

多元就業開發方案及培力就業 計畫進用人員就業評估研究

.....

**An Evaluation Research of the Multiple Employment
Promotion Program and the Empowering Employment
Program for Employed Personnel**



多元就業開發方案及培力就業計畫
進用人員就業評估研究

**An Evaluation Research of the Multiple
Employment Promotion Program and
the Empowering Employment Program
for Employed Personnel**

多元就業開發方案及培力就業計畫
進用人員就業評估研究

**An Evaluation Research of the Multiple
Employment Promotion Program and
the Empowering Employment Program
for Employed Personnel**

研究主持人：黃春長、鄭淑芳

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 108 年 3 月 28 日至 108 年 12 月 31 日

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 109 年 6 月

摘 要

勞動部勞動力發展署制定之多元就業開發方案及培力就業計畫（以下簡稱方案計畫），促進就業為其主要的目的之一，執行迄今已超過 15 年，方案計畫以弱勢族群或失業者為優先進用的對象；本研究即是要透過勞工行政相關資料的分析，瞭解方案計畫進用人員之後續就業情形。

本研究運用 2004 至 2019 年 4 月（約 15.3 年）之方案計畫、1999 至 2019 年 4 月之勞工保險等勞工行政資料，以統計分析及決策樹分析等工具，評估方案計畫進用人員之後續就業成效及其影響因素。

結果顯示，資料期間的方案計畫進用人員有 102,047 人（141,427 人次），其中女性約 62%、中高齡者約 64%。首次參與方案計畫之進用人員，參與類型為多元社會型、多元經濟型、培力計畫者，各約為 77%、20%、3%；約 4 成的進用人員，參與方案計畫 5 到 6 個月。參與前有工作、參與後有工作、最近（2019 年 4 月）有工作者，各約為進用人員之 75%、71%、40%；工作期間滿 1 年以上者，各約為有工作者之 25%、29%、73%；參與方案計畫時工作、參與後的工作，求職期間滿 1 年以上者，各約為有工作者之 42%、26%。

研究的結果顯示，進用人員離開方案計畫後的工作(包括參與後工作及最近工作)，穩定工作期間超過 1 年者之比率，較參與前工作有增加的現象，且再就業工作(參與後工作)的求職期間會減少；可促進進用人員後續正向就業發展（成功再就業、穩定再就業、投保薪資增加）的共同因素為「參與多元方案」、「不重覆參與方案計畫」等 2 變項；具 6 種特徵之進用人員，穩定再就業（工作 3 個月以上）的機率較高。2018 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 1 日間之網路文本輿情分析結果顯示，9 成以上的網路文本，對於「多元方案」及「培力就業」的印象或感覺，是抱持有效率、順利、高興、努力、成功等等的正面肯定的情感。

依據研究所得，本研究提出針對培力計畫進行後續探討之研究、評估有重覆參與方案計畫進用人員之申請案、可依本研究決策樹分析的歸類結果，強化特殊進用人員族群之穩定再就業能力等 3 項建議，對於進用人員後續之正向就業發展應有所助益。

關鍵詞：多元就業開發方案、培力就業計畫、進用人員、成效評估

Abstract

The Multiple Employment Promotion Program and the Empowering Employment Program (hereinafter referred to as the Employment Programs) formulated by the Work Development Agency of the Ministry of Labor have promoted employment as one of its main objectives. It has been implemented for more than 15 years; this study uses labor administration analysis of relevant materials to understand the follow-up employment situation of the personnel employed in the Employment Programs.

In this study, labor administration data such as the Employment Programs from 2004 to May 2019 (approximately 15.4 years), labor insurance from 1999 to April 2019, and tools such as statistical analysis and decision tree analysis are used to evaluate the Employment Programs recruiting personnel for subsequent employment effectiveness and its influencing factors.

The results showed that 102,047 people (141,427 person-times) were employed in the Employment Programs during the data period, including about 62% being women and about 64% being middle-aged and senior citizens. For the first time participants in the Employment Programs, the types of participation were social type or economy type of the Multiple Employment Promotion Program, or the Empowering Employment Program, with each at about 77%, 20%, and 3%. About 40% of the employed personnel participated in the Employment Programs for 5 to 6 months. There is work before participation, work after participation, and most recently working (April 2019) workers, each of which is about 75%, 71%, and 40% of the employed personnel; those who have worked for more than 1 year each have about work for 25%, 29%, and 73%; those who participated in the work during and after the Employment Programs and those who had worked for more than one year during the job search period were about 42% and 26% of the workers.

The results of the study show that the ratio of employed personnel who have left the Employment Programs (including post-participation work and recent work) to a period of more than one year of stable work has an increase compared with pre-participation work and for re-employment work (participation after work), the job search period will be reduced; the common factors that can promote the subsequent positive employment development of employed personnel (successful re-employment, stable re-employment, and increase in insured salary) are the two variables of "participating in the Multiple Employment Promotion

Program" and "not repeated participation in the Employment Programs". Employed personnel with 6 characteristics have a higher chance of stable re-employment (working for more than 3 months).

Based on the research results, this study proposes a follow-up study on the Empowering Employment Program, evaluation of applications for employed personnel who have repeatedly participated in the program, and the classification results that can be analyzed according to the decision tree analysis of this research to strengthen particular employed personnel. The three recommendations for stable re-employment of certain groups should be helpful to the subsequent positive employment development of the employed personnel.

Key Words: Multiple Employment Promotion Program, Empowering Employment Program, Employment, Effectiveness evaluation

目次

| | |
|----------------------------|-----|
| 摘 要..... | i |
| Abstract | ii |
| 目次..... | iv |
| 圖目次..... | vi |
| 表目次..... | vii |
| 第一章 計畫概述..... | 1 |
| 第一節 前言..... | 1 |
| 第二節 計畫目的..... | 1 |
| 第三節 研究流程..... | 2 |
| 第二章 文獻探討..... | 3 |
| 第一節 多元就業開發方案..... | 3 |
| 第二節 培力就業計畫..... | 13 |
| 第三節 歐盟第三系統就業與區域發展的特色..... | 17 |
| 第三章 研究方法..... | 20 |
| 第一節 名詞定義..... | 20 |
| 第二節 就業評估分析..... | 22 |
| 第三節 輿情分析..... | 25 |
| 第四節 深度訪談法..... | 28 |
| 第五節 研究限制..... | 31 |
| 第四章 結果與討論..... | 33 |
| 第一節 進用人員之就業狀況..... | 33 |
| 第二節 影響進用人員就業歷程之重要因素分析..... | 46 |
| 第三節 資料庫分析之小結..... | 59 |
| 第四節 輿情分析..... | 64 |
| 第五節 深度訪談結果分析..... | 79 |
| 第六節 專家學者座談與研討會議..... | 92 |
| 第五章 結論與建議..... | 94 |

| | |
|-------------|-----|
| 第一節 結論..... | 94 |
| 第二節 建議..... | 97 |
| 後記..... | 99 |
| 參考文獻..... | 100 |
| 附錄一..... | 102 |
| 附錄二..... | 122 |

圖目次

| | | |
|------|------------------------------------|----|
| 圖 1 | 研究流程..... | 2 |
| 圖 2 | 培力就業計畫申請流程[13] | 15 |
| 圖 3 | 歐盟第三系統就業試驗行動的目標[15] | 18 |
| 圖 4 | 勞工行政資料之分析比較架構..... | 22 |
| 圖 5 | 影響進用人員就業歷程的分析架構..... | 25 |
| 圖 6 | 輿情分析架構..... | 28 |
| 圖 7 | 進用人員首次參與多元社會型、多元經濟型與培力計畫類型之比率..... | 35 |
| 圖 8 | 首次參與方案計畫進用人員之身分別..... | 35 |
| 圖 9 | 進用人員穩定再就業(3 個月以上)之決策樹分析 | 51 |
| 圖 10 | 進用人員參與後工作之投保薪資增減情形..... | 52 |
| 圖 11 | 進用人員最近工作之投保薪資增減情形 | 53 |
| 圖 12 | 核心關鍵字之聲量與情感分析..... | 67 |
| 圖 13 | 「社會企業」、「地方創生」與「多元就業」之關聯詞彙..... | 70 |
| 圖 14 | 關鍵字 X 「就業、創業、轉型」之 3 緯度討論熱力圖..... | 72 |
| 圖 15 | 新就業型態的驅動力之聲量分佈..... | 74 |
| 圖 16 | 新就業型態與模式..... | 77 |
| 圖 17 | 新就業型態之外部環境困境..... | 78 |
| 圖 18 | 新就業型態之勞動者本身條件限制..... | 78 |

表目次

| | |
|---|----|
| 表 1 多元就業開發方案之規範摘要[3] | 6 |
| 表 2 2009 年至 2018 年多元就業開發方案之進用人員數[5] | 8 |
| 表 3 多元方案對組織與社區及個人之效益[6] | 9 |
| 表 4 歷次多元就業開發方案委託研究結果之比較[8,9] | 11 |
| 表 5 進用人員再就業及後續就業情形之比較[6][10]..... | 13 |
| 表 6 培力就業計畫之規範摘要[12] | 16 |
| 表 7 2010 年至 2018 年培力就業計畫之進用人員數[5] | 17 |
| 表 8 訪談大綱整理表 | 30 |
| 表 9 首次參與方案計畫進用人員之基本資料－參與計畫別 | 34 |
| 表 10 方案計畫進用人員之參與次數 | 36 |
| 表 11 首次參與方案計畫進用人員之基本資料－參與次數別 | 37 |
| 表 12 首次參與方案計畫進用人員參與時工作之樣態 | 38 |
| 表 13 首次參加方案計畫進用人員之參與前工作之工作期間 | 39 |
| 表 14 參與方案計畫時工作之求職期間 | 40 |
| 表 15 進用人員參與後工作之工作期間 | 40 |
| 表 16 進用人員參與後工作之求職期間 | 41 |
| 表 17 進用人員參與方案計畫前後工作的行業大類別 | 42 |
| 表 18 進用人員參與方案計畫前後工作之工作期間 | 43 |
| 表 19 進用人員參與計畫前後工作之求職期間 | 43 |
| 表 20 進用人員參與方案計畫前中後工作之投保薪資 | 44 |
| 表 21 進用人員參與後成功再就業之影響因素分析 | 47 |
| 表 22 進用人員穩定再就業 3 個月以上之影響因素分析 | 48 |
| 表 23 進用人員參與後工作之投保薪資增加情形 | 53 |
| 表 24 進用人員最近工作之投保薪資增加情形 | 54 |
| 表 25 進用人員最近工作投保薪資增加超過平均數者與創業者之基本資料 | 54 |
| 表 26 參與前工作與最近工作之行業關聯分析 | 57 |

| | |
|--|----|
| 表 27 最近工作比參與時工作的投保薪資級距增加之影響因素分析 | 59 |
| 表 28 影響進用人員就業發展的重要因素 | 64 |
| 表 29 核心關鍵字的聲量分析 | 65 |
| 表 30 核心關鍵字的聲量來源分布 | 66 |
| 表 31 「社會企業」、「地方創生」與「多元就業」之網路意見領袖 | 68 |
| 表 32 「社會企業」、「地方創生」之熱門文章 | 69 |
| 表 33 關鍵字 X 「就業、創業、轉型」之聲量分析與來源 | 71 |
| 表 34 新就業型態之聲量分析與來源 | 73 |
| 表 35 新就業型態的驅動力：第 3 部門 | 75 |
| 表 36 新就業型態的驅動力：第 2 部門 | 76 |
| 表 37 深度訪談個案之基本資料 | 80 |

第一章 計畫概述

第一節 前言

勞動部勞動力發展署(簡稱發展署)於 2002 年參考歐盟第三系統就業與區域發展(The Third System and Employment Programme, TSEP)政策方案之精神，辦理多元就業開發方案（簡稱多元方案；The Multiple Employment Promotion Program, MEPP），係為建構政府與民間單位間促進就業的合作夥伴關係，引導民間單位研提具創意性、地方性及發展性的經濟型及社會型計畫，以促進在地就業，期能從「做中學」培養失業者就業能力與提升自信心，並扶植在地產業，創造就業機會，紓緩失業問題[1]。

後為因應 2009 年莫拉克風災的災後重建，參考多元方案模式，訂定培力就業計畫（簡稱培力計畫；多元方案及培力計畫，簡稱方案計畫）。特色為單位可依需求規劃適切的諮詢輔導及教育訓練措施，並解除部分進用限制，以利年輕人返鄉參與重建[1]。

近 20 年來產業結構有了巨大的改變與轉型，就業市場結構與工作模式面臨到極大的衝擊。早期職場多以勞力密集的工作模式居多，政府透過地方特色輔導機制、推動多元方案或協助地方社區發展協會等政策措施，在提供就業機會的同時，亦活絡地方的發展；透過方案計畫引導失業者參與政府與民間團體各項服務工作，運用工作訓練，增進失業者的就業能力與工作自信心，冀能使其順利回到一般就業職場[2]。

多元方案與培力計畫已實施多年，提供了許多就業的機會，適時評估進用人員於方案計畫結束後之再就業成效，並探討其影響的因素，可以讓政策更為提升。本研究勾稽方案計畫進用人員的行政資料與勞工保險的行政資料，追蹤進用人員於勞保資料中的就業歷程，探討進用人員於方案計畫結束後之再就業、求職時間、穩定就業等等就業之成效。

第二節 計畫目的

本研究運用勞工行政資料庫(包括方案計畫進用人員的行政資料與勞工保險的行政資料等)，以統計分析及決策樹分析等技術，完成下列研究目的：

- 一、瞭解進用人員參與方案計畫前後之就業狀況。
- 二、分析影響方案計畫進用人員就業歷程的重要因素。

第三節 研究流程

研究主要進行量化分析，為探討進用人員在參與方案計畫後的整體發展與表現，針對方案計畫資料檔、勞保資料庫等進行資料勾稽，取得 2004 年至 2019 年參與方案計畫進用人員之勞工行政資料，進行人員進用前後的就業狀況分析，以瞭解影響方案計畫進用人員就業歷程之重要因素；本研究之流程如圖 1。

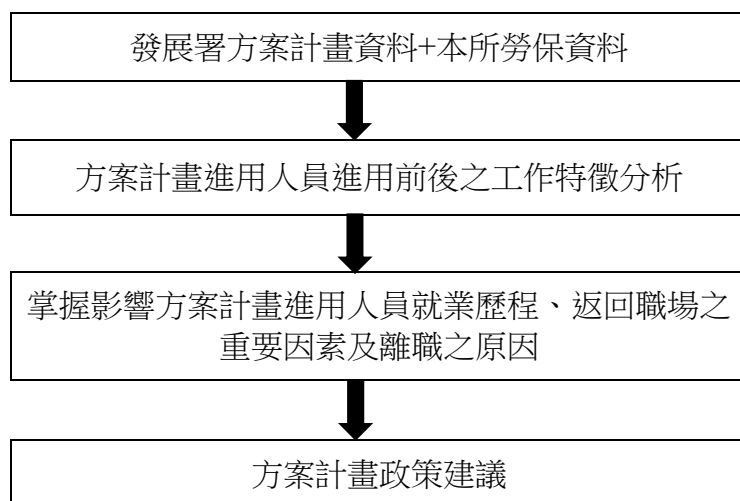


圖 1 研究流程

第二章 文獻探討

無論失業歸因於產業結構轉型或經濟全球化，政府若無法適當因應，難免會造成社會與經濟的失衡，將無助於穩健治理的實現。由於多數勞動力仍是全國性或地方性的流動資本，受到地理疆界的拘束，也鑲嵌在一國的社會、經濟與政治結構中，因此，各國政府多有介入勞動市場的政策作為，除了以失業給付、失業救助等措施來維持民眾的基本經濟需求外，亦採取 1980 年代以來經濟合作發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)推動的積極勞動市場政策(Active Labor Market Policies, ALMP)，以創造就業機會、職業訓練與就業服務等整合措施，促進失業者再就業，提高勞動參與率。

在我國，勞動部修正並廢續多年的「多元就業開發方案」，便是一種積極的勞動市場政策，政府透過補助用人津貼、勞健保等費用、查核方案的執行過程與成果及提供輔導諮詢等方式，為失業者、獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民與重返職場之婦女等弱勢族群積極創造在地的的工作機會，使其免於生活的困頓，同時協助其獲得職場所需之職能，俾利民眾能夠適性且穩定就業，以重返職場並增進經濟安全與社會穩定。

本研究是要探討方案計畫進用人員，在參與方案計畫後的就業發展與表現，以下係針對我國之多元方案、培力計畫、及多元方案參酌之歐盟第三系統就業與區域發展政策方案，做個政策的整理與介紹。

第一節 多元就業開發方案

一、緣起背景

多元就業開發方案是勞動部紓解失業問題的政策之一，此方案參考歐洲議會(European Parliament)1997 年推動「第三系統就業與區域發展」政策方案之精神，結合「921 大地震一以工代賑」、「災區重建大軍就業方案」及「永續就業工程計畫」的本土經驗，於 2001 年基於「讓失業者在地永續就業」的理念，正式在 2002 年 6 月推出「多元就業開發方案」，主要透過政府補助進用人事費用的方式，藉由第三部門在地化的活動、在地的資源網絡，推動政府部門與民間團體建構促進就業的合作夥伴關係，進

而滿足社會需求，凝聚社會力量，創造在地就業機會；達到建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會之目的。

二、發展沿革

自 2002 年 5 月 20 日勞職業字第 0910202546-1 號令，並自當年度 6 月 1 日起實施「多元就業開發方案」以來，歷經 2003 年至 2004 年間修正發布了 5 次的「92 年度多元就業開發方案－民間團體就業擴展計畫」；又於 2004 年 6 月 1 日勞職業字第 0930201983 號令與 2005 年 2 月 1 日勞職業字第 0940501132 號令分別發布該年度的多元就業開發方案；至 2005 年 5 月 26 日勞職業字第 0940501544 號令修正為多元就業開發方案，迄 2019 年之間，陸續又修正了 7 次多元就業開發方案的規範。

根據施的研究[3]，其認為多元方案自 2002 年推行以來，歷經 3 階段的演進：(一)「萌發與草創期」，源自「永續就業工程計畫」及草創的多元方案；(二)「奠基與發展期」，為 2003-2005 年的多元方案，奠定了現行基礎架構；(三)「成熟與轉型期」，則是 2006 年多元方案在相關配套措施與法令規定的完備，及 2007 年面臨經濟型計畫轉型議題所提出的回應與處理。

三、方案內容介紹

從 2019 年 1 月 1 日施行的多元方案之規範內容來看[4]，其目的係為建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會。易言之，是以不同經濟部門之組織間關係的建立與強化，發展具有地方特色的產業，進而提供在地居民工作機會，以提振地方經濟的發展及居民的經濟力與社會力。

從組織間夥伴關係的運作模式來看，多元方案採取的是發展署與其所屬分署之間「分層負責、分工合作」的模式，並容納面對地方多元化需求較能即時回應的民間團體，以夥伴關係的方式來參與，此 3 個層次的行動者之間各自有其權責範疇，說明如下：

第一層次：以發展署為主，主要負責方案訂定發布及修正、方案作業手冊及相關規定之訂定、補助條件的審查、補助經費與諮詢輔導資源之提供、計畫考核與評鑑。

第二層次：此分層則為發展署所屬分署負責執行，按照方案計畫內容與總體經費規劃運作，而此時的諮詢輔導團，扮演支援各分署的中介角色，如民間團體申請案未通過審查，經審查會評定具有執行能力，或所經營之地方、社區具有發展潛力者，協助其研提可行性較佳之計畫；視民間團體用人單位實際運作狀況，適時引介適當資源，提升個別計畫及方案整體績效。

第三層次：以在地的民間團體為主體，各部會、直轄市或縣（市）政府及其所屬機關（構）亦可參與，專責於提案、進用人員的管考與執行工作的推展等。

過去，多元方案的政策目標，是直接提供工作機會，協助弱勢失業勞工就業，藉由工作期間的「邊做邊學」提升進用人員的就業能力，讓其透過本身之勞動力與職能來獲取薪資報酬，進而支持自己或家庭的生活所需，如在「萌發與草創期」階段，當時的勞委會在受災地區緊急推出「以工代賑」、「就業重建大軍就業重建計畫」等措施，除了提供受災民眾就業機會，讓其獲得薪資以度過重建家園初期生活所需，更可讓失業者從被動領取津貼的方式，轉化成具有付出勞力、獲得報酬以穩定家計的工作能力，並在工作中重建自信心，紓解失業可能衍生的經濟與社會危機及家庭壓力，降低失業對整體社會的衝擊。

多元方案幾經環境變化而改進、演變，從一開始由政府率先提供大量工作機會，到透過地方政府機關及民間團體提出具就業促進效益之計畫，讓進用人員的工作內容涉及社會福利、社區總體營造、觀光休閒、環境清潔美化及教育文化等多種不同面向，也逐漸協助民間團體透過計畫的執行，強化其組織的運作，達成其組織的願景及使命，朝向永續經營，更促進了這些民間團體穩健地轉型，朝向社會企業運作模式來發展。

當前，多元方案補助的計畫區分為 2 大類（如表 1），一為民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之「經濟型計畫」；二是各部會、直轄市、縣（市）政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之「社會型計畫」。觀察目前的規定可知 2 類計畫都以促進就業為目的，表層來看，雖有產業投資與社會投資 2 條不同途徑的走向，實則每條途徑都兼顧社會經濟的發展，以經濟類型來看，因必須有產業前景，又必須促進就業，就是經濟與社會層面挑戰的因應；以社會型計畫而言，促進社會公益即是社會力展現的一種模式，就業促進又能提升進用人員的經濟力，亦即由個人就業力與經濟力的提升，以增進整體社會價值。此外，目前申請多元方

案經濟型計畫的民間團體，逐漸以商業模式來達成社會目標，其所生產的勞務或商品得以獲利，成為我國社會企業發展的基礎。綜觀整體多元方案的內容，具有下列 7 項特色。

- (一)補助的對象包含政府與民間團體。
- (二)提供失業者再進入勞動市場的管道，以建立其自信心、安定生活。
- (三)以失業機會偏高族群為主要進用對象，並協助提升其職能。
- (四)專案經理與管理人開放給民間團體自行遴選，俾利計畫賡續及組織人員的適應與培育成本的節省。
- (五)分區申請、辦理，鎖定具有地方、社區或產業發展潛力的項目，俾利社會創新組織的發展。
- (六)補助經費由中央政府編列提供，但為鼓勵民間團體獨立並延聘進用人員，則提供留用獎勵金，民間團體也必須承擔聘僱費用。
- (七)透過諮詢輔導機制，協助民間團體強化其組織營運與計畫推展量能。

表 1 多元就業開發方案之規範摘要[3]

| 多元就業開發方案之規範重點項目（2019 年版） | | |
|--------------------------|---|----------------------------|
| 計畫類型 | 經濟型計畫 | 社會型計畫 |
| | 具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫。 | 為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫。 |
| 提案單位限制 | 民間團體： 1. 依人民團體法立案之社會團體、職業團體，及依民法設立之財團法人。 2. 依合作社法、儲蓄互助法及工會法設立之合作社、儲蓄互助社及工會。 | 各部會、直轄市、縣（市）政府或本方案規定之民間團體。 |
| 優先進用對象 | 非自願性失業者、中高齡失業者為優先。 | 以弱勢族群及其他經勞動部指定之對象為限。 |
| | 未參加過公共服務擴大就業計畫、永續就業工程計畫、多元就業開發方案、臨時工作津貼等相關就業促進津貼或勞保失業給付之失業者為優先。 | |
| 進用方式 | 1. 進用人員：經由公立就業服務機構推介之失業者。 2. 專案經理人及專案管理人：由用人單位自行遴選，但資格須經勞動力發展署所屬分署審查核定。 | |

| 多元就業開發方案之規範重點項目（2019 年版） | |
|--------------------------|---|
| 補助項目 | 1. 用人費用：進用人員及專案經理人、專案管理人之工作津貼及勞健保。 2. 其他費用：人員訓練、督導、文具、通訊、行政業務加班費、差旅費、意外險、計畫相關活動、行銷、機具租用、服務費、雜支等。 3. 人員留用之獎勵金。 |
| 補助期間 | 1. 各部會、直轄市或縣(市)政府社會型計畫：同一計畫以補助 6 個月為原則，必要時得經審查核定 6 個月以上之計畫。 2. 民間團體社會型及經濟型計畫：同一計畫最長得連續補助 3 年，視執行績效、訪視考核及輔導成果，逐年審查核定。 3. 執行 3 年期計畫之民間團體：計畫到期後，每自行僱用原計畫進用人員 1 人，可申請相對補助 1 人。專案經理人或管理人視實際需求核定。 |
| 考核方式 | 1. 民間團體計畫之考核 (1) 發展署所屬分署每月至少實地訪查其轄區內計畫 1 次。 (2) 發展署辦理不定期考核及評鑑。 2. 政府部門計畫之考核 (1) 各部會、各縣(市)政府每月至少實地考核轄區內各工作配置地點 1 次。 (2) 各公立就業服務機構於計畫執行期間每 3 個月實地考核各工作配置地點 1 次。 (3) 勞動部辦理不定期考核。 |
| 諮詢輔導協助 | 由發展署所屬分署負責辦理： 1. 視民間團體運作狀況，引介適當資源，提升個別計畫及方案整體績效。 2. 民間團體申請案未通過審查，經審查會評定具有執行能力，或所經營之地方、社區具有發展潛力者，得納入諮詢輔導對象，協助其研提可行性較佳之計畫。 |
| 申請方式 | 1. 政府部門計畫之申請，向發展署提出申請。 2. 全國性民間團體：跨公立就業服務機構轄區執行之計畫，向計畫主要執行地發展署所屬分署提出申請。 3. 其他民間團體：向其轄區之發展署所屬分署提出申請。 |

資料來源：整理自 2019 年 1 月 1 日施行之多元就業開發方案；勞動部勞動力發展署，簡稱發展署。

四、助益之對象與情形

多元方案的申請單位除了政府機關外，主體主要為民間團體，多年來也有許多民間團體受益於多元方案的補助款及進用人員參與計畫，而得以持續經營進而朝向社會創新組織的趨勢來發展，至於進用人員的部分，根據 2009 年至 2018 年的就業安定基金管理會編定之「就業安定基金附屬單位決算」及「勞動力發展署 107 年度業務報告」所揭示之資料顯示（如表 2），這 10 年來已協助 65,685 名失業者就業。

表 2 2009 年至 2018 年多元就業開發方案之進用人員數[5]

| 年份 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|---------|-------|--------|-------|-------|
| 人數 | 19,838* | 7,564 | 13,338 | 6,044 | 4,827 |
| 年份 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 人數 | 4,382 | 3,664 | 1,991 | 2,229 | 1,808 |

備註：

*2009 年度的人數統計係將 3 項計畫含括在多元就業開發方案內，包含民間團體多元開發就業計畫（5,782 人）、政府部門協力促進就業計畫（6,397 人）及 2008-2009 年短期促進就業措施之公部門短期就業專案（7,659 人），合計 19,838 名。

調查發現，超過 7 成的參與團體認為多元方案有助於改善其與政府的夥伴關係，同時，有近 7 成者表示多元方案對組織管理的改善助益極大，亦有超過 6 成以上認為方案對組織的發展相當有幫助[5]。以發展署於 2008 年間執行「多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫」[6]之訪談內容來看，多元方案除了政府與民間團體組織共同為失業者創造就業機會、提升其職能外，對多元參與團體或社區及進用人員個人都有所貢獻，當然也可能造成些許的負面影響，茲摘要說明該計畫之調查結果如下（參見表 3）。

（一）個人層次

對受訪的進用人員而言，多元方案除了可增加弱勢族群的就業機會、改善生計與家庭的氣氛或關係外，更可在參與過程中提升個人的職場競爭力，包括：可在執行過程中學習到第 2 專長、考取相關證照、增加工作經驗及開發個人潛能，同時，更可提升其就業自信心，並協助其建立正確的職場工作態度。

（二）社區層次

多元方案對整體社會的效益包括：可創造在地產業，促進社會/社區永續發展，俾利地方的活化，亦有助於資源整合、增進社會融合。但亦有所缺失與限制，如多元團體因營運績效考量，需吸引更多外來遊客進入社區，以增加消費、帶來盈餘，卻可能干擾了到社區居民原來的生活方式。

（三）組織層次

對多元團體而言，多元方案有助於增加機構的人力資源、提升機構的經營管理能力（如成立新的事業體）、擴展財源（如具優質形象的方案則可促進企業或政府的贊助意願）。但負面的影響也不少，如進用人員不符合機構需求時，便需重新徵選、施行訓練與管理，反而增加人員工作負擔與時間的投入；此外，可能阻礙了多

元團體內原有志工的運用，如多元方案進用人員所執行的業務原本是交由志工負責的，造成「做同樣的事，有的領錢，有的沒領錢」的質疑；當然，也可能造成多元團體依賴政府經費的補助，難以自立。對此，近年來，職訓局（現稱發展署），也不斷藉由提供教練式的專業諮詢輔導服務，協助多元團體朝向社會創新發展，讓多元團體自闢財源，使原申請補助的多元計畫可持續推展，進而助益機構的營運。

表 3 多元方案對組織與社區及個人之效益[6]

| 層次 效益 | 個人層次 | 社區或社會層次 | 組織層次 (用人單位) |
|----------|---|--|---|
| 正向效益 | <ul style="list-style-type: none"> • 促進弱勢失業者就業：增加特定對象/弱勢族群的就業機會、建立正確的工作態度、提升就業自信心及職場競爭力 • 穩定家庭：提供經濟來源、改善家庭關係或氣氛 | <ul style="list-style-type: none"> • 地方活化：創造在地產業、促進社會/社區的永續發展 • 社會公益：促進資源整合、增進社會融合 | <ul style="list-style-type: none"> • 增加人力資源：人力運用充沛、培育或發掘人才 • 提升經營管理能力 • 可成立新的事業體 • 增加財源 |
| 負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> • 工作機會較不穩定，屬於臨時性質 • 參與多元方案成為一種福利烙印 | <ul style="list-style-type: none"> • 干擾社區生活 | <ul style="list-style-type: none"> • 增加管理成本 • 阻礙志工的運用 • 依賴多元經費補助 |

再根據前行政院研究發展考核委員會(現稱國家發展委員會)於 2011 年執行「促進就業計畫效益評估」[7]研究來看，超過 8 成的用人單位認為多元方案有助於降低組織的人事費用；高達 8 成的受訪進用人員認為參加多元方案有助於提升自我職業能力；多元方案結束之後，原用人單位有留用，且自己也願意被留用的比率也超過 6 成；按進用單位屬性來看，民間團體有留用且進用人員自己也願意留用比率超過 6 成，政府部門則將近 5 成；從教育程度來看，專科或大學以上的進用人員被留用且願意留用的比率也超過 6 成，若有留用，其留用期間超過 3 個月者將近 6 成；如計畫結束後沒有留在原用人單位繼續工作者，仍有 5 成多的受訪者認為參加多元方案對於後續就業機會有幫助。綜言之，受訪者肯定多元方案對於幫助失業者再就業、參與人員職能提升、照顧弱勢族群生活上的助益，並能減輕用人單位的人事成本，具有鼓勵用人單位聘僱

弱勢族群就業之效用。

此外，根據勞動部於 2018 年 6 月 19 日公告之 2017 年度施政績效報告指出，多元方案進用對象，以中高齡者占大宗(58%)，其次為原住民(16%)，再其次為身心障礙者(7%)；2016 年計畫結束後經加退保資料勾稽截至 2017 年止，約有 64%之進用人員重返職場就業。多元方案因開放給在地民間團體自提計畫，各多元民間團體可充分掌握實質的計畫規劃、設計與執行，因此，各申請補助的計畫內容五花八門、種類繁多，包括：居家服務、文史古蹟導覽、文創產品設計與產製、生態旅遊與導覽、觀光休憩服務、餐飲銷售與推廣、資源回收運用、在地風味美食、農特產品加工、糕點烘焙等，不僅申請計畫種類多元，提供的服務或產製的商品也多元，所在地點多元而遍及山海城鄉，且參與補助計畫的人員與進用人員的背景與經驗更是多元，名符其實的多元屬性。多元方案並非僅基於緊急救助、社會救助或福利支應，而是希望藉由公共資源的投入以吸引並累積社會投資，由政府引導民眾走向自立自助，讓民眾也投資自己以改善個人的職能，提升解決問題的能力，是一種能力建構與培力的方式，深化整體社會價值趨向於共好(common good)。

五、多元就業開發方案進用人員後續就業情形

多元方案係以協助弱勢失業者進入一般職場的一項輔助措施，以協助提升其工作職能與意願；對於計畫期滿離職之進用人員，運用留用獎勵金與相對補助機制，鼓勵民間團體留用。關於進用人員於計畫結束後，返回一般職場再就業的成效，過去，發展署亦曾執行相關研究或調查，包括：(一)2005 年度委託連德工商基金會執行之「91 年多元就業開發方案考核及成效評估研究」；(二)2006 年委託臺北大學曾敏傑團隊的「多元就業開發方案進用人員後續就業情形評估計畫」；(三)2007 年委託臺灣綜合研究院之「多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫」；(四)2008 年委託臺灣綜合研究院執行的「多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫」。

從表 4 的比較資料可知，在多元方案的進用人員中，特定對象的比率達 7 成 5 以上、進用中高齡者的比率都超過 5 成以上、進用女性的比率則多為 6 成以上。對於進用人員之就業能力的提升，3 次調查都顯示有高達 8 成以上的受訪者認為對其職能的提升有幫助，且約有 7 成受訪者認為多元方案對其後續的就業有助益。調查顯示受訪之進用人員對於多元方案的滿意度達到 7 成以上，且對其就業協助與職能的提升多有

