

日本青年^{*}就業問題與對策對臺灣 之啟示^{**}

簡 劭 騏^{***}

壹、研究緣起與目的

參、國內現況與政策

貳、日本經驗

肆、結論與建議

摘 要

近年我國面臨全球化衝擊、經濟景氣放緩，以及產業結構轉型，導致國內青年就業條件趨於險峻，青年低薪及失業問題嚴重。本研究透過文獻及數據分析，探討日本政府近年如何透過促進青年就業政策，逐步改善青年就業情勢，並有效解決青年失業問題，以資我國借鏡。

同時，本文亦就近年來造成國內青年就業環境不佳的原因加以釐清，並檢視國內現行因應青年失業所採取的促進就業相關政策，藉以歸納提出「創造就業機會」、「強化就業能力」、「促進就業媒合」、「保障就業權益」，以及「加強政策宣導」等五大層面之具體建議，期能做為我國政策參考，以協助我國青年穩定就業，提振青年的職場競爭力。

* 聯合國青年議題官方中文網站將「青年」定義為 15-24 歲之間。

** 本文參加國家發展委員會 106 年度研究發展作品評選，榮獲產業及人力政策類特優獎。

*** 作者為經濟發展處科員。



Lessons from Japan's Youth Employment Challenges and Solutions

Shao-Chi Chien

Officer

Economic Development Department, NDC

Abstract

In recent years, Taiwan has suffered from the impact of globalization, the economic slowdown, and the structural transformation. As a result, the employment conditions for young people have become deteriorated, leading to low salaries and high unemployment rate. Through literature and data analysis, this study explores how the Japanese government improved the employment situation of young people, which could be taken as reference.

This study also clarifies the reasons for the poor employment status of young people and examines Taiwan's current youth employment policies, summed up to induce five recommendations including "Create job opportunities," "Strengthen employability," "Match jobs," "Protect employment rights," and "Enhance policy promotion." These recommendations can serve as a reference for government policy to assist the youth in employment and boost their competitiveness.

壹、研究緣起與目的

近年來，全球金融海嘯、歐債危機等重大國際事件衝擊全球景氣，加上全球化及科技日新月異影響，產業結構快速變遷，企業求才類型趨於多元化且偏好僱用有經驗之工作者，導致相對缺乏工作經驗及職能轉換能力之青年就業情勢趨於險峻，青年失業率大幅攀升。據國際勞工組織（International Labor Organization，簡稱 ILO）2016 年報告¹指出，2015 年全球平均青年失業率為 12.9%，預估 2016 年與 2017 年將維持 13.1% 的高失業水準，顯示全球青年的失業情況難以在短期內獲得紓解。

而我國青年失業率在 2009 年達到高點的 14.5% 後，受惠於國際景氣逐漸復甦，以及政府規劃各種促進青年就業方案，至 2016 年我國青年失業率已小幅降至 12.1%，低於全球平均的 13.1%，惟在亞洲地區失業率仍名列前茅，遠高於日本、新加坡及韓國的 5.1%、4.6% 及 10.7%。

為能對症下藥，確實改善當前我國面臨的青年就業問題，本文擬參考日本經驗，透過文獻及數據分析，探討日本近年來青年就業情勢的轉變，並針對其解決青年失業及促進青年就業所採取的政策進行彙整，以作為我國政策參考。同時，本文亦就近年來造成國內青年就業環境不佳的原因加以釐清，並檢視國內現行因應青年失業所採取的促進就業相關政策，藉以歸納提出改善青年就業環境之政策建議。

¹ ILO (2016), 「World Employment and Social Outlook: Trends for Youth」。



貳、日本經驗

日本經濟在 1990 年代前發展迅速，青年失業率遠較其他已開發國家為低；惟隨著 1990 年代日本經濟泡沫破裂，企業為擷節成本開始大量裁員，甚至將部分勞力密集產業轉移至發展中國家，導致國內失業率連年攀升，其中，又以青年失業的情況最為嚴峻；另，日本泡沫經濟破裂後，隨著企業減少成本的考量及服務業興起，加上逐步鬆綁的勞動法規，使得派遣工作型態日益興盛，日本傳統的終身雇用制及「企業內教育」²體制則漸趨瓦解，國內非典型雇用型態增加，特別是青年的非典型就業大幅上升。

上述原因導致日本社會出現大量無所事事的「尼特族 (NEET)³」與打零工維生的「飛特族 (freeter)⁴」，迫使日本社會開始正視青年就業問題，日本政府亦開始思考挽救青年失業率，透過一連串創造就業機會的政策，期能恢復至以往的榮景。正當日本景氣逐漸復甦，失業率逐步回穩時，2008 年爆發全球金融危機，青年就業問題再度惡化，日本政府遂因應金融海嘯提出相關促進就業措施，旨在協助企業確保勞工的永續就業機會。以下將分別就近年日本青年就業情況與促進青年就業之政策進行探討：

² 指日本企業系統化的內部教育培訓體系，旨在教育員工提高自己的知識，技能和素質，並採取符合公司宗旨的想法和行動。

³ 尼特族 (英語：NEET，全稱 Not in Employment, Education or Training) 係指一些不升學、不就業、不進修或不參加就業輔導，終日無所事事的青年族群。尼特族最早使用於英國，之後漸漸的使用在其他國家，我國又稱之為啃老族。

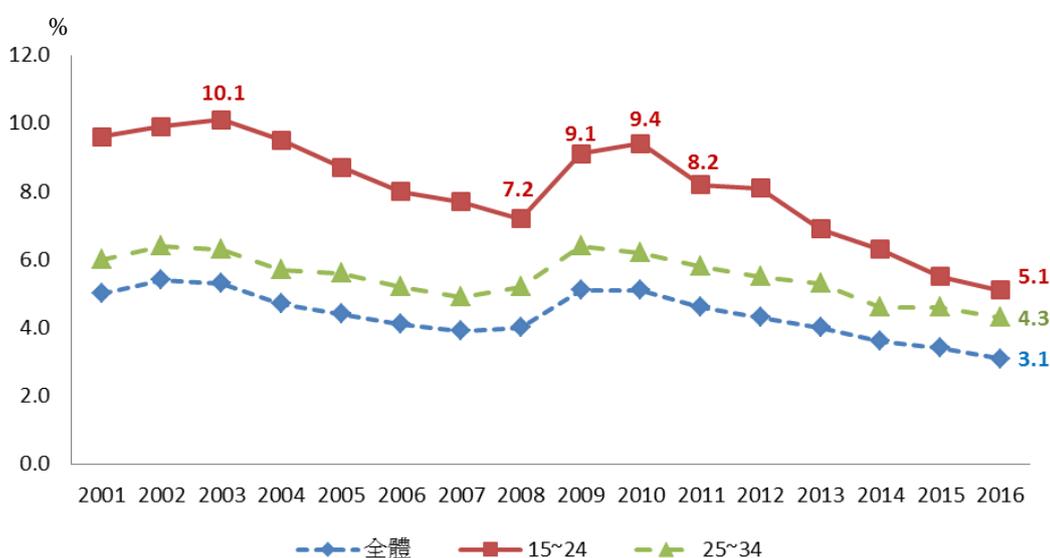
⁴ 飛特族為英語 freeter 的音譯，指以固定性全職工作以外 (即兼職工作) 的身份，來維持生計的人。部分飛特族人士低收入難以建立家庭，亦難以於事業上晉升，基本上都是單人或依賴家庭生活。

一、日本近年青年就業情況

本節將以長期趨勢觀察有關青年就業的各項數據，俾於下一節進一步討論日本政府協助青年就業之對策係如何對症下藥，以資我國借鏡。

(一) 青年失業率及波動幅度較高，惟近年已明顯放緩

近年來 15-24 歲青年失業率均高於整體失業率，亦高於 25-34 歲年齡層之失業率。以長期變化趨勢觀之，15-24 歲青年失業率自 2003 年之高峰後，連續 5 年下降，由 10.1% 下降至 2008 年之 7.2%；惟受到全球金融海嘯影響，大量的非典型就業及派遣工遭到裁員，2009-2010 年青年失業率再次上升至 9% 以上；而 2011 年後就業情勢趨於穩定，青年失業率至 2016 年已連續 6 年回降。(請參圖 1)



