勞動部勞動力發展署委託研究計畫

結案報告

年　　度：**112**

計畫名稱：青年就業協助措施執行成效研析

案號：**wda1120033**

執行單位：致理學校財團法人致理科技大學

計畫主持人：林國榮教授

協同主持人：成之約教授

研究員：陳淑方、張瑜庭、洪玉玲

提交日期：中華民國 **112** 年 **12** 月 **28** 日

本案期末報告查核規範及達成情形

根據本案徵件需求書「柒、各項工作之具體要求及辦理期程」規定：廠商應於2023年11月30日前提交期末報告，期末報告內容至少應包括：

1. 全份報告之摘要
2. 研究緣起
3. 研究目的
4. 研究過程
5. 研究結果
6. 政策建議(以條列方式分項敘述內容政策建議(含具體建議作法及理由))
7. 調查問卷題目
8. 座談會大綱等相關資料。

本研究期末報告達成情形說明如下：

查核項目	達成情形
1. 全份報告之摘要	請卓參本報告書第i-vii頁。
2. 研究緣起	請卓參本報告書第1-2頁。
3. 研究目的	請卓參本報告書第2-3頁。
4. 研究過程	請卓參本報告書第3-13頁。
5. 研究結果	請卓參本報告書第14-294頁。
6. 政策建議(以條列方式分項敘述內容政策建議(含具體建議作法及理由))	請卓參本報告書第294-297頁。
7. 調查問卷題目	請卓參本報告書第305-317頁。
8. 座談會大綱等相關資料	請卓參本報告書第134-140頁。
9. 文獻資料分析	請卓參本報告書第298-304頁。

摘　要

一、 研究背景

為鼓勵應屆畢業青年及早投入就業市場，降低COVID-19疫情造成之衝擊，導致青年求職積極度降低、待業期間延長等狀況，勞動部勞動力發展署推動各項青年就業協助措施，包括「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，減輕青年尋職期間經濟壓力；「青年就業獎勵計畫」，鼓勵應屆畢業青年積極尋職並穩定就業；「產業新尖兵計畫」鼓勵青年參加重點產業訓練課程，提升就業技能；「青年就業旗艦計畫」先僱後訓之工作崗位訓練及運用「青年職得好評計畫」協助青年職涯發展及提升青年就業意願。

二、 研究目的

（一） 蒐整國際組織以及主要國家青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效；

（二） 針對疫情期間，我國青年人力資源及運用狀況，進行次級資料分析；

（三） 利用行政數據進行巨量數據分析，瞭解勞動力發展署推動前揭 5 項計畫之執行成效，對降低疫情衝擊之效果；

（四） 針對前揭 5 項計畫之受益青年及雇主進行問卷調查，以研析辦理成效及提出精進建議；

（五） 辦理專家學者座談會，針對問卷調查大綱內容進行討論，徵詢專家學者意見，並就初步研究成果，徵詢專家學者意見；

（六） 使用 CIPP 評估模式探討我國提供青年因應疫情之就業協助措施之執行成效；

（七） 綜整研究成果，提出具體建議，以作為後續推動及精進相關青年就業促進政策之參考。

三、 研究方法

針對前揭研究目的，本計畫暨採用文獻分析（document analysis）、次級資料分析（secondary data analysis）、巨量數據分析（big data analytics）、問卷調查(questionnaire Survey)、以及焦點團體座談（focus group interview）等5項複合式公共政策研究方法（multimethodological approach），進行文獻及初、次級資料蒐集與分析。

四、 研究流程

（一） 完成 ILO、OECD 等國際組織，以及日本、韓國、德國等3個國家，針對青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施，以及積極性勞動市場政策（Active Labor Market Policies；簡稱 ALMPs）等相關文件分析。

（二） 完成疫情期間，我國青年人力資源及運用狀況等勞動統計資料次級資料分析。

（三） 藉由多元數據串聯，整合事業單位檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、參與計畫的青年資料檔、滿意度調查檔及合作用人彙整檔（事業單位申請資料）等勞工行政資料庫，利用行政數據分析瞭解前揭5項計畫之執行成效。

（四） 針對曾申領前揭5項計畫補助之青年及雇主進行問卷調查，共計回收問卷 2,200 份，其中完成雇主有效問卷367份及受益青年有效問卷1,833份。

（五） 辦理專家學者座談會 2 場次，每場次邀集專家學者7人，就本案蒐集文獻、次級資料分析結果、問卷調查結果等徵詢專家學者意見。

（六） 運用 CIPP 評估模式，以背景、輸入、過程、結果四個面向分別探討我國提供青年因應疫情之就業協助措施之執行成效。

（七） 綜整研究成果，提出具體建議。

五、 研究成果

本研究主要研究發現臚列如下：

（一） 疫情期間各國青年就業促進政策

在 COVID-19 危機背景下，各國政府針對青年推出或調整的措施可分為 4 類：

1. 直接就業支持和僱用補貼；
2. 社會保障和收入支持；
3. 加強職業訓練和職業教育；
4. 強化就業服務。

（二）疫情期間我國五項青年就業促進計畫執行成效－穩定就業及薪資成長

本研究數據分析重要發現說明如下：

1. 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日期間，共計 26 萬 1,828 位青年參與 5 項計畫，其中 93.4%受益青年僅參加單一計畫；女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的受益青年人數較多
2. 應屆畢業青年尋職津貼計畫以女性、20-24 歲參加比例較高，青年就業獎勵計畫以女性、25-29 歲參加比例較高，其他三項計畫以男性、25-29 歲比例較高
3. 89.4%受益青年在計畫結束後有全職工作的經驗，「青年就業旗艦計畫」（99.5%）、「青年就業獎勵計畫」（99.4%）曾就業的比例居首，曾就業的比例隨年齡增長而提升
4. 勞保就業率隨畢業季波動，其中女性、25-29 歲的青年勞保就業率相對較高，高屏澎東地區青年的勞保就業率則較其他地區低了 2%左右
5. 製造業、批發及零售業為 5 項計畫受益青年從事的主要行業
6. 依照 5 項計畫個別觀察，結束後第一個月的平均勞動報酬，以「青年就業旗艦計畫」最高，平均為 35,485 元，而「產業新尖兵計畫」最低，平均為 32,103 元；觀察第 24 個月的平均勞動報酬，以「青年職得好計評畫」最高，平均為 42,826 元，增幅為 23.7%，而「產業新尖兵計畫」的平均勞動報酬仍最低，平均為 38,175 元。5 項計畫結束後的青

年勞動報酬第 24 個月較第 1 個月增長平均幅度為 16.1%。。

（三）疫情期間我國五項青年就業促進計畫執行成效－計畫滿意度

本研究問卷調查最終回收 1,833 份青年的有效問卷進行分析，計畫滿意度分析如下：

1. 「應屆畢業青年尋職津貼計畫」整體滿意度達 87.5%，八成六表示有助於減輕求職期間的經濟壓力
2. 「青年就業獎勵計畫」整體滿意度達 92.1%，八成五表示對其穩定就業有幫助
3. 「產業新尖兵計畫」整體滿意度達 75.5%，有約七成五贊同課程有助於提升專業技能，不過對其求職或職場運用的幫助程度則較低
4. 「青年就業旗艦計畫」整體滿意度達 79.1%，計畫結束後未留任的原因以「薪資或福利不符預期」及「想轉換職涯跑道」為主
5. 「青年職得好評計畫」的整體滿意度達 90.6%，七成四表示計畫對未來自行找工作或轉職有幫助

此外，本研究針對民營事業單位、民間團體、公私立高中（職）或大專校院皆有資格向勞動部勞動力發展署申請青年就業旗艦計畫訓練單位資格進行問卷調查，最終回收 367 份事業單位有效問卷進行分析。重要發現說明如下：

1. 事業單位申請青年就業旗艦計畫的原因以「獲得政府補助訓練費用」為主；
2. 高達九成事業單位滿意青年就業旗艦計畫，計畫的「職訓招募辦理方式」尚待改善；
3. 八成事業單位肯定計畫有助於人才留任，九成五企業表示訓後青年有繼續留任；
4. 九成五事業單位願意持續參與青年就業旗艦計畫，建議政府應推動計

畫申請與核銷流程的電子化，以提高操作效率。

（四） 我國因應貿易自由化衝擊之相關就業促進措施

因應貿易自由化衝擊，勞動部自 2019 年至 2021 年 7 月底止，合計補助 9 萬 799 名勞工參訓、提供 2 萬 5,959 名勞工就業服務、補助 1,136 個職務再設計個案、受理申請補助 1,053 名勞工參加技術士證檢定費用、辦理 32 場次創業研習、辦理 33 場次心理健康講座、辦理穩定產業勞資關係說明會 22 場次及入廠輔導建構企業內紛爭解決機制計畫計 39 場次。2019 年度及 2020 年度預算執行率分別為 93.44%及 96.29%，2021 年度預算數 3 億 3,466 萬元、2022 年度預算數則編列有 3 億 2,893 萬元協助提升勞工職場能力及就業能力，使其穩定就業或促進再就業。

考量國際間區域經濟整合已陸續成形（如CPTPP、RCEP等），將對臺灣產業及企業造成衝擊及影響，爰因應貿易自由化衝擊之相關就業促進措施仍有續辦之必要。

（五） 國際因應貿易自由化衝擊之相關就業促進措施

國際提供支援的方式有多種；最直接的是向因進口競爭加劇而失業（或遭受其他損失）的勞工提供援助。其他類型的支持則是針對面臨進口競爭的生產者提供協助。

因應貿易自由化衝擊，各國政府透過多種方式向勞工提供援助： (1) 收入支持，例如延長或提高失業救濟金； (2)協助保留獲得醫療保健或其他社會安全保障的機會；(3) 就業服務支持，幫助勞工成功轉業； (4)第二專長訓練以提高勞工在其他工作或部門的就業能力。

六、 具體建議

基於前揭主要研究發現，本研究提出如下政策建議：

（一） 善用青年常用之新媒體推播功能，結合學校職輔單位，加強各項青年就

業協助措施宣導及說明。

（二）「應屆畢業青年尋職津貼計畫」宜優化「職業心理測驗」及「就業輔導服務」成效追蹤，並得結合產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫，提供青年就業即戰力培力訓練。

（三）「青年就業獎勵計畫」宜結合勞動部「缺工就業獎勵」計畫，增額獎勵青年至缺工行業穩定就業。

（四）「產業新尖兵計畫」宜重新檢視青年參訓之目的，包含其就業意願、欲從事之工作領域與課程關聯性，並加強訓練單位於學員徵選錄訓的審核機制，強化受訓學員就業媒合措施。

（五）「青年就業旗艦計畫」事業單位仍宜持續提高參訓青年職工薪資及福利，並規劃職涯發展願景，始能持續攬才、育才以及留才。

（六）「青年職得好評計畫」宜結合「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，學校單位宜加強職涯輔導能力，讓大專青年透過客製化「階段性職涯規劃」，擇定適合發展的職涯目標，並提供更精準的就業媒合服務，轉銜適性幸福就業。

（七）參酌日、韓青年就業協助措施，建議「安穩僱用計畫」宜持續辦理青年僱用獎助，或就業保險僱用獎助能夠放寬適用失業勞工資格，納入 15~29 歲青年失業者。

關鍵字：青年、促進就業、穩定就業、疫情紓困方案、政策效益評估

Abstract

1. Research Background

In order to encourage recent graduates to enter the job marketearly and reduce the impact of the epidemic, which have led to lower enthusiasm for job hunting and prolonged unemployment among youth, the Workforce Development Agency, Ministry of Labor has implement various youth employment assistance measures, including “The Jobseeker’s Allowance Plan for Youth” to alleviate the financial pressure on young people during their job searching period、“The Youth Employment Incentives Plan” to encourage young graduates to actively seek jobs and secure employment. Moreover, “ The Industrial Talent Program” is to encourage young people to participate in targeted industry training courses to enhance their employability skills ; Promoting the job training of "The Youth's Employment Ultimate Program" emphasizes onhire first and train later. To utilize “The Career Evaluation Program for Youth” to assist youth career development and enhance their employment willingness.

2. Research Objectives

(1) Collect information on the implementation and effectiveness of measures taken by international organizations and major countries in response to the COVID-19 pandemic and its impact on youth, particularly in the context of trade liberalization.

(2) Conduct secondary data analysis on the utilization and status of human resources among the youth in our country during the pandemic.

(3) Utilize administrative data for big data analysis to understand the implementation effectiveness of the five aforementioned programs promoted by the Bureau of Labor Force Development. Evaluate their impact on mitigating the effects of the pandemic.

(4) Conduct a questionnaire survey targeting the beneficiaries of the aforementioned five programs, including both young individuals and employers. Analyze the implementation effectiveness and provide recommendations for improvement.

(5) Organize expert and scholar symposiums to discuss the outline of the questionnaire survey, seek opinions from experts and scholars, and gather their insights on the preliminary research findings.

(6) Employ the CIPP evaluation model to explore the implementation effectiveness of the employment assistance measures for youth in response to the pandemic in our country. CIPP stands for Context, Input, Process, and Product, representing a comprehensive evaluation framework.

(7) Consolidate and organize the results to formulate specific recommendations, serving as a reference for the subsequent enhancement and promotion of policies related to youth employment.

3. Research Methods

In line with the aforementioned research objectives, this project will adopt a multimethodological approach, such as document analysis、secondary data analysis、big data analytics、questionnaire Survey and focus group interview to conduct literature reviews and collect and analyze primary and secondary data.

4. Research Process

(1) Analyze relevant documents from international organizations such as the ILO, OECD, as well as three specific countries—Japan, South Korea, and Germany on measures taken by youth in response to the pandemic, the impact of trade liberalization, and documents related to Active Labor Market Policies (ALMPs).

(2) Conduct secondary data analysis on labor statistics, specifically focusing on the utilization and status of youth human resources in our country during the pandemic.

(3) Utilize a diverse range of data sets, integrating business unit files, insured person files from employment insurance units, contribution files from labor retirement units, youth participant data files from programs, satisfaction survey files, and aggregated files from collaborating employers (application data from business units). Through the analysis of administrative data, gain insights into the implementation effectiveness of the aforementioned five programs.

(4) Conducted a questionnaire survey targeting youth and employers who have previously applied for subsidies from the five programs mentioned. A total of

2,200 questionnaires were distributed, with 367 completed and valid questionnaires from employers and 1,833 from benefited youth.

(5) Organize two expert and scholar symposiums, with each session inviting seven experts and scholars. The purpose is to seek their opinions on the literature review, results of secondary data analysis, questionnaire survey findings, and other aspects of this study.

(6) Apply the CIPP evaluation model, examining the implementation effectiveness of the employment assistance measures for youth in response to the pandemic in our country from four perspectives: Context, Input, Process, and Product.

(7) Synthesize the research findings and propose specific recommendations.

5. Research Findings

The main research findings of this study are summarized as follows:

(1) Youth Employment Promotion Policies during the Pandemic in Various Countries

In the context of the COVID-19 crisis, government measures targeting youth across various countries can be categorized into four types:

A. Direct Employment Support and Subsidies:
B. Social Security and Income Support:
C. Enhanced Vocational Training and Education
D. Reinforced Employment Services

The Implementation Effectiveness of Five Youth Employment Promotion Programs in Our Country During the Pandemic - Stable Employment and Wage Growth

(2) The important findings from the data analysis in this study are explained as follows:

A. From June 30, 2020, to December 31, 2022, a total of 261,828 young individuals participated in the five programs. Among them, 93.4% of the benefiting youth were involved in a single program. The data also reveals a higher number of female participants and those aged 25-29, particularly in the Northern Taiwan, Keelung, Hualien, Kinmen, Matsu, and outlying islands regions.

B. The Jobseeker’ s Allowance Plan for Youth, a higher participation rate is observed among females and those aged 20-24. In theThe Youth Employment Incentives Plan, females aged 25-29 show a higher participation rate. However, in the remaining three programs, males aged 25-29 exhibit a higher participation rate.

C. A significant 89.4% of benefiting youth reported having full-time employment experience after the completion of the programs. Among them, the "The Youth’s Employment Ultimate Program" (99.5%) and the " The Youth Employment Incentives Plan " (99.4%) had the highest percentages of participants who gained employment experience. The proportion of those who had been employed increased with age across the programs.

D. Employment insurance (Labor Insurance) employment rates fluctuate with the graduation season, with relatively higher rates observed among female and 25-29-year-old youth. In the areas of Kaohsiung, Pingtung, Penghu, and Taitung, the labor insurance employment rates for youth are approximately 2% lower compared to other regions.

E. Manufacturing and wholesale/retail trade are the main industries in which youth benefiting from the five programs are engaged.

F. Observing each of the five programs individually, the average monthly labor remuneration in the first month after completion varies. The "The Youth’s Employment Ultimate Program" has the highest average at 35,485 yuan, while the "The Industrial Talent Program" has the lowest at 32,103 yuan. Looking at the average labor remuneration in the 24th month after completion, the "The Career Evaluation Program for Youth" takes the lead with an average of 42,826 yuan, showing a growth of 23.7%. On the other hand, the "The Industrial Talent Program" still records the lowest average labor remuneration at 38,175 yuan. The average increase in youth labor remuneration from the first to the 24th month after completion across the five programs is 16.1%.

(3) Implementation Effectiveness of Five Youth Employment Promotion Programs

in Our Country during the Pandemic - Program Satisfaction. The study collected 1,833 valid questionnaires from the benefiting youth for analysis, and the results of the program satisfaction analysis are as follows:

A. The overall satisfaction with the “The Jobseekers Allowance Plan for Youth” reached 87.5%, with 86% expressing that it was helpful in alleviating economic pressure during the job search period.
B. The overall satisfaction with the “Youth Employment Incentives Plan” reached 92.1%, with 85% stating that it was helpful in securing stable employment.
C. The overall satisfaction with the “Industrial Talent Program” was 75.5%, with approximately 75% agreeing that the program contributed to enhancing professional skills. However, the perceived assistance in job seeking or workplace application was relatively lower.
D. The overall satisfaction with the “Youth’s Employment Ultimate Program” reached 79.1%. Reasons for not staying on after the program included “salary or benefits not meeting expectations” and “desire to change career paths.”
E. The overall satisfaction with the “Career Evaluation Program for Youth” was 90.6%, with 74% stating that the program was helpful for future self-directed job searches or career transitions.

In addition, this study conducted a questionnaire survey targeting private enterprises, non-governmental organizations, and private or public high schools (vocational) and universities, all of which are eligible to apply for the qualification of training units under the "The Youth’s Employment Ultimate Program" from the Ministry of Labor's Bureau of Labor Force Development. A total of 367 valid questionnaires from business units were collected and analyzed. The important findings are outlined as follows:

A. The primary reason for business units to apply for the “The Youth’s Employment Ultimate Program” is to “receive government subsidies for training expenses.”

B. Up to 90% of business units express satisfaction with the “The Youth’s Employment Ultimate Program.” However, improvements are suggested for the program's "recruitment and implementation methods."

C. Eighty percent of business units acknowledge that the program contributes to talent retention, with 95% of enterprises stating that the youth trained under the program are likely to continue employment.

D. Ninety-five percent of business units express a willingness to continue participating in the “The Youth’s Employment Ultimate Program.” They suggest that the government should promote the digitization of the program application and approval processes to enhance operational efficiency.

(4) Employment Promotion Measures in Response to the Impact of Trade Liberalization in Our Country

In response to the impact of trade liberalization, from 2019 to the end of July 2021, the Ministry of Labor has provided support for a total of 97,990 workers to participate in training, offered employment services to 25,959 workers, subsidized 1,136 job redesign cases, accepted applications for subsidizing 1,053 workers' participation in technical professional certification fees, conducted 32 entrepreneurship workshops, organized 33 mental health seminars, held 22 sessions of stability in industrial labor relations briefings, and implemented 39 sessions of on-site counseling to establish mechanisms for resolving internal disputes within companies. The budget execution rates for the fiscal years 2019 and 2020 were 93.44% and 96.29%, respectively. For the fiscal year 2021, the budget was 3.3466 billion NT dollars, and for the fiscal year 2022, it was allocated with 3.2893 billion NT dollars to assist in enhancing workers' workplace and employment capabilities, aiming to stabilize employment or promote reemployment.

Considering the ongoing formation of regional economic integration internationally (such as CPTPP, RCEP, etc.), which is expected to impact Taiwan's industries and businesses, there is a continued need for relevant

employment promotion measures to address the challenges posed by trade liberalization.

(5) International Employment Promotion Measures in Response to the Impact of Trade Liberalization

There are various ways in which international support is provided; the most direct is to assist workers who have become unemployed (or suffered other losses) due to increased import competition. Other types of support are aimed at assisting producers facing import competition.

In response to the impact of trade liberalization, governments around the world provide assistance to workers through various means:

A. Income support, such as extending or increasing unemployment benefits;
B. Assistance in retaining access to healthcare or other social security benefits;
C. Employment service support to help workers successfully transition to new occupations;
D. Training in secondary skills to enhance workers' employability in other jobs or sectors.

6. Specific Recommendations

Based on the aforementioned key research findings, this study proposes the following policy recommendations:

(1) Leverage youth-popular new media push notifications and collaborate with school career counseling units to enhance the promotion and explanation of diverse youth employment assistance measures.

(2) Enhance the tracking of “Occupational Psychological Tests” and “Employment Counseling Services” for the “The Jobseeker’s Allowance Plan for Youth,” and integrate it with the “Industrial Talent Program” and “Youth’s Employment Ultimate Program” to offer training for immediate employability improvement.

(3) Integrate the “Youth Employment Incentives Plan” with the Ministry of Labor's “Labor Shortage Employment Incentive” to offer additional incentives for youth and stabilize employment in industries facing labor shortages.

(4) Implement a course review mechanism for the “Industrial Talent Program.” Strengthen job matching measures for trainees.

(5) For the “Youth’s Employment Ultimate Program,” enterprises should continue raising the wages and benefits for participating youth employees, while also planning a career development vision to sustain talent attraction, cultivation, and retention.

(6) For the “Career Evaluation Program for Youth,” it is advisable to integrate with the “Jobseeker’s Allowance Plan for Youth”. Educational institutions should enhance career counseling capabilities to enable higher education youth to customize “phased career planning,” select suitable career goals, and provide more accurate employment matching services, facilitating adaptive and fulfilling employment.

Keywords: youth、employment promotion、stabilization of employment、economic relief package、policy performance evaluation

目　錄

摘　要.....i

第一節 研究緣起與目的 1

第二節 研究內容與方法 4

第三節 研究流程與研究架構 7

第四節 研究限制..... 12

第二章　我國青年就業與疫情期間和貿易自由化影響下之就業問題14

第一節我國青年(15~29 歲)勞動力狀況..... 14

第二節 我國青年(15~29 歲)就業狀況 17

第三節 我國青年(15~29 歲)失業及非勞動力狀況 27

第四節 我國青年就業及疫情期間和貿易自由化影響下之青年就業問題 32

第三章　我國青年就業協助措施及執行成效文件分析 36

第一節 我國青年就業協助措施及執行成效 36

第三節 COVID-19 疫情期間我國青年就業促進計畫 44

第四節 我國 COVID-19 疫情期間青年就業促進計畫執行成效 53

第四章　國際組織及主要國家青年就業協助措施及執行成效文件分析 57

第一節 ILO 及 OECD 有關疫情對青年就業影響分析57

第二節 日本青年就業和就業政策 65

第三節 韓國青年就業與政策 72

第四節 德國青年就業與政策 89

第五節　貿易自由化與青年就業促進政策 97
第六節　本章小結 107
第五章　資料分析及調查研究規劃 115
第一節　巨量數據分析研究規劃 115
第二節　問卷調查量表內容及實施方式 124
第三節　質性資料分析研究規劃 134
第六章　巨量數據資料分析 141
第一節　五項計畫參與情形 141
第二節　五項計畫促進青年就業成效分析 144
第三節　本章小結 179
第七章　問卷調查統計分析 182
第一節　青年問卷調查成果 182
第二節　雇主問卷調查成果 239
第三節　本章小結 252
第八章　專家座談會意見彙整分析 257
第一節　第 1 場專家座談會研究成果與分析 257
第二節　第 2 場專家座談會研究成果與分析 262
第九章　CIPP 構面計畫效益評估 268
第一節　應屆畢業青年尋職津貼計畫 CIPP 效益評估 268
第二節　青年就業獎勵計畫 CIPP 效益評估 271
第四節　青年就業旗艦計畫 CIPP 效益評估 277
第五節　青年職得好評計畫 CIPP 效益評估 282
第十章　結論與建議 285

第一節　主要研究發現 285
第二節　政策建議 294
參考文獻 299
附件 1 本研究問卷調查量表初稿 306
附件 2 第 1 次專案討論會議紀錄 319
附件 3 第 1 次專家座談會會議紀錄 323
附件 4 問卷前測試訪調查－整體青年就業協助措施及各計畫建議 329
附件 5 第 2 次專家座談會會議紀錄 332
附件 6 期末報告委員審查意見回覆表 337

圖目錄

圖 1- 1 本計畫研究步驟流程圖 9

圖 1- 2 本計畫研究工作架構圖 10

圖 1- 3 本計畫 CIPP 研究架構圖 11

圖 2-1 我國青年就業者之教育程度結構比 18

圖 2-2 我國青年從事非典型工作主要原因 22

圖 2-3 我國青年赴海外工作人數 23

圖 2-4 我國青年就業者前一年有轉業之原因 26

圖 2-5 曾遇有工作機會之青年失業者未就業原因 30

圖 2-6 未曾遇有工作機會之青年失業者遭遇的困難 30

圖 3- 1 投資青年就業方案第二期（2023-2026 年）」重點績效指標 .. 40

圖 4-1 日本青年失業率趨勢 68

圖 4-2 韓國青年失業率趨勢 73

圖 4-3 德國青年失業率趨勢 90

圖 5-1 本計畫巨量資料分析步驟流程圖 116

圖 5-2 本計畫資料辨識及鏈結規劃 117

圖 5-3 本計畫資料清理與串接方式 122

圖 5-4 本研究問卷調查資料處理流程圖 133

圖 6-1 青年實際參與計畫數量 141

圖 6-2 計畫結束後青年就業情形（整體） 147

圖 6-3 計畫結束後青年就業情形－應屆畢業青年尋職津貼計畫 153

圖 6-4 計畫結束後青年就業情形－青年就業獎勵計畫 158

圖 6-5 計畫結束後青年就業情形－產業新尖兵計畫 163

圖 6-6 計畫結束後青年就業情形－青年就業旗艦計畫 170

圖 6-7 計畫結束後青年就業情形－青年職得好評計畫 175

圖 7-1 參與計畫之青年教育程度分布.....185
圖 7-2 參與計畫之青年就讀/畢業群科分布.....186
圖 7-3 參與計畫之青年就讀/畢業科系學類分布.....187
圖 7-4 參與計畫之青年獲得相關資訊管道.....188
圖 7-5 參與計畫之青年目前就業情形.....189
圖 7-6 有工作青年目前工作地區分布.....190
圖 7-7 有工作青年目前從事的行業別分布.....191
圖 7-8 有工作青年從事的職業別分布.....192
圖 7-9 青年工作性質分布.....193
圖 7-10 青年工作型態分布.....193
圖 7-11 青年任職的單位性質分布.....194
圖 7-12 有工作之青年平均每月總收入分布.....195
圖 7-13 有工作青年目前工作的求職管道.....196
圖 7-14 有工作青年目前工作的尋職時間.....197
圖 7-15 應屆畢業青年尋職津貼計畫整體滿意度.....198
圖 7-16 應屆畢業青年尋職津貼計畫「職業心理測驗」對求職的幫助程度.....199
圖 7-17 應屆畢業青年尋職津貼計畫「就業輔導服務」對求職的幫助程度.....200
圖 7-18「尋職津貼」對減輕求職期間的經濟壓力幫助程度.....201
圖 7-19 應屆畢業青年尋職津貼計畫是否增加尋職動力.....202
圖 7-20 青年就業獎勵計畫整體滿意度.....204
圖 7-21 青年就業獎勵計畫對穩定就業的幫助程度.....205
圖 7-22 青年就業獎勵計畫是否增加尋職動力.....206
圖 7-23 青年參加的產業新尖兵計畫課程辦理方式.....209

圖 7-24 產業新尖兵計畫整體滿意度.....210
圖 7-25 產業新尖兵計畫對提升專業技能的幫助程度.....211
圖 7-26 產業新尖兵計畫的訓練課程對尋找工作的幫助程度.....212
圖 7-27 產業新尖兵計畫的訓練課程對職場運用的幫助程度.....213
圖 7-28 現在從事的工作與產業新尖兵計畫訓練課程是否有關聯性 215
圖 7-29 產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施滿意度.....216
圖 7-30 青年就業旗艦計畫整體滿意度.....220
圖 7-31 青年就業旗艦計畫的工作崗位訓練內容與時數安排滿意度 221
圖 7-32 青年就業旗艦計畫的工作崗位訓練師資(職場導師)表現滿意度
.....222
圖 7-33 青年就業旗艦計畫的訓練場地及設備滿意度.....223
圖 7-34 青年就業旗艦計畫訓練期間提供之薪資福利滿意度.....224
圖 7-35 青年就業旗艦計畫結束後，留在訓練單位任職經驗.....225
圖 7-36 青年就業旗艦計畫結束後，沒有留在訓練單位任職的原因 226
圖 7-37 青年就業旗艦計畫對協助穩定就業的幫助程度.....227
圖 7-38 青年就業旗艦計畫對日後尋找工作的幫助程度.....228
圖 7-39 青年就業旗艦計畫對提升就業能力的幫助程度.....229
圖 7-40 青年職得好評計畫整體服務內容滿意度.....231
圖 7-41 青年職得好評計畫「線上職涯測評」對青年的幫助程度.....232
圖 7-42 青年職得好評計畫「深度就業諮詢」對穩定就業的幫助程度
.....233
圖 7-43 青年職得好評計畫「深度就業諮詢」對職涯規劃的幫助程度
.....234
圖 7-44 青年職得好評計畫對於未來自行找工作或轉職的幫助程度 235
圖 7-45 事業單位行業別分布.....240
圖 7-46 事業單位公司登記地區分布.....241

圖 7-47 事業單位員工規模分布 242

圖 7-48 事業單位參與青年就業旗艦計畫原因 243

圖 7-49 事業單位對青年就業旗艦計畫整體滿意度 244

圖 7-50 事業單位對於青年就業旗艦計畫五面向滿意程度 246

圖 7-51 參訓青年留任情形 247

圖 7-52 計畫對於事業單位取得人才的幫助程度 248

圖 7-53 事業單位持續參與計畫之意願分析 249

表目錄

表 1-1 本計畫研究內容與方法 6
表 2-1 我國青年人力資源狀況 15
表 2-2 我國青年勞動力參與率 16
表 2-3 我國與主要國家勞動力參與率（2022 年） 16
表 2-4 我國青年就業人數 17
表 2-5 我國各行業就業人數 19
表 2-6 我國各職業就業人數 20
表 2-7 我國青年從事非典型工作情形 21
表 2-8 我國青年從事非典型工作主要原因 22
表 2-9 我國青年勞退提繳工資及人數 24
表 2-10 我國青年就業者前一年轉業情形 25
表 2-11 我國青年失業原因 27
表 2-12 我國青年失業率 28
表 2-13 我國青年失業者平均失業週數 29
表 2-14 我國青年未參與勞動之原因 31
表 3-1 2019-2022 年度我國因應貿易自由化就業發展及協助等業務預算編列及執行統計表 43
表 3-2 我國促進青年就業六大方案一覽表 44
表 3-3 應屆畢業青年尋職津貼計畫實施成效 53
表 3-4 青年就業獎勵計畫實施成效 54
表 3-5 產業新尖兵計畫實施成效 55
表 3-6 青年就業旗艦計畫實施成效 56
表 3-7 青年職得好評計畫實施成效 56
表 4-1 COVID-19 期間主要 OECD 國家針對青年的主要政策與措施 60

表 4-2 日本青年失業率.....67
表 4-3 韓國青年失業率.....73
表 4-4 韓國新政府青年協助方案.....78
表 4-5 德國青年失業率.....90
表 5-1 事業單位及勞保系統欄位盤點.....119
表 5-2 本計畫問卷調查之抽樣設計.....125
表 5-3 本計畫問卷調查前測試訪之樣本分配規劃.....128
表 5-4 本計畫問卷調查前測試訪之成功樣本分配.....128
表 5-5 問卷調查初步樣本配置.....136
表 6-1 五項計畫參與青年基本特性.....143
表 6-2 五項計畫青年計畫結束後曾就業的比例.....145
表 6-3 計畫結束後青年曾就業的比例（整體）.....148
表 6-4 計畫結束後的青年行業別就業流向（整體）.....149
表 6-5 計畫結束後的青年勞動報酬表現（整體）.....150
表 6-6 計畫結束後的青年勞動報酬表現－按計畫分.....151
表 6-7 計畫結束後青年曾就業的比例－應屆畢業青年尋職津貼計畫.....154
表 6-8 計畫結束後的青年行業別就業流向－應屆畢業青年尋職津貼計畫.....155
表 6-9 計畫結束後的青年勞動報酬表現－應屆畢業青年尋職津貼計畫.....156
表 6-10 計畫結束後青年曾就業的比例－青年就業獎勵計畫.....159
表 6-11 計畫結束後的青年行業別就業流向－青年就業獎勵計畫.....160
表 6-12 計畫結束後的青年勞動報酬表現－青年就業獎勵計畫.....161
表 6-13 計畫結束後青年曾就業的比例－產業新尖兵計畫.....164
表 6-14 計畫結束後的青年行業別就業流向－產業新尖兵計畫.....165
表 6-15 計畫結束後的青年勞動報酬表現－產業新尖兵計畫.....166
表 6-16 計畫結束後的青年留用情形－青年就業旗艦計畫.....168

表 6- 17 計畫結束後青年曾就業的比例－青年就業旗艦計畫 171
表 6-18 計畫結束後的青年行業別就業流向－青年就業旗艦計畫 172
表 6-19 計畫結束後的青年勞動報酬表現－青年就業旗艦計畫 173
表 6-20 計畫結束後青年曾就業的比例－青年職得好評計畫 176
表 6-21 計畫結束後的青年行業別就業流向－青年職得好評計畫 177
表 6-22 計畫結束後的青年勞動報酬表現－青年職得好評計畫 178
表 7-1 青年問卷調查之有效樣本回收情形 183
表 7-2 青年問卷調查有效樣本基本特性 184
表 7-3 青年對「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的相關建議 203
表 7-4 青年對「青年就業獎勵計畫」的相關建議 207
表 7-5 青年參加的產業新尖兵計畫課程領域分布 208
表 7-6 青年對「產業新尖兵計畫」的相關建議 218
表 7-7 青年對「青年就業旗艦計畫」的相關建議 230
表 7-8 青年對「青年職得好評計畫」的相關建議 236
表 7-9 青年對整體就業的相關建議與意見 238
表 8-1 第 1 次專家座談會出/列席人員名單 257
表 8-2 問卷調查初步樣本配置(原配置) 259
表 8-3 問卷調查初步樣本配置(修正建議) 259
表 8-4 第 2 次專家座談會出/列席人員名單 262
表 9-1 應屆畢業青年尋職津貼計畫實施成效 270
表 9-2 青年就業獎勵計畫實施成效 273
表 9-3 產業新尖兵計畫實施成效 276
表 9-4 青年就業旗艦計畫實施成效 279
表 9-5 青年職得好評計畫實施成效 283

第一章　緒論

第一節 研究緣起與目的

青年是國家永續發展與變革創新的重要動力及活力，如何積極運用青年勞動力，以提升國家整體競爭力，已成為當前政府施政重要課題與挑戰。經濟合作發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development；簡稱OECD）指出，提供青年找尋工作的技能及工具不僅有利於其前途及自尊，亦有利於經濟成長、社會凝聚力及全體福祉（OECD, 2015）。復為因應後工業社會（post-industrial society）衍生的新社會風險（new social risks），包括工作貧窮、非典型就業、低技術勞動面臨知識經濟社會的淘汰、青年長期失業、婦女難以兼顧家庭照顧與就業等課題，歐美工業先進國家紛紛於1990年代末推出社會投資（social investment）取向的社會政策，投資兒童學前教育與照顧、提升青年人力資本，創造婦女就業機會。故投資青年就業已成為國際社會的優先政策，各國均高度關注青年就業問題，並積極研議因應對策（行政院，2019）。

臺灣地區2022年平均青年失業率（15-24歲—以OECD及行政院主計總處統計的年齡分組作標準）11.79%，為全體失業率3.67%的3.26倍（行政院主計總處，2023），高於OECD國家青年失業率10.9%為全體5.0%的2.18倍（OECD, 2023a）甚多。其中日本青年失業率為4.2%，為整體失業率2.70%的1.56倍；韓國青年失業率為6.4%，為整體失業率2.6%的2.46倍；德國青年失業率為6.1%，為整體失業率5.6%的1.09倍。另我國15-24歲青年勞動力參與率低於OECD平均達10個百分點（勞動部，2023a），雖有我國青年受教育年限較長以致延後進入職場因素在內，但仍有努力縮短差距之必要。此外，應屆畢業青年之工作資歷及就業保險投保年資相對不足，難以獲得就業保險失業給付之保障，財務基礎亦相對薄弱，相較其他失業人口，青年族群更需要政府協助。

此外，一場新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）的疫情不僅為全世界，也為臺灣帶來相當大的影響。因此，國際勞工組織（International Labor Organization；簡稱 ILO）曾將疫情的影響定調為「自第二次世界大戰以來最嚴重的全球危機」（成之約，2020）。根據 ILO 的監測與分析（ILO,2021a），新型冠狀病毒疫情不僅衝擊全球的勞動市場，對於青年就業的影響尤其嚴重，，根據 ILO 的統計，2019 至 2020 年全球因疫情造成

青年就業減少 8.7%，而成人（25 歲以上）就業減少 3.7%，前者遠大於後者。由於疫情的影響強度或範圍的擴大，大部分工作機會的流失和工作時間的減少，多發生在受災最嚴重的部門。根據 ILO(2021)的估計，2021 年約有 12 億 5 千萬的勞工，約占全球 38%的勞動力，當時都在面臨著嚴重衰退的行業中工作，包括住宿和餐飲業、製造業、批發和零售業、營造業等。這些是勞動密集型的行業，並經常僱用數以百萬計的低薪、低技能的青年勞工，特別是住宿和餐飲業及零售業。另 ILO(2021c)提出，青年面臨來自疫情的多重衝擊，可能會導致「封鎖世代」（Lockdown generation）的出現。青年是這一波疫情造成的社會和經濟後果的主要受害者，甚至整個職業生涯都會受到嚴重的影響，從而導致「封鎖世代」的出現。

同樣的，國內青年也是在這波疫情中受到較為嚴重衝擊的族群，尤其 2021 年 5 月國內確診案例再次向上攀升時正逢畢業季，應屆畢業生的就業前景堪慮。由於我國就業保險屬在職保險，民眾必須先有工作才能加保，而大多數應屆畢業生是初入職場，過去並無工作經驗，故未加入就業保險，無法參與就業保險基金（以下簡稱就保基金）提供的協助就業措施，因而更加凸顯疫情期間就業安定基金協助青年之重要性（辛炳隆，2022）。

爰此，為鼓勵應屆畢業青年及早投入就業市場，降低疫情造成之衝擊，導致青年求職積極度降低、待業期間延長等狀況，勞動部勞動力發展署推動各項青年就業協助措施，包括「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，減輕青年尋職期間經濟壓力；「青年就業獎勵計畫」，鼓勵應屆畢業青年積極尋職並穩定就業；「產業新尖兵計畫」，鼓勵青年參加重點產業訓練課程，提升就業技能；「青年就業旗艦計畫」，先僱後訓之工作崗位訓練及運用「青年職得好評計畫」，協助青年職涯發展及提升青年就業意願。

為瞭解勞動力發展署推動上述各項就業協助措施之執行成效，提供具體建議，以作為後續推動及精進政策之參考，本計畫主要之研究目的，在於透過文獻分析（document analysis）、次級資料分析（secondary data analysis）、巨量數據分析（big data analytics）、問卷調查(questionnaire Survey)、以及焦點團體座談（focus group interview）等 5 項複合式公共政策研究方法（multimethodological approach）（Smith,2023），進行如下研究：

一、 蒐整國際勞工組織（International Labour Organization；簡稱 ILO）、經濟合作暨發展組織（OECD）等國際組織以及 4 個適合我國參考或借鏡之國家（德國、日本、韓國[1]）青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效；

二、 針對疫情期間，我國青年人力資源及運用狀況，包括勞動力參與率、就業率或失業率、非勞動力以及經常性薪資波動情形，進行次級資料分析；

三、 利用行政數據進行巨量數據分析，瞭解勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效，對降低疫情衝擊之效果；

四、 對曾申領勞動力發展署應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等計畫補助之青年及雇主進行問卷調查，以研析辦理成效及提出精進建議；

五、 辦理專家學者座談會，針對問卷調查大綱內容進行討論，徵詢專家學者意見，並就本案蒐集文獻、次級資料分析結果、問卷調查初步分析結果，徵詢專家學者意見；

六、綜整前揭五項研究成果，使用 CIPP 評估模式，以背景（context evaluation）、輸入（input evaluation）、過程（process evaluation）、結果（product evaluation）等四個面向，分別探討我國提供青年因應疫情之就業協助措施，包括應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫之執行成效，並提出具體建議，以作為後續推動及精進相關青年就業促進政策之參考。

[1]德國、日本、韓國同為 OECD 國家，疫情期間青年失業率均較我國為低，根據 ILO 資料顯示，2023 年 9 月青年失業率日本為 3.7%、德國為 5.8%、韓國為 5.0%，我國則為 11.6%。

第二節 研究內容與方法

依循前揭研究目的，本研究規劃主要之研究內容及研究方法說明如下：

一、 文獻資料分析

（一） 蒐整 ILO、OECD 等國際組織，針對青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施，以及積極性勞動市場政策（Active Labor Market Policies；簡稱 ALMPs）建議，包含：協助求職、培訓計畫、提供就業補貼、直接創造就業機會和公共就業方案，及自營工作者的輔導與補助。

（二） 蒐整3個適合我國參考或借鏡之國家（德國、日本、韓國）青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效。

（三） 其他針對我國及其他國家青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施、執行情形及成效之研究文獻。

（四） 相關文獻資料進行重點摘要並歸納綜整分析。

二、 次級資料分析－疫情期間，我國青年人力資源及運用狀況

（一） 勞動力參與情形；

（二） 就業情形－產業別、職業別、非典型就業人數消長；

（三） 失業情形－失業率、失業週數；

（四） 非勞動力消長；

（五） 經常性薪資波動情形。

三、 辦理巨量數據分析

利用行政數據分析瞭解勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效，對降低疫情衝擊之效果。分析計畫範疇包括應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫之執行成效。

四、 辦理問卷調查

針對曾申領勞動部勞動力發展署「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「青年就業獎勵計畫」、「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」、「青年職得好評計畫」等

計畫補助之青年及雇主進行問卷調查，共計回收問卷 2,200 份，其中完成雇主有效問卷367份及受益青年有效問卷1,833份。

五、 辦理專家座談會

至少辦理專家學者座談會 2 場次，每場次邀集專家學者至少6人參加，針對問卷調查大綱內容進行討論，徵詢專家學者意見，並就本案蒐集文獻、次級資料分析結果、問卷調查結果等徵詢專家學者意見，並提出政策建議。

最後，本研究將綜整前揭五項研究成果，運用 CIPP 評估模式，以背景、輸入、過程、結果四個面向分別探討我國提供青年因應疫情之就業協助措施，包括應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫之執行成效，以及可採取之精進作為，進而提出政策建議。

爰此，本計畫之研究內容與對應之研究方法規劃如表 1-1 所示。各研究方法之詳細運用方式於後續各章節詳加說明。

表 1-1 本計畫研究內容與方法

研究方法 研究內容	文獻分析	次級資料分析	巨量數據分析	問卷調查	焦點團體專家座談
蒐集我國及參考或借鏡之國家（德國、日本、韓國）青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效	V	V			V
利用行政數據分析瞭解勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效		V	V	V	V
對曾申領勞動力發展署5項計畫補助之青年及雇主進行問卷調查，以研析辦理成效及提出精進建議			V	V	V
就本案蒐集文獻、次級資料分析結果、問卷調查結果等徵詢專家學者意見					V
使用 CIPP 評估模式，以背景、輸入、過程、結果四個面向分別探討 5 項計畫之執行成效，提供具體建議	V	V	V	V	V

資料來源：本研究整理。

第三節 研究流程與研究架構

本計畫之研究流程設計如圖 1-1 所示，整體研究架構及研究流程如圖 1-1 所示，執行步驟說明如下：

步驟 1：蒐集我國及 ILO、OECD 等國際組織，以及德國、日本、韓國等國家青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效等國內外文獻及制度文件蒐集與分析。

步驟 2：召開計畫啟動專家會議 1 場次（出席專家學者 6 人次），研議研究規劃架構，研擬深度訪談提綱，並建立問卷調查量表專家效度。

步驟 3：完成問卷調查量表初稿及半結構性深度訪談提綱，陳送問卷調查內容及實施方式規劃報告。

步驟 4：完成 COVID-19 疫情期間，我國青年人力資源及運用狀況次級資料分析。

步驟 5：提交期中報告書，並接受期中報告審查。

步驟 6：利用行政數據分析瞭解勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效，對降低疫情衝擊之效果。

步驟 7：針對曾申領勞動力發展署 5 項計畫之補助之青年及雇主進行問卷調查施測，有效問卷 2,200 份（雇主有效問卷 367 份及受益青年有效問卷 1,833 份），並進行統計分析。

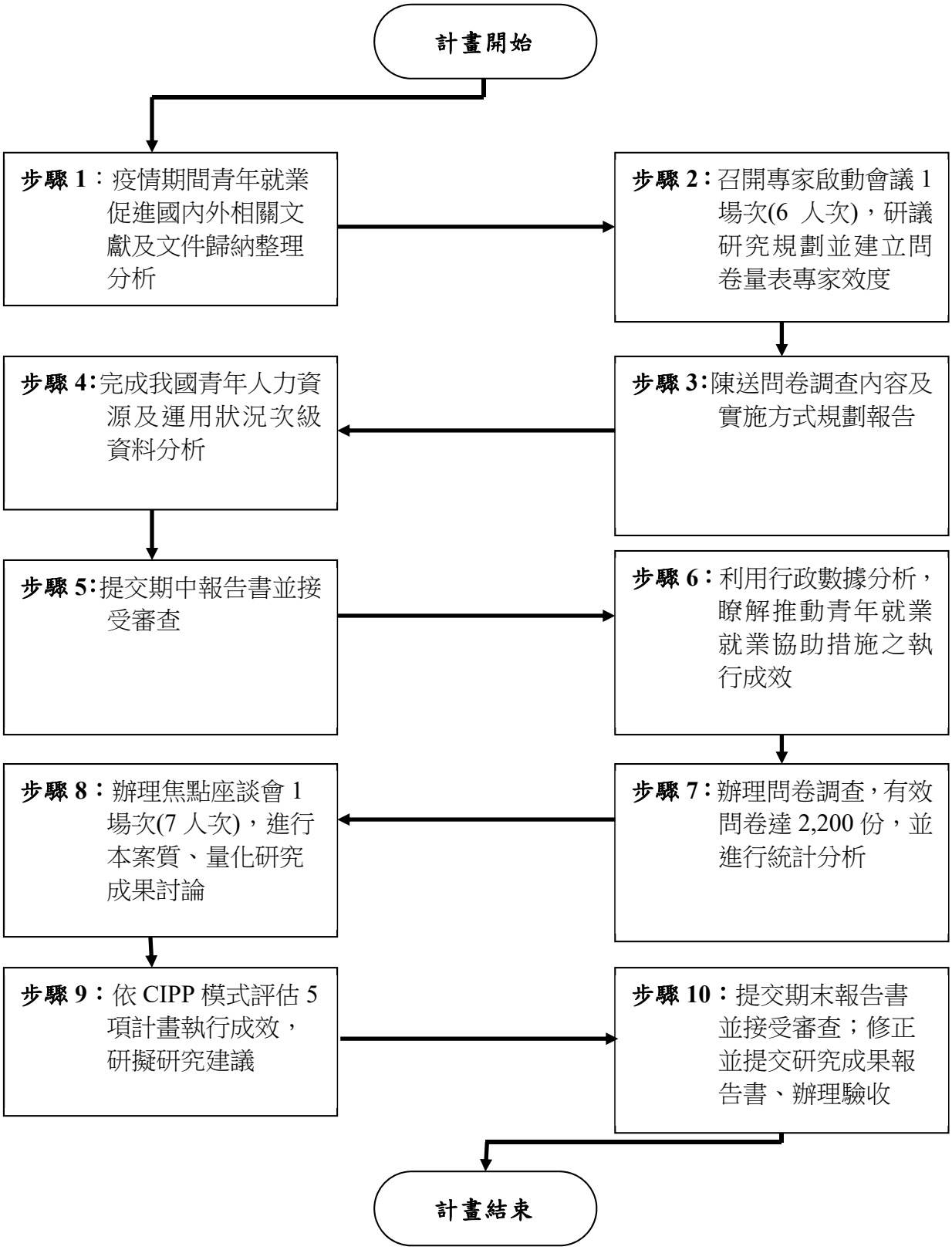
步驟 8：辦理專家焦點團體座談 1 場次（出席專家學者 6 人次），進行本案質、量化研究初步成果之討論，以提高資料品質與成果應用性。

步驟 9：綜整研究結果，依 CIPP 模式評估 5 項計畫執行成效，研擬各項措施後續之精進作為建議，並提出研究建議。

步驟 10：提交期末報告書，接受期末報告審查。修訂並提交研究成果報告書，辦理結案手續。

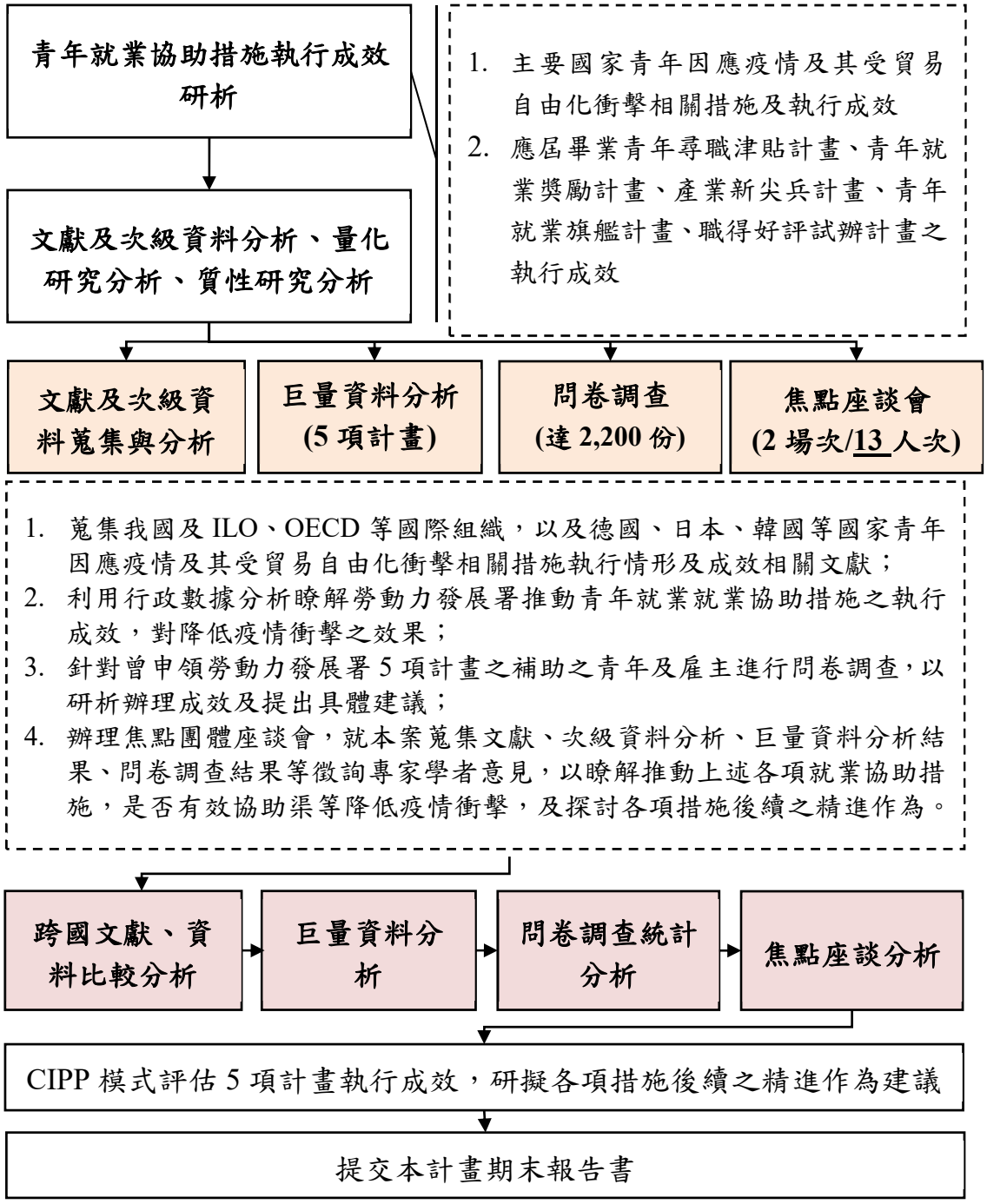
爰此，本計畫整體研究架構規劃如圖 1-2 所示，整體研究報告章節規畫分為七章，第一章為前言，說明計畫緣起及目的、研究內容與方法、研究過程及架構；第二章進行我國及 ILO、OECD，以及德國、日本、韓國、新加坡等國家青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效等國內外文獻及制度文件蒐集與分析；第三章

運用次級資料分析，探討 COVID-19 疫情期間，我國青年人力資源及運用狀況；第四章說明大數據分析、問卷調查研究設計及質性研究方法規劃；第五章利用行政數據分析瞭解勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效；第六章為問卷調查成果統計分析；第七章摘述說明焦點團體座談執行過程及專家學者、利害關係人意見綜整分析；第八章為本研究之結論與政策建議，依據量化分析、質化分析、專家學者座談的結果，依 CIPP 模式評估 5 項計畫執行成效（如圖 1-3 所示），研擬各項措施後續之精進作為建議。



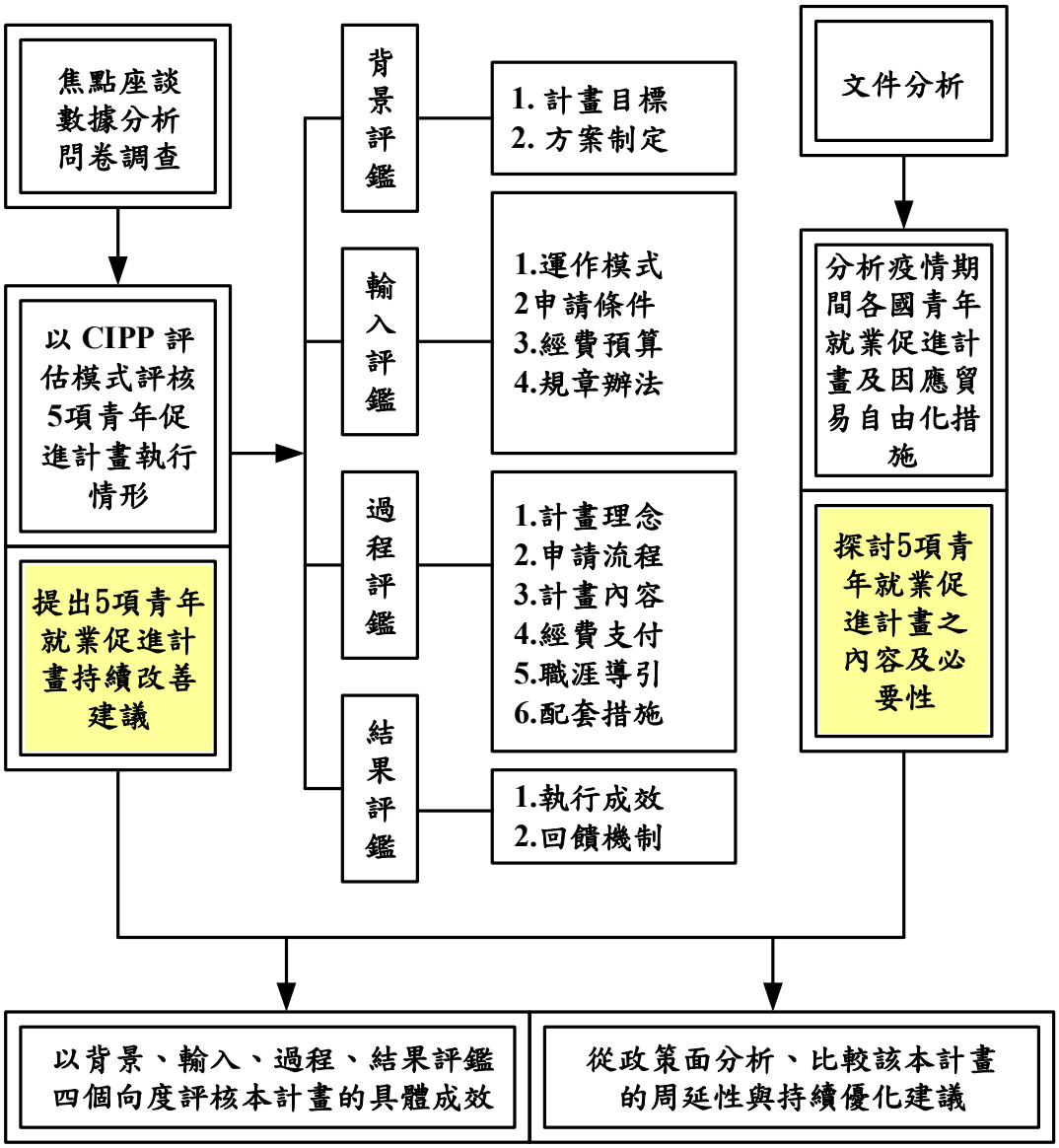
資料來源：本研究整理。

圖 1- 1 本計畫研究步驟流程圖



資料來源：本研究整理。

圖 1- 2 本計畫研究工作架構圖



資料來源：本研究整理。

圖 1-3 本計畫 CIPP 研究架構圖

第四節 研究限制

本計畫透過文獻分析、次級資料分析、巨量數據分析、問卷調查以及專家焦點團體座談等多元研究方法，探討我國提供青年因應疫情之就業協助措施，包括應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫之執行成效，並提出具體建議。然本研究在辦理文獻（文件）、初級（次級）資料蒐集及分析，存在有如下研究限制：

一、文獻分析

由於本研究文獻分析蒐集德國、日本、韓國等國家 COVID-19 疫情期間所推動之青年就業協助措施及執行成效之政策方案、紓困措施及相關文獻。因受限於研究團隊多語言能力（multilingual ability），以及當地政府發布訊息的即時性與多樣性，以及學者專注的議題不同，未能完整取得各國針對因應疫情所新增或擴大辦理範疇之青年就業協助措施之政策方案、紓困措施及相關文件、文獻。

二、巨量數據分析

本研究以巨量數據分析方式，申請勞退保的歷程檔案，針對曾參與前揭 5 項計畫之青年於計畫結束後的就業或薪資狀況進行分析，可追蹤時間介於計畫結束後 7 個月至 37 個月的勞工保險就業狀況，部分青年可追蹤時間較短，無法觀察至長期趨勢變化；且考量就業型態複雜，本次僅擷取有投保之全職工作者加以分析，未將兼職工作等非典型工作者及無投保之就業者納入分析範圍；薪資資料亦無法分析至勞工薪資細部結構，如本薪、獎金等。而在與青年個人資料之交叉分析上，僅涵蓋性別、年齡及地區資訊，缺少教育程度或就讀科系等資訊可供比對。

此外，青年就業旗艦計畫之學員於訓練結束後是否有在原公司留任，僅能以同一事業單位統一編號追蹤，若學員是在同集團下不同子公司間流動，雖屬有留任，但數據資料分析時無法判別出此情形，仍會被計算為未留任，故於留任率之數據詮釋上須特別注意。

三、問卷調查

本研究針對疫情期間曾參與 5 項計畫之青年及雇主進行問卷調查，考量受訪者填卷負擔，為避免問卷題數過長，導致受訪者不耐煩而未能如實填答，故與各計

畫業管單位進行完整的需求討論與確認後，問卷調查主要設計方向為整體計畫的幫助程度與滿意程度，並將整體問卷長度控制於 10 分鐘內可填答的範圍，問卷題項較為精簡，無法廣泛、多面向調查青年就業協助措施之執行成效。

而本案問卷調查之青年及雇主參與計畫時間均落在 2020 年至 2022 年之間，部分計畫於疫情期間擴大辦理，或是受限於疫情規範調整相關措施，故在詮釋及援引調查結果時須注意疫情前後之政策差異，並考量計畫執行之背景特殊性。此外，受訪者亦可能因參與計畫的時間和調查時間相隔較久，難以完整回想當時參與情形，於問卷填答上未能充分呈現其經驗及意見。

四、不論是巨量數據或問卷調查分析，均只能呈現計畫結束後青年就業及未就業之比例，無法瞭解青年未就業原因，亦無法另外詢問非計畫範疇的主管或雇主對於青年能力、表現或就業市場的看法，整體的量化資料分析只能聚焦於五項計畫的青年主觀意向與客觀就業歷程、與全體青年就、失業狀況比較，以及參與「青年就業旗艦計畫」的雇主看法。

五、本研究辦理兩場專家座談會，針對問卷調查大綱及蒐集文獻、資料分析結果等內容徵詢專家學者意見，並邀請事業單位代表，瞭解其對於整體青年就業及辦理青年就業旗艦計畫的經驗及看法，但本次參與的事業單位代表均為具一定規模之企業，未能涵蓋資源及人力較不足的中小企業意見，對於中小企業辦理計畫之困難，或受限於研究資源而無法廣泛邀請各類型參與計畫之事業單位雇主看法，無法於研究成果中呈現。

第二章　我國青年就業[4]與疫情期間和貿易自由化影響下之就業問題

近年來，我國 15 歲至 29 歲青年失業人數及失業率雖然逐年下降，勞動力參與率持續提升。惟青年失業率仍高於整體國人失業率 2 倍以上，須繼續提供協助；另我國 15 歲至 24 歲青年勞動力參與率低於 OECD 平均達 10 個百分點，雖有我國青年受教育年限較長致延後進入職場因素在內，仍有努力縮短差距之必要。

第一節我國青年(15~29 歲)勞動力狀況

一、 勞動力人數

受少子女化影響，2022 年青年民間人口 390 萬 5 千人，較 2021 年減少 13 萬 8 千人或 3.4%，影響所及，青年勞動力 226 萬 9 千人，減少 5 萬 8 千人或 2.5%，男、女性分別減少 3 萬 4 千人 及 2 萬 5 千人，另 15~24 歲減少 4 萬 8 千人，25~29 歲減少 1 萬人。與 2012 年比較，青年民間人口減少 82 萬 3 千人，其中勞動力減少 14 萬 6 千人，非勞動力減少 67 萬 7 千人，平均年減率各為 1.9%、0.6%及 3.4%，如表 2-1 所示。

[4] 本章內容主要引用自勞動部統計處(2023b)，「2022 年青年(15~29 歲)就業狀況」，https://is.gd/phmyxp，瀏覽日期：2023 年 10 月 15 日。

表 2-1 我國青年人力資源狀況

單位：千人；%

年	民間人口	勞動力							非勞動力
			男性	女性	15~24 歲	25~29 歲	就業者	失業者	
2012	4,728	2,415	1,179	1,236	893	1,522	2,194	221	2,313
2017	4,416	2,356	1,214	1,142	944	1,413	2,151	205	2,060
2018	4,353	2,394	1,223	1,171	973	1,421	2,191	203	1,960
2019	4,262	2,418	1,248	1,170	990	1,428	2,206	211	1,844
2020	4,167	2,382	1,248	1,134	962	1,420	2,178	204	1,785
2021	4,043	2,327	1,207	1,120	924	1,403	2,123	204	1,717
2022	3,905	2,269	1,173	1,095	876	1,393	2,078	190	1,636
2022 較 2021									
增減人數	-138	-58	-34	-25	-48	-10	-45	-14	-81
增減率	-3.43	-2.50	-2.81	-2.17	-5.25	-0.70	-2.08	-6.90	-4.68
2022 較 2021									
增減人數	-823	-146	-6	-141	-17	-129	-116	-31	-677
增減率	-17.40	-6.05	-0.49	-11.37	-1.93	-8.47	-5.27	-13.86	-29.25
平均年增減率	-1.89	-0.62	-0.05	-1.20	-0.20	-0.88	-0.54	-1.48	-3.40

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

二、 勞動力參與率

2022年青年勞動力參與率(以下簡稱勞參率)為 58.1%，較2021年上升 0.6個百分點，與10年前比較亦上升7個百分點。其中男性58.8%，女性57.4%，分別較2021年上升0.4及0.8個百分點，較2012年上升8.5及5.5個百分點。按年齡觀察，15~24歲勞參率為36.7%，較10年前上升7.7個百分點，以男性上升9.9個百分點較多，25~29歲者為 91.6%， 較10年前略降0.3個百分點，其中女性上升0.3個百分點，如表2-2所示。

與主要國家比較，2022年我國因高等教育普及，求學年限較長，致15~24歲之勞參率為36.7%，雖高於南韓(31%)，惟低於美國(55.6%)、日本 (48.7%)及新加坡(37.7%)；25~29歲之勞參率91.6%，則高於前述各國，如表2-3所示。

表 2-2 我國青年勞動力參與率

單位：%；百分點

年度	總計	性　別		年　齡	
		男性	女性	15~24歲	25~29歲
2012	51.08	50.26	51.89	29.08	26.94
2017	53.35	54.52	52.16	32.68	33.23
2018	54.98	55.52	54.43	34.34	34.76
2019	56.73	57.62	55.81	36.09	37.25
2020	57.17	58.65	55.62	36.53	38
2021	57.55	58.42	56.64	36.81	37.49
2022	58.10	58.77	57.4	36.73	36.86
2022年較2021年增減百分點	0.55	0.35	0.76	-0.08	-0.63
2022年較2012年增減百分點	7.02	8.51	5.51	7.65	9.92

說明：勞參率=勞動力÷15歲以上民間人口×100%。

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

表 2-3 我國與主要國家勞動力參與率（2022 年）

單位：%

項目	中華民國	韓國	新加坡*	日本	德國
總計					
15~24歲	36.7	31	37.7	48.7	*55.6
25~29歲	91.6	75.9	89.3	91.2	82.7
男性					
15~24歲	36.9	26.5	40.1	47.7	*56.5
25~29歲	93.6	73.9	87.5	94.2	87.2
女性					
15~24歲	36.6	35.2	35.1	49.8	*54.6
25~29歲	89.5	78.2	91.1	87.7	78.2

說　明：*為16~24歲。

資料來源：勞動部（2023），「國際勞工統計」。

第二節 我國青年(15~29 歲)就業狀況

一、 就業狀況

（一）就業人數

2022年青年就業人數為207萬8千人，較2021年減少4萬5千人或2.1%，其中男性減少2萬5千人，女性減少2萬人；與10年前相較，全體青年就業人數減少11萬6千人，其中男性增加9千人，女性減少12萬5千人；依年齡組觀察，15~24歲之男性40萬2千人，女性36萬9千人，25~29歲之男性67萬5千人，女性63萬2千人。

依性別觀察，2022年青年就業人數中，男性107萬7千人占51.8%， 女性100萬1千人占48.2%。按年齡觀察，15~24歲77萬1千人占37.1%， 25~29歲130萬7千人占62.9%，如表2-4所示。

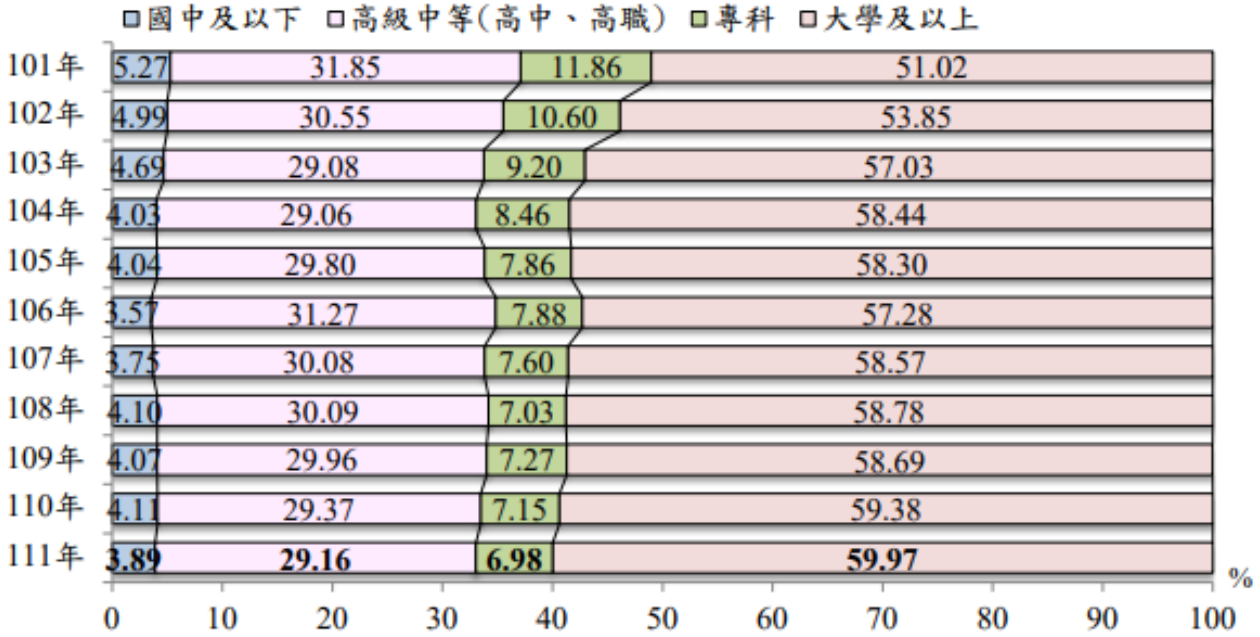
由教育程度觀察，以大學及以上占60%最高，餘依序為高級中等 29.2%，專科7%，國中及以下3.9%。10年來大學及以上程度之比率明顯提升，從2012年之51%升至2022年60%， 上升9個百分點，如圖2-1所示。

表 2-4 我國青年就業人數

單位：千人；%

年	總計			15~24 歲			25~29 歲		
		男性	女性		男性	女性		男性	女性
2012	2,194	1,068	1,126	780	362	418	1,414	706	708
2017	2,151	1,106	1,045	831	430	402	1,320	676	643
2018	2,191	1,113	1,077	860	445	416	1,330	669	662
2019	2,206	1,137	1,069	872	463	409	1,334	673	661
2020	2,178	1,143	1,035	850	456	394	1,328	687	641
2021	2,123	1,102	1,021	812	426	386	1,310	676	635
2022	2,078	1,077	1,001	771	402	369	1,307	675	632
2022 較 2021									
增減人數	-45	-25	-20	-41	-24	-17	-3	-1	-3
增減率	-2.08	-2.22	-1.93	-5.09	-5.66	-4.47	-0.22	-0.06	-0.38
2022 較 2012									
增減人數	-116	9	-125	-9	40	-49	-107	-31	-76
增減率	-5.27	0.89	-11.11	-1.15	11.10	-11.75	-7.54	-4.33	-10.73

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。



資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

圖 2-1 我國青年就業者之教育程度結構比

（二）行業別

2022年青年就業於服務業部門計142萬7千人占 68.6%，工業部門 61萬8千人占29.7%，農業部門 3萬4千人占1.6%；青年就業於服務業部門比率較全體就業者(以下簡稱全體)高出8.7個百分點，服務於農、工業部門則分別低3及5.7個百分點。按行業觀察，青年就業人數以製造業占22.1%最多，批發及零售業占17.4%居次，住宿及餐飲業占12.1%及營建工程業占6.9%分居三、四，與10年前相較，增加者以營建工程業增3.9萬人或37.5%、住宿及餐飲業增3.8萬人或17.5%、運輸及倉儲業增2.4萬人或46.6%較多，減少者以製造業減19.3萬人或 29.7%、批發及零售業減5.6萬人或13.4%較多。

青年就業人數占全體就業者之比率為 18.2%，各行業以藝術、娛樂及休閒服務業31.7%、住宿及餐飲業29.9%、醫療保健及社會工作服務業26.3%、出版影音及資通訊業25.6%、專業、科學及技術服務業 25.4%較多；製造業為15.3%。如表2-5所示。

表 2-5 我國各行業就業人數

單位：千人；%

部門別	全體		青年				
			2012	2022			
		結構比			結構比	佔全體比率	較 2012 增減值
總計	11,418	100.00	2,194	2,078	100.00	18.20	-116
農業部門	530	4.64	27	34	1.63	6.39	7
工業部門	4,042	35.40	769	618	29.73	15.29	-151
礦業及土石採取業	3	0.03	0	1	0.03	16.29	1
製造業	3,012	26.37	653	460	22.12	15.26	-193
電力及燃氣供應業	33	0.29	2	6	0.31	19.26	4
用水供應及污染整治業	84	0.73	9	8	0.37	9.06	-1
營建工程業	910	7.97	105	144	6.92	15.80	39
服務業部門	6,846	59.96	1,398	1,427	68.64	20.84	29
批發及零售業	1850.00	16.20	417.00	361.00	17.39	19.54	-56.00
運輸及倉儲業	475	4.16	53	77	3.71	16.23	24
住宿及餐飲業	843	7.38	214	252	12.12	29.88	38
出版影音及資通訊業	270.00	2.36	59.00	69.00	3.32	25.58	10.00
金融及保險業	430.00	3.76	74.00	74.00	3.57	17.24	0.00
不動產業	104	0.91	20	19	0.91	18.18	-1
專業、科學及技術服務業	390	3.42	85	99	4.78	25.43	14
支援服務業	295	2.59	39	32	1.55	10.92	-7
公共行政及國防；強制性社會安全	373	3.27	49	60	2.88	16.05	11
教育業	638	5.59	121	112	5.38	17.54	-9
醫療保健及社會工作服務業	505	4.42	123	133	6.39	26.31	10
藝術、娛樂及休閒服務業	114	1.00	26	36	1.74	31.68	10
其他服務業	559	4.90	117	102	4.90	18.21	-15

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

（三）職業別

2022年青年就業人數較多之職業，以服務及銷售工作人員55萬8千人占26.9%，生產操作及勞力工52萬3千人占25.1%，技術員及助理專業人員36萬1千人占17.4%居前3位，合計占青年總就業人數 69.4%。與2012年相較，青年從事職業以服務及銷售工作人員占比增加1.9個百分點最多，專業人員增加1.7個百分點次之；生產操作及勞力工、事務支援人員則分別下降3及0.8個百分點。觀察各職業青年就業人數占全體之比率，服務及銷售工作人員(占24.6%)最高，事務支

援人員(占22.6%)次之，專業人員(占20.6%)居第三；與全體相較，青年從事服務及銷售工作人員占比高出7個百分點，生產操作及勞力工則降低5.1個百分點，如表2-6所示。。

表 2-6 我國各職業就業人數

單位：千人；%

部門別	全體		青年				
			2012	2022			
		結構比			結構比	佔全體比率	較 2012 增減值
總計	11,418	100.00	2,123	100.0	2,078	100.00	18.20
民意代表、主管及經理人員	364	3.19	6	0.3	5	0.23	1.32
專業人員	1,490	13.05	308	14.5	306	14.74	20.56
技術員及助理專業人員	2,046	17.92	364	17.1	361	17.36	17.63
事務支援人員	1,325	11.60	299	14.1	299	14.39	22.57
服務及銷售工作人員	2,274	19.91	586	27.6	558	26.86	24.56
農林漁牧業生產人員	473	4.14	28	1.3	27	1.28	5.65
生產操作及勞力工	3,447	30.19	532	25.1	523	25.14	15.16

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

（四）非典型工作者

2022年5月青年從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作 者計21.3萬人(15~24歲者15.3萬人，25~29歲者6萬人)，占青年總就業者比率為10.3%(全體就業者為7%)，略高於2021年之10.2%，較2012年減少1.2個百分點；其中從事部分時間工作者占7%，從事臨時性或人力派遣工作者占8.2%。

按年齡觀察，15~24歲從事非典型工作者比率為19.9%，25~29歲者則降至4.6%。按性別觀察，男性11.8%，女性則為8.6%。按教育程度觀察，以國中及以下17.8%較高，專科3.7%則較低，如表2-7所示。

表 2-7 我國青年從事非典型工作情形

單位：千人；%

年月	青年就業者				占青年 就業者比 率		
		非典型工作者	部分時間工作者	臨時性或人力派遣工作者	非典型工作者	部分時間工作者	臨時性或人力派遣工作者
2012 年 5 月	2,188	250	175	207	11.41	7.99	9.44
2017 年 5 月	2,135	251	151	213	11.77	7.06	10.00
2018 年 5 月	2,179	250	155	212	11.45	7.10	9.72
2019 年 5 月	2,199	244	156	210	11.08	7.10	9.53
2020 年 5 月	2,171	242	160	203	11.12	7.36	9.34
2021 年 10 月	2,105	215	139	171	10.20	6.58	8.13
2022 年 5 月	2,077	213	146	171	10.26	7.01	8.21
性別							
男性	1,078	127	75	104	11.77	6.93	9.64
女性	999	86	71	67	8.64	7.09	6.67
年齡							
15~24 歲	772	153	122	123	19.87	15.84	15.92
25~29 歲	1,305	60	23	48	4.58	1.78	3.66
教育程度							
國中及以下	83	15	3	15	17.81	3.64	17.81
高級中等(高中、高職)	612	53	24	48	8.62	3.95	7.77
專科	145	5	2	5	3.67	1.47	3.67
大學及以上	1,238	140	116	103	11.34	9.39	8.32

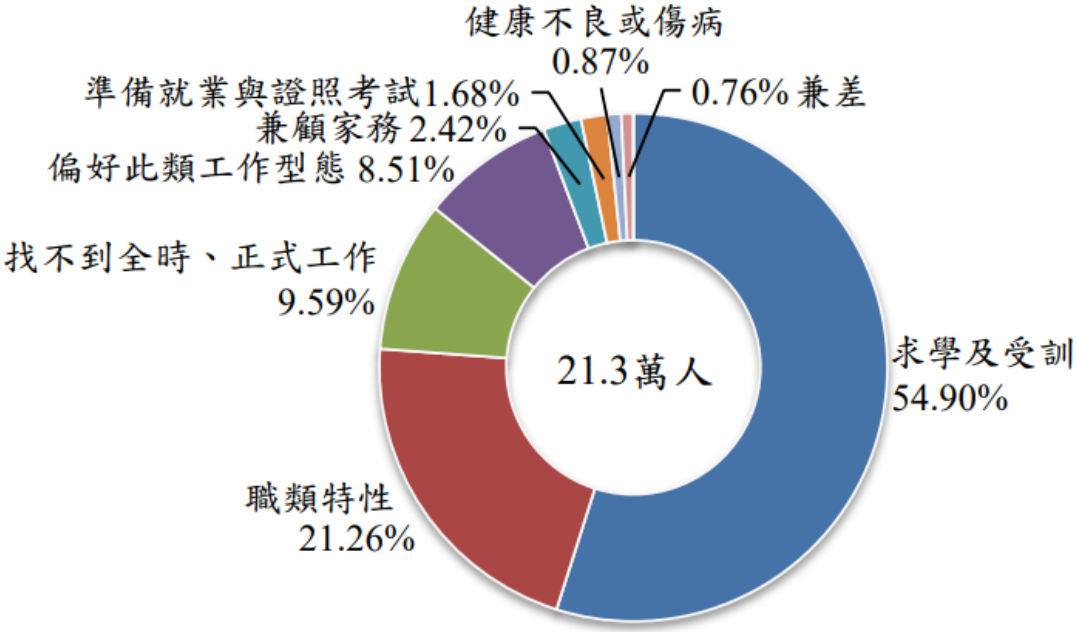
資料來源：行政院主計總處，「人力運用調查報告」，歷年。

（五）從事非典型工作之原因

2022年5月青年從事非典型工作主要原因，以求學及受訓11萬7千人最多(占 54.9%)，職類特性4萬5千人次之(占 21.3%)，找不到全時、正式工作2萬人(占 9.6%)，偏好此類工作型態1.8萬人(占 8.5%)，兼顧家庭5千人(占2.4%)。

從事非典型工作之青年中，想改做全時、正式工作者計2.8萬人，占13.1%，其中25~29歲計1.1萬人，占18.4%，如表2-8所示。

2022年5月



說明：非典型工作包含「部分時間」及「臨時性或人力派遣」工作。
資料來源：行政院主計總處，「人力運用調查報告」，歷年。

圖 2-2 我國青年從事非典型工作主要原因

表 2-8 我國青年從事非典型工作主要原因

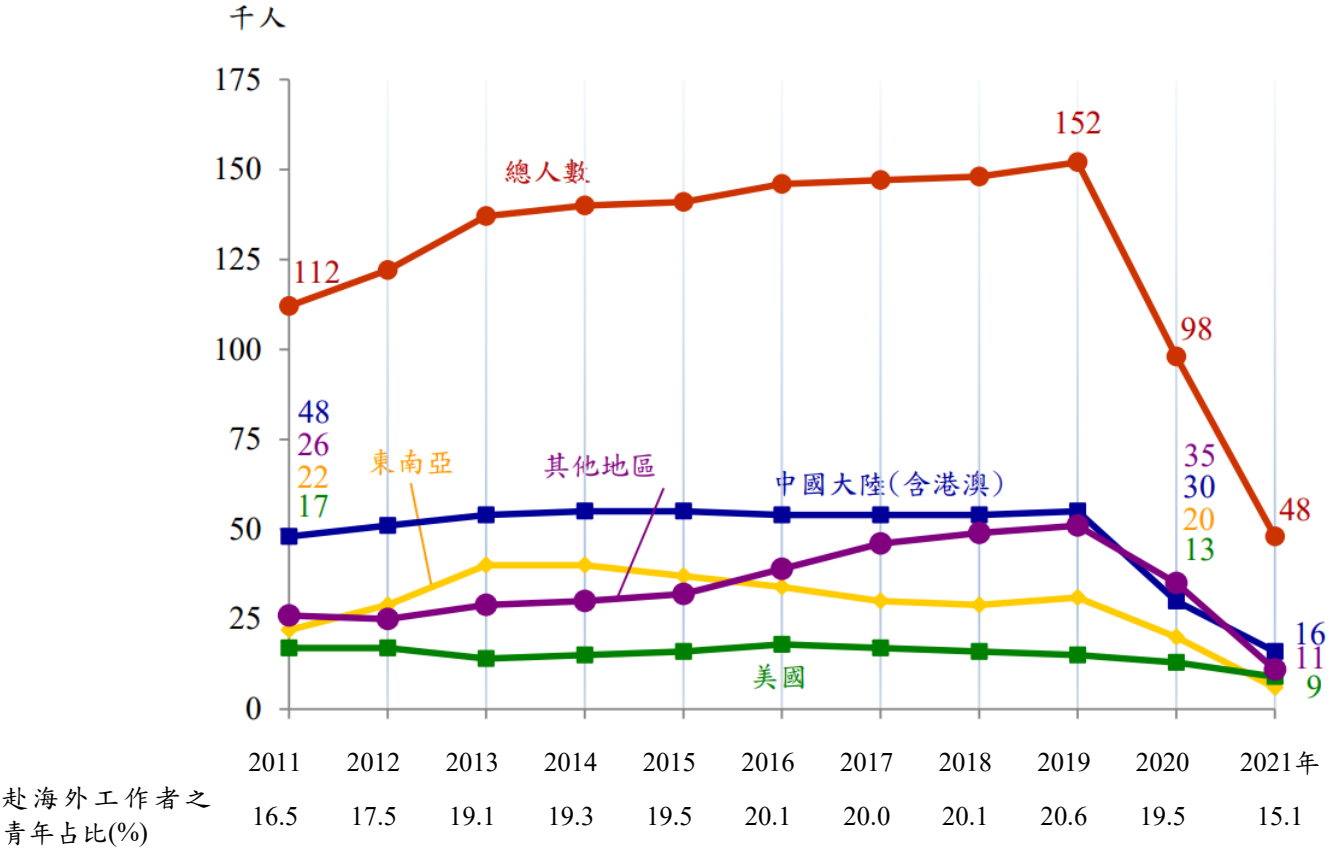
單位：%

年月	人數(千人)	總計	想改做全時、正式工作	不想改做全時、正式工作(含偏好此類 工作型態者)
2021年10月	215	100.00	18.95	81.05
2022年5月	213	100.00	13.06	86.94
15~24歲	153	100.00	10.99	89.01
25~29歲	60	100.00	18.36	81.64

說明：非典型工作包含「部分時間」及「臨時性或人力派遣」工作。
資料來源：行政院主計總處，「人力運用調查報告」，歷年。

二、 赴海外工作概況

2021年受嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響，青年赴海外工作計4萬8千人，為2009年統計以來最低，占全體赴海外工作國人之15.1%；按青年赴海外工作國家(地區)觀察，以中國大陸(含港澳)1萬6千人、美國9千人分居前二，如圖2-3所示。



資料來源：行政院主計總處「國人赴海外工作人數統計」，歷年。

圖 2-3 我國青年赴海外工作人數

三、 勞退提繳工資及人數

2022年底青年全時工作者勞工退休金新制之平均月提繳工資3萬7千元，較2021年底增逾2千元或6.4%；青年提繳工資40,100元以上者計41萬4千人，較2021年底增加5.8萬人或16.2%，占全體青年比率已逾3成，較5年前上升12.4 個百分點；另提繳工資50,600元以上者19萬3千人，較2021年底增加3萬8千人或23.9%，占全體青年比率近1成5，較5年前上升7.1個百分點，如表2-9所示。

表 2-9 我國青年勞退提繳工資及人數

單位：千元；%；萬人；百分點

年底	青年月提繳工資		全體勞工月提繳工資		青年提繳工資人數					
					30,300 元以下		40,100 元以上		50,600 元以上	
		年增率		年增率		占比		占比		占比
2017	31.1	2.8	39.8	2.3	89.1	62.5	26.2	18.4	10.2	7.2
2018	32.1	3.4	40.9	2.9	83.6	59.4	28.6	20.4	11.3	8.1
2019	33.3	3.8	42.1	2.9	79.0	56.0	31.5	22.3	13.0	9.2
2020	34.0	1.9	42.8	1.7	74.8	54.1	32.5	23.5	13.4	9.7
2021	35.1	3.2	44.0	2.8	69.4	50.8	35.7	26.1	15.5	11.4
2022	37.3	6.4	46.2	4.8	60.1	44.7	41.4	30.8	19.3	14.3
2022 年底較 2021 年底										
增減數	2.2	(3.2)	2.2	(2.0)	-9.3	(-6.1)	5.8	(4.7)	3.8	(2.9)
增減率	6.4	--	4.8	--	-13.4	--	16.2	--	23.9	–
2022 年底較 2017 年底										
增減數	6.2	(3.6)	6.4	(2.5)	-29.0	(-17.8)	15.2	(12.4)	9.1	(7.1)
增減率	20.2	--	16.1	--	-32.5	--	57.9	--	88.8	–
平均年增減率	3.7	--	3.0	--	-7.6	--	9.6	--	13.6	--

說 明：

1.本表係為年底參加勞工退休金新制之全時工作者資料。

2.括弧( )內數字係增減百分點。

資料來源：勞動部，「薪資行情及大專生就業導航查詢網」https://is.gd/5cXYcl，瀏覽日期：2023年11月15日。

四、 轉業情形

2022年5月青年就業者於2021年間有轉業之比率為9%，高於全體就業者之5%，轉業1次者占8.4%，轉業2次占0.4%，轉業3次以上則占0.1%。轉業者中自願離職占82.5%，其轉業原因以想更換工作地點占35.4%最高，其次為待遇不符期望占31.7%；非自願離職占13.1%，原因以工作場所業務緊縮或歇業占90.8%最高；另無酬家屬工作者及自營作業者(或雇主)轉任其他工作分占3.2%及1.1%，如表2-10、圖2-4所示。。

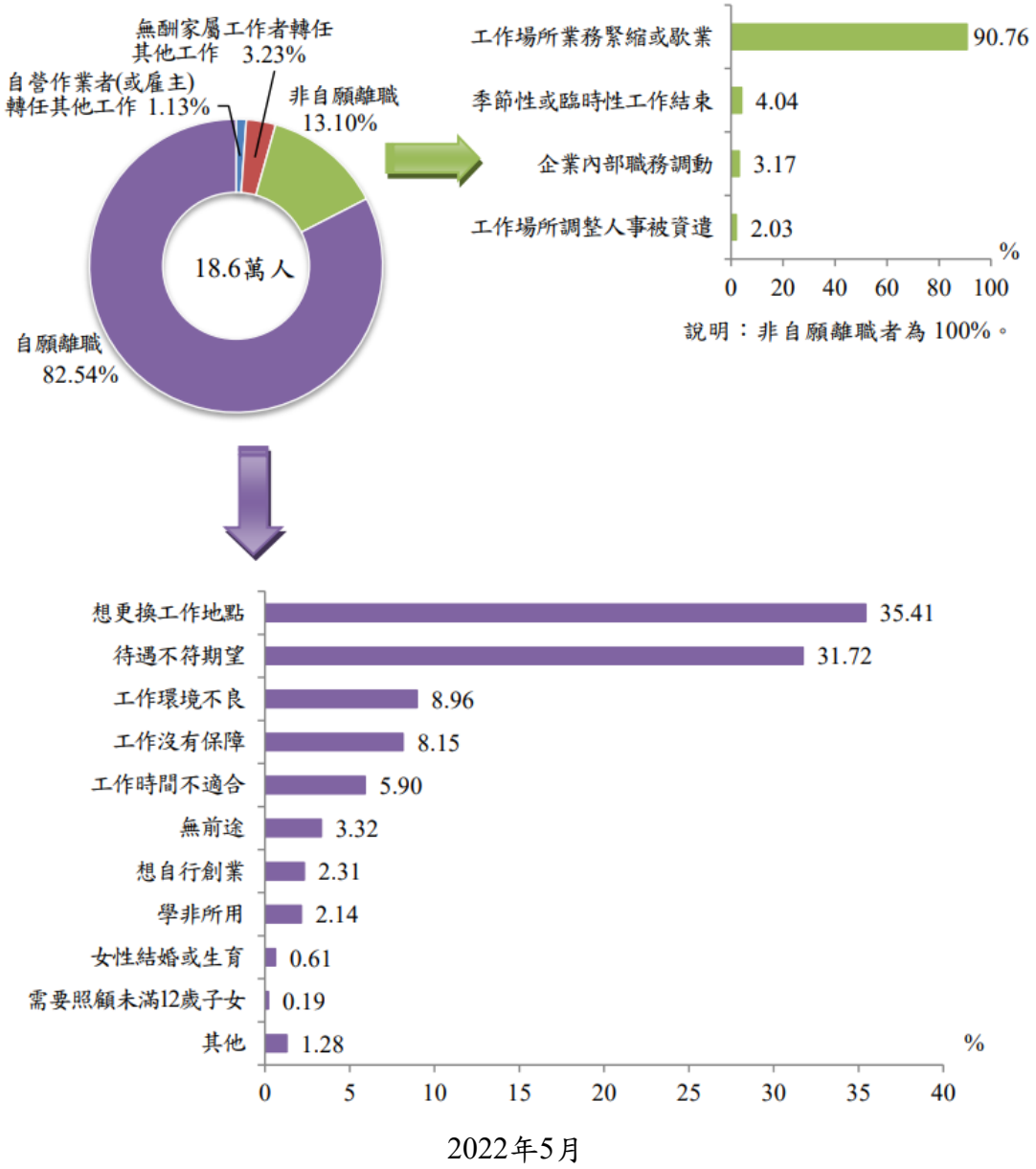
表 2-10 我國青年就業者前一年轉業情形

單位：千人；%；百分點

年月	人數	總計	上年間無轉業	上年間有轉業	轉業1次	轉業2次	轉業3次以上
2017年5月	2,135	100.00	90.31	9.69	9.25	0.37	0.07
2018年5月	2,179	100.00	88.86	11.14	10.48	0.46	0.20
2019年5月	2,199	100.00	89.49	10.51	9.53	0.78	0.20
2020年5月	2,171	100.00	88.87	11.13	10.40	0.47	0.25
2021年10月	2,105	100.00	90.44	9.56	8.75	0.63	0.18
2022年5月	2,077	100.00	91.03	8.97	8.43	0.40	0.14
2022年5月較2021年10月增減數	-28	-	(0.59)	(-0.59)	(-0.32)	(-0.23)	(-0.04)

說　明：括弧( )內數字係增減百分點。

資料來源：行政院主計總處，「人力運用調查報告」，歷年。



2022年5月

資料來源：行政院主計總處，「2022年人力運用調查報告」。

圖 2-4 我國青年就業者前一年有轉業之原因

第三節 我國青年(15~29 歲)失業及非勞動力狀況

一、 失業狀況

（一）失業人數

2022年青年失業人數為 19 萬人，較2021年減少1.4萬人或6.9%， 較2012年則減3.1萬人或13.9%；失業原因以初次尋職失業者8萬9千人最多，對原有工作不滿意6萬4千人次之，若與2021年比較，以工作場所業務緊縮或歇業者減少6千人(-19.5%)最多，對原有工作不滿意減少4千人(-6.6%)居次，如表2-11所示。

