公立就服站之轄區範圍，再依據各轄區內就業者與失業者合計人數（查閱人力資源統計年報）之比率，計算決定各就業服務站之應施測樣本數。
4. 施測作業規劃：由計畫主持人招募其文大勞工系「調查研究」課程選修學生擔任訪員（預計 30 人/天，確切人數視條件及執行需要而定），辦理訪員徵選及訓練：訪員須經訪視訓練始得進行訪問調查工作。並由主持人或研究人員帶領訪員至就服中心，依據前項規劃施測人數，進行電訪施測作業。
5. 回收資料處理及統計分析：將回收有效問卷按照承辦單位設計之編碼簿進行編碼後，鍵入製成量化資料檔。運用統計套裝軟體對回收資料檔進行統計分析；採用之分析方法包括統計量分析，次數分配分析、統計推估預測及顯著性差異檢定分析等。

(三)事業單位問卷調查：以郵寄、網路或E-mail完成問卷

由承辦單位規劃設計問卷，並經主辦單位邀集專家學者審核通過後，以郵寄方式調查事業單位、在台中市求職15~29歲青年，確實掌握台中市產業發展所需人力及就業需求，做為：一、台中市研擬協助

青年就業計畫參考，運用網絡資源，促進就業服務措施。二、瞭解事業單位雇用需求：透過調查研究評估本市事業單位雇用青年勞工之考量與建議。三、作為政策規劃依據：依據調查研究的結果，制定、規劃或修正各項就業服務相關服務方案，確實回應事業單位及青年之就業需求及未來推動轄區內職業訓練職類規劃之參考。

規格要求：

1. 調查內容：

(1) 事業單位基本資料。(2) 事業單位青年就業狀況：應含括需才職類、薪資待遇、求才管道、學用情形。(3) 雇用青年勞動之主要考量因素、對於雇用青年勞工之看法、(4) 政府何種鼓勵措施會增加雇用青年勞工之意願等項目。

2. 調查對象：以台中市最近投保勞工保險之廠商資料為抽樣母體。

3. 調查方法：設計結構式問卷，採郵寄問卷通信調查，再輔以電話催收或詢問方式，完成有效樣本數。

4. 抽樣設計：依事業單位所屬之地區別、行業別及規模別進行分層抽樣。

5. 實施前測：為使研究更臻完善，應進行前測樣本數不得少於30份，並依據前測結果修正問卷內容。

6. 問卷回收率：有效問卷至少應達到1068份(含親訪100份)。

執行策略與方法：

1. 問卷設計：採封閉性之結構式設計，問卷編撰依規格要求之內容大綱，經承辦單位設計問卷初稿，並交主辦單位邀集專家學者審核通過後採用之。

2. 調查對象：台中市之事業單位(5700家)。

3. 抽樣設計：(抽樣規劃設計須先經主辦單位同意後執行之)

- 抽樣母體：以台中市最近勞工保險投保廠商資料為抽樣母體。

此母體取得（或提供母體特質資料並直接代為協助抽樣），須先請主辦單位洽請勞委會協調勞保局同意協助後，再由承辦單位連繫細部之提供抽樣母體或協助直接抽樣工作。

- 樣本單位：勞保投保事業單位。
- 抽樣方法：依招標規格要求，採分層抽樣法，並以投保單位之地區別、行業別、及規模別分層；茲將分層操作方法細述如下：

第一個分層之變項為「區域別」，依照台中市各區投保單位家數比重當做第一層之設計。

第二個分層變項為「行業別」，有鑒於本案主持人兩年前執行同性質調查回收資料統計分析之經驗，實無法細分至中類行業，故規劃以各地區內之「大類行業」投保單位家數比重當做第二個分層設計。惟，遇有事業家數不滿總計1%之大類行業時，該大類行業將予捨棄。

第三個分層變項為「員工規模」，因國內以中小規模之事業家數居多，故員工規模群組劃分偏重中小規模部分，故將員工規模分為四個群組「1-9人、10-29人、30-99人、100人以上」，並按各「大類行業」內員工規模各群組之投保單位家數比重進行第三個分層設計。

- 施測方法：採郵寄問卷調查法進行施測，並輔以郵寄及電話催收，惟具體之催收設計乃屆時視回收情形而定。
 - 問卷回收率：本問卷調查之有效問卷1068份，含親訪100份。
4. 回收資料處理：先將回收卷剔除無效卷，再將有效問卷按照承辦單位設計之編碼簿進行編碼，最後依編碼結果建檔、製成量化之資料檔。
 5. 統計分析：針對前述所得之量化資料檔，運用統計套裝軟體進行統計工作；採用之分析方法包括統計量分析，次數分配分析、統計推估預測及顯著性差異檢定分析等。又，因在此三層分層抽樣

設計及員工規模別又細分為四組之情形下，可預見未來回收資料統計分析結果，將發生過多的組內資料闕如之現象。在關聯因素的統計分析上，雖可將地區、行業及員工規模之三變項一併納入。但在統計表製作上，應無法將地區、行業及員工規模三變項同時納入製表，亦即統計表將僅以地區與行業及/或以行業與員工規模做展現；至於以地區與員工規模之統計表，對職訓需求之主題性質而言較無意義。

(四)焦點團體座談

以分區，分單元方式邀請專家學者、雇主、在職青年、應屆畢業生或待業青年等對象座談，探討就業現況及提供需求面建議，至少20人次。

計畫項目與規格要求

1. 目的：位了解台中區域經濟發展與青年職場的契合度，未來發展趨勢、產學合作的可能做法、青年就業力的培養與青年就業與創業的政策研討。
2. 邀請對象、舉辦場數及業者數：

邀請對象	每場邀請人數	所屬機關單位
高科技產業	2	委辦單位推薦人選
專家學者	2	東海大學、大葉大學
人力銀行主管	2	1111人力銀行中區主管
應屆畢業生	2	中市各大學、職校
待業青年	2	就服中心推薦

執行策略與方法：

1. 邀請對象：台中市地區內高科技產業、傳統工業、知識服務業、傳統服務業之經營層級或人力資源或教育訓練主管人員為主。邀請名單之蒐集，採滾雪球法，請完成訪談之受訪廠商推薦之。每場次邀請5名業者代表出席，預計實際出席人數為10人。
2. 座談題綱：(屆時先經主辦單位同意後確定。)
 - 本轄區內重要產業之產業發展狀況。
 - 本轄區內職缺狀況與人才技能需求狀況。

- 本轄區內未來職場求供狀況及落差改善有效做法。

3. 座談議程規劃：座談會以下午半天3.5小時為會議全程，議程規劃如下：

- 與會人員簽到入席
- 主席開場致詞
- 題綱研討
- 主席閉會結論
- 散會

4. 會場規劃：2場次座談將分散於轄內各縣市並接洽適當會議場所辦理。

會議資料整理：由承辦單位工作人員於座談會現場進行座談要點之摘記及會後之彙整，並將座談內容摘要納入結案報告並以附錄呈現

(基本理論與假設、運用資料之範圍與種類、資料搜集之程序與方法)

伍、 資料分析與討論

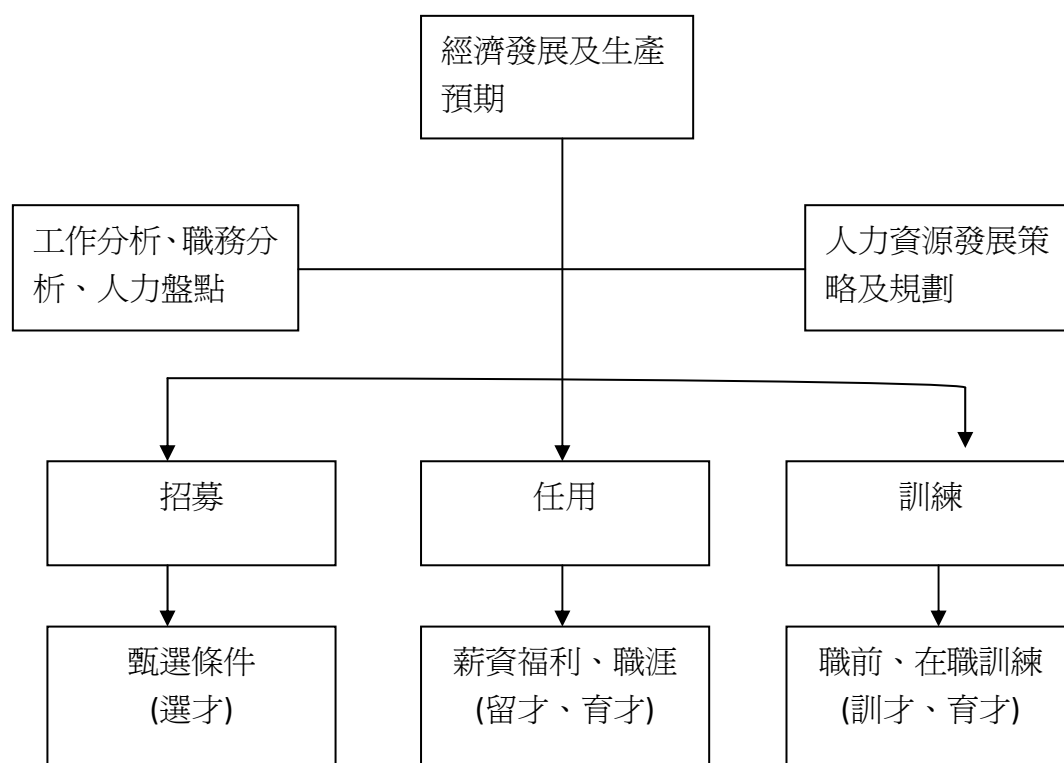
本研究在問卷設計方面乃針對研究命題在青年就業調查方面分成三類六種問卷，分別為已在臺中市工作之青年、正在臺中市找工作之青年及沒有受雇也沒有再找工作青年三類，同時為了解設籍臺中市(戶籍登記在臺中市者)及非設籍臺中市(戶籍非登記在臺中市者)之青年間可能存在之差異(主要是考慮家庭原籍臺中以外地區，潛在移入人口及搬入臺中新舊及外縣市青年與長期家庭落腳臺中市背景知青年間差異)，上述三類問卷又區分為設籍台中之青年及非設籍台中之青年兩類，故而共有六種不同之尋職與設籍分類之青年接受訪問，同時在問卷設計時更對應設計可比對之事業單位問卷，並依規模別及產業別做出抽樣訪問，並作如下之分析。

一、事業單位問卷調查資料分析及討論

台灣2011年整體勞動力有1,120 萬人，其中就業者(包含雇主、自營作業者、受僱者、無酬家屬工作者)1,070 萬9 千人，失業49 萬1 千人，勞動力參與率為58.17%，失業率約4.39%。較2010年全球金融海嘯影響下增加13萬勞動力，就業人數亦增加了21萬6千人，失業人數也減少8萬人以上，占總受僱員工人數比率71.54%的中小企業的

雇用者以25~29歲最多，男性比又大於女性的比例。⁶

廠商對於招募青年、任用青年、訓練與培育青年及留用青年的考慮應該可以用下面的流程結構來表示：



圖四、事業人力發展及規劃示意圖

資料來源：本研究自行繪製

以下根據問卷題目(為方便閱讀，原題目以灰底黑字方式處理，完整問卷請參見附錄)之順序陳述其結果並做敘述性分析如下：

(一)關於事業單位用人基礎資料

1、請問貴單位(公司、廠)成立年數

本題意在探求公司的基本成立年數以做為分類之用，結果1年以下有9家、1~3年有58家、4~6年有114家、7~9年有251家，10年以上者則有639家。其中30~50人以下者有770家，50~100人者有69家，100~500人者14家，500~1000人者20家，1000~10000人者2家，100000人以上者7家，餘為30人以下之事業體。

⁶ 2012年中小企業白皮書，經濟部中小企業處，P.110

2.請問貴單位(公司、廠)的產業別：

本次研究農、林、漁、牧業有 3 家、製造業 376 家、電力及燃氣供應業 11 家、用水供應及污染整治業 1 家、營造業 111 家、批發及零售業 111 家、運輸及倉儲業 47 家、住宿及餐飲業 62 家、藝術、娛樂及休閒服務業 48 家、資訊及通訊傳播業 60 家、金融及保險業 16 家、不動產及租賃業 12、專業、科學及技術服務業 76 家、支援服務業 27 家、國防及社會安全 5 家、教育服務業 62 家、醫療保健及社會工作服務業 42 家，各業均有樣本顯現並與臺中市之事業登記家數母體分配相較。符合隨機抽樣之產業類別之分層規劃。

3~6 問題分別訪問男性正式(長期)雇用人數中青年所佔比例、男性非正式(短期)雇用人數中青年所佔比例、女性正式(長期)雇用人數青年所佔比例及女性非正式(短期)雇用人數青年所佔比例，由與性質相近，以表列方式顯示如下表：

表二、依性別區分受雇青年人數占廠商整體員工人數比例廠商填答次數表

雇用屬性 雇用比例	男性正式(長期) 雇用人數中青年 所佔比例	男性非正式(短期) 雇用人數中青年 所佔比例	女性正式(長期) 雇用人數青年所 佔比例	女性非正式(短期) 雇用人數青年 所佔比例
0~20%	203	985	299	966
21~40%	153	44	189	43
41~60%	193	19	177	32
61~80%	314	14	274	18
81~100%	208	9	132	12

資料來源：本調查資料整理

上表顯示非正式的男女青年雇用比例都是屬於較低的比例，而正式的男性青年雇用則以 61~80% 的比例為最多，顯然與女性青年正式雇用比例的分布略顯不同。這樣印證中小企業白皮書中所調查而得的男性青年雇用人數多於女性之觀點，男性青年略居就業性別優勢的結果。然而本研究期望在根據廠商成立的年數及產業類別作進一步分析，發現如果根據廠商成立的年數來分類，本研究發現其男性青年雇用比例與女性青年雇用比例列聯如下：

表三、公司雇用男性青年正式員工占總體男性正式員工比例

公司年數 晉用比例	1 年以下	1~3 年	4~6 年	7~9 年	10 年以上
0~20%	1	15	20	44	123
21~40%	1	6	14	18	114
41~60%	2	8	16	26	141
61~80%	4	18	32	101	159
81~100%	1	11	32	62	102
以上填答加總 家數	9	58	114	251	639
0~20%家數比例	11.11%	25.86%	17.54%	17.53%	19.25%
21~40%家數比例	11.11%	10.34%	12.28%	7.17%	17.84%
41~60%家數比例	22.22%	13.79%	14.04%	10.36%	22.07%
61~80%家數比例	44.44%	31.03%	28.07%	40.24%	24.88%
81~100%家數比例	11.11%	18.97%	28.07%	24.70%	15.96%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示事業在聘用正式的男性青年員工的比例會隨著事業步入 4 到 9 年的時期而維持高比例(61~100%以上的家數比例高於 34%)，而後事業年資 10 年以上則進入穩定的任用比例，81%以上者開始少於前期年資事業之相對之聘用比例，聘用男性青年正式員工比例 40%以下之家數比例則增加到 45%以上。我國中小企業為主的產業結構用人以青年為主的情形亦見於我國歷年中小企業白皮書的報告中，本研究更發現越年輕的事業體亦進用較為年輕的青年情形亦為事實。

表四、公司雇用女性青年正式員工占總體女性正式員工比例

公司年數 晉用比例	1 年以下	1~3 年	4~6 年	7~9 年	10 年以上
0~20%	3	20	37	75	164
21~40%	1	6	21	36	125
41~60%	2	6	12	29	128
61~80%	3	16	28	76	151
81~100%		10	16	35	71
以上填答加總 家數	9	58	114	251	639
0~20%家數比例	33.33%	34.48%	32.46%	29.88%	25.67%

21~40%家數比例	11.11%	10.34%	18.42%	14.34%	19.56%
41~60%家數比例	22.22%	10.34%	10.53%	11.55%	20.03%
61~80%家數比例	33.33%	27.59%	24.56%	30.28%	23.63%
81~100%家數比例	0.00%	17.24%	14.04%	13.94%	11.11%

資料來源：本調查資料整理

女性青年正式聘用占正式聘用青年女員工 61%以上的在事業，不論事業成立年數多少，一直占事業總家數的 35%左右，事業正式雇用青年女性員工占正式女性員工比例顯然都低於雇用正式青年男性員工占正式男性員工比例，顯然男性青年在就業上較女性吃香。又整體顯示女性青年的雇用比例占總女性員工比例一直呈現穩定的狀態，並沒有如男性青年的由高比例而普遍化的移動情形。

再就產業別來探討男女青年受雇的分配情形如下：

表五、產業別公司雇用男性青年正式員工占總體男性正式員工比例

產業別 百分比	農、 林、 漁、牧 業	製造業	電力及 燃氣供 應業	用水供 應及污 染整治 業	營造業	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業	藝術、 娛樂及 休閒服 務業
0~20%	1	57			13	31	12	14	12
21~40%	1	57			2	21	2	8	12
41~60%	1	69	3		21	21	8	16	7
61~80%		100	4	1	40	28	18	22	15
81~100%		93	4		35	10	7	2	2
以上填答加總 家數	3	376	11	1	111	111	47	62	48
0~20%家數比例	33.33%	15.16%	0.00%	0.00%	11.71%	27.93%	25.53%	22.58%	25.00%
21~40%家數比例	33.33%	15.16%	0.00%	0.00%	1.80%	18.92%	4.26%	12.90%	25.00%
41~60%家數比例	33.33%	18.35%	27.27%	0.00%	18.92%	18.92%	17.02%	25.81%	14.58%
61~80%家數比例	0.00%	26.60%	36.36%	100.00	36.04%	25.23%	38.30%	35.48%	31.25%

				%					
81~100%家數比例	0.00%	24.73%	36.36%	0.00%	31.53%	9.01%	14.89%	3.23%	4.17%

資料來源：本調查資料整理

續前表

產業別 百分比	資訊及 通訊傳 播業	金融及 保險業	不動產 及租賃 業	專業、 科學及 技術服 務業	支援服 務業	國防及 社會安 全	教育服 務業	醫療保 健及社 會工作 服務業
0~20%	9	4	3	7	2		25	12
21~40%	9	6	1	6	5		11	12
41~60%	10	2	1	11	7		9	7
61~80%	23	2	6	27	7		15	6
81~100%	9	2	1	25	6	5	2	5
以上填答加總 家數	60	16	12	76	27	5	62	42
0~20%家數比例	15.00%	25.00%	25.00%	9.21%	7.41%	0.00%	40.32%	28.57%
21~40%家數比例	15.00%	37.50%	8.33%	7.89%	18.52%	0.00%	17.74%	28.57%
41~60%家數比例	16.67%	12.50%	8.33%	14.47%	25.93%	0.00%	14.52%	16.67%
61~80%家數比例	38.33%	12.50%	50.00%	35.53%	25.93%	0.00%	24.19%	14.29%
81~100%家數比 例	15.00%	12.50%	8.33%	32.89%	22.22%	100.00%	3.23%	11.90%

資料來源：本調查資料整理

由於抽樣數的分布並不均勻，上表中個別欄位抽樣家數必須大於 5 較具卡方分析基礎，所以可以推論製造業、營造業、資訊及通訊傳播業及專業、科學及技術服務業運用男性青年員工比例佔總男性員工比例皆大於 50%。

表六、產業別公司雇用女性青年正式員工占總體女性正式員工比例

產業別 百分比	農、林、 漁、牧業	製造 業	電力 及燃 氣供 應業	用水供 應及污 染整治 業	營造 業	批發 及零 售業	運輸 及倉 儲業	住宿 及餐 飲業	藝 術、娛 樂及 休閒 服務 業
0~20%		145	1		48	21	8	8	5
21~40%		77	5	1	12	17	5	8	12
41~60%	1	57	3		19	31	6	14	4
61~80%		73	2		25	25	22	24	14
81~100%	2	24			7	17	6	8	13
以上填答加總 家數	3	376	11	1	111	111	47	62	48
0~20%家數比例	0.00%	38.56 %	9.09%	0.00%	43.24 %	18.92 %	17.02 %	12.90 %	10.42 %
21~40%家數比例	0.00%	20.48 %	45.45 %	100.00 %	10.81 %	15.32 %	10.64 %	12.90 %	25.00 %
41~60%家數比例	33.33%	15.16 %	27.27 %	0.00%	17.12 %	27.93 %	12.77 %	22.58 %	8.33%
61~80%家數比例	0.00%	19.41 %	18.18 %	0.00%	22.52 %	22.52 %	46.81 %	38.71 %	29.17 %
81~100%家數比例	66.67%	6.38%	0.00%	0.00%	6.31%	15.32 %	12.77 %	12.90 %	27.08 %

資料來源：本調查資料整理

續前表

產業別 百分比	資訊及 通訊傳 播業	金融及 保險業	不動產 及租賃 業	專業、 科學及 技術服 務業	支援服 務業	國防及 社會安 全	教育服 務業	醫療保 健及社 會工作 服務業
0~20%	10	2	2	29	5	3	6	5
21~40%	12	5	2	9	5	2	5	12

41~60%	12	4	1	7	8		8	2
61~80%	17	3	5	23	5		25	11
81~100%	9	2	2	8	4		18	12
以上填答加總家數	60	16	12	76	27	5	62	42
0~20%家數比例	16.67%	12.50%	16.67%	38.16%	18.52%	60.00%	9.68%	11.90%
21~40%家數比例	20.00%	31.25%	16.67%	11.84%	18.52%	40.00%	8.06%	28.57%
41~60%家數比例	20.00%	25.00%	8.33%	9.21%	29.63%	0.00%	12.90%	4.76%
61~80%家數比例	28.33%	18.75%	41.67%	30.26%	18.52%	0.00%	40.32%	26.19%
81~100%家數比例	15.00%	12.50%	16.67%	10.53%	14.81%	0.00%	29.03%	28.57%

資料來源：本調查資料整理

女性在晉用青年男性比例較高的產業中僅資訊及通訊傳播業及專業、科學及技術服務業可以晉用較高比例(與女性員工總數相比)，製造及營造業則青年女性晉用占全體晉用女性員工比例較低是為較不利女性青年就業的產業。然而在醫療保健及社會工作服務業中則有較多青年女性的晉用。

本研究再根據規模別來分析男女青年的就業雇用狀況，其結果如下：

表七、規模別公司雇用男性青年正式員工占總體男性正式員工比例

產業別 百分比	<100 人	101~500 人	501~1000 人	1001~5000 人	5001~10000 人	10000 人以上
0~20%	140	17	1	2		1
21~40%	107	11	3	3		2
41~60%	117	20	3	7	2	1

61~80%	247	13	5	6		2
81~100%	159	8	2	2		1
以上填答加 總家數	770	69	14	20	2	7
0~20%家數比 例	18.18%	24.64%	7.14%	10.00%	0.00%	14.29%
21~40%家數比 例	13.90%	15.94%	21.43%	15.00%	0.00%	28.57%
41~60%家數比 例	15.19%	28.99%	21.43%	35.00%	100.00%	14.29%
61~80%家數比 例	32.08%	18.84%	35.71%	30.00%	0.00%	28.57%
81~100%家數 比例	20.65%	11.59%	14.29%	10.00%	0.00%	14.29%

資料來源：本調查資料整理

顯見規模小之之事業較會晉用年輕之男性員工，使得其比例占整體男性員工比例較高。

表八、規模別公司雇用女性青年正式員工占總體女性正式員工比例

產業別 百分比	<100 人	101~500 人	501~1000 人	1001~5000 人	5001~10000 人	10000 人以上
0~20%	<100 人	101~500 人	501~1000 人	1001~5000 人	5001~10000 人	10000 人以上
21~40%	231	16	3	4		
41~60%	132	14	4	3		2
61~80%	115	13	3	5	2	1
81~100%	208	15	2	6		3
以上填答加總家數	84	11	2	2		1
0~20%家數比例	770	69	14	20	2	7
21~40%家數比例	30.00%	23.19%	21.43%	20.00%	0.00%	0.00%
41~60%家數比例	17.14%	20.29%	28.57%	15.00%	0.00%	28.57%
61~80%家數比例	14.94%	18.84%	21.43%	25.00%	100.00%	14.29%
81~100%家數比例	27.01%	21.74%	14.29%	30.00%	0.00%	42.86%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示中小企業雖然較多晉用女性青年但是比例上還是少於男性。

(二)青年招募狀況

7、請問貴公司招募青年(15 歲~29 歲)員工最常利用的管道為何？

這個題目是想了解事業單位最常利用的招覆青年員工的管道，用以對照青年尋職管道的配合情形。

表九、事業招募青年員工透過之管道相對次數分配表

招募管道 選填家數 及比例	透過公立 就業服務 機構	參加政府 主辦之就 業媒合活 動	私立就業 服務機構	透過超商 ibon 及其 他電子傳 媒(看板) 應徵	請學校或 師長推薦	參加校園 徵才活動
家數	520	73	437	15	23	47
比例	26.76%	3.76%	22.49%	0.77%	1.18%	2.42%

資料來源：本調查資料整理

續前表

招募管道 選填家數 及比例	經由實 習、見習 或建教 合作管 道	在店 面、廠房 或公司 公佈欄 貼徵才 公告	報紙或 各類平 面媒體 廣告徵 求	透過電 視廣告 (包括地 方電視 台)	舉辦招 募考試 或公司 網站	接受自 我推薦	請員工 或親友 推薦
家數	45	64	534	10	9	51	115
比例	2.32%	3.29%	27.48%	0.51%	0.46%	2.62%	5.92%

資料來源：本調查資料整理

對於事業單位的回應招募青年員工的管道，透過公立就服機構的比例與透過報紙平面媒體及私立就業服務機構的比例幾乎沒有太大差異，與過去研究所呈現公立就服機構具有成本低、提供職業性向測驗及就業輔導、與企業配合度高的優點反映出企業選擇公立就服徵才與透過人力銀行徵才偏好不相上下的結論再次得到印證。⁷

8~10 問題分別訪問公司在最近一年新進青年員工人數，分別區分為 15~19 歲 20~24 歲及 25 到 29 歲三者，由與性質相近，以表列方式顯示如下表：

表十、事業一年內招募青年(15 歲~29 歲)員工人數表

年齡分組 招募人數	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲
0 人	864	302	337
1~3 人	121	420	373
4~6 人	29	168	176
7~9 人	17	37	42

⁷ 張昌吉、李佳儒 人力資源招募徵選之研究 國立政治大學 勞工研究所 碩士論文 2012 P.22

10 人以上	39	140	140
以上填答加總家數	1070	1067	1068
0 人占回應家數比例	80.75%	28.30%	31.55%
1~3 人占回應家數比例	11.31%	39.36%	34.93%
4~6 人占回應家數比例	2.71%	15.75%	16.48%
7~9 人占回應家數比例	1.59%	3.47%	3.93%
10 人以上占回應家數比例	3.64%	13.12%	13.11%

資料來源：本調查資料整理

在年齡分佈上，25~29 歲在雇用人數上高於 20~24 歲，20~24 歲的雇用人數則高與 15~19 歲。這樣的結果反應出青年就業市場的供需情形，在事業單位聘用效益的考量下，年齡較高相對反應出聘用青年的成熟度、經驗、學歷及能力上勝出的機會較大。此與目前主計處 100 年的 25~29 歲的勞動力參與率為 89.39% 遠高於 20~24 歲的 50.27% 及 15~19 歲的 8.69% 統計調查相呼應。

11. 在招募青年員工時，最主要考慮的條件為何？(可複選)

這個題目主要目的在於明白事業單位招募青年最主要之考量因素，以便於青年在職能訓練方面能即早面對，也有利於政府訓練青年的職能內容規劃。結果如下表：

表十一、事業招募青年員工考慮因素相對次數分配表

招募優先考量因素	1. 畢業學校是否具有 良好的聲譽	2. 所學科系 是否符合 職務需要	3. 履歷內容 的中肯與 踏實	4. 專業證 照與能力 的證明	5. 接受公 司測試(包 括：性向測 驗、應變測 驗及專業 測驗等)的 成績表現	6. 面試的 結果(查 核：儀表、 反應能 力、生活 觀、舉止應 對、倫理道 德觀、人際 關係)
填答家數						
家數	237	250	127	122	85	512

比例	11.26%	11.88%	6.03%	5.80%	4.04%	24.32%
----	--------	--------	-------	-------	-------	--------

資料來源：本調查資料整理

續前表

招募優先考量因素	7. 外語能力	8. 家庭背景	9. 經驗(包括工作及打工經驗、社團經驗、實習經驗、參與專驗經驗等)	10. 推薦人的受信賴程度與推薦內容	11. 人脈及其他社會資源	12. 委託專業(例如人力銀行)提供篩選結果
填答家數						
家數	53	18	630	38	17	16
比例	2.52%	0.86%	29.93%	1.81%	0.81%	0.76%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示事業單位還是最相信最直接而準確的信息為評判的依據，面試是最直接最能立即了解應徵者的口語、溝通能力、組織能力及外表、技能表現等間接資料無法反應的內容，然而對於大規模徵人需要付出相對較多時間及人力則未必適合。其次則為工作經驗是所反應的重要考慮因素，相對的工作經驗豐富也就能確保員工能迅速投入工作職務，再者則是畢業的學校及科系等因素的納入考量。以上的結果相當程度反映青年的透過實習、建教合作、國防替代役及打工等機會接觸事業單位的需求，同時也反映青年學歷日漸提高的動機因素。此與目前職訓局委託中經院之研究推論相一致為本研究更進一步擴大多項選擇之比較。

12、公司是否參與以下大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動
 這個題目一方面希望能反應試業單位對於青年員工招募的積極性，二方面也看看事業單位對於社會責任的認知程度。由於在國家整體競爭力的提升中，企業對於人力資本的重視與國家對於企業人力資本形成的介入，社會資本的連結性至為重要，不但要反應在試業體參與青年職涯建構的量上，更希望能反應在質上。

表十二、事業體參與大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動統計

是否參與 及參與活 動別 填答家數	1. 否（未參與）	2. 安排實習、見習或工讀機會	3. 參與校園徵才活動	4. 針對大專院校學生辦理企業參訪或企業說明會	5. 開辦建教合作	6. 配合政府辦理產學合作
家數	841	90	135	46	55	43
比例	64.35%	6.89%	10.33%	3.52%	4.21%	3.29%

資料來源：本調查資料整理

續前表

是否參與 及參與活 動別 填答家數	7. 參與教育部補助的最後一哩的產學合作計畫	8. 協助開發提升就業力課程	9. 與學校開設合作課程	10. 辦理職業訓練（個別型或聯合型）	11. 協助應屆畢業生進行求職準備	12. 針對大專院校提供求才求職資訊
家數	9	8	11	14	15	40
比例	0.69%	0.61%	0.84%	1.07%	1.15%	3.06%

資料來源：本調查資料整理

令人訝異的是事業體參與政府主辦大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動的比例竟然不高，在 1071 家受訪事業中有 841 家沒有參與，而 135 家也只是參與校園徵才，對照前一題廠商在徵人的時候

又希望年輕人有經驗，顯然是以此為考量標準卻對照出沒有參與的熱忱，恐怕這是今天台灣在人才培養中沒有塑造良性環境的原因吧！

表十三、大小規模別事業體參與大專院校職涯輔導服務或職場實習相關活動統計

是否參與及參與活動別 大小規模	1. 否(未參與)	2. 安排實習、見習或工讀機會	3. 參與校園徵才活動	4. 針對大專院校學生辦理企業參訪或企業說明會	5. 開辦建教合作	6. 配合政府辦理產學合作	7. 參與教育部補助的最後一哩的產學合作計畫
100 人以下	0	0	12	8	14	7	5
10000 人以上	1	2	1	5	1	0	0

資料來源：本調查資料整理

續前表

是否參與及參與活動別 大小規模	8. 協助開發提升就業力課程	9. 與學校開設合作課程	10. 辦理職業訓練(個別型或聯合型)	11. 協助應屆畢業生進行求職準備	12. 針對大專院校提供求才求職資訊
100 人以下	0	0	4	4	6
10000 人以上	0	1	0	0	

資料來源：本調查資料整理

由於資料龐大與複雜，本研究僅對照出小規模(總雇用人數 100 以下)與大規模(總雇用人數在 10000 人以上)事業在參與政府大專院校職涯輔導服務或政府職場實習的選項，發現小規模企業若有參與則較為多樣性且充分運用政府資源的動機較強，而大規模事業則較為自主，例如與學校開設合作課程的選項就明顯的與小規模事業選擇項不同，此或為未來政府施政可著力之處。

13、上述各項活動對於貴公司招募青年員工是否有幫助

這一題的目的極為單純，就是要看看政府提供的各種協助青年就業與事業體搭橋的效果何者為佳？

表十四、事業參與大專院校職涯輔導服務或職場實習效益評估反應

項目別 選填家數	1. 否（均無幫助）	2. 安排實習、見習或工讀機會	3. 參與校園徵才活動	4. 針對大專院校學生辦理企業參訪或企業說明會	5. 開辦建教合作	6. 配合政府辦理產學合作
家數	470	89	88	51	119	159
比例	36.49%	6.91%	6.83%	3.96%	9.24%	12.34%

資料來源：本調查資料整理

續前表

	7. 參與教育部補助的最後一哩的產學合作計畫	8. 協助開發提升就業力課程	9. 與學校開設合作課程	10. 辦理職業訓練（個別型或聯合型）	11. 協助應屆畢業生進行求職準備	12. 針對大專院校提供求才求職資訊
家數	139	57	30	28	24	34
比例	10.79%	4.43%	2.33%	2.17%	1.86%	2.64%

資料來源：本調查資料整理

雖然有相當多比例事業參與過政府大專院校職涯輔導服務或政府職場實習後覺得沒有幫助，這或許與中小企業的體質有關，也與參與的學生素質有關，但是不可諱言的是仍有相當比例的事業體認為是有幫助的，其中產學合作(12.34%)，最後一哩產學合作(10.79%)都獲得相當多的迴響，或許日後針對企業需求能更明確，對於學生的甄選能更適性，就會有更大的發展空間。另外觀於校園徵才及企業實習等也有一定的功能與迴響，值得政府續辦下去。

(三)青年人力運用狀況

14~25 題為晉用各年齡層員工人數與薪資的徵詢，屬同一性質之課題，茲整理如下：

表十五、近一年內各學歷青年進用人數家數分配表

	0 人	1~3 人	4~6 人	7~9 人	10 人以上
國中	829	150	53	12	27
高中(職)	424	333	166	42	106

專科	618	228	88	36	101
大學	304	412	193	53	109
碩士	870	116	45	10	30
博士	988	51	19	4	9

資料來源：本調查資料整理

上表顯見大學學歷晉用人數最多，此與目前國內大學學歷氾濫有關，大學除外高中以上學歷晉用人數亦不少，顯見企業用人的學歷非獨鍾愛大學以上，仍有許多中低階工作可由大學以外、高中以上學歷者勝任。由於博士就業的問題迭見報章，本研究特別將聘用博士青年的事業規模做一列聯分析，結果如下表：

表十六、事業體規模別近一年內博士學歷青年進用人數家數分配表

晉用人數 規模別	0 人	1~3 人	4~6 人	7~9 人	10 人以上
<100 人	730	24	15		1
101~500 人	61	6	2		
501~1000 人	11	1			2
1001~5000 人	14	5			1
5001~10000 人	2				
10000 人以上	5	1		1	

資料來源：本調查資料整理

博士的晉用，一般誤解為大規模企業才有任用需求，但是由本研究調查顯示，規模小於 100 人之企業反而晉用較多，當然這與調查樣本家數小規模較多有關，但是足以顯示並非只有大規模的事業體會晉用博士青年，許多就業機會反而是發生在中小規模之事業體。

至於產業晉用博士學位以上之反應情形如下：

表十七、事業體產業別近一年內博士學歷青年進用人數家數分配表

產業別 晉用人數	1. 農、 林、 漁、牧 業	2. 礦業 及土石 採取業	3. 製造 業	4. 電力 及燃氣 供應業	5. 用水 供應及 污染整 治業	6. 營造 業	7. 批發 及零售 業	9. 住宿 及餐飲 業	8. 運輸 及倉儲 業
0 人	3		356	11	1	106	104	56	42
1~3 人			13			3	5	5	3
4~6 人			3			2	1	1	2
7~9 人			2						
10 人以 上			2				1		

資料來源：本調查資料整理

續前表

	10. 藝 術、娛 樂及休 閒服務 業	11. 資訊 及通訊 傳播業	12. 金融 及保險 業	13. 不動 產及租 賃業	14. 專 業、科 學及技 術服務 業	15. 支援 服務業	16. 國防 及社會 安全	17. 教育 服務業	18. 醫療 保健及 社會工 作服務 業
0 人	46	47	15	10	71	24	5	51	39
1~3 人	1	6	1	2	3	3		5	1
4~6 人	1	2			2			3	2
7~9 人		2							
10 人以 上		3						3	

資料來源：本調查資料整理

除公用事業、國防及一級產業外，廠商對博士學位之青年還是樂於晉用，分佈亦見平均，並未突出於某產業之中，資訊及專業科學技術服務業相對啟用比例稍高亦不足為奇。

各學歷青年最近一年進用的薪資分佈調查結果如下

表十八、各學歷青年最近一年進用的薪資分佈

	18,780 元以下	18,781 元 ~22,000 元	22,001 元 ~25,000 元	25,001 元 ~28,000 元	28,001 元 ~32,000 元	32,001 元 ~35,000 元	35,001 元 ~40,000 元
國中	14	48	38	102	39	5	2
高中(職)	15	123	172	247	64	16	7
專科	5	66	185	109	50	26	6
大學	7	36	223	312	134	34	13
碩士	2	2	14	48	53	31	30
博士	7	36	223	312	134	34	13

資料來源：本調查資料整理

續前表

	40,001 元 ~45,000 元	45,001 元 ~50,000 元	50,001 元 ~55,000 元	55,001 元 ~60,000 元	60,001 元以上	平均薪資	薪資標準差
國中	2					25340.56	4054.13
高中(職)	2	1	1			25124.49	3899.15
專科	4	3				25515.72	4439.15
大學	6	3				26585.93	3869.95
碩士	15	4	2	1	1	31935.17	6717.56
博士	6	3				37515.90	12073.16

資料來源：本調查資料整理

以上為本次訪問所得到各學歷的青年在新近一年事業晉用的敘薪，呈現按照學歷增長而遞增的趨勢，唯高中(職)與國中的敘薪存在反差外，皆無例外。而薪資標準差野大體呈現碩士、博士兩學歷的敘薪有較大的標準差，分別碩士的敘薪標準差為 6717.56 元左右，博士則較大，敘薪標準差達 12073.16 元。其他國、高中與專科的敘薪水準標準差則在 3800 到 4450 之間。薪資的梯階進展與標準差的漸次擴大實為合理之情形，驗證本研究調查的合理性及抽樣的隨機代表性。

26、請問最近一年招募青年新進員工的職務類別

表十九、事業體最近一年招募青年新進員工的職務類別統計

	1. 行政 主管、 企業主 管級經 理人員	2. 專業 人員 (領有 證照如 技能檢 定、律 師、教 師)	3. 技術 員及助 理專業 人員 (低體 能工 作, 如 業務 員、會 計)	4. 事務 工作人 員(如 秘書、 行政助 理、總 機、接 待等)	5. 服務 工作人 員及售 貨員 (如美 容、保 全、門 市)	6. 農、 林、 漁、牧 工作人 員(農 藝及園 藝等)	7. 技術 工及有 關工作 人員 (高體 能工 作, 如 鋼筋、 水泥 等)	8. 機械 設備操 作工及 組裝工 (如機 械操作 工、駕 駛員 等)	9. 非技 術工及 體力工 (如小 販、生 產體力 工、家 庭傭工 等)
家數	84	128	468	209	101	3	33	61	13
比例	7.64%	11.64%	42.55%	19.00%	9.18%	0.27%	3.00%	5.55%	1.18%

資料來源：本調查資料整理

由上表可知，青年就業的職務以技術員及專業助理人員最多(占42.55%)，其餘依序為事務工作人員(19%)、專業人員(領有證照)(11.64%)、服務工作人員(9.18%)、行政主管及經理人員(7.64%)、機械設備操作工及組裝工(5.55%)、技術工作及有關工作人員(高體能)(3%)、非技術體力工(1.18%)及所占最少的農林漁牧工作人員(0.27%)。此調查與部份臺中地區調查在服務工作人員比例居第3或第4位的結果或有出入，概因本研究的細分方式有所不同，例如事務工作、專業助理及部分領有餐旅證照的工作人員都可能是其他調查中所呈現服務業工作人員所致。

表二十、產業別最近一年晉用青年人數統計

產業別 晉用人數	農、 林、 漁、牧 業	礦業及 土石採 取業	製造業	電力及 燃氣供 應業	用水供 應及污 染整治 業	營造業	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業
產業晉用 人數	3	0	376	11	1	111	111	47	62
產業晉用 人數占總 進晉用人 數百分比	0.28%	0.00%	35.14%	1.03%	0.09%	10.37%	10.37%	4.39%	5.79%

資料來源：本調查資料整理

續前表

產業別 晉用人數	藝術、 娛樂及 休閒服 務業	資訊及 通訊傳 播業	金融及 保險業	不動產 及租賃 業	專業、 科學及 技術服 務業	支援服 務業	國防及 社會安 全	教育服 務業	醫療保 健及社 會工作 服務業
產業晉用 人數	48	60	16	12	76	27	5	62	42
產業晉用 人數占總 進晉用人 數百分比	4.49%	5.61%	1.50%	1.12%	7.10%	2.52%	0.47%	5.79%	3.93%

資料來源：本調查資料整理

對照職務別的晉用人數，產業別的晉用人數排序依次為：製造業(35.14%)、批發及零售業(10.37%)、營造業(10.37%)、專業、科學及技術服務業(7.10%)、住宿及餐飲業(5.79%)、教育服務業(5.79%)、資訊及通訊傳播業(5.61%)、藝術、娛樂及休閒服務業(4.49%)及醫療保健及社會工作服務業 3.93%等。此與過去縣市合併前臺中市以服務業為主的結構已經大不相同。

(四)青年人才培育

年輕人其實並不見得是草莓族，也未必是見錢眼開唯利是圖，青年其實更重視是否有良好的發展機會，是否有學習成長的機會。過去根據文獻研究顯示國內企業因以中小企業為主，占 97 以上，然而 2011 年中小企業白皮書顯示中小企業辦理職業訓練的意願則不高，2010 年統計僅 34 萬人左右，相對於該年全國 470 萬人次受訓，實有小巫見大巫之憾。中小企業不願意辦訓，根據中小企業白皮書所歸納的原因是一方面怕影響員工上班，另一方面也可能擔心培訓後，反而促成員工離職。本研究分別從企業員工訓練方式及任用部分工時青年的培育轉任態度到對於政府辦訓的支持與需求分別展開調查，所得結果如下：

29、針對新進員工(0~3 年)的訓練方式為？

這一個問題其實是挑戰我國企業的員工訓練方式是否確實具有投資公司人力資本的意圖，同時對於多為新進員工的青年所抱持的培養態度，隱含式的問法讓事業體能在卸去心防下作答。結果如下：

