

編號：(113)011.0804

**5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習
委託研究計畫案**

本研究報告內容僅供本會業務參考

**國家發展委員會
中華民國 113 年 11 月**

編號：(113)011.0804

5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習
委託研究計畫案
結案報告

委託單位：國家發展委員會

受託單位：東海大學

計畫主持人：許恩得 教授

計畫期程：中華民國 113 年 3 月 28 日至 113 年 11 月 29 日

國家發展委員會
中華民國 113 年 11 月

摘要

本研究計畫旨在建構外國實習生市場的整合性分析架構，涵蓋企業（需求面）、政府（管制面）、學校（橋接面）及學生（供給面）四大面向，並透過文獻回顧、問卷調查、訪談及焦點座談等多元方式，深入探討外國學生及企業參與實習計畫的意願與挑戰。

依問卷結果顯示，89.27%外國學生及 76.92%在臺僑外生表達參與實習的意願，顯示對實習有高度興趣。企業端在推動實習的過程中，有促進因素（如人才儲備及國際化），也有限制因素（如語言障礙及法規限制）。作為橋接角色的學校需改善校內資源分配與輔導機制、加強與企業合作、協助學生適應實習文化，及提供學生專業技能。政府則需改善實習規範，如修訂工作時數限制與制度，並加速簡化行政流程，以降低企業負擔。

本計畫成果如下：建議修訂修訂部分實習法規與制度；透過 GIFT 平臺功能媒合企業與學生之雙向需求、提供政府人才資料庫、增加 AI 智能配對功能、設計跨文化溝通工具及實習績效管理等創新機制，以提高流程效率及參與意願。同時，透過友善之法規環境，促進多方協作，強化國際實習生的接納機制，推動國際實習資源整合，形成互惠共榮的人才培育生態系統，助力臺灣與國際間的人才流動與競爭力提升。

Abstract

This research project aims to construct an integrated analytical framework for the foreign internship market, encompassing four key dimensions: businesses (demand side), government (regulatory side), schools (bridging side), and students (supply side). Through a multi-method approach involving literature review, surveys, interviews, and focus group discussions, the project delves into the willingness and challenges faced by foreign students and businesses in participating in internship programs.

According to the survey results, 89.27% of foreign students and 76.92% of overseas Chinese and foreign students in Taiwan expressed a willingness to participate in internships, indicating a strong interest in such opportunities. On the business side, drivers for promoting internships include talent retention and internationalization, while barriers include language obstacles and regulatory restrictions. Schools, acting as a bridge, need to enhance resource allocation and guidance mechanisms, strengthen collaboration with businesses, assist students in adapting to internship cultures, and provide professional skill training. The government must address issues in internship regulations, such as revising working hour limits and simplifying administrative procedures to reduce the burden on businesses.

The project's key outcomes include recommendations to revise certain internship-related laws and systems. Leveraging the GIFT platform, it proposes innovative mechanisms such as matching businesses and students' needs, providing a government talent database, integrating AI-powered smart matching features, designing cross-cultural communication tools, and implementing internship performance management systems to enhance process efficiency and participation rates.

Additionally, the project advocates for a supportive regulatory environment to foster multi-stakeholder collaboration, strengthen mechanisms for accommodating international interns, and integrate international internship resources. This approach aims to build a mutually beneficial talent cultivation ecosystem, facilitating talent mobility and competitiveness between Taiwan and the international community.

目錄

| | |
|----------------------------------|-----|
| 中文摘要..... | 1 |
| 英文摘要..... | 2 |
| 目錄..... | 4 |
| 圖目錄..... | 6 |
| 表目錄..... | 12 |
| 第一章 緒論 | 15 |
| 第一節 研究背景與動機 | 15 |
| 第二節 研究目的 | 20 |
| 第三節 研究大綱 | 21 |
| 第二章 相關文獻探討 | 25 |
| 第一節 國際實習之理論基礎 | 25 |
| 第二節 國際實習之實踐 | 28 |
| 第三節 外國大學之實習制度 | 33 |
| 第四節 經濟學之機制設計 | 38 |
| 第五節 結論:營造學生、企業、學校合作共贏的模式 | 40 |
| 第三章 臺灣國際生實習現況與問題分析 | 41 |
| 第一節 臺灣國際生實習之統計資料 | 41 |
| 第二節 外國學生來臺實習辦法 | 53 |
| 第三節 工作規範及制度 | 64 |
| 第四節 臺灣推動國際生實習的衍生問題與改善對策 | 69 |
| 第四章 臺灣外國實習生之市場分析 | 71 |
| 第一節 分析架構 | 71 |
| 第二節 研究方法 | 74 |
| 第三節 研究發現 | 101 |
| 第五章 建置國際生實習媒合平臺及人才資料庫構想 | 151 |
| 第一節 建置國際生實習媒合平臺之需要性 | 151 |
| 第二節 現有實習與就業媒合平臺之分析與比較 | 155 |
| 第三節 全球專業實習聯盟平臺（GIFT） | 165 |
| 第四節 全球專業實習聯盟平臺（GIFT）功能精進構想 | 167 |
| 第五節 小結 | 180 |
| 第六章 結論與建議 | 181 |
| 第一節 結論 | 181 |
| 第二節 建議 | 186 |
| 第三節 研究限制 | 195 |
| 參考文獻..... | 196 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| 中文 | 196 |
| 英文 | 199 |
| 期初審查意見回覆表 | 204 |
| 期中審查意見回覆表 | 207 |
| 期末審查意見回覆表 | 211 |
| 附件..... | 220 |
| 附件一 企業(機構)對外國生實習問卷..... | 220 |
| 附件二 外國生來臺實習問卷 | 225 |
| 附件三 在臺僑外生問卷 | 234 |
| 附件四 大專院校國際處主管問卷 | 245 |
| 附件五 企業需求面題綱 | 249 |
| 附件六 政府管制面題綱 | 252 |
| 附件七 學校橋接面題綱 | 254 |
| 附件八 學生供給面題綱 | 256 |
| 附件九 臺灣外國實習生需求面之分析-企業端問卷調查 | 258 |
| 附件十 臺灣外國實習生供給面之分析（一）：外國學生問卷調查 | 290 |
| 附件十一 臺灣外國實習生供給面之分析（二）：在臺僑外生問卷調查 | 310 |
| 附件十二 外國學生來臺實習橋接面之分析：學校端問卷調查 | 355 |
| 附件十三 臺灣外國實習生市場需求面之建議：企業端訪談 | 393 |
| 附件十四 臺灣外國實習生市場管制面之建議：政府端訪談 | 439 |
| 附件十五 臺灣外國實習生市場橋接面之建議：學校端訪談 | 455 |
| 附件十六 臺灣外國實習生市場供給面之建議：學生端焦點座談 | 479 |

圖 目 錄

【內文】

| | |
|-------------------------------|-----|
| 圖 1-1 為臺灣打造國際人才永續輸送帶之架構 | 21 |
| 圖 2-1 培造學生、企業、學校合作共贏的模式 | 40 |
| 圖 3-1 外國學生來臺實習的類別與路徑 | 53 |
| 圖 4-1 分析架構圖 | 71 |
| 圖 5-1 平臺登入分流介面模擬圖 | 175 |
| 圖 5-2 平臺歡迎介面及榮譽榜模擬圖 | 175 |
| 圖 5-3 學生會員首頁介面模擬圖 | 176 |
| 圖 5-4 企業會員首頁介面模擬圖 | 177 |
| 圖 5-5 導師會員首頁介面模擬圖 | 178 |
| 圖 5-6 產學人才銜接認證系統模擬圖 | 179 |
| 圖 6-1 GIFT 平臺生態系統架構圖 | 185 |

【附件】

| | |
|------------------------------------|-----|
| 圖 9-1 企業（機構）設立時間統計圖 | 258 |
| 圖 9-2 企業（機構）員工數統計圖 | 259 |
| 圖 9-3 企業（機構）在國外設分公司數統計圖 | 259 |
| 圖 9-4 填答企業（含機構）之行業分布 | 261 |
| 圖 9-5 企業（含機構）任用外國實習生經驗 | 262 |
| 圖 9-6 企業（機構）曾經任用外國實習生類型 | 262 |
| 圖 9-7 企業（機構）預計招募外國實習生類型 | 263 |
| 圖 9-8 企業（機構）任用外國實習生原因 | 264 |
| 圖 9-9 企業（機構）給外國實習生的工作內容 | 265 |
| 圖 9-10 企業（機構）偏好外國實習生來源 | 265 |
| 圖 9-11 企業（機構）偏好外國實習生的來源國家 | 266 |
| 圖 9-12 企業（機構）錄取外國實習生的因素 | 267 |
| 圖 9-13 企業（機構）讓外國實習生轉為正職考量的因素 | 268 |
| 圖 9-14 企業（機構）不願讓外國實習生轉為正職的原因 | 268 |
| 圖 9-15 企業（機構）提供外國實習生指導內容 | 269 |
| 圖 9-16 企業（機構）尋找外國實習生的途徑 | 270 |
| 圖 9-17 企業（機構）使用實習媒合網路平臺占比 | 270 |
| 圖 9-18 企業（機構）對實習媒合網路平臺具備功能看法 | 271 |
| 圖 9-19 企業（機構）瞭解教育部規範的比例 | 272 |

| | |
|---|-----|
| 圖 9-20 企業（機構）對每學期最多實習 720 小時的看法 | 272 |
| 圖 9-21 企業（機構）對畢業實習總時數最多 1440 小時的看法 | 273 |
| 圖 9-22 企業（機構）對經濟部辦法的瞭解情況 | 273 |
| 圖 9-23 企業（機構）對外國學生來臺實習期間的看法 | 274 |
| 圖 9-24 企業（機構）留下連絡資訊之比例 | 275 |
| 圖 9-25 企業（機構）不願意任用外國實習生的原因 | 276 |
| 圖 9-26 企業成立時間與任用外國籍實習生關係 | 277 |
| 圖 9-27 企業是否成立海外分公司與任用外國籍實習生關係 | 279 |
| 圖 9-28 企業（機構）有意願任用外國實習生之行業 | 280 |
| 圖 9-29 企業（機構）曾任用外國實習生是否影響未來任用意願 | 281 |
| 圖 9-30 企業行業別與任用原因交叉分析 | 283 |
| 圖 9-31 企業行業別與不願意任用外國實習生原因交叉分析 | 287 |
| 圖 10-1 外國學生教育水準占比圖 | 290 |
| 圖 10-2 外國學生年齡分佈圖 | 290 |
| 圖 10-3 外國學生之國籍分布 | 291 |
| 圖 10-4 外國學生就讀之專業 | 292 |
| 圖 10-5 外國學生到臺灣實習之意願 | 292 |
| 圖 10-6 外國學生希望實習之產業 | 293 |
| 圖 10-7 外國學生選擇實習產業之原因 | 294 |
| 圖 10-8 外國學生對每學期最多實習 9 學分（720 小時）的看法 | 294 |
| 圖 10-9 外國學生對畢業實習總時數之看法 | 294 |
| 圖 10-10 外國學生對來臺實習期間之看法 | 295 |
| 圖 10-11 外國學生對來臺實習管道認知統計圖 | 295 |
| 圖 10-12 外國學生對體驗臺灣的生活和文化之看法 | 296 |
| 圖 10-13 外國學生對學習和提升華語能力之看法 | 296 |
| 圖 10-14 外國學生對獲得學術和專業上支持的看法 | 297 |
| 圖 10-15 外國學生對可以承認學分之看法 | 297 |
| 圖 10-16 外國學生對獲得臺灣高科技產業經驗的看法 | 298 |
| 圖 10-17 外國學生對爭取在臺灣就業機會的看法 | 299 |
| 圖 10-18 外國學生對建立國際人脈網絡增強就業競爭力之看法 | 299 |
| 圖 10-19 外國學生對善用臺灣的創新和創業環境之看法 | 300 |
| 圖 10-20 外國學生對臺灣教育部為外國學生提供獎學金之看法 | 300 |
| 圖 10-21 外國學生對臺灣企業給予實習生酬勞高的看法 | 301 |
| 圖 10-22 外國學生對臺灣社會多元化和包容性的看法 | 302 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 圖 10-23 外國學生對臺灣生活開銷平易近人的看法 | 302 |
| 圖 10-24 外國學生對赴臺灣就學由學校安排實習之看法 | 303 |
| 圖 10-25 外國學生對直接從國外到臺灣的企業實習之看法 | 304 |
| 圖 10-26 外國學生對缺乏吸引力看法 | 304 |
| 圖 10-27 外國學生對有語言障礙之看法 | 305 |
| 圖 10-28 外國學生對文化差異看法 | 306 |
| 圖 10-29 外國學生對薪酬和待遇不佳之看法 | 206 |
| 圖 10-30 外國學生對實習與學業衝突之看法 | 307 |
| 圖 10-31 外國學生對簽證和法律問題之看法 | 308 |
| 圖 10-32 外國學生對家庭不支持之看法 | 308 |
| 圖 10-33 外國學生對前程發展沒有幫助之看法 | 309 |
| 圖 11-1 在臺僑外生教育水準占比圖 | 310 |
| 圖 11-2 在臺僑外生年齡分佈圖 | 310 |
| 圖 11-3 在臺僑外生國籍統計圖 | 311 |
| 圖 11-4 在臺僑外生就讀之專業 | 312 |
| 圖 11-5 在臺僑外生實習之意願 | 312 |
| 圖 11-6 在臺僑外生希望實習產業統計圖 | 313 |
| 圖 11-7 在臺僑外生選擇實習產業之原因 | 313 |
| 圖 11-8 在臺僑外生對學期實習時數的看法 | 314 |
| 圖 11-9 在臺僑外生對畢業實習總時數的看法 | 314 |
| 圖 11-10 在臺僑外生對體驗臺灣生活和文化的看法 | 315 |
| 圖 11-11 在臺僑外生對學習和提升華語能力的看法 | 315 |
| 圖 11-12 在臺僑外生對獲得學術和專業上支持的看法 | 316 |
| 圖 11-13 在臺僑外生對可以承認學分的看法 | 317 |
| 圖 11-14 在臺僑外生對獲得臺灣高科技產業經驗的看法 | 317 |
| 圖 11-15 在臺僑外生對爭取在臺灣就業機會的看法 | 318 |
| 圖 11-16 在臺僑外生對建立國際人脈網絡的看法 | 319 |
| 圖 11-17 在臺僑外生對善用臺灣的創新和創業環境的看法 | 319 |
| 圖 11-18 在臺僑外生對臺灣教育部提供獎學金的看法 | 320 |
| 圖 11-19 在臺僑外生對臺灣企業給予實習生酬勞高的看法 | 321 |
| 圖 11-20 在臺僑外生對臺灣社會多元化和包容性的看法 | 321 |
| 圖 11-21 在臺僑外生對臺灣生活開銷平易近人的看法 | 322 |
| 圖 11-22 在臺僑外生對認可實習學分的看法 | 323 |
| 圖 11-23 在臺僑外生對建立實習反饋機制的看法 | 323 |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 圖 11-24 在臺僑外生對設立專職就業支援中心之看法 | 324 |
| 圖 11-25 在臺僑外生對與企業維持長期穩定合作關係的看法 | 325 |
| 圖 11-26 在臺僑外生對提供校內實習機會的看法 | 325 |
| 圖 11-27 在臺僑外生對提供確保學生安全措施之看法 | 326 |
| 圖 11-28 在臺僑外生對提供職業規劃與諮詢的看法 | 327 |
| 圖 11-29 在臺僑外生對提供與勞動相關法律諮詢服務之看法 | 327 |
| 圖 11-30 在臺僑外生對舉辦校園招聘會之看法 | 328 |
| 圖 11-31 在臺僑外生對設立或提供實習和就業資訊平臺的看法 | 329 |
| 圖 11-32 在臺僑外生對配對業界專業人士作為學生導師的看法 | 329 |
| 圖 11-33 在臺僑外生對建立國際學生校友網絡的看法 | 330 |
| 圖 11-34 在臺僑外生對提供心理輔導服務的看法 | 331 |
| 圖 11-35 在臺僑外生對提供華語和臺灣文化的培訓課程的看法 | 331 |
| 圖 11-36 在臺僑外生對開設職業技能培訓課程的看法 | 332 |
| 圖 11-37 在臺僑外生對促進與業界專業人士互動交流的看法 | 333 |
| 圖 11-38 在臺僑外生對舉辦實習與就業論壇的看法 | 333 |
| 圖 11-39 在臺僑外生對缺乏期待實習的企業的看法 | 334 |
| 圖 11-40 在臺僑外生對不瞭解未來實習產業的看法 | 335 |
| 圖 11-41 在臺僑外生對專業技能無法匹配企業需求的看法 | 335 |
| 圖 11-42 在臺僑外生對大學和企業無法提供足夠資源看法 | 336 |
| 圖 11-43 在臺僑外生對企業無法提供實習生合理待遇的看法 | 337 |
| 圖 11-44 在臺僑外生對實習場所遠離校區或交通不便的看法 | 337 |
| 圖 11-45 在臺僑外生對大學缺乏提供宣傳和推廣實習的看法 | 338 |
| 圖 11-46 在臺僑外生對和企業人士溝通和合作困難的看法 | 339 |
| 圖 11-47 在臺僑外生對企業不遵守勞動法規和簽證要求的看法 | 339 |
| 圖 11-48 在臺僑外生對企業無法提供足夠的指導和培訓的看法 | 340 |
| 圖 11-49 在臺僑外生對企業的工作無法符合期待的看法 | 341 |
| 圖 11-50 在臺僑外生對企業無法提供實習生安全的看法 | 341 |
| 圖 11-51 在臺僑外生對在實習期間無法得到學校支援的看法 | 342 |
| 圖 11-52 在臺僑外生對實習成績評估機制不合理的看法 | 343 |
| 圖 11-53 在臺僑外生對無法將實習經歷轉化為就業助力的看法 | 343 |
| 圖 11-54 在臺僑外生對企業評價和排名系統的看法 | 344 |
| 圖 11-55 在臺僑外生對操作簡易配對系統的看法 | 345 |
| 圖 11-56 在臺僑外生對多國語言翻譯的看法 | 345 |
| 圖 11-57 在臺僑外生對職業適性測驗功能的看法 | 346 |

| | |
|--|-----|
| 圖 11-58 在臺僑外生對提供學生特色資料的看法 | 347 |
| 圖 11-59 在臺僑外生對支援實習的工具的看法 | 347 |
| 圖 11-60 在臺僑外生對透明和有效的雙向評價系統的看法 | 348 |
| 圖 11-61 在臺僑外生對缺乏吸引力的看法 | 349 |
| 圖 11-62 在臺僑外生對有語言障礙的看法 | 349 |
| 圖 11-63 在臺僑外生對文化差異的看法 | 350 |
| 圖 11-64 在臺僑外生對薪酬和待遇不佳的看法 | 351 |
| 圖 11-65 在臺僑外生對實習與學業衝突的看法 | 351 |
| 圖 11-66 在臺僑外生對簽證和法律問題的看法 | 352 |
| 圖 11-67 在臺僑外生對家庭不支持問題的看法 | 353 |
| 圖 11-68 在臺僑外生對前程發展沒有幫助的看法 | 353 |
| 圖 12-1 大專院校外國學生之人數 | 355 |
| 圖 12-2 大專院校外國學生就讀之專業 | 356 |
| 圖 12-3 大專院校主管對體驗臺灣生活和文化的看法 | 357 |
| 圖 12-4 大專院校主管對學習和提升華語能力的看法 | 357 |
| 圖 12-5 大專院校主管對獲得學術和專業上支持的看法 | 358 |
| 圖 12-6 大專院校主管對獲得臺灣高科技產業經驗的看法 | 359 |
| 圖 12-7 大專院校主管對爭取在臺灣就業機會的看法 | 359 |
| 圖 12-8 大專院校主管對建立國際人脈增強就業競爭力的看法 | 360 |
| 圖 12-9 大專院校主管對善用臺灣創新和創業環境的看法 | 361 |
| 圖 12-10 大專院校主管對臺灣教育部提供獎學金的看法 | 361 |
| 圖 12-11 大專院校主管對臺灣企業給予實習生的酬勞高的看法 | 362 |
| 圖 12-12 大專院校主管對臺灣社會的多元化和包容性的看法 | 363 |
| 圖 12-13 大專院校主管對臺灣的生活開銷平易近人的看法 | 363 |
| 圖 12-14 大專院校主管對認可實習學分的看法 | 364 |
| 圖 12-15 大專院校主管對建立實習反饋機制的看法 | 365 |
| 圖 12-16 大專院校主管對設立專職就業支援中心的看法 | 365 |
| 圖 12-17 大專院校主管對與企業維持長期合作關係的看法 | 366 |
| 圖 12-18 大專院校主管對提供校內實習機會的看法 | 367 |
| 圖 12-19 大專院校主管對提供確保學生安全措施的看法 | 367 |
| 圖 12-20 大專院校主管對提供職業規劃與諮詢的看法 | 368 |
| 圖 12-21 大專院校主管對提供勞動相關法律諮詢服務的看法 | 369 |
| 圖 12-22 大專院校主管對舉辦校園招聘會的看法 | 369 |
| 圖 12-23 大專院校主管對設立或提供實習和就業資訊平臺的看法 | 370 |

| | |
|---|-----|
| 圖 12-24 大專院校主管對配對業界專業人士為學生導師的看法 | 371 |
| 圖 12-25 大專院校主管對建立國際學生校友網絡的看法 | 371 |
| 圖 12-26 大專院校主管對提供心理輔導服務的看法 | 372 |
| 圖 12-27 大專院校主管對提供華語和臺灣文化培訓課程的看法 | 373 |
| 圖 12-28 大專院校主管對開設職業技能培訓課程的看法 | 373 |
| 圖 12-29 大專院校主管對促進學生與業界專業人士交流的看法 | 374 |
| 圖 12-30 大專院校主管對舉辦實習與就業論壇的看法 | 374 |
| 圖 12-31 大專院校主管對缺乏實習或就業合作企業的看法 | 375 |
| 圖 12-32 大專院校主管對不瞭解各產業對人才需求的看法 | 376 |
| 圖 12-33 大專院校主管對外國學生專業無法匹配企業需求的看法 | 376 |
| 圖 12-34 大專院校主管對企業無法接納和支持外國學生實習或就業的看法 | 377 |
| 圖 12-35 大專院校主管對大學和企業無法提供足夠資源的看法 | 378 |
| 圖 12-36 大專院校主管對企業無法提供合理薪酬和待遇的看法 | 378 |
| 圖 12-37 大專院校主管對大學無法提供多樣化實習機會的看法 | 379 |
| 圖 12-38 大專院校主管對無法解決實習場所遠離校區或交通不便的看法 | 380 |
| 圖 12-39 大專院校主管對缺乏提供宣傳和推廣實習項目的看法 | 380 |
| 圖 12-40 大專院校主管對企業和外國學生溝通合作困難的看法 | 381 |
| 圖 12-41 大專院校主管對企業不遵守勞動法規和簽證的看法 | 382 |
| 圖 12-42 大專院校主管對企業無法提供足夠指導和培訓的看法 | 382 |
| 圖 12-43 大專院校主管對企業安排工作無法配合學校課程和學術要求的看法 | 383 |
| 圖 12-44 大專院校主管對企業安排工作無法配合外國學生興趣和專業的看法 | 384 |
| 圖 12-45 大專院校主管對企業無法確保外國學生實習安全的看法 | 384 |
| 圖 12-46 大專院校主管對大學內部缺乏有效協作和溝通的看法 | 385 |
| 圖 12-47 大專院校主管對缺乏有效、透明且公平實習評估機制的看法 | 386 |
| 圖 12-48 大專院校主管對實習項目缺乏定期評估、反饋和改善機制的看法 | 386 |
| 圖 12-49 大專院校主管對缺乏有效的實習與就業數據蒐集及追蹤系統的看法 | 387 |
| 圖 12-50 大專院校主管對無法幫助學生將實習經歷轉化為就業助力的看法 | 388 |
| 圖 12-51 大專院校主管對企業評價和排名系統的看法 | 388 |
| 圖 12-52 大專院校主管對操作簡易的配對系統的看法 | 389 |
| 圖 12-53 大專院校主管對多國語言翻譯的看法 | 389 |
| 圖 12-54 大專院校主管對職業適性測驗功能的看法 | 390 |
| 圖 12-55 大專院校主管對提供學生特色資料的看法 | 391 |
| 圖 12-56 大專院校主管對支援實習工具的看法 | 391 |
| 圖 12-57 大專院校主管對透明和有效的雙向評價系統的看法 | 392 |

表目錄

【內文】

| | |
|---------------------------------------|----|
| 表 1-1 各部會推行臺灣 5G 數位化相關計畫 | 19 |
| 表 2-1 外國學生實習與職涯發展之因素分析 | 31 |
| 表 2-2 美、日、新之實習制度比較 | 37 |
| 表 3-1 在臺境外生類型統計表 | 42 |
| 表 3-2 學位生程度統計表 | 43 |
| 表 3-3 境外生來源國(依人數高至低排列)統計表..... | 44 |
| 表 3-4 在臺僑外生就讀領域分布統計表 | 45 |
| 表 3-5 臺灣外國學生及外籍工作者之現況 | 47 |
| 表 3-6 經濟部、金管會、農業部、法務部提供資料 | 48 |
| 表 3-7 經濟部提供近五年外國籍學生來臺實習的國籍及人數 | 49 |
| 表 3-8 金管會提供近五年外國籍學生來臺實習的國籍及人數 | 50 |
| 表 3-9 經濟部提供近五年外國籍學生來臺實習的產業別及人數 | 51 |
| 表 3-10 金管會提供近五年外國籍學生來臺實習的科系別及人數 | 52 |
| 表 3-11 外國學生來臺實習要點統整表 | 54 |
| 表 3-12 外國學生來臺實習：申請資格及條件比較表 | 54 |
| 表 3-13 外國學生來臺實習期間比較表 | 55 |
| 表 3-14 外國學生來臺實習規定津貼或薪資比較表 | 55 |
| 表 3-15 在臺僑外生實習規範統整表 | 56 |
| 表 3-16 在臺僑外生實習之規範 | 58 |
| 表 3-17 在臺僑外生實習辦法與內容 | 63 |
| 表 3-18 僑外生留臺工作評點制點數表 | 65 |
| 表 3-19 外國工作者藍白領產業規定之比較 | 67 |
| 表 4-1 企業端問卷意見及回應表 | 75 |
| 表 4-2 對企業（含機構）問卷調查樣本之蒐集狀況 | 76 |
| 表 4-3 有機會來臺外國學生問卷意見及回應表 | 78 |
| 表 4-4 外國學生來臺實習問卷調查樣本蒐集狀況 | 79 |
| 表 4-5 在臺僑外生問卷意見及回應表 | 80 |
| 表 4-6 在臺僑外生實習問卷調查樣本蒐集狀況 | 81 |
| 表 4-7 大專院校國際處主管調查資料 | 82 |
| 表 4-8 大專院校國際處主管問卷意見及回應表 | 87 |
| 表 4-9 國際處主管問卷調查樣本蒐集狀況 | 88 |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| 表 4-10 企業訪談名單 | 88 |
| 表 4-11 政府訪談名單 | 91 |
| 表 4-12 學校訪談名單 | 92 |
| 表 4-13 學生焦點座談時間表 | 95 |
| 表 4-14 學生焦點座談名單 | 96 |
| 表 4-15 學生實習企業名單 | 98 |
| 表 4-16 企業（機構端）研究發現 | 102 |
| 表 4-17 企業訪談發現 | 103 |
| 表 4-18 政府訪談發現 | 110 |
| 表 4-19 大專院校基本資料研究發現 | 117 |
| 表 4-20 學生來臺實習動機研究發現 | 117 |
| 表 4-21 大專院校提供之實習、就業相關支持措施研究發現 | 118 |
| 表 4-22 大專院校面對之困難研究發現 | 119 |
| 表 4-23 大專院校實習媒合平臺功能建議 | 120 |
| 表 4-24 外國學生來臺實習動機 | 126 |
| 表 4-25 外國學生赴臺實習管道 | 127 |
| 表 4-26 外國學生不願意參與實習的原因 | 127 |
| 表 4-27 在臺僑外生來臺實習動機 | 129 |
| 表 4-28 在臺僑外生考量學校提供之資源項目 | 130 |
| 表 4-29 在臺僑外生實習時面對的困難 | 131 |
| 表 4-30 在臺僑外生考量實習媒合平臺具備功能 | 131 |
| 表 4-31 在臺僑外生不願意參與實習的原因 | 132 |
| 表 4-32 教育部每學期實習時數 720 小時意見比較分析 | 138 |
| 表 4-33 教育部總累計時數 1,440 小時意見比較分析 | 139 |
| 表 4-34 經濟部實習期間意見比較分析 | 139 |
| 表 4-35 實習媒合平臺功能比較分析 | 140 |
| 表 4-36 供給面與需求面產業別整合分析 | 141 |
| 表 4-37 橋接面與供給面：觀點一致項目 | 143 |
| 表 4-38 橋接面與供給面：學生支持度高於學校項目 | 144 |
| 表 4-39 橋接面與供給面：學校反對度高於學生項目 | 145 |
| 表 4-40 橋接面與供給面：雙方意見分歧項目 | 145 |
| 表 4-41 外國學生與在臺僑外生分佈/觀點一致項目 | 146 |
| 表 4-42 外國學生與在臺僑外生部分相同項目 | 147 |
| 表 4-43 外國學生支持度大於僑外生項目 | 147 |

| | |
|----------------------------------|-----|
| 表 4-44 僑外生支持度大於外國學生項目 | 147 |
| 表 5-1 臺灣提供外國學生實習與就業之媒合平臺 | 159 |
| 表 5-2 GIFT 平臺精進功能彙整表 | 174 |
| 表 6-1 實習相關法規現況與待改進項目彙整表 | 187 |
| 表 6-2 開放外國學生畢業後來臺實習意見彙整表 | 192 |
| 【附件】 | |
| 表 9-1 不同規模企業（機構）任用外國實習生的意願 | 278 |
| 表 9-2 任用原因歸納面向表 | 284 |
| 表 9-3 企業行業別與五大面向比例表 | 284 |
| 表 9-4 不願意任用原因歸納面向表 | 288 |
| 表 9-5 企業行業別與七大面向比例表 | 288 |

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

在 Covid-19 疫情出現後，遠距行為帶動了全球數位化的趨勢，並加速企業轉型的需求。根據 Gartner 的研究調查，在 2020 至 2025 年間全球在 AIoT 的應用市場在軟體解決方案及行業系統集成服務將有強勁成長，另外，全球 AIoT 產業市值到 2025 年預估將達到 4500 億美元，逾新臺幣 12.5 兆元。為因應 5G 及 AIoT 的需求，主導產業發展方向，行政院 2021 年核定「亞灣 5G AIoT 創新園區推動方案」，2023 年提出「亞灣 2.0 智慧科技創新園區」計畫，將原本 5 年 106.64 億元預算擴增為 7 年 170.39 億元（行政院全球資訊網，2023）。

臺灣政府推動 2021 年至 2025 年的前瞻計畫（行政院，2023），提出八大建設：軌道、水環境、綠能、數位、城鄉、友善育兒空間、食品安全，及人才培育促進就業。其中，數位建設及人才培育促進就業之建設二項目中強調導入 5G 數位技術加速臺灣數位轉型，並且透過吸引國際人才來臺發展，促進臺灣與國際產學研究合作交流活動，協助臺灣進一步與國際接軌。各部會因此提出相應之方案與計畫，彙整如表 1-1。

再者，根據經濟部「通訊（含 5G）產業 2023-2025 專業人才需求推估調查」報告指出，2022 年臺灣 IC 設計產業總職缺數為 5,034 個，在研發類整體需求職缺數達 90%；而非研發類人才需求為 10%，顯示研發人才（跨域整合人才、軟體研發人才、硬體研發人才）一直是臺灣企業發展的人才需求與帶動 5G 產業進步重點。

然而，根據國發會於 2021 年提出的「110-112 年重點產業人才欠缺主要原因」報告提及，臺灣 IC 設計產業人才缺失的主要原因包含「應屆畢業生供給數量不足（46.1%）」、「在職人員技能或素質不符（37.3%）」與「在職人員易被挖角，流動性過高（12.7%）」。其中「應屆畢業生供給數量不足」占比最高，其背後所反映的正是臺灣少子化與高齡化現象所帶來的困境。

因此，為解決上述臺灣 IC 設計產業專業人才供給數量不足之現

象，政府推動前瞻計畫，並導入 5G 數位技術加速臺灣數位轉型，希冀透過吸引國際人才來臺發展以彌補國內專業人才不足之狀況，策略化使臺灣轉型邁入 5G 數位時代。

為配合政府之核心政策走向，國家發展委員會自 2021 年起協調經濟部、教育部、勞動部、僑委會及相關部會，共同規劃完成人口及移民相關政策，落實推動「強化延攬外國專業人才」、「擴大吸引及留用僑外生」、「積極留用外國技術人力」三大政策，藉由多部會的橫向串連強化對於外國學生來臺就讀、實習的狀況透明化。¹

在多部會政策推動之下，依國家發展委員會於 2023 年 10 月所提出之第 114 次委員會議就「強化人口及移民政策」推動情形提出報告所示，國發會所核定之就業金卡截至 2023 年 8 月底累計核發 8,121 人。在擴大吸引及留用僑外生方面，教育部也透過增加僑外生留臺工作管道，畢業僑外生首次留臺工作由 2020 年 2,987 人成長至 2022 年 6,154 人，有顯著成長趨勢。

勞動部在留用外國技術人力方面，透過移工留才久用方案，截至今年 9 月底已核准 1 萬 6,457 人轉為中階技術人力，有效補足產業勞動力缺口。

為達成 2030 年淨增加我國產業發展所需 40 萬優質外籍勞動力，國發會於 2023 年 11 月成立「Talent Taiwan 國際人才服務及延攬中心」，擴及外國專業人才及其眷屬，打造全方位攬才服務。勞動部及教育部也將持續透過留用資深移工相關政策及積極推動外國學生來臺與留臺實施計畫，持續延攬人才來臺、留臺，滿足產業人力需求。

面對 5G 及數位化的全球浪潮，如果我國要推動產業升級與轉型，擁有充裕的專業人才是關鍵的成功因素。近年來，我國政府積極培育本國人才，並致力營造適合外籍人才在臺工作與生活的環境，相繼祭出各項優惠政策以爭取國際人才。

國家發展委員會於 105 年 10 月 19 日核定「完善我國留才環境方案」，從簽證、工作、居留、金融、稅務、保險及國際生活等面向解決外籍人才來臺及留臺所遭遇的問題。²自 107 年 2 月施行「外國專業

¹ 參國家發展委員會，人口及移民政策暨強化延攬外國專業人才政策說明會簡報，2022。

² 本方案涵蓋解決之重點問題整併為 27 項，包括簡化外籍人才來臺驗證手續、核發外國畢業生來臺實習簽證、核發國際高階人才來臺尋職簽證、核發國際業者來臺投資探路簽證、簡化外籍

「人才延攬及僱用法」，放寬工作、簽證、居留、租稅、退休等相關規定，並協同相關部會鎖定重點產業所需人才，推動全球攬才行動；同時，建置 Talent Taiwan 國際人才服務及延攬中心，全方位提供國際人才來臺申辦程序，以及後續在臺生活協助之服務。目前外國專業人才已超過 5.6 萬人，相較外國人才專法實施前成長超過 8 成。³

近年來臺灣少子化問題嚴重，而全球人才競逐日益激烈，各國紛紛提前延攬人才的時點，採取實習的方式，鎖定全球具學習意願並勇於接受挑戰的優秀年輕族群（國發會人力發展處，2023）。吸引國際學生來臺實習，可以促進臺灣教育和文化的國際化，提升臺灣的國際地位與形象。⁴

瑞士洛桑管理學院(IMD)公布《2023 年 IMD 世界競爭力年報》(IMD World Competitiveness Yearbook)，臺灣在 64 個受評比國家中排名第 6 名，整體排名連續第 5 年進步。其中「4G 及 5G 行動寬頻占手機市場比例」、「每千人研發人力」等指標高居世界第 1。⁵可見臺灣的科技產業吸引外國學生在臺實習具有競爭優勢。

在過去的歷史，臺灣有許多延攬外國青年來臺就學、就業，而促進臺灣經濟發展的成功案例。例如，林本堅出生越南，以僑生身分來臺就讀新竹中學，臺大電機系畢業後赴美發展。在美國俄亥俄州立大學拿到博士學位，進入 IBM 工作 22 年，帶領研發團隊創造出許多世界第一的技術，發明「193 奈米浸潤式微影技術」。公元兩千年，58 歲的林本堅返台加入台積電，讓台積電在 55 奈米之後成長六個技術世代，改變全球半導體產業，成為世界的領先者，從此護國神山更加高聳挺立（林本堅，2022）。

人才來臺各項申請作業及流程、轉換工作遭遇障礙、自由藝術工作者無法申請工作簽證、配偶工作簽證不易、外籍人士無法教授「外國語文」以外之技術補習教育、缺少單一窗口提供就業媒合服務及相關就業資訊、居留證證號與國人身分證不一致、申請歸化我國籍須放棄原有國籍、取得永居後居留日數限制過嚴、申請信用卡常遭拒、貸款不易、網路銀行功能及介面不友善、金融英語服務不夠完善、個人所得稅率偏高、有雙重課稅問題、子女教育費用無法列入所得稅扣除項目、健保納保等待期 6 個月限制、無法加入勞退新制、子女教育需求落差、各地路標及地圖未能採用與國際一致的音譯方式、申請手機需繳納保證金及僅得申辦 1 組號碼、未能提供外籍人士有關政府部門及臺灣即時資訊等。

³ 參考國家發展委員會「5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案」需求書。

⁴ 參考外國學生及僑生學習與實習參考手冊—學生版，112。

⁵ 國發會新聞稿，2023 年 IMD 世界競爭力排名，臺灣全球第 6，https://www.ndc.gov.tw/nc_27_37050。

潘健成是馬來西亞第三代華人，中學畢業於巴生濱華中學。1993年以僑生身分就讀臺灣交通大學控制工程學系，1997 年取得工學士學位，1999 年取得電機與控制工程系研究所碩士學位。在就讀碩士期間，慧亞科技（今慧榮科技）董事長周邦基於 2000 年雇用他與他交大碩士班同學五人，研發快閃記憶體控制晶片。2000 年 11 月在工研院育成中心，成立群聯電子。⁶

林百里因國共內戰逃難到香港，在調景嶺貧民窟長大，就讀香港德明中學。高中畢業後在香港考大學落榜，以香港僑生的身分考入臺灣大學電機系，並取得學士和碩士學位，畢業後曾任三愛電子的總工程師、廠長。他與溫世仁是同學，兩人共同設計出臺灣第一部電腦，獲時任行政院長的蔣經國頒發的「青年獎章」，畢業後曾任三愛電子的總工程師、廠長。1973 年 4 月 26 日，林百里，與溫世仁、姚四川、梁次震、周永嘉與江英村六人離開三愛電子，創辦金寶電子。1987 年仁寶電腦平鎮廠火災，林百里離開待了 15 年的金寶電子以示負責，時任金寶總經理與新成立的仁寶電腦總經理。⁷

梁次震是香港僑生，臺灣企業家，為廣達電腦共同創辦人之一。在德明中學就讀小一至高中畢業，考上國立臺灣大學物理學系。1988 年與林百里共同創立廣達電腦。⁸

基於臺灣必須與全球競逐 5G 及 AIoT 的人才，再加上臺灣的科技產業競爭優勢以及政府積極作為，本計畫將吸取過去臺灣延攬外國青年來臺就學、就業的成功經驗，研議擴大推廣外國學生來臺實習，以及實習後留臺之具體做法，擴大吸引優秀國際生來臺就讀、實習及就業，以期達成為臺灣打造「國際人才永續輸送帶」之長期目標，進而為臺灣企業吸引優質的國際人才，提升我國產業的競爭力。

經濟部長郭智輝在談論臺灣的人才策略時表示，為了應對未來可能出現的人才短缺問題，特別是在人工智慧和高科技領域，政府計畫每年投入 125 億臺幣，吸引 2.5 萬名外國留學生來臺深造和工作。這項計畫旨在促進臺灣高等教育國際化，並且鼓勵優秀的外國學生畢業

⁶ 維基百科，<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E6%BD%98%E5%81%A5%E6%88%90>。

⁷ 維基百科，<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E6%9E%97%E7%99%BE%E9%87%8C>。

⁸ 維基百科，<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E6%A2%81%E6%AC%A1%E9%9C%87>。

後留在臺灣，充實本地的專業人才庫。⁹

本計畫以探討外國學生來臺實習及實習後留臺之具體做法為目標，而本計畫之外國學生是指「在臺灣念書尚未至企業實習或曾經在臺灣的企業實習之外國學生。」

表 1-1 各部會推行臺灣 5G 數位化相關計畫

| 推行單位 | 計畫資訊 | 計畫名稱 | 年份 | 主旨 |
|------|------|--------------------|------|---|
| 行政院 | | 台灣5G行動計劃 | 2019 | <ul style="list-style-type: none">• 推動5G垂直應用場域實證• 建構5G創新應用發展環境• 完備 5G 技術核心• 資安防護能量• 規劃釋出符合整體利益之 5G 頻譜• 調整法規以創造 5G 發展有利環境 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none">• 數位基盤：5G及雲端網路基礎建設• 數位創新：數位轉型下擴增數位經濟及技術• 數位治理：數位化政府資料、服務、基礎設施• 數位包容：廣納數位人才、注重平權及學習環境 |
| 勞動部 | | 產業新尖兵計畫 | 2021 | <ul style="list-style-type: none">• 開辦電子電機課程且費用補助• 開辦工業機械課程且費用補助• 開辦數位資訊課程且費用補助• 開辦綠能科技課程且費用補助• 開辦國際行銷企劃課程且費用補助 |
| 文化部 | | 5G 文化科技人才培育暨跨域應用計畫 | 2021 | <ul style="list-style-type: none">• 培育跨域人才• 建立創新機制• 媒合產官學• 文化場域5G科技應用產業生態鏈• 推動場館數位轉型 |
| 經濟部 | | 數位與特殊技術人才發展計畫 | 2022 | <ul style="list-style-type: none">• 培養數位產業所需數位與特殊技術人才 |

資料內容：本計畫整理

⁹ 郭智輝談人才 每年 125 億招才 讓 2.5 萬留學生在臺就業
<https://www.ctee.com.tw/news/20240724700052-430104>

第二節 研究目的

長期以來，本計畫主持人以幫助臺灣的年輕人就業或創業為使命，在東海大學成立國際職場發展中心，推動「全球專業實習聯盟平臺」*「Global internship facilitation of Taiwan, GIFT」*，協助青年透過職場實習瞭解自己，並順利找到適當的職涯方向。

本計畫主持人將承繼過往努力的基礎與成果，繼續為臺灣打造「國際人才永續輸送帶」，擴大吸引優秀國際生來臺就讀、實習及就業，為臺灣企業建構優質人才，期待以本計畫為起點，未來可以讓「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT)為國家做出更大的貢獻。

本計畫在國家發展委員會的指導下，以問卷調查、研究訪談、焦點團體座談等方式，進行蒐集、盤點現行包含 5G 及數位等企業針對外國實習生之需求、建立實習誘因機制、建置實習生資料庫、實習後如何銜接我國教育或留臺工作等，並研提加強及優化實習之建議具體做法，使未來留用更多外國優秀人才，滿足我國 5G、AIoT，以及其他重點產業所需，提升國家人才競爭力。

第三節 研究大綱

一、研究架構

本計畫探討的對象包括學生、企業、政府與幫助學生就業的學校，構思如何連結這些與實習相關的參賽者，進而達成為臺灣打造「國際人才永續輸送帶」之目標，其架構如圖 1-1 所示。

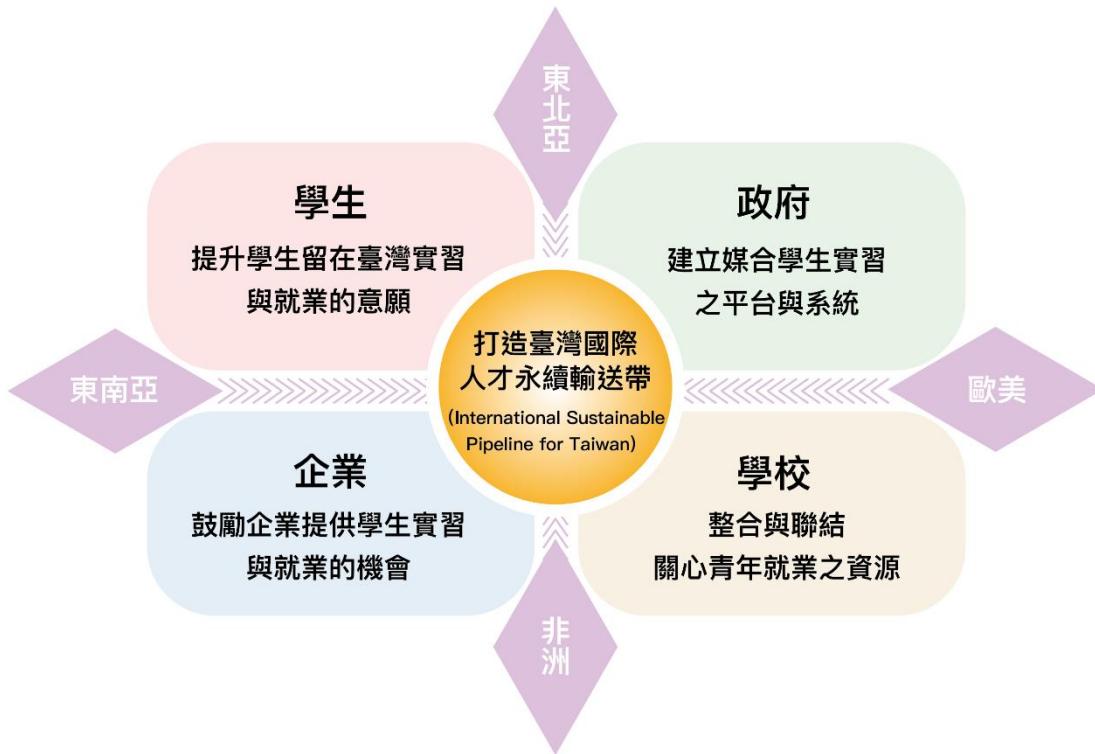


圖 1-1：為臺灣打造國際人才永續輸送帶之架構

(一) 學生端：提升學生留在臺灣實習與就業的意願

外國學生經過文化交流、產業擴展，及知識轉移，更融入臺灣社會，進而提升學生留在臺灣實習與就業的意願。

1. 文化交流：外國學生透過實習可以深入瞭解臺灣的文化、歷史和社會狀況；臺灣的學生及企業端也可以透過外國學生瞭解其他國家的文化、習俗和發展狀況，增加臺灣與世界其他國家的文化交流。
2. 產業擴展：外國學生透過實習可以學習到臺灣企業的運作

模式和 5G 或數位化技術；也帶給臺灣其他國家的經驗和知識，進而提升臺灣產業在全球化的發展。

3. 知識轉移：透過實習制度讓本國學生和外國學生可以在思想和學習上交流，提高彼此的外語能力和國際視野，進而提升融入全球社會之能力。

（二）企業端：鼓勵企業提供學生實習與就業的機會

當企業發現提供實習機會可以提升臺灣企業的品牌形象，並建立國際人才的招募管道，就會提高提供學生實習與就業的機會。

1. 提升臺灣企業的品牌形象：外國實習生將會在自己的國家宣傳實習過的企業，讓臺灣企業的產品或服務更容易被國際市場認知，增加企業的國際影響力。
2. 建立國際人才的招募管道：外國實習生具有外國的社會網絡，可以幫助臺灣企業招募更多優秀的國際人才。

（三）政府端：建立媒合學生實習之平臺與系統

當政府建立了媒合學生實習之平臺與系統，可以產生下列好處：

1. 有效連結國際：透過外國學生來臺實習，可以促進臺灣與國際社會的連結，增進國際友誼。
2. 改善環境與制度：政府為鼓勵外國學生來臺實習，會積極改革相關的法律、行政和政策。例如，營利事業可以向外籍實習學生發給報酬並繳納相關保險；簡化外國實習生入境和居留的相關手續；加強國際學生來臺實習的服務與支援，使外國學生能夠更容易適應臺灣的生活和工作環境。
3. 促進文化交流：政府會邀請外國學生參與和體驗跨國文化的活動、展覽和表演，提供文化交流的平臺。

（四）學校端：整合與聯結關心青年就業之資源

學校端包括臺灣各大專院校，其主要目的為橋接學生（含外國學生）到企業實習。大專院校為外國學生來臺所接觸的第一個機構，除了橋接企業實習之服務外，亦擔任培訓外國學生與融合社會文化的重要任務。政府應將這些資源加以整合與聯結，以發揮其綜效。為整合這些資源，必須對學校端進行下列規範：

1. 持續改善實習的行政作業：學校端必須定期接受信譽評鑑，以確保正確提供實習的相關資訊、簽證申請，協助安排實習工作等。
2. 嚴格控管人才媒合之品質：學校端必須嚴格控管人才媒合之品質，協助企業與實習生瞭解彼此的需求和條件，提升雙方的匹配度。

二、研究內容

本計畫根據國家發展委員會「5G及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案」需求書之要求，規劃在5G及數位化趨勢下，建立外國學生來臺實習的串接橋樑。具體而言，預定研究重點如下：

- (一) 掌握外國學生至企業實習的意願及需求。
- (二) 調查企業提供實習機會之意願，並掌握有意願之企業名單。
- (三) 設計吸引企業提供實習機會之誘因及機制。
- (四) 系統化建置實習媒合平臺或其他機制之作法。
- (五) 建置實習人才資料庫之可行性。
- (六) 強化進行宣傳之時機及場域。
- (七) 建立實習後銜接我國教育或留臺工作之配套做法。

三、具體成果

根據預定完成之研究內容，得到下列研究成果：

- (一) 外國學生至企業實習的意願及需求：透過問卷調查及焦點團體座談，瞭解外國學生至企業實習的意願及需求，提出吸引外國學生至臺灣企業實習之建議方案。
- (二) 調查企業提供實習機會之意願：透過問卷調查及研究訪談，提出企業提供實習機會意願之研究報告。
- (三) 提供有意願提供實習機會之企業名單：強化「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT)之功能，並將有意願提供實習機會之企業納入系統，定期提供國家發展委員會有意願提供實習機會之企業名單。

- (四) 設計能夠吸引企業提供實習機會之誘因及機制：**為吸引企業提供實習機會，本計畫將引進經濟學機制設計之理論，設計吸引企業提供實習機會之誘因及機制。
- (五) 系統化建置實習媒合平臺：**繼續強化「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT)之功能，提出具體的優化方案，並配合國家發展委員會之需要提供相關資料。
- (六) 建置實習人才資料庫之可行性：**以「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT)為基礎，進一步將外國學生資料建置成符合政府需要之實習人才資料庫。
- (七) 強化進行宣傳之時機及場域：**在學生端，將提出與國內各大學國際處合作之具體方法，幫助學生瞭解實習之管道。在企業端，透過「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT)與企業連結，強化宣傳引進外國學生之優點。
- (八) 建立實習後銜接我國教育或留臺工作之配套做法：**本計畫將比較、分析經濟部、教育部、法務部、金管會、農業部有關實習之法案或規範，提出能提高外國學生畢業後的留臺就業比率之實習規範。

第二章 相關文獻探討

本計畫之相關文獻包括五部分：第一節，國際實習之理論基礎：以職涯發展作為國際實習之理論基礎，探討外國學生來臺實習之邏輯思維。第二節，國際實習之實踐：探討學術上有關國際實習之相關文獻，分析有關外國學生實習與職涯發展之相關因素。第三節，外國大學之實習制度：探討美國、日本及新加坡三個國家之實習制度，並與臺灣之實習制度做比較。第四節，引進經濟學機制設計之觀念，作為設計吸引企業提供實習機會誘因及機制之理論基礎。最後，結論：建立一個營造學生、企業、學校合作共贏的模式。

第一節 國際實習之理論基礎

大學教育肩負著培養產業所需人才的責任 (Ayarkwa, Agyekum, & Adinyira, 2012)。Jung and Lee (2016) 認為大學教育應該讓學生進入職場前能學到工作相關的技能，並瞭解產業現況與發展，及職務的工作內容，進而做好職涯選擇與就業準備。Narayanan, Olk, & Fukami, (2010) 指出，企業提供學生實習的機會，可以幫助學生參與實際的職場工作，並檢視自己的學習成果。

本計畫以職涯發展 (Career development) 作為國際實習之理論基礎。Super (1969) 指出職涯發展是整合性之跨領域研究，依該研究指出，職涯發展是整合了差異心理學 (differential psychology)、人格心理學 (personality psychology)、發展心理學 (developmental psychology) 與社會學 (sociology) 的研究。

職涯發展的理論旨在解釋一個人如何選擇適合的職業，並如何在職涯上成功發展。其重要理論有 Parsons (1920) 的「三重適配」(Threefold Matching) 的職業選擇概念、Super (1950、1980) 的自我發展與生命週期職涯概念、Crites (1969) 的職業選擇因素分析、Bandura (1971、1986) 的社會學習觀點，及 Holland (1980) 的心理性格與環境匹配觀點。

Parsons (1920) 強調每個人都擁有獨特的天賦、技能和興趣，應該透過自我評估，瞭解自己的興趣、技能和價值觀，進而確定最適合自己的職業方向。他提出「三重適配」(Threefold Matching) 的職業

選擇概念，即考慮個人的興趣、能力和價值觀，而不是只選擇一個看似有前景或高收入的行業。

職業心理學家 Super (1950、1980) 提出職業發展理論，將職業發展視為一個連續不斷的過程，而非一個靜態的結果。個人在職業發展過程中扮演的不同生活角色，例如學生、職業工作者、家庭成員、社區成員等，這些生活角色都會對職業選擇和發展產生影響。此外，他提出生涯發展的五階段，包括成長、探索、建立、維護和退出，每個階段都具有其獨特的任務和挑戰，每個人在不同階段會面臨不同的職業發展需求。最後，Super 認為職業教育和輔導應該提供必要的資源和支持，幫助個人解決職業發展過程的問題和挑戰。

Crites (1969) 將職業選擇因素區分為心理學與非心理學導向之因素。心理學導向之因素與個人相關，如人格特質、心理動機、職涯發展之選擇等；非心理學導向之因素與外在環境相關，如經濟、文化及社會等。心理學導向因素說明個人擁有選擇職業的自主權，而非心理學導向因素則是說明職業選擇會受外在環境的影響。

Bandura (1971) 探討在社會學習行為中，人類在透過觀察、學習、模仿、建模等過程對前程發展的影響。Bandura (1986) 進一步納入認知因素，擴展了社會學習理論，強調個體對環境的主動塑造和對自己行為的預期影響。

Holland (1980) 提出心理性格與環境匹配觀點 (Holland's Theory of Vocational Personalities and Work Environments)，主張個體的職業興趣和職業選擇受到其心理性格特徵和工作環境匹配程度的影響。Holland 將個體和工作環境分為六種基本類型，認為個體傾向選擇與其自身性格匹配的職業環境。他將個體和工作環境分為以下六種類型：實際型 (Realistic) 選擇實際操作性工作，傾向解決具體問題和運用實際技能。調查型 (Investigative) 選擇分析、探究和解決抽象問題，傾向科學研究和理論性工作。藝術型 (Artistic) 選擇具有創造性和想像力的工作，如藝術、文學等領域。社會型 (Social) 選擇關注人際關係、社會服務和說服他人的工作，如教育、醫療等領域。企業型 (Enterprising) 選擇具有領導才能、銷售技巧和競爭高的工作，如經商或領導工作。常規型 (Conventional) 選擇執行規定任務和按部就班地工作，如行政管理和事務性工作。Holland 認為，個體的職業滿意

度和職業成功取決於其與所從事工作環境的匹配程度。當個體的職業興趣與所從事工作的職業環境類型相匹配時，對工作越滿意，而且其工作績效更高。

第二節 國際實習之實踐

本計畫探討國際實習之實踐文獻如下：

Esses et al. (2018) 對加拿大教育服務機構的 9,000 名外國學生進行問卷調查，研究其在進入加拿大的前後有哪些因素會影響其畢業後繼續留在加拿大工作，發現社會文化變數（社會安全）、經濟變數（工作收入）、學術變數（攻讀學位）是顯著動機因素。該研究也發現，來自較落後國家（如非洲、南亞、東亞、中東、北非）的外國學生留下就業之意願，高於來自較發達的國家（如美國）。

Van't Klooster et al. (2008) 探討文化差異對在海外實習學生學習跨文化能力和管理技能的影響，發現其學習個人內省、人際溝通和人員管理技能的顯著性不如學習跨文化能力，而特別顯著的是提升口頭溝通技巧。再者，外國實習生的文化差距會受到實習國家的經濟水準影響。原來生活在中高收入國家的實習生，如果前往低收入或其他中高收入國家的文化差距，明顯高於高收入國家。原來生活在高收入國家的實習生，如果前往低收入國家、中低收入國家和中上收入國家時，文化差距明顯高於其他高收入國家。

Cameron et al. (2019) 以澳洲兩所大學的外國畢業生為樣本，用線上問卷調查方式，探討外國畢業生留在澳洲就業的考量因素。該研究發現：第一，外國畢業生留下就業的意圖主要受到政策影響（如永久居民或取得公民身分）。第二，大學協助外國畢業生就業的方法：增加工作實習機會、志工機會，並舉辦求職技能培訓。第三，企業（雇主）協助外國畢業生發揮潛能的方法：拋開對異國人民的偏見和歧視、運用外國學生的優點（如語言能力、文化適應力）。

Gümüş et al. (2020) 透過文獻歸納，發現研究有關外國學生流動性因素的文獻，有一半來自美國學者，然後依序是澳洲、英國、加拿大，中國、韓國、日本、馬來西亞。第二，文獻的關鍵字為「高等教育國際化」、「社會文化、學術和情感適應」、「語言學習與教育」、「跨文化敏感度和能力」。

Esses(2021)發現社會大眾或企業在面對外國移民者會產生偏見、歧視心態或排擠行為之原因，包括「民族內群體認同和民族依戀的形

式」、「意識形態的氛圍」、「個性及個體差異」、「威脅和競爭的認知」、「情緒和刻板印象」，及「國家對移民態度的差異」。

Han et al. (2022) 分析微觀、中觀、宏觀三種層面的影響因素。微觀因素包括外國畢業生的個體特徵（外國文化及知識適應力、教育背景、語言程度、動機、家庭、性別）。中觀因素包括組織屬性和實踐（招聘和甄選、高等教育機構的支持）。宏觀因素包括社會因素（移民和勞工政策與法令、經濟條件）。

Hawthorne (2018) 選擇英國（減少淨移民的壓力）、美國（勞動力互補及替代）、澳洲（供給過剩對就業結果的影響）三個國家對於吸引和留住國際生在該國工作之作法及現況，發現移民的途徑會受到政策影響。政府重視外國學生的勞動力、生產力替代，及溢價潛力，而企業重視外國學生的學術及技術能力。

Wu (2023) 透過個案研究，以赴東南亞國家旅店、旅遊業實習之臺灣學生為樣本，探討國際實習的跨文化議題。該研究有三個發現：第一，不平等的社會階級制度會影響外國實習生自我反思的跨文化能力。第二，外國實習生受到新文化的宏觀（民族文化）、中觀（制度文化）和微觀（個性）層面影響。第三，性別關係是實習過程中階級分化的重要因素。

Peng (2020) 提出外國學生從學校到工作轉型的三種模式：主動型（積極進取）、挑戰型（積極面對挫折）以及消極型（消極面對挫折），調查香港境內的中國移民者，發現外國學生從畢業到移民、正式工作是一段長期且持續的過程，過渡期間必須同時關注時間、空間、紀錄和情感維度。

Blackmore & Rahimi (2019) 訪談澳洲多位雇主（包括中型、國內和跨國公司），探討企業決定聘雇外國實習生之原因，發現雇主重視技術能力，語言能力等客觀標準，而這些條件就會過濾掉許多外國實習生。此外，雇主亦強調就業能力及心理素質。雇主最終決定聘雇外國實習生在於申請人是否「適合」組織文化和現有團隊。最後，儘管雇主讚揚外國勞動力能帶來多元化能力，但在招聘過程中仍對國際畢業生產生無意識的偏見。

Moskal (2017) 探討來自中國、印尼、泰國的國際生在融入英國

的學校教育環境及勞動市場的影響因素，發現外國學生在畢業後或實習後，選擇去留的最關鍵是「政策因素」；而其他因素包括提升就業能力、獲得工作經驗、較優的就業市場、較優的生活品質、融入當地文化不易、語言能力不足，及遭遇種族歧視。

Tran et al. (2020) 探討澳洲政府政策對外國畢業生的影響，發現政府將授予外國畢業生簽證視為「勞動市場參與資本」，而外國畢業生將獲得簽證視為「移民的權力與機會」。外國畢業生透過提升英語能力、專業網絡和相關專業經驗，並取得專業資格主要是為提高獲得永久居留權的資格，進而增加獲得理想就業的機會。

Maury(2020)深度訪談來到芬蘭的多位外國學生及芬蘭移民局的兩位公務員，並運用文本分析法歸納移民制度對外國畢業生進入勞動市場的影響，發現外國學生在畢業後受到資金及法律限制，在未保證能取得居留權的狀況下，就業移民會遭遇企業提高無酬的工作時間，並加劇剝削行為。

綜合上述文獻內容，發現外國學生實習過程需考量許多因素，且外國學生應與外部環境配合。本研究將文獻的影響因素歸納為個人因素、企業因素以及社會因素（表 2-1）。

表 2-1 外國學生實習與職涯發展之因素分析

| 學者 | 研究內容 | 研究方法 | 主旨 | 職涯發展理論因素 | | |
|-------------------------------|-------------------|----------------------------------|----|----------|----|----|
| | | | | 個人 | 企業 | 社會 |
| Esses et al., (2018) | 問卷調查 | 探討外國生畢業後留在加拿大繼續工作的驅動因素 | ○ | | ○ | |
| Van't Klooster et al., (2008) | 問卷調查 | 探討文化差異對海外實習跨文化能力和管理技能效果的影響 | ○ | | | |
| Cameron et al., (2019) | 問卷調查 | 探討外國畢業生對是否留在澳洲就業考量之因素 | ○ | ○ | | |
| Gümüş et al., (2020) | 文獻計量分析 | 探討外國生的流動性因素 | ○ | | ○ | |
| Esse (2021) | 系統性文獻分析 | 探討大眾、企業等面對外國移民者產生歧視心態行為之原因 | | ○ | ○ | |
| Han et al., (2022) | 系統性文獻分析 | 探討國際畢業生勞動力整合因素 | ○ | ○ | ○ | |
| Hawthorne (2018) | 實際案例分析及文獻分析 | 探討如何吸引外國生畢業後作為技術型移民 | | ○ | ○ | |
| Farivar et al., (2019) | 模糊集質性比較分析 (fsQCA) | 探討影響國際生畢業後的職業流向及畢業後是否持續留在該國工作的因素 | ○ | | ○ | |
| Wu (2023) | 質性研究 -個案研究法 | 探討國際實習中的跨文化議題 | ○ | ○ | ○ | |
| Peng (2020) | 質性研究 -文本分析 | 探討外國生從學校到工作轉型模式 | ○ | | | |
| Blackmore & Rahimi (2019) | 質性研究 -文本分析 | 以澳洲雇主視角探討企業是否聘雇外國實習生之原因 | | ○ | | |
| Moskal (2017) | 質性研究 -文本分析 | 探討國際生在融入英國的學校教育環境以及勞動市場的流動性影響因素 | ○ | | ○ | |
| Tran et al., (2020) | 質性研究 -文本分析 | 以政府角度探討政策對外國畢業生的影響 | | | ○ | |
| Maury (2020) | 質性研究 -文本分析 | 探討移民制度對外國畢業生產生的不穩定勞動市場影響 | ○ | | ○ | |

資料來源：本計畫整理

學校將實習納入課程或作為課外活動能夠幫助學生適應實際產業工作 (Baert et al., 2021)，而國際實習較一般實習更能為學生帶來跨國體驗的學習機會 (Zhang, 2012)。這樣的環境可以幫助外國學生將語言能力和專業知識應用到現實工作，並提高其跨文化能力 (Wu, 2017)。

外國學生在國際實習過程受到許多因素影響，包括外國實習生的動機因素、社會環境、勞動市場需求，及母國與實習國家的政策與法規規範等因素影響 (Wu,2023)。

1994 年，我國大學畢業生失業人數 67,823 人，到 2016 年高達 228,793 人 (黃啟軒，2024)。其主要是受全球金融海嘯影響，而無法學用合一也是原因。政府認為透過實習制度可以提升產學合作之效果，進而提升就業率。

第三節 外國大學之實習制度

美國的大學實習制度行之有年，而日本的文化傳統與教育體制與我國相當接近。此外，新加坡作為亞洲教育樞紐，其創新的教育政策和產學合作模式也為臺灣提供了寶貴的參考。本計畫分析並比較此三個國家有關實習的作法。

一、美國的大學實習制度

2010 年，美國總統歐巴馬簽署備忘錄，宣示美國政府提振人力資源的錄取與運用計畫（Federal Recruitment and Hiring Process），並於 2012 年簽署行政命令「大學生與近期畢業生的聯邦政府工作的進路」（Pathways for Students and Recent Graduates to Federal Careers）（U.S. Office of Personnel Management, 2012）。其政策如下：

- (一) 實習方案主要由用人單位推動。
- (二) 實習時間最長可以一年。
- (三) 實習生可以全職或兼職實習。
- (四) 用人單位的負責人必須與實習生簽署實習合約。
- (五) 實習的工作內容必須和實習生的學術背景相關。
- (六) 實習生在完成實習後的 120 天內，可以轉為正式員工。
- (七) 轉為正式員工的條件：至少累積了 640 小時的工作經驗、完成學位、符合用人單位的資格標準，且實習期間表現優良。
- (八) 假如實習生表現出超高的學術表現與工作表現，可以減免工作經驗的積累時數，最多可減免 320 小時。

美國政府人事行政局設立了美國工作網（USA Jobs），建構一個科技數位的平臺，以提供聯邦政府相關單位實習與就業訊息（中華民國比較教育學會，2012）。換言之，美國並未由中央成立機構推動大學實習制度，而是建構平臺，提供多元的實習機會。

美國的實習制度符合「公平勞力標準法案」（The Fair Labor Standards Act），以訂定企業需要給付實習生的最低薪資及超時支薪標準。學生必須申請簽證才能從事合法實習，一般與外國學生關係最密切的實習機會為 CPT（Curricular Practical Training，課程實務訓練）及 OPT（Optional Practical Training，可選實務培訓）。

CPT 是學生課程的一部分，工作領域及內容必須和學習的專業相關。OPT 是美國移民局授予 F-1 學生的校外工作許可，也是一種臨時工作許可。申請 OPT 之資格須先經學校同意，再由美國國土安全局批准。依據美國移民法規定，外國學生在拿到學位之後，可以在校內或校外工作一年，但必須與專業有關的工作。其中 STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics) 領域的專業學生可以有一年 OPT，再延期 17 個月的實習時間。想工作一年以上的非 STEM 專業學生，需要另行申請簽證（通常是 H-1B，美國工作簽證）。

二、日本的大學實習制度

在 1990 年代之前，日本就已存在大學的實習制度，但未普遍化。1990 年代之後，為因應國際化、資訊化、與快速的產業結構變化，日本政府配合產業界的需要強化大學教育功能，促進產學合作，以解決大學畢業生就業率下滑的問題（中華民國比較教育學會，2012）。

1997 年，文部科學省推動「教育改革方案」，內閣提出「因應經濟結構變革與創造的行動計畫」，文部科學省、通商產業省與勞動省共同提出「關於推動實習的基本想法」，描繪出政府對於實習制度的初步構想與期待，並稱 1997 年為「實習元年」（文部科學省高等教育局專門教育課，2009）。

2004 年，日本經濟團體連合會提出「立足於科學技術，邁向強化產業競爭—對於第 3 期科學技術基本計畫的期待—」，提出「實習能夠制度化，讓學生獲取學分」、「實習制度能擴及至研究生」、「企業和大學能有合作協議」、「推動較為長期實務性的訓練」等多項建議。

2006 年，內閣通過的第 3 期科學技術基本計畫，提及「推動以工學為中心的研究所學分的長期實習制度」。2008 年內閣決議「教育振興基本計畫」，將未來五年內綜合性的措施為「推動大學、產業界、社區廣泛的合作下來充實實習制度與開發教育方案」。

日本的大學實習制度有下列幾項特色：

- (一) 建立實習制度主要是著眼於經濟發展、產學合作。
- (二) 實習的階段從高等專門學校擴增到大學與研究所。
- (三) 實習的定位從非課程擴至認定學分，實習時間由短期擴展到長期。

- (四) 實習時間最長三年，若被評比為優良的技能實習實施機構可延長至 5 年
- (五) 實習朝向制度化，實習的型態與期間多元化。

近年為解決長期缺工問題，日本不斷修訂政策，以放寬對外國人的就業限制。2023 年 4 月推出二大新制度：J-Skip(Japan System for Special Highly-Skilled Professionals 特殊高技能人才制度)與 J-Find(Japan System for future Creation Individual 未來人才創造制度)。

J-Skip 制度在於吸引特殊高度技術人才，獲取該資格的途徑包括從事高度學術研究活動、高度專門/技術活動，或高度經營/管理活動。J-Find 制度針對全球頂尖大學畢業生發放的簽證計畫，允許更多境內的國際學生留下來於日本找工作。

三、新加坡的大學實習制度

新加坡政府長期以來非常重視人才培養和產學合作。2015 年，新加坡教育部推出了 SkillsFuture (精深技能發展計畫) 的 "綜合工作學習計畫" (Integrated Work-Study Programme, IWSP) (SkillsFuture Singapore 官網，2024)，旨在加強學生的實踐能力和就業競爭力。這個計畫後來成為新加坡大學實習制度的基礎，進一步強化了實習在高等教育中的角色。

新加坡的大學實習制度主要特點如下：

- (一) 實習方案由大學、企業和政府三方共同推動：大學負責課程設計和學生指導，企業提供實習崗位和實際工作經驗，政府則提供政策支持和資金補助。
- (二) 實習時間普遍分為短期 (3-6 個月) 或長期 (8-12 個月)。
- (三) 針對外國學生，實習期間限制為學期中最多每週 16 小時，假期期間最多每週 40 小時。
- (四) 實習協議由大學與企業共同簽署，明確規定實習生權利義務，確保實習質量和學生權益。
- (五) 實習內容必須與學生的學習領域相關，以確保理論知識的實踐應用及行業需求的理解。
- (六) 部分實習計畫為表現優秀的實習生提供轉正機會，具體轉正流程由企業自行決定。

- (七) 實習表現通常納入學分考核，是大多數大學的畢業要求之一，並影響學生的學業成績。
- (八) 部分實習計畫提供獎學金或津貼，通常由政府和企業合作提供，且大部分實習崗位給予合理薪酬。具體金額視行業、公司規模和實習生資質而定(無薪實習在新加坡相對少見，主要出現在非營利組織或特定的短期項目中)。

為吸引全球人才並增強國際競爭力，新加坡政府推出 Work Holiday Pass (WHP)(Ministry of Manpower Singapore 官網，2024)。WHP 旨在吸引來自世界頂尖大學的年輕人才，允許 18-25 歲的世界排名前 200 的大學畢業生(無具體畢業年限要求)，國籍為澳大利亞、法國、德國、香港、日本、荷蘭、新西蘭、瑞士、英國、美國(與新加坡有互惠協議的國家)在新加坡工作或實習長達一年(6 個月 +6 個月)，無需工作內容與其專業相關。這項計畫為年輕人提供了在新加坡體驗工作和生活的機會，有助於培養他們對新加坡的瞭解和興趣。

表 2-2 美、日、新之實習制度比較

| 類別 | 國家 | 美國 | 日本 | 新加坡 |
|--------|-----------|-----------------------------|---|--|
| | 內容 | | | |
| 學生身份實習 | 實習制度 | 課程實務培訓(CPT) 可選實務培訓(OPT) | 資格外活動許可 | 學生准證實習許可 (Student's Pass Practical Training) |
| | 外國學生時數限制 | 學期間：每週最多20小時 假期：每週最多40小時 | 學期間：每週最多28小時 假期：每週最多40小時 | 學期間：每週最多16小時 假期：每週最多40小時 |
| | 給薪規範 | 無統一標準，但必須符合最低工資法 | | 無統一標準，但通常遵循： 全職實習：\$800-\$1,200新幣/月 兼職實習：時薪制，視行業而定 |
| | 實習內容與科系限制 | 必須與科系相關 | 無限制，但建議相關 | 必須與科系相關 |
| 畢業後實習 | 實習制度 | 可選實務培訓(OPT) | J-Skip:特殊高技能人才 J-Find:未來人才創造 | Work Holiday Pass (WHP) |
| | 年齡限制 | 無 | | 18-25歲 |
| | 畢業年限限制 | 畢業前90天 ~畢業後60天內申請 | J-Skip：無 J-Find：無 (主為應屆或近期畢業) | 無 (但通常是畢業後1年內) |
| | 實習期間 | 一般科系最長12個月 STEM專業最長36個月 | J-Skip: 最長5年，可續簽 (沒有明確的時間上限) J-Find: 最長2年，可延長 (不得超過 5 年) | 6個月 可延長一次 (共12個月) |
| | 給薪規範 | 必須符合最低工資標準，具體薪資由雇主決定 | | |
| | 實習內容與科系限制 | 必須與科系相關 | | 無限制 |

資料來源：本研究整理

第四節 經濟學之機制設計

本節將引進經濟學機制設計之觀念，作為設計吸引企業提供實習機會誘因及機制之理論基礎。在經濟學中，機制設計涉及設計規則和結構，以促進特定目標的實現。本計畫之目標是增加企業提供實習機會的意願和行為。

在經濟學中，關於機制設計和激勵相容性的理論基礎可以追溯到諾貝爾獎得主 Roger Myerson (1981) 的論文《論激勵相容的機制設計》(Optimal Auction Design) 提出了激勵相容性的概念，這篇論文發表在《麻塞諸塞州理工學院經濟學年刊》。Roger Myerson 建立了一個關於拍賣機制的模型，並研究了如何設計這種機制以促進參與者（買方和賣方）的真實報價行為。他的主要結論是，為了激勵參與者提供真實的報價，拍賣機制必須是激勵相容，即不管其他人如何報價，參與者都能從提供真實的報價中獲益。

Maskin & Riley (1984) 擴展了激勵相容性理論，討論了在風險厭惡的買方存在的情況下的拍賣機制設計問題。Krishna (2009) 提供了關於拍賣理論和機制設計的廣泛概述，包括各種拍賣類型，如英格利席爾頓拍賣、第二價格 (Vickrey) 拍賣、升價拍賣等不同情境下的適用性和激勵相容性。他也討論了在拍賣環境中參與者的風險態度對激勵相容性的影響。拍賣的設計必須考慮參與者之間的資訊不對稱性，如何利用資訊結構來設計能夠激勵相容的拍賣機制，以便參與者提供真實的資訊。激勵相容的拍賣設計還需要考慮市場的競爭環境，以及如何設計能夠促進競爭和激勵相容性的市場機制。

Milgrom (2004) 出版一本關於拍賣理論在實際應用中的書籍，對激勵相容性等概念進行了實踐性的討論。Roth (2002) 探討了經濟學家如何運用工程師的思維設計機制，達成激勵相容性的效果。McAfee & McMillan (1987) 提供了關於拍賣理論和機制設計的廣泛文獻回顧，對激勵相容性進行了總結和討論。

基於經濟學機制設計理論的觀點，可用於設計吸引企業提供實習機會的激勵和機制。其基本原則如下：

一、激勵相容性：機制應該與企業的利益相一致，以便它們有動力提

供實習機會。這可以通過提供一些形式的激勵或獎勵來實現，如稅收減免、政府補貼、名譽或品牌增值等。

二、信息對稱：為確保企業和實習生之間的資訊對稱，企業需要清楚瞭解實習生的技能、背景和期望，以便他們可以更好地匹配實習生的需求。

三、市場競爭：創建一個市場競爭的環境，以便企業感到有壓力提供更好的實習機會。這可以通過向多個企業開放實習機會的管道來實現，以及提供多樣化的實習項目選擇。

四、契約設計：設計合同或協議，明確規定企業提供實習機會的條件和期望，以及實習生的責任和權利。這有助於減少資訊不對稱，並確保雙方都遵守協議。

五、監督與激勵：建立一種監督機制，以確保企業遵守他們提供的實習機會的條件，並為他們提供激勵，以便他們保持對實習項目的承諾和品質。

六、風險分擔：減少企業提供實習機會的風險可能會增加他們的意願。這可以通過提供保險或其他形式的風險分擔機制來實現，以幫助企業在實習過程中應對潛在的不確定性。

七、長期考慮：考慮到實習機會的長期影響對於企業和實習生都是重要的，因此設計的機制應該能夠激勵企業提供長期、有意義的實習機會，而不僅僅是短期的或表面的體驗。

通過應用以上經濟學機制設計的原則，可以設計出能夠有效吸引企業提供實習機會的激勵和機制，從而促進實習生與企業之間的良好合作關係，並為實習生提供更多豐富的學習和發展機會。

第五節 結論：營造學生、企業、學校合作共贏的模式

綜合上述文獻探討，本計畫認為推動外國學生留臺實習、就業的關鍵，在於政府設法讓學校、企業與學生合作，透過提升國際化連結，驅動國家競爭力，營造學生、企業、學校合作共贏的模式，進而提升國家競爭力，如圖 2-1 所示。

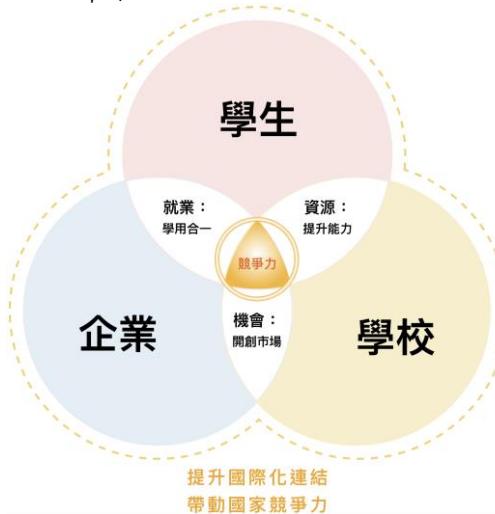


圖 2-1 營造學生、企業、學校合作共贏的模式

圖 2-1 展示了學生、企業和學校三者之間的合作與相互依賴關係，並以「競爭力」作為核心驅動力。每一個群體扮演著不同的角色，共同促進國際化的發展和提升國家的競爭力。

- 一、**增加資源**：透過學生和學校合作，學生提升專業能力，學校提升學術地位，進而增強學生和學校的資源。
- 二、**創造機會**：透過企業和學校合作，可以為學生提供實際的實習經驗，幫助他們將理論與實踐結合，增強教學的實用性與實效性，為企業和學校開創發展的機會。
- 三、**提高就業**：透過企業和學生合作，提供更多實習的成功案例，讓學生更具備應對全球市場挑戰的能力，為將來的正式就業奠定基礎。

在此模式下，學生、企業和學校的合作能夠形成一個互惠互利的生態系統，促進國際化發展。這不僅有助於學生個人的競爭力提升，也能幫助企業擴展全球市場，進而提高國家的競爭優勢。透過這樣的合規，國際化的連結將會更強，為國家帶來更多的經濟和社會效益。

第三章 臺灣國際生實習現況與問題分析

第一節 臺灣國際生實習之統計資料

一、在臺境外生現況

本計畫分析教育部官方網站 2019 至 2023 年在臺境外生之統計資料，分別針對外生的數量變化、學位分布、學生來源國，及就讀領域分布等四個面向，說明臺灣高等教育境外學生的概況。

(一) 數量變化

整體而言，在臺境外生的總數呈現增長趨勢(詳見表 3-1)，尤其在疫情前後呈現明顯的變化。2019 年達到最高峰的 128,157 人後，受到新冠疫情影響，2020 年驟降至 90,895 人。隨後隨著防疫措施調整及國際交流逐步恢復，人數逐年回升，至 2023 年已達 116,038 人。其主要變化如下：

首先，學位生人數維持穩定成長。從 2019 年 63,530 人增至 2023 年 67,299 人，顯示臺灣高等教育對外籍生的吸引力未受疫情影響。

此外，在 2020 年非學位生因疫情大幅下降，之後逐步回升。2023 年達 48,739 人，恢復情況良好。

最後，華語文中心學生人數的反彈特別顯著。從 2020 年 20,674 人增至 2023 年 36,350 人，已經超越疫情前水準。

表 3-1 在臺境外生類型統計表

| 類型 | | 年份/人數 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|---------------------------|---------|--------|--------|---------|---------|------|
| 學位生 | 正式修讀學位 外國學生 | 31,811 | 32,040 | 34,535 | 35,512 | 37,062 | |
| | 僑生（含港澳） | 23,366 | 24,315 | 26,555 | 28,284 | 28,109 | |
| | 正式修讀學位陸生 | 8,353 | 6,032 | 4,293 | 3,121 | 2,128 | |
| | 小計 | 63,530 | 62,387 | 65,383 | 66,917 | 67,299 | |
| 非學位生 | 外國交換生 | 5,766 | 2,475 | 5,190 | 6,100 | 6,100 | |
| | 外國短期研習 及個人選讀 | 7,846 | 3,785 | 2,686 | 4,185 | 4,185 | |
| | 大專附設 華語文中心學生 | 32,457 | 20,674 | 20,145 | 27,808 | 36,350 | |
| | 大陸研修生 | 16,696 | - | - | 22 | 2,087 | |
| | 海青班 | 1,862 | 1,574 | 1,175 | 1,035 | - | |
| | 馬來西亞華裔青年來臺就 學輔導及技職研習專班 | - | - | - | - | 17 | |
| | 小計 | 64,627 | 28,508 | 29,196 | 39,150 | 48,739 | |
| 境外生總計 | | 128,157 | 90,895 | 94,579 | 106,067 | 116,038 | |

資料來源：教育部大專校院境外學生概況，本計畫整理

(二) 學位分布

學制分布如表 3-2 所示。學士班學生的比重最高 (73-75%)，而
且人數有顯著變化：從 2019 年 46,943 人攀升至 2022 年 54,487 人，
達高峰，2023 年驟降至 49,140 人。

碩士班學生人數也呈現類似趨勢：從 2019 年 10,381 人攀升至 2022 年 12,764 人後，2023 年回落至 10,994 人。

博士班則相對穩定，維持在 5,500 至 6,300 人之間。2023 年仍出現下滑至 5,990 人。

專科及先修部學生的人數相較較少，變化不大，皆在 1000 人之間小幅波動。

整體而言，雖然 2020 年受到疫情影響出現短暫下滑，但各類學生人數在 2021-2022 年普遍呈現成長態勢。即使 2023 年回調後，仍高於疫情前的水準，顯示臺灣高等教育的國際吸引力。

表 3-2 學位生程度統計表

| 學位 年份 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 博士班 | 5,523 | 5,578 | 6,004 | 6,291 | 5,990 |
| 碩士班 | 10,381 | 10,202 | 10,906 | 12,764 | 10,994 |
| 學士班 | 46,943 | 45,885 | 47,597 | 54,487 | 49,140 |
| 專科 | 174 | 122 | 93 | 200 | 213 |
| 先修部 | 509 | 600 | 783 | 1,032 | 962 |
| 總計 | 63,530 | 62,387 | 65,383 | 74,774 | 67,299 |

資料來源：教育部大專校院境外學生概況，本計畫整理

(三) 來源國分析

境外生的來源國結構在近五年間發生顯著變化，如表 3-3 所示。基本上，東南亞國家崛起、中國大陸學生銳減、歐美等已開發國家學生比例偏低。這種變化反映我國新南向政策成效顯現、兩岸關係變化的影響以及區域教育樞紐的轉型。

來自越南的學生比例大幅上升，從 2019 年 12.9% (16,594 人) 增至 2023 年 23.7% (27,497 人)，成為我國最大的外籍生的來源國。印尼穩居第二位，2023 年占比 14.4% (16,725 人)。第三位是馬來西亞，但是占比從 2019 年 12.1% 下降至 2023 年 9%。

中國大陸學生的比例遽降，從 2019 年 19.6% (25,106 人) 降至 2023 年 3.7% (4,242 人)。日本 7.3% (8,427 人)、香港 7% (8,158 人) 等東亞地區學生保持穩定的比例。歐美國家以美國(4.4%)、法國 (1.5%，1,737 人) 及德國 (1.2%，1,421 人) 為主要生源國。

表 3-3 境外生來源國(依人數高至低排列)統計表

| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| 大陸地區 25,106 (19.6%) | 越南 17,540 (19.3%) | 越南 18,821 (19.9%) | 越南 23,622 (22.3%) | 越南 27,497 (23.7%) |
| 越南 16,594 (12.9%) | 印尼 15,593 (17.2%) | 印尼 16,020 (16.9%) | 印尼 14,765 (13.9%) | 印尼 16,725 (14.4%) |
| 馬來西亞 15,504 (12.1%) | 馬來西亞 13,023 (14.3%) | 馬來西亞 12,521 (13.2%) | 馬來西亞 12,407 (11.7%) | 馬來西亞 10,457 (9%) |
| 印尼 14,280 (11.1%) | 香港 7,915 (8.7%) | 香港 9,168 (9.7%) | 香港 9,405 (8.9%) | 日本 8,427 (7.3%) |
| 日本 11,064 (8.6%) | 大陸地區 6,033 (6.6%) | 日本 5,586 (5.9%) | 日本 7,323 (6.9%) | 香港 8,158 (7%) |
| 香港 7,900 (6.2%) | 日本 5,116 (5.6%) | 大陸地區 4,293 (4.5%) | 泰國 4,602 (4.3%) | 泰國 6,118 (5.3%) |
| 澳門 3,898 (3%) | 澳門 3,189 (3.5%) | 印度 2,995 (3.2%) | 美國 3,869 (3.6%) | 美國 5,082 (4.4%) |
| 南韓 3,870 (3%) | 泰國 2,675 (2.9%) | 美國 2,935 (3.1%) | 大陸地區 3,150 (3.0%) | 大陸地區 4,242 (3.7%) |
| 美國 3,814 (3%) | 美國 2,208 (2.4%) | 泰國 2,862 (3%) | 菲律賓 3,098 (2.9%) | 菲律賓 3,755 (3.2%) |
| 泰國 2,992 (2.3%) | 菲律賓 2,173 (2.4%) | 澳門 2,511 (2.7%) | 印度 2,606 (2.5%) | 南韓 2,924 (2.5%) |
| 印度 2,373 (1.9%) | 南韓 2,128 (2.3%) | 菲律賓 2,248 (2.4%) | 南韓 2,398 (2.3%) | 印度 2,536 (2.2%) |
| 法國 2,289 (1.8%) | 印度 2,122 (2.3%) | 南韓 1,753 (1.9%) | 澳門 2,185 (2.1%) | 緬甸 2,074 (1.8%) |
| 菲律賓 1,960 (1.5%) | 蒙古 1,025 (1.1%) | 緬甸 1,173 (1.2%) | 緬甸 1,673 (1.6%) | 澳門 1,911 (1.6%) |
| 蒙古 1,640 (1.3%) | - | - | 法國 1,383 (1.3%) | 法國 1,737 (1.5%) |
| 德國 1,456 (1.1%) | - | - | 德國 1,266 (1.2%) | 德國 1,421 (1.2%) |
| 緬甸 1,080 (0.8%) | | | | |

*僅列出千人以上的國家別。

資料來源：教育部大專校院境外學生概況，本計畫整理

(四) 就讀領域分布

境外生的就讀領域如表 3-4 所示。顯示臺灣高等教育在人文社會、商管及工程等領域具有較強的國際競爭力及優勢。

藝術及人文領域(23,652 人)、商業、管理及法律領域(21,005 人)及工程、製造及營建領域(20,098 人)為境外生主要就讀的三大領域。

社會科學、新聞學及圖書資訊(9,691 人)、自然科學、數學及統計(8,413 人)、醫藥衛生及社會福利(8,359 人)、服務領域(7,985 人)、資訊通訊科技(7,662 人)等五大領域雖然人數不及前三大領域，但每年仍維持穩定的招生規模。

教育領域(4,097 人)、農業、林業、漁業及獸醫(2,978 人)及其他(806 人)領域的人數相對較少，但具有特定的產業專業需求，具有其獨特價值和重要性。

表 3-4 在臺僑外生就讀領域分布統計表

| 學科領域 (由人數高至低排列) | 年度人數 | | | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 總計 |
| 藝術及人文 | 4,988 | 4,815 | 4,814 | 4,605 | 4,430 | 23,652 |
| 商業、管理及法律 | 4,514 | 4,227 | 4,232 | 4,123 | 3,909 | 21,005 |
| 工程、製造及營建 | 4,239 | 4,088 | 4,068 | 3,939 | 3,764 | 20,098 |
| 社會科學、新聞學及圖書資訊 | 2,048 | 1,959 | 1,936 | 1,929 | 1,819 | 9,691 |
| 自然科學、數學及統計 | 1,717 | 1,681 | 1,728 | 1,674 | 1,613 | 8,413 |
| 醫藥衛生及社會福利 | 1,706 | 1,625 | 1,679 | 1,653 | 1,696 | 8,359 |
| 服務領域 | 1,611 | 1,579 | 1,613 | 1,621 | 1,561 | 7,985 |
| 資訊通訊科技 | 1,459 | 1,460 | 1,510 | 1,628 | 1,605 | 7,662 |
| 教育領域 | 819 | 798 | 820 | 840 | 820 | 4,097 |
| 農業、林業、漁業及獸醫 | 592 | 589 | 600 | 605 | 592 | 2,978 |
| 其他 | 72 | 419 | 98 | 113 | 104 | 806 |

資料來源：教育部統計處，本計畫整理

二、僑外生工讀與工作現況

2022 年，教育部統計處公告臺灣大專院校境外學生概況、勞動部勞動統計查詢網之外國留學生、僑生、華裔學生工讀工作人數，及勞動部統計處的畢業僑外生從事專門性或技術性工作之有效聘僱許可人次三份報告。本計畫整合上述數據，說明臺灣高等教育之外國學生及其畢業後留臺工作者之現況，如表 3-5 所示。

就學與工讀的比例：越南學生工讀比例 38%，就學比例 22.9%。印尼學生工讀比例 22%，就學比例 16.1%。馬來西亞學生工讀比例 16%，就學比例 11.9%。這些國家的學生工讀比例皆高於就學比例。

專業工作發展情況：馬來西亞畢業生在專業技術工作領域表現突出，占比達 38%，遠高於其他國家。印尼畢業生維持穩定發展，專業工作占比 19.4%。越南畢業生在就學及工讀階段比例最高，但在專業工作領域占比只有 16.9%。香港畢業生在專業工作領域比例維持 10.1%，相當穩定。

外籍生留臺從事專業工作的分布：東南亞國家（馬來西亞、印尼、越南）的畢業生留臺從事專業工作的比例最高，總計高達 74.3%。東亞地區香港澳的畢業生留臺從事專業工作的比例為 12.8%，而其他國家的畢業生留臺從事專業工作的比例只有 10.4%。

綜合上述分析，可見就學階段的人數分布與最終進入專業工作領域的比例存在顯著的落差，顯示高就學人數未必留臺從事專業工作。這個現象雖然涉及學生個人的職涯選擇，也反映出現行教育體系在銜接就業市場時存在很大的改善空間。

表 3-5 臺灣外國學生及外籍工作者之現況

| 報告名稱 國籍人次排名 | 教育部統計處 西元2022年（民國111年） 臺灣大專院校境外學生概況 | 勞動部-勞動統計查詢網 2022年（民國111年） 外國留學生、僑生、華裔學生工 讀工作有效許可人數按國籍分 | 勞動部統計處 2022年底（民國111年） 畢業僑外生從事專門性或技術 性工作之有效聘僱許可人次 |
|----------------|---|---|---|
| 1 | 越南 (22.9%) | 越南 (38%) | 馬來西亞 (38%) |
| 2 | 印尼 (16.1%) | 印尼 (22%) | 印尼 (19.4%) |
| 3 | 馬來西亞 (11.9%) | 馬來西亞 (16%) | 越南 (16.9%) |
| 4 | 香港 (8.9%) | 香港 (7%) | 香港(10.1%) |
| 5 | 日本 (6.3%) | 緬甸 (5%) | 澳門 (2.7%) |
| 6 | 泰國 (3.9%) | 菲律賓 (4%) | 印度(2.5%) |
| 7 | 大陸地區 (3%) | 泰國 (3%) | 其他國家 (10.4%) |
| 8 | 美國 (3%) | 日本 (3%) | - |
| 9 | 印度 (2.9%) | 印度 (1%) | - |
| 10 | 菲律賓 (2.9%) | 澳門 (1%) | - |

資料來源：教育部統計處、勞動部勞動統計查詢網、勞動部統計處 公開資料查詢

資料來源：本計畫整理

三、外國生來臺實習現況

本計畫分別向經濟部、金管會、法務部及農業部等有制定外國人來臺實習作業要點之單位，請求其提供外國學生來臺實習的相關資料，如表 3-6 所示。法務部及農業部回覆，該單位之外國學生對象不屬本計畫調查範圍，故本計畫僅列出經濟部及金管會提供之統計資料，如表 3-7 至 3-10。

表 3-6 經濟部、金管會、農業部、法務部提供資料

| 單位 | 經濟部 | | | | | 金管會 | | | | | 法務部 | | | 農業部 | |
|--------|--------------|-----|-----|-----|------|--------------|-----|-----|-----|-----|---|--|--|---|--|
| 辦法 | 企業及法人申請外國籍 | | | | | 會計師事務所申請外國籍 | | | | | 外籍人士於中華民國 律師事務所實習要點 | | | 外國人來臺農業技術 實習作業要點 | |
| 提供資料 | 學生來中華民國實習要點 | | | | | 學生來中華民國實習要點 | | | | | | | | | |
| 年份 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | X | | | X | |
| 來臺實習人數 | 968 | 438 | 7 | 430 | 1624 | 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 機關回覆：此要點申請人數極少，且律師事務所為高度自治團體，故基本上機關不加以干涉，建議非屬計畫調查範圍 | | | 機關回覆：此要點是為「外國青農來臺實習計畫」所訂定，人員實習後需返國並無留臺規劃，非屬計畫調查範圍 | |
| 國籍別 | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | | |
| 就讀科系 | X (無統計資料) | | | | | ○ | | | | | | | | | |
| 實習產業別 | ○ | | | | | 會計師事務所 | | | | | | | | | |
| 津貼 | X (無統計資料) | | | | | X (無統計資料) | | | | | | | | | |

資料來源：本計畫整理

根據經濟部及金管會提供的統計資料，本計畫分別分析外國學生在臺實習的國籍與產業分布如下。

(一) 國籍分布

根據表 3-7 與 3-8 之統計資料顯示，來臺實習的外國生的國籍高度集中在東南亞等國家，而歐美等已開發國家為輔。印尼學生占據最大比例，五年累計 2,368 人。美國學生位居第二，五年累計 265 人，但人數相對較少。越南（131 人）、馬來西亞（126 人）及新加坡（125 人）人數相近。歐洲國家如德國（104 人）、法國（96 人）等，實習人數均維持在較低水平。此現象反映出臺灣在吸引多元國際人才方面仍有改善空間。

表 3-7 經濟部提供近五年外國籍學生來臺實習的國籍及人數

| 年份 國籍別 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 合計（人數） |
|-----------|------|------|------|------|------|--------|
| 印尼 | 354 | 169 | 0 | 362 | 1483 | 2368 |
| 美國 | 122 | 86 | 2 | 21 | 34 | 265 |
| 越南 | 80 | 46 | 0 | 0 | 5 | 131 |
| 馬來西亞 | 80 | 22 | 1 | 10 | 13 | 126 |
| 新加坡 | 74 | 11 | 0 | 21 | 19 | 125 |
| 德國 | 41 | 31 | 1 | 15 | 16 | 104 |
| 法國 | 59 | 25 | 2 | 0 | 10 | 96 |
| 香港 | 25 | 3 | 0 | 0 | 1 | 29 |
| 日本 | 17 | 1 | 0 | 0 | 9 | 27 |
| 泰國 | 10 | 8 | 0 | 0 | 1 | 19 |
| 哥倫比亞 | 10 | 4 | 0 | 0 | 5 | 19 |
| 印度 | 9 | 1 | 0 | 0 | 3 | 13 |
| 韓國 | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 12 |
| 英國 | 10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| 澳門 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| 瑞典 | 5 | 3 | 0 | 0 | 2 | 10 |
| 比利時 | 3 | 5 | 0 | 0 | 2 | 10 |
| 荷蘭 | 5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 8 |
| 菲律賓 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 加拿大 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| 波蘭 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 7 |
| 義大利 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 7 |
| 澳大利亞 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 愛爾蘭 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 西班牙 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 |

資料來源：經濟部投資審議司（僅列入合計五人以上的國家名單）

表 3-8 金管會提供近五年外國籍學生來臺實習的國籍及人數

| 國籍別 年份 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 國籍別 總計（人數） |
|--------------|------|------|------|------|------|---------------|
| 美國 | 8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 土耳其 | 1 | | | | | 1 |
| 年度總計 (人數) | 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 |

資料來源：金融監督管理委員會

（二）產業分布

根據表 3-9 與 3-10 之統計資料顯示，外國學生來臺實習的產業分布以服務業為主，反映實習機會過度集中於勞務性質工作的現象。旅館業為最大實習產業，五年累計達 2,023 人，占總人數近 60%。餐飲業位居第二，五年累計 617 人。製造業類別（包含食品、電子、機械製造）共計約 452 人。顧問服務業及進出口貿易業等專業服務領域的實習人數相對較少。此現象與高等教育培育專業人才的目標存在顯著落差，顯示未來需要改善的地方。

表 3-9 經濟部提供近五年外國籍學生來臺實習的產業別及人數

| 年份 產業別 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 各產業 總計(人數) |
|--------------|------|------|------|------|------|---------------|
| 旅館業 | 281 | 145 | 1 | 386 | 1210 | 2023 |
| 其他(餐飲業) | 160 | 129 | 3 | 41 | 284 | 617 |
| 食品製造業 | 115 | 64 | 0 | 0 | 36 | 215 |
| 電子製造業 | 118 | 19 | 0 | 0 | 34 | 171 |
| 顧問服務業 | 39 | 13 | 0 | 1 | 26 | 79 |
| 機械製造業 | 56 | 5 | 1 | 0 | 4 | 66 |
| 進出口貿易業 | 39 | 20 | 0 | 2 | 2 | 63 |
| 農業 | 28 | 14 | 0 | 0 | 14 | 56 |
| 交通運輸業 | 35 | 13 | 0 | 0 | 3 | 51 |
| 財團法人 | 25 | 1 | 0 | 0 | 2 | 28 |
| 外僑商會 | 15 | 7 | 2 | 0 | 2 | 26 |
| 紡織業 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| 營建業 | 9 | 1 | 0 | 0 | 1 | 11 |
| 醫療保健業 | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| 證券期貨業 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| 環境保護業 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| 電信業 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 銀行業 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 出版業 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 廣播電視業 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 保險業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 年度總計 (人數) | 968 | 438 | 7 | 430 | 1624 | 3467 |

資料來源：經濟部投資審議司

表 3-10 金管會提供近五年外國籍學生來臺實習的科系別及人數

| 年份 國籍別 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 科系別 總計（人數） |
|--------------|------|------|------|------|------|---------------|
| 會計系 | 3 | | | | | 3 |
| 企業管理 | 2 | | | | | 2 |
| 經濟系 | 2 | | 1 | | | 3 |
| 文理學院 | | | | 1 | | 1 |
| 國際關係 | 1 | | | | | 1 |
| 電腦科學 | | 1 | 1 | | | 2 |
| 工管 | | | | 1 | | 1 |
| 教育 | 1 | | | | | 1 |
| 全球研究 | | | | | 2 | 2 |
| 年度總計 (人數) | 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 |

資料來源：金融監督管理委員會

第二節 外國學生來臺實習辦法

在臺灣實習的外國學生可分為二類：在國外就讀的外國學生來臺灣進行短期實習以及在臺灣大專院校就讀的僑外生。就讀於華語文教育機構（語言中心）之外籍學生，若欲從事實習活動，須先完成語言課程並正式轉銜至國內大專院校就讀，始得依據第二類別申請實習資格。實習的路徑如圖 3-1 所示。

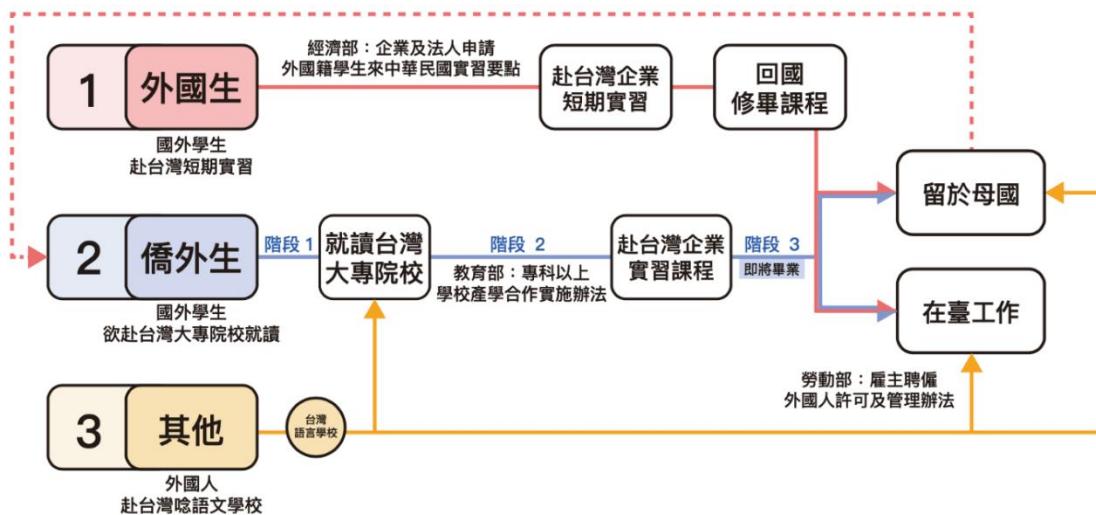


圖 3-1 外國學生來臺實習的類別與路徑

一、在國外就讀的外國學生來臺灣進行短期實習

這類學生通常由臺灣企業或機構向外國學校學生自主招聘，或者透過外國學校與臺灣企業/機構達成實習協議而安排實習。相關法規管理涉及多個政府部門，如表 3-11 所示，包括經濟部「企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點」、金管會「會計師事務所申請外國籍學生來中華民國實習要點」、法務部「外籍人士於中華民國律師事務所實習要點」、教育部「外國籍學生至中華民國各級學校及教育機構實習要點」、交通部「觀光旅館業及旅館業申請外國籍學生來中華民國實習要點」以及農業部「外國人來臺農業技術實習作業要點」。

這些辦法皆為促進外國人才在求學階段來臺實習，增進相互瞭解，有助未來人才延攬。惟農業部是為促進臺灣農業產業發展與國際農業交流，履行雙邊國際協議。

表 3-11 外國學生來臺實習要點統整表

| 主管機關 | 辦法名稱 | 發布年 | 目的 |
|------|-------------------------------|----------------------|--|
| 經濟部 | 企業及法人申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | 2006 | 促進外國人才在求學階段來臺 實習，增進相互瞭解，有助未來 人才延攬。 |
| 金管會 | 會計師事務所申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | 2006 | 同上，特別針對會計師事務所。 |
| 法務部 | 外籍人士於中華民國 律師事務所實習要點 | 2006 | 同上，特別針對律師事務所。 |
| 教育部 | 外國籍學生至中華民國各級學校 及教育機構實習要點 | 2014 | 同上，特別針對教育機構。 |
| 交通部 | 觀光旅館業及旅館業申請 外國籍學生來中華民國實習要點 | 2024 (2025 生效) | 同上，特別針對觀光旅館業。 |
| 農業部 | 外國人來臺農業技術實習作業要點 | 2015 | 促進臺灣農業產業發展與國際 農業交流，履行雙邊國際協議。 |

資料來源：本計畫整理

表 3-12 說明申請實習之資格和條件，多數辦法要求實習生必須是外國大專以上學生，而農業技術實習則依據雙邊協議確定資格。

表 3-12 外國學生來臺實習：申請資格及條件比較表

| 辦法名稱 | 申請資格及條件 |
|-------------------------------|------------------------|
| 企業及法人申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | |
| 會計師事務所申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | |
| 外國籍學生至中華民國各級學校 及教育機構實習要點 | 外國大專以上學生，學校需在教育部參考名冊內。 |
| 觀光旅館業及旅館業申請 外國籍學生來中華民國實習要點 | |
| 外籍人士於中華民國 律師事務所實習要點 | 外籍人士，需有相關學歷或外國律師資格。 |
| 外國人來臺農業技術實習作業要點 | 符合雙邊國際協議規定條件的外國人。 |

資料來源：本計畫整理

表 3-13 說明實習之期限。大部分辦法規定最長期限為 6 個月，並允許在特定條件下進行一次展延。然而，農業技術實習的期限相對較長，最初可達 12 個月，經展延後可達 24 個月。觀光旅館業的規定則將實習期限配合學生的學制。

表 3-13 外國學生來臺實習期間比較表

| 辦法名稱 | 實習期間 |
|-------------------------------|---------------------------|
| 企業及法人申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | |
| 會計師事務所申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | 最長 6 個月，可展延一次不超過原許可期間。 |
| 外籍人士於中華民國 律師事務所實習要點 | |
| 外國籍學生至中華民國各級學校 及教育機構實習要點 | 最長 6 個月，可展延一次不超過原期間的二分之一。 |
| 觀光旅館業及旅館業申請 外國籍學生來中華民國實習要點 | 不得超過其就讀外國大專院校學制之二分之一。 |
| 外國人來臺農業技術實習作業要點 | 最長 12 個月，可展延至總計不超過 24 個月。 |

資料來源：本計畫整理

津貼或薪資的規範如表 3-14 所示。所有辦法都要求在實習計畫中明確說明獎助金或生活津貼的安排，但並未明確規定具體金額或最低標準。惟農業技術實習中，明確要求必須按月給付生活津貼，但仍未明確規定具體金額或最低標準。

表 3-14 外國學生來臺實習規定津貼或薪資比較表

| 辦法名稱 | 是否有規定津貼或薪資 |
|----------------------------|------------------------------------|
| 企業及法人申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | |
| 會計師事務所申請外國籍學生 來中華民國實習要點 | 要求實習計畫說明獎助金及生活津貼，但並未明確規定具體金額或最低標準。 |
| 外籍人士於中華民國 律師事務所實習要點 | |
| 外國籍學生至中華民國各級學校 | |

| 辦法名稱 | 是否有規定津貼或薪資 |
|-------------------------------|------------------------------|
| 及教育機構實習要點 | |
| 觀光旅館業及旅館業申請 外國籍學生來中華民國實習要點 | |
| 外國人來臺農業技術實習作業要點 | 要求按月給付生活津貼，但並未明確規定具體金額或最低標準。 |

資料來源：本計畫整理

二、在臺灣大專院校就讀的僑外生

(一) 實習或工讀相關法規

這類學生實習的相關法規主要由教育部主導，並負責學生學習期間實習的相關事務。其中，工作型實習時數由勞動部監管。

從 1973 年制定《外國學生來臺就學辦法》，到 2024 年頒布《教育部辦理重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫作業要點》，從招生、入學、學習到畢業後實習都有規範，體現臺灣在吸引、培養和留在臺灣僑外生的策略考量和具體措施。各部門制定的實習相關辦法，如表 3-15 所示。

表 3-15 在臺僑外生實習規範統整表

| 主管機關 | 辦法名稱 | 發布年 | 目的 |
|------|------------------------------|------|-------------------------|
| 教育部 | 外國學生來臺就學辦法 | 1973 | 規範外國學生來臺就學資格、申請程序和管理方式。 |
| | 專科以上學校產學合作實施辦法 | 2006 | 訂定學期期間實習內容。 |
| | 教育部補助國內大學境外設立臺灣教育中心要點 | 2007 | 推動教育輸出和華語教育。 |
| | 大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點 | 2011 | 增進畢業僑外生與臺灣產學研各界互動。 |
| | 教育部補助大學校院推展國際共同人才培育計畫審查作業要點 | 2015 | 強化高階人才國際移動力。 |
| | 教育部補助技專校院辦理產學合 | 2017 | 促進國際交流，配合新南向國 |

| 主管機關 | 辦法名稱 | 發布年 | 目的 |
|------|--|--------------------|---|
| 教育部 | 作國際專班申請及審查作業要點 | | 家產業需求。 |
| | 專科以上學校維護外國學生受教權益應行注意事項 | 2023 | 確保外國學生受教權益及學習成效。 |
| | 教育部辦理重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫作業要點 | 2024 | 重點產業人才需求，促進優秀人才留臺就業。 |
| 勞動部 | 就業服務法第 50 條 雇主聘僱外國人許可及管理辦法 (第 50 條-55 條) | 2002 (修正 發布) | 工作型實習時數規定。 |
| | | 2004 | 1.保障來臺外國學生的身分合法性 2.規範外國學生在臺工作的資格與條件 3.確認其身分並保護僑生及華裔學生的合法權益。 4.確保申請的透明性與合法性，並為行政機關提供審核依據。 5.保護外國學生的權益並避免其工作時間過長影響學業或身心健康。 6.防止不符規定的申請，確保申請資料的真實性。 |
| 移民署 | 外國人停留居留及永久居留辦法 | 2000 | 僑外生畢業後覓職期規定。 |

資料來源：本計畫整理

根據上述法規的內容，顯示臺灣目前針對此類學生從招攬、鼓勵實習、及實習後留臺的入學資格、招生策略、教學品質、產學合作、畢業實習與就業銜接、監管與評估皆有規範，如表 3-16 所示。

表 3-16 在臺僑外生實習之規範

| 面向 | 內容 | 辦法來源 |
|------|--|---|
| 入學資格 | 規定外國學生的資格認定標準。 | 外國學生來臺就學辦法，第 2 條、第 3 條、第 7 條。 |
| | 允許重點產業相關系所的僑外生名額不受當學年度招生名額外加 10%的限制。 | 教育部辦理重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫作業要點，第四點第一項第 1 目。 |
| 招生策略 | 補助大學在境外設立臺灣教育中心，進行招生宣傳和華語教學。 | 教育部補助國內大學境外設立臺灣教育中心要點，第二點。 |
| | 要求學校制定公開的招生規定和簡章。 禁止委託校外機構處理招生核心事務。 | 外國學生來臺就學辦法，第 6 條。 |
| 教學品質 | 規定學校必須為外國學生開設華語文課程，且不得作為通識課程替代。 | 專科以上學校維護外國學生受教權益應行注意事項，第五點第二、三、五項。 |
| | 要求全英語授課的教師必須具備足夠的專業教學語言能力。 | |
| | 規定華語學分課程教師資格。 | |
| 產學合作 | 支持學校與產業界合作，提升教育品質和學生實務能力。 | 專科以上學校產學合作實施辦法，第 2 條、第 5 條第 1 項、第 6 條第 1 項。 |
| | 規定學校與合作機構簽訂書面契約，明確規定雙方權利義務。 | |
| | 要求設立校級及院系級學生校外實習委員會。 | |
| | 鼓勵學校開設國際專班，如新南向國家產學合作專班。 | 教育部補助技專校院辦理產學合作國際專班申請及審查作業要點，第一點。 |
| | 補助大學與國際學術機構合作培育博 | 教育部補助大學校院推展國際共同 |

| 面向 | 內容 | 辦法來源 |
|-----------|---|--|
| | 士生，最高可獲三年補助。 | 人才培育計畫審查作業要點，第五點第二項。 |
| 畢業實習與就業銜接 | 允許大學畢業的外國學生申請在臺實習，最長可延長至畢業後一年。 | 外國學生來臺就學辦法，第 12 條。 |
| | 要求學校指定專責單位協助提供實習媒合機會和資訊。 | 大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點，第四點、第五點、第十四點。 |
| | 規定實習內容須與就讀科系相關，並由學校進行審查。 | 教育部補助大學校院推展國際共同人才培育計畫審查作業要點，第六點。 |
| | 要求學校追蹤畢業生就業流向，如畢業後 3 年內進入國際職場的人數。 | 外國人停留居留及永久居留辦法，第 11 條第二項。 |
| 實習內容監督 | 外僑生畢業後可申請 1 年覓職期，且可再延長 1 次，最長可延至 2 年。 | 外國人停留居留及永久居留辦法，第 11 條第二項。 |
| | 教育部可組成訪視小組，定期或不定期訪視學校和實習機構。 | 大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點，第十四點。 |
| | 教育部應就學校辦理產學合作，實施績效評量。學校應配合提供相關資料，教育部必要時得進行查核。 | 專科以上學校產學合作實施辦法，第 10 條。 |
| | 僑外生工作型實習時數規定為除寒暑假外，每星期最長為二十小時。 | 就業服務法第 50 條。 |

資料來源：本計畫整理

(二)現行推動的產學合作專班

目前有五種推動的產學合作專班：僑外生皆適用的包含新型專班、新南向產學合作國際專班以及國際專修部；僅僑生適用的包含產學攜手合作僑生專班、四年制產學合作學士班，如表 3-17 所示：

1.教育部-新型專班

本計畫依據教育部促進國際生來臺暨留臺實施計畫-國際產業人才教育專班(新型專班)介紹整理，新型專班以產業需求為導向，主要是為因應臺灣產業升級與人才需求，特別著重於 STEM(科學、技術、工程、數學)、金融及半導體等重點領域(教育部技術及職業教育司，2024)。