表 2-11 我國青年失業原因

單位：千人；%

年度	總　計	初次尋職	非初次尋職	對原有工作不滿意	工作場所業務緊縮或歇業	季節性或臨時性工作結束	傷病或健康不良	其他原因
2012	221	97	124	80	26	11	2	5
2017	205	96	109	74	20	12	1	3
2018	203	99	104	72	18	12	1	2
2019	211	100	111	80	17	11	1	2
2020	204	95	109	76	19	9	1	3
2021	204	90	115	68	32	10	1	3
2022	190	89	101	64	26	8	2	2
2022 年較 2021 年								
增減人數	-14	-1	-14	-4	-6	-2	1	-1
增減率	-6.9	-0.17	-12.15	-6.55	-19.54	*_	*_	*_
2022 年較 2012 年								
增減人數	-31	-8	-23	-16	0	-3	0	-3
增減率	-13.86	-7.62	-18.73	-20.15	0.33	*_	*_	*_

說明：*_為該項資料絕對數甚小，計算變動比率時，幅度顯大，易生誤會，故從略。
資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計報告」，歷年。

（二）失業率

2022年青年失業率為8.4%，較2021年減少0.4個百分點，較2012年減少0.76

個百分點，惟與全體勞動力之3.7%相較明顯較高，應與青年初入職場尚在學習摸索階段，且多非家計主要負擔者，致轉換工作頻率較高等因素有關，隨年齡增長失業情勢回穩，失業率亦由15~24歲之12%降至25~29歲之6.1%；就性別觀察，男性青年失業率8.2% 略低於女性青年之8.6%，如表2-12所示。

表 2-12 我國青年失業率

單位：%；百分點

年	總計	性別		年齡		教育程度			
		男	女	15~24歲	25~29歲	國中及以下	高級中等(高中、高職)	專科	大學及以上
2012	9.14	9.46	8.84	12.66	7.08	10.22	8.62	6.33	9.98
2017	8.72	8.88	8.55	11.92	6.58	7.20	8.12	6.28	9.46
2018	8.47	8.96	7.96	11.54	6.37	8.61	7.53	5.42	9.31
2019	8.75	8.89	8.59	11.88	6.57	7.61	7.37	7.25	9.68
2020	8.56	8.40	8.74	11.61	6.50	4.49	7.06	5.17	9.97
2021	8.78	8.76	8.80	12.11	6.59	5.94	7.00	4.90	10.26
2022	8.38	8.21	8.57	11.97	6.13	5.83	6.56	5.04	9.77
2022年較2021年增減(百分點)	-0.40	-0.55	-0.23	-0.14	-0.45	-0.10	-0.44	0.15	-0.49
2022年較2012年增減(百分點)	-0.76	-1.26	-0.27	-0.70	-0.95	-4.39	-2.06	-1.29	-0.21

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

（三）失業週數

2022年青年失業者平均失業週數為19.4週，較2021年增加0.1週，且低於全體之21.3週，其中15~24歲為17.6週，較2021年增0.6週，25~29歲為21.7週，則減0.6週。另失業期間達1年以上之長期失業者比率為10.7%，低於全體之13.3%，如表2-13所示。

表 2-13 我國青年失業者平均失業週數

單位：週

年度	總計			長期失業者比率
		15~24 歲	25~29 歲	(%)
2012	23.17	17.99	28.62	11.97
2017	21.91	19.92	24.31	11.16
2018	21.08	20.20	22.18	11.03
2019	21.03	19.04	23.52	9.91
2020	21.49	18.68	24.89	10.75
2021	19.38	16.99	22.27	8.72
2022	19.44	17.63	21.66	10.67

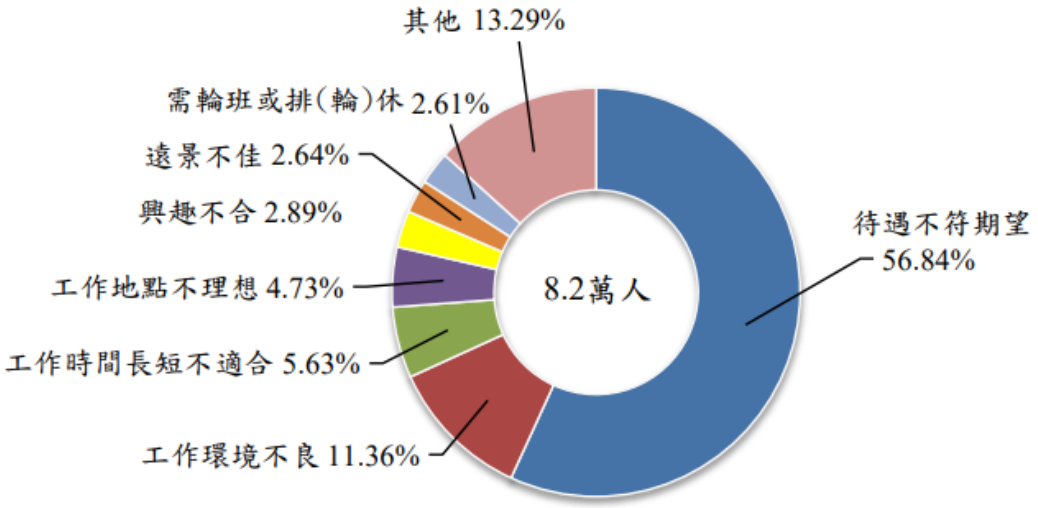
說　明：長期失業者係失業期間達1年(或53週)以上之失業者。

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

（四）尋職過程

2022年5月青年失業者18.7萬人，在找尋工作過程中曾有工作機會但未就業者為8萬2千人占43.6%，其未就業原因有56.8%係待遇不符期望，工作環境不良占 11.4%；未曾遇有工作機會者10萬5千人占56.4%，其尋職遭遇之困難以找不到想要做的職業類別占31.1%最高，專長技能(含證照資格)不合、待遇不符期望則各占 28.3%、22.6%，如圖2-5、圖2-6所示。。

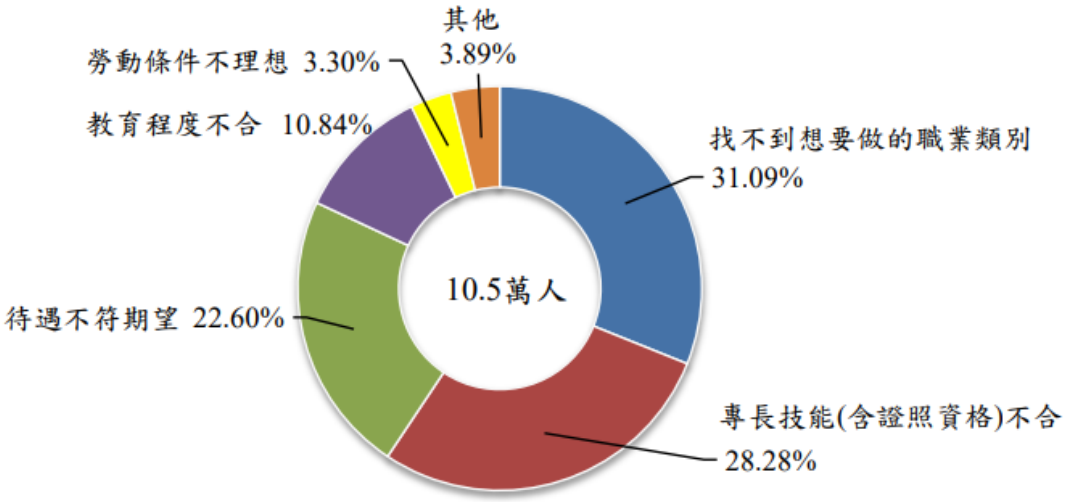
2022年5月



資料來源：行政院主計總處，「2022年人力運用調查統計告」。

圖 2-5 曾遇有工作機會之青年失業者未就業原因

2022年5月



資料來源：行政院主計總處，「2022年人力運用調查統計告」。

圖 2-6 未曾遇有工作機會之青年失業者遭遇的困難

二、非勞動力狀況

2022年青年非勞動力人數為163萬6千人，較2021年減少8萬1千人，較 2012年亦減67萬7千人。2022年未參與勞動之原因仍如往年，以求學及準備升學160萬人占97.8%為主，料理家務者為1萬5千人占0.9%，想工作而未找工作且隨時可以開始工作者則為8千人，如表2-14所示。

表 2-14 我國青年未參與勞動之原因

單位：千人；%

年度	總計	想工作而未找工作且隨時可以開始工作	求學及準備升學	料理家務	身心障礙	其他
2012	2,313	45	2,132	64	18	54
2017	2,060	21	1,978	28	3	29
2018	1,960	9	1,926	10	1	14
2019	1,844	3	1,831	3	0	6
2020	1,785	8	1,756	9	1	11
2021	1,717	12	1,676	12	1	15
2022	1,636	8	1,600	15	1	12
2022 年較 2021 年						
增減人數	-81	-4	-76	3	0	-3
增減率	-4.68	-37.24	-4.55	31.57	*_	-20.22
2022 年較 2012 年						
增減人數	-677	-37	-532	-49	-17	-42
增減率	-29.25	-82.84	-24.95	-75.76	*_	-77.8

說明：*_為該項資料絕對數甚小，計算變動比率時，幅度顯大，易生誤會，故從略。

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計年報」，歷年。

第四節　我國青年就業及疫情期間和貿易自由化影響下之青年就業問題

根據上一節行政院主總總處人力資源調查結果顯示，臺灣地區青年職涯發展的問題主要在於不知道自己要幹什麼？從 2022 年台灣地區青年失業原因結構看，有將近三分之二（63.91%）為剛踏出校門，沒有工作經驗的初次尋職者，且渠等大學入學並未嚴格篩選;另有近四分之一(23.98%)為對原有工作不滿意的自願性失業者;有 7.53%因為工作場所歇業或業務緊縮致失業者，也有 3.32%為季節性或臨時性工作結束，傷病或健康不良者為 0.48%等。

針對前揭臺灣青年就業及職涯發展問題，郭振昌（2023）提出，首先就必須強化在校青年的職涯發展輔導、職能評估，與就業準備；具體落實與充分提供高中職與大專校院職涯發展輔導專業師資；公立就業服務機構就業服務人員，必須強化職涯發展專業知能，多做一些個別化的專業服務，而不是辦一些無效益的活動。另需積極發展職涯發展與職能評估工具，多加運用。其次，對於原有工作不滿意的自願性失業青年，必須做好職涯輔導與改善其勞動條件；第三，因工作場所歇業或業務緊縮致失業的青年，就需如 OECD 青年行動計畫中首要強調的--應對疲弱的總需求並推動創造就業機會，並為失業青年提供足夠的收入支持，直到勞動市場狀況改善為止。在積極尋找工作和參與改善工作措施方面，應遵守嚴格的相互義務，透過積極的求職協助和參與改善就業準備與能力的措施；維持並儘可能擴大具有成本效益的積極勞動市場措施，包括職涯發展諮詢，求職協助和創業計畫，並提供更多精力，協助處境較不利的青年，如低技術人員和未升學就業參訓(NEET)的青年，解決低技術青年就業需求方面的障礙，例如住宿、交通等高勞動成本支出的補助;鼓勵雇主繼續或擴大優質雙軌和實習計畫，包括必要時透過額外的財務激勵誘因。

最後，針對季節性或臨時性工作結束的失業青年，公共就業服務機構宜支持臨時僱用青年的職涯轉往全職等：除了一般的職業輔導/工作安置和正職工作機會拓展等外，還應提供個人支持指定的顧問，基於預約的職業補導/工作安排，面試模擬，輔導

準備個人學經歷履歷表，繼續提供工作機會訊息，並鼓勵勤洽公共就業服務機構的協助等工作；利用工作試用等的就業支援，利用提供“職場體驗學習”就業機會，促進轉向正規就業。

此外，一場新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）的疫情不僅為全世界，也為臺灣就業市場帶來相當大的影響。

國際勞工組織（ILO）曾將疫情的影響定調為「自第二次世界大戰以來最嚴重的全球危機」。根據 ILO 的監測與分析（ILO,2021a），新型冠狀病毒疫情不僅衝擊全球的勞動市場，對於青年就業的影響尤其嚴重，，根據 ILO 的統計，2019 至 2020 年全球因疫情造成青年就業減少 8.7%，而成人（25 歲以上）就業減少 3.7%，前者遠大於後者。由於疫情的影響強度或範圍的擴大，大部分工作機會的流失和工作時間的減少，多發生在受災最嚴重的部門。根據 ILO(2021)的估計，2021 年約有 12 億 5 千萬名的勞工，約占全球 38%的勞動力，當時都在面臨著嚴重衰退的行業中工作，包括住宿和餐飲業、製造業、批發和零售業、營造業等。這些是勞動密集型的行業，並經常僱用數以百萬計的低薪、低技能的青年勞工，特別是住宿和餐飲業及零售業。另 ILO(2021c)提出，青年面臨來自疫情的多重衝擊，可能會導致「封鎖世代」（Lockdown generation）的出現。青年是這一波疫情造成的社會和經濟後果的主要受害者，甚至整個職業生涯都會受到嚴重的影響，從而導致「封鎖世代」的出現（成之約，2020）。

同樣的，國內青年也是在這波疫情中受到較為嚴重衝擊的族群，尤其 2021 年 5 月國內確診案例再次向上攀升時正逢畢業季，應屆畢業生的就業前景堪慮。由於我國就業保險屬在職保險，民眾必須先有工作才能加保，而大多數應屆畢業生是初入職場，過去並無工作經驗，故未加入就業保險，無法參與就業保險基金（以下簡稱就保基金）提供的協助就業措施，因而更加凸顯疫情期間就業安定基金協助青年之重要性（辛炳隆，2022）。

根據辛炳隆（2022）盤點行政院主計總處人力資源調查統計資料顯示，受到 COVID-19 疫情的影響，我國整體失業率在 2020 年 5 月達到最高峰 4.07%， 亦創下近 8 年來同月新高。後隨著疫情控制得宜、國內經濟活動陸續重啟，除 7、8 月受季

節因素影響，後續呈現逐漸下降情勢。反觀同期國內青年失業率與前一年同期相比，並未明顯增加，究其原因，主要是美國、中國大陸與我國等出口國家因疫情影響而經濟下滑，導致我國部分製造業出口大幅減少，而國內青年到製造業就業者相對較少，再加上許多應屆畢業生在當年 5 月前已找到工作，故受疫情影響相對有限。

此外，另一更值得關注的原因是許多青年因為疫情而選擇延畢、報考公職或研究所等方式，暫時不加入就業市場。我國一般在每年 6~9 月因畢業季的到來，青年的勞動參與率都會隨之增加，以 2018 年與 2019 年 6~9 月為例，國內 20~ 24 歲青年勞動力參與率分別增 1.77 與 1.24 個百分點；2020 年同期卻只增加 0.75 個百分點。國內第二波疫情自 2021 年 5 月中旬開始，不同於前一波是受到國外疫情影響，第二波主要是本土疫情因社區傳播有擴大趨勢，而雙北地區陸續發生感染源不明的病例及群聚事件，中央指揮中心為因應疫情，自 2021 年 5 月 19 日起提升全國疫情警戒至第三級，直至 7 月 27 日才將持續 2 個多月的三級警戒調降為二級。維持兩個多月的三級警戒，許多禁止或限制營業的措施，讓部分內需產業陷入經營困境，連帶也影響到就業市場。勞動市場因疫情升溫而再次重創，2021 年 5 月整體失業率再次突破 4%，攀升至 4.11%，其後因持續維持三級警戒，使得住宿餐飲、觀光休閒、零售業等內需產業受到嚴重影響。由於這些內需服務業原本就是國內青年主要就業選擇，故第二波疫情對青年就業的衝擊更為嚴重。自 2021 年 5 月起 20~24 歲青年失業率明顯高於前一年同期水準，7 月時更高達 13.87%。此外，同期間同年齡青年勞動參與率增幅更進一步縮小到增加 0.2 個百分點，顯示因為疫情造成青年尋職之怯志工作者效果（Discouraged Worker Effect）也較第一波疫情來得嚴重。

另 ILO(2006），將貿易自由化對青年就業所造成的影響，歸結整理如下：

一、 跨國公司透過對外投資或在經濟特區對外生產，將已開發國家的工作機會輸出到開發中國家，進而影響已開發國家初入職場，技術未臻成熟的青年就業機會；

二、 產商透過貿易自由化引進國外產品替代國內產品，進而影響國內受影響衰退產業的就業機會；

三、 採用新技術，特別是全球佈局的企業，可以降低對勞動力使用的依賴，未能掌握前瞻技能的青年就業者，易受到影響。

劉侑學（2014）的研究則顯示，臺灣產業在 90 年代末期以來劇烈轉移和失業率急速上升，部分產業在極短期間內將上、中、下游整個產業鏈從台灣拔除並移植到中國，造成臺灣該產業的技術、半技術勞工空有一身專長卻無任何工作機會，這也是造成失業率攀高的主因。貿易自由化所產生之產業外移造成產業結構轉變產生「結構性失業」惡化。且勞力密集產業的外移，讓原本吸收臺灣近三成勞工的傳統製造業，其基層的中高齡勞工頓失工作，並阻礙了青年勞工新血入職的機會。此外，由於整個產業的外移，讓這群空有該產業技能的基層勞工，即便透過職業再訓練也難以跨產業地轉移到其他工作。

第三章　我國青年就業協助措施及執行成效文件分析

聯合國大會將「青年」定義為年齡介於 15 歲與 24 歲之間[5]（含 15 歲和 24 歲）之人口，依據 OECD 統計（OECD,2023a），多數會員國青年失業率高於其整體國人失業率，臺灣地區 2022 年平均青年失業率（15-24 歲）11.79%，為全體失業率 3.67%的 3.26 倍(行政院主計總處，2023)，高於 OECD 國家青年失業率 10.9%為全體 5.0%的 2.18 倍甚多。再看 OECD 國家中，青年失業率最低的是鄰近臺灣地區的日本，其青年失業率為 4.3%，為全體失業率 2.6%的 1.65 倍（OECD, 2023a）而已，顯現臺灣青年所面臨之嚴峻失業問題，仍待有效改善。

第一節　我國青年就業協助措施及執行成效

一、我國投資青年就業促進措施

為持續改善青年失業問題，協助青年適才適所發揮所長，蔡總統青年政策主張提供青年尋職支持，提升青年就業能力，推動「訓用合一」之就業訓練模式，並強化就業服務機能，建立工作卡制度等措施，期能輔導青年踏入職場，開拓人生視野。而由於青年失業問題同時涉及縮短學用落差、促進產業升級及改善工作環境等政策面向，有賴勞動、教育及經建部門通力合作。

此外，為協助青年順利接軌職場就業，並因應新世代科技、產業及就業市場快速變遷等問題，行政院於 2019 年 5 月 31 日核定第 1 期「投資青年就業方案」(2019 至 2022 年)，4 年計投入新臺幣 95 億元經費，由勞動部統合教育部、經濟部、原住民族委員會、國家發展委員會、行政院農業委員會、衛生福利部、法務部等 8 個部會資源，

[5] 對於青年年齡組，國際上尚無普遍認同的定義。 然而，出於統計目的，聯合國在不影響會員國做出的任何其他定義的情況下將「青年」定義為年齡在 15 歲至 24 歲之間的人。這項定義是在籌備國際青年年（1985 年）（A/36/215）的背景下所提出的，並得到聯合國大會 1981 年第 36/28 號決議的認可。聯合國所有關於青年的統計數據均基於這個定義反映在聯合國體係出版的關於人口、教育、就業和健康的年度統計年鑑中。然我國青年因教育程度逐年提升而延遲就業年齡。根據勞動部統計，非學生青年勞工初次就業年齡平均為 21.4 歲，若依原國際青年定義，實難以反應當前就業狀況，且主管國內勞動政策的勞動部許多有關協助青年就業的促進方案大多以 15~29 歲界定，故臺灣各項統計調查，「青年」族群年齡區間多以 15~29 歲為標準。

從產業趨勢、職涯規劃、技能發展及就業服務等 4 大面向推動 48 項措施，依青年各階段需求，提供差異化服務，提高我國青年就業率[7]。

（一）在校青年

1. 加強職涯輔導與就業準備：補助高中生校外職場參觀，藉由實際職場體驗，瞭解就業環境，做好職業準備；於大專校院建立職涯輔導專責窗口，導入職涯輔導及就業服務資源，以及結合公、私部門力量，辦理各項多元職場體驗專案，讓在學青年累積職涯歷練經驗；透過原住民青年返鄉工讀體驗，增加青年返鄉就業意願。
2. 擴大產學合作：擴大推動優質產學合作，逐年增加5%的培訓（育）人數，鏈結學校教育與實務經驗，協助青年順利轉銜職場。

（二）初次尋職青年

1. 提供在校協助與畢業後追蹤：提前掌握大專院校應屆畢業青年就業意向，提供就業協助，追蹤畢業生流向；主動接洽接受就業服務的未就業青年。
2. 補助訓練重點產業所需人才：政府補助訓練費自付額的八成（最高10萬元），鼓勵青年參加5+2相關產業[8]訓練，讓青年成為亮點產業轉型升級所需人才。

（三）失業6個月以上青年

1. 推動「工作卡」助尋職：推動「工作卡」(職涯履歷表)，整合青年就業輔導、職業訓練和檢定紀錄，盤點青年就業能力，以深度就業諮詢協助青年擇定職涯目標，展現求職優勢，順利尋職；深度就業諮詢後3個月內成功找到工作且連續就業3個月以上者，發給3萬元尋職就業獎勵金。
2. 職場體驗「長」資歷：協助推介失業青年到事業單位或團體從事3個月「職場體驗及學習適應」，期間政府每月補助津貼2萬3,100元。

[7]行政院新聞傳播處(2019)，「重要政策-投資青年就業方案」新聞稿，https://reurl.cc/L6g51L，瀏覽日期：2023 年 5 月 31 日。

[8]為加速臺灣產業轉型升級，政府打造以「創新、就業、分配」為核心價值，追求永續發展的經濟新模式，並透過「連結未來、連結全球、連結在地」三大策略，激發產業創新風氣與能量。政府提出「智慧機械」、「亞洲・矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，作為驅動台灣下世代產業成長的核心，為經濟成長注入新動能。

（四） 在職青年

1. 鼓勵自主學習：結合大專校院、職業訓練機構、財社團法人等單位，辦理符合產業發展的課程，3年內補助每位青年最高7萬元訓練費用，持續增進技能。
2. 補助企業派訓：企業派訓29歲以下員工參加外部訓練課程，政府補助70%的訓練費用。

（五） 非典型就業青年（派遣或部分工時工作）

1. 補助「先僱後訓轉正職」：結合產業資源，補助企業最高4萬5千元，提供青年3至6個月「先僱後訓」的免費工作崗位訓練，強化青年職業技能，以受僱留用順利轉正職。
2. 鼓勵企業派遣轉正職：辦理轉正職標竿企業經驗分享、表揚或入廠輔導活動，鼓勵要派之事業單位均等對待派遣勞工。

第 1 期「投資青年就業方案」（2019 至 2022 年）推動至 2022 年屆期，執行經費計新臺幣（以下同）133 億元，共協助 75 萬名青年就業，15-29 歲青年勞動力參與率（以下簡稱勞參率）持續提高，由 2018 年 54.98%提高至 2022 年 58.10%，2022 年青年失業率 8.38%，為 2009 年金融海嘯(最高 10.76%)以來最低。配合國家產業發展趨勢提升青年技能，4 年計培訓 14 萬 7 千人。穩定青年就業，非典型就業青年由 2018 年 25 萬人至 2022 年減為 21 萬 3 千人，4 年減少 3 萬 7 千人。

而由於青年高失業現象一直為各國政府施政的優先議題，我國青年就業問題縱然是結構性的問題，同時也與大環境下的世代特性變遷有關。現代青年成長背景多具備數位技能優勢，新型態工作、更彈性的工時這些趨勢對青年未來工作充滿機會與挑戰，同時他們也面臨多元職業選擇。因此，在就業環境變遷快速的時代，如何了解並貼近青年勞工的就業需求，協助青年勞工就業及職涯發展規劃為重要課題。

爰此，勞動部於今（2023）年5月再啟動「投資青年就業方案第二期（2023-2026年）」，統合11個部會資源，聚焦「職涯發展」、「人力供需」、「青年失業」、「青年薪資」及「非典型就業」等核心議題，提出5大目標、12項策略、48項措施，預計投入160億

元，協助80萬名青年就業。（勞動部，2023b）

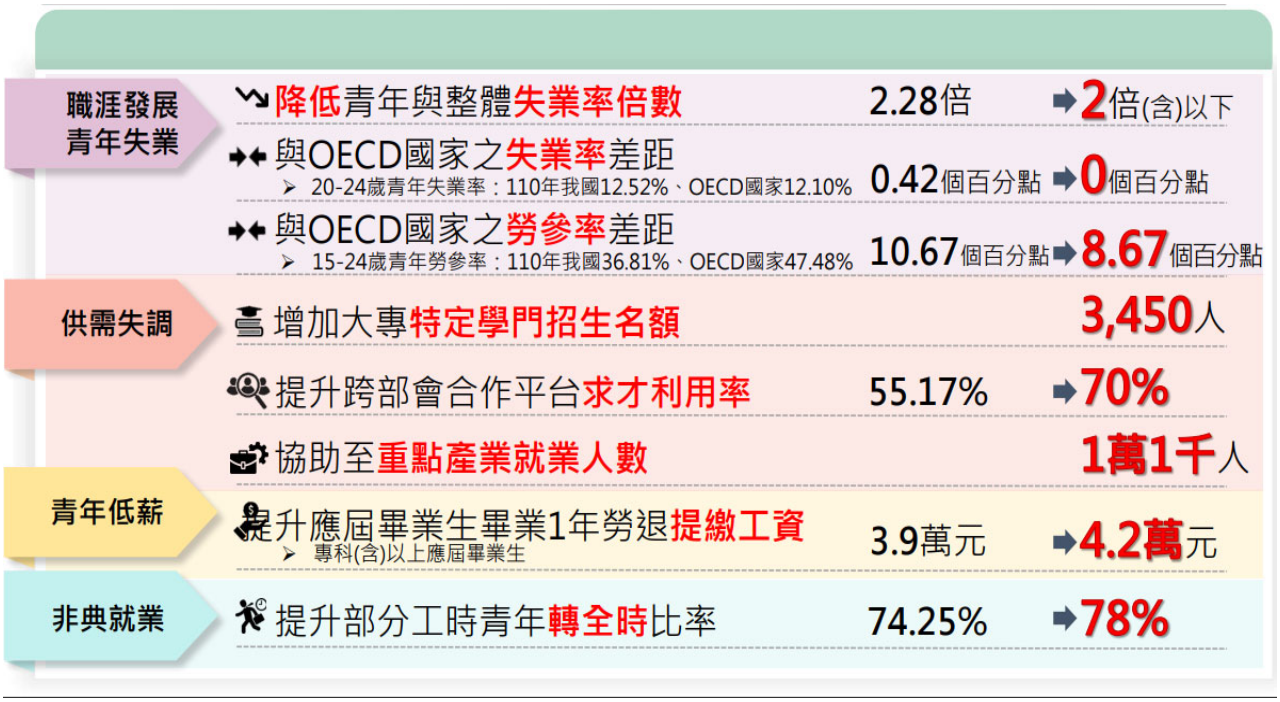
（一） 5大目標及策略—強化青年就業與職涯發展，優化薪資

1. 定方向：協助青年釐清職涯方向，瞭解產業、認識職業及強化職場適應力，如強化大專校院職涯輔導功能、推動職業試探、就業諮詢及職涯引導，並提供青年職涯發展中心專屬服務據點；
2. 增人才：從需求端確認產業政策優先順序，以調整供給端之人力資源配置，如盤點重點產業人力需求、協助青年進入重點產業、建構應用職能基準（指為完成特定職業或職類工作，所應具備之能力組合），及推動能力鑑定；
3. 促就業：針對初次尋職青年規劃因應對策，如鼓勵積極尋職、投入缺工產業、掌握就業流向、創業輔導、幫助弱勢族群就業、強化部會個案轉介連結及促進青銀共創；
4. 爭好薪：建立青年對重點產業的認識，並協助青年跨越就業技術門檻，如配合產業人力需求調整學校科系、擴大優質產學合作、引導跨域學習及數位人才培育、提供符合產業趨勢及就業市場訓練課程，並支持青年強化產業所需技能；
5. 轉正職：加強就業服務，提供轉職協助，如辦理就業促進研習、提供職場學習及再適應機會，並獎勵雇主僱用、拓展就業機會。

（二） 8大目標

1. 降低青年與整體國人失業率倍數至2倍以下；
2. 縮小20-24歲青年失業率與OECD國家至無差距；
3. 縮小15-24歲青年勞參率與OECD國家差距至8.67個百分點；
4. 增加大專特定學門招生名額共1萬2,900人；
5. 提升跨部會合作平臺求才利用率至70%；
6. 協助至重點產業就業人數共3萬8千人；
7. 提升專科以上應屆畢業生畢業1年勞退提繳工資至4萬2千元；
8. 提升部分工時青年轉全時比率至78%。

「投資青年就業方案第二期（2023-2026年）」勞動部所訂定的績效目標，如圖3-1所示。



資料來源：勞動部（2023b）。

圖 3- 1 投資青年就業方案第二期（2023-2026 年）」重點績效指標

二、我國因應貿易自由化衝擊之相關就業促進措施

為協助國內傳統產業及中小企業與勞工因應貿易自由化衝擊，勞動部依據行政院2010年核定之「因應貿易自由化產業調整支援方案」（以下簡稱支援方案）及2015年12月30日發布之「因應貿易自由化調整支援條例」（以下簡稱支援條例），就產業受影響情形，對其所屬事業單位及勞工提供調整支援措施；雖支援方案已於2019年12月31日屆期，惟經濟部表示未來仍以支援條例第4條及相關子法為依據，持續編列相關預算及辦理貿易自由化業務，以協助可能受影響產業之事業單位及勞工。

勞動部自2020年起依據支援條例第4條第6款協助產業人才之養成及傳統技能之傳承，第4條第8款其他促進產業競爭力之事項，依產業受影響情形，針對其所屬企業及勞工，採取適當之調整支援措施。另依據支援條例第7條第1項及第12條第1項，依經濟

部所建立之產業競爭力觀測機制，就可能受市場開放影響，而須預為輔導或已實際受影響而須加強輔導之事業單位及勞工，提供適當調整支援措施。其中，勞動部、勞動力發展署及所屬（以下簡稱發展署）於2022年度預算案分別編列新臺幣（以下同）430萬8千元及3億2,462萬8千元，合計為3億2,893萬6千元，辦理協助勞工或業者因應貿易自由化之相關業務，2019-2022年勞動部因應貿易自由化就業發展及協助等業務預算編列及執行情形如表2-1所示。

目前我國因應貿易自由化衝擊之相關就業促進措施說明如下：（立法院，2022）

（一）「因應貿易自由化產業調整支援方案」雖已於2019年底屆期，目的事業主管機關仍得依「因應貿易自由化調整支援條例」第4條等相關規定辦理貿易自由化業務

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業與勞工因應貿易自由化衝擊，勞動部依據行政院2010年核定之支援方案及2015年12月30日總統公布之支援條例，依產業受影響情形，針對勞工及其所屬企業，提供調整支援措施。

惟支援方案已於2019年12月31日屆期，支援條例第3條第1項規定：「本條例之主管機關為經濟部。」經勞動部詢據經濟部於2019年函覆[10]略以，在本方案2019年屆期及本條例相關子法施行日期未公布前，各目的事業主管機關仍得依據本條例第4條規定[11]，寬列經費推動各項預防性輔導。

勞動部據此賡續辦理是項業務，包括辦理失（待）業勞工職前訓練、在職勞工進修訓練、就業協助計畫、在職勞工職務再設計、創業研習課程及技能檢定費用補助等業務，協助加強輔導產業及可能受貿易自由化影響產業所屬勞工運用相關措施，並利提升競爭力。

（二）2019-2022年因應貿易自由化衝擊之相關就業促進措施預算編列約年度預算約

[10]經濟部 2019 年 1 月 8 日經工字第 10700748600 號函。

[11]因應貿易自由化調整支援條例第 4 條規定：「為因應貿易自由化，各中央目的事業主管機關應就下列事項，採取適當之調整支援措施：一、協助企業取得完整之貿易自由化優惠資訊。二、協助企業經營之活化或再造。三、協助企業有效利用貿易自由化之市場開放、便捷化、法規調和及其他優惠措施。四、協助企業開拓海外目標市場。五、改善產業基礎設施環境。六、協助產業人才之養成及傳統技能之傳承。七、與地方政府協力輔導發展地方特色產業及聚落。八、其他促進產業競爭力之事項。」

為3億至3億6千萬元

勞動部自2019年至2021年7月底止，合計補助9萬799名勞工參訓、提供2萬5,959名勞工就業服務、補助1,136個職務再設計個案、受理申請補助1,053名勞工參加技術士證檢定費用、辦理32場次創業研習、辦理33場次心理健康講座、辦理穩定產業勞資關係說明會22場次及入廠輔導建構企業內紛爭解決機制計畫計39場次，協助提升勞工職場能力及就業能力，使其穩定就業或促進再就業。

考量國際間區域經濟整合已陸續成形（如CPTPP、RCEP等），將對臺灣產業及企業造成衝擊及影響，爰本案仍有續辦之必要。本方案2019年度及2020年度預算執行率分別為93.44%[12]及 96.29%，2021年度預算數3億3,466萬元、2022年度預算數則編列有3億2,893萬元，如表3-1所示。

[12]預算執行率=決算數/預算數；2019 年度 93.44%=3 億 5,734 萬 1 千元/3 億 8,241 萬 8 千元，2020 年度 96.29%=3 億 0,132 萬 5 千元/3 億 1,294 萬 3 千元。

表 3-1 2019-2022 年度我國因應貿易自由化就業發展及協助等業務預算編列及執行統計表

單位：新臺幣千元

單位	工作計畫及分支計畫	2019	2020	2021	2022
		決算數	決算數	預算數	預算數
勞動部	綜合規劃業務—因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務	1,750	1,467	2,305	2,200
	勞動關係業務—因應貿易自由化，穩定勞資關係	1,244	1,219	955	1,308
	勞動福祉退休業務—因應貿易自由化，提升勞工福祉	778	667	578	800
勞動力發展署及所屬	綜合規劃—因應貿易自由化就業發展及協助業務	2,068	1,856	1,932	1,932
	訓練發展—因應貿易自由化就業發展及協助業務	5,241	1,120	964	964
	就業服務—因應貿易自由化就業發展及協助業務	668	676	700	710
	身心障礙者及特定對象業務—因應貿易自由化就業發展及協助業務	668	669	700	700
	北基宜花金馬分署管理—因應貿易自由化就業發展及協助業務	54,104	45,763	45,285	46,705
	桃竹苗分署管理—因應貿易自由化就業發展及協助業務	58,508	48,689	53,988	54,908
	中彰投分署管理—因應貿易自由化就業發展及協助業務	102,848	95,584	107,832	97,325
	雲嘉南分署管理—因應貿易自由化就業發展及協助業務	81,146	64,074	72,628	73,874
	高屏澎東分署管理—因應貿易自由化就業發展及協助計畫	47,232	38,493	45,593	46,010
	技能檢定中心管理—因應貿易自由化就業發展及協助業務	1,086	1,048	1,200	1,500
合計		357,341	301,325	334,660	328,936

資料來源：立法院（2022）。

第三節 COVID-19 疫情期間我國青年就業促進計畫

為鼓勵青年積極就業、強化職場能力及減輕經濟壓力，我國政府於2021年起分別以「練功夫，有獎助」、「找工作，有獎勵」推出6項措施，包含職前訓練、先僱用後培訓、就業獎勵金及尋職津貼等，凡是年滿15～29歲並符合申辦資格之青年，即可提出申請。實施時間至「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」施行期間屆滿截止。COVID-19疫情期間青年就業促進政策方案內容如表3-2所示。

表 3-2 我國促進青年就業六大方案一覽表

類別	方案	申請資格	執行期間	說明 (單位：新臺幣/元)
職前訓練	**產業新尖兵計畫及青年訓練**	**15 歲~29 歲**之本國籍待業青年	2019 年迄今	提供青年產業創新技能培訓課程，最高補助訓練費新臺幣（以下同）**10 萬元**，每月還可領取學習獎勵金 **8 千元**（非政策性產業課程為 **3 千元**），最高可領 12 個月。
先僱用後培訓	**青年就業旗艦計畫**	**15 歲~29 歲**之本國籍青年	2008 年迄今	事業單位依據用人需求，規劃 **3~6 個月**的工作崗位訓練，青年通過聘僱甄選後受訓，由事業單位發放薪資，政府則補助事業單位部分訓練費。 補助方式： 1. 補助額度：前 3 個月補助訓練單位每人每月以 1 萬 2 千元為上限；第 4 個月起至第 6 個月每人每月以 6 千元為上限。 2. 計算方式： (1) 每月給付學員薪資未達 3 萬 4 千元者，訓練期間以 3 個月為限，補助最高 3 萬 6 千元。

類別	方案	申請資格	執行期間	說明 (單位：新臺幣/元)
				(2) 每月給付學員薪資達 3 萬 4 千元以上者，訓練期間以 6 個月為限，補助最高 5 萬 4 千元。
就業獎勵金	**安穩僱用計畫 2.0**	待業青年	2020 年迄今	即日起至 **2023/12/31** 止(媒合推介期間至 **2023/6/30 止**)，透過公立就業服務機構推介就業，就業**滿 30 日**以上者，可獲得就業獎勵津貼。「全時工作」最高可領 **2 萬元**，「部分工時」最高可領 **1 萬元**。
	青年職得好評計畫	本國籍 **15 歲 ～ 29 歲**青年，未就學、未就業且失業期間連續達 6 個月以上者。	2019 年迄今	受僱於同一雇主且為「全時工作」，期滿 3 個月以上，可獲得就業獎勵金 **3 萬元**。
	青年就業獎勵計畫	年滿 **15 歲 ～29 歲**，於 **2021/10/1-2022/9/30** 畢業。	2020 年至 2022 年	於 **2022/9/30 前**就業，或於**退役後 90 日內**就業(須在 **2023/6/30 前**退役)，受僱於同一雇主且為「全時工作」，期滿 90 日以上者，可領取就業獎勵金，合計最高 **3 萬元**。
尋職津貼	**2022 年青年尋職津貼計畫**	年滿 **20 歲 ～29 歲**待業或從事部分工時之青年，於 **2021/10/1-2022/9/30** 畢業(或於 **2020/9/1-2021/9/30** 畢業後服兵役，並於 **2021/8/16** 後退役)。	2021 年至 2022 年底	完成求職準備，發給第 1 次尋職津貼 **2 千元**。求職過程中另給予尋職津貼，每個月 **1 萬元/次**，最多可領 **3 個月**。

資料來源：我的 E 政府全球資訊網，https://reurl.cc/edryoR，瀏覽日期：2023 年 5 月 30 日。

一、 青年尋職津貼計畫

（一） 目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場之持續影響，為協助 2022 年畢業青年強化求職準備，並鼓勵青年積極尋職，提供青年尋職期間之就業服務協助及經濟支持，減輕青年尋職壓力，使青年安心求職並能順利就業。

（二） 適用對象：本國籍 20-29 歲未就業青年，符合下列資格之一：

1. 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日期間畢業(以青年所持畢業證書開立日期認定)。
2. 持教育部、就讀之國內學校認定為 110 學年度應屆畢業相關證明文件。
3. 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日期間畢業，畢業後依兵役法規徵集服義務役，並於 2021 年 8 月 16 日(含)後退役。

（三） 補貼標準及金額

青年完成求職準備及參加計畫期間，最多發給 4 次：

1. 第 1 次：（應於 2022 年 12 月 31 日前提出申請）

   至少完成 1 種「職業心理測驗」，或於勞動力發展數位平台「就業促進研習課程專區」至少完成 1 門線上課程，於本計畫專區（點我進線上申請專區）上傳申請文件（上傳後次日即為參加本計畫之起始日），可申請尋職津貼 2,000 元。

2. 第 2 次：（應於參加本計畫之日起 37 日內提出申請）

   自參加計畫之日起 30 日內，進行 2 次以上求職，並接受 1 次以上就業輔導服務後，上傳 2 次以上求職紀錄及接受就業輔導服務紀錄，可申請尋職津貼 1 萬元。

3. 第 3 次：（應於參加本計畫之日起 67 日內提出申請）

自參加計畫起 30 日內未就業，且自第 31 日至 60 日內，進行 3 次以上求職，以及接受公立就業服務機構 1 次以上推介就業服務後，上傳 3 次以上求職紀錄，可申請尋職津貼 1 萬元。

4. 第 4 次：（應於參加本計畫之日起 97 日內提出申請）

自參加計畫起 60 日內未就業，且第 61 日至 90 日內，進行 3 次以上求職，以及接受公立就業服務機構 2 次以上推介就業服務後，上傳 3 次以上求職紀錄，可申請尋職津貼 1 萬元。

（四） 補貼申請方式

青年於參加計畫期間，依規定備妥申請文件於台灣就通網站本計畫專區線上申請，經分署審查通過，直接匯入青年指定金融帳戶。

二、 青年就業獎勵計畫（現為初次尋職青年穩定就業計畫）

（一） 目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場之持續影響，運用就業獎勵措施，鼓勵青年積極尋職並穩定就業。

（二） 適用對象：本國籍 15-29 歲青年，符合下列資格之一：

1. 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日期間畢業(以青年所持畢業證書開立日期認定)。
2. 持教育部、就讀之國內學校認定為 110 學年度應屆畢業相關證明文件。

（三） 獎勵資格

1. 青年於台灣就業通網站之本計畫專區登錄參加。
2. 符合下列就業情形之一：
   (1) 2022 年 6 月 15 日至 2022 年 9 月 30 日間受僱就業，且連續受僱於同一雇主滿 90 日或 180 日(自到職投保就業保險生效日起算)。
   (2) 2020 年 1 月 15 日至 2022 年 6 月 14 日間受僱就業，且於 2022 年 6 月 15 日後持續受僱於同一雇主滿 90 日或 180 日(自 2022 年 6 月 15 日起算)。

(3) 青年於 2023 年 6 月 30 日(含)前退役，而未能於 2022 年 9 月 30 日前受僱就業，但於退役後 90 日內就業，且連續受僱於同一雇主滿 90 日或 180 日（(自到職投保就業保險生效日起算）。

3. 依法參加就業保險。

4. 以按月計酬全時工作受僱。

（四） 獎勵標準

連續受僱於同一雇主滿 90 日，一次發給 2 萬元就業獎勵；如持續受僱於同一雇主滿 180 日，加發 1 萬元，合計最高發給 3 萬元。

（五） 獎勵申請方式

1. 青年受僱滿 90 日起 90 日內，備妥申請書等文件，以下列任一方式提出申請：

(1) 於台灣就業通網站的本計畫專區線上申請。

(2) 以自行送達或郵寄送達方式，向工作所在地之勞動力發展署所屬分署申請。

2. 分署審查通過後，依青年受僱期間發給就業獎勵，並直接匯入青年指定金融帳戶。

三、 產業新尖兵計畫

（一） 目的：為協助青年掌握國家產業發展契機，引領取得 5+2 產業及具發展前景之製造產業之關鍵技術能力，以協助青年就業。

（二） 對象：15 歲至 29 歲之本國籍失業青年。（以課程開訓日計算）

（三） 訓練單位

1. 中央目的事業主管機關及其委辦單位。

2. 中央目的事業主管機關捐助之財團法人。

3. 依法立案之工業會、商業會及大專院校。

（四） 訓練職類應符合促進五加二產業創新計畫之發展，可分為電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域領域。

（五） 青年參加步驟

1. 登錄資料：青年申請本計畫前，應登錄為「台灣就業通」會員（以電子郵件作為後續訊息發布通知重要管道），並完成「我喜歡做的事」職涯興趣探索測（https://is.gd/EOkHk2 ）。
2. 確認資格：於本計畫專區下載或列印「報名及參訓資格切結書」，閱覽切結書及相關須知，後加以簽名或蓋章，並交予訓練單位（https://elite.taiwanjobs.gov.tw/）。
3. 參訓回報：由訓練單位依錄訓名單進行線上回報作業。

（六） 補助額度：補助全額訓練費用，最高 10 萬元。

（七） 補助方式：訓練費用由勞動部先行墊付，訓練費用 10 萬元以內者，青年無需事先繳費。

（八） 其他重要注意事項

1. 以參訓 1 班次為限，且參訓時數應達總課程時數三分之二以上。
2. 青年參加勞動部勞動力發展署與所屬各分署及各直轄市、縣(市)政府依失業者職業訓練實施基準辦理之職前訓練，於結訓後 180 日內者，不得參加本計畫。
3. 續經審核資格不符者，應自行繳交訓練費用。

四、 青年就業旗艦計畫

（一） 目的

提升事業單位僱用青年之意願，提供青年務實致用之職場訓練，以增加 15 至 29 歲青年之就業機會。

（二） 說明

針對 15 至 29 歲缺乏工作經驗或專業技能之青年，結合產業資源，由訓練單位依據用人需求，辦理先僱後訓的「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練，以促進青年就業。。

（三） 參加對象：

1. 訓練單位

為就業保險投保單位並具備下列資格之一者，可提出申請：

(1) 民營事業單位。

(2) 民間團體：指依人民團體法或其他法令取得設立許可者。但不包括政治團體及政黨。

(3) 公私立高中(職)或大專校院。

2. 青年：本國籍 15-29 歲青年。

（四） 申請方式

1. 訓練單位：本計畫全年度開放受理，訓練單位應向所在地之勞動力發展署所屬分署提出各項訓練計畫之申請。

2. 青年：符合適用對象資格之青年應加入本計畫網站會員，並以網路報名參訓。參訓者有下列情事之一者，不得參加本計畫：

(1) 日間部在學學生。

(2) 曾經參加本計畫且中途自行離訓達二次。

(3) 參訓前於同一訓練單位離職未滿一年。

(4) 同一時間已參加勞動部勞動力發展署僱用獎助。

(5) 參加勞動部勞動力發展署自行辦理、委託辦理及補助之職前訓練，結訓後 180 日內

（五） 補助方式

1. 每月給付學員薪資未達 2 萬 8 千元者，訓練期間以 3 個月為限，補助最高 3 萬 6 千元。

2. 每月給付學員薪資達 2 萬 8 千元以上至未達 3 萬元者，訓練期間以 6 個月為限，補助最高 7 萬 2 千元。
3. 每月給付學員薪資達 3 萬元以上者，訓練期間以 9 個月為限，補助最高 10 萬 8 千元。

五、 青年職得好評計畫

（一） 目的

協助失業青年釐清職涯發展方向、提升求職技巧，並運用工作卡(職涯履歷表)展現個人就業優勢，以解決青年尋職困難問題。

（二） 適用對象

本國籍 15 歲至 29 歲青年，未就學、未就業且失業期間連續達 6 個月以上者。

（三） 申請程序

1. 符合資格之失業青年至台灣就業通網站(https://job.taiwanjobs.gov.tw)加入會員及登錄履歷資料。
2. 至台灣就業通職涯測評專區(https://exam.taiwanjobs.gov.tw)完成線上職涯測評。
3. 親自至就業中心/就業服務站（https://is.gd/agHPXE）提出申請。

（四） 尋職就業獎勵金請領額度

青年在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，則可向公立就業服務機構申請發給尋職就業獎勵金 3 萬元。

六、 安穩僱用計畫2.0

（一） 實施時間：自 2021 年 7 月 12 日起至 2023 年 12 月 31 日止（2023 年 6 月 30 日前推介媒合就業）。

（二） 適用資格

1. **雇主資格：**就業保險投保之下列單位（但不包括實施減班休息或大量解僱之單位）

   (1) 民營事業單位。

   (2) 私立學校。

   (3) 依人民團體法或其他法令設立之團體。但不包括政治團體及政黨。

2. **勞工資格：**於公立就業服務機構開立僱用獎助及就業獎勵推介卡之日時，未參加就業保險、勞工保險或勞工職業災害保險。

（三） 獎助或津貼標準

單位：新臺幣元

對象		雇主-僱用獎助		勞工-就業獎勵津貼	
標準		全時工作	部分工時	全時工作	部分工時
期程	滿 2 個月	15,000	7,500	10,000	5,000
	滿 4 個月	15,000	7,500	10,000	5,000
	最高金額	30,000	15,000	20,000	10,000

註：連續僱用/就業滿 30 日以上，未達 2 或 4 個月者，按僱用或受僱期間月數比例發給。

資料來源：勞動部，「安穩僱用計畫」文宣官網 https://is.gd/AkwdbI，瀏覽日期：2023 年 8 月 1 日。

（四） 申請方式

1. 雇主、勞工至公立就業服務機構（實體通路）或台灣就業通（虛擬通路）申請參加計畫並辦理求才、求職登記。
2. 公立就業服務機構協助職缺媒合或推介就業（含開立推介卡）。
3. 於計畫規定期間內僱用（受僱）每滿 2 個月之次日起 90 日內，檢附計畫規定之文件，申請僱用獎助/就業獎勵津貼。
4. 公立就業服務機構審核通過後，匯入帳戶。

第四節 我國 COVID-19 疫情期間青年就業促進計畫執行成效

為鼓勵應屆畢業青年及早投入就業市場，降低COVID-19疫情造成之衝擊，導致青年求職積極度降低、待業期間延長等狀況，勞動部勞動力發展署推動各項青年就業協助措施，包括「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，減輕青年尋職期間經濟壓力；「青年就業獎勵計畫」，鼓勵應屆畢業青年積極尋職並穩定就業；「產業新尖兵計畫」鼓勵青年參加重點產業訓練課程，提升就業技能；「青年就業旗艦計畫」先僱後訓之工作崗位訓練及運用「青年職得好評計畫」協助青年職涯發展及提升青年就業意願。相關計畫受益人數及補助、獎勵經費規模，說明如下：

一、 應屆畢業青年尋職津貼計畫實施成效

為減輕青年尋職期間經濟壓力，每月提供新臺幣（以下同）1萬元尋職津貼，鼓勵青年強化求職準備並積極尋職。自2021年8月16日起，合計有8萬101人登錄參加「應屆畢業青年尋職津貼計畫」（如表3-3所示），其中2021年計畫計有4萬9,103人申請、2022年計畫計有3萬998人申請。計畫核定人數合計有6萬8,714人，其中2021年計畫核定人數計有4萬1,522人、2022年計畫核定人數計有2萬7,192人。2021、2022年計畫實際執行經費分別為4億6,973萬4千元及4億2,264萬4千元。

表 3-3 應屆畢業青年尋職津貼計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2010	2021 2021 年計畫	2022 2022 年計畫
計畫申請人數	-	-	49,103	30,998
計畫核定人數	-	-	41,522	27,192
實際執行經費	-	-	469,734	422,644

資料來源：勞動部勞動力發展署。

二、 青年就業獎勵計畫實施成效

為鼓勵應屆畢業青年積極尋職並穩定就業，勞動部自2020年6月起推動青年就業獎勵計畫，於計畫期限內完成就業並穩定就業達3個月以上，每人最高核給3萬元獎勵金，截至2023年10月31日止，合計有22萬7,128人報名參加「青年就業獎勵計畫」（如表3-4所示），其中2020年計畫計有6萬7,011人申請、2021年計畫計有8萬8,486人申請、2022年計畫計有7萬1,631人申請。計畫核定人數合計有18萬6,937人，其中2020年計畫核定人數計有5萬5,741人、2021年計畫核定人數計有7萬3,409人、2022年計畫核定人數計有5萬7,787人。2020、2021、2022年計畫實際執行經費分別為16億745萬7千元、20億7,889萬元、及16億1,349萬2千元。

表 3-4 青年就業獎勵計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2020 2020 年計畫 (2020.6-2021.6)	2021 2021 年計畫 (2021.6-2022.12)	2022 2022 年計畫 (2022.6-2023.12)
計畫申請人數	-	67,011	88,486	71,631 (截至 2023.10.31)
計畫核定人數	-	55,741	73,409	57,787 (截至 2023.10.31)
實際執行經費	-	1,607,457	2,078,890	1,613,492 (截至 2023.10.31)

資料來源：勞動部勞動力發展署。

三、產業新尖兵計畫實施成效

為鼓勵青年參加5+2重點產業職業訓練課程，最高補助10萬元，訓練期間每月發給8,000元學習獎勵金，最高12個月，截至2022年底止，合計有3萬3,449人報名參加「產業新尖兵計畫」（如表3-5所示），其中2020年計畫計有4,612人申請、2021年計畫計有1萬8,866人申請、2022年計畫計有9,971人申請。計畫核定人數合計有2萬8,256人，其中2020年計畫核定人數計有4,001人、2021年計畫核定人數計有1萬6,158人、2022年

計畫核定人數計有8,097人。2020、2021、2022年計畫實際執行經費分別為2億8,920萬5千元、13億7,326萬元、及6億69,27萬1千元。

表 3-5 產業新尖兵計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2020	2021	2022
補助職業訓練費用				
計畫申請人數	-	4,612	18,866	9,971
計畫核定人數(錄訓人數)	-	4,001	16,158	8,097
實際執行經費	-	289,205	1,373,260	669,271

資料來源：勞動部勞動力發展署。

四、青年就業旗艦計畫實施成效

為結合產業資源，鼓勵企業以先僱後訓方式，由資深員工擔任職場導師，提供青年進入職場訓練機會，勞動部推動有「青年就業旗艦計畫」補助雇主訓練指導費最高10萬8,000元， 2019-2022年間，合計有7萬5,930人報名參加「青年就業旗艦計畫」（如表3-6所示），分別為2019年計畫計有1萬600人申請、2020年計畫計有2萬1,458人申請、2021年計畫計有2萬479人申請、2022年計畫計有2萬3,393人申請。2019-2022年計畫核定人數合計有5萬4,099人，其中2019年計畫核定人數計有7,934人、2020年計畫核定人數計有1萬1,720人、2021年計畫核定人數計有1萬7,856人、2022年計畫核定人數計有1萬6,589人。

2019-2022年間，「青年就業旗艦計畫」計有1萬2,398家事業單位提案申請，分別為2019年計畫計有1,853家申請、2020年計畫計有3,549家申請、2021年計畫計有3,872家申請、2022年計畫計有3,124家申請。2019-2022年計畫核定事業家數合計有1萬1,101家，分別為2019年計畫核定1,557家申請、2020年計畫核定3,160家、2021年計畫核定3,534家、2022年計畫核定2,850家。

「青年就業旗艦計畫」實際執行經費分別為2019年2億1,486萬7千元、2020年2億6,139萬3千元、2019年6億1,083萬元、2019年7億885萬9千元。

表 3-6 青年就業旗艦計畫實施成效

單位：人、家、新臺幣千元

項目別	青年				事業單位			
	2019	2010	2021	2022	2019	2010	2021	2022
計畫申請人數	10,600	21,458	20,479	23,393	1,853	3,549	3,872	3,124
計畫核定人數	7,934	11,720	17,856	16,589	1,557	3,160	3,534	2,850
實際執行經費	-	-	-	-	214,867	261,393	610,830	708,859

註：因本計畫係補助事業單位故執行經費填於事業單位項下。

資料來源：勞動部勞動力發展署。

五、青年職得好評計畫實施成效

協助青年發展職涯，提供失業6個月以上青年釐清職涯發展方向、提升求職技巧，並運用工作卡(職涯履歷表)展現個人就業優勢，以解決青年尋職困難問題，勞動部推動有「青年職得好評計畫」透過就業諮詢及尋職就業獎勵金3萬元，2019-2022年間，合計有1萬65人報名參加「青年職得好評計畫」（如表3-7所示），分別為2019年計畫計有1,829人申請、2020年計畫計有3,043人申請、2021年計畫計有2,927人申請、2022年計畫計有2,266人申請。2019-2022年計畫核定人數合計有5,506人，其中2019年計畫核定人數計有853人、2020年計畫核定人數計有1,535人、2021年計畫核定人數計有1,761人、2022年計畫核定人數計有1,357人。2019-2022年計畫實際執行經費分別為2,559萬元、4,608萬元、5,283萬元及4,071萬元。

表 3-7 青年職得好評計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2010	2021	2022
計畫申請人數	**1,829**	**3,043**	**2,927**	**2,266**
計畫核定人數	853	1,535	1,761	1,357
實際執行經費	25,590	46,080	52,830	40,710

資料來源：勞動部勞動力發展署。

第四章　國際組織及主要國家青年就業協助措施及執行成效文件分析

聯合國大會將「青年」定義為年齡介於 15 歲與 24 歲之間（含 15 歲和 24 歲）[16]之人口，依據 OECD 統計（OECD,2023a），多數會員國青年失業率高於其整體國人失業率。根據行政院主計總處「人力資源調查」資料顯示，臺灣地區 2022 年平均青年失業率（15-24 歲）11.79%，為全體失業率 3.67%的 3.26 倍，高於 OECD 國家青年失業率 10.9%為全體 5.0%的 2.18 倍甚多。再看 OECD 國家中，青年失業率最低的是鄰近臺灣地區的日本，其青年失業率為 4.3%，為全體失業率 2.6%的 1.65 倍(OECD, 2023a）而已，顯現臺灣青年所面臨之嚴峻失業問題，仍待有效改善。

第一節 ILO 及 OECD 有關疫情對青年就業影響分析

COVID-19大流行與遏制病毒傳播措施造成經濟和社會動盪，進而對就業、收入和勞動條件產生持久影響。對於處於職業生涯初期或甚至尚未進入勞動力市場的青年而言，影響可能更為嚴重。與以往經濟衰退的情況類似，COVID-19 危機已帶給當前的應屆畢業生帶來長期不利的影響。有鑑於COVID-19危機的規模、廣度和持續時間，對青年的持久影響甚至可能比以往的經濟衰退更為嚴重，因此可能導致長期的就業前景惡化和收入下降。故各國在疫情期間，多方推出積極性勞動市場政策（Active Labour Market Police；簡稱ALMPs），以期協助青年安穩渡過疫情危機。

[16] 對於青年年齡組，國際上尚無普遍認同的定義。 然而，出於統計目的，聯合國在不影響會員國做出的任何其他定義的情況下將「青年」定義為年齡在 15 歲至 24 歲之間的人。這項定義是在籌備國際青年年（1985 年）（A/36/215）的背景下所提出的，並得到聯合國大會 1981 年第 36/28 號決議的認可。聯合國所有關於青年的統計數據均基於這個定義反映在聯合國體係出版的關於人口、教育、就業和健康的年度統計年鑑中。然我國青年因教育程度逐年提升而延遲就業年齡。根據勞動部統計，非學生青年勞工初次就業年齡平均為 21.4 歲，若依原國際青年定義，實難以反應當前就業狀況，且主管國內勞動政策的勞動部許多有關協助青年就業的促進方案大多以 15~29 歲界定，故臺灣各項統計調查，「青年」族群年齡區間多以 15~29 歲為標準。

一、 COVID-19疫情對青年的具體影響

COVID-19危機的影響因國家而異，這取決於大流行的嚴重程度、採取的抑制措施和相關的經濟衝擊等因素。然而，即使是公共衛生影響相對較小的國家（如紐西蘭）也經歷了巨大的經濟衝擊，尚未恢復到危機前的經濟狀態。此外，由於各國在青年就業和從學校到工作的轉銜方面的危機情況與相關的體制背景各不相同，各國進一步實施了專門針對青年人的就業促進政策加以因應，以減少對青年的負面影響，避免長期的影響效應。在受大流行病和抑制措施嚴重影響的某些部門（如旅遊業）中青年就業人數較多的國家，疫情危機已對青年產生特別強烈的負面影響。

另言之，在具有大量非正式就業（informal employment）[17]和制度普遍薄弱的勞動市場背景下，疫情危機加劇對青年就業的影響，尤其是在支持從學校到工作過渡的制度薄弱的情況下，情況更加嚴峻。在這些國家，青年穩定就業在大流行爆發之前就已經非常脆弱，而 COVID-19危機則加劇了這些脆弱性。這意味著，在大流行之前青年失業率已經很高的國家，COVID-19危機可能會抵消自大衰退以來在這方面取得的所有進展。在缺乏正式工作機會和社會安全網薄弱的國家，許多青年被迫退出勞動力市場或延遲進入勞動力市場。因此，在這些國家，青年長期失業的風險正大幅加劇。

二、 COVID-19增加NEET族青年人數

COVID-19危機嚴重地影響了世界各地的勞動市場，對青年的傷害超過其他年齡和人口群體。例如，2020年全球青年就業率下降了8.7%，而同期成年人口就業率僅下降了3.7%（ILO, 2021a）。尼特族（Not in Education, Employment or Training；簡稱NEET）比率或許更能反映COVID-19對青年的影響。儘管在這方面大流行之前已經存在重大的跨國差異，但這些差異在COVID-19危機期間更形加劇。

依據OECD國家NEET族比率的最新可用數據顯示，2020年15至29歲的青年NEET

[17]非正式就業係從「社會保障」角度所定義，泛指一切生產合法財貨與勞務，卻缺乏法定保障之工作，包括就業保障（用法律來規範勞工的僱用和解僱）、職業保障（保護在工作中免於意外事故、疾病的傷害及對工作時間進行限制等）、收入保障（給予合理的工資）、技術增值保障（培訓和學徒訓練）、表達性保障（集體協商和代表權）等，例如流動攤販。（ILO，2018）

族比率跨國間有大幅差異，從瑞士的7%到南非的近41%，當年度OECD國家15~29歲年齡組的NEET族比率平均為13.4%（OECD,2022a）。同樣，在COVUD-19大流行爆發後，發生的NEET族比率深化現象，在非OECD國家較OECD國家更加嚴峻。（ILO,2022）

三、 針對青年的就業促進政策措施

在COVID-19危機背景下，各國政府針對青年推出或調整的措施可分為四類：（Konle-Seidl & Picarella, 2021；OECD, 2021）

（一）直接就業支持和僱用補貼

針對年輕工人的直接就業支持的例子包括具體的僱用津貼和其他支持為青年創造就業機會的措施，以及為年輕企業家提供的創業補貼。

（二）社會保障和收入支持

在青年面臨特殊經濟挑戰的背景下，推出措施為青年勞工、學生或畢業生提供疫情期間更好的社會保障機會和更大覆蓋面。

（三）職業訓練、訓練和職業教育

部分國家並採取激勵措施鼓勵雇主僱用學徒和實習生，因為這兩者在很大程度上取決於公司的需求。此外，在 COVID-19危機期間，特別關注支持和增加職業訓練、實習和學徒機會的提供，以彌補大流行所造成的中斷。此外，還支持發展線上學習課程、學生經濟援助、重新融入社會（social reintegration）的教育新途徑、在高等教育機構中提供更多名額和在大流行期間調整執業考試報考條件。

（四）就業服務

由於部分國家就業服務因疫情和相關的病毒傳播而中斷，政策應對措施包括調整支持的提供和內容，以及增加對青年的外展就業服務提供的措施，並加強廠商及其員工的調整能力。除了這些單獨類型的措施之外，還可以引入「一籃子」措施，有時稱為「青年戰略」(Youth Strategy)，通常包括上述幾類措施；歐洲青年保障計畫 (European Youth Guarantee)就是一個主要實例。

歐洲青年保障計畫承諾歐盟所有未滿一定年齡門檻的青年在失業或離開正規教育後的4個月內獲得優質的就業機會、繼續教育、學徒或實習機會。

四、 主要國家的青年政策和措施

COVID-19危機期間，一些國家的青年就業政策與措施如表4-1所示。由於這些國家面臨相當不同的挑戰和初始情況的不同背景下，各國的關鍵政策反應在規模和重點領域方面也存在顯著差異。雖然經常採用與工作相關的措施，例如僱用補貼或職業訓練活動，尤其是在歐洲國家，但勞動力市場支持以外的應對措施差異較大且不夠全面（Konle-Seidl & Picarella ,2021）。然而，一個共同的觀察是，在COVID-19危機爆發之初，這些國家的政策應對最初重點是經濟在需求和供給方面的總體穩定，主要是透過對企業採取相當廣泛的支持措施。（Barford et.al.,2021）

表 4-1 COVID-19 期間主要 OECD 國家針對青年的主要政策與措施

國家	主要因應政策
加拿大	總體：專注於擴展和修改現有的計畫和戰略。 ・ 收入支持：加拿大緊急學生福利金為大專學生和因為 COVID-19 危機而無法找到工作的應屆大專和高中畢業生提供經濟支持。在 2020 年 5 月至 2020 年 8 月期間，申請人每 4 個星期收到 1,250 加幣，最長期限為 16 週。 ・ 職業訓練：加拿大暑期工作計畫旨在提供彈性和全面的服務，幫助所有加拿大青年發展技能並獲得有償工作經驗，以成功進入勞動市場，該計畫引入了臨時彈性措施，以因應 COVID-19 大流行背景下雇主和青年的需求。有鑑於 COVID-19 危機，還對中小企業提供工資補貼以僱用青年獲得優質工作經驗的暑期工作計畫(Summer Jobs Program)進行了調整。工資補貼已從基本工資的 50%提高到 75%，不論兼職安置或是全年的工作安置都符合條件，直到 2022 年春季。學生工作安置計畫(Student Work Placement Program)總共實行了 2.66 億加幣的額外資金。有鑑於 COVID-19 危機及其對學生工作安排造成的威脅，2020~21 年的工資補貼可以從基本工資 50%增加到 75%。並推動學徒制就業創造稅收抵免(Apprenticeship Job Creation Tax Credit)計畫，對在前兩年向符合條件的學徒提供應付工資的 10%的稅收抵免來激勵雇主僱用學徒。
德國	總體：側重於確保學徒制、防止大學輟學和支持獲得教育、勞動市場和社會服務的措施。 ・ 收入支持：接受高等教育的國內和國際學生可獲得 100 至 500 歐元的援

國家	主要因應政策
	助，前提是他們能夠證明與 COVID-19 大流行期間，產生相關的經濟困難。 ・ 職業訓練：2020 年 7 月，聯邦政府設立了「安全學徒制計畫」 (Secure Apprenticeships Scheme)，為受 COVID-19 危機重創的中小型雇主提供財政支持，並激勵他們繼續對學徒進行訓練。該計畫還獎勵那些從因 COVID-19 危機而陷入財務困難的公司招收實習生的中小企業。聯邦政府隨後繼續並擴大了該計畫（直到 2022 年 2 月）。 ・ 就業服務：為因應 COVID-19 危機，聯邦就業局(Federal Employment Agency)開始在學校提供虛擬職業指導服務，為確保可及性，該機構還在公園提供露天職業指導活動和諮詢討論。在青年政策方面，就業服務的主要優先事項是提高對失業青年的服務。
韓國	總體：透過綜合計畫和特定的工具（例如針對青年的招聘和訓練補貼或職業訓練）提供更強有力的財政激勵措施和更多的支持措施。 ・ 青年策略(Youth Strategy)：政府於 2020 年 12 月宣布了一項青年政策基本計畫(Youth Policy Basic Plan)，以在 COVID-19 危機期間跨部會來支持青年。2021 年 3 月還發布了更具體的青年就業促進計畫(Youth Employment Promotion Plan)。此外，韓國政府升級了現有的新政計畫(韓國新政 2.0，Korean New Deal 2.0）以適應新的內外衝擊。政策擴大投入大量資金專門用於支持青年；它還涉及在數位和綠色新政計畫(digital and green New Deal schemes)之上建立一個新的支柱；人類新政計畫(Human New Deal)旨在增加對人力資源和社會保障的投資。 ・ 收入支持：從 2019 年到 2020 年，做為國家就業支持計畫的一部分，提供青年求職促進補貼，為青年求職者提供每月 50 萬韓元、最多 6 個月的補貼。有鑑於 COVID-19 危機，並推動一項特殊的青年求職促進補貼，延長尋職者的補貼期限。 ・ 招聘補貼：額外的青年就業補貼（Additional Youth Employment Subsidy, AYES），從 2018 年 8 月開始執行至 2020 年 11 月。為因應 COVID-19 危機，延長了原有的 AYES。它涉及向那些與上一年相比增加了工人人數的中小企業新僱用的青年勞工提供補貼。此外，2020 年 12 月至 2021 年 12 月期間，並推動特別青年就業補貼(Special Youth Employment Subsidy, SYES) 計畫；以及 2020 年 7 月至 2021 年 12 月期間，新推出了青年數位工作(Digital Jobs for Youth, DJfY)，該計畫專門針對中小企業，透過提供最長 6 個月的補貼來鼓勵僱用青年從事 IT 工作。同樣地，於 2020 年 7 月至 2020 年 12 月實施的青年工作和體驗補貼（Youth Jobs and Experience Subsidy, YJES）計畫，為提供青年至少 2 個月工作經驗的中小企業提供補貼。從 2022 年 1 月起，青年工作躍升補助(Youth Jobs Jump Subsidy)計畫取代了之前提到的 4 個已經終止的計畫。 ・ 職業訓練：在 COVID-19 危機之前就已經存在學徒和學生進行職業訓練的

國家	主要因應政策
	經濟激勵措施，雇主每月最多可獲得 20 萬韓元，疫情期間，增加到每月 40 萬韓元。也擴大了接受職業訓練的資格，擁有最多 2 年工作經驗的求職者現在可以申請（以前的限制是 1 年）。 ・ 就業服務：完善國家就業支持體系，擴大現有服務管道，為弱勢青年提供特定性支持。為包括青年在內的低收入勞工提供量身定作就業支持－青年就業成功配套計畫(Youth Employment Success Package Programme)提供更多經費預算，以在 2020 將受支持的青年人數從 5 萬人增加到 8 萬人，並在 2021 增加到 13 萬人。青年數位工作計畫的受益人也增加了一倍多，從 5 萬人增加到 11 萬人。
日本	總體：相當廣泛的措施，針對面臨長期失業風險的青年求職者具體計畫。 ・ 收入支持：從 2021 年 4 月起提高全國生活工資標準，對青年勞工和學徒實行特殊稅率。 ・ 招聘補貼：旨在為 16~24 歲面臨長期失業風險的青年創造新的就業機會。如果雇主能夠證明創造的工作崗位是額外的，並且將提供相關的就業能力的訓練，凡是於 2021 年 12 月之前僱用的青年，雇主可以申請每週 25 小時、為期 6 個月的國家基本工資 100%的工資補貼，以及支付員工就業能力訓練的費用。 ・ 職業訓練：最初從 2020 年 8 月至 2021 年 3 月向雇主提供一項針對雇主招聘 25 歲以下學徒的新招聘激勵措施，後來延長（支付金額略高）至 2021 年 9 月。針對 2020 年 10 月之前被裁員的學徒，政府還推出了最多 12 週的特別財務支持。 ・ 就業服務：2020 年 9 月開始對 18~24 歲青年實施青年工作提供(Youth Offer)計畫，以取代現有的青年支持義務計畫(Youth Obligation Support Programme)。Youth Offer 以就業服務中的求職密集族群為對象，為他們提供全方位的就業支援，包括為期 13 週的青年就業計畫、透過青年中心提供的個別化支持，以及為具有多重需求和障礙的青年提供青年就業能力教練(Youth Employability Coaches)，包括在就業後最多 6 週的在職支持。
美國	總體：專注於收入支持和學徒計畫。 ・ 收入支持：高等教育緊急救濟基金(Higher Education Emergency Relief Fund)在 COVID-19 危機期間向學生提供緊急經濟援助。2020 年 3 月的新冠病毒援助、救濟和經濟安全法 (The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, CARES)為學生經濟援助提供了超過 60 億美元的資金。 2021 年 3 月的美國救援計畫(American Rescue Plan)再撥款 180 億美元用於學生經濟援助，以防止 COVID-19 危機導致的飢餓、無家可歸和困難。2021 年 3 月 擴大了收入所得稅抵免資格，這意味著無人陪伴的無家可歸的青年和沒有孩子的寄養青年，即使是全日制學生也可以申請所得稅減免(Earned Income Tax Credit, EITC)。對於來自寄養和無家可歸的青年，青年可以申

國家	主要因應政策
	請 EITC 的年齡也已降至 18 歲，其他青年的申請年齡也降至 19 歲。 ・ 職業訓練：勞動部向各州和勞動力中介機構提供補助金，以支持學徒計畫的發展。由於向勞動力短缺的高增長行業和部門提供補助，可用補助款辦理 COVID-19 危機期間勞動力發展的優先事項。例如，2021 年宣布了一項 H1-B 農村醫療補助計畫(H1-B Rural Healthcare Grant Program)，該計畫將為農村地區的醫療保健學徒提供 4,000 萬美元的補助。 2020 年青年學徒準備補助金提供的資金可用於支付新僱用學徒的在職學習費用。勞動部於 2020 年 12 月發布了一份通告，提供關於以虛擬方式提供職業訓練的指南，以及一份關於虛擬學徒制的在線指南；這些措施促進了雇主將提供職業訓練轉移到數位虛擬環境中。

資料來源：Rinne, Ulf et.al.(2022)。

五、 對各國青年就業政策的初步評估

COVID-19危機在以下三個方面對青年的影響尤為嚴重：（ILO,2021b）

（一） 中斷青年人之教育、培訓和職業訓練；

（二） 增加年輕求職者和勞動市場新進者的困難；

（三） 惡化青年就業和收入損失，以及就業的質量。

鑒於2022年經濟復甦的脆弱性和仍存在較大的不確定性，各國仍針對青年就業促進，提供更廣泛的政策支持。為避免對整整一代青年造成社會排除（social exclusion）和長期創傷的影響，經濟復甦政策措施均將青年就業做為一個關鍵目標，同時並考慮性別等其他相關面相的交叉支持（ILO,2021b；ILO,2021c），以確保青年獲得教育、訓練和工作的機會。在 COVID-19危機的初始階段，各國青年就業政策較著重於穩定在職員工的現有工作（例如，通過縮短工時）和個人收入（通過不同層次的收入支持），然而隨著景氣的復甦，針對青年的就業政策已逐漸轉向招聘激勵措施，並提供青年多元工作與實習機會。

在減少 COVID-19 危機對青年勞工的負面影響和避免產生長期疤痕效應(scarring effect) [19]，總體而言，與開發中國家（developing country）相比，已開發國家（developed

[19] 疤痕效應是指當一個人的就業歷程出現失業，失業將會對往後的就業歷程產生長期影響，且影響範圍相當

country）似乎普遍地較能應對COVID-19危機對青年就業的影響。已開發國家可以運用現有的勞動市場政策工具，解決青年失業問題，因此，這些國家可以擴大運用現有的計畫和措施，或者可以重新啟動在以前的經濟衰退中已經使用過的計畫和措施。由於在制度上具有較完善的準備，已開發國家可以較為迅速地提出反應，並可以較早地針對COVID-19 危機提供針對青年就業促進應對措施。例如 Konle-Seidl and Picarella (2021) 指出，歐盟國家在COVID-19疫情大流行的早期階段就制定了有針對性的青年就業政策措施，以避免 COVID-19 危機對青年的就業前景造成長期的創傷。然而，ILO (2021b) 強調，已開發國家實施的大量收入支持和工作保留措施往往有利於壯年勞工，青年通常沒有資格獲得此類支持，因為他們更多是在不太安全的臨時和非典型就業環境中工作。此外，在 COVID-19 危機中再次明顯證明，青年就業比成人就業對經濟衰退更為敏感，亦即 COVID-19 危機引發的經濟衰退導致世界各地青年的收入損失將比其他族群可能更加嚴重（ILO, 2021b）。

此外，ILO (2020b) 的文件顯示，中等收入國家的青年就業下降幅度遠大於高收入國家，然僅有部分開發中國家以前有針對青年的就業促進計畫和措施，可以在疫情大流行開始時迅速做出反應，擴大或調整這些計畫和措施。然開發中國家不僅要關注促進青年的就業機會，還要關注確保優薪就業和「尊嚴勞動」問題。非典型就業和工作貧窮（working poor）的問題需要透過一個綜合政策來解決，其中還應包括進一步發展勞動市場就業服務、教育和職業訓練體系以及從學校到工作的轉銜。另言之，就業機會、工作經驗、職業訓練、教育計畫應與社會安全和福利保持通盤考量。為了讓存在相當根本性問題的開發中國家能夠創造高質量的就業機會，各國應該將關鍵政策重點放在建立支持企業擴大經濟規模和基礎設施上（Bandiera et.al.,2022)，才得以擴大勞動市場新進者（青年）可以獲得的優薪和正式的就業機會。

如國際勞工組織ILO和亞洲開發銀行（Asian Development Bank，2020）所述，開發中國家更全面的推動青年積極勞動市場政策應包括以下五個要素：

廣，包括收入、就業狀況、身心健康等。 而在所有年齡層中，青年是最容易失業、且在勞動市場中時間最長的群體。

（一）針對青年的工資補貼；

（二）青年公共就業計畫；

（三）求職經濟支持；

（四）擴大青年獲得訓練、技能再訓練和技能提升的機會；

（五）對青年創業的投資。

第二節 日本青年就業和就業政策

一、日本青年就業概況

經濟合作與發展組織（OECD）總就業人數於2021年底恢復至COVID-19危機前的水準，並在2022年前幾個月繼續增長。OECD失業率從2020年4月的峰值8.8%逐漸下降至2022年7月的4.9%水準，略低於2019年12月的5.3%。然而，各個國家和部門的勞動力市場復甦並不均衡,其可持續性並受到俄羅斯對烏克蘭戰爭所造成的經濟影響與挑戰。

日本勞動力市場在 COVID-19危機期間表現出顯著的韌性，失業率和就業率波動有限。然而，總工作時數出現了較大幅度的下降，而且復甦乏力。失業率已從3.1%的峰值改善至2022年7月的2.6%。但仍比危機前水平高0.4個百分點。此外，2022 年第一季度的總工作時數仍比2019年第一季度減少5%以上。

雖然15歲及以上人群的就業率幾乎完全恢復到大流行前的水準。但是，女性是完全復甦，而男性的復甦則發生遲滯的情形；復甦中的性別差異部分反映了日本的長期人口趨勢。在過去20年裡，男性勞工的人數一直在下降，這一時期男性就業率幾乎侷限在70%左右。另一方面，過去十年女性就業率大幅上升，維持了日本的整體就業水平和比率。

日本最近推出了一系列支持女性就業的立法；自2022年7月起，《促進婦女在工作場所的參與和進步法案》(Act on Promotion of Women’s Participation and Advancement in the Workplace)經過修訂，要求擁有至少301名正式僱員的公司披露性別薪酬差距。

《育兒假和看護假法》(Act on Childcare Leave and Caregiver Leave)也進行了修訂，擴大了產假的使用範圍，並設立了額外的陪產假。解決家務和育兒方面的性別失衡問題以及提高產假和陪產假的使用率將是增加女性勞動力供給的關鍵。

OECD地區的職位空缺激增至歷史新高，許多行業和國家的勞動力短缺大幅增加。儘管如此，名義工資增長仍遠低於俄羅斯侵略烏克蘭戰爭引發的大宗商品價格上漲引發的高通貨膨脹率。由於通貨膨脹預計將遠高於2022年議定的名目工資，預計實質工資將在2022年持續下降。

持續的供應鏈中斷、歷史性的日元貶值和飆升的燃料價格正在給日本帶來前所未有的通膨壓力，而過去20年日本的通膨和名目工資沒有出現任何增長。2022年7月日本核心通膨率升至2.4%，名目工資增長率為1.8%，實質工資連續四個月下降。

青年尤其受到危機最初破壞的影響。到2022年第一季度，平均而言，OECD國家的青年就業機會已經回復疫情前之水準，但仍落後於年長者。現今大多數OECD國家15~24歲青年就業率仍低於危機前水準，平均僅達到 2019年第一季度的水平。相比之下，同期25~54歲和55~64歲的就業率分別增長了1%和3%。

日本青年對COVID-19大流行的影響深有感觸，對年輕工人的所謂「疤痕效應」(scarring effect)仍然令人擔憂。與OECD地區青年就業整體復甦形成對比的是，2022年第一季度日本青年就業率比2019年第一季度下降了1.3個百分點。這種就業損失在低收入服務業尤其明顯，而這些行業往往聘僱有大量的年輕勞工。

日本青年尼特族(NEET)的情況有所增加，特別是那些沒有大學學位的青年。從2019年第一季度到2022年第一季度，OECD國家的尼特族比率平均增加了0.3個百分點，而日本則增加了1個百分點。

在日本，從20世紀60年代經濟快速增長時期到90年代初，青年失業率一直保持在較低水平。在此期間，青年人在畢業後立即能夠獲得穩定且不定期的契約工作。然而，自20世紀90年代初經濟泡沫破滅以來，青年人想要獲得穩定的工作變得愈來愈困難。那些在1993年至2004年期間畢業的人被稱為「就業冰河世代」（employment ice-age

generation，係指1975年至1985年出生的高中畢業生和1970年至1980年出生的大學畢業生），因為從學校到工作順利轉銜變得愈加困難。隨後的經濟復甦使青年人獲得了穩定的就業機會，但起源於歐美的全球金融危機導致就業形勢再次惡化。近年來，經濟在寬鬆貨幣政策下開始擴張，該政策是首相安倍晉三主導的經濟戰略（即安倍經濟學）的一部分，該戰略於2015年左右推出，儘管受到COVID-19大流行的暫時影響，但青年就業仍然強勁增長至2022年秋季。

根據日本勞動政策，「青年」被定義為15~34歲的年齡組。1997年日本高中入學率超過90%，如今，98%的初中畢業生繼續升入高中，每年約有3%的人從高中退學。大約70%的高中生就讀學術課程，就讀職業課程的比例很低。在2022年春季畢業的高中生中，約17%立即就業，56%繼續接受高等教育（大學或其他高等教育），22%進入職業學校，5%則是屬於其他（所有百分比均為近似值）。1997年應屆大學畢業生就業人數首次超過應屆高中畢業生就業人數，成為應屆畢業生勞動力市場的主體。儘管如此，雖然日本民眾的受教育程度不斷提高，但勞動力市場對高中畢業生的需求仍然很高，而且日本一直維持著高中畢業生能夠在高中畢業後立即找到穩定就業的制度。

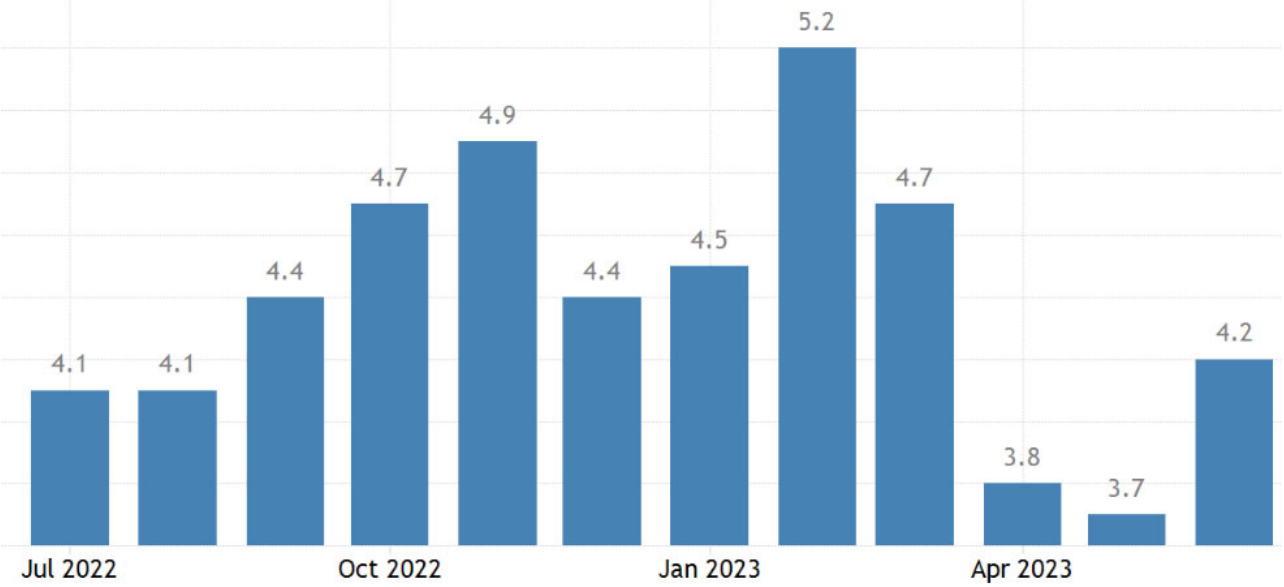
日本青年（15-24歲）失業率現況如表4-1及圖4-1所示。2023年7月日本青年失業率為4.20%，當月份整體勞動失業率2.70%，青年失業率約為整體勞動失業率之1.56倍。

表 4-2 日本青年失業率

單位：%

項目	本季資料	前季數據	參考日期
失業率	2.70	2.50	2023 年 7 月
就業率	61.50	61.20	2023 年 6 月
勞動力參與率	63.10	62.90	2023 年 6 月
青年失業率	4.20	3.70	2023 年 6 月

資料來源：Trading Economics（2023）。



資料來源：Trading Economics（2023）。

圖 4-1 日本青年失業率趨勢

二、與學校到工作轉銜(school-to-work transition)有關的制度

與其他國家一樣，日本的青年就業直接受到經濟的影響，但日本的影響尤為顯著的原因之一是「應屆畢業生同步大規模招聘」(simultaneous mass recruiting of new graduates)制度；這是企業畢業後立即聘用沒有工作經驗的學生，以不定期就業為前提，通過企業內部教育培訓、輪調等方式培養青年技能的用人做法。日本的公共職業培訓並不十分普遍，因此，無論是大學畢業生獲是高中畢業生，如果青年人不被聘為新一批畢業生的一部分，他們往往會失去發展職業技能的機會。例如，「就業冰河時期」畢業的一代人已經40多歲了，但很多人始終未能建立穩定的職業生涯。

應屆畢業生的就業實際細節，根據教育程度的不同而有所不同。為了防止早於官方商定的日期招聘應屆大學畢業生，自1953年以來，大學和產業組織之間就企業外展事宜簽訂了協議和招募開始的時間。然而，當勞動力市場對應屆大學畢業生的需求上升時，這些協議一再被產業組織廢除，然後在需求下降時又恢復。2021年日本最具影響力的商業組織－日本經濟團體聯合會（日本経済団体連合会／にっぽんけいざいだんたいれんごうかい，Nippon keizai dantai rengōkai）退出了當時的協議，招聘流程的

開始規則現在由政府制定。與此同時，在日本，由於實習的最初目的被認為是為了教育，即學生在長假等期間完成實習項目，因此不鼓勵將實習項目用於工作選擇和招聘。最近，為了將實習作為產學合作的一種手段，指導方針已經放寬了一些條件。然而，根據實習的運用方式，實習可能會破壞應屆畢業生招聘的傳統框架。有必要密切關注這個問題。

對於尋找工作的應屆高中畢業生，關於求職活動的時間和提交申請的時間有地區慣例。日本的新高中畢業生經常透過所在學校的職涯指導部門找到工作。為了保護未成年高中生，維護高中畢業生勞動力市場秩序，各都道府縣就高中畢業生就業促進作法達成了協議。2021年修訂高中畢業生就業辦法，明確學生有權透過學校以外的管道就業。一般來說，申請人在一定時間內一次只能向一家公司提出申請，但在許多都道府縣，這一期限已縮短至申請期開始後的兩週左右。另一方面，那些從高中或大學退學後試圖找工作的青年，很難獲得正式僱員的永久工作，而且這一挑戰已經持續了很多年。

三、青年就業變化

因為少子化的影響，日本青年勞工數量急劇下降，從1997年的2,035萬人下降到2017年的1,711萬人，假設勞動力參與率與2017年相同，預計2040年這一數字將下降至1,364萬人。其次，日本青年失業率與其他發達國家相比仍處於較低水平。儘管在20世紀90年代的「就業冰河時期」和全球金融危機期間有所惡化，但近期一直處於較低水平。與老年群體相比，疫情對青年失業率的影響相對較小。第三，「飛特族」(freeters)數量在2003年達到峰值超過200萬人，但到2021年這一數字已大幅下降至137萬人；這是因為勞動力中青年人數量下降和勞動力市場有利的結果。「飛特族」是指目前在工作場所就業並被稱為「兼職工」或「臨時工」的學校畢業生（以及女性未婚者），或者目前不從事工作、不做家務或不就學，但希望受僱為「兼職工」或「臨時工」。由於缺乏全職工作而被認為具有這種就業形式的「飛特族」的傳統形象正在多樣化。根據日本勞動政策和培訓研究所 (JILPT,2022) 的數據，在經歷過「飛特族」的25~34歲東京居民中，因無法找到正式工作因而這一種型態工作的比率是過去20年來最低的年。

另一方面，與那些從未經歷過「飛特族」的人相比，有一定比率的經歷過「飛特族」的人表示，他們因抑鬱或殘疾而感到工作困難，並且有一定數量的人暫時以「飛特族」的身分賺取工資。疫情期間，不少企業減少或停工，無法享受失業津貼的「飛特族」現象日益明顯。第四個趨勢是，雖然青年數量有所下降，但未就業、未接受教育或訓練的青年人（尼特族）數量仍然很高。2020年由於疫情期間的緊急狀態，無法上學或工作的青年數量暫時大量增加，但在2021年恢復到之前的水平。經濟方面，尼特族人數受經濟因素影響較小。成為尼特族的原因很複雜，但長期的尼特族身分往往會導致他們難以參與社會。

四、青年就業政策

當青年失業率和「飛特族」人數開始增加時，日本社會將這一些現象認為是青年人自己的責任，因為幫助青年人獲得穩定就業的制度已經到位。然而，自「就業冰河世代」以來，人們對青年困境的認識逐漸更加廣泛。2003年，日本政府制定了《鼓勵青年獨立與挑戰計畫》(the Plan to Encourage Youth's Independence and Challenges)，首次承認青年缺乏就業保障不是個人責任，而是結構性問題。隨後，職業教育得到擴大，並在德國模式的基礎上，發展了日本的將學校職業訓練與企業實習相結合的「雙軌制」(Dual System)，以及促進青年獨立的住宿式職業訓練。2006年，設立了地區青年支援站（Regional Youth Support Stations），為尼特族提供幫助，並在各都道府縣成立了公共就業安全辦公室「Hello Work」的專門分支機構，為青年和應屆畢業生提供協助。然而，這些都是臨時政策，人們總是擔心政策會被終止。於是，2015年制定了一項支持青年的永久性政策《青年就業促進法》(The Youth Employment Promotion Act)。除了規定成立青年支援站等青年支持組織外，在《青年就業促進法》的基礎上，還增加了下列三項措施：

（一） 積極提供工作場所資訊(Active provision of information about workplaces)

為緩解應屆畢業生因不匹配而導致員工提前離職的情況，幫助青年人能夠有充實的職業生活，建立了一個系統，提供準確的就業條款和條件資訊與平均

工資等工作場所信息、服務年限、訓練計畫的可用性和內容等。

（二） 不接受某些企業的工作機會(Non-acceptance of job offers by certain business establishments at Hello Work)

為了確保Hello Work不會將應屆畢業生引入違反某些勞動相關法律法規的企業，建立了在一定時期內不接受此類企業應屆畢業生工作邀請的制度。。

（三） 青春鼓勵認證體系(Youth Yell Certification System)

厚生勞動大臣制定了一項制度，將積極招募和培養青年，並擁有優良就業管理條件的中小企業認證為Youth Yell認證企業（在日本，英語單詞「yell」的意思是給予鼓勵）。《青年就業促進法》已經施行五年了。儘管受到COVID-19大流行的影響，但這一時期青年就業形勢總體尚為良好，青年失業和工作不穩定尚未成為重大問題。當前的主要挑戰是青年就業問題日益複雜化。在「就業冰河世代」，就業支持專門提供給找不到工作的青年，但如今，需要支持的原因變得更加多樣化，包括住房不安全、健康問題、失能與年輕護理人員需要提供親戚護理與關心等等。迄今為止，地區青少年支援站已努力滿足這些不同的需求，但未來社區內的合作將變得更加重要。然而，隨著人口減少，需要就業支持的青年數量的數量逐漸減少。因此，人們擔心地區青少年支援站將被要求支持更廣泛的目標，而社區內最初的支持概念將會消失。未來，日本人口將繼續高齡化,青年在數量上將成為少數。為了維持日本社會並將其傳承給下一代,為日益稀少的青年提供就業支持比以往任何時候都更加重要。與此同時,為「冰河時代」的一代人提供支持也很重要，他們是過去的青年，如今他們的職業生涯仍然不穩定。

第三節 韓國青年就業與政策

一、 韓國青年就業概況

韓國青年面臨許多挑戰：重視教育升學為先的社會裏，進入好大學的競爭非常激烈；高等教育成本高昂，尤其是77%的學生就讀於私立大學；首爾大都會地區居住著全國約一半的人口，但是缺乏可負擔起的住房。愈來愈多的青年（所謂的「三拋世代」[21]，Sampo Generation）延遲甚至放棄結婚生子，這從生育率下降到1%以下就可以看出。韓國經濟兩極化，在正規和非正規工作間，大公司和中小企業（SME）之間龐大的工資和生產率差距，以及製造業和服務業差別，增強了人們對高等教育的激勵。然而，儘管青年受教育程度提高，但其就業率遠低於經濟合作與發展組織(OECD)的平均水準。此外尼特族(NEET)比率很高，尤其是大學畢業生，反映出缺乏適合受過高等教育的的工作。與此同時，約40%的中小企業面臨勞動力短缺。（OECD,2019）

