

出國報告（出國類別：研習）

韓國就業訊息中心(KEIS)勞動力資料  
倉儲系統之運用暨政府與民間人力  
銀行合作模式研習計畫

服務機關：勞動部勞動力發展署

姓名職稱：曹毓珊科長

派赴國家：韓國

出國期間：103年12月21日至12月27日

報告日期：104年6月9日



## 摘要

本署規劃建置勞動力資料倉儲系統，藉以統合國內勞動力市場相關資料，以做為支援政策擬訂、執行方案規劃等決策參考。查韓國就業訊息中心(Korea Employment Information Service，以下簡稱 KEIS)自 2002 年起建置勞動力資訊系統，該系統以資料倉儲方式整合分析勞動力相關資訊，並逐年擴大其資訊分析範圍。另 KEIS 所建置之求職求才網站(Work-Net)自 2011 年起與民間人力銀行合作，其政府與民間人力銀行之合作模式，亦有值得我國學習之處。此外，本次研習同時希望了解韓國青年促進就業措施及海外就業的重要對策與措施。

本次共參訪韓國雇用勞動部、韓國就業訊息中心(KEIS)、韓國產業人力公團、首爾市創業中心(ASPIRIN CENTER)、首爾市特別就業中心等機關或團體，提出相關研習心得與建議：

### 一、就業服務相關議題及措施

- (一)促進就業市場資訊之揭露，以協助改善就業市場問題
- (二)強化對於中小企業招募人才之協助，以鼓勵青年至中小企業就業

### 二、勞動力資料倉儲系統及求職求才網站方面

- (一)推動就業服務資訊系統之改版，以整合所有就業相關作業系統的資訊，並建置線上即時及視覺化相關統計分析系統
- (二)持續強化台灣就業通網站與民間人力銀行之合作，並積極推動行動化改版
- (三)建議未來研習由工作團隊以蹲點方式至韓國韓國就業訊息中心(KEIS)或邀請該中心研究團隊至臺灣，以進行為期 1-2 周研習和深度交流

三、海外就業措施方面：在參考韓國經驗後，我國亦需在整體人力資源發展及運用政策下，確認我國協助國人海外就業之政策方向。

### 四、首爾市創業中心(ASPIRIN CENTER)方面

- (一)鼓勵創業團隊以解決未來社會主要問題為目標
- (二)創業中心積極結合內外部資源，協助創業團隊創業成功，非僅限於被動提供空間

# 目 錄

壹、研習目的與過程 .....	5
一、研習目的 .....	5
二、研習經過 .....	5
貳、韓國就業服務相關議題及措施.....	8
一、青年就業主要問題及挑戰 .....	8
二、就業型態揭露系統 .....	8
參、韓國就業訊息中心(KEIS) .....	12
一、Work-Net網站 .....	14
二、就業服務作業及分析系統 .....	18
三、就業中心績效評核.....	22
四、職業研究、職涯教育及指引 .....	24
五、其他工作項目 .....	31
肆、韓國海外就業措施 .....	32
一、K-Move計畫之海外就業 .....	32
二、未來挑戰 .....	34
伍、首爾市創業中心及特別就業中心 .....	36
一、首爾市創業中心(ASPIRIN CENTER) .....	36
二、首爾特別就業中心 .....	51
陸、心得與建議 .....	54

## 壹、 研習目的與過程

### 一、 研習目的

本署刻正規劃建置勞動力資料倉儲系統，藉以統合國內勞動力市場相關資料，以做為支援政策擬訂、執行方案規劃等決策參考。查韓國就業訊息中心(Korea Employment Information Service，以下簡稱 KEIS)自 2002 年起建置勞動力資訊系統(Employment Information System)，該系統以資料倉儲方式整合分析勞動力相關資訊，並逐年擴大其資訊分析範圍，其中包括職缺及就業情形、勞工保險、職能發展及外籍勞工等相關資訊。另 KEIS 所建置之人力銀行 Work-Net(work.go.kr)自 2011 年起與民間人力銀行合作，彙整各人力銀行職缺，並提供單一網站可查詢全國所有職缺之功能。其政府與民間人力銀行之合作模式，及就業服務虛實整合機制，均有值得我國學習之處。此外，本次研習亦希望了解韓國青年促進就業措施，以及韓國青年海外就業的重要對策與措施。

