



第三章 公共服務擴大就業計畫之執行成果及效益評估

第一節 公共服務擴大就業計畫之執行成果

一、登記公共服務工作已錄取者之統計分析

根據勞委會統計，截至 2003 年 12 月 26 日止，登記公服工作已錄取者共 72,699 人（參見表 3-1），其中男性（53.65%）多於女性（46.35%）；45~64 歲之中高齡者占六~七成；教育程度以高中職（33.71%）最高、國小（31.57%）居次；行政區結構以台北縣最高（11.51%）、屏東縣居次（6.58%）；就區域來看，以南部最高（34.20%）、北部居次（31.02%）；希望工作地點以台北縣最高（10.20%）；不會使用電腦的比率達 74.37%；感到經濟壓力的比率亦高達 74.39%。（參見表 3-1）

表 3-1 公共服務工作登記已錄取者統計分析

（截至 2003 年 12 月 26 日止）

類別	項目別	人數	百分比
一、性別分析	男性	39,006	53.65%
	女性	33,693	46.35%
二、年齡分析	34 歲（含）以下	4,425	6.09%
	35 歲~44 歲	19,655	27.04%
	45 歲~64 歲	48,058	66.11%
	65 歲以上	561	0.77%

表 3-1 公共服務工作登記已錄取者統計分析（續 1）

類別	項目別	人數	百分比
三、身分別分析	中高齡者	46,231	63.59%
	一般身分	15,450	21.25%
	原住民	9,644	13.27%
	身心障礙者	5,087	7.00%
	負擔家計女	4,613	6.35%
	一般資遣員工	2,474	3.40%
	生活扶助戶	1,323	1.82%
	關廠歇業資遣員工	1,165	1.60%
	公營事業民營化資遣員工	269	0.37%
	農民	2,129	2.93%
	四、教育程度	博士	0
碩士		70	0.10%
大學		2,338	3.22%
專科		6,645	9.14%
高中職		24,506	33.71%
國中		15,639	21.51%
國小		22,952	31.57%
五、縣市別人數統計 (依登記人數排序)	台北縣	8,365	11.51%
	屏東縣	4,785	6.58%
	高雄縣	4,475	6.16%
	高雄市	4,441	6.11%
	台南縣	4,270	5.87%
	台中縣	4,079	5.61%
	彰化縣	3,844	5.29%
	桃園縣	3,796	5.22%
	台北市	3,756	5.17%
	南投縣	3,583	4.93%
	花蓮縣	3,387	4.66%
	嘉義縣	2,834	3.90%
	雲林縣	2,810	3.87%
	台東縣	2,681	3.69%



(截至 2003 年 12 月 26 日止)

類別	項目別	人數	百分比
五、縣市別人數統計 (續前)	台南市	2,400	3.30%
	宜蘭縣	2,295	3.16%
	苗栗縣	2,263	3.11%
	新竹縣	1,919	2.64%
	台中市	1,910	2.63%
	基隆市	1,309	1.80%
	新竹市	1,109	1.53%
	澎湖縣	873	1.20%
	嘉義市	787	1.08%
	金門縣	539	0.74%
	連江縣	189	0.26%
	五、縣市別人數統計 (依地區別)	北部區域	22,549
台北市		3,756	5.17%
基隆市		1,309	1.80%
新竹市		1,109	1.53%
台北縣		8,365	11.51%
宜蘭縣		2,295	3.16%
桃園縣		3,796	5.22%
新竹縣		1,919	2.64%
中部區域		18,489	25.43%
台中市		1,910	2.63%
苗栗縣		2,263	3.11%
台中縣		4,079	5.61%
彰化縣		3,844	5.29%
南投縣		3,583	4.93%
雲林縣		2,810	3.87%
南部區域		24,865	34.20%
高雄市		4,441	6.11%
嘉義市		787	1.08%
台南市		2,400	3.30%
嘉義縣		2,834	3.90%
台南縣		4,270	5.87%
高雄縣	4,475	6.16%	
屏東縣	4,785	6.58%	

表 3-1 公共服務工作登記已錄取者統計分析（續 2）

類別	項目別	人數	百分比
	澎湖縣	873	1.20%
	東部區域	6,068	8.35%
	台東縣	2,681	3.69%
	花蓮縣	3,387	4.66%
	離島區域	728	1.00%
	台東縣	539	0.74%
	花蓮縣	189	0.26%
	台北縣	7,415	10.20%
	屏東縣	4,791	6.59%
	高雄市	4,609	6.34%
	台北市	4,437	6.10%
	高雄縣	4,169	5.73%
	台南縣	3,865	5.32%
	彰化縣	3,774	5.19%
	台中縣	3,756	5.17%
	桃園縣	3,740	5.14%
	南投縣	3,550	4.88%
	花蓮縣	3,418	4.70%
	雲林縣	2,806	3.86%
六、希望工作地點（依登記人數排序）	台南市	2,763	3.80%
	台東縣	2,617	3.60%
	嘉義縣	2,555	3.51%
	台中市	2,230	3.07%
	苗栗縣	2,216	3.05%
	宜蘭縣	2,212	3.04%
	新竹縣	1,843	2.54%
	基隆市	1,325	1.82%
	新竹市	1,155	1.59%
	嘉義市	991	1.36%
	澎湖縣	868	1.19%
	金門縣	543	0.75%



(截至 2003 年 12 月 26 日止)

類別	項目別	人數	百分比
	不拘	0	0.00%
七、使用電腦能力	會	18,630	25.63%
	不會	54,069	74.37%
八、經濟壓力	會	54,082	74.39%
	不會	18,617	25.61%

資料來源：行政院勞委會。

二、進用人力與支用經費

公服計畫共有 120 項工作計畫，包括 118 項公服計畫、1 項中小企業人力協助計畫，以及 1 項地方臨時性季節性公共服務計畫。其中，公共服務計畫及中小企業人力協助計畫，主要由中央政府提案，地方政府執行；地方臨時性、季節性計畫則由地方政府提出，經行政院核定後，依核定期程啟動執行。截至 2004 年 6 月底為止，已有 17 項執行完畢，各機關執行情形統計按三類摘述如下（參見表 3-2）：

（一）公共服務計畫

1. 人力進用

預定進用 48,513 人，實際進用 50,153 人（不含 17 項已執行完畢計畫），達成率為 103.38%，少數計畫未足額進用之主要原因是人員離職及期程將屆，人員異動遞補不易等。

經費支用

累計預定支用 17,792,083 千元，累計實際支用 15,675,140 千元，支用率為 88.1%（含 17 項已執行完畢計畫支用數），主

要落後原因為計畫初期人員進用慢、人員離職及經費核銷程序。若不含 17 項已執行完畢計畫，則累計預定支用 16,056,137 千元，累計實際支用 14,082,224 千元，支用率為 87.71%。