勞動力市場之間的不匹配造成了相當大的私人和社會成本。成功參與勞動力市場不僅對青年人的經濟前景和福祉至關重要，而且對韓國經濟和社會凝聚力也至關重要。青年失業和NEET族會產生長期傷疤的效應，降低以後的就業機率，增加成為低工資、非典型勞工的機會，對健康和生活滿意度產生負面影響。工資和就職期之間的緊密相關增加了機會成本，即使對於那些在失業一段時間後找到了全職工作的人來說也是如此。

最近的一項研究發現，當考慮到家庭和個人特質，直接進入勞動力市場的專技人員比受高等教育能得到更好的就業狀況和工資（Choi，2021)。青年就業率低也會減緩生產力成長並增加財政負擔。從長遠來看，失業期間技能的喪失，會降低整個經濟成長動能（IMF,2018）。青年就業率低也導致韓國生育率下降，造成嚴重的人口衝擊。該國是世界上生育率最低的國家之一，在2020年每個婦女平均生育0.83個孩子，導致工作年齡人口從2017持續下降。

---

[21] 三拋世代（韓語：삼포세대）， 是 2011 年誕生的韓語造詞和網路俚語。意旨拋棄愛情、婚姻和生育的一代年輕人。

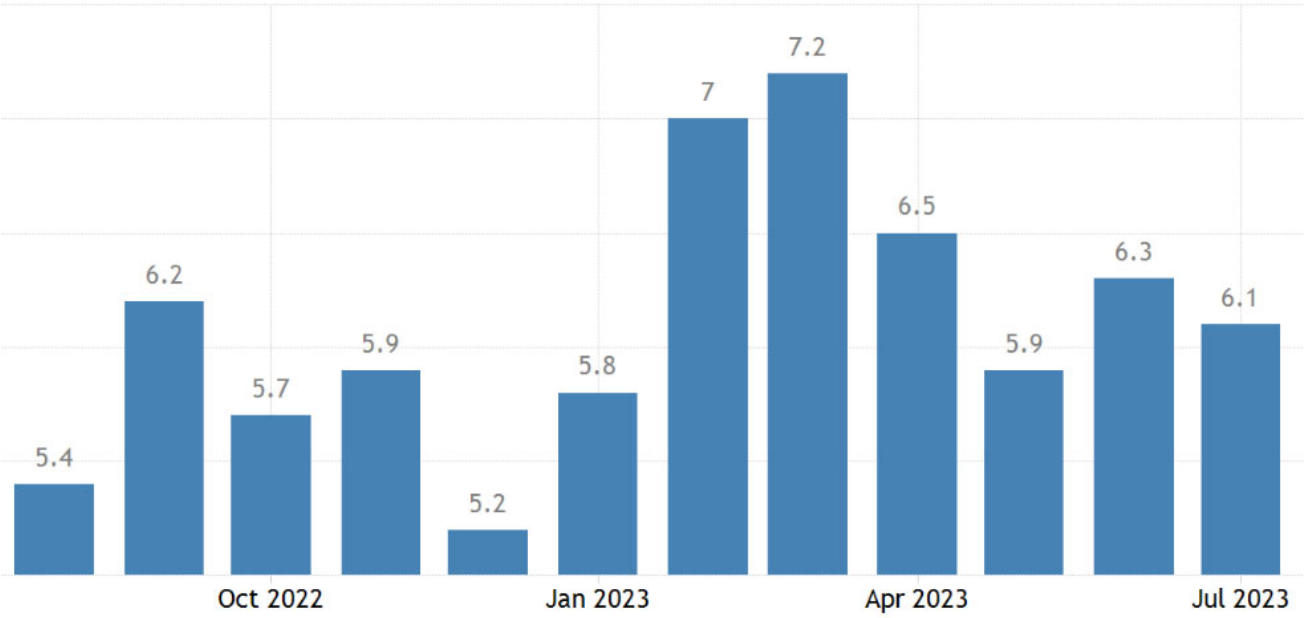
韓國青年（15-24歲）失業率現況如表5-3及圖5-2所示。2023年7月韓國青年失業率為6.10%，當月份整體勞動失業率2.60%，青年失業率約為整體勞動失業率之2.35倍。

表 4-3 韓國青年失業率

單位：%

項目	本季資料	前季數據	參考日期
失業率	2.60	2.50	2023 年 7 月
就業率	63.20	63.50	2023 年 6 月
勞動力參與率	65.00	65.30	2023 年 6 月
青年失業率	6.10	6.30	2023 年 7 月

資料來源：Trading Economics（2023）。



資料來源：Trading Economics（2023）。

圖 4-2 韓國青年失業率趨勢

二、 韓國青年就業趨勢存在著性別差異

根據OECD（2019）統計資料顯示，隨著韓國青年人口數量的減少，自2000年以來，青年就業人數下降了21%。在2004~2013年期間，青年就業率逐漸下降，部分原因是2008年全球金融危機。儘管從2013年到COVID-19大流行爆發為止有所回升，但韓國2021年青年就業率44.2%仍比OECD平均水準低了近8.8個百分點。大部分的緣由是來自於青年人接受高等教育的比率增加，且韓國學生的就業率（工讀比率）相對較低，自2007年

以來一直穩定維持在12%左右，相較之下，OECD國家學生的就業率則達25%左右。在過去十年中，青年失業率平均高於總人口失業率的2.5倍，儘管在2021年降至7.8%，而OECD的平均失業率為12%。低就業率和低失業率亦反映出韓國青年勞動力參與率（2020年為46.4%）遠低於OECD平均水準（58.0%）

OECD（2019）統計資料亦顯示，韓國15~19歲年齡層的青年就業率相較於OECD就業率平均值，差距並達五分之二以上。然而，這並不是一個憂慮，因為這反映了韓國高中和高等教育的入學率較高，自2004年以來，該年齡層男性和女性的就業率一直相對穩定在10%以下。韓國與OECD20~24歲年齡層平均就業率的差距從2000年的8.2個百分點擴大到2021年的14.4個百分點，原因是高等教育的普及，使得韓國該年齡層男性和女性的就業率均下降了8至9個百分點。

韓國25~29歲年齡層的就業率已接近OECD的平均水準，在2000~2021年間，該年齡層女性就業率增長了17個百分點，抵消了男性兩位數的下降。事實上，在15歲至29歲的每個五歲年齡層中，韓國女性的就業率都超過了男性。這種就業率的增長反映了晚婚晚育，因為許多韓國女性在結婚或生產後就退出了勞動力市場。韓國女性首婚平均年齡上升了近4歲年，從2000年的26.5歲上升到2021年的30.8歲，而2017年母親生第一個孩子的平均年齡則達到32.6歲，為OECD國家中最高的國家。30~34歲年齡層(包含在《2020年青年框架法，2020 Youth Framework Act》中青年的定義中）的女性就業率上升了18個百分點，足以抵消2000~2021年間30~34歲男性就業率的下降，使該群體就業率接近OECD的平均水準。

青年就業率受到受到COVID-19疫情的影響。青年就業率比30歲及以上人群對經濟衝擊更敏感。青年人在經濟低迷時期更有可能被解僱，因為他們沒有時間積累公司特定技能（World Bank,2012）。並且，在韓國超過40%的青年人是非典型勞工，因此就業保障較少。COVID-19大流行導致了青年就業相當大的波動，因為公司減少僱用新員工，並削減了許多青年工作的服務行業。在2020年，青年就業率下降了1.3個百分點，降幅是30歲及以上人口的兩倍。隨著2021年經濟復甦，它反彈至2005年以來的最高水

準。

疫情對性別和年齡層有著不同的影響。特別在於雖然2021年25~29歲年齡層女性就業率增加了2.1個百分點，但是男性就業率並沒有變化。然而女性人數的大幅增加，是伴隨著較少的就業保障和較低的工資的臨時工作比率上升。的確，在2021年8月從事非典型工作（兼職、定期和非典型僱員）的年輕就業女性（15~29歲）比率比一年前增加了3.7個百分點，而相較於男性比去年同期只增加0.4個百分點。結果造成青年非典型工人的比率從2020年的39.9%躍升至2021年的42.1%。(Statistics Korea, 2021)

三、 政府改善青年生活的政策

過去20年來，韓國政府廣泛關注青年就業問題。歷屆政府均提出政策，舉例說：《青年失業綜合措施》（Comprehensive Measures for Youth Unemployment，2003年）、《明日青年工程》（Project to Construct Tomorrow for Young People，2010年）、《消除青年就業障礙綜合措施》（Comprehensive Measures to Remove Youth Employment Barriers，2015年）、《青年就業方案》（Measures for Youth Employment，2018年）等政策。政府實施了教育改革以減少學用落差，例如擴大中學就職指導的公共資助。政府機關、各行各業和教育機構協同制定了國家職能標準（National Competence Stadards）。國家職能標準定義了從事一定工作所需的知識、技能和態度，自2018年起被納入高職課程。截至2022年2月，已開發1,064個國家職能標準，並每年更新，以滿足勞動市場的需求。政府於2010年推出德國Meister高中模式，遵循將教育與工作實習相結合，以改善中等職業教育。他們的課程是與各行業代表聯合發展的，實習是強制性必修。至今已建立52所Meister學校(產業導向學校)，其畢業生連續五年就業率超過90%（Yu et al., 2020）。普通高職畢業生只有約三分之一進入就業市場，其餘則進入高等教育。除此之外，2013年勤工助學雙修計畫(Work-Study Dual Programme)和2018年先工後讀計畫(Work First-Study Later Scheme)，後續方案允許學生將學習與見習結合起來。這些舉措雖然規模相對較小，但很受歡迎，因為只有3%的高中生就讀Meister學校或參加學徒計畫，在這方面韓國在OECD國家中墊底。（OECD，2019）。

韓國政府政策解決勞動力供需問題，以減少不匹配，包括財政激勵措施來提升對年輕工人的需求。在2015年，政府為中小企業每僱用一名長期員工提供500萬韓元（4,135美元）的稅收抵免。此外，中小企業如對長期僱用青年加薪，加薪幅度可享受150%的稅收減免。在2017年又引入了一項為期3年的額外補貼，向僱用3名青年做為典型員工的中小企業每年支付2,000萬韓元。在2022年，這一計畫轉型改為中小企業僱用全職青年提供一年高達960萬韓元（約新臺幣23萬1,000元）的補貼。此類政策的風險存在鼓勵企業用青年取代老年員工，卻對整體就業的影響有限。無論如何，鑑於這些補貼計畫要求受援中小企業不僅要增加年輕員工的數量，而且要增加員工總數，如此將可以對就業率產生正面的影響。

2018年《青年就業辦法》制定從間接措施轉向直接嘉惠青年的政策，如所得稅減免、現金補貼以及在職福利等。其目標是經由使中小企業員工和大企業員工的淨收益接近來增加青年至中小企業就業之意願。2016年中小企業就業青年人所得稅免稅範圍於2018年擴大，免稅率從70%提高到90%，年齡限制從29歲提高到34歲，以及期限從3年提高到5年。這導致 2018-2021年度免稅收入金額增加了4倍多。2018年的計畫還為在中小企業工作的青年人推出了交通卡，並擴大了中小企業和政府的互助儲蓄計畫幫助青年員工建立存款。2019年，將2008年所推出的一項在職福利－勞動所得稅抵免(Earned Income Tax Credit；簡稱EITC)，延伸到 30 歲以下、無配偶和有子女撫養的員工。因此，20多歲的受惠者人數從2017年的3萬人大幅增長了40倍，達到2019年的124萬人（OECD,2019）。2017~2019 年減免的稅額增加了兩倍多，達到 4兆5千億韓元（占GDP 的 0.2%）。一項研究發現，2019 年覆蓋範圍的擴大對單身家庭的就業和工作時間產生了積極影響（Kim & Kim,2020）。政府還利用配額來提高青年就業率。自2014年起，政府要求公共事業和地方公營企業僱用占員工員額3%的失業青年，而目前正在討論將此配額提高到5%。與其他政策一樣，配額制可能會鼓勵企業僱用年輕工人來取代年長工人，從而限制總體就業效應。從運用青年企業家創業學院、青年發展基金和為青年企業提供種子資金來促進青年創業，在過去幾年中，韓國已經從幫助青年人的

短期政策轉向基於完整全面向的政府長期戰略。

自2019年以來，部會級實施的政策一直由政府政策協調辦公室 (Office for Government Policy Coordination；簡稱OGPC) 監督，以確保採取更加整合的方法。關鍵的一步是《2020年青年架構法》，它為青年政策奠定了基礎，並規定了中央和地方政府在實施該政策方面的責任。此外，政府更加重視收納青年人的意見。據此，南韓成立了一個青年政策協調委員會，由總理擔任主席，並得到OGPC秘書處的協助。這個由十幾名青年參與的40人委員會制定了2020年計畫：如何改善青年人的生活。OGPC通過與青年的商談獲得了880項政策建議（OGPC,2020c）。

另一個顯著的發展是從過去的以就業為導向的青年政策轉向為更廣泛的對策。這五年基本計畫被稱為「第一個超越就業驅動型青年政策、涵蓋青年人一生的綜合計畫」(the first comprehensive plan that goes beyond job-driven youth policy and spans the entire life of young people)。（OGPC,2020a）

除了就業之外，前揭基本計畫還包括生活保障、住房和教育。例如，《如何改善青年人的生活》指出，跟所有年齡層的家庭相比，居住在低於最低居住標準的住房中的青年人比率更高（OGPC，2020b）。《如何改善青年人的生活》第一期和第二期計畫中的政策措施已納入《2021-25年五年基本計畫》。基本方案共包含270項措施。另外2021年8月的《青少年綜合措施》包括87項措施，旨在減輕COVID-19對青年的不利影響，縮小年輕一代間的經濟和社會差距。

總之，近年來韓國政府實行一系列促進青年就業的政策，包括擴大EITC、就業補貼、稅收優惠、聘僱配額、資產建設計畫、住房和交通補貼等。根據政府研究機構的一項調查認為，鑑於影響經濟活動和非經濟活動（例如婚姻決定）的廣泛政策的協同效應，估計特定計畫的影響非常具有挑戰性。重要的是提高現有計畫的有效性，而不是繼續創建新計畫。（Kim et.al.,2020）

四、 南韓新政府的青年就業政策

韓國新任總統尹錫悅競選的承諾之一是透過實現三個目標來「搭建一座希望的橋樑，支持青年人的夢想」：量身定制支持青年人的住房、工作和學習需求；為青年提供公平的機會；為青年參與和融入政策制定，來創造更多機會（表）。關鍵目標是讓青年人對未來充滿希望,部分方法是以解決不公平做法並消除招募和聘用間的無效率。此外，這些措施目的也在於擴大青年人參與政府工作的機會。青年人就業的增加，加上住房政策措施，部分通過住房所有權和減輕學費負擔，預計將提升20多歲和30多歲的人的資產累積。如表4-4所示。

表 4-4 韓國政府青年協助方案

目標	主要內容
針對青年住房、工作和學習需求提供量身訂製的支持	
提供年輕一代更多擁有住房的機會	• 通過為青年、新婚夫婦和首次購房者提供50萬套按成本價出售或其他可負擔的起的住房，擴大青年擁有住房的機會。 • 針對青年和首次購房者，將住房貸款上限的貸款與價值比率從目前的60%-70%放寬至80%。 • 計算償債率時更好地反映青年未來的收入前景。
加強青年的就業和創業支持來創造就業機會	• 透過創建新的針對青年的就業支持服務，為仍在接受教育的青年提供定制就業、職業規劃和諮詢。 • 透過公私合作提供優質的工作體驗機會，例如針對當地青年的各種工作體驗項目和企業主導的項目。 • 從小培養未來企業家，制定完整的協助措施，鼓勵青年大膽創業，推動企業發展。
培養新技術人才，擴大青年學習機會	• 擴大跨部會人才培養計畫，提供新技術專門課程和科研活動支持，儘早發現和培養頂尖人才。 • 增加服兵役期間獲得的學習學分的大學數量。 • 提升國家獎學金計畫品質和擴大就業期間

目標	主要內容
	的學生貸款償還貸款，減輕包括學費在內的教育費用的經濟負擔。
為青年提供公平的飛躍機會	
加強系統支持，確保年輕一代享有公平機會	• 消除不公平的招聘和聘用來傳播公平文化。 • 消除國家執照考試制度中不公平的特殊優勢。 • 透過「招募與聘僱腐敗舉報中心」持續監督檢查、舉報、自查、訓練諮詢等方式，根除公共部門招募腐敗行為。 • 擴大一站式救濟支持，幫助在工作中權利受到侵犯的青年兼職勞工。 • 加強公共宣傳活動和意識計畫，以更好地監督不公平做法，並傳播招募和僱用方面的公平文化。
為進入就業市場期間難以實現經濟獨立的青年提供資產購置支持	• 推出青年飛躍儲蓄賬戶（Youth’s Leap Savings Account），這是一項政府補充青年儲蓄存款的配套儲蓄計畫。對儲蓄計畫的利息和股息收入提供稅賦優惠。 • 徹底改革弱勢青年識別和支持系統。 • 激勵放棄求職的青年，監測弱勢青年人的狀況（正在向獨立生活過渡、為家庭成員提供照顧或在社會上被孤立的青年），並建立和擴大定制支持措施。
打造更大的青年參與和包容平台	
擴大青年參與政策制定的機會，建立綜合青年政策實施體系，全面整頓相關社會基礎設施	• 透過消除針對青年的不合理法律障礙來刺激青年的經濟活動，並支持他們早日實現經濟獨立。 • 重振青年在公共管理中反映意見的渠道，推動青年和青年顧問更多地進入中央政府委員會。 • 完善線上與線下青少年支持體系，提供青少年政策訊息包、互動交流、促進青少年活動。 • 透過中央政府部門或機構與地方政府和青年組織之間的合作，發展和支持滿足青年需求的企業。

目標	主要內容
	• 尋求措施籌集資金，以積極、靈活地應對青年問題，並考慮建立一個研究中心，專門為證據導向政策奠定基礎。
透過消除針對青年的不合理法律障礙來刺激青年的經濟活動，並支持他們早日實現經濟獨立	完善對一邊工作一邊學習或就業後接受教育的青年不公平或阻礙青年早期實現經濟獨立的證照制度。

資料來源：韓國僱用勞動部（2023）。

五、 韓國高等教育擴張導致勞動力市場學用落差

韓國25~29歲年齡層男性高中畢業生的就業率從2000年的88%下降到 2021年的71%。這種下降顯示中等職業教育在幫助學生為就業市場做好準備方面的效果已經減弱。這可能部分歸因於韓國日益知識密集型經濟的技術變革。此外，該年齡層男性大學畢業生的就業率跌破了70%，這也反映出多種因素。首先，需要大學學歷的新就業機會遠少於大學畢業生數量的增長。其次，排名較後的大學擴大了招生規模，因為對大學文憑的迷思，促使學生就讀畢業後就業率低的大學。

與男性相比，25~29歲年齡層女性的就業率在所有教育水準上均呈上升趨勢。如上所述，晚婚晚育的趨勢足以抵消造成男性就業下降的因素。此外，結構性變化也導致了不同的就業趨勢。從事生產性工作（傳統上是年輕男性的主要就業來源，但對女性來說不太重要）的男性（25~29歲）減少了一半以上，從2000年的約60萬人減少到2021年的不到30萬人。與此同時，由於女性受過高等教育的比率較高，年輕女性在管理及專業性工作中所占的比率從48%躍升至64%。在25~29歲大學畢業率的性別差距從2012年的大約零增加到2021年的9個百分點，女性占優勢。然而，女性的這種早期職業優勢是短暫的，30歲及以上的女性非典型勞工比率遠高於男性，而且韓國女性管理人員的比率在經濟合作與發展組織(OECD)國家中最低。

學用落差(skill mismatch)有助於解釋青年勞動力市場低參與率。學校中學到的技能與雇主要求的技能不匹配，導致大量青年沒有進入勞動力市場。在2017年，15至29歲既不工作也不接受正規教育或訓練的青年（所謂的尼特族）比率為18.4%，根據OECD

的定義，在OECD國家中排名第六。大專校院畢業生中的尼特族比率特別高；韓國45%的尼特族擁有高等教育學歷，而OECD平均比率為18%。（OECD,2019）

相比之下，接受過職業教育和訓練的青年中，尼特族的比率相對較低。（Yoo,2019）自2000年以來，25~29 歲年齡層的尼特族中男性比率顯著上升，但由於女性就業率顯著上升，其比率下降抵消了這一影響。到2021年，男性和女性的尼特族比率均趨於21%。

教育不符合就業市場需求的部分原因是期望不符(expectations mismatch)。初次找工作失敗的青年人通常會透過接受典型和非典型的額外教育（例如外語課程）來提高就業機會，而不是接受低於自己期望的工作。依據2017年政府調查發現，17% 的尼特族正在準備公司申請考試，6%正在準備大學入學考試，16%正在從事其他類型的非正規教育（OECD,2019）。諸如此類訓練並不會提高工資、生產率或就業能力。另一項研究發現，前尼特族的就業率和工資較低，失業率和經濟不活躍率較高。而且，尼特族經歷越長，負面影響越強（Nam and Kim, 2013）。重複尋找工作會延遲過渡到勞動力市場，並帶來高昂的機會成本。

學用落差也會傷害那些找到工作的人。韓國的不專業程度相對高：50%的大學畢業生從事與其專業無關的領域。文憑主義鼓勵學生專注於進入最負盛名的大學，而不是尋找與他們興趣相投的領域的課程，從而導致學用落差。大專校院畢業生平均要花九個月左右的時間找工作。儘管找工作的時間很長，但韓國青年人在2017年上第一份工作平均只持續了1.5年。對於20~24歲年齡層來說，平均上班只有約9個月，是OECD平均水準的一半。幾乎五分之三的青年人因為對工作條件或晉昇機會不滿意而離開了第一份工作。在2015年，44.5%的大學畢業生和78.5%的研究生學歷持有者表示，他們的資質高過工作所需。相比之下，不到10%的高中畢業生認為自己資質過高，而三分之一的人表示自己資質不足，這表明職業高中畢業生缺乏職涯自信心。（OECD,2019）

六、 勞動力市場二元化根深蒂固

韓國經濟的兩極化導致青年人的教育和職業意願與雇主的需求不符。僅靠教育體系改革並不能解決這種不符合問題。青年政策協調委員會2020年第一次會議的報告指

出，由於產業結構的變化和勞動力市場的二元結構如典型工作與非典型工作、大企業與小企業，加深青年就業和提高就業質量困難重重（OGCP,2020c）。

勞動力市場二元化根深蒂固。正職員工享有高工資、社會保險和強有力的就業保障。非典型勞工的工資較低，參加社會保險的可能性較小，工作不穩定。非典型工人（包括定期契約勞工、兼職勞工和其他非典型勞工）從2008年15~29歲年齡層工資收入者的33%上升到2018年的35%。廣義的定期契約勞工在2019年將非典型勞工的比率提高到40%，並在2021年再躍升2個百分點，達到42%。在2021年45%的年輕女性和39%的年輕男性是非典型員工，是除高齡者之外的所有年齡群體中最高的。這一增長可能反映了企業更看重非典型員工的彈性以應對可能出現的新一波病毒浪潮，以及隨著疫情消退後的新常態不確定性。

對於沒有接受過高等教育的青年人來說，非典型就業的機率更高。2017年，72%的專科畢業生和78%的大學畢業生成為典型員工，而高中畢業生的典型就業比率不到40%。受過高等教育的人的收入也比較多；在2017年只有12%的大學畢業生處於收入最低的四分位，而38%的大學畢業生處於收入最高的四分位。相比之下，近一半的高中畢業生處於最低的四分之一。非典型工作的收入低、社會保險覆蓋範圍較弱，以及從非典型就業轉向典型就業的機會有限，都是關鍵因素趨動高等教育入學率高、尼特族比率高和青年就業率低

大約三分之二的非典型勞工（所有年齡層）是定期契約的。因爲如此，在2020年韓國臨時工作比率為26%，在OECD國家中排名第二，是OECD平均水準11%的兩倍多。在2006年，定期契約期限為兩年，超過兩年，勞工被視為典型（永久）並享受勞動基準的保障。然而，在實際狀況中，大多數定期契約勞工在兩年內被解僱並被新的定期契約勞工取代，因為給予他們典型員工會大大增加雇主的成本，並限制他們調整勞動力的彈性。

2006年的改革旨在促進工人從定期契約員工過渡至典型員工，但迫使許多定期契約員工每兩年更換雇主，反而增加了不穩定因素。在2006年的改革還禁止歧視在同一

公司與典型員工執行類似任務的非典型員工。然而典型員工和非典型員工之間的收入差距仍然很大。 2020年，非典型員工的平均時薪為15,015韓元（13.2美元），是典型員工的72%。實際上，收入差距更大，因為62%的典型員工收到了公司獎金，約占年收入的四分之一，而非典型員工的這一比率為21%。鑑於韓國的任期和工資之間的緊密聯繫，定期契約員工因其任期相對較短而受到不利待遇。雖然在 2016 年只有約2.4%的典型員工離職，但臨時工和日工的比率為18.8%（Schauer,2018）。巨大的工資差距似乎與員工的技能水準不一致（同工不同酬）。OECD2013年成人技能調查發現，韓國25~64歲年齡層臨時工的識字技能與長期員工相當，16~24歲年齡層的識字技能甚至更高。（OECD,2013c ）

在2020年，非典型員工參加國民年金(62%）、國民健康保險（65%）、就業保險（74%)的比率，儘管有低額繳費補貼低收入者，但仍遠低於典型員工90%以上的比率。此外，只有不到四分之一的非典型員工加入了公司退休金方案，而典型員工的這一比率為59%（Ha Lee,2013）。最後，只有不到1%的非典型員工加入了工會，而典型員工的這一比率為13%，大企業的典型員工則超過三分之一。工會對典型員工，特別是大公司和公務員利益的關注，加速了勞動力市場的二元化。（Kim,2015）

典型員工和非典型員工之間龐大的工資差距是韓國所得分配不均和貧困的主要原因。在2020年，47%的女性員工（所有年齡層）是非典型就業，而男性員工的比率為31%，這使得二元化成為性別工資差距的主要原因，而韓國是OECD中両性工資差距最大的國家。此外，非典型員工的結婚率和生育率較低（Jones ＆Fukawa,2016）。二元化對子孫後代公平權益具有持久的影響，因為非典型員工家庭的教育支出僅為典型員工家庭的一半左右。勞動力市場分割也限制了社會流動性，因為非典型工作往往是讓勞工從事低品質工作的陷阱，而不是典型就業的墊腳石（OECD,2016）。從非典型工作向典型工作的轉換率一直在下降（H. Kim,2015）。與具有類似特質的失業人員相比，韓國的臨時工和兼職員工在下一年中轉向典型工作的可能性較小（OECD,2015），這反映出非典型就業所帶來的恥辱。勞動力市場對典型工作和非典型工作的分割往往會維持年輕工人進入勞動力市場的初始條件（Han,2018）。從非典型工作向典型工作的

轉換最有可能發生在有工會的公司（通常是大型）中受過高等教育、任期較長的工人身上，從而加強了對教育和至大公司就業的重視。（Ha ＆Lee,2013）

除了對社會包容性的影響外，勞動力市場二元化還減緩了產出增長。首先，大量的非典型就業和較短的平均任期阻礙了企業訓練，對生產率增長產生負面影響。非典型工人僅獲得1.8%雇主提供的訓練機會（Yun，2016），其次，它還可以鼓勵企業依賴低廉工資員工而不是投資創新技術。（Schauer,2018）青年、婦女和中高齡的非典型就業率較高，阻礙了勞動力參與。

韓國政府在過去一年中實施了許多政策來解決勞動力市場二元化問題（OECD,2016），但如上所述，非典型員工的比率仍然很高，並且還在繼續增加。打破二元化需要解決促使企業僱用非典型員工的基本因素。政府對雇主的調查顯示，他們僱用非典型員工是為了確保勞動力市場靈活應對市場波動，從而避免解僱典型員工的成本（OECD,2013a）。僱用非典型員工的第二個原因是勞動力成本低廉，部分原因在於他們的社會保險投保率較低。打破勞動力市場二元化，需要採取綜合策略：放寬典型勞動者就業保護、提高非典型勞動者社會保險投保率以及強化非典型員工的訓練。

OECD青年行動計畫指出，關於解僱典型員工的嚴格且不確定的程序和高額遣散費往往使韓國雇主不願意以不定期契約僱用青年（OECD,2013a）。換句話說，限制典型就業的可行性不是招聘或僱用員工的成本，而是解僱的成本。因此，對典型員工的就業保障是韓國青年就業率低的一個重要原因（IMF,2018）。

削弱企業僱用非典型勞工的利基需要放鬆對典型勞工的就業保護，以降低解僱成本和不確定性。在立法方面，2019年韓國對典型勞工的就業保障在OECD國家中排名第13（OECD, 2021c）。在2017年，韓國在全球競爭指數中勞動力市場彈性排名世界第106位，裁員成本排名第112位 (World Economic Forum, 2017) 。因管理原因解僱需要辦理許多程序，包括與勞工協商、選擇解僱員工的標準和提前60天通知。超過一定人數的解僱必須向政府報告。此外，必須有法院規定的「緊急管理原因」，公司必須盡一切努力避免解僱。因此，高昂的解僱成本伴隨著漫長而復雜的法院裁決的巨大不確定性。

此外，韓國在不公平解僱的情況下發出復職令的頻率很高（OECD，2016）。因此，2016年被解僱的典型勞工比率僅為0.4%，而臨時工和日常工的比率為14.2%。(Schauer, 2018)

同樣地，放寬對非典型員工的使用限制將為那些喜歡更彈性工作時間和條件的人提供更多機會。例如，法規限制臨時工和派遣工的僱傭期限最長為兩年，派遣工僅限於32個特定工作職務，並禁止從事生產性工作。與其他國家一樣，在韓國，喜歡工作彈性更大和休閒時間更長的青年人比率近年來持續增加。

僱用非典型員工的第二個動機是降低勞動力成本。如上所述，他們的工資明顯低於一般員工，而且參加社會保險的可能性也較小。僱用未參加國民養老、健康和失業保險的勞工可以使雇主的勞動力成本降低約8~9%。（OECD，2016）提高投保率是當務之急，部分可以從通過國家稅務局集中徵收繳費的計畫實現。

對非典型員工的訓練對於促進非典型向典型員工的轉換非常重要。如上所述，很少有非典型員工接受公司訓練。此外，政府訓練支出占 GDP 的比率遠低於OECD平均水準。在2019年，南韓積極性勞動力市場政策 (ALMPs) 的總支出占GDP的0.3%，而OECD的平均水準為 0.5%。韓國唯一超過OECD平均水準的ALMPs類別是直接就業創造，占2019年ALMPs支出的三分之一，並在COVID-19疫情期間進一步增加。在2019年直接創造公共就業機會支出的47%用於為年長者創造就業機會，年長者參與的平均年齡約為75歲。然而，對最近200多項ALMPs的研究發現，直接就業創造的計畫在短期和長期內通常沒有效率，甚至可能產生負面就業影響。（Cardet.al.,2018）。可能的原因包括缺乏可轉移的獲得技能、公共工作的不良評價、求職動機的降低與排擠私部門的就業機會。為了改善直接就業創造計畫，政府根據相關部會提交的參與者評估計畫結果，審查他們在退出計畫後6個月內的私部門就業率、工作保留期限和待業時間。政府還透過削減或取消評估中排名墊底10~20%的項目的預算來提高效率。

韓國近年來積極改善對典型就業員工的就業保障、擴大社會保障體系的投保率與提供非典型就業員工的職業訓練，從保障就業轉向保護員工（通常被稱為「彈性安全」，flexicurity）。社會安全網的進一步發展也是邁向彈性安全的關鍵要素。這樣的策略將加強青年、婦女和中高齡及高齡者的就業，並減少所得不平等。彈性安全將加強資源

配置，來提高勞動生產力並加速產業結構變革，從而減少勞動市場二元化差距（中小企業和大企業之間巨大的生產效率和工資差距）。

七、改善中小企業青年就業環境

韓國的基本工資大幅上漲，從2012年全職普通員工工資中位數的43%上升到2019年的63%。這一增長將低工資產生率（收入低於中位收入三分之二的員工比率）從24%降低至17%，更接近OECD的14%的平均水準。提高基本工資可能會導致生產力低下的企業負擔不起勞動力僱用，可以將員工轉移到更高層級活動，如此有助於生產力的增長。

然而，基本工資如果提高得太快，可能會導致就業突然減少。儘管採取五套措施幫助小企業應對基本工資的增長和政府員工的急劇增加，但2018~19年最低工資上漲29%導致整體就業增長放緩（OECD，2018）。政府於2018~19年對批發零售、餐飲住宿、中小型製造業等脆弱行業進行深入調查，分析基本工資上漲的影響。為了應對工資上漲，企業減少了就業人數和工作時間，改變了工資結構（部分是將獎金納入基本工資），並採取措施提高生產力和管理。而近三年來，基本工資增幅逐漸放緩（2020年增長2.9%，2021年增長1.5%，2022年增長5.0%）。展望未來，需要繼續適度提高基本工資，以避免將技能較低的青年人排擠出勞動力市場，並考慮到脆弱行業的狀況，特別是90%的青年人就業中小企業。

此外，高就業保險及社會福利費率削弱了低工資工人重返工作崗位的意願。接受基本工資工作的福利受益人面臨的「參與稅率」（participation tax rate）是2021年OECD國家中最高的。對於平均工資較低的青年人來說，對就業的負面影響可能最大。稅楔(tax wedge)衡量雇主的勞動力成本與僱員的淨實得工資之間的差異。較高的稅楔會削弱青年工作意願並降低就業率。

從2014~17年就業保險數據庫中所進行的一項研究顯示，按照總就業增長率對公司進行了排名。排名前15%的企業增加了27萬名青年就業人員，年增長率為33%。然而，最底層35%的企業減少了58萬8千名青年就業人員。排名前15%的公司在幾個方面表現

突出：公司相對年輕；他們的研發支出增長極快，而底層35%的研發支出則下降。

然在2014～17年間，韓國大公司（300名或以上員工）的青年就業人數僅增加了1萬6千人。然而，青年人僅占增加就業人數的4.7%，因為大公司更喜歡僱用有經驗的員工而不是應屆畢業生。在中小企業（員工人數少於300人）中，青年就業人數減少了近8.8萬人，反映出青年人因工資低及非正規工作的普遍而不願在中小企業工作。然而，中小企業之間存在著相當大的異質性。微型企業（少於10名員工）青年就業人數的急劇下降被擁有 10名員工至299名員工的公司增加所部分抵消。

青年就業的主要驅動力是「創新型中小企業」（被政府認證為風險企業和/或新創企業的公司）。2014～17年間，創新型中小企業招聘的員工中，四分之一是青年人。因此，他們的青年就業增幅是大公司的1.8倍。尤其是風險投資企業，其規模相對較小、成立時間較早，且投資於研發費用2014-17年年增長率高達61%；因此，近年來，韓國積極促進創新型中小企業和初創企業作為青年就業驅動力的政策。

韓國提高中小企業生產力和促進創新型初創企業的政策包括：

（一）創新

縮減大企業和中小企業以及製造業和服務業之間的生產力差距需要更大程度的技術傳播。雖然韓國在數位技術和基礎設施方面處於全球領先地位，特別是小企業的數位化非常明顯。然而，中小企業對雲計算、大數據、人工智能等新技術的投資能力有限，反映出創新投資資金不足、人力資源缺乏等障礙（OECD，2018）。因此韓國政府實施數位新政和增加智能中小企業工廠數量的項目應有助於縮小中小企業與大企業之間的差距。（OECD，2020b）

（二）支持中小企業

相對於OECD的平均水準，韓國為中小企業提供了高水準的支持，包括在OECD中名列前茅的公共貸款擔保。在韓國約43%的中小企業獲得政府支持。然OECD(2021)的研究發現，政府對中小企業的支持反而降低了接受輔導企業的生產率，並增加了不良企業的生存率（Chang,2016）。為了應對這些挑戰，韓國政府於2019年和2020年推出了政策性貸款畢業計畫，將中小企業在接受5年內可以受益的支持計畫數量限制為3個。

2018年韓國政府將企業技術信用擔保的使用期限減少至最長7年。最後，韓國政府於2019年推出了中小企業綜合管理系統評估計畫，以追蹤50億韓元或以上的中小企業接受中央政府支持的實質效益，以提高此類政策的有效性。

（三）監管改革

OECD2018年的產品市場監管指數顯示，韓國的監管嚴格度在OECD國家中排名第六。此外，監管對服務業的衝擊更大，由於中小企業集中在該領域，因此對中小企業產生了不利影響。依據公司規模制定適當法規將有助於減輕中小企業的負擔，因為中小企業遵守監管標準的能力往往較低。監管改革應包括全面的負面清單制度和擴大監理沙盒（regulatory sandbox）的使用，以促進新創公司使用新技術和生產新商品和服務。（OECD，2018）

（四）減少中小企業融資的障礙

中小企業主要依賴由抵押品（通常是房地產）擔保的銀行貸款。因此，企業失敗給中小企業主帶來了沉重的負擔，並限制了第二次新創機會。透過擴大向私人貸款機構提供技術分析的公共擔保來增加對企業技術的貸款，將減少對貸款抵押品的依賴，並減少投資風險，這部分可經由2013年成立的韓國新交易所（KONEX）來幫助早期中小企業和初創企業吸引融資，將促進創業和發展創新型中小企業。（OECD，2018）

（五）創業精神

在全球創業監測調查中，韓國人對新創公司的興趣高於OECD平均水準。然而，他們在創業難易程度、創業機會和認識投資銀行的比率方面排名相對較低。有鑑於2016年韓國企業家（定義為有僱員的自營職業者）性別差距在經合組織中排名第三，促進女性創業家是韓國政府扶植新創事業的當務之急。（OECD，2018）

（五）降低大企業集團（財閥）企業的競爭

雖然財閥在韓國的發展中發揮了關鍵作用，但經濟權力的集中常常被指責為抑制新創企業和中小企業的發展。韓國政府近年來積極改善公司治理、逐步淘汰屬於同一業務集團的公司現有的交叉持股和監控集團內部交易，將為商業集團帶來更大的透明

度並促進公平競爭。此外，防止大公司不公平的分包行為將使中小企業受益。（Jones,2018）

（五）強化職業訓練

中小企業為員工提供的職業訓練比大公司少。在2015年，只有43%的小型企業曾提供員工在職訓練（非強制性），而中型企業和大型企業的這一比率為53%和64%。小公司無法推動職業訓練的主要因素是在勞動力短缺的情況下缺乏員工時間和財務成本。降低中小企業訓練成本將是韓國政府積極推動的政策。此外，為了進一步提高職工就業保險投保率，韓國政府特別以就業保險覆蓋為條件作為補助員工辦理職業的前提條件，並要求企業應使用國家職能基準為標竿，以將提高訓練質量。（OECD，2020a）

第四節 德國青年就業與政策

一、德國青年就業概況

長期以來，歐盟國家一直受到青年失業率居高不下的困擾。特別是在歐債危機背景下，歐盟國家的宏觀經濟形勢不佳，增長乏力，青年人實現就業非常困難。尤其是在一些南歐國家出現了青年失業率畸高的現象，今（2023）年第二季度歐盟青年（15-24歲）的平均失業率為14.1%，其中西班牙的青年失業率為27.4%，希臘是23.6%，義大利為21.3%、葡萄牙為17.2%。即便是英國和法國，其青年失業率也分別達到了12.3%和16.9%。但是，在歐洲這種青年就業普遍困難的「陰霾」之中，德國顯得一枝獨秀。2023年7月德國青年失業率為6.1%，為歐盟國家中最低，並且遠遠低於歐盟27國14.1%的平均水準。

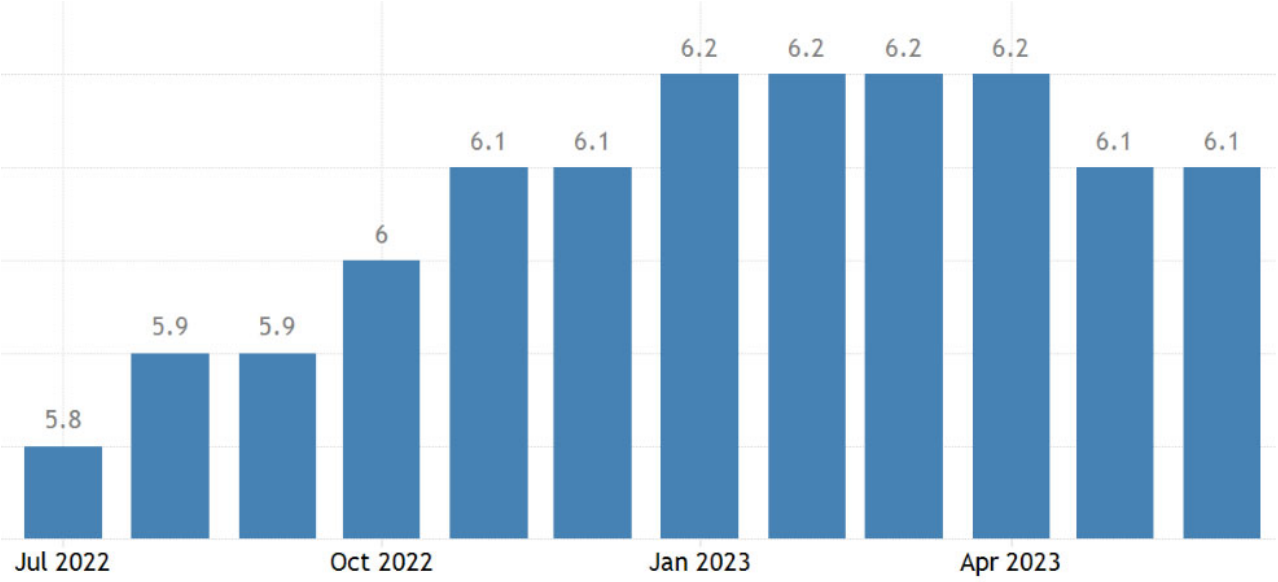
德國青年（15-24歲）失業率現況如表4-5及圖4-3所示。2023年7月德國青年失業率為6.10%，當月份整體勞動失業率5.60%，青年失業率約為整體勞動失業率之1.09倍。

表 4-5 德國青年失業率

單位：%

項目	本季資料	前季數據	參考日期
失業率	5.6	5.7	2023 年 7 月
就業率	77.2	77.3	2023 年 6 月
勞動力參與率	79.7	79.8	2023 年 6 月
青年失業率	6.1	6.1	2023 年 6 月

資料來源：Trading Economics（2023）。



資料來源：Trading Economics（2023）。

圖 4-3 德國青年失業率趨勢

二、德國雙軌制職業教育

根據德國聯邦統計局（Statistisches Bundesamt, www.destatis.de）近日發布的訊息顯示，2022年德國約有61%的15至24歲青年，主要依靠家庭或國家的支持生活。然30年歲以下，非靠自己有酬工作能自立謀生比例，從50%下降到38%。2022年度德國青年失業率為6.0%，略高於疫情前2019年的水平（5.8%）。

在德國，青年2022年的失業率與前兩年相比有所下降，約為6.0%，而此項最低的是2019年（5.8%）。在過去15年裡，德國青年失業率已幾乎減半（2007 年：11.9%）。

德國聯邦統計局並稱，青年低失業率得益於德國雙軌制職技體系，2022年德國也是歐盟青年失業率最低的國家。於雙軌制職技體系接受培訓的人被認為是受僱的，因為培訓中有企業僱用的事實存在。（經濟部駐德國台北代表處經濟組，2023）

學徒制度起源於18世紀，形成於19、20世紀之際，該制度有學徒（lehrlinge）、工匠（geselle）、師傅（meister）能力等級之教育訓練。隨著社會改革浪潮，學徒制度逐漸成為非學術性職業專才培育的主要管道，成功奠定當今德國技職教育制度的基礎。

學徒制度可使學生同時學習技能與接受實務訓練，並強化學生及產業間緊密的關係，從而建立契約合作模式，有系統地傳承經驗。傳統上，學生在課堂中學習的知識技能經常不符雇主需要，而學徒制可成為解決學用落差問題的方式之一。

在學徒制度下，學徒以青年居多，透過一套有系統的訓練計畫，由雇主於一段期間內教導及傳授相關技能，並由雇主與學徒共同執行合約。

學徒制度可使學徒由學校至工作的接軌過程較為平順，並可將學校所學與實務經驗結合，以利學徒提早探索職場生態，並提升競爭能力。對雇主而言，透過經驗傳承可避免技藝失傳，以強化雇主調整適應能力，並更具創造力，有助於跟上產業發展，亦可免除缺工問題。

然而，學徒制度中，學徒所處地位相對較低，可能面臨工時長、薪資條件不佳及社會保障欠缺（如醫療意外傷害保障低）等問題。另一方面，雇主則擔心訓練完成後學徒離開，使得訓練所投入之成本、師資，以及訓練內容皆無法獲得預期之效果。（國家發展委員會人力發展處，2014）

（一）雙軌制職業教育的規範與保障

在德國雙軌職業教育中，各邦利用邦內所定之法規負責轄下所屬的學校，而與企業合作的事宜則必須遵照《職業教育法》進行，法令規範包括職業訓練中被各邦認可之職務、職務的設計、訓練期間等各項內容。《職業教育法》並規範職業工會在職業教育中所扮演的角色，規定職業工會須以第一線管轄立場來監督職業教育場所、養成人員。在此規範下，學校與企業能以合作的方式，同時進行教育訓練與生產。參加雙軌制技術職業教育的學生必須先取得企業的訓練契約後，才能向學校申請入學，學生

若未能取得企業的訓練契約，則無法取得學校的入學申請資格，學校也不會主動替學生向企業申請合作機會。又為保障技術生能在職場的實習過程中獲得合宜的津貼，德國《職業教育法》第10條至第12條明定，技術生應獲得報酬且雇主應按月給付津貼。（張仁家、游宗達，2014）

（二）雙軌制職業教育的內容與場所

雙軌制技術職業教育的學生依照訓練契約的內容，可利用一週3至4天的時間在企業接受職場訓練，另外1至2天則在學校上課，因此學生的專業技術能充分與產業接軌，學校同時強化學生在職場上普通知識與專業知識不足的部分。不過，有別於傳統職業教育的場所僅包括企業及職業學校，德國雙軌制職業教育尚設有企業外聯合訓練中心，茲說明如下：（李淑媛、辛炳隆，2018）

1. 企業

企業可以說是德國職業教育中最重要的教學場所。其理由不只因為企業為職業教育投資最多人力、財力，同時也因為每一位接受雙軌職業教育的青年，至少有四分之三的教育訓練時間花在企業裡，因此企業所提供教育訓練的品質將直接影響職業教育的成敗。

2. 職業學校

在雙軌職業教育制度中，職業學校被認為是次要與補充性質的職業教育機構。不過儘管如此，職業學校的功能仍不容忽視，其為義務教育機構，而且採部分時間制具有理論與實務並重的意義存在。目前職業課程中的理論與實際雖然不再容易清楚劃分，不過職業學校大體上仍以補充企業教育中所缺乏的職業基礎教育與普通教育課程為主要功能。偏向於實務方面的教學或模擬、實驗、實地練習等，則多委由企業及跨企業培育中心負責。

3. 企業外聯合訓練中心

德國各地區設企業外聯合訓練中心，其依據聯邦職業訓練署及德國手藝業研究所所編訂的訓練課程綱要來實施訓練，以補充訓練為主，係針對企業內訓

練及學校教育之不足而實施的訓練，其目的在加強受訓者對某種精密機器、儀具的使用，或加深受訓者對某種特殊課程的認識。

三、德國積極性勞動市場政策

（一）青年技術人才訓練方案

德國推動雙軌制職業教育並非沒有遭遇過任何困難及障礙，事實上雙軌制仍有其問題存在，例如企業發展愈趨專門化使得雙軌制變得難以推動，訓練的供給與企業需求之間易出現「不配合」（mismatch）的現象；企業可能因專注於提供學徒訓練而導致其較不易因應外在市場變化的挑戰，使得大多數中小型企業傾向於直接僱用在勞力市場中的技術勞工，而不願意參與學徒訓練；部分學校教育品質低落，難以配合企業不斷提昇技術水準的需求等。有鑑於此，2004 年德國政府提出「青年技術人才訓練方案」（The National Pact for Training and Young Skilled Staff in Germany），該方案之目的在修正以往雙軌制職業教育的缺點。其方案要點如下：

1. 德國政府重新修訂「雙軌制度」的架構與範圍，以配合變遷市場需求，藉以吸引較高素質學生投入，並鼓勵企業提供足夠實習的場所。
2. 政府採取重點策略，加強新興產業訓練，如微系統技術、奈米科技、生物科技、以及光學技術等，並針對特殊需求學生提供協助。
3. 該方案結合德國聯邦政府的教育部、就業部門、商業總會。其中有一項訓練方案「開始工作者」（Jobstarter programme），由聯邦政府在2005年到 2010年提供1億歐元職業訓練經費。

（二）高科技創業基金

「高科技創業基金」（High-Tech Gründerfonds；簡稱 HTGH），主要的政策目標為刺激德國創投市場活絡發展，並提供仍在初期發展階段的新科技公司融資信貸。目前各國的中小企業創業，都遭遇因營運初期風險太高，而難以獲得融資的「市場失靈」（market failure）的困境。而德國的「高科技創業基金」扮演類似創投（Venture Capital；簡稱VC）的角色，並且邀集私人企業一同參加，進而協助具有潛力的新公司突破創業

的困境。成功的申請人在開始階段，可獲得高達50萬歐元的風險資本（risk capital）及技術指導（coaching），目前此基金已成功啟動並提供青年或中小企業創業。

（三）EXIST 計畫

EXIST 計畫的目的在於促進大學與研究機構的創新環境（entrepreneurial environment），以逐漸朝向以技術及知識導向的公司，其內容如下：（中華經濟研究院，2013）

1. 創業文化：提供3年的補助金，促進大學與研究機構能鼓勵學生進行創新相關研究與活動。
2. 企業開創貸款（Business Start-Up Grants）：支持企業創新活動的開始投入的資本，鼓勵學生、研究人員等能夠將研發成果進一步商業化，成為市場上可銷售的商品或服務。企業開創貸款在最多 12 個月的期間內可以每月獲得800 歐元至2,500歐元的貸款、設備與材料（10,000 歐元至 17,000 歐元）、指導費（5,000 歐元），甚至育幼費用。
3. 研究移轉（Transfer of Research）：特別協助從事尖端科技的企業在開辦階段，以及開辦前階段的支持。在開辦階段，創業者可以申請人事費用最多 3 人，以及 50,000 歐元的材料與設備費用。在第二階段企業則可以申請最多 15 萬歐元的補助以繼續強化產品生產並因此吸引外人投資

四、德國青年創業扶植政策（趙柯，2015）

德國之所以能夠很好地解決青年就業問題，不僅因為其強勁的經濟增長，還與德國促進青年創業的一系列制度安排密不可分。在德國，自主創業是實現就業的一種重要管道，而青年在其中佔據了相當的比例。「雙軌制」的職業教育體制、政府的金融支持以及對青年創業意識的培養是德國促進青年創業的主要措施。

（一）「雙軌制」的職業教育體制為青年創業奠定堅實基礎

青年創業不缺乏激情，但是缺乏必要的社會經驗和技術技能，而德國的「雙軌制」職業教育體制恰恰彌補了青年創業的這一不足，為那些有志于走向創業之路的青年提

供了必要的社會經驗和創業所需技術技能。所謂雙軌制職業教育，就是企業與學校聯合辦學，受教育者在企業內是學徒，在學校內是學生。德國學生經過中、小學10年學習並順利畢業後，就有資格申請雙軌制職業教育，一邊在職業學校學習，一邊在企業從事實際的工作。德國職業教育學校與企業之間緊密合作，相互融合，既培養學生的基本理論素養，同時也注重培養學生的實際操作能力和問題解決能力。

德國職業教育的成功有兩點不容忽視：一是職業學校的師資非常優秀，不僅要求具備相應的學歷水準，而且還需要有一定年限的企業實際工作經驗，職業學校的老師與大學的老師一樣，享受公務員待遇，具有良好的社會聲譽和社會地位。除了專職教師外，職業學校還聘請大量的兼職老師，他們大多是企業在職人員，具有豐富的實踐經驗。二是職業學校的生源品質非常有保證。這是因為德國的技術工人不僅有著體面的收入，而且還有較高的社會地位，整個國家形成了尊重技術工人的社會氛圍。如此一來，許多優秀的學生主動放棄上大學，而是選擇上職業技術學校，家長也樂於看到孩子將來成為企業優秀的技工。優秀的生源加上優秀的師資保證了職業技術學校畢業生的高素質，自然也就備受企業歡迎。

受過職業教育的學生有著許多明顯的優勢，例如培訓收入帶來經濟上的獨立、直接的職業實踐經驗、與用人單位建立的關係、明確的職業定向等。這讓受過職業教育的青年在選擇創業時不再是「一張白紙」，任憑自己的激情盲目行事，而是有著清晰的發展方向和必備的社會經驗和職業技能,所有這些都大大提高了青年創業的成功率。

（二）政府為青年創業提供金融支持

資金短缺、融資困難是青年創業征途上的主要阻礙，要想使青年創業的夢想能夠現實，便捷而充足的融資服務是一個必要條件。德國政府多年來在透過金融服務來支援青年創業和中小企業發展問題上積累了豐富經驗，建立了系統而全面的扶持青年創業和中小企業發展的政策服務體系，各級政府的經濟部、財政部、科技部都下設專門負責青年創業和中小企業發展的機構。例如，德國聯邦經濟技術部實施「中小企業創新核心」計畫，不限行業和技術領域，對企業自身產品開發和工藝創新以及企業與研

究機構合作創新給予資助。政府資助項目最多可支援技術創新過程所耗經費的50%。如果創新成功，可從利潤中分期償還；如果失敗，企業也無須承擔債務。這一政策為那些掌握核心技術，以技術創新為基礎的青年創業者提供了很大的激勵，並且通過分擔風險的方式，大大緩解了青年創業者的資金壓力。

此外，政府、政策性銀行還設置高科技創業基金，對創新型企業給予風險投資支持。德國政府與德國復興信貸銀行進行合作，設立了支援中小企業的「EPR專案」。初創企業由於經濟實力差，在一般條件下融資相對困難，而且辦理抵押貸款的要求較大企業更嚴格。為減輕企業在進行創新融資時的抵押擔保負擔，同時也減少商業銀行的投資風險，德國復興信貸銀行為初創企業提供長期低息貸款。ERP專案貸款由兩部分組成：一部分是普通商業貸款，需要擔保，但前兩年可暫緩支付利息；另一部分是免擔保貸款，前7年可暫緩支付利息。企業可由此獲得更加充裕的資金，提高資金流動性。

同時，德國政府指定了若干家諮詢機構。符合條件的小企業與這些機構簽訂諮詢合同，機構即可向政府申請補貼，補貼額為合同額的45%~55%。諮詢內容包括：評估企業發展潛力、提出下一步發展建議、為企業具體問題設計解決方案、為企業介紹技術提供方、對企業進行外部專案管理、為企業創新項目進行總結。通過這些諮詢服務，那些初創的小企業既可以明確發展方向，又降低了創新可能帶來的風險。

（三）培養青年的創業意識和創業精神

青年創業首要的就是要有創業意識和創業精神，如果沒有創業意識，再好的商業機會也會錯過；而如果沒有創業精神，即使再好的初創企業也會因經不起各種誘惑和打擊而最終夭折。沒有人天生就具有創業意識和創業精神，這都需要通過教育來培養。

從20世紀70年代開始，德國大學就建立了創業教育的教授席位，首先在商貿和手工業培訓為主的非全日制學校開設創業教育課，然後在全日制大學正式開創業教育課，培養青年人的創業意識和創業精神。德國創業教育的特色首先是創業教育貫穿中小學校和大學教育的全過程。中學階段重在培養創業文化，大學旨在促進創業意識、創業能力和支持創業項目。德國各州教育研究所和一些經濟研究機構聯手研訂了中小學創

業教育使用的案例教材資料，使教學的方式方法和資料貼近經濟生活實際，避免枯燥的理論說教。德國學校90%的創業教育老師都有過創業經歷，創業教育領域的教授更是要求有5年實踐經驗，他們會以親身經歷指導學生把知識實踐到真正生活中。

第五節 貿易自由化與青年就業促進政策

一、貿易自由化下的就業和工作品質

近年來，許多文獻進行貿易自由化（或保護主義）與失業率之間的關聯分析。 Dutt, Mitra and Rajan(2009) 分析了92個國家的貿易保護主義與失業率之間的相關性，他們發現兩者存在著正相關且顯著的關連性；換言之，貿易制度自由度較低的國家失業率較高。Felbermayr, Prat and Schmerer(2009) 使用類似的方法得出了類似的結果，他們使用5年平均值估算了1980年到2003年20個OECD國家的樣本，然後使用5年平均值估算了1990年至2006年期間62個國家的樣本；他們發現愈開放的國家其失業率較低。除了對大量國家進行量化研究之外，其他研究還關注單一國家或多個國家，以獲得更具體的影響。特別是已開發國家和發展中國家之間貿易壁壘的降低，以及利用資訊和通訊技術協調全球價值鏈生產碎片化的革命，使得大型企業能夠將生產轉移到發展中國家，這使得這些供應鏈聚集的國家的製造業就業人數增加，而富裕國家的製造業就業人數減少。

1990年美國和墨西哥同意簽署自由貿易協定（FTA）。結果，加拿大-美國自由貿易協定於 1994 年擴展為北美自由貿易協定（North American Free Trade Area；簡稱NAFTA）。該協定引起了廣泛爭論，特別是關於它是否會威脅美國就業的問題。Hinojosa-Ojeda et al. (2000)評估的就業影響顯示，1990~1997年期間，美國因與墨西哥的貿易增加而每年損失3萬7千人的就業機會，因與加拿大的自由貿易而每年損失5萬7千人的就業機會。鑑於美國經濟每月創造20萬個就業機會，這些損失工作的人數相對是少的。

Carrere, Grujovic and Robert- Nicoud (2015)估計了跨大西洋貿易和投資夥伴關係（Transatlantic Trade and Investment Partnership；簡稱TTIP）和跨太平洋夥伴關係（Trans-Pacific Partnership；簡稱TPP）下自由化程度加深可能產生的影響。他們發現，TTIP 可能導緻美國失業率從5.9%上升1.1個百分點，而大多數歐洲國家失業率下降（比利時、義大利和荷蘭除外）。根據實證結果，該協議應該會提高所有國家的工資。對於TPP，預計所有參與協議的國家的失業率都會下降，而未參與協議的國家的失業率將略有上升。所有參與國的實際工資也會上漲，而其他國家的工資預計會下降，但變化可能接近零。

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals；簡稱 SDGs） 8 [22]呼籲各國尋求減少非農業部門的非典型就業。從理論上講，貿易可能對非典型性就業產生什麼影響目前尚未有定論。從積極的一面來看，可能存在鼓勵轉換成典型僱用的因素，讓企業組織維運得更好，並為更好的勞動條件奠定了穩定的基礎，以因應進口和出口競爭。不利的一面是，貿易給企業帶來了削減成本的壓力，它們透過將工作從自己或供應商的正式業務轉移到非典型就業以降低人事成本。研究發現關於貿易與非典型就業之間的關聯證據好壞參半。Yahmed and Bombarda(2016)的研究發現，北美自由貿易協定NAFTA頒布後，正式就業職缺相對於非典型就業和自營作業是有所增加的。

貿易對較惡劣的勞動條件的影響研究較少，例如對童工和強迫勞動的影響，這是永續發展目標8的一部分。Edmonds and Pavcnik (2004) 發現貿易開放度與童工之間存在負相關關係，顯示自由貿易有助於減少童工數量。當不考慮國家收入水準時，這種關聯是顯著的，然考量國家收入水準時，相關性的大小就會大幅下降，相關性變得不顯著，這表明童工的僱用是由國家收入水準決定的，而不是自由貿易開放程度。當估計不同國家組、考慮高收入國家和低收入國家之間的貿易並關注低收入國家低技能商品的出口時，後一個結果成立。研究結果支持以下觀點：透過提高國家收入，自由貿易帶來的福祉利益可能有助於減少童工。

[22] 永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）的第 8 項目標是「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」（Decent Work and Economic Growth）。

永續發展目標8也呼籲消除強迫勞動、現代奴隸制和人口販運。國際勞工組織ILO估計，2011年有2,100萬人處於強迫勞動狀態，其中90%在私部門中，10%則在公部門中（例如在監獄中或在軍隊和反叛團體的監獄中）。在私部門90%的強迫勞動中，22%涉及性剝削，其餘68%存在於各個部門，包括農業、建築、家事工作和製造業。（ILO, 2012）

二、勞動市場政策與貿易調整協助

一國的勞動市場政策可以支持貿易調整進程，並協助勞工從衰退部門向上升部門移轉。創造彈性的勞動力市場的政策和法規尤為重要；這些措施降低了雇主在衰退行業解僱工人，並簡化了擴張行業的招募流程。勞工也需要過渡機制，其中包括勞動力市場資訊系統（有關當前職位空缺以及長期勞動力和技能需求），最好透過積極且方便的公共就業服務來提供。對於意識到自己需要換工作的勞工來說，了解正在創造的新就業機會和在哪裡可以找到新就業機會非常重要。此外，還可以提供有關重新訓練或提升技能的機會的資訊，並得到職業諮詢的支持。最後，提供可移轉的退休金等就業福利或權利，可以降低勞工轉換行業的風險。這些勞動力市場政策可以透過具體的貿易調整援助方案計畫來加強。

政府可以透過幫助勞工從衰退的部門或企業移轉到擴張的部門或企業的計畫來降低調整成本。這種支持在經濟效率和分配方面都是合理的。如果調整成本降低，貿易為整個經濟帶來的淨收益將會更高。然而，與此同時，調整涉及私人成本，而這些成本不成比例地落在相對少數勞工身上。因此，政府為降低這些成本而進行的干預將緩和分配不均的效應。

提供支援的方式有多種;最直接的是向因進口競爭加劇而失業(或遭受其他損失）的勞工提供援助。其他類型的支持則是針對面臨進口競爭的生產者提供協助。

可以透過多種方式向勞工提供援助：(1) 收入支持,例如延長或補充失業救濟金；(2) 協助保留獲得醫療保健或其他社會安全計畫的機會； (3) 就業服務支持，幫助勞工成功轉業； (4) 第二專長訓練以提高勞工在其他工作或部門的就業能力。前兩者是

被動的勞動市場政策，後兩者是主動的勞動市場政策。

已開發國家最著名的兩個計畫分別是美國的「貿易調整援助計畫」（Trade Adjustment Assistance；簡稱TAA）和歐盟的歐洲全球化調整基金（European Globalization Adjustment Fund；簡稱EGAF）。美國長期以來一直支持受自由貿易影響的勞工。甘迺迪總統根據1962年貿易擴張法案制定的一項計畫為勞工提供被動援助。1974年《貿易法》增加了以再訓練形式提供積極援助，其中勞工部分稱為勞工貿易調整援助，提供求職、訓練和收入支持等協助。該計畫適用於那些因進口競爭導致企業倒閉或生產離岸外包而失業的人。收入支持部分可以為失業者和那些工資或工作時間減少的勞工提供支援。2012~2014年，平均每年有超過8萬5千名勞工獲得援助。（DOL, 2015）

在歐洲，EGAF成立於2007年，並已延長運作至2020年。它僅關注勞工，不為企業維持經營或重組以應對進口競爭提供支持。EGAF提供資金，可用於成員國和組織所提出的計畫。EGAF資助最多60%的專案費用，其餘40%由各國政府提供。在某些情況下，其他歐盟基金可能會提供一些額外資金，重點是由於業務外包到另一個國家而導致公司關閉而導致的大規模裁員。它支持貿易自由化所產生的失業者求職、職業諮詢、輔導、再訓練和教育項目的費用。它還可以幫助失業勞工創辦小型企業。其經費可用於提供訓練津貼、維持生計的失業救濟金。

三、自由貿易協定的設計與實施

自由貿易協定的設計可以減輕對勞工和企業的影響。其中一類措施是為參與者提供了時間來適應即將到來的貿易自由化。第二類是將涉及之勞工保障納入貿易協定，以在協定實施後保障勞工。逐步減少貿易壁壘的協議可以為企業升級以面對全球化競爭，或為啟動幫助勞工轉型的計畫爭取時間。協議內容的提前公布、延後實施，也為勞動調整提供了時間。這些措施可以緩衝貿易自由化的影響，並且可以讓參與者在適應變化方面搶佔先機。自由貿易夥伴愈來愈多地將勞動條款納入貿易協定中，這些規定旨在隨著各國開放所引發更密切的貿易互動，保障勞工的福祉。它們可以幫助防止

「逐底競爭」（race to the bottom），即各國可能尋求透過低勞動力成本來獲得競爭優勢。

過去 20 年來，將勞動條款納入自由貿易協定的數量迅速增加。1995年，全球只有4項貿易協定包含了勞動條款，10年後，這一數字躍升了5倍多，達到21項，到2013年中期進一步達到58項。當然，近20年來，已生效的自由貿易協定數量也有所增加。儘管如此，這58項協議僅佔已生效並向 WTO 通報的248項貿易協議的四分之一。在190個貿易協定簽署國中，約有120個國家簽署了至少一項包含勞動條款的協定。此外，近年來，帶有勞動條款的協議數量有所增加。2011-2015年間，共有57%的新自由貿易協定包含勞動條款，幾乎是前5年期間比率（31%）的兩倍。（ILO 2016）

這些條款大部分著重於合作和監督，或國際勞工組織所說的「促進」要素（promotional elements）。不過，約 40%的協議包含法遵和執行機制，以及當一方違反規定時可以採取的具體經濟措施。1994年的北美自由貿易協定是第一個包含法遵機制的協定。使用爭議機制的情況很少，只有一例涉及訴諸經濟制裁的案件並已提交仲裁。在其他情況下，可以事先討論並解決問題（ILO, 2016）。鑑於許多條款的近期性質與確定因果關係的困難，可能很難確定勞動條款是否對勞動力市場結果產生影響。ILO(2016)的研究發現，這些規定與較高的勞動參與率（尤其是女性）相關，但似乎並未影響其他變數，包括工資、弱勢就業比率與這兩個領域的性別差距。研究發現，勞動供給並沒有導致勞動基準惡化，也沒有促使貿易轉向基準較低的國家。因此，勞工條款可能在防止逐底競爭和為永續發展目標 8 提供普遍支持方面發揮作用。

四、技能和教育可提高貿易效益

一些政府實施的貿易調整計畫通常是被動的，因為它們是在勞工已經或即將受到貿易相關部門調整影響時啟動的，所以它們是對勞動力需求的變化做出反應。政府可以透過建立比較優勢和預測不斷變化的技能需求來採取更積極主動的方法。

勞動力是建立貿易比較優勢的一個重要面向。隨著勞動市場緊縮與收入和薪資上漲，特別是中等收入國家需要在全球市場上獲得新的競爭力。如果不這樣做，可能會

導致陷入中等所得陷阱（middle-income trap.）。也就是說，他們可能會失去低價值（低薪）商品的競爭力，但卻無法轉向高價值的活動。

雖然提高產品價值和生產力的能力受到企業層面許多因素的影響，但人力資源是關鍵要素之一。因此，要確保從貿易中獲益，無論是在整體福利水準或是在產生積極的勞動力市場成果方面，可能需要對教育和技能訓練採取更積極和前瞻性的方法。對於中等收入國家和那些努力實現中等收入地位的國家來說，這需要廣泛改善勞動力和未來即將進入勞動市場的人的人力資本。然而，對於高收入國家來說，這意味著對未來技能需求的更大預期，因為它們並不是永續發展目標的重點，但其勞動力市場易受到自由貿易的影響。特別是已開發國家在某些製造業領域正在失去競爭力，需要將其勞動力技能轉變為更高價值的服務業，包括位於產品價值鏈兩端的服務業。價值鏈的這些末端包括產品開發階段的研究、開發、設計和原型製作以及後期製作階段的營銷、分銷和服務支援。更能適應不斷變化的技能要求，能夠主動提供勞動保障措施的國家更有可能從自由貿易中獲得較大利益，並較能達成永續發展目標8之成果。

五、青年賦權與貿易永續

貿易是否與如何促進包容性成長，仍然是政策議程上的重要議題。數十年來貿易自由化有助於減少貧困，但許多國家的貧富差距也隨之擴大。儘管經濟體之間的聯繫日益緊密，但世界貿易成長似乎停滯不前；這導致一些人質疑自由貿易是否能為所有人帶來利益？據此，促進婦女、青年和其他邊際群體參與全球商業的政策，可以使自由貿易發展更具包容性和促進經濟賦權。

有鑑於青年在許多發展中國家人口中所占比率很大且不斷增長，對全球貿易中的青年人的關注尤為重要。全世界約有12億名15~24歲的青少年，但仍有6,600萬名男女青年失業，1億4,500名青年即便有工作，卻陷入工作貧窮（working poor）。（UNESA,2015）

青年失業率是一般成年人的3倍（ILO,2017），這可能會導致部分國家引進移工的壓力，同時，中小企業很難找到具有競爭力和開展貿易所需的熟練員工。儘管中小企業占許多國家國內生產毛額 (GDP)的三分之一以上，但技能短缺限制了中小企業變革、

競爭和連接關鍵市場的能力。

青年失業和中小企業競爭力這兩個問題可以而且應該共同解決。賦予青年經濟權力本身就是一個目標；事實上，聯合國永續發展目標 (SDGs) 8 就是在敦促國際社會能為青年提供「充分且具生產力的就業和尊嚴的工作」(Full and productive employment and decent work)。

當青年擁有高薪、適性的工作時，他們會感覺到經濟上有權力。當公司具有競爭力並僱用青年時，這種情況更有可能發生。由於中小企業提供許多國家大部分的就業機會，若它們有能力僱用青年並提供在職培訓和經驗積累，對於青年的職涯發展自然而然會產生正面效益。事實上，永續發展目標(SDGs)8強調中小企業的成長對於永續發展至關重要。但為了在當今的全球化經濟中發展並能夠招募員工，中小型企業必須提高其競爭力和對青年的吸引力，讓中小企業成為青年的職業選項。

教育和技能對青年發展很重要，並影響經濟和社會發展。在經濟學文獻中，一個人的人力資本的概念包括能力、正規教育和資歷（無論是學術的或是職業的）與技能、能力和工作經驗。有鑑於青年在當前和未來經濟中的角色，青年人力資本的提升尤為重要。

當今世界上有3個人中就有1人年齡低於25歲。當嬰兒死亡率下降但生育率仍然很高時，就會出現所謂的青年激增(youth bulge)的現象，也就是該國青年占比很高。在世界上48個最不發達國家中，兒童和青年佔人口的大多數；相較之下，已開發國家15~29歲年齡層的人口比率較低，準確地說，低了7個百分點。（Gupta et al.,2014）

當越來越多的青年找到優質工作並獲得尊嚴的收入時，整個社會就會受益於所謂的「人口紅利」（demographic dividend）。然而，在許多情況下，這種情況並沒有發生。例如，在中東和北非，約有25%的青年失業，發展中國家很常見兩位數的青年失業率。國際勞工組織估計，全球 15～24 歲的青年中有13%失業。（O'Higgins，2017）

即使青年有工作，也可能是低品質的就業，低薪、工作時間長或勞動條件不合格。長期失業和就業不足可能會永久損害一個人的長期職業前景。研究顯示大量失業和就業不足位青年所帶來風險；失業青年的不滿可能導致社會動盪和政治不穩定。青年如

果在家中沒有工作，則更有可能移民，這對原籍國和目的地國都會產生影響。（World Bank, 2011）

到2028年，將需要約6億個就業機會來吸收全球目前的失業人數，並為每年進入勞動市場的4,000萬人（主要是青年）提供就業機會。聯合國《2030年永續發展議程》指出這項挑戰的規模和重要性，該議程呼籲國際社會大幅減少未就業、未接受教育或培訓的青年（尼特族）比率（永續發展目標 8.8）。因此，解決青年失業和就業不足問題對於促進經濟長期成長和避免不良社會後果至關重要。

六、技能短缺和落差(skill shortages and mismatches)與青年就業

中小企業面臨嚴重的技能短缺問題，這限制了它們僱用青年和競爭力。全球化和貿易提供了新的市場機會，但也增加了企業的競爭壓力。

在科技發展快速且不穩定的經濟環境中，人力資本(Human capital)尤其重要。在這種情況下，更多的人力資本可以鼓勵企業和經濟中的技術擴散，從而促進經濟成長；技術熟練的勞動力可以幫助公司因應和適應商業環境的變化。

對人力資本的投資，如職前教育和在職訓練，可以提高中小企業的生產力，進而有助於增強其國際競爭力。人力資本對生產力和競爭力的影響有助於解釋為什麼它是經濟成長的重要決定因素。

中小企業人力資本水準與其國際化傾向之間存在顯著的正相關關係。擁有高技能勞工的企業能夠更好地使其產品和技術適應國家經濟環境的轉變，促進國內經濟多樣化，並能夠將其產品出口到境外。根據經驗，較高的人力資本水準與較高的出口多樣化率存在正相關。

接受教育和訓練的勞工可以幫助企業提升其在全球價值鏈中的地位，包括幫助他們滿足外國客戶的品質標準。此外，國際化需要軟技能(soft skills)，如簡報、溝通和語言技能。

投資青年技能是提高貿易人力資本的一項有前景的策略。許多發展中國家有大量未充分就業和失業的青年。如上所述，永續發展目標強調青年技能與就業之間的連結。

例如，永續發展目標 8.4 要求大幅增加擁有相關技能（包括技術和職業技能）的青年人數，以促進其就業、尊嚴工作和創業。對青年教育和訓練的投資，在提高員工生產力方面具有明顯的長期效益。

已開發國家和發展中國家的雇主都抱怨很難找到具備所需技能的勞工；在歐洲，大約十分之四的企業反映有此類問題，秘魯和哥倫比亞約30%的雇主表示很難填補空缺，其他發展中國家也有類似甚至更高的數字，包括巴拿馬 (40%)、墨西哥 (40%)、印度 (60%) 和巴西 (70%) 。（World Economic Forum, 2014）當不符勞動市場的需求時，通常會發生技能落差問題；這會造成相當大的經濟和社會成本，特別是青年失業。

無法找到具備所需技能的員工的中小企業可能會僱用較少的勞工，包括青年。相反地，能夠找到具有適當技能的青年或其他求職者的企業更有可能僱用他們。事實上，公司層面的調查數據表明，對可僱用的技術人員的可用性評價較高的公司往往會僱用更多的青年人。

事實上，在OECD國家中，接受調查的四分之一的成年人表示，他們擁有的技能與目前工作所需的技能不符。在6個發展中國家進行的一項調查中，約 28%的公司經理表示，其員工的技能組合與公司的需求不符。

勞動市場中可用技能的不符或落差可能會對中小企業產生不成比例的影響，因為它們用於投資訓練的資源非常有限。即便是在OECD國家中，中小企業提供的訓練是遠低於大型企業的。

各國政府應確保青年接受適當的訓練，有助於防止技能落差；提供青年中小企業國際化所需的技能是達到青年賦權的有效方法。政府提供援助有助於解決技能不足問題，進而提升企業的貿易能力。IT技能訓練可以幫助青年找到工作並成為成功的企業家。此外，金融知識和生活技能訓練可以幫助青年為新的經濟機會做好準備。

私人企業和教育體系之間的合作有助於確保訓練真正帶來就業。 職業訓練機構和產業間的資訊和業務聯繫使私部門能夠為青年的訓練投入有關協助與資源；例如，可以透過訓練計畫來最大限度地減少訓練與就業市場落差的風險。並不是每個人都能獲得發展技能的機會；對此，可以透過客製化的訓練計畫或調整核心訓練模組，來協助

提昇弱勢青年的就業能力。

有些青年是社會變革的推動者，他們透過自己創造的企業來創造就業機會和解決社會問題；青年創辦新企業的可能性是35歲以上的1.6倍。（Schott et al.,2015）

許多新企業是在發展中國家創立的，平均而言，這些國家的新生企業比成熟企業要多（Kew et al.,2013）。在這種情況下，青年自營作業和創業可能是一個誘人的就業選擇。事實上，發展中國家60%的青年認為創業是個不錯的職業選擇，並相信擁有成功的企業可以帶來更高的社會地位。（Kew et al.,2013）

當青年出於必要而被迫選擇自營作業時，他們就面臨著工作條件惡劣和為生存而掙扎的風險。許多青年在脆弱的就業狀況下從事不穩定的非典型工作（ILO, 2010）。在這種情況下，提供必要的支持應該可以幫助青年找到更好與尊嚴的工作。在其他情況下，青年創業可以涉及尊嚴的工作條件，並具有真正改善生計、競爭力和參與國際貿易的潛力。

全球青年創業存在的常見障礙，包括獲得融資和缺乏適當的技能、基礎設施、支持結構和指導。事實上，缺乏經驗和啟動資金是青年創業的主要障礙。研究顯示，有很大一部分創業青年沒有接受過創業教育，因此缺乏融資可能性和商業支持服務與成功所需的管理能力的知識（Schott et al., 2015）。青年領導的公司並不是唯一一家面臨管理技能不足問題的公司，很多小企業就是因為這個原因而失敗的。

青年領導的公司較可以刺激整個中小企業的創新。全球化和新技術的快速發展使得創新產品和服務的創造和交付處於競爭的最前線。企業需要創新來增強競爭地位。公司的創新能力－產生創新成果的能力，或者更廣泛地說，是為了公司及其利害關係人的利益而不斷將知識和想法轉化為新產品、流程和系統的能力，與其技術能力密切相關。

年輕企業家可以將新技術引入商業領域，幫助中小企業連接全球市場。他們使用個人運算和生產力工具等基礎技術，以及網路和行動技術等連接工具。他們擁有線上業務，並使用社交網路和支援企業的雲端服務。

許多社會新鮮人可能擁有最近的研究和研發經驗，這預示著創新。儘管年輕創業家的公司往往以新想法為基礎，並且具有內在的創新潛力，但他們在研發上花錢的能力取決於他們獲得融資的機會、企業的規模和年齡。政府策略除了可以為青年創造就業機會並幫助中小企業提高競爭力外，還可以進一步改善國家貿易平衡並鼓勵成長。

與利害關係人進行磋商不僅可以產生有關經濟的資訊，而且還可以引起人們對經濟中青年的戰略機會的關注。磋商會在會議期間徵求政策制定者、貿易和投資支持機構、私部門和民間社會的意見，幫助確定青年可以促進國家出口的部門和活動。

傾聽青年的心聲並賦予他們解決在協商和策略制定過程中面臨的問題的能力至關重要。在制定政策時讓青年參與，可以確保解決方案適合青年並對青年產生吸引力。青年持續參與政策制定本身就是一個目標，也可以改善對政策的支持並簡化流程。

政府可以透過利害關係人的諮詢,收集資訊來針對優先部門制定青年和貿易策略。選擇優先部門的依據是其對發展目標的貢獻(例如創造就業、減少貧困或區域包容性)、提升國家長期競爭力潛力的能力和為青年提供就業和創業機會的能力。其次，則是對優先部門所需技能和準備程度的評估與職業技術教育與訓練規劃加以結合，以確保訓練機構幫助青年培養未來就業機會的能力。

第六節 本章小結

一、疫情期間各國青年就業促進政策

在COVID-19危機背景下，各國政府針對青年推出或調整的措施可分為四類：

（一）直接就業支持和僱用補貼

針對青年工人的直接就業支持的例子包括具體的僱用津貼和其他支持為青年創造就業機會的措施，以及為年輕企業家提供的創業補貼。

（二）社會保障和收入支持

在青年面臨特殊經濟挑戰的背景下，推出措施為青年勞工、學生或應屆

畢業生提供疫情期間更好的社會保障機會和更大覆蓋面。

（三）**職業訓練、訓練和職業教育**

部分國家並採取激勵措施鼓勵雇主僱用學徒和實習生，即特別關注支持和增加職業訓練、實習和學徒機會的提供，以彌補大流行所造成的中斷。此外，還支持發展線上學習課程、學生經濟援助、重新融入社會（social reintegration）的教育新途徑，並在高等教育機構中提供更多名額入學機會以鼓勵青年進修。

（四）**就業服務**

由於部分國家就業服務因疫情和相關的病毒傳播而中斷，政策應對措施包括調整支持的提供和內容，以及增加對青年的外展就業服務提供的措施，並加強廠商及其員工的調適能力。。

此外，綜整我國及日本、韓國、德國於疫情期間青年就業政策，歸納整理如表4-6所示。

表4-6 我國及日本、韓國、德國於疫情期間青年就業政策歸納表

項目	中華民國	日本	韓國	德國
直接就業支持和僱用補貼	**青年就業旗艦計畫：**事業單位依據用人需求，規劃3~6 個月的工作崗位訓練，青年通過聘僱甄選後受訓，由事業單位發放薪資，政府則補助事業單位部分訓練費：前 3 個月補助訓練單位每人每月以 1 萬 2 千元為上限；第 4 個月起至第 6 個月每人每月以 6 千元為上限。	**招聘補貼：**旨在為 16~24 歲面臨長期失業風險的青年創造新的就業機會。如果雇主能夠證明創造的工作崗位是額外的，並且將提供相關的就業能力的訓練，凡是於 2021 年 12 月之前僱用的青年，雇主可以申請每週 25 小時、為期 6 個月的國家基本工資 100%的工資補貼，以及支付員工就業能力訓練的費用。	**招聘補貼：**額外的青年就業補貼（Additional Youth Employment Subsidy, AYES），從 2018 年 8 月開始執行至 2020 年 11 月。為因應 COVID-19 危機，延長了原有的 AYES。它涉及向那些與上一年相比增加了工人人數的中小企業新僱用的青年勞工提供補貼。此外，2020 年 12 月至 2021 年 12 月期間，並推動特別青年就業補貼(Special Youth Employment Subsidy, SYES) 計畫；以及 2020 年 7 月至 2021 年 12 月期間，新推出了青年數位工作(Digital Jobs for Youth, DJfY)，該計畫專門針對中小企業，透過提供最長 6 個月的補貼	—

項目	中華民國	日本	韓國	德國
			來鼓勵僱用青年從事 IT 工作。同樣地，於 2020 年 7 月至 2020 年 12 月實施的青年工作和體驗補貼（Youth Jobs and Experience Subsidy, YJES）計畫，為提供青年至少 2 個月工作經驗的中小企業提供補貼。從 2022 年 1 月起，青年工作躍升補助(Youth Jobs Jump Subsidy)計畫取代了之前提到的 4 個已經終止的計畫。	
社會保障和收入支持	**青年就業獎勵計畫（現為初次尋職青年穩定就業計畫）**：年滿 15～29 歲，於 2021/10/1-2022/9/30 畢業。連續受僱於同一雇主滿 90 日，一次發給 2 萬元就業獎勵；如持續受僱於同一雇主滿 180 日，加發 1 萬元，合計最高發給	**收入支持**：從 2021 年 4 月起提高全國生活工資標準，對青年勞工和學徒實行特殊稅率。	**收入支持**：從 2019 年到 2020 年，做為國家就業支持計畫的一部分，提供青年求職促進補貼，為青年求職者提供每月 50 萬韓元、最多 6 個月的補貼。有鑑於 COVID-19 危機，並推動一項特殊的青年求職促進補貼，延長尋職	**收入支持**：接受高等教育的國內和國際學生可獲得 100 至 500 歐元的援助，前提是他們能夠證明與 COVID-19 大流行期間，產生相關的經濟困難。

項目	中華民國	日本	韓國	德國
	3 萬元。		者的補貼期限。	
職業訓練、訓練和職業教育	**產業新尖兵計畫：**提供 15~ 29 歲之本國籍待業青年產業創新技能培訓課程，最高補助訓練費新臺幣（以下同）10 萬元，每月還可領取學習獎勵金 8 千元（非政策性產業課程為 3 千元），最高可領 12 個月。	**職業訓練：**最初從 2020 年 8 月至 2021 年 3 月向雇主提供一項針對雇主招聘 25 歲以下學徒的新招聘激勵措施，後來延長（支付金額略高)至 2021 年 9 月。針對 2020 年 10 月之前被裁員的學徒，政府還推出了最多 12 週的特別財務支持。	**職業訓練：**在 COVID-19 危機之前就已經存在學徒和學生進行職業訓練的經濟激勵措施，雇主每月最多可獲得 20 萬韓元，疫情期間，增加到每月 40 萬韓元。也擴大了接受職業訓練的資格，擁有最多 2 年工作經驗的求職者現在可以申請（以前的限制是 1 年）。	**職業訓練：**2020 年 7 月，聯邦政府設立了「安全學徒制計畫」 (Secure Apprenticeships Scheme)，為受 COVID-19 危機重創的中小型雇主提供財政支持，並激勵他們繼續對學徒進行訓練。該計畫還獎勵那些從因 COVID-19 危機而陷入財務困難的公司招收實習生的中小企業。聯邦政府隨後繼續並擴大了該計畫（直到 2022 年 2 月）。
就業服務	· **青年尋職津貼計畫：**鼓勵初次尋職青年積極尋職，自參加計畫之日起 90 日內，有積極尋職、且參加就業諮詢、職業輔導或就業推介，尋職津貼及就業獎勵合併最高可請領 4 萬	**就業服務：**2020 年 9 月開始對 18~24 歲青年實施青年工作提供(Youth Offer)計畫，以取代現有的青年支持義務計畫(Youth Obligation Support Programme)。Youth Offer 以就業服務中的求職密集族群為對象，為他們提	**就業服務：**完善國家就業支持體系，擴大現有服務管道，為弱勢青年提供特定性支持。為包括青年在內的低收入勞工提供量身定作就業支持－青年就業成功配套計畫(Youth Employment Success Package	**就業服務：**為因應 COVID-19 危機，聯邦就業局(Federal Employment Agency)開始在學校提供虛擬職業指導服務，為確保可及性，該機構還在公園提供露天職業指導活動和諮詢討論。在青年政策

項目	中華民國	日本	韓國	德國
	5,000 元。 ・**青年職得好評計畫**：本國籍 15 歲至 29 歲青年，未就學、未就業且失業期間連續達 6 個月以上者。青年在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，則可向公立就業服務機構申請發給尋職就業獎勵金 3 萬元。	供全方位的就業支援，包括為期 13 週的青年就業計畫、透過青年中心提供的個別化支持，以及為具有多重需求和障礙的青年提供青年就業能力教練 (Youth Employability Coaches)，包括在就業後最多 6 週的在職支持。	Programme)提供更多經費預算，以在 2020 將受支持的青年人數從 5 萬人增加到 8 萬人，並在 2021 增加到 13 萬人。青年數位工作計畫的受益人也增加了一倍多，從 5 萬人增加到 11 萬人。	方面，就業服務的主要優先事項是提高對失業青年的服務。

資料來源：本研究整理。

二、受貿易自由化衝擊相關青年就業措施執行情形及成效

受貿易自由化衝擊相關青年就業措施執行情形，提供支援的方式有多種；最直接的是向因進口競爭加劇而失業（或遭受其他損失）的勞工提供援助。其他類型的支持則是針對面臨進口競爭的生產者提供協助。

可以透過多種方式向勞工提供援助：(1) 收入支持，例如延長或補充失業救濟金；(2) 協助保留獲得醫療保健或其他社會安全計畫的機會； (3) 就業服務支持，幫助勞工成功轉業； (4) 第二專長訓練以提高勞工在其他工作或部門的就業能力。前兩者是被動的勞動市場政策，後兩者是主動的勞動市場政策。

在永續發展目標中卻很少提及貿易。這可能是因為作為更廣泛的全球化過程的一部分，自由貿易的好處在公眾心目中存在著很大爭議，特別是在受到進口競爭嚴重打擊的地區。自由貿易也可能被視為一種手段，而不是目的或目標。無論如何，經濟學家和政策制定者都相信並提供了證據，證明專業化分工帶來的利益是非常真實的，即使易造成所得分配不均。

勞動力是關於自由貿易的辯論中一個特別的議題，因為自由貿易帶來的專業化過程導致部門調整，減少了某些公司和部門對勞動力的需求，而增加了其他公司和部門的勞動力需求。淨就業效益有時很難計算。事實上，對可能產生的負面就業影響的擔憂是全球社會保護主義情緒高漲的背後原因。

跨國證據確實顯示，更大的貿易開放度與更低的失業率有關。因此，貿易有助於支持永續發展目標的充分就業目標。政府擁有多種政策工具可以從貿易中創造積極的就業效益。其中包括提供收入支持、求職援助和保留受進口競爭或離岸外包影響的勞工的貿易調整計畫；以及努力預測技能需求並培訓畢業生和勞工在新興行業就業。此外，近年來自由貿易協定中的勞動條款迅速增加，這些與較高的勞動力參與率相關，可能有助於維持勞動基準並避免逐底競爭。

人才不足會導致中小企業在國內和全球市場上缺乏競爭力，限制其創造就業、成長和貿易的能力。發揮青年的潛力不僅是可取的，而且對於實現永續發展目標（特別

是永續發展目標 8）也至關重要。

賦予中小企業青年經濟權力可以解決這兩個問題。中小企業僱用青年，並提供在職訓練和經驗，這些訓練和經驗可以成為職業生涯的門戶，從而致力於實現關於青年尊嚴工作的可持續發展目標 8。同時，青年可以透過提高企業人力資本和促進創新來幫助國家增加出口，從而為關於創新的永續發展目標9和關於國際貿易的永續發展目標17做出貢獻。因此，增強青年經濟能力的貿易支持是提升青年福祉和促進國際貿易促進經濟發展的雙贏機會。

實現這一目標的方法之一是將青年技能與公司需求相結合；確保教育體系教授的技能符合中小企業的需求可以幫助青年更順利地找到工作。事實上，企業層面的調查數據顯示，技術密集度較高的企業往往會僱用更多的年輕員工。同時，青年技能的提升不僅可以帶來更大的公司人力資本，更可以擴張出口並促進出口多元化。

解決青年創業障礙還可以提高中小企業的競爭力和青年經濟賦權。全球約四分之一的青年是自僱者或企業家，但許多人缺乏必要的創業技能和人脈。貿易支持可以幫助他們發展業務，包括透過提高管理技能來提高公司的競爭力，如此不僅可以確保許多中小企業的生存，進而可以促進經濟成長。

第五章　資料分析及調查研究規劃

本研究巨量資料分析及勞動問卷調查研究，在於利用行政數據分析，瞭解勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效，對降低疫情衝擊之效果；並對曾申領勞動力發展署應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等計畫補助之青年及雇主進行問卷調查，共計規劃回收問卷至少 2,000 份；進而辦理專家學者座談會 2 場次，每場次邀集專家學者至少 6 人參加，針對問卷調查大綱內容進行討論，徵詢專家學者意見，並就本案蒐集文獻、巨量資料分析結果、問卷調查結果等徵詢專家學者意見，以研析前揭 5 項青年就業促進計畫辦理成效及提出具體建議。以下僅就各項研究方法之規劃說明如下：

第一節　巨量數據分析研究規劃

本計畫的巨量數據分析（Big Data Analysis）是運用既存的勞動部公務行政統計資料，針對研究主題進行實證探究的社會研究方法。藉由多元數據串聯，整合事業單位檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、參與計畫的青年資料檔、滿意度調查檔及合作用人彙整檔（事業單位申請資料）等勞工行政資料庫，以巨量資料為基礎，系統化的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊，俾以深入針對參與計畫的青年基本特性與事業單位產業，以及青年後續穩定就業、薪資等現況，評估「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「青年就業獎勵計畫」、「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」、「青年職得好評計畫」等5項計畫執行成效。

一、巨量資料分析步驟

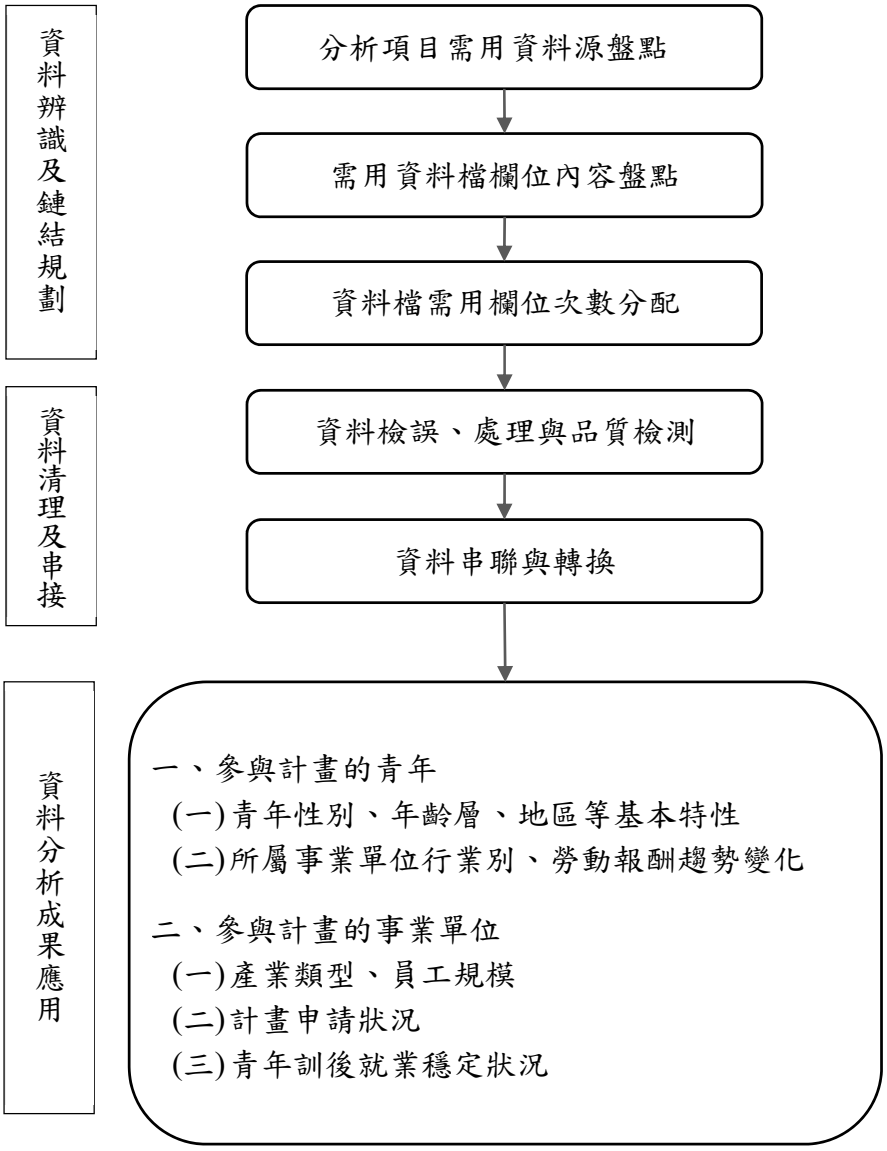
本研究在分析勞就保檔、勞退單位提繳對象檔行政資料前，首先進行資料檢誤與清理工作，再進行後續各項目之統計。各項資料庫中最為繁複的是勞就保行政資料串連與處理，其複雜之處說明如下，勞就保行政資料處理與分析流程請參見圖5-1所示。