資料來源：日本總務省統計局

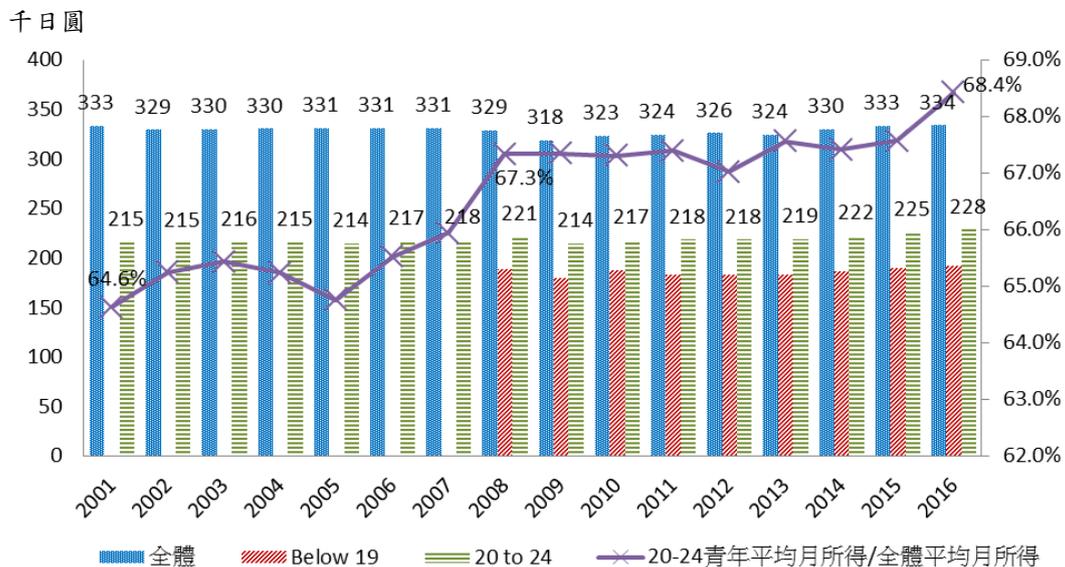
圖 1 日本失業率（年齡別）



綜言之，青年失業率自 2001 年以來均高於整體失業率，惟近五年來已明顯改善，2016 年青年失業率為 5.1%，僅高於整體失業率 2 個百分點；另，以長期趨勢觀之，青年失業率遭遇景氣循環或巨大經濟變數時（如 1990 年代之日本泡沫經濟破裂及 2008-2009 年之全球金融海嘯等），波動幅度遠較其他年齡層更為劇烈，爰如何透過政策引導，安定青年就業情況係日本政府的重要課題之一。

（二）青年所得遠低於整體，惟 2016 年出現顯著成長

2001 年至 2007 年，15-24 歲青年平均月所得約為 21.5 至 21.8 萬日圓，僅有全體平均值的六成五，惟該比值呈現逐年緩步上升趨勢，至 2016 年已上升至六成八，顯示青年所得與全體所得的差距已有些微改善。（請參圖 2）

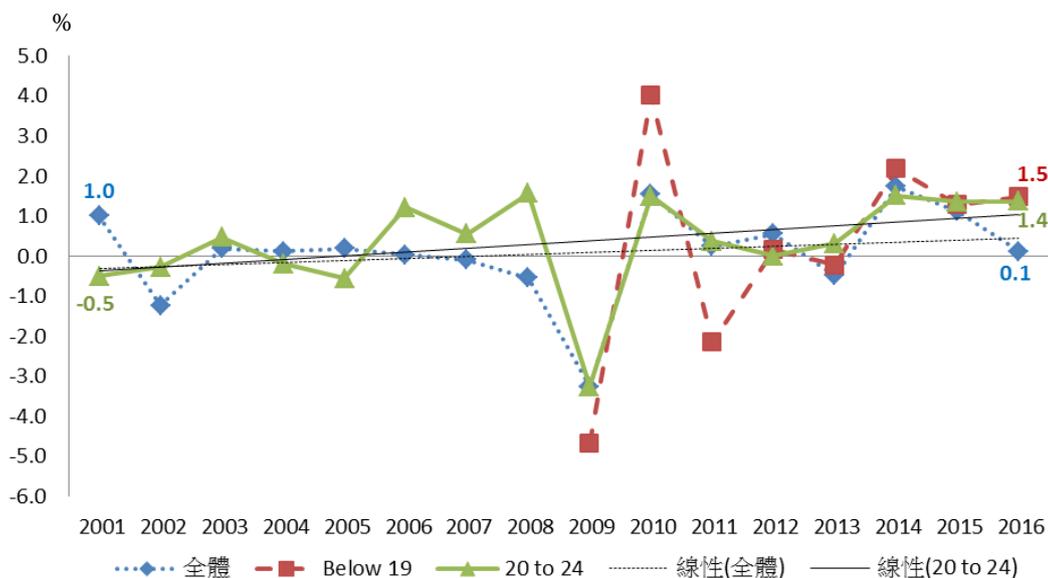


註：19 歲以下之統計資料自 2008 年開始

資料來源：CEIC 資料庫

圖 2 日本平均月所得（含獎金、補助金等）（年齡別）

另就平均月所得年增率觀之，青年族群之平均月所得成長率波動較為劇烈。自全球金融危機影響 2009 年之月平均所得年增率大幅下滑後，20-24 歲青年族群之平均月所得成長與全體成長趨於一致，惟 19 歲以下青年之平均月所得成長震盪激烈。然而，就長期趨勢觀之，近年來青年月平均所得成長幅度高於全體，而 2016 年青年族群之平均月所得成長亦遠高於全體之成長幅度，除因日本勞動力市場緊縮，求才求職比屢創新高外，亦顯示日本政府長期提振青年就業政策已有實效。(請參圖 3)

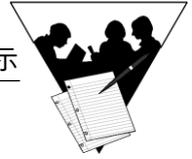


註：19 歲以下之統計資料自 2008 年開始
資料來源：CEIC 資料庫

圖 3 日本平均月所得年增率 (含獎金、補助金等) (年齡別)

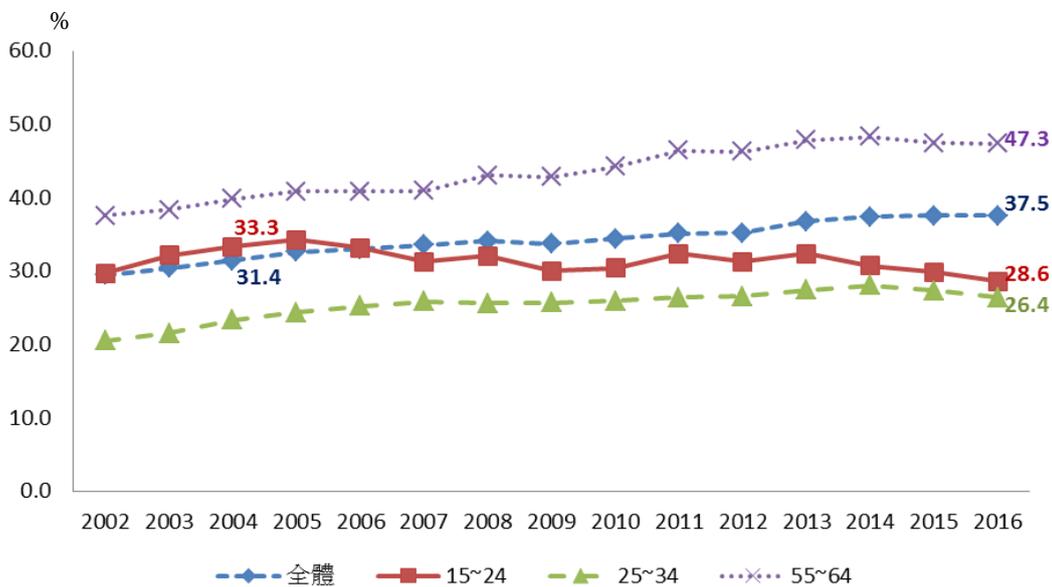
(三) 近年來青年工作者兼職情況已逐漸改善

1990 年代日本泡沫經濟破裂後，企業為縮減成本，加上服務



業興起，以及逐步鬆綁的勞動法規，日本傳統的終身雇用制漸趨瓦解，國內非典型僱用型態增加，特別是青年的非典型就業大幅上升，至 2000 年代初期，15-24 歲青年工作者之兼職比率甚至高於全體平均值（按：全體平均值近年來皆高於 30% 以上，係受「55-64 歲」及「65 歲以上」兩個年齡組的高兼職比例影響）。（請參圖 4）