助益。

表 4 歷次多元就業開發方案委託研究結果之比較[8,9]

| 計畫名稱 調查項目及結果 | | 91 年多元就業開發方案考核及成效評估研究(2005) | 多元就業開發方案進用人員後續就業情形評估計畫(2006) | 多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫(2007) | 多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫(2008) |
|-----------------|-------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| 進用比率 | 中高齡 | 50% | 59% | 55.76% | 64.6% |
| | 女性 | 74% | 62% | 65.98% | 58.3% |
| | 身心障礙者 | 10% | 12% | 10.07% | 8.2% |
| | 原住民 | 9% | 20% | 23.59% | 16.1% |
| | 生活扶助戶 | - | 2% | 2.03% | 1.8% |
| 特定對象比率 | | - | 75% | 84.11% | 83.4% |
| 提升就業能力 | | 82.7% -認為有提升工作技能 | 80% -認為在方案中有學習到工作專長 | 88.60% -認為職業能力有提升 | - |
| 對於後續就業的助益 | | 67% -對未來工作有幫助 | 70% -對於後來第 1 份工作有幫助 | 72.38% -對於後來的工作有幫助 | - |
| 滿意度 | | - | 79% | 76.19% | - |

資料來源：本研究整理

此外，針對進用人員後續就業情形之比較，曾就「求職登記」、「多元就業開發方案作業管理資訊系統」及「勞保資料庫」等進行資料勾稽作業的研究，則有：(一)「多元就業開發方案進用人員後續就業情形評估計畫」：資料勾稽期間為 1996 年 7 月至 2005 年 12 月；(二)「多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫」：資料勾稽期間為 1996 年 7 月至 2007 年 7 月；(三)「多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫」：資料勾稽期間為 2000 年 1 月至 2008 年 10 月，3 項研究在進用人員就業、再就業及後續就業方面，有如下之結果[10]（表 5）：

(一)參加計畫前，沒有勞保加退保紀錄之比率，2007 年度研究(15.15%)相較 2006 年度研究(35.20%)之勾稽結果，顯示有減少之情形；2008 年度勾稽資料則顯示有 15.2%是長期失業者。

(二)進用人員之再就業率，不論是資料庫勾稽(再就業率)或問卷調查(包括「現在仍在就業」及「曾有工作，但現在失業」者)，2007 年研究相較 2006 年研究的結果，共同呈現再就業率提升的情形；但因「曾有工作，但現在失業」的比率在 2007 年的調查中顯示比率較高，或可推論再就業的工作穩定較為不足。至於 2008 年的再就業率則約有 5 成。

此外，前經建會（現為國家發展委員會）人力規劃處曾於 2008 年 12 月 18 日發布「多元就業開發方案參加者後續勞動參與分析」新聞稿[11]，以參加多元方案的檔案勾稽勞保局投保資料檔（2004 至 2007 年），從參加者後續勞動參與的角度來評估計畫成效。資料顯示，在 2,778 位多元方案參與者中，以女性(67.96%)、35 歲以上(84.17%)、高中職以下學歷(81.64%)為主；在計畫結束後，留用的 503 人中，具有參加公共服務擴大就業計畫經驗者的比率高達 79.13%，顯示多元方案的參與者中，有相當多人在過去數年（從 2003 年公共服務計畫開始至調查的 2007 年間）都在政府就業計畫間流動。此外，低教育程度、高齡者，參加計畫後的投保薪資有些微提升，但在離開計畫後，投保薪資下降程度較高教育程度、年輕族群為深，或不再就業，致使平均薪資水準反而降得比參與計畫之前還低；此外，偏遠縣市參與者加入計畫後，投保薪資雖有提升，但離開計畫後，投保薪資下降程度遠高於都會區的參與者，例外的狀況則多因多元方案的留用。

表 5 進用人員再就業及後續就業情形之比較[6][10]

| 資料來源 | 變項 | 多元就業開發方案進用人員後續就業情形評估計畫(2006) | | 多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫(2007) | | 多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫(2008) | |
|-------|----------------------------|------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|--------------------------------|-------|
| 資料庫勾稽 | 0.參加計畫前無加退保紀錄 | 35.20% | | 15.15% | | 15.2% | |
| | 1.再就業率 | 48.1% | | 63.72% | | 50.2% | |
| | 2.留在原單位（包含留用及延用，且亦被視為再就業者） | 27.7% | | 12.33% | | - | |
| | 3.離開計畫後仍在其他多元方案 | - | | 37.57% | | - | |
| | 4.加入職業工會 | - | | 2.75% | | - | |
| 問卷調查 | 0.參加計畫前一直沒工作 | 27.30% | | 13.77% | | 15.2% | |
| | 1.計畫結束後，留在原單位* | 20.79% | | 12.53% | | - | |
| | 2.後續就業情形 | 次數 | 百分比 | 次數 | 百分比 | 次數 | 百分比 |
| | 現在仍在就業 | 490 | 47.16 | 399 | 45.03 | 2,001 | 15.70 |
| | 曾有工作，但現在失業 | 97 | 9.34 | 157 | 17.72 | 4,382 | 34.50 |
| | 一直沒工作 | 444 | 42.73 | 319 | 36.00 | 6,329 | 49.80 |
| | 遺漏值 | 8 | 0.77 | 14 | 1.24 | - | - |
| | 總計 | 1,039 | 100 | 886 | 100 | 12,712 | 100 |

備註：*計算方式為：回答留在原單位人數÷問卷回收樣本數。

資料來源：本研究整理

第二節 培力就業計畫

一、緣起背景

2009 年 8 月莫拉克颱風來襲，從 8 月 6 日到 9 日，颱風降下超過 3 千毫米雨量，經濟損失估計達到新臺幣 1,100 億元（34 億美元），屏東、臺南、高雄是受創最為嚴重的 3 個縣市。前勞工委員會（現稱勞動部）為協助無工作之受災者儘速就業，並提供災後重建所需人力，於 8 月 7 日率先推出「天然災害臨時工作津貼方案」，再於 8 月 17 日推出為期 1 個月的災民優先就業的「八八臨工專案」，運用災區當地臨時人力以緊

急救災、整復家園，先行推動「活力起家方案」，整合就業媒合、職業訓練、就業補助等 3 大部分以協助災民安定生活與生計。

後因考量「莫拉克颱風災後重建特別條例」適用期間僅有 3 年，但災區重建卻非一朝一夕可恢復如常，住宅及公共設施的硬體建設或許 3、5 年可以完工並使用，但產業的復甦、生活秩序的恢復、文化及網絡的重建與強化卻必須有更長期的投資，涉及軟性建設的部分，必須根據在地居民的生活需求與當地生態及環境資源特質，以發展永續發展的建設計畫，達致安心、安居與安身的目的。故政府參考過去「永續就業工程計畫」及「多元就業開發方案」之推動經驗與做法，於復災建設之後，推動「培力就業計畫」。

二、發展沿革

「培力就業計畫」初期是勞動部於 2009 年莫拉克風災之後，為能貼近家園、產業、生活及文化重建等之需求，於災區所推出的就業計畫，並於 2010 年 3 月 17 日勞職業字第 0990510053 號令訂定。發展署也因國內社會企業的發展日漸蓬勃，為建構國內社會經濟基礎，爰於 2012 年 5 月 10 日修正發布培力就業計畫，擴大實施區域與計畫項目，讓民間團體的提案主題新增納入產業轉型或創新之計畫、社會性事業創業、特定族群之創業或就業的產業垂直或水平整合等項目，以培育創新計畫所需之人才，達到災區重建與區域再生發展，鼓勵並建構國內民間團體發展社會性事業或朝向就業支持系統創新或社會企業發展之目的。

三、培力計畫內容介紹

從 2019 年 1 月 1 日施行的培力就業計畫的規範內容看來[12]，在政府部門的權責分工上，主要由發展署成立專案辦公室，依據專業諮詢、對話參與、審查補助及輔導追蹤等 4 步驟以推動計畫、專案控管計畫執行進度、提供諮詢輔導資源，並定期追蹤評估計畫之經濟及社會效益；再搭配發展署所屬分署推廣計畫及受理轄區內申請案等分工，以協助社會創新事業及區域再生的發展（如圖 2）。

培力計畫的補助對象局限於民間團體（用人單位），補助其進用公立就業服務機構推介之失業者，且如提案之工作項目為災區重建者，應優先進用災區失業者，但用人單位得自行遴選專案管理人以執行計畫。從其申請流程來看，關鍵角色在於諮詢輔導的介入，力求提案吻合工作項目及可行性。

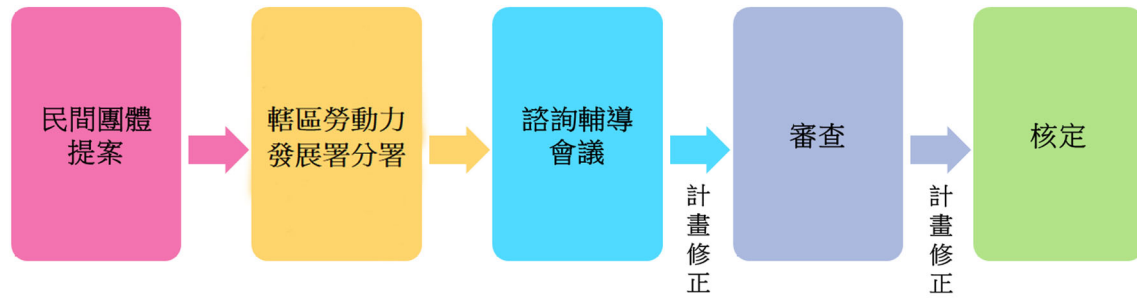


圖 2 培力就業計畫申請流程[13]

綜言之，係由政府透過專業諮詢與輔導的陪伴方式，運用討論和對話，以確認民間團體所提之重建需求與計畫內容，創造出具可行性的整合型區域重建計畫，包括產業重建與家園重建（含生活重建與文化重建），並經由委員會審查計畫補助內容（含用人、諮詢陪伴、技能訓練及其他費用），並定期追蹤評估計畫之經濟及社會效益，以確保計畫如期如質完成預期目標及成果，相關內容如表 6 所示。

表 6 培力就業計畫之規範摘要[12]

| 培力就業計畫之規範重點項目 | |
|---------------|---|
| 補助工作項目 | 1.重大天然災害災區之相關重建工作。 (1) 家園重建、心靈重建、產業重建。 (2) 社區發展及文史工作。 (3) 文化教育及社會福利。 (4) 衛生環保及生態綠美化。 2.產業轉型或創新。 3.社會性事業創業。 4.特定族群之創業或就業支持系統。 5.區域再生發展，或促成服務、產業之垂直或水平整合者。 |
| 提案單位 | 民間團體 1. 依人民團體法立案之社會團體、職業團體，及依民法設立之財團法人。 2. 依合作社法、儲蓄互助法及工會法設立之合作社、儲蓄互助社及工會。 |
| 優先進用對象 | 以災區失業者為優先，指重大災害發生時，有一定事實足認居住、工作或設籍於災區，具有工作能力及工作意願，且目前無工作者。 |
| 進用方式 | 1. 進用人員：應進用公立就業服務機構推介之失業者。 2. 專案管理人：由用人單位自行遴選，但名額及資格須經發展署或其分署審查核定。 |
| 補助項目 | 1. 用人費用：進用人員及專案管理人之工作津貼及勞健保費。 2. 其他費用：用於辦理人員訓練、督導、文具、通訊、行政業務加班費、差旅費、意外險、計畫相關活動、行銷、機具租用、服務費、雜支等。 3. 進用人員培訓費用： (1) 與當地公立職業訓練機構合作，採移地訓練。 (2) 自行辦理訓練。 4. 陪伴輔導費用：專家學者陪伴輔導之相關費用。 |
| 考核方式 | 1. 發展署：不定期考核及評鑑。 2. 發展署所屬分署：每月至少實地訪查其轄區內執行之計畫 1 次。 |
| 申請方式 | 1. 跨區域或創新性質計畫，向發展署提出申請。 2. 其他申請案，向其轄區之發展署所屬分署提出申請。 |

資料來源：整理自 2019 年 1 月 1 日施行之培力就業計畫；勞動部勞動力發展署，簡稱發展署。

四、助益之對象與情形

培力計畫的申請單位主體僅為民間團體，根據 2010 年至 2018 年的就業安定基金管理會編定之「就業安定基金附屬單位決算」報告書所揭示之資料顯示（如表 7），已協助 7,488 名失業者就業。根據勞動部公告之 2017 年度施政績效報告[5]資料指出，培力計畫有利協助中高齡者(32%)、原住民(20%)及青少年(15%)返鄉就業；2016 年計畫結束之進用人員與勞保加退保資料勾稽後，截至 2017 年止約有 69.86%之進用人員重返職場就業。

表 7 2010 年至 2018 年培力就業計畫之進用人員數[5]

| 年 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|
| 人數 | 201 | 343 | 358 | 719 | 1,127 | 1,202 | 972 | 1,458 | 1,108 |

資料來源：本研究整理

第三節 歐盟第三系統就業與區域發展的特色

多元方案所借鏡之歐盟第三系統就業與區域發展政策，係歐洲議會為調和經濟發展、環境永續與社會團結，以解決產業、就業與地方發展結構重整的問題，於 1997 年推動之「第三系統就業與區域發展」。

一、緣起背景

歐盟國家推動第三系統就業主要與 3 項條件有關：(一)地方上仍存在著許多尚未為政府部門和企業組織所滿足的需求，而這些需求包括社會服務、改善人民生活福祉、生活環境之服務及文化休閒娛樂服務等方面；(二)歐盟大多數會員國普遍存在嚴重的失業問題，需要更有效的方法來推動就業問題，以增加就業機會；(三)探索並驗證以上之需求可否轉換為其他新型態（即第三部門）的產業活動的可能性[14]。因此，在促進社會經濟(social economy)發展的願景下，TSEP 根據就業行動在地化(acting locally for employment)的理念，讓在地的行動者集結地方資源，自行解決市場失靈並體現公平的機會，以新型態職業的發展，滿足地方經濟發展之需，展現企業家精神(entrepreneurship)，俾利就業困難者進入勞動市場、提供市場上的財貨與服務，及促進地方的發展等 3 項目標[15]（如圖 3）。

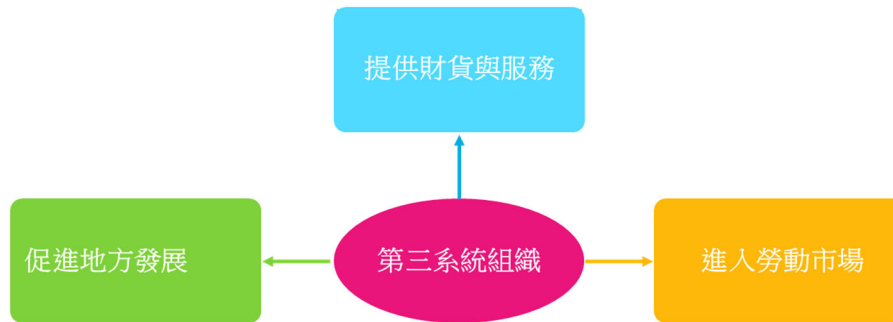


圖 3 歐盟第三系統就業試驗行動的目標[15]

二、歐盟第三系統就業與區域發展政策內容介紹

TSEP 的思維基礎在借重第三系統組織，意指非官方的、私有的、自主的組織，或可視之為第三部門組織，其兼具公共與私人的雙重性及其相對優勢的優點，相較於企業，更能發揮照顧社會弱勢、少數族群的精神與能力，避免社會排除、孤立；相對於政府，第三部門組織較無層級節制的羈絆與僵化思維，因承擔的多是第一線的業務，較能確實掌握地方性需求。因此，TSEP 透過各式各樣的第三系統組織（如互助會、基金會、合作社等）發掘地方上尚未被滿足的需求，媒合失業者與所開發的工作機會，除激發出第三部門的潛力與能量、發展出新的產業概念與就業系統外，亦能找出均衡地方發展的方式以帶動社區產業的發展、解決地方的失業問題。其目標在於讓第三部門組織成為提供就業機會、消費市場所需之財貨與服務及促進地方經濟發展的趨動力。

三、助益之對象與情形

TSEP 政策集中於經歷高失業率或勞動與經濟條件相對落後的地區，計畫範疇廣泛，包括：家庭服務、地方文化發展、兒童照護、觀光休閒、青年人力、廢棄物管理、與居家改善等。執行至 2000 年底，參與的歐盟會員國之組織達 500 個[15]，其中，約 2,000 萬歐元的經費(55%)由民間捐助，歐盟補助的經費則佔 45%。參與 TSEP 的非政府組織、合作社、互助會、社團與基金會等不同類型的第三系統組織，提供了近 8,880,000 個全時等量(Full-Time Equivalent, FTE)，占整體就業率(civil employment)的 6.6%，占有薪就業(salaried civil employment)的 7.9% [16]。

TSEP 的目的是為了探索與促進第三系統組織的就業潛能，並觀察第三系統創造在地就業的狀況，鼓勵地方行動者以在地立場、投入地方資源，從其模式的運作而言，地

方團體的參與及投入程度是其關鍵，但也因為不完全依賴政府資金與資源，部分資金由民間投入，更有助於讓不同形式、具有不同價值觀與志向之第三系統組織，得以彈性、創新的自主規劃活動與差異化的運作模式，來創造在地就業機會，為未被滿足的地方、群眾或組織的需求提供服務，解決歐洲失業率高升造成的社會問題、創造就業機會、改善民眾的生活及經濟狀況。

第三章 研究方法

本研究透過統計與決策樹方法分析多元方案及培力計畫進用人員之勞工行政資料，透過不同資料來源的檔案取得進用人員的個人工作特徵，及掌握影響進用人員就業歷程的重要因素，評估參與方案計畫進用人員之後續就業成效，並據以做為改善方案計畫之參考。以下先做本研究使用名詞之定義，再針對勞工行政資料勾稽、影響進用人員就業歷程重要因素分析之研究方法進行說明。

多元方案及培力計畫都有促進弱勢就業的目的，而多元方案依計畫的類型又可以分為社會型計畫及經濟型計畫。多元社會型計畫較具有社會公益性質，多元經濟型計畫則再考量具產業發展前景項目的因素，而培力計畫則再加上地區勞動力永續發展的考量，3 項計畫類型具有勞動力提升的進展過程。故本研究運用 2004 年至 2019 年 4 月方案計畫進用人數與勞工行政資料進行勾稽後，將多元方案及培力計畫，分為多元社會型、多元培力型、培力計畫 3 個類型進行成效的探討。

第一節 名詞定義

針對本研究使用之名詞，進行定義說明：

- 一、進用人員：廣泛包含方案計畫的一般進用人員、專案經理人與專案管理人；本研究分析對象為 1999 年至 2019 年 4 月年間參與方案計畫之進用人員。
- 二、投保薪資：勞工保險之投保薪資，是被保險人月薪資總額依照「勞工保險投保薪資分級表」規定，對照出的級距薪資，非實際薪資。
- 三、平均薪資：將該分類所有進用人員之投保薪資，進行加總平均後的薪資。
- 四、成功再就業：係指進用人員離開方案計畫後，在勞就保單位被保險人檔中可以找到下 1 份工作投保紀錄的情形；投保資料往後追蹤至 2019 年 4 月。
- 五、穩定再就業：係指成功再就業的該份工作至少維持 3 個月以上的工作期間。
- 六、參與單位所屬地區：北區（基隆市、雙北、桃園市、新竹縣市）、中區（苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣）、南區（嘉義縣市、臺南市、高雄市、屏東縣）、東區及離島（宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、澎湖縣、金門縣、連江縣）。
- 七、計畫類型：本研究分為多元社會型、多元培力型、培力計畫 3 個類型進行探討，

原因如下：

(一)多元方案依計畫的類型可以分為社會型計畫及經濟型計畫。社會型計畫為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫；經濟型計畫為具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫。

(二)培力計畫為結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等的創新計畫。

(三)以計畫本質來看，都有促進弱勢就業的目的，簡而言之，多元社會型計畫較具有社會公益性質，多元經濟型計畫則再考量具產業發展前景項目的因素，而培力計畫則再加上地區勞動力永續發展的考量，3 項計畫類型具有勞動力提升的進展過程。故本研究將多元方案及培力計畫，分為多元社會型、多元培力型、培力計畫 3 個類型進行成效的探討。

八、首次參與方案計畫前 1 份工作(簡稱參與前工作)：進用人員在首次參與方案計畫的上 1 份、在勞就保單位被保險人檔中可以找到紀錄的工作；往前回溯至 1999 年 1 月。

九、首次參與方案計畫時工作(簡稱參與時工作)：進用人員第 1 次參與的多元就業開發方案(簡稱多元方案)或培力就業計畫(簡稱培力計畫；多元方案及培力計畫，簡稱方案計畫)的工作。

十、離開方案計畫後首次再就業工作(簡稱參與後工作)：進用人員離開首次參與方案計畫後的下 1 份、在勞就保單位被保險人檔中可以找到紀錄的工作；往後追蹤至 2019 年 4 月。

十一、最近 1 份工作(簡稱最近工作)：進用人員在 2019 年 4 月份之勞就保單位被保險人檔中可以找到紀錄的工作。

十二、工作期間(工作年資)：該份工作事業單位開始投保勞保日期到退保日期的時間。

十三、待業期間(求職期間)：勞就保單位被保險人檔中可以找到紀錄的上 1 份工作，事業單位辦理進用人員退保，到勞就保單位被保險人檔中可以找到紀錄的下 1 份工作，事業單位辦理該進用人員加保，中間經歷的時間。

第二節 就業評估分析

本研究針對方案計畫進用人員進行後續就業的評估分析，說明如下：

一、資料處理與資料來源

針對勞保資料庫（1999 年 1 月-2019 年 4 月）、多元方案及培力計畫資料庫（2004 年 1 月-2019 年 4 月）與其他相關資料檔案，進行勞工行政量化資料的清理、串接、分析及整理工作，並進行進用人員參與多元方案及培力計畫前後就業狀況與影響進用人員後續就業的重要因素分析。

本研究首先針對 2004 年至 2019 年 4 月之多元方案及培力計畫進用人員檔進行資料清整，該原始資料檔中共計 141,427 筆資料，然在清整過程中發現，會有 1 人同時出現 2 筆以上參與方案計畫的紀錄，將具有重複身分證字號的進用人員，擷取其「首次參與計畫」的那筆資料後，可知這段時間計有 102,047 位進用人員，圖 4 為本研究勞工行政資料的分析比較架構。

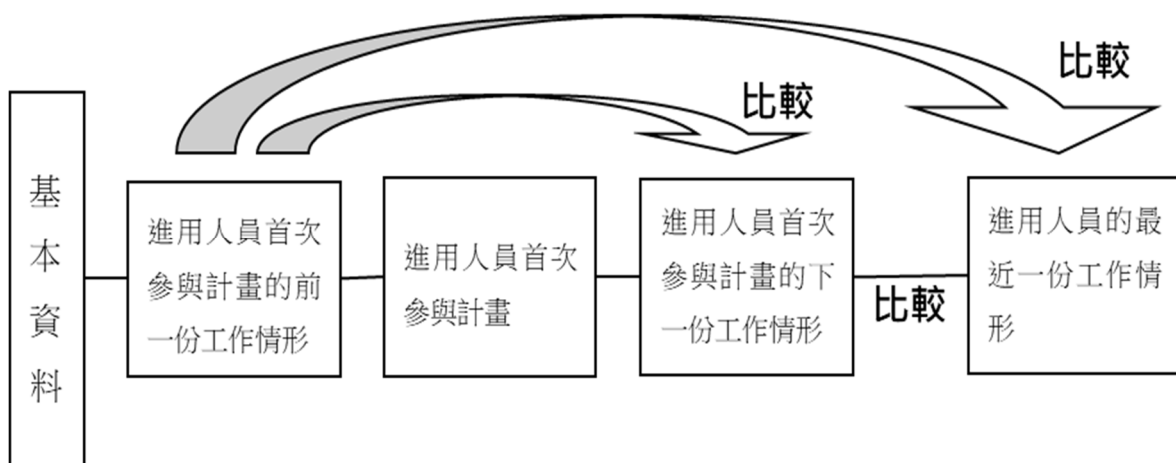


圖 4 勞工行政資料之分析比較架構

由於，本研究勾稽 10 個資料檔來源，其中 1999 年至 2019 年 4 月的勞就保被保險人資料月份檔，係透過 Anconada IDE 與 Python 3.7 設計演算法處理資料，Anaconda 乃是一套易於安裝 Python 語言的開源軟體，主要是提供一個演算環境，可用在數據科學、統計分析和機器學習等，而 Python 則是主要應用於數據分析的程式語言。本研究主要是根據首次參與方案計畫的前 1 份工作、參與時、參與後的再就業工作與最近(2019 年 4 月)工作的各時間節點進行勾稽，並利用分布式資料萃取技術將資料歸戶。相關的資

料欄位來源說明如下：

- (一)多元方案及培力計畫進用人員檔：身分證號、參與類型(如多元經濟型、社會型或培力)、性別、出生日期、婚姻狀況、教育程度、參與單位所屬地區、電腦能力、上工日期、離職日期、進用身分。
- (二)勞就保單位被保險人檔：身份證號、保費年月、出生日期、最近加保日、最新異動代號、最新生效日期、投保薪資、工作部門、續保身分。
- (三)農保單位被保險人檔：身分證號、保險證號、最新異動原因、最新生效日期。
- (四)就保失業給付檔：身分證號、離職日期。
- (五)勞保老年 1 次給付檔：身分證號、保險證號、符合申請老年的資格、死亡情形。
- (六)勞保老年年金檔：身分證號、保險證號、申請項目、死亡情形。
- (七)就保職訓津貼檔(2003 年 1 月至 2019 年 4 月)：身份證號、離職保險證號、離職日期、給付種類、實際訓練起訖日、就保年資。
- (八)職業訓練系統(TIMs)檔(2012 年 1 月至 2016 年 12 月)：身份證號、在職或非在職的訓練職類。

二、影響進用人員就業歷程的分析

完成資料檔案的勾稽後，進行下列項目的分析，分析架構如圖 5 所示：

- (一)進用人員的個人基本資料、首次參與方案計畫前 1 份工作、首次參與方案計畫時工作、離開方案計畫後首次再就業工作、與最近(2019 年 4 月)1 份工作(以下分別簡稱參與前、參與時、參與後、最近工作)之就業情形特徵描述；進用人員於 2019 年 4 月前，曾領過失業給付、老年年金（含 1 次領取）及參與過農保的情形。
- (二)進用人員參與前、參與時、參與後、最近工作的比較分析：包括人數、工作年資(期間)、勞保月投保薪資等的比較；參與時、參與後工作的待業(求職)時間比較。
- (三)進用人員參與後及最近工作發展的影響因素分析
 - 1.工作發展的探討項目「依變項」有 3 項，分別為參與後成功再就業與否、參與後穩定再就業(3 個月以上)與否、最近工作月投保薪資增加與否；研究採用邏輯斯迴歸模型(logistic regression analysis)進行分析，此模型主要的特色除了能解釋類別依變項模型外，更因為結構簡單，使自變項對於依變項的可解釋性高，

且無須讀入全部資料，可增量式的讀取資料與訓練模型。

2. 「自變項」包含性別(女、男)、參與時年齡、教育程度、參與單位所屬地區(東區及離島、北、中、南)、計畫類型(培力、多元經濟型、多元社會型)、進用身分(進用人員、專案經理人/專案管理人)、是否重覆參與方案計畫(重覆、沒重覆)、使用電腦能力(不會、會)、是否為原住民(否、是)、是否為身心障礙者(否、是)、是否為中低收入戶(否、是)、參與前工作月投保薪資、參與前工作年資、參與前工作到參與時工作的求職期間、參與時工作月投保薪資、參與時工作年資、在職/職能訓練與否(沒有、有)、參與時工作到參與後工作的求職期間、參與前工作與最近工作行業相同與否(服務員/助理、工作員、導覽解說員、研發/行銷/宣導/推廣員、清潔人員、陪伴關懷/照護/輔導員、專經管人員)等。
3. 更進一步地，運用決策樹(decision tree)分析進行進用人員參與後工作穩定(3 個月以上)與否影響因素的資料探勘；由於此部分屬探索性分析，無相關理論做為參考基礎，再加上使用的變項並非每項皆為呈現線性分布，故採用分類與迴歸樹(Classification and Regression Tree, CART)建構分類模型，此模型主要的特色在於可以解決非線性的分類，且分類效果較好，後續解讀也相對簡單清晰。此分類與迴歸樹建構的樹狀結構為 2 分式，由根節點開始，向下長成樹狀結構，每個子節點代表選擇了一個變項進行分割，分割後分成左節點與右節點，以持續分支的方式生成，迴歸樹建構的程序首先是樹狀結構的生成，然後是樹狀結構的修剪。

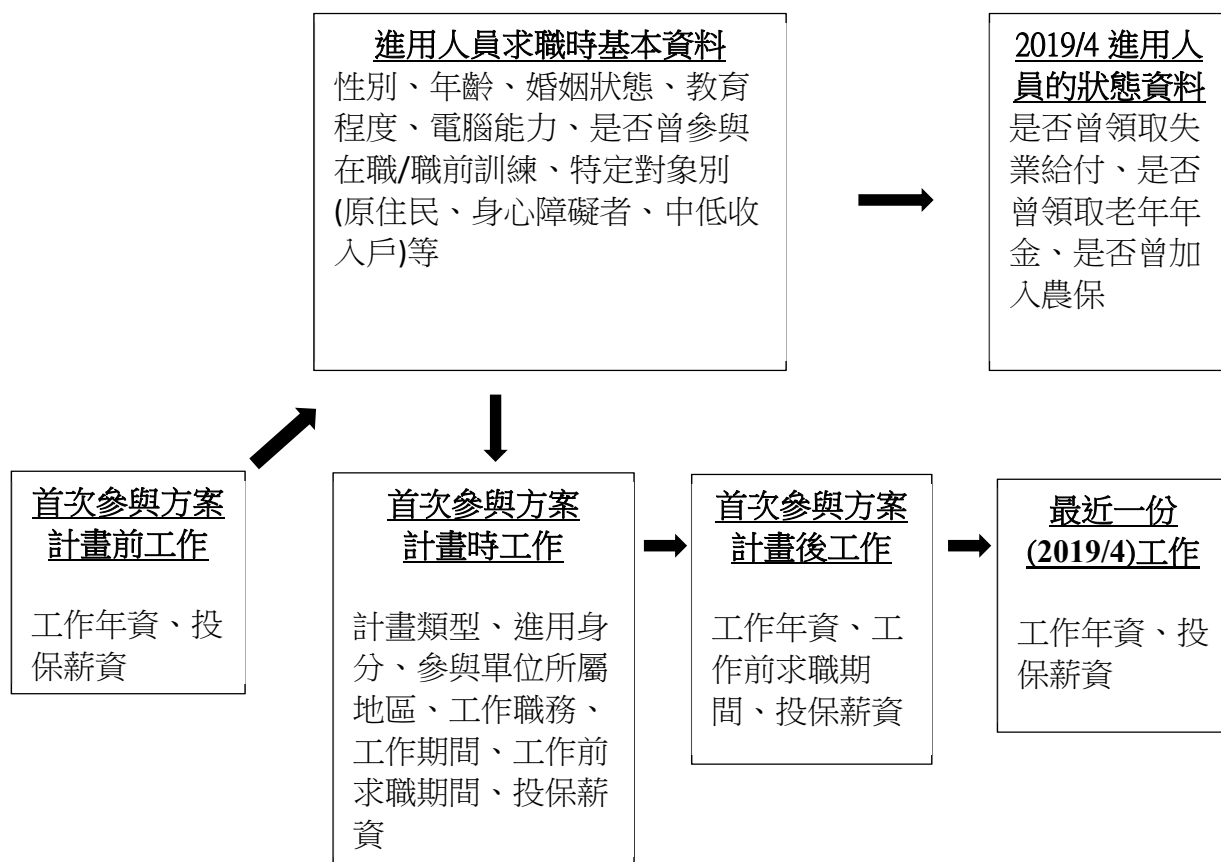


圖 5 影響進用人員就業歷程的分析架構

第三節 輿情分析

研究透過大數據分析的方式，進行社區發展新就業型態分析，蒐集各大公開論壇、新聞網站、Facebook 及 PTT 等開放資料，藉由文字探勘技術進行輿情公開資料的分析，掌握新世代、實質永續深耕式地方創生的新就業型態、困境與模式等。

一、探勘平臺

採用 uMiner（全媒體數據監測探勘平臺）進行文字探勘，此平臺不僅可以監測網路新聞，更是透過一套嚴謹的分析和信度監控機制，將來自不同來源的數據進行結構化，整合在單一平臺並進行內部審核及過濾，利用社會科學嚴謹的內容分析(content analysis)方法，以即時編碼、即時檢驗、即時監控、即時呈現，讓資料視覺化的同時進

行有價值的語義分析，從而提供真實意義、具有決策價值的關鍵洞察和輿情報告。

二、探勘期間與資料來源

本案輿情分析的主要目標乃在於分析社區發展新就業型態、困境與模式，因此在考量研究有效性與資源可行性下，探勘近 1 年的相關資料數據，亦即以 2018 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 1 日為探勘期間，其主要的資料來源約 1 萬個資料來源，包含各大公開論壇、新聞網站、Facebook 及 PTT 等，上述這些資料來源(如 FB、Youtube、PPT)皆遵照其隱私權政策，符合該資料源規定可採集才進行探勘，然因探勘的 FB 粉專、Youtube 或 PPT 各版眾多，難一一呈現，就主要類別說明如下：

- 網路新聞：自由時報、蘋果日報、TVBS 新聞網、聯合新聞網、中時電子報等國內外上百家新聞媒體
- 各大論壇：批踢踢實業坊、醫聲論壇、媽咪拜、Mobile01、Dcard、Plurk 噗浪等知名論壇
- 痞客邦：依照不同類別在分類（美食、旅遊、政治評論...）等上千個知名部落客
- 部落格：樂多、社企流、女人迷、換日線、人渣文本、低碳生活部落格、洞見國際事務評論網等網站
- Facebook：按照不同領域分類（政治人物、企業、部落客...），蒐集數萬國內外粉絲專頁、公開社團
- Twitter：新聞網站、政治人物、各類團體等公開帳號
- YouTube：各大新聞影音頻道、政論節目及臺灣瀏覽量前 300 名 YouTuber
- Instagram：政治人物、知名藝人、各大網紅及自媒體