3.工作執行

進度超前者 24 項，符合者 69 項，落後者 8 項。

表 3-2 公共服務擴大就業計畫執行情形—按部會別

截止年月：2004 年 6 月底

主管機關	人力進用			經費支用（總累計）		
	預定進用 （人）	實際進用 （人）	達成度 （%）	預定支用 （千元）	實際支用 （千元）	支用率 （%）
司法院	565	534	94.51	130,007	112,106	86.23
內政部	16,408	16,046	97.79	5,067,344	4,516,587	89.13
交通部	394	489	124.11	501,405	460,840	91.91
財政部	96	104	108.33	18,363	17,853	97.22
教育部	7,920	8,625	108.90	2,140,467	1,727,565	80.71
經濟部	7,849	7,560	96.32	2,271,310	1,443,698	58.50
故宮博物院	50	49	98.00	13,428	12,191	90.79
行政院文建會	907	878	96.80	239,222	214,229	89.55
行政院研考會	771	752	97.54	311,364	310,515	99.73
行政院原民會	1,849	1,950	105.46	564,686	533,823	94.53
行政院勞委會	295	467	158.31	394,755	350,997	88.92
行政院新聞局	900	850	94.44	208,664	198,710	95.23
行政院農委會	3,727	4,971	133.38	1,836,053	1,679,608	91.48
行政院衛生署	2,149	2,249	104.65	715,104	567,661	79.38
行政院環保署	4,546	4,542	99.91	1,963,576	1,916,645	97.61
行政院體委會	87	85	97.70	21,163	19,196	90.71
總計	48,513	50,153	103.38	16,056,137	14,082,224	87.71

註：表內之人力進用、經費支用不含 17 項已執行完畢計畫。

資料來源：行政院經建會。



(二) 中小企業人力協助計畫(截至 2004 年 7 月 19 日止)

為誘發中小企業創造就業機會，協助解決國內失業問題，行政院 2003 年 6 月 3 日依據〈公共服務擴大就業暫行條例〉之規定，頒布〈中小企業人力協助辦法〉，提供中小企業新增僱用失業人員，每人每月新臺幣 1 萬元之獎助金，期間最長不得超過 12 個月。政府編列 30 億元追加預算，補助企業增僱 2 萬 5 千名失業人員，期有效帶動企業提供工作機會，並降低失業率。

2003 年 6 月 18 日至 2004 年 7 月 19 日，受惠中小企業 13,185 家，到職人數 43,047 人，進用率為 92.56%

該辦法實施以來，業界反應希望降低僱用人員年齡限制，雖然勞委會反對，但各部會折衝的結果是大家各退一步，於 2003 年 8 月 22 日〈中小企業人力協助辦法〉發佈修正，提出新增企業僱用 18 至未滿 30 歲未就業者，最長獎助 6 個月之規定。並將目標進用人數調整為 32,000 人。

自 2003 年 6 月 18 日至 2004 年 7 月 19 日，企業核准獎助備案人數 50,463 人，受惠中小企業 13,185 家，到職人數 43,047 人，平均每一家企業核准獎助備案人數約 3 至 4 人，以目標值 32,000 人計算，增僱人員在職人數 29,618 人（扣除離職人數），進用率為 92.56%。

(三) 地方臨時性季節性計畫(28 項執行計畫已有 1 項於 2004 年 4 月執行完畢)

1. 人力進用

預定進用 2,235 人，實際進用 2,502 人，達成率為 111.95%。

2. 經費支用

累計預定支用 447,770 千元，累計實際支用 349,867 千元，支用率為 78.14%（含 1 項已執行完畢計畫支用數），主要落後原因為計畫初期人員進用慢、人員離職及經費核銷程

序。

3.工作執行

進度超前者 9 項，符合者 3 項，落後者 2 項。

二、進度落後原因與改善

各部會均面臨進用目標的壓力，且進度落後的計畫必須於行政院院會提出檢討，直至進用率不低於 80% 為止

由於各部會均面臨進用目標的壓力，而且進度落後的計畫必須於行政院院會提出檢討^{1、2}，直至進用率不低於 80% 為止。茲將行政院院會曾提出檢討的計畫，以及勞委會就其主管的進度落後計畫，依進度落後原因、進度落後之改善情形，以及歷次院會呈報之進用率，彙整如表 3-3 所示。

¹ 2003 年 6 月 12 日「行政院公共服務擴大就業推動委員會」第 3 次會議，院長裁示：2003 年 7 月 15 日達到進用 3 萬人；同年 8 月 15 日累計達到進用 5 萬人；同年 9 月 15 日累計達到進用 6 萬 9 千人。

² 2003 年 6 月 18 日行政院 2846 院會中，院長裁示：「為確實掌握『公共服務擴大就業計畫』之推動情形，本院勞委會每週均將『公共服務擴大就業計畫各部會執行計畫推介情形彙整表』於院會中分送與會首長參考」。



表 3-3 計畫進度落後原因與改善

計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率					備註	
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09		2003/09/15
執行公寓大廈 之管理 (內政部)	1、尋找執行本計畫之維護公司及須輔導成立管理委員會之公寓大廈，費時較久。 2、用人條件為要求高中畢，但失業登記者多為高中以下。	1、放寬適用對象為已成立或未成立管理委員會之公寓大廈 2、用人條件放寬為國小畢。	16.0%	26.2%	58.4%	55.8%	68.5%	74.3%	
台灣不動產資 料庫建置 (內政部)	用人條件限制為資訊專長、專上畢、電腦打字。	用人條件放寬，無左列限制。	28.1%	36.4%	50.9%	53.4%	68.7%	76.3%	
下水道資料普 查及維護管理 系統建置 (內政部)	本計畫執行方式採二階段發包，第一階段顧問標於7月底決標，各縣市政府用人標將於8月底決標。	1、儘速完成各縣市之用人發包工作。 2、用人標決標前，儘速完成甄選人員工作。	48.0%	56.5%	62.4%	65.6%	72.5%	76.7%	
國家圖書館普 藏圖書電子書 化 (教育部)	得標廠商工作環境差，離職率高達45%。	1、無法符合標準之廠商已解約，已進用人員由國圖自行聘用，工作內容調整為清潔維護、書刊整理	46.1%	46.1%	45.6%	58.5%	77.2%	-	

計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率					備註
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09	
優良圖書巡迴 書展 (新聞局)	推介人力不足，失業者無搬書及介紹書之工作意願	及排架。 2、要求另一家廠商限期改善，如未改善即解約，改由國圖自行進用。 新聞局與職訓局加強聯繫，尋找符合計畫需求及有就業意願之失業者。	47.4%	54.3%	63.4%	70.9%	-	
休閒農情資訊 調查 (農委會)	推介之失業者無外勤工作之意願。	由農委會敘明理由，請勞委會專案推介。	55.0%	65.0%	75.0%	-	-	
國有林人工林 中後期撫育 (農委會)	本計畫工作地點在高山，必須 20 人一組，上山一次工作數日，一般失業者無意願亦無此能力。	由農委會敘明理由，請勞委會專案推介。	36.9%	49.2%	54.1%	-	-	
建築物使用維 護資料管理 (內政部)	1、縣市認為求職者素質太低，無法執行任務。 2、部分縣市推介人力不足。	1、放寬用人條件。 2、直接電洽就服中心承辦，要求提供推介名單。	-	72.6%	-	-	-	