就長期趨勢觀之，全體工作者兼職比率受高齡工作者兼職比率持續攀升影響，至 2016 年已升高至 37.5%；反之，15-24 歲青年工作者之兼職比率則逐年下降，由 2005 年的高點（34.2%）降至 2016 年的 28.6%，更趨近於 25-34 歲年齡組的 26.4%，顯見日本政府促進兼職工作者轉為正式雇員的政策，對於青年工作者之效果遠優於中老齡工作者。



資料來源：日本厚生勞動省

圖 4 日本工作者兼職比率（年齡別）

(四) 近年來大學畢業生就業率持續攀升

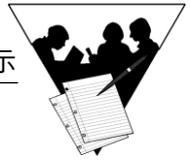
觀察日本大學畢業生就業長期趨勢可知，在 2003 年，日本大學畢業生畢業後成為「臨時工或未升學亦未就業者」之比率高達 27.1%，惟 2004 年因「繼續升學者」比重增加，以及 2005 年至 2008 年畢業後「直接進入職場就業者」比率連年攀升，影響「臨時工或未升學亦未就業者」至 2008 年已下降至 12.9%，甚至低於「繼續升學」的 13.7%。(請參圖 5)



註：三者相加未滿 100%，係因大學畢業生有部分比例為就醫、失蹤或死亡等其他因素。

資料來源：日本文部科學省

圖 5 日本大學畢業生就業率趨勢



2008 年爆發全球金融危機後，2010 年「臨時工或未升學亦未就業者」比率再度升高至 19.7%，「直接進入職場就業者」比率則降至 60.8%，惟自 2011 年景氣逐漸復甦後，「臨時工或未升學亦未就業者」及「繼續升學者」比率同步下滑，「直接進入職場就業者」比率則穩定上升，至 2017 年 3 月畢業的大學畢業生中，高達 76.1% 的畢業生於畢業後立即進入職場就業，而繼續升學者僅 11.9%，「臨時工或未升學亦未就業者」更降至歷史新低的 9.4%（其中，包括臨時工 1.6% 及未升學亦未就業者 7.8%），遠低於全球金融危機後幾年間的 19% 左右。爰此，日本文部科學省表示，透過政府持續推行的促進青年就業政策，金融危機後幾年間日本民間流傳的「大學畢業生畢業後常找不到工作」順口溜，已不再符合日本青年就業現況。

(五) 小結

日本在 1990 年代面臨經濟泡沫破裂，以及 2008 年的全球金融海嘯期間，青年失業率大幅攀升，平均收入成長亦出現下滑。惟觀諸 2001 年至 2016 年之長期趨勢可知，近年日本青年就業情勢逐漸改善，包括：青年失業率下滑、青年月平均所得成長、兼職工作者比例下降，以及大學畢業生就業率攀升等，除受惠於全球景氣復甦外，日本政府的促進青年就業政策功不可沒，下節將列舉日本政府近年之政策作為，以資我國參考。

二、日本促進青年就業政策

日本的勞動政策研究機構研究歐美的青少年失業政策後，提出七大要點包括⁵：1. 重視每個地區的青少年就業援助政策之個

⁵ 李右婷（2008）。

別差異；2. 綜合諮詢服務和單一窗口制服務（One-Stop Service）的必要性；3. 提供便利於青少年的職業訓練方式；4. 除短期評估政策效果外，不可欠缺長期觀點的政策評價；5. 針對不同需求的對象實施多元就業援助；6. 培養職業觀念和激勵工作意願的重要性；7. 青少年就業援助政策的一貫性和連續性。爰日本政府自2003年面臨超過10%的青年失業率後，依據上述七大要點陸續提出多項促進青年就業計畫，重點臚列如下：⁶

（一）青年獨立與挑戰計畫

針對青年就業問題，日本致力於培養青年失業者就業技能，即透過增強職業訓練計畫的整合，開發青年之職能。2003年係青年失業率最高的一年，日本政府在這一年研擬了「青年獨立與挑戰計畫」（Young People's Independence and Challenge Plan），這是第一項針對年輕人就業的綜合性措施，總計有四個中央部會提出合作性措施。

這項計畫的目標係改善日增的「尼特族」與「飛特族」情況，將這些不升學、不就業、不進修或參加就業輔導，終日無所事事的年輕人數量降至最低，並使之從學校到職場的移轉過程更加平順。計畫內容包括雙軌的教育系統、建立工作咖啡站（Job Cafes，即單一窗口服務），以及透過參訪提供不同職業資訊以增強從學校到職場之連結的「職業探索計畫」等創新方案，概述如下：

⁶ 本節內容參自 ILO (2016a)、日本厚生勞動省 (2016c)、日本厚生勞動省 (2015)、勞動部 (2016a)、王健全 (2016)、楊毓琚 (2015)、陳品燁 (2014)、楊靜利 (2013)、臺灣趨勢研究報告 (2011)。



1. 雙軌制

日本版的雙軌制政策，係由產業界和學校攜手共同培育專業人才，採取企業的實習訓練和教育訓練機關的課程教育並行的方式，並於結訓時接受能力評鑑。政策強調重點在於企業與實習生能互蒙其利，對企業而言，雙軌制政策可減少其對於課程教育的成本負擔，又可確保具備實務技能和專業知識的人才；對青少年而言，則可增強就業能力，亦可獲得企業主的客觀評價與認同。

本政策實施對象則為未滿 35 歲之高中職畢業而未就業者（尼特族）及打零工過活者（飛特族），課程包括總時數 400 小時以上的公共職業訓練（需付費），以及企業的實習訓練應占總訓練時數之兩成以上（免費）。

2. 工作咖啡站（Job Café）

全名為「青年一站式服務中心」（類似地區就業援助服務處），係由都道府縣所設立一站式青年就業服務站，目前已有近 50 個都道縣府相繼成立，青年可以在此獲得就業相關的免費諮詢協助。實際上，Job Café 多是由地方政府委託民間機關辦理，主要源自於當初設立目的在結合民間力量，以提供多元之青年就業服務。目前，Job Café 常與大學就職資源中心合作進行宣導，並派就業諮詢員至大學提供「就業諮詢服務」。

本措施服務對象以 34 歲以下青年為主，服務重點在於協助其對於就業市場及自身能力有更多了解，輔導尼特族及飛特族能順利移轉成為企業的正式員工，並且建構人際關係成為社會網絡的一員。

3. 職業探索計畫

透過參訪提供學生不同職業的資訊，讓其了解不同工作之內

容，更能清楚認知未來生涯規劃，計畫主要係透過學校帶領學生參與這項專案。

(二) YES 計畫

日本厚生勞動省於 2004 年緊接著再提出青年就業能力提升計畫 (YES 計畫)，計畫具體措施係延續自 2003 年的「青年獨立性與挑戰計畫」，以強化年輕人的職能為主要目標，惟進一步深化職業訓練和就業輔導，主要措施概述如下：

1. 建立職能認證

年輕人只要順利完成職業訓練及就業輔導訓練，並取得就業基礎能力之檢定，日本厚生勞動省就會頒發「基礎能力就職證明書」。

2. 建立多軌的教育系統

延續自 2003 年之雙軌制政策，強調勞動、教育和業界的合作，針對 35 歲以下高中職畢業、苦於尋找工作機會之年輕人，提供訓練和實務合一方式進行的產學訓練計畫，促使青年從學校到職場能夠無縫接軌，培育青年具備專業技能。

3. 設立地區青年支援站

為協助尼特族等青年工作自立，並提供持續性、個別化的服務，爰由厚生勞動省提供經費委託民間單位辦理，建立地區相關服務機構網絡，以作為年輕人規劃職涯的實體支援據點，提供個人職業生涯的規劃協助及政策福利諮詢等，如展示體驗訓練設施、職涯顧問諮商等。



4. 確立年輕人正向之職涯態度

日本政府嘗試利用包括學校及教育訓練機構等各種宣導管道，導正年輕人對職業、工作乃至生涯規劃的想法及價值觀，希望能使其形成自我實踐的決心，以期減少日本社會中，經濟依附家庭而不願外出就業的喪志青年數量。

(三) 學生 Hello Work

為提供求職者就業的管道，日本中央政府 2007 年已成立超過 530 家的「公共職業安定所 (Hello Work)」，特色在於提供不同的服務內容給不同類型的求職者⁷；2011 年特別成立「學生」Hello Work，專門支援剛畢業的求職者，畢業前，Hello Work 會派就業諮詢員常駐學校，提供諮商及進行活動宣導，以協助提升面試技巧以擴展工作機會；畢業後，倘學生將就業情況資訊回報學校，學校則能據以更新 Hello Work 資料庫，供其他求職畢業生參考。學生 Hello Work 與 Job Café 最大的差異在於其能提供就業媒合服務，而 Job Café 則以就業諮詢為主。(請參表 1)