表二十一、事業體針對(0~3 年)新進員工的訓練方式

訓練方式 填答家數 及比例	1. 公司有前輩引導(例如：師徒制)	2. 公司外聘專家協助工作	3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修	4. 公司提供補助訓練	5. 公司提供在職訓練	6. 自主學習
家數	153	12	2	35	101	33
比例	45.54%	3.57%	0.60%	10.42%	30.06%	9.82%

資料來源：本調查資料整理

上述表格中的前輩領導及外聘專家協助都非以辦訓方式實施的員工培育方式，倒是企業提供在職訓練、留職留薪、留職停薪，專案進修及補助訓練可視為積極且正式的訓練方式。

表二十二、產業別之員工培育方式統計

產業別 員工培訓 方式	1. 農、林、 漁、牧業	2. 礦業 及土石 採取業	3. 製造 業	4. 電力 及燃氣 供應業	5. 用水 供應及 污染整 治業	6. 營造 業	7. 批發 及零售 業	8. 運輸 及倉儲 業
3. 公司提 供留職留 薪、留職 停薪，專 案進修	0	0	1	0	0	0	0	0
4. 公司提 供補助訓 練	0	0	17	0	0	4	1	3
5. 公司提 供在職訓 練	1	0	43	0	0	7	10	6

資料來源：本調查資料整理

續前表

產業 別 員工 培訓 方式	9. 住宿 及餐 飲業	10. 藝 術、娛 樂及休 閒服務 業	11. 資訊 及通訊 傳播業	12. 金融 及保險 業	13. 不動 產及租 賃業	14. 專 業、科 學及技 術服務 業	15. 支援 服務 業	16. 國防 及社會 安全	17. 教育 服務 業	18. 醫療 保健 及社會 工作服 務業
3. 公司 提供 留職 留薪 專案 進修	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. 公司 提供 補助 訓練	1	1	3	0	0	1	2	1	1	1
5. 公司 提供 在職 訓練	5	2	8	1	1	5	2	1	5	4

資料來源：本調查資料整理

由上表可見事業單位在提供人力資本培育上所投注的資源實在微不足道，雖然製造業填答該三項正式員工培訓的數字相對較大，但是本調查也以製造業為最多，家數有 376 家，加上複選的統計結果，真正填答提供該三項訓練者所占比例甚低。

27 及 28 題在問卷設計上為引子命題，27 題請問貴公司提供員工訓練的方式，其意義在於讓填答者著眼於全公司的訓練，而填答後的答案可做為 29 題的印證其真實與否，若 29 題填答的選項為 27 題所沒有，則視為無效問卷。28 題上述的員工訓練是否存在新進人員(0~3 年)、穩定員工(3~5)及資深員工(5 年以上)對象差異？亦用來驗證若填答有差異則 27 題答案 29 題是否真有不同，若填答無差異，則 29 填與 27 題的填答應當一致，據此本研究刪除無效問卷，使得全部 1110 份問卷成果刪除剩下 1072 份。

令人訝異的是在有效問卷 1072 家中有 662 家在全公司的員工培訓上都不是在職訓練、留職留薪、留職停薪，專案進修及補助訓練的計畫訓練項目，而是選擇個人輔導、專家輔導及自主學習。此亦驗證中小企業白皮書之論點亦適用於臺中市的事業單位實際員工培訓情形，即中小企業投入員工訓練比例甚低的結論。

而 28 題填答全公司訓練與新進員工訓練有無差異的結果如下表：

表二十三、產業別公司訓練與新進員工訓練有無差異之反應統計

	農、林、 漁、牧業	製造業	電力及燃 氣供應業	用水供應 及污染整 治業	營造業	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業
沒有差 異	2	302	11	1	97	96	43	51
有差異	1	74	0		14	14	4	11
有差異 者占填 答者比 例	33.33%	19.68%	0.00%	0.00%	12.61%	12.73%	8.51%	17.74%

	藝術、娛樂及休閒服務業	資訊及通訊傳播業	金融及保險業	不動產及租賃業	專業、科學及技術服務業	支援服務業	國防及社會安全	教育服務業	醫療保健及社會工作服務業
沒有差異	38	46	15	8	67	21	4	54	38
有差異	10	14	1	4	9	6	1	8	4
有差異者占填答者比例	20.83%	23.33%	6.25%	33.33%	11.84%	22.22%	20.00%	12.90%	9.52%

資料來源：本調查資料整理

上表新進員工與老員工的教育訓練設計越有差異的產業則表示工作設計越完整，職業訓練的成效當較高。所以我國職業訓練以製造業、資訊業、住宿餐飲業及藝術娛樂及休閒服務業目前所開設的課程較為多樣而完整此亦可做為此次統計調查的印證與發現。

29 題到 31 題為題組

29. 請問針對新進員工(0~3 年)的訓練方式為：(可複選)
30. 請問針對穩定員工(3~5 年)的訓練方式為：(可複選)
31. 請問針對資深員工(5 年以上)的訓練方式為：(可複選)

其結果分析如下表：

表二十四、事業體對不同年資員工訓練方式統計

訓練方式 員工年資別 及相對項目 比例	1. 公司有前輩引導 (例如：師徒制)	2. 公司外聘專家協助工作	3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修	4. 公司提供補助訓練	5. 公司提供在職訓練	6. 自主學習
新進員工 (0~3 年)的 訓練方式	153	12	2	35	101	33
項目占填答 總數比例	45.54%	3.57%	0.60%	10.42%	30.06%	9.82%

穩定員工 (3~5 年)的 訓練方式	60	32	14	75	113	60
項目占填答 總數比例	17.86%	9.52%	4.17%	22.32%	33.63%	17.86%
資深員工(5 年以上)的 訓練方式	41	41	23	82	109	83
項目占填答 總數比例	12.20%	12.20%	6.85%	24.40%	32.44%	24.70%

資料來源：本調查資料整理

上表可以窺出企業對於不同年資員工的辦訓選擇，青年員工若是落在新進員工則以師徒或前被引導的機會最多，間或有公司的在職訓練及其他；待至穩定員工則在職訓練、補助訓練及進修學習機會都會增加；及至資深員工則外聘專家協助、進修學習、補助訓練、在職訓練及自主學習多面向的展開由其以留職方式的進修與外聘專家協助工作及自主學習的比例增加最為明顯，此亦相當反映企業養成人才的真實面。此可提供政府協助企業辦訓的梯階設計考量之參考。

(五)政策意見調查

在協助青年就業方面，面對經濟可能的第二次衰退，世界各先進國家莫不把促進青年就業政策是為首要之務，歐盟執委會倡議的「行動青年計畫」，提出各國應該加強並改善青年取得教育與培訓機會的管道、強化提供工作機會的相關資訊，協助青年踏入職場。追究其精義，歐盟對於現下青年就業市場中存在職業人才需求與技能要求程度不能匹配問題至為重視。反觀我國目前的青年就業情形是廠商有求才需求，但是卻沒有辦法招募到目標人才。普遍的論點是我國存在嚴重的「學用落差」情形，此與歐洲欠缺工作職缺的情形又大不相同。我國現下的青年就業促進政策一方面要了解企業端的需求與落差產生之所在；二方面要確保青年由學校銜接到職場的順利；三者就是提供高品質的職業教育；四則是提供高品質的職涯輔導。準此本研究針對上述的政

策探討目的做以下的問卷分析研究：

32、請問您認為青年就業力項目中何者最需加強？(可複選)

此題設計乃參考青輔會 98 年大專青年就業力現況調查之就業力選項，並考慮選項過多之困擾而加以精簡。工作態度、抗壓及溝通能力及可塑性是青輔會調查中所分列之選項，本研究則認為以上之心理因素及工作行為基本上未呈現在態度上，屬於人格特質項，所以加以歸整。至於團隊精神則可與職場倫理並列。另外則加上國際化趨勢下的國際觀及影響創新、行銷能力的跨領域知識以適應現在台灣邁向國際的需求，再加上青輔會青年就業力調查中名列前茅的專業知識，共為五項供選擇，做為大體方向性的測試非為精細之能力測驗。過去研究報告顯示在五項就業力重要性上良好工作態度、專業知識與技術、團隊合作能力為其先後排序，本研究的調查結果亦是如此，詳如下表：

表二十五、事業體針對青年就業力項目中何者最需加強

項目 回答家數 與比例	1. 工作態度	2. 團隊精神 及職場倫理	3. 國際觀	4. 專業知識	5. 跨領域知 識
家數	990	269	69	452	47
比例	54.19%	14.72%	3.78%	24.74%	2.57%

資料來源：本調查資料整理

由事業的回答來看對於時下青年似乎在態度上、團隊精神及倫理上不能認同的程度頗高，由其是工作態度竟然在 1072 家中有 990 家認為是重要改善的問題；其次則是專業知識的重要性也占 24.74%。但是在人才養成的基本能力中跨領域知識的重要性是學者所共同認知的項目，國際化中最重要國際觀與外語能力已經是新加坡、大陸及香港、韓國所重視項目，竟然被廠商所忽視，可見臺中地區廠商對於創新人才及國際人才的宏觀性不足，雖然符合青輔會等其他政府機關的同類調查結果，卻為本研究發現並深以為憂的重點之一。

33、請根據貴公司的經驗，曾經任用的青年是否有在一年內離職。

此題回答沒有的廠商為 567 家，回答有的廠商為 503 家，幾乎 47% 的廠商有青年無法待滿一年，相對偏高，這有兩個可能，一是青年定性

不足，二則是廠商對待青年的條件不好，不足以吸引青年留任。

34.請問曾經任用的青年在一年內離職最主要的原因為何

為了回答上面提出的問題，到底問題出在廠商還是出在青年呢？當然此處先聽聽廠商的看法。

表二十六、事業表達任用的青年在一年內離職最主要的原因

項目 回答家數 與比例	1. 不滿意 工作薪 資、福利	2. 不滿於 升遷及 考績	3. 學歷或 證照不 足	4. 專業知 識技能 不能滿 足工作 需要	5. 不能配 合工作 需要(輪 班、加 班)	6. 不適應 工作環 境	7. 人際關 係不好
家數	153	46	10	57	116	329	47
比例	14.50%	4.36%	0.95%	5.40%	11.00%	31.18%	4.45%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目 回答家數 與比例	8. 家庭 或健康 因素	9. 交通 太遠	10. 繼續 升學	11. 被解 雇	12. 自行 創業	13. 找到 其他工 作	14. 不想 工作	15. 生活 型態不 適應
家數	45	22	27	24	15	87	37	40
比例	4.27%	2.09%	2.56%	2.27%	1.42%	8.25%	3.51%	3.79%

資料來源：本調查資料整理

在事業單位的歸因裡，不能適應工作環境為最多的選擇(31.18%)，至於公司制度上工作薪資、福利、升遷及考績的不能讓青年滿意則加總起來是 18.86%，遠低於青年的個人因素造成不能適應工作環境的去職原因。對照求職青年關於離職歸因(B 卷第 17 題)則最重要的因素為工作無發展前景，其次則為薪資福利差。事業單位是否不懂青年的心呢？是沒有前景的問題才是青年所關心的重點呢！

35.近來輿論認為國內學用落差有擴大的現象，請問您是否認同這樣

的見解？

廠商在 34 題的回答見解是否導因於大學太多，所學非所用的情形，35 題即做一驗證。因為工作環境適應不良可能是社會上大學生太多又自視甚高，造成眼高手低的結果。結果 35 題落差有擴大的現象認同的企業家數為 760 家遠高於不認同的 311 家。

推究事業單位認為學用落差會表現在哪些方面，則為第 36 題的主要問題目的。

36.請問與過去相比，從貴公司錄用初入職場青年來觀察，學用落差最主要表現在哪方面？

表二十七、事業表達青年學用落差最主要表現項目

項目 回答家數 與比例	1. 專業知識不足	2. 在理論的實務運用能力不足	3. 邏輯推理發掘與解決問題能力不足	4. 對基本生活知識及能力不足	5. 對於法律的認識不足	6. 國際觀不足（國際時事、貿易禮儀）	7. 對產業環境與發展認識不足	8. 職涯規劃不足，不願從基層或從事技術工作	9. 取得專業證照或證明能力不足
家數	152	105	71	79	44	75	127	168	63
比例	8.15%	5.63%	3.81%	4.24%	2.36%	4.02%	6.81%	9.01%	3.38%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目 回答家數 與比例	10. 科系不能配合	11. 基礎電腦應用技能不足	12. 表達與溝通能力不足	13. 人際關係不佳，團隊合作能力差	14. 外語能力不足	15. 態度不佳欠缺職場倫理	16. 自信心不足	17. 好逸惡勞，生活享受至上	18. 家長縱容，就業熱忱不足
家數	37	49	174	175	63	168	59	135	120
比例	1.98%	2.63%	9.33%	9.39%	3.38%	9.01%	3.17%	7.24%	6.44%

資料來源：本調查資料整理

這一題的回答顯示事業單位認為學用落差最主要會表現是從心態上

到行為的一連串不佳的結果，這是事業單位認為最重要的問題。具體的高比率項目有：職涯規劃不足，不願從基層或從事技術工作(9.01%)、態度不佳欠缺職場倫理(9.33%)、好逸惡勞，生活享受至上(7.24%)及家長縱容，就業熱忱不足(6.44%)。這一連串因為大學擴張太快，導致的心態問題似乎成為本次問卷學用落差現象中最核心的項目，因為表達與溝通能力不足(9.33%)、人際關係不佳，團隊合作能力差(9.39)也是可視為相關聯的表現行為。其實姑且接受事業單位單極化的歸因思想，本研究還是要指出廠商對於國際競爭及人才養成的全貌認知不足的遺憾，因為我國學用落差在職能分析上外語能力不足、基礎電腦應用技能不足、對於跨領域知識的認識不足、邏輯推理發掘與解決問題能力不足等都是學者發表的文獻中廣泛週知的落差表現項目，但是問卷中的反應比例都偏低，可見廠商問卷反應缺乏國際化眼光或者人才發展眼光來看問題的本質。

所以當我們要提升青年的人力資本的同時，恐怕還得注意強化廠商的國際化及競爭力才行，否則關起門來責怪青年不識時務恐怕也會有失偏頗。

37.請問就您的產業發展而言，學用落差情形是否會擴大

37 題是請廠商預測未來，也就是請廠商檢視自己是否還會受到前述學用落差的影響。

此題回答會的廠商有大量的超越回答不會的廠商，回答會的有 687 家，回答不會的僅 74 家。可見事業單位對於未來的看法是悲觀的。

38.您的根據觀察為下列哪些項目？(可複選)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 受全球化影響，用人素質提高，導致學校基礎教育無法滿足產業實務 | ☐ 7. 學校無法提供適當職涯規劃 |
| ☐ 2. 國內科系無法配合實際職場需求（文法商多過理工技術） | ☐ 8. 產業變動大，缺多能工作彈性教育 |
| ☐ 3. 教學設施不足，無法供實務教學 | ☐ 9. 產業缺基層技術人員，文憑主義造成學歷高操作能力低的結果 |
| ☐ 4. 教育師資缺乏實務經驗 | ☐ 10. 無法適才適性，工作滿足感下降 |
| ☐ 5. 越來越國際化，國內教育無法接軌 | ☐ 11. 學歷高無法接受基層工作 |
| ☐ 6. 教材內容不能滿足實務需求 | ☐ 12. 青年草莓族的職場適應不良 |
| | ☐ 13. 其他 |

國內教改呼聲甚高，青年求學仍然達不到因材施教的理想，在人口老化下，事實上過去期望藉由精英來帶動國家發展的思維，已經逐漸脫離現實上需要操作及技術人才務實考量。企業的進步已經超越政府的學校及職訓規劃，38 題正就是要政府聽一聽教育落在廠商心理的想法是什麼？

38 題本研究希望讓事業單位檢視教育體制與產業的連結性，其結果如下：

表二十八、事業表達學用落差的導因項目

項目 回答家數 與比例	1. 受全球化影響，用人素質提高，導致學校基礎教育無法滿足產業實務	2. 國內科系無法配合實際職場需求	3. 教學設施不足，無法供實務教學	4. 教育師資缺乏實務經驗	5. 越來越國際化，國內教育無法接軌	6. 教材內容不能滿足實務需求
家數	266	104	89	63	32	66
比例	18.34%	7.17%	6.14%	4.34%	2.21%	4.55%

項目 回答家數 與比例	7. 學校無法提供適當職涯規劃	8. 產業變動大，缺多能工作彈性教育	9. 產業缺基層技術人員，文憑主義造成學歷高操作能力低的結果	10. 無法適才適性，工作滿足感下降	11. 學歷高無法接受基層工作	12. 青年草莽族的職場適應不良
家數	102	57	130	203	132	206
比例	7.03%	3.93%	8.97%	14.00%	9.10%	14.21%

資料來源：本調查資料整理

38 題反應最高的是受全球化影響，用人素質提高，導致學校基礎教育無法滿足產業實務(18.34%)，這一題固然反應了廠商的國際觀，但是為何不想想該如何晉用青年人才呢？如何訓練青年人才呢？(這樣的批判主要來自 A 卷 26 題有關企業提供青年訓練的選項所反應企業

漠視提供訓練的義務及重要性所致)。次高的選項是青年草莓族的職場適應不良(14.21%)，這倒是反諷到極點了，青年人是草莓，但是企業也不長進沒提供該有的企業訓練，這一個答案選擇是非常本位主義的思考模式。這次回答問卷的填答者恐怕得追究是否能代表企業主的思考，或者說是否能代表「企業家」的思考。再其次則是無法適才適性，工作滿足感下降的占 14.00%，以下依次為：學歷高無法接受基層工作(9.10%)、產業缺基層技術人員，文憑主義造成學歷高操作能力低的結果(8.97%)、國內科系無法配合實際職場需求(7.17%)、學校無法提供適當職涯規劃(7.03%)、教學設施不足，無法供實務教學(6.14%)、教材內容不能滿足實務需求(4.55%)、教育師資缺乏實務經驗(4.34%)、產業變動大，缺多能工作彈性教育(3.93%)、越來越國際化，國內教育無法接軌(2.21%)。

由 38 題大致可以確認教育確實存在與產業脫軌，而且量多質差的窘境，那麼企業會有什麼建言來改善落差問題呢？第 39 題因此而提問。

39.您認為應如何解決學用落差問題?(可複選)

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. 增加開設公辦職業訓練課程 | ☐ 10. 設立實務進修班(由學校或企業提供) |
| ☐ 2. 加強青年就業輔導，助規劃職涯發展 | ☐ 11. 多提供就業相關演講與活動 |
| ☐ 3. 擴大企業聘用青年補助方案 | ☐ 12. 見習活動 |
| ☐ 4. 補助企業辦理青年員工訓練 | ☐ 13. 設立網站提供職涯發展相關訊息 |
| ☐ 5. 在一般課程中培養就業能力 | ☐ 14. 輔導考取證照 |
| ☐ 6. 針對就業能力開設通識課程 | ☐ 15. 打工工讀 |
| ☐ 7. 鼓勵學校設立企業實務導師 | ☐ 16. 社團活動或志工服務 |
| ☐ 8. 擴大建教合作 | ☐ 17. 其他_____ |
| ☐ 9. 學校創設實務課程 | |

表二十九、事業體對於解決學用落差之方案選擇

項目 回答家數 與比例	1. 增加 開設公 辦職業 訓練課 程	2. 加強 青年就 業輔導 ，協助 規劃 職涯發 展	3. 擴大 企業聘 用青年 補助方 案	4. 補助 企業辦 理青年 員工訓 練	5. 在一 般課程 中培養 就業能 力	6. 針對 就業能 力開設 通識課 程	7. 鼓勵 學校設 立企業 實務導 師	8. 擴大 建教合 作	9. 學校 創設實 務課程
家數	264	188	198	223	222	68	71	103	84
比例	13.42%	9.56%	10.07%	11.34%	11.29%	3.46%	3.61%	5.24%	4.27%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目 回答家數 與比例	10. 設立實 務進修班 (由學校 或企業提 供)	11. 多提供 就業相關 演講與活 動	12. 見習活 動	13. 設立網 站提供職 涯發展相 關訊息	14. 輔導考 取證照	15. 打工工 讀	16. 社團活 動或志工 服務
家數	134	65	136	54	47	86	24
比例	6.81%	3.30%	6.91%	2.75%	2.39%	4.37%	1.22%

資料來源：本調查資料整理

39 題最主要是希望看看企業到底是自強不息還是依賴公家補助的偏好者？其中是他利思考的多還是自利思考的多？在台灣似乎將自利視為理所當然，他利純屬宗教，孰知社會的進步是需要一定的他利，所謂的自利利他才能有進步，社會才會祥和樂利。

結果反應多數事業體是純然自利的出發，因為前幾項選項都是將責任交給政府，然而研究國家人力資本的學者都知道，人力資本的形成，企業責任遠大於政府的責任，就姑且看一看這次調查所反映事業體的選擇順序吧。如下：增加開設公辦職業訓練課程(13.42%)>補助企業辦理青年員工訓練(11.34%)>在一般課程中培養就業能力(11.29%)>擴大企業聘用青年補助方案(10.07%)>加強青年就業輔導，協助規劃職涯發展(9.56%)>見習活動(6.91%)>設立實務進修班(由學校或企業提供)(6.81%)>擴大建教合作(5.24%)>打工工讀(4.37%)>鼓勵學校設立企業實務導師(3.61%)>針對就業能力開設通識課程(3.46%)>多提供就業相關演講與活動(3.30%)等。

由於問得企業希望的政府協助、補助等意見，輕看建教合作及企業設立進修的產學合作項，本研究亦希望提醒企業可以提供的青年協助措施為何，同時詢問企業對於這些措施有效程度的判斷，而有以下的第40題的設計。

40.請問除提供企業訓練外，您認為企業針對初入職場青年所採取最有效措施為何？

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 設立輔導室有專人輔導 | ☐ 8. 設立獎學金，參與培育人才 |
| ☐ 2. 設立實務導師(請業界人士擔任) | ☐ 9. 與學校產學合作，提早人才培育 |
| ☐ 3. 外聘專家針對工作提供協助輔導 | ☐ 10. 辦校園作品、創意競賽發掘人才 |
| ☐ 4. 設立獎勵制度，鼓勵青年員工發揮能力 | ☐ 11. 提供專案培育計畫 |
| ☐ 5. 規劃企業學習路徑，歷練各部門與職務 | ☐ 12. 建立職涯履歷，明確發展規劃 |
| ☐ 6. 提供青年員工到國、內外企業參訪機會 | ☐ 13. 鼓勵青年投入研發，發揮創意 |
| ☐ 7. 鼓勵青年員工參與國、內外各項會議 | ☐ 14. 其他_____ |

表三十、企業針對初入職場青年有效協助措施選項

項目 回答家數 與比例	1. 設立輔導室有專人輔導	2. 設立實務導師(請業界人士擔任)	3. 外聘專家針對工作提供協助輔導	4. 設立獎勵制度，鼓勵青年員工發揮能力	5. 規劃企業學習路徑，歷練各部門與職務	6. 提供青年員工到國、內外企業參訪機會	7. 鼓勵青年員工參與國、內外各項會議
家數	148	123	95	202	188	126	81
比例	7.07%	5.88%	4.54%	9.65%	8.98%	6.02%	3.87%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目 回答家數 與比例	8. 設立獎學金，參與培育人才	9. 與學校產學合作，提早人才培育	10. 辦校園作品、創意競賽發掘人才	11. 提供專案培育計畫	12. 建立職涯履歷，明確發展規劃	13. 鼓勵青年投入研發，發揮創意
家數	78	284	161	286	225	96
比例	3.73%	13.57%	7.69%	13.66%	10.75%	4.59%

資料來源：本調查資料整理

事業體對於協助出入職場青年的措施回答大體是符合學術界的看法的，依序為：提供專案培育計畫(13.66%)>與學校產學合作，提早人才培育(13.57%)>建立職涯履歷，明確發展規劃(10.75%)>設立獎勵制度，鼓勵青年員工發揮能力(9.65%)>規劃企業學習路徑，歷練各部門與職務(8.98%)>辦校園作品、創意競賽發掘人才(7.69%)>設立輔導室有專人輔導(7.07%)>提供青年員工到國、內外企業參訪機會(6.02%)>設立實務導師(請業界人士擔任)(5.88%)>鼓勵青年投入研發，發揮創意(4.59%)>鼓勵青年員工參與國、內外各項會議(3.87%)>設立獎學

金，參與培育人才(3.73%)。當問題明確劃的提及有效性又不涉及政府補助或公權力介入時，企業反應出較為真實的有效青年培育方案，包括專案培育計畫、產學合作等都優先的跳出來成為首二選項。

根據行政院勞委會所辦理之部分工時勞工綜合調查計劃，顯現部分工時勞工，九十年二月份平均每週上班為二十一點八小時¹，而雇主則可為因應臨時業務需要時，僱用部分時間工作者，這也就是有高達百分之四十二點九的雇主僱用部分工作者的一大因素²。其次是成本較低，雇主僱用部分工作者較全職工作者無論在薪資或是福利所須成本較低。就薪資而言，雇主回答僱用部分工作者有百分之三十點二是因為可以減少工資負擔³；就福利政策而言，事業單位提供部分工時工作者福利最多為勞保團保占百分之六十一點三三、其次為全民健保占百分之五十八點七十五、工作年終獎金占百分之五十七點一三，其餘各項福利如休假制度、事病喪假、婚喪生育補助、勞工福利金、退休金制度、資遣費等未達五成。時間推移至 2010 年，台灣非正式勞動(包括部分工時及派遣勞動)人數約有 50 到 60 萬人，其中青年約占 28%。⁸有學者認為接受非正式勞動是為跨入正式勞動門檻的敲門磚，但是果真如此麼？請看以下之問題尋答。

41.請問貴公司運用部分工時的看法為下列何者?

表三十一、事業對於運用部分工時青年的看法統計

項目	部分工時是公司彈性人力運用，公司不針對這部分人力做發展規劃	部分工時為公司的輔助人力，公司視為長期用人型態	部分工時是公司人力資源的來源，公司會視情況調整用人方式，以正式員工任用
回答家數與比例			
家數	747	174	150
比例	69.75%	16.25%	14.01%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示企業對於部分工時看法大都選擇部分工時是公司彈性人力

⁸部分工時工作者調查喊卡 勞團跳腳 - 桃園縣新世紀愛鄉協會
<http://blog.udn.com/tpa285/3916688#ixzz2E0b7E2N2>

運用，公司不針對這部分人力做發展規劃(69.75%)。這實在不是一個好的敲門磚。

42.請問貴公司對於在公司內任職的部分工時青年(15 到 29 歲)是否會以培養成為長期及正式員工為目標實施教育訓練

有了前一題的部分工時看法後，再問一次是否應該將之培養成正式員工呢？這是一個基於社會責任認知的追問，可以看出實際行為及道德認知之間的差異。

表三十二、是否培養部分工時青年成為長期及正式員工

☐ 1. 會	781
☐ 2. 不會	289

資料來源：本調查資料整理

表三十二顯示，在基於道德感出發的追問中，事業體是認知培養部分工時青年的就業力是其當有的社會責任，只是與表三十一的實際經營管理作為是有出入的。

與部分工時工作青年的處境同樣的籠罩在派遣勞動工作青年身上，台灣青年就業者(15-24 歲)較壯年勞工(25-54 歲)更易從事非典型工作，青年部分工時工作者從 2006 年的 5.68%一路攀升到 2009 年 17.28%，遠高於壯年人口群的 1.87%和 2.22%；屬於臨時性和人力派遣勞工，青年勞工在其間的比例從 2008 年的 14.68%上升至 2009 年 17.20%，仍比壯年工作者的 3.86%和 3.9%高出甚多。在管理層面的思考上，事業體對於派遣勞動青年的看法為何呢？問題 43 因此而提出。

43.請問貴公司運用派遣勞動青年的看法為下列何者？

表三十三、事業對於運用派遣勞動青年的看法統計

項目 回答家數 與比例	派遣勞動不屬於公司人力部管理，公司不針對這部分人力做發展規劃	派遣勞動雖然屬於派遣公司，但是基於長期合作關係會穩定派用	派遣勞動中質優的受派員工，公司會在不違反商業誠信的原則下，爭取該員轉任
家數	822	127	122
比例	76.75%	11.86%	11.39%

資料來源：本調查資料整理

公司對於派遣勞動態度為不屬於公司人力部管理，公司不針對這部分人力做發展規劃者居多。回頭看部分工時，事業體對於派遣勞動青年的任用態度不出意外，因為派遣勞動屬派遣公司任免，更不干邀派的事業體的聘雇考量，就算要挖角也還得考量是否會違反與派遣公司之間的誠信合約原則與精神。所以回答起來高達 76.75% 的企業是司不針對這部分人力做發展規劃，比部分工時的回答不做規劃的比例更高。

44.請問貴公司對於在公司內任職的派遣勞動青年(15 到 29 歲)是否會以培養成為長期及正式員工為目標教育訓練

表三十四、事業體是否培養派遣勞動青年成為長期及正式員工之看法

☐ 會	718
☐ 不會	352

資料來源：本調查資料整理

44 題的回答也是反應道德認知與實際管理上的落差，更突出青年任職想在非正式勞動中跨入正式勞動任用的門檻是相當的高，雖然事業體都知道不應該如此。

45.請問對於政府促進青年就業的做法中，您認為哪些做法最為重要？(可複選)

這個題目基本上是政策的改進意見探尋，看看政府還有什麼可以做得更多更好的地方。

表三十五、事業體對政府促進青年就業措施中相對重要性的看法

項目 回答家數與比例	1. 提供就業服務及求才資訊	2. 提供職業輔導及職業性向測評	3. 提供產學合作平台	4. 辦理徵才活動	5. 補助企業聘用青年	6. 結合學校辦理在學青年職場見習	7. 由職訓中心辦理畢業青年職場習	8. 辦理專業技能訓練	9. 提供青年職前訓練(公辦或委辦)
家數	405	179	301	368	129	208	117	215	134
比例	13.40%	5.92%	9.96%	12.18%	4.27%	6.88%	3.87%	7.11%	4.43%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目 回答家數與比例	10. 提供法令宣導及工作權益等說明課程	11. 提供單一企業之職業訓練協助	12. 提供聯合多家企業之職業訓練協助	13. 提供在地產業特色的職業訓練	14. 提供產業趨勢等研習課程	15. 提供就業職能課程(公辦或委辦)	16. 提供雙軌制教育訓練計畫(台德菁英計畫)	17. 協助企業進行青年職前訓練
家數	169	128	154	112	87	165	47	104
比例	5.59%	4.24%	5.10%	3.71%	2.88%	5.46%	1.56%	3.44%

資料來源：本調查資料整理

看到事業體對政府促進青年就業措施的填答排序，毋寧說是令人失望的，前面嚐試引導的青年就業力，青年員工培訓、青年學用落差及青年非正式勞動的問題似乎都無法引起填答人知道青年最需要的是前景與工作能力的獲得，而企業應該是責無旁貸的社會責任。然而直到這一題填答人仍在吸收社會養份，拿政府資源的考量，填答比例最高的是提供就業服務及求才資訊(13.40%)、其次是辦理徵才活動(12.18%)，這兩項都無關青年就業力的培養與提升，只是事業體更方便用人，更便宜的用人。再來才是提供產學合作平台(9.96%)、辦理專業技能訓練(7.11%)、結合學校辦理在學青年職場見習(6.88%)及提供職業輔導及職業性向測評(5.92%)等，這些比較與青年能力與職涯相關的選項。其餘的選項已不具突出的比較性，例如提供法令宣導及工作權益等說明課程(5.59%)、提供就業職能課程(公辦或委辦)(5.46%)、提供聯合多家企業之職業訓練協助(5.10%)、提供青年職前訓練(公辦或委辦)(4.43%)等。

二、青年就業狀況問卷調查資料分析及討論

關於臺中市青年就業狀況調查，本研究分為三類問卷及兩種對象施做，三類問卷區分為在職、尋職及退出勞動市場三種，兩種對象則是設籍臺中市青年及非設籍臺中市的外縣市青年。三類問卷主要是位區分出青年就業市場的特質及其對於政府協助青年就業措施的不同需求及看法，兩種對象的區別則是著眼於臺中市大量外地流入的尋職人口，做出分別以明白其中的差異性，俾便日後能針對其凸顯的需求做出有效的協助。由於內容龐雜，本節將採對照方式，鋪陳各個層次的比對關係。本次在職青年設籍臺中的問卷回收計 344 位，非設籍臺中者計 105 位；尋職青年設籍臺中者有 287 位，非設籍臺中者有 82 位；退出職場的青年，設籍臺中者 210 位，非設籍臺中者 127 位，合計 1155 份有效問卷，現場受訪回收有效問卷計 580 份。結果分析如下：

(一)在職青年的就業狀況調查分析

在職青年的問題探討重點在於勞動條件是否合理？職場環境是否友善？及未來職涯發展性的展望。根本上台灣目前青年非正式勞動漸感普遍，而且對於青年的就業條件越來越不利，政府如何平衡調整對於正職勞動與暫時性勞動的就業促進措施，是當前施政的權衡重點，如何讓雇主判斷不具備工作經驗的青年是否擁有工作能力及正確工作态度，是當前政府介入青年就業時必須與雇主溝通之重要內容。準此，本研究展開以下之調查分析。

1、 就業青年基本資料分析

本次研究設籍臺中市且在職的青年調查分佈情形如下：

表三十六、設籍臺中市在職青年受調查樣本分佈表：

行政區	1. 西區	2. 西屯區	3. 中區	4. 北區	5. 北屯區	6. 南區	7. 南屯區	8. 東區
抽樣數	18	38	2	12	34	20	22	14
行政區	9. 太平區	10. 大里區	11. 烏日區	12. 霧峰區	13. 新社區	14. 潭子區	15. 大雅區	16. 沙鹿區

抽樣數	28	23	10	5	5	8	14	11
行政區	17. 龍井區	18. 大肚區	19. 梧棲區	20. 清水區	21. 神岡區	22. 豐原區	23. 石岡區	24. 東勢區
抽樣數	8	3	5	11	5	17	2	5
行政區	25. 后里區	26. 外埔區	27. 大甲區	28. 大安區	29. 和平區			
抽樣數	3	1	12	3	4			

資料來源：本調查資料整理

設籍臺中市以外在臺中市工作知青年調查分布情形如下：

表三十七、非設籍臺中市在職青年受調查樣本分佈表：

行政區	1. 基隆市	2. 臺北市	3. 新北市	4. 桃園縣	5. 新竹縣	6. 新竹市	7. 苗栗縣	8. 彰化縣
抽樣數	4	3	3	6	1		6	25
行政區	9. 南投縣	10. 雲林縣	11. 嘉義縣	12. 嘉義市	13. 台南市	14. 高雄市	15. 屏東縣	16. 澎湖縣
抽樣數	14	5	6	5	10	7	2	
行政區	17. 臺東縣	18. 花蓮縣	19. 宜蘭縣	20. 金門、馬祖				
抽樣數	1		4	1				

資料來源：本調查資料整理

5. 請問您目前工作所屬的產業(請以主要收入來源之工作回答以下問題)

表三十八、問卷抽樣設籍臺中市內、外在職青年所屬產業分布情形

產業 地區別人數統計	1. 農、林、漁、牧業	2. 礦業及土石採取業	3. 製造業	4. 電力及燃氣供應業	5. 用水供應及污染整治業	6. 營造業	7. 批發及零售業	8. 運輸及倉儲業	9. 住宿及餐飲業
設籍臺中 青年人數	5	4	70	4	2	11	27	5	30
非設籍臺 中青年人數	1		19			5	9	3	6

資料來源：本調查資料整理

續前表

產業	10. 藝	11. 資	12. 金	13. 不	14. 專	15. 支	16. 國	17. 教	18. 醫
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

地區別人數統計	術、娛樂及休閒服務業	訊及通訊傳播業	融及保險業	動產及租賃業	業、科學及技術服務業	援服務業	防及社會安全	育服務業	療保健及社會工作服務業
設籍臺中青年人數	16	25	28	7	32	16	4	35	21
非設籍臺中青年人數	6	6	9		17	6	2	9	6

資料來源：本調查資料整理

上述的統計表內容顯示本研究的抽樣產業別分佈的隨機性實屬合理。

6. 請問您目前工作所屬的職位（指職業別）

表三十九、問卷抽樣設籍台中市內、外在職青年所屬職務分布情形

職務別	1. 行政 主管、 企業主 管級經 理人員	2. 專業 人員(領 有證照 如技能 檢定、 律師、 教師)	3. 技術 員及助 理專業 人員 (低體 能工 作, 如 業務 員、會 計)	4. 事務 工作人 員(如 秘書、 行政助 理、總 機、接 待等)	5. 服務 工作人 員及售 貨員 (如美 容、保 全、門 市)	6. 農、 林、 漁、牧 工作人 員(農 藝及園 藝等)	7. 技術 工及有 關工作 人員 (高體 能工 作, 如 鋼筋、 水泥 等)	8. 機械 設備操 作工及 組裝工 (如機 械操作 工、駕 駛員 等)	9. 非技 術工及 體力工 (如小 販、生 產體力 工、家 庭傭工 等)
地區別人數統計及對應百分比									
設籍臺中青年人數	15	41	99	84	50	4	8	20	14
設籍臺中青年人數百分比	4.48%	12.24%	29.55%	25.07%	14.93%	1.19%	2.39%	5.97%	4.18%
非設籍臺中青年人數	2	14	33	34	13		2	5	1

非設籍 臺中 青年 人數 百分比	1.92%	13.46%	31.73%	32.69%	12.50%	0.00%	1.92%	4.81%	0.96%
------------------------------	-------	--------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

資料來源：本調查資料整理

非設籍的青年在職工作有朝向較高非體力型態的工作集中的現象，此顯示非設籍台中市而進入台中工作的青年相對上比較不屬體力勞動，而台中市的在職青年在行政主管、企業主管級經理人員及非技術工及體力工(如小販、生產體力工、家庭傭工等)呈現兩端型相對較多歸屬的人力分佈現象。

7. 請問您獲得目前工作的方法(可複選)

表四十、臺中市在職青年獲得目前工作的方法

項目別 區域別 填答人數及 對應百分比	1. 看報紙或各類平面媒體廣告應徵	2. 看電視廣告	3. 店面、廠房或公司的公佈欄看徵才公告	4. 員工或親友推薦	5. 學校或師長推薦	6. 參加考試	7. 自我行銷	8. 透過超商ibon生活便利站及其他電子傳媒(看板)應徵	9. 私立就業服務機構	10. 參加校園徵才活動	11. 由實習、見習或建教合作管道	12. 參加政府主辦之就業媒合活動	13. 透過政府就業服務機構
設籍臺中 青年 人數	104	7	36	98	22	17	16	8	136	15	11	18	28
設籍臺中 青年 人數 百分比	20.16%	1.36%	6.98%	18.99%	4.26%	3.29%	3.10%	1.55%	26.36%	2.91%	2.13%	3.49%	5.43%

非設籍臺中青年人數	23	2	8	21	9	5	6	1	52	1	5	1	4
非設籍臺中青年人數百分比	16.67%	1.45%	5.80%	15.22%	6.52%	3.62%	4.35%	0.72%	37.68%	0.72%	3.62%	0.72%	2.90%

資料來源：本調查資料整理

看得出非設籍臺中市的青年在政府就業服務中的機會是不大的，透過人力銀行等私立就服機構的比例是明顯較高的。

(二)青年工作狀況及條件

8. 請問您目前的工作性質

表四十一、臺中市在職青年工作性質調查結果

項目別	1. 全日工作	2. 部分工時工作
區域別填答人數及對應百分比		
設籍臺中青年人數	300	42
設籍臺中青年人數百分比	87.72%	12.28%
非設籍臺中青年人數	97	7
非設籍臺中青年人數百分比	93.27%	6.73%

資料來源：本調查資料整理

設籍外縣市的工作者更多的偏向全日工作的選擇而非部分工時

9. 請問您目前的受雇方式

表四十二、臺中市青年受雇方式調查結果

項目別	1. 受雇工作(常雇或臨時雇用)	2. 承攬或派遣人力
區域別填答人數及對應百分比		
設籍臺中青年人數	312	30
設籍臺中青年人數百分比	91.23%	8.77%
非設籍臺中青年人數	98	6
非設籍臺中青年人數百分比	94.23%	5.77%

資料來源：本調查資料整理

設籍外縣市的工作者更多的偏向受雇工作的選擇而非承攬或派遣工作，這一點與城鄉差距大的國家的現象相反，在城鄉差距較大的國家外鄉的工作者通常得通過派遣公司或者承包、承攬公司雇用再進入都市工作。因此若臺中市與週邊城鄉差距大，則應該是外縣市的工作者進入臺中市工作當以承攬或派遣相對居多，結果卻不如此。所以應當是臺中市與週邊城鎮的城鄉差距不明顯或者是臺中市的派遣或承攬事業體並不發達，部分工時在臺中尚未形成大的市場形勢所致。

10. 這份工作外，您是否尚有其他工作

表四十三、臺中市在職青年間職調查結果

項目別	1. 是	2. 否
區域別填答人數及對應百分比		
設籍臺中青年人數	26	315
設籍臺中青年人數百分比	7.62%	92.38%
非設籍臺中青年人數	8	96
非設籍臺中青年人數百分比	7.69%	92.31%

資料來源：本調查資料整理

11. 請問您花了多少時間找到目前這份工作

表四十四、臺中市在職青年尋職期間調查分佈表

項目別	1. 一個月以下	2. 一到三個月	3. 四到六個月	4. 七到九個月	5. 十到十二個月	6. 十二個月以上
區域別填答人數及對應百分比						

設籍臺中青年人數	174	113	25	16	3	11
設籍臺中青年人數百分比	50.88%	33.04%	7.31%	4.68%	0.88%	3.22%
非設籍臺中青年人數	65	28	8	1		2
非設籍臺中青年人數百分比	62.50%	26.92%	7.69%	0.96%	0.00%	1.92%

資料來源：本調查資料整理

在籍的求職者願意花較長的等待期，但是事實上也在多 3 個月內找到工作，顯事在職工作者的待業期間並不長，小於主計處公布的平均失業週期(26 週)很多，顯示青年人的職場競爭力顯然相對較高。

12.這是您第幾份工作(求學短期打工不算)

表四十五、臺中市在職青年工作經驗調查分佈表

項目別	1. 第一份	2. 第二份	3. 第三份	4. 第四份	5. 第五份	6. 第五份以上
區域別填答人數及對應百分比						
設籍臺中青年人數	137	86	67	18	10	23
設籍臺中青年人數百分比	40.18%	25.22%	19.65%	5.28%	2.93%	6.74%
非設籍臺中青年人數	37	36	17	8	1	4
非設籍臺中青年人數百分比	35.92%	34.95%	16.50%	7.77%	0.97%	3.88%