- (1)申請資格：不限國籍，但需符合相關語言要求(中文授課需達 TOCFL A2 級別，英文授課則需達 CEFR B1 級別)。
- (2)補助與支持：(一) 政府提供每位學生每年最高 10 萬元獎助金，最多兩年。(二) 補助首次來臺的機票及必要行政費用。
- (3)企業至少每月提供生活津貼新臺幣 1 萬元。
- (4)留臺規定：畢業後有義務留臺 2 年。
- (5)企業給付：生活津貼每月 1 萬臺幣，工作型實習津貼不得低於基本工資。

2. 教育部-新南向產學合作國際專班

本計畫依據教育部新南向產學合作國際專班規範整理，新南向產學合作國際專班主要針對新南向國家的學生，特別著重於製造業、營建業、農業及民航等領域的人才培育。透過理論與實務的緊密結合，培養學生的實戰能力。課程設計強調實務操作，讓學生能夠在學習過程中逐步適應臺灣的產業環境：

- (1)申請資格：申請者限新南向國家學生，需符合相關語言要求(採中文授課者須於一年級結束前通過 TOCFL A2 級(含)以上檢定，採全英語授課者則須於畢業前具備 TOCFL A2 級(含)以上程度)。
- (2)企業給付：工作型實習津貼不得低於基本工資。

3. 教育部-國際專修部

本計畫依據教育部重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫內容整理，國際專修部主要著重培育六大重點領域的學生：製造業、營造業、農業、長期照護、電子商務以及服務類科。採用「先語言、後專業」的培育模式。學生第一年主要進行密集的華語培訓，每週至少需要 15 小時的華語課程。待語言能力達標後，才能進入專業課程的學習階段。

(1)申請資格：申請者不限國籍，但入學前需達 TOCFL A2 級別，未達標準者須先修華語一年。

(2)企業給付：工作型實習津貼不得低於基本工資。

4. 僑務委員會-產學攜手合作僑生專班

本計畫依據僑委會 113 學年度(2024 年)海外僑生申請來臺升讀高級中等學校產學攜手合作僑生專班招生簡章內容整理，產學攜手合作僑生專班為僑務委員會自 103 年起擴大辦理之重點專案，採用「3+4」學制模式，提供海外華裔子弟來臺就讀 3 年制技術型高中，並可直接銜接 4 年制技專校院。該計畫配合我國產業發展政策，自 111 學年度起調整專班類科方向，聚焦於製造業、營造業、機構看護(長照)、電子商務及農業等五大產業領域，113 學年度更進一步擴增服務類科，以培育產業所需優質人才。

(1)申請資格：僑居地華校初中畢業或相當華校初中完成同等學歷，且年滿 16 歲以上、22 歲以下之僑(華)生。

(2)華語文能力要求：入學前達 TOCFL A1 以上標準，或在相關華語文學習機構學習華語文時數至少須達 240 小時（需附學習時數證明）。如報名時尚未符合以上規定，須於錄取後至第一學年結束前加強華語文能力，補足學習時數 240 小時。

5. 僑務委員會-四年制產學合作學士班

本計畫依據僑委會 114 學年度（西元 2025 年）四年制產學合作學士海外青年技術訓練班之招生簡章內容整理，四年制產學合作學士班為僑委會提供海外僑生多元化的升學管道。該計畫特色在於結合學位取得與就業發展，畢業生不僅可獲得學士學位，更可透過僑外生工作評點配額制或中階技術人力管道申請留臺就業。課程設計以實作與理論並重，聚焦製造業、營造業、電子商務與服務業等領域，並於在學期間安排實習，確保專業技能的實務養成。此外，畢業生進路多元，可選擇返回僑居地就業、在臺深造或留臺工作，為僑生提供完整的職涯發展藍圖。

(1)申請資格：僑居地高級中等以上學校畢業或具同等學力，且年滿 16 歲以上、25 歲以下之僑(華)生。

(2)華語文能力要求：具華語文能力測驗(TOCFL)A2 以上標準，

或華語文學習時數達 480 小時。如報名時尚未符合以上規定，須於錄取後至第一學年結束前，達 TOCFL A2 以上標準或補足學習時數 480 小時。

以上五種產學合作專班旨在為不同背景的國際學生提供多元的學習和實習機會，並幫助他們更好地融入臺灣職場環境。

表 3-17 在臺僑外生實習辦法與內容

| 辦法 內容 | 新型專班 | 新南向產學合作 國際專班 | 國際專修部 | 產學攜手合作 僑生專班 | 四年制產學 合作學士班 |
|----------|--|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---|
| 開辦學校 | 技專院校、一般大學 | 技專院校 | 技專院校、一般大學 | 3年制技術型高中+ 4年制技專校院 | 技專院校、一般大學 |
| 學科領域 | STEM、金融、半導體 | 以製造、營造、農、長照為優先 | | 製造業、營造業、機構看護(長照)、 電子商務、農業、服務業 | |
| 開班類型 | 專班 | | 續留專修部專班 | 進入系所修讀， 與本國生同班授課 | 專班 |
| 語言能力 | 入學前 中文授課：TOCFL A2 英文授課：CEFR B1 | 中文授課 一年級結束前 TOCFL A2 | 英文授課 畢業前 TOCFL A2 | 入學前 TOCFL A2 | 入學前/第一學年結束前 TOCFL A1，或學習 華語文時數達240小時 TOCFL A2，或學習 華語文時數達480小時 |
| 留臺綁定 | O (畢業2年內義務留臺) | | | X | |
| 企業給付 | 生活津貼（1萬/月） 實習津貼（不得低於基本工資） | 一般型實習課程 | | | 僱傭型校外實習 |
| | | 實習津貼 (學校、學生與廠商三方實習合約自由定訂) | | | 薪資（不得低於基本工資） |

資料來源：教育部、僑務委員會，本計畫整理

第三節 工作規範及制度

外國人在臺工作資格審查制度，可區分為二大類：曾在臺就學之外籍人士得適用評點制；未曾在臺就學者則依其工作性質區分為藍領及白領階層，並分別適用不同法規規範。僑外生留臺工作評點制如表 3-18 所示；外國工作者藍白領產業規定之比較如表 3-19 所示。

一、僑外生留臺評點制

評點制是為臺灣留學的僑外生設計的工作申請制度，詳見表 3-18。自 2014 年實施迄今，該制度採多元評分機制，使申請者得以從不同面向展現其專業資格。評分項目涵蓋學歷、薪資及語言能力等面向，各項目皆有明確之配分標準。制度設計著重實務面向，目標在於延攬高薪專業人才，除學歷資格外，更重視實際工作能力與薪資水準。以薪資項目為例，月薪達 47,971 元以上者可獲得 40 分。

今(2024)年適逢評點制實施十週年，為因應國內產業人才需求及國際人才流動趨勢，有效強化我國延攬國際專業人才之競爭力，並提供更具彈性之人才留用機制，制度上有五大重大調整方向：

- (一) 廢除年度配額限制制度。
- (二) 採計實習經驗（一年以上可獲 10 分）。
- (三) 提高獎學金及優異成績採計分數（20 分）。
- (四) 放寬法人聘僱限制(原規定財團法人需具備新臺幣 1 千萬元設立基金或年度支出達 5 百萬元，社團法人則需具 50 人以上社員，修法後經主管機關會商認定者，得不受前述條件限制)。
- (五) 評點總分調升至 200 分，合格分數維持 70 分。

表 3-18 僑外生留臺工作評點制點數表

| 評點項目 | 內容及等級 | 點數 |
|-----------------------|-----------------------------------|----|
| 學歷 | 博士學位 | 30 |
| | 碩士學位 | 20 |
| | 學士學位 | 10 |
| | 副學士學位 | 5 |
| 聘僱薪資 | 每月平均新臺幣四萬七千九百七十一元以上 | 40 |
| | 每月平均新臺幣四萬元以上未達四萬七千九百七十一元 | 30 |
| | 每月平均新臺幣三萬五千元以上未達四萬元 | 20 |
| | 每月平均新臺幣三萬一千五百二十元以上未達三萬五千元 | 10 |
| 工作或實習經驗 | 工作經驗二年以上 | 20 |
| | 工作經驗一年以上未達二年，或在臺就讀期間實習經驗一年以上 | 10 |
| 擔任職務資格 | 具有企業所需該職務特殊專長能力者 | 20 |
| 華語語文能力 | 經華語文能力檢定達「流利」等級以上 | 30 |
| | 經華語文能力檢定達「高階」等級 | 25 |
| | 經華語文能力檢定達「進階」等級 | 20 |
| 他國語言能力 或他國成長經驗 | 具有華語以外二項以上他國語文能力 | 20 |
| | 具有華語以外一項他國語文能力或具有於他國連續居留六年以上之成長經驗 | 10 |
| 配合政府政策 | 配合政府產業發展相關政策之企業受僱者 | 20 |
| | 就讀配合國家政策所開設專班或經由G2G管道入學之畢業僑外生 | |
| 在校就讀期間領取獎學金 或成績優異者 | 在校就讀期間領取政府提供之獎學金或成績達前百分之三十者 | 20 |
| | 在校就讀期間領取學校獎學金或成績達前百分之五十且GPA達三分者 | 5 |
| 合格分數：70 | | |

資料來源：勞動力發展署「外國人在臺工作服務網」及本計畫整理

二、所有外國工作者：藍白領產業規範

未曾在臺就學之一般外國工作者依其工作性質區分為藍領及白領階層，並分別適用不同法規規範。以下是藍領和白領工作規範的主要差異：

(一) 藍領工作之規範

1. 法規依據：主要依據《就業服務法》第 46 條和《勞動基準法》。

2. **工作性質**：主要從事勞務性質的工作，如製造業、建築業、農業等。
3. **工作條件和待遇**：藍領工人工作期限一般受到限制。根據《就業服務法》，藍領工人在臺工作的累計時間不得超過 12 年。藍領工人的薪資需符合《勞動基準法》的規定，目前月薪不得低於新臺幣 27,470 元。需簽訂書面勞動定型契約，明確工作內容、薪資待遇和工作期限。
4. **移工留才久用方案**：外國籍中階技術工作者在臺工作 6 年，可由雇主申請成中階技術人力，條件上須符合每月薪資 5 萬 500 元以上或取得專業技術證明。

(二) 白領工作之規範

1. **法規依據**：主要依據《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準》。
2. **工作性質**：主要從事專業技術和管理類工作，如工程師、教師、醫師、研究人員等。
3. **工作條件和待遇**：白領工作者的工作期限相對靈活，無明確的累計時間限制。根據《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準》第 8 條規定和《勞動發管字第 10605154981 號公告》，白領工作者的月薪不得低於新臺幣 47,971 元。大專院校聘僱的研究人員則依學位區分為學士 31,520 元及碩士 36,050 元。需根據所聘用單位的要求簽訂相應的合同，明確工作內容和待遇。

表 3-19 外國工作者藍白領產業規定之比較

| 性質 內容 | | 藍領階層 | 白領階層 | |
|---|---|--|--|--|
| 類別 | — | 外國專業人才 | 外國特定專業人才 | 外國高級專業人才 |
| 定義 | 專業工作及外籍看護、家事移工以外屬勞務性質之工作項目 | 從事*專業工作之外國人 | • *特定領域之專長 • 經政府機關認定者 | 入出國及移民法所定為我國所需之高級專業人才 |
| 適用 法規 | • 勞動部-就業服務法 • 勞動部-勞動基準法 | • 勞動部-就業服務法 • 國家發展委員會-外國專業人才延攬及僱用法 • 內政部-國籍法 | | |
| 工作 期限 | • 書面勞動定期契約為限 • 工作期間累計不得逾12年 | • 聘僱許可期間：最長3年 • 符條件屆滿前申請延期，每次最長為3年 | • 聘僱許可期間：最長5年 • 期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為5年 | |
| 薪資 規定 | • 月薪 27,470 元 • 時薪 183 元 | • 專門性技術性工作：最低薪資47,971 元新台幣 • 大專院校研究計畫聘僱人員： 學士 31,520 元 / 碩士 36,050 元 • 部分工時：時薪不得低於新臺幣200元 | | |
| 永久 居留 方法 | • 移工留才久用方案：外國籍*中階技術工作者在臺工作6年，可由雇主申請成中階技術人力，滿五年後符合每月總薪資 5 萬 500 元以上或取得專業技術證明 | • 連續居留5年，每年居住183日以上 • 博士學位者折抵2年 • 碩士學位者折抵1年（不得合併折抵） | • 連續居留3年，每年居住183日以上 • 博士學位者折抵1年 | • 連續居留2年，每年居住183日以上 • 曾在我國領域內合法居留繼續5年以上 |
| <p>*專業工作：依據「外國專業人才延攬及僱用法」第四條第四款所定之工作。</p> <p>*特定領域：中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律、建築設計、國防及其他領域之特殊專長。</p> <p>*中階技術工作：製造業、營造業、海洋漁撈、農業（限外展和農糧），以及機構、家庭看護工，以及其他經部會指定的國家重要產業。</p> | | | | |

資料來源：本計畫整理

三、採用評點制或薪資門檻留臺之影響

(一) 僑外生採用評點制或薪資門檻留臺之影響

由於評點制採多元彈性設計，使僑外生得以透過多面向條件累積評分，突破單一薪資條件限制，此機制對企業及應屆畢業之僑外生皆具助益。

理由如下：首先，降低僑外生留臺之薪資門檻，提高企業聘任僑外生之意願，也提高應屆畢業僑外生被企業聘任之機率。此外，評估標準多元化，降低企業誤聘之機率，而且應屆畢業僑外生可以瞭解本身之競爭條件。

如果設薪資門檻（47,971 元）作為留臺標準，雖然能確保僑外生獲得基本經濟保障，並避免搶奪本國人之工作機會，卻降低企業聘任剛畢業僑外生的機率。

（二）副學士以上僑外生以外國中階技術人員身分留臺規定

有關副學士以上僑外生以外國中階技術人員身分留臺規定，年薪需達 50 萬元以上之標準，此政策與設薪資門檻之效果相同，可能影響具備專業技術之僑外生留臺發展機會。

第四節 臺灣推動國際生實習的衍生問題與改善對策

一、臺灣推動國際生實習衍生的問題

臺灣開放外國學生實習之後，衍生許多社會問題。教育部在 2017 年主導開辦之新南向產學合作國際專班，就發生高校假借外國實習生來臺求學而不法打工。例如，2017 年的私立康寧大學斯里蘭卡學生黑工案；¹⁰2022 年的中州科技大學涉嫌逼迫烏干達學生的黑工案。¹¹

學校以不當宣傳方式，使外國學生誤解來臺可免學費讀大學又可打工賺錢，實則與合作廠商統一安排學生進行工讀，實習衍生成工讀之替代管道，外國學生淪為學工、廉價外勞之爭議。¹²

美國國務院依據人口販運被害人保護法（Trafficking Victim Protection Act, TVPA）將被列入人口販運報告的國家進行等級劃分，臺灣被歸納為第一級，即臺灣政府在人口販運議題上完全符合 TVPA 解決人口販運現象最低標準的國家。¹³

然而，根據美國國務院「2022 年人口販運報告：臺灣」及「2023 年人口販運報告：臺灣」內容皆重複指出：「人口販賣商利用臺灣『新南向政策』放寬的簽證要求，引誘東南亞學生前往臺灣，再配合臺灣部分營利性大學大舉招收外國學生，以教育機會為幌子將他們置於剝削性的勞動條件下。這些學生在抵達之前往往不知道工作內容，他們經歷了合約轉換、工作時間過長以及與最初協議相反的惡劣生活條件」¹⁴該事件反應臺灣政府未能確實掌握及督導學校向國際招生情形，有損臺灣技職教育的國際形象。

¹⁰ 臺灣高等法院 111 年度上訴字第 4655 號刑事判決書。

¹¹ 參臺灣彰化地檢署 2022 年 10 月 14 日偵查起訴書。

¹² 監察院調查報告，字號：108 教調 0030，2021。

¹³ TVPA 一共分為三級。第一級，政府完全符合 TVPA 解決人口販運現象最低標準的國家。第二級，政府未完全達到 TVPA 最低標準但正在做出巨大努力以使其符合這些標準的國家。第三級，政府未完全達到 TVPA 最低標準且未為此做出重大努力的國家。

¹⁴ U.S. Department of State - 2023 Trafficking in Persons Report : Taiwan。

二、臺灣政府改善國際實習之政策

2021年6月，監察院提出「臺灣外國學生實習檢討報告要點」，¹⁵並協同教育部、教育部國民及學前教育署、僑務委員會、勞動部勞動力發展署、外交部等相關主管及承辦人員，藉由教育部開辦之「新南向產學合作國際專班」所衍生的外國學生不法實習事件針對臺灣的國際實習狀況逐一釐清並訂定實習規範要求實際落實以下三個目標：

- (一)強化管控招生機制：監察院要求教育部與外交部應加強協調合作，並研擬因應配套措施，同時教育部對於外國學生名冊亦應嚴審把關，確立懲處機制，促使學校落實不透過仲介招生，杜絕仲介招生之弊端，以維護外國學生就學權益。
- (二)加強政府審查及監督機制：訂定查核及懲處機制，要求相關單位必須監督學校認真審閱外國學生提供簽證所需文件(包含學科能力、語文程度、財力證明等)，避免申請就學簽證條件顯不適格之情形發生，並避免外國學生來臺因為語言不通或財務狀況不佳而衍生受騙、強制非法打工等問題。
- (三)政府設計配套措施：政府設法整合各校有限資源，發揮最大招生效益，避免多校海外互打，惡性競爭。再者，建議學校招收外國學生後欲開設之華語授課課程，應設置隨班翻譯/助教，落實外國學生之教育品質。最後，企業應參照勞動基準法及其他法規規定，給予學生津貼，校外實習津貼應直接撥入學生專屬帳戶，企業不得以「獎助學金」名義捐贈學校，再由學校配給至外國學生戶頭。

¹⁵ 監察院 108 教調字 0030 號。

第四章 臺灣外國實習生之市場分析

第一節 分析架構

為全面且深入分析臺灣外國實習生市場現況，本研究建構了一個整合性的分析架構，詳見下圖 4-1。以「全球專業實習聯盟平臺」為核心，連結四大面向：管制面（政府端）、需求面（企業端）、橋接面（學校端）及供給面（學生端）。此外，透過系統性的研究方法，深入探討各面向的現況、需求與挑戰，以促進多方利害關係人之間的有效互動與資源整合。

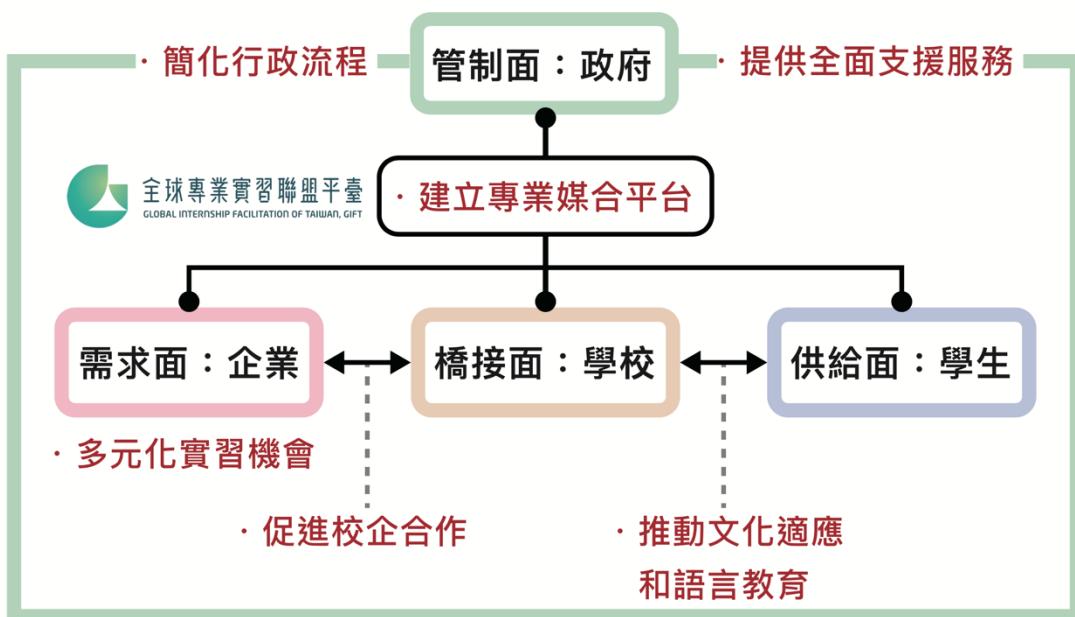


圖 4-1 分析架構圖

資料來源：本計畫繪製

本計畫將臺灣外國實習生之市場分析分為四個部分：

一、管制面：政府

本計畫深度訪談的對象是主管外國學生來臺實習專業人才政策之部會首長或相關業務主管。有三個研究重點：

- (一) 扮演政策制定與監督角色：**政策之規劃，建立跨部會協調機制並監督產學合作之執行成效。
- (二) 提供全面性支援服務：**整合各部會資源，提供法規諮詢、行政協助、經費補助等多面向支援，協助解決執行障礙。
- (三) 簡化行政流程，提升運作效率：**檢討現行法規制度，建立標準化作業流程，減少繁瑣行政程序，提升服務效能。

二、需求面：企業端

本計畫問卷調查以及深度訪談的對象是企業人力資源部門的單位主管或董事長。有三個研究重點：

- (一) 提供多元化實習機會：**提供涵蓋不同產業類別、職務內容及技能需求的實習職缺，滿足外國實習生多元發展需求。
- (二) 建構產業實務培訓管道：**規劃完整的職場培訓計畫，包含專業技能指導、工作流程訓練及企業文化融入等，協助實習生接軌職場。
- (三) 促進人才早期銜接：**透過實習機制提前發掘優秀人才，建立長期培育管道，為企業儲備國際化專業人才。

三、橋接面：學校端

本計畫問卷調查以及深度訪談的對象是各大學國際長或主管國際生業務的主管。有三個研究重點：

- (一) 擔任產學合作之關鍵媒介：**學校作為溝通橋樑，協調企業需求與學生期待，提供必要的輔導資源與行政支援，確保實習品質。
- (二) 促進校企合作機制建立：**建立常態性產學交流，定期舉辦媒合活動，發展長期合作關係，創造互惠共贏的合作模式。
- (三) 優化課程與實務之連結：**依據產業需求調整課程規劃，強化專業技能培訓，提升學生實務應用能力，促進學用合一。

四、供給面：學生端

本計畫問卷調查以及焦點座談的對象是在臺就學之僑外生與未在臺就學之外國學生。有三個研究重點：

- (一) 推動文化適應計畫：**協助外國實習生瞭解臺灣職場文化與生活環境，提供文化融入輔導，建立完善的支援系統，降低文化衝擊。
- (二) 強化語言教育體系：**提供專業華語課程與職場培訓，加強與在地員工之溝通能力，建立友善的語言學習環境，提升職場適應力。
- (三) 建立職涯發展藍圖：**協助實習生規劃長期職涯目標，提供職涯諮詢輔導，連結產業發展機會，促進人才留臺發展之意願。

第二節 研究方法

一、問卷調查

本計畫的問卷調查對象包括需求面、供給面與橋接面，說明如下：

(一) 需求面：企業端

1. 問卷設計

- (1)調查目標：瞭解臺灣企業（含機構）對外國實習生的需求及未來留才可能遭遇的問題，進而提供政府具體的建議方案。
- (2)調查對象：全臺灣各產業別的企業人力資源部門的單位主管。
- (3)問卷結構：
 - 公司基本資料：設立時間、員工數、國外設分公司（機構）的國家數、產業別。
 - 任用外國實習生的原因：是否曾經任用、預計招募的類別、任用原因、工作內容、偏好來源國、錄取考量因素、轉正原因及不願轉正原因、提供的指導內容。
 - 招募外國實習生途徑：可能途徑、媒合平臺應具備的功能。
 - 申請外國實習生流程與規定：瞭解規定及程序、實習期間及總時數是否恰當。
 - 不願意使用外國實習生的因素：文化差異、溝通困難、法律和簽證困難等。
- (4)問題設計原則：配合國發會需求書之要求，及參考文獻中有關國際實習之影響因素。
- (5)預測試和修正：邀請九家不同類型機構的人資主管填答並提供建議，且配合國發會的建議修改。機構人資主管的建議，如表 4-1 所示。問卷調查之定稿如附件 1。

表4-1 企業端問卷意見及回應表

| 企業名稱 | 職稱與姓名 | 審查意見 | 回應與修改 |
|------------------|--------------------|--|-------------------------------------|
| 研陽科技 股份有限公司 | 人資經理 | 建議註明產業依主計處之分類以明確。 | 已配合修改（第4題）。 |
| | | 偏好國家之排列順序可依「區域」劃分，較容易閱讀與勾選。 | 已配合修改（第11題）。 |
| | | 企業進用外國實習生，似乎仍會考慮：薪資福利保險、食宿交通安全、實習計畫內容長短、英語輔導員安排、部門主管與同事的接受程度.....。 | 這些項目皆已在問卷中考量，請參考第14題、第15題以及第18-21題。 |
| 友達光電 股份有限公司 | 資深人資經理 | 第五題若勾選是，填完第六題後，不確定還需不需要填第七題。 | 問卷之後會用電子形式，會因答題者選擇不同自動跳題。 |
| 緯創資通 股份有限公司 | 副董事長特助兼 GOLF秘書長 | 無 | - |
| 這一鍋餐飲集團 | 人資部主任 | 無 | - |
| 月眉國際開發 股份有限公司 | 人資部課長 | 建議將適用經濟部和教育部的學生族群分開調查任用意願。 | 已配合修改（第6-7題及第18-21題）。 |
| 大豐環保科技 股份有限公司 | 人資部主任 | 無 | - |
| 玄寶生技有限公司 | 人資部主任 | 建議若無任用外國實習生意願，就不需要在一開始填寫企業名稱及統一編號問項，太麻煩會降低作答意願。 | 已配合修改（第22題）。 |
| 萬通國際實業 有限公司 | 負責人 | | |
| 佛瑞登生物開發 有限公司 | 負責人 | | |

資料來源：本計畫整理

2. 問卷發放與回收

(1) 問卷發放管道

- 透過電子郵件寄送問卷連結給 GIFT 平臺之企業會員，並配合電話催收問卷。GIFT 平臺企業會員共 3,903 家，刪除企業規模較小之公司，發出問卷共 2,659 家。
- 東海大學發公文傳送問卷給經濟部所屬法人機構 10 家。
- 透過參加勞動部勞動力發展署分別於 6/1 及 6/29 在中彰投分署、臺北市就業服務處舉辦之就業博覽會，於現場邀請廠商填寫問卷。
- 透過經濟部中小及新創企業署臺灣新創資訊平臺 findit 以及全臺 16 個工商發展投資策進會，協助傳送問卷，並且鼓勵企業填答。
- 透過中華民國全國工業總會及中華民國全國中小企業總會協助傳送問卷，並鼓勵公會之企業會員填答。
- 透過協會，如 GOLF 學用接軌聯盟以及 TiEA 數位人才聯盟協助傳送問卷，並鼓勵公會之企業會員填答。
- 透過網絡媒體（LinkedIn、Facebook 等社群）的人資主管社團刊登問卷。

(2) 數據蒐集時間：2024 年 6 月 26 日至 7 月 23 日。

(3) 數據蒐集工具：Surveycake 專頁版。

(4) 數據分析方法：使用 Surveycake 專業版在後台進行逐題分析，再針對產業別、公司規模等進行交叉分析。

(5) 問卷回收狀況：總共回收了 1007 份有效問卷，詳細的問卷回收狀況，如表 4-2 所示。

表 4-2 對企業（含機構）問卷調查樣本之蒐集狀況

| 項目 | 網址點擊次數 | 回收問卷數 | 有效問卷數 | 無效問卷數 | 回覆率 |
|----|--------|-------|-------|-------|--------|
| 數量 | 2940 | 1007 | 1007 | 0 | 34.25% |

資料來源：本計畫整理

(二) 供給面：學生端(外國學生)

1. 問卷設計架構

(1)調查目標：瞭解外國學生在臺灣實習或就業的意願、動機、管道、面臨的困難及經驗，進而提供政府具體的建議方案，以促進外國學生留在臺灣工作。

(2)調查對象：外國學生，包括在臺灣就讀的外國學生以及未在臺灣就讀，但有意赴臺實習的外國學生。

(3)問卷結構：

- **基本資料**：教育水準、年齡、國別、專業類別、是否願意到臺灣實習、希望實習的產業類型及原因、對實習時數的看法。
- **動機與誘因**：願意赴臺實習的主要原因，包括學習面、就業面和生活面。
- **赴臺實習管道**：瞭解外國學生獲悉來臺實習資訊的管道及認為最適合的實習方式。
- **不願意參與實習的原因**：調查學生不願意參與實習的主要原因，如語言障礙、文化差異、薪酬和待遇、實習與學業衝突等。

(4)問題設計原則：配合國發會需求書之要求，及參考文獻中有關國際實習之影響因素。

(5)預測試和修正：問卷設計完成後，邀請 2 位大專院校國際處主管審視填答並提供意見，如表 4-3 所示。最後配合國家發展委員會的建議進行修改，問卷調查之定稿如附件 2。

表 4-3 有機會來臺外國學生問卷意見及回應表

| 學校名稱 | 職稱與姓名 | 審查意見 | 回應與修改 |
|--------|-----------------|---------------|---|
| 勤益科技大學 | 國際專修部主任 | 請加入景氣與工作崗位的問題 | 問卷已將赴臺灣實習的主要原因分為學習、就業與生活三方面，並增加「其他方面」供其填寫，而景氣或工作崗位與就業相關，故不單獨列示。 |
| 文藻外語大學 | 國際暨兩岸合作處 國際長 | 改為：請問您目前就讀的學制 | 經再三斟酌，已修正為「請問您目前的教育水準」 |

資料來源：本計畫整理

2.問卷發放與回收

(1)問卷發放管道：

- 透過電子郵件和電話與所有大專校院國際事務處、華語中心及國際學院的主管進行聯繫，建立合作管道，並請其將問卷轉發至目標群體。
- 透過臺灣大學語文中心的 Facebook 社團分享問卷。
- 透過臺灣各大專院校華語中心的資訊交流群組分享問卷。
- 透過僑委會和其他相關機構轉發問卷。

(2)數據蒐集時間：2024 年 7 月 1 日至 7 月 23 日。

(3)數據蒐集工具 Surveycake 專頁版。

(4)數據分析方法：使用 Surveycake 專業版在後台進行逐題分析，再與企業端、中介端進行交叉分析。

(5)問卷回收狀況：共回收了 237 份問卷，其中 233 份為有效問卷，4 份為無效問卷，如表 4-4 所示。

表 4-4 外國學生來臺實習問卷調查樣本蒐集狀況

| 項目 數量 | 網址點擊次數 | 回收問卷數 | 有效問卷數 | 無效問卷數 | 回覆率 |
|----------|--------|-------|-------|-------|--------|
| 中文版 | 233 | 25 | 22 | 3 | 10.72% |
| 英文版 | 896 | 212 | 211 | 1 | 23.66% |
| 合計 | 1129 | 237 | 233 | 4 | 20.99% |

資料來源：本計畫整理

(三) 供給面：學生端(在臺僑外生)

1. 問卷設計架構

(1) 調查目標：瞭解僑外生在臺灣實習或就業的困難及經驗，進而提供政府具體的建議方案，以促進外國學生留在臺灣工作。

(2) 調查對象：在臺灣就讀的僑外生，包括博士、碩士和大學生。

(3) 問卷結構：

- **基本資料**：包括教育水準、年齡、來自國家、就讀專業類別、實習意願、希望實習的產業類型及原因、對實習時數的看法等。
- **動機與誘因**：調查學生願意在臺灣實習的主要原因，包括學習面、就業面和生活面。
- **學校提供的資源**：瞭解學校提供的支持措施，包括制度面、輔導面和訓練面。
- **實習時面對的困難**：探討實習前、實習中和實習後可能遇到的困難。
- **實習的媒合平臺**：詢問學生對實習媒合平臺應具備功能的看法。
- **不願意參與實習的原因**：調查學生不願意參與實習的主要原因。

(4) 問題設計原則：配合國發會需求書之要求，及參考文獻中有關國際實習之影響因素。

(5)預測試和修正：問卷設計完成後，邀請3位大專院校國際處主管審視填答並提供意見，如表4-5所示。最後配合國家發展委員會的建議進行修改，問卷調查之定稿如附件3。

表4-5 在臺僑外生問卷意見及回應表

| 學校名稱 | 職稱與姓名 | 審查意見 | 回應與修改 |
|--------|---------------|--------------------|---|
| 國立政治大學 | 國際合作事務處 處長 | 增加其他選項 | 已於每一大題後增加由填答者說明之「其他」選項。 |
| | | 題目加一題關於教育部獎學金 | 已於題目5.9強調教育部之作為，修改為：「臺灣的教育部為外國學生提供獎學金」。 |
| 吳鳳科技大學 | 國際專修部 主任 | 要翻譯為英文版 | 「有機會來臺實習外國學生問卷」已改為英文版。 「在臺僑外生實習問卷」，因學生有受華文訓練，所以提供中、英兩種版本供學生選擇。 |
| 文藻外語大學 | 國貿系 教授 | 建議大項不列敘述，如貳、動機與誘因等 | 在每個大項加說明，有助於填答者瞭解問題，故仍維持。 |

資料來源：本計畫整理

2. 問卷發放與回收

(1)問卷發放管道：

- 透過電子郵件和電話與所有大專院校國際事務處及國際學院的主管進行聯繫，建立合作管道，並請其將問卷轉發至目標群體。
- 透過教育部SIT(Study in Taiwan)平臺及其社交媒體進行問卷分享。

- (2) 數據蒐集時間：2024 年 7 月 1 日至 7 月 23 日。
- (3) 數據蒐集工具：Surveycake 專頁版。
- (4) 數據分析方法：使用 Surveycake 專業版在後台進行逐題分析，再與企業端、中介端進行交叉分析。
- (5) 問卷回收狀況：中英文版共回收了 776 份問卷，其中 741 份為有效問卷，35 份為無效問卷，如表 4-6 所示。

4-6 在臺僑外生實習問卷調查樣本蒐集狀況

| 項目 數量 | 網址點擊次數 | 回收問卷數 | 有效問卷數 | 無效問卷數 | 回覆率 |
|----------|--------|-------|-------|-------|--------|
| 中文版 | 1006 | 228 | 198 | 30 | 22.66% |
| 英文版 | 1467 | 548 | 543 | 5 | 37.35% |
| 合計 | 2473 | 776 | 741 | 35 | 31.37% |

資料來源：本計畫整理

(四) 橋接面：學校端

1. 問卷設計架構

- (1) 調查目標：瞭解臺灣各大專院校幫助外國學生來臺實習或就業的困難及經驗，進而提供政府具體的建議方案，以促進外國學生留在臺灣工作。
- (2) 調查對象：全臺灣大專院校國際處主管。初始名單共蒐集 131 所大專院校國際處主管，扣除 11 所目前無招收僑外生的學校後，共 120 所大專院校國際處主管。最終有 92 位主管回覆了問卷。如表 4-7 所示。

表 4-7 大專院校國際處主管調查資料

| 學校 | 單位 | 職務 | 教育部統計處 112 學年度 僑外生合計人數 |
|----------|-------------|-------|------------------------------|
| 國立政治大學 | 國際合作事務處 | 國合長 | 1160 |
| 國立清華大學 | 全球事務處 | 全球事務長 | 1413 |
| 國立臺灣大學 | 國際事務處 | 國際長 | 2434 |
| 國立臺灣師範大學 | 國際事務處 | 處長 | 1171 |
| 國立成功大學 | 國際事務處 | 國際長 | 1588 |
| 國立中興大學 | 國際事務處 | 國際長 | 648 |
| 國立陽明交通大學 | 國際事務處 | 國際長 | 1031 |
| 國立中央大學 | 國際事務處 | 國際長 | 525 |
| 國立中山大學 | 國際事務處 | 國際長 | 566 |
| 國立臺灣海洋大學 | 國際事務處 | 國際長 | 537 |
| 國立中正大學 | 國際事務處 | 國際長 | 326 |
| 國立高雄師範大學 | 國際事務處 | 國際長 | 124 |
| 國立彰化師範大學 | 國際事務處 | 國際長 | 234 |
| 國立臺北大學 | 國際事務處 | 國際長 | 389 |
| 國立嘉義大學 | 國際事務處 | 國際長 | 205 |
| 國立高雄大學 | 國際事務處 | 國際長 | 204 |
| 國立東華大學 | 國際事務處 | 國際長 | 802 |
| 國立暨南國際大學 | 國際事務處 | 國際長 | 419 |
| 國立臺灣科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 1273 |
| 國立雲林科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 311 |
| 國立屏東科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 380 |
| 國立臺北科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 787 |
| 國立臺北藝術大學 | 國際事務處 | 國際長 | 92 |
| 國立臺灣藝術大學 | 國際事務處 | 國際長 | 145 |
| 國立臺東大學 | 國際事務中心 | 中心主任 | 28 |
| 國立宜蘭大學 | 國際事務處 | 國際長 | 59 |
| 國立聯合大學 | 研發處國際及兩岸事務組 | 研發長 | 46 |
| 國立虎尾科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 104 |

| 學校 | 單位 | 職務 | 教育部統計處 112學年度 僑外生合計人數 |
|------------|-------------|-------|-----------------------------|
| 國立臺南藝術大學 | 國際事務處 | 國際長 | 34 |
| 國立臺南大學 | 國際事務處 | 國際長 | 114 |
| 國立臺北教育大學 | 研究發展處 | 研發長 | 162 |
| 國立臺中教育大學 | 國際及兩岸暨研究發展處 | 國際長 | 175 |
| 國立澎湖科技大學 | 研發處國際事務組 | 研發長 | 12 |
| 國立勤益科大 | 國際事務處 | 副處長 | 605 |
| 國立體育大學 | 國際事務中心 | 主任 | 26 |
| 國立臺北護理健康大學 | 研究發展處 | 研發長 | 78 |
| 國立高雄餐旅大學 | 國際事務處 | 國際長 | 294 |
| 國立金門大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 189 |
| 國立臺灣體育運動大學 | 研究發展處 | 研發長 | 64 |
| 國立臺中科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 212 |
| 國立臺北商業大學 | 國際事務處 | 國際長 | 184 |
| 國立屏東大學 | 國際事務處 | 國際長 | 90 |
| 國立高雄科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 526 |
| 東海大學 | 國際暨兩岸合作處 | 國際長 | 708 |
| 輔仁大學 | 國際及兩岸教育處 | 國際教育長 | 540 |
| 東吳大學 | 國際與兩岸交流事務處 | 學術交流長 | 188 |
| 中原大學 | 國際事務處 | 國際長 | 737 |
| 淡江大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 1033 |
| 中國文化大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 619 |
| 逢甲大學 | 國際事務處 | 國際長 | 667 |
| 靜宜大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 569 |
| 長庚大學 | 國際事務處 | 國際長 | 270 |
| 元智大學 | 全球事務處 | 副處長 | 649 |
| 中華大學 | 國際事務處 | 國際長 | 442 |
| 大葉大學 | 國際事務處 | 國際長 | 140 |
| 華梵大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 36 |
| 義守大學 | 國際及兩岸事務處 | 國際長 | 971 |
| 世新大學 | 國際事務處 | 兼國際長 | 268 |

| 學校 | 單位 | 職務 | 教育部統計處 112學年度 僑外生合計人數 |
|---------|------------|------|-----------------------------|
| 銘傳大學 | 國際教育交流處 | 處長 | 1593 |
| 實踐大學 | 國際事務處 | 國際事務 | 387 |
| 高雄醫學大學 | 國際事務處 | 國際長 | 221 |
| 南華大學 | 國際及兩岸學院 | 國際長 | 156 |
| 真理大學 | 國際事務中心 | 主任 | 246 |
| 大同大學 | 國際事務處 | 國際長 | 28 |
| 南臺科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 329 |
| 崑山科技大學 | 國際暨兩岸交流處 | 國際長 | 1160 |
| 嘉南藥理大學 | 國際事務處 | 國際長 | 380 |
| 樹德科技大學 | 國際及兩岸事務處 | 處長 | 660 |
| 慈濟大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 214 |
| 臺北醫學大學 | 國際事務處 | 國際長 | 552 |
| 中山醫學大學 | 國際事務處 | 國際長 | 109 |
| 龍華科技大學 | 國際暨兩岸合作處 | 國際長 | 1721 |
| 輔英科技大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 265 |
| 明新科技大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 1596 |
| 長榮大學 | 國際與兩岸交流事務處 | 事務長 | 250 |
| 弘光科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 362 |
| 中國醫藥大學 | 國際事務處 | 國際長 | 404 |
| 健行科技大學 | 國際合作處 | 處長 | 1212 |
| 正修科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 1223 |
| 萬能科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 807 |
| 玄奘大學 | 國際暨兩岸事務中心 | 主任 | 118 |
| 明志科技大學 | 國際事務中心 | 國際長 | 169 |
| 大仁科技大學 | 研發暨國際兩岸事務處 | 研發長 | 61 |
| 聖約翰科技大學 | 國際中心 | 主任 | 84 |
| 嶺東科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 132 |
| 中國科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 238 |
| 中臺科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 73 |
| 亞洲大學 | 國際學術交流中心 | 主任 | 364 |

| 學校 | 單位 | 職務 | 教育部統計處 112學年度 僑外生合計人數 |
|----------|-------------|-------|-----------------------------|
| 開南大學 | 國際及兩岸事務處 | 國際長 | 471 |
| 佛光大學 | 國際事務處 | 國際長 | 134 |
| 台南應用科技大學 | 國濟暨兩岸事務中心 | 主任 | 56 |
| 中信科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 134 |
| 元培醫事科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 251 |
| 景文科技大學 | 研究發展處 | 研發長 | 605 |
| 中華醫事科技大學 | 國際暨兩岸事務處 | 處長 | 13 |
| 東南科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 1005 |
| 德明財經科技大學 | 研發處 | 研發長 | 659 |
| 南開科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 398 |
| 中華科技大學 | 國際合作中心 | 中心主任 | 202 |
| 僑光科技大學 | 國際與兩岸事務處 | 國際長 | 225 |
| 育達科技大學 | 國際與兩岸合作交流中心 | 國際長 | 220 |
| 美和科技大學 | 國際及兩岸交流處 | 國際長 | 12 |
| 吳鳳科技大學 | 國際專修部 | 主任 | 493 |
| 修平科技大學 | 國際事務處 | 處長 | 405 |
| 長庚科技大學 | 研究發展處 | 處長 | 10 |
| 臺北城市科技大學 | 國際交流中心 | 國際長 | 764 |
| 敏實科技大學 | 國際處 | 副校長 | 202 |
| 醒吾科技大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 966 |
| 文藻外語大學 | 國際暨兩岸合作處 | 國際長 | 273 |
| 慈濟科技大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際事務長 | 145 |
| 致理科技大學 | 國際暨兩岸交流處 | 國際長 | 236 |
| 康寧大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 3 |
| 臺北市立大學 | 國際事務處 | 國際長 | 102 |
| 國立臺灣戲曲學院 | 研究發展處 | 研發長 | 2 |
| 亞東科技大學 | 研究發展處 | 研發長 | 124 |
| 南亞技術學院 | 國際合作處 | 國際掌 | 1 |
| 黎明技術學院 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 793 |
| 德育護理健康學院 | 國際專修部 | 處長 | 532 |

| 學校 | 單位 | 職務 | 教育部統計處 112學年度 僑外生合計人數 |
|------------|-------|-----|-----------------------------|
| 馬偕醫學院 | 研究發展處 | 研發長 | 4 |
| 國立臺東專科學校 | 教研處 | 副校長 | 56 |
| 國立臺東專科學校 | 研究發展處 | 主任 | 無僑外生 |
| 馬偕醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 主任 | 無僑外生 |
| 仁德醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 主任 | 無僑外生 |
| 樹人醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 主任 | 無僑外生 |
| 慈惠醫護管理專科學校 | 研究發展處 | 主任 | 無僑外生 |
| 耕莘健康管理專科學校 | 研究發展處 | 主任 | 無僑外生 |
| 敏惠醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 主任 | 無僑外生 |
| 育英醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 主任 | 無僑外生 |
| 聖母醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 主任 | 無僑外生 |
| 新生醫護管理專科學校 | 研究發展處 | 主任 | 無僑外生 |
| 崇仁醫護管理專科學校 | 技術合作處 | 國際長 | 無僑外生 |

資料來源：教育部統計處及本計畫整理

(3)問卷結構：

- **基本資料**:包括學校外國學生人數、外國學生就讀之類別。
- **動機與誘因**:調查外國學生選擇來臺實習的主要原因(學習面、就業面、生活面)。
- **提供的資源**:學校提供的支持措施(制度面、輔導面、訓練面)。
- **面對的困難**:學校在幫助外國學生獲取實習或就業機會時面臨的困難(實習前、實習中、實習後)。
- **實習的媒合平臺**:媒合平臺應具備的功能。

(4)問題設計原則：配合國發會需求書之要求，及參考文獻中有關國際實習之影響因素。

(5)預測試和修正：問卷設計完成後，邀請1位大專院校國際處主管審視填答並提供意見，如表4-8所示。最後配合國家發展委員會的建議進行修改，問卷調查之定稿如附件4。

表4-8 大專院校國際處主管問卷意見及回應表

| 學校名稱 | 職稱與姓名 | 審查意見 | 回應與修改 |
|------|-----------------|---------------------|---|
| 東海大學 | 國際暨兩岸合作處 國際長 | 外國學生人數級距往上調 | 感謝寶貴意見，經初步調查各校外國學生人數，已將級距往上調為 <input type="checkbox"/> 1-500 人 <input type="checkbox"/> 501-1000 人 <input type="checkbox"/> 1001-1500 人 <input type="checkbox"/> 1501-2000 人 <input type="checkbox"/> 2001 人以上 |
| | | 增加 3.11 臺灣的生活開銷平易近人 | 已增列「臺灣的生活開銷平易近人」。 |
| | | 第 4.14 中文改革語 | 已配合辦理。 |
| | | 國際事務處 | 已配合修正「如國際事務處、就業支援中心、學術部門」。 |

資料來源：本計畫整理

2. 問卷發放與回收

(1) 問卷發放管道：

- 透過電子郵件和電話與所有大專校院國際事務處的主管進行聯繫，建立合作管道，並請其填寫問卷。
- 東海大學發公文給各校，並請權責單位協助發送問卷。

(2) 數據蒐集時間：2024 年 7 月 1 日至 7 月 23 日。

(3) 數據蒐集工具：Surveycake 專頁版。

(4) 數據分析方法：使用 Surveycake 專業版在後台進行逐題分析，再與企業端、中介端進行交叉分析。

(5) 問卷回收狀況：總共回收了 92 份問卷，所有問卷均為有效問卷。

詳細數據如表 4-9 所示：

表 4-9 國際處主管問卷調查樣本蒐集狀況

| 項目 | 調查目標數 | 回收問卷數 | 有效問卷數 | 無效問卷數 | 回覆率 |
|----|-------|-------|-------|-------|--------|
| 數量 | 120 | 92 | 92 | 0 | 76.66% |

資料來源：本計畫整理

二、訪談法

本計畫的訪談調查對象包括需求面、管制面與橋接面，說明如下：

(一) 需求面：企業端訪談設計架構

1. 訪談目標：瞭解企業對外國實習生的需求、挑戰和期待，並蒐集企業對於改善實習計畫的建議。
2. 訪談對象及時間：本計畫所篩選之企業均具代表性，涵蓋 10 個關鍵產業與領域。包括 5 家企業的人資主管、6 家企業的高階管理人員、1 家經濟部所屬法人機構的人資處經理，共計 12 位調查對象，名單及各別訪談時間如下表 4-10 所示。

表 4-10 企業訪談名單

| 產業別 | 企業名稱 | 職稱 | 訪談時間 |
|--------|--------------------|------|--------------------------|
| 半導體製造業 | 力成科技 股份有限公司 | 人資經理 | 2024/9/26 15：00-16：30 |
| 光電產業 | 友達光電股份有限公司 | 人資經理 | 2024/9/26 10：30-12：00 |
| 投資控股業 | 富采投資控股 股份有限公司 | 副總經理 | 2024/10/1 9：00-11：00 |
| 資訊科技業 | 新加坡商鈦坦 科技股份有限公司 | 總經理 | 2024/10/1 13：00-15：00 |
| 電子製造業 | 車王電子 股份有限公司 | 董事長 | 2024/9/16 11：00-12：30 |

| | | | |
|---------------|--------------|--------|--------------------------|
| 電機設備製造業 | 東元電機股份有限公司 | 人資長 | 2024/9/18 15：00-16：30 |
| 會計及管理顧問服務業 | 安永聯合會計師事務所 | 審計營運長 | 2024/9/25 10：00-11：30 |
| | 資誠人資管理顧問有限公司 | 董事長 | 2024/10/3 11：00-12：30 |
| | 勤業眾信會計師事務所 | 資深執行副總 | 2024/10/4 11：00-12：30 |
| 批發零售業 | 統一超商股份有限公司 | 人才招募經理 | 2024/10/1 9：30-11：00 |
| 餐飲服務業 | 瓦城泰統股份有限公司 | 人資部主任 | 2024/9/30 10：00-11：30 |
| 經濟部 所屬法人機構 | 工業技術研究院 | 人資處經理 | 2024/9/10 14：30-16：00 |

資料來源：本計畫整理

3. 訪談題綱：配合國發會需求書之要求及建議修改，包括以下 12 個大題，詳見附件五：

- (1)企業背景資訊：名稱、產業別、業務範疇、員工總數（國內/外國國籍員工）、年營收、海外分公司數。
- (2)外國實習生之需求：過去招募經驗、未來招募意願、招募領域、實習期間、考量因素、對公司發展的益處、重視實習生的技能與專業類別。
- (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制：提供實習機會的主要動力、公司實習制度規劃與內容、建議政府提供的誘因或機制。
- (4)招募與管理經驗：招募管道、招募過程、標準和篩選機制、實習生管理的措施。
- (5)挑戰與問題：管理實習生的挑戰、實習相關法律和政策的建議、申請外國實習生過程中的挑戰與解決經驗。
- (6)未來需求預測：未來五年對實習生需求的變化及長期計畫、實習生留用為正式員工制度、未來實習生應具備的技能素質。
- (7)系統化建置實習媒合平臺：實習媒合平臺與經驗建議、對實習媒合平臺的期望功能。

- (8) 實習人才資料庫：對建立外國籍實習人才資料庫的看法、資料庫對企業的具體支持。
 - (9) 外國學生實習之宣傳：宣傳經驗與效果、實習內容認知與提升吸引度、宣傳方法建議與改善。
 - (10) 成效與反饋：實習生工作表現及原因、整體評價與建議。
 - (11) 改善建議：招募與管理流程精進方向、政府政策的建議、開放已畢業外國人實習看法、建議學校或橋接機構提供的幫助。
 - (12) 未來展望：未來招募計畫與期待、政府留用外國學生政策建議。
4. 訪談工具：本計畫採用線上訪談模式，透過校園 tdrive 功能中的微軟 Teams 軟體進行線上訪談，提供會議影片錄製及逐字稿轉換功能，有利於後續資料整理與分析。
5. 分析方法：本計畫採用文本內容分析法(Content Analysis)，以深入探討臺灣企業對於外國實習生的需求及挑戰。透過訪談文本的內容進行系統化、客觀化的分析，識別出文本中的主題、模式及概念。

在具體的操作過程中，本研究首先對蒐集到的文本劃分為若干主題類別，這些類別反映了企業對外國實習生的需求、管理經驗、挑戰以及對政府政策的建議。接著，透過關鍵字被提及的頻率研究文本中重複出現的內容，從中提取出企業-需求面的主要議題和潛在問題。

(二) 管制面：政府端訪談設計架構

1. 訪談目標：針對臺灣外國實習生市場及相關政策，邀請公部門專家進行討論，深入瞭解現行政策的執行現況、挑戰和改進建議，進而提出有效的實習政策建議。
2. 訪談對象及時間：本計畫訪談對象包括經濟部、教育部、勞動部及僑委會，共計 6 位政府專家參與，詳細名單及訪談時間如下表 4-11 所示。

表 4-11 政府訪談名單

| 部會名稱 | 單位 | 職稱 | 訪談時間 |
|-------|--------------------|------|--------------------------|
| 經濟部 | 投資審議司 | 專門委員 | 2024/10/7 15：00-16：30 |
| 教育部 | 高等教育司 | 科長 | 2024/10/4 11：00-12：30 |
| | 國際及兩岸教育司 | 科長 | |
| | 技術及職業教育司 | 科長 | |
| 勞動部 | 勞動力發展署 跨國勞動力管理組 | 科長 | 2024/10/2 14：00-15：30 |
| 僑務委員會 | - | 副處長 | 2024/9/19 10：00-11：30 |

資料來源：本計畫整理

3. 訪談題綱：配合國發會需求書之要求及建議修改，總共包括以下 8 個大題，詳見附件六：

- (1)背景與目標：單位執行外國籍實習生政策的經驗和看法、對政府協助企業招募外國學生來臺實習的相關政策建議。
- (2)臺灣外國實習生市場現況：需求及其變化趨勢、實習過程中面臨的主要挑戰及單位協助解決方式、大專院校或橋接機構在實習過程中的角色及提升建議。
- (3)現行政策與法規：執行時遇到的法規挑戰及對政策有效性的影響、相關法規鬆綁看法與建議、對中小企業雇用外國實習生的法規限制協助措施、現行法規及機關資源整合建議。
- (4)改善實習機會提供之誘因及機制：政府有效鼓勵企業提供實習機會的誘因機制及改進建議、企業的主要障礙及政府的解決方式。
- (5)跨部門協作與溝通：其他部門的協作方式及建議、提高跨部門協作效率的建議。
- (6)系統化建置實習媒合平臺：現有實習媒合平臺的看法及建議、實習媒合平臺應具備的功能。
- (7)外國學生實習宣傳：宣傳方式及效果、提升臺灣國際實習知名度的方式及建議、吸引外國學生來臺實習的因素及政府如

何加強宣傳。

(8)政策建議與未來展望：改善實習政策建議、開放已畢業外國人參加實習的看法、留用外國學生的政策建議、給予協助外國學生實習的學校或教師設立獎勵機制的看法。

4. 訪談工具：本計畫採用線上訪談模式，透過校園 tdrive 功能中的微軟 Teams 軟體進行線上訪談，提供會議影片錄製及逐字稿轉換功能，有利於後續資料整理與分析。
5. 分析方法：本計畫採用文本內容分析法(Content Analysis)，以系統化、客觀化的方式深入探討政府機構在執行外國實習生相關政策上的經驗與挑戰。透過對訪談文本進行主題歸納，分析政策執行中的困難、政府在外國學生實習過程中的角色，以及政策改善的可能性。

在具體操作過程中，首先將蒐集到的政府訪談逐字稿按主題類別進行分類，這些類別涵蓋了外國實習生市場需求、現行政策執行狀況、法規挑戰、跨部門協作與未來政策展望等方面。接著，透過對關鍵字的提及頻率及其出現模式的分析，識別出政府在外國實習生政策上的主要痛點、政策建議以及未來的發展方向。

(三) 橋接面：學校端訪談設計架構

1. 訪談目標：深入探討大專院校國際業務的現狀與挑戰，分享各校在促進國際學生實習和交流方面的經驗，並提出改善議，形成具體的實習政策和策略建議。
2. 訪談對象及時間：本計畫訪談對象包括七所大專院校，共計 8 位國際事務及實習輔導相關業務範疇的教職主管參與，詳細名單及訪談時間如下表 4-12 所示。

表 4-12 學校訪談名單

| 學校名稱 | 單位 | 職稱 | 訪談時間 |
|------|-------|------|--------------------------|
| 成功大學 | 國際事務處 | 國際長 | 2024/10/3 15：00-16：30 |
| 政治大學 | 商學院 | 前任校長 | 2024/10/9 10：00-11：30 |
| 中興大學 | 國際事務處 | 副校長 | 2024/9/20 16：30-18：00 |

| 學校名稱 | 單位 | 職稱 | 訪談時間 |
|--------|---------------------|-------|--------------------------|
| | | 兼國際長 | |
| 暨南大學 | 國際及兩岸事務處 | 國際事務長 | 2024/9/6 9：00-10：30 |
| 輔仁大學 | 國際及兩岸教育處 | 國際教育長 | 2024/10/1 11：00-12：00 |
| 明志科技大學 | 國際事務處 | 國際長 | 2024/9/19 15：00-16：30 |
| | 實習就業輔導組 (平臺功能建議) | 組長 | 2024/9/29 16：30-17：00 |
| 龍華科技大學 | 國際暨兩岸合作處 | 國際長 | 2024/9/23 10：00-11：30 |
| 南開科技大學 | 國際暨兩岸事務處 | 國際長 | 2024/9/17 14：00-15：30 |

資料來源：本計畫整理

3. 訪談題綱：配合國發會需求書之要求及建議修改，總共包括以下8個大題，詳見附件七：
- (1)背景與目標：瞭解學校在外國籍學生管理中的挑戰、如何進一步改善臺灣的實習政策。
 - (2)國際學生實習現況：學校目前僑外生數量及參與實習比例、如何鼓勵外國學生參與實習、學生的主要需求和期望、實習的領域與職位、實習對學習與職涯的幫助。
 - (3)實習機會提供與挑戰：如何協助僑外生尋找實習機會、提供實習機會時面臨的挑戰、提升企業提供實習計畫給僑外生的建議。
 - (4)促進國際交流與合作：學校促進國際交流的成功經驗、如何加強與國外大學合作及對實習的幫助、未來的國際合作計畫發展與促進實習的效果。
 - (5)系統化建置實習媒合平臺：現有實習媒合平臺的看法及建議、實習媒合平臺應具備的功能。
 - (6)國際學生支持服務：為國際學生提供的支持服務、成效及改進空間、校內專責機構與權責建議。
 - (7)外國學生實習宣傳策略：是否對外國學生來臺實習進行宣傳及其效果、提升臺灣國際實習知名度的方式及建議、吸引外國學生來臺實習的因素及政府如何加強宣傳。

- (8)政策建議與未來展望：改善實習政策建議、留用外國學生的政策建議、如何推動國際化及建立學習、實習、就業結合的人才輸送體系、開放已畢業外國人參加實習的看法、給予協助外國學生實習的學校或教師設立獎勵機制的看法。
4. 訪談工具：本計畫採用線上訪談模式，透過校園 tdrive 功能中的微軟 Teams 軟體進行線上訪談，提供會議影片錄製及逐字稿轉換功能，有利於後續資料整理與分析。
 5. 分析方法：本計畫採用內容分析法(Content Analysis)，以系統化、客觀化的方式深入探討學校端在協助外國學生實習安排中的經驗與挑戰。透過對學校教職主管訪談文本的主題歸納，分析學校在促進實習機會、支持國際學生、以及加強校企合作過程中的具體困難與成功經驗。

在實際操作過程中，首先將蒐集到的學校訪談資料進行逐字稿分析，並依據預設的主題框架對文本進行分類，這些主題涵蓋了國際學生實習現況、學校提供的實習資源、實習媒合平臺的使用情形與挑戰、以及學校在支持國際學生實習過程中的政策建議等方面。接著，透過對關鍵字的頻率與其出現脈絡的分析，進一步識別出學校在實習安排中的關鍵問題與改進建議，從而為優化外國學生的實習體驗提供實證基礎。

三、焦點團體座談法

本計畫的焦點座談對象為供給面，訪談設計架構說明如下：

- (一) 訪談目標：**透過焦點團體訪談，深入瞭解外國學生在臺灣實習或實習後的經驗、挑戰和建議，以改善臺灣的實習計畫和政策。
- (二) 訪談對象及時間**

本計畫共舉辦了 8 天(9/21、9/22、9/24、9/25、9/26、9/28、9/29、10/7)的焦點座談(如下表 4-13 所示)，訪談了來自不同國家的 37 位學生(如下表 4-14 所示)，範圍涵蓋馬來西亞 7 位、印尼 6 位、香港 4 位、日本 2 位、印度 2 位、越南 2 位、泰國 2 位，以及來自海地、捷克、瑞典、義大利、聖多美普林西比、聖露西亞、德國、韓國、巴拉圭的各 1 位學生。

此外，還有 3 位雙國籍學生，分別擁有美國、英國雙重國籍，南非、臺灣雙重國籍，及俄羅斯、塔吉克雙重國籍。化名的方式以學生

所屬國家英文的首字母作為識別碼，當同一國家有多位學生時，則依照人數多寡，以英文字母順序進行編碼，例如印尼的 6 位學生為 IA 系列，印度的 2 位學生則為 IB 系列。

這 37 位學生中，有 5 位為來臺短期實習的國際學生，分別是來自瑞典、義大利、德國、及雙國籍（南非、臺灣）、雙國籍（美國、英國）的 SB-1、IC-1、G-1、ST-1、AK-1。其餘 32 位學生則是在臺灣大專院校就讀的僑外生。

本計畫所篩選的訪談對象來自多元背景，涵蓋了各種不同的學科與實習產業，顯示出受訪者具有代表性，能反映出不同領域學生的實習經驗與需求，為研究提供了豐富而具代表性的資料基礎。

表 4-13 學生焦點座談時間表

| 日期 | 座談時間 | 參與人數 |
|------------|-------------|------|
| 2024/9/21 | 10：00-12：00 | 9 人 |
| | 14：00-16：00 | |
| 2024/9/22 | 10：00-12：00 | 10 人 |
| | 14：00-16：00 | |
| 2024/9/24 | 10：00-12：00 | 3 人 |
| 2024/9/28 | 10：00-12：00 | 4 人 |
| | 14：00-16：00 | |
| 2024/9/29 | 10：00-12：00 | 5 人 |
| | 14：00-16：00 | |
| 2024/10/7 | 14：00-16：00 | 3 人 |
| *2024/9/25 | 10：00-12：00 | 2 人 |
| *2024/9/26 | 14：00-16：00 | 1 人 |
| 共計 | | 37 人 |

*備註：9 月 25 日及 9 月 26 日的座談會為因應部分學生有臨時事故無法參與原報名場次而加開。這兩場次的座談流程與其他場次相同，均依照既定規劃進行。

資料來源：本計畫整理

表 4-14 學生焦點座談名單

| 姓名 (化名) | 國籍 | 年齡 | 學位 | 學校 | 科系 | 實習企業產業別 | 實習期間 | 來臺期間 | 狀況 | 訪談時間 |
|---------|------|----|----|--------|-----------------|---------------|------|------|-----|-----------|
| M-1 | 馬來西亞 | 30 | 碩士 | 交通大學 | 科技管理學系 | 文化創意產業 | 5個月 | 10年 | 實習後 | 2024/9/21 |
| M-2 | | 22 | 碩士 | 台灣大學 | 地質科學系 | 生化科技研發業 | 6個月 | 5年 | 實習中 | 2024/9/21 |
| M-3 | | 23 | 碩士 | 雲林科技大學 | 數位媒體設計學系 | 文化創意產業 | 2個月 | 4年 | 實習後 | 2024/9/29 |
| M-4 | | 28 | 大學 | 東海大學 | 國際經營、財經學系 (雙主修) | 管理顧問業 | 5個月 | 4年 | 實習中 | 2024/9/21 |
| M-5 | | 22 | 大學 | 元智大學 | 管理學院學士班 | 醫療器材製造業 | 3個月 | 3年 | 實習後 | 2024/9/22 |
| M-6 | | 26 | 大學 | 中正大學 | 企業管理學系 | 其他金融及電子支付業 | 2個月 | 5年 | 實習後 | 2024/9/28 |
| M-7 | | 23 | 大學 | 台灣大學 | 社會學系 | 軟體及資訊服務業 | 6個月 | 4年 | 實習後 | 2024/9/29 |
| IA-1 | 印尼 | 26 | 碩士 | 嘉義大學 | 視覺傳達設計學系 | 非營利組織/其他教育服務業 | 3個月 | 1年 | 實習中 | 2024/9/22 |
| IA-2 | | 26 | 碩士 | 東海大學 | 國際企業管理學系 (GMBA) | 電子製造業 | 12個月 | 3年 | 實習後 | 2024/10/7 |
| IA-3 | | 20 | 大學 | 東海大學 | 國際經營管理學位學程 | 機械零件製造修配及貿易業 | 4個月 | 3年 | 實習後 | 2024/9/21 |
| IA-4 | | 21 | 大學 | 東海大學 | 食品科學系 | 乳製品製造銷售業 | 1個月 | 3年 | 實習後 | 2024/9/22 |
| IA-5 | | 22 | 大學 | 東海大學 | 國際經營管理學位學程 | 管理顧問業 | 6個月 | 3年 | 實習中 | 2024/9/28 |
| IA-6 | | 21 | 大學 | 東海大學 | 國際經營管理學位學程 | 雜誌 / 期刊出版業 | 12個月 | 3年 | 實習中 | 2024/9/29 |
| HA-1 | 香港 | 28 | 博士 | 台灣大學 | 農業化學系 | 非營利組織/其他教育服務業 | 6個月 | 8年 | 實習後 | 2024/9/22 |
| HA-2 | | 26 | 碩士 | 中山大學 | 人力資源管理學系 | 軟體及資訊服務業 | 12個月 | 6年 | 實習中 | 2024/9/22 |
| HA-3 | | 26 | 碩士 | 政治大學 | 全球傳播與創新科技學系 | 電子製造業 | 6個月 | 6年 | 實習後 | 2024/9/29 |
| HA-4 | | 29 | 碩士 | 台灣大學 | 國際企業學系 | 機械零件製造修配及貿易業 | 2個月 | 2年 | 實習後 | 2024/9/29 |
| J-1 | 日本 | 24 | 碩士 | 台灣師範大學 | 東亞學系 | 電子製造業 | 6個月 | 6年 | 實習中 | 2024/9/22 |
| J-2 | | 26 | 碩士 | 清華大學 | 國際學位學程：華語文教學系 | 光電及半導體製造業 | 6個月 | 4年 | 實習後 | 2024/9/28 |
| IB-1 | 印度 | 24 | 碩士 | 成功大學 | 航空太空工程學系 | 電子製造業 | 2個月 | 2年 | 實習後 | 2024/9/21 |
| IB-2 | | 22 | 大學 | 東華大學 | 數學與計算機科學系 | 軟體及資訊服務業 | 6個月 | 1年 | 實習中 | 2024/9/22 |

| | | | | | | | | | | |
|------|---------|----|----|--------------------------|---------------|---------------|------|------|-----|-----------|
| V-1 | 越南 | 22 | 大學 | 臺北科技大學 | 資訊與財經管理學系 | 建築工程業 | 2個月 | 3年 | 實習中 | 2024/9/28 |
| V-2 | | 22 | 大學 | 元智大學 | 管理學系行銷學程 | 軟體及資訊服務業 | 12個月 | 4年 | 實習後 | 2024/9/24 |
| T-1 | 泰國 | 22 | 大學 | 臺北科技大學 | 資訊金融管理學系 | 電子製造業 | 3個月 | 3.5年 | 實習中 | 2024/9/21 |
| T-2 | | 23 | 大學 | 政治大學 | 創新國際學院 | 電子製造業 | 6個月 | 3年 | 實習後 | 2024/9/21 |
| HB-1 | 海地 | 23 | 大學 | 台灣大學 | 資訊工程學系 | 電子製造業 | 6個月 | 6年 | 實習後 | 2024/9/21 |
| C-1 | 捷克 | 31 | 博士 | 政治大學 | 亞太研究英語博士學位學程 | 電子製造業 | 12個月 | 3年 | 實習後 | 2024/9/22 |
| SB-1 | 瑞典 | 24 | 大學 | Uppsala University | 領導力品質管理改進學士學程 | 非營利組織/商業貿易服務業 | 12個月 | 3個月 | 實習中 | 2024/9/24 |
| IC-1 | 義大利 | 24 | 大學 | University of Pavia | 國際關係與外交學系 | 國防研究事業 | 4個月 | 4週 | 實習後 | 2024/9/24 |
| SC-1 | 聖多美普林西比 | 31 | 碩士 | 清華大學 | 資訊工程學系 | 電子製造業 | 12個月 | 13年 | 實習後 | 2024/9/22 |
| SD-1 | 聖露西亞 | 26 | 大學 | 義守大學 | 廚藝暨美食學學系 | 餐飲服務業 | 6個月 | 7年 | 實習後 | 2024/9/22 |
| G-1 | 德國 | 20 | 大學 | University of Osnabrueck | 認知與行為科學系 | 光電及半導體製造業 | 3個月 | 3個月 | 實習中 | 2024/9/25 |
| K-1 | 韓國 | 30 | 碩士 | 政治大學 | 東亞研究所碩士班 | 光電及半導體製造業 | 18個月 | 2年 | 實習後 | 2024/9/26 |
| P-1 | 巴拉圭 | 24 | 大學 | 臺灣科技大學 | 電機工程學系 | 電子製造業 | 12個月 | 3年 | 實習後 | 2024/10/7 |
| ST-1 | 南非、臺灣 | 22 | 大學 | 早稻田大學 | 政治經濟學系 | 雜誌 / 期刊出版業 | 3個月 | 3個月 | 實習中 | 2024/9/21 |
| AK-1 | 美國、英國 | 23 | 大學 | Colby College | 政府政策學系 | 國防研究事業 | 2個月 | 2個月 | 實習後 | 2024/9/25 |
| RT-1 | 俄羅斯、塔吉克 | 30 | 大學 | 台灣大學 | 會計學系 | 會計及管理顧問服務業 | 6個月 | 11年 | 實習後 | 2024/10/7 |

資料來源：本計畫整理

表 4-15 學生實習企業名單

| 產業別 | 企業/機構名稱 | 參與座談人數 |
|---------------|----------------------|--------|
| 光電及半導體製造業 | 友達光電股份有限公司 | 1 |
| | 晶心科技股份有限公司 | 1 |
| | 台灣艾司摩爾科技股份有限公司 | 1 |
| 電子製造業 | 威盛電子股份有限公司 | 1 |
| | 明基電通股份有限公司 | 2 |
| | 台達電子工業股份有限公司 | 1 |
| | 和碩聯合科技股份有限公司 | 2 |
| | 車王電子股份有限公司 | 2 |
| | 致伸科技股份有限公司 | 2 |
| 軟體及資訊服務業 | 漸強賴伯股份有限公司 | 1 |
| | 臺灣通用紡織科技股份有限公司 | 1 |
| | CakeResume川陀數位股份有限公司 | 1 |
| | 台灣紅白電訊股份有限公司 | 1 |
| 非營利組織/其他教育服務業 | 黑潮海洋文教基金會 | 1 |
| | *OO大學視覺傳達設計學系 | 1 |
| | *OO國貿易商會 | 1 |
| 機械零件製造修配及貿易業 | 台灣達利思股份有限公司 | 1 |
| | 環水亞洲水務設備有限公司 | 1 |
| 管理顧問業 | 台灣安居特有限公司 | 1 |
| | 全新國際開發股份有限公司 | 1 |
| 雜誌 / 期刊出版業 | 康百視雜誌社 | 1 |
| | 康泰納仕綜合媒體事業有限公司 | 1 |
| 文化創意產業 | 東遊DONGYO | 1 |
| | 樂圖創意有限公司 | 1 |
| 會計及管理顧問服務業 | KPMG安侯建業聯合會計師事務所 | 1 |
| 生化科技研發業 | 光大科技股份有限公司 | 1 |
| 乳製品製造銷售業 | *OO大學乳品實習農牧場 | 1 |
| 其他金融及電子支付業 | 悠遊卡股份有限公司 | 1 |
| 建築工程業 | 中華工程股份有限公司 | 1 |
| 國防研究事業 | 財團法人國防安全研究院 | 2 |
| 餐飲服務業 | 博匠國際餐飲股份有限公司 | 1 |
| 醫療器材製造業 | 億萊富國際股份有限公司 | 1 |
| 合計 | 31家企業 | 37人 |

*備註：配合受訪者要求，不公布大學名稱及商會國家別。

資料來源：本計畫整理

(三) 訪談題綱

配合國發會需求書之要求及建議修改，總共包括以下 9 個大題，詳見附件八：

1. 開場介紹：說明計畫焦點座談目的及會議程序、參與者自我介紹（包括姓名、年齡、國籍、學校、專業、在臺期間、實習期間及實習過程狀態）。
2. 實習經驗分享：個別實習經歷分享（實習公司、主要工作內容）、實習資訊管道、評價實習經驗、對未來職業發展的幫助。
3. 實習過程中的挑戰：實習過程中遇到的挑戰、如何克服、公司或學校是否協助困難、公司或學校提供的支持及未來改進建議。
4. 學校與公司的支持：學校在實習過程中提供的支持項目（包括實習安排、指導老師的幫助及行政支持、公司在實習過程中提供的支持項目（培訓、指導及其對工作的幫助）、公司或學校提供的支持、未來改進建議）。
5. 實習後的發展：實習對未來職業發展的影響、是否有留在實習公司成為正式員工的意願。
6. 臺灣實習環境的優勢與不足：評價臺灣實習經驗、臺灣實習環境優勢和劣勢、未來改善建議、臺灣吸引更多外國實習生的建議。
7. 系統化建置實習媒合平臺：實習媒合平臺使用經驗、對現有平臺的看法、實習媒合平臺應具備的功能及建議。
8. 政策建議：對政府簽證、實習條件等政策提出建議、討論實習機會是否應僅限學生身分及個別看法、橋接機構提供功能建議。
9. 討論與總結：討論是否有其他未涵蓋的內容，並對分享表示感謝，表示將會將意見納入政策改進的考量。

(四) 訪談工具

本計畫採取線上訪談模式，主要以英文與中文進行溝通，並根據學生的需求適時輔以日文。透過校園 tdrive 功能中的微軟 Teams 軟體進行線上訪談，提供會議影片錄製及逐字稿轉換功能，有利於後續資料整理與分析。

(五) 分析方法

本計畫採用內容分析法(Content Analysis)，以系統化、客觀化的方式深入探討外國學生在臺灣實習的經驗、挑戰和需求。通過對學生訪談文本的主題歸納，分析學生在實習過程中的具體感受、遇到的困難，以及對實習環境和政策的建議。

在實際操作過程中，首先將蒐集到的學生訪談資料進行逐字稿分析，並依據預設的主題框架對文本進行分類。這些主題涵蓋了學生的實習經驗、實習過程中遇到的挑戰、學校與公司提供的支持、實習後的職業發展、對臺灣實習環境的評價、實習媒合平臺的使用情況，以及對相關政策的建議等方面。

接著，通過對關鍵字的頻率與其出現脈絡的分析，進一步識別出外國學生在臺灣實習過程中的關鍵問題與改進建議。特別關注學生獲取實習機會的管道、實習過程中遇到的文化與語言障礙、專業技能的提升情況，以及對實習環境的整體評價等方面。

此外，本研究還將對比分析不同國籍、專業背景學生的實習經驗，以瞭解不同群體在實習過程中可能面臨的特定挑戰。同時，也會關注學生對實習媒合平臺的使用體驗和改進建議，以為未來系統化建置實習媒合平臺提供參考依據。

第三節 研究發現

本節主要透過企業端、學校端的問卷調查與深度訪談、政府部門的訪談以及學生端的問卷調查與焦點座談的研究發現，瞭解各方的需求，綜合四方結果進行觀點比較分析，最後提出綜合分析。

一、需求面：企業端

(一) 問卷調查發現

本計畫依據問卷調查內容，詳見附件九，提出研究發現並規劃相對應之具體政策建議，整理如表 4-16 所示。

根據問卷調查結果，本研究對企業端的外國實習生市場需求面進行深入分析，主要發現可分為六個面向：

第一，在企業基本屬性方面，研究發現具有悠久歷史、規模較大且擁有海外據點的企業，對任用外國實習生的意願明顯較高。產業類別則主要集中在服務業、科技業和製造業等領域。

第二，關於任用外國實習生的動機，研究顯示曾有相關經驗的企業多具有持續任用的意願，且普遍將僑外生列為優先考量。值得注意的是，不同產業對實習生的需求動機有所差異：高科技及專業服務業較重視專業技能與語言能力，傳統製造業和服務業則較著重人力資源與成本效益。企業在選才時最重視的三大關鍵因素為溝通能力、學習態度及中文能力。

第三，在招募管道方面，企業主要透過與國內大專院校合作、自行招募及實習媒合平臺等方式進行。企業期待實習媒合平臺能提供完整的學生資料、多語言支援、面試安排等多元功能，並強調系統操作的便利性與即時資訊的提供。

第四，就申請流程與規定而言，約九成企業熟悉教育部的相關辦法，但僅半數企業瞭解經濟部的實習要點。多數企業建議實習期間應設定在 12 至 24 個月之間，以確保培訓效益。

第五，在將實習生轉為正式員工方面，企業主要考量實習期間的表現、學習態度、團隊合作能力及專業技能等因素。不予轉任的原因

則多與實習表現不佳或法規限制有關。

第六，針對不願聘用外國實習生的企業，主要顧慮包括：溝通與文化差異的障礙、經濟成本的考量以及法律程序的複雜性。

表 4-16 企業（機構端）研究發現

| 問卷大題 | 研究發現 |
|------------|--|
| 公司基本資料 | 企業成立的時間越久，任用外國實習生的意願越高。 |
| | 企業規模越大，任用外國實習生的意願也越高。 |
| | 擁有海外分公司的企業，任用外國實習生的意願更高。 |
| | 歸納後，願意任用外國實習生的產業主要集中在服務業、科技業和製造業。 |
| 任用外國實習生的原因 | 曾經任用外國實習生的企業，未來更有可能持續任用。 |
| | 在未來有意願招募外國實習生的企業中，僑外生是首要選擇。 |
| | 高科技和專業服務業更加重視專業技能和語言能力，而傳統製造業和服務業則更關注人力資源和成本因素。 |
| | 企業提供給外國實習生的工作內容雖然多樣化，但其重要性普遍較低。 |
| | 約七成的企業對實習生的來源國家沒有偏好，而三成的企業則偏好來自東南亞的外國實習生。 |
| | 企業錄用外國實習生的主要考量因素為溝通能力、學習態度以及中文能力。 |
| | 企業將外國實習生轉正的原因包括實習期間的優異表現、積極的學習態度、良好的溝通與團隊協作能力，以及具備企業所需的專業技能。 |
| | 企業不將外國實習生轉正的原因通常是因為實習表現不佳，或是受限於法規和簽證問題的不友善環境。 |
| | 企業提供給外國實習生的指導主要以教育訓練為主。 |
| 招募外國實習生途徑 | 企業尋找外國實習生的主要管道包括與國內大專院校合作、自行招募，以及透過實習媒合網路平臺進行招募。 |
| | 企業期望實習媒合平臺具備以下功能：提供學生資料、多語言翻譯支援、協助面試安排、簡便的配對系統操作、即時提供實習相關資 |

| 問卷大題 | 研究發現 |
|---------------|---|
| | 訊，以及職務安全和法律支持。 |
| 申請外國實習生流程與規定 | 約九成企業瞭解並支持「教育部：專科以上學校實施辦法」的相關規定。 |
| | 約五成企業瞭解「經濟部：企業及法人申請外國籍學生來臺實習要點」。 |
| | 大部分企業認為實習期間應設定為 12 至 18 個月或 18 至 24 個月。 |
| 不願意使用外國實習生的因素 | 企業不願聘用外國實習生的主要原因包括溝通與文化差異、經濟成本考量，以及法律與程序上的障礙。 |
| | 傳統製造業更關注溝通和文化問題，高科技產業則偏重經濟效益，而服務業在各個因素之間相對平衡。 |

資料來源：本計畫整理

(二) 訪談發現

本計畫將 12 家企業訪談紀錄，完整彙整於附件十三，主要發現彙整於下表 4-17。

4-17 企業訪談發現

| 項目 | 回覆內容 | 回答企業 (家) | 描述 |
|------|----------------|-------------|--|
| 產業類別 | 科技製造業 | 5 | 絕大多數受訪企業 11 家都有招募或計畫招募外國實習生，反映了臺灣企業對國際人才的普遍需求 大型企業可能擁有更多資源來支持這類項目。 招募規模和實習期間在不同企業間存在顯著差異，例如，零售和餐飲業傾向於大規模招募，主因是為了滿足其人力密集型業務的需求。科技和專業服務行業通常採取小規模招募策略，可能更 |
| | 專業服務業 | 3 | |
| | 傳統製造業 | 1 | |
| | 餐飲業 | 1 | |
| | 零售業 | 1 | |
| | 軟體服務業 | 1 | |
| 企業規模 | 1,000 人以下 | 1 | 絕大多數受訪企業 11 家都有招募或計畫招募外國實習生，反映了臺灣企業對國際人才的普遍需求 大型企業可能擁有更多資源來支持這類項目。 招募規模和實習期間在不同企業間存在顯著差異，例如，零售和餐飲業傾向於大規模招募，主因是為了滿足其人力密集型業務的需求。科技和專業服務行業通常採取小規模招募策略，可能更 |
| | 1,000-5,000 人 | 6 | |
| | 5,000-10,000 人 | 3 | |
| | 10,000 人以上 | 2 | |

| 項目 | 回覆內容 | 回答企業 (家) | 描述 |
|---------------|----------------------|-------------|------------------------------------|
| 招募規模 | 大規模招募 (50人以上/年) | 2 | 注重質量而非數量。 |
| | 中等規模招募 (10-49人/年) | 2 | |
| | 小規模招募 (10人以下/年) | 8 | |
| 期望實習期間 | 2-6個月 | 6 | 普遍企業認為實習期間至少要六個月，專業技術層面愈高之企業實習期間愈長 |
| | 6-12個月 | 2 | |
| | 1年(含)以上 | 2 | |
| | 無特別說明 | 2 | |
| 招募外國 實習生動機 | 解決人力短缺 | 8 | 製造業和服務業中普遍存在 |
| | 促進企業國際化 | 7 | 科技與專業服務業尤為重視 |
| | 培養多元化人才 | 6 | 跨產業的共同需求 |
| | 拓展海外市場 | 5 | 主要在有國際業務的企業中提及 |
| | 提升語言能力和國際視野 | 4 | 特別在服務業和科技業中重視 |
| 招募外國 實習生策略 | 校園合作 | 10 | 與大學建立合作，參與校園招聘活動 |
| | 線上平臺 | 6 | 使用104、LinkedIn等平臺 |
| | 公司官網 | 5 | 透過企業官網發布實習機會 |
| | 員工推薦 | 3 | 利用現有員工的人際網絡 |
| | 國際招聘 | 2 | 直接赴海外學校招募 |
| 篩選外國 實習生標準 | 語言能力 | 11 | 中文與英文能力被普遍重視 |
| | 專業技能 | 9 | 與崗位相關的專業知識和技能 |
| | 學習態度 | 7 | 主動性、適應能力和成長思維 |
| | 文化適應性 | 6 | 理解和融入臺灣文化的重要性 |
| | 溝通能力 | 5 | 人際交往和團隊合作能力 |
| 企業指導與 管理方法 | 導師制度 | 10 | 指派專人輔導實習生 |
| | 專門培訓課程 | 8 | 提供針對實習生的培訓計畫 |
| | 定期績效評估 | 6 | 對實習生的表現進行定期評估 |
| | 跨部門輪調選擇 | 4 | 讓實習生接觸不同部門的工作 |

| 項目 | 回覆內容 | 回答企業 (家) | 描述 |
|-----------------|------------|-------------|--------------------------|
| | 文化融合活動 | 3 | 組織文化交流活動，助實習生適應 |
| 企業提供支持 與培訓 | 專業技能培訓 | 11 | 與工作相關的專業知識和技能 |
| | 語言培訓 | 7 | 提供中文或英文課程 |
| | 企業文化介紹 | 6 | 幫助實習生瞭解公司文化和運作方式 |
| | 職場禮儀和溝通技巧 | 5 | 培養職場所需的軟技能 |
| | 臺灣文化介紹 | 4 | 幫助實習生適應當地生活 |
| 面臨挑戰 | 語言障礙 | 9 | 溝通效率降低，影響工作效率 |
| | 文化差異 | 7 | 工作習慣和期望的差異 |
| | 法規限制 | 6 | 工作時數和簽證申請的限制 |
| | 實習期間短 | 4 | 影響實習生的培養和貢獻 |
| | 管理成本高 | 3 | 需要投入更多資源進行管理和培訓 |
| 解決方案 | 加強語言培訓 | 8 | 提供中文課程或鼓勵學習中文 |
| | 文化適應計畫 | 7 | 組織文化交流活動， 幫助實習生瞭解臺灣文化 |
| | 彈性工作安排 | 5 | 在法規允許範圍內調整工作時間 |
| | 提供生活支持 | 4 | 協助解決住宿、交通等問題 |
| | 優化內部流程 | 3 | 簡化工作流程，減少語言障礙的影響 |
| 實習生表現 評估-優秀面 | 語言能力 | 7 | 特別是在英語溝通方面對 企業有直接幫助 |
| | 學習能力 | 6 | 快速適應新環境和掌握新技能 |
| | 創新思維 | 5 | 帶來新的視角和創新動力 |
| | 工作態度 | 4 | 積極主動、認真負責的態度 |
| | 跨文化交流能力 | 3 | 促進團隊的國際化，提升全球視野 |
| 實習生表現 評估-加強面 | 中文能力 | 8 | 影響與同事和客戶的溝通 |
| | 對臺灣職場文化的理解 | 5 | 需要時間和耐心適應當地工作方式 |
| | 專業技能的深度 | 4 | 專業知識有待提升 |
| | 時間管理 | 3 | 需要更好地平衡工作與學習 |
| | 主動性 | 2 | 部分實習生需更主動尋求 工作機會和反饋 |

| 項目 | 回覆內容 | 回答企業 (家) | 描述 |
|-----------------|--------------------|-------------|------------------------|
| 留用意願與 政策建議 | 有明確留用計畫 | 7 | 通過績效評估和轉正考核重視外國人才 |
| | 視情況而定 | 3 | 根據業務需求和表現決定 |
| | 暫無留用計畫 | 1 | 主要因法規限制，對留用構成障礙 |
| 政策建議 | 簡化簽證和工作許可 | 10 | 減少行政程序的複雜性 |
| | 放寬工作型實習週時數 20 小時限制 | 9 | 提高實習效果和安排靈活性 |
| | 提供稅收優惠 | 7 | 鼓勵企業招募外國實習生 |
| | 建立人才資料庫 | 6 | 幫助企業更容易找到合適人選 |
| | 增加語言支持 | 5 | 提供更多中文學習資源 |
| 是否開放非學生身分的外國人實習 | 支持 | 6 | 認為增加人才池，但限制在畢業後 1-3 年內 |
| | 反對 | 4 | 擔心影響現有學生機會 |
| | 中立 | 2 | 需要進一步評估影響 |
| 未來展望 | 需求增加 | 8 | 因國際化需求和人才短缺 |
| | 保持穩定 | 3 | 根據業務需求調整 |
| | 不確定 | 1 | 受經濟和產業環境影響 |
| 未來長期 計畫 | 加強與高校合作 | 9 | 建立更緊密的校企合作關係 |
| | 優化實習項目 | 7 | 提供更吸引人的實習內容和條件 |
| | 拓展國際招聘管道 | 6 | 考慮直接在海外招募 |
| | 提升內部培訓體系 | 5 | 為接納更多外國實習生做準備 |
| | 完善留用機制 | 4 | 建立更明確的實習生轉正通道 |

資料來源:本計畫整理

(三) 小結

綜合本研究針對企業-需求面的問卷與訪談調查結果，呈現出臺灣企業在招募與管理外國實習生方面的全貌，反映出企業在全球化進程中的多層次策略與多樣性實踐：

1. 全球化背景下的國際人才需求

在全球化的當代背景下，企業對於國際人才的需求日益迫切。本研究的問卷調查結果顯示，具有悠久歷史、規模較大且設有海外據點的企業，對於招募外國實習生的意願顯著較高。訪談結果進一步支持了此一觀點，科技製造業與專業服務業在樣本中占主導地位，企業規模涵蓋從 10,000 人以上至 1,000 人以下不等。此現象反映出臺灣企業在全球人才競爭中的策略性佈局，不僅著眼於企業規模，更聚焦於推動產業的國際化發展。

2. 外國實習生招募的多元化動機

企業招募外國實習生的動機展現出多元化特徵。問卷調查顯示，不同產業在實習生需求的動機上存有顯著差異：高科技及專業服務業更重視專業技能與語言能力，而傳統製造業與服務業則聚焦於人力資源補充與成本效益。訪談結果則更具體地呈現了企業的招募目標，包括解決人力短缺、推進企業國際化、培養多元化人才以及拓展海外市場等。此類多元化的招募動機，反映出臺灣企業在國際化進程中的全方位戰略思維，不僅著眼於當前人力需求，更為未來的全球競爭做準備。

3. 靈活創新的招募策略

在招募策略方面，企業展現出高度的靈活性與創新性。問卷調查指出，企業主要透過國內大專院校合作、自行招募及實習媒合平臺進行招募。訪談結果則進一步揭示了管道的多樣性，包括校園合作、線上平臺、公司官網、員工推薦，甚至直接進行國際招募。這樣的策略不僅擴大了人才來源的多樣性，更突顯了企業在國際人才市場中的主動性與開放性。

4. 外國實習生篩選的策略性考量

在篩選外國實習生時，企業同樣展現出策略性考量。問卷調查顯示，溝通能力、學習態度及中文能力是企業最看重的要素。訪談結果進一步指出，語言能力、專業技能、學習態度與文化適應性成為篩選過程中的關鍵指標。這些標準不僅注重技術能力，更強調文化融合的潛力，體現了企業在全球化背景下對人才的全面性評估。

5. 系統化與人性化的實習生管理

在實習生管理方面，企業展現出系統性與人性化並重的方式。問卷調查結果顯示，教育訓練是企業支持實習生的主要手段。訪談結果進一步詳述，10家企業採用導師制度，為實習生指派輔導人員；8家企業提供專業培訓；6家企業進行定期績效評估；4家企業允許跨部門輪調；3家企業舉辦文化融合活動。這些多元化的管理方法，有助於實習生迅速適應工作環境，並促進組織內部的文化交流與人才培育。

6.全方位支持與培訓措施

支持與培訓是企業國際人才策略的重要環節。問卷調查顯示，企業主要集中於教育訓練的提供，而訪談結果則揭示了更多細節：11家企業提供專業技能培訓，7家提供語言培訓，6家介紹企業文化，5家培養職場禮儀與溝通技巧，4家協助實習生了解臺灣文化。此類全方位的支持措施，幫助實習生提升專業能力，同時促進其融入工作環境與本地文化。

7.招募過程中的挑戰與應對策略

在招募外國實習生的過程中，企業面臨諸多挑戰。問卷調查顯示，溝通與文化差異、經濟成本以及法律程序的複雜性是主要障礙。訪談進一步指出，9家企業提到語言障礙，7家提及文化差異，6家面臨法規限制，4家認為實習期間過短，3家指出管理成本高。為應對這些挑戰，企業採取了多元化的因應措施，包括加強語言培訓、實施文化適應計畫、彈性工作安排、生活支持以及內部流程優化。

8.實習生表現的全面性評估

實習生表現的評估是國際人才策略中的重要一環。問卷與訪談結果顯示，多數企業對外國實習生的表現持正面評價。4家企業認為實習生表現優秀，5家表示符合預期，僅2家認為有待改進。企業特別肯定實習生在語言能力、學習能力、創新思維、工作態度以及跨文化交流能力等方面的表現，但也指出需要提升中文能力、職場文化理解、專業技能深度、時間管理與主動性。

9.留用意願與政策建議

留用意願作為衡量國際實習項目成功與否的重要指標，亦呈現出積極趨勢。7家企業有明確的留用計畫，3家則視情況而定，僅1家

因法規限制而暫無留用規劃。企業提出的政策建議包括簡化簽證與工作許可流程、放寬僑外生工作型實習的時數限制、提供稅收優惠、建立人才資料庫及增加語言支持等。

10. 未來需求與發展策略

展望未來，企業對外國實習生的需求整體呈現樂觀態度。8家預期需求將增加，3家認為需求穩定，僅1家對未來持不確定立場。為應對未來挑戰，企業計畫加強與高校合作、優化實習項目、拓展國際招募管道、提升內部培訓體系並完善留用機制。

綜合上述，本研究揭示了臺灣企業在國際實習生招募與管理中的多層次與系統性特徵，展現出一種開放且具有前瞻性的人才培育模式，進一步體現臺灣在全球人才競爭中的戰略佈局與實力。

二、管制面：政府端

(一) 訪談結果

本計畫進行4個政府單位的訪談，完整紀錄已彙整於附件十四。主要發現彙整於下表4-18。

表 4-18 政府訪談發現

| 項目 | 回覆內容 | 回答單位 | 描述 |
|--------------|---|--------------|--------------------|
| 政策背景與各部門職掌 | 負責管理外國學生來臺企業實習，執行「企業及法人申請外國學生來中華民國實習要點」，實習期限為 6 個月加 6 個月。該部門的職責為進行形式審核後，將申請送至相關的目的事業主管機關進行實質審核。 | 經濟部：經濟部投資審議司 | - |
| | 推動「3+4」、「4 年制」的產學合作專班，重點關注製造、營造、長照、農業等領域。除了協助政策推動，僑委會也提供實質的支持，包括在學輔導及學費補助，並積極進行實地訪視，確保實習品質。 | 僑務委員會 | - |
| | 1. 高等教育司負責一般大學的校外實習課程。 2. 國際及兩岸教育司處理畢業生在臺實習延長一年申請。 3. 技術及職業教育司主管技術專校院的實習事務。 | 教育部 | - |
| | 雖無負責實習規範的制定，但在工作型實習方面扮演重要角色，特別是在規定每週 20 小時的工時限制和強調職災保護方面。 | 勞動部 | - |
| 外國學生 實習挑戰 | 語言溝通障礙 | 僑委會 | 華語能力不足對工作文化融入造成阻礙。 |
| | 文化差異 | 勞動部 經濟部 | 涉及工作文化、生活習慣等多個面向。 |

| | | | |
|--------|--------------|------------|---|
| | 實習與學業時間分配的矛盾 | 教育部 | 特別是在工作型實習每週 20 小時的限制下。 |
| | 醫療保險問題 | 經濟部 | 6 個月以下停留簽證的學生無法加入健康保險，對學生的健康保障構成潛在風險。 |
| 因應策略 | 加強華語培訓 | 僑委會 教育部 | 鼓勵學生考取華語檢定，以提升語言能力。 |
| | 彈性學分安排及理論型課程 | 教育部 | 建議學校可以彈性調整學分安排或搭配理論型課程，以適應工時限制。 |
| | 提供多語言支援服務管道 | 僑務委員會 | 設立多語言支援，民意信箱和數位總機，幫助學生克服語言和文化障礙。 |
| | 外國學生來台實習團體保險 | 經濟部 | 部分企業會為實習生購買團體保險，但這還不是普遍做法，依企業考量，無統一規範。 |
| | 提升實習場域之安全教育 | 勞動部 | 強調職場安全教育的重要性，並提供 1955 諮詢服務專線的多語言支持，確保學生在遇到問題時能獲得及時協助。 |
| 企業參與現狀 | 高科技產業較為積極 | 經濟部 | 高科技企業普遍表現出較高的參與度，這可能與其國際化程度和人才需求有關。 |
| | 服務產業實習之爭議 | 經濟部 | 服務業(特別是餐旅業)在參與過程中存在一些爭議性議題，需要更多的政策引導與規範。 |
| | 企業規模影響實習積極度 | 經濟部 | 大型企業由於擁有專門的法務部門，能夠更好地理解和遵守相關規定，因此參與度較高。 |
| | 環境影響企業提供實習機會 | 教育部 | 經濟環境的波動顯著影響企業提供實習機會的意願，在經濟不確定性增加的情況下，企業可能會減少實習名額。 |

| | | | |
|---------------|------------|------------|--|
| 提高企業接受度的綜合建議 | 簡化流程和明確規定 | 僑委會 | 簡化申請流程和明確各項規定（如勞健保、所得稅等），以減少企業，特別是中小企業的顧慮。 |
| | 提升經濟誘因 | 僑委會 | 考慮提供經濟誘因，以提高企業參與的動機。 |
| | 提升國際宣傳 | 僑委會 | 加強對企業的宣傳，強調國際學生實習對企業的長期價值，如提升國際視野和人才儲備。 |
| | | 教育部 | |
| | 優良企業認證系統 | 僑委會 | 設立「優良企業標籤」，不僅鼓勵企業提供更多實習機會，也為國際學生選擇實習單位提供參考。 |
| 實習匹配平臺使用與功能建議 | 工作型實習時數調整 | 教育部 勞動部 | 考慮調整工作型實習的時數限制，但需在學習效果和勞動權益之間找到平衡。 |
| | 多語言介面 | 僑委會 | 至少提供中英雙語，適應國際學生的需求。 |
| | 清晰的產業和職位分類 | 僑委會 | 清楚化實習資訊，幫助學生找到適合的實習機會。 |
| | 增加學校輔導機制 | 教育部 | 允許學校看到企業提供的實習機會及窗口資訊，確保品質適當性。 |
| | 學生語言能力展現 | 經濟部 | 展現學生語言能力水平，有助於企業選擇合適的實習生。 |
| 現有實習宣傳措施 | 身分分流系統 | 僑委會 | 身分引導功能，幫助不同背景的學生更好地找到符合自己身分的實習機會。 |
| | 展現各校多元特色 | 僑務委員會 | 大學入學簡報中突顯各校特色 |
| | 海外展會及論壇活動 | 教育部 | 透過國際專修部簡章和海外基地（如在印尼、越南、菲律賓）進行宣傳和匹配，同時舉辦教育展和高等教育論壇。 |
| | 到校宣傳及宣導 | 勞動部 | 到校宣導，並且向僑外生解釋工作型實習的許可規範。 |
| | 無特殊宣傳活動 | 經濟部 | 由於人力限制（負責外國學生來臺實習的僅2位同仁負責），沒有進行專門的宣傳活動。 |

| | | | |
|------------------|------------|-------|---|
| 跨部門現有 協作機制 | 跨部會修法會議 | 僑務委員會 | 與國教署、教育部、技職司有合作，並透過跨部會首長會議討論修法問題。 |
| | 跨部會交流會議 | 教育部 | 設置工作小組，與各部會進行首長會議交流。 |
| | 跨部會審核程序 | 經濟部 | 僅在審核過程中有跨部會與企業產業之主管機關交流。 |
| | 跨部門協調認證發放 | 勞動部 | 在證照、專業認證等方面與其他部門如交通部、衛福部協調。 |
| 跨部門協作目 前面臨的挑戰 | 修法程序繁複 | 教育部 | 修法過程複雜，牽一髮而動全身，影響效率。 |
| | 各部會解釋分歧 | 經濟部 | 各部會對實習津貼稅務處理的解釋不一致，導致企業詢問的結果不同。 |
| 現行政策 執行情況 | 實習審核困境 | 經濟部 | 需要處理餐旅業「擦邊球」的情況，以及因企業營業項目多樣化導致的審核流程歸屬不明問題。 |
| | 學生實習期間意見分歧 | 僑務委員會 | 學生對實習時間安排(421制度與666制度等)有不同偏好，部分學生反映勞動時間過長。 |
| | 實習參與率及時數限制 | 教育部 | 一般大學實習參與率低以及工作型實習時數限制問題影響企業意願。 |
| | 實習定義不明 | 勞動部 | 企業對實習與工讀的概念界定不清，增加了行政負擔、降低整體行政效能。 |
| 政策改善的 綜合建議 | 程序及法規調整 | 僑委會 | 考慮放寬工作型實習時數限制，簡化行政程序，統一各部門對實習規定的解釋。 |
| | 留用政策調整 | 僑委會 | 這個部份法規已有對應政策，延長實習及覓職期限，簡化居留權取得程序，考慮將實習時間納入工作經驗計算。 |
| | 提升經濟誘因 | 僑委會 | 提高實習津貼並考慮作為企業減稅依據。 |
| | 鼓勵企業提升支持系統 | 僑委會 | 鼓勵改善英語工作環境，設立「優良企業標籤」。 |
| 是否開放非學 生身分的 | 是 | 僑委會 | 建議實習期間設置為3+3個月。 |
| | | 勞動部 | 建議限制畢業3年內條件。 |

| | | | |
|---------------|-------------|------------------|--|
| 外國人實習 | 否 | 經濟部 | 應要有學籍，畢業後即為工作，為勞動部列管對象。 |
| | 其他 | 教育部 | 應由主管機關(經濟部)考量為主，但要清楚定義實習的定位與工作的差異，兩者本質不同。 |
| 學校和教師 獎勵機制 | 實質金錢補助 | 經濟部 | 實質金額補助可能更有誘因，但前提是 要嚴格把關學生實習的過程。 |
| | 不同意 | 教育部技職司 (個人意見) | 將實習納入升等指標可能會導致教師過度關注實習而忽略教學主要目的，不贊成將其作為升等條件。 |
| | 尊重校方意見 | 教育部高教司 (個人意見) | 教學、研究、服務三個面向的升等點數權重加成應由學校自由調配，尊重學校的決定。 |
| | 補助學校為主 | 教育部國際司 (個人意見) | 建議以補助學校為主，而非直接獎勵教師，以避免增加教師壓力。 |
| | 支持，無具體措施意見。 | 經濟部 | - |
| | 支持獎勵措施 | 勞動部 | 可提供獎勵措施，升等應根據學術成就。 |

資料來源:本計畫整理

(二) 發現與建議

根據對四個政府部門（經濟部、僑務委員會、教育部、勞動部）關於外國學生在臺實習政策的深入調查，瞭解臺灣在推動國際實習方面的優勢和挑戰。

整體而言，臺灣政府對促進外國學生實習持積極態度，但也面臨一些需要改進的領域。臺灣的高科技產業實習機會和友善的工作環境是主要吸引力，而跨部門協調、法規限制和語言障礙則是主要挑戰。

研究發現，加強跨部門合作、優化法規環境、提升語言支持的重要性，以進一步提高臺灣對國際人才的吸引力。

基於調查結果，本計畫提出以下研究發現與政策建議：

1. 政策定位與執行分歧：各部門統一認為外國學生實習政策旨在吸引和培養人才，補充臺灣中階技術人力需求。然而，在執行層面上存在分歧，特別是在實習時間限制和對不同產業的政

策適用性方面。建議各部門協調統一政策執行標準，同時考慮不同產業的特殊需求。

2. 跨部門協作需加強：雖然已建立一定協作機制，如跨部會首長會議，但仍面臨溝通效率和政策解釋不一致等挑戰。建議建立更有效的日常溝通機制，並考慮由國發會等中立機構主導整合各部門資源和政策。
3. 法規限制亟待優化：工作型實習每週 20 小時的限制被多個部門提出為重大挑戰，影響企業提供實習機會的意願。建議考慮適度放寬工時限制，簡化相關行政程序，並統一各部門對實習規定的解釋，特別是在稅收、保險等方面。
4. 語言與文化適應支持：語言障礙被普遍認為是外國學生面臨的主要挑戰。建議加強華語培訓，提供多語言支持服務，並增加文化交流活動，幫助學生更好地融入臺灣社會和工作環境。
5. 提高企業參與度：高科技企業參與度較高，但中小企業和部分服務業參與度不足。建議提供經濟激勵措施，如稅收優惠；設立「優良企業標章」；加強對企業的宣導，強調國際學生實習對企業的長期價值。
7. 優化留任政策：各部門普遍支持放寬留任政策。建議延長實習及覓職期限，簡化居留權取得程序，考慮將實習時間納入工作經驗計算，以增加臺灣對國際人才的吸引力。
8. 學校和教師獎勵機制：對於設立獎勵機制以提升學校和教師協助外國學生實習的積極性，各部門意見不一。建議建立靈活的獎勵機制，允許學校根據自身特點自主決定是否將實習輔導納入教師評估體系，同時提供相關培訓和資源支持。

以上發現與為政府各部門提供了寶貴的洞見，有助於制定更有效的政策和策略，以提升臺灣作為國際實習目的地的競爭力。建議各部門加強協作，統一政策執行標準，優化法規環境，提升語言和文化支持，擴大企業參與度，改進實習媒合平臺，從而創造更有利於外國學生實習和就業的環境，進一步提高臺灣在國際人才市場的吸引力。

三、橋接面：學校端

(一) 問卷調查發現

本計畫依據問卷調查內容(詳見附件十二)，提出研究發現整理如大專院校之基本資料(下表 4-19)及其他透過加權平均(本計畫將非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意等五個選項賦予數值權重，非常同意為 5 分、同意為 4 分、普通為 3 分、不同意為 2 分以及非常不同意為 1 分，加權平均分數= 總人數 \sum (選項數值×回答人數))，計算後之項目(下表 4-20 至 4-23)所示。

根據對大專院校國際處主管的問卷調查結果，本計畫從五大面向深入分析學校端在外國實習生市場中的橋接角色：

在基本資料方面，調查顯示大專院校的外國學生規模主要集中在 500 人以下，約占六成，其次是 501-1000 人，約占兩成。就學領域則以「商學與管理」、「資訊科技與計算機」、「社會科學」、「人文科學」及「工程學科」為主要五大類別。

關於外國學生來臺實習的動機與誘因分析，可從三個層面探討：在學習面，主要著重於獲得學術和專業支持，以及體驗臺灣生活文化；在就業面，主要期望能爭取在臺就業機會及獲得高科技產業經驗；在生活面，則看重臺灣社會的多元包容性及教育部提供的獎學金支持。

就學校提供的資源而言，可分為三個面向：

1. 制度面：著重學生安全保障（如住宿、醫療等）、實習學分認可及反饋機制建立。
2. 輔導面：提供職業規劃諮詢、校園招聘會及心理輔導服務。
3. 訓練面：開設華語和文化培訓課程，促進產學交流，舉辦就業論壇。

在協助實習過程中遇到的困難，可分為三個階段：

- (1) 實習前：主要面臨合作企業不足、實習地點交通不便及產業需求不明確等問題。
- (2) 實習中：存在工作安排與學生專業不符、跨文化溝通障礙及學術要求配合等挑戰。
- (3) 實習後：缺乏有效的追蹤系統，難以協助學生將實習經驗轉化為就業優勢。

最後，國際處主管期待實習媒合平臺能提供完善的支援工具（如面試安排、即時訊息等）、簡易的配對系統，以及透明的雙向評價機制，以提升媒合效率及實習品質。

表 4-19 大專院校基本資料研究發現

| 問卷大題 | 主要發現 |
|------|--|
| 基本資料 | 約六成的大專院校外國學生人數為「1-500 人」，兩成為「501-1000 人以上」。 |
| | 外國學生在臺就讀的五大系所類別為「商學與管理」、「資訊科技與計算機」、「社會科學」、「人文科學」及「工程學科」。 |

資料來源：本計畫整理

表 4-20 學生來臺實習動機研究發現

| 項目 | 主構面 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|--------|-----|------------------|--------|------|
| 來臺實習動機 | 學習面 | 獲得學術和專業上的支持 | 4.28 | |
| | | 學習和提升華語能力 | 4.21 | 4.23 |
| | | 體驗臺灣的生活和文化 | 4.20 | |
| | 就業面 | 爭取在臺灣就業的機會 | 4.45 | |
| | | 建立國際人脈網絡，增強就業競爭力 | 4.08 | 4.11 |
| | | 獲得臺灣高科技產業的經驗 | 4.01 | |
| | 生活面 | 善用臺灣的創新和創業環境 | 3.89 | |
| | | 臺灣的教育部為外國學生提供獎學金 | 4.26 | |
| | | 臺灣企業給予實習生的酬勞高 | 3.49 | 3.95 |
| | | 臺灣社會的多元化和包容性 | 4.20 | |
| | | 臺灣的生活開銷平易近人 | 3.84 | |

資料來源：本計畫整理

表 4-21 大專院校提供之實習、就業相關支持措施研究發現

| 項目 | 主構面 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|----------------|-----------------|---------------------------------|--------|------|
| 學校提供實習或就業的支持措施 | 制度面 | 提供確保學生安全之措施 (如住宿、醫療和生活指導等服務) | 4.61 | |
| | | 認可實習學分 | 4.51 | |
| | 輔導面 | 與企業維持長期穩定的合作關係 | 4.35 | 4.33 |
| | | 建立實習反饋機制 | 4.33 | |
| | | 設立專職之就業支援中心 | 4.14 | |
| | | 提供校內的實習機會 | 4.02 | |
| | | 舉辦校園招聘會 | 4.42 | |
| | | 提供職業規劃與諮詢 | 4.39 | |
| | | 提供與勞動相關之法律諮詢服務 | 4.38 | |
| | 訓練面 | 提供心理輔導服務 | 4.38 | 4.29 |
| | | 設立或提供實習和就業資訊平台 | 4.32 | |
| | | 建立國際學生校友網絡 | 4.26 | |
| | | 配對業界專業人士作為學生導師 | 3.91 | |
| | | 提供華語和臺灣文化的培訓課程 | 4.59 | |
| | 促進學生與業界專業人士互動交流 | 促進學生與業界專業人士互動交流 | 4.23 | 4.28 |
| | | 舉辦實習與就業論壇 | 4.18 | |
| | | 開設職業技能培訓課程 | 4.10 | |

資料來源：本計畫整理

表 4-22 大專院校面對之困難研究發現

| 項目 | 主構面 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|---------|-----|------------------------------------|--------|------|
| 學校面對的困難 | 實習前 | 缺乏實習或就業的合作企業 | 3.78 | |
| | | 無法解決實習場所遠離校區或交通不便 | 3.73 | |
| | | 不了解各產業對人才的需求 | 3.66 | |
| | | 企業無法接納和支持外籍學生實習或就業 | 3.57 | |
| | | 外國學生的專業技能無法匹配企業的需求 | 3.50 | 3.46 |
| | | 企業無法提供實習生合理的薪酬和待遇 | 3.40 | |
| | | 大學和企業無法提供足夠的資源和支持 | 3.26 | |
| | | 大學無法提供多樣化的實習機會 | 3.21 | |
| | 實習中 | 缺乏提供宣傳和推廣實習項目 | 3.05 | |
| | | 企業安排工作無法配合 外籍學生的興趣和專業 | 3.46 | |
| | 實習後 | 企業和外籍學生溝通和合作困難 | 3.45 | |
| | | 企業安排工作無法配合學校課程或學術要求 | 3.20 | |
| | | 企業無法提供足夠的指導和培訓 | 2.88 | 2.97 |
| | | 大學內部缺乏有效的協作和溝通（如國際事務處、就業支援中心、學術部門） | 2.79 | |
| | | 企業不遵守勞動法規和簽證要求 | 2.53 | |
| | | 企業無法確保外籍學生實習時的安全 | 2.46 | |
| | | 缺乏有效的實習與就業數據及追蹤系統 | 3.05 | |
| | | 大學無法幫助學生將實習經歷轉化為正式就業的助力 | 2.97 | |
| | | 缺乏有效、透明且公平的實習評估機制 | 2.64 | 2.82 |
| | | 實習項目缺乏定期評估、反饋和改善機制 | 2.60 | |

資料來源：本計畫整理

表 4-23 大專院校實習媒合平臺功能建議

| 項目 | 功能（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 |
|---------|-------------------------------------|--------|
| 實習的媒合平臺 | 支援實習的工具 (如面試安排、即時訊息、各行業專業訊息公告欄等) | 4.52 |
| | 多國語言翻譯 | 4.42 |
| | 透明和有效的雙向評價系統 | 4.40 |
| | 操作簡易的配對系統（如自動媒合配對等） | 4.37 |
| | 提供學生的特色資料（如學生專業作品集展示等） | 4.28 |
| | 職業適性測驗功能（如性向、MBTI等） | 4.23 |
| | 企業評價和排名系統 | 4.11 |

資料來源：本計畫整理

（二）訪談結果

本計畫進行的 8 所大專院校訪談紀錄，已完整彙整於附件十五。主要發現如下：

1. 學生背景與實習領域

（1）國際學生分布與來源

調查結果顯示，各校國際學生人數差異較大，從 90 人到 3203 人不等。這些學生主要來自東南亞國家（如馬來西亞、印尼、越南）、港澳地區和日本等。部分學校也提到有來自印度、泰國、歐美等地的學生。這種多元化的學生來源反映了臺灣高等教育的國際吸引力。

（2）學校類型與專業分布

受訪學校包括 5 所綜合型研究大學及 3 所科技大學。學生的專業領域涵蓋面廣，包括工程與科技、商業與管理、社會科學、人文藝術等，其中以工程類及管理類學生較多。這種專業分布反映了臺灣高等教育的多元性，以及對應不同產業需求的人才培育方向。

（3）實習企業與職務概況

在實習企業方面，學生主要分布在製造業（如半導體、電子業）、服務業、醫療產業等。實習職位多元，包括現場操作人員、

維修人員、品管、行政助理等，多數學生從基層職位開始學習。這種安排有助於學生全面瞭解企業運作，為未來職涯發展奠定基礎。

2. 實習參與情形與學校支持

(1) 專班與一般系學生的實習差異

在不同類型的學校和課程，實習參與情況存在顯著差異。根據調查，學生群體可以分為兩類：專班學生和一般系學生。

專班學生：尤其是在科技大學的國際產學專班中，實習往往是必修課程。例如，龍華科技大學的國際產學專班學生實習參與率接近 100%，南開科技大學的實習參與率高達 87.77%。這些專班本來就以產學合作為主要導向，實習是其課程的核心部分。

一般科系的學生：由於系所的課程規劃，實習不一定能獲得學分，實習參與率較低。這種差異反映了不同學科專業對實習需求的差異。有些學科，如人文社科類，可能不像工程或商業管理類那樣強調實務經驗。

