

第一章 緒論

近年來台灣失業率居高不下，如何建立完整的就業安全體系，積極促進勞工重回勞動市場，並照顧失業勞工之經濟生活，不僅消極解決國內失業問題，更進一步積極促進就業以提昇國家競爭力是乃當務之急。為有效促進本國國民就業，政府宜檢討捨棄傳統宣示性的規範，並改善服務制度，以整合就業服務理念及配合社會發展情勢，提供有效率的服務，積極的做好人力資源的開發與運用，隨著勞力組成的改變，對於勞資關係與人力資源管理事務的需求已呈多樣化、特殊化的發展趨勢，在這不穩定的就業環境及快速高科技技術衍進中，實有賴良好的教育、訓練與有效的就業服務與人力資源。

人力資源的開發與運用，為國家謀求經濟發展與增進人民福祉的根本。世界各國無論先進國家或是落後國家，無不將人力資源開發運用，視為謀求國家經濟發展，造福人民的重要施政方針。天然資源充沛的國家，固然可以其為後盾；天然資源缺乏的國家惟有賴於提升人力素質與勞動力的參與率，以彌補先天自然資源不足。尤其我國台灣地區天然資源貧乏，尤有賴於人力資源之發揮，蓋以每一個人的潛能，若得以充分發揮，不僅是個人的理想得以實現，國家的發展進步與社會的安定繁榮亦於焉是賴。欲達到此目的，主要的途徑在良好的教育與訓練。

而欲使教育與訓練達成此一目標，除了對教育與訓練的實施應有完整的規劃外，更應對其培訓的人力加以檢驗，以瞭解教育與訓練是否達成其目標，而對技術人力的最佳檢驗方式則可透過技能檢定來達成。事實上技能檢定除了對教育與訓練的成效加以考驗外，更能依業界工作的需要，對欲從事於特定工作者加以評

量，以確保其具有從事該行業的能力與水準，進而提高產品品質與服務水準。

我國政府自民國六十一年開辦技能檢定以來，對於技能檢定及職業證照制度的推動不遺餘力，為促進產業技術升級及提昇國家競爭力奠定良好的基礎。然自民國八十九年起，國內失業率節節升高，居高不下，如何降低失業人口除了創造更多的就業機會外，技術人才素質的提昇亦是一重要之課題，因此技能檢定與職業證照制度之推動，亦需隨著產業結構的變遷做適切改革以提昇國家之技術人力素質，保障就業之安全以穩固我國之經濟成長。

第一節 研究動機

我國技能檢定與職業證照制度已推動了三十年，研究者本身曾於民國六十七年參加技術士技能檢定的測驗並取得丙級技術士證，並且目前任職於勞委會中部辦公室，負責辦理技能檢定之試務業務，因此與技能檢定制度結下不解之緣。從實務經驗中瞭解技能檢定對我國產業人員技術的提昇有其重要性。以欲深入探討我國技能檢定制度之現況，以尋求改革之道，此為本研究動機之一。

政府自民國六十一年規劃開辦冷凍空調裝修職類檢定以來，隨著社經環境的變遷與產業結構的轉變，現檢定之職類逐年持續增加，迄九十三年十一月底已辦理 180 個職類，每年報檢與通過檢定的人數不斷增加，至九十三年十一月底檢定合格的發證數為 2968170 張。前行政院院長郝柏村先生在任內曾宣稱，技術士證核發超過百萬張就要全面推動職業證照制度。從量的觀點來看，截至目前所核發的技術士證照數遠遠超過前行政院院長郝柏村先生

的政策主張，但目前僅有少部分的政府機關、企業訂有相關規定，錄取持有技術士證照的技術人員，實有待政府相關部門之探討。辦理技能檢定的目的乃為維持促進產業技術升級從事人員之基本工作能力以提昇國家競爭力，以此面向思考，技能檢定與職業證照的推動應從制度面著手，爭取產業界人士的認同，鼓勵其員工熱烈參與進而優先錄用具有證照之技術人才以提昇人力素質，如此辦理技能檢定才有實質效益，因此探討我國技能檢定與職業證照制度的問題有其重要性，此為本研究動機之二。

目前國內經濟發展之延滯與產業結構的變遷、就業人口結構之改變加上近年失業率居高不下情況下，具有職業證照之人員在就業或執業時是否有一定之保障或輔助，此為本研究動機之三。

世界上，如德國、英國、日本、瑞士、澳洲等先進國家均已建立完善的技能檢定及職業證照制度，反觀我國的技能檢定及職業證照制度在舊有「傳統士大夫」及「文憑至上」的觀念影響下推動成效有限，因此德國、日本、韓國、瑞士等國家如何建立完善的技能檢定制度與職業證照制度，應有我國值得借鏡之處。是以探討德、日、瑞、韓等國技能檢定與職業證照制度有其價值，此為本研究動機之四。

第二節 研究問題與目的

基於前述研究動機的論述，說明欲探討的研究目的如下：

- 一、探討技能檢定與職業證照的理論。
- 二、探討我國技術士技能檢定中，職業證照之發展及推動問題。

三、國外先進國家技能檢定與職業證照制度之探討。

四、探討持有證照者對檢定測試職場競爭力之看法。

(一)持有技術士證找工作的機會是否會增加或較具優勢。

(二)是否具有技術士證會影響升遷機會。

(三)是否具有技術士證會影響起薪或加級。

(四)持有技術士證者會有其他優惠待遇。

(五)取得技術士證照是為職場工作需要。

(六)取得技術士證是職場法令規定需。

五、探討技術士證照在職場之效用程度。

六、探討技能檢定測試與實務專業知能間的關係。

七、探討持有證照者對技能檢定測試看法之差異。

八、根據研究結果，提出我國現行技能檢定及職業證照制度的改革建議，供相關機關參考。

第三節 名詞界定

本研究重要的名詞涵義如下：

壹、技術士(Certified Technician)

我國職業訓練法第三十三條規定：「技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。」同法第三十一條規定：「為提高技術水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機構、團體辦理。」由此可知，所謂技術士係指參加政府主管機關辦理或參加中央主管機關委託有關單位辦理之各類級別技能檢定學術科測試均及格，並持有經中央主管機關核發之技術士證者而言。凡非參加該法定機關辦理或委託單位辦理之測試及格，持有該法定機關發給技術士證者則不得以「技術士」稱謂之。¹

我國技術士依其職類之技能範圍及專精程度分為甲級、乙級、丙級等三級，不能分級者稱單一級。各國技術士分級情形不一，德國分師傅及技工兩級；日本分特級、一級、二級及技能士補等四級；韓國則技術性質先分技術系，技能系及服務系等三大類，每類再分三至四級。

貳、技能檢定(Skill Test)

依我國就業安全辭典的定義為：技能檢定是對技術人員所具的職業技能，依一定標準予以測試，經測試合格者給予證書的一種制度。技能檢定的意義，一般而言有三項，一為評鑑職業訓練

¹ 行政院勞工委員會職業訓練局《就業安全辭典》。台北：行政院勞工委員會職業訓練局，民 87，頁 323。

與職業教育的成效；二為建立各業從業人員的職業證照制度；三為提高技術性從業人員的技術水準。²

依我國「職業訓練法」第31條規定，「為提高技術水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定」。同法第32條規定，「辦理技能檢定的職類，依其技能範圍及專精程度，分為甲、乙、丙三級；不宜分三級者，由中央主管機關定之」。又依同法第33條規定，「技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證」。目前我國技能檢定的中央主管機關為行政院勞工委員會，主辦技能檢定的機關為勞工委員會中部辦公室。

世界其他國家亦有辦理技能檢定或類似技能檢定者，例如日本的制度與我國頗為相似，係依其職業訓練法辦理技能檢定，主管機關為勞動省。英國及德國則稍有不同，英國技能檢定係由各業訓練理事會辦理，德國則由工商業總會及手工業總會辦理。

參、技術士證(Technician Certificate)

技術士證係指技能檢定合格者由中央主管機關（行政院勞工委員會）頒發之一種技術能力憑證，以證明其於該職類領域具備相當的技能水準，可供作就業的參考或依據。又依據技術士技能檢定及發證辦法規定中央主管機關並得應技能檢定合格者之申請發給技術士證書，我國技術士證（證書）分甲、乙、丙及單一級等四種。³

² 同注1，頁320。

³ 同注1，頁325。

肆、職業證照 (Occupational Certification)

職業證照是指從事某項職業或工作之人員必需擁有可從事該職業或工作之證書的一種制度。⁴完整的職業證照制度通常包括二部份，首先是規範如何取得執行該職業或工作之證書，通常由政府，公證機關，同業公會或職業工會來訂定。取得的方式一般以考試為之，通過考試或檢定者由上述機構頒發證書，例如我國之技能檢定，係依職業訓練法第六章技能檢定及發證之規定，由主管機關辦理技能檢定，通過技能檢定者，由中央主管機關統一發給技術士證，稱為技術士。

職業證照的第二部份則為規範從事該項職業或工作應有上述機構頒發之證書的相關法規，這些法規亦可由政府，同業公會，或職業工會來訂定，在我國則通常由相關目的事業主管機關來訂定。目前我國對技術士實施職業證照之相關法規除職業訓練法之概括規範外，共有三十二種相關目的事業管理法規。

職業證照的實施具有多重的意義，包括確保公共安全，提高產業水準，提高職業尊嚴，及促進國人公平就業等。

伍、技能檢定制度

我國技能檢定制度係據「職業訓練法」、「技術士技能檢定及發證辦法」、「技術士技能檢定作業及試場規則」規定之法定程序及標準，對應檢者之工作技能專業知識，測試評定其工作上所需具備之技能及專業知識；合格者發給證書的一種制度。

⁴ 同注 1，頁 338。

其法令（職訓法）明訂中央、直轄市、縣市政府應辦技能檢定各項業務，及依法令技能檢定制度包括各政府層級應辦事項，技能檢定職類之開發，規範之訂定，試題之命製，測試試務與評量，證書核發與管理等。

陸、效標參照測驗(Criterion-referenced Test)

效標參照測驗係指測量是用來瞭解受試者的成就是否達到預定的效標或某些既定的標準的一種評量方式。為了用於效標參照測驗的評量，欲被熟練的效標必須加以詳述，測驗題目的編製乃在評量事先確定的效標被達成的程度。效標參照評量測驗的結果，表示一種二元的制度，例如滿意—不滿意，及格—失敗，通過—不通過等⁵。

技能檢定是對技術人員之職業技能，依一定之標準予以測試，通過者頒予證書的一種制度，因此技能檢定是一種效標參照測驗。為使技能檢定符合效標參照測驗理論基礎，技能檢定首先應設定其效標亦即業界需求之職業技能水準，在我國技能檢定制度，乃將此一職業技能水準編製成技能檢定規範。其次。按照此職業技能水準(效標)編製試題，編製時應特別強調試題—效標—一致性，代表性，及領域選擇效度(Domain-selection validity)。測驗之評量則應依事先設定之標準，決定受試者是否通過技能檢定。依技術士技能檢定及發證辦法規定，技能檢定學科測試採百分法計算，以六十分為及格，術科測驗成績採「及格」與「不及格」評定之。

⁵萬錫錡《技職教育與職業訓練的理念與實務》。台北：師大書苑，民88，頁118

柒、職業證照制度

職業證照制度係指某一職業從業資格的認定制度，不僅對證照持有者從事工作所需技術能力和專業知識的認定，同時也是作為個人執業，就業、升遷、核薪及加薪依據的一種制度。

第四節 研究範圍界定

在這多元化的社會中，社會活動之結構已由傳統的農、輕工業為主的經濟活動，轉變為以科技產業為重點，而服務業所佔的比例亦日益增加，更顯出目前社會專業化分工之現象，因此為提升我國勞動力之素質，妥善建立職業證照制度實是刻不容緩之課題。

廣義的職業證照，包括求學學校之畢業證書，技能資格檢定證書及職業執照等三類，畢業證書眾所皆知，即完成學業成績合格發給之證書；職業執照則是一種經濟活動的控制，使一個人具有從事專業性經濟活動之合法權利之證書，如會計師、醫師……等；而技能資格檢定證書在我國為通過職業技能資格檢定依「職業訓練法」第33條規定發給之技術士證及證書。

壹、研究範圍

本研究範圍對象係指行政院勞工委員會主管之技能檢定，依「職業訓練法」第33條規定發給之「技術士證」，並不包括教師之資格檢定考試，考試院辦理之專門職業及技術人員考試，其他工（公）會、協會、專業性團體辦理的技術性檢定。

貳、研究內容

本研究旨在探討我國技術士證照檢定在職場上競爭力之關聯性，其主要內容包括我國技能檢定制度與證照效用之推動情形，技能檢定之公信力與就業優勢，技能檢定制度之發展方向；德、日、韓、瑞士等國技能檢定證照制度的推動情形及其證照效用與其在職場上競爭力是否保有優勢等方向。

第二章 理論與文獻探討

技能檢定與職業證照在多元複雜的職業結構中扮演著評價國民職業技術能力的工具性角色，是達成國家現代化的基石，在人力資源之管理上是具有其理論基礎的，本章將就技能檢定制度的意義，證照檢定之評量理論基礎，加以說明以釐清其意義並進而藉由能力相關理論，市場經濟理論來判析證照制度之功能及效用。

第一節：技能檢定、職業證照之意涵

所謂技能係指專門而且熟練的本領，而檢定即檢驗測定，多指查核資格和品質或是判定事物質量及性質；或檢查決定。而所謂制度係泛指禮儀典章和法令或指機關團體內共同遵守的辦事章程；我國技職教育學者蕭錫錡、楊朝祥、彭仁桂、康龍魁、黃文振等教授對技能檢定之意涵頗多註解及詮釋，彙整臚列如下：

蕭錫錡教授認為技能檢定係以一定的效標對從業人員所具有的某項專業知識、技能加以測定，合格者由政府或公正機關頒發技能證書，以為從事工作的憑證。取得該證書之人員在就業時，依法可得到某種程度的保障，甚至可以該證書做為就業之憑藉。

楊朝祥教授定義技能檢定為：公開地利用共同承認的標準來考驗某些技術人員之技術水準並給予證明之過程。

彭仁桂教授認為，技能檢定係指為提高技術人員之職業技術水準，建立技術士證照效用，主管機關訂定規範以實作、筆試檢測並評定其技術能力之程級，所辦理之測驗。

康自立等教授在建立我國技術士職業證照制度之研究中，定義職業證照制度為：經由公開檢定或考試的方式，以一定的標準對某些特定人員所具有的某項專業知識、技能加以測定，合格者由政府或公證機關頒發證書，取得該證書之人員依法在就業時可得到某種程度的保障，甚或可以該證書作為執業的憑藉，此種重視就業能力及職業資格的憑證方式即稱為職業證照（Occupational Licence）制度。教育部為鼓勵國人積極參加技術士技能檢定，在職業證照宣導手冊中對職業證照制度亦做相同之定義。

康龍魁教授認為所謂「職業證照」，顧名思義，係指對某一職業從業資格的一種認定，不但認定證照持有者具有從事某特定工作所需的技術能力或專業知能，甚至於可作為某特定工作執業的憑藉。因此，職業證照制度的推動，就個人而言，是肯定個人工作知能的一種方法。既可增進與保障個人工作機會與權益，又可提高個人的社會地位；對企業而言，不僅可鑑定與儲備所需的工作人力，又可確保工作人力的專業知能與技術水準；對整個國家社會而言，不但可藉以衡量國家的技職教育與訓練成效，提昇工作人力的素質，亦可維護大家的利益與安全。

黃文振教授認為技能檢定，係指「為樹立技術人員專業權威，由政府或公證機關制訂公認之規範及標準，採筆試及實作之方式，對其所具備之專業知識及行業技能加以檢驗測定，合格者核發所屬程級之證書以為其就業憑證之過程」；而職業證照制度，係指「規範凡欲擔任某種行業之技術人員或經營某種行業者，必須參加政府或公家機關所辦理之技能檢定，並取得合格證明以為就業或申請執業憑證之典章法令」。

綜合上列專家學者之看法如積極推動技能檢定職業證照制度，將可發揮以下之功能：

壹、建立正確的職業觀念

擁有職業證照的技術人員依法可享受就業上之若干保障，甚至可以取得比照高職或專科學歷之進用資格，其益處顯而易見，如此當可逐漸改變國人「升學第一，文憑為先」的觀念，視「專業技能」為有價值的謀生之道，有助於導正青少年盲目升學的偏差觀念舒緩社會上的升學壓力，專業技術工作人員能自尊自負地樂於從業，社會大眾對技術工作者更能以尊敬的態度視之。

貳、確保公共安全

依相關法令之規定，與民生福祉、公共安全有關的行業，如營建工程、醫療、工礦檢查、消防安全設備、中餐、美容等行業其從業人員均需經由公開檢定之程序，以確定其從業資格，其技能足以確保工作或執業時的安全，防範危及大眾生命、財產安全的事件發生。

參、提升職業服務水準

除與公共安全有關之行業外，其他如餐飲、美容美髮、觀光旅遊等服務業，其從業人員的技能水準，專業能力及服務態度，若均能經過公開檢定及發證程序，以確保其工作品質，則當能提升對社會大眾的服務水準，雖然此一部份與生命財產安全無極大的相關，但仍是社會進步的主要指標，職業證照制度的建立當可使此目標之達成更具體化。

肆、培植技術人力

儲備技術人力，評鑑技能水準，作為企業雇用人員的參考依

據。

伍、激勵產業技術升級

在製造業之中，技術人力素質的良窳是該業生產力能否提升的重要關鍵，尤其在一片技術升級的期望潮流之中，基層技術人力的技能水準尤其是升級的主要動力。以技術士技能檢定而言，此一證照制度的範圍極廣，幾乎遍及基礎工業，經由檢定的舉辦，刺激從業人員對行業技術的重視及加強琢磨，其技術水準的提昇自是很明顯。

陸、促進國人之公平就業

證照制度的取得既是經由公正公開的考試方式，自是在無任何歧視下進行，參與人員只要憑其技術能力，達到標準者即可取得該項證照，進而取得法定之就業或執業資格，如此將可充分發揮公平就業之精神。

柒、蓄儲職場之競爭能量

技能檢定是政府針對技術人員及從業人員的技能程度，依一定的標準予以測定的一種制度。經檢定合格者，由政府頒發技術士證，技能檢定不但可以提高人力素質，增加技能檢定合格人員之就業機會及工作權益，又可以促進職業證照制度的建立，保障國民就業安全。

取得職業證照後，對個人就業上的好處，依職業訓練法第三十四條規定取得甲級技術士證者，於擔任公務人員技術職位時，得比照專科學校畢業程度適用技術人員任用條例之規定審查，予

以核敘委任十級任用。而取得乙級技術士證者，依職業訓練法規定，得比照職業學校畢業程度遴用。對任職臨時技術員者，若取得甲或乙級技術士證者，均可依技術人員任用條例進用。

第二節 證照檢定之評量理論基礎

壹、檢定之評量標準－檢定規範

技能檢定是按照一定的標準，透過學科與術科測試：對各級各類技術人員所具有技術能力的專精程度加以測定；測試合格者由政府或公證機關頒發技能證書，作為個人執業、就業及升遷依據的一種制度。顯然的，技能檢定的實施，首先必須建立其評量標準，以為測試的依據，此一評量標準亦即通稱技能檢定規範。

就技能檢定規範做為技能檢定評量標準的功能而言，技能檢定規範是技能檢定命題委員命製試題時的準繩，所有學科和術科測試的試題，均須依照此一規範製作，也惟有如此，測試的內容效度才能符合此一評量標準，而測試結果的判定也才具有公信力。就技能檢定規範做為職業訓練教材編製依據的功能而言，職業訓練旨在對技術人員的各種工作技能，相關知識、及工作態度加以訓練，使其具有就業、升遷、調職或轉業的能力。技能檢定規範乃係依據企業工作需求而編製成的，當然應為職業訓練的訓練目標，因此，訓練教材的編製也須以技能檢定規範為主要依據。技能檢定規範既然是為技能檢定評量的標準，則技能檢定規範最少應具有下列二項特質：

一、符合企業界工作需求的標準。

二、可做為命製試題的依據。

技能檢定的主要功能乃在為企業界鑑定與儲備所需技術人才，激勵產業技術升級，提昇職業服務水準，並確保公共安全。因此，技能檢定應評量技術人員是是否具備進一職業或專業所須最低的技能、知識與入門的實務能力；換句話說，技能檢定內涵必須是與工作有關的，通過技能檢定者才能符合企業界的需求，並為企業界所樂於雇用。

貳、技能檢定是一種效標參照評量

技能檢定係以一定的標準，對受測者所具有技術能力的專精程度加以比較，合乎或超過此一標準者，即由政府或公證機關頒予技能證書的一種制度，換句話說，技能檢定並非把受測者加以比較，而是和一定標準比較，因此，是一種效標參照評量⁶ 例如：汽車修護技工修車依規定在六十分鐘要將車修好，則受測者只要在時間內依規定之方式將其修好，則為合格並不在乎多少合格或不合格。

由此可見，效標參照評量主要是在描述受測者在某一既定領域的成就水準，因此，以可使既定領域明確化及可評量化，當為建立有效的效標參照評量的第一步。

許多學者認為要明確定義測量領域可採用行為目標的方式對測驗的範圍加以確定。也就是說，測量的目標應包括：(1)期待完成的行為；(2)完成行為的條件；(3)通過目標可接受的程度⁷

⁶同註 5.

⁷同註 5.

也有許多學者認為行為目標仍然缺乏對測量該行為試題領域的明確劃分，因此，提出所謂的詳述目標。詳述目標乃是提供測驗情勢，回答項性質，及答對效標的一種擴大行為目標的敘述。這些多加的指引乃是為了明確的定義試題的範圍或領域。另效標參照評量命製試題時其測驗細目表並不同於常模參照評量的測驗細目表，其內容應包括下列五項：

- 一、概述：用一般詞句簡單說明欲測量的行為。
- 二、樣子試題：舉一個反映試題性質的樣本試題。
- 三、刺激項特質：描述應試者面臨的刺激項的界限。
- 四、回答項特質：描述選項的範圍或回答的判斷標準。
- 五、特定補充內容：提供更詳細的內容列述或說明。

綜上所述可知，效標參照評量係在測量個體在某既定領域的成就水準，為使此一成就水準客觀明確，對於測量領域的描述應明確、具體化、可評量，並對於評量的條件以及達成的標準加以說明。

參、技能檢定評量之效度與信度

技能檢定的實施，係依照既定的檢定規範標準編製試題。而對應檢者施測，以評定應檢者是否達到應有的技能水準。因此，技能檢定是一種效標參照評量，亦即評量結果並不以應檢者成就間的相互比較而得，而是以預定的效標直接評量應檢者的表現。顯然的，技能檢定試題命製應考慮試題是否和規範一致或具有代

表性？設定的標準是否為公認而正確的標準？亦即技能檢定效度，信度。

一、所謂效度是指一個測試能測量到它所欲測量的特質或功能的程度可分為內容效度、效標關聯效度和建構效度等三類⁸。茲從效標參照評量的觀點說明這三類效度如下：

(一)內容效度：

係指測試的內容能否充分代表其所欲測量的行為領域的程度，乃為考驗效標參照評量效度的最重要方法。因為效標參照評量主要在描述應檢者在某一既定領域的成就水準，因此樣本試題是否足以代表所欲測量的領域就須加以考慮。效標參照評量內容效度的建立，可根據欲測量的內容和行為目標，編製雙向細目表；再根據雙向細目表確定測試內容及行為目標的層次擬定試題的比重，以確保樣本試題足以代表欲測量的領域。

(二)效標關聯效度：

效標關聯效度是指測試的成績對目前及未來某一行為表現預測力的高低。儘管內容效度是考驗效標參照評量的主要方法，有時候我們也可以採用效標關聯效度的方式，用測試的結果來預測應檢者的行為表現。例如電匠考驗應對室內配線工測試具有相當的預測力。另外，技能檢定通過者較未通過者在未來的工作上應有較好的表現。換句話說，技能檢定和工作表現必須有某些效標關聯效度的證據。假如要使技能檢定對未來工作表現具有預測能力，顯然的，考試的內容應和成為某職類成功的工作者應具備的

⁸蕭錫錡，《技職教育與職業訓練的理念與實務》，台北：師大書苑，民88，頁123。

能力有關。效標關聯效度的證據則可藉由預期表的資料獲得。

(三) 建構效度

效度的第三類為建構效度，建構效度係指測試能夠測量到人類行為的理想架構及心理特質的程度。換句話說，我們希望得知應檢者在該測試得分真正代表的意義。因此，在效標參照評量中，建構效度可視為描述領域的效度。

二、所謂信度是指測試的一致性。應檢者在不同時間參加測試，或是使用複本測試或者隨機複本測試，其所獲得的分數應該有相當的一致性，否則測試結果的可靠性就值得懷疑。根據學者的歸納，效標參照評量的信度至少有下面三類：

(一) 精熟分類信度：單份測試重複測量或複本測試分類為精熟或非精熟的分類一致性。

(二) 效標參照評量分數信度：複本或隨機複本測試中，個人分數距離通過分數平方差的一致性。

(三) 領域分數預估的一致性：複本測試或隨機複本測試個人分數的一致性。

技能檢定係對應檢者分類為合格者與不合格者，因此其信度以精熟分類信度為主。

第三節 人力資源管理與證照檢定之理論基礎

隨著經濟的成長與工業結構改變，人力資源的開發與應用已成為衡量一個國家經濟成長的主要指標。康尼維爾(Carnevale)即從經濟的觀點，說明人力資源對經濟成長的重要性⁹；他認為：

- 一、人力資源主宰著經濟資源。
- 二、受過教育的、健康的、有訓練和有精神的人是經濟成長的根源。
- 三、人力資源是永不衰竭的。
- 四、根據歷史，人力資源已逐漸取代其他資源；此可由人力資源對GNP的貢獻，已逐漸高於其他資源得知。
- 五、生產力的泉源是人而非機械。
- 六、未來可能短缺的是人力資源而非自然資源。
- 七、對經濟成長與生產力，人的優勢性，將會持續不斷的擴張。

再從我國經濟實力能夠受到世界各國所肯定觀之，實乃因為我國具有充沛的人力資源，才能獲致今日的成就。然而近來由於新興工業國家同等產品的競爭，國際貿易保護主義的抬頭，自由化與國際化經濟政策的勢在必行，如何發展技術密集的產業，推動工業自動化，生產高附加價值的產品，以加強產品在國際市場

⁹蕭錫錡，《技職教育與職業訓練的理念與實務》，台北：師大書苑，民88，頁159。

的競爭力，乃成為我國當前經濟發展的重要策略，面對此一情勢，人力資源開發與應用遂成為確保我國經濟持續發展的主要途徑之一。

人力資源發展，有賴於教育與訓練的配合實施，才能激發其潛能，提高其素質。而欲使教育與訓練達成此一目標，除了對教育與訓練的實施應有完整的規劃外，更應對其培訓的人力加以檢驗，以瞭解教育與訓練是否達成目標，而對技術人力的最佳檢驗方式則可透過技能檢定來達成。事實上，技能檢定除了對教育與訓練的成效加以考驗外，更能依業界工作的需要，對欲從事特定工作者加以考驗，以確保個體具有從事該行業的能力與水準，進而提高產品品質與服務水準。王永慶即表示，當學員「完成一定的訓練過程以後再施以鑑定考試，考試通過後即核發工作執照。工作執照又再按照實際的需要劃分等級，擁有此一級工作執照者經過一定期間的實務工作以後，可以再接受上一級執照的必要訓練過程，通過考試以後，即取得上一級工作執照。而且有工作執照者，當能優先取得工作機會，或者獲致較佳的工作報酬，甚至由政府規定，某些必要確保品質標準之工作，須限由具有該等工作執照者才能從事¹⁰」。可以說是對技能檢定提高人力的最佳詮釋。

壹、能力相關理論

「能力」應包含三部分(1)知識；(2)技能；(3)情意¹¹。我國社會工作辭典謂：「技能檢定為測量工作能力的考試，合格者依其職類授予證書。」又職業教育辭典之定義為：「技能檢定為測量工作能力的考試，其方法係由實際工作中觀摩應試者的工作技能及判斷能力，就其工作成果測定之。」依此證照乃是一種能力之表

¹⁰ 王永慶，〈競爭才有進步—我對12年國教的看法〉，《中國時報》民82.6.6,版7。

¹¹ 馮丹白，〈職業訓練所應具備的能力內涵〉，《就業與訓練》第16卷，第2期，民87.3,頁3。

徵。

「能力」(Competency)一詞的定義很多，國內技職學者楊朝祥認為有兩種說法，其一係指從事工作時，個人所需知識、技能、態度、經驗，重要價值及理解能力的行為特質而言；另一說法為成功地執行某一任務(task)，並且達到所要求水準所需的知識、技能或態度¹²。由上所述，能力係由知識、技能及態度等三方面所組成，而以行為表現作為測量能力的依據，亦即能力應包含兩個部分，其一即具備知識、技能及態度等基本要素；其二為能透過行為上的實際表現，成功地履行某一任務。

「專業能力」與個人職務有關，亦即各專門行業人員必須具備各該專門行業領域所需的能力，才可能勝任職守。

貳、市場經濟理論

在古典個經濟理論中顯示勞動市場的均衡係由勞動供給與勞動需求來決定，但勞動供給者不會投入資源以提高其個勞動資源的能量，直到1970年在「檸檬市場」¹³的論文中得到一個重要結論「在資訊不對稱」(Information Asymmetry)情況下，導致市場失靈，在勞動市場中，企業主(雇主)面對著外觀上完全一樣的求職者很難斷定哪位是低生產力者，哪位是高生產力者；另一方面較具高生產力之求職者，無法將自己的內在資訊傳遞給企業主(雇主)。在這種資訊不對稱的情況下，造成勞動市場無效率，企業主(雇主)與求職者都付出極大的成本。

¹²同上註。

¹³高玉芬，〈由資訊的誘因探討證照的推動與落實〉，《就業與訓練》，第17卷，第3期，民88、5，頁58。

Michael spence在1984年將教育程度（學歷）、成績、經歷、證照等視為人力資源的代表變數¹⁴，並將其用來作為有效的勞動市場訊息，並利用這些訊號區分求職者之工作能力，作為篩選員工的條件及提供相對報酬的標準，而在多次的經驗累積之後，企業主相信這些訊號所代表的意義，並繼續以此為取才的依據，而求職者為取得所謂的市場訊號，而願意付出實質的代價，又引進訊號賽局(Signaling Game)¹⁵作為分析工具，探討個人取得較高學歷或較多證照的誘因機制，由上理論可知證照確實能降低就業市場資訊不對稱的情形，作為有效的訊息指標，促使就業市場達均衡狀態。其關連性如下圖2-1

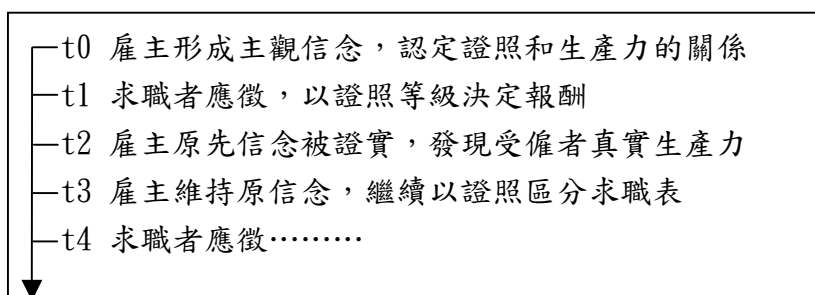


圖2-3-1證照成為就業市場指標

資源來源：高玉芬, 民88

參、由人力資源的累積剖析證照制度

由Becker在1964年提出人力資本的觀念以來¹⁶，經濟學家開始注意到人力資本累積的過程，亦即探討哪些因素會促使個人願意投入有限的時間與資源，以換取個人之人力資源，創造人力資源的差異優勢。

¹⁴高玉芬，〈由資訊的誘因探討證照的推動與落實〉，《就業與訓練》，第17卷，第3期，民88、5，頁58~62。

¹⁵同上註

¹⁶同上註，頁59。

如果個人具備相當的經濟理性，將個人人力資源的累積視為一種生產過程（製造人力資源），則個人必須依照累積人力資源所產生的邊際效益與邊際成本，決定要投入多少資源來累積本身的人力資本。如果累積人力資源的邊際報酬上，則累積人力資源的成本與效益皆提高，個人願意分配更多資源去累積人力資源。但最適人力資源累積量的改變，則視成本與效益相對增加的大小而定，若將人力資源視為一種生產要素的話，任何生產要素價格的提高都會降低其生產量，也就是累積人力資源的單位成本愈高，則人力資源之累積量愈低，反之亦然。由以上推論可得，若證照的價值提高，使人力資源的單位報酬上升，則個人參檢的意願增加，但對已取得證照的個人而言，繼續取得證照的機會成本上升，而邊際效益也上升，若效益上升的幅度大於機會成本的增加，則個人仍將繼續參檢，以求更大的報酬。

因此政府若能不斷提高證照的價值，則投注於取得證照的人愈來愈多。但提高職業證照的價值卻會使已經取得證照的個人繼續累積人力資源的機會成本提高，從而降低這群人的誘因，因此證照分級制度必須落實，而且增加分級愈多，個人繼續投資於累積人力資源的邊際成本才會小於邊際利益，個人因而才願意持續不斷地累積人力資源。

第四節 技術士證照之功能及效用

壹、職業証照之功能

經濟與社會的發展，完全繫於各方人才的組織與領導，因此一個國家的經濟及社會發展的潛能，乃是以其所擁有技術人力之多寡為指標，換言之，技術人力是一個國家發展經濟建設及推動

產業升級的重要資產。

所謂人力並非人口的同義字，高素質的人力端賴有計畫的教育訓練投資才能孕育而成。一般來說，職業教育與職業訓練培植技術人力的主要途徑，而教育訓練的成效，則需透過評鑑，始能確保人力素質，進而提升其技術水準。

世界主要先進國家如德國、日本、瑞士、法國等，為維持技術人力充分供應、促進產業技能水準升級、保障從業人員就業機會、確保公眾安全、建立專業化社會，無不致力於職業證照制度之建立，而為建立職業證照制度，則大力推展技術士技能檢定，希望藉由公開、公平、公正的考試方式，能夠肯定從業人員之技術能力及專業素養，並能取得技術證書及法定就業資格，在其工作崗位上一展長才，實現自我理想。

我國決定推動技能檢定之政策首見於五十年代後期，足以顯示決策者的遠見與智慧。所謂技能檢定，簡單的說，係指對各類技術從業人員的一種技能考試，用以測度技術工作者技術與知識的專精程度，合格的人由政府主管機關核發相當等級的技術士證，以證明所擁有之技術能力，作為從業的憑證，並依法在就業時得到某種程度的保障或激勵。換句話說，技能檢定是希望透過公正、公平、客觀的評量過程，來評鑑從業人員的技能水準，是實施職業證照的基礎。而技術士證正是最具代表性的職業證照之一。檢視我國自民國六十二年推動辦理技能檢定及職業證照制度以來，確實對國內技術人力素質之提昇、產業競爭能力之升級，貢獻極大；又現社會職業結構趨於多元化，科技發達，產業興盛，職業分化，職業社會化的現象益臻明顯，因此強化職業證照制度以發揮其功能，益感迫切需要。世界各國技能檢定制度，雖因國情不同，在名稱、考試、考試標準與內容或有一些差別，但其具

有之功能可說異曲同工。

我國亦不例外，無謂是專業、專技或是屬技能層次的職業證照，若其證照制度能普遍建立，且貫徹實施，即具有下述之功能：

一、建立正確的職業觀念

當前經濟發展最大的阻力，就是農業社會的士大夫觀念深植人心，一般青少年仍以從事白領階級的工作為榮，即使職業學校畢業的學生多數仍以升學為第一志願，而雇主們僱用職業學校畢業學生擔任工廠公司員工時仍然對其工作能力持懷疑態度。如果青少年都能通過技能檢定，衡量過他們的技能專精程度，雇主們自然會樂意僱用他們。如此，技能價值逐漸獲得確認，青年們自會改變職業觀念，踴躍參加生產行列，又通過技能檢定者依法可享有就業上之若干保障，甚至可以比照相當之學歷資格晉用，其益處顯而易見，如此當可改變國人文憑至上的觀念，同時更能對技術工作者產生尊重的態度。¹⁷

二、是一種科學化評量職業訓練與職業教育成效的工具

職業訓練與職業教育旨在培育社會所需技術人力，政府或企業投資不少人力、物力，與經費於職業教育與職業訓練，其預期目標是否達成，技能檢定實為最好的評鑑方法，因為技能檢定是依據企業僱用員工所需的技能水準予以考試，透過技能檢定的實施，除了對職業訓練與職業教育的實施成效加以評鑑外，並為改進職業教育與職業訓練的參考依據。¹⁸