三、探勘方法

文字探勘分析的資料可能是無規則性、非結構化、尚未定義的原始資料，例如新聞報導、網路文章、FB 或 PTT 上的文字，需進一步從這些文字中萃取出有價值的資訊，特徵及關連性，並加以統計分析。因此，建立文件與文件之間的關聯性，是文字探勘的首要任務，主要是結合資料探勘技術及語言處理、資料檢索技術等，可以提供關鍵字詞間的關聯性挖掘、概念擷取、文件分類等功能。

本案文字探勘方法係透過關鍵詞搭配布連邏輯(boolean logic)，其分析架構如下圖

6：

(一)第 1 階段文字探勘

本研究探勘所採用的關鍵字係經過專家座談會討論建議而訂定，共計 12 個「核心關鍵字」，係指與本研究最直接相關的文字，透過布連邏輯法其分析指令為：「社會企業 or 地方創生 or 多元就業 or 培力就業 or 永續就業 or 社區經濟 or 經濟型計畫 or 社會型計畫 or 以工代賑 or 多元方案 or 勞動合作社 or 非典型就業 or 社會型計畫 or 經濟型計畫」，進一步將來自不同來源的數據進行結構化，整合在單一平臺並進行內部審核及過濾，以掌握與各核心關鍵字的聲量分析、意見領袖、關聯詞彙、熱門文章與正負口碑等；第 1 階段的核心關鍵字主要強調資料來源的廣度

(二)第 2 階段文字探勘

此外，除了進行上述的核心關鍵字的第 1 階段探勘外，為了能更聚焦探討本研究探勘目的，專家學者提供了與本研究主題地方創生、區域發展與社會創新等間接相關的關鍵字，做為第 2 階段探勘的「次級關鍵字」，包含「農村再生 or 社區經濟 or 在地整合 or 社區照顧 or 社區合作社 or 社區關懷 or 社區發展 or 社區營造 or 企業社會責任 or 大學社會責任 or 商圈改造 or 商店街改造 or 人口回流 or 青年返鄉 or 社區意識 or 地方品牌 or 特色產業 or 樂齡」；第 2 階段的關鍵字則是強調資料內容的深度。

同時，為掌握目前地方創生的新就業型態、困境與模式，故而針對「新就業」提供另 1 組關鍵詞：「就業 or 創業 or 轉型」。因此，第 2 階段的文字探勘，會應用布連邏輯，同時探勘第 1 階段的核心關鍵字、第 2 階段的次級關鍵字與「就業 or 創業 or 轉型」。

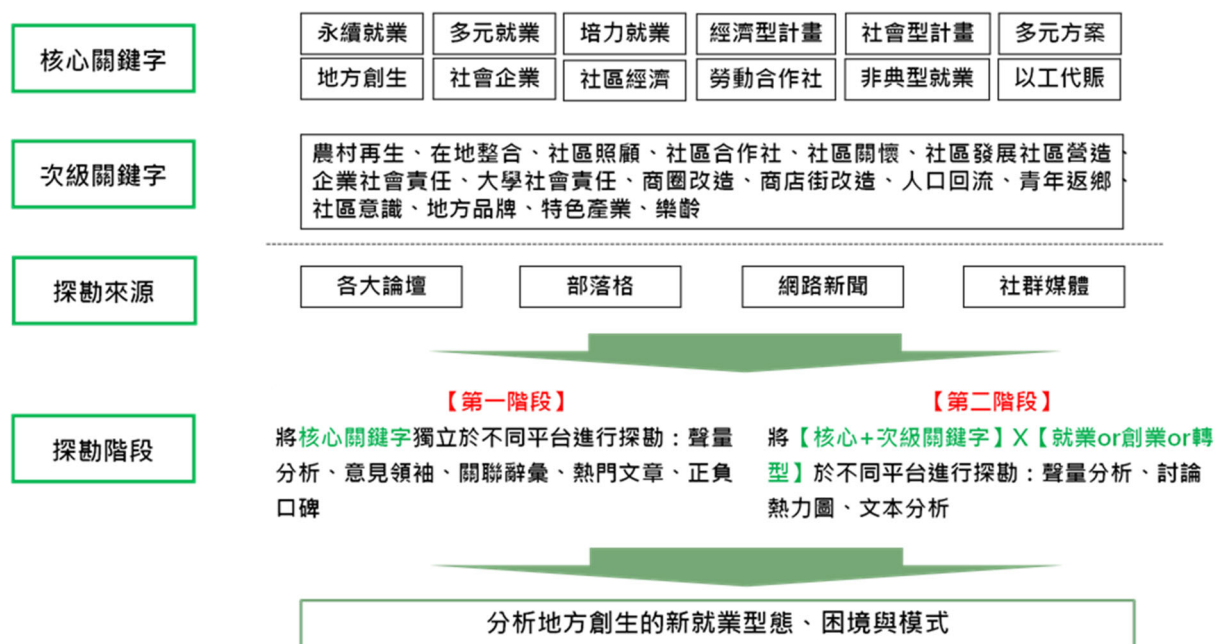


圖 6 輿情分析架構

資料來源：本研究整理

研究採用「多元就業」及「培力就業」關鍵詞，使用 uMiner 探勘平臺採集 2018 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 1 日期間，出現在新聞報導、網路文章、FB 或 PTT 多種來源的文字資料，進行內容情感之正負口碑分析，以瞭解網路上近 1 年來對於研究主題的相關情感。將具關鍵詞的文本(文章與留言)進行切詞處理，以文本中的影響詞/情感語詞來判斷該文本的情感色彩（正、負、中立），正面詞彙如效率、順利、高興、努力、成功等，負面詞彙如淘汰、失敗、討厭、不適、疲倦等，而中立則是指沒有情緒詞彙；而文本中正面影響詞越多，被判斷為正面情感文本的可能性越高。

第四節 深度訪談法

一、訪談目的

- (一)進用人員部分：瞭解進用人員參與計畫時接受職業訓練之情形，以探討其職能提升、影響就業歷程與返回職場之重要因素及離職原因。
- (二)參與單位及地方創生案例部分：探討參與計畫之民間團體(含地方創生案例)能穩健經營、持續發掘或帶動就業機會、支持在地就業，並發展社會創新之

關鍵因素等議題；探討新世代且實質永續深耕式之國內地方創生案例的新就業型態、困境與模式等。

二、訪談對象

根據前述勞工行政資料分析結果、運用輿情公開資料分析結果、發展署各分署提出之建議名單，並經由專家學者座談會議討論，決定訪問組織。邀請受訪組織的對象包含該民間團體之負責人與專案經理人、一般進用人員與離職人員，共計訪談 20 位。

三、訪談方式

採半結構式訪談（semi-structured Interviews），運用較開放的研究題目引領訪談的進行，著重雙方互動的過程，如同平日的對談形式，但限縮在研究主題範圍，優點在於提供受訪者感知的真實面貌呈現，且允許部分量化評分型題目，結合質化開放性意見，便於綜合態度與意見。

四、訪談大綱設計

根據本次訪談目的與訪談對象，分別設計不同的訪談大綱，綜合整理如下表 8。

表 8 訪談大綱整理表

| 訪談面向 | 非進用單位負責人 | 進用單位負責人 | 專經/專管 | 進用人員 | 離職人員 |
|--------------------------|----------|---------|-------|------|------|
| 參與計畫前的工作狀況(離職原因、求職管道與困難) | | | ◎ | ◎ | ◎ |
| 參與計畫時的工作狀況(工作內容、進修訓練) | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| 參與計畫前後的單位發展 | | ◎ | ◎ | | |
| 影響進用人員後續的工作移動力之關鍵因素 | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| 單位與地方創生/社會創新的連結 | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| 單位與產官學的合作經驗 | ◎ | ◎ | ◎ | | |
| 國內外地方創生的成功案例 | ◎ | ◎ | ◎ | | |
| 新就業型態、困境 | ◎ | ◎ | ◎ | | |

資料來源：本研究整理

五、執行方式

以 1 對 1 深入訪談方式進行，每位受訪者預計訪問 60-75 分鐘，以「面對面訪問」方式進行，邀請流程如下：

- (一)過濾、邀訪合格受訪者：由研究員或督導撥打電話至該民間團體，尋找本研究受訪對象，如該機構之負責人與參與此計畫之進用人員，說明研究目的、邀約並建置聯絡方式。
- (二)預約訪問時間：蒐集各單位聯絡方式後，首先以電話方式進行第 1 次接觸，徵詢是否願意接受訪問。若受訪者願意接受訪問，立即以電子郵件方式寄送

邀請函、研究說明、訪問大綱、研究員聯絡方式等邀請資訊，預先邀約並配合受訪對象方便進行訪問之方式及時間。

(三)正式執行訪談：依約定時間與方式進行訪談，所有訪談須經受訪者同意全程錄音，再進行摘要整理。

第五節 研究限制

本研究之研究限制如下：

一、勞保資料庫

(一)資料檔顯示進用人員參與方案計畫的時間有異：進用人員資料與勞就保資料檔勾稽後發現，部分人員參與方案計畫或離開方案計畫的日期(分別為投保勞保日期或退保日期)，與方案計畫進用人員檔所顯示的日期不同，因此在判斷資料上較為困難，礙於研究的時間有限，為求判定基準一致，進用人員的工作期間皆以勞就保資料檔之資料為主。

(二)工作期間有被低估的可能：因為勞保資料只取得到 2019 年 4 月的資料，故工作期間最長計算到 2019 年 4 月的狀態，工作期間有被低估的可能，尤其是最近 (2019 年 4 月)的工作期間。

二、多元方案及培力計畫資料庫

(一)欄位資料缺漏或定義的限制：多元方案與培力計畫已執行多年，早期進用人員或進用單位之相關欄位資料有所缺漏，包含單位無統一編號或保險證號、人員參與計畫的起迄時間不明等；另外，進用人員的職務說明欄位沒有統一的定義或標準，亦降低了資料的價值。

(二)參與方案計畫次數有被高估的可能：多元方案及培力計畫資料庫為發展署為管理方案計畫所建置之行政資料系統，而同 1 多元計畫最長連續補助 3 年，且視執行績效、訪視考核及輔導成果，逐年審查核定；培力計畫補助期間最長自核定年度之 1 月 1 日起至該年度 12 月 31 日止。為行政管理之便，單筆進用單位、進用人員的參與期間僅會顯示當年度的時間，如為跨 n 年度的延續型計畫，則會顯示 n 筆紀錄、有 n 筆參與方案計畫的次數紀錄；故本研究在探討進用人員

的參與方案計畫次數時，可能會有高估的情形。

三、量化資料分析

- (一)投保薪資部分的結果僅供參考：本研究掌握之方案計畫進用人員檔資料期間為 1999 年至 2019 年 4 月，期間共歷經 12 次的基本薪資調漲(1999 年為每月 15,840 元/每日 528 元/每小時 66 元；2019 年 4 月為每月 23,100 元/每小時 150 元)，故當研究在進行參與前後工作投保薪資變化的探討時，無法確定薪資增加的幅度是否僅為基本薪資調漲之影響；故本研究有關投保薪資部分的結果僅供參考。
- (二)工作人數有被低估的可能：本研究有關是否有工作的討論(包括參與方案計畫前的工作、參與後工作及最近(2019 年 4 月)工作)，皆以勞工保險資料是否有紀錄為準，忽略有工作者投保農保、軍保、公保、或自營作業者未加勞保等等之樣態，故可能有低估工作人數的情形發生。
- (三)本研究為方案計畫進用人員整體性的後續就業評估，無特別針對特定區間年份之進用人員做評估：本研究以 1999 年至 2019 年 4 月間，共 15.3 年間所有參與方案計畫之進用人員為探討的對象，主要是去評估方案計畫執行至 2019 年 4 月的整體性成效，而方案計畫的進用人數，可能因應社會環境變遷及演進，而有不同的規範設計；從表 2 及表 7 的資料中可見，多元方案進用人數大致呈現下滑的趨勢，而培力計畫進用人數則呈現增長的現象；從 2011 年開始，多元方案與培力計畫的進用人數差距(2011 年至鉅，差距約為 13,000 人)逐年縮小，至 2017 年開始，則差距不到千人。故如要探討近幾年進用人員之後續就業效益，可能會有不同的結果，且因離開方案計畫的時間短，會面臨後續就業效益較難評估的困境。

第四章 結果與討論

多元方案及培力計畫都有促進弱勢就業的目的，而多元方案依計畫的類型又可以分為社會型計畫及經濟型計畫。多元社會型計畫較具有社會公益性質，多元經濟型計畫則再考量具產業發展前景項目的因素，而培力計畫則再加上地區勞動力永續發展的考量，3 項計畫類型具有勞動力提升的進展過程。故本研究運用 2004 年至 2019 年 4 月方案計畫進用人數與勞工行政資料進行勾稽後，將多元方案及培力計畫，分為多元社會型、多元培力型、培力計畫 3 個類型進行成效的探討。

第一節 進用人員之就業狀況

一、方案計畫進用人員的基本資料

2004 年至 2019 年 4 月（約 15.3 年）之方案計畫進用人數有 102,047 位（141,427 人次數）。從進用人員的基本資料來看(表 9)，在「性別」方面，女性約占整體 2/3(62.4%)；在「參與計畫時年齡」方面，最多進用人員在參與計畫時為 45~54 歲，占 41.7%，另也有 21.9%為 55~64 歲，換言之，參與計畫時為中高齡的進用人員共 63.6%；在「婚姻狀態」方面，有將近 7 成的進用人員已婚；另外，在「教育程度」方面，有近 4 成的進用人員學歷為高中職，其次是國中小；在「使用電腦能力」方面，有近 6 成(57.9%)比率的進用人員，表示沒有使用電腦能力。

另外，在進用人員的個案身分上，有 14.1%是原住民身分、9.1%是身心障礙者身分、3.4%為中低收入戶。

表 9 首次參與方案計畫進用人員之基本資料－參與計畫別

| 基本資料 | | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|----------|---------|--------|------|--------|------|-------|------|---------|-------|
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | | 20,405 | 100 | 78,514 | 100 | 3,128 | 100 | 102,047 | 100 |
| 性別 | 男性 | 6,507 | 31.9 | 30,400 | 38.7 | 1,106 | 35.4 | 38,013 | 37.3 |
| | 女性 | 13,749 | 67.4 | 47,873 | 61.0 | 2,010 | 64.3 | 63,632 | 62.4 |
| | 遺漏值 | 149 | 0.7 | 241 | 0.3 | 12 | 0.4 | 402 | 0.4 |
| 參與時年齡 | 未滿 25 歲 | 1,290 | 6.3 | 2,272 | 2.9 | 574 | 18.4 | 4,136 | 4.1.0 |
| | 25~34 歲 | 3,153 | 15.5 | 6,702 | 8.5 | 976 | 31.2 | 10,831 | 10.6 |
| | 35~44 歲 | 4,891 | 24 | 12,941 | 16.5 | 609 | 19.5 | 18,441 | 18.1 |
| | 45~54 歲 | 7,120 | 34.9 | 35,029 | 44.6 | 418 | 13.4 | 42,567 | 41.7 |
| | 55~64 歲 | 3,046 | 14.9 | 19,026 | 24.2 | 312 | 10.0 | 22,384 | 21.9 |
| | 65 歲以上 | 905 | 4.4 | 2,544 | 3.2 | 239 | 7.6 | 3,688 | 3.6 |
| 婚姻狀態 | 已婚 | 13,751 | 67.4 | 52,910 | 67.4 | 2,100 | 67.1 | 68,761 | 67.4 |
| | 未婚 | 6,048 | 29.6 | 23,270 | 29.6 | 916 | 29.3 | 30,234 | 29.6 |
| | 遺漏值 | 606 | 3.0 | 2,334 | 3.0 | 112 | 3.6 | 3,052 | 3.0 |
| 教育程度 | 國中小 | 7,718 | 37.8 | 29,330 | 37.4 | 1,122 | 35.9 | 38,170 | 37.4 |
| | 高中職 | 7,983 | 39.1 | 31,482 | 40.1 | 1,234 | 39.5 | 40,699 | 39.9 |
| | 專科 | 2,204 | 10.8 | 8,198 | 10.4 | 346 | 11.1 | 10,748 | 10.5 |
| | 大學 | 2,009 | 9.8 | 7,419 | 9.4 | 337 | 10.8 | 9,765 | 9.6 |
| | 碩士以上 | 142 | 0.7 | 553 | 0.7 | 24 | 0.8 | 719 | 0.7 |
| | 其他/未回答 | 349 | 1.7 | 1,532 | 2.0 | 65 | 2.1 | 1,946 | 1.9 |
| 使用電腦能力 | 會 | 8,582 | 42.1 | 33,075 | 42.1 | 1,320 | 42.2 | 42,977 | 42.1 |
| | 不會 | 11,823 | 57.9 | 45,439 | 57.9 | 1,808 | 57.8 | 59,070 | 57.9 |
| 是否為原住民 | 是 | 3,376 | 16.5 | 10,138 | 12.9 | 868 | 27.7 | 14,382 | 14.1 |
| | 否 | 17,029 | 83.5 | 68,376 | 87.1 | 2,260 | 72.3 | 87,665 | 85.9 |
| 是否為身心障礙者 | 是 | 1758 | 8.6 | 7,322 | 9.3 | 219 | 7.0 | 9,299 | 9.1 |
| | 否 | 18,647 | 91.4 | 71,192 | 90.7 | 2,909 | 93.0 | 92,748 | 90.9 |
| 是否為中低收入戶 | 是 | 664 | 3.3 | 2,679 | 3.4 | 113 | 3.6 | 3,456 | 3.4 |
| | 否 | 19,741 | 96.7 | 75,835 | 96.6 | 3,015 | 96.4 | 98,591 | 96.6 |

資料來源：本研究整理

二、方案計畫進用人員參與次數

2004 年至 2019 年 4 月（約 15.3 年）之方案計畫進用人數有 102,047 位（141,427 人次數），其中，高達 77%的進用人員首次參與的方案計畫為多元社會型計畫，其次為 20%參與多元經濟型計畫，3%則是培力計畫（如圖 7 進用人員首次參與多元社會型、多元經濟型與培力計畫類型之比率）；若以進用身分別區分，96%為一般進用人員

身分、4%為專案經理人或專案管理人（如圖 8）。

參與多元方案之進用人數占大多數(97%)的原因，與本研究以 2004 年至 2019 年 4 月、長達 15.3 年的資料做為分析數據的來源有關，此參與人數的多寡與社會環境的變遷、政策引導永續就業之策略息息相關；從早期具社會公益、較消極的就業促進政策開始推展，轉型至近期全盤考量產業、地區與勞動力永續發展的較積極就業促進政策有關。

從表 2 及表 7 的資料中可見，多元方案進用人數大致呈現下滑的趨勢，而培力計畫進用人數則呈現增長的現象；從 2011 年開始，多元方案與培力計畫的進用人數差距(2011 年至鉅，差距約為 13,000 人)逐年縮小，至 2017 年開始，則差距不到千人。而本研究主要是探討方案計畫發展迄今，所有的受聘進用人員之後續就業效益評估，故以 15.3 年的資料做為分析數據來源；如要探討近幾年進用人員之後續就業效益，則可能會有不同的結果，且因離開方案計畫的時間短，會面臨後續就業效益較難評估的困境。

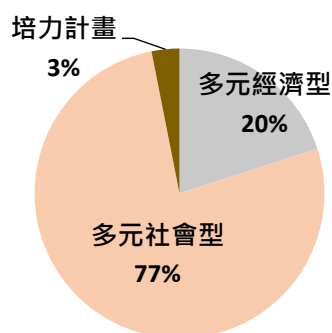


圖 7 進用人員首次參與多元社會型、多元經濟型與培力計畫類型之比率
資料來源：本研究整理

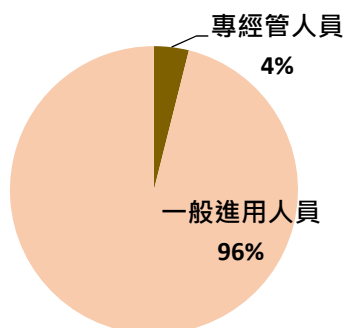


圖 8 首次參與方案計畫進用人員之身分別

資料來源：本研究整理

進一步分析參與方案計畫進用人員之參與次數，結果顯示，無論是多元方案或培力計畫都約有 76% 的進用人員是僅參與過 1 次，其次有將近 16% 是參與過 2 次（如表 10 所示）。

參與 2 次以上，除了可能是因為多元方案及培力計畫資料庫的登錄方式為 1 年 1 筆資料(跨 n 年度的延續型計畫，會顯示 n 筆紀錄、有 n 筆參與方案計畫的次數紀錄)、可能造成參與方案計畫次數高估的情形外，同時也發現，進用人員多次參與方案計畫常是因變更職務或離職所致，因為參與方案計畫的起迄時間多為短期、幾日之期間。

表 10 方案計畫進用人員之參與次數

| 參與次數 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|-------|--------|------|--------|------|-------|------|---------|------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 20,405 | 100 | 78,514 | 100 | 3,128 | 100 | 102,047 | 100 |
| 1 次 | 12,966 | 63.5 | 62,693 | 79.8 | 2,056 | 65.7 | 77,715 | 76.2 |
| 2 次 | 4,415 | 21.6 | 10,889 | 13.9 | 625 | 20.0 | 15,929 | 15.6 |
| 3 次 | 1,748 | 8.6 | 2,905 | 3.7 | 221 | 7.1 | 4,874 | 4.8 |
| 4 次以上 | 1,276 | 6.3 | 2,027 | 2.6 | 226 | 7.2 | 3,529 | 3.5 |

資料來源：本研究整理

表 11 顯示參與 1 次方案計畫的進用人員，以參與多元社會型計畫居多，高達 81%，且有 60% 為女性、69% 為中高齡及高齡者；而參與 2 次以上比參與 1 次之方案計畫進用人員，首次參與多元經濟型的比率較高，為 31%，女性占了 69%、63% 為中高齡及高齡者。

表 11 首次參與方案計畫進用人員之基本資料－參與次數別

| 基本資料 | | 參與 1 次 | | 參與 2 次以上 | | 總計 | |
|---------|---------|--------|------|----------|------|---------|------|
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | | 77,715 | 100 | 24,332 | 100 | 102,047 | 100 |
| 計畫類型 | 多元經濟型 | 12,966 | 16.7 | 7,439 | 30.6 | 20,405 | 20.0 |
| | 多元社會型 | 62,693 | 80.7 | 15,821 | 65.0 | 78,514 | 76.9 |
| | 培力計畫 | 2,056 | 2.6 | 1,072 | 4.4 | 3,128 | 3.1 |
| 性別 | 男性 | 30,480 | 39.2 | 7,533 | 31.0 | 38,013 | 37.3 |
| | 女性 | 46,941 | 60.4 | 16,691 | 68.6 | 63,632 | 62.4 |
| | 未回答 | 294 | 0.4 | 108 | 0.4 | 402 | 0.4 |
| 參與計畫時年齡 | 未滿 25 歲 | 3,050 | 3.9 | 1,086 | 4.5 | 4,136 | 4.1 |
| | 25~34 歲 | 7,957 | 10.2 | 2,874 | 11.8 | 10,831 | 10.6 |
| | 35~44 歲 | 13,411 | 17.3 | 5,030 | 20.7 | 18,441 | 18.1 |
| | 45~54 歲 | 31,944 | 41.1 | 10,623 | 43.7 | 42,567 | 41.7 |
| | 55~64 歲 | 17,907 | 23.0 | 4,477 | 18.4 | 22,384 | 21.9 |
| | 65 歲以上 | 3,446 | 4.4 | 242 | 1.0 | 3,688 | 3.6 |

資料來源：本研究整理

三、參與方案計畫時工作

自 2004 年至 2019 年 4 月的進用人員中，在「進用身分」方面，進用人員中多數仍以一般進用人員居多，占 96.1%，專案經理人或專案管理人僅 3.9%；從「參與單位所屬地區」方面，整體有 31.4%的進用人員居住在南區，比率最高；而若以「參與計畫時的職務」來看，以 24.0%的工作員（手做/維護/復育/產製/巡守等）、16.4%的清潔回收人員、與 14.3%的輔導員（陪伴關懷/照護/訪視/課後）居多；整體參與計畫期間不足 6 個月的比率共計 6 成（如表 12）。另外，參與計畫期間最多的人數比率為 5 個月 (19.1%)到 6 個月(20.8%)，共約占整體 4 成，其次則是不足 1 個月，占 16.9%。

表 12 首次參與方案計畫進用人員參與時工作之樣態

| 基本資料 | | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|--------------|-----------------------|--------|------|--------|------|-------|------|---------|------|
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | | 20,405 | 100 | 78,514 | 100 | 3,128 | 100 | 102,047 | 100 |
| 進用身分 | 一般進用人員 | 19,600 | 96.1 | 75,508 | 96.2 | 2,998 | 95.8 | 98,106 | 96.1 |
| | 專經管人員 | 805 | 3.9 | 3,006 | 3.8 | 130 | 4.2 | 3,941 | 3.9 |
| 參與單位 所屬地區 | 北區 | 5,664 | 27.8 | 21,674 | 27.6 | 862 | 27.6 | 28,200 | 27.6 |
| | 中區 | 5,235 | 25.7 | 19,726 | 25.1 | 762 | 24.4 | 25,723 | 25.2 |
| | 南區 | 6,370 | 31.2 | 24,629 | 31.4 | 1,009 | 32.3 | 32,008 | 31.4 |
| | 東區+離島 | 3,136 | 15.4 | 12,485 | 15.9 | 495 | 15.8 | 16,116 | 15.8 |
| 參與時工 作職務 | 服務員/助理 | 2,569 | 12.6 | 9,982 | 12.7 | 364 | 11.6 | 12,915 | 12.7 |
| | 工作人員(手做/維護/復育/產製/巡守等) | 5,091 | 24.9 | 18,676 | 23.8 | 730 | 23.3 | 24,497 | 24.0 |
| | 導覽解說員 | 1,424 | 7.0 | 5,344 | 6.8 | 202 | 6.5 | 6,970 | 6.8 |
| | 研發/行銷/銷售/推廣員 | 2,496 | 12.2 | 9,451 | 12.0 | 416 | 13.3 | 12,363 | 12.1 |
| | 清潔/回收員 | 3,145 | 15.4 | 13,015 | 16.6 | 538 | 17.2 | 16,698 | 16.4 |
| | 陪伴關懷/照護/訪視/課後輔導員 | 2,948 | 14.4 | 11,227 | 14.3 | 455 | 14.5 | 14,630 | 14.3 |
| | 經理人 | 805 | 3.9 | 3,006 | 3.8 | 130 | 4.2 | 3,941 | 3.9 |
| | 無法分類 | 1,927 | 9.4 | 7,813 | 10.0 | 293 | 9.4 | 10,033 | 9.8 |
| 工作期間 | 不足 1 個月 | 4,610 | 22.6 | 12,181 | 15.5 | 499 | 16.0 | 17,290 | 16.9 |
| | 1 個月 | 2,034 | 10.0 | 3,871 | 4.9 | 340 | 10.9 | 6,245 | 6.1 |
| | 2 個月 | 1,331 | 6.5 | 4,079 | 5.2 | 244 | 7.8 | 5,654 | 5.5 |
| | 3 個月 | 1,353 | 6.6 | 5,274 | 6.7 | 215 | 6.9 | 6,842 | 6.7 |
| | 4 個月 | 1,155 | 5.7 | 4,426 | 5.6 | 215 | 6.9 | 5,796 | 5.7 |
| | 5 個月 | 1,153 | 5.7 | 18,099 | 23.1 | 214 | 6.8 | 19,466 | 19.1 |
| | 6 個月 | 899 | 4.4 | 20,200 | 25.7 | 156 | 5.0 | 21,255 | 20.8 |
| | 7 個月 | 814 | 4.0 | 954 | 1.2 | 158 | 5.1 | 1,926 | 1.9 |
| | 8 個月 | 864 | 4.2 | 882 | 1.1 | 150 | 4.8 | 1,896 | 1.9 |
| | 9 個月 | 1,004 | 4.9 | 1,187 | 1.5 | 207 | 6.6 | 2,398 | 2.3 |
| | 10 個月 | 1,101 | 5.4 | 1,600 | 2.0 | 157 | 5.0 | 2,858 | 2.8 |
| | 11 個月 | 2,958 | 14.5 | 4,290 | 5.5 | 116 | 3.7 | 7,364 | 7.2 |
| | 1 年以上 | 1,106 | 5.4 | 1,419 | 1.8 | 452 | 14.5 | 2,977 | 2.9 |
| | 離開計畫時間有誤 | 23 | 0.1 | 52 | 0.1 | 5 | 0.2 | 80 | 0.1 |

資料來源：本研究整理

四、參與方案計畫前工作

(一)參與前工作期間

「參與前工作期間」所指的是該人員在首次參與方案計畫起始日的前 1 份工作起迄時間。以勞保資料回溯方案計畫進用人員的參與前工作，結果顯示，約 1/4 是長期失業或是沒有參與前工作的加保日（如表 13 所示），16.3%進用人員的參與前工作年資是不足 1 個月。整體來看，高達 50.1%進用人員的參與前工作年資不滿 1 年，顯示參與方案計畫的進用人員在前份工作的穩定性相對偏低。

表 13 首次參加方案計畫進用人員之參與前工作之工作期間

| 參與前工作的期間 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|-----------------|--------|------|--------|------|-------|------|---------|------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 20,405 | 100 | 78,514 | 100 | 3,128 | 100 | 102,047 | 100 |
| 失業/無參與前工作加保日/農保 | 5,166 | 25.3 | 19,936 | 25.4 | 737 | 23.6 | 25,839 | 25.3 |
| 參與前有工作者 | 15,239 | 74.7 | 58,578 | 74.6 | 2,391 | 76.4 | 76,208 | 74.7 |
| 不足 1 個月 | 3,650 | 17.9 | 12,683 | 16.2 | 330 | 10.5 | 16,663 | 16.3 |
| 1~未滿 6 個月 | 4,933 | 24.2 | 18,449 | 23.5 | 891 | 28.5 | 24,273 | 23.8 |
| 6~未滿 12 個月 | 1,927 | 9.4 | 7,972 | 10.2 | 331 | 10.6 | 10,230 | 10.0 |
| 1 年~未滿 1.5 年 | 1,004 | 4.9 | 3,602 | 4.6 | 186 | 5.9 | 4,792 | 4.7 |
| 1.5 年~未滿 2 年 | 635 | 3.1 | 2,322 | 3.0 | 115 | 3.7 | 3,072 | 3.0 |
| 2 年~未滿 3 年 | 800 | 3.9 | 3,391 | 4.3 | 157 | 5.0 | 4,348 | 4.3 |
| 3 年以上 | 2,290 | 11.2 | 10,159 | 12.9 | 381 | 12.1 | 12,830 | 12.6 |

資料來源：本研究整理

(二)有參與前工作的進用人員，自參與前工作離職後到參與方案計畫的求職期間

參與方案計畫、且參與前有工作的 76,208 位進用人員中，有 41.3%從離職後到參與計畫期間不到半年，尤以多元經濟型及培力計畫的比率較高（表 14）。

表 14 參與方案計畫時工作之求職期間

| 參與時工作的 求職期間 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|----------------|---------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|------------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 15,239 | 100 | 58,578 | 100 | 2,391 | 100 | 76,208 | 100 |
| 未滿半年 | 7,653 | 50.2 | 22,593 | 38.6 | 1,203 | 50.3 | 31,449 | 41.3 |
| 半年~未滿 1 年 | 2,316 | 15.2 | 10,375 | 17.7 | 363 | 15.2 | 13,054 | 17.1 |
| 1 年~未滿 1.5 年 | 1,348 | 8.8 | 6,441 | 11.0 | 160 | 6.7 | 7,949 | 10.4 |
| 1.5 年~未滿 2 年 | 845 | 5.5 | 4,343 | 7.4 | 143 | 6.0 | 5,331 | 7.0 |
| 2 年~未滿 3 年 | 1,129 | 7.4 | 5,685 | 9.7 | 151 | 6.3 | 6,965 | 9.1 |
| 3 年以上 | 1,948 | 12.8 | 9,141 | 15.6 | 371 | 15.5 | 11,460 | 15.0 |

資料來源：本研究整理

五、參與方案計畫後工作

當進用人員離開方案計畫後，有成功再就業者約為 7 成，再就業率不算低，但有近 1/4(23.0%)的進用人員再就業年資不滿 1 個月，或從事臨時或短期為主的工作性質（表 15）。

表 15 進用人員參與後工作之工作期間

| 參與後工作的期 間 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|-----------------|---------------|-------------|---------------|-------------|--------------|-------------|----------------|-------------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 20,405 | 100 | 78,514 | 100 | 3,128 | 100 | 102,047 | 100 |
| 失業/退休/農保 | 7,670 | 37.6 | 20,271 | 25.8 | 1,313 | 42.0 | 29,254 | 28.7 |
| 有參與後工作者 | 12,735 | 62.4 | 58,243 | 74.2 | 1,815 | 58.0 | 72,793 | 71.3 |
| 不足 1 個月 | 3,651 | 17.9 | 19,427 | 24.7 | 420 | 13.4 | 23,498 | 23.0 |
| 1~未滿 3 個月 | 1,587 | 7.8 | 7,332 | 9.3 | 195 | 6.2 | 9,114 | 8.9 |
| 3~未滿 6 個月 | 2,001 | 9.8 | 10,218 | 13.0 | 343 | 11.0 | 12,562 | 12.3 |
| 6~未滿 12 個月 | 1,193 | 5.8 | 4,958 | 6.3 | 163 | 5.2 | 6,314 | 6.2 |
| 1 年~未滿 1.5 年 | 519 | 2.5 | 2,303 | 2.9 | 95 | 3.0 | 2,917 | 2.9 |
| 1.5 年~未滿 2 年 | 679 | 3.3 | 3,042 | 3.9 | 81 | 2.6 | 3,802 | 3.7 |
| 2 年以上 | 3,105 | 15.2 | 10,963 | 14.0 | 518 | 16.6 | 14,586 | 14.3 |

資料來源：本研究整理

進用人員從離開方案計畫到有下一份工作的再就業求職時間（表 16），有約 1/4(24.4%)的人求職期間不到半年，尤其是參與培力計畫的進用人員中，更有 43.3%在離開計畫後不到半年就能找到下一份工作。值得注意的是，整體有近 1/3(32.9%)的進用

