

2020 理律盃大學校際公民行動方案競賽
為營造 AI 時代青年的就業條件提案

參賽隊伍編號：2003

目錄

內容摘要·····	1
正文	
第一步驟：確認公共政策問題·····	2
一、研究問題·····	2
二、問題之嚴重性、普遍性及公眾性·····	2
三、公民應關心並參與行動之理由·····	2
四、國內外關於問題之現況·····	3
第二步驟：研究各項可行政策·····	4
一、民間產學界·····	4
二、政府政策部門·····	5
第三步驟：提出我方解決方案——仕事碰碰狸·····	6
一、「仕事碰碰狸」設計流程與 App 原型·····	6
二、「仕事碰碰狸」理想使用流程·····	6
三、何以「仕事碰碰狸」是最好的政策、優缺評估·····	7
第四步驟：提出我方行動方案·····	8
一、詳細描述所提出之行動方案，敘述如何獲得支持·····	8
二、製作說帖使專責單位願意採納·····	8
三、說明如何影響政府政策，納入行政措施，或推動立法·····	8

附錄

附錄一、憲法意見表	10
附錄二、全球及我國失業現況	11
一、全球性的青年就業問題	11
二、臺灣青年失業率高且未能有所突破	11
附錄三、民間產學界可行政策綜覽	12
一、Goodjob 職場透明化運動	12
二、104 Nabi-個人職涯助理	13
三、1111 人力銀行面試經驗暨工作甘苦談	13
四、iOH 開放個人經驗平台－工作講座	14
附錄四、臺灣近年政府青年就業政策論述	15
一、教育部：青年教育與就業儲蓄帳戶方案（2017-今）	15
二、勞動部：投資青年就業方案（2019-今）	16
附錄五、App 後台建置資料-台灣就業通工作百科	17
附錄六、「仕事碰碰狸」原型	25
附錄七、問卷描述性統計	28
一、問卷設計	28
二、問卷發放流程暨結果	28
三、樣本描述性統計	28
四、問卷題目	29
附錄八、訪談整理與紀錄	32
一、受訪者代號：Sylvia	34
二、受訪者代號：Joseph	34
三、受訪者代號：Yvonne	35
四、受訪者代號：Judy	36
五、受訪者代號：Sarah	36
六、受訪者代號：Alex	37
七、受訪者代號：Ben	37
八、受訪者代號：Wendy	38
九、受訪者代號：Mia	38
附錄九、政府單位說帖	39
一、勞動部說帖	39
二、教育部說帖	39
三、台北市政府說帖	40
附錄十、參考文獻	41

內容摘要

針對本次主題「為營造 AI 時代青年的就業條件提案」並參照下文探討，我方認為 AI 時代下的青年就業條件之營造首先在於「**青年職涯探索與職能評估之提升**」。過往對於青年就業問題的批判不外乎學用落差，但我方認為學用落差產生的前提之一係空泛的職涯探索與職能評估。失效的職涯探索與職能評估，致使政府與當代青年並未因應時代趨勢的轉變、即時瞭解就業市場之具體情況、規劃職涯之發展，進而未及時培養就業所需之多元條件，導致畢業即失業。因此，如何讓欲進入職場之青年及早探索職涯、有效評估自身職能，進而有具體方向自我培力，是我方欲解決之問題。

民間產學界平台多半由在職者分享職場經驗，但除「Goodjob 職場透明化運動」大多無具體資訊；除「104 Nabi-個人職涯助理」外並無職能評估之功能。整體而言，民間產學界平台或多流於空泛，或不利無工作經驗者使用。政府方面，「青年教育與就業儲蓄帳戶」成效不彰，2017-2018 年目標達成率卻僅有 15% 左右；「投資青年就業方案」甫實施不久，但資源集中欲求職者；勞動部「職涯測評專區」則太過陽春，無具體條件。

因此，我方決定提出「**仕事碰碰狸**」作為解決方案，內容主打職業落點分析，當前形式主要係設計一青年職涯發展與職能評估之 App，透過網路爬蟲蒐集長時間、多元領域的徵才資訊，具體呈現就業與職場現況，例如職缺、所需條件、薪資範圍，乃至特定產業的徵才頻率與數量等，讓青年使用者運用 App 便得以將**自身條件與將就業所需具體職能對對碰**，隨時隨地評估自身條件與實際工作的具體差距，從而有別於過往虛無空泛的職業心得、抑或重點關注當前職缺的人力銀行，而得以助青年在茫茫職涯裡見樹又見林，而提早調整、充實自己的就業能力。

我方之問卷受訪者看過「仕事碰碰狸」方案簡介並觀賞概念影片後，高達 8 成的受訪者願意使用「仕事碰碰狸」App，其中 6 成 5 的受訪者肯定結果分級之設計；近 7 成受訪者認為相較其他同性質管道，此 App 的介面友善；7 成的受訪者認為視覺設計可愛。訪談結果則顯示，超過半數受訪者肯定我方「仕事碰碰狸」App，認為資訊具體明確、介面可及性高，若可搭配課程或其他服務使用，效果應該相當不錯。其中協助辦理首屆國際經濟學奧林匹亞的教育公司營運長 Joseph 便表示若開發完成，願意在教學過程中採納使用

受限於肺炎疫情，今年上半年各政府單位較為緊繃，為避免造成行政單位負擔，我方以製作說帖，寄送至有關的政府單位如勞動部、教育部與臺北市政府為當前作法，並會在等待決選的期間內，視疫情變化評估是否能進一步與有關單位接觸、尋求支持。此外，教育公司營運長 Joseph 便從協助辦理首屆國際經濟學奧林匹亞的經驗出發，建議除了直接尋求政府單位採納外，亦可透過組成公民團體倡議、與產學單位合作，由下而上地推廣使用，或許能獲得更多觸及與聲量，其本身即願意成為解決方案合作之夥伴，以促進學生職涯探索、職能提升之動機與培力。

第一步驟：確認公共政策問題

一、研究問題

針對本次主題「為營造 AI 時代青年的就業條件提案」並參照下文探討，我方認為 AI 時代下的青年就業條件之營造首先在於「**青年職涯探索與職能評估之提升**」。過往對於青年就業問題的批判不外乎學用落差，但我方認為學用落差產生的前提之一係空泛的職涯探索與職能評估。失效的職涯探索與職能評估，致使政府與當代青年並未因應時代趨勢的轉變、即時瞭解就業市場之具體情況、規劃職涯之發展，進而未及時培養就業所需之多元條件，導致學用落差、畢業即失業。因此，如何讓欲進入職場之青年及早探索職涯、有效評估自身職能，進而有具體方向自我培力，是我方欲解決之問題。

二、問題之嚴重性、普遍性及公眾性

首先，參照附錄二「全球及我國失業現況」可知青年失業係一普遍且長期之嚴重課題。據我國近六年失業率調查，以 20-24 歲區間為觀察對象，歷經五年 20-24 歲之失業率仍維持在 12% 上下，青年失業率並無顯著下降之趨勢。

表一、2015-2020 年臺灣每年平均失業率表（單位：%）

時間	總計	15-19歲	20-24歲	25-29歲	30-34歲	35-39歲	40-44歲	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
109年 平均	3.67	8.61	11.93	6.52	3.34	3.04	2.85	1.83	2.08	1.64	2.14	0.30
108年 平均	3.73	9.22	12.27	6.57	3.22	3.18	2.79	1.99	2.02	1.65	2.14	0.34
107年 平均	3.71	8.46	11.98	6.37	3.39	3.37	2.56	2.20	2.03	1.68	1.97	0.14
106年 平均	3.76	8.77	12.38	6.58	3.53	3.26	2.63	2.23	2.05	1.65	1.71	0.12
105年 平均	3.92	8.94	12.62	6.76	3.79	3.41	2.66	2.51	2.15	1.92	1.63	0.17
104年 平均	3.78	8.63	12.59	6.55	3.97	3.14	2.37	2.33	2.06	1.76	1.16	0.14

註：2020 年平均僅統計至該年 3 月

圖片來源：筆者自製；原始資料來源：行政院主計總處

根據勞動部（2017）之調查，讓新鮮人感到職場焦慮的原因前三名依序為「不知道自己適合什麼工作」（56.78%）、「擔心能力不足以應付工作所需」（50.28%）、「擔心自己技不如人」（23.73%），一方面顯示我方研究問題之重要性、普及性與公眾性，即「職業適性」、「技能培養」係當前青年就業之重點。

三、公民應關心並參與行動之理由

聯合國永續發展目標（SDGs）中，目標八為「促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作」及其第六項為「2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人」，但從上述討論可見時至今日，我國尚未有效達成目標，青年仍無法以其所學為用，化知識為經濟。

四、國內外關於問題之現況

（一）國際青年就業政策現況

國際勞工組織在《2020 年世界青年就業趨勢：科技與未來工作》報告中表示，目前處於「未工作且未接受教育或培訓」的青年（尼特族）數量正在增加。對此，國際勞工組織打造「尋求青年就業政策有效性」（What works for youth employment）的平臺，蒐集各國的政策成果，試圖找出有效解決青年就業問題的方案。多位學者並藉此平台進行各國作法的整理和再評估，歸納成「職業訓練」、「創業」、「就業服務」及「就業津貼」四大類型，分析標的包含 31 個國家的作法，涵蓋 55 種訓練計畫，15 種創業計畫，10 種就業服務及 21 種公共就業（包含津貼）得出多點結論（礙於篇幅，以下僅列出和本次行動方案較相關者）。

首先，相對於整體產業政策或法規的修正，參與更針對性的職訓、就業服務等等的青年在就業和薪資表現上更有正面效益。第二，就業促進措施的成效在不同所得的各國間有顯著差異，因高所得國家的勞動市場更技術密集，需要花費更高成本才能促進技術水準較低的青年就業。第三，結合數種服務或單一窗口提供的就業計畫具有最大效益。最後，「如何妥善設計」政策或措施對效益的影響大於政策類型的區別，如在受理申請階段對青年進行分流、計畫過程中持續觀察和蒐集參與者資訊、滾動修正。（Kluve, Puerto, Robalino, Jose Manuel, Rother, Stöterau, Weidenkaff & Witte, 2017）。