（一） 勞保資料為按月的資料檔，本計畫彙整72個月資料檔，每一資料檔約有850萬筆資料，從中撈取本計畫分析對象－5項計畫預計邁入第3年共36個月，勞

保資料有「勞就保單位被保險人檔」、「勞退單位提繳對象檔」兩大資料庫，累計共有72個資料檔。

（二） 「勞就保單位被保險人檔」有加保、退保、身分變更、調薪等異動，需謹慎判斷在職與否、重複投保合理性等問題。

（三） 「勞就保單位被保險人檔」有完整勞工保險投保資料，然而有投保級距上限4萬5,800元，未能反映真實薪資，須輔以「勞退單位提繳對象檔」進行分析，方能貼近勞工實際薪資真實情況。



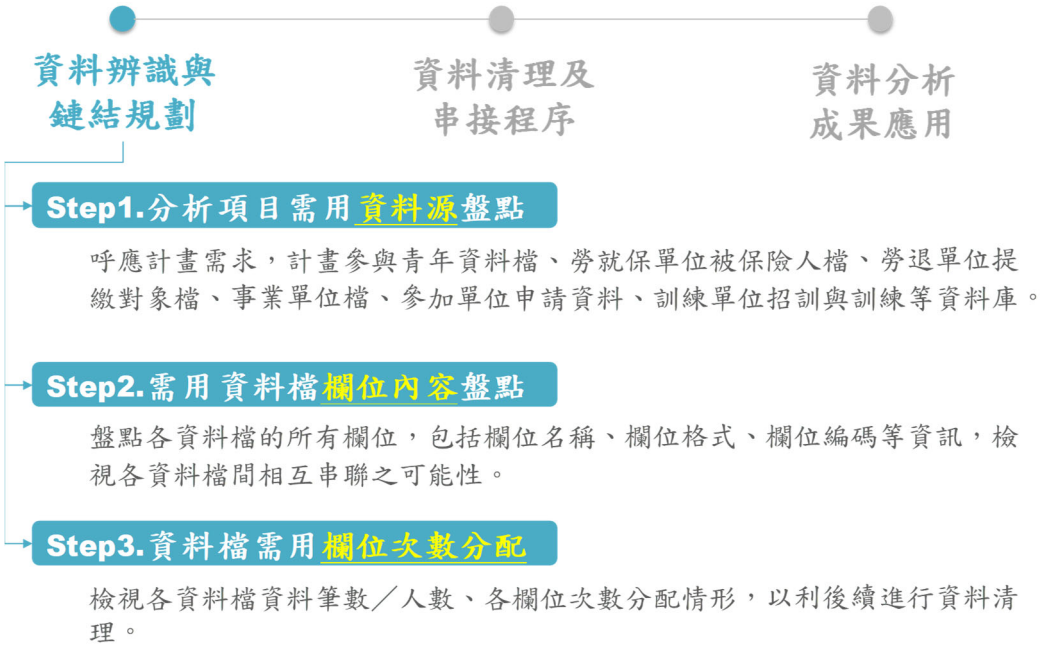
資料來源：本研究整理。

圖 5-1 本計畫巨量資料分析步驟流程圖

二、資料辨識及鏈結規劃前置作業

各項資料最為繁複的為勞就保行政資料串聯，本研究主要整合計畫申請系統資料檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、事業單位檔，利用個人身分證號、公司統一編號、保險證號作為串接基礎，以人為主進行分析。

勞就保資料檔以「月」為單位，用以判別受訓學員就業情形，另「事業單位檔」除了判別青年投入的產業，亦可分辨青年是否同時兼有多份工作，或在同一事業單位下有加退保或調薪等異動情況。為配合運用非連續時間邏輯模型分析，研究者必須先將一般為寬型（wide shape）的資料轉換成長型（long shape）的資料型式，也就是個人－期間（person-period）的呈現方式，這也是與一般資料建構不同之處。為順利串接各個資料檔並產出精確的分析，需要先盤點資料源，確認各檔案之資料期間及份數；接著盤點資料檔之欄位內容，包括欄位名稱、欄位格式、欄位編碼等資訊，檢視檔案能否正確串聯，並確認資料品質；最後將資料檔所需欄位進行次數分配，檢視各資料檔筆數及人數，以及各欄位次數分配情形，以利後續清理資料。資料辨識及鏈結流程如圖5-2所示。



資料來源：本研究整理。

圖 5-2 本計畫資料辨識及鏈結規劃

（一） 資料源盤點

為確認各檔案之資料期間及份數，首先盤點事業單位檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔。盤點結果說明如下：

1. 事業單位檔：2023年7月份之累計最新檔，除了判別勞工投入的產業，亦可分辨勞工全/兼職情形等情況。
2. 勞退單位提繳對象檔：2020年1月至2023年7月資料，勞動報酬資訊以勞退單位提繳對象檔之為主，雖然有新臺幣15萬元之提繳上限，但仍較能計算出勞工真實薪資。
3. 勞就保單位被保險人檔：2020年1月至2023年7月資料，用以判別勞工就業情形。本檔有完整勞工保險投保資料，然而有投保級距上限新臺幣4萬5,800元，未能反映真實勞動報酬，故做為「勞退單位提繳對象檔」之輔助。
4. 青年與雇主資料檔：2020年6月至2022年12月核定資料，藉以判斷參與計畫之青年與雇主。

（二） 欄位內容盤點

為整合事業單位檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔，利用個人身分證號、保險證號等鍵值作為串接基礎，以個人為主軸進行分析。

接下來進一步盤點各資料檔的所有欄位，包括欄位名稱、欄位格式、欄位編碼等資訊，檢視各資料檔間相互串聯之可能性，以利後續欄位使用之篩選、資料檔間勾稽、欄位轉換等用途。事業單位及勞保系統欄位盤點如表5-1所示。

表 5-1 事業單位及勞保系統欄位盤點

資料來源	欄位名稱	使用欄位原因或定義
事業單位檔	資料年月	確認所屬資料時間
	類別	確認事業單位投保類型
	投保單位名稱	串聯其他檔案
	通訊地址郵遞區號	確認事業單位區域
	通訊地址	輔助判斷就業區域
	登記地址郵遞區號	輔助判斷就業區域
	登記地址(廠)	確認事業單位區域
	單位統一編號	串聯其他檔案
	登記地址地區別	確認事業單位區域
	業別代號	確認事業單位行業
	勞保投保日期	事業單位有效期間
	勞保退保日期	事業單位有效期間
	勞保退保註記	事業單位有效期間
	月末保險人數	確認事業單位規模別(就保)
	月末雇提人數	確認事業單位規模別(勞退)
	大業別	確認事業單位行業
	通訊地址地區別	確認事業單位區域
	保險證號	資料勾稽串接欄位
勞就保單位被保險人檔	保費年月	確認所屬資料時間
	出生日期	計算年齡特徵
	最近加保日	異動狀況確認
	最新異動代號	異動狀況確認
	最新生效日期	異動狀況確認
	投保薪資	用以估算薪資
	工作部門	區分全職及部分工時工作
	續保身分	用以確認是否有繼續工作
	勞保年資_年	判斷累計投保年資
	勞保年資_日	判斷累計投保年資
	身分證號	資料勾稽串接欄位
	保險證號	資料勾稽串接欄位
勞退單位提	開單月份	確認所屬資料時間

資料來源	欄位名稱	使用欄位原因或定義
繳對象檔	應收別	區分個提及雇提
	出生日期	計算年齡特徵
	身分別	確認身分別
	最後異動代號	異動狀況確認
	最後異動生效日期	異動狀況確認
	最後提繳工資	用以估算薪資
	工作部門	區分全職及部分工時工作
	應提繳金額	用以估算薪資
	身分證號	資料勾稽串接欄位
	提繳單位編號	資料勾稽串接欄位
	性別	確認性別
青年資料檔	計畫名稱	參與計畫類別
	勞工姓名	問卷調查聯絡資料
	勞工出生年	個人背景分析(年齡)
	勞工電子郵件地址	問卷調查聯絡資料
	勞工電話	問卷調查聯絡資料
	手機	問卷調查聯絡資料
	申請日計畫認定資格日	確認所屬資料時間
	核撥金額	確認補助金額
	核撥月次	確認補助月次
	開訓日	產業新尖兵計畫限定欄位
	結訓日	產業新尖兵計畫限定欄位
	訓練單位名稱	產業新尖兵計畫限定欄位
	訓練課程名稱	產業新尖兵計畫限定欄位
	訓練費用補助	產業新尖兵計畫限定欄位
	訓練課程領域	產業新尖兵計畫限定欄位
	開訓日同一案號	青年就業旗艦計畫限定欄位
	結訓日同一案號	青年就業旗艦計畫限定欄位
	訓練單位事業單位名稱	青年就業旗艦計畫限定欄位
	訓練單位事業單位統一編號	青年就業旗艦計畫限定欄位
	訓練單位事業單位保險證號	青年就業旗艦計畫限定欄位

資料來源	欄位名稱	使用欄位原因或定義
	行業別大類	青年就業旗艦計畫限定欄位
	工作所在地縣市	青年就業旗艦計畫限定欄位
雇主資料檔	計畫序號	青年就業旗艦計畫限定
	計畫名稱	青年就業旗艦計畫限定
	事業單位名稱	資料勾稽串接欄位
	事業單位統一編號	資料勾稽串接欄位
	事業單位投保證號	資料勾稽串接欄位
	行業別(大類)	確認事業單位行業
	工作所在地縣市	確認事業單位地區
	聯絡人	問卷調查聯絡資料
	聯絡人職稱	問卷調查聯絡資料
	聯絡人電子郵件地址	問卷調查聯絡資料
	聯絡人電話	問卷調查聯絡資料
	開訓日(同一案號)	確認所屬資料時間
	結訓日(同一案號)	確認所屬資料時間

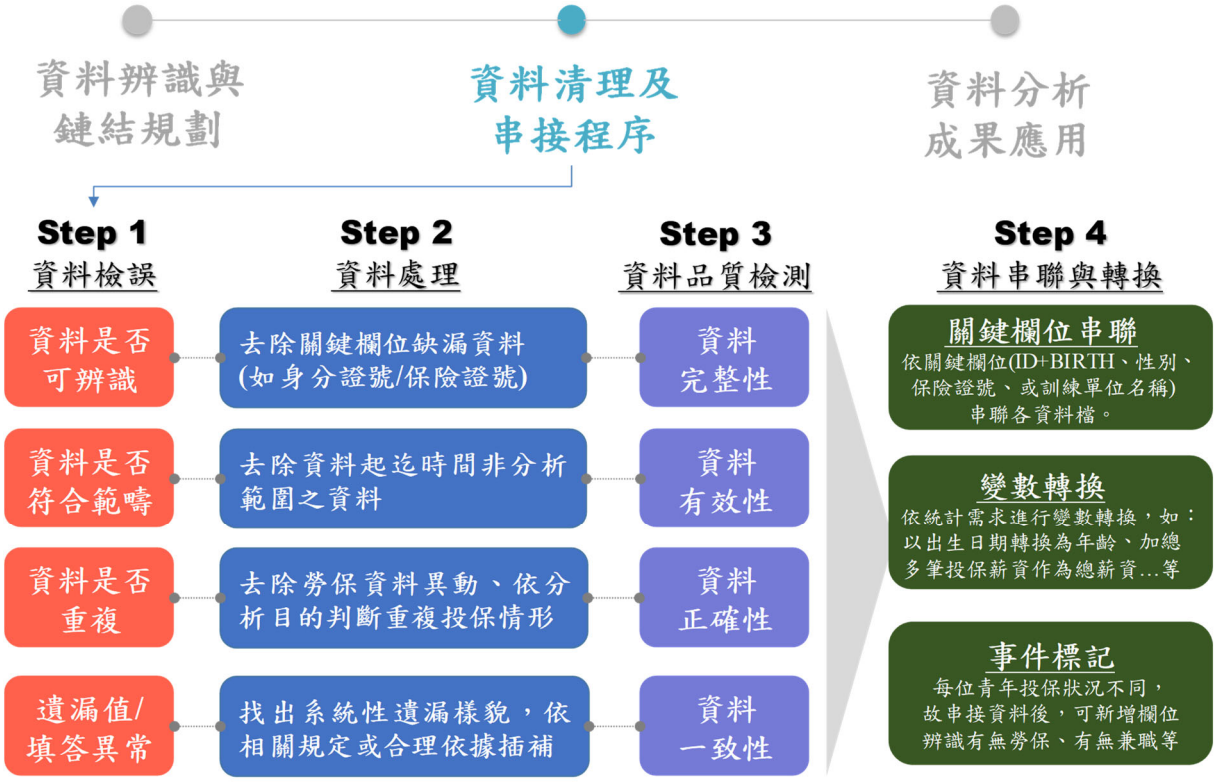
資料來源：本研究整理。

（三） 欄位次數分配

初步分析各原始資料檔，檢視各資料庫資料筆數/人數、各欄位次數分配情形，以利後續執行資料可辨識性、資料有效性、資料重覆性、欄位缺漏等清理程序。

三、資料清理及串接程序

在進行資料統計分析研究之前，需先進行幾個步驟之處理程序，分別是資料檢誤、資料處理、資料品質檢測及資料串接與轉換，檢視各資料庫資料筆數/人數、各欄位次數分配情形，以利後續執行資料可辨識性（完整性）、資料有效性、資料重覆性（正確性）、欄位缺漏（一致性）等，本研究資料清理程序如圖5-3所示。



資料來源：本研究整理。

圖 5-3 本計畫資料清理與串接方式

（一） 資料檢誤、處理及品質檢測

在進行資料檔串聯及欄位轉換之前，需進行資料品質分級評估串接合適性，並且針對有問題的資料做必要處理。本團隊參考過去文獻中提出的五個資料品質指標，包括有效性(validity)、正確性(accuracy)、完整性(completeness)、一致性(consistency)及即時性（timeliness）（Kaiser et al., 2010；Larsen, 2009），然由於即時性不適用於評估此類以年月為更新頻率的資料檔，故採用前四項作為資料處理規則設計、資料品質指標參考依據進行分級。

本研究將資料品質檢測分為「資料檔」及「欄位」兩大層次。資料檔層次的品質檢驗包含完整性、有效性及正確性。完整性以可用於辨識個人/單位身分的串檔關鍵欄位（身分證字號+出生年、姓名、訓練單位名稱或保險證號）的筆數定義之；有效性以資料起迄時間包含非當年度以及資料為非受訓學員的筆數作為操作化定義；正確性以同一個人或同一事件資料重複的筆數來定義。欄位層次則以一致性來檢驗

其品質，以欄位實際次數分配的編碼方式與編碼簿上不一致的筆數來定義之。

1. 資料完整性：為確認資料完整性，首先需要判斷資料是否可辨識。例如串聯鍵值為重要欄位，故身分證號 ID 及保險證號 INSUNO 等，需先檢查上述關鍵欄位是否有缺漏或無法辨識之情形。如有缺漏情形應先去除。
2. 資料有效性：橫斷面串聯資料時須檢查：(1)起迄期間是否包含當年度，若不包含當年度，刪除資料；(2)若起迄時間無法辨識，將該筆資料視為當年度，予以保留；(3)若該資料檔無有關時間起迄欄位，則將所有資料筆數視為當年度資料。
3. 資料正確性：判斷資料是否有重覆的狀況。由於一人可同時兼有多項工作，因此當出現一人有多筆資料時，須確認：(1)重複資料是否為同一人，判別方式為以身分證字號+出生年(月、日)相同作判斷；(2)勾稽事業單位檔之保險進行判斷是否同間公司，若為不同間公司，皆予以保留；若為同一間公司，則保留一筆。去除勞保資料異動，依分析目的處理重覆投保情形。
4. 資料一致性：確認資料是否有遺漏值或填答異常的狀況，檢查數據合理性，並找出系統性遺漏樣貌，依相關規定或合理依據進行插補。

（二） 資料串聯與轉換

1. 資料串聯：藉由勞退單位提繳對象檔以人為單位之特徵，故以此檔為主檔，利用「身分證號」作為關鍵變數，串聯勞就保單位被保險人檔，做為瞭解勞動報酬及就業狀況；而以「保險證號」作為關鍵欄位，串接事業單位檔，目的為提取產業編號等，用以分析勞工投入之行業。
2. 變數轉換：依使用需求及統計分析需求進行變數轉換。如勞就保單位被保險人檔當中的「出生日期」欄位，透過變數轉換以「年齡」的形式呈現，以利後續進行數據分析。
3. 事件標記：由於每位勞工投保狀況不同，故串聯資料後，可新增欄位以辨別有無勞保或工作為全職/兼職等情形，以利後續分析。

第二節　問卷調查量表內容及實施方式

根據本案計畫需求書所臚列之研究範疇及規範，本研究規劃問卷調查範圍、對象、樣本配置以及有效問卷數，並於 2023 年 7 月 19 日辦理第一次專案工作會議、2023 年 8 月 4 日辦理第一次專家座談會（會議紀錄請參見附件 3），經兩場會議討論與建議之問卷調查方法，以及問卷量表設計內容說明如下：

一、調查目的

探討使用我國提供青年因應疫情之就業協助措施的青年及雇主對於各計畫的想法，計畫包括應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等，藉此評估此 5 項計畫整體執行成效，並提供具體建議，作為後續推動及精進政策之參考。

二、調查區域範圍

臺灣地區及金門縣、連江縣。

三、調查對象及樣本數

以對曾申領勞動部勞動力發展署應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等 5 項計畫補助之青年及雇主為調查對象，由委辦單位提供參與各項計畫的青年及事業單位之名冊，研究團隊統整後進行抽樣，完成至少 2,000 份有效樣本。

四、調查方法

（一）青年問卷調查：以「台灣就業通」會員帳號之電子信箱寄送網路問卷填報連結，輔以電話接觸催收與多元回收管道執行。

（二）雇主問卷調查：郵寄問卷輔以多元回收管道執行。

1、郵寄「調查表」及「公文」給事業單位（雇主），並提供郵寄、傳真、電子郵件、網路填報及線上訪問等多元管道回卷方式。

2、 郵寄 3-5 日內，以電話接觸事業單位（雇主），確保事業單位（雇主）有收到問卷，並提醒回卷期限、協助線上填答等。

五、抽樣設計

本研究採用配額抽樣法（quota sampling），以曾申領勞動部勞動力發展署應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等 5 項計畫補助之青年人數或雇主事業單位家數，進行配額設定。

青年問卷調查配置 1,800 份有效樣本，雇主問卷調查配置 200 份有效樣本，共計完成 2,040 份有效樣本。

考量「青年就業獎勵計畫」因核定人數明顯高於其餘四項計畫，依業務單位（就業服務組）建議降低該計畫樣本比例、提高其他計畫之樣本比例，以收集更多不同計畫意見。青年問卷調查的樣本配置，以「抽樣誤差」為考量，採不等比例配置，「青年就業獎勵計畫」配置 600 份樣本、抽樣誤差為正負 4.0%，「青年職得好評計畫」配置 100 份樣本、抽樣誤差為正負 9.7%，其餘三項計畫各配置 380 份樣本、抽樣誤差為正負 5.0%，規劃如表 5-2 所示。

表 5-2 本計畫問卷調查之抽樣設計

計畫名稱	青年				事業單位(雇主)	
	核定人數	樣本配置	抽出率	抽樣誤差	家數	樣本配置
總計	**261,828**	**1,800**	**0.7%**	**2.3%**	**2,977**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	67,979	380	0.6%	5.0%	-	-
青年就業獎勵計畫	168,390	560	0.4%	4.0%	-	-
產業新尖兵計畫	23,815	380	1.6%	5.0%	-	-
青年就業旗艦計畫	16,068	380	2.5%	5.0%	2,977	200
青年職得好評計畫	3,346	100	2.7%	9.7%	-	-

說明：母體為2020年6月30日至2022年12月31日各項計畫核定青年人數或企業家數。訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，事業單位數係該段區間內辦訓之事業單位數。
資料來源：本研究整理。

六、問卷調查量表內容

問卷調查主要目的為蒐集瞭解青年對於計畫申請流程、計畫對求職與就業的幫助程度、目前就業現況等意見，以及瞭解企業端的人力需求、對於計畫申請與辦理流程的看法、運用計畫資源招募人力情形與面臨困境、招募之青年在職現況等。

故問卷內容分為青年問卷與雇主問卷兩大類型，問卷調查量表詳細規劃內容如**【附件 1】**所示。

（一）青年問卷調查內容（5 項計畫）

青年問卷包含「目前就業狀況」、「參與計畫之滿意度調查」、「對於計畫的相關建議與改善意見」與「基本資料」等面向。另納入青年基本特性作為觀察執行成效於不同屬性青年是否有所差異。問卷調查主軸包括以下項目：

1. 個人基本資料：性別、居住縣市、年齡、教育程度與就讀科系、參與之計畫種類、得知計畫的訊息管道。
2. 目前就業狀況：有無工作、工作縣市、從事職業、工作時間型態、聘僱類型、任職單位性質、平均每月收入、求職管道、求職花費時間。
3. 參與計畫之滿意度調查：
   (1) 應屆畢業青年尋職津貼計畫：「申請流程與速度」滿意度、「職業心理測驗」或「就業輔導服務」幫助程度、減輕經濟壓力的幫助程度、整體滿意度、相關建議。
   (2) 青年就業獎勵計畫：穩定就業與未來求職整體幫助程度、整體滿意度、相關建議。
   (3) 產業新尖兵計畫：參加職類、對「提升專業技能」、「求職」與「職場運用」的幫助程度、目前工作與課程關聯程度、整體滿意度、相關建議。
   (4) 青年就業旗艦計畫：「訓練內容與時數安排」、「師資表現」、「訓練場地及設備」以及「薪資福利」滿意度、留任情形與未留任原因、對「穩定就業」、「求職」與「提升就業能力」幫助程度、整體滿意度、相關建議。

(5) 青年職得好評計畫:「職涯測評」幫度程度、「深度就業」對穩定就業或職涯規劃的幫助程度、對求職的幫助程度、整體滿意度、相關建議。

4. 對於整體青年就業協助措施建議與改善意見。

（二）雇主問卷調查(青年就業旗艦計畫的事業單位)

雇主問卷包含「申請計畫的動機」、「參與計畫之滿意度調查」、「人力招募」、「未來參加計畫意願」、「對於計畫的看法與意見反映」與「基本資料」等面向。

1. 事業單位基本資料與申請計畫動機：事業單位基本資料、填表人資料、參加計畫的動機。
2. 參與計畫之滿意度調查:「申請流程」、「檢附文件之規定」、「招訓辦理方式」、「補助經費之規定」以及「辦理核銷請款方式與撥款速度」滿意度、整體滿意度。
3. 人力招募與未來參加意願：青年留任情形、對人才招募幫助程度、未來參加意願與原因。
4. 對於計畫的看法與意見反映：對計畫建議、對整體就業配套措施建議。

七、問卷前測試訪調查

（一） 執行方式

本研究於問卷初稿完成後，執行試訪（pilot test），擬透過前測試訪結果，了解問卷各題項與問項之可行性、邏輯正確性及信度等，提出正式問卷修改建議，包含文字的潤飾、選項的擴增等。

本研究於青年部分，合計完成10份有效試訪樣本；雇主部分，完成2份有效試訪樣本，如表5-3所示，藉以瞭解不同青年及事業單位，對於調查內容設計是否能瞭解，以及填答問卷的合適性。

表 5-3 本計畫問卷調查前測試訪之樣本分配規劃

單位：份

計畫別	青年	事業單位(雇主)
總計	**10**	**2**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	2	-
青年就業獎勵計畫	2	-
產業新尖兵計畫	2	-
青年就業旗艦計畫	2	2
青年職得好評計畫	2	-

資料來源：本研究整理。

（二） 執行日期與方式

本研究採用前揭2場會議討論與建議之問卷初稿進行試訪調查，本次前測試訪調查於2023年8月17日起至8月24日止，經人際網絡介紹曾申領應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等5項計畫補助之青年及雇主，以電子郵件寄送問卷電子檔案，採網路填卷方式進行。

（三） 前測試訪執行狀況

本次前測試訪調查共計完成10份青年有效樣本，2份雇主有效樣本，其中2位青年曾參與2項計畫，試訪調查之成功樣本分配如下表所示。

表 5-4 本計畫問卷調查前測試訪之成功樣本分配

單位：份

參與計畫別(可複選)	青年	事業單位(雇主)
總計	**10**	**2**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	2	-
青年就業獎勵計畫	3	-
產業新尖兵計畫	2	-
青年就業旗艦計畫	3	2
青年職得好評計畫	2	-

資料來源：本研究整理。

（四） 問卷修正建議

本次前測試訪以網路填卷方式作答，並由受訪者回饋問卷各題項與問項之填寫意見，作為後續調查作業程序及未來問卷修改之參考。以下針對前測試訪結果與修正建議進行說明。

1. 青年問卷

S7：目前有沒有工作，於選項(1)有工作補充「包含全職、兼職」。

訪問情況：受訪者於 S7 反應目前正在從事兼職工作，不確定能否算是有工作。

調整建議：於選項後方新增文字補充，選項(1)「有工作(包含全職、兼職)」。

S9、S10：主要工作的行職業別，調整選項「其他」之文字敘述，以利受訪者填答及事後歸類。

訪問情況：受訪者反應不知道該如何歸類至 S9 行業別、S10 職業別。

調整建議：題項 S9 行業別之選項(20)調整為「其他，請填寫公司所屬產業或主要營業項目：_____」；題項 S10 職業別之選項(11)調整為「其他，請填寫個人職務與工作內容：_____」。

S13：目前任職的單位性質，於醫療機構任職者較不易歸類，選項補充文字新增「公立醫院」、「私立醫院」。

訪問情況：受訪者於醫療機構任職，不清楚應勾選本題哪個選項。

調整建議：題項 S13 選項(1)調整為「企業（包括民營企業或國營企業、私立醫院…等）」，選項(2)調整為「政府部門（含公立醫院、職業軍人）」。

S16：花多久時間找到目前的工作，調整填答單位。

訪問情況：受訪者反應 S16 填答單位「____月」較不明確，容易與月份混淆。

調整建議：題項 S16 花多久時間找到目前的工作，調整填答單位為「____個月」。

C5：「產業新尖兵計畫」的訓練課程有沒有幫助運用在職場上，新增選項(6)「課後尚未就業」。

訪問情況：受訪者反應訓練課程結束後尚未就業者，無法填答本題。

調整建議：題項 C5 新增選項(6)「訓後尚未就業」。

C6：現在從事的工作與「產業新尖兵計畫」的訓練課程是否有關聯性，新增選項(6)「目前沒有工作」。

訪問情況：受訪者反應目前沒有工作者，無法填答本題。

調整建議：題項 C6 新增選項(6)「目前沒有工作」，並設定跳答，題項 S7 勾選選項(2)「沒有工作」者，不顯示此題。

D2：「青年就業旗艦計畫」的「工作崗位訓練師資表現」滿意度，調整題項文字。

訪問情況：受訪者反應本題「工作崗位訓練師資」較不口語化。

調整建議：題項 D2 補充說明「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」。

四、對於計畫的相關建議與改善意見，調整標題與 S17 題項文字。

訪問情況：各計畫題組最後一題為詢問青年對於計畫的相關建議，受訪者反應與第四大題 S17：「請問您對於整體青年就業協助措施有沒有其他建議（如諮詢服務、申辦流程、課程安排等相關項目）？」所問內容有部分重疊，不清楚計畫建議應填答在哪較合適。

調整建議：第四大題標題調整為「對於青年就業的相關建議與改善意見」，題項 S17 調整為：「請問您對於整體青年就業協助措施有沒有其他建議，或是您最需要從政府方面獲得的幫助為何？」，與針對計畫之建議區分，並瞭解青年期望的政府就業協助類型。

2. 雇主問卷

題項 8：「青年就業旗艦計畫」的「招訓辦理方式」滿意度，調整題項文字。

訪問情況：受訪者反應不清楚題項 8「招訓辦理方式」為何。

調整建議：題項 8「招訓辦理方式」調整為「職缺招募辦理方式」。

題項 12：計畫結束後是否有讓參訓青年繼續留任貴單位，新增選項(3)「學員未結訓」。

訪問情況：受訪者於題項 12 反應若參訓青年在訓練結束前即離職，無法填答此題。

調整建議：題項 12 新增選項(3)「學員未結訓」。

（五） 信效度分析

1. 信度分析

本案進行前測調查時，因尚未取得青年或雇主名單，係經人際網絡介紹曾申領應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等5項計畫補助之青年及雇主，以電子郵件寄送問卷電子檔案，採網路填卷方式進行，共完成10份青年有效樣本，2份雇主有效樣本，其中2位青年曾參與2項計畫。

為了探討調查問卷的信度，藉以作為問卷內容修正的參考依據，針對12份成功樣本的受訪者，於10月7日至10月13日執行「再測信度調查」（test-retest）。再測信度各選取3個題目進行，**10位青年調查、2位雇主調查的受訪者於再測調查的答案均與最初調查的答案一致**，整體而言，說明本計畫的調查問卷具有信度，再測信度調查的題目整理如下：

(1)青年問卷：

- S1.請問您目前居住在哪個縣市？
- S7.請問您目前有沒有工作？
- A5/B3/C8/D10/E5整體而言，請問您滿不滿意「OOO計畫」？（5項計畫文字略有不同，依各受訪者參與之計畫個別詢問）

(2)雇主問卷：

- 5.請問貴單位參與「青年就業旗艦計畫」的原因？【可複選】
- 12.在「青年就業旗艦計畫」結束之後，請問貴單位有沒有讓參訓的青年繼續留任貴單位？（不論實際任職時間長短）
- 14.請問貴單位未來是否願意再繼續參與「青年就業旗艦計畫」？

2. 效度分析

本研究調查問卷內容效度（content validity）已透過工作會議、第一次專家座談會以及前測調查進行最後之確認，經由問卷前測後可充分了解問項之內容能反映本研究所要獲得的資訊。並經各計畫所屬單位審定與確認問卷內容，因此本研究調查問卷具有專家效度。

八、受訪者保護措施

（一）個人資料蒐集目的宣告

本研究問卷調查強化開場說明，受試者明確瞭解調查相關訊息（包含明確之委辦單位、執行機構名稱、研究計畫目的、計畫連絡人資訊、研究對象個資保護機制）後，並獲取受訪者同意後，開始進行訪問。

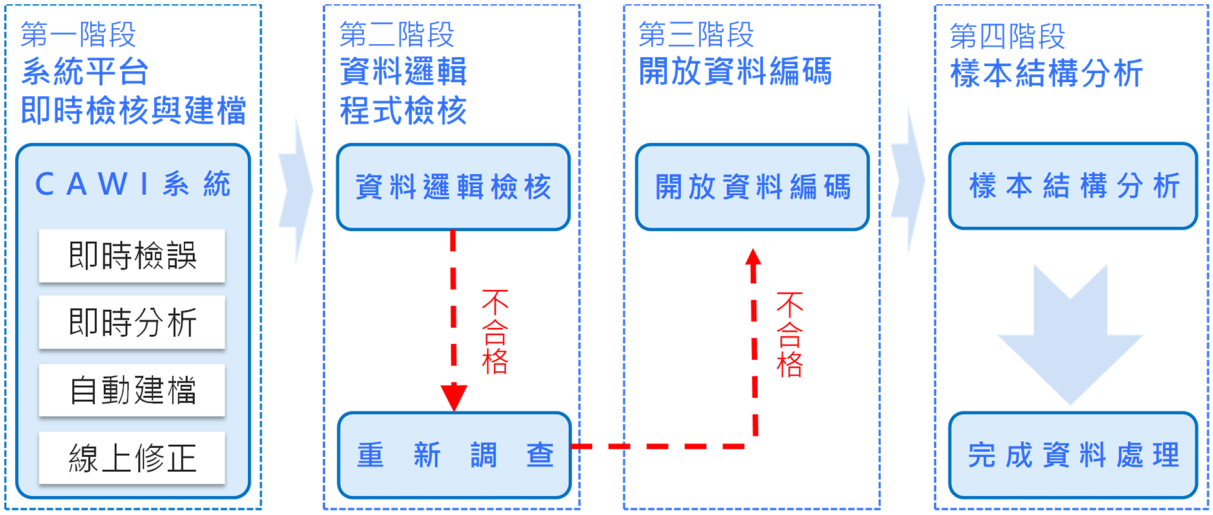
（二）簽署保密同意書

本研究所有專案工作人員，以及參與本案之訪員等，均會接觸本案受訪者個人資料相關資訊，為求慎重起見要求所有接觸本案之人員均重視資料安全的保密，且均須簽署保密同意切結書。保密切結書格式均依據委辦單位提供之制式格式。

（三）電子檔案使用管理

本研究團隊成員登入電腦時，均須鍵入個人設定之帳號密碼，避免他人誤用，且依其權限，可連結進入之資料夾亦有權限管控設定，並可追蹤使用過程。藉此可確保資料之安全性。

九、資料處理方式



資料來源：本研究整理。

圖 5-4 本研究問卷調查資料處理流程圖

（一） 系統自動建檔轉出資料

透過網路調查系統（Computer-Assisted Web Interviewing；簡稱CAWI）進行訪問，資料在訪問同時即存入主電腦，除了負責的研究人員可利用特殊介面審視、修正資料外，資料一經存入就不容許訪員或不相關的人員瀏覽或修改資料。原始資料是以特殊的格式儲存，除了研究團隊專用的瀏覽器外，一般編輯器或瀏覽器無法解讀原始資料，充分達到資料保密。

（二） 資料邏輯檢核

遺漏值發生時，除了「不知道/無意見」之答案外（意見性問項常會有此種無法作答情況），單筆資料若有二分之一以上問項為遺漏值，或幾個特別重要的問項為遺漏值，研究團隊透過調查錄音檔或回撥受訪者補齊答案，若經重新撥回詢問，但受訪者仍拒答或無法與受訪者接觸，則刪除該樣本找尋條件相似(如失能程度、年齡、性別、地區)的樣本重新訪問。

（三） 電腦系統資料檢誤處理

為求資料品質完整及合理，研究團隊事先依據調查內容列出的檢誤表（含邏輯性、關連性檢誤），透過SPSS軟體撰寫程式，找出有缺失的資料，以電腦進行資料檢誤的動作，確保每一筆資料都符合邏輯性。在數據檢誤條件方面，當調查資料面臨以下問題，將依據資料檢誤標準處理流程進行：

A. 遺失值：應有值而未有值。

B. 異常值：

- 類別型資料：數值無對應之選項。
- 連續型資料：超出合理範圍。

C. 邏輯異常：前後題目邏輯不符。

（四）開放問項之處理

開放性問項由研究團隊歸納整理主要面向，並統計各現象被提到的次數及百分比，若該面向被受訪者提到的百分比大於1%，則視為一選項；若該面向被提到的百分比未達1%，則併入「其他」項統計百分比，另以各面向被提到的次數呈現。

第三節 質性資料分析研究規劃

本研究擬召開2場專家座談會，每場次至少6人。邀集具相關知識、經驗之專家學者出席，並得邀請雇主團體、勞工團體、中央、地方及大專院校推動青年就業就業協助措施之政策及執行單位。專家座談會時間、名單、地點與討論議題均於陳報貴署並經同意後辦理。另專家座談會將全程錄音並製作會議紀錄。

一、 研究目的

（一）本研究將於辦理問卷調查前，辦理1場專家座談會，確認受訪對象分類及抽樣配置、問卷施測對象及管道、問卷量表內容等執行細節，並建立問卷調查專家效度（expert validity）。

（二）另一場次將就本案蒐集文獻、次級資料分析結果、問卷調查結果等徵詢專家學者意見，提供本署政策建議，並對實證結果予以討論，提高資料應用成效。

二、 會議邀約對象

會議邀約對象希冀能包含**雇主團體、勞工團體、中央及地方推動青年就業就業協助措施之政策及執行單位、大專院校執行青年職涯輔導單位、計畫受益青年及雇主代表**，共計召開2場次，每場次邀請至少6位專家（不含主持團隊成員），每一場次座談會時間均規劃約2小時。邀約與會之專家學者名單，經與 貴署工作會議討論確認後方進行邀約。

三、 會議主持人

均由本案主持人（林國榮教授）擔任，由主持人引導與會專家學者共同討論以凝聚共識。

四、 座談會大綱

焦點座談會邀集各領域專家學者，針對研究結果進行討論與預擬整合方案可行性進行評估。討論議題包含：

第1次座談會大綱

（一）調查規劃

1. 計畫目標：研析我國提供青年因應疫情之就業協助措施（包括應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫）之執行成效，提供具體建議，作為後續推動及精進政策之參考。
2. 調查區域範圍：臺灣地區及金門縣、連江縣。
3. 調查對象：以對曾申領本署（應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫）計畫補助之青年及雇主為調查對象，由委託單位提供抽樣名冊。
4. 調查方式：。

   (1) 青年問卷調查：以「台灣就業通」會員帳號之電子信箱寄送網路問卷填報連結。

   (2) 雇主問卷調查：郵寄問卷輔以多元回收管道執行。

- 郵寄「調查表」及「公文」給事業單位（雇主），並提供郵寄、傳真、電子郵件、網路填報及線上訪問等多元管道回卷方式。
- 郵寄 3-5 日內，安排電話接觸事業單位（雇主），確保事業單位（雇主）有收到問卷，並提醒回卷期限、協助線上填答等。

（二）抽樣方法及樣本抽取原則

本研究分為青年與雇主調查，青年調查配置 1,800 份有效樣本，依各計畫核定人數所占的比例進行配置，樣本數不足 30 份者增補至 30 份；僅有「青年就業旗艦計畫」適合進行雇主調查，配置 200 份有效樣本。兩項調查總計應完成 2,000 份有效樣本。

表 5-5　問卷調查初步樣本配置

計畫名稱	青年		事業單位（雇主）	
	核定人數	樣本配置	家數	樣本配置
總計	**280,185**	**1,806**	**2,977**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	67,985	437		
青年就業獎勵計畫	169,629	1,090		
產業新尖兵計畫	23,524	151		
青年就業旗艦計畫	15,316	98	2,977	200
青年職得好評(試辦)計畫	3,731	*30		

說明：1.母體為109年6月30日至111年12月31日各項計畫核定青年人數或企業家數。訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，事業單位數係該段區間內辦訓之事業單位數。。
2.*表示樣本數不足30份增補至30份。

資料來源：本研究整理。

（三）調查問卷設計

本計畫問卷調查目的為蒐集青年或雇主對於青年就業協助措施之想法、執行成效看法與建議等意見，依需求方向擬定兩份問卷。

1. 青年問卷調查

分為四大題組：

(1) 個人基本資料

(2) 目前就業狀況

(3) 計畫滿意度調查（依參與狀況填答五個計畫獨立題組）

(4) 對於計畫的相關建議與改善意見

2. 雇主問卷調查（青年就業旗艦計畫）

分為四大題組：

(1) 事業單位基本資料與申請計畫動機

(2) 參與計畫之滿意度調查

(3) 人力招募與未來參加意願

(4) 對於計畫的看法與意見反映

第2次座談會大綱

（一） 本研究初步量化研究成果統計數據解讀並提出修正建議。

1. 應屆畢業青年尋職津貼計畫
2. 青年就業獎勵計畫
3. 產業新尖兵計畫
4. 青年就業旗艦計畫
5. 青年職得好評計畫

（二） 勞動力發展署推動前揭 5 項青年就業協助措施之執行成效，對降低疫情對青年就業衝擊之效果。

（三） 依背景、輸入、過程、結果構面提出後續推動及精進前揭政策之建議。

1. 應屆畢業青年尋職津貼計畫

計畫目的、補貼標準及金額、申請方式、實施成果

2. 青年就業獎勵計畫

計畫目的、適用對象、獎勵資格、獎勵標準、申請方式、實施成果

3. 產業新尖兵計畫

計畫目的、補助對象、訓練職類、補助額度、補助方式、學習獎勵金、申請方式、實施成果

4. 青年就業旗艦計畫

計畫目的、訓練對象、訓練模式、補助內容、申請方式、實施成果

5. 青年職得好評計畫

計畫目的、適用對象、申請程序、尋職就業獎勵金請領額度、實施成果

（四）適合我國參考或借鏡之其他國家青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效。

（五） **其他討論及建議。**

五、 質性資料處理程序與方法

（一） 逐字稿撰寫

質性訪談的資料分析通常需要利用研究者所採用的理論架構為基礎，將問題的反應做分類。進行質性訪談後，在分析資料之前必須先進行「逐字稿的建立」；將所有訪談的口語資料、情緒反應及其相關訪談情境付諸於文字表達，建立完整詳細的逐字稿；逐字稿完成之後才能著手進行資料的分析。

本研究逐字稿的建立原則在於「詳盡確實」，完整的逐字稿不僅能使質性資料的分析更接近原貌，更能了解受訪者意念的來龍去脈。僅以訪談過程的手稿紀錄並不能反映整個討論的特徵，受訪者的非語言溝通、手勢以及行為等就無法藉由訪談過程中的紀錄加以描述，所以逐字稿的製作最好能以錄音、錄影設備作一輔助，中介者（研究者）可以藉此了解受訪者的情緒及受訪情境，更可以避免中介者的記憶出錯，而去渲染、誇大了實際狀況，這往往是質性資料偏誤產生的主要原因之一。

本研究每一場深度訪談與焦點座談會由研究助理或專業速記人員進行逐字稿撰寫，忠實呈現訪談與會議中每位參與人員的談話內容，並記錄會議中當時的氣氛或參與人員的特殊表情或動作，以提供後續進行分析時之可讀性及參考依據。

（二） 資料彙整與分析

一般而言質性資料的分析方法大致可分成四種「內容分析法（content

analysis）」、「樣版式分析法（template analysis）」、「編輯式分析法（editing analysis）」及「融入/結晶化分析（immersion/crystallization analysis）」（Miller and Crabtree, 1992）。

本研究在深度訪談與焦點團體座談資料的分析中，主要引用內容分析法。內容分析法又常被稱作「類統計分析（quasi-statistical analysis）」，根據研究者的主題及目的先做登錄手冊（code book），根據登錄手冊之號碼將訪談內容的字或句分門別類歸納，加以計算頻率或進行深入的統計分析。

在內容分析法中最常被用來分析深度訪談與焦點團體資料的方法是口語資料分析法（protocol analysis），它與內容分析法最大的不同在於此法是在完成訪談逐字稿後，先進行剪貼分類，剪貼技巧的第一步是瀏覽整篇逐字稿，並仔細找出和研究相關的部分。憑藉著這初步的閱讀，可一邊發展或修改研究的主題，並區別出在逐字稿內有哪些部分與主題相關與不同，根據主題與內容的關聯性進行初步的概念化定義，即可進行下一階段的「編碼」。

編碼是將蒐集來的資料分解成一個個單位，仔細檢視並比較異同，再針對資料中所反映的現象而提出問題的過程。透過熟讀受訪者的回答，並且持續思考該內容與研究主題間的關係以及所代表的意涵，同時於編碼處記錄下感想與評註並標出受訪者表達之重點及關鍵字，再將每份逐字稿的內容與位置給予不同的分類編號。編碼之後就可以進行核心資料的分析，即「建構類屬及概念化」，將主題資料歸納後，根據其所涵蓋的意義賦予一個適當的概念名稱(林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005)。也就是針對摘要內容的主題加以分類、比較、歸納後，將屬性相同的編碼歸類，予以命名。而命名方式可採用既有的理論概念或是研究者自行建構的概念，以形成研究中的主要核心類屬（Ericsson and Simon, 1993）。

爰此，本研究在進行深度訪談與焦點團體座談會，彙整所有逐字稿及每位參與者之基本資料，並歸類出幾個重要的面向後，再進行內部會議討論後續報告分析之方向與呈現之方式。文稿整理與分析程序將遵循以下標準作業流程：（1）逐字稿之準備（preparation of raw data files）；（2）仔細閱讀逐字稿內容（close

reading of text）；（3）形成不同類別（creation of categories）；（4）檢視重複編碼之分類與內容（overlapping coding and uncoded text）；以及（5）重複修正與再精細分類（continuing revision and refinement of category system）（Thomas, 2000）。

第六章　巨量數據資料分析

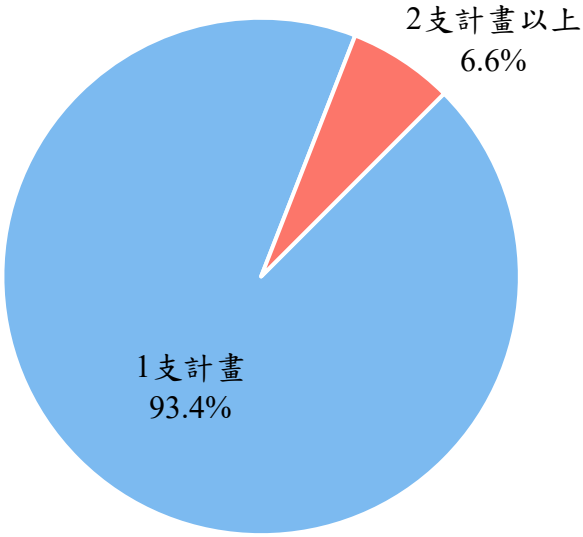
本章第一節說明青年與雇主參與五項計畫情形；第二節則依照五項計畫整體、個別進行分析比較，說明參與計畫之後的就業、勞動報酬表現及青年就業旗艦計畫結束後的留用情形。在第三節綜整本研究巨量數據的分析成果，提供本章階段性的研究發現小結。

第一節　五項計畫參與情形

本計畫的巨量數據分析（Big Data Analysis）是運用勞動部既存的公務行政統計資料，針對研究主題進行實證探討。

一、整體參與計畫之青年的基本特性

本研究彙整 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日曾申領且經核定參加應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等五項計畫之青年，共計有 26 萬 1,828 人，其中 93.4%僅參與單一計畫，6.6%參加二項以上計畫。



資料來源：本研究整理。

圖 6-1 青年實際參與計畫數量

就五項計畫整體參與青年的個人特徵觀察，從性別來看，女性青年參與人數較多，約 57.6%；由年齡層觀察，25-29 歲青年人數最多，占 54.4%，而 20-24 歲青年次之，占 40.7%；從地區觀察，以北基宜花金馬地區的人數最多，占 31.9%，其次是中彰投地區者，占 21.1%，其餘地區的青年人數均占一成五左右。（如表 6-1 所示）

二、個別計畫之參與青年的基本特性

(一)應屆畢業青年尋職津貼計畫

應屆畢業青年尋職津貼計畫部分，共計 6 萬 7,979 位青年參加。以個人特徵觀察，從性別來看，女性參加較為踴躍，約 52.3%，與整體一致；由年齡層觀察，20-24 歲青年占比最高，占 61.2%，高於其他計畫；從地區來看，與整體相同，均以北基宜花金馬地區的占比最高，占 32.1%，其次是中彰投地區者，占 20.5%，其餘地區的青年人數約在一成五至一成六。（如表 6-1 所示）

(二)青年就業獎勵計畫

青年就業獎勵計畫部分，共計 16 萬 8,390 位青年參加，人數為各計畫之冠。就個人特徵觀察，從性別來看，女性參加較為踴躍，約 62.3%，占比較其他計畫來得高；由年齡層觀察，25-29 歲青年占比最高，占 60.0%；從地區來看，與整體相同，均以北基宜花金馬地區的占比最高，占 32.0%，其次是中彰投地區者，占 21.4%，其餘地區的青年人數占比約在一成五至一成六。（如表 6-1 所示）

(三)產業新尖兵計畫

產業新尖兵計畫部分，共計 2 萬 3,815 位青年參加，也是單純以課程為主體的計畫，計畫涵蓋電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域職類課程。就個人特徵觀察，從性別來看，男性參加較為踴躍，約 53.5%；由年齡層觀察，25-29 歲青年占比最高，占 53.4%；從地區來看，以北基宜花金馬地區的占比最高，占 34.4%，其次是中彰投地區者，占 19.7%，桃竹苗地區的青年占比最低，為 13.3%。（如表 6-1 所示）

(四)青年就業旗艦計畫

青年就業旗艦計畫部分，共計 1 萬 6,068 位青年參加。就個人特徵觀察，從性別來看，男性的比例為 50.7%，略高於女性的 49.3%；由年齡層觀察，25-29 歲青年占比

最高，占 67.0%；從地區來看，以北基宜花金馬地區的占比最高，占 24.7%，其次是中彰投地區者（占 23.2%）、高屏澎東地區者（占 20.5%）。（如表 6-1 所示）

(五)青年職得好評計畫

青年職得好評計畫部分，共計 3,346 位青年參加。就個人特徵觀察，從性別來看，男性占比為 60.5%，男性比例也是五項計畫之最；由年齡層觀察，25-29 歲青年占比最高，占 71.0%，也是五項計畫之最；從地區來看，與整體相同，均以北基宜花金馬地區的占比最高，占 36.6%，其次是高屏澎東地區者（占 19.3%）。（如表 6-1 所示）

表 6-1 五項計畫參與青年基本特性

單位：人、%

項目別	整體	應屆畢業青年尋職津貼計畫	青年就業獎勵計畫	產業新尖兵計畫	青年就業旗艦計畫	青年職得好計評畫
總人數	**261,828**	**67,979**	**168,390**	**23,815**	**16,068**	**3,346**
百分比	(複選)	26.0	64.3	9.1	6.1	1.3
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
性別						
男	42.4	47.7	37.7	53.5	50.7	60.5
女	57.6	52.3	62.3	46.5	49.3	39.5
年齡						
15-19 歲	0.5	-	0.5	2.3	0.3	0.1
20-24 歲	40.7	61.2	37.5	27.0	13.3	8.4
25-29 歲	54.4	38.0	60.0	53.4	67.0	71.0
30-34 歲	4.4	0.9	2.0	17.2	19.4	20.5
地區						
北基宜花金馬	31.9	32.1	32.0	34.4	24.7	36.6
桃竹苗	15.9	16.2	16.3	13.3	14.8	15.9
中彰投	21.1	20.5	21.4	19.7	23.2	14.8
雲嘉南	15.2	15.4	15.2	14.4	16.7	13.4
高屏澎東	15.9	15.8	15.1	18.2	20.5	19.3

說明：母體為2020年6月30日至2022年12月31日各項計畫核定青年人數，訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，同一人可參加多項計畫。

資料來源：本研究整理。

第二節　五項計畫促進青年就業成效分析

本研究針對 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日曾申領且經核定參加應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等五項計畫之青年，藉由多元數據串聯，整合事業單位檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、參與計畫的青年資料檔、滿意度調查檔及合作用人彙整檔（事業單位申請資料）等勞工行政資料庫，以巨量資料為基礎，系統化的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊，俾以深入針對參與計畫的青年基本特性與事業單位產業，以及青年後續穩定就業、薪資等現況，分析說明如下。

一、總體成效分析

(一)計畫結束後之就業情形

為完整追蹤青年之就業情形，本研究以 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日五項計畫核定的青年為目標對象，針對五項計畫結束後至 2023 年 7 月的就業狀況進行追蹤分析，各項計畫核定青年至少可追蹤計畫結束後 7 個月，至多可追蹤為 37 個月的勞工保險就業狀況，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。

巨量資料分析結果顯示，計有 89.4%的計畫核定青年有進入職場就業的經驗，其中以參加過「青年就業旗艦計畫」的青年就業比例最高，達 99.5%，其次為參加過「青年就業獎勵計畫」的青年（達 99.4%）以及「青年職得好評計畫」的青年（達 97.7%），而另兩計畫：「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「產業新尖兵計畫」的青年，於計畫結束後曾就業比例約為七成。

再以個人特徵觀察，從性別來看，除了「青年職得好評計畫」以外，其餘計畫的女性曾就業比例均高於男性；由年齡層觀察，隨著年齡層增長，曾就業的比例大致呈現增加的趨勢，15-19 歲青年未就業的比例在多數計畫高於其他年齡層；從地區來看，「青年就業旗艦計畫」、「青年就業獎勵計畫」以及「青年職得好評計畫」的青年曾就業經驗在各地區差異不大，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「產業新尖兵計畫」

的青年以北基宜花金馬地區就業比例高於其他地區，而高屏澎東地區則較低（如表 6-2 所示）。

表 6-2 五項計畫青年計畫結束後曾就業的比例

單位：人、%

項目別	整體		應屆畢業青年尋職津貼計畫		青年就業獎勵計畫		產業新尖兵計畫		青年就業旗艦計畫		青年職得好評計畫	
	人數	曾就業率	人數	曾就業率	人數	曾就業率	人數	曾就業率	人數	曾就業率	人數	曾就業率
總計	**261,828**	**89.4**	**67,979**	**70.4**	**168,390**	**99.4**	**23,815**	**71.3**	**16,068**	**99.5**	**3,346**	**97.7**
性別												
男	110,959	85.6	32,448	63.5	63,555	99.2	12,745	70.5	8,141	99.4	2,023	98.1
女	150,869	92.2	35,531	76.7	104,835	99.6	11,070	72.4	7,927	99.6	1,323	97.2
年齡												
15-19 歲	1,393	64.5	-	-	789	97.1	559	15.9	44	93.2	2	100.0
20-24 歲	106,494	82.3	41,575	62.8	63,176	99.2	6,430	52.5	2,135	98.9	280	95.0
25-29 歲	142,446	94.8	25,817	82.1	101,073	99.6	12,721	80.4	10,772	99.6	2,377	98.4
30-34 歲	11,495	92.0	587	88.1	3,352	99.6	4,105	80.3	3,117	99.7	687	96.7
地區												
北基宜花金馬	83,468	89.9	21,851	72.1	53,844	99.4	8,181	74.4	3,967	99.3	1,223	97.3
桃竹苗	41,580	89.9	11,000	71.0	27,491	99.4	3,175	72.8	2,376	99.7	533	97.6
中彰投	55,186	89.6	13,952	69.2	36,104	99.4	4,697	73.3	3,735	99.5	494	98.8
雲嘉南	39,909	89.2	10,463	69.5	25,513	99.5	3,419	70.4	2,690	99.7	450	98.9
高屏澎東	41,685	87.8	10,713	68.6	25,438	99.4	4,343	63.1	3,300	99.5	646	97.1

說明：1.母體為2020年6月30日至2022年12月31日各項計畫核定青年人數，訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，同一人可參加多項計畫。

2.最新的勞工保險資料為2023年7月，各項計畫核定青年至少可追蹤計畫結束後7個月，至多可追蹤為37個月的勞工保險就業狀況。

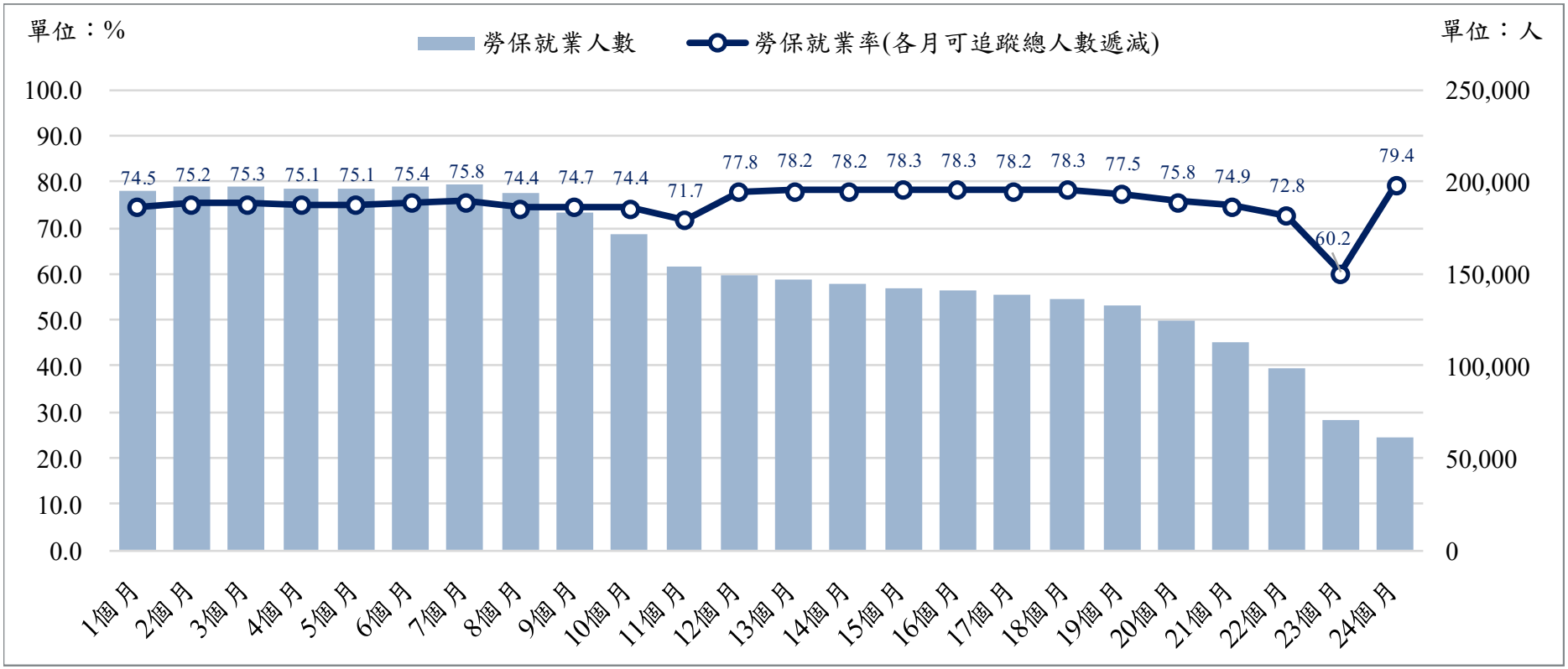
資料來源：本研究整理。

比較特殊的狀況，在結束後 9~11 個月、21~23 個月的勞保就業率[25]都有明顯下降，

[25] 勞保就業率=當月得追蹤之計畫受益青年仍為勞工保險被保險人人數÷當月得追蹤之計畫受益青年人數×100%。

時序檢視多數落於暑假期間（7~9 月），即各求學階段的畢業季，故勞保就業率有較大的波動。但整體參與五項計畫的青年勞保就業率，長遠而論是穩步增長的，唯本研究勞保就業率係以勞保系統串接資料的全職工作作為就業率之判斷，與行政院主計總處的就業率定義略有不同。（如圖 6-2 所示）

再以個人特徵觀察，從性別來看，女性的勞保就業率穩定高於男性；由年齡層觀察，25-29 歲青年的勞保就業率也穩定維持在八成以上，高於其他年齡層，其次是 30-34 歲青年，勞保就業率也都落在七成五至八成之間，兩個年齡層的勞保就業率長期來看都是穩定增加，反觀 15-19 歲、20-24 歲青年的勞保就業率波動幅度較大；從地區來看，高屏澎東地區青年的勞保就業率均較其他地區低了 2 個百分點左右。（如表 6-3 所示）



註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

圖 6-2 計畫結束後青年就業情形（整體）

表 6-3 計畫結束後青年曾就業的比例（整體）

單位：%

項目別	1個月	2個月	3個月	4個月	5個月	6個月	7個月	8個月	9個月	10個月	11個月	12個月	13個月	14個月	15個月	16個月	17個月	18個月	19個月	20個月	21個月	22個月	23個月	24個月
總計	**74.5**	**75.2**	**75.3**	**75.1**	**75.1**	**75.4**	**75.8**	**74.4**	**74.7**	**74.4**	**71.7**	**77.8**	**78.2**	**78.2**	**78.3**	**78.3**	**78.2**	**78.3**	**77.5**	**75.8**	**74.9**	**72.8**	**60.2**	**79.4**
性別																								
男	67.8	68.1	67.8	67.5	67.8	68.6	69.7	69.2	70.9	71.6	70.0	74.5	74.8	74.4	74.5	74.6	74.5	74.7	74.0	72.2	71.5	68.8	53.6	75.1
女	79.5	80.5	80.9	80.7	80.4	80.5	80.3	78.1	77.4	76.5	73.0	80.4	80.8	80.9	81.0	80.9	80.7	80.7	79.9	78.2	77.1	75.4	64.4	81.8
年齡																								
15-19 歲	57.6	56.1	54.1	53.5	52.5	51.2	49.3	42.9	35.7	27.2	9.9	14.0	16.6	16.5	16.8	17.6	17.1	18.5	17.1	15.9	15.2	12.4	12.5	14.9
20-24 歲	65.8	66.3	66.2	65.9	65.9	66.5	67.1	64.6	64.7	62.9	55.7	67.5	67.9	67.7	67.7	67.6	67.4	67.7	67.1	64.8	63.0	58.7	36.6	58.3
25-29 歲	81.5	82.2	82.3	81.9	81.8	82.1	82.3	81.6	81.5	81.5	80.4	82.6	82.8	82.7	82.8	82.9	82.8	82.8	82.0	80.3	79.5	77.8	66.8	83.4
30-34 歲	70.7	74.5	77.0	77.8	78.4	78.9	79.3	79.2	79.2	79.3	78.7	79.8	79.8	80.3	80.4	80.4	80.4	80.2	79.5	78.3	78.1	76.9	73.4	79.2
地區																								
北基宜花金馬	74.1	75.2	75.5	75.3	75.4	75.8	76.3	74.9	75.1	74.9	72.4	78.2	78.5	78.5	78.5	78.6	78.4	78.4	77.6	75.6	74.8	72.6	60.0	78.9
桃竹苗	75.8	76.4	76.4	76.0	75.9	76.4	76.7	75.1	75.5	75.2	72.4	79.1	79.2	79.4	79.5	79.4	79.3	79.7	78.9	77.3	76.1	74.5	60.9	81.6
中彰投	75.5	75.9	75.7	75.4	75.4	75.6	75.8	74.3	74.8	74.1	71.5	77.8	78.1	78.1	78.3	78.4	78.5	78.5	77.8	76.1	75.7	73.2	60.1	80.5
雲嘉南	74.4	75.3	75.4	75.1	75.0	75.4	75.9	74.4	74.8	74.8	72.0	78.4	78.9	78.7	78.7	78.6	78.6	78.7	78.2	76.6	75.5	73.5	60.4	80.5
高屏澎東	72.9	73.4	73.4	73.1	73.2	73.5	73.9	72.5	72.8	72.6	69.8	75.4	76.0	76.0	76.0	76.1	75.7	75.8	75.1	73.4	72.2	70.3	60.2	76.2

註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。
註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。
資料來源：本研究整理。

(二)計畫結束後的行業別就業流向

依照行業標準分類 19 大行業別觀察，青年後續從事的行業別就業流向，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，約占一成九，其次是「批發及零售業」約占一成六、「醫療保健及社會工作服務業」約占一成，但整體行業別差距不大。（如表 6-4 所示）

表 6-4 計畫結束後的青年行業別就業流向（整體）

單位：%

行業別	第一份工作 (A)	最後一份工作 (B)	流向差距 (B)-(A)
總計	**100.0**	**100.0**	**-**
農、林、漁、牧業	0.2	0.3	0.1
礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0
製造業	19.1	19.6	0.5
電力及燃氣供應業	0.1	0.1	0.0
用水供應及污染整治業	0.2	0.2	0.0
營造業	2.8	3.2	0.4
批發及零售業	16.1	15.8	-0.3
運輸及倉儲業	1.4	1.8	0.4
住宿及餐飲業	5.1	4.4	-0.7
資訊及通訊傳播業	6.3	6.4	0.1
金融及保險業	4.4	4.9	0.5
不動產業	1.2	1.3	0.1
專業、科學及技術服務業	9.6	9.2	-0.4
支援服務業	2.5	2.4	-0.1
公共行政及國防；強制性社會安全	0.9	1.1	0.2
教育服務業	5.3	4.8	-0.5
醫療保健及社會工作服務業	10.8	10.7	-0.1
藝術、娛樂及休閒服務業	1.4	1.2	-0.2
其他服務業	1.9	2.1	0.2
無工作	10.6	10.6	0.0

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

(三)勞動報酬表現分析

為瞭解五項計畫長期對青年勞動報酬的影響，本研究進一步追蹤青年在計畫結束後 2 年內的勞動報酬變化，為減少干擾的因素，以下分析的勞動報酬以勞退雇主提繳薪資為準，僅針對全職工作，排除兼職工作。追蹤分析發現，計畫結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬四千元成長至三萬八千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬八千元至四萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的趨勢，而後勞動報酬增幅相對趨緩。（如表 6-5 所示）

表 6-5 計畫結束後的青年勞動報酬表現（整體）

單位：新臺幣元

項目別	勞動報酬 平均數	勞動報酬 第 1 四分位數	勞動報酬 中位數	勞動報酬 第 3 四分位數	標準差
1 個月	34,632	26,400	30,300	38,200	12,053
2 個月	35,066	26,400	31,800	38,200	12,340
3 個月	35,578	27,150	31,800	38,200	12,697
4 個月	36,152	27,600	33,300	40,100	13,101
5 個月	36,689	27,600	33,300	40,100	13,510
6 個月	37,281	27,600	33,300	42,000	13,980
7 個月	37,624	27,600	33,300	42,000	14,301
8 個月	37,840	28,800	33,300	42,000	14,481
9 個月	38,015	28,800	33,300	42,000	14,690
10 個月	38,259	28,800	33,300	42,000	15,034
11 個月	38,556	28,800	33,300	43,900	15,375
12 個月	38,880	28,800	34,800	43,900	15,655
13 個月	39,052	28,800	34,800	43,900	15,736
14 個月	39,213	28,800	34,800	43,900	15,809
15 個月	39,443	28,800	34,800	43,900	15,956
16 個月	39,760	28,800	34,800	43,900	16,137
17 個月	40,042	28,800	34,800	45,800	16,371
18 個月	40,369	28,800	34,800	45,800	16,675
19 個月	40,516	28,800	36,300	45,800	16,811
20 個月	40,500	28,800	36,300	45,800	16,750
21 個月	40,410	28,800	36,300	45,800	16,590
22 個月	40,444	28,800	36,300	45,800	16,635
23 個月	40,033	28,800	36,300	45,800	16,312
24 個月	40,216	28,800	36,300	45,800	16,454

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

依照五項計畫個別觀察，結束後第一個月的平均勞動報酬，以「青年就業旗艦計畫」最高，平均為 35,485 元，而「產業新尖兵計畫」最低，平均為 32,103 元；觀察第 24 個月的平均勞動報酬，以「青年職得好計評畫」最高，平均為 42,826 元，增幅為 23.7%，而「產業新尖兵計畫」的平均勞動報酬仍最低，平均為 38,175 元，但整體增幅最低的計畫為「青年就業旗艦計畫」，僅 10.9%。五項計畫結束後的青年勞動報酬第 24 個月較第 1 個月增長平均幅度為 16.1%。（如表 6-6 所示）

表 6-6 計畫結束後的青年勞動報酬表現－按計畫分

單位：新臺幣元；%

項目別	整體	應屆畢業青年尋職津貼計畫	青年就業獎勵計畫	產業新尖兵計畫	青年就業旗艦計畫	青年職得好計評畫
1 個月	34,632	34,635	34,574	32,103	35,485	34,632
2 個月	35,066	34,969	35,010	32,970	36,119	35,268
3 個月	35,578	35,238	35,587	33,235	36,604	35,840
4 個月	36,152	35,551	36,250	33,397	37,145	36,357
5 個月	36,689	36,024	36,831	33,728	37,744	36,870
6 個月	37,281	36,473	37,524	34,022	38,116	37,302
7 個月	37,624	37,055	37,878	34,241	38,515	37,732
8 個月	37,840	37,527	38,059	34,500	38,827	38,065
9 個月	38,015	37,764	38,257	34,698	38,961	38,489
10 個月	38,259	38,057	38,544	34,869	39,173	38,834
11 個月	38,556	38,252	38,942	34,985	39,464	39,152
12 個月	38,880	38,497	39,326	35,259	39,637	39,512
13 個月	39,052	38,867	39,464	35,531	39,729	39,900
14 個月	39,213	39,104	39,623	35,735	39,777	40,147
15 個月	39,443	39,375	39,864	35,909	39,792	40,713
16 個月	39,760	39,678	40,196	36,081	39,975	41,189
17 個月	40,042	39,990	40,476	36,441	40,094	41,474
18 個月	40,369	40,246	40,856	36,543	40,103	41,928
19 個月	40,516	40,504	40,985	36,797	40,228	42,477
20 個月	40,500	40,614	40,920	36,948	40,376	42,877
21 個月	40,410	40,640	40,806	37,254	40,111	42,643
22 個月	40,444	40,888	40,829	37,474	39,799	42,522
23 個月	40,033	41,072	40,419	37,634	39,534	42,407
24 個月	40,216	40,857	40,518	38,175	39,371	42,826
第 24 個月較第 1 個月增長幅度	16.1%	18.0%	17.2%	18.9%	10.9%	23.7%

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

二、個別計畫之青年的成效分析

(一)應屆畢業青年尋職津貼計畫

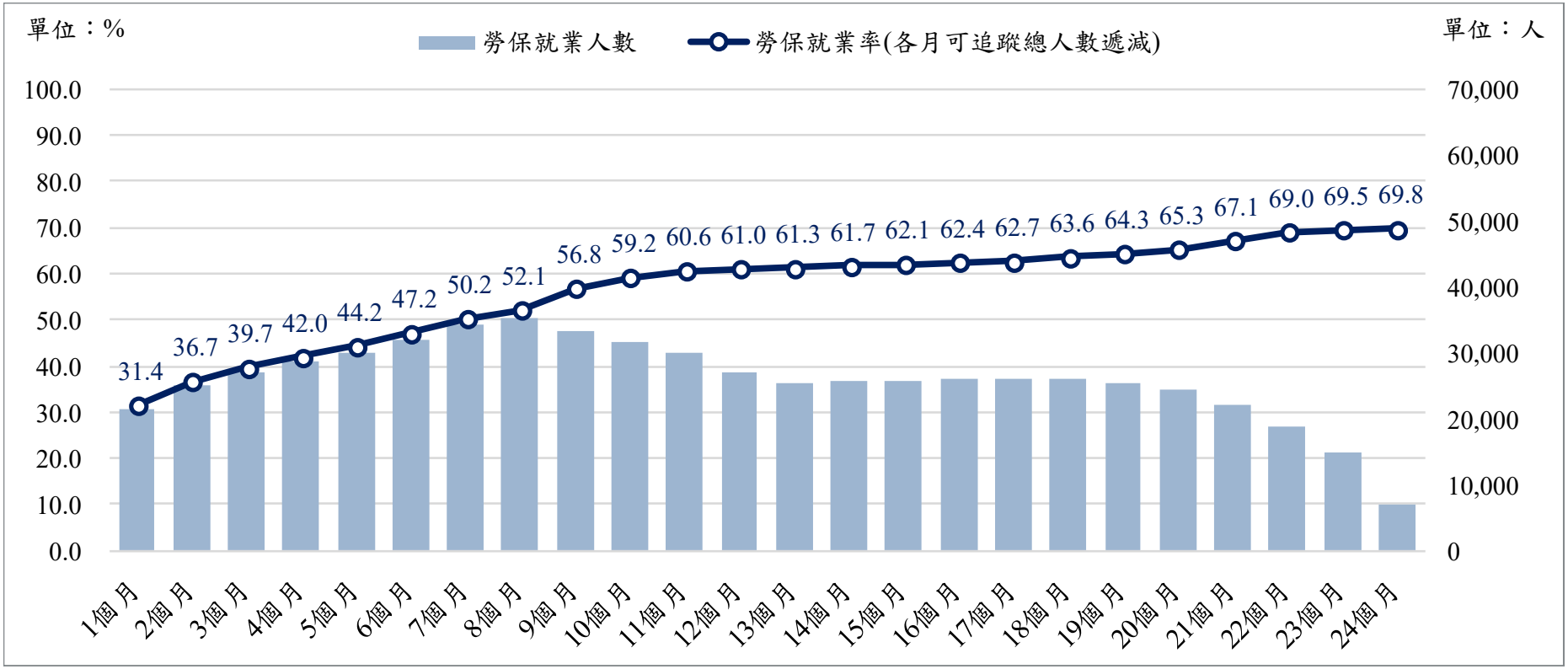
1.計畫結束後之就業情形

為完整追蹤青年之就業情形，以 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日「應屆畢業青年尋職津貼計畫」核定的青年為目標對象，針對計畫結束後至 2023 年 7 月的就業狀況進行追蹤分析，至少可追蹤計畫結束後 7 個月，至多可追蹤為 37 個月的勞工保險就業狀況，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。

在「應屆畢業青年尋職津貼計畫」結束後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，計有 70.4%的青年有進入職場就業的經驗。以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率持續增長，從計畫結束後 1 個月的 31.4%，至計畫結束後 11 個月突破六成，至計畫結束後 24 個月達到 69.8%，將近七成，整體來看，勞保就業率穩定成長。

另補充說明，可追蹤總人數與就業人數受限於每位青年的計畫結束時間不同，所有青年均可追蹤至少 7 個月，因此計畫結束後 8 個月開始，各月總人數與就業人數會呈現下降趨勢，但整體勞保就業率均穩步增長，唯本研究勞保就業率係以勞保系統串接資料的全職工作作為就業率之判斷，與行政院主計總處的就業率定義略有不同。（如圖 6-3 所示）

再以個人特徵觀察，從性別來看，女性的勞保就業率穩定高於男性；由年齡層觀察，隨年齡層增加，整體勞保就業率遞增，在計畫結束後 24 個月，不同年齡層的勞保就業率都能超過六成；從地區來看，桃竹苗地區青年的勞保就業率整體均高於其他地區的青年。（如表 6-7 所示）



註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

圖 6-3 計畫結束後青年就業情形－應屆畢業青年尋職津貼計畫

表 6-7 計畫結束後青年曾就業的比例－應屆畢業青年尋職津貼計畫

單位：%

項目別	1個月	2個月	3個月	4個月	5個月	6個月	7個月	8個月	9個月	10個月	11個月	12個月	13個月	14個月	15個月	16個月	17個月	18個月	19個月	20個月	21個月	22個月	23個月	24個月
總計	**31.4**	**36.7**	**39.7**	**42.0**	**44.2**	**47.2**	**50.2**	**52.1**	**56.8**	**59.2**	**60.6**	**61.0**	**61.3**	**61.7**	**62.1**	**62.4**	**62.7**	**63.6**	**64.3**	**65.3**	**67.1**	**69.0**	**69.5**	**69.8**
性別																								
男	20.8	25.4	28.1	30.4	33.5	37.4	41.6	44.5	49.7	52.7	54.6	55.3	55.9	56.5	57.1	57.4	57.6	58.5	59.3	60.6	62.7	64.7	65.4	66.1
女	41.1	47.0	50.2	52.5	54.0	56.1	58.0	59.0	62.8	64.6	65.5	65.7	65.7	66.0	66.2	66.5	67.0	67.8	68.4	69.0	70.5	72.0	72.3	72.3
年齡																								
20-24 歲	26.2	30.6	33.2	35.3	37.3	40.0	43.1	44.8	50.5	53.4	55.0	55.3	55.1	55.5	55.9	56.3	56.7	57.6	58.6	60.2	62.3	64.7	65.8	66.7
25-29 歲	39.3	46.0	49.5	52.1	54.9	58.2	61.2	63.3	65.1	66.2	66.8	66.7	67.0	67.4	67.8	68.0	68.3	69.1	69.6	70.0	71.5	72.8	72.9	72.6
30-34 歲	53.8	59.8	63.7	66.1	66.8	68.8	69.3	71.6	73.4	73.6	75.1	76.3	78.2	78.0	79.2	78.4	78.0	78.7	78.9	79.0	81.2	81.8	78.4	78.1
地區																								
北基宜花金馬	31.8	37.4	40.7	43.1	45.4	48.6	51.8	53.8	58.4	60.7	61.9	62.2	62.6	63.0	63.2	63.5	63.6	64.1	64.9	65.4	66.8	68.5	69.1	69.5
桃竹苗	33.1	38.1	40.7	42.9	45.1	48.1	51.3	53.0	58.4	60.8	62.4	62.7	62.6	62.9	63.4	63.7	64.1	65.4	65.6	66.7	68.7	71.0	71.9	73.4
中彰投	31.7	36.5	39.4	41.4	43.9	46.7	49.5	51.0	55.8	58.1	59.6	60.1	60.2	60.6	61.0	61.5	62.1	62.9	63.5	65.1	67.2	68.7	68.7	67.4
雲嘉南	30.8	36.1	39.3	41.4	43.4	46.4	49.1	51.1	55.7	58.3	59.8	60.6	60.7	61.1	61.6	61.8	62.3	63.3	64.3	65.4	67.1	68.7	69.2	69.9
高屏澎東	29.3	34.5	37.3	40.1	42.2	44.8	47.8	49.8	54.4	56.9	58.1	58.5	59.0	59.7	60.1	60.5	60.7	61.9	62.7	63.8	66.0	68.4	69.2	69.7

註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

2.計畫結束後的行業別就業流向

依照十九大行業別，觀察「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年後續從事的行業別就業流向，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作。不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，約占一成五，其次是「批發及零售業」約占一成二、「醫療保健及社會工作服務業」約占 8.8%左右，整體行業別差距不大。（如表 6-8 所示）

表 6-8 計畫結束後的青年行業別就業流向－應屆畢業青年尋職津貼計畫

單位：%

行業別	第一份工作 (A)	最後一份工作 (B)	流向差距 (B)-(A)
總計	**100.0**	**100.0**	**-**
農、林、漁、牧業	0.2	0.2	0.0
礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0
製造業	14.6	15.0	0.4
電力及燃氣供應業	0.1	0.1	0.0
用水供應及污染整治業	0.1	0.2	0.1
營造業	1.7	1.8	0.1
批發及零售業	12.5	12.2	-0.3
運輸及倉儲業	1.2	1.4	0.2
住宿及餐飲業	3.1	2.8	-0.3
資訊及通訊傳播業	4.9	5.0	0.1
金融及保險業	3.3	3.7	0.4
不動產業	0.9	0.9	0.0
專業、科學及技術服務業	7.8	7.6	-0.2
支援服務業	2.5	2.3	-0.2
公共行政及國防；強制性社會安全	1.2	1.3	0.1
教育服務業	5.1	4.8	-0.3
醫療保健及社會工作服務業	8.8	8.8	0.0
藝術、娛樂及休閒服務業	0.9	0.9	0.0
其他服務業	1.4	1.4	0.0
無工作	29.6	29.6	0.0

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

3.勞動報酬表現分析

為進一步瞭解「應屆畢業青年尋職津貼計畫」長期對青年勞動報酬的影響，本研究追蹤計畫結束後 2 年內的勞動報酬變化，為減少干擾的因素，以下分析的勞動報酬以勞退雇主提繳薪資為準，僅針對全職工作，排除兼職工作。追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬四千元成長至三萬八千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬八千元至四萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的機會，而後勞動報酬相對穩定。（如表 6-9 所示）

表 6-9 計畫結束後的青年勞動報酬表現－應屆畢業青年尋職津貼計畫

單位：新臺幣元

項目別	勞動報酬 平均數	勞動報酬 第 1 四分位數	勞動報酬 中位數	勞動報酬 第 3 四分位數	標準差
1 個月	34,635	26,400	31,800	38,200	11,535
2 個月	34,969	26,400	31,800	38,200	11,728
3 個月	35,238	26,400	31,800	38,200	11,881
4 個月	35,551	27,600	31,800	38,200	11,932
5 個月	36,024	27,600	33,300	40,100	12,170
6 個月	36,473	27,600	33,300	40,100	12,513
7 個月	37,055	27,600	33,300	40,100	13,017
8 個月	37,527	28,800	33,300	42,000	13,445
9 個月	37,764	28,800	33,300	42,000	13,797
10 個月	38,057	28,800	33,300	42,000	14,210
11 個月	38,252	28,800	33,300	42,000	14,530
12 個月	38,497	28,800	33,300	42,000	14,822
13 個月	38,867	28,800	34,800	43,900	15,238
14 個月	39,104	28,800	34,800	43,900	15,347
15 個月	39,375	28,800	34,800	43,900	15,489
16 個月	39,678	28,800	34,800	43,900	15,616
17 個月	39,990	28,800	34,800	43,900	15,793
18 個月	40,246	28,800	34,800	45,800	15,942
19 個月	40,504	30,300	36,300	45,800	16,100
20 個月	40,614	30,300	36,300	45,800	16,227
21 個月	40,640	30,300	36,300	45,800	16,122
22 個月	40,888	30,300	36,300	45,800	16,241
23 個月	41,072	30,300	36,300	45,800	16,315
24 個月	40,857	30,300	36,300	45,800	15,873

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

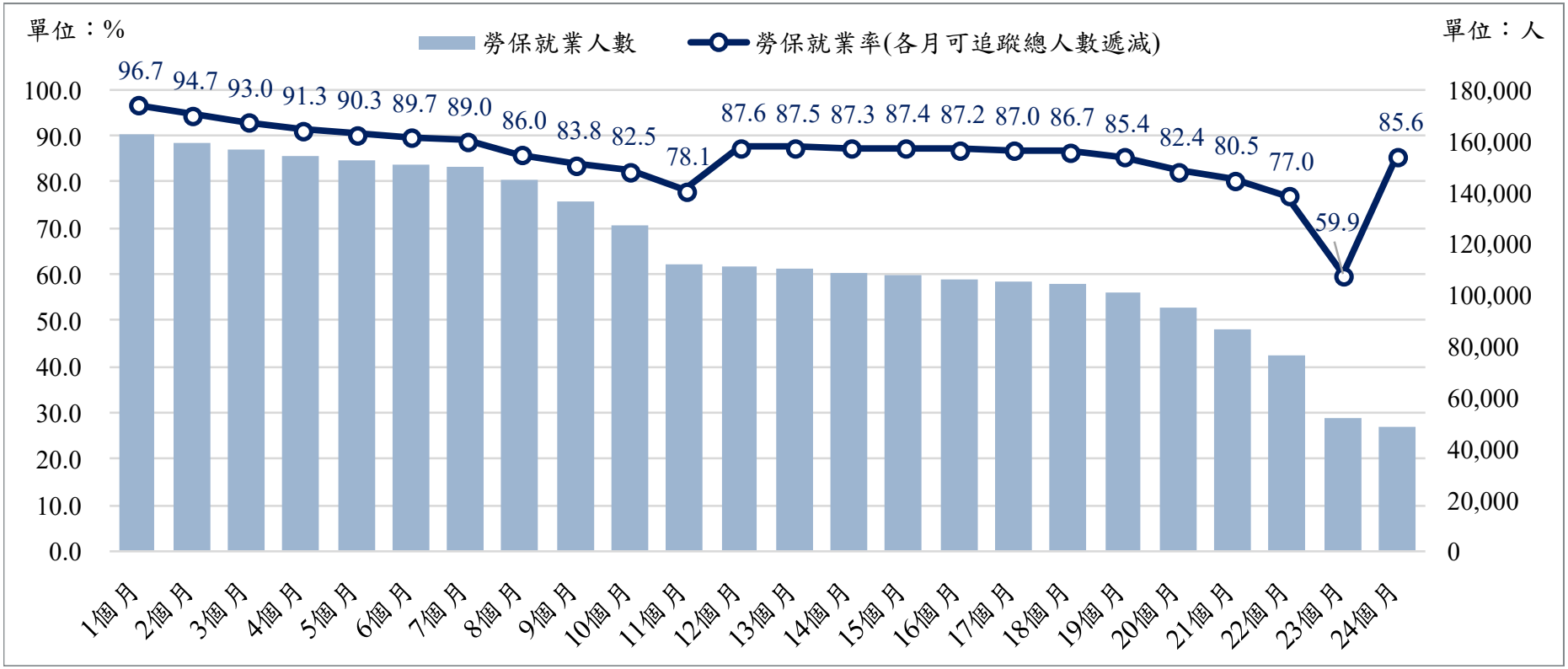
(二)青年就業獎勵計畫

1.計畫結束後之就業情形

為完整追蹤青年之就業情形，以 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日「青年就業獎勵計畫」核定的青年為目標對象，針對計畫結束後至 2023 年 7 月的就業狀況進行追蹤分析，至少可追蹤計畫結束後 7 個月，至多可追蹤為 37 個月的勞工保險就業狀況，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。因「青年就業獎勵計畫」為獎勵青年穩定就業，所有青年申請計畫補助的當下，需至少持續受僱於同一雇主滿 90 日，但計畫結束後可能有轉換工作的狀況，故整體勞保就業率趨勢係呈現遞減的狀況，與前一項「應屆畢業青年尋職津貼計畫」勞保就業率遞增的趨勢有所不同，與兩項計畫補貼對象的差異有關。

在「青年就業獎勵計畫」結束之後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，計有 99.4%的青年仍有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率波動較大，從計畫結束後 1 個月的 96.7%，至計畫結束後 11 個月逐步遞減至 78.1%，同一份工作的年資滿 1 周年，也是一般就業者較容易選擇轉換工作的時間點；計畫結束後 12 個月起，勞保就業率回歸 87.6%，主因是該月分多落於暑假期間 7~9 月畢業季，新一波計畫補助核定，而後各月也逐步遞減，至計畫結束後 23 個月降低至 59.9%，同一份工作的年資滿 1 周年或 2 周年；到計畫結束後 24 個月，勞保就業率又再次回歸 85.6%，又見新一波計畫補助核定，顯示本項計畫的勞保就業率，受「各波計畫核定時間」、「畢業季及工作滿周年的時間點」兩個因素影響較大。唯本研究勞保就業率係以勞保系統串接資料的全職工作作為就業率之判斷，與行政院主計總處的就業率定義略有不同。（如圖 6-4 所示）

就性別觀察，女性的勞保就業率穩定高於男性；由年齡層觀察，隨年齡層增加，整體勞保就業率遞增，15-19 歲青年的勞保就業率波動較大；從地區來看，高屏澎東地區青年的勞保就業率略低於其他地區。（如表 6-10 所示）



註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

圖 6-4 計畫結束後青年就業情形－青年就業獎勵計畫

表 6-10 計畫結束後青年曾就業的比例－青年就業獎勵計畫

單位：%

項目別	1個月	2個月	3個月	4個月	5個月	6個月	7個月	8個月	9個月	10個月	11個月	12個月	13個月	14個月	15個月	16個月	17個月	18個月	19個月	20個月	21個月	22個月	23個月	24個月
總計	**96.7**	**94.7**	**93.0**	**91.3**	**90.3**	**89.7**	**89.0**	**86.0**	**83.8**	**82.5**	**78.1**	**87.6**	**87.5**	**87.3**	**87.4**	**87.2**	**87.0**	**86.7**	**85.4**	**82.4**	**80.5**	**77.0**	**59.9**	**85.6**
性別																								
男	95.5	92.3	89.6	87.4	86.4	86.1	85.8	83.9	82.8	82.4	78.9	86.3	86.0	85.4	85.6	85.7	85.6	85.6	84.2	80.7	78.7	73.9	50.4	83.9
女	97.4	96.1	95.1	93.7	92.7	91.9	90.9	87.2	84.4	82.6	77.6	88.5	88.5	88.5	88.5	88.1	87.8	87.4	86.0	83.4	81.4	78.8	64.8	86.3
年齡																								
15-19 歲	95.3	92.6	89.1	87.7	85.9	83.8	80.0	68.8	59.2	46.9	12.0	69.1	66.7	65.4	65.4	67.3	67.3	69.2	57.7	54.2	55.8	40.0	36.7	52.4
20-24 歲	96.6	94.4	92.4	90.4	89.2	88.5	87.6	82.4	77.8	73.9	62.4	85.1	84.6	84.5	84.5	84.1	83.6	83.4	81.8	77.1	73.4	65.9	30.0	79.1
25-29 歲	96.7	94.8	93.4	91.9	90.9	90.3	89.7	88.2	87.3	87.2	85.5	88.5	88.4	88.2	88.3	88.2	88.0	87.8	86.5	84.1	82.6	80.0	66.4	86.2
30-34 歲	98.1	96.6	95.5	94.5	94.2	93.4	92.5	90.4	89.8	89.0	87.0	90.3	90.3	90.3	90.1	89.5	89.0	88.6	86.8	83.7	82.2	80.3	70.1	86.0
地區																								
北基宜花金馬	96.8	94.9	93.2	91.6	90.6	89.9	89.2	86.3	84.0	82.8	78.6	87.7	87.4	87.2	87.2	87.1	86.8	86.5	85.0	81.8	80.1	76.5	59.1	84.6
桃竹苗	96.6	94.6	93.0	91.2	90.2	89.7	89.0	86.0	83.8	82.6	78.0	88.1	87.9	88.0	87.9	87.7	87.5	87.6	86.2	83.5	81.0	78.0	60.1	86.5
中彰投	96.6	94.5	92.8	91.1	89.9	89.3	88.4	85.6	83.5	81.8	77.5	87.0	87.0	86.8	87.1	86.9	86.7	86.4	85.2	82.3	80.7	76.9	59.5	86.0
雲嘉南	96.7	94.7	93.0	91.4	90.4	89.9	89.2	86.1	84.2	83.1	78.5	88.4	88.3	87.9	88.0	87.6	87.6	87.3	86.3	83.4	81.3	78.2	60.2	87.0
高屏澎東	96.7	94.5	93.0	91.2	90.3	89.7	89.0	85.9	83.6	82.4	77.7	87.3	87.1	86.9	87.0	86.9	86.4	86.0	84.6	81.7	79.5	76.2	61.6	85.0

註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

2.計畫結束後的行業別就業流向

依照十九大行業別，觀察「青年就業獎勵計畫」的青年後續從事的行業別就業流向，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，約占二成，其次是「批發及零售業」約占一成七、「醫療保健及社會工作服務業」約占一成三，整體行業別差距不大。（如表 6-11 所示）

表 6-11 計畫結束後的青年行業別就業流向－青年就業獎勵計畫

單位：%

行業別	第一份工作 (A)	最後一份工作 (B)	流向差距 (B)-(A)
總計	**100.0**	**100.0**	**-**
農、林、漁、牧業	0.2	0.2	0.0
礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0
製造業	20.6	21.5	0.9
電力及燃氣供應業	0.1	0.1	0.0
用水供應及污染整治業	0.2	0.2	0.0
營造業	3.4	3.8	0.4
批發及零售業	17.4	17.1	-0.3
運輸及倉儲業	1.5	2.0	0.5
住宿及餐飲業	6.0	5.0	-1.0
資訊及通訊傳播業	6.1	6.4	0.3
金融及保險業	5.2	5.7	0.5
不動產業	1.4	1.5	0.1
專業、科學及技術服務業	11.3	10.6	-0.7
支援服務業	2.5	2.3	-0.2
公共行政及國防；強制性社會安全	0.9	1.1	0.2
教育服務業	6.0	5.2	-0.8
醫療保健及社會工作服務業	13.7	13.4	-0.3
藝術、娛樂及休閒服務業	1.1	1.0	-0.1
其他服務業	2.1	2.3	0.2
無工作	0.6	0.6	0.0

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

3.勞動報酬表現分析

為進一步瞭解「青年就業獎勵計畫」長期對青年勞動報酬的影響，追蹤計畫結束後 2 年內的勞動報酬變化，為減少干擾的因素，以下分析的勞動報酬以勞退雇主提繳薪資為準，僅針對全職工作，排除兼職工作。追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬四千元成長至三萬九千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬九千元至四萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的機會，而後勞動報酬成長趨緩。（如表 6-12 所示）

表 6-12 計畫結束後的青年勞動報酬表現－青年就業獎勵計畫

單位：新臺幣元

項目別	勞動報酬 平均數	勞動報酬 第 1 四分位數	勞動報酬 中位數	勞動報酬 第 3 四分位數	標準差
1 個月	34,574	26,400	30,300	38,200	12,152
2 個月	35,010	26,400	31,800	38,200	12,483
3 個月	35,587	26,400	31,800	38,200	12,902
4 個月	36,250	27,600	33,300	40,100	13,404
5 個月	36,831	27,600	33,300	40,100	13,869
6 個月	37,524	27,600	33,300	42,000	14,407
7 個月	37,878	27,600	33,300	42,000	14,749
8 個月	38,059	28,800	33,300	42,000	14,924
9 個月	38,257	28,800	33,300	42,000	15,112
10 個月	38,544	28,800	33,300	42,000	15,469
11 個月	38,942	28,800	34,800	43,900	15,884
12 個月	39,326	28,800	34,800	43,900	16,169
13 個月	39,464	28,800	34,800	43,900	16,199
14 個月	39,623	28,800	34,800	43,900	16,269
15 個月	39,864	28,800	34,800	45,800	16,411
16 個月	40,196	28,800	34,800	45,800	16,575
17 個月	40,476	28,800	34,800	45,800	16,822
18 個月	40,856	28,800	36,300	45,800	17,164
19 個月	40,985	28,800	36,300	45,800	17,304
20 個月	40,920	28,950	36,300	45,800	17,165
21 個月	40,806	30,300	36,300	45,800	16,973
22 個月	40,829	30,300	36,300	45,800	17,048
23 個月	40,419	28,800	36,300	45,800	16,791
24 個月	40,518	28,800	36,300	45,800	16,872