資料來源：本調查資料整理

對設籍臺中市與非臺中市的在職者詢問工作經驗的結果去除樣本數不足 5 的分類項後以獨立性檢定，在 95%信心水準下，最佳棄卻域為

$$C = \{\chi^2(3) | \chi^2_{0.95} > 0.3518\}$$

本調查所計算之卡方值為 4.02。因此非設籍台中青年在過去工作經驗上高於臺中市在職之青年。尤其以第一份工作為設籍臺中市青年勝出很多，顯示都市青年尋職的優勢關係。

13.請問您平均每週工作幾日

表四十六、臺中市在職青年每週工作日數調查分佈表

項目別	一日	二日	三日	四日	五日	六日	七日

區域別填答人數及對應百分比							
設籍臺中青年人數	2	10	3	15	201	100	10
設籍臺中青年人數百分比	0.59%	2.93%	0.88%	4.40%	58.94%	29.33%	2.93%
非設籍臺中青年人數	1			1	65	33	4
非設籍臺中青年人數百分比	0.96%			0.96%	62.50%	31.73%	3.85%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示雖然部分工時工作不容易顯示，但是少於法定工時的工作卻可以由此比對出來，設籍臺中市的青年顯然在少於每周五天的工作選擇上較有彈性。

14.請問您平均每日工作幾小時(不含加班)

表四十七、臺中市在職青年平均每日工作時數統計表

項目別	1. 五小時以下 (含五小時)	2. 六小時	3. 七小時	4. 八小時	5. 九小時	6. 十小時	7. 十小時以上
區域別填答人數及對應百分比							
設籍臺中青年人數	19	14	10	177	45	49	28
設籍臺中青年人數百分比	5.56%	4.09%	2.92%	51.75%	13.16%	14.33%	8.19%
非設籍臺中青年人數	6	3	1	59	18	12	5
非設籍臺中青年人數百分比	5.77%	2.88%	0.96%	56.73%	17.31%	11.54%	4.81%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示正常工時的工作者還是居最多數，至於加班條件則高於十小時的工作對於設籍縣市外縣市較不具誘因，但是因為樣本數不多，統計檢定結果不顯著。每日工作少於八小時的部分工時工作者在設籍台

中的青年樣本中也反應較高一些，這些需要驗證於通勤時間及居住成本上，單純的設籍因素上不能窺其堂奧。

15.請問您(100 年 7 月 1 日)到目前為止有沒有加班

表四十八、臺中市在職青年加班調查分佈表

項目別	1. 有	2. 沒有	總填答人數
區域別填答人數及對應百分比			
設籍臺中青年人數	236	105	341
設籍臺中青年人數百分比	69.21%	30.79%	
非設籍臺中青年人數	79	25	104
非設籍臺中青年人數百分比	75.96%	24.04%	

資料來源：本調查資料整理

加班與工作所屬產業及職務有較密切的關係，前述非設籍台中的青年就職較選擇非體力型工作職務，所以有可能是造成加班比例較高的結果。

16.請問您平均每週加班幾小時

表四十九、臺中在職青年每周加班時數調查分佈

項目別	1. 五小時以下(含五小時)	2. 六小時	3. 七小時	4. 八小時	5. 九小時	6. 十小時以上(含十小時)
區域別填答人數及對應百分比						
設籍臺中青年人數	153	23	10	12	5	41
設籍臺中青年人數百分比	62.70%	9.43%	4.10%	4.92%	2.05%	16.80%
非設籍臺中青年人數	49	1	10	1	1	18
非設籍臺中青年人數百分比	61.25%	1.25%	12.50%	1.25%	1.25%	22.50%

分 比						
-----	--	--	--	--	--	--

資料來源：本調查資料整理

這一題是用來驗證在職工作者的勞動負荷程度，令人訝異的是居然有16%以上的青年每周加班是超過10個小時，平均每天超過2小時，實屬負荷相當高的數據，勞基法規定加班男性每月不得超過46小時，女性不得超過24小時，分攤之下每周超過10小時者皆屬負荷高之工作。勞基法第三十條（每日、每週之工作時數）規定勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時第三十二條（加班時間之限制及程序）。延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。此為勞工行政單位所必須注意之處。

16題及接下來的17、18、19題設計上本就應該無設籍臺中市與否之差異，答案亦反應如此，所以做整體分析如下：

17.有支付加班費的時數為幾小時

表五十、臺中在職青年每周加班費調查分佈

項目別	1. 無支付	2. 五小時以下(含五小時)	3. 六小時	4. 七小時	5. 八小時	6. 九小時	7. 十小時以上(含十小時)
區域別填答人數及對應百分比							
設籍臺中青年人數	137	73	6	1	1	1	23
設籍臺中青年人數百分比	56.61%	30.17%	2.48%	0.41%	0.41%	0.41%	9.50%
非設籍臺中青年人數	50	18	1	1	2		9
非設籍臺中青年人數百分比	61.73%	22.22%	1.23%	1.23%	2.47%	0.00%	11.11%

資料來源：本調查資料整理

加班而不支付加班費是違反勞基法的，除非行業為排除適用行業，上

表顯示青年工作得不到勞基法的合理支付情形相當嚴重，因為與上一題加班時數相比之下，並未完全彌合應有的加班給付水準。

第二十四條（加班工資之計算標準）

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

18.請問您目前的計薪方式為

表五十一、臺中市在職青年計薪方式調查分佈表

項目別	1. 月薪制	2. 日薪制	3. 時薪制	4. 按件計酬	5. 底薪加業績獎金
區域別填答人數及對應百分比					
設籍臺中青年人數	242	24	32	17	25
設籍臺中青年人數百分比	71.18%	7.06%	9.41%	5.00%	7.35%
非設籍臺中青年人數	72	6	12	6	7
非設籍臺中青年人數百分比	69.90%	5.83%	11.65%	5.83%	6.80%

資料來源：本調查資料整理

上題反映出常態月薪資仍為普遍計酬方式。

19.平均每月薪資為多少元？

表五十二、臺中市在職青年薪資調查分佈表

項目別	1. 18,780元以下	2. 18,781元~22,000元	3. 22,001元~25,000元	4. 25,001元~28,000元	5. 28,001元~32,000元	6. 32,001元~35,000元	7. 35,001元~40,000元
區域別填答人數							

設籍臺中青年 填答人數	32	50	73	54	52	31	31
非設籍臺中青年 填答人數	10	16	24	16	13	4	12

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填答人數	8. 40,001 元 ~45,000 元	9. 45,001 元 ~50,000 元	10. 50,001 元 ~55,000 元	11. 55,001 元 ~60,000 元	12. 60,001 元以上	平均薪 資	薪資標 準差
設籍臺中青年 填答人數	9	4	1	1	4	27632.92	7664.91
非設籍臺中青年 填答人數	5	2			2	27918.65	8443.10

資料來源：本調查資料整理

檢定設籍臺中市與非設籍臺中市青年的平均薪資差異，採平均薪資差異 Z 檢定，得 Z 值為 0.308，遠小於顯著檢定的臨界值，所以可以斷定其間並無差異，這符合母體的態樣，所以可驗證此次抽樣符合常態化的隨機抽樣結果。也可以推估臺中市 19~24 歲在職工作青年平均薪資約為 27,699 元，標準差為 7854 元。

20.請問您過去一年是否有領到下列各項獎金（可複選）

表五十三、臺中市在職青年各項工作獎金調查分佈表

項目別 填答人數	1. 工作、績 效獎金	2. 年節獎金	3. 員工紅 利(含發 放股票)	4. 全勤獎 金	5. 不休假 獎金	6. 其他
在職青年 填答人數	170	225	38	146	16	122

資料來源：本調查資料整理

上表在合併設籍臺中市及不設籍臺中市青年，以整體臺中市就業青年的獎金領取情況分佈來作分析。在 449 位受訪者中，領取年節獎金的有 225 位。此為常規有制度公司的慣例，所以可視為 50.1% 的青年在常規制度公司中工作。全勤及不休假獎金與員工出缺勤及休假有關，32% 的青年領取全勤獎金，高於調查薪資統計顯式常態下領取全勤獎金者僅為員工中的 1 到 2 成，顯示青年的努力度高於平均。不休假獎

金則未必值得鼓勵，工作、績效獎金有 37%的青年領得，也是相當的水準，不輸其他年齡層的平均統計，顯示臺中市青年工作是相當勤奮而值得肯定的。

(三)工作期望與職涯規劃

青年最大的悲哀在於落入貧困的循環，沒有錢教育自己的情形下，淪落到給付低的工作上，入不敷出的窘境更讓他沒有機會脫困。⁹本研究目前得到事業單位回應的薪資水準與在職青年回應的薪資水準相當一致，這樣的工作到底是給年輕人希望？還是讓他步入惡性循環的深淵呢？問卷的分析如下：

21.請問您對於目前的工作看法爲(可複選)

表五十四、臺中市在職青年對於工作的心理及態度調查結果分佈

項目別 填答人數	1. 薪資及獎金符合期望水準	2. 有很好的升遷及發展的機會	3. 富挑戰性且能不斷獲取新知	4. 有很好的福利及退休規劃	5. 可以獲得尊敬、重用	6. 這工作符合你的生涯規劃
在職青年填答人數	107	57	122	43	49	57

資料來源：本調查資料整理

⁹周祝瑛（2005）高學費 vs.低學費：台灣地區大學生生活費調查研究，周祝瑛、鄭慧娟，2010。〈臺灣地區高等教育學雜費政策之探究〉，《比較教育》，68:1-25。

續前表

項目別 填答人數	7. 薪資及獎金不如預期	8. 工作沒有挑戰性且不能提供前景	9. 所學非所用	10. 同事相處困難	11. 工作時間沒有彈性且工作環境惡劣	12. 工作不穩定，沒有安全感，影響生活安排
在職青年填答人數	195	111	83	18	62	78

資料來源：本調查資料整理

上面表列若做對照比較，不難發現惡感比好感的評價高，或者至少不遑多讓。所以整體而言臺中市在職青年就業環境不如青年人的理想應是合理的小結。

22.若您不滿意現今的工作，請問您將採取何種行動

表五十五、臺中市在職青年對於轉、換職務的意願調查結果分佈表

項目別 填答人數及對應百分比	1. 不滿意，但會選擇捱下去	2. 不滿意，我會選擇跳槽	3. 不滿意，有機會我將選擇轉職(從事不同工作)	4. 希望轉成公司內全日制工作
在職青年填答人數	107	95	230	7
在職青年填答占全體填答者百分比	24.37%	21.64%	52.39%	1.59%

資料來源：本調查資料整理

上表的數字相當驚人的顯示，想跳槽或轉職高達 74.03%，其中想轉職的更是代表連工作職務本身都不能符合期望竟也高達 52.39%，這相當程度回應上一題有 55.70% 的在職青年不滿意於現在的工作。由於兩者的回應相當一致，且對不滿意的青年接續的選擇並不是希望轉成公司內全日制工作(比例低到只有 1.59%)。顯現現有企業並不是友善環境，不滿意的選擇只有決裂而不是轉變公司內工作單位或職務，這是值得注意的警訊。

23、考慮跳槽或轉職，請問您是否面臨困難

表五十六、臺中市在職青年轉、換職務的困難度調查結果分佈表

項目別	1. 沒有困難	2. 有困難
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	156	181
非設籍臺中青年填答人數	42	61

資料來源：本調查資料整理

上面的統計反應年輕人轉職或跳槽仍面臨相當大的困難，有困難的比例大於沒有困難的比例。

24.遇到的困難為下列何者（可複選）

表五十七、臺中市在職青年轉換職務困難因素調查結果分佈表

項目別	1. 求職管道不足，難獲資訊	2. 求職面試技巧不足(或不會寫履歷)	3. 知識或技能不足	4. 學歷不足	5. 經歷不足	6. 對新職工作內容及要求不了解	7. 不知道自己適合做哪方面工作
區域別填答人數及對應百分比							
設籍臺中青年人數	55	48	77	41	55	42	67
設籍臺中青年人數百分比	9.06%	7.91%	12.69%	6.75%	9.06%	6.92%	11.04%
非設籍臺中青年人數	10	8	17	9	17	12	24
非設籍臺中青年人數百分比	5.65%	4.52%	9.60%	5.08%	9.60%	6.78%	13.56%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填答 人數及對應 百分比	8. 身心障 礙的限 制	9. 家庭限 制(長輩 照護，子 女撫養 等)	10. 工作環 境不能 符合期 望	11. 下班後 的生活 環境不 能符合 期望	12. 工作地 點的選 擇	13. 性別歧 視	14. 適合的 職缺少
設籍臺中 青年人數	19	48	31	62	10	52	NA
設籍臺中 青年人數百 分比	3.13%	7.91%	5.11%	10.21%	1.65%	8.57%	NA
非設籍臺 中 青年人數	6	15	11	23	2	22	1
非設籍臺 中 青年人數百 分比	3.39%	8.47%	6.21%	12.99%	1.13%	12.43%	0.56%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示設籍臺中市或臺中市外來臺中就職的青年在轉職或跳槽面對的困難是相當一致的，最大的選項是不知道自己適合做哪方面工作，這反應出青年對於職場的茫然，同時對於自己的了解不夠所致，政府應該一方面提供適性分析，另一方面則應該讓青年有更多機會體驗職場。次多的選擇則是下班後的生活環境不能符合期望，這是完全不在原來職場問卷設計的範圍內的問題，是經過專家會議中對於臺中市青年相當了解具輔導經驗的專家建議置入的選項，竟然普遍獲得共鳴，可見專家的先見之明確實反映現下年輕人的生活需求。其他如性別歧視因為在產業問卷中獲得印證的問題，同樣成為在職青年提出的就業困難突出選項。知識技能、經驗不足及求職管道不足的反應在在都顯示政府政策尚有許多介入的空間。

25.其中最主要的困難為何者

表五十八、臺中市在職青年轉換職務最困難因素調查結果分佈表

項目別 區域別填答	1. 求職管 道不 足，難獲 資訊	2. 求職面 試技巧 不足(或 不會寫 履歷)	3. 知識或 技能不 足	4. 學歷不 足	5. 經歷不 足	6. 對新職 工作內 容及要 求不了 解	7. 不知道 自己適 合做哪 方面工 作
--------------	----------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------	-------------	----------------------------------	----------------------------------

數							
設籍臺中青年 填答人數	10	12	32	9	22	10	26
非設籍臺中青年 填答人數	3	2	7	5	8	2	12

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填答人數	8. 身心 障礙的 限制	9. 家庭 限制(長 輩照 護,子女 撫養等)	10. 工作 環境不 能符合 期望	11. 下班 後的生 活環境 不能符 合期望	12. 工作 地點的 選擇	13. 性別 歧視	14. 適合 的職缺 少
設籍臺中青年 填答人數	6	11	6	10	3	22	
非設籍臺中青年 填答人數	3	4	1	5	1	7	

資料來源：本調查資料整理

這一題是問卷的一致性測驗題，當複選所得到的選項與單選選項比例可信出於自由心證而趨近時(以單選選項結果分配為母體對複選選項做推估結果通過無差異檢定即是)，那麼驗證填答者的有效性得到通過，也證明問題答案的信度。對於整體施政政策的關鍵問題本研究皆設計這樣的檢驗題以檢驗問卷結果的可信度。上表顯示 24 題及 25 題的一致性是很高的，得以通過信度檢定。也就是 24 題得到政策意涵是可信的。

26.請問您在現在的工作上如何學習工作相關的知識及技能？(複選)

表五十九、臺中市在職青年工作上學習工作相關的知識及技能方式調查結果

項目別 填答人數及對 應百分比	1. 公司 有前輩 引導(例 如：師徒 制)	2. 公司 外聘專 家協助 工作	3. 公司 提供留 職留 薪，專案 進修	4. 公司 提供留 職停 薪，專案 進修	5. 公司 提供進 修補助 訓練	6. 公司 在職訓 練	7. 自主 學習
-----------------------	------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------	-------------------	-------------

在職青年填答人數	281	15	6	2	62	129	273
在職青年填答占全體填答者百分比	36.59%	1.95%	0.78%	0.26%	8.07%	16.80%	35.55%

資料來源：本調查資料整理

這一題與事業單位的相對問題 Q27. 請問貴公司提供員工訓練的方式(可複選)可以相互印證。事業單位的填答結果

表六十、事業單位員工訓練方式調查結果分佈表

項目別 填答家數及對應百分比	1. 公司有前輩引導(例如：師徒制)	2. 公司外聘專家協助工作	3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修	4. 公司提供補助訓練	5. 公司提供在職訓練	6. 自主學習
家數	153	12	2	35	101	33
比例	45.54%	3.57%	0.60%	10.42%	30.06%	9.82%

資料來源：本調查資料整理

將在職青年的填答結果與廠商填答提供員工訓練的填答結果做一致性檢驗，採卡方檢定得 $\chi^2=588.19$ 遠大於 1.1454 的在 95%信心下的臨界值。也就是說兩者的填答結果是不一致的。廠商填答提供在職訓練的比例遠高於青年所填答之比例，廠商填答提供前輩協助事實上並沒有青年心中所認同的比例，而青年認為必須自主學習的比例則高於廠商所填答之比例。這一點再一次證明我國中小企業提供青年的在職訓練或成長學習機會是不足的，甚至證明不足到不夠企業自己所認為應該提供的比例，這對青年職場成長是相當不利的。

27.最有幫助者為哪一項？

表六十一、臺中市在職青年選擇最有幫助之訓練方式調查結果分佈表

項目別 填答人數及 對應百分比	1. 公司有 前輩引 導(例 如：師徒 制)	2. 公司外 聘專家 協助工 作	3. 公司提 供留職 留薪，專 案進修	4. 公司提 供留職 停薪，專 案進修	5. 公司提 供進修 補助訓 練	6. 公司在 職訓練	7. 自主 學習
在職青年填 答人數	181	86	11	24	9	108	24
在職青年填 答占全體填 答者百分比	40.86%	19.41%	2.48%	5.42%	2.03%	24.38%	5.42%

資料來源：本調查資料整理

在職青年還是認為前輩引導的師徒制最為有效，這也是目前職訓局開辦補助師徒制的員工訓練原因，值得政策上更加著力。其次是在職訓練，至於外聘專家協助工作因為不常見，且樣式不一，雖然覺得有效但是終究具體有經歷的不多，所以掉到比序第三的選項。

(四)政策建議

在職青年對於職場的勞動條件已經不是很滿意，一方面現下青年重視的生活並沒有受到政策上適當的注意，學用落差的擴大使得青年難以在職場中找到自己的定位，供過於求的結果，薪資低盪，不滿意工作現狀又無法轉換跑道，企業提供的生涯成長機會顯然不足是整個調查走到這裡初步可以得到的結論。那麼青年會如何企盼政府的政策能拉自己一把呢？本研究作如下的分析：

28.您是否考慮未來參加政府辦理(政府自辦或委託民間機構辦理)工作單位以外的職業訓練？

表六十二、臺中市在職青年參加政府辦理職業訓練意願調查分佈表

問卷選項	1. 是	2. 否
勾選人數		
人數	298	144

資料來源：本調查資料整理

回答是的占 67.42%是相對的多數，可見青年對於政府舉辦職業訓練

還是有極大的企盼。

29.建議開設的職業訓練課程？（可複選）

表六十三、臺中市在職青年對於開設之職業訓練課程偏好調查結果分佈表

項目別 填答人數 及對應百分比	1. 專業技術訓練	2. 語文	3. 電腦相關課程	4. 一般行政事務	5. 領導統御	6. 業務管理	7. 人際關係溝通協調	8. 職業安全訓練	9. 銷售或顧客服務之訓練	10. 勞動法規及勞動權益保障
在職青年填答人數	212	162	159	63	62	59	96	37	74	85
在職青年填答占全體填答者百分比	21.01%	16.06%	15.76%	6.24%	6.14%	5.85%	9.51%	3.67%	7.33%	8.42%

資料來源：本調查資料整理

不出所料仍然是專業技術訓練、語言及電腦選擇比例較高，這些都是既定的課程中的學習，也是顯現在職青年的唯便利性思考模式的結果。現在政府推動的三業四化：製造業服務化、服務業科技化及國際化、傳產業特色化，其中行銷客製化與國際化，專利權法及業務管理、人際溝通、領導統御都是很重要的課題，顯然企業並沒有讓我們的在職青年有這樣的看見，產業欠缺乘風上揚的志氣，業務培養不出青年的眼光，從而使得問卷回答顯得低沉而沒有新的見解。誠然這也反映出我們職場青年成長受限的現實問題。

30.不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因？

表六十四、臺中市在職青年不考慮參加職業訓練課程原因調查結果分佈

項目別 區域別填答人數	1. 不知道提供訓練的單位或機構	2. 沒有適合的訓練課程	3. 參訓對升遷或尋(轉)職沒幫助	4. 工作太忙，沒有時間參加	5. 參加訓練的費用太高，擔不起	6. 目前技能夠用，不需再參訓	7. 公司不支持	8. 家庭不允許
設籍臺中青	17	16	13	36	25	18	5	NA

年填答人數								
非設籍臺中 青年填答人 數	NA	5	2	16	12	3	2	NA

資料來源：本調查資料整理

時間與費用仍是最大的阻力，時間的困難要從強化企業在職訓練著手，政府或可建立誘因讓企業願意增加企業在職訓練，至於訓練費用確實構成青年接受職業訓練的阻礙，或許執事者認為已經夠低，政府也已經補助不少，但是對於薪資不高者而言，再少也是負擔。至於設籍在臺中市的 17 個問卷填答者回答不知道提供訓練的單位或機構，反倒是不設籍臺中市的填答者中沒有這樣的答案，是耐人尋味的回答選項，或許臺中市勞工局仍需加強廣宣是解決的方法。

31.面對經濟景氣衰退及可能的失業情形，您的考慮為何？

表六十五、臺中市在職青年面對不景氣之考慮選擇調查分佈表

項目別	1. 我的工作穩定沒有影響	2. 我會採取因應策略
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	114	228
非設籍臺中青年填答人數	29	75

資料來源：本調查資料整理

對於現在的經濟不景氣，在職青年的憂患意識頗強的，大部分會採取因應策略。

32.採取的因應策略為何？（可複選）

表六十六、臺中市在職青年面對不景氣之考慮作法調查分佈表

項目別 填答人數及 對應百分比	1. 繼續升 學、進修或 深造	2. 準備考 取證照	3. 準備國 家考試	4. 參加職 業訓練	5. 參加工 作單位的 提升計畫	6. 與老闆 共體時 艱，減薪或 休無薪假
在職青年填 答人數	66	104	95	96	41	27
在職青年填 答占全體填 答者百分比	8.08%	12.73%	11.63%	11.75%	5.02%	3.30%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 填答人數及 對應百分比	7. 暫緩轉 職	8. 出國找 工作	9. 工作量 增加(包 括兼差)	10. 轉行或 跳槽	11. 尋求家 庭協助	12. 自行創 業
在職青年填 答人數	63	48	71	135	15	56
在職青年填 答占全體填 答者百分比	7.71%	5.88%	8.69%	16.52%	1.84%	6.85%

資料來源：本調查資料整理

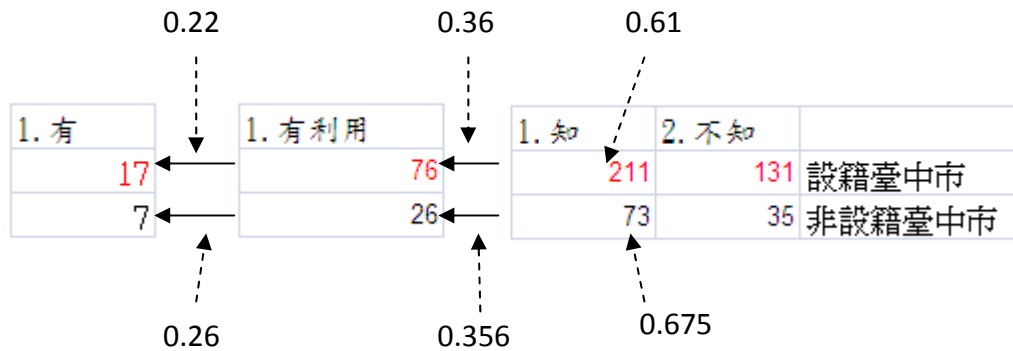
上表顯示參加國家考試或者參加職業訓練成為最普遍的選項占 24.36%，考去證照或繼續升學占 20.81%，選擇暫緩轉職的 7.71%與選擇轉行或跳槽 16.52%是相反的行為，應該是解釋選擇轉行或跳槽的對公司前景看壞只好求去，至於暫緩轉職的則是較為穩定的企業，選擇留下以避風雨，全然反應青年對於所處企業的看法不同所致。

33~41 為題組題目，做以下之合併分析：

33. 請問您是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務提供之就業媒合服務？

34. 是否曾利用這項管道尋職？

35. 有沒有找到工作？



圖五、臺中市在職青年運用公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務比率分析

資料來源：本調查資料整理

本題組顯示設籍臺中市的青年有 61%知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務媒合服務，其中又有 36%利用此服務找工作，而其中有 22%是成功找到工作的。而下方的數字則是非設籍臺中市的青年的填答反應比例，但是僅供參考，因為是來自全省各地，又成功再臺中市就業者才會填答此問卷，所以每項機率似乎都高一點，這是取樣偏誤所致。

36.請問您是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』或其他政府就業服務網求職服務？

37.是否曾利用這項管道尋職？

38.有沒有找到工作？

表六十七、臺中市在職青年全國就業 e 網運用調查

是否知道『全國就業 e 網』		
	1. 知道	2. 不知道
設籍臺中市	230	111
非設籍臺中市	77	27
是否曾利用		
	1. 有利用	2. 沒有利用
設籍臺中市	106	124
非設籍臺中市	37	40
有沒有找到工作		

	1. 有	2. 沒有
設籍臺中市	37	69
非設籍臺中市	19	18

資料來源：本調查資料整理

知道全國就業 e 網的有 67%，利用其求職的青年又有 46%，而成功求得職務的有 34%。

39.請問您是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活動登記求職服務？

40.是否曾利用這項管道尋職？

41.有沒有找到工作？

表六十八、臺中市在職青年就業媒合活動運用調查

是否知道『就業媒合活動』		
	1 知道	2 不知道
設籍臺中市	184	167
非設籍臺中市	67	42
是否曾利用這項管道		
	1. 有利用	2. 沒有利用
設籍臺中市	68	116
非設籍臺中市	21	46
有沒有找到工作		
	1 有	2 沒有
設籍臺中市	13	55
非設籍臺中市	3	18

資料來源：本調查資料整理

設籍台中在職青年知道就業媒合活動者占整體問卷回答者的 52%，其中會利用這項管道的占 36%，而成功找到工作者又只有 19%。

綜合評比前三項，就業 e 網及就業服務網站的知名度最高，利用度也最高，達成就業媒合工作的比例也最高。其次是就業服務站知名度、利用率及媒合成功率，再其次才是媒合活動，應該是廠商現場徵人虛應故事或者是面對面的洽談效率不易提升之故吧。

42.您認為政府就業服務應該改善之處為何？(可複選)

表六十九、臺中市在職青年對政府就業服務意見調查結果分佈表

項目別 填答人數 及對應百分比	1. 就業服務項目應有效告知	2. 網頁的內容應及時更新	3. 應主動提供就業資訊	4. 應協助建立個人就業帳戶，提升服務	5. 測評應該擴大施測普及性	6. 就業與訓練的窗口整合度應提高
在職青年填答人數	193	133	186	84	63	104
在職青年填答占全體填答者百分比	17.43%	12.01%	16.80%	7.59%	5.69%	9.39%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 填答人數 及對應百分比	7. 應增加就業媒合的活動	8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會	9. 想參加職訓卻屢次安排不進去	10. 介紹工作並不適合，增加挫折感	11. 應提升服務人員專業程度
在職青年填答人數	106	108	32	47	51
在職青年填答占全體填答者百分比	9.58%	9.76%	2.89%	4.25%	4.61%

資料來源：本調查資料整理

這一題的回答前三項，1. 就業服務項目應有效告知、2. 網頁的內容應及時更新及 3. 應主動提供就業資訊為最重要的改善服務項目，其他比序分別為：8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會、7. 應增加就業媒合的活動、6. 就業與訓練的窗口整合度應提高較為突出。

43.目前您最需要的就業服務項目為何？(可複選)

表七十、臺中市在職青年對於就業服務需求調查結果分佈表

項目別 填答人數 及對應百分比	1. 提供 就業服 務及求 才資訊	2. 提供 創業資 訊及貸 款	3. 辦理 徵才活 動	4. 辦理 青年職 場見習	5. 提供 職業適 性測驗	6. 提供 面試技 巧及產 業趨勢 等研習 課程	7. 提供 法令宣 導及工 作權益 等說明 課程	8. 辦理 專業技 能訓練
在職青年 填答人數	257	84	145	109	121	142	77	180
在職青年 填答占全 體填答者 百分比	23.05%	7.53%	13.00%	9.78%	10.85%	12.74%	6.91%	16.14%

資料來源：本調查資料整理

不出意外，上述的表格仍然呈現過去軌跡的痕跡，就業服務求才資訊仍是最重要的服務項目，為結合上題，此服務必須改善之處為主動提供而非被動查詢，應該是有效告知而不是大批文宣而不切合實際，應該是資訊即時化。其次則為辦理專業技能訓練，再其次是辦理徵才活動及提供面試技巧及產業趨勢研習。由於這是在封閉試問卷下的結果，本研究特別注意到一些個別的其他回答，分別為海外就業服務、先過濾公司求職條件是否有性別歧視、職缺沒有人力銀行多又沒即時更新、注意請把關徵才公司開出的徵才條件等，謹酌錄以供參考。

三、尋職青年勞動市場狀況調查分析

現在國內大學畢業生兩萬四千元的平均起薪，仍停留在二十年前的水準，跟鄰近國家比，落差擴大到一倍以上，去年中瑞士洛桑國際管理學院商公布的調查，台灣企業主年度付出的人力成本又比前一年降低12%，「省很大」的幅度高居世界第三。台灣勞工「俗擱大碗」的結果，卻成了新加坡副總理眼中最不可取的負面教材。日前新加坡副總理尚達曼在演說時說，逼迫台灣人才出走的二項最重要因素，一是低廉的工資，一是沒有未來的就業機會。強調新加坡絕對不能讓「人才赤字」這樣的台灣經驗在當地發生。¹⁰臺中市的尋職青年勞動條件是不是比較差呢？

工作條件在崩壞中！終身雇用制幾乎成為絕響，愈來愈多的年輕人找不到全職工。成打工、派遣一族，然後像慢性病一樣逐漸淪為窮苦族、窮忙族甚至過勞族，當台灣勞工的人生面臨崩壞危機。¹¹臺中市的尋職青年是否經歷非正式勞動的風暴呢？

行政院主計總處今年甫完成的調查顯示，在景氣低迷，就業機會減少的大環境下，擁有研究所學歷碩博士處境並沒有比較好，8月失業率直逼4%，較去年同月高出0.8個百分點，失業率的升幅居各學歷之冠，各學歷裡包括國中、高中職、專科學歷者的失業率也都比去年8月來得低；惟有大學與研究所兩個較高學歷族群的失業率持續升高。臺中市尋職青年中學歷的影響因子會是如何解釋呢？以下是尋職青年的分析：

(一)尋職青年基本資料分析

本次研究設籍臺中市且正在尋職的青年調查分佈情形如下：

¹⁰ 2012-04-17 00:59 工商時報

• ¹¹ 2011-11-25 386 期《財訊雙週刊》

表七十一、設籍臺中市尋職青年受調查樣本分佈表

行政區	1. 西區	2. 西屯區	3. 中區	4. 北區	5. 北屯區	6. 南區	7. 南屯區	8. 東區
抽樣數	13	44	3	14	29	6	17	10
行政區	9. 太平區	10. 大里區	11. 烏日區	12. 霧峰區	13. 新社區	14. 潭子區	15. 大雅區	16. 沙鹿區
抽樣數	13	24	4	5	3	10	17	6
行政區	17. 龍井區	18. 大肚區	19. 梧棲區	20. 清水區	21. 神岡區	22. 豐原區	23. 石岡區	24. 東勢區
抽樣數	8	8	4	8	6	16	2	5
行政區	25. 后里區	26. 外埔區	27. 大甲區	28. 大安區	29. 和平區			
抽樣數	5		5	1				

資料來源：本調查資料整理

設籍臺中市以外在臺中市尋職之青年調查分布情形如下：

表七十二、非設籍臺中市尋職青年受調查樣本分佈表：

行政區	1. 基隆市	2. 臺北市	3. 新北市	4. 桃園縣	5. 新竹縣	6. 新竹市	7. 苗栗縣	8. 彰化縣
抽樣數	2	7	7	3	2	1	4	20
行政區	9. 南投縣	10. 雲林縣	11. 嘉義縣	12. 嘉義市	13. 台南市	14. 高雄市	15. 屏東縣	16. 澎湖縣
抽樣數	10	6	3	1	5	3	3	
行政區	17. 臺東縣	18. 花蓮縣	19. 宜蘭縣	20. 金門、馬祖				
抽樣數		2	2					

資料來源：本調查資料整理

5. 請問您找工作的目標地區為

表七十三、臺中市尋職青年尋職目標地區統計表

行政區	1. 西區	2. 西屯區	3. 中區	4. 北區	5. 北屯區	6. 南區	7. 南屯區	8. 東區
設籍臺中 青年人數	29	58	11	16	25	5	17	8
非設籍臺 中青年人 數	22	19	6	9	1	5	4	2

抽樣數	9. 太平區	10.大里區	11.烏日區	12.霧峰區	13.新社區	14.潭子區	15.大雅區	16.沙鹿區
設籍臺中 青年人數	12	19	4	3	1	14	11	6
非設籍臺 中青年人 數	2	1	3	1		1		
行政區	17.龍井區	18.大肚區	19.梧棲區	20.清水區	21.神岡區	22.豐原區	23.石岡區	24.東勢區
設籍臺中 青年人數	7	3	4	7	2	14	2	2
非設籍臺 中青年人 數	2					1		
行政區	25. 后里區	26. 外埔區	27. 大甲區	28. 大安區	29. 和平區			
設籍臺中 青年人數	2		3	1				
非設籍臺 中青年人 數	1		1					

資料來源：本調查資料整理

6. 請問您找工作的目標產業

表七十四、臺中市尋職青年尋職目標產業統計表

產業 地區 別人 數統計	1. 農、林、漁、牧業	2. 礦業及土石採取業	3. 製造業	4. 電力及燃氣供應業	5. 用水供應及污染整治業	6. 營造業	7. 批發及零售業	8. 運輸及倉儲業	9. 住宿及餐飲業
設籍 臺中 青年 人數	6	1	60	2	2	24	30	17	56
非設 籍臺			23			5	7	3	25

中 青 年 人 數									
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

資料來源：本調查資料整理

續前表

產業 地區 別人數 統計	10. 藝 術、 娛樂 及休 閒服 務業	11. 資訊 及通訊 傳播業	12. 金 融及 保險 業	13. 不動 產及租 賃業	14. 專業、科 學及技術服 務業	15. 支援 服務 業	16. 國 防及社 會安全	17. 教育 服務 業	18. 醫療保 健及社會 工作服務 業
設籍 臺中 青年 人數	84	56	25	12	53	17	3	27	20
非設 籍臺 中青 年人 數	5	17	8	8	32	2		12	11

資料來源：本調查資料整理

7. 請問您找工作的理想職位為

表七十五、臺中市尋職青年尋職目標職務統計表

職務別 地區別 別人數 統計及 對應百 分比	1. 行政 主管、 企業主 管級經 理人員	2. 專業 人員 (領有 證照如 技能檢 定、律 師、教 師)	3. 技術 員及助 理專業 人員 (低體 能工 作, 如 業務 員、會 計)	4. 事務 工作人 員(如 秘書、 行政助 理、總 機、接 待等)	5. 服務 工作人 員及售 貨員 (如美 容、保 全、門 市)	6. 農、 林、 漁、牧 工作人 員(農 藝及園 藝等)	7. 技術 工及有 關工作 人員 (高體 能工 作, 如 鋼筋、 水泥 等)	8. 機械 設備操 作工及 組裝工 (如機 械操作 工、駕 駛員 等)	9. 非技 術工及 體力工 (如小 販、生 產體力 工、家 庭傭工 等)
---------------------------------------	-----------------------------------	--	---	--	--	--	---	---	--

設籍臺 中青年 人數	25	55	83	96	86	7	11	24	6
設籍臺 中青年 人數百 分比	6.36%	13.99%	21.12%	24.43%	21.88%	1.78%	2.80%	6.11%	1.53%
非設籍 臺中青 年人數	14	26	27	30	13	2	3	2	2
非設籍 臺中青 年人數 百分比	2.73%	5.07%	5.26%	5.85%	2.53%	0.39%	0.58%	0.39%	0.39%

資料來源：本調查資料整理

非設籍的青年尋職工作有朝向非體力型態的工作集中的現象

8. 請問您尋找工作的方法 (可複選)

表七十六、臺中市尋職青年尋找工作的方法

項目別 區域別填 答人數及 對應百分比	1. 看 報紙 或各 類平 面媒 體廣 告應 徵	2. 看 電視 廣告	3. 店 面、 廠房 或公 司的 公佈 欄看 徵才 公告	4. 員 工或 親友 推薦	5. 學 校或 師長 推薦	6. 參 加考 試	7. 自 我行 銷	8. 透 過超 商 ibon 生活 便利 站及 其他 電子 傳媒 (看 板) 應徵	9. 私 立就 業服 務機 構	10. 參 加校 園徵 才活 動	11. 由 實 習、 見習 或建 教合 作管 道	12. 參 加政 府主 辦之 就業 媒合 活動	13. 透 過政 府就 業服 務機 構
設籍 臺中 青年 人數	160	29	59	56	21	27	16	8	154	30	13	98	58

設籍臺中 青年人數 百分比	21.95 %	3.98 %	8.09 %	7.68 %	2.88 %	3.70 %	2.19 %	1.10 %	21.12 %	4.12 %	1.78 %	13.44 %	7.96 %
非設籍臺 中青年人 數	41	7	21	28	12	9	3	6	53	11	2	24	20
非設籍臺 中青年人 數百分比	18.30 %	3.13 %	9.38 %	12.50 %	5.36 %	4.02 %	1.34 %	2.68 %	23.66 %	4.91 %	0.89 %	10.71 %	8.93 %

資料來源：本調查資料整理

看得出非設籍臺中市的青年與設籍在臺中的青年求職管道是相當類似的，唯透過員工或親友推薦的比例明顯高於設籍臺中市的青年。

(二)目前求職狀況及條件

9. 請問您目前是否有工作，工作性質是什麼：

表七十七、臺中市尋職青年工作性質調查結果

項目別 區域別填答人數及對應百分比	1. 沒有工作	2. 有工作，為全日工作	3. 有工作，為部分工時工作(每天工作明顯少於同業、同職全日工作者，薪酬亦不同)
設籍臺中青年人數	2	141	143
設籍臺中青年人數百分比	0.70%	49.30%	50.00%
非設籍臺中青年人數		43	38
非設籍臺中青年人數百分比	0.00%	53.09%	46.91%

資料來源：本調查資料整理

明顯的看出目前正在找工作者的部分工時工作者的比例大於 A 卷已經在工作者的回答。問卷結果反應調查到正在找工作而目前沒有工作者的比例很少，無寧是這次調查樣本上的缺憾，也是這次調查的限制。但是由於部分工時在文獻上較少被分離出來看待，這次部分工時的背景是值得分離出來加以討論的。

10. 續第 9 題，請問您目前的受雇方式(若沒工作請跳過)：

表七十八、臺中市尋職青年受雇方式調查結果

項目別 區域別填答人數及對應百分比	1. 受雇工作(常雇或臨時雇用)	2. 承攬或派遣人力
設籍臺中青年人數	257	26
非設籍臺中青年人數	71	10

資料來源：本調查資料整理

派遣及承攬的工作者比例還是較低，這符合大眾心理認知，即使是受承攬包商雇用或受派遣公司雇用，大多數工作者還是認為自己受雇工作，而不會刻意分派出自己時則為承攬或派遣人力。對於明確知道自己為承攬或派遣工作者的求職情境可以再深入探討。

11. 請問開始找工作到目前受訪日為止花了多少時間

表七十九、臺中市尋職青年尋職期間調查分佈表

項目別	1. 一個月以下	2. 一到三個月	3. 四到六個月	4. 七到九個月	5. 十到十二個月	6. 十二個月以上
區域別填答人數及對應百分比						
設籍臺中青年人數	117	123	28	8	4	3
設籍臺中青年人數百分比	41.34%	43.46%	9.89%	2.83%	1.41%	1.06%
非設籍臺中青年人數	35	32	8	3	1	2
非設籍臺中青年人數百分比	43.21%	39.51%	9.88%	3.70%	1.23%	2.47%

資料來源：本調查資料整理

在尋職時間上，呈現設籍台中與否沒有明顯差異，此為首訪者特性及問卷回收多以在地就服機構為主，電話訪問成功機率不高有關。

12.若順利就業這是您第幾份工作?

表八十、臺中市尋職青年工作經驗調查分佈表

項目別	1. 第一份	2. 第二份	3. 第三份	4. 第四份	5. 第五份	6. 第六份以上
區域別填答人數及對應百分比						
設籍臺中青年人數	107	73	57	21	12	15
設籍臺中青年人數百分比	37.54%	25.61%	20.00%	7.37%	4.21%	5.26%
非設籍臺中青年人數	28	27	11	9	3	3
非設籍臺中青年人數百分比	34.57%	33.33%	13.58%	11.11%	3.70%	3.70%

資料來源：本調查資料整理

顯見受訪尋職青年隨著求職次數增加而遞減的樣本。其中值得注意的是多次尋職者的背景因素是什麼？值得本研究進一步深入交叉研究。

13.請問您希望的工作計薪方式爲

表八十一、臺中市尋職青年期望計薪方式調查分佈表

項目別	1. 月薪制	2. 日薪制	3. 時薪制	4. 按件計酬	5. 底薪加業績獎金
填答人數及對應百分比					
求職青年填答人數	311	6	23	3	23
求職青年填答占全體填答者百分比	84.97%	1.64%	6.28%	0.82%	6.28%

資料來源：本調查資料整理

底薪加業績獎金方式的計薪適合較積極的求職者，可以分類進行探討，比例亦達 6.28%，是一個值得注意的課題。

14.期望月薪資爲多少元（若按時、按日或按件計酬者，請換算成平

均每月之薪資，其中薪資含本薪、津貼、加班費及按月給付之獎金等）

表八十二、臺中市尋職青年期望薪資調查分佈表

項目別	1. 18,780元以下	2. 18,781元~22,000元	3. 22,001元~25,000元	4. 25,001元~28,000元	5. 28,001元~32,000元	6. 32,001元~35,000元	7. 35,001元~40,000元	8. 40,001元~45,000元	9. 45,001元~50,000元	10. 50,001元~55,000元	11. 55,001元以上
區域別填答人數及對應百分比											
設籍臺中青年人數	10	34	62	80	45	24	13	7	7	1	1

設籍臺中 青年人數 百分比	3.52%	11.97%	21.83%	28.17%	15.85%	8.45%	4.58%	2.46%	2.46%	0.35%	0.35%
非設籍臺 中青年 人數		2	20	18	19	9	8	3	1		
非設籍臺 中青年 人數百 分比	0.00%	2.50%	25.00%	22.50%	23.75%	11.25%	10.00%	3.75%	1.25%	0.00%	0.00%

資料來源：本調查資料整理

非設籍台中的求職青年期望薪資略高於設籍臺中市青年的期望薪資，此符合外地求職者必須取得彌補成本做為生活額外開銷之用。設籍臺中市的求職青年期望薪資平均為 27595.29 元，非設籍臺中市的求職青年期望薪資為 29178.5 元。

15.請問這是不是您第一次找工作?

