

目次

目次	I
表次	III
圖次	V
摘要	VII
第一章 緒論	1
第二章 研究方法	3
第一節 研究架構	3
第二節 研究流程	5
第三節 資料收集與分析方法	7
第三章 資料分析	9
第一節 事業單位辦理員工教育訓練調查分析	9
第二節 勞工教育需求與進修現況調查分析	28
第三節 勞工及事業單位進修管道資源說明	44
第四節 勞工進修管道比較說明	47
第四章 結論與建議	55
第一節 研究結論	55
第二節 研究建議	61
參考文獻	73

附錄一	事業單位教育訓練概況調查表	74
附錄二	勞工進修概況調查表	76
附錄三	團體座談暨深度訪談邀請名單	78
附錄四	團體座談暨深度訪談紀錄	81

表 次

表 3-1 員工人數統計表	9
表 3-2 各事業單位 101 年度營業額統計表	10
表 3-3 負責辦理員工教育訓練人數統計表	11
表 3-4 事業單位是否辦理訓練統計表	12
表 3-5 員工教育訓練之費用支出	12
表 3-6 員工年齡	13
表 3-7 人數最多員工教育程度	14
表 3-8 各單位 101 年度迄今接受教育訓練之職業別	15
表 3-9 是否包含線上學習課程	16
表 3-10 各單位 101 年度迄今有無委外辦理員工教育訓練	17
表 3-11 各單位選擇代訓機構統計表	17
表 3-12 各單位選擇代訓機構之考量因素統計表	18
表 3-13 效益評鑑方法統計表	19
表 3-14 辦理員工教育訓練後已獲得改善項目	20
表 3-15 各事業單位採取激勵措施提升員工教育訓練績效統計表	21
表 3-16 激勵措施提升員工教育訓練績效採取方法統計表	22
表 3-17 事業單位辦理教育訓練遭遇困難原因統計表	23
表 3-18 事業單位辦理員工教育訓練需要政府提供協助項目統計表	24

表 3-19 事業單位鼓勵員工取得證照類別統計表.....	25
表 3-20 受訪勞工 101 年度平均所得統計表.....	28
表 3-21 受訪勞工工作地點區域統計表.....	29
表 3-22 受訪勞工工作地點區域統計表.....	30
表 3-23 受訪勞工年齡分布統計表.....	31
表 3-24 受訪勞工 101 年迄今是否參加進修.....	32
表 3-25 受訪勞工 101 年迄今進修接受政府補助及自費情形統計表.....	32
表 3-26 進修時是否包含線上學習課程.....	33
表 3-27 選擇代訓機構之考量因素.....	33
表 3-28 進修後認為有改善項目.....	34
表 3-29 進修過程是否有困難.....	35
表 3-30 選擇代訓機構之考量因素.....	36
表 3-31 進修後認為有改善的項目.....	37
表 3-32 進修過程是否有困難.....	38
表 3-33 受訪勞工參與進修是否需要政府提供協助.....	38
表 3-34 有需要提供協助之事項.....	39
表 3-35 受訪勞工工作環境支持滿意度統計表.....	40
表 3-36 還想進修的類別課程.....	41

圖次

圖 2-1 研究架構	4
圖 2-2 研究流程	6

102 年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

摘要

- 一、中文計畫名稱：102 年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案
- 二、英文計畫名稱：The comparative research for labors on the use of institutions learning pipelines in Taichung City in Year 102
- 三、計畫編號：102 勞工 0820-01
- 四、執行單位：朝陽科技大學
- 五、計畫主持人（包括共同主持人）：廖淑珠、龔昶元
- 六、執行經費：361,905
- 七、執行開始時間：102/08/27
- 八、執行結束時間：102/12/26
- 九、報告完成日期：102/12/17
- 十、報告總頁數：
- 十一、使用語文：中文
- 十二、報告電子檔名稱：102 勞工 0820-01.doc
- 十三、報告電子檔格式：WORD
- 十四、中文關鍵詞：臺中市勞工大學、比較分析、進修管道
- 十五、英文關鍵詞：Taichung City Labor College、Comparative analysis、Training pipeline
- 十六、中文摘要

臺中市勞工及事業單位進修管道之資源豐沛，相對產生資源是否重疊抑或會相互抵觸，以及是否充分發揮效益，讓勞工能有效參與學習，以提升職場競爭力等問題。因此，本計畫有三大目標，第

一是針對臺中市勞工及事業單位了解運用進修管道之差異，二是了解臺中市事業單位對員工進修協助態度與做法，最後是了解政府部門間推動之進修管道與臺中市勞工大學之差別，並提出臺中市勞工大學如何發揮優勢並改善劣勢之具體策略，以及如何形塑臺中市勞工學習環境。本計畫研究之執行包括問卷調查 337 份，其中勞工問卷調查 231 位，事業單位 106 家、並舉行產、官、學團體座談會 2 場、意見領袖訪談 10 位。

針對上述訪談與問卷之 SPSS 分析資料，進行彙整、歸納、分析，進而提出建議。本計畫研究歸納結果，結論如下：臺中市勞工大學之優勢為企業員工專班及行政手續便利，劣勢為師資授課費用及勞工學費補助經費比例較少。

未來開設課程方面建議企業員工專班之課程設計更加彈性及多元化；配合發展未來臺中市的產業特色；最後是提供線上課程學習機制。定位方面建議將臺中市勞工大學定位為勞工人力資源的促進平台，並且強化勞工大學之學分認證及證照獎勵等。

十七、英文摘要：

The training pipeline resources for labors in Taichung City and other institutions are abundant. Hence, these resources are relatively overlapping or conflicting. Whether the training resources of the Taichung City Labor College can be fully delivered to right target or not, become an important issue. Therefore, this project has three main objectives, the first is to understand the difference between training pipeline for labors in Taichung City and other institutions, the second is to understand the attitudes and practices of learning institutions in

Taichung City in order to assist staff training, finally, to understand the difference of training education pipeline for labors between Taichung City Labor College and other government units.

On the basis of the objectives mentioned above, This project aims to investigate the differences of learning pipeline for labors between Taichung City Labor College and other government institution, in order to propose Taichung City Labor College how to take advantage and improve the weaknesses, and how to shape the labors learning environment in Taichung City for the future strategies. This project includes the implementation of research surveys have 337 copies, of which 231 copies for labors questionnaires and 106 for institutions. This project also held two forums that the participants including scholars, expert in industry and government, and interviewed with 10 opinion leaders. collect the essentials and useful data. fter collecting questionnaires, the SPSS was used for data analysis of questionnaires, and then, associated with the analysis of opinions about the participants including scholars, expert, opinion leaders, this research makes the recommendations of strategies.

The results of this research showed that providing special classes for enterprises and the Convenience of administrative procedures are the advantages of Taichung City Labor College in comparison to other learning pipelines. On the contrary, the tuition fees and labor subsidy funding are its disadvantages. This research also provided one suggestions for the positioning and strategies of Taichung City Labor College in the future, which including special class for enterprises, the

design of class can be more flexible and diversified

the classes should be more correspondence to the development of industry policy in Taichung, strengthening credit certification and licenses, and to provide mechanism of online courses, etc.. Finally, this research suggested that Taichung City Labor College can be positioned as a platform for promoting human resources of labors.

第一章 緒論

人力資本是由諾貝爾獎經濟學得主 Theodore Schultz 於人力資本理論(human capital theory)中所提出。人力資本是鑲嵌於個人的技能、知識和專業知識內，可藉由工作經驗和教育作為改善；因此，勞工透過投資教育提升學習技能及工作效率，在職場上可提高個人生產力及競爭力，進而能夠取得較高之工作報酬。對於企業來說，企業須不斷學習與創新，才能達成永續經營之目標；企業人力資本的累積與精進是非常重要的環節，人力資本是公司內所有員工與管理者的個人能力、知識、技術以及經驗之總合(Edvinsson&Malone,1997)。藉由教育與訓練投資人力資本，企業人力資本的素質將會影響到企業之投資報酬率(Becker,1964)。因此培訓對於企業之永續經營，以及勞工透過不斷學習來累積並提升個人的人力資本都是非常重要的一環。

目前臺中市勞工及事業單位具有相當多元的進修資源，除轄區內各大專院校提供學分班及非學分班之教育資源提供臺中市勞工及事業單位正式進修管道之學習，且勞委會近年來推動之產業人才投資方案，提升勞工自主學習計劃，青年就業讚計劃，協助事業單位之人力資源提升計劃，補助事業單位辦訓，補習班提供職業訓練等相關課程之充電起飛計劃，以及臺中市政府自民國 93 年起開始辦理之「臺中市勞工大學」均提供臺中市勞工及事業單位進修及培育之多元管道的選擇。

臺中市勞工及事業單位進修管道之資源豐沛，相對產生資源是否重疊抑或會相互抵觸，以及是否充分發揮效益，讓勞工能有效參與學習，以提升職場競爭力等問題。市府資源有限，期望勞工大學能夠具有區隔性，能夠幫助臺中市勞工朋友接受更多的資源，企業獲得更好之人力成本，使臺中市未來發展更具前瞻性與競爭力。因此，針對上述值得重視之議題解決，本計畫有三大目標，第一是針對臺中市勞工及事業單位了解運用進修管道之差異，二是了解臺中市事業單位對員工進修協助態度與做法，最後是了解政府部門間推動之進修管道與臺中市勞工大學之差別，並提出臺中市勞工大學如何發揮優勢並改善劣

勢之具體策略，以及如何形塑臺中市勞工學習環境。基於上述計畫目標，本計畫將透過意見領袖訪談、問卷調查、團體座談以及資料分析，了解勞工教育訓練需求，進而找出臺中市勞工大學教育訓練之需求與差異，並提出勞工大學發展之具體策略，使臺中市勞工及事業單位能夠更加有效率的利用市府資源，進而提升臺中市整體之勞動素質，也可為臺中市創造有利投資之誘因進而吸引更多投資者及提供企業競爭優勢之成功因素。

依據統計，勞工大學在民國 93 年成立時，每年 15 班約 150 人，至 102 年已成長至每年 150 班約 3000 人，十年共成長 20 倍，成果甚為豐碩，勞工局深刻體會勞工大學已經歷十個年頭，參與學習之勞工人數逐年成長，顯示所有曾為臺中市勞工大學付出的單位與工作人員之辛勞與努力績效斐然。為求在現有良好基礎上能有更進一步的發展，也期待下一個十年的執行方向能正確把握，使勞工朋友更能獲益，成效能夠更臻圓滿，必須針對過去執行過程中可以改善的問題尋求解決之道。此外，也需針對勞工朋友真正的需求，並與其他進修管道提供的學習資源作一適當區隔，避免學習資源重疊等逐一瞭解，進而提出實施對策，使勞工大學未來的發展定位與內涵更為明確。在此階段，臺中市勞工大學面臨到在未來須有所突破之作為，因此臺中市政府委託朝陽科技大學，進行臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究計畫案，期望透過此計畫之分析結果，提供臺中市勞工大學未來發展之具體策略，在下個階段能使勞工透過勞工大學有效學習各種新知，培養職場的工作能力，適應全球化競爭的新社會潮流，提升勞工職場競爭力並增進產業競爭力，落實終身學習的教育目標。

第二章 研究方法

本章節主要說明本研究計畫之研究架構、流程及方法。第一節說明本研究計畫所建立之研究架構；第二節說明本研究計畫之研究流程，最後一節則說明本研究計畫之資料收集與分析方法，包括研究對象、問卷設計及資料分析的工具與方法等等。

第一節 研究架構

為瞭解臺中市勞工及事業單位運用各類進修管道之差異，針對勞工大學與其他政府單位推動之各項進修管道的差別，並進一步提出勞工大學相較於其他進修管道可改善之處，及可發揮之優勢；深入探討勞工學習需求內涵，以供未來勞工大學課程規劃發展重點之參考，本計畫研究之執行包括問卷調查 337 份，其中勞工問卷調查 231 位，事業單位 106 家、並舉行產、官、學團體座談會 2 場、意見領袖訪談 10 位(邀請座談會及訪談各專家學者名單及意見詳細內容彙整如附件)。針對上述訪談與問卷之資料，進行彙整、歸納、分析，進而提出建議。本計畫研究架構如圖 2-1 所示：

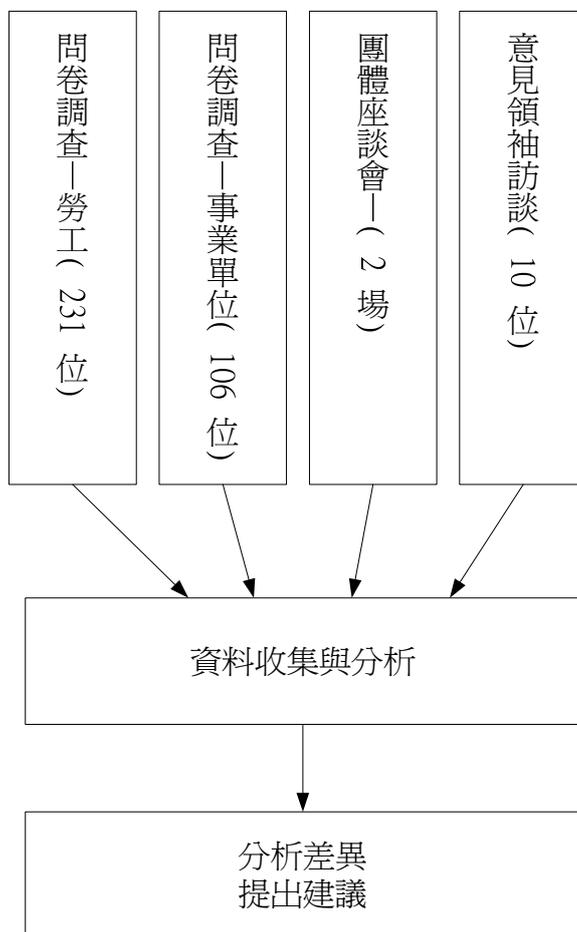


圖 2-1 研究架構

第二節 研究流程

本研究計畫之研究流程如圖 2-2 所示，包含以下所列之流程：

- 步驟一：確定方向與研究計畫主題—以期初座談會確定擬定研究方向與問題重點。
- 步驟二：相關資料蒐集與整理— 針對本研究計畫之議題，蒐集公私部門針對勞工教育相關資源，瞭解補助資源之分配及在現行體制下勞工學習資源現況。
- 步驟三：建立研究架構— 建立本研究計畫的主體架構。
- 步驟四：問卷設計與校正— 本研究計畫透過期初座談會及現有資源盤點，確認擬釐清及研究之問題，設計問卷並依期初座談內容，進行問卷修正。為促使研究計畫之研究調查趨於嚴謹及專業度，邀請相關產業代表及學者，提供專業知識，召開專家會議共同討論與修訂，針對本研究問卷的完整性及可信度，並給予適度的建議，藉以提升問卷設計品質，及問卷規劃方向之正確度。
- 步驟五：進行問卷調查— 依本研究計畫確定之問卷進行問卷調查。
- 步驟六：問卷資料整理、統計與分析— 將回收問卷資料進行整理、統計與分析。
- 步驟七：辦理兩次團體座談會— 蒐集專家學者意見，並結合所訪談之問卷內容結果，進行整體之彙整、歸納、分析，藉以瞭解勞工學習需求、勞工大學實施定位、內涵及釐清未來發展方向之可行方案。
- 步驟八：個別訪談意見領袖 10 人— 工、商團體及產協會等理事長深入訪談。

步驟九：產出結案報告—針對承辦政府部門對在職勞工推動之各項進修管道方案及臺中市勞工大學各承辦單位、授課教師、及相關意見領袖，以進一步瞭解政府部門間對於在職勞工推動各項進修管道與勞工大學之差異，及勞工大學可發揮之優勢或所處之劣勢可如何改善，以及如何形塑勞工學習環境。

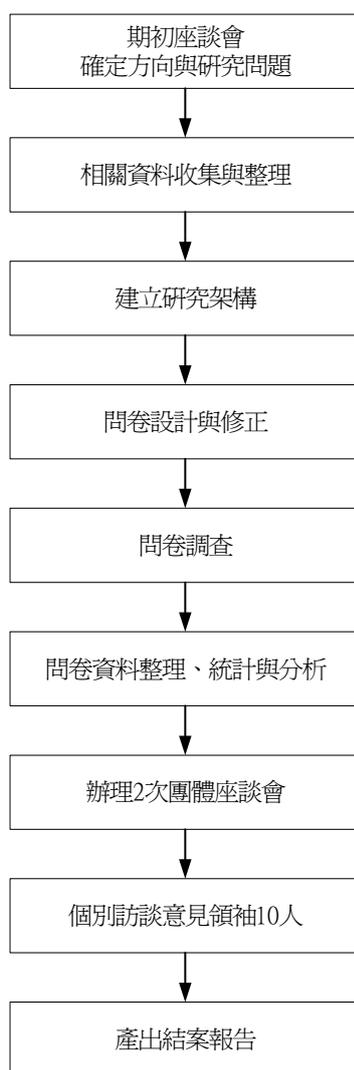


圖 2-2 研究流程

第三節 資料收集與分析方法

一、研究對象

本研究計畫採面談方式，研究對象為臺中市在職勞工及事業單位(需 101 年至 102 年間至少使用過政府部門推動之進修資源)，據以瞭解勞工及事業單位在選擇進修管道上之差異。本計畫透過臺中市勞工大學行政平台提供樣本底冊，篩選出符合受訪資格之勞工，再以隨機抽樣方式，電話邀約受訪者，經其同意後，執行面訪作為本研究計畫之樣本選擇。

二、問卷設計

本研究計畫採面談方式，問卷設計為雙源問卷。內容包括事業單位基本資料、填表人基本資料、技能需求、勞工進修訓練方式、是否瞭解政府提供訓練課程之資源、辦理方式、收費標準、課程內容、經費規模、參與成員素質、師資、宣傳管道等面向需求，及事業單位對員工進修協助之態度與做法，彙整勞工大學可發揮之優勢或所處之劣勢可如何改善、如何形塑臺中市勞工進修學習環境等。

事業單位職業訓練概況分為五大部分，第一部分為事業單位基本資料，共五題；第二部分為事業單位 101 年度迄今有無辦理員工職業訓練，共兩題，第二題細分為九小題；第三部分為事業單位在辦理員工職業訓練方面是否有遭遇困難，共兩題；第四部份為事業單位辦理員工職業訓練是否需要政府提供協助，共兩題；第五部分為事業單位有沒有鼓勵員工考取證照，共兩題；總題數共二十一題。

勞工進修概況分為八大部分，第一部分為勞工基本資料，共六題；第二部分為勞工於 101 年度迄今有無參加進修，共兩題；第三部分為勞工在 101 年度迄今所參加非勞工大學之進修或訓練課程之相關問題，共四題；第四部份為勞工在 101 年度迄今所參加勞工大學之進修或訓練課程之相關問題，共四題；第五部分為勞工參與進修是否需要政府提供協助，共兩題；第六部分為勞工在工作環境上，主管與同事的

互動情況，共十二題；第七部分為勞工還想進修哪些類別課程；第八部分為其他建議；總題數共三十二題。

完整問卷內容，請參照附錄一。

三、資料分析方法

本研究使用 SPSS 10.0 (Statistical Package for the Social Science) 套裝軟體作為實證分析工具，依據研究計畫需要，對於個別變數採敘述性統計方法，說明各個變數之平均數與標準差。利用敘述統計量來描述所蒐集到的資料，可初步瞭解本研究受訪對象之樣本結構與基本特性。

第三章 資料分析

本章根據第二章之問卷設計，針對問卷內容進行結果分析，本章將問卷回收資料以統計軟體 SPSS (Statistical Package for the Social Science) 進行應用敘述性統計資料分析，藉以瞭解臺中市在職勞工及事業單位運用進修管道之差異，及瞭解事業單位對於員工進修協助之態度與做法。

第一節 事業單位辦理員工教育訓練調查分析

本研究計畫針對事業單位教育訓練概況進行調查，共回收有效問卷 106 份。以下針對事業單位之教育訓練概況分別進行樣本敘述性分析。

一、基本資料

1. 員工人數

表 3-1 員工人數統計表

	人數	百分比
本國勞工人數	30,079	93.05%
外籍勞工人數	2,247	6.95%
總員工人數	32,326	100%

本次調查 106 家事業單位，其員工人數合計 32,326 人，外籍勞工人數合計 2,247 人，占受訪事業單位所有勞工之 7%，本國勞工人數合計 30,079 人，占受訪事業單位所有勞工之 93%。

2. 各事業單位 101 年度營業額

依經濟部對中小企業認定標準-「製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本新台幣 8000 萬以下，其他行業前一年度營業額新台幣 1 億元以下。」。表 3-2 說明 101 年度營業額分布，在未滿 1 億元的中小企業比例最高，共 36 家，佔 34%；5 億元以上次之，共 26 家，佔 24.53%；1 億元以上~未滿 5 億元共 25 家，佔 23.58%。

表 3-2 各事業單位 101 年度營業額統計表

營業額	家數	百分比
未滿 500 萬元	5	4.72%
500 萬元以上~未滿 1000 萬元	1	0.94%
1000 萬元以上~未滿 4000 萬元	13	12.26%
4000 萬元以上~未滿 1 億元	17	16.04%
1 億元以上~未滿 5 億元	25	23.58%
5 億元以上	26	24.53%
未填	19	17.92%

3. 各單位有無設立專責的員工教育訓練單位(或人員)

經統計，有設立專責員工教育訓練的單位為 92 家，14 家事業單位並無設立專責的員工教育訓練單位。辦理員工教育訓練的單位中，有 34 家配置專責辦理教育訓練人員 1 人為最多，其次是 33 家配置 2 人，之後依序為 11 家配置 3 人，5 家配置 4 人，2 家配置 6 人，1 家配置 7 人，1 家配置 10 人。顯示，事業單位負責辦理教育訓練人數會因單位特性與業務考量而有所差異。

表 3-3 負責辦理員工教育訓練人數統計表

事業單位配置負責辦理教育訓練人數	家數
0 人	13
1 人	34
2 人	33
3 人	11
4 人	5
5 人	1
6 人	2
7 人	1
10 人	1
未填人數	5

二、各事業單位 101 年度迄今有無辦理員工教育訓練

經統計 101 年度迄今有辦理員工教育訓練的家數為 96 家(佔 90.57%)，顯示詳事業單位對於員工之在職訓練甚為重視，且願意投資員工教育訓練。請參閱表 3-4。

表 3-4 事業單位是否辦理訓練統計表

	辦理訓練	無辦理訓練	總家數
單位數	96	10	106
百分比	90.57%	9.43%	100%

1. 各事業單位在 101 年迄今辦理員工教育訓練之費用支出

受訪事業單位在 101 年迄今辦理員工教育訓練的支出總費用為 \$5,994,000，自辦訓練費用平均支出為 \$626,334，委外訓練費用平均支出為 \$597,926，派員訓練費用平均支出為 \$249,105，補助個人進修費用平均支出為 \$135,330，接受政府補助金額平均為 \$316,117，詳請參閱表 3-5。

表 3-5 員工教育訓練之費用支出

	總費用 支出	自辦 訓練	委外 訓練	派員 訓練	補助 個人進修	接受 政府補助
費用 平均數	5,994,000	626,334	597,926	249,105	135,330	316,117

2. 各事業單位 101 年度迄今接受教育訓練之員工特性背景

各事業單位 101 年度迄今接受教育訓練之員工男性人次有 38,839，女性人次有 28,857。對照受訪事業單位基本資料，受訪事業單位員工總人數為 32,326 人，顯示平均每人約有 2 次的接受教育訓練機會。

根據成人教育性別統計，成人學習性別比例以女性居多，約為 3:7(男:女)；對應本次調查性別，接受教育訓練之男性員工人次比女性多，主要原因可能為本次調查受訪事業單位仍以製造業居多。

A. 各事業單位接受教育訓練人數最多員工年齡

表 3-6 說明各事業單位人數最多員工年齡是 25 歲以上~未滿 35 歲，其單位數有 52 家(49.06%)，其次是 35 歲以上~未滿 45 歲有 35 家(33.02%)，45 歲以上~未滿 55 歲有 6 家，55 歲以上或未滿 25 歲者各有 1 家，另有 11 家未填。

表 3-6 受訪事業單位員工年齡分布表

	未滿 25 歲	25 歲以上~ 未滿 35 歲	35 歲以上~ 未滿 45 歲	45 歲以上~ 未滿 55 歲	55 歲以上
單位數	1	52	35	6	1
百分比	0.94%	49.06%	33.02%	5.66%	0.94%

B. 各事業單位接受教育訓練人數最多之員工教育程度

各事業單位人數最多員工的教育程度為大學有 43 家(44.33%)，其次為高中職 36 家(37.11%)，專科 17 家(17.53%)，國中以下 1 家(1.03%)，9 家未填本資料。

表 3-7 人數最多員工教育程度

	國中及以下	高中(職)	專科	大學	研究所及以上
單位數	1	36	17	43	0
百分比	1.03%	37.11%	17.53%	44.33%	0%

C. 各事業單位 101 年度迄今接受員工教育訓練之職業別

各事業單位 101 年度迄今接受員工教育訓練之職業別以主管及經理人員(21.93%)為最多，其次是技術員及助理專業人員(20.76%)，事務支援人員(17.25%)，專業人員(12.87%)，機械設備操作及組裝人員(11.11%)，服務及銷售人員(8.19%)，基層技術工及勞力工(4.68%)，技藝有關工作人員(2.92%)。

從本表可發現，受訪事業單位重視員工教育訓練，除了管理職-主管階級外，亦重視技術人員或是助理專業人員在職能力之提升。

表 3-8 各單位 101 年度迄今接受教育訓練之職業別

職類	次數	百分比
1.主管及經理人員	75	21.93%
2.專業人員	44	12.87%
3.技術員及助理專業人員	71	20.76%
4.事務支援人員	59	17.25%
5.服務及銷售人員	28	8.19%
6.農林漁牧業生產人員	0	0%
7.技藝有關工作人員	10	2.92%
8.機械設備操作及組裝人員	38	11.11%
9.基層技術工及勞力工	16	4.68%
10.其他	1	0.29%
合計	342	100%

3. 各事業單位 101 年度迄今所辦理之員工教育訓練課程中，是否包含線上學習課程

如表 3-9 所示，各事業單位 101 年度迄今所辦理之員工教育訓練課程中有 90.57%的單位辦理之員工教育訓練課程中有包含線上學習課程。

線上學習的優點可以解決時間及空間的問題，就企業端而言，可以讓員工在不影響產能下利用閒暇時間自主學習，這應是企業在教育訓練的重要考慮因素。

表 3-9 是否包含線上學習課程

	有線上學習課程	無線上學習課程	合計
單位數	96	10	106
比例	90.57%	9.43%	100%

4. 各事業單位 101 年度迄今有無委外辦理員工教育訓練

101 年度迄今委外辦理員工教育訓練之事業單位計有 64 家，佔 60.38%。對應表 3-3 負責辦理員工教育訓練人數統計表，雖有近 9 成事業單位設有專責教育訓練部門，惟因各單位負責辦理訓練之人員人數不多，故採取委外辦理訓練之事業單位仍高達 6 成以上。

表 3-10 各單位 101 年度迄今有無委外辦理員工教育訓練

	有委外訓練	無委外訓練	合計
單位數	64	42	106
百分比	60.38%	39.62%	100%

A. 各事業單位選擇何種訓練機構

受訪事業單位 64 家有辦理委外訓練單位於委外訓練時時(本題複選)，以民間專業訓練機構 49 家(65.33%)為最多，其次為政府機關附設訓練機構 16 家(21.33%)，大專院校 5 家 (6.67%)，35 家未填。

表 3-11 各單位選擇代訓機構統計表

	政府機關附設訓練機構	大專院校	民間專業訓練機構	其他	合計
單位數	16	5	49	5	75
百分比	21.33%	6.67%	65.33%	6.67%	100%

B. 各事業單位選擇代訓機構之考量因素-複選

各事業單位選擇代訓機構之考量因素以課程的專業度(31.54%)為最多考量因素，其次為經費(18.79%)與有經過訓練品質認證(18.79%)。

顯示事業單位最在乎的是員工接受教育訓練之成果，是否能轉換成對企業，達成永續經營較有具體幫助之能力，以提升營運績效，增加企業之收益；其次，經費也是重要考量因素，表示企業之生存必須將一分一毫都花在刀口上，為追求利潤必須利用有限的資源發揮最多的效用。

表 3-12 各單位選擇代訓機構之考量因素統計表

考量因素	次數	百分比
1.經費	28	18.79%
2.知名度	13	8.72%
3.訓練設備空間	11	7.38%
4.交通便利性	9	6.04%
5.有經過訓練品質認證	28	18.79%
6.曾接受 500 大企業或政府委託案	7	4.70%
7.課程的專業度	47	31.54%
8.其他	6	4.03%
合計	149	100%

5.各事業單位對所辦理之員工教育訓練，是否進行效益評鑑

A. 是否進行效益評鑑

效益評鑑係指學習成效評估，根據統計，各事業單位對所辦理之員工教育訓練有進行效益評鑑者占多數，有 95 家(89.62%)，未進行效益評鑑者有 11 家約占全部之 10.38%。顯示事業單位辦理教育訓練非常重視員工學習成效。