Hello Work 除提供服務給求職者，亦有針對雇主的服務：幫助雇主提供工作職缺以及找尋適合人選，並獎勵雇用有求職困難者（高齡、身心障礙者、單親媽媽、初畢業求職者）。近年，Hello Work 進一步與其他社會服務整合，提供因失業導致房產抵押或生活不濟的人社福津貼，扮演日本就業與社會扶助重要的角色。

⁷ 例如開辦於 2006 年的「媽媽就業諮詢」(mother's Hello Work)，不只提供工作資訊、職業媒合 (job placement) 以及失業津貼申請，還在同地點設立日間托育 (day care) 與育兒諮詢。

表 1 日本 Hello Work 與 Job Café 比較表

內容	計畫	學生 Hello Work	Job Café
主管機關不同		中央政府所屬	地方都道府縣所屬
功能導向不同		以「就業」為導向，強調介紹工作、開發職缺及工作媒合等，原則上不提供就業諮詢服務（除學生 Hello Work 之駐校諮詢服務外）。	以「就業諮詢服務」為主，協助青年了解自己的性向及強項，並強調因應各地區的特色與需求，提供差異化的服務，惟不提供就業媒合服務 ⁸ 。
兩者維持合作關係		兩單位經常共同舉辦企業說明會或參訪活動，另各級政府亦可將兩單位加以整併，如東京都政府已將東京 Job Café 與厚生勞動省轄下之 Hello Work 併設，進一步提供就業媒合服務。	

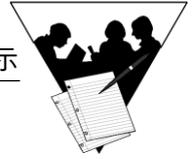
資料來源：日本厚生勞動省、行政院經濟建設委員會

(四) 工作卡 (Job Cards)

2008 年厚生勞動省提出「工作卡」制度 (Job Cards)，主要訓練對象為非典型工作者，例如年輕臨時工或派遣員工等。工作卡上完整記載學歷、工作經驗、訓練、證照及職能評估等，讓技能評估的結果與工作經驗的紀錄能清楚呈現，以作為非典型工作者銜接至正式工作的橋樑，協助該等人員有機會發揮個人職業技能，進而更順利地轉換到正規職務。

本制度主要有三項重要目標：(1) 提供職業技能發展計畫：包含在職、教育與公、私營訓練機構所提供之課程（職外訓練）

⁸ 依日本「職業安定法」規定，只有中央政府 Hello Work 及民間職業介紹機構具備就業媒合之職權；目前所有 Job Café（多由地方政府委託民間辦理）均無就業媒合之權責。爰此，青年若需找工作，仍需洽詢 Hello Work，惟可於媒合工作後，回到 Job Café 與就業諮詢員討論工作之合適性及後續的面試練習等。



等；(2) 一般技能訓練：提供通用性的一般職業能力訓練，協助接受訓練者擁有通用而非特定公司所需之職業技能；(3) 辦理職業生涯諮詢服務⁹。

工作卡系統之職業訓練類型主要可區分為「僱用型訓練」及「委託型訓練」兩種，前者以企業提供實務性在職訓練為主，訓練學員多以定期就業契約聘僱方式接受訓練，日本政府額外針對與學員洽簽 3 個月以上，且每週工作時間達 30 小時以上之短期契約之企業，提供每人每月 4 萬日圓的補助；後者則由政府機關或政府委託之訓練機構辦理，透過職外的專業課程訓練，培養學員工作上的職業能力，倘訓練完成後經評鑑認定已具備足夠之「就業力」，則可憑工作卡參與職缺媒合活動。(請參表 2)

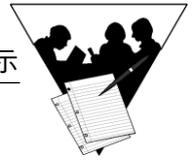
就訓練成效而言，由於企業主導的在職訓練直接對應到公司的人力資源需求，爰受訓學員在完成訓練後受聘為正式員工的機會高達八成以上。即使學員最終未能獲得聘僱，仍可在工作卡上增添一筆職訓紀錄。由於在職訓練計畫與一般職業能力評估標準相符，工作卡上之訓練紀錄亦有助於參加其他公司所舉辦之求職活動，爰此機制能促進非典型工作轉正規職務，以及企業間轉職活動順利進行，大幅降低員工轉職及企業求才的成本與時間，日本青年失業率亦隨著參與工作卡制度的企業日益增加而逐漸下滑。

⁹ 與專家進行職業生涯諮詢時，個人工作卡上會註明持卡人完成訓練的狀況、職業歷史等等，如同我國之健保卡，在個人就醫時詳實的記錄了個人的就醫情況以利醫生診斷。

表2 日本工作卡系統之職業訓練類型

項目別	僱用型訓練 (Employment type Training)		委託型訓練 (Commission type Training)	
	類型	定期型在職訓練計畫 (fixed-term on-the-job training program)	實用人力資源發展制度 (Practical human resource development system)	日本雙軌制度 (The Japanese Dual System)
參加者	<ul style="list-style-type: none"> · 很少或沒有擔任正職員工經驗者 (原則上指過去5年內沒有連續3年以上為正式員工者) · 大學應屆畢業生、職場新鮮人 (距大學畢業在3個月以內) 	限定在15-45歲之間者，以大學應屆畢業生、社會新鮮人為首要族群	以「飛特族」等缺乏正職員工經驗、盼習得實用專業能力者為主 (原則上指過去5年內沒有連續3年以上為正式員工者)	以年齡未滿40者為主
總訓練期間	<ul style="list-style-type: none"> · 3-6個月(特例可延長至1年) · 在職訓練(OJT)的總訓練時數比重為10-90% 	<ul style="list-style-type: none"> · 6個月至2年 · 在職訓練(OJT)的總訓練時數比重為20-80% 	<ul style="list-style-type: none"> · 聽講先修課程，標準訓練期間為4個月 · 在職訓練先修課程3-5個月 	標準訓練期間為6個月
定位	企業為主要提供實務訓練單位，以協助參加者轉換為正職員工為目標	企業為主要提供實務訓練單位，透過系統化訓練，將社會新鮮人培養成為企業核心人才	係政府機關主導的職業訓練，透過公立教育訓練機構，協助參加者取得實務的專業能力	

資料來源：勞動部勞動力發展署 (2016a)



(五) 小結

日本政府為強化青年就業，自 2003 年以來提出多項政策（請參表 3），除於大學推動就職資源中心及早進行就業宣導，並提供就職補助外，為使高中職及大學畢業新鮮人能順利就業，厚生勞動省亦設立 Job Café 及學生 Hello work 據點，同時增加專業諮詢員人數，加強支援青年人就業，係透過相關部會分工與合作，盼共同解決青年就業問題。

自 2008 年至今，日本促進青年就業方案以前述之「青年獨立與挑戰計畫」及「YES 計畫」兩個計畫作為政策基礎，並隨時代演進加以擴展，舉如：(1) 將厚生勞動省提出的「工作卡」予以普及，目標於 2020 年使用者達到 300 萬人以上；(2) 協助部分工時的青年工作者延長工作時間，進而受僱為正式員工；(3) 提供其進行自我能力探索及職業訓練外，並成立工作俱樂部（Job club），讓企業員工和飛特族青年有非正式的交流管道；(4) 委請中小企業提供工作面試機會予青年作為面試練習，並給予僱用青年之中小企業部分補助；(5) 辦理「青年獨立生活訓練」，促使青年在團體共同居住的環境中習得生活和工作技能；(6) 提供青年低利融資貸款，鼓勵青年創業等。

日本政府透過本章節介紹之多項促進青年就業政策，近年青年失業率已大幅下降，2016 年 15-24 歲青年失業率創下近年最低的 5.1%，僅高出全體失業率兩個百分點，更遠低於全球平均的 13.1%（ILO，2016b），顯示日本政府長期推動青年就業政策已有實效，可資我國借鏡。以下章節將進一步討論我國當前面臨之青年就業問題及政府相關因應對策。

表3 日本近年促進青年就業支援方案概要

起始年	計畫(措施)名稱	計畫(措施)內容
2003	青年獨立與挑戰計畫-雙軌制	企業的實習訓練和教育訓練機關的課程教育並行的方式
2004	工作咖啡站 (Job Café)	輔導尼特族及飛特族能順利移轉成為企業的正式員工，並且建構人際關係成為社會網絡的一員
2004	青年就業能力提升計畫 (YES 計畫)	延續自 2003 年的「青年獨立性與挑戰計畫」，惟進一步深化職業訓練和就業輔導
2006	地區青年支援站	建立地區相關服務機構網絡，提供個人職業生涯的規劃協助及政策福利諮詢等
2008	工作卡制度	完整記載學歷、工作經驗、訓練、證照及職能評估等，協助青年發揮個人職業技能，進而順利轉換到正規職務或其他企業
2011	學生 Hello Work	提供不同的服務內容給不同類型的求職者，協助求職者建立「工作卡」