職是之故，我們的方案將進一步呈現如何促使青年參與「更針對性」的職業訓練與就業服務、將多元服務集中，並妥善設計之。

（二）國內青年就業政策現況

我國政府針對青年職涯探索與職能之培力，2017 年有教育部提出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，鼓勵高中職學生在畢業後先就業或是到非政府組織當志工，希望在經過一定的社會歷練之後再回到校園，能更確定自己的方向和需要加強的地方，以彌補學非所用、和校系性向不合的問題（教育部，2018），惟成效不彰。

除上述計畫以外，勞動部延續民國 103 至 105 年「促進青年就業方案」的精神，於民國 108 年起實施「投資青年就業方案」，作為一個解決青年就業問題的通盤規劃，結合行政院多個部會投入近 95 億元，提出針對不同面向的措施，包含產業趨勢、就業服務、職涯規劃、技能發展。鑑於當前的關鍵問題是「青年職涯探索與職能評估之提升」，因此本報告後續將特別檢視其中和在學青年相關部分，係著重在「建構職涯自我定位」、「認識職場面面觀」、「規劃職涯藍圖」三個方向（勞動部，2019）。關於我國官方政策更詳細之利弊得失，容後敘。

第二步驟：研究各項可行政策

一、民間產學界¹

解決問題的政策與內容	政策優缺點	政策支持之正反方
Goodjob 職場透明化運動 為網頁平台，創辦主旨為改善台灣職場資訊的不透明，故邀請有經驗者於平台匿名分享工作具體資訊，如薪資、工時、管理制度、團隊氣氛等。	優：分享資訊多元具體，有薪水與加班狀況、工作心得、面試心得等	正：欲針對特定公司之內部詳細資訊的使用者。
	缺：須先註冊分享自身經驗才能觀看完整資訊，無工作經驗者無法使用；且係針對特定公司行號與領域查詢，無法與自身條件配對。	反：無工作經驗者而無法使用平台之需求者。
104 Nabi-個人職涯助理 為 104 人力銀行發展之 App，有職涯導航、精準學習、前輩請益三功能。	優：介面清晰；可以簡單探索資訊、設計類之職涯與評估職能。	正：對於資訊、設計職類有興趣之初接觸者。
	缺：僅有資訊、設計職類；已經超過半年未更新；僅運用簡單問題針對特定職業之能力進行評估。	反：資訊、設計職類以外之需求者。
1111 人力銀行面試經驗暨工作甘苦談 為人力銀行業者創建之網頁平台，由匿名者分享工作心得。	優：心得分享下會有人力銀行相關職缺之推薦。	正：想一邊觀看工作心得、一邊尋求相關工作媒合之使用者。
	缺：無具體工資、工時資訊；工作心得大多流於空泛。整體而言不如 Goodjob 職場透明化運動。	反：想具體瞭解工作資訊與內容之需求者。
iOH 開放個人經驗平台－工作講座 影片平台邀請講者分享工作經驗，了解工作內容、性質等。	優：可透過影片接觸到相較職業與職場概況。	正：欲透過影片分享了解職場概況之使用者。
	缺：無具體工資、工時資訊；內容多半是由職場成功者進行分享。	反：想具體瞭解工作資訊與內容之需求者。
綜上，民間產學界平台多半由在職者分享職場經驗，但除「Goodjob 職場透明化運動」大多無具體資訊；除「104 Nabi-個人職涯助理」外並無職能評估之功能。整體而言，民間產學界平台或多流於空泛，或不利無工作經驗者使用。		

二、政府政策部門

¹ 詳見附錄三；另因欲解決的問題方向相似（但解方不同），架構與內容部分參考 2019 年理律盃公民行動方案競賽 1902 小隊之書面資料。

解決問題的政策與內容	政策優缺點	政策支持之正反方
教育部-青年教育與就業儲蓄帳戶 2017 年實施至今，下分「高級中等以下學校生涯輔導計畫」、「青年就業領航計畫」、「青年儲蓄帳戶」、「青年體驗學習計畫」、「就學、就業或創業」等子架構。 （詳細論述請見附錄四）	優：使高中應屆畢業生得以提早探索職涯或求職。	正：高中畢業即欲探索職涯或進入職場者。
	缺 ² ：「青年就業領航計畫」提供媒合的工作形式不理想，多是夜班、輪班；工作內容多也是工廠基層作業員、門市店員等基礎工作，無成長性；工作薪水大多僅兩萬多元，只能滿足基本工資；「青年體驗學習計畫」則無具體引導，申請者須自行撰寫企劃書、聯繫媒合國內外機構。	反：意欲繼續升學者、追求成長性工作者、追求高於基本薪資者等；非高中應屆畢業生者。
勞動部-投資青年就業方案 2019 年開始實施，針對在校青年、初次尋職青年、失業 6 個月以上青年、在職青年、非典型就業青年提供差異化服務措施。 （詳細論述請見附錄四）	優：對欲就業青年提供多項職業訓練補助，如在職青年每 3 年 7 萬元、初次尋職青年參加產業訓練最高 10 萬元。	正：有意運用政府相關職業訓練或機構服務之就業者。
	缺：職涯探索一次性萬元獎金並無長期助益而僅具鼓勵性質；中學辦理職場參訪活動僅係一日半日的觀光活動，恐淪蜻蜓點水；在校青年之措施非預算資源分配焦點等。	反：職涯探索與職能評估之高度需求者。
勞動部-台灣就業通「職涯測評專區」 為網頁平台，有工作氣質測驗、個人與組織適性評量工具等測評工具。	優：提供數種職業性格或工作風格測試。	正：對自己職業性格或風格了解不深者。
	缺：稍嫌陽春之測評工具，空泛模糊。	反：想尋求具體職能評估者。
綜上，「青年教育與就業儲蓄帳戶」成效不彰，2017-2018 年目標達成率卻僅有 15% 左右；「投資青年就業方案」甫實施不久，但資源集中欲求職者；勞動部「職涯測評專區」則太過陽春，無具體條件。		

第三步驟：提出我方解決方案——仕事碰碰狸

² 部分參考龔繼衛（2018）。

目前市面上就業服務方案、就業博覽會、人力銀行等，係以當下的求職為目的，年輕人往往到求職前才開始四處張望，試圖把自己塞入眼前所見的職缺中。我方認為要解決 AI 時代下的青年就業，重點應該幫助青年趁早評估自己未來的職涯發展與職能，此為青年就業之第一步。按前探討，職涯探索與職能評估工具明顯有所不足。郭振昌(2018)對臺灣地區青年就業問題便指出：「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……需積極發展職涯發展與職能評估工具，多加運用。」

因此，我方決定提出「**仕事碰碰狸**」作為解決方案，內容主打職業落點分析，當前形式主要係設計一青年職涯發展與職能評估之 App，透過網路爬蟲蒐集長時間、多元領域的徵才資訊，具體呈現就業與職場現況，例如職缺、所需條件、薪資範圍，乃至特定產業的徵才頻率與數量等，讓青年使用者運用 App 便得以將**自身條件與將就業所需具體職能對對碰**，隨時隨地評估自身條件與實際工作的具體差距，從而有別於過往虛無空泛的職業心得、抑或重點關注當前職缺的人力銀行，而得以助青年在茫茫職涯裡見樹又見林，而提早調整、充實自己的就業能力。

關於我方「仕事碰碰狸」說明如下，並無違憲之虞（詳見附錄一）：

一、「仕事碰碰狸」設計流程與 App 原型

1. 運用網路爬蟲蒐集：(1) 科系與學群、(2) 職業類別（參見附錄五）、(3)《天下雜誌》兩千大企業調查排名資料庫之企業名，再至各企業官網或 104 人力銀行抓取徵才資訊 (4) Yourator 新創職涯平台抓取新創徵才資訊。
2. 將上述(3)、(4)徵才資訊中的敘述分類為硬性條件、軟性特質與相關說明。
3. 運用上述資訊建置成一「歷史徵才資料庫」。
4. 惟受限於我方人力、技術、時間與金錢之故，因此係以人工初步蒐集與分類原始資料 70 筆³，後匯入 Adobe XD 後台製作 App 原型（見下圖一，詳見附錄六）。

二、「仕事碰碰狸」理想使用流程

1. 使用者輸入自身條件（科系、專業證照、所需技能、工作年資等）。
2. 使用者指定欲探索之類業類別、薪資待遇、體制（典型企業／新創）。
3. 將使用者輸入之自身條件，與資料庫內職位應必備的具體硬性條件（科系、專業證照、所需技能、工作年資）相互對碰。
4. 按「追吧」（提升 1-2 個硬性能力即有可能獲得的職位）、「妥妥」（正好適切的職位）、「超夢」（自身條件與職位要求差距過多）三種分類，對應不同顏色跳出符合使用者的指定範圍內的具體職位資訊，呈現該職位的分級、所屬公司、職稱、待遇等。

³ 因資料繁多，直接附上後台資料連結：

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1b3RkrHQS9FsSb6JaqXjYNR1fXxXQ23FwjbdZrApWp3w/edit?usp=sharing>

-

圖一、勞動部 App 與我方「仕事碰碰狸」原型對比圖

三、何以「仕事碰碰狸」是最好的政策、優缺評估

除前述所示，按我方發放的問卷調查（詳見附錄七），曾思考過探索職涯或就業相關的受訪者中高達9成對於未來就業及職涯感到迷惘，因此職涯探索係真切重要之課題。受訪者會參與的就業相關活動中，多認為就業博覽會易淪為特定企業的宣傳活動、學校職涯中心不夠貼近產業現況。另由於不清楚有哪些相關的政府機構與資訊，政府機構是在學青年進行實體職涯探索時，最不會考量的管道，更有超過半數未曾聽過勞動部的台灣就業通或相關計畫（如青年就業領航計畫、投資青年就業方案等）。在在顯示目前職涯探索與職能評估問題重重。