人員其再就業的時間與參與計畫的時間重疊，可能是繼續留在該單位工作。

表 16 進用人員參與後工作之求職期間

| 參與後工作的 求職期間 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
|----------------|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 12,735 | 100 | 58,243 | 100 | 1,815 | 100 | 72,793 | 100 |
| 與參與方案計畫重疊 | 4,267 | 33.5 | 19,061 | 32.7 | 621 | 34.2 | 23,949 | 32.9 |
| 未滿半年 | 4,193 | 32.9 | 12,782 | 21.9 | 785 | 43.3 | 17,760 | 24.4 |
| 半年~未滿 1 年 | 1668 | 13.1 | 10484 | 18.0 | 224 | 12.3 | 12,376 | 17.0 |
| 1 年~未滿 1.5 年 | 763 | 6.0 | 4644 | 8.0 | 85 | 4.7 | 5,492 | 7.5 |
| 1.5 年~未滿 2 年 | 392 | 3.1 | 2473 | 4.2 | 36 | 2.0 | 2,901 | 4.0 |
| 2 年~未滿 3 年 | 605 | 4.8 | 3631 | 6.2 | 40 | 2.2 | 4,276 | 5.9 |
| 3 年以上 | 847 | 6.7 | 5168 | 8.9 | 24 | 1.3 | 6,039 | 8.3 |

資料來源：本研究整理

將多元方案及培力計畫進用人員檔勾稽就保失業給付檔、勞保老年年金檔、勞保老年 1 次給付檔、農保單位被保險人檔等勞保行政資料後，得知至 2019 年 4 月，方案計畫的進用人員有 18.8% 的人領過失業給付、33.7% 的人已領取過老年年金(含 1 次領取)、11.2% 的進用人員有參與過農保。

六、參與前後的行業大類別、工作期間、求職期間與投保薪資比較

(一)參與方案計畫前後的行業大類別比較

表 17 顯示進用人員首次參與前工作的行業大類別，主要分布在公共行政及國防；強制性社會安全(21.2%)、製造業(16.3%)與教育業(15.9%)；參與後工作的行業大類別分布最多的為公共行政及國防；強制性社會安全(24.7%)、其他服務業(15.0%)與教育業(14.6%)。

表 17 進用人員參與方案計畫前後工作的行業大類別

| 有工作者 | 參與前工作 | | 參與後工作 | |
|---------------------|--------|------|--------|------|
| | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 76,208 | 100 | 72,793 | 100 |
| A 農林漁牧 | 1,412 | 1.9 | 1501 | 2.1 |
| B 礦業及土石採取業 | 140 | 0.2 | 85 | 0.1 |
| C 製造業 | 12,416 | 16.3 | 7,599 | 10.4 |
| E 用水供應及污染整治業 | 26 | 0.0 | 14 | 0.0 |
| D 電力及燃氣供應業 | 846 | 1.1 | 924 | 1.3 |
| F 營建工程業 | 4,119 | 5.4 | 3,412 | 4.7 |
| G 批發及零售業 | 7,004 | 9.2 | 3,942 | 5.4 |
| H 運輸及倉儲業 | 1,509 | 2.0 | 1,156 | 1.6 |
| I 住宿及餐飲業 | 2,440 | 3.2 | 1,937 | 2.7 |
| J 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 | 797 | 1.0 | 457 | 0.6 |
| K 金融及保險業 | 1,214 | 1.6 | 471 | 0.6 |
| L 不動產業 | 930 | 1.2 | 791 | 1.1 |
| M 專業、科學及技術服務業 | 1,798 | 2.4 | 1,377 | 1.9 |
| N 支援服務業 | 3,296 | 4.3 | 3,768 | 5.2 |
| O 公共行政及國防；強制性社會安全 | 16,148 | 21.2 | 17,946 | 24.7 |
| P 教育業 | 12,139 | 15.9 | 10,663 | 14.6 |
| Q 醫療保健及社會工作服務業 | 3,812 | 5.0 | 5,029 | 6.9 |
| R 藝術、娛樂及休閒服務業 | 729 | 1.0 | 804 | 1.1 |
| S 其他服務業 | 5,433 | 7.1 | 10,917 | 15.0 |

備註：以 2019 年 4 月事業單位檔的行業類別為準。

(二)參與方案計畫前後的工作期間比較

進用人員參與前工作與參與後工作的工作期間來看（表 18），參與後工作期間的穩定度相較之下沒有明顯提升，不足 1 個月的比例(32.3%)遠高於參與前工作的 21.9%，有 6 成左右的工作期間未滿 6 個月。進一步，若從進用人員最近工作的投保資料來看，工作年資顯然比參與前工作和參與後工作的工作期間都來得長，有超過 6 成的工作期間是 2 年以上。

表 18 進用人員參與方案計畫前後工作之工作期間

| 工作期間 | 參與前工作 | | 參與後工作 | | 最近工作(至 2019/04) | |
|------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-----------------|--------------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 有工作者 | 76,208 | 100.0 | 72,793 | 100.0 | 40,921 | 100.0 |
| 不足 1 個月 | 16,663 | 21.9 | 23,498 | 32.3 | 9,949 | 24.3 |
| 1~未滿 6 個月 | 24,273 | 31.9 | 21,676 | 29.8 | 0 | 0.0 |
| 6~未滿 12 個月 | 10,230 | 13.4 | 6,314 | 8.7 | 1,282 | 3.1 |
| 1 年~未滿 2 年 | 7,864 | 10.3 | 6,719 | 9.2 | 4,189 | 10.2 |
| 2 年以上 | 17,178 | 22.5 | 14,586 | 20.0 | 25,501 | 62.3 |

資料來源：本研究整理

(三)參與方案計畫工作、參與後工作的求職期間比較

由進用人員參與方案計畫的「前一份工作到參與方案計畫」與「離開方案計畫到再就業」的求職期間（如表 19），可以明顯看得出來，離開方案計畫後的進用人員其求職期間有高達 57.3%未滿半年，然可能是因為多元方案在進用人員方面有留延用的規範及獎勵，因此也有約莫 3 成的進用人員參與後工作的求職期間與參與方案計畫期間呈現重疊（如表 15）。整體來看，有 25.7%的進用人員，參與後工作的求職期間為 1 年以上，明顯比參與方案計畫前的求職期間的比率 41.5%減少許多。

表 19 進用人員參與計畫前後工作之求職期間

| 求職期間 | 參與方案計畫前的求職期間 | | 參與後工作求職期間 | |
|--------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 76,208 | 100 | 72,793 | 100 |
| 未滿半年 | 31,449 | 41.3 | 41,707 | 57.3 |
| 半年~未滿 1 年 | 13,054 | 17.1 | 12,376 | 17.0 |
| 1 年~未滿 1.5 年 | 7,949 | 10.4 | 5,493 | 7.5 |
| 1.5 年~未滿 2 年 | 5,331 | 7.0 | 2,902 | 4.0 |
| 2 年~未滿 3 年 | 6,965 | 9.1 | 4,276 | 5.9 |
| 3 年以上 | 11,460 | 15.0 | 6,039 | 8.3 |

資料來源：本研究整理

(四)參與方案計畫前中後工作的薪資表現

從表 20 來看，參與前工作、參與時工作、參與後工作的投保薪資級距組別，有最高比率的進用人員落於「18,300 元－未滿 22,800 元」區間，尤其是參與時工作更有高達 76.7%的人在此投保薪資區間；而最近工作的投保薪資級距則以「22,800 元－未滿 31,800 元」的人數最多。

整體而言，參與前工作與參與後工作在未滿 18,300 元與 31,800 元以上的人數占比，都明顯比參與方案計畫時工作來得高，換言之，參與方案計畫時工作的薪資穩定度是相對比較高。而最近工作投保薪資在 31,800 元以上者，皆較參與前工作、參與時工作、參與後工作的投保薪資比率來得高；有最近工作之進用人員，27.9%的人投保薪資級距在 31,800 元以上。

不過，由於本研究掌握之方案計畫進用人員檔資料期間為 1999 年至 2019 年 4 月，這段期間共歷經 12 次的基本薪資調漲(1999 年為每月 15,840 元/每日 528 元/每小時 66 元；2019 年 4 月為每月 23,100 元/每小時 150 元)，故當研究進行參與前後工作投保薪資變化的探討時，無法確定薪資增加的幅度是否為物價調整或基本薪資調漲之影響，故薪資變化的情形僅供參考之用。

表 20 進用人員參與方案計畫前中後工作之投保薪資

| 投保薪資(元) | 參與前工作 | | 參與時工作 | | 參與後工作 | | 最近工作 | |
|--------------------|---------------|-------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|------------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 76,683 | 100 | 99,561 | 100 | 72,793 | 100 | 40,921 | 100 |
| 未滿 18,300 元 | 28,983 | 37.8 | 8,817 | 8.9 | 19,212 | 26.4 | 2,804 | 2.9 |
| 11,100 元以下 | 5,699 | 7.4 | 2,261 | 2.3 | 4335 | 6.0 | 1,657 | 4.0 |
| 12,105 | 4,340 | 5.7 | 450 | 0.5 | 2591 | 3.6 | 0 | 0.0 |
| 12,300 | 179 | 0.2 | 20 | 0.0 | 39 | 0.1 | 0 | 0.0 |
| 12,540 | 769 | 1.0 | 497 | 0.5 | 1190 | 1.6 | 169 | 0.4 |
| 12,600 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 13,500 | 1,734 | 2.3 | 2,402 | 2.4 | 4005 | 5.5 | 501 | 1.2 |
| 15,840 | 2,832 | 3.7 | 569 | 0.6 | 793 | 1.1 | 277 | 0.7 |
| 16,500 | 3,968 | 5.2 | 442 | 0.4 | 603 | 0.8 | 76 | 0.2 |
| 17,280 | 5,677 | 7.4 | 977 | 1.0 | 3244 | 4.5 | 68 | 0.2 |
| 17,400 | 2,898 | 3.8 | 478 | 0.5 | 760 | 1.0 | 56 | 0.1 |

| 投保薪資(元) | 參與前工作 | | 參與時工作 | | 參與後工作 | | 最近工作 | |
|--------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 17,880 | 887 | 1.2 | 720 | 0.7 | 1651 | 2.3 | 0 | 0.0 |
| 18,300~未滿22,800 元 | 31,120 | 40.6 | 76,373 | 76.7 | 37,356 | 51.3 | 429 | 1.0 |
| 18,300 | 15,694 | 20.5 | 54,912 | 55.2 | 18,687 | 25.7 | 0 | 0.0 |
| 18,780 | 901 | 1.2 | 1,026 | 1.0 | 2,208 | 3.0 | 0 | 0.0 |
| 19,047 | 196 | 0.3 | 395 | 0.4 | 428 | 0.6 | 157 | 0.4 |
| 19,200 | 4,866 | 6.3 | 8,476 | 8.5 | 5,870 | 8.1 | 0 | 0.0 |
| 19,273 | 445 | 0.6 | 680 | 0.7 | 835 | 1.1 | 0 | 0.0 |
| 20,008 | 422 | 0.6 | 1,096 | 1.1 | 1,120 | 1.5 | 107 | 0.3 |
| 20,100 | 4,399 | 5.7 | 1,735 | 1.7 | 2,144 | 2.9 | 0 | 0.0 |
| 21,000 | 2,512 | 3.3 | 3,548 | 3.6 | 2,598 | 3.6 | 91 | 0.2 |
| 21,009 | 328 | 0.4 | 1,205 | 1.2 | 1,073 | 1.5 | 0 | 0.0 |
| 21,900 | 1,209 | 1.6 | 2,046 | 2.1 | 1,536 | 2.1 | 0 | 0.0 |
| 22,000 | 148 | 0.2 | 1,254 | 1.3 | 856 | 1.2 | 74 | 0.2 |
| 22,800~未滿31,800 元 | 10,436 | 13.6 | 11,059 | 11.1 | 11,544 | 15.9 | 26,260 | 58.6 |
| 22,800 | 3,633 | 4.7 | 2,379 | 2.4 | 2,883 | 4.0 | 0 | 0.0 |
| 23,100 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12,191 | 29.8 |
| 24,000 | 2,197 | 2.9 | 2,744 | 2.8 | 3,514 | 4.8 | 2,754 | 6.7 |
| 25,200 | 1,382 | 1.8 | 3,279 | 3.3 | 1,820 | 2.5 | 2,367 | 5.8 |
| 26,400 | 738 | 1.0 | 497 | 0.5 | 648 | 0.9 | 3,103 | 7.6 |
| 27,600 | 740 | 1.0 | 407 | 0.4 | 758 | 1.0 | 2,064 | 5.0 |
| 28,800 | 683 | 0.9 | 394 | 0.4 | 519 | 0.7 | 1,520 | 3.7 |
| 30,300 | 1,063 | 1.4 | 1,359 | 1.4 | 1,402 | 1.9 | 2,261 | 5.5 |
| 31,800 元以上 | 61,44 | 8.0 | 3,312 | 3.3 | 4,681 | 6.4 | 11,428 | 27.9 |
| 31,800 | 570 | 0.7 | 348 | 0.3 | 319 | 0.4 | 1,004 | 2.5 |
| 33,300 | 635 | 0.8 | 485 | 0.5 | 425 | 0.6 | 1,228 | 3.0 |
| 34,800 | 595 | 0.8 | 874 | 0.9 | 628 | 0.9 | 1,528 | 3.7 |
| 36,300 | 590 | 0.8 | 362 | 0.4 | 284 | 0.4 | 1,013 | 2.5 |
| 38,200 | 506 | 0.7 | 239 | 0.2 | 476 | 0.7 | 1,302 | 3.2 |
| 40,100 | 436 | 0.6 | 205 | 0.2 | 211 | 0.3 | 498 | 1.2 |
| 42,000 | 1,264 | 1.6 | 179 | 0.2 | 181 | 0.2 | 398 | 1.0 |
| 43,900 | 1,511 | 2.0 | 421 | 0.4 | 1,788 | 2.5 | 1,180 | 2.9 |
| 45,800 | 37 | 0.0 | 200 | 0.2 | 371 | 0.5 | 3,277 | 8.0 |

備註：進用人員參與前工作沒有投保薪資級距人數會較多的原因在於，研究案勞就保資料從 1999 年開始，因此若進用人員早於 1999 年前加保，則能勾稽到退保日期之投保薪資級距。

資料來源：本研究整理

第二節 影響進用人員就業歷程之重要因素分析

影響進用人員就業歷程之重要因素分析，此部分以邏輯斯迴歸分析探討進用人員參與後有勞保工作(成功再就業)、參與後工作穩定(3 個月以上)、參與後工作投保薪資增加、最近工作投保薪資增加之影響因素探討；並進一步運用決策樹分析進行進用人員參與後工作穩定(3 個月以上)與否影響因素的資料探勘。相關的研究結果如下：

一、進用人員參與後成功再就業之影響因素

為瞭解參與方案計畫對於進用人員職涯發展上的影響、掌握影響進用人員成功再就業的因素，研究設定依變項 Y 為類別變項『離開首次參與的方案計畫後「是否」再就業』，並採邏輯斯迴歸模型進行分析。

將「有再就業=1」、「沒有再就業=0」視為依變項 Y，結果發現進用人員的參與時年齡、計畫類型、重複參與情形、電腦能力、中低收入戶、參與前工作的年資、參與前的求職期間、參與時工作的薪資、參與時工作的期間等，對於再就業皆具有統計意義的影響力；整體預測模型的整體準確度為 78%。從表 21 顯示：

- (一)進用人員在參與方案計畫時的年齡愈低，成功再就業的機率比較高。
- (二)參與多元社會型與經濟型方案，相較於培力計畫的進用人員，成功再就業的機率比較高。
- (三)沒有重複參與方案計畫的進用人員比重複參加方案計畫，成功再就業的機率比較高。
- (四)有電腦能力的進用人員，成功再就業的機率比較高。
- (五)不是中低收入戶的進用人員，成功再就業的機率比較高。
- (六)參與前工作的期間愈長、參與前的求職期間愈短，其成功再就業的機率會比較高。
- (七)參與時工作的薪資愈高、參與時工作的期間愈短者，進用人員成功再就業的機率愈高。

表 21 進用人員參與後成功再就業之影響因素分析

| N=72,793 | B | 標準誤 | Wald | Exp(B) |
|------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|
| 截距 | 1.143*** | 0.155 | 54.036 | 3.136 |
| 性別(女=0) | 0.024 | 0.022 | 1.151 | 1.024 |
| 參與時年齡 | -0.013** | 0.001 | 9.333 | 0.987 |
| 教育程度 | 0.001 | 0.001 | 0.131 | 1.001 |
| 地區(1 北)(東+離島=0) | -0.005 | 0.004 | 0.015 | 0.995 |
| 地區(2 中) | 0.002 | 0.041 | 0.002 | 1.002 |
| 地區(3 南) | -0.018 | 0.039 | 0.199 | 0.983 |
| 計畫類型(1 經濟)(培力=0) | 0.128* | 0.059 | 4.819 | 1.337 |
| 計畫類型(2 社會) | 0.258*** | 0.056 | 21.521 | 1.294 |
| 進用身分(進用人員=0) | -0.026 | 0.07 | 0.142 | 0.974 |
| 是否重複參與方案計畫(重複=0) | 0.502*** | 0.023 | 466.302 | 1.652 |
| 使用電腦能力(不會=0) | 0.045* | 0.021 | 4.544 | 1.046 |
| 是否為原住民(否=0) | 0.023 | 0.036 | 0.413 | 1.023 |
| 是否為身心障礙者(否=0) | -0.045 | 0.074 | 0.373 | 0.956 |
| 是否為中低收入戶(否=0) | -0.148** | 0.047 | 9.677 | 0.863 |
| 參與前工作薪資 | 0.001 | 0.001 | 1.426 | 1.001 |
| 參與前工作的期間 | 0.006*** | 0.001 | 352.824 | 1.006 |
| 參與前的求職期間 | -0.016*** | 0.003 | 28.323 | 0.984 |
| 參與時工作的薪資 | 0.003*** | 0.001 | 52.991 | 1.003 |
| 參與時工作的期間 | -0.083*** | 0.023 | 12.726 | 0.920 |

註：=0 係指該組的參照組別；* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.001$

資料來源：本研究整理

二、進用人員穩定再就業（3 個月以上）之影響因素

除了瞭解成功再就業的影響因素外，更進一步的分析影響穩定再就業（3 個月以上）之因素，運用邏輯斯迴歸分析(Logistic regression analysis)方法，將「有穩定再就業=1」、「沒有穩定再就業=0」視為依變項 Y，此模型的整體準確度為 56.9%，結果如表 22，可發現：

- (一)進用人員在參與方案計畫時的年齡愈低，穩定再就業的機率比較高。
- (二)參與多元社會型與經濟型方案，相較於培力計畫的進用人員，穩定再就業的機率比較高。
- (三)僅參加 1 次方案計畫的進用人員比重複參加者，穩定再就業的機率比較高。

(四)不是中低收入戶的身分者，穩定再就業的機率比較高。

(五)參與前工作的期間愈長、參與前的求職期間愈短，其穩定再就業的機率會比較高。

表 22 進用人員穩定再就業 3 個月以上之影響因素分析

| N=72,793 | B | 標準誤 | Wald | Exp(B) |
|------------------|-----------|-------|---------|--------|
| 截距 | -0.573*** | 0.072 | 299.773 | 0.564 |
| 性別(女=0) | 0.037 | 0.027 | 1.892 | 1.038 |
| 參與時年齡 | -0.003** | 0.00 | 9.333 | 0.997 |
| 教育程度 | 0.001 | 0.00 | 0.964 | 1.001 |
| 地區(1 北)(東+離島=0) | -0.005 | 0.039 | 0.015 | 0.995 |
| 地區(2 中) | 0.001 | 0.040 | 0.001 | 1.001 |
| 地區(3 南) | -0.015 | 0.038 | 0.148 | 0.985 |
| 計畫類型(1 經濟)(培力=0) | 0.358*** | 0.063 | 32.029 | 1.431 |
| 計畫類型(2 社會) | 0.863*** | 0.061 | 201.926 | 2.370 |
| 進用身分(進用人員=0) | -0.082 | 0.057 | 2.081 | 0.921 |
| 是否重複參與方案計畫(重複=0) | 1.263*** | 0.026 | 451.679 | 3.535 |
| 使用電腦能力(不會=0) | 0.045 | 0.025 | 3.136 | 1.046 |
| 是否為原住民(否=0) | 0.003 | 0.044 | 0.004 | 1.003 |
| 是否為身心障礙者(否=0) | -0.015 | 0.091 | 0.027 | 0.985 |
| 是否為中低收入戶(否=0) | -0.197** | 0.062 | 10.227 | 0.821 |
| 參與前工作的薪資 | 0.001 | 0.001 | 0.997 | 1.001 |
| 參與前工作的期間 | 0.004*** | 0.001 | 85.591 | 1.004 |
| 參與前的求職期間 | -0.021*** | 0.004 | 31.460 | 0.979 |
| 參與時工作的薪資 | 0.002 | 0.000 | 0.865 | 1.002 |
| 參與時工作的期間 | -0.028 | 0.022 | 1.604 | 0.973 |

註：=0 係指參照組別；* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

資料來源：本研究整理

本研究另進行進用人員參與後工作穩定(3 個月以上)與否影響因素的資料探勘，由於此部分屬探索性分析，無相關理論做為參考基礎，再加上使用的變項並非每項皆為呈現線性分布，故採用分類與迴歸樹建構分類模型。

本研究以整體資料的 80%進行訓練、20%數據進行測試，完成之決策樹模型的整體預測準確率為 76%（如圖 9 所示）。結果顯示，會影響穩定再就業的首要因素為「計

畫類型」，其次為「年齡」，觀察決策樹模型的分析路徑可發現參與後工作穩定度較高的進用人員擁有以下特徵：

- (一)首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 54 歲以下、計畫性質為社會公益與觀光休閒之非 25-34 歲者（即 24 歲以下及 35-54 歲者）。
- (二)首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 54 歲以下、計畫性質非社會公益或觀光休閒、教育程度為高中職或碩士以上者。
- (三)首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 55 歲以上、求職表上登錄中高齡身分別、非身障者。
- (四)首次參與多元社會型、年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資為 22,799 元以下或 31,800 元以上、參與單位區域在北區或中區、且非原住民者。
- (五)首次參與多元社會型、年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資在 22,800-31,799 元、教育程度為國中小之男性。
- (六)首次參與多元社會型、年齡在 65 歲以上、參與單位區域在東區或離島、職務為工作人員、導覽解說員、研發/行銷/銷售/推廣員、清潔/回收員、經理人之男性。

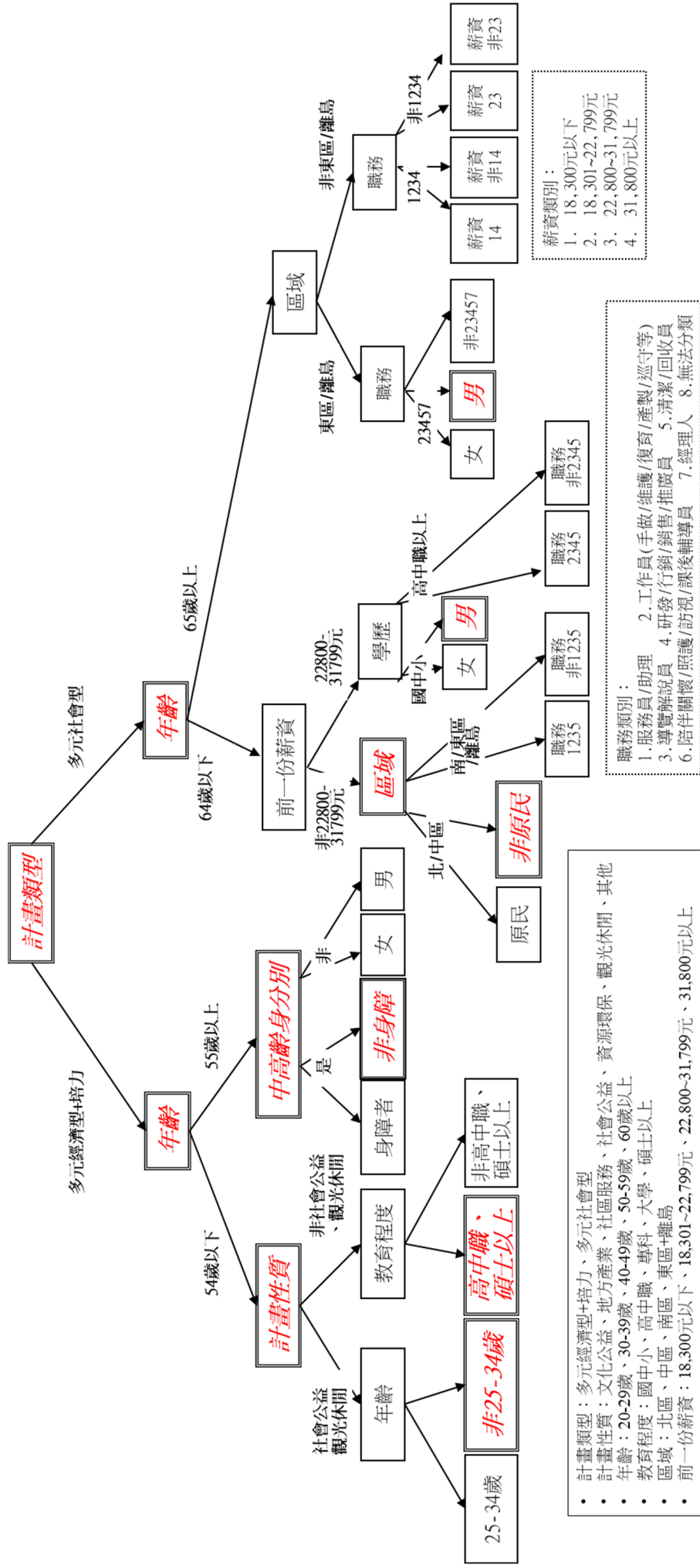
此結果可發現，首次參與方案計畫類型為「多元經濟型與培力計畫」或「多元社會型」，影響其穩定再就業的因素不同，如要提升進用人員穩定再就業能力的話，需依照計畫類型，對不同的族群進行關注與強化。而分析結果顯示「多元經濟型與培力計畫」歸屬於同分類，可能與此 2 類型的計畫，皆與具產業發展前景、產品或服務較具市場競爭性的內容有關，和「多元社會型」具社會公益性質的內容較不同之故。

以「多元經濟型與培力計畫」的進用人員說明決策樹的分析結果為例，參與時的年齡若為 55 歲以上，且求職表上登錄「中高齡」身分、且無登錄「身障者」身分者(即「非身障者」)，其穩定再就業的機率比相同條件但登錄「身障者」身分者為高；換句話說，為提升進用人員穩定再就業的能力，可特別針對參與多元經濟型或培力計畫、求職表上登錄「中高齡」、「身障者」身分者加強就業輔導。

此決策樹分析的研究亦顯示，如果要提升身障及原住民進用人員的穩定再就業能力，在身障進用人員部分，可以針對「多元經濟型與培力計畫」進用人員中，年齡在 55 歲以上的身障族群特別做就業輔導；在原住民進用人員部分，可以針對「多元社會型」進用人員中，年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資為 22,799 元以下或 31,800 元以上、

參與單位區域在北區或中區的原住民進行就業輔導。

另有些進用單位表示，進用人員可能需要加強工作的基本能力、溝通能力和積極負責的工作態度；部分進用人員的工作態度欠佳，又缺乏溝通能力，可能導致人員的流動率高，人員重複培訓會導致政策資源的浪費。



三、進用人員參與後工作投保薪資增加之影響因素

因本研究掌握之方案計畫進用人員檔資料期間共歷經 12 次的基本薪資調漲，當研究進行參與前後工作投保薪資變化的探討時，無法確定薪資增加的幅度是否為物價調整或基本薪資調漲之影響，故薪資變化的情形僅供參考之用。

進用人員離開首次參與的方案計畫後，下份工作的投保薪資與參與時工作相比，整體進用人員有 61.4% 的投保薪資持平或減少。若從計畫類型來看，參與培力計畫的進用人員其投保薪資增加的比率 56.9%，比多元方案的進用人員來得高（圖 10）。

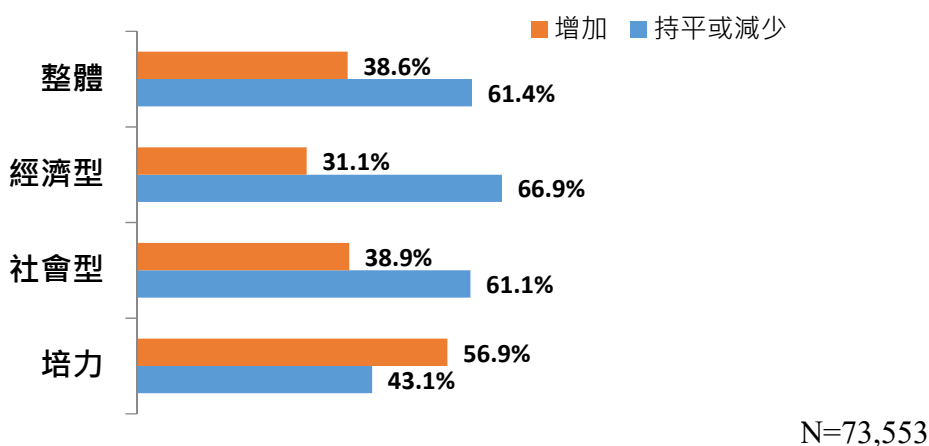


圖 10 進用人員參與後工作之投保薪資增減情形

資料來源：本研究整理

針對參與後工作比參與時工作投保薪資有增加的 28,406 位(38.6%)進用人員來看（如表 23），參與多元經濟型與多元社會型者，各有約 6 成的人，參與後工作的投保薪資級距增加 1-5,000 元；而參與培力計畫後的進用人員，有約 3/4 的人，參與後工作的投保薪資級距增加 5,001-15,000 元。由此可見，培力計畫的進用人員，在參與後工作的投保薪資表現較優異。

表 23 進用人員參與後工作之投保薪資增加情形

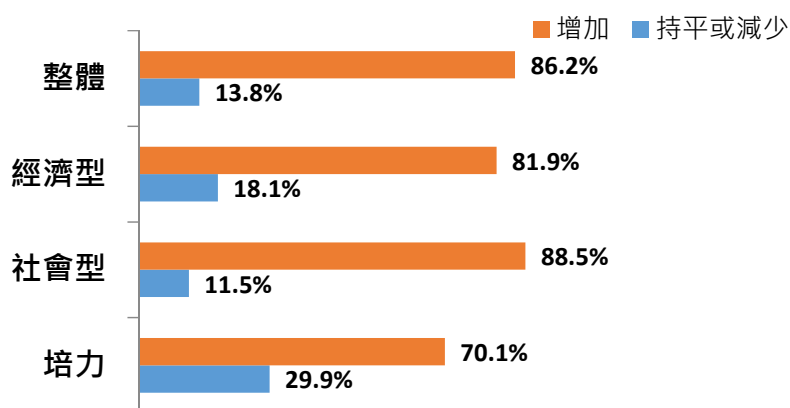
| 參與後工作與參與時 工作投保薪資比較 | 持平或減少者 | | 增加者 | | 總計 | | | |
|-----------------------|----------|-------|----------|-------|----------|--------|--------|------|
| | 45,147 人 | 61.4% | 28,406 人 | 38.6% | 73,553 人 | 100.0% | | |
| 參與後工作投保薪資 有增加者 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 4,188 | 100 | 22,635 | 100 | 1,583 | 100 | 28,406 | 100 |
| 增加 1-5,000 元 | 2,468 | 58.9 | 13,295 | 58.7 | 355 | 22.4 | 16,118 | 56.7 |
| 增加 5,001-15,000 元 | 1,284 | 30.7 | 6,358 | 28.1 | 1,185 | 74.9 | 8,827 | 31.1 |
| 超過 15,001 元 | 436 | 10.4 | 2,982 | 13.2 | 43 | 2.7 | 3,461 | 12.2 |

資料來源：本研究整理

四、最近工作投保薪資增加情形與其影響因素

因本研究掌握之方案計畫進用人員檔資料期間共歷經 12 次的基本薪資調漲，當研究進行參與前後工作投保薪資變化的探討時，無法確定薪資增加的幅度是否為物價調整或基本薪資調漲之影響，故薪資變化的情形僅供參考之用。

進用人員最近工作的投保薪資與參與計畫時工作相比（如圖 11），整體進用人員有高達 86.2%的投保薪資呈現增加，整體投保薪資增加的平均數為 7,959 元。若從計畫類型來看，參與多元方案的進用人員其投保薪資增加的比率都超過 8 成，比培力計畫的 70.1%來得高。



N=40,256

圖 11 進用人員最近工作之投保薪資增減情形

資料來源：本研究整理

針對 34,683 位(86.2%)最近工作比參與時工作勞保投保薪資有增加者來看（如表 24），參與多元經濟型(53.3%)與培力計畫(45.7%)者，各約有 5 成左右的進用人員在最近工作的投保薪資級距比參與時工作增加 1-5,000 元；而多元社會型的進用人員相較於其他 2 項方案計畫表現似乎較佳，有 23.8%的進用人員在最近工作的投保薪資級距比參與時工作增加超過 15,000 元。

表 24 進用人員最近工作之投保薪資增加情形

| 最近工作與參與時 工作投保薪資比較 | 持平或減少者 | | 增加者 | | | | 總計 | |
|----------------------|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | 5,573 | 13.8 | 34,683 | | 86.2 | | 40,256 | 100 |
| 最近工作投保薪資 有增加者 | 多元經濟型 | | 多元社會型 | | 培力計畫 | | 總計 | |
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | 27,746 | 100 | 25,613 | 100 | 7,836 | 100 | 34,683 | 100 |
| 增加 1-5,000 元 | 658 | 53.3 | 9,724 | 38.0 | 3,581 | 45.7 | 13,963 | 40.3 |
| 增加 5,001-15,000 元 | 448 | 36.3 | 9,794 | 38.2 | 2,755 | 35.2 | 12,997 | 37.5 |
| 超過 15,000 元 | 128 | 10.4 | 6,095 | 23.8 | 1,500 | 19.1 | 7,723 | 22.3 |