¹⁷蕭錫錡，《技職教能職訓練的理念與實務》。台北：師大書範，民88，頁179

¹⁸同上

三、提高技術水準及提昇職業服務品質，保障個人及公共安全

依相關法令規定，與民生福祉、公共安全有關的行業，如營建工程、工礦檢查、鍋爐操作等等，其從業人員均需為合格的技工，使其技術能力足以確保執業時的安全，如此，不但對個人職業安全有所保障，並可防範危及大眾生命財產安全事件的發生，另其他如餐飲、美容美髮、觀光旅遊等服務業，其從業人員的技能水準或專業能力與態度若均能經過公開考試及發證的程序，以確保其工作品質，則當能提升對大眾的服務水準，成為社會進步的主要指標。

四、儲備人材，可作為企業或僱主進用員工與敘薪的參考

技能檢定乃在評定人力的專業知識、技術能力，以及工作態度，因此，通過技能檢定者可成為國家之技術人力資源；此外，企業界僱用人力時，乃依據應徵者之專業知識、技能水準及服務態度加以甄選，因此，如果有統一的技能檢定，證明申請工作者的技術水準，可以節省企業界很多甄選的時間、人力與財力，同時對於新進及在職員工薪金的核付，亦有一項共同認定的客觀標準。

五、發展人力的潛能

在未訂定技能檢定規範辦理檢定之前，由於每一工廠的產品不同，一般技工所知道的技能範圍侷限於自己所工作的工廠。如果各職類的技能檢定規範公布了，各職類各等級所應具備的技能項目以及相關知識也都清楚的列舉出來。每一職類的技工對所應具備的技能與知識自然瞭解全貌，知道自己已經學會了多少，尚有多少必須繼續學習，這樣就指示了他們一條上進之路。每個人

可自求進步，逐級提升技能水準，發揮最大潛能。

六、鼓勵青少年學習技能及在職員工不斷進修

學習技能本是一項易學難精的工作，也是一種偏重動手與操作性的工作，在傳統社會裡地位較低，加上一般人過份重視學校文憑，影響青少年不願學習技能。但技能檢定是依據業界僱用員工所需技能程度的考試，取得合格證書，相當於獲得可被業界受僱的能力證明，這種證明文件，在本質上較學校文憑更具實效，所以技能檢定可以激發青少年學習技能的意願。又因為技能檢定分為單一級或甲、乙、丙三級，所以可促使在職員工繼續不斷的努力進修。¹⁹

七、促進職業訓練需求的增加

良好的技能檢定，不但可以測出參加人員具有合格的技能水準，也可以發掘不合格的技能缺失，具有缺點診斷的作用，使技能檢定不合格的人員發現自己的職業技能需要，而樂於參加訓練，使未具技能的更願接受訓練。同時也使受訓人員有具體的學習的目標，維繫學習的興趣。

八、激勵產業技術升級，促進經濟發展

技術人力素質的良窳是產業生產力能否提升的重要關鍵，尤其在從勞力密集轉變為技術密集的經濟轉型期中，基層人力的技術水準尤為升級的主要原動力，藉由技能檢定的舉辦，當能激勵從業人員及企業對技能水準提升的重視，從而促進產業技術的升

¹⁹高培峰，〈淺談技術士職業證照制度與效用〉，《職業與訓練》，民 86. 6, 頁 10~11

級。

九、促進國人之公平就業

技術士證書的取得既是經由公平公開的考試方式，自是在無任何歧視下進行，參與人員只要憑其技術能力，達標準者即可取得該項證書，進而取得法定之就業或執業資格，如此將可充分發揮公平就業之精神，有助消除某些就業上不公平的現象。綜上所述可知技術士職業證照制度的推行與實施，對個人而言，不但在技能水準上獲得國家社會的肯定，又能在公平就業機會上擁有工作保障，提高個人社會地位；對企業而言，可作為評鑑技術人力的標準，確保技術人力水準與服務品質；對國家而言，可激勵技術升級，促進經濟並藉以衡量國家產業水準。所以推動技術士職業證照制度是一項具有相當意義的政策。

貳、目前我國各界推動技士證照效用情形

一、依據職業訓練法第三十四條規定，進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用，取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用。另依同法第三十五條規定，技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。為落實上開規定，行政院於九十一年二月六日以院臺勞字第0九一00八一0三0號令訂定發布「技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表」，計有三十二種業別納入規範。（如附錄五）

二、勞工安全衛生法第十五條規定，經中央主管機關指定具有危

險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。

- 三、營造業法草案，業於九十一年十一月六日經內政及民族委員會審查通過，為提升專業工程特定施工項目之品質，於第三十五條明定營造業專業工程項目應置技術士，技術士之專業工程項目及技術士之一定種類、比率或人數，由中央主管機關會同中央勞工主管機關定之。
- 四、電業法草案，業於九十一年十二月二十六日立法院一讀通過，第六十六條修正從事電力工程業之人員資格，工程人員可依相關技師、相關技術士及原有電匠進用，以推行「證照合一」制度，兼顧電力工程施工品質。
- 五、消防法草案，業於九十二年一月二日經內政及民族委員會審查通過，其第十五條之七規定，使用液化石油氣之熱水器及瓦斯爐具承裝業者，應向直轄市、縣（市）政府申請許可後，始得營業。前項承裝業許可之申請、變更、撤銷與廢止、停業之條件、程序與期限、其業務範圍、特定瓦斯器具裝修技術士之僱用及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 六、為強化技術士證照效用，落實技術士職業證照制度，勞委會協調中央各目的事業主管機關，訂定或修訂相關行業管理法規，將事業機構僱用技術士訂為設立條件之一，現已實施職業證照制度的法規計有冷凍空調工程業管理規則等五十一種（如附錄六）
- 七、若干國營事業規定，得標承包其工程之事業單位必須僱用一定數額之技術士始准予施工。

八、教育行政主管機關現行或研議中對技術士的激勵措施

- (一)「專科學校專業及技術教師遴聘辦法」，規定高中以上畢業經取得與任教科目相關之甲級以上技術士證或專科以上學校畢業，取得與任教科目相關之乙級以上技術士證及相關工作四年以上者，得參加專科學校專業及技術教師甄審。
- (二)「職業學校技術及專業教師甄審登記鄰聘辦法」第五條規定：「經取得與其預定登記學科同類科乙級技術士證…，具有性質相關之專業或技術實際工作二年以上；且經專科以上學校畢業者」、「經取得與其預定登記學科同類科甲級技術士證…，具有性質相關之專業或技術實際工作五年以上；且經高級中等學校畢業者」、得遴聘為職業學校技術及專業教師。
- (三)「專科學校夜間部二年制暨技術學院進修部四年制在職進修班入學考試在職人員依畢（結）業年資及職業證照及升學優待實施要點」第二點規定：職業證照於專業科目加權計分方式如表：2-4

表：2-4-1職業證照於升學加權計分方式

考試類別相關 職業證照	原始專業科目（一）（二） 實得分數合計成績加權計分比例
甲級	百分之十五
乙級	百分之十
丙級	百分之五

資料來源：行政院勞工委員會中部辦公室，民92.12

(四)有關報考專科學校、大學同等學力資格認定

表：2-4-2以職業証照報考專科學校，大學院校同等學歷資格認定

取得技術士證後	工作經驗	可報考學校
丙級或相當丙級以上	0年	具有報考五年制專科學校一年級新生之同等學力資格。
丙級或相當丙級	五年	具有報考二、三年年制專科學校及大學一年級新生之同等學力資格。
乙級	二年	
甲級	0年	
甲級	三年	具有報考大學碩士班入學考試之同等學力資格。

資料來源：行政院勞工委員會中部辦公室，民92.12

(五)「中華以上學校技(藝)能優異學生甄試及甄審保送入學辦法」第五條規定，領有丙級以上技術士證者，得申請參加職業學校或專科五年制相關組一年級甄試保送入學；同辦法第六條規定，領有乙級以上技術士證者，得申請參加專科學校二年制、技術學院或大學相關系組一年級甄試保送入學。

(六)「高級中等學校技(藝)能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點」第六點之(六)規定，領有甲級技術士證者，增加甄試實得總分百分之二十；領有乙級技術士證者，增加甄試實得總分百分之十。

(七)「專科學校技(藝)能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點」第七點之(四)規定領有甲級技術士證者，增加甄試實得總分百分之二十五；領有乙級技術士證書，增

加甄試實得總分百分之十。

(八)八十八年六月二十九日修正之「自學進修學力鑑定考試辦法」第五條規定：(1)取得丙級技術士證或相當於丙級技術士證之資格後，具有三年以上相關工作經驗；取得乙級以上技術士證或相當於乙級以上技術士證之資格後，具有一年以上相關工作經驗得應職業學校畢業程度之學力鑑定考試。(2)取得乙級以上技術士證或相當乙級以上技術士證之資格後，具有二年以上相關工作經驗。得應專科學校畢業程度之學力鑑定考試。

九、國防部對持有技術士證國軍官兵，按其技能專長，優先分發相關軍職單位服役並任相當之士官職務。

十、行政院原住民族委員會對參加職業訓練結訓後，參加甲級技術士技能檢定合格者，發給六萬元獎勵金，乙級技術士技能檢定合格者，發給一萬元獎勵金，丙級技術士技能檢定合格者，發給五千元獎勵金。

十一、多家公民營事業單位對取得技術士證給予優先進用、待遇、升遷等之激勵，如漢翔航空公司、台灣松下公司、台灣電力公司、中油、中鋼、大同、中國造船公司、華夏塑膠公司、鴻海精密工業、台灣日立、榮民印刷、台灣聲寶、大將作、中興電機、中英映管、永進機械…。

隨著社會進步、經濟發展，今後技能檢定將逐步擴大發展，並針對未來經濟、社會發展需要，審慎規劃，建立完整的技能檢定法制，一方面運用社會各種資源，擴大辦理技能檢定，提升技能檢定品質；促進產業升級等政策下，發展個人的職業生涯，應

成為極重要的課程，技術士證照的規劃為追求學校文憑之外，值得努力的目標，以促成「適性發展、創造機會」的職業生涯，締造豐碩快樂的人生。

另一方面則要結合各業目的事業主管機關，共同推動落實技術士職業證照制度，加強證照之效用，以達到提升國民技術水準，保障社會大眾生命安全，加速國家社會經濟發展。

第五節 證照檢定制度的對職場競爭力影響 之文獻探討

蒐集、匯整有關技術士技能檢定與證照制度近二十年內出版的期刊、論文、電子數位資料等相關文獻資料，其資料內容如下：

- 一、我國技能檢定制度的與職業證照制度相關文獻。
- 二、我國技職教育與技能檢定相關文獻。
- 三、我國政府部門目的事業主管機關對技術士證照定有相關法規之相關文獻。
- 四、我國各界目前推行技術士證照效用情形之相關文獻。
- 五、德國職業證照在職場競爭力之相關文獻。
- 六、瑞士職業證照在職場競爭力之相關文獻。
- 七、日本職業證照在職場競爭力之相關文獻。

八、韓國職業證照在職場競爭力之相關文獻。

九、人力資源開發提昇競爭力之相關文獻。

本章小結

由理論與文獻探討中顯示技能檢定與職業證照扮演著培養國家建設技術人力與促進國民就業之雙重角色，透過技能檢定，落實職業證照制度，讓職業證照成為就業市場訊息的指標，促進人力資源的累積，提昇國家技術人力水準與服務品質，加速產業升級提昇競爭力。

第三章 我國技術士證照制度之發展 及問題探討

我國推動技能檢定，建立技術士職業證照制度至今已逾三十年其目的為為能達成提升人力素質，增進勞動生產力，維護公共安全；確保服務品質及提高技術人員的社會地位，促進國民就業安全等目標。在這期間政府雖大力推行，然而無可諱言的，技術士職業證照制度之實施欲達成前述之目的，尚有待各界努力。因此本章將逐一探討我國技術士技能檢定制度之發展沿革，現況分析，現在問題等相關問題並作分析以策勵未來。

第一節 我國技術士技能檢定制度的發展沿革

技能檢定是近代工商業發展的動力之一，它加速了國家之現代化，也增強了國家之競爭力，現代化的範疇涉及工業化、都市化、國民教育、財富與社會現代化提升，以及較為複雜而多元的職業結構。技能檢定在多元的職業結構中，扮演著評價國民職業技術能力的工具性角色，又技能檢定制度的推動，可以提升職業、訓練水準與人力素質，促進產業技術向上發展，是達成國家社會現代化的基石。

回顧我國實施技能檢定制度的制定，首應追溯至民國四十年代，在民國四十二年，國民政府推動四年經濟計劃，感於技術人力在量與質方面均不足，因此始重視技術人員之訓練與考試，萌生辦理職業訓練與技能檢定之構想，民國五十五年，第一屆人力工作研討會，前國際合作發展委員會提出辦理職業訓練指導員及技術工人甄審考試及頒發證書等計劃。此次會議為我國正式醞釀辦理技

能檢定之開端。

民國五十七年七月間舉行的第二次全國人力研討會建議由政府機關著手推動技能考試及發證辦法。當時行政院經濟合作暨發展委員會人力小組，先後提出英國技工考試、德國職業訓練期滿考試等多項資料作為參考，惟工業職業訓練協會於承辦是項任務時，有美國、英國、德國等顧問參與，卻發現美國技職教育中沒有全國的技能檢定制度的；德國雖有職業訓練期未考試制度，卻非常複雜，加上德文技術資料翻譯困難，無法引用；英國有技工考試制度，卻鬆散的分由各類職業訓練委員會辦理，標準不一及收集不易。最後從日本方面獲得的該國技能檢定制度的，較為簡單及資料蒐集容易，再加上技術資料翻譯方便。決定採用日本模式辦理。²⁰

民國六十年二月，行政院核定第三期人力發展計劃，規定必須儘速辦理技能檢定並規定內政部應於同（六十）年底研訂完成技能檢定發證辦法。民國六十一年二月總統公佈「職業訓練金條例」第七條規定：「內政部應制訂技能檢定即發證辦法，員工於職業訓練後實施技能檢定；凡經技能檢定合格者，發給證書。」此為我國辦理技能檢定的法律依據。依此內政部乃於同（六十一）年九月二十日公佈「技術士技能檢定及發證辦法」，明確的規定中央與地方主管機關的權責分工，報檢資格，實施方式與發證等事項，奠定我國技能檢定制度的執行方針。經過十個月之後，於民國六十二年七月三十一日內政部制定公佈冷凍空調裝修技能檢定規範及其實施要點，正式舉辦我國第一次技能檢定考試工作。民國六十三年七月二十四日內政公佈「六十四年度技術士技能檢定及發證實施要點」，並於同（六十三）年八月起開始舉辦車床工、

²⁰陳啟棟，〈技能檢定制度的在技職教育發展過程中的定位探討〉，《就業與訓練》，民 85，頁 58~62。

鉗工、機械製圖工、電焊工、氣焊工、冷凍空調裝修工等六個職類技能檢定。

民國六十六年七月，行政院院會通過「推行職業訓練五年計劃」，將其建立技能檢定制度列為重要措施之一；並規定在計劃期間（六十七年度至七十一年度）辦理四十二個職類技能檢定，以奠定工商業技術服務證照制度。

民國六十九年二月，行政院訂頒「復興基地重要建設方案」規定其建立專業技能證照制度，逐年增加檢定職類，達到每年發證六萬人之目標。同（六十九）年四月，行政院院會通過加強勞工福利重點措施，規定凡參加技能檢定合格者，事業單位應按其等級優先選用或調整其職務及待遇。

民國七十年二月，行政院頒訂「中華民國台灣經濟建十年計劃」，規定為建立之技能檢定與職業證照制度，及提高證照之權威性於計劃前五年（六十九年至七十三年），對於有關工業升級及大眾安全利益之技術職類優先辦理檢定及發證；於計劃後五年（七十四年至七十八年），繼續推廣服務業職類之檢定及發證。

民國七十年三月，內政部職業訓練局成立，掌理全國職業訓練、技能檢定及就業服導等業務，局內設有技能檢定組，負責規劃及推動技能檢定的各項事項。至此內政部職業訓練局乃為掌管技能檢定的實施、督導及發證之首要機關。

民國七十二年十一月二十二日，「職業訓練法」經立法院三讀通過，並經總統於同年十二月五日公佈實施，並明令廢止「職業訓練金條例」。該法中第六章為技能檢定及發證，明確規定技能檢定的目的、等級、發證、資格及保障等事項。至此我國技術士職

業證照制度始告具體完備。

民國七十四年十一月內政部根據「職業訓練法」第三十三條的規定重新訂定「技術士技能檢定及發證辦法」，加強辦理各項技能檢定業務。

民國七十六年八月一日內政部職業訓練局改隸勞工委員會，勞工委員會職業訓練局下設技能檢定組，規劃及推動技能檢定之各項事項。並於民國七十七年至九十二年間九次修正「技術士技能檢定及發證辦法」由勞工委員會發布施行。

檢視現行技能檢定法源僅於「職業訓練法」第六章設五個條文對技能檢定及發證做相關之規範，法律架構實不夠完整，無法因應目前社會急遽發展的需要。勞委會曾於民國八十五年擬訂「技能檢定法」草案，經行政院審議通過並於八十五年送請立法院審議，但因第三屆立法委員任滿，此法案未審議即遭退回。目前又因行政院院內意見不一遭擱置。

我國技能檢定業務依前述原屬勞委會職訓局掌理，惟自民國九十一年二月一日起內部業務調整，將技能檢定業務全部移由勞委會中部辦公室辦理。在此階段辦理技能檢定之法依據仍是「職業訓練法」以僅僅五個條文（第三十一條至三十五條）似嫌不夠完備，勞工委員會雖於九十二年十二月三十一日修正發布「技術士技能檢定及發證辦法」，又於同年同月同日訂定發布「技術士技能檢定作業及試場規則」做為辦理技能檢定之準則，實乃不足以滿足目前社會急遽發展的需求，因此勞工委員會乃應積極推動技能檢定制度之法源，「技能檢定法」之擬定與催生，以期技能檢定制度更趨完整。

第二節 我國技能檢定現況之分析

壹、我國技術士證照制度之法令規章

一、職業訓練法

我國技術士技能檢定係依據中華民國七十二年十二月五日總統公佈之「職業訓練法」，第六章技能檢定及發證之規定辦理，該章共計有五個條文，內容主要重點為：

- (一)明定技能檢定由政府主管機關辦理，必要時可以委託有關機關、團體辦理。
- (二)規定技能檢定分為甲、乙、丙三級。
- (三)技能檢定合格者稱技術士由中央主管機關統一發給技術士證。
- (四)明定選用技術性職位人員，取得甲、乙技術士證者得分別比照專科及職業學校程度選用。
- (五)明定技術與公共安全有關之事業機構，應僱用一定比率之技術士。

「職業訓練法」於民國七十二年十二月總統公佈，共分九章四十四條，於民國八十九年七月第一次修正公佈第二條條文，民國九十一年五月總統公佈修正第三十三條文，本法歷經二次修正，現行條文（如附錄一）其中有關技能檢定之相關條文如下：

第三十一條：為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。

前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機構、團體辦理。

第三十二條：辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜分三級者，由中央主管機關定之。

第三十三條：技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。

技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規定定之。

第三十四條：進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用。

第三十五條：技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。

二、技術士技能檢定及發證辦法

內政部於民國七十四年十一月十一日根據「職業訓練法」第三十三條之規定訂定發布「技術士技能檢定及發證辦法」，加強辦理各項技能檢定業務，其主要內容如下：

- (一)中央及省（市）主管機關之權責分工。
- (二)甲、乙、丙三級技能檢定之應檢資格。
- (三)技能檢定分為學科與術科測驗兩項，均及格者為合格。
- (四)學科測驗成績保留及試術科之條件。
- (五)擔任術科評審之條件及命製檢定規範及試題的責任。
- (六)技術士證記載事項等。

民國七十六年八月一日內政部職業訓練局改隸勞工委員會後，該辦法自民國七十七年至九十二年間前後歷經九次修正，最後一次於民國九十二年十二月三十一日，由勞工委員會修正發布施行。本辦法共分八章，條文計有五十五條（全文如附錄二），其主要內容如下：

1. 第一章總則，本章條文計四章分別明定中央主管機關、直轄市主管機關掌理事項，及縣（市）政府應協辦事項。
2. 第二章申請檢定資格：本章條文計七條分別明定技能檢定職類分為甲、乙、丙三級，不宜分三級者定為單一級，並分別

明訂各級報檢資格，學、術科成績保留年限，免術科測試之規定。

3. 第三章學、術科測試委託辦理：本章條文計八條，旨在規範
 - (1)中央主管機關應在年度開始前公告辦理全國技能檢定之梯次、職類級別、報名及測試等相關事項。
 - (2)技能檢定術科測試以實作為之者，其場地及機具設備應經中央主管機關評鑑合格。
 - (3)受委任、委託辦理技能檢定終止之條件。
 - (4)辦理專案技能檢定之對象、資格、條件…等。
4. 第四章術科測試場地機具設備評鑑與補助：本章條文計十一條，主要在對術科測試之方式作明確之規定，並對申請辦理術科測試場地之單位作資格之規定，申請程序、停止或廢止等各項情事與予規定。
5. 第五章監評人員甄審訓練與考核：本章條文計九條，分別規定技能檢定術科測試監評人員之培訓、甄審、訓練、考核、管理等之相關事宜。
6. 第六章題庫與管理：本章條文計七條，為對技能檢定學、術科測試試題之命製與管理、題庫命製人員之遴選、解聘、限制等作明確的規範。
7. 第七章技術士證發證與管理：本章條文計有四條，對技能檢定合格者之發證申請，遺失、毀損之補發或換發及技術士證（書）

應登載之事項、違反規定之廢止或註銷等作明確之規定。

8. 第八章附則：本章條文計有五條，分別規定

(1)對推廣技能檢定績效優良之個人事業機構、學校…等之獎勵。

(2)對術科測試場地合格證書，有效期限之規定。

(3)法律緩衝適用之規定。

(4)證書格式之規定。

三、技術士技能檢定作業及試場規則

本規則係行政院勞工委員會依職業訓練法第三十三條第三項規定訂定，於民國九十二年十二月三十一日發布施行，計有十章六十四條（全文如附錄三）。主要內容包括：

(一)技能檢定職類開發那些應優先開發，那些不予辦理開發。

(二)技能檢定規範之訂定，參與訂定規範人員之條件資格。

(三)技能檢定試題命製與閱卷之規定。

(四)技能檢定學術科測試作業程序，技能檢定學、術科測試答案卷，評審表保管期限之規定。

(五)辦理技能檢定相關人員，保密及應迴避事項之規定。

(六)辦理技能檢定學、術科測試學、術科監場及監評人員之

聘請及擔任資格之規定，及其違反相關規定之獎懲。

(七)辦理技能檢定學術科測試，試場應檢人及監場、監評人員應注意及應遵守等相關事項之規定。

(八)技能檢定學、術科測試，試題疑義及成績複查之處理。

(九)技能檢定學、術科測試過程中偶突發事件之處理。

觀今我國技術士技能檢定制度的法源僅是在中華民國七十二年十二月五日總統公佈的「職業訓練法」再則為依該法第三十三條第二項規定內政部於民國七十四年訂定公佈之「技術士技能檢定及發證辦法」。暨勞委會公佈之有關技能檢定制度的二十八種相關行政規則規定推動及辦理相關之檢定業務；行政程序法公佈後相關行政規則已不符實際需求，致行政院勞工委員會乃於九十二年十二月三十一日修正發布現行之「技術士技能檢定及發證辦法」，暨訂定發布「技術士技能檢定作業及試場規則」以為因應，做為我國推動及辦理技能檢定之法令依據。基於現今社會變遷快速，民主多元化，社會法治化，經濟社會發展之需要，政府實不宜再依「職業訓練法」中僅五條條文作為推動技能檢定之法源，實應積極研擬「技術檢定法」建立完整之技能檢定法制制度，加速國家工商經濟發展。

貳、我國職業證照制度之行政體系

一、我國目前實施職業證照之部門如下：

(一)考試院舉辦之國家考試

1. 公務人員考試

(1) 高考、普考、初等考試…各種特考（甲、乙、丙、丁等）、升等考試。

(2) 國軍上校以上轉任公務人員檢覆。

(3) 依交通專業人員任用條例辦理之郵政、電信、公路、鐵路、水運、民航人員等考試。

2. 專門職業及技術人員考試：各類專技人員考試分高等考試、普通考試、特種考試方式，及檢覆等方式行之。

3. 檢定考試：高等、普通、中醫師檢定考試。

(二) 行政院勞工委員會辦理之中華民國技術士技能檢定測試：本檢定分甲、乙、丙級及單一級技術士技能檢定。

(三) 各目的事業主管機關自行辦理之考照。

1. 交通部依「公路法」委由交通部公路局、台北市監理處、高雄市監理處辦理之汽車修護技工考驗及委由各地監理所（站）辦理之職業駕照考驗。

2. 經濟部依「電業法」辦理之電匠考驗及依「自來水法」辦理之自來水管承裝技工考驗。

3. 內政部消防署依「消防法」辦理之消防士考試。

(四)民間專業團體辦理之檢定考試：如英文檢定考試、日文檢定考試、電腦檢定考試、會計檢定等。

以上為我國職業證照制度現行之行政體系，辦理方式不一，本研究僅就我國技術士證照制度探討，至考試院及其他目的事業主管機關辦理之考試則略而不談。

二、我國國家技術士技能檢定之主管機關

我國技術士技能檢定係依「職業訓練法」第三十一條規定辦理，又依該法第三十三條規定技能檢定合格者發給技術士證。其主管機關依據「技術士技能檢定及發證辦法」之規定（該辦法係依職業訓練法第三十三條規定訂定），在中央為行政院勞工委員會，在直轄市為直轄市政府，在地方則為縣市政府勞工局（課）協助中央主管機關辦理技術士證與證書之管理。現行負責技能檢定主要業務單位在中央為勞工委員會中部辦公室，直轄市分別為台北市政府勞工局職業訓練中心，高雄市勞工局訓練就業中心。

三、中央、直轄市主管機關掌理事項及縣（市）政府應辦事項：

依據「技術士技能檢定及發證辦法」規定，其各級政府機關掌理事項如表3-2-1彙整表：

表3-2-1我國技能檢定制各級政府機關掌理事項彙整表

主管機關	掌理事項
中央主管機關	<p>一、法規之規定、修正及解釋。</p> <p>二、技能檢定學科、術科題庫之建立。</p> <p>三、技能檢定學科、術科收費標準之審定及支出之規定。</p> <p>四、技能檢定監評人員資格甄審、訓練、考核及發證。</p> <p>五、技能檢定術科測試場地及機具設備之評鑑及發證。</p> <p>六、全國技能檢定計畫之訂定及公告。</p> <p>七、技能檢定之專案辦理及委託辦理。</p> <p>八、技術士證與證書之核發及管理。</p> <p>九、技術士證照效用之協調推動。</p> <p>十、辦理技能檢定優良單位及人員之獎勵。</p> <p>十一、其他技能檢定業務之推動、辦理、監督、協調及考核。</p>
直轄市主管機關	<p>一、依據中央主管機關訂定之全國技能檢定計畫訂定之執行計劃並公告。</p> <p>二、辦理技能檢定報名暨資格審查、收費等事宜。</p> <p>三、繕造、整理、統計及分析技能檢定報檢者各項資料。</p> <p>四、技能檢定學科測試試務之策劃、執行及監督。</p> <p>五、技能檢定術科測試試務之策劃、執行及監督。</p> <p>六、技能檢定合格名冊之編造。</p> <p>七、協助技術士證與證書之管理。</p>
縣市政府	協助中央主管機關辦理技術士證與證書之管理。

資料來源：研究者自行整理2004.11.20

四、技能檢定之委託辦理

依據「職業訓練法」第三十一條第一項規定，技能檢定應由主管機關辦理，該條第二項規定「前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機構、團體辦理。」依此目前勞委會委託辦理之單位，包括公私立職業訓練中心、技職院校（含軍事院校）、公民營事業機構、工會、專業性團體、法務部隸屬之監獄、看守所。綜上所述，得知目前我國職業證照制度，依「職業訓練法」辦理之技能檢定制度（考試院及各目的事業主管機關辦理者不做探討）整個運作體系係由政府主導，中央主管機關負責制度面的規劃，如相關法規之訂定，政策之擬定；直轄市主管機關及受委託之機關（構）、學校、工會、團體等負責執行面之試務性工作。

參、我國技能檢定實施現況

我國於民國六十一年開辦冷凍空調裝修技能檢定，後陸續辦理車床工、鉗工、機械製圖工、電焊工、氣焊工，因辦理成效良好，因此民國六十六年行政院院會通過之「推動職業訓練五年計畫」，正式將技能檢定制度列為政府重要施政之一。三十年來，一方面增加辦理檢定職類，一方面協調目的事業主管機關，訂定各種行職業管理法規，落實技術士證照效用，自民國六十一年開辦技能檢定迄今九十三年十一月底止，共計開發公告180個職類技能檢定規範，辦理技能檢定152類，報名參加檢定人數約6,183,437人，核發技術證2,968,170張，每一職種之核發証數，如附錄四。

一、我國已公告技能檢定規範之職類：

我國現行已編定之技能檢定職類規範，至民國九十三年十一月底止，已公告180個職類，如表3-2-2技術士技能檢職類分級表

。由表中顯示，我國現行技能檢定職類以工業類科佔多數而服務類群與資訊高科技類群則偏低，似與目前產業結構、就業趨勢不相符，政府主管機關實應積極開發新興職類，以符業界需求。

表 3-2-2 我國現行技能檢定已開發職類分級表

編號	職類類群	職類名稱	級別
1	電機類群 (計19職類)	冷凍空調裝修	甲、乙、丙
2		室內配線	甲、乙、丙
3		電器修護	乙、丙
4		工業配線	甲、乙、丙
5		變壓器裝修	甲、乙、丙
6		旋轉電機裝修	甲、乙、丙
7		旋轉電機繞線	甲、乙、丙
8		靜止電機繞線	甲、乙、丙
9		配電線路裝修	甲、乙、丙
10		升降機裝修	甲、乙、丙
11		配電電纜裝修	乙、丙
12		機械停車設備裝修	乙、丙
13		船舶室內配線	乙、丙
14		用電設備檢驗	乙、丙
15		輸電地下電纜裝修	乙、丙
16		輸電架空線路裝修	乙、丙
17		變電設備裝修	乙、丙
18		機電整合	甲、乙、丙
19		◎發電汽力機組系統運轉	甲、乙
20	金屬機械加工類群	車床工	甲、乙、丙
21		鉗工	甲、乙、丙

22	(計31職類)	機械製圖	甲、乙、丙
23		平面磨床工	甲、乙、丙
24		※牛頭鉋床工	甲、乙、丙
25		沖壓模具工	甲、乙、丙
26		銑床工	甲、乙、丙
27		※煉鋼電弧爐	甲、乙、丙
28		金屬塗裝	甲、乙、丙
29		◎齒輪製造	乙、丙
30		◎製銑電爐	甲、乙
31		CNC車床工	甲、乙、丙
32		圓筒磨床工	甲、乙、丙
33		精密機械工	甲、乙、丙
34		CNC銑床工	甲、乙、丙
35		電腦輔助機械製圖	甲、乙、丙
36		塑膠射出模具	丙
37		◎塑膠射出成型	丙
38		◎塑膠押出成形	丙
39		電腦輔助立體製圖	乙、丙
40		車輛塗裝	甲、乙、丙
41		木模	甲、乙、丙
42		鑄造	甲、乙、丙
43		板金	甲、乙、丙
44		打型板金	甲、乙、丙
45		熱處理	甲、乙、丙
46		※電鍍	甲、乙、丙
47		油壓	甲、乙、丙
48		氣壓	甲、乙、丙

49		汽車車體板金	乙、丙
50		機械板金	乙、丙
51	焊接配管	一般手工電焊	單一級
52	類群	氣焊	單一級
53	(計10職類)	冷作	甲、乙、丙
54		自來水管配管	乙、丙
55		艀裝	甲、乙、丙
56		半自動電焊	單一級
57		氬氣鎢極電焊	單一級
58		工業用管配管	甲、乙、丙
59		氣體燃料導管配管	乙、丙
60		特定瓦斯器具裝修	乙、丙
61	化學類群	化學	甲、乙、丙
62	(計4職類)	石油化學	甲、乙
63		陶瓷(石膏模)	甲、乙、丙
64		化工	乙、丙
65	美容美髮	男子理髮	乙、丙
66	(計3職類)	女子美髮	乙、丙
67		美容	乙、丙
68	服飾類群	男裝	甲、乙、丙
69	(計5職類)	女裝	甲、乙、丙
70		國服	甲、乙、丙
71		製鞋	甲、乙、丙
72		電繡	丙
73	食品加工類	烘焙食品	乙、丙
74	群	食品檢驗分析	乙、丙
75	(計8職類)	食品用金屬罐捲封	乙、丙

76		肉製品加工	乙、丙
77		中式米食加工	乙、丙
78		中式麵食加工	乙、丙
79		水產食品加工	乙、丙
80		◎製茶技術	丙
81	食品調理類 群 (計4職類)	中餐烹調	乙、丙
82		餐旅服務	丙
83		西餐烹調	乙、丙
84		調酒	丙
85	印刷類群 (計11職類)	凸版製版	甲、乙、丙
86		凸版印刷	甲、乙、丙
87		裝訂及加工	甲、乙、丙
88		製版照相	甲、乙、丙
89		平板製版	甲、乙、丙
90		凹版製版	甲、乙、丙
91		網版製版	甲、乙、丙
92		凹版印刷	甲、乙、丙
93		平版印刷	甲、乙、丙
94		網版印刷	甲、乙、丙
95		圖文組版	甲、乙、丙
96	商業類群 (計3職類)	廣告設計	乙、丙
97		商業計算	乙、丙
98		會計事務	乙、丙
99	營建類群 (計17職類)	泥水	甲、乙、丙
100		家具木工	甲、乙、丙
101		鋼筋	甲、乙、丙
102		模板-*	甲、乙、丙

103		門窗木工	甲、乙、丙
104		建築製圖	甲、乙、丙
105		測量	甲、乙、丙
106		建築工程管理	甲、乙
107		建物室內設計	甲、乙
108		建築物室內裝修工程管理	甲、乙
109		◎鋁門窗工	甲、乙
110		建築塗裝	甲、乙、丙
111		電腦輔助建築製圖	乙、丙
112		裝潢木工	甲、乙、丙
113		營建防水	乙、丙
114		混凝土	甲、乙、丙
115		◎營造業工地主任	甲
116	機械修護	汽車修護	甲、乙、丙
117	類群	重機械修護	甲、乙、丙
118	(計12職類)	◎內燃機裝修	甲、乙、丙
119		農業機械修護	乙、丙
120		紡紗機械修護	乙、丙
121		織布機修護	乙、丙
122		◎染整機械修護	乙、丙
123		針織機械修護	乙、丙
124		機器腳踏車	乙、丙
125		事務機器修護	丙
126		工程泵類檢修	乙、丙
127		飛機修護	丙
128	農業類群	園藝	丙
129	(計7職類)	農藝	丙

130		◎種苗生產	丙
131		造園施工	丙
132		◎花藝設計	乙、丙
133		農田灌溉排水	甲、乙、丙
134		◎農藥代噴	乙、丙
135	勞工安全衛	鍋爐操作	乙、丙
136	生類群	固定式起重機操作	單一級
137	(計16職類)	移動式起重機操作	單一級
138		人字臂起重桿操作	單一級
139		重機械操作	單一級
140		下水道設施操作維護	甲、乙
141		職業潛水	乙、丙
142		※第一種壓力容器操作	單一級
143		勞工安全管理	甲
144		勞工衛生管理	甲
145		勞工安全衛生管理	乙
146		◎農用曳引機操作	單一級
147		物理性因子作業環境測定	甲、乙
148		化學性因子作業環境測定	甲、乙
149		堆高機操作	單一級
150		◎鍋爐裝修	乙、丙
151	資訊類群	電腦軟體應用	甲、乙、丙
152	(計5職類)	電腦軟體設計	甲、乙、丙
153		電腦硬體裝修	甲、乙、丙
154		網路架設	乙、丙
155		網頁設計	乙、丙
156	電子類群	工業電子	丙

157	(計7職類)	視聽電子	甲、乙、丙
158		工業儀器	甲、乙、丙
159		儀表電子	甲、乙
160		電力電子	甲、乙
161		數位電子	甲、乙
162		◎通信技術(電信線路)	甲、乙、丙
163		其他類群 (計18職類)	※測量儀器修護
164	鋼琴調音		單一級
165	按摩		乙、丙
166	※滅火器消防安全設備		乙
167	眼鏡鏡片製作		甲、乙、丙
168	※水系統消防安全設備		乙
169	※化學系統消防安全設備		
170	※警報系統消防安全設備		乙
171	※避難系統消防安全設備		乙
172	※漁具製作		乙、丙
173	水族養殖		乙、丙
174	◎畜產		丙
175	◎寵物美容		丙
176	金銀珠寶飾品加工		乙、丙
177	保母人員		丙
178	照相		丙
179	手語翻譯		丙
180	照顧服務員		丙

1. 本分級表為行政院勞工委員截至2004.11.20止已公告之職類計有180種職類。
2. ※表示停辦，計10職類。
3. ◎表示表示未開辦，計18職類。
4. 目前開辦152種職類