資料來源：本文整理

參、國內現況與政策

ILO 指出各國青年就業所存在之共同現象，包括：就業機會不足、失業率上升、勞動參與率下滑、從事部分工時所得偏低，以及學校與職場之銜接不佳，職場技能薄弱等，這些現象與目前我國青年所面臨之就業與失業問題頗為一致。¹⁰ 爰此，我國政府為改善青年就業環境，近年來推動多項促進青年就業方案及措施，下文將分別就近年我國青年就業問題與現況，以及促進青年就業之政策討論之：

¹⁰ ILO (2016), 「World Employment Social Outlook: Trends for Youth」。



一、國內青年就業問題與現況¹¹

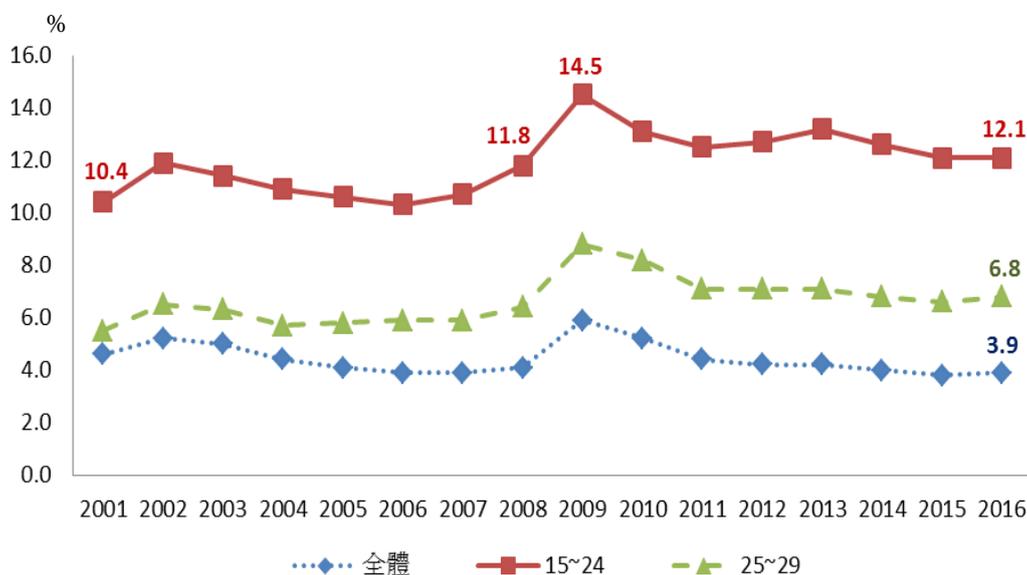
(一) 面臨產業結構轉型，青年失業率居高不下

探討國內青年就業環境不佳原因，可追溯自 1990 年代後，由於全球政經環境出現急劇變化，許多開發中國家開始以低廉勞動成本優勢，積極發展勞力密集加工產業，使得逐漸邁入已開發國家的臺灣在比較利益原則下，必須從過去勞力密集轉型為技術密集的產業結構，因此導致基層就業需求不斷下降；另，政府自 1992 年起開放國內企業赴陸投資，以及 2002 年因應加入世界貿易組織（WTO）逐漸鬆綁管制，在中國大陸對我國產業之磁吸效應¹²逐漸顯現時，國內就業模式也呈現多元型態變化；加上近年來我國製造業「臺灣接單，海外生產」的經營模式，以及中小企業代工毛利偏低，用人漸趨精簡等，皆嚴重打擊年輕工作者的就業機會。

從 2001 年起，國內青年失業率與整體失業率之差距開始逐漸擴大，我國青年失業率自 2001 年以來，皆維持在 10% 以上，並呈現青年失業率遠高於整體失業率及青壯族群失業率的趨勢，反映青年在就業市場上面臨嚴峻的失業壓力與嚴苛挑戰；尤其 2008 年全球金融危機後，青年族群失業率在 2009 年創下 14.5% 的歷史新高，其後勞動市場隨著整體環境漸漸復甦，至 2016 年雖已小幅下降至 12.1%（請參圖 6），低於全球平均的 13.1%，惟在亞洲地區仍「名列前茅」，遠高於日本、新加坡及韓國的 5.1%、4.6% 及 10.7%。

¹¹ 本節內容參自國研院（2017）、戴肇洋（2017）、行政院主計總處（2016）、勞動部（2016b）。

¹² 磁吸效應，是 1990 年代以來，臺灣政治界與學術界面對臺灣中小企業開始投資中國大陸，產生的保護主義論述。其觀點認為，大陸的人口、土地面積巨大，臺灣則較小，中國大陸提供的投資機會，由於中國大陸仍為一黨專政，政治體制不透明性高，臺商可能面對極高的風險，而使投資不順利，但就算在投資順利的情況下，臺商也會繼續追加投資，兩種情況都將使進入中國大陸的資金有去無回。



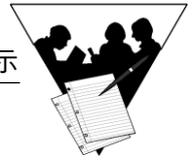
資料來源：行政院主計總處

圖 6 國內失業率（年齡別）

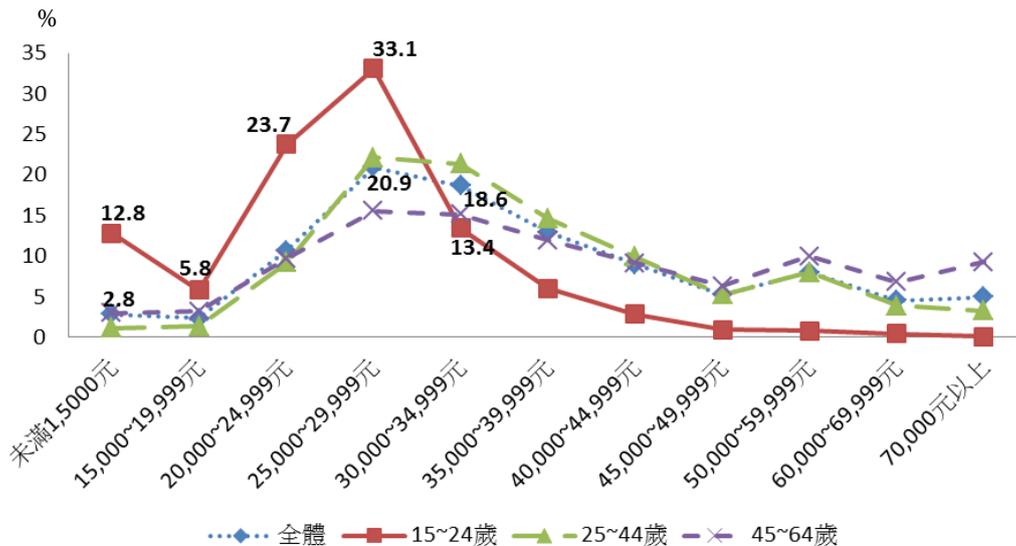
（二）投資創業環境不佳，青年低薪問題待改善

隨著我國的解嚴與開放，帶給人民民主社會及自由，惟在民主自由轉型過程所引發之政治糾葛、社會對立與紛亂層出不窮，加上近年面臨五缺（缺水、缺電、缺工、缺地、缺人才，尤其是限電危機），以及環評審查曠日廢時等，不但降低國內廠商根留臺灣的投資意願，且阻礙跨國企業來臺發展新興產業之投資規劃，導致青年就業需求雪上加霜，陷入低薪就業魔咒，亦使「高失業」及「低薪資」已成為國內青年就業面臨的常態問題。

根據主計總處最新調查顯示，2016年國內15-24歲之青年的月收入未滿15,000元（新臺幣）的族群高達12.8%，遠高出整體平均的2.8%；另外，青年族群月所得落在3萬以下的比例高達



75.4%，遠高於整體平均的 36.7%，顯示國內青年族群低薪問題仍待改善。(請參圖 7)



資料來源：行政院主計總處「2016年人力運用調查報告」

圖 7 2016年國內受雇者每月主要工作之收入(年齡別)