表八十三、臺中市尋職青年尋職經驗調查分佈表

項目別	是	不是
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	92	193
非設籍臺中青年填答人數	28	53

資料來源：本調查資料整理

設籍臺中市求職青年回答第一次找工作的占 32.28%，非設籍臺中市的求職青年回答第一次找工作的占全體回答人數的 34.57%，此題之回應可以作項目別處理，對於第一次找工作者的差異性探討。

16.找工作時的前一個工作做了多久(現在已經有工作者的回答請以現在在工作以前一個工作情形回答，以下皆同樣類推)?

表八十四、臺中市尋職青年尋職期間調查分佈表

項目別	1. 一個月以下	2. 一到兩個月	3. 三到四個月	4. 五到六個月	5. 半年以上
區域別填答人數					
設籍臺中青年填答人數	20	31	29	18	96
非設籍臺中青年填答人數	1	10	8	5	29

資料來源：本調查資料整理

值得觀察的是工作在半年以下、三個月以下與其他各組之差異，可做為差異性探討的基礎，較大的觀察值發生在工作半年以上的項目內顯示青年不是草莓族的輕易離職者。

17.離開找工作時的前一個工作的原因為？(可複選)

表八十五、臺中市尋職青年離開前一工作原因調查分佈表

項目別	1. 待遇及福利差	2. 工作無發展前景	3. 公司經營困難（如破產、倒閉）	4. 工作職稱不相稱	5. 工作環境不佳	6. 想更換工作地點	7. 個人技能無法有效發揮	8. 性向不合
區域別填答人數及對應百分比								
設籍臺中青年人數	57	40	9	13	27	44	22	12
設籍臺中青年人數百分比	17.43%	12.23%	2.75%	3.98%	8.26%	13.46%	6.73%	3.67%

非設籍 臺中青年 人數	13	18	3	7	5	9	9	10
非設籍 臺中青年 人數 百分比	12.26%	16.98%	2.83%	6.60%	4.72%	8.49%	8.49%	9.43%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別 填答人 數及 對應百 分比	9. 家庭 或健康 因素 (如結 婚、生 產)	10. 工作 太累壓 力大	11. 與同 事或主 管相處 困難	12. 想自 行開創 事業	13. 被解 僱	14. 準備 考試	15. 影響 休閒或 家居生 活安排	16. 通勤 不便
設籍臺 中青年 人數	10	31	14	4	5	24	9	6
設籍臺 中青年 人數百 分比	3.06%	9.48%	4.28%	1.22%	1.53%	7.34%	2.75%	1.83%
非設籍 臺中青年 人數	3	9	5	2	1	6	5	1
非設籍 臺中青年 人數百 分比	2.83%	8.49%	4.72%	1.89%	0.94%	5.66%	4.72%	0.94%

資料來源：本調查資料整理

由上表發現，設籍臺中的求職青年在 5. 工作環境不佳及 6. 想更換工作地點兩項上面表現較非臺中市籍的求職青年來得突出。但是普遍的求職青年重視工作發展前景及薪資福利問題。此與當前各項研究的結論相一致。

18.請問您目前一個工作性質：

這一題的目的是用來比對前一個工作跟目前狀態間的差異

表八十六、臺中市尋職青年前一工作性質調查分佈表

前一工作			
項目別 區域別填答人數及 對應百分比	1. 全日工作	2. 部分工時工 作	總數
設籍臺中青年人數	136	58	194
設籍臺中青年人數百分比	70.10%	29.90%	
非設籍臺中青年人數	41	12	53
非設籍臺中青年人數百分比	77.36%	22.64%	

資料來源：本調查資料整理

與前第 9 題的回答情形相比對

表八十七、臺中市在職青年目前工作性質調查分佈表

在職青年現在工作			
項目別 區域別填答人數及 對應百分比	1. 全日工作	2. 部分工時工 作	總數
設籍臺中青年人數	141	143	284
設籍臺中青年人數百分比	49.65%	50.35%	
非設籍臺中青年人數	43	38	81
非設籍臺中青年人數百分比	53.09%	46.91%	

資料來源：本調查資料整理

可以發現求職青年的工作總數是增加了，但是以部分工時工作增加的比例要高於全日工作的比例。顯示經過一段職場經驗，青年人接受先

求有再求好的心理建設成工，而願意跨入職場的第一步。

19.請問您前一個工作的受雇方式：

表八十八、臺中市尋職青年前一工作受雇情形調查分佈表

項目別 區域別填答人數	受雇工作	承攬或派遣人力
設籍臺中青年填答人數	177	17
非設籍臺中青年填答人數	48	5

資料來源：本調查資料整理

這一題的答案只能顯示投入工作的青年數隨著尋職經驗增加而增加，但是在派遣承攬工作上竟然也沒有隨著尋職經驗增加而減少，仍與受雇工作成穩定的比例關係，比例約占整體的 9.7%。

20.請問您前一個工作之計薪方式爲：

表八十九、臺中市尋職青年前一工作計薪情形調查分佈表

前一個工作						
項目別 區域別填答人數 及對應百分比	1. 月薪制	2. 日薪制	3. 時薪制	4. 按件計 酬	5. 底薪加 業績獎金	總數
設籍臺中青年 人數	121	14	49	2	7	193
設籍臺中青年 人數百分比	62.69%	7.25%	25.39%	1.04%	3.63%	
非設籍臺中青年 人數	36	5	8	1	3	53
非設籍臺中青年 人數百分比	67.92%	9.43%	15.09%	1.89%	5.66%	

資料來源：本調查資料整理

表九十、臺中市尋職青年目前工作計薪情形調查分佈表

目前工作						
項目別 區域別填答人數 及 對應百分比	1. 月薪制	2. 日薪制	3. 時薪制	4. 按件計 酬	5. 底薪加 業績獎金	總數
設籍臺中青年 人數	241	5	18	3	18	285
設籍臺中青年 人數百分比	84.56%	1.75%	6.32%	1.05%	6.32%	
非設籍臺中青年 人數	70	1	5		5	81
非設籍臺中青年 人數百分比	86.42%	1.23%	6.17%	0.00%	6.17%	

資料來源：本調查資料整理

比較前一工作與目前工作，本研究發現其實是朝向兩頭增加的情形，也就是月薪制與底薪加業績獎金的比例都增加了，顯然尋職青年對於

自己要什麼樣的薪資制度是隨著工作轉換經驗曾家而越有把握的。

21.前一個工作之平均每月薪資為多少元? (若按時、按日或按件計酬

者,請換算成平均每月之薪資,其中薪資含本薪、津貼、加班費及按

月給付之獎金等)

表九十一、臺中市尋職青年前一工作薪資調查分佈表

項目別 區域別填答人數	1. 18,780 元 以下	2. 18,781 元 ~22,000 元	3. 22,001 元 ~25,000 元	4. 25,001 元 ~28,000 元	5. 28,001 元 ~32,000 元
設籍臺中青年 填答人數	121	14	49	2	7
非設籍臺中青年 填答人數	36	5	8	1	3

資料來源：本調查資料整理

臺中市的尋職青年前一個工作的平均薪資為 20582.07 元，非設籍臺中市的尋職青年前一個工作的平均薪資為 20425.09 元，對照第 14 題設籍臺中市的求職青年期望薪資平均為 27595.29 元，非設籍臺中市的求職青年期望薪資為 29178.5 元，顯然青年期待薪資是較高的，接近 A 卷的設籍臺中市的在職青年的 27632.92 元，但是對於非設籍臺中市在職青年而言，似乎期望高過了實際非設籍臺中市的在職青年的 27918.65 元，也高過了事業問卷中廠商所反應平均大學學歷者的薪水平均 26585.93 元，這對於期望用較高薪水補貼遠地跨域就業成本的希望不容易達成。

22.按照您過去工作或現在找工作的經驗，您對於找工作最主要的考

量為(可複選)：

表九十二、臺中市尋職青年尋職考量因素調查分佈表

項目別	1. 公司要有發展前景	2. 薪資福利要能符合預期	3. 要全日制正式工作	4. 工作要穩定	5. 要能彈性上班	6. 工作環境要好

區域別填答 人數及對應 百分比						
設籍臺中 青年人數	93	133	40	113	31	77
設籍臺中 青年人數百 分比	11.89%	17.01%	5.12%	14.45%	3.96%	9.85%
非設籍臺中 青年人數	34	33	19	40	3	21
非設籍臺中 青年人數百 分比	12.88%	12.50%	7.20%	15.15%	1.14%	7.95%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填答 人數及對應 百分比	7. 要有很 好的職稱 與頭銜	8. 公司要 有培養計 畫	9. 要交通 便利	10. 要能保 障正常生 活及休閒	11. 同事要 相處愉快	12. 要能學 以致用
設籍臺中 青年人數	6	59	52	49	79	50
設籍臺中 青年人數百 分比	0.77%	7.54%	6.65%	6.27%	10.10%	6.39%
非設籍臺中 青年人數	2	26	21	29	21	15
非設籍臺中 青年人數百 分比	0.76%	9.85%	7.95%	10.98%	7.95%	5.68%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示，非設籍台中的青年尋職者更重視 1. 公司要有發展前景、4. 工作要穩定及 10. 要能保障正常生活及休閒。而所有青年求職者

對薪資福利都是前三的首選要項。

23.請問您尋職是否有遇到困難？

表九十三、臺中市尋職青年尋職困難情形調查分佈表

項目別	1. 沒有遇到困難	2. 有遇到困難
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	115	170
非設籍臺中青年填答人數	25	56

資料來源：本調查資料整理

不論設籍在台中市或不設籍在台中市的尋職青年都有過半的人覺得有尋職困難的。尤其是非設籍台中的青年更有 69%覺得有困難。

24.遇到的困難為下列何者？（可複選）

表九十四、臺中市尋職青年尋職困難項目調查分佈表

項目別	1. 求職管道不足，難獲資訊	2. 求職面試技巧不足(不會寫履歷)	3. 知識或技能不足	4. 學歷不足	5. 經歷不足	6. 對新職工作內容及要求不了解	7. 不知道自己適合做哪方面工作
區域別填答人數及對應百分比							
設籍臺中青年人數	39	34	56	23	75	31	79
設籍臺中青年人數百分比	8.21%	7.16%	11.79%	4.84%	15.79%	6.53%	16.63%
非設籍臺中青年人數	19	19	19	6	34	17	29

非設籍 臺中青年 人數 百分比	9.09%	9.09%	9.09%	2.87%	16.27%	8.13%	13.88%
--------------------------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	--------

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別 填答人 數及 對應百 分比	8. 身心障 礙的限制	9. 家庭限 制(長輩 照護，子 女撫養 等)	10. 工作環 境不能不 能符合期 望	11. 下班後 的生活環 境不能符 合期望	12. 工作地 點的選擇	13. 性別歧 視	14. 適合的 職缺少
設籍臺 中青年 人數	6	10	35	13	45	1	28
設籍臺 中青年 人數百 分比	1.26%	2.11%	7.37%	2.74%	9.47%	0.21%	5.89%
非設籍 臺中青年 人數		2	14	6	15	4	25
非設籍 臺中青年 人數百 分比	0.00%	0.96%	6.70%	2.87%	7.18%	1.91%	11.96%

資料來源：本調查資料整理

設籍台中或非設籍臺中的求職青年對於 5. 經歷不足、7. 不知道自己適合做哪方面工作是共同持較為困難的看法。相較於 A 卷的在職青年，尋職青年在 14. 適合的職缺少的問題上都有較大的憂慮，其中由其以非設籍台中的尋職青年反應更高。A 卷在職青年較集中對知識或技能的憂慮更過於尋職青年的排序，看起來尚在尋職的青年先求有的憂慮感是較大。

(三)對於政策的需求及建議

25.您是否考慮未來參加政府辦理(政府自辦或委託民間機構辦理)工作單位以外的職業訓練？

表九十五、臺中市尋職青年考慮參加政府辦理職業訓練調查分佈表

項目別	1. 是	2. 否
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	188	97
非設籍臺中青年填答人數	62	19

資料來源：本調查資料整理

設籍台中的尋職青年對於職業訓練的需求與 A 卷在職的青年的反應比例相近，但是非設籍在臺中的尋職青年就明顯的對於職業訓練的需求高出許多。

26.建議開設的職業訓練課程？（可複選）

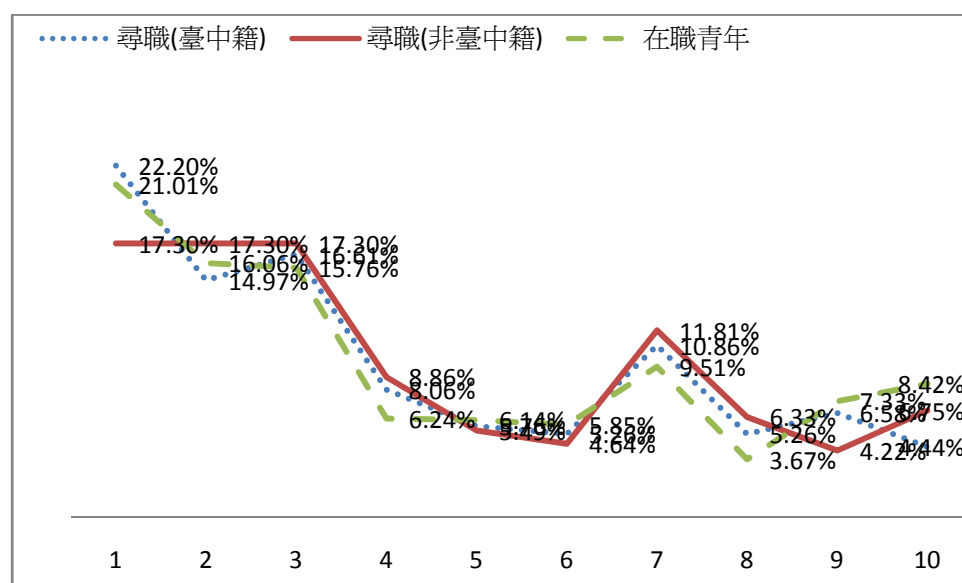
表九十六、臺中市尋職青年建議政府開辦職業訓練課程調查分佈表

項目別	1. 專業技術訓練	2. 語文	3. 電腦相關課程	4. 一般行政事務	5. 領導統御	6. 業務管理	7. 人際關係溝通協調	8. 職業安全訓練	9. 銷售或顧客服務之訓練	10. 勞動法規及勞動權益保障
區域別填答人數及對應百分比										
設籍臺中青年人數	135	91	101	49	35	32	66	32	40	27
設籍臺中青年人數百分比	22.20%	14.97%	16.61%	8.06%	5.76%	5.26%	10.86%	5.26%	6.58%	4.44%
非設籍臺中青年	41	41	41	21	13	11	28	15	10	16

年人數										
非設籍 臺中青年 人數 百分比	17.30%	17.30%	17.30%	8.86%	5.49%	4.64%	11.81%	6.33%	4.22%	6.75%

資料來源：本調查資料整理

如果與 A 卷的在職青年職訓需求比較可以繪製程下圖：



上圖顯示三類青年的偏好大體相同，只是在職青年顯然在 9. 銷售或顧客服務之訓練及 10. 勞動法規及勞動權益保障的需求意識上高於尋職青年。

27.不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因？(單選)

表九十七、臺中市尋職青年不考慮參加政府辦理職業訓練原因調查分佈表

項目別	1. 不知道提供訓練的單位或機構	2. 沒有適合的訓練課程	3. 參訓對升遷或尋(轉)職沒幫助	4. 工作太忙，沒有時間參加	5. 參加訓練的費用太高，擔不起	6. 目前技能夠用，不需再參訓	7. 公司不支持	8. 家庭不允許
區域別 填答人數及 對應百分比								

設籍臺 中青年 人數	20	19	6	12	20	18		1
設籍臺 中青年 人數百 分比	20.83%	19.79%	6.25%	12.50%	20.83%	18.75%	0.00%	1.04%
非設籍 臺中青 年人數	5	3	4	3	3	2		
非設籍 臺中青 年人數 百分比	25.00%	15.00%	20.00%	15.00%	15.00%	10.00%	0.00%	0.00%

資料來源：本調查資料整理

與 A 卷在職青年不同的是，在職青年 4. 工作太忙，沒有時間參加及 5. 參加訓練的費用太高，擔不起兩選項是雙高峰，求職青年卻有向 1. 不知道提供訓練的單位或機構及 2. 沒有適合的訓練課程移動的現象，然而訓練費用還是考量的困難之重要因素。

28.請問您過去一年有沒有參加學校（含國內及國外）進修課程（或函授教學）？

這一題訪問的主要目的是要了解青年就學避業的現象是否隱然成為一種風氣。結果如下：

表九十八、臺中市尋職青年過去一年參加進修課程調查分佈表

項目別	有	無
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	43	241
非設籍臺中青年填答人數	21	60

資料來源：本調查資料整理

上表顯示設籍臺中市的尋職青年進修的比例反而低於非設籍臺中市

的尋職青年，對照前面非設籍臺中市的尋職青年的困難度較高，所以選擇就學的比例就會較高，就學避業的論點在此得到印證。

29.選擇進修的原因(單選)

表九十九、臺中市尋職青年過去一年選擇進修課程原因調查分佈表

項目別 區域別填答人數	1. 透過 進修轉 換跑道 (習不同 專長)	2. 期望 能提升 職場競 爭力	3. 待業 中，充實 自己生 活	4. 擴大 生活 圈，增強 就業力	5. 滿足 家人期 望	6. 排遣 待業空 窗期時 間
設籍臺中青年填答人數	11	17	11	4	2	1
非設籍臺中青年填答人數	7	8	4	2		

資料來源：本調查資料整理

顯示非設籍臺中的尋職青年的進修考慮與設籍台中尋職青年的考慮都是期待提升就業力者居多。待業中，充實自己生活及6. 排遣待業空窗期時間等較為沒就業目標性的答者不多但仍然存在，在設籍臺中市的尋職青年中有較多人選擇，但取樣樣本數不足以論證其是否具顯著性。

30.未進修主因？(單選)

表一〇〇、臺中市尋職青年過去一年未選擇進修課程原因調查分佈表

項目別 區域別填 答人數	1. 沒有適 合的學校 或課程	2. 進修對 於尋(轉) 職沒有幫 助	3. 沒有相 關資訊	4. 進修的 費用太 高，負擔 不起	5. 生活太 忙，沒有 時間參加	6. 滿意目 前的學歷	7. 沒有進 修計畫
設籍臺中 青年填答 人數	1	2	3	4	5	6	7
非設籍臺 中青年填 答人數	6	1	10	12	16	3	9

資料來源：本調查資料整理

這一題非設籍臺中市的尋職青年回答者較多，顯然城鄉差距是存在的

(非臺中籍抽樣數少卻還有相對較高的次數顯現)。而選擇費用太高、生活太忙及沒有相關資訊是其無法進修之主因。

31.請問您在尋職期間的經濟主要來源為(可複選)：

表一〇一、臺中市尋職青年尋職期間經濟來源調查分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 靠自己的積蓄	2. 靠非正式工作、打工賺錢	3. 靠變賣資產	4. 回家務農、做家庭工作生活	5. 靠借款、貸款	6. 靠親人資助	7. 靠就業保險的失業給付	8. 靠社會救濟	9. 社會服務(寺廟、宗祠、教會), 擔任義工
設籍臺中青年填答人數	179	71	1	7	9	123	3	4	5
非設籍臺中青年填答人數	57	22		1	3	53			

資料來源：本調查資料整理

可見尋職青年最主要的經濟支柱幾乎都是 1. 靠自己的積蓄及 6. 靠親人資助，設籍台中的青年選擇性反而較多樣，但是取樣少尚不足以論證其差異的顯著性。社會服務並非僅寺廟而是泛指不收受酬勞為目的之工作。

題組題的分析如下：

32.請問您是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職

服務提供之就業媒合服務?

33.是否曾利用這項管道尋職？

34.有沒有找到工作?

表一〇二、臺中市尋職青年公立就業服務站或政府機關就業服務處運用調查

是否知道公立就業媒合服務		
項目別 區域別填答人數	是	否
設籍臺中青年填答人數	164	122
非設籍臺中青年填答人數	55	26
是否曾利用		
項目別 區域別填答人數	有利用	沒有利用
設籍臺中青年填答人數	83	81
非設籍臺中青年填答人數	25	30
有沒有找到工作		
項目別 區域別填答人數	有	沒有
設籍臺中青年填答人數	10	73
非設籍臺中青年填答人數	3	22

資料來源：本調查資料整理

35.請問您是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』或其他政府就業服務網求職服務？

36.是否曾利用這項管道尋職？

37.有沒有找到工作？

表一〇三、臺中市尋職青年全國就業e網運用調查

是否知道『全國就業e網』		
項目別 區域別填答人數	知道	不知道
設籍臺中青年填答人數	188	98
非設籍臺中青年填答人數	55	26
是否曾利用		
項目別	有利用	沒有利用

區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	99	92
非設籍臺中青年填答人數	34	21
有沒有找到工作		
項目別 區域別填答人數	有	沒有
設籍臺中青年填答人數	8	91
非設籍臺中青年填答人數	4	30

資料來源：本調查資料整理

38.請問您是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活

動登記求職服務?

39.是否曾利用這項管道尋職 ?

40.有沒有找到工作?

表一〇四、臺中市在職青年就業媒合活動運用調查

是否知道『就業媒合活動』		
項目別 區域別填答人數	知道	不知道
設籍臺中青年填答人數	120	166
非設籍臺中青年填答人數	35	46
是否曾利用		
項目別 區域別填答人數	有利用	沒有利用
設籍臺中青年填答人數	69	51
非設籍臺中青年填答人數	15	20
有沒有找到工作		
項目別 區域別填答人數	有	沒有
設籍臺中青年填答人數	9	60
非設籍臺中青年填答人數	2	13

資料來源：本調查資料整理

41.您認為政府就業服務應該改善之處為何？(可複選)

表一〇五、臺中市尋職青年對政府就業服務意見調查結果分佈表

項目別 區域別填答人數及 對應百分比	1. 就業服 務項目 應有效 告知	2. 網頁的 內容應 及時更 新	3. 應主動 提供就 業資訊	4. 應協助 建立個 人履歷 提升服務	5. 測評應 該擴大 施測普 及性	6. 就業與 訓練的 窗口整 合度應 提高
設籍臺中青年人數	131	79	116	37	34	40
設籍臺中青年人數 百分比	20.99%	12.66%	18.59%	5.93%	5.45%	6.41%
非設籍臺中青年人 數	44	35	39	20	13	27
非設籍臺中青年人 數百分比	16.86%	13.41%	14.94%	7.66%	4.98%	10.34%

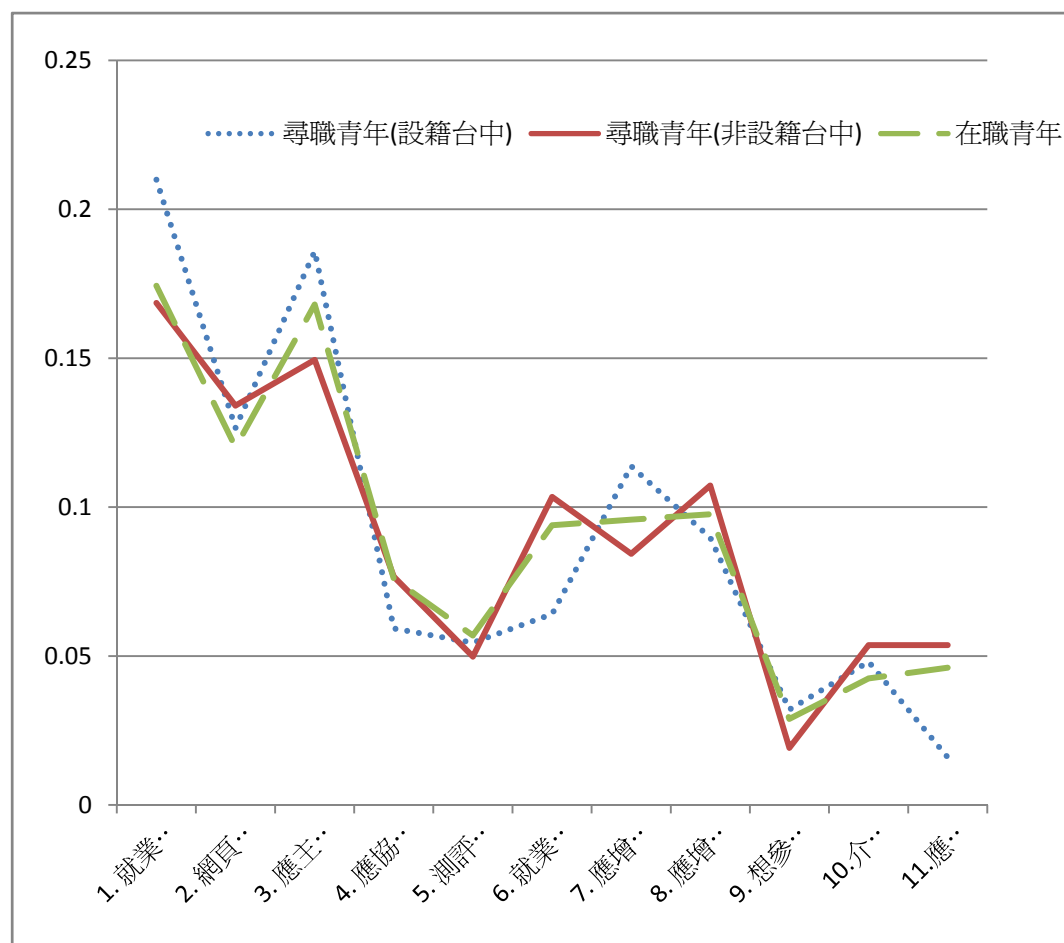
資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填答人數及 對應百分比	7. 應增加就 業媒合的 活動	8. 應增加協 助初次就 業者的職 場體驗機 會	9. 想參加職 訓卻屢次 安排不進 去	10. 介紹工作 並不適 合，增加挫 折感	11. 應提升服 務人員專 業程度
設籍臺中青年人數	71	56	20	30	10
設籍臺中青年人數 百分比	11.38%	8.97%	3.21%	4.81%	1.60%
非設籍臺中青年人 數	22	28	5	14	14
非設籍臺中青年人 數百分比	8.43%	10.73%	1.92%	5.36%	5.36%

資料來源：本調查資料整理

與前述在職青年相比，其結果顯示如下圖：



上圖中設籍台中的尋職青年與非設籍台中的尋職青年在6. 就業與訓練的窗口整合度應提高、7. 應增加就業媒合的活動、8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會看法略有不同，非設籍臺中者對於7. 應增加就業媒合的活動沒有如設籍台中之求職青年強烈，對11. 應提升服務人員專業程度也有較多的選擇次數。但是不論在職青年或尋職青年對於1. 就業服務項目應有效告知、2. 網頁的內容應及時更新及3. 應主動提供就業資訊的認為重要性都居前三項。

42.目前您最需要的就業服務項目為何(可複選)?

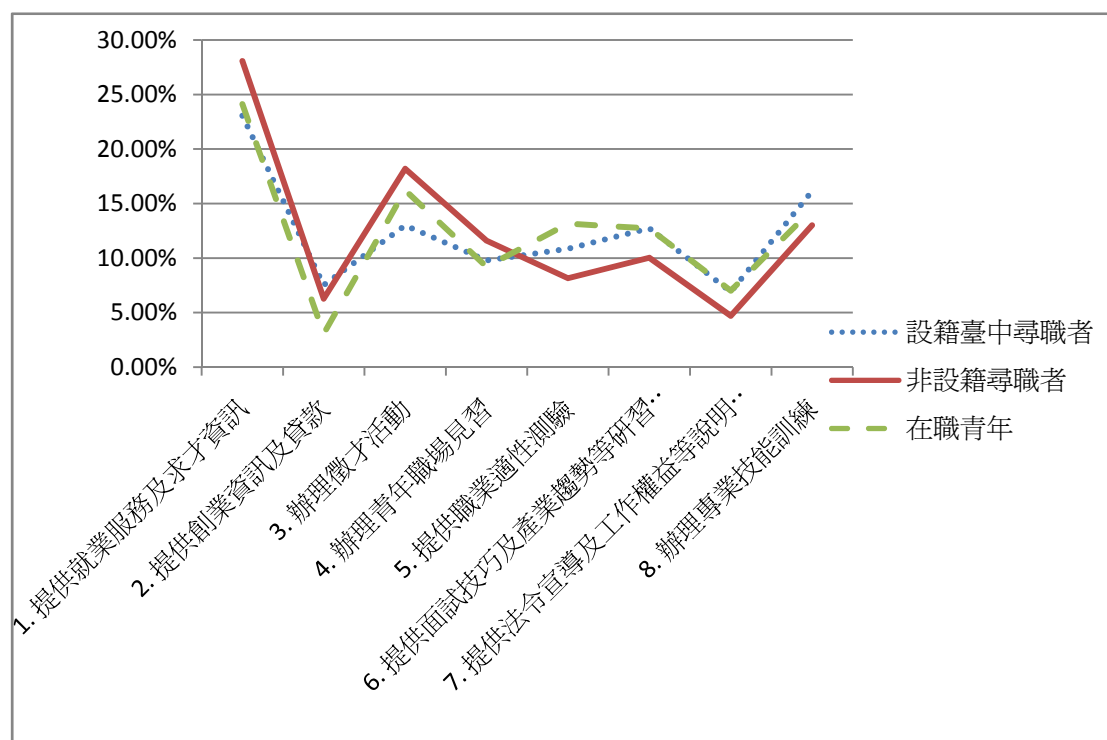
表一〇六、臺中市尋職青年對於就業服務需求調查結果分佈表

項目別	1. 提供就業服務及求才資訊	2. 提供創業資訊及貸款	3. 辦理徵才活動	4. 辦理青年職場見習	5. 提供職業適應輔導	6. 提供面試技巧及產業趨勢等研習	7. 提供法令宣導及工作權益等說明	8. 辦理專業技能訓練
區域別填答人數及					0.46			

對應百分比						課程	課程	
設籍臺中青年人數	179	40	116	74	52	64	30	83
設籍臺中青年人數百分比	28.06%	6.27%	18.18%	11.60%	8.15%	10.03%	4.70%	13.01%
非設籍臺中青年人數	55	7	37	21	30	29	16	33
非設籍臺中青年人數百分比	24.12%	3.07%	16.23%	9.21%	13.16%	12.72%	7.02%	14.47%

資料來源：本調查資料整理

與在職青年的意見彙整比對下得到下圖所示：



在職青年的反應在提供職業適性測驗上需求強度較高，終究反應在職青年的跳槽或轉職困難多發生在對自己適合的工作不了解上，對尋職者而言這樣的疑惑沒有那麼迫切。

四、未積極參與勞動市場青年狀況調查分析

這十年來台灣勞工的平均薪資幾乎停滯不動，但實際上的情況是，有些高階經理人或外商公司因為搶奪人才而不吝於給予員工更高的薪水，相對地，其他低階勞工，不僅薪水十年來沒有增加，甚者有可能比以前減少。怯志勞動者是否存在於退出勞動市場的年輕人，低薪對於他們重新進入勞動市場的心態會有什麼樣的影響？

(一)未積極參與勞動市場青年基本資料分析

3、未找工作的原因為?

表一〇七、臺中市未投入勞動市場青年未找工作原因調查結果分佈表

項目別 區域別填 答人數	1. 就學	2. 服兵役 或盡其他 公民義務	3. 料理家 務	4. 沒有需 要找工作	5. 無法工 作 0.46	6. 自營工 作或家庭 工作(家 庭事業)	7. 其他
設籍臺中 青年填答 人數	138	5	7	11	2	5	38
非設籍臺 中青年填 答人數	91	7	2	6			19

資料來源：本調查資料整理

上表顯示本次的調查有許多的青年未找工作的理由是學生，經仔細查核電話抽樣的樣本，發現確實以具學生身分者為多，且由於年齡層跨距為 15~29 歲，大學以下年紀在台灣確實以就學居多，故而以此呈現真實的年齡層就業狀況結構。

4. 若您的戶籍屬臺中市請勾選您戶籍所屬的行政區域

表一〇八、設籍臺中市未投入勞動市場青年受調查樣本分佈表

行政區	1. 西區	2. 西屯 區	3. 中區	4. 北區	5. 北屯 區	6. 南區	7. 南屯 區	8. 東區
抽樣數	7	27	2	8	24	14	20	5
行政區	9. 太平	10. 大里	11. 烏日	12. 霧峰	13. 新社	14. 潭子	15. 大雅	16. 沙鹿

	區	區	區	區	區	區	區	區
抽樣數	8	16	8	4	1	4	4	11
行政區	17.龍井區	18.大肚區	19.梧棲區	20.清水區	21.神岡區	22.豐原區	23.石岡區	24.東勢區
抽樣數	6	3	3	10	1	10	1	5
行政區	25.后里區	26.外埔區	27.大甲區	28.大安區	29.和平區			
抽樣數	4	1	1	1				

資料來源：本調查資料整理

表一〇九、非設籍臺中市未投入勞動市場青年受調查樣本分佈表

行政區	1.基隆市	2.臺北市	3.新北市	4.桃園縣	5.新竹縣	6.新竹市	7.苗栗縣	8.彰化縣
抽樣數	5	6	15	9	3	3	5	27
行政區	9.南投縣	10.雲林縣	11.嘉義縣	12.嘉義市	13.台南市	14.高雄市	15.屏東縣	16.澎湖縣
抽樣數	17	7	6		7	3		
17.臺東縣	18.花蓮縣	19.宜蘭縣	20.金門、馬祖					
	1	2	10					

資料來源：本調查資料整理

(二)不同原因未投入勞動市場青年之狀況分析

6. 如果您是處於就學或服兵役或盡其他公民義務狀態，請問您對於

投入就業市場的展望為何？

表一一〇、臺中市未投入勞動市場青年對勞動市場展望調查分佈表

項目別 區域別填 答人數	1. 我期待投入就業市場並相信自己能順利就業	2. 我有點擔憂能否順利就業	3. 我尚未思考就業問題	4. 我並不想立即投入就業市場	5. 我想先接受職業訓練或就業輔導	6. 我想要繼續升學或出國唸書	7. 我期待畢業或結束服兵役或公民義務後自行創業
設籍臺中	55	48	7	2	13	18	2

青年填答人數							
非設籍臺中青年填答人數	39	21	5	1	10	16	6

資料來源：本調查資料整理

上表顯示我期待投入就業市場並相信自己能順利就業的都是最高比例的填答選擇最多，但是有點擔憂的也不少(為次高選擇)，而選擇繼續升學及接受職業訓練的總數也幾乎等同次高選擇。總的而言，就學或服役原因未投入勞動市場的青年是需要緩衝或者積極輔導的機制來協助進入就業市場。

7. 如果您是處於因料理家務而未就業的狀態，請問您再就業主要考慮為何？

表一一一、臺中市因料理家務而未投入勞動市場青年再就業考慮因素調查分佈表

項目別 區域別填答人數	1. 家庭的需求(奉養長輩、撫育幼兒等)，暫不考慮就業問題，以後會重回到職場	2. 曾考慮過非正式的勞動，但是很難找到適合的，所以放棄	3. 脫離就業一段時間，不知道如何開始尋職	4. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說	5. 我想要繼續升學或出國唸書	6. 我不需要考慮就業問題，我安於家庭生活與家庭角色	7. 我期待一段時日後能自行創業
設籍臺中青年填答人數	3	3	2	2	1		
非設籍臺中青年填答人數	4	3	1	2	2		1

資料來源：本調查資料整理

由個別項目的次數不多，做次數分析的意義不大，但是若總合前四項對重回勞動市場顯然仍是憧憬仍居多數，勞動市場的中介及輔導仍然是需要的。

8. 如果您是自營作業或家庭工作者，請問您主要的想法為何？

表一一二、臺中市因自營作業或家庭工作而未投入勞動市場青年再就業考慮因素調查分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 我很滿意於目前的工作狀況，不需要找工作	2. 一段時間後我會到職場找工作	3. 要看目前的自營作業或家庭事業經營情況再決定是否投入職場	4. 過去職場經驗不好，不想受雇	5. 我想要繼續升學或出國唸書	6. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說	7. 職場的薪資報酬太低，受雇工作不合經濟效益
設籍臺中 青年填答 人數	2	4	3	1	1		
非設籍臺中 青年填答 人數	3	4	1		2	2	

資料來源：本調查資料整理

沒有受訪者選擇職場的薪資報酬太低，受雇工作不合經濟效益的機會成本考量因素，但是也一位選擇過去職場經驗不好，不想受雇，這是一個值得追究的案例。

9. 如果您是沒有需要找工作者，請問您主要的想法為何？

表一一三、臺中市因沒有需要找工作而未投入勞動市場青年再就業考慮因素調查分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 職場的薪資報酬太低，工作不合經濟效益	2. 個人所學與職場需求不同，所以放棄尋職	3. 很滿意目前生活，不需要找工作	4. 過去職場經驗不好，不希望再碰到同樣狀況	5. 我想要繼續升學或出國唸書	6. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說	7. 我期待一段時日後能自行創業
設籍臺中青年填答人數	20	6	2	4	6	9	5
非設籍臺中青年填答人數	8	4	3	1	6	11	2

資料來源：本調查資料整理

這一題填答人數超過遞3題選擇沒有需要找工作者，追究其第3題的選擇則為選擇其他項者。因此可以推定這一部分填答者實際上是傾向持續不找工作者，也是本研究所希望的發現其對於就業想法的一群可能衍生成為怯志青年。上表的填答反應出1. 職場的薪資報酬太低，工作不合經濟效益的比較利益想法，這樣的想法很容易造成長期拖離勞動市場的結果，而且比例最高，政府或許應該宣揚勞動本身就是一種價值的思想來改變社會風氣，職場並非唯功利的交換場所。6. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說為次多選擇再次鼓勵辦理職訓確是引導青年避免怯志的重要選項。至於選2. 個人所學與職場需求不同，所以放棄尋職的青年，或許終身教育與成年教育是根本改變這層結構問題的根本辦法。

(三)工作經驗與困境的排除

10. 您的上一份工作屬於下列何者產業(請以主要收入來源之工作回

答以下問題)

表一一四、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作產業調查分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 農、 林、 漁、牧 業	2. 礦業 及土石 採取業	3. 製造 業	4. 電力 及燃氣 供應業	5. 用水 供應及 污染整 治業	6. 營造 業	7. 批發 及零售 業	8. 運輸 及倉儲 業	9. 住宿 及餐飲 業
設籍臺 中青年 填答人 數	4		15	1		3	9	1	37
非設籍 臺中青 年填答 人數	2		10	1		2	8		20

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別 填答人數	10. 藝 術、娛 樂及休 閒服務 業	11. 資訊 及通訊 傳播業	12. 金融 及保險 業	13. 不動 產及租 賃業	14. 專 業、科 學及技 術服務 業	15. 支援 服務業	16. 國防 及社會 安全	17. 教育 服務業	18. 醫療 保健及 社會工 作服務 業
設籍臺 中青年 填答人 數	20	6		1	11	6		16	6
非設籍 臺中青	5	5	2	1	4	4		8	7

年填答 人數									
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

資料來源：本調查資料整理

做一個跨 A 卷在職者、B 卷求職者及 C 卷未投入者的橫向比較如下表：

表一一五、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作產業與 A 卷在職者、B 卷求職者工作產業比較表

項目別 職業狀態別	1. 農、林、漁、牧業	2. 礦業及土石採取業	3. 製造業	4. 電力及燃氣供應業	5. 用水供應及污染整治業	6. 營造業	7. 批發及零售業	8. 運輸及倉儲業
未投入者(臺中)	2.94%	0.00%	11.03%	0.74%	0.00%	2.21%	6.62%	0.74%
未投入者(非臺中)	2.53%	0.00%	12.66%	1.27%	0.00%	2.53%	10.13%	0.00%
求職者	0.92%	0.15%	12.71%	0.31%	0.31%	4.44%	5.67%	3.06%
在職者	1.35%	0.90%	19.96%	0.90%	0.45%	3.59%	8.07%	1.79%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 職業狀態別	9. 住宿及餐飲業	10. 藝術、娛樂及休閒服務業	11. 資訊及通訊傳播業	12. 金融及保險業	13. 不動產及租賃業	14. 專業、科學及技術服務業	15. 支援服務業	16. 國防及社會安全	17. 教育服務業	18. 醫療保健及社會工作服務業
未投入者(臺中)	27.21%	14.71%	4.41%	0.00%	0.74%	8.09%	4.41%	0.00%	11.76%	4.41%
未投入者(非臺中)	25.32%	6.33%	6.33%	2.53%	1.27%	5.06%	5.06%	0.00%	10.13%	8.86%
求職者	12.40%	13.63%	11.18%	5.05%	3.06%	13.02%	2.91%	0.46%	5.97%	4.75%

在職者	8.07%	4.93%	6.95%	8.30%	1.57%	10.99%	4.93%	1.35%	9.87%	6.05%
-----	-------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------

資料來源：本調查資料整理

會發現未投入尋職青年在 9. 住宿及餐飲業的工作經驗特別突出於尋職者及在職者的職譜分佈。這是一個值得注意的問題，是否該產業的職涯規劃較不理想呢？

11. 請問上一份工作所屬的職位為（指職業別）

表一一六、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作職務調查分佈表

職務別 區域別 填答人 數及 對應百 分比	1. 行政 主管、 企業主 管級經 理人員	2. 專業 人員 (領有 證照如 技能檢 定、律 師、教 師)	3. 技術 員及助 理專業 人員 (低體 能工 作, 如 業務 員、會 計)	4. 事務 工作人 員(如 秘書、 行政助 理、總 機、接 待等)	5. 服務 工作人 員及售 貨員 (如美 容、保 全、門 市)	6. 農、 林、 漁、牧 工作人 員(農 藝及園 藝等)	7. 技術 工及有 關工作 人員 (高體 能工 作, 如 鋼筋、 水泥 等)	8. 機械 設備操 作工及 組裝工 (如機 械操作 工、駕 駛員 等)	9. 非技 術工及 體力工 (如小 販、生 產體力 工、家 庭傭工 等)
設籍臺 中青年 人數	3	9	18	19	54	1	3	9	11
設籍臺 中青年 人數百 分比	2.36%	7.09%	14.17%	14.96%	42.52%	0.79%	2.36%	7.09%	8.66%
非設籍 臺中青年 人數	1	3	16	7	31	2	4	4	7
非設籍 臺中青年 人數 百分比	1.33%	4.00%	21.33%	9.33%	41.33%	2.67%	5.33%	5.33%	9.33%