B. 效益評鑑方法

進一步統計各事業單位對員工進行效益評鑑方法(複選)，結果顯示，以訓練課程滿意度問卷(21.71%)為最多，其次為口筆試測驗(17.43%)，透過工作考核或主管考核(16.51%)，取得證書(15.9%)，繳交報告(15.6%)，訓練品質評核系統(12.54%)等。

表 3-13 員工教育訓練效益評鑑方法統計表

效益評鑑方法	次數	百分比
1.口筆試測驗	57	17.43%
2.取得證書	52	15.90%
3.繳交報告	51	15.60%
4.訓練課程滿意度問卷	71	21.71%
5.透過工作考核或主管考核	54	16.51%
6.訓練品質評核系統	41	12.54%
7.其他	1	0.31%
合計	327	100%

6.辦理員工教育訓練後，各公司認為有哪些項目已獲得改善？

事業單位辦理員工教育訓練後已獲得改善項目(複選)，經統計以專業技能提升(30.28%)為最多，其次為產品及服務品質提高(20.72%)，生產力提高（13.55），客戶滿意度提高（13.15%），工作安全性提高（11.95%），銷售及獲利能力提高（7.97%）。

表 3-14 辦理員工教育訓練後已獲得改善項目

改善項目	次數	百分比
1.生產力提高	34	13.55%
2.產品及服務品質提高	52	20.72%
3.工作安全性提高	30	11.95%
4.專業技能提升	76	30.28%
5.客戶滿意度提高	33	13.15%
6.銷售及獲利能力提高	20	7.97%
7.其他	6	2.39%
合計	251	100%

7. 各事業單位是否採取激勵措施提升員工教育訓練績效

受訪事業單位辦理員工教育訓練有採取激勵措施來刺激勞工參與訓練占多數，共有 82 家(77.36%)，而有 24 家（22.64%）沒有採取激勵措施。

表 3-15 各事業單位採取激勵措施提升員工教育訓練績效統計表

是否採取激勵措施	單位數	百分比
無採取激勵措施	24	22.64%
有採取激勵措施	82	77.36%
合計	106	100%

8. 採取方法

表 3-16 說明各企業採取激勵措施方式，最主要的為訓練成績納入升遷考量(31.65%)，其次為訓練成績納入年終考量(22.15%)，公開場合給以表揚（19.62%），成績優者給予獎金或獎品（15.19%），成績優者給予加薪（7.59%），成績優者給予榮譽假（2.53%）。

表 3-16 激勵措施提升員工教育訓練績效採取方法統計表

採取方式	次數	百分比
1.訓練成績納入升遷考量	50	31.65%
2.訓練成績納入年終考量	35	22.15%
3.成績優者給予榮譽假	4	2.53%
4.成績優者給予獎金或獎品	24	15.19%
5.成績優者給予加薪	12	7.59%
6.公開場合給以表揚	31	19.62%
7.其他	2	1.27%
合計	158	100%

9.各事業單位是否支持勞工大學開設企業員工專班

受訪事業單位中，支持勞工大學開設企業員工專班有 100 家 (94.34%)。顯示事業單位仍非常需要政府資源，尤其依訪談顯示，多數事業單位表示，勞工大學企業員工專班辦理之行政作業簡便，因此事業單位有 9 成以上表示對開設企業員工專班的支持。

三、各公司在辦理員工教育訓練方面是否遭遇困難

受訪事業單位在辦理員工教育訓練方面，有 94 家(88.68%)表示有遭遇困難。進一步分析遭遇困難之原因(複選)，最主要的原因為訓練時間不易安排(25.56%)，其次為訓練績效難以衡量(18.39%)，第三為訓練費用過高(15.7%)；認為員工參訓意願不高者比例較少(13.90%)。

本資料顯示，事業單位在辦理教育訓練的過程，因為需兼顧產能及員工參與，在時間安排部分是常遇到的困難，若訓練能提供彈性，則將成為推動教育訓練之利基。

表 3-17 事業單位辦理教育訓練遭遇困難原因統計表

遭遇困難原因	次數	百分比
1.訓練費用過高	35	15.70%
2.缺乏適當的師資	15	6.73%
3.缺乏適當訓練場地或設備	14	6.28%
4.訓練績效難以衡量	41	18.39%
5.員工參訓意願不高	31	13.90%
6.訓練時間不易安排	57	25.56%
7.員工流動率高	24	10.76%
8.訓練課程資訊取得不易	6	2.69%
9.其他	0	0%
合計	223	100%

四、各事業單位辦理員工教育訓練是否需要政府提供協助

受訪事業單位辦理員工教育訓練需要政府提供協助的家數有 92 家(86.79%)。進一步分析需要政府協助項目(複選)，以經費的補助，自行辦理訓練(38.95%)為最高，其次是開辦在職之教育訓練課程(17.37%)，直接補助參訓員工（14.21%），提供公私立訓練機構課程資訊平台（13.68%），接受企業員工專班委託訓練（8.95%），開辦職前教育訓練課程（5.79%）。

表 3-18 事業單位辦理員工教育訓練需要政府提供協助項目統計表

需要政府提供協助項目	次數	百分比
1.經費補助單位，自行辦理訓練	74	38.95%
2.直接補助參訓員工	27	14.21%
3.提供公私立訓練機構課程資訊平台	26	13.68%
4.開辦職前教育訓練課程	11	5.79%
5.開辦在職之教育訓練課程	33	17.37%
6.接受企業員工專班委託訓練	17	8.95%
7.其他	2	1.05%
合計	190	100%

五、事業單位是否鼓勵員工考取證照

受訪事業單位鼓勵員工考照的家數有 94 家(88.68%)。進一步分析，事業單位鼓勵考取證照之項目，以技術士證(34.91%)為最多，其次為專門職業及技術人員(28.99%)，語文證照(13.61%)，電腦相關證照(12.43%)。

國際證照部分，亦有 7 家事業單位勾選，但均未具體說明考取證照類別。

顯示多數事業單位仍支持員工考取國內專業證照為主。

表 3-19 事業單位鼓勵員工取得證照類別統計表

事業單位鼓勵員工取得證照類別	次數	百分比
1.技術士證	59	34.91%
2.金融從業人員	5	2.96%
3.專門職業及技術人員	49	28.99%
4.電腦相關證照	21	12.43%
5.語文證照	23	13.61%
6.其他	12	7.10%
合計	169	100%

六、小結

由以上敘述性分析資料可以得知：

- (一) 受訪事業單位之營業額在 1 億元以下的中小企業比例最高，本次調查中小企業佔 40.69%，5 億元以上次之，共 26 家，佔 30.23%；1 億元以上~未滿 5 億元共 25 家，佔 29.07%。
- (二) 受訪之事業單位設有員工教育訓練單位及 101 年度迄今有辦理訓練的事業單位有九成，表示事業單位對於員工之在職教育甚為重視，且願意投資員工教育訓練。
- (三) 受訪之事業單位 101 年度迄今接受教育訓練之職業主要以主管及經理人員(21.93%)為最多，其次是技術員及助理專業人員(20.76%)，這表示受測之事業單位為了提升企業績效與永續經營，除針對主管階級外，亦重視技術員或是助理專業人員在職能力提升。
- (四) 在線上課程學習方面，具 90.57%之事業單位之員工訓練課程中包含線上學習課程，對應事業單位辦理教育訓練時面臨困難之第一項問題—訓練時間安排不易，顯示線上課程學習之優點恰能補足遭遇問題的缺口，而這也是受訪事業單位有近 9 成包含線上學習之主因。
- (五) 在事業單位選擇代訓機構之考量因素以課程的專業度(31.54%)為最多考量因素，其次為經費(18.79%)與有經過訓練品質認證(18.79%)，顯示事業單位非常重視員工接受教育訓練後之成果，是否能轉換成企業經營績效提升與永續經營有助益之在職能力；其次，訓練經費亦是事業單位考量之問題，如何以最少的費用達到最大的效益是事業單位重視的問題。
- (六) 事業單位對辦理員工訓練進行效益評估的家數約占 89.62%，以採用訓練課程滿意度問卷之方法(27.71%)為多數，顯示企業相當重視員工訓練之成效，並且能採取適當方式評量。

- (七) 事業單位辦理員工教育訓練後已獲得改善項目，以專業技能提升(30.28%)為最多，其次為產品及服務品質提高(20.72%)。表示多數事業單位肯定辦理員工教育訓練的成效，也認為辦理員工教育訓練對於企業能取得具體的效益，且有助提升人力資本。
- (八) 事業單位支持勞工大學開設企業員工專班之比率為 91.74%，顯示勞工大學開設企業員工專班的方案，多數事業單位會願意參與執行。
- (九) 具 77.36%的事業單位採取激勵措施提升員工教育訓練績效，且將訓練成績納入升遷考量比率為 31.65%，顯示事業單位支持員工教育訓練，且認為加入某些誘因，有助提升員工參與教育訓練的態度及品質。
- (十) 事業單位辦理員工訓練時遭遇困難的比率為 88.68%，且因訓練時間不易安排（25.56%）及訓練績效難以衡量為最多（18.39%），顯示事業單位在辦理員工訓練，通常會面臨企業產能需要及適當的訓練時間安排上如何平衡之兩難狀況，而企業也甚為在乎進行員工教育訓練能真正提升員工的職能，對企業績效有助益。其次，訓練費用部分(占 15.70%)，可能係因企業部分專業技能之師資鐘點費高，成為企業在辦理員工提升專業技能訓練時一大負擔。
- (十一) 事業單位辦理員工教育訓練需要政府提供協助之比率為 86.79%，最需協助之事項為經費補助事業單位自行辦理訓練，顯示政府單位在提供補助方案時，須考量企業辦訓之彈性。
- (十二) 事業單位鼓勵員工考照之比率為 88.68%，鼓勵員工考取證照以技術士證(34.91%)為最多，其次為專門職業及技術人員(28.99%)，顯示企業仍很重視員工之技能，並且也願意鼓勵員工考取相關證照以提升企業資人力資本。

第二節 勞工教育需求與進修現況調查分析

本研究計畫針對勞工參與進修進行調查，共回收有效問卷 231 份。以下針對勞工進修之概況分別進行樣本特性之敘述性分析。

一、基本資料

1. 平均所得

受訪勞工 101 年度平均月所得，所得最高在 2 萬以上~未滿 3.5 萬元以下 (51.08%)，其次為 3.5 萬元以上~未滿 5 萬元 (27.71%)，未滿 2 萬元 (10.39%)，5 萬元以上~未滿 7 萬元 (7.79%)，7 萬元以上~未滿 10 萬元 (1.73%)，10 萬元以上 (1.3%)。

表 3-20 受訪勞工 101 年度平均所得統計表

平均所得水準	人數	比例
未滿 2 萬元	24	10.39%
2 萬元以上~未滿 3.5 萬元	118	51.08%
3.5 萬元以上~未滿 5 萬元	64	27.71%
5 萬元以上~未滿 7 萬元	18	7.79%
7 萬元以上~未滿 10 萬元	4	1.73%
10 萬元以上	3	1.30%
合計	231	100%

2. 工作地點

受訪勞工工作地點主要集中在西屯區 (17.62%)、南屯區(14.10%) 和西區、北屯區 (11.01%)，詳參閱表 3-21。

表 3-21 受訪勞工工作地點區域統計表

工作地點	人數	比例	工作地點	人數	比例
大甲區	2	0.88%	東區	7	3.08%
大肚區	4	1.76%	南屯區	32	14.10%
大里區	12	5.29%	南區	18	7.93%
大雅區	2	0.88%	烏日區	7	3.08%
中區	3	1.32%	梧棲區	1	0.44%
太平區	4	1.76%	清水區	1	0.44%
北屯區	25	11.01%	潭子區	12	5.29%
北區	12	5.29%	縣市區	1	0.44%
后里區	1	0.44%	龍井區	1	0.44%
西屯區	40	17.62%	豐原區	12	5.29%
西區	25	11.01%	霧峰區	2	0.88%
沙鹿區	3	1.32%	其他	4	1.76%

3. 居住地點

受訪勞工居住地點主要集中在西屯區 (12.55%)、南區(12.12%)和北屯區 (10.39%)，詳參閱表 3-22。

表 3-22 受訪勞工工作地點區域統計表

居住地點	人數	比例	居住地點	人數	比例
大甲區	2	0.87%	東勢區	2	0.87%
大肚區	2	0.87%	南屯區	23	9.96%
大里區	22	9.52%	南區	28	12.12%
大雅區	3	1.30%	烏日區	1	0.43%
中區	3	1.30%	神岡區	4	1.73%
太平區	15	6.49%	梧棲區	1	0.43%
北屯區	24	10.39%	新社區	1	0.43%
北區	13	5.63%	潭子區	5	2.16%
后里區	1	0.43%	龍井區	3	1.30%
西屯區	29	12.55%	豐原區	8	3.46%
西區	20	8.66%	霧峰區	1	0.43%
沙鹿區	5	2.16%	其他	5	2.16%
東區	10	4.33%			

4. 年齡

受訪勞工的年齡分布結果，以年齡在 45 歲以上~未滿 55 歲的區域(33.77%)，其次年齡在 35 歲以上~未滿 45 歲(28.57%)，25 歲以上~未滿 35 歲(26.84%)，詳細受訪勞工年齡分布，詳參閱表 3-23。

表 3-23 受訪勞工年齡分布統計表

年齡	人數	比例
未滿 25 歲	3	1.30%
25 歲以上~未滿 35 歲	62	26.84%
35 歲以上~未滿 45 歲	66	28.57%
45 歲以上~未滿 55 歲	78	33.77%
55 歲以上	22	9.52%
合計	231	100%

二、於 101 年迄今有無參加進修

101 年迄今受訪勞工參加進修之人數以及參與方案，經統計，共有 200 位勞工參與進修，進一步分析，其參與訓練接受政府補助及自費情形，訓練總金額為 2,375,595 元 (其中政府補助 2,146,442 元，自費 229,153 元)，平均每位受訪勞工接受政府補助訓練費用為 9,292 元，自費 992 元

表 3-24 受訪勞工 101 年迄今是否參加進修

是否參與進修	次數	比例
是	200	86.58%
否	31	13.42%
合計	231	100%

表 3-25 受訪勞工 101 年迄今進修接受政府補助及自費情形統計表

項目	政府經費	自費金額	受訪勞工教育訓練費用合計
受訪勞工教育訓練	2,146,442	229,153	2,375,595
平均 (人/元)	9,292	992	10,284

三、在 101 年迄今所參加非勞工大學進修或訓練課程

1. 是否包含線上學習課程

101 迄今所參加非勞工大學職進修或訓練課程中是否包含線上學習課程，結果顯示有 47 人 (20.35%) 有參與線上學習課程，未參與線上學習課程的計有 184 人 (79.65%)。

表 3-26 進修時是否包含線上學習課程

是否包含線上學習課程	次數	比例
是	47	20.35%
否	184	79.65%
合計	231	100%

2. 進修時選擇代訓機構之考量因素(複選)

進修時選擇代訓機構之考量因素，主要有 3 個因素：課程的專業程度(26.11%)、交通便利性(22.26%)、經費(17.51%)。

表 3-27 選擇代訓機構之考量因素

考量因素	次數	比例
經費	118	17.51%
知名度	30	4.45%
訓練設備及空間	94	13.95%
交通便利性	150	22.26%
有經過訓練品質認證	63	9.35%
曾接受 500 大企業或政府委託案	11	1.63%
課程的專業程度	176	26.11%
行政人員服務品質	25	3.71%
其他	7	1.04%
合計	674	100.00%

3. 進修後，認為有哪些項目已獲得改善(複選)

受訪勞工進修後認為有改善的項目，經統計認為進修後最能獲得改善的項目是專業技能提升佔 46.74%，其次是產品及服務品質提高，佔 15.30%，生產力提高，佔 11.05%詳請參閱表 3-28。

表 3-28 進修後認為有改善項目

項目	次數	比例
生產力提高	39	11.05%
產品及服務品質提高	54	15.30%
工作安全性提高	22	6.23%
專業技能提升	165	46.74%
客戶滿意度提高	35	9.92%
銷售及獲利能力提高	17	4.82%
其他	21	5.95%
合計	353	100.00%

4. 進修過程是否遭遇困難

結果指出在進修過是否有困難：有困難 12.12%，無困難 87.88%。

表 3-29 進修過程是否有困難

進修過程是否有困難	次數	比例
是	28	12.12%
否	203	87.88%
合計	231	100%

四、在 101 年迄今所參加勞工大學之進修或訓練課程中：

1. 進修時選擇代訓機構之考量因素

進修時選擇代訓機構之考量因素，主要的考量因素是課程的專業程度(27.39%)、交通便利性(23.08%)、經費(16.32%)。

表 3-30 選擇代訓機構之考量因素

項目	次數	比例
經費	87	16.32%
知名度	21	3.94%
訓練設備及空間	69	12.95%
交通便利性	123	23.08%
有經過訓練品質認證	55	10.32%
曾接受 500 大企業或政府委託案	7	1.31%
課程的專業程度	146	27.39%
行政人員服務品質	19	3.56%
其他	6	1.13%
合計	533	100%

2. 進修後，認為有哪些項目已獲得改善

受訪勞工進修後認為有改善的項目，經統計已獲得改善的項目最多者是專業技能提升，佔 47.16%，其次是產品及服務品質提高佔 13.83%，詳參閱表 3-31。

表 3-31 進修後認為有改善的項目

項目	次數	比例
生產力提高	25	8.87%
產品及服務品質提高	39	13.83%
工作安全性提高	18	6.38%
專業技能提升	133	47.16%
客戶滿意度提高	34	12.06%
銷售及獲利能力提高	16	5.67%
其他	17	6.03%
合計	282	100%

3. 進修過程是否遭遇困難?

結果指出在進修過程是否有困難：有困難 6.93%，無困難 93.07%。

表 3-32 進修過程是否有困難

進修過程是否有困難	次數	比例
是	16	6.93%
否	215	93.07%
合計	231	100%

五、您參與進修是否需要政府提供協助

受訪勞工參與進修時是否需要政府提供協助，經統計，有需要的勞工 198 位，佔 85.71%，不需要者佔 14.29%。進一步分析，需要協助的事項主要是經費補助(33.83%)，參訓訊息提供(25.79%)，進修諮詢服務(21.5%)，考照補助(18.13%)。

表 3-33 受訪勞工參與進修是否需要政府提供協助

是否需要政府協助	次數	比例
是	198	85.71%
否	33	14.29%
合計	231	100.00%

表 3-34 有需要提供協助之事項

需要協助之事項	次數	比例
經費補助	181	33.83%
參訓訊息提供	138	25.79%
考照補助	97	18.13%
進修諮詢服務	115	21.50%
其他	4	0.75%
合計	535	100.00%

六、您在工作環境上，主管與同事的互動情況

受訪勞工工作環境支持度計有 12 個題項，平均在 3.5~4 分(普通-滿意)，總平均工作環境支持度為 3.72。

表 3-35 受訪勞工工作環境支持滿意度統計表

項目	平均分數
我的主管在我工作完成後會給予明確的意見	3.80
我的同事會幫助我將所學的技术運用在工作上	3.77
我的主管會幫助我將所學的技术運用在工作上	3.65
我的主管會全力支持我獲得新技能與新知識	3.83
我的主管願意與我討論新技术與知識運用在工作	3.72
我的主管相當重視新技术與新知識的發揮	3.74
我的主管會安排任務讓我運用所學的技术與知識	3.65
我的主管會與我分享關於職涯規劃的訊息	3.53
我的主管支持我參加與訓練與發展的課程	3.77
我的主管會給予輔導,協助,幫助我完成工作任務	3.73
我的主管認為訓練是主要的工作責任之一	3.65
我的主管確信訓練與發展課程可以提升工作績效	3.77
平均	3.72

七、您還想進修哪些類別課程

受訪勞工對於未來你進修課程類別統計如表 3-38，其中，最想進修的課程是專業技術課程 (24.92%)、其它課程占比例分別是運用數位能力(19.77%)、國際溝通能力課程(19.45%)、研發創新能力課程(13.83%)、管理課程(12.06%)、共通核心技能課程(9.97%)。

表 3-36 還想進修的類別課程

項目	次數	比例
共通核心技能課程	62	9.97%
運用數位能力	123	19.77%
國際溝通能力課程	121	19.45%
研發創新能力課程	86	13.83%
專業技術課程	155	24.92%
管理課程	75	12.06%
合計	622	100.00%

八、小結

- (一) 受訪勞工 101 年度平均月所得最高在 2 萬以上未滿 3.5 萬元以下比率 51.08% 為最多；工作地點主要集中在西屯區 (17.62%)、南屯區(14.10%)和西區、北屯區 (11.01%)；居住地點主要居住在西屯區 (12.55%)、南區(12.12%)和北屯區 (10.39%)。
- (二) 受訪勞工年齡以在 45 歲以上~未滿 55 歲的區域(33.77%)，其次年齡在 35 歲以上~未滿 45 歲(28.57%)，25 歲以上~未滿 35 歲(26.84%)。顯示受訪勞工屬青壯年為最多。
- (三) 受訪勞工於 101 年迄今參與進修之比率為 86.58%，顯示勞工朋友多半認同進修，平均每年約花 1 萬元參與進修，其中約一成自費。
- (四) 受訪勞工在 101 年迄今所參加非勞工大學之進修或訓練課程中線上學習課程僅佔 20.35%，進修時選擇代訓機構之考量，主要有 3 個因素：課程的專業程度(26.11%)、交通便利性 (22.26%)、經費(17.51%)。表示勞工朋友重視自己進修的課程是否與能與自身工作相輔相成，交通便利也是一個重要考量，主要是考慮從工作地方出發或是居住地點出發之便利性，經費對於勞工朋友來說，如何在其所規畫之經費額度內取得到最有效率之學習成果，也是相當重要的。此外，勞工朋友在進修之後表示最獲得改善的是專業技能提升佔 46.74%，在進修過程多數勞工朋友 (87.88%) 並無遭遇困難。
- (五) 受訪勞工在 101 年迄今所參加勞工大學之進修或訓練課程中，主要的考量因素是課程的專業程度(27.39%)、交通便利性 (23.08%)、經費(16.32%)。勞工朋友在進修之後表示最獲得改善的是專業技能提升佔 47.16%，在進修過程也是多數勞工朋友 (90.07%) 並無遭遇困難。以上分析與參加非勞工大學之進修或訓練課程結果相同。

- (六)受訪勞工參與進修時需要政府提供協助的比率佔 85.71%，依序是經費補助(33.83%)，參訓訊息提供(25.79%)，進修諮詢服務(21.5%)，考照補助(18.13%)。顯示勞工朋友無論在進修或考照最爲需要的是經費補助及專業諮詢，專業的諮詢平台的建立，有助提供有意願進修之勞工朋友第一線與即時的訊息，使之瞭解勞工大學之目標，課程內容、相關程序規定等，對解決勞工朋友所需之進修問題助益甚大。
- (七)受訪勞工在工作環境支持度上，主管與同事的互動情況上平均滿意度在 3.5~4 分；介於普通到滿意之間。顯示參與訓練的勞工在職場上工作環境支持度尚高。
- (八)受訪勞工表明還想進修的類別課程，依序爲專業技術課程(24.92%)、其它課程占比例分別是運用數位能力(19.77%)、國際溝通能力課程(19.45%)、研發創新能力課程(13.83%)、管理課程(12.06%)、共同核心技能課程(9.97%)。未來勞工大學開課之課程內容可依據上述類別配合目標進行更有效的設計，以便更能符合勞工朋友之需求。

第三節 勞工及事業單位進修管道資源說明

近年來，政府各部門逐漸重視國家人力資源的提升，透過各種計畫之執行與補助來鼓勵各公、民營事業單位、非營利組織進行人力資本提升之教育訓練。

我國勞工人力素質提升，一直是政府的施政重點，因而，針對提升勞工人力資本的人力資源培育進修計畫、進修管道也因而增加，各種類型執行目標與重點不同，主辦單位、補助項目與功能也互有差異。這些訓練資源主要對象多以勞工為主，因而，勞工之進修有甚多之管道可供選擇。

臺中市勞工大學為市政府為提升勞工朋友職場競爭能力之重要進修管道之一，為求有效運用政府資源，為勞工朋友提供有效之進修資源，有必要針對目前各政府單位提供之教育訓練資源及管道進行比較分析，進而確認勞工大學未來發展之方向定位，以使教育訓練資源能有效運用。

茲依各計畫專案名稱、主辦單位、補助項目將事業單位辦理員工教育訓練資源彙整比較如下：

一、事業單位辦理員工教育訓練資源

專案名稱	主辦單位	補助項目
臺中市勞工大學- 企業員工專班	臺中市政府勞工局	依參訓學員身分補助，15 歲以上，設籍臺中市之在職勞工或工作地點在臺中市之在職勞工享有學分費 50%補助；符合中高齡或其他特殊身分者享有 100%補助學分費
人力資源提升計畫	行政院勞工委員會 職業訓練局 中區職業訓練中心	補助事業單位教育訓練費用，講師鐘點費、交通費等，個別行最高 95 萬，聯合型最高 190 萬，依計畫核定。
充電起飛計畫		
充電再出發計畫		
青年就業旗艦計畫	行政院勞工委員會 職業訓練局 中區職業訓練中心	補助事業單位僱用依本計畫核定後所僱用之具中華民國國籍年滿 15 歲以上 29 歲以下青年，且提供青年之訓練。

二、 勞工參加進修管道資源說明

專案名稱	主辦單位	補助項目
臺中市 勞工大學	臺中市政府勞工局	15 歲以上，設籍臺中市之在職勞工或工作地點在臺中市之在職勞工享有學分費 50%補助;符合中高齡或其他特殊身分者享有 100%補助學分費
產業人才 投資方案	行政院勞工委員會 職業訓練局 中區職業訓練中心	補助對象為年滿 15 歲以上，具勞工保險、農民保險身分之在職勞工，一般身分補助 80%，特定對象(弱勢)補助 100%。
青年就業讚	行政院勞工委員會 職業訓練局 中區職業訓練中心	初次尋職或連續失業達 6 個月以上之 18 歲至 29 歲未就業青年訓練學習自付額補助，最高補助期限為自資格認定之日起 2 年內最高補助 12 萬元
臺中市政府 失業者職業 訓練班	臺中市政府勞工局	限定失業者參加，一般失業勞工補助 80%訓練費用;特定對象享有 100%補助
原住民失業者 職業訓練 班	臺中市政府原住民 事務委員會	限定失業者參加，符合補助身分者補助 100%訓練費用
學分班	各大專校院	無補助

第四節 勞工進修管道比較說明

1. 將工作環境支持度 12 題平均，所得分數 4 分以上區為工作環境支持度高，低於 4 分則為工作環境支持度低。再比較選擇各題項的差異，結果如下表。

工作支持度高			工作支持度低		
非勞大- 代訓機 構考量	課程專業度	76	非勞大- 代訓機 構考量	課程專業度	100
	交通便利性	59		交通便利性	91
	經費	43		經費	75
	訓練設備空間	36		訓練設備空間	58
非勞大- 改善問 題	專業技能提升	72	非勞大- 改善問 題	專業技能提升	92
	客戶滿意度提升	23		改善產品或服務 品質提升	33
	改善產品或服務 品質提升	21		生產力提高	23
	生產力提高	16		客戶滿意度提升	12

102 年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

工作支持度高			工作支持度低		
勞大- 代訓機 構考量	課程專業度	68	勞大- 代訓機 構考量	課程專業度	77
	交通便利性	49		交通便利性	73
	經費	34		經費	53
	訓練設備空間	28		訓練設備空間	40
勞大- 改善問 題	專業技能提升	59	勞大- 改善問 題	專業技能提升	73
	客戶滿意度提升	23		改善產品或服務 品質提升	22
	改善產品或服務 品質提升	17		生產力提高	13
	生產力提高	12		客戶滿意度提升	11
需政府 協助	不需要	16	需政府 協助	不需要	17
	經費	75		經費	105
	訊息提供	57		訊息提供	85
	考照補助	51		考照補助	63

2. 曾經參加過勞工大學與非勞工大學之學員，對於二者比較

即篩選過參加勞工大學及其他訓練之學員(計 188)，再比較「三.2、四.1、三.3、四.2、三.4、四.3」→顯示學員參加勞工大學考量因素較多，且從中改善問題較單一或較少。

非勞大			勞大		
代訓機構 考量	課程專業度	76	代訓機構 考量	課程專業度	122
	交通便利性	59		交通便利性	102
	經費	44		經費	70
	訓練設備空間	36		訓練設備空間	58
改善問題	專業技能提升	132	改善問題	專業技能提升	110
	改善產品或服務品質提升	40		改善產品或服務品質提升	30
	生產力提高	32		客戶滿意度提升	28
	客戶滿意度提升	30		生產力提高	20
需政府協助	不需要				28
	經費				147
	訊息提供				113
	考照補助				92
	進修諮詢服務				79

3. 參加勞工大學與非勞工大學「所遭遇問題」，因件數少，無法找出人口統計變數特徵。(27 人反映遭遇問題)

問題分類	問題內容	次數
時間問題	加班無法配合、上班時間無法配合	8
課程問題	課程太難、專業術語不懂、學習較慢、年紀大作業無法完成	10
經費問題	要先繳交全額	1
材料設備問題	材料要自備	1
交通問題	上課地點太遠	1
行政問題	網路報名塞車、想上的課開不成、服務人員態度差	4
其他問題	家庭因素、學習無成效	2