資料來源：本研究整理

此外，為了解進用人員參與方案計畫後的成效，本研究特別針對最近工作比參與時工作的投保薪資級距，增加超過平均值(7,959 元以上)的 15,581 位進用人員進行分析，將這些進用人員的身分證字號與事業單位檔中的負責人身分證字號進行勾稽，結果顯示參與方案計畫後之創業者共 587 位，以下係針對最近工作投保薪資增加超過平均值者與創業者 2 種類型的進用人員進行分析(如表 25)。

表 25 進用人員最近工作投保薪資增加超過平均數者與創業者之基本資料

| 基本資料 | | 薪資增加者 | | 創業者 | |
|-------|---------|--------|------|-----|------|
| | | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | | 15,581 | 100 | 587 | 100 |
| 性別 | 男性 | 4,222 | 27.1 | 163 | 27.8 |
| | 女性 | 11,351 | 72.9 | 423 | 72.1 |
| | 未回答 | 8 | 0.1 | 1 | 0.2 |
| 參與時年齡 | 未滿 25 歲 | 48 | 6.3 | 0 | 2.9 |
| | 25~34 歲 | 1,011 | 15.5 | 25 | 8.5 |

| 基本資料 | | 薪資增加者 | | 創業者 | |
|----------|-----------------------|--------|------|-----|------|
| | | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | | 15,581 | 100 | 587 | 100 |
| | 35~44 歲 | 1,867 | 24.0 | 86 | 16.5 |
| | 45~54 歲 | 3,868 | 34.9 | 244 | 44.6 |
| | 55~64 歲 | 8,229 | 14.9 | 217 | 24.2 |
| | 65 歲以上 | 558 | 4.4 | 15 | 3.2 |
| 教育程度 | 國中小 | 5,777 | 37.1 | 204 | 34.8 |
| | 高中職 | 6,262 | 40.2 | 255 | 43.4 |
| | 專科 | 1,644 | 10.6 | 56 | 9.5 |
| | 大學 | 1,503 | 9.6 | 57 | 9.7 |
| | 碩士以上 | 102 | 0.7 | 6 | 1.0 |
| | 其他/未回答 | 293 | 1.9 | 9 | 1.5 |
| 參與單位所在地 | 北區 | 4,187 | 26.9 | 150 | 25.6 |
| | 中區 | 3,992 | 25.6 | 156 | 26.6 |
| | 南區 | 4,883 | 31.3 | 181 | 30.8 |
| | 東區+離島 | 2,519 | 16.2 | 100 | 17.0 |
| 使用電腦能力 | 有 | 8,942 | 57.4 | 335 | 57.1 |
| | 無 | 6,639 | 42.6 | 252 | 42.9 |
| 是否為原住民 | 是 | 1,731 | 11.1 | 77 | 13.1 |
| | 否 | 13,850 | 88.9 | 510 | 86.9 |
| 是否為身心障礙者 | 是 | 1,330 | 8.5 | 41 | 7.0 |
| | 否 | 14,251 | 91.5 | 546 | 93.0 |
| 進用身分 | 一般進用人員 | 14,992 | 96.2 | 559 | 95.2 |
| | 專經管人員 | 589 | 3.8 | 28 | 4.8 |
| 計畫類型 | 多元經濟型 | 3,090 | 19.8 | 191 | 32.5 |
| | 多元社會型 | 12,106 | 77.7 | 373 | 63.5 |
| | 培力計畫 | 385 | 2.5 | 23 | 3.9 |
| 參與計畫職務 | 服務員/助理 | 1,993 | 12.8 | 74 | 12.6 |
| | 工作人員(手做/維護/復育/產製/巡守等) | 3,697 | 23.7 | 146 | 24.9 |
| | 導覽解說員 | 1,094 | 7.0 | 28 | 4.8 |
| | 研發/行銷/銷售/推廣員 | 1,911 | 12.3 | 80 | 13.6 |
| | 清潔/回收員 | 2,520 | 16.2 | 75 | 12.8 |
| | 輔導員(陪伴關懷/照護/訪視/課後) | 2,250 | 14.4 | 97 | 16.5 |
| | 經理人 | 589 | 3.8 | 28 | 4.8 |
| | 無法分類 | 1,527 | 9.8 | 59 | 10.1 |
| 是否重複參與計畫 | 是 | 3,927 | 25.2 | 162 | 27.6 |
| | 否 | 11,654 | 74.8 | 425 | 72.4 |
| 計畫性質 | 文化工藝 | 827 | 5.3 | 59 | 10.1 |

| 基本資料 | | 薪資增加者 | | 創業者 | |
|------|------|--------|------|-----|------|
| | | 人數 | % | 人數 | % |
| 總計 | | 15,581 | 100 | 587 | 100 |
| | 地方產業 | 981 | 6.3 | 60 | 10.2 |
| | 社區服務 | 2,744 | 17.6 | 100 | 17.0 |
| | 社會公益 | 7,895 | 50.7 | 235 | 40.0 |
| | 觀光休閒 | 2,885 | 18.5 | 119 | 20.3 |
| | 其他/無 | 249 | 1.6 | 14 | 2.4 |

資料來源：本研究整理

瞭解最近工作投保薪資增加超過平均值者與創業者，其分別在參與方案計畫前後的行業中類別之「關聯分析」，透過此分析可以掌握薪資增加者與創業者通常參與前工作在哪個行業中類別，在參與方案計畫後，其最近工作會比較容易分布在哪個行業中類別；Support 值與 Confidence 值越大的即表示該規則具有正向的強關聯性，表 26 呈現 Confidence 值超過 20%的行業中類別。

從關聯分析表 26 的結果發現，最近工作的行業中類別其 Confidence 值超過 20% 收斂為「83 公共行政及國防；強制性社會安全」與「85 教育業」。前者除了各級政府機關與民意機關外，也包含由政府所提供的社會安全計畫的資金運用的組織與機構；後者則包含正規教育的體制內與體制外的教育服務，及教育輔助服務的行業。

換言之，若參與前工作類型為「3 漁業」(43.2%)、「41 建築工程業」(29.4%)、與「81 建築物及綠化服務業」(26.3%)與 42 土木工程業(26.2%)，其最近工作行業愈有可能是「83 公共行政及國防；強制性社會安全」。另外，若參與前工作類型為「96 未分類其他服務業」(30.4%)、「88 其他社會工作服務業」(26.1%)與「33 其他製造業」(25.6%)，其最近工作為「85 教育業」的機率會愈大。

表 26 參與前工作與最近工作之行業關聯分析

| 參與前工作 行業中類別* | 最近工作 行業中類別 | Confidence 值(%) | Support 值**(%) |
|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| 3 漁業 | 83 | 43.2 | 2.9 |
| 96 未分類其他服務業 | 85 | 30.4 | 2.1 |
| 41 建築工程業 | 83 | 29.4 | 0.7 |
| 81 建築物及綠化服務業 | 83 | 26.3 | 1.4 |
| 42 土木工程業 | 83 | 26.2 | 0.7 |
| 88 其他社會工作服務業 | 85 | 26.1 | 2.8 |
| 33 其他製造業 | 85 | 25.6 | 1.0 |
| 52 運輸服務業 | 83 | 25.0 | 0.7 |
| 65 保險業 | 85 | 23.9 | 0.7 |
| 94 宗教、職業及類似組織 | 85 | 23.9 | 0.7 |
| 12 成衣及服飾品製造業 | 85 | 23.4 | 1.0 |
| 56 餐飲業 | 85 | 23.4 | 1.7 |
| 86 醫療保健業 | 85 | 23.0 | 1.3 |
| 43 專門營造業 | 83 | 22.7 | 1.2 |
| 12 成衣及服飾品製造業 | 83 | 22.0 | 0.9 |
| 33 其他製造業 | 83 | 22.0 | 0.9 |
| 8 食品及飼品製造業 | 83 | 20.9 | 1.9 |
| 3 漁業 | 85 | 20.1 | 1.4 |
| 78 人力仲介及供應業 | 83 | 20.1 | 0.9 |
| 85 教育業 | 83 | 20.1 | 5.7 |

註：*參考行政院主計總處「中華民國行業標準分類」(第 10 次修訂)。

**因參與前後行業轉換無理論實證可依，實乃探索性的預測分析；Support 值偏低，故本研究建議不宜過度推論。

資料來源：本研究整理

為瞭解影響最近工作比參與時工作投保薪資級距增加之因素，使用邏輯斯迴歸分析法進行分析，將「最近工作比參與時工作的投保薪資級距有增加=1」、「持平或減少=0」視為依變項 Y，此預測模型的整體準確度為 88%，表 27 的結果發現：

- (一)男性進用人員最近工作的投保薪資級距增加的機率比女性高。
- (二)參與單位在中區的進用人員，相較於北區的進用人員，最近工作的投保薪資級距增加的機率比較高。
- (三)參與多元社會型與經濟型方案，相較於培力計畫的進用人員，最近工作的投保薪資級距增加的機率比較高。

- (四)不重複參與方案計畫的進用人員，最近工作的投保薪資級距增加的機率比較高。
- (五)統計顯示，沒有在職或職前訓練經驗的進用人員，最近工作的投保薪資級距增加的機率比較高。不過，由於本研究掌握的職業訓練資料檔僅為 2012 年 1 月至 2016 年 12 月期間的訓練資料，沒有 1999 年至 2019 年 4 月進用人員的全期資料，故本項因素是否為影響薪資成長的因素，應另行探討。
- (六)參與後工作的求職期間愈短，最近工作的投保薪資級距增加的機率比較高。
- (七)參與前工作與最近工作的行業類別不相同時，最近工作的投保薪資級距增加的機率比較高。

表 27 最近工作比參與時工作的投保薪資級距增加之影響因素分析

| N=40,256 | B | 標準誤 | Wald | Exp(B) |
|--------------------------------|----------|-------|---------|--------|
| 截距 | 1.663*** | 0.185 | 80.025 | 5.276 |
| 性別(男=0) | -0.243** | 0.085 | 8.276 | 0.784 |
| 參與計畫時年齡 | 0.067 | 0.036 | 3.422 | 1.070 |
| 參與單位地區(1 中)(北=0) | 0.269** | 0.106 | 6.462 | 1.308 |
| 參與單位地區(2 南) | 0.038 | 0.095 | 0.162 | 1.039 |
| 參與單位地區(3 東+離島) | 0.005 | 0.116 | 0.002 | 1.005 |
| 教育程度 | 0 | 0 | 0.447 | 1.000 |
| 使用電腦能力(不會=0) | 0.001 | 0.029 | 0.002 | 1.001 |
| 計畫類型(1 經濟)(培力=0) | 0.66*** | 0.058 | 127.528 | 1.934 |
| 計畫類型(2 社會) | 1.194*** | 0.055 | 467.277 | 3.299 |
| 進用身分(進用人員=0) | -0.066 | 0.043 | 1.081 | 0.751 |
| 重複參與計畫(重複=0) | 0.179* | 0.031 | 32.266 | 1.182 |
| 有沒有在職/職前訓練(沒有=0) | -0.116* | 0.065 | 3.180 | 0.891 |
| 參與後工作的求職期間 | -0.034** | 0.013 | 6.951 | 0.966 |
| 參與前工作與最近工作的行業類別有 沒有相同(相同=0) | 0.848*** | 0.115 | 54.146 | 2.335 |
| 參與時工作職務(服務員/助理=0) | | | | |
| 工作員(1) | -0.017 | 0.128 | 0.018 | 0.983 |
| 導覽解說員(2) | 0.234 | 0.191 | 1.495 | 1.264 |
| 研發/行銷/宣導/推廣員(3) | 0.059 | 0.150 | 0.157 | 1.061 |
| 清潔/回收員(4) | -0.079 | 0.136 | 0.333 | 0.924 |
| 陪伴關懷/照護/訪視/課後輔導員(5) | -0.137 | 0.140 | 0.966 | 0.872 |
| 經理人(6) | -0.011 | 0.159 | 0.004 | 0.989 |

註：=0 係指該組的參照組別；* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

資料來源：本研究整理

第三節 資料庫分析之小結

本研究運用 2004 至 2019 年 4 月（約 15.3 年）之多元就業開發方案及培力就業計畫、1999 至 2019 年 4 月之勞工保險等勞工行政資料，評估方案計畫進用人員（102,047 人；141,427 人次）之後續就業成效及其影響因素，綜整上述針對方案計畫進用人員之各項分析結果如下：

一、進用人員資料

(一)人數：2004 至 2019 年 4 月（約 15.3 年）之多元就業開發方案及培力就業計畫之進用人員有 102,047 人（141,427 人次）。

(二)性別：約 62%為女性、37%為男性。

(三)首次參與方案計畫時年齡：44 歲以下、45-54 歲、55-64 歲、65 歲以上之比率，各約為 33%、42%、22%、4%。

(四)教育程度：國中小及高中職各約 37%及 40%。

(五)特殊身分者：約 14%為原住民、9%為身心障礙者、3%為中低收入戶。

(六)本研究進用人員的特徵，與 2008 年執行之多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫的進用人員在中高齡、女性、身心障礙者、原住民、生活扶助戶等特定對象的比率(如表 4)相仿

(七)失業給付請領情形(至 2019/4 止)：約 19%的人領過失業給付。

(八)老年年金請領情形(至 2019/4 止)：約 34%的人領過老年年金。

(九)多元經濟型方案、多元社會型方案、培力計畫進用人員之基本資料比較有差異之項目有：

- 1.首次參與計畫時年齡：方案計畫進用人員 44 歲以下者比率依序分別約為 46%、28%、69%；45-64 歲者比率約為 50%、69%、23%；65 歲以上者比率約為 4%、3%、8%。培力計畫進用人員之年齡較低，多元方案之進用人員多為中高齡者。
- 2.是否為原住民：方案計畫進用人員為原住民之比率依序分別約為 17%、13%、28%；培力計畫進用人員為原住民的比率較高。
- 3.有無領取過失業給付(至 2019/4 止)：方案計畫進用人員有領取過失業給付之比率依序分別約為 18%、19%、12%；培力計畫進用人員有領過失業給付的比率較低。
- 4.有無領取老年年金(至 2019/4 止)：方案計畫進用人員有領取老年年金之比率依序分別約為 24%、37%、13%；培力計畫進用人員有領過老年年金的比率較低。
- 5.是否參與農保(至 2019/4 止)：方案計畫進用人員有參與農保之比率依序分別約為 8%、12%、3%；培力計畫進用人員參與農保的比率較低。

(十)本研究進用人員的特徵，與 2008 年執行之多元就業開發方案 96 年度整體實施

效益評估計畫的進用人員比較後，在中高齡、女性、身心障礙者、原住民、生活扶助戶等特定對象的比率相仿(如表 4)；在參加計畫前無加退保紀錄者的比率高了約 10%、參與後有工作者之比率高了約 21%(如表 5)。

二、進用人員參與方案計畫情形

- (一)方案計畫類型：77%的進用人員首次參與的計畫為多元社會型、20%為多元經濟型、3%為培力計畫。
- (二)參與次數：76%的進用人員僅參與過 1 次的方案計畫項目，近 16%參與過 2 次。
- (三)進用身分：96%為一般進用人員，4%為專案經理人或專案管理人。
- (四)參與單位所屬地區：北區、中區、南區、東區或離島的比率，各約為 28%、25%、31%、16%。
- (五)參與時之工作期間：約有 4 成的進用人員，參與方案計畫 5 到 6 個月；約有 17%的人參與方案計畫不到 1 個月。

三、進用人員參與方案計畫前後的勞保就業情形

(一)就業情形

- 1. 參與前工作：參與前有勞保工作者 76,208 人，約為進用人員的 75%；失業、無參與前工作加保日或農保者為 25,839 人，約為進用人員的 25%。
- 2. 參與後工作：參與後有勞保工作者 72,793 人，約為進用人員的 71%；失業、退休或農保者為 29,254 人，約為進用人員的 29%。
- 3. 最近（2019 年 4 月）工作：最近有勞保工作者 40,921 人，約為進用人員的 40%；失業、退休或農保者為 61,126 人，約為進用人員的 60%。

(二)工作穩定度情形：有勞保工作者中，

- 1. 進用前工作：工作未滿 6 個月者，約 54%；工作滿 1 年以上者，約 25%。
- 2. 進用後工作：工作未滿 6 個月者，約 62%；工作滿 1 年以上者，約 29%。
- 3. 最近（2019 年 4 月）工作：工作未滿 6 個月者，約 24%；工作滿 1 年以上者，約 73%。

(三)求職期間：有勞保工作者中，

- 1. 參與時工作的求職期間：未滿半年者約 41%；1 年以上者約 42%。

2.參與後工作的求職期間：未滿半年者約 57%；1 年以上者約 26%。

四、影響進用人員就業歷程之重要因素（如表 28）

(一)影響進用人員成功再就業之因素：以邏輯斯迴歸分析的結果顯示，首次參與方案計畫年齡愈低、參與類型為多元社會型與經濟型方案、不重覆參與方案計畫、會使用電腦、非中低收入戶、參與前工作期間愈長、參與時工作的求職時間愈短、參與時工作的薪資愈高、參與時工作的期間愈短等因素，進用人員成功再就業的機率愈高；整體預測模型的整體準確度約為 78%。

(二)影響進用人員穩定再就業（3 個月以上）之因素

1.以邏輯斯迴歸分析的結果顯示，首次參與方案計畫年齡愈低、參與類型為多元社會型與經濟型方案、不重覆參與方案計畫、非中低收入戶、參與前工作期間愈長、參與時工作的求職時間愈短等因素，進用人員可以穩定再就業的機率愈高；整體預測模型的整體準確度約為 57%。

2.以決策樹分析的結果顯示（如圖 9），影響穩定再就業的第 1 層因素為參與方案計畫的類型（多元經濟型或培力；多元社會型）；第 2 層因素為年齡；第 3 層因素為計畫性質（社會公益或觀光休閒；非社會公益及非觀光休閒）、求職登記表上個案區分為中高齡身分者（是；否）、參與前工作薪資（22,800-31,799 元；非 22,800-31,799 元）、參與單位所在區域（東區或離島；非東區及非離島）。整體模式的預測準確率為 76%；進用人員具以下特徵者，穩定再就業的機率較高：

- (1) 首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 54 歲以下、計畫性質為社會公益與觀光休閒之非 25-34 歲者（即 24 歲以下及 35-54 歲者）。
- (2) 首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 54 歲以下、計畫性質非社會公益或觀光休閒、教育程度為高中職或碩士以上者。
- (3) 首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 55 歲以上、求職表上登錄中高齡身分別、非身障者。
- (4) 首次參與多元社會型、年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資為 22,799 元以下或 31,800 元以上、參與單位區域在北區或中區、且非原住民者。
- (5) 首次參與多元社會型、年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資在 22,800-31,799

元、教育程度為國中小之男性。

(6) 首次參與多元社會型、年齡在 65 歲以上、參與單位區域在東區或離島、職務為工作員、導覽解說員、研發/行銷/銷售/推廣員、清潔/回收員、經理人之男性。

3. 前述決策樹分析的結果顯示，首次參與方案計畫類型為「多元經濟型與培力計畫」或「多元社會型」，影響其穩定再就業的因素不同，如要提升進用人員穩定再就業能力的話，需要關注的族群並不相同。

(三)影響最近（2019 年 4 月）工作投保薪資是否增加之因素：以邏輯斯迴歸分析的結果顯示，如果是男性、參與單位所在地區為中區、參與類型為多元社會型或經濟型方案、不重覆參與方案計畫、參與後工作的求職期間愈短、最近工作與參與前工作的行業類別不同者，進用人員最近（2019 年 4 月）工作投保薪資增加的機率愈高；整體預測模型的整體準確度約為 88%。

表 28 影響進用人員就業發展的重要因素

| 就業發展 機會增加的因素 | 就業發展 成功再就業 | 穩定再就業 (超過 3 個月) | 最近(2019 年 4 月)工作比參與時工作 投保薪資增加 |
|---------------------|---------------|--------------------|----------------------------------|
| 男性 | | | ★ |
| 參與單位所在地區(中區) | | | ★ |
| 首次參與年齡小 | ★ | ★ | |
| 參與多元方案 | ★ | ★ | ★ |
| 不重覆參與計畫 | ★ | ★ | ★ |
| 具使用電腦能力 | ★ | | |
| 非中低收入戶 | ★ | ★ | |
| 參與前工作期間長 | ★ | ★ | |
| 參與時工作的求職期間短 | ★ | ★ | |
| 參與時工作的薪資高 | ★ | | |
| 參與時工作期間短 | ★ | | |
| 參與後工作的求職期間短 | | | ★ |
| 最近工作與參與前工作的 類別不同 | | | ★ |

資料來源：本研究整理

第四節 輿情分析

本研究以 uMiner 探勘平臺進行輿情分析調查，利用 2018 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 1 日期間，出現在新聞報導、網路文章、FB 或 PTT 等多種來源的文字資料，探討社區發展、社會創新、地方創生的新就業型態、困境與模式；第 1 階段的核心關鍵字主要強調資料來源的廣度，第 2 階段的關鍵字則是強調資料內容的深度，運用第 1 階段的核心關鍵字進行資料撈取後，針對這些撈取後的資料再運用第 2 階段的次級關鍵字進行新就業型態與困境的探討。

一、第 1 階段文字探勘結果

第 1 階段所採用的核心關鍵詞組包括：「社會企業 or 地方創生 or 多元就業 or 培力就業 or 永續就業 or 社區經濟 or 經濟型計畫 or 社會型計畫 or 以工代賑 or 多元方案 or 勞動合作社 or 非典型就業」。使用 uMiner 探勘平臺採集文字資料，並掌握各核心關鍵字的聲量分析、意見領袖、關聯辭彙、熱門文章、正負口碑等結果，以瞭解網路上近 1 年來對於本次研究主題的相關討論內容。

透過約 1 萬個資料來源的文字探勘後，原核心關鍵字中有「社會型計畫」與「經濟型計畫」，然所採集到的文章數僅有 6 篇，而且其中 5 篇與「多元就業」此一關鍵字的文章重疊(如下表 29)，因此在進行後續分析時將此 2 個關鍵字予以省略。

整體來看，曾出現至少 1 個核心關鍵字的文章篇數共 13,014 篇文章，其中，超過 5 成(56.1%)的文章篇數有出現過「社會企業」，聲量最大；其次為「地方創生」(34.4%)，換句話說，這 2 個關鍵字共占整體文章的 9 成比率。

表 29 核心關鍵字的聲量分析

| | 總聲量 | 社會企業 | 地方創生 | 多元就業 | 以工代賑 | 社區經濟 | 培力就業 | 非典型就業 | 勞動合作社 | 多元方案 |
|----|--------|-------|-------|------|------|------|------|-------|-------|------|
| 篇數 | 13,014 | 7,302 | 4,480 | 779 | 385 | 238 | 209 | 180 | 162 | 69 |
| 比例 | 100% | 56.1% | 34.4% | 6.0% | 3.0% | 1.8% | 1.6% | 1.4% | 1.2% | 0.5% |

資料來源：本研究整理

(一) 聲量來源：以「新聞報導」與「FB」為主

各核心關鍵字在 7 大類型的資料來源之聲量數字如下表 30，從聲量來源來看，各有超過 4 成的來源是「新聞報導」(48.7%)與「FB」(42.2%)，而其他類型的資料來源則偏少數。進一步，僅「社會企業」的資料來源以 FB 臉書為主(50.6%)，其他關鍵字則多以「新聞報導」來源為主，此可能是因為這些關鍵字多為政府政策與方案，因此新聞報導的比率較高。

表 30 核心關鍵字的聲量來源分布

| | 總聲量 | 社會 企業 | 地方 創生 | 多元 就業 | 以工 代賑 | 社區 經濟 | 培力 就業 | 非典型 就業 | 勞動合 作社 | 多元 方案 |
|-----------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|
| 篇數 | 13,014 | 7,302 | 4,480 | 779 | 385 | 238 | 209 | 180 | 162 | 69 |
| 比率 | 100% | 56.1% | 34.4% | 6.0% | 3.0% | 1.8% | 1.6% | 1.4% | 1.2% | 0.5% |
| 新聞報導 | 48.7% | 40.8% | 53.4% | 57.1% | 68.1% | 71.0% | 65.6% | 71.7% | 46.3% | 87.0% |
| Facebook | 42.2% | 50.6% | 37.9% | 35.6% | 13.2% | 15.5% | 30.6% | 18.3% | 39.5% | 8.7% |
| 論壇 | 3.3% | 2.8% | 3.8% | 1.0% | 4.4% | 2.9% | 1.0% | 6.1% | 8.6% | 2.9% |
| 部落格 | 3.4% | 3.8% | 3.1% | 2.4% | 0.8% | 8.4% | 1.0% | 1.1% | 3.7% | 0.0% |
| 痞客邦 | 1.0% | 0.7% | 1.1% | 2.7% | 0.8% | 2.1% | 1.9% | 1.1% | 0.0% | 1.4% |
| YouTube | 1.4% | 1.3% | 0.5% | 1.2% | 12.7% | 0.0% | 0.0% | 1.7% | 1.9% | 0.0% |
| Instagram | 0.10% | 0.1% | 0.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

資料來源：本研究整理

(二) 情感分析

針對有核心關鍵字的文本(文章與留言)進行切詞處理，以文本中的影響詞／情感語詞來判斷該文本的情感色彩（正、負、中立）；正面詞彙如效率、順利、高興、努力、成功等，負面詞彙如淘汰、失敗、討厭、不適、疲倦等，而中立則是指沒有情緒詞彙。文本中正面影響詞越多，被判斷為正面情感文本的可能性越高。

從圖 12 的每個核心關鍵字來看，多數持有正面態度，但值得注意的是「以工代賑」與「非典型就業」雖正面態度有 8 成，但負面比率也相對比較高，可能是因為「以工代賑」多以災民、脫貧等相關新聞居多，又也有些討論「非典型就業」的勞資爭議文章，使得此 2 關鍵字的負面用字比率較高。

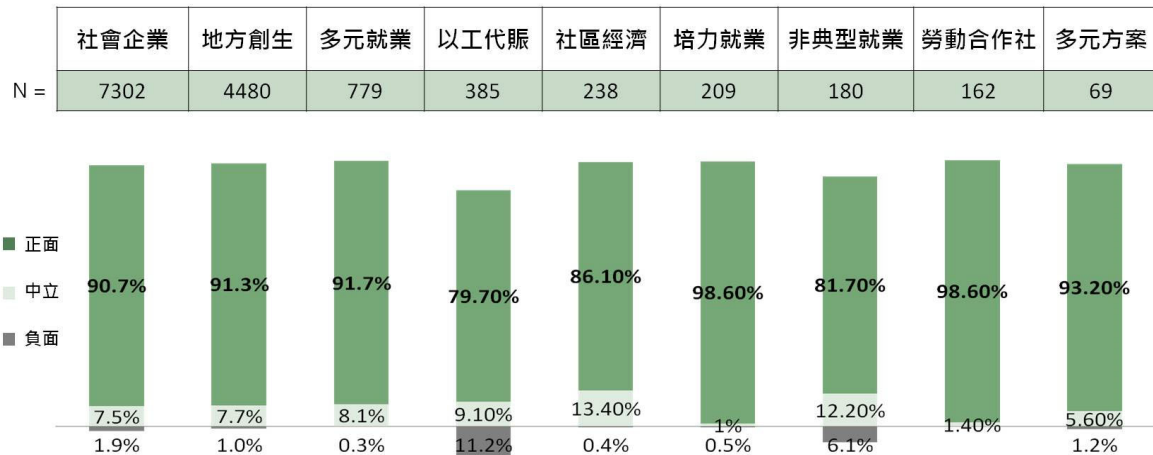


圖 12 核心關鍵字之聲量與情感分析

資料來源：本研究整理

(三) 意見領袖

所謂的意見領袖係指對關注議題發表文章數較多、較熱衷的作者，換句話說，發文數越多的作者代表其在該領域能見度、積極度、甚至影響力都相對可能較高，故意見領袖與該關鍵字的文章數量有直接關係；表 31 為核心關鍵字前 3 聲量來源（「社會企業」、「地方創生」與「多元就業」）之前 5 名意見領袖及其發表文章數，其他意見領袖所發表的文章數皆偏少數。

從「社會企業」來看，發表文章數最多的乃是國內知名社企平臺「社企流」，而其他 4 名則皆為社區或社企組織，主要多是以文章分享為主。

其次，就「地方創生」而言，第 5 名是唯一屬媒體類型的意見領袖「天下雜誌」，可能是因近年區域發展、人口老化、青年就業等媒體關注的社會趨勢，皆與地方創生的推動有其極大關聯性；此外，其他 4 名則皆為當地組織或人物，其中值得關注的是多為青年參與，如「山海工作營」、「地方創生的人們」、「王彥涵」。

再者，「多元就業」則以「菁寮無米樂社區」為主要的意見領袖，有可能是因為該組織執行長為多元方案之諮詢輔導培力師資，因此當文章介紹該執行長時，則會提及此經歷，也成為增加多元方案曝光度之重要影響者。

表 31 「社會企業」、「地方創生」與「多元就業」之網路意見領袖

| 核心關鍵字 | 作者 | 文章數 |
|-------|---------------------------|-----|
| 社會企業 | 社企流 | 569 |
| | 菁寮無米樂社區 | 197 |
| | SEE 用心快樂社會企業 | 172 |
| | 成真社會企業 | 145 |
| | 逗陣社會企業 | 144 |
| 地方創生 | 菁寮無米樂社區 | 115 |
| | 山海工作營 | 62 |
| | 地方創生的人們 | 46 |
| | 王彥涵 | 44 |
| | 天下雜誌 | 43 |
| 多元就業 | 菁寮無米樂社區 | 186 |
| | 臺南市短期就業方案諮詢及輔導【中山管理教育基金會】 | 14 |
| | 臺灣就業通 | 11 |
| | 黃之寶 | 7 |
| | 賈中哥 JobGogo | 6 |

資料來源：本研究整理

(四) 熱門文章

在本案輿情分析的資料來源中，論壇文章沒有提供按讚的功能、Youtube 影片沒有顯示分享數目，故在比較論壇、FB、和 Youtube 的「熱門文章」部分，係以文章的留言數做為主要排序指標。經文字探勘後，文章有明顯較多民眾留言的關鍵字以「社會企業」與「地方創生」為主，「多元就業」除菁寮無米樂社區外，發表文章篇數皆偏少，故表 32 僅列出「社會企業」與「地方創生」此 2 個核心關鍵字的熱門文章主文篇名。

「社會企業」熱文主要以「行銷及活動文」為主，包括抽獎活動、知識傳遞、拍賣義捐。不同於 FB 熱文，某銀行是邀請網紅 Youtuber(如狸貓)介紹社會企業，創造數十萬的瀏覽人次，及破千留言數。

「地方創生」的熱文多與縣市長選舉有關，且多出現在有偏遠鄉區的縣市，如新北市、高雄市、臺東縣。除了候選人政見文之外，國發會則以留言及抽獎的互動形式來推廣地方創生，回應者眾多。

表 32 「社會企業」、「地方創生」之熱門文章

| 核心關鍵字 | 來源 | 主文 | 文章數 |
|-------|----------------------|---------------------------|-------|
| 社會企業 | 創業圓夢 Start-up Hub | #新創圓夢網 #創業資源報你知參加活動抽... | 1,519 |
| | 狸貓 | 第 1 次搭輪椅體驗！喔是坐輪椅！也推了輪椅... | 1,233 |
| | 來趣新北金發局 | 【產業新勢力徵文-甘丹衣物事務所】#文末... | 796 |
| | 成真社會企業 | #成真咖啡 #冰咖啡 #DIY #消暑 教... | 767 |
| | 狸貓 | 原來剖蚵那麼難！！！！！！ 跟蹤狸貓的頻... | 689 |
| | 成真社會企業 | 你可能熟悉咖啡的三大處理法：日曬、水洗、... | 629 |
| | 壯遊體驗學習網 | 【國際體驗學習成果競賽 x 現場直播 ing... | 623 |
| | 成真社會企業 | #成真咖啡 #夢想成真 #咖啡 #風味輪... | 590 |
| | 來趣新北金發局 | 【產業新勢力徵文-心晴社會企業有限公司】.. | 528 |
| | 我的新北市 | 新北社企電商基地，社企好物限時搶購！特價.. | 519 |
| 地方創生 | 蘇貞昌 | 【衝直播】車隊出發！從金山、到萬里，到新.. | 3,460 |
| | 國發會 | [活動]國發搶答挑戰賽#2 緊張、... | 3,043 |
| | 蘇貞昌 | 【衝直播】車隊出發！從平溪，到瑞芳，到新.. | 2,107 |
| | 蘇貞昌 | 【衝直播】車隊出發！從平溪，到瑞芳，到新... | 2,090 |
| | 陳其邁 Chen Chi-Mai | 【高雄精神接棒 帶領高雄大發展】... | 1,502 |
| | 批踢踢實業坊 | ※引述《fan800509 (能不能給... | 896 |
| | 高雄好過日 | #高雄市長最後辯論決戰總整理！文：陳信諭... | 802 |
| | 批踢踢實業坊 | (1)市長督導，招商引資召集成立「招... | 652 |
| | 蔡英文 Tsai Ing-wen | 深耕台東 17 年、第五度參選縣長的 劉櫋豪... | 581 |

資料來源：本研究整理

(五) 關聯詞彙

透過文字探勘找出與各核心關鍵字的關聯詞彙，再藉由文字雲的呈現方式，從中看出與關鍵字最具關聯性的人事物或單位等¹，以下針對「社會企業」、「地方創生」與「多元就業」有較多文章數的核心關鍵字分析其關聯詞彙(如圖 13)：

從社會企業的文字雲來看，最具關聯性的前 5 名分別為：活動、服務、創新、生活與環境；若從部門性質來看，則是與公司、政府與大學相關。

就地方創生的文字雲而言，則是與產業、未來、政府、經濟與文化等 5 個詞彙最相關；另以發展面向來看，除了文化外，也有環境、青年、觀光等。

在多元就業的文字雲方面，與工作、勞動部、活動、社會與協會最具關聯性，明顯看出與多元就業相關的部門性質，除了勞動部、協會外，另有社區與企業。



圖 13 「社會企業」、「地方創生」與「多元就業」之關聯詞彙
資料來源：本研究整理

二、第 2 階段文字探勘結果

完成第 1 階段的文字探勘後，這些文章再進一步與次級關鍵詞「農村再生 or 社區經濟 or 在地整合 or 社區照顧 or 社區合作社 or 社區關懷 or 社區發展 or 社區營造 or 企業社會責任 or 大學社會責任 or 商圈改造 or 商店街改造 or 人口回流