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

(三)產業新尖兵計畫

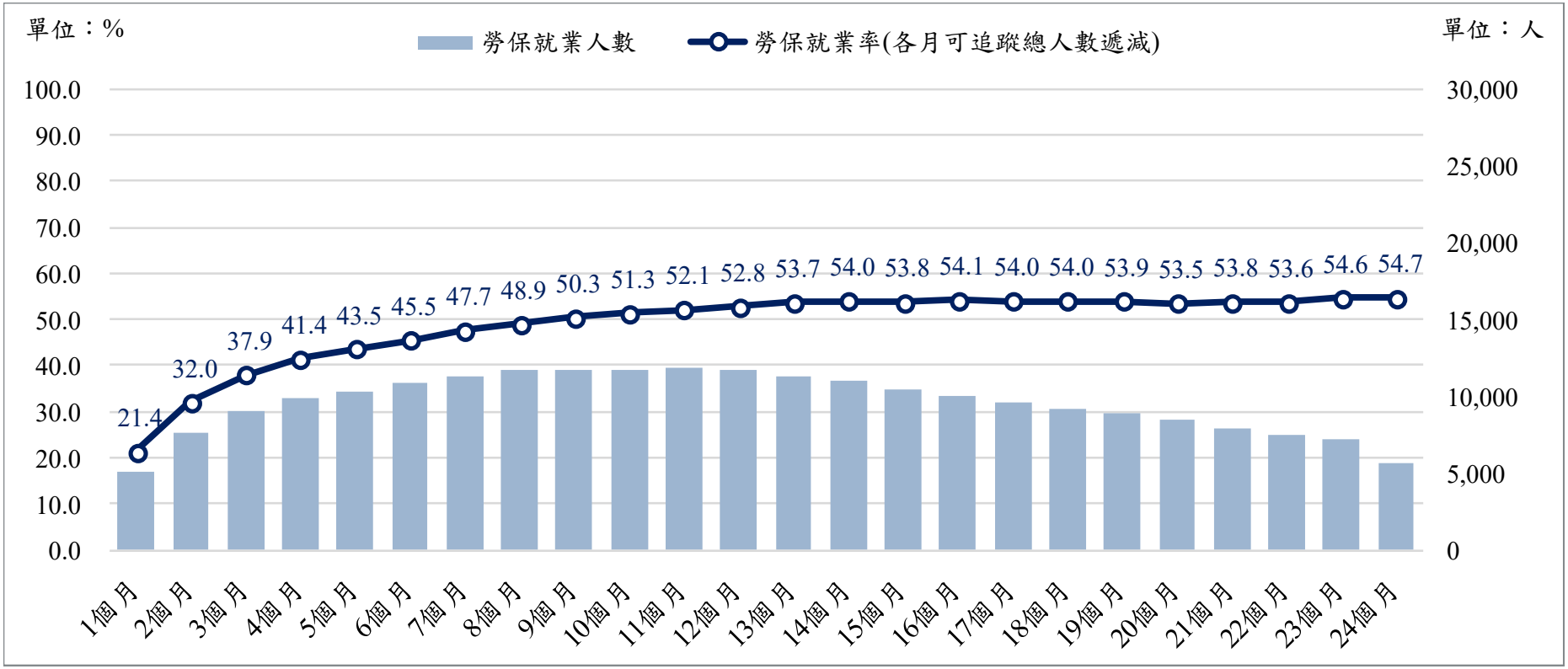
1.計畫結束後之就業情形

為完整追蹤青年之就業情形，以 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日「產業新尖兵計畫」核定的青年為目標對象，針對計畫結束後至 2023 年 7 月的就業狀況進行追蹤分析，至少可追蹤計畫結束後 7 個月，至多可追蹤為 37 個月的勞工保險就業狀況，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作。

在「產業新尖兵計畫」結束後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，計有 71.3%的青年有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率持續增長，從計畫結束後 1 個月的 21.4%，至計畫結束後 9 個月突破五成，之後則穩定維持在五成至五成五之間。

另補充說明，可追蹤總人數與就業人數受限於每位青年的計畫結束時間不同，所有青年均可追蹤至少 7 個月，因此計畫結束後 8 個月開始，各月總人數與就業人數會呈現下降趨勢，但整體勞保就業率均是穩步增長，唯本研究勞保就業率係以勞保系統串接資料的全職工作作為就業率之判斷，與行政院主計總處的就業率定義略有不同。（如圖 6-5 所示）

再以個人特徵觀察，從性別來看，女性的勞保就業率以些微差距高於男性；由年齡層觀察，隨年齡層增加，整體勞保就業率遞增，25-34 歲青年的勞保就業率在計畫結束後 5 個月開始突破五成、10 個月開始突破六成，高於其他年齡層，15-19 歲的勞保就業率則遠低於其他年齡層；從地區來看，高屏澎東地區青年的勞保就業率均較其他地區來得低。（如表 6-13 所示）



註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

圖 6-5 計畫結束後青年就業情形－產業新尖兵計畫

表 6-13 計畫結束後青年曾就業的比例－產業新尖兵計畫

單位：%

項目別	1個月	2個月	3個月	4個月	5個月	6個月	7個月	8個月	9個月	10個月	11個月	12個月	13個月	14個月	15個月	16個月	17個月	18個月	19個月	20個月	21個月	22個月	23個月	24個月
總計	**21.4**	**32.0**	**37.9**	**41.4**	**43.5**	**45.5**	**47.7**	**48.9**	**50.3**	**51.3**	**52.1**	**52.8**	**53.7**	**54.0**	**53.8**	**54.1**	**54.0**	**54.0**	**53.9**	**53.5**	**53.8**	**53.6**	**54.6**	**54.7**
性別																								
男	20.4	30.8	36.1	39.3	41.4	43.6	46.1	47.4	49.1	50.1	51.2	51.8	53.0	53.4	53.4	53.7	53.6	53.6	53.8	53.4	53.7	53.3	54.4	54.3
女	22.5	33.3	40.0	43.8	45.9	47.7	49.4	50.7	51.8	52.7	53.2	53.8	54.6	54.7	54.2	54.6	54.5	54.5	54.0	53.7	53.9	53.9	54.8	55.1
年齡																								
15-19 歲	1.8	2.0	2.3	2.9	3.0	3.0	3.8	3.8	3.4	4.0	4.2	4.7	4.7	4.2	4.6	4.6	4.3	6.0	6.8	6.5	6.0	6.4	6.9	8.6
20-24 歲	13.4	18.6	20.8	22.3	23.3	24.7	26.7	27.7	28.5	29.9	31.4	31.7	31.1	30.3	29.9	30.3	29.8	30.2	29.9	29.7	29.5	29.4	31.7	29.8
25-29 歲	24.6	37.6	44.9	49.2	51.8	54.1	56.4	57.8	59.6	60.5	61.2	61.8	62.8	63.3	63.3	63.8	63.9	64.2	64.5	64.3	64.9	65.3	66.0	66.6
30-34 歲	26.3	39.7	47.9	52.3	54.9	57.3	59.4	60.8	61.8	62.6	62.8	63.7	64.0	65.0	65.2	65.9	66.4	66.2	66.0	66.1	67.1	66.7	67.6	68.3
地區																								
北基宜花金馬	21.4	33.6	40.6	44.5	47.1	49.1	51.1	52.5	53.9	55.2	56.0	56.6	57.5	57.7	57.7	57.8	58.0	58.0	58.0	57.5	57.5	57.2	58.5	58.5
桃竹苗	22.3	33.7	40.5	44.3	45.9	47.7	49.7	50.4	51.6	52.5	53.1	54.4	55.3	55.9	56.5	56.6	56.7	56.0	56.4	55.6	56.3	57.7	58.5	58.8
中彰投	22.7	32.8	37.9	41.3	43.9	46.3	48.7	49.8	52.0	52.6	53.5	54.2	54.7	54.9	54.7	55.5	55.7	55.8	55.4	55.2	56.3	56.3	57.3	56.7
雲嘉南	20.6	31.1	36.8	40.1	41.1	43.1	46.0	47.6	49.1	50.3	51.2	51.2	52.2	52.7	52.0	52.5	51.9	52.1	51.8	51.6	52.1	52.2	53.5	54.4
高屏澎東	19.8	27.7	32.0	34.6	36.4	38.1	39.8	41.2	42.0	42.7	43.6	44.2	45.4	45.7	44.9	45.6	44.9	45.5	45.4	45.5	45.2	44.1	44.5	44.4

註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

2.計畫結束後的行業別就業流向

依照十九大行業別，觀察「產業新尖兵計畫」的青年後續從事的行業別就業流向，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作。不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「批發及零售業」的比例最高，約占一成五，其次是「製造業」約占一成三、「資訊及通訊傳播業」約占一成一。本計畫與「青年職得好評計畫」的「資訊及通訊傳播業」從業比例相對高於其他計畫，與本計畫課程為電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域職類有密切關係。（如表 6-14 所示）

表 6-14 計畫結束後的青年行業別就業流向－產業新尖兵計畫

單位：%

行業別	第一份工作 (A)	最後一份工作 (B)	流向差距 (B)-(A)
總計	**100.0**	**100.0**	
農、林、漁、牧業	0.5	0.4	-0.1
礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0
製造業	13.1	13.3	0.2
電力及燃氣供應業	0.1	0.1	0.0
用水供應及污染整治業	0.2	0.2	0.0
營造業	2.7	2.8	0.1
批發及零售業	15.2	14.6	-0.6
運輸及倉儲業	1.3	1.5	0.2
住宿及餐飲業	3.0	2.8	-0.2
資訊及通訊傳播業	11.1	10.8	-0.3
金融及保險業	3.2	3.8	0.6
不動產業	1.0	1.0	0.0
專業、科學及技術服務業	6.7	6.7	0.0
支援服務業	4.1	3.6	-0.5
公共行政及國防；強制性社會安全	0.8	1.0	0.2
教育服務業	3.3	3.3	0.0
醫療保健及社會工作服務業	2.0	2.2	0.2
藝術、娛樂及休閒服務業	1.1	1.1	0.0
其他服務業	1.9	1.9	0.0
無工作	28.7	28.7	0.0

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

3.勞動報酬表現分析

為進一步瞭解「產業新尖兵計畫」長期對青年勞動報酬的影響，追蹤計畫結束後 2 年內的勞動報酬變化，為減少干擾的因素，以下分析的勞動報酬以勞退雇主提繳薪資為準，僅針對全職工作，排除兼職工作。追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬二千元成長至三萬五千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬五千元至三萬八千元的區間，雖然整體起薪低於其他計畫，但薪資成長幅度與其他計畫差距不大。（如表 6-15 所示）

表 6-15 計畫結束後的青年勞動報酬表現－產業新尖兵計畫

單位：新臺幣元

項目別	勞動報酬 平均數	勞動報酬 第 1 四分位數	勞動報酬 中位數	勞動報酬 第 3 四分位數	標準差
1 個月	32,103	25,250	30,300	36,300	8,839
2 個月	32,970	25,250	30,300	38,200	9,094
3 個月	33,235	26,400	31,800	38,200	9,315
4 個月	33,397	26,400	31,800	38,200	9,236
5 個月	33,728	26,400	31,800	38,200	9,223
6 個月	34,022	26,400	33,300	38,200	9,480
7 個月	34,241	26,400	33,300	38,200	9,537
8 個月	34,500	26,400	33,300	38,200	9,708
9 個月	34,698	26,400	33,300	38,200	10,022
10 個月	34,869	26,400	33,300	40,100	10,348
11 個月	34,985	27,025	33,300	40,100	10,338
12 個月	35,259	27,600	33,300	40,100	10,601
13 個月	35,531	27,600	33,300	40,100	10,803
14 個月	35,735	27,600	33,300	40,100	10,970
15 個月	35,909	27,600	33,300	40,100	11,257
16 個月	36,081	27,600	33,300	40,100	11,357
17 個月	36,441	27,600	33,300	40,100	11,621
18 個月	36,543	27,600	33,300	40,100	11,864
19 個月	36,797	27,600	34,800	42,000	12,033
20 個月	36,948	27,600	34,800	42,000	12,505
21 個月	37,254	27,600	34,800	42,000	12,731
22 個月	37,474	28,350	34,800	42,000	12,856
23 個月	37,634	28,800	34,800	42,000	12,879
24 個月	38,175	28,800	35,175	43,900	13,259

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

(四)青年就業旗艦計畫

1.計畫結束後的留用情形

為了追蹤「青年就業旗艦計畫」核定的青年，計畫結束是否有留任公司，截至 2023 年 7 月仍有 45.3%青年留任在原公司，42.6%於計畫結束後一年內離職，12.1%則是留任超過一年才離職。

以個人特徵觀察，從性別來看，男性仍在職的比例 49.1%高於女性的 41.4%；由年齡層觀察，25-34 歲青年仍在職的比例高於四成六，15-19 歲僅 29.5%仍在職；從地區來看，桃竹苗地區青年仍在職的比例 56.5%，高於其他地區；從行業別來看，金融及保險業的青年仍在職的比例 57.7%最高，計畫受益青年人數多於 30 人的行業別中，住宿及餐飲業的青年仍留任原公司的比例 23.6%最低。（如表 6-16 所示）

表 6-16 計畫結束後的青年留用情形－青年就業旗艦計畫

單位：人，%

項目別	總計		計畫結束後一年內離職				超過一年才離職	仍留任原公司
	人數	百分比	小計	未滿 3 個月離職	4-6 個月離職	7-12 個月離職		
總計	**16,068**	**100.0**	**42.6**	**13.0**	**10.2**	**5.7**	**12.1**	**45.3**
性別								
男	8,141	100.0	39.5	12.0	9.0	5.2	11.3	49.1
女	7,927	100.0	45.8	13.9	11.4	6.2	12.8	41.4
年齡								
15-19 歲	44	100.0	54.5	15.9	9.1	2.3	15.9	29.5
20-24 歲	2,135	100.0	50.3	16.8	12.3	5.8	9.8	39.9
25-29 歲	10,772	100.0	41.8	12.6	9.9	5.9	12.0	46.2
30-34 歲	3,117	100.0	39.9	11.6	9.8	5.1	13.8	46.3
地區								
北基宜花金馬	4,262	100.0	45.8	13.8	10.9	7.0	13.5	40.7
桃竹苗	3,222	100.0	34.6	9.4	7.9	4.7	8.9	56.5
中彰投	3,699	100.0	46.2	14.2	11.7	6.1	12.6	41.2
雲嘉南	2,038	100.0	36.6	10.8	9.1	4.5	11.7	51.7
高屏澎東	2,847	100.0	46.5	15.7	10.6	5.4	13.1	40.3
行業別								
農、林、漁、牧業	38	100.0	52.6	26.3	13.2	2.6	7.9	39.5
礦業及土石採取業	2	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-
製造業	7,380	100.0	35.0	10.1	8.2	5.2	11.5	53.5
用水供應及污染整治業	18	100.0	38.9	11.1	-	27.8	5.6	55.6
營造業	155	100.0	34.2	12.9	11.6	9.7	13.5	52.3
批發及零售業	2,142	100.0	47.7	22.3	11.9	13.5	12.4	39.9
運輸及倉儲業	203	100.0	35.5	8.9	9.9	16.7	8.4	56.2
住宿及餐飲業	968	100.0	62.6	30.2	15.9	16.5	13.8	23.6
資訊及通訊傳播業	53	100.0	49.1	20.8	15.1	13.2	11.3	39.6
金融及保險業	336	100.0	27.7	8.6	8.6	10.4	14.6	57.7
不動產業	42	100.0	57.1	38.1	14.3	4.8	11.9	31.0
專業、科學及技術服務業	1,697	100.0	40.8	16.4	10.4	13.9	13.0	46.2
支援服務業	4	100.0	50.0	50.0	-	-	-	50.0
公共行政及國防；強制性社會安全	1	100.0	100.0	-	-	100.0	-	-
教育服務業	648	100.0	52.6	25.2	10.6	16.8	13.4	34.0
醫療保健及社會工作服務業	314	100.0	50.0	22.3	10.2	17.5	9.9	40.1
藝術、娛樂及休閒服務業	1,347	100.0	57.5	26.9	11.5	19.1	11.9	30.6
其他服務業	720	100.0	51.9	22.9	14.0	15.0	12.8	35.3

資料來源：本研究整理。

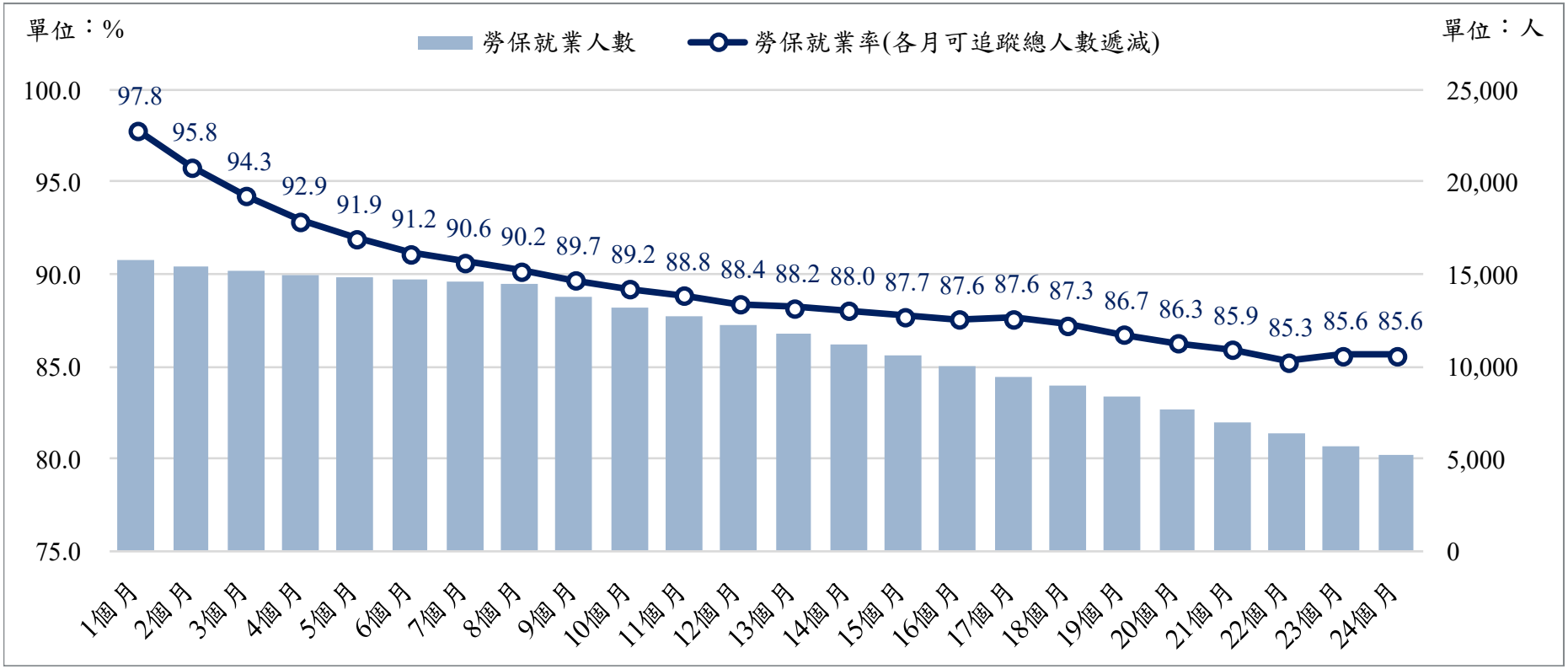
2.計畫結束後之就業情形

為完整追蹤青年之就業情形，以 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日「青年就業旗艦計畫」核定的青年為目標對象，針對計畫結束後至 2023 年 7 月的就業狀況進行追蹤分析，至少可追蹤計畫結束後 7 個月，至多可追蹤為 37 個月的勞工保險就業狀況，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。

因「青年就業旗艦計畫」提升事業單位僱用青年之意願，由訓練單位依據用人需求，辦理先僱後訓的「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職場訓練，以增加 15 至 29 歲青年之就業機會，因此所有青年申請計畫補助的當下，均為受僱的狀態，但計畫結束後可能有轉換工作的狀況，故整體勞保就業率趨勢係呈現遞減的狀況，與「青年就業獎勵計畫」勞保就業率趨勢較為相近。

在「青年就業旗艦計畫」結束之後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，計有 99.5%的青年仍有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率波動較大，從計畫結束後 1 個月的 97.8%，至計畫結束後 9 個月逐步遞減低於九成，計畫結束後 24 個月起，勞保就業率降至 85.6%。唯本研究勞保就業率係以勞保系統串接資料的全職工作作為就業率之判斷，與行政院主計總處的就業率定義略有不同。（如圖 6-6 所示）

再以個人特徵觀察，從性別來看，不同性別的勞保就業率差異不大；由年齡層觀察，隨年齡層增加，整體勞保就業率下降幅度遞減，25-34 歲青年整體勞保就業率均維持在八成六以上，但 15-19 歲青年的勞保就業率波動較大，從結束後 1 個月的 90.9%降至 22 個月的 41.2%；從地區來看，北基宜花金馬地區、高屏澎東地區青年的勞保就業率略低於其他地區。（如表 6-16 所示）



註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

圖 6-6 計畫結束後青年就業情形－青年就業旗艦計畫

表 6- 17 計畫結束後青年曾就業的比例－青年就業旗艦計畫

單位：%

項目別	1個月	2個月	3個月	4個月	5個月	6個月	7個月	8個月	9個月	10個月	11個月	12個月	13個月	14個月	15個月	16個月	17個月	18個月	19個月	20個月	21個月	22個月	23個月	24個月
總計	**97.8**	**95.8**	**94.3**	**92.9**	**91.9**	**91.2**	**90.6**	**90.2**	**89.7**	**89.2**	**88.8**	**88.4**	**88.2**	**88.0**	**87.7**	**87.6**	**87.6**	**87.3**	**86.7**	**86.3**	**85.9**	**85.3**	**85.6**	**85.6**
性別																								
男	97.7	95.8	94.4	93.1	92.4	91.7	91.4	90.9	90.2	89.7	89.3	89.0	88.8	88.5	88.2	88.0	88.4	87.9	87.0	86.5	86.0	85.4	86.2	86.1
女	97.9	95.9	94.1	92.7	91.5	90.6	89.9	89.5	89.1	88.7	88.3	87.8	87.6	87.6	87.3	87.1	86.9	86.6	86.5	86.0	85.8	85.1	85.0	85.2
年齡																								
15-19 歲	90.9	86.4	81.8	79.5	77.3	75.0	75.0	70.5	61.0	69.2	73.5	69.0	65.5	65.5	65.5	65.5	60.7	59.3	51.9	48.0	45.8	41.2	56.3	56.3
20-24 歲	96.7	92.6	90.5	87.7	86.5	85.5	84.6	83.1	82.2	81.8	80.4	79.9	79.4	79.2	78.4	76.6	76.2	75.1	74.7	73.7	72.2	70.7	71.9	73.3
25-29 歲	97.9	96.2	94.6	93.5	92.5	91.8	91.2	90.9	90.4	90.0	89.5	89.0	88.9	88.6	88.4	88.3	88.6	88.3	87.7	87.2	87.0	86.4	86.4	86.3
30-34 歲	98.5	96.9	96.0	94.6	94.0	93.1	92.9	92.8	92.3	91.7	91.8	91.6	91.0	91.2	91.0	91.1	90.7	90.1	89.6	89.2	88.9	87.9	88.4	88.4
地區																								
北基宜花金馬	97.7	95.5	93.5	92.3	91.2	90.3	89.9	89.4	88.5	88.1	87.8	87.3	87.4	86.7	86.8	87.1	86.8	86.1	85.5	85.6	85.2	84.3	84.3	84.0
桃竹苗	98.1	96.8	95.1	93.9	92.4	91.8	91.1	91.3	90.6	90.8	90.5	90.0	89.9	90.4	90.2	89.4	89.6	89.4	88.5	87.8	87.6	86.7	87.6	87.3
中彰投	97.9	95.5	93.9	92.9	91.7	90.8	89.9	89.1	89.1	88.3	88.1	87.7	87.1	86.9	86.5	86.4	86.9	86.2	85.9	85.3	85.4	85.2	85.4	85.7
雲嘉南	98.0	96.7	95.2	94.3	93.5	93.0	92.5	92.3	91.3	90.8	90.4	90.1	90.1	90.2	89.7	89.7	89.3	89.2	88.7	88.6	88.6	87.7	88.1	88.1
高屏澎東	97.6	95.3	94.1	91.9	91.5	90.6	90.5	89.9	89.8	89.1	88.4	87.9	87.6	87.5	87.0	86.5	86.9	86.9	86.4	85.4	84.3	83.8	84.6	84.8

註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

3.計畫結束後的行業別就業流向

依照十九大行業別，觀察「青年就業旗艦計畫」的青年後續從事的行業別就業流向，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作。不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，高於三成二，但前後減少 2.6 個百分點，其次是「批發及零售業」約占二成、「資訊及通訊傳播業」約占 8.0%~8.7%之間，除了製造業降幅較大以外，整體行業別差距不大。（如表 6-18 所示）

表 6-18 計畫結束後的青年行業別就業流向－青年就業旗艦計畫

單位：%

行業別	第一份工作 (A)	最後一份工作 (B)	流向差距 (B)-(A)
總計	**100.0**	**100.0**	**-**
農、林、漁、牧業	0.1	0.3	0.2
礦業及土石採取業	-	0.0	0.0
製造業	35.0	32.4	-2.6
電力及燃氣供應業	0.0	0.1	0.1
用水供應及污染整治業	0.1	0.2	0.1
營造業	1.2	2.3	1.1
批發及零售業	20.8	20.6	-0.2
運輸及倉儲業	1.3	1.9	0.6
住宿及餐飲業	6.0	6.0	0.0
資訊及通訊傳播業	8.7	8.0	-0.7
金融及保險業	2.4	3.1	0.7
不動產業	1.0	1.3	0.3
專業、科學及技術服務業	7.6	7.8	0.2
支援服務業	1.1	2.2	1.1
公共行政及國防；強制性社會安全	0.0	0.2	0.2
教育服務業	2.9	2.9	0.0
醫療保健及社會工作服務業	2.8	3.3	0.5
藝術、娛樂及休閒服務業	6.5	4.8	-1.7
其他服務業	1.9	2.3	0.4
無工作	0.5	0.5	0.0

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

4.勞動報酬表現分析

為進一步瞭解「青年就業旗艦計畫」長期對青年勞動報酬的影響，追蹤計畫結束後 2 年內的勞動報酬變化，為減少干擾的因素，以下分析的勞動報酬以勞退雇主提繳薪資為準，僅針對全職工作，排除兼職工作。追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬五千元成長至三萬九千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬九千元至四萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的機會，但成長幅度僅 10.9%低於其他計畫。（如表 6-19 示）

表 6-19 計畫結束後的青年勞動報酬表現－青年就業旗艦計畫

單位：新臺幣元

項目別	勞動報酬 平均數	勞動報酬 第 1 四分位數	勞動報酬 中位數	勞動報酬 第 3 四分位數	標準差
1 個月	35,485	28,800	31,800	38,200	11,742
2 個月	36,119	28,800	31,800	40,100	12,157
3 個月	36,604	28,800	33,300	40,100	12,458
4 個月	37,145	28,800	33,300	42,000	12,745
5 個月	37,744	28,800	33,300	42,000	13,203
6 個月	38,116	28,800	34,800	42,000	13,454
7 個月	38,515	30,300	34,800	43,900	13,795
8 個月	38,827	30,300	34,800	43,900	14,094
9 個月	38,961	30,300	34,800	43,900	14,438
10 個月	39,173	30,300	34,800	43,900	14,795
11 個月	39,464	30,300	34,800	43,900	15,174
12 個月	39,637	30,300	34,800	43,900	15,393
13 個月	39,729	30,300	34,800	43,900	15,461
14 個月	39,777	30,300	34,800	43,900	15,471
15 個月	39,792	30,300	34,800	43,900	15,458
16 個月	39,975	30,300	36,300	45,800	15,677
17 個月	40,094	30,300	36,300	45,800	15,833
18 個月	40,103	30,300	36,300	45,800	15,774
19 個月	40,228	30,300	36,300	45,800	15,847
20 個月	40,376	30,300	36,300	45,800	16,035
21 個月	40,111	30,300	36,300	45,800	15,955
22 個月	39,799	30,300	36,300	45,800	15,443
23 個月	39,534	30,300	36,300	44,350	15,100
24 個月	39,371	28,800	36,300	43,900	14,707

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

(五)青年職得好評計畫

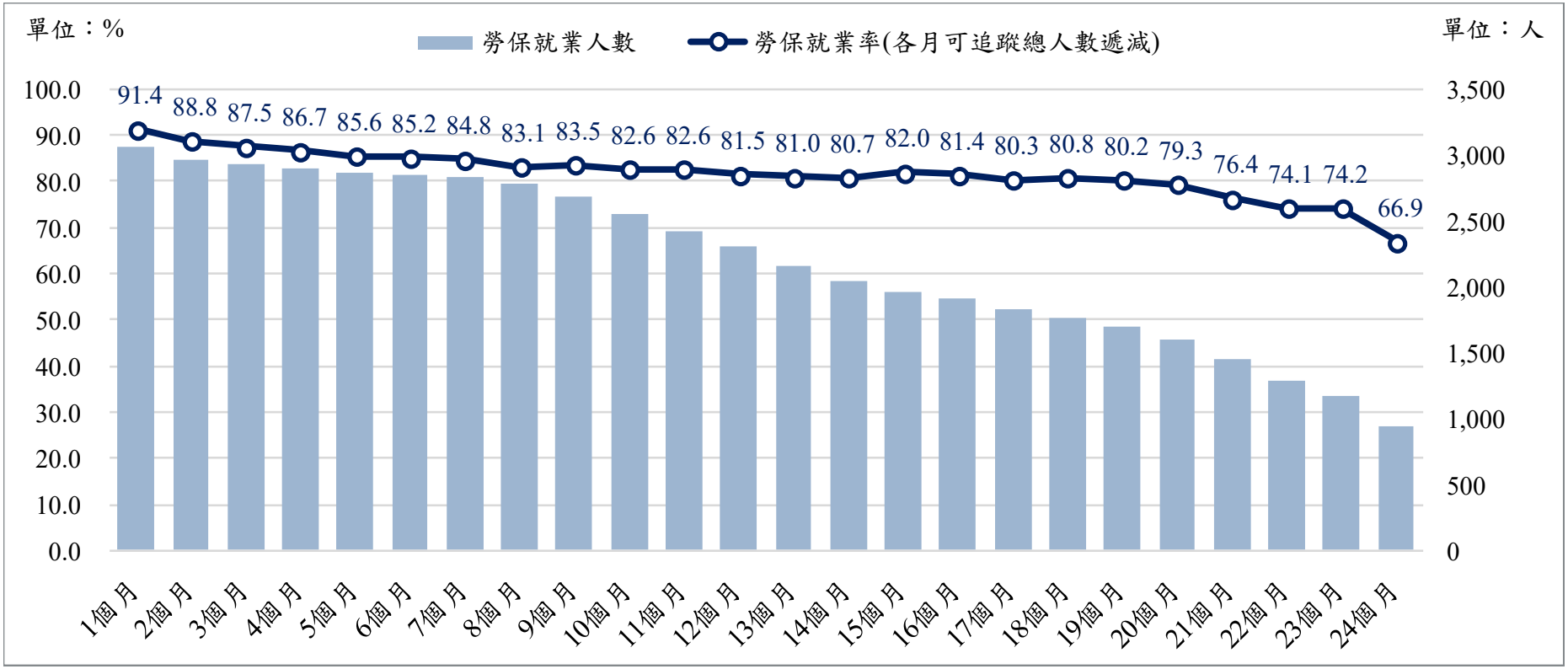
1.計畫結束後之就業情形

為完整追蹤青年之就業情形，以 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日「青年職得好評計畫」核定的青年為目標對象，針對計畫結束後至 2023 年 7 月的就業狀況進行追蹤分析，至少可追蹤計畫結束後 7 個月，至多可追蹤為 37 個月的勞工保險就業狀況，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作，且無法分析未加保勞工保險的工作經驗。

因「青年職得好評計畫」係針對連續失業達 6 個月以上之青年在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，方可申請，因此所有青年申請計畫補助的當下，均為受僱的狀態，但計畫結束後可能有轉換工作的狀況，故整體勞保就業率趨勢係呈現遞減的狀況，與「青年就業獎勵計畫」、「青年就業旗艦計畫」勞保就業率趨勢較為相近。

在「青年職得好評計畫」結束之後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，計有 97.7%的青年仍有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率波動較大，從計畫結束後 1 個月的 91.4%，至計畫結束後 7 個月逐步遞減、低於八成五，計畫結束後 24 個月，勞保就業率降至 66.9%，但因本項計畫參與人數較少，後續幾個月可追蹤的青年人數也較少，勞保就業率波動較大。（如圖 6-7 所示）

再以個人特徵觀察，從性別來看，不同性別的勞保就業率差距不大；由年齡層觀察，15-19 歲青年人數低於 5 人，故不分析，整體勞保就業率以 25-29 歲相對較高；從地區來看，北基宜花金馬地區青年的勞保就業率高於其他地區的青年。（如表 6-19 所示）



註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

圖 6-7 計畫結束後青年就業情形－青年職得好評計畫

表 6-20 計畫結束後青年曾就業的比例－青年職得好評計畫

單位：%

項目別	1個月	2個月	3個月	4個月	5個月	6個月	7個月	8個月	9個月	10個月	11個月	12個月	13個月	14個月	15個月	16個月	17個月	18個月	19個月	20個月	21個月	22個月	23個月	24個月
總計	**91.4**	**88.8**	**87.5**	**86.7**	**85.6**	**85.2**	**84.8**	**83.1**	**83.5**	**82.6**	**82.6**	**81.5**	**81.0**	**80.7**	**82.0**	**81.4**	**80.3**	**80.8**	**80.2**	**79.3**	**76.4**	**74.1**	**74.2**	**66.9**
性別																								
男	91.4	89.5	88.6	87.9	87.0	86.9	86.9	85.3	85.9	84.3	84.7	83.7	83.7	83.0	84.0	83.6	83.0	83.0	81.8	80.7	77.0	73.2	74.2	65.8
女	91.5	87.7	85.9	84.8	83.4	82.5	81.6	79.7	79.8	80.0	79.4	77.8	76.5	76.8	78.3	77.3	75.5	76.4	77.0	76.6	75.4	75.9	74.2	68.8
年齡																								
15-19 歲	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 歲	86.8	84.6	82.1	79.6	79.6	80.0	78.9	77.9	75.5	71.8	74.7	68.7	64.9	65.3	68.8	67.1	68.8	71.2	67.3	68.1	68.2	67.4	61.9	58.3
25-29 歲	92.2	89.6	88.3	88.0	86.9	86.4	85.8	84.0	85.0	83.7	83.4	82.5	82.7	82.1	83.2	83.2	81.8	82.2	81.4	80.8	76.8	74.6	74.3	65.9
30-34 歲	90.8	87.6	87.2	84.9	83.4	83.1	83.8	82.2	81.5	82.9	82.3	81.3	78.9	79.3	80.2	77.9	77.4	77.7	78.2	76.3	76.3	73.6	75.0	70.1
地區																								
北基宜花金馬	92.0	89.3	87.3	85.9	84.7	83.9	83.7	82.7	84.0	83.0	82.8	82.4	82.7	83.3	83.6	83.0	81.6	82.5	82.8	81.0	77.7	75.9	77.7	68.7
桃竹苗	92.9	91.0	88.7	87.6	86.7	87.8	87.1	84.1	84.6	82.4	83.7	80.9	79.3	78.1	81.3	82.1	79.0	79.2	79.1	75.4	75.7	71.0	71.2	71.3
中彰投	92.5	90.3	88.3	87.0	87.0	86.6	86.0	85.0	83.4	81.3	81.4	79.4	78.9	79.3	80.7	80.7	81.9	78.9	76.3	80.7	77.8	75.2	73.0	67.5
雲嘉南	88.7	88.4	90.2	89.3	87.6	86.4	86.7	84.7	86.0	87.6	85.7	85.4	85.1	84.5	83.6	81.1	82.1	83.4	82.1	80.2	76.5	73.2	72.2	63.2
高屏澎東	90.2	85.1	84.5	85.1	83.7	83.4	82.8	80.7	79.9	79.8	80.2	78.8	77.4	75.9	78.6	78.1	76.1	77.3	76.3	77.2	72.9	72.8	71.1	61.6

註1：此處以勞保系統串接資料（全職工作）作為就業率之判斷，與一般就業率定義不同。

註2：每位青年參與及結束計畫時間不同，截至2023年7月，至少可追蹤7個月，至多可追蹤37個月，但考量可追蹤2年以上的青年人數未達整體的25%，僅分析追蹤至24個月以內的青年勞保就業狀況。

資料來源：本研究整理。

2.計畫結束後的行業別就業流向

依照十九大行業別，觀察「青年職得好評計畫」的青年後續從事的行業別就業流向，以下分析僅針對全職工作，排除兼職工作。不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，約占二成五，其次是「批發及零售業」約占二成、「資訊及通訊傳播業」約占一成一、「專業、科學及技術服務業」約占 8.5%~9.0%之間，除了「批發及零售業」減少 1.8 個百分點以外，整體行業別差距與變動幅度不大。（如表 6-21 所示）

表 6-21 計畫結束後的青年行業別就業流向－青年職得好評計畫

單位：%

行業別	第一份工作 (A)	最後一份工作 (B)	流向差距 (B)-(A)
總計	**100.0**	**100.0**	**-**
農、林、漁、牧業	0.3	0.4	0.1
礦業及土石採取業	-	0.0	0.0
製造業	26.2	25.5	-0.7
電力及燃氣供應業	0.1	0.1	0.0
用水供應及污染整治業	0.1	0.3	0.2
營造業	3.3	3.6	0.3
批發及零售業	22.1	20.4	-1.7
運輸及倉儲業	1.6	2.3	0.7
住宿及餐飲業	5.1	4.7	-0.4
資訊及通訊傳播業	11.0	11.1	0.1
金融及保險業	5.1	5.7	0.6
不動產業	2.2	2.4	0.2
專業、科學及技術服務業	8.8	8.5	-0.3
支援服務業	2.7	2.8	0.1
公共行政及國防；強制性社會安全	0.1	0.5	0.4
教育服務業	1.8	2.3	0.5
醫療保健及社會工作服務業	4.3	4.4	0.1
藝術、娛樂及休閒服務業	1.2	1.0	-0.2
其他服務業	1.9	2.0	0.1
無工作	2.3	2.3	0.0

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

3.勞動報酬表現分析

為進一步瞭解「青年職得好評計畫」長期對青年勞動報酬的影響，追蹤計畫結束後 2 年內的勞動報酬變化，為減少干擾的因素，以下分析的勞動報酬以勞退雇主提繳薪資為準，僅針對全職工作，排除兼職工作。追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬四千元成長至三萬九千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬九千元至四萬二千元的區間，整體成長幅度達 23.7%高於其他計畫的青年，應與「資訊及通訊傳播業」、「專業、科學及技術服務業」兩個行業占比較高有關。（如表 6-22 所示）

表 6-22 計畫結束後的青年勞動報酬表現－青年職得好評計畫

單位：新臺幣元

項目別	勞動報酬平均數	勞動報酬第 1 四分位數	勞動報酬中位數	勞動報酬第 3 四分位數	標準差
1 個月	34,632	26,400	31,800	38,200	11,070
2 個月	35,268	26,713	31,800	40,100	11,536
3 個月	35,840	27,600	33,300	40,100	12,071
4 個月	36,357	27,600	33,300	40,100	12,660
5 個月	36,870	27,600	33,300	40,100	13,027
6 個月	37,302	27,600	33,300	42,000	13,468
7 個月	37,732	28,800	33,300	42,000	13,793
8 個月	38,065	28,800	34,800	42,000	13,981
9 個月	38,489	28,800	34,800	42,000	14,226
10 個月	38,834	28,800	34,800	43,900	14,637
11 個月	39,152	28,800	34,800	43,900	15,021
12 個月	39,512	28,800	34,800	43,900	15,480
13 個月	39,900	28,800	34,800	45,800	16,018
14 個月	40,147	30,300	36,300	45,800	16,055
15 個月	40,713	30,300	36,300	45,800	16,536
16 個月	41,189	30,300	36,300	45,800	16,817
17 個月	41,474	30,300	36,300	45,800	16,887
18 個月	41,928	30,300	36,300	48,200	17,420
19 個月	42,477	30,300	36,300	48,200	17,904
20 個月	42,877	30,300	38,200	48,200	17,999
21 個月	42,643	30,300	38,200	48,200	17,599
22 個月	42,522	30,300	38,200	48,200	17,366
23 個月	42,407	30,300	38,200	48,200	17,179
24 個月	42,826	30,300	38,200	48,200	17,486

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局勞就保被保險人檔。

第三節　本章小結

受 COVID-19 疫情影響，衝擊我國就業市場，為鼓勵應屆畢業青年及早投入就業市場，降低疫情造成之衝擊，導致青年求職積極度降低、待業期間延長等狀況，勞動部勞動力發展署推動各項青年就業協助措施，包含「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「青年就業獎勵計畫」、「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」與「青年職得好評計畫」等五項計畫。

隨著各項計畫已臻成熟，為瞭解計畫成效，本研究透過各項計畫核定青年資料檔、勞動部勞工保險局「勞就保單位被保險人檔」、「勞退單位提繳對象檔」等資料，分別以五項計畫整體狀況與五項計畫個別狀況進行分析，分析項目包含核定申請的青年基本特性、青年參與計畫之後的就業情形、勞動報酬表現，也特別關注「青年就業旗艦計畫」結束後的留用情形。

一、2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日期間，共計 26 萬 1,828 位青年參與五項計畫；女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的受益青年人數較多

共計有 26 萬 1,828 位青年，於 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日期間曾申領且經核定應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫，其中 93.4%青年僅參與單一計畫，6.6%參加二項以上計畫。從個人特性觀察，女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

二、應屆畢業青年尋職津貼計畫以女性、20-24 歲參加比例較高，青年就業獎勵計畫以女性、25-29 歲參加比例較高，其他三項計畫以男性、25-29 歲比例較高

在應屆畢業青年尋職津貼計畫部分，共計 6 萬 7,979 位青年參加。以個人特徵觀察，女性、20-24 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在青年就業獎勵計畫部分，共計 16 萬 8,390 位青年參加，人數為各計畫之冠。以個人特徵觀察，女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在產業新尖兵計畫部分，共計 2 萬 3,815 位青年參加。以個人特徵觀察，男性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在青年就業旗艦計畫部分，共計 1 萬 6,068 位青年參加。以個人特徵觀察，男性、

25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在青年職得好評計畫部分，共計 3,346 位青年參加。以個人特徵觀察，男性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

三、89.4%受益青年在計畫結束後有全職工作的經驗，「青年就業旗艦計畫」（99.5%）、「青年就業獎勵計畫」（99.4%）曾就業的比例居首

在計畫結束後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，89.4%的青年有進入職場就業的經驗，其中參加過「青年就業旗艦計畫」（99.5%）、「青年就業獎勵計畫」（99.4%）以及「青年職得好評計畫」（97.7%）的青年有進入職場就業的經驗高於九成，而另兩計畫：「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「產業新尖兵計畫」的青年，於計畫結束後曾就業比例約為七成。

以個人特徵觀察，僅「青年職得好評計畫」男性曾就業比例高於女性，其餘計畫的女性曾就業比例均於男性；由年齡層觀察，隨著年齡層增長，曾就業的比例大致呈現增加的趨勢；「青年就業旗艦計畫」、「青年就業獎勵計畫」以及「青年職得好評計畫」的青年曾就業經驗在各地區差異不大，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「產業新尖兵計畫」的青年以北基宜花金馬地區就業比例較高，而高屏澎東地區則較低。

四、勞保就業率隨畢業季波動，與整體青年趨勢相同

五項計畫結束後一年內（12 個月）的勞保就業率大致維持在七成五上下，結束超過一年之後的勞保就業率則上升至七成八左右。比較特殊的狀況，在結束後 9~11 個月、21~23 個月的勞保就業率都有明顯下降，回頭檢視多數落於暑假期間（7~9 月），即各求學階段的畢業季，故勞保就業率有較大的波動。但整體參與五項計畫的青年勞保就業率，長遠而論是穩步增長的，其中女性、25-29 歲的青年勞保就業率相對較高，高屏澎東地區青年的勞保就業率則較其他地區低了 2%左右。

從不同計畫觀察，「青年就業獎勵計畫」、「青年就業旗艦計畫」與「青年職得好評計畫」的青年申請計畫補助的當下，均為受僱的狀態，故整體勞保就業率趨勢係呈現遞減的狀況，勞保就業率趨勢較為相近，但多能維持七成以上的勞保就業率。反之，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」與「產業新尖兵計畫」的青年申請計畫補助的當

下，均為失業的狀態，故勞保就業率持續增長，從二至三成，逐步增加至五成以上，上述差異均源於計畫申請規定與施行範疇之差異。（如圖 6-8 所示）

五、製造業、批發及零售業為計畫受益青年從事的主要行業，但各計畫比重略有差異

觀察青年後續從事的行業別就業流向，不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，其次是「批發及零售業」、「醫療保健及社會工作服務業」，但整體行業別差距不大。

參與不同計畫的青年所從事之行業別也略有差異，五項計畫從事行業的前兩名均為「製造業」及「批發及零售業」，但三、四名則有不同，「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」以及「青年職得好評計畫」的青年從事「資訊及通訊傳播業」與「專業、科學及技術服務業」的比例相對較高；「應屆畢業青年尋職津貼計畫」及「青年就業獎勵計畫」從事「醫療保健及社會工作服務業」與「專業、科學及技術服務業」的比例相對較高。

六、計畫結束兩年內的平均薪資報酬增幅為 16.1%，整體平均薪資以產業新尖兵計畫最低，而整體平均薪資增漲幅度則以青年就業旗艦計畫最低

進一步追蹤計畫結束後 2 年內的青年勞動報酬變化，以全職工作進行分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從三萬四千元成長至三萬八千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在三萬九千元至四萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的機會，而後勞動報酬相對穩定。

若依照五項計畫個別觀察，計畫結束後第 1 個月與第 24 個月的平均勞動報酬進行比較，整體平均勞動報酬成長率為 16.1%，第 1 個月以「青年就業旗艦計畫」平均 35,485 元最高，而「產業新尖兵計畫」平均 32,103 元最低；第 24 個月的平均勞動報酬，則以「青年職得好計評畫」平均 42,826 元高，其增幅 23.7%也是各計畫之冠，而「產業新尖兵計畫」平均 38,175 元仍為各計畫最低，但整體增幅最低的計畫為「青年就業旗艦計畫」，僅 10.9%。

第七章　問卷調查統計分析

本章總共分為三節，第一節為青年問卷調查成果，第二節為雇主問卷調查成果，第三節為兩份問卷調查成果彙整小結。個別問卷成果均先觀察樣本回收結構，再針對受訪者對於計畫的看法進行分析。各項表格資料採四捨五入至小數點後 1 位，「-」表示該交叉格無資料；0.0 表示百分比小於 0.005，0 表示人數小於 0.5。

第一節　青年問卷調查成果

一、調查執行方式

本研究受益青年問卷調查施測期間自 2023 年 10 月 17 日至 11 月 20 日止，以「台灣就業通」會員帳號之電子信箱寄送網路問卷填報連結，輔以電話接觸催收與多元回收管道執行。

二、問卷調查樣本回收結構分析

(一)各計畫回卷狀況

本研究受益青年問卷調查規劃回收 1,800 份有效樣本，最終共計完成 1,833 份，完成率達 101.8%，其中應屆畢業青年尋職津貼計畫完成 401 份、青年就業獎勵計畫完成 660 份、產業新尖兵計畫完成 417 份、青年就業旗艦計畫完成 406 份、青年職得好評計畫完成 106 份，因部分青年曾參與多項計畫，各計畫有效樣本互有重複，合計大於 1,833 份，如表 7-1 所示。

表 7-1 青年問卷調查之有效樣本回收情形

單位：份

計畫名稱	樣本配置	有效樣本回收數	完成率(%)
總計	**1,800**	**1,833**	**101.8%**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	380	401	105.5%
青年就業獎勵計畫	560	660	117.9%
產業新尖兵計畫	380	417	109.7%
青年就業旗艦計畫	380	406	106.8%
青年職得好評計畫	100	106	106.0%

說明：青年可重複參與不同計畫，故各計畫可分析樣本總合大於 1,833 份。
資料來源：本研究整理。

(二)基本特性分析

本研究問卷調查青年參與計畫分布，曾參與應屆畢業青年尋職津貼計畫者占 21.9%、青年就業獎勵計畫占 36.0%、產業新尖兵計畫占 22.7%、青年就業旗艦計畫占 22.1%、青年職得好評計畫占 5.8%，因部分青年曾參與兩項以上計畫，各項計畫百分比合計大於 100.0%，如表 7-2 所示。

受訪青年性別分布，男性占整體 51.3%，女性則占 48.7%。

受訪青年年齡分布，以 23~25 歲占 46.0%最高、26-29 歲占 35.8%次之，而 15~22 歲者占 6.9%，30 歲以上者則占 11.2%。

本研究問卷調查受訪青年居住的地區分布，以北基宜花金馬地區者占 35.6%最多，其次為居住於中彰投地區、桃竹苗地區者，分別占 18.8%、18.2%，高屏澎東地區占 13.9%、雲嘉南地區占 12.9%，另有 0.6%青年現在居住於國外。

表 7-2 青年問卷調查有效樣本基本特性

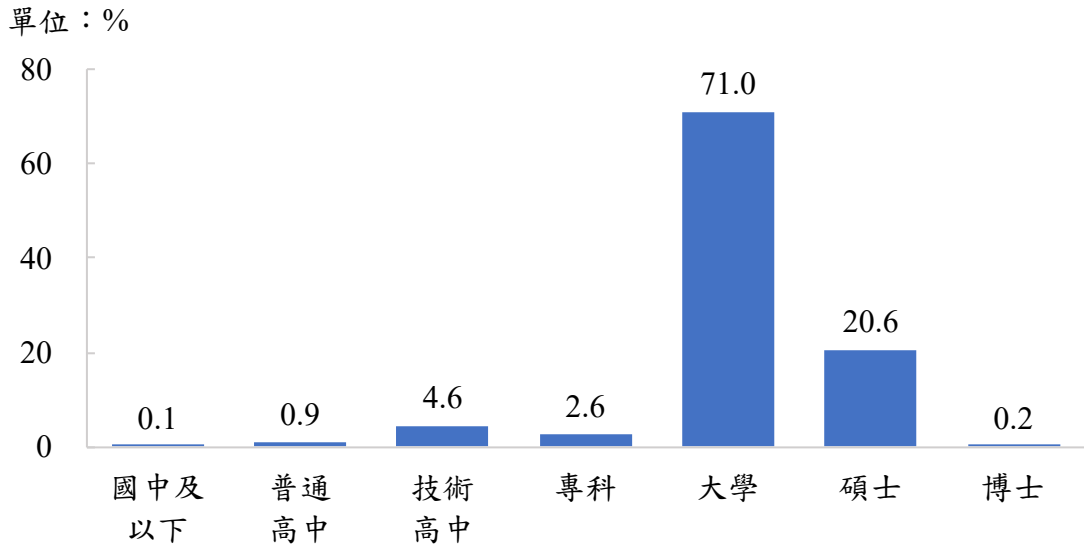
單位：人、%

項目別	樣本數	百分比	項目別	樣本數	百分比
總計	**1,833**	**100.0**	**總計**	**1,833**	**100.0**
計畫別(可複選)			**居住地區**		
應屆畢業青年尋職津貼計畫	401	21.9	**北基宜花金馬**	**653**	**35.6**
青年就業獎勵計畫	660	36.0	新北市	355	19.4
產業新尖兵計畫	417	22.7	臺北市	236	12.9
青年就業旗艦計畫	406	22.1	基隆市	22	1.2
青年職得好評計畫	106	5.8	宜蘭縣	24	1.3
性別			花蓮縣	12	0.7
男性	940	51.3	金門縣	4	0.2
女性	893	48.7	連江縣	-	-
年齡層			**桃竹苗**	**334**	**18.2**
15~22 歲	127	6.9	桃園市	164	8.9
23~25 歲	844	46.0	新竹縣	69	3.8
26~29 歲	656	35.8	新竹市	73	4.0
30 歲以上	206	11.2	苗栗縣	28	1.5
			中彰投	**345**	**18.8**
			臺中市	253	13.8
			彰化縣	72	3.9
			南投縣	20	1.1
			雲嘉南	**237**	**12.9**
			雲林縣	30	1.6
			嘉義縣	30	1.6
			嘉義市	14	0.8
			臺南市	163	8.9
			高屏澎東	**254**	**13.9**
			高雄市	206	11.2
			屏東縣	37	2.0
			澎湖縣	6	0.3
			臺東縣	5	0.3
			國外	**10**	**0.6**

資料來源：本研究整理。

(三)教育程度與就讀科系或群科

本研究問卷調查受訪青年的教育程度分布，教育程度為大學者占整體71.0%居首，其次為碩士20.6%，技術高中（高職、高工）占4.6%、專科2.6%，普通高中、博士、國中及以下的比例小於1.0%，如圖7-1所示。

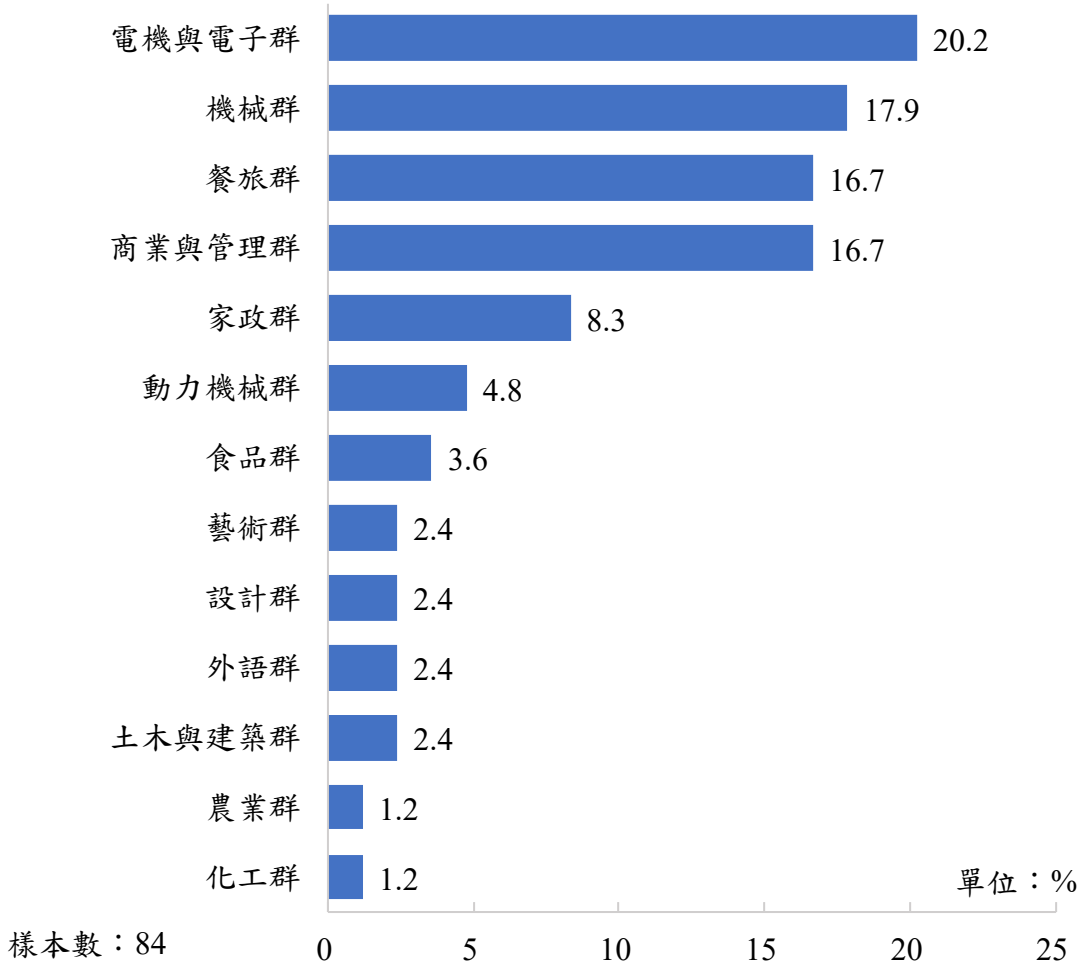


樣本數：1,833

資料來源：本研究整理。

圖7-1 參與計畫之青年教育程度分布

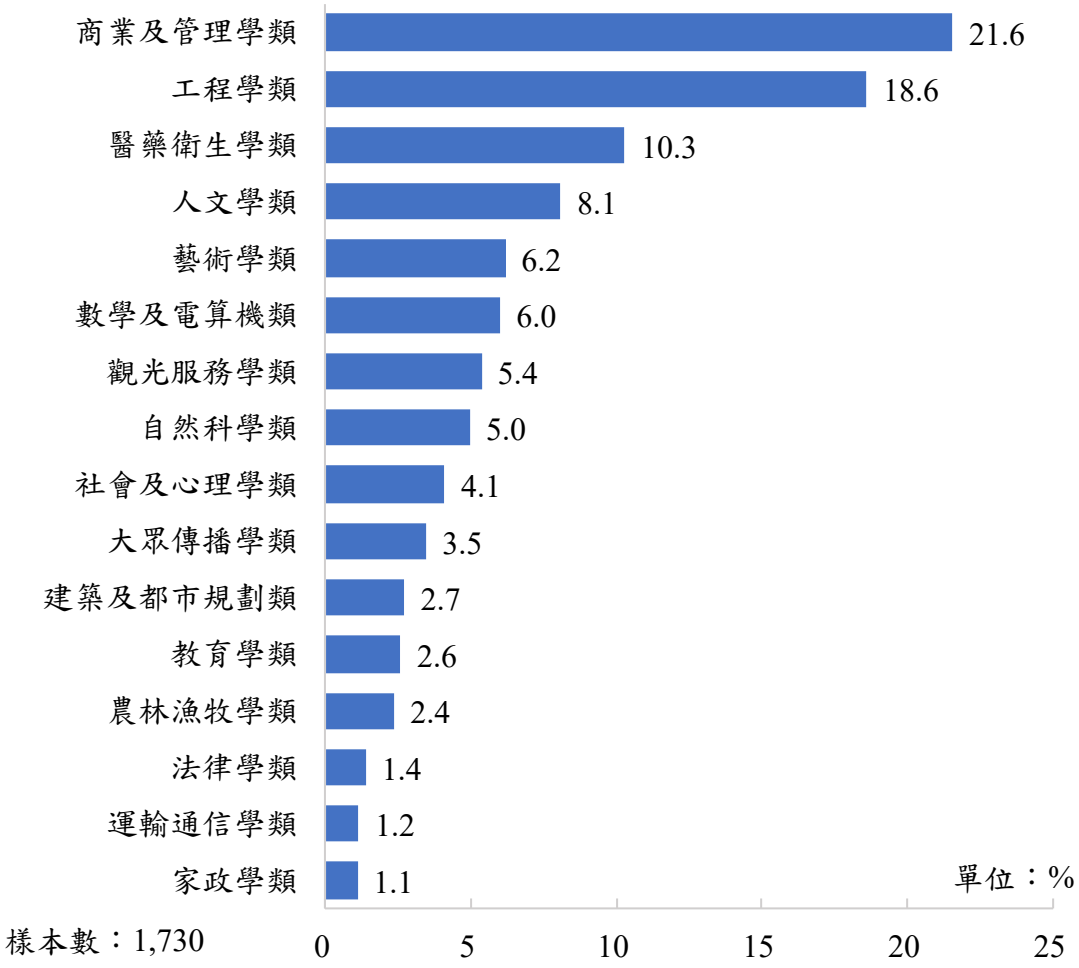
教育程度為技術高中（高職、高工）之青年，進一步詢問其就讀或畢業群科，以電機與電子群占 20.2%最高，其次為機械群 17.9%，餐旅群與商業與管理群均占 16.7%，再其次為家政群 8.3%，其他群科皆未達 5.0%，如圖 7-2 所示。



資料來源：本研究整理。

圖 7-2 參與計畫之青年就讀/畢業群科分布

教育程度為專科或大學以上之青年，進一步詢問其就讀/畢業科系學類，以商業及管理學類、工程學類占比最高，分別占 21.6%、18.6%，再者為醫藥衛生學類 10.3%、人文學類 8.1%、藝術學類 6.2%、數學及電算機類 6.0%、自然科學類 5.0%，其餘學類皆未達 5.0%，如圖 7-3 所示。

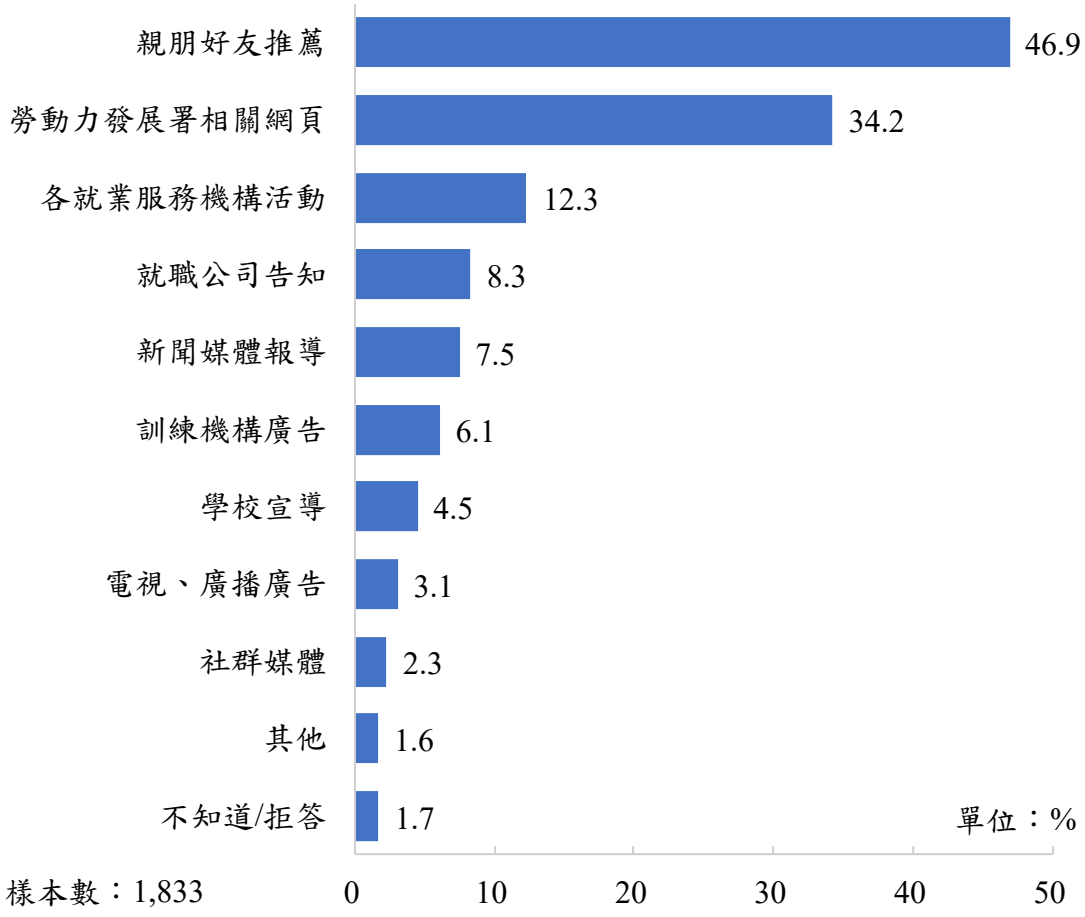


資料來源：本研究整理。

圖 7-3 參與計畫之青年就讀/畢業科系學類分布

(四)獲得青年就業協助措施相關資訊的管道

詢問青年是由何種管道獲得參與之青年就業協助措施的相關資訊，由親朋好友推薦者占 46.9%最高，其次為從勞動力發展署相關網頁獲得資訊者占 34.2%，從各就業服務機構活動獲得資訊者占 12.3%、就職公司告知者占 8.3%、從新聞媒體報導獲得資訊者占 7.5%、從訓練機構廣告獲得資訊者占 6.1%，學校宣導、電視、廣播廣告及社群媒體（如 Dcard、Instagram、Facebook）等管道均未達 5.0%，回答其他者，主要為「自己上網搜尋」、「就服員主動告知」，如圖 7-4 所示。



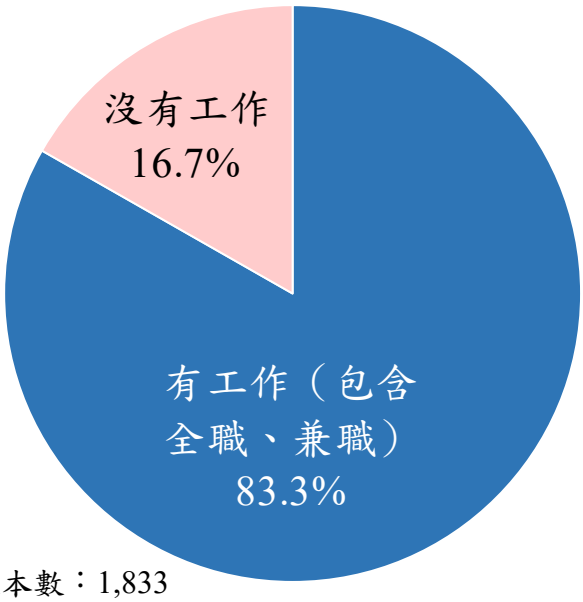
資料來源：本研究整理。

圖 7-4 參與計畫之青年獲得相關資訊管道

三、青年目前就業狀況分析

(一)整體就業情形

曾參與計畫之青年目前就業情形，有工作（包含全職、兼職）者占整體 83.3%，沒有工作者則占 16.7%，如圖 7-5 所示。



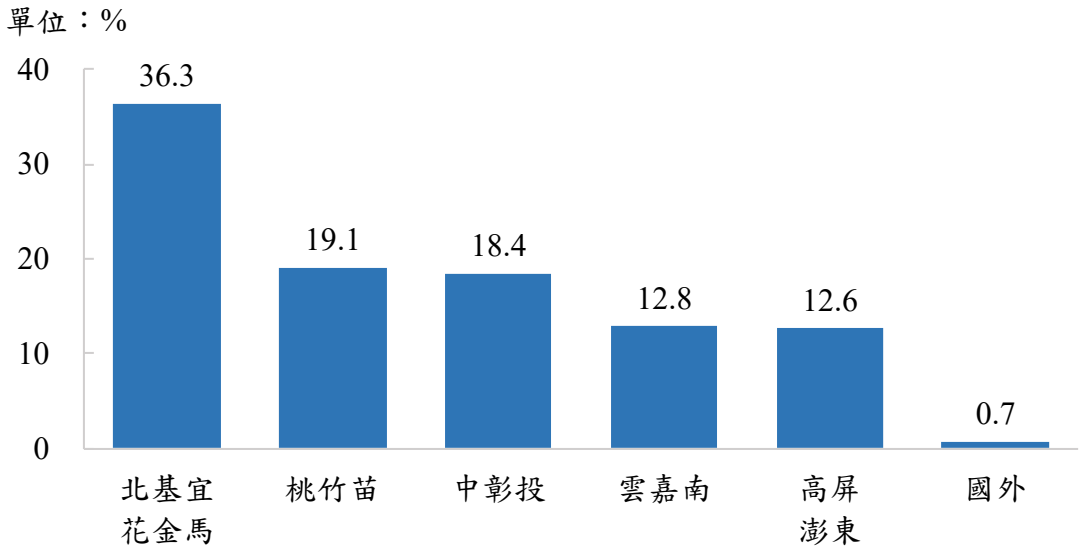
樣本數：1,833

資料來源：本研究整理。

圖 7-5 參與計畫之青年目前就業情形

(二)就業地區

有工作的青年目前工作所在地，於北基宜花金馬地區工作者占 36.3%最高，其次為桃竹苗地區、中彰投地區者，分別占 19.1%及 18.4%，雲嘉南地區占 12.8%%，高屏澎東地區占 12.6%，另有 0.7%在國外工作，如圖 7-6 所示。



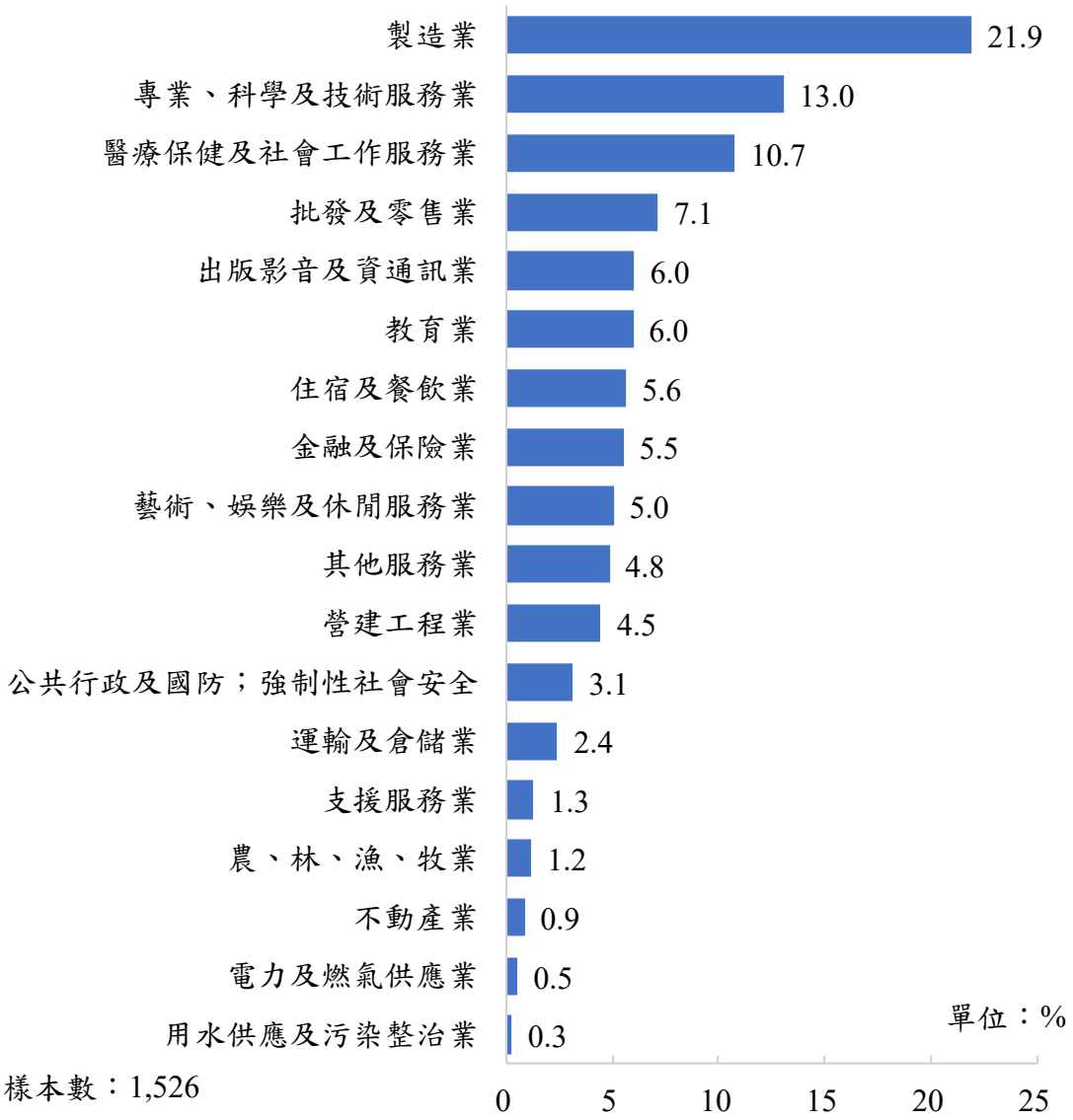
樣本數：1,526

資料來源：本研究整理。

圖 7-6 有工作青年目前工作地區分布

(三)從事的行業與職業

有工作之青年從事的行業別分布，占比最高之前三項為「製造業」(21.9%)、「專業、科學及技術服務業」(13.0%)、「醫療保健及社會工作服務業」(10.7%)，其次依序為「批發及零售業」(7.1%)、「出版影音及資通訊業」(6.0%)、「教育業」(6.0%)、「住宿及餐飲業」(5.6%)、「金融及保險業」(5.5%)以及「藝術、娛樂及休閒服務業」(5.0%)，其他行業別皆未達 5.0%，如圖 7-7 所示。

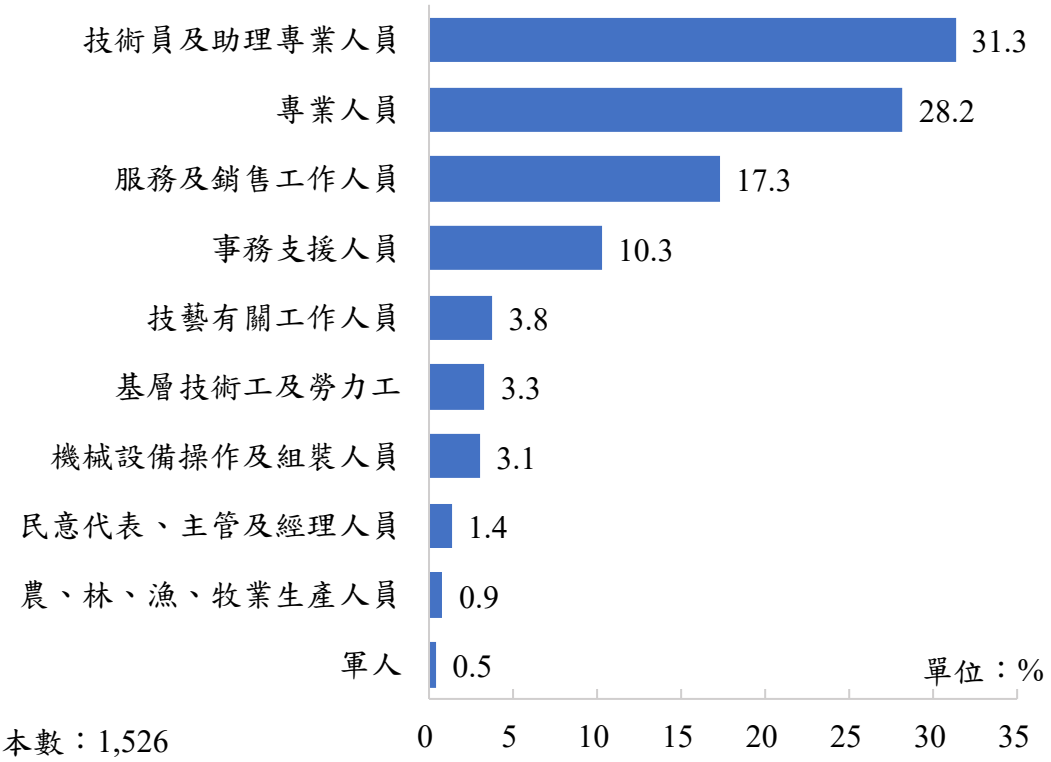


樣本數：1,526

資料來源：本研究整理。

圖 7-7 有工作青年目前從事的行業別分布

有工作之青年從事的職業別分布，以「技術員及助理專業人員」(31.3%)、「專業人員」(28.2%)相對較高，其次為「服務及銷售工作人員」占 17.3%、「事務支援人員」占 10.3%，其他職業別皆未達 5.0%，如圖 7-8 所示。



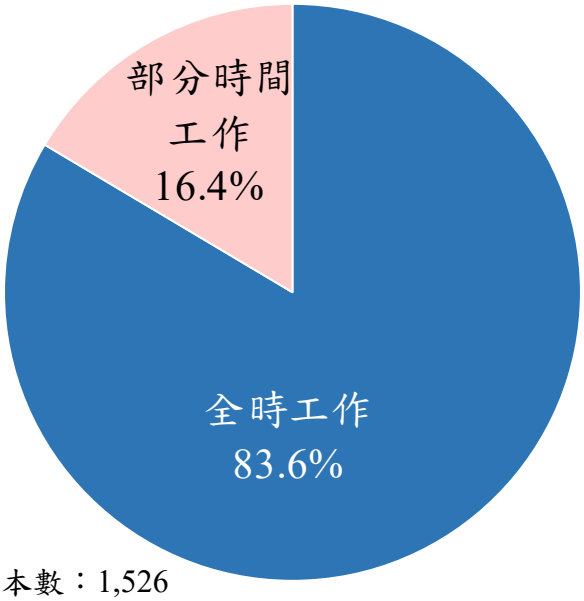
樣本數：1,526

資料來源：本研究整理。

圖 7-8 有工作青年從事的職業別分布

(四)從事的工作性質與型態

有工作之青年的工作時間性質，以全時工作者為多數，占 83.6%，部分時間工作者則占 16.4%，如圖 7-9 所示。

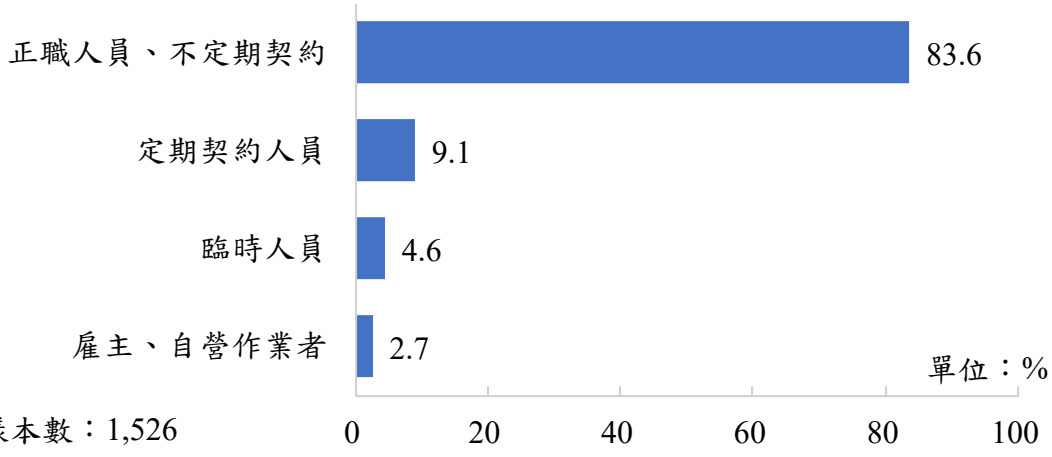


樣本數：1,526

資料來源：本研究整理。

圖 7-9 青年工作性質分布

有工作之青年，83.6%為「正職人員、不定期契約」的工作型態，9.1%為「定期契約人員」，4.6%為「臨時人員」，2.7%為「雇主、自營作業者」，如圖 7-10 所示。



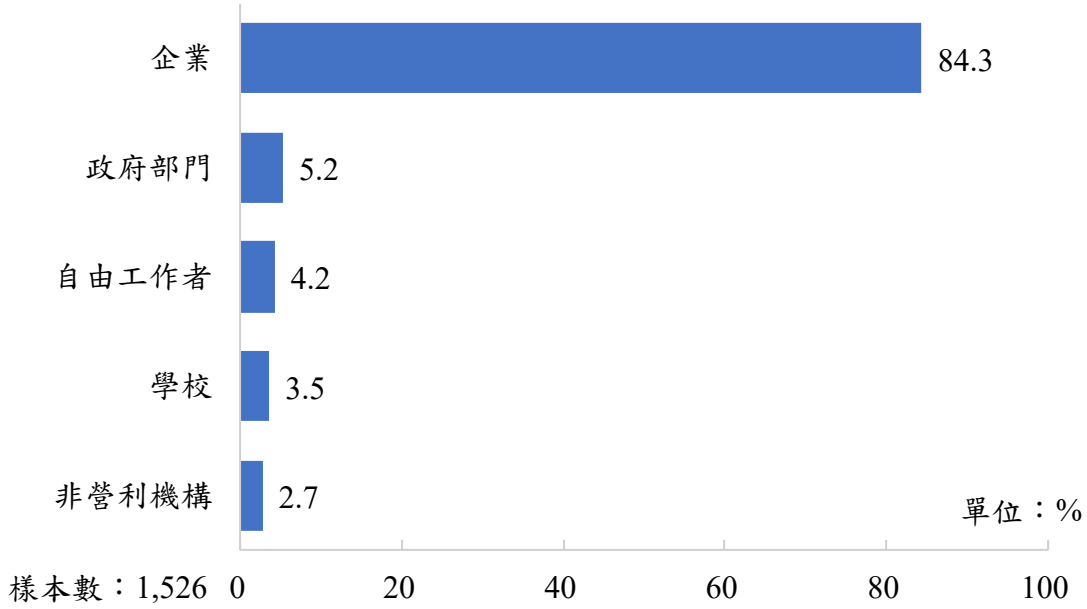
樣本數：1,526

資料來源：本研究整理。

圖 7-10 青年工作型態分布

(五)任職的單位性質

有工作之青年任職的單位性質，84.3%在「企業」工作，「政府部門」占 5.2%，而「自由工作者」占 4.2%、「學校」占 3.5%、「非營利機構」占 2.7%，如圖 7-11 所示。

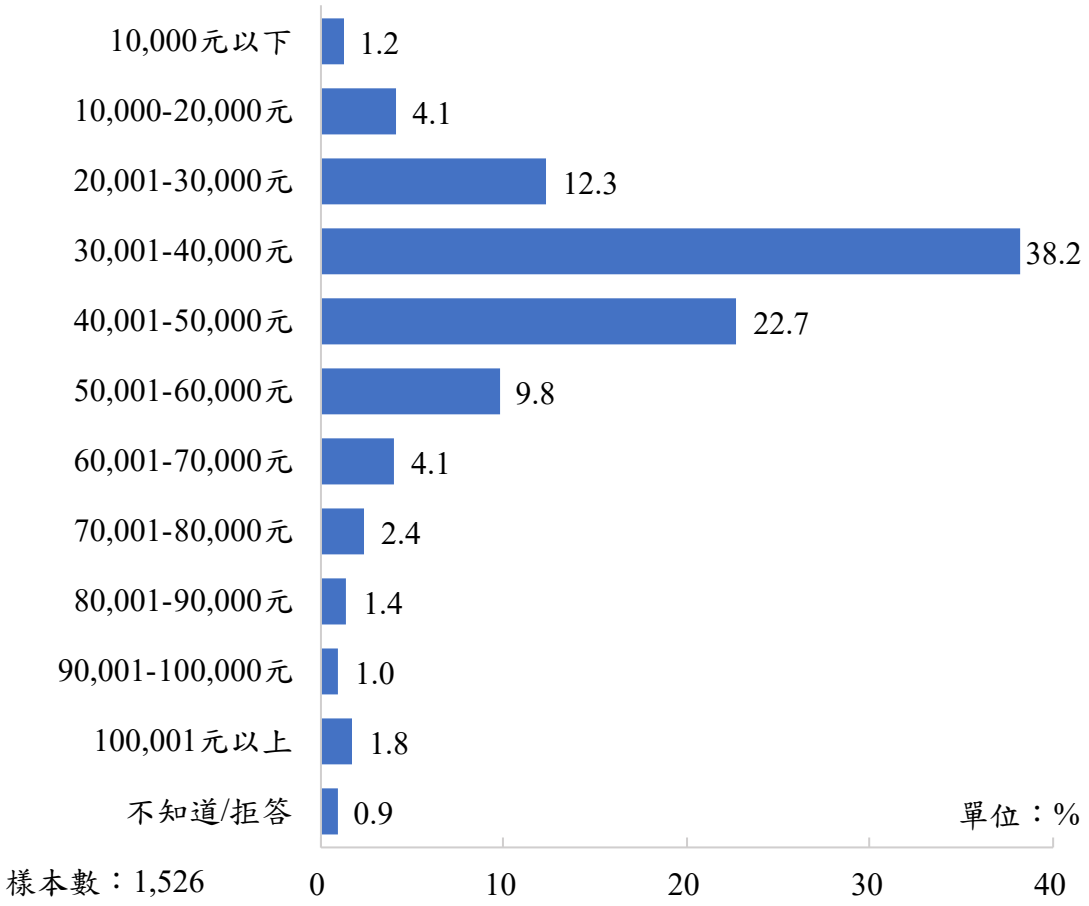


資料來源：本研究整理。

圖 7-11 青年任職的單位性質分布

(六)平均每月總收入

有工作之青年目前平均每月總工作收入(包含本薪、按月給付之固定津貼及獎金，不扣除所得稅、保險費及工會會費)，以「30,001-40,000 元」占比最高，為 38.2%，約有 20.5%平均每月總收入在 5 萬元以上，5.3%收入在 2 萬元以下，如圖 7-12 所示。

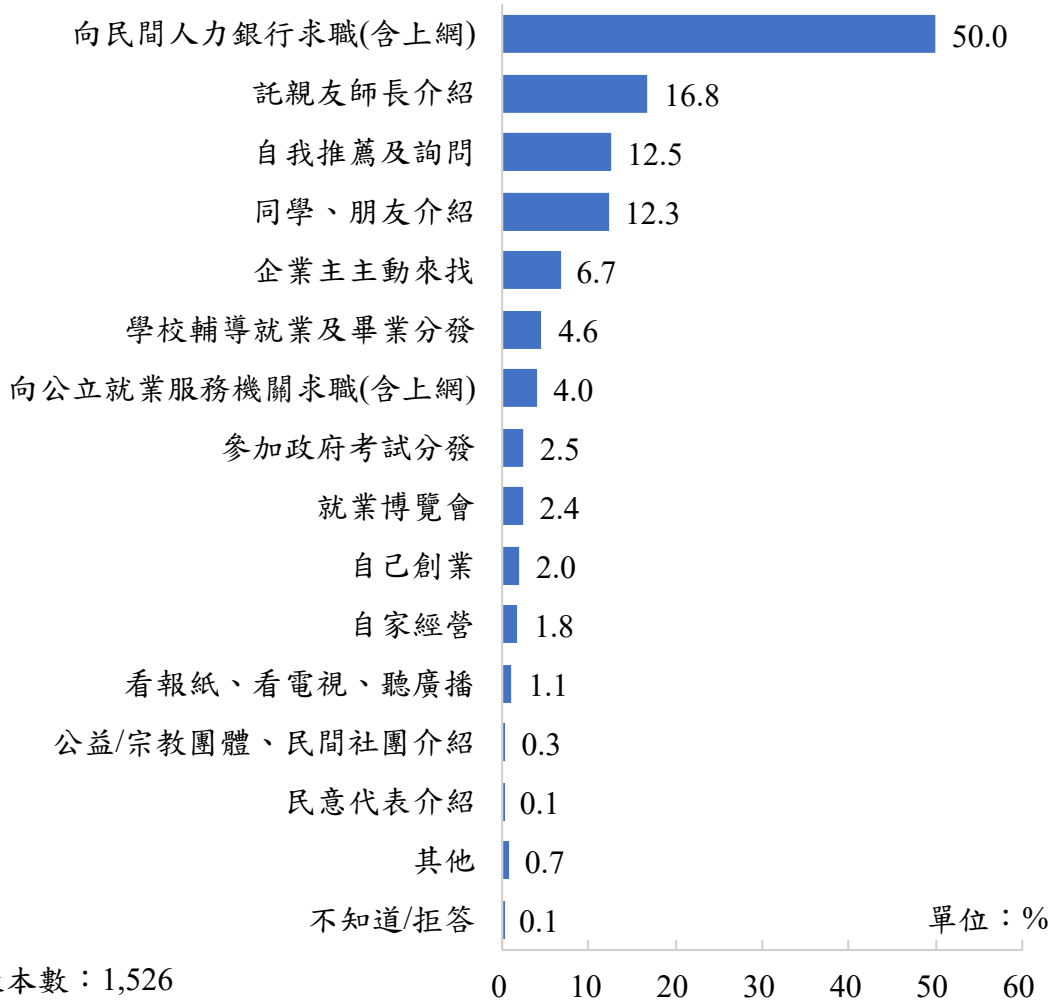


資料來源：本研究整理。

圖 7-12 有工作之青年平均每月總收入分布

(七)目前工作的求職管道

有工作之青年目前工作的求職管道，50.0%為「向民間人力銀行求職(含上網)」，其次是「託親友師長介紹」占 16.8%，而「自我推薦及詢問」占 12.5%、「同學、朋友介紹」占 12.3%，其他管道占比未達一成，如圖 7-13 所示。



樣本數：1,526

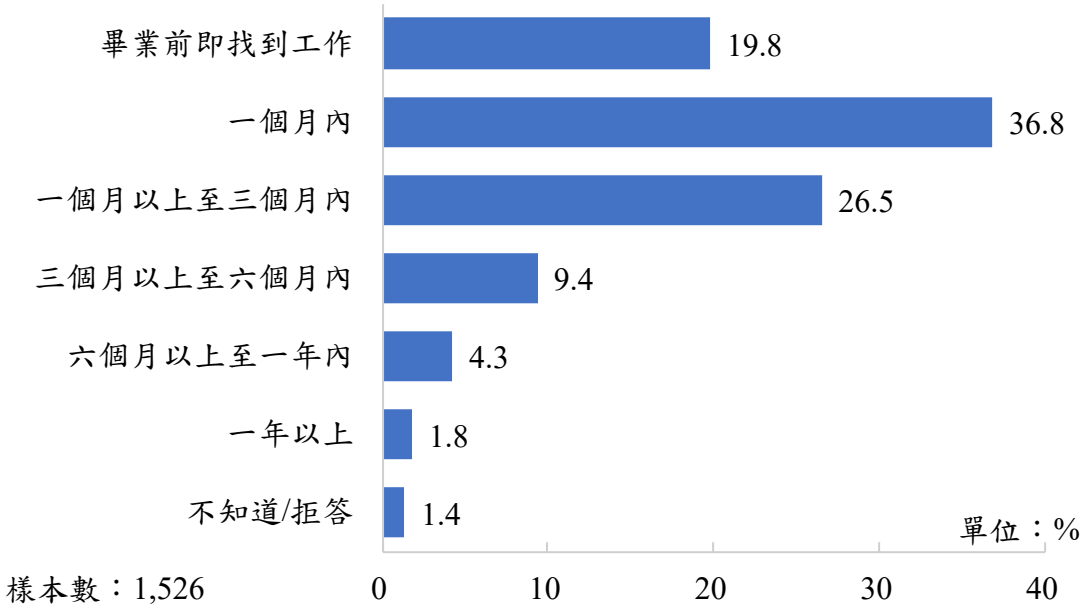
註：本題為複選題。

資料來源：本研究整理。

圖 7-13 有工作青年目前工作的求職管道

(八)目前工作的尋職時間

有工作之青年花多久時間找到目前的工作，五成六以上在一個月內找到工作，26.5%大約花一個月以上至三個月內找到工作，9.4%是在三個月以上至六個月內找到工作，1.8%表示花了一年以上才找到這份工作，如圖 7-14 所示。



樣本數：1,526

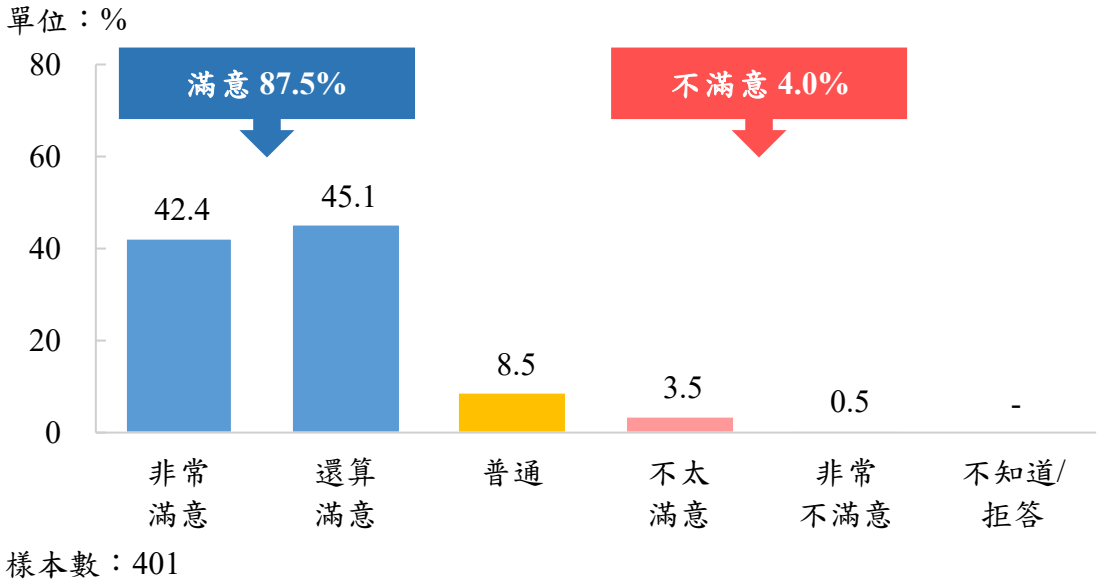
資料來源：本研究整理。

圖 7-14 有工作青年目前工作的尋職時間

四、青年對「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的看法

(一)整體滿意度

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，87.5%表示滿意「應屆畢業青年尋職津貼計畫」(42.4%非常滿意、45.1%還算滿意)，8.5%表示普通，4.0%表示不滿意(3.5%不太滿意、0.5%非常不滿意)，如圖 7-15 所示。