4. 職稱的部分，依職級分類「基層人員、中階主管、高階主管」，結果顯示基層人員佔 90%、中階主管佔 8%，高階主管佔 2%，顯示參加產業人才投資方案、人力資源提升計畫、勞工大學等課程學員以基層人員為主。因為比例懸殊，其餘交叉分析未能顯示代表性。
5. 進修類別課程部分，工作地點及居住地點集中在哪邊，就可以建議未來如何開課？

A. 以工作地點來看，各區分布請參閱下表。

工作地點	共通核心職能	專業技術課程	運用數位課程	國際溝通能力	研發創新能力	管理課程
臺中市大甲區		1		1	2	
臺中市大肚區	3	2	3	4	1	1
臺中市大里區	1	7	8	4	7	5
臺中市大雅區	1	2	1		1	
臺中市中區	1	2	1	1		
臺中市太平區	1	4		2	1	
臺中市北屯區	9	16	18	14	8	7
臺中市北區	1	8	9	5	4	3
臺中市后里區			1	1		
臺中市西屯區	12	25	19	23	16	17
臺中市西區	7	16	14	14	8	6
臺中市沙鹿區	1	3	1			
臺中市東區	2	5	3	1	3	2
臺中市南屯區		24	11	18	11	12
臺中市南區	9	12	11	9	7	6
臺中市烏日區	5	4	6	5	2	7
臺中市梧棲區	2	1	1	1		
臺中市清水區		1				
臺中市潭子區	3	5	5	8	2	4

102 年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

工作地點	共通核心職能	專業技術課程	運用數位課程	國際溝通能力	研發創新能力	管理課程
臺中市縣市區		1				
臺中市龍井區	1	1	1	1	1	1
臺中市豐原區	1	9	8	4	7	2
臺中市霧峰區	1	2		2	2	1
其他	1	4	2	3	3	1
總計	62	155	123	121	86	75

B. 以居住地點來看，各區分布請參閱下表。

居住地點	共通核心職能	專業技術課程	運用數位課程	國際溝通能力	研發創新能力	管理課程
臺中市大甲區		1		1	2	
臺中市大肚區	2	1	2	2	1	1
臺中市大里區	3	17	11	10	5	8
臺中市大雅區		2	1	2	1	
臺中市區		2	1	1	2	
臺中市太平區	5	13	6	9	6	3
臺中市北屯區	8	13	11	16	6	5
臺中市北區		10	9	4	4	5
臺中市后里區			1	1		
臺中市西屯區	12	16	14	19	13	11
臺中市西區	5	12	11	11	7	7
臺中市沙鹿區	4	5	3	2	2	1
臺中市東區	2	9	5	3	6	3
臺中市東勢區		2	2	2	1	1
臺中市南屯區	5	18	16	12	9	9
臺中市南區	4	14	12	13	11	12
臺中市烏日區		1	2	0		1
臺中市神岡區	3	1	3	3	1	
臺中市梧棲區		1	1	1		

102年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

居住地點	共通核心職能	專業技術課程	運用數位課程	國際溝通能力	研發創新能力	管理課程
臺中市新社區	1	1			1	1
臺中市清水區						1
臺中市潭子區	3	2	3	1		3
臺中市龍井區	1	2	1	2	1	1
臺中市豐原區		6	6	2	4	1
臺中市霧峰區		1			1	1
其他	4	5	2	4	2	0
總計	62	155	123	121	86	75

第四章 結論與建議

本研究之結論係依據所提研究目的，並經過分析驗證，團體座談會及訪談意見領袖而獲得研究結論。首先針對分析結果進行說明；其次，藉由團體座談會從參與座談之學者專家、企業界代表、辦理勞工大學業務單位代表等（參與名單及意見內容如附錄）提出之意見予以彙整，歸納分析，闡述本研究計畫之具體結論；最後提出勞工大學未來的發展方向建議，作為臺中市勞工大學規劃之參考。

第一節 研究結論

本研究之目的主要有三，第一是針對臺中市勞工及事業單位了解運用進修管道之差異，二是了解臺中市事業單位對員工進修協助態度與做法，最後是了解政府部門間推動之進修管道與臺中市勞工大學之差別，並提出臺中市勞工大學如何發揮優勢並改善劣勢之具體策略，以及如何形塑臺中市勞工學習環境。

依據上述目標，以及本研究計畫之訪談問卷資料與專家學者、業界代表、勞工意見領袖之意見彙整與歸納分析，勞工大學未來發展較為具體之主軸共識包括：未來勞工大學之開課可以活潑而更具彈性，上課形式更多元化、勞工大學可實施企業包班、勞工大學課程內容的發展應與臺中市未來的施政發展重點相結合、課程內容可與勞工的重要技能，也可與其證照相關的所需技能、學分採計等方向結合。

茲針對研究計畫目的及上述研究結論做一詳細闡述，說明如下：

一、勞工大學之現況

(一)經過統計，勞工大學在 93 年成立時每年 15 班 150 人，至 102 年已成長至每年 150 班約 3000 人，十年共成長近 20 倍，顯示勞工大學十年來成果豐碩，是所有為勞工大學付出的單位與工作人員的辛勤努力所獲得之績效。為求在現有基礎上進

一步發展，及下一個十年的發展方向能正確執行，必須針對過去執行過程進行檢視與分析，克服困難，力求創新，使下一個十年的勞工大學能夠更臻圓滿。

- (二)臺中市在過去十年辦理臺中市勞工大學，具有很好的基礎，但目前勞工大學正面臨關鍵的時刻，希望修正過去一些不甚理想的地方及提升過去之良好基礎，給予勞工朋友知識及能力提升，並帶給勞工朋友更多進修管道之選擇。
- (三)相對於其他勞工進修管道，目前勞工大學的最大優勢應是開設企業員工專班。此方案可使訓練單位能事先溝通、瞭解企業運作的需求，為企業量身打造設計開班，能符合企業所需要之彈性需求。且教學平台課程之設計較職訓局提供的產業人才投資方案計畫更具彈性及活潑，容易做出特色。以攝影課程為例，勞工大學之訓練單位為求課程豐富能幫助學員至戶外上課並給予保險補助，這是產業人才投資方案無法立即提供的。
- (四)勞工朋友如具備自主進修的意願及學習能力，在企業表現上通常較為主動積極，若是能夠幫助更多的勞工朋友增進學習意願，將有助提升臺中市的人力資本及競爭力。

二、勞工大學之辦理成效

關於勞工大學之具體效果，以下依據本研究各項訪談意見，以綜合之角度說明勞工大學可改革之處與具體策略：

- (一)勞工大學宜能因應產業需求和所提供的產品及服務內涵，結合在地的文化特色。此外，勞工大學的上課型態，課程內容，包括時間、地點及進行的方式可思考朝向更具多樣化與彈性的可能性。例如，將上課的方式做一點改變，課程不一定侷限於教室進行。勞工大學可視課程性質需要去思考教育訓練的過程，激發另外一種新的行動，這個行動也許是新的產品新的服務，也許是開創新的教育空間，或者從教育訓練激發

更多的行動或者服務或者產品使之產業化。

- (二)職訓局之產業人才投資方案主要係政府強力推動企業與產業結合，且廣告文宣經費較為充足，因此推廣涵跨全省，各方面有形無形的廣告宣傳，使知名度在這幾年來已近乎成熟，以至於勞工朋友若想進修，首先會想到產業人才投資方案或是協助事業單位人力資源提升計畫，而非臺中市勞工大學。勞工大學在宣傳上仍有強化空間。如能進一步提撥較為充裕之經費推廣勞工大學知名度與內涵活動，不論是利用平台、辦訓或是學校電子媒體等各種管道，都可增加勞工大學之知名度，並可積極與事業單位溝通，使勞工朋友及事業單位熟悉勞工大學之業務，進而能夠有機會善用市府之資源。
- (三)關於師資補助部分，產業人才投資方案的師資補助費每小時最高為 1,600 元，勞工大學最高則是 1,200 元；場地部分，產業人才投資方案的補助標準是 2,500 元，勞工大學並未有此補助項目。對於訓練單位而言，若要尋求優良師資及課程，此等資源似稍嫌薄弱；學費部分，產業人才投資方案政府補助 80%，甚至到全額補助，由資料分析得知，勞工朋友對於尋求政府資源的經費補助需求甚殷，因此，若以學費之誘因，勞工大學較之產業人才投資等方案顯然處於劣勢。針對以上之問題，建議勞工局可設法與職訓局及市府內跨局處之間建立資源相互為用之競合關係，良性競爭並合作，與政府各部門相互合作，俾能爭取更多資源，有助勞工大學解決以上問題。
- (四)臺中市勞工大學備有諮詢平台，依意見資料分析，此平台之方便性、親近性或者是彈性仍有強化空間。例如，座談意見顯示，諮詢平台之人員對法規、執行方向及勞工大學進行內容之回應，仍未能充分發揮解決勞工進修問題之功能。事實上，諮詢平台之人員如未能熟稔勞工大學各項相關程序，為勞工朋友解答疑惑之問題，可能因此為勞工大學製造出某些不可測之問題，予勞工朋友及事業單位形成一個負面之印象，

這可能是一個需要克服的重點，建議能夠給予諮詢平台之人員接受相關教育訓練以解決此問題。因為諮詢平台的功能應是在有需求之事業單位或勞工朋友有需要至勞工大學課程進修時，能夠即時為他們解決問題，並提出方案以供參考的重要諮詢管道，建立健全的功能有助勞工大學資源能造福更多事業單位及勞工朋友。

- (五)依分析資料顯示，事業單位申請勞工大學課程行政手續甚為便利，是一大優點，然而相對的，勞工朋友在申請進修課程時，卻常需要重複繳交許多資料，反而行政手續繁雜。一方面可能是勞工朋友未諳申請程序，另一方面亦可能是勞工大學的進修申請行政程序需要進行流程簡化。建議勞工大學之作業規章可進一步檢視流程簡化的可行性，作為改善依據。

三、勞工大學遭遇之困難

- (一)在需要協助部分，依據資料顯示，以經費協助需求最為殷切。關於勞工朋友最需要的經費補助問題，為求訓練補助經費能有效配置與運用，勞工局與職訓局與市府內跨局處之資源相互利用建立競合關係，良性競爭並合作應屬可行之對策；政府跨部門間的相互資源整合，不僅能夠使資源更有效配置，進而可爭取更多資源，幫助勞工朋友解決經費問題。
- (二)由資料分析結果可以得知，參與勞工大學或非勞工大學之勞工朋友，進修考量因素、進修之後表示最獲得改善之成果及在進修過程中，有接近九成的勞工朋友未遭遇困難，上述幾點對參與勞工大學或非勞工大學之勞工朋友都有相同的結果，顯示目前政府機構之進修管道及臺中市勞工大學對於勞工朋友真正之學習需求尚未能確實掌握，而是以既有資源補助勞工學習，提供重複之課程、學術師資與業界所需的內容可能尚有些許落差，使得效果相對有限，彼此之間也無太大之差異化。且因勞工大學補助經費是 50%，職訓局補助 80%，

勞工朋友進修時之重要考量點之一即是經費補助；因此勞工朋友多會傾向優先選擇補助百分之八十的單位進修；勞工朋友選擇課程多為語言和電腦的部份，但在選擇進修機構時勞工朋友自己無從做選擇，因為他可能先從經費的考量上具有優勢的進修管道做選擇，在此情形下，遑論勞工大學可能必須思考如何在相對劣勢的有限資源情況下，給予勞工朋友最為貼近需求之幫助。

四、目前臺中市事業單位對員工進修協助態度與做法

- (一)就事業單位的角度來看，對於員工進修協助之態度與做法是非常正向積極的，也樂於見到勞工朋友能因為課程學習而提升其本身職能，進而對於企業單位的營運績效改善有所幫助。
- (二)事業單位對於公司各個部門皆願意投入員工教育訓練並且尋求政府補助；對於勞工大學之企業員工專班也非常支持，顯示出企業員工專班能為勞工大學提升優勢。
- (三)事業單位也積極推動線上課程的學習，但多數事業單位仍選擇民間專業訓練機構委外訓練，主要是因為事業單位非常重視課程的專業度，這表示勞工大學課程內涵並未真正令事業單位認同其會為企業帶來強大的效益。
- (四)事業單位既推動員工訓練，多數事業單位也能藉由訓練課程滿意度問卷了解員工教育訓練之效益，顯示事業單位甚為重視員工訓練之效益評估。而多數辦理員工訓練的事業單位也能明顯感受到專業技能提升及產品、服務品質提高；且事業單位也願意採激勵措施提升員工教育訓練績效，並且加入某些誘因，使員工教育訓練更臻順利。
- (五)事業單位辦理教育訓練仍然遇見許多困難，並且希望政府能予以協助，主要在於訓練時間不易安排及訓練績效難以衡量；建議事業單位可善用企業員工專班，且臺中市勞工大學也可思考將增加行銷推廣的經費，加強平台作業、結合學校電子

媒體或利用網路方式等各種多元管道，推廣勞工大學課程，提升品牌形象。尤其是辦理企業員工專班可以針對企業內部訓練需求打造，甚具彈性與客製化，若是能有效推廣，相信能夠造福更多勞工朋友。

(六)事業單位也相當鼓勵員工考取證照，認為證照之取得，有助提升勞工之職能。

(七)經由團體座談會意見內容之分析，本研究計劃於發現，事業單位深感產學落差，經常期許學校培養之人才為企業所用，不至於與業界之落差太大，以利於人才畢業之後投入職場能夠新手即上手，也認為勞工大學似可以提供協助勞工能在職場上適應與提升專業職能的課程，以縮短產學落差。針對此問題，除了事業單位本身在制度上要規劃與學界形成更緊密的合作連結，例如實習制度的有效實施等，之外，勞工大學的課程內容設計，似可在此方面扮演一定角色，協助勞工朋友更能有效投入職場，提升企業之人力資本，人力資源之提升也利於台灣之整體之競爭能力。

第二節 研究建議

一、勞工大學未來發展及定位

由問卷分析資料、團體座談會及深入訪談結果，可以瞭解到許多受訪勞工朋友及事業單位都期望勞工大學未來的課程能夠更加活潑及富有彈性，另外在課程開班的形式可以更加多元，這是未來一個方向，對於勞工大學下個階段之發展是非常重要的。本計畫依據分析結果闡述，並提出具體策略如下：

(一)未來定位

定位－「勞工朋友提升知識技能的最佳夥伴」及「勞工人力資源的促進平台」，有效與其他單位區隔。

釐清勞工大學真正之目標市場，勞工大學看似是針對勞工，可是真正會影響到勞工進修，或受到勞工教育訓練成果影響的主要利害關係人還是企業主。各事業單位對於勞工教育訓練的支持態度也會影響課程開設或是執行企畫案的內容。

企業主也可能會擔心勞工朋友因教育訓練後，視野、技能、人際關係等之提升，而有跳槽之動念，或是要求公司予以提高待遇等之擔憂。

勞工大學也必須具有明確之目標市場與定位，納入新思維，嘗試新做法尋求明確定位，有助未來發展達成效益。臺中市勞工大學或許可以思考引進國際認證的進修系統，使勞工教育訓練成爲一種品牌發展的策略工具。

嘗試開發此策略性的思維，強化人力資源平台的功能，將勞工大學定位爲「勞工朋友提升知識技能的最佳夥伴」及「勞工人力資源的促進平台」以此爲基礎展開未來發展方向的策略性思維，是勞工大學可以作爲未來發展的參考依據。

(二)課程開設：

1. 企業員工專班符合客製化需求：

在進修管道的選擇上，勞工朋友常有機會選擇職訓局提供補助的產業人才投資方案課程；而職訓局的訓練目標是全國性的，為求標準化及避免弊端等，行政作業、課程設計相對較為僵化，針對此點，臺中市勞工大學的課程開設如能比職訓局更具彈性與多元化，即能存在優勢，也能為勞工朋友帶來更大的助益。

就目前的課程內容中，有一大部分的課程與其他進修管道具高度重疊性，例如：傳統的管理職能、專業職能、核心職能等，如加上各種成本之考量，效果也就會受限。從座談會意見顯示，未來勞工大學開設的課程在內容上若能進一步突破侷限，更加具有彈性，針對事業單位特性更加客製化，並能有效結合臺中市的政策目標發展，則在資源有限的情況下，勞工大學仍能發揮特色，形成相當之優勢。

針對課程內容之設計，許多企業主希望能夠更為彈性，期望員工在增強專業技能之外不要忽略了生活，因此希望融入較為柔性的課程。

針對此方面，不只是企業主希望勞工朋友能在工作外得到紓壓，勞工朋友本身也希望除了工作之外，能有更多元興趣的培養，屬於生活品質方面之紓壓，且希望兼顧工作和家庭並在兩者間取得一個平衡點。例如：員工協助方案(EAP)，關於員工之休閒、個人生涯發展與職能提升運用，包括家庭、生活管理及時間管理運用等等，針對勞工的心靈成長，更加的認識與了解自己的課程，若勞工大學開課方面能思考做此方面的改革，事業單位也廣能接受。

勞工大學若能幫助勞工在健康及提升自我的成長，相信在精神上有助於勞工朋友放鬆並增加其工作效率。如此一來或可與職訓局單位的計畫課程做區隔，並既有的資源互補。

2. 符合產業所需技能

勞工大學開設之課程內容，應符合產業所需之專業技能，並且避免課程同質性太高，且要做出特色。事業單位並建議可以給予辦訓教育單位所需講師及課程的建議清單，再由訓練單位針對清單內容選擇合適課程。此外，有關**中階及高階主管課程專班**也可成爲未來課程設計之一部分。事業單位認爲不同階層所需學習之專業技能應具區別性。針對此點，建議高階管理者之課程設計如屬可行，可採座談會形式舉辦，可分區域、產業等，使課程具有彈性之規劃。

3. 強化課程與產業鏈結

依國家政策的發展方向，鼓勵各地區能以其**產業特色爲基礎發展在地優勢係當前的趨勢**，事實上，勞工大學之未來發展應朝向與臺中市的政策方向與產業特色發展相結合。臺中市有自己的特色和目標，若能透過**臺中市政府各局處間的資源相互結合**，尋求發展共識，結合臺中市府願景、產業及地方特色及發展方向做連結來開發新課程，便會產生新的市場需求，讓臺中市地區的勞工朋友可以更加瞭解勞工大學的課程內容與其他各類型產業人才投資計劃有所區隔，在勞工大學可以學習不一樣的課程，由此即能產生差異性，成爲勞工大學之特色。

4. 創業類課程

勞工大學站在市政府勞工局的立場，要配合臺中市的產業發展，勞工若利用下班時間充實自己有興趣之技能，未來或許有進行微型創業之動機，可以利用勞工大學的資源精進創業與創新知識，透過教育提升自身競爭力，此類課程開設方向不僅能符合臺中市未來地區產業發展的需要，勞工朋友未來也有機會能夠發展出自己的事業。

5. 推動數位課程

勞工大學可設置實體與虛擬課程，即發展線上授課之機

制，虛擬課程的開設，對勞工學習甚有助益，有勞工大學如能於線上學習做出特色，將有助擴大勞工學習成果。關於線上課程設置，勞工朋友會給予想要學習那些課程之回應，若有適合之課程，他們可以線上報名，參與勞工大學之線上課程，可以節省時間的成本，也能更針對想學習之課題進行報名，此為勞工朋友之一項利多。

6. 強化勞工大學之學分認證

某些低階勞工朋友過去由於種種因素無法取得學位，會希望能透過可攜式的學分認證來完成學位。基於終身學習的理念，勞工大學如能幫助有此方面需求勞工朋友取得學位，當能更為勞工朋友所接受。

(三) 執行策略：

1. 整合市府跨局室資源

臺中市是具有民意基礎的直轄市，勞工大學經費雖不如職訓局充裕，臺中市勞工大學可將之定位為人力資源促進平台，未來之方向及資源不必侷限為勞工部門，應與中央及市府處於競合關係，勞工局與職訓局與市府內跨局處之資源相互利用建立競合關係，良性競爭並合作，增進臺中市之競爭力，進而期許能夠爭取更多資源，並發展地方特色、科技產學及協助機械產業轉型等。

臺中市定位為創意生活之都，市政府致力於發展會展產業與各項創意產業，事實上，臺中市地方產業雖有許多特色及魅力亮點，而這些產業的推廣需要相關的知識學習予以支持，例如會展行銷、服務業內涵知識、推廣在地化，觀光業之推動民宿，觀光果園，結合臺中市的城市美學，城市的生活品質等相關知識；然而，有許多企業之員工在此相關專業知識領域及技能等仍有待提升，在配合臺中市產業政策發展概念上，仍有所落差，成為臺中市人力資源競爭力之瓶頸；

勞工大學如能將此類課程作為發展素材，扮演推動臺中市產業發展的人才資源培育角色，鏈結市府各局處的發展重心，例如與文化局、經濟發展局形成跨局處的合作，發展資源互享機制，設計更能配合臺中市產業發展的課程內容，成為市政發展與臺中特色產業發展最重要的核心策略資源，共同促進人力資源提升，則勞工大學之發展將更有前瞻性。

另一方面，目前標竿課程引進、國際等校課程引進，例如 TED、OpenCourse 等國際化免費資源的應用，就目前承辦單位都是大專校院而言，並不難達成，找出能與產業需求鏈結的國際資源，融入到勞工大學的課程中，相信可以成為勞工大學辦學亮點，亦能充分呼應臺中市智慧城市之美名。

2. 行政制度簡便並能兼顧品質

在制度上，產業人才投資方案有不定期臨時訪視，一經查堂缺課，就無補助。勞工大學課程，採取每堂課簽到點名，缺課超過三分之一，則以學勤考核未通過，不予補助，在請假規定上給予學員彈性。

對勞工朋友而言，點名壓力較小，但勞工大學課程管理對於員工上課效果仍有相當的約束性，也有一定的淘汰比例維持課程效果，也形成勞工大學固定學員很多，此為臺中市勞工大學推廣發展的利基，未來若能持續保持，定能吸引更多勞工參與。

3. 大專校院承辦品質穩定，但課程需要多元化

臺中市勞工大學目前由中部 7 所大專院校參與辦訓，大專校院之口碑及課程師資之專業，是一大利基，但也因為由大專校院承辦在課程上較為僵化，若能突破創新，增加彈性與套裝式課程，相信可以開創更符合勞工進修之學習平台。

另一方面，勞工大學應有創新思維，雖然稱為勞工大學，但是勞工除了本業工作之外，與本業工作相關的不外乎生活、休閒、家庭等，因此提升生活品質內容的課程是創新的一個

方向，不論是紓解壓力、職涯規劃、個人休閒，音樂素養，抑或是提升個人生活品質的知識，例如：學插花、學瑜珈、學拼布等，部分企業主認為這些行為多少跟勞工朋友之職場表現具有相關性。因此，在未來走向及課程設計上可以考慮帶入此觀念，相信能夠形成勞工大學之一大特色，也能給予勞工朋友非常大的幫助。

為兼顧課程定位，有關生活之柔性課程，可採用講座方式，開設幫助勞工在健康及提升自我的成長，在精神上幫助勞工朋友放鬆並增加他們的工作效率

4. 推動數位平台，善用社群經營

企業在推動教育訓練的過程，聚集多數員工共同學習，往往是訓練過程中的遭遇的困難之一，就勞工自主參與學習，亦面臨要加班，無法持續性學習，再者，目前實體授課的範圍，未能普及至每個行政區均開課，發展數位課程不失為一個解決之道。

在訪問及調查過程，發現勞工大學學員及教師間有所謂學習社群之概念，建議將社群經營的概念延伸，建構數位學習平台及學員學習歷程檔案建置(e-portfolio)讓學員學習過程能透過系統整理，進一步讓勞工對於學習規劃能有更系統性做法。

5. 強化學分認證面向：

勞工大學與企業、學校與政府共同合作，並給予相關課程認證，頒發獎勵獎狀，給予學分證明於日後修習學位時抵免學分之用，以及頒發獎勵給予多年來跟隨勞工大學的勞工朋友，以茲鼓勵及感謝，皆能有助於勞工大學學習功能之發揮。

6. 建構學習護照機制：

累積進修點數之概念可以為勞工參與勞工大學課程進修

學習之誘因。臺中市有許多的開放的公共機構設施，建議可開辦一個員工在職進修勞工大學之護照，勞工朋友參加多少課程，即可累積相當之學習點數，透過使用相關設施，勞工朋友即可享有優惠。如能促使臺中市政府將一些開放公共使用設施與勞工大學進修課程點數累積機制相結合，將有機會創造更多的勞工進修誘因。

7. 善用回流人力：

部分退休後的人力，過去在工作期間，累積許多產業實務，若能適當培訓，成為產業師資，降低產業與學界間教育訓練之落差，另一方面，有些在國外工作的人，退休後，亦可經過培訓，再至勞工大學之擔任教師，將國外產業經驗帶入台灣的產業。

8. 鼓勵企業建構鼓勵學習機制：

鼓勵企業員工專班利用空班時間進行進修，多數勞工朋友下班後再進修之意願可能會較低，如有相當之誘因與動機，較容易促使其下班再進修。如何形塑良好之學習環境，必須給予相當之誘因，例如：事業單位給予加班費、與考績、績效結合等皆為可考慮之方向。

9. 強化師資專業及符合勞工需求：

事業單位期許未來勞工大學在開課時應注重師資素質，雖然目前勞工大學師資都比較大專校院，但在實務連結上，部分較弱，期盼可以經過評鑑機制或是建立師資標準的參考指標，使教師的教學能更符合勞工的實際訓練需求，減少落差，善用資源。

事實上，中部地區辦理但勞工大學在的合作訓練單位大都接受過 TTQS（台灣訓練品質系統）的評核，此制度要求授課師資資格必須設定評估準則，因此，目前中部地區之辦訓單位聘任之師資皆能符合素質要求。在此基礎上，勞工大學之課程內容與師資品質應與時俱進，時時檢視，在執行之細

節上，更應滿足勞工及企業主之需求。

另一方面，積極鼓勵企業建構企業講師制度，至於辦理的方式，建議可以從讀書會組織做起，有效透過企業講師認證提升企業內部講師的品質與訓練，提升內部知識管理，達到知識移轉及傳承之目的。

10. 積極提供學習近便性：

因縣市合併之後大臺中區域範圍廣大，目前勞工大學以山海屯和市區四大區塊做為整體課程的規劃和執行；依經驗顯示，各地方區域的勞工朋友通常會因交通方便及地域性因素的考量，選擇就近所在地方進修，因此，未來勞工大學需增加學習據點，以增進勞工朋友進修之便利性。

勞工大學之未來發展方向與定位，依據上述之基礎建立新的思維與實施策略，深信必能順利突破障礙，穩力邁向嶄新的里程碑，形成新的特色，成為臺中市勞工提升職能與職場競爭力的重要進修管道，提升勞工學習意願、而事業單位更能支持勞工大學的發展，使臺中市勞工大學成為培育優秀勞工人力資源的典範。

為求更明確表達本研究計畫重點內容，茲將上述結論與具體策略方向建議以表格重點整理如下：

一、了解臺中市事業單位對員工進修協助態度與做法

臺中市事業單位對員工進修協助之態度
1.正向積極
2.重視員工在職教育
3.事業單位願意投資員工教育(針對不同類型之員工皆樂意投資教育訓練。)

臺中市事業單位對員工進修協助之做法
1.知曉政府政策，多有申請政府補助。
2.在員工訓練課程中多數已包含線上學習課程
3.選擇員工訓練機構以民間專業訓練機構為最多(重視課程專業度、經費、有經過訓練品質認證的機構)
4.重視員工訓練之成果效用，並且採取適當方式作為測量此效用(例如：利用訓練課程滿意度問卷之方法為多數)
5.支持勞工大學開設企業員工專班
6.多數能採取激勵措施提升員工教育訓練績效，並加入某些誘因，使員工教育訓練更臻順利(例如：訓練成績納入升遷考量)
7.鼓勵員工考照(例如：技術士專業證照等)

二、提出臺中市勞工大學如何發揮優勢並改善劣勢之具體策略

臺中市勞工大學之優勢	發揮優勢之具體策略建議
1.企業員工專班行政程序簡便	因應產業需求和產業所提供的產品及服務面貌並結合在地文化特色，因此企業員工專班上課型態，包括時間、地點及進行的方式能更加彈性、豐富。
2.大專校院承辦，有母體學校支援	善用大學優勢，提供數位化、國際等校課程等資源。

臺中市勞工大學之劣勢	改善劣勢之具體策略建議
1.知名度不如其他進修管道	增加行銷推廣經費，利用平台、辦訓或是學校電子媒體做推廣活動，並積極與事業單位溝通，使勞工朋友及事業單位能熟悉勞工大學之業務進而能夠有機會善用市府之資源。

臺中市勞工大學之劣勢	改善劣勢之具體策略建議
2.師資授課費用不如其他進修管道	對於訓練單位而言，如要尋求優良師資及較為專業之課程，此等資源稍嫌薄弱；由分析資料得知，多數勞工朋友希望政府能補助較多的學費；因此，建議勞工局與職訓局及市府內跨局處之資源相互利用建立競合關係，良性競爭並合作，不必將自己侷限於勞工部門，與政府各部門相互合作，期許能夠爭取更多資源，幫助勞工大學解決以上問題。
3.勞工學費補助不如其他進修管道	
4.諮詢平台之方便性、親近性或是彈性都有待加強	諮詢平台之人員對法規、執行方向及勞工大學進行之內容如不熟稔，可能替勞工大學製造出某些不可測之問題，形成勞工朋友及事業單位對勞工大學的負面印象。建議能夠給予諮詢平台之人員相關教育訓練以解決此問題。因為諮詢平台的功能是勞工朋友參與勞工大學課程進修之重要媒介，能夠即時為勞工朋友解決訓練與學習問題，並提出方案以供參考，方能使勞工大學資源造福更多事業單位及勞工朋友。
5.勞工報名行政手續繁雜	建議勞工大學進一步檢視作業規章及流程，進行必要的改善與簡化。

三、勞工大學未來發展策略

發展策略	策略說明
1. 整合市府跨局室資源	跨單位整合都發局、經發局、文化局、建設局、研考會等不同局處資源，策略引導產業發展課程，提供產業需求課程。
2. 行政制度簡便並能兼顧品質	持續保持簡便作業程序，讓企業積極參與，同時提升教師與產頁連結，開發迎合企業需求之課程。
3. 大專校院承辦品質穩定，但課程需要多元化	活化課程，增加套裝式課程，迎合企業人力提升需求。
4. 推動數位平台，善用社群經營	1. 推動數位課程 2. 推動 e-portfolio。
5. 強化學分認證面向	現有制度有開設少部分學分班課程，建議與大專校院合作，推動套裝式課程亦能學分認證。
6. 建構學習護照機制	教育普及後，部分勞工進修尚無學分之需求，善用學習護照，並與行銷、優惠、績效考核等連結，可有效提升勞工參與意願。
7. 善用回流人力	部分退休後的人力，適當培訓，可以成為產業師資，降低產業與學界間教育訓練之落差。
8. 鼓勵企業建構鼓勵學習機制	鼓勵企業建構鼓勵學習機制，將進修時數列入晉升、考核之參考，以激勵勞工積極投入。

102 年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

發展策略	策略說明
9. 強化師資專業及符合勞工需求	目前勞工大學師資比較大專校院之標準，但無實務經驗之教師往往在課程上與產業需求有落差，建議強化師資的篩選，讓課程更符合勞工需求。
10. 積極提供學習近便性	學習地點的近便性影響勞工參與意願，建議可以增加學習據點，在無法增加的同時，亦可參考數位課程的方式

參考文獻

1. Becker, G. S. (1964). Human capital. New York: Columbia University Press.
2. EDVINSSON, L. & Malone, M. S. (1997). IntellectualCapital:Realizing Your Company' s True Value By Finding Its Hidden Brainpower. New York: Harper Business.