計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率						備註
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09	2003/09/15	
建築物公共安全維護檢查 (內政部)	<p>1、縣市認為求職者素質太低，無法執行任務。</p> <p>2、部分縣市推介人力不足。</p>	<p>1、放寬用人條件。</p> <p>2、直接電洽就業中心承辦，要求提供推介名單。</p>	-	76.1%	-	-	-	-	-
地方管河川、區域及中小排水管理 (經濟部)	<p>1 推介人力不足；本計畫日薪 800 元較其他性質相近計畫之日薪低；部分地區面試報到率及錄取後上工率偏低。</p> <p>2、鄉鎮反應，正式人員薪資有積欠，公服人員卻能準時發薪，故執行意願不高。</p> <p>3、正式人員監督作業無法支應交通及出差費，卻要負監督之責，故履生鄉鎮公所要求退回員額現象。</p>	<p>1、對於推介人力不足地區，將統籌各地方政府人力需求調整，並建請放寬年齡限制。</p> <p>2、將報修正計畫，運用 15% 的其他經費，調升日薪。</p>	-	71.6%	-	74.0%	78.2%	-	-
無線電視台全國各地轉播站維護	<p>1、推介人力不足。</p> <p>2、用人條件要求高中畢、機車</p>	<p>1、主動密切與就業中心連繫，以增加推介人力。</p>	-	63.4%	-	80.69%	-	-	-

計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率					備註
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09	
(新聞局)	<p>駕照、水電技術。</p> <p>3、轉播站地處偏遠，求職者無意願。</p>	<p>2、用人條件放寬為國小畢。</p>						
盲人有聲書圖 書館建置 (文建會)	<p>1、明眼人排斥本計畫之工作環境，且工作者需數位轉檔及品管技術。</p> <p>2、部分縣市推介人力不足；另因修改計畫，台北市至今尚未接到推介名單。</p>	<p>1、修改工作內容，降低對技術的要求。</p> <p>2、增加進用視障者擔任點字書校對及書摘撰寫。</p>	67.4%	-	-	-	-	
防疫協助及衛生保健 (衛生署)	<p>1、執行用人單位對於進用人員之條件要求過於嚴格。</p> <p>2、部分地區推介人力不足。</p> <p>3、錄取後不願上工，因個人因素、不耐酷暑、受 SARS 影響。</p>	<p>1、放寬用人條件。</p> <p>2、透過多元傳媒宣導，使失業者至就業中心登記求職。</p> <p>3、進入秋季，天氣轉涼，SARS 疫情亦受控制，失業者應較可接受本工作。</p>	74.7%	-	-	-	-	
中小企業創業輔導諮詢服務	離職率高達 36%，失業者挑工作、人力素質不符。	調整用人區域，將於 2003/10/20 前達 100%。	-	-	75.0%	-	-	



計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率						備註
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09	2003/09/15	
(經濟部)									
改善農田灌溉 水路功能 (農委會)	工作所在地的失業勞工多具農 保身份，擔心參加公服後，失去 農保身份。	已由勞保局依 921 重建大軍作業方 式處理農保問題，將於 10/15 前進用 完畢。	-	-	-	78.3%	-	-	
協助農勞保業 務資料加速處 理計畫 (勞委會)	1、期初因電腦相關作業不穩定 及少數進用人員異動頻 繁、工作效率低等稍有影響 進度情形，現已穩定進行 中。進用時間若再延長一 年，對業務助益將更臻理想。 2、進用人員素質不易掌握。 3、人員異動頻繁，增加工作銜 接、職前訓練之困擾。	原計畫繼續辦理（人數縮減為 186 人）	-	-	-	-	-	-	檢討日期為 2003.10.30.
營造工地訪視 輔導計畫 (勞委會)	1、對具有職災風險之中小型工 地未加辨認，全部加以訪視 輔導，未能集中高職災風險 工地。	1、受訪視輔導之中小型工地，對以 輔導代替檢查的方式表示歡 迎，惟對仍無改善動作者，應由 具公權力之檢查員，進行輔導。	-	-	-	-	-	-	檢討日期為 2003.10.30.

計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率					備註
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09	
	<p>2、增加檢查機構、檢查人員管理輔導工地訪視人員之負擔。</p> <p>3、受限初期就業扶助之任務目標，進用之工地訪視輔導人員安全衛生知能不足，須依賴在職訓練協助調升。</p>	<p>2、經由考評制度，選擇努力、可塑性大者，持續進行在職訓練，提高其發現危險，改善能力，成為整體防災人力之一環，分擔檢查員之任務。</p> <p>3、維持現行規模（視第二期辦理情形再檢討調整規模）</p>						
就業服務工作 計畫 (勞委會)	<p>1、人員素質良莠不齊，管理困難。</p> <p>2、人員作業所需空間及軟硬體不足。</p>	<p>1、先依原計畫原額縮減 50% 辦理，惟應視 2004 年度公共服務規模確定後，再調整增減員額。假如 2004 年度維持辦理公共服務且規模不變，則本計畫仍維持 1,000 人力。</p> <p>2、另為順利執行公共服務推介業務，擬於就服計畫中另訂 1/3 留用比率之人力可延續聘用。</p>						檢討日期為 2003.10.30.



計畫名稱 (部會名稱)	進度落後原因檢討	進度落後之改善	行政院院會呈報之進用率					備註
			2003/08/12	2003/08/19	2003/08/26	2003/09/02	2003/09/09	
外國人工作之 管理計畫 (勞委會)	<p>1、本計畫用人單位規劃辦理之外國人聘僱許可訪視之工作，性質偏屬公權力之執行，加以進用人員專業能力不足，極易產生執行偏差引起民怨，不利政府形象。</p> <p>2、本計畫進用人員以中高齡等特定對象居多數，人員素質普通不符合用人單位要求，亦造成人員管理之負擔。</p>	縮減辦理。	-	-	-	-	-	檢討日期為 2003.10.30.

註：當進用率高於 80%時，即不列入行政院院會檢討的對象。

第二節 公共服務擴大就業計畫 執行成效評估一量

「失業率與經濟成長率」係檢驗公服計畫目標實現程度之指標

根據〈公共服務擴大就業暫行條例〉，公服計畫的政策目標是：配合「2008 國家發展計畫」中各項產業轉型計畫，推動公共服務工作，一年平均增加 7 萬 5 千個就業機會，期使失業率於 2003 年底前降至 4.5% 以下。此外，公服計畫的目的：促使中高齡等弱勢勞工儘可能獲得工作、減少失業者對消極的失業保險給付之依賴、照顧服務、資源回收等公共服務工作可繼續發展為新的服務業、全面改善生活環境與品質。準此，綜合目標與目的，檢驗公服計畫目標實現程度指標可為失業率與經濟成長率等項目。

一、對失業率的影響

經建會於 2003 年 12 月 24 日所做的「公共服務擴大就業計畫績效檢討報告」中，考量經濟環境變化、公共服務計畫、中小企業人力協助計畫、公共建設計畫、SARS 疫情等因素對 2003 年、2004 年失業率的影響，估計結果分別如表 3-4、表 3-5 所示，而估計結果與實際失業率亦相當接近³。