綜上，本次研習的主要目的為：

- (一)資料倉儲系統及其相關資訊系統之統計分析方式，及該項統計分析資料於施政決策中所扮演之角色為何？
- (二)韓國青年海外就業及因應國家人才流失的重要對策與措施？
- (三)青年促進就業協助措施為何？

### 二、 研習經過

本次研習係經外交部，透過臺北駐韓經濟文化代表聯繫安排，使本次研習有機會能與韓國雇用勞動部、韓國就業訊息中心(KEIS)、首爾市政府等相關單位接觸，得以瞭解相關就業政策與措施，特此致謝！本次參訪重點及行程表，詳如表 1-1。

#### (一)研習行程安排

韓國政府於 2012 年底起將大多數中央部門和政府出資研究機構開始遷移至行政首都世宗市(約首爾以南 160 公里處)，本次研習地點雇用勞動部亦於 2013 年遷移至世宗市，距離首爾市約 1 小時高鐵車程，並需約 30 分鐘之公車

接駁；另韓國就業訊息中心(KEIS)亦配合中央行政單位遷移，於 2013 年 10 月由首爾市遷移至忠清北道陰城，該地區僅有高速巴士可到達，距離首爾市約 2 小時車程。

表 1-2-1 研習行程規劃

日期	研習單位	備註
12 月 21 日(日)	台北 → 首爾	去程
12 月 22 日(一)	韓國雇用勞動部 고용노동부	地址：世宗市 HanNuRi 大路 422 政府世宗廳舍 11 棟 聯絡人：朴振英 事務官
12 月 23 日(二)	首爾市創業中心 아스피린센터	地址：首爾市蘆原區東一路 147Gil 27 聯絡人：金長涉 PD
12 月 24 日(三)	韓國就業訊息中心 (KEIS) 한국고용정보원	地址：忠清北道陰城群明東面泰正路 6 聯絡人：國際合作組 李相賢研究委員
12 月 25 日(四)	韓國國定假日	
12 月 26 日(五)	首爾特別就業中心 서울일자리플러스 센터	地址：首爾市中區武橋洞 The Exchange Seoul Building 8 樓 聯絡人：職位政策課 嚴蓮淑 課長 申宰英 主任
	韓國產業人力公團 南部支社 한국산업인력공단	地址：首爾市永登浦區楊柳樹路 110 聯絡人：李延福 局長
12 月 27 日(六)	首爾 → 台北	回程

(二)研擬研習議題

表 1-2-2 研擬研習議題

研習單單位	研習議題
韓國雇用勞動部	1.青年促進就業協助措施 2.就業市場資訊之揭露方式(如就業形態、薪資等) 3.K-Move 政策規劃及協調
韓國就業訊息中心(KEIS)	1.Work-Net 系統內容及執行方式、與民間人力銀行合作模式 2.就業資訊系統(Employment Information System ,EIS)分析方式及政策回饋 3.就業服務績效評核及監測方式 4.職涯教育中心各項方案主要服務對象、辦理方式及內容
韓國產業人力公團	海外就業支援中心服務內容及執行方式
首爾市創業中心	1.創業中心之宗旨、功能及服務內容 2.創業中心之成效、挑戰及未來發展方向
首爾市特別就業中心	1.首爾特別就業中心與中央的就業中心服務功能及內容有何不同？中央與地方就業服務如何合作分工？ 2.首爾市政府如何開發工作機會？是否及如何結合轄區內產業、福利、教育等部門資源？ 3.地區就業審議委員會(regional employment deliberation committees)的組成、功能及運作方式？ 4.首爾特別就業中心所面臨挑戰及未來發展方向？

## 貳、 韓國就業服務相關議題及措施

### 一、 青年就業主要問題及挑戰

韓國青年就業主要問題與臺灣類似，青年唸大學比例高，與就業市場所需工作性質及能力不符。然而，在臺灣，青年偏好從事服務業，不願到製造業工作。在韓國，雇用勞動部官員認為影響青年挑選工作因素主要企業規模，大多數青年對於中小企業不了解，只想到大企業工作，即便是製造業。為改善此問題，韓國政府 2014 年致力於協助中小企業招募人才，並推動工業園區就業環境改善方案。