附錄一 事業單位教育訓練概況調查表

一、基本資料：

1. 單位名稱 (全銜)：_____
2. 填表人姓名：_____ 職稱：_____ 電話：(____) _____
3. 貴單位目前員工總人數：_____ 人 (其中外籍勞工：_____ 人)
4. 貴單位 101 年度營業額：①未滿 500 萬元 ② 500 萬元以上~未滿 1000 萬元 ③1000 萬元以上~未滿 4000 萬元
④4000 萬元以上~未滿 1 億元 ⑤1 億元以上~未滿 5 億元 ⑥5 億元以上
5. 貴單位有無設立專責的員工教育訓練單位 (或人員)： 無 有，計 _____ 人負責辦理訓練

二、請問貴單位 101 年度迄今有無辦理員工教育訓練：

1. 無：(請跳答第 2 頁 第三、四、五題)
2. 有

- (1). 貴單位在 101 年迄今辦理員工教育訓練之費用支出：_____ 元 (包含自辦訓練 _____ 元、委外訓練 _____ 元、派員訓練 _____ 元、補助個人進修 _____ 元)，接受政府補助為 _____ 元。(訓練支出金額包括鐘點費、材料費、場地費、設備費及其他與訓練有關之費用)
- (2). 貴單位在 101 年迄今辦理員工教育訓練之費用支出，接受政府補助概況：
 - 產業人才投資計畫，接受政府補助為 _____ 元，自費 _____ 元。
 - 提升勞工自主學習計畫，接受政府補助為 _____ 元，自費 _____ 元。
 - 青年就業讀計畫，接受政府補助為 _____ 元，自費 _____ 元。
 - 協助事業單位人力資源提升計畫，接受政府補助為 _____ 元，自費 _____ 元。
 - 充電起飛計畫，接受政府補助為 _____ 元，自費 _____ 元。
 - 臺中市勞工大學，接受政府補助為 _____ 元，自費 _____ 元。
 - 其他，請說明：_____。
- (3). 貴單位 101 年度迄今接受教育訓練之員工特性背景：
 - A. 男性訓練人次：_____；女性訓練人次：_____
 - B. 其人數最多員工年齡為：① 未滿 25 歲 ② 25 歲以上~未滿 35 歲 ③ 35 歲以上~未滿 45 歲
④ 45 歲以上~未滿 55 歲 ⑤ 55 歲以上
 - C. 其人數最少員工年齡為：① 未滿 25 歲 ② 25 歲以上~未滿 35 歲 ③ 35 歲以上~未滿 45 歲
④ 45 歲以上~未滿 55 歲 ⑤ 55 歲以上
 - D. 其人數最多員工教育程度為：① 國中及以下 ② 高中(職) ③ 專科 ④ 大學 ⑤ 研究所及以上
 - E. 其人數最少員工教育程度為：① 國中及以下 ② 高中(職) ③ 專科 ④ 大學 ⑤ 研究所及以上
 - F. 貴單位 101 年度迄今接受教育訓練員工之職業別：(可複選)
 - ① 主管及經理人員(如廠長、經理等)
 - ② 專業人員(如研究員、醫師、護士、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、行銷廣告公關及技術銷售專業人員、作家、演員、藝術家)
 - ③ 技術員及助理專業人員(如工程技術員、資訊助理、研究助理、設備控制人員、品檢人員、研究助理、仲介、行銷/業務人員等)
 - ④ 事務支援人員(如會計事務、出納、人事、櫃台事務、總機、收帳、文書處理等)
 - ⑤ 服務及銷售工作人員(如領隊、導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、保全、消防、警察、模特兒、商店店長、店員、售貨員等)
 - ⑥ 農林漁牧業生產人員(如園藝、飼育、漁撈等)
 - ⑦ 技藝有關工作人員(如管建有關工作人員、金屬機具製造有關工作人員、手工藝人員、電力及電子設備裝修人員、食品、家具、成衣製造有關工作人員等)
 - ⑧ 機械設備操作及組裝人員(如生產機械設備操作人員、吊車、起重機等移運設備操作人員、駕駛等)
 - ⑨ 基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
 - ⑩ 其他：請說明 _____
- (4). 貴單位 101 年度迄今所辦理之員工教育訓練課程中，是否包含線上學習課程：① 沒有 ② 有，參加線上學習者占所有訓練人次比例：_____ %

- (5). 貴單位 101 年度迄今有無委外辦理員工教育訓練：
- A. 無委外訓練
- B. 有委外訓練，a. 貴單位選擇何種訓練機構：(可複選)
- ① 政府機關附設訓練機構 ② 大專院校 ③ 民間專業訓練機構
- ④ 其他，請說明：_____。
- b. 貴單位選擇代訓機構之考量因素：(可複選)
- ① 經費 ② 知名度 ③ 訓練設備及空間 ④ 交通便利性
- ⑤ 有經過訓練品質認證 ⑥ 曾接受 500 大企業或政府委託案
- ⑦ 課程的專業程度 ⑧ 其他，請說明：_____。
- (6). 貴單位對所辦理之員工教育訓練，是否進行效益評鑑：_
- A. 沒有
- B. 有 (可複選)：① 口試、筆試、實際作業等測驗 ② 取得證書 ③ 繳交報告
- ④ 訓練課程滿意度問卷 ⑤ 透過工作考核或主管考核
- ⑥ TTQS (訓練品質評核系統) ⑦ 其他，請說明：_____。
- (7). 辦理員工教育訓練後，貴公司認為有哪些項目已獲得改善？(可複選，最多選 3 項)
- ① 生產力提高 ② 產品及服務品質提高 ③ 工作安全性提高
- ④ 專業技能提昇 ⑤ 客戶滿意度提高 ⑥ 銷售及獲利能力提高
- ⑦ 其他，請說明：_____。
- (8). 貴單位是否採取激勵措施提升員工教育訓練績效：
- A. 沒有
- B. 有 (可複選)：
- ① 訓練成績納入升遷考量 ② 訓練成績納入年終考核 ③ 成績優者給予榮譽假
- ④ 成績優者給予獎金或獎品 ⑤ 成績優者給予加薪 ⑥ 公開場合予以表揚
- ⑦ 其他，請說明：_____。
- (9). 貴單位是否支持勞工大學開設企業員工專班：
- A. 是
- B. 否

三、貴單位在辦理員工教育訓練方面是否有遭遇困難：

1. 沒有遭遇任何困難
2. 有遭遇困難，原因如下 (可複選)：
- (1) 訓練費用過高 (2) 缺乏適當的師資 (3) 缺乏適當訓練場地或設備
- (4) 訓練績效難以衡量 (5) 員工參訓意願不高 (6) 訓練時間不易安排
- (7) 員工流動率高 (8) 訓練課程資訊取得不易 (9) 其他，請說明：_____。

四、貴單位辦理員工教育訓練是否需要政府提供協助：

1. 沒有需要
2. 有需要，需要協助的事項 (可複選)：
- (1) 經費補助單位，自行辦理訓練 (2) 直接補助參訓員工 (3) 提供公私立訓練機構課程資訊平台
- (4) 開辦職前(預計招募人員)之教育訓練課程 (5) 開辦在職(現職員工)之教育訓練課程
- (6) 接受企業專班委辦訓練 (7) 其他，請說明：_____。

五、貴單位有沒有鼓勵員工考取證照？

1. 沒有
2. 有，希望員工取得何種證照 (可複選)：
- A. 國內證照 (可複選)：
- (1) 技術士證 (2) 金融從業人員證照
- (3) 專門職業及技術人員考試及格證書 (通過考試院辦理之考試，所領有之及格證書)
- (4) 電腦相關證照 (5) 語文證照 (6) 其他，請說明：_____。
- B. 國際證照，請說明：_____。

本問卷問題到此結束，再次感謝您的配合!

附錄二 勞工進修概況調查表

一、基本資料：

1. 姓名：_____
2. 職稱：_____ 電話：() _____
3. 101 年度平均月所得：
(1) 未滿 2 萬元 (2) 2 萬元以上~未滿 3.5 萬元 (3) 3.5 萬元以上~未滿 5 萬元
(4) 5 萬元以上~未滿 7 萬元 (5) 7 萬元以上~未滿 10 萬元 (6) 10 萬元以上
4. 您工作地點：臺中市_____區
5. 您居住地點：臺中市_____區
6. 年齡為：
(1) 未滿 25 歲 (2) 25 歲以上~未滿 35 歲 (3) 35 歲以上~未滿 45 歲
(4) 45 歲以上~未滿 55 歲 (5) 55 歲以上

二、請問您於 101 年度迄今有無參加進修：

1. 無：
2. 有：您 101 年迄今進修參與方案為：(可複選)
 產業人才投資計畫，接受政府補助為_____元，自費_____元。(請續答第三題)
 提升勞工自主學習計畫，接受政府補助為_____元，自費_____元。(請續答第三題)
 青年就業讚計畫，接受政府補助為_____元，自費_____元。(請續答第三題)
 協助事業單位人力資源提升計畫，接受政府補助為_____元，自費_____元。(請續答第三題)
 充電起飛計畫，接受政府補助為_____元，自費_____元。(請續答第三題)
 臺中市勞工大學，接受政府補助為_____元，自費_____元。(請續答第四題)
 其他，請說明：_____。

三、您在 101 年度迄今所參加非勞工大學之進修或訓練課程中：

1. 是否包含線上學習課程：(1) 沒有 (2) 有
2. 您進修時會 a. 您選擇代訓機構之考量因素：(可複選)
(1) 經費 (2) 知名度 (3) 訓練設備及空間 (4) 交通便利性
(5) 有經過訓練品質認證 (6) 曾接受 500 大企業或政府委託案
(7) 課程的專業程度 (8) 行政人員服務品質 (9) 其他，請說明：_____。
3. 您進修後，認為有哪些項目已獲得改善？(可複選，最多選 3 項)
(1) 生產力提高 (2) 產品及服務品質提高 (3) 工作安全性提高 (4) 專業技能提昇
(5) 客戶滿意度提高 (6) 銷售及獲利能力提高 (7) 其他，請說明：_____。
4. 您進修過程是否遭遇困難？
 沒有遭遇任何困難
 有遭遇困難，原因請說明：_____。

四、您在 101 年度迄今所參加勞工大學之進修或訓練課程中：

1. 您進修時會 a. 您選擇代訓機構之考量因素：(可複選)
(1) 經費 (2) 知名度 (3) 訓練設備及空間 (4) 交通便利性
(5) 有經過訓練品質認證 (6) 曾接受 500 大企業或政府委託案
(7) 課程的專業程度 (8) 行政人員服務品質
(9) 其他，請說明：_____。
2. 您進修後，認為有哪些項目已獲得改善？(可複選，最多選 3 項)
(1) 生產力提高 (2) 產品及服務品質提高 (3) 工作安全性提高 (4) 專業技能提昇
(5) 客戶滿意度提高 (6) 銷售及獲利能力提高 (7) 其他，請說明：_____。

3.您進修過程是否遭遇困難?

- 沒有遭遇任何困難
有遭遇困難，原因請說明：_____。

五、您參與進修是否需要政府提供協助：

1. 沒有需要
 2. 有需要，需要協助的事項（可複選）：
 ①經費補助 ②參訓訊息提供 ③進修諮詢服務
 ④考照補助 ⑤其他，請說明：_____。

六、您在工作環境上，主管與同事的互動情況：

- | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 我的主管在我工作完成後，會給予明確的意見 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 2. 我的同事會幫助我將所學的技术運用在工作上 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 3. 我的主管會幫助我將所學的技术運用在工作上 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 4. 我的主管會全力支持我獲得新技能與新知識 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 5. 我的主管願意與我討論新技术與知識運用在工作 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 6. 我的主管相當重視新技术與新知識的發揮 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 7. 我的主管會安排任務讓我運用所學的技术與知識 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 8. 我的主管會與我分享關於職涯規劃的訊息 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 9. 我的主管支持我參與訓練與發展的課程 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 10. 我的主管會給予輔導協助，幫助我完成工作任務 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 11. 我的主管認為訓練是主要的工作責任之一 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |
| 12. 我的主管確信訓練與發展課程可以提升工作績效 | <input type="checkbox"/> 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 普通 | <input type="checkbox"/> 不滿意 | <input type="checkbox"/> 非常不滿意 |

七、您還想進修哪些類別課程：(可複選)

- 共通核心職能課程(包含動機職能、行為職能、知識職能)
運用數位能力(包含電腦文書處理、電腦繪圖、影像編輯、網站規劃...等)
國際溝通能力課程(包含英語、日語、西班牙語、韓語...等)
研發創新能力課程(包含創意發想、新產品開發、文創產業、專利檢索...等)
專業技術課程(包含各類專業技術、訓練品質提升...等)
管理課程(包含各類管理)

八、其他建議：_____。

本問卷問題到此結束，再次感謝您的配合!

附錄三 團體座談暨深度訪談邀請名單

臺中市政府勞工局

102 年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

團體座談暨深度訪談邀請名單

本研究中，團體座談擬辦理 2 場，每場邀請 8 位，計 16 位；深度訪談計 10 位，合計邀請 26 位。邀請名單分為辦訓單位(現辦理或曾辦理勞工大學)、辦訓單位(未曾辦理勞工大學)、專家學者、政府單位進修方案代表、企業辦訓人員等五類。

一、團體座談

(一)辦訓單位(現辦理或曾辦理勞工大學)：

1. 僑光科技大學（持續辦理勞工大學、辦理產投及職訓班隊）－施雪切主任
2. 修平科技大學（持續辦理勞工大學、辦理產投及職訓班隊）－申繼立組長
3. 國立臺中科技大學（持續辦理勞工大學、辦理產投及職訓班隊）－蕭嘉猷主任
4. 大葉大學（持續辦理勞工大學、辦理產投及職訓班隊）－陳月娥主任
5. 靜宜大學（新辦理勞工大學、辦理產投及職訓班隊）－胡明瑩秘書

6. 明道大學（曾辦理勞工大學、辦理產投及職訓班隊）－張祐誠組長

(二)辦訓單位(未曾辦理勞工大學)：

1. 社團法人臺中市基督教青年會（102 年下半年產投開設 15 班）－賴俊安專員
2. 中國醫藥大學（102 年下半年產投開設 13 班）－吳佳玲組長

(三)專家學者：

1. 中正大學勞工關係學系副教授－林淑慧老師
2. 臺中教育大學文化創意產業設計與營運學系副教授兼產學合作組長－拾已寰老師
3. 修平科技大學人力資源管理與發展系副教授兼技術服務組組長－黃孟儒老師
4. 朝陽科技大學－許光華老師
5. 逢甲大學退休－佘溪水老師
6. 環隆科技公司發言人、管理部經理兼中部人力資源主管協會會長-蕭世雄經理

(四)企業辦訓人員：

1. 裕元花園酒店－使用人提、勞工大學資源－賴宗成副理
2. 震虎精密機械－使用人提資源資源－蔡議鳳課長

二、意見領袖訪談

(一)辦訓單位(曾辦理勞工大學)：

1. 臺中市總工會（曾辦理勞工大學、辦理產投）－林玉參組長

102年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

2. 臺中市職業總工會（曾辦理勞工大學、辦理產投）
－劉南剛秘書長
3. 臺中市產業總工會（曾辦理勞工大學、辦理產投）
－林建志秘書長
4. 臺中直轄市總工會（曾辦理勞工大學、辦理產投）
－林杰弘秘書長
5. 大臺中職業總工會（曾辦理勞工大學、辦理產投）
－陳清隆秘書長

(五)辦訓單位(未曾辦理勞工大學)：

1. 財團法人台中世界貿易中心（102年下半年產投開設11班）－陳弘岳總經理

(六)專家學者：

1. 授課教師(參與勞工大學、產投、失業者職訓班隊課程教師)－江明宗老師

(七)政府單位進修方案代表：

1. 勞工局賴淑惠局長
2. 中區職業訓練中心蔡孟良主任

(八)企業辦訓人員：(請企業派人資人員出席)

1. 振宇五金－使用勞工大學、人提計畫資源－賴珀錦組長

附錄四 團體座談暨深度訪談紀錄

受訪人：臺中直轄市總工會 林杰弘秘書長

訪問時間：11/12(二)14:10~14:50

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

林秘書長感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

林杰弘秘書長（以下簡稱林）：

廖主任您客氣了，針對勞工大學的作業模式，我們從縣市合併前談到縣市合併後，市府有政策的考量，我們都予以尊重。

廖：可否秘書長談談過去辦勞工大學的態度與做法。

林：

我們從 95 年開始辦勞工大學，一直以服務會員為主要目的，我們也辦產投等訓練，但我們辦理產投的職類就盡量不與轄下工會重疊，並且積極輔導轄下工會具備辦訓能力，來服務更多會員。

勞工大學當初也是依據勞工教育實施方法來做，我們把工會勞工教育分為短中長程規劃，其中，**勞工大學就是定位在比較初階的課程**，先引起勞工的興趣，再讓他們進一步會想要再精進學習，然後再參加其他更進階的訓練。再者，我們辦理勞工大學定位在**引起勞工學習興趣**，主要的方法就是**開設解決勞工立即問題課程**及提供良好學習環境來著手。

我們除了辦理過勞工大學，也辦理產投班隊，主管機關對於二者課程的定位其實不同，補助經費額度亦有很大落差，我們在課程設計及定位上，就會從經費、資源及勞工需求的角度來考量，將每一分補助款發揮其功能，而這中間對於勞工大學定位與現行勞工大學學分制概念-提供未來進入大學攻讀學位之學前銜接教育課程平台的出發點有層次上差異。

廖：請教秘書長，您認為勞工對於進修之需求？

林：

我們所服務的會員集中於原臺中縣，且屬比較基層的勞工，這些勞工朋友平時忙於工作，下班後，其實很累了，要他們多花時間來學習，除非是證照等對他們工作上有實際需要的，否則很難，簡單說，就是勞工只想學他想學的，另一方面，這些層面的勞工，就是單純的做專業技術的工作，也不太會去思考未來競爭力的問題，這也是當初我們**定位勞工大學**的出發點。

舉例來說，我們過去電腦班開的很好，我們就是以教會泥水工、水電工這些專精於技術的工人，他們會用電腦開估價單，降低他們對學習新事物的恐懼，進而引起他們學習興趣，去學習更進階課程。我們也開過口才訓練班，訓練他們敢上台講話，再進一步去談在台上怎麼講較好。

廖：請教秘書長，您認為面對未來的環境，勞工大學有哪些需改進部分？

林：

縣市合併後，原臺中縣辦理勞工大學的做法就取消了，但從招生率，我想可以很明顯的看出來這樣的方式是不適用在這些區域，城鄉的差距還是現在最源頭的問題，我們在縣市合併後退出勞工大學的辦理，我們也可以認同市府政策上必須一致

的態度，但是如何能融合創新，把城鄉差距的問題放在政策研擬的思考裡面，兼顧多數勞工的學習，我想這是最要表達的部分。

受訪人：大臺中職業總工會 陳清隆秘書長

訪問時間：11/12(二)15:00-16:00

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

陳秘書長感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

首先，請教秘書長縣市合併前工會有辦理勞工大學，做法是如何？

陳清隆秘書長（以下簡稱陳）：

謝謝廖主任，我也是跟大家學習。

我們工會是在 95 年，當時的原臺中縣用補助方式辦理勞工大學，當初我們開設的課程以電腦班最多，其次有英文、日文、烹飪、手工藝等課程，蠻多元的。像烹飪的課程就與弘光科大合作，利用他們的專業教室及師資來開班，其他的課程，自行找師資，地點在現在的沙鹿勞工育樂中心來辦理，以服務海線地區的勞工為主。

我們辦理勞工大學的出發點也是替會員服務，希望提供勞工教育相關的課程，協助勞工解決職場上面臨的問題。

廖：請教秘書長，本市勞工對於進修之需求？

陳：

我們所服務的會員都是基層的勞工，所以我們會開比較初階的應用課程，過去也因為學習電腦的機會很少，而現在網路時代，幾乎都離不開電腦，所以我們過去也開設許多電腦方面

課程，提升會員的能力。

廖：您認為面對未來的環境，勞工大學有哪些需改進部分？

陳：

縣市合併之後，辦理勞工大學的做法統一，現在都是由大專校院來辦理，其實我個人對於大專校院提供的專業師資與場地支援等服務，從服務會員的立場，我是很樂觀其成。我們工會積極的提供會員服務，但是礙於我們沒有自有的場地及設備，**補助的經費若無法與外租場地成本持平，實在無法辦訓**，否則我們也是很願意持續來辦理勞工大學的課程，服務會員。我們轄下的工會數量雖不及臺中直轄市總工會，但我們的會員數是差不多的，主要是幾個像營造工會、木工工會等比較大的工會都是我們會員，而這些會員都是基層勞工，引起學員學習興趣，是開課重點，無論誰來開班都希望以**勞工需求為優先**。

受訪人：臺中市產業總工會 林建志秘書長

訪問時間：11/14(四)15:00~16:00

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

陳秘書長感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起開辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

首先，請教秘書長縣市合併前工會有辦理勞工大學，做法是如何？

林建志秘書長（以下簡稱陳）：

我們臺中市產業總工會是在縣市合併後辦理，辦理時間只有半年，在產總於自由路的客服中心辦理在職英文班，當初申請 8-9 班，市政府核定 8 班，因報名人數不足，故僅開設 1 班，但其他工會利用沙鹿勞工育樂中心、豐原等地的自有場地辦理，開設班次較多。

廖：工會比較貼近企業及勞工，從秘書長的角度，是否可以談談勞工需求？

林：

勞工的學習態度有很大的城鄉差距，別的不說，就像我們臺電，在后里區要推銀行轉帳繳費、電子帳單，接受度就很低，這跟年齡層、生活習慣有很大關係，區域性有很大關係。

之前我們潘理事長想要去爭取沙鹿勞工育樂中心的經營權，

就想多為勞工服務，當時就有過想要與大專校院合作，在那邊有課程、活動的方式，讓勞工更參與學習。

廖：勞工大學也辦理企業員工專班，您對事業單位的訓練有何看法？

林：

企業員工專班是在職訓練，幫助企業提升勞工能力，我來看企業是會力挺的，會主動號召員工參與，招生也會比較容易。

學分班對於國營事業單位勞工或民營企業勞工，這是一個學位，勞工考慮的是交通方便，再來是升遷制度需要學歷，如果進修能順道取得學歷，勞工的學習意願會較高。

以臺中的中部科學園區、臺中工業區、后里工業區等，走入企業說服企業主在上班時間辦理，可以讓更多勞工參與意願提高。

受訪人：臺中市總工會 林玉參組長

訪問時間：11/15(五)15:00~16:00

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

林組長感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起開辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。首先，請教林組長縣市合併前工會有辦理勞工大學，做法是如何？

林玉參組長(以下簡稱林)：

我們工會在縣市合併的第一年，勞工局有用補助的方式讓我們參與辦訓，剛合併的時候，原臺中縣之前有辦，因為局長想說大家都公平，那就讓臺中市的也有機會辦，所以就開個說明會，問有沒有人想要提的，後來就發公文下來，那時候我們就想辦辦看，結果效果還不錯。

廖：林組長您對勞工大學未來的發展，有何建議?(可從課程、行政作業等各面向來建議)

林：

我認為勞工大學的課程，最大的問題就是課程太硬了，我是覺得勞工大學應該活潑一點，不是說只限於那種理論上的東西就對了，硬梆梆的課程，真正的勞工不會去參與。我曾經看過外縣市的勞工大學，他們在信封後面印課程，印的滿滿的，課程名稱也都很活潑，那樣才會有勞工參與。

廖：勞工大學當初設立的時候，是希望勞工進修能有學分，未來念大學可以抵免。

林：

可是成果呢？就是不理想啊，對勞工而言，我是要學分班，就直接去考試就好了，真的需要文憑的話，可以去正規正統的學校去讀，他直接有學籍就好了，不用一直慢慢修學分，如果真的想要補學歷的話，他會很認真，他會希望是固定的學習，然後在兩三年把他補齊。

另外，勞工大學走了 10 年，感覺就是模組很小，可以想看看，以前臺中縣的時候，課程很活潑，再來就是工會辦，他們會去兜人，現在給大學辦，就是依照規定，再來也無法貼近勞工的需求，所以，勞工一定不捧場。

像我們總工會來講，下面的基層員工那麼多，各行各業都會有，他不能限定只能辦什麼，如果你只能辦語言，你只能辦微積分，那對勞工有用嗎？勞工根本就不會去，那個一看就是針對學生而開，那太死了，剛開始勞工大學我們接觸的時候，有一些課程很硬，根本就是打醒勞工在進修的夢，一個個看了就說「算了啦！算了啦！做工好了」。

現在由學校來承辦，在豐原區、海線區域招生都不好，你們自己可以去想想，勞工結構不同，你們真的要去想想勞工要的是什麼，所以這個你們要深入調查、去了解，弄出來的課程，才會是等勞工要的，然後你們勞工大學的達成率才會高，對不對？

受訪人：臺中市產業總工會 劉南剛秘書長

訪問時間：11/15(五)16:00~16:30

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

劉秘書長感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起開辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

首先，請教秘書長縣市合併前工會有辦理勞工大學，做法是如何？

劉南剛秘書長（以下簡稱劉）：

我們工會之前辦過勞工大學，開過 5 班，例如美姿美儀等。主要是市府用補助方式來處理，改成投標後，我們工會就沒參與了。

廖：劉秘書長進一步請教一下，為何貴工會沒有繼續投標爭取辦理勞工大學？

劉：工會的人力、場地資源不如大專校院，所以現在由大專校院來辦也是很好。

廖：劉秘書長就您來看，勞工大學相較於其他進修的班隊，有何優缺點？

劉：目前勞工大學的科目較多，容易分散開班，再者勞工大學不像

產投班隊有查課等等，行政作業較簡便。

廖：劉秘書長您對勞工大學未來的發展，有何建議?(可從課程、行政作業等各面向來建議)

劉：

我對於勞工大學其實蠻熟悉的，我自己就在朝陽五權路的教室上過很多門課程，我認為，勞工大學推廣的力道不夠，無法深入基層，簡單的來說，勞工大學的簡章每期工會都會收到，也常接觸到，但是就基層勞工朋友來看，無法刺激他們來參與學習。

我個人認為，應該向工會的理事長積極來推動，讓理事長認同「學習」，進一步讓工會的基層幹部了解學習的重要，大家對於「學習」這件事很重視，自然就會參與學習，未來建議可以在此方面多於著墨，另外也建議可以利用工會會員大會來多加宣導「學習」的重要並推廣勞工大學，相信可提升參與人數。