³ 經建會的推估方法說明如下：

- (1) 2002 年平均勞動力為 1,000 萬人，其中失業人數約為 50 萬人，因此，假設勞動力人數不變，每增加 10 萬人的就業人數可降低失業率 1 個百分點、每增加 1 萬人可降低失業率 0.1 個百分點。
- (2) 假設公服計畫的進用人員六成的比率來自勞動力、四成比率來自非勞動力；中小企業人力協助與公共建設計畫來自勞動力的比率更低，分別是二成與一成。因此，以公服計畫為例，其增加的就業人口對失業率降低的百分點數為公共服務增加就業人數乘以 0.1 之後，再乘以 0.6。



二、對經濟成長率的影響

經建會為就公服計畫的執行成效作一整體評估，特委託台北大學林昭吟等學者進行「公共服務擴大就業計畫執行成效評估」，其中對總體經濟及就業影響的評估，係應用 45 部門之可計算一般均衡模型（computable general equilibrium, CGE）。該模型建立四項假設：（1）未考慮公服計畫中資本設備購置以及經費排擠效應；（2）人力資本不變；（3）公服計畫因僱用臨時性員工有可能會導致公共行政服務部門的生產力略受到負面的影響，惟本模型暫不考慮；（4）本計畫雖屬短期計畫，但若僱用員工留用的比例愈高，後續衍生的正面效果也會愈大，惟本模型暫不考慮。

此外，該模型以 1999 年為基準年，歷史模擬的時間設定為 2000~2003 年，2004~2009 年則為預測年，其模擬情境有四：

1. 模擬情境一

公服計畫使公共行政服務部門於 2003 年額外僱用 70,000 位短期員工、2004 年額外僱用 40,000 位短期員工，其中一半（35,000 人）為事務性工作人員，另一半為體力工作人員。

表 3-4 經建會估計公服計畫對 2003 年失業率的影響

單位：%

項目	2002 年 月別	2003 年失 業率修正 後基點 (1)	公共服務之影響		中小企業人力協助		公共建設影響		SARS 之影響		2003 年失業率 預估值 (1)-(2)-(3) -(4)+(5)	2003 年 失業率 實際值
			公共服務 增加就業 (萬人)	六成反應 % (2)	增加就業 機會目標 (萬人)	二成反應 % (3)	增加就業 機會目標 (萬人)	一成反應 % (4)	因 SARS 而失業人 數(萬人)	全部反應 % (5)		
平均	5.17	5.15	3.7	0.22	0.4	0.01	0.63	0.01	0.9	0.09	4.99	4.99
1 月	5.14	5.03	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.03	5.03
2 月	5.12	5.18	0.2	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.17	5.17
3 月	5.16	5.11	0.5	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.08	5.08
4 月	4.98	4.98	1.0	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.92	4.92
5 月	5.02	4.91	1.1	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	1.4	0.14	4.98	4.98
6 月	5.11	5.00	3.1	0.19	0.00	0.00	0.00	0.00	2.8	0.28	5.09	5.09
7 月	5.23	5.23	4.5	0.27	0.00	0.00	0.00	0.00	2.0	0.20	5.16	5.16
8 月	5.35	5.43	5.8	0.35	0.10	0.00	0.50	0.01	1.5	0.15	5.21	5.21
9 月	5.32	5.39	6.8	0.41	0.30	0.01	1.00	0.01	1.0	0.10	5.05	5.05
10 月	5.31	5.32	7.1	0.43	1.50	0.03	1.50	0.02	0.8	0.08	4.92	4.92
11 月	5.22	5.14	7.2	0.43	2.02	0.04	2.00	0.02	0.6	0.06	4.71	4.71
12 月	5.04	5.10	7.2	0.43	3.20	0.06	2.50	0.03	0.4	0.04	4.62	4.58

註：「基準點」為在沒有促進就業措施下，考量經濟環境之影響，並觀察歷年歷月之失業率趨勢推估。

資料來源：行政院經建會，2003 年 12 月 24 日。



表 3-5 經建會預估公服計畫對 2004 年失業率的影響

單位：%

項目 月別	2003 年 失業率修 正後基點	2003 年 失業率實際值	2004 年 失業率基準點 (1)	公共服務之影響		中小企業人力協助		2004 年 失業率預估 (1)-(2)-(3)	2004 年 失業率 實際值
				公共服務 增加就業 (萬人)	六成反應% (2)	增加就業機會 目標 (萬人)	二成反應% (3)		
平均	5.15	4.99	4.84	5.11	0.31	2.21	0.04	4.49	4.48
1 月	5.03	5.03	5.05	7.2	0.43	2.5	0.05	4.57	4.53
2 月	5.18	5.17	5.05	7.0	0.42	2.5	0.05	4.58	4.61
3 月	5.11	5.08	4.94	6.7	0.40	2.5	0.05	4.49	4.45
4 月	4.98	4.92	4.79	6.2	0.37	2.5	0.05	4.37	4.36
5 月	4.91	4.98	4.83	6.1	0.37	2.5	0.05	4.41	4.41
6 月	5.00	5.09	4.90	4.1	0.25	2.5	0.05	4.60	4.54
7 月	5.23	5.16	4.99	4.0	0.24	2.5	0.05	4.69	4.62
8 月	5.43	5.21	5.07	4.0	0.24	2.5	0.05	4.78	4.67
9 月	5.39	5.05	4.85	4.0	0.24	2.4	0.05	4.56	4.50
10 月	5.32	4.92	4.67	4.0	0.24	1.8	0.04	4.39	4.31
11 月	5.15	4.71	4.54	4.0	0.24	1.3	0.03	4.27	4.14
12 月	5.10	4.58	4.44	4.0	0.24	1.3	0.03	4.17	4.09

註：「基準點」係指在沒有促進就業措施下，考量經濟環境影響，並觀察歷年月失業率趨勢推估。
 資料來源：行政院經建會，2003 年 12 月 24 日。

2. 模擬情境二

中小企業人力協助計畫使各產業部門於 2003 年僱用額外的 24,573 位員工，其中除部門 1~4 為農林漁牧工作外，其餘均屬生產、體力工作性質。

3. 模擬情境三

公服計畫除了使公共行政服務部門於 2003 年額外僱用 70,000 位短期員工、2004 年額外僱用 40,000 位短期員工以外，各產業部門於 2003 年僱用額外的 24,573 位員工。（此為情境一與情境二之合併）

4. 模擬情境四

不執行公服及中小企業人力協助 2 項計畫，並將 200 億預算改用於增加政府一般性支出（即額外增加政府之經常性支出），其中 2003 年與 2004 年各增加 100 億元之預算支出。

估計結果就國內生產毛額（GDP）而言，如表 3-5 示，公服計畫及中小企業人力協助計畫均對 2003 年及以後各年的實質 GDP 產生正面的影響，而公服計畫因僱用人數較多，因此正面影響的程度較中小企業人力協助計畫明顯。此外，如果公服計畫加上中小企業人力協助計畫同時執行時，對各年實質 GDP 提升的幅度更大，惟比單獨執行個別計畫所得效果的總和來得略小，顯示透過經濟循環體系中家戶、廠商與政府等部門的互動，將稍微抵銷所能創造的經濟成長效果。（參見表 3-6）