資料來源：勞委會內部相關文件研究者自行整理2004.11.20

二、技能檢定合格發證數

根據研究者自勞委會中部辦公室內部資料統計，我國截至民國93年11月底止，辦理之技能檢定職類計有152個職種，技能檢定合格發證數統計2,968,170張，每一職種級別之報檢人合格發證數，如附錄四。由該表顯示，甲級合格發證數8,846張，乙級合格發證數310,669張，丙級合格發證數2,648,655張。

甲、乙、丙級所佔比例而言相差懸殊，如圖3-2-1如示。其中甲級合格發證數為3%，乙級合格發證數為10%，丙級合格發證數為89%。

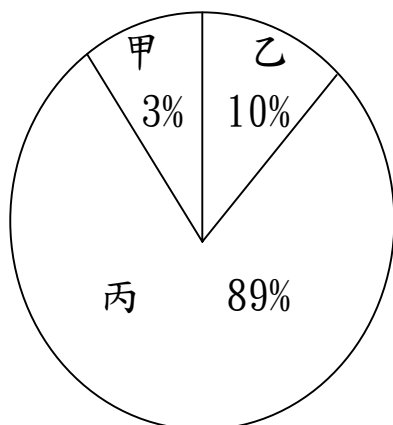


圖3-2-1、民國63年至93年11月底技術士技能檢定合格發證數甲、乙、丙級比例圖。

資料來源：行政院勞工委員會內部資料，研究者自行整理
2004.11.20

由上圖所示，我國技術士檢定合格發證中，甲、乙、丙級之人數差距甚大，取得甲級合格證者僅佔3%，乙級約10%，丙級約89%，各級別之差距如此，在制度上、政策上、實務上實有探討的空間。

第三節 我國技術士證照制度現存問題之探討

我國技能檢定係對各類技術從業人員所需之技能，設定客觀評量標準，透過公正、公平、公開的學科與術科測試手段，對各職類各級別技術人員所具有之技術能力之專精程度加以測定，合格者由政府發給技術士證，作為個人就業或事業機構遴僱人才的一種制度。政府自民國六十三年起開辦技能檢定以來，迄今已整整三十年，隨著社會經濟發展，技能檢定職類逐年擴增，報檢人數亦逐年增加，對提高國民技能水準、保障國人工作權益及建立職業證照制度已奠定良好基礎。

目前我國已公告之技能檢定規範為180類，每年報名參加技能檢定人數約五十餘萬，截至九十三年十一月底止，總計核發技術士證共2,968,170張，包括甲級8,846張，乙級310,609張、丙級2,628,912張及單一級19,743張，績效亮麗眩目。

技能檢定業務蓬勃發展，檢定規模日益擴大，每年五十餘萬人報名參加技能檢定，代表著技能檢定已普遍獲得社會大眾的肯定，這真是一件令人高興的事，但誠如眾所週知，政府推動技能檢定工作，一向就是在人少事繁的有限條件下來進行，然在各單位配合下，多年來不畏困難，兢兢業業的共同努力，終能將如此龐雜且艱辛的行政事務作業，辦理得有條不紊，事實不易，值得喝彩與鼓勵。但是現在全球政經環境改變，政府勢必要朝著小而

美的方向來發展，未來的技能檢定，在既有的良好基礎上，要如何繼續來推動，方能克竟全功，值得深思。檢討過去，策勵未來，研究者多年來參與推動技能檢定實務工作中，常與各有關機關、學校、團體以及個人、學校在業務上有所聯繫各界意見反映頗多，謹將所遭遇問題及各界反應問題彙整如下：

壹、現存問題

一、技能檢定與專技考試之分野有待釐清

按目前涉及技術能力等級評量之技術士證照，係依據職業訓練法第三十三條規定由行政院勞工委員會發給，而與執業資格有關的專門職業及技術人員考試，則由考試院辦理。後者涉及憲法第八十六條第二款規定，其執業資格如建築師、會計師等因法律已明訂應依法考選銓定，當然歸屬考試權，但其他未以法律明訂者，不僅涉及憲法第十五條人民之工作權應予保障之規定，同時亦涉及行政院與考試業務競合疑義，因此，政府各部門間時有不同看法，一般社會大眾更混淆不清。

推動證照制度乃政府一貫的施政目標，目的在於提升技術工作者之技能水準，提高服務品質，促進公共安全，保障消費者權益。我國證照制度之推動，主要有三種管道，包括：

- (一) 考試院專技人員考試，如律師、建築技師、園藝技師、土木技師……等。
- (二) 各目的事業主管機關各依相關法令本於權責辦理之各項考驗或訓練，如汽車技工考驗、電匠考驗等。

(三)行政院勞工委員會所辦理之技術士技能檢定。

上述三種管道，各有各的法源依據與歷史背景。為便於管理，爰有提出證照制度一元化的建議，然而在探討證照制度一元化是否可行時，以下三個重要的因素應納入考量，謹分述如下：

1. 我國乃五權憲法，考試院之設立乃我國所特有，而專技人員考試乃考試院依法所舉辦，為我國證照制度相當重要之一環，且亦為我國最高階的專技人力。如果要將考試院所掌理的專技人員考試納入整併時，不但涉及行政院與考試院二院間業務的協調，恐怕亦將涉及修憲等憲法層級有關議題，困難度極高。
2. 證照制度之執行並全非由辦理考驗發證之單位，如技能檢定的中央主管機關行政院勞工委員會所能獨立達成的，尚須有目的事業主管機關法規的制訂與後續管理的配合，才能發揮證照之效用，二者密切合作，方可建構完整的證照制度。
3. 此外，推動證照制度是一個浩大的工程，耗時既長，動員人力物力亦多，國外先進國家，在推動證照制度時，並非由單一部會所承辦，大都是各部會分工合作辦理，以日本為例，其與我國勞工委員會地位相當之勞動省，僅辦理一三四個職類技能檢定，其他的職類則分別由文部省、厚生省等所主辦，各部會本於權責，分工合作。否則以單一部會之人力、物力等條件，將難以發揮良好的績效。

二、相關法令未盡周全，技能檢定法規制度有待建立

職業證照之實施，應先立法以為實施之根據，惟立法非短期所能達成，因此，除前述32種職類有相關法令規定外，其餘多數職類則未有相關法令之規定。而已訂定法規者，尚有未依法執行者，即使已實施者，則因管理人力之限制，亦甚難徹底取締違規營業，致使證照制度不易落實。

另技能檢定辦理職類及參檢人數均逐年增加，九十三年參檢人數五十餘萬人，涉及層面十分廣闊，檢定職類達一八〇種，但現行技能檢定規定係附屬於職業訓練法，且僅佔其中之一章五條，實無法詳盡規範業務全貌。在今日依法行政時代，舉凡與業者及民眾權益息息相關之事項，如檢定基準之訂定、技術士證效用與管理、辦理機構違規處分及收費標準訂定等自應以法律規定，始能有效執行；因此，完整可行之法制，誠實迫切需要。

三、缺乏相關群體之參與

我國職業證照制度之推動，概由政府為之，企業界對證照制度之推動，往往漠不關心，尤其多數之公(工)會，也許因為無置喙餘地，以致未能對證照制度貢獻心力。觀今國外先進國家如日本、德國、瑞士等國，在職業證照制度建立上，均結合政府、學校、企業、行業公會、專業及學術機構等單位共同參與，並進行分工作業，如此即可充分掌握技術人才培育之管道及相關之群體，在研擬相關政策及評估成效時，也能充分了解各參與團體之意見及需要，反觀我國主要由政府機關主辦職業證照之考核，其他相關參與之程度相當有限，尤其以業界方面之參與更為不足，如此一來可能導致此一制度之推行無法充分獲得業界之支持，而其推動之成效亦會隨之降低。

四、職業證照制度之權威尚未建立

目前社會大眾及企業界對職業證照制度仍缺乏瞭解與認同，技能檢定權威性尚未建立又社會大眾對職業證照觀念尚待建立共識，因此技術士證照未能普遍成為企業界、事業機構用人優先之考量條件或作為調整待遇及晉升之依據；再者，由於各相關單位之本位主義，造成訂定相關證照制度法令，以及各種證照之間互相比照採用的困難，此外，相關法令之規定亦未隨時配合修訂，對職訓法35條所謂「技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比例之技術士；其業別及比率由行政院定之。」目前僅32種行業訂之。

五、開發辦理之職種數量仍嫌不足，部分檢定內容不符業界需求

目前技能檢定已建立規範開發之職類中，大多屬製造業、服務業較少，以如此之規模，似難涵蓋各種業別，尚難以做為全面推動職業證照之基礎，尤其未來之產業走向將以服務業為主，服務業別之檢定職類更顯不足。又科技的發展技術變遷快速，部份技能檢定內涵受到檢定機具、設備及場地之限制，執行技術面不易依時空立即依業界需求修正，致有產生部份職類檢定內容不符業界需要之情形。

六、檢定規範標準及制度尚待建立

技能檢定測試的內容是行業中的基本技能，技能檢定規範是一個基準點，是作為監評人員、應檢者及企業界共同遵守的技能基準，因此技能檢定規範的合用性非常重要，各職類檢定規定標準中技術範圍之寬窄、級別之深淺不一或不合時宜者，應速加以修正。

七、技能檢定的內涵與技職教育的需求未能充分結合

歐洲甚多國家的技能檢定均能與職業教育相結合，我國由於職教與職訓各自發展，本質上是不配合的，但如何使技能檢定的內涵與技職教育的需求能相互結合，是未來的重要課題之一。

八、技能檢定測試過程與檢定試題仍有不合理的現象

在技能檢定測試過程，尚有如下的困難有待克服：1. 收費標準不一，甚至過於昂貴。2. 自備工具太多。3. 考試場地不足，機器老舊。4. 檢定測試次數太少。5. 報名資格限制太多。6. 試題難易常因命題人員而異。

九、技術士職業證照公信力尚待加強

產業界重視的是生產者要反應生產力，公信力不能建立的根源在於部份證照技能水準不能和生產力相結合，未能切合企業界的實際需要，技術士證照公信力尚待進一步加強。

十、專責之檢定機關(構)及作業中心有待設置

技能檢定職類繁多、業務龐雜、又極專業，但目前因缺乏專責機構負責推行新職類開發、檢定規範研訂、學術科試題命製等事務，以致主管機關難予專注於政策、法規、方案之擬訂及督導執行。另因參檢人數每年達五十餘萬人，亦因缺乏專責辦理術科測試機構，而僅能洽商各級學校、團體、職訓機構等單位辦理，各該單位或因有既定任務無法全力支援，或因場地、機具設備不盡完善，致檢定時間難於掌握，水準亦難免偶而參差不一，影響檢定及公信力，造成政府形象受損。

十一、技能檢定暨職業證照之諮議功能尚待強化

技術士證照之落實涉及層面甚廣，除與社會結構、經濟發展息息相關外，更需與技職教育、職業訓練及就業服務相配合。目前勞委員技能檢定委員會其編組層級似有偏低，對其決策及業務之推動實有進一步強化之必要。

十二、缺乏相關法令之規範及鼓勵措施

目前雖然「職業訓練法」中已明訂有關職業證照之推行、實施及管理之法規，但對於如何提升職業證照之效用，法令尚未明文加以規範，一方面藉此促進技職水準之提升，另一方面確保各行業之技術及服務品質。而我國因缺乏此類規範，致使證照之效用無法提升，亦使此一制度之功能無法彰顯。

十三、缺乏一元化之培訓技術人才體系規劃及有效運用技術人力

目前我國之職業證照制度建立並未如德國、瑞士由建、教、訓、檢一元化方式來建立技術人才之培訓管道，致使技職教育體系所招收之學生大量流失，未能確實參與技能檢定，而流向升學體系；另一方面，持有職業證照者並未獲得社會確實之肯定，亦無明顯的證據顯示持有證照者可在就業、敘薪、升遷、發展等方面取得較有利之條件，如此之培訓體系自然無法達成技術人力升級、供給、運用之目標。

十四、職業證照的普及率偏低

以民國63年至民國93年之技能檢定來看，合格比例為48%，雖較日本之41.4%為高，但遠低於德國之77.3%~88.0%。職業證照之普及率偏低可能歸因為職業教育與技能檢定方向不一致性，或因命題無法確實反應現實需要導向。而此一普及率偏低之現象，則

可能導致勞動供給不足，進而促使勞動成本上升，服務品質下降，更可能造成壟斷證照，甚至出借牌照之現象。另一方面，由於考試無法測出實際受測者之技能，亦導致職業教育的功能之失能現象。

貳、問題分析

- 一、綜上前敘歸納當今我國技能檢定及職業證照制度實施之困難存在問題，不外是法源依據，相關法規之建立、社會大眾之參與度、檢定職類數量不足、檢定規範適時之檢討、測試過程之公信力，以及職業證照制度實施各相關機關之配合措施尚待加強…等，實有待加強宣導與溝通，凝聚共識，彙集各界意見，擬定可行之檢定政策，改善與調整工作方法或可在未來小而美的政府中，對於技能檢定與職業證照制度之規劃與推動開創出嶄新的風貌。
- 二、依職業訓練法第三十一條規定「為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理」，又同法第三十三條規定「技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。技能檢定及發證辦法，由中央主管機關定之」。故技能檢定業務自新職類開發、規範製定、監評人員培訓、術科測試場地評鑑、試題命製至發證等，或具專業性，或因工作量龐大繁雜，而得依上述規定委託有關機關、學校或團體辦理，但因委託後，勞委會對於委辦單位仍負有督導之責，且因督導之事項甚多，及委辦經費不貲，因此限於人力經費，不惟無法擴大辦理檢定，對維護檢定品質並日感吃力；但由於技術士證照制度日益受到各界肯定，各業希望建立證照制度之願望亦日益強烈，故如何在確保檢定公信力前提下

，研究訂定授權專業機構、團體專案辦理檢定機制，俾充分運用民間社會資源以解決政府部門人力經費不足問題，並配合產業發展需要，實為當務之急。

- 三、按技能檢定業務性質特殊，且極具專業性，有關技能檢定規範之編(修)訂、學科及術科測試試題之命製、術科測試場地及機具設備評鑑標準之訂定與辦理、學術科測試之實施及發證，工作極為繁雜，但基於提升國民技能水準，促進國民就業情形下，政府勢將擴大辦理技能檢定，因此，參加檢定人數逐年增加應可預期，故如何加強對辦理檢定單位之督導考核，以維持檢定品質與公信力，確為值得重視之問題。

- 四、由於社會經濟不斷發展，產業技術不斷進步，已開發之各職類技能檢定規範確有必要作橫向與縱向之整合，並與技職教育及職業訓練相結合，方能配合產業發展需要，另為配合人力資源開發與運用發展趨勢，須加強新職類開發工作，並擴大委託相關單位及專業團體，參與辦理技能檢定規範編修暨學術科試題點製作業，故如何強化技能檢定基準，以確保其信度與效度，亦為應當檢討改進之問題。

本章小結

技能檢定乃是評量國人具備就業所需之專業技能與知識之專精程度及評鑑職業教育與職業訓練的績效，並藉技術士證的核發，肯定持證者的技術水準，提高其社會地位，進而促進國家經濟發展，保障公共安全的一種制度。可見技能檢定的功能，除了是對個人學習成果之肯定外，證照的效用更是技術士證發揮功能的指標。因此，技術士證如何獲得業界認同，相關法規對持證者保障如何，將是政府與社會大眾共同關切的課題。

第四章 日、德、韓、瑞士等國技能檢定 證照制度對職場競爭影響之探討

世界主要先進國家如德國、英國、瑞士、澳洲、日本、美國等，為維持技術人力充分的供應、促進產業技能水準的升級、保障從業人員就業機會、確保公眾安全、建立專業化社會，無不致力於職業證照制度的建立；而為建立職業證照制度，則大力推展技術士技能檢定，希望能藉由公平、公正、公開的考試方式肯定從業人員的技術能力及專業素養、並能取得技術證書及法定的資格；因此落實技能檢定，推展證照制度，確實值得大家集思廣益，共襄盛舉。

技能檢定自英國發軔以來，世界各主要國家實施情形並不相同，若以主辦的單位為標的加以粗分，大抵呈現東方國家以政府主辦為主，如中華民國、韓國、新加坡等國；歐美國家諸如英、德等國，則以企業界辦理為主。此相異現象各國自有其傳統的政治、社會、文化等歷史發展的背景使然，尤其東北亞的日本更具有傳統而逐漸演進發展的色彩。本章將依序探討說明日本、德國、韓國、瑞士等國技術士證照制度之法令規章，實施方式，在職場上之效用及特色，做為我國在推動職業證照制度上如何使擁有技術士證照者保有就業的保障，在職場上保有優勢的競爭力。

第一節 日本技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析

壹、日本技能檢定制度之相關法規

一、職業能力開發促進法

日本一九八五年將「職業訓練法」改為「職業能力開發促進法」，使訓練與檢定相結合，制度更形完備。該法第一條明訂：「本法與僱用對策法(昭和四十一年法律第一百三十二號)相輔相成，其目的在加強職業訓練，充實職業能力檢定之內容及使其得以順利實施，並且確保勞動者本身職業相關教育訓練與接受職業能力檢定之機會等，以且綜合性及有計畫性之實施，開發職業上所必要之勞動者的能力並促使其提升，進而在謀求其職業的安定與提高勞動者地位的同時，亦能對經濟與社會的發展有所貢獻。」(平成九年法四五號令修訂)。本法全文共九章一〇八條主要內容涵蓋職業訓練及技能檢定兩項，其立法的精神是將技能評價工作，視為職業能力開發的必要手段。

二、其他法令規定

依據「職業能力開發促進法」由政令另訂與技能檢定有關之相關細則規程，規定有1. 職業能力開發促進法施行細則。2. 技能士章規程。3. 技能者表揚規程。4. 社會檢定認定規定。

貳、日本辦理技能評價之實施方式：

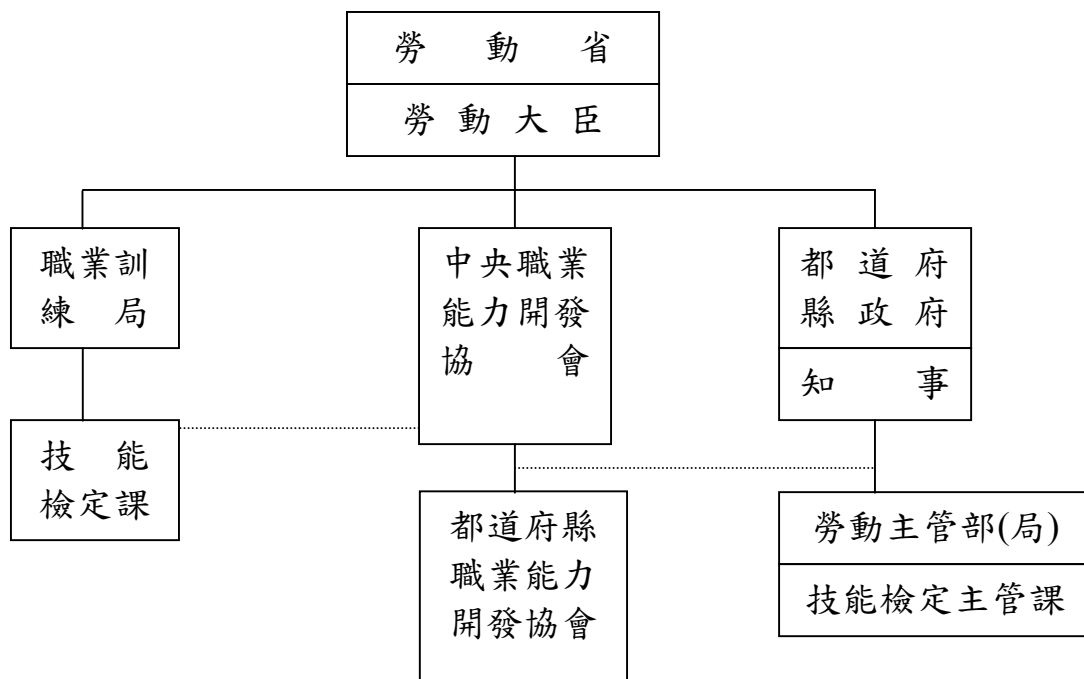
一、日本各界辦理技能評價之單位

(一)政府辦理部份：分勞動省及其他省廳二部份

1. 國家檢定：

勞動省負責籌劃工作，再委由中央職業能力開發協會辦理檢定。(詳如表4-1-1)

表4-1-1 日本技能檢定行政系統表



資料來源：研究者1997年赴日研修報告

(1)法令依據：職業能力開發促進法。

(2)職類之開發：

首先勞動省職業能力開發局聘請各團體推薦之專家組成「專門調查委員會」研議、審查新開發(或廢止)職類有關事項。

(3)試題之命製：

①命題方式：

由勞動省委託中央職業能力開發協會聘請學識、技

術及技能者等三方面代表共六至十人擔任中央技能檢定委員並召開四至五次之命題會議製定試題，完成後送交勞動省專門調查委員會議審。

②測驗內容：分學、術科測驗，兩者均及格始發給證書。

(4)檢定之執行：由各都、道、府、縣知事委託各都、道、府、縣之職業能力開發協會辦理。

(5)技能檢定等級區分：

有的職種分特級、1級、2級、3級、基礎1級及基礎2級，另有的職種因不易區分等級，因此規劃成單一級。

(6)技能照查：

在各都、道、府、縣之職業訓練校結訓之學生在學期間其出勤率在百分之八十和學、術科成績在八十分以上者可參加技能照查，分普通課程、專門課程之學科及術科均達一定標準者發給技能照查合格證書，並稱技能士補。

2. 認定社內檢定：

由於科學進步，企業內獨特技術、技能、知識突飛猛進，因此對企業特有的職業能力之勞動者，由企業會社自行辦理檢定，並經勞動大臣認定，以提昇勞動者職業能力及社會地位。

(1)認定條件：

①國家檢定未辦理者。

- ②在企業內製程中所需技能層次較高者。
- ③企業有足夠資金辦理檢定。
- ④企業自行製定之學、術科試題及合格標準需向勞動省報備並經認可。
- ⑤不能透過檢定營利。
- ⑥每年至少辦理一次檢定。
- ⑦檢定對象需為公司內及其相關企業員工。

(2)社內檢定認定制度係事業主或事業主之聯合團體對其所雇用的勞動者所實施的一種檢定制度，依據昭和五十九年勞動省第八十八號告示之社內檢定認定規定辦理概要如下：

- ①勞動大臣依據社內檢定認定規定，就技能振興上獎勵所認定對象職種，對事業主申請之社內檢定，認定其是否合於認定標準。
- ②對被認定辦理之社內檢定，以勞動省認定表示。
- ③經認定之事業主對社內檢定合格者賦予稱號時，使用原勞動大臣所認定之稱號，例如松下電器產業株式會社辦理之職種稱號：松下電器製品檢定技術士。
- ④勞動大臣對事業機構內辦理技能檢定經認定後，須將認定事業主之名稱、所在地、認定社內檢定之名稱及對象

職種稱號，刊載於政府公報。

3. 技能審查認定：

部份行業之勞動者的技能因無法依一定標準予以評價或其技能具有獨特性，由勞動省按行業團體、地方公益團體對其技能內容等特性之職類，統一審查認定其具有一定之技能，以補充技能檢定制。

(1) 認定技能審查條件：

- ① 地方性技能：如鎌倉地區雕刻為地方所特有之技能，不能國家統一檢定，由技能審查補足，給予權威性認定，故由勞動大臣直接審查認定。
- ② 國家需要又無一定標準可評價者，在勞動省統一認定下由團體來執行。如自動門之施工等。

(2) 日本技能審查認定制度依據及概況：

技能審查認定制度係依據日本雇用對策法第三條第一項第三款所定，為充實有關技能檢定之既定的國家政策，昭和四十八年勞動省告示五十四號：技能審查認定規程為此制度實施之依據：

- ① 依民法第三十四條規定設立之非營利法人及團體（以下稱「公益法人等」），對勞動者職業所必須具備的知識和技能水準，從事審查及證明的事業（以上稱為技能審查），須向勞動大臣提出認定申請。勞動大臣對合於技能審查

認定基準者，給予認定。

②對已被認定之技能審查，以「勞動省認定」表示。

③經認定之公益法人對技能審查合格者賦予稱號時，使用原勞動大臣所承認之稱號：舉如神奈川縣所認定之「箱根細工技能師」之稱號。

④勞動大臣對技能審查認定後，須將技能審查公益法人等之名稱、認定稱號刊載於政府公報。

4. 政府各個部門辦理之技能評價：

除勞動省所辦之國家檢定外，政府其他部門辦理者尚有：

運輸省—自動車整備士(汽車修護)、駕照等。

建設省—建築士等。

通產省—冷凍保安主任、電氣工事士等。

厚生省—醫生及美容師等。

文部省—珠算、電腦、文字處理等。

消防廳—消防設備士等。

他省廳各自辦理之技能評價，除文部省為瞭解商科學生之學習成效(如全國商業高等學校協會辦理之珠算等商業類科之檢定與全國商工會議所辦理者雷同)外，其餘均屬有關公共安全或衛生方面之職類，而為達到有效管理之目的，其分級方式、應檢資格等皆和勞動省辦理之國家檢定未盡相同。

(二)民間辦理各種檢定，分日本商工會議所及協會、團體等二部份。

1. 日本商工會議所主辦各種檢定：

由全國中小企業組成，全國各地共有五二個商工會議所，總部設在東京，亦有派駐海外之事務所，是日本四大經濟團體之一，目的在促進產業發展及地方工商發達。

日本商工會議所辦理的技能檢定是以「上班族」為對象，適切地反應工商企業界需求，不但命題難度性高且較具權威性，頗受日本社會大眾肯定。

2. 協會及團體辦理的各種檢定：

各協會及團體依其需要辦理之檢定，並非是勞動省直接認定，係由勞動省贊助(後援)的，在全國性者，如全國珠算連盟(全珠連)所辦之珠算檢定、中央職業能力開發協會所辦之OA機器操作，全日本印刷工業組合連合會所辦之印刷營業；在地區性者如各都、道、府、縣之機械工業會等。

(三)日本各界辦理技能評價之單位：如表4-1-2

表4-1-2 日本各界辦理技能評價之單位

政府		民間	
勞動省	他省廳	全國商工會議所	協會、團體
技能評價 1. 國家檢定 2. 設定社內檢定 3. 認定技能審查	1. 運輸省(自動車整備士)。 2. 通產省(冷凍保安主任、電氣工事士等)。3. 文部省(珠算等)。 4. 建設省(建築士等)。 5. 消防廳(消防設備士)。 6. 厚生省(美容師、醫生等)。	1. 珠算 2. 簿記 3. 販賣士 4. 商業英文 5. 文字處理 6. 英文打字	1. 中央職業能力開發協會辦理(OA機器操作等)。 2. 全日本印刷工業組合連合會辦理(印刷營業)。 3. 機械工業會

資料來源：姚淑瓊《日本職業訓練評價及其方法研習報告》民83

參、日本對持有技能士證者的激勵措施及證照效用

日本對於技能檢定合格者稱為技能士，並發給合格證書，通過特級、一級及單一級檢定合格者由勞動大臣簽署交地方政府轉發；通過二級、三級、基礎一級、基礎二級等技能檢定者授權都、道、府、縣知事頒發。

一、激勵措施

日本政府為褒獎技能檢定合格者，尊崇技能士的社會地位，並建立正確技能評價，特依「職業能力開發促進法」第五章規定對參加技能檢定及格者授與技能士章，並依該法訂定技能士章規

程，依該規程第二條規定分別授與不同之技能士章。該條規定如下：「技能士章分特級技能士章，一級技能士章、二級技能士章、三級技能士章及單一等級技能士章五種，特級技能士章對特級之技能檢定及格者，單一等級技能士章對不分等級所舉辦之技能檢定及格者，授與之。由此可見，日本技能士受到法律的保障，非技能士之人，是不能使用技能士之名稱。」

二、政府對技能士之待遇(依職業能力開發促進法規定)

- (一)日本對於技能合格者，分區舉行定期講習，以充實其相關知識，確保技能水準，講習後並可獲得相關職業之執照。
- (二)技能士參加政府規定的講習訓練時得抵免部分或全部科目的講習訓練。
- (三)技能士參加其他種類國家考試時，得抵免試部份科目。
- (四)技能士得取得專任從業資格。
- (五)擔任公共工程現場常駐技能士。

三、企業、行業機構對持有技能士的待遇

- (一)根據1993年日本全國技能士會連合會計4000家事業機構的問卷調查，有67.6%給予技能士待遇調升的獎勵。²¹其中事業機構給予技能士獎勵的理由有八成五的事業主認為有助於提昇員工技能水準，近五成認為有助於提高工

²¹徐明輝，〈我國技能檢定制度改革之研究〉，碩士論文，暨南大學，民91.7，頁106。

作士氣及公司產品品質等，事業機構給予技能士，獎勵的方式有人事考核、發給每月津貼公開表揚、優先聘用、優先晉級、發給獎金、優先進修等方式。

(二)另有一些行業將技能士證視同專業證照可以具備法律上之從業資格，如建築業、起重機業、自來水承裝業等。

肆、技能檢定受到社會各界肯定

日本之技能檢定制度由於「職業能力開發促進法」對技能檢定工作規範與職業訓練工作密切配合實施，其立法精神已將技能評價工作，視為職業能力開發之必要手段及重要一環，政府雖未另立法保障技能士證書的效用，但社會各界對技能檢定制度相當肯定，事業機構對於具備技能士資格的工作者，所給予的獎勵亦較無具備此資格者優先，顯見擁有技能士證者其在職場上之競爭力比較無技能士者為優，且其享有之待遇、福利及晉升機會均較一般人為佳。因此日本之技能檢定是受到社會各界認同、肯定的。

第二節 德國技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析

德國技能檢定的起源，可以溯及歐洲中古時期行會(Zunft)所實施的證照考試。當時德國境內手藝業(Handwerk)發達地區普遍設有行會，行會為各類手藝業從業人員的組織，此一組織設立的目的，在使同類手藝業的從業人員透過互助關係以獲得適當保護，並規定凡未加入行會者，不得從事該類行業。行會的成員按其入會時間長短、技藝熟練程度等，劃分為學徒(Lehrling)、技匠(Geselle)及師傅(Meister)等三級，其中學徒在入會後，必須接

受長期嚴格的行業技能與工作態度訓練，再經由參加行業證照考試而循序晉升為技匠與師傅，此種作法行之既久，乃逐漸形成以後的技能檢定，並由手藝業而推廣到工商業、公共服務業及農業等行業²²。

德國將學徒訓練的畢業考試與技能檢定相結合，由民間組成的地區性工商業總會來負責。技工(學徒)考試及格者可參加上一級的師傅考試；上進管道寬廣，因此大多數青少年均願意尋此途徑習技致用，獲得職業保障，蔚成風氣，值得參考。

德國之養成訓練，於制度設計上，即採行建、教、訓、檢、用合作方式，技能檢定為評鑑其職業訓練成效的畢業措施，因具社會共識，為各界肯定，已有一定的證書效用；師傅考試的技能檢定，因均有法令規定，已建立證照制度。

德國對於技能檢定的規劃與執行，早已形成制式化的標準程序，並已建立全面性的職業證照制度，同時藉由技能檢定及職業證照的實施，來確保各行業從業人員的專業形象和良好聲譽。

壹、法令依據

德國推動辦理技能檢定的法令依據，主要有職業訓練法、檢定規章及訓練規範等三種，茲簡述如次：

一、職業訓練法—本法係由聯邦政府在一九六九年八月十四日公布，並自同年九月一日起施行。本法為德國職業訓練的母法，計分九章，條文共一百一十三條，其中在第四章第三十四

²²陳育俊，〈德國技能檢定制度〉，《陳育俊文件》，民 93.5

條至第四十三條分別規定技能檢定的注意事項、檢定範圍、應檢資格、評分方式等，同時賦予聯邦職業訓練署 (Bundesinstitut für Berufsbildung) 擬訂技能檢定政策和方針的權責。

二、檢定規章—此種規章係由各行業總會 (Kammer) 負責制定和公布，其主要內容包括有應檢資格、檢定項目、評分標準、證照頒發、檢定爭議處理及複檢 (Wiederholungsprüfung) 等相關事項。

三、訓練規範—此種規範係由聯邦經濟部 (Bundesministerium für Wirtschaft) 或其他主管部會，會同聯邦教育及研究部 (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 訂定公布，其內容為針對個別職類的技能檢定，給予明確詳細的規定。

貳、德國技能檢定之行政體系

在行政上，德國的技能檢定係採各邦政府監督協調，各行業總會規劃執行方式辦理，各行業總會在各邦政府監督協調下，負有訂頒檢定規章、製作試題、行政連繫、備供諮詢及登錄檢定合格人員名冊等任務。

至於在檢定實務上，各行業總會另設有職業訓練與技能檢定等二個委員會，以統籌辦理全盤事宜，茲分述如下：

一、職業訓練委員會—由各行業總會聘請資方代表、勞方代表及職業學校教師各六人擔任委員而共同組成，委員任期為三年。本委員會的主要工作在訂定公布考試章程，瞭解並掌握有

關技能檢定的重要事項。

- 二、技能檢定委員會—由各行業總會聘請相同人數的資方代表及勞方代表，以及一個以上的職業學校教師擔任委員而共同組成，委員任期為三年。本委員會的委員，都必須是各檢定職類的專家，其人數得視職類性質、應檢人數多寡等因素予以彈性增減。本委員會的主要工作在辦理考試實務，例如試題的製作、試場的安排及考試結果的評定等。

參、德國技能檢定之方式

德國的技能檢定分為學徒期末考試(Abschlussprüfung)和師傅考試(Meisterprüfung)等二種，茲說明如下：

- 一、學徒期末考試—德國職業訓練的實施方式分為養成訓練、進修訓練及轉業訓練等三種，其中又以養成訓練作為整個職業訓練體的主幹，再搭配以其他二種訓練。養成訓練即通稱的「學徒訓練」，係為初次參加職業訓練的青少年，提供其從事某一職業所需的基礎訓練與專業訓練，而此種學徒訓練的實施則以「二元制」(Das duale System)的訓練型式最為常見。受訓者在養成訓練期滿後，除須參加職業學校所辦的資格考試外，尚須參加各行業總會所舉辦的學徒期末考試，如通過資格考試，可以取得中等學校資格證書，如通過學徒期末考試，則可以取得期末考試合格證書。
- 二、師傅考試—此種考試在性質上係屬執業考試，考試合格者可以取得師傅證照(Meisterbrief)。德國相關法令中明文規定，如欲自行開業、獨立經營企業或擔任職業訓練師資，則參加師傅考試，取得師傅證照，乃為最起碼的條件。

以上二種技能檢定的實施，遍及工商業、手藝業、自由業、公共服務業、農業、家政業和航運業等行業。

肆、德國技能檢定測試之方式

無論是學徒期末考試，抑或是師傅考試，在檢定時都是同時採取筆試、口試及操作試等三種測驗方式，其情形大致如下：

- 一、筆試—即學科測驗，測驗時間約為四至五小時。
- 二、口試—由主考官當場提出問題請參加受檢者解答，測驗時間約為二十至三十分鐘。
- 三、操作試—即實作測驗，或為完整工作(組套件)的製作，或為部份工件(零件)的試作，有時則二者併用，測驗時間自四小時至四十小時不等，在師傅考試中，此項測驗有時長達五十六小時。

近年來，筆試有逐漸採用「計畫考試法」(Programmierte Prufung)的趨勢，而口試則慢慢予以放棄不用。計畫考試法是一種來自編序教學概念的考試方法，考試時每一問題通常有五個參考答案，以供受檢者選擇，受檢者只要在認為正確的答案上打勾，並在答案紙上註記即可，此種考試法也常輔以示物板(Pruftafel)的圖片識別和實物識別測驗，使受檢者不能單靠死背硬記，而必須注意到各種工具、量具、材料、零件等的型號、規格、特點與用法。計畫考試法最主要的目的，係為配合職業訓練中電腦輔助教學法的大量採行，並為有效運用日益增多的編序教材，使受檢者便於在學科測驗前自修、自習。此外，計畫考試法亦在求取公平客觀和迅速處理(可用電腦閱卷計分)，以避免人為的偏差。

伍、德國技能檢定之評分標準

學徒期末考試及師傅考試均由技能檢定委員會的委員負責評分，評分標準以百分法計算，分為下列六級：

一、第一級(優)：九十二分至一百分。

二、第二級(良)：八十一分至九十一分。

三、第三級(中)：六十七分至八十分。

四、第四級(可)：五十分至六十六分。

五、第五級(差)：三十分至四十九分。

六、第六級(劣)：二十九分以下。

第一級至第四級為合格，第五級與第六級為不合格，不合格者可於下次檢定時再參加複檢。

陸、德國技能檢定職業證照之頒發

參加技能檢定合格者，可取得行業總會所發給的證照，此種證照的名稱如下述：

凡經學徒期末考試合格者，由各行業總會發給合格證書，此項證書的名稱因行業不同而有別，在工業行業內稱為技術士(Facharbeiter)證書，在商業行業內稱為助理員(Gehilfe)證書，在手藝業行業內稱為技匠證書，在公共服務業行業內稱為專業職