資料來源：本研究整理。

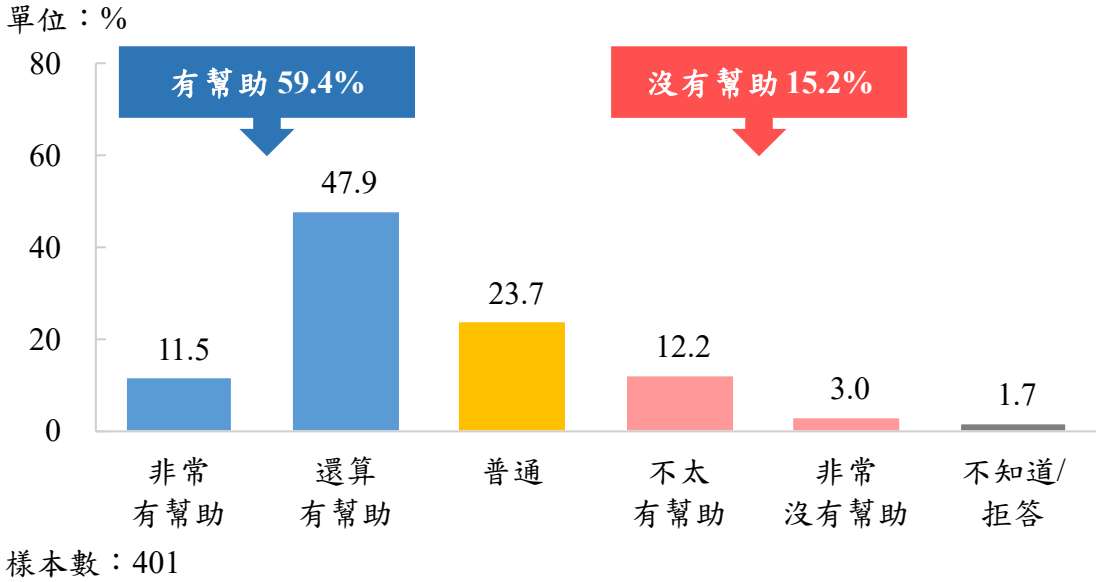
原始題目：A5.整體而言，請問您滿不滿意「應屆畢業青年尋職津貼計畫」？

圖 7-15 應屆畢業青年尋職津貼計畫整體滿意度

經交叉分析，青年對「應屆畢業青年尋職津貼計畫」整體的滿意度，在不同性別、教育程度、有無工作、工作時間，經卡方獨立性檢定，結果皆未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-16)

(二)「職業心理測驗」對求職的幫助程度

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，59.4%表示「職業心理測驗」對其求職有幫助（11.5%非常幫助、47.9%還算幫助），23.7%表示普通，15.2%表示沒有幫助（12.2%不太有幫助、3.0%非常沒有幫助）；另有 1.7%受訪者不知道/拒答，如圖 7-16 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：A1.請問您認為申請「應屆畢業青年尋職津貼計畫」時所完成的「職業心理測驗」對您求職有沒有幫助？

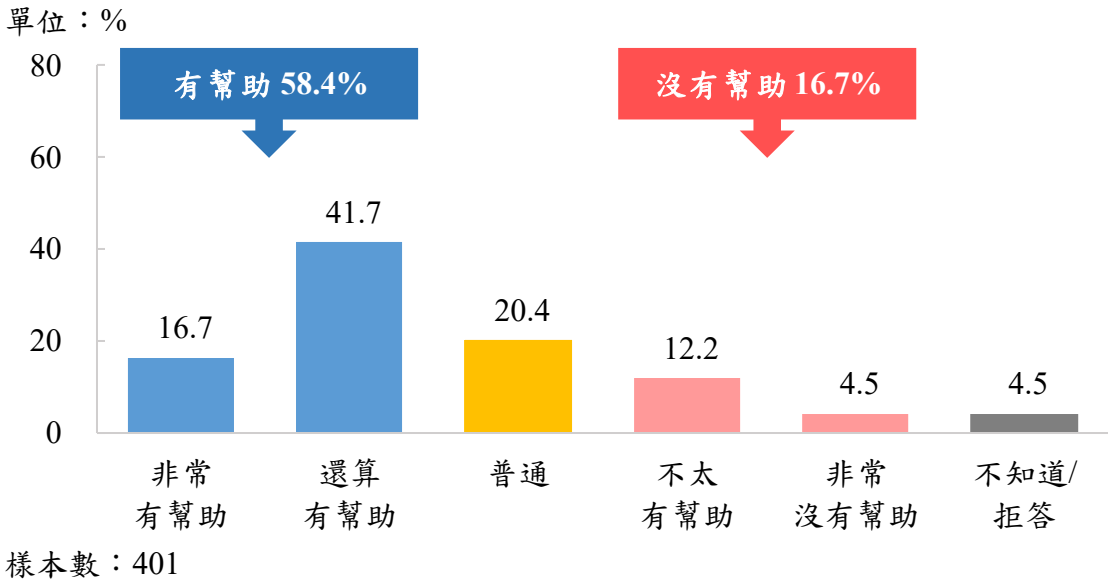
圖 7-16 應屆畢業青年尋職津貼計畫「職業心理測驗」對求職的幫助程度

經交叉分析，青年申請「應屆畢業青年尋職津貼計畫」時所完成的「職業心理測驗」對求職的幫助程度，在不同性別、有無工作、工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同居住地區、教育程度、就業地區，則是未達顯著差異。而年齡層、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-12）

- 以性別觀察，男性認為有幫助的比例(61.4%)高於女性(57.1%)。
- 以有無工作觀察，沒有工作的受訪者認為計畫對於求職有幫助的比例(69.5%)高於有工作者(55.7%)。
- 以工作時間觀察，全時工作者認為有幫助的比例(56.4%)高於部分時間工作者(52.7%)。

(三)「就業輔導服務」對求職的幫助程度

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，58.4%表示「就業輔導服務」對其求職有幫助（16.7%非常有幫助、41.7%還算有幫助），20.4%表示普通，16.7%表示沒有幫助（12.2%不太有幫助、4.5%非常沒有幫助）；另有 4.5%受訪者不知道/拒答，如圖 7-17 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：A2.請問您認為「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的「就業輔導服務」對您求職有沒有幫助？

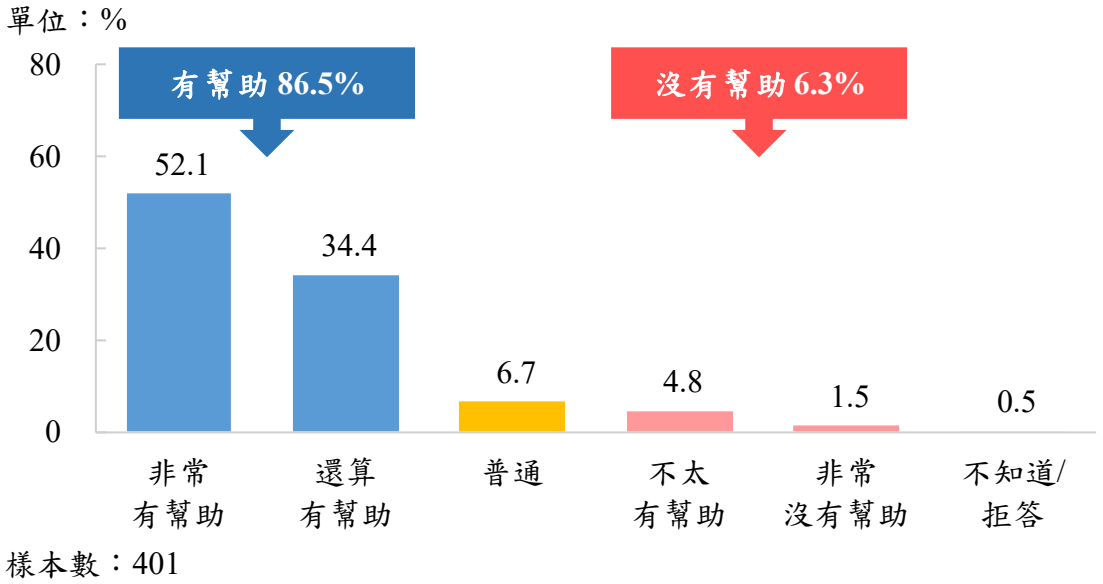
圖 7-17 應屆畢業青年尋職津貼計畫「就業輔導服務」對求職的幫助程度

經交叉分析，「就業輔導服務」對求職的幫助程度，在不同性別、有無工作，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同居住地區、教育程度、就業地區和工作時間，則是未達顯著差異。而年齡層、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-13）

- 以性別觀察，女性認為有幫助的比例(58.6%)略高於男性(58.1%)，而男性認為沒有幫助的比例則較高(21.9%)。
- 以有無工作觀察，沒有工作者認為有幫助的比例(70.5%)高於有工作者(54.1%)。

(四)「尋職津貼」對減輕求職期間的經濟壓力幫助程度

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，86.5%表示「尋職津貼」對其減輕求職期間的經濟壓力有幫助（52.1%非常有幫助、34.4%還算有幫助），6.7%表示普通，6.3%表示沒有幫助（4.8%不太有幫助、1.5%非常沒有幫助）；另有 0.5%受訪者不知道/拒答，如圖 7-18 所示。



資料來源：本研究整理。

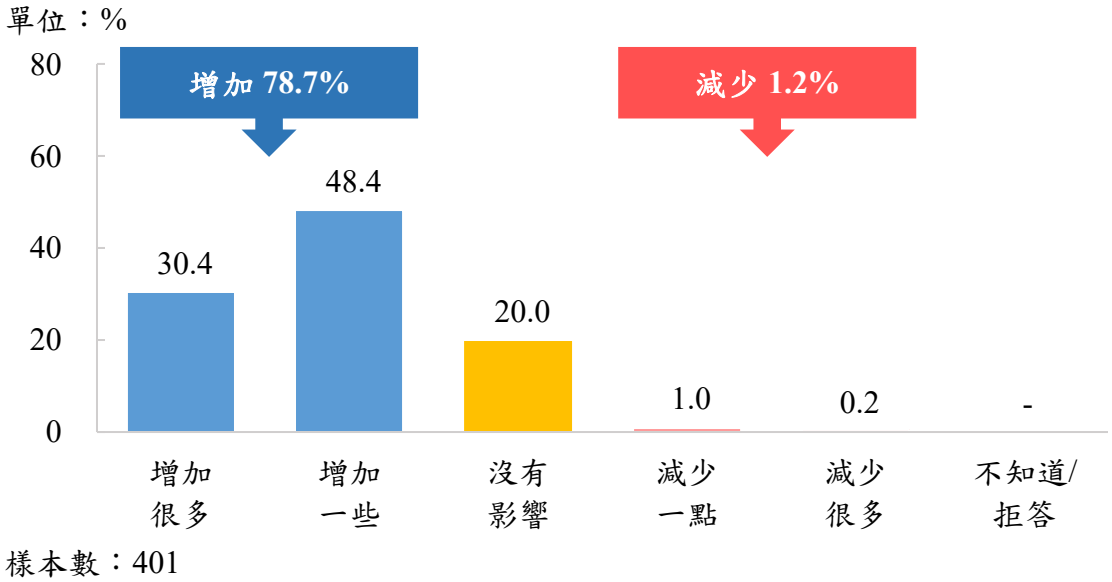
原始題目：A3.請問您認為「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」所提供的尋職津貼，對於減輕您在求職期間的經濟壓力有沒有幫助？

圖 7-18「尋職津貼」對減輕求職期間的經濟壓力幫助程度

經交叉分析，「尋職津貼」對減輕求職期間的經濟壓力幫助程度，在不同性別、教育程度、有無工作，經卡方獨立性檢定，結果皆未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-14）

(五)本計畫是否增加尋職動力

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，78.7%表示「尋職津貼」有增加尋職的動力（30.4%增加很多、48.4%增加一些），20.0%表示沒有影響，1.2%表示減少了尋職的動力（1.0%減少一些、0.2%減少很多），如圖 7-19 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：A4.請問您認為「應屆畢業青年尋職津貼計畫」有沒有增加或減少您尋職的動力？

圖 7-19 應屆畢業青年尋職津貼計畫是否增加尋職動力

經交叉分析，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」是否增加尋職動力，在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-15)

(六)對本計畫的相關建議

調查曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年對於本計畫之建議，有 55 人提供相關建議，經整理歸納為表 7-3 所示。

55 位青年回饋中，有 17.9%建議「加強計畫推廣」，透過廣告與校園等管道多加宣傳，提高計畫能見度，讓更多青年受益；14.3%建議「簡化申請及計畫流程」，包含申請文件與程序較為複雜、計畫分多階段進行不易理解；「延長計畫申請時限」、「放寬申請資格」、「加強計畫申請及流程說明」、「提高津貼金額」等建議皆占 7.1%，亦有 7.1%青年表示從計畫受益良多，希望能持續辦理。

表 7-3 青年對「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的相關建議

單位：人；%

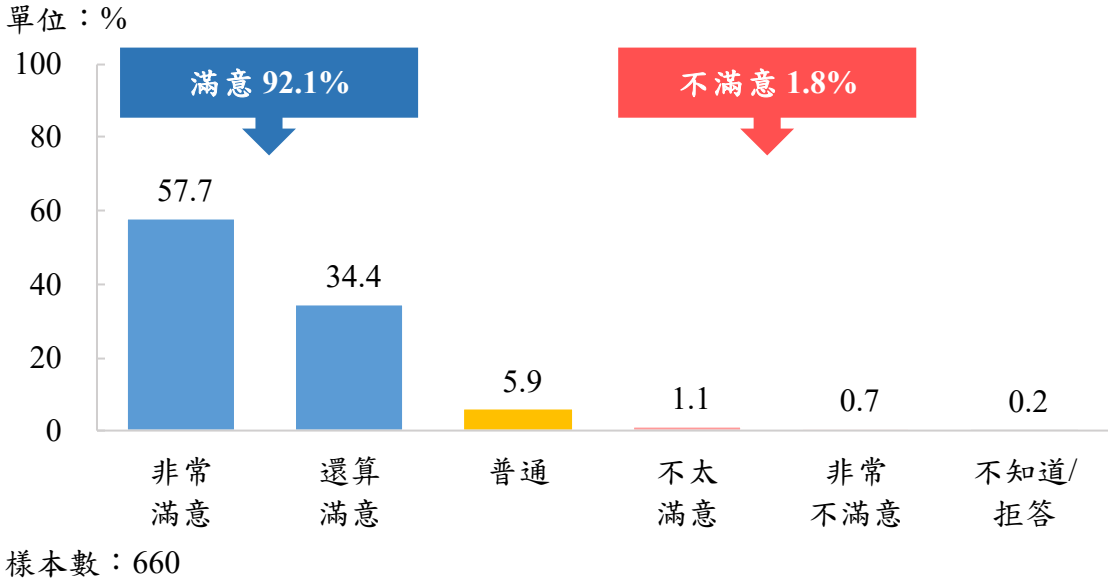
項目別	樣本數	百分比
總計	**55**	**100.0**
加強計畫推廣	10	17.9
簡化申請及計畫流程	8	14.3
延長計畫申請時限	4	7.1
放寬申請資格	4	7.1
加強計畫申請及流程說明	4	7.1
提高津貼金額	4	7.1
希望計畫能持續辦理	4	7.1
延長就業截止時程	3	5.4
優化台灣就業通網站	3	5.4
增加職缺數量及種類	3	5.4
申請時間改為從畢業當月起	2	3.6
提前發放津貼時間	2	3.6
建立防弊機制	2	3.6
放寬求職通路限制	2	3.6
配合兵役調整求職期限	1	1.8
減少津貼發放次數，無工作者不續領	1	1.8
計畫到期前能電話通知	1	1.8
與職涯諮詢平台結合	1	1.8
申請資格應排富	1	1.8
提供求職緩衝期	1	1.8

資料來源：本研究整理。

五、青年對「青年就業獎勵計畫」的看法

(一)整體滿意度

曾參與「青年就業獎勵計畫」的青年，92.1%表示滿意「青年就業獎勵計畫」(57.7%非常滿意、34.4%還算滿意)，5.9%表示普通，1.8%表示不滿意（1.1%不太滿意、0.7%非常不滿意)；另有 0.2%受訪者不知道/拒答，如圖 7-20 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：B3.整體而言，請問您滿不滿意「青年就業獎勵計畫」？

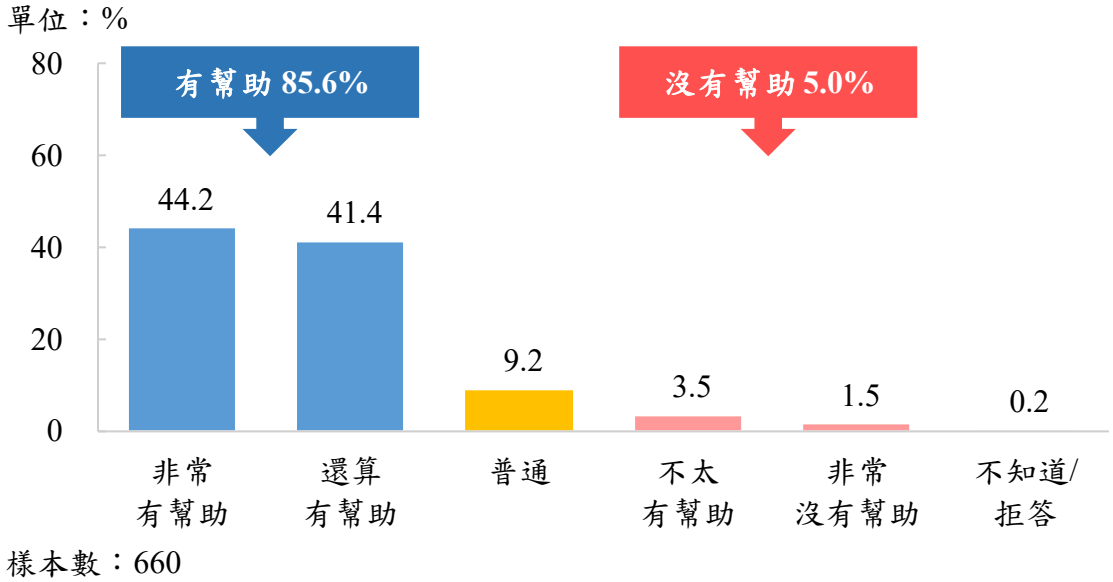
圖 7-20 青年就業獎勵計畫整體滿意度

經交叉分析，對於「青年就業獎勵計畫」整體滿意度，在不同性別，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在工作時間，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-19)

- 以性別觀察，女性對於「青年就業獎勵計畫」整體滿意度，認為滿意的比例(94.3%)高於男性(89.0%)，男性則是認為普通或不滿意的比例較高。

(二)對穩定就業的幫助程度`

曾參與「青年就業獎勵計畫」的青年，85.6%表示「青年就業獎勵計畫」對其穩定就業有幫助（44.2%非常有幫助、41.4%還算有幫助），9.2%表示普通，5.0%表示沒有幫助（3.5%不太有幫助、1.5%非常沒有幫助）；另有 0.2%受訪者不知道/拒答，如圖 7-21 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：B1.「青年就業獎勵計畫」鼓勵青年持續受僱於同一雇主滿 90 日及 180 日，請問對於協助您穩定就業有沒有幫助？

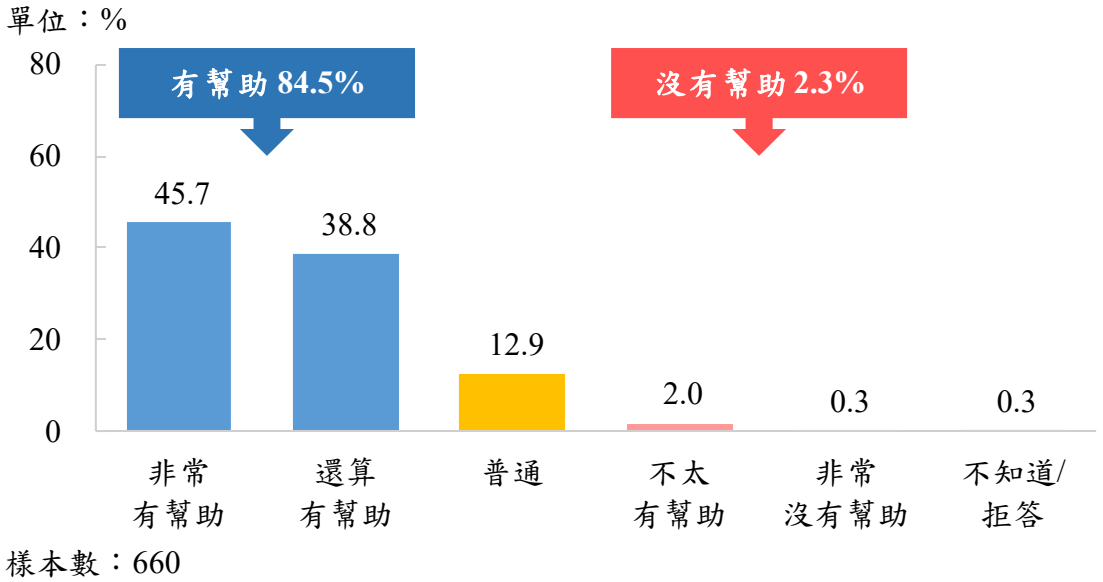
圖 7-21 青年就業獎勵計畫對穩定就業的幫助程度

經交叉分析，「青年就業獎勵計畫」對穩定就業的幫助程度，在不同性別，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同教育程度、工作時間，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-17）

- 以性別觀察，女性認為有幫助的比例(89.1%)高於男性(80.6%)，而男性認為沒有幫助的比例相對較高(7.3%)。

(三)本計畫是否增加尋職動力

曾參與「青年就業獎勵計畫」的青年，84.5%表示「青年就業獎勵計畫」對增加尋職的動力有幫助（45.7%非常有幫助、38.8%還算有幫助），12.9%表示普通，2.3%表示對增加尋職的動力沒有幫助（2.0%不太有幫助、0.3%非常沒有幫助）；另有 0.3%受訪者不知道/拒答，如圖 7-22 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：B2.請問您認為「青年就業獎勵計畫」有沒有增加或減少您尋職的動力？

圖 7-22 青年就業獎勵計畫是否增加尋職動力

經交叉分析，「青年就業獎勵計畫」是否增加尋職動力，在不同性別，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在有無工作、工作時間、平均每月總工作收入，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態和任職單位性質，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-18）

- 以性別觀察，女性認為「青年就業獎勵計畫」增加尋職動力的比例(86.6%)高於男性(81.7%)，男性則是認為沒有影響或減少的比例較高。

(四)對本計畫的相關建議

調查曾參與「青年就業獎勵計畫」的青年對於本計畫之建議，有 74 人提供相關建議，經整理歸納為表 7-4。

74 位青年中，有 25.7%建議「加強計畫推廣」，表示目前知道此計畫的青年仍較少，應多宣傳讓更多青年受益；18.9%建議「提高獎勵金額」、9.5%「希望計畫能持續辦理」，另「簡化申請及計畫流程」、「加快獎勵金核發速度」皆占 6.8%，5.4%建議「延長就業截止時程」，讓青年有充分時間尋找適合的工作，如表 7-4 所示。

表 7-4 青年對「青年就業獎勵計畫」的相關建議

單位：人；%

項目別	樣本數	百分比
總計	**74**	**100.0**
加強計畫推廣	19	25.7
提高獎勵金額	14	18.9
希望計畫能持續辦理	7	9.5
簡化申請及計畫流程	5	6.8
加快獎勵金核發速度	5	6.8
延長就業截止時程	4	5.4
取消受僱同一雇主規定	3	4.1
獎勵金領取流程及進度透明化	3	4.1
優化台灣就業通網站	2	2.7
配合兵役調整求職期限	2	2.7
加強計畫申請及流程說明	2	2.7
加強第一線人員訓練	2	2.7
增加工作媒合協助、職缺介紹	2	2.7
延長申請時限	2	2.7
提高獎勵金領取門檻，延長受僱時間	2	2.7
台灣就業通之職缺應經過安全篩選	1	1.4
縮短受僱同一雇主時間	1	1.4
放寬畢業年度之申請限制	1	1.4
轉換工作能繼續計算獎勵金	1	1.4
行業別應限定為缺工產業	1	1.4
應明確說明無法重複申請計畫	1	1.4

資料來源：本研究整理。

六、青年對「產業新尖兵計畫」的看法

(一)參加的課程領域

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，以開課單位所規劃的課程領域來看，58.0%係參加「數位資訊」領域的課程、19.2%參加「國際行銷企劃」領域的課程、9.8%參加「工業機械」、7.7%參加「電子電機」、5.3%參加「綠能科技」。

但從青年個人認定的課程領域觀察，整體約有 23.3%青年的歸類方式與開課單位不同，其中以「工業機械」有 43.9%的參訓青年認為應屬其他課程領域，所占比例較高，其他課程領域也有近二成的青年認定不同，如表 7-5 所示。

表 7-5 青年參加的產業新尖兵計畫課程領域分布

單位：人、%

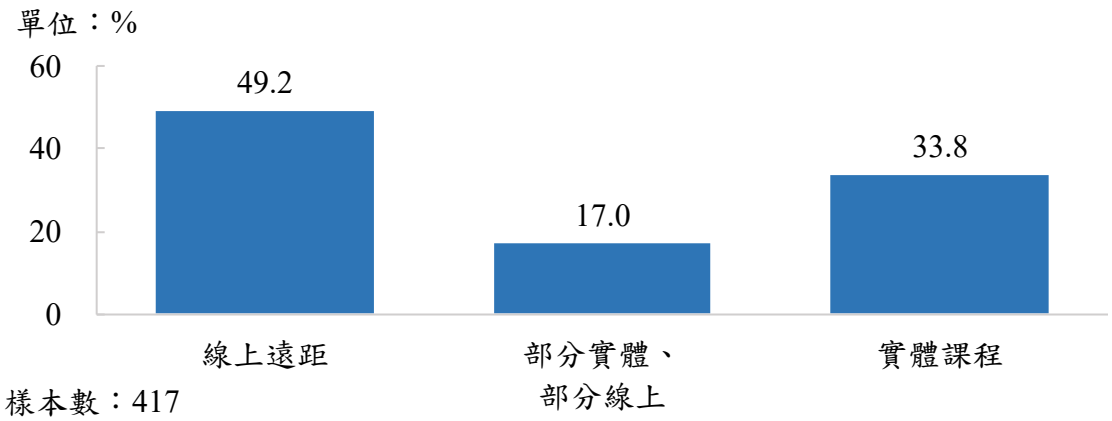
項目別	開課單位規劃的課程領域					
	總計	電子電機	工業機械	數位資訊	綠能科技	國際行銷企劃
樣本數	**417**	**32**	**41**	**242**	**22**	**80**
百分比	**100.0**	**7.7**	**9.8**	**58.0**	**5.3**	**19.2**
青年認定的課程領域						
電子電機	46	21	9	15	1	-
工業機械	37	3	23	7	2	2
數位資訊	224	6	6	196	2	14
綠能科技	26	2	3	3	17	1
國際行銷企劃	84	-	-	21	-	63
課程領域認知不同者						
樣本數	97	11	18	46	5	17
百分比	23.3	34.4	43.9	19.0	22.7	21.3

資料來源：本研究整理。

原始題目：C1.「產業新尖兵計畫」是為了強化青年知識與技能，培育國家重點創新產業人才，辦理電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域職類課程。請問您參加的課程領域是哪一個職類？

(二)參加的課程辦理方式

由於計畫開辦期間適逢 COVID-19 疫情蔓延，曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，49.2%當時的課程是採全部「線上遠距」的方式辦理，33.8%採全部「實體課程」的方式辦理；另有 17.0%的課程是採用混合方式辦理，如圖 7-23 所示。



樣本數：417

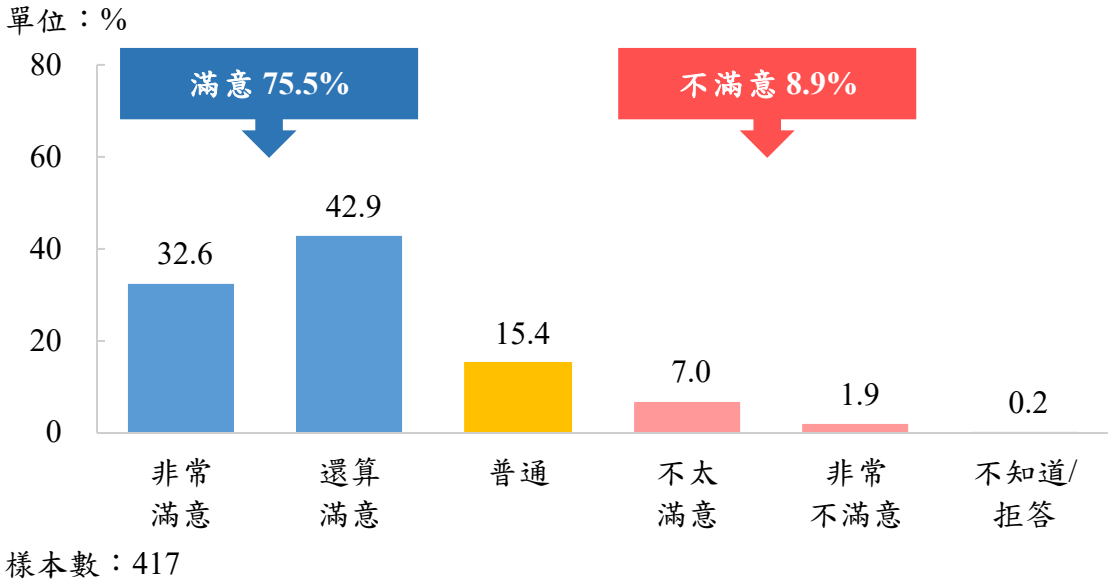
資料來源：本研究整理。

原始題目：C2.請問您參加「產業新尖兵計畫」的課程辦理方式是？

圖 7-23 青年參加的產業新尖兵計畫課程辦理方式

(三)整體滿意度

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，75.5%表示滿意「產業新尖兵計畫」的整體規劃（32.6%非常滿意、42.9%還算滿意），15.4%表示普通，8.9%表示不滿意（7.0%不太滿意、1.9%非常不滿意）；另有 0.2%受訪者不知道/拒答，如圖 7-24 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：C8.請問您滿不滿意「產業新尖兵計畫」的整體規劃(包含課程內容、師資、場地、設備等)？

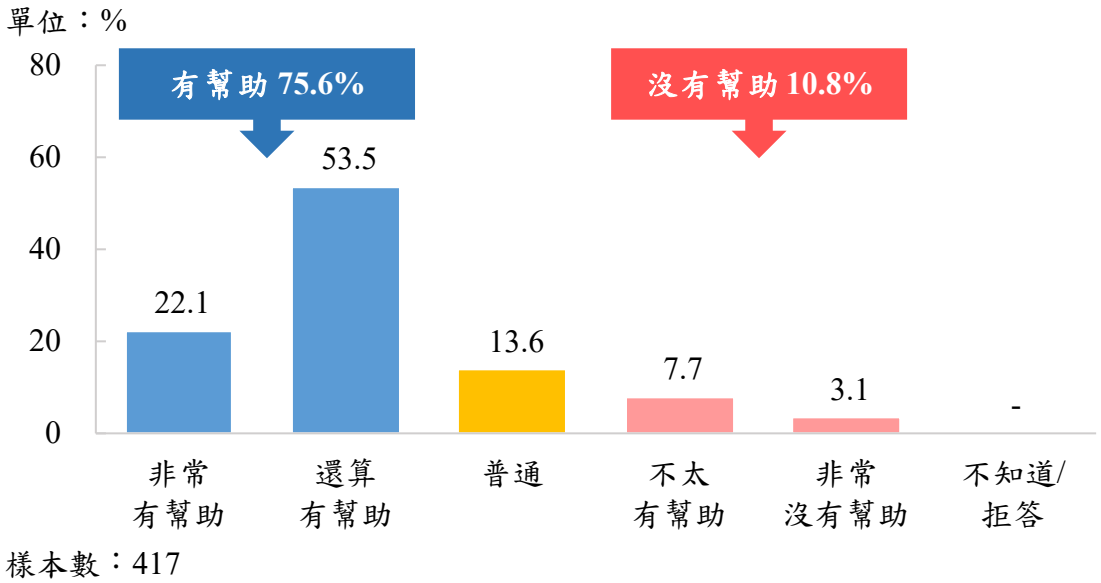
圖 7-24 產業新尖兵計畫整體滿意度

經交叉分析，對於產業新尖兵計畫整體滿意度，在不同年齡層、教育程度，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、居住地區、有無工作、工作時間，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-27）

- 以年齡層觀察，15-22 歲受訪者對於產業新尖兵計畫整體表示滿意的比例(88.4%)較高，23-25 歲者表示滿意的比例則較低(66.9%)。
- 以教育程度觀察，大專教育程度的受訪者滿意產業新尖兵計畫的比例(77.6%)較高，高中職及以下教育程度者表示滿意的比例(66.7%)則較低。

(四)對提升專業技能的幫助程度

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，75.6%表示「產業新尖兵計畫」對其提升專業技能有幫助（22.1%非常有幫助、53.5%還算有幫助），13.6%表示普通，10.8%表示沒有幫助（7.7%不太有幫助、3.1%非常沒有幫助），如圖 7-25 所示。



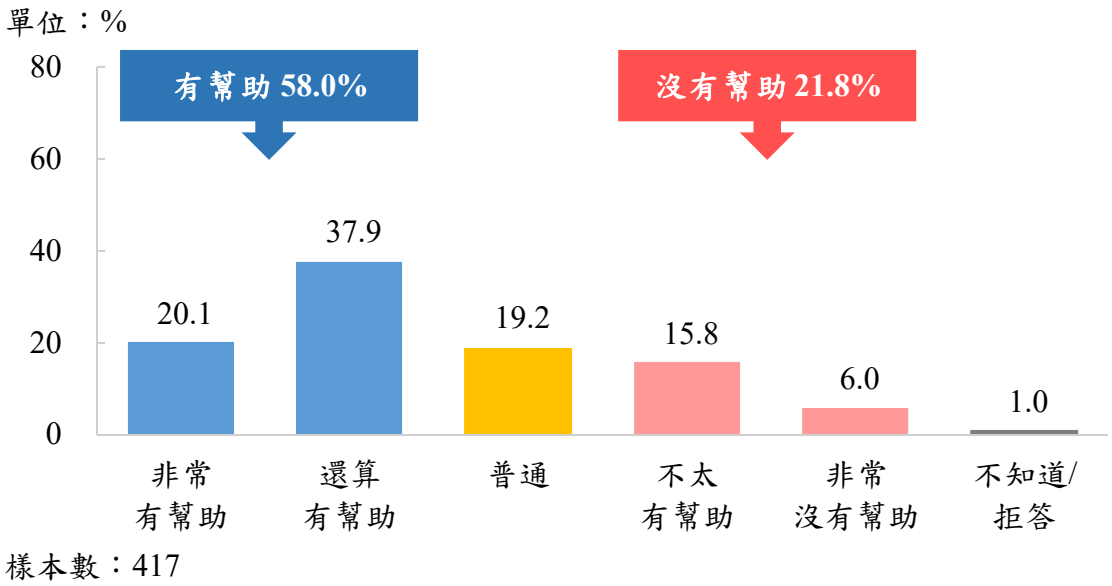
資料來源：本研究整理。
原始題目：C3.請問您認為「產業新尖兵計畫」對於您提升專業技能有沒有幫助？

圖 7-25 產業新尖兵計畫對提升專業技能的幫助程度

經交叉分析，「產業新尖兵計畫」對提升專業技能的幫助程度，在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、有無工作、工作時間經卡方獨立性檢定，結果皆未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-22）

(五)訓練課程對尋找工作的幫助程度

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，58.0%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程對其求職有幫助（20.1%非常有幫助、37.9%還算有幫助），19.2%表示普通，21.8%表示沒有幫助（15.8%不太有幫助、6.0%非常沒有幫助）；另有 1.0%受訪者不知道/拒答，如圖 7-26 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：C4.請問您認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對於您尋找工作有沒有幫助？

圖 7-26 產業新尖兵計畫的訓練課程對尋找工作的幫助程度

經交叉分析，「產業新尖兵計畫」的訓練課程對尋找工作的幫助程度，在不同年齡層、教育程度、就業地區，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、居住地區、有無工作、工作時間、工作型態，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-23）

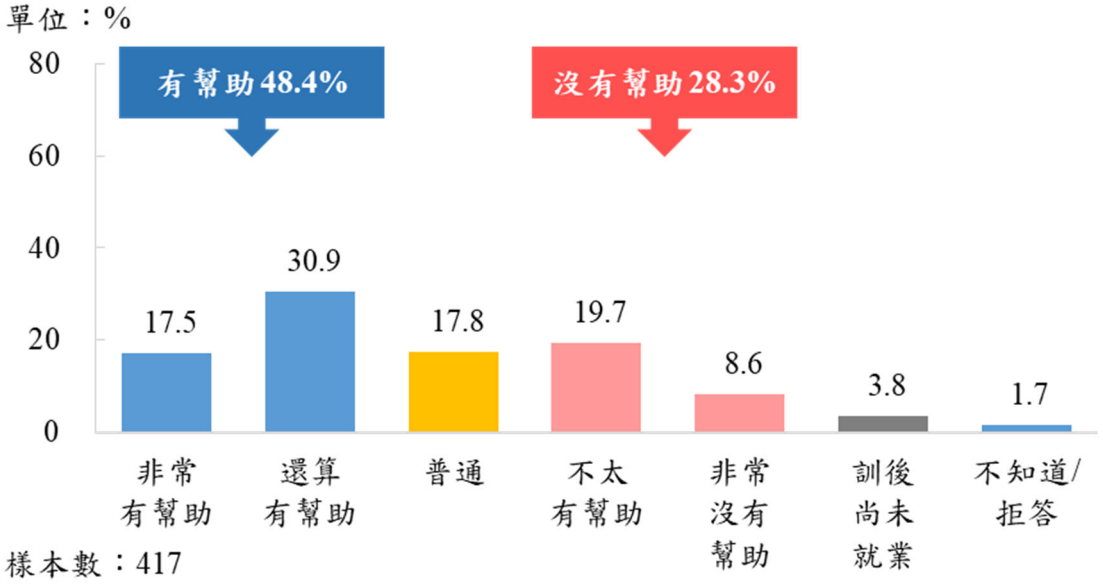
- 以年齡層觀察，26-29 歲受訪者認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對尋找工作有幫助的比例(64.8%)較高，23-25 歲者認為有幫助的比例則較低(50.4%)。
- 以教育程度觀察，大專教育程度的受訪者認為「產業新尖兵計畫」的訓練課

程對尋找工作有幫助的比例(63.2%)較高，高中職及以下教育程度者認為有幫助的比例則較低(36.1%)。

◆ 以就業地區觀察，對於有工作的受訪者，其中在中彰投就業的青年認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對尋找工作有幫助的比例(68.1%)較高，在高屏澎東就業的青年者認為有幫助的比例則較低(45.2%)。

(六)訓練課程對職場運用的幫助程度

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，48.4%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程對其職場運用有幫助（17.5%非常有幫助、30.9%還算有幫助），17.8%表示普通，28.3%表示沒有幫助（19.7%不太有幫助、8.6%非常沒有幫助）；另有 3.8%受訪者訓後尚未就業，1.7%受訪者不知道/拒答，如圖 7-27 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：C5.請問您認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程有沒有幫助您運用在職場上？

圖 7-27 產業新尖兵計畫的訓練課程對職場運用的幫助程度

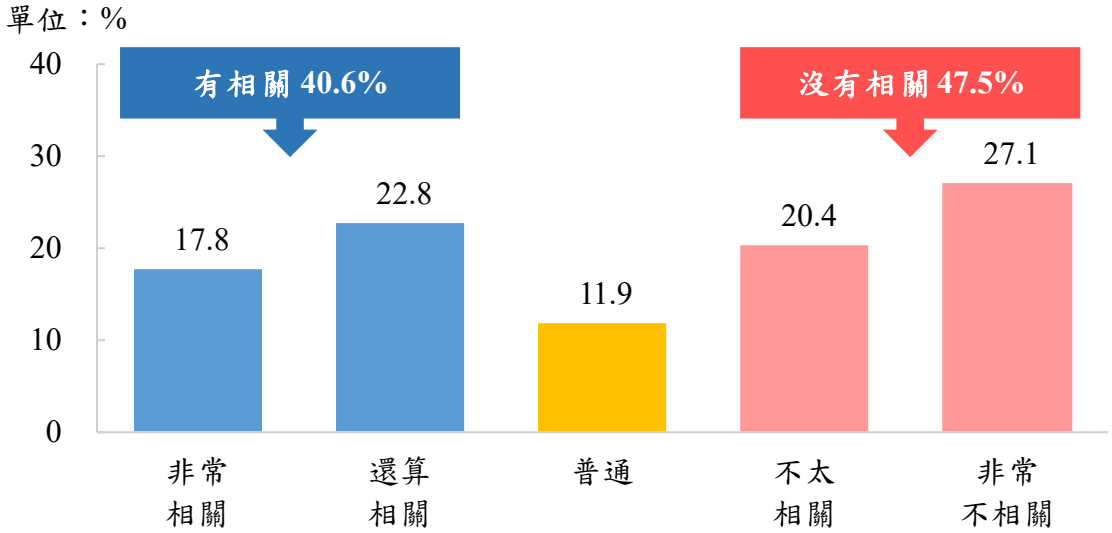
經交叉分析，「產業新尖兵計畫」的訓練課程對職場運用的幫助程度，在不同性別、年齡層、教育程度、有無工作，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同工作時間，則是未達顯著差異。而居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、

從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-24）

- 以性別觀察，女性認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對職場運用有幫助的比例(55.2%)，較男性(42.1%)高，男性認為普通和沒有幫助的比例則較高。
- 以年齡層觀察，26-29 歲受訪者認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對職場運用有幫助的比例(54.5%)較高，23-25 歲者認為有幫助的比例則較低(40.5%)。
- 以教育程度觀察，大專教育程度的受訪者認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對職場運用有幫助的比例(53.1%)較高，高中職及以下教育程度者認為有幫助的比例則較低(27.8%)。
- 以有無工作觀察，有工作的受訪者認為「產業新尖兵計畫」的訓練課程對職場運用有幫助的比例(52.1%)，較無工作者(38.6%)高。

(七)現在從事的工作與訓練課程是否有關聯性

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，40.6%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程與現在從事的工作有相關（17.8%非常相關、22.8%還算相關），11.9%表示普通，47.5%表示沒有相關（20.4%不太相關、27.1%非常不相關），如圖 7-28 所示。



樣本數：303人，另有114人目前無工作。

資料來源：本研究整理。

原始題目：C6.請問您現在從事的工作與您參加「產業新尖兵計畫」的訓練課程是否有關聯性？

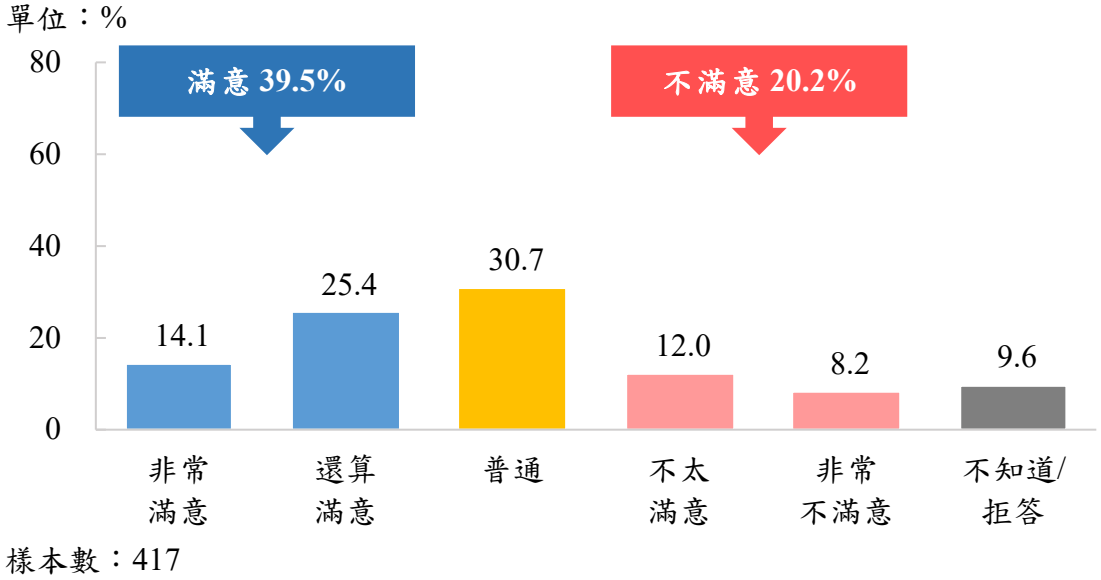
圖 7-28 現在從事的工作與產業新尖兵計畫訓練課程是否有關聯性

經交叉分析，現在從事的工作與「產業新尖兵計畫」訓練課程之關聯性，在不同年齡層、工作時間、工作型態，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、教育程度、教育程度為大專及以上學類，則是未達顯著差異。而居住地區、從事行業別、從事職業別、就業地區、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-25）

- 以年齡層觀察，30 歲以上受訪者現在從事的工作與「產業新尖兵計畫」訓練課程有相關的比例(50.0%)較高，15-22 歲者表示有相關的比例則較低(32.4%)。
- 以工作時間觀察，全時工作的受訪者現在從事的工作與「產業新尖兵計畫」訓練課程有相關的比例(43.9%)較高，部分時間工作者表示沒有相關的比例(64.4%)則較高。
- 以工作型態觀察，雇主、自營作業者的受訪者現在從事的工作與「產業新尖兵計畫」訓練課程有相關的比例(47.8%)較高，臨時人員表示沒有相關的比例(60.0%)則較高。

(八)訓練單位所安排的就業媒合措施滿意度

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，39.5%表示滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施（14.1%非常滿意、25.4%還算滿意），30.7%表示普通，20.2%表示不滿意（12.0%不太滿意、8.2%非常不滿意）；另有 9.6%受訪者不知道/拒答，如圖 7-29 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：C7.請問您滿不滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施，如面試安排等？

圖 7-29 產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施滿意度

經交叉分析，產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施滿意度，在不同性別、年齡層、教育程度、工作型態，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同居住地區、有無工作、就業地區、工作時間、平均每月總工作收入，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別和任職單位性質，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-26）

- 以性別觀察，對於產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施，男性表示滿意的比例(40.7%)較女性(38.3%)高。

- 以年齡層觀察，15-22 歲受訪者滿意產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施的比例(60.9%)較高，23-25 歲者滿意的比例則較低(26.4%)。
- 以教育程度觀察，大專教育程度的受訪者對於產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施表示滿意的比例(42.3%)較高，而研究所及以上教育程度者表示滿意的比例(25.5%)則較低。
- 以工作型態觀察，臨時人員滿意產業新尖兵計畫訓練單位所安排的就業媒合措施的比例(50.0%)較高，雇主、自營作業者滿意的比例(26.1%)則較低。

(九)對本計畫的相關建議

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年對於本計畫之建議，有 124 人提供相關建議，經整理歸納為表 7-6。

124 位青年中，有 45.2%針對課程內容提出建議，以「課程能更貼近實務工作需求」占 20.2%最高，其次為「課程內容能更專精」(8.9%)；27.4%針對課程形式給予建議，其中「延長課程訓練時間」占 8.1%，「實體授課成效優於線上授課」占 7.3%；24.2%針對就業媒合措施給予建議，意見類型繁多，顯示青年對本計畫之就業媒合措施抱有較高需求與期待；另有 12.1%對訓練單位之師資、篩選及監督提出建議，10.5%希望改進申請報名之規定及加強說明，7.3%表示應加強計畫推廣，以及 5.6%對訓練補助之金額及規定提出建議，如表 7-6 所示。

表 7-6 青年對「產業新尖兵計畫」的相關建議

單位：人；%

項目別	樣本數	百分比
總計	**124**	**100.0**
課程內容	**56**	**45.2**
課程能更貼近實務工作需求	25	20.2
課程內容能更專精	11	8.9
增加課程多樣性	8	6.5
放慢課程進度安排	6	4.8
開設證照考取相關課程	3	2.4
增加實作課程	2	1.6
開設職涯探索相關課程	1	0.8
課程形式	**34**	**27.4**
延長課程訓練時間	10	8.1
實體授課成效優於線上授課	9	7.3
課程依專業程度分班	5	4.0
改善課程軟硬體設備、場地	4	3.2
增加課程數量及開辦頻率	4	3.2
增加線上課程	2	1.6
就業媒合	**30**	**24.2**
提供訓後就業媒合	8	6.5
增加就業媒合機會	8	6.5
改善就業媒合措施	6	4.8
就業媒合職位與課程所學不符	3	2.4
就業媒合有區域或城鄉差距	2	1.6
就業媒合廠商素質不佳	1	0.8
就業媒合職缺內容能更明確	1	0.8
增加就業媒合產業類型	1	0.8
訓練單位	**15**	**12.1**
提升訓練師資專業性	12	9.7
加強篩選及監督訓練單位	3	2.4
申請報名	**13**	**10.5**
放寬參訓年齡限制	6	4.8

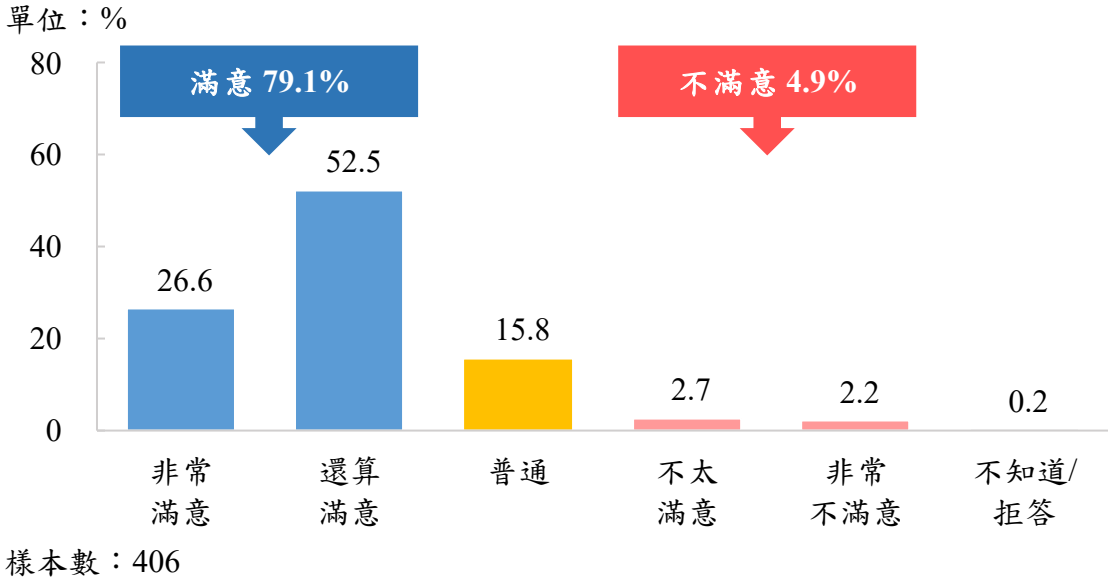
項目別	樣本數	百分比
報名前應充分說明課程內容	5	4.0
開放重複參訓	2	1.6
加強計畫推廣	**9**	**7.3**
訓練補助	**7**	**5.6**
提高訓練補助金額	4	3.2
加快訓練補助核發速度	1	0.8
放寬訓練補助門檻	1	0.8
訓練補助改為每月核發	1	0.8
其他	**10**	**8.1**
課程與實習或企業培訓結合	3	2.4
希望計畫能持續辦理	2	1.6
優化台灣就業通網站	1	0.8
提供訓後就業補助	1	0.8
提供異地上課學員住宿	1	0.8
延長課程影片保留時間	1	0.8
協助訓練單位優化課程	1	0.8

資料來源：本研究整理。

七、青年對「青年就業旗艦計畫」的看法

(一)整體滿意度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，79.1%表示滿意「青年就業旗艦計畫」(26.6%非常滿意、52.5%還算滿意)，15.8%表示普通，4.9%表示不滿意(2.7%不太滿意、2.2%非常不滿意)；另有 0.2%受訪者不知道/拒答，如圖 7-30 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：D10.整體而言，請問您滿不滿意「青年就業旗艦計畫」？

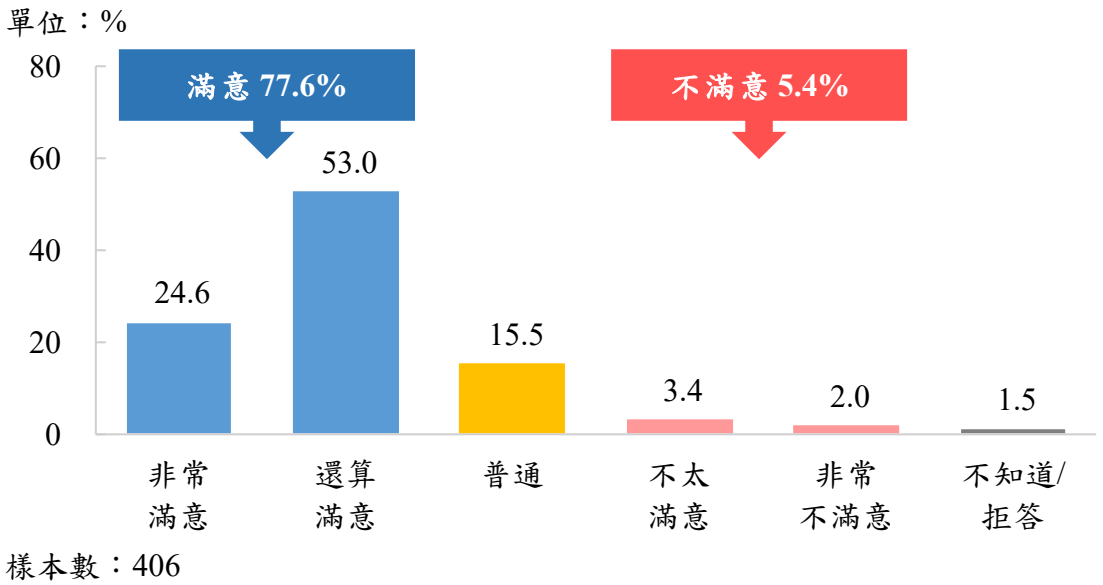
圖 7-30 青年就業旗艦計畫整體滿意度

經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」整體滿意度，在不同工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、教育程度、有無工作，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-37)

- 以工作時間觀察，全時工作的受訪者表示滿意的比例(82.4%)，較部分時間工作者(65.3%)高。

(二)工作崗位訓練內容與時數安排滿意度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，77.6%表示滿意「工作崗位訓練內容與時數安排」(24.6%非常滿意、53.0%還算滿意)，15.5%表示普通，5.4%表示不滿意(3.4%不太滿意、2.0%非常不滿意)；另有 1.5%受訪者不知道/拒答，如圖 7-31 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：D1.「青年就業旗艦計畫」是結合產業資源，由訓練單位依據用人需求，辦理先僱後訓的 3 至 9 個月「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練，同時提升事業單位僱用青年之意願。在參訓之後，請問您滿不滿意「青年就業旗艦計畫」的「工作崗位訓練內容與時數安排」？

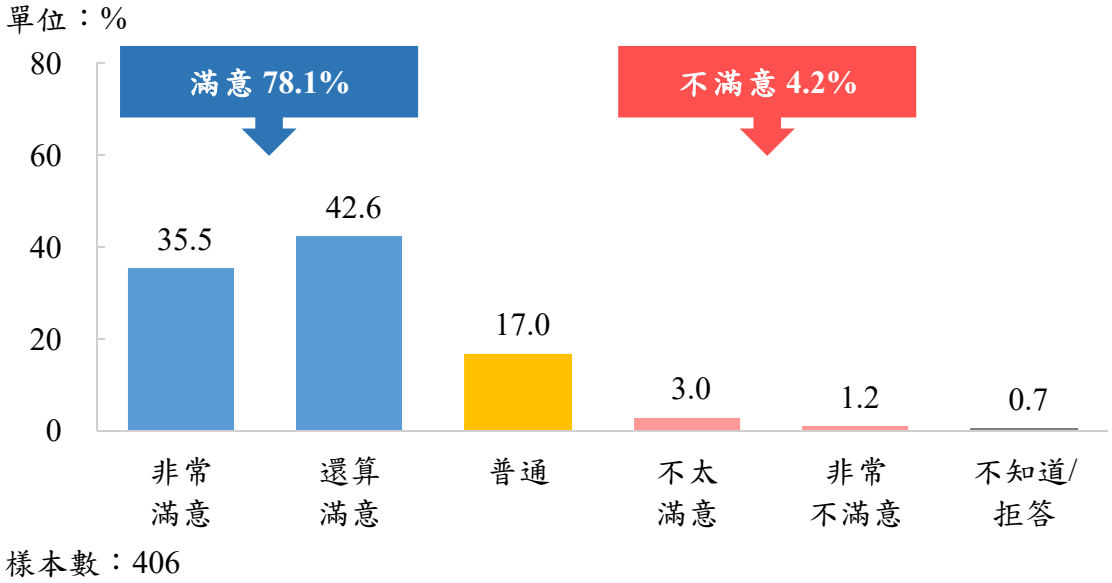
圖 7-31 青年就業旗艦計畫的工作崗位訓練內容與時數安排滿意度

經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」的「工作崗位訓練內容與時數安排」之滿意度，在不同工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、教育程度、有無工作，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-28)

- 以工作時間觀察，全時工作的受訪者對於「青年就業旗艦計畫」的「工作崗位訓練內容與時數安排」表示滿意的比例(80.5%)，較部分時間工作者(69.4%)高，部分時間工作者表示普通和不滿意的比例則較高。

(三)工作崗位訓練師資(職場導師)表現滿意度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，78.1%表示滿意「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」(35.5%非常滿意、42.6%還算滿意)，17.0%表示普通，4.2%表示不滿意(3.0%不太滿意、1.2%非常不滿意)；另有 0.7%受訪者不知道/拒答，如圖 7-32 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：D2.請問您滿不滿意「青年就業旗艦計畫」的「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」？

圖 7-32 青年就業旗艦計畫的工作崗位訓練師資(職場導師)表現滿意度

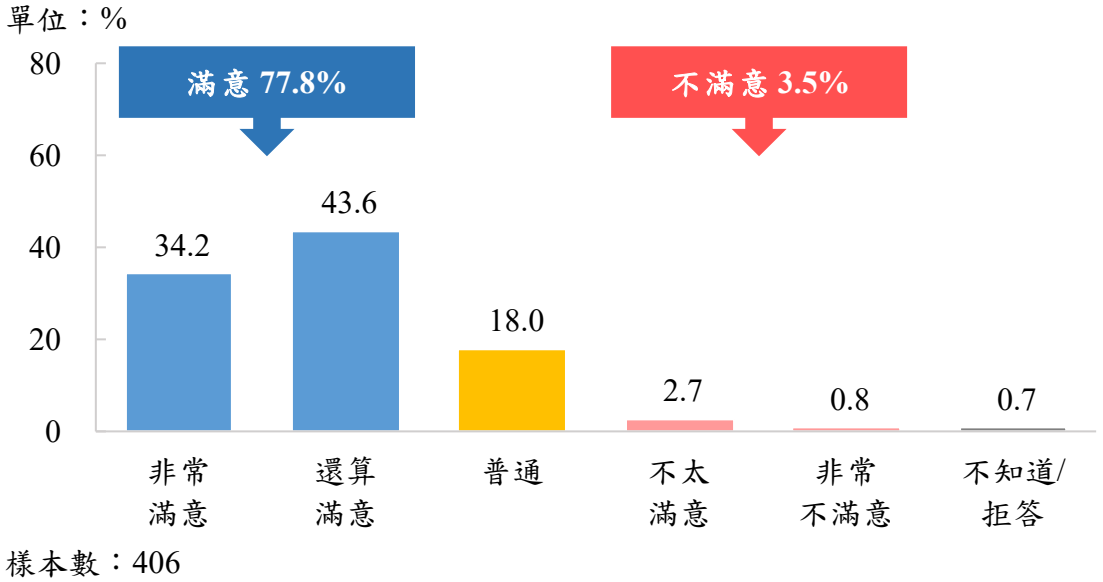
經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」的「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」之滿意度，在不同性別、有無工作、工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同教育程度，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-29)

- 以性別觀察，男性表示滿意的比例(80.0%)較女性(75.3%)高。
- 以有無工作觀察，有工作者表示滿意的比例(79.8%)較無工作者(61.5%)高，無工作者則是表示普通和不滿意有較高的比例。
- 以工作時間觀察，全時工作的受訪者表示滿意的比例(81.8%)，較部分時間工

作者(67.3%)高，部分時間工作者表示普通和不滿意的比例則較高。

(四)訓練場地及設備滿意度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，77.8%表示滿意「訓練場地及設備」(34.2%非常滿意、43.6%還算滿意)，18.0%表示普通，3.5%表示不滿意(2.7%不太滿意、0.8%非常不滿意)；另有 0.7%受訪者不知道/拒答，如圖 7-33 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：D3.請問您滿不滿意「青年就業旗艦計畫」的「訓練場地及設備」？

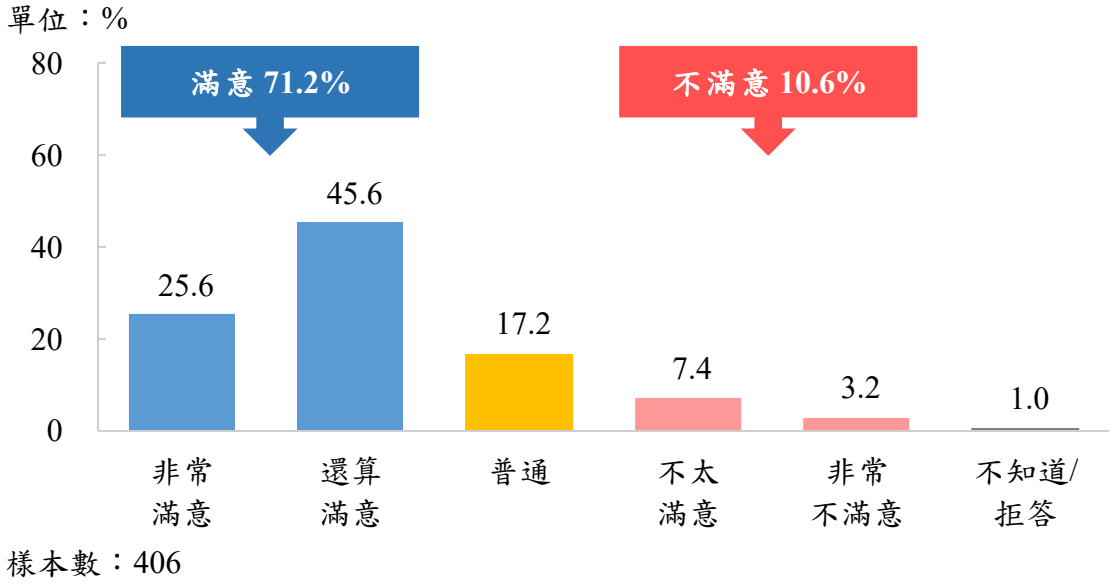
圖 7-33 青年就業旗艦計畫的訓練場地及設備滿意度

經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」的「訓練場地及設備」之滿意度，在有無工作方面，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、教育程度、工作時間，則是未達顯著差異。而年齡層、居住地區、教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-30)

- 以有無工作觀察，有工作者表示滿意的比例(79.6%)較無工作者(61.5%)高，無工作者則是表示普通和不滿意有較高的比例。

(五)訓練期間提供之薪資福利滿意度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，71.2%表示滿意「訓練期間提供之薪資福利」(25.6%非常滿意、45.6%還算滿意)，17.2%表示普通，10.6%表示不滿意(7.4%不太滿意、3.2%非常不滿意)；另有 1.0%受訪者不知道/拒答，如圖 7-34 所示。



資料來源：本研究整理。

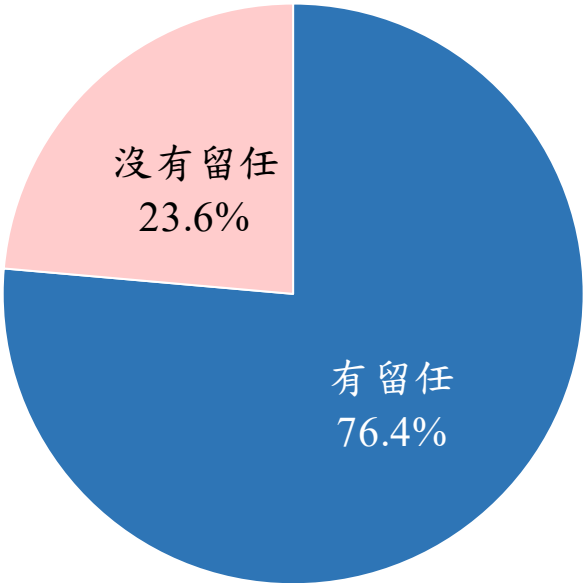
原始題目：D4.請問您滿不滿意「青年就業旗艦計畫」的「訓練期間提供之薪資福利」？

圖 7-34 青年就業旗艦計畫訓練期間提供之薪資福利滿意度

經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」的「訓練期間提供之薪資福利」之滿意度，在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、有無工作、就業地區、工作時間，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-31)

(六)計畫結束後，留在訓練單位任職經驗

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，有 76.4%在計畫結束後留在訓練單位任職，而計畫結束後沒有留任的則有 23.6%，如圖 7-35 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：D5.請問在「青年就業旗艦計畫」結束之後，您是否有留在訓練單位任職？（不論任職時間長短）

圖 7-35 青年就業旗艦計畫結束後，留在訓練單位任職經驗

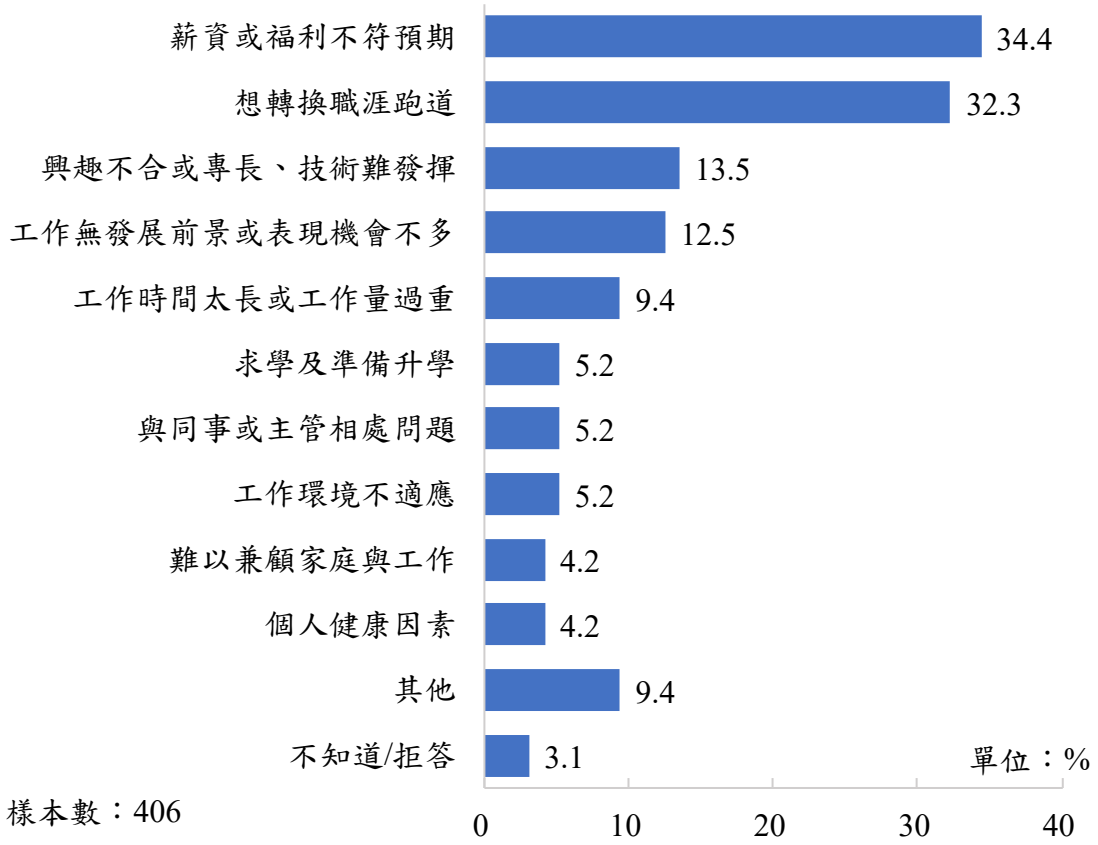
經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」結束後留在訓練單位任職經驗，在不同居住地區、教育程度和就業地區，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、年齡層、有無工作和工作時間，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-32）

- 以居住地區觀察，各個居住地區曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年在計畫結束後，有六成七以上的比例留在訓練單位任職，其中以居住在北基宜花金馬地區的青年留任的比例(81.9%)最高，居住在中彰投地區有留任的比例(67.5%)則最低。
- 以教育程度觀察，研究所及以上教育程度的青年在計畫結束後，有 84.1%的

比例留在訓練單位任職，比例最高。而高中職及以下教育程度的青年在計畫結束後，有留任的比例(58.8%)則最低。

◆ 以就業地區觀察，各個就業地區的青年在計畫結束後，有六成六以上的比例留在訓練單位任職，其中以在高屏澎東地區就業的青年留任的比例(82.8%)最高，在中彰投地區就業者有留任的比例(66.2%)則最低。

曾參與「青年就業旗艦計畫」而在計畫結束後未留任的青年中，其未留任的原因以「薪資或福利不符預期」(34.4%)最高，其次為「想轉換職涯跑道」(32.3%)，再其次依序為「興趣不合或專長、技術難發揮」(13.5%)、「工作無發展前景或表現機會不多」(12.5%)和「工作時間太長或工作量過重」(9.4%)。剩餘原因皆小於 6.0%，另有 3.1%不知道/拒答，如圖 7-36 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：D6.請問您沒有留在訓練單位任職的原因為何？【可複選】

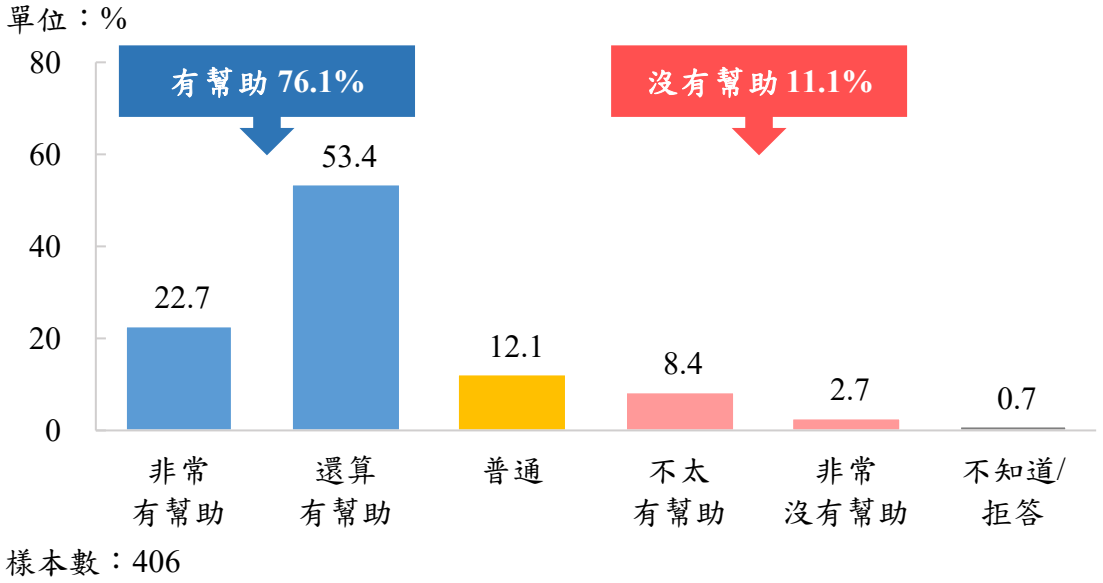
圖 7-36 青年就業旗艦計畫結束後，沒有留在訓練單位任職的原因

經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」結束後沒有留在訓練單位任職的原因，

在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，未達顯著差異。(詳見附表 1-33)

(七)對協助穩定就業的幫助程度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，76.1%表示「青年就業旗艦計畫」對於協助穩定就業有幫助（22.7%非常有幫助、53.4%還算有幫助)，12.1%表示普通，11.1%表示沒有幫助(8.4%不太有幫助、2.7%非常沒有幫助)；另有 0.7%受訪者不知道/拒答，如圖 7-37 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：D7.請問您認為「青年就業旗艦計畫」對於協助您穩定就業有沒有幫助？

圖 7-37 青年就業旗艦計畫對協助穩定就業的幫助程度

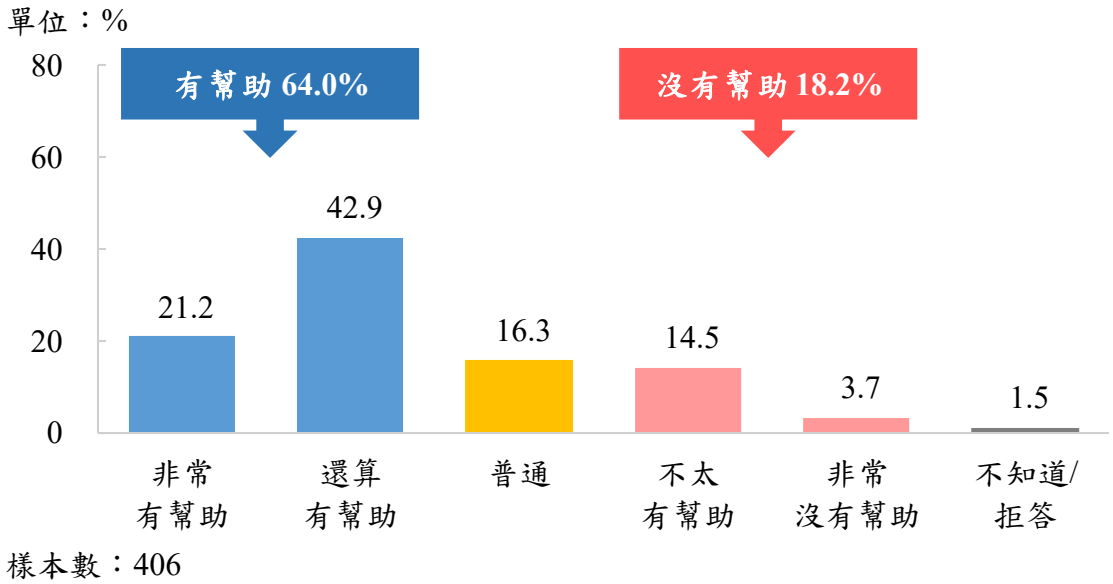
經交叉分析，對於「青年就業旗艦計畫」協助穩定就業的幫助程度，在不同工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、就業地區，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-34)

◆ 以工作時間觀察，全時工作的受訪者表示有幫助的比例(78.9%)，較部分時間

工作者(67.3%)高。

(八)對日後尋找工作的幫助程度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，64.0%表示「青年就業旗艦計畫」對於日後尋找工作有幫助（21.2%非常有幫助、42.9%還算有幫助），16.3%表示普通，18.2%表示沒有幫助（14.5%不太有幫助、3.7%非常沒有幫助）；另有 1.5%受訪者不知道/拒答，如圖 7-38 所示。



資料來源：本研究整理。

原始題目：D8.請問您認為「青年就業旗艦計畫」對於日後您尋找工作有沒有幫助？

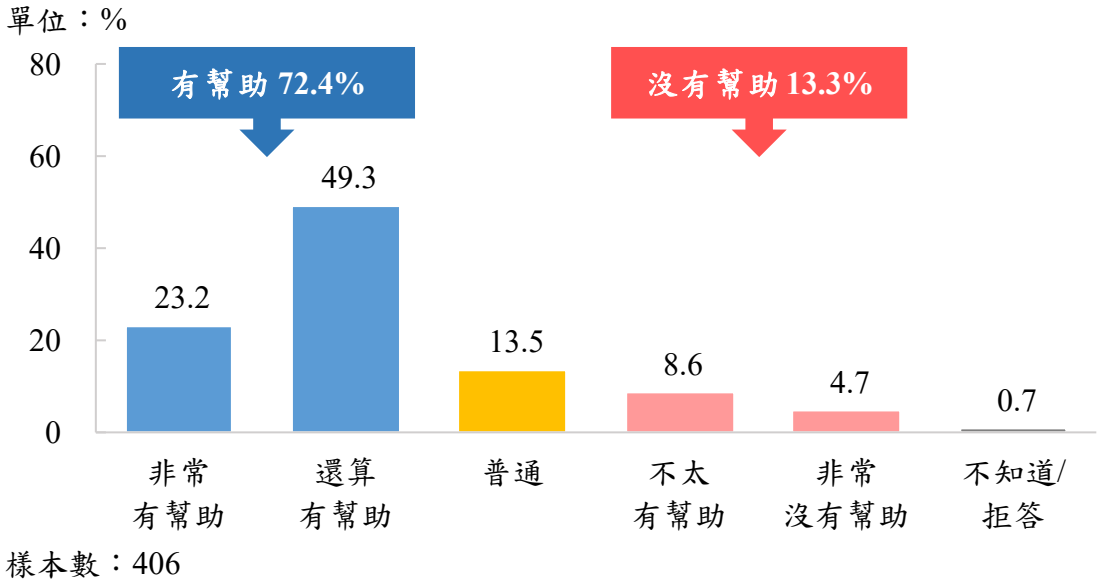
圖 7-38 青年就業旗艦計畫對日後尋找工作的幫助程度

經交叉分析，「青年就業旗艦計畫」對於日後尋找工作的幫助程度，在有無工作、工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、就業地區，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-35）

- 以有無工作觀察，有工作者表示有幫助的比例(66.2%)較無工作者(43.6%)高，無工作者則是表示普通和沒有幫助有較高的比例。
- 以工作時間觀察，全時工作的受訪者表示有幫助的比例(67.3%)，較部分時間工作者(59.2%)高。

(九)對提升就業能力的幫助程度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，72.4%表示「青年就業旗艦計畫」對其提升就業能力有幫助（23.2%非常有幫助、49.3%還算有幫助），13.5%表示普通，13.3%表示沒有幫助(8.6%不太有幫助、4.7%非常沒有幫助)；另有 0.7%受訪者不知道/拒答，如圖 7-39 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：D9.請問您認為「青年就業旗艦計畫」對於您提升就業能力有沒有幫助？

圖 7-39 青年就業旗艦計畫對提升就業能力的幫助程度

經交叉分析，「青年就業旗艦計畫」對提升就業能力的幫助程度，在不同工作時間，經卡方獨立性檢定，結果達顯著差異。在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、有無工作、就業地區，則是未達顯著差異。而教育程度為大專及以上學類、從事行業別、從事職業別、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-36)

- 以工作時間觀察，全時工作的受訪者表示有幫助的比例(73.9%)，較部分時間工作者(69.4%)高。

(十)對本計畫的相關建議

調查曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年對於本計畫之建議，有 49 人提供相關建議，經整理歸納為表 7-7。

49 位青年中，有 22.4%建議應「加強審核及監督辦訓單位」，確實監督企業符合勞基法規範，並避免企業申請補助卻未提供訓練之情形；20.4%表示「公司未提供實質培訓」，18.4%建議「給予參訓學員補助」，以及 8.2%表示「雙週誌、心得報告太繁瑣或不易填寫」，如表 7-7 所示。

表 7-7 青年對「青年就業旗艦計畫」的相關建議

單位：人；%

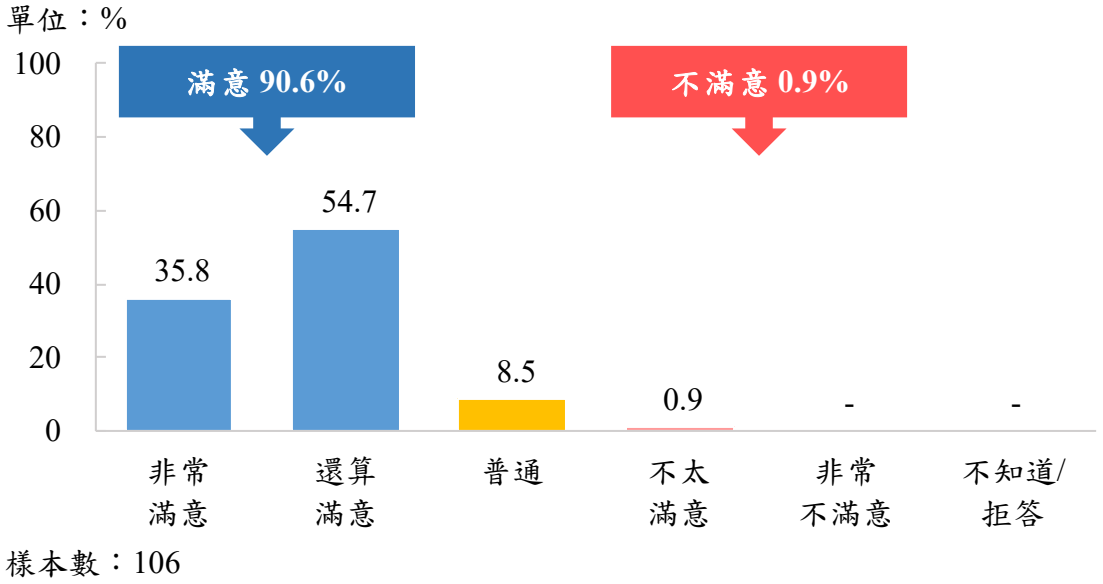
項目別	樣本數	百分比
總計	**49**	**100.0**
加強審核及監督辦訓單位	11	22.4
公司未提供實質培訓	10	20.4
給予參訓學員補助	9	18.4
雙週誌、心得報告太繁瑣或不易填寫	4	8.2
縮短訓練時間	3	6.1
加強計畫推廣	3	6.1
未被公司告知有參與此項計畫	2	4.1
優化台灣就業通網站	2	4.1
希望計畫能持續辦理	2	4.1
派員/致電至公司訪視無法如實表達意見	2	4.1
開放參與計畫之事業單位名單	2	4.1
官網應詳細說明計畫資訊及流程	1	2.0
放寬參與年齡限制	1	2.0
設立訓練考核機制	1	2.0
取消提前退訓之違約金	1	2.0
延長訓練時數	1	2.0
補助金額應透明化	1	2.0
公司提供之軟硬體設備不足	1	2.0
明確告知學員補助金是給予事業單位	1	2.0
應定期追蹤學員情況	1	2.0
充實訓練內容	1	2.0
若公司終止訓練能協助媒合其他單位	1	2.0

資料來源：本研究整理。

八、青年對「青年職得好評計畫」的看法

(一)整體服務內容滿意度

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，90.6%表示滿意「青年職得好評計畫」所提供的服務內容（35.8%非常滿意、54.7%還算滿意），8.5%表示普通，0.9%表示不滿意（0.9%不太滿意），如圖 7-40 所示。



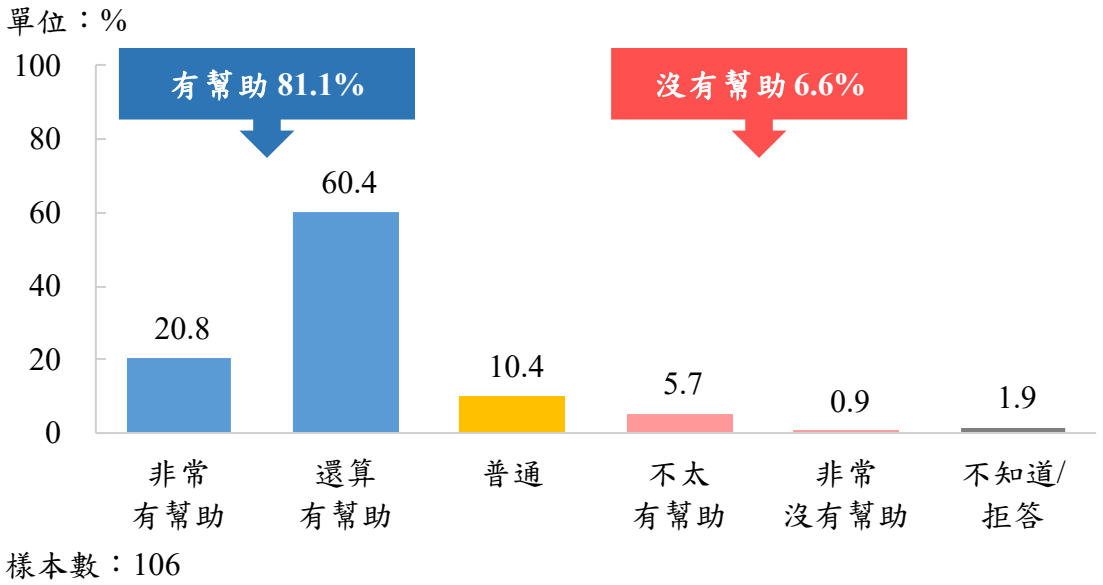
資料來源：本研究整理。
原始題目：E5.整體而言，請問您滿不滿意「青年職得好評計畫」所提供的服務內容？

圖 7-40 青年職得好評計畫整體服務內容滿意度

經交叉分析，對於「青年職得好評計畫」整體服務內容滿意度，在不同平均每月總工作收入，未達顯著差異。而在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態和任職單位性質，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-42)

(二)「線上職涯測評」的幫助程度

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，81.1%表示「青年職得好評計畫」時所完成的「線上職涯測評」有幫助（20.8%非常有幫助、60.4%還算有幫助），10.4%表示普通，6.6%表示沒有幫助（5.7%不太有幫助、0.9%非常沒有幫助）；另有 1.9%受訪者不知道/拒答，如圖 7-41 所示。



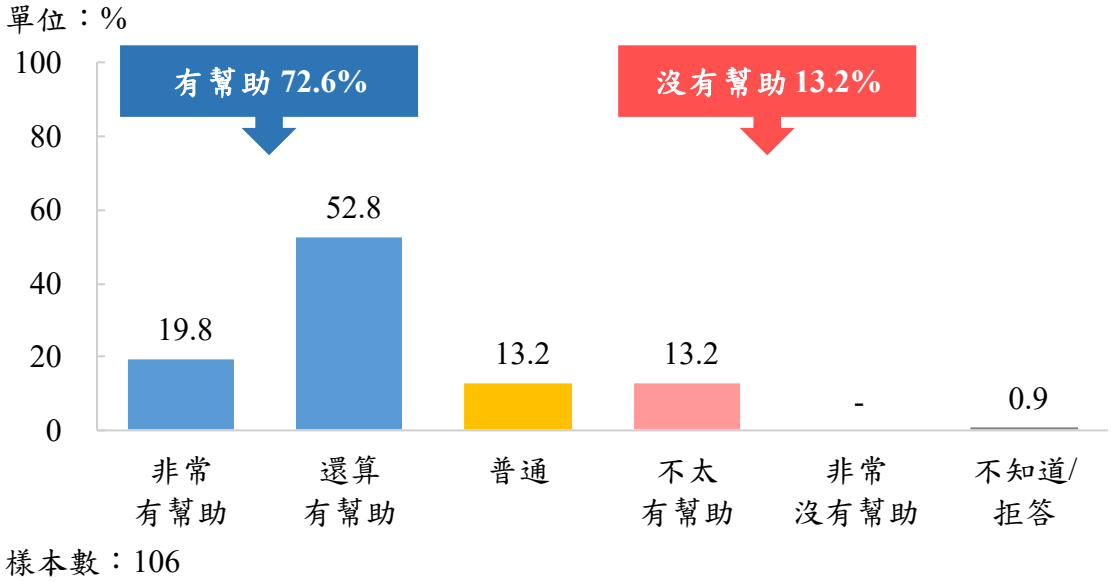
資料來源：本研究整理。
原始題目：E5.整體而言，請問您滿不滿意「青年職得好評計畫」所提供的服務內容？

圖 7-41 青年職得好評計畫「線上職涯測評」對青年的幫助程度

經交叉分析，「青年職得好評計畫」對青年的幫助程度，在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-38）

(三)「深度就業諮詢」對穩定就業的幫助程度

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，72.6%表示「深度就業諮詢」對目前就業之穩定度有幫助（19.8%非常有幫助、52.8%還算有幫助），13.2%表示普通，13.2%表示沒有幫助（13.2%不太有幫助）；另有 0.9%受訪者不知道/拒答，如圖 7-42 所示。



資料來源：本研究整理。

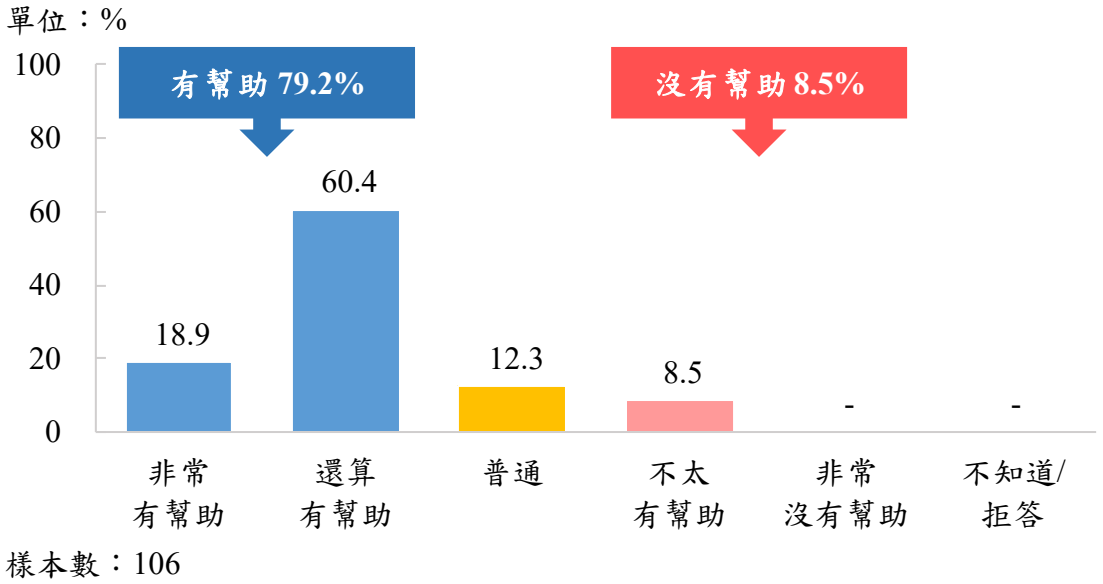
原始題目：E2.請問您認為「青年職得好評計畫」的「深度就業諮詢」對您目前就業之穩定度有沒有幫助？

圖 7-42 青年職得好評計畫「深度就業諮詢」對穩定就業的幫助程度

經交叉分析，對於「青年職得好評計畫」的「深度就業諮詢」對穩定就業的幫助程度，在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-39）

(四)「深度就業諮詢」對職涯規劃的幫助程度

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，79.2%表示「深度就業諮詢」對職涯規劃有幫助（18.9%非常有幫助、60.4%還算有幫助），12.3%表示普通，8.5%表示沒有幫助（8.5%不太有幫助），如圖 7-43 所示。



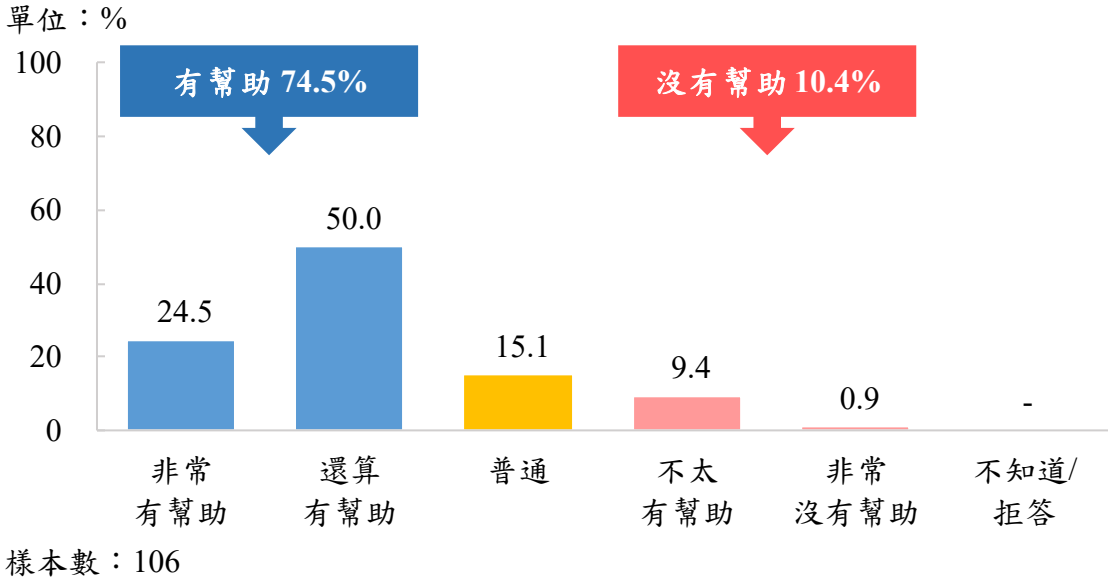
資料來源：本研究整理。
原始題目：E3.請問您認為「青年職得好評計畫」的「深度就業諮詢」對您的職涯規劃有沒有幫助？