至於如果不執行兩項計畫，而是將預算改作為增加政府的一般經常性支出，根據林昭吟等（2004）的估計結果，顯

4 種模擬情境獲得不同的結果

如果公服計畫加上中小企業人力協助計畫同時執行時，對各年實質 GDP 提升的幅度更大，惟比單獨執行個別計畫所得效果的總和來得略小



示對經濟成長也會有一定的正面貢獻，惟整體貢獻較同時執行兩項計畫略差一些。

表 3-6 模擬結果－實質 GDP 及經濟成長率

單位：新台幣 10 億元；%

年	Baseline		公服計畫		中小企業人力協助計畫		公服+中小企業人力協助	
	RGDP	% Δ RGDP	RGDP	% Δ RGDP	RGDP	% Δ RGDP	RGDP	% Δ RGDP
1999	9,251	—	—	—	—	—	—	—
2000	9,745	5.35	—	—	—	—	—	—
2001	9,556	-1.94	—	—	—	—	—	—
2002	9,917	3.77	—	—	—	—	—	—
2003	10,266	3.53	10,298	3.85	10,276	3.63	10,307	3.94
2004	10,832	5.51	10,857	5.43	10,844	5.53	10,870	5.46
2005	11,244	3.80	11,276	3.86	11,260	3.84	11,292	3.88
2006	11,606	3.17	11,636	3.19	11,620	3.20	11,656	3.22
2007	11,972	3.21	12,011	3.22	11,994	3.22	12,034	3.24
2008	12,389	3.48	12,431	3.50	12,414	3.50	12,456	3.51
2009	12,859	3.79	12,905	3.81	12,887	3.81	12,932	3.82

資料來源：林昭吟等（2004）。

第三節 公共服務擴大就業計畫 執行成效評估－質

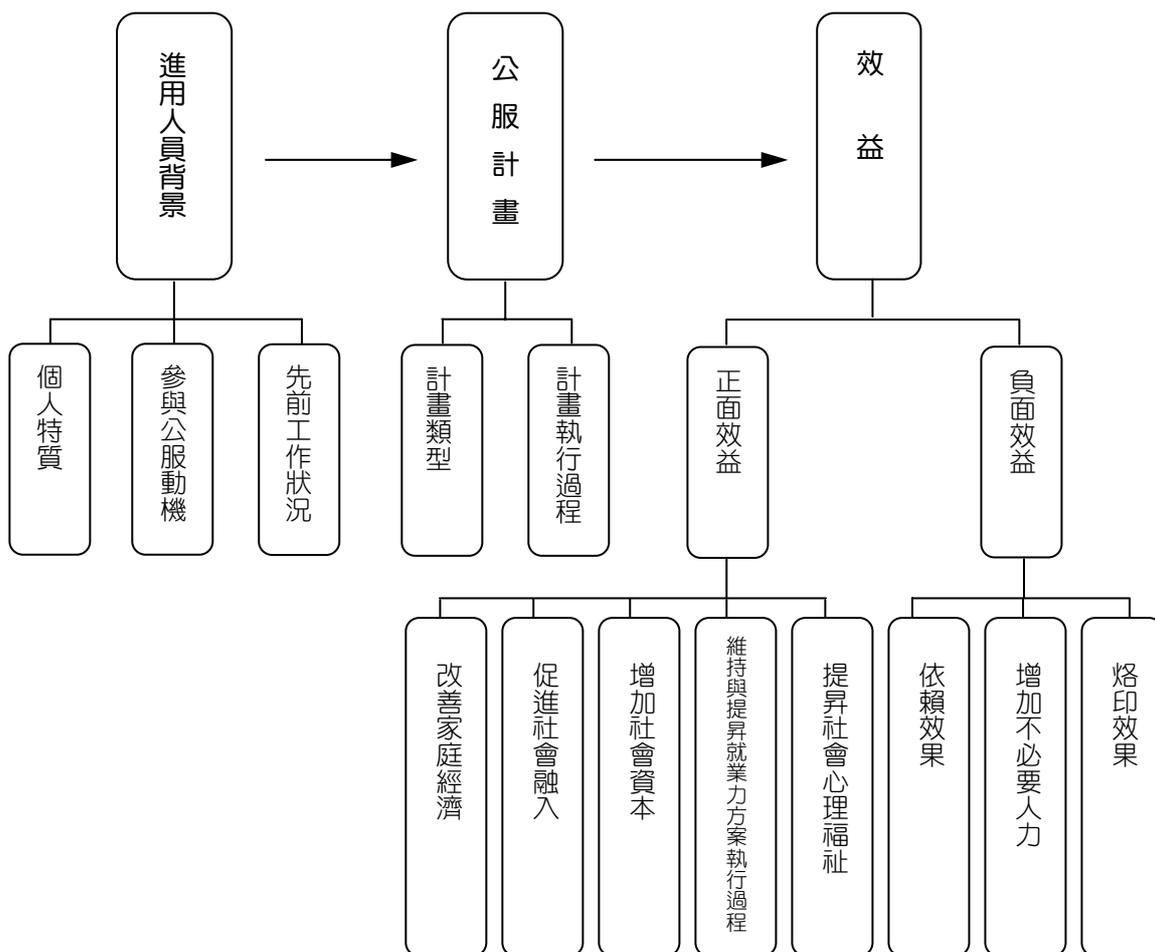
本節之第一部分與第二部分係針對公服計畫之執行成效，就進用人員與進用單位兩個對象，進行「質」方面的評估，資料來源是林昭吟等（2004）的研究報告，第三部分是研考會所進行的民眾滿意度調查。

一、進用人員的感受

（一）評估面向

進用人員的評估面向有六方面（參見圖 3-1）：

圖 3-1 公服計畫進用人員評估架構圖



1.進用人員之背景分析：目的在於瞭解進用人員的基本特質。

2.進用人員對公服計畫的態度分析

主要目的在於瞭解進用人員如何看待公服計畫，並比較進用人員對公服計畫的看法與政府實施公服計畫的政策定位是否



一致。

3. 公服計畫的正面效益分析

主要目的在於分析公服計畫對於進用人員的影響，評估的面向主要包括本計畫對於進用人員之家庭經濟、社會融入（social inclusion）、社會資本（social capital）、社會心理、就業力與再就業等方面之影響。

4. 公服計畫的負面效益分析

主要目的在於評估公服計畫的實施是否產生不被樂見的影響，包括是否使進用人員產生依賴效果、是否創造不必要的工作等。

5. 公服計畫執行過程的評估

主要目的在於瞭解公服計畫的執行過程，包括計畫訊息的傳佈、人員的進用和訓練、工作的分派、用人單位的輔導和相處，以及後續就業的協助等面向。這些面向的評估，主要是在瞭解公服計畫的執行過程中，相關單位對於進用人員的安排與協助是否適切和充足。由於這些評估的面向均不易有客觀量化的指標，故此部分之分析主要是依據進用人員的主觀評價。

6. 進用人員對本計畫的整體感受

主要目的在於瞭解進用人員參加公服計畫之收穫，以及其對本計畫的滿意情形，並分析其滿意和不滿意的原因。

（二）抽樣方法

本項問卷調查於 2004 年 5 月間進行，係採電話訪問之方式進行調查，樣本是採分層抽樣方式選取。在問卷調查進行階段，當時公服計畫進用人員合計約 9 萬 5 千餘人。抽樣的方法，是