(2) 學校與企業連結度分析

在學校與企業的連結度方面，也呈現明顯差異。根據訪談結果，科技大學或設有專班、多產學合作的綜合大學與企業有較高的連結度，能夠提供學生穩定的實習機會。而學術、綜合型研究大學與企業的連結相對較弱，實習機會的提供較為有限。這種差異突顯了建立綜合性匹配平臺的必要性，以幫助那些與企業連結較弱的學校為學生尋找更多實習機會。

(3) 學校支援服務與實習資源

為支持國際學生，學校提供了多種服務，如英語心理諮詢、宗教友善環境（如祈禱室）、華語培訓課程、職場講座（如性平、勞工安全）以及實習輔導與訪視。這些支援服務旨在幫助國際學生更適應臺灣的學習和工作環境。

在實習資源的提供上，學校採取多種方式，包括：(1)開設特色課程，培養人才並送至實習場域。(2)舉辦校外實習說明會，進行企業匹配。(3)提供華語文訓練與檢定，以利學生校外實習。(4)透過產學合作提供實習機會並提高其實習成效。

3. 實習挑戰與因應策略

(1) 國際學生面臨的主要挑戰

國際學生在實習過程中面臨多種挑戰，主要包括語言溝通障

礙（尤其是華語能力不足）、文化差異與適應、企業對境外生的認同度以及實習與學業時間分配等問題。這些挑戰不僅影響學生的實習表現，也可能影響其未來在臺就業的意願。

(2)學校的應對措施

為因應這些挑戰，學校採取了多種策略。包括加強華語培訓，鼓勵學生考取華語檢定，同時提供英語資源與協助。一些學校也透過加強在地國際化，促進文化融合。在時間安排方面，有學校建議彈性安排實習時間，如利用暑假進行實習，以減少對學業的影響。這些措施旨在幫助國際學生更適應臺灣的學習和工作環境，並提高實習效果。

4. 企業參與度與接受度

(1)企業參與實習專案的現狀

企業參與國際學生實習的情況較為積極，但仍存在一些挑戰。學校主要透過產學合作、校友網絡等方式為學生尋找實習機會。部分產業，如半導體和醫療產業，則表現出較高的參與度。然而，企業參與度受經濟環境影響較大，實際提供的實習名額可能少於預期。

(2)提高企業接受度的建議

綜合各校意見，為提高企業對外國籍實習生的接受度，同時創造一個更有利於國際學生實習的企業環境，也有助於提升臺灣企業的國際化，提出了以下建議：

- 改善企業英語環境，提升對外國學生的友善度；
- 提供獎勵機制（如減稅），鼓勵企業提供實習機會；
- 加強對企業的宣導，強調國際學生實習對企業的價值。

5. 實習對職涯發展的影響

(1)實習帶來的技能提升

實習經驗對國際學生的職業發展有正面影響。在技能提升方面，學生能夠提升專業技術能力，增進對產業實際狀況的瞭解，並提升溝通能力及跨文化交流能力。這些技能的提升不僅有利於學生的學業發展，也為其未來的職業生涯奠定了基礎。

(2)對未來職涯規劃的影響

對未來職涯發展而言，實習經驗有助於學生瞭解未來就業環境和產業文化，增加未來在臺就業的機會，並為國際學生提供職業探索的平臺。這種實踐經驗使學生能夠更好地規劃自己的職業道路，

並提高就業競爭力。

6. 留任意願與臺灣實習環境評估

(1) 國際學生的留任意願分析

大多數學校反映，國際學生有較高的留臺工作意願，尤其是來自東南亞國家的學生。這種趨勢反映了臺灣就業環境對國際學生的吸引力，也為臺灣留住國際人才提供了機會。

(2) 臺灣實習環境的優點與劣勢

就評估臺灣實習環境方面，綜合各方意見，可以歸納出以下優勢：友善的工作環境、科技領域（如半導體）實習機會多、有助於提升實習生的自信和專業技能。然而，也存在一些劣勢，如英語環境不足，非中文使用者較難適應；實習待遇較低；部分領域實習機會較少等。這些評估結果為改善臺灣國際學生實習環境提供了方向。

7. 實習媒合專責單位及平臺使用與功能建議

(1) 實習媒合單位與平臺使用情形

在實習媒合方面，各校情況不一。5所學校是由研發處或國際事務處專責，3所學校是由跨處室（研發處、產學處、國際處等）協作。在實習媒合平臺應用上，有些學校擁有自己的校內的媒合平臺系統。如成功大學有自己的實習匹配系統（引蝶計畫），明志科技大學有校內的實習系統（實習鏈媒合系統），有些學校則表示未使用專門的實習媒合平臺。考慮到各所學校與企業連結度的差異，建立一個全面性的平臺相當重要。

(2) 建立綜合性匹配平臺的必要性

綜合各方意見，建議由政府建立一個統一的系統平臺，連結臺灣所有大學的學生資源，共享企業提供的實習機會資源。考慮到政府人力有限，可以委託一所大學統一辦理。這項建議旨在降低各校人力成本、方便外國學生找實習機會，並為企業提供更廣泛的實習人才選擇。特別是對那些與企業連結較弱的學校而言，平臺可以大大增加其學生的實習機會。

(3) 平臺功能優化建議

綜合各方建議，為了達到更便利、高效的實習媒合，提高國際學生實習的匹配度和成功率，實習媒合平臺的功能應該包括：

- 提供多語言介面（至少中英雙語）。
- 具備產業分類功能。

- 允許學校對企業提供的實習機會進行初審。
- 整合全國大學的學生資源，降低資訊成本。

8. 政策建議

(1) 實習政策改善建議

在實習政策上，綜合各校意見，提出了以下 4 項建議以改善國際學生實習環境：

- 放寬工作型實習時數(20 小時/週)限制。
- 將實習時間納入工作經驗（有利於申請永久居留權）。
- 提高實習津貼並考慮將其作為企業減稅依據。
- 簡化外國學生實習的行政程序。

(2) 留用政策優化方案

關於留任政策，旨在增加國際學生在臺灣就業的吸引力，並有助於留住人才，綜合各校意見，提出了以下 3 項建議：

- 提供留臺補助。
- 延長畢業後的覓職期間。
- 簡化居留權取得程序。

對於開放非學生身分外國人實習的問題，意見不一。有 4 所學校支持開放（如限制在畢業後 1-3 年內），有 2 所學校認為應限於在學學生，有 2 所學校無提供意見。這反映了對人才引進和本地就業市場保護之間平衡的考慮。

(3) 學校獎勵機制設立建議

有 4 所學校支持設立獎勵機制，以鼓勵學校和教師積極協助外國學生赴企業實習，有 2 所不贊成，對於實際效益與可行性抱有疑問，2 所學校不表示意見。但他們建議如若設計獎勵機制，需要根據學校類型和任務性質自由決定是否將其納入升等條件，而不應由教育部統一規定，這種彈性有助各校依自身特質制定適合的政策。

(三) 小結

本計畫根據對臺灣大專院校問卷調查及深入訪談，發現臺灣國際學生的實習需求和參與情況呈現多樣化趨勢，主要集中於東南亞國家學生，並廣泛分布於工程、科技、管理等領域。

然而，由於學校與企業之間的連結度不一，導致不同類型學生在實習機會和參與度上存在顯著差異。基於調查結果，本計畫提出以下

研究發現：

1. 實習參與差異：專班學生（如國際產學專班）的實習參與率顯著高於一般科系學生，反映了課程設定對實習重視程度的影響。
2. 學校企業連結度：科技大學和設有專班的綜合大學與企業連結較強，傳統綜合型大學較弱。
3. 語言挑戰：華語能力不足是國際學生面臨的主要障礙。需要加強華語培訓，同時提升企業的英語友善度，創造更包容的雙語環境。
4. 實習領域分布不均：科技領域（如半導體、醫療產業）實習機會較多，其他領域相對較少。
5. 留任意願：國際學生，尤其是東南亞學生，表現出較高的留臺工作意願。建議優化留任政策，如提供留臺補助、簡化居留權取得程序等，以留住國際人才。
6. 工作型實習時數調整：普遍支援放寬工作型實習時數限制、將實習時間納入工作經驗、提高實習津貼、簡化行政程序。

四、供給面：學生端

(一) 問卷調查發現：外國學生

本計畫依據問卷調查內容(詳見附件十)，提出研究發現如下表 4-24 至 4-26 所示。本計畫將非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意等五個選項賦予數值權重，非常同意為 5 分、同意為 4 分、普通為 3 分、不同意為 2 分以及非常不同意為 1 分，加權平均分數= $\frac{\text{總答題人數} \times (\text{選項數值} \times \text{回答人數})}{\text{總答題人數}}$ 。根據對外國學生的問卷調查結果，本研究從五大面向分析供給端的特徵與需求：

在基本資料方面，受訪者主要為 20 至 30 歲之間的大學生和碩士生，多來自東南亞和東北亞地區。就讀專業以商學與管理、資訊科技與計算機、工程學科及人文學科為主。值得注意的是，約九成的受訪外國學生表達來臺實習的意願，顯示臺灣實習市場具有相當吸引力。

關於實習產業偏好，學生主要傾向於半導體、觀光餐旅、電腦及週邊設備、資訊服務、通信網路、綠能環保、食品工業及數位雲端等產業。選擇這些產業的主要考量因素包括個人興趣、專業相符度及產業發展前景。在實習期間的安排上，大部分學生期望為 6 至 12 個月。

就實習動機與誘因分析，可分為三個層面：

1. 學習面：主要著重於獲得學術及專業支持，其次為提升華語能力。
2. 就業面：優先考慮建立國際人脈網絡以增強就業競爭力，並期望獲得臺灣高科技產業經驗。
3. 生活面：看重教育部提供的獎學金支持，以及臺灣社會的多元化和包容性。

在實習管道選擇上，約九成的學生認為「由學校安排實習」最為適合，約七成認同「直接從國外到臺灣的企業實習」。目前大部分學生主要透過親友、同學及就讀大學獲取來臺實習資訊。此外，約九成的學生表示瞭解並支持「教育部：專科以上學校實施辦法」相關規定。

然而，部分學生表示不願參與實習的主要原因包括語言障礙、文化差異及實習與學業時間衝突等問題。

表 4-24 外國學生來臺實習動機

| 項目 | 主構面 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|--------|---------------------|--------|------|
| 學習面 | 獲得學術和專業上的支持 | 4.65 | |
| | 體驗臺灣的生活和文化 | 4.53 | 4.45 |
| | 學習和提升華語能力 | 4.53 | |
| 來臺實習動機 | 可以承認學分 | 4.11 | |
| | 建立國際人脈網絡，增強就業競爭力 | 4.68 | |
| | 爭取在臺灣就業的機會 | 4.64 | 4.62 |
| | 獲得臺灣高科技產業的經驗 | 4.61 | |
| 生活面 | 善用臺灣的創新和創業環境 | 4.55 | |
| | 臺灣的教育部為外國學生提供獎學金 | 4.49 | |
| | 臺灣社會的多元化和包容性 | 4.28 | 4.22 |
| | 臺灣的生活開銷平易近人 | 4.10 | |
| | 臺灣企業給予實習生的酬勞高 | 4.01 | |

資料來源：本計畫整理

表 4-25 外國學生赴臺實習管道

| 項目 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 |
|--------|-----------------|--------|
| 赴臺實習管道 | 赴臺灣就學，由學校安排實習 | 4.48 |
| | 直接從國外到臺灣的企業實習 | 4.05 |

資料來源：本計畫整理

表 4-26 外國學生不願意參與實習的原因

| 項目 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 |
|------------|-----------------|--------|
| 不願意參與實習的原因 | 有語言障礙 | 3.78 |
| | 薪酬和待遇不佳 | 3.26 |
| | 實習與學業衝突 | 3.25 |
| | 文化差異 | 3.18 |
| | 缺乏吸引力 | 3.04 |
| | 簽證和法律問題 | 2.89 |
| | 對前程發展沒有幫助 | 2.76 |
| | 家庭不支持 | 2.74 |

資料來源：本計畫整理

(二) 問卷調查發現：在臺僑外生

本計畫依據問卷調查內容(詳見附件十一)，提出研究發現如下表 4-27 至 4-31 所示。本計畫將非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意等五個選項賦予數值權重，非常同意為 5 分、同意為 4 分、普通為 3 分、不同意為 2 分以及非常不同意為 1 分，加權平均分數= $\frac{\sum(\text{選項數值} \times \text{回答人數})}{\text{總答題人數}}$ 。根據對在臺僑外生的問卷調查結果，本計畫從七大面向分析供給端的特徵與需求：

在基本資料方面，受訪者主要為 20 至 30 歲之間的大學生和碩士生，以來自東南亞和東北亞地區為主。就讀專業以商學與管理、社會

科學、資訊科技與計算機及工程學科為主。約八成的受訪僑外生表達了實習意願，顯示實習市場具有相當潛力。

在產業選擇上，僑外生偏好半導體、觀光餐旅、電腦及週邊設備、綠能環保、資訊服務、食品工業、數位雲端及居家生活等產業。選擇考量主要基於個人興趣、專業相符度及產業發展前景。

就實習動機與誘因而言，可分為三個層面：

1. 學習面：主要期望獲得學術和專業支持，其次為體驗臺灣生活文化。
2. 就業面：著重建立國際人脈網絡，並爭取在臺就業機會。
3. 生活面：看重教育部提供的獎學金及臺灣社會的多元包容性。

關於學校提供的實習資源，僑外生主要關注兩個面向：

1. 制度面：重視校園招聘會、學生安全措施及實習就業資訊平臺。
2. 訓練面：著重華語和臺灣文化培訓課程，以及與業界專業人士的互動交流。

在實習過程中面臨的困難，可分為三個階段：

1. 實習前：缺乏理想企業、產業認知不足、專業技能匹配問題。
2. 實習中：跨文化溝通障礙、工作期待落差、學校支援不足。
3. 實習後：難以將實習經驗轉化為就業優勢。

對於實習媒合平臺，僑外生期待具備透明的雙向評價系統、完善的實習支援工具及突顯學生特色的資料展示功能。然而，部分僑外生表示不願參與實習的主要原因包括語言障礙、實習與學業衝突及薪酬待遇不佳等問題。

基於上述研究發現，本計畫提出多項政策建議，包括加強學校與企業的聯合實習計畫、促進區域人才交流、強化跨文化溝通培訓、建立完善的實習支援體系等，期能提升僑外生實習體驗並促進人才留臺發展。

表 4-27 在臺僑外生來臺實習動機

| 項目 | 主構面 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|--------|-----|------------------|--------|------|
| 來臺實習動機 | 學習面 | 獲得學術和專業上的支持 | 4.65 | |
| | | 體驗臺灣的生活和文化 | 4.53 | 4.47 |
| | | 學習和提升華語能力 | 4.39 | |
| | 就業面 | 可以承認學分 | 4.32 | |
| | 生活面 | 爭取在臺灣就業的機會 | 4.60 | |
| | | 獲得臺灣高科技產業的經驗 | 4.55 | 4.56 |
| | | 建立國際人脈網絡，增強就業競爭力 | 4.60 | |
| | | 善用臺灣的創新和創業環境 | 4.49 | |
| | 就業面 | 臺灣社會的多元化和包容性 | 4.27 | |
| | | 臺灣企業給予實習生的酬勞高 | 4.07 | 4.08 |
| | | 臺灣的教育部為外國學生提供獎學金 | 4.04 | |
| | 生活面 | 臺灣的生活開銷平易近人 | 3.96 | |

資料來源：本計畫整理

表 4-28 在臺僑外生考量學校提供之資源項目

| 項目 | 主構面 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|---------|-----|---------------------------------|--------|------|
| 學校提供的資源 | 制度面 | 提供確保學生安全之措施 (如住宿、醫療和生活指導等服務) | 4.36 | |
| | | 與企業維持長期穩定的合作關係 | 4.24 | |
| | 制度面 | 認可實習學分 | 4.18 | 4.21 |
| | | 提供校內的實習機會 | 4.18 | |
| | 輔導面 | 設立專職之就業支援中心 | 4.16 | |
| | | 建立實習反饋機制 | 4.15 | |
| | | 舉辦校園招聘會 | 4.36 | |
| | | 設立或提供實習和就業資訊平台 | 4.28 | |
| | 輔導面 | 提供心理輔導服務 | 4.26 | |
| | | 建立國際學生校友網絡 | 4.23 | 4.23 |
| | | 提供職業規劃與諮詢 | 4.19 | |
| | | 配對業界專業人士作為學生導師 | 4.19 | |
| | | 提供與勞動相關之法律諮詢服務 | 4.13 | |
| | | 提供華語和臺灣文化的培訓課程 | 4.28 | |
| | 訓練面 | 促進學生與業界專業人士互動交流 | 4.23 | |
| | | 舉辦實習與就業論壇 | 4.19 | 4.21 |
| | | 開設職業技能培訓課程 | 4.15 | |

資料來源：本計畫整理

表 4-29 在臺僑外生實習時面對的困難

| 項目 | 主構面 | 子項（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 | 平均值 |
|----------|-----|-------------------|--------|------|
| 實習前 | | 缺乏我期待實習的企業 | 3.70 | |
| | | 不了解未來實習的產業 | 3.65 | |
| | | 專業技能無法匹配企業的需求 | 3.53 | |
| | | 實習場所遠離校區或交通不便 | 3.52 | 3.46 |
| | | 大學缺乏提供宣傳和推廣實習項目 | 3.31 | |
| | | 大學和企業無法提供足夠的資源和支持 | 3.26 | |
| | | 企業無法提供實習生合理的薪酬和待遇 | 3.25 | |
| 實習時面對的困難 | | 和企業人士溝通和合作困難 | 3.44 | |
| | | 企業的工作無法符合我的期待 | 3.26 | |
| | | 在實習期間無法得到學校的支援 | 2.92 | 2.99 |
| | | 企業無法提供足夠的指導和培訓 | 2.90 | |
| | | 企業不遵守勞動法規和簽證要求 | 2.77 | |
| | | 企業無法提供實習生工作與生活的安全 | 2.70 | |
| | | 無法將實習經歷轉化為正式就業的助力 | 2.99 | |
| 實習後 | | 實習成績的評估機制不合理 | 2.82 | 2.90 |

資料來源：本計畫整理

表 4-30 在臺僑外生考量實習媒合平臺具備功能

| 項目 | 功能（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 |
|---------|-------------------------------------|--------|
| 實習的媒合平臺 | 透明和有效的雙向評價系統 | 4.29 |
| | 多國語言翻譯 | 4.26 |
| | 支援實習的工具 (如面試安排、即時訊息、各行業專業訊息公告欄等) | 4.26 |
| | 提供學生的特色資料（如學生專業作品集展示等） | 4.21 |
| | 操作簡易的配對系統（如自動媒合配對等） | 4.20 |
| | 企業評價和排名系統 | 4.09 |
| | 職業適性測驗功能（如性向、MBTI等） | 4.02 |

資料來源：本計畫整理

表 4-31 在臺僑外生不願意參與實習的原因

| 項目 | 功能（加權平均分數高至低排序） | 加權平均分數 |
|------------|-----------------|--------|
| 不願意參與實習的原因 | 有語言障礙 | 3.53 |
| | 實習與學業衝突 | 3.50 |
| | 薪酬和待遇不佳 | 3.46 |
| | 簽證和法律問題 | 3.44 |
| | 缺乏吸引力 | 3.24 |
| | 文化差異 | 3.22 |
| | 對前程發展沒有幫助 | 2.94 |
| | 家庭不支持 | 2.77 |

資料來源：本計畫整理

(三) 焦點座談結果

本計畫進行的 37 位學生焦點座談紀錄，已完整彙整於附件十六。
主要發現如下：

1. 學生背景與實習領域

(1) 國籍、年齡與學歷分布

本計畫調查對象包含 37 名在臺灣各產業實習的外國學生，其區域分布呈現多元化特徵。

以地理區域分析，東南亞學生占最大比例（11 人）；其次為東亞地區（9 人）及歐洲（8 人）學生，美洲（5 人）和南亞（3 人）學生占比較低。

就年齡結構分析，顯示 20-25 歲年齡層為主要群體（25 人）；26-30 歲群體（10 人）；31 歲以上群體（2 人）。

就學歷結構分析，呈現三個層次：大學層級學生（23 人）；碩士層級學生（11 人）；博士層級學生（3 人）。

(2) 就讀學校與專業領域

就讀學校類型方面，18 人就讀於臺灣公立大學，14 人就讀於臺灣私立大學，5 人來自國外大學。在學科領域分布方面，工程與科技領域學生比例最高（12 人），商業與管理領域次之（10 人），

社會科學領域（8人）位居第三，人文藝術（4人）及自然科學（3人）領域學生比例相對較低。

2. 實習資訊與經驗評價

(1) 獲取實習資訊方式

在獲取實習資訊方面，主要管道依次為學校提供（12人）、人際網絡（8人）、社群媒體（7人）、實習媒合網路平臺（6人）和自行向企業詢問（2人）。這種多元化的資訊獲取方式反映了傳統管道與新興數位平臺並存的趨勢，為學生提供了更廣泛的實習機會選擇。

(2) 實習經驗評價

本計畫針對實習生在臺實習經驗進行滿意度調查，採用十分制評分。調查結果顯示，整體滿意度呈現正向趨勢：29人給予8分以上高度評價，5人給予7分，評價6分以下者僅占3人。

高滿意度成因主要可歸納為三個面向：專業發展、職場環境及技術提升。其中，獲得新技能和知識（8人）與良好的工作氛圍和同事支持（8人）並列為最主要因素，技術成長顯著（2人）亦為重要考量。此結果顯示，臺灣職場在人才培育及組織文化方面具有相當優勢。

針對滿意度較低者之意見分析，主要涉及三項議題：期望有更多貢獻機會（3人）、語言溝通障礙（3人）以及工作時間配置（2人）。這些回饋反映出實習制度在實習生參與度、跨文化溝通及工作學習平衡等面向，仍有優化空間。

3. 實習挑戰與應對策略

(1) 面臨的實習挑戰

本計畫分析實習生所面臨之挑戰，可歸納為五大面向：語言溝通為首要挑戰（22人），除基礎中文能力外，尚包含專業術語理解及臺語使用等層面。此溝通障礙不僅影響工作效率，更可能導致任務理解偏差。

其次為專業實務落差（10人），主要表現在學校教育內容與職場實務運用之間的差異。此現象突顯產學連結之重要性，以及強化實務導向課程的必要性。

文化適應議題（7人）涵蓋多個層面，包含職場倫理（如時間觀念、辦公室文化）、企業文化認知，以及華人職場特有的含蓄表達方式導致目的不明確。這些文化差異容易造成職場互動的不確定性。

通勤問題（3人）反映實習場所與居住地點之間的交通配置問題，影響實習生之工作效率及生活品質。

工作期望落差（3人）則反映實習內容與預期之間的差異，包含工作內容安排及產業實況認知等面向。

上述挑戰反映了外國學生在適應新環境、融入本地職場文化方面的困難、跨文化職場適應之複雜性，同時指出未來企業在制定實習制度規劃執行面向的優化空間。

（2）克服挑戰方式

針對前述挑戰，實習生採取多元因應策略，同時獲得企業層面支援，可分為個人策略及組織支持兩大面向：

個人因應策略方面：主動溝通為最普遍採用方式（16人），包含積極尋求同事協助、運用英語交流及善用翻譯工具等。其次為自主學習（7人），表現在自我調適及問題解決等層面。語言適應與學習（7人）則著重於中文能力提升及發展有效溝通模式。

組織支持系統方面：企業提供同事與主管專業支持（12人），包含技術指導及實務經驗傳承。另設有內部資源與專業培訓機制（5人），提供系統性學習管道，協助實習生循序漸進提升專業能力。

上述因應策略之運用，不僅協助實習生克服實務困境，更強化其問題解決能力，同時培養跨文化溝通素養。此現象顯示，實習制度除促進專業技能發展外，亦有助於培養國際人才所需之軟實力。

4. 企業與學校提供的支持與未來建議

在支持方面，學生對企業的評價普遍較高，29人表示公司提供了足夠支持，7人認為公司有提供支持但不夠，僅1人表示公司沒有提供支持。相比之下，學校的支持力度明顯不足，20人表示學校沒有提供支持，9人認為學校提供了足夠支持，8人表示學校有提供支持但不夠。

學生們建議企業提供更系統的培訓計畫（12人）、中文培訓課程（6人）和制定明確的實習目標與計畫（5人）。對學校的建議主要包括與企業合作提供多元實習機會和資訊（11人）、加強對學生的關懷與生活支持（8人）和提供職涯發展課程與輔導（4人）。這些意見反映實習支持系統應朝向更全面性發展，特別是加強學校支持力度，並建立產學協同機制，以提升實習成效。

5. 實習對職業發展的影響

(1)技能提升

在技能提升方面，學生主要提高了專業技術能力（21人）、溝通能力（20人）和對企業的瞭解程度（8人）。此外，還有學生提升了人際關係與網絡建立能力（5人）和問題解決與時間管理能力（4人）。

上述技能養成分布顯示，實習過程不僅強化專業實務能力，更培養職場所需之多元軟實力。此全方位能力養成有助於提升國際實習生之就業競爭力，同時為未來跨國職涯發展奠定基礎。

(2)未來職涯發展

對未來職業發展的幫助，學生認為主要體現在以下幾個方面：瞭解該產業的職場環境（21人）、自我專業技術能力提升（19人）、自我認識與適合職業選擇（12人）、瞭解未來團隊協作方式（5人）和獲得跨國職場經驗履歷優勢（4人）。這些經驗幫助學生在技能上成長，也促進了他們對職業生涯深入思考和規劃。

6. 留任意願與臺灣實習環境評估

(1)留任意願

關於留任意願，17人表示願意留在實習企業工作，5人不願留在該公司但想留在臺灣工作，10人不願留任且不想留在臺灣，5人目前還不確定。

願意留任的主要原因包括已成為該公司正式員工或即將進行轉正考核、對公司文化和工作內容滿意。

不願留任的原因有薪資不符合期望或發展管道不明確、想探索其他領域或繼續深造、回母國發展或尋找其他國際機會。

(2)臺灣實習環境的優劣勢

學生們認為臺灣實習環境的主要優勢在於友善和支援性工作環境（12人提及）、有助於提升實習生的自信和職業技能（7人提及）、科技領域及外商實習機會多（4人提及）和參與特有產業如電子業、半導體業的機會（4人提及）。

此外，學生們指出了一些不足，如臺灣整體環境英文化程度不高，非中文使用者較難適應（9人提及）、實習待遇較低，且無薪實習機會較多（7人提及）、實習機會集中於科技業，其他領域較少（6人提及）等問題。

7. 實習媒合平臺使用與功能建議

(1) 使用經驗與意見

在實習媒合平臺方面，28人有使用經驗，9人未使用過。使用過的平臺包括104人力銀行（18人）、LinkedIn（17人）、CakeResume（7人）和TCA人才循環計畫（4人）、1111人力銀行（2人）、東海大學GIFT（1人）等。

學生們認為這些平臺的優點包括某些較新開發的平臺介面清晰、操作方便，能夠根據地點和職位進行篩選，以及全球性網絡覆蓋廣。

缺點主要是語言障礙（只提供中文界面，6人提及）、某些舊型的平臺內容雜亂、信息不精確（7人提及）和存在假職缺問題（1人提及）。

(2) 功能建議

為改進這些平臺，學生們建議提供多國語言翻譯功能（18人建議）、AI自動媒合配對功能（6人建議）、操作簡易的配對系統（5人建議）和優化履歷及個人資訊編輯介面（5人建議）。這些建議反映了國際學生對更加便利、智能化實習媒合平臺的需求。

8. 政策建議

(1) 實習條件與簽證申請

學生們提出了多項建議以改善實習環境。主要建議包括放寬工作型實習時數限制（15人）、簡化簽證申請流程（9人）、訂定基本實習津貼標準（6人）和提供實習簽證轉工作簽證的申請指導（5人）。這些建議涉及實習條件、行政程序和就業過渡等多個方面，反映外國學生在臺實習過程中面臨的主要政策障礙。

(2) 實習資格身分限制

在對於開放非學生身分外國人實習的政策問題，32人表示支持，5人表示反對。支持者多建議限制在畢業後1-3年內，主要理由包括幫助畢業生適應工作環境、促進國際聯繫和文化交流、有助於臺灣留住外國人才。反對者主要擔心會排擠現有學生的實習機會，認為應維持實習為學生身分的專屬性。

（四）小結

本計畫透過問卷調查及37位學生的焦點訪談，從多個面向深入

分析外國學生與在臺僑外生的實習狀況：

1. 學生基本資料

在基本資料方面，問卷調查與訪談結果均顯示學生主要來自東南亞和東北亞地區，年齡集中於 20 至 30 歲之間，就讀領域以商管、資訊科技及工程學科為主。兩種研究方法均發現超過八成的學生具有來臺實習意願。

2. 產業選擇與實習動機

在產業選擇與動機方面，問卷調查發現學生偏好半導體、觀光餐旅、電腦及週邊設備等產業，主要基於個人興趣、專業相符度及產業發展前景。焦點訪談則進一步揭示，這些選擇與臺灣特有產業優勢及科技領域發展機會相關。實習動機方面，問卷與訪談結果相互呼應，均顯示學生注重學術專業支持、國際人脈建立及教育部獎學金支持。

3. 實習資訊獲取及平臺功能建議

在實習資訊獲取方面，問卷顯示九成學生認為「由學校安排實習」最為適合。訪談結果補充說明實際資訊獲取管道多元，包括學校提供、人際網絡及社群媒體等。實習媒合平臺使用經驗方面，問卷反映學生期待具備透明的雙向評價系統，而訪談指出主要使用 104 人力銀行及 LinkedIn，並建議強化多語言功能。

4. 實習挑戰與體驗分享

在實習挑戰方面，問卷調查指出語言障礙、文化差異及實習與學業時間衝突為主要困擾。焦點訪談深入探討發現，語言溝通確為首要挑戰，其次為專業實務落差及文化適應。在支持系統方面，問卷顯示學生重視校園招聘會及實習就業資訊平臺，訪談則發現企業支持普遍獲得正面評價，但學校支持不足。

5. 實習成效與未來展望

關於實習成效與未來發展，問卷調查發現學生重視專業發展機會及跨文化經驗。訪談結果具體指出學生在專業技術能力、溝通能力方面有顯著提升，且加深對產業環境認識。在留任意願方面，問卷反映學生關注薪酬待遇及職涯發展，訪談則顯示 17 人願意留在實習企業、15 人考慮其他選項，突顯臺灣實習環境雖具友善優勢，但在英語環境

普及度及實習待遇方面仍有改善空間。

綜合問卷調查與焦點訪談結果可見，臺灣實習市場對外國學生具有相當吸引力，企業支持系統運作良好，實習經驗對學生職涯發展有正面影響。然而，語言溝通障礙、學校支持不足、實習條件等問題仍待優化，這些發現為提升臺灣國際實習環境品質提供了重要參考依據。

五、觀點比較分析

(一) 實習期間分析

1. 教育部實習期間-每學期 720 小時

依問卷調查結果顯示三方對於教育部每學期實習 720 小時的規定高度認同，三方普遍認可此實習時數對於實習生的學習與工作經驗的價值。

表 4-32 教育部每學期實習時數 720 小時意見比較分析

| 對象 | 意見 | 適當 | 不適當 |
|-------|----|-------|------|
| 企業 | | 90.6% | 9.3% |
| 外國學生 | | 92.8% | 7.2% |
| 在臺僑外生 | | 92.8% | 7.2% |

資料來源：本計畫整理

2. 教育部實習期間-總累計時數 1,440 小時

結果顯示三方對於教育部規定的實習總累計 1,440 小時的要求普遍表示高度認同與一致支持，強調了這一實習時數對專業發展和實務經驗的重要性。

表 4-33 教育部總累計時數 1,440 小時意見比較分析

| 對象 意見 | 適當 | 不適當 |
|----------|-------|------|
| | | |
| 企業 | 92.2% | 7.7% |
| 外國學生 | 95.7% | 4.3% |
| 在臺僑外生 | 92.8% | 7.2% |

資料來源：本計畫整理

3. 經濟部實習期間

- (1)依問卷調查的結果顯示，外國學生傾向於認為實習的適當時長為 6-12 個月，這表明他們更希望實習時間控制在一年內。然而，企業則更偏好 18-24 個月的實習期，這可能反映了企業對較長期實習生的需求，以便他們能夠在工作中發揮更大價值並融入企業環境。
- (2)依企業訪談結果顯示，多數企業偏好較短期(6 個月以下)或中長期(12-18 個月)的實習安排。

表 4-34 經濟部實習期間意見比較分析

| 對象 期間 | 6 個月以下 | 6 至 12 個月 | 12 至 18 個月 | 18 至 24 個月 | 24 個月以上 |
|--------------|--------|-----------|------------|------------|---------|
| | | | | | |
| 企業 (訪談) | 4 | 1 | 3 | 1 | - |
| 企業 (問卷) | 15.5% | 24.8% | 27.1% | 28.6% | 3.9% |
| 外國學生 (問卷) | 22.6% | 50% | 13% | 4.3% | 10.1% |

資料來源：本計畫整理

(二) 實習媒合平臺功能比較分析

本計畫整合問卷調查、訪談及焦點座談的結果，針對實習媒合平臺應有功能的三類對象意見整合，重複出現兩次(含)以上的功能(黃底)，依提及順序高至低排列包括：

問卷調查：多國語言翻譯、配對系統操作簡易、透明有效的雙向評價系統、展示學生專業作品集以及支援實習的工具。

訪談及焦點座談：多國語言翻譯、產業/職位分類功能、學校初審機制、AI 智能自動媒合配對、簡易操作系統、履歷編輯功能以及身分引導(對象分流)。

整合後結果如下表 4-35：

1. 介面與操作相關：多國語言翻譯功能、操作介面簡易化。
2. 媒合與配對功能：AI 智能自動配對功能、產業/職位分類功能、身分引導/對象分流功能。
3. 資訊展示功能：履歷編輯功能、學生作品集展示平臺、支援實習的工具。
4. 管理與評估機制：雙向評價系統、學校監督機制。

表 4-35 實習媒合平臺功能比較分析

| 功能 | 對象 | 需求面 | 供給面 | 橋接面 | 管制面 |
|---------|-------------|-----|-----|-----|-----|
| | | V | V | V | V |
| 介面與操作 | 多國語言翻譯功能 | V | V | V | V |
| | 操作介面簡易化 | V | V | V | |
| 媒合與配對功能 | AI 智能自動配對功能 | | V | | |
| | 產業/職位分類功能 | V | V | V | |
| 資訊展示功能 | 身分引導/對象分流功能 | | V | | V |
| | 履歷編輯功能 | | V | | |
| 管理與評估機制 | 學生作品集展示 | V | V | | |
| | 支援實習的工具 | V | V | | |
| | 雙向評價系統 | V | V | V | |
| | 學校監督機制 | | | V | |

資料來源：本計畫整理

(三) 供給面與需求面比較分析

1. 產業別配對

根據問卷調查，我們將供需雙方進行配對如表 4-36。黃底的產業別代表供給面（外國學生、在臺僑外生）與需求面（企業端）之間有一致需求和意願的行業，這六個行業別為：觀光餐旅業、半導體業、電腦及週邊設備業、食品工業、資訊服務業以及數位雲端業。

在這六個行業中，外國籍學生的求職偏好和企業的實習需求達成了高度吻合，顯示出這些產業對外國籍實習生有共同的需求與吸引力，這將有助於未來實習生招募與企業需求的有效對接。

表 4-36 供給面與需求面產業別整合分析

| 對象 排名 | 有意願提供 實習機會 | 外國學生想實習 之行業別 | 僑外生想實習 之行業別 |
|----------|---------------|-----------------|----------------|
| | 行業別 | | |
| 1 | 觀光餐旅業 | 半導體業 V | 半導體業 V |
| 2 | 學術及教育業 | 觀光餐旅業 V | 觀光餐旅業 V |
| 3 | 紡織纖維業 | 電腦及通訊設備業 V | 電腦及週邊設備業 V |
| 4 | 半導體業 | 資訊服務業 V | 綠能環保業 |
| 5 | 電腦及週邊設備業 | 通信網路業 | 資訊服務業 V |
| 6 | 食品工業 | 綠能環保業 | 食品工業 V |
| 7 | 化學工業 | 食品工業 V | 數位雲端業 V |
| 8 | 橡膠工業 | 數位雲端業 V | 居家生活業 |
| 9 | 資訊服務業 | 生技醫療業 | 通信網路業 |
| 10 | 數位雲端業 | 貿易百貨業 | 運動休閒業 |

資料來源：本計畫整理

2. 實習動機分析

從問卷調查與訪談結果進行整合，學生端與企業端在實習動機上呈現互補性的特徵。

在學生方面，以職涯發展為導向，主要期待透過實習獲得專業技能培養，其次是希望藉由實習機會建立國際人脈網絡，並進一步爭取在臺灣就業機會。這反映出外國學生不僅重視實習過程中的技能養成，更著眼於長期的職涯發展規劃。

企業端的需求則同時考量當前營運需求與未來發展布局，其中以解決人力短缺最為迫切，特別是在製造業和服務業中普遍存在此需求。其次是期望藉由招募外國實習生來促進企業國際化，這點在科技和專業服務業中特別明顯，反映了這些產業對全球化視野的迫切需求。第三是培養多元化人才，企業認為多元化的團隊可以帶來更多創新和競爭優勢。

從雙方動機的對比可以發現，學生期待獲得的專業發展機會，正好能夠滿足企業在人才培育上的需求；而學生建立國際人脈的期望，也與企業推動國際化的目標相輔相成；學生尋求留臺就業的意願，則能夠解決企業在人力資源上的長期規劃。這種供需之間的高度契合性，提供了政策制定的重要基礎，建議可以朝向以下三點發展，有助於建立一個對雙方都更具吸引力的實習制度。

(1)強化實習計畫的專業培訓內容：

- 要求企業建立標準化的培訓架構，依照不同產業與職位需求設計培訓課程。
- 結合企業導師制度，提供一對一專業指導。
- 透過跨部門輪調機制，幫助實習生全面瞭解企業運作。定期進行績效評估，確保培訓成效。

(2)建立國際人才交流平臺：

- 提供多語言介面，解決目前平臺普遍只有中文界面的限制。
- 整合各校資源，特別是協助與企業連結較弱的一般大學拓展實習機會。
- 建立企業與實習生的雙向評價機制，提升媒合準確度。
- 設置經驗分享區，促進實習生間的交流與經驗傳承。
- 提供產業資訊，幫助學生瞭解臺灣產業環境。

(3)完善實習生留任機制：

- 簡化簽證和工作許可申請程序。

- 提供稅收優惠，鼓勵企業留用優秀實習生。
- 將實習時間納入工作經驗計算，有利於申請永久居留權。
- 延長畢業後的覓職期限，提供更充裕的轉銜時間。
- 建立明確的實習生轉正管道，提供職涯發展藍圖。

(四) 橋接面與供給面（在臺僑外生）比較分析

本計畫將橋接面(大專院校國際處主管)及供給面(在臺僑外生)兩份問卷中相同的問項進行比對，列出每題二類對象的最高數值答案，若某一題的最高答案是「普通」，則列出第二高的答案。

依照比對結果，區分為觀點一致(表 4-37)、學生支持度高於學校(表 4-38)、學校反對度高於學生(表 4-39)以及雙方意見分歧(表 4-40)。

依照比對結果顯示，僑外生與學校在資源、輔導和訓練總體上雙方認知相同，但在具體細節上仍需更多針對性的支持，如提供更多實習機會、提升實習企業與僑外生的匹配度以及改善實習過程中的保障措施。

學校端在資源提供上有所積極性，但僑外生在實習中的體驗，尤其是與企業的互動與支持，仍需要進一步加強。僑外生在實習後普遍反映難以將實習經歷轉化為正式工作機會，但學校端認為可以，兩者意見分歧，代表實習經驗上學生與學校的認知上有落差。

表 4-37 橋接面與供給面：觀點一致項目

| 大項 | 題項 | 意見 | 在臺僑外生 | 學校端 |
|---------|-------------|------|-------|-------|
| 學校提供的資源 | 認可實習學分 | 非常同意 | 46.5% | 61.0% |
| | 建立實習反饋機制 | | 43.9% | 47.9% |
| | 設立專職就業支援中心 | | 46.3% | 49.0% |
| | 與企業維持長期合作關係 | | 49.1% | 52.1% |
| | 提供校內實習機會 | | 50.7% | 35.9% |
| | 確保學生安全措施 | | 55.2% | 64.2% |
| 學校提供的輔導 | 提供職業規劃與諮詢 | | 49.5% | 52.3% |
| | 提供法律諮詢服務 | | 46.3% | 53.4% |

| 大項 | 題項 | 意見 | 在臺僑外生 | 學校端 |
|---------|--------------|--------|---------------|---------------|
| | 舉辦校園招聘會 | | 53.6% | 55.6% |
| | 設立實習及就業資訊平臺 | | 49.6% | 46.8% |
| | 建立國際學生校友網絡 | | 49.9% | 45.7% |
| | 提供心理輔導服務 | | 52.6% | 50.1% |
| 學校提供的訓練 | 華語和臺灣文化培訓課程 | | 50.3% | 67.4% |
| | 舉辦實習與就業論壇 | | 47.5% | 41.4% |
| | 缺乏提供實習的企業 | | 43.2% | 46.8% |
| 實習面臨的困難 | 對產業需求不瞭解 | 同意 | 44.7% | 42.4% |
| | 專業技能無法匹配企業需求 | | 40.7% | 47.9% |
| | 企業無法提供合理薪酬待遇 | 普通/同意 | 36.1% , 22.3% | 39.2% , 34.8% |
| | 實習場所交通不便 | 同意 | 33.9% | 47.9% |
| | 大學缺乏推廣實習項目 | | 26.3% | 34.8% |
| 實習中的困難 | 企業不遵守勞動法規 | 普通/不同意 | 38.2% , 22.1% | 32.7% , 32.7% |

資料來源：本計畫整理

表 4-38 橋接面與供給面：學生支持度高於學校項目

| 大項 | 題項 | 在臺僑外生 | 學校端 |
|---------|---------------|-----------------------|----------|
| 學校提供的輔導 | 配對業界專業人士作導師 | 49.6% 非常同意 | 33.7% 同意 |
| 學校提供的訓練 | 開設職業技能培訓課程 | 47.4% 非常同意 | 39.2% 同意 |
| | 促進業界專業人士互動交流 | 48.9% 非常同意 | 43.5% 同意 |
| 實習面臨的困難 | 大學和企業無法提供足夠資源 | 30.9% 普通， 27.9% 同意 | 33.7% 同意 |
| 實習中的困難 | 溝通與合作困難 | 36.0% 普通， 35.6% 同意 | 41.3% 同意 |

資料來源：本計畫整理

表 4-39 橋接面與供給面：學校反對度高於學生項目

| 大項 | 題項 | 在臺僑外生 | 學校端 |
|--------|------------|--------------------|-----------|
| 實習中的困難 | 企業無法提供足夠指導 | 40.5% 普通，19.8% 不同意 | 33.7% 不同意 |
| | 工作無法符合期待 | 41.1% 普通，32.8% 同意 | 32.7% 同意 |
| | 企業無法確保安全 | 36.1% 普通， 23% 不同意 | 38.1% 不同意 |

資料來源：本計畫整理

表 4-40 橋接面與供給面：雙方意見分歧項目

| 大項 | 題項 | 在臺僑外生 | 學校端 |
|--------|---------------|-----------------------|------------------------|
| 實習中的困難 | 實習經歷無法轉化為正式就業 | 39.3% 普通， 21.8% 同意 | 32.7% 普通， 26.1% 不同意 |

資料來源：本計畫整理

(五) 供給面（外國學生及在臺僑外生）內部比較分析

本計畫將外國學生及在臺僑外生兩份問卷相同的問項進行比對，列出每題二類對象的最高數值答案，若某一題的最高答案是「普通」，則列出第二高的答案。

依照比對結果，區分為觀點一致(表 4-41)、部分相同(表 4-42)、外國學生支持度大於僑外生(表 4-43)、僑外生支持度大於外國學生(表 4-44)。外國學生與在臺僑外生的學歷、年齡、國籍、專業選擇呈現一致性，沒有顯著差異。在學習面及就業面上，兩組學生的態度基本一致，對這些方面的認同度都較高。

在生活層面上，外國學生對教育部獎學金的支持度高於僑外生，而僑外生對薪酬滿意度的支持度則高於外國學生。這顯示外國學生可能更依賴教育部的獎學金來支付學費和生活費，因其他經濟來源有限。僑外生對薪酬的較高支持度則反映他們可能更依賴實習或工作的收入，或更關注實際報酬，進而表現出他們在經濟上較能適應臺灣的生活成本。

在不願意參與實習的原因中，兩者的意見普遍趨向一致，僑外生在「缺乏吸引力」、「薪酬和待遇不佳」、「實習與學業衝突」等問題上的同意度高於外國學生，這反映出僑外生在平衡學業與實習以及獲得經濟回報方面的壓力較大，也可能說明他們對於實習環境和條件的期望較高或不滿意度較明顯。

整體來看，外國學生與在臺僑外生在很多方面的看法相似，但在專業選擇及實習的具體挑戰上有些微差異。

表 4-41 外國學生與在臺僑外生分布/觀點一致項目

| 大項 | 題項 | 意見 | 外國學生 | 在臺僑外生 |
|------|--------------|---------------|------------|------------|
| 基本資料 | 學籍 | 大學 (48.1%) | 大學 (50.7%) | 碩士 (32.5%) |
| | | 碩士 (30%) | | 博士 (13.8%) |
| | 分布一致 | 博士 (12%) | | |
| 年齡 | | 平均 20-30 歲 | 平均 20-30 歲 | |
| | | | | |
| 國籍 | 東南亞 | 東南亞 | | |
| | 東北亞 | 東北亞 | | |
| | | | | |
| | 體驗臺灣的生活和文化 | 63.9% | 62.3% | |
| 學習面 | 學習和提升華語能力 | 63.0% | 59.0% | |
| | 獲得學術和專業上的支持 | 69.7% | 69.5% | |
| | 可以承認學分 | 44.7% | 54.4% | |
| | 獲得臺灣高科技產業的經驗 | 69.3% | 66.3% | |
| | 爭取在臺灣就業的機會 | 73.1% | 69.1% | |
| 就業面 | 建立國際人脈網絡 | 73.5% | 67.0% | |
| | 增強就業競爭力 | | | |
| 生活面 | 善用臺灣的創新和創業環境 | 64.4% | 61.1% | |
| | 臺灣社會的多元化和包容性 | 48.6% | 50.6% | |
| | 臺灣的生活開銷平易近人 | 39.9% | 43.2% | |
| 不願意參 | 有語言障礙 | 同意 | 40.3% | 42.8% |

| 大項 | 題項 | 意見 | 外國學生 | 在臺僑外生 |
|--------|-----------|-----|-------|-------|
| 與實習的原因 | 文化差異 | | 30.5% | 36.6% |
| | 簽證和法律問題 | | 33.9% | 38.1% |
| | 家庭不支持 | 不同意 | 30.5% | 28.3% |
| | 對前程發展沒有幫助 | | 33.0% | 28.7% |

資料來源：本計畫整理

表 4-42 外國學生與在臺僑外生部分相同項目

| 大項 | 題項 | 意見 | 外國學生 | 在臺僑外生 |
|------|--------|----|------------------|-------------------|
| 基本資料 | 就讀專業科系 | 相同 | 商學與管理 | 商學與管理 |
| | | | 資訊科技與計算機 工程學科 | 資訊科技與計算 機械工程學科 |
| | | 差異 | 人文學科 | 社會科學 |

資料來源：本計畫整理

表 4-43 外國學生支持度大於僑外生項目

| 大項 | 題項 | 外國學生 | 在臺僑外生 |
|-----|-----------------|------------|----------|
| 生活面 | 臺灣教育部為外國學生提供獎學金 | 62.5% 非常同意 | 59.6% 同意 |

資料來源：本計畫整理

表 4-44 僑外生支持度大於外國學生項目

| 大項 | 題項 | 外國學生 | 在臺僑外生 |
|----------------|-------------------------|-----------------------|------------|
| 生活面 | 臺灣的企業給予實習生的酬勞高 缺乏吸引力 | 48.1% 同意 | 48.4% 非常同意 |
| | | 32.6% 普通， 24.0% 同意 | 36.8% 同意 |
| | | 33.5% 普通， 27.9% 同意 | 39.9% 同意 |
| 不願意參與實習 的原因 | 薪酬和待遇不佳 實習與學業衝突 | 31.3% 普通， 30.0% 同意 | 41.3% 同意 |

資料來源：本計畫整理

六、綜合分析

本計畫研究對象涵蓋企業、政府、學校及學生四個層面，以下內容為個別角度之綜合分析，旨在針對現行體系中的重要現象進行整理與探討：

(一)企業需求面

企業在招募外國實習生的過程中，展現了國際化與多元化的策略需求。大型企業和擁有海外據點的公司表現出更高的招募意願，而在科技業、服務業和製造業尤為明顯。這些企業期望藉由外國實習生解決人力短缺問題，提升語言能力與多元文化視野，同時推進國際化發展。

招募外國實習生的主要方式包括與校園合作、使用線上平臺和透過內部推薦，顯示企業在尋找國際人才的靈活性和多樣性。在篩選實習生時，語言能力、學習態度與文化適應性成為企業的重要考量，說明企業不僅注重專業技能，更看重實習生是否具備融入臺灣職場環境的能力。

為了克服語言障礙與文化差異，企業普遍採取語言培訓、文化適應活動與導師制度等支持措施，這不僅有助於實習生快速融入職場，還能提升其跨文化溝通與適應能力。

在管理外國實習生時，企業面臨語言障礙、文化差異與行政程序繁瑣等挑戰。高科技產業特別關注經濟效益，而傳統製造業則擔心文化適應與溝通問題，反映出不同產業的需求與挑戰各有差異。

企業普遍認為現行實習時數限制與簽證規定是障礙，並建議延長實習時間、簡化行政程序，以及引入稅收優惠以鼓勵更多企業參與國際實習項目。

在實習表現評估中，企業對外國實習生的學習能力與創新思維給予高度評價，特別肯定其帶來的國際視野與語言優勢，但也指出中文能力不足與文化理解有限有待改進。

對於是否留用外國實習生方面，大型企業展現出較高的意願，並

透過績效評估與轉正考核進行篩選，說明其長期培養國際人才的需求。

整體而言，企業的經驗反映出臺灣在國際實習生市場上的優勢與潛力，同時強調政策與管理層面仍有改進空間，以支持更具競爭力與多元化的國際人才培育模式。

(二)政府管制面

臺灣對於外國學生來台實習政策展現出積極推動國際化的努力，但執行層面仍存在多項挑戰和優化空間。

政策的目標在於吸引國際人才補充中階技術人力，高科技產業對此政策展現的支持度較高。然而，跨部門的協作效率和政策執行一致性不足，導致部分行業和中小企業因規範不清或資源限制參與度較低。

此外，現行法規中的工時限制及行政程序的複雜性影響企業提供實習機會的意願，特別是對於語言能力不足和短期簽證學生無法享受醫療保險等問題。顯示政策對學生保障的覆蓋性尚需改進。

語言和文化適應是外國學生實習中的核心挑戰。學生在華語能力不足的情況下，難以融入臺灣的職場文化，而學業與實習時間衝突、工作型實習每週 20 小時工作限制之間的矛盾，進一步增加了學生壓力。加強語言培訓、多語言支持服務及文化交流活動，將有助於學生更好地適應實習環境，提升實習質量與滿意度。

為提升企業參與度，應考慮提供更明確的政策指引與經濟激勵措施，如稅收優惠及「優良企業標章」，以減少中小企業的顧慮並強調國際學生對企業長期價值的貢獻。

臺灣的國際實習政策具備一定的吸引力，但需進一步改善法規環境，簡化行政流程，統一部門間對政策的解釋，並加強跨部門合作機制，以提升政策執行效率和效能。透過這些措施，臺灣有機會打造更友善和包容的實習環境，吸引更多國際學生，增強其在全球人才競爭中的地位。

(三)學校橋接面

學校在協助外國學生實習時，展現了不同層次的支持與挑戰。專班課程的設計使特定學生群體擁有更高的實習參與率，但也反映了一般科系學生在實習機會上的不均。

國際學生多集中在東南亞國家，尤其以工程、商管及資訊科技為主，突顯臺灣高等教育對區域市場的吸引力。然而，語言能力的不足與學校和企業的連結度不均，讓學生的實習經驗品質產生了顯著落差。

學校雖保障了學生的基本需求，但仍面臨實習企業數量不足、產業需求模糊等問題。

學校期待實習有統一的媒合平臺，解決跨機構合作中效率低落的困境，並加強對國際學生的支持。

(四)學生供給面

最顯著的現象是學生對實習的熱情及對科技、高科技產業的偏好，與臺灣的產業結構形成契合。然而，學生在參與實習過程中，語言障礙及文化適應成為頻繁提及的挑戰，尤其在中文能力不足的情況下，學生難以充分融入職場文化。這些現象反映了雙語環境對吸引國際學生的重要性。

學生認為企業的用心程度優於學校的支援系統，期待校方提升資源分配與支持。此外，學生在實習中的技能成長與人脈建立，讓他們對未來職涯規劃有了更明確的方向，但待遇與行政手續的繁瑣依舊限制了部分學生的留任意願。

整體而言，學生的實習經驗說明其對專業技能提升的滿意，但期待有更公平與包容的實習條件。

第五章 建置國際生實習媒合平臺及人才資料庫構想

第一節 建置國際生實習媒合平臺之需要性

本計畫分別從理論基礎與實務需要兩方面分析我國應該建置國際生實習媒合平臺的理由。

一、理論基礎

(一) 吸引國際生留在臺灣工作之理由

建置國際生實習的媒合平臺只是手段，目的是方便國際生來臺灣實習，進而吸引國際生留在臺灣工作。因此，建置國際生實習的媒合平臺的理論基礎是為什麼需要吸引國際生留在臺灣工作。

賓州州立大學的教授 Fariborz Ghadar (2014) 在他的著作《成為美國人：為何移民對我們國家的未來有益》(*Becoming American : Why Immigration Is Good for Our Nation's Future*) 提出移民對美國是正面影響的有力論點。Ghadar 是一位伊朗移民，他將個人故事與分析見解結合，倡導合理的移民政策，以增強美國的經濟和全球地位。其主要的論點如下：

第一，移民的經濟貢獻：Ghadar 指出，移民在美國經濟中扮演著關鍵角色，許多成功的科技公司和創新產品的背後都有移民的身影。他們提供了必要的技能和創新，推動了經濟增長。他舉例說明許多成功的科技公司創始人都是移民，移民往往具備冒險精神和創新能力，能夠在市場上推出新產品和服務，從而推動經濟增長。

第二，填補勞動力市場的空缺：Ghadar 提到許多行業（如醫療、科技和農業）面臨著勞動力短缺，而移民能夠有效填補這些空缺。移民不僅填補了勞動力市場的空缺，還促進了新技術和企業的發展。

第三，促進文化多樣性與社會融合：Ghadar 認為，移民促進美國社會的文化多樣性，使不同背景的人們能夠相互學習和理解。這種多樣性與社會融合不僅豐富了美國的文化景觀，也增強了社會的凝聚力和創造力。

第四，面對未來的挑戰與機會：Ghadar 呼籲美國政府進行前瞻性的改革，採取更容易的移民措施，解決當前需求和未來挑戰，讓個人受益，也保持整個國家的競爭力。

Ghadar 認為，現行的一些政策可能會阻礙有潛力的移民來到美國，因此需要制定更具包容性的政策，以便更好地支持和吸引移民。

（二）建置國際生實習媒合平臺之理由

Coase (1937)首次提出交易成本的概念，並指出市場機制本身存在交易成本，包含發現價格成本、談判協商成本及訂定合約成本，而企業存在是為了節約交易成本。

North (1990) 將交易成本理論與制度變遷結合，分析制度對交易成本的影響，探討制度演化機制。研究將制度定義為正式規則，如法律法規、政治制度、經濟規則等，或者非正式制度，如社會規範、文化傳統及行為慣例等。North (1990)發現制度是決定交易成本的關鍵因素，制度變遷受路徑依賴影響。

上述研究顯示制度(包含法律規範)如何影響經濟績效，制定相關的法律規範可以透過提供行為準則、規範交易過程及減少投機行為降低不確定性；透過提高執行效率降低交易成本。

Lepak & Snell (2002) 將交易成本理論應用於人力資源策略，提出人力資本架構模型，發現人力資本特性影響僱傭關係選擇。Rose (2013) 研究實習生招聘的特殊交易成本，分析實習項目管理機制，發現實習生招聘的特殊交易風險，而有效的實習管理可以降低交易成本，以及當中制度支持的重要性。

根據以上研究，本計畫中如政府、實習平臺等參賽者透過幫助企業及學生降低交易成本或提高執行效率，達到鼓勵企業提供外國學生實習與就業機會，提升外國學生留在臺灣實習與就業的意願。

1. 降低搜尋成本：透過實習平臺角色降低企業端搜尋成本，如篩選合適實習生時間成本、面試安排與執行成本及背景調查成本等；透過實習平臺降低學生搜尋成本，如搜索實習機會時間投入、準備申請材料成本、參加面試的機會成本等。
2. 降低談判成本：建議政府及平臺在包含實習條件、工作內容確定、培訓責任劃分及評估標準制定提供企業參考資訊。
3. 降低監督成本：監督成本包含日常實習生管理及實習質量控

制，政府應建立糾紛處理機制或管道，可及時協助學生端或企業端處理違法或違規行為。企業實習平臺可強化工作成果審核及學習效果評估等功能。

4. 建立實習人才資料庫：透過資料庫建立協助降低資訊不對稱，減少溝通成本，提高實習匹配效率。
5. 建立支持系統：引入導師制度建立專業支持，幫助學生技能提升，定期蒐集回饋，學生職業發展規劃。鼓勵學生串聯建立同伴支持，讓學生經驗分享、互助學習。
6. 制度設計：政府或實習平臺可共同協助建立標準化管理框架、完善評估認證體系及強化權益保護機制。

二、實務需要

經過訪談政府與實習相關的官員、大學國際長或負責實習業務的主管、企業的董事長或人資長，及參加過實習的學生之後，都認為我國應該建置國際生實習的媒合平臺。本計畫分別從政府、學校、企業及學生四個角度說明建置國際生實習媒合平臺的必要性。

(一) 政府觀點

政府希望吸引並留住國際優秀人才，促進國內經濟的創新與發展。國際實習生能為本地產業帶來多元化的專業知識和全球視野，有助於臺灣強化國際競爭力。建置實習媒合平臺可以幫助政府提升留才政策之效率。

此外，實習平臺能夠提供政府詳細的數據，讓政府瞭解不同產業對於人才的需求，從而制定更好的移民、簽證及勞動政策，確保政策與市場需求的精準對接。

(二) 學校觀點

國際實習平臺能幫助學校提供國際學生更多的為實習機會，讓學生在學習期間能夠獲得實際的工作經驗，從而提升他們的職業競爭力，補強學校的弱項。

學校透過平臺與企業合作，能更精準地為學生找到符合專業需求

的實習機會，並透過與企業的密切聯繫，提升教學內容的實用性和市場相關性。

(三) 企業觀點

企業可以透過國際實習平臺找到來自不同文化和背景的高素質國際人才，這有助於提升企業的國際化能力，特別是在需要多語言、多文化背景的市場上。

國際實習平臺可以提高實習招募效率，企業可以更迅速、精準地找到符合需求的國際實習生，減少招募成本和時間，並且平臺的數據支持可以幫助企業做出更有效的招募決策。

(四) 學生觀點

國際學生往往面臨融入當地職場的挑戰，實習平臺能幫助他們快速找到合適的實習機會，提升專業技能，並讓他們熟悉本地或國際職場文化。

此外，透過實習經驗，國際學生可以累積職場人脈和經驗，為未來的職業生涯奠定基礎。同時，平臺還能幫助學生根據個人的學術背景及興趣，匹配最合適的實習機會，增加實習的成功率。

建置國際生實習媒合平臺，不僅能促進政府政策的有效執行，還能加強學校、企業與學生之間的連結，實現多方共贏。

第二節 現有實習與就業媒合平臺之分析與比較

一、臺灣提供外國學生實習與就業媒合平臺簡介

本計畫篩選了 14 家能夠提供外國學生在臺灣實習及就業的媒合平臺，並將其分析與比較的結果彙總，如表 5-1。以下是各實習和就業媒合平臺有關運營單位、適用對象及主要功能的介紹：

(一) 全球專業實習聯盟平臺 (Global Internship Facilitation of Taiwan, GIFT)

1. 運營單位：東海大學接受政府之補助
2. 適用對象：高中職以上之學生
3. 主要功能：
 - (1) 提供國際交流和實習機會。
 - (2) 提供跨文化培訓和語言課程。
 - (3) 支援學生參與國際項目和活動。

(二) 臺大國際引路人

1. 運營單位：臺灣大學
2. 適用對象：臺灣大學在學學生，以國際生為主
3. 主要功能：
 - (1) 提供校友和業界專家的職業指導。
 - (2) 舉辦職涯發展活動和工作坊。
 - (3) 提供實習和就業機會信息。

(三) 青年第一讚

1. 運營單位：行政院青年發展署
2. 適用對象：青年學生和剛畢業的大學生
3. 主要功能：
 - (1) 提供職業培訓和就業輔導。
 - (2) 提供實習和就業機會信息。
 - (3) 舉辦創業和職涯規劃活動。

(四) Study in Taiwan

1. 運營單位：教育部
2. 適用對象：外國學生
3. 主要功能：
 - (1) 提供臺灣高等教育資訊。
 - (2) 刊登實習和就業機會。
 - (3) 提供簽證和生活指導。

(五) TEEP (Taiwan Experience Education Program)

1. 運營單位：教育部
2. 適用對象：外國學生
3. 主要功能：
 - (1) 提供短期學術交流和實習機會。
 - (2) 推動臺灣與國際間的學術和產業合作。
 - (3) 提供實習機會，幫助學生獲得實際工作經驗。

(六) Contact Taiwan

1. 運營單位：經濟部
2. 適用對象：外國專業人才
3. 主要功能：
 - (1) 提供高科技和其他高階專業工作機會。
 - (2) 為外國專業人才提供就業資訊和簽證指導。
 - (3) 促進臺灣企業與國際人才的連接。

(七) Talent Taiwan

1. 運營單位：國家發展委員會
2. 適用對象：外國專業人才
3. 主要功能：
 - (1) 提供高階專業人才的就業機會。
 - (2) 為外國專業人才提供職業發展和居留支援。
 - (3) 促進國際人才的引進和留用。

(八) 臺灣就業通

1. 運營單位：勞動部

2. 適用對象：不限對象
3. 主要功能：
 - (1) 提供全方位的就業服務，包括職業介紹、職業訓練和職涯規劃。
 - (2) 刊登全國範圍內的就業和實習機會。
 - (3) 提供勞動法規和職場安全資訊。

(九) LinkedIn

1. 運營單位：LinkedIn 公司
2. 適用對象：不限對象
3. 主要功能：
 - (1) 提供全球範圍內的職業社交和就業機會。
 - (2) 提供專業檔案展示和人脈聯繫功能。
 - (3) 提供職業發展和培訓課程。

(十) 104 人力銀行

1. 運營單位：一零四資訊科技股份有限公司
2. 適用對象：不限對象
3. 主要功能：
 - (1) 提供全國範圍內的就業和實習機會。
 - (2) 提供職業測評和職涯規劃服務。
 - (3) 提供求職者和企業的配對服務。

(十一) 1111 人力銀行

1. 運營單位：全球華人集團
2. 適用對象：不限對象
3. 主要功能：
 - (1) 提供全國範圍內的就業和實習機會。
 - (2) 提供職業測評和職涯規劃服務。
 - (3) 提供求職者和企業的配對服務。

(十二) Yes123 求職網

1. 運營單位：一二三生活科技股份有限公司
2. 適用對象：不限對象

3. **主要功能：**

- (1) 提供全國範圍內的就業和實習機會。
- (2) 提供職業測評和職涯規劃服務。
- (3) 提供求職者和企業的配對服務。

(十三) CakeResume

- 1. **運營單位：**CakeResume 國際人才平臺
- 2. **適用對象：**不限對象
- 3. **主要功能：**
 - (1) 提供個性化的履歷模板和求職服務。
 - (2) 提供就業和實習機會信息。
 - (3) 提供職業發展和培訓課程。

(十四) AIESEC Taiwan

- 1. **運營單位：**AIESEC
- 2. **適用對象：**18 至 30 歲之間的全球青年
- 3. **主要功能：**
 - (1) 提供國際實習和志願者機會。
 - (2) 促進青年領導力發展和跨文化交流。
 - (3) 支援參與者的個人和職業成長。

這些平臺涵蓋了廣泛的群體，從高中職以上學生、大學生到外國專業人才，提供多樣化的實習和就業機會及支援服務。這些平臺幫助求職者獲得適合自己的實習和工作機會，並得到專業職業指導和支持。

表 5-1 臺灣提供外國學生實習與就業之媒合平臺

| 資訊 名稱 | 全球專業實習聯盟平台-GIFT | 台大國際引路人 | Study in Taiwan | Contact Taiwan | Talent Taiwan | 台灣就業通 | 青年第一讚 |
|----------|--|---|--|--|--|---|---|
| | LOGO |  |  |  |  |  |  |
| 主旨 | 提供國際化的實習機會 | 提供實習機會提升學生競爭力 | 提供國際學生對台灣高等教育的相關資訊和支持 | 推動台灣國際經濟合作貿易發展 | 吸引國際人才來台灣工作、創業投資 | 提供求職者雇主之間的配對服務 | 提供青年支持資源發展個人潛能 |
| 適用對象 | 台灣高中職（含）以上所有就學生 | 台大學生 (外國籍學生為主，少數本國籍學生) | 外國生 | 外國人才 | 外國人才 | 不限 | 台灣高中職（含）以上所有就學生 |
| 開發單位 | 東海大學 | 臺灣大學 | 教育部 | 經濟部 | 國家發展委員會 | 勞動部 | 教育部 |
| 功能內容 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 媒合配對系統 • 職涯導師諮詢 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 | <ul style="list-style-type: none"> • 招生資訊 • 獎學金資訊 • 生活及文化資訊 • 交流活動資訊 | <ul style="list-style-type: none"> • 招商引資 • 國際合作 • 外貿推廣 • 工作機會資訊 | <ul style="list-style-type: none"> • 外國人才引進資訊 • 專案協助 • 創業支援 • 工作機會資訊 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 工作機會資訊 • 媒合配對系統 • 企業招聘 • 職涯輔導 • 產業資訊 • 法令規範資訊 • 學生間交流互動 • 學生經驗分享 | <ul style="list-style-type: none"> • 獎學金資訊 • 工作機會資訊 • 培訓資源 • 社會福利 • 公益參與 |
| 實習機會 | ○ | ○ | 連結至TEEP | X | X | ○ | ○ |
| 工作機會 | X | X | X | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 直接應徵系統 | ○ | ○ | X | X | X | ○ | X |

| 資訊 名稱 | Taiwan Experience Education Program – TEEP | LinkedIn | 104人力銀行 | 1111人力銀行 | Yes123求職網 | CakeResume | AIESEC |
|----------|--|--|--|--|--|---|---|
| | LOGO |  |  |  |  |  |  |
| 主旨 | 提供國際學生在台灣的學習和實習機會 | 提供國際化的職業機會 | 提供求職者和雇主之間配對服務 | 提供求職者和雇主之間配對服務 | 提供求職者和雇主之間配對服務 | 提供求職者和雇主之間配對服務 | 推動全球青年人跨文化實習交流 |
| 適用對象 | 外國學生 | 不限 | 不限 | 不限 | 不限 | 不限 | 主要為18至30歲之間的全球青年 |
| 開發單位 | 台灣高等教育國際合作基金會 | Microsoft | 一零四資訊科技股份有限公司 | 全球華人股份有限公司 | 博新資訊股份有限公司 | 知人堂股份有限公司 | AIESEC (非營利組織) |
| 功能內容 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 工作機會資訊 • 行業專業資訊 • 媒合配對系統 • 職涯輔導 • 行業專業資訊 • 職能性向測驗 • 專業課程培訓 • 履歷數據分析 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 工作機會資訊 • 媒合配對系統 • 職涯輔導 • 行業專業資訊 • 職能性向測驗 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 工作機會資訊 • 媒合配對系統 • 職涯輔導 • 行業專業資訊 • 職能性向測驗 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 工作機會資訊 • 媒合配對系統 • 職涯輔導 • 行業專業資訊 • 職能性向測驗 | <ul style="list-style-type: none"> • 實習機會資訊 • 工作機會資訊 • 媒合配對系統 • 職涯輔導 • 行業專業資訊 • 職能性向測驗 • 履歷數據分析 | <ul style="list-style-type: none"> • 國際實習機會資訊 • 國際志工機會資訊 • 專業課程及活動 • 多元文化交流 | |
| 實習機會 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 工作機會 | X | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | X |
| 直接應徵系統 | X | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

資料來源：本計畫整理

二、臺灣提供外國學生實習與就業媒合平臺之優缺點比較

針對上述實習和就業媒合平臺進行優缺點比較，得到結論如下：

(一) GIFT

1. 優點：

- (1) 提供豐富的國際交流和實習機會。
- (2) 強調跨文化培訓和語言學習，幫助學生適應國際環境。
- (3) 支援學生參與國際項目和活動，提升國際視野。

2. 缺點：資源和機會相對有限，需要政府更多的資源及企業提供更多實習機會。

(二) 臺大國際引路人

1. 優點：

- (1) 由國立臺灣大學運營，擁有強大的校友和業界資源。
- (2) 提供專業的職業指導和職涯發展活動。
- (3) 針對臺大國際學生，提供量身定製的實習和就業機會。

2. 缺點：

- (1) 僅限於臺大學生，其他學校的學生無法使用。
- (2) 需要進一步擴大企業合作，提供更多實習機會。

(三) 青年第一讚

1. 優點：

- (1) 由教育部青年發展署運營，擁有政府支持。
- (2) 提供職業培訓和就業輔導，幫助青年提升就業能力。
- (3) 提供創業和職涯規劃活動，支持青年創業和職業發展。

2. 缺點：

- (1) 受限於政府資源和政策，某些實習和就業機會有限。
- (2) 需要更多的私營企業參與，擴大實習和就業機會。

(四) Study in Taiwan

1. 優點：

- (1) 提供全面臺灣高等教育資訊，吸引外國學生來臺。
- (2) 提供實習和就業機會信息，幫助外國學生找工作。

(3) 提供簽證和生活指導，幫助學生適應在臺生活。

2. 缺點：

(1) 主要針對來臺留學的學生，未能覆蓋所有外國求職者。

(2) 需要更多的企業參與，提供更多實習和就業機會。

(五) TEEP (Taiwan Experience Education Program)

1. 優點：

(1) 提供短期學術和實習機會，促進國際學術和產業合作。

(2) 幫助學生獲得實際工作經驗，提升職業能力。

(3) 推動臺灣與國際間的學術和文化交流。

2. 缺點：

(1) 實習期間較短，部分學生可能需要更多實習經驗。

(2) 資源和機會有限，不易面對競爭激烈的環境。

(六) Contact Taiwan

1. 優點：

(1) 提供高科技和其他專業工作機會，吸引國際人才。

(2) 為外國專業人才提供就業資訊和簽證指導。

(3) 促進臺灣企業與國際人才連接，提升人才流動性。

2. 缺點：

(1) 主要針對高階專業人才，未能覆蓋所有外國求職者。

(2) 需要更多的企業參與，擴大就業機會。

(七) Talent Taiwan

1. 優點：

(1) 提供高階專業人才的就業機會和招聘信息。

(2) 為外國專業人才提供職業發展和居留支援服務。

(3) 促進國際人才的引進和留用，提升臺灣的人才競爭力。

2. 缺點：

(1) 主要針對高階專業人才，未能覆蓋所有外國求職者。

(2) 需要更多的企業參與，擴大就業機會。

(八) 臺灣就業通

1. 優點：

- (1) 提供全方位的就業服務，包括職業介紹、訓練和規劃。
 - (2) 刊登全國範圍內的就業和實習機會。
 - (3) 提供勞動法規和職場安全資訊。
2. 缺點：
- (1) 平臺資訊量大，求職者可能需要花費更多時間篩選合適機會。
 - (2) 需要更多的個性化服務，提升用戶體驗。

(九)LinkedIn

1. 優點：
- (1) 提供全球範圍的職業和就業機會，連接國際人脈。
 - (2) 提供專業檔案展示和聯繫功能，促進職業發展。
 - (3) 提供職業發展和培訓課程，提升專業技能。
2. 缺點：
- (1) 競爭激烈，求職者需要具備較高的專業素質。
 - (2) 部分高階功能需要付費，限制了一些用戶的使用。

(十)104 人力銀行

1. 優點：
- (1) 提供全國範圍內的就業和實習機會。
 - (2) 提供職業和職涯規劃服務，幫助求職者規劃職業路徑。
 - (3) 提供求職者和企業的配對服務，促進就業。
2. 缺點：
- (1) 平臺上的求職者數量大，競爭激烈。
 - (2) 需要更多的個性化服務，提升用戶體驗。

(十一) 1111 人力銀行

1. 優點：
- (1) 提供全國範圍內的就業和實習機會。
 - (2) 提供職業和職涯規劃服務，幫助求職者規劃職業路徑。
 - (3) 提供求職者和企業的配對服務，促進就業。
2. 缺點：
- (1) 平臺上的求職者數量大，競爭激烈。
 - (2) 需要更多的個性化服務，提升用戶體驗。

(十二) Yes123 求職網

1. 優點：

- (1) 提供全國範圍內的就業和實習機會。
- (2) 提供職業和職涯規劃服務，幫助求職者規劃職業路徑。
- (3) 提供求職者和企業的配對服務，促進就業。

2. 缺點：

- (1) 平臺上的求職者數量大，競爭激烈。
- (2) 需要更多的個性化服務，提升用戶體驗。

(十三) CakeResume

1. 優點：

- (1) 提供履歷模板和求職服務，幫助求職者展示個人能力。
- (2) 提供最新的就業和實習機會信息。
- (3) 提供職業發展和培訓課程，提升專業技能。

2. 缺點：

- (1) 主要為創意和科技行業，其他行業的資源相對較少。
- (2) 需要更多的企業參與，擴大就業機會。

(十四) AIESEC Taiwan

1. 優點：

- (1) 提供國際實習和志願者機會，促進跨文化交流。
- (2) 促進青年領導力發展，支持個人和職業成長。
- (3) 支援參與者的個人和職業成長，提升國際視野。

2. 缺點：

- (1) 主要針對 18 至 30 歲青年，年齡限制較大。
- (2) 需要更多的資源和支持，提供更多實習和志願者機會。

目前各平臺在提供實習和就業機會方面各有優劣勢，為了更好地滿足求職者的需求，這些平臺可以考慮整合資源、提供個性化服務、加強多語言支持和文化適應、提高平臺的易用性和用戶體驗，並強化與企業的合作和聯繫。

三、整合臺灣提供外國學生實習與就業媒合平臺之建議

建議政府將各機構提供外國學生實習與就業之媒合平臺加以整合，第一階段可以整合各平臺提供的服務內容。本計畫針對臺灣提供外國學生實習與就業媒合平臺分析比較之後，得到以下 14 項服務的功能：

- (一)企業評價和排名系統：用戶可以查看和比較企業的評價和排名。
- (二)各行業專業訊息公告欄：提供最新的行業資訊、趨勢和專業訊息，幫助用戶瞭解各行業的發展動態。
- (三)配對系統操作簡易：平臺配對系統設計簡單易用。
- (四)多國語言翻譯：支援多國語言翻譯，方便不同語言背景的用戶使用平臺。
- (五)AI 自動媒合配對：利用人工智慧技術，自動匹配用戶和企業，提升匹配精準度。
- (六)職業適性測驗（如性向、MBTI 等）：提供職業適性測驗，幫助用戶瞭解自己的職業傾向和適合的工作類型。
- (七)提供學生資料：平臺會向企業提供學生的基本資料，協助企業瞭解求職者背景。
- (八)展示學生專業作品集：用戶可以在平臺上展示自己的專業作品集，讓企業更好地瞭解其能力和專業素質。
- (九)即時提供實習相關之訊息：企業實時更新實習機會和相關資訊並主動發送給用戶，確保用戶掌握最新動態。
- (十)協助面試安排：提供面試安排協助，幫助用戶與企業順利進行面試流程。
- (十一)支援實習的工具：提供各種實習所需的工具和資源，幫助用戶更好地完成實習任務。
- (十二)提供教育或培訓資源：提供相關的教育或培訓資源，幫助用戶提升技能和專業能力。
- (十三)職務安全或法律支援：提供職務安全和法律支援，保障用戶在實習或工作中的合法權益。
- (十四)透明和有效的雙向評價系統：建立透明有效的雙向評價系統，用戶和企業都可以對彼此進行評價，提升互信。

第三節 全球專業實習聯盟平臺（GIFT）

「全球專業實習聯盟平臺」(Global internship facilitation of Taiwan, GIFT)，是一個協助大學生的實習媒合平臺，旨在促進學生、企業和學校之間的合作，為學生提供全球化的實習機會，並幫助企業找到來自世界各地的優秀實習生。

一、GIFT 平臺的功能

GIFT 平臺的功能可以分為三大類型會員：企業會員、學生會員和導師會員。以下是詳細的功能介紹：

(一) 企業會員

1. 刊登實習機會：企業會員可以在平臺上刊登實習機會，並詳細描述實習的內容、要求和條件。這提供企業一個便捷的工具來展示和發布實習需求。
2. 招募紀錄：企業可以管理所有實習生的招募進度，查看應徵的學生名單並記錄過去的招募歷史。這樣可以有效追蹤並簡化管理實習生的流程。

(二) 學生會員

1. 手動搜尋：學生會員可以根據職缺分類、地區、產業和職務等條件，主動搜尋適合的實習機會。這為學生提供更多的靈活性，幫助他們找到最符合自身需求的實習。
2. 模板選擇：學生可以選擇不同類型的實習機會模板，例如寒暑假實習、海外實習、愛心志工、兼職工作或正職工作，方便他們根據個人需求進行篩選。
3. 履歷投遞紀錄：學生可以查看並管理自己投遞過的實習申請，幫助他們追蹤應徵情況，確保不會錯過任何回應。
4. 已儲存職缺資訊：學生可以保存感興趣的職缺信息，並在後續進行進一步行動，方便比較和決策。

(三) 導師會員

- 1. 手動搜尋：**導師會員可以按照職缺分類、地區、產業和職務來搜尋適合的實習機會，協助他們幫助學生找到與其專業和職涯發展相關的實習機會。
- 2. 學生日誌管理：**導師可以透過平臺管理學生的工作日誌，幫助他們追蹤學生在實習期間的進展，並提供即時指導。

(四) 工具

- 1. 會員資料編輯：**所有會員均可以管理和更新其個人資料，以確保信息準確性和完整性，方便他們使用平臺進行整合。這些功能協助平臺會員更有效率地尋找和管理實習機會，促進企業、學生與導師之間的互動與合作。

二、GIFT 平臺的成效

目前「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT)有 57 所聯盟學校、3,903 家企業會員（包含 3,505 家國內外企業、284 家非營利組織、114 家社會企業）、2,696 位導師會員（包含 337 位專業導師、2,339 位業界導師與 20 位職涯導師），10,473 位學生會員（包含 8,846 位本國生、1,627 位僑外生），凡全臺各大專院校之在學生（含僑外生）皆可免費參加此平臺。

此平臺從 2019 年成立至今，成功媒合了 982 筆實習。

第四節 全球專業實習聯盟平臺（GIFT）功能精進構想

根據本計畫針對企業、學校、學生的問卷調查結果，以及與企業、政府、學校的訪談資料，並結合 37 位外籍學生的焦點座談會所反映的意見，針對平臺功能進行調整與重新規劃，整理如表 5-2 所示。

本計畫針對登入頁面、歡迎頁面、三類會員（企業會員、學生會員、導師會員）打開 App 後的首頁以及榮譽榜頁面、產學人才銜接認證系統進行了模擬呈現（如圖 5-1 至 5-6 所示），旨在提供更直觀的視覺化展示，使各方對平臺的實際運作及界面設計有更深入的瞭解。具體內容包括七大功能板塊：

一、會員登入介面

本平臺設立了多元化的登入介面，針對不同身分的會員進行分類管理。同時為國際學生提供多語言選項，幫助不同國籍的學生更容易找到實習機會。

本平臺會員分為三種類型，分別為企業會員、學生會員及導師會員。其中，學生會員依照其身分進一步細分為四類：本國籍學生、僑生、在臺灣就學的外國學生及在國外就學的國際學生。導師會員則區分為企業導師與學校導師。

此登入介面的設計目的在於有效分流各類會員，確保不同類別的會員在進入平臺後可依其身分類型獲取針對性內容，尤其是學生會員，會根據其不同的學籍身分，獲得與其需求相符的實習機會，避免混淆與錯誤匹配。分眾的實際設計會參考現有網站（如「Talent Taiwan-Getting a VISA」）的設計理念，通過篩選問題幫助使用者根據需求（如工作、實習或就讀）快速找到適合的資訊與建議。

二、榮譽榜

本平臺設立了三類榮譽榜，分別為導師榮譽榜、企業榮譽榜及學校榮譽榜。這些榜單的設計旨在表彰在實習輔導過程中表現卓越的個人及組織，具體內容如下：

- (1) 導師榮譽榜：該榜單分為學校導師與企業導師兩類，旨在表揚於實習過程中對學生輔導在質與量皆表現優異的導師。

(2) **企業榮譽榜**：列出在實習項目中對實習生有特別照顧的優良企業，成為學生實習及未來就業的優選單位。

(3) **學校榮譽榜**：該榜單分為兩大類，第一類為輔導實習學生數量最多的學校，第二類為學校導師總積分最多的學校。

所有榜單中的名單均需經由本平臺之諮詢委員會審查通過，並按照姓氏、公司名稱或學校名稱的筆劃順序，由少至多排列。

三、 實習媒合系統

本平臺的實習媒合系統分為兩大區塊，分別針對不同類型的會員進行服務：

(一) **職涯天地**：此區塊專為學生會員及導師會員設計。學生會員可透過條件式的手動搜尋或模板選擇，找到適合的實習機會、志工服務、兼職工作或全職工作。導師會員則可以透過此功能，搜尋適合其所輔導學生的實習機會，幫助學生找到符合其專業及職涯發展需求的實習機會。

(二) **求才專區**：此區塊則提供給企業會員使用。企業會員可以透過此區塊刊登實習機會，設定實習條件、時程安排及相關細節，並進行公開刊登。此外，企業會員可透過動態更新的 AI 智能人才庫，篩選最新的學生履歷。AI 篩選功能不僅基於學術背景，還包括實習表現、學習評價及相關的軟實力，確保企業找到最符合需求的國際人才。

四、 實習問答專區

本平臺的實習問答專區分為兩大部分，旨在促進企業會員、學生會員與導師會員之間的互動，解決實習過程中遇到的問題。

(一) **解惑專區**：此區域提供給企業會員與學生會員使用，並分為兩種模式：

1. **即時訊息通訊**：企業會員或學生會員可以即時與導師會員聯繫。導師會員分為兩類，一類是普通導師會員，另一類是作為實習生指導教授的綁定導師會員，方便即時解答問題。

2. **提問大廳**：企業會員與學生會員可以根據遇到的問題類型，在大廳內選擇並提問，導師會員則根據其專業對問題進行解答。

(二) **回答問題專區**：此部分專屬於導師會員，串聯提問大廳功能。

導師會員可以在此區塊內瀏覽學生提問區和企業提問區，並依據各自的問題類型，查看並選擇回答合適的問題。

五、看訊息

本平臺的訊息系統分為企業會員、學生會員及導師會員三種模式，各模式的功能互相串聯，以促進實習相關的即時溝通。

(一) 企業會員功能：

1. 我通知誰：企業會員可以透過此功能查看已發出實習邀請的學生名單，便於管理招募進度。
2. 配對人才：此功能導入AI系統，根據企業提供的實習機會專業，智能匹配出合適的學生名單，提升人才配對效率。
3. 人才庫：瀏覽學生履歷表(有設定開放之學生)，可依據專業科系、學生身分、國籍別等條件進階搜尋。

(二) 學生會員功能：

1. 誰通知我：學生會員可以查詢對其有興趣的企業名單，瞭解目前的招募情況。
2. 配對實習機會：AI系統將進一步考量學生與企業的個人偏好（如公司文化、工作環境等），提升實習匹配的精準度，幫助學生找到更適合的實習機會。

(三) 導師會員功能：

導師會員可以透過「學生找我」及「企業找我」這兩個即時傳訊功能，查看來自學生與企業的訊息，這些訊息可分為兩類：

1. 已與導師建立綁定關係的實習生及其目前的實習企業
2. 透過平臺內的提問或榮譽榜等功能所發起的聯繫，方便導師對接與解答相關問題。

六、關於我

本平臺的「關於我」區塊針對不同會員類型進行個別設計，提供企業會員、學生會員及導師會員專屬的個人資料及記錄管理功能。

(一) 企業會員：

1. 招募紀錄：包括兩個部分：
 - (1) 正在實習：查看目前在公司實習的學生名單及進度。
 - (2) 實習名冊：查閱過往實習生名單，便於管理和追溯實習歷程。
2. 實習生回饋：企業可以對已完成實習的學生給予回饋，基於六
大指標進行評估，作為實習表現的總結：
 - (1) 專業能力：實習生在工作中展現的專業知識與技能，包括實務應用、技術能力及解決問題的能力。評估實習生是否具備從事該領域工作的基本能力，並在實習中有所進步。
 - (2) 學習態度：實習生在實習期間展現的主動學習精神、接受指導的意願及適應新環境的能力。確保實習生具備成長心態，能有效利用實習機會提升自身能力。
 - (3) 工作績效：實習生在完成工作任務時的表現，包括工作成果、效率及達成目標的能力。量化實習生在工作中的貢獻，確保其投入能夠帶來價值。
 - (4) 溝通協作能力：實習生與同事、主管及其他相關人員互動時的表現，包括表達能力、傾聽能力及團隊合作精神。評估實習生在職場環境中的人際互動是否順暢，是否能融入團隊文化。
 - (5) 問題解決能力：實習生面對挑戰時，分析問題並提出解決方案的能力。檢視實習生在壓力下的應變能力及邏輯思維能力。
 - (6) 職業素養：實習生的工作態度、責任心、時間管理及守法守規等綜合素質。確保實習生在職場中展現良好的職業道德及行為準則。

(二) 學生會員：

1. 應徵紀錄：包括兩個部分：
 - (1) 正在實習：查看目前正在進行的實習進度。
 - (2) 經驗證書：完成實習後，學生可獲得企業頒發的電子證書。
2. 我的儲存：儲存感興趣但尚未應徵的實習機會，方便後續查看。
3. 我的履歷表：包含個人資料與附加材料，便於企業評估及應徵過程中使用，可以設定公開閱覽或非公開模式。

(三) 導師會員：

1. 我的學生：
 - (1)正在實習：查看已綁定關係學生名單，並追蹤他們目前的實習進度。
 - (2)實習名冊：查閱過往已完成實習的學生名單，便於輔導記錄管理。
2. 個人資料：榮譽榜上的導師個人資料可供其他會員瀏覽，提升導師的知名度與參與感。
3. 榮譽積分：導師可透過輔導學生實習或解答問題累積積分，作為榮譽積分的依據。

七、產學人才銜接認證系統

透過整合平臺內的人才評估數據、企業回饋意見以及實習過程記錄，規劃建置「產學人才銜接認證系統」。此系統將成為串連實習與就業的重要橋樑，提供更具公信力的人才評估依據。

為促進企業與國際人才的無縫接軌，「產學人才銜接認證系統」將是一個創新的數位化人才評估與追蹤機制。此系統設計的核心目的，在於解決企業在聘用人才（特別是國際人才）時，所面臨的能力評估與適任性判斷等關鍵問題。

該系統採用電子化認證卡方式，完整記錄實習生的關鍵資訊，包含學術背景、實習歷程、企業實績等重要指標。系統特別設置了三級認證機制（金級、銀級、銅級），依據實習生的綜合表現進行分級，為企業提供客觀的評估參考。每位實習生的認證卡內容涵蓋：個人基本資料與學歷證明、歷年實習企業與時程記錄、企業導師與學校導師評估意見（可點按頭像進入對話模式，便於企業即時諮詢）、榮譽榜單記錄、企業授予的專業能力認證標章（含實習表現、團隊合作、溝通表達、工作態度等面向）。

此系統創新之處在於建立了一個可追溯、可驗證的人才品質保證機制。企業可透過標章內容深入了解實習生在各面向的具體表現，大幅降低人才甄選的不確定性。同時，分級制度也能激勵學生在實習過程中追求卓越表現，促進產學之間良性互動。

系統後台將自動彙整各企業對實習生的評估數據，產出人才需求趨勢分析報表，有助於政府掌握企業最重視的人才特質與職能。透過這些數據，可即時了解企業與實習生之間的媒合成效，追蹤實習轉正職的比例，有效評估並優化產學接軌政策。

八、工具

本平臺的工具功能設計針對企業會員、學生會員及導師會員提供相同的介面與功能，旨在提升使用便利性及平臺整體體驗。主要功能包括：

- (一) 會員資料：管理並查看個人會員資料，確保資訊的即時更新
- (二) 語言設定：導入 AI 語言設定功能，根據使用者需求提供多語言選項，方便不同語言背景的會員使用平臺。
- (三) 連結政府網頁：提供快速連結至相關政府網頁，方便會員知曉實習專責之政府機構，與政府連結。
- (四) AI 智慧助理：此功能提供平臺操作的使用指南，以及相關法規的諮詢服務，幫助會員快速解決平臺使用問題並且確保實習過程的合規性。

透過上述功能與設計，本平臺將有效促進臺灣內外學生的留才發展，並優化產學合作體系。透過以精確的會員分類和智能化功能設計，為政府推動人才發展及提升實習配對效率提供了以下幾個主要優勢：

1. 強化人才供需匹配：透過 AI 智能配對系統，平臺能夠精準地將學生專業背景與企業需求快速匹配，提升實習成功率，縮短實習機會的搜尋時間，幫助企業快速找到適合的實習生，並促進更多外籍與本地學生留在臺灣發展。
2. 全方位會員支援系統：平臺設置學生、企業、導師三類會員，並針對不同會員類型提供個性化的工具與服務，如 AI 智慧助理及實習問答專區，能即時解決實習過程中的問題，提升實習質量，強化學生在臺灣的職場適應能力。
3. 透明且標準化的實習回饋機制：平臺設有企業對實習生的回饋評估機制，基於多項標準化指標，為政府提供了有效的數據支持，有助於未來政策的制定與優化，確保實習質量提升並推動產學合作發展。
4. 跨部門協作便利性：透過平臺連結政府相關網頁及法規諮詢功

能，企業與學生能快速掌握政府規定，確保實習過程合法合規。同時，政府可透過此平臺獲取即時數據，監測實習生的整體狀況，從而更好地進行人才管理及政策調整。

5. 積分激勵機制促進導師積極參與：本平臺設立導師榮譽積分系統，透過積分累積機制，激勵導師積極參與學生的實習輔導工作。導師可透過輔導實習生及解答企業與學生問題獲取積分，這些積分不僅能增強導師在平臺中的影響力，未來將說服學校將此資料納入教師升等的參考，進而提升導師投入幫助學生實習與就業的參與度，並加強學校與企業的合作關係。

表 5-2 GIFT 平臺精進功能彙整表

| 會員類型 | | 企業會員 | 學生會員 | 導師會員 | |
|-----------|---------------------|--|--|--------------------------------------|--|
| 主功能介面 | | | | | |
| 登入介面-會員身份 | | 企業會員 | 本國籍學生 | 企業導師 | |
| | | | 僑生 | | |
| | | | 在台灣就學的外國學生 | 學校導師 | |
| | | | 在國外就學的國際學生 | | |
| 榮譽榜 | 導師榮譽榜 | 平台私訊 | 區分為學校導師及企業導師 陳列經核定後的優良導師名單（依姓氏筆畫少至多排列） | | |
| | 企業榮譽榜 | | 陳列經核定後的優良企業名單（依公司名稱首字筆畫少至多排列） | | |
| | 學校榮譽榜 | | 區分為輔導實習學生數及學校導師總積分 陳列經核定後的學校名單（依學校名稱首字筆畫少至多排列） | | |
| 實習媒合系統 | 職涯天地 | | 手動搜尋 (職缺分類、地區、產業、職務、中英文語言要求) | 手動搜尋 (職缺分類、地區、產業、職務、招募對象、中英文語言程度) | |
| | | | 模板選擇 1. 實習機會（寒暑假實習、海外實習、學期間實習） 2. 愛心志工 3. 兼職工作 4. 正職工作 | | |
| | 求才專區 | 刊登實習機會 (實習內容、實習時程（進度條）、招募對象（分為4類型學生，可複選）) | — | — | |
| | | | | | |
| 實習問答專區 | 解惑專區 | 實習生導師 | 條件限制 綁定導師 | 我的導師 | |
| | | 平台私訊 | 提問大廳 | | |
| | 回答問題 | — | | | |
| 看訊息 | 我通知誰 / 誰通知我 | | | 學生找我 條件限制 綁定學生 | |
| | AI | 配對人才 | AI | | |
| | | | | 平台私訊 | |
| 關於我 | 招募紀錄 (正在實習、實習名冊) | | 應徵紀錄 (正在實習、經驗證書) | 我的學生 (正在實習、實習名冊) | |
| | 實習生回饋 | | 我的儲存 | 個人資料 | |
| | — | | 我的履歷表 (個人資料、加分附件) | 榮譽積分 | |
| 工具 | 會員資料 | | | | |
| | AI | | | | |
| | 語言設定 | | | | |
| | 連結政府網頁 | | | | |
| | | AI智慧助理（平台功能問與答、相關法規諮詢） | | | |

資料來源：本計畫整理



圖 5-1 平臺登入分流界面模擬圖 (本計畫繪製)

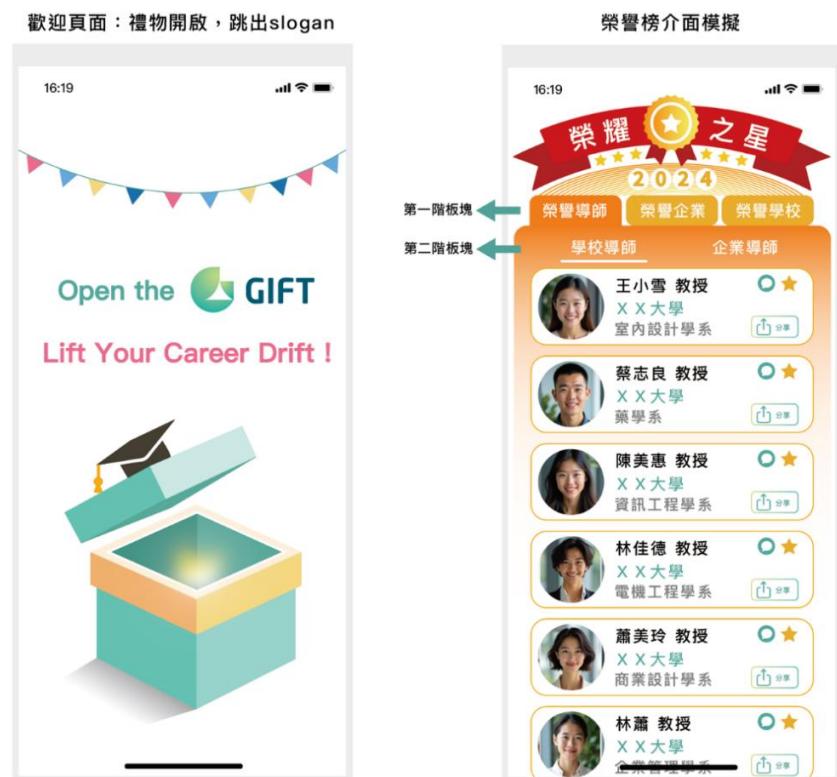


圖 5-2 平臺歡迎界面及榮譽榜模擬圖 (本計畫繪製)



圖 5-3 學生會員首頁介面模擬圖

(本計畫繪製)



圖 5-4 企業會員首頁介面模擬圖

(本計畫繪製)



圖 5-5 導師會員首頁介面模擬圖

(本計畫繪製)

GOLD

畢業學校 : 國立OO大學
科系 : 工業工程學系
最高學歷 : 博士 (點按查看歷程)
實習經歷 :

1. **OO光電股份有限公司 2022/3~2023/6**
2023年榮譽企業

2. **OO積體電路股份有限公司 2023/10~2024/11**

學校導師 : 國立OO大學 陳美惠教授
2022年榮譽學校導師

企業導師 : OO光電 蕭成天主任 OO積體電路 王雪梅經理
2023年榮譽企業導師

企業認證 :
(點按查看認證企業)

實習表現佳 | 團隊合作能力佳 | 沟通表達能力佳 | 態度良好

姓名 : 阮 嘉 恬
Nguyen Gia Thien

國籍 : 越南 Vietnam

年齡 : 29歲



圖 5-6 產學人才銜接認證系統模擬圖

(本計畫繪製)

第五節 小結

本章分別從理論基礎與實務需要兩方面分析我國應該建置國際生實習媒合平臺的理由。

在理論基礎方面，本計畫先以 Ghadar (2014) 的論述，說明吸引國際生留在臺灣工作之理由。由於移民對輸入國具有經濟貢獻、填補輸入國勞動力市場的空缺、促進輸入國文化多樣性與社會融合，及可以幫助輸入國面對未來的挑戰與機會，因此政府需要制定更具包容性的政策，進而支持和吸引移民。

此外，本計畫以 Coase (1937) 交易成本的概念，借用 North (1990) 將交易成本理論與制度變遷結合的觀點，加入 Lepak & Snell (2002) 將交易成本理論應用於人力資源策略，及 Rose (2013) 探討實習生招聘的特殊交易成本之研究，說明建置國際生實習媒合平臺可以降低搜尋成本、降低談判成本、降低監督成本、建立實習人才資料庫、建立支持系統，及改善制度的設計。

在實務需要方面，本計畫以訪談政府官員、大學國際長、企業的董事長或人資長，及參加過實習的學生為依據，分別從政府、學校、企業及學生四個角度說明建置國際生實習媒合平臺的需要性。

最後，本計畫介紹「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT) 的功能與成效，並提出精進 GIFT 平臺功能的具體構想。

本計畫建議，積極強化「全球專業實習聯盟平臺」(GIFT) 的功能，可以藉由強化國際生實習媒合平臺，吸引國際生來臺灣實習，並留在臺灣工作，進而為政府建構國際生的人才資料庫，並且於未來梳理並整合為海外實習生資源之單一窗口，以多管道宣傳。此外，建議將來在就業服務評鑑機制，針對人才媒合平臺（如 104）及人力仲介機構之網頁是否提供政府指定平臺之連結，納入評分項目。以確保海外實習生在搜尋相關資訊時，均能直接連結至國家指定平臺，實現資訊整合與便利服務。

第六章 結論與建議

第一節 結論

本計畫建構了一個分析外國實習生市場的整合性架構，連結管制面（政府端）、需求面（企業端）、橋接面（學校端）及供給面（學生端）四大面向。此外，本計畫透過全面性的研究方法，包括問卷調查（企業 1,007 份、外國學生 233 份、在臺僑外生 741 份、學校 92 份）、深度訪談（12 家企業、4 個政府部門、8 所大專院校主管）以及 37 位外國學生的焦點團體座談，對臺灣外國實習生市場進行了系統性分析，發現需求面（企業端）在符合法規要求、跨文化溝通無礙及專業技能契合的條件下，更願意提供實習機會。而供給面（學生面）則是在實習待遇合理且不影響學業進程的前提下，對來臺實習有高度興趣。但要促成有效媒合，需要管制面（政府端）提供法規支持，以及橋接面（學校端）建立完善輔導機制。

本計畫深入剖析國家發展委員會訂定之七大計畫目標並提出解決方案，不僅能協助企業突破人才招募瓶頸、強化產業國際競爭力，更可為政府建立完善的外國人才引進制度提供具體建議：

一、外國學生至企業實習的意願及需求

透過問卷調查（外國學生 233 份、在臺僑外生 741 份）及焦點團體訪談（37 位外國學生），全面掌握外國學生來臺實習的需求與挑戰。

（一）外國學生企業實習意願

根據問卷調查結果顯示，外國學生對實習計畫展現高度意願，其中 208 位受訪者表示願意參與實習，占全體受訪外國學生（233 人）的 89.27%。同時，在臺僑外生群體中，共有 570 位學生表達參與實習意願，占該群體總受訪人數（741 人）的 76.92%。這些數據反映出國際學生群體對實習機會持有相當正面的態度，尤其以外國學生的參與意願最為顯著。

(二)需求與挑戰

研究結果顯示，國際學生在實習過程中具有多面向的需求與挑戰。在需求方面，學生主要關注以下幾個層面：

1. 職業發展導向：包括專業領域發展、職涯規劃探索及增加未來就業機會。
2. 跨文化交流：著重於國際人脈網絡的建立與拓展。
3. 在地適應能力：強調文化體驗與語言能力的提升。

然而，學生在實習過程中也面臨諸多挑戰：

1. 語言溝通障礙：中文能力的侷限性以及臺語使用所造成的理解困難。
2. 實務應用落差：學校所學與職場實務之間的差異導致專業知識轉換應用的適應期拉長。
3. 時間管理限制：針對在臺僑外生的工作型實習，依規定非寒暑假期間每週工作時數不得超過 20 小時。
4. 文化適應議題：包括跨文化工作環境的適應、時間觀念標準的差異（如對守時的要求）以及職場文化與母國文化之間的差異調適。

二、調查企業提供實習機會之意願，並掌握有意願之企業名單

本研究透過問卷調查及深度訪談，深入探討企業提供國際學生實習機會的意願及相關考量因素。研究發現可分為促進因素與顧慮因素兩大面向：

(一) 促進因素

1. 人力資源策略：服務業（餐飲旅宿業）主要強調解決企業人力短缺問題，大部分企業強調提供實習機會是為了建立未來人才儲備管道，而大規模或有海外業務之企業希望培養具國際視野的專業人才。
2. 企業發展策略：大規模或有海外業務之企業希望透過任用外國實習生來加速企業國際化進程、開拓國際市場機會以及提升組織多元文化競爭力，帶動整體員工的積極度與跨域能力。

(二) 限制因素

1. 溝通障礙：工作場域的語言隔閡造成跨文化溝通效能的考量。
2. 法規限制：在臺僑外生工作型實習的時數限制（非寒暑假期間每週工作不得超過 20 小時）以及相關行政法規的配合成本。
3. 人力投資風險：實習生轉正職的比率考量以及培訓投入與人才留任的不確定性。
4. 管理成本：跨文化管理的額外投入，專責人員的配置需求以及培訓資源的分配。

本研究結果顯示，儘管企業認同國際實習生可為組織帶來多元效益，但在實務推動上仍面臨多項待克服的挑戰。特別是在人才留任方面，企業期待透過實習計畫發掘及培育未來正式員工，此期待與實際轉化率之間的落差，構成重要的評估因素。

透過問卷調查及深度訪談，成功掌握 116 家目前有意願提供實習機會的企業名單，這些企業皆提供完整公司名稱及統一編號。然而，在計畫過程研究過程中發現，企業對外籍實習生的需求會隨景氣變動、市場發展趨勢以及企業策略方針而改變。因此，企業名單是會有變動性的。

本計畫在 GIFT 平臺的功能精進規劃中建立動態更新機制，定期追蹤企業需求變化，確保資訊的即時性和準確性，並設計企業榮譽榜制度，持續鼓勵優質企業提供實習機會。

三、設計吸引企業提供實習機會之誘因及機制

基於研究結果，完成法規修訂及平臺功能精進兩大面向：

法規修訂建議包括工作型實習週時數修訂建議、外國學生來臺實習統一單位及薪酬給付標準修正建議、外國學生來臺實習簽證轉換程序建議以及開放外國學生畢業後來臺實習辦法建議。

GIFT 平臺特別設計多項創新功能以吸引企業使用，包括 AI 智能配對降低人才搜尋成本、即時評估系統協助管理實習生、跨文化溝通工具降低文化差異帶來的障礙、企業形象展示提升國際能見度，以及完整的數據分析功能協助企業優化人才策略。這些功能都將大幅降低企業管理外籍實習生的成本，提高參與意願。

四、發展智慧化實習媒合平臺系統

強化 GIFT 平臺功能，完成會員分類系統、多語言介面、資安防護等核心功能優化。特別強化媒合功能，包括 AI 配對系統、即時通訊功能、追蹤系統等，提升平臺使用便利性和媒合效率。同時建立數據分析功能，提供媒合趨勢分析，協助政策制定。

五、建置實習人才資料庫

在 GIFT 平臺建立實習人才的資料庫，透過學生確認開放履歷表功能，企業能夠在上面瀏覽學生個人資訊、學歷背景、專業技能等基本資料，以及實習表現評價和能力評估記錄。同時開發多維度搜索功能，協助企業快速找到合適人才，並建立資料更新機制確保信息時效性。

六、強化實習宣傳機制

若蒙政府單位支持，本計畫團隊開發的 GIFT 平臺將成為串連全臺產官學各界的統一資源平臺，不僅能整合各大專院校的國際實習資源，更能嘉惠本國學生，打造一個兼顧國際化與本土發展的人才交流平臺。

此平臺為外國學生創造來臺實習機會，也為臺灣學生提供優質實習資源，形成互惠共榮的人才培育生態系統，成為國家推動國際人才政策的重要基石。

為發揮平臺最大效益，建議建置完整的數位行銷系統，包含社群媒體整合、推廣追蹤、內容管理等功能，並透過各大專院校的共同參與，建立起全面性的學校聯繫網絡。

這個緊密的合作體系不僅確保實習機會資訊能即時傳遞給所有潛在的實習生，更能有效提升臺灣實習資源的能見度。透過這種全方位的資源整合，將建立起產學合作的良性循環，為臺灣的人才培育開創嶄新格局。

七、實習後銜接教育或留臺工作配套

GIFT 平臺將建置產學人才銜接認證系統，促進國際學生在臺實習後之職涯發展。此系統將導入實習表現分級認證機制，不僅能提升學生之學習動機與專業成長，更可作為企業評估人才之重要參考依據。

透過標準化的實習歷程紀錄與能力認證，使企業能全面了解求職者之專業素養、實務能力及實習績效，進而提升國際人才留臺就業之意願與機會。

綜上所述，本計畫建議透過法規及制度面的修訂，打造友善法規環境，並且透過提升 GIFT 平臺的功能，可望成為全台大專院校共享的統一資源，有效串連產官學各界資源(圖 6-1)，為臺灣打造更完善的國際實習生態系統。

如果此目標能夠實現，不僅可以協助臺灣企業解決人才的需求，更能強化臺灣的國際競爭力。本計畫的研究成果將為政府推動國際人才政策提供重要的實證基礎，協助臺灣在全球人才競爭中創造更多優勢。

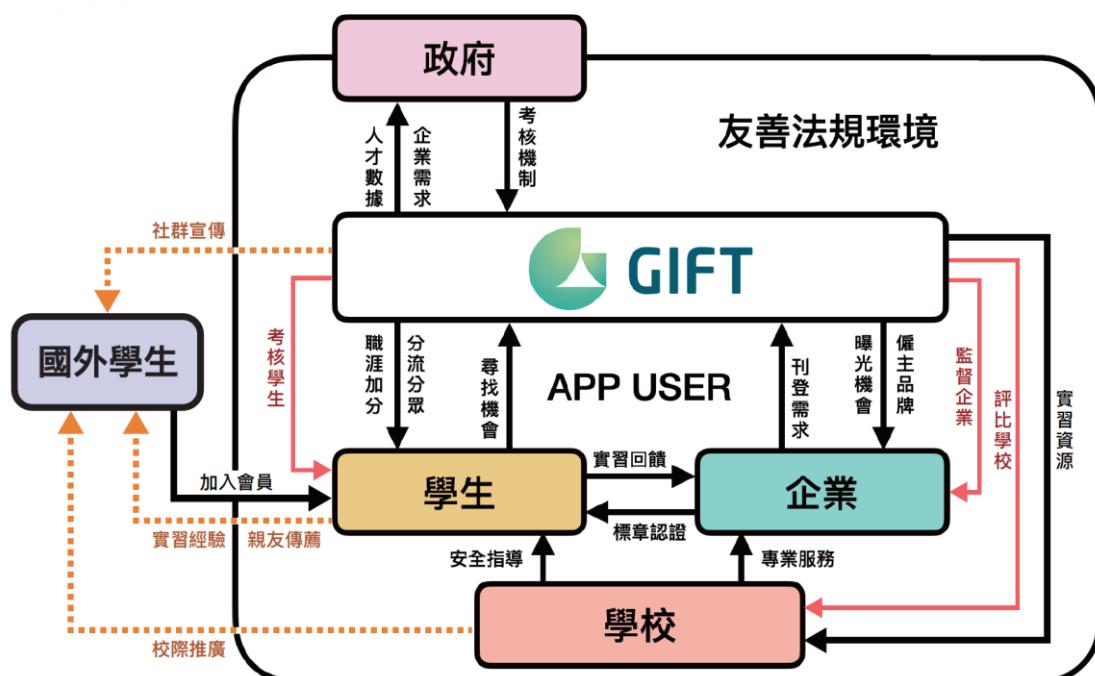


圖 6-1 GIFT 平臺生態系統架構圖

(本計畫繪製)

第二節 建議

一、法規修訂建議

根據計畫團隊進行的全面問卷調查、深度訪談以及焦點座談內容，整合各方意見後統整為十項政策意見，詳見表 6-1。

現行已有政策規範或解決方案的項目，包括以下三項：

- (一) 畢業後過渡期間太短：針對僑外生畢業後的過渡期間，移民署已在 2024 年將覓職期延長至 1+1 年，提供更彈性的銜接時間。
- (二) 商業登記或資本額限制之企業無法留用僑外實習生：目前透過專案會商方式與勞動部協調，處理商業登記或資本額限制之企業無法聘用僑外實習生為正式員工的問題。
- (三) 評點制度：勞動力發展署於 2024 年修訂評點制，將就學期間的實習經驗納入來臺工作的評分項目之一。

目前尚未建立完善制度的項目，包括以下七項：

- (一) 畢業後覓職期間無法打工困境
- (二) 工作型實習週時數上限 20 小時困境
- (三) 外國學生來臺實習時間依各辦法不同
- (四) 開放非學生身分外籍人士來臺實習
- (五) 一般型實習與工作型實習定義標準
- (六) 實習轉正職簽證轉換程序繁複
- (七) 建立外國學生來臺實習津貼基本標準

本計畫已透過對現行法規的缺口分析，整合產官學各界的意見，針對每個待解決議題提出具體可行的修正建議。這些建議考量企業、學校、政府部門及學生等不同權益關係人的需求，以期建立更完善的實習制度框架，為未來政策修訂提供具體參考方向。

本計畫建議針對現行法規進行下列修改。

表 6-1 實習相關法規現況與待改進項目彙整表

| 問題 | 現有政策 | 提出對象 | | | |
|-----------------------------|---|------|----|----|----|
| | | 企業 | 政府 | 學校 | 學生 |
| 工作型實習週時數上限 20 小時限制 | | V | V | V | V |
| 外國學生來臺實習時間依各法不同 | | V | V | V | V |
| 開放非學生身分外籍人士來臺實習 | | V | | V | V |
| 僑外生畢業後尋職期限待解 | 移民署已於 2024 年將覓職期延長至 1+1 年。 | V | | V | V |
| 僑外生畢業後覓職期間無法打工困境 | | | V | | V |
| 一般型實習與工作型實習定義標準 | | | V | | V |
| 實習轉正職簽證轉換程序繁複 | | V | | | V |
| 商業登記或資本額限制之企業無法留用僑外實習生為正式員工 | 透過專案會商方式與勞動部協調。 | V | | | V |
| 實習年資應納入工作經驗採計 | 勞動力發展署於 2024 年修訂評點制，將就學期間實習經驗列入留臺工作的評分項目。 | V | | | V |
| 建立外國學生來臺實習津貼基本標準 | | | | | V |

資料來源：本計畫整理

(一) 在臺僑外生工作型(具僱傭關係)實習：非寒暑假之時數限制

1. 現況檢討

根據《專科以上學校產學合作實施辦法》第 6-1 條第 2 點規定：「學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。」再者，

境外生依就業服務法第 50 條規定辦理：「雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時。」

每週工作時數為 20 小時之限制，嚴重影響外國學生參與實習的機會。根據訪談發現，許多企業要求實習生每週工作至少 3 天（約 24 小時），導致外國學生在爭取實習機會時處於劣勢，無法滿足企業之要求。

2.修正建議

- (1) 將每週工時上限提高至每週至少 24 小時(8 小時*3 天)，使外國學生能夠滿足企業對實習生每週工作至少 3 天之要求，進而增加其參與實習項目的競爭力。
- (2) 按年級區分工時限制：建議低年級的大學生可採一週可以工作 24 小時，高年級的大學生可採一週可以工作 40 小時。以漸進式增加工時的方式，幫助學生逐步適應工作環境，並讓高年級可以獲得更多的實習機會。

(二) 在臺僑外生工作型(具僱傭關係)實習：定義與實習津貼/薪資

1. 現況檢討

教育部目前正研議《專科以上學校校外實習教育法》(草案)，將實習分為以學習為主要目的之一般型校外實習，及有勞務提供或工作事實之工作型校外實習。

目前企業對於實習是一般型/工作型的認定仍有出入，導致有些實習工作的津貼偏低，甚至無薪。這種情況不僅無法吸引高質量的國際人才，還可能導致學生與雇主之間的衝突。如果實習工作低薪或無薪，也可能導致學生為了生活必須同時從事多份工作，嚴重傷害實習的美意。