¹ 本研究採用社會網絡概念及相關分析工具 Gephi 軟體，然可能因為關聯詞彙過多，因此視覺化效果不佳，建議先不採用。

or 青年返鄉 or 社區意識 or 地方品牌 or 特色產業 or 樂齡」及就業相關關鍵詞組「就業 or 創業 or 轉型」進行文字探勘，完成這些文章第 2 階段的聲量分析、討論熱力圖與文本分析。

特別說明的是，在第 2 階段的採集資料的過程中，為提高分析品質與結果的有效性，特別由 2 位碩士級研究人員進行文章判讀並交叉比對其判讀結果，判讀原則為若採集的資料為與本研究主題無關的資訊，將予以排除這類雜訊文章。因此，若 2 位研究員判讀結果有歧異，另由 2 名博士級研究人員進行最後判斷。

針對核心關鍵字、次級關鍵字與「就業、創業、轉型」的文字探勘，並經專家判讀後，共有 8,032 篇相關文章，從聲量來源來看，更有 78.6% 的文章來自於「新聞報導」，尤其是與轉型相關的文章，有高達 86.3% (如表 33)。

表 33 關鍵字 X 「就業、創業、轉型」之聲量分析與來源

| | 總聲量 | 就業相關 | 創業相關 | 轉型相關 |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 篇數 | 8,032 | 5,065 | 3,442 | 1,632 |
| 新聞報導 | 78.6% | 77.5% | 78.6% | 86.3% |
| Facebook | 14.1% | 14.9% | 12.8% | 7.1% |
| 論壇 | 3.2% | 3.9% | 3.5% | 3.2% |
| 部落格 | 2.3% | 1.8% | 3.1% | 1.4% |
| 痞客邦 | 1.1% | 1.1% | 1.0% | 1.4% |
| YouTube | 0.7% | 0.7% | 0.9% | 0.5% |

資料來源：本研究整理

此外，本研究特地針對核心關鍵字、次級關鍵字與「就業、創業、轉型」提供 3 緯度的討論熱力圖(如圖 14)，顏色深至淺代表 1 篇文章同時提及至少 1 個核心關鍵字、次級關鍵字與「就業、創業、轉型」相關的文章數量多寡。因此，從圖可看出，同時在討論「就業」相關話題的文章中，多數會提及到社會企業、多元就業、地方創生此 3 核心關鍵字外，同時也與社區營造、農村再生與青年返鄉有關；在討論就業的文章中，同時提及多元就業與社區發展也有 134 篇文章。

其次，在討論「創業」相關話題的文章數，明顯比「就業」來得少，多數會提及到地方創生、社會企業此 2 核心關鍵字外，同時也與青年返鄉、社區營造、大學社會責任有關。

再者，從討論「轉型」相關話題的文章數，明顯又更少，多數會提及到地方創生、社會企業此 2 核心關鍵字外，同時也與青年返鄉、大學社會責任、特色產業、樂齡有關。

由上述經本研究再次整析後，可以觀察到在討論就業、創業與轉型的文章中，多數文章在社會企業、地方創生 2 大領域中，都有討論到「青年返鄉」，顯示與「青年」身分有高度關係，其次為「社區營造」與「農村再生」。值得注意的是，在「關鍵字 X 創業、轉型」兩方面，則與「大學社會責任」有某程度的相關性，或許產官學的合作也是目前重要的模式。

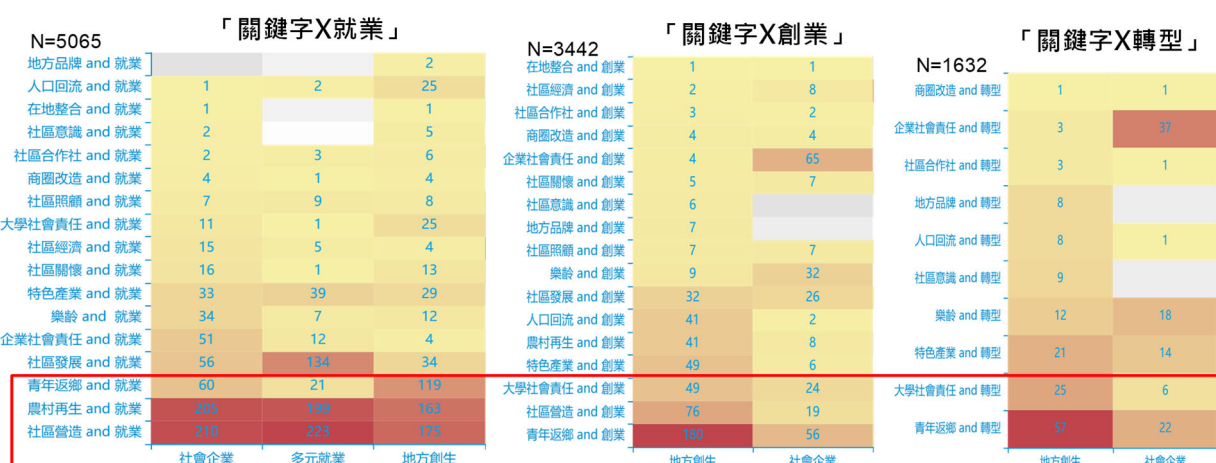


圖 14 關鍵字 X「就業、創業、轉型」之 3 緯度討論熱力圖

資料來源：本研究整理

三、新就業型態、困境與模式

針對文字探勘的上萬篇文章進行文本分析，整析出近 1 年在網路上與地方創生、社會創新相關的就業型態與困境，結果如下：

(一) 新就業型態的聲量分析與來源

首先，從文本分析中將文章內容有系統的歸類為 3 個面向：

1. 新就業型態的驅動力：從這些文章中，可發現在推動地方創生或社會創新的過程中，參與投入的部門包含第 1 部門（政府）、第 2 部門（企業）與第 3 部門（非營利組織(Nonprofit Organization, NPO)、學校），這些可能是驅使新的就業模式之重要推力，本研究將此稱為「驅動力」。
2. 新就業型態與模式：在地方創生與社會創新等文章中，所提及較多的就業型態與模式。
3. 新就業型態的困境：經文本分析後，可將就業相關討論中的困境分為外在環境的挑戰與勞工本身的困境 2 類。

以討論聲量來看(如表 34)，有關「就業型態與模式」的討論文章篇數最多(11,072 篇)，其次為 4,673 篇的「驅動力」，而就業困境的討論相對較少，尤其是勞工本身的困境僅 530 篇文章。另外，文章來源分布仍以「新聞報導」為主，尤其是討論驅動力與勞工本身困境的文章都有 7 成以上是來自於新聞報導；另外，討論就業型態與模式除了有近 56%是新聞報導外，也有 35%是來自於 FB。再者，討論就業的外在環境挑戰之文章有 16.3%來自於論壇，遠高於其他討論主題。

表 34 新就業型態之聲量分析與來源

| | 驅動力 | 就業型態與模式 | 就業困境 | |
|----------|-------|---------|--------|--------|
| | | | 外在環境挑戰 | 勞工本身困境 |
| 篇數 | 4,673 | 11,072 | 1,785 | 530 |
| 新聞報導 | 70.6% | 55.9% | 58% | 71.1% |
| Facebook | 20.5% | 35.2% | 20% | 10.6% |
| 論壇 | 3.3% | 3.1% | 16.3% | 4.3% |
| 部落格 | 3.9% | 3.3% | 3.9% | 10.6% |
| 痞客邦 | 1.2% | 1.8% | 0.8% | 2.3% |
| YouTube | 0.5% | 0.7% | 1.1% | 1.1% |

資料來源：本研究整理

(二)新就業型態的驅動力

如圖 15，整體來看，本研究從文字探勘中發現，將 4,673 篇文章中所提及的單位進行分類：第 1 部門(政府政策、活動計畫)佔 22.3%、第 2 部門(公司/社會企業)佔 9.9%、第 3 部門(NPO、地方社區)佔 67.9%，而這些可謂是推動地方創生或社會創新的重要驅動力。

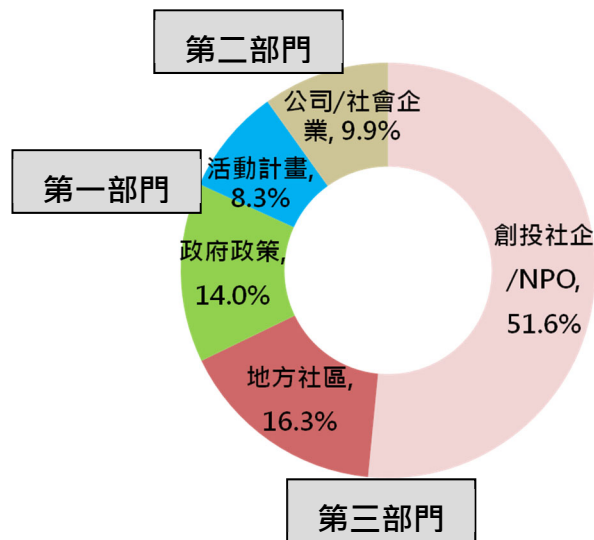


圖 15 新就業型態的驅動力之聲量分佈

從探勘結果發現(如表 35)，第 3 部門參與的比率最高，包含 51.6%創投社企/NPO 與 16.3%地方社區，共約 7 成(67.9%)，進一步，本研究透過文本分析提供聲量較大的地方社區與社企創投或非營利組織之名單，在「地方社區」方面，可分為 2 種類型，一種是以觀光或文創方式結合當地文化或社區特色，如仕安社區、逐鹿社區、太平社區、台南後壁、甲仙貓巷、轆轤散步市集/中興新村等；另一種則是商圈再造，如精明一街商圈改造、臺北迪化街、大稻埕廟口商圈改造。

若是「社投/基金會/協會」方面，除了若水社企創投、國發基金等與投資相關的討論較多外，同時也發現聲量較大的非營利組織多是以「青年」為主要對象，如飛夢林提供弱勢青年在咖啡館實習、鑫工坊則是鼓勵部落青年返鄉、或中華電信基金會長年舉辦「蹲點台灣」鼓勵大學生走入偏鄉蹲點。

表 35 新就業型態的驅動力：第 3 部門

| 驅動力 | 名稱 |
|-----------|---|
| 地方社區 | 甲仙貓巷、輾輾散步市集/中興新村、竹屋教學館、金城、落山風風景特定區、精明一街商圈改造、台北迪化街、大稻埕廟口商圈改造、仕安社區、逐鹿社區、太平社區、台南後壁、南投竹山、中區再生基地、蘭陽博物館/藍博家族、地方文化館等 |
| 社投/基金會/協會 | 飛夢林(善惠恩社會慈善基金會)、鑫工坊(屏東縣牡丹鄉高士社區發展協會)、活水社企投資開發/活水社投/BCI2、蹲點台灣(中華電信基金會)、國發基金、財團法人基督教芥菜種會等 |

資料來源：本研究整理

另外，從表 36 顯示，雖公司企業或社會企業所占比率不高(9.9%)，但從探勘結果中也不乏出現知名企業，如秀泰影城、大成集團、富邦人壽與全家便利商店等，此可能是因為許多企業重視企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)或是積極與當地政府合作，共同帶動地方發展與提供就業。又如「勤美學」是一個苗栗在地美學的實驗計畫，透過旅遊與生活體驗，結合苗栗在地傳統工藝、飲食、自然與生態，串聯在地文化與產業鏈，也是一種新型態的在地創生。

除了上述知名企業外，也可發現近 1 年網路聲量較大的也有透過不同的商業模式提供弱勢者就業機會，例如「社區廚房/公益廚房」、「若水社企」、「臺灣水色 New Taiwan Vision」等；另外也有跟農產發展相關的模式，如推動茶認證機制的「講座學院社企」或整合當地社區農友共同行銷農產的「綠生農場」與「仕安合作社」。

因此，未來似乎可以加強推動媒合工作，將地方社企或合作社與在地企業的 CSR 進行串聯，又或是增加誘因鼓勵企業參與地方創生，落實公私協力模式極大化的效益。

表 36 新就業型態的驅動力：第 2 部門

| 驅動力 | 名稱 |
|----------|--|
| 公司企業 | 勤美學、微醺農場、竹南園區小鎮文創、秀泰影城、竹科四期、大成集團、富邦人壽、全家便利商店 |
| 社會企業/合作社 | 公益廚房、社區廚房、講茶學院社企、若水社企、台灣水色、綠生農場、仕安合作社等 |

資料來源：本研究整理

(三) 新就業型態與模式

從「就業、創業、轉型」與地方創生、社區發展、多元就業等相關的網路文章中，最常提到的是「進修考照」相關的內容，可區分為幾類(如圖 16)：

1. 政府政策：如日本地方創生向市民團體或非營利組織等推廣學習「地方經濟分析系統(RESAS)」的證照制度；又國內許多大學也陸續開設地方創生的相關學程與課程，讓學生在求學過程中就能透過參與實習及培養在地就業的意識；另外也有不少政府各式證照課程活動 PO 文，包含賈中哥 JobGogo 勞動力發展署中彰投分署、來趣新北金發局、勞工及青年服務讚等。
2. 就業需求：在地發展行業多數都需要有專業技能或證照，如廚師、美容師、咖啡師、烘培師、導遊等；亦或是多元方案相關文章也會提及輔導進用人員考取相關證照，如調音師、裁縫師與技師執照等。
3. 推動困境：如社區組織舉辦微旅行就會被相關業者檢舉「無公司牌照」、「無導遊執照」的法規問題。

除此之外，在產業類別方面，以「文創產業」居多，約佔 34%，由於地方創生、社區發展或多元就業多強調在地特色，明顯看出所提及的文創產業與手工藝創作結合當地文化居多，尤其是原住民部落文化。其次，11.5%是「開店展業」與 8.1%的「農業發展」，其中多與青年返鄉議題相關，如「86 設計公寓」透過空間串聯在地社群，為基隆青年提供一個創業的機會、「拿鞘」年輕創辦人使用自然掉落於土地上的檳榔鞘葉，製作成工藝品，透過創新融合原住民文化，又或

是透過科技改良研發新的農產品種並自創品牌等。因此，無論是哪一產業類別，明顯新就業模式都與網際網路與科技技術相關。最後，雖比率不高，僅 4.4% 有討論到零工兼職的工作模式，然其中也有提及到近年為大眾所討論的「零工經濟」局部取代「典型勞動關係」，可能也是因為創新數位化資訊科技的發展。

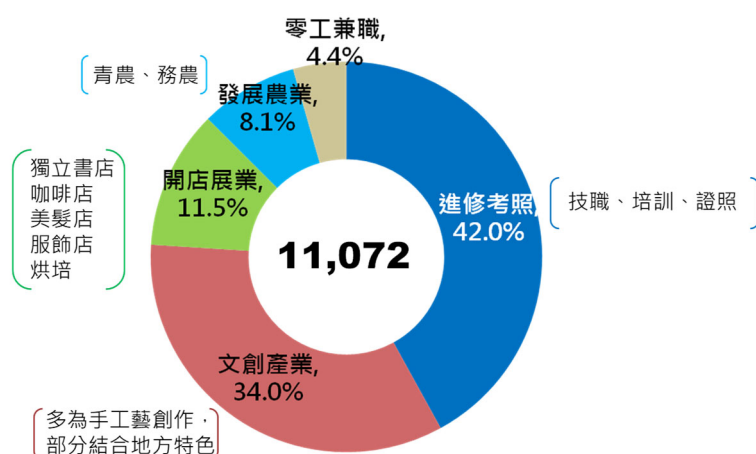


圖 16 新就業型態與模式

資料來源：本研究整理

整體來看，新就業形態包含文創產業類型、開店展業、農業發展等，且可以發現多與網路科技相關，顯然目前社會創新多屬跨域商業模式，而零工兼職也是討論的重要議題之一。

(四) 新就業型態的困境

在網路上談論到新就業型態的困境之文章數相對較少，本研究分為 2 類困境，包含外部環境困境(1,785 篇)與勞動者本身(530 篇)。在外部環境困境方面(如圖 17)，首要面對就是「區域發展不均」(72.2%)的問題，包含提及到當地經濟發展較差、城鄉差距、勞工薪資差距，也提到人口外流的問題，尤其是選舉期間經常提及的北漂現象。此外，有 24.8%提及到「工作機會少」的就業困境，也有少數文章(3.1%)有談論到產業轉型失敗或是有些地區發展多屬夕陽產業類型。

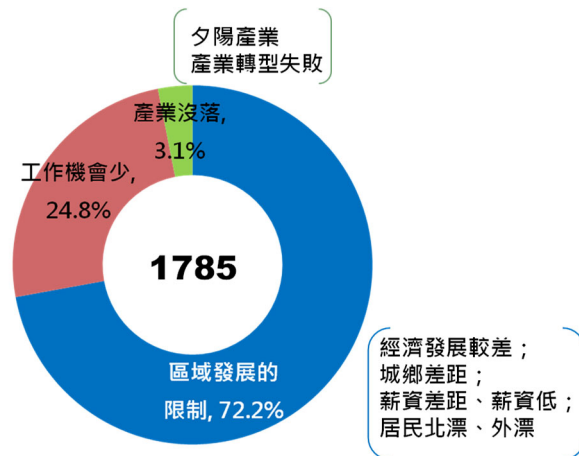


圖 17 新就業型態之外部環境困境

資料來源：本研究整理

另一方面，如圖 18 的 530 篇係討論是因為勞動者本身的條件，32.0%有提到新鮮人因剛踏出校園初入職場，經常面臨到對於就業市場不夠熟悉且自身條件不足的困境，另外也有 25.9%是因為本身屬中高齡工作者而求職不易與 21.6%是因為照顧家庭或屬弱勢家庭者。再者，有 14.7%是因為受限於自身屬身心障礙者和 4.8%為更生人或街友都不利於求職。最後，也有少數文章提及到職場平權或歧視女性的現象。

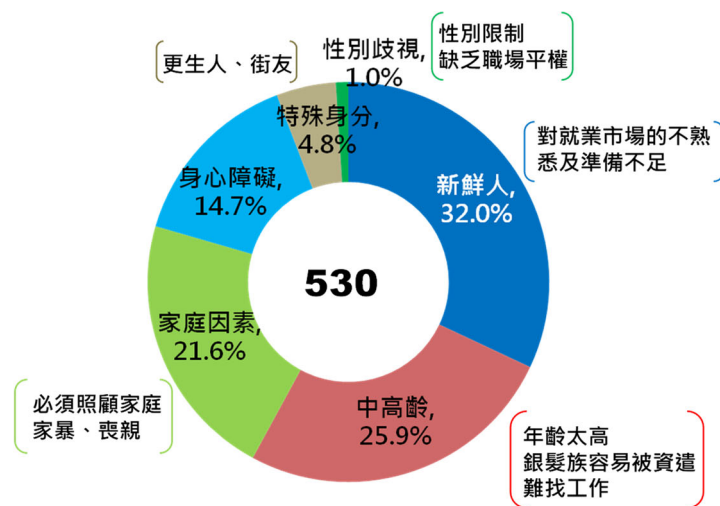


圖 18 新就業型態之勞動者本身條件限制

資料來源：本研究整理

四、小結

從地方創生、社會企業、多元就業等多組關鍵字聲量分析來看，社會企業的聲量最大，其次為地方創生；另外，聲量來源多以新聞報導、FB 為主，尤其是政府政策的關鍵字更以新聞報導居多，例如多元方案、培力就業、非典型就業等；再者，整體從各關鍵字的意見領袖來看，多以「社企流」、「菁寮無米樂社區」、「相關社會企業」為主，顯示這些平臺發文與各關鍵字相關的文章數較多，代表其平臺的能見度、積極度、甚至影響力都可能相對地較高；最後，若進一步探討熱門文章，發現會引起民眾高度互動留言的文章類型多以活動與行銷類型為主，其中更發現採 Youtuber 形式的互動程度算高。

進一步，將各關鍵字與「就業、創業、轉型」再進行文字探勘後，結果發現在探討這些議題的單位部門，即所謂的新就業型態之驅動力以第 3 部門(NPO、地方社區)出現在文章中的比例最高，其次則是第 1 部門 (政府政策、活動計畫)，最後則為第 2 部門 (公司/社會企業)。此外，公司企業或社會企業雖然比例不高，但多與企業社會責任有極大關聯性，且較能以創新商業模式解決社會問題。

最後，在新就業型態方面，經文字探勘後整理分析幾種不同的工作模式，包含文創產業類型、開店展業、農業發展等，而零工兼職也可能是另一種工作模式，進修考照則成為關鍵工作條件；在新就業型態的困境方面，包含「外在困境」如區域發展限制、工作機會少、產業轉型失利等，及「工作者條件」如新鮮人缺乏工作經驗、中高齡、身心障礙、家庭照顧需求等。

第五節 深度訪談結果分析

一、 訪談個案之基本資料

本研究經由前述勞工行政資料分析瞭解進用人員參與計畫前後的變化外，同時透過輿情分析探勘近一年在網際網路上與地方創生、社會創新相關的就業型態與困境。為更深入探討上述 2 種量化分析結果之影響因素與實際推動情形，因此，進行 20 個個案的訪談作業，訪談個案之基本資料如表 37。

表 37 深度訪談個案之基本資料

| 身分 | | 負責人 | 專經管 | 進用/離職人員 | 總計 |
|------------|-------|------------------------------|---------------------------------|--------------------|----|
| 代碼* | | M3、M4、N4、 N5、N6、N7、 S6 | S5、S7、S8、 M2、M5、N3、 S2、S4 | S1、S3、M1、 N1、N2 | |
| 區域 | 北區 | 4 | 1 | 2 | 7 |
| | 中區 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | 南+東區 | 1 | 5 | 2 | 8 |
| 參與計畫 類型 | 多元方案 | 2 | 3 | 1 | 6 |
| | 培力計畫 | 3 | 5 | 4 | 12 |
| | 非計畫單位 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 總計 | | 7 | 8 | 5 | 20 |

*英文字母代表區域：N 為北區、M 為中區、S 為南區；數字代表訪談順序

資料來源：本研究整理

二、 個案訪談重點摘要

本研究 20 個個案訪談結果，重點摘要如下：

(一) 專經管/進用人員/離職人員參與方案計畫前後的情形與發展

1. 人員參與方案計畫前的工作情形與困難

多元方案規定進用對象：「經濟型」計畫以非自願性失業者、中高齡失業者為優先，而「社會型」計畫則是以弱勢族群及其他經勞動部指定之對象為限；因此，多元方案的一般進用人員在參與計畫前多屬就業較弱勢族群，尋找工作時經常面臨到本身條件不足而待業時間長。

前一份工作因為有職業倦怠，所以先離職休息一下後就開始找工作，我有到就業服務站登記，待業了一年，那時候找工作經常遭遇到困難是我的年紀中年、學歷又只有高職，整個外在就業環境也不景氣。(S1)

年輕時擔任了 18~20 年的樂手，後來樂手變了夕陽產業以後，失業了 2~3 年，但那時我已經中高齡，又沒有特殊專長，後來也是到就服站登記才找到協會這個工作。(N1)

學校畢業以後，準備考公職，後來因為沒考上所以就到就服站登記，才到協會工作。(N2)

我是從民國 92 年開始參加 800 壯士計畫，那時候是在衛生局做行政文書，後來因為中高齡找不到工作就到就服站登記，就開始在協會工作。(M1)

我先參加 800 壯士，後來 93 年就參加多元，那時候自己因為身障的關係不好找工作，所以去就服站登記。(S7)

除了一般進用人員外，專案經理人或專案管理人的進用條件相對就比較沒有條件或身分上的限制，因此，多數專經管人員的參與前工作多與非營利組織或協會所推動計畫性質相關，對於尋求工作的過程也較無困難。

我是 102 年加入協會，在這之前都是在創世基金會，後來是因為家庭關係才回到苗栗社區工作，沒有待業太久，也是人脈介紹才來應徵協會的工作。(M5)

我之前是在英文補習班教書，因為覺得補教業很快就會是夕陽產業，所以就離職，後來是參加活動時認識了現在服務的協會總幹事，而且剛好朋友是協會進用人員，所以通過面試後就來協會擔任專案經理人。(S2)

上一份只有工作三個月，因為發揮有限，後來是因為朋友在臉書上看到協會的徵人訊息，鼓勵我去面試看看，於是面試錄取後就開始參與計畫，主要負責空間設計和行銷。(M2)

此外，也有部分專經管原本為進用單位所聘用之一般進用人員，該方案計畫到期後，繼續為原進用單位服務或是轉職到其他進用單位擔任專經管。

最早期是 921 之後返鄉後，參與了東北社區發展協會參與多元社會型，當時沒有專經管的職務只有進用人員，主要是關懷與訪視部落長者，過程中也接觸了許多文化產業，後來 104 年離開後就來到現在這個協會，那時候自己想著透過多元就業經濟型方案，應該可以讓更多部落族人留在當地。(S5)

原本是進用人員，從事磚瓦陶藝術，從最基本的製作陶土開始學起，後來民國 95 年離開計畫以後到了「三和瓦窯」作行銷，民國 96 年建議三和可以申請多元經濟型計畫，之後民國 97~98 年我就開始轉擔任專案管理人。(S7)

那時候因為先生剛離世，協會理事長是我的朋友，鼓勵我去協會擔任志工走出低潮，後來剛好計畫要招募進用人員，理事長就請我去就服站登記，開始參與計畫，兩年後就轉成專經管人員。(N3)

我本來是在北部工作，後來因為八八風災發生，我就決定要返鄉工作，於是就加入協會擔任專案經理人。(S4)

2. 人員參與方案計畫時的求職管道

多元方案規定：「進用人員的需為經公立就業服務機構推介之失業者」，因此，對於首次參與方案時擔任一般進用人員的受訪者而言，其求職管道皆為「就業服務站」(S5、S1、S3、M1、N1、N2、N3、S7)。若是專經管人員，

可由進用單位自行遴選，因此針對首次參與方案計畫的專經管人員來看，多數為人脈推薦(S4、S8、S2、M2、M5)。

3. 人員參與方案計畫情形與影響

(1) 人員參與方案計畫情形

在參與方案計畫的時間方面，受訪的一般進用人員或離職人員其參與期間多為 1~2 年(S1、S3、N1、N2)，另有一位包含延用期間，在該協會參與不同計畫已有 5 年(M1)；而專經管人員有 4 位參與計畫期間為 1~2 年(S8、S2、M2、N3)，另也有 4 位已參與 5 年以上(S5、S7、M5、S4)。

(2) 人員在參與方案計畫過程中所接受的培訓

進用單位基本上都會針對進用人員提供各類培訓課程，及強調執行方案計畫中的「做中學」，而這些培訓課程多數與方案計畫工作內容相關，且部分也是仰賴政府單位所提供的進用人員或專經管人員的培訓課程，在這些課程中受訪者們多表示課程中能夠以「個案教學」方式最為受用。

學會聘請老師幫我們上各類型的課程，從實務、農業、生態、人文建立知識，例如伴手禮的研發、在地食材的研發、人際互動、海洋知識、影片拍攝與剪輯等。(S1)

因為進用人員是從就服站招募，能力有限，比較無法吸收培訓課程，所以我們比較多是透過實作累積經驗。另外，協會再輔以舉辦內部員工的教育訓練。我自己本身除了勞動部提供的進階專經管課程以外，也自己有報名屏東縣政府大店長課程。(S2)

因為一開始是小學課照老師，雖然協會有提供手作/音樂課程定期課程，但比較多還是採團體督導模式由社工老師協助；另外，協會每年都有主題性課程，比如說兒童發展、親子教養課程、班級經營技巧；另外還有勞動部的課程很實用，尤其是銷售技巧和個案分享，讓我們可以實際應用在自己的工作上。(M1)

協會固定會舉辦一些教育訓練課程，例如專案管理、研發設計、產品行銷(FB)或是機器操作及維修等，另外我們也會參加勞動部舉辦的教育訓練，例如 POP 海報設計、行銷推廣商品，利用案例說明更實用。(S3)

協會理事長要我跟隨導覽人員學習 2 個月，了解流程，解說方式、顧客互動技巧等；以及學習手作 DIY 和環境教育課程，比較多是「做中學」的方式。(N2)

我自己本身就是參加勞動部的初中高階專經專管的課程，裡面印象最有幫助的就是品牌經營、實用經驗、成功案例說明的這種課程，還有行銷手法。(M2)

勞動部安排教育訓練，加強人際關係，烹飪證照課程、老人服務；如果是專經管人員的部份，我們協會自己有申請教育訓練補助，電腦課程、品牌經營(講師)、行銷。(N3)

我有上專經管課程，裡面包含商品行銷(價位、網路、成本評估)對我是最有幫助。(S4)

最重要是「做中學」，例如喜怒哀溝通相處、照顧訓練；另外我們基金會也會提供一些訓練課程，包含婚禮計畫、農友環境、生態科學教育、實農教育；藝術(燒窯)技術學習；從文化故事訓練、實作、磚雕課程、導覽課程、師傅教學。另外，針對專經人員的部分，有包含永續發展課程、產品研發(發展 DIY 產品)、環教人員(進階)、勞動部的中進階專精專管。(S7)

以前我們協會針對「進用人員」方面有訓練導覽和說故事能力；如果是「專案經理」就有包含溝通能力、撰寫計畫、行政核銷、情緒管理、工作坊、參訪、社區交流、實務分享、公共關係、應對力。(M4)

無論是專經管或進用人員我們都會提供在職訓練，就是了解觀光產業、在地歷史、建築。在進用人員方面是以在地執行的課程優先，例如，DIY 活動、體驗活動；而專經專管則以他個人專長的課程為優先，大部分是勞動部所提供的課程，另外我們自己也會與工藝中心工作坊合作辦產品設計；一般 2-3 個月之後，直接從實作或負責撰寫小的專案開始。(M5)

進用人員方面我們會有安排照服員課程(護理之家、醫院協助)、維修課程(醫院義工、扶助中心)、社區關懷身障/老人課程；專經管就是去上發展署的培訓課程，我認為最有幫助的課程應該是行銷、人員管理、財務管理、社會企業相關課程。(N7)

(3) 人員參與方案計畫後對自身的影響

專經管或進用人員參與方案計畫期間的培訓，主要包含做中學、單位本身提供的各種實務應用的培訓課程、及發展署所開設的進用人員和專經專管課程等等。透過這些實務與理論的多元培訓，除了能夠增加進用人員的工作自信心外，也因為許多專業技術的訓練考取了各類型證照(如女裝丙級、廚師丙級、進階潛水員等)，最終希望能夠提升進用人員提高職場競爭力，有利於再就業。

在實務方面讓我們學習到怎麼找出伴手禮獨特性、食材研發的技術；學習如何與人互動，提升解說能力(有說服力)；了解當地文化、生態，並且懂得怎麼用影片用照片紀錄下來。我自己也在參與計畫期間考取了「進階潛

水員證照」和「珊瑚礁檢測」證照，這是全世界唯一認證 CO2 EPA 碳標籤。(S1)

我自己從勞動部專經管培訓課程裡面學最多的是商品設計、包裝、拍攝，拓展視野，並且透過計畫執行培養了統籌和整合能力，很短時間完成活動，帶入之前工作的模式/技能。(S2)

我自己學到了很多，1.「行銷課程」，主管引導讓吸引受眾的方向；2.「電腦軟體操作」，學以致用平台；3.「與消費者互動的技巧」，另外我也順利考取了「女裝丙級」證照。(S3)

我覺得來協會工作最開心的地方就是可以讓我增加自信心、成就感，也提升了我自己的烹飪能力、手作能力、銷售能力、管理能力、安排人力、規劃生產等。(M1)

協會讓我們可以培養第二專長，例如二手產品分類，還有維修/整理樂器、轉售樂器、主講樂器/樂團課程。(N1)

讓我學到手作能力、教學/表達能力、觀察/應變力，知道要怎麼接觸不同客群，學會先觀察、再用適當的方式溝通。(N2)

因為我在計畫裡面負責的是策展規劃和執行活動，所以我學最多的應該就是要怎麼獨立作業，增加我自己的實務經驗。另外像我們協會裡面的進用人員就有考取「丙級廚師證照」。(M2)

我自己認為參與計畫有提升我的烹飪能力、表達能力、照顧服務能力，也有去考「丙級廚師證照」。(N3)

參與計畫讓我學習到最多的就是怎麼管理進用人員，溝通及帶領實作可解決問題，因為我自己是晚輩，進用人員都是長輩，所以彼此間相處需要磨合，建立彼此互信。(S4)

因為協會有開風味餐廳，但多元方案的進用人員多數為中高齡、體力不足，所以我們自聘 3-4 為全職員工，這些全職員工一邊經營餐廳，一邊培訓計畫的進用人員，協助「做中學」。(N5)

4. 人員離開方案計畫後的就業發展情形

(1) 再就業有正向發展

整體來看，專經管或組織負責人多認為，因人員在方案計畫期間學習到不同的技能，當離開方案計畫後都能順利找到工作或甚至創業。此外，本研究特別訪問到 3 位離職人員，也都認為參與計畫的工作經驗對於其再就業或創業有所幫助，且待業時間都沒有超過 3 個月。

學到技能後，有聯絡的進用人員中部分之後都有找到更合適的工作。(M3)

目前有 1-2 位創業，都是年輕人，自己出來開類似活動公關公司，承接政府計畫。(S8)

總幹事建議我創業，計畫已經有場地，總幹事建議計畫後經營二手書、二手樂器的專業，談好創業資金支援條件(二手書抽成)，我自行負擔租金。(N1)

會推薦新鮮人朋友參加計畫，協會的角色是引導居多，可緩衝過度到職場對新鮮人的衝擊。(N2)

因為參與計畫對人員有正面幫助，視野更廣，能力提升，部分到其他單位工作，也有創業。(M4)

離開計畫後和參與計畫的薪資差不多，不過企業福利金及業績制度比較完整。(S3)