公服計畫的執行過程，包括計畫訊息的傳佈、人員的進用和訓練、工作的分派、用人單位的輔導和相處，以及後續就業的協助等面向，這些評估的面向均不易有客觀量化的指標，故此部分之分析主要是依據進用人員的主觀評價

以縣市別及計畫別交叉結構為分層系統抽樣，共抽出 7,948 筆電訪樣本，以及 1,586 份備用樣本。實際電訪結果得到有效樣本 2,014 份。

(三) 評估結果

1. 進用人員背景分析

整體而言，50-65 歲之受訪者比率約占一半，以「高中職」的比率最高，其次為「國小或以下」以及「國初中」，「專科」與「大學及以上」學歷者比率均低

受訪者中男女性別各占一半，男性 51%、女性 49%。至於年齡方面，依年齡五等分位的區分，比率最高的是 45-49 歲 (22.3%)，其次是 60-65 歲 (19.7%) 以及 50-54 歲 (19.2%)。整體而言，50-65 歲之受訪者比率約占一半 (49.7%)，顯示公服計畫的實施，基本上符合以高齡者為優先的政策方向。

至於受訪者的教育程度方面，以「高中職」的比率最高，達 38.63%，其次為「國小或以下」 (23.49%) 以及「國初中」 (20.21%)。「專科」與「大學及以上」學歷者比率均低，僅分別占 12.51% 和 4.72%。若考量公服進用人員的年齡世代，則「高中職」學歷應可算是中度的教育程度。

2. 進用人員對公服計畫的態度分析

公共服務擴大就業的政策目標，主要包括兩個層面。一是在擴大公共服務，以強化國家基礎建設並提昇國人生活品質；一是在提振勞動市場，以促進就業。調查結果顯示，進用人員認為公共服務的目標是在「協助失業者」的比例占 47.34%，認為此計畫是在「擴大公共就業者」僅占 8.09%；認為「兩者都是」者占 35.25%。至於工服工作的性質，認為是一個「短期工作」的占 51.94%，認為是一種「社會救助」的占 21.95%，認為「兩者皆是」的有 20.85%。

3. 公服計畫對進用人員經濟之影響



參加公服計畫之前沒有工作的期間，受訪者主要的生活費來源，21.40%「靠自己以前儲蓄」，2.43%「靠退休金」，二者合計僅占 23.83%。而「靠家人或親友支持」的占 32.67%，凸顯了家庭對失業者失業期間經濟支持的重要功能。

此外，高達 54.72%的受訪者是主要的家計負責人，另有 35.50%的受訪者雖不是主要家計負責人，但須分擔家計。二者比率合計達 90.22%。

4.公服計畫對進用人員社會融入 (social inclusion) 之影響

「社會融入」意指每一個公民均應融入社會生活的各個面向，包括消費、生產、政治參與、社會互動、社會保障等

「社會融入」意指每一個公民均應融入社會生活的各個面向，包括消費（通常以家庭經濟來衡量）、生產（通常以勞動市場參與來衡量）、政治參與、社會互動、社會保障等，通常失業者是面臨「社會排除」風險最高的一群。

就「社會互動」和「政治參與」兩個面向而言，對於參加公服計畫是否讓其更願意參加社交或社團活動，有 66.03%的受訪者表示「同意」；69.76%的受訪者表示「參加公服計畫之後更關心國家大事」。

在「社會保障」方面，以勞保為例，進用者在參加公服計畫之前的未就業期間，有 38.28%的受訪者有加入，而一直都沒有加入的占 56.01%，「有段期間加入、有段期間沒加入」的占 5.26%。依規定，公服計畫的進用單位應幫每一個進用人員辦理加保健保和勞保，並分攤僱主部分的保費負擔。因此，公服計畫大幅度地提高了進用人員的社會保障面的社會融入。

5.公服計畫對進用人員社會資本 (social capital) 之影響

「社會資本」，一般而言是包括社區網絡、人際互動，以及人際間之互助和互信等

「社會資本」的概念，一般而言，包括社區網絡、人際互動，以及人際間之互助和互信等。當問及參加公服計畫是否讓

其和親戚朋友的關係變得比較好，有 63.55%的受訪者表示「同意」。至於參加公服計畫是否可以幫助其建立找工作的人脈，也有 55.71%的受訪者表示「同意」。

6.公服計畫對進用人員社會心理層面的效益

受訪者有 81.18%同意參加公服計畫幫助其與家人更好之關係，84.16%的受訪者表示「參加公服計畫讓其更有自信」

對於「參加公服計畫幫助其與家人更好之關係」的看法，81.18%表示「同意」。其他方面，84.16%的受訪者表示「參加公服計畫讓其更有自信」。

7.公服計畫對進用人員之就業力與再就業效益

45.26%的受訪者表示從事公服工作能「學到」工作專長，和認為沒有學到新的工作專長的比率（43.75%）相當，似乎顯示公服計畫對於協助進用人員開發就業技能的效益並不明顯。

至於離開公服計畫之後的再就業情形，由於絕大多數的受訪者（67.73%）都還在從事公服的工作，故此部分僅能就受訪者中，目前已離開公服工作的受訪者進行瞭解。此部分之受訪者占總樣本之 32.27%。在這些受訪者中，有 67.23%在離開公服計畫之後，至調查進行時沒有再工作過。離開公服計畫後有工作過者，僅占 32.77%。顯示進用人員離開公服計畫後之再就業情形並不理想。至於離開公服計畫未曾工作之受訪者，其未再就業之原因，主要是因為沒有工作機會，顯示參與公服計畫者，大多屬就業市場之弱勢者，僅靠短期性的公共就業計畫，難以立即改善其在就業市場之不利處境。

8.公服計畫的負面效益分析

可能的負面效果，在進用人員方面，包括造成進用人員對政府就業計畫的依賴、對進用人員造成烙印效果（stigma）；在政府部門方面，最可能的負面效果是進用單位創造不必要的



有 91.56%的受訪者表示，如果可以，「想一直在政府機關做像公服一樣的臨時工作」

工作。

在受訪者的主觀態度上，對公服計畫存有強烈的依賴感。91.56%的受訪者表示，如果可以，「想一直在政府機關做像公服一樣的臨時工作」，可見進用人員對公服計畫依賴程度之深。

在是否創造不必要的工作方面，27.51%的受訪者認為，其所服務的公服單位「靠原有的人力就可以把是情做好，根本不需要增加公服的人力」。這顯示出，有部分的公服工作可能並無實際的需要，即使不進用公服的人員，也不致影響用人單位執行日常業務。

9.公服計畫的執行過程分析

此部分主要在評估公服計畫的執行過程，包括計畫訊息的傳佈、人員的進用和訓練、工作的分派、用人單位的輔導和相處，以及後續就業的協助等。

進用人員獲得公服工作的求才訊息來源，最重要的管道是「就業服務機構提供」，其次是「電視」

在進用人員獲得公服工作的求才訊息來源方面，最重要的管道是「就業服務機構提供」（31.18%），其次是「電視」（27.76%）。而在進用人員進入用人單位服務後，83.51%的受訪者認為「僱用單位對工作內容的說明詳盡」；63.60%的受訪者則認為「主管和同事提供的專業指導和訓練足夠」。