2. 修正建議

儘快通過法案，並參考「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」以確保企業與學生能夠清楚實習類型的定義，保障實習生的權益。

(三) 在臺僑外生覓職期間無法打工困境

1. 現況檢討

自 2024 年起，內政部移民署將僑外生的覓職期限延長至 1+1 年，理論上應有助於畢業生在台灣尋求工作機會。然而，現行法規對僑外生在覓職期間的工作權仍存在限制，僑外生畢業後不再具學生身分，需申請居留延期以從事求職活動，但未經勞動部許可，不得於覓職期間從事任何工作。這導致僑外生在覓職期間面臨無法工作的困境，進而缺乏基本經濟來源支持。

這樣的限制對於僑外生而言，不僅增加其生活壓力，還可能對吸引國際人才政策的實施產生負面影響。許多僑外生在畢業後希望留在台灣貢獻所學，但覓職期間的經濟壓力可能迫使他們放棄台灣市場，選擇返回母國或轉往其他地區發展，進一步削弱台灣在全球人才競爭中的吸引力。

此外，現行法規未考慮到僑外生畢業後的特殊身分需求，將其等同於一般非台籍人士，未充分體現政策對僑外生族群的差異化支持。這種標準化的法規框架，忽略了僑外生作為台灣國際化政策重要推動者的角色，與政府長期吸引並留住國際人才的目標存在矛盾。

2. 修正建議

- (1) 修訂就業服務法相關規定：建議在《就業服務法》中明確增列僑外生畢業後覓職期間的工作許可條款，允許符合特定條件的僑外生申請從事短期兼職工作。例如，限制每週工作時數，以確保僑外生在求職過程中能維持基本的生活需求，同時避免影響其全職工作尋覓的專注度。
 - (2) 建立僑外生專屬支持計畫：政府可考慮設立僑外生覓職補助計畫，針對畢業後符合條件的僑外生提供基本生活津貼，以減輕其經濟壓力。這項措施不僅可增強僑外生留台信心，也能展現政府對國際人才的重視。
 - (3) 加強與勞動部及企業的合作：推動勞動部與企業合作，開發適合僑外生的臨時性工作或見習機會，例如參與產業相關專案或短期實習計畫，這不僅能為僑外生提供經濟支持，也可協助其提升求職競爭力。
- (四) 外國學生來臺實習：缺乏統一監管單位、實習期間與薪酬標準

1. 現況檢討

(1) 缺乏統一監管單位：外國學生來臺灣企業或機構之實習辦法種類繁多，包括經濟部《企業及法人申請外國學生來中華民國實習要點》、金管會《會計師事務所申請外國學生來中華民國實習要點》、教育部《外國學生至中華民國各級學校及教育機構實習要點》、法務部《外籍人士於中華民國律師事務所實習要點》、交通部《觀光旅館業及旅館業申請外國學生來中華民國實習要點》。

外國學生來臺實習分由五個不同單位管理，造成申請實習的外國學生諸多不便。例如，外國學生必須花費大量時間研究不同單位的規定。此外，各單位對實習期限、展延條件等規定有差異，增加學生的困擾度。最後，學生難以全面掌握在臺實習的各種規定。

- (2) 實習期間不一致：大多數辦法規定實習期限最長為六個月，且可申請一次展延。觀光旅館業卻規定實習期限可達學生就讀學制的二分之一。這種規定差異導致不同產業適用不同規定，有失公平。
- (3) 缺乏薪酬給付標準：目前外國學生來臺實習的薪酬標準缺乏統一規定，也沒有區分一般型與工作型實習。根據學生的反應：實習的薪酬差異大、低薪問題嚴重、權益缺乏法律保障、無法透過實習提升競爭力、缺乏生活的照應等。相較於其他國家，臺灣的實習薪酬缺乏吸引力。

2. 建議修正

- (1) 設立統一的外國學生實習管理機構，負責協調和監督所有外國學生來臺實習的事務，進而保護實習生權益，而且確保實習的教育價值。或是設置統一申請入口，再於系統後端將申請發送至各事業項目之目的主管機關。
- (2) 將實習期限統一規定，讓各行業在吸引國際人才方面處於平等地位。本計畫具體的建議如下：實習期限採兼顧學生與企業的期望。
①基本實習期限為 12 個月：取學生期望(6-12 個月)與企業期望(12-18 個月)的中間值。
②延長選項：每次可申請延

長3個月，以申請二次延長為限。③延長條件：第一次延長必須學生和企業雙方同意，第二次延長除雙方同意外，還需要提交詳細的延長計畫，說明該延長對學生專業發展的幫助。④彈性條款：特殊情況下（如特定行業的特殊需求），可申請延長至24個月，但需經過嚴格審核。

- (3) 制定明確的實習類型（如一般型或工作型），及規範該有的津貼或補助等。
- (4) 建立實習質量監督機制，進而及時發現問題，並持續改善實習的品質，如建立定期的評估和反饋系統。

(五) 外國學生來臺實習：簽證轉換程序

1. 現況檢討

從實習簽證轉換為工作簽證的程序複雜，且不合理。例如，學生實習完成之後，必須先回國，等待企業的聘僱被許可之後，再重新入境臺灣。這不僅浪費實習生的時間和成本，國家也可能因此流失人才。

2. 建議修正

- (1) 簡化實習簽證轉工作簽證的流程，如建立快速通道或一站式服務。
- (2) 允許實習生在臺灣境內完成轉換工作簽證的流程，避免出境再申請工作簽證。

(六) 開放外國學生畢業後來臺實習辦法

1. 現況檢討

依據教育部《大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點》，在臺就讀的僑外生可以畢業後在臺實習一年，而國外學生只能在持有學生身分的期間才能實習。

本計畫的團隊藉由訪談及焦點座談詢問各方的意見，統整如下表3-21，各方普遍持支持開放外國學生畢業後來臺實習的政策。

表 6-2 開放外國學生畢業後來臺實習意見彙整表

| 意見 對象 | 支持 | 不表態 | 反對 |
|-----------|----|-----|----|
| 企業(12 家) | 6 | 2 | 4 |
| 政府(4 個單位) | 2 | 1 | 1 |
| 學校(8 所) | 4 | 2 | 2 |
| 學生(37 位) | 32 | 0 | 5 |

資料來源：本計畫整理

此外，大多數的學生反應，無論在臺灣或國外就讀，由於課業壓力，很難在學習期間得到實習機會。有些外國學生利用寒暑假來臺實習，卻必須返回原校繼續學業，導致外國學生難以透過短期實習轉化為正式的工作機會。

2. 建議修正

- (1) 修訂教育部《大學院校生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點》，及經濟部《企業及法人申請外國學生來中華民國實習要點》之規範：允許畢業一年內的外國人來臺實習，並且設置 2 年的試行期。
- (2) 實習期限最長 1 年，不可延長。申請時必須提供畢業證書和在學期間的成績單、實習內容必須與其學位相關，及臺灣企業的正式邀請函。
- (3) 設置年度配額制度，根據產業需求調整實習的名額。

二、制度修訂建議

根據我們的研究調查顯示，臺灣高等教育體系中的大專院校依其發展定位可分為學術研究型、技術應用型及綜合型等不同類型。這種分類特性直接影響了各校與產業界的連結程度，進而造成實習資源分配不均衡的現象。

有鑑於此，建置統一的實習資訊管理平臺實為當務之急，此平臺

不僅能協助產學資源較為不足的學校獲得更多實習機會，更可有效降低各校在實習業務上的行政負擔，達到資源優化配置的目標。

目前實習機會的資訊相當分散，學生難以全面掌握適合自己的實習機會。對外國學生而言，更缺乏獲取實習資訊的管道。此外，目前實習機會集中在特定領域（如科技業）和地區（主要是北部），造成資源分配不均。

建立整合的實習資訊平臺，蒐集來自各行業、各地區的實習機會，並且提供多語言的實習資訊平臺，降低語言障礙，確保外國學生容易獲取實習相關的資訊。

針對學生的反饋機制，教育部已設立部長信箱及 NISA (National Immigration Service Agency) 專線等管道，以提供外國實習生反饋的途徑。然而，這些機制的可見度和可及性仍顯不足，導致大多數外國學生對這些資源缺乏認知，未能充分利用這些反饋管道。現有的反饋機制未能全面涵蓋實習過程中所遇到的各類問題，例如文化適應及職場歧視等特殊情況。

從企業的角度看，當企業在實習中遇到學生不認真或其他相關問題時，通常會聯繫學校的相關人員（如系主任或高層管理者）進行反映。由於這些人員通常工作繁忙，且並非直接負責實習輔導，因此企業在尋求幫助時常感到無助。這突顯了建立更有效的反饋機制的重要性，以促進企業與學校之間的溝通，確保實習生能獲得必要的支持和指導。透過改善這些反饋機制，不僅可以提升外國實習生的整體體驗，還能增強企業對實習生表現的管理能力，最終促進雙方的共同成長。

基於上述現象，建議提高現有反饋管道的知名度，學校可以利用新生入學說明會、實習前培訓等場合，有系統地介紹部長信箱、NISA 專線等官方反饋管道。同時，建立標準化的實習質量評估體系，包括學習目標達成度、專業技能提升、職場適應性等多個維度。最後，透過建立實習結束後的雙向評價機制，並公開其結果，促進政府與企業持續改進實習的相關作業。

外國學生在實習過程中常面臨語言障礙和文化差異，這些挑戰可能導致溝通不良、增加誤解，並影響工作效率和團隊合作。此外，文化衝突可能造成外國學生的心理壓力，讓其對臺灣的整體印象產生負

面影響。尤其是外籍實習生在單位中，除非能遇到英語流利且願意交流的同事，否則他們通常難以獲得同事的支持與陪伴。調查結果顯示，外籍實習生普遍認為同儕及帶領實習的企業導師協助與陪伴支持至關重要。因此，建議在實習開始前，為外國學生提供語言及文化適應培訓課程。課程應涵蓋臺灣的職場文化、溝通禮儀、常見的文化差異等內容，幫助學生準備好實習生活。

透過建立外國學生實習社群網絡，可以是線上或定期的線下活動，促進外國學生的經驗分享和互助，鼓勵企業指定專門的導師或夥伴，協助外國學生更好地融入工作環境。此外，同步設計文化交流計畫，促進本國與外國人士之間的互動，增進文化理解，消除刻板印象。

透過這些管制作業的修訂建議，希望能夠全面提升臺灣的國際實習體系，為外國學生提供更優質的實習體驗，同時也為臺灣企業創造更多機會吸引和留住優秀的國際人才。

第三節 研究限制

本計畫團隊雖然已盡力維持數據的可靠性與全面性，但仍存在一些限制需要說明。

首先，依據計畫期程規劃，只有一個月的時間必須透過多元化管道進行問卷發放與宣傳，本計畫透過重複發送電子郵件或電話通知。根據 Nulty (2008) 對線上問卷與紙本問卷的比較研究中指出，線上問卷的回收率範圍從 20% 到 40%，本次計畫的四份問卷皆達範圍標準，且依過往研究經驗，在 30 天的時間限制內，此回覆率已達相當程度的水準。未來如果要改善問卷回收率，建議拉長問卷的時間。

再者，本研究的深度訪談涵蓋企業、政府及學校的多元代表，試圖蒐集不同產業與組織的意見。然而，由於訪談本身耗時且需較高的資源投入，雖然已盡力涵蓋多元化的產業別，仍難以全面蒐集所有產業的代表性意見，特別是某些小眾或特定產業的意見可能有所缺失。未來研究可考慮集中特定產業的專項調查來補足訪談不足之處，進一步提升數據的代表性。

最後，在學生焦點座談中，共有 37 位參與者，其中 32 位為在臺僑外生，5 位為外國學生。由於外國學生樣本的徵集相較於在臺僑外生更為困難，因此外國學生的樣本數量相對較少。這可能導致本研究在反映外國學生的意見時，存在一定的侷限性。未來研究建議增加外國學生的樣本量，例如透過與更多國際事務相關單位合作，或延長學生招募的時間，來獲取更全面的數據。

本研究盡力以多元方法蒐集數據，並採取措施減少限制對結果的影響。然而，時間、資源及受試者特性等限制仍可能對研究結果的代表性與解釋力造成一定影響。未來研究可針對上述限制進行改善，以進一步提升研究的全面性與精確性。

參考文獻

【中文文獻】

中華民國比較教育協會（2012）。各國大學實習制度之調查分析之期末報告。臺灣，教育部高等教育司。

文化部官網（2021）。文化部「5G 文化科技人才培育暨跨域應用計畫」文化融合科技看見新未來。取自 https://www.moc.gov.tw/News_Video_Content.aspx?n=106&s=196677

文部科学省高等教育局専門教育課（2009）。インターンシップの導入と運用のための手引き～インターンシップ・リファレンス～。取自 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/sanko_6.pdf

日本出入國管理聽官網(2024)。取自 <https://www.moj.go.jp>

用數據看臺灣 (2024) - 探討大學生高失業率之原因。取自：(taiwanstat.com),
<http://www.taiwanstat.com>

行政院官網 (2021)。發展 5G 加值應用服務—擴大臺灣核心供應鏈地位。取自：
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/545ac175-42c2-4aa2-86c9-8067bb339f1f>

行政院官網 (2023)。前瞻基礎建設計畫—奠定未來 30 年國家發展根基。取自：
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/45d6025c-5b15-4f87-9294-2984cd1df4d4>

法務部 (2014)。外籍人士於中華民國律師事務所實習要點。臺灣，法務部。
金管會 (2017)。會計師事務所申請外國籍學生來中華民國實習要點。臺灣：金管會。
美國勞工局 (U.S. Department of Labor) 官網((2024)。取自 <http://www.wagehour.dol.gov>

國家發展委員會 (2021)。110-112 年重點產業人才欠缺主要原因。取自：<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/18/refile/0/7272/5b98c8a3-7356-4d53-98e1-856296d6a42b.pdf>

國家發展委員會 (2024)。「擴大推廣 5G 及數位化外國學生來臺實習委託研究計畫案需求書」。臺灣，國家發展委員會。

國家發展委員會 (2024)。外國專業人才延攬及雇用法資訊專業，資訊總覽-認識本法。取自：https://foreigntalentact.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=E6309CCCA6ED1775

國家發展委員會人力發展處 (2017)。從實習到就業，吸引青年人才。取自：T

aiwan Economic Forum, Volume15, Number 2。

國家發展委員會官網（2022）。統計分析圖表彙編-國際人力移動-外國專業人員人數-按行業別分。取自：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=CD_B851A092C6F146

國家發展委員會官網（2022）。統計分析圖表彙編-國際人力移動-外國專業人員人數-按國籍別分。取自：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=F5_6F12F994512E40

國家發展委員會官網（2022）。統計分析圖表彙編-國際人力移動-留臺工作僑外生人數。取自：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=039607ED1B_9EF460

國家發展委員會官網（2022）。攬才政策宣導及交流說明會-「人口及移民政策」暨「強化延攬外國專業人才」政策說明簡報檔案。取自：<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/14832/4df308e8-4146-4711-adb8-267425ec8eeb.pdf>

國家發展委員會官網（2023）。國際高階關鍵人才齊聚臺灣，外國特定專業人才突破 10,000。取自：https://www.ndc.gov.tw/nc_27_36590

國際及兩岸教育司官網（2024）。業務專區-教育新南向-執行情形。取自：<https://depart.moe.edu.tw/ED2500/News.aspx?n=5CC31B7B15A64D3B&sms=4A786917E9360DBF>

國際及兩岸教育司官網（2024）。選送學生出國研修或國外專業實習補助系統。取自：<https://www.studyabroad.moe.gov.tw/new/index/selected.report/page/2>

教育部（2014）。外國籍學生至中華民國各級學校及教育機構實習要點。臺灣，教育部。

教育部（2022）。擴大吸引僑外生來臺就學政策。臺灣，教育部。

教育部（2023）。外國學生及僑生學習與實習參考手冊—學生版。臺灣，教育部。

教育部主管法規查詢系統（2024）。教育部高等教育輸出擴大招收境外學生推動小組設置要點。取自：https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL_001574

教育部全球資訊網（2023）。教育部規劃「促進國際生來臺及留臺實施計畫」吸引優秀國際學生來臺就學與留臺工作。取自：https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=B0CED84D1F65EA55

教育部統計處（2024）。大專校院正式修讀學位之外國學生人數—按校別、國別、性別與等級別分。取自：https://depart.moe.edu.tw/ED4500/News_Content

t.aspx?n=5A930C32CC6C3818&sms=91B3AAE8C6388B96&s=8A351A43EC0708BF

教育部統計處（2024）。僑生及港澳生人數概況統計(112 學年度)。取自：http://depart.moe.edu.tw/ED4500/News_Content.aspx?n=48EBDB3B9D51F2B8&sms=F78B10654B1FDBB5&s=212B2CF76078EBF4

郭智輝談人才-每年 125 億招才讓 2.5 萬留學生在臺就業(2024)。取自：工商時報，<https://www.ctee.com.tw/news/20240724700052-430104>

勞動部勞動力發展署官網（2021）。新聞稿-勞動部打造職場新尖兵，助青年迎戰 5G 新世代。取自：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=85418D7064B65DA2

勞動部勞動統計查詢網（2024）。外國特定專業人才按特殊專長領域及性別分。取自：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu&cparm1=wq092&rdm=R189556>

勞動部勞動統計查詢網（2024）。外國留學生、僑生、華裔學生工讀工作有效許可人數按國籍分。取自：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu&cparm1=wq18&rdm=atqjArle>

勞動部勞動統計查詢網（2024）。畢業僑外生留臺從事專門性或技術性工作按申請資格及性別分。取自：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu&cparm1=wq195>

經濟部（2018）。企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點。臺灣，經濟部。經濟部官網（2022）。數位與特殊技術人才發展計畫-經濟部(核定本)。取自：https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwivz7e5msuEAxXTh68BHQ1CAmUQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.moea.gov.tw%2FMNS%2FCORD%2Fcontent%2FwHandMenuFile.ashx%3Ffile_id%3D24011&usg=AOvVaw0Yade7MdEUK7LrXSbn4hTc&opi=89978449

經濟部官網（2022 年）。通訊（含 5G）產業 2023-2025 專業人才需求推估調查。取自：<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/18/refile/6037/9315/5337111b-ec95-4520-bb29-9903e7700311.pdf>

農業部（2019）。外國人來臺農業技術實習作業要點。臺灣，農業部。

監察院官網（2021）。調查報告（字號：108 教調 0030）。取自：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?s=6663>

臺灣高等法院刑事判決（2022）。111 年度上訴字第 4655 號。取自：<https://cs>

di3.judicial.gov.tw/judbp/wkw/WHD1A01.htm?court=TPH
駐紐約辦事處教育組官網（2024）。美國實習相關規定初探。取自 <https://www.edutwny.org>

【英文文獻】

- Ayarkwa, J., Agyekum, K., & Adinyira, E. (2012). Perceptions of undergraduate construction students on industrial training in Ghana. *Journal of Science and Technology (Ghana)*, 32(1), 56-67.
- Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102141.
- Bandura, A. (1971). Social learning theory. General Learning Press.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall.
- Blackmore, J., & Rahimi, M. (2019). How 'best fit' excludes international graduates from employment in Australia: a Bourdeusian perspective. *Journal of Education and Work*, 32(5), 436-448.
- Cameron, R., Farivar, F., & Coffey, J. (2019). International graduates host country employment intentions and outcomes: Evidence from two Australian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 550-568.
- Chiou, B. (2017). Two-step migration: A comparison of Australia's and New Zealand's policy development between 1998 and 2010. *Asian and Pacific Migration Journal*, 26(1), 84-107.
- Coase, R. H. (1993). The nature of the firm (1937). *WILLIANS, OE; WINTER, SG*.
- Esses, V. M. (2021). Prejudice and discrimination toward immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72, 503-531.
- Esses, V., Sutter, A., Ortiz, A., Luo, N., Cui, J., & Deacon, L. (2018). Retaining international students in Canada post-graduation: Understanding the motivations and drivers of the decision to stay. *CBIE Research in Brief*, 8.
- Eurobarometer, S. (2006). Europeans and their languages. European Commission.

- Farivar, F., Coffey, J., & Cameron, R. (2019). International graduates and the change of initial career mobility intentions. *Personnel Review*, 48(4), 1061-1078.
- Gamboa, V., Paixao, M. P., & de Jesus, S. N. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 78-87.
- Gribble, C. (2014). Employment, work placements & work integrated learning of international students in Australia. *International Education Association of Australia, Research Digest*, 2.
- Gribble, C., Rahimi, M., & Blackmore, J. (2017). International students and post-study employment : The impact of university and host community engagement on the employment outcomes of international students in Australia. *International student connectedness and identity : Transnational perspectives*, 15-39.
- Gümüş, S., Gök, E., & Esen, M. (2020). A review of research on international student mobility : Science mapping the existing knowledge base. *Journal of Studies in International Education*, 24(5), 495-517.
- Han, Y., Gulanowski, D., & Sears, G. J. (2022). International student graduates' workforce integration : A systematic review. *International Journal of Intercultural Relations*, 86, 163-189.
- Hawthorne, L. (2018). Attracting and retaining international students as skilled migrants. *High-skilled migration : Drivers and policies*, 195.
- Kang, S. C., Morris, S. S., & Snell, S. A. (2003). Extending the human resource architecture : Relational archetypes and value creation.
- Kim, S., & Han, S. J. (2017). Global Talent Flow : International Graduate Students' Career Decisions After Graduation.
- Krishna, V. (2009). "Auction Theory." *Academic Press*.
- Margaryan, S., Saniter, N., Schumann, M., & Siedler, T. (2022). Do internships pay off? The effects of student internships on earnings. *Journal of Human Resources*, 57(4), 1242-1275.
- Maskin, E., & Riley, J. G. (1984). "Optimal Auctions with Risk Averse Buyers." *Econometrica*, 52(6), 1473-1518.

- Maury, O. (2020). Between a promise and a salary : Student-migrant-workers' experiences of precarious labour markets. *Work, Employment and Society*, 34(5), 809-825.
- McAfee, R. P., & McMillan, J. (1987). "Auctions and Bidding." *Journal of Economic Literature*, 25(2), 699-738.
- Milgrom, P. R. (2004). Putting Auction Theory to Work. Cambridge University Press.
- Ministry of Manpower Singapore. (2024). Work holiday programme. <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-holiday-programme>
- Moskal, M. (2017). International students pathways between open and closed borders : Towards a multi-scalar approach to educational mobility and labour market outcomes. *International Migration*, 55(3), 126-138.
- Myerson, R. B. (1981). Optimal Auction Design. *Econometrica*, 49(4), 863-888.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge university press.
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: What can be done? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301-314. <https://doi.org/10.1080/02602930701293231>
- Parsons, T. (1920). Choosing a Vocation. Boston : Houghton Mifflin.
- Peng, Y. (2020). From migrant student to migrant employee : Three models of the school-to-work transition of mainland Chinese in Hong Kong. *Population, Space and Place*, 26(4), e2283.
- Rajani, N., Ng, E. S., & Groutsis, D. (2018). From India to Canada : An auto ethnographic account of an international student's decision to settle as a self-initiated expatriate. *Canadian Ethnic Studies*, 50(1), 129-148.
- Rose, P. (2013). Internships : Tapping into China's next generation of talent. *A sia-pacific journal of Cooperative Education*, 14(2), 89-98.
- Roth, A. E. (2002). "The Economist as Engineer : Game Theory, Experimentation, and Computation as Tools for Design Economics." *Econometrica*, 70(4), 1341-1378.
- Shchegolev, V., Lassleben, H., & Martinez, A. (2016). Employment opportunities and barriers on the Russian and German labor market for international

- graduates with domestic degrees. *Business perspectives and research*, 4 (2), 93-110.
- SkillsFuture Singapore. (2024). Work-Study Programmes overview. <https://www.skillsfuture.gov.sg/workstudy>
- Sorrenti, G. (2017). The Spanish or the German apartment? Study abroad and the acquisition of permanent skills. *Economics of Education Review*, 60, 1 42-158.
- Super, D. E. (1950) *A Theory of Vocational Development*, Counseling Psychologist Press.
- Thomas, M. (2016). Community college education abroad and business internship programs cultivation of competency in communicating, collaborating, and critical thinking. *International education at community colleges*, 323-33 5.
- Tran, L. T., Rahimi, M., Tan, G., Dang, X. T., & Le, N. (2020). Post-study work for international graduates in Australia : opportunity to enhance employability, get a return on investment or secure migration?. *Globalisation, Societies and Education*, 18(5), 495-510.
- U.S. Department of State (2023). 2023 Trafficking in Persons Report : Taiwan. Retrieved from : <https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/taiwan/>
- U.S. Office of Personnel Management (2012). Internship Program : Fact Sheet.
- Van Mol, C. (2017). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 countries. *Geoforum*, 78, 52-60.
- van't Klooster, E., Van Wijk, J., Go, F., & Van Rekom, J. (2008). Educational travel : The overseas internship. *Annals of Tourism Research*, 35(3), 690 -711.
- Wake, A., Sison, M. D., & Muir, R. (2017). Supporting international student mobility through resourced international internships. *Asia Pacific Media Educator*, 27(2), 249-263.
- Wilkinson, L. (2008). Labor market transitions of immigrant-born, refugee-born, and Canadian-born youth. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 45(2), 151-176.

- Wilton, N. (2012). The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603-620.
- Wu, C. H. V. (2023). Problematising interculturality in international internship : A Taiwanese perspective. *Asian Journal of Social Science*.
- Wu, S. L. (2017). The planning, implementation, and assessment of an international internship program : An exploratory case study. *Foreign Language Annals*, 50(3), 567-583.
- Yang, M., Webster, B., & Prosser, M. (2011). Travelling a thousand miles : Hong Kong Chinese students 'study abroad experience. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(1), 69-78.
- Zhang, X. (2012). Discussion on international internship and intercultural competence from a perspective of higher educational internationalization-A case study of the program work and travel USA. *Cross-Cultural Communication*, 8(5), 62.

期初審查意見回覆表

| 審查意見 | 回覆說明 |
|--|---|
| 國發會人力處意見： | |
| <p>(一)研究團隊已明確於期初報告(p.15)定義外國生係指「在台灣念書尚未至企業實習或曾經在台灣的企業實習的外國學生」，並將渠等(p.38)區分為在外國但有機會來台就學、在台灣念書尚未至企業實習、在台灣念書且曾在企業實習三類，建議新增目前在國外學校就學且可能有意願來臺實習或目前刻透過各部會實習要點在臺實習之外國學生(含在台就學及在國外就學逕赴實習單位實習者)，並發放問卷或進行訪談。</p> <p>(二)本計畫係依據「強化人口及移民政策專案」下之「強化延攬外國專業人才工作小組」會議決議辦理，重點為強化吸引仍在海外就學之外國學生透過各部會實習要點來臺實習(如赴企業、經濟部所屬法人單位、律師/會計師事務所、農業生產合作社)，並強化觸及海外學生及強化有關實習制度之海外廣宣，建議研究團隊可於期中報告時新增這部分之內容說明。</p> <p>(三)目前「全球專業實習聯盟平臺(GIFT)」已有國內 57 間聯盟學校及 3,853 家企業會員，倘團隊有意擴大「全球專業實習聯盟平臺(GIFT)」之對象與功能，建議可思考與相關部會、大專校院(已推動</p> | <p>(一)配合國發會建議，本研究團隊將問卷調查的學生類別從原本的單一對象擴展為兩類：一是在臺就讀大專院校的僑外生，二是目前在國外學校就讀或已畢業且有意願來臺實習的外國生。</p> <p>配合國發會此要求，本計畫重新設計分析架構，在問卷調查法則對外國生來臺實習的市場進行需求面、供給面與中介面之分析。臺灣外國實習生之需求面即企業端，以企業人力資源部門的單位主管為調查對象。臺灣外國實習生之供給面包括在國外學校就學且可能有意願來臺實習的外國生，及在臺就學之在臺僑外生。臺灣外國實習生之中介面即學校端，以各大學的國際長或主管國際生業務的主管為調查對象。</p> <p>在舉辦專家會議與焦點團體訪談方面，亦分別從需求面、管制面、中介面及供給面擬定討論大綱。</p> <p>(二)為了解海外學生對來臺實習的管道，本計畫已將此問題納入問卷，透過「外國生來臺實習問卷」的第 11 題「您透過何種管道獲悉來臺實習資訊」及第 13 題「您認為赴臺實習最適合的方式」兩題蒐集可以強化觸及海外學生之海外宣傳方法。相關內容請參考第四章第三節。</p> <p>有關在海外就學之外國學生透過各部會實習要點來臺實習，本計畫</p> |

| | |
|---|---|
| <p>企業實習具成效者)既有資源介接及協助相關部會廣宣實習資源之作法。</p> <p>(四)有關訪談內容及焦點團體(p.55)，建議不限於 5G 與數位化相關企業及理工科系學生，以增加樣本多樣性。</p> <p>(五)有關「臺灣國際實習概況」一節(p.34-40)，鑑於現行教育部將「校外實習」認為課程學習範疇，該部補助技職院校與企業進行產學合作專班計畫，安排僑外生至我國企業進行實習或產學合作，基本非屬工作，亦無須向勞動部申請工作許可，建議本節敘及臺灣推動國際實習政策等分析內容，建議調整論述。</p> <p>(六)文字建議修正處</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.建議將文中行政院國家發展委員會調整為國家發展委員會(如封面、p.10、11、16、21、22) 2.內政部移民署誤植成內政部入出國移民署(p.39) 3.經濟部投審會已組改為經濟部投審司(p.40)，另建議文中提及部會時，不須下至內部單位(如各司或處)，僅列如教育部、教育部國民及學前教育署、僑務委員會、勞動部勞動力發展署等(如 p.35 等) 4.專門性技術性工作薪資門檻為 47,971 元，誤植成 47,917 元 (p.43 及 44) 5.外國專業人才永居折抵碩士學 | <p>已將相關規範進一步分析與建議，相關內容請參考第三章第二節。為強化觸及海外學生及強化有關實習制度之海外廣宣，本計畫已新增「臺灣提供外國生實習就業媒合平臺之分析與比較」，分析並比較 14 家能够提供外國生在臺實習及就業的媒合平臺之優缺點，並提出整合之建議，相關內容請參考第五章第二節。</p> <p>本計畫增加臺灣外國實習生中介面的學校端，與各大學的國際長或主管國際生的業務主管合作，隨時掌握海外外國學生之動向。</p> <p>(三)本次四份電子問卷發放的過程中，研究團隊皆製作海報廣宣，並且針對外國生對象製作短影音，運用社群媒體廣宣並且增加觸擊率。透過後台系統設定讓填答者完成問卷後都會看到加入 GIFT 平臺的 QRCode，達到廣宣效果。</p> <p>本計畫已根據此要求，將 14 家平臺的功能優缺點整合後，提列 14 項平臺功能，作為未來評估平臺及合作協調之基礎。相關內容請參考第五章。</p> <p>本計畫已於「在臺僑外生實習問卷」的第五大題及「企業(機構)對外國生實習之問卷調查」的第 17 題對平臺的功能精進方向進行調查，相關內容請參考第五章第四節。</p> <p>(四)配合國發會指示，本計畫的調查企業、僑外生、外國生皆不限行業別及就讀專業別。</p> <p>(五)配合國發會指示，本計畫針對「臺灣國際實習概況」一節已進行擴充，改為第三章「臺灣國際生實習</p> |
|---|---|

| | |
|---------------------|---|
| 位是 1 年誤植成 2 年(p.44) | 現況與問題分析」，包含四個小節：「臺灣國際生實習之統計資料」、「外國學生來臺實習辦法」、「工作規範及制度」、「臺灣推動國際生實習的衍生問題與改善對策」，更全面性的探討臺灣推動國際實習的政策面、規範與成效面、現況與挑戰面。 (六)已配合修正。 |
|---------------------|---|

期中審查意見回覆表

| 審查意見 | 回覆說明 |
|---|---|
| 劉士豪委員意見: | <p>(一) 103年訂定僑外生評點配額制，後續各類移民法規亦持續修正，如目前僑外生畢業後留臺規定，已延長為2年，且可以評點制以外國專業人員晉用，較無實習之需求，建議可併同分析僑外生以評點制留臺或以薪資門檻(47,971元)留臺之影響。</p> <p>(二)此外，也可留意副學士以上僑外生以外國中階技術人員，薪資達50萬元以上可留臺之規定。</p> |
| 晉麗明委員意見: | <p>感謝委員建議。</p> <p>(一)針對僑外生的留臺政策，本計畫已在第參章第三節中完整呈現評點配額制的詳細內容（請參見表3-18），同時納入中階技術工作和專業人才相關規定之說明（請參見表3-19）。</p> <p>(二)有關僑外生採用評點制或薪資門檻留臺之影響，及副學士以上僑外生以外國中階技術人員，薪資達50萬元以上可留臺之規定，已在第參章第三節做詳細分析。</p> |
| 吳霽儒委員意見: | <p>感謝委員的寶貴意見。</p> <p>(一)在企業端的訪談，本計畫精選了12家具有代表性的企業作為對象。其中，員工總數10,000人以上佔2家，5,000-10,000人佔3家，1,000-5,000人佔6家，1,000人以下僅佔1家。本計畫已配合委員的意見，著眼於1,000人以上之企業。</p> <p>(二)本計畫已將研究重點收斂在能提供具體政策建議之項目：法規修改與建構實習媒合平臺及人才庫。</p> |
| (一)僑外生目前法規面遇到的各階段問題(如在學申請實習、應屆畢業實習、申請文件繁瑣等)，目前研 | <p>感謝委員的寶貴意見。</p> <p>(一)本計畫已針對在臺僑外生、外國學生實習過程中面臨之問題與法規</p> |

| | |
|---|--|
| <p>究尚未完整呈現，建議可以再研議強化。</p> <p>(二)學校並非僅為附屬角色，學校為重要之「串接線」，可再多著墨學校對於僑外生協助之內容(如協助文化障礙、實習合約等)，以及學校是否應有專責機構協助學生實習，或權責歸屬建議為何(國際處或學務處等)。</p> <p>(三)需修改第79頁之「臺大引路人」的部分，應修改為「臺大國際引路人」。</p> | <p>障礙，統整後並且提出修訂建議。為凸顯本問題的重要性，本計畫在期末報告已將「法規修訂建議」及「制度修訂建議」以專節呈現。詳細內容請參考第六章第二節。</p> <p>(二)委員的意見與本計畫的觀點一致，所以本計畫額外增加對外國生來臺實習市場的橋接面分析，並額外投入心力，對學校協助學生實習的專責機構負責人進行問卷調查及訪談。本計畫已將委員關心的問題，納入訪談及座談，並將所得的發現彙整於第四章第三節。</p> <p>(三)已配合修正。</p> |
|---|--|

國發會人力處意見：

| | |
|--|--|
| <p>(一) 第57~60頁所列之實習要點已為修訂版，原2006年已訂定外國實習生赴各產業實習之要點，建議強化相關法規的彙整及論述；另建議研究團隊應彙整外國學生來臺實習及針對各類研究對象(僑外生、外國學生、華語生、交換生)的統計資料(如國別、原就讀科系、來臺實習的產業別、津貼)，以做為未來政策參考。</p> <p>(二) 第63頁之表2-2：學生從就學至成為外國專業人才有一定時間落差，且外國專業人才多直接由國外來臺，應注意此母體間之差異性及可比性，建議此比較表再加入僑外生留臺資料庫共同呈現。</p> <p>(三) 建議根據第233頁之綜合建議，請再檢視現行各部會已實施之措施，俾提供後續之政策建議，並請針對如何協助外國實習生留臺工作加以論述。</p> <p>(四) 建議可進行交叉分析確認各行業</p> | <p>(一) 本計畫已配合要求，呈現最新法規的修訂版本。有關強化相關法規的彙整及論述，本計畫在期末報告以專節呈現，詳細內容請參考第三章第二節。本計畫已針對取得有關教育部、經濟部、金管會外國學生來臺實習的統計資料進行分析，詳細內容請參考第三章第一節。</p> <p>(二) 本計畫已將表3-5的第三項更換為更加相關和可比較的數據：「勞動部統計處的畢業僑外生從事專門性或技術性工作之有效聘僱許可人次」。</p> <p>(三) 本計畫已針對在臺僑外生、外國學生實習過程中面臨之問題與法規障礙，統整後並且提出修訂建議。為凸顯本問題的重要性，本計畫在期末報告已將「法規修訂建議」及「制度修訂建議」以專節呈現。詳細內容請參考第六章第二節。</p> <p>(四) 已新增企業交叉分析項目： 1. 成立時間與任用外國籍實習生</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>別、企業規模願意任用外國實習生的主因為何，如餐飲業是否係因勞動成本雇用外國實習生。</p> <p>(五)建議於每一小節末就問卷統計結果進行1至2頁之表格綜整，以扼要呈現調查結果做為小結，並強化與政策建議之連結。</p> <p>(六)建議將在臺僑外生及外國學生相關問卷結果做比較分析，以看出兩者之差異性。</p> <p>(七)其他文字內容或修正意見：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第13頁1圖10-1大學生與其他項顏色不易區分，建議可參考第153頁圖4-1-1。 2.第49頁(二)改善「時」習工作條件，修正為「實」。 3.第56頁第二項及第60頁圖3「經濟部投審會」已於112年組改，建議修改為經濟部投資審議司。 4.第66頁3.(1)加強監管：...「雇佣」，建議修改文字為「僱傭」。 5.第110頁圖9-4垂直座標軸修正為「其他產業」。 6.第129頁第四項係針對企業端調查後提出「提供文化適應培訓」，但依第123頁圖9-25企業不願意使用外國實習生因素中「溝通困難」占77.9%，爰建議可將「提供文化適應培訓」調整為「提供語言相關培訓」。（強化調查結果與建議之關聯性）。 7.第138頁至P149圖建議列上百分比，圖例中同意與非常不同意顏色相近不利判讀，建議可參考第193頁圖示設計。 | <p>關係、2.規模與任用外國籍實習生關係、3.是否成立海外分公司與任用意願關係、4.行業別與任用意願關係、5.曾經任用是否影響未來任用意願關係、6.行業別與任用外國實習生原因關係、7.行業別與不願意任用外國實習生原因關係。</p> <p>(五)已配合調整，原先在正文中的詳細問卷圖表已被移至附錄，並於內文結果中新增各個問卷的表格綜整，扼要呈現該部分的調查結果。</p> <p>(六)已配合調整，詳見第四章第三節-五、觀點比較分析-(五)供給面(外國學生及在臺僑外生)內部比較分析。</p> <p>(七)已配合修正。</p> |
|---|--|

8. 第159頁圖11-10之圖例「非常不同意」顏色建議調整與「二、實習的動機與誘因分析」項下其他圖顏色一致。
9. 第192頁圖12-3圖例應依滿意程度排列(可參考第200頁圖12-15)，且滿意程度搭配的圖例顏色應一致。
10. 第192頁圖12-2長條圖建議依占比小至大由上而下排列(可參考第133頁圖10-4、第155頁圖11-4)。
11. 第233頁最後一行，格式未縮排，與其他行有違。
12. 第232頁中介面分析之(一)學校角色，考量本研究有區分在臺僑外生及外國學生，爰建議把學校對「外國學生」實習和就業方面扮演重要角色調整為對「僑外生」扮演重要角色。

期末審查意見回覆表

| 審查意見 | 回覆說明 |
|---|--|
| <p>劉士豪委員意見：</p> <p>(一)以外國學生而言，無論是一般型或工作型實習，法律中應制定明確的實習類型津貼與補助。建議「專科以上學校校外實習教育法(草案)」可參考「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」來將其明確化。</p> <p>(二)「專科以上學校校外實習教育法(草案)」不只限於僑外生，對本國生的實習來說是個重要規定，僅依靠現行相關辦法之運作不夠完備，本研究成果可對政府相關法規調適的建議深具價值，可提供參考或規劃；另政策應搭配建立一個管理實習的平臺、建立實習品質的評估以及發展跨文化適應系統。</p> <p>(三)平臺優化方面，有以下四點建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 將實習機會完整呈現在平臺上，不僅讓學生知道有實習機會，也能讓學校端了解目前企業提供的實習機會。 2. 應擬具實習計畫，概念如同現行大學各系所依教育部指示規劃的學習地圖。 3. 運用及導入AI技術的部份值得思考。 | <p>(一)感謝委員意見，已納入政策建議。</p> <p>(二)感謝委員給予本計畫的研究成果肯定，希冀能成為未來政府實習制度改革的關鍵要素。</p> <p>(三)感謝委員給予本計畫所提出之平臺精進功能肯定，您提出的四項功能皆於第五章節提出並說明之。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>4. 建立導師制度、實習銜接工作。</p> <p>(四)本研究所提出的實習完成認證標章(金卡、銀卡、銅卡)概念如同勞動部提出的就業學程計畫，學生可透過學程得到學分及勞動部授予的證書，爰建議考慮結合勞動部的「補助大專校院辦理就業學程計畫」來鋪陳；另報告中提到的就業學程計畫的部分有誤，是假設一班收50人中要有15人在企業實習。</p> <p>(五)一般型實習指的是實習工作內容必須與學校課程相關聯，雖不要求支付工資，但若能提供津貼則更為理想。工作型實習則以工作為主要目的，實習為輔。實習單位需遵循一般勞工待遇的標準，提供完整的勞動條件，甚至支付基本工資。</p> | <p>(四)委員提到將本研究的實習認證標章制度與勞動部「補助大專校院辦理就業學程計畫」結合的想法非常具有前瞻性與可行性，本計畫未來會積極尋求與勞動部合作的機會，研議將實習認證標章制度納入就業學程計畫的可行性，以期建立更完整的實習品質認證體系。</p> <p>(五)感謝委員意見，已納入政策建議。</p> |
| <p>晉麗明委員意見：</p> <p>(一)無論是境外生或本國生的實習，均以勞務型實習居多。目前所接觸的企業中，未聘用外國實習生的原因係申請程序繁瑣以及效益評估不佳。</p> <p>(二)建議透過參與國際「展會」加強海外宣傳，集中各部會資源設置具代表性的臺灣館，以吸引對產業與科技趨勢感興趣的外國學生了解臺灣的實習機會。本研究可蒐集外國學生來臺實習的已知及未知管道，進一步梳理和排序，挖掘其他潛在的誘因機會，將資源投入於最能拓展臺灣形象並吸引海外學生的項</p> | <p>(一)感謝委員的觀察，您提出的意見與本研究第四章的調查結果高度吻合。本計畫於第六章提出具體的政策建議，以改善目前的實習環境。</p> <p>(二)感謝您的建議，未來在宣傳規劃時，會參考您提出的國際展會方式，以提高對外國學生的吸引力。同時，在報告的第四章中已透過調查結果發現外國學生來臺實習的相關管道，以及其他誘因機會。此外，我們也建議簡化各部會作業流程，以提升整體執行效率並深化臺灣的國際形象。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>目，同時簡化各部會的作業流程。</p> <p>(三)針對本研究中資訊分散、不統一及實習法規適用情形不一致的問題，建議整理詳細的 Excel 表格，明確區分海外行銷方式的異同、實習法規天數及各法規申請流程的差異。此舉可提升學校、政府與企業在作業上的效率，達到事半功倍的效果。</p> <p>(四)平臺建構極為重要，網路整合更是當務之急。因此建議可梳理並整合出海外實習生資源之單一窗口，並多管道宣傳，如就業服務評鑑機制，可針對人才媒合平臺(如 104)及人力仲介機構之網頁是否提供政府指定平臺之連結，納入評分項目。此舉可確保海外實習生在搜尋任何相關資訊時，均能直接連結至國家指定平臺，實現資訊整合與便利服務。</p> <p>(五)臺灣很多企業對於實習生無提供良好的實習培訓制度，企業與實習生間有期望落差，以至於無法留住人才，爰建議制定實習培訓模板，薪水及津貼也須要有配套措施。</p> <p>(六)學生身分別的部分可用平臺梳理類別；來臺最多的國家為印尼，建議進一步分析原因為何。</p> <p>(七)目前臺灣難以單純通過單一企業實習吸引歐美頂尖學生，若要吸引歐美的實習生，建議提供供應鏈的實習，進而增加歐美頂尖學校學生對台實習的興趣與參與度。</p> | <p>(三)感謝您的建議，我們在報告的第三章第二節已區分外國學生來臺實習的不同適用辦法及資訊，並整理了詳細的資料，包括各項海外行銷方式的異同、實習法規天數及申請流程的差異。</p> <p>(四)感謝委員意見，已納入未來平臺的發展建議。</p> <p>(五)感謝您的建議，我們在第五章中設計了企業實習規劃進度條功能，協助企業規劃實習培訓流程。此外，薪水與津貼的給付建議我們亦在第六章的法規建議中提出。</p> <p>(六)感謝您的建議，我們在報告的第五章已針對平臺使用者的身份分流設計了入口模式，以便更清楚梳理學生身分別的類別。另外，根據經濟部在訪問過程中的說明，印尼學生多來觀光餐旅業實習，且當地學校與仲介機構有配套合作。</p> <p>(七)感謝您的建議，第六章制度建議中確實有提到應增加多元化的實</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| | 習機會，特別是針對不同區域學生的需求，設計更具吸引力的實習方案。 |
| 黃呈智委員意見： | |
| (一)須釐清要讓外國生來臺實習之目的為何，如為處理缺工問題，則須先確認產業別以及何種職務的人為目標對象。從研究報告中無法得知鎖定的是何種產業或國家地區之人才。 (二)對聘用越多外國實習生的企業給予補助可提升企業意願。 (三)認同晉委員對於平臺建設的構想，建議國內就業機構開放 API 串接，並設置統一的 portal 平臺以集中收攏職缺資訊。本研究提出的平臺優化功能設計具前瞻性，但後續維運具挑戰性，需避免功能開發後因缺乏使用而被閒置之情形。爰應投入足夠人力與行銷資源進行平臺運營，建議將本項納入報告以補充完善內容。 (四)APP 為封閉式應用程式，其開發或宣傳推廣的成本比製作 WEB 高，建議從 WEB 開始。如要推廣，關鍵字的經營要從 SEO 的策略方向思考。 (五)展會方面可參考 Boston Career Forum 2024，選定產業及學生再媒合。 | (一)感謝您的建議，依計畫需求書要求，本計畫調查範圍未特定聚焦於某些產業或對象。本計畫已於第六章研究限制中已提到，未來相關研究可以考慮特定因素，以進一步深入探討實習計畫的效益與適配性。 (二)本團隊在第五章中，針對平臺功能精進設計了榮譽榜的概念，旨在透過實際獎勵及提升名聲方式鼓勵企業參與實習生計畫，尤其是聘用更多外國實習生的企業，透過此方式提升企業的參與意願。 (三)、(四)、(五)由於本計畫的目的是針對研究結果設計出一個最優化的機制，而非以實際建置平臺為目標，因此平臺的後續維運及資源投入問題將會是未來才需進一步考慮的議題。本次報告重點在於提供具前瞻性的建議與方向，感謝您對此構想的重視與補充建議。 |
| 教育部意見： | |
| (一)外國學生來臺實習不受就服法 20 小時的規定，就業服務法規範對象為在臺就學之僑外生，爰研究結論 | (一)、(二)感謝您的意見，依據教育部高教司 112 年「大學校院推動實習課程之現況與政策說明」中 |

| | |
|---|--|
| <p>所提實習時間太短的部分，外國籍學生來臺實習應未有此問題。</p> <p>(二)在臺就學的僑外生實習工作分為兩種，一種為課程規定學生必須實習，此種未有就業服務法中每週 20 小時規定，而是可依課程需要實習時數來安排；另一種為僑外生自行打工，此種與學分無關，在勞動部相關法規定義上為工作，學生會受限於學期間每週 20 小時的規定，也須具工作證。在不同實習工作類型上對應之法規可精進的部分，建議論述應更加清晰。</p> <p>(三)報告中所提教育部部長信箱或 NISA 專線回饋機制不足的問題，實務運作方式係學生先向學校反映，如認為學校協助不夠完善，才會進一步向教育部申訴。</p> <p>(四)平臺需考量如何促進普及率及使用率。</p> | <p>提及若是學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。故本計畫第三章第二節已分別論述在臺僑外生與外國學生各自適用的實習規定，研究結論中提到的實習時間過短問題，是針對僑外生的情況進行討論。</p> <p>(三)感謝您的建議，報告中提到的回饋機制不足，主要是強調宣傳方面的不足，很多學生並不清楚有這些申訴管道，希望透過即時回饋機制改善讓更多學生了解並能有效利用這些資源。</p> <p>(四)由於本計畫的目的是針對研究結果設計出一個最優化的機制，而非以實際建置平臺為目標，因此平臺的資源投入問題將會是未來才需進一步考慮的議題。本次報告重點在於提供具前瞻性的建議與方向，感謝您對此構想的重視與補充建議。</p> |
| <p>僑委會意見：</p> <p>(一)本會的僑生專班兼顧學習及實習，學校會幫僑生媒合實習廠家，曾遇企業因訂單減少而解聘僑生，影響僑生實習權益。</p> <p>(二)僑委會與 104 人力銀行合作成</p> | <p>(一)感謝您的回饋，在第六章的結論中有提及企業對於外籍實習生的任用狀況會受到產業和企業發展策略的影響，因此企業名單具有一定的變動性。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>立了「僑生 i 就業」平臺，為僑外生提供就業機會。惟部分畢業僑生反映在覓職期間無法打工，造成生活困難。</p> <p>(三)期末報告中 p. 66 和 p. 70 僅提及教育部的專班，惟僑委會亦開設有僑生專班，如：產學攜手合作專班及四年制產學合作學士班，依報告內容，112 學年度入學僑生人數近 3 萬人，占在臺境外生比例約 3 成。爰建議應將僑委會開辦的僑生專班資料、模式與數據納入分析，以完整報告內容。</p> | <p>(二) 感謝您對就業平臺的補充，另外，畢業後無法打工的問題，我們在第六章的法規建議中已提出相關建議，旨在改善畢業僑生在待業過程中的困境。</p> <p>(三)本計畫於第三章第二節補充了有關僑委會開辦的僑生專班資料，包括產學攜手合作專班及四年制產學合作學士班的相關資訊，並納入表 3-17。</p> |
| 國發會人力處意見： | |
| <p>(一)本案研究範圍廣泛，資料豐富，並採用了問卷調查、深度訪談及焦點座談等多元研究方法，確保所提之建置單一窗口、修改法規等政策建議具有理論基礎並貼近實務需求，肯定研究團隊之努力。</p> <p>(二)本會啟動實習研究計畫的主要目的係針對延攬人才的來源進行盤點，發現與臺灣有連結的對象（如來臺就學、學習語言、或實習者）較容易成為可延攬的人才，故實習為其中一個管道，許多企業亦認為實習能幫助預判工作潛力，是前瞻性人力規劃的一部分，例如 Google 等公司使用實習計畫來測試潛在員工是否適合公司。僑外生的實習通常與其學習狀況緊密相關，著重學術與職場結合。海外實習生則是以工作為前提。建議實習</p> | <p>(一)感謝貴處給予肯定與認可。</p> <p>(二)、(三)本計畫在第五章平臺功能精進中針對使用者進行了分流設計，並且在尋找實習機會時提供了條件篩選功能，幫助用戶根據不同需求，如學術背景或工作經驗，來精確搜尋符合的實習機會，以符合各類實習生的需求。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>類型的分類要先釐清。</p> <p>(三)分眾的部分可參考現有網站（如「Talent Taiwan-Getting a VISA」）的設計理念，通過篩選問題幫助使用者根據需求（如工作、實習或就讀）快速找到適合的資訊與建議。</p> <p>(四)有關第參章第二節所提臺灣大專院校就讀的僑外生的來臺就學途徑除所列四種，尚有僑委會辦理之四年制產學合作學士海外青年技術訓練班、產學攜手合作僑生專班，且本計畫訪談政府單位對象亦有僑委會，建議納入介紹及增列相關資料於表 3-17(p. 63-70)。</p> <p>(五)請針對以下問卷調查樣本蒐集狀況回復率，補充說明改善方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企業（含機構）問卷調查樣本之蒐集狀況回復率 34.25 % (p. 96 表 4-2)。 2. 外國學生來臺實習問卷調查樣本蒐集狀況回復率 20.99 % (p. 99 表 4-4)。 3. 在臺僑外生實習問卷調查樣本蒐集狀況回復率 31.37% (p. 102 表 4-6)。 <p>(六)建議將統計軟體的迴歸分析結果詳細呈現於報告中，包含各變數的係數估計值、標準誤、p 值、模型整體解釋力（如 R 平方）等資訊。俾利理解各變項對實習滿意度的影響 (p. 402-443)。</p> <p>(七)建議有關臺灣外國實習生的市場分析之研究發現與政策建議一節</p> | <p>(四) 本計畫於第三章第二節補充了有關僑委會開辦的僑生專班資料，包括產學攜手合作專班及四年制產學合作學士班的相關資訊，並納入表 3-17。</p> <p>(五) 本計畫已於第六章第三節研究限制中說明，依據計畫期程規劃，只有一個月的時間必須透過多元化管道進行問卷發放與宣傳，本計畫透過重複發送電子郵件或電話通知。根據 Nulty (2008) 對線上問卷與紙本問卷的比較研究中指出，線上問卷的回收率範圍從 20% 到 40%，本次計畫的四份問卷皆達範圍標準，且依過往研究經驗，在 30 天的時間限制內，此回覆率已達相當程度的水準。未來如果要改善問卷回收率，建議拉長問卷的時間。</p> <p>(六) 感謝貴處建議，本計畫已在第四章第三節的研究發現中，針對滿意度的部分使用五等尺度滿意度量表的學校、外國學生及在臺僑外生三份問卷題項結果以加權平</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>(第肆章第三節, p. 126-204)可製作對應表，俾利參照：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在企業端問卷調查結果所列主要發現六大面向，表 4-16 研究發現可彙整為六大面向並與政策建議逐一對應。 2. 訪談結果與(三)發現與建議，建議再簡化文字並製作相應參照表以利閱讀。 <p>(八)其他文字內容或修正意見</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. p. 50 第一段第四行，馬來西亞「維」，請刪掉「維」字。 2. p. 144 「政策背景與各部門職掌」之第二行此「歪」修正為此「外」。 3. p. 243 第三行，進而「偽」政府修正成「為」政府。 4. 表格標示應明確及統一格式，如：表格右上角應列出單位：人(表 3-2)、千分位(表 3-7)；文中提及「專科及先修部學生的人數皆在 1000 人之間小幅波動」(第參章第一節一、(三))，然表格顯示應為兩者相加(表 3-2)；藝術及人文領域所列年度人數總計與表格數字不同 (表 3-4)；第參章第一節二、僑外生工讀與工作現況中「就學與工讀的比例」文字敘述國籍排列建議與相對應表格排列一致(表 3-5)；資料來源標示有誤，證券期貨局應屬金融監督管理委員會所屬機關(表 3-8、3- | <p>均方式進行分析，了解外籍學生赴臺實習的相關因素。</p> <p>(七)、(八)、(九)已配合修正。</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>10)。</p> <p>5. 描述性統計文字建議修改處，文字日本、香港應於百分比後標示人數(第參章第一節一、(三))；商業、管理及法律領域(累計 21,005 人)刪除累計二字(第參章第一節一、(四))；第參章第一節二、僑外生工讀與工作現況中「外籍生留臺從事專業工作的分布」文字，東亞地區（香港、澳門）的畢業生建議直接寫港澳畢業生；第伍章第四節結合 36 位外籍學生的焦點座談會所反映意見改為 37 位。</p> <p>6. 在臺僑外生實習規範統整表(表 3-15)勞動部部分建議增列「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 50-55 條。</p> <p>7. 第伍章第四節六、(一)2. 實習生回饋中提及企業可基於六大指標進行評估，建議可列出或以註記方式說明。</p> <p>(九)報告內容豐富，惟法規政策建議散落在各章節，建議可融入第六章結論與建議，以為總結。</p> | |
|---|--|

附件一

企業（機構）對外國生實習之問卷調查

各位企業（機構）夥伴您好：

隨著全球技術的快速發展，台灣的人才流動正在經歷重大變革。台灣企業（機構）如何吸引並培養國際人才，將直接影響企業（機構）競爭力和國家發展。在此背景下，國家發展委員會委託我們進行「5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫」的研究，深入了解台灣企業（機構）對外國實習生的需求，及未來留才可能遭遇的問題，進而提供政府具體的建議方案。

本問卷共有 23 個問題，只需用您約 10 分鐘。您的寶貴意見將有助於我們更了解台灣企業（機構）對外國實習生的需求，進而提供國家發展委員會更適切的建議。您回答的資料僅用於整體分析，不會對外透露個別信息。衷心感謝您的配合與支持，敬祝

事業順利！

計畫主持人

東海大學國際職場實習發展中心主任 許恩得教授

助理研究員 蔡幸芳博士

xx3698741ytw@thu.edu.tw

04-2359 0121 #30021

一、請提供貴公司（機構）的基本資料：

1. 公司（機構）設立時間： 2018（含）以前 2019（含）之後
2. 員工數： 200 人（含）以下 200-500 人 500-1000 人 1000 人以上
3. 在國外設分公司（機構）的國家數： 無 1-5 國 6-10 國 11 國以上
4. 產業別參酌行政院主計總處編製之「行業統計分類」，若貴公司（機構）有跨行業別可複選：

| | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 農林漁牧業 | <input type="checkbox"/> 橡膠工業 | <input type="checkbox"/> 觀光餐旅業 |
| <input type="checkbox"/> 水泥工業 | <input type="checkbox"/> 汽車工業 | <input type="checkbox"/> 金融服務業 |
| <input type="checkbox"/> 食品工業 | <input type="checkbox"/> 半導體業 | <input type="checkbox"/> 貿易百貨業 |
| <input type="checkbox"/> 塑膠工業 | <input type="checkbox"/> 電腦及週邊設備業 | <input type="checkbox"/> 油電燃氣業 |
| <input type="checkbox"/> 紡織纖維業 | <input type="checkbox"/> 光電業 | <input type="checkbox"/> 綠能環保業 |
| <input type="checkbox"/> 電機機械業 | <input type="checkbox"/> 通信網路業 | <input type="checkbox"/> 數位雲端業 |
| <input type="checkbox"/> 電器電纜業 | <input type="checkbox"/> 電子零組件業 | <input type="checkbox"/> 運動休閒業 |
| <input type="checkbox"/> 化學工業 | <input type="checkbox"/> 電子通路業 | <input type="checkbox"/> 居家生活業 |
| <input type="checkbox"/> 生技醫療業 | <input type="checkbox"/> 資訊服務業 | <input type="checkbox"/> 學術及教育業 |
| <input type="checkbox"/> 玻璃陶瓷業 | <input type="checkbox"/> 其他電子業 | <input type="checkbox"/> 其他 _____ 業 |
| <input type="checkbox"/> 造紙工業 | <input type="checkbox"/> 建材營造業 | |
| <input type="checkbox"/> 鋼鐵工業 | <input type="checkbox"/> 航運業業 | |

二、任用外國實習生原因：

5. 貴公司（機構）是否曾經任用外國實習生： 是 否（跳至第 7 題）
6. 貴公司（機構）曾經招募過哪些類別的外國實習生？
 在台灣學校就讀的外國籍學生
 在國外學校就讀的外國籍學生
 以上皆是
7. 貴公司（機構）預計招募哪些類別的外國實習生？
 在台灣學校就讀的外國籍學生
 在國外學校就讀的外國籍學生
 以上皆是
 無招募意願（跳至第 24 題）
8. 為什麼貴公司（機構）任用外國實習生？（可複選）：
 希望企業（機構）擁有多元文化觀點
 希望企業（機構）提升國際化經驗
 引進外國實習生的專業技能及知識
 善用外國實習生的語言優勢
 補充企業（機構）的人力需求
 擴展企業（機構）的國外市場
 降低企業（機構）的勞動成本
 其他 _____ (請具體說明)
9. 貴公司（機構）會給外國實習生哪些工作內容？（可複選）
 專案管理:規劃、執行、監控和報告專案
 數據分析:收集、整理和分析數據
 市場調查:蒐集資訊和競品分析
 銷售支援:銷售行為和報告進度
 產品開發:提供產品創意研發和測試
 營運管理:公司（機構）營運相關之助理工作
 社群媒體:社群互動及回覆之小編工作
 技術支援:客戶服務和系統維護
 行政助理:文件處理、會議安排或辦公室相關之支援性工作
 其他 : _____ (請具體說明)
10. 貴公司（機構）是否會偏好實習生的來源國家？
 是（接續第 11 題）
 否（跳至第 12 題）

11. 貴公司（機構）會偏好哪些國家的學生？（可複選）

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| 歐洲： | 東亞： | 南亞： |
| <input type="checkbox"/> 德國 | <input type="checkbox"/> 香港 | <input type="checkbox"/> 印度 |
| <input type="checkbox"/> 法國 | <input type="checkbox"/> 澳門 | <input type="checkbox"/> 不丹 |
| <input type="checkbox"/> 英國 | <input type="checkbox"/> 蒙古 | <input type="checkbox"/> 孟加拉 |
| <input type="checkbox"/> 瑞士 | <input type="checkbox"/> 日本 | <input type="checkbox"/> 尼泊爾 |
| <input type="checkbox"/> 丹麥 | <input type="checkbox"/> 韓國 | <input type="checkbox"/> 斯里蘭卡 |
| <input type="checkbox"/> 義大利 | | <input type="checkbox"/> 巴基斯坦 |
| <input type="checkbox"/> 烏克蘭 | 東南亞： | |
| <input type="checkbox"/> 俄羅斯 | <input type="checkbox"/> 汶萊 | <input type="checkbox"/> 非洲： |
| | <input type="checkbox"/> 寮國 | <input type="checkbox"/> 南非 |
| 美洲： | <input type="checkbox"/> 越南 | <input type="checkbox"/> 甘比亞 |
| <input type="checkbox"/> 美國 | <input type="checkbox"/> 印尼 | <input type="checkbox"/> 史瓦帝尼 |
| <input type="checkbox"/> 巴拉圭 | <input type="checkbox"/> 緬甸 | |
| <input type="checkbox"/> 貝里斯 | <input type="checkbox"/> 泰國 | 大洋洲： |
| <input type="checkbox"/> 宏都拉斯 | <input type="checkbox"/> 新加坡 | <input type="checkbox"/> 澳大利亞 |
| | <input type="checkbox"/> 菲律賓 | <input type="checkbox"/> 紐西蘭 |
| | <input type="checkbox"/> 東埔寨 | |
| | <input type="checkbox"/> 馬來西亞 | <input type="checkbox"/> 其他_____ |

12. 貴公司（機構）錄取外國實習生的考量因素？（可複選）

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 就讀學校 | <input type="checkbox"/> 溝通能力 | <input type="checkbox"/> 學術成果 |
| <input type="checkbox"/> 就讀科系 | <input type="checkbox"/> 學習態度 | <input type="checkbox"/> 對企業（機構）的了解程度 |
| <input type="checkbox"/> 英語能力 | <input type="checkbox"/> 專業技術 | <input type="checkbox"/> 其他_____ |
| <input type="checkbox"/> 中文程度 | <input type="checkbox"/> 學校成績 | |
- (請具體說明)

13. 貴公司（機構）會因為哪些原因讓外國實習生轉為正職？（可複選）：

- | | |
|--|---------|
| <input type="checkbox"/> 實習期間表現優異 | |
| <input type="checkbox"/> 擁有企業（機構）所需的專業技能 | |
| <input type="checkbox"/> 積極的學習態度 | |
| <input type="checkbox"/> 良好的溝通及團隊能力 | |
| <input type="checkbox"/> 有助於企業（機構）國際化 | |
| <input type="checkbox"/> 節省重新培養人才的成本 | |
| <input type="checkbox"/> 聘不到臺灣的人才 | |
| <input type="checkbox"/> 其他_____ | (請具體說明) |

14. 貴公司（機構）會因為下列哪些原因考量，不願意讓外國實習生轉為正職？（可複選）：

- 實習期間表現不佳
- 聘任的法規及簽證不友善
- 解聘的法規及流程太繁瑣
- 與企業（機構）政策不符合
- 聘外國實習生之成本太高
- 其他_____

（請具體說明）

15. 在實習期間，貴公司（機構）會提供給外國實習生哪些指導（可複選）？

- 語言培訓
- 認識臺灣文化
- 教育訓練
- 生活協助
- 其他_____

（請具體說明）

三、招募外國實習生途徑：

16. 貴公司（機構）通常透過什麼途徑尋找外國實習生（可複選）？

- 與國內大專院校合作
- 與國外大學或學院合作
- 實習媒合網路平台（平台名稱：_____）
- 非營利組織（組織名稱：_____）
- 企業（機構）自主招募
- 其他_____
- 目前缺乏管道

（請具體說明）

17. 貴公司（機構）認為招募外國實習生的媒合平台應具備哪些功能（可複選）？

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 企業（機構）評價和排名系統 | <input type="checkbox"/> 即時提供實習相關之訊息 |
| <input type="checkbox"/> 各行業專業訊息公告欄 | <input type="checkbox"/> 協助面試安排 |
| <input type="checkbox"/> 配對系統操作簡易 | <input type="checkbox"/> 支援實習的工具 |
| <input type="checkbox"/> 多國語言翻譯 | <input type="checkbox"/> 提供教育或培訓資源 |
| <input type="checkbox"/> AI 自動媒合配對 | <input type="checkbox"/> 職務安全或法律支援 |
| <input type="checkbox"/> 職業適性測驗（如性向、MBTI 等） | <input type="checkbox"/> 透明和有效的雙向評價系統 |
| <input type="checkbox"/> 提供學生資料 | <input type="checkbox"/> 其他：_____ |
| <input type="checkbox"/> 展示學生專業作品集 | <input type="checkbox"/> （請具體說明） |

四、申請外國實習生流程與規定：

18. 對針在台灣學校就讀的外國籍學生實習辦法，貴公司（機構）是否了解「教育部：專科以上學校產學合作實施辦法」中有關企業（機構）端的相關規定及程序？

- 是
 否

19. 承上題，該辦法之實習期間規定為「每一學期最多 720 小時」，貴公司（機構）認為這樣的時間安排是否恰當？

- 適當
 不適當_____ (請具體說明)

20. 承上題，該辦法規定「畢業實習總時數最多 1440 小時」，貴公司（機構）認為這樣的時間安排是否恰當？

- 適當
 不適當_____ (請具體說明)

21. 對針在國外學校就讀的外國籍學生實習辦法，貴公司（機構）是否了解「經濟部：企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點」中有關企業（機構）端的相關規定及程序？

- 是
 否

22. 承上題，您認為外國學生到臺灣企業（機構）實習多久適當？

- 6 個月以下
 6 個月以上~12 個月以下
 12 個月以上~18 個月以下
 18 個月以上~24 個月以下
 24 個月以上

五、請留下貴司（機構）的資訊，我們之後會有專人與您聯繫：

23. 貴公司（機構）名稱：_____

貴公司（機構）統一編號：_____

六、不願意使用外國實習生因素：

24. 依您的經驗，為什麼一般企業（機構）不願意任用外國實習生？（可複選）：

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 文化差異 | <input type="checkbox"/> 適應期間較長 |
| <input type="checkbox"/> 沟通困難 | <input type="checkbox"/> 對外國實習生的專業缺乏信心 |
| <input type="checkbox"/> 法律和簽證困難 | <input type="checkbox"/> 擔心壓縮本土學生實習機會 |
| <input type="checkbox"/> 成本較高 | <input type="checkbox"/> 擔心專利或商業機密外流 |
| <input type="checkbox"/> 未來留才不易 | <input type="checkbox"/> 公司（機構）目前無此規劃 |
| <input type="checkbox"/> 申請流程之程序繁瑣 | <input type="checkbox"/> 其他_____ (請具體說明) |

謝謝您的寶貴意見！

附件二

外國生來臺實習-中文問卷

親愛的同學，您好：

隨著全球技術的快速發展，臺灣在世界正扮演著關鍵性角色。我國政府正積極安排優秀的國際生來臺學習、實習，進而就業，因此國家發展委員會委託本中心進行「5G 及數位化趨勢下外國學生赴臺實習委託研究計畫」的研究，想深入了解外籍學生赴臺灣實習或就業的意願及可能遭遇的困難，進而提供政府具體的建議方案，幫助國際生順利赴臺學習、實習與就業。

本問卷共有 35 個問題，只需用您約 5 分鐘。您的寶貴意見將有助於本中心更了解外籍生赴臺實習所遭遇的困難及可以提供的幫助，進而提供國家發展委員會更適切的建議。您回答的資料僅用於整體分析，不會對外透露個別信息。衷心感謝您的配合與支持，敬祝身體健康，學業進步！

計畫主持人

東海大學國際職場實習發展中心主任 許恩得教授
研究員 黃建元博士
jimmas@thu.edu.tw
04-2359 0121 #30022

壹、基本資料

1. 請問您目前的教育水準

博士生 碩士生 大學生 其他_____ (請註明)

2. 請問您的年紀?_____ (請說明)

3. 請問您的國家

歐洲：

德國

法國

英國

瑞士

丹麥

義大利

烏克蘭

俄羅斯

貝里斯

宏都拉斯

東亞：

香港

澳門

蒙古

日本

韓國

越南

印尼

緬甸

泰國

新加坡

菲律賓

柬埔寨

馬來西亞

南亞：

印度

不丹

孟加拉

尼泊爾

斯里蘭卡

巴基斯坦

非洲：

南非

甘比亞

史瓦帝尼

大洋洲：

澳大利亞

紐西蘭

其他_____

美洲：

美國

巴拉圭

東南亞：

汶萊

寮國

4. 請問您目前所讀之專業類別？

人文學科 社會科學 自然科學 數學與統計 工程學科 資訊科技與計算機

商學與管理 醫學與健康科學 農業與環境科學 藝術與設計 其他_____
(請說明)

5. 您是否有到臺灣實習的意願？

無(請直接填答第肆題組)

有

6. 您希望實習的產業類型？(複選題)

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 農林漁牧業 | <input type="checkbox"/> 鋼鐵工業 | <input type="checkbox"/> 建材營造業 |
| <input type="checkbox"/> 水泥工業 | <input type="checkbox"/> 橡膠工業 | <input type="checkbox"/> 航運業業 |
| <input type="checkbox"/> 食品工業 | <input type="checkbox"/> 汽車工業 | <input type="checkbox"/> 觀光餐旅業 |
| <input type="checkbox"/> 塑膠工業 | <input type="checkbox"/> 半導體業 | <input type="checkbox"/> 金融服務業 |
| <input type="checkbox"/> 紡織纖維業 | <input type="checkbox"/> 電腦及週邊設備業 | <input type="checkbox"/> 貿易百貨業 |
| <input type="checkbox"/> 電機機械業 | <input type="checkbox"/> 光電業 | <input type="checkbox"/> 油電燃氣業 |
| <input type="checkbox"/> 電器電纜業 | <input type="checkbox"/> 通信網路業 | <input type="checkbox"/> 綠能環保業 |
| <input type="checkbox"/> 化學工業 | <input type="checkbox"/> 電子零組件業 | <input type="checkbox"/> 數位雲端業 |
| <input type="checkbox"/> 生技醫療業 | <input type="checkbox"/> 電子通路業 | <input type="checkbox"/> 運動休閒業 |
| <input type="checkbox"/> 玻璃陶瓷業 | <input type="checkbox"/> 資訊服務業 | <input type="checkbox"/> 居家生活業 |
| <input type="checkbox"/> 造紙工業 | <input type="checkbox"/> 其他電子業 | <input type="checkbox"/> 其他_____業 |

7. 承上題，你選擇上述產業之原因？(複選題)

- 與專長相符
 個人興趣
 看好產業前景
 家長期望
 其他_____ (請說明)

8. 目前臺灣教育部規定來臺就讀的外國學生的實習限制為「每一學期最多 9 學分 (720 小時)」，您認為此規定否適當？

- 適當
 不適當_____ (請說明)

9. 承上題，「畢業實習總學分最多 18 學分 (1440 小時)」，您認為此規定是否適當？

- 適當
 不適當_____ (請說明)

10. 您認為外國學生到臺灣企業實習多久適當？

- 6 個月以下
 6 個月以上~12 個月以下
 12 個月以上~18 個月以下
 18 個月以上~24 個月以下
 24 個月以上

11. 您透過何種管道獲悉來臺實習資訊?(可複選)

- 原本就讀的大學
- 臺灣來訪的大學
- 臺灣的政府機關
- 親友或同學
- 其他_____ (請說明)

貳、動機與誘因：

| | | | | |
|------------------|--------|--------|--------|-----------------------|
| 非 常 同 意 | 同 意 | 普 通 | 不 同 | 非 常 不 同 意 |
|------------------|--------|--------|--------|-----------------------|

12. 您願意赴台灣實習的主要原因是什麼？

學習面：

- 12.1 體驗臺灣的生活和文化
- 12.2 學習和提升華語能力
- 12.3 獲得學術和專業上的支持
- 12.4 可以承認學分

就業面：

- 12.5 獲得臺灣高科技產業的經驗
- 12.6 爭取在臺灣就業的機會
- 12.7 建立國際人脈網絡，增強就業競爭力
- 12.8 善用臺灣的創新和創業環境

生活面：

- 12.9 臺灣的教育部為外國學生提供獎學金
- 12.10 臺灣企業給予實習生的酬勞高
- 12.11 臺灣社會的多元化和包容性
- 12.12 臺灣的生活開銷平易近人

其他原因： (請註明)

參、赴臺實習管道：

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 非 | 同 | 普 | 不 | 非 |
| 常 | 意 | 通 | 同 | 常 |
| 同 | | | | 意 |
| 意 | | | | 同 |
| | | | | 意 |

13. 您認為赴臺實習最適合的方式

- 13.1 赴臺灣就學，由學校安排實習
13.2 直接從國外到臺灣的企業實習

肆、您不願意參與實習的原因？

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 非 | 同 | 普 | 不 | 非 |
| 常 | 意 | 通 | 同 | 常 |
| 同 | | | | 意 |
| 意 | | | | 同 |
| | | | | 意 |

14.1 缺乏吸引力

14.2 有語言障礙

14.3 文化差異

14.4 薪酬和待遇不佳

14.5 實習與學業衝突

14.6 簽證和法律問題

14.7 家庭不支持

14.8 對前程發展沒有幫助

其他原因：（請註明）

謝謝您的寶貴意見！

外國生來臺實習-英文問卷

Questionnaire for Foreign Students Coming to Taiwan for Internship

Dear Students,

As global technology rapidly advances, Taiwan is playing a crucial role on the world stage. The Taiwanese government views foreign students studying in Taiwan as valuable talent and aims to promote the idea of retaining these students to work in Taiwan through internships. Therefore, the National Development Council has commissioned our center to conduct a research project titled "Research on Internships for Foreign Students in Taiwan under the 5G and Digitalization Trends." This research aims to deeply understand the difficulties and experiences of foreign students interning or working in Taiwan to provide the government with concrete recommendations.

This questionnaire contains 35 questions and will take approximately 5 minutes of your time. Your valuable feedback will help our center better understand the difficulties foreign students face when interning in Taiwan and the support that can be provided, thus offering more appropriate recommendations to the National Development Council. Your responses will be used only for overall analysis and will not disclose individual information. We sincerely appreciate your cooperation and support.

Your responses will be used only for overall analysis and will not disclose individual information. We sincerely appreciate your cooperation and support.

Best wishes for your health and academic success!

Principal Investigator Professor En-Te Hsu, Director of the International Internship
Development Center, Tunghai University
Research Fellow Dr.Chien-Yuan Huang
jimmas@thu.edu.tw
04-2359 0121 #30022

Section 1: Basic Information

1.What is your current education level?

PhD student Master student Undergraduate Student Other_____ (please

specify)

2. What is your age? _____ (please specify)

3. Which country are you a resident of?

Europe :

- Germany
 - France
 - U.K.
 - Switzerland
 - Denmark
 - Italy
 - Ukraine
 - Russia
- America :**
- USA
 - Paraguay
 - Belize
 - Honduras

East Asia :

- Hong Kong
 - Macao
 - Mongolia
 - Japan
 - Korea
- Southeast Asia :**
- Brunei
 - Laos
 - Vietnam
 - Indonesia
 - Myanmar

Thailand

Singapore

Philippines

Cambodia

Malaysia

South Asia :

India

Bhutan

Bangladesh

Nepal

Sri Lanka

Pakistan

Africa :

- South Africa
- Gambia
- Eswatini

Oceania :

- Australia
 - New Zealand
- Other _____**
(please specify)

4. What is the field are you currently studying?

- Humanities Social science Natural science Mathematics and Statistics
- Engineering Discipline Information Technology and Computers Business and Management
- Medicine and Health Sciences Agriculture and Environmental Sciences Art and Design Other _____
(please specify)

5. Are you interested in interning in Taiwan?

- No (please proceed directly to Section 4)
- Yes

6.What type of industry do you want to intern in Taiwan? (Multiple choice)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agriculture, forestry, fishery and animal husbandry | <input type="checkbox"/> Iron and steel industry | <input type="checkbox"/> Building materials construction industry |
| <input type="checkbox"/> Cement industry | <input type="checkbox"/> Rubber industry | <input type="checkbox"/> Shipping industry |
| <input type="checkbox"/> Food industry | <input type="checkbox"/> Automobile industry | <input type="checkbox"/> Tourism and catering industry |
| <input type="checkbox"/> Plastic industry | <input type="checkbox"/> Semiconductor industry | <input type="checkbox"/> Financial services industry |
| <input type="checkbox"/> Textile fiber industry | <input type="checkbox"/> Computer and peripheral equipment industry | <input type="checkbox"/> Trading department store industry |
| <input type="checkbox"/> Electric machinery industry | <input type="checkbox"/> Optoelectronics industry | <input type="checkbox"/> Oil, electricity and gas |

- industry
- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Electrical cable industry | <input type="checkbox"/> Communication network industry | <input type="checkbox"/> Green energy and environmental protection industry |
| <input type="checkbox"/> Chemical industry | <input type="checkbox"/> Electronic components industry | <input type="checkbox"/> Digital cloud industry |
| <input type="checkbox"/> Biotechnology and medical industry | <input type="checkbox"/> Electronic distribution industry | <input type="checkbox"/> Sports and leisure industry |
| <input type="checkbox"/> Glass and ceramic industry | <input type="checkbox"/> Information service industry | <input type="checkbox"/> Home living industry |
| <input type="checkbox"/> Paper industry | <input type="checkbox"/> Other electronics industry | <input type="checkbox"/> Other _____ industry (please specify) |

7. Following from the previous question, what are the reasons for choosing the aforementioned industries? (Multiple choice)

- Consistent with expertise
- Personal interests
- Optimistic about the industry prospects
- Parent's expectations
- Other_____ (please specify)

8. The current regulation by the Ministry of Education of Taiwan stipulates that foreign students in Taiwan are limited to a maximum of 9 credits (720 hours) of internship per semester during their studies. Do you think this regulation is appropriate?

- Appropriate
- Inappropriate _____ (please specify)

9. Following the previous question, the regulation states that the total number of credits for graduation internships is limited to a maximum of 18 credits (1440 hours). Do you think this regulation is appropriate?

- Appropriate
- Inappropriate _____ (please specify)

10. How long do you think is appropriate for foreign students to intern at Taiwanese companies?

- under 6 months
- Over 6 months ~ under 12 months
- Over 12 months ~ under 18 months
- Over 18 months ~ under 24 months
- Over 24 months

11. Through which channels did you learn about internship opportunities in Taiwan? (Multiple choice)

- The university you originally attended
- The University visited from Taiwan
- Taiwanese government agencies
- Friends or classmates
- Other _____ (please specify)

Section 2: Motivations and Incentives

| | | | | |
|-------------------|-------|---------|----------|----------------------|
| Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
| | | | | |

11. What are your main reasons for wanting to intern in Taiwan?

Learning aspect :

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12.1 To experience Taiwan's life and culture | <input type="checkbox"/> |
| 12.2 To learn and improve Chinese language skills | <input type="checkbox"/> |
| 12.3 To obtain academic and professional support | <input type="checkbox"/> |
| 12.4 To earn academic credits | <input type="checkbox"/> |

Employment aspect :

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12.5 To gain experience in Taiwan's high-tech industry | <input type="checkbox"/> |
| 12.6 To seek employment opportunities in Taiwan | <input type="checkbox"/> |
| 12.7 Building international networks then to enhance job competitiveness | <input type="checkbox"/> |
| 12.8 To utilize Taiwan's innovation and Entrepreneurial environment | <input type="checkbox"/> |

Living aspect :

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12.9 Scholarships offered by Taiwan's Ministry of Education for foreign students | <input type="checkbox"/> |
| 12.10 High stipends for internships by Taiwanese companies | <input type="checkbox"/> |
| 12.11 Taiwan's diverse and inclusive society | <input type="checkbox"/> |
| 12.12 Affordable living expenses in Taiwan | <input type="checkbox"/> |
- Other reasons: (please specify)
-

Section 3: Channels for Internships in Taiwan

| | Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13. What do you think is the best way to intern in Taiwan? | | | | | |
| 13.1 Study in Taiwan and have the school to arrange the internship | <input type="checkbox"/> |
| 13.2 Directly apply for an internship with a Taiwanese companies from abroad | <input type="checkbox"/> |

Section 4: Reasons for Unwillingness to Intern

| | Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14.1 Lack of attraction | <input type="checkbox"/> |
| 14.2 Language barriers | <input type="checkbox"/> |
| 14.3 Cultural differences | <input type="checkbox"/> |
| 14.4 Poor compensation and benefits | <input type="checkbox"/> |
| 14.5 Conflict between internship and studies | <input type="checkbox"/> |
| 14.6 Visa and legal issues | <input type="checkbox"/> |
| 14.7 Lack of family support | <input type="checkbox"/> |
| 14.8 No career development benefits | <input type="checkbox"/> |
| Other reasons (please specify): _____ | | | | | |

Thank you for your valuable feedback!

附件三

在臺僑外生-中文問卷

親愛的同學，你好：

隨著全球技術的快速發展，臺灣在世界正扮演著關鍵性角色。我國政府認為來臺灣就學的外籍學生是不可多得的人才，有意推動透過實習將外籍學生留在臺灣工作的構想。因此，國家發展委員會委託本中心進行「5G及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫」的研究，想深入了解外籍學生在臺灣實習或就業的困難及經驗，進而提供政府具體的建議方案。

本問卷共有 73 個問題，只需用您約 10 分鐘。您的寶貴意見將有助於我們更了解在臺灣的外籍生實習所遭遇的困難及可以提供的幫助，進而提供國家發展委員會更適切的建議。您回答的資料僅用於整體分析，不會對外透露個別信息。衷心感謝您的配合與支持，敬祝身體健康，學業進步！

計畫主持人

東海大學國際職場實習發展中心主任 許恩得教授
研究員 黃建元博士
jimmas@thu.edu.tw
04-2359 0121 #30022

壹、基本資料

1. 請問您目前的教育水準

博士生 碩士生 大學生 其他 _____ (請說明)

2. 請問您的年紀 _____ (請說明)

3. 請問您來自的國家

歐洲：

- 德國 法國 英國 瑞士 丹麥 義大利 烏克蘭 俄羅斯

貝里斯 宏都拉斯

- 東亞：
香港 澳門 蒙古 日本 韓國

越南 印尼 緬甸

- 泰國 新加坡 菲律賓 柬埔寨 馬來西亞

斯里蘭卡 巴基斯坦

- 南亞：
印度 不丹 孟加拉 尼泊爾

大洋洲：

- 澳大利亞 紐西蘭
其他 _____

美洲：

- 美國 巴拉圭

東南亞：

- 汶萊 寮國

4. 請問您就讀之專業類別

人文學科 社會科學 自然科學 數學與統計 工程學科 資訊科技與計算機
商學與管理 醫學與健康科學 農業與環境科學 藝術與設計 其他 _____ (請說明)

5. 您在臺求學期間是否有實習的意願？

無(請直接填答第陸題組)

有

6. 您希望實習的產業類型？(複選題)

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 農林漁牧業 | <input type="checkbox"/> 鋼鐵工業 | <input type="checkbox"/> 建材營造業 |
| <input type="checkbox"/> 水泥工業 | <input type="checkbox"/> 橡膠工業 | <input type="checkbox"/> 航運業業 |
| <input type="checkbox"/> 食品工業 | <input type="checkbox"/> 汽車工業 | <input type="checkbox"/> 觀光餐旅業 |
| <input type="checkbox"/> 塑膠工業 | <input type="checkbox"/> 半導體業 | <input type="checkbox"/> 金融服務業 |
| <input type="checkbox"/> 紡織纖維業 | <input type="checkbox"/> 電腦及週邊設備業 | <input type="checkbox"/> 貿易百貨業 |
| <input type="checkbox"/> 電機機械業 | <input type="checkbox"/> 光電業 | <input type="checkbox"/> 油電燃氣業 |
| <input type="checkbox"/> 電器電纜業 | <input type="checkbox"/> 通信網路業 | <input type="checkbox"/> 綠能環保業 |
| <input type="checkbox"/> 化學工業 | <input type="checkbox"/> 電子零組件業 | <input type="checkbox"/> 數位雲端業 |
| <input type="checkbox"/> 生技醫療業 | <input type="checkbox"/> 電子通路業 | <input type="checkbox"/> 運動休閒業 |
| <input type="checkbox"/> 玻璃陶瓷業 | <input type="checkbox"/> 資訊服務業 | <input type="checkbox"/> 居家生活業 |
| <input type="checkbox"/> 造紙工業 | <input type="checkbox"/> 其他電子業 | <input type="checkbox"/> 其他_____業 |

7. 承上題，你選擇上述產業之原因？(複選題)

- 與專長相符
 個人興趣
 看好產業前景
 家長期望
 其他_____ (請說明)

8. 目前臺灣教育部規定來臺就讀的外國學生的實習限制為「每一學期最多 9 學分 (720 小時)」，您認為此規定是否適當？

- 適當
 不適當_____ (請說明)

9. 承上題，「畢業實習總學分最多 18 學分 (1440 小時)」，您認為此規定是否適當？

- 適當
 不適當_____ (請說明)

貳、動機與誘因：

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 非 | 同 | 普 | 不 | 非 |
| 常 | 意 | 通 | 同 | 常 |
| 同 | | | | |
| 意 | | | | |

10. 您願意在台灣實習的主要原因是什麼？

學習面：

- | | | | | | |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10.1 體驗臺灣的生活和文化 | <input type="checkbox"/> |
| 10.2 學習和提升華語能力 | <input type="checkbox"/> |
| 10.3 獲得學術和專業上的支持 | <input type="checkbox"/> |
| 10.4 可以承認學分 | <input type="checkbox"/> |

就業面：

- | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10.5 獲臺灣高科技產業的經驗 | <input type="checkbox"/> |
| 10.6 爭取在臺灣就業的機會 | <input type="checkbox"/> |
| 10.7 建立國際人脈網絡，增強就業競爭力 | <input type="checkbox"/> |
| 10.8 善用臺灣的創新和創業環境 | <input type="checkbox"/> |

生活面：

- | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10.9 臺灣的教育部為外國學生提供獎學金 | <input type="checkbox"/> |
| 10.10 臺灣企業給予實習生的酬勞高 | <input type="checkbox"/> |
| 10.11 臺灣社會的多元化和包容性 | <input type="checkbox"/> |
| 10.12 臺灣的生活開銷平易近人 | <input type="checkbox"/> |

其他原因：（請說明）

參、學校提供的資源：

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 非 | 同 | 普 | 不 | 非 |
| 常 | 意 | 通 | 同 | 常 |
| 同 | | | | |
| 意 | | | | |

11. 學校提供哪些具體的支持措施來幫助您實習或就業？

制度面：

- | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11.1 認可實習學分 | <input type="checkbox"/> |
| 11.2 建立實習反饋機制 | <input type="checkbox"/> |
| 11.3 設立專職之就業支援中心 | <input type="checkbox"/> |
| 11.4 與企業維持長期穩定的合作關係 | <input type="checkbox"/> |
| 11.5 提供校內的實習機會 | <input type="checkbox"/> |
| 11.6 提供確保學生安全之措施 (如住宿、醫療和生活指導等服務) | <input type="checkbox"/> |

輔導面：

- 11.7 提供職業規劃與諮詢
- 11.8 提供與勞動相關之法律諮詢服務
- 11.9 舉辦校園招聘會
- 11.10 設立或提供實習和就業資訊平台
- 11.11 配對業界專業人士作為學生導師
- 11.12 建立國際學生校友網絡
- 11.13 提供心理輔導服務
- 訓練面：
- 11.14 提供華語和台灣文化的培訓課程
- 11.15 開設職業技能培訓課程
- 11.16 促進學生與業界專業人士互動交流
- 11.17 舉辦實習與就業論壇

其他措施：（請說明）

肆、實習時面對的困難：

| | | | | |
|------------------|--------|--------|-------------|------------------|
| 非 常 同 意 | 同 意 | 普 通 | 不 同 意 | 非 常 同 意 |
|------------------|--------|--------|-------------|------------------|

12. 您在實習所面臨哪些困難？

實習前：

- 12.1 缺乏我期待實習的企業
- 12.2 不了解未來實習的產業
- 12.3 專業技能無法匹配企業的需求
- 12.4 大學和企業無法提供足夠的資源和支持
- 12.5 企業無法提供實習生合理的薪酬和待遇
- 12.6 實習場所遠離校區或交通不便
- 12.7 大學缺乏提供宣傳和推廣實習項目

實習中：

- 12.8 和企業人士溝通和合作困難
- 12.9 企業不遵守勞動法規和簽證要求
- 12.10 企業無法提供足夠的指導和培訓
- 12.11 企業的工作無法符合我的期待
- 12.12 企業無法提供實習生工作與生活的安全
- 12.13 在實習期間無法得到學校的支援

實習後：

- 12.14 實習成績的評估機制不合理
- 12.15 無法將實習經歷轉化為正式就業的助力

其他困難：（請說明）

伍、實習的媒合平台

非 同 普 不 非
常 意 通 同 常
同 意 意 不
意 意 同
意

13. 您認為實習的媒合平台應具備哪些功能？

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13.1 企業評價和排名系統 | <input type="checkbox"/> |
| 13.2 操作簡易的配對系統（如自動媒合配對等） | <input type="checkbox"/> |
| 13.3 多國語言翻譯 | <input type="checkbox"/> |
| 13.4 職業適性測驗功能（如性向、MBTI 等） | <input type="checkbox"/> |
| 13.5 提供學生的特色資料（如學生專業作品集展示等） | <input type="checkbox"/> |
| 13.6 支援實習的工具 (如面試安排、即時訊息、各行業專業訊息公告欄等) | <input type="checkbox"/> |
| 13.7 透明和有效的雙向評價系統 | <input type="checkbox"/> |

其他功能：（請說明）

陸、您不願意參與實習的原因？

非 同 普 不 非
常 意 通 同 常
同 意 意 不
意 意 同
意

- | | | | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14.1 缺乏吸引力 | <input type="checkbox"/> |
| 14.2 有語言障礙 | <input type="checkbox"/> |
| 14.3 文化差異 | <input type="checkbox"/> |
| 14.4 薪酬和待遇不佳 | <input type="checkbox"/> |
| 14.5 實習與學業會衝突 | <input type="checkbox"/> |
| 14.6 簽證和法律問題 | <input type="checkbox"/> |
| 14.7 家庭不支持 | <input type="checkbox"/> |
| 14.8 對前程發展沒有幫助 | <input type="checkbox"/> |

其他原因：（請說明）

謝謝您的寶貴意見！

在臺僑外生-英文問卷

Questionnaire for Overseas Chinese Students and International Students in Taiwan

Dear Students,

As global technology rapidly advances, Taiwan is playing a crucial role on the world stage. The Taiwanese government views foreign students studying in Taiwan as valuable talent and aims to promote the idea of retaining these students to work in Taiwan through internships. Therefore, the National Development Council has commissioned our center to conduct a research project titled "Research on Internships for Foreign Students in Taiwan under the 5G and Digitalization Trends." This research aims to deeply understand the difficulties and experiences of foreign students interning or working in Taiwan to provide the government with concrete recommendations.

This questionnaire contains 73 questions and will take approximately 10 minutes of your time. Your valuable feedback will help our center better understand the difficulties foreign students face when interning in Taiwan and the support that can be provided, thus offering more appropriate recommendations to the National Development Council. Your responses will be used only for overall analysis and will not disclose individual information. We sincerely appreciate your cooperation and support.

Best wishes for your health and academic success!

Principal Investigator Professor En-Te Hsu, Director of the International Internship
Development Center, Tunghai University
Research Fellow Dr.Chien-Yuan Huang
jimmas@thu.edu.tw
04-2359 0121 #30022

Section 1: Basic Information

1.What is your current education level?

PhD student Master student Undergraduate student Other _____ (please specify)

2. What is your age? _____ (please specify)

3.What country are you from?

Europe :

- Germany France U.K. Switzerland Denmark
- Italy Ukraine Russia America :
- USA

Paraguay

- Belize Honduras

East Asia :

- Hong Kong Macao Mongolia Japan Korea

Southeast Asia :

- Brunei Laos Vietnam

- | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Indonesia | <input type="checkbox"/> Malaysia | <input type="checkbox"/> Nepal | <input type="checkbox"/> South Africa | Oceania : |
| <input type="checkbox"/> Myanmar | South Asia : | <input type="checkbox"/> Sri Lanka | <input type="checkbox"/> Gambia | <input type="checkbox"/> Australia |
| <input type="checkbox"/> Thailand | | <input type="checkbox"/> Pakistan | <input type="checkbox"/> Eswatini | <input type="checkbox"/> New Zealand |
| <input type="checkbox"/> Singapore | <input type="checkbox"/> India | Africa : | | <input type="checkbox"/> Other _____ |
| <input type="checkbox"/> Philippines | <input type="checkbox"/> Bhutan | | | |
| <input type="checkbox"/> Cambodia | <input type="checkbox"/> Bangladesh | | | |

4.What is the field you study?

- Humanities Social science Natural science Mathematics and Statistics
- Engineering Discipline Information Technology and Computers Business and Management
- Medicine and Health Sciences Agriculture and Environmental Sciences
- Art and Design Other _____ (please specify)

5. Do you have any intention of doing internship while studying in Taiwan?

- No (please proceed directly to Section 6)
- Yes

6. What type of industry do you want to intern in Taiwan? (Multiple choice)

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agriculture, forestry, fishery and animal husbandry | <input type="checkbox"/> Iron and steel industry | <input type="checkbox"/> Building materials construction industry |
| <input type="checkbox"/> Cement industry | <input type="checkbox"/> Rubber industry | <input type="checkbox"/> Shipping industry |
| <input type="checkbox"/> Food industry | <input type="checkbox"/> Automobile industry | <input type="checkbox"/> Tourism and catering industry |
| <input type="checkbox"/> Plastic industry | <input type="checkbox"/> Semiconductor industry | <input type="checkbox"/> Financial services industry |
| <input type="checkbox"/> Textile fiber industry | <input type="checkbox"/> Computer and peripheral equipment industry | <input type="checkbox"/> Trading department store industry |
| <input type="checkbox"/> Electric machinery industry | <input type="checkbox"/> Optoelectronics industry | <input type="checkbox"/> Oil, electricity and gas industry |
| <input type="checkbox"/> Electrical cable industry | <input type="checkbox"/> Communication network industry | <input type="checkbox"/> Green energy and environmental protection industry |
| <input type="checkbox"/> Chemical industry | <input type="checkbox"/> Electronic components industry | <input type="checkbox"/> Digital cloud industry |
| <input type="checkbox"/> Biotechnology and medical industry | <input type="checkbox"/> Electronic distribution industry | <input type="checkbox"/> Sports and leisure industry |
| <input type="checkbox"/> Glass and ceramic industry | <input type="checkbox"/> Information service industry | <input type="checkbox"/> Home living industry |

Paper industry Other electronics industry Other _____ industry

7. Following from the previous question, what are the reasons for choosing the aforementioned industries? (Multiple choice)

- Consistent with expertise
- Personal interests
- Optimistic about the industry prospects
- Parent's expectations
- Other _____ (please specify)

8. The current regulation by the Ministry of Education of Taiwan stipulates that foreign students in Taiwan are limited to a maximum of 9 credits (720 hours) of internship per semester during their studies. Do you think this regulation is appropriate?

- Appropriate
- Inappropriate _____ (please specify)

9. Following the previous question, the regulation states that the total number of credits for graduation internships is limited to a maximum of 18 credits (1440 hours). Do you think this regulation is appropriate?

- Appropriate
- Inappropriate _____ (please specify)

Section 2: Motivations and Incentives

| | Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|--|----------------|-------|---------|----------|-------------------|
|--|----------------|-------|---------|----------|-------------------|

Learning aspect :

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10.1 To experience Taiwan's life and culture | <input type="checkbox"/> |
| 10.2 To learn and improve Chinese language skills | <input type="checkbox"/> |
| 10.3 To obtain academic and professional support | <input type="checkbox"/> |
| 10.4 To earn academic credits | <input type="checkbox"/> |

Employment aspect :

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10.5 To gain experience in Taiwan's high-tech industry | <input type="checkbox"/> |
| 10.6 To seek employment opportunities in Taiwan | <input type="checkbox"/> |
| 10.7 Building international networks to enhance job competitiveness | <input type="checkbox"/> |
| 10.8 To utilize Taiwan's innovation and entrepreneurial environment | <input type="checkbox"/> |

Living aspect :

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10.9 Scholarships offered by Taiwan's Ministry of Education for foreign students | <input type="checkbox"/> |
| 10.10 High stipends for internships by Taiwanese companies | <input type="checkbox"/> |
| 10.11 Taiwan's diverse and inclusive society | <input type="checkbox"/> |
| 10.12 Affordable living expenses in Taiwan environment | <input type="checkbox"/> |
- Other reasons: (please specify)
-

Section 3.Resources provided by the school :

| Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|-------------------|-------|---------|----------|----------------------|
|-------------------|-------|---------|----------|----------------------|

10.What specific support measures does the school provide to help you intern or work?**Institutional aspect:**

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11.1 Recognize internship credits | <input type="checkbox"/> |
| 11.2 Establish an internship feedback mechanism | <input type="checkbox"/> |
| 11.3 Establish an dedicated career support center | <input type="checkbox"/> |
| 11.4 Maintain long-term stable cooperation with enterprises | <input type="checkbox"/> |
| 11.5 Provide on-campus internship opportunities | <input type="checkbox"/> |
| 11.6 Ensure student safety measures (such as accommodation, medical, and life guidance services) | <input type="checkbox"/> |

Guidance aspect:

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11.7 Provide career planning and consulting | <input type="checkbox"/> |
| 11.8 Provide labor law consulting services | <input type="checkbox"/> |
| 11.9 Organize campus recruitment fairs | <input type="checkbox"/> |
| 11.10 Establish or provide internship and employment information platform | <input type="checkbox"/> |
| 11.11 Pairing industry professionals as student mentors | <input type="checkbox"/> |
| 11.12 Build an international student alumni network | <input type="checkbox"/> |
| 11.13 Provide psychological counseling services | <input type="checkbox"/> |

Training aspect :

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11.14 Offer Mandarin and Taiwanese cultural training courses | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

- 11.15 Offer vocational skills training courses
- 11.16 Facilitate interaction between students and industry professionals
- 11.17 Host internship and employment forums
- Other measures: (please specify)
-

Section 4. Difficulties during internship:

| Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|-------------------|-------|---------|----------|----------------------|
|-------------------|-------|---------|----------|----------------------|

12. What difficulties did you face during your internship?

Before internship:

- 12.1 Lack of companies that meet my internship expectations
- 12.2 Lack of understanding of the future internship industry
- 12.3 Professional skills do not match company needs
- 12.4 Universities and companies cannot provide sufficient resources and supports
- 12.5 Companies cannot offer reasonable pay and benefits for interns
- 12.6 Internship location is far from campus or inconvenient to reach
- 12.7 University lacks promotion and publicity of internship programs

During internship :

- 12.8 Difficulty communicating and collaborating with company personnel
- 12.9 Enterprises do not comply with labor regulations and visa requirements
- 12.10 Enterprises fail to provide adequate guidance and training
- 12.11 Work arrangements do not meet my expectations
- 12.12 Companies cannot ensure work and life safety during the internship
- 12.13 Lack of support from the university during the internship

After internship :

- 12.14 Unreasonable evaluation mechanism for internship performance

12.15 Internship experience cannot be converted into formal employment assistance

Other difficulties: (please specify)

Section 5. Internship Matching Platform:

| Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|----------------|-------|---------|----------|-------------------|
|----------------|-------|---------|----------|-------------------|

13. What functions should an internship matching platform have?

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13.1 Enterprise evaluation and ranking system | <input type="checkbox"/> |
| 13.2 Easy-to-use matching system (such as automatic matching, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| 13.3 Multilingual translation | <input type="checkbox"/> |
| 13.4 Career aptitude testing function (such as MBTI, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| 13.5 Provide student profile features (such as portfolio display, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| 13.6 Internship support tools (such as interview arrangements, instant messaging, industry professional bulletin boards, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| 13.7 Transparent and effective two-way evaluation system | <input type="checkbox"/> |

Other functions: (please specify)

Section 6. Reasons for Your Unwillingness to Participate in an Internship

| Strongly Agree | Agree | Neutral | Disagree | Strongly Disagree |
|----------------|-------|---------|----------|-------------------|
|----------------|-------|---------|----------|-------------------|

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14.1 Lack of attraction | <input type="checkbox"/> |
| 14.2 Language barriers | <input type="checkbox"/> |
| 14.3 Cultural differences | <input type="checkbox"/> |
| 14.4 Poor compensation and benefits | <input type="checkbox"/> |
| 14.5 Conflict between internship and studies | <input type="checkbox"/> |
| 14.6 Visa and legal issues | <input type="checkbox"/> |
| 14.7 Lack of family support | <input type="checkbox"/> |
| 14.8 No career development benefits | <input type="checkbox"/> |

Other reasons (please specify):

Thank you for your valuable feedback!