就進用人員方面，因為在計畫期間有培養工藝技能，所以離開之後有的會開創工作室，由協會媒合資源，或接單專案合作；如果是專經營方面，最具代表性的例子就是「蘭子工作室」，輔以設計專長，因計畫建立人脈、培養行銷等能力，推廣傳統。(M5)

我發現參與我們經濟型計畫的人員，再就業狀況比較好，專經去公部門服務、2 位美編也去相關的領域發展。我自己覺得可能是因為經濟型的進用條件本身就比较比社會型優秀，因此再就業的發展就會比較好。(N4)

多元離職人員，大部分回到一般職場，但不一定可以找到熟悉的產業工作機會，又或是會循環回就服站；如果是培力計畫的離職人員，因為有技能培養，離開後有獨立經營小型工作室或攤位。(N5)

大部分離職人員就業率 80% 以上，負責人會協助部分再就業，大部分都能找到與計畫內容相關。(N7)

大概 70-80% 都能順利於 3 個月內找到下一份工作，如：機場貨運、修理電器。(N1)

學到技能，發展不錯：一位在地創業風味餐廳，一位農會加工食品廠上班，一位關懷站人員，大家離開計畫後發展不錯，可能成功共同點是熱誠服務的態度，這些人也都是青年返鄉，因為家庭的關係回鄉。(S5)

(2) 再就業發展有限

社會型方案的受訪者表示離開計畫人員的再就業發展十分有限，甚至會再回到就服站，此因多元方案的進用人員進用條件本質上的規範，人員多為就業弱勢族群之故。

但新移民、中高齡的進用人員仍然在文化語言或能力條件上較弱勢，所以再就業會比較辛苦。(N7)

從計畫離開後在面對一般企業環境時，競爭很大，因為有業績壓力，適應不來，所以工作 7 個月就離職了。(S3)

多元離職人員，大部分回到一般職場，但不一定找到熟悉的產業工作機會；或循環回就服站。(N5)

一般很困難，如果那個離職人員只按照計畫工作規範，能力不足；或是一直被保護，甚至投訴，只會讓協會及進用人員互相不信任，惡性循環，部分回到就服站，一直留在多元、或短暫多元計畫，可能不適合或有態度問題。(M1)

如果進用人員本身就沒有期待進入產業鏈，觀念只領薪水，因此下一份工作與計畫技能無關。(S2)

5. 人員認為未來可再加強的技能

在進用人員未來可再加強的部分，包括語言類、技能類、管理類的能力。

英日語言能力，協助參展解說；說故事的表達能力；學習/繼承傳統文化(例如食材多樣應用)。(S1)

比較不是技能問題，而是工作的基本能力及和積極／負責任的態度；求職需要有基本能力，例如：電腦能力、駕駛能力。(M3)

我認為除了勞動部專經管人員培訓課程外，可以再增加財務、會計課程，成本控管、銷售拆帳等課程，以及管理課程：組織管理、情緒管理、進出貨、訂單排序，更科學化、有效率管理。(M5)

培養基本技能及資源已經很充足，但希望增強服務業技能，與顧客互動的應變能力。(S3)

(二) 單位負責人/專經管人員申請與執行方案計畫情形

1. 進用單位在申請計畫情形

進用單位在申請方案計畫方面有提及到困難者，多為執行培力計畫的進用單位。主要是因為培力計畫強調「創新性」與「跨區性」，並且需要提出具體的商業經濟模式，因此，非營利性質的民間組織，因較缺乏經營管理與社區產業等實務經驗，對於提出整合地方特色產業與社會創新事業的商業模式，會感到困難。

撰寫商業模式初期有困難，自己慢慢修正；因為大環境變化、需求不一樣，所以才需要再申請。(M3)

不熟悉商業模式，剛開始要求單位提供的預期績效(需達 80%以上)細節很多，找客源很有壓力。(S5)

此外，也有受訪者表示在方案計畫審查會議上，2 次審查會議的委員建議方案計畫規劃的方向完全不同，使得進用單位無所適從。

兩次審查會議公文不一樣的建議，每次委員提供不同意見，委員間的意見也不一樣，例如第一次建議工藝傳承更完善(課程主軸)、第 2 次行銷品牌經營；還有一次的經驗是鄰近兩位委員的意見都不一樣，讓我們很難配合委員們所提出來的需求。(M5)

2. 進用單位在招募人員的管道與困境

從招募人員管道來看，多元方案規範進用人員需為經公立就業服務機構推介之失業者，因此管道一致，一般進用人員皆來自於就服站推介的名單(S2、S5、S8、N4、N5、N7)。

若是培力計畫進用人員、方案計畫的專經管人員則沒有條件限制，所以招募管道較為多元，有包含人脈推薦，如大學教授、當地社區、進用人員推薦；或是網路方式，如人力銀行、臉書；又或者是傳統方式，如就服站、公部門布告欄等管道。

招募人員的管道包含社區青年返鄉、大學生(進用人員介紹、老師推薦)。(S6)

我們後來發現 104 人力銀行的招募效果比較好。(M3)

因為我們餐廳地點很偏遠，所以人員招募管道多為部落單位和就服站。最好能是部落族人，因為考量我們風味餐廳是晚上工作及距離遠。(S5)

基金會有曾經從就服站，但因為我們距離遠所以效果不好、自行尋找，找人推薦，或是從進用人員轉為正職員工。(S7)

我們人員招募的管道有就服站，但多數都不適合、大學老師介紹畢業生、人脈推薦。(S8)

我們以前都是去大學招募、就服站或是透過在地連結的廠商推薦。(M4)

專經專管用 FB 招募比較合適，進用人員有部分也還是透過就服站。(M2)

我們有從就服站、人脈推薦，這管道來的人都比較合適、FB、公部門布告欄等方式。(M5)

如果是進用人員我們就是都透過就服站，但是專經專管人員就是用人脈推薦的方式。(N4)

我們都是自行挑選進用人員，透過人脈招募，主要都會是我們社區在地的人。(S4)

可能因多元方案對於進用人員的進用條件規範，有幾位受訪者反映就服站所推介的人員不符合進用單位的需求、推薦人數不足、有問題的進用人員會不斷地回到就服站等問題。

我們協會從就服站的人大部分都不適合，例如因為條件限制所以都能力不足、被企業淘汰員工、又或是本身態度的問題。(S8)

從就服站招募來的人員很常都是不符合需求，但我們知道多元計畫是以救助為前提，所以我們也很盡力培訓。但因為我們工作主要是要去偏鄉照顧高齡者，就服站未預先告知工作內容及技能要求，所以很容易來不符合需求的人。另外也有自信心不高、表達力的問題，甚至還有精神問題的人員，我們又不能輕易辭退他，就造成進用單位很大的負擔，覺得就服站未預先篩選。(N7)

因為我們協會比較需要美工設計、行銷經驗、業務推廣能力，但就服站推介的人員都與單位需求不符，我們進用單位會需要花很多心力培訓。(N4)

有一些不適合或態度不好的進用人員會一直是在多元計畫工作，但就服站推介資料中並沒有該人員過去參與計畫的紀錄與資料可以參考，所以我們就很容易用到這種不適任的進用人員，又因為他們被保護得很好，只需要做工作項目，那就很容易造成很多進用單位的麻煩。(M1)

來自就服站的進用人員因為是中高齡或體力不足，比較不符合餐廳的需求，我們要花很多心力去輔導和陪伴。(N5)

就服站介紹來源不足，人數不夠多。(S2)

3. 進用單位在管理人員所面臨到的問題

(1) 溝通問題

溝通問題，必須要很清楚地說明工作內容，例如：淡季要兼顧農務工作，不是就不用做事。(S5)

溝通困難，原住民部落族群文化差異大，進用人員間的溝通相處容易產生隔閡；另外，因為進用人員多屬於中高齡，在溝通工作項目與分工上也經常面臨到困難。(N5)

進用人員之間年紀差異，溝通有隔閡。(S2)

(2) 行政規定及人力運用彈性問題

例如簽到退的規定、進用人員工作項目的限制、年齡上限的限制等，都容易讓進用單位在人力配置上發生問題。

進用單位必須要一直提醒進用人員準時簽到 (符合勞動部稽核需求)，但因為我們很常跑來跑去，所以不論是我們或是進用人員都很麻煩。(M3)

執行計畫期間我認為最大的困難就是要專門管理核銷，行政繁瑣，且進用人員的工作項目十分侷限，只能做當初寫的工作項目，清潔就只能做清潔，這對我們單位要人力調度就很麻煩。(S7)

人力分配的彈性太低，因為規定進用人員只能從事既定的工作項目，如果進用單位被查到超過計畫規定工作範圍，就會被記點和糾察；所以我們經常面臨到即使進用人員願意學習，也會面臨到不符合政府規定。(M1)

因為蘭草是需要資深長輩比較能夠勝任，他們對歷史也比較了解，但計畫有年齡 65 歲限制。(M5)

此外，因進用人員條件較屬弱勢或延用比率限制，進用單位會花費許多人力與時間成本在培訓教育人員方面。

培力希望延用進用人員，但北區因為比例限制不能再延用，只能用新就業人員，工作經驗無法累積，銷售經驗斷層，要不斷花心力去訓練新人。(M3)

也有部分進用人員不夠敬業或能力問題，管理上也必須要花很大的心力。(S2)

媒合進用人員，就服站推薦的人力條件很難符合協會所需。進用單位會需要花很多心力培訓。(N4)

4. 參與方案計畫後對進用單位整體發展的影響

(1) 勞動部提供行銷與宣傳的協助，增加單位曝光度

因為參與計畫，讓我們有了單位運作的人力資金，另外發展署也會提供一些行銷支援，像曾經有出過一本專書，裡面就有介紹我們協會，也會固定在各地舉辦一些行銷展售活動，讓我們產品有曝光機會。(M3)

勞動部讓我們協會可以增加曝光，因為都會辦一些展覽活動，讓社區有擺攤機會，提供資源整合平台。(N3)

(2) 提升青年願意留鄉與返鄉的意願

我們在地農產加工包裝，參與商品展，拓展商機；讓年輕在地人留下來服務部落。(S5)

好像有比較多青年願意返鄉，雖然人數沒有很多，但可能因為參與計畫有成長，所以跟以前比有好一點。(N3)

提供青年就業的機會，讓青年願意返鄉，增加對地方的認同感後，像我自己的小孩也比較願意承接社區經濟企業。(S6)

協會最希望可以建立文創平台，因為勞動部計畫讓我們和宜蘭原住民部落更多交流。(N4)

勞動部在專經管培訓中有開設會計課程有幫助，另外還有網路行銷訓練，針對不同族群，有效的應用宣傳工作(部落客)，幫助協會行銷和曝光。(S5)

(3) 提供專業培訓與經費補助，強化單位發展的整體競爭力

勞動部協助提供專業訓練、行銷技巧(logo)，讓協會有發展機會。(M1)

計畫讓我們培養人員的各種技能，包含藝術瓦窯、磚雕、導覽解說這些能力；三和瓦窯經過3年計畫之後慢慢在累積營收，但目前需要培力計畫支持。(S7)

參加培力計畫後，讓我們協會減輕人事費負擔，再加上允許我們協會可以自主經營，慢慢建立穩定獲利的模式。(N5)

因為多元計畫的協助，讓我們可以提供服務給更多弱勢家庭和孩童，並且舉辦手作坊，讓很多弱勢婦女可以學習一技之長，另外我們也成立餐廳，創造就業機會予弱勢婦女；勞動部協助提供專業訓練、行銷技巧(logo)，讓協會有發展機會。(M1)

(三) 我國推動地方創生與社會創新情形

1. 進用單位計畫方案推動地方創生/社會創新的方式

(1) 定期舉辦在地大型活動，串連當地資源

單位計畫在推動地方創生的連結性，大部分這些計畫方案都是透過舉辦大型活動，例如苗栗好采頭藝術季、屏東農人季、蘭草國際藝術村等，串聯當地資源，帶入人流發展觀光。

我們連續幾年舉辦了好采頭藝術季，這是協和陶瓷的老董事長因為是我們苗栗人，所以每年協和慈善基金會都以在地人回饋在地人的美善回饋贊助我們；一天莊園活動內容與當地有關，大活動帶動在地小攤，結合庄內其他組織(廟宇)、中小學校合辦。(M2)

透過“蘭草產業國際藝術村”串聯在地不同組織，融合不同景點，吸引觀光客，帶動鄰近觀光產業。(M5)

我們協會這幾年一直推廣「食農教育」，希望可以提升民眾的農業知識或對農業產業鏈有興趣，不只有地方創生；我們今年有和台灣好基金合作國中小的食農教育；我們也在去年首創舉辦農人季(音樂)活動 - 音樂營、針對大學學生/年輕人舉辦論壇，培養及參與農業產業興趣。(S2)

(2) 推動體驗經濟，舉辦推廣教育

我們單位有和當地旅行社合作小旅行活動、和永齡基金會合作，舉辦高中生實農教育體驗活動、到學校演講有關海洋生態教育；走入社區，和社區媽媽合作，說服她們如何貢獻給社區。(S1)

我們協會有提供部落長者活動地點，希望可以讓協會作為原住民部落文化宣傳平台，例如推出半天或一天的文化體驗導覽，推廣部落特色產品，讓紅糯米產品多元化，像有米、和乖乖合作出品限定版「紅糯米乖乖」、釀酒等多元產品，推動有機農業。(S5)

我們協會也會設計一天到兩天的小旅行 DIY，所有的導覽和膳食準備都是我們在地經營和當地食材，所以我們也有找老師指導我們有關小旅行、產品開發或風味餐。(S4)

(3) 發展社會創新模式與創意

我們推動苗栗青創基地：鼓勵青年返鄉，我們協會可以輔導平面設計、巷弄空間規劃，讓年輕工作室、策展等進駐。(M2)

我們協會目前正在推動社群貨幣(換工型態)，這是一種社區夥伴間互助的一種機制，不是真的貨幣，可以用務(物)換物(務)；另外就是電子商務，把產品放在網路通路上販售等(M3)。

我們學會每年都會固定舉辦社會創新模式競賽，從參賽作品可以看得出來現在非營利組織有哪些社會創新創業的模式，例如：綠色經濟、環保科技、共用共享、循環經濟(回收)，例如格外農品提出剩食計畫、青銀共創，例如九樓幫新北市政府規劃了「青銀共居」計畫，推廣「共生公寓」的新概念。(N6)

我們希望除了透過協會帶動觀光，也能夠真的保留住蘭草文化，所以我們這兩年積極推動成立「蘭編工藝師認證委員會」，能夠產品估價、提供工藝交流平台名單、媒合工藝師資源。必須要能串連各界不同的資源和協助，包含工藝研究中心，苗栗觀光局、台南藝術大學、文化資產保存者等。(M5)

我們協會推廣樂齡產業，特別設計推廣課程、材料包、系列產品包含三媽卡、LINE 貼圖等，用比較創新的手法設計教案，像那三媽卡就是我們熟悉的桌遊卡。(S6)

我們剛開始多元方案時，其實都還在摸索，每天想怎麼生存就已經來不及了，所以沒什麼可以發展產業模式、找出特色吸引力，影響我們最多的就是去北京出國策展，我們把我們馬告產品帶去了，然後才發現很多人對我們產品好奇，所以才讓我們開始思考產業特色在哪裡？啟動“行銷”。(N5)

協會主要在推動將長照結合資訊科技，協助退休者延緩老化，目前我們持續在研發以 AR/VR 呈現虛擬歷史古蹟。(S8)

土地、生態議題連結不同部會或專家資源，解決問題，恢復生態，發展經濟型“棄地”營造，我們想要做的是“恢復力”。(M4)

2. 進用單位推動地方創生/社會創新的成功關鍵因素

我認為我們單位在推動上是漸進式，先導入路徑(也就是先進入產業)、再來培養基本專業能力、接著就開始規劃創新產業模式，製造產值、最後我們就開始獨立經營，但仍需要進一步創新，符合市場需求。(N5)

深耕與堅持 1-2 商品/服務，社會服務有亮點，吸引企業/政府資源，延伸產品/服務，創造價值，所以關鍵就是：人才、堅持、核心價值理念。(N6)

培力計畫需要構想，應該要先想 Event Marketing 擴散行銷，只要找對社區痛點/話題/議題，就會吸引關注、社區設計投入、邀請社區外參與體驗、口碑人脈行銷；另外，單位也要夠靈活轉型、創新產品服務，市場導向。

我認為最重要的就是環境教育場域，當場域搞定，居民就可以參與就業，也能夠集中商業活動、進行食農教育、舉辦觀光活動等等。(M4)

另外我也發現「青年導入」的重要性，因為要有人和我討論，才有行動力；所以我就和社會企業“點點善”合作，與有想法、行動力的年輕人合作；原住民特色餐廳、如何呈現特色、與部落接觸，挖掘食材/文化的潛力及可發展性。(N5)

3. 臺灣其他成功個案

(1) 屏東泰武咖啡(原住民)、大安森林(婦女)(S2)

(2) 多扶、鮮乳仿、進芬社區、大有社區(M1)

(3) 八煙重造梯田空間，恢復農業(稻田)、開創梯田音樂會(N3)

(4) 臺東鸞山部落，生態體驗(S4)

(5) 愛一家親(三重)，社區教育(N6)

第六節 專家學者座談與研討會議

為提高本研究之品質，本研究召開了啟動會議及 5 場專家學者座談會議，進行有關本案研究架構、勞工行政資料分析設計與分析結果、輿情分析關鍵詞的規劃設計及分析結果、深度訪談對象擇選與結果、成果應用及政策建議內容等事項的相關討論，研究參酌專家學者的意見，並進行修潤、整理、呈現於報告內容中（參考附錄 A）。

另外，為呈現方案計畫過去的成果，及推展倡議社區發展、社會創新、地方創生的理念及做法，本研究亦於 2019 年 11 月 26 日上午於臺北舉辦「地方創生・永續臺灣」一點亮地方經濟，創造在地就業力的研討會暨論壇，除了進行本研所得之方案計畫

成果的發表外，會議亦邀請小鎮文創何培鈞創辦人（發表「走向海外的地方品牌：小鎮創生學」）、林事務所林承毅執行長（發表「地方創生：日本的過去，臺灣的未來」）進行在地及國際發展的經驗分享，計有約 50 人與會並參與討論（參考附錄 B）。

第五章 結論與建議

勞動部勞動力發展署執行之多元就業開發方案及培力就業計畫的進用人員，以弱勢族群或失業者為優先進用的對象，這些進用人員的就業能力相對薄弱。本研究使用 2004 至 2019 年 4 月（約 15.3 年）所有的多元就業開發方案及培力就業計畫進用人員資料，勾稽 1999 至 2019 年 4 月之勞工保險等勞工行政資料，並運用敘述統計、邏輯斯迴歸分析及決策樹分析等工具，整體性的評估方案計畫進用人員之後續就業成效及其影響因素。

研究的結果顯示，參與多元就業開發方案及培力就業計畫的進用人員，後續工作超過 1 年的穩定度有增加、再就業的求職期間有縮短的現象，參與方案計畫有協助進用人員朝正向就業發展之功能；且從 2018 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 1 日間之網路文本輿情分析得知，9 成以上的網路文本，對於「多元方案」及「培力就業」的印象或感覺，是抱持有效率、順利、高興、努力、成功等等的正面肯定的情感。本研究之結論與建議如下：

第一節 結論

因多元方案依計畫的類型又可以分為社會型計畫及經濟型計畫，而多元社會型計畫較具有社會公益性質，多元經濟型計畫則再考量具產業發展前景項目的因素，而培力計畫則再加上地區勞動力永續發展的考量，3 項計畫類型具有促進勞動力提升的進展過程，故研究將多元方案及培力計畫，分為多元社會型、多元培力型、培力計畫 3 個類型進行成效的探討。結論如下：

- 一、2004 至 2019 年 4 月（約 15.3 年）多元就業開發方案及培力就業計畫之進用人員計有 102,047 人(141,427 人次)，其中約 76%的人僅參與過 1 次的方案計畫項目，重複參與者約 24%。
- 二、首次參與者中，參與多元社會型、多元經濟型及培力計畫者，各約為 77%、20%及 3%，一般進用人員及專經管人員，各約為 96%及 4%；女性約占 6 成。
- 三、首次參與者中，45 歲以上的中高齡約占 2/3(如表 9)。

四、進用人員在參與方案計畫前，失業、無參與前工作加保日或農保的比率約為 25%，參與前有工作之比率約為 75%(如表 13)。

五、在參與方案計畫後，失業、退休或農保的比率約為 29%，參與後有工作之比率約為 71%(如表 15)；最近(2019 年 4 月)有工作之比率約為 40%(如表 18, 40,921/102,047)。

六、普遍而言，培力計畫比多元方案進用人員之年齡較低(培力、多元經濟型、多元社會型計畫，44 歲以下進用人員之比率分別為 69%、46%、28%)、原住民的比率較高(分別為 28%、17%、13%)；至 2019 年 4 月止，領過失業給付的比率較低(分別為 12%、18%、19%)、領過老年年金的比率較低(分別為 13%、24%、37%)、參與農保的比率較低(分別為 3%、8%、12%)、有參與後工作的比率較低(分別為 58%、62%、74%)。

七、本研究進用人員的特徵，與 2008 年執行之多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫的進用人員比較後，在中高齡、女性、身心障礙者、原住民、生活扶助戶等特定對象的比率相仿(如表 4)；在參加計畫前無加退保紀錄者的比率高了約 10%、參與後有工作者之比率高了約 21%(如表 5)。

八、進用人員離開方案計畫後，穩定工作超過 1 年的比率有增加的現象

從勞工行政資料來看(如表 18)，進用人員參與方案計畫前後，參與前工作、參與後工作及最近(2019 年 4 月)工作的工作期間，未滿半年的比率分別約為 54%、62% 及 24%；滿 1 年以上的比率分別約為 25%、29% 及 73%。雖然，參與後工作的工作期間未滿半年的比率，較參與前工作的比率高(高 8%)，但工作期間超過 1 年的比率，參與後工作的表現較佳(比參與前工作高 4%)，而最近工作的表現尤其亮眼(比參與前工作高 48%)。

九、進用人員離開方案計畫後，再就業的求職期間有減少的現象

從勞工行政資料來看(如表 13 及表 15)，進用人員參與方案計畫前後，有勞保就業紀錄者約為 75% 及 71%。比較進用人員參與時工作的求職期間(如表 14)，與參與後工作(再就業)的求職期間(如表 16)，則可發現求職期間未滿半年的比率增加(分別約為 41% 及 57%)、1 年以上的比率減少(約為 42% 及 26%)。研究結果顯示，再就業的求職期間有減少的現象；雖然參與後工作求職期間未滿半年者的 57% 比率中，有超過一

半（約 33%）人的工作與其參與方案計畫的期間重疊，可能是因為多元方案的規範設計中，有人員延用、留用之津貼補助之故，但求職期間 1 年以上的人數比率確實有減少。

十、可促進進用人員後續正向就業發展（成功再就業、穩定再就業、投保薪資增加）的共同因素為一參與多元方案、不重覆參與方案計畫

從邏輯斯迴歸分析的結果來看（如表 28），離開方案計畫的進用人員，影響其後續成功再就業、穩定再就業（工作 3 個月以上）、最近（2019 年 4 月）工作投保薪資增加的共同重要因素有參與多元方案、不重複參與方案計畫等 2 個變項；換句話說，若進用人員首次參與的是多元就業開發社會型方案或經濟型方案，或僅參與方案計畫 1 次者，離開方案計畫後的正向就業發展機率會比較高。

十一、六種特徵之進用人員，穩定再就業（工作 3 個月以上）的機率較高

運用探索性之決策樹分析的結果顯示（如圖 9），進用人員具以下特徵者，穩定再就業的機率較高（整體模式的準確率為 76%）：

- (一)首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 54 歲以下、計畫性質為社會公益與觀光休閒之非 25-34 歲者（即 24 歲以下及 35-54 歲者）。
- (二)首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 54 歲以下、計畫性質非社會公益或觀光休閒、教育程度為高中職或碩士以上者。
- (三)首次參與多元經濟型或培力計畫、年齡為 55 歲以上、求職表上登錄中高齡身分別、非身障者。
- (四)首次參與多元社會型、年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資為 22,799 元以下或 31,800 元以上、參與單位區域在北區或中區、且非原住民者。
- (五)首次參與多元社會型、年齡在 64 歲以下、參與前工作薪資在 22,800-31,799 元、教育程度為國中小之男性。
- (六)首次參與多元社會型、年齡在 65 歲以上、參與單位區域在東區或離島、職務為工作人員、導覽解說員、研發/行銷/銷售/推廣員、清潔/回收員、經理人之男性。

第二節 建議

針對研究的結果，提出執行面可稍加留意或加強之建議，對於進用人員後續之正向就業發展應更有助益。建議如下：

一、針對培力計畫進行後續探討之研究

本研究的結果顯示，參與多元方案比參與培力計畫之進用人員，其後續正向就業發展（成功再就業、穩定再就業、投保薪資增加）較佳（如表 21、22、27），或許是培力計畫與多元方案的進用人員本來就有差異（培力計畫進用人員年齡較低、原住民的比率較高、領過失業給付的比率較低、領過老年年金的比率較低、參與農保的比率較低）所造成的影響；惟本研究並未針對這個部分做更進一步的探討，而過去又僅有針對多元方案進行的研究，建議未來可以針對影響培力計畫進用人員就業發展的部分，進行更深度的後續探討。

二、審慎評估有重覆參與方案計畫進用人員之申請案

本研究的結果顯示，不重覆參與方案計畫之進用人員，其後續正向就業發展（成功再就業、穩定再就業、投保薪資增加）較佳，而方案計畫進用人員重覆參與計畫者約為 24%（如表 10）。其實，在申請多元方案及培力計畫時，已有針對優先進用對象的部分有所規範，多元社會型方案以「以弱勢族群及其他經勞動部指定之對象為限」、多元經濟型方案以「非自願性失業者、中高齡失業者為優先」，兩者並以「未參加過公共服務擴大就業計畫、永續就業工程計畫、多元就業開發方案、臨時工作津貼等相關就業促進津貼或勞保失業給付之失業者為優先」[3]；而培力計畫的規範內容為「以災區失業者為優先，指重大災害發生時，有一定事實足認居住、工作或設籍於災區，具有工作能力及工作意願，且目前無工作者」[12]。由此可知，多元方案進用對象的規範，已有不重複進用的原則，而培力計畫的部分似乎無此規範設計。建議在方案計畫申請案審核之實務執行作業時，針對有曾參與過方案計畫進用人員之申請案件，可以再加審慎考量及評估。

三、可依決策樹分析歸類結果，強化特殊進用人員族群之穩定再就業能力

本研究運用分類與迴歸樹建構的分類模型顯示，首次參與方案計畫類型為「多元經濟型與培力計畫」或「多元社會型」，影響其穩定再就業的因素不同，如要提升進用人員穩定再就業能力的話，需依照計畫類型，對不同的族群進行關注與強化(如圖 9)；如要提升身障進用人員的穩定再就業能力，可以針對「多元經濟型與培力計畫」進用人員中，年齡在 55 歲以上的身障族群特別進行就業輔導。另有些進用單位表示，進用人員可能需要加強工作的基本能力、溝通能力和積極負責的工作態度；部分進用人員的工作態度欠佳，又缺乏溝通能力，可能導致人員的流動率高，人員重複培訓會導致政策資源的浪費。

後記

本研究計畫主持人為黃組長春長及鄭副研究員淑芳，並由陳研發替代役助理研究員威穎及蔡分析師禮宇共同參與。

另外感謝時勢股份有限公司陳博士紀君及任副總經理希詩等人協助辦理。

研究執行期間，獲得勞動力發展署創新中心協助提供訪談之事業單位建議名單，研究期間受到產學研各界專家學者代表提供諸多建議，使本研究更臻於完善，僅此一併致謝。

參考文獻

- [1] 詹翊偵：多元就業開發方案與培力就業計畫。國土及公共治理季刊 2018；6(1)：88-93。
- [2] 曾敏傑：「多元就業開發方案」進用人員特質之分析與探討。就業安全 2006；95(1)：52-59。
- [3] 施淑惠：促進災區就業第四部曲－培力就業計畫。就業安全 2010；99(1)；
https://www2.wda.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=498&ap_id=1088。
- [4] 勞動部勞動力發展署：多元就業開發方案補助作業要點。[線上] 2019 年 7 月 12 日；
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=74963F5F05BDB4FB&s=86E55BE3A390F789。
- [5] 勞動部勞動力發展署：107 年度業務報告。[線上] 2019 年 7 月 12 日；
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=A882831462E15694&sms=8CCF2055859660CA&s=4A4781165ACB4025。
- [6] 林怡君、王雲東：多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫。行政院勞工委員會職業訓練局(現為勞動部勞動力發展署)2009 年委託研究計畫：77-104。
- [7] 劉宜君、辛炳隆、馬財專：促進就業計畫效益評估。行政院研究發展考核委員會(現為國家發展委員會) 2011 年委託研究報告 [線上] 2019 年 7 月 16 日；
<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/9071/08bc14c5-6e96-478a-ab2b-c617f8f9d134.pdf>。
- [8] 李安妮、王雲東：多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫。行政院勞工委員會職業訓練局(現為勞動部勞動力發展署)2007 年委託研究計畫：139。
- [9] 林怡君、王雲東：多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫。行政院勞工委員會職業訓練局(現為勞動部勞動力發展署)2009 年委託研究計畫：74。
- [10] 李安妮、王雲東：多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查計畫。行政院勞工委員會職業訓練局(現為勞動部勞動力發展署)2007 年委託研究計畫：149。

- [11] 許雲翔：多元就業開發方案參加者勞動市場參與分析。行政院經濟建設委員會(現為國家發展委員會)人力資源規劃研究報告第 14 輯；2010：79-98。
- [12] 勞動部勞動力發展署：培力就業計畫補助作業要點。[線上] 2019 年 7 月 12 日；
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=74963F5F05BDB4FB&sms=5A0BB383D955741C&s=BD6E143A0F9FE8EE。
- [13] 勞動部勞動力發展署：「109 年度多元就業開發方案、培力就業計畫」提案宣傳說明會簡報；2019。
- [14] 曾梓峰、蔡宗秀：第三系統生活與環境產業部門發展計畫綱領之規劃。行政院經濟建設委員會(現為國家發展委員會)委託計畫期末報告；2001：3-11。
- [15] European Commission, Commission Recommendation: Concerning the Definition of Micro, Small and Medium-sized Enterprises, 2003/361/EC, Brussels.
- [16] ECOTEC：Evaluation of the Third System and Employment Pilot Action-Final Report, Research & Consulting Limited; 2001: 3.