資料來源：本調查資料整理

與 A 卷在職者、B 卷求職者及 C 卷未投入者的橫向比較如下表：

表一一七、臺中市未投入勞動市場青年上一份工作職務與 A 卷在職者、B 卷求職者工作職務比較表

職務別 職業狀態	1. 行政 主管、 企業主 管級經 理人員	2. 專業 人員 (領有 證照如 技能檢 定、律 師、教 師)	3. 技術 員及助 理專業 人員 (低體 能工 作,如 業務 員、會 計)	4. 事務 工作人 員(如 秘書、 行政助 理、總 機、接 待等)	5. 服務 工作人 員及售 貨員 (如美 容、保 全、門 市)	6. 農、 林、 漁、牧 工作人 員(農 藝及園 藝等)	7. 技術 工及有 關工作 人員 (高體 能工 作,如 鋼筋、 水泥 等)	8. 機械 設備操 作工及 組裝工 (如機 械操作 工、駕 駛員 等)	9. 非技 術工及 體力工 (如小 販、生 產體力 工、家 庭傭工 等)
未投入者 (臺中)	2.36%	7.09%	14.17%	14.96%	42.52%	0.79%	2.36%	7.09%	8.66%
未投入者 (非臺中)	1.33%	4.00%	21.33%	9.33%	41.33%	2.67%	5.33%	5.33%	9.33%
尋職者	6.36%	13.99%	21.12%	24.43%	21.88%	1.78%	2.80%	6.11%	1.53%
在職者	3.87%	12.53%	30.07%	26.88%	14.35%	0.91%	2.28%	5.69%	3.42%

資料來源：本調查資料整理

未投入職場的青年在職務上與尋職者及在職者的職務峰點明顯的突出在 5. 服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市)，也就是這類職務對於形成退出勞動市場的可能是否較大？值得就服及職訓單位關注，尤其是服務性工作一直是職訓的熱門開課類科，是否長期上會造成過剩呢？

12. 請問您離開上一份工作距今的時間有多長？

表一一八、臺中市未投入勞動市場青年距上次工作間隔期間調查分佈表

項目別 區域別填答人數	1. 3 個月 以內	2. 3~6 個 月	3. 6~12 個 月	4. 1~2 年	5. 2~3 年	6. 3 年以 上
設籍臺中青年填答 人數	57	27	22	20	4	8
非設籍臺中青年填	33	15	18	7		6

答人數						
-----	--	--	--	--	--	--

資料來源：本調查資料整理

由於離開職場 1 年以上都有可能轉變成長期失業者，離開 6 個月以上都有可能變成就業困難者，問卷中如果以年齡區分推論大學畢業以後而落入上述兩類的未投入職場的青年是值得關注的。

13.請問您前一個工作性質

表一一九、臺中市未投入勞動市場青年前一工作性質調查分佈表

項目別 區域別填答人數	1. 全日工作	2. 部分工時工作(每天工作明顯少於同業、同職全日工作者，薪酬亦不同)
設籍臺中青年填答人數	58	80
非設籍臺中青年填答人數	40	39

資料來源：本調查資料整理

此題設籍在臺中市的未投入職場青年的答案與尋職者幾乎一半一半的全日與部分工時有明顯的不同，較多是屬於部分工時者，驗證部分工時較容易落入退出勞動市場的論述。

14.請問您前一個工作的受雇方式

表一二〇、臺中市未投入勞動市場青年前一工作受雇條件調查分佈表

項目別 區域別填答人數	1. 受雇工作(常雇或臨時雇用)	2. 承攬或派遣人力
設籍臺中青年填答人數	127	11
非設籍臺中青年填答人數	73	6

資料來源：本調查資料整理

此題的答案仍然是與求職者偏低的承攬及派遣比例相同。

15.離開前一個工作的原因為？(可複選)

表一二一、臺中市未投入勞動市場青年離開前一工作原因調查分佈表

項目別 區域別 填答人數及 對應百分比	1. 待遇 及福利 差	2. 工作 無發展 前景	3. 公司 經營困 難（如 破產、 倒閉）	4. 工作 職稱不 相稱	5. 工作 環境不 佳	6. 想更 換工作 地點	7. 個人 技能無 法有效 發揮	8. 性向 不合	9. 家庭 或健康 因素 （如結 婚、生 產）
設籍臺 中青年 人數	40	27	4	14	13	18	10	13	8
設籍臺 中青年 人數百 分比	18.10%	12.22%	1.81%	6.33%	5.88%	8.14%	4.52%	5.88%	3.62%
非設籍 臺中青年 人數	16	12	6	2	3	4	5	2	4
非設籍 臺中青年 人數百 分比	16.49%	12.37%	6.19%	2.06%	3.09%	4.12%	5.15%	2.06%	4.12%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別 填答人數及 對應百分比	10. 工作 太累壓 力大	11. 與同 事或主 管相處 困難	12. 想自 行開創 事業	13. 被解 僱	14. 準備 考試	15. 影響 休閒或 家居生 活安排	16. 通勤 不便	17. 職災 陰影
設籍臺 中青年 人數	11	6	2	6	31	12	5	1
設籍臺 中青年 人數百 分比	4.98%	2.71%	0.90%	2.71%	14.03%	5.43%	2.26%	0.45%

非設籍臺 中青年人 數	3	1	4	23	8	3	1	
非設籍臺 中青年人 數百分比	3.09%	1.03%	4.12%	23.71%	8.25%	3.09%	1.03%	0.00%

資料來源：本調查資料整理

上表顯示非設籍臺中的青年在 12. 想自行開創事業及 13. 被解僱的選項上明顯高於設籍台中的青年，設籍臺中市的沒有投入職場青年則以 14. 準備考試的選項高於非設籍臺中市的青年。

16.請問您前一個工作之計薪方式為

表一二二、臺中市未投入勞動市場青年前一工作計薪方式與在職青年比較分佈表

項目別 區域別填答人數 及 對應百分比	1. 月薪制	2. 日薪制	3. 時薪制	4. 按件計酬	5. 底薪加業績獎金
設籍臺中青年人數	51	10	71	2	2
設籍臺中青年人數百分比	37.50%	7.35%	52.21%	1.47%	1.47%
非設籍臺中青年人數	37	8	33		1
非設籍臺中青年人數百分比	46.84%	10.13%	41.77%	0.00%	1.27%
在職青年的薪制	70.88%	6.77%	9.93%	5.19%	7.22%

資料來源：本調查資料整理

比較在職青年的薪制可以發現退出求職行列的青年在月薪制當中明顯的比例偏低而在時薪制當中則明顯的高出許多。這是造成退出勞動市場的另一個勞動條件的特質，值得有關單位加以注意。

17.請問您前一個工作平均每月薪資為多少元? (若按時、按日或按件

計酬者,請換算成平均每月之薪資,其中薪資含本薪、津貼、加班

費及按月給付之獎金等)

表一二三、臺中市未投入勞動市場青年前一工作薪資調查分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 18,780 元以下	2. 18,781 元~22,000 元	3. 22,001 元~25,000 元	4. 25,001 元~28,000 元	5. 28,001 元~32,000 元	6. 32,001 元~35,000 元	7. 35,001 元~40,000 元	8. 40,001 元~45,000 元	9. 45,001 元~50,000 元	10. 50,001 元~55,000 元
設籍臺中 青年 填答人數	77	26	16	4	8	2	2	1	1	1
非設籍 臺中 青年 填答人數	42	14	7	6	6	1	3			

資料來源：本調查資料整理

根據上表得知退出勞動市場青年的平均薪資，設籍在臺中市者為 21613.77 元，非設籍在臺中市者為 21819.24 元明顯的都低於設籍臺中市的求職青年期望薪資平均為 27595.29 元，非設籍臺中市的求職青年期望薪資為 29178.5 元，也低於設籍臺中市的在職青年平均薪資為 27632.92 元及非設籍臺中市的在職青年平均薪資 27918.65 元。

18.請問您是否有尋職遭遇到困難的經驗？

表一二四、臺中市未投入勞動市場青年尋職困難情境調查分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 有遇到困難	2. 沒有尋職經驗	3. 尋職沒有遇到困難

設籍臺中青年填答人數	77	83	49
非設籍臺中青年填答人數	43	51	32

資料來源：本調查資料整理

回答沒有尋職經驗的 15~29 歲年齡層中的學生族群居多，較需注意的是在有尋職經驗中有遇到困難的比例超過沒有遇到困難的比例。此與求職者問卷中的反應相似，遭遇困難的比例皆高於沒有困難的比例，值得有關當局注意。

19.遇到的困難為下列何者？（可複選）

表一二五、臺中市未投入勞動市場青年尋職困難項目調查分佈表

項目別 區域別填 答人數及 對應百分比	1. 求職管道不足， 難獲資訊	2. 求職面試技巧不足 (不會寫履歷)	3. 知識或技能不足	4. 學歷不足	5. 經歷不足	6. 對新職 工作內容 及要求不了解	7. 不知道 自己適合 做哪方面 工作
設籍臺中青年人數	22	22	32	16	40	16	28
設籍臺中青年人數百分比	8.91%	8.91%	12.96%	6.48%	16.19%	6.48%	11.34%
非設籍臺中青年人數	10	9	19	5	18	10	14
非設籍臺中青年人數百分比	8.13%	7.32%	15.45%	4.07%	14.63%	8.13%	11.38%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填	8. 身心障礙的限制	9. 家庭限制(長輩 照護，子女撫養)	10. 工作環境不能 符合期望	11. 下班後的生活環 境不能符合期望	12. 工作地點的選擇	13. 性別歧視	14. 適合的 職缺少
-------------	------------	------------------------	--------------------	------------------------	-------------	----------	----------------

答人數及 對應百分 比		等)					
設籍臺中 青年人數	2	5	16	7	19	1	21
設籍臺中 青年人數 百分比	0.81%	2.02%	6.48%	2.83%	7.69%	0.40%	8.50%
非設籍臺 中青年人 數			12	5	9		12
非設籍臺 中青年人 數百分比	0.00%	0.00%	9.76%	4.07%	7.32%	0.00%	9.76%

資料來源：本調查資料整理

與前述的在職青年與求職青年相比可得如下結果：

表一二六、臺中市未投入勞動市場青年求職困難項目與 A 卷在職者、B 卷求職者
調查結果比較表

項目別 區域別填 答百分比	1. 求職管 道不足， 難獲資訊	2. 求職面 試技巧不 足(不會 寫履歷)	3. 知識或 技能不足	4. 學歷不 足	5. 經歷不 足	6. 對新職 工作內容 及要求不 了解	7. 不知道 自己適合 做哪方面 工作
設籍臺中 青年填答 百分比	8.91%	8.91%	12.96%	6.48%	16.19%	6.48%	11.34%
非設籍臺 中青年填 答百分比	8.13%	7.32%	15.45%	4.07%	14.63%	8.13%	11.38%
求職者	8.48%	7.75%	10.96%	4.24%	15.94%	7.02%	15.79%
在職者	8.29%	7.14%	11.99%	6.38%	9.18%	6.89%	11.61%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別 填答百分比	8. 身心障礙的限制	9. 家庭限制(長輩照護，子女撫養等)	10. 工作環境不能不能符合期望	11. 下班後的生活環境不能符合期望	12. 工作地點的選擇	13. 性別歧視	14. 適合的職缺少
設籍臺中青年填答百分比	0.81%	2.02%	6.48%	2.83%	7.69%	0.40%	8.50%
非設籍臺中青年填答百分比	0.00%	0.00%	9.76%	4.07%	7.32%	0.00%	9.76%
求職者	0.88%	1.75%	7.16%	2.78%	8.77%	0.73%	7.75%
在職者	3.19%	8.04%	5.36%	10.84%	1.53%	9.44%	0.13%

資料來源：本調查資料整理

3. 知識或技能不足 5. 經歷不足 12. 工作地點的選擇 14. 適合的職缺少是退出職場者選擇項比較突出的項目。

20. 您是否考慮未來參加政府自辦、委辦的職業訓練？

表一二七、臺中市未投入勞動市場青年參加政府自辦、委辦的職業訓練意願調查分佈表

項目別 區域別填答人數	是	否
設籍臺中青年填答人數	165	44
非設籍臺中青年填答人數	97	29

資料來源：本調查資料整理

考慮參訓的比例與求職者相同都遠高於回答否的次數。

21. 建議開設的職業訓練課程？（可複選）

表一二八、臺中市未投入勞動市場青年參與政府辦訓課程調查結果分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 專業 技術訓練	2. 語文	3. 電腦 相關課程	4. 一般 行政事務	5. 領導 統御	6. 業務 管理	7. 人際 關係溝通 協調	8. 銷售 或顧客 服務之 訓練	9. 勞動 法規及 勞動權 益保障
設籍臺 中青年 填答人數	125	88	105	39	47	44	77	32	53
非設籍 臺中青年 填答人數	69	44	49	24	33	25	44	24	28

資料來源：本調查資料整理

此題的答案與求職青年及在職青年的排序無太大差異，可見青年對於職場的職涯發展與路徑沒有太大的差異。這樣的選項順序並不太出意外，專業課程在學用落差明顯存在的今天，感到專業技術不足者明顯的為共同心聲，其次則是電腦能力在電腦及程式日新月異的趨勢下，相對的成為青年感到需要不斷求新求知的因素，相對於其他職場上運用或管理上需要的職能養成課程，專業技術及電腦課程顯然較為明確而突出的需求。

22.不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因？

表一二九、臺中市未投入勞動市場青年不參與政府辦訓原因分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 不知 道提供 訓練的 單位或 機構	2. 沒有 適合的 訓練課 程	3. 參訓 對升遷 或尋 (轉)職 沒幫助	4. 工作 太忙，沒 有時間 參加	5. 參加 訓練的 費用太 高，擔不 起	6. 目前 技能夠 用，不需 再參訓	7. 公司 不支持	8. 家庭 不允許
設籍臺 中青年 填答 人數	1	2	3	4	5	6		

非設籍臺 中青年填 答人數	11	6	2	3	2	3	1
---------------------	----	---	---	---	---	---	---

資料來源：本調查資料整理

回答此題次數相對較少，是否相對較無法慮及參訓或大部分已在前一題考慮參訓作答，所以反應較少，但是有個別其他選項表示參訓無用、距離太遠、沒人告知等，謹節錄以供參考。

23.請問您過去一年有沒有參加學校（含國內及國外）進修課程（或函授教學）

表一三〇、臺中市未投入勞動市場青年是否參加進修課程調查結果分佈表

項目別	有	沒有
區域別填答人數		
設籍臺中青年填答人數	62	147
非設籍臺中青年填答人數	42	84

資料來源：本調查資料整理

由大部分是學生身分，所以此題談進修是遠超過學生階段的需求，所以反應比例已沒有居多。

24.選擇進修的原因(單選)

表一三一、臺中市未投入勞動市場青年參加進修課程原因調查結果分佈表

項目別 區域別填答 人數	1. 透過進修轉換跑道(習不同專長)	2. 期望能提升職場競爭力	3. 待業中，充實自己生活	4. 擴大生活圈，增強就業力	5. 滿足家人期望	6. 排遣待業空窗期時間
設籍臺中青年填答人數	11	29	13	8	6	2
非設籍臺中青年填答人數	13	16	3	9	1	

資料來源：本調查資料整理

這一題答案與前述尋職者或在職者的選項無差異。

25.未進修主因？(單選)

表一三二、臺中市未投入勞動市場青年未參加進修課程原因調查結果分佈表

項目別 區域別填答 人數	1. 沒有適合的學校或課程	2. 進修對於尋(轉)職沒有幫助	3. 沒有相關資訊	4. 進修的費用太高，負擔不起	5. 生活太忙，沒有時間參加	6. 滿意目前的學歷	7. 沒有進修計畫
設籍臺中青年填答人數	26	1	29	19	24	8	35
非設籍臺中青年填答人數	11	1	19	8	9	6	28

資料來源：本調查資料整理

這一題的分配次數符合多數為學生身分者的填答方式，不似求職者或在職者突出的進修費用太高選項，反倒是以沒有進修計畫為突出項。

26.請問您經濟主要來源為：(可複選)

表一三三、臺中市未投入勞動市場青年經濟來源調查結果分佈表

項目別 區域別 填答人數	1. 靠自己的積蓄	2. 靠非正式工作、打工賺錢	3. 靠變賣資產	4. 回家務農、做家庭工作生活	5. 靠借款、貸款	6. 靠親人資助	7. 靠就業保險的失業給付	8. 靠社會救濟	9. 社會服務(寺廟、宗祠、教會),擔任義工
設籍臺中青年填答人數	92	72	1	3	149	3	1	1	
非設籍臺中青年填答人數	49	31	1	1	95	4	1	1	1

資料來源：本調查資料整理

這一題充分反映學生族的填答，學貸已經是這一族群極大的負擔，打工是不得不的選擇。

(四)政策經緯分析

以下為題組題目的分析：

27.請問您是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職

服務提供之就業媒合服務?

28.是否曾利用這項管道尋職？

29.有沒有找到工作?

表一三四、臺中市未投入勞動市場青年公立就業服務站或政府機關就業服務處運用調查

是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務		
回答 區域別填答人數	是	否
設籍臺中市	92	117
非設籍臺中市	62	64
是否曾利用這項管道尋職		
回答 區域別填答人數	有利用	沒有利用
設籍臺中市	30	62
非設籍臺中市	18	44
有沒有找到工作		
回答 區域別填答人數	有	沒有
設籍臺中市	3	27
非設籍臺中市	2	16

資料來源：本調查資料整理

30.請問您是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』

31.是否曾利用這項管道尋職？

32.有沒有找到工作？

表一三五、臺中市未投入勞動市場青年全國就業 e 網運用調查

是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』		
回答 區域別填答人數	知道	不知道
設籍臺中市	93	116
非設籍臺中市	65	61
是否曾利用這項管道尋職		
回答 區域別填答人數	有利用	沒有利用
設籍臺中市	32	61
非設籍臺中市	30	35
有沒有找到工作		
回答 區域別填答人數	有	沒有
設籍臺中市	2	30
非設籍臺中市	5	25

資料來源：本調查資料整理

33.請問您是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活動登記求職服務？

34.是否曾利用這項管道尋職？

35.有沒有找到工作？

表一三六、臺中市未投入勞動市場青年就業媒合活動運用調查

是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活動登記求職服務		
回答	知道	不知道
區域別填答人數		
設籍臺中市	60	149
非設籍臺中市	26	100
是否曾利用這項管道尋職		
回答	有利用	沒有利用
區域別填答人數		
設籍臺中市	17	46
非設籍臺中市	6	20
有沒有找到工作？		
回答	有	沒有
區域別填答人數		
設籍臺中市	2	15
非設籍臺中市	0	6

資料來源：本調查資料整理

36.您認為政府就業服務應該改善之處為何？(可複選)

表一三七、臺中市未投入勞動市場青年對政府就業服務意見調查結果分佈表

項目別	1. 就業服務項目應有效告知	2. 網頁的內容應及時更新	3. 應主動提供就業資訊	4. 應協助建立個人就業帳戶，提升服務	5. 測評應該擴大施測普及性	6. 就業與訓練的窗口整合程度應提高	7. 應增加就業媒合的活動
區域別填答人數及對應百分比							
設籍臺中青年人數	98	64	80	36	32	44	51
設籍臺中青年人數百分比	17.47%	11.41%	14.26%	6.42%	5.70%	7.84%	9.09%
非設籍臺中青年	58	50	54	26	28	29	37

年人數							
非設籍 臺中 青年 人數 百分比	14.32%	12.35%	13.33%	6.42%	6.91%	7.16%	9.14%

資料來源：本調查資料整理

續前表

項目別 區域別填 答人數及 對應百分 比	8. 應增加 協助初次 就業者的 職場體驗 機會	9. 想參加 職訓卻屢 次安排不 進去	10. 介紹工 作並不適 合，增加 挫折感	11. 應提升 服務人員 專業程度	12. 應該增 加社會福 利與社會 企業的協 助資源	13. 應該擴 大對身心 障礙者的 專案服務
設籍臺中 青年人數	44	16	18	17	45	16
設籍臺中 青年人數 百分比	7.84%	2.85%	3.21%	3.03%	8.02%	2.85%
非設籍臺 中青年人 數	37	9	14	24	27	12
非設籍臺 中青年人 數百分比	9.14%	2.22%	3.46%	5.93%	6.67%	2.96%

資料來源：本調查資料整理

12. 應該增加社會福利與社會企業的協助資源的選項為退出職場青年特有的選項，其結果竟然也不輸 7. 應增加就業媒合的活動 8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會這些在求職者與在職者共同排序在 4、5 左右的選項，可見其為在退出職場青年中應該有的施政考量，這項印證社會福利與社會企業的協助資源是重要的。

37.目前您最需要的就業服務項目為何(可複選)？

表一三八、臺中市未投入勞動市場青年對於就業服務需求調查結果分佈表

項目別 區域別填 答人數及 對應百分 比	1. 提供 就業服 務及求 才資訊	2. 提供 創業資 訊及貸 款	3. 辦理 徵才活 動	4. 辦理 青年職 場見習	5. 提供 職業適 性測驗	6. 供面 試技巧 及產業 趨勢等 研習課 程	7. 提供 法令宣 導及工 作權益 等說明 課程	8. 辦理 專業技 能訓練
設籍臺中 青年人數	98	33	67	72	54	59	39	62
設籍臺中 青年人數 百分比	20.25%	6.82%	13.84%	14.88%	11.16%	12.19%	8.06%	12.81%
非設籍臺 中青年人 數	67	42	46	51	33	49	29	45
非設籍臺 中青年人 數百分比	18.51%	11.60%	12.71%	14.09%	9.12%	13.54%	8.01%	12.43%

資料來源：本調查資料整理

在退出職場青年的最需要政府協助的項目居然呈現比較在職青年及求職青年更平均的均等分配特性，設籍在臺中市與非設籍在臺中市的比例差異上非設籍台中青年在2. 提供創業資訊及貸款的需求上較為突出外，大體上相當一致。此或許是退出職場的需求敏感度較低，或者是還具有較為純真的想法。

陸、 研究發現與結論

一、 事業單位問卷調查的研究發現與結論

本次問卷共暨訪問廠商包括面訪的 100 家共計 1071 家，各業均有樣本顯現並與臺中市之事業登記家數母體若合符節。符合隨機抽樣之產業類別之分層規劃。有以下之主要發現：

(一)事業用人之研究與發現

- 1、 事業正式雇用青年女性員工占正式女性員工比例顯然都低於雇用正式青年男性員工占正式男性員工比例，顯然青年男性在就業上較女性吃香。
- 2、 製造業、營造業、資訊及通訊傳播業及專業、科學及技術服務業運用男性青年員工比例佔總男性員工比例皆大於 50%。
- 3、 青年女性在資訊及通訊傳播業及專業、科學及技術服務業有較高的晉用比例，製造及營造業則晉用較低的青年女性，為不利青年女性就業之產業。然而女性在醫療保健及社會工作服務業中則有較多青年女性晉用之情形。
- 4、 規模小之之事業較會晉用年輕之男性員工，使得其比例占整體男性員工比例較高。
- 5、 與大規模事業比較，中小企業雖然較多晉用女性青年但是比例上還是少於男性。

(二)青年招募狀況之研究與發現

- 1、 事業單位回應招募青年員工的管道，透過公立就服機構的比例與透過報紙平面媒體及私立就業服務機構的比例幾乎沒有太大差異，
- 2、 在年齡分佈上，25~29 歲在雇用人數上高於 20~24 歲，20~24 歲的雇用人數則高與 15~19 歲。這樣的結果反應出青年就業市場的供需情形，在事業單位聘用效益的考量下，年齡較高相對反應出聘用青年的成熟度、經驗、學歷及能力上

勝出的機會較大。

- 3、事業單位招募首重經驗(包括工作及打工經驗、社團經驗、實習經驗、參與專驗經驗等)其次為面試結果(查核：儀表、反應能力、生活觀、舉止應對、倫理道德觀、人際關係)、第三為所學科系是否符合職務需要，第四為畢業學校是否具有良好的聲譽。
- 4、事業體參與政府主辦大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動的比例竟然不高，有 1071 家受訪事業中有 841 家沒有參與，而參與的 135 家也只是參與校園徵才。
- 5、小規模企業若有參與政府主辦大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動則較為多樣性且充分運用政府資源的動機較強，反觀大規模事業則較為自主並不從運用政府資源著眼，與學校開設合作課程為小規模事業所不考量者，反而在大規模企業中成為選項。
- 6、參與政府主辦大專院校職涯輔導服務或職場實習的相關活動對於招募青年員工助益排序依次為：辦理產學合作、參與教育部補助的最後一哩的產學合作計畫、開辦建教合作、安排實習、見習或工讀機會、參與校園徵才活動、協助開發提升就業力課程等

(三)青年人力運用之研究與發現

- 1、博士就業總體上在中小規模事業體機會要大於大規模之事業體。且各個產業皆有晉用機會，非專擅於資訊及專業科學技術服務業。
- 2、各學歷的青年在新近一年事業晉用的敘薪，呈現按照學歷增長而遞增的趨勢，唯高中(職)與國中的敘薪存在反差外，皆無例外。而薪資標準差野大體呈現碩士、博士兩學歷的敘薪有較大的標準差，分別碩士的敘薪標準差為 6717.56 元左右，博士則較大，敘薪標準差達 12073.16 元。其他國、高中與專科的敘薪水準標準差則在 3800 到 4450 之間。薪

資的梯階進展與標準差的漸次擴大實為合理之情形，驗證本研究調查的合理性及抽樣的隨機代表性。

- 3、青年就業的職務以技術員及專業助理人員最多(占 42.55%)，其餘依序為事務工作人員(19%)、專業人員(領有證照)(11.64%)、服務工作人員(9.18%)、行政主管及經理人員(7.64%)、機械設備操作工及組裝工(5.55%)、技術工作及有關工作人員(高體能)(3%)、非技術體力工(1.18%)及所占最少的農林漁牧工作人員(0.27%)。

(四)青年人才培育之研究與發現

- 1、企業針對新進員工(0~3年)的訓練方式選擇依序為：公司有前輩引導(例如：師徒制)(45.54%)、公司提供在職訓練(30.06%)、公司提供補助訓練(10.42%)並以此三者為主，事業單位在提供人力資本培育上所投注的資源實在微不足道(相對總家數有選答者比例甚小)。
- 2、企業對新進員工則以師徒或前被引導的機會最多，間或有公司的在職訓練及其他；穩定員工則在職訓練、補助訓練及進修學習機會都會增加；及至資深員工則外聘專家協助、進修學習、補助訓練、在職訓練及自主學習多面向的展開由其以留職方式的進修與外聘專家協助工作及自主學習的比例增加最為明顯，此亦相當反映企業養成人才的真實面。此可提供政府協助企業辦訓的梯階考量參考。

(五)事業單位對政策意見研究與發現

- 1、青年就業力項目中何者最需加強方面事業單位的意見為：態度上、團隊精神及倫理上不能認同的程度頗高，由其是工作態度竟然在 1072 家中有 990 家認為是重要改善的問題；其次則是專業知識的重要性也占 24.74%，再其次為團隊精神及職場倫理占 14.72%。
- 2、曾經任用的青年在一年內離職最主要的原因不能適應工作環境為最多的選擇(31.18%)，至於公司制度上工作薪資、

福利、升遷及考績的不能讓青年滿意則加總起來是18.86%，遠低於青年的個人因素造成不能適應工作環境的去職原因。

- 3、事業單位對於國內學用落差有擴大的現象的看法為：對擴大的現象認同的企業家數為760家遠高於不認同的311家。
- 4、事業單位認為學用落差最主要會表現是從心態上到行為的一連串不佳的結果，這是事業單位認為最重要的問題。具體的高比率項目有：職涯規劃不足，不願從基層或從事技術工作(9.01%)、態度不佳欠缺職場倫理(9.33%)、好逸惡勞，生活享受至上(7.24%)及家長縱容，就業熱忱不足(6.44%)。這一連串因為大學擴張太快，導致的心態問題似乎成為本次問卷學用落差現象中最核心的項目，因為表達與溝通能力不足(9.33%)、人際關係不佳，團隊合作能力差(9.39%)也是可視為相關聯的表現行為。
- 5、事業單位檢視教育體制與產業的連結性認為問題影響重要性依次為：1. 受全球化影響，用人素質提高，導致學校基礎教育無法滿足產業實務(18.34%)、12. 青年草莓族的職場適應不良(14.21%)、9. 產業缺基層技術人員，文憑主義造成學歷高操作能力低的結果(8.97%)、2. 國內科系無法配合實際職場需求(7.17%)、學校無法提供適當職涯規劃(7.03%)等
- 6、在如何解決學用落差問題上事業單位的意見依序為：增加開設公辦職業訓練課程(13.42%)、補助企業辦理青年員工訓練(11.34%)、在一般課程中培養就業能力(11.29%)、擴大企業聘用青年補助方案(10.07%)等
- 7、除提供企業訓練外，企業針對初入職場青年所採取最有效措施的意見權重依序為：11. 提供專案培育計畫(13.66%)、與學校產學合作，提早人才培育(13.57%)、建立職涯履歷，明確發展規劃(10.75%)、設立獎勵制度，鼓勵青年員工發揮能力(9.65%)等

- 8、公司對於部分工時大都選擇部分工時是公司彈性人力運用，公司不針對這部分人力做發展規劃(69.75%)。但是認知上又認為應該開闢青年由部分工時轉正式員工。
- 9、公司對於派遣勞動態度為不屬於公司人力部管理，公司不針對這部分人力做發展規劃(76.75%)。但是認知上又認為應該給機會轉正職。
- 10、對於政府促進青年就業的做法中，認為最為重要的做法依序為：提供就業服務及求才資訊(13.40%)、辦理徵才活動(12.18%)、提供產學合作平台(9.96%)、辦理專業技能訓練(7.11%)等

二、在職青年就業狀況問卷調查研究及發現

(一)臺中在職青年基本資料研究及發現

- 1、非設籍臺中市的青年在政府就業服務中(取得在臺中就業的服務)的機會是相對較小的，透過人力銀行等私立就服機構的比例是明顯較高的。

(二)臺中在職青年工作狀況及條件研究及發現

- 1、設籍外縣市的工作者更多的偏向全日工作的選擇而非部分工時
- 2、設籍外縣市的工作者更多的偏向受雇工作的選擇而非承攬或派遣工作
- 3、在籍的求職者願意花較長的等待期，但是事實上也在多 3 個月內找到工作。
- 4、非設籍台中青年在工作經驗上為第二份者高於臺中市在職之青年。現在工作為第一份工作者以設籍臺中市青年勝出，顯示都市青年初次尋職的優勢。
- 5、有 16%以上的青年每周加班是超過 10 個小時，平均每天超過 2 小時，實屬負荷相當高的數據，勞基法規定加班男性每月不得超過 46 小時，女性不得超過 24 小時，分攤之下每周超過 10 小時者皆屬負荷高之工作。
- 6、加班而不支付加班費是違反勞基法的，除非行業為排除適用行業，臺中在職青年工作得不到勞基法的合理支付情形

相當嚴重，與加班時數相比之下，顯示企業並未完全合乎應有的加班給付水準。

- 7、推估臺中市 19~24 歲在職工作青年平均薪資約為 27,699 元，標準差為 7854 元
- 8、在 449 位受訪者中，領取年節獎金的有 225 位。此為常規有制度公司的慣例，所以可視為 50.1% 的青年在常規制度公司中工作。全勤及不休假獎金與員工出缺勤及休假有關，32% 的青年領取全勤獎金高於常態平均的 1 到 2 成，顯示青年的努力度高於平均。不休假獎金則未必值得鼓勵，工作、績效獎金有 37% 的青年領得，也是相當的水準不輸其他年齡層的平均統計，顯示臺中市青年工作是相當勤奮而值得肯定的。

(三)臺中在職青年工作期望與職涯規劃研究與發現

- 1、在職青年對於目前的工作看法中不難發現惡感比好感的評價高，或者至少不遑多讓。所以整體而言臺中市在職青年就業環境不如青年人理想應是合理的推論。
- 2、臺中市在職青年想跳槽或轉職高達 74.03%，其中想轉職的更是代表連工作職務本身都不能符合期望竟也高達 52.39%，這相當程度回應有 55.70% 的在職青年不滿意於現在的工作。由於兩者的回應相當一致，且對不滿意的青年接續的選擇並不是希望轉成公司內全日制工作(比例低到只有 1.59%)。顯現現有企業並不是友善環境，不滿意的選擇只有決裂而不是轉變公司內工作單位或職務，這是值得注意的警訊。
- 3、臺中市在職年輕人轉職或跳槽仍面臨相當大的困難，選填有困難的比例大於沒有困難的比例。
- 4、設籍臺中市或臺中市外來臺中就職的青年在轉職或跳槽面對的困難是相當一致的，最大的選項是不知道自己適合做哪方面工作，這反應出青年對於職場的茫然，同時對於自己的了解不夠所致，政府應該一方面提供適性分析，另一方面則應該讓青年有更多機會體驗職場。次多的選擇則是下班後的生活環境不能符合期望。
- 5、廠商填答提供在職訓練的比例遠高於青年所填答之比例，廠商填答提供前輩協助事實上並沒有獲得青年心中所認同的比例，而青年認為必須自主學習的比例則高於廠商所填答之比例。這一點再一次證明我國中小企業提供青年的在職訓練或成長學習機會是不足的，甚至證明不足到不夠企業自己所認為應該提供的比例，這對青年職場成長是相當

不利的。

- 6、在職青年還是認為前輩引導的師徒制最為有效，這也支持目前職訓局開辦補助師徒制的做法。

(四)臺中在職青年對政策意見研究與發現

- 1、考慮未來參加政府辦理(政府自辦或委託民間機構辦理)工作單位以外的職業訓練的在職青年占 67.42%是相對的多數，可見青年對於政府舉辦職業訓練還是有極大的企盼。
- 2、建議開設的職業訓練課程以專業技術訓練、語言及電腦選擇比例較。
- 3、不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因方面時間與費用仍是最大的阻力。至於設籍在臺中市的 17 個問卷填答者回答不知道提供訓練的單位或機構，反倒是不設籍臺中市的填答者中沒有這樣的答案，臺中市勞工局仍需加強廣宣是解決的建議。
- 4、面對經濟景氣衰退採取的因應策略方面，參加國家考試或者參加職業訓練成為最普遍的選項占 24.36%，考取證照或繼續升學占 20.81%，選擇暫緩轉職的 7.71%與選擇轉行或跳槽 16.52%是相反的行為，應該是解釋選擇轉行或跳槽的對公司前景看壞只好求去，至於暫緩轉職的則是較為穩定的企業，選擇留下以避風雨，全然反應青年對於所處企業的看法不同所致。
- 5、在職青年最需要的就業服務項目依序為：提供就業服務及求才資訊(23.05%)、辦理專業技能訓練(16.14%)、辦理徵才活動(13.00%)、提供面試技巧及產業趨勢等研習課程(12.74%)等。

三、尋職青年就業狀況問卷調查研究及發現

(一)臺中尋職青年基本資料之研究及發現

- 1、非設籍臺中市的青年與設籍在臺中的青年求職管道是相當類似的，唯透過員工或親友推薦的比例明顯高於設籍臺中市的青年。

(二)臺中尋職青年求職狀況及條件之研究及發現

- 1、尋職青年的部分工時工作者的比例大於 A 卷已經在工作者的回答，顯示尋職者以部分工時工作暫時棲身的情形。

- 2、非設籍臺中的尋職青年期望薪資略高於設籍臺中市尋職青年的期望薪資，此符合外地求職者必須取得彌補成本做為生活額外開銷之用。設籍臺中市的尋職青年期望薪資平均為 27595.29 元，非設籍臺中市的尋職青年期望薪資為 29178.5 元。
- 3、在離開前一個工作的原因方面：設籍臺中的求職青年在 5. 工作環境不佳及想更換工作地點兩項上面表現較非臺中市籍的求職青年來得突出。但是普遍的求職青年最重視工作發展前景及薪資福利問題。此與當前各項研究的結論相一致。
- 4、臺中市的尋職青年前一個工作的平均薪資為 20582.07 元，非設籍臺中市的尋職青年前一個工作的平均薪資為 20425.09 元，對照設籍臺中市的求職青年期望薪資平均為 27595.29 元，非設籍臺中市的求職青年期望薪資為 29178.5 元，顯然青年期待薪資是較高的，接近 A 卷的設籍臺中市的在職青年的 27632.92 元，但是對於非設籍臺中市在職青年而言，似乎期望高過了實際非設籍臺中市的在職青年的 27918.65 元，也高過了事業問卷中廠商所反應平均大學學歷者的薪水平均 26585.93 元，這對於期望用較高薪水補貼遠地跨域就業成本的希望不容易達成。
- 5、尋職青年對於找工作最主要的考量依序為：工作要穩定、公司要有發展前景、薪資福利要能符合預期、要能保障正常生活及休閒、公司要有培養計畫等。
- 6、不論設籍在台中市或不設籍在台中市的尋職青年都有過半的人覺得有尋職困難的。尤其是非設籍台中的青年更有 69% 覺得有困難高過設籍臺中市的青年。
- 7、尋職遇到的困難，不論設籍台中或非設籍臺中的求職青年對於 5. 經歷不足、7. 不知道自己適合做哪方面工作是共同持較為困難的看法。相較於 A 卷的在職青年，尋職青年在 14. 適合的職缺少的問題上都有較大的憂慮，其中由其以非設

籍台中的尋職青年反應更高。A 卷在職青年較集中對知識或技能的憂慮更過於尋職青年的排序，看起來上再尋職的青年先求有的憂慮感是較大。

(三)臺中尋職青年政策建議之研究及發現

- 1、在考慮未來參加政府辦理(政府自辦或委託民間機構辦理)工作單位以外的職業訓練方面，設籍台中的尋職青年對於職業訓練的需求與 A 卷在職的青年的反應比例相近，但是非設籍在臺中的尋職青年就明顯的對於職業訓練的需求高出許多。
- 2、在訓練類別上，尋職與在職青年的偏好大體相同，只是在職青年顯然在 9. 銷售或顧客服務之訓練及 10. 勞動法規及勞動權益保障的需求意識高於尋職青年。
- 3、在不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因方面：與在職青年不同的是，在職青年，工作太忙，沒有時間參加及參加訓練的費用太高，擔不起的選項是高峰，求職青年卻有選擇不知道提供訓練的單位或機構及沒有適合的訓練課程的現象，兩者在訓練費用太高還是共同的困難因素。
- 4、在尋職期間的經濟主要來源為何的問題上，依序選擇為靠自己的積蓄及 6. 靠親人資助，值得注意的是設籍台中的青年選擇性較多樣，還可以選擇靠打工、靠社會服務等
- 5、在政府就業服務應該改善之處的建議為設籍台中的尋職青年與非設籍台中的尋職青年在 6. 就業與訓練的窗口整合度應提高、7. 應增加就業媒合的活動、8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會看法略有不同，非設籍臺中者對於應增加就業媒合的活動沒有如設籍台中之求職青年強烈，對應提升服務人員專業程度較偏重。但是不論在職青年或尋職青年對於 1. 就業服務項目應有效告知、2. 網頁的內容應及時更新及 3. 應主動提供就業資訊的重要性都居前三項。

四、未就業亦未尋職青年就業狀況問卷調查研究及發現

(一)臺中未就業亦未尋職青年基本資料之研究及發現

- 1、處於就學或服兵役或盡其他公民義務狀態，對於投入就業市場的展望以期待投入就業市場並相信自己能順利就業為最高，但是有點擔憂的也不少(為次高)，而選擇繼續升學及接受職業訓練的總數也幾乎等同次高選擇，需要緩衝或者積極輔導的機制來協助進入就業市場。

- 2、處於因料理家務而未就業的狀態者重回勞動市場願望仍居多數，勞動市場的政府中介及輔導仍然是需要的。
- 3、職場的薪資報酬太低，工作不合經濟效益的比較利益想法比例最高，我想先接受職業訓練或就業輔導再說為次多選擇。

(二)臺中未就業亦未尋職青年工作經驗與困境排除之研究及發現

- 1、未投入尋職青年在以前工作類別中以住宿及餐飲業的工作經驗特別突出於尋職者及在職者的職譜分佈。是否該產業的職涯規劃較不理想呢？式值得注意的問題。
- 2、未投入職場的青年在職務上與尋職者及在職者的職務峰點明顯的不同的突出發生在 5. 服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市)，也就是這類職務對於形成退出勞動市場的可能是否較大？值得就服及職訓單位關注，尤其是服務業職類一直是職訓的熱門開課類科，是否長期上造成過剩呢？
- 3、部分工時工作者容易轉成怯志工作者
- 4、離開工作的原因，非設籍臺中市的沒有投入職場青年反應為想自行開創事業及被解僱的選項上明顯高於設籍台中的青年，設籍臺中市的沒有投入職場青年則以準備考試的選項高於非設籍臺中市的青年。
- 5、沒有投入職場青年以前工作時薪制明顯的高出許多。這是造成退出勞動市場的另一個勞動條件的特質，值得有關單位加以注意。
- 6、退出勞動市場青年的平均薪資，設籍在臺中市者為 21613.77 元，非設籍在臺中市者為 21819.24 元明顯的都低於設籍臺中市的求職青年期望薪資平均為 27595.29 元，非設籍臺中市的求職青年期望薪資為 29178.5 元，也低於設籍臺中市的在職青年平均薪資為 27632.92 元及非設籍臺中市的在職青年平均薪資 27918.65 元。
- 7、退出勞動市場青年在尋職困難處的原因多以知識或技能不足 5. 經歷不足、.工作地點的選擇、.適合的職缺少為主要理由。

(三)針對臺中未就業亦未尋職青年政策經緯分析

- 1、學貸已經是未就業及未尋職這一族群極大的負擔，打工是不得不的選擇。
- 2、未就業及未尋職青年建議應該增加社會福利與社會企業的協助資源的選項為其特有的選項，其結果竟然也不輸 7. 應增加就業媒合的活動 8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會這些在求職者與在職者共同排序在 4、5 左右的選項，可見其為在退出職場青年中應該有的施政考量，這項印證是重要的。
- 3、在退出職場青年的最需要政府協助的項目居然呈現比較在職青年及求職青年更平均的均等分配特性，也就是政策樣樣都好，設籍在臺中市與非設籍在臺中市青年對政府協助需求的比例差異上，非設籍台中青年在 2. 提供創業資訊及貸款的需求上較為突出。

柒、 政策建議

一、 在促進企業青年用人的政策方面

經由這次的調查可以發現中小企業居多的臺灣，中小企業幾乎沒有投入足夠的教育訓練，幾乎都是仰仗政府的補助來執行，但是對於青年的評價都太過廉價而偏頗，例如離職因素都是環境適應不良，或者下班生活環境不理想等歸咎於青年個人因素的理由，但是由在職青年的勞動條件來看，我們的青年並不是不努力，而是工作超時又沒有支領足夠加班費的一群。由尋職青年的期望來看，他們要求的薪水也不過份。所以真正的問題在於我們沒有培育青年。在問卷分析中，廠商填答需要政府辦理的訓練又都是傳統的專業技能或者是團隊精神、合作精神、職場倫理等帶過，而且大多是仰賴政府補助的項目。