員(Fachangestellte)證書。

柒、德國技能檢定職業證照對職場競爭力之分析

- 一、在德國對持有技能考試合格證書者，即為社會大眾所認可的專業人員，獲得全國雇主公認資格，並可改進其在事業單位中的地位。對未經考試及格及取得證書所彰顯之效用可作為就業時職務高低及薪資多少的參考指標，同時它也是進修發展一項必要條件。

德國職業訓練法涵括各級產業廣大的範疇，除工業類科外，諸如商業、法律等服務類別助理人員(Gehilfe)之考試及發證，農業、公務機關、醫事、家事等職類專業資格及證書之考試亦均予以明訂，其證照制度落實之程度非常高²³。在德國取得合格證書，被認為是進入各行業專業資格有效要件之一。各行業中如非專業資格的從業人員，其職位及薪給莫不受到影響。舉凡這些規定，實際上已發揮高度證照效用，反映了勞動市場價值，具備了證照制度應有的內涵，反應了職業證照在職場上之競爭力是無比之強勢。

- 二、德國各行業總會所發給的合格證書，其證書效用係來自社會共識，並未有法令上的強制規定，持有證書並非就業的必要條件，但因其效用已被社會大眾所肯定，故在就業時較之其他尚未持有證書者，容易為雇主所錄用，而雇主亦常以之作為敘薪和核定職位高低的參據。此外，如欲進一步參加師傅考試，或參加專業進修訓練，則在有關法令中往往規定，持有此項證書乃為必備條件之一。

²³張波鋒，〈加強技能檢定落實職業證照制度之研究〉，專題研究台灣省北區職業訓中心，民80.7，頁79。

凡經師傅考試合格者，無論屬於何種行業，皆由各行業總會發給統稱的師傅證照。此項證照的效用係來自法令上的明文規定，例如在手藝業規程(Handwerksordnung)中即規定，取得師傅證照後，始能擔任職業訓練的實作教師或自行開店執業²⁴。

捌、小結

德國人民極為講求職業證照，從事任何職業皆須出示證照，以表示具有該方面的專長，而他們也常以擁有職業證照為榮，但證照的取得必須事先通過技能檢定，這在無形之中便鼓勵大家去報名參加技能檢定。

在通過技能檢定取得證照後，不論法令有無規定證照效用，其持有者仍普遍受到重視，一般大眾都認為，唯有通過技能檢定取得證照者才是合格的從業人員，而職業工會吸收會員均以合格的從業人員為對象。因此，此等人員在就業、升遷、待遇等各方面，都獲有許多便利與保障。德國的法令明文規定，非經師傅考試合格者，不得自行開業、獨立經營企業或擔任職業訓練師資，更是技能檢定與職業證照相互結合的最佳範例。

第三節 韓國技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析

韓國是亞洲國家中最早重視技能訓練與檢定的國家之一，早

²⁴陳育俊，〈德國技能檢定的理念與作法〉，《就業與訓練》，民 83.3，頁 79~84。

在一九六〇年代即有各種技能檢定，其單獨制定的「國家技術資格法」的作法為世界少有；但在韓國的技術人力評量體系，在法律名稱上不稱技能檢定，而稱為「技術資格檢定」，在韓國技能檢定合格者，依規定須向主管機關申請登記，故採「登記制度」，及格者登給「技術資格手冊」，且規定每五年應辦理重新登記一次手續，但不發給技術士證，「技術資格手冊」內記載合格者個人基本資料，檢定職類及等級等；韓國的技術資格檢定係採「單獨立法」舉凡技能檢定的政策，計畫與作業流程等都在國家資格中有詳細的規定，可說法規完備，又有依法成立之「技能檢定管理公團」輔助推行。檢定合格者韓國定有加薪、升遷、身份保障等優待，並明定國家地方自治團體遵照施行，民間機構比照辦理。故與我國現有之檢定證照制度實有許多足資效法與借鏡之處。

壹、韓國技術資格檢定制度概述

一、韓國國家技術資格制度，建立於

(一)1950年代民間行業協會的部分職種檢定

(二)1960年代行業部門實施的檢定制度

(三)1970年代建立起的職業訓練制度

二、1973年12月31日公佈的《國家技術資格法》施行以後，職業訓練方得受到重視，從而確立國家主管體制的資格制度。

三、實施初期國家技術資格檢定係按職類別由科學技術處等十七個部、廳、處負責辦理。

- 四、1976年韓國技術檢定公團(即韓國產業人力管理公團的前身)成立後，專門負責此項業務。
- 五、1982年3月18日韓國職業訓練管理公團成立後納入管轄。並將其他主管部門的檢定逐步吸收到公團管理，實現了韓國技術資格一元化管理體制。
- 六、目前國家技術資格檢定分別由韓國人力產業管理公團、商工會會議所，國防部等三個機構組織實施。
- (一)參加人力公團組織的檢定共有285萬人，獲取技術資格證書的人數約占參加檢定人數的10%。
- (二)商工會會議所負責服務類職種的檢定有300萬人參加。
- (三)韓國人力產業管理公團所進行的檢定合格者，需要進行登記管理，截止1999年共有660萬人次在冊登記(實際人數476萬人)。

貳、韓國技能檢定之法律體系

- 一、國家技術資格法—該法於一九七三年議會通過，並於同年十二月三十一日制定公布，其主要規定為確定技術資格的目的、技術資格取得的原則、技術資格體系、資格證書頒發、對資格證書取得者的優待措施及各種懲罰根據等。
- 二、國家技術資格法實施令—該令於一九八二年四月二十九日由韓國大總統以第一〇八〇二號令頒布。其主要內容為有關技術資格的部門職責，各職種考試資格等規定。

三、國家技術資格法實行規則—該規則是以勞動部部長令的形式頒布，該規則於一九八二年五月八日由勞動部以第一一號令頒布，其主要內容為檢定計畫、命題、報名管理、考試實施、資格證頒發等實施程式的規定等。

參、韓國技術資格檢定行政組織體系概況

韓國的職業訓練與技術資格檢定工作由勞動部設立職業訓練局統籌辦理，並在各地區設置四十一個地方事務所，負責督導考核並協助轄區內事業單位辦理職業訓練及技能檢定。於一九八二年依職業訓練促進基金法。職業訓練管理公團設置條例，由政府出資以財團人組織方式成立職業訓練管理公團，其主要任務為推動職業訓練及技能檢定，有關技能檢定之職掌為：一、推動辦理全國技術資格檢定事項。二、登記及管理檢定人員事項。三、有關職業訓練及技術資格之調查與研究事項。有關韓國辦理技術資格檢定之相關組織架構及系統如圖4-3-1、表4-3-1，4-3-2

韓國之組織關係圖

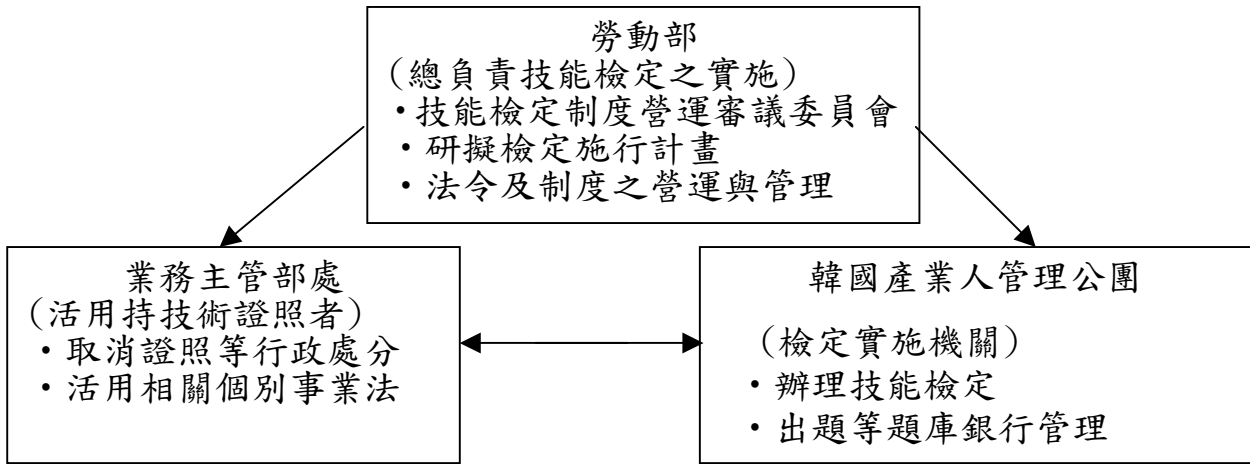
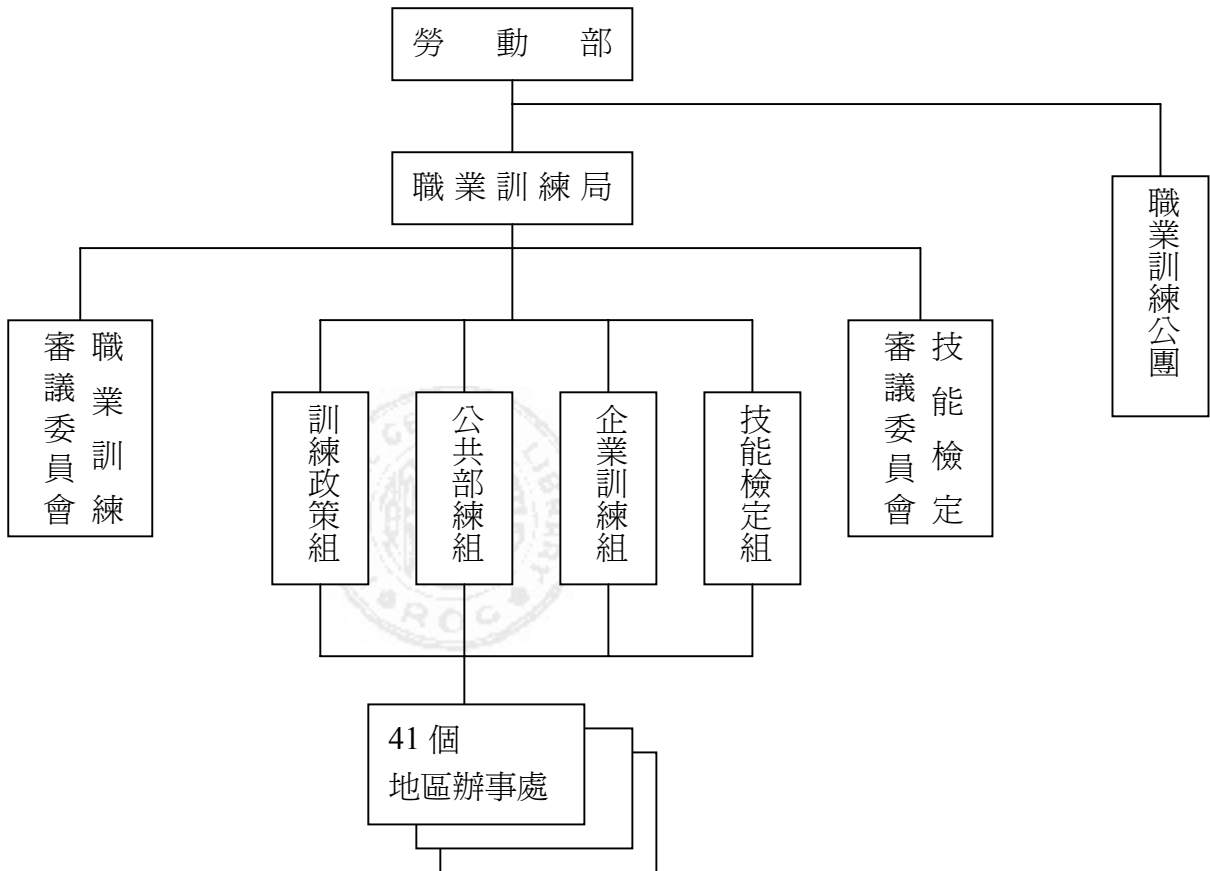


圖4-3-1 韓國技術資格檢定組織關係圖

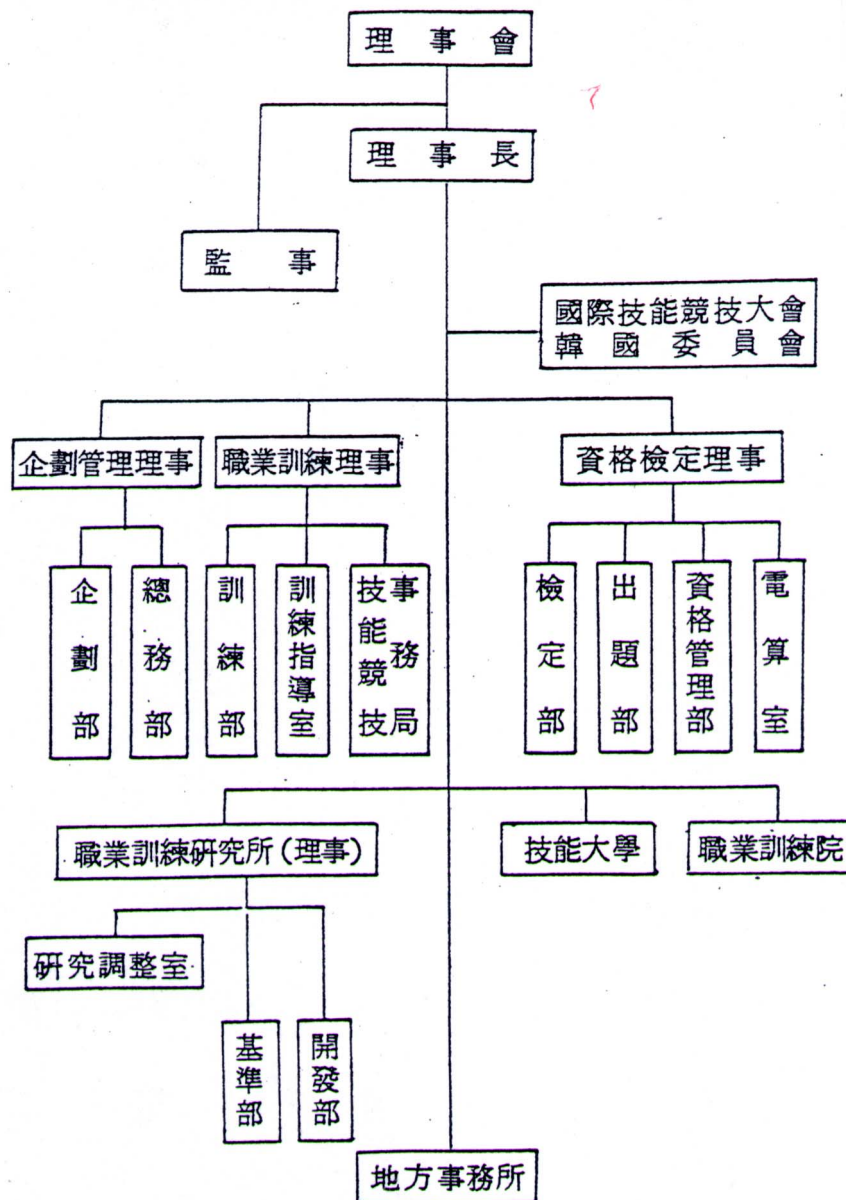
資料來源；徐昊杲博士，民93.08.20

表4-3-1 韓國勞動部行政組織系統



資料來源：職訓局出版，韓國職業訓練

表4-3-2 韓國職業訓練管理公團組織



資料來源：職訓局出版叢書職業訓練類第七輯

肆、韓國國家技術資格檢定推動情形及認證體系

韓國於一九九九年八月將國家技術資格分為五個等級分別為

、技能士、產業技能士、技士、技能長、技術士，其檢定實施之辦理分別為人力公團等機構、商工會議所、國防部三大主軸，共辦理607個職種，分述如下：

一、人力公團等：韓國人力公團是韓國技術資格制度的主體，承擔國家主要產業人員的資格認證，韓國人力公團具有覆蓋韓國各地區的檢定分支機構(4個地區總部和18個地方事務所)共辦理507個職種。

二、商工會議所：商工會議所主要是負責辦公服務業人員的資格認證，計有37個職種

三、國防部：國防部則實施產業公團，商工會議所所鑒定的15個產業技士和104個技能士職種的鑒定另辦理63個職種

韓國的職業資格體系分為國家資格，國家公認民間資格，民間資格三大類，而國家資格又分為國家(職業)資格由政府推動如執業資格考試之醫師執業資格、會計執業資格等120個職種及國家技術資格由勞動部負責規劃推動辦理之技術資格檢定，計有607個職種，其相關體系如表4-3-3

表4-3-3 韓國的職業資格體系

韓國的職業資格體系				
國家資格		國家公認民間資格		民間資格
國家(職業)資格	國家技術資格			
政府推動	勞動部		民間	民間
政府所屬事業機構或者政府委託民間機構	韓國 產業 人力 管理 公團	韓國 商工 會議 所	國防 部	是政府對民間資格檢定的確認，納入國家資格體系 民間團體和協會根據社會發展的需要而開展的檢定
執業資格考試： 醫師執業資格、 會計執業資格 120個職種	507 個職 種	37個 職種	63個	248個職種，信用分析師、證券分析師等
	合計607個職種			
				為了使國家資格制度更好地適應社會發展的需要，從1997年提出民間資格公認制度的實施方案，於2000年初開始行 沒有國家的相關法律法規的支援

資料來源：徐昊杲博士民93.8.20.在勞委會中部辦公室演講資料

伍、韓國技能檢定合格者之優遇對職場競爭力之影響

- 一、韓國政府對於侵犯國家技術資格法者，訂有罰則(徒刑及罰金)。
。明定違反「檢定禁止者，處以二年以下徒刑或科五百萬之罰金。對違反其他最輕之處罰，亦有一年以下徒刑或科二百萬之罰金。」(本法第十七、十八條)

- 二、韓國政府為提升技術檢定合格者的技能與素質，列有「補充教育」的規定，雇主對接受補充教育者不得有不利的措施，補充教育時間應超過十四小時以上。(本法行令十二條之三)。
- 三、韓國對技術人員社會地位提升十分重視，其技術士與技能長相等於博士學位，位尊而譽隆，極受社會大眾器重。
- 四、經勞動部認可之高級職校，職訓機構受訓時數在一·八〇〇小時(一年)，或依教育法規定勞動部認可修畢高中三年課程即將畢業，或已畢業之青年，參加技術資格檢定，得免試學科。
- 五、韓國對技能檢定合格者訂有各種優待辦法，國家，地方自治團體，凡進用技術系技能系之公務員或從業員，應給予加薪、升遷、調職、身份保證等優遇。事業機構雇用技檢合格者應比照辦理。

陸、小結

韓國是一個發達的市場經濟體制國家，資格制度是在韓國政治、經濟和文化影響下實施，其主要特點是：健全的法律法規、嚴格的管理制度、規範化的操作規程以及現代化考試技術和手段。使無學歷的人、職校畢業生和普通高等院校畢業生都有成才、晉升的通路，是面對社會全體勞動者的一個檢定體系。包括技能型人才、技術型人才、技能技術複合型人才，反映技能技術內在有機聯繫的統一體系。推動國家技術資格檢定制度使職業教育和普通教育相互溝通、相互銜接。使技能型人才與技術型在社會地位相當是一個反映全面人才觀的檢定體系。資格認證初級到中級

要求經歷時短，中級到高級要求也不長，有利年輕人奮力上進晉升。在政府勞動部是國家技術資格檢定認證的唯一部門，能在一個統一的政令下實施，政府對技術資格檢定合格者，訂有各種優待辦法，國家、地方自治團體，凡進用技術者，技能系之公務員或從業員，應給予加薪升遷，調職，身份保證等優惠，事業機構雇用技術檢定合格者應比照辦理。此措施對於技能檢定合格者在職場上之競爭力是強而有力的優勢。

第四節 瑞士技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析

壹、前言

瑞士的天然資源與生產原料極為缺乏，其經濟發展和國際競爭的根本動力端在人力資源的有效開發運用，對此，瑞士所採行的一貫策略大致如下：

- 一、在政府方面：聯邦政府及各邦政府除設法辦好職業教育外，並全力推動職業訓練，以培養量多而又質佳的技術人才，投入國家生產建設行列。
- 二、在企業方面：事業單位及工商團體均多方配合政府的職教、職訓政策，投注為數可觀的人力、物力和財力，以培養本身所需而又具有嫻熟技能、實務經驗的優秀員工，提升企業經營管理績效。
- 三、在國民方面：青少年及成年人皆能建立終身學習和生涯訓練的觀念，認為接受職教及參與職訓乃是進入勞動市場之前的

必經過程，也是獲得職業保障和職位升遷的必要條件。

瑞士的技能檢定早已和職教、職訓相互結合，形成環節，而且以技能檢定為基礎所建立的職業證照制度亦普遍施行於各行各業，如此，更強化和恢宏其功能。瑞士舉國上下咸認為「技能檢定是對職業教育和職業訓練的一種品質管制措施」，唯有嚴格而得當的品質管制，方能確保產品的精良完美，這是政府、企業及國民的一致看法，也是一個深入人心的基本共識。

貳、瑞士推動技能檢定的法令依據²⁵

瑞士憲法第三十三條明定，聯邦政府得授權各邦政府辦理學徒期末考試(Lehrabschlussprüfung)，並依聯邦法律規定，對考試合格者發給全國通用的「能力證書」(Fähigkeitszeugnis)。這是聯邦政府督導實施技能檢定的法源所在。

瑞士聯邦政府所頒行的技能檢定法令，為數頗多，其中最重要且直接產生影響作用者有如下二項：

一、聯邦職業訓練法(Bundesgesetz über die Berufsbildung)——本法係由早期的學徒法(Lehrlingsgesetz)演變而來，於一九六三年九月二十日制定公布，其後曾作多次修正，至一九七九年時又訂頒其施行細則，而使本法所建構的相關體制益為完備。本法對技能檢定的規定事項，主要包括技能檢定的類別範圍、辦理機關、應檢資格、考試項目、評審方式、證照頒發及補考規定等，其立法意旨可歸納為下列三項：

²⁵陳育俊，〈瑞士技能檢定的理念與作法〉，《就業與訓練》，民 83.11，頁 64-68。

- (一)技能檢定的實施對象，應將各級職業學校的畢業生與養成訓練、進修訓練的結訓人員一併納入。
- (二)凡經聯邦政府認可有案的訓練職類，均應為其結訓人員辦理技能檢定。
- (三)技能檢定工作應採專家集議的方式，由政府、資方、勞方及學校等四方面的代表共同參與。

二、養成訓練與期末考試規範(Reglement über die Ausbildung und Lehrabschlussprüfung)－此種規範係由聯邦經濟部(Volkswirtschaftsdepartment)負責研訂，並於研訂完成後公告實施，目前已公告實施的規範約有三百多個。此種規範對技能檢定的規定事項，主要包括學徒期末考試的辦理方式、考試內容、評分標準、證書頒發等，其規定重點可歸納為下列三項：

- (一)學徒期末考試的適用範圍，涵蓋農業、工業及手藝業、服務業等行業。
- (二)對於每一養成訓練職類，均應為其訂頒相關的期末考試規範，並據以每年定期辦理檢定考試。
- (三)學徒期末考試為養成訓練過程的一部分，在養成訓練結束後，應隨即辦理是項考試。

參、瑞士辦理技能檢定之行政體系

瑞士的技能檢定係採中央與地方分權的方式辦理，聯邦政府

與各邦政府各有其權責。主管機關在中央為聯邦經濟部，在地方為各邦經濟處，而檢定實務工作則通常委由各行業的職業協會 (Berufsverband) 承辦，茲將其行政體系簡述如下：

一、在聯邦政府方面—各邦經濟部下設「聯邦工商與就業署」(Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit)，署下設職業訓練處，處下設技能檢定組，以負責督導及推動辦理全國性的技能檢定事務。

二、在各邦政府方面—各邦經濟處下設職業訓練局，局下設技能檢定科，以統籌規劃及督導辦理學徒期末考試事宜，而在辦理過程中又設有下列二個委員會：

(一)檢定委員會—由職業訓練局的局長擔任召集人，聘請資方、勞工及職業學校等三方面的代表共同組成，此一委員會的主要任務在於督導檢定考試如期順利舉行。

(二)分業委員會—由各行業的學者專家共同組成，該等學者專家來自資方、勞方及職業學校等三方面，此種委員會的主要任務在於辦理不同業別的檢定考試工作，諸如受理報名、安排考試日程及地點、寄發考試通知、遴聘評審人員及評定考試結果等工作。

三、在職業協會方面—這種協會係從事相同經濟活動的企業單位，所聯合組成的職業團體，有全國性及地方性之分。瑞士聯邦法律訂有明文規定，每一行業均應成立職業協會，其中全國性職業協會負有協助聯邦政府研擬各種檢定規範，並配合執行檢定政策的法定任務，而地方性職業協會則負有協助各邦政府辦理檢定考試的法定任務。為此，無論是全國性職業

協會，抑或是地方性職業協會，在其內部均設有檢定委員會，以專責辦理相關的行政聯繫和技能檢定工作。

肆、瑞士技能檢定及證照制度的作法及特色

- 一、瑞士的職業訓練與學徒檢定發證等系列工作，由聯邦政府經濟部職業勞工局主管，各邦政府則由職業訓練局掌理；並由勞、資、教三方組成之考試委員會辦理考試及評定成績等事宜。
- 二、瑞士之學徒訓練期末考試，即視同技術能力檢定測驗，不另舉行技能評鑑，通過考試者，由各邦政府發給技工證書。
- 三、瑞士採九年制強迫教育，約有七六%的青年接受職業訓練，十四%的青年繼續升學，而接受職業訓練者又有絕大多數九五%選擇二元制學徒訓練，只有五%進職業學校，其情形與德國十分相似。²⁶
- 四、瑞士政府依職業訓練法之規定，檢定考試分：期末學徒考試、職業考試，及高等專業考試三種，循序漸進，拾級而登，形成青年進路系統。
- 五、瑞士為山國、地小人稀，並且操德、法、義三種語言，但職業訓練卻非常落實，辦理訓練職類達三百多種，辦理檢定者亦有七十多種。
- 六、瑞士產製之手錶世界馳名，其工藝匠職類的檢定及格率，高

²⁶同註 19

達九三%。²⁷

七、瑞士之技工證書，雖由各邦發給，但可通用於全國，深受社會大眾所肯定。其職業考試證書及高等專業證書由聯邦政府發給，凡獲得證書者公布姓名並登記列管，取得證書者，深受雇主歡迎，以金屬業為例，被認為可勝任領班職務。

八、瑞士聯邦政府規定，少數與公共安全有關之職業，須領有職業或高等專業證書者始能開業。

伍、瑞士技能檢定證在職場之競爭力之分析

瑞士已建立以技能檢定為基礎的服務業證照制度，一則以檢定來驗證服務業訓練之成效，再則透過證照發給來確保服務業從業人員之水準。茲就其證照與就業之關係說明如後：

一、參加學徒期末考試合格而取得之證書，其證書效力係來自社會共識，並未有法令上之強制規定，持有上述證書非為就業之必要條件，唯因證書效力已為社會大眾所肯定，在就業時自較未接受學徒訓練者，容易為雇主錄用，而雇主亦以之作為核定職位高低和敘薪的參考或依據。此外，如欲進一步參加執業考試，或參加專業進修訓練，則有關法令中往往規定持有上述證書為必備條件之一。

二、參加職業考試合格者由聯邦政府頒授專業證書(Fachausweis)，通過高等專業考試者，由聯邦政府頒給高級專業證書(Diploma)。持有上述二項證書者公布姓名並按職業別予以登

²⁷黃金益〈各國證照制度及技能檢定的特色〉，《就業與訓練》，民 87.5 頁 76。

記列管。如金屬製造者，經通過職業考試即可勝任該行業領班，通過高等專業考試者，即可勝任該行業工廠師傅。其證書效力係來自法令上之明文強制規定，如欲自行開業，獨立經營企業，或擔任職訓師資，上述證照之取得為最起碼之條件。

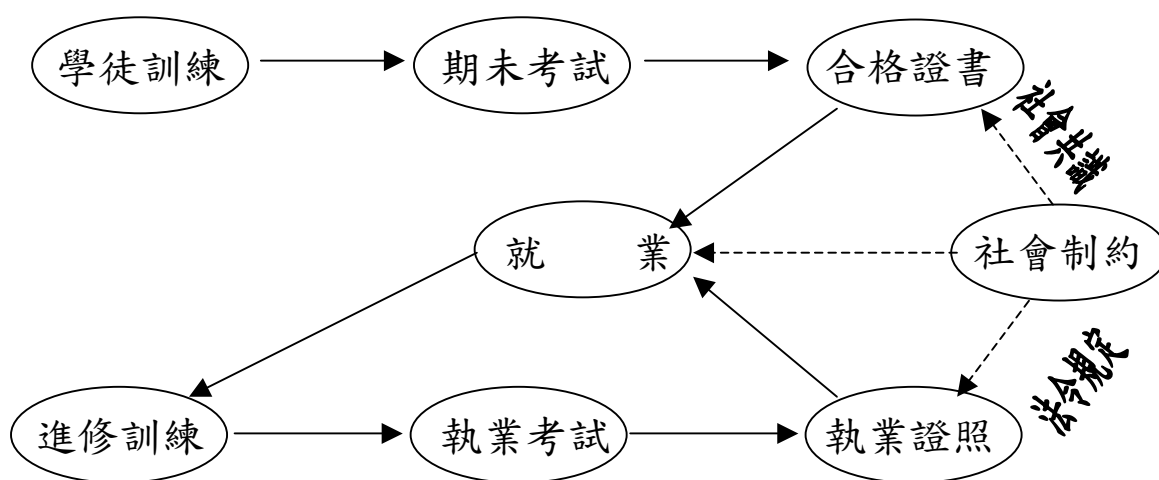


圖4-4-1 瑞士證照與就業之關係

資料來源：陳聰勝，《人力資源開發運用的觀念與實施》台北，五南，民91，頁437。

第五節 日、德、韓、瑞士等國證照制度對職場競爭影響之分析

壹、職場競爭力影響之分析

根據前述各主要國家實施職業證照成功的因素不外，證照職類涵括之行業範圍甚廣，發證數量龐大。

企業界能積極參與證照制度的建立工作、均訂有完備之法令作為實施之依據、技能檢定均具有公信力及權威性、職業教育與訓練與技能檢定密切配合，證照制度普遍受到社會各界的肯定及認同等因素。

技術士職業證照，最終的目標不外乎希望能夠依法取得某種程度之保障，甚至可以做為就業之階梯職業的憑藉，在就業的職場上保有一份優勢的競爭力，環顧世界各主要國家職業證照制度在職場上之影響經研究與探討歸納如表4-5-1

表4-5-1 各主要國家技術士職業證照對職場競爭力影響之比較表

國別	證照之主導與執行機關	主要法規	特色	職場競爭力
日本	公共訓練機構或企業界訓練機構授權或自行發證。	人力資源開發促進法、雇用對策法、職業安定法等，但不具強制性。	為一「寄訓練於企業」的典範，證照雖不被文部省或其他公司採信，但為自我肯定能力的依據。	1. 受社會各界肯定事業機構對具有證照者之獎勵，進用、晉升均較無具資格者優惠。 2. 政府對技能士訂有合格保障措施。
德國	行業公會依職業訓練法訂定、執行與發證。	以職業訓練法為主，衍生就業促進法、企業組織法等。	法令周全、行政體系完善、訓練過程紮實，為「寄訓練所於企業界」的模式。配合法規強制訓練與證照。	1. 從事任何職業皆需出示證照。 2. 持有證照者受社會大眾重視。 3. 職業工會招收會員均以取得合格證照者為對象

				<p>。</p> <p>4. 取得合格證照者在就業升遷、待遇等方面獲得保障。</p> <p>5. 合格者得自行開業或擔任職業訓練師。</p>
韓國	勞動部及職業訓練公團發證	國家技術資格法	勞動部是國家技術資格認證的唯一部門，能在一個統一的政令下實施。	<p>1. 政府對技能檢定合格訂有各種優待辦法，國家地方自治團體，凡進用技術能系之公務員或從業員，應給予加薪、升遷、調職、身份保證待遇。</p> <p>2. 事業機構進用技術合格者應比照前項規定辦理。</p> <p>。</p> <p>3. 取得技能長與技術士資格者相等於博士學位。</p>
瑞士	各邦政府及聯邦政府發證與執行	聯邦職業訓練法	聯邦政府與各邦政府均積極參與權責分明，法令完備。	<p>1. 持有證照者在就業時容易為雇主錄用。</p> <p>2. 雇主以是否持有證照做為核定</p>

				<p>職位高低和敘薪的或依據。</p> <p>3. 參加執業考試法令規定持有技術士證者為必備條件之一。</p> <p>4. 欲自行開業，獨立經營或擔任職訓師資證照之取得為最起碼之條件。</p>
我國 (台灣)	中央主管機關行政院勞工委員會發證	以職業訓練法為主	政府扮演主要推動的角色。	<p>1. 政府公布規定技術上與公共安全有關事業機構應雇用一定比例技術士之業別有32種行業。</p> <p>2. 部分事業機構私人企業對持有技術士證者優先雇用及加給之待遇。</p>

資料來源：研究者自行蒐集彙整。

貳、日、德、韓、瑞士等國實施職業證照制度成功因素綜觀

一、本研究探討之國家均訂有完備之法令作為實施之依據。

二、其技能檢定及職業證照制度，均具有公信力及權威性。

三、證照職類，檢定職種涵括之範圍範泛，發證數量龐大，國民持證率極高。

四、企業界、公會、工會團體能積極參與檢定及證照制度的建立工作。

五、技職教育與訓練能與技能檢定密切配合，使證照制度普遍受到各界的肯定與認同。

參、日、德、韓、瑞士等國之證照制度對我國推行技能檢定及職業證照制度之啟示

由前述各國推行技能檢定及職業證照的經驗分析歸納以下幾點作為我國在政府在推動技能檢定證照制度之參考：

一、適時建立及修訂職業證照相關法令。

二、立法獎勵企業單位進用持證技術人員。

三、成立技能檢定測試專責單位或中心，並開辦隨到隨檢機制。

四、適時修訂或合併開發技能檢定職種（類），以符合業界要求。

五、擴大辦理技能檢定職類，提高檢定持證普及率。

六、辦理公司內部技能檢定。

七、術科技能命題及檢定業委由各民間專業團體或各職業工會辦理。

本章小結

建立職業證照制度係促使職業訓練與就業服務措施有效運作的重要關鍵所在，而職業證照制度之建立，又以推動技能檢定工作為基礎，世界先進主要國家如德國、日本、韓國、瑞士均已建立以技能檢定為基礎的證照制度，一則藉檢定來驗證訓練之辦理績效。再則透過證照發給來確保從業人員之專業水準，三則由於經檢定考試及格領有證照者，不論法令有無規定證照效用，在社會上仍普遍受到重視，一般大眾都認為唯有參加職業訓練，經過檢定領有證書者，才是合格的從業人員，而職業工會吸收會員均以合格的從業人員為對象。因此，此等人員在就業、升遷、待遇等各方面，都獲有許多便利與保障。

另法令明文規定，非通過執業考試合格者，如德國的師傅考試、瑞士的職業考試或高等專業考試、不得獨立經營企業、自行開業或擔任訓練師資，韓國明訂國家，地方自治團體進用技術能系職之公務員或從業員一定的保障，更是證照制度徹底實施的範例。

我國自民國六十二年開始辦理技能檢定，可說也有相當成效，許多行業，亦已實施職業證照制度，但檢定類別、證照實施範圍等，尚有待進一步擴大推廣。職業訓練法已規定與公共安全有關業別之事業機構，應雇用一定比率之技術士，如何選定業別、決定比率，使是項規定得以迅付實施，並確實執行，宜即研擬具體明確之配合措施，以資肆應。此外，如何加強服務業管理、建