課程的問題，我個人認為現在由大專校院來辦，承辦的人力、師資及場地資源等，都比工會資源豐富，開的課也都很好。

受訪人：中區職訓中心 蔡孟良主任

訪問時間：11/19(五)08:30~09:00

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

蔡主任感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

首先，請教蔡主任對於勞工大學的認識？

蔡孟良主任（以下簡稱蔡）：

我有聽過勞工大學但不太清楚其做法。

廖：簡述勞工大學辦學宗旨及辦理方式（略）。請教蔡主任職訓中心所辦理人提方案，與勞工大學企業員工專班有點雷同，但人提目前服務企業數很多，您認為的其中差異在哪？

蔡：

1. 勞工大學企業員工專班部分，目前並未見設立企業內部講師制度，就我觀察，許多企業因為專業，所以必須從企業內部會同業中有相關經驗者來傳承，這部分恐怕是目前勞工大學企業員工專班缺乏的。
2. 課程內容部分，以人提來說，我們會有學者及專家組成的人提輔導團隊與企業連繫，進行**企業診斷**，了解企業訓練的缺

口，並**提出課程建議**，再與企業討論此課程是否為企業確實需要，經由**互動式雙方討論、修正後**，再予以定案申請。另一方面，我們也推出 50 人以下企業適用的小人提方案，降低企業執行的負荷，打著「企業只要『參與』即可」，才增加企業的參與度。企業比較重視輔導、陪伴及**簡化行政作業**。

3. 辦理時間部分，中彰投地區多以中小企業、製造業為主，對企業主而言，時間就是產能，而上班時間辦訓，通常員工參與意願及配合度也會較高，如何在產能及學習中間取得平衡，**時間彈性**就很重要。
4. 尋找成功案例，給其他企業標竿學習的目標，在持續推動上面會有很大助益。

廖：請教蔡主任職訓中心也辦理產投方案，這與勞工大學學期制有點雷同，但您認為的其中差異或有哪些優點值得參考？

蔡：

1. 勞工局可以從主管機關的立場，鼓勵企業將學習、參加訓練列入績效或升遷指標，鼓勵企業激勵員工工參與學習。
2. 勞工工作時間及地點的遠近影響勞工學習意願，網路發達時代，可以考量開發遠距教學，但遠距的課程應以一般學科類為主，例如勞工安衛教育，有些涉及術科部分，遠距教學則為輔助示範教學之功能，不應完全取代。

3. 遠距教學之設計也建議可以單元式方式，讓勞工可以分段學習，或利用零碎時間學習。

廖：主任最後還有什麼部分覺得勞工大學可以參酌的部分，各面向都可以？

蔡：

行銷部分，一般的行銷廣告手法大家都有做，但針對這類訓練方案，可以透過說明會，主動出擊，強勢宣導給企業及勞工，例如透過就服中心舉辦雇主說明會、透過工業區年度廠商活動、勞工會員大會等，積極行銷。

受訪人：振宇五金股份有限公司 賴珀錦組長

訪問時間：11/19(二)10:00~11:10

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

賴組長感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

賴珀錦組長(以下簡稱賴)：

我們之前也跟貴校合作企業員工專班，後來沒接觸，去年剛好有人提資源我們就申請人提的計畫，今年我們組織有聘專責訓練的專員，就可以比較有系統的來處理教育訓練的業務。

廖：就您來看，勞工大學跟產投或人提資源有何差異？

賴：

其實我覺得勞工大學比較可惜，不知道是不是宣傳比較不夠，那專班部分的話，其實我覺得還不錯，但是時數很短，比如說那時候我記得有兩堂課，一個是 5S，一個是好像是內部講師的課程，我發現比如說內部講師那個老師還不錯，但是那時候我們發現說比如說大家上課上得很歡樂，內部講師不是應該會說教講師如何做簡報，可是那門課的話變成口語表達的一門課，因為可能只有十八個小時，就比較無法上到比如說教材編製。

廖：(補充說明：內部培訓一般最少要五十四小時，這是當初課程規劃的問題)

另外，我之前配合勞工大學企業員工專班，我們同仁對那個老師反映還不錯，我們後來想繼續上下一段，他就說好，然後提個人的價格，沒有經過勞工大學，價位就變比較高，害我有點傻眼。

勞工大學的講師比較沒有辦法去客製化，可能你要找比較好的老師，或者比較幽默的話，可能師資方便比較無法做掌控。

廖：(補充說明：勞工大學的師資，企業可以挑，但是要符合勞工大學規範(碩士以上，或 10 年業界經驗)，一般這條件沒問題，比較有問題是鐘點費太高，但這部分，其實如果企業覺得老師教的好，搭配企業員工專班，補助鐘點費最高到 1,600 元，不足部分企業自行負擔，也是節省教育訓練經費)

政府資源其實很多，但我們公司比較重視品質，寧可多花一點錢，學習成效高比較重要，其實我們來上課的話，是全體的店長都會來上課，我們會給他公假，所以不只教師鐘點費成本而已。

另外，在我辦訓練的過程，有時我也不太確定我要開什麼課程，所以如果可以提供類似輔導機制，幫助我們去規劃訓練計畫，企業合作意願會較高。另一方面，成班後，老師的教學方法是不是符合企業所期待的，這也很重要，我們之前有跟一個管顧公司合作，他就會請授課老師先跟我們溝通他要怎麼上、上哪些部分，這樣我們可以比較清楚是不是符合我們的期待。

還有一個問題，員工的訓練時間，我們之前辦過二班，那時候十八個小時大概都分成三天，每天六個小時，上班時間來上課，另一班 5S 反而沒辦的那麼好，因為那時候是晚上六點到九點，員工都快睡覺了，但員工上班時間受訓，有時又會影響到人力的調配，是蠻頭痛的問題。

受訪人：台中世界貿易中心 陳弘岳總經理

訪問時間：11/19(二)14:00~15:00

深度訪談紀錄：

廖淑珠主任(以下簡稱廖)：

陳總經理感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

臺中市的勞工大學從 93 年 8 月開始，但職訓局的產投計畫是 94 年開始，勞工大學發展的較早，但知名度及參訓人數卻不如產投，您有什麼看法？

陳弘岳總經理（以下簡稱陳）：

二個方案目的本來就不同，二種不同的型態，其實產投要招生比較好招生，是因為他屬於第二專長的在職訓練，一般企業可以公司派訓，派訓的話，員工上班時間可以出來上課，但勞工大學是晚上，下班後勞工自己的時間，自己要求知跟公司沒有關係，你知道我意思嗎？今天是我派訓，今天是你自己要受訓，完全不同型態。

廖：勞工大學的課程有部分有學分，您的看法如何？

陳：

對企業界來講，線上工作馬上可以用的到課程，才是他們需要的，例如，早期推的跟品質有關的，TTQS，或生產管理一

系列的課程很好開，或者是一些報表的課程、國貿的課程，那都很好開，因為是上班可以馬上應用，馬上改善工作現況的課程，所以，符合需要比較重要，學分倒是其次。

廖：您對勞工大學未來的發展，有何建議?(可從課程、行政作業等各面向來建議)

陳：

對勞工而言，上班已經很累了，下班還要進修，他們就會去看是不是他們的需求，像我們在工業區附近，附近廠商很多，開跟品質管理有關的課，剛好是他們需要的，企業就會直接派訓，讓員工直接來上課。

另一方面，也可以鼓勵企業有一些獎勵措施，例如將進修列入升遷考核，這樣勞工就會有誘因，主動參與學習。

行銷招生的部分，工會因為有會員，比較好招生，但現在勞工大學都是大學來辦，缺少這層關係，所以可以跟工會合作。

再來，企業多半不了解政府的資源，所以搭個平台過去，讓企業知道這些資源，這些資源你不用其他企業會用，別人的成本就比你低，你覺得企業會不會用，一定會。

還有區域性的問題，像我們鄰近工業區的廠商 900 多家，我們就服務這區域為主，提供好的服務、迎合他們需求的課程，他們來上課也很近。

受訪人：修平科技大學 江明宗老師

訪問時間：11/25(一)12:00~13:00

深度訪談紀錄：

徐雪芳組長(以下簡稱徐)：

江老師，感謝您接受我們的訪問，本次訪問主要的目的在於臺中市勞工大學自民國 93 年起開辦，展望下一個 10 年，期待透過訪問汲取更多人辦理訓練之經驗及看法，提供勞工大學未來創新突破之參考。

首先，請教江老師您除了勞工大學外，曾教過其他哪些勞工朋友的班隊？

江明宗老師（以下簡稱江）：

過去我在學校擔任過推教處主任，98 年我們修平就配合工會辦理過勞工大學，對勞工大學不算陌生，當時，我們是配合工會開課，提供場地、師資，擔任協辦的角色，並非委訓單位，99 年本校投標，正式加入勞工大學的辦訓單位。

本校也辦失業補助班隊、產投、勞工大學等，我個人在這三類都上過課。

徐：那老師您認為三種班隊的學員是否有差異？

江：

我上的課程是 AUTOCAD 及 solidwork 等，基本上，這三種班隊大的範圍來說都是以勞工為主，雖然失業勞工是目前沒工作，會來上我的課的，一般也是曾經當過勞工，除了失業勞

工的班來源較廣泛外，會來上這些課程多數是要強化在職能力。

產投與勞工大學的學員來源幾乎是重疊的，但就我透過我的課程來看，學員屬性有一點點差異，產投的學員多數比較接近原工作，但勞工大學的學員就比較多元，這麼來說，很多中小企業人力有限，針對繪圖不太會聘專人，都是用外包，所以就請公司裡面的行政人員、會計人員來學一下，學會了，有些小的圖，就公司內部自己畫，省去外包的錢，這種學員在及勞工大學的班級裡面約佔三分之一到二分之一，比例不低。

再來，無論是哪種班隊，學習的勞工性別以女性居多。

徐：江老師您對勞工大學未來的發展，有何建議?(可從課程、行政作業等各面向來建議)

江：

課程部分，我個人認為一年約分為 2 期，並分為初階、進階來開，因為這種班級多是混齡，教學上實在難以迎合所有學員狀況，若分為初、進階，可以讓課程進度較統一，學習效果也較佳。這個問題，在失業班隊裡面比較沒辦法做到，但是勞工大學可以。另一方面，上課時間，以我的課來說，我建議是一週二次，效果會較好。

產投的班隊，可以編列書籍費、材料費等，對於學員吸引力較大，另一方面產投的課可以編助教費，以我這種課來說，學員需上機練習，若能編助教協助指導，可以大幅提升學員學習成效，建議助教費部分勞工局可以參酌補助。

受訪人：臺中市政府勞工局 賴淑惠局長

訪問時間：11/27(三)10:00~10:30

深度訪談紀錄：

龔昶元教授(以下簡稱龔)：

這個計畫研究案我們已經做了一些企業及勞工訪談，及兩次的團體座談，大致釐出一些方向，請教局長，請局長站在機關首長的立場，談談勞工大學未來的十年大概希望有些更創新的作法，期待有什麼樣的改變及推動方向？

賴淑惠局長（以下簡稱賴）：

從推動勞工大學初衷，其實是一個基本的概念，就是讓臺中市的勞工，不管你做什麼樣的行業，不管你是哪一個階級，都可以做好競爭準備概念。因為市政府不可能迎合每一個勞工的需求，所以勞工大學就是站在一個基本的層次，希望營造一個學習跟進步的環境，10年的過程，我們有些許的調整，但是修正的幅度不會太大，因為不可能一下子又要變動，但基本的想法，一直都是朝這個方向努力。

10年來，環境一直變化，我們在推動過程也期待能夠符合職場上的需要，而職場上的變化越來越快，而且那種變化是沒有路徑可循的，那就顯示我們提供的**學習環境的彈性要更大**。

定位的部分，就像大學要決定開什麼科系，是一個四年的投資，我們規劃時要站在學生的立場，思考學生未來如何就業？來協助學校去做好這個科系的規劃，我們不能說現在這個主題很熱門，那我就開了，可以馬上招到學生，但上到第三年他還沒有畢業，外面產業結構已經不一樣了，那你叫這些學生怎麼辦？

另一個角度來看，我們可以輔導學生修輔系或雙學位，來彌補原來科系在產業結構上的不足，降低學生就業上的落差，所以，我們勞工大學的課程，可能也需要有此概念，然而這又延伸一個問題，變成職訓部分如何與教育連結，還有人力的需求、產業發展的部門等等，所以，我們不能只有看我們，應該以大學的概念來講，建構一個再次準備提升的位置。

我個人認為在這過程，比較大的挑戰是我們要清楚的區隔進修教育、社區大學、職業訓練，勞工大學辦理 10 年了，我們可以從過去的經驗讓他更多樣化，但基本的核心不變，就是提供勞工一個準備再次提升的學習平台。

從行政作業來看，亦是需要靈活與彈性，我們委辦出去由不同單位來共同承辦，這中間也牽扯到許多政府會計的規定，我會比較期待說，我們自己要想辦法提供一些彈性，讓承辦的單位在推動過程是好做事的。

課程的部分來看，課程靈活、彈性，也要能兼顧勞工實質的應用成效部分，我們也要去檢視，課程跟不跟得上產業脈動，不是等我們發覺需要了才去開，那個需要已經過期了。

龔：在最近團體座談會有提到，要將課程與臺中市發展特色結合，請教局長，您如何看這問題？

賴：

這個我一直都認同，地方政府所辦的方案，我們沒有辦法管理很大的方向，但至少我們自己可以把自己的顧好，我必須承認，我們市府內部沒有合作得很好，舉個例子來講，經發局或都發局、農業局、文化局等等都需要整合進來，舉例來說，會展這個產業，不是只要蓋一個會展中心就會有產業，我們要問經發局那市府對於會展產業的策略是什麼？他們覺得，第一，

好像沒有辦法回答我們很具體回答我們，第二，他可能也覺得這跟勞工局沒有什麼關係，所以我們似乎難在的溝通上取得資訊。

舉例來說，我們有一年試著在產業發展學程裡面，希望拉近休閒產業，想要開相關課程，但我們不知道休閒產業是哪個方向？推到哪裡了？而我們去輔導開課、上課，他會寫不出課程的效果，產業的成效也看不出來，就讓人家覺得「你有開這門課」，其他效益就沒看到。

龔：有些企業有提到說，他們其實需要勞工的壓力管理，或是生活上面的調解的一些課程，建議勞大未來可以稍微變通一下 希望這些課程進入勞大？

賴：

這個問題之前有討論過，紓壓的課程可以放在生活應用學程，但我們來看，勞工有需求，我們可以斟酌一下，是否要在勞工大學課程裡面來滿足，我的看法是，可以融入到勞工大學的講座裡面來辦，或者是跟企業合作（企業員工專班模式），甚至可以將二者融合，像是某一個企業提出來，他有這個需要，那個這三項的需求 可能就由勞大幫他們規劃，這個需求放進去，那我們就開個講座放進來這裡，除了你們的員工以外，你也可以去，當然我們會把這個訊息告訴其他人，別人願意，也許在他的場裡面的，他也可以事先報名，透過勞工的平台把課程開起來（類似契約專班模式）。

龔：在訪談過程有提到，開設一些證照相關的課程，局長您的看法如何？

賴：

以我來看，我覺得可以的，只是說可能要釐清，課程的目的不是爲了要多一個證照。舉例來說，在金融海嘯那段時間，發現說很多工業區裡面的廠商訂單減少，在當時在工作量減少的狀態下，企業並沒有要解雇勞工，那些員工也沒有要離開，當時勞委會推出充電起飛計畫，上課才 100 塊，但勞工也不見得想去上，當時，我們剛好跟工業區的廠商有接觸，發現他們有個很特別的證照，廠商希望他們的工程師要有這個證照，以大學畢業進入公司工作的勞工來說，不一定已經取得這證照，有的公司比較好，會補助員工去進修，可是有的人沒有時間，也沒有錢去上這門課，所以，我們那時與中研院合作，政府出點錢、企業出點錢，勞工自己出點錢，就辦起來了，也符合大家的需求，不是爲了多一張證照，而是爲了迎合企業及勞工的就業需求。

龔：以上，謝謝局長，我們會將各項意見彙整報告中，謝謝！

團體座談會時間：11/21(四)14:00~16:00

主持人：龔昶元教授

出席人員：如簽到單所列

龔昶元教授：

勞工大學辦理 10 年相對來講有很好的基礎，辦了很多年，我們需要在關鍵的時刻，比如說希望把過去的一些不理想的地方，還有曾經做過很好的基礎，還有未來要發展的方向，能夠帶給勞工更多的知識提升還有他們的能力提升，以及帶給勞工更多的管道，這部分呢，我們希望能夠多聽一些專家學者的意見，然後根據這樣子來形成未來可以去發展的方向，所以今天邀請各位來參與，是非常的希望各位能夠多多的提供這樣的意見，希望這個意見當作我們很重要一個發展基礎，那我們先請我們的指導單位臺中市的勞工局王科長來跟我們講幾句話。

王益豐科長：

謝謝龔教授，非常高興來參加今天的團體座談會，原來這個開會通知單排我當主持人，因為這個案子是我們委託的，而且前陣子也開過期初會議，所以相關的方向跟一些問卷都有做修正，所以現在已經進入一個委託的階段，所以還是請我們主持人來擔任今天的主持，不過我還是跟各位報告一下，我們勞工大學從 93 年開始到現在已經十年了，而且我們十周年慶的一個活動也辦完了，經過統計，在十年前，我們一開始是 15 班 150 人，十年的時候到今天，一年開了 150 班大概 3000 人左右，成長了 20 倍，所以我們局長也交代說，已經經過了十年，那這樣的一個按照程序這樣子走下來，大家也都很辛苦很努力，不過我們期待下一個十年能夠做得更好更圓滿，所以我們就做一個未來如何去突破的比較研究案，這個計畫有 3 個目標，第一個就是把我們勞工跟事業單位進修管道的差異性

來做一個研究，還有就是我們事業單位對我們員工進修協助的態度跟做法，還有第三個就是我們政府部門間推動進修管道跟我們臺中市勞工大學的差別，一方面也找出我們勞工大學的一個優劣的方向，爲了我們臺中市能更努力的塑造一個對勞工更好的學習環境，我想這是我們的目標，那後續也期望我們主持人這邊帶領的團隊幫我們做一個最好的一個比較研究以後有一個更好的建議，讓我們能夠在未來規劃後面的十年能夠做的更好，以上謝謝。

龔昶元教授：

謝謝王科長給我們的說明，那我再做一個補充說明，我們這個計畫，進修管道應用的比較研究案，到目前爲止也訪問了非常多的廠商，我們也把這個問卷以及深入訪談的資料，現在都在整理，而且也有初步的一些結果，那這部分我們也正在做分析，就是說想再釐清一些方面，然後有關團體座談的部分，我們真的非常的希望，各位都是在這方面領域的專家還有學者，也都曾經參與勞工大學非常的深入，所以我們真的非常希望聽聽各位的意見有一些整理，未來的十年我們應該往哪個方向發展，對勞工有一些課程應該做哪些改變，因爲我們知道說，我們看了資料，就是我們分析的資料，我們發現到，很多勞工以及受訪的單位都提到說，對於我們未來的課程希望能更活潑更有彈性能更幫助我們的勞工，第二個是我們在課程開班的一個形式上面也可以更多元，我們在訪談的過程當中，受訪者給我們很多的期許跟寶貴意見，那這些意見我們當然都會去做一些整理，那現在我們想請在座的各位專家對勞工大學有很深入的一個了解，也多給我們一些意見，讓我們能夠彙整出來寫成一個很好的共識，我相信對未來勞工大學下個發展的階段是非常重要的，所以請各位務必能夠多多的指教。

首先我們先請修平科大黃老師是一直在勞工大學一些課程及職業訓練有非常多的經驗，我們先請黃老師。

黃孟儒教授：

在座各位都是我的師長還有業界的先進，所以我就初步的觀察，第一個是因為整個的目標裡面有提到這個勞工和事業單位對我們進修管道的了解與應用，那第二個是說，事業單位對於管道的態度，第三是相關的政府部門，政府以及市政府這邊的勞工大學的比較的優劣，我想舉一個例子來講，是從申組長那裏先談起，他非常有經驗，大概是 10 月的時候我們中部有一個公司叫做盈錫精密工業，做螺帽，他就打電話來，說我要辦勞工的進修訓練，是產業的專用英文的這一塊，有沒有人可以幫我們辦呢？我們說有啊，但是他說他打電話去勞工大學好像有一個類似推廣單位，那推廣單位告訴他說，你自己上網去查，所以，我們有平臺，但是這個平臺的這個方便性或者親近性和彈性的這個部分，也許是一個克服的重點。

第二個是說，那我就用一點惡勢力告訴這個申組長說，趕快！去找那個盈錫公司的吳總，然後我們這個彈性也很快，動作也很快，第二天立刻去馬上談好，已經開課了嘛，大概十月下旬到現在，所以這個對於企業他整個的因為運作的需求，然後為這個企業量身打造開班的這樣子的設計的一個彈性，我想這可能是包括我們職訓局或其他政府部門都是非常需要的，這是第二點。

第三個是，我舉一個人民團體的例子，他說，我要辦員工的進修，但是呢，我不想就是照我們現在相關的教育訓練的架構或者政府的規範，是一個課呢，多少節，然後多少小時，然後在哪裡上，他說，我問了，你們職訓局在戶外上的，然後不拘形式的，然後實施有彈性的，那個不叫課，好，所以我們現在多數的課都是在課堂裡面上的，那如果迎著現在的環境的需求，那他有很多需要多元的接觸跟更廣泛深度的直接互動的時候，假設他上的課，雖然叫作課，可是不在教室裡面，那他也許是兩個人然後在竹山的街上慢跑，就兩個人，可是呢這兩個人是要做甚麼，他是要喚起社區的社區意識他是在進行這個目標的單元呢，可是他只有兩個人，然後在街上可能跑了 50 分鐘，他一毛錢也拿不到，沒有任何補助，好，跑完之後晚上呢，就有一個工作坊來討論我們怎樣結合竹山的特色，然後

製造話題，讓我們竹山的人，還有竹山外面的人越來越多來竹山慢跑然後認識竹山的文化，將來我們就可以製造竹山特色的產品跟服務。這個，也不叫課，沒有任何補助。

所以，回到原點是說有沒有可能因為這個產業的這個需求還有他這個提供的產品跟服務的面貌可以加上在地的文化的特色，所以他上課的這個型態包括時間地點進行的方式都發生了變化，那有沒有可能在我們的勞工大學願意先做，那就是除了天下第一也是全台灣第一的，把那個上課的場地方式做一點改變，用我的話講叫做無界限教室，或者叫做現在市政府有另外推動一個計畫叫做翻轉教室，那這樣的時候呢，可能會有更多的因為這樣子的不拘形式的大家凝聚共識然後形成方案這樣的過程，然後出來更多行動的可能性，換句話說，我們可能需要去思考教育訓練的過程，然後去激發另外一種新的行動出來，這個行動也許是新的產品新的服務，也許是開創新的教育空間，或者把他比較簡單來講叫做從教育訓練去把多的行動或者服務或者產品讓他變成產業化，我先簡單先做這樣初步的分享，不成熟的地方請各位先進多多指教，謝謝。

龔昶元教授：

謝謝黃老師那我們提到這個平台方便性還有提供進修的一個彈性，還有提出的彈性希望能夠創新的一些方式跟他的產業的一個貼切，提供很好的一個想法，事實上我們在訪談的過程當中，也有很多的一個業者，也給我們一些很多的指教，那接下來是不是請申組長能夠給我們一些意見。

申繼立組長：

各位午安，我是很有幸參加這樣的計畫案，我是從之前單純經營兩個學程，有幸，縣市合併後，市府目前讓我經營六個學程，走了一年下來，對我來講是始終如一，熱忱是始終如一，在這邊我看來有很多的細節，魔鬼就是藏在細節裡面，那用心發現就會有感受。

以盈錫的案子來說，拜訪這個盈錫的時候，課長就跟我聊到這方面的訊息，那我私底下就有幾個感受，第一個，這個勞工大學爲什麼拓展的方面，會沒有那麼突出，沒有那麼明顯，我講一個實話，是被產業投資（產投）這個案子，把他壓下去了，因爲產投他們的廣宣是鋪天蓋地的，是走全省的，他的目標太大，在車廂廣告...等等，所以各方面的任何的只要有形無形的那個文宣，他已經打到爛掉了，尤其這五年來，已經幾乎是很成熟的，這一提到勞工教育的進修管道，你會先想到產投，不然就是人提，因爲他的廣宣太大。

那勞工大學的優勢在哪裡呢？我坦白講，就是在企業員工專班，這個案子，我執行的這三年來，我一直認爲企業員工專班是這個勞工大學的最大的優勢，因爲產投之前有企專班的包班，那後來因爲他在課程的設計上，他怕就是獨厚了我們企業，所以說，他把企專班拿掉，因爲這兩個案子我都爛熟啦，當然，前輩在這邊我不敢講太多，我也是接觸過，所以我知道他把企專班一拿掉之後，反而這個企專班是針對勞大是一個優勢。

所以在這個企專班的這個課程的開班，我是有一些貢獻在裡面，我知道怎麼跟廠商去互動，那再來就是我從這邊我看到一個，我要找好老師我要找好的課程，在這邊有一點點希望在這邊有一個提案，有一個小小的建議就是說，師資的補助費，我是只有指單一師資補助費，是不是如果說沒有辦法全班或者是說就是在部分重點，這個課程的老師特別提升到 1,600，我是說比較實質的，因爲產投的那個師資補助費最高可以到 1,600，那勞大最高是到 1,200，那這裡面呢，因爲我們學校，我們學校校長非常支持諮詢課程，所以我們到了校外去之後，我們很多的場租費，我有很多課，是叫好又叫座，可是我是認賠在開，因爲我在外面有租場地，一場，勞委會如果說就產投來講，補助標準 2,500，那勞大是 0，所謂 0 是說在標準案裡面沒有，但是我到外面去租的話，他給我看學分，六千分之七千這樣子，當然是我還是很高興啦，但是我常常會變成什麼，拿著 A 班去補 B 班，然後我要跟我們同仁講，你千萬不要把這 A 班做成負本，因爲我們第一班轉向，讓他攤提過去那他還是正的，B 班正的

比較多，然後我們還是正的，在這個方面之下，我不是做到內外雙贏，如果是就利益來看的話，我絕對沒有各位的利益好，我說在其他各個學校做的利益好，就總數來講我是不輸啦，可是就結餘的話，我是輸很多啦，那當然我是秉持著就是說我是一直"樂此不疲"，所以我就只要能夠在攤平之下，容忍值之上，我還是往裡面跳，所以我覺得我是一路走來始終如一。

那再來就是回應到剛剛我們黃組長提到的課程設計，那在這個之前我們在，勞大提課的時候，我有提過，如果說，在座除了王科長之外，我們還有拾老師，那個時候當場也在那邊，我有提過說這個課程設計某些課程，我舉例像攝影課程或是像觀光旅遊客，尤其是攝影課程，你如果像剛剛講的課程的活潑度，如果說你一直讓他坐在教室裡面，那個攝影是既不豐富又不美麗，沒有意義，所以說你知道我們的攝影課程後來我是跟老師做到什麼樣子嗎，他太有信心，我也不好意思擋他，結果他三堂課是在室內，那我們總共有 12 堂課後面的課，除了禮拜天，他們自己出去應用之外，其他課程如果說他轉到別的場地去之後，我一樣幫他付保險費，旅平險。當然可能這個在勞大來講他可以接受我的做法。但是這個在產投，我可以保證。他打死不可能會接受的，所以就是說我才說勞大還是很有優勢的，他在那個彈性應用，爲了課程豐富，爲了課程的柔性，爲了課程的學員的需求，我承擔，但是所以我旅平險我全包，因爲他們可能是到"草悟道"他們在那邊繞完之後，他們還到清水海邊"高美濕地"去拍片，去拍，拍完之後呢，所以這次成果展就是有東西就是他們家的東西，所以學員就很有樂趣，就是回到他的豐富度。

那還有一個企業員工專班，我現在在推什麼你知道嗎，因爲我跟廠商久了之後，我要提出一個心得我自己的感想，成不成熟讓大家都是否有機會跟我指教，他可以變成一個連續課程，多元課程，反正就是 36 小時，我就跟他們談論說，我就跟老闆提，就是盈錫的老闆，盈錫的老闆他對專業的東西他很認同，但是他沒有忽略生活的一些柔性的課程，我就跟他說，我們下次來做一個 36 小時，切三塊，12 來做彩妝，12 來做咖啡啤酒飲品的東西，然後 12 來做養

生太極，那他很樂意接受，因為這就是所謂多元課程，可是這在產投是絕對做不到，所以我才說企專班他的優勢就是這個。

現在我是覺得文宣方面，文宣方面他可能佔整個那個鋪陳上，因為說實在被那個產投整個被壓掉，勞委會他整個經費是非常大，而且他走的是全省，勞工大學他一直被壓，他侷限於臺中這個地區，所以從先到後，但是我也不能，我也要替科長，打個氣加油是真的，勞工大學三年前我看是沒甚麼感覺，這三年來，因為他已經走到整個區域性了，很多人都知道了。