附件四

大專院校國際處主管問卷

各位國際處的主管，您好：

隨著全球技術的快速發展，臺灣的人才流動正在經歷重大變革。臺灣企業如何吸引並培養國際人才，將直接影響企業競爭力和國家發展。在此背景下，國家發展委員會委託本中心進行「5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫」的研究，想深入了解臺灣各大學幫助外國學生來臺實習或就業的困難及經驗，進而提供政府具體的建議方案。

本問卷共有 61 個問題，只需用您約 10 分鐘。您的寶貴意見將有助於本中心更了解大學對幫助外籍生實習生所遭遇的困難及可以提供的幫助，進而提供國家發展委員會更適切的建議。您回答的資料僅用於整體分析，不會對外透露個別信息。衷心感謝您的配合與支持，敬祝

事業順利！

計畫主持人

東海大學國際職場實習發展中心主任 許恩得教授

研究員 黃建元博士

jimmas@thu.edu.tw

04-2359 0121 #30022

壹、基本資料：

1. 貴校目前有多少外籍生？

1-500 人 501-1000 人 1001-1500 人 1501-2000 人 2001 人以上

2. 貴校外籍生就讀之類別(複選)

人文學科 社會科學 自然科學 數學與統計 工程學科 資訊科技與
計算機 商學與管理 醫學與健康科學 農業與環境科學 藝術與設計 其
他 _____ (請註明)

貳、動機與誘因：

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 非 | 同 | 普 | 不 | 非 |
| 常 | 意 | 通 | 同 | 常 |
| 同 | | | 意 | 不 |
| 意 | | | 同 | 意 |

3. 您認為外國學生選擇來臺實習的主要原因是什麼？

學習面：

- | | | | | | |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3.1 體驗臺灣的生活和文化 | <input type="checkbox"/> |
| 3.2 學習和提升華語能力 | <input type="checkbox"/> |
| 3.3 獲得學術和專業上的支持 | <input type="checkbox"/> |

就業面：

3.4 獲得臺灣高科技產業的經驗

3.5 爭取在臺灣就業的機會

3.6 建立國際人脈網絡，增強就業競爭力

3.7 善用臺灣的創新和創業環境

生活面：

3.8 臺灣的教育部為外國學生提供獎學金

3.9 臺灣企業給予實習生的酬勞高

3.10 臺灣社會的多元化和包容性

3.11 臺灣的生活開銷平易近人

其他原因：（請註明）

參、提供的資源：

| | | | | |
|------------------|--------|--------|-------------|-----------------------|
| 非 常 同 意 | 同 意 | 普 通 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|------------------|--------|--------|-------------|-----------------------|

4. 您的學校提供哪些具體的支持措施來幫助外國學生實習或就業？

制度面：

4.1 認可實習學分

4.2 建立實習反饋機制

4.3 設立專職之就業支援中心

4.4 與企業維持長期穩定的合作關係

4.5 提供校內的實習機會

4.6 提供確保學生安全之措施

（如住宿、醫療和生活指導等服務）

輔導面：

4.7 提供職業規劃與諮詢

4.8 提供與勞動相關之法律諮詢服務

4.9 舉辦校園招聘會

4.10 設立或提供實習和就業資訊平台

4.11 配對業界專業人士作為學生導師

4.12 建立國際學生校友網絡

4.13 提供心理輔導服務

訓練面：

- 4.14 提供華語和臺灣文化的培訓課程
 4.15 開設職業技能培訓課程
 4.16 促進學生與業界專業人士互動交流
 4.17 舉辦實習與就業論壇
 其他措施：（請註明）
-

肆、面對的困難：

| | | | |
|------------------|--------|-------------|-----------------------|
| 非 常 同 意 | 普 通 | 不 同 意 | 非 常 不 同 意 |
|------------------|--------|-------------|-----------------------|

5. 您認為大學在幫助外國學生獲取實習或就業機會時面臨哪些困難？

實習前：

- 5.1 缺乏實習或就業的合作企業
 5.2 不了解各產業對人才的需求
 5.3 外國學生的專業技能無法匹配企業的需求
 5.4 企業無法接納和支持外籍學生實習或就業
 5.5 大學和企業無法提供足夠的資源和支持
 5.6 企業無法提供實習生合理的薪酬和待遇
 5.7 大學無法提供多樣化的實習機會
 5.8 無法解決實習場所遠離校區或交通不便
 5.9 缺乏提供宣傳和推廣實習項目

實習中：

- 5.10 企業和外籍學生溝通和合作困難
 5.11 企業不遵守勞動法規和簽證要求
 5.12 企業無法提供足夠的指導和培訓
 5.13 企業安排工作無法配合學校課程和學術要求
 5.14 企業安排工作無法配合外籍學生的興趣和專業
 5.15 企業無法確保外籍學生實習時的安全
 5.16 大學內部缺乏有效的協作和溝通
 （如國際事務處、就業支援中心、學術部門）

實習後：

- 5.17 缺乏有效、透明且公平的實習評估機制
 5.18 實習項目缺乏定期評估、反饋和改善機制

- 5.19 缺乏有效的實習與就業數據以及追蹤系統
5.20 無法幫助學生將實習經歷轉化為正式就業的助力
其他困難：（請註明）
-

伍、實習的媒合平台：

| | | | | |
|------------------|--------|--------|-------------|------------------|
| 非 常 同 意 | 同 意 | 普 通 | 不 同 意 | 非 常 同 意 |
|------------------|--------|--------|-------------|------------------|

6. 您認為協助外籍生實習的媒合平台應具備哪些功能？
- 6.1 企業評價和排名系統
6.2 操作簡易的配對系統（如自動媒合配對等）
6.3 多國語言翻譯
6.4 職業適性測驗功能（如性向、MBTI 等）
6.5 提供學生的特色資料（如學生專業作品集展示等）
6.6 支援實習的工具
(如面試安排、即時訊息、各行業專業訊息公告欄等)
6.7 透明和有效的雙向評價系統
其他功能：（請註明）
-

謝謝您的寶貴意見！

附件五

5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案

企業-需求面題綱

(1) 企業背景資訊

- 公司名稱：
- 公司的產業別：
- 公司的業務範疇：
- 公司的員工總數：國內/外國國籍員工(若無則無須提供)
- 公司的年營收：
- 公司的海外分公司數：

(2) 外國實習生之需求

- 貴公司是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？希望實習生實習的期間為多長？
- 貴公司招募外國實習生會考量哪些因素？外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？
- 在挑選外國實習生時，貴公司最看重什麼技能或經驗？(例如語言能力、專業背景、國際視野，或其他。)

(3) 提供外國生實習機會之誘因及機制

- 促使貴公司提供外國生實習機會的主要動力是什麼？
- 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。
- 建議政府提供什麼誘因或機制？

(4) 招募與管理經驗

- 貴公司通常透過哪些渠道來招募外國實習生？
- 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。
- 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？(例如導師制度或其他。)

(5) 挑戰與問題

- 貴公司在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？(例如語言障礙、文化差異、法律合規問題或其他。)
- 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？(例如實習簽證、實習期限或其他。)
- 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？

(6) 未來需求預測

- 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？公司針對這些變化有何長期計畫？是否有留用渠作為正式員工之計畫？
- 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？

(7) 系統化建置實習媒合平臺

- 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？
- 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？

(8) 實習人才資料庫

- 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？
- 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？

(9) 外國生實習之宣傳

- 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？
- 您認為貴公司如何提高外國生對實習機會的了解和吸引力？
- 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？請說明具體的經驗。

(10) 成效與反饋

- 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？
- 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？

(11) 改善建議

- 您覺得在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？
- 您對政府在簽證、實習條件等方面的政策有什麼建議？
- 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？
- 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？

(12) 未來展望

- 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？
- 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？

附件六

5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案

政府-管制面題綱

(1) 背景與目標

- 請您簡單介紹一下貴單位執行外國籍實習生政策的經驗和看法？
- 您對目前政府協助企業招募外國學生來臺灣就讀或到企業實習的相關政策有何建議？

(2) 臺灣外國實習生市場現況

- 就您的觀察，目前外國實習生有何需求？這些需求是否有變化的趨勢？
- 您認為外國學生在實習過程面臨的主要挑戰是什麼？政府如何協助學校或企業解決這些問題？
- 您認為大學或橋接機構在外國學生實習過程該扮演什麼樣的角色？您建議如何提升大學或橋接機構的功能？

(3) 現行政策與法規

- 貴單位在執行有關外國生實習的法規或政策時，遇到主要的挑戰是什麼？這些挑戰如何影響到政策的有效性？
- 僑外生目前法規面遇到的各階段問題(如在學申請實習、應屆畢業實習、申請文件繁瑣等)，請問政府未來是否會鬆綁相關規定？
- 實務上企業端聘用外國實習生面臨許多法規及各種因素的限制，導致國內中小企業最終放棄雇用外國實習生，針對這些問題，政府是否有相關措施協助？
- 現行法規對於僑外生、外國學生、華語生之規定及業管機關均不相同，政府端是否可整合資源，以提高行政效能？

(4) 改善實習機會提供之誘因及機制

- 就您所知，政府目前有哪些措施可以有效鼓勵企業提供更多的實習機會？您認為現有的誘因機制有什麼可以改進的地方？

- 企業在提供實習機會時，通常會遇到哪些主要障礙？貴單位如何幫助他們解決這些問題？

(5) 跨部門協作與溝通

- 在執行外國生實習或實習後留臺的相關業務過程中，貴單位如何與其他部門協作？效果如何？您有何建議？
- 您認為在跨部門協作中，有哪些做法可以提高政策執行的效率？您有什麼改善的建議？

(6) 系統化建置實習媒合平臺

- 對現有的實習媒合平臺有何看法？您認為實習媒合平臺必須具備哪些功能？
- 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？

(7) 外國生實習宣傳

- 貴單位有否針對外國生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？
- 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？
- 在您看來，哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？

(8) 政策建議與未來展望

- 您對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？
- 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？
- 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？
- 您對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？

附件七

5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案 學校-橋接面題綱

(1) 背景與目標

- 這次訪談的目的是了解大專院校在外國籍學生管理中的挑戰，及如何進一步改善臺灣的實習政策。請您分享貴校在外國籍學生管理和實習安排方面的經驗及挑戰。

(2) 國際學生實習現況

- 貴校目前有多少國際學生？他們參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？
- 這些國際學生有哪些主要的需求和期望？
- 國際學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？

(3) 實習機會提供與挑戰

- 貴校如何協助國際學生尋找實習機會？(例如與企業合作、利用校友網絡或其他。)
- 在提供實習機會的過程中，貴校面臨哪些挑戰？
- 您建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？

(4) 促進國際交流與合作

- 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？(例如交換生計畫、聯合研究項目或其他。)
- 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？
- 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？這些計畫如何促進國際學生參與實習？

(5) 系統化建置實習媒合平臺

- 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？
- 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？

(6) 國際學生支持服務

- 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？(例如語言支持、文化適應指導、心理輔導或其他。)
- 您覺得這些支持服務是否足夠？有什麼需要進一步改善的地方？
- 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何(國際處或學務處等)？

(7) 外國生實習宣傳策略

- 貴校有否針對外國生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？
- 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？
- 在您看來，哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？

(8) 政策建議與未來展望

- 您對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？
- 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？
- 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？
- 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？
- 您對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？

附件八

5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案

學生-供給面題綱

(1) 開場介紹

- 大家好，感謝您們參加今天的座談會。首先，能否請各位簡單介紹一下自己？
包括姓名、國籍、就讀學校、專業，以及目前的實習或工作情況。
- 今天的討論主要圍繞各位在臺灣的實習經驗、遇到的挑戰，及對政策的建議。
希望大家能夠分享自己的真實感受或經驗。

(2) 實習經驗分享

- 請您們分享一下自己在臺灣的實習經歷？您在哪家公司實習？實習期間的主要工作內容是什麼？
- 您是透過甚麼方式獲得實習的資訊？資訊普遍嗎？
- 您們對這次實習的整體感受如何？實習經驗是否達到了您們的預期？
- 在實習過程中，您們覺得自己學到了哪些技能或經驗？這些經驗對您們的職業發展有什麼幫助？

(3) 實習過程中的挑戰

- 在實習過程中，您們遇過什麼重大的挑戰？(例如語言問題、文化差異、專業知識或其他。)
- 您們如何克服這些挑戰？公司或學校提供的支持是否足夠？
- 您們認為公司和學校還可以在哪些方面提供更多的幫助，讓實習生更好地適應工作環境？

(4) 學校與公司的支持

- 您們覺得學校在實習過程中提供哪些支持？(例如在實習安排、指導老師的幫助，或行政支持或其他。)

- 公司在實習期間提供了哪些培訓或指導？這些支持對您們的工作和學習有何幫助？
- 您們對學校和公司提供的支持有什麼建議？

(5) 實習後的發展

- 請說明實習對您們的影響？
- 是否願意繼續留在實習公司成為正式員工？

(6) 臺灣實習環境的優勢與不足

- 您們覺得臺灣的實習環境有哪些優勢？有哪些不足的地方？有什麼建議？
- 整體來看，您們會如何評價在臺灣實習？有什麼可以吸引更多外國實習生的建議？

(7) 系統化建置實習媒合平臺

- 您們用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您們建議實習媒合平臺應具備哪些功能？
- 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？

(8) 政策建議

- 您們對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議嗎？
- 您們認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您們對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？
- 在實習的過程中，您們希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？

(9) 討論與總結

- 今天討論的內容已經涵蓋了很多方面，但不知道大家還有沒有其他想要補充或討論的內容？
- 感謝各位的分享和參與，我們將會把大家的建議納入政策改進的考量。

附件九

臺灣外國實習生需求面之分析：企業端問卷調查

一、企業（含機構）基本資料分析

（一）公司（含機構）設立時間

本計畫研究的對象主要是成立超過 5 年的公司(含機構)。有(846 家，84%)，成立未超過 5 年的公司（含機構）(161 家，15.9%)。

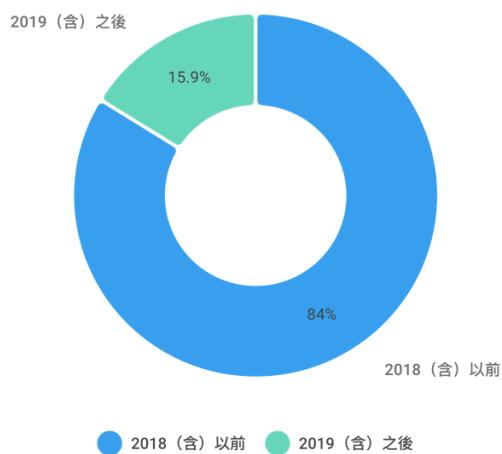


圖 9-1 企業（機構）設立時間統計圖

（二）公司（含機構）之員工數

公司(含機構)之員工數在 200 人(含)以下共 741 家(73.5%)，200-500 人共 153 家 (15.1%)，1000 人以上共 63 家 (6.2%)，500-1000 人共 50 家 (4.9%)。本計畫研究的對象主要是中小企業，與臺灣產業之組成相當一致。

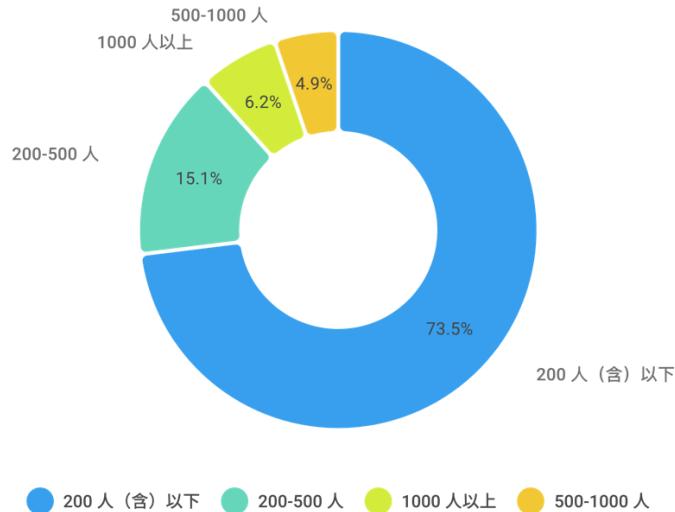


圖 9-2 企業（機構）員工數統計圖

（三）公司（含機構）國際化的程度

有 869 家（86.2%）公司（含機構）在國外無設分公司（機構），有 115 家（11.4%）設分公司在 1-5 個國家，有 12 家（1.1%）設分公司在 6-10 個國家，只有 11 家（1%）設分公司在 11 個以上國家。本計畫研究的對象國際化的程度不高，需要政府協助引進國際人才。

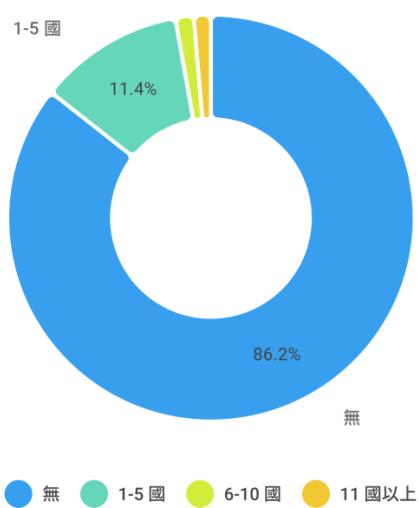


圖 9-3 企業（機構）在國外設分公司數統計圖

(四) 公司（含機構）的產業分布

本計畫研究公司（含機構）的產業分布相當廣，觀光餐旅業 65 家（6.4%），生技醫療業 54 家（5.3%），電腦及週邊設備業 50 家（4.9%），半導體業 49 家（4.8%），貿易百貨業 49 家（4.8%），電機機械業 45 家（4.4%），化學工業 42 家（4.1%），資訊服務業 39 家（3.8%），電子零組件業 38 家（3.7%），建材營造業 37 家（3.6%），光電業 36 家（3.5%），塑膠工業 34 家（3.3%），數位雲端業 34 家（3.3%），綠能環保業 31 家（3%），鋼鐵工業 30 家（2.9%），汽車工業 30 家（2.9%），學術及教育業 29 家（2.8%），通信網路業 27 家（2.6%），其他電子業 27 家（2.6%），居家生活業 27 家（2.6%），食品工業 25 家（2.4%），金融服務業 25 家（2.4%），玻璃陶瓷業 22 家（2.1%），造紙工業 22 家（2.1%），橡膠工業 22 家（2.1%），水泥工業共 18 家（1.7%），電器電纜業 18 家（1.7%），油電燃氣業 18 家（1.7%），紡織纖維業 17 家（1.6%），電子通路業 16 家（1.5%），航運業 15 家（1.4%），運動休閒業 15 家（1.4%），農林漁牧業 14 家（1.3%）。其他產業 36 家（3.5%）。

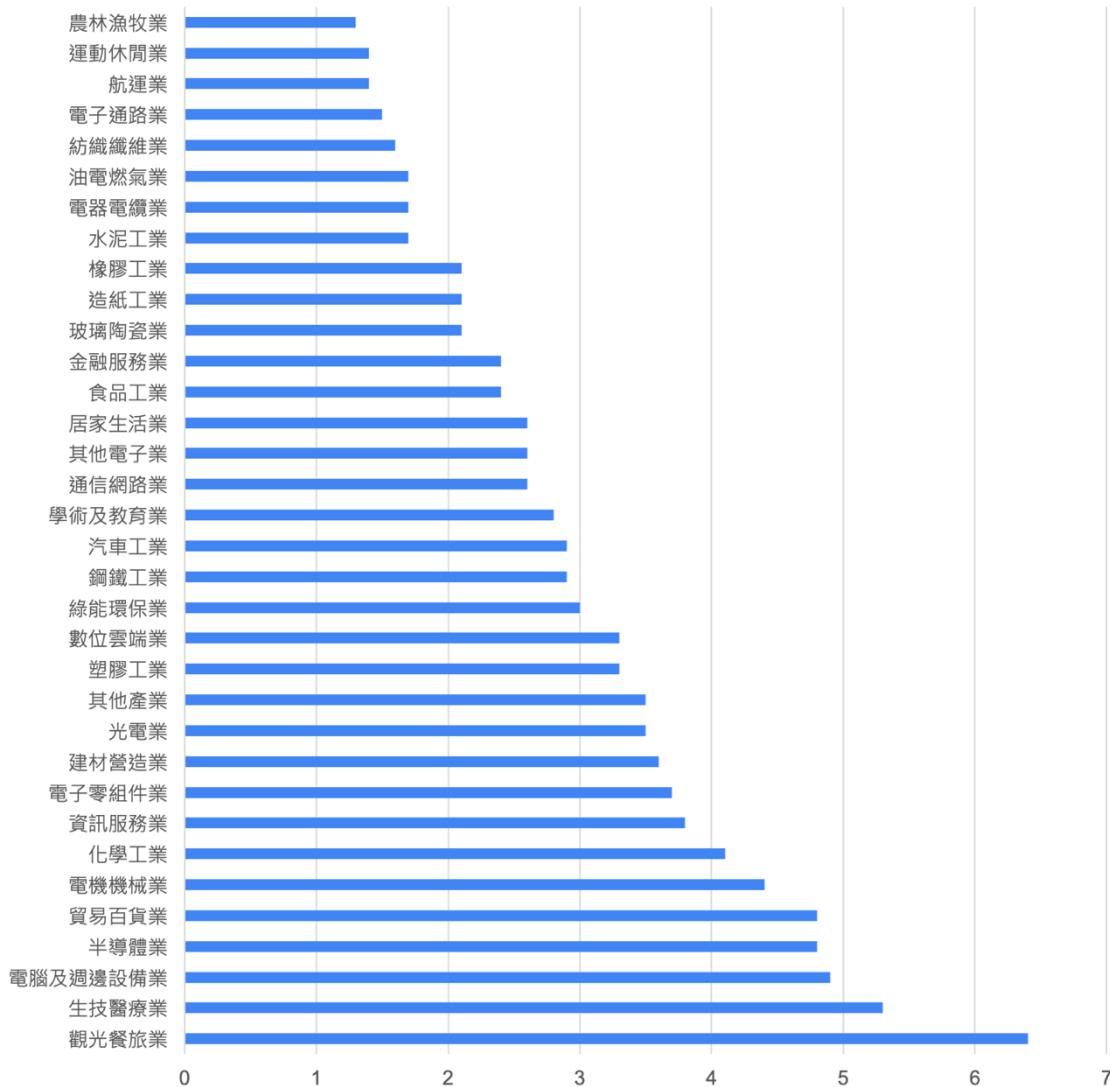


圖 9-4 填答企業（含機構）之行業分布

二、企業（含機構）任用外國實習生的原因

（一）是否曾經任用外國實習生？

本計畫研究的企業（含機構）都缺乏任用外國實習生的經驗，需要政府輔導與協助。有 122 家（12.1%）企業（含機構）曾經任用外國實習生，885 家（87.8%）未曾任用外國實習生。

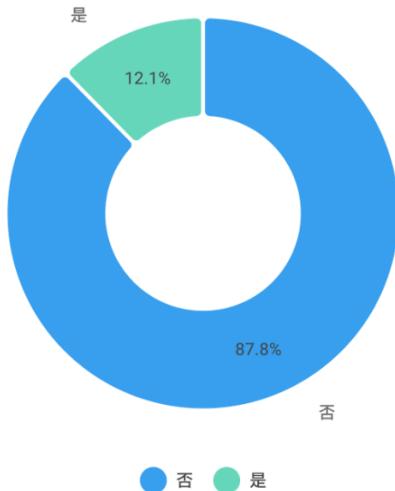


圖 9-5 企業（含機構）任用外國實習生經驗

（二）企業（含機構）任用外國實習生的來源

曾經任用外國實習生的 122 家企業（含機構）中，主要來自臺灣學校就讀的外國實習生，有 93 家（76.2%）。來自就讀國外學校的外國實習生只有 5 家（4%）。兩種皆招募過的有 24 家（19.6%）。可見政府協助在臺灣學校就讀的外國實習生留在企業（含機構）工作的政策相當正確。

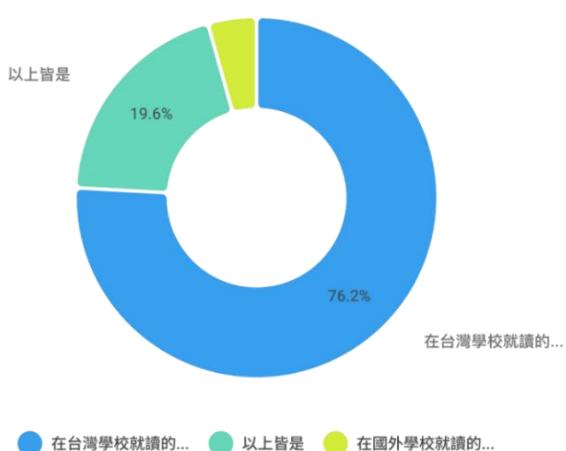


圖 9-6 企業（機構）曾經任用外國實習生類型

(三) 企業（含機構）預計招募外國實習生之類別

大部分公司（含機構）並無招募外國實習生的意願，有 878 家（87.1%）。預計招募在臺灣學校就讀的外國實習生有 95 家（9.4%），預計招募在國外學校就讀的外國實習生有 2 家（0.1%），在臺灣的學校或在國外的學校就讀皆可者有 32 家（3.1%）。可見企業（含機構）任用的外國實習生的意願不高。

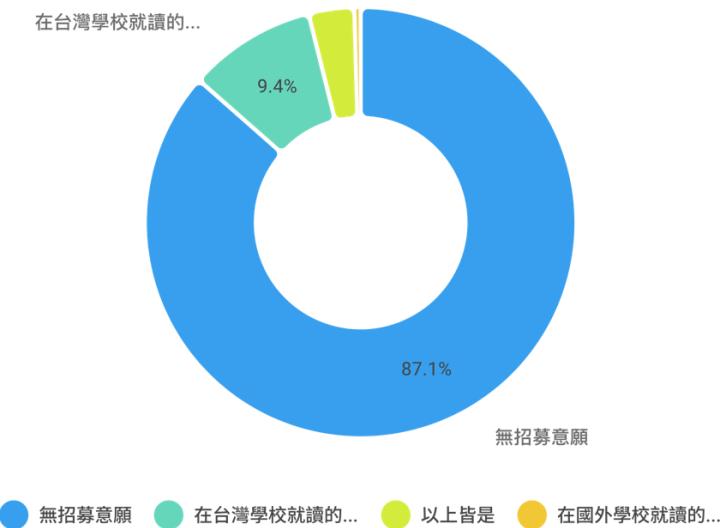


圖 9-7 企業（機構）預計招募外國實習生類型

(四) 企業（含機構）任用外國實習生的原因

在 129 家任用外國實習生的企業（含機構）中，主要的考量因素：善用外國實習生的語言優勢（91 家，70.5%）、補充企業（含機構）的人力需求（85 家，65.8%）、企業（含機構）希望提升國際化經驗（60 家，46.5%），選擇引進外國實習生的專業技能及知識的共 53 家（41%）、

企業（含機構）希望擁有多元文化觀點（50 家，38.7%）、擴展企業（含機構）的國外市場（46 家，35.6%）、降低企業（含機構）的勞動成本（7 家，5.4%）。企業（含機構）任用外國實習生的原因相當多元，而且以降低勞動成本而任用外國實習生的公司很少。

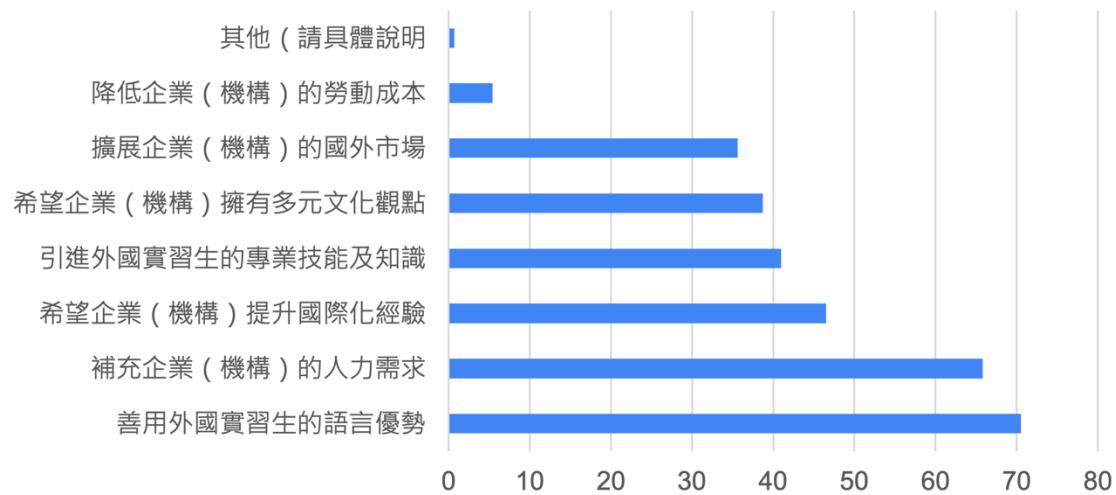


圖 9-8 企業（機構）任用外國實習生原因

（五）企業（含機構）給外國實習生的工作內容

協助公司營運相關之助理工作（44 家，34.1%）、客戶服務和系統維護（43 家，33.3%）、銷售支援工作（42 家，32.5%）、提供產品創意研發和測試（42 家，32.5%）、行政助理相關之支援性工作（38 家，29.4%）、數據蒐集、整理和分析（30 家，23.2%）、社群媒體互動及回覆之小編工作（22 家，17%）、專案管理之規劃、執行、監控和報告（21 家，16.2%），市場調查之蒐集資訊和競爭分析（20 家，15.5%）。

企業(含機構)給外國實習生的工作內容相當多元，但是重要性不高。

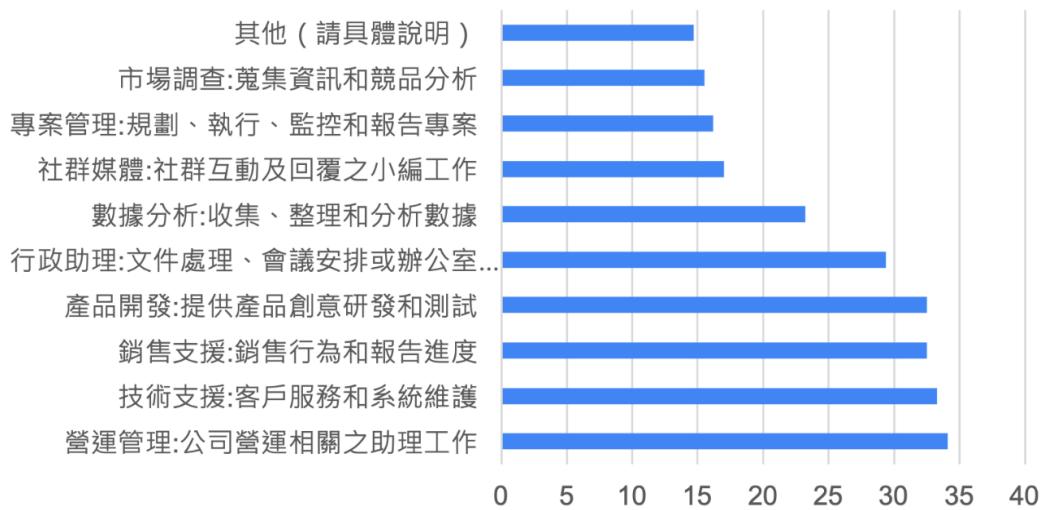


圖 9-9 企業（機構）給外國實習生的工作內容

(六) 企業（機構）對外國實習生的偏好

大部分的企業（含機構）不會偏好實習生的來源國家（87 家，67.4%），會偏好實習生的來源國家（42 家，32.5%）。

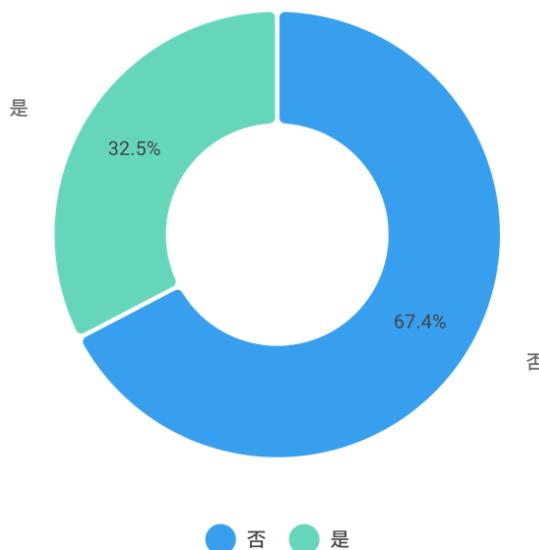


圖 9-10 企業（機構）偏好外國實習生來源

企業（機構）任用外國實習生所偏好的國家，來自越南和馬來西亞（23家，54.7%）、印尼（17家，40.4%）、泰國（16家，38%）、香港和菲律賓（各有12家，28.5%）、日本（10家，23.8%）、新加坡（9家，21.4%）、美國、澳門、韓國和印度的（各有8家，19%）、緬甸（5家，11.9%）、德國和柬埔寨（各有3家，7.1%）、法國和英國（各有2家，4.7%）、瑞士、丹麥、義大利、俄羅斯、巴拉圭和汶萊（各有1家，2.3%）。以東南亞的國家居多。

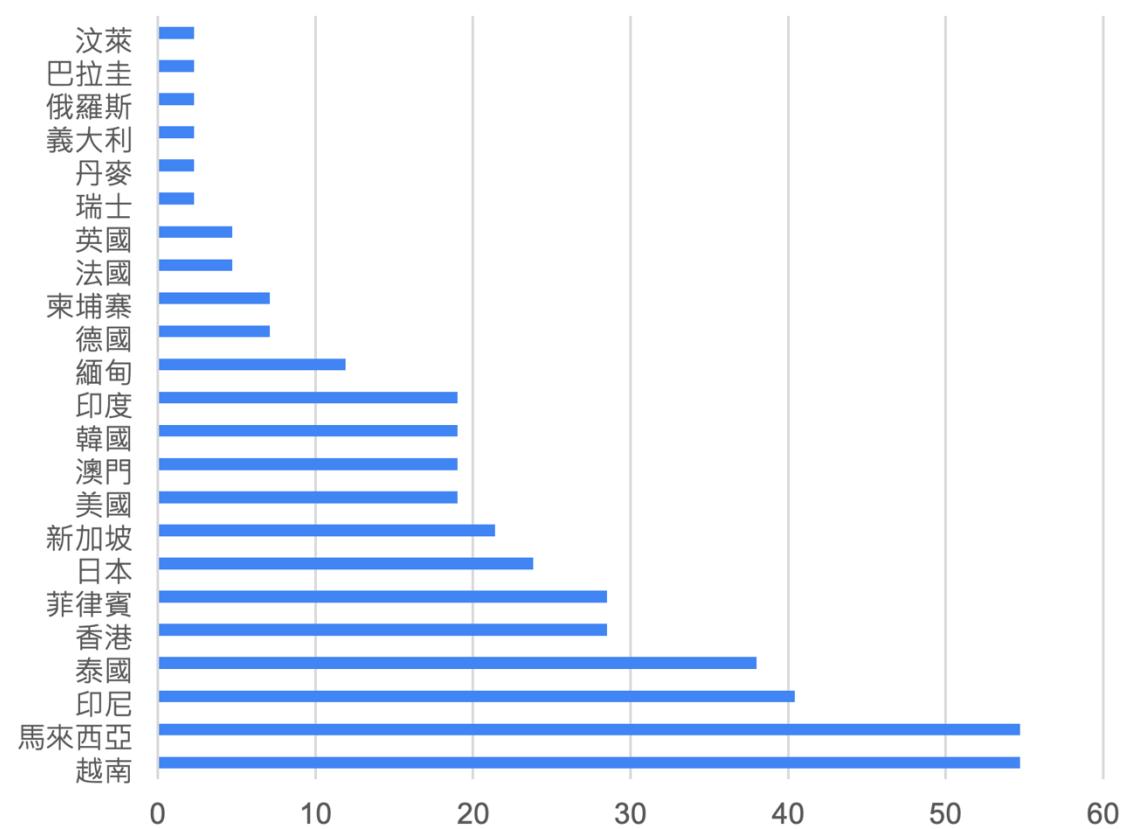


圖 9-11 企業（機構）偏好外國實習生的來源國家

(七) 企業（含機構）偏好外國實習生的因素

企業（含機構）偏好外國實習生的原因：溝通能力（114家，88.3%）、學習態度（101家，78.2%）、中文程度（89家，68.9%）、就讀科系（70家，54.2%）、英語能力（68家，52.7%）、就讀學校（65家，50.3%）、專業技術（56家，43.4%）、學校成績（40家，31%）、對企業的瞭解程度（11家，8.5%），及學術成果（8家，6.2%）。

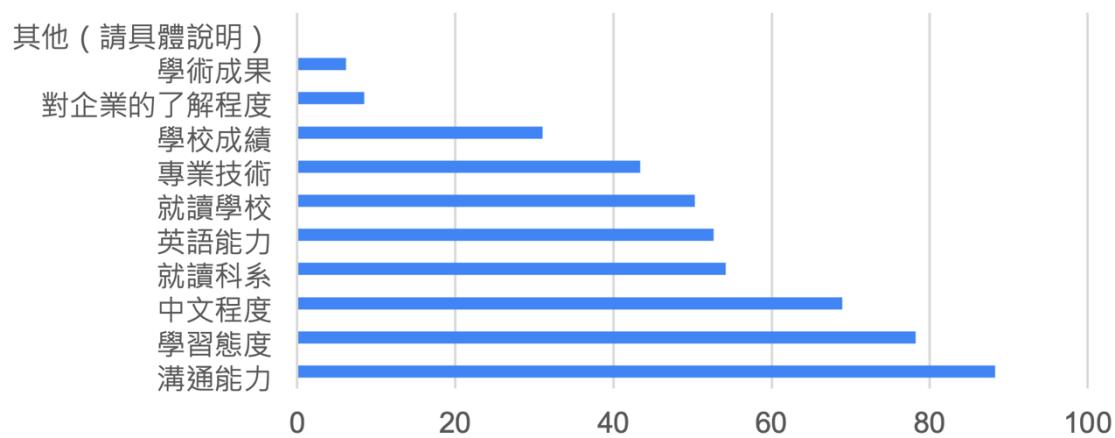


圖 9-12 企業（機構）錄取外國實習生的因素

(八) 企業（含機構）讓外國實習生是否轉為正職的原因

企業（含機構）讓外國實習生轉為正職的原因：實習期間表現優異（123家，95.3%），積極的學習態度（93家，72%）、良好的溝通及團隊能力（84家，65.1%）、擁有企業所需的專業技能（73家，56.5%）、節省重新培養人才的成本（34家，26.3%）、有助於企業國際化（24家，18.6%），及聘不到臺灣的人才（17家，13.1%）。企業（含機構）

讓外國實習生轉為正職，不是因為聘不到臺灣的人才，而是外國實習生比較優秀。

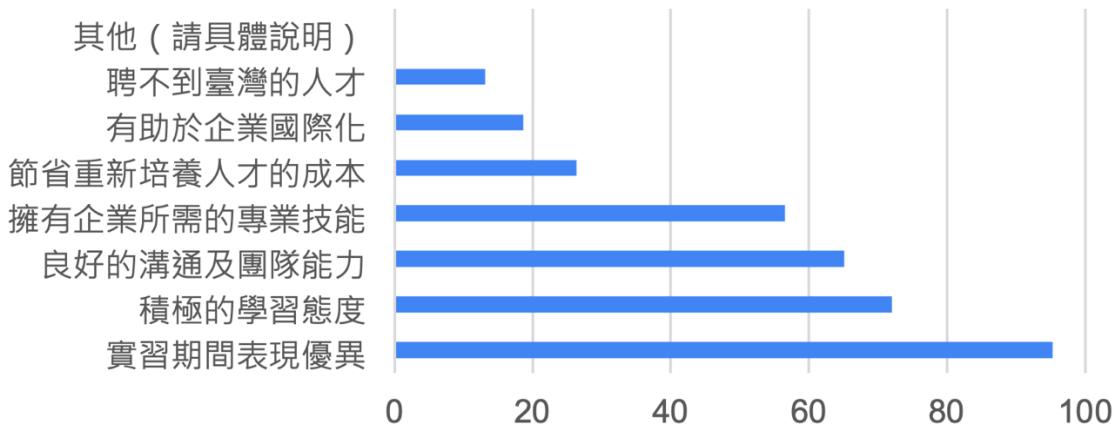


圖 9-13 企業（機構）讓外國實習生轉為正職考量的因素

（九）公司（機構）不願意讓外國實習生轉為正職的原因

實習期間表現不佳 (123 家, 95.3%)、聘任的法規或簽證不友善 (72 家, 55.8%)、解聘的法規及流程太繁瑣 (41 家, 31.7%)、與企業政策不符合 (26 家, 20.1%)，及聘外國實習生之成本太高 (20 家, 15.5%)。外國實習生能否轉為正職，主要考量其實習期間的表現。

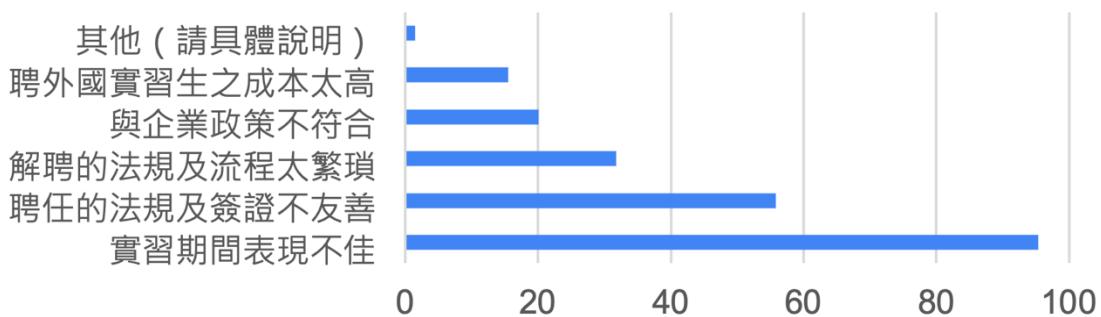


圖 9-14 企業（機構）不願讓外國實習生轉為正職的原因

(十) 企業（含機構）給外國實習生的指導

公司（機構）提供外國實習生的指導有：教育訓練（125家，96.8%）、生活協助（46家，35.6%）、語言培訓（26家，20.1%）、認識臺灣文化（22家，17%）。教育訓練是公司（機構）給外國實習生主要的指導。

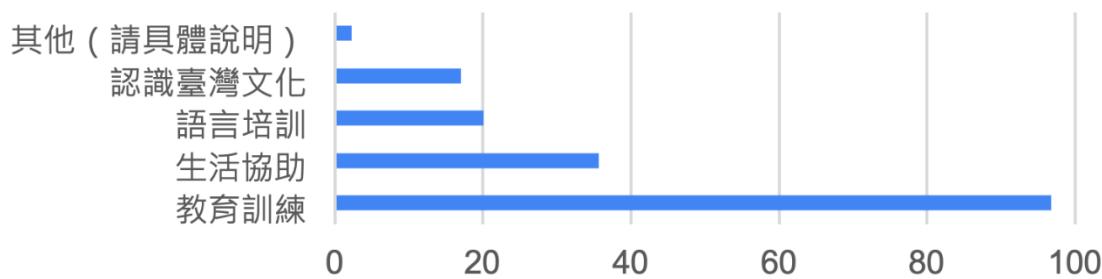


圖 9-15 企業（機構）提供外國實習生指導內容

三、招募外國實習生的途徑

(一) 公司（機構）尋找外國實習生的途徑

與國內大專院校合作（99家，76.7%）、企業自主招募（85家，65.8%）、實習媒合的網路平臺（48家，37.2%）、與國外大學或學院合作（16家，12.4%）、目前缺乏管道（7家，5.4%）、其他（如相關人士轉介）（2家，1.5%），及非營利組織（1家，0.7%）。公司（機構）與國內大專院校合作是尋找外國實習生的主要途徑。

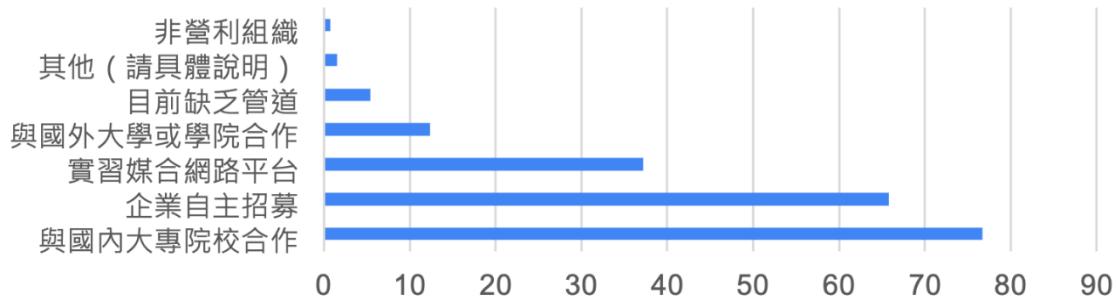


圖 9-16 企業（機構）尋找外國實習生的途徑

有 48 家企業（機構）透過實習媒合網路平臺尋找外國實習生，選擇 104 人力銀行（38 家，79.2%）、1111 人力銀行（7 家，14.6%），LinkedIn 平臺（5 家，10.42%），及臉書特定群組、Contact Taiwan、才多多人力銀行、臺大引路人、FB、AIESEC 各 1 家（2.1%）。

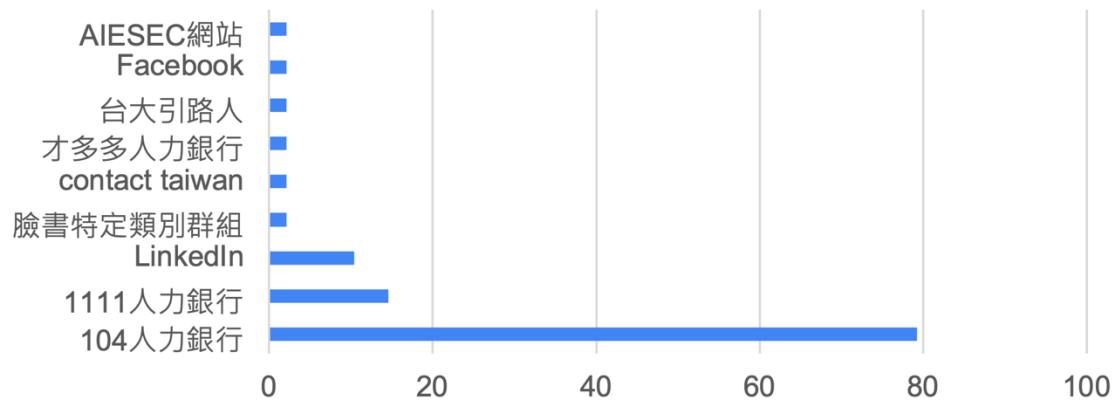


圖 9-17 企業（機構）使用實習媒合網路平臺占比

（二）公司（機構）認為招募外國實習生的媒合平臺應具備的功能

提供學生資料（111 家，86%）、多國語言翻譯（99 家，76.7%）、協助面試安排（91 家，70.5%）、配對系統操作簡易（70 家，54.2%）、

即時提供實習相關之訊息（60 家，46.5%）、職務安全或法律支援（49 家，37.9%）、展示學生專業作品集（37 家，28.6%）、提供教育或培訓資源（31 家，24%）、職業適性測驗（如性向、MBTI 等）（24 家，18.6%），及支援實習的工具（24 家，18.6%）。

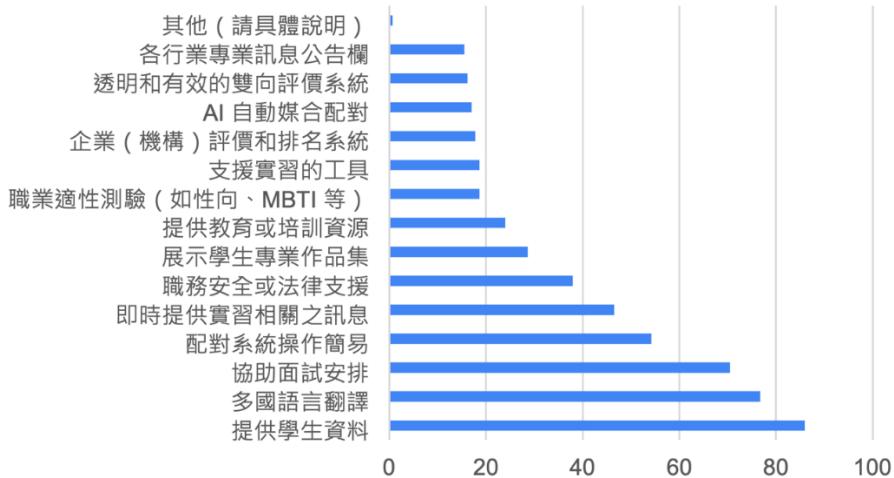


圖 9-18 企業（機構）對實習媒合網路平臺具備功能看法

四、申請外國實習生流程與規定

（一）公司（機構）對產學合作相關規定及程序的瞭解程度

大部分公司（機構）瞭解「教育部：專科以上學校實施辦法」中有關企業端的相關規定及程序，表示瞭解者（109 家，84.4%），表示不瞭解者（20 家，15.5%）。

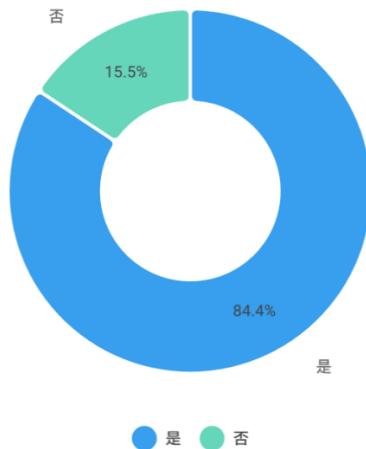


圖 9-19 企業（機構）瞭解教育部規範的比例

（二）公司（機構）對實習規定的認同程度

大部分公司(機構)認為實習期間規定「每一學期最多 720 小時」恰當 (117 家，90.6%)，12 家 (9.3%) 認為不適當。認為不適當的原因是實習時間太短。

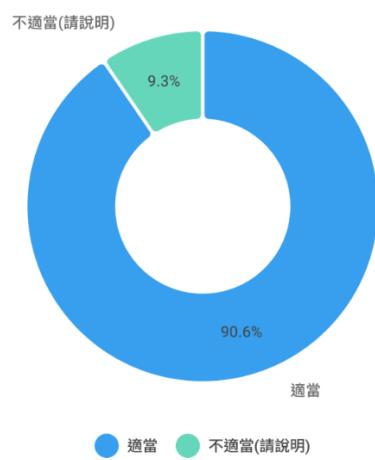


圖 9-20 企業（機構）對每學期最多實習 720 小時的看法

大部分公司(機構)認為畢業實習總時數最多 1440 小時的規定恰

當（119家，92.2%），只有10家（7.7%）認為不適當。認為不適當的原因是實習時間太短。

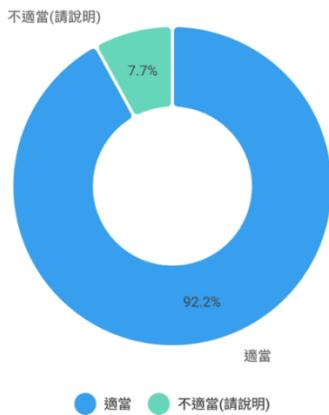


圖 9-21 企業（機構）對畢業實習總時數最多 1440 小時的看法

（三）針對在國外學校就讀的外國籍學生實習辦法

雖然有超過半數的公司（機構）瞭解「經濟部：企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點」中有關企業端的相關規定及程序（73家，56.5%），仍有56家公司（43.4%）表示不瞭解，經濟部仍需加強宣導。

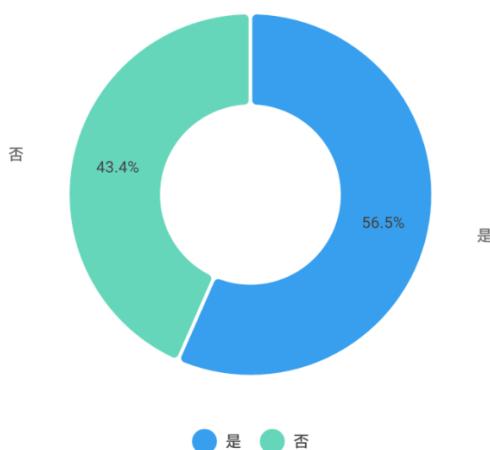


圖 9-22 企業（機構）對經濟部辦法的瞭解情況

外國學生到臺灣企業（機構）實習的適當時間，看法相當分歧：
37 家 (28.6%) 認為 18 個月至 24 個月，35 家 (27.1%) 認為 12 個月
至 18 個月，32 家 (24.8%) 認為 6 個月至 12 個月，20 家 (15.5%)
認為 6 個月以下，5 家 (3.9%) 認為 24 個月以上。

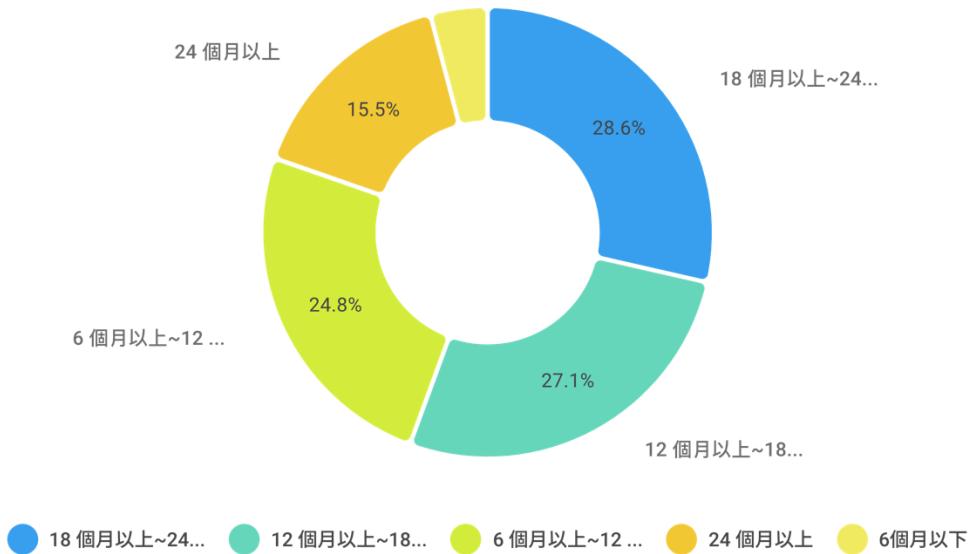


圖 9-23 企業（機構）對外國學生來臺實習期間的看法

五、願意留下聯繫資訊的公司（機構）

62 家 (48.1%) 公司（機構）願意留下公司名稱及統一編號，與
計畫主持人的團隊保持您聯繫，67 家 (51.9%) 公司（機構）以匿名
填答問卷。

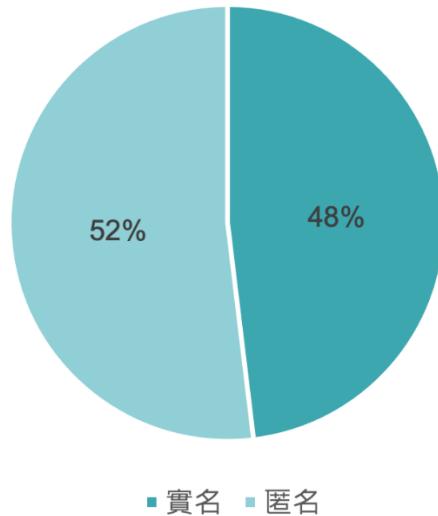


圖 9-24 企業（機構）留下連絡資訊之比例

六、不願意使用外國實習生因素

一般企業（機構）不願意任用外國實習生的原因：溝通困難（785家，77.9%）、申請流程之程序繁瑣（555家，55.1%）、法律和簽證困難（545家，54.1%）、公司目前無任用外國實習生的規劃（506家，50.2%）、未來留才不易（431家，42.8%）、文化差異（422家，41.9%）、適應期間較長（326家，32.3%）、成本較高（238家，23.6%）、擔心專利或商業機密外流（92家，9.1%）、對外國實習生的專業缺乏信心（85家，8.4%）、擔心壓縮本土學生實習機會（36家，3.5%）。

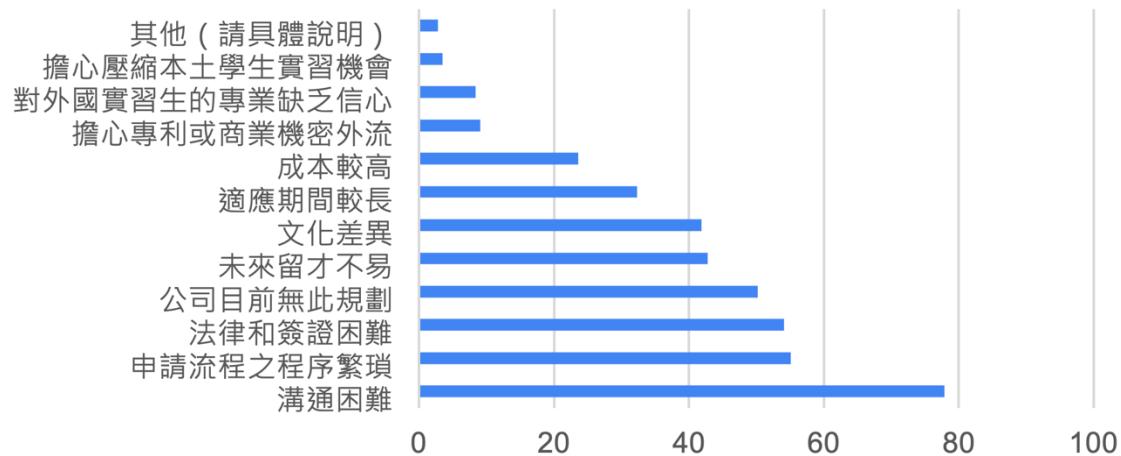


圖 9-25 企業（機構）不願意任用外國實習生的原因

七、企業成立時間與任用外國籍實習生的交叉分析

2018 年以前成立的企業中，9.93%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，0.24%願意任用在國外學校就讀的外國籍實習生，3.55%願意任用以上兩類外國籍實習生，86.28%無招募意願。

2019 年以後成立的企業中，6.83%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，1.24%願意同時任用在臺灣學校就讀以及在國外學校就讀的外國籍實習生，91.93%無招募意願。

無論企業是 2018 年以前或 2019 年以後成立，絕大多數企業對於招募外國籍實習生的意願均較低，而 2019 年以後成立的企業，無招募意願的比例更高。

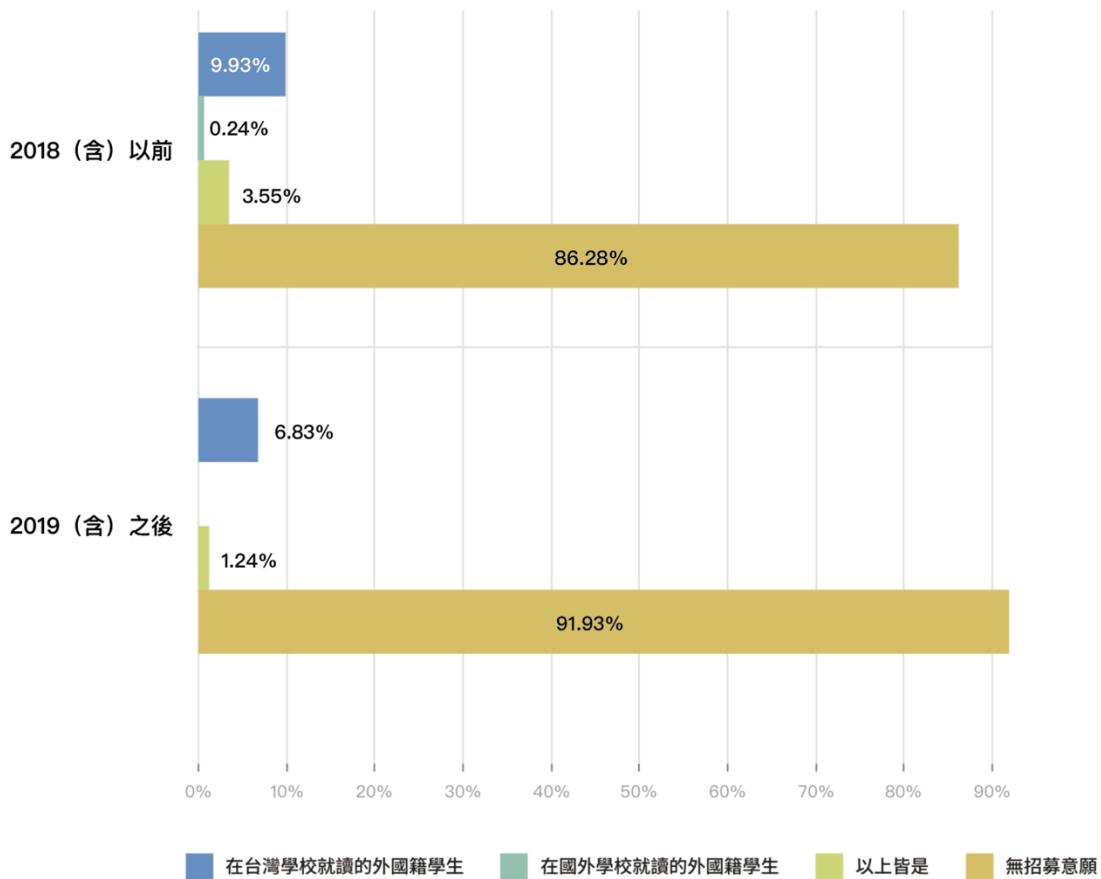


圖 9-26 企業成立時間與任用外國籍實習生關係

八、企業規模與任用外國籍實習生的交叉分析

在 200 人（含）以下規模的企業中，大部分的企業無招募外國籍實習生的意願（94.47%），少數的企業曾經任用在臺灣學校就讀的外國籍學生（4.59%），曾任用在國外學校就讀的外國籍學生的企業更少（0.13%）。

在 200-500 人規模的企業中，76.47%的企業無招募外國籍實習生的意願，16.34%的企業曾任用在臺灣學校就讀的外國籍學生，0.65%的企業曾任用在國外學校就讀的外國籍學生。

在 500-1,000 人規模的企業中，70%的企業無招募外國籍實習生的意願，24%的企業曾任用在臺灣學校就讀的外國籍學生，0%的企業曾任用在國外學校就讀的外國籍學生。

在 1,000 人以上規模的企業中，41.27%的企業無招募無招募外國籍實習生的意願，38.1%的企業曾任用在臺灣學校就讀的外國籍學生，0%的企業曾任用在國外學校就讀的外國籍學生。

從企業規模與任用外國籍實習生的交叉分析，可以發現二個結論：首先，大部分的企業無招募外國籍實習生的意願（87.19%）。此外，企業的規模越大，招募外國籍實習生的意願越高。

表 9-1 不同規模企業（機構）任用外國實習生的意願

| 企業規模 | 無招募意願 (%) | 曾任用在臺學校就讀外國籍學生 (%) | 曾任用在國外學校就讀外國籍學生 (%) |
|-------------|-----------|--------------------|---------------------|
| 200 人以下 | 94.47 | 4.59 | 0.13 |
| 200-500 人 | 76.47 | 16.34 | 0.65 |
| 500-1,000 人 | 70.00 | 24.00 | 0.00 |
| 1,000 人以上 | 41.27 | 38.10 | 0.00 |

資料來源：本計畫整理

九、企業是否成立海外分公司與任用外國實習生意願之交叉分析

無海外分公司的企業中，有 5.64%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，1.73%願意任用在國外學校就讀的外國籍實習生，92.63% 的企業無意願招募外國籍實習生。

有海外分公司 1-5 國的企業中，有 31.3%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，0.87%願意任用在國外學校就讀的外國籍實習生，12.16%願意任用以上兩類外國籍實習生，55.64%的企業無意願招募外國籍實習生。

有海外分公司 6-10 國的企業中，有 50%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，8.33%願意同時任用在臺灣學校就讀以及在國外學校就讀的外國籍實習生，41.67%無意願招募外國籍實習生。

有海外分公司 11 國以上的企業中，36.36%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，9.09%願意任用在國外學校就讀的外國籍實習

生，18.19%願意任用以上兩類外國籍實習生，36.36%無意願招募外國籍實習生。

企業的海外分公司數量越多，對外國籍實習生的任用意願越高。無海外分公司的企業中，超過九成無招募意願，而有 6 國以上海外分公司的企業中，任用意願顯著增加，顯示國際化程度越高的企業更願意任用外國籍實習生。

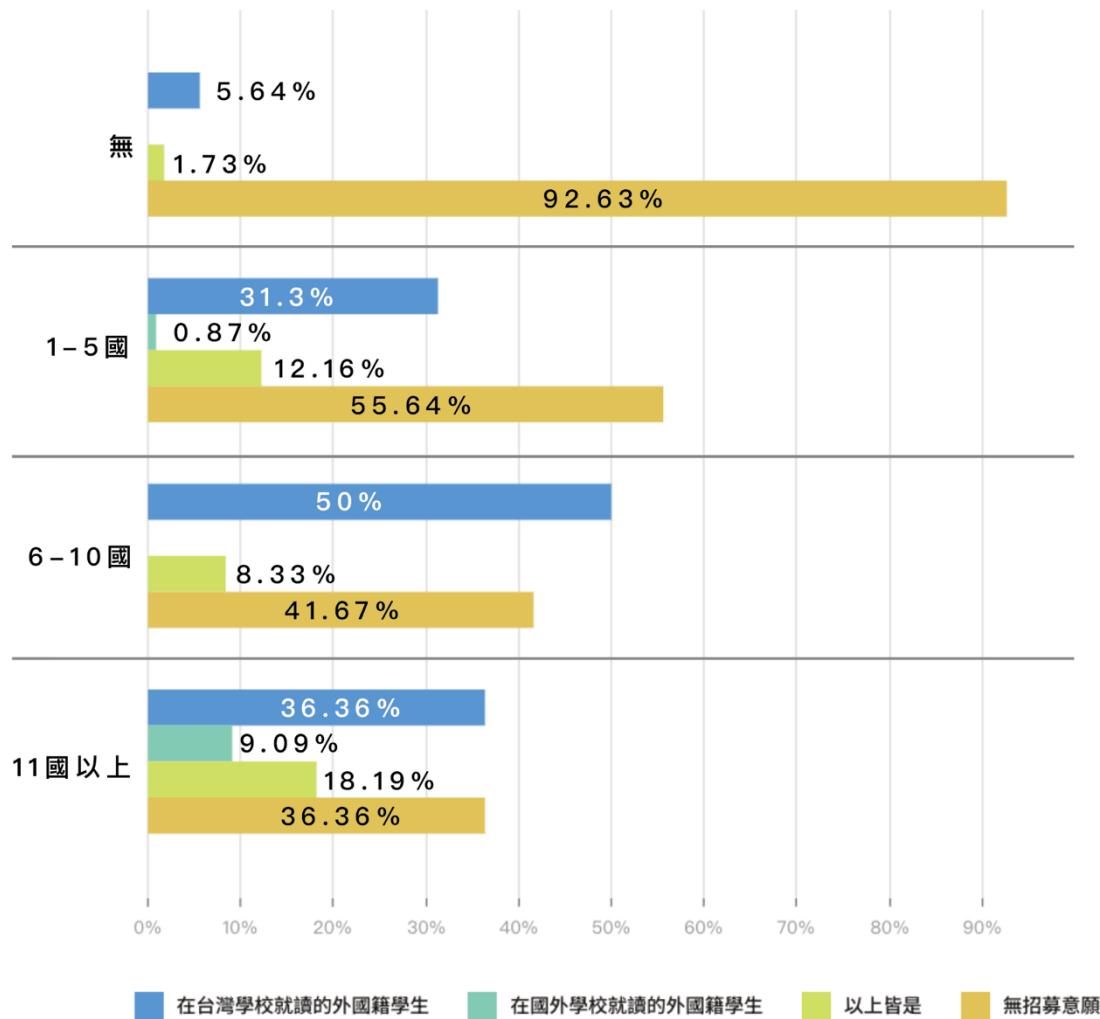


圖 9-27 企業是否成立海外分公司與任用外國籍實習生關係

十、企業之行業與任用外國實習生意願之交叉分析

前十個最願意任用外國實習生的行業分別是觀光餐旅業（47.69%）、學術及教育業（24.13%）、紡織纖維業（23.53%）、半導體業（22.45%）、電腦及週邊設備業（22%）、食品工業（20%）、化學工業（19.05%）、橡膠工業（17.94%）、資訊服務業（17.94%）、數位雲端業（17.65%）。

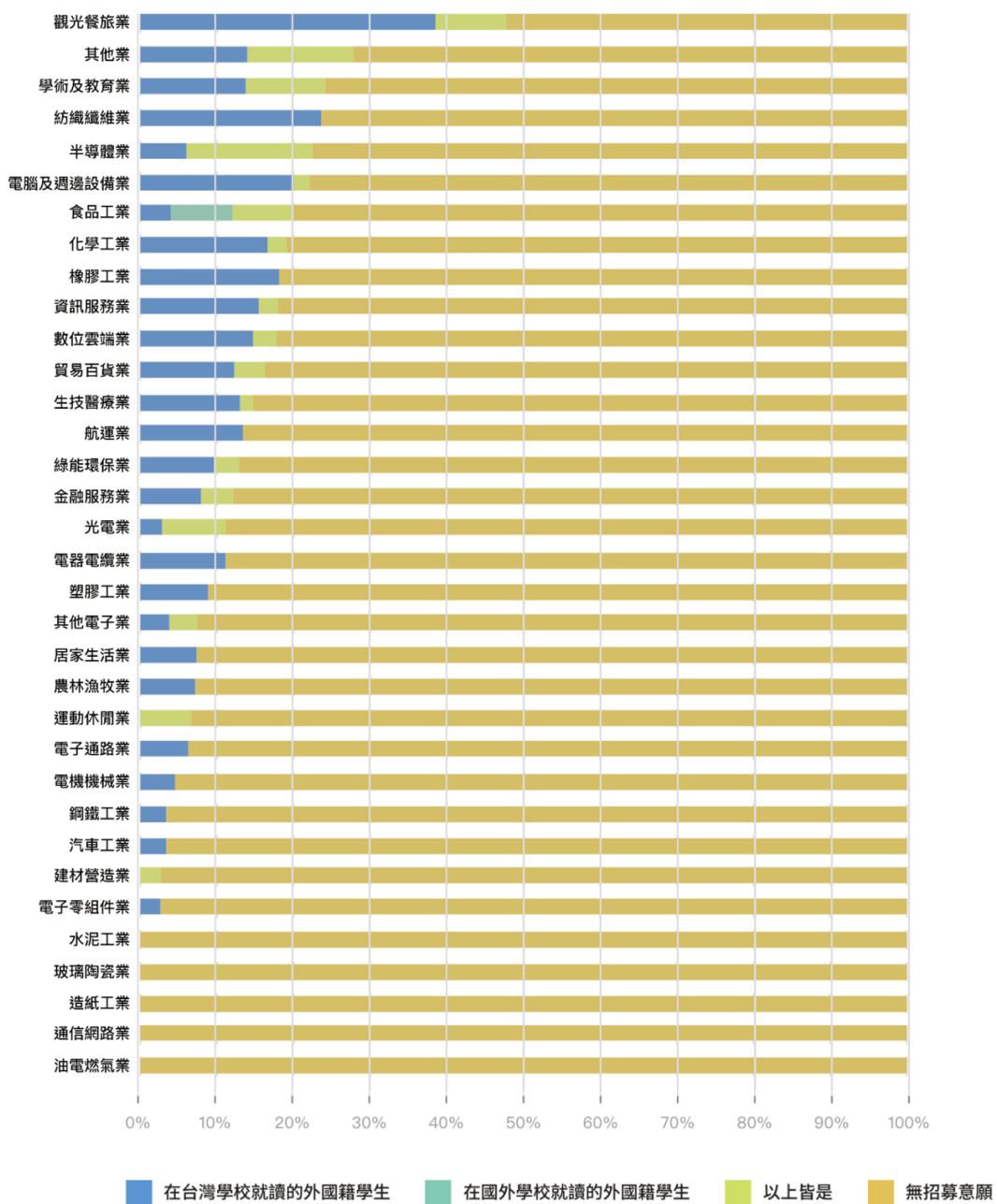


圖 9-28 企業（機構）有意願任用外國實習生之行業

十一、企業曾經任用外國實習生是否影響未來任用意願

曾經任用外國籍實習生的企業中，50.82%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，1.64%願意任用在國外學校就讀的外國籍實習生，23.77%願意任用以上兩類外國籍實習生，23.77%無意願招募外國籍實習生。

未曾任用外國籍實習生的企業中，3.73%願意任用在臺灣學校就讀的外國籍實習生，0.34%願意同時任用在臺灣學校就讀及在國外學校就讀的外國籍實習生，95.93%無意願招募外國籍實習生。

企業曾經任用外國籍實習生與未來招募意願有正向相關。曾經任用過外國籍實習生的企業對未來招募外國籍實習生的意願顯著較高，而未曾任用過的企業中，超過九成無意願招募外國籍實習生。這表明過去的任用經驗對企業未來的實習生招募策略有明顯影響。

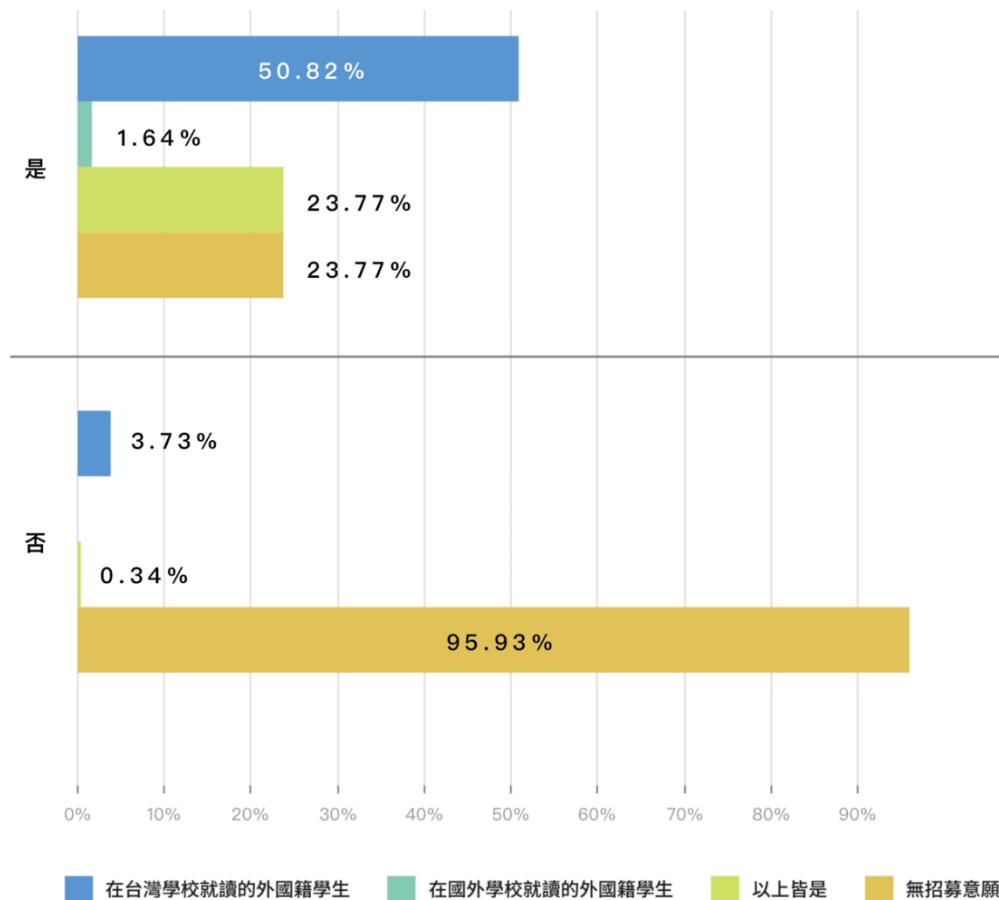


圖 9-29 企業（機構）曾任用外國實習生是否影響未來任用意願

十二、行業別與任用外國實習生原因之交叉分析

本計畫將願意任用外國實習生的企業行業別與任用原因做交叉分析（圖 9-27），將任用外國實習生的原因做了歸類，分成五類面向（表 4-11），這五類面向分別為「國際化與多元化」、「專業技能與語言優勢」、「人力資源與勞動成本」、「海外市場擴展」以及「其他」。

不同產業在這五個面向上的比例不同（表 4-12），黃色底格為該產業任用外國實習生的主要原因：

- (一) **專業技能與語言優勢**：是大多數產業最重視的因素，有 22 個產業將其列為主要原因。特別是在高科技和專業服務領域，如電子零組件業（66.6%）、電子通路業（66.6%）、汽車工業（50%）、光電業（50%）、學術及教育業（50%）等產業，此因素尤其突出。
- (二) **人力資源與成本**：這是第二常見的主要原因，有 8 個產業將其列為重點。在勞力密集產業中，這項因素更為重要。如運動休閒業（100%）、居家生活業（100%）、農林漁牧業（50%）、鋼鐵工業（33.3%）、觀光餐旅業（32.7%）等產業都將其列為主要原因之一，反映了這些產業對勞動力的需求。
- (三) **國際化與多元化**：有 7 個產業將其列為主要原因。如金融服務業（57.1%）、資訊服務業（45%）、電器電纜業（40%）、建材營造業（33.4%）、紡織纖維業（33.3%）等產業，反映這些產業對全球化、跨文化及多元化人才的需求。
- (四) **海外市場擴展**：有 3 個產業將其列為主要原因。包括汽車工業（50%）、鋼鐵工業（33.3%）、電機機械業（25%）。反映這些產業對外銷出口或海外擴廠的需求。

綜上，高科技和專業服務業更重視專業技能和語言能力，傳統製造業和服務業則更關注人力資源和成本因素，而一些特定產業如汽車工業則特別重視海外市場拓展。這些差異反映了各行業的特性和發展策略。

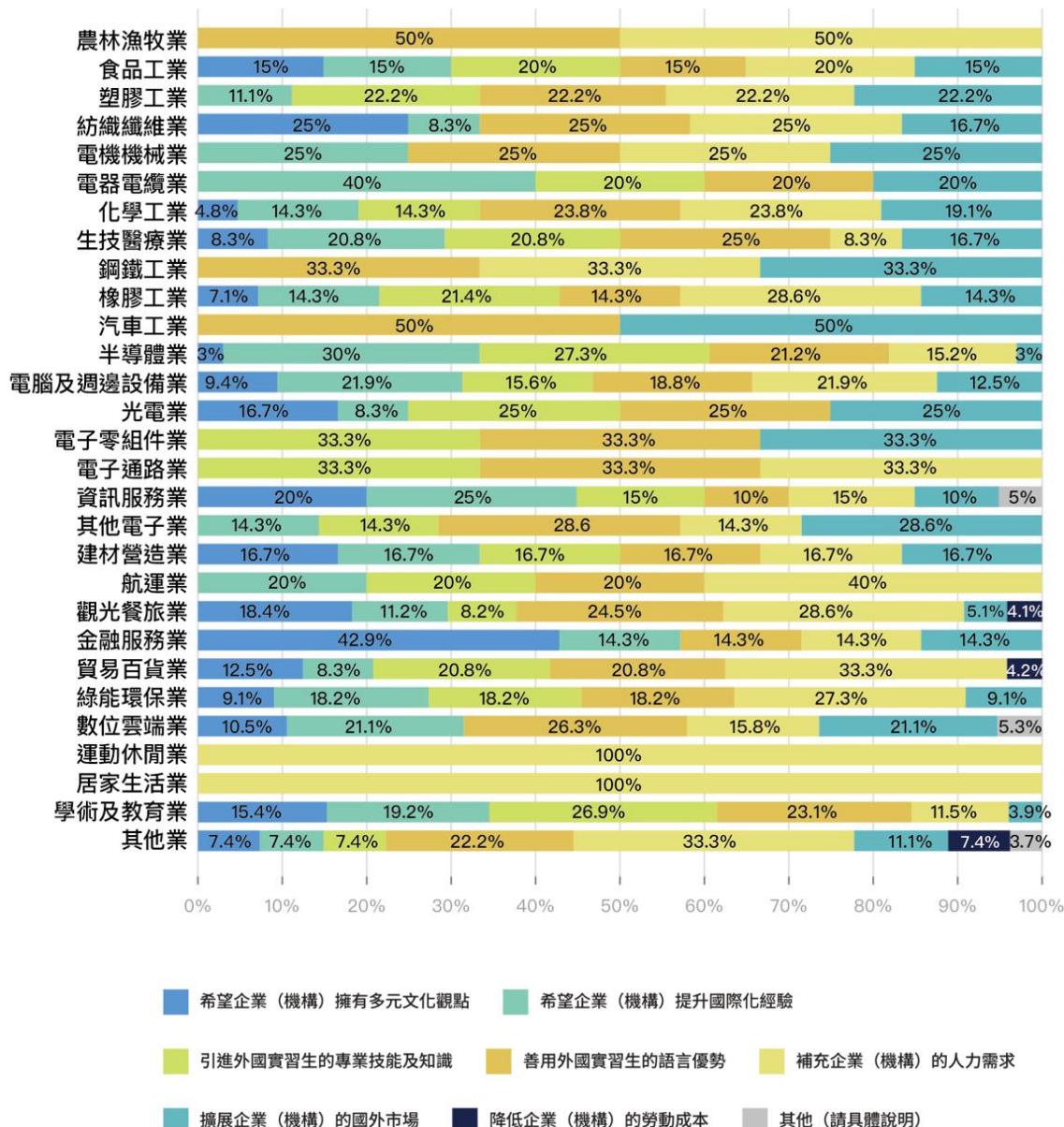


圖 9-30 企業行業別與任用原因交叉分析

表 9-2 任用原因歸納面向表

| 面向 | 原因 |
|-----------|------------------|
| 國際化與多元化 | 希望企業（機構）擁有多元文化觀點 |
| | 希望企業（機構）提升國際化經驗 |
| 專業技能與語言優勢 | 引進外國實習生的專業技能及知識 |
| | 善用外國實習生的語言優勢 |
| 人力資源與成本 | 補充企業（機構）的人力需求 |
| | 降低企業（機構）的勞動成本 |
| 海外市場的擴展 | 擴展企業（機構）的國外市場 |
| 其他（請具體說明） | |

資料來源：本計畫整理

表 9-3 企業行業別與五大面向比例表

| 行業別 | 國際化與多元化 | 專業技能 與語言優勢 | 人力資源 與成本 | 海外市場擴展 | 其他 |
|----------|---------|---------------|-------------|--------|----|
| 農林漁牧業 | 0% | 50% | 50% | 0% | 0% |
| 食品工業 | 30% | 35% | 20% | 15% | 0% |
| 塑膠工業 | 11.1% | 44.4% | 22.2% | 22.3% | 0% |
| 紡織纖維業 | 33.3% | 25% | 25% | 16.7% | 0% |
| 電機機械業 | 25% | 25% | 25% | 25% | 0% |
| 電器電纜業 | 40% | 40% | 0% | 20% | 0% |
| 化學工業 | 19.1% | 38.1% | 23.7% | 19.1% | 0% |
| 生技醫療業 | 29.2% | 45.8% | 8.3% | 16.7% | 0% |
| 鋼鐵工業 | 0% | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 0% |
| 橡膠工業 | 21.4% | 35.7% | 28.6% | 14.3% | 0% |
| 汽車工業 | 0% | 50% | 0% | 50% | 0% |
| 半導體業 | 33.1% | 48.6% | 15.3% | 3% | 0% |
| 電腦及週邊設備業 | 31.3% | 34.4% | 21.8% | 12.5% | 0% |
| 光電業 | 25% | 50% | 0% | 25% | 0% |
| 電子零組件業 | 0% | 66.6% | 0% | 33.3% | 0% |
| 電子通路業 | 0% | 66.6% | 33.3% | 0% | 0% |
| 資訊服務業 | 45% | 25% | 15% | 10% | 5% |

| 行業別 | 國際化與多元化 | 專業技能 與語言優勢 | 人力資源 與成本 | 海外市場擴展 | 其他 |
|--------|---------|---------------|-------------|--------|------|
| 其他電子業 | 14.3% | 42.8% | 14.3% | 28.6% | 0% |
| 建材營造業 | 33.4% | 33.4% | 16.6% | 16.6% | 0% |
| 航運業 | 20% | 40% | 40% | 0% | 0% |
| 觀光餐旅業 | 29.5% | 32.7% | 32.7% | 5.1% | 0% |
| 金融服務業 | 57.1% | 14.3% | 14.3% | 14.3% | 0% |
| 貿易百貨業 | 20.8% | 41.6% | 37.6% | 0% | 0% |
| 綠能環保業 | 27.3% | 36.4% | 27.3% | 9% | 0% |
| 數位雲端業 | 31.6% | 26.3% | 15.8% | 21.1% | 5.2% |
| 運動休閒業 | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| 居家生活業 | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| 學術及教育業 | 34.6% | 50% | 11.5% | 3.9% | 0% |
| 其他產業 | 14.8% | 29.6% | 40.7% | 11.2% | 3.7% |

*備註：黃色底為該產業最突出的面向，同分數者皆列入表示。

十三、行業別與不願意任用外國實習生原因之交叉分析

本計畫將企業行業別與不願意任用外國實習生的原因做交叉分析（圖 9-31），將不願意任用外國實習生的原因做了歸類，分成七類面向（表 9-4），這七類面向分別為「法律及程序障礙」、「溝通與文化差異」、「經濟與成本考量」、「專業與信任疑慮」、「企業內部決策」、「本土學生實習保障」以及「其他」。

不同產業在這七個面向上的比例不同（表 9-5），黃色底格為該產業不願意任用外國實習生的主要原因：

(一) **溝通與文化差異是最普遍的顧慮**：有 22 個行業別將此面向視為主要障礙，尤其在農林漁牧業(44.2%)、造紙工業 (42.6)、水泥工業(40.1%)、塑膠工業 (38.8%) 和電器電纜業(37%)等傳統產業中更為明顯。這反映了語言和文化適應性在跨國人才引進中的重要性。

(二) **法律及程序障礙普遍存在**：有 7 個行業別將此面向視為主要障礙，特別是金融服務業(30.3%)、電子通路業(29.9%)、其他電子業 (29.9%)、通信網路業 (29.3%) 及生技醫療業 (28.6%) 等行業

別。這表明簽證程序、工作許可等法規問題是企業需要克服的共同挑戰。

- (三)經濟與成本考量在高科技產業更為突出：有8個行業別將此面向視為主要障礙，包括半導體業(34.4%)、學術教育業(34.4%)、電子零組件業(30.5%)、電子通路業(29.9%)和綠能環保業(29.7%)等高科技產業。反映了這些行業更注重經濟因素，對人才投資回報的更高期望。
- (四)專業與信任疑慮在特定行業更為明顯：電腦及週邊設備業(11.4%)、半導體業(9.2%)、光電業(8.7%)、電子零組件業(6.6%)及電機機械業(6%)等行業別對專業能力和信任度的要求較高，可能與這些行業的技術敏感性有關。
- (五)企業內部決策在多數行業中居中重要性：雖然不是最主要因素，但在大多數行業中佔有10-20%的比重，顯示企業內部政策和文化也是重要考量。
- (六)本土學生實習保障和其他因素影響較小：這兩項因素在大多數行業中占比較低，表明企業更關注實際運營和效益問題。

綜上，傳統製造業較注重溝通文化，高科技產業更重視經濟效益，服務業則在各因素間較為平衡，這反映了不同行業因其特性而有不同的優先考量。

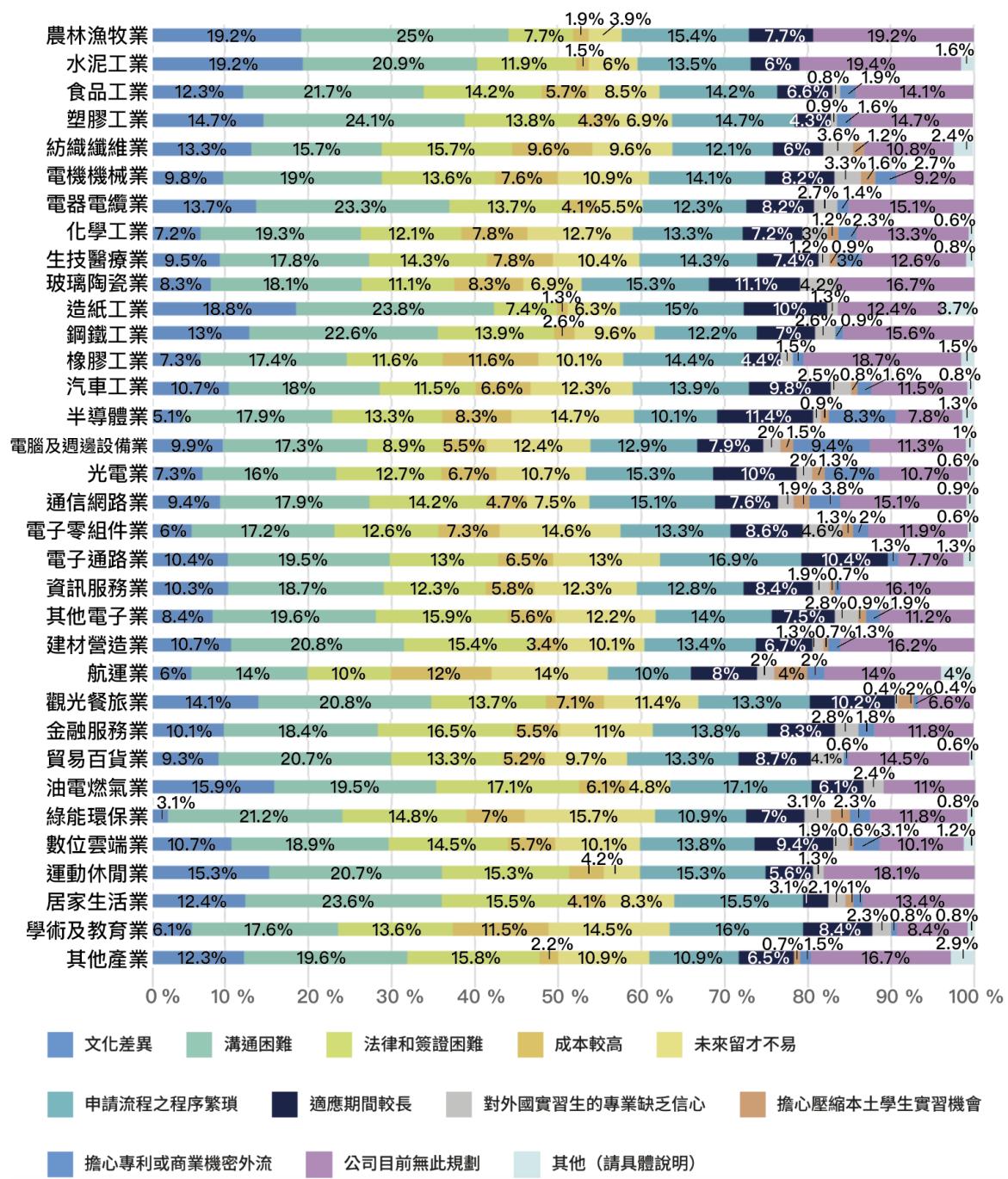


圖 9-31 企業行業別與不願意任用外國實習生原因交叉分析

表 9-4 不願意任用原因歸納面向表

| 面向 | 原因 |
|------------|---------------|
| 法律及程序障礙 | 法律和簽證困難 |
| | 申請流程之程序繁瑣 |
| 溝通與文化差異 | 文化差異 |
| | 溝通困難 |
| 經濟與成本考量 | 成本較高 |
| | 未來留才不易 |
| | 適應期間較長 |
| 專業與信任疑慮 | 對外國實習生的專業缺乏信心 |
| | 擔心專利或商業機密外流 |
| 企業內部決策 | 公司目前無此規劃 |
| 本土學生實習保障 | 擔心壓縮本土學生實習機會 |
| 其他（請具體體說明） | |

資料來源：本計畫整理

表 9-5 企業行業別與七大面向比例表

| 行業別 | 法律及 程序障礙 | 溝通與 文化差異 | 經濟與 成本考量 | 專業與 信任疑慮 | 企業 內部決策 | 本土學生 實習保障 | 其他 |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|------|
| 農林漁牧業 | 23.1% | 44.2% | 13.5% | 0% | 19.2% | 0% | 0% |
| 水泥工業 | 25.4% | 40.1% | 13.5% | 0% | 19.4% | 0% | 1.6% |
| 食品工業 | 28.4% | 34% | 20.8% | 2.7% | 14.1% | 0% | 0% |
| 塑膠工業 | 28.5% | 38.8% | 15.5% | 2.5% | 14.7% | 0% | 0% |
| 紡織纖維業 | 27.8% | 29% | 25.2% | 3.6% | 10.8% | 1.2% | 2.4% |
| 電機機械業 | 27.7% | 28.8% | 26.7% | 6% | 9.2% | 1.6% | 0% |
| 電器電纜業 | 26% | 37% | 17.8% | 4.1% | 15.1% | 0% | 0% |
| 化學工業 | 25.4% | 26.5% | 27.7% | 5.3% | 13.3% | 1.2% | 0.6% |
| 生技醫療業 | 28.6% | 27.3% | 25.6% | 4.2% | 12.6% | 0.9% | 0.8% |
| 玻璃陶瓷業 | 26.4% | 26.4% | 26.3% | 4.2% | 16.7% | 0% | 0% |
| 造紙工業 | 22.4% | 42.6% | 17.6% | 1.3% | 12.4% | 0% | 3.7% |
| 鋼鐵工業 | 26.1% | 35.6% | 19.2% | 3.5% | 15.6% | 0% | 0% |
| 橡膠工業 | 26% | 24.7% | 26.1% | 3% | 18.7% | 0% | 1.5% |
| 汽車工業 | 25.4% | 28.7% | 28.7% | 4.1% | 11.5% | 0.8% | 0.8% |

| 行業別 | 法律及 程序障礙 | 溝通與 文化差異 | 經濟與 成本考量 | 專業與 信任疑慮 | 企業 內部決策 | 本土學生 實習保障 | 其他 |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|------|
| 半導體業 | 23.4% | 23% | 34.4% | 9.2% | 7.8% | 0.9% | 1.3% |
| 電腦及週邊設備業 | 21.8% | 27.2% | 25.8% | 11.4% | 11.3% | 1.5% | 1% |
| 光電業 | 28% | 23.3% | 27.4% | 8.7% | 10.7% | 1.3% | 0.6% |
| 通信網路業 | 29.3% | 27.3% | 19.8% | 5.7% | 15.1% | 1.9% | 0.9% |
| 電子零組件業 | 25.9% | 23.2% | 30.5% | 6.6% | 11.9% | 1.3% | 0.6% |
| 電子通路業 | 29.9% | 29.9% | 29.9% | 1.3% | 7.7% | 0% | 1.3% |
| 資訊服務業 | 25.1% | 29% | 26.5% | 2.6% | 16.1% | 0.7% | 0% |
| 其他電子業 | 29.9% | 28% | 25.3% | 4.7% | 11.2% | 0.9% | 0% |
| 建材營造業 | 28.8% | 31.5% | 20.2% | 2.6% | 16.2% | 0.7% | 0% |
| 航運業 | 20% | 20% | 34% | 4% | 14% | 4% | 4% |
| 觀光餐旅業 | 27% | 34.9% | 28.7% | 0.8% | 6.6% | 2% | 0% |
| 金融服務業 | 30.3% | 28.5% | 24.8% | 4.6% | 11.8% | 0% | 0% |
| 貿易百貨業 | 26.6% | 30% | 23.6% | 4.7% | 14.5% | 0% | 0.6% |
| 油電燃氣業 | 34.2% | 35.4% | 17% | 2.4% | 11% | 0% | 0% |
| 綠能環保業 | 25.7% | 24.3% | 29.7% | 5.4% | 11.8% | 2.3% | 0.8% |
| 數位雲端業 | 28.3% | 29.6% | 25.2% | 5% | 10.1% | 0.6% | 1.2% |
| 運動休閒業 | 30.6% | 36% | 14% | 1.3% | 18.1% | 0% | 0% |
| 居家生活業 | 31% | 36% | 15.5% | 3.1% | 13.4% | 1% | 0% |
| 學術及教育業 | 29.6% | 23.7% | 34.4% | 3.1% | 8.4% | 0% | 0.8% |
| 其他產業 | 26.7% | 31.9% | 19.6% | 1.5% | 16.7% | 0.7% | 2.9% |

* 備註：黃色底為該產業最突出的面向，同分數者皆列入表示。

附件十

臺灣外國實習生供給面之分析（一）：外國學生問卷調查

一、基本資料分析

本問卷之填答者，大學生有 112 位 (48.1%)，碩士生有 70 位 (30.0%)，博士生有 28 位 (12.0%)，其他有 23 位 (9.9%)。

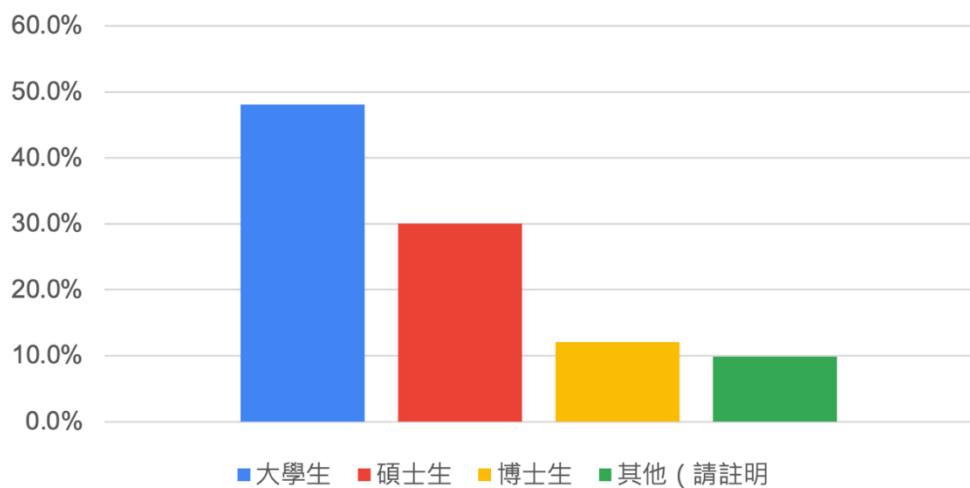


圖 10-1 外國學生教育水準占比圖

本問卷之填答者，年齡範圍為 17 歲到 64 歲，以 20 歲至 30 歲之間的人數最多。

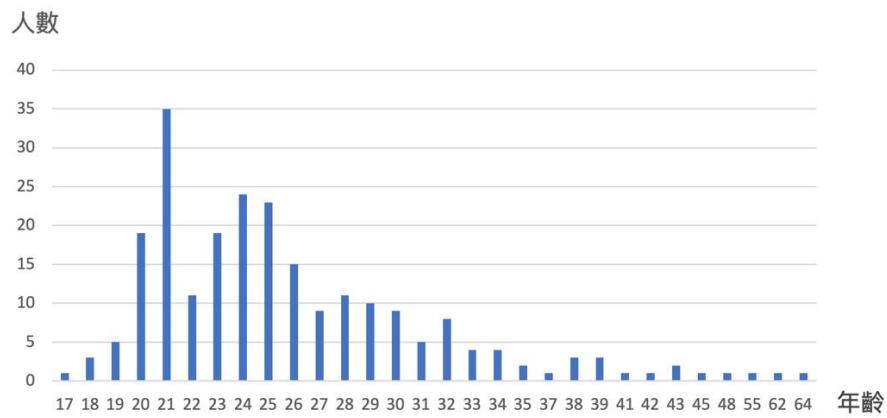


圖 10-2 外國學生年齡分布圖

本問卷之填答者，來自印尼有 37 位 (15.9%)，越南 25 位 (10.7%)，美國 18 位 (7.7%)，巴基斯坦 17 位 (7.3%)，泰國 14 位 (6.0%)，印度 13 位 (5.6%)，史瓦濟蘭 11 位 (4.7%)，韓國 9 位 (3.9%)，馬來西亞 8 位 (3.4%)，日本 8 位 (3.4%)，緬甸 7 位 (3.0%)，英國 6 位 (2.6%)，香港 5 位 (2.1%)，菲律賓 5 位 (2.1%)，俄羅斯 4 位 (1.7%)，貝里斯 4 位 (1.7%)，大韓民國 4 位 (1.7%)，馬拉威 4 位 (1.7%)，德國 3 位 (1.3%)，法國 3 位 (1.3%)，瑞士 3 位 (1.3%)，希及利亞 3 位 (1.3%)，巴拉圭 2 位 (0.9%)，黎巴嫩 2 位 (0.9%)，澳大利亞 2 位 (0.9%)，新加坡、澳門、東埔寨、丹麥、斯里蘭卡、烏克蘭、阿根廷、宏都拉斯有 1 位 (0.4%)，其他國家 13 位 (5.6%)。國籍分布相當廣。

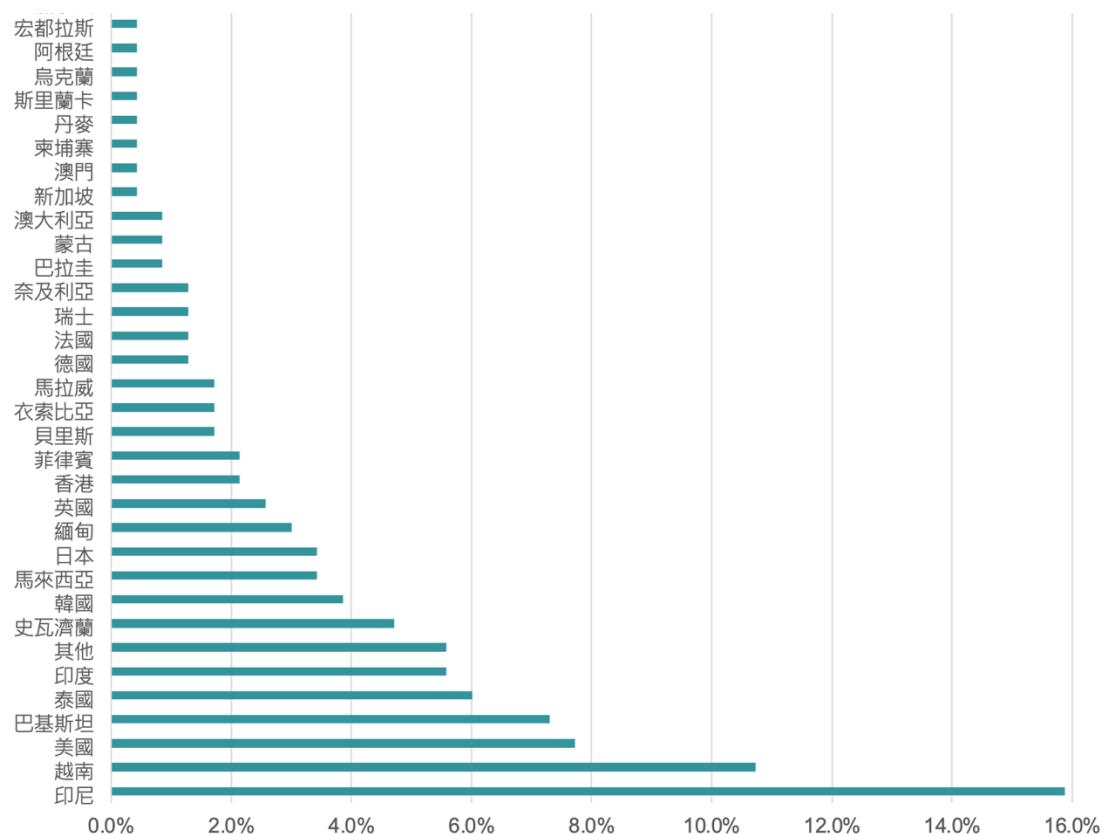


圖 10-3 外國學生之國籍分布

在就讀的專業方面，商學與管理 45 位 (19.3%)，資訊科技與計算機 37 位 (15.9%)，工程學科 36 位 (15.5%)，人文學科 35 位 (15.0%)，社會科學 28 位 (12.0%)，藝術與設計 10 位 (4.3%)，自然科學 10 位

(4.3%)，醫學與健康科學 8 位(3.4%)，農業與環境科學 6 位(2.6%)，觀光餐飲 5 位 (2.1%)，數學與統計 4 位 (1.7%)，其他類別有 9 位 (3.9%)。

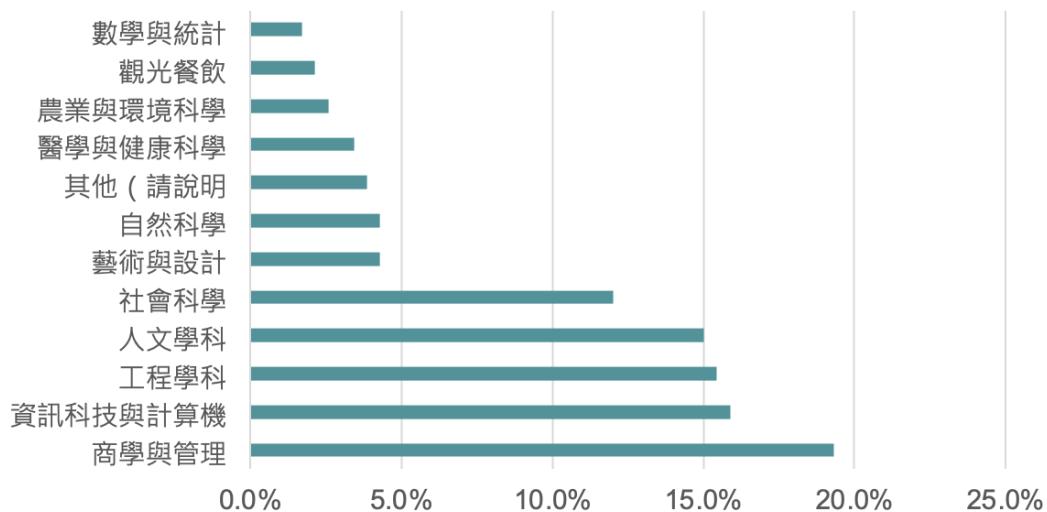


圖 10-4 外國學生就讀之專業

有意願到臺灣實習者 208 位 (89.3%)，無意願 25 位 (10.7%)。

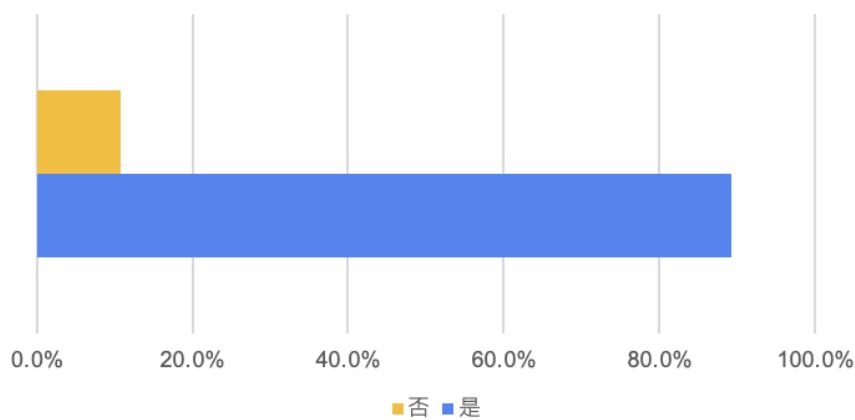


圖 10-5 外國學生到臺灣實習之意願

希望實習的產業，半導體業最多，有 67 位 (32.2%)，依序為觀光餐旅業 42 位 (20.2%)，電腦及通訊設備業 38 位 (18.3%)，資訊服務業 38 位 (18.3%)，通信網路業 38 位 (18.3%)，綠能環保業 37 位 (17.8%)，食品工業 32 位 (15.4%)，數位雲端業 31 位 (14.9%)，生技醫療業 27 位 (13.0%)，貿易百貨業 25 位 (12.0%)，汽車工業 25

位(12.0%)，農林漁牧業23位(11.1%)，電機機械業21位(10.1%)，運動休閒業21位(10.1%)，電子零組件業19位(9.1%)，其他電子業19位(9.1%)，航運業19位(9.1%)，居家生活業18位(8.7%)，建材營造業14位(6.7%)，鋼鐵工業12位(5.8%)，紡織纖維業12位(5.8%)，光電業11位(5.3%)，化學工業10位(4.8%)，電子通路業的有10位(4.8%)，選擇塑膠工業的有9位(4.3%)，選擇電器電纜業8位(3.8%)，油電燃氣業8位(3.8%)，教育服務業6位(2.9%)，造紙工業5位(2.4%)，水泥工業5位(2.4%)，金融服務業4位(1.9%)，玻璃陶瓷業4位(1.9%)，橡膠工業1位(0.5%)其他有12位(5.8%)。

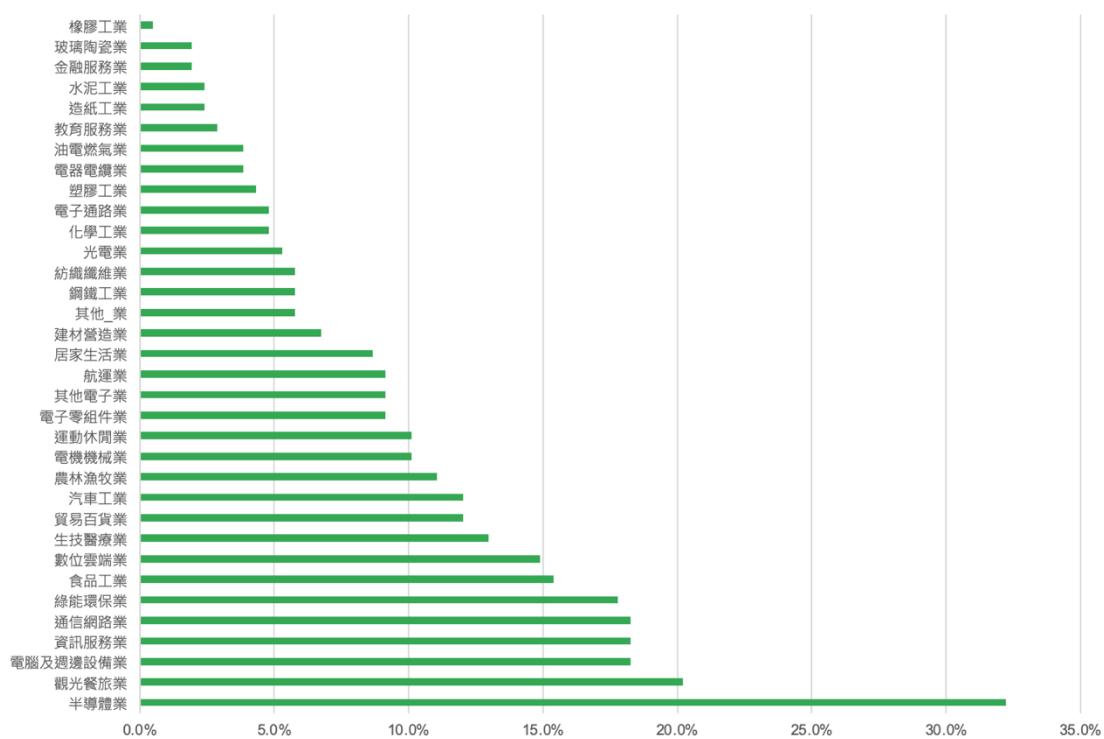


圖 10-6 外國學生希望實習之產業

選擇實習的產業，因個人興趣最多，有162位(77.9%)。其次依序為與專長相符87位(41.8%)，看好產業前景86位(41.3%)，家長期望5位(2.4%)，其他10位(4.8%)。

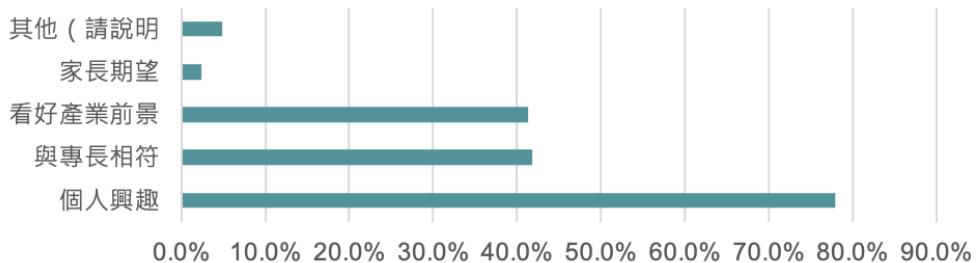


圖 10-7 外國學生選擇實習產業之原因

對臺灣教育部規定來臺就讀的外國學生的實習限制為「每一學期最多 9 學分(720 小時)，大部分填答者認為適當，有 193 位(92.8%)。只有 15 位 (7.2%) 認為不適當，認為時間太長者 1 位，認為時間太短者 8 位。

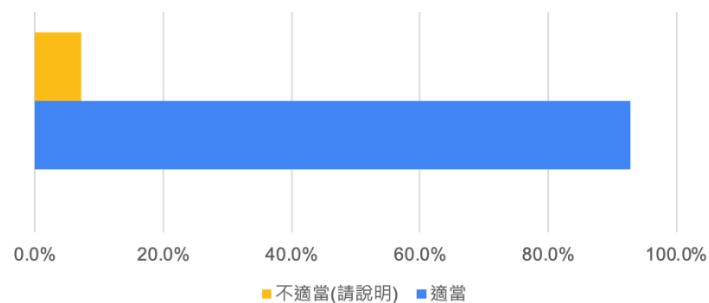


圖 10-8 外國學生對每學期最多實習 9 學分 (720 小時) 的看法

大部分填答者認為臺灣教育部規定畢業實習總學分最多 18 學分 (1440 小時) 之規定適當，有 199 位 (95.7%)。有 9 位 (4.3%) 選擇不適當，有 1 位認為時間太長，有 6 位認為時間太短。

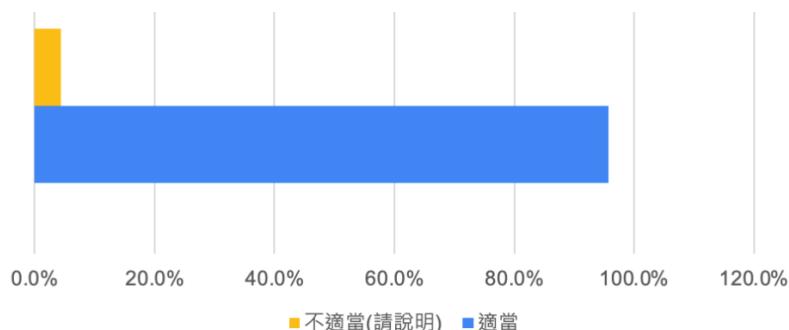


圖 10-9 外國學生對畢業實習總時數之看法

大部分填答者認為認外國學生到臺灣企業實習的適當時間為 6 個月~12 個月，有 104 位 (50.0%)，有 47 位認為 6 個月以下 (22.6%)，有 27 位認為 12 個月~18 個月 (13.0%)，9 位選擇 18 個月~24 個月 (4.3%)，21 位選擇 24 個月以上 (10.1%)。

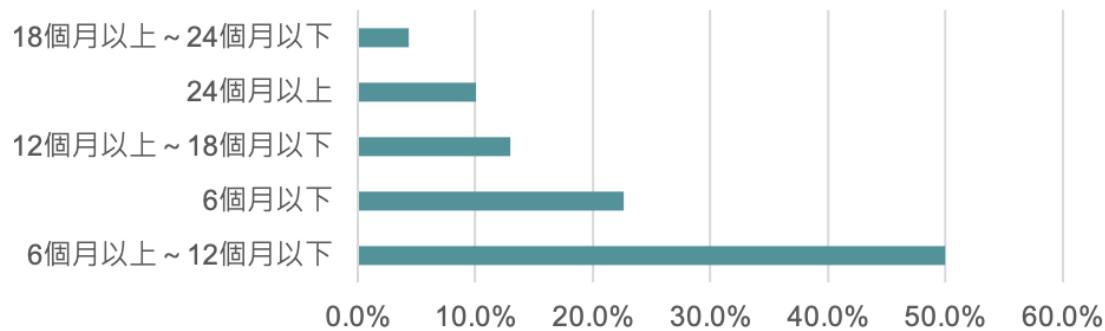


圖 10-10 外國學生對來臺實習期間之看法

大部分填答者透過親友或同學之管道獲悉來臺實習資訊，有 113 位 (54.3%)，有 108 位透過原本就讀的大學 (51.9%)，有 38 位透過臺灣來訪的大學 (18.3%)，有 23 位透過臺灣的政府機關 (11.1%)，其他有 29 位 (13.9%)。

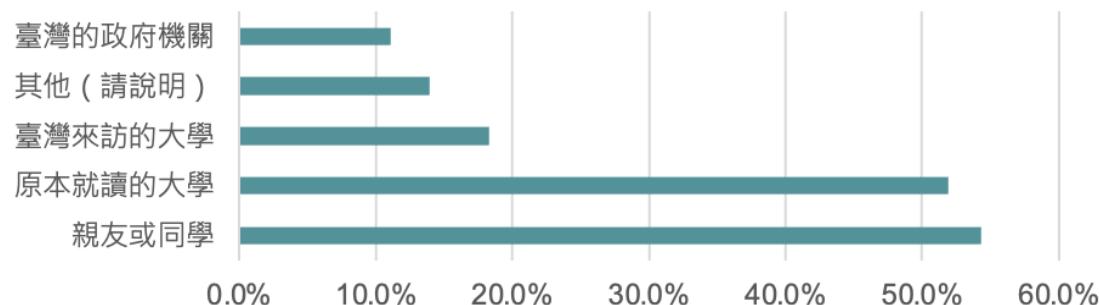


圖 10-11 外國學生對來臺實習管道認知統計圖

二、動機與誘因：願意赴臺灣實習的主要原因

(一) 學習面

大部分填答者是為體驗臺灣的生活和文化。有 133 位選擇「非常

同意」(63.9%)，有56位選擇「同意」(26.9%)，有16位選擇「普通」(7.7%)，有2位選擇「不同意」(1.0%)，有1位選擇「非常不同意」(0.5%)。

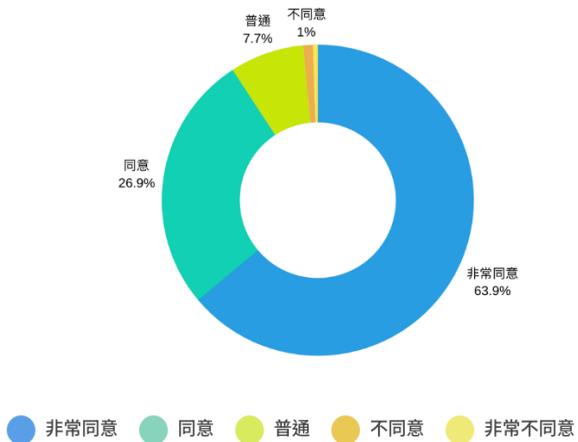


圖 10-12 外國學生對體驗臺灣的生活和文化之看法

大部分填答者是為學習和提升華語能力：有131位選擇「非常同意」(63.0%)，60位選擇「同意」(28.8%)，14位選擇「普通」(6.7%)，有2位選擇「不同意」(1.0%)，有1位選擇「非常不同意」(0.5%)。

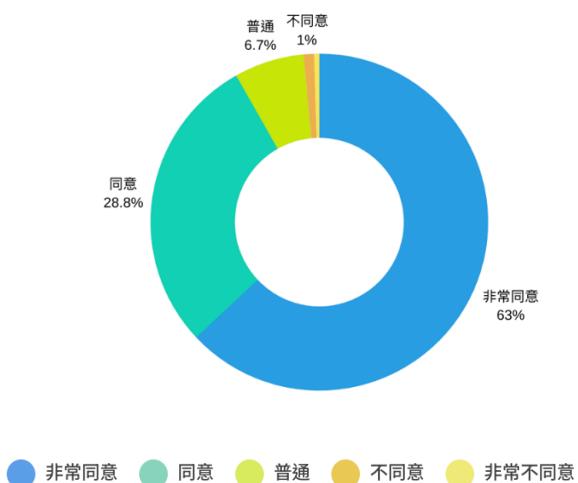


圖 10-13 外國學生對學習和提升華語能力之看法

大部分填答者是為獲得學術和專業上的支持：有 145 位選擇「非常同意」(69.7%)，有 54 位選擇「同意」(26.0%)，有 9 位選擇「普通」(4.3%)，沒有人選擇「不同意」或「非常不同意」。

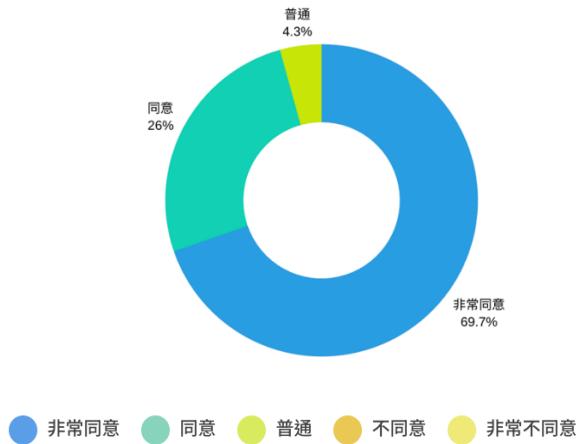


圖 10-14 外國學生對獲得學術和專業上支持的看法

大部分填答者是為可以承認學分：有 93 位選擇「非常同意」(44.7%)，62 位選擇「同意」(29.8%)，39 位選擇「普通」(18.8%)，10 位選擇「不同意」(4.8%)，4 位選擇「非常不同意」(1.9%)。

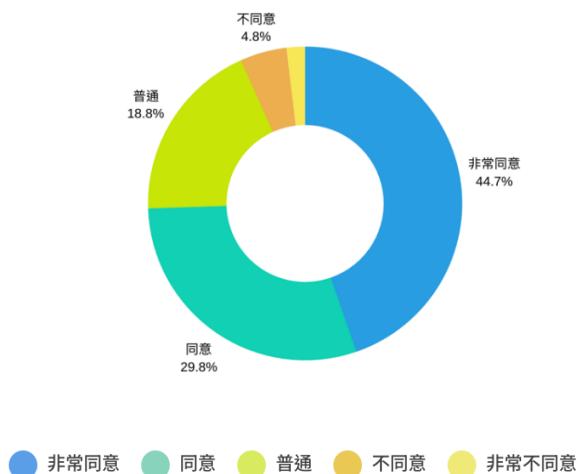


圖 10-15 外國學生對可以承認學分之看法

(二) 就業面

大部分填答者是為獲得臺灣高科技產業的經驗：有 144 位選擇「非常同意」(69.3%)，51 位選擇「同意」(24.5%)，9 位選擇「普通」(4.3%)，4 位選擇「不同意」(1.9%)，沒有人選擇「非常不同意」。

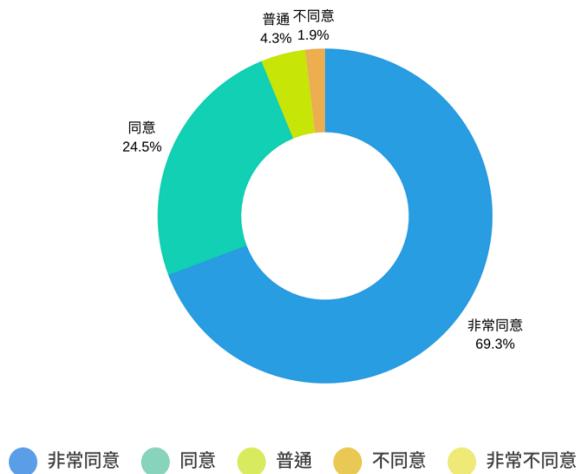


圖 10-16 外國學生對獲得臺灣高科技產業經驗的看法

大部分填答者是為爭取在臺灣就業的機會：有 152 位選擇「非常同意」(73.1%)，40 位選擇「同意」(19.2%)，14 位選擇「普通」(6.7%)，2 位選擇「不同意」(1.0%)，沒有人「非常不同意」。

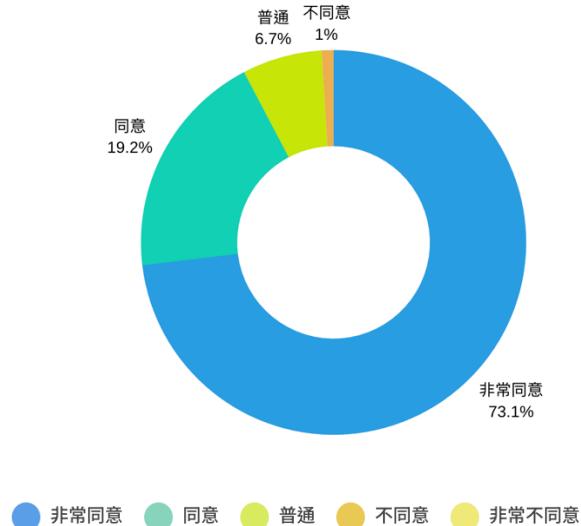


圖 10-17 外國學生對爭取在臺灣就業機會的看法

大部分填答者是為建立國際人脈網絡，增強就業競爭力：有 153 位選擇「非常同意」(73.5%)，44 位選擇「同意」(21.2%)，11 位選擇「普通」(5.3%)，沒有人選擇「不同意」或「非常不同意」。