立專業服務責任制度，如何強化服務業同業公會之組織與功能、貫徹業必歸會政策，皆有助於建立服務業證照制度，亦應一併研究規劃。

第五章 研究設計與方法

根據研究動機、研究目的及文獻探討，將本研究設計分成研究流程、研究方法、研究工具、研究樣本、及資料分析分別說明如下：

第一節 研究流程

本研究流程如圖5-1-1所示：

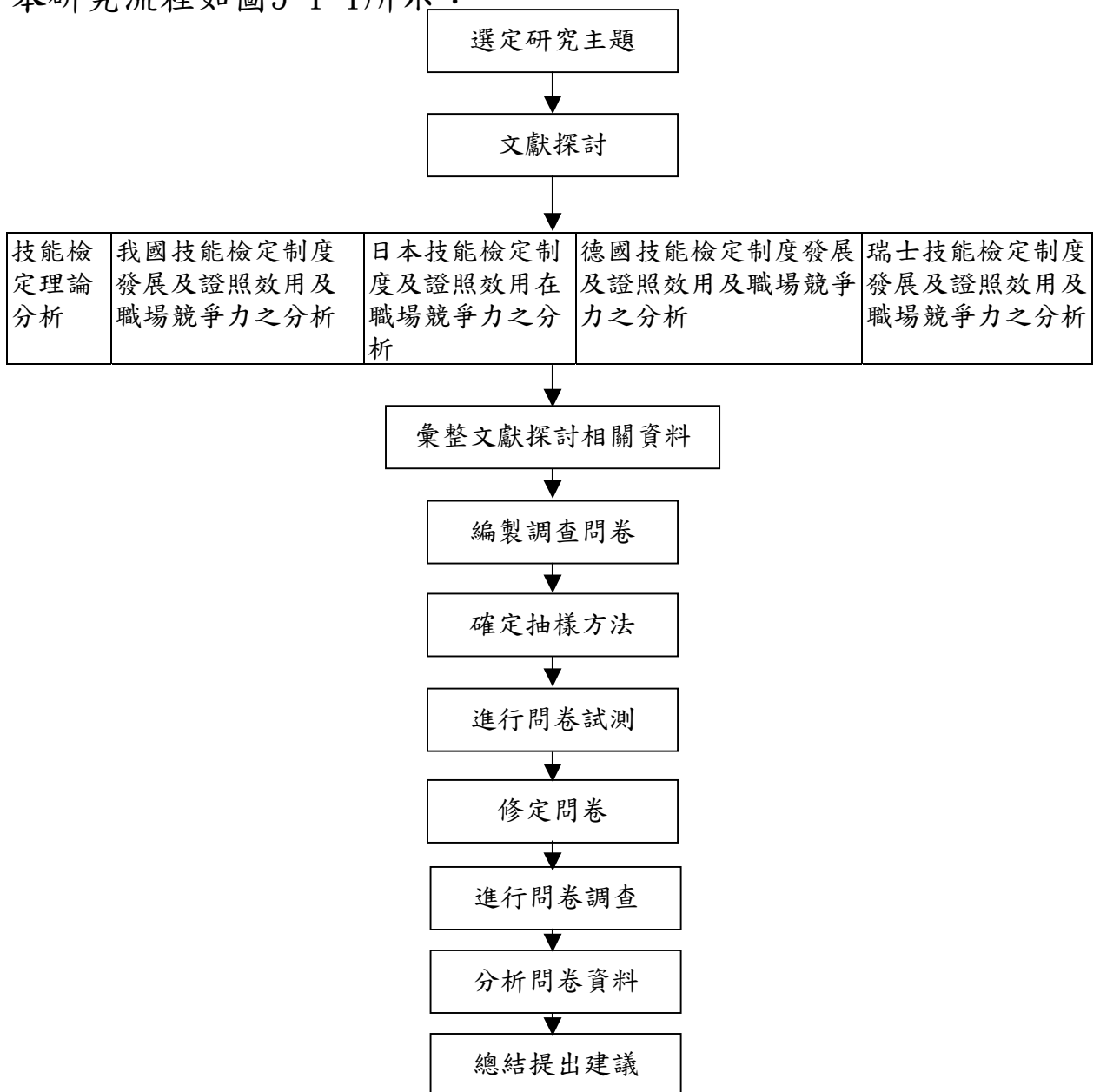


圖 5-1-1 研究流程

第二節 研究架構

依前敘研究動機、目的及文獻探討分析，擬定本研究架構如

圖5-2-1所示：

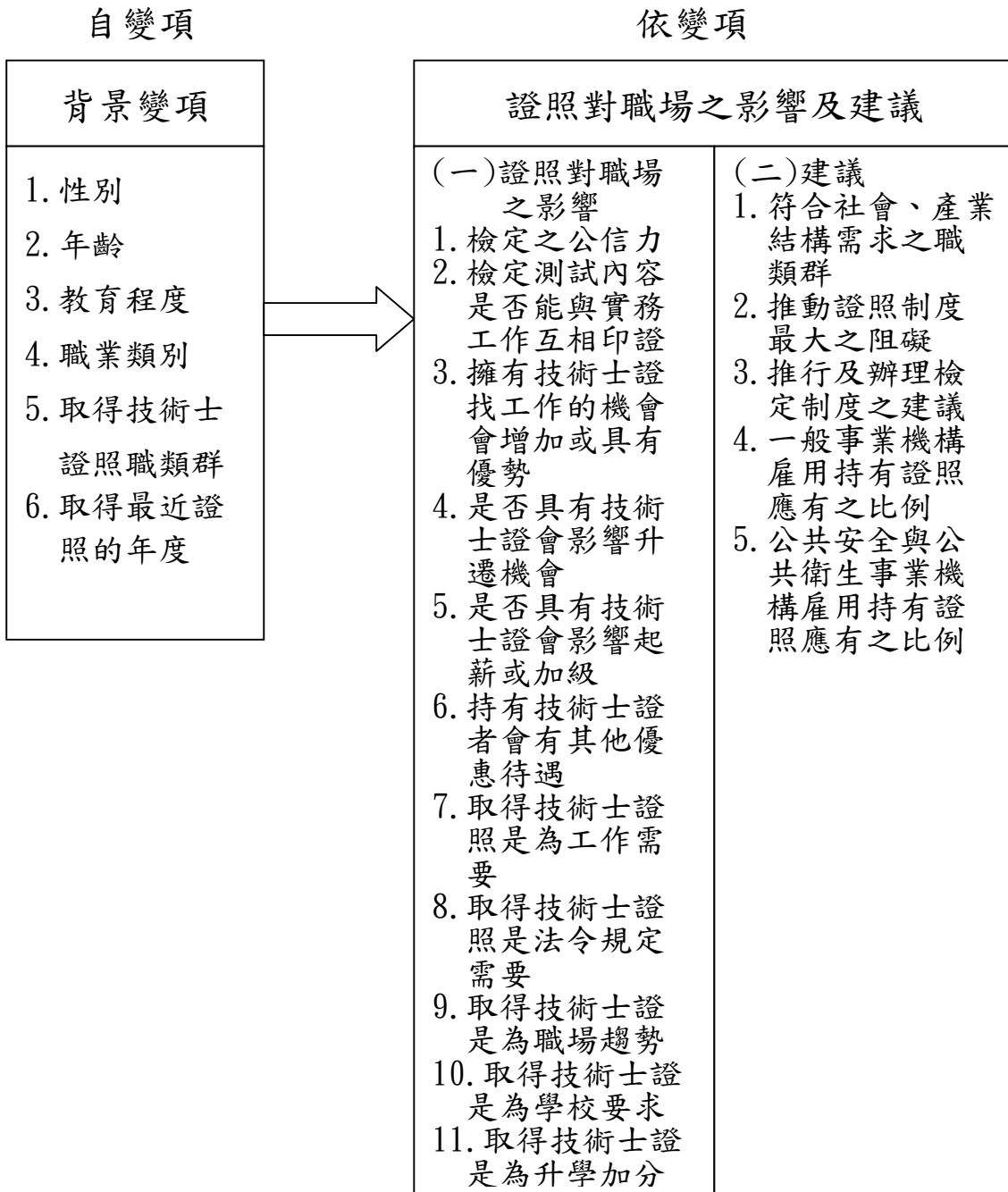


圖5-2-1研究架構

本研究主要針對不同背景變項之證照持有者進行調查，以瞭解我國技術士證照制度之效用程度及技術士證照持有者對制度建議傾向。分析如下：

壹、自變項(背景變項)

一、性別

分為男性和女性二個選項。

二、年齡

分成15~25、26~35歲、36~45歲、46~55歲、55歲以上等五個選項。

三、教育程度

區分為國小及國小以下、初中國中、高中職、專科、大學以上等五個選項。

四、職業類別

分為軍公教人員、受雇於國營事業、民營工商機構主管、民營工商機構普通職員、勞動基層人員、領班、雇主／企業家、自營商(含獨資公司)、運輸業(含計程車司機)、工程師、專業技師、農林漁牧鹽礦業從業人員、學生、退休、無業、待業、家管、家庭主婦、其他等十四個選項。

五、取得技術士證職類群

分為化工類群、資訊類群、勞工安全衛生類群、營建土木類群、金屬機械加工類群、美容美髮類群、食品加工類群(含中餐、西餐)、商業類群、焊接、配管類群、電子、儀表類群、印刷製板類群、農藝、園藝類群、紡織、服飾類群、服務類群—保母、調酒。等十四類。

六、取得證照的年度

分為民國92、91、90、89、88年以前等五個選項。

貳、依變項一證照對職場之影響及建議

一、證照對職場之影響

技術士檢定證照與職場競爭力之關聯性其變項包檢定之公信力、測試內容是否符合工作需要，擁有技術士證找工作的機會會增加或具有優勢，是否會影響升遷、起薪、加級或其他優惠待遇等，或是工作需要，法令規定，以及職場趨勢亦是學校要求升學加分等。

二、建議部分包括

- (一)符合社會、產業結構需求之職類群。
- (二)推動證照制度最大之阻礙。
- (三)推行及辦理檢定制度的建議。
- (四)一般事業機構雇用持有證照應有之比例
- (五)公共安全與公共衛生事業機構雇用持有證照應有之比例等五項。

第三節 研究方法與工具

壹、研究方法：

本研究主要為先蒐集國外先進國家及我國有關技術士證照制度推動之相關文獻資料；包括相關書籍、論文、期刊、網路資料、政府部門相關文件……等，分析有關技能檢定評定之理論，探討我國技術士技能檢定制度之發展及對就業或職場上之影響，並探討歐美先進國家之技能檢定職業證照制度，作為我國在推動職業證照制度時之參考。

其次為問卷調查法，綜合文獻探討的結果編製成問卷調查樣本對於持有證照之看法及對我國在推動技能檢定之意見。經統計分析，以瞭解樣本對我國之技術士證照在就業及職場上之效用看法，據以提出我國在推動職業證照制度改革的可行方案與策略。

貳、研究工具：

本研究採用問卷調查：使用研究者自行編製之「技術士證照與職場關聯性之探討研究」調查問卷為研究工具，進行問卷調查，以收集所需之資料。

第四節 研究樣本

壹、抽樣方法

本研究主題為「技術士證照與職場關連性之調查」，基本上問卷調查之對象必須對主題有相當程度的認知，因此本研究對象為

持有技術士證照者為對象，採隨機取樣方式辦理，依據近五年內辦理單位通過檢定取得證照人數均衡選取適當樣本，因本檢定測試地點分佈全國三十二個地區，其相關資料，其報檢人數、合格人數，全國各地分佈情形均相當完備，依地區、人數分佈情況，採隨機取樣方式選取樣本寄送問卷。

貳、抽樣結果

依據抽樣方法所述之抽樣原則，本研究樣本選取係以參加過技能檢定之報檢者，依地區報檢人數比例，並分不同報檢職類群，比例以電腦隨機取樣方式抽選，其過程為先選取各職類群樣本數，結果分別為化工類群20人、資訊類群130人、勞工安全衛生類群80人、營建土木類群50人、金屬機械加工類群100人，美容美髮類群30人、食品加工類群110人，商業類群60人、焊接配管類群70人、電子儀表類群60人、印刷製版類群10人、農藝、園藝類群30人、紡織、服飾類群10人、服務類群40人、計800個樣本。

職類群人數選定後再依問卷設計年度劃分北、中、南、東四個地區分配抽選樣本數共分佈情形為89、90、91、92年各地區各年樣本數計北部地區145個、中部地區120個、南部地區120個，東部地區20個，88年以前各地區樣本數為北部地區140個、中部地區110個、南部地區130個，東部地區20個。

樣本選定後，以附回郵方式郵寄送調查問卷，其樣本選樣依前述原則計選取樣本為89、90、91、92年各100個樣本，88年以前400個樣本，總樣本數為800個，經寄送回收本問卷計有411份，回收率為51.38%，剔除無效問卷23份，有效問卷388份，可用率為48.50%，本研究達95%的信賴水準，抽樣誤差值為±5.0%。

第五節 資料分析

研究問卷回收後，踢除無效問卷進行編碼、整理分析與統計分析，採用之統計分析方法如下：

- 一、採用次數分配(frequency)及百分比(percentages)描述受訪者個人基本資料。
- 二、採用平均數(means)、次數分配(frequency)及百分比(percentages)描述受訪者對「持有證照在職場上的看法」。
- 三、採用單因子變異數分析(One-way Anova)、分析不同背景，受訪者看法之差異性。

第六節 研究限制

本研究限於人力、物力、經費與時間等因素考量，是以僅探討最近五年已取得技術證照者為限，無法對所有已取得技術士證照者作全面性研究。

第六章 研究結果分析與探討

本章陳述本研究問卷調查之統計分析結果，依問卷之填答內容進行描述性統計（次數分配、百分比、平均數）、獨立樣本t檢定及單因子變異數分析以及交叉分析。其內容共分為四節：第一節對技檢公信力與就業優勢之分析；第二節技檢之方向與建議之分析；第三節自變項與依變項之變異數分析；第四節受訪者屬性分析。本研究問卷之單選題，係採李克特量表（Likert Scale）之五點計分法加以評量，受測單位在題目中勾選「非常同意」至「非常不同意」等五種答案，分別給予5、4、3、2、1分，得分愈高者，表示對問題同意程度愈高，分數愈低者反之；另本研究問卷之複選題，係以spss for window 10.07軟體之「複選題分析」功能，就不同組織（單位）特質作次數分配之分析。

第一節 對技檢公信力與就業優勢之分析

本分析主要是為了瞭解受訪者對於技檢公信力與就業優勢的同意度。係採李克特量表（Likert Scale）之五點計分法加以評量，受訪者在題目中勾選「非常同意」至「非常不同意」等五種答案，分別給予5、4、3、2、1分，得分愈高者，表示對問題同意程度愈高，分數愈低者反之。

其中以「政府舉辦的技能檢定具有公信力」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等三項的平均數最高，在4.1以上，其餘項目亦在3.3以上（參見表6-1-1）。

表6-1-1受訪者對於技檢公信力與就業優勢的滿意度

項目	個數	平均數	標準差	排序
取得技術士證是為個人自我肯定	388	4.30	0.78	1
政府舉辦技能檢定具公信力	388	4.17	0.78	2
取得技術士證為職場趨勢	388	4.10	0.85	3
技術士證照會增加工作優勢機會	388	3.93	0.91	4
取得技術士證是為工作需要	388	3.84	0.96	5
取得技術士證是為工作上法令規定需要	388	3.72	1.05	6
取得技術士證是為升學加分	388	3.66	1.05	7
技能檢定與實務之印證	388	3.62	0.88	8
技術士證會影響起薪或加級	388	3.59	0.96	9
技術士證會影響升遷機會	388	3.55	0.95	10
取得技術士證是學校要求	388	3.51	1.02	11
技術士證者會有其他優惠待遇	388	3.39	0.95	12

壹、受訪樣本對政府舉辦的技能檢定是否具有公信力之看法

從表6-1-2顯示受訪者對政府舉辦技能檢定具公信力的看法，最多傾向者為「同意」佔56.19%，其次依序為「非常同意」佔33.25%、「無意見」佔5.41%、「不同意」佔4.38%、「非常不同意」佔0.77%，由此得知大多數的受訪者（約佔89.44%）對政府舉辦的技能檢定是認同的，具有公信力。

表6-1-2受訪者對政府舉辦技能檢定具公信力之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	3	0.77	0.77
不同意	17	4.38	5.15
無意見	21	5.41	10.57
同意	218	56.19	66.75
非常同意	129	33.25	100.00
總和	388	100	

貳、受訪樣本對目前技能檢定學術科測試內容能否與實務之工作相互印證之看法

表6-1-3顯示受訪者對目前技能檢定學術科測試內容能否與實務之工作相互印證之看法，最多傾向者為「同意」佔58.76%，其次依序為「無意見」佔17.01%、「不同意」佔12.89%、「非常同意」佔9.79%、「非常不同意」佔1.55%，本問項雖有近六成的受訪者對技能檢定學術科測試內容能與實務工作互相印證，但仍有近一成的受訪者不同意，無意見者亦近二成，非常不同意者亦佔1.55%，由此顯示對技能檢定學術科測試內容仍有改善的空間。

表6-1-3 技能檢定內容與實務工作之印證同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	6	1.55	1.55
不同意	50	12.89	14.43
無意見	66	17.01	31.44
同意	228	58.76	90.21
非常同意	38	9.79	100.00
總和	388	100	

參、受訪樣本對擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢的看法

表6-1-4顯示受訪者對擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢的看法，最多傾向者為「同意」佔53.61%，其次依序為「非常同意」佔25.26%、「無意見」佔10.82%、「不同意」佔9.02%、「非常不同意」佔1.29%，由此得知大多數的受訪者（約佔89.44%）對擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢是認同的。

表6-1-4 擁技術士證照會增加工作優勢機會之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	5	1.29	1.29
不同意	35	9.02	10.31
無意見	42	10.82	21.13
同意	208	53.61	74.74
非常同意	98	25.26	100.00
總和	388	100	

肆、受訪樣本對在工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會的看法

表6-1-5顯示受訪者對在工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會的看法，最多傾向者為「同意」佔48.97%，其次依序為「無意見」佔22.16%、「不同意」佔14.95%、「非常同意」佔12.11%、「非常不同意」佔1.80%，由此得知六成大多數的受訪者認為具有技術士證會影響升遷機會的看法是採認同的，但仍有要改善的空間。

表6-1-5 技術士證會影響升遷機會之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	7	1.80	1.80
不同意	58	14.95	16.75
無意見	86	22.16	38.92
同意	190	48.97	87.89
非常同意	47	12.11	100.00
總和	388	100	

伍、受訪樣本對在工作職場是否具有技術士證會影響起薪或加級的看法

表6-1-6顯示受訪者對在工作職場是否具有技術士證會影響起薪或加級的看法，最多傾向者為「同意」佔51.29%，其次依序為「無意見」佔19.59%、「不同意」佔13.40%、「非常同意」佔13.14%、「非常不同意」佔2.58%，由此得知六成左右的受訪者認為在工作職場是否具有技術士證會影響起薪或加級的看法是認同的，但仍有需改善的空間。

表6-1-6 技術士證會影響起薪或加級之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	10	2.58	2.58
不同意	52	13.40	15.98
無意見	76	19.59	35.57
同意	199	51.29	86.86
非常同意	51	13.14	100.00
總和	388	100	

陸、受訪樣本對在工作職場上持有技術士證者會有其他優惠待遇的看法

表6-1-7顯示受訪者對在工作職場上持有技術士證者會有其他優惠待遇的看法，最多傾向者為「同意」佔44.59%，其次依序為「無意見」佔27.32%、「不同意」佔17.01%、「非常同意」佔8.51%、「非常不同意」佔2.58%，由此得知五成左右的受訪者認為在工作職場上持有技術士證者會有其他優惠待遇的看法是同意的，無意見佔近三成，不同意的佔約兩成，有需改善的空間。

表6-1-7 技術士證者會有其他優惠待遇之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	10	2.58	2.58
不同意	66	17.01	19.59
無意見	106	27.32	46.91
同意	173	44.59	91.49
非常同意	33	8.51	100.00
總和	388	100	

柒、受訪樣本對取得技術士證是為工作需要之看法

表6-1-8顯示受訪者對取得技術士證是為工作需要的看法，最多傾向者為「同意」佔53.61%，其次依序為「非常同意」佔22.68%、「不同意」佔13.14%、「無意見」佔9.54%、「非常不同意」佔1.03%，由此得知大多數(七成七)的受訪者認為取得技術士證是為工作需要的看法是採認同的，無意見佔近一成左右，不同意與非常不同意佔一成多。

表6-1-8 取得技術士證是為工作需要之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	4	1.03	1.03
不同意	51	13.14	14.18
無意見	37	9.54	23.71
同意	208	53.61	77.32
非常同意	88	22.68	100.00
總和	388	100	

捌、受訪樣本對取得技術士證是為工作上法令規定需要之看法

表6-1-9顯示受訪者對取得技術士證是為工作上法令需要的看法，最多傾向者為「同意」佔41.49%，其次依序為「非常同意」佔24.23%、「無意見」佔18.56%、「不同意」佔13.40%、「非常不同意」佔2.32%，由此得知大多數(六成五)的受訪者認為取得技術士證是為工作上法令需要的看法是同意的，無意見佔近兩成，不同意與非常不同意佔一成多。

表6-1-9 取得技術士證是為工作上法令規定需要之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	9	2.32	2.32
不同意	52	13.40	15.72
無意見	72	18.56	34.28
同意	161	41.49	75.77
非常同意	94	24.23	100.00
總和	388	100	

玖、受訪樣本對取得技術士證為職場趨勢之看法

表6-1-10顯示受訪者對取得技術士證為職場趨勢的看法，最多傾向者為「同意」佔54.12%，其次依序為「非常同意」佔32.22%、「無意見」佔6.44%、「不同意」佔6.19%、「非常不同意」佔1.03%，由此得知大多數的受訪者對取得技術士證為職場趨勢的看法是非常認同的。

表6-1-10 取得技術士證為職場趨勢之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	4	1.03	1.03
不同意	24	6.19	7.22
無意見	25	6.44	13.66
同意	210	54.12	67.78
非常同意	125	32.22	100.00
總和	388	100	

拾、受訪樣本對取得技術士證是為學校要求之看法

表6-1-11顯示受訪者對取得技術士證是為學校要求的看法，最多傾向者為「同意」佔45.88%，其次依序為「無意見」佔22.94%、「不同意」佔13.66%、「非常同意」佔13.40%、「非常不同意」佔4.12%，由此得知大多數(五成)的受訪者對取得技術士證是為學校要求的看法是認同的，無意見佔兩成三左右，不同意與非常不同意約佔一成八。

表6-1-11 取得技術士證是學校要求之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	16	4.12	4.12
不同意	53	13.66	17.78
無意見	89	22.94	40.72
同意	178	45.88	86.60
非常同意	52	13.40	100.00
總和	388	100	

拾壹、受訪樣本對取得技術士證是為升學加分之看法

表6-1-12顯示受訪者對取得技術士證是為升學加分的看法，最多傾向者為「同意」佔46.65%，其次依序為「非常同意」佔19.85%、「無意見」佔16.49%、「不同意」佔13.40%、「非常不同意」佔3.61%，由此得知大多數的受訪者對取得技術士證是為升學加分的看法是認同的。

表6-1-12 取得技術士證是為升學加分之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	14	3.61	3.61
不同意	52	13.40	17.01
無意見	64	16.49	33.51
同意	181	46.65	80.15
非常同意	77	19.85	100.00
總和	388	100	

拾貳、受訪樣本對取得技術士證是為個人自我肯定的看法

表6-1-13顯示受訪者對取得技術士證是為自我肯定的看法，最多傾向者為「同意」佔45.88%，其次依序為「非常同意」佔44.07%、「無意見」佔6.44%、「不同意」佔2.84%、「非常不同意」佔0.77%，由此得知大多數的受訪者對取得技術士證是為自我肯定的看法是非常認同的。

表6-1-13 取得技術士證是為個人自我肯定之同意度次數分配表

項目	人數	百分比(%)	累積百分比(%)
非常不同意	3	0.77	0.77
不同意	11	2.84	3.61
無意見	25	6.44	10.05
同意	178	45.88	55.93
非常同意	171	44.07	100.00
總和	388	100	

第二節 技檢之方向與建議之分析

壹、您認為政府目前辦理之技能檢定職類，有哪些較符合社會上或產業結構的需求（複選第一題）

依據表6-2-1可知，受訪者認為政府目前辦理之技能檢定職類，有哪些較符合社會上或產業結構的需求以「紡織、服飾群類」、「印刷製版群類」、「農藝、園藝群類」及「化工群類」這四項最多，分別為9.9%、9.6%、9.4%、9.0%。

表6-2-1較符合社會上或產業結構的需求之職類次數分配表

項目	次數	百分比
化工群類	328	9.0
資訊群類	191	5.2
勞工安全衛生群類	140	3.8
營建、土木群類	232	6.4
金屬機械加工群類	303	8.3
美容、美髮群類	190	5.2
食品加工群類	143	3.9
商業群類	323	8.8
焊接、配管群類	259	7.1
電子、儀表群類	269	7.4
印刷製版群類	351	9.6
農藝、園藝群類	342	9.4
紡織、服飾群類	361	9.9
服務群類—保母、調酒	221	6.0
總和	3653	100

貳、您認為政府推動證照制度最大的阻礙為何（複選第二題）

依據表6-2-2可知，受訪者認為政府推動證照制度最大的阻礙以「政府開發的職類不符合業界需求」為最高，佔31.5%；其次依序為「各事、產業界不認同」（23.0%）、「宣導不夠，業界不瞭解檢定的實質功能與效用」（20.4%）、「未獲得目的事業主管機關的支持與配合」（15.2%）、「未來立法保障職業證照制度」（9.9%）。

表6-2-2政府推動證照制度最大的阻礙之次數分配表

項目	次數	百分比
政府開發的職類不符合業界需求	310	31.5
各事、產業界不認同	226	23.0
宣導不夠，業界不瞭解檢定的實質功能與效用	201	20.4
未獲得目的事業主管機關的支持與配合	149	15.2
未來立法保障職業證照制度	97	9.9
總和	983	100

參、您對政府推行及辦理技能檢定制度之建議（複選第三題）

依據表6-2-3可知，受訪者對政府推行及辦理技能檢定制度之建議以「應整併不合業界需要的職類」、「應加強開發辦理時勢所需之新職類」為最高，分別為27.6%及26.4%；其次依序「為應加速技能檢定法之訂定」（16.3%）、「應協調修訂技術士證照相關目的事業管理法規」（16.2%）、「應加強宣導技術士技能檢定之功能與效用」（13.4%）。

表6-2-3 政府推行及辦理技能檢定制度之建議之次數分配表

項目	次數	百分比
應整併不合業界需要的職類	228	27.6
應加強開發辦理時勢所需之新職類	218	26.4
應加速「技能檢定法」之訂定	135	16.3
應協調修訂技術士證照相關目的事業管理法規	134	16.2
應加強宣導技術士技能檢定之功能與效用	111	13.4
總和	826	100

肆、您認為政府若實施職業證照制度，應要求一般事業機構雇用擁有技術士證的員工之比率為何

依據表6-2-4可知，受訪者認為政府若實施職業證照制度，應要求一般事業機構雇用擁有技術士證的員工之比率以50%及60%以上最多，分別佔36.34%及34.54%。

表6-2-4 政府若實施職業證照制度，應要求一般事業機構雇用擁有技術士證的員工比率之次數分配表

項目	次數	百分比
50%	141	36.34
60%以上	134	34.54
30%	42	10.82
40%	39	10.05
不限比率	32	8.25

伍、您認為從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構，應要求其雇用擁有技術士證的員工比率為何

依據表6-2-5可知，受訪者認為從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構，應要求其雇用擁有技術士證的員工比率以「90%以上」為最高，佔34.54%；其次為「80%」，佔22.94%。

表6-2-5 從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構，應要求其雇用擁有技術士證的員工比率之次數分配表

項目	次數	百分比
90%以上	134	34.54
80%	89	22.94
50%	56	14.43
70%	56	14.43
60%	53	13.66

第三節 自變項與依變項之變異數分析

為了瞭解受訪者屬性對技檢之公信力與就業優勢之滿意度影響，利用平均數變異數分析，來了解兩者之間的關係。若受訪者屬性只有兩個變項，就採用t檢定；若是兩個變項以上，則採用單因子變異數分析。

本研究的自變數為「受訪者屬性」，依變數為「政府舉辦的技能檢定具有公信力」、「目前技能檢定學術科測試內容能與實務工作互相印證」、「擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢」、「工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會」、「工作職場上，是否具有技術士證會影響起薪或加級」、「工作職場上，持有技術士證會有其他優惠待遇」、「取得技術士執照是為工作需要」、「取得技術士證是為工作上法令規定需要」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為學校要求」、「取得技術士證是為升學加分」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等十二項。

本研究基本假設如下：

H₀：受訪者屬性不同對於技檢公信力與就業優勢的滿意度無顯著差異。

H₁：受訪者屬性不同對於技檢公信力與就業優勢的滿意度有顯著差異。

壹、性別

表6-3-1是將不同受訪者屬性中，性別對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-2-1中可知，不同性別對於「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為學校要求」這兩項有顯著差異。

表6-3-1 性別對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析

項目	t值	P值
政府舉辦技能檢定具公信力	1.145	0.253
技能檢定與實務之印證	0.105	0.917
技術士證照會增加工作優勢機會	-0.717	0.474
技術士證會影響升遷機會	-0.977	0.329
技術士證會影響起薪或加級	-0.247	0.805
技術士證者會有其他優惠待遇	0.844	0.399
取得技術士證是為工作需要	-0.514	0.608
取得技術士證是為工作上法令規定需要	-1.019	0.309
取得技術士證為職場趨勢	-2.298	0.022*
取得技術士證是學校要求	-2.537	0.012*
取得技術士證是為升學加分	-0.639	0.523
取得技術士證是為個人自我肯定	-0.627	0.531

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.001$

貳、年齡

表6-3-2是將不同受訪者屬性中，年齡對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-3-2中可知，不同年齡對於「政府舉辦技能檢定具公信力」、「技能檢定能與實務印證」、「技術士證者會有其他優惠待遇」、「取得技術士證是為工作需要」、「取得技術士證是為工作上法令規定需要」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為升學加分」等七項，有顯著關係。經以雪費法（詳如附錄七）進行事後比較考驗，在政府舉辦的技能檢定具有公信力中發現「36~45歲」、「46~55歲」及「55歲以上」高於「15~25歲」；在工作職場上，持有技術士證者會有其他優惠待遇中發現「26~35歲」高於「46~55歲」；在取得技術士證是為工作需要中發現「36~45歲」及「46~55歲」高於「15~25歲」；在取得技術士證是為工作上法令規定需要中發現「36~45歲」及「46~55歲」高於「15~25歲」；在取得技術士證是為升學加分中發現「36~45歲」高於「26~35歲」。經進一步交叉分析後發現，年齡在36~45歲的受訪者，在「技能檢定能與實務印證」、「取得技術士證是為工作需要」、「取得技術士證是為工作上法令規定需要」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為升學加分」這五項，以「無意見」最多，「同意」次多。年齡在46~55歲的受訪者，在「政府舉辦的技能檢定具有公信力」這項以「同意」最多，「不同意」次之；「在工作職場上，持有技術士證會影響起薪或加級」這項以「同意」最多，「無意見」次多。

表6-3-2 年齡對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析表

項目	F 檢定	P 值
政府舉辦技能檢定具公信力	5.510	0.000***
技能檢定與實務之印證	2.460	0.045*
技術士證照會增加工作優勢機會	2.040	0.088
技術士證會影響升遷機會	1.318	0.263
技術士證會影響起薪或加級	1.530	0.193
技術士證者會有其他優惠待遇	4.887	0.001**
取得技術士證是為工作需要	3.851	0.004**
取得技術士證是為工作上法令規定需要	4.767	0.001**
取得技術士證為職場趨勢	2.668	0.032*
取得技術士證是學校要求	1.129	0.343
取得技術士證是為升學加分	2.884	0.022*
取得技術士證是為個人自我肯定	1.542	0.189

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.001$

參、教育程度

表6-3-3是將不同受訪者屬性中，教育程度對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-3-3中可知，不同教育程度對於「政府舉辦的技能檢定具有公信力」這項有顯著差異。經以雪費法進行事後比較考驗，發現「大學以上」高於「高中、職」。經進一步交叉分析後發現，教育程度為大學以上的受訪者，對於技檢之公信力與就業優勢滿意度以「同意」最多，「非常同意」次多。

表6-3-3 教育程度對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析表

項目	F 檢定	P 值
政府舉辦技能檢定具公信力	3.518	0.015*
技能檢定與實務之印證	0.112	0.953
技術士證照會增加工作優勢機會	1.545	0.202
技術士證會影響升遷機會	0.783	0.504
技術士證會影響起薪或加級	2.132	0.096
技術士證者會有其他優惠待遇	2.434	0.065
取得技術士證是為工作需要	0.238	0.870
取得技術士證是為工作上法令規定需要	0.243	0.867
取得技術士證為職場趨勢	0.025	0.995
取得技術士證是學校要求	0.106	0.957
取得技術士證是為升學加分	1.221	0.302
取得技術士證是為個人自我肯定	0.480	0.696

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.001$

肆、職業

表6-3-4是將不同受訪者屬性中，職業對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-3-4中可知，不同職業對於「工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會」、「在工作職場上，持有技術士證會有其他優惠待遇」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等四項有顯著差異。經進一步交叉分析後發現，職業為軍公教人員的受訪者，對於技檢之公信力與就業優勢滿意

度在「工作職場上是否具有技術士證會影響升遷機會」、「在工作職場上持有技術士證者會有其他優惠待遇」、「取得技術士證為職場趨勢」等三項，以「同意」最高，「無意見」次高；在「取得技術士證是為自我肯定」這項以「同意」最高，「非常同意」次高。

表6-3-4 職業對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析

項目	F 檢定	P值
政府舉辦技能檢定具公信力	1.705	0.064
技能檢定與實務之印證	0.570	0.866
技術士證照會增加工作優勢機會	1.624	0.083
技術士證會影響升遷機會	1.938	0.029*
技術士證會影響起薪或加級	1.688	0.067
技術士證者會有其他優惠待遇	2.339	0.007**
取得技術士證是為工作需要	1.178	0.297
取得技術士證是為工作上法令規定需要	1.598	0.090
取得技術士證為職場趨勢	2.347	0.007**
取得技術士證是學校要求	1.670	0.071
取得技術士證是為升學加分	1.511	0.118
取得技術士證是為個人自我肯定	1.906	0.032*

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.00$

伍、參加技能檢定的次數

表6-3-5是將不同受訪者屬性中，參加技能檢定的次數對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-3-5中可知，參加技能檢定的次數對於「政府舉辦的技能檢定具有公信力」、「目前技能檢定學術科測試內容能與實務工作互相印證」、「擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢」等12項沒有顯著差異。

表6-3-5 參加技能檢定的次數對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析

項目	F 檢定	P值
政府舉辦技能檢定具公信力	0.835	0.504
技能檢定與實務之印證	0.578	0.679
技術士證照會增加工作優勢機會	1.047	0.383
技術士證會影響升遷機會	1.548	0.188
技術士證會影響起薪或加級	0.260	0.903
技術士證者會有其他優惠待遇	1.009	0.402
取得技術士證是為工作需要	1.648	0.161
取得技術士證是為工作上法令規定需要	0.369	0.831
取得技術士證為職場趨勢	1.406	0.231
取得技術士證是學校要求	1.957	0.100
取得技術士證是為升學加分	0.151	0.963
取得技術士證是為個人自我肯定	2.180	0.071

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.001$

陸、有幾張職業證照

表6-3-6是將不同受訪者屬性中，有幾張職業證照對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-3-6中可知，參加技能檢定的次數對於「政府舉辦技能檢定具公信力」、「在工作職場上，是否有技術士證會影響升遷機會」、「技術士證會影響起薪或加級」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等四項有顯著差異。經以雪費法進行事後比較考驗，發現「擁有三張技術士證」高於「擁有零張技術士證」。經進一步交叉分析後發現，擁有兩張技術士證的受訪者，對於技檢之公信力與就業優勢滿意度在「政府舉辦的技能檢定具公信力」及「取得技術士證視為個人自我的肯定」，以「同意」最高，「非常同意」次高；在「工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會」及「工作職場上，是否具有技術士證會影響起薪或加級」這兩項，以擁有兩張技術士證的受訪者在「同意」最高，次為擁有三張技術士證的受訪者。

表6-3-6 有幾張職業證照對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析表

項目	F 檢定	P 值
政府舉辦技能檢定具公信力	3.618	0.007**
技能檢定與實務之印證	1.084	0.364
技術士證照會增加工作優勢機會	1.676	0.155
技術士證會影響升遷機會	3.268	0.012*
技術士證會影響起薪或加級	2.711	0.030*
技術士證者會有其他優惠待遇	0.905	0.461
取得技術士證是為工作需要	1.746	0.139
取得技術士證是為工作上法令規定需要	1.079	0.367
取得技術士證為職場趨勢	2.001	0.094
取得技術士證是學校要求	1.052	0.380
取得技術士證是為升學加分	0.605	0.659
取得技術士證是為個人自我肯定	3.726	0.005**

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.001$

柒、哪一年獲得技術士證照

表6-3-7是將不同受訪者屬性中，於哪一年獲得技術士證對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定。在檢定分析中，若p值小於0.05之選項，即具有顯著差異性。

在表6-3-7中可知，於哪一年獲得技術士證照對於「工作職場上，是否持有技術士證會影響起薪或加級」這項有顯著差異。經以雪費法進行事後比較考驗，發現「在民國88年以前獲得技術士證」高於「在民國90年獲得技術士證」。經進一步交叉分析後發現，在民國88年以前獲得技術士證的受訪

者以「同意」(119)最多。

表6-3-7 於哪一年獲得技術士證照對於技檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數分析表

項目	F 檢定	P值
政府舉辦技能檢定具公信力	1.863	0.116
技能檢定與實務之印證	1.459	0.214
技術士證照會增加工作優勢機會	1.948	0.102
技術士證會影響升遷機會	0.960	0.430
技術士證會影響起薪或加級	3.533	0.008**
技術士證者會有其他優惠待遇	0.665	0.617
取得技術士證是為工作需要	1.081	0.366
取得技術士證是為工作上法令規定需要	0.759	0.553
取得技術士證為職場趨勢	1.027	0.393
取得技術士證是學校要求	0.649	0.628
取得技術士證是為升學加分	1.919	0.107
取得技術士證是為個人自我肯定	1.810	0.126