我方解決方案「仕事碰碰狸」目前係以原型呈現，故需技術、人力或資金之增援以期長期穩定運作，惟就原型具有以下優勢：1. 就業資訊具體：蒐集各家企業、組織或新創徵才條件與資訊，將實實在在的就業條件分類呈現，而有別於空泛的職業心得；2. 即時全面：透過網路爬蟲主動蒐集各家企業、組織或新創徵才資訊蒐，並成為資料庫的一部分，使用者得以全面長期的觀察，例如特定職業類別的徵才數量增減、特定職位徵才頻率等；3. 職能評估具體：透過自身條件與職位要求的「對對碰」，使用者得以具體評估職能，例如是否該考特定證照、提升語言能力至何等級；4. 介面友善可愛等。

第四步驟：提出我方行動方案

一、詳細描述所提出之行動方案，敘述如何獲得支持

（一）議題倡議

為奠定民意基礎，我方採雙管齊下，一方面設計問卷調查，另一方面透過訪談尋求專業建議。

問卷受訪者看過「仕事碰碰狸」方案簡介並觀賞概念影片後，高達 8 成的受訪者願意使用「仕事碰碰狸」App，其中 6 成 5 的受訪者肯定結果分級之設計；近 7 成受訪者認為相較其他同性質管道，此 App 的介面友善；7 成的受訪者認為視覺設計可愛（參見附錄七）。

訪談結果顯示，超過半數受訪者肯定我方「仕事碰碰狸」App，認為資訊具體明確、介面可及性高，若可搭配課程或其他服務使用，效果應該相當不錯。其中協助辦理首屆國際經濟學奧林匹亞的教育公司營運長 Joseph 便表示若開發完成，願意在教學過程中採納使用（參見附錄八）。

（二）如何獲得民間與政府單位支持

受限於肺炎疫情，今年上半年各政府單位較為緊繃，為避免造成行政單位負擔，我方以製作說帖，寄送至有關的政府單位如勞動部、教育部與臺北市政府為當前作法，並於等待決選的期間內，視疫情變化評估是否進一步與有關單位尋求支持。

此外，教育公司營運長 Joseph 便從協助辦理首屆國際經濟學奧林匹亞的經驗出發，建議除了直接尋求政府單位採納外，亦可透過組成公民團體倡議、與產學單位合作，由下而上地推廣使用，或許能獲得更多觸及與聲量，其本身即願意成為解決方案合作之夥伴，以促進學生職涯探索、職能提升之動機與培力。

二、製作說帖使專責單位願意採納

透過可行政策的檢視、後續問卷與訪談可知，青年在踏入職場前普遍對於職涯或職能感到迷惘不足，既有管道如政府單位要不觸及率不高、要不無法具體明確評估、抑或使用介面不友善等。因此我方提出「仕事碰碰狸」為解方，製作說帖向勞動部、教育部、臺北市政府等相關單位製作說帖提案（參見附錄九），期待中央政府與地方政府能予以支持或建議。

三、說明如何影響政府政策，納入行政措施，或推動立法

（一）如何影響政府政策

因勞動部下轄勞力發展署、教育部下轄青年發展署、臺北市等地方政府下有勞動局之青年職涯發展中心，故與我方有關的政府單位為勞動部、教育部與臺北市政府。由勞動部主導，去年甫施行的「投資青年就業方案」中針對在校青年有加強職涯輔導與就業

準備之子項目，並結合教育部一併推動之。我方的「仕事碰碰狸」應可於其中派上用場，作為職涯輔導與就業服務資源之輔助工具，導入高中與大學校園使用，促使青年得以及早探索職涯評、有效評估自我職能，進而有具體方向自我培力。

此外，參考人力資源從業者之建議及我方回顧，認為我方之「仕事碰碰狸」可與 2019 年理律盃公民行動方案競賽 1902 小隊「EWS 職場經驗教育平台」合作推廣、進而影響政府政策。「EWS 職場經驗教育平台」著重經驗分享，我方則著重數據蒐集分析、數位介面設計，兩方合作應能彼此相輔相成，壯大雙方聲量與支持。

另蒙教育公司營運長 Joseph 之支持與建議，我方認為除直接尋求政府單位採納外，亦可透過組成公民團體倡議、與產學單位合作，如 Joseph 便給予正向回饋，承諾當 App 開發至一定程度後願意於教學過程中使用。如此一來，一方面在政府單位予以採納前便得以做出具體社會行動，另一方面則由下而上展現我方成果，促使政府單位支持採用。

（二）階段性目標計劃⁴

	目標	執行過程	負責單位	資金來源
短期	完成 App 基礎建置、與產學單位合作測試	徵求技術人才加入；資料庫至少有 500 家企業與新創的建置規模，並維持 1-3 個月更新之頻率；建立宣傳網頁與粉專；導入教育公司與自身校園、高中母校等地測試	仕事碰碰狸開發團隊	自行籌措，尋求合作之產學單位贊助
中期	推廣至更多高中與大學；讓 App 上架平台	完善 App 資料建置；尋求與其他職涯探索、職能評估團隊或單位合作，補足彼此功能不足之處、壯大聲量；向教育部等政府單位申請相關計畫經費	仕事碰碰狸開發團隊、合作之相關團隊或單位	產學單位贊助、教育部青年發展署青年職涯輔導推動計畫
長期	推廣至全國，讓「仕事碰碰狸」成為高中輔導室與大學職涯中心之標準輔助工具	將線下活動整合入「仕事碰碰狸」，從職涯與職能評估 App 發展為整合型平台，並導入全國各校園	勞動部勞力發展署、教育部青年發展署	勞動部勞力發展署、教育部青年發展署之相關計畫

⁴ 表格架構參考 2019 年理律盃公民行動方案競賽 1902 小隊之書面資料。

附錄

附錄一、憲法意見表

為保障人民的權利，憲法與相關法律對政府的權力加以限制，以下的檢查表列出一系列憲法對政府行為所設為保障人權之最重要的限制。

請用下列表格發展我方政策，擬定時必須不牴觸憲法對政府行為所設的限制。

1. 政府無權干涉宗教信仰的自由。我方政策無牴觸這點，理由如下： 我方解決方案旨在幫助大學生探索其職前所需的準備工作，未以宗教作為工作條件，無涉及宗教信仰。
2. 政府無權對人民以言論、書寫或以其他方式表達意見之自由加諸不合理或不公平的限制。我方政策無牴觸這點，理由如下： 我方解決方案僅用於提供不同工作的硬性或軟性條件給使用者評估職能，對於企業或使用學生均無限制其表意自由，並未牴觸憲法。
3. 政府無權在沒有依法組成法庭或者主管機關，進行正當法定程序前，即剝奪生命、自由或財產，我方政策無牴觸這點，理由如下： 我方解決方案僅有資訊交流及分析功能，並無剝奪人民生命、自由或財產的舉措，故應無踐行正當程序之必要。
4. 政府無權在沒有正當理由的情況下，即侵犯人民隱私。我方政策無牴觸這點，理由如下： 學理上一般認為隱私權保障是合理隱私期待，而我方所欲建置的 APP 中關於企業徵才條件的內容全為網路公開資訊或由企業主動提供，主觀上企業並未不欲使他人知悉，客觀上依社會通念亦無合理隱私期待。使用者方面，我方解決方案並不會公布或蒐集。故並未有侵害人民隱私之虞。
5. 政府無權依據人種、宗教、年齡、國籍或性別等因素，制訂對人民有不合理或不公平差別待遇之法律。我方政策無牴觸這點，理由如下： 我方解決方案之受眾為欲求職之青年，所收集之資訊亦不排斥任何類型的企業，未有不合理之差別待遇，符合憲法平等權的要求。
6. 我方政策無牴觸其他憲法規定，理由如下： 本方案並未侵害任何人民權利，亦未牴觸任何其他憲法規定。更進一步言，本方案更幫助落實了憲法第 152 條基本國策：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」，以及憲法增修條文第十條第八項國民就業工作。

附錄二、全球及我國失業現況

一、全球性的青年就業問題

2020 年，國際勞工組織發表報告指出全球青年勞動參與率下降、青年失業率仍較他年齡層高（International Labour Organization, 2020）。我國研究者亦以國際勞工組織的報告彙整出四趨勢：①青年的勞動市場參與率持續的降低、②年輕人受雇人數相對於總體人口的比例下降、③政府的政策力道弱化、④青年失業率為成年失業率的三倍左右且僵固（張家春，2016）。

為解決該問題，國際勞工組織於 2019 年發表的《未來工作百年宣言》將青年就業作為打造人本（human-centered approach to the future of work）勞動目標一環。該宣言回顧過往《國際勞工組織章程》、《費城宣言》的重要性，肯認過往行動有助於建立人道工作條件，彰顯實現社會正義、民主、普遍且持久的和平之成就與展望，可見使青年有效進入勞動市場為一長期、普遍、重要之全球性課題。

二、臺灣青年失業率高且未能有所突破

青年失業率較成年人高之現象亦發生於臺灣。由民國 104 至 109 年主計處資料可知 20-24 歲失業率明顯較他年齡區間高、次高為 15-19 歲、三高為 25-29 歲年齡區間，且失業率於 20-24 歲區間後逐步下滑至 50-54 歲區間，反映青年初次進入職場的門檻較有經驗者更高，須經歷一定求職期，方能找到工作。若以 20-24 歲區間為觀察指標，歷經五年並無顯著下降之趨勢，20-24 歲之失業率仍維持在百分之 12 上下。

表二、2015-2020 年臺灣每年平均失業率表（單位：%）

時間	總計	15-19歲	20-24歲	25-29歲	30-34歲	35-39歲	40-44歲	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
109年 平均	3.67	8.61	11.93	6.52	3.34	3.04	2.85	1.83	2.08	1.64	2.14	0.30
108年 平均	3.73	9.22	12.27	6.57	3.22	3.18	2.79	1.99	2.02	1.65	2.14	0.34
107年 平均	3.71	8.46	11.98	6.37	3.39	3.37	2.56	2.20	2.03	1.68	1.97	0.14
106年 平均	3.76	8.77	12.38	6.58	3.53	3.26	2.63	2.23	2.05	1.65	1.71	0.12
105年 平均	3.92	8.94	12.62	6.76	3.79	3.41	2.66	2.51	2.15	1.92	1.63	0.17
104年 平均	3.78	8.63	12.59	6.55	3.97	3.14	2.37	2.33	2.06	1.76	1.16	0.14