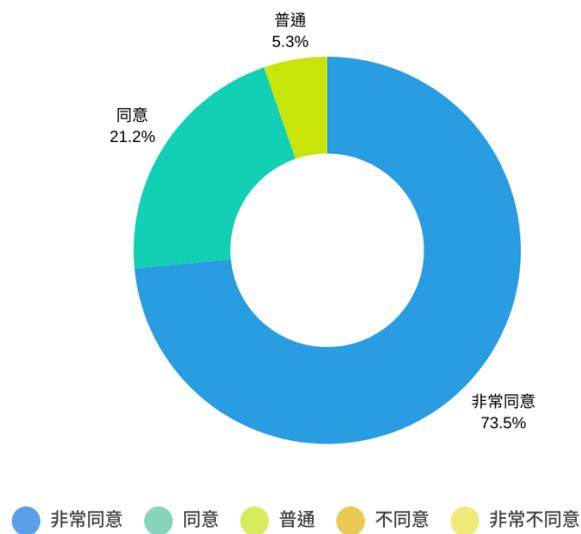


圖 10-18 外國學生對建立國際人脈網絡增強就業競爭力之看法

大部分填答者是為善用臺灣的創新和創業環境：有 134 位選擇

「非常同意」(64.4%)，57位選擇「同意」(27.4%)，16位選擇「普通」(7.7%)，1位選擇「非常不同意」(0.5%)。

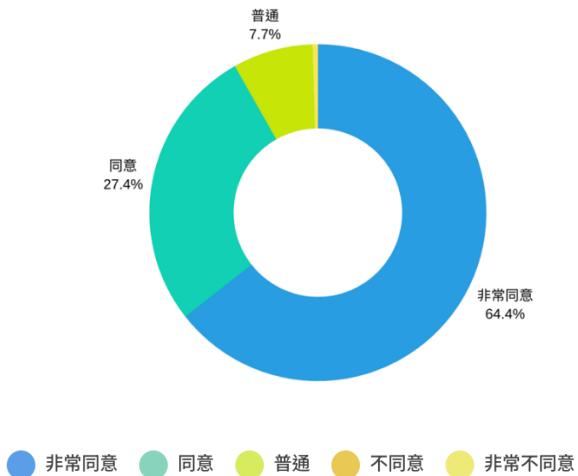


圖 10-19 外國學生對善用臺灣的創新和創業環境之看法

(三) 生活面

大部分填答者是因為臺灣的教育部為外國學生提供獎學金：有130位選擇「非常同意」(62.5%)，52位選擇「同意」(25.0%)，23位選擇「普通」(11.1%)，3位選擇「不同意」(1.4%)。

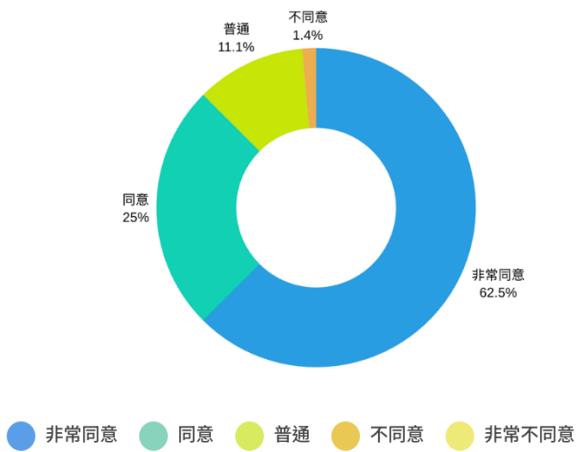


圖 10-20 外國學生對臺灣教育部為外國學生提供獎學金之看法

大部分填答者是因為臺灣企業給予實習生的酬勞高：有 62 位選擇「非常同意」的（29.8%），100 位選擇「同意」（48.1%），35 位選擇「普通」（16.8%），8 位選擇「不同意」（3.8%），3 位選擇「非常不同意」（1.4%）。

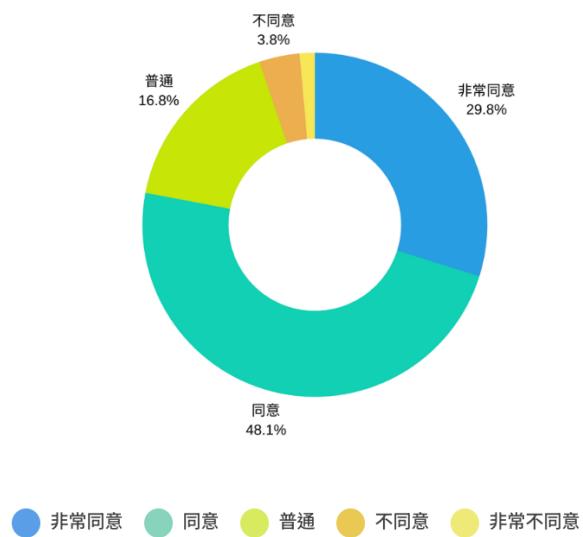


圖 10-21 外國學生對臺灣企業給予實習生酬勞高的看法

大部分填答者是因為臺灣社會的多元化和包容性：有 101 位選擇「非常同意」（48.6%），70 位選擇「同意」（33.7%），32 位選擇「普通」（15.4%），5 位選擇「不同意」（2.4%）。

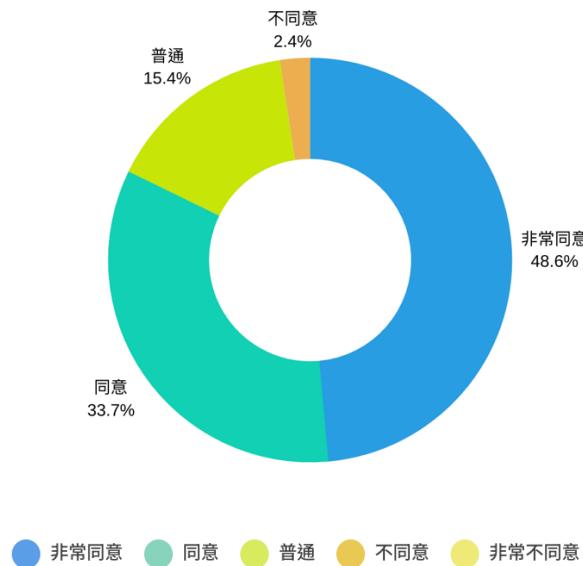


圖 10-22 外國學生對臺灣社會多元化和包容性的看法

大部分填答者是因為臺灣的生活開銷平易近人：有 83 位選擇「非常同意」的（39.9%），74 位選擇「同意」（35.6%），40 位選擇「普通」（19.2%），10 位選擇「不同意」（4.8%），1 位選擇「非常不同意」（0.5%）。

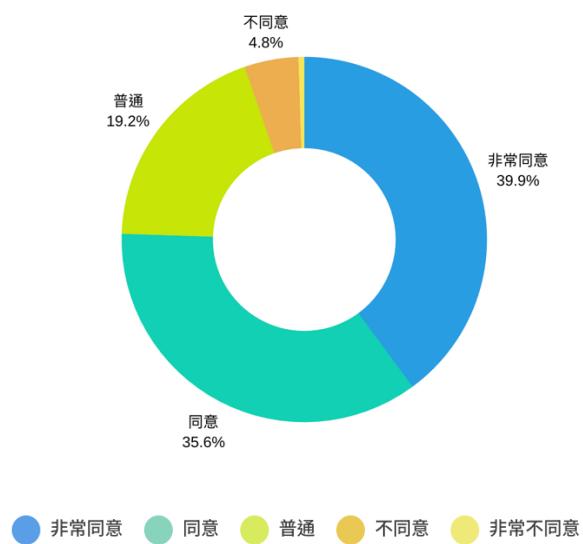


圖 10-23 外國學生對臺灣生活開銷平易近人的看法

三、最適合的赴臺實習管道

大部分填答者認為最適合的赴臺實習管道是由學校安排實習：有 122 位選擇「非常同意」(58.7%)，67 位選擇「同意」(32.2%)，16 位選擇「普通」(7.7%)，3 位選擇「不同意」(1.4%)。

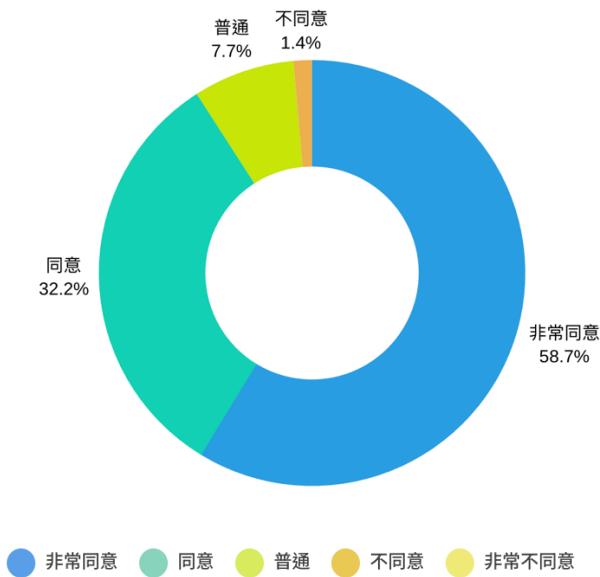


圖 10-24 外國學生對赴臺灣就學由學校安排實習之看法

直接從國外到臺灣的企業實習：有 82 位選擇「非常同意」(39.4%)，69 位選擇「同意」(33.2%)，43 位選擇「普通」(20.7%)，13 位選擇「不同意」(6.3%)，1 位選擇「非常不同意」(0.5%)。其強度不如由學校安排實習。

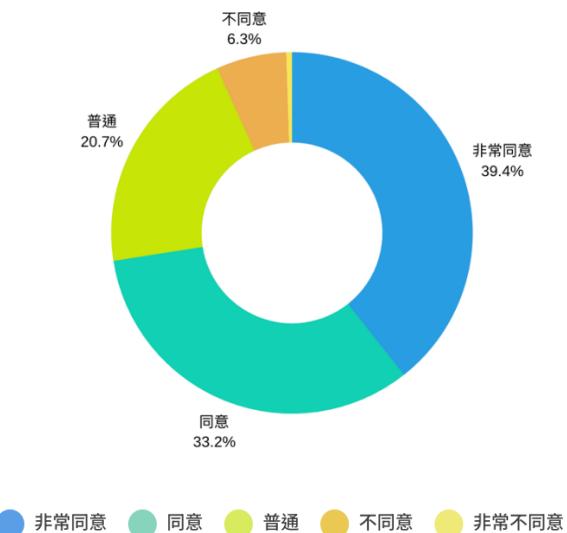


圖 10-25 外國學生對直接從國外到臺灣的企業實習之看法

四、不願意參與實習的原因

對缺乏吸引力的看法分歧：有 26 位選擇「非常同意」(11.2%)，56 位選擇「同意」(24.0%)，76 位選擇「普通」(32.6%)，51 位選擇「不同意」(21.9%)，24 位選擇「非常不同意」(10.3%)。

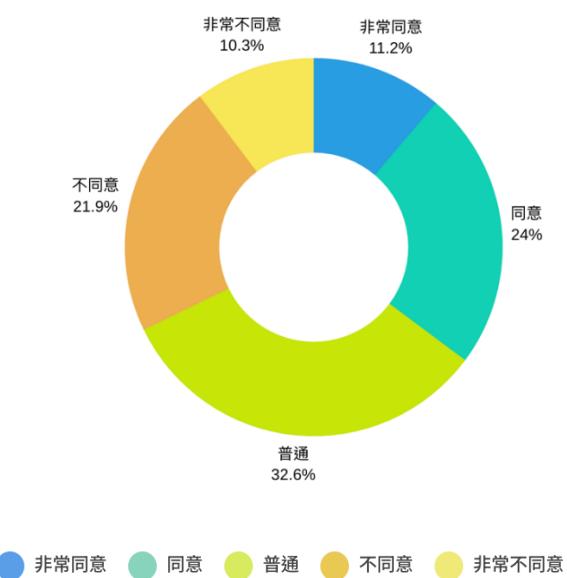


圖 10-26 外國學生對缺乏吸引力看法

大部分填答者認為有語言障礙：有 69 位選擇「非常同意」(29.6%)，94 位選擇「同意」(40.3%)，34 位選擇「普通」(14.6%)，22 位選擇「不同意」(9.4%)，14 位選擇「非常不同意」(6.0%)。

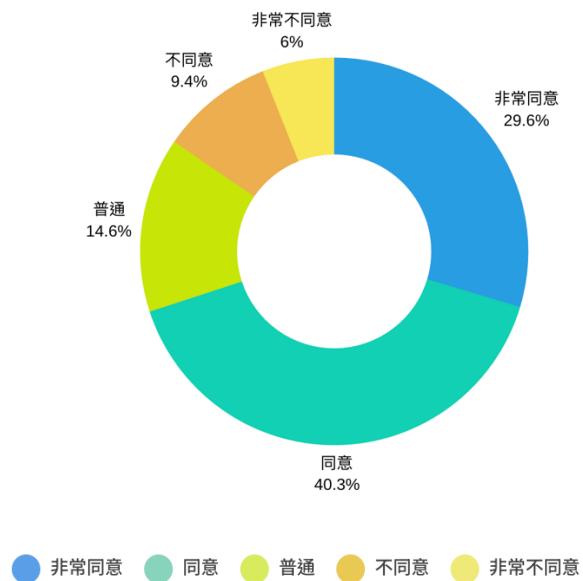


圖 10-27 外國學生對有語言障礙之看法

對文化差異的看法分歧：有 31 位選擇「非常同意」(13.3%)，71 位選擇「同意」(30.5%)，57 位選擇「普通」(24.5%)，58 位選擇「不 同意」(24.9%)，16 位選擇「非常不同意」(6.9%)。

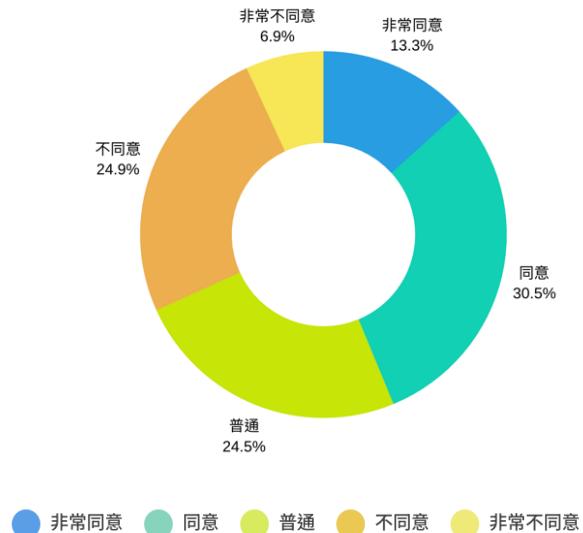


圖 10-28 外國學生對文化差異看法

在薪酬和待遇不佳方面，有 33 位選擇「非常同意」(14.2%)，65 位選擇「同意」(27.9%)，78 位選擇「普通」(33.5%)，43 位選擇「不 同意」(18.5%)，14 位選擇「非常不同意」(6.0%)。

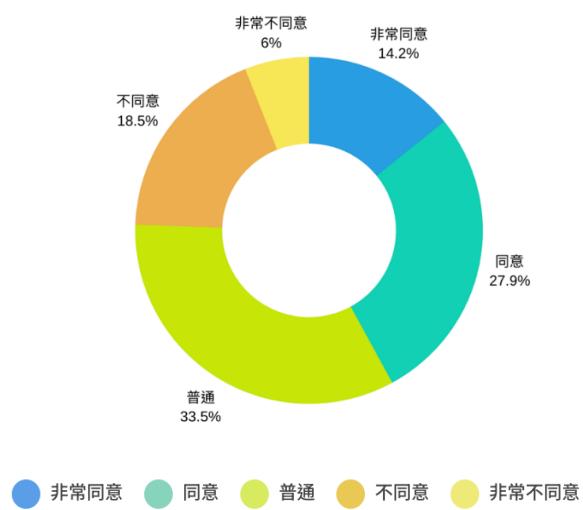


圖 10-29 外國學生對薪酬和待遇不佳之看法

在實習與學業衝突方面，有 30 位選擇「非常同意」(12.9%)，70

位選擇「同意」(30.0%)，73 位選擇「普通」(31.3%)，49 位選擇「不同意」(21.0%)，11 位選擇「非常不同意」(4.7%)。

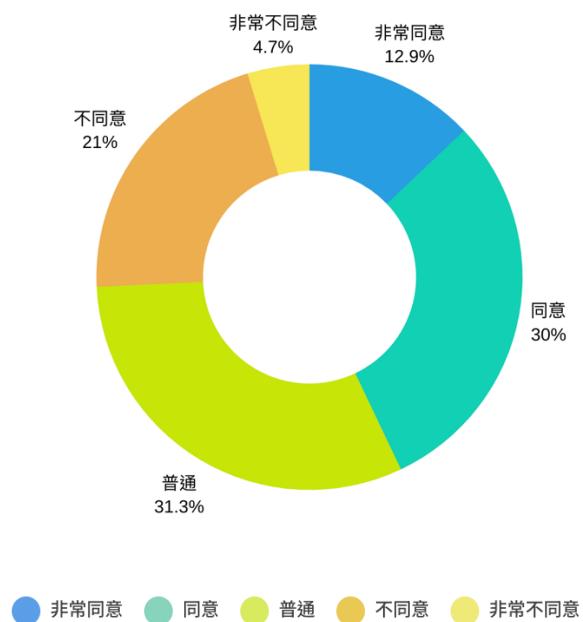


圖 10-30 外國學生對實習與學業衝突之看法

對簽證和法律存在問題方面，有 16 位選擇「非常同意」的(6.9%)，79 位選擇「同意」(33.9%)，47 位選擇「普通」(20.2%)，46 位選擇「不同意」(19.7%)，45 位選擇「非常不同意」(19.3%)。

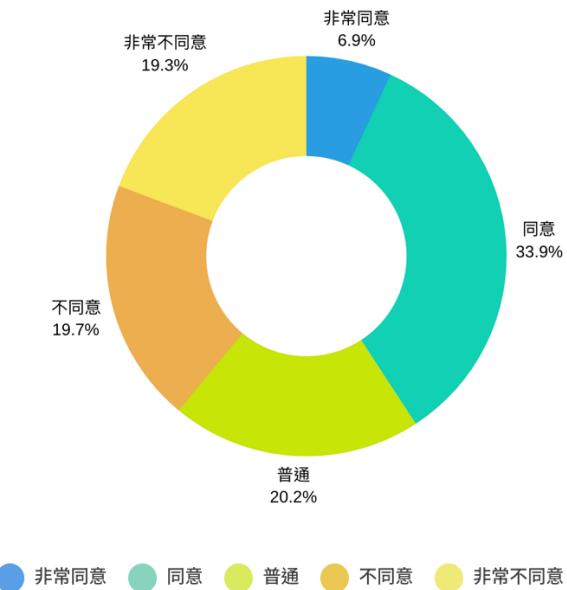


圖 10-31 外國學生對簽證和法律問題之看法

對家庭不支持方面，有 17 位選擇「非常同意」(7.3%)，45 位選擇「同意」(19.3%)，66 位選擇「普通」(28.3%)，71 位選擇「不同意」(30.5%)，34 位選擇「非常不同意」(14.6%)。

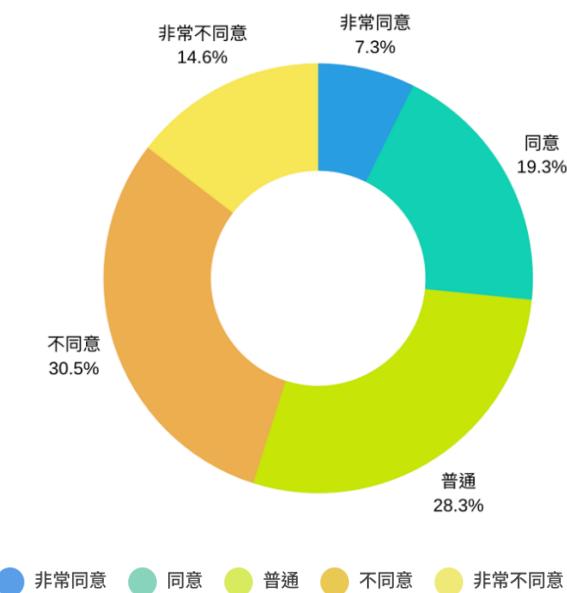


圖 10-32 外國學生對家庭不支持之看法

對前程發展沒有幫助方面，有 18 位選擇「非常同意」(7.7%)，48 位選擇「同意」(20.6%)，58 位選擇「普通」(24.9%)，77 位選擇「不同意」(33.0%)，32 位選擇「非常不同意」(13.7%)。

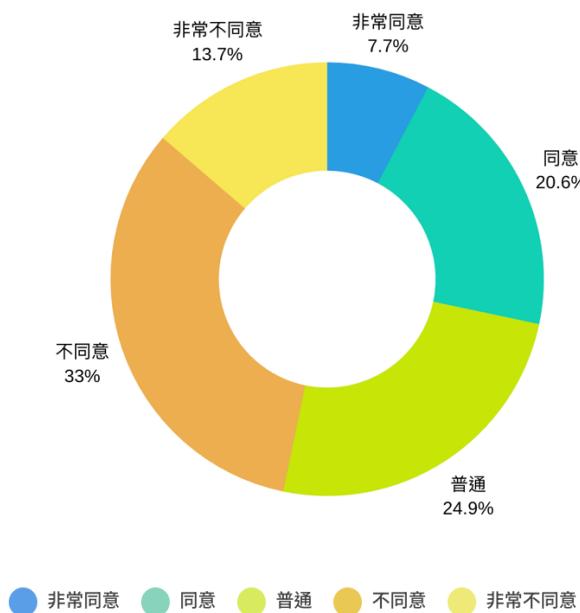


圖 10-33 外國學生對前程發展沒有幫助之看法

五、實習滿意度的衡量

根據問卷設計和數據顯示，實習滿意度的衡量主要包括學習面、就業面與生活面。本計畫對實習滿意度的具體衡量方式為：問卷中包含的項目由受訪者以五點量表（非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意）進行評分。這些評分結果可以轉換成數字值（如 5 分表示非常同意，1 分表示非常不同意）進行量化分析。

附件十一

臺灣外國實習生供給面之分析（二）：在臺僑外生問卷調查

一、基本資料分析

本問卷之 741 位填答者中，大學生 376 位 (50.7%)，碩士生 241 位 (32.5%)，博士生 102 位 (13.8%)。

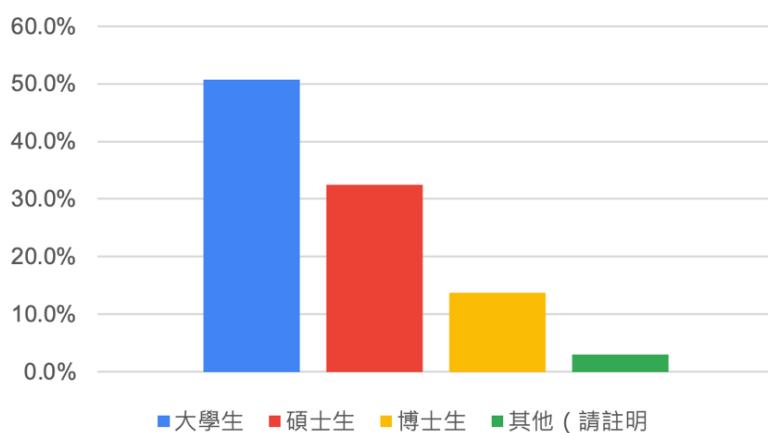


圖 11-1 在臺僑外生教育水準占比圖

本問卷之填答者中，年齡範圍為 17 歲到 64 歲，以 20 歲至 30 歲之間的人數最多。

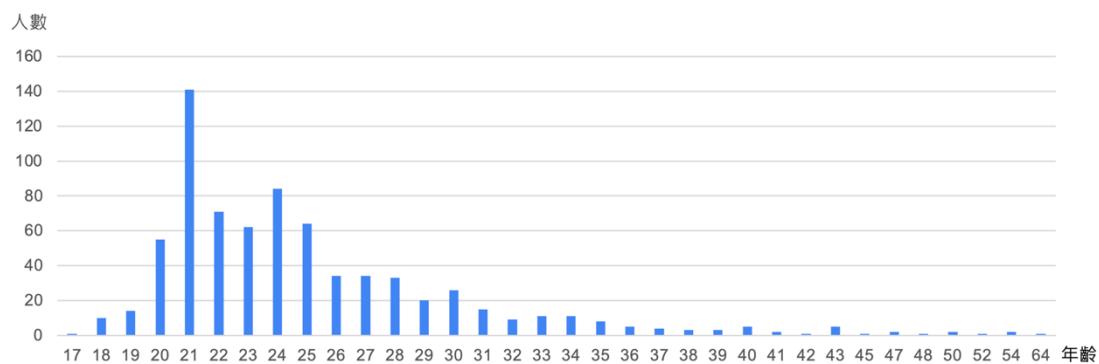


圖 11-2 在臺僑外生年齡分布圖

本問卷之填答者中，有 127 位來自越南 (17.1%)，112 位來自印

尼(15.1%)，93位來自馬來西亞(12.6%)，69位來自菲律賓(9.3%)，51位來自香港(6.9%)，45位來自印度(6.1%)，30位來自韓國(4.0%)，26位來自泰國(3.5%)，26位來自日本(3.5%)，22位來自巴基斯坦(3.0%)，17位來自澳門(2.3%)，15位來自美國(2.0%)，10位來自史瓦濟蘭(1.3%)，8位來自新加坡(1.1%)，8位來自蒙古(1.1%)，6位來自德國(0.8%)，6位來自瑞士(0.8%)，5位來自緬甸(0.7%)，5位來自貝里斯(0.7%)，4位來自英國(0.5%)，4位來自斯里蘭卡(0.5%)，3位來自宏都拉斯(0.4%)，3位來自南非(0.4%)，2位來自巴拉圭(0.3%)，2位來自澳大利亞(0.3%)，柬埔寨、法國、義大利、汶萊、烏克蘭、孟加拉、甘比亞、紐西蘭各有1位(0.1%)，有34位來自其他國家(4.6%)。

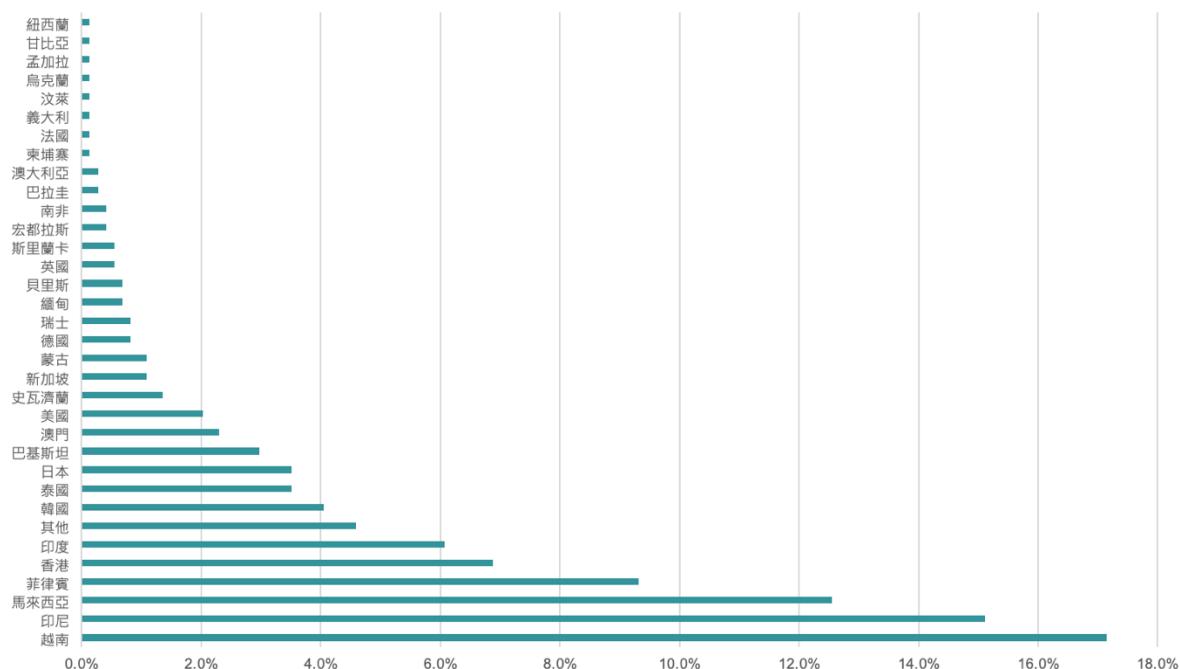


圖 11-3 在臺僑外生國籍統計圖

填答者就讀的專業類別：商學與管理(186位，25.1%)、社會科學(109位，14.7%)、資訊科技與計算機(94位，12.7%)、工學科(94位，12.7%)、人文學科(48位，6.5%)、藝術與設計(45位，6.1%)、醫學與健康科學(44位，5.9%)、自然科學(26位，3.5%)、農業與環境科學(11位，1.5%)、數學與統計(8位，1.1%)，其他(76位，10.3%)。

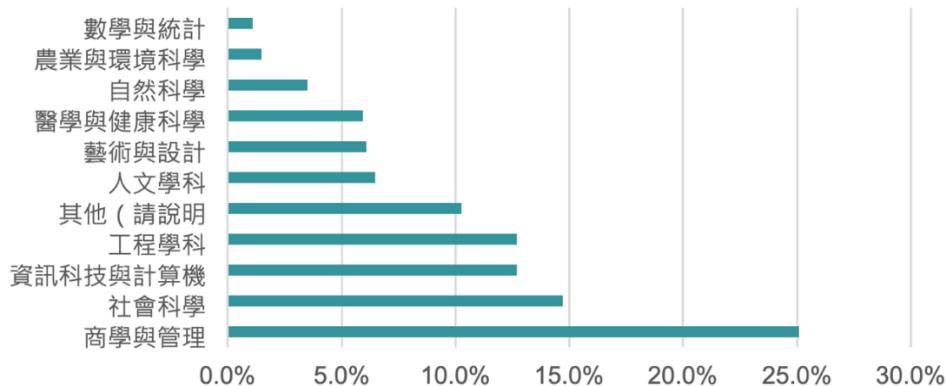


圖 11-4 在臺僑外生就讀之專業

有 570 位在臺僑外生有實習的意願 (76.9%)，171 位沒有有實習的意願 (23.1%)。

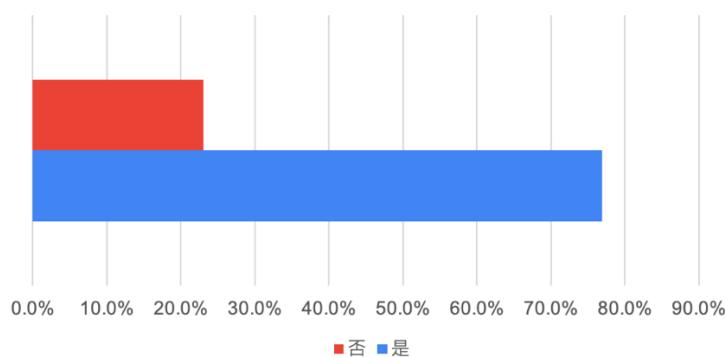


圖 11-5 在臺僑外生實習之意願

填答者希望實習的產業類型，有 169 位選擇半導體業 (29.6%)，114 位選擇觀光餐旅業 (20.0%)，108 位選擇電腦及週邊設備業 (18.9%)，102 位選擇綠能環保業 (17.9%)，101 位選擇資訊服務業 (17.7%)，93 位選擇食品工業 (16.3%)，92 位選擇數位雲端業 (16.1%)，92 位選擇居家生活業 (16.1%)，88 位選擇通信網路業 (15.4%)，84 位選擇運動休閒業 (14.7%)，79 位選擇貿易百貨業 (13.9%)，68 位選擇電子零組件業 (11.9%)，64 位選擇生技醫療業 (11.2%)，60 位選擇航空業 (10.5%)，57 位選擇汽車工業 (10.0%)，51 位選擇農林漁牧業 (8.9%)，49 位選擇電機機械業 (8.6%)，49 位選擇其他電子業 (8.6%)，43 位選擇電子通路業 (7.5%)，39 位選擇光電業 (6.8%)，38 位選擇建材營造業 (6.7%)，33 位選擇紡織纖維業 (5.8%)，32 位

選擇金融服務業（5.6%），30位選擇化學工業（5.3%），26位選擇鋼鐵工業（4.6%），25位選擇塑膠工業（4.4%），25位選擇油電燃氣業（4.4%），24位選擇電器電纜業（4.2%），20位選擇造紙工業（3.5%），17位選擇水泥工業（3.0%），16位選擇玻璃陶瓷業（2.8%），13位選擇橡膠工業（2.3%），及104位選擇其他（18.2%）。

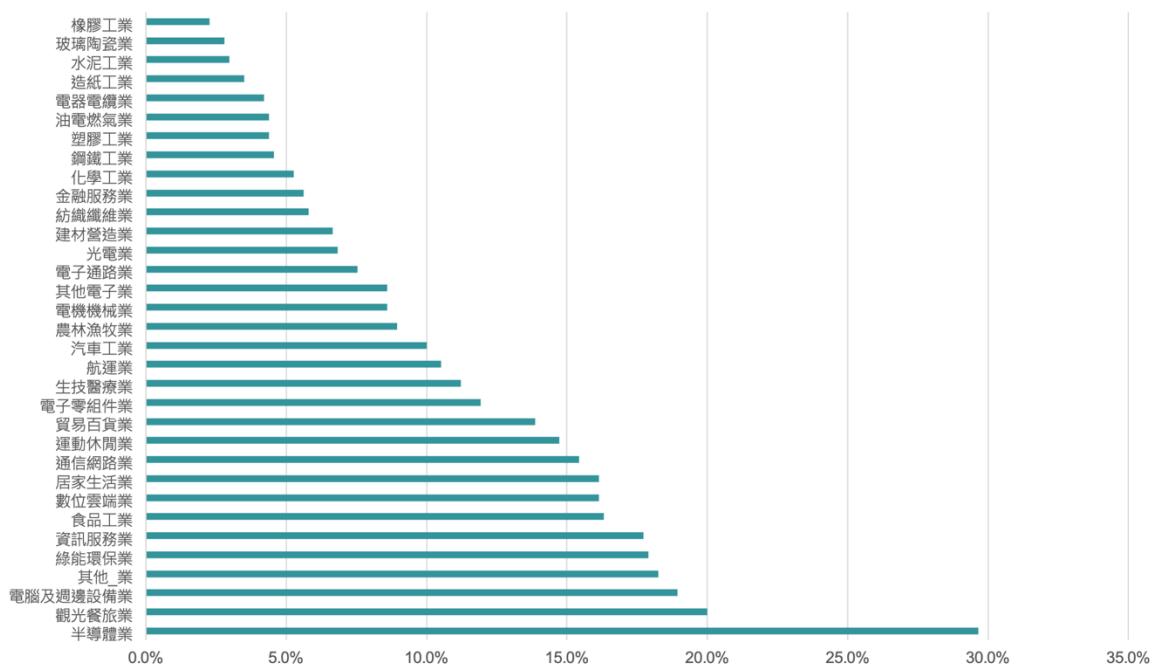


圖 11-6 在臺僑外生希望實習產業統計圖

填答者選擇實習的產業，有481位是因為「個人興趣」（84.4%），314位「與專長相符」（55.1%），250位「看好產業前景」（43.9%），22位「家長期望」（3.9%），選擇「其他」的有9位（1.6%）。

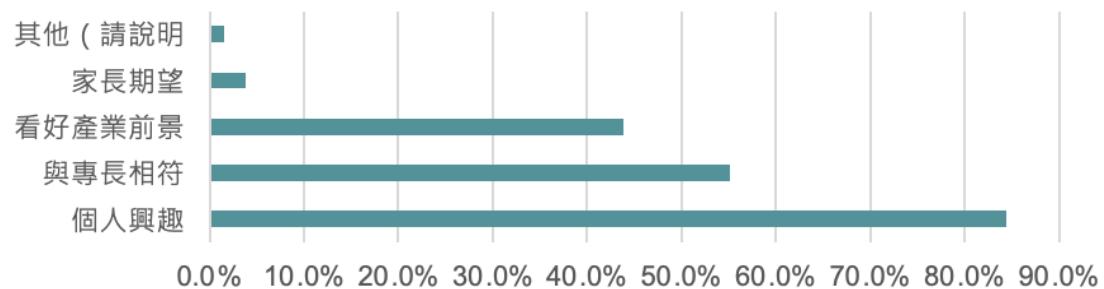


圖 11-7 在臺僑外生選擇實習產業之原因

填答者對目前臺灣教育部規定來臺就讀的外國學生「每一學期最多 9 學分(720 小時)」的實習限制，有 529 位認為「適當」(92.8%)，41 位認為「不適當」(7.2%)。其中，有 2 位認為時間太長，21 位認為時間太短。

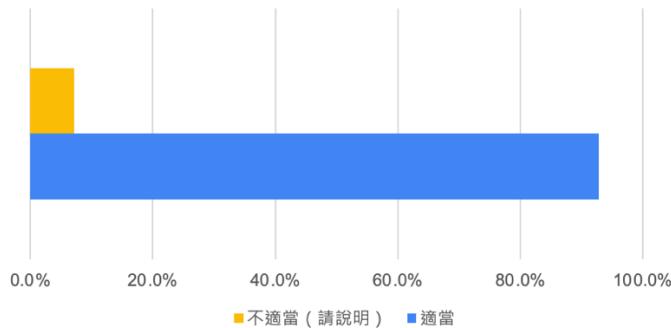


圖 11-8 在臺僑外生對學期實習時數的看法

填答者對「畢業實習總學分最多 18 學分(1440 小時)」的規定，有 529 位認為「適當」(92.8%)，41 位認為「不適當」(7.2%)。其中，有 8 位認為時間太長，14 位認為時間太短。

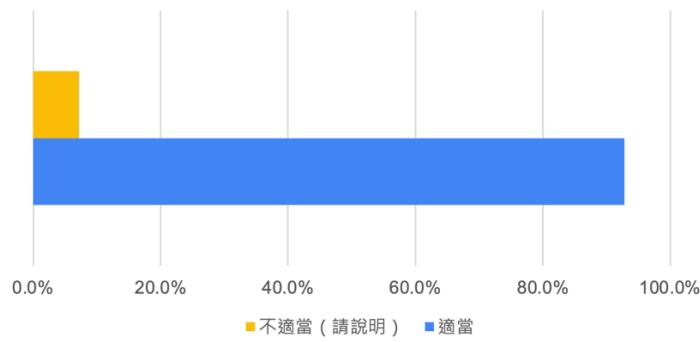


圖 11-9 在臺僑外生對畢業實習總時數的看法

二、實習的動機與誘因分析

(一) 學習面：

大部分填答者是為體驗臺灣的生活和文化：有 355 位選擇「非常同意」(62.3%)，170 位選擇「同意」(29.8%)，40 位選擇「普通」

(7.0%)，5位選擇「非常不同意」(0.9%)。

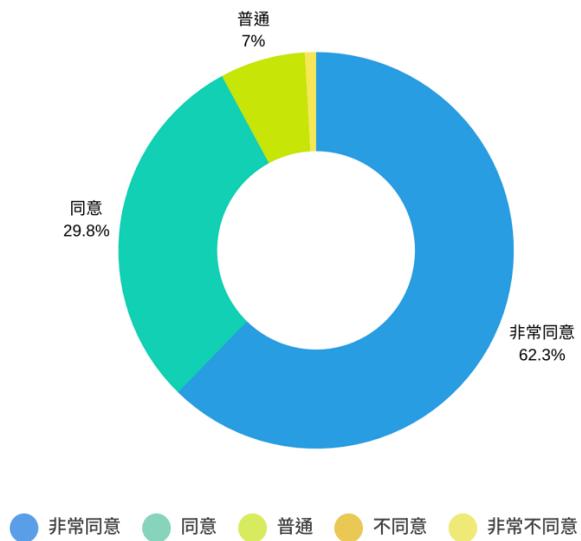


圖 11-10 在臺僑外生對體驗臺灣生活和文化的看法

大部分填答者是為學習和提升華語能力：有 337 位選擇「非常同意」(59%)，140 位選擇「同意」(24.6%)，78 位選擇「普通」(13.7%)，6 位選擇「不同意」(1.1%)，9 位選擇「非常不同意」(1.6%)。

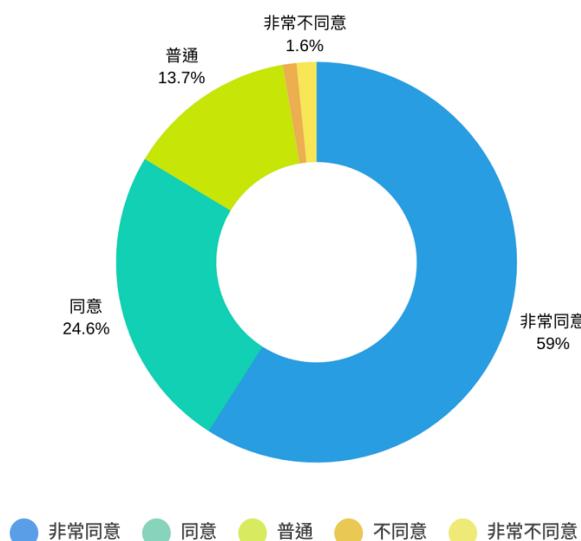


圖 11-11 在臺僑外生對學習和提升華語能力的看法

大部分填答者是為獲得學術和專業上的支持：有 397 位選擇「非常同意」(69.5%)，151 位選擇「同意」(26.5%)，18 位選擇「普通」(3.2%)，2 位選擇「不同意」(0.4%)，2 位選擇「非常不同意」(0.4%)。

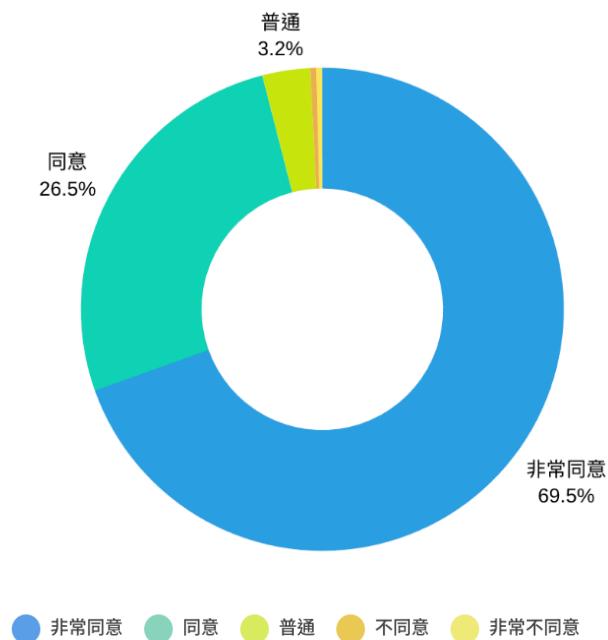


圖 11-12 在臺僑外生對獲得學術和專業上支持的看法

大部分填答者是為承認學分：有 310 位選擇「非常同意」(54.4%)，167 位選擇「同意」(29.3%)，72 位選擇「普通」(12.6%)，10 位選擇「不同意」(1.8%)，11 位選擇「非常不同意」(1.9%)。

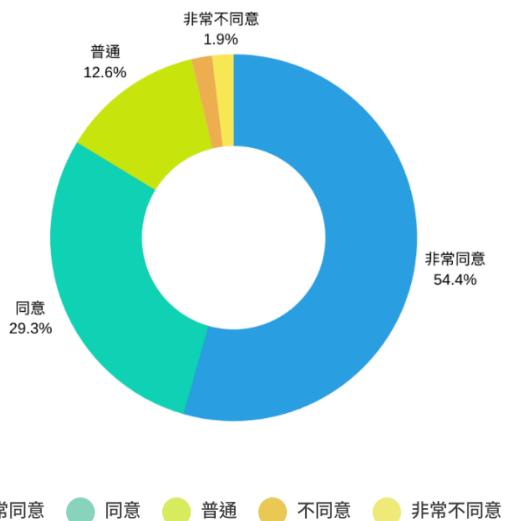


圖 11-13 在臺僑外生對可以承認學分的看法

(二) 就業面：

大部分填答者是為獲得臺灣高科技產業的經驗：有 378 位選擇「非常同意」(66.3%)，139 位選擇「同意」(24.4%)，45 位選擇「普通」(7.9%)，4 位選擇「不同意」(0.7%)，4 位選擇「非常不同意」(0.7%)。

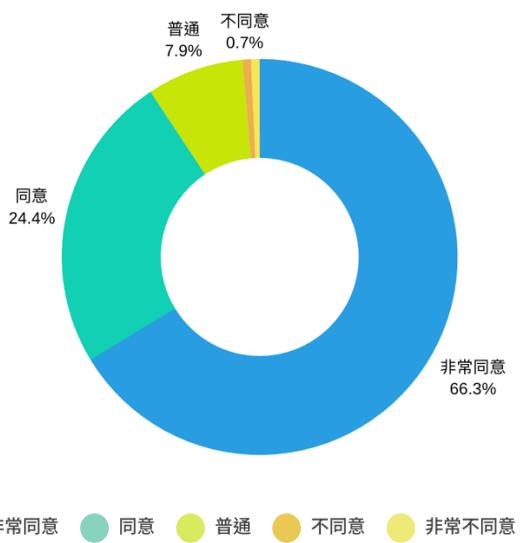


圖 11-14 在臺僑外生對獲得臺灣高科技產業經驗的看法

大部分填答者是為爭取在臺灣就業的機會：有 394 位選擇「非常同意」(69.1%)，136 位選擇「同意」(23.9%)，32 位選擇「普通」(5.6%)，5 位選擇「不同意」(0.9%)，3 位選擇「非常不同意」(0.5%)。

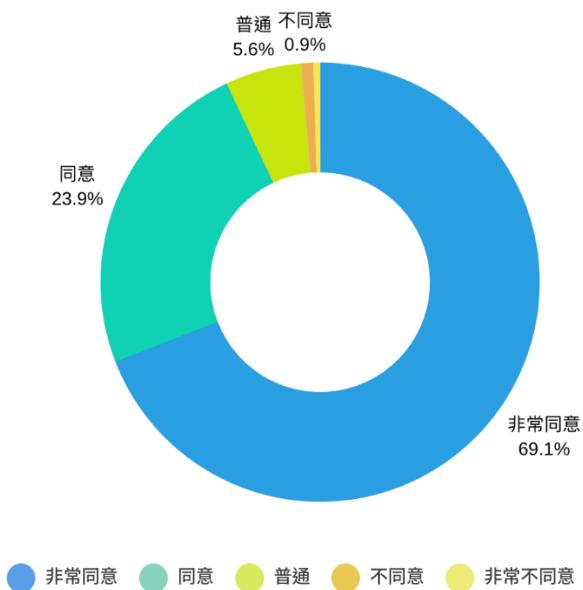


圖 11-15 在臺僑外生對爭取在臺灣就業機會的看法

大部分填答者是為建立國際人脈網絡，增強就業競爭力：有 382 位選擇「非常同意」(67.0%)，154 位選擇「同意」(27.0%)，31 位選擇「普通」(5.4%)，2 位選擇「不同意」(0.4%)，1 位選擇「非常不同意」(0.2%)。

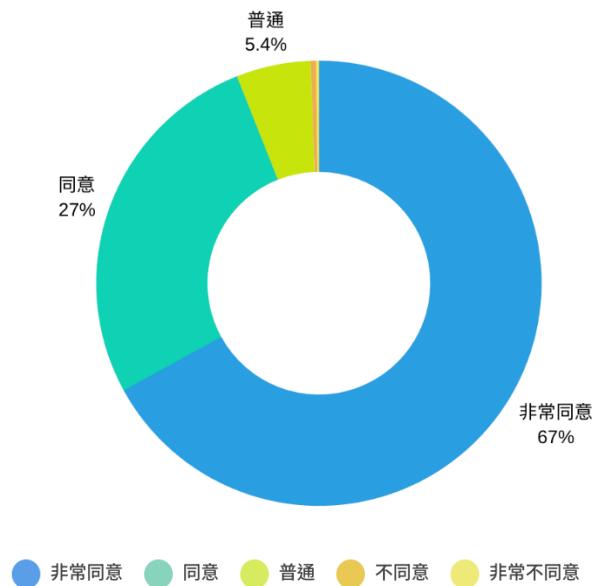


圖 11-16 在臺僑外生對建立國際人脈網絡的看法

大部分填答者是為善用臺灣的創新和創業環境：有 348 位選擇「非常同意」(61.1%)，166 位選擇「同意」(29.1%)，46 位選擇「普通」(8.1%)，8 位選擇「不同意」(1.4%)，2 位選擇「非常不同意」(0.4%)。

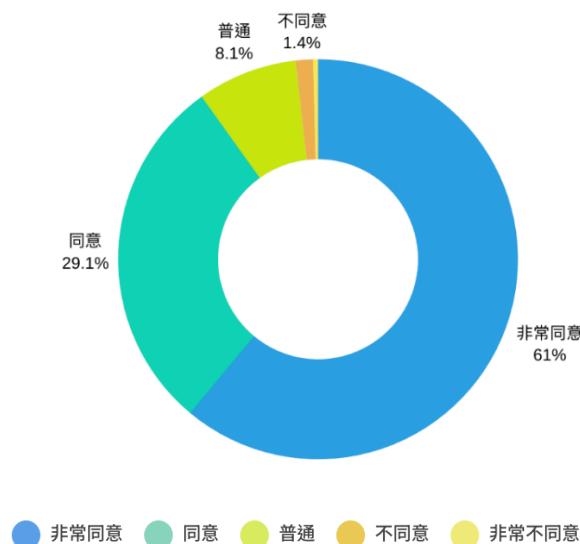


圖 11-17 在臺僑外生對善用臺灣的創新和創業環境的看法

(三) 生活面：

大部分填答者是因為臺灣的教育部為外國學生提供獎學金：有 141 位選擇「非常同意」(24.7%)，340 位選擇「同意」(59.6%)，67 位選擇「普通」(11.8%)，13 位選擇「不同意」(2.3%)，9 位選擇「非常不同意」(1.6%)。

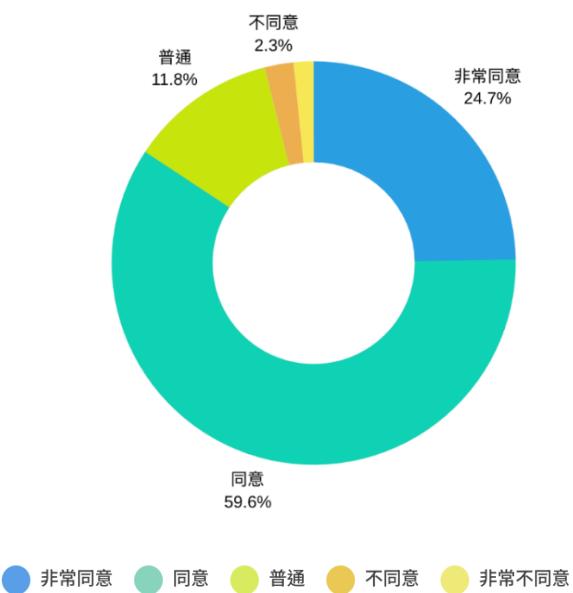


圖 11-18 在臺僑外生對臺灣教育部提供獎學金的看法

大部分填答者是因為臺灣企業給予實習生的酬勞高：有 276 位選擇「非常同意」(48.4%)，144 位選擇「同意」(25.3%)，93 位選擇「普通」(16.3%)，30 位選擇「不同意」(5.3%)，27 位選擇「非常不同意」(4.7%)。

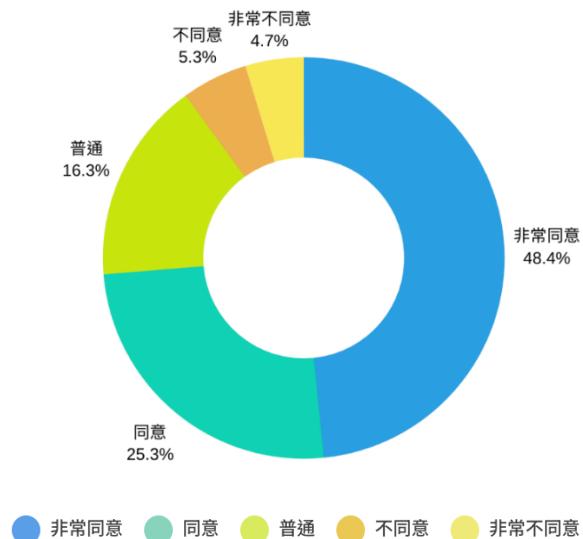


圖 11-19 在臺僑外生對臺灣企業給予實習生酬勞高的看法

大部分填答者是因為臺灣社會的多元化和包容性：有 289 位選擇「非常同意」(50.6%)，181 位選擇「同意」(31.8%)，76 位選擇「普通」(13.3%)，14 位選擇「不同意」(2.5%)，10 位選擇「非常不同意」(1.8%)。

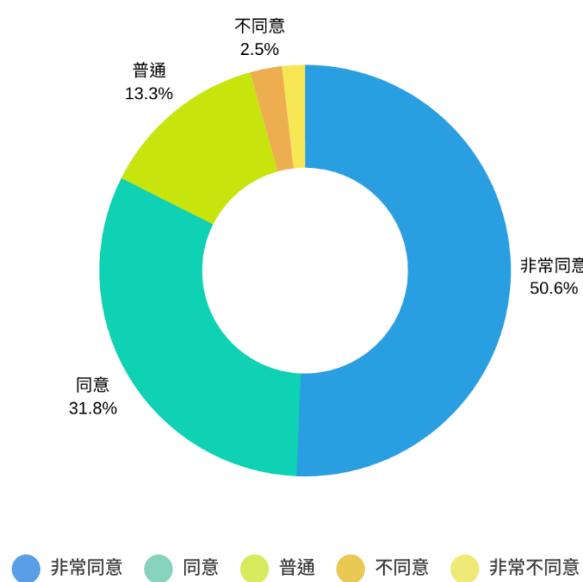


圖 11-20 在臺僑外生對臺灣社會多元化和包容性的看法

大部分填答者是因為臺灣的生活開銷平易近人：有 246 位選擇「非常同意」的 (43.2%)，145 位選擇「同意」(25.4%)，108 位選擇「普通」(18.9%)，54 位選擇「不同意」(9.5%)，17 位選擇「非常不同意」(3.0%)。

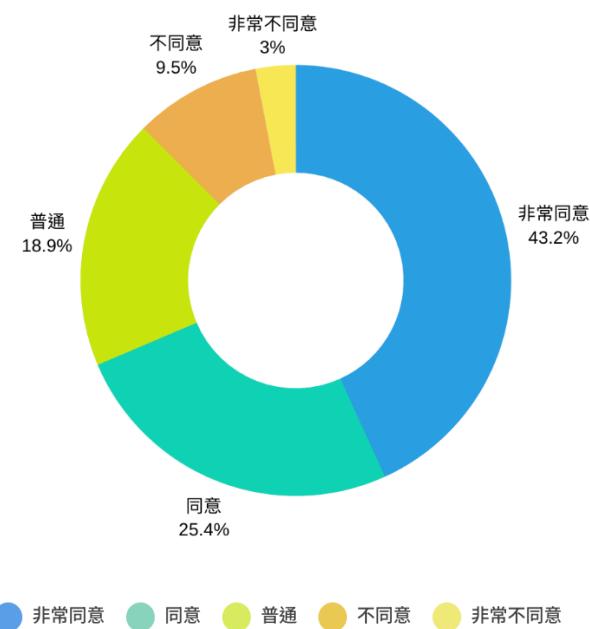


圖 11-21 在臺僑外生對臺灣生活開銷平易近人的看法

三、學校提供學生實習的資源分析

(一) 制度面：

大部分填答者認為認可實習學分：有 265 位選擇「非常同意」(46.5%)，178 位選擇「同意」(31.2%)，103 位選擇「普通」(18.1%)，14 位選擇「不同意」(2.5%)，10 位選擇「非常不同意」(1.8%)。

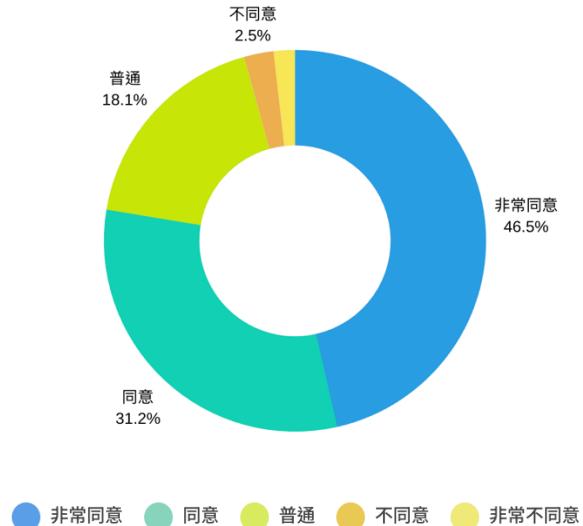


圖 11-22 在臺僑外生對認可實習學分的看法

大部分填答者認為是建立實習反饋機制：有 250 位選擇「非常同意」(43.9%)，186 位選擇「同意」(32.6%)，113 位選擇「普通」(19.8%)，13 位選擇「不同意」(2.3%)，8 位選擇「非常不同意」(1.4%)。

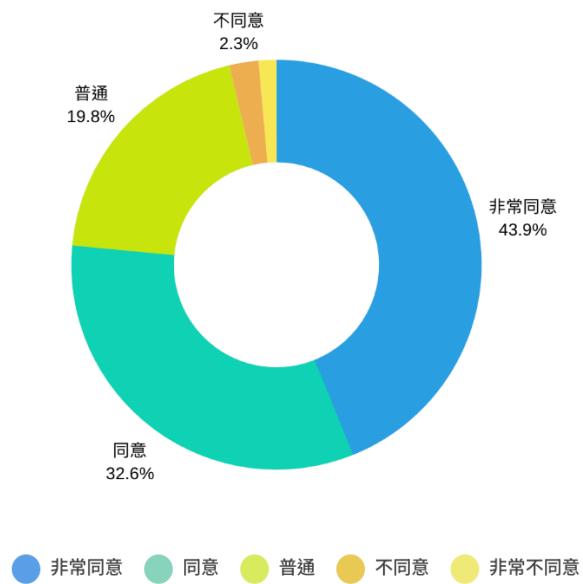


圖 11-23 在臺僑外生對建立實習反饋機制的看法

大部分填答者認為是設立專職之就業支援中心：有 264 位選擇「非常同意」(46.3%)，176 位選擇「同意」(30.9%)，100 位選擇「普通」(17.5%)，20 位選擇「不同意」(3.5%)，10 位選擇「非常不同意」(1.8%)。

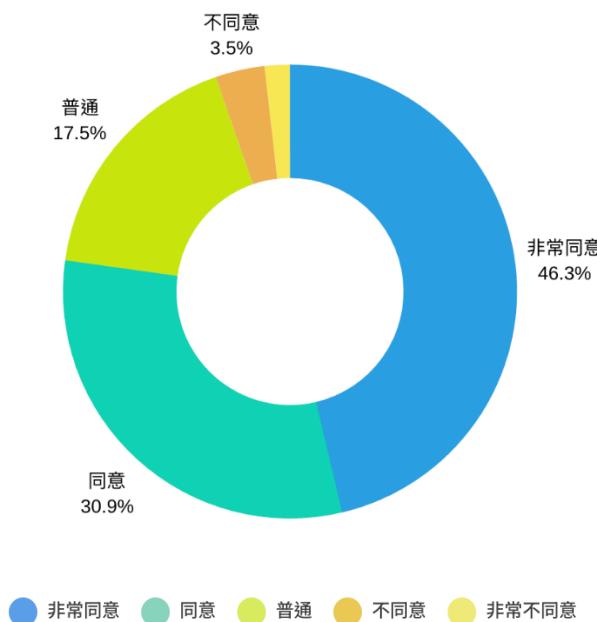


圖 11-24 在臺僑外生對設立專職就業支援中心之看法

大部分填答者認為是與企業維持長期穩定的合作關係：有 280 位選擇「非常同意」(49.1%)，183 位選擇「同意」(32.1%)，78 位選擇「普通」(13.7%)，20 位選擇「不同意」(3.5%)，9 位選擇「非常不同意」(1.6%)。

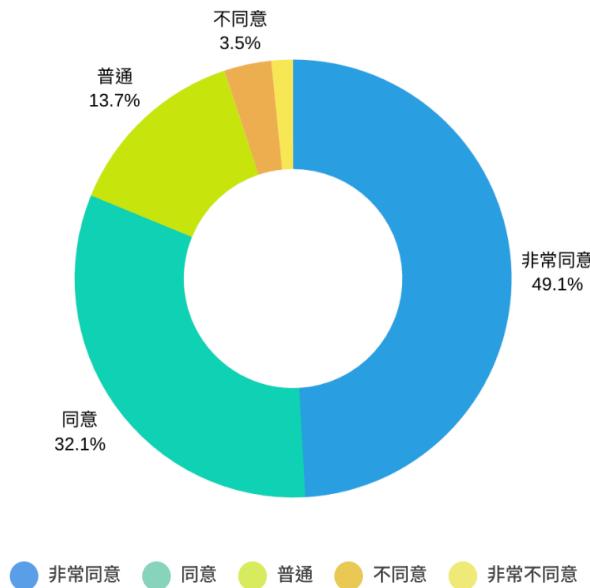


圖 11-25 在臺僑外生對與企業維持長期穩定合作關係的看法

大部分填答者認為是提供校內的實習機會：有 289 位選擇「非常同意」(50.7%)，151 位選擇「同意」(26.5%)，87 位選擇「普通」(15.3%)，27 位選擇「不同意」(4.7%)，16 位選擇「非常不同意」(2.8%)。

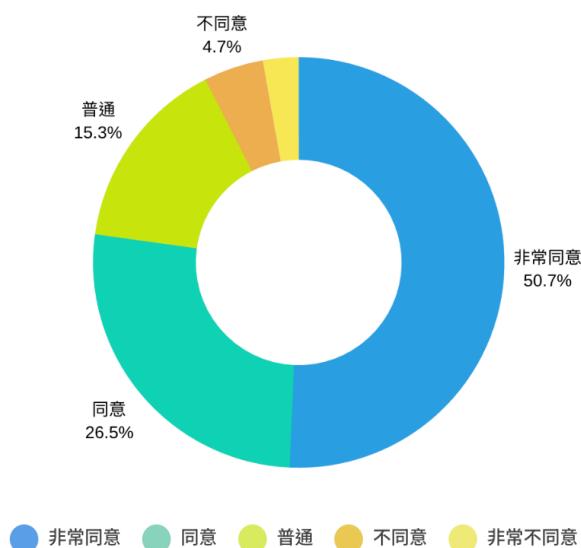


圖 11-26 在臺僑外生對提供校內實習機會的看法

大部分填答者認為是提供確保學生安全之措施（如住宿、醫療和生活指導等服務）：有 315 位選擇「非常同意」（55.2%），172 位選擇「同意」（30.2%），62 位選擇「普通」（10.9%），15 位選擇「不同意」（2.6%），6 位選擇「非常不同意」（1.1%）。

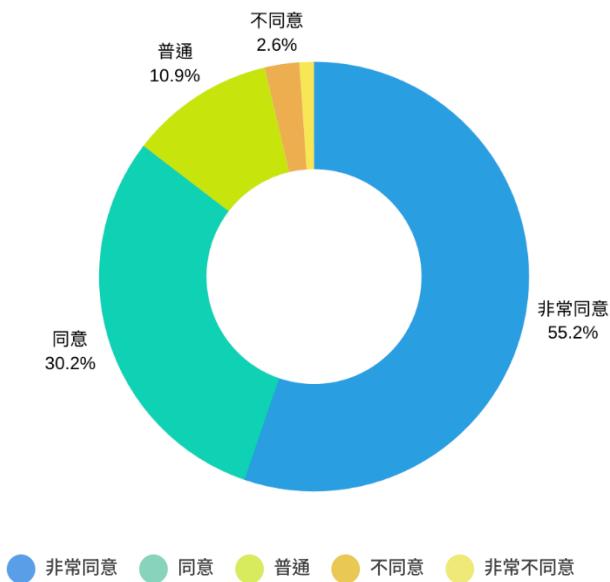


圖 11-27 在臺僑外生對提供確保學生安全措施之看法

大部分填答者認為是提供職業規劃與諮詢：有 282 位選擇「非常同意」（49.5%），160 位選擇「同意」（28.1%），92 位選擇「普通」（16.1%），27 位選擇「不同意」（4.7%），9 位選擇「非常不同意」（1.6%）。

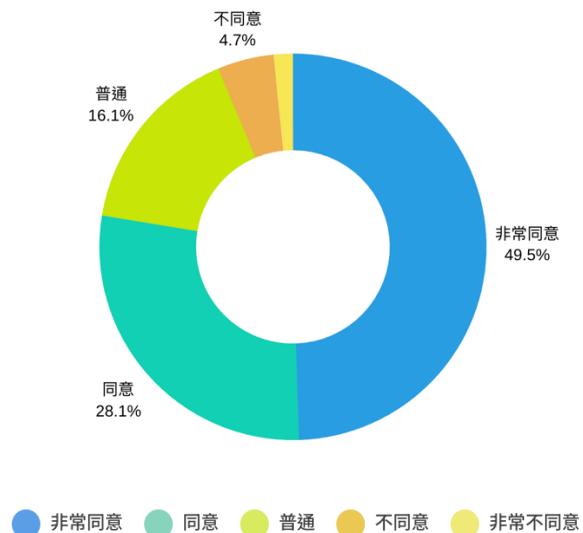


圖 11-28 在臺僑外生對提供職業規劃與諮詢的看法

大部分填答者認為是提供與勞動相關之法律諮詢服務：有 264 位選擇「非常同意」(46.3%)，163 位選擇「同意」(28.6%)，107 位選擇「普通」(18.8%)，27 位選擇「不同意」(4.7%)，9 位選擇「非常不同意」(1.6%)。

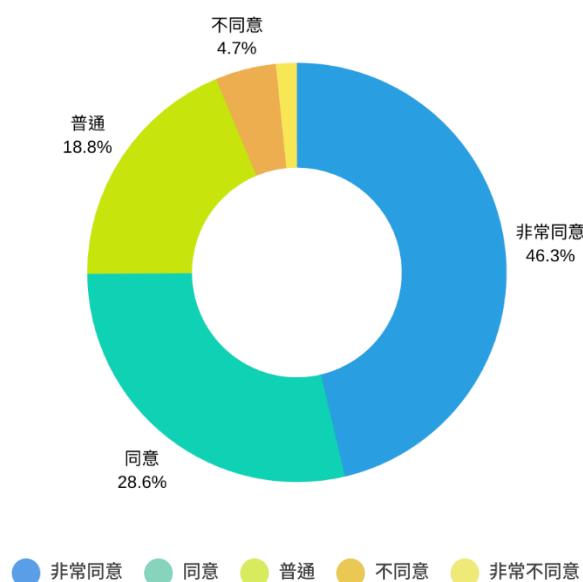


圖 11-29 在臺僑外生對提供與勞動相關法律諮詢服務之看法

大部分填答者認為是舉辦校園招聘會：有 306 位選擇「非常同意」的 (53.6%)，185 位選擇「同意」(32.5%)，65 位選擇「普通」(11.4%)，9 位選擇「不同意」(1.6%)，5 位選擇「非常不同意」(0.9%)。

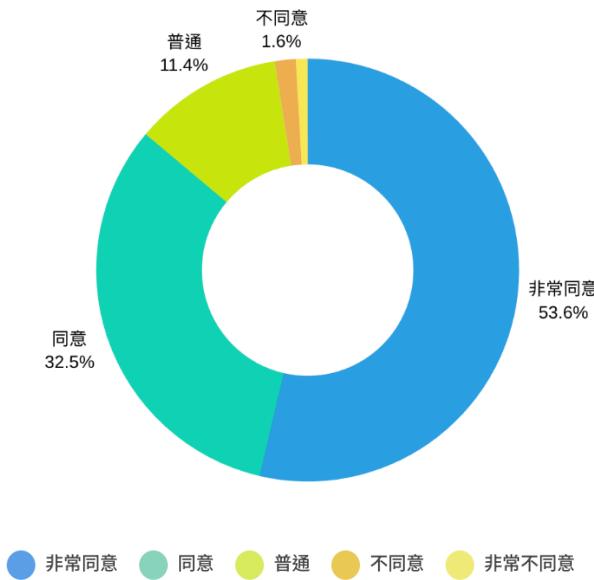


圖 11-30 在臺僑外生對舉辦校園招聘會之看法

大部分填答者認為是設立或提供實習和就業資訊平臺：有 283 位選擇「非常同意」(49.6%)，192 位選擇「同意」(33.7%)，71 位選擇「普通」(12.5%)，19 位選擇「不同意」(3.3%)，5 位選擇「非常不同意」(0.9%)。

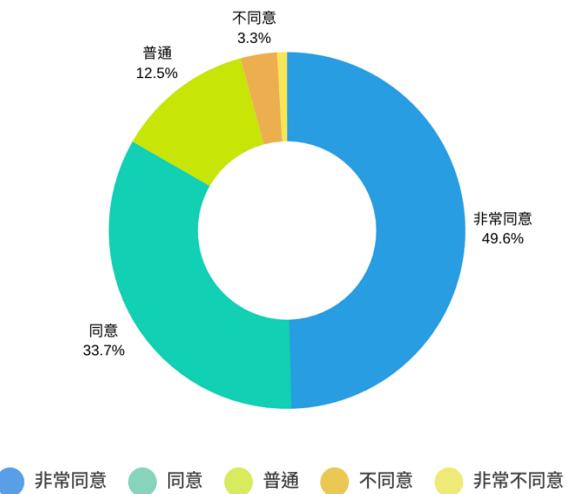


圖 11-31 在臺僑外生對設立或提供實習和就業資訊平臺的看法

大部分填答者認為是配對業界專業人士作為學生導師：有 283 位選擇「非常同意」(49.6%)，168 位選擇「同意」(29.5%)，74 位選擇「普通」(13.0%)，35 位選擇「不同意」(6.1%)，10 位選擇「非常不同意」(1.8%)。

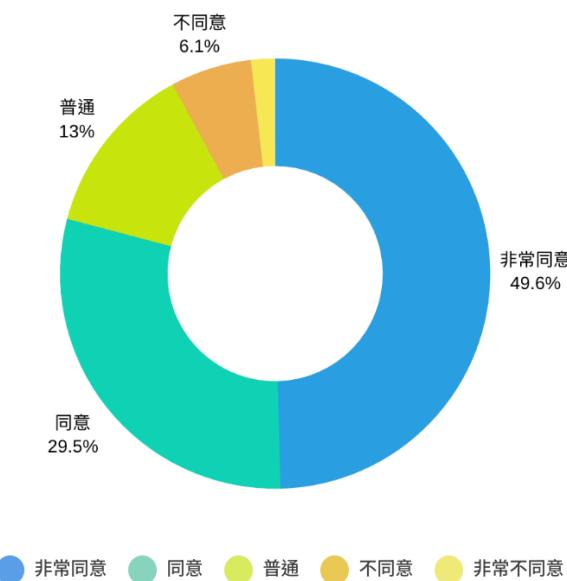


圖 11-32 在臺僑外生對配對業界專業人士作為學生導師的看法

大部分填答者認為是建立國際學生校友網絡：有 287 位選擇「非常同意」(49.9%)，156 位選擇「同意」(27.1%)，93 位選擇「普通」(16.1%)，33 位選擇「不同意」(5.7%)，7 位選擇「非常不同意」(1.2%)。

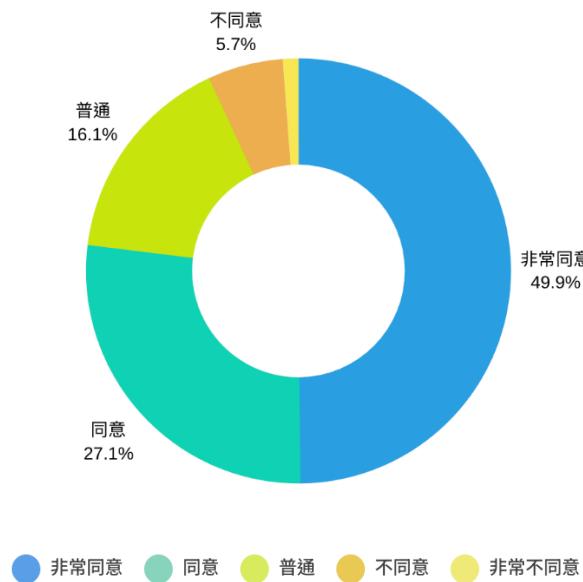


圖 11-33 在臺僑外生對建立國際學生校友網絡的看法

大部分填答者認為是提供心理輔導服務：有 300 位選擇「非常同意」(52.6%)，150 位選擇「同意」(26.3%)，96 位選擇「普通」(16.8%)，17 位選擇「不同意」(3.0%)，7 位選擇「非常不同意」(1.2%)。

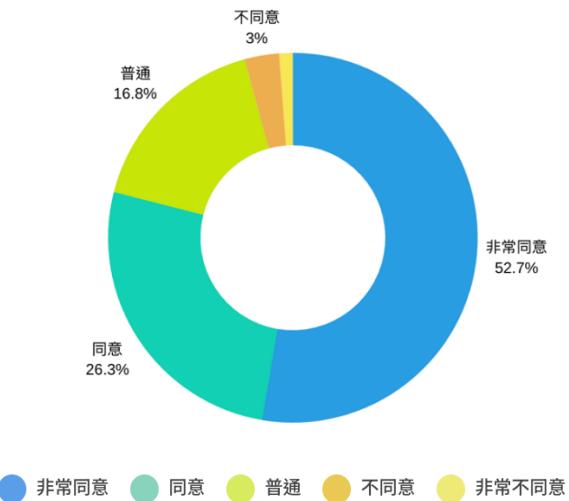


圖 11-34 在臺僑外生對提供心理輔導服務的看法

(二) 訓練面：

大部分填答者認為是提供華語和臺灣文化的培訓課程：有 287 位選擇「非常同意」(50.3%)，180 位選擇「同意」(31.6%)，81 位選擇「普通」(14.2%)，18 位選擇「不同意」(3.2%)，4 位選擇「非常不同意」(0.7%)。

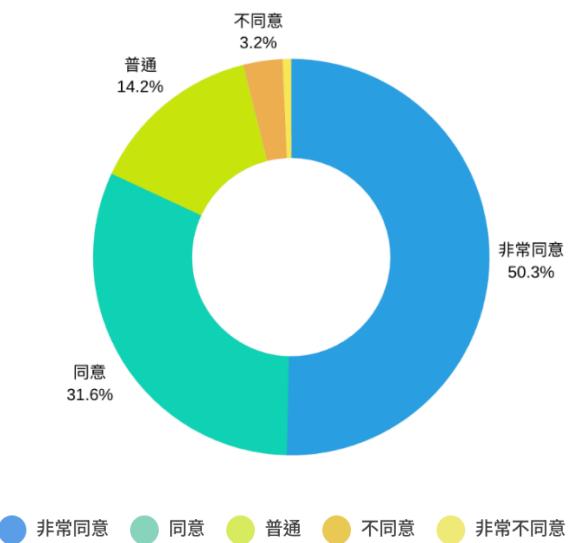


圖 11-35 在臺僑外生對提供華語和臺灣文化的培訓課程的看法

大部分填答者認為是開設職業技能培訓課程：有 270 位選擇「非常同意」(47.4%)，162 位選擇「同意」(28.4%)，100 位選擇「普通」(17.5%)，31 位選擇「不同意」(5.4%)，7 位選擇「非常不同意」(1.2%)。

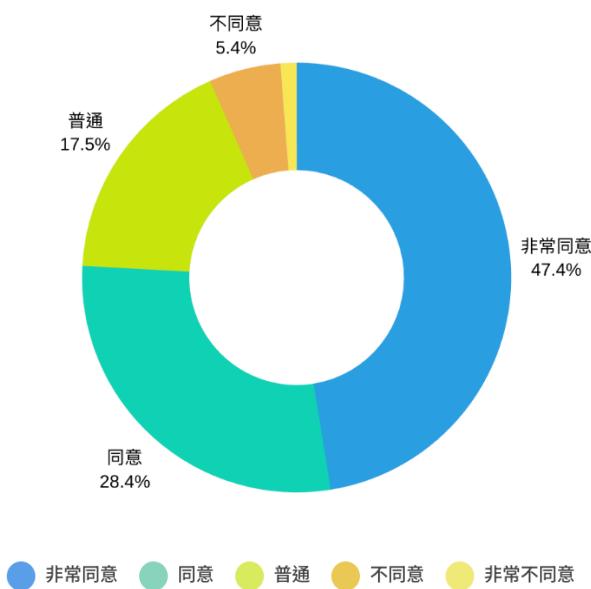


圖 11-36 在臺僑外生對開設職業技能培訓課程的看法

大部分填答者認為是促進學生與業界專業人士互動交流：有 279 位選擇「非常同意」(48.9%)，187 位選擇「同意」(32.8%)，70 位選擇「普通」(12.3%)，26 位選擇「不同意」(4.6%)，8 位選擇「非常不同意」(1.4%)。

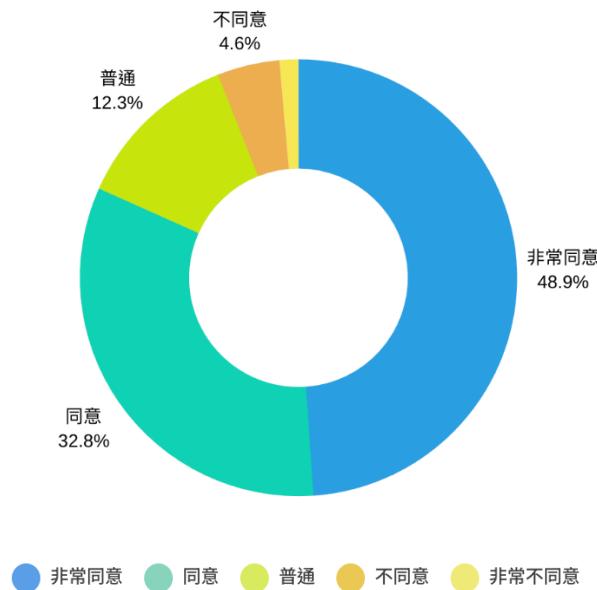


圖 11-37 在臺僑外生對促進與業界專業人士互動交流的看法

大部分填答者認為是舉辦實習與就業論壇：有 271 位選擇「非常同意」(47.5%)，180 位選擇「同意」(31.6%)，87 位選擇「普通」(15.3%)，21 位選擇「不同意」(3.7%)，11 位選擇「非常不同意」(1.9%)。

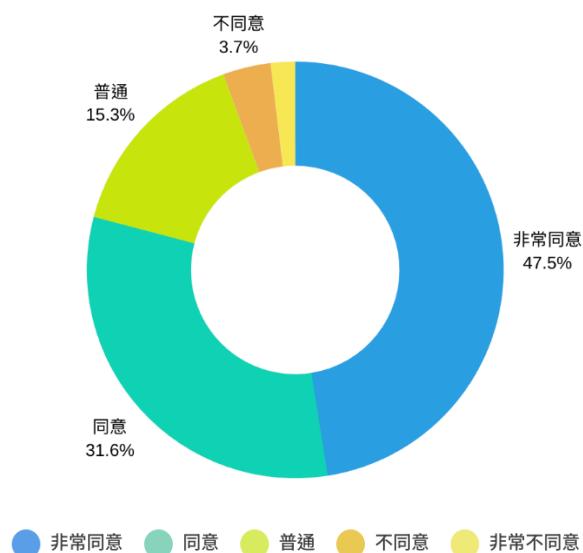


圖 11-38 在臺僑外生對舉辦實習與就業論壇的看法

四、實習時面對的困難分析

(一) 實習前：

大部分填答者認為是缺乏自己期待實習的企業：有 116 位選擇「非常同意」(20.4%)，246 位選擇「同意」(43.2%)，145 位選擇「普通」(25.4%)，46 位選擇「不同意」(8.1%)，17 位選擇「非常不同意」(3.0%)。

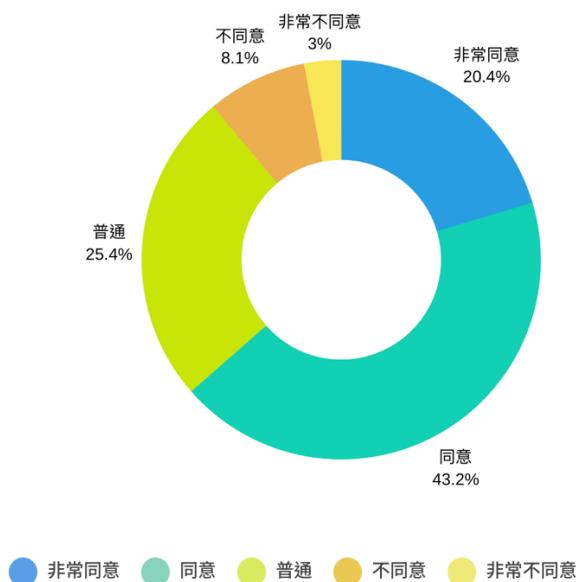


圖 11-39 在臺僑外生對缺乏期待實習的企業的看法

大部分填答者認為是不瞭解未來實習的產業：有 99 位選擇「非常同意」(17.4%)，255 位選擇「同意」(44.7%)，152 位選擇「普通」(26.7%)，45 位選擇「不同意」(7.9%)，19 位選擇「非常不同意」(3.3%)。

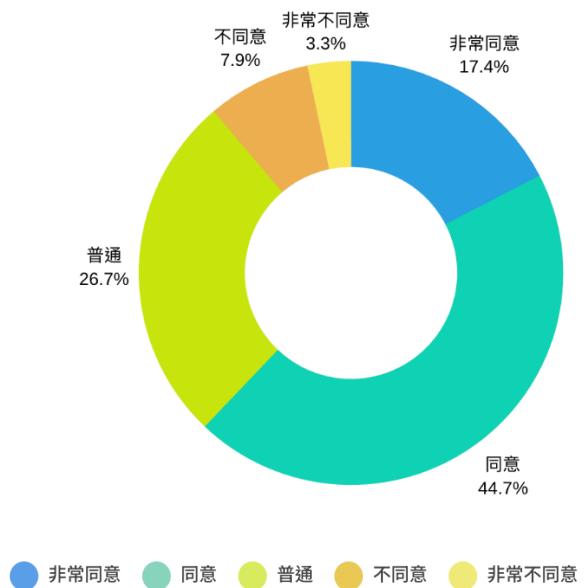


圖 11-40 在臺僑外生對不瞭解未來實習產業的看法

大部分填答者認為是專業技能無法匹配企業的需求：有 85 位選擇「非常同意」(14.9%)，232 位選擇「同意」(40.7%)，174 位選擇「普通」(30.5%)，59 位選擇「不同意」(10.4%)，20 位選擇「非常不同意」(3.5%)。

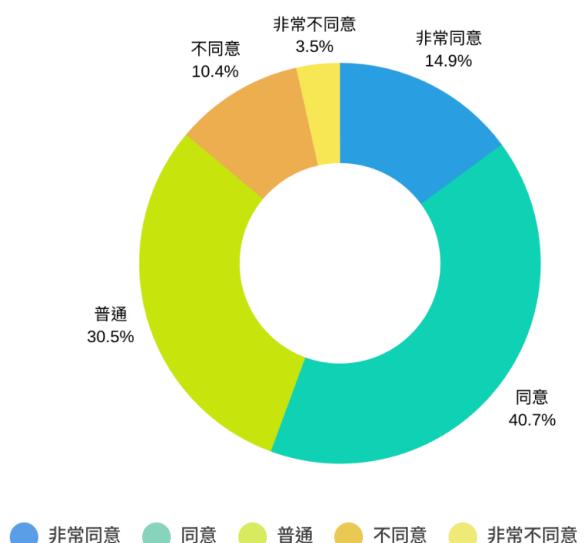


圖 11-41 在臺僑外生對專業技能無法匹配企業需求的看法

在大學和企業無法提供足夠的資源和支持方面：有 87 位選擇「非常同意」(15.3%)，159 位選擇「同意」(27.9%)，176 位選擇「普通」(30.9%)，112 位選擇「不同意」(19.6%)，36 位選擇「非常不同意」(6.3%)。

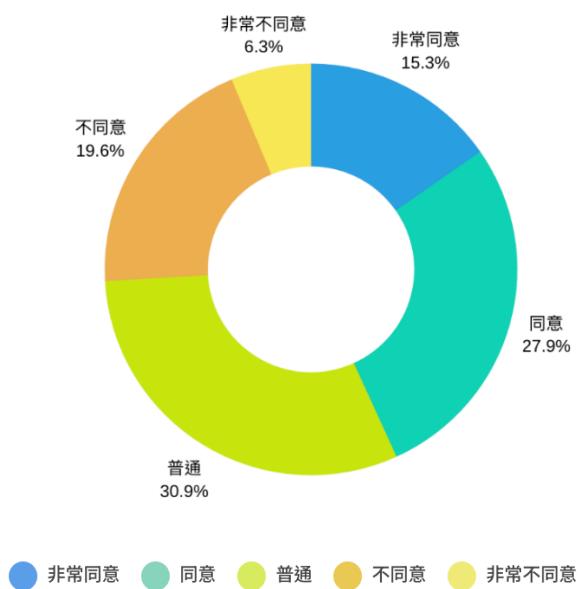


圖 11-42 在臺僑外生對大學和企業無法提供足夠資源看法

在企業無法提供實習生合理的薪酬和待遇方面：有 96 位選擇「非常同意」(16.8%)，127 位選擇「同意」(22.3%)，206 位選擇「普通」(36.1%)，103 位選擇「不同意」(18.1%)，38 位選擇「非常不同意」(6.7%)。

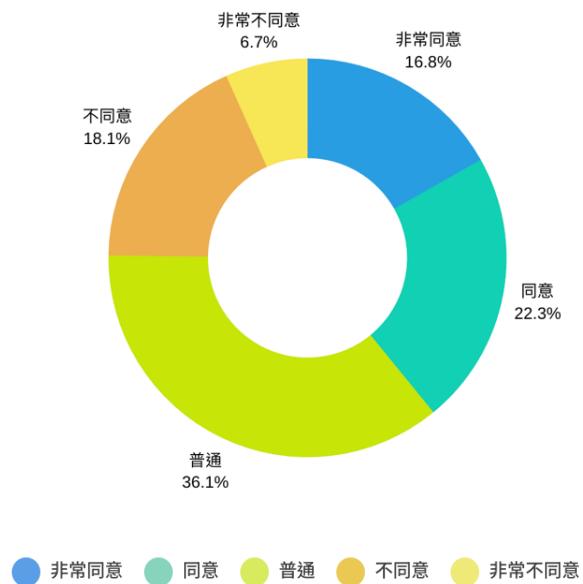


圖 11-43 在臺僑外生對企業無法提供實習生合理待遇的看法

大部分填答者認為是實習場所遠離校區或交通不便：有 109 位選擇「非常同意」(19.1%)，193 位選擇「同意」(33.9%)，184 位選擇「普通」(32.3%)，54 位選擇「不同意」(9.5%)，30 位選擇「非常不同意」(5.3%)。

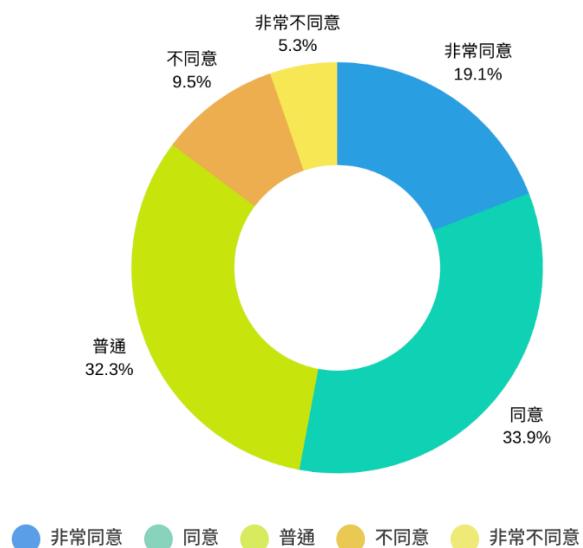


圖 11-44 在臺僑外生對實習場所遠離校區或交通不便的看法

在大學缺乏提供宣傳和推廣實習項目方面：有 118 位選擇「非常同意」(20.7%)，150 位選擇「同意」(26.3%)，142 位選擇「普通」(24.9%)，108 位選擇「不同意」(18.9%)，52 位選擇「非常不同意」(9.1%)。

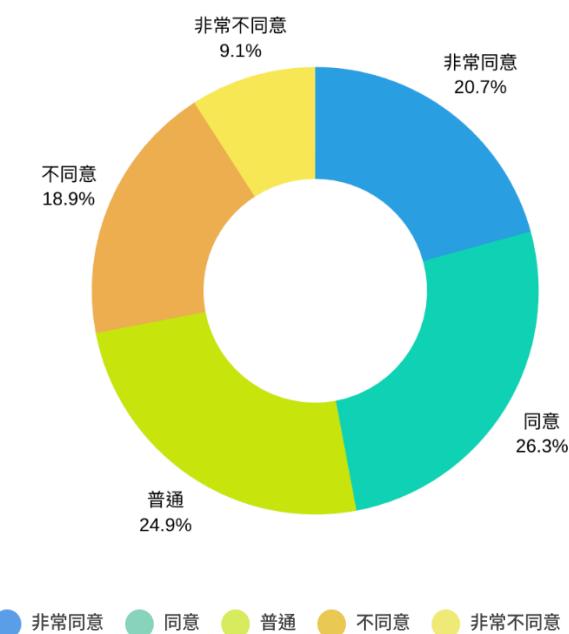


圖 11-45 在臺僑外生對大學缺乏提供宣傳和推廣實習的看法

(二) 實習中：

在和企業人士溝通和合作困難方面：570 位填答者中，有 79 位選擇「非常同意」(13.9%)，203 位選擇「同意」(35.6%)，205 位選擇「普通」(36.0%)，57 位選擇「不同意」(10.0%)，26 位選擇「非常不同意」(4.6%)。

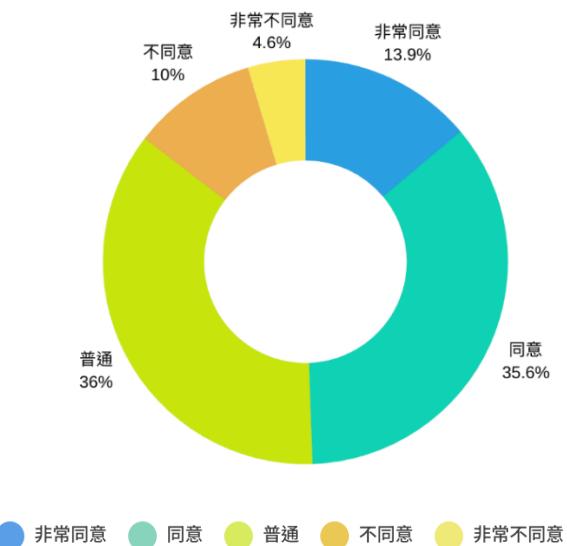


圖 11-46 在臺僑外生對和企業人士溝通和合作困難的看法

在企業不遵守勞動法規和簽證要求方面：有 45 位選擇「非常同意」(7.9%)，89 位選擇「同意」(15.6%)，218 位選擇「普通」(38.2%)，126 位選擇「不同意」(22.1%)，92 位選擇「非常不同意」(16.1%)。

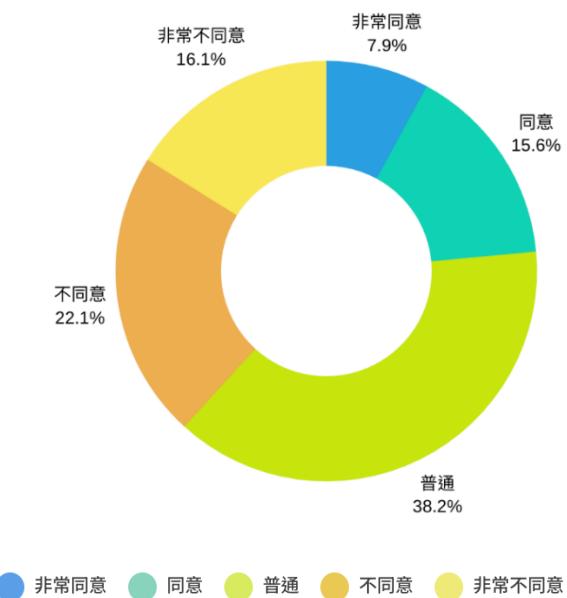


圖 11-47 在臺僑外生對企業不遵守勞動法規和簽證要求的看法

在企業無法提供足夠的指導和培訓方面：有 48 位選擇「非常同意」(8.4%)，105 位選擇「同意」(18.4%)，231 位選擇「普通」(40.5%)，113 位選擇「不同意」(19.8%)，73 位選擇「非常不同意」(12.8%)。

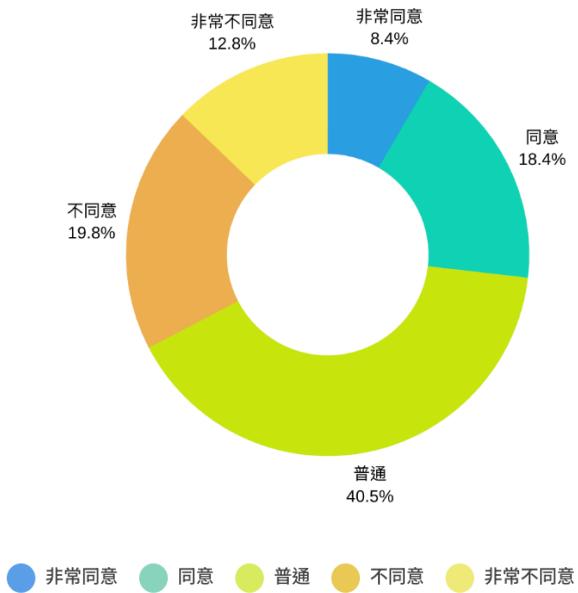


圖 11-48 在臺僑外生對企業無法提供足夠的指導和培訓的看法

在企業的工作無法符合期待方面：有 44 位選擇「非常同意」(7.7%)，187 位選擇「同意」(32.8%)，234 位選擇「普通」(41.1%)，83 位選擇「不同意」(14.6%)，22 位選擇「非常不同意」(3.9%)。

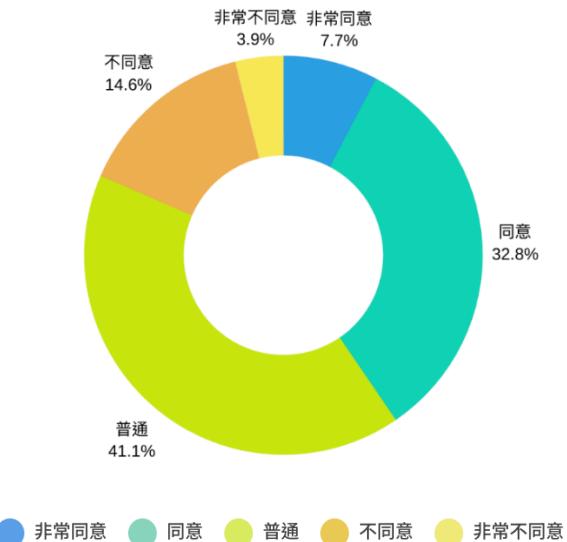


圖 11-49 在臺僑外生對企業的工作無法符合期待的看法

在企業無法提供實習生工作與生活的安全方面：有 41 位選擇「非常同意」(7.2%)，87 位選擇「同意」(15.3%)，206 位選擇「普通」(36.1%)，131 位選擇「不同意」(23.0%)，105 位選擇「非常不同意」(18.4%)。

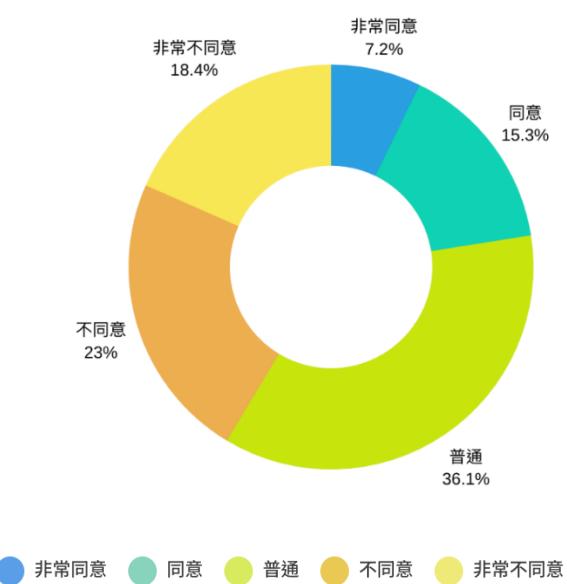


圖 11-50 在臺僑外生對企業無法提供實習生安全的看法

在實習期間無法得到學校的支援方面：有 65 位選擇「非常同意」(11.4%)，108 位選擇「同意」(18.9%)，202 位選擇「普通」(35.4%)，107 位選擇「不同意」(18.8%)，88 位選擇「非常不同意」(15.4%)。

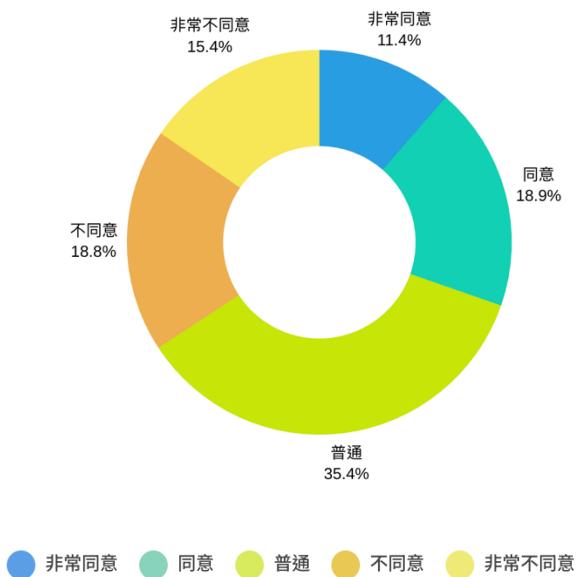


圖 11-51 在臺僑外生對在實習期間無法得到學校支援的看法

(三) 實習後：

在實習成績的評估機制不合理方面：有 41 位選擇「非常同意」(7.2%)，86 位選擇「同意」(15.1%)，257 位選擇「普通」(45.1%)，99 位選擇「不同意」(17.4%)，87 位選擇「非常不同意」(15.3%)。

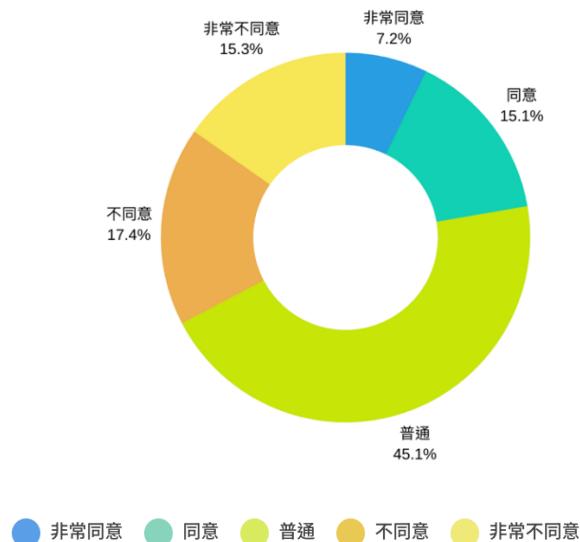


圖 11-52 在臺僑外生對實習成績評估機制不合理的看法

在無法將實習經歷轉化為正式就業的助力方面：有 56 位選擇「非常同意」(9.8%)，124 位選擇「同意」(21.8%)，224 位選擇「普通」(39.3%)，88 位選擇「不同意」(15.4%)，78 位選擇「非常不同意」(13.7%)。

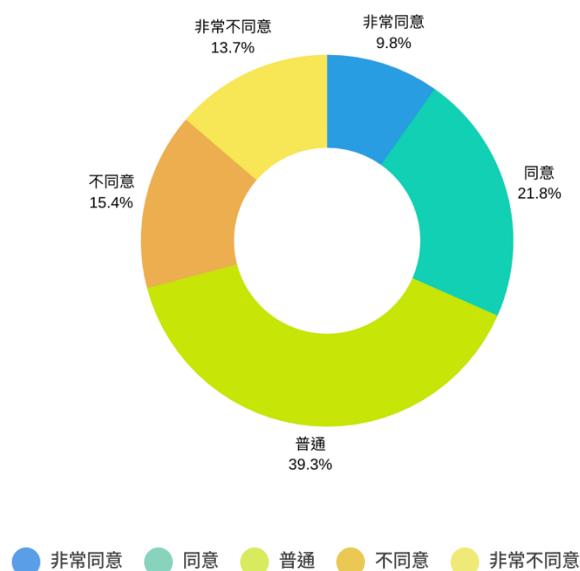


圖 11-53 在臺僑外生對無法將實習經歷轉化為就業助力的看法

五、實習媒合平臺的分析

大部分填答者認為需要企業評價和排名系統：有 204 位選擇「非常同意」(35.8%)，232 位選擇「同意」(40.7%)，120 位選擇「普通」(21.1%)，11 位選擇「不同意」(1.9%)，3 位選擇「非常不同意」(0.5%)。

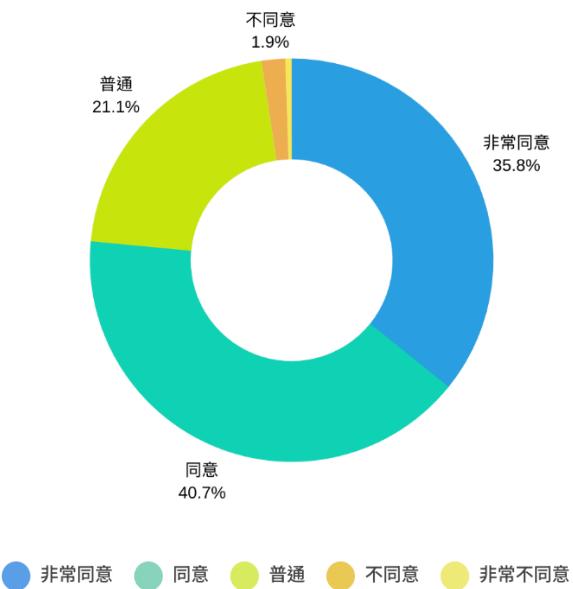


圖 11-54 在臺僑外生對企業評價和排名系統的看法

大部分填答者認為需要操作簡易的配對系統（如自動媒合配對等）：有 236 位選擇「非常同意」(41.4%)，223 位選擇「同意」(39.1%)，102 位選擇「普通」(17.9%)，6 位選擇「不同意」(1.1%)，3 位選擇「非常不同意」(0.5%)。

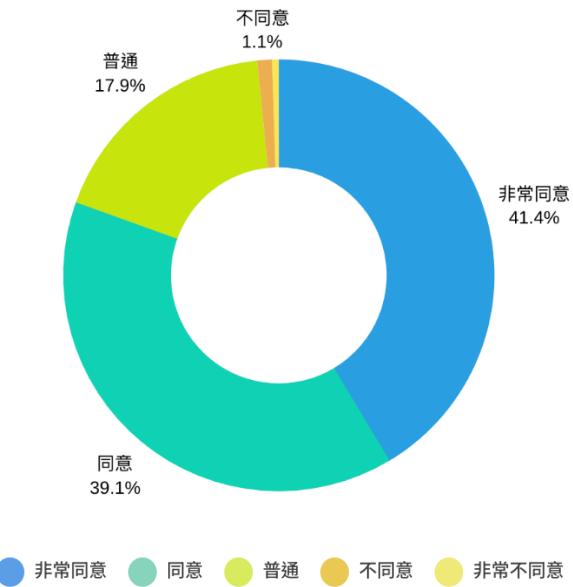


圖 11-55 在臺僑外生對操作簡易配對系統的看法

大部分填答者認為需要多國語言翻譯：有 283 位選擇「非常同意」（49.6%），174 位選擇「同意」（30.5%），97 位選擇「普通」（17.0%），12 位選擇「不同意」（2.1%），4 位選擇「非常不同意」（0.7%）。

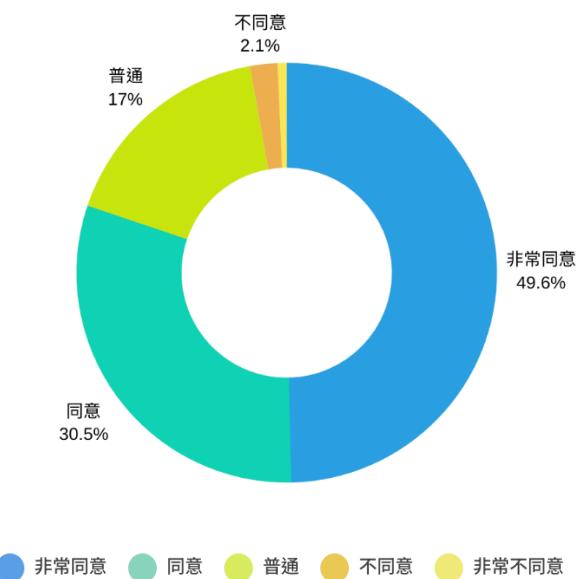


圖 11-56 在臺僑外生對多國語言翻譯的看法

大部分填答者認為需要職業適性測驗功能(如性向、MBTI 等)：有 208 位選擇「非常同意」(36.5%)，198 位選擇「同意」(34.7%)，135 位選擇「普通」(23.7%)，23 位選擇「不同意」(4.0%)，6 位選擇「非常不同意」(1.1%)。

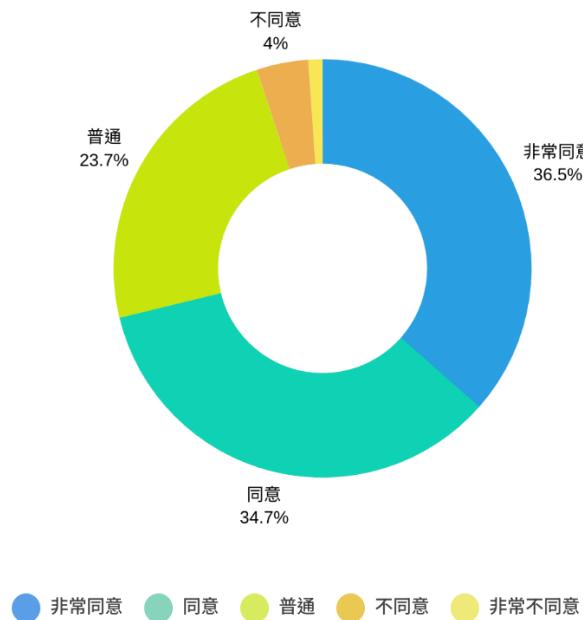


圖 11-57 在臺僑外生對職業適性測驗功能的看法

大部分填答者認為需要提供學生的特色資料(如學生專業作品集展示等)：有 242 位選擇「非常同意」(42.5%)，221 位選擇「同意」(38.8%)，96 位選擇「普通」(16.8%)，7 位選擇「不同意」(1.2%)，4 位選擇「非常不同意」(0.7%)。

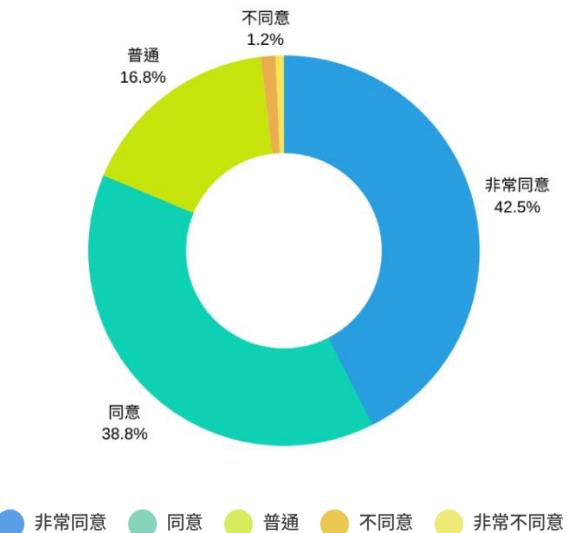


圖 11-58 在臺僑外生對提供學生特色資料的看法

大部分填答者認為需要支援實習的工具(如面試安排、即時訊息、各行業專業訊息公告等)：有 254 位選擇「非常同意」(44.6%)，227 位選擇「同意」(39.8%)，78 位選擇「普通」(13.7%)，7 位選擇「不 同意」(1.2%)，4 位選擇「非常不同意」(0.7%)。

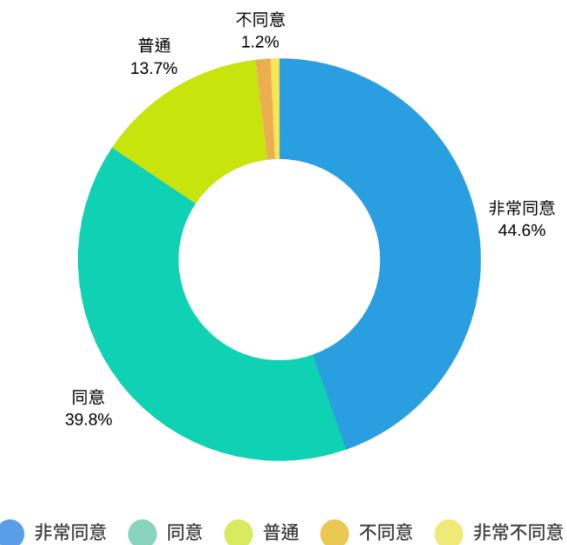


圖 11-59 在臺僑外生對支援實習的工具的看法

大部分填答者認為需要透明和有效的雙向評價系統：有 259 位選擇「非常同意」(45.4%)，228 位選擇「同意」(40.0%)，75 位選擇「普通」(13.2%)，4 位選擇「不同意」(0.7%)，4 位選擇「非常不同意」(0.7%)。

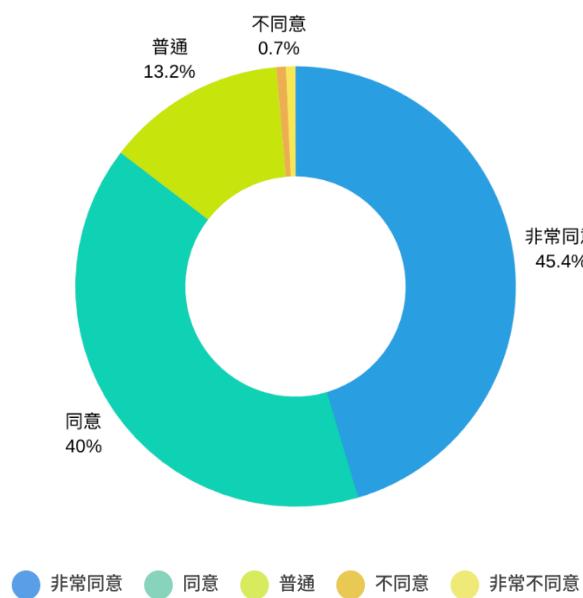


圖 11-60 在臺僑外生對透明和有效的雙向評價系統的看法

六、在臺僑外生不願意參與實習的原因分析

在缺乏吸引力方面：有 81 位選擇「非常同意」(10.9%)，273 位選擇「同意」(36.8%)，194 位選擇「普通」(26.2%)，130 位選擇「不
同意」(17.5%)，63 位選擇「非常不同意」(8.5%)。

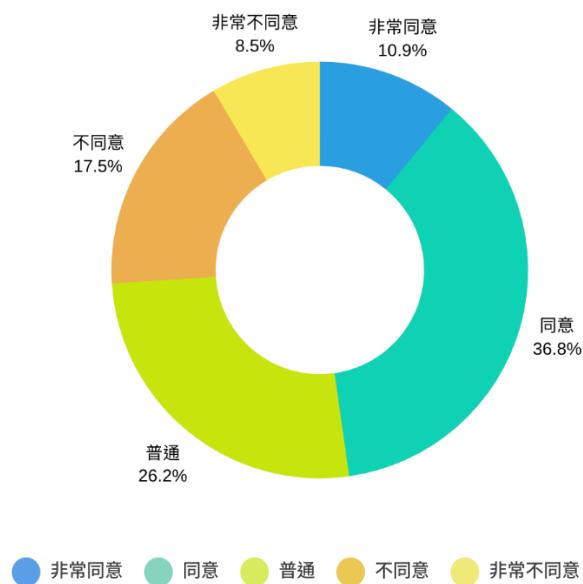


圖 11-61 在臺僑外生對缺乏吸引力的看法

在有語言障礙方面：有 150 位選擇「非常同意」(20.2%)，317 位選擇「同意」(42.8%)，113 位選擇「普通」(15.2%)，100 位選擇「不
同意」(13.5%)，61 位選擇「非常不同意」(8.2%)。