本研究還是要指出我國廠商對於國際競爭及人才養成的全貌認知不足的遺憾，因為我國學用落差在職能分析上外語能力不足、基礎電腦應用技能不足、對於法律的認識不足、邏輯推理發掘、創新能力與解決問題能力不足等都是學者發表的文獻中廣泛週知的落差表現項目，但是問卷中的反應比例都偏低，可見廠商問卷反應缺乏國際化眼光或者人才發展眼光來看問題。

所以當我們要提升青年的人力資本的同時，恐怕還得注意強化廠商的國際化及競爭力才行，否則關起門來責怪青年不識時務恐怕也會有失偏頗。因此本研究建議是：

- (一) 從速建立產業聯訓體制，結合多家企業，擴大聯合型企業訓練計畫的實施，建議部分從企業端可以辦中小企業主觀摩機會!企業典範(可以跨行政交流)建立廠商間的互動，其次再發展企訓聯合的做法
- (二) 責成企業擔負起應盡的社會責任，增加企業員工培訓的投資及對於青年人培養的企業制度，政府給予評鑑並適時揭露相關資訊
- (三) 定期及不定期舉行人力資源相關講座，提高企業人力資本的培育視野及守法精神
- (四) 加強勞動檢查，確保青年就業勞動保障權益。
- (五) 持續提供政策誘因，強化企業師徒制的青年培育措施。
- (六) 模仿日本工匠大師的舉賢做法，遴選專業師傅，提供傳

藝機會

- (七) 學習歐盟「看見未來，提出新技能、新工作」計畫，政府協助青年有符合今日及未來市場職缺所需的技能
- (八) 建立與國際接軌的人才市場，引進人力相關證照
- (九) 繼續加強大專院校企業講座、最後一哩及企業導師的政策措施
- (十) 鼓勵廠商成立企業大學，加強建教合作，提供學生取得實務學分的機會。

二、在求職青年的協助政策方面

青年就業政策應該減少青年從學校到職場的轉銜過程中面臨的障礙，尤其是提早經歷職場，透過實習、見習及產學合作，讓青年即早熟稔職場的職能。其中要加強教育與訓練的投資，創設企業大學及企業講座，協助及鼓勵大企業即早進入校園建立人才庫，增加替代役等青年與企業結合的職務。要提升工作與教育間的聯結，讓大學與企業交錯運行，鼓勵大學接受企業委託研究，設立專案教室等，讓學界引進國際師資到企業中，活化創新腦礦。

我們的調查顯示臺中市青年的勞動條件有更好加強的空間，青年下班後生活環境的需求不應該視為草莓族的無理要求，而是應該給予他們當有的休閒環境。要有前瞻的眼光看到製造業服務化、服務業科技化及國際化、傳產業特色化在臺中發展的空間，引領青年人有更高的創價工作。因此本研究建議：

- (一) 應該將大臺中的求職青年通通納入服務範圍，不應該出現是外尋職成本高於市內青年的現象
- (二) 應該強化線上服務，增強虛擬網路服務來替代實體服務
- (三) 應該投資建立青年職涯資料庫，提供公設網路儲存空間及資料庫運用程式，讓青年能更方便維護其個人資料庫，加速媒合功能
- (四) 應該將就服與職訓及經濟部、教育部各項資源整合成一個單一服務窗口

(五) 應該提供網路教育提升青年自主學習的方便性

三、 在職場排除青年的重啟政策方面

在這次的調查中，就學避業的情形隱然出現，高學歷高失業是一項危險的趨勢，臺中市休閒產業鼎盛，支援服務業也很發達，但是卻有產生怯志青年的可能。這些產業的薪資低，勞動條件差而且多採時薪制，使得青年產生不要工作勝於廉價賣肝的選擇。這種消極的態度可能使得這些青年越來離職場越遠，當務之急是如何提升這些青年的自我價值觀，同時建構在進入職場的橋樑。部分工時及派遣勞動都是短期間這些青年為求生活而必須暫棲的職務，調查顯示這樣的暫棲有可能轉成怯志。因此如何使暫棲工作成為跳板而非浮萍是重要的事。本研究的建議是：

- (一) 重建職業教育，提升職業教育品質
- (二) 提供高品質的職涯輔導，將職涯輔導成為終身受用，量能定做
- (三) 結合所得支持與就業服務，隨著勞動市場的變化調整失業給付期間及失業給付標準，同時將就業服務融入所得支持的施政理。使得青年樂於接近有效重啟就業。
- (四) 將部分工時及派遣勞動納入管理，要求人力資本投資的必要規模及投入。
- (五) 積極以企業獎助、產學合作專案研究補助及優質工讀的積極性政策取代現有的學貸作法，降低青年求學負債，提升貧困青年畢業後初期就業生活品質，幫助其提升就業能力。

另外參酌臺中市 101 年人力資源調查分析的內容，臺中市青年失業率較其他行政區域來得偏高的原因大體上可以分為：①產業太單調無法分散景氣風險；②中小企業沒有很好的人才培育計畫，吸引不了年輕人；③學用落差情形在臺中最为明顯，特別是臺中以服務業及傳產為主，新興產業還沒站穩腳步，企業所需用人，很夯的精機及化工用新人不多，至於流動性高的服務業則勞動條件太差吸引不了年輕人；

④因為週邊縣市發展落後，沒有形成帶狀的經濟區位發展，尋職人擠到台中來找工作；⑤服務業升級緩慢，100年用人不增反減。因此要解決臺中市青年就業問題，必須是經濟發展、縮小學用落差及社會福利政策的綜合運用，方可期望其有所成，簡言之，除了勞動單位積極的在培訓及就業服務上加把勁外，經濟發展單位的創造工作機會更是有龍頭的帶動作用，當然青年因為學貸而落入貧窮、低薪、入不敷出而更加貧窮的惡性循環則有賴企業福利及政府「拉一把」的政策作為。

本研究因為是針對青年就業狀況及需求做調查，雖然與人力資源調查的內容可以相互呼應，然而較偏向勞動供給面的內涵較重，故而少言經濟面政策建議。但是經濟的創造誘因適足以改變廠商企業的聘雇、訓練、培育及任用青年的行為，所以如何創造足夠的誘因及適當的運用企業社會責任評鑑制度，也就是善用胡蘿蔔及棍子促使企業重視對青年人力資本養成的重要性，則對於持續改善青年勞動條件，突破臺灣發展困境是非常重要的關鍵作為。

捌、 參考文獻

[中文]

- 史開泉、吳國威、黃有評，灰色信息關係論，全華出版社，1994 年。
- 江豐富，劉克智，「台灣縣市失業率的長期追蹤研究」，人口學刊，第 31 期，1-39 頁，2005 年。
- 辛炳隆，「解決台灣當前失業問題之對策」，台灣經濟戰略研討會，2003 年。
- 林水順、莊英慎、楊川明，「以灰預測模式為基的產險業產值預測分析」，計量管理期刊，第 2 卷第 2 期，219-236 頁，2005 年。
- 周祝瑛（2005）高學費 vs. 低學費：台灣地區大學生生活費調查研究，周祝瑛、鄭慧娟，〈臺灣地區高等教育學雜費政策之探究〉，《比較教育》2010。：68:1-25。
- 吳漢雄、鄧聚龍、溫坤禮，灰色分析入門，高立圖書公司出版，1996 年。
- 張昌吉、李佳儒 人力資源招募徵選之研究 國立政治大學 勞工研究所 碩士論文 2012 P. 22
- 張家春「臺中市政府人力資源調查分析」臺中市政府委託研究計畫，2010
- 張家春「臺中市政府人力資源調查分析」臺中市政府委託研究計畫，2012
- 張家春「當前我國青年及中高齡失業問題研究」青輔會報告，2012
- 莊慧玲、黃麗璇，「專上失業者失業現象之分析」，當前台灣勞動市場問題研討會，1997 年。
- 劉克智，「台灣人口轉變與教育投資」，台灣經濟發展論文集，326-347 頁，台北：時報出版公司，1994 年。
- 劉孟奇、邱俊榮、胡均立，大專畢業青年就業力調查報告，行政院青年輔導委員會，2006 年。
- 劉鶯釧、黃智聰，「各地區的失業差異/兼論女性勞動力」，誰偷走了我們的工作：一九九六年以來台灣的失業問題，233-262 頁，台北：天下遠見，2003 年。

中文圖書

1. 101 年中小企業白皮書 經濟部中小企業處 2012
2. 工商時報 2012-04-17
3. 財訊雙週刊 386 期 2011-11-25

[英文]

1. Deng, J., 1982, "Control Problems of Grey Systems," Systems & Control Letters, 1 (5) , 288-294.
2. Catherine Bruno, Sandrine Cazes " French youth nemployment: An overview"
Employment and Training Department International Labour Office Geneva 1998 ISBN
92-2-111142-3
3. "Global Employment Trends for Youth" International Labour Office, Geneva 2012
4. Bureau of Labor Statistics.U.S. Department of Labor.
〈 <http://www.bls.gov/emp/home.htm> 〉
5. Bureau of Labor Statistics(2012).The Employment Situation- October 2012 News
Release. Bureau of Labor Statistics.U.S. Department of Labor.
〈 <http://www.bls.gov/emp/home.htm> 〉

玖、附錄

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:7月25日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

(一)問卷修改:

A 卷

1. 第四題請參照事業單位 P6、第 29 題修改
2. 第九題之選項改為「一個月以下」、「一到三個月」、「四到六個月」、「七到九個月」、「十到十二個月」、「一年以上」等六個選項。
3. 第十一題刪除(僅保留基本資料中的第七題)
4. 新增題目(於第二十題之後):對於目前工作的看法若不滿意您的想法為何?並從原本第二十題之 17-20 的選項,為新增題目之選項。
5. 第十八題的薪資應從 18780 開始,並參考事業單位問卷
 - ☐ 1. 會選擇捱下去
 - ☐ 2. 會選擇跳槽(從事相同工作)
 - ☐ 3. 有機會我會選擇轉職(從事不同工作)
 - ☐ 3. 希望轉成公司內全日制工作(如果您目前不是全日制工作)
6. 第二十四題(修改如下)
 - ☐ 1. 公司有前輩引導(例如:師徒制)
 - ☐ 2. 公司外聘專家協助工作
 - ☐ 3. 公司提供留職留薪、留職停薪,專案進修
 - ☐ 4. 公司提供補助訓練
 - ☐ 5. 公司提供在職訓練
 - ☐ 6. 自主學習
7. 第二十七題題目改為「您未來是否考慮參加政府辦理(政府自辦或委託民間機構辦理)在工作單位以外的職業訓練)」
8. 第二十九題題目改為「請問您不考慮參加職訓的原因?」
9. 第三十二題刪除
10. 第四十三題,第六、七個選項合併為「提供求職面試、個人權益相關課程」

11. 基本資料第五題，「民生與休閒觀光」列為第 4 的選項
12. 基本資料第七題(A、B、C 問卷皆改)，「一年以下」、「1-3」、「3-5」、「5-7」、「7-9」、「9 年以上」

B、C 卷

相同題目請參照 A 卷修改

事業單位問卷

1. 第 15 題的第二個選項改為「18781-22000 元」
2. 請將問卷第一頁原本的表格列進去。

(二)訪員訓練：

1. 進行電訪前，請先告知身分、目的、自己的名字、台中市政府的電話與 1111 人力銀行洽詢的電話。
2. 需告知受訪者將進行 10~15 分鐘的問卷訪問
3. 開頭請用「請問您是否願意接受以下的訪問」
4. 若接聽電話者非調查對象，請進一步詢問家中是否有符合調查資格的對象可以接受訪問。
5. 詢問的過程中切忌題目不要太過冗長，且給的選項盡量不要超過 4 個選項。
6. 一題盡量控制在兩分鐘內詢問完畢。
7. 訪問的過程中，除非受訪者過於偏離主題，否則不要打斷受訪者或是插話。

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9月03日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 針對新進問卷電訪員，進行電話訪問技巧訓練。

2. 廠商電話訪問話術演練與問題討論:

- 答案過多、過長，如何引導廠商作答。
- 面對廠商的抱怨，如何處理。
- 取樣如何有效分類，避免相同廠商重複作答。
- 面對廠商不確定、不熟悉議題，如何解釋與引導廠商作答。

3. 問卷訪問來源整理:

- 實體已收回:
 - 8/4 經濟部徵才博覽會
 - 8/21 就業服務站協助收回(素玉提供)
 - 8/25 台中勞工局就業博覽會
- 實體訪問-問題討論與檢討
 - 實際問訪如何開口，可降低被拒絕的機會。
 - 現場填寫時，如何導引與解說。
 - 如何降低求職者亂填寫機率。

4. 下次會議討論議題:

- 整理可配合青年訪問的單位名單
- 針對實體回收問卷進行資料整理. 問題整理

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9月07日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 建議青年訪問配合單位名單:

臺中市政府勞工局所屬就業服務臺(含與政府合作之訓練單位)		
編號	服務據點	地址
1	大甲就業服務臺	臺中市大甲區民權路52號
2	大肚就業服務臺	臺中市大肚區沙田路二段646號
3	東勢就業服務臺	臺中市東勢區東蘭路1-4附1號
4	大里就業服務臺	臺中市大里區新光路32號
5	市府就業服務臺	臺中市西屯區中港路2段89號文心樓1F
6	仁和就業服務臺	臺中市東區仁和路362-1號
7	台中就業服務站	40342台中市市府路6號
8	豐原就業服務站	42059台中市豐原區社興路37號
9	沙鹿就業服務站	43344台中市沙鹿區中山路493號
10	中區職業訓練中心	臺中市40767工業區一路100號
11	財團法人台中世界貿易中心	台中市407西屯區天保街六十號
12	台灣發展研究院附設職業訓練中心	40144 台中市東區復興路四段231-1號7樓
臺中市訓練單位		
編號	廠商名稱	地址
1	巨匠電腦股份有限公司	台北市公園路30號6樓
2	聯成電腦有限公司	臺北市大安區忠孝東路4段178號8樓
3	學承電腦有限公司	臺北市中正區博愛路38號3樓
4	科見美語	台北市松江路90巷9號六樓
5	地球村語文資訊有限公司	臺北市松山區民權東路3段178號11樓
6	大碩知識庫股份有限公司	台中市綠川西街73號

2. 問卷數據資料回報

- 8/4 經濟部徵才博覽會 - 求職者:48、廠商:74
- 8/25 台中市勞工局徵才博覽會 - 求職者:312、廠商:43
- 8/23 台中 HR 有約 - 廠商:113

3. 電訪問題討論:

- 最適播打電話時間:9:30-12:00、13:30-15:30
- 當廠商對調查有質疑時,該如何應對與回覆。

4. 下次會議討論議題：

- 針對巨匠電腦-洽詢確認台中有哪些分校可配合執行。
- 準備前往巨匠電腦宣導簡報
- 尋找台中可配合工讀生

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9 月 12 日

二、會議地點: 1111 人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 針對新進問卷電訪員，進行電話訪問技巧訓演練。

2. 確認巨匠電腦台中問訪分校與聯絡人

台中認證	台中市中區中山路 27 號 1F
豐原分校	台中市豐原區中正路 118 號
三民分校	台中市北區三民路三段 52-3 號
大甲分校	台中市大甲區光明路 21 號
大里分校	台中市大里區中興路二段 317 號
公益認證	台中市西區公益路 90 號
太平分校	台中市太平區中興路 57 號
逢甲分校	台中市西屯區逢甲路 216 號
沙鹿分校	台中市沙鹿區中山路 449-8 號

3. 到班宣導簡報已完成，如附件。

4. 確認台中工讀生尋找進度。

5. 下次會議討論議題:

- 提供台中臨時工讀生名單與分校分配表
- 台中臨時工讀生問訪 SOP

附件 - 巨匠電腦到班宣導簡報

青年就業狀況及需求調查研究計畫

研究目的：

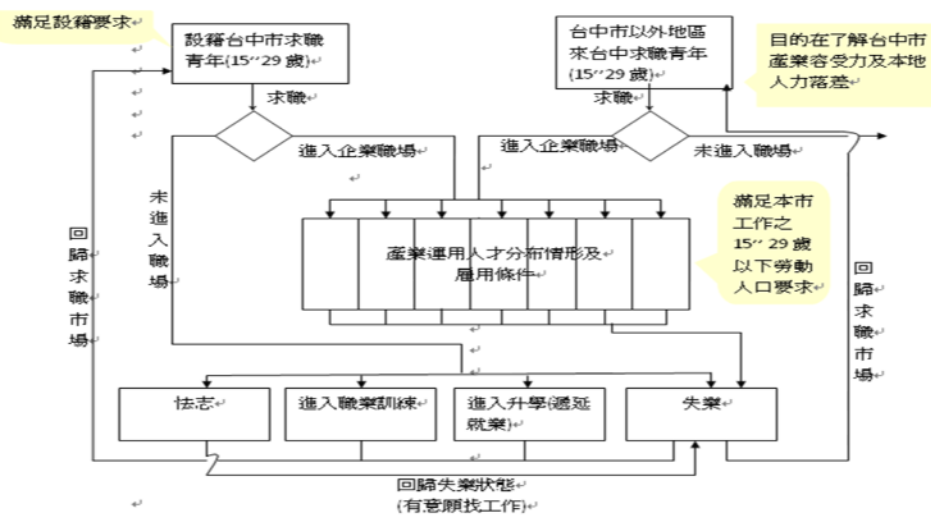
臺中市政府勞工局為瞭解青年就業現況；透過調查研究掌握及瞭解設籍於本市或於本市工作之15-29歲勞動人口的就業狀況及需求，以作為政策規劃依據。

委託單位：臺中市勞工局

承辦單位：中國文化大學

協辦單位：1111人力銀行

調查架構



貳、拜訪公文

台中市勞工局-《問卷調查公告》

線上網址：

<http://www.labor.taichung.gov.tw/03110.php?titleMenuID=38&msg1ID=839&securityChk=5921868f0b63d56fbd5a94adcf70aff70aff>

公文格式：21-覽

檔 號：
秘書處：04-22289111轉33810
地址：10701 臺中市西屯區臺灣大道3段99號
承辦人：陳美惠
電話：04-22289111轉33810
傳真：04-22544877
電子信箱：smyml21@taichung.gov.tw

臺中市政府勞工局 函

受文者：各受訪單位
發文日期：中華民國101年8月9日
發文字號：中府勞局字第1010034119號
速別：普通件
密等及密級：普通件或供密件
附件：
主旨：為利本局規劃政策及推動業務之參考，特委託中國文化大學辦理「臺中市政府101年度青年就業狀況及需求調查研究計畫」，為使資料蒐集順利進行，敬請 貴單位(個人)惠予配合辦理，請 查照。
說明：
一、資料調查係自101年8月13日起至101年8月30日止進行訪問調查工作。
二、為使本計畫順利完成，敬請受訪之事業單位(個人)配合，本調查資料僅供研究使用，依法保密不對外公開。
三、倘對本案有洽詢事項，請逕洽本局就業安全科業務承辦人姚素玉，連絡電話：04-22289111轉35615。
正本：各受訪單位(個人)
副本：中國文化大學、本局就業安全科

局長 賴淑惠

41頁 1/13

參、填寫注意事項

- 一、 受訪對象：15-29歲青年族群
- 二、 本調查表所填資料僅供整體統計分析及決策之用，絕不作其他用途，如有損害受訪者權益時，依法應予議處，敬請協助
- 三、 最後電話欄位部分：手機號碼(日期+分校名稱)
電話
例如：0958XXXXXX(0812三民)
- 四、 問卷填寫網址：
 - A問卷(我已經在台中市工作):
<http://www.l111.com.tw/plan/question/Q000002222/index.htm>
 - B問卷(我正在台中市找工作):
<http://www.l111.com.tw/plan/question/Q000002223/index.htm>
 - C問卷(住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工作):
<http://www.l111.com.tw/plan/question/Q000002225/index.htm>

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9月14日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 巨匠各分校到班宣導 SOP 手冊討論與修改-定案版如附件。

2. 針對台中市各區求職會員，發送線上問卷與抽訪。

- 發送條件討論:年齡、地區、就業狀況、性別
- 發送時間與信件說明

3. 電話訪問話術演練-如何降低被掛電話的機率

開場演練-定稿: 你好，我這裡是代表行政院主計處，因為政府專案，所以想了解台中市 15~29 歲青年人的就業狀態，可以耽誤你 5~6 分鐘時間嗎? (語氣要堅定與上揚，感覺精神)

4. 下次會議討論議題:

- 針對台中市青年就業數據調閱資料，作為線上問卷發送條件參考數據
- 針對新電訪員整理電話訪問注意事項

附件-巨匠各分校到班宣導 SOP

工作內容

1. 開班宣導
2. 與分校資教老師協後續問卷回收

話術

1. 一開始先請資教老師指導你簡報廣播的方式以及問卷網址連結方式,然後在講師電腦上確認簡報無誤後再進行廣播講解,以下是話術
不好意思打擾一下各位同學,我這邊是代表台中市政府勞工局方面,要對於台中市的青年就業率作一個調查,以下我會與各位作一個簡報,可能要跟各位借一下螢幕,先麻煩您停下手邊的工作(接著按下廣播鍵)
第一張簡報:先跟大家作一下解釋一下,根據行政院主計處所提供的資料顯示,台灣各縣市的青年失業率大約是 3~4 趴,唯讀我們大台中地區是高出很多,是 14 趴!所以政府單位特別委任我們 1111 人力銀行即作一個調查,希望透過這個問卷能夠了解到原因,那就麻煩各位同學能夠透過以下的問卷提供政府一些意見,以及政策進行的方向與方針
第二張簡報:已下這張圖片是問卷的架構,同學可以參考一下,了解一下這個問題能夠幫助我們得到什麼樣的資訊
第三張簡報:再來的話是,如果各位同學對於問卷的真實性有所疑慮的話呢,以下是公文的部分大家可以詳細閱讀,那如果還有其他問題的話呢可以撥打我們白板上留下的電話(進教室就先寫在白板上)04222891115 轉 35615 您可以找一位姚素玉小姐他會詳細的為您作解釋
第四張簡報:那以下就是我們問卷的連接網址,大家可以判斷自己的身分之後直接作連結,那等會就麻煩資教老師教導各位路進連結的方式,如果有任何問題的話都可以詢問我,我們會在教是為您服務
2. 某某老師,不好意思今天打擾您,那希望我們今天離開後,分校窗口這邊可以繼續幫我們在其他班級也做問卷回收的部分,希望請講師也幫忙宣導,這樣同學會比較有填寫意願,煩請同學填完問卷後在電話旁邊駐明自己的分校,如果份數達 100 份以上政府方面會頒發感謝狀,也有提供獎金(100 份 500 圓)我們總部這邊也會定期作一個數據回報,以利分校獎金的計算

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9月18日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 資料調閱結果:

- 台中市 100 年 15-29 歲就業人口=274000 人
15-24 歲就業人口:99000 人
24-29 歲就業人口:175000 人
- 台中市 100 年 15-29 歲失業人口=30000 人
15-24 歲失業人口:16000 人
24-29 歲失業人口:14000 人

來源:主計處 臺灣地區就業者之教育程度與年、臺灣地區失業人數之教育程度與年齡

2. 電訪員注意事項整理如下:

工作內容:

1. 廠商名單黃色區塊部分-為已經聯繫過的部分
2. 每打完一通就要紀錄成功與否並紀錄跟你聯絡的人員的姓名
3. 下班前要把每日報表 e-mail 給主管。

注意事項:

1. 撥打電話前先按 0 再按 04 接著撥電話號碼。例如電話號碼是 (04)2334-5678, 先按 0 再按 04 接著按 2334-5678; 直接撥 2334-5678 會撥到公司分機的電話
2. 每份資料的封面要寫上:廠編、公司名稱、通訊地址、聯絡電話和聯絡人名稱
3. ”台中市各區 20120730 總表”雖然有聯絡人名稱,但是跟你通話的人不一定相同,所以再訪問前要在確認他的姓名
4. 語氣有點精神,受訪機率會比較高
5. 產業別(問卷第 2 題)可以不用問,”台中市各區 20120730 總表”裡面有

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9月21日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 針對新進問卷電訪員，進行電話訪問技巧訓練。

2. 電訪話技 SOP 內容確認與演練:

- 首先，要有明確的語氣與目標人物，否則大多數會懷疑你是詐騙
- 假如 a 公司的聯絡人是黃小姐，建議您說:您好請問一下黃小姐在嗎?
- 當對方要您表達身分後，就已明確親切的口吻表達:
- 您好，我這邊是代表行政院主計處，可能有一些問題想要詢問一下黃小姐:)
- 如果對方繼續問請問是什麼問題?你就跟他解釋:跟您解釋一下，我們鑒於政府專案的部分，對於台中市的青年就業率想要作一個調查，那想請教他已下一些問題.
- 當對方幫你轉接接通後你必須再次表明身分以及對方受訪意願
- 答應後也記得解釋問卷內容: 鑒於政府專案的部分，對於台中市的青年就業率想要作一個調查，那想請教你一些問題，對方答應後就可以開始
- 問卷的內容要熟悉，盡量控制在 10 分鐘以內問完
- 盡量找異姓聯絡人撥打，成功率會比較高，秉持親切的口吻將會相當順利

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9 月 25 日

二、會議地點: 1111 人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 電訪問題討論:

建議集中火力在 10:30~12:00, 1:45~3:00 這兩段時間成

功率會比較好, 最好打的時間是早上 10:30 到 12:00, 由於

下午 3 點過後許多會計忙著跑銀行, 大多會不在位子上

2. 分析線上問卷開啟與回填機率:

針對分析結果, 在發送 2 波線上問卷。

3. 確認其他訓練單位的回收情況

4. 確認收回問卷建檔問題與進度

訪員訓練及檢討會議記錄

一、會議時間:9月28日

二、會議地點:1111人力銀行會議室

三、會議內容:

1. 問卷訪問名單整理與訪問 SOP 修改建議。

▪ 電訪員 SOP 整理定案版:

【工作內容】

1. 廠商名單黃色區塊部分-為已經聯繫過的部分
2. 每打完一通就要紀錄成功與否並紀錄跟你聯絡的人員的姓名
3. 下班前要把每日報表 e-mail 給主管。

【注意事項】

1. 撥打電話前先按 0 再按 04 接著撥電話號碼。
例如電話號碼是(04)2334-5678, 先按 0 再按 04 接著按 2334-5678
不然直接撥 2334-5678 會撥到公司分機的電話
2. 每份資料的封面要寫上:廠編、公司名稱、通訊地址、聯絡電話和聯絡人名稱
3. ”台中市各區 20120730 總表”雖然有聯絡人名稱,但是跟你通話的人不一定相同,所以再訪問前要在確認他的姓名
4. 語氣有點精神,受訪機率會比較高
5. 產業別(問卷第 2 題)可以不用問,”台中市各區 20120730 總表”裡面有
6. 少數的受訪者的態度會很不好請忍耐一下吧
7. 盡量平均每個區域都撥打,這樣調查出來的數據比較真實
8. 撥打電話的時間點也相當重要,像是月底撥打的話會比較辛苦,因為大家月底都會很忙,加上我們的訪問對象多數是會計人員,所以他們的態度會很差,請要特別留意一下
9. 建議您集中火力在 10:30~12:00, 1:45~3:00 這兩段時間成功率會比較好,最好打的時間是早上 10:30 到 12:00,由於下午 3 點過後許多會計忙著跑銀行,大多會不在位子上

【話術】

- 首先，要有明確的語氣與目標人物，否則大多數會懷疑你是詐騙
- 假如 a 公司的聯絡人是黃小姐，建議您說：您好請問一下黃小姐在嗎？
- 當對方要您表達身分後，就已明確親切的口吻表達：
- 您好，我這邊是代表行政院主計處，可能有一些問題想要詢問一下黃小姐：)
- 如果對方繼續問請問是什麼問題？你就跟他解釋：跟您解釋一下，我們鑒於政府專案的部分，對於台中市的青年就業率想要作一個調查，那想請教他以下一些問題。
- 當對方幫你轉接接通後你必須再次表明身分以及對方受訪意願
- 答應後也記得解釋問卷內容：鑒於政府專案的部分，對於台中市的青年就業率想要作一個調查，那想請教你一些問題，對方答應後就可以開始
- 內容要熟悉，盡量控制在 10 分鐘以內問完
- 盡量找異姓聯絡人撥打，成功率會比較高，秉持親切的口吻將會相當順利
- 多打幾通對於被拒訪就不痛不癢了，有的時候會連續被拒訪好幾十通，可以停下來換個工作內容在繼續出發

【開場話術】：你好，我這裡是代表行政院主計處，因為政府專案，所以想了解台中市 15~29 歲青年人的就業狀態，可以耽誤你 5~6 分鐘時間嗎？

2. 針對訪問時面到各種問題與取樣建議。
3. 針對 10 月份焦點座談做籌畫準備，與名單邀約。

問卷審查會議暨第一次焦點座談會議會議記錄

四、會議名稱：青年就業狀況及需求調查研究計畫

五、會議時間：07 月 20 日 上午 9:00~11:00

六、會議地點：台中市政府 1 樓就業服務台會議室

七、出席人員：勞工局廖主秘宗侯、張科長麗芬、姚科員素玉、亞洲大學林銘昌教授，明道大學鮑敦瑗教授、香香雞大墩店代表、王品業界代表、1111 人力銀行溫俊成協理、金仁職行長、黃佩瑩小姐及計畫主持人張家春等。

八、會議內容：

- 在 C 卷的設計中請注意在家工作及自營作業的選項歸屬。
- 所屬產業中休閒產業缺人是不是應該獨立於產業選項，至少應該與住宿餐飲區隔開來。
- 藝術娛樂休閒就業的情形受到社區及區域的影響很大，應該根據區域分開
- A 卷，第十一題，對於工作的看法正向問題與反向問題要對稱
- A 卷，第十一題，同事及職場人際關係也會影響對工作的看法
- A 卷，第十二題，應該增加所學非所用，還有時間彈性，工作地點選擇等項
- A 卷，第十二題，最主要的困難慶將 1、2 互調
- A 卷，第十二題，有沒有夜生活會是年輕人選擇工作的主要考慮項，其他諸如性別歧視，身心障礙都可能構成困難
- A 卷第十三題請在 1 的選項後括弧增加”例如”兩個字，讓填答者明白此為舉例
- A 卷第十四題，請注意應涵蓋政府單位辦理的職業訓練。請增加想參加的原因，包括工作需要、培養第二專長、升遷及自我提升等目的
- A 卷，請將第十五題會不會受經濟衰退的影響，先區分詢問有及沒有影響，再做因應策略問答
- A 卷，第十六題太複雜，表達溝通能力應該是一回事，選項太複雜恐怕無法作答。
- A 卷，第十六題以後的填答欄根本不知道如何回答，請刪除。

- A 卷，第十七題請將政府相關就業服務各網站加入，否則不完整。
- A 卷，十七題請增加政府媒合活動
- A 卷，第十八題問法很奇怪，忽然很正面，間或參雜負面評述，全部改同樣語氣
- A 卷第十八題，最需要的服務項目不要放在小題，請獨立。
- A 卷，基本資料請增加休閒觀光科系
- 注意工作經驗選項不應該含短期學生打工期間
- A 卷基本資料所謂的生活必要支出請定義清楚
- B 卷找工作的考量，應該包括跨區的意願，夜生活及職稱都會影響，年輕人不喜歡被稱技術工人。
- B 卷，第十一題，不需要描述，預期應該區分好的及不好的兩個部份
- 現在年輕人啃老族的形成原因，應該是薪水太低，父母態度影響吧
- C 卷，應該很不容易問到，未找工作要確定排除大學沒有畢業
- C 卷，要注意沒找工作但是是屬於自營作業的人。
- 事業單位問卷第九題，太複雜了，沒有辦法進行吧！
- 事業單位問卷第十一題請大大修改，完全不可能透過電話訪問。
- 事業單位問卷，政策意見方面，第十二題，青年一年內離職原因請區分與個人有關、與工作有關及與薪資有關
- 青年工作態度差，職災的考量都是青年離職的原因
- 第十三題有關學用落差的問法請口語化而且要根據青年可以想像的現實中的經驗提問。
- 傳產的問題在於第一年薪資低，職涯前景缺乏
- 外勞的配合度高，勞務工作標籤化，都是青年不願意就，廠商也無意願找青年的根本因素。
- 整體而言請研究單位將問題改為較為淺顯的用語。

青年就業狀況及需求調查研究計畫產官學會議會議記錄

一、會議名稱:青年就業狀況及需求調查研究計畫產官學會議

二、會議時間:7月20日 上午11:00~12:30

三、會議地點:台中市政府 就業服務台會議室

四、會議內容:

1. 探討台中市目前的產業結構，而主要是以傳統產業為主，儘管其開出的薪資條件並不差，卻持續的缺人缺工，而歸類的原因為兩大方向，一為缺少技術人才，二為青年不願從事傳產工作，原因可能包括:(1)薪資雖然不低，但缺乏吸引力；(2)在意職稱、頭銜，與同儕間的看法；(3)傳統產業存在結構性的問題且並無理想的願景；(4)職災問題；(5)過度使用外勞造成傳統產業標籤化，成為低階工作。
2. 目前青年在尋職上考慮的因素有(1)工作地點的遠近；(2)工作時間的長短；(3)交通便利性；(4)下班後的休閒活動，造成台中市各地區的就業差別。此外，青年嚮往時尚、休閒、娛樂、藝術等產業，但台中市本身缺少相關職缺，而青年又不願跨區尋職，造成台中市青年失業率有14%之高，為台中整體失業率的4倍。

五、調查方式建議

1. 問卷太大，電訪有操作上困難，建議拋出問題後先由受訪者回答，再由訪員歸納，進行勾選的動作。

六、問卷內容建議

1. 建議清楚定義問卷上「就業」二字，避免自營作業者與SOHO族填寫C卷，造成調查的誤差。
2. 1111資料庫並未有青年尋找公部門職缺的相關資料。
3. A、B卷應新增「找工作的考量因素」；C卷應新增「不找工作的考量因素」。
4. 問卷中所有職訓中心辦理之活動，建議改為「政府單位辦理」。

5. 所有「其他」之選項，皆應標號列為選項。
6. 將問卷中所有深入探討之問題獨立，例如：目前遇到最困難的問題(A 卷)

A 卷

1. A 卷建議新增「目前就業地點」，以「台中各區」為選項。
2. 戶籍地點(第九題)有重複選項。
3. 建議細分產業中，服務業之選項，例如：將住宿、餐飲、藝術娛樂與休閒獨立出來。
4. 建議問卷中，關於職位(第三題)的問題，應新增「自營作業者」、「在家工作者」之選項。另外，第 10 選項建議刪除。
5. 第四題獲得目前工作的方法，建議將政府單位舉辦之相關活動合併。
6. 第十一題建議新增「目前工作符合所學」、「人際關係方面」之選項；另外，第九個選項建議刪除「沒有時間充實自己」。
7. 第十二題，建議將「沒有遇到困難」移至「有遇到困難」之選項前面；另外在有遇到困難之選項，新增關於「跨區」的困難，與「外在因素」（例如：性別、歧視）。
8. 第十三題，建議將選項區分為「公司訓練」與「自行學習」；第一個選項，括號部分應該為「例如師徒制」；第十二個選項，建議放寬自行學習的涵蓋範圍。
9. 第十四題
 - ☐ 建議更改順序，1. 是，想參加的原因 2. 否，未考慮參訓的原因
 - ☐ 新增關於「想參訓的項目」的問題，獨立為一題。
 - ☐ 考慮參訓與未考慮參訓的選項須在思考，選項 A 範圍過寬；選項 E 應將領導統御與業務管理區分開來。
10. 十五題，題目前段(面對國際可能的經濟衰退)應改為「面對工作不穩定」；另外在第五個選項(沒有影響)，放置最後一個選項。

11. 第十六題，問題很大，建議從右欄中的說明挑選幾個成為選項。
12. 第十七題
- ☐ 選項 A，知道，有沒有利用這項管道尋職，改為「是否曾利用這項管道尋職」。
 - ☐ 將全國就業 E 網改為政府相關求職網站。
 - ☐ 將就業博覽會改為政府的就業媒合活動。
13. 十八題
- ☐ 建議將選項關於「問題」或「改善」者，重新歸納或統一；另外，選項 H 改為「政府舉辦之媒合活動太少」。
 - ☐ 第二小題之相關選項，建議合併；第七選項之職訓中心，改為「政府辦理」；第八選項，改為「適性測驗」。
14. 基本資料中的第四題，在學時的主修科目，建議將「休閒觀光」放置「選項 2. 社會」中。
15. 基本資料中的第六題，建議後方加上「不含打工年資」的注解。
16. 基本資料中的第七題，建議定義「生活必要支出」，或是改「基本生活支出」。

B 卷

1. B 卷建議新增「期望的就業地點」，以台中各區為選項。
2. 第十一題，先區分職涯預期為「正向」或「負面」，再細項詢問。
3. 第十四題，建議在「有，選擇進修的原因」中新增「升遷」的選項。
4. 其他與 A 卷相同的問題，比照修改。

C 卷

1. 與 A、B 卷相同的問題，請比照修改。

事業單位問卷

1. 建議新增問題關於「企業不錄用青年員工的原因」
2. 第十一題，青年就業力的選項，建議從右欄說明中挑選列為選項。
3. 第十三題，關於學用落差的用字，建議再口語化，且符合現實，例如：
第十一個選項，「群育教育」應修改為「人際關係」。

第二次焦點座談會會議記錄

一、 會議名稱：青年就業狀況及需求調查研究計畫

-第二次焦點座談會

二、 會議時間：10 月 11 日 上午 9:00~11:30

三、 會議地點：1111 人力銀行 5 樓大會議室

四、 出席人員：學者代表：陳唐平、魯俊孟、蔡招仁

青年代表：張僑智、劉懿華、薛佩茹

業者代表：黃寶姿、黃麗香

姚素玉、張家春

五、 會議內容：

1. 針對初期調查數據顯示，臺中的廠商似乎並不熱衷產學合作，原因為何？

政府能有什麼樣的政策來促進廠商願意投入員工職業訓練？

➤ 廠商代表表示：因台中普遍屬於中小企業、公司規模不大，屬傳統產業且小本經營，所以公司在員工職業訓練部分無法投入太多成本；若政府能給予中小企業訓練補助，中小企業參與員工職業訓練的意願較高。

2. 針對目前台中的就業狀況有何看法？認為政府提供怎樣的就業政策給於協助？

➤ 青年族群代表表示：

- 台中青年失業問題嚴重，可能跟台中產業結構有關；學校所學與興趣無法與台中產業結構做結合；舉例：儘管身邊很多朋友都嚮往科技，但最後都進入製造業的中小企業或是服務業；更多是待在自家的工廠或是接班家族事業。

- 黃麗香：休閒餐飲，臺中市以此為主，沒有好的。
- 薛佩茹：證照考試與用人存在落差，餐飲訓完都自己創業，很少受雇。

再者，現在就業市場受景氣影響，皆顯示不樂觀；許多工作起薪連 22K 的水準都沒有，且上班打卡制，下般責任制的不友善就業環境，讓更多青年朋友不願意屈就，寧可準備公職考試或報考研究所。

- 期望提供的協助項目，皆已羅列至問卷內：

- ☐ 1. 提供就業服務及求才資訊
- ☐ 2. 提供創業資訊及貸款
- ☐ 3. 辦理徵才活動
- ☐ 4. 辦理青年職場見習
- ☐ 5. 提供職業適性測驗
- ☐ 6. 提供面試技巧及產業趨勢等研習課程
- ☐ 7. 提供法令宣導及工作權益等說明課程
- ☐ 8. 辦理專業技能訓練
- ☐ 9. 其他（請說明）_____

- 廠商代表表示：儘管青年族群失業人數眾多，但廠商端再徵才時也碰到許多問題；普遍都是低階技術性人才或勞動類的職務項目，面臨徵不到人才的窘境。

3. 針對目前台中就業市場，有哪些問題點？

- 學者代表表示：台灣社會低薪的情況已經日趨惡化，青年就業起薪皆被凍結至 22K；建議政府應透過引導產業轉型（跳脫傳統與製造業），改變低薪化的情況。面對青年薪資凍結問題，建議政府應該介入協調勞資雙方分別做出讓步，不應該放式彼此認知差異持續加大，而導致失業問題逐漸擴大。
- 陳唐平：公務部門相對於民間比較僵化，非一朝一夕可以解決，保險基金房仲等多層次傳銷工作學生打死都不要。
- 蔡昭仁：餐飲旅館 24000 到 26000 之間的薪水，分紅的是正取主管，入股是留才問題的考量，不要當薪資結構來看。態度無法被訓練但是可以

被感化。

- 陳唐平老師：看失業狀況不必看數據看計程車就好，觀光休閒試用期才 22K，其他人很容易進來。政府提供訓練不敢說不足，補助各訊或聯訓，中小企業要符合不足的問題，中小企業存在內帳外帳，合理的帳應該如何處理，申請補助通過要求會計帳要公開示中小企業最不願意的是，操作面的障礙更是關鍵，職訓局查課很不尊重。我是高雄人，74 年來臺中唸大學，臺中工業製造業不夠，臺中以服務業為主，台灣已發展中小企業為主，資源不夠，與韓國三星現代產業結構不同，政府要負責職訓的角色，職訓局操作模式要改變，像珠寶加工的職業訓練，對整體就業沒幫助，丙級證照考取了沒有用，政府與民間的步調不同，政府跟不上。
- 蔡昭仁：珠寶設計與命理結合有辦法 MATCH，用公司去做不一定成功，個人就很成功。
- 陳唐平：烘培很不容易進去，學生大概也在服務業及中小企業，總之職訓要 1、專業務實；2、要自主學習；3、要團隊合作；前面這三個年輕人最重要，然後要 4、抗壓堅持；5、跨域執行，會計要會點貨。
- 魯俊孟：政府可以針對中小企業給予獎勵或補助，22K 實習補助中小企業用完就走人，留人成效不彰，政府單位訓練年輕人，產業得補助，這樣沒道理。
- 蔡老師：訓練要分職前及在職，職前訓練就業機會不大，應該補助企業在職訓練，導師班比較好，與其補助開班不如補助師傅。訓練年輕人就業還是要精緻人力，證照導向，在職訓練老闆要的課與政府要的不一樣。

青年就業狀況 期末研究報告審查會議

一、 時間:101 年 11 月 16 日 (五) 早上 9:00

二、 地點：臺中市政府陽明大樓會議室

三、 出席人員：

廖宗侯 主任秘書、張麗芬科長、姚素玉科員、中

國文化大學 張家春教授、1111 人力銀行、大葉大

學 張秋蘭 教授、大葉大學 邱創鈞 教授

四、 發言內容：

廖宗侯 主任秘書發言：

- 1 政策與建議可能的原因以及看法、分成 3 大方向：學用落差、經濟發展及社福
2. 錯別字注意
3. 前後連結引用，文獻資料來源
4. p10 文獻資料來源 22k 所影響狀況
5. 文獻八. 九青輔會 清楚些
6. 結案報告圖表彩色印製(曲線圖要清楚)
7. p21-22 表六. 七 歸納論述
8. 對照各區域產業狀況 大里、太平、后里 - 請素玉提供給張家春老師
9. 招募管道透過公立就服機構與報紙平面媒體及私立就服機構比例相當 (希解讀)
10. 尋職打工透過社會服務(廟宇)樣本數?