#### (一)政府求職求才網站(Work-Net)協助中小企業招募人才

為協助中小企業招募人才，韓國於政府求職求才網站 Work-Net 網站公布小但具企業力的中小企業資訊(約 1 萬家)，比較中小企業與大企業之差異，並說明中小企業之發展潛力。另透過「青年」去訪問其他青年至中小企業面試的經驗，並置於 Work-Net 網站，以鼓勵青年到中小企業就業。雇用勞動部代表強調，由於青年看待事件的角度方法與成人不同，所以是由青年進行訪問及報導。

#### (二)工業園區就業環境改善方案

韓國政府於 2014 年投入 520 億韓元，工業園區就業環境改善方案，解決工業區交通、住宿及托兒等問題。此外，過去方案推動方式，由工業園區就個別問題向個別掌理部會申請協助，自 2013 年起，工業園區需提出整體問題及需求套案(package)，由雇用勞動部審核通過後，由 10 個部會共同執行，以整體性改善工業園區之就業環境。截至 2014 年底，已有 11 個工業區提出 25 個套案，每個套案依各地區需求不同而內容亦不同。

### 二、 就業型態揭露系統

#### (一)緣起

韓國非典型就業問題很大，但企業界往往否認此現象。因此，在國會要求下，2012 年 5 月 30 日通過相關法律，要求 300 位員工以上企業需揭露受僱員工之就業型態。雇用勞動部官員強調，唯有資訊揭露後，才知道問題狀況，下



個階段才有可能找出處理問題的方法。

## (二)執行情形

在 2014 年 7 月 1 日公布了就業型態揭露系統(employment type disclosure system)的第 1 次調查結果(未來每年執行)，此系統要求 300 位員工以上企業於 3 月 1 日揭露其受僱員工之就業型態(如不定期或定期契約、派遣、臨時工作等)，以鼓勵其自動改善就業結構。該制度並未設有懲罰機制，但在企業間競爭比較，且若不願公布，亦可能招致媒體之關注而有損企業形象等情形下，達成率十分高，2,947 家企業被要求揭露，其中有 2,942 家實際揭露(包括 436.4 萬受僱者)，達成率為 99.8%。在所有 436.4 萬受僱者中，其中直接受僱於企業且為不定期契約員工為 273.8 萬人(占 62.7%)，其餘 20.1%則是企業外部的人力(如派遣人力)，15.5%是企業內部的定期契約員工，1.7%為企業內的其他性質員工。

為確保揭露資料之正確性，雇用勞動部將會進行抽測，與雇用保險資料進行比對。此外，每家企業所揭露的就業型態資料將會公開 3 年，如有實際情形不一致的狀況，亦可能被大眾或媒體所發現，而迫使企業不得不揭露正確資料。

此外，為鼓勵企業自動減少非典型僱用，雇用勞動部考量未來將主動公布表現優良之個別企業名稱，亦思考針對表現優良之企業，提供優先補貼之機制。

### <Number of workers by employment type>

(Unit: persons, %)

	Total (①+ ②)	Directly employed workers ①				Outside workers②
		Sub-total	Open-end ed contract workers	Fixed-term workers	Other workers	
No. of workers	4,364	3,486 (100)	2,738 (78.5)	675 (19.4)	73 (2.1)	878
Proporti on	100.0	79.9	62.7	15.5	1.7	20.1

下圖為行政首都世宗市，為中央部會所在地





### 參、 韓國就業訊息中心(KEIS)

韓國就業訊息中心(KEIS)每年經費約 500 億韓元(約 17 億新台幣)，除行政管理及協調外，主要分為就業研究部門及就業訊息技術部門，共有 250 名員工，其中研究員 100 人、工程師 100 人及行政人員 50 人，當中更有 50 人具博士學歷。預計 2015 年將再擴編 30 人。