再來還有一個諮詢服務平台，這個平台這一次也讓我搞的一個受傷，就是說，諮詢平台他對很多法規不嫻熟，對執行方向不懂，然後對這個進行的內容完全是狀況外，幫我講一個負面的宣傳，當然我有跟科長他們反應過了，那當然我是可以收的下來啦，沒有問題，只是說在這個方面也是回應到我們黃主任的那個，也就是說你在執行任務的時候，你如果不嫻熟沒關係，你應該也要先懂法規，你再不熟的話，你也不要製造問題，你要把他正正得正，不要正負抵銷，然後變成一個負的改革，以上我的經驗的分享。

龔昶元教授：

謝謝申組長針對我們勞大的一個優點來做很多的一個解說還有指出來說我們應該方向就是某些方面比較不足，那接下來請那個拾老師。

拾已寰教授：

我想這樣，是不是還是回來再重新思考一下，就是說臺中市的勞工大學他真正的目標市場？然後這裡面想要達到所謂的效果效益到底是什麼？因為在目標市場裡面，其實我們勞工大學看起來好像針對勞工，可是真正會影響到這個勞工在做決策的其實是企業主，也就是他的利害關係人，那這裡面其實就會在假設我們在課程開設

或者我們在執行企畫案的內容上沒有去把這個目標市場到底是什麼講清楚的話，那個就會讓我們自己非常為難。

所謂的非常為難是這樣子，你讓勞工擁有了多元智能，提升了他的能力，提升了他的能量，那企業主就擔心，員工會不會跳槽，企業主也會非常關切，到底員工上這些課程，對我到底是加分，還是瓜分這個勞工上班時間。

觀光局最近在做一件事情就是教育訓練，太多的觀光飯店根本不要去做，因為我訓練的人，最後不是被其他業者拉去，就是被大陸拉走，也就是大陸現在很多的觀光飯店他都在台灣挖人，那他這不是只有在觀光飯店，我想很多的系統都在台灣拉人挖人，而且台灣人願意走，因為同樣的薪資我們用台幣計價，他們用人民幣計價，而且甚至於還有津貼，所以觀光飯店現在已經完全不做教育訓練，因為他認為教育訓練沒有用，是在幫大陸的觀光飯店訓練，甚至於到新加坡、東南亞的這些飯店，因為他們薪資都比我們高，所以觀光局業務組這邊，在規劃一件事情就是，那業者既然不做，那由我觀光局來做，所以上個禮拜跟交通部長，我們剛報告完就是，那我們引進國際認證的系統，我們來訓練，所以比方說美國的 A-LA 認證，基本上就直接來做這個台灣的觀光人才的訓練，可是這個時候，不是只有對台灣的這個觀光從業人員，我們進一步的是把他開放成，反正你們都覺得台灣人好用，台灣的訓練很好，那你就到我這個地方來訓練，所以我們招生的對象其實就是整個亞洲地區的，我們變成是一個訓練中心，所以觀光局現在在做這個事情，那我舉這個例子是說，業者其實很清楚，我讓我的勞工有能力，就是增加他被挖角的機會跟增加留下他的難度，所以我想裕元酒店一定很擔心這個事情，但是他們不擔心是因為他們的這個中國大陸的飯店其實更多，系統更強，也就是說一些比較強的這個企業主他是怕，可是，對臺中而言，對臺中市而言的這些企業，沒有幾家像裕元一樣的這個系統，所以我想，可能如果我們今天，目標市場到底是誰到底是針對勞工還是針對企業主真正的需求，這我們還是真的需要考慮清楚。

我們在勞工大學的這個地方，必須要很清楚說，我們總要選擇，

因爲不可能兩面討好或者是不可能不選擇，但是當然也可以不選擇是我們可能有一些創新的做法，就像是交通部觀光局現在在業務這邊我們提出來要做這樣的方式，那這個部分，他也不是就是只是單方面的針對這個所謂的觀光從業人員，你會發現他基本上，也要說服所有的飯店系統，所有的旅遊系統，告訴他我觀光局今天來做這件事情，可是，我一年，我大概只能出個不要說幾個億，我來做這件事情，可是我這個事情，我也不是我觀光局獨攬，所以，你會發現訓練就變成他是一種他的這個所謂的策略品牌發展的策略工具，今天把這個事情做好，要是台灣的競爭力提升。

所以回過頭來，臺中市政府勞工局，你現在想要幹什麼，如果今天，我們出這個錢是要讓臺中變成是一個強大的一個，我們稱爲叫做所謂的引擎，我們是在訓練我們的人才，到處又幫助我們的企業有更強的競爭力的時候，那我們是一個這樣的平台的時候，這個平台的力量就會變的非常強，我想這是一個策略性的思維。

第二個部分，我想勞工大學我們要看到競合關係啦，競合競合，競當然就是職訓局，職訓局太強大了，因爲就安基金每年那麼多錢，全世界的人都想要挖他的錢，包括教育部，我想我以前的這個聯合大學的這個李隆盛李校長，一天到晚就在那邊挖錢，每次都跟我們講，那個安定基金有多少錢，那因爲每年這個幾百億以上的這種資源，怎麼樣來操作才好，教育系統在挖，觀光系統其實也在挖，只要大家想的到就是跟就業有關的，大家就開始去挖，所以真正能掌握的大概也是很大啦，只是說是很大，比起其他更強的，由行政員裁決出來要撥給人家的，我想那個其實，人家也更強，所以這個部分就是競，在競這個部份我們不是不能跟他合，因爲就安基金有時候我們也不是不能去拿，我可不可以基本上發揮我影響力之後，我就可以把原來兩百四十幾億的經費我直接拉過來，我不要給你經濟部來做，那臺中市政府其實擁有的是一個所謂的選票，今天不是不能去拿就安基金來填充自己，我想這裡還是有策略。

市府內的各跨局處之間的一個這種資源，比方說，胡市長基本上定位出來就是那我們就來做創意生活之都，你會發現生活就變得

很重要了，生活，我們臺中市有什麼優勢，你會發現全華人地區所有的這個餐飲連鎖店都從公益路 580 公尺出去，那我們要做這個創意生活的時候呢，那我們臺中市政府就努力努力參加創展，不管到北京或者到廈門，但創展誰在做，文化局在做，可是文化局在做的時候，他就會去找臺中市的企業主，但企業主就會唉說他們沒有人，顯見勞工局跟文化局是斷裂。

再舉例，烘培產業，烘培產業在我們臺中市，不管從南到北，這些業者，業者有很強的概念說我在技術端可以怎麼做，可是因為他行銷完全不行，行銷品牌不是業者主要要做而已，他的員工必須要有這個能力。阿聰師，他跟那個鬧翻了以後，先賣給他兒子，他自己做阿聰師，可是他自己要開品牌的時候他只好去清水休息站成立一個點到南投休息站成立一個點，可是他最大的問題就是，我東西很好但是員工不知道怎麼賣，他根本就不知道怎麼賣啦，所以他說那我只好申請觀光工廠然後希望說觀光系統看能不能做，可是做了半天之後發現觀光系統沒給他錢，這時候勞工局應該給他錢，讓他企業包班，讓他對他企業員工教育訓練，他就可以做起來了。

我想在經費補助部分，其實很弱勢，可是彼此之間的合作關係是絕對存在的，我們臺中市政府哪需要這樣這麼僵化，我們應該更有彈性跟多元，那我們最大的優勢應該是在這裡。

再來，這些人需要訓練什麼東西（上什麼課），我每次都講說不能用一些舊的課程，那些課程沒有用啦，沒有吸引力啦，老闆不會出錢讓那些員工去學那些鳥東西，聽那些鳥人講鳥課，因為沒有用，因為你去上人力資源，組織行為沒有用，人家要的是什麼？獲利模式，獲利模式的設定就是要考慮非常多，從產銷人發財系統到最後講到獲利模式，人家現在都是新的東西，也就是說，執行勞工大學，你要與時俱進，舊的東西不是不行，但是那叫基礎，在學校學就好了嘛，我們勞工大學，甚至是包括職訓局裡面的課程，都要有這些新的概念。

課程內容之外，執行的那種細節，我們怎樣讓員工可以立即滿足，讓企業主立即滿足，這其實就是我們可以思考的，如果我們這

個東西都做到，再舉例就是，禮拜一的時候，我們去審查老樹根觀光工廠，我想這臺中非常有名，而且也是臺中市政府推了好幾年的觀光工廠，事實上他不是觀光工廠，因為他沒有合格認證，那我是他的主審，那我找誰去，我找林文燦，林院長去，為什麼，因為他手邊手上一堆資源，他專門在做補助勞工訓練，結果老樹根裡面那麼多員工，那麼多人他們在做這個幼兒教育，實現他們的獲利，可是當林院長他講說，員工訓練就去跟職訓局拿補助，但他不知道耶，產投不知道耶，老樹根拿了多少經濟部的資源，從 SBIR、CITD，他也這麼強的能力去拿這麼多資源，可是他對職訓局的資源完全不清楚，他還跟 13 所學校簽約，沒有人告訴他這些事情，奇怪，他真的不知道，所以大家都覺得說，好像產投打了很多資源下去，做了很多行銷，那有沒有大家都知道，沒有，所以職訓局也沒那麼可怕。我想這大概是我的經驗啦。

龔昶元教授：

謝謝拾老師給我們講非常多，給我們非常多的指教，從策略願景定位到執行細節到怎麼樣去做，這麼多的部分，這其實也給我們很多的省思。

黃孟儒教授：

地方的勞工教育大學，他其實把自己也許定位為我就是地方人力資源觸動的那個平台就對了，所以整個的思維包括的那個要辦訓的方向，經費的來源，不必一次框著那個勞動部門，你把他打開來跨各政府部門就對了，所以他其實有競爭的部分，其實有很多合作的空間，我舉兩個例子，剛剛他說我們其實可以在各部門之前連結起來，我們那個台北市政府，第一屆的鳳梨酥節，不好意思，我是臺中的人但是幫了台北市做了第一屆的鳳梨酥節，那個就是，用我們原始的訓練，從年初的訓練到年底的訓練結束把所有鳳梨酥的這個產品服務，行銷，通路，網站，通通在那個訓練課程裡面處理，

處理完畢以後，他的成果的顯現就是鳳梨酥節，這就是剛剛拾老師一直講的那個概念，我覺得這是很重要的地方。

第二個，剛剛講我們地區的特色，假設我這裡是精密機械產業的全區的大本營，那現在大家現在一直在講這個科技美學，那我可不可以科技美學加精密機械產業的轉型，然後呢，我也許可以跟經濟部門，或者跟這個國科會的部門去拿經費，放到我的勞工教育大學，所以不必一定框在勞政部門的經費或者思維，我做兩點簡單補充，謝謝

龔昶元教授：

謝謝黃老師鼓勵我們這個格局要擴大，那我們剛剛講到說觀光飯店，是不是請裕元花園酒店的賴副理給我們指教。

賴宗成副理：

我們會參與過勞工大學企業包班和人提計畫，這兩個是完全不一樣的概念，我覺得勞工大學對我們來講輕鬆很多，因為少了很多的行政程序作業，因為企業最怕的就是麻煩的作業，今年我們第一次跟勞工大學合作，我們就開一個叫做餐旅專班，我們跟人提合作就開一個客房服務，這兩個是完全不一樣的。

剛剛拾老師說企業很怕訓練之後員工跑掉，我們怎麼看，像我們總經理說不要怕訓練，很多東西這些員工會帶走，即便他跳槽，他會告訴大家說之前那個企業比較好。

推動訓練的部分，我建議勞工局可以行文指派總經理以上職位的人出席，他們去交辦，會推的比較快，像我最近提到衛生局的公文說，請指派人員出席，我們就一定會派人，跟觀光局的很多就是指派，指派說副總的層級以上，這是我的一個建言。

我們在辦訓的過程中，我們是用上班時間空班時間，你只要找兩個小時，然後錢就是公司付，學員還是會跑掉，還是會跑去其他

飯店，可是至少辦訓練後穩定性會比較高。

另外，我們去年飯店自己開一個專班，結果就都沒有人要上，因為是飯店主管上，這個就太無聊了，所以今年我們就請了大學的一個老師，他很活潑，其實老師的特質很重要，我們建議是用活潑的方式，這樣就很吸引人。

另一個建議是，像企業員工專班還要 20 人才可以開班嘛對不對，其實 20 人在飯店來講其實是小事情，像我們在開班過程中可能遇到這 20 個人的流動率，建議 80% 可以是固定的人，20% 可以容許我們變動，那我們之前開訓前有一個員工突然離職，還要行文給學校再行文給市政府然後再做一個變更，這個對我們來講會比較麻煩一點。

另外，我覺得要告訴企業說，除了政府出錢企業也是要付錢，我們總經理的概念是說，不要都拿政府的錢，這是一個相對提撥。像我們在做的時候像有的時候像學校在上的，我們要的就是說進階版的，因為那些是我們需要的，我們今年開始基層人員可能不夠，所以比較沒有辦法去成班，但是針對高階主管，像是顧客開發、產業經營，這是更高階的課程，可是通常這時候學校會遇到一個挑戰，就是老師的資歷夠不夠，會不會理論是一套，所以最有效的方法就是，像我們就是會直接請授課老師與辦公室的總經理或副總直接來協調，那要達到的目的是甚麼，而不會產生這麼大的落差。

第三個方法就是說我們承辦單位列一個清單給企業勾完後，再給我們建議，有想要達到那些效果，哪些老師可以開這個課，我們可以邀請同業一起分享，我覺得這是勞工大學可以去考慮的一個方向。我們透過之前的一個宣傳，我覺得宣傳是很重要的就是說讓員工知道有那些課，讓他們自己來報名，像我們的做法是，有幾個人是固定，另外幾個我們開放別的部門報名，這可能需要企業跟學校還有政府來互相合作，最後針對辦訓比較好的單位，是不是請市政府勞工局給一個獎狀說獎勵這個企業辦訓。

龔昶元教授：

謝謝副理給我們一個這麼好的方向，因為勞工大學基本上他的程序應該是比較簡單，這個非常好，有關這個對於勞工大學的指教，可以請這個臺中教育大學的拾己寰教授那剛也提到了這些，剛好，在這個方向我們會去做一些，我想我們彙總來做一些建議，剛剛也提到這個，看法不一樣，我想可能是一些評審委員對飯店不太了解，那我是不是請這個也是 **TTQS** 的委員的施主任，來提出對勞工大學的一些看法。

施雪切主任：

我們勞工大學一路走來也 10 年了我們僑光是一開始跟朝陽、東海一起來做，我們第一班開班的就是九個人，第一次勞工大學是四年一計畫。

剛剛拾老師講的定位，我們定位夠不夠清楚？我們前四年的定位是非常清楚，四個學程，因為我們那時候賴局長，他請那個朝陽那個教授，我們就寫了計畫就針對我們臺中市的勞工朋友，我們一起討論，當時就想說四個東西，一個就是你要有能力，你要有電腦能力，這是要有兩隻手，另外你要有一些勞工的相關法令你要懂，那個簡單的管理，我們那個時候定位很清楚，因為要跟勞大區隔開，那個時候定位很清楚就是說四個學程，我們僑光把語言學程，做到有一個形象，所以勞工現在要讀語文，就會來報我們學校，我們幫助很多企業例如說，像那個中科像茂德，茂德他們的員工還算不錯，他們會自己去揪團來。

我覺得要清楚的是我們的目標，我們的服務的對象的特性是重點，我覺得我們要跟社大區隔的很清楚，因為社大是生活，我記得這是我們的勞工大學，我們大家來讀書，這是我們的招牌。專班的部分，我記得我們的飯店英文，長榮做的最久，長榮他們導入到他們的那個薪資模式結合在一起，他們是用空班，各種階層，我們做了很久，像 **hotelone**，也跟我們配合這企業員工專班，我想是我們

的優勢。

另外一個就是，我們勞工大學是很容易做出我們的特色，譬如說我們臺中市政府我們要做一個知識城市、國際化城市，我們由內而外的合作，像我們開計程車英文，我幫臺中市政府做到，他們有標章，我會講英文我會講日文，我覺得這個定位還有怎麼樣去創新在課程設計、提供彈性及定位之間要先釐清。

第二個還有我要講的就是，執行的方法跟內容，在學員端，學員要報勞工大學的課程，學生每次要拿很多資料，現在個資法不能留他們的資料，每次來報名，不管報幾次，所有的資料都要，提供的資料太繁雜了，學員們的抱怨很多

龔昶元教授：

謝謝施主任，對學員來講我們應該這個簡化，那剛好我們來的這個貴賓也有中國醫藥大學的吳組長，也做的非常好，也請給我們一點建議。

吳佳玲組長：

大家午安，那我這邊就是可能要提到的跟大家的意見可能比較不太一樣，因為我在推廣的資歷應該是比較淺的，在我們學校是這樣子，推廣是利潤中心，所以我們一個課程進來就要算成本，所以我暫時就都不要碰這一塊。

其實我們中國一直接觸的有產投這一塊，我們的困難點是在於，中國是醫藥大學，所以我們的老師很多都是中醫師，西醫師這一些，常常在我們在跟他們請他們準備一些課程來我們來提供是建議他們給我們一些課程的時候，他們告訴說，我們一個診至少都是從八千，就是一個下午或是一個早上，他們一個診就是八千，也就是說呢，我們提供給他們的講師費沒辦法超過，通常這時候我們只好千拜託萬拜託我們的主管的主管，然後在輾轉請他們幫忙，所以我們常常

遇到這樣的問題就是，講師費對於我們來講其實是一個很大的負擔這樣子。

另外，其實因為我們學校跟醫院是共同的，那醫院最近，最近這幾年要成立一個叫做國際醫療中心，所以他們很需要英文這樣子的課程，像國際醫療英文，那他們醫護英文就是比較特別的部分，所以就造成當我們需要這些師資的時候，醫院只好又託付我們，那因為醫院有值班的問題，有大小夜的問題，時間點需要克服。

龔昶元教授：

謝謝喔，接著我們也請那個臺中市基督教的青年會的賴先生給我們指教。

賴俊安先生：

我覺得說我們在坊間上或是店面或是書本上，比較常看到產投的一些廣告，像商周，一整頁都是產投，這也是為什麼我們勞工朋友會自然的習慣性的接觸到產投的課程而不是勞工大學的課程，就是因為他的接觸的面很廣，可能又是政府在強力的推動。

另外，勞工朋友除了上班外的時間很有限，他去上了產投的課，基本上他也沒有時間再去上勞工大學，所以要建構課程特色，才會吸引勞工來選。

勞工大學其實是針對臺中市的勞工朋友為主，所以是比較區域性的，我建議要有一個差異化的課程出來，因為什麼叫做臺中市勞工大學，他就是風靡在臺中市，我是一些建議啦，可能可以結合臺中市這個城市的願景，他的未來的規劃，他以臺中市的這個產業的特色，產業的一些他們的部落聚落等等，來做一個連接來開這些課程，那他會產生這樣的市場需求，再透過臺中市政府他們各局處的資源連結然後，跟合作然後來開設這些課程跟提供一些資源的補助，和產投區隔。

龔昶元教授：

謝謝，謝謝賴先生，他的提到的一個很重要的就是說要結合臺中市的願景跟產業發展特色，中正大學的林教授，他對於勞工大學有非常多的深入的研究，請林教授來跟我們指導。

林淑慧教授：

我大概分享一下我的看法，首先，未來我們的人口就是勞動力可能會剩下五百萬，那麼你談的是 2050 年對不對，我們現在是 2013 年，我們台灣的人口可能兩千三百萬，因為現在少子化，那不婚不孕嘛，不婚不孕的結果，造成我們的出生率一直降，降到全世界最低的，可是相對的我們的保健，我們的醫療保健做得很好，所以我們的兩千三百萬可能在 2050 也許還可以，還會這個數量的持續，可是我們裡面的值，就包含年齡，我們已經進入了高齡化的社會了，還沒有進入真正的高齡，我們已經在高齡化當中，那可是以前大家可能沒有想到一個問題，2050 年剛剛我減了一下到 2013 年，現在 2013 年到 2050 年大概有三十七年，也就是說這三十七年是一個很大的變化，三十七年可以讓一個小女孩變成是老嫗，所以這三十七年我要講的是什麼呢，我們的勞動力真的會只剩 500 萬嗎？我們這個三十七年當中，我們會不會有一些變化，包括我剛剛講的，中高齡的人力的再運用，因為現在我們一直在談，我們的社福體系一直在談，我們的勞工體系也不遑多讓，你一直在研究這個問題，就是中高齡的人你會不會進來，那也許這個中高齡的人力的再運用，是，我們未來的一個，可以走的方向，但是這個是一長遠的啦，比較長遠的，所以我在五百萬的後面我打一個問號，會不會是五百萬呢，我認為不一定，所以從這個角度來看，中高齡的可能是一個方向，銀髮族是一個方向。

我們現在一直在談所謂的在地化在地化，也就是說從觀光業來說我們的在地化為什麼他會在地化呢，因為他根本沒辦法移走，例如說民宿，觀光果園，那剛剛拾老師也講到觀光果園，民宿這些東

西事實上是我們在地觀光業，最近這幾年也很夯，尤其是像是在新社、和平，尤其是在新社，我們有很好的資源，就是呼應剛剛拾老師所講的，我要推動臺中市的城市美學，城市的生活品質的話，這個都是我們的素材，那如果在這樣一個角度裡面，我認為當我們在發展觀光業的人才的時候，我們不能只有單一的思維，也就是說今天我們勞大要走的方向，我參與這麼多年來，我覺得我期待看到我們勞大是一個非常精緻的課程，也就是說我們要走跨界，例如說剛剛那個在地觀光業的話，他有包含民宿，行銷，甚至於還包含那個體驗經濟裡面。

舉一個例子，比如說像樂高，樂高他的那個他只是做玩具可是他可以有一個樂高的觀光工廠，全世界的人都知道很喜歡去那個觀光工廠做體驗，那到底這個體驗的活動怎麼設計，這個可能還有包括一些遊戲，好，遊戲啦，這個通通都在這個，就是光一個在地觀光業就可以推動這麼多的不同的技能的內涵，所以基本上我們覺得要，要做一個觀光，在地觀光產業的人，他可能需要的人才是必須要是跨界，所以我期待我們未來我們勞大的課程，我們勞大的課程可以是跨界的，像剛剛拾老師講的就是說，他應該是一個套裝的概念，一個 **package** 的這樣的一個概念。

回到那個需求，那個需求就是剛才提到我們的學員，我們的學員到底是什麼樣的狀況，我看過像現在有很多的業者會派員工出去，可是有些員工，有些員工有些人是想出去但是出不去，所謂的出不去就是說，一方面可能是因為他個人有風險承擔，能力不夠，他怕怕，或者是因為家裡面的那個老的老小的小，他不能出去，那有些人是，他根本就是不想外派，他就是不想出去，可是這一類的人他要留在台灣，他留在台灣，那怎麼辦，這個能力要提升怎麼辦，我覺得我們這一類的人我們要想辦法就是，這一類的人到底我們要提供他什麼樣的課程內容。

第三類、第四類呢，我所觀察，剛剛我們提到就是說有時候要指派，指派那個譬如說總經理、副總等等之類的，其實我們贊同就是，我們可以開一些管理概念的課程，我的觀察，我們的業界有一

些主管，他有很強的實戰的經驗，可是對於一些比較新的一些管理的概念，他可能已經不具備，但他是一個企業的戰略的位置，但是如果他的管理得概念不是很新穎，或者是他的管理概念不能跟上來的話，其實跟隨他的員工是很痛苦的，所以我們針對主管的部分，其實我也有提到就是說，針對一些中階的主管，也許我們要開出來一些針對中階主管的管理課程給他們。

剛剛那個好像賴先生有提到就是說，要搭配整個臺中市的發展的願景，那就我做為一個臺中市的市民，我的感受是我覺得臺中是一直在做所謂的城市行銷，我們的城市行銷，那這個城市的行銷是，這麼大的一個傘裡面，我們要行銷什麼，行銷臺中市是一個很具備生活美學的一個城市，所以我們的生活美學跟生活品味的這個城市，我認為建立在哪裡呢，事實上我覺得我們臺中的餐飲文化，我們的糕餅文化，還有我們的夜市文化，這三個東西，到底他可以從美學的概念或者從生活品質的概念到底我們可以激盪出什麼樣可以型塑臺中市的一個什麼樣的文化，如果有這樣的一個課程的話，就回到剛剛說的，我們的課程必須這個名稱跟內涵，不能再跟產投一樣，我們要做的就是要做，做最精緻的、套裝的一個課程。

剛剛像我們的吳組長在講的時候，我就想到一個，像我們餐飲文化，我們餐飲文化如果是未來一個發展的那個部分，那餐飲，我剛剛就說我談到所謂的那個生活品質，那剛剛還提到說，去找中醫師，那剛好就是我們的所謂養生餐，像那個新社，和平那邊有很多所謂的風味餐養生餐，只是到底有多少是像他們中醫師的那個概念放在裡面，我們很懷疑，可是今天如果我們開出了一個課程，譬如說，是中國醫藥大學的中醫師，或是他們所設計出來的一個課程，然後又可以跟我們的餐飲跨界的結合，我認為這個就會激盪出跟一般的產投不一樣的課程，好，那我就先分享到這。

龔昶元教授：

好，謝謝林教授給我們的一個從供給面，需求面還有整體願景不同的定位，我們整個一個跨資源的一個東西，接下來我們請許主秘。

許光華主任秘書：

從訓練這邊來看，我們臺中地區的這些勞工朋友能夠應用的管道，你不可迴避就是職訓局，產投跟人提，那人提裡面又有分大人提小人提，另外一個就是我們勞大，那接下來就是還有一個社大，因此如果說從這個職訓局的產投跟人提是一個區塊一個管道，勞大是一個管道，然後社大是一個管道，我用五個分項來分析一下。

第一個就是教師鐘點費高低，會影響到你這個聘用的素質喔，第二個就是學員，學費有沒有補助，要不要付學費的問題，第三個是就是場地費的問題，第四個應該是課程的多樣化豐富化跟彈性，第五個就是評核制度，就是你整個課程結束要接受評核，那這個評核制度的繁瑣程度，訓練單位所產生或者是對員工所產生的一個不良影響。

這個地方這五個構面來看的話，在職訓局他產投跟人提方面的優勢的話是老師鐘點費 1,600 元，在學員的學費，原來在產投跟人提那邊，企業主要負擔一半的這個費用，現在都免費，都職訓局那邊支持，所以他們根本都不用付費，尤其那個小人提，他連那個甚麼都不用，他只要派人出來受訓就好了，那很方便。第三個場地費在產投跟人提那邊，他都有補助，所以這三個我們勞大跟社大都不具備優勢，然後第四個那個課程多樣化豐富化跟彈性來講，我們的勞大來講是比較可以的，從辦班的那個數量來講，現在學校也多了，那這個社大開課的重點跟那個訴求說實在的跟我們勞大也不一樣，所以我們勞大在這個地方是有優勢的，那最後那一項就是那個評核制度，那那個 TTQS，剛剛那個拾教授在那邊講說有一些大的公司都不知道那個產投，不知道那個人提，可能是他們那個老闆聽到那

個 TTQS 的評核可能嚇到，所以這個評核制度對於產投跟人提來講，對他們是比較沒有優勢的，所以大概基本上勞工大學有兩個優勢。

課程的部分，呼應林教授講的，應該針對那個基層的勞工朋友，中階的，高階的去設計我們的課程，訓練課程可能會不一樣，那大家可能會覺得說高階的課程來選的或者是來參加的會不夠踴躍，當然我們可以把那個上課的方式做調整，我們不一定每個禮拜都來上課，我們給他辦那個座談會，或者要分產業，或者分區域去做這個產業座談，那就可以變成一個課程，我想這是一個可以去嘗試的地方，說不定這還是一個特點，廣告效益又很好，戴勝益是臺中的嘛，其實高階利用這種方式來上課，不一定要在每個禮拜來上課，課程規劃做彈性的規劃。

再來，如果把我們課程的認證連結我們教育的學分，不一定是大學，高中也可以，這也是我們可以連結的，其實在勞大覆蓋率上其實可以再廣一點，至少在縣市合併後要讓大家感到一個積極的效果，讓我們原來在臺中縣的勞工朋友，有更深的一個體會，我想要把管道弄好，促銷活動還是很重要的，我們在做成果展以外，是否科長在經費方面許可之下，給平台或是我們辦訓單位有一些創意的促銷活動，經費的挹注，不要說一年只辦兩次，一些電子媒體，我們學校裡面的電子媒體也是很好的行銷管道，以上我做了這個個人的意見回饋。

龔昶元教授：

感謝許主秘給我們這個宏觀的建議跟這個微觀的鞭辟入裡的分析，我們發言已經一輪，還有甚麼先進，有甚麼意見我們希望多多聽取一些建議，給我們一個很好的發想跟空間，再請各位自由發言。有一點其實勞大要促銷是要形塑我們勞大的形象。