註：2020 年平均僅統計至該年 3 月

圖片來源：筆者自製；原始資料來源：行政院主計處

附錄三、民間產學界可行政策綜覽

一、Goodjob 職場透明化運動

為網頁平台，創辦主旨為改善台灣職場資訊的不透明，故邀請有經驗者於平台匿名分享工作具體資訊，如薪資、工時、管理制度、團隊氣氛等。

緣起：求職資訊不透明

在過去求職的經驗中，我們發現台灣職場資訊的不透明。薪資總是寫著面議、實際工時不得而知，只能詢問學長姊以及朋友，或是網路上胡亂爬文。而工時薪資之外，更多重要的資訊，譬如公司的管理制度、團隊氣氛，以及該份工作可以讓員工成長的部分，求職者更是難以得知。

職場資訊不透明，意味著：好的工作、好的公司無法真正被看見好的工作、好的公司無法真正被看見；求職者更難找到適合自己的工作。

使命：促進職場資訊透明化

我們相信，當職場資訊變得足夠透明，在市場機制的運作下，好的公司更容易找到好人才，變得更有競爭力；條件相對差一點的公司將會提升薪資及福利，以招募更好的人才。台灣的產業整體而言向上提升，進入正向循環。



參考網址：<https://www.goodjob.life/about>

<https://www.goodjob.life/>

二、104 Nabi-個人職涯助理

為 104 人力銀行發展之 App，有職涯導航、精準學習、前輩請益三功能。



參考網址：<https://learn.104.com.tw/nabi/mobile>

三、1111 人力銀行面試經驗暨工作甘苦談

為人力銀行業者創建之網頁平台，由匿名者分享工作心得。



參考網址：<https://www.1111.com.tw/1000w/fanshome/discuss.asp?cat=fans>

四、iOH 開放個人經驗平台－工作講座

對於資訊不足或缺乏人脈連結的青年學子，IOH 要提供一個開放個人經驗的分享平台，讓不同領域的海內外講者透過平台，分享個人求學、工作與生活方面的經驗。讓青年學子藉由工作經驗分享講座，得知夢想的輪廓；藉由求學經驗分享講座，了解達成夢想的途徑。讓教育不是為了學歷而唸書，而是為了圓夢而讀。也希望藉由 IOH，替台灣學子開一扇世界的窗，並替他們尋找海外戰場，提供一個反轉社會階級的免費資源。

而工作經驗的講座，講者可以分享在世界各地的工作內容、性質、工作方式、生活風格以及所需的專業技能以及學經歷。這些可以讓年輕朋友自己尋找，他想要當怎麼樣的人，作怎樣的事，過如何的生活。當他知道後，那唸書不是只是為了唸而唸，而是為了要達到自己夢想的一個途徑與手段，這樣學生才會有動機，主動的去學習。



參考網址：<https://ioh.tw/talks?type=Work>

<https://ioh.tw/abouts>

附錄四、臺灣近年政府青年就業政策論述

一、教育部：青年教育與就業儲蓄帳戶方案（2017-今）

教育部自 2017 年規劃實施「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」所提出的說明，分為「青年就業領航計畫」搭配「青年儲蓄帳戶」及「青年體驗學習計畫」，計畫內容包含職場體驗和學習及國際體驗，前者的內容是高中職應屆畢業生即提出申請參與就業媒合，並搭配儲蓄帳戶作為未來就學、就業或創業用；後者則是由青年提出企劃，以國內外志願服務、壯遊、見習或其他符合體驗精神的活動為內容。預計方案總經費為 22.06 億元，試辦 3 年（106-108 年）、續辦 3 年（109-111 年），107、108 年度預計目標數以不低於 1,500 人為原則，並視計畫各年度執行成果、當年度申請人數逐年滾動修正，調整名額及經費。

然而，此計劃實行近三年，政策本身及成效皆令人沮喪。首先是政府提供媒合的工作形式不理想，多是夜班、輪班。工作內容大多也只能是工廠基層作業員、門市店員等工作，且提供之工作薪水大多僅兩萬多元，只能滿足基本工資，而政府補助的一萬元要三年後才領得到。本文認為，或許是上述因素導致此政策預期之媒合成效不彰。首年擬招 5,000 人，只有 2,383 人申請，最後更只媒合成功 744 人；107 年申請人數略增至 3,083 人，也僅媒合成功 791 人。政府計畫大筆投入 72 億經費辦理上開方案，但兩年下來，目標達成率卻僅有 15% 左右。

我們或可先試想：畢業生及其家長是否會希望在中學畢業之後、就讀大專之前，先去做做夜班、輪班、低薪、低專業的勞力工作來探索未來職業？在深入檢討政策之前，我們應先界定本政策的目標族群：究為未來計畫就讀大專繼續進修，但興趣尚不明確者？或為原本即無意願升學者？本文以為，按本政策之目的乃為了解決大學畢業生學用落差，即已肯認大專的就讀有其專業培養之價值，問題乃在於所學與所用難以接軌。於此，目標族群之需求無非是知悉他可能有興趣之工作內容為何，所需繼續進修之能力為何，或者確認此工作是否為真正興趣之所在。若是，則從事輪班、夜班、基本工資等最底層工作恐非此族群之所需，亦難得到目標族群想要的資訊與方向。恰似，某生對法律工作有潛在興趣，他需要的可能是前往法律事務所實習觀摩，而非終日在事務所忙於收發信件、影印書狀。也因此政策的目標族群沒有意願去使用政策，真正使用此政策者反而可能是原本就無意升學者，將此政策作為就業補助。

次論，從產業界之立場出發，高中職畢業生不具有一般工作所需之專業技能，反觀產業所需之勞力則多從專業招考而來，使勞力符合產業需求。在此似乎形成兩難：高中職畢業生所可能規劃之工作需要更多的專業能力方能勝任，而所能立即勝任之工作即非其所期望之工作。而這也恰恰就是高中職畢業生希望繼續升學之原因。若畢業生已有工作所需之技能，似無再進修必要？而畢業生既無工作技能，又要雇主如何僱用為可用之兵？其中內在矛盾為：進修與職業探索二者不能單獨進行。進修而不認識職業，將導致所學不為所用；把就業當作探索則造成雇主與畢業生雙方的兩難。既然二者不能分開進

行，那麼解決方案似乎就只有：於在學期間，同時進行進修與探索職涯。

二、勞動部：投資青年就業方案（2019-今）

勞動部於 2019 年推出解決青年就業問題的通盤規劃方案，結合行政院多個部會、投入近 95 億元，提出針對不同面向的措施，包含產業趨勢、就業服務、職涯規劃、技能發展。

本報告特別關注青年職涯探索與職能評估問題，故引用其中和在學青年相關部分，即「建構職涯自我定位」、「認識職場面面觀」、「規劃職涯藍圖」三個方向。第一部分包含積極推動高中辦理校外職場參觀活動、職業測評工具（勞動部台灣就業通網站「職涯測評專區」等職業心理測驗）等等；第二部分則是辦理就業促進研習活動、協助失業 6 個月以上青年及弱勢青少年職場適應及順利銜接就業、提供職業概況資料等等；第三部分是指就業諮詢（工作卡、階段性職涯規劃）、職涯輔導、鼓勵青年回留農村培育農村人力等等。具體實施的政策內容有：逐年擴大產學合作 5%、補助職場參觀費用、提供完成職涯探索的獎助學金等等。

然本方案強調「強化大專院校職涯輔導」，然此項目行之有年，每大專院校早有職涯中心提供既有服務，為何成效不彰，新政也未有檢討說明。或多有宣示性內容如「對焦產業市場，減少人力落差及學非所用」，同義反覆，了無新意。「積極推動中學辦理職場參訪活動」雖然具體，然而一日半日的觀光活動是否真能促進真實的職涯，不得而知。

「鼓勵辦理技能競賽」經驗上似乎也僅使原本已有興趣與動機者投入參與，對於不確定自身喜好者，參與競賽的門檻仍高，搔不到癢處。或各類動輒數萬元的獎金發給，期以重賞釣取勇夫。相對於此，既有計畫亦不乏陳舊而有效的方案，例如持續擴大產學合作，直接且穩定的連結學校與實務工作，雖不如其他來的華麗炫目，卻素樸且務實。可惜的是，我們綜合觀察多數該方案針對在學期間計畫，若非重宣示既有政策未見檢討，即是過於抽象的政策內容，或者所費甚鉅也未必收效的獎勵性支出。

附錄五、App 後台建置資料-台灣就業通工作百科

01 經營/行政/總務

02 業務/貿易/銷售

10101 經營管理主管

10102 管理部經理

10103 總幹事

10104 幹事

10105 儲備幹部

10201 主管特別助理

10202 行政事務秘書

**10203 電腦操作及輸入
(Key in)人員**

10204 檔案資料管理人員

10205 接待人員

10206 行政助理

10301 行政總務主管

10302 行政總務人員

10303 總機接待人員

20101 業務主管

20102 業務人員

20103 業務助理

20201 國貿人員

20202 押匯及報關人員

20203 保稅人員

20301 銷售經理

20302 電話行銷人員

20303 展店開發人員

20304 不動產銷售人員

20305 汽機車銷售人員

20306 醫藥業務代表

20307 廣告 AE 業務人員

20308 駐校代表

03 人資/法務/智財

30101 人力資源主管

30102 人力資源專員

30103 人力資源助理

30104 教育訓練人員

30105 人力／外勞仲介

30201 律師

30202 法律顧問人員

30203 不動產代書

30204 法律助理人員

30205 代書／地政士

30206 工商登記服務人員

30301 專利代理人

30302 法務／智財主管

04 財務/金融/保險

40102 會計師

40105 一般會計及出納

40106 審計人員

40107 稽核人員

40108 會計助理

40109 財務專業人員

40112 不動產鑑價／估價師

40201 金融專業人員

40202 融資授信業務人員

40203 銀行櫃員

40204 金融投資人員

40205 金融研究員

40206 證券營業員

40207 理財專員

40208 證券商後線人員

40211 金融專業主管

40301 保險業務經紀人
40302 統計精算人員
40303 核保/保險內勤人員
40304 理賠人員

05 廣告/公關/設計

50101 廣告公關企劃主管
50102 廣告公關文案撰稿員
50103 創意指導
50201 媒體公關宣傳或購買
50202 公關主管／發言人
50203 公關企劃人員
50204 廣告公關媒體企劃人員
50301 美術、商業設計師
50302 電腦繪圖美工人員
50303 美編人員及助理
50304 商業設計人員
50305 服裝設計師
50306 家具設計師
50307 工業產品設計師
50308 珠寶設計師
50309 產品包裝設計師
50310 企業形象設計師
50311 平面廣告設計員
50312 多媒體/動畫設計人員
50313 網頁設計師
50314 花藝設計人員
50315 展場／櫥窗佈置人員
50316 織品設計
50317 皮件/鞋類設計