註：*表 $p < 0.05$ ；**表 $p < 0.01$ ；***表 $p < 0.001$

第四節 受訪者屬性資料分析

根據表6-4-1可知，受訪者以「男性」居多，佔69.07%；年齡以「36~45歲」及「46~55歲」居多，分別為31.70%及27.58%；教育程度以「大學以上」居多，佔64.43%；職業以「軍、公教人員」居多，佔57.99%；以「參加一次」及「參加二次」技能檢定者居多，分別為33.25%及28.09%；以有「一張」職業證照居多，佔42.53%；以「民國88年以前」獲得技術士證照居多，佔53.09%

%；獲取職業證照的類別以「資訊群類」及「金屬機械加工群類」群類居多，分別為14.69%及14.43%；獲取執照的級別以「乙級」居多，佔54.12%。

表6-4-1 受訪者基本資料彙整表

項目		次數	百分比（%）
性別	男	268	69.07
	女	120	30.93
年齡	15~25歲	41	10.57
	26~35歲	101	26.03
	36~45歲	123	31.70
	46~55歲	107	27.58
	55歲以上	16	4.12
教育程度	國小及國小以下	0	0
	初中、國中	4	1.03
	高中（職）	33	8.51
	專科	101	26.03
	大學以上	250	64.43
職業	軍、公教人員	225	57.99
	受雇於國營事業	20	5.15
	民營工商機構主管	23	5.93
	民營工商機構普通職員	51	13.14
	勞動基層人員、領班	11	2.84
	雇主／企業家	0	0
	自營商（含獨資公司）	7	1.80

	運輸業（含計程車司機）	3	0.77
	工程師、專業技師	15	3.87
	農林漁牧鹽礦從業人員	4	1.03
	學生	12	3.09
	退休、無業、待業	13	3.35
	家管、家庭主婦	3	0.77
	其他	1	0.26
參加技能檢定的次數	一次	129	33.25
	二次	109	28.09
	三次	65	16.75
	四次	29	7.47
	五次以上	56	14.43
共有幾張職業證照	零張	40	10.31
	一張	165	42.53
	兩張	86	22.16
	三張	45	11.60
	四張以上	52	13.40
於哪一年獲得技術士證照	民國92年	28	7.22
	民國91年	42	10.82
	民國90年	51	13.14
	民國89年	61	15.72
	民國88年以前	206	53.09
獲取的證照職類	化工群類	9	2.32
	資訊群類	57	14.69
	勞工安全衛生群類	33	8.51
	營建、土木群類	28	7.22

	金屬機械加工群類	56	14.43
	美容、美髮群類	14	3.61
	食品加工群類	54	13.92
	商業群類	22	5.67
	焊接、配管群類	41	10.57
	電子、儀表群類	33	8.51
	印刷製版群類	6	1.55
	農藝、園藝群類	10	2.58
	紡織、服飾群類	6	1.55
	服務群類－保母、調酒	19	4.90
獲取的證照級別	甲級	46	11.86
	乙級	210	54.12
	丙級	132	34.02

本章小結

壹、受訪樣本對於技檢公信力與就業優勢之分析

大多數受訪者對於技檢公信力與就業優勢是認同的，其中以「政府舉辦的技能檢定具有公信力」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等三項的平均數最高，在4.1以上，其餘項目亦在3.3以上。

貳、受訪樣本對於技檢之方向與建議之分析

一、受訪者認為政府目前辦理之技能檢定職類，有哪些較符合社會上或產業結構的需求以「紡織、服飾群類」、「印刷製版群

類」、「農藝、園藝群類」及「化工群類」這四項最多。

- 二、受訪者認為政府推動證照制度最大的阻礙以「政府開發的職類不符合業界需求」為最高；其次依序為「各事、產業界不認同」、「宣導不夠，業界不瞭解檢定的實質功能與效用」、「未獲得目的事業主管機關的支持與配合」、「未來立法保障職業證照制度」。
- 三、受訪者對政府推行及辦理技能檢定制度之建議以「應整併不合業界需要的職類」、「應加強開發辦理時勢所需之新職類」為最高；其次依序「為應加速技能檢定法之訂定」、「應協調修訂技術士證照相關目的事業管理法規」、「應加強宣導技術士技能檢定之功能與效用」。
- 四、受訪者認為政府若實施職業證照制度，應要求一般事業機構雇用擁有技術士證的員工之比率以50%及60%以上最多。
- 五、受訪者認為從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構，應要求其雇用擁有技術士證的員工比率以「90%以上」為最高；其次為「80%」。

參、自變項與依變項之變異數分析

- 一、不同性別對於「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為學校要求」這兩項有顯著差異。
- 二、不同年齡對於「政府舉辦技能檢定具公信力」、「技能檢定能與實務印證」、「技術士證者會有其他優待待遇」、「取得技術士證是為工作需要」、「取得技術士證是為工作上法令規定需

要」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為升學加分」等七項，有顯著關係。

- 三、不同教育程度對於「政府舉辦的技能檢定具有公信力」這項有顯著差異。經以雪費法進行事後比較考驗，發現「大學以上」高於「高中、職」。經進一步交叉分析後發現，教育程度為大學以上的受訪者，對於技檢之公信力與就業優勢滿意度以「同意」最多，「非常同意」次多。
- 四、不同職業對於「工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會」、「在工作職場上，持有技術士證會有其他優惠待遇」、「取得技術士證為職場趨勢」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等四項有顯著差異。
- 五、參加技能檢定的次數對於「政府舉辦的技能檢定具有公信力」、「目前技能檢定學術科測試內容能與實務工作互相印證」、「擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢」等12項沒有顯著差異。
- 六、參加技能檢定的次數對於「政府舉辦技能檢定具公信力」、「在工作職場上，是否有技術士證會影響升遷機會」、「技術士證會影響起薪或加級」、「取得技術士證是為個人自我肯定」等四項有顯著差異。
- 七、於哪一年獲得技術士證照對於「工作職場上，是否持有技術士證會影響起薪或加級」這項有顯著差異。經以雪費法進行事後比較考驗，發現「在民國88年以前獲得得技術士證」高於「在民國90年獲得技術士證」。經進一步交叉分析後發現，在民國88年以前獲得技術士證的受訪者以「同意」最多。

肆、受訪樣本屬性資料

受訪者以「男性」居多；年齡以「36~45歲」及「46~55歲」居多；教育程度以「大學以上」居多；職業以「軍、公教人員」居多；以「參加一次」及「參加二次」技能檢定者居多；以有「一張」職業證照居多；以「民國88年以前」獲得技術士證照居多；獲取職業證照的類別以「資訊群類」及「金屬機械加工群類」群類居多；獲取執照的級別以「乙級」居多。

第七章 結論與建議

本研究主要在探討技術士證照檢定與職場競爭力之關聯性，首先以理論架構做基礎，次為論述我國技術士證照制度之發展並探析其問題，進而探討日、德、韓、瑞士等國技能檢定證照制度與職場之關聯性，分析渠等國家技術士證照之特性，就業保障及在職場上之效用等，透過比較分析以瞭解前述各國及我國技術士證照檢定在職場競爭力關聯性之異同。其次進行問卷調查研究及分析討論，以瞭解我國持有技術士證照者，對職業證照制度及效用之看法，期能從本研究中尋繹出具有創造性，建設性及可行性之職業證照制度與效用之參考建議。

第一節 結論

本研究主要以問卷調查方式，瞭解受訪者對我國技術士證照檢定與職場競爭力關聯性之看法與建議，謹以問卷分成以下兩大部分說明：

壹、技檢之公信力與就業優勢部分

一、政府舉辦的技能檢定具有公信力

受訪者對於政府舉辦的技能檢定具有公信力之滿意度，同意以上者佔89.44%，不同意者佔5.15%，無意見者佔5.41%，由此顯示政府目前辦理之技術士檢定頗獲受訪者之肯定與認同。

二、技能檢定學、術科測試內容與實務工作互相印證

受訪者對目前技能檢定學術科測試內容與實務工作互相印證之滿意度，非常同意佔9.79%，同意者佔58.76%，不同意者佔14.44%，無意見者佔17.01%，由調查結果顯示同意者雖近七成，但仍有進步的空間。故在檢定過程中應著重在測試試題與實務的結合，期讓通過檢定人員的技能符合社會的需求，增加就業的機會。

三、擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢

受訪者對擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢之滿意度，同意以上者佔78.87%，無意見者佔10.82%，不同意及非常不同意者佔10.31%，由此顯示持有技術士證者在職場上之競爭力是比無具有技術士證者較具有優勢。

四、工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會

受訪者對在工作職場上是否具有技術士證會影響升遷機會之感受度為非常同意者佔12.11%，同意者佔48.97%，無意見佔22.16%，不同意及非常不同意者佔16.75%，由此顯示受訪者對是否持有技術士證者在升遷之管道上是較具有競爭力的。

五、工作職場上，是否具有技術士證會影響起薪或加級

受訪者對在工作職場上是否具有技術士證會影響起薪或加級之感受度為非常同意者佔13.14%，同意者佔51.29%，無意見者佔19.59%，不同意及非常不同意佔15.98%，依此顯示有六成四之受訪者對是否具有技術士證會影響起薪或加級持肯定之看法。

六、工作職場上，持有技術士證者會有其他優惠待遇

受訪者在本項之看法為非常同意佔8.51%，同意者佔44.59%，無意見者佔27.32%，不同意及非常不同意者佔19.59%，依此仍有五成左右之受訪者認為持有技術士證者在工作職場上會有其他優惠待遇。

七、取得技術士證是為工作需要

受訪者對取得技術士證是為工作需要之感受為非常同意佔22.68%，同意佔53.61%，無意見佔9.54%，非常不同意及不同意佔14.17%，由此顯示取得技術士證是為工作需要之受訪者佔七成六，依此目前之勞動市場上是否具有技術士證乃是一重要憑藉是受肯定的。

八、取得技術士證是為工作上法令規定需要

受訪者對取得技術士證是為工作上法令規定需要的填答為非常同意者佔22.68%，同意者佔53.61%，無意見佔9.54%，不同意及非常不同意佔14.17%，由此可見在職場上有很多工作在法令上規定是必須具有技術士證者始能擔任之職務，亦顯示出技術士證為職場上業主選才之依據。

九、取得技術士證為職場趨勢

受訪者對取得技術士證為職場趨勢之感受為非常同意佔32.22%，同意佔54.12%，無意見佔6.44%，不同意及非常不同意佔7.22%，由本問項顯示有八成五以上之受訪者認為取得技術士證為職場上趨勢，依此可印證職業證照制度是未來必然發展之趨勢。

十、取得技術士證是為學校要求

受訪者對取得技術士證為學校要求之感受為非常同意佔13.4%，同意者佔45.88%，無意見佔22.94%，不同意及非常不同意者佔17.8%本問項約有六成左右的受訪者認為取得技術士證為學校之要求；由此可見學校在推展技術士檢定制及職業證照效用上是有其舉足輕重之重要角色。

十一、取得技術士證是為升學加分

受訪者對本問項之感受填答為非常同意佔19.85%，同意佔46.65%，無意見佔16.49%，不同意及非常不同意佔17.01%，約有六成六之受訪者，認為取得技術證是為升學加分。依此目前在我國推動技能檢定制上，受試者以為升學推甄上之需要而參加乃為重要因素之一。

十二、取得技術士證是為個人自我肯定

受訪者對得技術士證是為個人自我肯定之感受為，非常同意佔44.07%，同意佔45.88%，無意見佔6.44%，不同意及非常不同意佔3.61%，本問項有近九成之受訪者認為取得技術證是為個人自我肯定。由此顯示，我國在推動職業證照制度及技能檢定制已普獲認同與肯定。

貳、技能檢定之方向建議

一、政府目前辦理之技能檢定職類有哪些較符合社會上或產業結構的需求

受訪者在本問項中認為政府目前辦理之技能檢定職類中以「紡織、服飾」、「印刷、制版」、「農藝、園藝」、「化工」等類群較

符合社會或產業結構的需求。

二、政府推動證照制度最大阻礙為何？

受訪樣本在本問項中有八成受訪者認為政府推動證照制度最大的阻礙為「政府開發的職類不符合業界需要」，其次有近六成的受訪者表示係「各事產業界不認同」，再者有五成的受訪者認為「政府宣導不夠業界不瞭解檢定的實質功能與效用」，本調查顯現之意見，頗值得政府主管機關重視，回顧我國自開辦技能檢定制以來，從未針對現行的產業結構去檢討所開辦之職類，檢定規範是否符合業界之需求，及未受事、產業界重視，認同之原因何在？而求改善又未善加宣導，致使技術士證照之效用不彰。

三、對政府推行及辦理技能檢定制之建議。

受訪樣本在本問項中有近六成受訪者建議政府推行及辦理技能檢定制要應整併不合業界需要的職類，其次亦有近六成受訪者表示應加強開發辦理時勢所需之新職類。其他建議依序為應加速技能檢定法之訂定佔約三成五，應協調修訂技術士證照相關目的事業管理法規約佔三成五，應加強宣導技術士技能檢定之功能與效用亦佔近三成，由上顯示整併不合業界需要的職類及加強開發辦理時勢所需之新職類乃是政府施政當務之急，其他建議亦是值得參考。

四、政府若實施職業證照制度應要求一般事業機構僱用擁有技術士證的員工之比率為何？

受訪者在本問項中認為政府若實施職業證照制度應要求一般事業機構僱用擁有技術士證員工之比率依序為「50%」佔36.34%為

最多、「60%以上」者佔34.54%、「30%」者佔10.82%、「40%」者佔10.05%、「不限比率者佔8.25%」。逾七成以上之受訪者認為一般事業機構應雇用50%以上擁有技術士證的員工，但仍有約三成左右的意見和看法不同因此在制定此項政策時宜審慎評估。

五、從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構，應要求其雇用擁有技術士證的員工比率為何？

受訪者在本問項中認為從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構應要求其雇用擁有技術士證的員工比率以「90%以上以」佔34.54%為最多，次為「80%」佔22.94%，其次依序分為「70%」、「50%」各佔14.43%，最後為「60%」佔13.66%；逾半數以上之受訪者認為與公共安全或公共衛生有關的事業機構應雇用「80%」以上擁有技術士證的員工，此與人民之生命財產有關，政府實應儘速制定相關政策實施，以保障人民之生命與財產。

技能檢定與職業證照扮演著培養國家建設技術人力與促進國民就業之雙重角色，透過技能檢定，落實證照制度，讓職業證照成為就業市場訊息指標，不但降低資訊不對稱所帶來的社會成本，更可促進人力資源累積意願，擴大參檢誘因，落實技能教學，提升國家技術人力水準與服務品質，因應國家產業升級與經社發展需要。

第二節 建議

小而能小而美的組織再造與人力資源的開發與培訓，是經濟發達、科技創新、文化承傳的利器。如果他山之石無法讓我攻錯，則時代的洪流將吞噬我們。唯有強調「標準」與「整體評估」的證照，才是經得起考驗的，也唯有具備標準的能力本位的教育，人才培訓才會事半功倍。在邁向國際化證照與人才加速流通之際，師法「良制」並加以轉化、融合與創新，才是成功的不二法門。

綜上我國技術士證照檢定與職場競爭力關連性之研究所述職業證照之概念，理論基礎及日、德、韓、瑞及我國之技術士證照制度在職場競爭力之探討，加以本研究，對於職業證照制度在職場競爭力之關連性，調查顯示，多數受訪者對其均持正面態度，同時調查結果顯示，受訪者主要取得證照乃為在職場上保有優勢的競爭力，對此，應落實證照效用，讓證照能反應其價值，而不是只是政府的一項制度或個人的一張文憑而已，據此研究者由蒐集之相關文獻中發現諸多學者、業界，與檢定證照制度業務有關之先進及政府主管機關對我國之檢定證照制度之推動與展望均有諸多建識與期許，又與本研究之探討結果相互印證，謹彙整建議如下，以作為政府在規劃政策或施政之參考：

壹、應依據相關法令明確劃分技能檢定與專技考試之分野，發揮相輔相成功能。

依憲法之規定考試院主管之專技人員考試，係在考驗技術從業人員是否充分具備獨立作業之「執業能力」，而技能檢定乃是依「職業訓練法」之立法精神在評量技術從業人員之「工作能力作

為企業或事業機構僱用之憑藉。兩者間之目的明顯不同。

貳、應儘速建立完備之技能檢定法制。

技能檢定係依據職訓法辦理，僅占其中一章五條，但因技能檢定業務與人民權益息息相關，故極須建立完備之技能檢定法制，俾利檢定業務之推動。

參、應儘速研訂技術士證照授權認證規定，

按職訓法僅規定技能檢定業務必要時得委託有關機構、團體辦理，但因政府囿於人力經費，無法擴大辦理，故宜研訂技術士證照授權認證規定，俾推動專業團體於主管機關監督下自辦技能檢定，以運用民間資源，配合經濟社會發展，加速檢定之全面發展。

肆、應加強協調各目的事業主管機關，積極落實證照效用並為擴大落實技術士證照效用，大力推動職業證照制度。

一、早日完成「技能檢定法」立法工作，並協調各目的事業主管機關適時修訂相關職業管理法規，落實技術士職業證照效用。

二、協請政府機關、學校、公營事業機構等進用技術性職位，宜優先進用取得技術士證者，並予敘薪、升遷之獎勵措施。

三、對取得技術士證者申請創業貸款或失業輔助時，應優先核給或優先推介就業。

伍、緊密結合技術證照與企業發展，加速社會經濟發展

為使技能檢定對我國企業及經濟發展，發揮一定作用，

今後應加強推動下列四項措施：

- 一、輔導設立技能檢定財團法人，專責辦理技能檢定新職類研究開發、規範研訂、試題命製等有關技能檢定基準事宜，以提升檢定信度。
- 二、加強推動事業機構、專業團體於主管機關監督下自辦技能檢定，俾運用民間資源，發揮專業分工，加速檢定之全面發展。
- 三、因應產業結構變化與技術快速發展需要，參考「台灣地區中長期熱門與衰退行職業分析」，擴大開辦新職類及熱門職類檢定，以符業界需求。
- 四、逐步於全國大都會地區分設技能檢定作業中心，充實其機具、設備、人力，以提升作業效率，便利應檢者參加。

陸、訂定合宜的技能檢定規範

技能檢定規範應合乎企業界的需求，因此應以工作分析的技術來訂定，規範應隨時加以修訂，以使其適合科技變遷的需求，此外規範記載應使廣度適宜、明確化、可評量化。

柒、應擴大技職教育之升學及訓練管道

為配合現今經濟及產業發展之需求，在技職教育學制方向，應增加高等技職校院之數量，以提供技職教育體系之學生充足之升學管道，並培育高級之專業技術人才；而在技職教育師資方面，應具備實務經驗，而非理論導向，以避免技職教育成為「有名無實」之結果。

現有之技職教育體系，除應朝高等教育方向發展，以滿足在學人員之需要外，亦應配合現今社會之需求，提供在職人員之進修管道，以提升其技術能力。另外，可藉由各地區之公私立技術學院及科技大學為中心，建立技職教育及人力訓練網路，與該地區之企業、工廠進行合作，充分將技術人力資源之培育、檢定、訓練、再教育等功能加以整合，使得在學人員能充分了解目前企業對技術人力需求的趨向，亦可使該地區之在職技術人員能有機會再充實進修，以提升其技能。

捌、技能檢定施測歷程應客觀公平

技能檢定術科測試常需操作機器設備，而機器設備之熟悉與否常影響測試之結果，因此，應使受檢者儘量使用其熟悉之機器操作，或給予足夠的熟悉機器的時間。

玖、鼓勵企業界熱心參與規範制定、命題與評審

企業界的參與，才能確保技能檢定符合他們的需求，同時瞭解技能檢定與職業證照的意義與功能。

拾、應儘速成立技能檢定專責機構，專司證照推展業務：²⁸

技能檢定及職業證照制度工作之推展，千頭萬緒，其範圍轄及各類行業，非目前勞委會之人員編制所能負荷，未來如欲全面推展，則宜在行政院勞委會下成立技能檢定局或司並設置相關業務之科組，專責辦理該項業務，分工合作方能落實。

²⁸同注，27

拾壹、成立技能檢定職類開發與整併委員會

近年來我國產業結構急遽變化，服務部門的就業人口已逐年超越工業部門人口，我國自民國62年起開辦技能檢定，大多屬於機械類科，服務類科之職類僅佔少數，因此必須儘速開發服務類科及高科技類科之職類，以因應產業需要。再者，由本研究顯示有五成以上之受訪者認為政府應加速開發辦理時勢所需之新職類，並應整併不合業界需要之職類。觀之我國自開辦技能檢定制度的以來，從未審慎思考現行職類之整併或廢除，為因應時代潮流產業需求，實應審慎規劃新職類之開發、整併及廢除之機制，讓技能檢定職類與產業結構的需求相結合，以節省社會成本，故成立技能檢定職類開發與整併委員會實刻不容緩。

拾貳、立法獎勵企業單位進用持證技術人員，共創證照社會²⁹

公營事業機構應率先響應證照制度之推展，進用持有檢定證書之技術人員，並設立分級支薪制度；至於私營企業，初期則以鼓勵方式，設置獎勵條例，如准予抵免部份應繳稅金或由政府發予獎勵金，以鼓勵各民營企業，以一定之比例，進用持有技能檢定合格證書之技術人員；俟證書權威及公信力建立後，則可立法規定各企業單位須全面進用持有證書之技術士，並設立分級支薪制度。至於各企業單位原已雇用之人員，則應規定各企業單位實施在職訓練或委託代訓，並限期以專案方式辦理檢定，且准以免試學科或以口試替代學科測試。

²⁹黃文振，〈落實技能檢定發展職業證照制度新紀元〉，《就業與訓練》，民87.5，頁72-96

拾參、協助推展企業內的技能檢定

目前政府為降低國內失業率，推動「訓用合一」的訓練模式因應企業的需求，協助訓練其員工，訓練完成後返回工作崗位，仿照日本社內檢定之模式，即「訓、檢、用三合一模式」，讓企業內之員工經由訓練參加檢定，用證照來證明技術能力，並協調企業（雇）主依此優先獎勵或加薪，如此職業證照制度的推動必然是水到渠成的。

拾肆、建立合適的職類分類與分級

職類的分類除考慮國家經濟發展，職業教育與職業訓練之需求而分類外，更需考慮企業界的需求，職類分類應和職業分類典的細類相若，方能符合現代分工精密的需求，至於職類分級，也應考慮操作設備之加工精度或技術人力需求程度而定，並非同性質之職類均予以相同之分級。³⁰

拾伍、技能檢定試題之命製應符合效標參照評量原則

技能檢定係以一定標準對應檢者施測，凡符合標準者均應能獲得技能證書，因此，技能檢定試題之命製應確使其試題具有代表性，具有良好之信度，尤其通過分數的設定，使任何命題委員命製之試題，均有相同之分類信度。³¹

拾陸、應加強宣導技術士技能檢定之功能與效用。

由AVUVA之分析結果發現年青人（15-25歲）對「政府舉辦的

³⁰ 蕭錫錡，〈技職教育與職業訓練的理念與實務〉，師大書苑，民88，頁187。

³¹ 同上注。

技能檢定之公信力」、「取得技術證是為工作需要」、「取得技術士證是為了工作上法令規定」等問項中之滿意度均呈現較低之滿意度，由此顯示，政府對技術士技能檢定之功能與效用之宣導是不足的，有待加強努力。

又在不同受訪者屬性中，職業對技能檢之公信力與就業優勢滿意度之單因子變異數檢定分析中發現軍公教人員之受訪者在本項問項中對工作職場上是否具有技術士證「會影響升遷機會」、「會有其他優惠待遇」、「為職場趨勢」之滿意度均較其他行（職）業為高，由此顯現在我國技術士技能檢定之功能與效用在公部門中發揮其效用而在私部門則呈現較低之滿意度，故政府實宜加強宣導檢定制度的功效。

附錄一、職業訓練法

中華民國七十二年十二月五日總統七十二年台統（一）義字第六六八七號令公布

八十九年七月十九日總統令修正公布第二條條文

九十一年五月二十九日華總一義字第〇九一〇〇一〇八四〇〇號總統令修正第三十三條

第一章 總 則

第一條 為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。

第二條 職業訓練主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第三條 本法所稱職業訓練，係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；實施方式分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。

第四條 職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施。

第二章 職業訓練機構

第五條 職業訓練機構包括左列三類：

一、政府機關設立者。

二、事業機構、學校或社團法人等團體附設者。

三、以財團法人設立者。

第六條 職業訓練機構之設立，應經中央主管機關登記或許可；停辦或解散時，應報中央主管機關核備。

職業訓練機構，依其設立目的，辦理訓練；並得接受委託，辦理訓練。職業訓練機構之設立及管理辦法，由中央主管機關定之。

第三章 職業訓練之實施

第一節 養成訓練

第七條 養成訓練，係對十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。

第八條 養成訓練，由職業訓練機構辦理。

第九條 經中央主管機關公告職類之養成訓練，應依中央主管機關規定之訓練課程、時數及應具設備辦理。

第十條 養成訓練期滿，經測驗成績及格者，由職業訓練機構發給結訓證書。

第二節 技術生訓練

第十一條 技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。

技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。

第十二條 事業機構辦理技術生訓練，應先擬訂訓練計畫，並依有關法令規定，與技術生簽訂書面訓練契約。

第十三條 技術生訓練期間不得少於二年。
主管機關對事業機構辦理技術生訓練，應予輔導及提供技術協助。

第十四條 技術生訓練期滿，經測驗成績及格者，由事業機構發給結訓證書。

第三節 進修訓練

第十五條 進修訓練；係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。

第十六條 進修訓練，由事業機構自行辦理，委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。

第十七條 事業機構辦理進修訓練，應於年度終了後二個月內將辦理情形，報主管機關備查。

第四節 轉業訓練

第十八條 轉業訓練，係為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

第十九條 主管機關為因應社會經濟變遷，得辦理轉業訓練需要之調查及受理登記，配合社會福利措施，訂定訓練計畫。

主管機關擬定前項訓練計畫時，關於農民志願轉業訓練，應會商農業主管機關訂定。

第二十條 轉業訓練，由職業訓練機構辦理。

第五節 殘障者職業訓練

第二十一條 殘障者職業訓練，係為身體殘障者獲得就業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

第二十二條 殘障者職業訓練，由職業訓練機構、社會福利機構或醫療機構辦理。

第二十三條 殘障者職業訓練設施，應符合殘障者之體能及安全需要。

第四章 職業訓練師

第二十四條 職業訓練師，係指直接擔任職業技能與相關知識教學之人員。

職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之。

第二十五條 職業訓練師經甄審合格者，其在職業訓練機構之教學年資，得與同等學校教師年資相互採計。其待遇

並得比照同等學校教師。

前項採計及比照辦法，由中央主管機關會同教育主管機關定之。

第二十六條 中央主管機關，得指定職業訓練機構，辦理職業訓練師之養成訓練、補充訓練及進修訓練。

前項職業訓練師培訓辦法，由中央主管機關定之。

第五章 事業機構辦理訓練之費用

第二十七條 應辦職業訓練之事業機構，其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率。其低於規定比率者，應於規定期限內，將差額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用。

前項事業機構之業別、規模、職業訓練費用比率、差額繳納期限及職業訓練基金之設置、管理、運用辦法，由行政院定之。

第二十八條 前條事業機構，支付職業訓練費用之項目如左：

一、自行辦理或聯合辦理訓練費用。

二、委託辦理訓練費用。

三、指派參加訓練費用。

前項費用之審核辦法，由中央主管機關定之。

第二十九條 依第二十七條規定，提列之職業訓練費用，應有獨立之會計科目，專款專用，並以業務費用列支。

第三十條 應辦職業訓練之事業機構，須於年度終了後二個月

內將職業訓練費用動支情形，報主管機關審核。

第六章 技能檢定及發證

- 第三十一條 為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。
前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理。
- 第三十二條 辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之。
- 第三十三條 技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。
技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。
技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。
- 第三十四條 進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用。
- 第三十五條 技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一

定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。

第七章 輔導及獎勵

第三十六條 主管機關得隨時派員查察職業訓練機構及事業機構辦理職業訓練情形。

職業訓練機構或事業機構，對前項之查察不得拒絕，並應提供相關資料。

第三十七條 主管機關對職業訓練機構或事業機構辦理職業訓練情形，得就考核結果依左列規定辦理：

- 一、著有成效者，予以獎勵。
- 二、技術不足者，予以指導。
- 三、經費困難者，酌予補助。

第三十八條 私人、團體或事業機構，捐贈財產辦理職業訓練，或對職業訓練有其他特殊貢獻者，應予獎勵。

第八章 罰 則

第三十九條 職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關得視其情節，分別為左列處理：

- 一、警告。
- 二、限期改善。
- 三、停訓整頓。
- 四、撤銷許可。

第四十條 依第二十七條規定，應繳交職業訓練費用差額而未依規定繳交者，自規定期限屆滿之次日起，至差額

繳清日止，每逾一日加繳欠繳差額百分之零點二滯納金。但以不超過欠繳差額一倍為限。

第四十一條 本法所定應繳交之職業訓練費用差額及滯納金，經通知限期繳納而逾期仍未繳納者，得移送法院強制執行。

第九章 附 則

第四十二條 本法施行前已設立之職業訓練機構，應於中央主管機關指定期限內，依本法規定重行辦理設立程序；逾期未辦者，撤銷其許可，並註銷登記。

第四十三條 本法施行細則，由行政院定之。

第四十四條 本法自公布日施行。

附錄二 技術士技能檢定及發證辦法

內政部七十四年十一月十一日台內職字第三五一六七六號令發布施行

行政院勞工委員會七十七年一月二七日台(77)勞職檢字第〇一五三二號令修正發布

行政院勞工委員會七十九年三月三十日台(79)勞職檢字第〇六七八五號令修正發布

行政院勞工委員會八十四年一月二七日台(84)勞職檢字第一〇二〇三四號令修正發布

行政院勞工委員會八十五年十二月四日台(85)勞職檢字第一四四八六五號令修正發布

行政院勞工委員會八十七年十二月二日台(87)勞職檢字第〇五一二一二號令修正發布

行政院勞工委員會八十八年六月二九日台(88)勞職檢字第〇七〇〇〇一九號令修正發布

行政院勞工委員會八十八年八月二五日台(88)勞職檢字第〇七〇〇一〇八號令修正發布

行政院勞工委員會八十九年十二月二十日台(八九)勞職檢字第〇二〇〇四七四號令修正發布

行政院勞工委員會九十二年十二月三十一日台(九二)勞中一字第
0920100394號令修正發布

第一章 總 則

- 第 一 條 本辦法依職業訓練法第三十三條第二項規定訂定之。
- 第 二 條 中央主管機關掌理事項如下：
- 一、法規之訂定、修正及解釋。
 - 二、技能檢定學科、術科題庫之建立。
 - 三、技能檢定學科、術科收費標準之審定及支出之規定。
 - 四、技能檢定監評人員資格甄審、訓練、考核及發證。
 - 五、技能檢定術科測試場地及機具設備之評鑑及發證。
 - 六、全國技能檢定計畫之訂定及公告。
 - 七、技能檢定之專案辦理及委託辦理。
 - 八、技術士證與證書之核發及管理。
 - 九、技術士證照效用之協調推動。
 - 十、辦理技能檢定優良單位及人員之獎勵。
 - 十一、其他技能檢定業務之推動、辦理、監督、協調及考核。
- 第 三 條 直轄市主管機關掌理事項如下：
- 一、依據中央主管機關訂定之全國技能檢定計畫訂定執行計畫並公告。
 - 二、辦理技能檢定報名暨資格審查、收費等事宜。
 - 三、繕造、整理、統計及分析技能檢定報檢者各項

資料。

四、技能檢定學科測試試務之策劃、執行及監督。

五、技能檢定術科測試試務之策劃、執行及監督。

六、技能檢定合格名冊之編造。

七、協助技術士證與證書之管理。

第 四 條 縣（市）政府應協助中央主管機關辦理技術士證與證書之管理。

第二章 申請檢定資格

第 五 條 技能檢定職類分為甲、乙、丙三級，不宜分三級者，定為單一級。

第 六 條 年滿十五歲或國民中學畢業者，得參加丙級或單一級技術士技能檢定。

第 七 條 具有下列資格之一者，得參加乙級技術士技能檢定：

- 一、取得申請檢定職類丙級技術士證後，接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時以上，或從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- 二、取得申請檢定職類丙級技術士證，且高級中等學校畢業或在校最高年級者。
- 三、取得申請檢定職類丙級技術士證之五年制專科三年級以上在校學生、二年制及三年制專科、技術學院或大學之在校學生。
- 四、接受相關職類職業訓練時數累計八百小時後，從事申請檢定職類相關工作三年以上者。
- 五、接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時

- 後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- 六、接受相關職類職業訓練時數累計三千二百小時以上者。
 - 七、接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時以上，且高級中等學校畢業者。
 - 八、接受相關職類職業訓練時數累計八百小時，並從事申請檢定職類相關工作一年以上，且高級中等學校畢業者。
 - 九、接受相關職類技術生訓練二年後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
 - 十、高級中等學校畢業後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
 - 十一、大專校院以上相關科系畢業或在校最高年級者。
 - 十二、大專校院以上非相關科系畢業，接受相關職類職業訓練時數累計八百小時以上，或從事申請檢定職類相關工作一年以上者。
 - 十三、從事申請檢定職類相關工作六年以上者。
- 前項相關職類職業訓練及技術生訓練由中央主管機關認定，並以在職業訓練機構或政府委辦單位參訓者為限。

第 八 條 具有下列資格之一者，得參加甲級技術士技能檢定：

- 一、取得申請檢定職類乙級技術士證後，從事申請檢定職類相關工作二年以上者。
- 二、取得申請檢定職類乙級技術士證後，接受相關職類職業訓練時數累計一千六百小時以上者。
- 三、取得申請檢定職類乙級技術士證後，接受相關職類職業訓練時數累計八百小時以上者，並從

事申請檢定職類相關工作一年以上者。

四、專科相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作四年以上者；或非相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作六年以上者。

五、技術學院或大學相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作三年以上者；或非相關科系畢業後，從事應檢職類相關工作五年以上者。

前項相關職類職業訓練由中央主管機關認定，並以在職業訓練機構或政府委辦單位參訓者為限。

第九條 前三條規定之申請檢定資格，中央目的事業主管機關另有法規規定者，從其規定；職類性質特殊者，其申請檢定資格由中央主管機關會商中央目的事業主管機關另定之。

第十條 同一職類級別之技能檢定學科測試成績及術科測試成績均及格者為檢定合格。

前項成績僅學科或術科測試一項及格者，該項測試成績自下年度起，三年內參加檢定時，得予保留。

第二項保留年限，得扣除暫停辦理檢定之年限。

第十一條 下列人員得免術科測試：

一、國際技能競賽前三名或獲得優勝獎，自獲獎之日起五年內，參加同職類各級技能檢定者。

二、全國技能競賽成績及格，自及格日起三年內，參加同職類乙級或丙級技能檢定者。

三、經中央主管機關認可之機關（構）學校或法人

團體舉辦之技能及技藝競賽前三名，自獲獎之日起三年內，參加同職類丙級技能檢定者。

前項辦理技能競賽之職類，以中央主管機關已公告辦理技能檢定職類為限。

第一項第三款有關申請認可單位之資格條件、應檢送文件，由中央主管機關公告之。

第三章 學、術科測試委託辦理

第十二條 中央主管機關應於年度開始前公告辦理全國技能檢定之梯次、職類級別、報名及測試等相關事項，為非特定對象舉辦全國技能檢定。

中央主管機關於必要時，得為特定對象及特定目的辦理專案技能檢定。

主管機關得委任所屬下級機關或委託其他機關（構）、學校或法人團體辦理技能檢定學、術科測試務。

第十三條 受委任、委託辦理技能檢定術科測試試務工作單位，其術科測試以實作為之者，其場地及機具設備應經中央主管機關評鑑合格。

第十四條 受委任、委託辦理技能檢定單位有下列情形之一者，主管機關得終止委任或委託：

一、對參加技能檢定人員之資格故意或重大過失審查不實，經查證屬實者。

二、未依相關規定辦理各項試務工作，經通知限期改善，屆期仍未改善完成者。

三、辦理職業訓練、技能檢定收取規定標準以外之

費用或不當利益，經查證屬實者。

四、未經許可將受託業務再委託其他單位者。

五、違反本辦法及相關法令規定情節重大者。

- 第十五條 中央主管機關得委任、委託下列單位辦理所屬特定對象專案技能檢定學科、術科測試試務工作：
- 一、公共職業訓練機構辦理受訓學員專案技能檢定。
 - 二、法務部、國防部所屬監院所附設職業訓練單位辦理受刑人專案技能檢定。
 - 三、事業單位辦理在職員工專案技能檢定。
 - 四、國防部所屬機關（構）辦理國軍人員專案技能檢定。
 - 五、中央教育主管機關辦理在校生及技職教師專案技能檢定。
 - 六、依法設立之同業公會辦理所屬廠商僱用之員工專案技能檢定。
 - 七、依法設立之職業工會辦理所屬會員專案技能檢定。
 - 八、其他經專案核准之單位辦理專案技能檢定。