(三) 高等教育擴張，青年延遲就業現象普遍

依據勞動部「青年勞工就業狀況調查」資料指出，近年來，由於國內高等教育高度發展，就學機會大幅增加，加上少子化及父母期待，青少年受教期延長而延後進入就業市場，2016年15-19歲青年勞動參與率僅8.3%，20-24歲青年也僅有52.2%，亦即高教擴張除了使文憑價值相對降低，造成許多大學畢業生的低薪問題外，也影響青年的就業想法及選擇，而出現延遲就業的現象，倘青年族群直至大專或大學畢業前才開始了解職場內容，將難以及時因應產業快速變化的職場環境。(請參表4)

表 4 2016 年國內勞動力參與率（年齡別）

15~19 歲	20~24 歲	25~34 歲	35~44 歲	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上
8.3%	52.2%	90.9%	84.8%	76.5%	46.7%	8.6%
全體 58.6%						

資料來源：行政院主計總處「2016 年人力運用調查報告」

(四) 彈性就業及學用落差，青年從事非典型工作增加

在政府勞動管制鬆綁、就業型態彈性化趨勢下，國內就業市場隨產業結構轉型產生快速變化，從傳統工業社會固定雇主、固定企業組織、全時工作、長期雇用等就業情況，逐漸轉型為多元勞動關係和彈性就業模式，除使得勞工在就業市場上的談判籌碼明顯衰退外，亦導致國內就業型態改變；另，依勞動部調查顯示¹³，2016 年青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要原因係「經歷不足」占 30.1%，以及「不知道自己適合哪方面工作」占 28.8%（請參表 5），顯示社會新鮮人經常面臨學非所用的情形，即學校所學與進入職場後的工作技能及核心職能有所落差，導致青年初次尋職時無所適從，在缺乏專業技能與工作經驗下，許多青年就業者只好遷就於部分工時及非典型的工作，使非正規職的青年人數不斷增加；其中，以初入就業職場的青年受到的影響最劇，依據主計總處調查可知，2016 年 15-24 歲青年就業者，從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作的比重高達 24.3%，15-19 歲之青年工作者此比率更高達 58.9%，遠高於全體比重的 7.0%，顯示青年從事非典型工作的情形十分普遍。（請參表 6）

¹³ 勞動部（2017），「15-29 歲青年勞工就業狀況調查統計結果」。

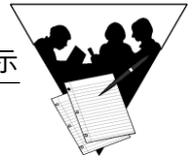


表5 青年勞工初次求職遇到困難情形

單位：%

項目別	合計	有遇到困難										沒有遇到困難
		計	經歷不足	不知道適合哪方面工作	技能不足	求職技巧或履歷不會寫	面試不足	工作內容要瞭解	適合的職缺	學歷不足	求職管道不足	
101年10月	100.0	62.5	36.6	33.6	18.8	16.0	12.5	15.0	10.0	7.8	0.5	37.5
103年10月	100.0	54.2	30.6	30.1	17.2	14.4	11.6	12.2	7.1	6.8	0.4	45.8
105年10月	100.0	51.1	30.1	28.8	19.1	16.6	13.2	12.0	8.2	7.8	0.5	48.9

資料來源：勞動部，「15-29歲青年勞工就業狀況調查統計結果」

表6 2016年國內就業者主要工作之類別（按年齡區分）

單位：%

工作類型	年齡組	全體	15~24歲			25~44歲	45~64歲	65歲以上
			15-19歲	20-24歲	合計			
部分時間、臨時性或人力派遣工作		7.0	58.9	18.7	24.3	4.7	7.0	8.2
非部分時間、臨時性或人力派遣工作		93.0	41.2	81.3	75.7	95.3	93.0	91.8

資料來源：行政院主計總處「2016年人力運用調查報告」

(五) 小結

我國在面臨全球化趨勢及產業結構轉型的過程中，青年就業首當其衝，除面臨失業率攀升、薪資所得偏低，以及從事非典型就業比重增加等問題外，亦受國內高等教育擴張影響，青年不願進入勞動市場、延遲就業情形普遍，影響青年勞動參與率偏低。爰此，為創造青年就業機會、改善失業及低薪等問題，我國政府近年來陸續規劃各種促進青年就業方案或計畫，本文進行盤點並重點摘陳如下。

二、我國促進青年就業政策¹⁴

我國政府為協助青年順利就業，採取整合策略，結合教育體制、職訓計畫及各項就業輔導措施，本文依在學及離校階段概述如下：

(一) 在學階段

1. 雙軌訓練旗艦計畫：整合事業單位、大專與高職體系資源，訓練生（學生）每週分別在業界訓練至少 3 日、學校上課 2~3 日，不但可學習理論課程，亦可增加實務經驗，降低學校教育與職場技能的落差，係就業與升學雙軌並進的選擇。
2. 產學訓合作訓練：結合學校學制、職業訓練及事業單位用人需求辦理符合產業需求之專班課程，以提升青年就業技能，提供產業所需人才。由勞動力發展署提供專業技術養成訓練讓青少年免費參訓，學員於日間、夜間或例假日持續接受一般學科教育，並安排日間至事業單位進行工作崗位訓練，訓練期間最短 4 年、最長 7 年，訓練後期由事業單位正式僱用。
3. 提升國高中（職）學生就業準備力計畫：由各分署與轄區內各級學校建立合作機制，共同推動強化青年就業先備知能，包括職涯講座、提供職業心理測驗、參訪活動、認識就業市場發展趨勢資訊等相關活動，協助及早規劃就業準備，進而提升就業準備力。
4. 補助大專校院辦理就業學程計畫：由各大專校院就科系特色、配合資源、產業發展趨勢及業界所需人才，針對畢業前 1 年在校大專校院學生，引進業界專業人士開設實務導向之專精訓

¹⁴ 本節資料參自勞動部（2015）。



練課程、辦理職場體驗及共通核心職能課程，協助大專生提高職涯規劃能力、職場競爭力及順利與職場接軌。

5. 結合大專校院辦理就業服務補助計畫：由勞動部補助轄內大專校院，辦理企業參訪、校園徵才活動、座談會與講座（包括雇主座談會、創業座談會、就業相關講座）、提供校園駐點職涯諮商、職涯諮詢服務、以及其他與就業促進相關之活動等，強化校園就業輔導功能，協助畢業後順利進入就業市場。

(二) 離校階段

1. 青年就業旗艦計畫：由訓練單位依據產業用人需求，規劃辦理「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練，並提升事業單位僱用青年之意願，增加就業機會。
2. 明師高徒計畫¹⁵：透過經驗豐富之資深師傅帶領參訓青年學習技能，傳承工作技能及經驗，協助徒弟於實務訓練環境建構職涯發展及就業能力，提升青年專業技術能力，促進就業。
3. 青年就業讚計畫：針對初次尋職、連續失業 3 個月以上，或從事部分工時之青年者，提供訓練學習自付額的補助額度。青年需至公立就業服務機構完成資格認定、每 2 個月接受推介就業、職涯導引、訓練學習及諮詢、就業促進研習活動等服務。
4. 青年專櫃：於就業中心設置「青年專櫃」，提供就業服務、職業訓練、失業給付、技能檢定、創業資訊等「單一窗口」、「固定專人」、「預約制」一案到底之客製化就業媒合及諮詢服務，運用相關就業促進工具，排除就業障礙。

¹⁵ 惟本計畫執行以來爭議多，「訓練」或「勞務」關係難以釐清，加上學成就業率低，勞動部已自 2016 年 12 月起停辦。

5. 就業博覽會及徵才活動：提供廠商求才及民眾求職之就業媒合平臺，由雇主與求職者直接面對面溝通互動，提升媒合效率；有效整合資源，提供就業及訓練專業技能資訊與管道，協助民眾解決就業或轉業的問題，達到協助雇主流求才及求職者就業之目的。
6. 輔導青年創業：推動辦理「創業諮詢輔導服務計畫」，培養創業知識與建立正確創業觀念，並提供創業前中後之創業諮詢輔導服務與創業陪伴，提高成功機率。
7. 僱用獎助措施：雇主流僱用連續 3 個月以上之失業青年，或失業期間連續達 30 以上之身心障礙青年等特定對象，發給僱用獎助，最長為 12 個月。

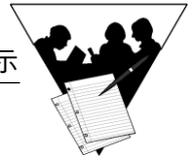
(三) 工作卡制度

依 2016 年蔡英文總統的勞動政策六大主張之三¹⁶：「支持青年與中高齡就業政策主張，勞動部應整合『職涯輔導體系』、『就業媒合體系』、『職業訓練體系』三大專業體系，並仿效日本『工作卡』制度，協助失業青年就業。」爰此，勞動部刻正依總統政策著手規劃如何參考運用「工作卡」制度，工作卡主要目的係呈現求職者就業能力，目前我國推動之職能認證制度亦屬相似機制，兩者如能以予整合規劃運用，將可相輔相乘，擴大其辦理成效、強化各項職業訓練及就業服務體系。¹⁷ 勞動部表示，預計具體規劃將於今（2017）年底前出爐，並提供長期失業青年優先試用。¹⁸