06 客服/門市

60101 客戶服務主管
60102 客戶服務人員
60103 產品售後服務
60201 賣場主管/管理人員
60202 賣場（人員／儲備幹部）
專櫃／門市（人員／儲備幹部）
60203
60204 售票／收銀人員
60205 連鎖店管理人員

07 工程/研發/生技

08 資訊/軟體/系統

70101 IC 設計工程師	80101 資訊管理部門主管
70102 IC 佈局工程師	80102 電子商務技術主管
70103 IC 封裝/測試工程師	80103 資料庫管理人員
70104 半導體工程師	80104 網路安全工程師
70105 PCB 設計工程師	80105 資訊助理員
70106 PCB 技術人員	80106 資訊設備管制人員
70107 光電工程師	80190 其他資訊專業人員
70108 光學工程師	80201 軟體專案主管
70109 通訊系統工程師	80202 軟(韌)體設計工程師
70110 RF 通訊工程師	80203 網路軟體程式設計師
70111 SMT 工程師	80204 遊戲軟體程式設計師
70112 EMC 電子安規工程師	80205 通訊軟體工程師
70113 電腦硬體工程師	80301 MIS 程式設計師
70114 微機電工程師	80302 系統分析師
70115 電源工程師	80303 系統操作人員
70116 助理工程師	80304 Internet 程式設計
70117 零件工程師	80305 演算法開發工程師
70118 工程助理	80306 MIS／網管類人員
70119 電力系統工程師	80307 MIS／網管主管
70120 電子工程師	80308 MES 工程師
	80309 網路管理工程師

09 品管/製造/環衛

90101 工廠主管
90102 品管/品保主管
90103 品管測試技術員
90104 測試校正人員
90105 品管檢驗人員
90106 ISO/品保人員
90107 品管/品保工程師
90201 工業工程技術員
90202 工業工程師
90203 製程技術員

10 技術/維修/操作

100101 機械製圖員
100102 電機技術人員
100103 模具技術人員
100105 印刷及排版技術人員
100106 自動化機械加工技術人員
100107 汽車維修技術人員
100108 測量儀校技術人員
100109 環保工安專業人員
100110 塑膠射出技術人員
100111 成衣製作打版人員

90204 工廠配置技術員	100112 製鞋類人員
90205 生產管制技術員	100113 銑床技術人員
90206 製造業繪圖工程師	100114 CNC 車床技術人員
90207 可靠度工程師	100115 沖壓、模具技術人員
90208 軟硬體測試工程師	100116 染整技術人員
90209 硬體測試工程師	100117 塗裝技術人員
90210 生產設備工程師	100118 CNC 程式編排人員
90211 LCD 製程工程師	100119 粉末冶金模具人員
90212 LCD 設備工程師	100120 板金技術員
90213 生管助理	100121 鑄造/鍛造模具技術人員
90214 廠務助理	100122 FAE 工程師
90215 機械組裝工	100123 焊接、切割工
90216 手工組裝體力工	100124 紡織工務
90217 家庭代工	100125 樂器製造及調音技術員
90218 包裝作業員	100126 珠寶及貴金屬技術員
90219 生產管理主管	100127 精密拋光技術人員
90220 廠務	100128 線切割技術員
90301 勞工安全衛生管理員	100129 傳統車床技術人員
90302 工安/環工主管	100201 機車維修技術人員
90303 安全／衛生相關檢驗人員	100202 飛機裝修人員
90304 環境工程人員	100203 精密儀器製造工及修理工
90305 防火及建築檢驗人員	100204 農業及工業用機器裝修工
90306 公共衛生人員	100205 電信及電力線路架設工
	100206 電腦組裝作業員
	100207 電子設備組裝作業員
	100208 電子設備裝修技術員
	100209 客服支援工程師
	100210 通訊產品維修人員
	100211 電話及電報機裝修工
	100290 其他產品維修人員
	100301 金屬電鍍工
	100302 蒸汽引擎及鍋爐操作工
	100303 塑膠製品操作工
	100304 木製品操作工

100305 食品處理工
100306 食品製造機械操作工
100307 橡膠製品操作工
100308 紙製品操作工
100309 金屬製品操作工
100310 汽車美容專業人員
100311 烤漆人員
100312 針車操作人員
100313 農業及林業設備操作
100314 車縫／裁縫類人員
100315 雷射操作技術員
100390 其它機械操作工

11 營建/製圖/施作

110101 建築師
110102 土木工程師
110103 營造工程師
110104 室內設計師
110105 工地安全衛生工程師
110106 交通運輸規劃師
110107 裝潢及景觀設計
110108 結構工程師
110109 設計工程師
110110 工地監工
110111 營建主管
110112 水利工程師
110113 工務人員／助理
110114 金屬建材架構人員
110115 水電工程師
110116 水保技師/水保工程師
110117 都市規劃人員
110201 建築製圖員
110202 水電製圖人員
110203 工程配管繪圖

12 新聞/出版/印刷

120101 傳播媒體主管
120102 新聞採訪記者
120103 攝影記者
120104 中英翻譯
120105 中日翻譯
120106 中法翻譯
120107 中俄翻譯
120108 中西翻譯
120109 中阿翻譯
120110 中印（尼）翻譯
120111 中越翻譯
120112 中泰翻譯
120113 中韓翻譯
120114 中德翻譯
120190 其它雙語翻譯人員
120201 書籍編譯人員
120202 文字編輯校對人員
120203 編輯
120301 排版人員

13 傳播/娛樂/藝術

130101 主播
130102 電台工作人員
130103 播音人員
130104 影片製作專業人員
130105 攝影師
130106 攝影助理
130107 節目企劃
130108 節目製作人員
130109 節目助理人員
130110 燈光/音響師
130111 視聽工程類人員
130190 其他媒體事業人員
130201 導演
130202 演員
130203 模特兒
130204 節目主持人
130301 音樂/作曲/歌唱家及演奏
130302 舞蹈專業人員
130303 藝術指導/創意總監

15 物流/運輸/資材

150101 運輸交通專業人員
150102 職業大貨車司機
150103 小客(貨)車司機
150104 外務及快遞人員
150105 貨物搬運人員
150106 郵物處理及投遞人員
150107 倉儲物流人員
150109 運儲經理

14 教育/學術/研究

140101 中小學教師
140102 幼教老師
140103 電腦補習班老師
140104 語言補習班老師
140105 升學補習班老師
140106 補習班助理教師
140107 課輔老師
140108 中高職教師
140109 幼稚園園長
140110 補習班主任
140111 補習班導師／管理人員
140112 安親班老師
140113 珠心算老師
140114 美術老師
140115 音樂老師
140116 講師
140117 助教
140118 特殊教育教師
140119 汽車駕駛教練
140120 社工人員

16 旅遊/餐飲/休閒

160101 旅遊經理人員
160102 導遊
160103 領隊
160104 櫃檯服務人員
160105 房務員
160106 導覽解說員
160107 旅遊休閒類主管
160108 OP／旅行社人員

150201 交通運輸部門主管
150202 職業大客車司機
150203 飛行機師
150204 飛航安全技術員
150205 空中服務員
150206 地勤服務員
150210 職業聯結車司機
150301 採購主管
150303 採購人員
150304 倉管人員
150305 物管／資材
150306 採購助理

160201 飯店、餐廳主管
160202 中/西餐烹飪廚師
160204 調酒員
160205 飯店工作人員
160206 廚師助理
160207 餐飲服務及接待員
160208 廚務清潔員
160210 日式廚師
160211 生鮮處理人員
160290 其他類廚師
160301 運動教練
160302 水上救生員

17 醫療/美容/保健

170101 醫師
170102 牙醫師
170103 麻醉科醫師
170104 醫事放射師
170105 醫事檢驗師
170108 藥師
170109 營養師
170110 診所助理
170112 醫院行政管理人員
170113 照顧服務員
170115 護理師/護士
170119 中醫師
170122 職能治療師
170123 物理治療師
170124 語言治療師
170128 醫療設備控制人員
170204 按摩技術員
170205 整體造型師
170209 美甲彩繪師
170301 社會工作師

18 保全/軍警消

180101 保全人員
180102 大樓管理員
180103 工地、倉庫監守員
180104 運鈔員
180105 停車場管理員
180106 保全技術人員
180201 職業軍人
180202 消防專業人員

19 清潔/家事/保姆

190101 大樓及辦公室清潔員

190102 清潔工／資源回收人員

190103 工友

190104 環境清潔工

190201 家事服務員

190202 管家

190301 托嬰保姆人員

20 農林漁牧相關

200101 農作物栽培工

200102 園藝栽培工

200103 種苗栽培工

200201 育苗造林工

200202 林木伐運工

200203 森林防護工

200301 遠洋漁業工

200302 水產養殖工

200401 家畜飼育工

200402 養蜂及養蠶工

200403 農牧綜合經營

21 行銷/企劃/專案

210101 行銷企劃部門主管

210102 品牌宣傳主管

210103 行銷企劃人員

210104 產品行銷企劃人員

210105 市場調查/市調分析

210201 遊戲企劃人員

210202 網站行銷企劃

210203 活動企劃人員

210204 產品企劃主管

210205 產品企劃開發人員

210206 發行企劃/出版人員

210301 專案管理主管

210302 營運管理師／系統整合／ERP 專案師

210303 軟體相關專案管理師

22 其他職類

220101 工讀生

220102 加油服務生

220103 禮儀師

220104 私家偵探(徵信員)

220105 派報人員

220106 顧問

220107 藝術品/珠寶鑑價/拍賣人員

220108 志工人員

220109 星象占卜人員

參考網址：<https://occupation.taiwanjobs.gov.tw/cl.aspx?n=3>

附錄六、「仕事碰碰狸」原型

Carrier 9:41 AM 42%



歡迎來到！！！！
仕事碰碰狸へようこそ

START



Carrier 9:41 AM 42%



狸的主頁
PROFILE

學校科系 你就讀什麼學校？

專業證照 多益、日文檢定...