圖 7-43 青年職得好評計畫「深度就業諮詢」對職涯規劃的幫助程度

經交叉分析，對於「青年職得好評計畫」的「深度就業諮詢」對職涯規劃的幫助程度，在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態、任職單位性質和平均每月總工作收入，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。（詳見附表 1-40）

(五)對未來自行找工作或轉職的幫助程度

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，74.5%表示「青年職得好評計畫」對其未來自行找工作或轉職有幫助(24.5%非常有幫助、50.0%還算有幫助)，15.1%表示普通，10.4%表示沒有幫助（9.4%不太有幫助、0.9%非常沒有幫助），如圖 7-44 所示。



資料來源：本研究整理。
原始題目：E4.請問您認為「青年職得好評計畫」對於您未來自行找工作或轉職有沒有幫助？

圖 7-44 青年職得好評計畫對於未來自行找工作或轉職的幫助程度

經交叉分析，「青年職得好評計畫」對於未來自行找工作或轉職的幫助程度，在不同平均每月總工作收入，未達顯著差異。而在不同性別、年齡層、居住地區、教育程度、教育程度為大專及以上學類、有無工作、從事行業別、從事職業別、就業地區、工作時間、工作型態和任職單位性質，因為變項組間期望值小於 5 的比例超過 25%不適合卡方檢定，可能造成檢定失準。(詳見附表 1-41)

(六)對本計畫的相關建議

調查曾參與「青年職得好評計畫」的青年對於本計畫之建議，有 20 人提供相關建議，經整理歸納為表 7-8。

20 位青年中，有 25.0%建議「加強計畫推廣」，讓更多青年了解此計畫，15.0%建議「提高就業獎勵金」，另「台灣就業通職缺較少、無定期更新」、「加強深度就業諮詢」、「希望計畫能持續辦理」等建議皆分別占 10.0%，如表 7-8 所示。

表 7-8 青年對「青年職得好評計畫」的相關建議

單位：人；%

項目別	樣本數	百分比
總計	**20**	**100.0**
加強計畫推廣	5	25.0
提高就業獎勵金	3	15.0
台灣就業通職缺較少、無定期更新	2	10.0
加強深度就業諮詢	2	10.0
希望計畫能持續辦理	2	10.0
申請時同步給予尋職補助	1	5.0
開放重複參與計畫	1	5.0
各公立就業服務機構諮詢深度應統一	1	5.0
延長失業輔導時間	1	5.0
增加工作內容介紹	1	5.0
放寬申請年齡限制	1	5.0
降低失業六個月的申請門檻	1	5.0

資料來源：本研究整理。

九、青年對就業的相關建議與意見

本研究問卷調查受訪青年對於整體青年就業協助措施之建議，或是最需要從政府獲得之幫助，有 151 人給予建議與意見，經整理歸納為表 7-9。

151 位青年中，有 21.2%建議「加強各項青年就業協助措施宣導及說明」，15.9%建議「提供更多進修及職訓課程」，8.6%建議「提供及提高補助」，其次為「提高薪資」占 6.6%，「給予應屆畢業生、社會新鮮人更多就業協助及補助」、「提供更多就業及求職資訊」各占 6.0%，「增加產學合作、企業實習機會」、「提供就業協助與媒合」亦占 5.3%，如表 7-9 所示。

表 7-9 青年對整體就業的相關建議與意見

單位：人；%

項目別	樣本數	百分比
總計	**151**	**100.0**
加強各項青年就業協助措施宣導及說明	32	21.2
提供更多進修及職訓課程	24	15.9
提供及提高補助	13	8.6
提高薪資	10	6.6
給予應屆畢業生、社會新鮮人更多就業協助及補助	9	6.0
提供更多就業、求職資訊	9	6.0
增加產學合作、企業實習機會	8	5.3
提供就業協助與媒合	8	5.3
加強監督違反勞基法之公司	5	3.3
放寬各項措施的申請資格限制	5	3.3
舉辦就業博覽會	4	2.6
開設面試、履歷撰寫課程	4	2.6
增加南部就業資源	3	2.0
提供就業輔導	3	2.0
落實勞動權益相關法規教育及宣導	3	2.0
提供男性服兵役前後的就業支持	3	2.0
提供就業諮詢及職涯探索	3	2.0
提供就業機會較少之產業尋職協助	3	2.0
將企業端納入青年就業協助措施	2	1.3
提供更多就業機會	2	1.3
降低學用落差	1	0.7
鬆綁各項措施的綁約時間	1	0.7
加強弱勢族群就業協助	1	0.7
提供轉職獎勵	1	0.7
訓練課程領域更多樣化	1	0.7

資料來源：本研究整理。

第二節　雇主問卷調查成果

一、調查執行方式

本研究雇主問卷調查施測期間自 2023 年 10 月 17 日起至 11 月 20 日止，係以郵寄問卷輔以多元回收管道執行。首先郵寄紙本的「調查表」及「公文」給事業單位（雇主），並同步以電子信箱寄出「調查表」及「公文」的電子檔，提供郵寄、傳真、電子郵件、網路填報及線上訪問等多元管道回卷方式，且在郵寄 3-5 日內，安排電話接觸事業單位（雇主），確保事業單位（雇主）有收到問卷，並提醒回卷期限、協助線上填答等。

本次雇主調查原規劃回收 200 份有效樣本，最終共計完成 367 份有效樣本，完成率達 183.5%。

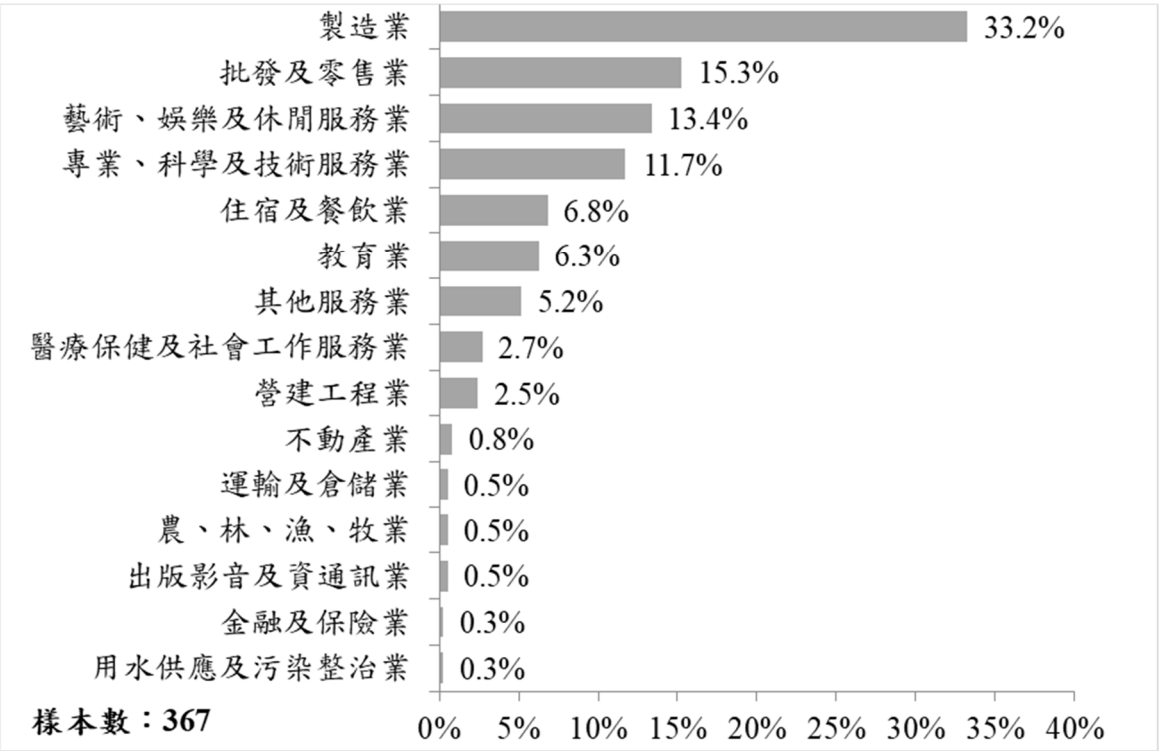
以下各項表格資料採四捨五入至小數點後 1 位，「-」表示該交叉格無資料；0.0 表示百分比小於 0.005，0 表示人數小於 0.5。

二、調查結果分析

(一)事業單位基本特性

1.行業別

本研究問卷調查受訪事業單位的行業別分布:「製造業」占整體 33.2%最高，其次為「批發及零售業」15.3%，第三為「藝術、娛樂及休閒服務業」13.4%。其餘行業依序為「專業、科學及技術服務業」11.7%，「住宿及餐飲業」6.8%，「教育業」6.3%，「其他服務業」5.2%，其餘行業均未達 5.0%，如圖 7-45 所示。

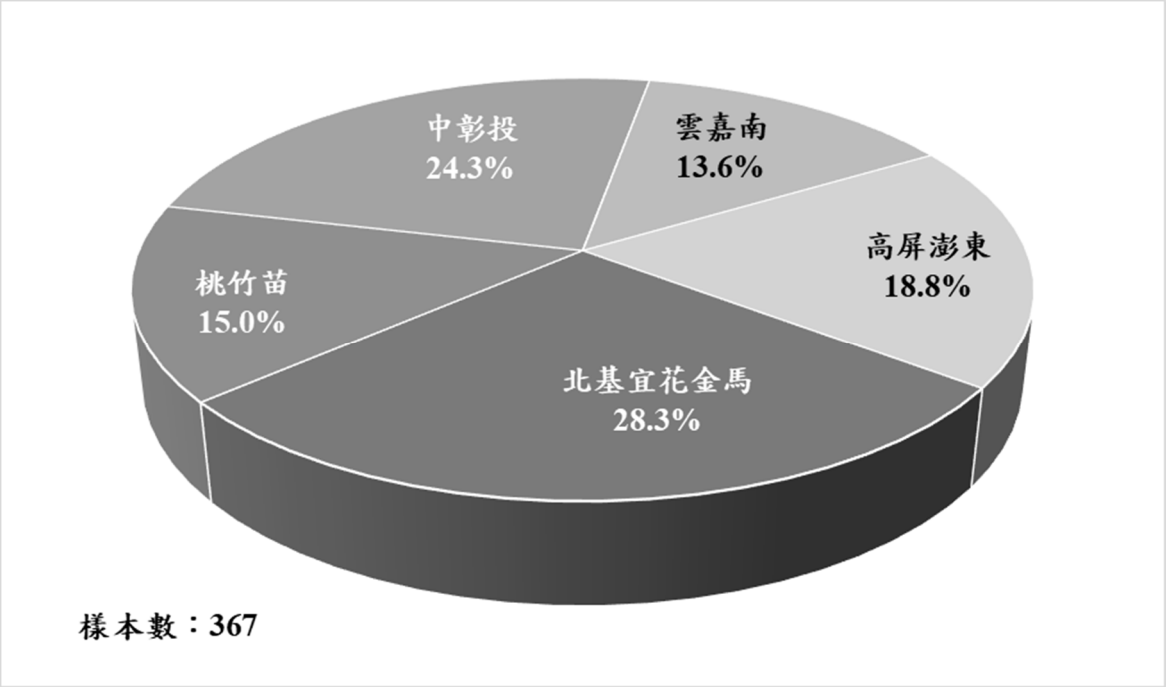


資料來源：本研究整理。

圖 7-45 事業單位行業別分布

2.地區別

本研究問卷調查受訪之事業單位，其公司登記地址的地區分布情形：位在北基宜花金馬地區占整體 28.3%最高，其次為中彰投地區 24.3%，高屏澎東地區 18.8%，桃竹苗地區 15.0%，雲嘉南地區 13.6%最少，如圖 7-46 所示。

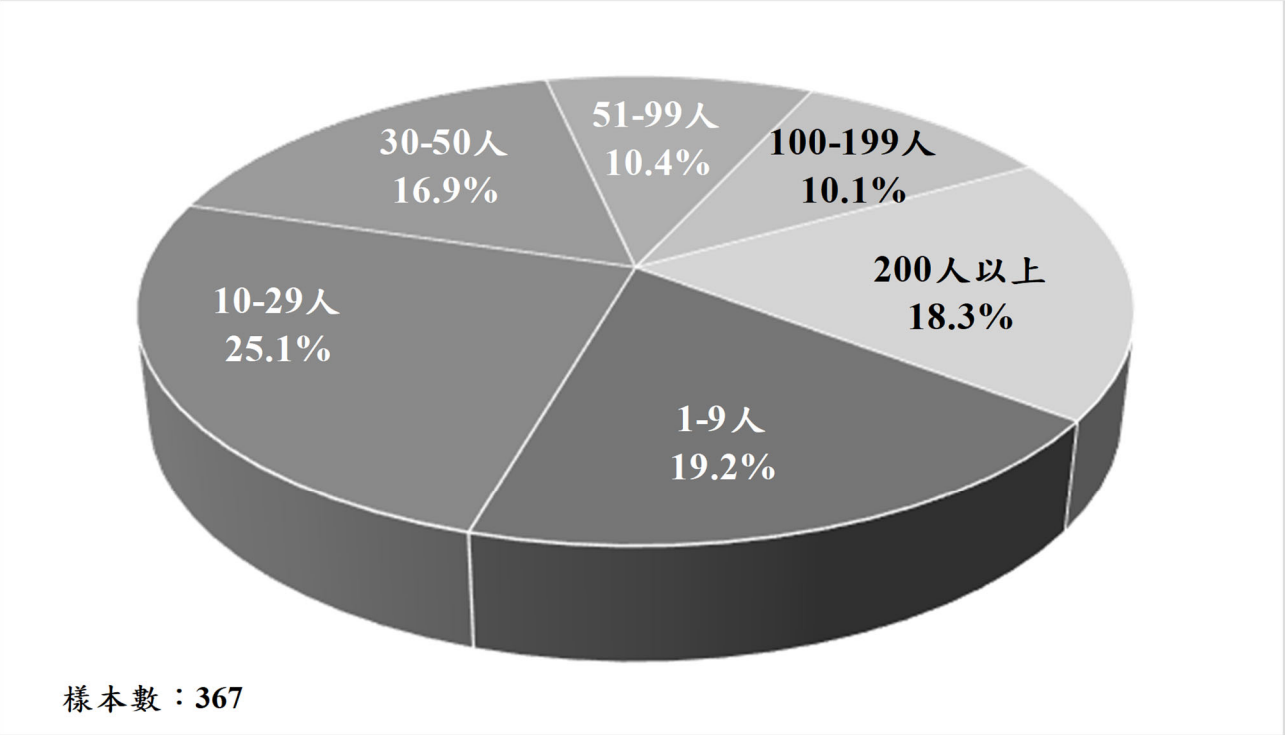


資料來源：本研究整理。

圖 7-46 事業單位公司登記地區分布

3.員工規模

本研究問卷調查事業單位員工規模別，整理 2023 年 7 月各公司行號月末勞保人數資料，估算公司整體員工規模。本研究事業單位問卷調查員工規模在 10-29 人的事業單位占 25.1%最多，其次為 1-9 人占 19.2%，第三為 200 人以上大型企業占 18.3%。30-50 人、51-99 人、100-199 人企業分別占 16.9%、10.4%、10.1%，如圖 7-47 所示。

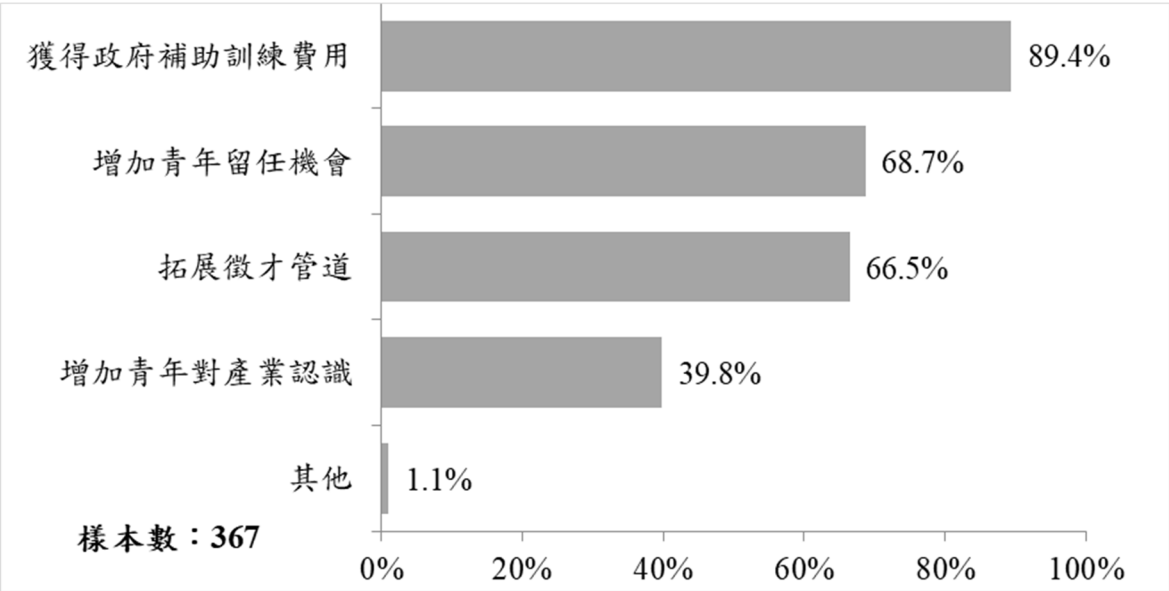


資料來源：本研究整理。

圖 7-47 事業單位員工規模分布

(二)參與青年就業旗艦計畫的原因

民營事業單位、民間團體、公私立高中（職）或大專校院皆有資格向勞動部勞動力發展署申請青年就業旗艦計畫訓練單位資格，詢問 367 個事業單位申請參與青年旗艦計畫的原因，為了「獲得政府補助訓練費用」而申請的事業單位有 89.4%，為了「增加青年留任機會」者占 68.7%，為了「拓展徵才管道」者占 66.5%，為了「增加青年對產業認識」者占 39.8%。回答其他者，主要是考量公司內部對於無工作經驗者有疑慮，擔心無法勝任工作，認為申請計畫的補助金額，能有助於提升公司聘僱無工作經驗者的意願，如圖 7-48 所示。

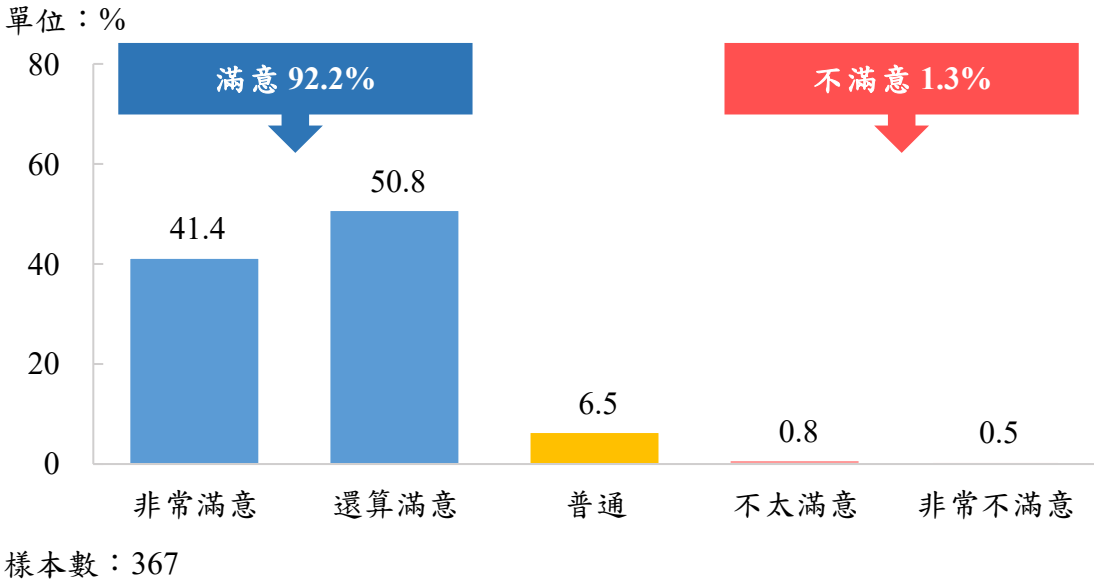


註：本題為複選題。
資料來源：本研究整理。

圖 7-48 事業單位參與青年就業旗艦計畫原因

(三)青年就業旗艦計畫滿意度

本研究詢問企業端對於青年就業旗艦計畫的滿意程度，整體而言，持正向態度的事業單位占 92.2%（非常滿意 41.4%、還算滿意 50.8%），6.5%事業單位表示普通，持負向態度者僅占 1.3%（非常不滿意 0.5%、不太滿意 0.8%），如圖 7-49 所示。



資料來源：本研究整理。

圖 7-49 事業單位對青年就業旗艦計畫整體滿意度

以事業單位的基本資料與事業單位對「青年就業旗艦計畫」的整體滿意度進行交叉分析結果如下：（詳見附表 2-7）

- 以公司登記區域別觀察，公司登記地位於高屏澎東地區持正向態度的比例（97.1%）相對較高，北宜花金馬持正向態度者比例相對較低（86.5%）。
- 以行業別觀察，回覆樣本數大於 10 案[26]的行業別中，批發及零售業持正向態度的比例（96.4%）相對較高，專業、科學及技術服務業持正向態度者比例相對較低（83.7%）。
- 以員工規模別觀察，公司聘僱人數在 10-29 人的事業單位持正向態度的比

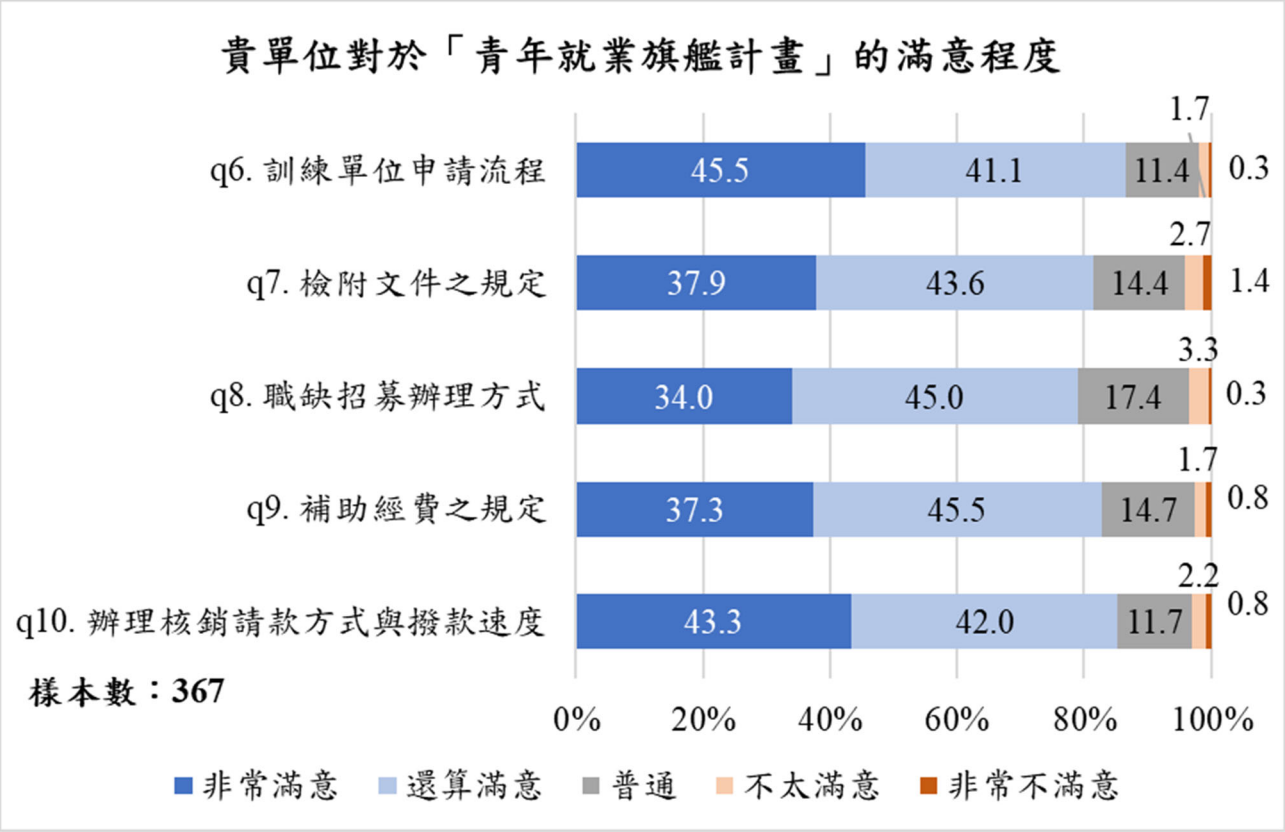
[26]本研究交叉分析表僅分析類別變項樣本數超過 10 案之類別，樣本數過小不適合進行推論比較，相關數據詳列於附件酌參。

例（93.5%）相對較高，聘僱人數在 100-199 人的事業單位持正向態度者比例相對較低（89.2%）。

本研究問卷調查除了評估青年就業旗艦計畫整體滿意度外，也特別針對「訓練單位申請流程」、「檢附文件之規定」、「職訓招募辦理方式」、「補助經費之規定」以及「辦理核銷請款方式與撥款速度」五個面向進行調查，如圖 7-50 所示。

- 在「**訓練單位申請流程**」方面：持正向態度的事業單位占 86.6%（非常滿意 45.5%、還算滿意 41.1%）。回答非常不滿意者(1 個事業單位)，主要認為訓練單位申請的流程太過繁瑣與繁雜。
- 在「**辦理核銷請款方式與撥款速度**」方面：持正向態度者占 85.3%（非常滿意 43.3%、還算滿意 42.0%）。回答非常不滿意者(3 個事業單位)，主要認為核銷作業的時間過久，方式也略顯複雜。
- 在「**補助經費之規定**」方面：持正向態度者占 82.8%（非常滿意 37.3%、還算滿意 45.5%）。回答非常不滿意者(3 個事業單位)，主要認為聘僱青年的薪資門檻設定在月薪 32,000 元太高。
- 在「**檢附文件之規定**」方面：持正向態度者占 81.5%（非常滿意 37.9%、還算滿意 43.6%）。回答非常不滿意者(5 個事業單位)，有部分認為檢附文件過於繁雜、有些是重複的資料，再者也有企業認為線上作業可以減少行政負擔。
- 在「**職訓招募辦理方式**」方面：持正向態度者占 79.0%（非常滿意 34.0%、還算滿意 45.0%）。回答非常不滿意者(1 個事業單位)，主要是希望可將招募年齡提升至 32 歲。

綜合上述調查結果，事業單位對於計畫申請流程與核銷流程與速度最為滿意，而對於職缺招募的辦理方式則認為尚有改進空間，有部分企業單位建議提高青年申請的年齡限制。



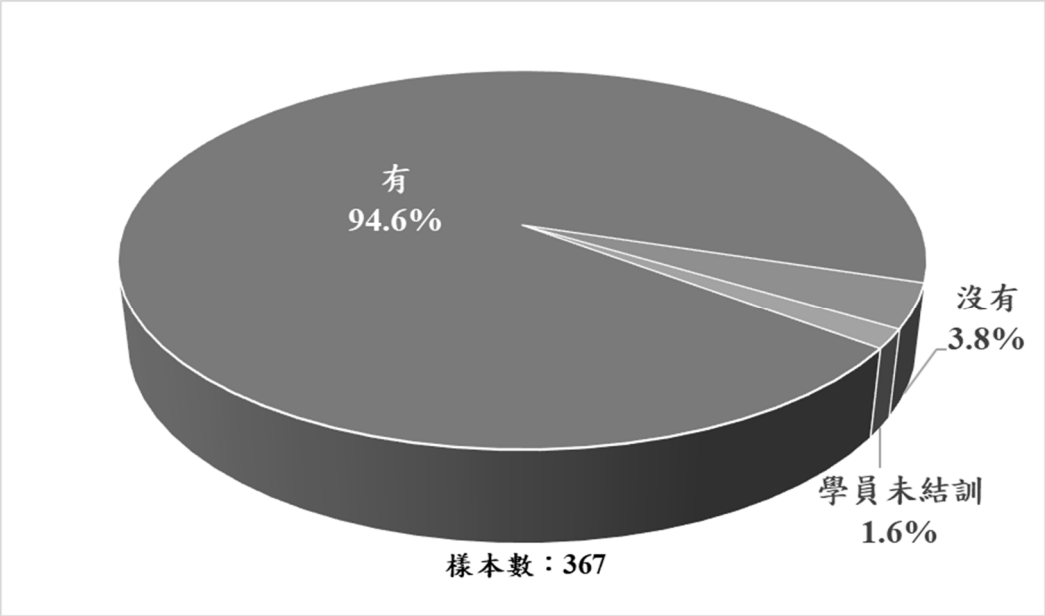
資料來源：本研究整理。

圖 7-50 事業單位對於青年就業旗艦計畫五面向滿意程度

(四)參訓青年留任事業單位情形

政府期待事業單位在青年就業旗艦計畫利用「先僱後訓」方式提供 15 至 29 歲缺乏工作經驗青年更務實的職業訓練環境，試圖減緩事業單位對無工作經驗者工作能力的不信任感，透過「薪資補助」提升事業單位聘僱青年的意願。事業單位在訓練過程中能審視參訓青年的工作表現，參訓青年也同樣在評估受訓單位與自身是否適配，聘僱單位最終能不能夠留下優秀的參訓人才，是本計畫評估成效的重要指標。

因此，本研究問卷調查詢問事業單位在「青年就業旗艦計畫」結束之後，參訓的青年有沒有繼續留任，表示「有留任」的企業單位比例占整體的 94.6%，「沒有留任」的比例占 3.8%，表示學員尚未結訓者則占 1.6%，如圖 7-51 所示。

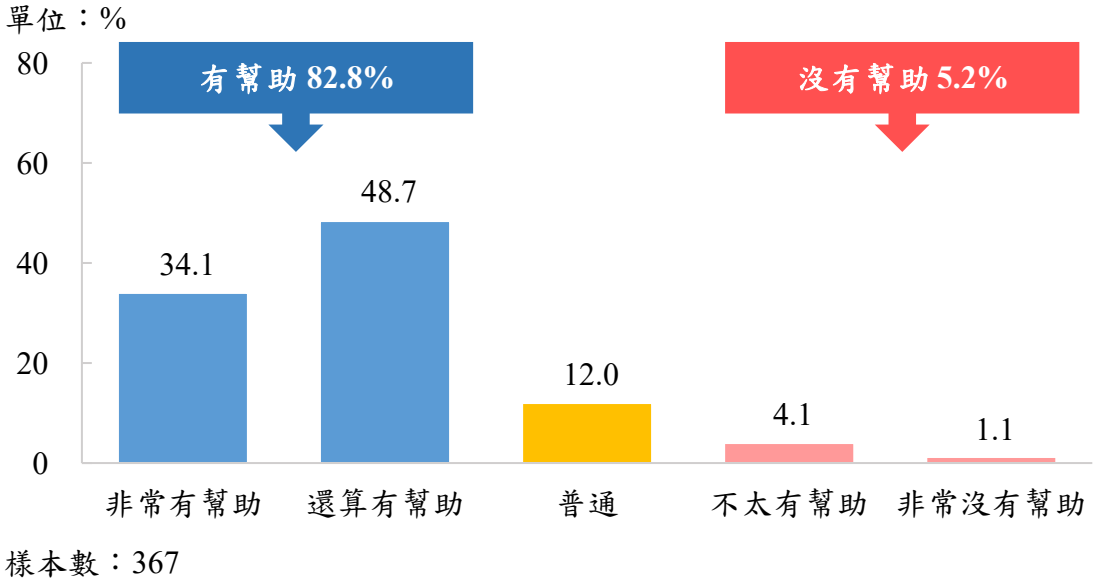


資料來源：本研究整理。

圖 7-51 參訓青年留任情形

(五)計畫對於單位取得人才的幫助程度

再者，詢問事業單位本項旗艦計畫是否有助於單位取得人才，有 82.8%事業單位持正向態度（非常有幫助 34.1%、還算有幫助 48.7%），認為成效普通者占 12.0%，另有 5.2%事業單位持負向態度(不太有幫助 4.1%、非常沒有幫助 1.1%)。整體而言，本研究問卷調查接受訪問的企業單位對於「先僱後訓」、「薪資補助」媒合機制持正向態度，認為該制度確實有助於事業單位接觸缺乏工作經驗的人才並留任效力，如圖 7-52）



資料來源：本研究整理。

圖 7-52 計畫對於事業單位取得人才的幫助程度

以事業單位的基本資料與事業單位參與計畫對取得人才幫助程度進行交叉分析結果如下：(詳見附表 2-9)

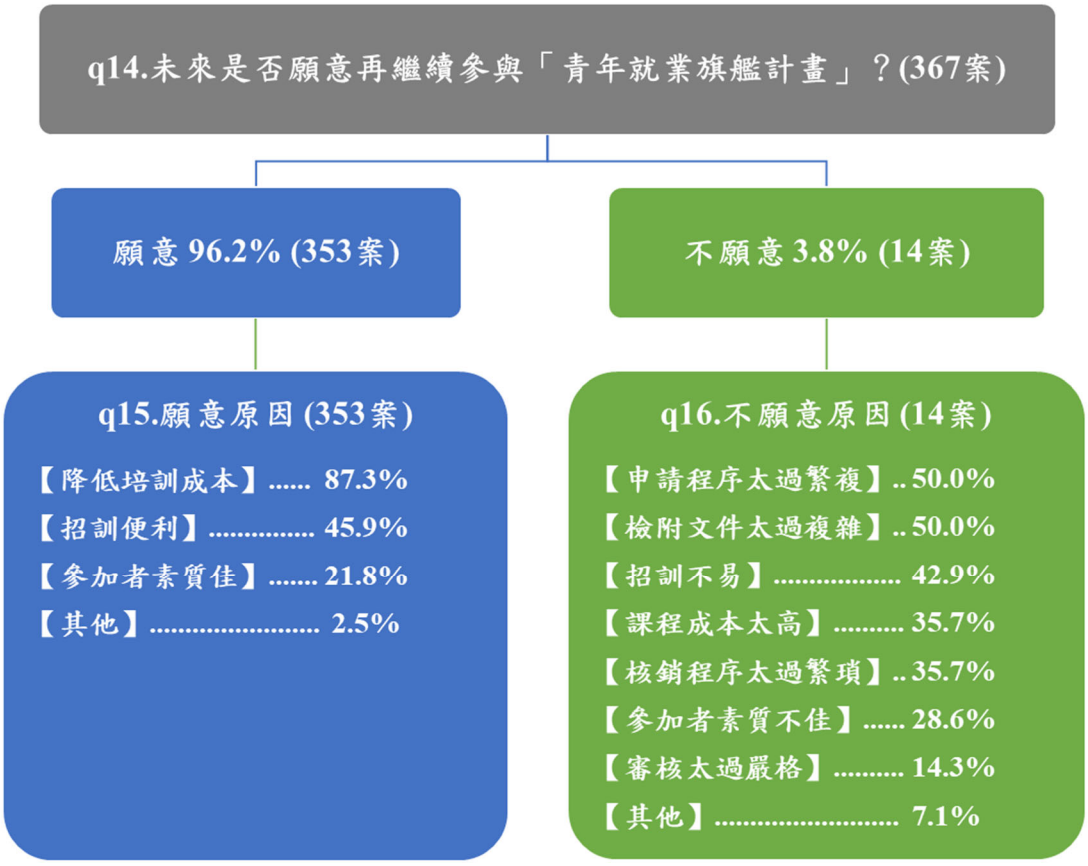
- 以公司登記區域別觀察，公司登記地位於中彰投地區持正向態度的比例（88.8%）相對較高，雲嘉南持正向態度者比例相對較低（76.0%）。
- 以行業別觀察，回覆樣本數大於 10 案[27]的行業別中，藝術、娛樂及休閒服務業持正向態度的比例(95.9%)相對較高，醫療保健及社會工作服務業持正向態度者比例相對較低（60.0%）。
- 以員工規模別觀察，公司聘僱人數在 1-9 人的事業單位持正向態度的比例

[27]僅分析類別變項樣本數超過 10 案之類別，樣本數過小不適合進行推論比較，相關數據詳列於附件酌參。

（87.3%）相對較高，聘僱人數在 200 人以上的事業單位持正向態度者比例相對較低（76.1%）。

(六)事業單位持續參與計畫之意願

為瞭解青年就業旗艦計畫的效益，作為未來鼓勵青年就業等政策方針研擬，本研究問卷調查詢問申請單位有無意願繼續參與「青年就業旗艦計畫」，高達 96.2%事業單位表示願意，不願意者則占 3.8%，如圖 7-53）。



資料來源：本研究整理。

圖 7-53 事業單位持續參與計畫之意願分析

分別細問事業單位願意與不願意持續參與計畫的原因，願意持續參訓的事業單位(353 案)中，有 87.3%的企業認為能夠降低公司培訓員工成本是十分重要的誘因，45.9%的企業單位回答招訓便利性是公司考量的重點項目，因為參訓青年素質佳而願意再參與該項計畫者則占 21.8%。回答其他原因者（2.5%）部分主張為了想要持續給予無經驗者、應屆畢業生更多機會，因而想要持續申請計畫。

不願意持續參與計畫的事業單位(14 案)中，考量時間、人力成本後認為申請程序與檢附文件太過繁複者比例最高，招訓不易則也同樣是事業單位不願意持續參與計畫的主因。

以事業單位的基本資料與事業單位未來繼續參與計畫意願進行交叉分析結果如下：(詳見附表 2-10)

- 以公司登記區域別觀察，公司登記地位於高屏澎東地區願意的比例(98.6%)相對較高，北宜花金馬持願意者比例相對較低（94.2%)。
- 以行業別觀察，回覆樣本數大於 10 案[28]的行業別中，批發及零售業、其他服務業、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術娛樂及休閒服務業願意繼續參與的比例（100.0%）最高，專業、科學及技術服務業願意者比例相對較低（88.4%)。
- 以員工規模別觀察，公司聘僱人數在 100-199 人的事業單位願意的比例（97.3%)相對較高，聘僱人數在 51-99 人的事業單位願意者比例相對較低（94.7%)。

[28]僅分析類別變項樣本數超過 10 案之類別，樣本數過小不適合進行推論比較，相關數據詳列於附件酌參。

(七)對青年就業相關政策及配套措施建議

本調查詢問事業單位對於青年就業旗艦計畫，以及其他職業訓練相關政策及就業配套措施的建議，整理為以下三點建議方向：

1.申請流程、審核流程、檢附文件 E 化

事業單位反應青年就業旗艦計畫從申請計畫、資格審核，到後續經費核銷，過程中有多項文件、單據需檢附，建議日後能提供無紙化的 E 化服務，以電子檔上傳相關文件，簡化申請、送審與核銷等流程與時間。除此之外，也有事業單位反應經費核銷時需檢附受訓青年之工作訓練雙週誌，建議可進一步評估雙週誌改以「月誌」為單位呈現的可能，簡化核銷的作業流程。

2.招募管道多元化，建議擴大接觸社群

申請青年就業旗艦計畫的事業單位主要是透過「臺灣就業通-青年職訓資源網」招募人才，部分事業單位反應青年多半是透過大型求職網站（如 104 人力銀行、1111 人力銀行）求職，雇主招募的管道與青年求職習慣使用的管道不相一致，建議相關單位能有進一步的配套措施。

3.錄訓作業彈性化，建立名額遞補機制

青年就業旗艦計畫規定訓練單位辦理之訓練應於核定之開訓日起 90 個日曆天內完成學員錄訓作業，縱使未完成錄訓作業者得申請延長 90 日，部分事業單位仍反應特定產業近年面臨長期缺工問題，人才招募耗費時間較長，若沒有在計畫名額核定日至人才招募的截止日期間找到適合的受訓者，需要重新檢附文件與提交申請表，建議相關單位能夠重新評估本計畫的招募作業流程及規定。再者，訓練單位反應計畫申請到的每個名額皆十分珍貴，受訓青年一旦離職，名額將無法續留遞補，建議相關單位評估受訓青年自開訓日至離職日少於一定期間，能夠開放名額遞補的可能。

第三節　本章小結

一、青年問卷調查成果小結

以對曾申領應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等 5 項計畫補助之受益青年為調查對象，本調查最終回收 1,833 份青年的有效問卷進行分析。

（一）「應屆畢業青年尋職津貼計畫」整體滿意度達 87.5%，八成六表示有助於減輕求職期間的經濟壓力

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」之青年，對計畫整體滿意度達 87.5%，不滿意者僅佔 4.0%，「職業心理測驗」及「就業輔導服務」皆有近六成的參與青年認為對求職有幫助，並且有 86.5%的參與者認為尋職津貼有助於減輕求職期間的經濟壓力，其中表示非常有幫助的比例超過半數，而近八成的參與者認為尋職津貼有增加其尋職動力，對本計畫的相關建議則以「加強計畫推廣」、「簡化申請及計畫流程」相對較多。

（二）「青年就業獎勵計畫」整體滿意度達 92.1%，八成五表示對其穩定就業有幫助

曾參與「青年就業獎勵計畫」之青年，對計畫整體滿意度達 92.1%，並有近八成七參與青年表示本計畫對其穩定就業有幫助、八成四參與青年表示增加其尋職動力，對本計畫的相關建議則以「加強計畫推廣」、「提高獎勵金額」比例相對較高，認為應多加宣傳，讓更多青年了解此計畫並受益。

（三）「產業新尖兵計畫」整體滿意度達 75.5%，86.5%表示有助於減輕求職期間的經濟壓力

曾參與「產業新尖兵計畫」之青年，整體約有 23.3%青年的課程歸類方式認為與開課單位規劃領域不同，其中以「工業機械」有 43.9%的參訓青年認為應屬其他課程領域，所占比例較高，其他課程領域也有近二成的青年認定不同。參加課程的辦理方式則以「線上遠距」占近半數較多。

在整體滿意度上，75.5%參與者滿意本計畫的整體規劃，且同樣有約七成五贊同課程有助於提升專業技能，不過對其求職或職場運用的幫助程度則較低，顯示青年雖認為課程能學習到專業技能，但與實務工作所需的能力仍有一定落差，僅四成青年參與的訓練課程與現在從事的工作有關；而在就業媒合措施上，滿意度亦僅有四成。青年對本計畫提出的相關建議中，對課程內容的期待主要為更貼近實務工作需求、更專精，訓練師資上期望能提升其專業性，亦有多位學員對業媒合措施提出精進建議，顯示青年對就業媒合措施持續改善抱有較高需求與期待。

（四） 「青年就業旗艦計畫」整體滿意度達 79.1%，計畫結束後未留任的原因以「薪資或福利不符預期」及「想轉換職涯跑道」為主

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，計畫整體滿意度達 79.1%，對「工作崗位訓練內容與時數安排」、「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」、「訓練場地及設備」之滿意度皆約七成八，對「訓練期間提供之薪資福利」滿意度 71.2%則相對較低，23.6%參與青年未在結訓後留任之主要原因以「薪資或福利不符預期」以及「想轉換職涯跑道」為主。

本計畫對青年之幫助以「協助穩定就業」的幫助程度最高，認為有幫助者達 76.1%，其次為提升就業能力，達 72.4%，對於日後尋找工作的幫助程度則較低，認為有幫助者占 64.0%。對本計畫的相關建議中，以「加強審核及監督開訓單位」相對較多，表示應加強監督事業單位符合勞基法規範，且確實執行培訓計畫，另有部分青年表示事業單位雖申請補助卻未提供實質培訓，為其對計畫不滿意之原因。

（五） 「青年職得好評計畫」的整體滿意度達 90.6%，七成四表示計畫對未來自行找工作或轉職有幫助

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，對計畫整體滿意度達 90.6%，八成以上贊同「線上職涯測評」有幫助，而認為「深度就業諮詢」對職涯規劃有幫助者之比例占 79.2%，相對高於認為對穩定就業有幫助之比例（72.6%）；在計

畫目的之落實上，74.5%參與青年表示本計畫有助於其未來自行找工作或轉職。對於本計畫之建議則以「加強計畫推廣」相對較多。

（六） 對於整體就業之建議以「加強各項青年就業協助措施宣導及說明」、「優化台灣就業通網站」為多數計畫之共同建議

青年獲得相關資訊之管道主要為「親朋好友推薦」，占比約四成六，青年對於整體就業協助措施之建議以「加強各項青年就業協助措施宣導及說明」相對較多，各計畫亦皆有得到相同建議，顯示目前五項計畫之宣導尚有不足，部分青年表示不清楚可以從哪些管道獲得就業措施相關資訊，期望能透過校園推廣、廣告及社群媒體宣傳等方式讓更多青年獲取資訊；此外，「優化台灣就業通網站」亦為五項計畫之共同建議，包含網站操作不直觀、資料填寫頁面設計不佳、提供之職缺過少及資訊不足等回饋。

二、雇主問卷調查成果小結

民營事業單位、民間團體、公私立高中（職）或大專校院皆有資格向勞動部勞動力發展署申請青年就業旗艦計畫訓練單位資格，本調查最終回收 367 份事業單位有效問卷進行分析。

（一） 事業單位申請青年就業旗艦計畫的原因以「獲得政府補助訓練費用」為主

事業單位在評估是否申請參與青年就業旗艦計畫時有諸多考量，在「拓展徵才管道」、「獲得政府補助訓練費用」、「增加青年對產業認識」、「增加青年留任機會」四大原因中，有高達 9 成曾申請過青年旗艦計畫的事業單位，是因為想要獲得政府補助訓練費用而參與，減少經常性人力成本支出。反之，僅有約 4 成事業單位申請青年就業旗艦計畫是為了要增加青年對產業認識，比例最低。

（二） 高達九成事業單位滿意青年就業旗艦計畫，計畫的「職訓招募辦理方式」尚待改善

事業單位對於青年就業旗艦計畫的滿意度，是相關單位評估計畫成效的重要指標，調查結果顯示有高達9成事業單位對於青年就業旗艦計畫持正向態度。在訓練單位申請流程、檢附文件之規定、職訓招募辦理方式、補助經費之規定

以及辦理核銷請款方式與撥款速度五個面向分項予以評價，滿意度最高的項目是「訓練單位申請流程」（86.6%），滿意度最低的則是計畫中的「職訓招募辦理方式」（79.0%）。

進一步分析事業單位對於職訓招募辦理方式不滿意的原因，部分是來自於雇主招募的管道與青年求職管道不一致。目前申請青年就業旗艦計畫的事業單位主要是透過「臺灣就業通-青年職訓資源網」招募人才，青年則多是透過大型求職網站（如 104 人力銀行、1111 人力銀行）求職，建議相關單位可以透過網站整合、網站連結等方式消弭求職端與招募端相互對接。舉例而言，部分企業會在大型求職網站刊登職缺，並於職缺後標註【配合青年就業旗艦計畫】。

（三） 八成事業單位肯定計畫有助於人才留任，九成五企業表示訓後青年有繼續留任

青年就業旗艦計畫藉著薪資補助，鼓勵事業單位以「先僱後訓」方式，在訓練過程中審視參訓青年的工作表現，留任表現優良的青年，減緩事業單位對於青年工作能力的擔憂。因此，本研究問卷調查詢問事業單位在「青年就業旗艦計畫」結束之後有沒有讓參訓的青年繼續留任，「有留任」的企業單位比例約占整體的 9 成 5，再者，也有超過 8 成的事業單位肯定計畫有助於公司取得人才。整體而言，本研究問卷調查接受訪問的企業單位對於「先僱後訓」、「薪資補助」媒合機制持正向態度，認為該制度確實有助於事業單位接觸缺乏工作經驗的人才並在訓後留任。

（四） 九成五事業單位願意持續參與青年就業旗艦計畫，申請程序與檢附文件過於繁複、招訓不易為重點改善項目

為瞭解本項計畫的效益，作為中央與地方擬定青年就業、職業訓練等政策的參考依據，超過 9 成 5 的事業單位表示未來願意繼續參與「青年就業旗艦計畫」。願意持續參訓的事業單位中，有約 8 成 7 的企業認為能夠降低公司培訓員工成本，薪資補助仍是吸引企業持續參與計畫的原因。肯定參訓青年素質佳而願意再參與該項計畫者則占 2 成 1 偏低，事業單位可能尚在評估留任青年工

作表現的階段，較不會是企業持續參與計畫的主因。

不願意持續參與計畫的事業單位中，考量時間、人力成本後認為申請程序與檢附文件太過繁複者比例最高，為解決此問題，企業建議政府應推動計畫申請與核銷流程的電子化，以提高操作效率。招訓不易則也同樣是企業不願意持續參與計畫的主因。尤其在特定產業面臨缺工的情況下，考慮放寬或是重新評估招聘作業的時間限制，也許能夠提升企業申請的意願。再者，較高的青年就業流動率也是企業長期的困擾，建議政府未來修正相關政策時，能考慮到短期間(一至二週)青年離訓對企業的影響，建立名額遞補機制，確保每個計畫名額得到最大化的利用。這些改善措施有助於提高計畫的吸引力，使更多企業願意持續參與，同時符合企業管理上的效益與青年受訓者的需求。

第八章　專家座談會意見彙整分析

本研究計召開2場專家座談會，規劃每場次至少6人，邀集具青年就業促進與輔導研究相關知識、經驗之專家學者出席，並合併邀請雇主團體、勞工團體、中央、地方及大專院校推動青年就業就業協助措施之政策及執行單位共同參與討論，本研究於辦理問卷調查前，辦理1場專家座談會，確認受訪對象分類及抽樣配置、問卷施測對象及管道、問卷量表內容等執行細節，並建立問卷調查專家效度（expert validity）。另一場次則於本研究文獻分析、次級資料分析、問卷調查結果初稿完成後舉辦，徵詢專家學者意見，對實證結果予以討論，以提高資料應用成效，並提供政策修正建議。

第一節　第 1 場專家座談會研究成果與分析

一、第 1 場專家座談會會議紀實

（一）**會議時間**：2023 年 8 月 4 日(五) 13 時 30 分至 15 時 50 分

（二）**會議地點**：致理科技大學綜合教學大樓 5 樓 E56b 研討室

（三）**出/列席人員**：如表 8-1 所示，合計 11 名。

表 8-1 第 1 次專家座談會出/列席人員名單

職稱	姓名
國立中正大學勞工關係學系副教授	吳〇新
臺北海洋科技大學健康照顧社會工作系副教授	郭〇昌
東吳大學社會學系副教授	李〇霈
中華民國全國中小企業總會營運長	劉〇孟
新竹市總工會青年發展委員會副主任委員	洪〇婕
社團法人臺灣青年民主協會理事長	張〇萌
產業新尖兵計畫—「金融科技職場菁英養成班」結訓學員	周〇玄
勞動部勞動力發展署訓練發展組視察	徐〇蔚
勞動部勞動力發展署就業服務組專員	林〇萱
勞動部勞動力發展署就業服務組科員	陳〇汶
勞動部勞動力發展署綜合規劃組科員	吳〇珣

資料來源：本研究整理。

二、議題討論及決議：

（一） 本研究分為青年與事業單位調查，事業單位調查採郵寄問卷，青年問卷以「台灣就業通」會員帳號之電子信箱寄送網路問卷填報連結，惟須考量青年調查母體為 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日各項計畫核定人數，資料時間跨度較大，部分青年之電子信箱可能已無使用，後續輔以電話接觸催收與多元回收管道執行。

（二） 抽樣方法及樣本抽取原則

1. 原依第一次專案工作會議決議，青年調查配置 1,800 份有效樣本，依各計畫核定人數所占的比例進行配置，樣本數不足 30 份者增補至 30 份；僅有「青年就業旗艦計畫」適合進行雇主調查，配置 200 份有效樣本。兩項調查總計應完成 2,000 份有效樣本。(如表 8-2 所示)

2. 考量「青年就業獎勵計畫」因核定人數明顯高於其餘四項計畫，業務單位(就業服務組)建議降低該計畫樣本比例、提高其他計畫之樣本比例，以收集更多不同計畫意見。

   研究團隊建議改以「抽樣誤差」為考量，採不等比例配置，「青年就業獎勵計畫」配置 600 份樣本、抽樣誤差為正負 4.0%，「青年職得好評計畫」配置 100 份樣本、抽樣誤差為正負 9.7%，其餘三項計畫各配置 380 份樣本、抽樣誤差為正負 5.0%。(詳見表 8-3 所示)

表 8-2 問卷調查初步樣本配置(原配置)

計畫名稱	青年				事業單位(雇主)	
	核定人數	樣本配置	抽出率	抽樣誤差	家數	樣本配置
總計	**280,185**	**1,806**	**0.6%**	**2.3%**	**2,977**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	67,985	437	0.6%	4.7%	-	-
青年就業獎勵計畫	169,629	1,090	0.6%	3.0%	-	-
產業新尖兵計畫	23,524	151	0.6%	7.9%	-	-
青年就業旗艦計畫	15,316	98	0.6%	9.9%	2,977	200
青年職得好評計畫	3,731	*30	0.8%	17.8%	-	-

說明：1.母體為109年6月30日至111年12月31日各項計畫核定青年人數或企業家數。訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，事業單位數係該段區間內辦訓之事業單位數。

2.*表示樣本數不足30份增補至30份。

資料來源：本研究整理。

表 8-3 問卷調查初步樣本配置(修正建議)

計畫名稱	青年				事業單位(雇主)	
	核定人數	樣本配置	抽出率	抽樣誤差	家數	樣本配置
總計	**280,185**	**1,800**	**0.7%**	**2.3%**	**2,977**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	67,985	380	0.6%	5.0%	-	-
青年就業獎勵計畫	169,629	560	0.4%	4.0%	-	-
產業新尖兵計畫	23,524	380	1.6%	5.0%	-	-
青年就業旗艦計畫	15,316	380	2.5%	5.0%	2,977	200
青年職得好評計畫	3,731	100	2.7%	9.7%	-	-

說明：母體為2020年6月30日至2022年12月31日各項計畫核定青年人數或企業家數。訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，事業單位數係該段區間內辦訓之事業單位數。

資料來源：本研究整理。

（三） 青年調查問卷設計

1. 題項 S1 居住縣市選項排序方式在填答時較不直觀，建議改以北、中、南、東四大區域排序，並新增題目文字：「請問您目前居住在哪個縣市？」。
2. 題項 S3 補充題目說明：「請問您的教育程度是？（最高學歷）」。
3. 題項 S3 選項「(2)高級中等(高中、高職)」拆分為「(2)普通高中」及

「(3)技術高中(高職、高工)」兩選項，並新增題項 S4_1 就讀/畢業群科；勾選「(2)普通高中者」跳答 S5，勾選「(3)技術高中(高職、高工)」者續答 S4_1 後跳答 S5，勾選其他選項者跳答 S4_2 就讀/畢業科系。

4. 原題項 S4(新題項 S4_2)為便於填卷者查詢就讀/畢業科系的所屬學類，於問卷附上教育部統計處大專校院學科標準分類查詢系統之網站連結。

5. 題項 S6 修改選項文字，選項「(5)各就業服務中心活動」改為「(5)各就業服務機構活動」。

6. 新增題項 S8：「請問您目前在哪個縣市工作？」，以利分析工作縣市影響性。

7. 新題項 S8 及原題項 S8-S15(新題項 S9-S16)詢問青年之「主要工作」狀況，並於 S8 前附上主要工作之定義說明。

8. 原題項 S8(新題項 S9)改為詢問工作之行業類別：「S9.請問您目前主要工作的行業是什麼？」，由填卷者自行歸類行政院主計總處行業類別，並於附上行業分類查詢系統之網站連結。

9. 原題項 S9(新題項 S10)改為詢問工作之職業類別：「S10.請問您目前主要工作的職業是什麼？」，由填卷者自行歸類行政院主計總處職業類別，並於附上職業分類查詢系統之網站連結。

10. 原題項 S10(新題項 S11)於選項(1)補充說明（雇主、自營作業者勾選(1)全時工作）。

11. 原題項 S11(新題項 S10)刪除跳答，勾選「(1)雇主、自營作業者(老闆)」者續答原題項 S12(新題項 S13)；並修正選項文字「約僱」、「暫僱」。

12. 原題項 S12(新題項 S13)刪除選項「(5)創業」。

13. 原題項 S13(新題項 S14)修改題目文字，「平均每月經常性薪資」改為「平均每月總工作收入」，並新增選項至 100,001 元以上。

14. 原題項 S14(新題項 S15)新增選項「(13)自己創業」、「(14)自家經營」。
15. 刪除題項 B2：「請問您認為「青年就業獎勵計畫」對於您未來自行找工作或轉職有沒有幫助？」，此題非計畫關注目的，改為 B2：「請問您認為「青年就業獎勵計畫」有沒有增加或減少您尋職的動力？」，另計畫成效由次級資料分析補足。
16. 新增題項 C2：「請問您參加「產業新尖兵計畫」的課程辦理方式是？」
    □(1)線上遠距□(2)部分實體部分線上　□(3)實體課程
17. 新增題項 C7：「請問您滿不滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施，如面試安排等？」
    □(1)非常滿意□(2)還算滿意　□(3)普通
    □(4)不太滿意□(5)非常不滿意
18. 各計畫題組末題調整為：「請問您對於「OOOOO 計畫」的相關建議？【開放題】」。
19. 題項 S17 調整為：「請問您對於整體青年就業協助措施有沒有其他建議（如諮詢服務、申辦流程、課程安排等相關項目）？【開放題】」。

（四）事業單位調查問卷設計

1. 修改調查說明文字：「您的意見對於本研究十分重要，此研究將採整體分析，不會呈現個別資料，研究團隊將依個人資料保護法規定善盡保密責任。敬請放心回答。」
2. 題項 5 由開放題改為選擇題，列出部份可能選項供填卷者勾選。
3. 考量許多中小企業、微型企業在申請過程中因檢附文件填寫困難或缺乏人力處理，放棄申請青年就業旗艦計畫，題項 6「訓練單位申請流程與檢附文件之規定」滿意度拆分為調查題項 6「訓練單位申請流程」與題項 7「檢附文件之規定」滿意度兩題。
4. 新題項 13(原題項 12)修改文字，刪除「優秀」。
5. 新增題項 15：「請問貴單位願意繼續參與「青年就業旗艦計畫」的原

因？」，並調整跳答，新題項 14(原題項 13)勾選「(1)願意」者續答題項 15 願意的原因，勾選「(2)不願意」者跳答新題項 16(原題項 14)不願意的原因。

6. 新題項 16(原題項 14)新增選項「(4)檢附文件太過複雜」。

7. 刪除各題項「貴單位」的前置空格。

第二節 第 2 場專家座談會研究成果與分析

一、第 2 場專家座談會會議紀實（會議紀錄請參見附件 5）

（一）**會議時間**：2023 年 11 月 27 日(一) 14 時至 16 時 30 分

（二）**會議地點**：致理科技大學綜合教學大樓 5 樓人力資源研討室

（三）**出/列席人員**：如表 8-4 所示，包含研究團隊，合計 13 名。

表 8-4 第 2 次專家座談會出/列席人員名單

代號	職稱	姓名
B1	國立中央大學法律與政府研究所教授	許〇翔
B2	中國文化大學勞動暨人力資源學系副教授	張〇春
B3	實踐大學職涯發展暨校友服務中心主任	薛〇仁
B4	前勞動力發展署北基宜花金馬分署創客基地主任 （產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫業務承辦主管）	湯〇達
B5	神通資訊科技股份有限公司工程師 （產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年就業獎勵計畫受益青年）	韓〇祐
B6	春源鋼鐵工業股份有限公司人力資源部經理（青年就業旗艦計畫）	黃〇玲
B7	大統新創股份有限公司人力資源課副理（青年就業旗艦計畫）	鄭〇云
B8	勞動部勞動力發展署訓練發展組視察	徐〇蔚
B9	勞動部勞動力發展署就業服務組科員	陳〇汶
B10	勞動部勞動力發展署綜合規劃組科員	吳〇珣

資料來源：本研究整理。

二、會議討論重點與共識

（一） 本研究初步量化研究成果統計數據解讀並提出修正建議

1. 應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫等尋職、就業就業計畫女性青年申請人數遠高於男性，產業新尖兵計畫、青年職得好評計畫男性青年申請人數則遠高於女性，除了產業新尖兵計畫因培訓技能聚焦於 5+2 科技前瞻產業外，較易獲得男性學員青睞外，「青年職得好評計畫」核定人數女性遠多於女性，未來宜追蹤探究原因。

   詮釋五項計畫之巨量數據分析結果時，宜考量各計畫特性差異，如結合特定產業類型的計畫，可能影響參與青年之性別比例，於分析時可運用行業別特性解釋性別差異。(B1)

   各計畫特性差異會影響參與青年之性別、行業別、勞保就業率等巨量分析結果，如產業新尖兵計畫之男性參訓比例較高，可能因訓練職類以五加二產業為導向，產業性質影響青年性別比例；或青年就業旗艦計畫為先僱後訓，因此，訓後就業率較其他計畫高，解釋分析結果時宜將計畫特性納入考量。(B4)

2. 影響計畫滿意度的因素有許多面向，如青年或事業單位須投入的成本較高，其滿意度可能就會相對較低，因此數據分析時，比較各計畫的滿意度差異，宜以相同性質之計畫進行成效比較才有意義。

   青年問卷調查成果之比較建議區分計畫性質，例如提供就業獎勵津貼或是參與職場培訓等，並注意各計畫政策目的及背景差異，分析時應一併納入考量。(B1)

   各計畫比較建議區分計畫性質，如以訓練為目的之產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫，或鼓勵穩定就業之青年就業獎勵計畫、青年職得好評計畫，以相同性質之計畫進行成效比較分析。(B2)

   產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫執行困難度較高，問卷調查滿意度難

以完整呈現其成效及重要性，建議於研究報告補充相關計畫背景或執行狀況，如訓練單位、開課或招訓情形等，說明計畫辦理成效及執行困難之處，以補足研究數據之限制。(B2)

青年參與計畫須投入之成本可能影響其對計畫的滿意度，建議將相關分析納入研究報告。(B4)

3. 青年就業促進計畫宜長期追蹤計畫受益青年 2 年以上就業成效，藉以瞭解其穩定就業、薪資成長及技能提升成效。

為觀察青年於領取計畫津貼或就業獎勵或訓練結束後之長期就業趨勢，建議延長留任率資料追蹤時間，補充兩年後趨勢變化。(B2)

進行巨量數據分析時，建議青年薪資分析宜補充標準差，觀察各計畫之標準差差異。(B2)

4. 青年就業旗艦計畫有關穩定就業的成效追蹤，若以留任原受訓公司作為成效考量，易產生偏頗，宜可考量其原有崗位職能訓練內容，對於青年後續職涯發展的助益

巨量數據之青年就業旗艦計畫留任率分析，是以事業單位統一編號為判斷標準，無法辨別青年在原企業集團留任但轉換至其他分公司之情形，建議於研究限制補充說明。(B1)

青年就業旗艦計畫之成效僅以青年原公司留任率分析，似有侷限性，可從協助青年持續就業之面向觀點，建議可以再補充青年於工作崗位訓練之公司離職後就業情形，分析其是否有持續穩定就業及薪資變化等，亦可驗證該計畫對於青年協助。(B8)

（二） 勞動力發展署推動前揭5項青年就業協助措施之執行成效，對降低疫情對青

年就業衝擊之效果。

1. 追蹤分析發現，五項計畫結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從3萬4千元成長至3萬8千元，超過1年到24個月之間的平均勞動報酬則落在3萬8千元至4萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的趨勢，而後勞動報酬增幅相對趨緩。計畫受益青年如能穩定就業，平均薪資似比其他就業青年平均薪資為高，然依勞保及勞退投保薪資反映勞動報酬時，仍忽略了加班費或獎金等其他費用。

   巨量數據之青年薪資以勞保及勞退資料進行分析，但投保薪資可能未包含加班費或獎金等其他費用，與青年實際支領的薪資結構有所差異，建議未來執行相關調查時可向事業單位取得更為準確之資料。(B6)

   參與青年就業旗艦計畫之訓練期間薪資可能受產業別、地區影響，如傳統產業、南部地區薪資普遍較低。(B5)

2. 「青年就業旗艦計畫」提供青年直接上崗訓練機會，從持續追蹤受益青年穩定就業率高，計畫結束後1年仍留任在原企業的比率高達45.3%，青年就業起薪也較高，未來宜繼續擴大推廣辦理。

   青年就業旗艦計畫提升事業單位錄取青年之誘因，並有助於企業建立人員培訓計畫，對企業之助益較為實際且長效。(B7)

3. 「應屆畢業青年尋職津貼計畫」若能接軌「青年就業旗艦計畫」，除能減輕應屆畢業青年尋職期間經濟生活負擔，且能提高事業單位願意提供初入職場青年就業機會，並提升崗位訓練品質。(B7)

   建議建立各項青年就業措施之相關性並加以說明，如部分計畫可同時參與或相互銜接，有助於觀察各項計畫之目的及成效。(B4)

   青年就業旗艦計畫給予雇主薪資補助並讓青年獲得在職訓練之機會，對青年和雇主有雙向助益，未來應持續推動；而應屆畢業青年尋職津貼計畫有

助於減輕青年尋職期間之經濟壓力，亦有其推行重要性。(B3)

4. 「產業新尖兵計畫」可透過訓練課程可學習該領域基本知識，對跨域學習、轉換職涯有所助益，然問卷調查顯示，僅有 40.6%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程與現在從事的工作有相關，滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施僅有 39.5%，有 45.2%針對課程內容提出建議，24.2%針對就業媒合措施給予建議，意見類型繁多，顯示受訪青年對本計畫之就業媒合措施抱有較高需求與期待，「產業新尖兵計畫」宜加強課程評鑑，以避免名實不符。

   「產業新尖兵計畫」透過訓練課程可學習該領域基本知識，對跨域學習、轉換職涯有所助益，應屆畢業青年尋職津貼計畫則能夠提升個人尋職動力。(B5)

5. 「產業新尖兵計畫」因計畫於疫情期間開始實施，部分課程採線上授課，訓後之就業媒合措施亦難以辦理，影響學員對就業媒合措施滿意度。另以實作課程為主的的訓練內容設計，遠距課程的培訓成效較低

   產業新尖兵計畫之就業媒合措施可再改進，參與廠商之徵才意願較為消極，且各地區參與廠商數量有落差，以資訊類群課程為例，北部地區就業媒合之廠商數量明顯多於南部；此外，課程進行方式為實體或遠距亦可能影響學員訓練成效。(B5)

   因計畫於疫情期間開始實施，部分課程採線上授課，訓後之就業媒合措施亦難以辦理，影響學員對就業媒合措施滿意度。(B8)

（三） 依背景、輸入、過程、結果構面提出後續推動及精進前揭政策之建議

1. 背景

(3) 建議我國青年訓練計畫效仿德國、澳洲經驗，讓企業在訓練過程有更

多參與機會，並透過企業端整合具有前瞻性、符合產業升級需求之課程，使訓練內容更符合市場所需，降低學用落差。(B2)

(4)

2. 輸入

(1) 建議青年就業政策集中資源，同步提升青年就業薪資及企業薪資補助，提高青年留任意願，並鼓勵更多企業投入計畫之意願。(B3)

(2) 青年就業旗艦計畫之培訓計畫規定，有助於事業單位完善新進人員訓練流程，並透過外部稽查單位重新檢視內部培訓機制。(B6)

3. 過程：雇主問卷調查成果符合實際參與經驗，如計畫之申請難易度是企業考量是否願意投入之重要因素，若申請流程及文件太過複雜、申請通過不易，中小企業可能因無力負擔申請成本而不願投入。(B7)

4. 結果：五項計畫之整體成效分析可採兩種維度，一為利害關係人（青年、雇主），二為職涯發展階段，如分成尋職、進入企業受訓、留任等階段，進行五項計畫之分析比較。(B1)

（四） 其他討論及建議。

1. 台灣就業通於平台操作上仍有待改進，企業出於人力及成本考量，會傾向將資源集中於利用其他較為便利、徵才成效較佳之人力銀行平台。(B6)

2. 建議未來執行相關調查時，減少問卷開放式題項，提供選項讓受訪者勾選對計畫不滿意之原因，或透過深度訪談瞭解青年或雇主想法，補充問卷限制。(B7)

第九章　CIPP 構面計畫效益評估

CIPP 評估模式(Context,Input,Process,Product)是由美國學者斯塔弗爾比姆(Stufflebeam,D.L.)1967年在對泰勒行為目標模式反思的基礎上提出了CIPP模型，CIPP評鑑模式可分別列為四大部分，分別是背景評鑑（context evaluation）、輸入評鑑（input evaluation）、過程評鑑（process evaluation）和成果評鑑（product evaluation）四種評鑑的縮寫。整個模式是以背景評鑑來協助研究與評鑑目標的鎖定，再以輸入評鑑來修正整個專案計畫，過程評鑑的作用在於引導專案計畫的實施，最終成果評鑑的提出用以提供改進與考核決定的建議（王政彥，1990）。

第一節　應屆畢業青年尋職津貼計畫 CIPP 效益評估

一、背景評估

（一） 環境評估

我國 2022 年青年失業人數為 19 萬人，失業原因以初次尋職失業者 8 萬 9 千人最多，應與青年初入職場尚在學習摸索階段，因而增加尋職時間，因此政府宜鼓勵應屆畢業青年強化求職準備，協助青年在積極尋職的過程中減輕經濟壓力。

（二） 計畫目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場之持續影響，為協助 2022 年畢業青年強化求職準備，並鼓勵青年積極尋職，提供青年尋職期間之就業服務協助及經濟支持，減輕青年尋職壓力，使青年安心求職並能順利就業。

（三） 政策目的評估

應屆畢業青年因未具有就業保險投保年資，因此無法領取失業給付，專家焦點座談顯示，本項計畫有助於減輕應屆畢業青年尋職期間經濟壓力。

二、輸入評估

（一） 適用對象：本國籍 20-29 歲未就業青年，符合下列資格之一：

1. 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日期間畢業(以青年所持畢業證書開立日期認定)。
2. 持教育部、就讀之國內學校認定為 110 學年度應屆畢業相關證明文件。
3. 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日期間畢業，畢業後依兵役法規徵集服義務役，並於 2021 年 8 月 16 日(含)後退役。

（二） 補貼標準及金額

青年完成求職準備及參加計畫期間，最多發給 4 次：

1. 第 1 次：（應於 2022 年 12 月 31 日前提出申請）

   至少完成 1 種「職業心理測驗」，或於勞動力發展數位平台「就業促進研習課程專區」至少完成 1 門線上課程，於本計畫專區（點我進線上申請專區）上傳申請文件（上傳後次日即為參加本計畫之起始日），可申請尋職津貼 2,000 元。

2. 第 2 次：（應於參加本計畫之日起 37 日內提出申請）

   自參加計畫之日起 30 日內，進行 2 次以上求職，並接受 1 次以上就業輔導服務後，上傳 2 次以上求職紀錄及接受就業輔導服務紀錄，可申請尋職津貼 1 萬元。

3. 第 3 次：（應於參加本計畫之日起 67 日內提出申請）

   自參加計畫起 30 日內未就業，且自第 31 日至 60 日內，進行 3 次以上求職，以及接受公立就業服務機構 1 次以上推介就業服務後，上傳 3 次以上求職紀錄，可申請尋職津貼 1 萬元。

4. 第 4 次：（應於參加本計畫之日起 97 日內提出申請）

自參加計畫起 60 日內未就業，且第 61 日至 90 日內，進行 3 次以上求職，以及接受公立就業服務機構 2 次以上推介就業服務後，上傳 3 次以上求職紀錄，可申請尋職津貼 1 萬元。

三、過程評估

為減輕青年尋職期間經濟壓力，每月提供新臺幣（以下同）1萬元尋職津貼，鼓勵青年強化求職準備並積極尋職。自2021年8月16日起，合計有8萬101人登錄參加「應屆畢業青年尋職津貼計畫」（如表9-1所示），其中2021年計畫計有4萬9,103人申請、2022年計畫計有3萬998人申請。計畫核定人數合計有6萬8,714人，其中2021年計畫核定人數計有4萬1,522人、2022年計畫核定人數計有2萬7,192人。2021、2022年計畫實際執行經費分別為4億6,973萬4千元及4億2,264萬4千元。

表 9-1 應屆畢業青年尋職津貼計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2010	2021 2021 年計畫	2022 2022 年計畫
計畫申請人數	-	-	49,103	30,998
計畫核定人數	-	-	41,522	27,192
實際執行經費	-	-	469,734	422,644

資料來源：勞動部勞動力發展署。

四、成果（成效）評估

（一）就業成長

在「應屆畢業青年尋職津貼計畫」結束後，至少7個月、至多37個月的期間，計有70.4%的青年有進入職場就業的經驗。以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率持續增長，從計畫結束後1個月的31.4%，至計畫結束後11個月突破六成，至計畫結束後24個月達到69.8%，將近七成，整體來看，勞保就業率穩定成長。

（二）就業流向

以從事「製造業」的比例最高，約占一成五，其次依序是「批發及零售業」約占一成二、「醫療保健及社會工作服務業」約占8.8%左右。

（三）勞動報酬成長

數據追蹤分析發現，計畫結束後一年內受益青年的平均勞動報酬成長相對快速，從3萬4千元成長至3萬8千元，超過一年到24個月之間的平均勞動報酬則落在3萬8千元至4萬元的區間。

（四）計畫參與滿意度

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，87.5%表示滿意「應屆畢業青年尋職津貼計畫」（42.4%非常滿意、45.1%還算滿意），8.5%表示普通，4.0%表示不滿意（3.5%不太滿意、0.5%非常不滿意）。

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，86.5%表示「尋職津貼」對其舒緩求職期間經濟壓力有幫助；78.7%表示「尋職津貼」有增加尋職的動力。

（五）計畫執行改善建議

有17.9%建議「加強計畫推廣」，透過廣告與校園等管道多加宣傳，提高計畫能見度，讓更多青年受益；14.3%建議「簡化申請及計畫流程」，包含申請文件與程序較為複雜、計畫分多階段進行不易理解。

第二節　青年就業獎勵計畫 CIPP 效益評估

一、背景評估

（一） 環境評估

疫情期間，我國許多青年因為疫情而選擇延畢、報考公職或研究所等方式，暫時不加入就業市場。我國一般在每年 6~9 月因畢業季的到來，青年的勞動參與率都會隨之增加，以 2018 年與 2019 年 6~9 月為例，國內 20~24 歲青年勞動力參與率分別增 1.77 與 1.24 個百分點;2020 年同期卻只增加 0.75 個百分點。

（二） 計畫目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場之持續影響，運用就業獎勵措施，鼓勵青年積極尋職並穩定就業。

（三） 政策目的評估

應屆畢業青年因未具有就業保險投保年資，因此無法領取失業給付，專家焦點座談顯示，本項計畫有助於促進應屆畢業青年及早就業意願。

二、輸入評估

（一） 適用對象：本國籍 20-29 歲未就業青年，符合下列資格之一：

1. 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日期間畢業(以青年所持畢業證書開立日期認定)。
2. 持教育部、就讀之國內學校認定為 110 學年度應屆畢業相關證明文件。

（二） 補貼標準及金額

連續受僱於同一雇主滿 90 日，一次發給 2 萬元就業獎勵；如持續受僱於同一雇主滿 180 日，加發 1 萬元，合計最高發給 3 萬元。

三、過程評估

為鼓勵應屆畢業青年積極尋職並穩定就業，勞動部自2020年6月起推動青年就業獎勵計畫，於計畫期限內完成就業並穩定就業達3個月以上，每人最高核給3萬元獎勵金，截至2023年10月31日止，合計有22萬7,128人報名參加「青年就業獎勵計畫」（如表9-2所示），其中2020年計畫計有6萬7,011人申請、2021年計畫計有8萬8,486人申請、2022年計畫計有7萬1,631人申請。計畫核定人數合計有18萬6,937人，其中2020年計畫核定人數計有5萬5,741人、2021年計畫核定人數計有7萬3,409人、2022年計畫核定人數計有5萬7,787人。2020、2021、2022年計畫實際執行經費分別為16億745萬7千元、20億7,889萬元、及16億1,349萬2千元。

表 9-2 青年就業獎勵計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2020 2020 年計畫 (2020.6-2021.6)	2021 2021 年計畫 (2021.6-2022.12)	2022 2022 年計畫 (2022.6-2023.12)
計畫申請人數	-	67,011	88,486	71,631 (截至 2023.10.31)
計畫核定人數	-	55,741	73,409	57,787 (截至 2023.10.31)
實際執行經費	-	1,607,457	2,078,890	1,613,492 (截至 2023.10.31)

資料來源：勞動部勞動力發展署。

四、結果（成效）評估

（一）就業成長

在「青年就業獎勵計畫」結束之後，至少7個月、至多37個月的期間，計有99.4%的青年仍有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率波動較大，從計畫結束後1個月的96.7%，至計畫結束後11個月逐步遞減至78.1%，同一份工作的年資滿1周年，也是一般就業者較容易選擇轉換工作的時間點；計畫結束後12個月起，勞保就業率回歸87.6%；到計畫結束後24個月，勞保就業率又再次回歸85.6%。

（二）就業流向

以從事「製造業」的比例最高，約占二成，其次是「批發及零售業」約占一成七、「醫療保健及社會工作服務業」約占一成三。

（三）勞動報酬成長

數據追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從3萬4千元成長至3萬9千元，超過一年到24個月之間的平均勞動報酬則落在3萬9千元至4萬元的區間。

（四）計畫參與滿意度

曾參與「青年就業獎勵計畫」的青年，92.1%表示滿意「青年就業獎勵計畫」(57.7%非常滿意、34.4%還算滿意)，5.9%表示普通，1.8%表示不滿意（1.1%不太滿意、0.7%非常不滿意)。

曾參與「青年就業獎勵計畫」的青年，85.6%表示「青年就業獎勵計畫」對其穩定就業有幫助；84.5%表示「青年就業獎勵計畫」對增加尋職的動力有幫助。

（五）計畫執行改善建議

有25.7%建議「加強計畫推廣」，表示目前知道此計畫的青年仍較少，應多宣傳讓更多青年受益；18.9%建議「提高獎勵金額」。

第三節　產業新尖兵計畫 CIPP 效益評估

一、背景評估

（一） 環境分析

為加速臺灣產業轉型升級，政府打造以「創新、就業、分配」為核心價值，追求永續發展的經濟新模式，並透過「連結未來、連結全球、連結在地」三大策略，激發產業創新風氣與能量。政府提出「智慧機械」、「亞洲・矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，作為驅動臺灣下世代產業成長的核心，為經濟成長注入新動能。且藉由布局關鍵前瞻技術及引進高階人才，形成產業創新聚落，強化臺灣系統整合能力，吸引國內外投資，進而連結全球創新能量，提升臺灣產業國際競爭力與人民生活品質，期能實現綠能矽島及智慧國家，並平衡區域發展及創造就業機會的目標。

（二） 計畫目的

為協助青年掌握國家產業發展契機，引領取得 5+2 產業及具發展前景之製造產業之關鍵技術能力，以協助青年就業。。

（三） 政策目的評估

有助於培養失業青年第二專長以及跨領域工作技能，並習得 5+2 國家重點產業工作職能。訓練職類應符合促進五加二產業創新計畫之發展，可分為電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域領域。

二、輸入評估

（一） 適用對象：15 歲至 29 歲之本國籍失業青年。

（二） 補貼標準及金額：補助全額訓練費用，最高 10 萬元。

三、過程評估

為鼓勵青年參加5+2重點產業職業訓練課程，最高補助10萬元，訓練期間每月發給8,000元學習獎勵金，最高12個月，截至2022年底止，合計有3萬3,449人報名參加「產業新尖兵計畫」（如表9-3所示），其中2020年計畫計有4,612人申請、2021年計畫計有1萬8,866人申請、2022年計畫計有9,971人申請。計畫核定人數合計有2萬8,256人，其中2020年計畫核定人數計有4,001人、2021年計畫核定人數計有1萬6,158人、2022年計畫核定人數計有8,097人。2020、2021、2022年計畫實際執行經費分別為2億8,920萬5千元、13億7,326萬元、及6億69,27萬1千元。另2020-2022年發放學習獎勵金經費規模分別為8,220萬8千元、3億1,214萬8千元以及1億9,462萬元。

表 9-3 產業新尖兵計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2020	2021	2022
補助職業訓練費用				
計畫申請人數	-	4,612	18,866	9,971
計畫核定人數(錄訓人數)	-	4,001	16,158	8,097
實際執行經費	-	289,205	1,373,260	669,271
發放學習獎勵金				
實際執行經費	-	82,208	312,148	194,620

資料來源：勞動部勞動力發展署。

四、結果（成效）評估

（一）就業成長

在「產業新尖兵計畫」結束後，至少7個月、至多37個月的期間，計有71.3%的青年有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率持續增長，從計畫結束後1個月的21.4%，至計畫結束後9個月突破五成，之後則穩定維持在五成至五成五之間。

（二）就業流向

以從事「批發及零售業」的比例最高，約占一成五，其次是「製造業」約占一成三、「資訊及通訊傳播業」約占一成一。

（三）勞動報酬成長

數據追蹤分析發現，計畫結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從3萬2千元成長至3萬5千元，超過一年到24個月之間的平均勞動報酬則落在3萬5千元至3萬8千元的區間，雖然整體起薪低於其他計畫，但薪資成長幅度與其他計畫差距不大。

（四）計畫參與滿意度

曾參與「產業新尖兵計畫」的青年，75.5%表示滿意「產業新尖兵計畫」的整體規劃（32.6%非常滿意、42.9%還算滿意），15.4%表示普通，8.9%表示不滿意（7.0%不太滿意、1.9%非常不滿意）。

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，75.6%表示「產業新尖兵計畫」對其提升專業技能有幫助；58.0%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程對其求職有幫助；8.4%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程對其職場運用有幫助；40.6%表示「產業新尖兵計畫」的訓練課程與現在從事的工作有相關；僅有39.5%表示滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施。

（五）計畫執行改善建議

有45.2%針對課程內容提出建議，以「課程能更貼近實務工作需求」占20.2%最高，其次為「課程內容能更專精」（8.9%）；27.4%針對課程形式給予建議，其中「延長課程訓練時間」占8.1%，「實體授課成效優於線上授課」占7.3%；24.2%針對就業媒合措施給予建議，意見類型繁多，顯示青年對本計畫之就業媒合措施抱有較高需求與期待。

第四節　青年就業旗艦計畫 CIPP 效益評估

一、背景評估

（一） 環境分析

學用落差是已經存在於臺灣好幾年的議題，雖然這看似是整個大結構的問題，但卻深深影響我們每一個人，學生擔心出職場能否學以致用、產業擔心能否找到適當的人才、學校或教育單位擔心學校所教的是否能銜接職場。雖然已有教育、勞政單位一直積極推動「產學合作」、「職場實習」等計畫，但就數據與實際狀況來看，學用落差問題似乎還有存在有積極改善空間。因職場新鮮人的學習能力強，因此其在專業上的落差，若能配合員工訓練，或許並不是無法解決的問題。

（二） 計畫目的

提升事業單位僱用青年之意願，提供青年務實致用之職場訓練，以增加15 至 29 歲青年之就業機會。

（三） 政策目的評估

針對 15 至 29 歲缺乏工作經驗或專業技能之青年，結合產業資源，由訓練單位依據用人需求，辦理先僱後訓的「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練，以促進青年就業。

二、輸入評估

（一） 訓練單位

為就業保險投保單位並具備下列資格之一者，可提出申請：

1. 民營事業單位。
2. 民間團體：指依人民團體法或其他法令取得設立許可者。但不包括政治團體及政黨。
3. 公私立高中(職)或大專校院。

（二） 青年：本國籍 15-29 歲青年。

（三） 補貼標準及金額

1. 補助額度：前 3 個月補助訓練單位每人每月以 1 萬 2 千元為上限；第 4 個月起至第 6 個月每人每月以 6 千元為上限。
2. 計算方式：
   (1) 每月給付學員薪資未達 3 萬 4 千元者，訓練期間以 3 個月為限，補助最高 3 萬 6 千元。
   (2) 每月給付學員薪資達 3 萬 4 千元以上者，訓練期間以 6 個月為限，補助最高 5 萬 4 千元。

三、過程評估

為結合產業資源，鼓勵企業以先僱後訓方式，由資深員工擔任職場導師，提供青年進入職場訓練機會，勞動部推動有「青年就業旗艦計畫」補助雇主訓練指導費最高10萬8,000元， 2019-2022年間，合計有7萬5,930人報名參加「青年就業旗艦計畫」（如表9-4所示），分別為2019年計畫計有1萬600人申請、2020年計畫計有2萬1,458人申請、

2021年計畫計有2萬479人申請、2022年計畫計有2萬3,393人申請。2019-2022年計畫核定人數合計有5萬4,099人，其中2019年計畫核定人數計有7,934人、2020年計畫核定人數計有1萬1,720人、2021年計畫核定人數計有1萬7,856人、2022年計畫核定人數計有1萬6,589人。

2019-2022年間，「青年就業旗艦計畫」計有1萬2,398家事業單位提案申請，分別為2019年計畫計有1,853家申請、2020年計畫計有3,549家申請、2021年計畫計有3,872家申請、2022年計畫計有3,124家申請。2019-2022年計畫核定事業家數合計有1萬1,101家，分別為2019年計畫核定1,557家申請、2020年計畫核定3,160家、2021年計畫核定3,534家、2022年計畫核定2,850家。

「青年就業旗艦計畫」實際執行經費分別為2019年2億1,486萬7千元、2020年2億6,139萬3千元、2019年6億1,083萬元、2019年7億885萬9千元。

表 9-4 青年就業旗艦計畫實施成效

單位：人、家、新臺幣千元

項目別	青年				事業單位			
	2019	2010	2021	2022	2019	2010	2021	2022
計畫申請人數	10,600	21,458	20,479	23,393	1,853	3,549	3,872	3,124
計畫核定人數	7,934	11,720	17,856	16,589	1,557	3,160	3,534	2,850
實際執行經費	-	-	-	-	214,867	261,393	610,830	708,859

註：因本計畫係補助事業單位故執行經費填於事業單位項下。
資料來源：勞動部勞動力發展署。

四、結果（成效）評估

（一）就業成長

在「青年就業旗艦計畫」結束之後，至少7個月、至多37個月的期間，計有99.5%的青年仍有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率波動較大，從計畫結束後1個月的97.8%，至計畫結束後9個月逐步遞減低於九成，計畫結束後24個月起，勞保就業率降至85.6%。

（二）就業流向

不論是第一份工作，或是截至2023年7月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，高於三成二，但前後減少2.6個百分點，其次是「批發及零售業」約占二成、「資訊及通訊傳播業」約占8.0%~8.7%之間，除了製造業降幅較大以外，整體行業別差距不大。

（三）勞動報酬成長

數據追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從3萬5千元成長至3萬9千元，超過一年到24個月之間的平均勞動報酬則落在3萬9千元至4萬元的區間。

（四）計畫參與滿意度

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，79.1%表示滿意「青年就業旗艦計畫」(26.6%非常滿意、52.5%還算滿意)，15.8%表示普通，4.9%表示不滿意。

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，77.6%表示滿意「工作崗位訓練內容與時數安排」；78.1%表示滿意「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」；77.8%表示滿意「訓練場地及設備」;有76.4%在計畫結束後留在訓練單位任職;曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，76.1%表示「青年就業旗艦計畫」對於協助穩定就業有幫助；64.0%表示「青年就業旗艦計畫」對於日後尋找工作有幫助；72.4%表示「青年就業旗艦計畫」對其提升就業能力有幫助。

本計畫詢問企業端對於「青年就業旗艦計畫」的滿意程度，整體而言，持正向態度的事業單位占92.2%（非常滿意41.4%、還算滿意50.8%），6.5%事業單位表示普通，持負向態度者占1.3%。

本研究問卷調查詢問事業單位在「青年就業旗艦計畫」結束之後有沒有讓參訓的青年繼續留任，表示「有留任」的企業單位比例占整體的94.6%，「沒有留任」的比例占3.8%。

詢問事業單位本項旗艦計畫是否有助於單位取得人才，有82.8%事業單位持正向態度；高達96.2%事業單位表示願意繼續參與「青年就業旗艦計畫」。

（五）計畫執行改善建議

曾參與「青年就業旗艦計畫」而在計畫結束後未留任的青年中，其未留任的原因以「薪資或福利不符預期」(34.4%)最高，其次為「想轉換職涯跑道」(32.3%)，再其次依序為「興趣不合或專長、技術難發揮」(13.5%)。

青年對於「青年就業旗艦計畫」的修正建議，有22.4%建議應「加強審核及監督開訓單位」，確實監督企業符合勞基法規範，並避免企業申請補助卻未提供訓練之情形；20.4%表示「公司未提供實質培訓」，18.4%建議「給予參訓學員補助」。

事業單位則針對「青年就業旗艦計畫」提出以下修正建議：

1.申請流程、審核流程、檢附文件 E 化

事業單位反應青年就業旗艦計畫從申請計畫、資格審核，到後續經費核銷，過程中有多項文件、單據需檢附，建議日後能提供無紙化的 E 化服務。

2.招募管道多元化，建議擴大接觸社群

申請青年就業旗艦計畫的事業單位主要是透過「臺灣就業通-青年職訓資源網」招募人才，部分事業單位反應青年多半是透過大型求職網站（如 104 人力銀行、1111 人力銀行）求職，雇主招募的管道與青年求職習慣使用的管道不相一致，建議相關單位能有進一步的配套措施。

3.錄訓作業彈性化，建立名額遞補機制

建議相關單位評估受訓青年自開訓日至離職日少於一定期間，能夠開放名額遞補的可能。

第五節　青年職得好評計畫 CIPP 效益評估

一、背景評估

（一） 環境分析

許多青年往往在進入職場後才認真思考「職涯」問題，發現自己難以學以致用、或是覺得自己志不在此，也對自己的人格特性、就業優勢感到迷惘，更找不到自己其他的興趣所在，因此延長了其尋職時間，亟需職涯輔導專家協助「定錨」，並提供客製化的就業服務，協助解決青年尋職困難問題。

（二） 計畫目的

協助失業青年釐清職涯發展方向、提升求職技巧，並運用工作卡(職涯履歷表)展現個人就業優勢，以解決青年尋職困難問題。

（三） 政策目的評估

結合深度就業諮詢、階段性職涯規劃，並運用工作卡（職涯履歷表）展現個人就業優勢，除協助解決青年尋職困難問題，在其找到工作穩定就業滿 90 日後，還可獲得尋職就業獎勵金 3 萬元。。

二、輸入評估

（一） 適用對象：本國籍 15 歲至 29 歲青年，未就學、未就業且失業期間連續達 6 個月以上者。

（二） 補貼標準及金額

青年在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，則可向公立就業服務機構申請發給尋職就業獎勵金 3 萬元。

三、過程評估

協助青年發展職涯，提供失業6個月以上青年釐清職涯發展方向、提升求職技巧，並運用工作卡(職涯履歷表)展現個人就業優勢，以解決青年尋職困難問題，勞動部推

動有「青年職得好評計畫」透過就業諮詢及尋職就業獎勵金3萬元，2019-2022年間，合計有1萬65人報名參加「青年職得好評計畫」（如表9-5所示），分別為2019年計畫計有1,829人申請、2020年計畫計有3,043人申請、2021年計畫計有2,927人申請、2022年計畫計有2,266人申請。2019-2022年計畫核定人數合計有5,506人，其中2019年計畫核定人數計有853人、2020年計畫核定人數計有1,535人、2021年計畫核定人數計有1,761人、2022年計畫核定人數計有1,357人。2019-2022年計畫實際執行經費分別為2,559萬元、4,608萬元、5,283萬元及4,071萬元。

表 9-5 青年職得好評計畫實施成效

單位：人、新臺幣千元

項目別	2019	2010	2021	2022
計畫申請人數	**1,829**	**3,043**	**2,927**	**2,266**
計畫核定人數	853	1,535	1,761	1,357
實際執行經費	25,590	46,080	52,830	40,710

資料來源：勞動部勞動力發展署。

四、結果（成效）評估

（一）就業成長

在「青年職得好評計畫」結束之後，至少7個月、至多37個月的期間，計有97.7%的青年仍有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率波動較大，從計畫結束後1個月的91.4%，至計畫結束後7個月逐步遞減、低於八成五，計畫結束後24個月，勞保就業率降至66.9%。

（二）就業流向

以從事「製造業」的比例最高，約占二成五，其次是「批發及零售業」約占二成、「資訊及通訊傳播業」約占一成一、「專業、科學及技術服務業」約占8.5%~9.0%之間。

（三）勞動報酬成長

數據追蹤分析發現，結束後一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從3萬4千元成長至3萬9千元，超過一年到24個月之間的平均勞動報酬則落在3萬9千元至4萬2千元的區間，整體成長幅度達23.7%高於其他計畫的青年。

（四）計畫參與滿意度

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，90.6%表示滿意「青年職得好評計畫」所提供的服務內容（35.8%非常滿意、54.7%還算滿意），8.5%表示普通，0.9%表示不滿意。