¹⁶ 點亮臺灣，「2016 年蔡英文的勞動政策六大主張」，<http://iing.tw/posts/337>。

¹⁷ 勞動部（2016），「工作卡（Job Card）及職能基準認證制度之整合研析」。

¹⁸ 中央通訊社（2017.5.18），「臺灣要推工作卡，長期失業青年優先試」，<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201705180248-1.aspx>。



(四) 小結

我國政府近年為因應青年就業問題，提出多項措施，包括在學期間的產學合作機制與課程設計，以及離校後的職業教育訓練、就業媒合及補助等，已有部分成效；惟依據勞動部調查顯示，青年對於勞動部之媒合就業管道中，僅有「就業博覽會」之知悉度達七成，其餘如「公立就業中心/就業服務臺」及「臺灣就業通」之知悉度近年則呈現逐年下滑趨勢，2016年10月已分別跌至47.3%及27.9%；另依據行政院主計總處統計，2016年15-24歲青年獲得現職的方法主要為「向私立就業服務機構登記求職」，占比高達33.1%，遠高於「向公立機構登記」的23.7%，皆顯示政府未確實傳遞完整資訊予目標對象。另，透過「學校就業輔導室介紹」的比重僅有5.8%，亦顯示我國大專院校的媒合青年就業能力遠落後於日本等先進國家，爰應針對上述課題擬定因應對策，加以檢討改善。(請參表7、圖8)

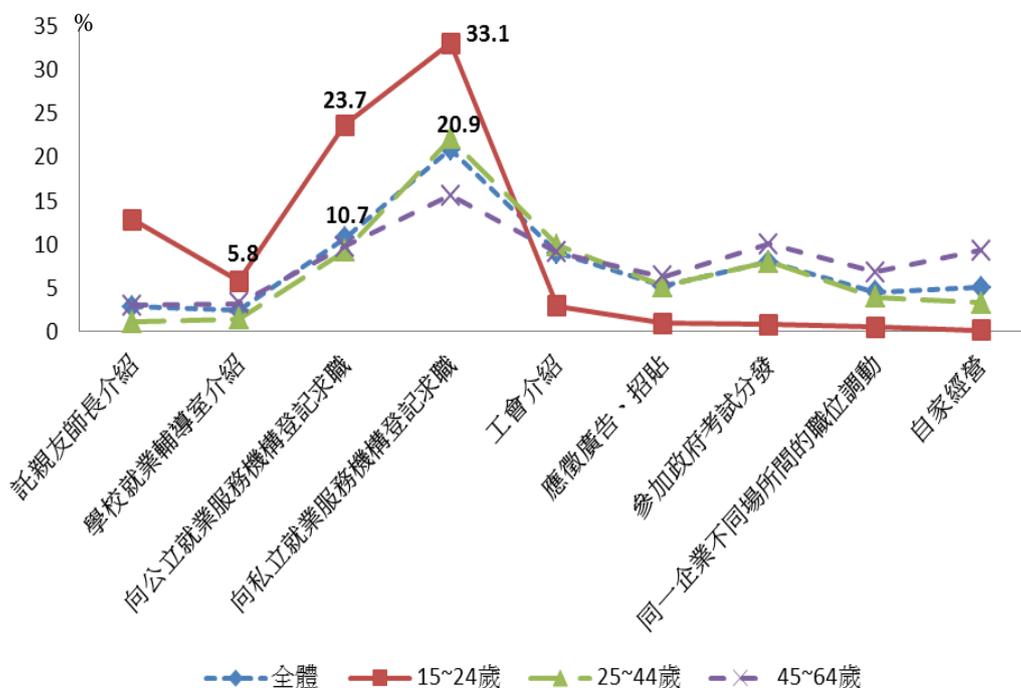
表7 青年勞工對勞動部媒合就業管道知悉度及使用情形

單位：%

項目別	就業博覽會		公立就業中心/ 就業服務臺		台灣就業通		0800-777888	
	知悉度	有使用	知悉度	有使用	知悉度	有使用	知悉度	有使用
95年07月	69.4	10.1	65.3	12.8	46.6	6.7	-	-
97年10月	69.3	10.8	59.4	12.6	54.6	11.3	-	-
99年10月	72.8	11.9	62.4	13.3	61.0	17.1	-	-
101年10月	76.5	12.5	56.5	11.4	56.2	15.0	9.9	0.5
103年10月	76.0	12.8	51.3	9.1	50.3	10.8	10.4	0.7
105年10月	72.0	11.4	47.3	8.0	27.9	4.8	10.0	0.4

註：自101年起調查新增「0800-777-888 客服專線」選項。

資料來源：勞動部，「15-29歲青年勞工就業狀況調查統計結果」



資料來源：行政院主計總處「2016年人力運用調查報告」

圖 8 2016 年就業者獲得現職方法（年齡別）

肆、結論與建議

日本在經歷 1990 年代經濟泡沫破裂，以及 2008 年的全球金融海嘯後，因雇用結構改變及不穩定就業造成的失業與低薪現象嚴峻；惟日本政府近年來提出多項促進青年就業措施，使青年就業情勢逐漸趨緩，包括：青年失業率下滑、青年月平均所得成長、兼職工作者比例下降，以及大學畢業生就業率攀升等，皆顯示日本政府長期推動之政策已發揮實效。

我國政府透過在學期間的產學合作機制與課程設計，加上離校後的職業教育訓練、就業媒合及補助等，協助青年就業已具部



分成效；惟前章所述之結構性或制度性因素所造成的青年失業，難以透過短期就業措施根本解決，且在政府所提供之短期工作結束或補貼用罄後，青年仍將再度面對失業問題。爰此，本文參考日本經驗，並綜整國內專家學者看法及建議，據以提出改善整體青年就業環境之具體作法建議，將其區分為「創造就業機會、強化就業能力、促進就業媒合、保障就業權益，以及加強政策宣導」等五個層面分別臚列如下，以供國內參考借鏡：¹⁹

一、創造青年就業機會

(一) 改善投資環境，藉以引進新興產業

在促進產業升級轉型的同時，為提高廠商投資國內意願，宜加速解決「五缺」困境，降低投資不確定性因素，並提升環評效率，以利引進新興產業，增加青年就業機會。

(二) 設立地方「創客基地」，增加在地就業機會

應提供足夠軟硬體設備，依各地區產業發展特色設置主題性複合式「創客基地」。透過與各大專院校合作，鼓勵學生踴躍參與具有國際競爭優勢的在地特色產業之創新，除可振興地方經濟，促進區域均衡發展外，亦藉以吸引青年返鄉創業，增加在地就業機會。

(三) 透過賦稅優惠政策，鼓勵企業增雇青年

可仿效日本作法，持續透過賦稅優惠政策及臨時性補貼等，鼓勵企業增加僱用青年工作者，或將部分工時、臨時性或派遣工

¹⁹ 本章內容參自勞動部(2017)、勞動部(2015)、戴肇洋(2017)、楊毓琿(2015)、楊靜利(2013)。

作之青年工作者轉為正式員工，並針對青年失業狀況特別嚴重之產業或地區，以及青年失業期間較長者，給予雇用該名青年之企業較高的僱用補助。

二、強化青年就業能力

(一) 加強學校職涯導引，「主動式」協助青年就業

日本十分強調學業與工作上的接軌，爰有雙軌制的設計，減少青年銜接就業市場磨合的過渡期，而我國目前亦有「雙軌訓練旗艦計畫」，協助青年提早接觸職場。然而，我國青年畢業後經常因學用落差致初次尋職時無所適從，而遷就於部分工時及非典型的工作，顯示我國應從學校端加強職涯導引，化「被動接受」學生輔導需求，轉為「主動式」提供協助，舉如：(1) 將就業輔導工作提前於大學一年級開始進行；(2) 與產業界共同開發實作導向專業課程，並考慮列為部分系所之必修課程，以及規劃多元化及跨領域之通識課程；(3) 將參訪企業、工讀、實習及職場體驗納入基礎課程之範圍，並鼓勵大專院校採行企業實習可折抵學校學分之作法等，皆有助於學生瞭解就業市場及職業興趣，並釐清就業方向。