軟體技能 microsoft, adobe..

工作經驗 新鮮人也可以喔

無
一年以下
一至三年
三年以上



SENT







工作描述 JOB DISCRIPTION

中央研究院數位文化中心 數位策展編輯

v 大學以上畢業

v Microsoft Word

v Excel

v PowerPoint

國內外大學學士或碩士畢業，
不限科系，人文學科尤佳。
具文章編輯或是策展經驗，
若有與文字相關之轉譯實務經驗尤佳

具備基本電腦文書處理
(Microsoft Word、Excel、PowerPoint) 操作能力。

加分：

對公眾授權 (Public Licenses) 有基本認識
日文、英文或其他外文能力。

下載 雲端

想看看其他人都在參加什麼
活動嗎？

歷年錄取分析



轉職跳槽

產學合作新鮮知



履歷健檢



就業互助會

多元服務一鍵查看 >>

BACK TO HOME

附錄七、問卷描述性統計

一、問卷設計

問卷在架構上區分為兩大區塊：① 首先確認受訪者是否思考過職涯及就業問題，進而詢問就此如何採取實際行動以及資訊搜尋，過程的使用心得等等。② 附上本團隊設計的職涯落點分析 App「仕事碰碰狸」概念影片，詢問受訪者使用意願、相較同質性管道之優點、認為可以改進之處等等。

二、問卷發放流程暨結果

問卷首先於臉書的校園交流社團發放，進行便利取樣，收回後剔除填寫未完全的問卷、並以不同院系再進行一次分層抽樣。最後採用之樣本數為 64 份。

三、樣本描述性統計

採用的樣本中，49%曾聽過勞動部的台灣就業通或相關計畫（如青年就業領航計畫、投資青年就業方案等），51%未曾聽過。

表二、在學學生考量職涯與否比例表



採用的樣本中，64%曾思考過探索職涯或就業相關的事情（見表 1）。當中，92.7%對於未來就業及職涯感到迷惘。65.9%進行過職涯探索或尋求就業（N=27），實體活動上（N=14），受訪者優先選擇的是免費、可近性高的就業博覽會以及學校職涯中心，但往往認為職缺未具體對應自身專業；他們也認為，就業博覽會容易淪為特定企業的宣傳活動，而認為學校職涯中心不夠貼近產業現況。另外，由於不清楚有哪些相關的政府機構與資訊，政府機構是在學學生進行實體職涯探索時，最不會考量的管道。

就網路資訊或服務上（N=22），受訪者 95.5%使用過網路人力銀行，54.4%使用過學校相關網頁，27.3%使用過政府機構相關網頁。使用網路人力銀行最主要的原因，是因為免費，其次則是因為職缺眾多。根據使用經驗，63.6%認為網路人力銀行的缺點為

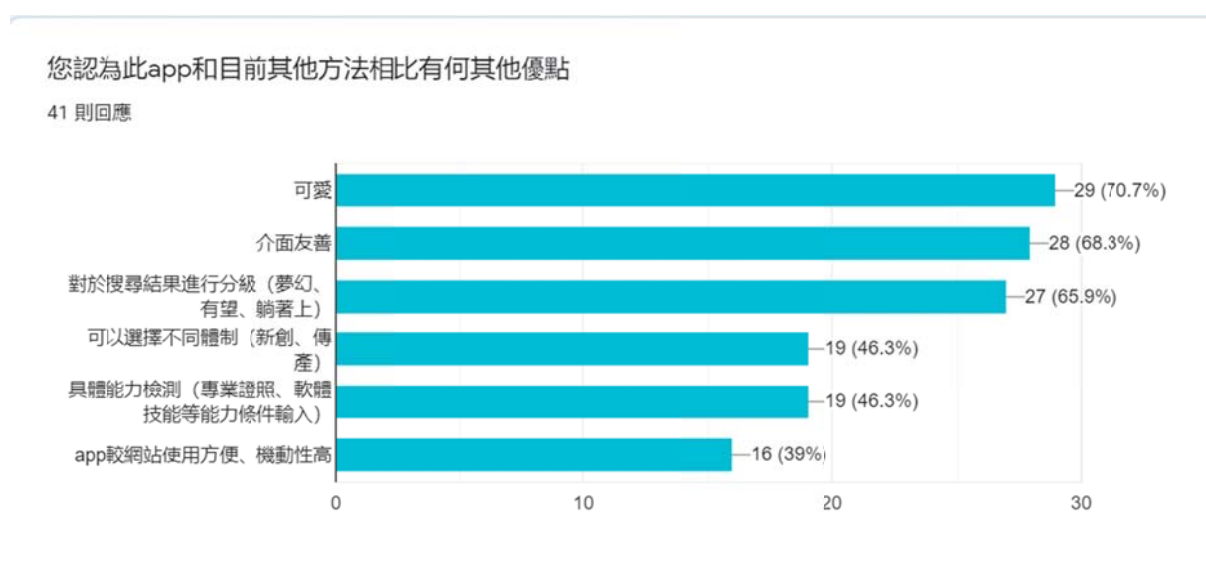
無法直接和廠商溝通，40.9%的人認為無法主動提供資訊，而關鍵字搜尋結果未必有對應的職缺。

根據使用經驗，使用學校相關網頁的受訪者普遍認為資訊不足，不符需求；而不使用政府機構相關網頁的原因，主要仍為不清楚有哪些相關的政府機構與資訊，如果使用，主要原因也是因為「剛好看到」。

採用的樣本中，36%未曾試圖探索職涯或就業相關的事情（見表 1），之所以沒有的原因，78%為尚未開始規劃。

觀賞概念影片後（N=41），80.5%的受訪者有意願使用「仕事碰碰狸」APP，70.7%的受訪者認為視覺設計可愛，68.3%的受訪者認為相較其他同性質管道，此 APP 的介面友善；65.9 的受訪者肯定結果分級之設計（見表 2）。

表三、「仕事碰碰狸」APP 和其他同性質管道相比之優點



四、問卷題目

① 基本資料

學院別

系級

② 職涯考量經驗

有沒有試圖探索職涯或就業相關的事情

是否曾聽過勞動部的台灣就業通或相關計畫（青年就業領航計畫、投資青年就業方案等）

③-1 沒有想過要就業或職涯探索－原因

③-2 有想過要就業或職涯探索－預計投入職場時間、是否對未來就業或職涯感到迷惘、是否進行過職涯探索或尋求就業

④ 如何面對就業或職涯探索

④-1 實體活動或晤談

有過實體活動或晤談嗎

您利用過以下哪些實體活動或晤談

您覺得以下實體活動或晤談對您的幫助

為什麼不會選擇使用就業博覽會進行職涯探索或就業

為什麼會選擇利用就業博覽會進行職涯探索或就業

根據使用經驗，您覺得就業博覽會有何優點

根據使用經驗，您覺得就業博覽會有何缺點

為什麼不會選擇使用學校職涯中心進行職涯探索或就業

為什麼會選擇利用學校職涯中心進行職涯探索或就業

根據使用經驗，您覺得學校職涯中心有何優點

根據使用經驗，您覺得學校職涯中心有何缺點

為什麼不會選擇使用相關政府機構進行職涯探索或就業

為什麼選擇利用相關政府機構進行職涯探索或就業

根據使用經驗，您覺得政府機構有何優點

根據使用經驗，您覺得政府機構有何缺點

④-2 網路資訊或服務

有過為職涯探索或就業，運用網路資訊或服務嗎？

您利用過以下哪些網路資訊或服務？

您覺得以下網路資訊或服務對您是否有幫助？

為什麼不會利用人力銀行進行職涯探索或就業

為什麼利用人力銀行進行職涯探索或就業

根據使用經驗，您覺得人力銀行有何優點

根據使用經驗，您覺得人力銀行有何缺點

為什麼不會利用學校相關網頁進行職涯探索或就業

為什麼利用學校相關網頁進行職涯探索或就業

根據使用經驗，您覺得學校相關網頁有何優點

根據使用經驗，您覺得學校相關網頁有何缺點

為什麼不會利用政府機構相關網頁進行職涯探索或就業

為什麼利用政府機構相關網頁進行職涯探索或就業

根據使用經驗，您覺得政府機構相關網頁有何優點

根據使用經驗，您覺得政府機構相關網頁有何缺點

⑤ 職涯落點分析 app（嵌入概念影片）

看完使用影片，您是否會有興趣使用此 app

您認為此 app 和目前其他方法相比，有何優點

您認為此 app 有何需要改進的地方

⑥ 其他

關於此問卷之內容是否有任何想告訴我們的？

附錄八、訪談整理與紀錄

以多元訪談形式（見表四）總共訪問了 9 位受訪者。以多元專業為切入點，我們諮

詢了人力資源從業者有 1 位（Sylvia）、教育產業從業者 1 位（Joe）、公關行銷從業者 2 位，（Jean、Yvonne），汲取人力資源、教育與行銷等專業建議。