林淑慧教授：

我剛剛漏了一個，我之前有一個學生，寫了論文，他是針對一個產投收資料，結果他發現女多於男，就是在終身學習的部分，奇怪，女生爲什麼好像比較積極，是因爲女生比較有空閒嗎？還是說女生的學習的動機比較強烈，因爲這個沒有經過進一步的做討論跟比較，所以我沒有辦法去做推論，但我在另外一個研究裡面是有證實說女生通常會在就是說成長的過程當中或者是社會裡面，女生比較會想要獲得一些的人際關係，他對人際關係，女生對人際關係可能會比較在乎一點，那是不是因爲這樣，勞大就提供了一個可以讓勞動者可以拓展的人脈，或者滿足他這個交朋友然後拓展他們人脈的一個場域，說不定是這樣，可是這個東西對男性來說，我在男性打了一個問號就是說，那男生，我們的勞大對男生的吸引力到底是什麼，也就是說，女生在我們的勞大裡面可以得到拓展人脈，女生好像似乎很喜歡這個東學西學，學一點，什麼都學，如果可以滿足這兩個的話，那到底勞大可以滿足男生的是什麼，也是課程可以思考的方向。

拾已寰教授：

我再補充一下，勞工大學也可以思考一下，融入公權力來行銷，我有公權力要評鑑，所以你就會來給我上課，一方面公權力釋放的資源，一方面公權力提供的資源，那個其實是一種更高階的人際的連結，然後這個部分基本上會讓企業主真的願意出來，那也會讓很多人真的願意跳出來，就是跳出來上課，那這個部分只有誰有能力來開課，今天是請局長請聯繫這個人來這個地方幫我們上這個課程，我想或者市長邀請他一起來座談這個課程，我想我們辦很多這種城市行銷那樣的論談，其實大概都是利用這樣的一個方式，這時候，底下的人也不會是女生比較多了。

舉例來說，我們在評鑑觀光工廠的，你看到的會是一排都是企業主乖乖在那裏，觀光工廠沒有給錢喔，他是給認證而已，今天評

鑑過了你可以道路掛牌阿，觀光工廠可以在省道掛牌阿，那今天觀光娛樂業連續三年評鑑過了，可以在高速公路掛牌阿，他要的是這樣，那觀光飯店有沒有，有阿，今天評鑑過了我就給妳在機場掛燈箱，今天公權力就是有這個好處，我們有時候是政府要善用這樣的資源，有些時候要配合公權力配合，上課可以知道，可以維持關係的話勞工企業主就願意來，有些時候制度面可以帶來較大上課誘因。

林老師講的國際視野行銷很重要，智慧城市，國際訓練國際輸出，職訓局在做輸出，我們臺中市也可以上，我們要借助國際光環，TED18 分鐘引進國際資源，國際等校課程是教育部承認的，讓國際看的到我們的課程，臺中市有很多光環可以做這些事，我意思是說，臺中市政府課程可以連結，透過師資引導，國際等校師資，我想我們是需要做這個。

龔昶元教授：

謝謝拾老師給我們這樣的意見。

王益豐科長：

今天謝謝各位給我們這樣的意見，我們勞工大學就是勞工擺在那裏，我們剛剛有談到中高階主管課程，但會不會礙於勞工這個字不願意來，其實我們在山海線的課，還很困難，但我們承辦的各校越來越有經驗，相信明年會更好，我們現在標案是兩年一次有 7 個學校在協助，我們也是很感謝他們。提到競合，創意等等，我們現在可能要放開以前的做法才能吸收，因為各位委員意見太多了我也沒辦法跟各位報告太多，謝謝。

龔昶元教授：

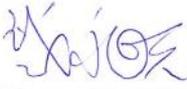
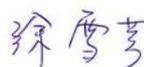
謝謝王科長，謝謝今天各位給我們這樣的寶貴意見，我們會結合跟業界的訪談，跟受訪的一些對象的意見整合，寫出一個完整的一些想法方向，再請各位給我們一點意見，如果各位有任何意見給我們一些指教。

臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

團體座談會簽名表

一、時間：102 年 11 月 21 日（星期四）14：00

二、地點：朝陽科技大學創業育成大樓 219 教室

序號	服務單位	姓名	簽到
1	國立臺中教育大學	龔昶元教授	
2	臺中市政府勞工局	王益豐科長	
3	朝陽科技大學	廖淑珠主任	
4	朝陽科技大學	徐雪芳組長	
5			
6			
7			
8			
9			
10			

臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

團體座談會簽名表

一、時間：102年11月21日（星期四）14：00

二、地點：朝陽科技大學創業育成大樓219教室

序號	服務單位	姓名	簽到
1	修平科技大學	申繼立組長	申繼立
2	中國醫藥大學	吳佳玲組長	吳佳玲
3	國立中正大學	林淑慧老師	林淑慧
4	國立臺中教育大學	拾已寰老師	拾已寰
5	僑光科技大學	施雪切主任	施雪切
6	朝陽科技大學	許光華教授	許光華
7	修平科技大學	黃孟儒老師	黃孟儒
8	裕元花園酒店	賴宗成副理	賴宗成
9	社團法人台中市基督教青年會	賴俊安先生	賴俊安
10			

團體座談會時間：11/25(一)14:00~16:00

主持人：龔昶元教授

出席人員：如簽到單所列

深度訪談紀錄：

姚以文科員：

在臺中市，除了臺中市政府勞工局外，中區職業訓練中心，很大的訓練場所、經費，像產投方案、人提方案等，提供豐沛資源，而勞工大學辦理 10 年了，我們希望說透過比較研究案，去從使用者需求面這邊來知道說，不論是企業單位部分或者是勞工部分，他們對於這樣子的進修管道，到底有什麼樣的需求，需求是在哪裡？針對我們不足的部分，我們可以再做怎樣的努力，畢竟政府的資源有限，我們也不希望說，所有資源都放在同一個地方，也希望說做一些區隔出來，然後才會讓這個市場會更具競爭力，然後幫我們臺中市的勞工有更多的接受資源，做一個進修的管道，然後企業也可以獲得很好的人力資本，謝謝。

龔昶元教授：

好，謝謝上級指導。剛提到了，今天的團體座談，主要是希望了解，第一，我們勞工大學可以發揮的優勢跟劣勢，怎麼樣改善？第二，本市勞工大學的虛擬環境怎麼樣去形塑，並能夠了解現在勞工大學辦的時候有哪些值得繼續進行的地方？有哪些覺得要改革？希望有什麼樣的方向？，請各位先進能夠多多的給我們一些指導，讓勞工大學能夠辦得越來越出色，績效會越來越好。是不是，我們先邀請陳月娥教授提供我們建議。

陳月娥教授：

我現在大學服務，因為過去也在勞工行政單位，所以我就先提我兩個意見，職前訓練因為有中區職訓在辦，或者是事業單位自己辦職前訓練，所以我們現在所談得應該是，在職訓練、在職教育。大家一般覺得在職應該用短期的訓練方式，不是比較長程的教育，那我們就去思考兩個問題就是說，現在一直在推動是，工作及生活品質能兼顧，那工作所需要的職能，就目前來說各種管道應該算是蠻齊全的，就是中央的單位一直在針對主管職能、管理職能、專業職能、核心職能，在專業職能，大概應該琢磨很多，而有助於管理的職能應該是要回到事業單位，或者是依照個人的需要，自己去進修、自己去規劃，那我們就比較偏重在兩個，一個就是一般的職能，第二個就是生活的品質，我比較建議就是臺中市政府，怎麼樣運用地方政府，直轄市政府的資源，去做結合。

中央的資源很多是事業單位他已經用的很普遍，但行政作業太多，現在也有點興趣缺缺，而這也是勞工大學的優勢就是行政作業比較簡單，但是另一個缺點是，相對經費又沒那麼充裕，所以有一個優勢，也有一個劣勢，在這當下，我建議，有沒有辦法將勞工大學的方向做一調整，變成我們生活品質的部分，就是說現在勞工他除了一般工作之外，也希望有更多多元興趣的培養，包括紓壓這類屬於生活品質的課程，這樣的話就跟中央的資源做區隔，也明顯去補足現在資源的缺口。現在歐洲一直在做研究，就是我們勞工除了工作之外，我們生活品質如何做兼顧，剛才我們所講的工作和家庭，兩個之間怎樣取得一個平衡點。

所以，勞工大學這邊，對事業單位來講應該是比較大的一個誘因，我比較建議就是，除了中央的資源外，如果可以針對員工，譬如說 **EAP** 員工協助方案，或是員工的休閒，或是員工有關個人，不管是家庭也好、生活管理也好，時間的運用啦，這比較屬於鬆弛性的，比較放鬆的，那這樣的方式，當然也要看主辦單位有沒有辦法接受啦，所以說你把勞工大學的定位，要定位在哪裡？如果跟一般的正規教育事實上我們沒辦法，中央裡的資源又沒那麼多，所以要

自己去找到一個定位點，所以如果可以把它放在屬於休閒面向，生活品質提升面向，我覺得這是一個臺中市政府的特色，根據縣市不太一樣的特色，這是可以思考的一個面向。

第二，我一直認為說事業單位，像我們有好幾個單位在這邊辦了企業員工專班，企業該怎麼運用政府的資源，我倒想聽聽企業，你在人提那邊也好，或是以員工在我們的產投發言也好，因為今天出席的應該有工會的，所以工會有自主學習的部分，還有他針對地方政府也有補助勞工教育、會員教育，所以有部分是由事業單位來結合政府，有部分是由企業的管道，他可以依照會員的需求來做一個妥善的規劃，那今天來參加座談會比較想了解企業在運用政府，既定的資源方面，你們自己是怎樣去多元的，然後怎麼去靈活運用，什麼樣的資源對企業應該是幫助，會比較明確會比較直接，因為不同的資源他的遊戲規則不一樣，所以勞工大學可以算是比較彈性大的，自由性大的，所以他的運用是..所以今天我們想了解企業單位這邊是怎樣去做的，我就先簡單把我個人的初淺的淺見提出來和各位分享，就請各位給我更多其他的想法，謝謝。

龔昶元教授：

謝謝陳教授提出一個思維就是勞工大學定位問題，那剛才陳教授有提到說希望企業來談談他們對於資源應用的看法，那我們是不是請企業界-環隆科技的蕭經理，是不是提供一些回應或看法。

蕭世雄經理：

在座的各位先進，就企業的角度來講，我這邊大概提出我個人的一些觀察，包含我現在在中部人資主管協會，擔任會長所以其實也有跟業界的一些 HR 的這些伙伴一些交流，那首先要提到的就是說，就勞工大學設計課程的內容來講，在企業內部，目前這些課程不會是我們考慮的主流，剛剛陳老師有提到，如果我們從教育訓練的幾個架構、幾個方向來看，專業的部分談不上，那自我發展的部

分，但就這個部份來講又牽涉到每個人他的考量點有可能不一樣。

舉例來說，我們所屬的台中工業區為例，九百多家廠商，其中參加台中工業區產協會的有五百多家廠商，可是你會發現每一天大概到了四五點的時候，是交通最繁忙的時候，那麼一過了那個時間其實就很蕭條了，那我們在辦訓的途中，那產協會其實有辦一些這樣的方案，他辦在平日和假日，效果不一樣，那我們再去了解是說，很多的我們從業人員，那基本是下了班之後，再請他再花時間去進修，那就要看他有多少成就的動機和誘因，那中間還包含我提到的時間和空間的規劃，那再來就是課程的吸引力，確實這幾年辦下來也發現，課程在開到第五遍之後，那招生的人數就越來越下降，這也是一個我們發現到的一個方向。

至於定位來講，我也比較贊成剛剛陳老師這麼講，以我們臺中市來說，勞工大學的課程，感覺上就是如果要跟企業這種所謂專業的訓練也好，或者是我們一般來講的管理機能要去結合也好，都有一些難度。另一方面，就師資問題，像我來說滿 45 歲，上勞工大學可以免費，但是中間我就有很多選擇啦，我會考量既然我要花時間去上，但時間對我來講是個投資，我就會去觀察說那這個課程我上下來會有怎樣子的收穫，那確實現在同質性的課程，開的太多了，教師的教學方法，還有課程的特色面就很重要，最近本人也有在進修的關係，有機會跟中小企業處的處長做一個交流，葉處長有提到說，現在國家政策的一個發展方向，是希望能夠發展產業的一個特色化，那以臺中為例，臺中的特色在哪裡？產業特色在哪裡？地方的特色在哪裡？是不是也可以朝這個方向去做一些結合。那一般我們在這個了解資料的過程當中，你會發現是說，政府有一些政策的方向很好，可是我們在配合的過程當中，你也會發現大家還在摸著石頭過河，那是不是說課程在這上頭如果能夠適度的結合，讓課程跟其他同質性課程能有一個區隔，因為你如果說重疊性太高，其實就是一種浪費，那這是我個人的一個淺見，提供大家一個參考。

龔昶元教授：

謝謝蕭經理，他用企業界的觀點來看，第一個要重視那個師資有沒有關聯，第二個課程同質性可能要注意，還有要注意到臺中的產業特色，是不是能結合，很感謝蕭經理給我們那麼寶貴的意見，那是不是請另外一個來自企業界的蔡課長

蔡議鳳課長：

我們這一年辦了人提計畫，總共辦了 50 幾堂課，那我們為甚麼沒有考慮到勞工大學那部分，是因為我們的時間，還有我們的產業特性，那因為我們的產業特性是走產業 CNC，講師是超難找的，而且很專業，那我們在辦人提計畫的部分，講師一定是從內部找，因為這是類似是在黑手產業都是師徒制比較多，那這個師徒制的部分，你在外面找的講師，一定不是適合公司，對於我們幫助都不大，所以我們都是從公司找最資深的師傅，做內部講師的培訓，培訓完，就把他列入人提計畫的講師。另外，我們辦教育訓練還有一個特性，就是今天開完這門課，我們在下個月或者是下一周，找一個叫輔導會議的課程，那所謂輔導會議就是針對上一次上課的東西，然後我們再深入討論說上一次上課，我們的訓練你有沒有收穫，或者是你有沒有應用在工作上，有沒有落實，這是一定要逼近的，否則就是白白浪費課程。

我們這個產業很特殊，真的很難在外面找到講師，那所以說我們在這 50 幾堂課裡面，大部分都是找，比如說像我們的一些機器，像我們的機器都是從瑞士進來，或是從德國進來，那可能這些講師也會來自於這些地方，包含原始的機器設定的，另外，因為我們公司都是自動化，比如說機械手臂或是先進的一些機械手，都必須從外面的講師聘進來，然後再延伸下去教我們使用，而這些師資都內部講師比較多，在勞工大學企業員工專班部分，連結性就較低。

龔昶元教授：

那我進一步請教一下，您有沒有使用過勞工大學的資源？有沒有去上過勞工大學（學期制）？

蔡議鳳課長：

員工自己出去上的課程，跟我我們的調查，都是上一些休閒類的，比如像是一些皮革、包包課程，或者是說他可能上一些休閒類的。

龔昶元教授：

請教一下，以人資部的觀點，這樣讓我們的同仁出去學習勞工大學的一個課程，那對公司的發展有沒有幫助？或對公司內部一個同仁上之間互動，或對他個人上的成長，你覺得有沒有幫助？對你有沒有什麼樣的益處

蔡議鳳課長：

嗯，基本上員工學的是一些休閒類的，那跟公司的連結性很低，不會浪費到公司時間，但問題是說，你會覺得說這些出去進修的人，因為他有學習的動機，這樣的人在公司的表現也有點差別，也就是說，一般都是蠻主動的，那我們相對的也會提供這樣的訊息與機會給員工。

我們今年有請管顧公司給我們上一些績效管理、目標管理、成功領導學等課程，就是把公司所有的幹部、員工一起合起來，我們要培養向心力，類似這樣子的課程，我們一個月是一堂，然後一堂輔導會議，就是老師上完課後，再深入探討，那深入探討是與講座的方式去做結合，這樣的模式勞工大學可能比較沒有辦法做到。

龔昶元教授：

依您的觀點，第一，貴單位肯定勞工大學，可能對員工的品質也好、生活品質，或者說他在公司裡的和諧會有幫助，以您的觀點，就您的企業來講，您覺得勞工大學用什麼樣的方式跟企業配合比較重要，可以幫助企業一起成長？

蔡議鳳課長：

因為員工的學習意願在下班後非常的低，要請員工留下來上課，我們必須要很多獎勵跟誘因方式才能留下來，或者是可能管理階層的經理級，直接提名，所以說，勞工大學要配合我們產業性的話，可能都是在上班時間。再來就是師資的部分，要能允許內部講師，否則我們的產業是很難找外面老師的。

龔昶元教授：

另外請教您，依您公司的情況，針對勞工大學辦理的模式，您贊成企業包班嗎？

蔡議鳳課長：

我是贊成，但是問題是說我們為甚麼選擇人提的原因，因為人提計畫我們五天前去登入就好了，主要是我們的時間真的很難喬，就是因為我們會有大單小單，這無法預料的，所以課程的彈性化會影響到上課的時間，那如果我們一再一再的跟你們延課，我們會不好意思，但是如果是內部講師的話，我們直接去跟老師說，今天先暫停下次再補課，然後老師就會立刻彈性，這是我們企業自己辦訓的好處。

龔昶元教授：

所以說，還是覺得「彈性化」，勞工大學應該更彈性化也許會比較適合企業，謝謝給我們寶貴意見，接下來是不是我們就聽一下那個訓練單位－臺中科技大學的蕭主任，是不是麻煩給我們一些指導

蕭嘉猷主任：

各位先進，其實我們辦勞工大學，大部分是站在社會服務的立場來辦理勞工大學，剛才陳主任講到定位，我來談是有一點低階，我純粹是站在承辦局的考量來談，我是蠻佩服勞工局會提這個議題，我等於是上解剖台去看成品的問題，這中間牽扯單位，包括教育體系締造需求面，大概跟都發局有關，社會局有關，勞工局也有關，還有社區大學。

既然掛勞工局，傾向在職訓練，可是勞工大學又拼不過職訓局，就像剛剛這位蔡課長談的，其實業界真的需要很專業的東西，有時候，那我們從承辦學校的過程當中，發現辦這個班隊，其實是賠錢啦，但是就是站在社會服務的立場。但就我們承辦學校管理面來說，面對的人事成本上來講，就會比較兩難。

龔昶元教授：

謝謝臺中科技大學的蕭主任，給我們一些寶貴的意見，想到的是重疊性的問題，很多的資源會重複，所以勞工大學真正的定位要找出來，接下來請非常知名逢甲大學的佘老師跟我們分享。

佘溪水教授：

謝謝，這個辦教育訓練，我大概辦了將近 30 年，我看社區大學、職訓局、逢甲推廣，還有我們勞工大學辦的課程，先不講同質性很高，都重疊性，坦白說沒什麼特色，這是缺點喔，可是優點的

話，我們鎖定在勞工，但沒有一個非常清楚的對象是什麼，所以這是勞工大學可以發揮的地方。

當然我們從勞工的立場來看，勞工要什麼？我們來看勞工要什麼，像剛才講的，生活的一個品質，可是生活的品質，開這個課可能感覺上好像跟教育有一些脫節，那我們把生活品質改善，從勞工本身的他的健康、勞工安全，就不一樣，另外，勞工升遷後，常常勞工對於管理職要做什麼並不清楚，也就說能力他沒有提升，所以我們可以從先提升勞工的進修，把他的職務提升了以後，幫助勞工提升職能，那這個在公司裡面，他把職位拉上來以後，拉上來以後組長才會帶領這些底下助理。在我看起來是在企業裡面最大的問題，都是沒有執行力，所以目前企業可能比較大的問題就是幹部的執行力不足，也就是說剛才先進提到領導等等問題。

如果各位先進能夠同意的話，我認為勞工大學可以在定位區隔出來，走出我們勞大的特色，像新北市、高雄市也有勞工大學，看起來開的課程，包含譬如瑜珈、舞蹈、第二外語等，第二外語是對的。

還有，剛才主席提到那個經費有限，而且學習環境，那個蔡課長提到下班很多人不想留下來上課麼，我也贊成，中部地區的勞工大部分是這樣，跟北部不一樣，中部的特色，下班以後提出自己的動機，沒有那麼強烈，這就牽涉到企業提供什麼誘因給勞工？

跟各位報告我在 20 幾年前，去日本考察，以前日本流行品管圈，因為我就覺得很奇怪，問那個部長，品管圈的課，員工下班要留下來嗎？他說，沒有，日本的企業員工他也不想留下來，但不想留下來也要他們留下來，留下來的動機就是說，你們留下來動機可以自我成長，第二個留下來有加班費這就是誘因。

另外因為勞工很多，要兼顧勞動生產力，有時非常困難，我覺得可以建一個平台，把資料放在平台裡面，再透過委託各學校，譬如說大葉大學會集合員林地區的一個意見，再辦一個他們需要的班，然後朝陽大學可以根據在霧峰那邊等等，各學校可以根據各學校區

域性的特色，先做市場分析，分析以後，然後可以再對不同的開一些班，先說到這邊，謝謝。

龔昶元教授：

謝謝余教授，余教授提到要再針對勞工大學對他們職涯上的發展，還有企業幹部的執行力、員工上課的動機、協助他們職能發展等，也提供一個很好的執行的方式，比如說 **elearning** 還有一些意見的回應，這些意見都非常的寶貴。那接下來是不是請靜宜大學的胡秘書來為我們做一些指導。

胡明瑩秘書：

各位先進好，我是靜宜大學執行秘書，其實我們第一年辦勞工大學，我們也碰到陳主任說的那個問題，其實我們自己校本部有辦職訓的課程，因為有辦那勞大的那個課程，所以會面臨到學生問說，為什麼一個補助 50%，一個補助 80%，當然是先選擇補助 80%的，因為我們學校偏海線地區，其實老實說當地的勞工進修的意願並不高，目前為止我們學校進修的課程開比較好的是語言和電腦的部分，那因為勞工大學的規範，其實比較專業性的，我們今天來的話也是想了解說業界的需求性在哪裡，我們可以提供什麼課程，可是聽過後發現說業界需要的專業，學術真的是沒辦法做連結，所以我也是蠻贊同陳主任建議就是說，其實勞大的定位點，可能要跟職訓和其他的課程做區別，否則說學員自己都無法做選擇，因為他就是先從優勢事項下面做選擇，還有我也是蠻贊成，定位在生活品質上面，現在大家的工作壓力都很大，壓力那麼大的前提之下呢，也就不希望去上一個壓力很大的課，我希望有一些在生活上，或者是說紓解壓力的課程，這樣老實說相對的可以增加他們的工作效率，這就是我的建議，謝謝。

龔昶元教授：

好，謝謝，基本上是跟其它的進修管道定位問題，其實勞工的一個課程接受度，各位先進可以幫我們去思考說，對勞工最需要的一些，他的課程內容，可不可以和其它的進修管道有一些比較好的區隔，可以吸引勞工來，增加他們來上勞工大學的誘因，我們接下來請祐誠。

張祐誠組長：

非常榮幸今天來參加這個研究案的討論會，那亞洲大學今年沒有辦勞工大學，去年有一些經驗，那我很認同幾位先進的看法，我們學校來辦勞工大學，或其他的班也好，這是站在推廣教育社區服務方面，我們除了辦教育部的活動還有辦職訓局，那希望跟社區或縣市政府來做一個連結，像那個民俗公園 BOT 案，委託亞洲大學，因為我們位於那個地點，我們就來服務鄉親，後來就還給市政府，如果我們按照績效來講，我們辦勞工大學真的是賠錢，因為我們後來租借場地付的錢跟學分費和補助收的錢，這個案子真的是賠，但是學校站在社區服務的角度、推廣的角度，我們還是建議繼續做。

第二個就是說，如果以資源運用的方面來講，因為我們其實在霧峰，我們學校沒有其他的點，像我們之前辦，沒有提出公文，我們是向我們的姊妹校中國醫藥大學借場地，那我們秉持的就是親兄弟明算帳，我們還是租借場地，所以說這樣下來我們的成本要更高，那我們人員的投入喔，說實在的如果以一個外校進去，來臺中市開的，我們的成本是非常高的，所以說我們在招生各方面，也做了很多努力，因為說學程有分，產業勞工各方面學程，因為我們在標的學程當初沒有說，在標的時候這個學程是比較冷門，所以說招起生來也比較困難，因為我們還是站在承諾的原則，我們人數不夠還是照開，因為這基本是一個社會服務啦，在教育訓練單位來講，第一個是承諾第二個是服務，第三個是說對教育訓練單位來講，就像剛才前輩講的學生會去找，什麼對我有利的，教育訓練單位也會講說，

那同樣一個課程我開在產投，開在勞工大學，對教育訓練來講哪一種收入較高，所以當初我們在評估除了收入就是服務。

我是建議說，我覺得這是很難得的機會，我們訓練單位有這個 open 的立場，也就是說可以開放學校資源，能夠透過這個管道跟業界，其實很多業界不知道學校能做這個服務，覺得說是不是我們勞工大學未來可以朝這面向，因為如果說要我們學校跟業界連結的話，會遇到困難度可能會高一點，比如說透過勞工大學這個平台的話，可以跟業界的需求跟訓練單位從這個平台來做結合的話，我想這樣子這個截長補短資源分享的概念，這樣子的話我想搓合的程度可能會高一點，不然有的時候勞工大學太開散的話，當然要照顧山區、屯區、海線，這樣把它散出去的話，我覺得說這個資源不能集中的話，反而會造成各種資源的浪費，那不如這樣資源集中的話，現在我給訓練單位、企業單位高的補助，比較優質一點，這樣可能會有比較好的成效，以上這是我個人的淺見，請各位指導。

龔昶元教授：

謝謝祐誠兄，資料裡面是說你 100 年退出勞大，是可以分享一下經驗為什麼退出？如果再加入的話你應該覺得怎麼做比較好？

張祐誠組長：

跟各位報告，縣市合併之後，勞工大學就採招標制，招標制時，評選委員會評學校承辦過的績效，說實在我們之前辦勞工教育的學程和產業發展學程，在勞工大學這幾個學程當中，比較冷門一點點的，招標時相對比較多學校在去競爭這塊學程，我們招生的人數和之前其他所學校學程人數差很多，那我們當初是說站在服務的立場。

所以說在那時候沒有標到，一則喜一則憂啦，喜的部分是說我們沒有標到，學校有時候說做一年喔，做沒有 100 萬，憂的是，學生會說你們怎麼會沒有去標到這個案子，還有我們要寫檢討報告

爲什麼並沒有標到這個案子，其實我們要在臺中市找一個地點來投資這個班的話，真的光學費和市府給我們的補助，真的是承受不住。

龔昶元教授：

了解了解，謝謝，基本上我們大概發現，但我想大概有一些基本的看法，主要是定位問題和怎麼樣吸引勞工，所以我剛才想到一個議題，就是第一個在上一場有提到說，往企業去包辦，針對企業去設計課程來講，那我就在想說既然是設計企業課程，那要針對企業，能夠幫助企業，幫助我們勞工的，是不是請各位先進來提供一點看法。

蕭世雄經理：

提供一下我們的一些經驗，就是我們公司今年度的健康檢查，特別自己又加了一個壓力來源的檢查，那這個問卷做完之後，然後去跟我們的離職名單去比對，那你會發現說壓力越大，那他離職的機率也越高，後來我們在討論這一塊的時候發現，其實我們內部找不到相關的一些資源，那我們試著去找就是官方這些訓練的過程，可能是可以協助或輔導的，這些課程暫時可能礙於專業的關係，也沒有找到比較合適的，我們是有去找張老師，可是一般人如果牽涉到張老師，甚至你要去到諮商、面談，因爲會有一個標籤作用，這也是我們比較困擾的，因此，或許現在在生活壓力這一塊，紓解壓力這一塊，是可以投入的。

據我所知，台積電當初也有這樣子的考量，他們最後決定說，我讓企業去做企業擅長的事情，我們不是托兒專家所以我去辦一個育嬰托兒，投入的資源到最後產生的效果，未必能成正比，那這邊就是說，我們未必有這樣的需求，找不到這樣一個支持方面的一個資源，可以協助我們，專業訓練專業職能，這個管理職能，我想我們現在其實產投人投，包含公司自己的內部培訓、內部講師，大致上可以照顧個百分之八九十沒問題，反而是這一塊之外的，那當然

除非我們就是會因為名詞定義的關係，因為掛上勞工兩個字，你就非得要跟勞工他的生涯工作職能去掛勾，那就會走不出來。

龔昶元教授：

謝謝蕭經理，生活壓力的紓解也是個重點，謝謝我們又有一個新的發展方向，我想陳主任應該有很多的寶貴經驗可以給我們一些指導。

陳月娥主任：

謝謝，因為我也是參加勞工大學有一年半時間，我也在政府機關做審查，就一直思考，結果發現很多資源重疊，非常可惜，所以我是可以提一個粗淺的意見，臺中市要不要跟著過去的路來走？要不要創新？臺中市應該要去做創新，要怎麼樣的創新呢？那就從思維開始變，我雖然叫勞工大學，但是勞工除了本業工作之外，跟本業工作息息相關的是什麼？我非常贊成歐洲，尤其北歐，做兩年休一年，然後全薪，我一直在期盼哪一年在臺灣我們還在工作的時候可以，所以我覺得可以定位在兩個，比如說生活品質是個大框架，壓力也好，職涯規劃也好，個人的休閒，不管是音樂素養，或者是你個人一些生活記憶，也譬如說插花、瑜珈、拼布啦，所以說我覺得這些或多或少跟工作，跟員工的表現還是有一些關係，所以生活品質這個大方向。