在進用人員對於未來就業方面，參與公服計畫的助益並不大，46.53%的受訪者認為「所擔任的公服工作的性質，和其原有的工作專長不符合」；43.75%的受訪者認為「從事這份公服工作，沒有學習到新的工作專長」；且有高達74.28%的受訪者表示，其服務的公服單位「對工作期滿後的出路沒有提供任何協助」。總體而言，合計超過半數（53.17%）的受訪者，認為「參與公服計畫對於未來找工作沒有幫助」。

至於薪資方面，48.21%的受訪者認為「太少」，有 47.42%的受訪者認為「剛好」。這顯示出，接近半數的受訪者不滿意公服計畫所設定的薪資標準。

二、進用單位的觀感

(一) 評估面向

用人單位的問卷主要分為四個部分，依序為基本資料、執行情形、執行結果，以及成果影響（參見圖 3-2）。

圖 3-2 用人單位電訪調查問卷設計架構

基本資料與計畫認知	公服計畫執行情形	公服計畫執行結果	公服計畫成果影響
<ul style="list-style-type: none"> - 計畫編號 - 計畫名稱 - 主管機關 - 承辦經驗 - 僱用動機與認知 - 公服計畫性質 - 具體工作內容 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 執行適當性 (依流程區分) - 招募 (條件設定) - 面試 - 職訓 - 工作管理 - 工作指導 - 工作監督 - 工作成果自評 - 僱用期滿安排 	<ul style="list-style-type: none"> - 工作進度 - 工作態度 - 工作表現 	<ul style="list-style-type: none"> - 對進用人員的影響 - 對僱用單位影響 - 對國家社會影響 - 續辦意見及原因

基本資料包括用人單位的僱用動機與認知，以及公服計畫的性質與內容等。公服計畫執行情形，則考慮執行的適當性，例如是否依循一定的工作流程，以確保公服計畫的執行品質。公服計畫執行結果，則在於觀察進用人員的工作表現及其參與計畫後之改變，例如工作態度與習慣等。公服計畫成果影響，則探討公服計畫分別對於進用人員、用人單位，以及國家社會的



影響，並進一步詢問用人單位對於續辦公服計畫的意見及原因。

(二) 訪問方式

用人單位之評估調查係採電話訪問方式進行

用人單位之評估調查係委託台北大學民意與選舉研究中心，以電話訪問方式進行，並於 2004 年 4 月 21 日至 27 日及 5 月 17 日至 27 日，分別進行兩波訪問，有效樣本數為 977。

(三) 調查結果

1. 僱用動機與計畫認知

超過 50% 的受訪單位表示，未參與過政府舉辦的就業方案，例如永續、多元、中高齡就業方案，或以工代賑等

公服計畫是政府部門以前所未見的大規模促進就業計畫，故是否曾參與類似計畫，以及對於計畫的認知，可能影響用人單位對於此計畫的運作執行。就電訪結果顯示，超過 50% 的受訪單位表示從未參與過政府舉辦的就業方案，例如永續、多元、中高齡就業方案，或以工代賑等。換言之，此計畫涉及之用人單位均較以往為多，也顯示大多數用人單位並未有類似的承辦經驗。

進用人員所執行的工作或業務，由於已有專職人員在做，以及原先要做卻因缺乏資源而未辦理的比例加總超過半數(58.7%)，可以說公服工作是偏向有價值、有意義的

有關用人單位的僱用動機與計畫認知，表示依照分配額度執行的比例 (40.8%) 略高於考量業務需要 (34.5%)，認為二者皆是的比例亦達 22.2%。因此，對用人單位而言，認為依照上級指示執行與考量本身業務需要的僱用動機各占一半。就公服計畫性質的認知而言，56.1% 的受訪者認為是提供短期工作機會，19.5% 認為此計畫是一種社會救助或福利，認為兩者皆是的比例亦有 21.7%，此認知可能影響公服計畫的執行態度、執行成效、乃至續辦意願。

就公服計畫的規劃性質而言，進用人員所執行的工作或業務，大多由原來其他專職工作人員辦理 (48.2%)，其次為原本不必要做，特別為進用人員規劃 (20.9%)，再其次為原本

要做，但因缺乏經費人力等而沒有辦理（10.5%）。由於已有專職人員在做，以及原先要做卻因缺乏資源而未辦理的比例加總超過半數（58.7%），可以說公服工作是偏向有價值、有意義的。

2.公服計畫執行情形

就公服計畫執行過程而言，39.6%的受訪單位回答可以完全決定進用人員的應徵資格條件，但亦有 32.8%的受訪單位回答完全不能決定。而在面試部分，53.1%的受訪單位採單獨面試，而有 35.4%的受訪單位採聯合面試，但也有 10.3%的受訪單位並未參與面試。

七成左右的受訪單位表示曾提供與工作相關的訓練、制定書面工作計畫、規定工作進度、設定工作成果指標，以及考核進用人員工作表現

就公服計畫的推動言，七成左右的受訪單位表示曾提供與工作相關的訓練、制定書面工作計畫、規定工作進度、設定工作成果指標，以及考核進用人員工作表現。唯有在編製公服人員專用工作手冊上，僅 30.3%的受訪者回答有做。

至於公服工作結束之後，對於進用人員是否有任何再就業的協助，36.9%的受訪者回答「沒有任何協助」，26.8%回答「會提供就業資訊或轉介就服單位」，也有 14.8%回答「願意推薦進用人員給其他用人機構或向上級建議續聘留任」。而公服人員原來執行工作的處理，64.0%轉由單位內原有工作人員或其他人員來做，24.3%的受訪者表示因人力無法持續，或公服計畫的階段性任務完成，而停止辦理。

就整體公服計畫的執行情形而言，86%的受訪單位認為執行過程還算順利，只有 13.4%的受訪單位認為不太順利或一點也不順利。進一步詢問其認為不順利的的原因，主要包括公服人員態度不佳或不積極、就服中心推薦人選與工作需要落差太大，以及增加用人單位的管理工作。



有 8.3% 的受訪者認為，進用人員的工作進度是超前或符合規定，也有 89.1% 的受訪者認為進用人員的表現符合用人單位的需求

公服計畫對於進用人員的影響，以個人經濟情況與工作態度改善為主；原先公服計畫希望藉此增加進用人員的社會網絡，或累積社會資本的效果，從用人單位的角度看，似乎較不明顯

大多數受訪單位認為，進用人員可以減輕原有工作人員的負擔，其次為沒有影響，而增加原有工作人員的負擔比例相對較低

3. 公服計畫執行成果

88.3% 的受訪者認為進用人員的工作進度是超前或符合規定，也有 89.1% 的受訪者認為進用人員的表現符合用人單位的需求。至於回答不符合的原因，最多仍是指公服人員的工作態度欠佳。此數據表示進用單位對進用人員的不滿應屬少數，多數用人單位仍認同進用人員的工作表現。