另由於 App 目標客群係對自己職涯探索與職能評估上不明確者，故以使用者角度出發，亦訪問了畢業欲求職者、在學生等（見表五）。

表四、訪談形式整理表

訪談形式	數量（位）	受訪者
實地訪談	3	Sylvia、Joe、Sarah
電話訪談	4	Yvonne、Judy、Alex、Ben
線上文字訪談	2	Wendy、Mia

表五、受訪者狀態整理表

受訪者狀態	數量（位）	受訪者
現在職或自由從業者	4	Sylvia、Joe、Jean、Yvonne
畢業且欲求職或轉職者	2	Yvonne、Sarah
在學生	4	Alex、Ben、Wendy、Mia

表六、受訪者背景與重點摘錄整理表

受訪者	受訪者背景	重點摘錄
Sylvia	現為自由業者 職涯發展與就業諮詢公司前職員 國立大學人力資源相關科系畢業	介面設計活潑可愛，頗適合大學一、二年級等初步探索職涯、評估自身職能者使用 長期蒐集各家徵才資訊的概念出發點很不錯，以其目前所知並沒有類似的資料庫。 建議可用於課堂、或搭配其他服務或活動使用，係一有力之輔助工具。
Joseph	教育公司營運長 國立大學政治系、社會系畢業	若能在教學時作為輔助工具，應有助於學生儘早確定職業與科系方向。學生若有職業方向，學習動機通常會提高、選系也會相當明朗。 介面設計平易近人，學生族群應會相當喜愛。 App 應可延伸建置匿名分享平台，讓使

		用者後續可以對職缺分享實際或面試工作情況與心得，並可建立賺取積分之機制促進使用者貢獻資料。 同時基於開源、去中心化的理念，蒐集來的資訊可開放由他人使用。 若開發完成，會願意在授課搭配使用。
Yvonne	廣告行銷從業者 國立大學傳播相關科系畢業	APP 介面字太多、編排有點雜，可以再更簡潔一點。
Judy	金融業公關部門職員 國立大學外文系畢業	如果可以早一點知道職缺或實習有明確條件，可以及早準備的話應該不錯。 建議未來除了正職的開發外，也可以考慮建立實習專區。
Sarah	求職中 英國空間資訊相關研究所畢業	App 的目標客群明確。 畫面算可愛。
Alex	國立大學傳播相關科系四年級在學生	有到各大公司抓職缺這點還不錯。 輸入搜尋條件希望可以更精準，像是會會 excel 的什麼樣的操作（Vlookup、樞紐分析等），因太籠統地說會什麼技能仍無法貼合工作的需求。 會希望更強化「追吧」的評估，因為更想知道自己需要加強什麼部分，就還能有什麼選擇、能往其他方向發展，而不單單是條件與職位之配對。
Ben	國立大學中文系四年級在學生	可以參考公職王的設計，網站會告訴你：考什麼國考要準備什麼科目，再準備科就可以多考哪個考試了（報考套餐組合）。如果提供這樣的意見，可以讓學生多開發自己的領域。像玩遊戲練等的感覺，做些什麼事可以得到什麼工作。 技能程度可像會考一樣，分成精通、基礎、待加強，但也可以表示過了基本門檻（證照）就好。 可加強工時、工作心得等資訊，讓使用者一站式找到資訊。

		薪資計算可以要再想如何精準計算。
Wendy	國立大學生物相關科系三年級在學生	可以讓人不盲目地去學很多東西，並針對想要而且適合的工作去加強，就像是定下升學目標然後去加強弱科。
Mia	國立大學人力資源相關科系二年級在學生	介面使用不複雜還可愛，資料也簡潔。給職業招募網站拿去輔助一下都很 ok。

一、受訪者代號：Sylvia

➤ 受訪者背景

現為自由業者

職涯發展與就業諮詢公司前行政職員

國立大學人力資源相關科系畢業

➤ 訪談方式：實地訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

Sylvia 由國立大學人力資源相關科系畢業，為職涯發展與就業諮詢公司前行政職員，曾與地方政府就業服務處有所合作。

Sylvia 看過我方「仕事碰碰狸」的概念影片與方案簡介後，以其自身人力資源專業出發，認為功能雖未建置完全，不過介面設計活潑可愛，頗適合大學一、二年級等初步探索職涯、評估自身職能者使用。

另長期蒐集各家徵才資訊的概念出發點很不錯，以其目前所知並沒有類似的資料庫。若真能長期穩定地蒐集各家徵才資訊，長久下來應該能提供具體多元的評估予使用者，同時得觀察特定職業類別趨勢。

建議可用於課堂、或搭配其他服務或活動使用，係一有力之輔助工具。

二、受訪者代號：Joseph

➤ 受訪者背景

教育公司營運長

國立大學政治系、社會系畢業

➤ 訪談方式：實地訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

Joseph 在教育界從業 6 年，在看過我方「仕事碰碰狸」的概念影片與聽完方案簡介後，其認為介面設計平易近人，學生族群應會相當喜愛。加以資訊具體多元，若能在教學時作為輔助工具，應有助於學生儘早確定職業與科系方向，培養專業能力，而不會像無頭蒼蠅亂亂飛。

Joseph 長期接觸私立或國際學校之國小至高中生，發現學生在平時學習或面臨選系

時，常常陷入迷惘，不知為何要學、也不知要往哪裡去。但學生若有職業方向，學習動機通常會提高、選系也會相當明朗。若開發成功，願意在授課時搭配使用。

另外，建議 App 應可延伸建置匿名分享平台，讓使用者後續可以對職缺分享實際或面試工作情況與心得，並可建立賺取積分之機制促進使用者貢獻資料。同時基於開源、去中心化的理念，蒐集來的資訊可開放由他人使用。

其由協辦國際經濟學奧林匹亞的經驗建議，認為除了說服政府單位直接採納方案外，也可以從組成公民團體倡議、與產學單位合作著手，由下而上推廣使用。

三、受訪者代號：Yvonne

➤ 受訪者背景

廣告行銷從業者

國立大學傳播相關科系畢業

➤ 訪談方式：電話訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

Yvonne 大學畢業一年，目前正在從事廣告行銷方面工作。由於廣告業的高工時低薪，讓他近日正思考跳槽從事市調工作或是就讀國內或國外市調相關科系的研究所，但由於金錢上的考量，近日對於生涯規劃和轉換跑道這些事感到糾結。

仕事碰碰狸（我方）：可以請你看一下我們的 APP 影片和方案概念介紹，並且表達想法嗎？這個 APP 主打職業落點分析和想要跨領域就業的人。在第一步會要求你輸入目前會的技能 and 證照，然後他就可依照你目前的技能做落點分析。

Y 小姐：可是有些技能你要怎麼量化？例如做行銷的人他要的是有專案經驗，他可能不具備證照，那這樣搜尋出來的結果是不是什麼都不能做？

仕事碰碰狸：但是不管是做什麼工作，徵人網頁都會提出能力相關要求，我們會透過爬蟲把這些所要求能力給抓下來再進行對照。例如會什麼軟體或是會什麼程式之類的。

Y 小姐：OK 那這樣合理。

仕事碰碰狸：那針對這個 APP 概念或操作介面上你有什麼意見嗎？

Y 小姐：對於想要跨領域就業這點來說，這個 APP 概念很好，但是期望使用者介面可以再改善。

仕事碰碰狸：主要是哪方面可以改善呢？

Y 小姐：例如 APP 介面字太多、編排有點雜，介面太繽紛，希望 APP 可以再更簡單一點。

仕事碰碰狸：對於介面複雜的部分，你有什麼具體建議呢？例如做什麼刪減或是在畫面或背景上有什麼建議？

Y 小姐：你們為什麼不考慮做 chatbot 呢？畫面也比較簡潔可以突顯重點，操作也

更直觀。

仕事碰碰狸：因為針對求職者來說，他們可能會更希望功能更多元，例如可以把想要的工作儲存起來，或是按一個按鍵就可以連結到對方的網站上投遞履歷。

Y 小姐：了解了，那這樣可以。

仕事碰碰狸：除此之外還有什麼建議嗎？畫面或編排上面？

Y 小姐：因為 APP 主要是用一隻大姆指操作，所以畫面編排應該要力求簡潔，刪減一些字，或是讓背景更乾淨，可以讓畫面更有質感。這些部分可以找 UI 設計相關方面的專業人員來幫忙。大概就是這樣。

仕事碰碰狸：好哩，謝謝訪談！

四、受訪者代號：Judy

➤ 受訪者背景

金融業公關部門職員

國立大學外文系畢業

➤ 訪談方式：電話訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

因為是從外文系進到金融業，當時是從管理學院的臉書朋友按讚文章推薦找到金融業的實習，才慢慢轉入金融業的正職。

因為當初是有修數位行銷的課才被錄取實習，如果可以早一點知道職缺或實習有明確條件，可以及早準備的話應該不錯。建議未來除了正職的開發外，也可以考慮建立實習專區。

整體來說蠻期待的，「怎麼不早點開發出來，我就可以用了。」Judy 最後笑著說。

五、受訪者代號：Sarah

➤ 受訪者背景

求職中

英國空間資訊相關研究所畢業

➤ 訪談方式：實地訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

Sarah 自國外研究所畢業一年，從去年開始就在尋找金融業 MA 或數據分析相關工作，但由於想找的工作和碩士班唸的科系不符，加上疫情肆虐，所以目前尚未找到理想工作。由於待業已將近一年，所以目前心境上很焦慮。