臺中市慢慢跟台北市、新北市、高雄市一樣，等捷運一開之後步調就變快了，所以在步調快之後我很怕只要到園區只要開到 4 點半我就全身的血壓就升高了，因為出去之後就很恐怖耶，在工業區也是，你會發覺擁擠到不行，我看過台積電南科，他辦的活動是四點半，他有很多的套裝式課程，他就有很多你可以挑的，就像自助餐一樣你們可以挑，所以是你只要把菜單端上來，即使沒有給他加菜金，難道他就不想去動筷嗎？我一直在思考這個，所以就看你上什麼菜，那如果你的上菜有聞到香味，有看到視覺那也不錯，那他

可能願意到五點半才離開，另一方面，除了工作最重要的就是下班之後那段活動，那同儕彼此間的互動非常好，所以我覺得生活品質的一個大方向各位再思考看看。

第二個當然要定還是要回歸到勞工大學，那勞工大學站在市政府勞工局的立場，你要配合經發局，就未來臺中市的產業發展，臺中市要走的就是精密機械園區，那一般我們所謂的觀光餐旅的，或是休閒的，服務業的，那我們的在職勞工想利用下班之後，因為在企業辦第二專長不太可能，他只能本業，我在下班之後利用我的時間，我想轉行，想有一天有一個退路可以走，我想去做觀光餐旅，利用勞工大學的資源也剛好契合臺中市未來都會型的地區他的產業發展的需要，這樣就不會跟勞工大學的主軸，會有一點，會讓大家質疑比如說你勞工大學花那麼多時間那麼多精力，可是又跟勞工本身的工作技能的提升，相關性不是那麼高，所以我是建議可以從兩個方向來思考。

那再來就是你從哪個方向去行銷，因為現在很多我們在招生報名的時候，勞工大學固定的客源好像很多，一年半辦下來就有固定的熟客，很多熟客，忠誠的顧客，所以就是怎樣去做行銷讓臺中市的勞工知道，勞工大學就是在這個主要方向，那如果讓他有吸引，怎麼讓他有吸引？我在想臺中市有很多的設施，裡面有沒有一個員工在職進修的一個護照，如果你參加多少，我有累積多少的點數？我在什麼樣的設施我就可以有什麼樣的優惠？就像我們的志願服務一樣，你如果服務了 300 個小時，那你進到公立的就是免費的，到私立的就半價，現在有很多會利用時間來參與勞動服務，那臺中市政府有這麼多的，可以開放公共使用的，那你跟他做結合，誘因就出來了。

所以我是建議說，很難得這麼多大學能夠參與臺中市勞工大學這個工作，但是如果真的可以去突破一下，把重心的窠臼稍為打破一下，這樣的方式應該能夠走出一個大家都過的還不錯，然後我們辦的人也覺得做得很扎實，那參加的人也覺得蠻有趣的，好那這就是我聽到各位先進之後有更進一步的淺見啦，謝謝大家。

龔昶元教授：

謝謝陳主任，剛好上一次的座談，有提到說勞工大學就是在課程內容，有一些受訓重點跟臺中的產業，怎樣去行銷臺中的一些特色，當然他們也提到誘因啦，應該怎麼樣提供勞工多多來參加這樣的一個活動，那接下是不是在請那個佘老師再給我們一些多一點的指教，那個臺中產業會有怎樣的一個行銷問題？是不是給我們一些指導。

佘溪水教授：

謝謝主席，當才我想到這個再定位的問題，再定位問題除了剛剛提到的生活品質前後問題之外喔，我的看法是設置虛擬課程，虛擬就是在線上授課，這個的話可以做出一個特色出來。

另外，剛才提的三點半下班，可是臺中都是製造業，製造業就是他的時間就是產量，所以製造業不可能三點半就下班，所以這個地方在臺中，臺中市是一個傳統製造業地區，所以我曉得這地方就是比較困難啦，因為老闆只求利，所以他是以時間控制來控制他產量的，他不可能說可以從那個標準過程裡推算回來，那臺中方面，要做的像德州儀器這樣一個學習環境有點困難度。我先說明到這個地方，如果有再想到什麼問題再提出來

龔昶元教授：

謝謝，基本上勞工大學自有他的特色，今天他的一個問題是說，進修管道要怎麼去運用，我們知道說除了社區大學還有產投人提，是不是再訓練單位這邊給我們一些看法就是說他，社區大學還有產投人提他們之間有沒有什麼類似，可不可以給一些指導，是不是請蕭主任。

蕭嘉猷主任：

我就跳開承辦單位的立場，因為當初來參加真的是站在勞工局的立場，真的是社會服務，那其實這個問題也討論過好幾次了，當初一直在努力的目標就是勞大的學分可以比照正式大學的學分，那剛開始應該是不可行的，結果還是可以做啦，如果站在勞工局的立場，第一個要有績效，反正不管你怎麼做都不可能一百分，所以你可能盡是玩政治手段，用活動型的，因為學校可以做的就是空間、場地、人力，辦一個主題，然後把勞工的全家人，都考慮進來，用一個活動型的方式，來帶動可能效果會比較好。你要開怎樣的課程，不可能滿足所有的員工，所以與其這個開班不如把這個資源釋放出來，就好像大家前輩談的，其實來講你應該是鼓勵他去正規學校學，然後只要合乎通過的，就給你補助機會，長期下來可能會比較好，這些都是我個人的淺見，謝謝。

我再補充一下，為甚麼剛剛講那個話，其實承辦學校服務這幾年的時間，其實最精彩的是什麼，第一個，勞工大學提供很多直銷人員、房地產業務人員，遊走各班，標準的職業學生，第二個，退休服務，沒事情帶來遊玩，第三個家裡有家暴、精障的來這邊舒壓，但是中間的問題，承辦學校要去處理這事情，印象最深的是這樣，謝謝。

龔昶元教授：

這問題到蠻有趣的，胡秘書有什麼樣的想法。

胡明瑩秘書：

我也碰到一個學生，明明就是不守規矩，我們就針對他的評測方式之後，對他貼一個提醒單，他直接把那個提醒單拿到校警室，直接往同仁身上貼，其實我們承辦人員奕筑，我都說他不僅辦身心障礙班，辦勞大也辦到快去身心障礙科。

龔昶元教授：

各位先進還有沒有覺得說勞工大學跟產投、人提之間，覺得勞工大學還有哪些優點？可以再去發展。

張祐誠組長：

謝謝各位前輩，其實我覺得勞工大學，企業包班部分，包括可以客製化，產投他是沒有辦法包班的，人提雖然是可以包班的，但人提，他需要事業單位付出很多行政作業，這是我們勞工大學的優勢。

龔昶元教授：

好，謝謝，在企業方面，不知二位兩位企業界的代表有什麼看法。

蔡議鳳課長：

基本上就是，彈性的問題，還有主題性的問題。例如，今年我們上一個課，假設一百個員工，大概可以分五種動物，那這就是我們今年的課程主題，教員工怎麼認識自己，然後怎麼跟自己旁邊的同僚怎麼相處，上面怎麼相處，下面怎麼相處，還有你的家人怎麼相處。

將人區分五隻動物之後，假設你如果跟蜜蜂在一起，蜜蜂有時候他可能，他在思考他不會做任何反應，那你如果遇到這種人你該怎麼相處，如果你遇到很開心的，比如說一天到晚都跟你嘻嘻哈哈的人，但是他可能是海豚，那這部分你該怎麼去做，你該怎麼相處的問題。

其實是這就是勞工大學可以做的一個主題，像我們今年就花了一百多萬來上，但是我們的老闆願意花這樣的錢，主要是這個主題是適合所有勞工，因為他譬如說他認識自己之後，那他就認識他的

同僚部屬，然後也就認識他的上司，那怎麼樣跟他應對進退，那我們這個都會教，你怎麼對蜜蜂的人，你怎麼對八爪魚的人，那當然你的小孩是什麼個性，老虎的話他就很在乎說，拍肩膀或者是他說話說得很直，類似是像這樣，你遇到這樣形形色色五種人，你怎樣去相處，這種課程實在勞工也可以去上，但是這種心靈探索的課程，我們勞工大學是沒有的。

那還有就是比如說我們上的一些，比如說擁抱哲學，像我們現在上了擁抱之後，像我們公司一大早，所有主管級的他會在刷卡處迎接所有員工，然後一大早就給他一個大大的擁抱，我們已經執行半年了，現在主管級已經跟員工都打成一片，相較於以前，我們黑手產業，一張黑臉然後氣氛很僵很冷，然後就是冰冰冷冷，但是我們上完擁抱學之後，其實是把彼此的關係拉近了，然後上完擁抱之後，有些主管和部屬擁抱之後，他們居然痛哭，其實我們都有看主管怎麼傳達下去，擁抱這個課程，他們也會講出他們的心聲。

其實就是說勞工大學真的沒辦法開這種課程很貼近的課，另外，還有就是說，當你換到另一個環境的時候，你要怎樣轉換自己的心情，這其實是做人哲學的課題，這也是勞工大學我所不會看到的課程，那我們企業做了一整年企劃的課程，為員工爭取一個福利就是，每個月一堂課，一堂課八小時，教完這個課，我們是星期日辦課，幾乎所有的員工都會到，除非他是說他是夜班，沒有辦法克服作息的那個問題，謝謝。

龔昶元教授：

謝謝，給我們一些參考跟啟發，所以說，我們勞工大學未來的一個課程，更加的彈性跟內容更加客製化，以及針對這樣的心靈成長營，其實相信也提到說生活水準舒壓的一個問題，更加的認識自己和更加了解自己的一個課程，我們的內容經過改革，跟企業界願意接受的，也接受度蠻高的，如果按照蔡課長這樣說的話，也指出來我們可以去建議的方向，謝謝，是不是蕭經理也有補充？

蕭世雄經理：

我們認為還是應該要去思考就是定位的問題，企業界最常會被問到企業的使命、願景是什麼，那我們剛剛提到就是說，我們勞工大學的定位感覺上，目前的狀況不是那麼明朗，那就企業來講，其實我們內部，我有問過確實有人參加，可是個人私下的一個行爲，他很難跟企業發展有一些連結，或契合，那所以我們講策略就要講到定位，講定位就要取捨，我們在資源有限的情況之下，我想這個勞工局這邊也一樣，在資源有限的情況之下，我們勢必沒有辦法去 **cover** 到大家的一個想法，那還是一樣回到一開始陳主任提的我們得先把這個問題解決，我覺得在職訓練說實在我們也清楚自己的狀況，那之外的這些部分不是我們擅長的，所以我們想要去安排這些課程，計畫一些對我們希望對員工有幫助的一些課程的時候，反而會沒有一個方向，舒壓很重要阿，了解自己很重要，重點就在於說，我們先把角色確定清楚，我們期待它是社會服務，或是協助企業去完成一些企業訓練、教育訓練或是員工訓練上面的一個缺口或拼圖，這個先定位清楚之後再往下講。

因為資源有限，這是我個人的建議，至於說開設出來師資的部分可以經過一些評鑑或者是參考的指標，企業當然樂於去接受這樣的師資，要不然大家其實是花時間的，有時候我們會遇到一個狀況，好不容易拼起來，結果跟我們實際的訓練需求有很大的落差，那反而適得其反，那資源反而是一種浪費，這是我個人的一個補充。

龔昶元教授：

謝謝，蕭經理提到一個點我覺得蠻重要的，其實師資也是我們應該關注的，一般來講看到勞工大學也許在師資方面，在評鑑方面可能比較少提到，那是不是對勞工大學實施評鑑或者是找到比較 **qualify** 的師資，但是現在有沒有什麼樣的看法或是有什麼具體的意見。像那個一般的 **TQS4** 要求企業有一定的標準，從外訓也好，內訓也好，都希望能建立一些制度，各位覺得如果勞工大學的一個師

資比照這樣的做法，還是有什麼比較能夠讓他們去發展的方向。

姚以文科員：

師資的部分其實我們的立場是站在學校的自主管理這一塊，我們勞工局的立場並沒有特別去介入師資的遴聘和師資的評核作業，我們也希望說因為我們勞工大學打著我們有臺中市很多大專校院一起共同來合作，所以在師資的這一塊，我們也希望說藉由學校既有的相關師資，不管是學校本身的師資或者是從業界聘來的師資，他都有一套學校本身師資的評核的流程，所以我們從行政作業面並沒有去介入這一塊，避免增加承辦單位會想說承辦一個勞工大學怎麼會有這麼多行政作業要做，那是不合成本的，那另外我想回應到剛剛有提到，因為我不知道說是因為不知道勞工大學是辦理哪些課程，所以就讓我聽起來會一直覺得說勞工大學對我們企業而言是不可行的，可是其實我們勞工大學很強調的一點就是我們在企業員工專班這一塊是針對說你想要上什麼課程你告訴我們，但是你不用去寫很多的 paper，很多的行政流程作業都不用，只要告訴我們說你們是想要上什麼樣的課程，那師資的部分你們可以建議我們說你們希望什麼樣的師資或者是由我們的承辦單位去幫你們找符合這樣的師資來，很簡單，只要告訴我們你們的需求，然後你們可以配合上課的時間，然後我們可以進到企業裡面去或者是企業你們統一到哪一個場地去上，我們都是由老師來配合計畫到哪邊去上，所以就是打著程序很簡便，然後非常的方便，非常客製化的，沒有說我上你的課一定是我們勞工大學簡章上的課程這樣子，以上我的說明，謝謝。

廖淑珠主任：

我也做一個補充，勞工大學都是我們這裡的大學的進修部出來辦理，那我知道我們現在中部地區的大學它們都接受過 TTQS 的評核而言都得到過很高的獎牌，所以在師資的品質方面我想應該是照這種制度來講應該沒有問題，譬如說我們看到朝陽科技大學得到金

牌，上一次的中國醫藥大學我今天看到報紙也是得到金牌，亞洲大學也是非常的好，大葉大學更是不在話下，靜宜也都是，我覺得中部地區在 TTQS 這一塊我覺得都做的非常的扎實，倒是一般來講如果其他的管道來評核師資，我想應該都受過 TTQS 評核，師資應該都會有一定的品質才對，我不知道各位對這個有沒有什麼不一樣的想法，有沒有什麼可以再改善的。

王奕筑小姐：

我是靜宜大學的承辦，在這邊提幾個在業務執行上的困擾點，比方說因為我們是第一次承辦，我們是承辦海線這種比較偏遠的地方，我在遇到企業主的第一個問題是他們不知道勞工大學這個東西，那剛剛談我們企業員工專班也好，一般的課程也好，他第一個問題就是問我們說你們有什麼課程，那我就告訴他們說你們要上什麼課程我們排什麼課程，然後他們還是回到你們有什麼課程，我就說你們要上什麼我們就上什麼，那師資也可以由你們找，那我覺得其實海線我不知道是不是都這樣，海線這些企業主可能他們相對性的比較懶惰一點點，那其實第一個想法是你有什麼我看了，那我覺得都不要就謝謝再連絡，那其次是剛有提到說以製造業為主，所以他們認為說時間就是產能，那他也不怎麼鼓勵他的員工去參加，可能他會鼓勵，那他鼓勵方法就是他把這個資訊 pass 給他工廠裡面的人，那就結束他的任務了，也許他會公告說你來參加幾次課程我們給你一些 bonus，但是對於大部分的員工來講他不需要。

在海線地區那邊工作的作業員來講，作業員佔了很大的數量，大部分都是作業員，那這些作業員第一回家就是煮飯，然後就是勞工面對他的小孩，你跟他談職涯發展，他沒有概念，你可能跟他談說你來跳個瑜珈他都比較願意，他可能回家煮完飯有時間他比較願意來動一動，然後讓他在體能方面有做提升，那至於其他的他就會覺得說我沒有必要去花那個時間。

甚至說我有去問過一些生產線上的，你有機會讓他當主管職，我們剛剛提到的，他可能是小職員，提升到主管職，他第一個想法是我不願意，因為他認為他時間到就走人，又不用負任何責任，部分公司在主管職的待遇也不會比他原本高多少，他可能原本在生產線，我可能加兩個班三個班我就可以把那個薪資差額補回來了，不需要再去做主管職，這樣子相對性的他的進修意願就很低。

所以我們就回到剛剛講的，勞工可能只會針對他興趣方面的，可能語言方面他會有點興趣，因為可能他看了韓劇，他想去韓國玩，這種很普通的，或是體能方面，我可能去做運動，那再來我去做一個拼布拼花，我可以去做給我的小朋友，這也是我們勞工課程上面也一直蠻缺乏的，這是在海線區域承辦的經驗感想，謝謝。

龔昶元教授：

謝謝，其實也跟課程要結合特色，等於是當地的特色，祐誠你在屯區有沒有什麼經驗可以提供給我們。

張祐誠組長：

因為勞工大學已經兩年沒有承辦了，其實像剛才我們龔主席有講到說其實我們中部的學校都通過了 TTQS 評鑑，應該都有銀牌以上，那其實這個流程大家都怎麼做，我們也會做訓練區的調查，可是跟企業一樣，我們也會對民眾做訓練區的調查，企業要的跟員工要的一定不一樣，跟我們訓練機構版做出來，我們也曾經開過這個兩兆雙星，太陽能光電電子電力學這種綠能光電的課程，配合這種政策，現在只要休閒娛樂的，吃喝玩樂的以這個為主軸，這對我們訓練單位來講也是一種考驗，我到底是要往產業方面走，配合這種政策，還是我要務實的往人多的地方走，當然我是往這個地方走，所以有時候其實想說訓練區的調查，調查出來了，我們真能往這樣做我也做過，失敗，所以我曾經失敗過後我就知道說我要務實的往人群方向走，不管是餐飲的，中餐西餐，因為員工他要的不只是技

能上的，他也要實質上的，他能帶回給小孩子吃這更實質，因為說實在的尤其是未來性的東西對員工來說可能講太遠了，他認為說我如果交了這個錢，我又可以補助八十，百分之一百，又可以帶東西回家，我想這個課是有吃又有拿的課程，所以說尤其是越來越這個趨勢的時候，當然我們這個機構當然是往這個地方走。

蕭嘉猷主任：

其實講這個就有點感傷，當然爲了業績考量，好的追隨者應該在承辦單位是容易做業績的，反過來講，站在勞工局的立場，其實它栽培應該是把這個值給真正給我們這個社會有長遠的提升，那我剛剛說勞工局一直努力要把形式扣在一起，其實當時我也是提出困難的地方，因爲學生的人數實在不夠，是不可行，不過我最近提出一點是因爲上個月我碰到一個事情，他原來是做工地主任的，爲了要進修，他自己不當工地主任，他改做模板工，因爲模板工的薪水比較多，重要的是他有時間進修，如果是說站在政府的立場來講，這個資源到底給誰，就像蘭嶼的魚一樣，老人吃了魚，幼兒吃了魚，壯人也吃了魚，這個資源到底給誰比較有效？對這個城市的風氣比較有效。這個是我的迷失，所以我剛剛講的說跳脫承辦單位，我是站在一個城市行銷的立場，你應該把一半的錢花在主題性的，配合其他單位，這樣風氣會帶起來，另外一個就是說把一部分的錢當作補助，非長期的，就不用重複浪費資源開班，給一個學校比你外面去招生，其實對那個效果也不是很有幫助，這是我直接的感想，不好意思。

龔昶元教授：

謝謝，蕭主任提到那個資源分配的問題，主題也要顧，補助也需要照顧各界，那要怎麼找到平衡也是蠻重要的，給我們一個很好的方向。

陳月娥主任：

我再提供一個意見，我有參與台南市政府的類似像這樣勞工大學的計畫，那它怎麼做呢？他就是把勞工比較需要高層次的把他找出來之後去有效做提升，它叫勞工領袖大學，剛剛有提到說有管理的，譬如說我今天在公司工廠裡我要提升為主管，但是這方面我又不足，那我要在企業內部來學可能又緩不濟急，甚至有時候沒有辦法拉下臉去請教別人，所以自己要摸索，所以他可能會有非常多的掙扎，那第二個就是我們目前有很多的人民團體、工會，工會他們理事長或是常務理事他必須要做交接班，因為沒有這樣的管道，所以台南市它是有辦勞工領袖大學，然後跟成功大學合辦，我去看他們上課的時候，那種內心的榮譽感很深，因為是跟成大合作，所以我去了兩三年了，他有初階，勞工大學它條件定的非常嚴，他有一個點數的評比，你要擔任什麼什麼，你要參與什麼，你才有辦法一個門檻，門檻進來之後你要參加多少課程，它有寫報告，就像寫個小論文一樣，然後要課堂報告，他們覺得這是一個無比的衝擊跟榮耀的事情，它有進階、高階、再高階，就是分成四個層級，我看他們真的激發出蠻多過去一直沒有在自己身上所產生的能量，所以我們一般的勞工大學，我們可以再把部分的對象把他向上提升，我覺得這也是一個特色之一，有一般的，另外還有特別的，這部分把他提升出來，這也是不錯的想法。

龔昶元教授：

謝謝，給我們一個很好的想法，把一些重點提升，讓他們有榮譽感，也有照顧到這種有需求的，所以鼓勵更精確的找到比較重要需求的，那我比較想要請問企業界的蕭經理，這樣的方向可不可行，或者有什麼更好具體的方式。

蕭世雄經理：

我先補充一下，剛剛主任提到這個問題當然我們也樂觀其成，

但是還是又回到我剛剛提的說，就我們目前這個設計來講，其實剛剛有提到許多的工會，臺中各式各樣的工會其實非常多，包含有一些協會非常多，甚至我知道有人在辦所謂的企業第二代的、領導統馭的課程、成長營，其實都很多，我們還是回到一個基本點，怎麼樣去避免資源的重覆跟浪費，剛剛蕭主任有提，就是我要去開一個課程，那這個課程開出來之後是說勞工要什麼我就去開什麼，還是我們自己勞工局，我們要不要去思考最基本的定位問題，我這個勞工大學辦出來，我不可能把從最高層的員工到最基層的員工整個都涵蓋進來，在資源有限的情況之下，我要做哪一塊？你說金字塔尖端做到金字塔底端，這是理想，但我相信依現在我們的資源，客觀講很難做到，民意是不可測的，勞工的心裡頭更是如此，所以為什麼我們會強調說下了班的時間或是企業訓練之外的，反而就這一塊來講是本來我們就承認我們力有未逮，企業其實辦不好，因為就這一塊來講，牽涉到我剛剛提到的如果我要企業包班，那大企業跟小企業又有分別，如果小企業來講人數不足，那我勢必又要跟別人做一些結合，那又回到我們剛剛提的工會、協會他們也辦很多，所以這些資源怎麼要去包含我們今天的主題是比較研究，就是說哪一個管道，哪一些 channel 端出來的菜，我同樣去選擇餐廳，A 餐廳 B 餐廳 C 餐廳，ABCDE 其實都有一些共同的菜色，但是哪些有不同的菜色，我們先把他定義出來，再來做決定，當然我們不可能要求說我們每一個都有完全特色，跟別人完全區隔，這個可能也跟現實脫節了，在合理相對一定比例的情況下，那城市行銷，臺中的我一開始有提，臺中的產業特色，城市特色甚至也可以，我們強調特色化的過程中怎麼去做結合應該是比較理想的，那至於說現有的課程安排哪些是跟其他管道的重疊性太高的，要適度的去做一些取捨，這是我的建議。

龔昶元教授：

所以說還是盡量不要去重疊，陳老師有給我們一些指教。余教授好像有一些看法。

佘溪水教授：

聽各位先進差不多要聚焦了，最重要是定位，而且臺中市大概是偏中小企業多，中小企業多的話勞工本身，因為他在學校或是工作學到的技能已經過了，他在進修的動機意願感覺上或許他這個力量不太夠，不太夠的原因似乎跟企業這邊有關係，原因還不太清楚，所以在這個情況之下，中小企業大部分是傳統產業，在這情況之下，勞工本身他要的就是說跟他生活品質相關的這些的課程，然後我剛才提到的員工本身他提升，在公司裡面逐步提升以後，他有這個能力來擔任他的職位的工作，將他的工作圓滿的執行，假設在兩塊的話，定位在這兩塊，然後課程設計就是我們往後的事情，我們先把定位弄清楚，我的看法是這樣。

龔昶元教授：

謝謝，這個方向也是值得考慮的，那個各位還有沒有什麼問題。

不過今天大概也有相當程度的共識，就是第一個先把定位搞清楚，接下來勞工本身要顧到臺中的主題產業特色行銷怎麼樣去聚焦在這一點，我們要真正發展主題，資源要發展多少，怎麼樣去找出真正的需求，其實不但要讓勞工本身，最重要接下來當然不要讓企業有所排斥，我想各位大概可以給我們一些很好的發展方向，而且具體的像陳主任、蕭經理以及各位對我們提出了很好的執行方式，我們根據這幾個看法，大家都有一個共同的一個方向，我們會盡力的將各位的一個整合，把它弄清楚，然後根據我們訪問的一兩百位深入訪談他們相關的業主跟勞工，我們也都有做一些歸納，這些歸納再跟各位的意見這樣結合，我相信應該有一些具體可以讓未來的一些，下一階段的執行應該會更好才對，那接著我們請指導單位來跟我們做一下一些指導。

姚以文科員：

主要就是我們辦這個真的是走了十年了，勞工大學今年剛好第十年，那走了十年以後發現雖然說我們的班別數一開始十五班，成長到現在大概平均一年有一百五十班左右，那學員人數也成長了，班別數等於成長了十倍，學員數也從最開始的小本經營一百多人，一直到現在每年都有兩三千人這樣子的學員進修人數，可是等於這十年走來剛開始臺中市其實針對在職勞工的進修大概我們來講只有臺中市勞工大學這樣子在做，可是後來中央單位慢慢的資助了很多的資源進來，變成說非常多的資源在做在職進修這塊，那勞工大學也走到一個瓶頸，變成說我們的經費有限的情況下，我們一年的經費只有一千多萬，沒有辦法去對抗勞委會職訓局那種都是上億的經費，那我們要怎樣在很有限的資源去走出自己的特色，然後讓我們的臺中市事業單位或者是臺中市的勞工認為說這是對他們有幫助的。

那剛剛大家提到很多說生活層面方面的課程，這也是我們另外一個競合的地方，就是像是政府本身我們勞工局有勞工大學，那教育局同時也有社區大學，社區大學它的課程面向就比較是生活方面的，所以我們當時一直堅持著我們不開那種瑜珈課或者是有氧舞蹈那種很生活層面的課程，我們認為說如果我們這樣開下去了，那是不是變成跟社大那邊的資源又重疊到了，同樣都是市政府的經費，我們不希望說把這樣子的經費用的重重疊疊，雖然說我們的對象是針對勞工，但是我們去上社大來看也是很多是勞工身分來上的，就變成定位上就開始那我們到底要怎麼走，所以才會特別委託朝陽科技大學這邊，麻煩老師幫我們做比較研究案，那我們也希望說透過這樣研究的結論，在未來的十年開始在做勞工大學的整體規劃，謝謝。

龔昶元教授：

附帶想請教一下，剛剛老師提到說我們勞工大學可以做 E-learning 這方面，市府的看法如何？

姚以文科員：

有，這是我們未來十年的目標之一，我們想發展 E 化課程，未來有三個目標，其中之一是發展 E 化課程，一個是我們的學分認證要強化，雖然說路上幾乎都是大學生，可是其實一些比較低階的勞工他是沒有辦法取得一些學位，可是我們也希望說透過那種可攜式的學分認證來強化他的學分這一塊，然後第三個是希望可以增加我們學習的據點，畢竟縣市合併整個區域範圍是很大的，那目前我們雖然說有分四大區塊，分為山海屯和市區這四個大區塊在做，做整個課程的規劃和進行，可是畢竟還有一些區域他會認為說他們的那一個地方那一個點他要去進修相對的是比較不方便的，所以我們也希望拓展據點。

龔昶元教授：

謝謝，接著我們的時間也差不多了，各位先見還有沒有什麼補充意見提出來，我們非常感謝各位其實給我們很多很好的看法今天就非常謝謝各位百忙之中來參與這樣活動，謝謝，如果我們有各種的疑問，我想我會個別跟各位請教，謝謝各位。

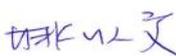
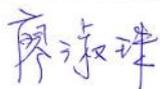
102年臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

團體座談會簽名表

一、時間：102年11月25日（星期一）14：00

二、地點：朝陽科技大學創業育成大樓308會議室

序號	服務單位	姓名	簽到
1	國立臺中教育大學	龔昶元教授	
2	臺中市政府勞工局	姚以文科員	
3	朝陽科技大學	廖淑珠主任	
4	朝陽科技大學	徐雪芳組長	
5			
6			
7			
8			
9			
10			

臺中市勞工及事業單位進修管道運用之比較研究案

團體座談會簽名表

一、時間：102年11月25日（星期一）14：00

二、地點：朝陽科技大學創業育成大樓308會議室

序號	服務單位	姓名	簽到
1	修平科技大學	江明宗教授	
2	前逢甲大學教授	余溪水老師	余溪水
3	靜宜大學	胡明瑩秘書	胡明瑩 王李
4	亞洲大學	張祐誠組長	張祐誠
5	大葉大學	陳月娥主任	陳月娥
6	震虎精密科技股份有限公司	蔡議鳳課長	蔡議鳳
7	環隆科技公司	蕭世雄經理	蕭世雄
8	國立臺中科技大學	蕭嘉猷主任	蕭嘉猷
9			
10			