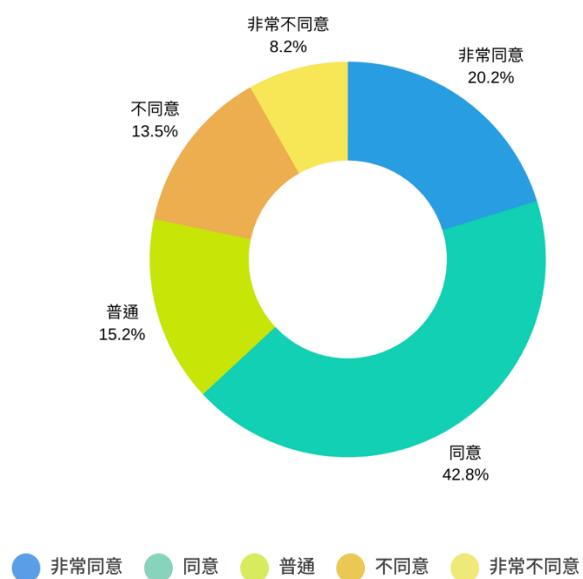


圖 11-62 在臺僑外生對有語言障礙的看法

在文化差異方面：有 89 位選擇「非常同意」(12.0%)，271 位選擇「同意」(36.6%)，168 位選擇「普通」(22.7%)，138 位選擇「不同意」(18.6%)，75 位選擇「非常不同意」(10.1%)。

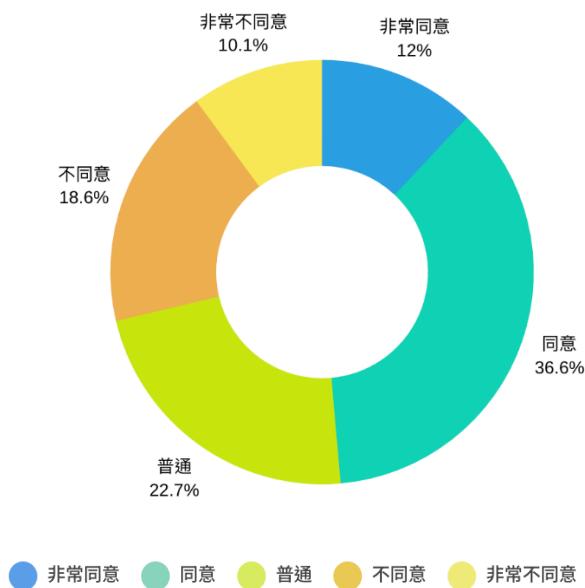


圖 11-63 在臺僑外生對文化差異的看法

在薪酬和待遇不佳方面：有 119 位選擇「非常同意」(16.1%)，296 位選擇「同意」(39.9%)，175 位選擇「普通」(23.6%)，106 位選擇「不同意」(14.3%)，45 位選擇「非常不同意」(6.1%)。

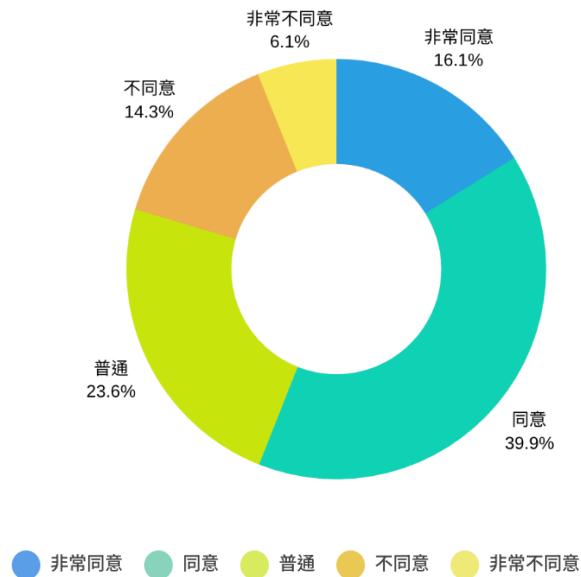


圖 11-64 在臺僑外生對薪酬和待遇不佳的看法

在實習與學業衝突方面：有 116 位選擇「非常同意」(15.7%)，306 位選擇「同意」(41.3%)，187 位選擇「普通」(25.2%)，99 位選擇「不同意」(13.4%)，33 位選擇「非常不同意」(4.5%)。

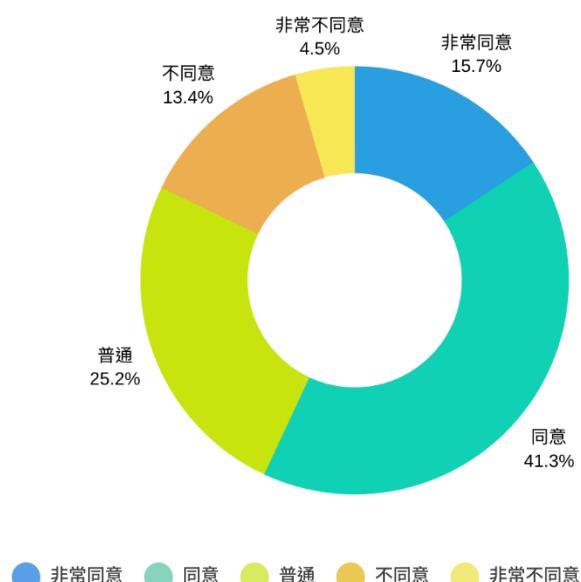


圖 11-65 在臺僑外生對實習與學業衝突的看法

在簽證和法律問題方面：有 129 位選擇「非常同意」(17.4%)，282 位選擇「同意」(38.1%)，164 位選擇「普通」(22.1%)，115 位選擇「不同意」(15.5%)，51 位選擇「非常不同意」(6.9%)。

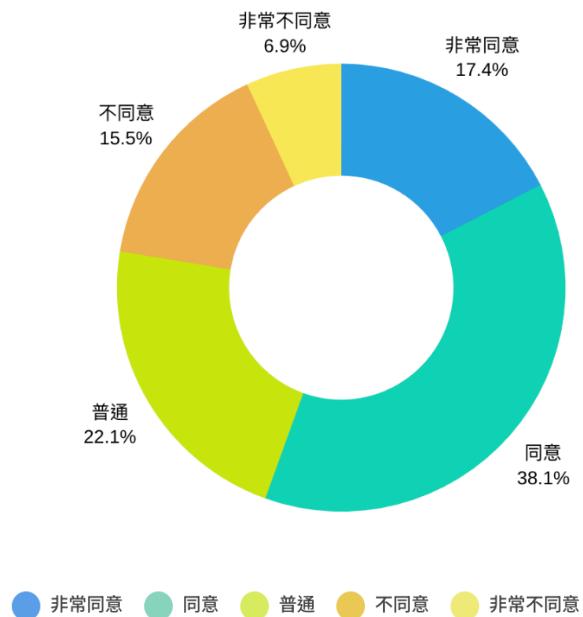


圖 11-66 在臺僑外生對簽證和法律問題的看法

在家庭不支持方面：有 55 位選擇「非常同意」(7.4%)，172 位選擇「同意」(23.2%)，183 位選擇「普通」(24.7%)，210 位選擇「不同意」(28.3%)，121 位選擇「非常不同意」(16.3%)。

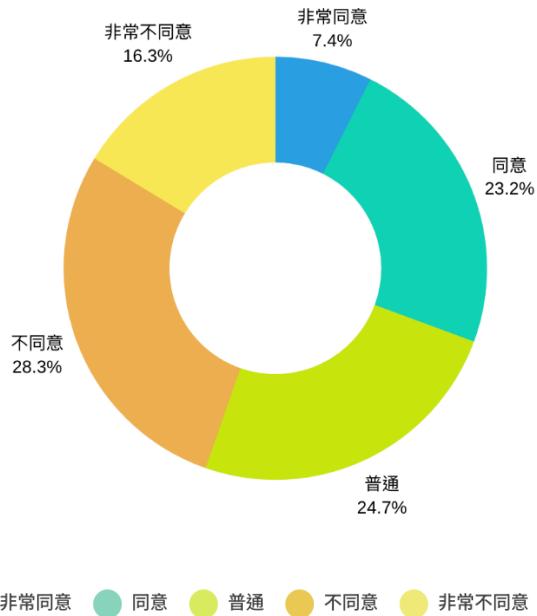


圖 11-67 在臺僑外生對家庭不支持問題的看法

在對前程發展沒有幫助方面：有 74 位選擇「非常同意」(10.0%)，195 位選擇「同意」(26.3%)，172 位選擇「普通」(23.2%)，213 位選擇「不同意」(28.7%)，87 位選擇「非常不同意」(11.7%)。

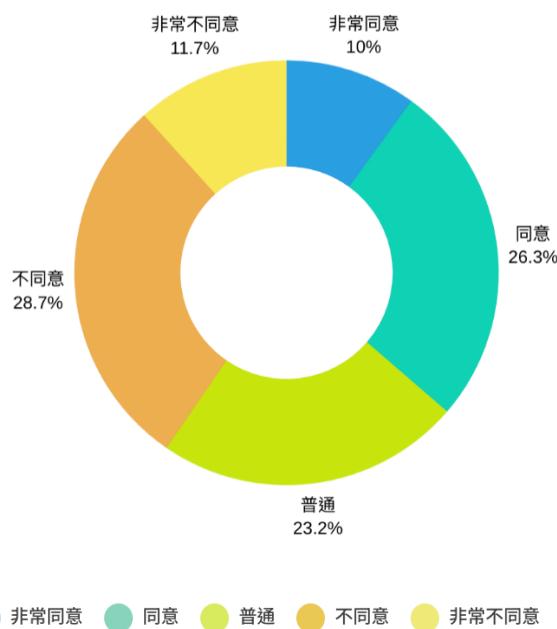


圖 11-68 在臺僑外生對前程發展沒有幫助的看法

七、數據分析與解釋

(一) 對實習動機與滿意度的交叉分析

首先，在體驗臺灣的生活和文化方面，選擇「非常同意」的佔 62.3%，選擇「同意」的佔 29.8%，顯示出外國學生對於體驗臺灣文化的強烈興趣和期望。此外，在學習和提升華語能力方面，有 59.1% 的學生選擇「非常同意」，顯示語言學習是外國學生來臺的主要動機之一。

(二) 選擇實習產業與實習動機的關係

首先，在高科技產業的經驗方面，有 66.3% 的學生非常同意此動機，顯示出學生對臺灣高科技產業的重視。此外，在建立國際人脈網絡方面，有 67% 的學生非常同意此點，顯示出他們希望通過實習建立國際人脈。

附件十二

外國學生來臺實習橋接面之分析：學校端問卷調查

一、基本資料分析

在 92 位填答者中，大專院校外國學生之人數有 58 位選擇「1-500 人」(63%)，19 位選擇「501-1000 人」(20.6%)，12 位選擇「1001-1500 人」(13%)，3 位選擇「2001 人以上」(3.2%)。大部分大專院校外國學生人數不多。

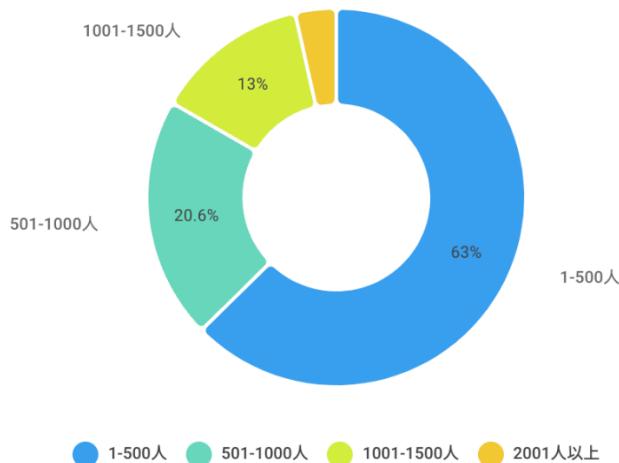


圖 12-1 大專院校外國學生之人數

外國學生就讀之類別：「商學與管理」(69 位，75%)、「資訊科技與計算機」(59 位，64.1%)、「社會科學」(48 位，52.1%)、「人文學科」(47 位，51%)、「工程學科」(44 位，47.8%)、「自然科學」(29

位，31.5%)、「藝術與設計」(25位27.1%)、「醫學與健康科學」(20位，21.7%)、「數學與統計」(17位，18.4%)、「農業與環境科學」(14位，15.2%)，有13位選擇「其他」(14.1%)。

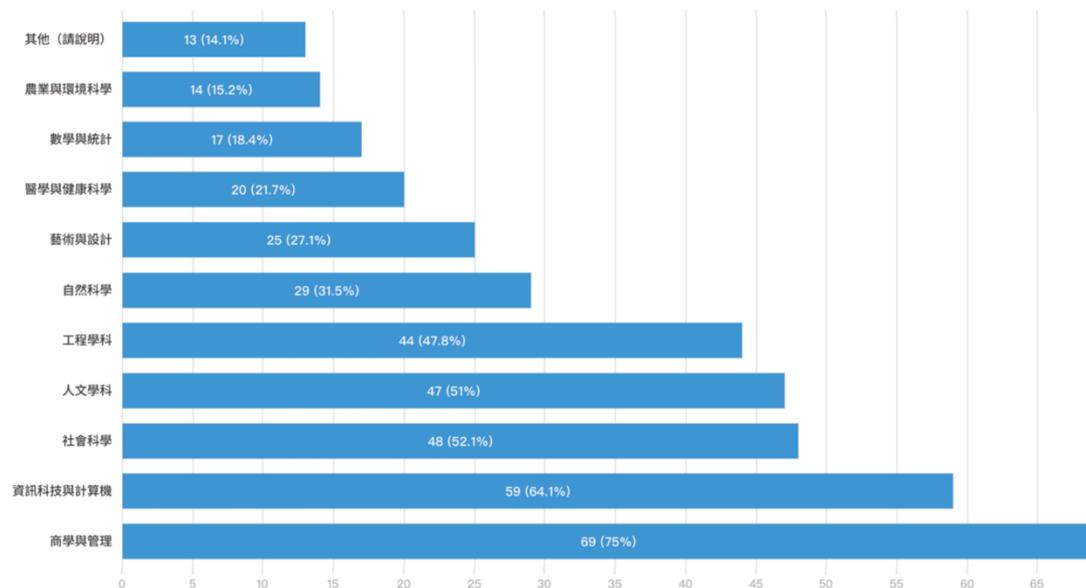


圖 12-2 大專院校外國學生就讀之專業

二、外國學生實習之動機與誘因分析

(一) 學習面

大部分填答者認為是為體驗臺灣的生活和文化：有31位選擇「非常同意」(33.7%)，50位選擇「同意」(54.5%)，9位選擇「普通」(9.7%)，2位選擇「不同意」(2.1%)，沒有人選擇「非常不同意」。

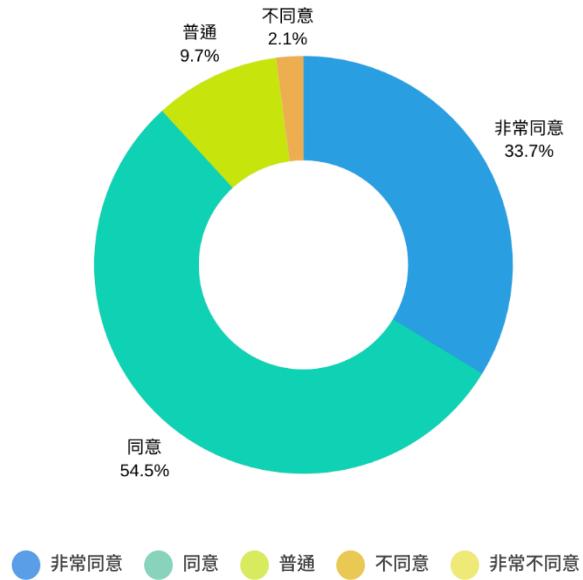


圖 12-3 大專院校主管對體驗臺灣生活和文化的看法

大部分填答者認為是為學習和提升華語能力：有 36 位選擇「非常同意」(39.2%)，44 位選擇「同意」的 (47.9%)，8 位選擇「普通」(8.6%)，3 位選擇「不同意」(3.2%)，1 位選擇「非常不同意」(1%)。

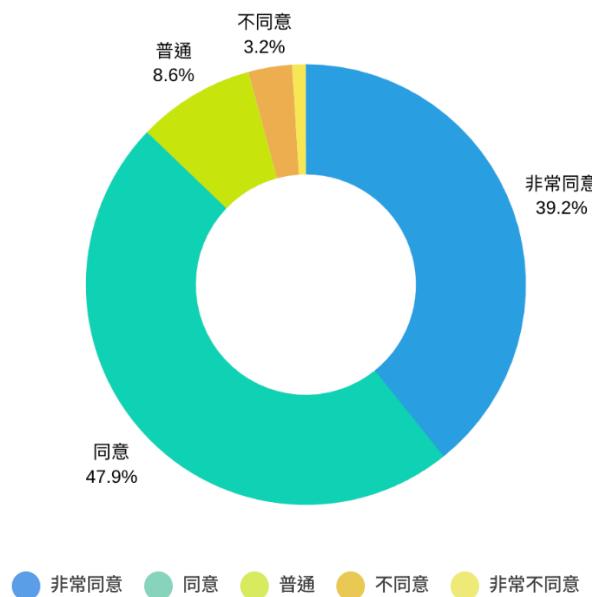


圖 12-4 大專院校主管對學習和提升華語能力的看法

大部分填答者認為是為獲得學術和專業上的支持：有 38 位選擇「非常同意」(41.4%)，43 位選擇「同意」(46.8%)，10 位選擇「普通」(10.8%)，1 位選擇「不同意」(1%)，沒有人選擇「非常不同意」。

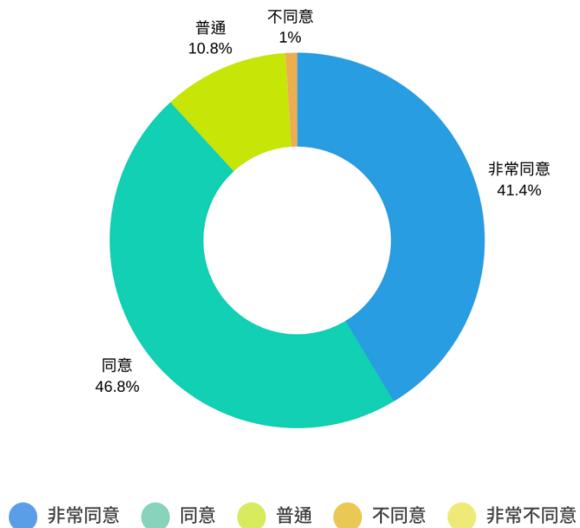


圖 12-5 大專院校主管對獲得學術和專業上支持的看法

(二) 就業面

大部分填答者認為是為獲得臺灣高科技產業的經驗：有 24 位選擇「非常同意」(26.1%)，47 位選擇「同意」(51.2%)，19 位選擇「普通」(20.7%)，2 位選擇「不同意」(2.1%)，沒有人選擇「非常不同意」。

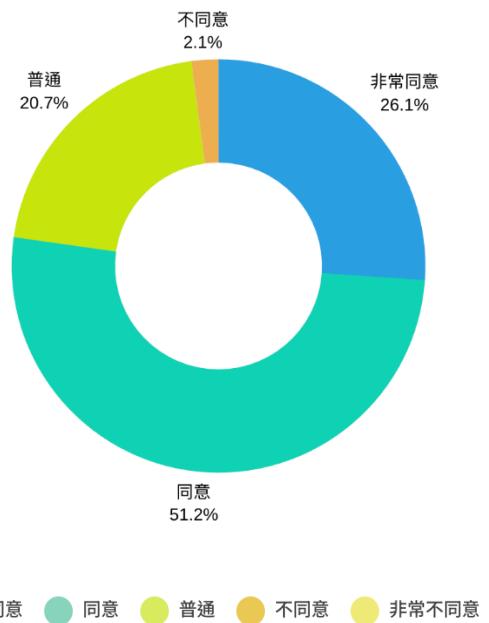


圖 12-6 大專院校主管對獲得臺灣高科產經驗的看法

大部分填答者認為是為爭取在臺灣就業的機會：有 47 位選擇「非常同意」（51.1%），39 位選擇「同意」（42.4%），6 位選擇「普通」（6.5%），沒有人選擇「不同意」或「非常不同意」。

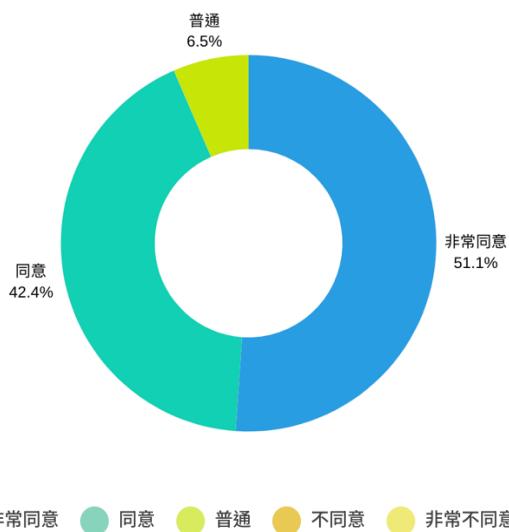


圖 12-7 大專院校主管對爭取在臺灣就業機會的看法

大部分填答者認為是為建立國際人脈網絡，增強就業競爭力：有 34 位選擇「非常同意」(37%)，36 位選擇「同意」(39.2%)，17 位選擇「普通」(18.4%)，5 位選擇「不同意」(5.4%)，沒有人選擇「非常不同意」。

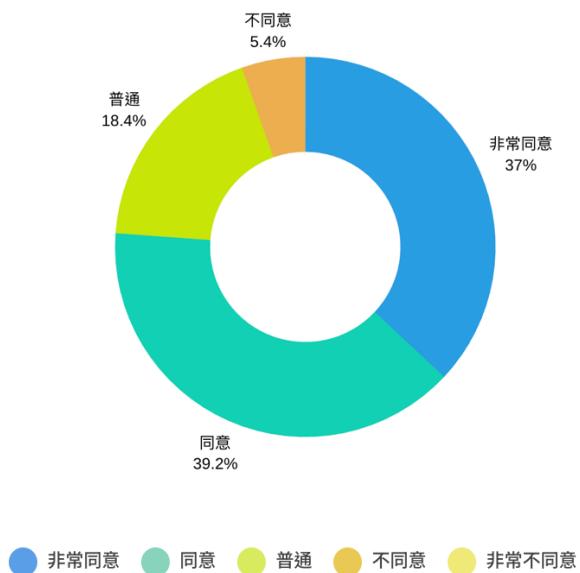


圖 12-8 大專院校主管對建立國際人脈增強就業競爭力的看法

大部分填答者認為是為善用臺灣的創新和創業環境：有 25 位選擇「非常同意」(27.2%)，36 位選擇「同意」(39.2%)，27 位選擇「普通」(29.4%)，4 位選擇「不同意」(4.3%)，沒有人選擇「非常不同意」。

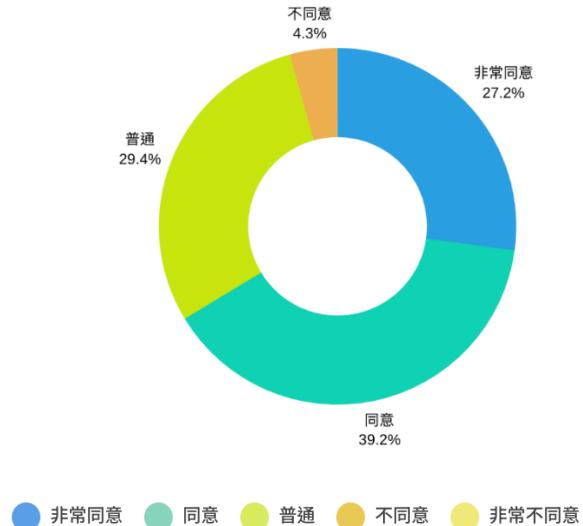


圖 12-9 大專院校主管對善用臺灣創新和創業環境的看法

(三) 生活面

大部分填答者認為是為臺灣的教育部為外國學生提供獎學金：有 41 位選擇「非常同意」(44.6%)，36 位選擇「同意」(39.2%)，13 位選擇「普通」(14.1%)，2 位選擇「不同意」(2.1%)，沒有人選擇「非常不同意」。

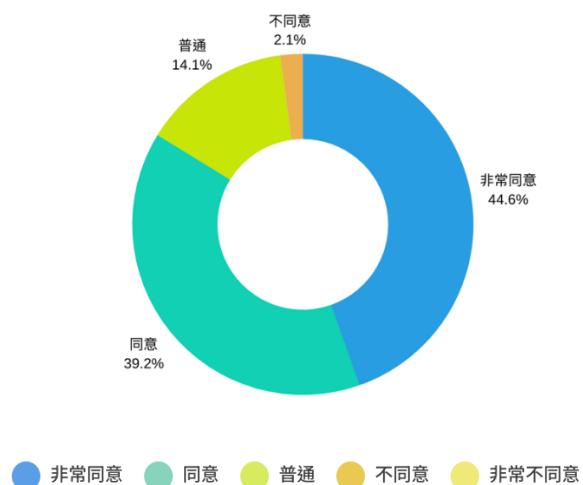


圖 12-10 大專院校主管對臺灣教育部提供獎學金的看法

大部分填答者認為是為臺灣企業給予實習生的酬勞高：有 19 位選擇「非常同意」(20.7%)，22 位選擇「同意」(24%)，39 位選擇「普通」(42.4%)，9 位選擇「不同意」(9.7%)，3 位選擇「非常不同意」(3.2%)。

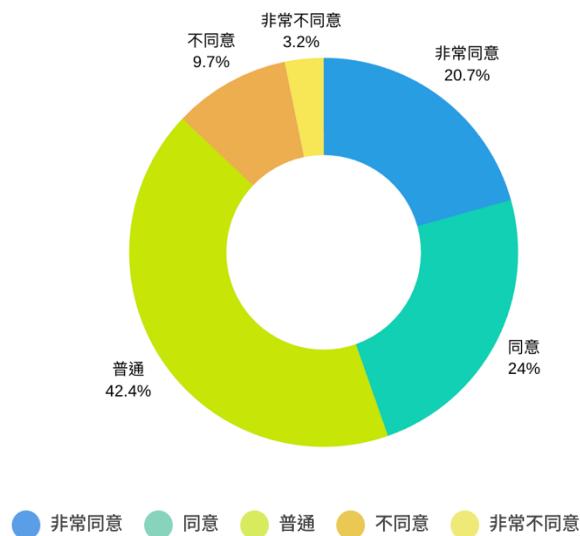


圖 12-11 大專院校主管對臺灣企業給予實習生的酬勞高的看法

大部分填答者認為是為臺灣社會的多元化和包容性：有 29 位選擇「非常同意」(31.6%)，53 位選擇「同意」(57.7%)，9 位選擇「普通」(9.7%)，1 位選擇「不同意」(1%)，沒有人選擇「非常不同意」。

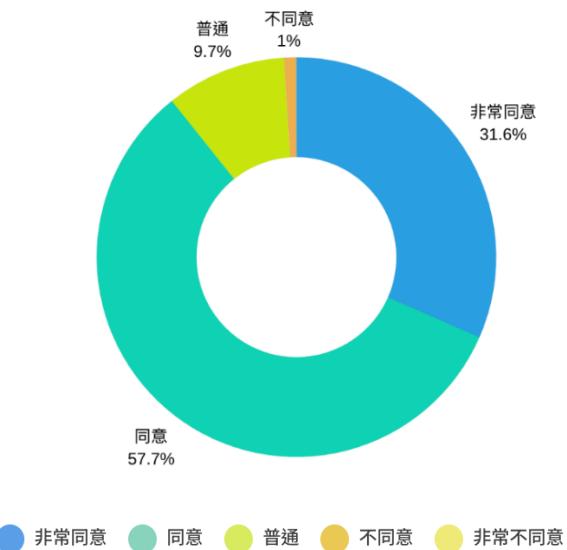


圖 12-12 大專院校主管對臺灣社會的多元化和包容性的看法

大部分填答者認為是為臺灣的生活開銷平易近人：有 21 位選擇「非常同意」(22.8%)，40 位選擇「同意」(43.5%)，26 位選擇「普通」(28.3%)，5 位選擇「不同意」(5.4%)，沒有人選擇「非常不同意」。

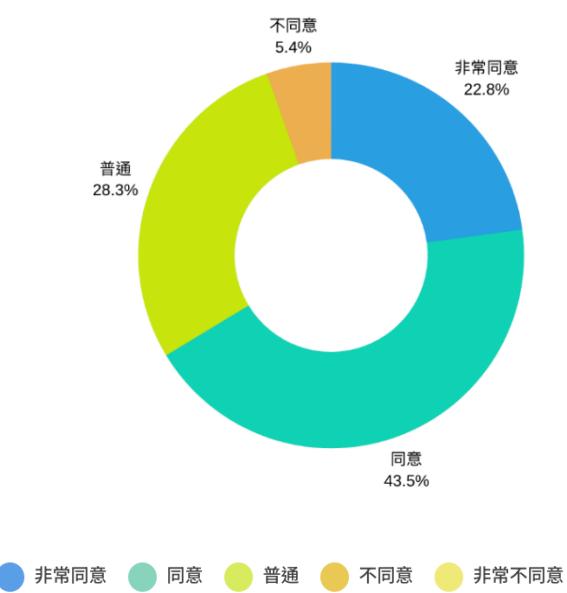


圖 12-13 大專院校主管對臺灣的生活開銷平易近人的看法

三、提供的資源

(一) 制度面：

大部分填答者認為是為認可實習學分：有 56 位選擇「非常同意」(61%)，30 位選擇「同意」(32.7%)，4 位選擇「普通」(4.3%)，1 位選擇「不同意」(1%)，1 位選擇「非常不同意」(1%)。

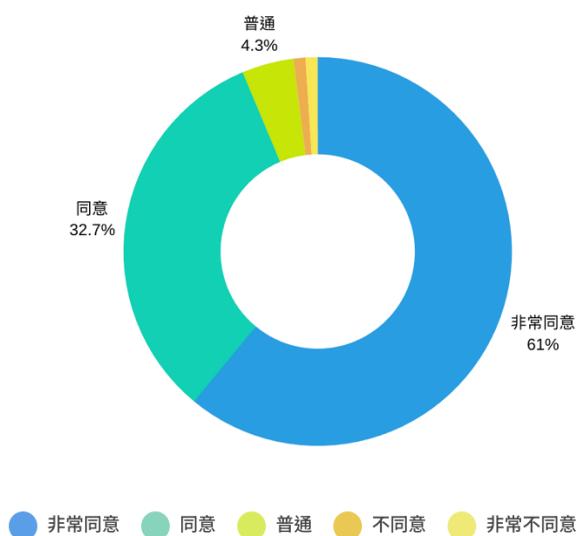


圖 12-14 大專院校主管對認可實習學分的看法

大部分填答者認為是為建立實習反饋機制：有 44 位選擇「非常同意」(47.9%)，37 位選擇「同意」(40.3%)，9 位選擇「普通」(9.7%)，1 位選擇「不同意」(1%)，1 位選擇「非常不同意」(1%)。

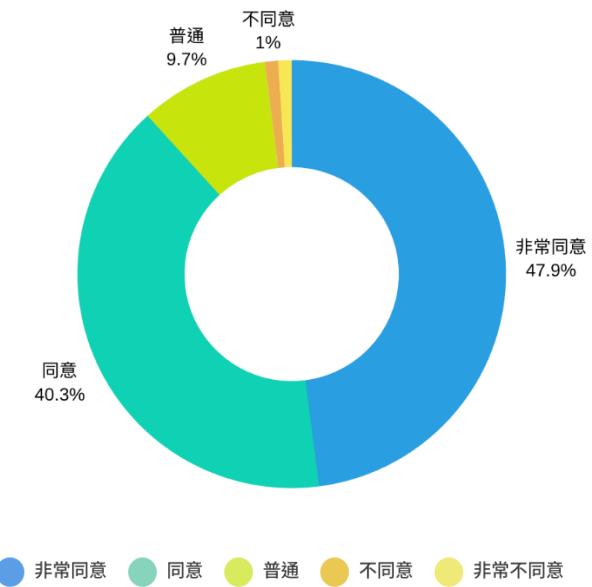


圖 12-15 大專院校主管對建立實習反饋機制的看法

大部分填答者認為是為設立專職之就業支援中心：有 45 位選擇「非常同意」(49%)，23 位選擇「同意」(25.1%)，18 位選擇「普通」(19.5%)，4 位選擇「不同意」(4.3%)，2 位選擇「非常不同意」(2.1%)。

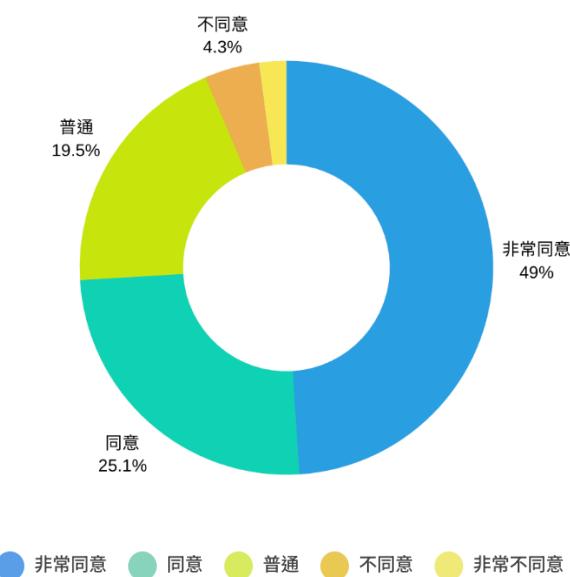


圖 12-16 大專院校主管對設立專職就業支援中心的看法

大部分填答者認為是為與企業維持長期穩定的合作關係：有 48 位選擇「非常同意」(52.1%)，31 位選擇「同意」(33.7%)，11 位選擇「普通」(11.9%)，1 位選擇「不同意」(1%)，1 位選擇「非常不同意」(1%)。

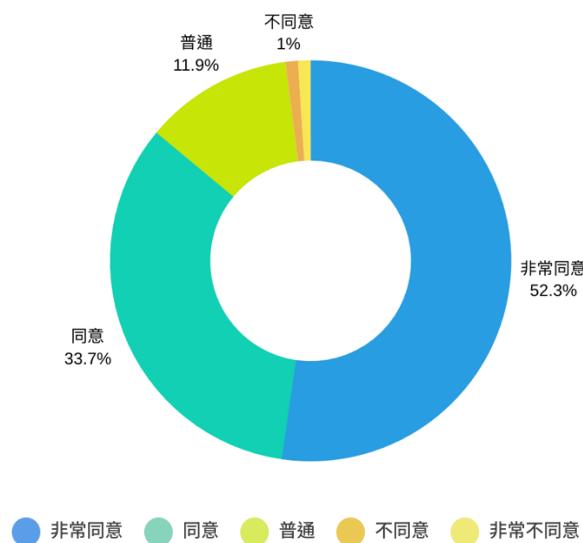


圖 12-17 大專院校主管對與企業維持長期合作關係的看法

大部分填答者認為是為提供校內的實習機會：有 33 位選擇「非常同意」(35.9%)，32 位選擇「同意」(34.8%)，23 位選擇「普通」(25.1%)，4 位選擇「不同意」(4.3%)，沒有人選擇「非常不同意」。

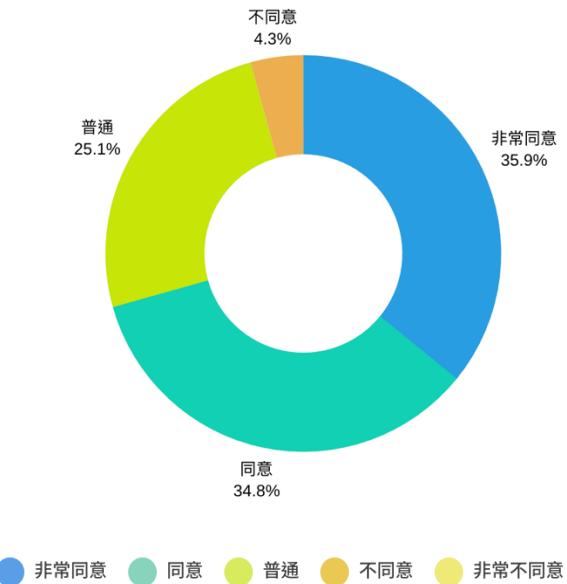


圖 12-18 大專院校主管對提供校內實習機會的看法

大部分填答者認為是為提供確保學生安全之措施（如住宿、醫療和生活指導等服務）：有 59 位選擇「非常同意」（64.2%），30 位選擇「同意」（32.6%），3 位選擇「普通」（3.2%），沒有人選擇「不同意」或「非常不同意」。

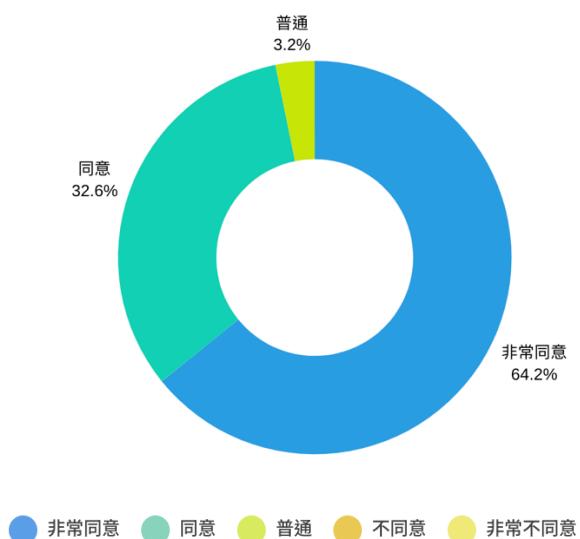


圖 12-19 大專院校主管對提供確保學生安全措施的看法

(二) 輔導面：

大部分填答者認為是為提供職業規劃與諮詢：有 48 位「非常同意」(52.3%)，34 位「同意」(37%)，8 位「普通」(8.6%)，2 位「不同意」(2.1%)，沒有人「非常不同意」。

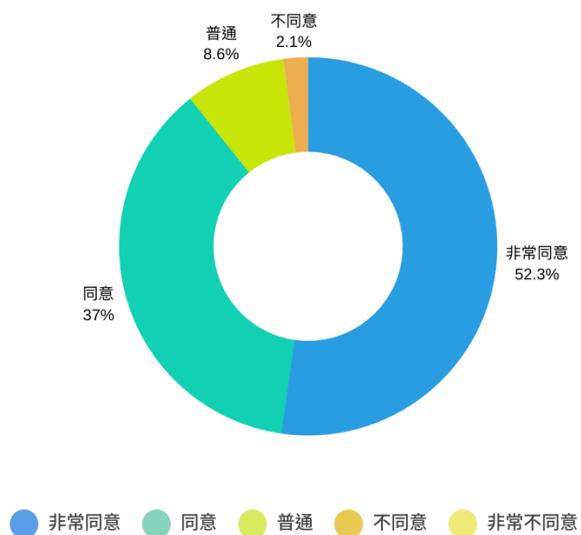


圖 12-20 大專院校主管對提供職業規劃與諮詢的看法

大部分填答者認為是為提供與勞動相關之法律諮詢服務：有 49 位「非常同意」(53.4%)，31 位「同意」(33.7%)，10 位「普通」(10.8%)，2 位「不同意」(2.1%)，沒有人「非常不同意」。

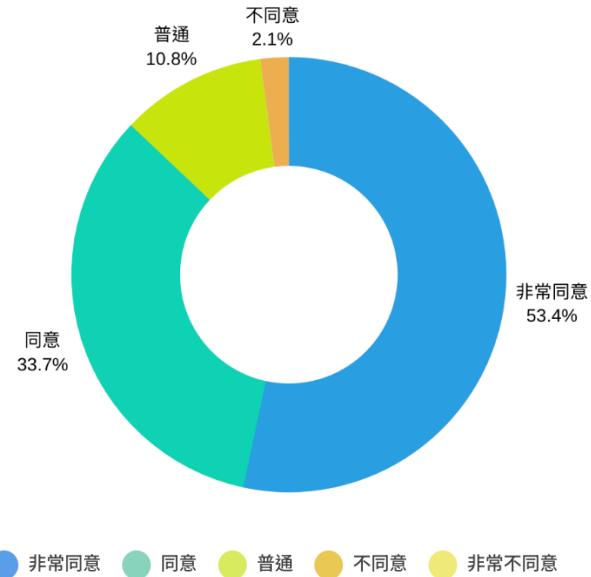


圖 12-21 大專院校主管對提供勞動相關法律諮詢服務的看法

大部分填答者認為是為舉辦校園招聘會：有 51 位「非常同意」（55.6%），31 位「同意」（33.7%），8 位選擇「普通」（8.6%），2 位「不同意」（2.1%），沒有人「非常不同意」。

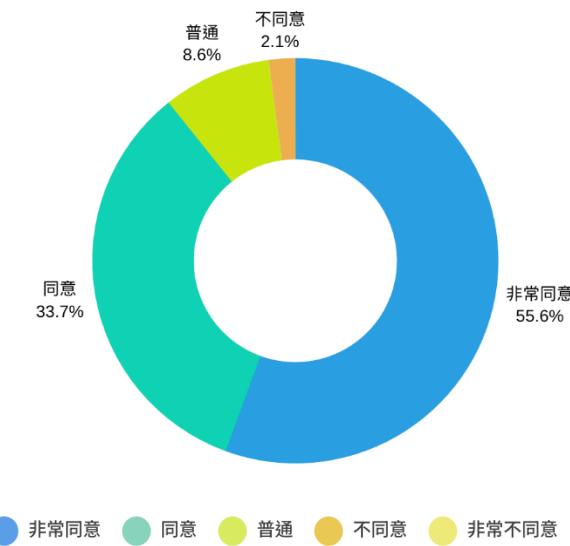


圖 12-22 大專院校主管對舉辦校園招聘會的看法

大部分填答者認為是為設立或提供實習和就業資訊平臺：有 43 位「非常同意」(46.8%)，37 位「同意」(40.3%)，10 位選擇「普通」(10.8%)，2 位「不同意」(2.1%)，沒有人「非常不同意」。

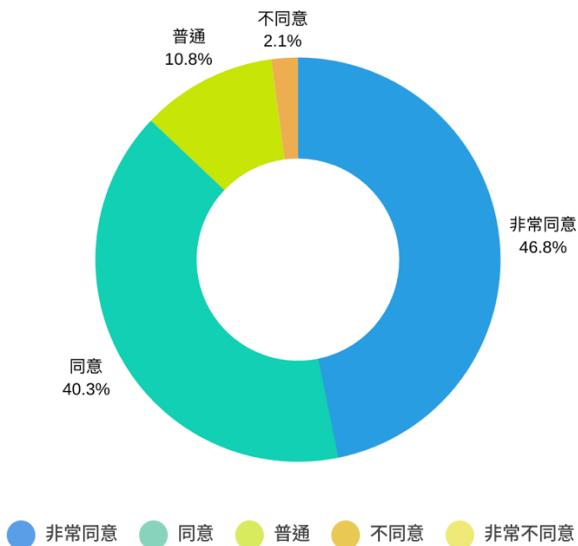


圖 12-23 大專院校主管對設立或提供實習和就業資訊平臺的看法

大部分填答者認為是為配對業界專業人士作為學生導師：有 31 位「非常同意」(33.7%)，31 位「同意」(33.7%)，22 位選擇「普通」(24%)，7 位「不同意」(7.6%)，1 位「非常不同意」(1%)。

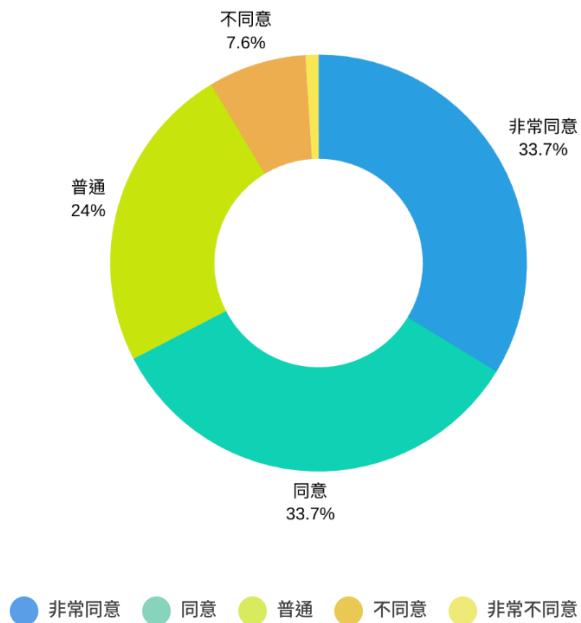


圖 12-24 大專院校主管對配對業界專業人士為學生導師的看法

大部分填答者認為是為建立國際學生校友網絡：有 42 位「非常同意」(45.7%)，34 位「同意」(37%)，14 位「普通」(15.2%)，2 位「不同意」(2.1%)，沒有人「非常不同意」。

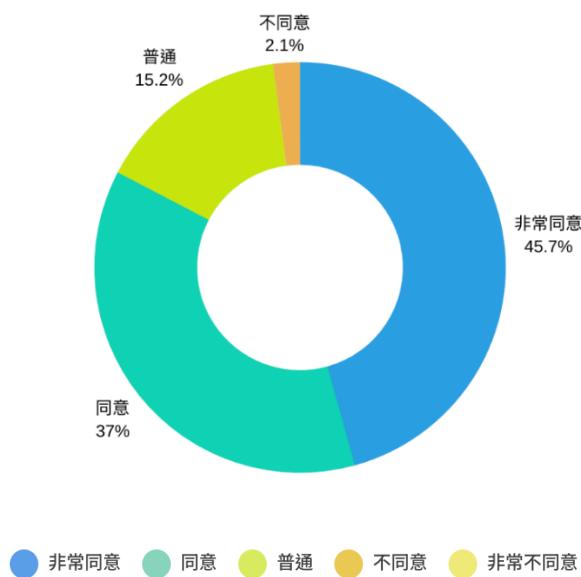


圖 12-25 大專院校主管對建立國際學生校友網絡的看法

大部分填答者認為是為提供心理輔導服務：有 46 位「非常同意」（50.1%），35 位「同意」（38%），11 位選擇「普通」（11.9%），沒有人「不同意」或「非常不同意」。

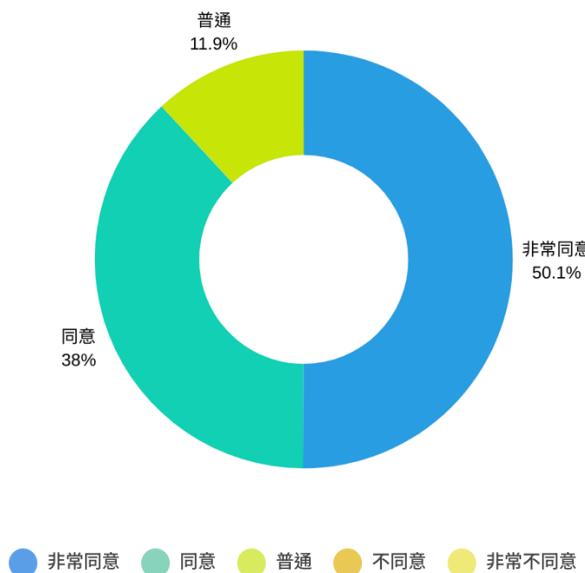


圖 12-26 大專院校主管對提供心理輔導服務的看法

（三）訓練面：

大部分填答者認為是為提供華語和臺灣文化的培訓課程：有 62 位「非常同意」（67.4%），23 位「同意」（25.1%），6 位選擇「普通」（6.5%），1 位「不同意」（1%），沒有人「非常不同意」。

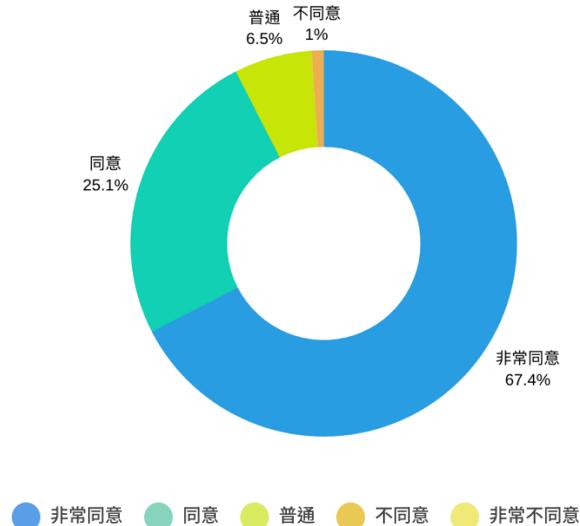


圖 12-27 大專院校主管對提供華語和臺灣文化培訓課程的看法

大部分填答者認為是為開設職業技能培訓課程：有 35 位「非常同意」(38.1%)，36 位「同意」(39.2%)，17 位選擇「普通」(18.5%)，3 位「不同意」(3.2%)，1 位「非常不同意」(1%)。

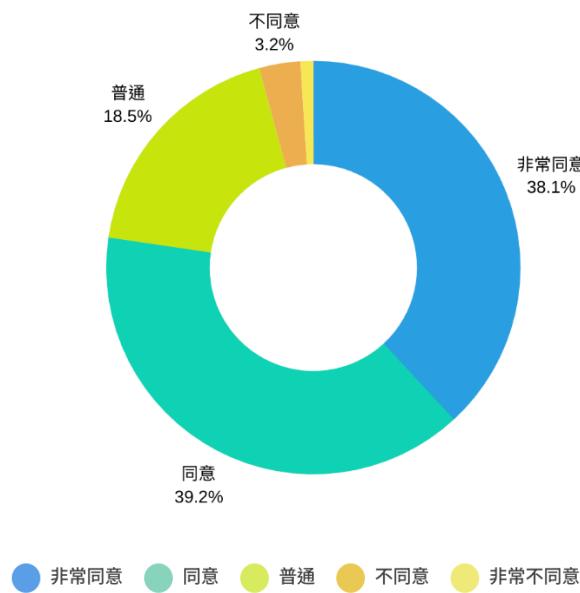


圖 12-28 大專院校主管對開設職業技能培訓課程的看法

大部分填答者認為是為促進學生與業界專業人士互動交流：有 37 位「非常同意」(40.3%)，40 位「同意」(43.5%)，14 位選擇「普通」(15.2%)，1 位「不同意」(1%)，沒有人「非常不同意」。

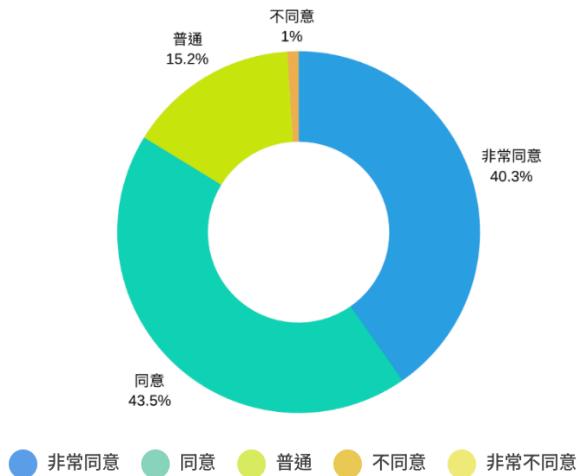


圖 12-29 大專院校主管對促進學生與業界專業人士交流的看法

大部分填答者認為是為舉辦實習與就業論壇：有 38 位「非常同意」(41.4%)，37 位「同意」(40.3%)，14 位選擇「普通」(15.2%)，2 位「不同意」(2.1%)，1 位「非常不同意」(1%)。

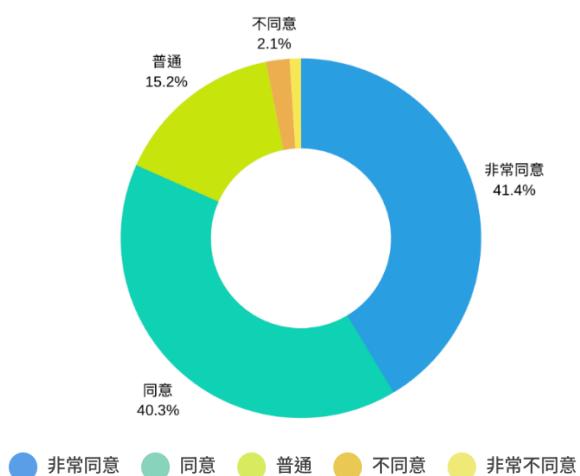


圖 12-30 大專院校主管對舉辦實習與就業論壇的看法

四、面對協助實習的困難分析

(一) 實習前：

大部分填答者認為是缺乏實習或就業的合作企業：有 23 位「非常同意」(25.1%)，43 位「同意」(46.8%)，11 位選擇「普通」(11.9%)，13 位「不同意」(14.1%)，2 位「非常不同意」(2.1%)。

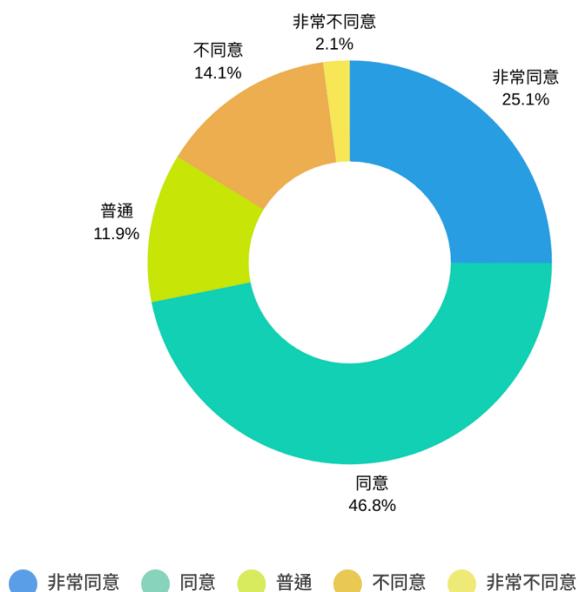


圖 12-31 大專院校主管對缺乏實習或就業合作企業的看法

大部分填答者認為是不瞭解各產業對人才的需求：有 18 位「非常同意」(19.6%)，39 位「同意」(42.4%)，22 位選擇「普通」(24%)，12 位「不同意」(13%)，1 位「非常不同意」(1%)。

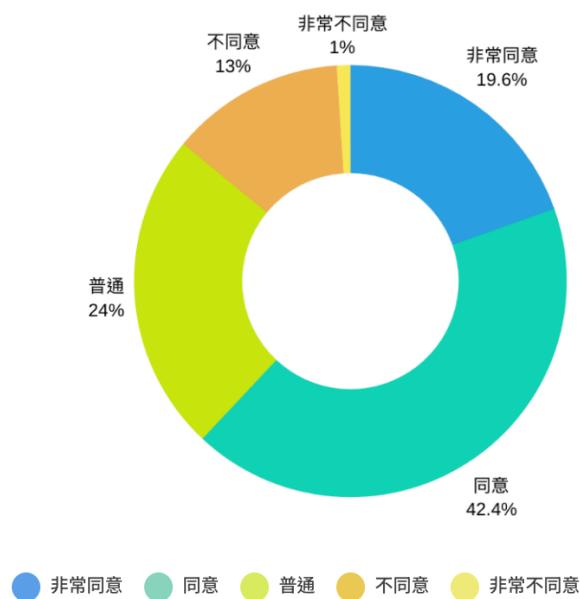


圖 12-32 大專院校主管對不瞭解各產業對人才需求的看法

外國學生的專業技能無法匹配企業的需求：有 9 位「非常同意」(9.7%)，44 位「同意」(47.9%)，24 位選擇「普通」(26.1%)，14 位「不同意」(15.2%)，1 位「非常不同意」(1%)。

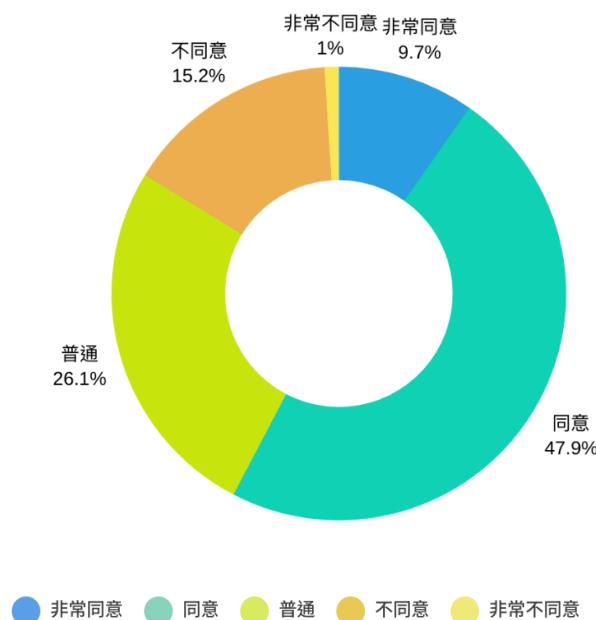


圖 12-33 大專院校主管對外國學生專業無法匹配企業需求的看法

大部分填答者認為是企業無法接納和支持外國學生實習或就業：有 12 位「非常同意」(13%)，41 位「同意」(44.6%)，26 位選擇「普通」(28.3%)，13 位「不同意」(14.1%)，沒有人「非常不同意」。

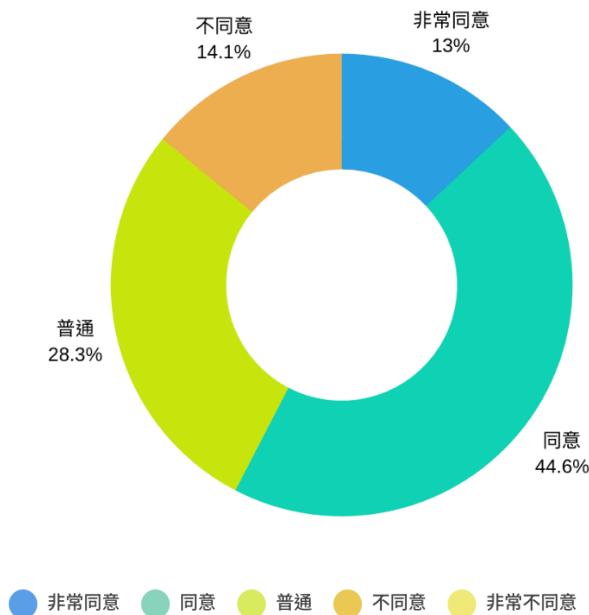


圖 12-34 大專院校主管對企業

無法接納和支持外國學生實習或就業的看法

大學和企業無法提供足夠的資源和支持：有 10 位「非常同意」(10.8%)，31 位「同意」(33.7%)，26 位選擇「普通」(28.3%)，23 位「不同意」(25.1%)，2 位「非常不同意」(2.1%)。

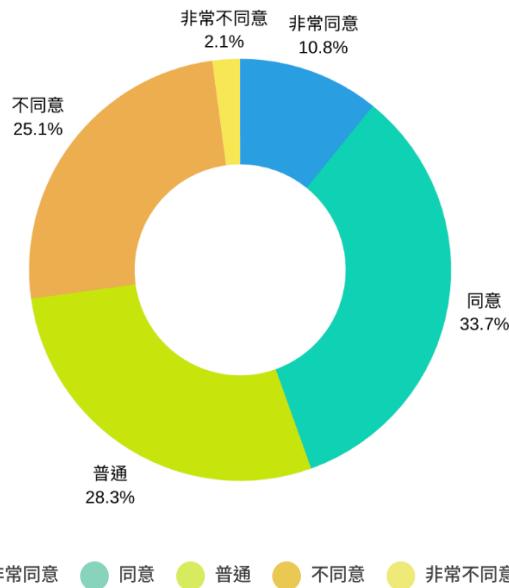


圖 12-35 大專院校主管對大學和企業無法提供足夠資源的看法

大部分填答者認為是企業無法提供實習生合理的薪酬和待遇：有 10 位「非常同意」的（10.8%），32 位「同意」（34.8%），36 位選擇「普通」（39.2%），13 位「不同意」（14.1%），1 位「非常不同意」（1%）。

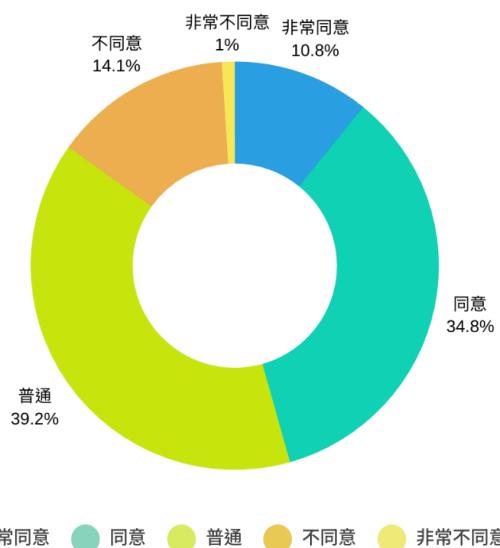


圖 12-36 大專院校主管對企業無法提供合理薪酬和待遇的看法

大學無法提供多樣化的實習機會：有 9 位「非常同意」(9.7%)，33 位「同意」(35.9%)，21 位選擇「普通」(22.9%)，26 位選擇「不同意」(28.3%)，3 位「非常不同意」(3.2%)。

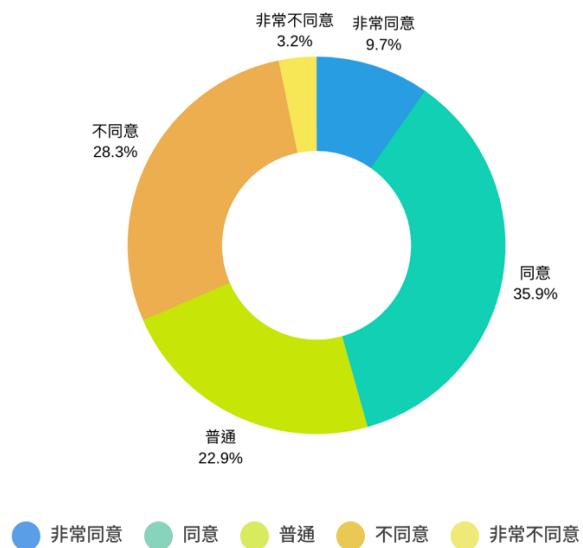


圖 12-37 大專院校主管對大學無法提供多樣化實習機會的看法

大部分填答者認為是無法解決實習場所遠離校區或交通不便：有 18 位「非常同意」(19.5%)，44 位「同意」(47.9%)，20 位選擇「普通」(21.7%)，7 位「不同意」(7.6%)，3 位「非常不同意」(3.2%)。

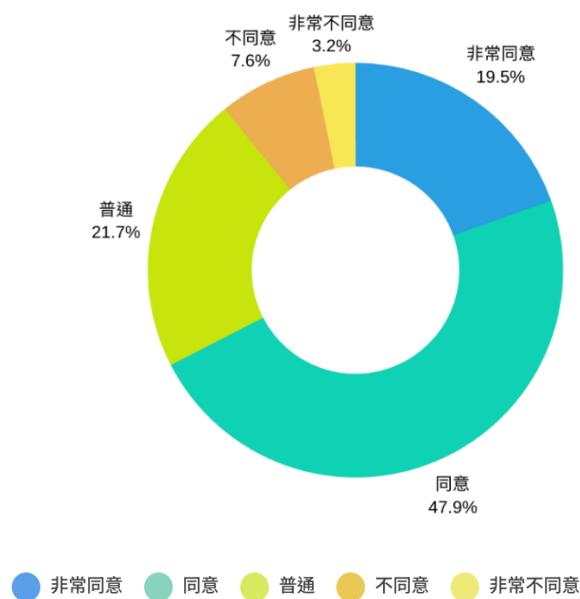


圖 12-38 大專院校主管對無法解決實習場所

遠離校區或交通不便的看法

在缺乏提供宣傳和推廣實習項目方面：有 10 位「非常同意」（10.8%），32 位「同意」（34.8%），18 位選擇「普通」（19.6%），17 位「不同意」（18.5%），15 位「非常不同意」（16.3%）。

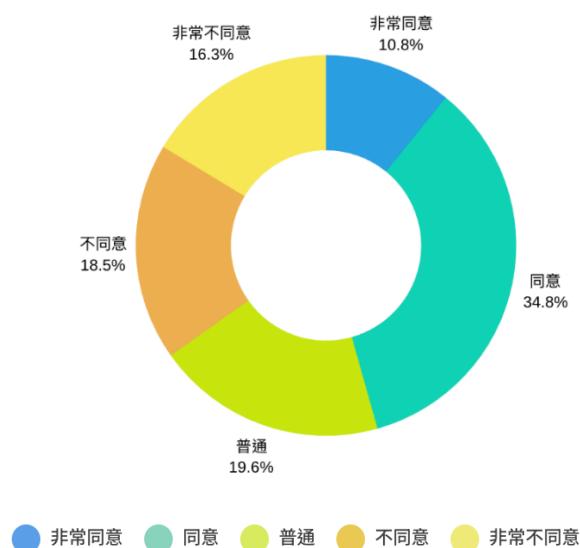


圖 12-39 大專院校主管對缺乏提供宣傳和推廣實習項目的看法

(二) 實習中：

在企業和外國學生溝通和合作困難方面：有 9 位「非常同意」(9.7%)，38 位「同意」(41.3%)，30 位選擇「普通」(32.6%)，15 位「不同意」(16.3%)，沒有人「非常不同意」。

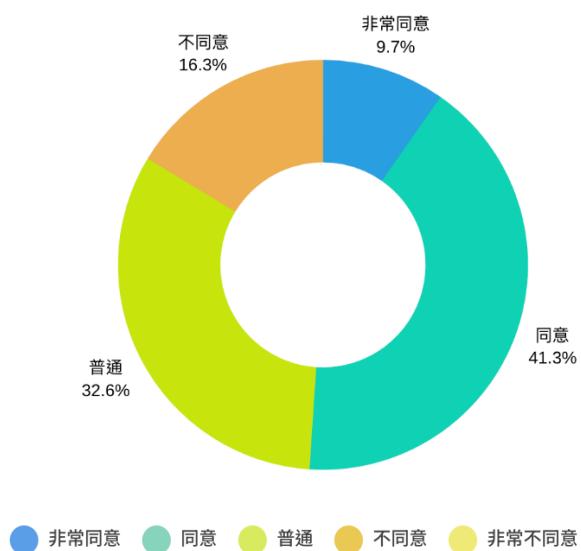


圖 12-40 大專院校主管對企業和外國學生溝通合作困難的看法

在企業不遵守勞動法規和簽證要求方面：有 6 位「非常同意」(6.5%)，9 位「同意」(9.7%)，30 位選擇「普通」(32.7%)，30 位「不同意」(32.7%)，17 位「非常不同意」(18.4%)。

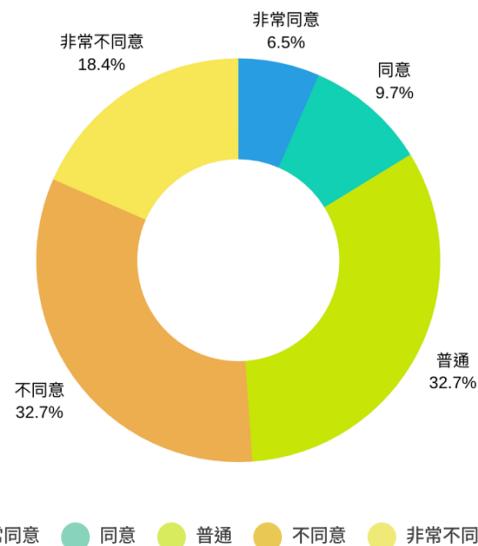


圖 12-41 大專院校主管對企業不遵守勞動法規和簽證的看法

在企業無法提供足夠的指導和培訓方面：有 9 位「非常同意」(9.7%)，26 位「同意」(28.3%)，14 位選擇「普通」(15.2%)，31 位「不同意」(33.7%)，12 位「非常不同意」(13%)。

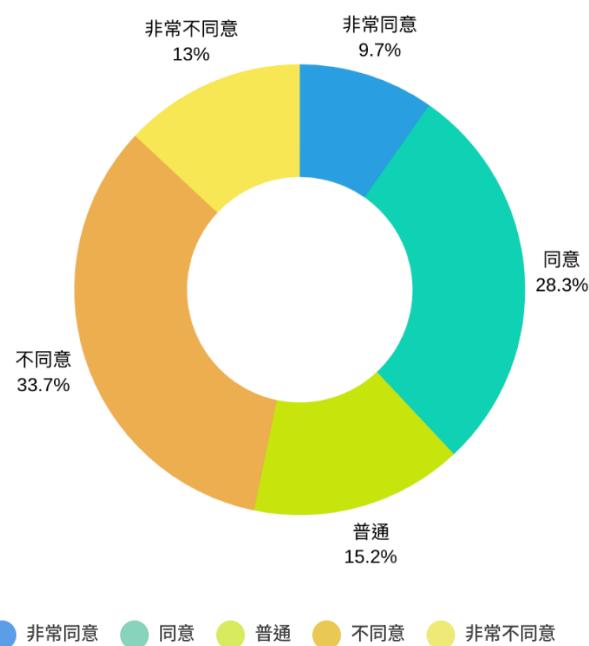


圖 12-42 大專院校主管對企業無法提供足夠指導和培訓的看法

在企業安排工作無法配合學校課程和學術要求方面：有 6 位「非常同意」(6.5%)，30 位「同意」(32.7%)，26 位選擇「普通」(28.3%)，20 位「不同意」(21.7%)，10 位「非常不同意」(10.8%)。

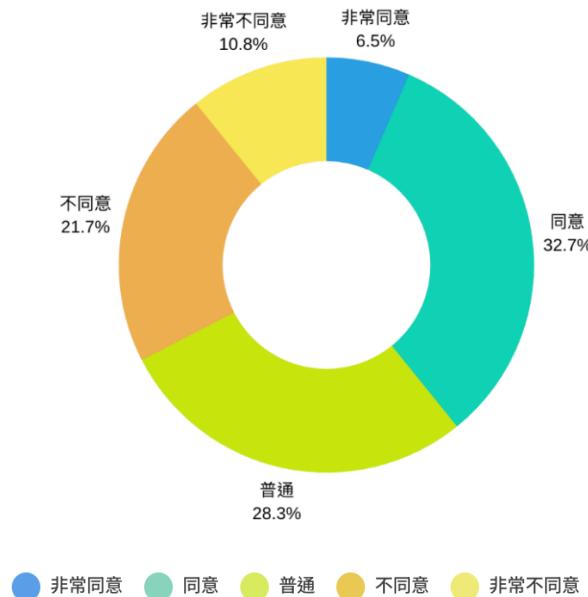


圖 12-43 大專院校主管對企業安排工作

無法配合學校課程和學術要求的看法

在企業安排工作無法配合外國學生的興趣和專業方面：有 9 位「非常同意」(9.7%)，40 位「同意」(43.5%)，30 位選擇「普通」(32.7%)，10 位「不同意」(10.8%)，3 位「非常不同意」(3.2%)。

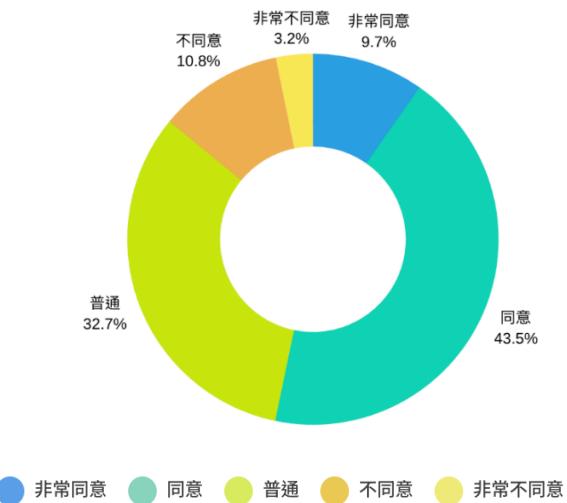


圖 12-44 大專院校主管對企業安排工作

無法配合外國學生的興趣和專業的看法

在企業無法確保外國學生實習安全方面：有 6 位「非常同意」(6.5%)，11 位「同意」(11.9%)，21 位選擇「普通」(22.8%)，35 位「不同意」(38.1%)，19 位「非常不同意」(20.6%)。

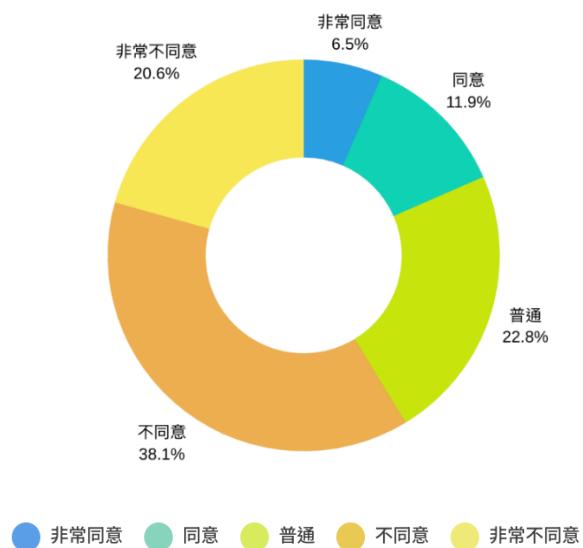


圖 12-45 大專院校主管對企業無法確保外國學生實習安全的看法

在大學內部缺乏有效的協作和溝通（如國際事務處、就業支援中心、學術部門）方面：有 8 位「非常同意」(8.6%)，18 位「同意」(19.6%)，27 位選擇「普通」(29.4%)，25 位「不同意」(27.2%)，14 位「非常不同意」(15.2%)。

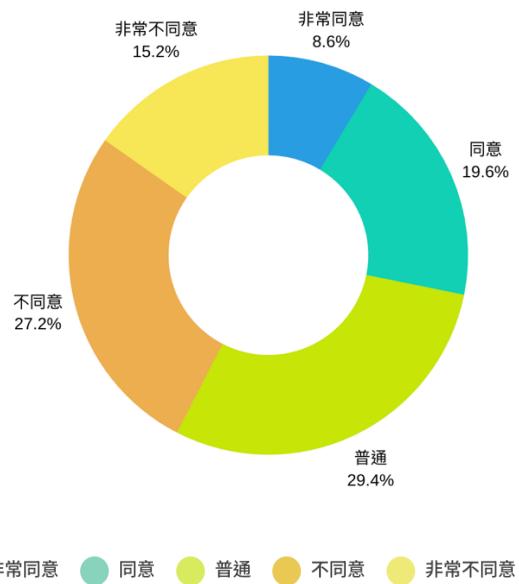


圖 12-46 大專院校主管對大學內部缺乏有效協作和溝通的看法

(三) 實習後：

在缺乏有效、透明且公平的實習評估機制方面：有 4 位「非常同意」(4.3%)，16 位「同意」(17.3%)，29 位選擇「普通」(31.6%)，29 位「不同意」(31.6%)，14 位「非常不同意」(15.2%)。

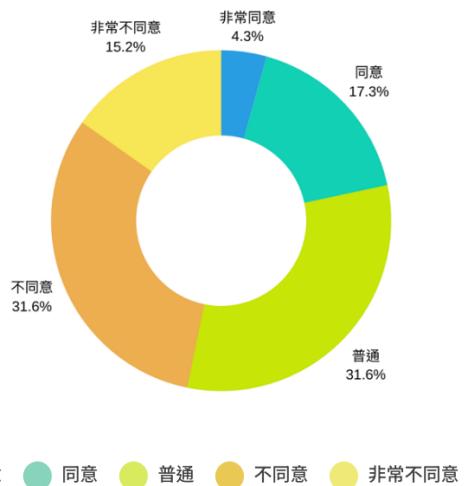


圖 12-47 大專院校主管對

缺乏有效、透明且公平實習評估機制的看法

在實習項目缺乏定期評估、反饋和改善機制方面：有 7 位「非常同意」(7.6%)，12 位「同意」(13%)，25 位選擇「普通」(27.2%)，33 位「不同意」(35.9%)，15 位「非常不同意」(16.3%)。

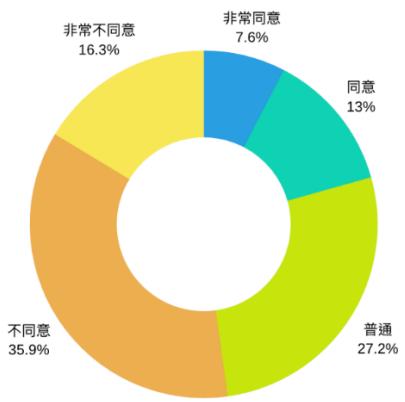


圖 12-48 大專院校主管對實習項目

缺乏定期評估、反饋和改善機制的看法

在缺乏有效的實習與就業數據蒐集及追蹤系統方面：有 9 位「非常同意」(9.7%)，27 位「同意」(29.4%)，25 位選擇「普通」(27.2%)，22 位「不同意」(24%)，9 位「非常不同意」(9.7%)。

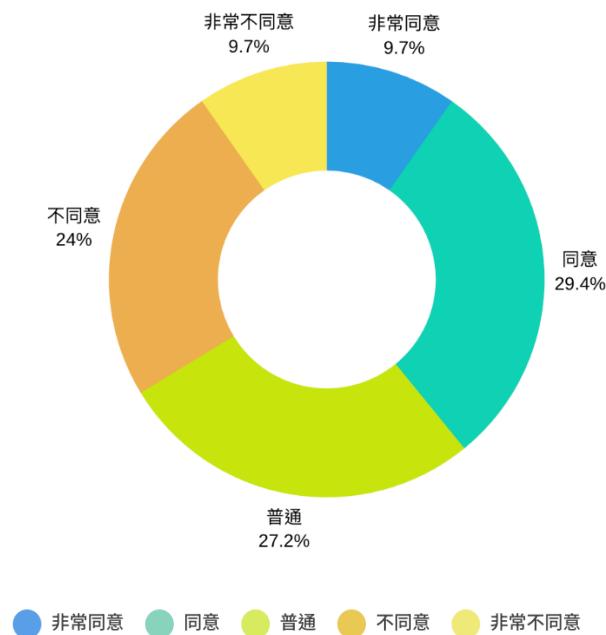


圖 12-49 大專院校主管對缺乏有效的

實習與就業數據蒐集及追蹤系統的看法

在無法幫助學生將實習經歷轉化為就業助力方面：有 7 位「非常同意」(7.6%)，23 位「同意」(25.1%)，30 位選擇「普通」(32.7%)，24 位「不同意」(26.1%)，8 位「非常不同意」(8.6%)。

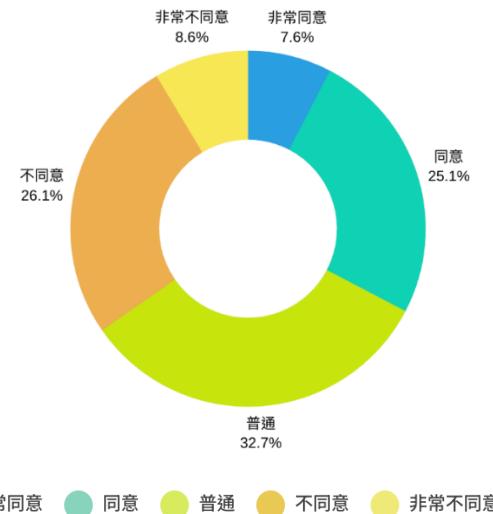


圖 12-50 大專院校主管對無法幫助學生

將實習經歷轉化為就業助力的看法

五、對實習媒合平臺看法之分析

大多數填答者認為實習媒合平臺需要企業評價和排名系統：有 33 位「非常同意」(35.8%)，36 位「同意」(39.1%)，23 位選擇「普通」(25%)，沒有人「不同意」或「非常不同意」。

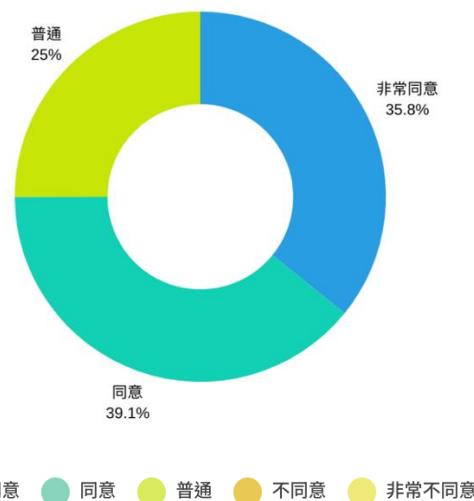


圖 12-51 大專院校主管對企業評價和排名系統的看法

大多數填答者認為實習媒合平臺需要操作簡易的配對系統（如自動媒合配對等）：有 40 位「非常同意」（43.4%），46 位「同意」（50.1%），6 位選擇「普通」（6.5%），沒有人「不同意」或「非常不同意」。

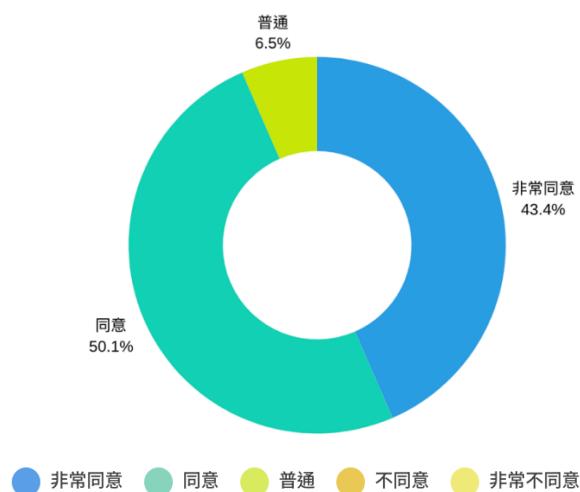


圖 12-52 大專院校主管對操作簡易的配對系統的看法

大多數填答者認為實習媒合平臺需要多國語言翻譯：有 50 位「非常同意」（54.5%），34 位「同意」（37%），6 位選擇「普通」（6.5%），1 位「不同意」（1%），1 位「非常不同意」（1%）。

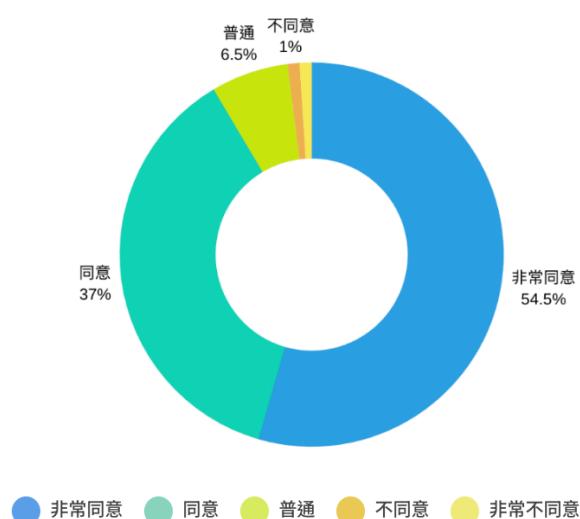


圖 12-53 大專院校主管對多國語言翻譯的看法

大多數填答者認為實習媒合平臺需要職業適性測驗功能（如性向、MBTI 等）：有 37 位「非常同意」（40.3%），40 位「同意」（43.5%），14 位選擇「普通」（15.2%），1 位「不同意」（1%），沒有人「非常不同意」。

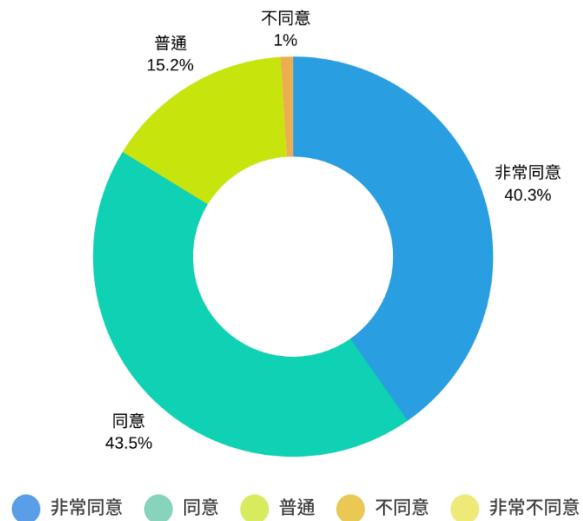


圖 12-54 大專院校主管對職業適性測驗功能的看法

大多數填答者認為實習媒合平臺需要提供學生的特色資料（如學生專業作品集展示等）：有 40 位「非常同意」（43.5%），39 位「同意」（42.4%），12 位選擇「普通」（13%），1 位「不同意」（1%），沒有人「非常不同意」。

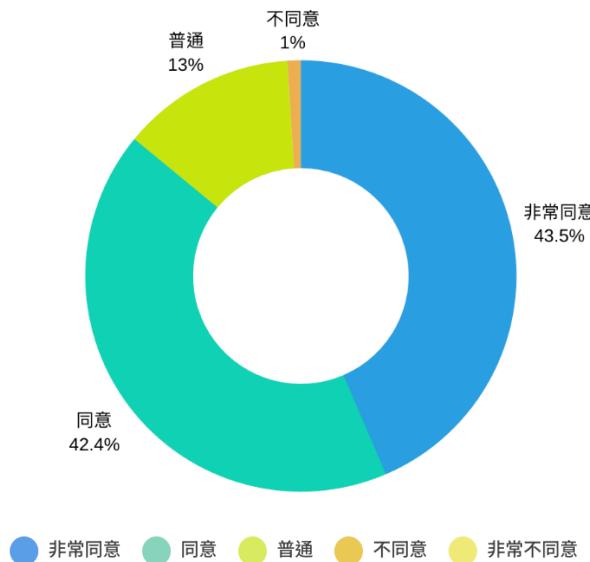


圖 12-55 大專院校主管對提供學生特色資料的看法

大多數填答者認為實習媒合平臺需要支援實習的工具(如面試安排、即時訊息、各行業專業訊息公告欄等)：有 52 位「非常同意」(56.6%)，36 位「同意」(39.1%)，4 位選擇「普通」(4.3%)，沒有人「不同意」或「非常不同意」。

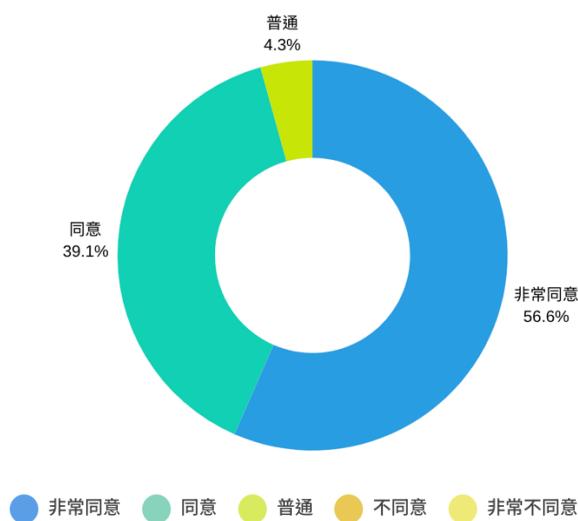


圖 12-56 大專院校主管對支援實習工具的看法

大多數填答者認為實習媒合平臺需要透明和有效的雙向評價系統：有 45 位「非常同意」(49%)，40 位「同意」(43.5%)，6 位選擇「普通」(6.5%)，1 位「不同意」(1%)，沒有人「非常不同意」。

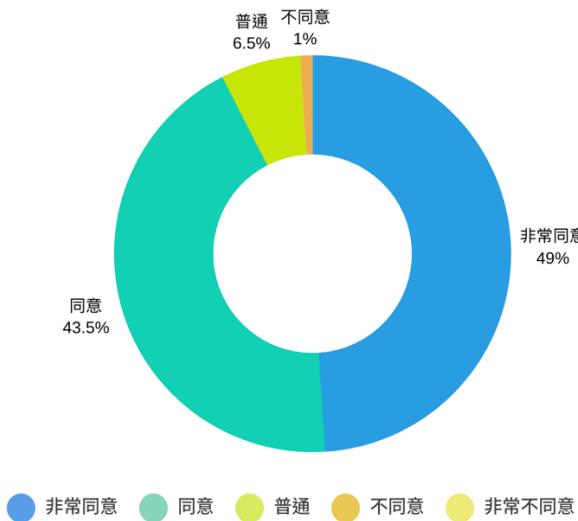


圖 12-57 大專院校主管對透明和有效的雙向評價系統的看法

附件十三

臺灣外國實習生市場需求面之建議：企業端訪談

1. 工業技術研究院

| | | |
|---------------------|---|---|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 工業技術研究院 |
| | 1-2 公司的產業別 | 應用研究 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 生醫與醫材、機械與系統、綠能與環境、材料化工與奈米、電子與光電、以及資訊與通訊 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：約 6,000 人/外籍員工：120 多人，其中一部分具有雙重國籍，完全無法使用華語的員工約有 30 至 40 位。 |
| | 1-5 公司的年營收 | |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？ 如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 每年大約有 30-40 位外國實習生(集中於暑假)，其中大部分是在臺灣留學的外國學生，其他來自國外，實習時間大多為二至六個月。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 考量因素：學術和技術背景。 具體幫助：提供創新火花、建立雇主品牌及聲譽、團隊適應國際化業務。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | 主要選擇與專案學術專業相關的學生，注重學生的學校背景、經驗以及與專案的匹配度。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 國際化：建立 ITRI 與海外大學的聯繫。 員工發展/組織發展：ITRI 人員與國際人才合作，提高英語能力和國際知識。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應 | ①專人協助提供生活上的幫助，如 SIM 卡、交通等。 |

| | | |
|------------|---|--|
| | 的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | ②科學園區參訪。 ③當地文化之旅(內灣老街)。 ④與企業高階主管共進午餐。 ⑤舉辦「如何在臺灣找到工作」的活動。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | 簡化實習簽證轉換工作簽證的流程，減少簽證申請的限制。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①合作夥伴：哈佛大學、亞洲紐西蘭基金會。 ②部門自行與國外機構合作：GEL（馬來西亞）及BDL（泰國）。 ③對外開放申請。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 每年12月詢問部門有無需求，1月開放報名，收到履歷後由人資篩選將名單交給部門主管。 篩選標準①就讀科系②技能及經驗③好學生(學校、成績)。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | ①此受談者為人力資源處會說華語的外國籍同仁，負責管理實習生及協助內部溝通。也聘用具雙重國籍助理協助解決外國實習生生活食衣住行方面等問題。 ②每位實習生安排導師，並在專案中負責特定的任務。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | ①語言障礙：會議中國實習生可能無法跟上討論。 ②文化差異。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 希望政府能鼓勵更多外國實習生，並減少簽證限制。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 四、五年前向投審會申請時，發現條件變多、開放來臺名額有限制，感覺跟其他公部門制定的歡迎外國學生來臺實習政策有資訊落差。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？是否有 | 今年第一次對外開放報名，而部門主管對外國實習生的看法會影響聘用。 留用渠：人資有自己的實習生資料庫，畢業後保持聯繫，想留臺工作的外國人會主動聯絡。 |

| | | |
|----------------|--|---|
| | 留用渠作為正式員工之計畫？ | |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-3 題回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？ 對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | Handshake 平臺，平臺內結合 200 多所國外的大學 (https://joinhandshake.com/employers/)。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 可以參考 Handshake 平臺設計。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | 若臺灣公司不願意雇用國際人才，這樣的資料庫可能會缺乏實際效益。並強調企業的需求與資料庫的匹配是關鍵。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 同上題回覆。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | ①Handshake 平臺②臺灣的大學的國際處③印度當地平臺④LinkedIn。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | 有給予不錯的薪酬及提供住宿。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？ 請說明具體的經驗。 | 針對特定的學校職業中心平臺（如 Handshake）發布實習機會，進一步擴大宣傳範圍。 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一 | 90%以上表現良好。 |

| | | |
|----------|---|--|
| | 致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？ 有哪些方面需要改進或加強？ | 很好，無。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | ①內部應考慮設立專門的語言協助系統或提供更多英語溝通的機會，幫助實習生融入工作環境。 ②不同單位對於外國實習生的需求和管理方式不同，應該加強部門之間的協調與溝通。 |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政策有什麼建議？ | 可以簡化實習簽轉工作簽的過程。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 可開放並擴大畢業 2 年的外國人實習。 |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | ①幫助推廣實習機會，確保能夠被國際學生知曉。 ②協助處理實習生的生活安排。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？ 對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 未來會按照 4-2 題回覆的流程進行招募程序，無太大變化。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 同 11-2 題回覆。 |

2. 車王電子股份有限公司

| | | |
|---------------------|---|--|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 車王電子股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 汽車電子、交通運輸 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 汽車電子零組件、電動巴士製造 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：約 1,300-1,500 人/外籍員工：10 人（白領），巴拉圭籍最多 |
| | 1-5 公司的年營收 | 40~50 億 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 美國、英國及大陸 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？ 如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 有，學生來源為臺大、交大、中山大、東海等，目前從事研發工程師、業務工程師等，其教育背景為資通訊軟體及電機電子工程。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 考量因素：國際行銷、國際移動能力、文化適應能力、心態。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | 語言能力（英語為基本），會多種語言佳。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | ①外國實習生一般有較強的語言能力且精通多種語言，對中小企業的國際化運營有很大幫助。且外國實習生擁有較強的國際移動能力，並能適應新環境，這些特質對臺灣企業尤其重要。 ②可以帶動臺灣年輕人的移動力。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？ 請具體說明其特色或功能。 | 一對一專業指導。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | 針對來臺讀書的外國學生做程度的篩選，並給予助學金。 |

| | | |
|----------------|--|--|
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①與學校合作。 ②員工（同國籍）介紹。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 只會跟即將拿到畢業證書的僑外生簽訂實習計畫（以利實習後直接聘僱）篩選標準：符合專業技術領域為主。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | 提供住宿、飲食費、薪資比臺籍多 30%。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 外國實習生可能因為原生家庭等因素，有心態單純、態度安逸（遲到、文化習慣等）的問題。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 若無法留才會被中國企業聘用，非友即敵。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 無 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | 預計未來 5 年內需要外國實習生的人數將增加至現在的 3 倍(30-40 人)，並有計畫將部分外籍人才外派到其他國家(語言能力+特殊專長)。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-2 回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？ 對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您建議實習媒合平臺 | 平臺應具備：需旗幟鮮明，廣為人知。 |

| | | |
|--------------|---|---|
| | 應具備哪些功能？ | |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | ①政府要有專門單位固定做媒合工作。 ②各校資源不一，建議作為統一的媒合窗口。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | ①需注意資安問題。 ②需要注意排擠效應（人才都被大型企業撈走了）。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | 請各國網紅拍宣傳影片，透過網路宣傳。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | 公司的團隊帶領，用團隊方式讓他融入企業文化。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？ 請說明具體的經驗。 | |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | 一致。 |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？ | 滿意。無需要改進或加強。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 無 |

| | | |
|----------|---|--|
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？ | ①寒暑假期間辦理外國學生留臺實習銜接工作的校企媒合會。 ②建議有專屬外國學生參觀企業的活動（理解後才願意留臺）。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 舉辦實體媒合會、企業參訪。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 是，任用會說多國語言的外國實習生，以期幫助企業建立國際團隊、建立海外據點、海外設廠。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 最大的誘因是金錢。提議若外國籍員工跟企業簽任用 5 年合約(需確認為白領)，政府給予每月補助金 5,000-15,000 元 |
| 補充 | | ①目前有些縣市有推廣國際化都市，認為想成為國際化都市需先從留住外籍人才開始，建議可跟縣市首長機關合作。 ②臺灣的交通環境對外國人而言是最大障礙(行人地獄)，需要改善。 |

3. 東元電機股份有限公司

| | | |
|-----------|-------------|---------------------------------|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 東元電機股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 電力機械器材製造 修配業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 機電馬達、公共工程、智慧能源/生活 |
| | 1-4 公司的員工總數 | 總數：約 2,000 人/外籍員工 60-70 人 (藍領+白 |

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| | (外國國籍員工數) | 領，主要來自泰國、印尼、菲律賓等國) |
| | 1-5 公司的年營收 | 80 億 |
| | 1-6 公司的海外分公司 數 | 美國、澳洲及新加坡 |
| (2)外國實習生 之需求 | 2-1 是否曾經或希望招 募外國實習生？ 如果有，預計招募多 少名、從事哪些領域 的工作？ 希望實習生實習的期 間為多長？ | 有，目前有 10 幾位菲律賓籍實習生從事製造工程 及機電工程，實習期間一年為恰當。 |
| | 2-2 招募外國實習生會 考量哪些因素？ 外國實習生對公司的 發展有什麼具體的幫 助？ | 根據需求招募外國實習生，特別是對於公司未來 海外業務拓展有幫助。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生 時，最看重什麼技能 或經驗？ | ①語言能力（英語及華語）。 ②專業技能是否符合公司業務需求。。 |
| (3)提供外國學 生實習機會之 誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外 國學生實習機會的主 要動力是什麼？ | 實習生通過實習瞭解公司，未來有機會成為正式 員工，除了補充人力缺口外，尤其是針對公司海 外市場拓展時，因文化差異小使得文化適應快。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助 外國實習生快速適應 的實習計畫的制度？ 請具體說明其特色或 功能。 | 公司主管帶領實習生進行工作，並設立部門導師 來輔導實習生。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼 誘因或機制？ | ①減少實習簽證轉工作簽證的空窗期。 ②要看企業的國際化程度。 |
| (4)招募與管理 經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪 些管道來招募外國實 習生？ | 直接與學校合作(專班)。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募 外國實習生的過程、 標準和篩選機制。 | 以碩士生為主，實習期間大約一年（碩二），順 利的話實習後畢業直接轉正。主要考量外國實習 生的專業是否與公司業務吻合。 |
| | 4-3 在實習生管理方 面，貴公司採取了哪 | 有導師制度，帶他們瞭解職務內容。如果有出勤 率不佳的狀況，會請學校要求學生。 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 些措施？ | |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | ①語言障礙和文化差異是主要挑戰，特別是在文字閱讀和書寫方面。 ②學生的國家風氣較自由，導致出勤狀況不穩定。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 實習期間至少要一年。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 外國實習生的工作證和簽證轉換程序繁瑣，存在空窗期，希望簡化時間及流程。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | 因缺工問題，需求不會有太大變化。有留用渠作為正式員工之計畫。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 除了技能外，態度好，配合度好及文化適應性加為考量因素。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 建議要像替代役系統，先將學生專業別分類，用「分流制」或「配額制」由政府統一發配，因為越大規模的企業所佔的名額會越多，也不會產生學生源都傾斜向單一企業的現象。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 同上題回覆。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | 同上題回覆。 |

| | | |
|--------------|---|--|
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 想知道各大學目前有多少外國學生就讀，詳細資訊如：國籍、就讀科系 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | 無，直接透過與學校合作（校長、獨董關係等）。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | 直接跟學校談好，實習內容都會詳細說明。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？ 請說明具體的經驗。 | 無 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | ①工作表現普通。 ②實習中調配度難度高，學生狀況多（課業等等），有些一週來三天、一週來五天，都不一樣。 |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？ 有哪些方面需要改進或加強？ | 同上題回覆。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 無（因直接與學校合作） |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政策有什麼建議？ | 減少行政及流程的繁複程序，主要是未來居留權、取得公民資格較重要。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？ | 不同意，非學生身分會產生權益上的糾紛（不具學生資格、又非正式勞工，會複雜化）。 |

| | | |
|----------|---|---------------|
| | 您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 輔導老師關懷學生實習狀況。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？ 對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 有，同現在的模式。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 建議增加覓職期的時間。 |

4. 安永聯合會計師事務所

| | | |
|-------------|---|---|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 安永聯合會計師事務所 |
| | 1-2 公司的產業別 | 會計服務業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 審計、稅務、企業諮詢、併購 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：2,230 人/外籍員工：41 位外籍員工 |
| | 1-5 公司的年營收 | |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 全球皆有據點 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 有實習中的，一直都有招募意願。 期間分為①旺季(1~5 月)②暑假(2 個月)③寒假(1 個月) 實習至少為期三個月。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ | 具體幫助：幫助增加國際觀及多元融合。 |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | ①華語能力。 ②學習態度。 ③會計相關背景。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | ①拓展海外市場。 ②希望讓實習生瞭解產業環境，期能留才。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | ①3天入職教育訓練。 ②導師制度。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | ①不要太多管制，簡化申請流程。 ②稅務優惠。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | 海外公司交換生、跟老師聯繫在課堂上宣導、校園招募說明會。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 語言能力、會計相關背景、肯不肯學習。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | 有3天入職教育、也有導師及夥伴制。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 無，實習生工作都蠻努力，珍惜實習機會。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 每周工作時數限制放寬。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 外國實習生的簽證類別繁多，有時候在申請過程中會出現延誤或不確定性： ①專門委派一位人事部門的專員來處理外國實習生的簽證事宜。 ②提前準備所需的文件，確保申請流程順暢，並 |
| (6)未來需求預 | 6-1 您預計未來五年 | ①需求會增加，因為少子化缺工及各國搶人才， |

| | | |
|----------------|--|--|
| 測 | <p>內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？</p> <p>公司針對這些變化有何長期計畫？</p> <p>是否有留用渠作為正式員工之計畫？</p> | <p>但外籍員工不會成為主力。</p> <p>②留用渠：主管觀察工作表現，也會詢問一起工作團隊成員的反饋。</p> |
| | <p>6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？</p> | <p>語文能力、溝通能力、學習態度、專業。</p> |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | <p>7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？</p> <p>對現有的實習媒合平臺有何看法？</p> <p>您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？</p> | <p>無使用過，直接校園招募，但若有平臺會願意使用</p> <p>平臺應具備：</p> <p>①主動邀約面試功能。</p> <p>②可以得知學生華語能力程度。</p> <p>③多語言介面。</p> <p>④實習生反饋機制。</p> <p>⑤協助企業管理實習計畫（導入模板、優良範本參考）。</p> |
| | <p>7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？</p> | <p>同上題回覆。</p> |
| (8)實習人才資料庫 | <p>8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？</p> | <p>很好，能掌握資料很有用。</p> |
| | <p>8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？</p> | <p>拓海外據點時可以找到當地具臺灣文化色彩的人。</p> |
| (9)外國學生實習之宣傳 | <p>9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？</p> | <p>①與大學和合作(特別是有大量國際學生的學校，如國立臺灣大學和國立清華大學)。</p> <p>②社交媒體宣傳(LinkedIn、Facebook 以及 Instagram)。</p> <p>③現有實習生經驗分享宣傳。</p> |
| | | <p>與外國實習生保持密切溝通，以確保他們瞭解申請進度。</p> |
| | <p>9-2 您認為貴公司如何</p> | <p>瞭解：針對特定技能（如工程、設計、科技）科</p> |

| | | |
|-----------|---|---|
| | <p>提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？</p> | <p>系精準的招募。 吸引力：協助住宿安排、職務適應。</p> |
| | <p>9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？請說明具體的經驗。</p> | <p>同 9-1 題回覆。</p> |
| (10)成效與反饋 | <p>10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？</p> | <p>符合預期。</p> |
| | <p>10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？ 有哪些方面需要改進或加強？</p> | <p>語言障礙或文化差異影響溝通效率或工作流程的順暢度，需加強華語能力。</p> |
| (11)改善建議 | <p>11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？</p> | <p>提供更多的溝通培訓以及定期的反饋機制，幫助實習生更好地融入團隊並解決問題。</p> |
| | <p>11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？</p> | <p>①延長外國實習生簽證的有效期。 ②每週工時限制（例如 20 小時）對一些實習生來說可能過於嚴格，建議政府可以根據實際情況適當放寬工時限制，特別是在專業領域的實習中，讓實習生有更多的時間學習和工作。</p> |
| | <p>11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的</p> | <p>若是吸引外國人才則不需要侷限，只要有企業所需專業技能。</p> |
| | <p>11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？</p> | <p>希望學校將校內各國社團整合，將學生聚集，舉辦活動說明會，讓學生認識企業。</p> |

| | | |
|----------|---|--|
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？ 對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 有計畫在未來繼續招募外國實習生(技術開發、國際市場拓展等領域)，期待能夠吸引到更多具備多元文化背景和語言能力的實習生，這樣可以幫助公司在國際市場的業務上取得更大的突破。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | ①稅務優惠：外國人認為所得稅太重、簽證辦理簡化(對中小型企業有利)。 ②認為給予企業聘僱外國學生實習補助的誘因不大，要看該企業有無需求，有需求的就會聘用。 |

5. 力成科技股份有限公司

| | | |
|-------------|---|---|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 力成科技股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 半導體製造業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | IC 封裝測試 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：11,000 人/外籍員工：3,314 人(藍領：3,300 人，白領：14 人) |
| | 1-5 公司的年營收 | 704 億元 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 日本分公司 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 有學年及學期實習，但礙於法規有時數限制，主管傾向選本國籍員工。 實習領域：工程師、生管。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 具體幫助： ①人才篩選管道多元。 ②在競爭激烈的區域中保有人才優勢及競爭力。 |
| | 外國人實習機會有何看法？ | |
| | 2-3 在挑選外國實習生 | ①就讀科系。 |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | 時，最看重什麼技能或經驗？ | ②語文能力(華語、英語並用)。 ③面試態度(不要內向)。 ④較喜歡在臺讀書的外國學生(文化適應)。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 解決勞動缺口。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | 不分國籍別，提供： ①一對一導師制。 ②3個月內培訓計畫。 ③藍領華語培訓。 ④HR定期發問卷瞭解工作、適應狀況。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | 鼓勵在臺外國人學華語。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | 等學生聯繫詢問，但對於在國外就學的外國學生來臺實習的辦理法規不清楚。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 過程：每年都有推動學期、學年或暑期的實習計畫，但目前沒有成功招募到外國實習生，仍以本國生為主。 標準：科系背景、基礎華語能力（主管會中英語併用與外國實習生溝通）、適應能力、面試表現和態度。 篩選機制：同標準進行評估。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | 同3-2題回覆。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 目前沒有成功招募到外國實習生，故無法回覆。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | ①政府要鼓勵外國學生學習華語。 ②建立明確給外國學生的實習與留臺工作平臺。 ③簡化申請流程。 ④提供專責窗口。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經 | 在申請上會考量： ①工時限制，且不能加班，故較傾向於選擇本國實習生。 ②語言障礙。 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 驗？ | ③文化適應問題尚未解決，所以還不願雇用。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？公司針對這些變化有何長期計畫？是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | ①需求會增加。 ②留用渠：看單位月績效，實習會算年資。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-3 題回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 無使用過。 平臺應具備：彈性搜尋條件、能分辨學生在哪讀書(對企業來說成本不同) |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 104 平臺的外國人專區都寫中文，他們根本看不懂。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | 支持。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 可參考 104 企業進階搜尋、有彈性搜尋條件。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | ①交大產學聯盟說明會(應屆畢業外國學生)。 ②北科大外國學生就業博覽會。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | ①參與海外招生活動。 ②與外國學生進行直接聯繫。 ③參與專門為外國學生的就業博覽會。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳 | 針對東南亞籍學生/人士，能給予的薪資比母國 |

| | | |
|-----------|--|---|
| | <p>方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？</p> <p>請說明具體的經驗。</p> | 高，雖是基礎工程師的職務，但是具有吸引力。 |
| (10)成效與反饋 | <p>10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？</p> <p>與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？</p> | 目前沒有成功招募到外國實習生。 |
| | <p>10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？</p> <p>有哪些方面需要改進或加強？</p> | 目前沒有成功招募到外國實習生，故無法回覆。 |
| (11)改善建議 | <p>11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？</p> | 目前沒有成功招募到外國實習生，故無法回覆。 |
| | <p>11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？</p> | <p>①統一規範外國實習生相關政策(一般系所實習和專班規定不同，導致企業和學校容易混淆)。</p> <p>②放寬實習工時。</p> |
| | <p>11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？</p> <p>您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？</p> | 不支持開放給已畢業的外國人，怕只是來試水溫，企業要付出成本。 |
| | <p>11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？</p> | <p>①協助處理外國學生的申請程序。</p> <p>②建立專責窗口提供即時協助。</p> <p>③加強與企業的合作。</p> |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否 | 否，因為有時數限制問題。目前實施的暑期實習 |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>有進一步招募外國實習生的計畫？</p> <p>對於這些計畫，您有什麼樣的期待？</p> | 只是提供職場體驗及宣傳，沒有要留用。 |
| | <p>12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？</p> | <p>①如果不是在臺灣取得學歷的外籍同仁，企業要聘僱他的薪資起跳價是接近 4 萬 8，不能用評點制對於企業在聘僱外籍同仁的成本差很多。</p> <p>②若是以經濟部法規來臺實習的案例，建議要有平臺或專責單位負責統一處理企業及學生兩端的申請及解答問題。</p> |

6. 友達光電股份有限公司

| | | |
|-------------|---|---|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 友達光電股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 光電業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 顯示器、智慧應用 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：18,000-20,000 人/外籍員工：1,800 人(產線最多) |
| | 1-5 公司的年營收 | 2,500-2,700 億元 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 全球 4-50 個據點 製造主要分布在亞洲，尤其是韓國 銷售據點：全球 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？ 如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 有實習中的，並且持續招募，每年約 50-60 人。 從事領域：依據專案需求，包括研發、AI、軟體資訊、市場銷售。 以暑期實習（8 週）為主，針對不同國家的需求會做出調整（例如來自德國的實習生為 12 週）。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 考量因素： ①專業能力②英語能力③國際視野④團隊協作能力⑤跨文化協作能力⑥加分項：華語能力 具體幫助：推動企業國際化。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能 | 同 2-2 題回覆。 |

| | | |
|---------------------|--|---|
| | 或經驗？ | |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 推動企業國際化、更多元化，更好地理解和進入國際市場。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | ①一天新人培訓(公司文化及組織運作)。 ②導師制度（協助短時間內有效工作並解決問題）。 ③On-the-Job Training（部門業務培訓）。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | ①簡化外國實習生的申請流程（對大公司來說還好，但對中小企業不友善）。 ②提升申請流程的速度（走園區綠色通道都要等兩週，更何況是一般中小企業）。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①人力銀行、公司網站刊登。 ②學校國際處合作③GOLF（學用接軌聯盟）合作。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 招募過程：先設計專案，並根據專案的需求來尋找實習生。 篩選標準：同 2-2 題回覆。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | 導師制度 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | ①溝通效率（非母語交流，溝通效率下降）。 ②團隊融入度(文化差異)。 ③東西方邏輯不同導致使用和理解不一致。 ④雙語化標示不足。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 同 3-3 題回覆。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | ①問題與挑戰如 5-1 題回覆。 ②解決方式：嚴謹篩選實習生、文化尊重、工作環境雙語標示、溝通管道多元、鼓勵實習生體驗臺灣文化、定期關懷講座。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪 | ①因公司更全球化，全球佈局→需求持平往上。 ②留用渠：有清楚評估機制，依照專案表現評比(但不因是外國人而加分)、發 Pre-offer（允許實習 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 些變化？公司針對這些變化有何長期計畫？是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | 生在畢業後回到公司擔任正式員工）。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-2 題回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 用過 104 媒合平臺，應該將 UX/UI 簡化。 平臺應具備： ①中英雙語。 ②TA 分流。 ③要給實習生試用。 ④注意個資管理（各個區域的法令不同）。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 同 7-1 題回覆。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | ①支持，這個政策趨勢是對的。 ②要考量個資管理（各個區域的法令不同）、使用者體驗（要有試用後再正式啟用）。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 資料庫應該幫助公司引進更多國際人才，讓企業更便捷地找到符合 ESG 趨勢及全球化需求的外籍人才。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | ①宣傳：同 4-1 題回覆。 ②效果良好。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | ①宣傳及刊登時充分說明實習內容 ②吸引力：除了實習津貼外，食衣住行都有照顧到：員工餐多元飲食選擇（中、泰、越、美）、提供宿舍、園區內交通方便 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？請說明具體的經驗。 | 同 4-1 題回覆。 |
| (10)成效與反 | 10-1 外國實習生在貴 | 一致。 |

| | | |
|---|---|--|
| 饋 公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | | |
| 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？ | 8.5 分，公司內部的系統可以再加強 | |
| (11)改善建議 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 無 | |
| 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？ | 簽證：同 3-3 題回覆。 實習條件：應更加靈活，依不同類型的企業和實習生需求進行調整，讓企業能夠根據實際專案的需求靈活安排實習生的實習時間和條件。 | |
| 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | ①應限定學生身分。 ②實習是企業尋找未來人才的途徑，而非學生身分者屬於試用期範疇，兩者在邏輯和定位上有所不同。 | |
| 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | ①校園博覽會。 ②學校設置專責單位給國際生明確方向。 | |
| (12)未來展望 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？ 對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 未來計畫：同 6-1 題回覆。 期待：同 3-1 題回覆。 | |
| 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | ①將實習經驗納入取得留臺工作簽證的評估項目。 ②補貼減輕企業成本，讓企業在留用外國學生時有更多誘因，而不是直接減少學生薪資。 | |

| | | |
|--|--|----------------------------|
| | | ③評點制今年鬆綁，未來才能看到成效以及是否需要調整。 |
|--|--|----------------------------|