大葉大學 張秋蘭 教授發言：

1. p7.8 公式翻譯
2. 設籍台中市與非設籍台中市的定義(外縣市為何會被排擠之類的問題，可挑選幾各重要的問題)
3. 加班時數無分性別
4. 區分台中市戶籍區域別的就業狀況

5. 建議部分從企業端可以辦中小企業主觀摩機會!企業典範(可以跨行政交流)建立廠商間的互動，其次再發展企訓聯合的做法
6. p18. p37 表圖可否清楚些(類似主計處圖表)
7. 日本就業案例分享:師徒制(可在具體建議台灣做法)、豐田汽車

大葉大學 邱創鈞 教授發言:

1. 報告書格式、圖表編排呈現上需調整
2. p116 文獻註明引用加強
3. 政策建議可與研究發現結合並可以參考國內外的政策作法(日本、韓國)
4. 企業規模、人數資料要在報告中呈現

臺中市政府勞工局 委託研究報告修改前後對照說明表

委託研究計畫名稱		臺中市政府 101 年度青年就業狀況及需求調查研究計畫				
項次	提議機關人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
1	廖宗侯 主任 秘書 政策與建議可能的原因以及看法可分成 3 大方向：學用落差、經濟發展及社福	一、在促進企業青年用人的政策方面… 二、在求職青年的協助政策方面… 三、在職場排除青年的重啟政策方面…	156 ~158	另外參酌臺中市 101 年人力資源調查分析的內容，臺中市…	159~159	以增添篇幅方式說明政策之經緯關係
2	錯別字注意			逐頁逐字修正		遵照委員指示處理
3	前後連結引用，文獻資料來源			連結註腳與文獻	160~161	遵照委員指示處理
4	p10 文獻資料來源 22k 所影響狀況			¹ 2008 年爆發全球性金融危機…的「大專畢業生至企業職場實習方案」（俗稱「22K 方案」）	10	P. 8 註腳
5	文獻八. 九青輔會 清楚些			加列青輔會之文獻，詳如內文	160	遵照委員指示處理
6	結案報告圖表彩色印製（曲線圖要清楚）			改以不同虛線處理	111、118~119	遵照委員指示處理
7	p21-22 表六. 七 歸納論述			遵照委員指示增加文字說明	34	

8	招募管道透過公立就服機構與報紙平面媒體及私立就服機構比例相當(希解讀)			所呈現公立就服機構具有成本低、提供職業性向測驗及就業輔導、與企業配合度高的優點反映...	35	
9	尋職打工透過社會服務(廟宇)樣本數?			社會服務並非僅寺廟而是泛指不收受酬勞為目的之工作。	114	遵照委員指示，增加說明
10	張秋蘭 教授 p7.8 公式翻譯			青年人口就業率，即 受雇青年與青年人口比 = $\frac{\text{總受雇青年人數}}{\text{15-24 歲青年人口數}} \times 100\cdots$	5	遵照委員指示處理
	設籍台中市與非設籍台中市的定義(外縣市為何會被排擠之類的問題，可挑選幾各重要的問題)			設籍臺中市(戶籍登記在臺中市者)及非設籍臺中市(戶籍非登記在臺中市者)	25	增加註解內容
	加班時數無分性別			做加班時數與加班薪資比較，加班而不支付加班費是違反勞基法的，...	74	遵照委員指示，增加說明
	區分台中市戶籍區域別的就業狀況			期末審查會中，審查委員希望能針對不同行政區...	191	增加區域別分析於本回覆意見之後

	建議部分從企業端可以辦中小企業主觀摩機會!企業典範(可以跨行政交流)建立廠商間的互動，其次再發展企訓聯合的做法			建議部分從企業端可以辦中小企業主觀摩機會!企業典範(可以跨行政交流)建立廠商間的互動，其次再發展企訓聯合的做法	157	委員意見並入結案政策建議
	p18. p37 表圖可否清楚些(類似主計處圖表)			處理表欄列說明	15、36	遵照委員指示處理
	邱創鈞 教授報告書格式、圖表編排呈現上需調整			改以不同虛線處理	111、118、119	遵照委員指示處理
	p116 文獻註明引用加強			增加中文圖書文獻	161	遵照委員指示處理
	政策建議可與研究發現結合並可以參考國內外的政策作法			增加政策建議內容	157	遵照委員指示處理
	企業規模. 人數資料要在報告中呈現			其中 30~50 人以下者有 770 家，50~100 人者有 69 家，100~500 人者 14 家，500~1000 人者 20 家，1000~10000 人者 2 家，100000 人以上者 7 家，餘為 30 人以下之事業體。	26	遵照委員指示處理

期末審查會中，審查委員希望能針對不同行政區的青年做項目分析，然而因為 20 區的分割下，各區的可代表樣本被稀釋而難以呈現有效的統計樣態，而且就上述各項選項問題而言並不太以區域為顯著影響

因素，所以僅就尋職的青年戶籍來推估其居住地，並對照其尋職的目標區域來作探討。如此而為的分析可以求證臺中市青年求職是否以居住地(戶籍地推斷下)為核心的層能圈求職行為。結果證實青年求職果然是以所在居住地為核心，漸次擴張出去，以尋求居住區為目標的尋職行為為最多數，唯交通較為方便的老市區，跨區尋職的圈稍大罷了。而老市區的尋職者也相對較多。原臺中縣範圍則以太平、大里、潭子及豐原區尋職者較多，此些可視為尋職的重心區域。

臺中市青年就業狀況及需求調查

求職目標區 戶籍	1. 西區	2. 西屯區	3. 中區	4. 北區	5. 北屯區	6. 南區	7. 南屯區	8. 東區	9. 太平區	10. 大里區	11. 烏日區	12. 霧峰區	13. 新社區	14. 潭子區	15. 大雅區	16. 沙鹿區	17. 龍井區	18. 大肚區	19. 梧棲區	20. 清水區	21. 神岡區	22. 豐原區	23. 石岡區	24. 東勢區	25. 后里區	26. 外埔區	27. 大甲區	28. 大安區	29. 和平區
1. 西區	12		1																										
2. 西屯區		44																											
3. 中區			3																										
4. 北區			1	12										1															
5. 北屯區	2	2			24									1															
6. 南區		1				4	1																						
7. 南屯區	2					1	14																						
8. 東區	1				1			7						1															
9. 太平區			2						10					1															
10. 大里區		1		1				1	1	18		1		1															
11. 烏日區											4																		
12. 霧峰區	1	1	1									2																	
13. 新社區		1							1													1							
14. 潭子區	1													9															
15. 大雅區	1	3	1				1								11														
16. 沙鹿區																5			1										

17. 龍井區		1														7													
18. 大肚區	2	1		1			1										3												
19. 梧棲區										1								3											
20. 清水區		1													1				6										
21. 神岡區		1		1															1	2	1								
22. 豐原區	3											1									12								
23. 石岡區																						12							
24. 東勢區	2		1																				2						
25. 后里區	1	1	1																					2					
26. 外埔區																													
27. 大甲區	1			1																							3		
28. 大安區																												1	
29. 和平區																													
總和	29	58	11	16	25	5	17	8	12	19	4	3	1	14	11	6	7	3	4	7	2	14	12	2	2	0	3	1	0

臺中市 101 年度青年就業狀況事業單位調查表

核定機關：行政院主計處
核定文號：主普管字第 1010400886 號
有效期間：民國 年 月 日止



說明：

1. 臺中市政府勞工局為瞭解臺中市青年就業狀況及需求，特委託中國文化大學辦理本調查，敬請惠予撥冗填寫。
2. 本調查表所填資料僅供整體統計分析及決策之用，絕不作其他用途，如有損害受訪者權益時，依法應予議處，敬請協助。

注意事項：

1. 網路問卷填寫網址：
<http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002227/index.htm>。
2. 本問卷為針對青年就業的事業單位提問，本研究青年的定義為 **15 歲~29 歲** 之對象
3. 請於「☐」圈內勾選「☒」，勿超出方框，以免造成辨識困難；「 」請填數字或相關資料。
4. 若該題未有合適選項，請於「☐其他 」圈內「☒其他 」，並於「 」中說明。
5. 各題除特別註明外，以 **101 年 7 月** 之情況為準。
6. **各題除非特別註明，否則均為單選。**
7. 本表請詳細填寫，問項若有不明之處，請電洽 (02) 8787-1111#2753 黃小姐，將竭誠為您解說。
8. 台中市勞工局《問卷調查公告》網址：
<http://www.labor.taichung.gov.tw/03110.php?titleMenuID=38&msg1ID=839&secureChk=5921868f0b63d56fbd5a94adcf70aff>

壹、基礎資料

32. 請問貴單位(公司、廠)成立年數：

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 1. 1 年以下 | ☐ 4. 7~9 年 |
| ☐ 2. 1~3 年 | ☐ 5. 10 年以上 |
| ☐ 3. 4~6 年 | |

33. 請問貴單位(公司、廠)的產業別：

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ 1. 農、林、漁、牧業 | ☐ 10. 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| ☐ 2. 礦業及土石採取業 | ☐ 11. 資訊及通訊傳播業 |

- | | |
|--|---|
| ☐ 3. 製造業 | ☐ 12. 金融及保險業 |
| ☐ 4. 電力及燃氣供應業 | ☐ 13. 不動產及租賃業 |
| ☐ 5. 用水供應及污染整治業 | ☐ 14. 專業、科學及技術服務業 |
| ☐ 6. 營造業 | ☐ 15. 支援服務業 |
| ☐ 7. 批發及零售業 | ☐ 16. 國防及社會安全 |
| ☐ 8. 運輸及倉儲業 | ☐ 17. 教育服務業 |
| ☐ 9. 住宿及餐飲業 | ☐ 18. 醫療保健及社會工作服務業 |

34. 請問貴單位(公司、廠)目前男性正式(長期)雇用人數中青年所佔比例約為

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. 0~20% | ☐ 4. 61~80% |
| ☐ 2. 21~40% | ☐ 5. 81~100% |
| ☐ 3. 41~60% | |

35. 請問貴單位(公司、廠)目前男性非正式(短期)雇用人數中青年所佔比例約為

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. 0~20% | ☐ 4. 61~80% |
| ☐ 2. 21~40% | ☐ 5. 81~100% |
| ☐ 3. 41~60% | |

36. 請問貴單位(公司、廠)目前女性正式(長期)雇用人數青年所佔比例約為

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. 0~20% | ☐ 4. 61~80% |
| ☐ 2. 21~40% | ☐ 5. 81~100% |
| ☐ 3. 41~60% | |

37. 請問貴單位(公司、廠)目前女性非正式(短期)雇用人數青年所佔比例約為:

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. 0~20% | ☐ 4. 61~80% |
| ☐ 2. 21~40% | ☐ 5. 81~100% |
| ☐ 3. 41~60% | |

註：部分工時員工係指平均每週工時未滿 35 小時者；派遣員工指由「人才派遣」公司雇用之員工

非正式雇用包括部分工時、短期勞動及派遣

貳、青年招募狀況

38. 請問貴公司招募青年(15 歲~29 歲)員工最常利用的管道為何?(可複選)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 透過公立就業服務機構
(上網、赴就業服務站、就業媒合活動) | ☐ 8. 在店面、廠房或公司公佈欄貼徵才公告 |
| ☐ 2. 參加政府主辦之就業媒合活動 | ☐ 9. 報紙或各類平面媒體廣告徵求 |
| ☐ 3. 私立就業服務機構 | ☐ 10. 透過電視廣告(包括地方電視) |

(包括專業人力銀行或媒體人力銀行)

- ☐4. 透過超商 ibon 及其他電子傳媒(看板)應徵
- ☐5. 請學校或師長推薦
- ☐6. 參加校園徵才活動
- ☐7. 經由實習、見習或建教合作管道
- ☐11. 舉辦招募考試
- ☐12. 接受自我推薦
- ☐13. 請員工或親友推薦

39. 請問貴公司在最近一年新進 15~19 歲員工人數？

- ☐1. 0 人
- ☐2. 1~3 人
- ☐3. 4~6 人
- ☐4. 7~9 人
- ☐5. 10 人以上
- ☐6. 其他_____

40. 請問貴公司在最近一年新進 20~24 歲員工人數？

- ☐1. 0 人
- ☐2. 1~3 人
- ☐3. 4~6 人
- ☐4. 7~9 人
- ☐5. 10 人以上
- ☐6. 其他_____

41. 請問貴公司在最近一年新進 25~29 歲員工人數？

- ☐1. 0 人
- ☐2. 1~3 人
- ☐3. 4~6 人
- ☐4. 7~9 人
- ☐5. 10 人以上
- ☐6. 其他_____

42. 請問在招募青年員工時，最主要考慮的條件為何？(可複選)

- ☐1. 畢業學校是否具有良好的聲譽
- ☐2. 所學科系是否符合職務需要
- ☐3. 履歷內容的中肯與踏實
- ☐4. 專業證照與能力的證明
- ☐5. 接受公司測試(包括：性向測驗、應變測驗及專業測驗等)的成績表現
- ☐6. 面試的結果(查核：儀表、反應能力、生活觀、舉止應對、倫理道德觀、人際關係)
- ☐7. 外語能力
- ☐8. 家庭背景
- ☐9. 經驗(包括工作及打工經驗、社團經驗、實習經驗、參與專驗經驗等)
- ☐10. 推薦人的受信賴程度與推薦內容
- ☐11. 人脈及其他社會資源
- ☐12. 委託專業(例如人力銀行)提供篩選結果

☐13. 其他，請說明_____

43. 請問您公司是否參與以下大專院校職涯輔導服務或政府職場實習的相關活動？

若是請勾選參加活動項目(可複選)

- ☐1. 否（未參與）
- ☐2. 安排實習、見習或工讀機會
- ☐3. 參與校園徵才活動
- ☐4. 針對大專院校學生辦理企業參訪或企業說明會
- ☐5. 開辦建教合作
- ☐6. 配合政府辦理產學合作
- ☐7. 參與教育部補助的最後一哩的產學合作計畫
- ☐8. 協助開發提升就業力課程
- ☐9. 與學校開設合作課程
- ☐10. 辦理職業訓練(個別型或聯合型)
- ☐11. 協助應屆畢業生進行求職準備
- ☐12. 針對大專院校提供求才求職資訊

44. 請問上述各項活動對於貴公司招募青年員工是否有幫助?若是，請勾選最有幫助的項目？

- ☐1. 否（均無幫助）
- ☐2. 安排實習、見習或工讀機會
- ☐3. 參與校園徵才活動
- ☐4. 針對大專院校學生辦理企業參訪或企業說明會
- ☐5. 開辦建教合作
- ☐6. 配合政府辦理產學合作
- ☐7. 參與教育部補助的最後一哩的產學合作計畫
- ☐8. 協助開發提升就業力課程
- ☐9. 與學校開設合作課程
- ☐10. 辦理職業訓練(個別型或聯合型)
- ☐11. 協助應屆畢業生進行求職準備
- ☐12. 針對大專院校提供求才求職資訊

參、青年人力運用狀況

45. 請問最近一年內招募國中及以下(15 歲~29 歲)員工人數:

- | | |
|--|------------------------------------|
| ☐ 1. 0 人（請跳至第 16 題） | ☐ 4. 7~9 人 |
| ☐ 2. 1~3 人 | ☐ 5. 10 人以上 |
| ☐ 3. 4~6 人 | |

46. 請問最近一年內國中及以下(15 歲~29 歲)員工平均薪資約為:

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 18,780 元以下 | ☐ 7. 35,001 元~40,000 元 |
| ☐ 2. 18,781 元~22,000 元 | ☐ 8. 40,001 元~45,000 元 |
| ☐ 3. 22,001 元~25,000 元 | ☐ 9. 45,001 元~50,000 元 |
| ☐ 4. 25,001 元~28,000 元 | ☐ 10. 50,001 元~55,000 元 |
| ☐ 5. 28,001 元~32,000 元 | ☐ 11. 55,001 元~60,000 元 |
| ☐ 6. 32,001 元~35,000 元 | ☐ 12. 60,001 元以上 |

47. 請問最近一年內招募高中(職)畢業(15 歲~29 歲)員工人數:

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ 1. 0 人 (請跳至第 18 題) | ☐ 4. 7~9 人 |
| ☐ 2. 1~3 人 | ☐ 5. 10 人以上 |
| ☐ 3. 4~6 人 | |

48. 請問最近一年內高中(職)畢業(15 歲~29 歲)員工平均薪資約為:

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 18,780 元以下 | ☐ 7. 35,001 元~40,000 元 |
| ☐ 2. 18,781 元~22,000 元 | ☐ 8. 40,001 元~45,000 元 |
| ☐ 3. 22,001 元~25,000 元 | ☐ 9. 45,001 元~50,000 元 |
| ☐ 4. 25,001 元~28,000 元 | ☐ 10. 50,001 元~55,000 元 |
| ☐ 5. 28,001 元~32,000 元 | ☐ 11. 55,001 元~60,000 元 |
| ☐ 6. 32,001 元~35,000 元 | ☐ 12. 60,001 元以上 |

49. 請問最近一年內招募專科畢業(15 歲~29 歲)員工人數:

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ 1. 0 人 (請跳至第 20 題) | ☐ 4. 7~9 人 |
| ☐ 2. 1~3 人 | ☐ 5. 10 人以上 |
| ☐ 3. 4~6 人 | |

50. 請問最近一年內專科畢業(15 歲~29 歲)員工平均薪資約為:

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 18,780 元以下 | ☐ 7. 35,001 元~40,000 元 |
| ☐ 2. 18,781 元~22,000 元 | ☐ 8. 40,001 元~45,000 元 |
| ☐ 3. 22,001 元~25,000 元 | ☐ 9. 45,001 元~50,000 元 |
| ☐ 4. 25,001 元~28,000 元 | ☐ 10. 50,001 元~55,000 元 |
| ☐ 5. 28,001 元~32,000 元 | ☐ 11. 55,001 元~60,000 元 |
| ☐ 6. 32,001 元~35,000 元 | ☐ 12. 60,001 元以上 |

51. 請問最近一年內招募大學畢業(15 歲~29 歲)員工人數:

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ 1. 0 人 (請跳至第 22 題) | ☐ 4. 7~9 人 |
| ☐ 2. 1~3 人 | ☐ 5. 10 人以上 |

☐3. 4~6 人

52. 請問最近一年內大學畢業(15 歲~29 歲)員工平均薪資約為:

☐1. 18,780 元以下

☐7. 35,001 元~40,000 元

☐2. 18,781 元~22,000 元

☐8. 40,001 元~45,000 元

☐3. 22,001 元~25,000 元

☐9. 45,001 元~50,000 元

☐4. 25,001 元~28,000 元

☐10. 50,001 元~55,000 元

☐5. 28,001 元~32,000 元

☐11. 55,001 元~60,000 元

☐6. 32,001 元~35,000 元

☐12. 60,001 元以上

53. 請問最近一年內招募碩士畢業(15 歲~29 歲)員工人數:

☐1. 0 人 (請跳至第 24 題)

☐4. 7~9 人

☐2. 1~3 人

☐5. 10 人以上

☐3. 4~6 人

54. 請問最近一年內碩士畢業(15 歲~29 歲)員工平均薪資約為:

☐1. 18,780 元以下

☐7. 35,001 元~40,000 元

☐2. 18,781 元~22,000 元

☐8. 40,001 元~45,000 元

☐3. 22,001 元~25,000 元

☐9. 45,001 元~50,000 元

☐4. 25,001 元~28,000 元

☐10. 50,001 元~55,000 元

☐5. 28,001 元~32,000 元

☐11. 55,001 元~60,000 元

☐6. 32,001 元~35,000 元

☐12. 60,001 元以上

55. 請問最近一年內招募博士畢業(15 歲~29 歲)員工人數:

☐1. 0 人 (請跳至第 26 題)

☐4. 7~9 人

☐2. 1~3 人

☐5. 10 人以上

☐3. 4~6 人

56. 請問最近一年內博士畢業(15 歲~29 歲)員工平均薪資約為:

☐1. 18,780 元以下

☐7. 35,001 元~40,000 元

☐2. 18,781 元~22,000 元

☐8. 40,001 元~45,000 元

☐3. 22,001 元~25,000 元

☐9. 45,001 元~50,000 元

☐4. 25,001 元~28,000 元

☐10. 50,001 元~55,000 元

☐5. 28,001 元~32,000 元

☐11. 55,001 元~60,000 元

☐6. 32,001 元~35,000 元

☐12. 60,001 元以上

57. 請問最近一年招募青年新進員工的職務類別

- ☐1. 行政主管、企業主管級經理人員
- ☐2. 專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐3. 技術員及助理專業人員(低體能工作,如業務員、會計)
- ☐4. 事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐5. 服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市)
- ☐6. 農、林、漁、牧工作人員(農藝及園藝等)
- ☐7. 技術工及有關工作人員(高體能工作,如鋼筋、水泥等)
- ☐8. 機械設備操作工及組裝工(如機械操作工、駕駛員等)
- ☐9. 非技術工及體力工(如小販、生產體力工、家庭傭工等)
- ☐10. 其它_____

58. 請問貴公司提供員工訓練的方式(可複選)

- ☐1. 公司有前輩引導(例如：師徒制)
- ☐4. 公司提供補助訓練
- ☐2. 公司外聘專家協助工作
- ☐5. 公司提供在職訓練
- ☐3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修
- ☐6. 自主學習

59. 上述的員工訓練是否存在新進人員(0~3 年)、穩定員工(3~5)及資深員工(5 年以上)對象差異？

- ☐1. 沒有差異(請跳到第 32 題)
- ☐2. 有差異 (請填以下三個關於差異的問題)

60. 請問針對新進員工(0~3 年)的訓練方式為：(可複選)

- ☐1. 公司有前輩引導(例如：師徒制)
- ☐4. 公司提供補助訓練
- ☐2. 公司外聘專家協助工作
- ☐5. 公司提供在職訓練
- ☐3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修
- ☐6. 自主學習

61. 請問針對穩定員工(3~5 年)的訓練方式為：(可複選)

- ☐1. 公司有前輩引導(例如：師徒制)
- ☐7. 公司提供補助訓練
- ☐2. 公司外聘專家協助工作
- ☐8. 公司提供在職訓練
- ☐3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修
- ☐9. 自主學習

62. 請問針對資深員工(5 年以上)的訓練方式為：(可複選)

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ☐ 1. 公司有前輩引導(例如：師徒制) | ☐ 7. 公司提供補助訓練 |
| ☐ 2. 公司外聘專家協助工作 | ☐ 8. 公司提供在職訓練 |
| ☐ 3. 公司提供留職留薪、留職停薪，專案進修 | ☐ 9. 自主學習 |

63. 請問您認為青年就業力項目中何者最需加強？(可複選)

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 1. 工作態度 | ☐ 4. 專業知識 |
| ☐ 2. 團隊精神及職場倫理 | ☐ 5. 跨領域知識 |
| ☐ 3. 國際觀 | |

肆、政策意見與建議

64. 請根據貴公司的經驗，曾經任用的青年是否有在一年內離職。

- ☐1. 沒有（請跳到第 35 題）
- ☐2. 有

34. 請問曾經任用的青年在一年內離職最主要的原因為何？(可複選)

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ☐ 1. 不滿意工作薪資、福利 | ☐ 9. 交通太遠 |
| ☐ 2. 不滿於升遷及考績 | ☐ 10. 繼續升學 |
| ☐ 3. 學歷或證照不足 | ☐ 11. 被解雇 |
| ☐ 4. 專業知識技能不能滿足工作需要 | ☐ 12. 自行創業 |
| ☐ 5. 不能配合工作需要(輪班、加班) | ☐ 13. 找到其他工作 |
| ☐ 6. 不適應工作環境 | ☐ 14. 不想工作 |
| ☐ 7. 人際關係不好 | ☐ 15. 生活型態不適應 |
| ☐ 8. 家庭或健康因素 | ☐ 16. 其他，_____ |

35. 近來輿論認為國內學用落差有擴大的現象，請問您是否認同這樣的見解？

- ☐1. 不認同(請跳到第 40 題)
- ☐2. 認同

36. 請問與過去相比，從貴公司錄用初入職場青年來觀察，學用落差最主要表現在哪方面？(可複選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 專業知識不足 | ☐ 10. 科系不能配合 |
| ☐ 2. 在理論的實務運用能力不足 | ☐ 11. 基礎電腦應用技能不足 |
| ☐ 3. 邏輯推理發掘與解決問題能力不足 | ☐ 12. 表達與溝通能力不足 |
| ☐ 4. 對基本生活知識及能力不足 | ☐ 13. 人際關係不佳，團隊合作能力差 |
| ☐ 5. 對於法律的認識不足 | ☐ 14. 外語能力不足 |

- | | |
|---|--|
| ☐ 6. 國際觀不足(國際時事、貿易禮儀) | ☐ 15. 態度不佳欠缺職場倫理 |
| ☐ 7. 對產業環境與發展認識不足 | ☐ 16. 自信心不足 |
| ☐ 8. 職涯規劃不足，不願從基層或從事技術工作 | ☐ 17. 好逸惡勞，生活享受至上 |
| ☐ 9. 取得專業證照或證明的能力不足 | ☐ 18. 家長縱容，就業熱忱不足 |

37.請問就您的產業發展而言，學用落差情形是否會擴大

- ☐1. 不會(請跳到第 39 題)
- ☐2. 會

38.您的根據觀察為下列哪些項目?(可複選)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 受全球化影響，用人素質提高，導致學校基礎教育無法滿足產業實務 | ☐ 7. 學校無法提供適當職涯規劃 |
| ☐ 2. 國內科系無法配合實際職場需求(文法商多過理工技術) | ☐ 8. 產業變動大，缺多能工作彈性教育 |
| ☐ 3. 教學設施不足，無法供實務教學 | ☐ 9. 產業缺基層技術人員，文憑主義造成學歷高操作能力低的結果 |
| ☐ 4. 教育師資缺乏實務經驗 | ☐ 10. 無法適才適性，工作滿足感下降 |
| ☐ 5. 越來越國際化，國內教育無法接軌 | ☐ 11. 學歷高無法接受基層工作 |
| ☐ 6. 教材內容不能滿足實務需求 | ☐ 12. 青年草莓族的職場適應不良 |
| | ☐ 13. 其他_____ |

39.您認為應如何解決學用落差問題?(可複選)

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. 增加開設公辦職業訓練課程 | ☐ 10. 設立實務進修班(由學校或企業提供) |
| ☐ 2. 加強青年就業輔導，助規劃職涯發展 | ☐ 11. 多提供就業相關演講與活動 |
| ☐ 3. 擴大企業聘用青年補助方案 | ☐ 12. 見習活動 |
| ☐ 4. 補助企業辦理青年員工訓練 | ☐ 13. 設立網站提供職涯發展相關訊息 |
| ☐ 5. 在一般課程中培養就業能力 | ☐ 14. 輔導考取證照 |
| ☐ 6. 針對就業能力開設通識課程 | ☐ 15. 打工工讀 |
| ☐ 7. 鼓勵學校設立企業實務導師 | ☐ 16. 社團活動或志工服務 |
| ☐ 8. 擴大建教合作 | ☐ 17. 其他_____ |
| ☐ 9. 學校創設實務課程 | |

40.請問除提供企業訓練外，您認為企業針對初入職場青年所採取最有效措施為何?(可複選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 設立輔導室有專人輔導 | ☐ 8. 設立獎學金，參與培育人才 |
| ☐ 2. 設立實務導師(請業界人士擔任) | ☐ 9. 與學校產學合作，提早人才培育 |
| ☐ 3. 外聘專家針對工作提供協助輔導 | ☐ 10. 辦校園作品、創意競賽發掘人才 |

導

- ☐4. 設立獎勵制度，鼓勵青年員工發揮能力
- ☐11. 提供專案培育計畫
- ☐5. 規劃企業學習路徑，歷練各部門與職務
- ☐12. 建立職涯履歷，明確發展規劃
- ☐6. 提供青年員工到國、內外企業參訪機會
- ☐13. 鼓勵青年投入研發，發揮創意
- ☐7. 鼓勵青年員工參與國、內外各項會議
- ☐14. 其他_____

41.請問貴公司運用部分工時的看法為下列何者？

在部分工時方面

- ☐1. 部分工時是公司彈性人力運用，公司不針對這部分人力做發展規劃
- ☐2. 部分工時為公司的輔助人力，公司視為長期用人型態
- ☐3. 部分工時是公司人力資源的來源，公司會視情況調整用人方式，以正式員工任用

42.請問貴公司對於在公司內任職的部分工時青年(15 到 29 歲)是否會以培養成為長期及正式員工為

目標實施教育訓練

- ☐1. 會
- ☐2. 不會

43.請問貴公司運用派遣勞動的看法為下列何者？

在派遣勞動方面

- ☐1. 派遣勞動不屬於公司人力部管理，公司不針對這部分人力做發展規劃
- ☐2. 派遣勞動雖然屬於派遣公司，但是基於長期合作關係會穩定派用
- ☐3. 派遣勞動中質優的受派員工，公司會在不違反商業誠信的原則下，爭取該員轉任

44.請問貴公司對於在公司內任職的派遣勞動青年(15 到 29 歲)是否會以培養成為長期及正式員工為

目標教育訓練

- ☐1. 會
- ☐2. 不會

45.請問對於政府促進青年就業的做法中，您認為哪些做法最為重要？(可複選)

- ☐1. 提供就業服務及求才資訊
- ☐10. 提供法令宣導及工作權益等說明課程
- ☐2. 提供職業輔導及職業性向測評
- ☐11. 提供單一企業之職業訓練協助
- ☐3. 提供產學合作平台
- ☐12. 提供聯合多家企業之職業訓練協助

☐4. 辦理徵才活動

☐5. 補助企業聘用青年

☐6. 結合學校辦理在學青年職場見習

☐7. 由職訓中心辦理畢業青年職場習

☐8. 辦理專業技能訓練

☐9. 提供青年職前訓練(公辦或委辦)

☐13. 提供在地產業特色的職業訓練

☐14. 提供產業趨勢等研習課程

☐15. 提供就業職能課程(公辦或委辦)

☐16. 提供雙軌制教育訓練計畫(台德菁英計畫)

☐17. 協助企業進行青年職前訓練

46.公司基本資料

公司名稱	
部門	
職稱	
填寫人姓名	
地址	
電話	
傳真	
MAIL	

臺中市 101 年度青年就業狀況調查表



核定機關：行政院主計處
核定文號：主普管字第 1010400886 號
有效期間：民國 101 年 12 月 15 日止

說明：

3. 臺中市政府勞工局為瞭解臺中市青年就業狀況及需求，特委託中國文化大學辦理本調查，敬請惠予撥冗填寫。
4. 本調查表所填資料僅供整體統計分析及決策之用，絕不作其他用途，如有損害受訪者權益時，依法應予議處，敬請協助。

注意事項：

9. 線上問卷填網址，依受訪對象分為：

A問卷(我已經在台中市工作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002222/index.htm>

B問卷(我正在台中市找工作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002223/index.htm>

C問卷(住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工

作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002225/index.htm>

10. 請於「☐」圈內勾選「☒」；「☐」請填數字或相關資料。
11. 若該題未有合適選項，請於「☐其他☐」圈內勾選「☒其他☐」，並於「☐」中說明。
12. 各題除特別註明外，以 **101 年 7 月** 之情況為準。
- 13. 各題除非特別註明，否則均為單選。**
14. 本表請詳細填寫，問項若有不明之處，請電洽 (02) 8787-1111#2753 黃小姐，將竭誠為您解說。
15. 台中市勞工局《問卷調查公告》網址：

<http://www.labor.taichung.gov.tw/03110.php?titleMenuID=38&msg1ID=839&secureChk=5921868f0b63d56fbdd5a94adcf70aff>

壹、就業狀況

1. 請問您目前年齡是否介於 15~29 歲之間？ ☐1. 是 ☐2. 否，請停止作答
2. 請問您目前就業狀況？

☐ 1. 我已經在台中市工作	勾選 ☒ 1. 請接受 A 卷訪問
☐ 2. 我正在台中市找工作	勾選 ☒ 2. 請接受 B 卷訪問

☐3. 我住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工作(回答第三題)

3. 未找工作的原因為？

☐1. 就學

☐5. 無法工作

☐2. 服兵役或盡其他公民義務

☐6. 自營工作或家庭工作(家庭事業)

☐3. 料理家務

☐7. 其他_____

☐4. 沒有需要找工作

以上勾選☒ (1)到☒ (7)任何一項者，請接受C卷訪問

貳、職涯問卷

1. 若您的戶籍屬臺中市請勾選您戶籍所屬的行政區域

- | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 西區 | ☐ 9. 太平區 | ☐ 16. 沙鹿區 | ☐ 23. 石岡區 |
| ☐ 2. 西屯區 | ☐ 10. 大里區 | ☐ 17. 龍井區 | ☐ 24. 東勢區 |
| ☐ 3. 中區 | ☐ 11. 烏日區 | ☐ 18. 大肚區 | ☐ 25. 后里區 |
| ☐ 4. 北區 | ☐ 12. 霧峰區 | ☐ 19. 梧棲區 | ☐ 26. 外埔區 |
| ☐ 5. 北屯區 | ☐ 13. 新社區 | ☐ 20. 清水區 | ☐ 27. 大甲區 |
| ☐ 6. 南區 | ☐ 14. 潭子區 | ☐ 21. 神岡區 | ☐ 28. 大安區 |
| ☐ 7. 南屯區 | ☐ 15. 大雅區 | ☐ 22. 豐原區 | ☐ 29. 和平區 |
| ☐ 8. 東區 | | | |

2. 若您的戶籍不屬臺中市請勾選您戶籍所屬的縣市

- | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 1. 基隆市 | ☐ 6. 新竹市 | ☐ 11. 嘉義縣 | ☐ 16. 澎湖縣 |
| ☐ 2. 臺北市 | ☐ 7. 苗栗縣 | ☐ 12. 嘉義市 | ☐ 17. 臺東縣 |
| ☐ 3. 新北市 | ☐ 8. 彰化縣 | ☐ 13. 台南市 | ☐ 18. 花蓮縣 |
| ☐ 4. 桃園縣 | ☐ 9. 南投縣 | ☐ 14. 高雄市 | ☐ 19. 宜蘭縣 |
| ☐ 5. 新竹縣 | ☐ 10. 雲林縣 | ☐ 15. 屏東縣 | ☐ 20. 金門、馬祖 |

3. 請問您目前工作所屬的產業(請以主要收入來源之工作回答以下問題)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 農、林、漁、牧業 | ☐ 10. 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| ☐ 2. 礦業及土石採取業 | ☐ 11. 資訊及通訊傳播業 |
| ☐ 3. 製造業 | ☐ 12. 金融及保險業 |
| ☐ 4. 電力及燃氣供應業 | ☐ 13. 不動產及租賃業 |
| ☐ 5. 用水供應及污染整治業 | ☐ 14. 專業、科學及技術服務業 |
| ☐ 6. 營造業 | ☐ 15. 支援服務業 |
| ☐ 7. 批發及零售業 | ☐ 16. 國防及社會安全 |
| ☐ 8. 運輸及倉儲業 | ☐ 17. 教育服務業 |
| ☐ 9. 住宿及餐飲業 | ☐ 18. 醫療保健及社會工作服務業 |

4. 請問您目前工作所屬的職位(指職業別)

- ☐1. 行政主管、企業主管級經理人員
- ☐2. 專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐3. 技術員及助理專業人員(低體能工作,如業務員、會計)
- ☐4. 事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐5. 服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市)
- ☐6. 農、林、漁、牧工作人員(農藝及園藝等)
- ☐7. 技術工及有關工作人員(高體能工作,如鋼筋、水泥等)
- ☐8. 機械設備操作工及組裝工(如機械操作工、駕駛員等)
- ☐9. 非技術工及體力工(如小販、生產體力工、家庭傭工等)
- ☐10. 其它_____

5. 請問您獲得目前工作的方法(可複選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 看報紙或各類平面媒體廣告應徵 | ☐ 8. 透過超商 ibon 生活便利站及其他電子傳媒(看板)應徵 |
| ☐ 2. 看電視廣告 | ☐ 9. 私立就業服務機構
(包括專業人力銀行或媒體人力銀行) |
| ☐ 3. 店面、廠房或公司的公佈欄看徵才公告 | ☐ 10. 參加校園徵才活動 |
| ☐ 4. 員工或親友推薦 | ☐ 11. 由實習、見習或建教合作管道 |
| ☐ 5. 學校或師長推薦 | ☐ 12. 參加政府主辦之就業媒合活動 |
| ☐ 6. 參加考試 | ☐ 13. 透過政府就業服務機構 |
| ☐ 7. 自我行銷 | ☐ 14. 其他(請說明) _____ |

6. 請問您目前的工作性質

- ☐1. 全日工作
- ☐2. 部分工時工作(每天工作明顯少於同業、同職全日工作者，薪酬亦不同)

7. 請問您目前的受雇方式

- ☐1. 受雇工作(常雇或臨時雇用)
- ☐2. 承攬或派遣人力

8. 這份工作外，您是否尚有其他工作

- ☐1. 是
- ☐2. 否

9. 請問您花了多少時間找到目前這份工作

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 1. 一個月以下 | ☐ 4. 七到九個月 |
| ☐ 2. 一到三個月 | ☐ 5. 十到十二個月 |
| ☐ 3. 四到六個月 | ☐ 6. 十二個月以上 |

10. 這是您第幾份工作(求學短期打工不算)

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 1. 第一份 | ☐ 4. 第四份 |
| ☐ 2. 第二份 | ☐ 5. 第五份 |
| ☐ 3. 第三份 | ☐ 6. 第五份以上 |

11. 請問您平均每週工作幾日

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 一日 | ☐ 5. 五日 |
| ☐ 2. 二日 | ☐ 6. 六日 |
| ☐ 3. 三日 | ☐ 7. 七日 |
| ☐ 4. 四日 | |

12.請問您平均每日工作幾小時(不含加班)

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ☐ 1. 五小時以下 (含五小時) | ☐ 5. 九小時 |
| ☐ 2. 六小時 | ☐ 6. 十小時 |
| ☐ 3. 七小時 | ☐ 7. 十小時以上 |
| ☐ 4. 八小時 | |

13.請問您(100 年 7 月 1 日)到目前為止有沒有加班

- | | |
|-------------------------------|---|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有(跳第 16 題) |
|-------------------------------|---|

14.請問您平均每週加班幾小時

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 五小時以下 (含五小時) | ☐ 4. 八小時 |
| ☐ 2. 六小時 | ☐ 5. 九小時 |
| ☐ 3. 七小時 | ☐ 6. 十小時以上(含十小時) |

15.有支付加班費的時數為幾小時

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 無支付 | ☐ 5. 八小時 |
| ☐ 2. 五小時以下(含五小時) | ☐ 6. 九小時 |
| ☐ 3. 六小時 | ☐ 7. 十小時以上(含十小時) |
| ☐ 4. 七小時 | |

16.請問您目前的計薪方式為

- | | |
|---------------------------------|--|
| ☐ 1. 月薪制 | ☐ 4. 按件計酬 |
| ☐ 2. 日薪制 | ☐ 5. 底薪加業績獎金 |
| ☐ 3. 時薪制 | ☐ 6. 其他(請說明)_____ |

17.平均每月薪資為多少元?(若按時、按日或按件計酬者,請換算成平均每月之薪資,其中薪資含本薪、津貼、加班費及按月給付之獎金等)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 18,780 元以下 | ☐ 7. 35,001 元~40,000 元 |
| ☐ 2. 18,781 元~22,000 元 | ☐ 8. 40,001 元~45,000 元 |
| ☐ 3. 22,001 元~25,000 元 | ☐ 9. 45,001 元~50,000 元 |
| ☐ 4. 25,001 元~28,000 元 | ☐ 10. 50,001 元~55,000 元 |
| ☐ 5. 28,001 元~32,000 元 | ☐ 11. 55,001 元~60,000 元 |
| ☐ 6. 32,001 元~35,000 元 | ☐ 12. 60,001 元以上 |

18.請問您過去一年是否有領到下列各項獎金(可複選)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 工作、績效獎金 | ☐ 5. 不休假獎金 |
| ☐ 2. 年節獎金 | ☐ 6. 其他(請說明)_____ |
| ☐ 3. 員工紅利(含發放股票) | ☐ 7. 以上皆無 |
| ☐ 4. 全勤獎金 | |

19.請問您對於目前的工作看法為(可複選)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 薪資及獎金符合期望水準 | ☐ 7. 薪資及獎金不如預期 |
| ☐ 2. 有很好的升遷及發展的機會 | ☐ 8. 工作沒有挑戰性且不能提供前景 |
| ☐ 3. 富挑戰性且能不斷獲取新知 | ☐ 9. 所學非所用 |
| ☐ 4. 有很好的福利及退休規劃 | ☐ 10. 同事相處困難 |
| ☐ 5. 可以獲得尊敬、重用 | ☐ 11. 工作時間沒有彈性且工作環境惡劣 |
| ☐ 6. 這工作符合你的生涯規劃 | ☐ 12. 工作不穩定，沒有安全感，影響生活安排 |

20.若您不滿意現今的工作，請問您將採取何種行動

- ☐ 1. 不滿意，但會選擇捱下去
- ☐ 2. 不滿意，我會選擇跳槽
- ☐ 3. 不滿意，有機會我將選擇轉職(從事不同工作)
- ☐ 4. 希望轉成公司內全日制工作(若您目前不是全日制工作)

21.如果您現在考慮跳槽或轉職，請問您是否面臨困難（沒有考慮跳槽或轉職者請跳過此題）

- ☐ 1. 沒有遇到困難(跳第 24 題)
- ☐ 2. 有遇到困難

22.遇到的困難為下列何者（可複選）

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. 求職管道不足，難獲資訊 | ☐ 9. 家庭限制(長輩照護，子女撫養等) |
| ☐ 2. 求職面試技巧不足(或不會寫履歷) | ☐ 10. 工作環境不能符合期望 |
| ☐ 3. 知識或技能不足 | ☐ 11. 下班後的生活環境不能符合期望 |
| ☐ 4. 學歷不足 | ☐ 12. 工作地點的選擇 |
| ☐ 5. 經歷不足 | ☐ 13. 性別歧視 |
| ☐ 6. 對新職工作內容及要求不了解 | ☐ 14. 適合的職缺少 |
| ☐ 7. 不知道自己適合做哪方面工作 | ☐ 15. 其他，請說明 _____ |
| ☐ 8. 身心障礙的限制 | |