81.1%表示「青年職得好評計畫」時所完成的「線上職涯測評」有幫助；72.6%表示「深度就業諮詢」對目前就業之穩定度有幫助；79.2%表示「深度就業諮詢」對職涯規劃有幫助；74.5%表示「青年職得好評計畫」對其未來自行找工作或轉職有幫助。

（五）計畫執行改善建議

有25.0%建議「加強計畫推廣」，讓更多青年了解此計畫，15.0%建議「提高就業獎勵金」，另「台灣就業通職缺較少、無定期更新」、「加強深度就業諮詢」、「希望計畫能持續辦理」等建議皆分別占10.0%。

第十章　結論與建議

為鼓勵應屆畢業青年及早投入就業市場，降低COVID-19疫情造成之衝擊，導致青年求職積極度降低、待業期間延長等狀況，勞動部勞動力發展署推動各項青年就業協助措施，包括「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，減輕青年尋職期間經濟壓力；「青年就業獎勵計畫」，鼓勵應屆畢業青年積極尋職並穩定就業；「產業新尖兵計畫」鼓勵青年參加重點產業訓練課程，提升就業技能；「青年就業旗艦計畫」先僱後訓之工作崗位訓練及運用「青年職得好評計畫」協助青年職涯發展及提升青年就業意願。

本計畫透過文獻分析、次級資料分析、巨量數據分析、問卷調查以及專家焦點團體座談等多元研究方法，進行如下研究：(1)蒐整日本、韓國、德國等國青年因應疫情及其受貿易自由化衝擊相關措施執行情形及成效；(2)利用行政數據分析瞭解勞動部勞動力發展署推動青年就業就業協助措施之執行成效，對降低疫情衝擊之效果；(3)對曾申領勞動部勞動力發展署應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等計畫補助之青年及雇主進行問卷調查，共計回收有效問卷2,200份（受益青年1,833份、雇主367份），並研析辦理成效及提出具體建議；(4)辦理專家學者座談會2場次，每場次邀集專家學者以及利害關係人各7人參加，針對問卷調查大綱內容進行討論，徵詢專家學者意見，並就本案蒐集文獻、次級資料分析結果、問卷調查結果等徵詢專家學者意見；(5)綜整前揭研究成果，透過CIPP評估模式，以背景、輸入、過程、結果四個面向分別上述各項就業協助措施，是否有效協助渠等降低疫情衝擊，及探討各項措施後續之精進作為，以作為後續推動及精進政策之參考。。

第一節　主要研究發現

一、疫情期間各國青年就業促進政策

在COVID-19危機背景下，各國政府針對青年推出或調整的措施可分為四類：

（一）　直接就業支持和僱用補貼

針對青年工人的直接就業支持的例子包括具體的僱用津貼和其他支持為青年創造就業機會的措施，以及為年輕企業家提供的創業補貼。

（二） **社會保障和收入支持**

在青年面臨特殊經濟挑戰的背景下，推出措施為青年勞工、學生或應屆畢業生提供疫情期間更好的社會保障機會和更大覆蓋面。

（三） **職業訓練、訓練和職業教育**

部分國家並採取激勵措施鼓勵雇主僱用學徒和實習生，即特別關注支持和增加職業訓練、實習和學徒機會的提供，以彌補大流行所造成的中斷。此外，還支持發展線上學習課程、學生經濟援助、重新融入社會（social reintegration）的教育新途徑，並在高等教育機構中提供更多名額入學機會以鼓勵青年進修。

（四） **就業服務**

由於部分國家就業服務因疫情和相關的病毒傳播而中斷，政策應對措施包括調整支持的提供和內容，以及增加對青年的外展就業服務提供的措施，並加強廠商及其員工的調適能力。。

此外，盤點我國及日本、韓國、德國於疫情期間青年就業促進政策，前揭4個構面多有相對應的政策方案，如本報告書第四章表4-6所示。在 COVID-19危機的初始階段，各國青年就業政策較著重於穩定在職員工的現有工作（例如，通過縮短工時）和個人收入（通過不同層次的收入支持），然而隨著景氣的復甦，針對青年的就業政策則逐漸轉向招聘激勵措施，並提供青年多元工作與實習機會。

在減少 COVID-19 危機對青年勞工的負面影響和避免產生長期疤痕效應(scarring effect)，總體而言，與開發中國家（developing country）相比，已開發國家（developed country）似乎普遍地較能應對COVID-19危機對青年就業的影響。已開發國家可以運用現有的勞動市場政策工具，解決青年失業問題，因此，這些國家多以擴大運用現有的計畫和措施，或者可以重新啟動在以前的經濟衰退中已經使用過的計畫和措施。由於

在制度上具有較完善的準備，已開發國家可以較為迅速地提出反應，並可以較早地針對COVID-19 危機提供針對青年就業促進應對措施。而開發中國家的青年就業下降幅度遠大於已開發國家，然僅有部分開發中國家以前有針對青年的就業促進計畫和措施，可以在疫情大流行開始時迅速做出反應，擴大或調整這些計畫和措施。

二、疫情期間我國五項青年就業促進計畫執行成效－穩定就業及薪資成長

受 COVID-19 疫情影響，衝擊我國就業市場，為鼓勵應屆畢業青年及早投入就業市場，降低疫情造成之衝擊，導致青年求職積極度降低、待業期間延長等狀況，勞動部勞動力發展署推動各項青年就業協助措施，包含「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「青年就業獎勵計畫」、「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」與「青年職得好評計畫」等五項計畫。

隨著各項計畫已臻成熟，為瞭解計畫成效，本研究透過各項計畫核定青年資料檔、勞動部勞工保險局「勞就保單位被保險人檔」、「勞退單位提繳對象檔」等資料，分別以五項計畫整體狀況與五項計畫個別狀況進行分析，分析項目包含核定申請的青年基本特性、青年參與計畫之後的就業情形、勞動報酬表現，也特別關注「青年就業旗艦計畫」結束後的留用情形。數據分析重要發現說明如下：

（一）2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日期間，共計 26 萬 1,828 位青年參與五項計畫，其中 93.4%受益青年僅參加單一計畫；女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的受益青年人數較多

共計有 26 萬 1,828 位青年，於 2020 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日期間曾申領且經核定應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫，其中 93.4%青年僅參與單一計畫，6.6%參加二項以上計畫。從個人特性觀察，女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

（二）應屆畢業青年尋職津貼計畫以女性、20-24 歲參加比例較高，青年就業獎勵計

畫以女性、25-29 歲參加比例較高，其他三項計畫以男性、25-29 歲比例較高

在應屆畢業青年尋職津貼計畫部分，共計 6 萬 7,979 位青年參加。以個人特徵觀察，女性、20-24 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在青年就業獎勵計畫部分，共計 16 萬 8,390 位青年參加，人數為各計畫之冠。以個人特徵觀察，女性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在產業新尖兵計畫部分，共計 2 萬 3,815 位青年參加。以個人特徵觀察，男性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在青年就業旗艦計畫部分，共計 1 萬 6,068 位青年參加。以個人特徵觀察，男性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

在青年職得好評計畫部分，共計 3,346 位青年參加。以個人特徵觀察，男性、25-29 歲、北基宜花金馬地區的比例較高。

（三）**89.4%受益青年在計畫結束後有全職工作的經驗，「青年就業旗艦計畫」（99.5%）、「青年就業獎勵計畫」（99.4%）曾就業的比例居首，曾就業的比例隨年齡增長而提升**

在計畫結束後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，89.4%的青年有進入職場就業的經驗，其中參加過「青年就業旗艦計畫」（99.5%）、「青年就業獎勵計畫」（99.4%）以及「青年職得好評計畫」（97.7%）的青年有進入職場就業的經驗高於九成，而另兩計畫：「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「產業新尖兵計畫」的青年，於計畫結束後曾就業比例約為七成。

以個人特徵觀察，僅「青年職得好評計畫」男性曾就業比例高於女性，其餘計畫的女性曾就業比例均於男性；由年齡層觀察，隨著年齡層增長，曾就業的比例大致呈現增加的趨勢；「青年就業旗艦計畫」、「青年就業獎勵計畫」以及「青年職得好評計畫」的青年曾就業經驗在各地區差異不大，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」、「產業新尖兵計畫」的青年以北基宜花金馬地區就業比例較高，而高屏澎東地區則較低。

（四） 勞保就業率隨畢業季波動，其中女性、25-29 歲的青年勞保就業率相對較高，高屏澎東地區青年的勞保就業率則較其他地區低了 2%左右

依「當月得追蹤之計畫受益青年當月仍為勞工保險被保險人人數÷當月得追蹤之計畫受益青年人數×100%」追蹤勞保就業率，五項計畫結束後一年內（12 個月）的勞保就業率大致維持在七成五上下，結束超過一年之後的勞保就業率則上升至七成八左右。比較特殊的狀況，在結束後 9~11 個月、21~23 個月的勞保就業率都有明顯下降，回頭檢視多數落於暑假期間（7~9 月），即各求學階段的畢業季，故勞保就業率有較大的波動。但整體參與五項計畫的青年勞保就業率，長遠而論是穩步增長的，其中女性、25-29 歲的青年勞保就業率相對較高，高屏澎東地區青年的勞保就業率則較其他地區低了 2%左右。

從不同計畫觀察，「青年就業獎勵計畫」、「青年就業旗艦計畫」與「青年職得好評計畫」的青年申請計畫補助的當下，均為受僱的狀態，故整體勞保就業率趨勢係呈現遞減的狀況，勞保就業率趨勢較為相近，但多能維持七成以上的勞保就業率。反之，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」與「產業新尖兵計畫」的青年申請計畫補助的當下，均為失業的狀態，故勞保就業率持續增長，從二至三成，逐步增加至五成以上，上述差異均源於計畫申請規定與施行範疇之差異。

（五） 製造業、批發及零售業為計畫受益青年從事的主要行業

觀察青年後續從事的行業別就業流向，不論是第一份工作，或是截至 2023 年 7 月最後一份工作，均以從事「製造業」的比例最高，其次是「批發及零售業」、「醫療保健及社會工作服務業」，但整體行業別差距不大。

參與不同計畫的青年所從事之行業別也略有差異，五項計畫從事行業的前兩名均為「製造業」及「批發及零售業」，但三、四名則有不同，「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」以及「青年職得好評計畫」的青年從事「資訊及通訊傳播業」與「專業、科學及技術服務業」的比例相對較高；「應屆畢業青年尋職津貼計畫」及「青年就業獎勵計畫」從事「醫療保健及社會工作服務業」與「專業、科學及技術服務業」的比例相對較高。

（六）計畫結束兩年內的平均薪資報酬增幅為 16.1%，整體平均薪資以產業新尖兵計畫最低，而整體平均薪資增漲幅度則以青年就業旗艦計畫最低

進一步追蹤計畫結束後 2 年內的青年勞動報酬變化，以全職工作進行分析發現，結束後 1 年內的平均勞動報酬成長相對快速，從 3 萬 4 千元成長至 3 萬 8 千元，超過 1 年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在 3 萬 9 千元至 4 萬元的區間，顯示各項計畫的青年在就業第一年的薪資能有大幅增加的機會，而後勞動報酬相對穩定。

若依照五項計畫個別觀察，計畫結束後第 1 個月與第 24 個月的平均勞動報酬進行比較，整體平均勞動報酬成長率為 16.1%，第 1 個月以「青年就業旗艦計畫」平均 3 萬 5,485 元最高，而「產業新尖兵計畫」平均 3 萬 2,103 元最低；第 24 個月的平均勞動報酬，則以「青年職得好計評畫」平均 4 萬 2,826 元高，其增幅 23.7%也是各計畫之冠，而「產業新尖兵計畫」平均 3 萬 8,175 元仍為各計畫最低，但整體增幅最低的計畫為「青年就業旗艦計畫」，僅 10.9%。

三、疫情期間我國五項青年就業促進計畫執行成效－計畫滿意度

以對曾申領應屆畢業青年尋職津貼計畫、青年就業獎勵計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、青年職得好評計畫等 5 項計畫補助之受益青年為調查對象，本調查最終回收 1,833 份青年的有效問卷進行分析。

（一）「應屆畢業青年尋職津貼計畫」整體滿意度達 87.5%，八成六表示有助於減輕求職期間的經濟壓力

曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」之青年，對計畫整體滿意度達 87.5%，不滿意者僅佔 4.0%，「職業心理測驗」及「就業輔導服務」皆有近六成的參與青年認為對求職有幫助，並且有 86.5%的參與者認為尋職津貼有助於減輕求職期間的經濟壓力，其中表示非常有幫助的比例超過半數，而近八成的參與者認為尋職津貼有增加其尋職動力，對本計畫的相關建議則以「加強計畫推廣」、「簡化申請及計畫流程」相對較多。

（二）「青年就業獎勵計畫」整體滿意度達 92.1%，八成五表示對其穩定就業有幫助

曾參與「青年就業獎勵計畫」之青年，對計畫整體滿意度達 92.1%，並有近八成七參與青年表示本計畫對其穩定就業有幫助、八成四參與青年表示增加其尋職動力，對本計畫的相關建議則以「加強計畫推廣」、「提高獎勵金額」比例相對較高，認為應多加宣傳，讓更多青年了解此計畫並受益。

（三）「產業新尖兵計畫」整體滿意度達 75.5%，有約七成五贊同課程有助於提升專業技能，不過對其求職或職場運用的幫助程度則較低

曾參與「產業新尖兵計畫」之青年，整體約有 23.3%青年的課程歸類方式認為與開課單位規劃領域不同，其中以「工業機械」有 43.9%的參訓青年認為應屬其他課程領域，所占比例較高，其他課程領域也有近二成的青年認定不同。參加課程的辦理方式則以「線上遠距」占近半數較多。

在整體滿意度上，75.5%參與者滿意本計畫的整體規劃，且同樣有約七成五贊同課程有助於提升專業技能，不過對其求職或職場運用的幫助程度則較低，顯示青年雖認為課程能學習到專業技能，但與實務工作所需的能力仍有一定落差，僅四成青年參與的訓練課程與現在從事的工作有關；而在就業媒合措施上，滿意度亦僅有四成。青年對本計畫提出的相關建議中，對課程內容的期待主要為更貼近實務工作需求、更專精，訓練師資上期望能提升其專業性，亦有多位學員對業媒合措施提出精進建議，顯示青年對就業媒合措施持續改善抱有較高需求與期待。

（四）「青年就業旗艦計畫」整體滿意度達 79.1%，計畫結束後未留任的原因以「薪資或福利不符預期」及「想轉換職涯跑道」為主

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，計畫整體滿意度達 79.1%，對「工作崗位訓練內容與時數安排」、「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」、「訓練場地及設備」之滿意度皆約七成八，對「訓練期間提供之薪資福利」滿意度 71.2%則相對較低，23.6%參與青年未在結訓後留任之主要原因以「薪資或福利不符預期」以及「想轉換職涯跑道」為主。

（五）「青年職得好評計畫」的整體滿意度達 90.6%，七成四表示計畫對未來自行找工作或轉職有幫助

曾參與「青年職得好評計畫」的青年，對計畫整體滿意度達 90.6%，八成以上贊同「線上職涯測評」有幫助，而認為「深度就業諮詢」對職涯規劃有幫助者之比例占 79.2%，相對高於認為對穩定就業有幫助之比例（72.6%）；在計畫目的之落實上，74.5%參與青年表示本計畫有助於其未來自行找工作或轉職。對於本計畫之建議則以「加強計畫推廣」相對較多。

此外，民營事業單位、民間團體、公私立高中（職）或大專校院皆有資格向勞動部勞動力發展署申請青年就業旗艦計畫訓練單位資格，本調查最終回收 367 份事業單位有效問卷進行分析。重要發現說明如下：

（一） 事業單位申請青年就業旗艦計畫的原因以「獲得政府補助訓練費用」為主

事業單位在評估是否申請參與青年就業旗艦計畫時有諸多考量，在「拓展徵才管道」、「獲得政府補助訓練費用」、「增加青年對產業認識」、「增加青年留任機會」四大原因中，有高達 9 成曾申請過青年旗艦計畫的事業單位，是因為想要獲得政府補助訓練費用而參與，減少經常性人力成本支出。

（二） 高達九成事業單位滿意青年就業旗艦計畫，計畫的「職訓招募辦理方式」尚待改善

調查結果顯示有高達 9 成事業單位對於青年就業旗艦計畫持正向態度。在訓練單位申請流程、檢附文件之規定、職訓招募辦理方式、補助經費之規定以及辦理核銷請款方式與撥款速度五個面向分項予以評價，滿意度最高的項目是「訓練單位申請流程」（86.6%），滿意度最低的則是計畫中的「職訓招募辦理方式」（79.0%）。

進一步分析事業單位對於職訓招募辦理方式不滿意的原因，部分是來自於雇主招募的管道與青年求職管道不一致。目前申請青年就業旗艦計畫的事業單位主要是透過「臺灣就業通-青年職訓資源網」招募人才，青年則多是透過大型

求職網站（如 104 人力銀行、1111 人力銀行）求職，建議相關單位可以透過網站整合、網站連結等方式消弭求職端與招募端相互對接。舉例而言，部分企業會在大型求職網站刊登職缺，並於職缺後標註【配合青年就業旗艦計畫】。

（三） 八成事業單位肯定計畫有助於人才留任，九成五企業表示訓後青年有繼續留任

青年就業旗艦計畫藉著薪資補助，鼓勵事業單位以「先僱後訓」方式，在訓練過程中審視參訓青年的工作表現，留任表現優良的青年，減緩事業單位對於青年工作能力的擔憂。因此，本研究問卷調查詢問事業單位在「青年就業旗艦計畫」結束之後有沒有讓參訓的青年繼續留任，「有留任」的企業單位比例約占整體的 9 成 5，再者，也有超過 8 成的事業單位肯定計畫有助於公司取得人才。整體而言，本研究問卷調查接受訪問的企業單位對於「先僱後訓」、「薪資補助」媒合機制持正向態度，認為該制度確實有助於事業單位接觸缺乏工作經驗的人才並在訓後留任。

（四） 九成五事業單位願意持續參與青年就業旗艦計畫，建議政府應推動計畫申請與核銷流程的電子化，以提高操作效率

為瞭解本項計畫的效益，作為中央與地方擬定青年就業、職業訓練等政策的參考依據，超過 9 成 5 的事業單位表示未來願意繼續參與「青年就業旗艦計畫」。願意持續參訓的事業單位中，有約 8 成 7 的企業認為能夠降低公司培訓員工成本，薪資補助仍是吸引企業持續參與計畫的原因。肯定參訓青年素質佳而願意再參與該項計畫者則占 2 成 1 偏低，事業單位可能尚在評估留任青年工作表現的階段，較不會是企業持續參與計畫的主因。

不願意持續參與計畫的事業單位中，考量時間、人力成本後認為申請程序與檢附文件太過繁複者比例最高，為解決此問題，企業建議政府應推動計畫申請與核銷流程的電子化，以提高操作效率。招訓不易則也同樣是企業不願意持續參與計畫的主因。尤其在特定產業面臨缺工的情況下，考慮放寬或是重新評估招聘作業的時間限制，也許能夠提升企業申請的意願。再者，較高的青年就

業流動率也是企業長期的困擾，建議政府未來修正相關政策時，能考慮到短期間(一至二週)青年離訓對企業的影響，建立名額遞補機制，確保每個計畫名額得到最大化的利用。這些改善措施有助於提高計畫的吸引力，使更多企業願意持續參與，同時符合企業管理上的效益與青年受訓者的需求。

第二節　政策建議

基於前揭主要研究發現，本研究提出如下政策建議：

一、善用青年常用之新媒體推播功能，結合學校職輔單位，加強各項青年就業協助措施宣導及說明

本研究問卷調查顯示，青年獲得五項計畫相關資訊之管道主要為「親朋好友推薦」，占比約四成六，青年對於整體就業協助措施之建議以「加強各項青年就業協助措施宣導及說明」相對較多，各計畫亦皆有得到相同建議，顯示目前五項計畫之宣導尚有不足，部分青年表示不清楚可以從哪些管道獲得就業措施相關資訊。因此，建議未來計畫宜結合學校職涯輔導單位進行校園推廣，以及透過、廣告及社群媒體宣傳等方式讓更多青年獲取資訊；此外，青年常用之新媒體如 FB、IG、X（Twitter）、YouTube、Line 等常用的社交網絡推播功能，加強各項青年就業協助措施宣導及說明。此外，焦點座談中，青年及事業單位代表也表示「優化台灣就業通」網站操作平台介面，亦為五項計畫之共同建議，包含網站操作不直觀、資料填寫頁面設計不佳、提供之職缺過少及資訊不足等回饋，亦宜進行網路平台優化改善。

二、「應屆畢業青年尋職津貼計畫」宜優化「職業心理測驗」及「就業輔導服務」成效追蹤，並得結合產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫，提供青年就業即戰力培力訓練

數據資料分析顯示，「應屆畢業青年尋職津貼計畫」結束後，青年至少 7 個月、至多 37 個月的期間，僅有 70.4%的青年有進入職場就業的經驗。勞保就業率計畫結束

後 1 個月僅 31.4%，至計畫結束後 11 個月方突破六成，至計畫結束後 24 個月始達到 69.8%，促進青年就業成效仍有改善空間。

故本計畫除宜客製化依求職青年之工作能力、就業意願、職涯方向及尋職能力，提供求職青年職涯規劃、職業心理測驗、團體諮商及就業觀摩等就業服務，協助求職青年增進求職信心，及釐清就業方向，以適性推介外。建議並得結合產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫，提供青年就業即戰力培力訓練，協助青年拓展尋職就業範圍。

三、「青年就業獎勵計畫」宜結合勞動部「缺工就業獎勵」計畫，增額獎勵青年至缺工行業穩定就業

「青年就業獎勵計畫」鼓勵應屆畢業青年連續受僱於同一雇主滿 90 日，一次發給 2 萬元就業獎勵；如持續受僱於同一雇主滿 180 日，加發 1 萬元，合計最高發給 3 萬元。問卷調查顯示，92.1%曾參與計畫的青年表示滿意，然仍有 25.7%建議「加強計畫推廣」，表示目前知道此計畫的青年仍較少，應多宣傳讓更多青年受益；18.9%建議「提高獎勵金額」。

為鼓勵失業勞工受僱特定行業(即 3K 產業)從事工作，紓緩特定行業缺工情形，勞動部頒布有「缺工就業獎勵」計畫，獎助期限最長 18 個月，獎助金額 10 萬 8,000 元，前揭受訪青年建議「提高青年就業獎勵金額」，建議得以青年願意受僱特定行業從事工作，增額獎勵青年至缺工行業穩定就業。

四、「產業新尖兵計畫」宜重新檢視青年參訓之目的，包含其就業意願、欲從事之工作領域與課程關聯性，並加強訓練單位於學員徵選錄訓的審核機制，強化受訓學員就業媒合措施。

本研究問卷調查顯示，曾參與「應屆畢業青年尋職津貼計畫」的青年，僅有 75.6%表示「產業新尖兵計畫」對其提升專業技能有幫助；58.0%表示訓練課程對其求職有幫助；8.4%表示訓練課程對其職場運用有幫助；40.6%表示訓練課程與現在從事的工作有相關；僅有 39.5%表示滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施。然本研究焦點座談時專家提醒，因計畫於疫情期間開始實施，部分課程採線上授課，訓後之就業媒合措施亦難以辦理，進而影響學員對就業媒合措施滿意度。

而在「產業新尖兵計畫」結束後，至少 7 個月、至多 37 個月的期間，計有 71.3%的青年有進入職場就業的經驗，以勞工保險資料進行追蹤分析，勞保就業率持續增長，從計畫結束後 1 個月僅有 21.4%，至計畫結束後 9 個月始突破五成，之後則穩定維持在五成至五成五之間，顯現本計畫對於青年就業促進仍有改善空間。

「產業新尖兵計畫」訂定有「產業新尖兵計畫指定訓練課程辦理原則」，其中第六點規範有訓練單位辦理之指定訓練課程申請及審查原則，開辦課程應由由分署邀請學者專家派員組成課程審查小組，辦理審查會議，依課程內容完整性、期程妥適性、經費合理性及課程訓練成效等(審查表如附件二)進行審查，經課程審查小組評分未達 80 分者，不予通過；80 分以上者，依辦訓成效及分數高低進行排序，於預算額度內擇優核定。

爰此，如何本計畫宜透過前瞻職能導向，結合用人單位端設計務實至用的技術課程，且探討訓練課程對青年求職、職場運用幫助程度應重新檢視青年參訓之目的，包含其就業意願、欲從事之工作領域與課程關聯性，並加強訓練單位於學員徵選錄訓的審核機制，追蹤訓練課程之實施成效，以落實訓用合一之計畫目標。

五、「青年就業旗艦計畫」事業單位仍宜持續提高青年職工薪資或福利，規劃職涯發展願景，始能持續攬才、育才以及留才

曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，77.6%表示滿意「工作崗位訓練內容與時數安排」；78.1%表示滿意「工作崗位訓練師資(職場導師)表現」；77.8%表示滿意「訓練場地及設備」；有 76.4%在計畫結束後留在訓練單位任職；曾參與「青年就業旗艦計畫」的青年，76.1%表示「青年就業旗艦計畫」對於協助穩定就業有幫助，而本計畫詢問企業端對於「青年就業旗艦計畫」的滿意程度，整體而言，持正向態度的事業單位亦高達 92.2%。

曾參與「青年就業旗艦計畫」而在計畫結束後未留任的青年中，其未留任的原因以「薪資或福利不符預期」(34.4%)最高，其次為「想轉換職涯跑道」(32.3%)，再其次依序為「興趣不合或專長、技術難發揮」(13.5%)，故參與本計畫之事業單位仍宜持續

提高青年職工薪資或福利，規劃青年職涯發展願景，始能持續攬才、育才以及留才。

六、「青年職得好評計畫」宜結合「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，培力學校單位具有職涯輔導能力，讓大專青年透過客製化「階段性職涯規劃」，擇定適合發展的職涯目標，並提供更精準的就業媒合服務，轉銜適性幸福就業。

「青年職得好評計畫」協助青年發展職涯，提供失業 6 個月以上青年釐清職涯發展方向、提升求職技巧，並運用工作卡(職涯履歷表)展現個人就業優勢，青年在完成深度就業諮詢後 3 個月內找到工作，且受僱連續達 3 個月以上並依法參加就業保險，則可向公立就業服務機構申請發給尋職就業獎勵金 3 萬元。數據追蹤分析發現，結束後該計畫受益青年一年內的平均勞動報酬成長相對快速，從 3 萬 4 千元成長至 3 萬 9 千元，超過一年到 24 個月之間的平均勞動報酬則落在 3 萬 9 千元至 4 萬 2 千元的區間，整體成長幅度達 23.7%高於其他計畫的青年。「青年職得好評計畫」時所完成的「線上職涯測評」、「深度就業諮詢」青年多給予高度好評，也回應對其職涯發展有高度幫助。

建議本計畫適用對象得放寬至應屆畢業生，運用「工作卡」完整記錄職涯履歷，協助求職青年瞭解自身條件及職涯方向，展現青年求職優勢（職涯履歷「工作卡」）。並透過客製化「階段性職涯規劃」，協助青年擇定適合發展的職涯目標，並提供更精準的就業媒合服務，讓應屆畢業生得以適性轉銜幸福就業。

七、參酌日、韓青年就業協助措施，「安穩僱用計畫」宜持續辦理青年僱用獎助，或就業保險僱用獎助能夠放寬適用失業勞工資格，納入15~29歲青年失業者。

參酌各國各國青年僱用津貼，日本針對面臨長期失業風險的 16~24 歲青年創造新的就業機會，如果雇主能夠證明創造的工作崗位是額外的，並且將提供相關的就業能力的訓練，雇主可以申請每週 25 小時、為期 6 個月的國家基本工資 100%的工資補貼，以及支付員工就業能力訓練的費用。韓國推出了青年數位工作(Digital Jobs for Youth)，該計畫專門針對中小企業，透過提供最長 6 個月的補貼來鼓勵僱用青年從事 IT 工作。同樣地也實施的青年工作和體驗補貼（Youth Jobs and Experience Subsidy）計畫，為提供青年至少 2 個月工作經驗的中小企業提供補貼。

目前我國「青年就業旗艦計畫」已經計畫性部分補助提供青年工作崗位訓練之職訓經費，未來若能參酌日、韓經驗，延續目前「安穩僱用計畫」持續辦理青年僱用獎助，或者「就業保險促進就業實施辦法」第 18 條得發給僱用獎助推介卡之僱用獎助特定對象能夠放寬適用勞工資格，納入 15~29 歲青年失業者，當有助於提升企業主僱用青年意願，減少青年失業率進而提升青年投入職場比率。

參考文獻

立法院（2022），《勞動部主管112年度單位預算評估報告》，臺北：立法院。

行政院主計總處（2023），《111年人力資源調查統計年報》，臺北：行政院主計總處。

勞動部（2022），《110 年青年(15~29 歲)就業狀況》，臺北：勞動部。

勞動部（2023），《111年15-29歲青年勞工就業狀況調查》，臺北：勞動部。

勞動部（2019），《投資青年就業方案(108-111年)》，臺北：勞動部。

勞動部（2023a），《投資青年就業方案第二期（112-115年）》，臺北：勞動部。

勞動部（2023b），《111年青年(15~29歲)就業狀況》，臺北：勞動部。

經濟部駐德國台北代表處經濟組（2023），「德國30歲以下青年能自立謀生之比例下降至38%」，《經貿透視雙周刊》，625，30-31。

丁玉珍（2009），「青少年失業問題分析」，《臺灣勞工》， 18，56-61。

中央社（2018），「地獄朝鮮水深火熱文在寅搶救低薪下猛藥」，https://news.tvbs.com.tw/amp/world/864092，瀏覽日期：2023年5月29日。

日本總務省統計局（2017），《就業構造基本調查報告》，http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.htm，瀏覽日期：2023年5月29日。

王琡雯（2014），《失業青年對「青年就業讚」計畫課程訓練成果的分析－以台北市為例》，中國文化大學社會福利學系碩士學位論文，臺北：中國文化大學社會福利學系。

成之約（2020），「新型冠狀病毒疫情對青年就業的影響與因應」，勞動臺北電子報第132期，https://reurl.cc/kr5Mjr ，瀏覽日期：2023年5月29日。

朱韋慈（2015），《國內典型與非典型勞工薪資差異之研究》，國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文，臺北：國立臺灣大學國家發展研究所。

江啟明（2013），「德國教育雙軌職訓制建 160 萬技職生力軍」，http://www.epochtimes.com/b5/13/3/5/n3815270.htm，瀏覽日期：2023年5月29日。

李健鴻（2008），「青年長期失業者的就業服務政策」，《臺灣勞工季刊》，14，62-67。

李健鴻（2011），「當前青年失業的原因、問題與對策」，《就業安全》，10(1)，15-19。

李健鴻（2014），「初次尋職青年的長期失業原因、問題與對策」，《社區發展季刊》，146，126-136。

李健鴻（2015），「臺灣青年的長期失業趨勢、原因與對策」，《就業安全》， 14(1)，23-29 。

李淑媛、辛炳隆（2018），《協助改善青年就業困境之研究》，勞動部委託研究計畫，臺北：勞動部。

辛炳隆（2022），「疫情期間以就業安定基金協助青年就業之分析」，《主計月刊》，802，32-37。

周佳玟（2014），《我國青年就業促進政策成效之分析－以「補助大專院校辦理就業學程計畫」為例》，國立政治大學勞工研究所碩士論文，臺北：國立政治大學勞工研究所。

林平真（2017），《初入職場之外在就業環境對青年初次就業及後續薪資職涯之影響：以初次就業結果為中介變項》，國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文，臺北：國立臺灣大學國家發展研究所。

翁晟軒（2015），《台灣青年失業率之研究》，中國文化大學經濟學系碩士論文，臺北：中國文化大學經濟學系。

張家春（2016），「從失業本質探討青年就業促進政策的有效性」， 2016 年兩岸社會福利研討會。

曹毓珊、蔡玫君（2012），《「日本提振青年就業之政策研析》」，行政院經濟建設委員會出國考察報告，臺北：行政院經濟建設委員會（現為國家發展委員會）。

趙柯（2015），「德國如何促進青年創業」，《社科應用研究》，6，43-44。

劉侑學（2014），「臺灣青年失業：趨勢與成因的考察」，《社區發展季刊》，146，77-93。

劉曉菁（2016），《我國青年就業政策評估—以「明師高徒」計畫為例》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。

歐宗霖（2015），「提升青年薪資之對策研究」，經濟部產業專業人才發展推動計畫。

鄭恩珠（2017），「韓國青年失業率為何一直居高不下？」，http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/824391.ht ml，瀏覽日期：2023年5月29日。

蕭晴惠、林國榮（2014），《青年就業讚計畫執行成效評估》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫，臺北：行政院勞工委員會職業訓練局（現為勞動部勞動力發展署）。

Bandiera, Oriana, Ahmed Elsayed, Andrea Smurra, and Céline Zipfel (2022), "Young Adults and Labor Markets in Africa." *Journal of Economic Perspectives,*36 (1), 81-100.

Brunner &Kuhn(2010), *Economic Crisis on Youth.* Geneva: International Labour Office.

Card, D., J. Kluve and A. Weber (2018), "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", *Journal of the European Economic Association*, 16(3).

Chang, W. (2016), "Is Korea's Public Funding for SMEs Achieving its Intended Goals?", *KDI Focus*, No. 63,Sejong: Korea Development Institute,.

Chang, W. (2016), "Is Korea's Public Funding for SMEs Achieving its Intended Goals?", *KDI Focus*, No. 63, Korea Development Institute, Sejong.

Choi, S. (2021), "The Impact of Education Levels and Paths on Labor Market Outcomes in South Korea: Focusing on Vocational High School Graduates", *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1).

Ha, B. and S. Lee (2013), "Dual Dimensions of Non-regular Work and SMEs in the Republic of Korea", *ILO Employment Working Paper*, No. 148, Geneva:International Labour Office.

Han, J. (2018), "Long-Term Effects of Labour Market Entry Conditions: The Case of

Korea," *Global Economic Review*, 47(4), DOI: 10.1080/1226508X.2018.1512417.

House of Commons Work and Pensions Committee (2017), "Employment Opportunities for Young People," https://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmworpen/586/586.pdf

ILO (2006). *Global Employment Trends Brief*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2010). *Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global.* Geneva: International Labour Office.

ILO (2016). *World Employment and Social Outlook 2016:* Trends for Youth. Geneva: International Labour Office.

ILO (2020). *COVID-19 labour market impact in the Philippines: Assessment and national policy responses*. Geneva:International Labour Organization (ILO).

ILO (2021a). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. Seventh edition. Geneva:International Labour Organization (ILO).

ILO (2021b). *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis* (June 2021). Geneva:International Labour Organization (ILO).

ILO (2021c). *An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021* (October 2021). Geneva:International Labour Organization (ILO).

ILO (2022). "ILOSTAT explorer: Share of youth not in employment, education or training (NEET) by sex – ILO modelled estimates, Nov. 2021 (%) – Annual." https://reurl.cc/nrVqGl

ILO and ADB (2020). "Tackling the COVID-19 youth employment crisis in Asia and the Pacific. International Labour Organization, Bangkok (Thailand), and Asian Development Bank, Manila (Philippines). https://www.adb.org/sites/default/files/publication/626046/covid-19-youth-employment-crisis-asia-pacific.pdf

ILO(2016), "Youth Employment Policy Summary：Singapore", availlable at www.ilo.org.

ILO(2017)*, Global Employment Trends for Youth 2017*, Geneva: ILO.

International Monetary Fund (2018), "Youth Un(employment) in Korea – Recent Trends and Drivers", *Republic of Korea: Selected Issues, IMF Staff Country Reports, 2018(041)*, Washington DC.

JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training)(2022),“Changes in work and consciousness of youth in major urban areas”. *JILPT Research Report*,No. 213. Tokyo: JILPT.

Jones, R. (2013), “Education Reform in Korea”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1067, OECD Publishing, Paris.

Jones, R. and J. Lee (2018), “Enhancing Dynamism in SMEs and Entrepreneurship in Korea”, *OECD Economics Department Working Papers,* No. 1510, Paris: OECD Publishing.

Jones, R. and J. Lee (2018), “Enhancing Dynamism in SMEs and Entrepreneurship in Korea”, *OECD Economics Department Working Papers,* No. 1510,Paris: OECD Publishing.

Jones, Randall S. & Beom, Jinwoan (2022), “Policiesto Increase Youth Employmentin Korea, *OECD Working Papers*, avalable at www.oecd.org.

Kim, J. (2017), “Inclusive Growth: Challenges and Opportunities”, 2017 KDI Journal of Economic Policy Conference, 15 December, Sejong.

Konle-Seidl, Regina, and Francesca Picarella (2021). “Youth in Europe: Effects of COVID-19 on their economic and social situation. Study requested by the European Parliament’s committee on Employment and Social Affairs.” https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662942/IPOL_STU(2021)662942_EN.pdf

O’Higgins Niall(2001),*Youth unemployment and employment policy: a global perspective*. Geneva: International Labour Office.。

OECD (2016), *Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators*, Paris: OECD Publishing.

OECD (2018), *OECD Economic Survey of Korea 2018*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019), *Investing in Youth: Korea*, Paris:OECD Publishing.

OECD (2020a), *Enhancing Training Opportunities in SMEs in Korea, Getting Skills Right*, Paris:OECD Publishing.

OECD (2020b), OECD Economic Survey of Korea 2020, Paris: OECD Publishing,.

OECD (2020c), OECD Stat web. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD,

OECD (2021b), *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021*, Paris:OECD Publishing.

OECD (2021c), “Strictness of Employment Protection – Individual and Collective

Dismissals (Regular Contracts)", OECD Statistics.

OECD (2021c). "What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis? " https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/

OECD (2021d), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators,*Paris:OECD Publishing, Paris.

OECD (2022a). "Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator)." https://doi.org/10.1787/72d1033a-en (accessed on January 25, 2022)

OECD (2022b). "First lessons from government evaluations of COVID-19 responses: A synthesis." https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/first-lessons-from-government-evaluations-of-covid-19-responses-a-synthesis-483507d6/

OECD (2022c), Japan：OECD Employment Outlook 2022，available at www.oecd-library.org.

OECD(2010), "Helping Youth to Get a Firm Foothold in the Labour Market", http://www.oecd.org/dataoecd/54/50/43766254.pdf。

OECD(2017), *Investing in Youth – Japan*，Paris: OECDPublishing.

OECD(2023a), youth-unemploymentrate , https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart

OECD(2023b), part-time-employment-rate , https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm

Office for Government Policy Cooperation (2020a), "Second Youth Policy Coordination Committee", Press Release, 23 December.

Office for Government Policy Cooperation (2020b), "1st Plan on How to Improve Young People's Lives: 34 Improvement Tasks Identified in Five Areas", Press Release, 26 March.

Office for Government Policy Cooperation (2020c), "2nd Plan on How to Improve Young People's Lives: 43 Improvement Tasks Identified in Five Areas", Press Release, 18 September.

Rinne, Ulf et.al.(2022), *Promoting youth employment during COVID-19: A review of policy responses*, Geneva: ILO.

Schauer, J. (2018), “Labor Market Duality in Korea”, *IMF Working Paper*, No. WP/18/126, International Monetary Fund, Washington DC.
Schauer, J. (2018), “Labor Market Duality in Korea”, *IMF Working Paper*, No. WP/18/126, International Monetary Fund, Washington DC.

Schauer, J. (2018), “Labor Market Duality in Korea”, *IMF Working Paper*, No. WP/18/126, International Monetary Fund, Washington DC.
Smith, Trevor A. (2023), *Marketing Effectiveness and Accountability in SMEs: A Multimethodological Approach*, London: Palgrave Macmillan Ltd.

Trading Economics(2023), “Youth unemployment rate - list of countries.” https://zh.tradingeconomics.com/country-list/youth-unemployment-rate.

World Bank (2012), “Youth Employment Programs: An Evaluation of World Bank and International Finance Corporation Support,” Washington DC.

World Economic Forum (2017), “Global Competitiveness Index 2017-18,” Geneva, http://reports.weforum.org/ global-competitiveness-index-2017-2018/

Yoon, Y., H. Bang and Y. Nho (2019), “Innovative SMEs and Job Creation for Youth”, *Korea Labor Institute Working Paper*, 2019-03, Sejong.

Yoon, Y., H. Bang and Y. Nho (2019), “Innovative SMEs and Job Creation for Youth”, *Korea Labor Institute Working Paper,* 2019-03, Sejong.

Yu, J., S. Kim, H. Yoon, M. Lee and H. Kwon (2020), “Meister High School System in Korea 2020,” Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong.
Yu, J., S. Kim, H. Yoon, M. Lee and H. Kwon (2020), “Meister High School System in Korea 2020,” Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong.
Yukie, HORI(2023) , “Youth Employment and Employment Policies in Japan,”*Japan Labor Issues*, 17(41): 51~55.

Yun, H. (2016), “Implications of the Performance Evaluation of the Job Creation Project”, *KDI Focus*, No. 73, Korea Development Institute, Sejong.

附件 1 本研究問卷調查量表初稿

青年就業協助措施執行成效研析【青年問卷調查】

您好！這是一份勞動部勞動力發展署為瞭解青年參與政府就業協助措施的意見調查問卷，期望作為後續相關政策擬定的參考，敬請支持合作填答。

本調查採不記名及無法辨識個人的方式作答，研究團隊將依規定維護您的隱私及善盡保密責任。此研究將採整體分析，不會呈現您的個人資料，敬請放心回答。

如果您對本調查有任何疑問，請洽詢承辦單位致理科技大學調查中心(02)2331-5133 分機 601~604，我們將詳細為您解說。再次謝謝您的協助！

承辦單位　致理科技大學林國榮教授及研究團隊　敬上

一、個人基本資料

S1.請問您目前居住在哪個縣市？

□(01)新北市　□(02)臺北市　□(03)基隆市　□(04)桃園市

□(05)新竹縣　□(06)新竹市　□(07)苗栗縣　□(08)臺中市

□(09)彰化縣　□(10)南投縣　□(11)雲林縣　□(12)嘉義縣

□(13)嘉義市　□(14)臺南市　□(15)高雄市　□(16)屏東縣

□(17)澎湖縣　□(18)宜蘭縣　□(19)花蓮縣　□(20)臺東縣

□(21)金門縣　□(22)連江縣　□(23)其他，請填寫_____

S2.請問您是民國幾年出生的？民國_____年

S3.請問您的教育程度是？（最高學歷）[系統附上教育部統計處大專校院學科標準分類查詢系統之網站連結：https://stats.moe.gov.tw/bcode/]

□(1)國中及以下[跳答 S5]　□(2)普通高中[跳答 S5]

□(3)技術高中(高職、高工) [續答 S4_1]　□(4)專科[跳答 S4_2]

□(5)大學[跳答 S4_2]　□(6)碩士[跳答 S4_2]

□(7)博士[跳答 S4_2]

S4_1.請問您就讀/畢業群科？

□(1)機械群　□(2)動力機械群　□(3)電機與電子群　□(4)化工群

□(5)土木與建築群　□(6)商業與管理群　□(7)外語群　□(8)設計群

□(9)農業群　□(10)食品群　□(11)家政群　□(12)餐旅群

□(13)水產群　□(14)海事群　□(15)藝術群

□(16)綜合職能科　□(17)其他，請填寫_____[本題答完，跳答 S5]

S4_2.請問您就讀/畢業科系？

□(1)教育學類　□(2)藝術學類　□(3)人文學類

□(4)工程學類　□(5)法律學類　□(6)家政學類

□(7)自然科學類　□(8)醫藥衛生學類　□(9)農林漁牧學類

□(10)觀光服務學類　□(11)社會及心理學類　□(12)商業及管理學類

□(13)運輸通信學類　□(14)數學及電算機類　□(15)建築及都市規劃類

□(16)大眾傳播學類　□(17)其他，請填寫_____

S5.在政府提供的青年就業協助措施之中，您曾申領過[系統自動帶入青年參加的計畫名稱]。

(1)應屆畢業青年尋職津貼計畫　(2)青年就業獎勵計畫

(3)產業新尖兵計畫　(4)青年就業旗艦計畫

(5)青年職得好評計畫

S6.請問您是由何種管道獲得以上青年就業協助措施的相關資訊？【可複選】

□(1)勞動力發展署相關網頁　□(2)親朋好友推薦

□(3)新聞媒體報導　□(4)電視、廣播廣告

□(5)各就業服務機構活動

□(6)訓練機構廣告（例如：職訓單位在 Yahoo 刊登廣告）

□(7)其他，請填寫_____

二、目前就業狀況

S7.請問您目前有沒有工作？

□(1)有工作　　□(2)沒有工作[回答完，跳答**第三部分**]

「主要工作」的定義：如果從事2種以上工作時，請以時間較長者視為「主要工作」，如果從事的2項工作時間相等時，請以有酬勞者視為「主要工作」。

以下請問您的「主要工作」狀況。

S8.請問您目前主要在哪一個縣市工作？

□(01)新北市　□(02)臺北市　□(03)基隆市　□(04)桃園市

□(05)新竹縣　□(06)新竹市　□(07)苗栗縣　□(08)臺中市

□(09)彰化縣　□(10)南投縣　□(11)雲林縣　□(12)嘉義縣

□(13)嘉義市　□(14)臺南市　□(15)高雄市　□(16)屏東縣

□(17)澎湖縣　□(18)宜蘭縣　□(19)花蓮縣　□(20)臺東縣

□(21)金門縣　□(22)連江縣　□(23)其他，請填寫_____

S9.請問您目前主要工作的行業是什麼？[系統附上行政院主計總處行業統計分類查詢系統之網站連結：https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=3144&s=90015]

□(01)農、林、漁、牧業　□(02)礦業及土石採取業

□(03)製造業　□(04)電力及燃氣供應業

□(05)用水供應及污染整治業　□(06)營建工程業

□(07)批發及零售業　□(08)運輸及倉儲業

□(09)住宿及餐飲業　□(10)出版影音及資通訊業

□(11)金融及保險業　□(12)不動產業

□(13)專業、科學及技術服務業　□(14)支援服務業

□(15)公共行政及國防；強制性社會安全　□(16)教育業

□(17)醫療保健及社會工作服務業　□(18)藝術、娛樂及休閒服務業

□(19)其他服務業　□(20)其他，請填寫_____

S10.請問您目前主要工作的職業是什麼？[系統附上行政院主計總處行業統計分類查詢系統之網站連結：https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=3145&s=90027]

□(01)民意代表、主管及經理人員　□(02)專業人員

□(03)技術員及助理專業人員　□(04)事務支援人員

□(05)服務及銷售工作人員　□(06)農、林、漁、牧業生產人員

□(07)技藝有關工作人員　□(08)機械設備操作及組裝人員

□(09)基層技術工及勞力工　□(10)軍人

□(11)其他，請填寫_____

S11.請問您目前主要工作是全時工作，還是部分時間工作？

□(1)全時工作（雇主、自營作業者請勾選(1)全時工作）　□(2)部分時間工作

S12.請問您目前主要工作的型態？

□(1)雇主、自營作業者（老闆）

□(2)正職人員（長期正式編制人員）、不定期契約（或永久契約）

□(3)定期契約人員（含約聘、約僱、特約、委任）

□(4)臨時人員（含暫僱、代班、代課等形式）　□(5)其他，請填寫_____

S13.請問您目前任職的單位性質是？

□(1)企業（包括民營企業或國營企業…等）

□(2)政府部門（含職業軍人）

□(3)學校（包括公立及私立大學、高中、高職、國中小…等）

□(4)非營利機構

□(5)自由工作者（以接案維生或個人服務，例如撰稿人…）

□(6)其他，請填寫_____

S14.請問您目前平均每月總工作收入（包含本薪、按月給付之固定津貼及獎金，不扣除所得稅、保險費及工會會費）？

□(1)10,000 元以下　□(2)10,000-20,000 元　□(3)20,001-30,000 元

□(4)30,001-40,000 元　□(5)40,001-50,000 元　□(6)50,001-60,000 元

□(7)60,001-70,000 元　□(8)70,001-80,000 元　□(9)80,001-90,000 元

□(10)90,001-100,000 元　□(11)100,001 元以上　□(12)其他，請填寫_____

S15.請問您是透過什麼管道找到目前的工作？【可複選】

□(1)託親友師長介紹　□(2)看報紙、看電視、聽廣播

□(3)自我推薦及詢問　□(4)向民間人力銀行求職(含上網)

□(5)向公立就業服務機關求職(含上網)　□(6)學校輔導就業及畢業分發

□(7)同學、朋友介紹　□(8)參加政府考試分發

□(9)民意代表介紹　□(10)公益團體、宗教團體、民間社團介紹

□(11)企業主主動來找　□(12)就業博覽會

□(13)自己創業　□(14)自家經營

□(15)其他，請填寫_____

S16.請問您大約花多久時間找到目前的工作？_____月

(可填至小數點後 1 位；畢業前即找到工作請填 0)

三、計畫滿意度調查

(一)應屆畢業青年尋職津貼計畫（6 題）[S5 顯示(1)者回答]

A1. 請問您認為申請「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」時所完成的「**職業心理測驗**」對您求職有沒有幫助？（※補充說明：申領者需於台灣就業通「職業心理測驗」至少完成 1 項測驗，或於勞動力發展數位平台「就業促進研習課程專區」至少完成 1 門線上課程）

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

A2. 請問您認為「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」的「**就業輔導服務**」對您求職有沒有幫助？（※補充說明：就業輔導服務指由各地青年職涯發展中心、公立就業服務機構提供之個別化諮詢服務、就業促進研習等活動，或本署青年線上諮詢平臺相關服務）

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

A3. 請問您認為「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」所提供的尋職津貼，對於減輕您在求職期間的經濟壓力有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

A4. 請問您認為「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」有沒有增加或減少您尋職的動力？

□(1)增加很多　□(2)增加一些　□(3)沒有影響

□(4)降低一點　□(5)降低很多

A5. 整體而言，請問您滿不滿意「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

A6. 請問您對於「**應屆畢業青年尋職津貼計畫**」的相關建議？【開放題】

(二)青年就業獎勵計畫（4 題）[S5 顯示(2)者回答]

B1. 「**青年就業獎勵計畫**」鼓勵青年持續受僱於同一雇主滿 90 日及 180 日，請問對於協助您穩定就業有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

B2. 請問您認為「**青年就業獎勵計畫**」有沒有增加或減少您尋職的動力？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

B3. 整體而言，請問您滿不滿意「**青年就業獎勵計畫**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

B4. 請問您對於「**青年就業獎勵計畫**」的相關建議？【開放題】

(三)產業新尖兵計畫（9 題）[S5 顯示(3)者回答]

C1. 「**產業新尖兵計畫**」是為了強化青年知識與技能，培育國家重點創新產業人才，辦理電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技及國際行銷企劃等五大領域職類課程。請問您參加的課程領域是哪一個職類？

□(1)電子電機　□(2)工業機械　□(3)數位資訊

□(4)綠能科技　□(5)國際行銷企劃　□(6)其他，請填寫_____

C2. 請問您參加「**產業新尖兵計畫**」的課程辦理方式是？

□(1)線上遠距　□(2)部分實體、部分線上　□(3)實體課程

C3. 請問您認為「**產業新尖兵計畫**」對於您提升專業技能有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

C4. 請問您認為「**產業新尖兵計畫**」的訓練課程對於您尋找工作有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

C5. 請問您認為「**產業新尖兵計畫**」的訓練課程有沒有幫助您運用在職場上？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

C6. 請問您現在從事的工作與您參加「**產業新尖兵計畫**」的訓練課程是否有關聯性？

□(1)非常相關　□(2)還算相關　□(3)普通

□(4)不太相關　□(5)非常不相關　□ (6)「訓後尚未就業」

C7. 請問您滿不滿意「**產業新尖兵計畫**」訓練單位所安排的就業媒合措施，如面試安排等？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

C8. 請問您滿不滿意「**產業新尖兵計畫**」的整體規劃(包含課程內容、師資、場地、設備等)？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

C9. 請問您對於「**產業新尖兵計畫**」的相關建議？【開放題】

(四)青年就業旗艦計畫（11 題）[S5 顯示(4)者回答]

D1. 「**青年就業旗艦計畫**」是結合產業資源，由訓練單位依據用人需求，辦理先僱後訓的 3 至 9 個月「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練，同時提升事業單位僱用青年之意願。在參訓之後，請問您滿不滿意「**青年就業旗艦計畫**」的「**工作崗位訓練內容與時數安排**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

D2. 請問您滿不滿意「**青年就業旗艦計畫**」的「**工作崗位訓練師資表現**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

D3. 請問您滿不滿意「**青年就業旗艦計畫**」的「**訓練場地及設備**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

D4. 請問您滿不滿意「**青年就業旗艦計畫**」的「**訓練期間提供之薪資福利**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

D5. 請問在「**青年就業旗艦計畫**」結束之後，您是否有留在訓練單位任職？（不論任職時間長短）

□(1)有[跳答 D7]　□(2)沒有

D6. 請問您沒有留在訓練單位任職的原因為何？【可複選】

□(1)薪資或福利不符預期　□(2)工作時間太長或工作量過重

□(3)工作無發展前景或表現機會不多　□(4)興趣不合或專長、技術難發揮

□(5)工作環境不適應　□(6)與同事或主管相處問題

□(7)求學及準備升學　□(8)個人健康因素

□(9)難以兼顧家庭與工作　□(10)想轉換職涯跑道

□(11)其他，請填寫_____

D7. 請問您認為「**青年就業旗艦計畫**」對於協助您穩定就業有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

D8. 請問您認為「**青年就業旗艦計畫**」對於日後您尋找工作有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

D9. 請問您認為「**青年就業旗艦計畫**」對於您提升就業能力有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

D10. 整體而言，請問您滿不滿意「**青年就業旗艦計畫**」？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

D11. 請問您對於「**青年就業旗艦計畫**」的相關建議？【開放題】

(五)青年職得好評計畫（6 題）[S5 顯示(5)者回答]

E1.「**青年職得好評計畫**」是為了協助失業 6 個月以上的青年釐清職涯發展方向、提升求職技巧，並運用工作卡(職涯履歷表)展現個人就業優勢，以解決青年尋職困難問題。請問您認為申請「**青年職得好評計畫**」時所完成的「**線上職涯測評**」對您有沒

有幫助？（※補充說明：申請參加計畫者需先於台灣就業通「職涯測評專區」完成線上職涯測評。）

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

E2.請問您認為「**青年職得好評計畫**」的「**深度就業諮詢**」對您目前就業之穩定度有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

E3.請問您認為「**青年職得好評計畫**」的「**深度就業諮詢**」對您的職涯規劃有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

E4.請問您認為「**青年職得好評計畫**」對於您未來自行找工作或轉職有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

E5.整體而言，請問您滿不滿意「**青年職得好評計畫**」所提供的服務內容？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

E6.請問您對於「**青年職得好評計畫**」的相關建議？【開放題】

四、對於計畫的相關建議與改善意見

S17.請問您對於整體青年就業協助措施有沒有其他建議（如諮詢服務、申辦流程、課程安排等相關項目）？【開放題】

～問卷到此結束，感謝您的協助！～

青年就業協助措施執行成效研析【雇主問卷調查】

您好！我們是接受勞動部勞動力發展署委託的致理科技大學，貴單位曾於○年[系統帶入]協助辦理「青年就業旗艦計畫」相關教育訓練，目前我們正在蒐集辦理事業單位意見，作為未來相關計畫的方案規劃參考，敬請支持合作填答。

您的意見對於本研究十分重要，此研究將採整體分析，不會呈現個別資料，研究團隊將依個人資料保護法規定善盡保密責任。敬請放心回答。

如果您對本調查有任何疑問，請洽詢承辦單位致理科技大學調查中心(02)2331-5133 分機 601~604，我們將詳細為您解說。再次謝謝您的協助！

承辦單位　致理科技大學林國榮教授及研究團隊　敬上

一、事業單位基本資料與申請計畫動機

1. 單位名稱（全銜）：_____

2. 單位統一編號：_____

3. 單位登記地址：_____

4. 填表人姓名：_____職稱：_____

   聯絡電話：(____) _____分機_____

   電子郵件：_____

5. 請問貴單位參與「青年就業旗艦計畫」的原因？【可複選】

   □(1)拓展徵才管道　□(2)獲得政府補助訓練費用

   □(3)增加青年對產業認識　□(4)增加青年留任機會

   □(5)其他，請填寫_____

二、參與計畫之滿意度調查

6. 請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」的「**訓練單位申請流程**」滿不滿意？

   □(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

   □(4)不太滿意　□(5)非常不滿意，原因：_____

7. 請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」的「**檢附文件之規定**」滿不滿意？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意，原因：_____

8. 請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」的「**招訓辦理方式**」滿不滿意？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意，原因：_____

9. 請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」的「**補助經費之規定**」滿不滿意？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意，原因：_____

10. 請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」的「**辦理核銷請款方式與撥款速度**」滿不滿意？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意，原因：_____

11. 整體而言，請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」滿不滿意？

□(1)非常滿意　□(2)還算滿意　□(3)普通

□(4)不太滿意　□(5)非常不滿意

三、人力招募與未來參加意願

12. 在「青年就業旗艦計畫」結束之後，請問貴單位有沒有讓參訓的青年繼續留任貴單位？（不論實際任職時間長短）

□(1)有　□(2)沒有

13. 請問「青年就業旗艦計畫」對於貴單位取得人才，有沒有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)普通

□(4)不太有幫助　□(5)非常沒有幫助

14. 請問貴單位未來是否願意再繼續參與「青年就業旗艦計畫」？

□(1)願意[續答 Q15]

□(2)不願意[跳答 Q16]

15. 請問貴單位願意繼續參與「青年就業旗艦計畫」的原因？【可複選】

□(1)招訓便利　□(2)參加者素質佳　□(3)降低培訓成本

□(4)其他，請填寫_____

[答完本題，請跳答 Q17]

16. 請問貴單位未來不願意再繼續參與「青年就業旗艦計畫」的原因？【可複選】

□(1)招訓不易　□(2)課程成本太高　□(3)申請程序太過繁複

□(4)檢附文件太過複雜　□(5)審核太過嚴格　□(6)核銷程序太過繁瑣

□(7)申訴太多，處理不易□(8)參加者素質不佳　□ (9) 其他，請填寫

_____

四、對於計畫的看法與意見反映

17. 請問貴單位對於「青年就業旗艦計畫」還有哪些相關建議（如審核機制、招募方式、經費補助等相關項目）？【開放題】

18. 請問貴單位對於其他職業訓練相關政策及就業配套措施建議？【開放題】

～問卷到此結束，感謝您的協助！～

附件 2 第 1 次專案討論會議紀錄

青年就業協助措施執行成效研析

專案工作討論會議紀錄

壹、會議時間：112 年 7 月 19 日(三)14 時 00 分

貳、會議地點：勞動部勞動力發展署 801 會議室

參、出席人員：

蕭〇文	勞動力發展署綜合規劃組副組長
吳〇珣	勞動力發展署綜合規劃組科員
徐〇蔚	勞動力發展署訓練發展組視察
鄭〇之	勞動力發展署訓練發展組科員
林〇萱	勞動力發展署就業服務組專員
林〇晨	勞動力發展署就業服務組科員
陳〇汶	勞動力發展署就業服務組科員
林國榮	計畫主持人、致理科技大學應用英語系教授
陳淑方	典通股份有限公司研究員兼專案經理
陳謙儀	典通股份有限公司副研究員
張瑜庭	典通股份有限公司助理研究員

肆、討論會議決議事項

一、問卷調查

(一) 問卷調查方式分為青年問卷與雇主問卷，青年問卷以「台灣就業通」會員帳號之電子信箱寄送，雇主問卷以郵寄催收，兩者皆輔以多元回收管道執行。

(二) 調查對象統一為 109 年 6 月 30 日至 111 年 12 月 31 日各項計畫核定青年人數或企業家數。

(三) 樣本配置方式依各計畫核定人數或家數所占的比例進行配置，樣本數不足 30 份者增補至 30 份，配置方式見表 1（核定數僅作參考，待各計畫確認核定人數或家數後重新配置）。

表 A1　本計畫問卷調查之抽樣設計(待更新母體)

計畫名稱	青年		事業單位(雇主)	
	核定人數	樣本配置	家數	樣本配置
總計	**386,081**	**1,830**	**10,795**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	94,577	441	-	-
青年就業獎勵計畫	179,014	834	-	-
產業新尖兵計畫	61,270	286	-	-
青年就業旗艦計畫	48,223	225	10,795	200
職得好評計畫	2,997	30*	-	-

說明：1.各計畫起訖時間點不同，表內人數與家數為各資料集累計資料。

2.*表示樣本數不足30份增補至30份。

資料來源：政府資料開放平臺，https://data.gov.tw/datasets/search?qs=635。

(四) 考量產業新尖兵計畫將於 112 年下半年辦理大規模學員問卷調查，可能與本專案調查期間重疊，待與委辦單位(綜合規劃組)與計畫承辦單位討論是否另採取因應措施。

(五) 問卷量表設計：

1. 各計畫題組由各項計畫承辦窗口協助確認題目內容，初次修正意見請回報給委辦單位(綜合規劃組)與研究團隊進行題目修訂。
2. 題項 13：「請問您目前平均每月勞動報酬（包含本薪、加班費、固定薪資及獎金）？」應確認是否包含非經常性薪資，並注意與次級資料交互分析的一致性。

(六) 抽樣名冊欄位確認：

由各項計畫承辦窗口協助確認名冊欄位，部分欄位格式略有不同。

1. 各計畫若無參與青年的性別欄位，改為提供身分證字號判斷。
2. 參與計畫時間依各計畫特性，以年度或期間呈現。
3. 部分計畫無領取總金額欄位，部分無課程資訊，視該計畫特性提供。

(七) 抽樣名冊提供方式：

1. 由各項計畫承辦窗口確認名冊需求與欄位後，回報給委辦單位(綜合規劃組)彙整，統一請資訊室協助撈取符合本案需求的核定青年或雇主名單給研究團隊。
2. 青年就業旗艦計畫的雇主名冊提供方式待與委辦單位確認：
   - 方式 1：委辦單位提供全部雇主資料，由研究團隊自行抽樣。
   - 方式 2：委辦單位先行協助抽樣後提供 5 至 10 套雇主名單。

表 A2　曾申領貴署計畫補助者的抽樣名冊需求欄位

分類	欄位	備註說明
青年問卷名冊欄位	計畫名稱	
	參與計畫時間	
	參與課程名稱	如產業新尖兵計畫
	領取總金額	
	身分證字號	去識別化的編號，可回到資料庫辨識個案
	中文姓名	
	性別	
	出生年／年齡	
	電子信箱	
	聯絡電話	
	其他輔助資訊	如參與時間等計畫報名或審核相關資訊
雇主問卷名冊欄位	計畫名稱	
	參與計畫時間	
	服務分署	
	事業單位名稱	
	統一編號	唯一編號
	行業別	抽樣設計可參考
	規模別	抽樣設計可參考
	聯絡地址	
	聯絡人姓名	
	聯絡人部門	
	聯絡人職稱	

分類	欄位	備註說明
	聯絡人電話	
	聯絡人電子信箱	
	其他輔助資訊	

二、次級資料分析

(一) 需求檔案的申請方式待由委辦單位(綜合規劃組)向資訊室或勞研所勞動資料科學中心確認申請方式。

(二) 需求檔案包含：

1. 事業單位檔：觀察青年任職之事業單位行業別等。
2. 勞就保單位被保險人檔：最高級距 45,800 元，看就失業狀況。
3. 勞退單位提繳對象檔：最高級距 150,000 元(較能觀察實際薪資)。
4. 計畫資料檔：
   - 參與計畫的青年資料檔。
   - 參與計畫的事業單位資料檔。
5. (非必要)畢業生資料檔：可串接確認青年實際畢業時間點，但分析時應注意應屆畢業青年尋職津貼計畫的申請資格包含役男,核定對象非全數為應屆畢業生。

(三) 需求檔案的起、迄時間點為 109 年 1 月至 112 年 7 月。(開始日期即計畫納入疫情紓困措施的前 6 個月，可分析參與計畫前的就業狀況。)

三、後續協助項目

（一） 提供問卷調查抽樣名冊。

（二） 協助於勞動力發展署官網張貼調查公告，便於受訪者查證。

（三） 提供調查公文，雇主調查時擬一併提供問卷與公文，以提高填答意願。

（四） 參與專家學者座談會。

伍、散會(15 時 15 分)

附件 3 第 1 次專家座談會會議紀錄

青年就業協助措施執行成效研析

【第 1 次專家座談會會議紀錄】

壹、會議時間：112 年 8 月 4 日(五) 13 時 30 分

貳、會議地點：致理科技大學綜合教學大樓 5 樓 E56b 研討室

參、出席人員：

吳○新　國立中正大學勞工關係學系副教授

郭○昌　臺北海洋科技大學健康照顧社會工作系副教授

李○霈　東吳大學社會學系副教授

劉○孟　中華民國全國中小企業總會營運長

洪○婕　新竹市總工會青年發展委員會副主任委員

張○萌　社團法人臺灣青年民主協會理事長

周○玄　產業新尖兵計畫－「金融科技職場菁英養成班」結訓學員

林國榮　計畫主持人、致理科技大學應用英語系教授

陳淑方　典通股份有限公司研究員兼專案經理

陳謙儀　典通股份有限公司副研究員

張瑜庭　典通股份有限公司助理研究員

肆、列席人員：

徐○蔚 勞動部勞動力發展署訓練發展組視察

林○萱　勞動部勞動力發展署就業服務組專員

陳○汶　勞動部勞動力發展署就業服務組科員

吳○珣　勞動部勞動力發展署綜合規劃組科員

伍、主席致詞（略）

陸、工作報告

一、本案計畫需求書，詳如附件 1。

二、本案研究規劃簡報，詳如附件 2。

柒、議題討論及決議：

一、 本研究分為青年與雇主調查，雇主調查採郵寄問卷，青年問卷以「台灣就業通」會員帳號之電子信箱寄送網路問卷填報連結，惟須考量青年調查母體為 109 年 6 月 30 日至 111 年 12 月 31 日各項計畫核定人數，資料時間跨度較大，部分青年之電子信箱可能已無使用，後續將輔以電話接觸催收與多元回收管道執行。

二、 **抽樣方法及樣本抽取原則**

(1) 原依第一次專案工作會議決議，青年調查配置 1,800 份有效樣本，依各計畫核定人數所占的比例進行配置，樣本數不足 30 份者增補至 30 份；僅有「青年就業旗艦計畫」適合進行雇主調查，配置 200 份有效樣本。兩項調查總計應完成 2,000 份有效樣本。(詳見表 1)

(2) 考量「青年就業獎勵計畫」因核定人數明顯高於其餘四項計畫，業務單位(就業服務組)建議降低該計畫樣本比例、提高其他計畫之樣本比例，以收集更多不同計畫意見。

研究團隊建議改以「抽樣誤差」為考量，採不等比例配置，「青年就業獎勵計畫」配置 600 份樣本、抽樣誤差為正負 4.0%，「青年職得好評計畫」配置 100 份樣本、抽樣誤差為正負 9.7%，其餘三項計畫各配置 380 份樣本、抽樣誤差為正負 5.0%。(詳見表 2)

表 B1　問卷調查初步樣本配置(原配置)

計畫名稱	青年				事業單位(雇主)	
	核定人數	樣本配置	抽出率	抽樣誤差	家數	樣本配置
總計	**280,185**	**1,806**	**0.6%**	**2.3%**	**2,977**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	67,985	437	0.6%	4.7%	-	-
青年就業獎勵計畫	169,629	1,090	0.6%	3.0%	-	-
產業新尖兵計畫	23,524	151	0.6%	7.9%	-	-
青年就業旗艦計畫	15,316	98	0.6%	9.9%	2,977	200
青年職得好評計畫	3,731	*30	0.8%	17.8%	-	-

說明：1.母體為109年6月30日至111年12月31日各項計畫核定青年人數或企業家數。訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，事業單位數係該段區間內辦訓之事業單位數。

2.*表示樣本數不足30份增補至30份。

資料來源：本研究整理。

表 B2　問卷調查初步樣本配置(修正建議)

計畫名稱	青年				事業單位(雇主)	
	核定人數	樣本配置	抽出率	抽樣誤差	家數	樣本配置
總計	**280,185**	**1,800**	**0.7%**	**2.3%**	**2,977**	**200**
應屆畢業青年尋職津貼計畫	67,985	380	0.6%	5.0%	-	-
青年就業獎勵計畫	169,629	560	0.4%	4.0%	-	-
產業新尖兵計畫	23,524	380	1.6%	5.0%	-	-
青年就業旗艦計畫	15,316	380	2.5%	5.0%	2,977	200
青年職得好評計畫	3,731	100	2.7%	9.7%	-	-

說明：母體為109年6月30日至111年12月31日各項計畫核定青年人數或企業家數。訓練計畫類型則以完整參訓之結訓學員為母體，事業單位數係該段區間內辦訓之事業單位數。

資料來源：本研究整理。

三、　青年調查問卷設計

(1)　題項 S1 居住縣市選項排序方式在填答時較不直觀，建議改以北、中、南、

東四大區域排序，並新增題目文字：「請問您目前居住在哪個縣市？」。

(2) 題項 S3 補充題目說明：「請問您的教育程度是？（最高學歷）」。

(3) 題項 S3 選項「(2)高級中等(高中、高職)」拆分為「(2)普通高中」及「(3)技術高中(高職、高工)」兩選項，並新增題項 S4_1 就讀/畢業群科；勾選「(2)普通高中者」跳答 S5，勾選「(3)技術高中(高職、高工)」者續答 S4_1 後跳答 S5，勾選其他選項者跳答 S4_2 就讀/畢業科系。

(4) 原題項 S4(新題項 S4_2)為便於填卷者查詢就讀/畢業科系的所屬學類，於問卷附上教育部統計處大專校院學科標準分類查詢系統之網站連結。

(5) 題項 S6 修改選項文字，選項「(5)各就業服務中心活動」改為「(5)各就業服務機構活動」。

(6) 新增題項 S8:「請問您目前在哪個縣市工作？」，以利分析工作縣市影響性。

(7) 新題項 S8 及原題項 S8-S15(新題項 S9-S16)詢問青年之「主要工作」狀況，並於 S8 前附上主要工作之定義說明。

(8) 原題項 S8(新題項 S9)改為詢問工作之行業類別：「S9.請問您目前主要工作的行業是什麼？」，由填卷者自行歸類行政院主計總處行業類別，並於附上行業分類查詢系統之網站連結。

(9) 原題項 S9(新題項 S10)改為詢問工作之職業類別：「S10.請問您目前主要工作的職業是什麼？」，由填卷者自行歸類行政院主計總處職業類別，並於附上職業分類查詢系統之網站連結。

(10) 原題項 S10(新題項 S11)於選項(1)補充說明（雇主、自營作業者勾選(1)全時工作）。

(11) 原題項 S11(新題項 S10)刪除跳答，勾選「(1)雇主、自營作業者(老闆)」者續答原題項 S12(新題項 S13)；並修正選項文字「約僱」、「暫僱」。

(12) 原題項 S12(新題項 S13)刪除選項「(5)創業」。

(13) 原題項 S13(新題項 S14)修改題目文字，「平均每月經常性薪資」改為「平均

每月總工作收入」，並新增選項至 100,001 元以上。

(14) 原題項 S14(新題項 S15)新增選項「(13)自己創業」、「(14)自家經營」。

(15) 刪除題項 B2：「請問您認為「青年就業獎勵計畫」對於您未來自行找工作或轉職有沒有幫助？」，此題非計畫關注目的，改為 B2：「請問您認為「青年就業獎勵計畫」有沒有增加或減少您尋職的動力？」，另計畫成效由次級資料分析補足。

(16) 新增題項 C2：「請問您參加「產業新尖兵計畫」的課程辦理方式是？」

□(1)線上遠距□(2)部分實體部分線上　　□(3)實體課程

(17) 新增題項 C7：「請問您滿不滿意「產業新尖兵計畫」訓練單位所安排的就業媒合措施，如面試安排等？」

□(1)非常滿意□(2)還算滿意　　□(3)普通

□(4)不太滿意□(5)非常不滿意

(18) 各計畫題組末題調整為：「請問您對於「OOOOO 計畫」的相關建議？【開放題】」。

(19) 題項 S17 調整為：「請問您對於整體青年就業協助措施有沒有其他建議（如諮詢服務、申辦流程、課程安排等相關項目）？【開放題】」。

四、 **雇主調查問卷設計**

(1) 修改調查說明文字：「您的意見對於本研究十分重要，此研究將採整體分析，不會呈現個別資料，研究團隊將依個人資料保護法規定善盡保密責任。敬請放心回答。」

(2) 題項 5 由開放題改為選擇題，列出部份可能選項供填卷者勾選。

(3) 考量許多中小企業、微型企業在申請過程中因檢附文件填寫困難或缺乏人力處理，放棄申請青年就業旗艦計畫，題項 6「訓練單位申請流程與檢附文件之規定」滿意度拆分為調查題項 6「訓練單位申請流程」與題項 7「檢附文件之規定」滿意度兩題。

(4) 新題項 13(原題項 12)修改文字，刪除「優秀」。

(5) 新增題項 15:「請問貴單位願意繼續參與「青年就業旗艦計畫」的原因？」，並調整跳答，新題項 14(原題項 13)勾選「(1)願意」者續答題項 15 願意的原因，勾選「(2)不願意」者跳答新題項 16(原題項 14)不願意的原因。

(6) 新題項 16(原題項 14)新增選項「(4)檢附文件太過複雜」。

(7) 刪除各題項「貴單位」的前置空格。

捌、臨時動議（無）

玖、散會（15 時 30 分）

附件 4 問卷前測試訪調查－整體青年就業協助措施及各計畫建議

本計畫問卷前測試訪調查所收集之各計畫建議如下表，包含青年問卷題項S17、A6、B4、C9、D11、E6，及雇主問卷題項17、18。整體青年就業措施建議以加強客服訓練、計畫宣導及就業諮詢面向為主，對於各計畫建議則包含應完善計畫說明與規範、加強第一線執行人員訓練、強化課程訓練內容與職場銜接、加強就業媒合、課程師資或費用落差等。雇主針對青年就業旗艦計畫之建議則為適度放寬文件審核規定、加強計畫宣導與申請教學。

計畫類別	建議面向	原始建議內容
整體青年就業協助措施	加強客服訓練	客服應先統一培訓，使回應一致。
	加強計畫宣傳	計畫宣傳不足。
		可以多宣傳。
	加強就業諮詢	諮詢服務要再加強。
		本計畫立意良善，希望能減輕畢業新鮮人的就業壓力，在經濟方面確實得到了一定程度的支持。個人認為如果能把就業諮詢服務做得更精緻，針對不同族群設計合適的輔導，會讓整體青年就業得到更大幫助。
	政策方向建議	會找到工作的就是會找到，這些補助應該更著重在需要幫助的人，如尋職計畫，課程安排足夠時間並且可以跟職場銜接，目前的課程感覺都太短期，廣發獎金我覺得相對功效不顯著。也會讓卡在國家考試的人有不太公平的感受。
應屆畢業青年尋職津貼計畫	完善計畫說明	一開始對於網站中提到的「就業促進研習課程」有點不清楚是哪個類型的課程，如果可以明確說明哪些課程能夠採計會更讓人容易理解。
青年就業獎勵計畫	完善計畫規範	規範有待確立(例如截止期限應為報到日還是收到聘書日期，以友人經驗，收到聘書日期可當標準領取補助)。

計畫類別	建議面向	原始建議內容
		我認為給求職時間三個月不夠長，除了執照科系，很多公司也會有蠻長一段時間的面試。若是屬於需要執照的職業類別，畢業後考試拿到執照已經十月，曾向相關單位反應應該考量到執照類別（例如醫療科系等）卻得到是因為要拼「就業率」的答案，「建議我可以先去尋找不用執照的工作」，為了應付去一份普通的工作，這樣根本沒有意義，因為以我的例子我在一年前（就學中）就找到工作，但是要等執照下來才可以上班，我實質上也是完成這個計畫的目標。
	政策方向建議	就業獎勵計畫的目的並不明確，鼓勵就業是好事，但感覺不是因為疫情降低意願，根本原因是想要找到好工作，但因為疫情機會減少。雖然可以領到錢很開心，但根本原因是環境不好，工作機會少，我想並不會因為三萬塊改變求職意願太多。會找到工作的就是會找到。找不到的也可能跟能力有關，應該在求學期間就協助建立好。
產業新尖兵計畫	完善課程安排與內容	課程內容所學與業界需求尚有一大段距離，建議應實際參考業界需求來規劃課程，以彌補課程的不足。
		課程安排應衡酌教師體力，避免教師上整天太累，導致經常有非必要的「自習課」浪費學員時間。
		訓練時長建議三個月起跳。
	師資落差	師資能力不一，應避免只會照本宣科的教師。
	課程費用與時數落差	不同單位的類似課程，學習時數差非常多，更甚有訓練時數較多訓練費用卻較少的不合理現象，在計畫只能參加一次的情況下，參加時數少的課程顯得非常吃虧。
	加強就業媒合	就業媒合非常糟糕！三家廠商來聽完成果發表的感想一致，都是覺得學員成果表現太基礎，不符業界現況，三家廠商希望的人才都是需要會更深入的技術。但課程目標與課程規劃本就是教授基礎技術，廠商來之前就應該要知道。顯見訓練單位找廠商的方式非常草率，或根本無意幫學員媒合，只為了有紀錄交差而已。

計畫類別	建議面向	原始建議內容
		找的媒合廠商需求應與課程相符。
青年就業旗艦計畫	加強監督聘僱單位	計畫與公司單位應該有更多督促，也要多一些與青年的互動。
		當時參加旗艦計畫的工作裡，根本沒有人來特別指導，就只是叫你寫一些心得和行政報告。
青年職得好評計畫	一線執行人員服務品質落差	每個職訓中心的承辦人員品質差很多，有些就是隨隨便便只想趕快把你結案，我同學遇到的承辦人員就會認真的深度剖析你的職涯優勢。
	完善課程內容	課程部分教得太廣太不精，對找工作沒有很大的幫助。
雇主建議青年就業旗艦計畫	文件審核規定	審核核銷相關文件的部分有點太吹毛求疵，例如學員雙周誌上面每一個有用立可白修改的字都需要蓋章，應該是一格或一段落蓋一次即可。
	加強計畫宣導與申請教學	可拍影片宣導計畫，及影片教學網站申請流程。

資料來源：本研究整理。

附件 5 第 2 次專家座談會會議紀錄

青年就業協助措施執行成效研析

【第 2 次專家座談會 會議紀錄】

壹、會議時間：112 年 11 月 27 日(一) 14:00~16:30

貳、會議地點：致理科技大學綜合教學大樓 5 樓人力資源研討室

參、出席人員：

許〇翔　國立中央大學法律與政府研究所 教授

張〇春　中國文化大學勞動暨人力資源學系 副教授

薛〇仁　實踐大學職涯發展暨校友服務中心 主任

湯〇達　前勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署創客基地 主任

黃〇玲　春源鋼鐵工業股份有限公司人力資源部 經理

鄭〇云　大統新創股份有限公司人力資源課 副理

韓〇祐　神通資訊科技股份有限公司 工程師

林國榮　計畫主持人、致理科技大學國際貿易系 教授

陳淑方　典通股份有限公司 研究員兼專案經理

張瑜庭　典通股份有限公司 助理研究員

肆、列席人員：

徐〇蔚　勞動部勞動力發展署訓練發展組 視察

陳〇汶　勞動部勞動力發展署就業服務組 科員

吳〇珣　勞動部勞動力發展署綜合規劃組 科員

伍、主席致詞（略）

陸、工作報告（略）

柒、議題討論及決議：

一、 許教授〇翔

（一）詮釋五項計畫之巨量數據分析結果時，宜考量各計畫特性差異，如結合特定產業類型的計畫，可能影響參與青年之性別比例，於分析時可運用行業別特性解釋性別差異。

（二）巨量數據之青年就業旗艦計畫留任率分析，是以事業單位統一編號為判斷標準，無法辨別青年在原企業集團留任但轉換至其他分公司之情形，建議於研究限制補充說明。

（三）青年問卷調查成果之比較建議區分計畫性質，例如提供就業獎勵津貼或是參與職場培訓等，並注意各計畫政策目的及背景差異，分析時應一併納入考量。

（四）五項計畫之整體分析可採兩種維度，一為利害關係人（青年、雇主），二為職涯發展階段，如分成尋職、進入企業受訓、留任等階段，進行五項計畫之分析比較。

二、 張教授○春

（一）為觀察青年於領取計畫津貼或就業獎勵或訓練結束後之長期就業趨勢，建議延長留任率資料追蹤時間，補充兩年後趨勢變化。

（二）進行巨量數據分析時，建議青年薪資分析宜補充標準差，觀察各計畫之標準差差異。

（三）各計畫比較建議區分計畫性質，如以訓練為目的之產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫，或鼓勵穩定就業之青年就業獎勵計畫、青年職得好評計畫，以相同性質之計畫進行成效比較分析。

（四）產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫執行困難度較高，問卷調查滿意度難以完整呈現其成效及重要性，建議於研究報告補充相關計畫背景或執行狀況，如訓練單位、開課或招訓情形等，說明計畫辦理成效及執行困難之處，以補足研究數據之限制。

（五）建議我國青年訓練計畫效仿德國、澳洲經驗，讓企業在訓練過程有更多參與機會，並透過企業端整合具有前瞻性、符合產業升級需求之課程，

使訓練內容更符合市場所需，降低學用落差。

三、 薛主任○仁

（一） 青年就業旗艦計畫給予雇主薪資補助並讓青年獲得在職訓練之機會，對青年和雇主有雙向助益，未來應持續推動；而應屆畢業青年尋職津貼計畫有助於減輕青年尋職期間之經濟壓力，亦有其推行重要性。

（二） 建議青年就業政策集中資源，同步提升青年就業薪資及企業薪資補助，提高青年留任意願，並鼓勵更多企業投入計畫之意願。

四、 湯主任○達

（一） 各計畫特性差異會影響參與青年之性別、行業別、勞保就業率等巨量分析結果，如產業新尖兵計畫之男性參訓比例較高，可能因訓練職類以五加二產業為導向，產業性質影響青年性別比例；或青年就業旗艦計畫為先僱後訓，因此，訓後就業率較其他計畫高，解釋分析結果時宜將計畫特性納入考量。

（二） 建議建立各項青年就業措施之相關性並加以說明，如部分計畫可同時參與或相互銜接，有助於觀察各項計畫之目的及成效。

（三） 青年參與計畫須投入之成本可能影響其對計畫的滿意度，建議將相關分析納入研究報告。

五、 黃經理○玲

（一） 青年就業旗艦計畫之培訓計畫規定，有助於事業單位完善新進人員訓練流程，並透過外部稽查單位重新檢視內部培訓機制。

（二） 巨量數據之青年薪資以勞保及勞退資料進行分析，但投保薪資可能未包含加班費或獎金等其他費用，與青年實際支領的薪資結構有所差異，建議未來執行相關調查時可向事業單位取得更為準確之資料。

（三） 台灣就業通於平台操作上仍有待改進，企業出於人力及成本考量，會傾向將資源集中於利用其他較為便利、徵才成效較佳之人力銀行平台。

六、 鄭副理○云

（一） 青年就業旗艦計畫提升事業單位錄取青年之誘因，並有助於企業建立人員培訓計畫，對企業之助益較為實際且長效。

（二） 雇主問卷調查成果符合實際參與經驗，如計畫之申請難易度是企業考量是否願意投入之重要因素，若申請流程及文件太過複雜、申請通過不易，中小企業可能因無力負擔申請成本而不願投入。

（三） 建議未來執行相關調查時，減少問卷開放式題項，提供選項讓受訪者勾選對計畫不滿意之原因，或透過深度訪談瞭解青年或雇主想法，補充問卷限制。

七、 韓○祐先生

（一） 曾參與產業新尖兵計畫，透過訓練課程可學習該領域基本知識，對跨域學習、轉換職涯有所助益，應屆畢業青年尋職津貼計畫則能夠提升個人尋職動力。

（二） 參與青年就業旗艦計畫之訓練期間薪資可能受產業別、地區影響，如傳統產業、南部地區薪資普遍較低。

（三） 產業新尖兵計畫之就業媒合措施可再改進，參與廠商之徵才意願較為消極，且各地區參與廠商數量有落差，以資訊類群課程為例，北部地區就業媒合之廠商數量明顯多於南部；此外，課程進行方式為實體或遠距亦可能影響學員訓練成效。

八、 徐視察○蔚

（一） 簡報第 23 頁之表格數據各項合計不等於 100.0%，請確認。

（二） 青年就業旗艦計畫之成效僅以青年原公司留任率分析，似有侷限性，可從協助青年持續就業之面向觀點，建議可以再補充青年於工作崗位訓練之公司離職後就業情形，分析其是否有持續穩定就業及薪資變化等，亦可驗證該計畫對於青年協助。

（三） 因本次委員與之前的委員不同，建議後續工作簡報應提供調查問卷之問

項量表，以提供委員評估。另有關問卷調查分析結果，因本次說明僅有說明數據分析結果，但可再增加綜整青年認為計畫有待改進之處，以瞭解青年不滿意原因。

捌、臨時動議（無）

玖、散會（16 時 30 分）

附件 6 期末報告委員審查意見回覆表

「青年就業協助措施執行成效研析」
期末報告審查會議紀錄

壹、 時間：112年12月13日(星期三)上午10時

貳、 地點：行政院新莊聯合辦公大樓南棟803會議室

參、 主持人：蕭副組長惠文　　紀錄：吳宛珣

肆、 出席人員：如簽到單

伍、 主席致詞：略

陸、 業務單位說明：略

柒、 廠商報告：略

捌、 建議事項暨承辦單位回應說明

委員意見	廠商回覆(含對應之報告頁碼)
(一) 賴委員樹立	
1.本研究採 CIPP 模式探討5項計畫執行成效，建議深化 CIPP 模式之環境（背景）評估分析，於期末報告書第二章補充有關青年面對之整體就業問題，以及在疫情期間和貿易自由化影響下之就業問題。	感謝委員指導，本研究 (1)5項計畫 CIPP 評估已於背景分析補充說明環境評估分析，請卓參本報告書第268頁、第271-272頁、第274頁、第277頁及第281-282頁。 (2)已於第二章增加我國青年就業及疫情期間和貿易自由化影響下之就業問題的探討，請卓參本報告書第14頁及第32-35頁。
2.期末報告書第九章針對5項計畫分別進行 CIPP 效益評估，建議於本章具體說明計畫成效，補充說明各項計畫執行後是否達成推動之主要目的，如青年就業獎勵計畫對於鼓勵青年穩定就業之成效。	感謝委員指導，本研究依據委員建議，補充計畫執行成效： (1) 「應屆畢業青年尋職津貼計畫」已補充說明計畫成效評估說明，請卓參本報告書第270-271頁。 (2) 「青年就業獎勵計畫」已補充說明計畫成效評估說明，請卓參本報告書第

	273-274頁。 (3) 「產業新尖兵計畫」已補充說明計畫成效評估說明，請卓參本報告書第276-277頁。 (4) 「青年就業旗艦計畫」已補充說明計畫成效評估說明，請卓參本報告書第279-281頁。 (5) 「青年職得好評計畫」已補充說明計畫成效評估說明，請卓參本報告書第283-284頁。
3.建議於期末報告書第四章補充我國與其他國家之青年就業協助措施對照表，了解我國青年就業措施項目與他國之異同。	感謝委員指導，本研究已遵照委員建議，於第四章增加表4-6，補充我國與其他國家之青年就業協助措施對照表，請卓參本報告書第107-112頁。
4.期末報告書第十章政策建議宜納入其他國家之青年就業協助措施做為參考，說明我國可借鏡之處。	感謝委員指導，本研究已遵照委員建議，第十章政策建議納入其他國家之青年就業協助措施做為參考，說明我國可借鏡之處，請卓參本報告書第297頁。
(二) 徐委員美	
1.建議簡化期末報告書中文摘要，並確認中英文摘要之一致性。	感謝委員指導，本研究已改寫中英文摘要，並力求中英文摘要之一致性，請卓參本報告書第 i-vii 頁。
2.建議期末報告書第一章具體說明研究緣起與目的，並強化與研究結果之關聯性。	感謝委員指導，本研究已修正第一章第一節研究緣起與目的的文稿內容，請卓參本報告書第1-3頁。
3.期末報告書第2頁說明本研究採「複合式公共政策研究方法(multimethodological approach)」，請補充此項研究方法之文獻來源。	感謝委員指導，本研究補充說明「複合式公共政策研究方法(multimethodological approach)」之文獻來源，請卓參本報告書第2頁及第304頁。
4.期末報告書第2頁研究項目之六：「綜整研究成果，使用 CIPP 評估模式……」，文意不易理解，建議酌修語句。	感謝委員指導，本研究已修正研究項目之六之文稿內容，請卓參本報告書第3頁。

5.建議補充5項計畫青年參與情形之疫情前後比較分析。	感謝委員指導，有關疫情前後各項計畫青年之參與情形，因本計畫調查資料時間皆為疫情期間，無法比較疫情前後差異，敬請委員諒察。
6.期末報告書第71頁，第四章第三節之五，標題宜修改為「韓國高等教育擴張導致勞動力市場學用落差」。	感謝委員指導，第四章第三節之五標題名稱已依據委員建議修正為「韓國高等教育擴張導致勞動力市場學用落差」，請卓參本報告書第80頁。
(三) 張委員吉成	
1.建議簡化期末報告書摘要，概述研究背景、研究目的、研究方法、研究流程、研究結果及政策建議。	感謝委員指導，本研究報告書摘要，已依委員建議，依研究背景、研究目的、研究方法、研究流程、研究結果及政策建議呈現研究成果，請卓參本報告書第 i-vii 頁。
2.期末報告書第一章建議新增第四節、研究範圍與限制，將報告書第122頁研究限制移至此節，並述明本研究未將我國及其他國家之政策工具納入研究範圍，及我國與其他國家對青年年齡採不同定義。	感謝委員指導，本研究已依委員建議，於第一章新增第四節，說明本研究限制，請卓參本報告書第12-13頁。
3.期末報告書第十章研究結論宜扣合第一章研究目的，說明主要研究發現。	感謝委員指導，本研究已修正第十章第一節文稿內容，請卓參本報告書第285-294頁。
(四) 訓練組 徐視察嘉蔚	
1.我國部分青年就業協助措施於疫情期間調整方案，請於期末報告書第18頁、第23頁補充說明，將由本業務單位協助提供相關資料。	感謝委員指導，本研究已依據業務單位提供的更新資料，修正第三章第三節文稿內容，請卓參本報告書第50-51頁。
2.期末報告書第52頁、第100頁、第275頁，韓國於疫情期間針對青年的主要政策與措施，宜再斟酌「人類新政(Human New	感謝委員提醒， (1) 「人類新政(Human New Deal)」文辭，

Deal)」之翻譯妥適性，及修正「青年數位工作(Digital Jobs for Youth, DJfY)」英文誤植。	已修正為「人類新政計畫(Human New Deal)」。 (2) 「青年數位工作(Digital Jobs for Youth, DJfY)」英文文字誤植部分，已修正。請卓參本報告書第61頁、第110頁。
3.本計畫未對產業新尖兵計畫之學習獎勵金進行相關探討，建議移除期末報告書第28頁表2-5之「發放學習獎勵金」項目。	感謝委員指導，已遵照委員指示，刪除表3-5之「發放學習獎勵金」項目，並刪除相關文字分析，請卓參本報告書第54-55頁。
4.期末報告書第266頁，建議於產業新尖兵計畫之執行改善建議補充說明，因計畫於疫情期間開始實施，部分課程採線上授課，訓後之就業媒合措施亦難以辦理，影響學員對就業媒合措施滿意度。	感謝委員指導，已將委員提醒，補充說明於本報告書第266頁以及第295頁。
5.期末報告書第171頁本章小結，建議簡化項目標題，概述整體情形。	感謝委員指導，第六章第三節已精簡項目標題，概述整體情形，請卓參本報告書第179-181頁。
6.期末報告書第285頁，政策建議之四，提出產業新尖兵計畫透過課程評鑑落實訓用合一，然探討訓練課程對青年求職、職場運用幫助程度應重新檢視青年參訓之目的，包含其就業意願、欲從事之工作領域與課程關聯性，並加強訓練單位於學員徵選錄訓的審核機制，非課程評鑑可改善之問題，宜再斟酌建議內容。	感謝委員指導，本研究已依據委員提醒，將該政策建議修正為「「產業新尖兵計畫」宜落實課程審查機制，並強化受訓學員就業媒合措施。」，並修正相關文詞內容，請卓參本報告書第295-296頁。
(五) 就服組	
1.期末報告書第19頁，表2-2青年就業獎勵計畫執行期間請修正為2020年至2022年。	感謝委員指導，本研究已依據委員提醒，將表3-2青年就業獎勵計畫執行期間請修正為2020年至2022年，請卓參本報告書第45頁。
2.期末報告書第20頁，二、青年就業獎	感謝委員指導，本研究已依據委員提醒，

勵計畫，請補充「現為初次尋職青年穩定就業計畫」。	將「青年就業獎勵計畫」補充「現為初次尋職青年穩定就業計畫」，請卓參本報告書第47頁。
(六) 蕭主持人惠文	
1.期末報告書第十章建議事業單位提高青年薪資，實務上不易由業務單位落實，宜再斟酌建議內容。	感謝委員指導，本研究本項建議為參酌曾參與「青年就業旗艦計畫」而在計畫結束後未留任的青年中，其未留任的原因以「薪資或福利不符預期」(34.4%)最高所提出建議事業單位宜參酌改善之建議，敬請委員諒察，請卓參本報告書第296頁。

附

錄