- 第十六條 受委任、委託辦理專案技能檢定之單位，應符合下列資格條件：
- 一、公共職業訓練機構及法務部、國防部所屬監院所附設之職業訓練單位：辦理之職類，應與訓練課程相關，且當期訓練時數至少符合下列規定：
 - （一）甲、乙級檢定：依職業訓練主管機關公告之養成訓練課程或報經職業訓練主管機關核准之養成訓練課程訓練完畢。

(二) 丙級檢定：八十小時以上。

二、事業機構：

(一) 依法領有登記證明文件，且營業項目與辦理技能檢定職類相關。

(二) 內部規章訂有從事某項工作須為技能檢定合格人員，或對參加技能檢定合格人員給予核敘職級、薪給等激勵措施。

(三) 為在職員工辦理短期訓練，報經該主管機關核准，並負擔或補助參檢費用。

三、國防部所屬機關(構)：為國軍人員辦理短期訓練報經國防部核准。

四、中央教育主管機關：其辦理程序及承辦單位等事項，由中央主管機關會商中央教育主管機關另定年度實施計畫規定之。

五、依法設立之同業公會或職業工會：

(一) 章程所訂任務與申辦技能檢定職類具有相關性。

(二) 持有經主管機關核准設立之立案證書滿三年以上者。

(三) 持有經主管機關出具證明文件確認其會務運作正常者。

(四) 擬訂技能檢定推動計畫書並提經會員(代表)大會通過且列有紀錄，並報經主管機關核准者。

(五) 備有一次可容納十人以上學科測試專用場地者。

(六) 為其會員廠商僱用之員工或會員辦理短期訓練，並報經主管機關核准。

- 第十七條 申請檢定各項專案技能檢定人員，除符合第二章申請檢定資格外，並應符合下列資格條件：
- 一、受訓學員：參加職業訓練機構之當期學員，且申請檢定職類與受訓課程內容相關。
 - 二、受刑人：參加所屬職業訓練機構之當期學員，且申請檢定職類與受訓課程內容相關。
 - 三、在職員工：經參加短期技能訓練班結訓且參加公務人員保險或勞工保險之在職員工。
 - 四、國軍人員：經參加短期技能訓練班結訓之國軍官兵、軍事校院學生及國軍單位之聘僱人員。
 - 五、在校生：為具有學籍之在校學生。
 - 六、技職教師：經參加短期技能訓練班結訓之公私立學校教師或與教育主管機關協同合作之中央部會所屬單位辦理技能訓練人員。
 - 七、公會所屬廠商僱用之員工：經參加短期技能訓練班結訓，且已參加勞工保險者。
 - 八、工會所屬會員：經參加短期技能訓練班結訓，且已參加勞工保險者。
- 前項申請專案技能檢定人員，同一梯次以申請一職類為限。

第十八條 辦理專案技能檢定之職類及等級，應以公告辦理全國技能檢定且術科測試試題非列入保密之職類為限。

- 第十九條 辦理專案技能檢定之單位，除情形特殊經中央主管機關核准者外，應符合下列事項：
- 一、每一梯次之同一職類同一級別參加檢定人數須在十人以上。
 - 二、甲、乙級之學科測試，須配合全國技能檢定舉

辦學科測試。但中央主管機關必要時得另定各職類級別統一學科試題及測試日期。

第四章 術科測試場地機具設備評鑑與補助

第二十條 技能檢定術科測試以實作方式為之者，其場地及機具設備應先經中央主管機關評鑑。但術科測試場地設在海上、海下或空中者，其場地得不列入評鑑。

第二十一條 除經中央主管機關專案核定外，申請技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑單位，應符合下列資格之一：

- 一、職業訓練機構：依職業訓練機構設立及管理辦法登記或許可設立，領有職業訓練機構設立證書，並設有與申請評鑑職類相關訓練班次者。
- 二、學校：經教育主管機關核准設立之公私立高級中等以上學校，並設有與評鑑職類相關科系者。
- 三、事業機構：依公司法或商業登記法登記，領有公司登記證明文件或商業登記證明文件之公司行號，其所營事業與申請評鑑職類相關，且其登記資本額在新台幣三千萬元以上、僱用員工人數達一百五十人以上者。
- 四、團體：設立三年以上並領有證書之同業公會、工會或全國性財團法人，其申請評鑑職類與其會員本業相關者。
- 五、政府機關或政府補助設立之法人機構：依政府組織法規設置之機關或政府補助設立之法人機構。

第二十二條 中央主管機關應於每年三月底前公告辦理下年度技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑相關事宜，但有特殊情形者得另行公告辦理。

前項公告事項如下：

- 一、辦理術科測試場地及機具設備評鑑之各職類、級別、承辦技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑自評表（以下簡稱自評表）及測試場地之所在地及需求數。
- 二、辦理術科測試場地及機具設備評鑑之申請、評鑑期間及公告評鑑結果日期。

第二十三條 申請技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑之單位，應於依據各職類自評表自行評鑑符合規定後，檢附下列文件及自評表一式二份向中央主管機關申請評鑑：

- 一、設立證明文件影本。但機關及公立學校不在此限。
- 二、測試場地之土地所有權狀影本或土地登記簿謄本、建築物所有權狀影本或建築物登記簿謄本。但機關及公立學校不在此限。
- 三、學校應檢附與申請評鑑職類相關科系之課程表。
- 四、團體應檢附經主管機關備查之會務運作相關之證明文件。

前項第二款測試場地屬租借者，應另檢附自受理申請日起二年以上期間之租約或使用同意書。

同一場地及機具設備不得提供作為二個以上單位申請評鑑使用。

第二十四條 技能檢定術科測試場地、機具及設備評鑑之審核程序如下：

- 一、初審：由中央主管機關以書面審查方式為之。
- 二、實地評鑑：初審合格者，由中央主管機關聘請題庫命製人員或監評人員二人至三人實地評鑑，評鑑結果應填列評鑑結果表。

第二十五條 經實地評鑑合格單位，由中央主管機關核發技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑合格證書，並載明下列事項：

- 一、評鑑合格者之名稱。
- 二、職類名稱及級別。
- 三、檢定崗位數量。
- 四、場地地址。
- 五、有效期限。

前項第一款至第四款事項或機具發生變更時，應報中央主管機關核備。

第一項第五款所稱有效期限，自發證日起算五年，場地租借期間少於五年者，有效期限與場地租約或使用同意書終止日期相同。但遇有第二十七條情事者，從其規定。

評鑑合格單位應於有效期限屆滿前三個月內重新填報自評表送中央主管機關備查。必要時，中央主管機關得隨時辦理實地評鑑。

第二十六條 中央主管機關得視經費預算編列情形，補助術科測試辦理單位技能檢定所需機具設備。

第二十七條 中央主管機關於技能檢定職類試題有重大修訂並更

動自評表時，應於適用該新試題年度前六個月公告新訂之自評表。

評鑑合格單位應依前項自評表重新自評，並於中央主管機關所訂期間內提出評鑑申請或填報調整情形。

第二十八條 申請評鑑單位因性質特殊，或位處離島地區，經中央主管機關核准者，不受評鑑自評表所訂每場最少辦理人數之限制。

前項因性質特殊而核准者，其合格證書上應加註限於專案檢定專用。

第二十九條 有下列情形之一者，中央主管機關應廢止其評鑑合格證書：

一、場地及機具設備嚴重毀損或變更改用途，致已無法辦理術科測試者。

二、場地經建管、環保、消防或安全衛生單位檢查不符相關規定，經各該目的事業主管機關限期改善而未改善。

三、無正當理由，拒絕接受主管機關委託辦理術科測試者。

四、未依第二十七條第二項規定辦理者。

五、違反第二十三條第三項規定者。

六、辦理技能檢定有徇私舞弊者。

七、其他違反本辦法及相關法令規定情節重大者。

評鑑合格單位有前項第一款、第二款情事時，應即通知中央主管機關，並主動停止辦理技能檢定，未通知經查獲者，除廢止其評鑑合格證書外，不再受理其申請場地評鑑。

第三十條 評鑑合格單位所提供申請評鑑之資料、文件，有偽造、變造或其他虛偽不實情事者，撤銷其評鑑合格證書。

第五章 監評人員甄審訓練與考核

第三十一條 中央主管機關有下列情形之一者，應辦理監評人員之培訓：

- 一、新開發之職類。
- 二、經評估監評人員數量不足之職類。
- 三、其他有必要辦理之職類。

第三十二條 下列單位經中央主管機關指定者，得推派人員參加監評人員之培訓：

- 一、培訓職類之術科測試辦理單位。
- 二、培訓職類之技能檢定規範製訂及學、術科題庫命製人員服務單位。
- 三、培訓職類技能檢定術科測試場地及機具設備經評鑑合格之單位。
- 四、設有與培訓職類相同或相關科別之職業訓練機構或學校。
- 五、具有與培訓職類相同技術、設備等之事業單位。
- 六、與培訓職類相關之職業工會、同業公會及專業團體。
- 七、各有關目的事業主管機關。
- 八、其他經中央主管機關指定者。

前項指定以涵蓋事業機構、職業訓練機構、教育單位及政府單位等為原則。

第三十三條 具下列資格條件之一者，得經前條單位推派參加監評人員之培訓：

- 一、專科學校以上相關科系畢業，現職或曾擔任事業機構之技術人員、高中（職）以上學校之教師或職業訓練機構之訓練師，並從事與培訓職類相關工作達八年以上者。
- 二、專科學校以上相關科系畢業，現職或曾擔任事業機構之課長、工程師或相當職位以上、職業訓練機構擔任科主任（股長）以上職位或教育單位擔任講師或科主任以上職位，並從事與培訓職類相關工作達三年以上者。
- 三、曾接受中央主管機關聘請擔任培訓職類技能檢定規範製訂及學、術科題庫命製人員。
- 四、由各有關目的事業主管機關或中央主管機關指定推薦具有相當學經歷之專家或主管（辦）人員。
- 五、取得培訓職類乙級以上技術士證，並曾擔任相關工作達十年以上者。

符合前項所列資格條件之人員，以培訓職類相關科系畢業、實際教授培訓職類相關課程並持有培訓職類技術士證者，優先遴選參加監評人員之培訓。

在技能檢定相關職類之補習班等營利單位擔任行政或教學等工作人員者，不得參加培訓。

情形特殊之職類，其資格條件得由中央主管機關專案核定之。

第三十四條 參加監評人員培訓之人員，應全程參與培訓課程，並經測試成績合格者，由中央主管機關發給監評人

員證書。

第三十五條 中央主管機關有下列情形之一者，應對已具有監評資格者辦理監評人員之研討：

- 一、新增檢定級別之職類。
- 二、技能檢定術科測試試題或監評標準有重大修訂之職類。
- 三、其他有必要辦理之職類。

第三十六條 參加監評人員研討人員，應全程參與課程；未全程參加者，不得繼續擔任該職類之監評工作。

第三十七條 監評人員對於術科測試成績或因職務及業務知悉或持有之秘密事項，應保守秘密。

第三十八條 監評人員無正當理由不得拒絕至指定術科測試場地擔任監評工作。

第三十九條 監評人員有下列情形之一，經查證屬實者，中央主管機關應即廢止其監評人員證書，並通知其繳回：

- 一、於監評人員證書存續期間，在技能檢定相關職類之補習班等營利單位擔任行政或教學等工作。
- 二、應檢人為其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或有事實足認其執行職務有偏頗之虞者，應迴避而未迴避。
- 三、遺失全份或部分試題、答案卷（卡）、工件或評審表等文件。
- 四、擅自對外宣告測試成績。

- 五、洩漏或盜用屬於保密性試題、評審標準、評審表、參考答案、測試成績或因職務及業務知悉或持有秘密事項之資料。
- 六、其他重大疏忽致影響應檢人權益及測試事宜。

第六章 題庫設置與管理

第四十條 中央主管機關為統一管理技能檢定試題，應設置題庫並指定管理人員負責試題管理事項。
前項管理人員應保守秘密。

第四十一條 各職類題庫命製人員之遴聘資格應符合下列條件之一：

- 一、現任或曾任大學校院助理教授以上職務，並有相關科系五年以上教學經驗者。
- 二、大學校院以上相關科系畢業，並有十年以上相關職類教學經驗者。
- 三、大專以上相關科系畢業，現任或曾任相關事業單位之技術部門或訓練部門之主管職位五年以上者。
- 四、高中職以上畢業，具有現已辦理檢定相關職類最高級別技能檢定合格者，並在相關職類有現場實務經驗十年以上者或擔任相關職業訓練工作十年以上者。

性質特殊職類之命製人員無法依前項規定遴聘時，不受前項之限制。

每一職類題庫命製人員以六人至十人為原則。

第四十二條 中央主管機關遴聘前條人員，得請相關目的事業主

管機關、學校、事業單位、職業訓練機構及團體推薦之。

第四十三條 題庫命製人員對命製過程中持有或知悉未公開之試題及其相關資料，應保守秘密，不得洩漏或據以編印書本、講義。

第四十四條 有下列情事之一者，不得遴聘為題庫命製人員，已遴聘者應予解聘：

- 一、投資經營相關職類之補習班等營利單位者。
- 二、受聘於技能檢定相關職類之補習班等營利單位，擔任行政或教學工作者。
- 三、違反前條規定者。

第四十五條 題庫命製人員於參與命製之次年起三年內，不得報名參加所參與命題之職類技能檢定。

第四十六條 保密性之學、術科測試試題應由題庫管理人員密封後，點交學、術科測試辦理單位領題人員簽收，或密交辦理單位首長。

測試辦理單位相關人員於保密性試題之領取、印製、分送等過程，應保守秘密。

第七章 技術士證發證與管理

第四十七條 技能檢定合格者，由中央主管機關發給技術士證，並得應技能檢定合格者之申請，發給技術士證書。技術士證或證書毀損或遺失者，得申請換發或補發。

前項技術士證及技術士證書之發給，必要時中

中央主管機關得委託有關機關（構）、團體辦理。

- 第四十八條 技術士證及證書之內容與記載事項如下：
- 一、姓名、出生年月日及國民身分證統一編號。
 - 二、照片。
 - 三、職類（項）名稱及等級。
 - 四、技術士證總編號。
 - 五、發證機關。
 - 六、生效日期。
 - 七、製發日期。

- 第四十九條 技術士證及證書不得租借他人使用。違反規定者，中央主管機關應廢止其技術士證，並註銷其技術士證書。

參加技能檢定者之申請檢定資格與規定不合、參加技能檢定有舞弊行為或違反學、術科測試規定經查證屬實者，撤銷其報檢資格或學、術科測試成績，並不予發證，已發技術士證及證書者，應撤銷其技術士證，並註銷其技術士證書。

中央主管機關於撤銷技術士證或註銷技術士證書時，應通知相關中央目的事業主管機關。

- 第五十條 主管機關受理申請技能檢定學科或術科測試報名、成績複查及核發技術士證，應依法收取測試報名費、成績複查資料抄錄及郵寄費及證照費。

第八章 附 則

- 第五十一條 主管機關對推廣技能檢定績效優良之個人、事業機構、學校、職業訓練及就業服務機構，應予公開獎勵。
- 第五十二條 技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑合格證書未定有效期限者，至本辦法○年○月○日發布時，發證已逾三年者，自發布日起二年內有效；發證未滿三年者，自發證日起五年內有效，逾期失效。
- 第五十三條 本辦法○年○月○日修正之條文施行前，符合原參加技能檢定之資格，而不符合修正後之資格者，自修正條文施行之日起二年內仍得參加技能檢定。
- 第五十四條 本辦法所定之各項書證格式，由中央主管機關定之。
- 第五十五條 本辦法自發布日施行。

附錄三 技術士技能檢定作業及試場規則

行政院勞工委員會九十二年十二月三十一日臺九十二勞中一字第
0920100400號令訂定發布

第一章 總 則

- 第 一 條 本規則依職業訓練法（以下簡稱本法）第三十三條第三項規定訂定之。
- 第 二 條 本法第三十三條第三項所稱技能檢定規範，係指技能檢定之範疇、檢定級別、工作項目、技能種類、技能標準及相關知識等事項，並作為學、術科測試試題命製之依據與範圍。

第二章 職類開發

- 第 三 條 中央主管機關應參酌國家經濟發展政策、配合產業發展趨勢與就業市場需求，辦理技能檢定職類開發與調整。
- 前項技能檢定職類開發與調整，得委託有關機關（構）、團體辦理。
- 第 四 條 有下列情形之一者，應優先辦理職類開發與調整：
- 一、依法令規定需僱用技術士者。
 - 二、技術上與公共安全有關者。
- 第 五 條 有下列情形之一者，不予辦理職類開發：
- 一、應納入專門職業及技術人員考試者。

- 二、依法應由各目的事業主管機關辦理者。
- 三、知識與技術尚缺乏客觀評量標準者。

第 六 條 相關專業團體、機構得向中央主管機關提出技能檢定職類開發與調整建議案。

前項建議案應包括開發職類名稱、開發理由、預期效益、就業市場人力供需狀況、職類工作範圍與主要工作項目等書面資料。

第三章 規範製訂

第 七 條 中央主管機關應訂定技能檢定規範，必要時得委託有關機構、團體辦理。

中央主管機關訂定前項規範時，應會商相關目的事業主管機關、學校、訓練機構、事業機構或團體。

第 八 條 中央主管機關應就符合下列條件之一者，遴聘六人至十人，研訂各職類技能檢定規範：

- 一、現任或曾任大學校院助理教授以上職務，並有相關科系五年以上教學經驗者。
- 二、大學校院以上相關科系畢業，並有十年以上相關職類教學經驗者。
- 三、大專以上相關科系畢業，現任或曾任相關事業單位之技術部門或訓練部門之主管職位五年以上者。
- 四、高中職以上畢業，具有現已辦理檢定相關職類最高級別技能檢定合格者，並在相關職類有現場實務經驗十年以上者或擔任相關職業訓練工

作十年以上者。

五、中央目的事業主管機關代表。

性質特殊職類之技能檢定規範得不受前項之限制。

第九條 中央主管機關遴聘前條之人員，得請相關目的事業主管機關、學校、事業單位、職業訓練機構及團體推薦之。

第四章 試題命製與閱卷

第十條 技能檢定學科及術科之保密性試題，由中央主管機關自題庫抽題產生。
術科測試試題屬公開性質者，依試題使用說明抽題產生。

第十一條 辦理學科測試或術科測試採筆試非測驗題之測試辦理單位應集中辦理閱卷。

第十二條 學科測試辦理單位採用電腦讀卡機閱卷時，答案卡應以高感度及低感度各判讀一遍，再以最有利應檢人之分數定其成績。

第十三條 用電腦讀卡機閱卷時，遇有未依規定作答之答案卡仍可讀卡時，依下列規定處理：
一、於答案卡註記規定以外之文字、符號，致無法讀入全部答案者，以零分計算。
二、未依規定用筆作答，致無法正確讀入答案者，依讀入答案計分。

三、擦拭不清、劃記太淡、劃記太大者，依讀入答案計分。

四、單選題有二個以上答案者，該題不計分。

五、應檢人污損答案卡致無法正確讀入答案者，依讀入答案計分。

第十四條 用電腦讀卡機閱卷時，遇有答案卡損壞無法讀卡時，依下列規定處理：

一、經查證屬應檢人自行損壞，導致讀卡機撕裂該卡無法讀入者，以零分計算。

二、經查證屬作業過程中誤損或由讀卡機產生損壞者，應由主管機關會同學科測試辦理單位影印該答案卡複製，重新讀入或以人工計分直接輸入電腦。其影印本應註明原因並經共同簽章後，併同原答案卡由學科測試辦理單位封印存檔。

第十五條 閱卷採人工閱卷時，分為初閱及複閱，初、複閱應由不同人員擔任，並以複閱之評分為該科目之成績。初、複閱分數有重大誤差時，應交由第三人重閱，並以重閱分數為準。

第十六條 人工閱卷時，遇有應檢人未依規定作答之答案卷，依下列規定處理：

一、未用規定作答符號作答或用鉛筆作答者，扣該科測試成績五分。

二、作答劃記位置錯誤，或單選題有二個以上答案之劃記者，該題不計分。

三、塗改答案之劃記模糊不清無法辨識者，該題不計分。

四、答案卷上註記不應有之文字、符號或標記者，該科測試成績以零分計算。

第五章 測試作業程序

第十七條 技能檢定報名方式依該年度簡章辦理，報檢人報名後，不得撤回報名、請求退費或變更報檢職類、級別、梯次或考區等。

第十八條 同一梯次之同一職類及級別之技能檢定，不得重複報名或應檢。重複報名者由主管機關指定一處應檢，重複報名之費用不予退費。

第十九條 技能檢定分學科測試及術科測試。

學科測試採筆試測驗題方式為原則，必要時得採其他方式代替之。學科測試成績採百分法計算，六十分為及格。

術科測試採實作方式為原則，不宜採實作方式者得採筆試非測驗題方式代替之。術科測試成績採百分法或及格與不及格法評定之，採百分法者，以六十分為及格。

學科測試及術科測試及格標準，目的事業主管機關另有規定者，從其規定。

第二十條 術科測試辦理單位，應將術科測試相關資料於測試十日前通知報檢人。但術科測試試題另有規定者，從其規定。

第二十一條 技能檢定學、術科測試答案卷(卡)或評審表，於評

定後應密封保管，並自寄發成績通知單之日起保存一年。但於保存期限內提出疑義者，保存五年。

丙級及單一級技能檢定報檢人員之報名表及證明文件應於受理報名日起保存一年。但於保存期限內提出疑義者，保存五年。

乙級及甲級技能檢定報檢人員之報名表及證明文件應於受理報名日起保存五年。

前三項資料由各學、術科測試辦理單位自行保管，保管起迄期限，並應列冊登記。主管機關必要時得調閱，並得請其延長保管期間。

- 第二十二條 凡參與或辦理技能檢定人員，知悉或持有下列事項，應保守秘密，不得徇私舞弊、洩漏或盜用：
- 一、學、術科測試試題。
 - 二、測試前術科測試評審標準及評審表。
 - 三、學、術科測試試題之參考答案。
 - 四、學、術科測試答案卷(含工件作品及評審表)。
 - 五、成績有疑義之科測試成績相關資料。
 - 六、題庫命製、監場及監評人員之姓名及相關資料。
- 前項第一款至第三款經預先公開者，不在此限。

- 第二十三條 術科測試應檢人為術科測試辦理單位之試務相關人員時，應檢人應迴避不得在原單位應檢，並應主動告知術科測試辦理單位報請主管機關另行安排場地應檢。但術科測試辦理單位僅有一單位時，其監評人員應由術科測試辦理單位事先報請主管機關指派非該單位人員擔任監評及閱卷工作。

第六章 學科監場及術科監評

- 第二十四條 學、術科測試辦理單位應遴聘具有下列資格條件之一者，擔任學科測試及術科測試採筆試非測驗題方式之監場人員：
- 一、各機關委任或相當委任以上之人員。
 - 二、公私立學校現職教師。
- 第二十五條 術科測試辦理單位應遴聘經中央主管機關舉辦之監評培訓或研討合格之監評人員，擔任監場及評審工作。
- 第二十六條 術科測試辦理單位應依術科測試試題規定遴聘監評人員，並應注意下列事項：
- 一、同一場次遴聘監評人員五人以下者，不得於同一單位遴聘二人以上。
 - 二、同一場次遴聘監評人員六人以上者，不得於同一單位遴聘超過三分之一人員，且最多不得超過四人。
 - 三、不得聘請在辦理單位專任或兼任之授課人員擔任該單位之學員或在校生術科測試之監場及評審工作。
 - 四、同一梯次術科測試日期達五日以上者，不得連續遴聘同一人員擔任二分之一以上日數之監場及評審工作。同一人員於同一月擔任同一職類監場及評審工作之日數累計不得超過十日。
- 第二十七條 監場或監評人員有下列情形之一者，應迴避該試場之監場及監評工作：

- 一、應檢人為其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親。
- 二、有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者。
監場或監評人員有前項應迴避而未迴避之情形時，學、術科測試辦理單位應命其迴避。

第二十八條 監場或監評人員對應檢人於測試時提出試題有錯誤、遺漏等情事，致無法確切辨別題意時，應立即聯繫學、術科測試辦理單位查證處理，不得自行更正。

第二十九條 學科測試及術科測試採筆試非測驗題方式之監場人員有下列情形之一者，學、術科測試辦理單位得即時解除職務，並應通知主管機關及其服務單位：

- 一、無故遲到或未能出席監場講習，致影響監場工作。
- 二、未能有效維護試場秩序。
- 三、遺失全份或部分試題、答案卷（卡）等文件。
- 四、執行監場工作態度欠佳，與應檢人發生糾紛。
- 五、未依第二十七條規定迴避者。
- 六、其他重大疏忽影響應檢人權益及測試事宜。

第三十條 監評人員有下列情形之一，經查證屬實者，應即時解除監評職務並停止遴聘其擔任監評工作二年：

- 一、無正當理由缺席或未能出席監評前講習，致影響監評工作。
- 二、未能有效維護試場秩序，致術科測試無法進行。
- 三、未能充分熟悉術科測試試題內容及評審標準，致無法勝任監評工作。
- 四、未能以認真負責態度執行監評工作，致測試成

績核算或登錄錯誤。

五、其他影響應檢人權益及測試事項之重大情形。

第三十一條 術科測試辦理單位應於每場次術科測試時，填寫監評人員執行監評工作考核紀錄。

前項監評人員執行監評工作考核紀錄，經記錄有前條或技術士技能檢定發證辦法第三十九條所列情事之一者，應將該考核紀錄送請中央主管機關處理。

第三十二條 學、術科測試監場或監評人員於執行監場或監評工作時，對防止或發現應檢人舞弊，有具體事實者，得由學、術科測試辦理單位給予適當獎勵或函請其服務單位獎勵之。

第七章 學術科測試試場須知

第三十三條 學科測試應檢人應於預備鈴響時，依准考證號碼就坐。測試時間開始後十五分鐘尚未入場者，不准入場，測試時間開始後四十五分鐘內，不准出場。但學科測試以電腦上機方式實施測試者，不受測試時間開始後四十五分鐘內不准出場之限制。

第三十四條 學科測試應檢人就坐後，應將准考證及國民身分證置於桌面左前角，以備核對；並自行核對答案卷浮籤(或答案卡)姓名、准考證號碼、職類、級別及試題等，如發現不符或彌封角未彌封妥當，應即告知監場人員處理。

學科測試應檢人禁止攜帶行動電話、呼叫器或

其他電子通訊器材等進入試場，除測試使用之文具物品外，應依監場人員指示放置。

- 第三十五條 學科測試應檢人有下列各款情事之一者，予以扣考，並不得繼續應檢，其學科測試成績以零分計算：
- 一、冒名頂替者。
 - 二、持用偽造或變造之應檢證件者。
 - 三、互換座位或試題、答案卷(卡)者。
 - 四、傳遞資料、信號或相互交談者。
 - 五、夾帶書籍文件或違反前條第二項規定者。
 - 六、不繳交試題、答案卷(卡)者。
 - 七、使用禁止使用之計算工具者。
 - 八、窺視他人答案卷(卡)或故意讓人窺視其答案者。
 - 九、在桌椅、文具、肢體上或其他處所，書寫有關文字、符號者。
 - 十、未遵守本規則，不接受監場人員勸導，擾亂試場內外秩序者。

- 第三十六條 學科測試應檢人有下列各款情事之一者，學科測試成績扣二十分：
- 一、誤坐或誤用他人答案卷(卡)作答者。
 - 二、拆開或毀損答案卷彌封角、裁割答案卷(卡)用紙或污損答案卷(卡)者。
 - 三、撕去卷面浮籤、於答案卷(卡)上書寫姓名或其他文字、符號者。
 - 四、測試時間結束後，仍繼續作答或繳卷後未即出場且經勸導不聽從者。
 - 五、測試時間開始未滿四十五分鐘，經勸導不聽從而出場者。

- 第三十七條 學科測試應檢人繳卷時，應將答案卷(卡)及試題一併繳交監場人員，始得出場，出場後，不得再進場。
- 第三十八條 術科測試以實作方式之應檢人應按時進場，測試時間開始後十五分鐘尚未進場者，不准進場；以分節或分站方式為之者，除第一節(站)之應檢人外，應準時進場，逾時不准入場應檢。
術科測試採筆試非測驗題方式之應檢人準用第三十三條至第三十七條規定。
- 第三十九條 術科測試應檢人進入術科測試試場時，應出示准考證、術科測試通知單、國民身分證及自備工具接受監評人員檢查，未規定之器材、配件、圖說、行動電話、呼叫器或其他電子通訊器材及物品等，不得攜帶進場。
依規定須穿著制服之職類，未依規定穿著者，不得進場應試。
- 第四十條 術科測試應檢人應按其檢定位置號碼就檢定崗位，並應將准考證、術科測試通知單及國民身分證置於指定位置，以備核對。
應檢人對術科測試辦理單位提供之機具設備、材料，如有疑義，應即時當場提出，由監評人員立即處理，測試開始後，不得再提出疑義。
- 第四十一條 術科測試應檢人應遵守監評人員現場講解之規定事項。

- 第四十二條 術科測試時間之開始與停止，以測試辦理單位或監評人員之通知為準，應檢人不得自行提前或延後。
- 第四十三條 術科測試應檢人操作機具設備應注意安全。
- 第四十四條 術科測試之機具設備因應檢人操作疏失致故障者，應檢人須自行排除，不另加給測試時間。
- 第四十五條 術科測試應檢人應妥善操作機具設備，有故意損壞者，應負賠償責任。
- 第四十六條 術科測試應檢人於測試期間之休息時段，其自備工具及工件之處置，悉依監評人員之指示辦理。
- 第四十七條 術科測試應檢人應於測試結束後，將應繳回之成品、工件等繳交監評人員。中途離場者亦同。繳件出場後，不得再進場。
- 第四十八條 術科測試應檢人有下列情事之一者，予以扣考，不得繼續應檢，其已檢定之術科成績以不及格論：
- 一、冒名頂替者。
 - 二、傳遞資料或信號者。
 - 三、協助他人或託他人代為實作者。
 - 四、互換工件或圖說者。
 - 五、攜帶成品或規定以外之器材、配件、圖說、行動電話、呼叫器或其他電子通訊器材等。
 - 六、不繳交工件、圖說或依規定須繳回之試題者。
 - 七、故意損壞機具、設備者。
 - 八、不接受監評人員指導擾亂試場內外秩序者。

九、違反第二十三條規定者。

十、明知監評人員未依第二十七條規定迴避而繼續應檢者。

第八章 試題疑義與成績複查之處理

第四十九條 應檢人對學科測試及術科測試採筆試非測驗題方式之試題或答案有疑義者，應於測試完畢之翌日起七日內，以書面載明下列事項，向主管機關或學、術科測試辦理單位提出：

一、姓名、准考證號碼、地址及聯絡電話。

二、測試職類、級別、梯次及題次。

三、試題或答案有不當或錯誤之處，應敘明理由並檢送相關資料。

應檢人提出疑義之截止日期以郵戳為憑，逾期不予受理。

應檢人提出疑義，同一試題以提出一次為限。

第五十條 主管機關或學、術科測試辦理單位處理前條疑義應依下列程序辦理：

一、涉及試題實質內容者，主管機關應將應檢人所提疑義資料、試題及答案，送請原題庫命製人員於七日內表示意見，必要時得邀請其他專家研商處理意見，據以評閱答案卷並復知應檢人。

二、未涉及試題實質內容者，由主管機關或學、術科測試辦理單位逕行處理。

前項第一款之題庫命製人員，因故無法處理時，得另請其他題庫命製人員代為處理。

- 第五十一條 學科測試試題或答案經查明有錯誤或瑕疵時，依下列規定處理：
- 一、試題錯誤致無正確答案，該題一律給分。
 - 二、試題雖有瑕疵仍有正確答案或發佈之答案錯誤者，依修正之答案重新評閱。
- 第五十二條 術科測試採筆試非測驗題方式之試題經查明有錯誤或瑕疵時，依下列規定處理：
- 一、試題或其子題錯誤致無法作答時，該題或該子題不予計分，將其所占分數調配至該科目其他各題或該題之其他子題。
 - 二、試題雖有瑕疵仍可作答時，依修正之評閱標準評閱。
- 第五十三條 應檢人於術科測試進行中，對術科測試採實作方式之試題有疑義時，應當場提出，由監評人員予以記錄，未當場提出並經作成紀錄者，事後不予處理。前項試題疑義依第五十條規定處理。
- 第五十四條 應檢人對於學、術科測試成績有異議者，得於成績單送達之日起十五日內，以書面向主管機關或學、術科測試辦理單位申請成績複查，逾期不予受理，並以一次為限。
- 第五十五條 主管機關對應檢人之成績複查依下列方式處理：
- 一、學科測試應調出申請人答案卡，核對申請人准考證號碼，檢查作答方式是否符合規定，並確認分數計算與登記無誤。
 - 二、術科測試應將申請人之答案卷或評審表全部調

出，詳細核對准考證號碼，再查對申請複查之成績，並確認各項計算加總與登記無誤。

主管機關應依前項複查結果及各職類評分方式函復申請人。原答案卷（卡）（影印本亦同）不得寄給申請人。如因申請人作答方法或使用工具不符規定，以致不能正確計分時，應將其原因復知申請人。

第五十六條 申請成績複查者，不得要求重新評閱、申請閱覽或複製答案卷（卡）及評審表、提供各細項分數或術科測試試題之參考答案。亦不得要求告知題庫命製人員、監評人員或閱卷人員之姓名或有關資料。

第九章 偶發事件之處理

第五十七條 有下列情形之一者，應由測試辦理單位負責人按所遲誤之時間，補足測試時間：

- 一、因試務工作疏失，致遲誤應檢人作答時間者。
- 二、試場分配或其他事項錯誤，致遲誤應檢人於規定時間抵達試場者。
- 三、學、術科測試場地、設備等設置不當，經決定另遷移至適當場所繼續測試者。
- 四、術科測試進行中遇有停電或其他事故，經決定暫時中止測試者。

第五十八條 未依規定結束測試時間而提前收卷時，應按提前之時間占測試時間之比例加分。

第五十九條 遇有停電、颱風、地震、空襲、水災、火災、闖場漏裝試題、試題遺失或其他重大事故，致不能進行

學、術科測試時，依下列規定處理：

- 一、於測試舉行前發生者，應由學、術科測試辦理單位報請主管機關決定。如該測試另行擇期舉行時，應由該單位公告測試延期，並通知應檢人。
- 二、於測試進行中發生者，測試辦理單位負責人審視應中止測試時，應立即通知監場(監評)人員收回全部答案卷(卡)或工件，其學科測試或術科測試採筆試非測驗方式之時間不足二分之一者，依前款規定，另行擇期舉行；已超過二分之一者，不再另行擇期舉行，其應檢人成績計算，依前條規定辦理。
- 三、前款情形於術科測試採實作方式時，由術科測試辦理單位處理。

第六十條 因前條情形致不能進行學術科測試，需另行擇期舉行測試時，應重新命題。但經主管機關確認無洩題之虞時，得採用原試題。

第六十一條 試務工作人員因疏失致應檢人答案卷(卡)裁割或污損時，應於試場紀錄表註記。

第六十二條 應檢人已作答之答案卷(卡)，於測試後登錄成績前遺失或毀損，致無法計算成績者，應由測試辦理單位擬具處理意見報主管機關核定。

第十章 附 則

第六十三條 本規則所訂之各項書表格式，由中央主管機關定之。

第六十四條 本規則自發布日施行。

附錄四 我國六十三年至九十三年十一月底止

技能檢定合格發證數一覽表

職類別		合計	甲級	乙級	丙級
總計		2,968,170	8,846	310,669	2,648,655
001	冷凍空調裝修	25,602	512	4,680	20,410
002	車床工	49,216	99	9,640	39,477
003	鉗工	189,616	201	22,045	167,370
004	一般手工電銲	14,264	541	1,206	12,517
005	氣銲	532	12	93	427
006	機械製圖	44,784	19	6,909	37,856
007	室內配線	120,044	12	41,378	78,654
008	木模	2,609	89	622	1,898
009	泥水	18,695	140	6,555	12,000
010	電器修護	5,612	0	1,397	4,215
011	鑄造	7,358	79	1,168	6,111
012	家具木工	25,946	131	3,328	22,487
013	工業配線	69,986	29	9,136	60,821
014	板金	8,531	140	1,070	7,321
015	冷作	3,390	62	507	2,821
016	自來水管配管	35,705	30	898	34,777
017	打型板金	2,107	70	539	1,498
018	鋼筋	4,546	0	4,235	311
019	模板	7,726	8	7,334	384
020	汽車修護	148,107	67	34,597	113,443
021	熱處理	2,840	0	507	2,333
022	平面磨床工	653	18	306	329
023	牛頭鉋床工	58	0	8	50
024	沖壓模具工	4,953	16	1,775	3,162
025	銑床工	1,984	25	376	1,583
027	重機械修護	4,275	0	833	3,442
028	工業電子	225,970	0	3,001	222,969
029	視聽電子	12,043	95	3,311	8,637
030	化學	37,578	0	3,893	33,685
031	鍋爐操作	2,028	0	876	1,152
032	變壓器裝修	4,285	0	1,236	3,049
033	旋轉電機裝修	1,635	0	398	1,237
034	旋轉電機繞線	382	0	22	360
035	靜止電機繞線	70	0	22	48
036	工業儀器	2,682	0	888	1,794
037	金屬塗裝	2,819	0	753	2,066