23.其中最主要的困難為何者

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. 求職管道不足，難獲資訊 | ☐ 9. 家庭限制(長輩照護，子女撫養等) |
| ☐ 2. 求職面試技巧不足(或不會寫履歷) | ☐ 10. 工作環境不能符合期望 |
| ☐ 3. 知識或技能不足 | ☐ 11. 下班後的生活環境不能符合期望 |
| ☐ 4. 學歷不足 | ☐ 12. 工作地點的選擇 |
| ☐ 5. 經歷不足 | ☐ 13. 性別歧視 |
| ☐ 6. 對新職工作內容及要求不了解 | ☐ 14. 適合的職缺少 |

30.採取的因應策略為何？（可複選）

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 繼續升學、進修或深造 | ☐ 7. 暫緩轉職 |
| ☐ 2. 準備考取證照 | ☐ 8. 出國找工作 |
| ☐ 3. 準備國家考試 | ☐ 9. 工作量增加(包括兼差) |
| ☐ 4. 參加職業訓練 | ☐ 10. 轉行或跳槽 |
| ☐ 5. 參加工作單位的提升計畫 | ☐ 11. 尋求家庭協助 |
| ☐ 6. 與老闆共體時艱，減薪或休無薪假 | ☐ 12. 自行創業 |

31.請問您是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務提供之就業媒合服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 34 題) |
|--------------------------------|--|

32.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

33.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

34.請問您是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』或其他政府就業服務網求職服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 37 題) |
|--------------------------------|--|

35.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

36.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

37.請問您是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活動登記求職服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 40 題) |
|--------------------------------|--|

38.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

39.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

40.您認為政府就業服務應該改善之處為何？（可複選）

（第 31 題至第 39 題至少有一題勾選☒知道及☒有利用者才需回答）

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 就業服務項目應有效告知 | ☐ 7. 應增加就業媒合的活動 |
| ☐ 2. 網頁的內容應及時更新 | ☐ 8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會 |
| ☐ 3. 應主動提供就業資訊 | ☐ 9. 想參加職訓卻屢次安排不進去 |

- ☐4. 應協助建立個人就業帳戶，提升服務 ☐10. 介紹工作並不適合，增加挫折感
- ☐5. 測評應該擴大施測普及性 ☐11. 應提升服務人員專業程度
- ☐6. 就業與訓練的窗口整合度應提高 ☐12. 其他，請說明_____

41. 目前您最需要的就業服務項目為何？(可複選)

(第 31 題至第 39 題至少有一題勾選 ☒知道及 ☒有利用者才需回答)

- ☐1. 提供就業服務及求才資訊 ☐6. 提供面試技巧及產業趨勢等研習課程
- ☐2. 提供創業資訊及貸款 ☐7. 提供法令宣導及工作權益等說明課程
- ☐3. 辦理徵才活動 ☐8. 辦理專業技能訓練
- ☐4. 辦理青年職場見習 ☐9. 其他(請說明)_____
- ☐5. 提供職業適性測驗

參、基本資料

1. 請問您的性別

- ☐1. 男 ☐2. 女

2. 請問您的年齡

- ☐1. 15-19 歲 ☐2. 20-24 歲 ☐3. 25-29 歲

3. 請問您的教育程度(已取得畢業證書之最高學歷)？

- ☐1. 國中及以下 ☐6. 私立大學
- ☐2. 高中 ☐7. 技術學院
- ☐3. 高職 ☐8. 碩士
- ☐4. 專科 ☐9. 博士
- ☐5. 公立大學

4. 請問您是幾年畢業

- ☐1. 1980 至 1985 ☐5. 2001 至 2005
- ☐2. 1986 至 1990 ☐6. 2006 至 2010
- ☐3. 1991 至 1995 ☐7. 2011 至今
- ☐4. 1996 至 2000

5. 請問您在學時的主修科系(已取得畢業證書之最高學歷)(大專以上學歷填本問項)

- ☐1. 人文(教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全、其他)
- ☐2. 社會(社會及行為科學、傳播、商業及管理、法律、社會服務)
- ☐3. 科技(生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護)
- ☐4. 民生、休閒觀光

6. 請問您目前主要身分是否為學生(正式學籍)

- ☐1. 是 ☐2. 否

7.請問您開始工作至今的年資共有幾年(求學短期打工不算)

☐1. 一年以下

☐2. 1-3 年

☐3. 3-5 年

☐4. 5-7 年

☐5. 7-9 年

☐6. 9 年以上

8.請問您目前每月薪資有多少百分比用於生活必要支出

☐1. 30%以下

☐5. 60%~70%

☐2. 30%~40%

☐6. 70%~80%

☐3. 40%~50%

☐7. 80%~90%

☐4. 50%~60%

☐8. 90%以上

9.請問您的連絡電話_____。

臺中市 101 年度青年就業狀況調查表



核定機關：行政院主計處
核定文號：主普管字第 1010400886 號
有效期間：民國 101 年 12 月 15 日止

說明：

5. 臺中市政府勞工局為瞭解臺中市青年就業狀況及需求，特委託中國文化大學辦理本調查，敬請惠予撥冗填寫。
6. 本調查表所填資料僅供整體統計分析及決策之用，絕不作其他用途，如有損害受訪者權益時，依法應予議處，敬請協助。

注意事項：

16. 線上問卷填網址，依受訪對象分為：

A問卷(我已經在台中市工作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002222/index.htm>

B問卷(我正在台中市找工作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002223/index.htm>

C問卷(住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工

作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002225/index.htm>

17. 請於「☐」圈內勾選「☒」；「 」請填數字或相關資料。
18. 若該題未有合適選項，請於「☐其他 」圈內勾選「☒其他 」，並於「 」中說明。
19. 各題除特別註明外，以 **101 年 7 月** 之情況為準。
- 20. 各題除非特別註明，否則均為單選。**
21. 本表請詳細填寫，問項若有不明之處，請電洽 (02) 8787-1111#2753 黃小姐，將竭誠為您解說。
22. 台中市勞工局《問卷調查公告》網址：

<http://www.labor.taichung.gov.tw/03110.php?titleMenuID=38&msg1ID=839&secureChk=5921868f0b63d56fdd5a94adcf70aff>

B 卷

壹、就業狀況

1. 請問您目前年齡是否介於 15~29 歲之間？ ☐₁. 是 ☐₂. 否，請停止作答

2. 請問您目前就業狀況？

☐₁. 我已經在台中市工作 勾選☒1. 請接受 A 卷訪問

☐₂. 我正在台中市找工作 勾選☒2. 請接受 B 卷訪問

☐₃. 我住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工作(回答第三題)

3. 未找工作的原因為？

☐₁. 就學

☐₅. 無法工作

☐₂. 服兵役或盡其他公民義務

☐₆. 自營工作或家庭工作(家庭事業)

☐₃. 料理家務

☐₇. 其他_____

☐₄. 沒有需要找工作

以上勾選☒ (1)到☒ (7)任何一項者，請接受 C 卷訪問

壹、就業狀況

1. 請問您目前年齡是否介於 15~29 歲之間？ ☐₁. 是 ☐₂. 否，請停止作答

2. 請問您目前就業狀況？

☒₁. 我已經在台中市工作，沒有找工作 勾選☒1. 請接受 A 卷訪問

☐₂. 我正在台中市找工作 勾選☒2. 請接受 B 卷訪問

☐₃. 我住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工作(回答第三題)

3. 若您的戶籍屬臺中市請勾選您戶籍所屬的行政區域

☐₁. 西區

☐₉. 太平區

☐₁₆. 沙鹿區

☐₂₃. 石岡區

☐₂. 西屯區

☐₁₀. 大里區

☐₁₇. 龍井區

☐₂₄. 東勢區

☐₃. 中區

☐₁₁. 烏日區

☐₁₈. 大肚區

☐₂₅. 后里區

☐₄. 北區

☐₁₂. 霧峰區

☐₁₉. 梧棲區

☐₂₆. 外埔區

☐₅. 北屯區

☐₁₃. 新社區

☐₂₀. 清水區

☐₂₇. 大甲區

☐₆. 南區

☐₁₄. 潭子區

☐₂₁. 神岡區

☐₂₈. 大安區

☐₇. 南屯區

☐₁₅. 大雅區

☐₂₂. 豐原區

☐₂₉. 和平區

☐₈. 東區

4. 若您的戶籍不屬臺中市請勾選您戶籍所屬的縣市

☐₁. 基隆市

☐₆. 新竹市

☐₁₁. 嘉義縣

☐₁₆. 澎湖縣

- | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 2. 臺北市 | ☐ 7. 苗栗縣 | ☐ 12. 嘉義市 | ☐ 17. 臺東縣 |
| ☐ 3. 新北市 | ☐ 8. 彰化縣 | ☐ 13. 台南市 | ☐ 18. 花蓮縣 |
| ☐ 4. 桃園縣 | ☐ 9. 南投縣 | ☐ 14. 高雄市 | ☐ 19. 宜蘭縣 |
| ☐ 5. 新竹縣 | ☐ 10. 雲林縣 | ☐ 15. 屏東縣 | ☐ 20. 金門、馬祖 |

5. 請問您找工作的目標地區為

- | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 西區 | ☐ 9. 太平區 | ☐ 16. 沙鹿區 | ☐ 23. 石岡區 |
| ☐ 2. 西屯區 | ☐ 10. 大里區 | ☐ 17. 龍井區 | ☐ 24. 東勢區 |
| ☐ 3. 中區 | ☐ 11. 烏日區 | ☐ 18. 大肚區 | ☐ 25. 后里區 |
| ☐ 4. 北區 | ☐ 12. 霧峰區 | ☐ 19. 梧棲區 | ☐ 26. 外埔區 |
| ☐ 5. 北屯區 | ☐ 13. 新社區 | ☐ 20. 清水區 | ☐ 27. 大甲區 |
| ☐ 6. 南區 | ☐ 14. 潭子區 | ☐ 21. 神岡區 | ☐ 28. 大安區 |
| ☐ 7. 南屯區 | ☐ 15. 大雅區 | ☐ 22. 豐原區 | ☐ 29. 和平區 |
| ☐ 8. 東區 | | | |

6. 請問您找工作的目標產業為

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 農、林、漁、牧業 | ☐ 10. 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| ☐ 2. 礦業及土石採取業 | ☐ 11. 資訊及通訊傳播業 |
| ☐ 3. 製造業 | ☐ 12. 金融及保險業 |
| ☐ 4. 電力及燃氣供應業 | ☐ 13. 不動產及租賃業 |
| ☐ 5. 用水供應及污染整治業 | ☐ 14. 專業、科學及技術服務業 |
| ☐ 6. 營造業 | ☐ 15. 支援服務業 |
| ☐ 7. 批發及零售業 | ☐ 16. 國防及社會安全 |
| ☐ 8. 運輸及倉儲業 | ☐ 17. 教育服務業 |
| ☐ 9. 住宿及餐飲業 | ☐ 18. 醫療保健及社會工作服務業 |

7. 請問您找工作的理想職位為（指職業別）

- ☐1. 行政主管、企業主管級經理人員
- ☐2. 專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐3. 技術員及助理專業人員(低體能工作,如業務員、會計)
- ☐4. 事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐5. 服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市)
- ☐6. 農、林、漁、牧工作人員（農藝及園藝等）
- ☐7. 技術工及有關工作人員（高體能工作，如鋼筋、水泥等）
- ☐8. 機械設備操作工及組裝工(如機械操作工、駕駛員等)
- ☐9. 非技術工及體力工(如小販、生產體力工、家庭傭工等)
- ☐10. 其它_____

8. 請問您尋找工作的方法（可複選）

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 看報紙或各類平面媒體廣告應徵 | ☐ 8. 透過超商 ibon 生活便利站及其他電子傳媒(看板)應徵 |
| ☐ 2. 看電視廣告 | ☐ 9. 私立就業服務機構
(包括專業人力銀行或媒體人力銀行) |
| ☐ 3. 店面、廠房或公司的公佈欄看徵才公告 | ☐ 10. 參加校園徵才活動 |
| ☐ 4. 員工或親友推薦 | ☐ 11. 由實習、見習或建教合作管道 |
| ☐ 5. 學校或師長推薦 | ☐ 12. 參加政府主辦之就業媒合活動 |
| ☐ 6. 參加考試 | ☐ 13. 透過政府就業服務機構 |
| ☐ 7. 自我行銷 | ☐ 14. 其他（請說明）_____ |

9. 請問您目前是否有工作，工作性質是什麼：

- ☐1. 沒有工作
- ☐1. 有工作，為全日工作
- ☐2. 有工作，為部分工時工作(每天工作明顯少於同業、同職全日工作者，薪酬亦不同)

10. 續第 9 題，請問您目前的受雇方式(若沒工作請跳過)：

- ☐1. 受雇工作(常雇或臨時雇用)
- ☐2. 承攬或派遣人力

11. 請問開始找工作到目前受訪日為止花了多少時間

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 1. 一個月以下 | ☐ 4. 七到九個月 |
| ☐ 2. 一到三個月 | ☐ 5. 十到十二個月 |
| ☐ 3. 四到六個月 | ☐ 6. 十二個月以上 |

12. 若順利就業這是您第幾份工作？

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 1. 第一份 | ☐ 4. 第四份 |
| ☐ 2. 第二份 | ☐ 5. 第五份 |
| ☐ 3. 第三份 | ☐ 6. 第六份以上 |

13. 請問您希望的工作計薪方式為

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. 月薪制 | ☐ 4. 按件計酬 |
| ☐ 2. 日薪制 | ☐ 5. 底薪加業績獎金 |

☐3. 時薪制

☐6. 其他(請說明)_____

14.期望月薪資為多少元(若按時、按日或按件計酬者,請換算成平均每月之薪資,其中薪資含本

薪、津貼、加班費及按月給付之獎金等)

☐1. 18,780 元以下

☐7. 35,001 元~40,000 元

☐2. 18,781 元~22,000 元

☐8. 40,001 元~45,000 元

☐3. 22,001 元~25,000 元

☐9. 45,001 元~50,000 元

☐4. 25,001 元~28,000 元

☐10. 50,001 元~55,000 元

☐5. 28,001 元~32,000 元

☐11. 55,001 元~60,000 元

☐6. 32,001 元~35,000 元

☐12. 60,001 元以上

15.請問這是不是您第一次找工作?

☐1. 是(請跳第 21 題)

☐2. 不是

16.找工作時的前一個工作做了多久?

☐1. 一個月以下

☐2. 一到兩個月

☐3. 三到四個月

☐4. 五到六個月

☐5. 半年以上

17.離開找工作時的前一個工作的原因為?(可複選)

☐1. 待遇及福利差

☐10. 工作太累壓力大

☐2. 工作無發展前景

☐11. 與同事或主管相處困難

☐3. 公司經營困難(如破產、
倒閉)

☐12. 想自行開創事業

☐4. 工作職稱不相稱

☐13. 被解僱

☐5. 工作環境不佳

☐14. 準備考試

☐6. 想更換工作地點

☐15. 影響休閒或家居生活安排

☐7. 個人技能無法有效發揮

☐16. 通勤不便

☐8. 性向不合

☐17. 職災陰影

☐9. 家庭或健康因素(如結
婚、生產)

☐18. 其他(請說
明)_____

18.請問您前一個工作性質:

- ☐1. 全日工作
- ☐2. 部分工時工作(每天工作明顯少於同業、同職全日工作者，薪酬亦不同)

19.請問您前一個工作的受雇方式：

- ☐1. 受雇工作(常雇或臨時雇用) ☐2. 承攬或派遣人力

20.請問您前一個工作之計薪方式為：

- ☐1. 月薪制 ☐4. 按件計酬
- ☐2. 日薪制 ☐5. 底薪加業績獎金
- ☐3. 時薪制 ☐6. 其他(請說明)_____

21.前一個工作之平均每月薪資為多少元?(若按時、按日或按件計酬者，請換算成平均每月之薪資，其中薪資含本薪、津貼、加班費及按月給付之獎金等)

- ☐1. 18,780 元以下 ☐7. 35,001 元~40,000 元
- ☐2. 18,781 元~22,000 元 ☐8. 40,001 元~45,000 元
- ☐3. 22,001 元~25,000 元 ☐9. 45,001 元~50,000 元
- ☐4. 25,001 元~28,000 元 ☐10. 50,001 元~55,000 元
- ☐5. 28,001 元~32,000 元 ☐11. 55,001 元~60,000 元
- ☐6. 32,001 元~35,000 元 ☐12. 60,001 元以上

22.按照您過去工作或現在找工作的經驗，您對於找工作最主要的考量為(可複選)：

- ☐1. 公司要有發展前景 ☐7. 要有很好的職稱與頭銜
- ☐2. 薪資福利要能符合預期 ☐8. 公司要有培養計畫
- ☐3. 要全日制正式工作 ☐9. 要交通便利
- ☐4. 工作要穩定 ☐10. 要能保障正常生活及休閒
- ☐5. 要能彈性上班 ☐11. 同事要相處愉快
- ☐6. 工作環境要好 ☐12. 要能學以致用

23.請問您尋職是否有遇到困難？

- ☐1. 沒有沒有遇到困難(請跳第 23 題)
- ☐2. 有遇到困難

24.遇到的困難為下列何者？(可複選)

- ☐1. 求職管道不足，難獲資訊 ☐8. 身心障礙的限制
- ☐2. 求職面試技巧不足(不會寫履歷) ☐9. 家庭限制(長輩照護，子女撫養等)
- ☐3. 知識或技能不足 ☐10. 工作環境不能符合期望

- | | |
|---|---|
| ☐ 4. 學歷不足 | ☐ 11. 下班後的生活環境不能符合期望 |
| ☐ 5. 經歷不足 | ☐ 12. 工作地點的選擇 |
| ☐ 6. 對新職工作內容及要求不了解 | ☐ 13. 性別歧視 |
| ☐ 7. 不知道自己適合做哪方面工作 | ☐ 14. 適合的職缺少 |
| | ☐ 15. 其他，請說明 _____ |

25. 您是否考慮未來參加政府辦理(政府自辦或委託民間機構辦理)工作單位以外的職業訓練？

- ☐1. 是 ☐2. 否(請跳第 25 題)

26. 建議開設的職業訓練課程？(可複選)

- | | |
|------------------------------------|---|
| ☐ 1. 專業技術訓練 | ☐ 7. 人際關係溝通協調 |
| ☐ 2. 語文 | ☐ 8. 職業安全訓練 |
| ☐ 3. 電腦相關課程 | ☐ 9. 銷售或顧客服務之訓練 |
| ☐ 4. 一般行政事務 | ☐ 10. 勞動法規及勞動權益保障 |
| ☐ 5. 領導統御 | ☐ 11. 其他，請說明 _____ |
| ☐ 6. 業務管理 | |

27. 不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因？(單選)(填寫第 24 題者請跳過此題)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 不知道提供訓練的單位或機構 | ☐ 6. 目前技能夠用，不需再參訓 |
| ☐ 2. 沒有適合的訓練課程 | ☐ 7. 公司不支持 |
| ☐ 3. 參訓對升遷或尋(轉)職沒幫助 | ☐ 8. 家庭不允許 |
| ☐ 4. 工作太忙，沒有時間參加 | ☐ 9. 其他(請說明) _____ |
| ☐ 5. 參加訓練的費用太高，擔不起 | |

28. 請問您過去一年有沒有參加學校(含國內及國外)進修課程(或函授教學)？

- ☐1. 有(請跳第 27 題) ☐2. 沒有(請跳第 28 題)

29. 選擇進修的原因(單選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 透過進修轉換跑道(習不同專長) | ☐ 4. 擴大生活圈，增強就業力 |
| ☐ 2. 期望能提升職場競爭力 | ☐ 5. 滿足家人期望 |
| ☐ 3. 待業中，充實自己生活 | ☐ 6. 排遣待業空窗期時間 |

30.未進修主因？(單選)(填寫 27 題者請跳過此題)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 沒有適合的學校或課程 | ☐ 5. 生活太忙，沒有時間參加 |
| ☐ 2. 進修對於尋（轉）職沒有幫助 | ☐ 6. 滿意目前的學歷 |
| ☐ 3. 沒有相關資訊 | ☐ 7. 沒有進修計畫 |
| ☐ 4. 進修的費用太高，負擔不起 | ☐ 8. 其他（請說明）_____ |

31.請問您在尋職期間的經濟主要來源為(可複選)：

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 靠自己的積蓄 | ☐ 6. 靠親人資助 |
| ☐ 2. 靠非正式工作、打工賺錢 | ☐ 7. 靠就業保險的失業給付 |
| ☐ 3. 靠變賣資產 | ☐ 8. 靠社會救濟 |
| ☐ 4. 回家務農、做家庭工作生活 | ☐ 9. 社會服務(寺廟、宗祠、教會)，擔任義工 |
| ☐ 5. 靠借款、貸款 | ☐ 10. 其他_____ |

32.請問您是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務提供之就業媒合服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 33 題) |
|--------------------------------|--|

33.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

34.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

35.請問您是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』或其他政府就業服務網求職服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 36 題) |
|--------------------------------|--|

36.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

37.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

38.請問您是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活動登記求職服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 39 題) |
|--------------------------------|--|

39.是否曾利用這項管道尋職？

☐1. 有利用

☐2. 沒有利用

40. 有沒有找到工作？

☐1. 有

☐2. 沒有

41. 您認為政府就業服務應該改善之處為何？（可複選）

（第 30 題至第 38 題至少有一題勾選 ☒ 知道及 ☒ 有利用者才需回答）

☐1. 就業服務項目應有效告知

☐7. 應增加就業媒合的活動

☐2. 網頁的內容應及時更新

☐8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會

☐3. 應主動提供就業資訊

☐9. 想參加職訓卻屢次安排不進去

☐4. 應協助建立個人就業帳戶，提升服務

☐10. 介紹工作並不適合，增加挫折感

務

☐5. 測評應該擴大施測普及性

☐11. 應提升服務人員專業程度

☐6. 就業與訓練的窗口整合度應提高

☐12. 其他，請說明 _____

42. 目前您最需要的就業服務項目為何（可複選）？

（第 30 題至第 38 題至少有一題勾選 ☒ 知道及 ☒ 有利用者才需回答）

☐1. 提供就業服務及求才資訊

☐6. 提供面試技巧及產業趨勢等研習課程

☐2. 提供創業資訊及貸款

☐7. 提供法令宣導及工作權益等說明課程

☐3. 辦理徵才活動

☐8. 辦理專業技能訓練

☐4. 辦理青年職場見習

☐9. 其他（請說明） _____

☐5. 提供職業適性測驗

參、基本資料

43. 請問您的性別？

☐1. 男

☐2. 女

44. 請問您的年齡

☐1. 15-19 歲

☐2. 20-24 歲

☐3. 25-29 歲

45. 請問您的教育程度（已取得畢業證書之最高學歷）？

☐1. 國中及以下

☐6. 私立大學

☐2. 高中

☐7. 技術學院

☐3. 高職

☐8. 碩士

☐4. 專科

☐9. 博士

☐5. 公立大學

46. 請問您是幾年畢業

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 1980 至 1985 | ☐ 5. 2001 至 2005 |
| ☐ 2. 1986 至 1990 | ☐ 6. 2006 至 2010 |
| ☐ 3. 1991 至 1995 | ☐ 7. 2011 至今 |
| ☐ 4. 1996 至 2000 | |

47. 請問您在學時的主修科系（已取得畢業證書之最高學歷）（大專以上學歷填本問項）？

- ☐1. 人文（教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全、其他）
- ☐2. 社會（社會及行為科學、傳播、商業及管理、法律、社會服務）
- ☐3. 科技（生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護）
- ☐4. 民生、休閒觀光

48. 請問您目前主要身分是否為學生（正式學籍）？

- ☐1. 是 ☐2. 否

49. 請問您開始工作至今的年資共有幾年？（求學短期打工不算）

- ☐1. 一年以下
- ☐2. 1-3 年
- ☐3. 3-5 年
- ☐4. 5-7 年
- ☐5. 7-9 年
- ☐6. 9 年以上

50. 估計以您目前的經濟支持，您可以忍受的最長尋職期為多少？

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| ☐ 1. 少於 3 個月 | ☐ 5. 1 年~1.5 年 |
| ☐ 2. 3~6 個月 | ☐ 6. 1.5 年~2 年 |
| ☐ 3. 7~9 個月 | ☐ 7. 2 年以上 |
| ☐ 4. 9~12 個月 | |

51. 備註：問卷來源

- ☐1 中區博覽會 ☐2 訓練單位 ☐3 就輔業中心 ☐4 線上問卷

52. 請問您的連絡電話_____。

臺中市 101 年度青年就業狀況調查表



核定機關：行政院主計處
核定文號：主普管字第 1010400886 號
有效期間：民國 年 月 日止

說明：

7. 臺中市政府勞工局為瞭解臺中市青年就業狀況及需求，特委託中國文化大學辦理本調查，敬請惠予撥冗填寫。
8. 本調查表所填資料僅供整體統計分析及決策之用，絕不作其他用途，如有損害受訪者權益時，依法應予議處，敬請協助。

注意事項：

23. 線上問卷填網址，依受訪對象分為：

A問卷(我已經在台中市工作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002222/index.htm>

B問卷(我正在台中市找工作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002223/index.htm>

C問卷(住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工

作): <http://www.1111.com.tw/plan/question/Q000002225/index.htm>

24. 請於「☐」圈內勾選「☒」；「 」請填數字或相關資料。

25. 若該題未有合適選項，請於「☐其他 」圈內勾選「☒其他 」，並於「 」中說明。

26. 各題除特別註明外，以 **101 年 7 月** 之情況為準。

27. 各題除非特別註明，否則均為單選。

28. 本表請詳細填寫，問項若有不明之處，請電洽 (02) 8787-1111#2753 黃小姐，將竭誠為您解說。

29. 台中市勞工局《問卷調查公告》網址：

<http://www.labor.taichung.gov.tw/03110.php?titleMenuID=38&msg1ID=839&secureChk=5921868f0b63d56fbd5a94adcf70aff>

壹、就業狀況

1. 請問您目前年齡是否介於 15~29 歲之間？ ☐₁. 是 ☐₂. 否，請停止作答

2. 請問您目前就業狀況？

- ☐₁. 我已經在台中市工作 勾選☒1. 請接受 A 卷訪問
- ☐₂. 我正在台中市找工作 勾選☒2. 請接受 B 卷訪問
- ☐₃. 我住在台中市，目前沒有受雇也沒有找工作(回答第三題)

3. 未找工作的原因為？

- ☐₁. 就學 ☐₅. 無法工作
- ☐₂. 服兵役或盡其他公民義務 ☐₆. 自營工作或家庭工作(家庭事業)
- ☐₃. 料理家務 ☐₇. 其他_____
- ☐₄. 沒有需要找工作

以上勾選☒ (1)到☒ (7)任何一項者，請接受 C 卷訪問

貳、職涯問卷

1. 若您的戶籍屬臺中市請勾選您戶籍所屬的行政區域

- | | | | |
|---|--|--|--|
| ☐ ₁ . 西區 | ☐ ₉ . 太平區 | ☐ ₁₆ . 沙鹿區 | ☐ ₂₃ . 石岡區 |
| ☐ ₂ . 西屯區 | ☐ ₁₀ . 大里區 | ☐ ₁₇ . 龍井區 | ☐ ₂₄ . 東勢區 |
| ☐ ₃ . 中區 | ☐ ₁₁ . 烏日區 | ☐ ₁₈ . 大肚區 | ☐ ₂₅ . 后里區 |
| ☐ ₄ . 北區 | ☐ ₁₂ . 霧峰區 | ☐ ₁₉ . 梧棲區 | ☐ ₂₆ . 外埔區 |
| ☐ ₅ . 北屯區 | ☐ ₁₃ . 新社區 | ☐ ₂₀ . 清水區 | ☐ ₂₇ . 大甲區 |
| ☐ ₆ . 南區 | ☐ ₁₄ . 潭子區 | ☐ ₂₁ . 神岡區 | ☐ ₂₈ . 大安區 |
| ☐ ₇ . 南屯區 | ☐ ₁₅ . 大雅區 | ☐ ₂₂ . 豐原區 | ☐ ₂₉ . 和平區 |
| ☐ ₈ . 東區 | | | |

2. 若您的戶籍不屬臺中市請勾選您戶籍所屬的縣市

- | | | | |
|---|--|--|--|
| ☐ ₁ . 基隆市 | ☐ ₆ . 新竹市 | ☐ ₁₁ . 嘉義縣 | ☐ ₁₆ . 澎湖縣 |
| ☐ ₂ . 臺北市 | ☐ ₇ . 苗栗縣 | ☐ ₁₂ . 嘉義市 | ☐ ₁₇ . 臺東縣 |
| ☐ ₃ . 新北市 | ☐ ₈ . 彰化縣 | ☐ ₁₃ . 台南市 | ☐ ₁₈ . 花蓮縣 |
| ☐ ₄ . 桃園縣 | ☐ ₉ . 南投縣 | ☐ ₁₄ . 高雄市 | ☐ ₁₉ . 宜蘭縣 |
| ☐ ₅ . 新竹縣 | ☐ ₁₀ . 雲林縣 | ☐ ₁₅ . 屏東縣 | ☐ ₂₀ . 金門、馬祖 |

3. 如果您是處於就學或服兵役或盡其他公民義務狀態，請問您對於投入就業市

場的展望為何？

(非就學或服兵役或盡其他公民義務狀態者免答)

- ☐1. 我期待投入就業市場並相信自己能順利就業
- ☐2. 我有點擔憂能否順利就業
- ☐3. 我尚未思考就業問題
- ☐4. 我並不想立即投入就業市場
- ☐5. 我想先接受職業訓練或就業輔導
- ☐6. 我想要繼續升學或出國唸書
- ☐7. 我期待畢業或結束服兵役或公民義務後自行創業
- ☐8. 其他_____

4. 如果您是處於因料理家務而未就業的狀態，請問您主要考慮為何？(非料理家務者免答)

- ☐1. 家庭的需求(奉養長輩、撫育幼兒等)，暫不考慮就業問題，以後會重回到職場
- ☐2. 曾考慮過非正式的勞動，但是很難找到適合的，所以放棄
- ☐3. 脫離就業一段時間，不知道如何開始尋職
- ☐4. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說
- ☐5. 我想要繼續升學或出國唸書
- ☐6. 我不需要考慮就業問題，我安於家庭生活與家庭角色
- ☐7. 我期待一段時日後能自行創業
- ☐8. 其他_____

5. 如果您是自營作業或家庭工作者，請問您主要的想法為何？(非自營作業或家庭工作者者免答)

- ☐1. 我很滿意於目前的工作狀況，不需要找工作
- ☐2. 一段時日後我會到職場找工作
- ☐3. 要看目前的自營作業或家庭事業經營情況再決定是否投入職場
- ☐4. 過去職場經驗不好，不想受雇
- ☐5. 我想要繼續升學或出國唸書
- ☐6. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說
- ☐7. 職場的薪資報酬太低，受雇工作不合經濟效益
- ☐8. 其他_____

6. 如果您是沒有需要找工作者，請問您主要的想法為何？(未填答第3~5題者，請回答此題)

- ☐1. 職場的薪資報酬太低，工作不合經濟效益
- ☐2. 個人所學與職場需求不同，所以放棄尋職
- ☐3. 很滿意目前生活，不需要找工作

- ☐4. 過去職場經驗不好，不希望再碰到同樣狀況
- ☐5. 我想要繼續升學或出國唸書
- ☐6. 我想先接受職業訓練或就業輔導再說
- ☐7. 我期待一段時日後能自行創業
- ☐8. 其他_____

※如果您曾經就業過，請就您的就業經驗回答以下第 7 到 14 題，若沒有就業經驗請跳答第 15 題

7. 您的上一份工作屬於下列何者產業(請以主要收入來源之工作回答以下問題)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 農、林、漁、牧業 | ☐ 10. 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| ☐ 2. 礦業及土石採取業 | ☐ 11. 資訊及通訊傳播業 |
| ☐ 3. 製造業 | ☐ 12. 金融及保險業 |
| ☐ 4. 電力及燃氣供應業 | ☐ 13. 不動產及租賃業 |
| ☐ 5. 用水供應及污染整治業 | ☐ 14. 專業、科學及技術服務業 |
| ☐ 6. 營造業 | ☐ 15. 支援服務業 |
| ☐ 7. 批發及零售業 | ☐ 16. 國防及社會安全 |
| ☐ 8. 運輸及倉儲業 | ☐ 17. 教育服務業 |
| ☐ 9. 住宿及餐飲業 | ☐ 18. 醫療保健及社會工作服務業 |

8. 請問上一份工作所屬的職位為(指職業別)

- ☐1. 行政主管、企業主管級經理人員
- ☐2. 專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- ☐3. 技術員及助理專業人員(低體能工作,如業務員、會計)
- ☐4. 事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- ☐5. 服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市)
- ☐6. 農、林、漁、牧工作人員(農藝及園藝等)
- ☐7. 技術工及有關工作人員(高體能工作,如鋼筋、水泥等)
- ☐8. 機械設備操作工及組裝工(如機械操作工、駕駛員等)
- ☐9. 非技術工及體力工(如小販、生產體力工、家庭傭工等)
- ☐10. 其他_____

9. 請問您離開上一份工作距今的時間有多長?

- ☐1. 3 個月以內
- ☐2. 3~6 個月
- ☐3. 6~12 個月
- ☐4. 1~2 年
- ☐5. 2~3 年
- ☐6. 3 年以上

10. 請問您前一個工作性質

- ☐1. 全日工作
- ☐2. 部分工時工作(每天工作明顯少於同業、同職全日工作者，薪酬亦不同)

11.請問您前一個工作的受雇方式

- ☐1. 受雇工作(常雇或臨時雇用)
- ☐2. 承攬或派遣人力

12.離開前一個工作的原因為？(可複選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 待遇及福利差 | ☐ 10. 工作太累壓力大 |
| ☐ 2. 工作無發展前景 | ☐ 11. 與同事或主管相處困難 |
| ☐ 3. 公司經營困難(如破產、倒閉) | ☐ 12. 想自行開創事業 |
| ☐ 4. 工作職稱不相稱 | ☐ 13. 被解僱 |
| ☐ 5. 工作環境不佳 | ☐ 14. 準備考試 |
| ☐ 6. 想更換工作地點 | ☐ 15. 影響休閒或家居生活安排 |
| ☐ 7. 個人技能無法有效發揮 | ☐ 16. 通勤不便 |
| ☐ 8. 性向不合 | ☐ 17. 職災陰影 |
| ☐ 9. 家庭或健康因素(如結婚、生產) | ☐ 18. 其他(請說明)_____ |

13.請問您前一個工作之計薪方式為

- | | |
|---------------------------------|--|
| ☐ 1. 月薪制 | ☐ 4. 按件計酬 |
| ☐ 2. 日薪制 | ☐ 5. 底薪加業績獎金 |
| ☐ 3. 時薪制 | ☐ 6. 其他(請說明)_____ |

14.請問您平均每月薪資為多少元？(若按時、按日或按件計酬者，請換算成平均每月之薪資，其中

薪資含本薪、津貼、加班費及按月給付之獎金等)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 18,780 元以下 | ☐ 7. 35,001 元~40,000 元 |
| ☐ 2. 18,781 元~22,000 元 | ☐ 8. 40,001 元~45,000 元 |
| ☐ 3. 22,001 元~25,000 元 | ☐ 9. 45,001 元~50,000 元 |
| ☐ 4. 25,001 元~28,000 元 | ☐ 10. 50,001 元~55,000 元 |
| ☐ 5. 28,001 元~32,000 元 | ☐ 11. 55,001 元~60,000 元 |
| ☐ 6. 32,001 元~35,000 元 | ☐ 12. 60,001 元以上 |

15.請問您是否有尋職遭遇到困難的經驗？

- ☐1. 有遇到困難
- ☐2. 沒有尋職經驗(跳至第 17 題)

☐3. 尋職沒有遇到困難(跳至第 17 題)

16.遇到的困難為下列何者？(可複選)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 求職管道不足，難獲資訊 | ☐ 8. 身心障礙的限制 |
| ☐ 2. 求職面試技巧不足(不會寫履歷) | ☐ 9. 家庭限制(長輩照護，子女撫養等) |
| ☐ 3. 知識或技能不足 | ☐ 10. 工作環境不能符合期望 |
| ☐ 4. 學歷不足 | ☐ 11. 下班後的生活環境不能符合期望 |
| ☐ 5. 經歷不足 | ☐ 12. 工作地點的選擇 |
| ☐ 6. 對新職工作內容及要求不了解 | ☐ 13. 性別歧視 |
| ☐ 7. 不知道自己適合做哪方面工作 | ☐ 14. 適合的職缺少 |
| | ☐ 15. 其他，請說明 _____ |

17.您是否考慮未來參加政府自辦、委辦的職業訓練？

- | | |
|-------------------------------|--|
| ☐ 1. 是 | ☐ 2. 否(請跳到第 19 題) |
|-------------------------------|--|

18.建議開設的職業訓練課程？(可複選)

- | | |
|------------------------------------|---|
| ☐ 1. 專業技術訓練 | ☐ 8. 人際關係溝通協調 |
| ☐ 2. 語文 | ☐ 9. 職業安全訓練 |
| ☐ 3. 電腦相關課程 | ☐ 10. 勞動法規及勞動權益保障 |
| ☐ 4. 一般行政事務 | ☐ 11. 其他，請說明 _____ |
| ☐ 5. 領導統御 | ☐ 12. 工作地點的選擇 |
| ☐ 6. 業務管理 | ☐ 13. 性別歧視 |

19.不考慮參加職業訓練課程的參訓的原因？(單選)(填寫第 18 題者請跳過此題)

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. 不知道提供訓練的單位或機構 | ☐ 6. 目前技能夠用，不需再參訓 |
| ☐ 2. 沒有適合的訓練課程 | ☐ 7. 公司不支持 |
| ☐ 3. 參訓對升遷或尋(轉)職沒幫助 | ☐ 8. 家庭不允許 |
| ☐ 4. 工作太忙，沒有時間參加 | ☐ 9. 其他，請說明 _____ |
| ☐ 5. 參加訓練的費用太高，擔不起 | |

20.請問您過去一年有沒有參加學校(含國內及國外)進修課程(或函授教學)？

- | | |
|-------------------------------|--|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有(請跳第 22 題) |
|-------------------------------|--|

21.選擇進修的原因(單選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 透過進修轉換跑道(習不同專長) | ☐ 4. 擴大生活圈，增強就業力 |
| ☐ 2. 期望能提升職場競爭力 | ☐ 5. 滿足家人期望 |
| ☐ 3. 待業中，充實自己生活 | ☐ 6. 排遣待業空窗期時間 |

22.未進修主因？(單選)(填寫第 21 題者請跳過此題)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 沒有適合的學校或課程 | ☐ 5. 生活太忙，沒有時間參加 |
| ☐ 2. 進修對於尋（轉）職沒有幫助 | ☐ 6. 滿意目前的學歷 |
| ☐ 3. 沒有相關資訊 | ☐ 7. 沒有進修計畫 |
| ☐ 4. 進修的費用太高，負擔不起 | ☐ 8. 其他（請說明）_____ |
-

23.請問您經濟主要來源為：(可複選)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 靠自己的積蓄 | ☐ 6. 靠親人資助 |
| ☐ 2. 靠非正式工作、打工賺錢 | ☐ 7. 靠就業保險的失業給付 |
| ☐ 3. 靠變賣資產 | ☐ 8. 靠社會救濟 |
| ☐ 4. 回家務農、做家庭工作生 | ☐ 9. 社會服務(寺廟、宗祠、教會)，擔任義工 |
- 活
- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 5. 靠借款、貸款 | ☐ 10. 其他_____ |
|------------------------------------|--------------------------------------|

24.請問您是否知道公立就業服務站或政府機關就業服務處登記求職服務提供之就業媒合服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 27 題) |
|--------------------------------|--|

25.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

26.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

27.請問您是否知道『全國就業e網（www.ejob.gov.tw）』或其他政府就業服務網求職服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 30 題) |
|--------------------------------|--|

28.是否曾利用這項管道尋職？

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1. 有利用 | ☐ 2. 沒有利用 |
|---------------------------------|----------------------------------|

29.有沒有找到工作？

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 有 | ☐ 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

30.請問您是否知道『就業媒合活動』或其他政府舉辦之就業媒合活動登記求職服務？

- | | |
|--------------------------------|--|
| ☐ 1. 知道 | ☐ 2. 不知道(跳第 33 題) |
|--------------------------------|--|

31.是否曾利用這項管道尋職？

☐1. 有利用

☐2. 沒有利用

32.有沒有找到工作？

☐1. 有

☐2. 沒有

33.您認為政府就業服務應該改善之處為何？(可複選)

(第 24 題至 32 題至少有一題勾選 ☒知道及 ☒有利用者才需回答)

☐1. 就業服務項目應有效告知

☐8. 應增加協助初次就業者的職場體驗機會

☐2. 網頁的內容應及時更新

☐9. 想參加職訓卻屢次安排不進去

☐3. 應主動提供就業資訊

☐10. 介紹工作並不適合，增加挫折感

☐4. 應協助建立個人就業帳戶，提升服務

☐11. 應提升服務人員專業程度

☐5. 測評應該擴大施測普及性

☐12. 應該增加社會福利與社會企業的協助資源

☐6. 就業與訓練的窗口整合程度應提高

☐13. 應該擴大對身心障礙者的專案服務

☐7. 應增加就業媒合的活動

☐14. 其他，請說明

34.目前您最需要的就業服務項目為何(可複選)？

(第 24 題至 32 題至少有一題勾選 ☒知道及 ☒有利用者才需回答)

☐1. 提供就業服務及求才資訊

☐6. 供面試技巧及產業趨勢等研習課程

☐2. 提供創業資訊及貸款

☐7. 提供法令宣導及工作權益等說明課程

☐3. 辦理徵才活動

☐8. 辦理專業技能訓練

☐4. 辦理青年職場見習

☐9. 其他（請說明）_____

☐5. 提供職業適性測驗

參、基本資料

1.請問您的性別？

☐1. 男

☐2. 女

2.請問您的年齡？

☐1. 15-19 歲

☐2. 20-24 歲

☐3. 25-29 歲

3.請問您的教育程度（已取得畢業證書之最高學歷）？

☐1. 國中及以下

☐6. 私立大學

☐2. 高中

☐7. 技術學院

☐3. 高職

☐8. 碩士

☐4. 專科

☐9. 博士

☐5. 公立大學

4.請問您是幾年畢業

☐1. 1980 至 1985

☐5. 2001 至 2005

☐2. 1986 至 1990

☐6. 2006 至 2010

☐3. 1991 至 1995

☐7. 2011 至今

☐4. 1996 至 2000

5.請問您在學時的主修科系（已取得畢業證書之最高學歷）（大專以上學歷填本問項）？

☐1. 人文（教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全、其他）

☐2. 社會（社會及行為科學、傳播、商業及管理、法律、社會服務）

☐3. 科技（生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護）

☐4. 民生、休閒觀光

6.請問您目前主要身分是否為學生（正式學籍）？

☐1. 是

☐2. 否

7.請問您開始工作至今的年資共有幾年？(求學短期打工不算)

☐1. 一年以下

☐2. 1-3 年

☐3. 3-5 年

☐4. 5-7 年

☐5. 7-9 年

☐6. 9 年以上

8.請問您的連絡電話_____。