L 小姐（看完影片後）：這個 APP 的目標客群主要是針對誰呢？

仕事碰碰狸：這主要是針對想要跨領域就業的人，例如有些人他可能大學時代是念 A 系所，可是他後來想找的工作沒有跟 A 相關之類的，或是有些人可能他不太清楚想

要幹嘛，這個時候他就可以直接輸入他目前具備的技能，看看他能做什麼，或是想要做什麼好工作，還需要做什麼努力。

L 小姐：那聽起來感覺不錯啊，這個 APP 的目標滿明確的。

仕事碰碰狸：那在介面上你有什麼想法嗎？

L 小姐：我不知道誼。例如哪方面？

仕事碰碰狸：像是畫面或是排版、色調之類的。

L 小姐：畫面就...算可愛啊。

仕事碰碰狸：那你會覺得介面很複雜或單調之類的嗎？畫面你覺得清楚嗎？

L 小姐：我覺得算清楚啊，字很大。

仕事碰碰狸：那色調上呢？

L 小姐：我不知道誼，如果給我幾個選項我可以選出比較好的，但是單獨看就很難評斷。

仕事碰碰狸：那其他方面你有什麼建議嗎？

L 小姐：沒有誼。

仕事碰碰狸：好的，謝謝訪談！

六、受訪者代號：Alex

➤ 受訪者背景

國立大學傳播相關科系四年級在學生

➤ 訪談方式：電話訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

有些公司不一定會放職缺上去人力網站，所以在建置資料庫的時候，去尋找各大公司自己公布的資訊會更豐富可以查詢到的內容，而「仕事碰碰狸」App 建置時有想到這點，覺得還不錯。

另外在輸入搜尋條件希望可以更精準，像是會 PS 到什麼程度、會 excel 的什麼樣的操作（Vlookup、樞紐分析等），因為太籠統地說會什麼技能仍舊無法貼合工作的需求。此外，例如行銷技能在不同產業，大方向雖然略同，但小方向還是有差，也就是在不同的產業做會不太一樣，所以若有次分類可以達到更細緻的呈現。

最後，會希望更強化「追吧」的評估，因為更想知道自己需要加強什麼部分，就還能有什麼選擇、能往其他方向發展，而不單單是條件與職位之配對。

七、受訪者代號：Ben

➤ 受訪者背景

國立大學中文系四年級在學生

➤ 訪談方式：電話訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

支持分成軟硬性條件去搜尋。

另外可以參考公職王的設計，網站會告訴你：考什麼國考要準備什麼科目，再準備科就可以多考哪個考試了（報考套餐組合）。如果提供這樣的意見，可以讓學生多開發自己的領域。像玩遊戲練等的感覺，做些什麼事可以得到什麼工作。

建議可以把分類條件加上動詞，例如管理、宣傳等等。技能程度可像會考一樣，分成精通、基礎、待加強，但也可以表示過了基本門檻（證照）就好。

工時很重要但很少能夠清楚表示，可以參考 IOH 請職場老手現身說法，找出工時大概會是多久。讓使用者搜尋時一起找到工作心得，放在客觀條件下面，達成一站式的找到資訊。

另外職場薪資條件可能不夠會不夠精準，例如工程師算入年終獎金之後實際所得比工資高很多、老師是工資加專業加給才是確實薪資，各行業有不同的薪資規則。

八、受訪者代號：Wendy

➤ 受訪者背景

國立大學生物相關科系三年級在學生

➤ 訪談方式：線上文字訪談

➤ 訪談摘要或逐字稿：

Wendy 看過我方「仕事碰碰狸」的概念影片與方案簡介後，認為可幫助準備進入社會工作的人找到方向，有了目標就會知道自己在學時該選擇什麼樣的課程，也不會在人家問起未來的時候腦中模模糊糊。

進一步言，可以讓人不曾盲目地去學很多東西，並針對想要而且適合的工作去加強，就像是定下升學目標然後去加強弱科。整體覺得很不錯。

九、受訪者代號：Mia

➤ 受訪者背景：線上文字訪談

國立大學人力資源相關科系二年級在學生

➤ 訪談方式：

➤ 訪談摘要或逐字稿：

Mia 看過我方「仕事碰碰狸」的概念影片與方案簡介後，提出以下兩點回饋：

(1) 如果是免費的，那的確是很良好。而且介面使用不複雜還可愛，資料也簡潔。

(2) 我覺得已經很好了，就是給職業招募網站拿去輔助一下都很 ok。

附錄九、政府單位說帖

一、勞動部說帖

★ Email帳號	[Redacted]		
若登入過基本資料，可於輸入完整Email後按下[!]鍵帶出個人部份資訊			
★ 建議主題	大學教育		
★ 陳情類別	行政興革之建議		
★ 姓名	[Redacted]	★ 性別	[Redacted]
★ 身分別	學生	★ 居住地區	[Redacted]
★ 聯絡電話	[Redacted]	#	[Redacted]
(例：02-00000000#100 或 0919-000000)			
★ 信件主旨	請求架設職涯分析、職能評估APP		
★ 信件內容	(一)為有效運用行政資源，凡不確定檢舉事項、惡意攻訐謾罵、網路流傳訊息或相關不明網址請勿投遞，本部將不予處理；若信件內容如涉及違反相關法律者，請自負法律責任。 (二)依「行政院及所屬各機關處理人民陳情案件要點」第14點規定，人民陳情案件有下列情形之一者，得不予處理： 1.無具體內容或未具真實姓名或聯絡方式者。 2.同一事由，經予適當處理，並已明確答復後，而仍一再陳情者。 3.非陳情事項之主管機關，接獲陳情人以同一事由已分向各主管機關陳情者。 (三)因應101年10月1日個人資料保護法施行，非因公務需要，本信箱不會在未經您同意之情況下，任意將您的個人資料提供他人使用。但基於行政機關均有法定職掌與專業分工，本信箱收到您的電子郵件後，如涉及其他單位(學校)權責業務，將視情況轉請主管單位(學校)處理，因此您的個人基本資料(如姓名、聯絡電話、聯絡地址、電子郵件地址等)，將隨同電子郵件內容一併轉知主管單位(學校)。 我國政府針對青年職涯探索與職能之培力，2017年有教育部提出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，鼓勵高中職學生在畢業後先就業或是到非政府組織當志工，希望在經過一定的社會歷練之後再回到校園，能更確定自己的方向和需要加強的地方，以彌補學非所用、和校系性向不合的問題，惟成效不彰。 目前市面上就業服務方案、就業博覽會、人力銀行等，係以當下的求職為目的，年輕人往往到		

二、教育部說帖



民意信箱

[作業流程](#)
[我要寫信](#)
[待確認案件](#)
[民意信箱進度查詢](#)
[問卷調查](#)
[操作常見問題](#)

[陳情案件查詢](#)

我要寫信

請注意：案件若未作確認作業，本部將不受理，未做確認案件超過7天視為無效案件。未確認案件請至「[待確認案件](#)」查看。為確保反應意見隱私，待確認案件僅顯示「姓」、「主旨」、「電子信箱」第一個字。若有附件檔請勿加密或設定文件保護，以免影響案件處理時效。

※表示該欄位一定要輸入(Required)，否則無法查詢。

※ 主旨

請求架設大專生職涯發展、職能評估APP

※ 內容

業，重點應該幫助青年趁早評估自己未來的職涯發展與職能，時時調整並充實自我。

綜上探討，我方認為政府目前青年就業方案明顯不關注職涯探索與職能評估，無論是各大計畫之預算資源，抑或現有之勞動部組

附件檔 (最多三個)

選擇檔案 未選擇任何檔案

(僅支援gif,jpg,png,bmp,doc,docx,xls,xlsx,ppt,odt,ods,pdf,txt附件格式,且單一檔案大小不得超過3MB)

※ 電子信箱

[Redacted]

注意：本系統將寄送認證信函到指定的電子信箱，請陳情人務必填寫正確

三、台北市政府說帖

有話想說

選擇案件分類
登錄案件內容
搜尋FAQ
登錄個人資料
案件送出

🔔 為加速案件處理，一個案件請反映一件事情，若有二件以上之事情，請分別立案

案件分類	衛福、勞動、民政及區政 - 就業服務、職能培育
案件主旨*	請求架設大專生職能評估、職涯發展APP
具體內容*	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……需積極發展職涯發展與職能評估工具，多加運用。」 📝 內容文字請勿超過4,000個中文字，如內容過長請改以附檔方式提供！
相關地點	點選右邊按鈕方便帶出地址 📍
上傳檔案	選取檔案 🔔 1.上傳總容量限制為40MB，最多10個檔案，附檔檔名請使用半形中英數字命名。2.可上傳的檔案類型為 jpg, jpeg, gif, bmp, png, tif, tiff, doc, docx, xls, xlsx, txt, rtf, ppt, pptx, pdf, odf, odg, odp, ods, odt, mpg, mpeg, avi, wmv, rm, mov, mkv, dat, 3gp, mp3, mp4, m4v, wav, zip, rar, 7z *

重選分類

下一步

附錄十、參考文獻

International Labour Organization (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

International Labour Organization (2020). Global Employment Trends for Youth 2020. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

Kluve, Puerto, Robalino, Jose Manuel, Rother, Stöterau, Weidenkaff & Witte (2017). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_508938.pdf

United Nations (2014). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

行政院主計處（2020）。就業、失業統計。
<https://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=2294&CtUnit=1818&BaseDSD=29>

張家春（2016）。失業本質探討青年就業促進政策的有效性。
<http://www.ccswf.org.tw/files/7100/20/%E5%BC%B5%E5%AE%B6%E6%98%A5.pdf>。

教育部（2018）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案修正核訂本。取自：
https://www.edu.tw/1013/News_Content.aspx?n=B421F3490DA27678&sms=8675D7361543DE23&s=81A4B145A89FC687

勞動部（2018）。投資青年就業方案（108-111 年）（核定本）。取自：
[https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2019/youth_jobs/date/%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%9D%92%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%96%B9%E6%A1%88\(108-11%E5%B9%B4\)\(%E6%A0%B8%E5%AE%9A%E6%9C%AC\)-%E6%96%87%E6%9C%A](https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2019/youth_jobs/date/%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%9D%92%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%96%B9%E6%A1%88(108-11%E5%B9%B4)(%E6%A0%B8%E5%AE%9A%E6%9C%AC)-%E6%96%87%E6%9C%A)C.pdf

郭振昌（2018）。積極落實青年職涯發展與職能評估。取自：
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20180400015>

龔繼衛（2018）。青年儲蓄帳戶的政策方向 該好好調整了。取自：
<https://www.npf.org.tw/3/19062>