(二) 訂定職能認證標準，提供多元認證管道

參考日本職能認證經驗，擴大與產業之合作，針對國內青年職業訓練訂定個別產業之認證標準，以建立國家標準的分級資歷架構，提升職能認證之專業性與可靠度。另，因應我國產業結構變遷人力資源需求，亦可整合民間企業及勞工組織等資源，以「訓練機構認證」專業分工之模式，透過既有資源截長補短，共享師資、場地及設備等，以建立青年多元職能認證管道，有效提升青年就業力，滿足就業市場需求。



(三) 推動連貫性的職訓課程，深化在地特色產業發展

由於我國青年在工作薪資條件差異不大時，普遍將「工作地點離家近」作為選擇工作的優先項目之一，爰可詳細評估各地具發展性的產業為何，並針對該等產業推動連貫性的職訓課程。以花東較具發展潛力之觀光業為例，職訓課程即應以觀光休閒占較大比重；另可結合在地文化特色如雕刻與編織等，提供青年多元職訓選擇，培養青年在地就業職能。

(四) 針對政府職訓措施進行整體成本效益評估

長期以來，我國對職訓相關措施多欠缺整體成本效益評估，導致相關部門無法由資源配置效率的觀點來檢視各種職業訓練的成效，亦無法排定各種訓練所需經費人力投入之優先順序。爰此，為在有限的經費及人力資源中獲取最高效益，可透過大數據分析，了解企業傾向雇用的勞工類型與參加各項職訓學員兩者的關聯性，以評估各項職訓所投入之資源成本是否產生對等效益，進行完整且有系統的職訓成本效益分析。

(五) 整合國內現有之職能認證及「工作卡」制度

應積極參考運用日本「工作卡」制度，結合政府、企業及民間等多方教育訓練能量，透過詳實記載青年工作者接受過的各項教育訓練，與業界共同建立長期性的策略人力資本投資夥伴關係，亦得避免青年重複接受類似訓練的情形，減少政府資源的浪費。勞動部刻正規劃整合我國原有之職能認證制度與工作卡制度，本研究樂觀其成，盼兩者能相輔相成，擴大辦理實效。

三、促進青年就業媒合

(一) 擴大「青年專櫃」單一窗口功能

在相對所得較高國家（如我國），青年普遍接受高等教育，就業需求更偏重個人傾向，倘如過往機械式的回應所屬科系至從事職類或業別，將難以迎合當前青年就業者需求。爰此，應強化「青年專櫃」單一窗口功能，落實「一案到底」就業服務專業制度，在受理案件階段妥善做好分流工作，因應個別青年需求提供差異化服務，並可委外辦理青年就業「線上即時諮詢服務」制度等，以更有效率的引導青年進行就業媒合。

(二) 推動「初次尋職青年推薦就業卡」制度

可仿效日本作法，在擴大設置「地方青年職涯發展站」之基礎上（如日本 Hello Work、Job Café 及地區青年支援站等），推動「初次尋職青年推薦就業卡」制度，將初次尋職青年的學經歷與專業能力資料加以記錄，並透過個別訪談，詳實記錄青年工作志向與職涯目標，藉以推薦適合青年與雇主雙方需求的面試機會，或是逕讓初次尋職青年憑著推薦就業卡自行尋找有興趣之求職面試。倘初次尋職青年之就業能力有所不足，則可推薦其參加符合其職涯目標之職業訓練方案，提升其專業技能，俾能重新參加面試並獲得就業機會。

(三) 建置大專青年人才資料庫

我國目前追蹤畢業生就業狀況之系統由勞動部、教育部及各大專院校共同合作，惟實際上各大專院校之追蹤未臻落實。爰此，建議可建置「大專青年人才資料庫」單一平臺，透過全電子化作業模式，從青年在學直至畢業後就職等進行系統化紀錄。如



此可簡化追蹤流程及成本，檢視各單位追蹤措施之落實情形，以掌握在校青年學習歷程，亦有助於相關機構進行就業媒合，並盤點青年工作職能缺口，規劃及適時投入訓練資源。

(四) 建置公開透明之薪資資訊平臺

為減少青年尋職成本，避免產生工作條件（如薪資、福利待遇等）與預期之落差，應透過政府資訊公開，建立及公布薪資透明公正之官方網站，依據縣市及產業別劃分，可知在地個別產業起薪資訊，以作為青年求職參考，降低資訊不對稱或不透明所造成之求職風險。同時，在該資訊平臺上可規定上市上櫃公司必須公開基層員工平均薪資與工作條件，亦得督促其善盡向大眾募資之企業社會責任。

四、保障青年就業權益

(一) 修正《勞動基準法》，將「平等待遇」原則入法

由於早期就業經驗易對往後工作認知產生重大影響，為使青年初入職場時能及時培養良好就業態度，必須建構更友善公平的勞動條件與工作環境，爰應儘速修正《勞動基準法》，將「平等待遇」原則入法，特別應保障從事部分工時之青年勞工工資，並落實勞動環境條件檢查與改善（如護理人員工作環境的改善，以及非公共工程的工地安全檢查等），以減少青年就業面臨的不公平待遇。

(二) 加速訂定《勞動派遣法》，保障青年勞動權益

由於工作時間與工作型態的彈性化係未來勞動市場的趨勢，除致力於協助青年轉為正職外，並應藉由勞動派遣法制化，加速

訂定《勞動派遣法》，以滿足企業人力調度的彈性，同時提供有特殊需求的青年工作機會，保障青年勞動權益，創造公平的工作場域與條件。

五、加強青年就業政策宣導

針對青年就業問題制定相應之解決措施固然重要，惟如何提高相關政策使用率，確保青年族群瞭解相關資訊更為首要任務。由於我國青年對許多政府促進青年就業政策之知悉度偏低，且學校媒合青年就業能力遠落後於日本等先進國家，爰為協助青年於在學階段即能熟悉就業市場概況，並瞭解如何運用政府資源，建議國內相關部門應強化與校方之連結，定期於學校舉辦就業政策宣導及座談會，甚至進一步開設相關課程並綁定畢業門檻；另可仿效日本「學生 Hello Work」作法，由政府委派就業諮詢員常駐學校，以進行活動宣導、提供就業諮商，以及協助面試技巧等；同時可輔導各校配合辦理前述建議之「大專青年人才資料庫」，提供畢業生求職參考，進而達到提升政策使用率、增進學校媒合就業功能之效。



參考文獻

1. 王健全 (2016), 「日本工作卡制度之探討及運用至我國就業服務體系之評估及實際規劃」, 財團法人中華經濟研究院
2. 臺灣趨勢研究報告 (2011), 「亞洲國家提升青年就業力之政策」
3. 行政院主計總處 (2016), 「105 年人力運用調查報告」
4. 李右婷 (2008), 「日本版雙軌制對臺灣臺德菁英計畫應用之建議」
5. 國研院 (2017), 「國際青年勞動市場趨勢」
6. 陳品燁 (2014), 「日本尼特族支援方案之研究—兼比較臺灣相關措施」
7. 勞動部 (2017), 「15-29 歲青年勞工就業狀況調查統計結果」
8. 勞動部 (2016a), 「臺灣勞工季刊 (第 47 期)」
9. 勞動部 (2016b), 「青年勞工就業狀況調查」
10. 勞動部 (2015), 「青年職涯發展與促進就業」
11. 楊靜利 (2013), 「我國青年與中高齡勞動力就業問題之探討」, 行政院研究發展考核委員會委託研究報告
12. 楊毓琚 (2015), 「我國尼特族現象之探討」
13. 戴肇洋 (2017), 「借鏡先進國家促進青年就業」
14. 日本文部科學省(2017), “大学等卒業者及び高校卒業者の就職状況調査”
15. 日本厚生勞動省(2016a), “平成 28 年度全国キャリア・就職ガイダンス”
16. 日本厚生勞動省(2016b), “青少年雇用対策基本方針”
17. 日本厚生勞動省(2016c), “青少年雇用情報シートの書き方のポイント”
18. 日本厚生勞動省(2015), “若年者雇用に関する参考資料”
19. 日本總務省(2017), “平成 26 年労働力調査年報”
20. ILO(2016a), “Youth Employment Policy Summary – Japan”
21. ILO(2016b), “World Employment and Social Outlook: Trends for Youth”
22. ILO(2015), “What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?”
23. ガベージニュース(2017), “大学生の就職状況をグラフ化してみる (最新)”, 2017-09-08, <http://www.garbagenews.net/archives/2080135.html>