038	電鍍	235	5	91	139
039	門窗木工	1,417	52	415	950
040	配電線路裝修	13,829	668	5,372	7,789
041	建築製圖	58,373	167	3,825	54,381
042	測量	27,797	317	5,379	22,101
043	測量儀器修護	9	0	9	0
044	凸版製版	591	12	105	474
045	凸版印刷	1,180	5	58	1,117
046	裝訂及加工	194	3	62	129
047	男裝	1,709	120	398	1,191
048	女裝	40,135	516	4,780	34,839
049	國服	519	14	92	413
050	石油化學	777	0	777	0
052	農業機械修護	6,722	0	570	6,152
053	艤裝	706	8	91	607
054	陶瓷	5,769	0	312	5,457
056	紡紗機械修護	1,627	0	60	1,567
057	織布機械修護	729	0	116	613
058	染整機械修護	1	0	1	0
059	針織機械修護	38	0	3	35
060	男子理髮	7,049	0	305	6,744
061	固定式起重機操作	20	0	0	20
062	移動式起重機操作	26	0	0	26
063	人字臂起重桿操作	13	0	0	13
064	升降機裝修	10,828	0	5,307	5,521
066	製版照相	2,285	18	42	2,225
067	女子美髮	152,468	0	2,521	149,947
068	鋼琴調音	38	0	0	38
069	建築工程管理	4,250	384	3,866	0
070	重機械操作	1,801	0	0	1,801
071	製鞋	571	0	168	403
072	按摩	2,694	0	310	2,384
073	滅火器消防安全設備	601	0	601	0
074	配電電纜裝修	3,888	0	0	3,888
075	電腦數值控制車床工	2,894	25	1,017	1,852
076	中餐烹調	295,605	0	7,203	288,402
077	烘焙食品	46,938	0	2,398	44,540
078	眼鏡鏡片製作	341	0	20	321
079	油壓	596	0	200	396
080	氣壓	5,169	0	3,173	1,996
081	下水道設施操作維護	1,321	0	1,321	0
082	圓筒磨床工	40	6	14	20

083	精密機械工	3,838	11	2,445	1,382
084	平版製版	2,022	22	384	1,616
085	凹版製版	0	0	0	0
086	網版製版	4,260	13	519	3,728
087	平版印刷	1,393	73	296	1,024
088	凹版印刷	38	0	3	35
089	網版印刷	517	4	54	459
090	圖文組版	4,583	52	949	3,582
091	氬氣鎢極電銲	600	0	0	600
092	食品檢驗分析	7,372	0	160	7,212
093	食品用金屬罐捲封	98	0	0	98
094	肉製品加工	1,538	0	0	1,538
095	中式米食加工	2,526	0	0	2,526
096	中式麵食加工	2,539	0	132	2,407
097	半自動電銲	110	0	0	110
098	職業潛水	626	0	43	583
099	壓力容器操作	22	0	0	22
100	美容	151,410	0	5,322	146,088
101	勞工安全管理	2,111	2,111	0	0
102	勞工衛生管理	1,295	1,295	0	0
103	勞工安全衛生管理	25,938	0	25,938	0
104	水系統消防安全設備	1,244	0	1,244	0
105	化學系統消防安全設備	486	0	486	0
106	警報系統消防安全設備	1,123	0	1,123	0
107	避難系統消防安全設備	606	0	606	0
108	農用曳引機操作	0	0	0	0
109	電腦數值控制銑床工	3,814	53	2,048	1,713
110	物理性因子作業環境測定	431	30	401	0
111	化學性因子作業環境測定	849	155	694	0
112	電腦輔助機械製圖	26,891	0	4,565	22,326
113	廣告設計	67,726	0	296	67,430
114	商業計算	10,824	0	931	9,893
115	儀表電子	4,426	124	4,302	0
116	電力電子	506	8	498	0
117	數位電子	8,385	144	8,241	0
118	電腦軟體應用	275,171	0	13,447	261,724
119	電腦軟體設計	24,487	0	0	24,487
120	電腦硬體裝修	93,345	0	2,277	91,068
121	工業用管配管	505	36	143	326
122	氣體燃料導管配管	253	0	0	253
123	化工	3,103	0	63	3,040
124	電繡	750	0	0	750

127	機械停車設備裝修	1,179	0	0	1,179
128	船舶室內配線	83	0	0	83
130	水族養殖	1,414	0	0	1,414
131	餐旅服務	522	0	0	522
132	水產食品加工	137	0	0	137
133	園藝	3,770	0	0	3,770
134	農藝	1,555	0	0	1,555
136	造園施工	2,013	0	0	2,013
140	西餐烹調	864	0	0	864
141	塑膠射出模具	26	0	0	26
145	機器腳踏車修護	20,066	0	0	20,066
146	金銀珠寶飾品加工	1,493	0	0	1,493
147	事務機器修護	133	0	0	133
148	建築塗裝	716	0	535	181
149	會計事務	321,639	0	3,931	317,708
150	調酒	22,193	0	0	22,193
151	堆高機操作	528	0	0	528
152	電腦輔助立體製圖	671	0	0	671
153	汽車車體板金	725	0	275	450
154	保母人員	37,644	0	0	37,644
155	特定瓦斯器具裝修	3,772	0	0	3,772
156	通信技術電信線路	37	0	0	37
157	農田灌溉排水	745	0	99	646
159	電腦輔助建築製圖	1,413	0	0	1,413
160	機械板金	174	0	0	174
163	照相	1,018	0	0	1,018
164	車輛塗裝	1,058	0	813	245
165	工程泵(幫浦)類檢修	358	0	241	117
166	用電設備檢驗	2,486	0	5	2,481
167	變電設備裝修	981	0	0	981
168	輸電地下電纜裝條	307	0	248	59
169	輸電架空線路裝修	1,099	0	388	711
171	裝潢木工	638	0	0	638
172	網路架設	1,243	0	0	1,243
173	網頁設計	7,285	0	0	7,285

註：單一級職類之發證數 19,743 張併計於丙級內

資料來源：行政院勞工委員會內部資料研究者自行彙整，民 93.12.02

附錄五：我國技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）－覽表

行政院九十一年二月六日院臺勞字第○九一○○八一○三○號令
訂定發布

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機構	應僱用相關職類 之技術士	應僱用技術士之 比率或人類	擔任職務 或工作
一	冷凍、通風及 空調工程業 (甲級冷凍 空調工程業)	經濟部 (工業局)	冷凍空調裝修甲 級、乙級及丙級 技術士	甲級一人、乙級二 人及丙級三人以上	冷凍空調 裝修
二	冷凍、通風及 空調工程業 (乙級冷凍 空調工程業)	經濟部 (工業局)	冷凍空調裝修甲 級、乙級及丙級 技術士	甲級一人、乙級一 人及丙級二人以上	冷凍空調 裝修
三	冷凍、通風及 空調工程業 (丙級冷凍 空調工程業)	經濟部 (工業局)	冷凍空調裝修甲 級、乙級及丙級 技術士	乙級一人及丙級一 人	冷凍空調 裝修
四	用電設備檢 驗維護業	經濟部（能 源委員會） 、台北市政 府（建設局 ）、高雄市政 府（建設局 ）	室內配線乙級、 丙級及工業配線 乙級技術士（甲 、乙種電匠證照 其效力得分別比 照室內配線乙、 丙級技術士證）	室內配線乙級技術 士一人、丙級技術士 二人及工業配線乙 級技術士一人	特高壓、 高壓及低 壓用電設 備檢驗維 護員
五	鍋爐製造修 配業	行政院勞工 委員會	與熔接相關職類 技術士	全部	熔接施工 、檢查

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機構	應偏用相關職類 之技術士	應僱用技術士之 比率或人類	擔任職務 或工作
六	金屬容器製 造業之第一 種壓力容器 、高壓氣體特 定設備及高 壓氣體容器 製造、檢查	行政院勞工 委員會	與熔接相關職類 技術士	全部	熔接施工 、檢查
七	鍋爐操作、起 重機操作等 危險性機械 或設備者之 各業	行政院勞工 委員會	與鍋爐操作、起 重機操作等危險 性機械或設備相 關職類技術士	全部	危險性機 械或設備 之操作
八	與勞工安全 管理相關之 各業	行政院勞工 委員會	勞工安全管理甲 級技術士	一人以上	勞工安全 管理師
九	與勞工衛生 管理相關之 各業	行政院勞工 委員會	勞工衛生管理甲 級技術士	一人以上	勞工衛生 管理師
十	與勞工安全 衛生管理相 關之各業	行政院勞工 委員會	勞工安全衛生管 理乙級技術士	一人以上	勞工安全 衛生管理 師
十 一	環境檢測服 務業	行政院勞工 委員會	化學性因子作業 環境測定甲級技 術士	三人以上	甲級化學 性因子作 業環境測 定

編號	事業機構之所屬業別	目的事業主管機構	應僱用相關職類之技術士	應僱用技術士之比率或人類	擔任職務或工作
十五	環境檢測服務業	行政院勞工委員會	物理性因子作業環境測定甲級技術士	三人以上	甲級物理性因子作業環境測定
十六	與環境檢測相關之各業	行政院勞工委員會	化學性因子作業環境測定乙級技術士	一人以上	乙級化學性因子作業環境測定
十七	與環境檢測相關之各業	行政院勞工委員會	物理性因子作業環境測定乙級技術士	一人以上	乙級物理性因子作業環境測定
十八	與潛水工程相關之各業	行政院勞工委員會	職業潛水技術士	一人以上	潛水作業
十九	礦業	經濟部(礦務局)	重機械操作技術士	百分之三十	重機械操作
二十	汽車維修業之乙種修理廠	經濟部(工業局)	汽車修護乙級以上技術士(汽車修護技士證照其效力得比照汽車修護乙級技術士證。)	一人以上	汽車修護

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機構	應偏用相關職類 之技術士	應僱用技術士之 比率或人類	擔任職務 或工作
十八	汽車維修業 之甲種修理 廠	經濟部 (工業局)	汽車修護乙級以 上技術士(汽車 修護技士證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。)	二人以上	汽車修護
十九	汽車維修業 之汽車保養 所	經濟部 (工業局)	汽車修護乙級以 上技術士(汽車 修護技士證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。)	一人以上	汽車修護
二十	汽車維修業 之汽車代辦 檢驗	交通部	汽車修護乙級以 上技術士(汽車 修護技士證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。)	五人以上	汽車修護
二十一	機器腳踏車 製造業之機 器腳踏車代 辦檢驗	交通部	汽車修護乙級以 上技術士(汽車 修護技士證照其 效力得比照汽車 修護乙級技術士 證。)	三人以上	汽車修護

編號	事業機構之所屬業別	目的事業主管機構	應僱用相關職類之技術士	應僱用技術士之比率或人類	擔任職務或工作
二二	汽車維修業之甲種或乙種汽車修理工廠登記之汽車修理工廠登記之汽車修理業，或領有加油站經營許可執照之加油站辦理定期檢驗	交通部	汽車修護乙級以上技術士（汽車修護技士證照其效力得比照汽車修護乙級技術士證。）	應僱用一人以上，又每增設一條檢驗線，應增聘一人。	汽車修護
二三	管道工程業之下水道設施操作及維護	內政部	下水道設施操作維護技術士	全部	下水道設施之操作及維護業
二四	大眾捷運系統設施之操作及維護	交通部	與大眾捷運系統相關職類技術士	全部	系統設施之操作及維護
二五	餐飲業之提供中式餐飲觀光之餐廳	行政院衛生署	中餐烹調技術士	百分之八十以上	中餐烹調
二六	餐飲業之承攬學校中式餐飲之餐飲業	行政院衛生署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調

編號	事業機構之 所屬業別	目的事業 主管機構	應偏用相關職類 之技術士	應僱用技術士之 比率或人類	擔任職務 或工作
二 七	餐飲業之供 應學校中式 餐盒之餐盒 業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調
二 八	餐飲業之承 攬中式餐飲 筵席之餐廳	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調
二 九	餐飲業之提 供中式餐飲 外燴飲食業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之七十以上	中餐烹調
三 十	餐飲業之中 央廚房式之 中式餐飲業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之六十以上	中餐烹調
三 一	餐飲業之提 供中式餐飲 之伙食包作 業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之六十以上	中餐烹調
三 二	餐飲業之中 式自助餐飲 業	行政院衛生 署	中餐烹調技術士	百分之五十以上	中餐烹調

備註：

一、本表係依據職業訓練法第三十五規定訂定。

二、各業管理法及其授權訂定之法規命令，就各該業事業機構應僱用技術士比率或人數較本一覽表規定為高者，從其規定。

資料來源：行政院九十一年二月六日院台勞字第○九一○○八一○三號令
訂定發布

附錄六：我國已實施技術士證照制度法規一覽表

項次	職類	實施證照制度法規	規定內容概述	目的事業主管機關
1	冷凍空調裝修	技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	應僱用一定人數	內政部營建署(原經濟部工業局)
2	室內配線、工業配線、用電設備檢驗	專任電氣技術人員及用電設備檢驗維護業管理規則第三條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	取得室內配線、工業配線或用電設備技術士證者得任各級電氣技術人員	經濟部(能源委員會)、台北市政府(建設局)、高雄市政府(建設局)
3	視聽電子、儀表電子	無線廣播電視電臺設置使用管理辦法第十八條	取得視聽電子、儀表電子技術士證者並具有工作經驗得擔任電臺工程主管	交通部
4	視聽電子、儀表電子	廣播電視業者設置微波電臺管理辦法第十五條	取得視聽電子、儀表電子乙級以上技術士證者並且有工戶經驗得擔任微波電臺工程主管	交通部
5	視聽電子、通信技術、數位電子、儀表電子	有線廣播電視系統工程技術管理規則第九條	取得視聽電子、通信技術、數位電子、儀表電子乙級以上技術士證者並具有工作經驗得擔任工程主任	交通部
6	視聽電子、儀表電子、工業電子	學校實習無線廣播電臺設置使用管理辦法第十七條	取得視聽電子、儀表電子、工業電子等職類技術士證者得擔任並具有工作經驗得擔任台工程生任	交通部
7	與熔接相關職類技術士	危險性機械及設備安全檢查規則、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率(人數)一覽表	取得與熔接相關職類技術士證者為鍋爐製造人(含修改人)	行政院勞工委員會

8	鍋爐操作	鍋爐及壓力容器安全規則第九條	鍋爐操作人員應由經鍋爐操作人員訓練合格或鍋爐操作技能檢定合格者擔任	行政院勞工委員會
9	鍋爐操作、起重機操作等危險性機械或設備相關職類技術士	勞工安全衛生法第十五條、危險性機械或設備代行業檢查機構管理規則第三、十、十四條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得危險性機械或設備相關職類技術士證者得擔任該機械或設備操作人員	行政院勞工委員會
10	勞工安全管理、勞工衛生管理、勞工安全衛生管理	勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第七條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得與勞工安全或衛生相關職類技術士證者得擔任該職類之管理師或管理員	行政院勞工委員會
11	化學性因子作業環境測定、物理性因子作業環境測定	勞工作業環境測定實施辦法第十條、第十一條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得化學性因子作業環境測定、物理性因子作業環境測定技術士證者得擔任作業環境測定人員	行政院勞工委員會
12	職業潛水	異常氣壓危害預防標準第三十七條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得職業潛水技術士證者得擔任潛水作業	行政院勞工委員會
13	重機械操作（推土機、挖掘機及裝載機）	礦場安全法施行細則第一百六十三條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	取得推土機、挖掘機、裝載機之技術士證者得擔任其操作人員	經濟部（礦務局）

14	建築物室內設計、建築物室內裝修工程、建築工程、管理、裝潢木工、家具木工	建築物室內裝修管理辦法第十四、十五條	取得建築物室內設計乙級以上技術士證得擔任專業設計技術人員；取得建築物室內裝修工程管理、建築工程管理、裝潢木工、家具木工乙級以上技術士證者得擔任專業施工技術人員	內政部
15	升降機裝修	建築物升降設備管理辦法第七、八條	取得升降機裝修技術士證者得專業技術人員	內政部
16	升降機裝修、電氣、機械、空調、消防、建築及土木相關技術士	建築物公共安全檢查專業機構與人員認可基準第二條、公寓大廈管理服務人管理辦法第四條	取得升降機裝修、電氣、機械、空調、消防等相關技術士得設備安全類技術服務人員；取得建築、土木相關技術士資格證者得防火避難設施類技術服務人員	內政部
17	建築工程相關職類	山坡地建築管理辦法第五條	取得建築工程相關技術士證者得常駐工地負責人及常駐工地代表	內政部
18	地籍測量	地政機關委託測量公司或測量學術團體辦理地籍測量作業要點	取得地籍測量技術士證者得擔任測量員	內政部
19	汽車修護	技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	汽車維修業之乙種修理廠、汽車維修業之甲種修理廠、汽車維修業之汽車保養所應僱用一定人數汽車修護技術士證者	經濟部（工業局）

20	汽車修護	公路法第六十一條之一、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	汽車製造業之汽車代辦檢驗、機器腳踏車製造業之機器腳踏車代辦檢驗、汽車維修業之甲種或乙種汽車修理工廠登記之汽車修理業，或領有加油站經營許可執照之加油站辦理定期檢驗等應僱用一定人數汽車修護技術士證者	交通部
21	汽車修護	汽車委託檢驗實施辦法第三條及第五條	汽車製造業申請牌照檢驗時或器出修理業者均須用一定人數汽車修護技術士證者	交通部
22	汽車修護	汽車檢驗員汽車駕駛考驗員檢定及管理辦法第三條	取得汽車修護技術士證者得申請汽車檢驗員檢定	交通部
23	下水道設施操作維護	下水道法第十八條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	下水道設施之操作、維護，應由技能檢定合格人員擔任之	內政部
24	與大眾捷運系統相關職類技術士（工業電子、工業配線、冷凍空調裝修、重機械修護等相關職類）	大眾捷運法第三十條、大眾捷運系統經營維護與安全監督實施辦法第八條、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	大眾捷運系統設施之操作及維護，應由依法經技能檢定合格之技術人員擔任之	交通部
25	通信技術（電信線路）	高級電信工程人員及電信工程人員資格取得與管理辦法第四條及第五條	取得通信技術技術士證者得擔任電信工程人員	交通部

26	中餐烹調	食品良好衛生規範第二十九項、技術上與公共安全有關事業機構應僱用技術士之業別及比率（人數）一覽表	中式餐飲業所僱用烹調人員應用一定比率持有中餐烹調技術士證	行政院衛生署
27	男子理髮、女子美髮、美容	臺灣省營業衛生輔導要點第十一點、台北市營業衛生管理條例第二十七條、高雄市營業衛生管理自治條例第十四條	理髮美髮美容從業人員應取得相關職類技能檢定技術士證	行政院衛生署、直轄市衛生主管機關
28	保母人員	兒童福利專業人員資格要點	兒童福利保母人員應經技術士技能檢定及格取得技術士證	內政部（兒童局）
29	按摩	視覺障礙者從事按摩業資格認定及管理辦法第五條、視覺障礙者從事理療按摩資格認定及管理辦法第四條	取得按摩技術士證者擔任按摩業	內政部
30	不分職類	行政院原住民委員會原住民參加技術士技能檢定獎勵要點第三點	原住民參技能檢定合格者，得申請獎勵金	行政院原住民委員會
31	不分職類	弱勢族群及九二一震災災民參加技術士技能檢定補助計畫	身心障礙者、原住民、生活扶助戶有工作能力者、九二一震災災民，得檢據申請全額補助學科測試費、術科測試費及證照費	行政院勞工委員會
32	不分職類	陸海空軍軍官士官任職條例施行細則第五條	取得技術士證為得擔任技術勤務官科士官長及上士職務	國防部
33	不分職類	自學進修學力鑑定考試辦法第五、六、七、九條	取得技術士證後並具有相當工作經驗者，得經學力鑑定考試，取得職業學校或專科學校學力鑑定及格證書	教育部

34	不分職類	報考大學同等學力認定標準第三項	取得技術士證後並具有相當工作經驗，得報考大學或碩士班	教育部
35	不分職類	入學專科學校同等學力認定標準	取技術士證者得以同等學力參加二年制、五年制專科學校一年級新生入學招生	教育部
36	不分職類	專科學校學生學籍規則第三、四條	取得技術士證後並具有相關工作經驗，得報考二年制、三年制或五年制專科學校	教育部
37	不分職類	專科學專業及技術教師遴聘辦法第三條	取得乙級以上技術士證得擔任專科學校專業及技術教師	教育部
38	不分職類	職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法第五條	取得乙級以上技術士證得擔任職業學校專業及技術教師	教育部
39	不分職類	中等以上學校技（藝）能優良學生甄試及甄審保送入學辦法第五、六、七、八條	取得技術士證者得參加職業學校、專科、科技大學、技術學院或大學甄審或甄試保送	教育部
40	不分職類	高級中等學校技（藝）能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點第五、六、七點	高級中等學校畢業生或具有同等學力之學生取得技術士證者得申請參加專科學校二年制、技術學院四年制或大學相關科系組一年級甄試保送	教育部
41	不分職類	專科學校技（藝）能優良學生甄試及甄審保送入學實施要點第五、六、七點	專科異業生取得技術士證書得申請參加科技大學、技術學院大學部二年制或大學相關系組相當年經甄試保送	教育部

42	不分職類	法務部所屬技能訓練所聘任訓練師管理辦法第一、二、三條	取得乙級以上技術士證者得擔任助理訓練師、副訓練師	法務部
43	不分職類	職業訓練師甄審遴聘辦法第四、五、六條	取得乙級以上技術士證者得擔任職業訓練師	行政院勞工委員會(職業訓練局)
44	不分職類	身心障礙者職業訓練機構專業人員遴用暨培訓辦法第六條	取得身心障礙職業訓練有關之技術士證者得擔任身心障礙職業訓練員資格之一	行政院勞工委員會(職業訓練局)
45	不分職類	職業訓練法第三十四條	各機關適用技術性職位人員時,對取得甲、乙級技術士得比職業學校或專科學校畢業程度遴用	行政院勞工委員會

資料來源：行政院九十一年二月六日院臺勞字字第 0910081030 號令訂定發布



附錄七 問卷分析—多重比較 Scheffe 法

表 不同年齡受訪者對政府舉辦的技能檢定具有公信力之分析結果

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
1. 15~25 歲	2. 26~35 歲	-0.205	0.141	0.714	3, 4, 5>1
	3. 36~45 歲	-0.504*	0.137	0.010	
	4. 46~55 歲	-0.438*	0.140	0.045	
	5. 55 歲以上	-0.695*	0.224	0.049	

表 不同年齡受訪者對在工作職場上, 持有技術士證者會有其他優惠待遇之結果分析

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
1. 15~25 歲	2. 26~35 歲	-0.075	0.173	0.996	2>4
	3. 36~45 歲	-0.439	0.168	0.149	
	4. 46~55 歲	-0.488	0.171	0.091	
	5. 55 歲以上	-0.677	0.275	0.198	

表 不同年齡受訪者對取得技術士證是為工作需要之結果分析

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
1. 15~25 歲	2. 26~35 歲	-0.323	0.175	0.493	3, 4 >1
	3. 36~45 歲	-0.561	0.170	0.030	
	4. 46~55 歲	-0.582	0.173	0.025	
	5. 55 歲以上	-0.610	0.278	0.310	

表 不同年齡受訪者對取得技術士證是為工作法令規定需要之分析結果

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
1. 15~25 歲	2. 26~35 歲	-0.512	0.190	0.126	3, 4>1
	3. 36~45 歲	-0.764	0.185	0.002	
	4. 46~55 歲	-0.691	0.189	0.010	
	5. 55 歲以上	-0.753	0.303	0.188	

表 不同年齡受訪者對取得技術士證是為升學加分之分析結果

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
1. 15~25 歲	2. 26~35 歲	0.307	0.193	0.641	3 > 2
	3. 36~45 歲	-0.154	0.188	0.954	
	4. 46~55 歲	-0.037	0.192	1.000	
	5. 55 歲以上	0.120	0.308	0.997	

表 不同教育程度受訪者對政府舉辦的技能檢定具有公信力之分析結果

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
3. 高中職	2. 初中、國中	-0.492	0.408	0.692	5 > 3
	4. 專科	-0.411*	0.154	0.071	
	5. 大學以上	-0.462*	0.143	0.016	

註: 1 為國小及國小以下, 受訪者中未有教育程度在國小及國小以下者

表 有幾張職業證照對政府舉辦的技能檢定具有公信力之分析結果

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
1. 零張	2. 一張	-0.234	0.135	0.559	4 > 1
	3. 兩張	-0.427	0.147	0.078	
	4. 三張	-0.547*	0.167	0.031	
	5. 四張	-0.260	0.161	0.629	

表 哪一年獲得技術士執照對工作職場上, 是否具有技術士執照會影響起薪或加級之分析結果

(I)	(J)	平均差異	標準誤	顯著性	事後比較
2. 民國 91 年	1. 民國 92 年	-0.417	0.232	0.523	5 > 2
	3. 民國 90 年	-0.469	0.198	0.234	
	4. 民國 89 年	-0.401	0.191	0.343	
	5. 民國 88 年以前	-0.595*	0.161	0.009	

附錄八：本研究調查問卷

「技術士檢定證照對職場競爭力影響之研究」調查問卷

敬愛的各位先生、小姐：

這是一份學術研究問卷，目的在探討我國技術士證照在職場上對個人生涯之影響，敬請您依實際感受惠予填答，本問卷僅供學術研究，您不需具名，請放心填寫。懇請您儘速在一週內填妥問卷，以所附之回郵信封寄回，擔誤您寶貴的時間，在此先致上歉意，您的意見，對本研究相當的寶貴，再次衷心的感謝您的協助 敬祝您

身體健康 萬事如意

私立東海大學公共事務碩士在職專班

指導教授：魯俊孟博士

研究生：廖清輝 敬上

連絡電話：04-22595700#300

0932564583

E-mail: liaoch@mailex.labor.gov.tw

中華民國九十三年十月

第一部份：技檢之公信力與就業優勢

本問卷量表每題均有五個選項，請您先詳閱各項敘述後，根據您個人實際察覺或感受情形，在每題前適當 內打勾或填寫：

- 1、 政府舉辦的技能檢定具有公信力。 (1)非常同意 (2)同意
 (3)無意見 (4)不同意 (5)非常不同意
- 2、 目前技能檢定學術科測試內容能與實務工作互相印證。 (1)非常同意 (2)同意 (3)無意見 (4)不同意 (5)非常不同意

- 3、 擁有技術士證會增加找工作的機會或優勢。 (1) 非常同意
 (2) 同意 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意
- 4、 工作職場上，是否具有技術士證會影響升遷機會。 (1)
非常同意 (2) 同意 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常
不同意
- 5、 工作職場上，是否具有技術士證會影響起薪或加級。 (1)
非常同意 (2) 同意 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常
不同意
- 6、 在工作職場上，持有技術士證者會有其他優惠待遇。 (1)
非常同意 (2) 同意 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常
不同意
- 7、 取得技術士證是為工作需要。 (1) 非常同意 (2) 同意
 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意
- 8、 取得技術士證是為工作上法令規定需要。 (1) 非常同意
(2) 同意 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意
- 9、 取得技術士證為職場趨勢。 (1) 非常同意 (2) 同意
(3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意
- 10、 取得技術士證是學校要求。 (1) 非常同意 (2) 同意
(3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意
- 11、 取得技術士證是為升學加分。 (1) 非常同意 (2) 同意
 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意
- 12、 取得技術士證是為個人自我肯定 (1) 非常同意 (2) 同
意 (3) 無意見 (4) 不同意 (5) 非常不同意

第二部份：技檢之方向及建議

1、您認為政府目前辦理之技能檢定職類，有哪些較符合社會上或產業結構的需求（可複選）

- (1) 化工類群 (2) 資訊類群 (3) 勞工安全衛生類群
- (4) 營建、土木類群 (5) 金屬機械加工類群
- (6) 美容、美髮類群 (7) 食品加工類群（含中餐、西餐）
- (8) 商業類群 (9) 焊接、配管類群 (10) 電子、儀表類群 (11) 印刷製板類群 (12) 農藝、園藝類群
- (13) 紡織、服飾類群 (14) 服務類群-保母、調酒。

2、您認為政府推動證照制度最大阻礙為何？（可複選）

- (1) 未立法保障職業證照制度 (2) 未獲得目的事業主管機關之支持與配合 (3) 各事、產業界不認同 (4) 政府開發的職類不符合業界需求 (5) 宣導不夠，業界不瞭解檢定之實質功能與效用。

3、您對政府推行及辦理技能檢定制度之建議（可複選）

- (1) 應加速「技能檢定法」之訂定 (2) 應協調修定技術士證照相關目的事業管理法規 (3) 應整併不合業界需要之職類 (4) 應加強開發辦理時勢所需之新職類 (5) 應加強宣導技術士技能檢定之功能與效用。

4、您認為政府若實施職業證照制度，應要求一般事業機構雇用擁有技術士證的員工之比率為何？（單選）

- (1) 30% (2) 40% (3) 50% (4) 60%以上 (5) 不限比率

5、您認為從事與公共安全或公共衛生有關的事業機構，應要求其雇用擁有技術士證的員工比率為何？（單選）

- (1) 50% (2) 60% (3) 70% (4) 80%
- (5) 90%以上

第三部份：為便區別統計，請惠賜您的基本資料

- 1、 性別 (1) 男 (2) 女
- 2、 年齡 (1) 15~25 歲 (2) 26~35 歲 (3) 36~45 歲 (4) 46~55 歲 (5) 55 歲以上
- 3、 教育程度 (1) 國小及國小以下 (2) 初中、國中 (3) 高中、職 (4) 專科 (5) 大學以上
- 4、 職業 (1) 軍、公教人員 (2) 受雇於國營事業 (3) 民營工商機構主管 (4) 民營工商機構普通職員 (5) 勞動基層人員、領班 (6) 雇主/企業家 (7) 自營商(含獨資公司) (8) 運輸業(含計程車司機) (9) 工程師、專業技師 (10) 農林漁牧鹽礦業從業人員 (11) 學生 (12) 退休、無業、待業 (13) 家管、家庭主婦 (14) 其他_____
- 5、 請問您參加技能檢定次數 (1) 一次 (2) 二次 (3) 三次 (4) 四次 (5) 五次以上
- 6、 請問你共有幾張職業證照 (1) 零張 (2) 一張 (3) 兩張 (4) 三張 (5) 四張以上
- 7、 請問您於哪一年獲得技術士證照 (1) 民國 92 年 (2) 民國 91 年 (3) 民國 90 年 (4) 民國 89 年 (5) 民國 88 年以前
- 8、 請問您獲取的證照職類級別？_____職類____級

參 考 書 目

壹、中文部份

一、書 籍

- 王佳煌，潘中道譯，W. Lawrence Neuman著，《當化社會研究法》。
台北：學富，民91。
- 刑季準，《市場經濟概念》。北京：中國建材工業，民82。
- 李 誠，《人力資源管理的十二堂課》。台北：天下遠見，民93。
- 陳聰勝，《各國職業訓練制度》。台北：五南，民87。
- 陳聰勝，《人力資源開發運用的理念與實施》。台北：五南，民91。
- 彭台臨，《人力發展理論與實施》。台北：三民，民78。
- 蕭錫錡，《技職教育與職業訓練的理念與實務》。台北：師大書苑，民88。
- 賴世培、丁庭宇、莫秀雍、夏學理，《民意調查》。台北：空大，民85。
- 詹志禹，《應用統計》。台北：空大，民85。
- 潘中道、黃偉瑩、胡龍譯，Ranjit Kumar著，《研究方法：步驟化學指南》。台北：學富，民890。
- 行政院勞工委員會，《中華民國職業分類典》。行政院勞工委員會，民84.10。
- 行政院勞工委員會，《就業安全辭典》。行政院勞工委員會職業訓練局，民87.6。
- 行政院勞工委員會中部辦公室，《技術士證照相關目的事業管理法規暨效用彙編》。行政院勞工委員會中部辦公室，民92.6。

二、期 刊

- 江義平，〈技術可以走遍天下：對職業證照制度之檢討及建議〉，《技術及職業教育》，第41期，民86.10，頁11-16。
- 吳劍雄，〈技職教育與技能檢定的結合〉，《就業與訓練》，第16卷，第2期，民87.3，頁57-59。
- 李丹華，〈落實技能檢定強化技術士能力〉，《營建知訊》，第243期，民92.4，頁26-32。
- 李重耀，〈技術士職業證照的社會價值何在〉，《空間雜誌》，第73期，民84.6，頁39-40。
- 周談輝、張吉成〈落實技術士職業證照制度之策略〉，《就業與訓練》，第16卷，第1期，民87.1，頁67-71。
- 林聰明，〈合面推動技能檢定落實職業證照制度〉，《就業與訓練》，第15卷，第4期，民86.5，頁63-70。
- 林聰明、饒達欽，〈邁向國際化證照的基礎建設〉，《就業與訓練》，第17卷，第3期，民88.5，頁8-16。
- 邱如璋，〈技能檢定與證照制度之探討〉，《技術及職業教育》，第75期，民92.4，頁2-6。
- 高玉芬，〈由資訊的誘因探討證照制度的推動與落實〉，《就業與訓練》，第17卷，第3期，民88.5，頁58-62。
- 高培峰，〈淺談技術士職業證照制度與效用〉，《就業與訓練》，第15卷，第4期，民86.7，頁10-14。
- _____，〈如何落實技術士職業證照制度〉，《社教雙月刊》，民89.10，頁28-31。
- 康自立，〈加強技能檢定提升產業與服務品質〉，《就業與訓練》，第15卷，第4期，民86.7，頁3-5。
- 張吉成，〈新加坡技能檢定方案實施之現況與特色〉，《就業與訓練》，第14卷，第5期，民85.9，頁85-91。
- 張吉成、饒達欽，〈日本人力資源開發與技能檢定配合之評析〉，《

- 就業與訓練》，第19卷，第4期，民90.7，頁63-70。
- 張坤維，〈我思我見-技能檢定實務作業回顧〉，《就業與訓練》，第19卷，第6期，民90.11，頁22-26。
- 陳育俊，〈德國技能檢定的理念與作法〉，《就業與訓練》，民83.3，頁79-84。
- _____，〈瑞士技能檢定的理念與作法〉，《就業與訓練》，民83.11，頁64-68。
- 陳聰勝，〈大陸技能檢定現況探討〉，《技術及職業教育》，民91.4，頁18-23。
- 黃文振，〈落實技能檢定開展職業證照制度新紀元〉，《就業與訓練》，第14卷，第5期，民85.9，頁92-95。
- 黃金益，〈各國證照制度及技能檢定的特色〉，《就業與訓練》，第16卷，第3期，民87.5，頁72-76。
- 楊啟棟，〈技能檢定制度在技職教育發展過程中的定位探討〉，《就業與訓練》，第14卷，第6期，民85.11，頁58-62。
- 溫瑞洪、田振榮，〈美國技能標準的發展現況〉，《就業與訓練》，第19卷，第期，民90.7，頁54-62。
- 蕭錫錡，〈技能檢定的效用推廣與發展取向〉，《就業與訓練》，第17卷，第3期，民88.5，頁17-20。
- 蕭錫錡、饒達欽，〈澳洲技能檢定制度可資我國借鏡之處〉，《就業與訓練》，第16卷，第3期，民87.5，頁12-17。
- 賴水欽，〈邁向技術士職業證照社會的現況與展望〉，《就業與訓練》，第17卷，第6期，民88.11，頁21-26。

三、學術論文

- 徐明輝，〈我國技能檢定制度改革之研究〉，碩士論文，國立暨南國際大學教育政策與行政研究所，民91.7。
- 張波鋒，〈加強技能檢定落實職業證照制度之研究〉，專題研究，

台灣省北區職業訓練中心，民80.7。

蕭雅玲，〈中澳技術士證照制度之比較研究〉，碩士論文，國立暨南大學比較教育研究所，民89.7。

四、文 件

陳育俊，〈德國技能檢定制度的〉，學術演講，民93.5。

行政院勞工委員會，〈日、韓、德、澳國家技術資格相關法規〉，民92.1。

行政院勞工委員會，〈技能檢定改進措施報告書〉，民92.10。

貳、西文部份

(I) Books

Blank, W.E., *Handbook for Developing Competency-Based Training Programs*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1982.

Dick, W. & Carey, L., *The systematic design of instruction II*: Scott, Foresman and Company, 1990.

Mondy, R. W. & Noe, R. M., *Personnel: The management of human resources*. Boston, Massachusetts: Allyn & Bacon, Inc. ,1987.

(II) Conference Papers

Chang, J.C. ,“A comparison of the skill certification system between Taiwan and Gemany,”Paper presented in The International Conference on Employment Security, 1996, pp.473-479.

Shimada,M. ,“Vocational training & education in Japan,” Paper

presented in The International Conference on Employment Security, 1996, pp.285-293.