附錄一

啟動會議

一、 會議目的：

針對「精進多元就業開發方案及培力就業計畫之相關工作」之執行方式與時程規劃進行討論。

二、 議程大綱：

(一)說明本案執行方式與流程

(二)勞工行政資料分析架構、公開輿情資料分析架構

(三)人力安排與時程規劃

三、 會議討論摘要：

(一)勞工行政資料分析架構

1. 專家學者 2

- (1) 留用、延用與新進人員的進用身分經常會是同一位進用人，僅是因不同計畫類型的進用條件不同而轉換身分。所以，建議分析時應該要按照三種計畫類型進行分析。
- (2) 無論哪一種計畫類型所有進用人員的投保薪資都會相同，除非是專案經理人。
- (3) 建議可請委託單位提供優良得獎的社會企業組織或非營利組織之名單納入勾稽欄位。
- (4) 目前現況有一群進用人員是沒有前一份工作，建議可將這類類似遊牧民族性的進用人員進行特徵描述。
- (5) 可確認是否有提供進用人員是否有考取證照的欄位。
- (6) 要確認進用單位所屬的分類，若僅用經濟部的分類都會是非營利，否會變為沒有意義。

2. 專家學者 4

- (1) 有些進用人員可能是先從社會型方案開始，再轉為經濟型方案又再成為培力計畫的進用人員，所以有可能同一位進用人員會有重複的進用身份。大概 2/3 都是沒有前一份工作，又有些進用人員都具有農保身分，所以這些人因為再幾年就退休所以也都不願勞保。
- (2) 預計盈餘與實際盈餘會有很大的落差，建議可以運用組織上提給勞動部的組織季報。合作社一定有 401、403、年度節稅報表，會以 401 為主，營業額會比實際申報來得少，但協會因為使用的是合併課稅，剛好相反。

3. 專家學者 7

- (1) 建議可串結整個社會經濟狀況，及一些相對應的研究計畫與本次計畫進行對照。
- (2) 目前探討的多元方案與培力計畫可和國際相關的研究計畫進行連結，例如社會企業、社會團結和平台經濟。例如可參考 Uber 這種分享經濟與合作式型態，運用在我們合作社的管理工具。
- (3) 設計思考的流程能應用在服務中：多元就業涉及到社會問題與個人家庭等，都可透過不同專業人員進行跨域對話；應該要用使用者的思維去思考，例如進用人員有哪些類型與特性；政策需求與研究計畫間可能需要一段時間才能看到效果，若透過設計思考的工作坊可以更快看到效果。

4. 專家學者 3

- (1) 早期勞動部過去是以傳統職工類型，然而現在人力應視為是一種資源，產品與事業是透過高價值的人力而完成的。
- (2) 我們台灣目前地方創生有時候缺乏設計思維，忘記應該要以人為本，應該要有美學設計。

5. 專家學者 6

- (1) 卡方檢定中要特別注意小於 5 的問題。
- (2) 做回歸時應該要特別注意變數矯正，釐清干擾因素。
- (3) 回歸假設前提是常態分佈，但本次計畫應該不太可能會是，所以建議進行分析前應該要先進行探索性分析，透過圖性分布先了解這些資料要傳達的訊息。另外也需進行極值的處理。
- (4) 建議先想好如何處理遺失值的方式、不同資料檔的標準化。

6. 專家學者 7

- (1) 分析現有的數據去面對未來變動的方案，例如各部會相關資料進行關聯性探討。
- (2) 深入訪談的對象非常重要，20 位的負責人建議可尋找長期在地發展的對象。

7. 專家學者 8

- (1) 可以透過這次調查能初步了解那些游牧民族類的進用人員的特徵。
- (2) 雖然有一些新的就業型態可能無法透過勞工行政資料勾稽發現，但可以透過大數據的方式嘗試發現。
- (3) 如果委託單位有類似研究調查也正進行勞工行政資料勾稽，建議是否可以共同合作，或是過去已有勾稽的原始檔案或標籤等可供本次計畫參考。

8. 專家學者 1

- (1) 發展署若有相關的研究計畫可以提供參考。
- (2) 與地方創生的兩個連結：一個是從人口的移動路徑；另一個是從歷史脈絡。
- (3) 本次計畫主要是希望探討影響這些進用人員就業歷程的關鍵因素有那些，強調的是關聯性而非因果性，例如原本是屬於較弱勢的進用人員，但經過參與計畫、再就業後，轉變成薪資較高的進用人員，針對這些人能進一步去分析有哪些特徵、行為，以提供後續政策調整建議。
- (4) 以多元方案與培力計畫中的進用人員中多為中高齡就業者，透過這次計畫分析希望可以找出有哪些就業路徑。
- (5) 深入訪談對象應以設計思考的思維，受訪對象應從數據分析結果所歸納的幾種類型去挑選。

9. 專家學者 9

建議為真實呈現參與多元方案及培力就業計畫的進用人員離開計畫後之多元再就業樣態，建議本案進行再就業調查勾稽勞保系統時，依現行多元就業及培力勾稽勞保系統方式，將加入職業工會及不含就業保險者納入計算。

(二) 公開輿情分析架構

1. 專家學者 7：資源連結、產品創新、在地整合、資源整合。
2. 專家學者 4：農村再生、社區經濟、地方經濟。
3. 專家學者 5：社會安全、以人為本、長照 2.0、循環經濟、未來工作。
4. 專家學者 3：地方產業、社會企業、共創價值、共享分享。
5. 專家學者 2：可採用多元就業方案系統中幾種計畫類別當關鍵字。
6. 專家學者 8：勞動合作社。
7. 專家學者 1：社區發展。
8. 專家學者 9：社會創新的概念涵蓋範圍較社會企業廣，且較符合目前參與多元、培力計畫的民間團體推動現況，與契合目前行政院推動的政策，所以建議可增加「社會創新」關鍵字。

專家座談會（一）

一、 會議目的：

針對「精進多元就業開發方案及培力就業計畫之相關工作」之相關案例與新就業形態及困境進行討論

二、 議程大綱：

(一)執行團隊文獻與輿情分析摘要結果報告

(二)國內多元培力計畫與地方創生的執行現況及個案

1. 國內多元方案與培力計畫的推行現況？有哪些困境？
2. 國內外地方創生的成功案例與關鍵特色

(三)國內目前新就業形態與模式

1. 目前社區發展/地方創生有哪些新的就業型態？
2. 產官學所投入的程度？合作的方式？

(四)國內目前社區發展/地方創生面臨那些困境與挑戰？

(五)未來建議

1. 產官學應如何共同創造地方創生的新就業型態？
2. 對於政府推動地方創生的新就業型態之措施建議

三、 會議討論摘要：

(一) 國內多元培力計畫與地方創生的執行現況及個案

1.專家學者 4

- (1) 讓地方在地特色，自我成長；非營利組織領導者都必須定期改選，但卻也容易引起組織永續發展的問題，組織非營利的性質使得地方創生發展有限，反而應該要輔導成為社會企業後才會更有發展性，而就目前的多元就業方案中有一些 NPO 也漸漸轉型至社會企業，多元方案本身存在一定價值。
- (2) 但是多元就業方案也仍有待改善，例如針對符合某些條件進行補助，然而可能多偏向就業能力較為低弱者，反而降低工作表現，若要將這些人員發展創新確實較有限。

2.專家學者 5

- (1) 多元就業方案是以幫助社會弱勢族群為出發點，但又期待不要長期依賴政府補足，這中間有些衝突。

- (2) 另外，多元就業方案所輔導的族群(或學生)的技能非常有限，未必可滿足市場需求。

3.專家學者 6

- (1) NPO 長期策略性規劃，定期改選領導團隊，不容易落實決策。
- (2) 草創時期需要內部動機強烈才能全程投入，不單就業，人才媒合有很大挑戰。

4.專家學者 2

- (1) 目前相關多元培力計畫之法規需避免與地方競爭，例如政府補助是投入面向，需要不影響社會的公平正義，有助於公益，所以如果部落已經有一間具特色的餐廳，若計畫也是這種性質，以現有規定來看這樣的計畫是不會通過的，因為會對原有的餐廳造成不公平的現象。中彰投有一間佛教幼稚園，但因申請多元計畫，可以補助弱勢小孩，使得鄰近的幼稚園提出抗議。因此只能挑選有限項目中，但卻不一定合適，而這與地方創生的精神可能會有法規限制。
- (2) 保護不同產業的法規互相衝突，例如生態導覽與旅行法衝突，又或者是計程車行業也會提出抗議，與相關交通法規衝突。
- (3) 非營利組織無法永續發展，因財務經常不透明，因為擔心當財務透明以後，社會大眾不捐款，又或者政府就不提供補助。另外，固定三年或五年組織章程就規定需要換人，但 NPO 都是志工領導，所以永續發展很有限。
- (4) NPO 多公益用途，執行力與行銷力有限，尤其是臺灣地方小，因此要找到地方特色特別困難，比日本推動地方創生就會更困難，例如原住民多數都是手工藝品，但如果地區之間的差別性不大，就很難發展。

5.專家學者 3

- (1) 多元就業方案在這一波的年輕創業者變多，跟過去多元就業經濟型以中高齡就業比較不同，顯然有很大的差異。
- (2) 首先，就業可以區分為一類是創業者，另一類是勞動者，各類領域的勞動者其實都在變化，尤其年輕勞動的需求與企業不同，不願意加入產業(服務業、製造業、農業)，是否需要畢業前的職前訓練?勞動者如何與企業銜接，如何激勵年輕人?
- (3) 地方創生的第一個困境是目前很多社區營造者未必著力就業創生，因為問題意識不強，僅能就自己社區內人力就業的問題，當然也有一些成功例子：例如竹山串連返鄉青年、陳美惠(屏科大森林系)生態導覽公司(連

帶地方改造、民宿)、文化部推動的社區營造青銀共創計畫、或是埔里地區在產官學的合作推動上也蠻成功。

- (4) 地方創生第二個困境是法規限制: 不利於“前店後廠”, 法規鬆綁, 例如現在許多在地社區小旅行, 會舉辦社區體驗活動/課程, 但卻與旅行業法規產生衝突。我認為就把社區小旅行改成社區體驗課程, 把旅行費當成學費, 也或許是解決方法。

(二)國內目前新就業形態與模式

1.專家學者 5

民間比較有活力, 政府也可以參考民間的做法, 例如民宿整理, 日本政府把模式放大, 成立基金, 整理老房子等, 可以文化保存、創造工作機會、經濟活動。

2.專家學者 3

創業者有哪些需求?可能是管理技術, 如小型會計系統, 另外是資金部分, 例如國發基金有社會企業創投事業投資, 對象是創投公司, 如若水創投, 政府鼓勵針對社會企業的創投公司, 而非社會企業為對象。

(三)國內目前社區發展/地方創生面臨那些困境與挑戰?

1.專家學者 4

推動地方創生的過程, 經常會發生有某社區沒落伴隨著是鄰近市區的發展, 很難用政策改變, 除非這個地方有一定的特色, 社區才有可能發展。

2.專家學者 2

政府以勞動人力補足作為投資, 但決策單位可能沒有能力可以了解市場所需的相關資源, 提計畫時僅是想到社區需要人力, 卻無法想到政府需要什麼? 又或者是社區投資了什麼?

(四)未來建議

1.專家學者 5

- (1) 建議如果多元方案未來要轉型不應再從社會救濟的角度, 而應該要是往創造市場需求的方向發展。
- (2) 中央政府所提供的各項資源需要創造交換的機會, 形成循環經濟活動, 目前只有分配資源, 而沒有再造資源。例如政府也不只有提供經費, 同時也應提供行銷、空間、媒合等資源整合。又或者重新運用資源, 吸引外來投資。
- (3) 鼓勵年輕人的新工作型態(如零工、斜槓)、放寬規則, 鼓勵創新。

2.專家學者 6

彈性就業型態，期待新的管理工具、彈性的勞動政策協助新創公司。

3. 專家學者 2

- (1) 首先是法規鬆綁，另曾教授所提及由勞動部提供創業基金，目前法令有所限制，也需要進行法規鬆綁才行。
- (2) 其次是應該要積極栽培地方，例如我們都直接建議 N P O 和公司應該要同時經營，轉型成為社會企業。

4. 專家學者 3

- (1) 例如勞動部是否可以創立投資基金？投資有創新技術的社會企業，即使不能賺錢但卻可能可以解決一些社會問題。
- (2) 多元培力方案未來可以增加 NPO、NGO 就業機會，新就業型態的訓練：合作社聘用專職人員，例如將國內產銷班法人化，要求財務透明才有認證才能獲取補貼，因此也會增加就業機會，例如鄰近產銷班可以合聘經理職位。
- (3) 積極鼓勵新就業型態，如團體內的個人發揮職位，或鼓勵社區組織成立合作社。
- (4) 產官學的攜手合作，多元培力+大學+企業 CSR。
- (5) 規範限制需鬆綁，放鬆不重複企業類型、多家競爭的規範。

專家座談會（二）

一、 會議目的：

針對「精進多元就業開發方案及培力就業計畫之相關工作」之相關案例與新就業形態及困境進行討論

二、 議程大綱：

(一)、 勞工行政資料量化分析方法

(二)、 進用人員參與計畫前後特徵變化

1. 進用人員的招募與訓練方式？有無成功案例？
2. 進用人員參與前後工作發展的變化
3. 參與計畫對於進用人員工作移動力有無影響？影響因素有那些？

(三)、 進用單位參與計畫前後特徵變化

1. 進用單位參與計畫前後在組織發展方面有哪些變化？
2. 參與計畫後的進用單位成功發展組織的成功案例

(四)、 未來建議

1. 政府未來如何更有效協助進用人員的招募與培訓
2. 產官學如何配合以優化進用人員的就業歷程

三、 會議討論摘要：

(一) 進用人員/組織參與計畫前後情形

1. 專家學者 3

可使用決策樹分析方法，例如勞工特徵是否與行業有關？所在區域有關？

2. 專家學者 4

- (1) 可針對“進用身分”進行交叉分析
- (2) 排除年齡偏高，再分析進用人員參與計畫前後之求職期間
- (3) 培力計畫開始後，再分析進用人員參與計畫前後之求職期間
- (4) 薪資分析，再分析平減
- (5) 薪資基本薪資變動也會影響前後薪資的變動
- (6) 不同年齡層，是否有不同再就業機率

3. 專家學者 2

- (1) 參與計畫次數與轄區的相關性、職稱與計畫類型的連結。
- (2) 計畫前後的薪資差距的進用人員特徵與組織特性。

- (3) 參與計畫期間愈短，再就業愈高的原因，可能是因為多元培力計畫是中段站，短期工作協助再就業。

4.專家學者 4

- (1) 進用人員多半在參與計畫前都比較屬於與社會脫節的勞工，當參與計畫的過程中接受了相關培訓訓練後，以他過去協會同事來看，有 6 個創業、2 個轉到一般企業上班。
- (2) 多元培力方案就像集訓中心，培訓後能創業或再就業，進用人員的再就業特質可以分為兩種，一種是參與計畫時聽話，然後透過單位訓練有經驗後就可以順利再就業；另一種是人員本身就很融會貫通，有經驗後就能創業。
- (3) 過去中高齡的同事也會推薦一些年輕人參與計畫，因此進用人員的年齡上也開始有些變化。
- (4) 認同多元經濟型計畫有設定 KPI，但因為計畫多有短中長期的不同目標，目前所參與的培力計畫應該可以再拉長計畫期間。

5.專家學者 5

- (1) 協會自己也會追蹤離職同事的動向，在參與計畫的過程中協會也會鼓勵員工進修，或是協會提供培訓，因此參與計畫後的進用人員的職能或教育程度大多會相對提高。
- (2) 目前協會所參與的是經濟型計畫，但面臨到僅有量化 KPI，例如營業額，然而有些績效卻是無法用量化數字所呈現，又或者是因受限於延用留用的比例規定，也會讓協會在人才聘用上有所侷限。

6.專家學者 1

- (1) 在勞工行政資料分析上可再結合 AI 分析技術。
- (2) 針對進用人員身分再深入分析，更能掌握參與計畫前後的工作歷程差異。

(二) 未來建議

1.專家學者 4

- (1) 未來可採用「複製模式」，擇優、挹注與擴大的流程，因此從勞工行政資料勾稽結果可以作為擇優的基礎。
- (2) 多元培力計畫應以長期推動為目標，鼓勵跨單位或跨區域或跨領域的攜手合作，用更多元的模式推動計畫
- (3) 績效評估的方案應該要兼採量化與質化，並且根據短中長期訂定不同的績效指標，而中間的推動過程政府應該要有某程度的錯誤容忍度。

2.專家學者 4

- (1) 不同類型的計畫，成功定義應該不同
- (2) 未來定義多元培力計畫的組織成功與否的指標：影響力、就業力、行銷力三個面向
- (3) 長遠需要轉型，創新模式，符合區域經濟需求，補足培訓人才，協助發展更多商機
- (4) 結果導向，不建議政府管控太多進用人員的運用過程

3.專家學者 5

- (1) 多元培力太強調數字的績效，建議應該要加入質性 KPI，例如培育人員狀況、協助追蹤離開計畫後的就業情形
- (2) 經濟型 KPI 業績目標太高，但業績每年墊高不是最終目標

4.專家學者 6

培力社會議題希望有延續性，目前只為 2 年一期，時間太短未必能達到，例如：“農村土地再利用”需要延續至少 3 年

5.專家學者 1

- (1) 與質化研究合併找出重要現象與計畫效益，尤其某些“成功”(幫忙社會發展、培育人才方面)單位
- (2) 建議集中分析 1-2 主要變項發現

專家座談會（三）

一、 會議目的：

針對「精進多元就業開發方案及培力就業計畫之相關工作」之深度質化訪談結果進行討論

二、 議程大綱：

(一) 深度質化訪談初步結果

(二) 新世代社會創新的模式

(三) 以目前新世代地方創生的發展，進用單位的發展與進用人員所需要的職能

1. 進用單位

2. 進用人員

(四) 進用單位發展地方創生或社會創新的成功關鍵因素

(五) 其他建議

三、 會議討論摘要：

(一) 以目前新世代地方創生的發展，進用單位的發展與進用人員所需要的職能

1. 專家學者 3

(1) 培力計畫宗旨找出老年的經驗，透過培力提供年輕人學習的機會，我們因為透過人脈找到一位深具實務經驗的專經管人員，有效的統籌人力、以及進行整體培訓，帶動了整體協會組織發展。

(2) 培力計畫讓年輕人試做，計畫不要干涉太多，工作項目彈性較大，工作內容多元。

(3) “社區是讓年輕人學習、成長最好的地方”。

(4) 參與計畫對於進用人員的影響

A. 這些進用人員可以學習同理心與認真的工作態度。

B. 從協會離開的同事中，有離職人員之後創業(文創類型)，和朋友一起合開工作室；另外，留用半年的進用人員通常都容易再就業，基本上都不會再回到就服站。

(5) 相關建議：

A. 創新需要時間，培力計畫時間太短，組織很難短期能有顯著的經濟效益。

B. 簽到規定太嚴，尤其分布不同地點，很難準時上下班簽到。

2. 專家學者 2

(1) 在訪談中都有提到進用人員的工作項目限制很多，但其實在申請計畫時

可以增加進用人員的工作項目。

- (2) 多元培力最終目的就是希望可以增加單位留用人數，所以當單位留用時，也會相對補助人事費，如果進用人員績效很好，單位可以繼續至少延用一半，只要汰換一半。
- (3) 績效獎金的部分我建議也可以彈性處理，例如單位和政府各出一半，提供進用人員的獎勵。
- (4) 有單位提到 KPI 的考核，當初申請計畫時本來就是由單位自定 KPI，有時候看到單位拿到計畫補助和營業額 KPI 不成比例，或許可能要考慮的是單位是否適合申請經濟型或培力。
- (5) 以輔導機制來看，主管機關既要扮演稽核的角色，又要扮演輔導的角色，我認為這兩者可能會有衝突，所以建議或許輔導單位可以委外給第三方，深入陪伴單位。

3. 專家學者 5

- (1) 多元培力計畫是能夠鼓勵結構性失業者，有組織性的對社會/社區/地方有幫助，提供價值，是具有開創性的計畫方案。
- (2) 行政部門組織太強，控制招募、訓練、輔導、留用等機制，嚴格"防弊"規則，例如：強迫進用單位，1 年內訓練好，規定留用人數等。

4. 專家學者 4

- (1) 進用人員最重要是工作態度、虛心及主動學習的能力，我們的經驗是就算有技能但態度不對，對於組織推動業務也很困擾。
- (2) 多元也需要多項工作，面試先詢問學習意願，因為我們是社會型計畫，進用人員都是來自就服站，資料比較沒有那麼充足，所以面試就變得很重要。
- (3) 因為多元方案，除了給我們人事補助外，我們自己也有安排進用人員的培訓課程，所以不只是讓組織財源壓力比較小，人員技能也有提升。

5. 專家學者 6

- (1) 「培力」代表的應該是提升就業率，而非就業。當初我自己協會也有申請培力計畫 2 年，我當時的目標是想要轉型為社會企業，任用了 5 位專經、10 位進用人員。但這過程中，我自己經驗是把「創業」變成執行專案時，然後設定了非常多的監督指標，反而限制了團隊發展。我認為應該要相信且放手給團隊。
- (2) 非營利組織目標是永續，能夠長期維生的能力，更彈性對待獲利方式，重點是帶來附加價值。政府目標應為培養獨立、可發展、自立的民間組

織。

- (3) 我允許單位自訂目標，找出衡量機制的共識應允許失敗，另外應該建立跨部會的退場機制，例如: 2 期。

(二) 新世代社會創新的模式

1. 專家學者 5

- (1) 創生方案應為開放性、客製化的解決方案，創造新的工作型態；以目標導向，而不是過程管制。
- (2) 新的就業模式，就是運用能力，以及用彈性專案方式工作，提供解決方案及價值重新定義工作品質、績效。

2. 專家學者 6

- (1) 社會創新：從第三部門到第四部門社會企業，社會使命及提供價值，如果需要獲利、又做社會企業，本來就矛盾。
- (2) 我認為改變培力計畫衡量"社會企業"的效果：衡量社會改變、社會影響力：IOOI = Input, Output, Outcome (獲利，經過市場檢驗), Impact (解決社會問題、衡量非經濟指標、生活環境指標是否有改變)，例如北歐小國經濟、歐盟彈性策略、指標、架構、創新實驗。

3. 專家學者 3

- (1) 我們協會因為找了一位很有經驗的專經管，所以也會做很多嘗試和突破，例如我們提供"定點共餐"，鼓勵長輩走出家門；也規畫「高齡友善·長者為師」一些讓長輩經驗傳承的課程，讓長輩衷於自己專業。
- (2) 我們也有推出金碳稻「認養契作」，既能讓我們有經濟基礎，又可以推廣友善農法，又能讓消費者享受到不受污染的稻米。尤其是我們自己也有開發電商購物，直接在我們網站上就可以網路直購。

(三) 進用單位發展地方創生或社會創新的成功關鍵因素

1. 專家學者 5

- (1) 要思考如何克服不均衡現象，大環境就業本來往大城市集中，造成社區空間，社區需要的人才思維與城市企業不同。如何吸引人口移動回到社區？社區提供非經濟價值。
- (2) 需要提供支持、支援，如果要讓年輕人願意移動，就必須先提供基本生活條件（教育等）。
- (3) 讓年輕人彈性運用資源，創新提供解決方案，例如: 科技化。
- (4) 團隊協做，新工作型態，不應該訂定僵硬的人員管理機制(如出勤表格)。
- (5) 新的就業模式應該要能夠連結地方資源、社區互惠。

2. 專家學者 6

- (1) 資源系統調整，失敗不允許再利用跨部會資源，目前政府跨部門資料未有橫向連結重要：政府結構改變（結構、行為、績效）。
- (2) 我認為一定要用社會改變政府，民間單位的力量尤其重要，而目前最大隱憂，政府力量干涉更多，社會力量被削弱；地方創生需要地方主體性，找出地方特色。

3. 專家學者 1

- (1) 規模化及社區化並行及循環：社區化 - 團結經濟，創造更多規模化、科技化的 "中介平台組織"，創造新服務、平台強化社區化、串聯社區資源。
- (2) 以獎勵代替補助 - 針對有提供社會價值的社會企業，政府提供獎勵而不是補助。

專家座談會（四）

一、 會議目的：

針對「精進多元就業開發方案及培力就業計畫之相關工作」之政策建議進行討論

二、 議程大綱：

- (一) 以目前新世代地方創生的發展，多元方案與培力計畫之執行精進建議
- (二) 針對新世代社會創新的模式，進用單位與進用人員之發展精進建議
- (三) 若社區組織欲緊密連結地方創生之模式精進建議
- (四) 其他建議

三、 會議記錄

(一) 以目前新世代地方創生的發展，多元方案與培力計畫之執行精進建議

1. 專家學者 5

- (1) 可以借鏡日本地創生工作會，有一定的薪資制度，由地方政府&勞動部共同支援，允許社會/經濟型共同串聯資源 (OKR)，追蹤 3 年後留鄉就業的成效 (日本 50%)。
- (2) 如果就業力太弱，就只能留在多元就業方案，而非培力計畫。所以若那個組織就只能用多元方案，也不要硬推。

2. 專家學者 6

- (1) 新就業型態，技術進步的基礎下，不只要解決就業人數、中高齡就業等，更應該具有前瞻性，例如循環經濟、智慧醫療，和產業趨勢做結合。
- (2) 未來研究，可以加入公民參與機制導入評估過程，除了民間團體以外，可以納入當地民眾的意見與討論。

3. 專家學者 3

- (1) 國發會已連結：地方創生與社會企業，創投可投入 60%社會企業、40%其他；基金靈活運用，長短期投入。
- (2) 建議分署可以盤點計畫，統籌公部門資源 (衛福部、文化部、農委會、教育部青年署)、仲介組織 (輔導團隊)、協力團隊 (企業、大學)

4. 專家學者 4

- (1) 部會資源有重疊，可連結不同部會的資源，如衛福部、教育部青年署等。
- (2) 社會企業面臨商業模型是否可行？

5. 專家學者 7

- (1) 目前偏向勞力密集型產業，但外來人口勞動力更便宜，年輕人失去競爭力，

建議應該要轉型至知識密集型產業，所以需要放寬計畫。

- (2) 人民團體轉型企業組織，有執行的困難，不願意面對企業股權分配等問題
- (3) 資源銜接困難，轉型後營運經費的來源。

(二) 針對新世代社會創新的模式，進用單位與進用人員之發展精進建議

1. 專家學者 5

- (1) 我認為進用人員的發展最根本是虛心及主動學習的能力。
- (2) 有關證照的部分，之前研究有發現證照可能有負面的影響，例如證照越多、越難找工作；某些行業數量多，如：財經類、科技類，就業競爭力較低才會考證照，這可能也要稍微注意。
- (3) 如果以臺灣偏鄉創業是需要職訓體系的，可以藉此培訓自己的人才。

2. 專家學者 7

- (1) 支持專業勞動力的機制，就像我們的專經管人元，例如日本“神山亭”招攬創業家/專業人士。
- (2) 多元培力與地方創生政策方向有牴觸，多元由單位提案、地方創生以鄉鎮公所為主題提案。

3. 專家學者 6

- (1) 曾經執行過青年返鄉調查，調查結果發現有三大困難：困難 1：多元之後，地方網絡無法拓展；困難 2：創業資金貸款來源；困難 3：65 歲以後退休或被照顧，再就業/再創業的機會。

(三) 若社區組織欲緊密連結地方創生之模式精進建議

1. 專家學者 3

- (1) 建議未來發展署在管理方面，可以透過科技導入，用行動載具管理多元培力計畫，例如人員簽到等，提高效率。
- (2) 各地都需要一個整合角色，培育人才，建立在地生態圈。
- (3) 輔導和監管應該分頭負責，不能既要監管又要輔導，會容易讓進用單位角色混淆的錯覺。

2. 專家學者 5

- (1) 地方創生與年輕人就業返鄉有關，建議勞動部可以與大學合作，一起協力與培力計畫合作，讓老師帶學生進入社區，協助民間團體統籌規劃、結合在地不同類型的培力計畫。
- (2) 另外，其實在地多家大學可以一起合作，因為目前我們這些學校都要發揮USR，本身執行USR就有一點預算，若再加上一些預算一起執行，事半功倍。

- (3) 另外，其實在地多家大學可以一起合作，因為目前我們這些學校都要發揮 USR，本身執行 USR 就有一點預算，若再加上一些預算一起執行，事半功倍。
- (4) 各縣市勞動部分署輔導地方創生、社會創新曝光度都比較低，建議應該要更主動推廣多元就業方案及培力計畫。

3. 專家學者 4

- (1) 企業參與較少，不是為了補助，而是需要是人才。
- (2) 應超越企業社會責任，與地方融合：企業聯盟，集合中高齡，利用多餘資源，協助打造品牌，建立商業模式社區/學校營造，企業選拔，資源支援，當地參與，帶動年輕人、銀髮族的參與。
- (3) 進一步分析，區域最需要/缺乏的資源

4. 專家學者 6

- (1) 推動地方創生，大學的角色很重要，我建議有幾個作法：
 - 輔導/陪伴機制深耕的可能性，協助年輕人/中高齡就業/家庭關係等，與在地大學合作、培育在地講師；
 - 不一定架構在 USR 之上，培訓課程，大學培訓講師等；
 - 20-29 歲社會新鮮人最需要支持，有些科系的部分課程是有實習需求，勞動部是否也可協助老師帶領學生進行場域的實習，提早接觸地方，提高青年在地發展。
- (2) 大學生留在在地就業，5%有意願，“return to real re-creation”，地方網絡建立最重要，要怎麼能協助青年學子和地方網絡做連結，這也是勞動部未來可以思考的方向。

5. 專家學者 2

建議主管機關提出政策最後衡量的指標為何？績效反映在哪些地方，層面：

- 1) 個人發展？薪資成長？2) 社區發展的指標？人口反而流失？

專家座談會（五）

一、會議目的：

針對「精進多元就業開發方案及培力就業計畫之相關工作」之跨域實務應用

二、議程大綱：

- (一) 以目前新世代地方創生的發展，多元方案與培力計畫之執行精進建議
- (二) 多元方案與培力計畫之進用單位推動地方創新時的產官學跨域合作模式
- (三) 本次研究之成果應用的建議
- (四) 其他建議

三、會議記錄

(一) 以目前新世代地方創生的發展，多元方案與培力計畫之執行精進建議

1. 專家學者 4

- (1) 商業模式類似 - 小旅行很成功，培力計畫有分工的環節，比較容易成功，雖然獲利不高，但可以養成工作團隊。
- (2) 地方為主體，從在地物產、經濟體系、歷史、田野、藝術資源出發，連結目前社會發展，即使是導覽、飲食、文創教育，只要有經濟產值的模式，也可以永續經營。
- (3) 普及、開放協助發展，是否為產業不重要，最重要是帶動地方就業，例如：銀髮族可以來擔任助理解說員。

2. 專家學者 2

- (1) 愈科技愈需要感性，文創是未來發展的重要元素。
- (2) 愈在地的特色愈國際，愈都市愈需要鄉野，現階段要如何精進多元培力計畫，要如何怎麼更符合使用者需求？
- (3) 應該要導入 Design thinking 服務設計的思維，從宏觀的考慮社會、經濟、科技三方面，到微觀的使用者需求，了解使用者 (user experience)，找出需求機會、商機

3. 專家學者 5

- (1) 培力計畫針對地方創生應予以重點的支持，並轉成具體的議題，例如：偏鄉高齡照顧？偏鄉教育落差？
 - 辨認議題，引導社區/團體發展方向
 - 應鼓勵、刺激創新性，與審查機制有關，提高方案創新性的比例
- (2) 應跳脫中高齡、弱勢，找出場域、接地氣可發展的資源。

4. 專家學者 6

- (1) 這樣活到老、做到老的風氣在日本純屬自然，當然目前是為了自己的年金而戰，但在傳統日本的思維當中，就算退休都還會努力找出自己的事業第二春、第三春。所以我認為，年齡約在 55~65 歲的熟齡前銀髮族群，我喜歡稱他們頂級世代 (Premium Age)，其實是未來創生很重要的一群生力軍。我們應該要去想有甚麼事情可以讓這群銀髮族不僅有成就感，也會對於這個社會創造新的貢獻。

(二) 多元方案與培力計畫之進用單位推動地方創新時的產官學跨域合作模式

1. 專家學者 5

- (1) 積極輔導社區與學校人才庫連結，勞動部多元方案協助學校打通人才交流或人才/商業模式。
- (2) 甚至媒合國外實習生到台灣 NPO 學習，新竹縣”軟橋社區”接待海外青年。
- (3) 可參考農委會水保局的做法，師生經過比賽，之後自主提案新的模式，補足/培育社區企業。
- (4) USR 與多元培力發展，引導/邀請年輕人認識社區，需要加強學生與社區互動，學校提出行銷計畫，是否跟就業無關？跟社區發展無關？

2. 專家學者 3

- (1) CSR 企業社會責任，包含經濟、社會 - 照顧弱勢族群、環境永續，不應該只是捐錢做公益。
- (2) 中華電信長年來利用通訊技術來縮短城市與偏鄉之間的數位落差，創造數位機會透過企業的核心能力 (中華電信的科技/數位專業) 解決社會問題 (弱勢就業、偏鄉補救教育)。強調要以科技協助需求者。
- (3) 我們可以和大學一起合作協助地區，例如與淡江大學合作的「EYE 社會創新客服中心」專案這就是為了使視障者更好上手客服工作，中華電信開發了專門的電腦設備，並且分為弱視者用與全盲者用。

3. 專家學者 6

- (1) 我認為跨域連結的方式之一就是「服務設計」，它是一種橫向串聯，針對無法由產品、視覺等單一設計領域解決的事情，如何從使用者端來思考，為所有利益關係者創造出「共好」。而服務設計師最重要的任務，是從人的角度和需求出發。
- (2) 我提出「地域創生學」，就是把一個區域的角色分兩大類，第一是社區營造者，擁有理想，有著故鄉愛、有強烈的在地認同。第二是在地的地方經營者，本身有產業經營、當地的人脈網等。地域創生者就是介於兩者之間，

除了擁有文化保存的理想，更要結合產業，有盈利的考量。結合產業是讓地方能夠自主動起來的關鍵。而這角色就是我們政府應該要扮演的角色，或是促成第三方要擔任的角色。

- (3) 所以例如以日本來說，它們會舉辦物產展，推廣地方的主要特產；再來透過地方報，可以傳播在地訊息聯繫人與人間的關係；同時也有一種特有的店鋪「天線店」，這是政府或企業開設的店，目的就是在介紹當地的地方特產或公司產品。

附錄二

「地方創生·永續台灣」-- 點亮地方經濟， 創造在地就業力研討會暨論壇

一、論壇時間：2009/11/26(二)9:00~12:30

二、論壇地點：4am Station(臺北市南港區玉成街 25 巷 2 號)

三、論壇議程：

| 時間 | 議程 | 內容 |
|-------------|--|------------------|
| 9:00~9:30 | 報到 | |
| 9:30~9:40 | 播放多元培力成果影片 | 從多元培力到地方創生之發展與成果 |
| 9:40~9:50 | 主辦單位致詞 | 勞動部勞安所黃春長組長致詞 |
| 9:50~10:20 | 「小鎮文創」何培鈞創辦人 | 走向海外的地方品牌：小鎮創生學 |
| 10:20~10:50 | 「林 事務所」林承毅執行長 | 地方創生：日本的過去，台灣的未來 |
| 10:50~12:00 | 高峰論壇(主持人：黃春長組長 & 謝杏慧博士) 1. 新舊世代的社會創新 2. 在地紮根與國際發展 3. Q & A | 小鎮文創何培鈞創辦人 |
| | | 林 事務所林承毅執行長 |
| | | 臺南市文化協會鄭道聰創會理事長 |
| | | 眾社會企業林崇偉創辦人 |
| 12:00 | Closing | |

地方創生·永續臺灣論壇
點亮地方經濟
創造在地就業力

2009.11.26(二) 9:00~12:30
4am Station (近臺北松山車站)

「小鎮文創」何培鈞創辦人
從一間民宿、一處社區，再到產品的打造、人才的培訓，
一個人口5萬的小鎮，成了創造地方產業的研發中心。
演講主題：走向海外的地方品牌 - 小鎮創生學

「林 事務所」林承毅執行長
國內一體設計顧問機構，以洞察力、企劃力為核心，
專注於儀式設計，體驗創新，地域活化及風格策略。
演講主題：地方創生 日本經驗 VS 臺灣機會

高峰論壇
新舊世代的社會創新
在地紮根與國際發展
Q & A

與談人：臺南市文化協會 鄭道聰創會理事長
眾社會企業 林崇偉創辦人

主辦單位：ILO 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
協辦單位：時勢
報名連結



國家圖書館出版品預行編目資料

多元就業開發方案及培力就業計畫進用人員就業評估研究 /
黃春長等著. -- 1 版. -- 新北市：勞動部勞研所, 民 109.06

面；公分

ISBN 978-986-5441-23-4(平裝)

1.勞動政策 2.勞工就業 3.就業輔導

556.8

109005013

多元就業開發方案及培力就業計畫進用人員就業評估研究

著（編、譯）者：黃春長、鄭淑芳、陳紀君、陳威穎、任希詩、蔡禮宇

出版機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話：02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月：中華民國 109 年 6 月

版（刷）次：1 版 1 刷

定價：150 元

展售處：

五南文化廣場

台中市區中山路 6 號

電話：04-22260330

國家書店松江門市

臺北市松江路 209 號 1 樓

電話:02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 1010900811

ISBN: 978-986-5441-23-4

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-5441-23-4

00150



9 789865 441234

GPN:1010900811

定價：新台幣150元