7. 富采投資控股股份有限公司

| | | |
|---------------------|---|--|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 富采投資控股股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 創投業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 光電、LED 照明、車用光電元件 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：8,500 人/外籍員工 800~900 人 (菲律賓多，作業員居多，工程師 30 位) |
| | 1-5 公司的年營收 | 2,600 億元 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 中國、韓國 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？希望實習生實習的期間為多長？ | 有招募外國實習生。 從事領域：印度籍→研發、IT，馬來西亞→一般工程師，菲律賓→作業員。 實習期間：半年以上。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 考量因素： ①人力。 ②專業技能。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | ①專業。 ②語文能力(華語、英語)。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | ①技術需求②補人力需求 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | ①一天半新人培訓。 ②中英越南語 SOP 教材。 ③舉辦華語課程及鼓勵參加華語文檢定。 ④每月開專業知識課程。 |

| | | |
|------------|--|---|
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | ①開辦華語課程。 ②融入臺灣文化的交流活動。 ③補助措施。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①學校老師推薦。 ②跟學校合作(各系)。 ③網站。 ④校園演講。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | ①過程：透過學校來招募外國實習生。 ②專業能力、語言能力(華語、英語)。 ③主管面試學生，並根據其專業背景、溝通能力等進行綜合評估。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | 有輔導員。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | ①外國實習生工作天數一周限制 20 小時(公司都希望工作 3 天)。 ②語言障礙。 ③文化差異。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | ①放寬每周工作時數 ②簡化簽證申請。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 語言障礙：會議以英語進行。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | ①受少子化影響，預計未來 5 年會增加對外國實習生的需求，並希望能通過實習培養並留住更多外國人才。 ②留用渠：有預先雇用獎金、轉正依據主管意願。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合 | 學歷及所做的專案須符合公司需求。 |

| | | |
|--------------------|--|---|
| | 公司的需求？ | |
| (7)系統化建置 實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺? 對現有的實習媒合平臺有何看法? 您建議實習媒合平臺應具備哪些功能? | 沒有用過實習媒合平臺，都透過學校媒合。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議? | ①要多宣傳。 ②參考 104 的功能。 ③個資揭露限制不要太多。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議? | 有幫助，但認為參考性不大，實習生沒工作經驗，因為只有學歷背景。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持? | 認為學歷及曾經完成哪些專案具有參考價值，若所做的專題符合公司的需求，媒合容易成功。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動?效果如何? | 透過學校宣傳（宣傳活動並不僅限於外國實習生）。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力? | 詳細介紹工作內容。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？請說明具體的經驗。 | 宣傳待遇福利比照一般正式員工(如：餐費補助)。 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何? 與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | 不錯，都表現很好。 |
| | 10-2 貴公司對這些實 | |

| | | |
|----------|---|---|
| | 習生的整體評價是什麼？ 有哪些方面需要改進或加強？ | |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 會針對不同國籍定期舉辦家鄉節慶活動，但有些國籍只有少數人，不容易辦活動，目前正努力 |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？ | 工作簽已變得比以前好申請，但還希望能簡化流程。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 不支持開放已經畢業的外國人實習，畢業應徵正職就好。 |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 學校(系上)的公告文件要用英語。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 有，補充人力缺口及其技術需求。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | ①企業減稅。 ②補助企業華語培訓課程及文化課程費用。 |

8. 新加坡商鉅坦科技股份有限公司臺灣分公司

| | | |
|-----------|----------|---------------------|
| (1)企業背景資料 | 1-1 公司名稱 | 新加坡商鉅坦科技股份有限公司臺灣分公司 |
|-----------|----------|---------------------|

| | | |
|---------------------|--|---|
| 訊 | 1-2 公司的產業別 | 電腦軟體服務業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 軟體代工、軟體代理商 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：320 人/外籍員工：15 人 |
| | 1-5 公司的年營收 | 12 億元 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 臺灣為子公司，母公司在新加坡。 |
| | (2)外國實習生之需求 | <p>2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？</p> <p>2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？</p> <p>2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？</p> |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | <p>①提早接觸到潛在的優秀人才 ②社會回饋：拓展事業永續需求、讓學生及學校提早看見公司的特質</p> |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | <p>①員工手冊及政策發布為雙語(華語、英語)。 ②每周四英語日。 ③實習生成果發表會。</p> |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | <p>①法規推廣與介紹。 ②稅務減免。</p> |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | <p>①校園招募。 ②104 人力銀行。 ③公司官網。</p> |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、 | <p>不分國籍別評選機制都一樣，主要考量： ①專業能力。</p> |

| | | |
|----------------|--|---|
| | 標準和篩選機制。 | ②語言能力。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | ①導師制度。 ②團隊自省會議。 ③年度實習生成果發表會。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 每間學校實習時數配比不同→影響團隊合作。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | ①法規鬆綁。 ②宣傳並說明雇用外國實習生的好處。 ③工作證申請簡化流程。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 沒有特別的挑戰，因為並不區分國籍來招募實習生。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | ①可能會隨著公司擴張和國際化進一步增長(目前公司內部已經相當國際化)。 ②留用渠：公司轉正率達 6 成。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-3 題回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 用過 104 人力銀行，但沒有英語資訊專區。 平臺應具備：中英雙語。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一 | 認為用處不大，鎖定目標族群較重要（願意留臺工作者）。 |

| | | |
|--------------|---|--|
| | 個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 同上題回覆。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | 校園招募時，手冊、相關紙本資料及宣傳工作環境使用英語→效果很好。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | 工作型實習：薪資（實習生月薪 33,000 含勞健保）、享有正職福利。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？請說明具體的經驗。 | IG、Youtube。 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | 達預期。 |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？ | 7.5 分，無需改進或加強。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 沒有 |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政策有什麼建議？ | 政府要先改善： ①簡化簽證申請流程。 ②實習生基本薪資/津貼要求。 ③實習相關法規要更明確（一般型/工作型/打工之 |

| | | |
|----------|---|--|
| | | 間的差異)。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 不支持開放已經畢業的外國人實習，直接做正職就好。 |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 希望文法商領域釋出更多職缺招募外國人。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 同 6-1 題回覆。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 政府可參考新加坡留才的政策，提供獎學金補助外國人來臺讀書、並綁 5 年留臺工作。 |

9. 資誠聯合會計師事務所

| | | |
|-------------|---|---|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 資誠聯合會計師事務所 |
| | 1-2 公司的產業別 | 會計服務業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 審計、稅務法律服務、財務顧問服務 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：3,000 人 |
| | 1-5 公司的年營收 | |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 全球皆有據點 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ | 從事領域：開放態度，具體的實習生數量和工作領域會依需求而定。 實習期間：寒暑假、學期間。 |

| | | |
|---------------------|---|---|
| | 希望實習生實習的期間為多長？ | |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 具體幫助：培養外籍員工成為拓展海外市場的助力。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | ①語言能力(華語、英語)。 ②在校成績。 ③技能。 ④文化適應性。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 希望藉由外國實習生衝擊本國生成長。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | 不分國籍，皆提供： ①新人說明會。 ②導師 (mentor)。 ③GURU 政策：前輩與導師即時諮詢、生活上的諮詢服務。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | 無，主要看企業的國際化程度（程度與任用意願成正比）。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | 校園招募、學校主動聯繫、官網。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 根據專業相關性、語言能力和在校成績進行篩選。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | ①導師制度 (Mentor)。 ②生活支持 (GURU)。 ③學校協助實習管理，定期進行訪視。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 並未遇到明顯的問題或挑戰，申請工作證和相關證件相對順利，法規環境也沒有造成太大困難。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 需要考量： ①外國實習生語言障礙。 ②中小企業的接納度低（資源不足）。 ③外國實習生和企業之間的資訊不對稱。 |

| | | |
|----------------|--|---|
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 同 5-1 題回覆。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | ①需求因國際化會上升。 ②留用渠：有透明的績效考核，根據業務需求和主管回饋和實習生的表現來決定是否留用。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-3 回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？ 對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 平臺應具備： ①串聯學校、企業、學生，讓各校職涯中心能在平臺上分享資訊。 ②模範企業經驗分享。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | 需考慮個資保護的問題，也要遵照個人意願公開資料，但僑外生統計數據要精確。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 可以更瞭解學生的詳細資訊，協助企業找到合適的人才。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | 同 4-1 回覆。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習 | ①透過學校的職涯發展中心傳達詳細的實習資訊。 |

| | | |
|-----------|---|---|
| | 機會的瞭解和吸引力？ | ②創造包容性的語言環境。 ③提供具挑戰性且有成長空間的工作機會。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？ 請說明具體的經驗。 | 認為公司做得很好了。 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | 目前僑外生的比例還不夠高，工作表現數據或樣本數量有限，因此難以全面評估他們的整體表現。 |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？ | 同上題回覆。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 加強與學校的合作，明確告知人才需求，增加媒合效率。 |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？ | ①可以參考美國的 OPT (Optional Practical Training) 政策。 ②設計延續性的簽證政策：畢業後應該有機會延長簽證，就算沒立即找到工作也不必立即離開臺灣。 ③近幾年的法規鬆綁趨勢是對的，希望看到更多的簡化措施。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？ 您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 可開放已經畢業的外國人實習，參考美國 OPT 制度。 |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您 | 希望學校的職涯中心能將資訊透明化→有更明確的學生資訊，例如專業、語言能力等，幫助企業 |

| | | |
|----------|---|----------------------------------|
| | 希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 選擇合適的人才。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？ 對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 希望能透過一個資源整合且資訊透明的平臺增加公司的外國實習生數量。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 同 11-2 題回覆。 |

10. 勤業眾信聯合會計師事務所

| | | |
|-------------|---|--|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 勤業眾信聯合會計師事務所 |
| | 1-2 公司的產業別 | 會計服務業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 審計、稅務、風險諮詢、財務顧問、管理顧問 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：4,500 人 |
| | 1-5 公司的年營收 | 100 億元 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 全球皆有據點 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？ 如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 有招募外國實習生。 從事領域：都有，依據業務需要。 實習期間：2 個月。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？ 外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 考量因素：業務需求。 具體幫助：海外營業據點、語文能力。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | ①專業能力。 ②邏輯分析能力。 ③溝通能力。 |

| | | |
|---------------------|---|---|
| | | ④快速學習能力。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 業務需求。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | ①新人培訓課。 ②介紹臺灣交通文化。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | 希望提供減稅等誘因來鼓勵外籍人士來臺灣工作。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①校園招聘。 ②104 人力銀行和 LinkedIn 等平臺。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 公司通常不會單獨標註國籍要求。篩選標準：專業能力、邏輯分析能力、溝通能力，以及快速學習能力。也會詢問有無工作簽證及居留證。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | 使用「Coaching」和「Buddy」制度，幫助實習生適應公司工作氛圍。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 沒遇到什麼挑戰，因為同事都會說英語。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？公司針對這些變化有何長期計畫？是否有留用渠作 | ①五年內對外國實習生之需求視業務狀況，無法具體預測是否增加。 ②留用渠：依據主管意願。 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 為正式員工之計畫？ | |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-3 回覆 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？ 對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 104、LinkedIn 平臺看法：不便回覆。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | 樂觀其成。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 拓展海外據點。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | 公司有透過內部的網路傳達招聘的需求到其他海外國家，但效果不彰，希望政府能夠有一個平臺，增加資訊的普及度。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？ 請說明具體的經驗。 | |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一致？若不一致，原因 | 依個案不同。 |

| | | |
|----------|---|--|
| | 是什麼？貴公司如何處理？ | |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？ | 依個案不同。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政治有什麼建議？ | |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 贊成開放已經畢業的外國人實習，依產業需求考量畢業年限。 |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 希望學校能統計外國學生數量及專長等數據，在外國學生畢業後或畢業前，跟企業搭建起實質的溝通的管道，將訊息發布給企業。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | <p>①建議政府提供減稅政策(稅務優惠)來鼓勵實習生轉正為正式員工，並希望稅務系統能夠簡化，協助外籍員工報稅→公司有很多的稅務專長的顧問，可以協助政府來探討稅務議題。</p> <p>②建議外國人來臺取得專業證照的考試可以用英語作答。</p> |

11. 瓦城泰統股份有限公司

| | | |
|---------------------|---|--|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 瓦城泰統股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 餐飲服務業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 餐飲服務、中央工廠 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：4,000 人/外籍員工：300 人 |
| | 1-5 公司的年營收 | 不提供 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 中國、美國 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？ 希望實習生實習的期間為多長？ | 是，預計招募 100~200 名。 從事領域：內場和外場服務。 實習期間：一年以上。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？外國實習生對公司的發展有什麼具體的幫助？ | 具體幫助： ①人力補充。 ②展店需求。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | 華語能力。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 原本就跟臺灣各大學合作，後來因為外國學生變多也一併招聘。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | 因越南籍學生多，請華僑在人資部協助。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | ①針對合法合規好公司額外增加加實習生工作時間。 ②實習生入職前協助華語能力提升。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①政府計畫。 ②學校。 ③國際顧問公司。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募 | 內場：就讀餐飲系為主。 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 外場：人文學系。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | ①晉升發展。 ②培訓課程。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | 語言障礙。 |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | 希望有平臺可以查詢外國人的工作簽證及實習簽證期限剩多久。 |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？請說明貴公司解決的經驗？ | 產學合作時原本訓練好的實習生，因政府指示調去別家餐廳實習，造成企業浪費時間培訓實習生。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | ①會擴大招收 1~200 位，目前籌畫去國外學校招募(嘗試其他管道)。 ②留用渠：有轉正考核，畢業後統一申請。 |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | ①華語說寫能力。 ②文化包容。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 沒用過實習媒合平臺，都透過學校。 平臺應具備： ①自動翻譯。 ②傳訊息對話功能(有翻譯功能)。 |
| | 7-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | |
| (8)實習人才資 | 8-1 目前政府規劃建立 | 不需要，要有平臺讓學生找好企業實習。 |

| | | |
|--------------|---|---|
| 料庫 | 一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | ①校園。 ②員工口碑推薦。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | 有透明薪資結構及晉升標準。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？ 請說明具體的經驗。 | 有實習過的員工拍影片分享實習經驗並推播。 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？ 與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | 7成達到預期，1~2成超越預期，1成表現不理想。 處理方式：主管溝通先進行溝通，若無改善則請學校協助轉單位。 |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？有哪些方面需要改進或加強？ | 優良，越南籍表現好；印尼籍及菲律賓籍的華語能力尚待加強。 |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面的政策有什麼建議？ | |
| | 11-3 您認為實習機會 | 贊成開放已經畢業的外國人。 |

| | | |
|----------|---|--|
| | 是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 學校：入職前或大一時有學前教育，如臺灣文化、交通規則、臺灣職場文化。 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 積極配合政府計畫。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 推動一年實習+畢業後一年正職(可不在原實習地，在餐飲業即可)計畫→加強留用機會。 |

12. 統一超商股份有限公司

| | | |
|-------------|--|--|
| (1)企業背景資訊 | 1-1 公司名稱 | 統一超商股份有限公司 |
| | 1-2 公司的產業別 | 零售及批發服務業 |
| | 1-3 公司的業務範疇 | 主要為零售服務，批發為輔 |
| | 1-4 公司的員工總數 (外國國籍員工數) | 總數：8,400 人/外籍員工：50 人（中國、馬來西亞、越南、香港） |
| | 1-5 公司的年營收 | 本業：1,977 億 合併轉投資企業：3170 億 |
| | 1-6 公司的海外分公司數 | 5-6 家 菲律賓：2 (商管、盤點等)，未來預計達 4,000 家門市 上海：500 家門市、深圳、浙江、東京 |
| (2)外國實習生之需求 | 2-1 是否曾經或希望招募外國實習生？如果有，預計招募多少名、從事哪些領域的工作？希望實 | 50 人左右/年 預計招募：無設限。 工作內容： ①營業端區顧問培養（管理 8-10 間門市）。 ②後勤面：其他轉投資領域的希望有外語人才、 |

| | | |
|---------------------|--|---|
| | 習生實習的期間為多長？ | 瞭解外資商圈生態。 實習期間：基本要 6 個月，但學校都主推寒暑假。 |
| | 2-2 招募外國實習生會考量哪些因素？外國實習生對公司發展有什麼具體的幫助？ | 具體幫助： ①可以激勵本國籍學生成長，帶動組織氛圍。 ②深度掌握海外事業體經營需要考的文化習慣、宗教背景，提升交流。 |
| | 2-3 在挑選外國實習生時，最看重什麼技能或經驗？ | ①營業端區顧問培養：語言、溝通能力、管理能力、個人特色、多樣化產業與環境、區域移動性高、適應性。 ②後勤面：語言、溝通能力、管理能力、外語能力、適應性。 |
| (3)提供外國學生實習機會之誘因及機制 | 3-1 促使貴公司提供外國學生實習機會的主要動力是什麼？ | 缺工問題（產業失衡，好人才都跑到科技業）。 |
| | 3-2 貴公司是否有幫助外國實習生快速適應的實習計畫的制度？請具體說明其特色或功能。 | ①提供教案手冊，步驟性教學。 ②123 政策，可以轉不同產業的輪調。 |
| | 3-3 建議政府提供什麼誘因或機制？ | ①鬆綁機制很重要（非寒暑假 20 小時/週的限制）。 ②授予優良企業獎章或實質補助。 |
| (4)招募與管理經驗 | 4-1 貴公司通常透過哪些管道來招募外國實習生？ | ①到大專院校辦講座、課內演講宣傳。 ②校內企業說明會（現場 Q&A）。 ③少數人力銀行刊登。 |
| | 4-2 請說明貴公司招募外國實習生的過程、標準和篩選機制。 | 正常面試流程，不分國籍別。 主要看重表達技巧。 |
| | 4-3 在實習生管理方面，貴公司採取了哪些措施？ | ①Mentor。 ②地區性人力專員關心訪視。 ③會看實習生轉換率（目前約 50%）。 |
| (5)挑戰與問題 | 5-1 在管理外國實習 | 無。仍以法規的時數問題為主。 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 生過程中遇到主要的挑戰是什麼？ | |
| | 5-2 您對目前臺灣對外國學生實習的相關法律和政策有何建議？ | <p>①應該鬆綁機制（撇除產學專班外，一般僱傭型實習非寒暑假 20 小時/週的限制），這樣反而造成黑工問題。應該與本國生相同適用勞基法的規定辦理。否則明明都是學生身分，牽扯有國籍歧視問題。</p> <p>②建議政府各部會有統一回覆關於僑外生問題的窗口（因各種專班、實習等負責業管單位不同），才能提高效率。</p> |
| | 5-3 公司申請外國實習生在公司實習是否有遇到問題或挑戰？ 請說明貴公司解決的經驗？ | 同上題。依政府規定辦理。 |
| (6)未來需求預測 | 6-1 您預計未來五年內，貴公司對外國實習生的需求會發生哪些變化？ 公司針對這些變化有何長期計畫？ 是否有留用渠作為正式員工之計畫？ | <p>①持續增加，不會設限人數。</p> <p>②預計與大專院校設立專班（規劃中）。</p> <p>③留用渠：有實習轉正的透明化標準制度，實習銜接畢業後工作保證底薪 68 萬，可以轉輪調，多元學習。</p> |
| | 6-2 您認為未來的外國實習生應具備哪些技能或素質，才能符合公司的需求？ | 同 2-1 及 2-3 回覆。 |
| (7)系統化建置實習媒合平臺 | 7-1 貴公司用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | <p>有用過新北的企業專才媒合平臺，但沒太多成效；臺灣就業通很糟，無法直接聯繫人才或即時通知。</p> <p>平臺應具備：</p> <p>即時通知功能及自動提醒功能（參考 104）。</p> |
| | 7-2 對目前的實習媒 | ①要有聊天室對話模組（聯絡群組功能），保留 |

| | | |
|--------------|---|---|
| | 合平臺有什麼建議？ | 溝通紀錄。 ②建履歷及會員資料登錄流程要簡化，否則降低學生使用意願。。 ③潛力人員後續聯繫（可能聊過、面試過了，但沒錄取。不過未來可以再聯繫，還有任用機會）。 |
| (8)實習人才資料庫 | 8-1 目前政府規劃建立一個外國籍實習人才資料庫，您有什麼看法或建議？ | 樂見其成。 建議有貼標政策，實習過的人才、由經認證的好企業（有勞健保等）為他認證（技能、態度等多指標）。未來他求職企業可以看得到他的能力值，提升就業媒合效率。 |
| | 8-2 您認為這個資料庫應該為公司提供哪些具體的支持？ | 同上題回覆。 |
| (9)外國學生實習之宣傳 | 9-1 貴公司有否針對外國實習生進行過宣傳活動？效果如何？ | 同 4-1 回覆。 |
| | 9-2 您認為貴公司如何提高外國學生對實習機會的瞭解和吸引力？ | ①提升瞭解：同 4-1 回覆。 ②提升吸引力：提供薪資、透明轉正及升遷機制。 |
| | 9-3 您認為有什麼宣傳方法可以使貴公司的實習機會更具效果和影響力？請說明具體的經驗。 | 無，仍是法規限制鬆綁較重要。 |
| (10)成效與反饋 | 10-1 外國實習生在貴公司內的工作表現如何？與公司的預期是否一致？若不一致，原因是什麼？貴公司如何處理？ | 預期一致。 |
| | 10-2 貴公司對這些實習生的整體評價是什麼？ | 滿意，不需加強。 |

| | | |
|----------|---|--|
| | 有哪些方面需要改進或加強？ | |
| (11)改善建議 | 11-1 在改善外國實習生招募和管理流程方面，還有哪些可以改進的地方？ | 無 |
| | 11-2 對政府在簽證、實習條件等方面政策有什麼建議？ | 缺工狀況下，國人不來，就不需限制可以任用外國人的產業了。 |
| | 11-3 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？ 您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 同意。 但是語言、溝通能力需要有程度限制，除非企業國際化程度很高才行。 |
| | 11-4 貴公司招募外國實習生的過程中，您希望學校或橋接機構能夠提供哪些幫助？ | 無 |
| (12)未來展望 | 12-1 貴公司未來是否有進一步招募外國實習生的計畫？對於這些計畫，您有什麼樣的期待？ | 有，與大專院校建立專班。 |
| | 12-2 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 同 8-1 回覆。 |

附件十四

臺灣外國實習生市場管制面之建議：政府端訪談

1. 僑務委員會

| | | |
|----------------|---|--|
| (1)背景與目標 | 1-1 請您簡單介紹一下貴單位執行外國籍實習生政策的經驗和看法？ | 負責推動「3+4」、「4年制」產學合作專班。今年有陪同訪視 60 場。 |
| | 1-2 目前政府協助企業招募外國學生來臺灣就讀或到企業實習的相關政策有何建議？ | 僑外生有助於補足臺灣的中階技術人力需求，主要政策應朝向加強語言溝通能力以及實習法規兩方向。 |
| (2)臺灣外國實習生市場現況 | 2-1 就您的觀察，目前外國實習生有何需求？這些需求是否有變化的趨勢？ | 僑生專班配合國家產業發展，這幾年著重在製造、營造、長照、農業，也提供在學輔導及學費補助。 |
| | 2-2 您認為外國學生在實習過程面臨的主要挑戰是什麼？政府如何協助學校或企業解決這些問題？ | 面臨的挑戰： ①招生與輔導單位不同，學校內部要去協調，否則造成學生不知道找哪個單位。 ②語言障礙及法規理解不清。 |
| | 2-3 您認為大學或橋接機構在外國學生實習過程該扮演什麼樣的角色？您建議如何提升大學或橋接機構的功能？ | 學校： ①設置專責單位。 ②要安排一位專任老師，至少每兩周要去訪視學生瞭解學習狀況。輔導老師和學生私下建立 Line 群組直接溝通。 ③僑委會身為橋接機構，有設置民意信箱及數位總機。 |
| | 3-1 貴單位在執行有關外國學生實習的法規或政策時，遇到主要的挑戰是什麼？這些挑戰如何影響到政策的有效性？ | 部分學生反映實習過程中的勞動時間長，部分企業和學生對於「421 制度」與「666 制度」的偏好不同（即 4 天上班、2 天上課、1 天休息或 3 個月學校、3 個月企業）。 |
| | 3-2 僑外生目前法規面 | 針對覓職期，今年移民署已有鬆綁(1 年+1 |

| | | |
|-------------------|---|--|
| | <p>遇到的各階段問題(如在學申請實習、應屆畢業實習、申請文件繁瑣等)，請問政府未來是否會鬆綁相關規定？</p> <p>3-3 實務上企業端聘用外國實習生面臨許多法規及各種因素的限制，導致國內中小企業最終放棄雇用外國實習生，針對這些問題，政府是否有相關措施協助？</p> <p>3-4 現行法規對於僑外生、外國學生、華語生之規定及業管機關均不相同，政府端是否可整合資源，以提高行政效能？</p> | 年)→認為企業與學生資訊掌握不清楚。 |
| | | 建議政府可以提供減稅等實質誘因，或是設立「優良企業標章」，以鼓勵更多企業招募外國實習生。 |
| | | 可整合、變友善、便利來吸引人才。 |
| (4)改善實習機會提供之誘因及機制 | <p>4-1 就您所知，政府目前有哪些措施可以有效鼓勵企業提供更多的實習機會？</p> <p>您認為現有的誘因機制有什麼可以改進的地方？</p> <p>4-2 企業在提供實習機會時，通常會遇到哪些主要障礙？</p> <p>貴單位如何幫助他們解決這些問題？</p> | 減稅(經濟面誘因)。 |
| | | 高中端：3+4→行為不良就安置。 不清楚大學端：建議詢問技職司。 |
| (5)跨部門協作與溝通 | <p>5-1 在執行外國學生實習或實習後留臺的相關業務過程中，貴單位如何與其他部門協作？效果如何？您有何建議？</p> <p>5-2 您認為在跨部門協作中，有哪些做法可以</p> | <p>①有與國教署、教育部、技職司合作，若有問題可第一時間做協調。</p> <p>②跨部會首長會議：討論是否有要修法。基本上只要大家方向一致，執行面上沒什麼問題。</p> <p>只要政府部門方向一致、有共識就行。</p> |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 提高政策執行的效率？您有什麼改善的建議？ | |
| (6)系統化建置實習媒合平臺 | 6-1 對現有的實習媒合平臺有何看法？您認為實習媒合平臺必須具備哪些功能？ | 多語化、入口處自我身分認定引導(本國、僑外)。 |
| | 6-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 企業職缺要註記需要本國或外國學生。 |
| (7)外國學生實習宣傳 | 7-1 貴單位有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | 大學招生時的招生簡報有突顯各校特色。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 宣傳：社群媒體、國外技職競賽結果、優秀學生口碑行銷。 |
| | 7-3 在您看來，哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 臺灣人對外國學生的印象及觀念：不要當成移工。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 您對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 簡潔化企業任用外國實習生的文件送審流程。 |
| | 8-2 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 如果是開放已經畢業的外國人實習，可設定期程，如：3+3個月。 |
| | 8-3 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | ①企業端著手，提供稅務優惠等誘因。 ②延攬外國人才的專法，制度更便利簡潔。 |
| | 8-4 您對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師 | 支持，無其他補充意見。 |

| | | |
|----|--------------------------|------------------|
| | 設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | |
| 補充 | | 產學合作對象設定為中階技術人才。 |

2. 勞動部勞動力發展署-跨國勞動力管理組

| | | |
|----------------|---|--|
| (1)背景與目標 | 1-1 請您簡單介紹一下貴單位執行外國籍實習生政策的經驗和看法？ | <p>① 實習規範歸屬教育部：實習的權利義務由教育部訂定的實習計畫和法規規範，與勞動部的工作許可性質不同。</p> <p>② 工作型實習時間限制：一週不得超過 20 小時，以確保學生的主要目的是學業而非打工。</p> <p>③ 職災保護：必須遵守職災保護法，保障學生的安全。</p> <p>④ 勞動部有定期或是專案的方式，甚至是受理檢舉，會去對於一些職場環境安全衛生去做適當的管理跟查核。</p> |
| | 1-2 目前政府協助企業招募外國學生來臺灣就讀或到企業實習的相關政策有何建議？ | 教育部需明確界定一般實習及勞僱型實習的差異，避免學校及企業混淆。 |
| (2)臺灣外國實習生市場現況 | 2-1 就您的觀察，目前外國實習生有何需求？這些需求是否有變化的趨勢？ | <p>需求：留在臺灣工作，進一步取得居留或永久居留資格。</p> <p>變化的趨勢：隨著政策調整（如取消配額限制），越來越多外國學生有機會透過評點制留下來工作，政府正加強留才政策，滿足外國實習生的需求。</p> |
| | 2-2 您認為外國學生在實習過程面臨的主要挑戰是什麼？政府如何協助學校或企業解決這些問題？ | <p>① 語言障礙：學校協助語言加強教學。</p> <p>② 文化差異：只能慢慢適應。</p> <p>③ 在預防端或是管理端的部分，教育部跟學校需要思考，是不是能夠建立一個合理而適當的管控機制。</p> |
| | 2-3 您認為大學或橋接機構在外國學生實習過程該扮演什麼樣的角色？ | 大學須找適當人力檢視實習契約有無確實履行及保護學生。 |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | 您建議如何提升大學或橋接機構的功能？ | |
| | <p>3-1 貴單位在執行有關外國學生實習的法規或政策時，遇到主要的挑戰是什麼？這些挑戰如何影響到政策的有效性？</p> | <p>勞發署主管「工作」，一般實習法規政策範疇與本屬業務無關。</p> <p>唯僱傭型實習（工讀）會有工時、加班、環境條件會由本計畫處理。</p> <p>無特別挑戰或建議。</p> |
| | <p>3-2 僑外生目前法規面遇到的各階段問題(如在學申請實習、應屆畢業實習、申請文件繁瑣等)，請問政府未來是否會鬆綁相關規定？</p> | <p>白領專業人員所工作的公司有資本額及營業額的限制、成立時間的長久，主要是希望保護工作權益→可透過專案會商的方式，說服勞動部。</p> |
| | <p>3-3 實務上企業端聘用外國實習生面臨許多法規及各種因素的限制，導致國內中小企業最終放棄雇用外國實習生，針對這些問題，政府是否有相關措施協助？</p> | 同 3-2 題回覆。 |
| | <p>3-4 現行法規對於僑外生、外國學生、華語生之規定及業管機關均不相同，政府端是否可整合資源，以提高行政效能？</p> | <p>有些學生可能在不同的工作時間內是實習契約，部分時間是工讀許可，應與教育部溝通，將實習與工作的定義進一步明確，整合資源以提高行政效能，避免企業在各部門間來回奔波。</p> |
| (4)改善實習機會提供之誘因及機制 | <p>4-1 就您所知，政府目前有哪些措施可以有效鼓勵企業提供更多的實習機會？</p> <p>您認為現有的誘因機制有什麼可以改進的地方？</p> | <p>勞動部的網站「外國勞動權益網」(https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home)有做分眾及 QA 有關外國人申請工作許可的流程及辦法→企業可參考。</p> |
| | <p>4-2 企業在提供實習機會時，通常會遇到哪些主要障礙？</p> <p>貴單位如何幫助他們解</p> | <p>實習定義的不清楚也讓企業對於任用外國實習生有所顧慮，企業擔心可能會觸法或其他規定：</p> <p>①提供分眾的法規查詢網站。</p> |

| | | |
|----------------|--|--|
| | 決這些問題？ | ②有設立 1955 諮詢服務專線：多國語言(英文、泰文、印尼文、越南文)。 |
| (5)跨部門協作與溝通 | 5-1 在執行外國學生實習或實習後留臺的相關業務過程中，貴單位如何與其他部門協作？效果如何？您有何建議？ | 如果涉及專業性認定的問題是需要特別證照的，或是需要各目的事業主管機關來認定的，如交通部、衛福部專技人員證照的部分，要依照所屬法規去取得。 |
| | 5-2 您認為在跨部門協作中，有哪些做法可以提高政策執行的效率？您有什麼改善的建議？ | 同 5-1 題回覆。 |
| (6)系統化建置實習媒合平臺 | 6-1 對現有的實習媒合平臺有何看法？您認為實習媒合平臺必須具備哪些功能？ | 要分國分眾、多國語言，可先調查目前在臺灣就學並將來想要在臺就業的學生(可請外交部和教育部提供資料庫)，為外國學生提供更多語言支援。 |
| | 6-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 同 6-1 題回覆。 |
| (7)外國學生實習宣傳 | 7-1 貴單位有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | 到校宣導，向僑外生解釋工作許可的規範，並強調誠信和遵守規定的重要性。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 教育部及僑委會統籌各部會資源，在網頁做資訊揭露及宣傳。 |
| | 7-3 在您看來，哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 因素：薪資、職涯發展。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 您對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 實習在勞動部被定義為「非工作」，適用於教育部的實習計畫及法規，有別於勞動部所核發的工作許可→教育部需界定實習及工讀：勞僱型實習。 |
| | 8-2 您認為實習機會是 | 贊成開放已經畢業的外國人實習，但要限制 |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>否只限於提供給具學生身分的外國人？</p> <p>您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？</p> | 畢業 3 年內。 |
| | <p>8-3 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？</p> | <p>①新型專班是好政策 目前作為：</p> <p>①僑外生評點制：2024 年 8 月起，取消配額限制，讓更多學生可留臺工作。</p> <p>②白領外國人工作制度：達到薪資門檻的外國學生可以在臺灣從事白領工作。</p> |
| | <p>8-4 您對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？</p> | <p>企業：可提供獎勵措施→補助金。 教師：可提供獎勵措施，但升等是根據學術成就。</p> |

3. 教育部-高教司、國際司、技職司

| | | |
|----------|---|---|
| (1)背景與目標 | <p>1-1 請您簡單介紹一下貴單位執行外國籍實習生政策的經驗和看法？</p> | <p>國際及兩岸教育司（以下統稱為國際司）：畢業在臺實習延長一年，由學校為學生提出申請。今年 6-70 位，主要是醫學院）、之前 111-112 年申請人數約 160 人左右主要以新南向專班學生為主，疫情前不會破百。主要提供僑外生畢業後到留臺工作的銜接方式（過渡期實習），廠商基本都有提供基本底薪。</p> <p>高等教育司（以下統稱為高教司）：負責一般大學，校外實習課程（正式課程）。</p> <p>①無論國籍皆需符合產學合作實習辦法。</p> <p>②外國學生會因為語言、文化、適應、經濟需求，學校應提供相應協助。</p> <p>③實習課程安排上，一般大學較技專院校少。依系所課程規劃而定。</p> |
|----------|---|---|

| | | |
|----------------|---|---|
| | | 技術及職業教育司(以下統稱為技職司)：負責技專校院，如高教司所述，僅補充技專院校實習雖然普遍，但仍依系科安排。 |
| | 1-2 目前政府協助企業招募外國學生來臺灣就讀或到企業實習的相關政策有何建議？ | 同 1-1 題回覆。 |
| (2)臺灣外國實習生市場現況 | 2-1 就您的觀察，目前外國實習生有何需求？這些需求是否有變化的趨勢？ | 第一為經濟需求（學習上、生活上需要獎學金等等），第二為文化生活適應（語言能力，就算是用英文授課，但生活仍需要用到華語情境、宗教適應如伊斯蘭教）。未來變化：以僑生為主（因為語言關係）。以前大多為港澳陸生，但隨著政策變化，愈來愈多東南亞越南、印尼等地區的學生源（看中臺灣生活開銷、教學品質）。歐美不見得會選擇臺灣。 |
| | 2-2 您認為外國學生在實習過程面臨的主要挑戰是什麼？政府如何協助學校或企業解決這些問題？ | 技職司：實習分為一般型(在旁學習)和工作型(有勞雇關係)。一般型不分國籍，學生條件皆相同。但工作型外國學生是受就業服務法(為保護國人就業權益)第 50 條規範，每週時數(寒暑假外)為 20 小時，而臺灣籍學生則是依勞基法規定，每週工作時數為 40 小時。企業考量時間不好安排故降低提供實習機會的意願。如果是專班形式則另有規範標準，企業可以選擇依此方式辦理。 高教司：就業服務法每週時數(寒暑假外)為 20 小時的部分，依勞動部主管機關意見為主，考量未來是否需調整。學校課程規劃也有彈性，建議學校學分數可以做調整，或者是搭配學習型的理論型課程。 國際司：教育部去訪視查核實習企業(機構)時，會發放小卡給外國同學，有多國語言支援。學生可以透過部長信箱、NISA 專線(境外生支援，提供華語、英文、越南文、印尼文)。 |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>2-3 您認為大學或橋接機構在外國學生實習過程該扮演什麼樣的角色？</p> <p>您建議如何提升大學或橋接機構的功能？</p> | <p>①學校應有策略規劃，要訂定招進來外國學生的培育目的，瞭解學校本身的優勢領域有哪些，才知道策略佈局、未來實習的規劃，才知道如何和企業合作。</p> <p>②校內除了教學教室外，新增生活或宗教的友善空間，例如穆斯林祈禱室。</p> <p>③實習企業皆需校外實習委員會同意。學校應有監督、照顧之責。一學期學校要訪視 2 次。</p> <p>④學校行政人力不足及語言能力除中英外，應加備印尼、越南文等。</p> <p>⑤不同專班、計畫皆要有專責單位，未來可以協助整合校內單位整合或連結。</p> <p>⑥學校要幫助畢業後僑外生與企業的橋樑，引薦或推薦，學生較難自己找。</p> |
| | <p>3-1 貴單位在執行有關外國學生實習的法規或政策時，遇到主要的挑戰是什麼？這些挑戰如何影響到政策的有效性？</p> | <p>①20 小時/週時數安排問題。</p> <p>②工作型實習實習企業通常會直接問勞動部，但勞動部會轉回教育部。教育部收到都會受理，僅加班、工時、環境條件等事項會由教育部向勞動部（勞基法、就服法主管機關）做詢問。</p> |
| | <p>3-2 僑外生目前法規面遇到的各階段問題(如在學申請實習、應屆畢業實習、申請文件繁瑣等)，請問政府未來是否會鬆綁相關規定？</p> | <p>在條件上，在臺僑外生畢業後所用評點制以及覓職期鬆綁的情況下，教育部在審留臺的學生資料也相對寬鬆，目前沒有其他申請規定鬆綁的規劃。</p> <p>此題應依勞動部意見及規劃為主。</p> |
| | <p>3-3 實務上企業端聘用外國實習生面臨許多法規及各種因素的限制，導致國內中小企業最終放棄雇用外國實習生，針對這些問題，政府是否有相關措施協助？</p> | <p>實習企業（機構）要提供實習機會的意願本就不多，且學生是以「實務中學習」的角度進入職場體驗，而非工作，故對於實習企業（機構）限制較低。</p> <p>應該像德國的概念，以產業領域的未來共榮共好著想，而非實習後僅侷限在實習公司就業為單一目標導向。</p> |
| | <p>3-4 現行法規對於僑外生、外國學生、華語生之規定及業管機關均不相</p> | <p>教育部有工作小組、會與各部會有跨部會的首長會議，彼此交流，提升溝通管道。</p> |

| | | |
|-------------------|---|---|
| | 同，政府端是否可整合資源，以提高行政效能？ | |
| (4)改善實習機會提供之誘因及機制 | 4-1 就您所知，政府目前有哪些措施可以有效鼓勵企業提供更多的實習機會？ 您認為現有的誘因機制有什麼可以改進的地方？ | 教育部非企業範疇之管轄機關，僅能提供建議： ①主要還是回到法規限制，勞動部就業服務法 20 小時/週部分。 ②企業須保持開放的職場環境，給予外國實習生適應上的輔導協助。但中小企業可能較難推行。 ③語言訓練、文化差異等問題回歸到學校的教學與輔導支持。 ④經濟部提供稅務減免或優惠措施。 |
| | 4-2 企業在提供實習機會時，通常會遇到哪些主要障礙？ 貴單位如何幫助他們解決這些問題？ | 同 4-1 題回覆。 |
| (5)跨部門協作與溝通 | 5-1 在執行外國學生實習或實習後留臺的相關業務過程中，貴單位如何與其他部門協作？效果如何？您有何建議？ | 跨部會首長會議，彼此業務交流，提升彼此業務瞭解與推動。 困難處：修法。法規命令簡單，修法律難，可能原本只要修其中的 1~3，但最後變成 4~6 也額外加進來，工程浩大、影響效率。 |
| | 5-2 您認為在跨部門協作中，有哪些做法可以提高政策執行的效率？您有什麼改善的建議？ | 同 5-1 題回覆。 |
| (6)系統化建置實習媒合平臺 | 6-1 對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您認為實習媒合平臺必須具備哪些功能？ | ①企業：職缺需要標明及掌握，勿將實習與工作搞混。實習內容要實時更新，過期就要刪除。 ②學生：需要多語言切換。 ③學校：要能看到企業窗口資料。 |
| | 6-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 同 6-1 題回覆。 |
| (7)外國學生實習宣傳 | 7-1 貴單位有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？ | ①教育部有將如國際專修部等簡章請外交部提供給駐外單位做發放、宣傳。 ②今年啟動的新型專班有在海外設置基地 |

| | | |
|--------------|--|---|
| | 這些宣傳的效果如何？ | (印尼、越南、菲律賓)，有主責的學校駐點在該地和該地學校合作及宣傳，媒合牽線。 ③舉辦教育展、高等教育論壇，臺灣大專院校透過此管道自行宣傳。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 對教育部來說，主要在如何吸引外國學生來臺灣學習： ①建立臺灣高等教育的品牌，僑外生可以透過社群分享或回國分享臺灣高等教育的優勢與經驗來做宣傳。 ②大學應該團結，以團體戰的方式來做招生。教育部有透過新型專班的駐外中心來做加強各個大學的連結。 |
| | 7-3 在您看來，哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？ 政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 同 7-2 題回覆。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 您對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 法規限制，勞動部就業服務法 20 小時/週部分可以做調整。 |
| | 8-2 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？ 您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | ①依經濟部主管機關意見為主。 ②需要先思考策略定位，實習歸實習（海外校外實習課程）、工作歸工作。 |
| | 8-3 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 教育部 113 學年度開始會駐學校設立推動國際生就業輔導的學校專責單位，給予學校補助（高教深耕簡章有列此項指標），未來 1-2 年才可看出成效。 |
| | 8-4 您對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | (以下皆為個人觀點) 技職司：升等不只建立在實習，指標太小，且而非教學主要目的，間接變成老師服務企業，故不贊成。 高教司：教學、研究、服務，學校能自由調配升等點數權重加成，尊重學校。 國際司：以補助學校為主較好，反而會增加 |

| | | |
|--|--|--------------------------|
| | | 老師的壓力（因為普遍大學教師與業界連結度不高）。 |
|--|--|--------------------------|

4. 經濟部-投資審議司

| | | |
|----------------|---|--|
| (1)背景與目標 | 1-1 請您簡單介紹一下貴單位執行外國籍實習生政策的經驗和看法？ | 外國學生來臺企業實習的流程主要如下：企業及法人依據「企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點」（6個月+6個月）向經濟部投審司申請，經濟部投審司做形式審核（文書、資料齊備），送目的事業主管機關（依科系及產業而定），核發簽證由外交部負責。 |
| | 1-2 目前政府協助企業招募外國學生來臺灣就讀或到企業實習的相關政策有何建議？ | <p>①當初主要是為了攬才，但目前實務上皆用於服務業（旅宿、餐飲缺工問題），應用上偏於法律邊緣遊走，非人才庫的人才定義。易壓低臺灣基本薪資（外國學生來臺實習津貼通常落在 18000 元/月）。</p> <p>②未來還是維持 6+6（已調查過，時間足夠，通常寒暑假來的不會超過 3 個月，碩博生來做研究通常不超過 6 個月，唯餐旅業需要久用，為了訓練成本原因）。</p> <p>③未來觀光旅宿業明年會自己開一項辦法，餐飲旅宿業學生來臺實習會由該單位全權負責，實習期間將拉長為 1 年+1 年。</p> <p>④餐飲旅宿業這塊的外國學生來臺實習現象應該解決，觀光署也睜一隻眼閉一隻眼，鼓勵業者走這一塊，應該回歸至勞動部的勞工政策（餐飲旅宿業缺工的根本）去解決。</p> |
| (2)臺灣外國實習生市場現況 | 2-1 就您的觀察，目前外國實習生有何需求？這些需求是否有變化的趨勢？ | <p>①高科技專業學生是為了在臺灣實習後能回母國在該實習企業設立的國外廠址工作。</p> <p>②服務業學生第一為了賺錢，第二則是需要實習證明（印尼、新加坡等）賭場、遊艇等需要他們有實習經驗，臺灣高級飯店的經驗對他們未來求職有幫助，會優先錄取。</p> |
| | 2-2 您認為外國學生在實習過程面臨的主要挑 | <p>①高科技專業學生沒問題。</p> <p>②服務業學生主要為東南亞學生，會有語言</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>戰是什麼？</p> <p>政府如何協助學校或企業解決這些問題？</p> | <p>問題、宗教文化問題(飲食習慣，如伊斯蘭教不吃豬肉)。</p> <p>③醫療問題上，6個月以下停留簽證不能加健保，目前部分企業會幫他們保團保（需有移民署申請字號），但無強制。</p> |
| | <p>2-3 您認為大學或橋接機構在外國學生實習過程該扮演什麼樣的角色？</p> <p>您建議如何提升大學或橋接機構的功能？</p> | <p>①高科技專業學生通常是企業委託臺灣大專院校透過姐妹校或合作的國外學校交流，透過宣傳方式（背後牽線人）促進外國學生來臺企業實習，由企業向經濟部做申請。</p> <p>②服務業外國學生來臺實習與臺灣大專院校無交集。</p> <p>無相關建議。</p> |
| | <p>3-1 貴單位在執行有關外國學生實習的法規或政策時，遇到主要的挑戰是什麼？</p> <p>這些挑戰如何影響到政策的有效性？</p> | <p>①餐旅業擦邊球的狀況。</p> <p>②形式審核後送到實質審核，有些企業營業項目包含多種(物流、倉儲)，故列管的目的事業主管機關不同，會有審核流程上歸屬不明的狀況。</p> <p>③各部會對於實習津貼認定是否扣繳稅務的解釋不相同，建議整合。</p> <p>④各部會對於實習生是否需要保勞保（各區服務站搞不清楚實習和外勞的差異，仍會加保），目前仍尊重各公司決策。</p> |
| | 3-2 僑外生目前法規面遇到的各階段問題(如在學申請實習、應屆畢業實習、申請文件繁瑣等)，請問政府未來是否會鬆綁相關規定？ | *此題不屬經濟部業務範疇內* |
| | 3-3 實務上企業端聘用外國實習生面臨許多法規及各種因素的限制，導致國內中小企業最終放棄雇用外國實習生，針對這些問題，政府是否有相關措施協助？ | 企業營業額、規模為必要衡量標準，當初訂定主要為製造業使用，條件及資格上已經相當寬鬆，故未來無調整計畫。 |
| | 3-4 現行法規對於僑外生、外國學生、華語生之 | 學生實習業務應有統籌，整合起來較為恰當，唯需考慮由哪給單位願意整合，建議國發會 |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | 規定及業管機關均不相同，政府端是否可整合資源，以提高行政效能？ | 運用人力、財力資源作主導。 |
| (4)改善實習機會提供之誘因及機制 | 4-1 就您所知，政府目前有哪些措施可以有效鼓勵企業提供更多的實習機會？ 您認為現有的誘因機制有什麼可以改進的地方？ | 實習生分為兩種狀況： ①經濟部投資促進司有做過研究，專業領域人才不用宣傳，臺灣的產業已具備吸引力。 ②純勞力密集則是東南亞大學（仲介與旅行社的功能，處理他們機票、簽證、地下匯兌問題，但是用學校包裝）會積極與臺灣企業洽談，不需再額外宣傳。 ③與留臺機制的設計有關聯（詳見 8-3）。 |
| | 4-2 企業在提供實習機會時，通常會遇到哪些主要障礙？ 貴單位如何幫助他們解決這些問題？ | ①流程申請上沒有問題。 ②很多企業（中小企業）會將實習和工作搞混（勞健保、所得稅、津貼等問題），大公司有法務部門所以沒問題，會跟他們解釋。 |
| (5)跨部門協作與溝通 | 5-1 在執行外國學生實習或實習後留臺的相關業務過程中，貴單位如何與其他部門協作？ 效果如何？ 您有何建議？ | ①送審步驟會有跨部會的機會。 ②國發會建立人才庫規劃有來問過。 沒有建議。 |
| | 5-2 您認為在跨部門協作中，有哪些做法可以提高政策執行的效率？ 您有什麼改善的建議？ | 同 3-4 題回覆。 |
| (6)系統化建置實習媒合平臺 | 6-1 對現有的實習媒合平臺有何看法？ 您認為實習媒合平臺必須具備哪些功能？ | 投資促進司 Contact Taiwan，一個月不到 10 人申請，使用率低。建議要考量建立平臺的使用效益。 |
| | 6-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | ①學生華語程度顯示。 ②UI 先做出來再優化。 |
| (7)外國學生實習宣傳 | 7-1 貴單位有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？ 這些宣傳的效果如何？ | 沒有做過宣傳，投審司只有 2 個人辦理此業務。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式 | 同 2-3 題回覆。 |

| | | |
|--------------|--|---|
| | 可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | |
| | 7-3 在您看來，哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？ 政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 同 2-3 題回覆。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 您對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 同 2-2 回覆，無其他建議。 |
| | 8-2 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？ 您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 不同意。應要有學籍，畢業後即為工作，為勞動部列管對象。 |
| | 8-3 您對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | <p>①高端技術人才可以用專業人才 47,971 來聘，所以沒問題。</p> <p>②餐飲旅宿業外國學生實習後沒有法規可以適用，培訓好的人才留不下來，可以規劃相關規範。</p> <p>③曾經來過臺灣實習的外國學生政府可以放寬簽證、居留、條件 (47,971 元)，企業也可以有錄用加分的機制。</p> <p>④實習結束後如果企業想直接聘僱，需出境後換簽證(實習簽轉工作簽)再回臺，建議有銜接的配套。</p> |
| | 8-4 您對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | <p>非屬機關業務範疇，個人意見：</p> <p>①無相關意見。</p> <p>②推測老師應該會不同意，升等已經困難，還要帶實習生分身乏術。</p> <p>③實質金額補助較有誘因，但前提是學生實習的過程需要嚴格把關。</p> |
| 補充 | | <p>①對於人才庫看法，需要考量個資法、目前實習生申請為紙本申辦，需要考量是否電子</p> |

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| | | 化系統後再配合。 ②建議大四生再來臺實習，畢業後才能做銜接。 |
|--|--|-----------------------------------|

附件十五

臺灣外國實習生市場橋接面之建議：學校端訪談

1. 成功大學

| | | |
|--------------|---|---|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 國際學生：3203人(馬來西亞、印尼、港澳、日本)，2004位學位生，有38人參與實習(大學生居多)。 鼓勵實習：開設特色學程，培養人才並送至實習場域。 |
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | 學生參與實習有兩種方式： ①因課程要求需修實習學分。 ②出於自發性動機參與。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？ | ①醫療、半導體業、人力資源。 ②實習對職涯幫助：瞭解未來就業及產業文化。 |
| (3)實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 產學合作：半導體、醫療產業。 目前和金融業積極洽談合作，為外國學生找實習機會。 |
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些挑戰？ | 企業會挑學生的國籍。 |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | 企業文化不夠友善：要提高英文及外國學生友善環境。 |
| (4)促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | ①高教深耕推動國際化。 ②聘請外國教授。 ③校長募款獲取資源。 ④針對外國學生提供專門的獎學金。 |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？ | 與重點國際大學建立研究合作、教授間的專案研究，並透過產業鏈接和合作項目，為國 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | <p>作？</p> <p>這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？</p> | 際學生創造更多的實習機會。 |
| | <p>4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？</p> <p>這些計畫如何促進國際學生參與實習？</p> | 篩選好的外國學生、國際化推動、跨處室合作(產創總中心、學務處) |
| (5)系統化建置實習媒合平臺 | <p>5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？</p> <p>您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？</p> | <p>成大的引蝶計畫。</p> <p>媒合平臺應具備：雙語功能、產業分類主打。</p> |
| | <p>5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？</p> | 積極宣傳，如辦活動(線上/線下)、博覽會、在社群媒體曝光 |
| (6)國際學生支持服務 | <p>6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？</p> | <p>體現「幸福校園」的理念及校園友善環境：</p> <p>①英語心理諮詢。</p> <p>②宗教友善：學校設有 6 個祈禱室。</p> <p>③校園設施更新。</p> |
| | <p>6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？</p> <p>有什麼需要進一步改善的地方？</p> | 軟硬體設施需持續投資。 |
| | <p>6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？</p> | 跨處室共同合作，各司其職即可，由產創總中心合作進行產業鏈接。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | <p>7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？</p> | <p>①去國外校園招生：重點招收、擇優補助</p> <p>②參與國際教育者年會。</p> |
| | <p>7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學</p> | <p>①生醫領域做專案</p> <p>②半導體業</p> <p>③AI 應用</p> <p>④政府扶植新創公司。</p> |

| | | |
|--------------|---|--|
| | 生？ | |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 因素：給予獎學金。 加強臺灣在半導體與生醫等吸引國際人才的產業優勢。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | ①創造國際化工作環境。 ②扶植新創產業。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | ①實習後轉正有加分 ②留臺補助 ③政府挹注企業專案 ④法規適度開放 |
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | 分工協作：學務處、國際處、人事室。 |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 贊成開放，畢業幾年內需要數據佐證才能訂定，且視產業屬性而定。 |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | 支持，但要由教育部負責審核實習的內容有效及適當性。 |

2. 政治大學

| | | |
|-------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 依個科系學程規劃內容，不一定都有實習必修，但鼓勵暑假期間實習。 |

| | | |
|-----------------|---|---|
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | ①對於臺灣工作環境有初步理解。 ②讓未來雇主有機會先瞭解他。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？ 這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？ | ①依各科系課程規劃為主，不同領域實習內容不同。 ②同 2-2 題回覆。 |
| (3) 實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | ①鼓勵企業提供暑假實習機會，較不鼓勵學期間實習（時間片斷，學期應以教育為主）。 ②清楚告知企業實習內容必須與專業相符。 ③與校友連結，增加實習機會。 ④要求企業實習必須有實習津貼。 |
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些挑戰？ | 本校沒什麼問題。 但指出其他私立大學或科大面臨問題：把外國學生帶到臺灣來，實際是假實習真打工，並非正常的教育流程，這種實習並不長久，且對國家長期發展有礙。 |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | 企業有高機率希望將實習生聘僱為正式員工，實習期間應該鎖定暑假實習，增加企業任用實習生的誘因（訓練期才足夠）。 |
| (4) 促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | ①跟最好的大學商學院簽約。 ②全世界的招生活動（大學博覽會）。 |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？ 這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？ | ①同 4-1 題回覆。 ②依個科系學程規劃內容，不一定都有實習必修。 |
| | 4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？ 這些計畫如何促進國際學生參與實習？ | 國際合作計畫：同 4-1 題回覆。 促進國際學生參與實習：同 3-1 題回覆。 |
| (5) 系統化建置實習媒合平臺 | 5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？ | 有自己的實習媒合系統，學生和企業都上去登記，學校安排面試。 |

| | | |
|---------------|--|--|
| | <p>對現有的實習媒合平臺有何看法？</p> <p>您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？</p> | |
| | <p>5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？</p> | <p>①建議由國發會建一個系統平臺，連結臺灣所有大學的學生資源，降低各校人力、外國學生找實習機會、企業找實習人才的資訊成本。</p> <p>②考量政府人力有限，建議可以委外請一所大學統一辦理（如東海大學的 GIFT 平臺）。</p> <p>③建議至少有英語，多國語言更好。</p> <p>④企業刊登的實習資訊需要清楚、目標明確。</p> <p>⑤各校老師可以追蹤學生實習及後續就業的情況。</p> |
| (6)國際學生支持服務 | <p>6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？</p> | <p>①好的英文課程（ETP 學程）。</p> <p>②全英文的學位學程（IMBA）。</p> <p>③提供有交換學生的規劃。</p> <p>④要求新進教師要有英文教學的能力（除專業語言科系）。</p> <p>⑤設置華語學程（外國學位生必修，交換生可以選修）。</p> <p>⑥體育館、圖書館等優質設施</p> |
| | <p>6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？</p> <p>有什麼需要進一步改善的地方？</p> | 足夠，無需要進一步改善的地方。 |
| | <p>6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？</p> | 同 5-2 題回覆。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | <p>7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？</p> | <p>本校的教育名聲：</p> <p>①跟最好的大學商學院簽約。</p> <p>②全臺第一 AACSB 認證。</p> <p>③全世界招生活動（大學博覽會）。</p> <p>④校友返回母國後宣傳，提升政大國際知名度。</p> |

| | | |
|--------------|--|---|
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 同 6-1 回覆。 |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | ①同 7-1 回覆。 ②同 5-2 回覆。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | <p>①實習應該都有津貼（無論由企業給付、或由學校提供獎學金），有錢學生才更願意付出、企業才會要求。</p> <p>②待遇與福利不應分國籍。</p> <p>③外國學生應有一組身分號碼（需與本國人做區隔），用於銀行開戶、駕照等，未來若居留或成為公民留用這組號碼。</p> <p>④愈來愈多研究表明，外國人來工作可以帶動當地消費需求，人口產生需求、需求產生供給，不會讓國人因此沒工作。應該讓社會知道，避免勞動團體反彈。</p> <p>⑤重要的法規應雙語並行，打造對外國人才的友善環境。</p> <p>⑥低階勞務工作的缺口不應該用來臺實習作為幌子，應該以改良根本的外國勞工政策才是正道。</p> <p>⑦建議引進美國 Co-op 概念：學校 2 年+①5-2 年企業實習(可抵學分)+回校完成學位。</p> <p>⑧建議暑假拉長到三個月，寒假縮短為兩週，增加企業任用實習生的誘因（訓練期才足夠）。</p> <p>⑨畢業後實習應由學生自行申請，不需透過學校單位申請。</p> |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | <p>國家現在缺工，建議放寬以下實習後留臺的條件：</p> <p>①薪水限制。</p> <p>②實習及覓職期間應加長至 2 年。</p> <p>③居留權取得。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | 同 5-2 題回覆。 |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 同意開放，且不限條件與學歷。 |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | 認同，但建議依每個大專院校的任務性質(教學型、技術型、綜合型等)自由決定是否納入升等條件，不應由教育部統一規定。 |

3. 中興大學

| | | |
|--------------|---|--|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 國際學生：800 多人(多為碩士)。實習比例目前無掌握。 本校為綜合型研究型大學，無實習學分，但有業界老師授課，送到企業去實習的比例不高。學生多在教授實驗室內進行實作或研究。 |
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | ①以印度為主的東南亞學生留臺工作意願高(薪資)。 ②獎學金、學位。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？ | ①農業、生物科技。 ②實習對職涯幫助：瞭解產業實際狀況及工作環境，以及讓企業與學生互相瞭解。 |
| (3)實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 學校設有產學鏈結中心，也會主動找在海外有分(子)公司的企業合作(外派回母國)。 |
| | 3-2 在提供實習機會的 | 語言障礙，學生須提升華語能力。 |

| | | |
|----------------|--|---|
| | 過程中，學校面臨哪些挑戰？ | |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | <p>①支持新型專班的做法。</p> <p>②企業任用外國實習生應有專業導師輔導，協助他們融入企業。</p> <p>③對企業提供獎勵制度。</p> |
| (4)促進國際交流與合作 | <p>4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？</p> <p>4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？</p> <p>4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？這些計畫如何促進國際學生參與實習？</p> | <p>①姊妹校。</p> <p>②各院系教授交流引薦。</p> <p>②2+2 雙聯學位。</p> <p>④校與校之間的合作研究計畫。</p> <p>與國外的合作過程會提升雙方學生的交流，也會促進學術上的合作，不過對促進實習沒有相當的幫助。</p> <p>繼續提倡雙聯學制，可以促進外國學生來臺灣就學的意願，也許在偏重實務經驗的系所可以帶動實習發展。</p> |
| (5)系統化建置實習媒合平臺 | <p>5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？</p> <p>5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？</p> | <p>無使用過實習媒合平臺。 實習媒合平臺應具備：</p> <p>①中英雙語切換。</p> <p>②企業產業別搜尋篩選企。</p> <p>③業需經過學校或相關機構的認可。</p> <p>④企業資訊透明。</p> |
| (6)國際學生支持服務 | <p>6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？</p> <p>6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？有什麼需要進一步改善的地方？</p> | <p>①華語訓練 ②實作課 ③企業參訪</p> <p>學校還需要更好地整合資源：</p> <p>①校內資源還未能足夠掌握國際學生的實習狀況。</p> <p>②實習導師的輔導和企業的聯繫上，還有提升空間。</p> |

| | | |
|---------------|--|--|
| | 6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？ | 本校為綜合型研究大學，產學合作實習較少，但本計畫國際事務處專門處理外國學生的相關事宜。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | 7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | ①姊妹校的聯繫。 ②教師的個人國際人脈。 ③參加教育展。 ④透過網頁與影片做宣傳。 效果有用，但不全面。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | ①建立一個全國性的平臺，將各企業的實習機會集中展示給全國的國際學生。 ②2+2 年雙聯學位。 |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | ①薪水相較母國多。 ②政府可整合有外國人才需求的國際化企業。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 實習的規劃應該以實際需求為導向，確保企業能提供合適的實習環境。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 機票補助、生活補助。 |
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | ①由臺灣教授與國外教授交流並帶資源進來。 ②雙聯學位透過 2+2 或其他類型的學習安排結合實習機會，最終實現國際化人才的培育。 |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企 | 對於實際效益和可行性抱有疑問(不是很贊同)。 |

| | | |
|--|-----------------------------------|--|
| | 業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | |
|--|-----------------------------------|--|

4. 暨南大學

| | | |
|--------------|---|---|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 國際學生：90人，主要來自碩士和博士班(占80人)，集中於管理學院、人文學院和科技學院。 實習比例不高。 實習安排多透過產學合作進行，而不是由國際處直接管理，主要以科技學院學生為主。 |
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | 多數國際學生希望畢業後留臺工作，尤其來自緬甸的學生因當地動盪，留臺意願高。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？ | 觀光餐旅學系的學生最容易找到實習機會，但管理學院學生則較偏向研究導向，難以留在臺灣工作。 |
| (3)實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 主要依靠教授與產業的合作安排實習機會。 實習(交換)資源整合目前在教授。 |
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些挑戰？ | 學校尚未針對實習設立完整的政策或方法。如教育部 INTENSE 計畫，本校無法成案的原因是無固定對接廠商，實習名額有限，同樣的獎助金額，企業只願意補貼碩博士生。 |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | |
| (4)促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | 與法國、日本等學校間長期合作，互派學生交換彼此交流。 |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合 | ①與海外聯合招生委員會合作(僑生)。 ②由老師自身與國際學校連結的資源帶到學 |

| | | |
|----------------|--|---|
| | <p>作？</p> <p>這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？</p> | 校。 |
| | <p>4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？</p> <p>這些計畫如何促進國際學生參與實習？</p> | 通過實習計畫，幫助學生提升就業機會，並推動校內與國際企業的產學合作。目前剛與矽品公司探討成立國際新型專班，為學生提供一年實習機會。 |
| (5)系統化建置實習媒合平臺 | <p>5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？</p> <p>對現有的實習媒合平臺有何看法？</p> <p>您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？</p> | <p>①沒有用過實習媒合平臺。</p> <p>②對現有的實習媒合平臺的看法：要抓住學生的科系及出路與企業媒合很不容易。</p> |
| | 5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | |
| (6)國際學生支持服務 | <p>6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？</p> | |
| | <p>6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？</p> <p>有什麼需要進一步改善的地方？</p> | 國際學生在語言能力上存在挑戰，特別是碩博班學生的華語溝通能力不佳，需要幫助他們在語言能力的提升。 |
| | 6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？ | 產學合作主要以產學與推廣教育營運中心（目前和矽品洽談）。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | <p>7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？</p> | 有，本校加強國際招生，學校今年已聘請兩位專員負責推動國際生招生策略，特別是針對東南亞國家。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 外國學生主要希望未來留臺工作，薪資水平為主要考量，可往此方向研議。 |

| | | |
|--------------|---|--|
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 同 7-2 題回覆。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 同 7-2 題回覆。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 目前政策已適度放寬，無其他意見。 |
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 多數國際學生希望畢業後留臺工作，尤其來自緬甸的學生因當地動盪，留臺意願高。 |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | 觀光餐旅學系的學生最容易找到實習機會，但管理學院學生則較偏向研究導向，難以留在臺灣工作。 |

5. 輔仁大學

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 國際學生：約 1000 人 實習是綁課程，沒有辦法很確切的調查。 |

| | | |
|-----------------|---|--|
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | 東南亞學生通常希望在臺灣畢業後留下來就業，尤其是印尼和越南學生。他們的主要需求是增加實習與未來職涯的連結；歐美學生則多數會回母國或地區就業。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？ | ① 實習領域：餐旅、傳播、管理學院。 職位：公司給專案。 ② 實習對職涯幫助：建立人脈、實習即就業。 |
| (3) 實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 校友網絡(校友企業合作：拓展海外據點)。 |
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些挑戰？ | 學生準備度：對實習沒概念、期望過高。 |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | 企業英文能力要夠，因為學生「讀」和「寫」不是很好。 |
| (4) 促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | ① 天主教姊妹校。 ② 跟歐洲及印度有宗教研究服務學習。 ③ 交換生聯合研究：澳洲籍越南。 |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？ | ① TEEP 計畫：請在海外企業的越南籍學長姐派優秀的人來讀書並留臺工作。 ② 非洲菁英計畫(醫療)：邀請非洲醫療學者及教授來見習照顧嬰兒等知識。 |
| | 4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？這些計畫如何促進國際學生參與實習？ | 新型專班、交換生→開始重視東南亞學生。 |
| (5) 系統化建置實習媒合平臺 | 5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？ | 實習媒合由本校職輔組負責。 媒合平臺應具備：語言轉換、要獨立(專給外國學生)。 |

| | | |
|---------------|---|--|
| | 您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | |
| | 5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 要宣傳行銷。 |
| (6)國際學生支持服務 | 6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？ | ①英文心理諮詢。 ②英語資源和幫助。 |
| | 6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？ 有什麼需要進一步改善的地方？ | 各中心準備度：人力要再增加。 |
| | 6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？ | 國際處招生、留才、留臺要一條龍→學校要資源整合。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | 7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | 很少宣傳，有跟北農合作並宣傳。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 獎學金。 |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 對東南亞國家的因素：薪資。 加強宣傳：新型專班。 如何加強宣傳：企業準備度→全英文環境(若外國人讀國際學院，華語能力不佳，除非有誘因，如保障就業)。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | ①學校設立專責辦公室。 ②要將誘因佈達給實習生：轉正資訊。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 要將誘因佈達給實習生：轉正資訊。 |
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立 | 國際處一條龍(系所人力不足)。 |

| | | |
|--|---|--|
| | 一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？ 您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 贊成開放已經畢業 3 年內的外國人實習，但是配套措施要做得好，避免純打工。 |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | 學校給獎金：學海築夢反向操作。 不贊成教師升等依據(產學升等已包含)。 |

6. 明志科技大學

| | | |
|-------------|--|---|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 國際學生：200 人(大多為研究所)印尼最多、越南、印度、泰國，以產學專班必修學分為主。 除了產學專班外，參與實習比例不高，大多專注於課業和論文的完成。 鼓勵實習：引導學生參與交換計畫或研究實習（如進入實驗室），以替代正式的業界實習。 |
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | ①外國碩博生對實習興趣不高，因為實習津貼為最低基本工資。 ②希望畢業後能在臺灣工作，而非單純參與實習。 ③由於法規的限制，外國學生很難在學期間找到符合自身專業且提供實習機會的公司。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何 | ①研究生：研究實習。 工程類學系：在廠內實習。 ②實習對職涯幫助：瞭解產業實務及未來職涯。 |

| | 幫助？ | |
|----------------|---|--|
| (3)實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 學校合作廠商提供實習機會。 |
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些挑戰？ | 受一周 20 小時工作限制，用彈性方式安排補足，如：交換計畫、做研究。此限制導致企業給予實習機會降低。 |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | 企業主要是受法規時數的限制以及外國學生語言溝通的問題，還有產業類型的差異，建議往這幾個方面改善。 |
| (4)促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | 主要招募研究生和姊妹校合作跨國合作學程 → 有保障。 |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？ | 和姊妹校合作跨國合作學程，在交流過程中帶外國學生參與臺灣社區活動，幫助他們職涯探索。 |
| | 4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？這些計畫如何促進國際學生參與實習？ | 持續現在的國際合作方式，國際學生參與實習主要看合作廠商是否有需求，並且優化校內的實習系統。 |
| (5)系統化建置實習媒合平臺 | 5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 實習就業輔導組：曾錚組長 校內平臺：「實習鏈媒合系統」，裡面功能包括廠商刊登實習機會、學校線上審核、輔導學生對應到同專業的實習機會、媒合學生與企業面談這四大部分。因為是配合本計畫學校自己的校內實習學分，所以企業提出的實習機會本計畫一定會審核過後確認沒問題，再依據專業性質與相應科系的學生做媒合。 |
| | 5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | ①建議一開始先做身分上的分流，因為本國籍找實習相對自由，但外國籍學生會有一些限制。 ②界面要是英文、職缺的內容也要一併為英文。 |

| | | |
|---------------|---|--|
| (6)國際學生支持服務 | 6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？ | ①在地國際化→本國籍生和外國籍生共宿，讓學生除了課堂之外，在與臺灣學生接觸中能多學華語。 ②大學社會責任計畫USR：讓外國學生參加，找到職涯方向。 |
| | 6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？有什麼需要進一步改善的地方？ | 可以再更加推動在地國際化，因為臺灣學生仍較不敢與外國學生接觸（語言溝通問題），未來可以在校內舉辦更多交流活動促進文化融合。 |
| | 6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？ | 國際處和研發處合作實習媒合輔導。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | 7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | 因法令工時限制，大學部宣傳時以大三的多元方案為主。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 法令要放寬：因法律受限（每週20小時），企業無法保證實習機會的穩定性，招生宣傳時無法強調保證有實習機會。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 法令須更放寬：工時限制及評點制。 |
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | 校方與企業密切合作，提供更多實習機會，並嘗試通過不同管道幫助外國學生獲得實習機會。 |

| | | |
|--|---|------------------------------|
| | <p>8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？</p> <p>您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？</p> | 可參考美國 OPT，已畢業外國學生合法居留實習再找工作。 |
| | <p>8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？</p> | |

7. 龍華科技大學

| | | |
|--------------|------------------------|--|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？ | 國際學生：2000 人。 |
| | 參與實習的比例如何？ | 國際產學專班的學生大概占了總人數的八成，實習是必修課，因此基本上都是參與實習的。 |
| | 貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 學校實習有分必修和選修課，選修實習的學生，參與率較低，但學校會透過多種方式來鼓勵，包括政府的法規調整。例如，將選修的實習時數納入工作經驗，這對於未來申請永久居留有幫助。 |
| (3)實習機會提供與挑戰 | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | <p>①經濟效益為重。</p> <p>②未來有機會想留臺工作。</p> |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？ | <p>①工程領域（機械、電子、電機等 STEM 領域），通常是在生產線上工作。</p> <p>②實習對職涯幫助瞭解產業實際狀況及自身職涯發展。</p> |
| (3)實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 校企合作（3+4 僑生專班、新型專班）。 |
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些 | <p>①學生的個人偏好：部分學生對實習廠商不滿意，尤其在工程領域的學生不喜歡待在工</p> |

| | | |
|----------------|---|---|
| | 挑戰？ | <p>廠，這與政府所鼓勵的實習方向產生矛盾。</p> <p>②監控學生打工與實習的區分：學生可能私自找到實習機會，學校無法有效監控，尤其當這些機會並未經過學校核可，容易與打工混淆。</p> <p>③實習機會與產業需求的波動：企業在承諾提供實習機會時，可能會因經濟或產業的變動，實際提供的實習名額會比原來預期的少。</p> <p>④外國學生的輔導需求：照顧和輔導外國學生的時間與精力是臺灣本地學生的 5 倍，對學校來說負擔很大。</p> |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | 政府改變法規，將實習時間納入工作經驗，對學生取得永久居留權有幫助，吸引更多學生參與實習。 |
| (4)促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | <p>①產學合作：企業接受度高。</p> <p>②教育展(成效不高)。</p> |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？ | 先背景調查，直接拜訪當地高中及大學，學校與企業的合作關係已經融入到產學專班的設計中，使得學生看到宣傳時便知道課程是必須參加實習。 |
| | 4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？這些計畫如何促進國際學生參與實習？ | 學校所有能應用的宣傳都做了，在招生過程中也會強調某些系所有必修實習學分，招生人數也頗有成效，未來會持續同樣的模式。 |
| (5)系統化建置實習媒合平臺 | 5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 建議分階段式審核，企業提供實習機會後，必須先由學校做初審，確定後再分發給適合該專業科系的學生。 |
| | 5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | |

| | | |
|---------------|---|---|
| (6)國際學生支持服務 | 6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？ | ①15 學分華語課+補強課，鼓勵考取華語檢定。 ②若學生不喜歡實習廠商會輔導至其他實習。 |
| | 6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？ 有什麼需要進一步改善的地方？ | 學生對學校認同感需增加→建立外國學生校友會。 |
| | 6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？ | 由研發處主導。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | 7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | 當地報章雜誌、媒體合作、社群平臺。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 口碑行銷(成功入學給推薦者獎學金)。 |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 因素：薪水相較母國多。 加強宣傳：來臺工作給補助。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | ①建議政府加強對人文類科系實習機會的支持，例如為語言或金融等科系的學生提供更多實習機會。 ②需要政府協助盤點公部門的實習職缺，特別是為外國學生提供更多適合的機會。 ③學校和政府應加強合作，簡化公文流程，提高效率。 ④要為學生創一個平臺提供即時問答。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | ①強化實習與工作經驗之間的銜接。 ②將實習時數納入工作經驗，這對於外國學生在臺灣申請永久居留權非常有吸引力。 |

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | 強化與企業的產學合作來推動國際化，特別是工程類等產學專班。 |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外國人實習機會有何看法？ | 只限於學生身分較好，不支持開放已經畢業的外國人實習(有國安問題)。 |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法？ | 多元升等有類似，可當參考(加分項目)，但不硬性規定。 |

8. 南開科技大學

| | | |
|--------------|---|---|
| (1)背景與目標 | 開場白，不需回應 | |
| (2)國際學生實習現況 | 2-1 有多少國際學生？參與實習的比例如何？貴校如何鼓勵外國學生實習？ | 國際學生：368 人(越南、印尼、馬來西亞) 外國學生專班 285 人，非專班 7 人，僑生專班 18 人 一般生 52 人，碩士班 6 人。 實習比例：87.77%。 鼓勵實習：招生宣導、系上宣導、校外實習說明會（廠商媒合）。 |
| | 2-2 學生有哪些主要的需求和期望？ | 提早接觸業界瞭解企業接軌企業，透過實習增加實務經驗，爭取畢業後留臺，賺取生活費。 |
| | 2-3 學生通常在哪些領域和職位上實習？這些實習機會對他們的學習、對未來職涯有何幫助？ | 製造業、服務業；現場操作人員、維修人員、品管，現場服務人員，從基層學習利於未來就業後可擇優為管理幹部。 |
| (3)實習機會提供與挑戰 | 3-1 如何協助國際學生尋找實習機會？ | 學校策略聯盟企業，教師的企業人脈，校友企業，研發處輔導企業。 |

| | | |
|----------------|---|---|
| | 3-2 在提供實習機會的過程中，學校面臨哪些挑戰？ | 實習前：企業用人數改變，企業對境外生認同。 實習中：景氣影響企業用人及裁員。 實習後：留任學生數，學生表現影響後續媒合。 |
| | 3-3 建議如何提高企業對國際學生實習的接受度，並積極參與實習計畫？ | 依據不同產業性質與需求，企業主必須體認臺灣少子化對企業的影響將越來越大，部分產業本地年青人不願意從事而缺工，國際學生實習事經由國內大學自己依廠商需求培育，與傳統外勞不同。 |
| (4)促進國際交流與合作 | 4-1 在促進國際交流方面，貴校有哪些成功的經驗？ | 長期與韓國漢陽女子大學辦理交換生。 |
| | 4-2 貴校如何加強與國外大學和研究機構的合作？這些合作是否有助於提高國際學生的實習機會？ | ①國外大學和研究機構的合作，提供學生實習機會不多。 ②由國際處負責牽線，系所人員實際參與→有利學生實習。 |
| | 4-3 在未來的國際合作方面，貴校有哪些計畫或期待？這些計畫如何促進國際學生參與實習？ | 目前與馬來西亞果農總會，馬來西亞人才培育暨產學合作聯盟，休閒系學生海外實習。 |
| (5)系統化建置實習媒合平臺 | 5-1 貴校用過哪些實習媒合平臺？對現有的實習媒合平臺有何看法？您建議實習媒合平臺應具備哪些功能？ | 目前未使用實習媒合平臺。 |
| | 5-2 對目前的實習媒合平臺有什麼建議？ | 可得知學生華語程度的功能。 |
| (6)國際學生支持服務 | 6-1 貴校為國際學生提供了哪些支持服務？ | ①提供華語文訓練與檢定，以利學生校外實習與未來留臺就業。 ②實習前：辦理職場性平講座，勞工安全講習，勞工衛生講習，媒合協助。 實習中：輔導訪視實習後：回饋到課程改善， |

| | | |
|---------------|---|---|
| | | 滿意度調查。 |
| | 6-2 您覺得這些支持服務是否足夠？ 有什麼需要進一步改善的地方？ | 學校支持服務是足夠，但是師生參與之落實，部分學生華語能力與溝通能力之確實，部分學生對實習職場之認知，價值觀之提升，職場之認知有待改善。 |
| | 6-3 您認為學校是否應與產學合作或是有專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為何？ | 學校應有產學合作或專責機構協助學生實習或就業媒合，權責歸屬建議為研發處。本校目前正規劃為成立境外生服務中心，進一步統整權責。 |
| (7)外國學生實習宣傳策略 | 7-1 貴校有否針對外國學生來臺實習進行宣傳？這些宣傳的效果如何？ | 有，去海外招生會別介紹專班不同類型。可以提高學生就讀意願，減輕經濟壓力，學生也體認就讀的科系有校外實習，未來有助於就業與留任。 |
| | 7-2 您認為有哪些方式可以提升臺灣在國際上實習機會的知名度，吸引到更多優秀的外國學生？ | 企業願意提高實習津貼，而且提高留任學生人數，校外實習與就讀專業領域契合，學校能夠落實學生校外實習輔導，讓學生學習專業。 |
| | 7-3 哪些因素最能吸引外國學生來臺灣實習？政府應該如何加強這方面的宣傳？ | 優質的企業、良好的實習環境、與就讀專業契合、有實習津貼。 政府應以已留任學生案例作宣導，可比照學海飛颺製作學生實習影片來宣導。 |
| (8)政策建議與未來展望 | 8-1 對改善外國實習生的政策有什麼具體建議？ | 企業提供實習津貼應能作為企業減稅依據，增加企業意願。 |
| | 8-2 對政府藉由實習，進而留用外國學生的政策有何建議？ | 政府應有獎勵機制(減稅)，鼓勵企業提供國際生校外實習，並留任國際生。 |
| | 8-3 您認為大專院校怎麼推動國際化，並建立一個學習、實習、就業結合的人才輸送帶？ | 學校推動國際化應有一個整合的單位，含括生活輔導、學習、實習與就業。避免多頭馬車現象。 |
| | 8-4 您認為實習機會是否只限於提供給具學生身分的外國人？您對開放已經畢業的外 | 應僅限於在學學生，不應複雜化。 |

| | | |
|--|---|--|
| | 國人實習機會有何看法? | |
| | 8-5 對於政府研議給予積極協助外國學生赴企業實習之學校或教師設立相關獎勵機制，以提升學校端之誘因，有何看法? | <p>①學校列為獎補助參考依據，增加辦理外國學生赴企業實習補助費用。</p> <p>②本來教師評鑑有加分；若成為升等依據，綜合型研究大學執行起來不容易。</p> |

附件十六

臺灣外國實習生市場供給面之建議：學生端焦點座談

1. 實習經驗分享

1-1 實習期間的主要工作

| 工作項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|------|---------------------|---|------|
| 行政助理 | 文件處理、會議安排或辦公室相關支援工作 | HA-1, IC-1, J-2, K-1, M-4, SB-1, T-1, V-1 | 8人 |
| 產品開發 | 提供產品創意研發和測試 | G-1, HB-1, IB-1, IB-2, M-2, SC-1, T-2 | 7人 |
| 營運管理 | 公司營運相關之助理工作 | IA-5, J-1, J-2, M-5, P-1, SB-1, ST-1 | 7人 |
| 數據分析 | 蒐集、整理和分析數據 | AK-1, C-1, HA-2, M-6, V-1 | 5人 |
| 社群媒體 | 社群互動及回覆之小編工作 | J-1, M-1, M-7, V-2 | 4人 |
| 專案管理 | 規劃、執行、監控和報告專案 | HA-2, HA-4, M-7 | 3人 |
| 市場調查 | 蒐集資訊和競品分析 | IA-2, IA-3, J-2 | 3人 |
| 其他工作 | 海外客戶開發 | HA-3, IA-2, M-7 | 3人 |
| | 產品及視覺平面設計 | IA-1 | 1人 |
| | 乳製品品質控制、機器操作 | IA-4 | 1人 |
| | 採訪、文章雜誌撰寫編輯 | IA-6 | 1人 |
| | 攝影助理、協助剪輯調色 | M-3 | 1人 |
| | 列印、清潔、旁聽會議 | RT-1 | 1人 |
| | 餐廳內場備料 | SD-1 | 1人 |

1-2 獲得實習資訊的方式

| 實習資訊 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-----------|-------------------------------------|---|------|
| | 自行向企業詢問 | AK-1, ST-1 | 2人 |
| 社群媒體 | Facebook | C-1, HA-2, M-1, M-6, M-7, T-2 | 6人 |
| | Instagram | SB-1 | 1人 |
| 人際網絡介紹 | 朋友介紹 | G-1, J-2, K-1, M-4, M-5, SD-1, V-2 | 7人 |
| | 同學介紹 | P-1 | 1人 |
| 學校提供的實習資訊 | 國內大專院校提供實習資訊 | HA-1, HA-4, HB-1, IA-1, IA-3, IA-4, IA-5, IA-6, M-3, RT-1, SC-1 | 11人 |
| | 國外大學或學院提供實習資訊 | IC-1 | 1人 |
| 實習媒合網路平臺 | 104人力銀行 | HA-3, IB-1, J-1, T-1, V-1 | 5人 |
| | 東海大學GIFT平臺 | IA-2 | 1人 |
| 其他 | Talent Circulation Alliance 人才循環大聯盟 | IB-2 | 1人 |
| | DiGi+ Talent 跨域數位人才加速躍升計畫 | M-2 | 1人 |

1-3 實習的感受評分（1-10 分，10 分滿分）及原因（自由回覆）

| 實習感受評分 | 學生代碼 | 人數統計 |
|---------|---|------|
| 10分（滿分） | AK-1, IA-5 | 2人 |
| 9分 | G-1, HA-3, IA-2, IC-1, M-4, M-7 | 6人 |
| 8分 | C-1, HA-1, HB-1, IB-1, IB-2, J-1, M-1, M-2, ST-1, T-1, T-2, HA-2, IA-1, IA-4, K-1, M-3, P-1, SB-1, SC-1, V-1, V-2 | 21人 |
| 7分 | IA-3, IA-6, M-5, M-6, SD-1 | 5人 |
| 6分 | RT-1 | 1人 |
| 5分 | J-2 | 1人 |
| 4分 | HA-4 | 1人 |

| 原因 | 內容 | | 學生代碼 | 人數統計 |
|---------|----|---------------|--|------|
| 學習與成長 | 優點 | 獲得新技能和知識 | HA-3, HB-1, IA-3, IA-5, K-1, M-2, M-3, V-1 | 8人 |
| | | 技術成長顯著 | HB-1, M-2 | 2人 |
| | 缺點 | 期望有更多貢獻機會 | IC-1, T-1, ST-1 | 3人 |
| 工作環境 | 優點 | 良好的工作氛圍 | IB-2, M-2, M-6 | 3人 |
| | | 同事和主管支持 | HB-1, IA-4, M-2, SC-1, T-1 | 5人 |
| | 缺點 | 缺乏融入感 | RT-1 | 1人 |
| 語言與溝通 | 優點 | 英語溝通順暢 | ST-1 | 1人 |
| | 缺點 | 中文溝通障礙 | IA-4, IC-1, SC-1 | 3人 |
| 公司結構與運作 | 缺點 | 缺乏觀察業務實際運作機會 | HA-4 | 1人 |
| | | 新創公司定位不明確 | M-1 | 1人 |
| 工作生活平衡 | 優點 | 課業及實習達成平衡 | M-4 | 1人 |
| | 缺點 | 工作耗費精力，學習時間受限 | HA-3, IA-3 | 2人 |
| 國際化經驗 | 優點 | 接觸國際客戶 | IA-5 | 1人 |
| | | 應用跨文化知識 | M-7 | 1人 |

1-4 在實習過程中學到的技能或經驗

| 學習項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-------------|--|---------------------------|------|
| 專業技術能力 | AK-1, C-1, G-1, HB-1, IA-1, IA-2, IA-3, IA-4, IA-5, IB-1, IB-2, IC-1, M-2, M-3, M-6, M-7, P-1, SD-1, T-1, T-2, V-1 | | 21人 |
| 溝通能力 | AK-1, HA-1, HA-2, HB-1, IA-2, IA-3, IA-5, IC-1, IB-1, J-2, M-3, M-5, M-7, P-1, RT-1, SC-1, ST-1, T-1, V-1, V-2 | | 20人 |
| 對企業的瞭解程度 | AK-1, G-1, J-1, K-1, M-4, M-5, M-7, ST-1 | | 8人 |
| 中文能力 | IA-1, J-1, SB-1 | | 3人 |
| 內容創作與社交媒體技巧 | V-2 | | 1人 |
| 其他能力 | 建立人脈與增進人際關係能力 | HB-1, M-1, M-6, M-7, SD-1 | 5人 |
| | 問題解決與時間管理能力 | IB-1, M-6, P-1, SB-1 | 4人 |
| | 團隊協作與合作能力 | HA-2, M-3 | 2人 |
| | 學習與觀察能力 | HA-4, J-2 | 2人 |
| | 創新與思維能力 | HA-3, IA-6 | 2人 |
| | 組織與談判能力 | IA-5, ST-1 | 2人 |
| | 職場與商業技巧 | K-1, M-7 | 2人 |

1-5 實習經驗對職業發展的幫助

| 幫助項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-------------|--|--|------|
| 自我專業技術能力提升 | AK-1, C-1, G-1, HA-2, IA-1, IA-2, IA-4, IA-6, IB-1, IB-2, J-1, K-1, M-2, M-3, M-6, M-7, SD-1, T-2, V-2 | | 19人 |
| 自我認識與適合職業選擇 | G-1, HA-1, HA-2, IA-5, J-2, K-1, M-1, M-3, M-4, M-7, P-1, V-1 | | 12人 |
| 跨國職場經驗履歷優勢 | AK-1, IC-1, J-1, M-7 | | 4人 |
| 產業模式運作 | 瞭解該產業的職場環境 | HA-1, HA-3, HA-4, HB-1, IA-3, IA-5, J-1, J-2, K-1, M-1, M-2, M-3, M-4, M-5, M-6, M-7, P-1, RT-1, SC-1, ST-1, T-1 | 21人 |
| | 瞭解未來團隊協作方式 | HA-2, IB-1, P-1, SB-1, V-1 | 5人 |
| 其他能力 | 創意表達與信心建立 | M-1 | 1人 |
| | 財務運營理解 | T-1 | 1人 |
| | 未來創業規劃 | IA-4 | 1人 |

2. 實習過程中的挑戰

2-1 在實習過程中遇到的挑戰

| 遭遇挑戰 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|------|-----------|---|------|
| | 專業知識與實踐差異 | HA-2, HA-4, HB-1, J-2, K-1, M-3, M-4, SB-1, T-2, V-1 | 10人 |
| | 文化差異與適應 | IA-3, IB-1, M-5, M-7, SB-1, SC-1, V-2 | 7人 |
| | 通勤困難 | IB-2, J-1, V-2 | 3人 |
| | 工作期望與環境適應 | M-1, SC-1, ST-1 | 3人 |
| | 經濟問題 | HA-1 | 1人 |
| | 聘雇流程與法律規定 | M-2 | 1人 |
| | 實習時間與學業衝突 | RT-1 | 1人 |
| 語言障礙 | 中文障礙 | C-1, G-1, HA-3, IA-1, IA-2, IA-3, IA-4, IA-5, IA-6, IB-1, IB-2, IC-1, M-5, M-6, P-1, SD-1, T-1, T-2, V-1, V-2 | 20人 |
| | 台語障礙 | HA-1, M-3 | 2人 |

2-2 克服挑戰的方式

| 解決方式 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|---------------|--------------|---|------|
| 主動溝通與學習 | 主動與同事溝通和尋求協助 | AK-1, HA-2, HB-1, IA-3, IA-4, IA-5, IB-1, IB-2, IC-1, M-2, M-3, SB-1, SC-1, SD-1, ST-1, V-1 | 16人 |
| | 自主學習和解決問題 | HA-2, HA-3, J-2, M-4, SB-1, T-2, V-1 | 7人 |
| | 語言適應與學習 | G-1, HA-1, IA-1, IB-2, IC-1, P-1, T-1 | 7人 |
| 公司支持與資源 | 同事與主管的專業支持 | HB-1, IA-1, IA-3, IA-4, IA-5, IA-6, IB-1, IB-2, IC-1, SC-1, SD-1, ST-1 | 12人 |
| | 內部資源與專業培訓 | HA-4, J-1, K-1, M-3, M-5 | 5人 |
| | 工作彈性安排與遠距支持 | IB-2, V-2 | 2人 |
| 適應策略 | 積極參與公司活動和討論 | AK-1, M-1, M-7 | 3人 |
| | 瞭解公司文化和建立人脈 | HA-4, HB-1 | 2人 |
| | 展現專業能力 | M-6, ST-1 | 2人 |
| | 問題記錄與系統性解決 | IA-4, M-2 | 2人 |
| 外部資源 | 閱覽線上課程、參考書 | IB-2, J-2 | 2人 |
| | 使用科技輔助溝通 | IA-1, T-1 | 2人 |
| | 學校課程和同儕支持 | M-7 | 1人 |
| 不揭露外國人身分以降低偏見 | | M-6 | 1人 |
| 宗教與精神支持 | | SD-1 | 1人 |

2-3 公司或學校提供的支持度感受

| 單位 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|----|----------------|--|------|
| 企業 | 公司有提供支持，支持度足夠 | AK-1, G-1, HA-2, HA-3, HA-4, HB-1, IA-1, IA-2, IA-3, IA-4, IA-5, IA-6, IB-1, IB-2, IC-1, K-1, M-1, M-2, M-3, M-4, M-6, M-7, P-1, SB-1, SC-1, ST-1, T-1, T-2, V-2 | 29人 |
| | 公司有提供支持，但支持度不夠 | C-1, HA-1, J-1, J-2, M-5, SD-1, V-1 | 7人 |
| | 公司沒有提供支持 | RT-1 | 1人 |
| 學校 | 學校有提供支持，支持度足夠 | AK-1, HA-4, IA-1, IA-2, IA-4, IA-5, M-7, T-1, V-1 | 9人 |
| | 學校有提供支持，但支持度不夠 | C-1, HA-1, HA-3, HB-1, IA-3, M-3, SD-1, T-2 | 8人 |
| | 學校沒有提供支持 | G-1, HA-2, IA-6, IB-1, IB-2, IC-1, J-1, J-2, K-1, M-1, M-2, M-4, M-5, M-6, P-1, RT-1, SB-1, SC-1, ST-1, V-2 | 20人 |

2-4 企業提供的具體支持（自由回覆）：

| 企業支持項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|------------|-------------|---|------|
| 導師或同事提供的支持 | 導師制度和一對一指導 | G-1, HA-2, HA-3, IA-2, IA-5, J-2, M-2, M-5, M-7, V-1 | 10人 |
| | 同事友善支持和指導 | AK-1, IA-1, IA-4, P-1, SD-1, T-1 | 6人 |
| | 定期反饋和進度檢討 | HB-1, IA-1, M-2, M-6, M-7 | 5人 |
| 培訓與課程支持 | 專業技能和知識培訓 | C-1, HB-1, IA-3, IA-4, IA-6, IB-2, J-1, J-2, K-1, V-2 | 10人 |
| | 入職培訓與公司介紹 | HA-4, M-6, ST-1, T-2 | 4人 |
| | 學習指南與工具手冊 | SB-1, ST-1, T-2 | 3人 |
| 其他 | 提供軟體與系統工具 | C-1, M-1 | 2人 |
| | 舒適的工作環境與福利 | HA-1, J-2 | 2人 |
| | 實習安全檢查與文件支持 | IC-1 | 1人 |

2-5 建議企業未來改善方向（自由回覆）

| 建議企業項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|---------------|---|----------------------------------|------|
| 提供系統性的培訓計畫 | IA-2, IA-6, J-1, J-2, M-2, M-4, M-5, RT-1, SB-1, ST-1, T-2, V-1 | | 12人 |
| SOP（標準作業程序）訓練 | IA-4, J-1 | | 2人 |
| 實習經濟補助 | HA-1 | | 1人 |
| 語言支持 | 中文培訓課程 | IB-1, IB-2, IC-1, P-1, SC-1, V-1 | 6人 |
| | 加強雙語環境 | HB-1, IA-1 | 2人 |
| 實習計畫與目標 | 制定明確的實習目標與計畫 | IA-2, IA-5, J-2, ST-1, T-2 | 5人 |
| | 提供具體的職位描述 | IA-3, IA-5, T-2 | 3人 |
| 職場文化與融入支持 | 促進實習生與同事的互動 | C-1, M-2, V-2 | 3人 |
| | 提高文化包容度與支持 | HB-1, SD-1, T-1 | 3人 |

2-6 學校提供的具體支持（自由回覆）：

| 學校支持項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|---------|------------|----------------------------------|------|
| 行政支持 | 提供獎學金 | AK-1, IC-1 | 2人 |
| | 實習文書事務協助 | HA-4, HB-1, IA-5 | 3人 |
| | 簡單行政支持 | C-1, V-1 | 2人 |
| | 實習合約簽署協助 | HA-3 | 1人 |
| | 申請流程和面試安排 | HB-1 | 1人 |
| | 簽證問題協助 | IC-1 | 1人 |
| | 履歷健檢協助 | M-7 | 1人 |
| 實習指導和反饋 | 確保健康保險 | HB-1 | 1人 |
| | 教授/導師指導和建議 | IA-2, IA-3, IA-4, M-3, SD-1, T-1 | 6人 |
| | 實習進展關心 | IA-4, SD-1 | 2人 |
| | 問卷反饋 | SD-1 | 1人 |
| 培訓與課程支持 | 定期實習報告要求 | IA-2 | 1人 |
| | 提供免費華語課程 | IB-1, T-2 | 2人 |
| | 就業輔導資源和建議 | V-1 | 1人 |
| | 職業博覽會與實習安排 | M-7 | 1人 |

2-7 建議學校未來改善方向（自由回覆）

| 建議學校項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|------------------------------------|--|-----------------------|------|
| 與企業合作，提供多元實習機會和資訊 （針對特定科系或國際學生） | HA-4, IA-1, IA-2, IA-4, IA-5, K-1, M-1, M-7, T-1, T-2, V-2 | | 11人 |
| 加強對學生的關懷與生活支持 | HA-1, HB-1, IA-3, IA-5, IC-1, J-2, SD-1, V-1 | | 8人 |
| 向企業要求提供實習補助或交通補助 | HA-1, IA-3, M-3 | | 3人 |
| 加強校內硬體設備 | IB-2 | | 1人 |
| 簡化校企單位健保、勞保轉出入作業 | M-6 | | 1人 |
| 職涯發展支持 | 提供職涯發展課程與輔導 | HA-3, IB-1, SB-1, V-2 | 4人 |
| | 職涯博覽會與招聘會 | J-1, T-1, V-1 | 3人 |
| | 實習課程應可抵銷學分 | M-7 | 1人 |
| 實習前培訓與輔導 | 面試技巧與職場文化說明 | HA-4, IB-1, SC-1, V-2 | 4人 |
| | 提供實習前的培訓課程 | IA-6, T-2, V-1 | 3人 |
| | 學長姐職涯發展經驗分享 | IA-5 | 1人 |

3. 實習後的發展

3-1 實習對學生們的影響（自由回覆）

| 項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-------------|-------------|--|------|
| 職業技能與知識的提升 | 時間管理及工作效率提升 | IA-1, IA-2, M-6, P-1, SC-1, T-1, V-1 | 7人 |
| | 學到專業知識 | AK-1, HA-2, IA-5, M-4, M-5 | 5人 |
| 對未來職業生涯的影響 | 影響職業選擇和興趣 | AK-1, C-1, IA-3, M-4, SB-1, ST-1, T-2, V-1 | 8人 |
| | 瞭解未來職場樣貌 | AK-1, IA-5, IA-6, SC-1 | 4人 |
| 增強自信心與職場適應力 | 增強自信心 | HB-1, IA-3, IA-5, SB-1, V-2 | 5人 |
| | 提升適應力和溝通能力 | SC-1, V-2, IA-1, M-7, ST-1 | 5人 |
| 人脈建立與合作經驗 | 擴大人脈與合作 | ST-1, SC-1, IA-6, IA-3 | 4人 |
| | 瞭解團隊合作的重要性 | V-1, T-1, IA-4 | 3人 |
| 實習中的挑戰與反思 | 提供具體建議和改進 | IA-2, IA-5, IA-6, SC-1 | 4人 |
| | 重新評估職業規劃 | G-1, HA-4, M-3 | 3人 |

3-2 是否願意繼續留任為正式員工

| 回答 | 學生代碼 | 人數統計 |
|--------------------------|---|------|
| 我想留在該公司工作 | AK-1, C-1, HA-2, HB-1, IA-1, IA-2, IA-5, J-1, K-1, M-3, M-4, P-1, SC-1, ST-1, T-1, T-2, V-1 | 17人 |
| 我不留在該公司工作， 也不想留在臺灣工作 | HA-4, IA-3, IA-4, IA-6, IB-1, M-1, M-5, M-7, RT-1, V-2 | 10人 |
| 我不想留在該公司工作， 但我想留在臺灣工作 | HA-1, IB-2, J-2, M-6, SD-1 | 5人 |
| 我目前還不確定 | G-1, HA-3, IC-1, M-2, SB-1 | 5人 |

原因（自由回覆）：

| 原因 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|--------------------------|------------------|--------------------|------|
| 已確定留在公司或願意轉正 | 已成為該公司正式員工 | IA-2, P-1 | 2人 |
| | 即將進行公司內部轉正考核 | HA-2 | 1人 |
| | 願意但目前未能轉正 | J-2 | 1人 |
| 不想留在公司工作， 因為薪資和發展機會不足 | 薪資不符合期望或發展管道不明確 | J-1, M-1, M-6, M-7 | 4人 |
| | 正職薪資不符合預期或公司規模過小 | HA-4, M-7 | 2人 |
| 不想留在公司工作， 因為有其他計畫 | 沒有興趣或專業不符 | HA-1, IA-3, RT-1 | 3人 |
| | 已受聘於其他公司 | M-6, SD-1 | 2人 |
| | 考慮回母國創業 | IA-4 | 1人 |
| | 未來想進入其他領域 | IA-6 | 1人 |
| | 規劃讀研究所 | V-1 | 1人 |
| | 在臺灣找到其他企業並外派回母國 | V-2 | 1人 |
| 不確定或取決於未來發展 | 目前不確定或需進一步考量 | HA-3, M-2 | 2人 |
| | 取決於工作內容與職業發展機會 | SB-1 | 1人 |
| | 探索其他機會 | IA-5 | 1人 |
| 臺灣消費水平過高 | | M-5 | 1人 |

4.臺灣實習環境的優勢與不足

4-1 臺灣實習環境的優勢（自由回覆）

| 優勢項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|------------|----------------------|---|------|
| 友善和支援性工作環境 | 外國實習生受到友好對待，能獲得指導與支援 | AK-1, IA-3, IA-3, IC-1, J-1, J-2, M-1, M-2, M-5, SB-1, V-1, V-2 | 12人 |
| | 提供工作報酬 | M-4, SC-1 | 2人 |
| | 提供良好的員工福利 | T-1 | 1人 |
| | 可以兼顧學業和瞭解產業 | J-1 | 1人 |
| 多元發展與技能提升 | 有助於提升實習生的自信和職業技能 | HA-2, HB-1, IA-3, IA-4, IB-1, M-2, M-5 | 7人 |
| | 科技領域及外商實習機會多 | HA-2, HA-4, M-7, RT-1 | 4人 |
| | 能接觸不同領域的專業知識與技術 | HA-3, M-7, SD-1 | 3人 |
| | 能融入環境並支持技能發展 | J-1, M-2, M-7 | 3人 |
| | 提供中文語言技能，成為多語言人才機會 | IA-5, IA-6 | 2人 |
| 文化和工作環境的體驗 | 注重創新，提供實習生創新發展機會 | IB-2 | 1人 |
| | 學習如何按時完成工作並與他人合作 | SB-1 | 1人 |
| | 參與特有產業如電子業、半導體業 | HA-4, M-7, RT-1, SD-1 | 4人 |
| | 體驗不同文化的工作方式 | HB-1, M-5 | 2人 |
| | 容易融入當地生活 | M-1, M-2 | 2人 |
| | 交通便捷，國際學生社區活躍 | IC-1, M-3 | 2人 |
| | 臺灣物價低，生活水平高 | P-1 | 1人 |

4-2 臺灣實習環境的不足（自由回覆）

| 不足項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-----------|------------------------------|---|------|
| 實習機會有限與不均 | 實習機會多集中於科技業，其他領域（尤其是非理工科）較少 | HA-1, HA-4, J-1, M-1, M-5, T-2 | 6人 |
| | 很多公司不願意任用外國人 | IA-6, M-5, SC-1, V-2 | 4人 |
| | 實習機會多集中在北部，不利於南部的學生，地區資源差異大 | HA-2, M-6, P-1 | 3人 |
| | 大部分實習機會僅在暑假開放 | C-1 | 1人 |
| 實習內容和待遇不足 | 實習待遇較低，且無薪實習機會較多 | HA-1, HA-2, IA-3, IA-4, M-2, M-6, SD-1 | 7人 |
| | 許多實習內容偏向「雜務」，缺乏系統性的培訓與職業發展指導 | HA-4, IA-4, J-2, V-1 | 4人 |
| | 工作內容安排不完整，存在空窗期 | M-3, RT-1 | 2人 |
| | 有時會遇到不良的實習環境（時間長，津貼低） | SD-1 | 1人 |
| 語言與文化障礙 | 企業缺乏彈性，無法提供遠距工作或在家工作等靈活安排 | ST-1 | 1人 |
| | 有些實習機會需要先擁有證照或執照，對外國學生不友善 | M-4 | 1人 |
| | 英文化程度不高，非中文使用者較難適應臺灣的工作文化 | G-1, HB-1, IA-1, IA-2, IA-5, IB-1, IC-1, M-7, V-1 | 9人 |
| | 文化差異導致溝通不順，影響工作效率 | HB-1, IA-1 | 2人 |
| 制度與政策不足 | 難找到在臺灣舉辦的外國人活動 | SB-1 | 1人 |
| | 存在種族歧視 | IA-1 | 1人 |
| | 20小時工時(工作型實習)限制，無法滿足公司實習需求 | HA-3, IA-6, K-1 | 3人 |
| | 簽證延誤影響實習安排 | IC-1 | 1人 |

4-3 可以吸引更多外國實習生的建議（自由回覆）

| 建議項目 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-----------|----------------------------|--|------|
| 實習機會及待遇提升 | 提供實習津貼 | HA-1, HA-2, HA-3, HA-4, IA-3, IA-4, RT-1 | 7人 |
| | 平均化南部地區及非科技產業科系領域的實習機會 | HA-4, IA-6, M-5, M-6, M-7, T-2, V-2 | 7人 |
| | 放寬實習時間限制 (工作型實習：20小時/週) | HA-1, HA-3, K-1 | 3人 |
| | 彈性化實習場域 (如遠端工作、靈活工時等) | ST-1 | 1人 |
| 語言和文化融入支持 | 提供中文培訓課程 | AK-1, HB-1, HA-1, IA-1, IB-1, IC-1, V-1, V-2 | 8人 |
| | 提供文化及生活適應計畫或先前培訓 | HB-1, IA-5, IB-1, J-2 | 4人 |
| | 透明化願意任用外國實習生的實習機會 | M-4, SC-1, ST-1, T-1 | 4人 |
| 實習規劃和管理 | 企業應訂定明確的轉正機制 | HA-3, IC-1, M-1, M-2, M-3, M-4, SB-1, V-2 | 8人 |
| | 要求企業訂定明確的實習規劃 | HA-4, IA-5, J-2, RT-1, SC-1, V-2 | 6人 |
| | 建立企業與學生雙方的反饋機制 | HA-4, J-2, SB-1 | 3人 |
| 政府支持 | 監管不良企業（機構），統一實習標準（一般型/工作型） | HA-2, M-1, M-2, SC-1 | 4人 |
| | 提供獎學金及補助 | HA-4, P-1 | 2人 |
| 學校支持 | 加強校企合作，提供多元實習項目 | IA-2, IA-3, J-1, M-6 | 4人 |
| 其他 | 外籍人士多元社交及活動機會 | G-1, IC-1, J-2, SB-1, V-1 | 4人 |

5. 系統化建置實習媒合平臺

5-1 學生們使用過的實習媒合平臺

| 是否使用過 | 實習媒合平臺名稱 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-------|---------------------------------|--|------|
| 是 | 104 人力銀行 | HA-3, IA-1, IA-2, IA-4, IA-5, IA-6, J-1, J-2, M-4, P-1, RT-1, SC-1, SD-1, ST-1, T-1, T-2, V-1, V-2 | 18人 |
| | LinkedIn | AK-1, HA-2, HA-3, HA-4, HB-1, IA-2, IA-4, IA-5, IA-6, J-1, J-2, M-4, M-5, M-7, ST-1, T-1, V-2 | 17人 |
| | CakeResume | HA-2, HA-3, HB-1, M-5, M-7, ST-1, V-2 | 7人 |
| | TCA (人才循環計畫) | IB-2, M-2, M-6, T-2 | 4人 |
| | 1111 人力銀行 | T-1, V-1 | 2人 |
| | 東海大學 GIFT 全球專業實習聯盟平臺 | IA-2 | 1人 |
| | Handshake | AK-1 | 1人 |
| | Glassdoor | AK-1 | 1人 |
| | Talent Taiwan | M-7 | 1人 |
| | DIGI+ Talent | M-2 | 1人 |
| 否 | - | G-1, HA-1, IA-3, IB-1, IC-1, K-1, M-3, SB-1, SD-1 | 9人 |

5-2 對現有的實習媒合平臺看法

| 意見 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|----|---------------|--------------------------------------|------|
| 優點 | 能夠根據地點和職位進行篩選 | IA-1, IA-4, IA-5 | 3人 |
| | 介面清晰、操作方便 | IA-4, IA-5, ST-1, V-2 | 4人 |
| | 全球性網絡覆蓋廣 | AK-1, IA-5 | 2人 |
| | 履歷展示介面專業 | IA-4, IA-5, M-2 | 3人 |
| | 職缺資訊多元且有針對性 | J-1, M-2, M-4 | 3人 |
| 缺點 | 語言障礙（只提供中文界面） | IA-6, IB-2, M-5, RT-1, ST-1, T-2 | 6人 |
| | 內容雜亂、信息不精確 | HA-3, IA-4, IA-5, J-2, M-4, P-1, V-1 | 7人 |
| | 假職缺問題 | M-7 | 1人 |

5-3 實習媒合平臺應具備的功能建議

| 功能名稱 | 學生代碼 | 人數統計 |
|---------------|---|------|
| 多國語言翻譯功能 | AK-1, G-1, IA-1, IA-2, IA-4, IA-6, IB-2, K-1, M-3, M-5, M-6, M-7, P-1, RT-1, SB-1, ST-1, T-1, T-2 | 18人 |
| AI 自動媒合配對功能 | IA-2, IA-5, IB-1, M-1, M-2, M-4 | 6人 |
| 配對系統操作簡易 | C-1, IB-1, M-3, SC-1, V-2 | 5人 |
| 履歷及個人資訊編輯介面 | IA-4, IA-5, IA-6, M-4, V-2 | 5人 |
| 條件篩選系統 | IA-1, IA-5, ST-1 | 3人 |
| 明確的實習內容規劃 | J-2, V-2, IC-1 | 3人 |
| 職務安全或法律支援 | HA-3, SB-1 | 2人 |
| 專屬外國人才區 | HB-1, T-1 | 2人 |
| 實習經驗分享 | IB-1 | 1人 |
| 即時實習機會資訊通知 | ST-1 | 1人 |
| 實習聊天系統（企業與學生） | J-1 | 1人 |
| 提供線上諮詢和客服中心 | V-1 | 1人 |
| 舉辦線下職涯交流會 | M-7 | 1人 |
| 品牌營造：宣傳和曝光 | RT-1 | 1人 |

6.政策建議

6-1 對實習簽證或實習條件的政策建議（自由回答）

| 類別 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|--------------|---|--|------|
| 外國學生 | 放寬實習簽證的條件限制 | IB-2, J-2 | 2人 |
| 放寬簽證 限制 | 工作型實習： 從20小時調整到至少24小時/週 (8小時/天，共三天) | HA-1, HA-2, HA-3, HB-1, IB-1, IA-6, J-1, J-2, K-1, M-2, M-6, M-7, RT-1, T-2, V-1 | 15人 |
| 在臺僑外生 | 簽證延誤和中間空檔過渡期問題 | HB-1, IC-1, M-1, M-2 | 4人 |
| | 工作型實習：拉長許可的延展期限 | HB-1, K-1 | 2人 |
| | 工作型實習： 從20小時調整到30小時/週 (8小時/天，共三天半) | IA-2 | 1人 |
| 資源或補助 | 訂定基本實習津貼 | HA-4, HB-1, IA-3, IB-1, ST-1, V-2 | 6人 |
| | 提供住宿補助或機票補助 | AK-1, HA-1, M-3 | 3人 |
| | 設置專門機構解決外國學生實習問題 | SD-1 | 1人 |
| 優化簽證 申請流程 | 文書處理過於繁複，應簡化 | HA-3, HA-4, IA-5, IB-1, IB-2, IC-1, SD-1, V-1, V-2 | 9人 |
| | 簽證申請流程線上作業化 | IA-5, V-2 | 2人 |
| | 畢業後實習應改為由個人申請 | M-6 | 1人 |
| 指引和支援 | 提供實習簽證轉工作簽證的申請指導 | IA-4, IA-5, IA-6, IB-2, IC-1 | 5人 |
| | 告知外籍人士確保合法工作的資格 | M-4 | 1人 |

6-2 對於臺灣開放實習機會給已經畢業的外國人的看法

| 意見 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|----|-----------|---|------|
| 支持 | 限制畢業3年內 | AK-1, HA-1, IA-3, IA-4 | 4人 |
| | 限制畢業2年內 | HB-1, IA-1, IA-4, J-2, RT-1 | 5人 |
| | 限制畢業1年內 | IA-2, IC-1, ST-1, T-2 | 4人 |
| | 限制畢業半年內 | V-2 | 1人 |
| | 依企業決定 | HA-4 | 1人 |
| | 無需限制年限 | HA-2, IA-6, K-1 | 3人 |
| 反對 | 支持，但無回答年數 | C-1, G-1, IB-1, IB-2, J-1, M-1, M-2, M-5, M-6, P-1, SB-1, SC-1, SD-1, V-1 | 14人 |
| | - | HA-3, M-3, M-4, M-7, T-1 | 5人 |

原因（自由回覆）：

| 意見 | 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|----|-------------------------|--------------------------|------|
| 支持 | 在讀書期間沒有機會實習 | C-1, IA-3, M-5, V-2 | 4人 |
| | 幫助畢業生適應工作環境 | HB-1, IB-2, J-2, V-1 | 4人 |
| | 畢業後促進國際聯繫和文化交流 | IA-5, IB-1, IC-1 | 3人 |
| | 畢業後視角與技能提升，實習更有意義 | IA-5, IA-6, HB-1 | 3人 |
| | 臺灣能更好地留住外國人才 | HA-4, HB-1, V-1 | 3人 |
| 反對 | 保障畢業生過渡期（無法立即進入工作崗位）的需求 | M-1, M-2 | 2人 |
| | 擔心排擠現有學生的實習機會 | HA-3, M-3, M-4, M-7, T-1 | 5人 |
| | 應該維持實習為學生身分的專屬性 | HA-3, M-3, T-1 | 3人 |

7.其他補充（自由回覆）：

| 內容 | 學生代碼 | 人數統計 |
|-------------------------------------|------|------|
| 工作型實習：港澳學生保證人制度的歧視問題 | HA-3 | 1人 |
| 資本額限制導致於新創公司實習後無法轉正 | HA-3 | 1人 |
| 實習內容與專業不匹配 | IA-1 | 1人 |
| 薪資扣稅以及勞健保和勞退方面 | M-2 | 1人 |
| ARC簽證與兼職（補習班家教等）限制 | P-1 | 1人 |
| 獲得永久居留的條件不公平 (大學畢業工作5年，碩士畢業工作2年) | RT-1 | 1人 |
| 應提供願意讓外國人實習或工作的企業稅務減免 | SC-1 | 1人 |

5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案

/ 許恩得 教授計畫主持.

-- 初版. -- 臺北市 : 國發會, 民 113.11

面: 表 , 公分

編號: (113)011.0804 (平裝)

委託單位: 國家發展委員會

受託單位: 東海大學

529

特殊人教育

題名：5G 及數位化趨勢下外國學生來臺實習委託研究計畫案

委託單位：國家發展委員會

受託單位：東海大學

計畫主持人：許恩得 教授

出版機關：國家發展委員會

電話：02-23165300

地址：臺北市寶慶路 3 號

網址：<http://www.ndc.gov.tw/>

出版年月：中華民國 113 年 11 月

版次：初版 刷次：第 1 刷

編號：(113)011.0804 (平裝)