4. 公服計畫影響效果

公服計畫對於進用人員的正面影響方面，依序為改善進用人員經濟情況（87.8%）、建立進用人員的工作態度或習慣（76%）、有助進用人員未來找到工作（62.2%）、增加進用人員找工作的人脈（59.7%），以及增加進用人員的工作技能（57.2%）。就上述結果顯示，公服計畫對於進用人員的影響，似乎仍以個人經濟情況與工作態度改善為主；至於原先公服計畫希望藉此增加進用人員的社會網絡，或累積社會資本的效果，從用人單位的角度看，似乎較不明顯。至於在負面影響部分，72.9% 的受訪者非常同意或同意公服計畫會加深進用人員依賴政府提供的工作機會。

公服計畫對於用人單位的正面影響方面，依序為協助單位的業務推動（81.9%）與增加單位對民眾的服務（71.4%）。就負面影響而言，進用人員也會造成原有工作人員的困擾（34.5%），也會取代原單位人員應該做的事（19.7%）。然而它們的比重都不高，意即對於用人單位的管理負擔與原有工作人員的替代效果並不明顯。總結而言，大多數受訪單位認為，進用人員可以減輕原有工作人員的負擔（58.6%），其次為沒有影響（21.1%），而增加原有工作人員的負擔比例相對較低（19.2%）。

多數用人單位將公服工作視為協助失業者的短期就業計畫，因此較難期待進用人員從事需長期經營的工作，只能著眼於短期提升政府行政效能與改善民眾生活品質的工作

公服計畫對於國家社會的影響方面，依序為提升民眾生活品質（60.7%）、提升政府行政效能（56%）、改善地方生態環境（45.6），以及促進地方產業發展（32.3%），不過，亦有不少受訪者表示其所督導的公服工作與上述 4 項目標沒有關聯，特別是促進地方產業發展與改善地方生態環境。若再回歸多數用人單位將公服工作視為協助失業者的短期就業計畫，因此較難期待進用人員從事需長期經營的工作，例如促進產業發展或改善生態環境，而只能著眼於短期提升政府行政效能與改善民眾生活品質的工作。

最後詢問用人單位有關公服計畫是否需持續辦理，有 59.6%受訪者認為有必要持續辦理，主要因為公服這項工作仍需有人辦理（14.6%）、改善進用人員的生活（13.1%），以及可以降低整體失業率（10.6%）。然而，亦有 33.3%的受訪者認為無需持續辦理，主要因為進用人員對用人單位的協助有限（12.0%）、公服階段性目標已經達成（4.1%），以及對於進用人員再就業沒有多大幫助（3.2%）。

三、民眾滿意度調查

為瞭解民眾對政府最近 3 年多來在穩定經濟發展及對公共服務擴大就業等議題之看法，進行較深入之民意蒐集，以作為政策參考依據，行政院研考會曾舉辦 3 次民眾對公服計畫等相關議題看法的調查。各項調查的基本資料如表 3-7 所示。各項調查結果分述如下：



表 3-7 各項「民眾對公共服務擴大就業等相關議題的看法」調查之基本資料

調查時間	抽樣母體	抽樣方法	有效樣本數	抽樣誤差
2004/03/01-02	台灣地區 20 歲以上民眾	分層隨機抽樣 (台灣地區住宅電話簿)	1,083	在 95% 的信賴水準下，抽樣誤差為正負 3.0%
2003/12/15-16	台灣地區 20 歲以上民眾	分層隨機抽樣 (台灣地區住宅電話簿)	1,107	在 95% 的信賴水準下，抽樣誤差為正負 2.9%
2003/09/22-23	台灣地區 20 歲以上民眾	分層隨機抽樣 (台灣地區住宅電話簿)	1,131	在 95% 的信賴水準下，抽樣誤差為正負 2.9%

資料來源：行政院研考會。

(一) 民眾對行政院推動「公共服務擴大就業計畫」的認知度

2004 年 3 月 1 日至 2 日的調查結果顯示 57.9% 的受訪者知道行政院正在推動「公共服務擴大就業計畫」，41.9% 不知道，0.1% 無明確反應。與 2003 年 12 月中旬調查結果比較，知道的比例上升 7.6 個百分點，不知道的比例下降 7.7 個百分點。(參見表 3-8)

表 3-8 民眾對行政院推動「公共服務擴大就業計畫」的認知度

單位：%

調查時間	知道	不知道	無明確反應
2004/03/01-02	57.9	41.9	0.1
2003/12/15-16	50.3	49.6	0.1
2003/09/22-23	53.8	46.1	0.1

資料來源：行政院研考會。

(二) 民眾對「公共服務擴大就業計畫」協助弱勢族群就業的看法

2004 年 3 月的調查結果，共有 627 位 (57.9%) 受訪者知道行政院正在推動「公共服務擴大就業計畫」。在這 627 位受訪者中，61.5% 的受訪者認為公服計畫有助於弱勢族群就業，26.1% 認為沒有幫助，12.3% 無明確反應。與 2003 年 12 月中旬調查結果比較，認為有幫助的比例上升 2.4 個百分

點，認為沒有幫助的比例下降 2.4 個百分點。（參見表 3-9）

表 3-9 民眾對「公共服務擴大就業計畫」協助弱勢族群就業的看法

單位：%

調查時間	有幫助	沒有幫助	無明確反應
2004/03/01-02	61.5	26.1	12.3
2003/12/15-16	59.1	28.5	12.4
2003/09/22-23	55.0	31.1	13.9

資料來源：行政院研考會。

（三）民眾對「公共服務擴大就業計畫」期滿後是否繼續進行的看法

同樣是 2004 年 3 月的調查，627 位知道行政院正在推動「公共服務擴大就業計畫」的受訪者中，58.5%的受訪者認為「公共服務擴大就業計畫」一年期滿後應繼續推動，19.7%認為應該停止，21.8%無明確反應。與 2003 年 12 月中旬調查結果比較，應該繼續的比例上升 2.4 個百分點，應該停止的比例上升 2.3 個百分點。（參見表 3-10）

表 3-10 民眾對「公共服務擴大就業計畫」期滿後是否繼續進行的看法

單位：%

調查時間	應該繼續	應該停止	無明確反應
2004/03/01-02	58.5	19.7	21.8
2003/12/15-16	56.1	17.4	26.5
2003/09/22-23	56.6	17.7	25.7

資料來源：行政院研考會。



(四) 民眾對「公共服務擴大就業計畫」推動成效的滿意度

在 627 位知道行政院正在推動「公共服務擴大就業計畫」的受訪者中（2004 年 3 月的調查），47.2%的受訪者滿意「公共服務擴大就業計畫」的推動成效，30.5%的受訪者不滿意，22.4%無明確反應。與 2003 年 12 月中旬調查結果比較，滿意的比例上升 1.1 個百分點，不滿意的比例下降 4.6 個百分點。（參見表 3-11）

表 3-11 民眾對「公共服務擴大就業計畫」推動成效的滿意度

單位：%

調查時間	滿意	不滿意	無明確反應
2004/03/01-02	47.2	30.5	22.4
2003/12/15-16	46.1	35.1	18.8
2003/09/22-23	46.1	34.5	19.4

資料來源：行政院研考會。