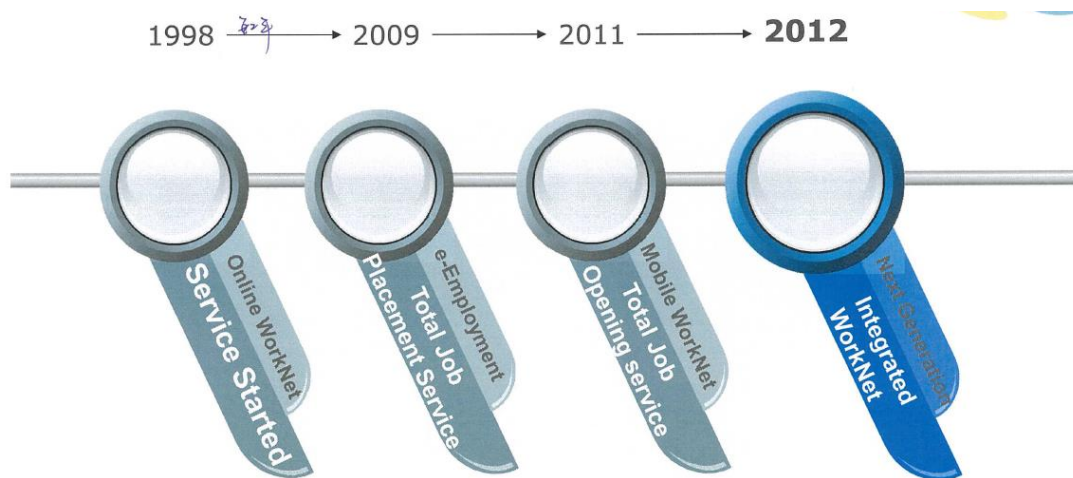


下圖為韓國就業訊息中心(KEIS)之新址，位於忠清北道陰城



## 一、Work-Net 網站

Work-Net 為提供求職求才媒合、勞動市場資訊、職涯引導及職業訊息的整合性網站，於 1998 年建立，目前已為韓國 22,000 個政府網站中到訪人數最多的網站。自 2009 年起，每 2 年進行大幅度的改版，一次改版預算為 100 億韓元(約 3.4 億新台幣)，委託 3 星、LG 等公司辦理。其中 2011 年行動化改版最為重要，增加 APP 功能(含地圖化)及 FB 分享機制，2012 年則納入民間私立就業服務機構之就業機會，成為全國整合性求職求才網站。



Work-Net 網站使用者多元，包括中央 83 個就業中心(3,371 名工作人員)、地方政府 289 個就業中心(1,600 名工作人員，主要提供求職求才服務)、57 個公立機構、1,324 個 NPO 及私人機構(如高中/大學就業輔導中心、就業服務外包合作對象、女性勞動力發展中心、銀髮人力資源中心、青年中心等)。

	No. Centers	Users
Goyong Center	83	3,371
Municipalities	289	1,600
Public org	57	143
NPO & Private	1,324	3,654

由於韓國就業服務電子化、行動化領先，目前法國、中南美國家均與其簽訂備忘錄(MOU)，提供網頁技術轉移，使其他國家設置成本得大幅下降至 10-20 億韓元。

(一) 首頁

Work-Net 網站未來的目標是希望使 50 歲以下的女性均能使用 web 介面，因此近期將首頁改版，求職端區共區分為青年、女性及成年人 3 類對象，並依不同對象導入不同使用介面。



(二) 職缺

Work-Net 網站現行職缺約 18 萬筆，來自於中央、地方就業中心及民間私立就業服務機構。

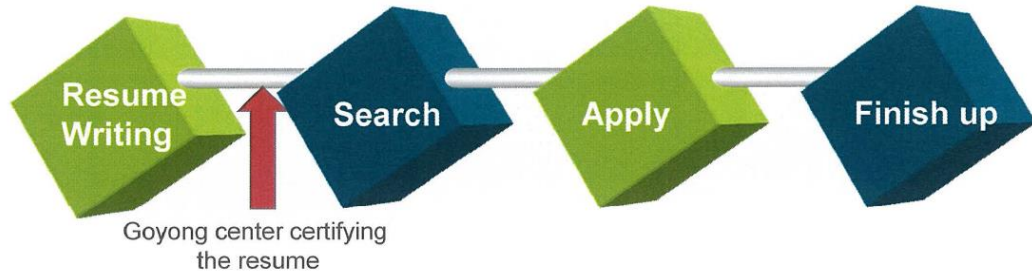


Sharing the job opening data from Seoul City, Incheon City, Kyonggi Province And Private Employment Service Companies such as JobKorea, Saramin, Career, FindJob and MediaJob

### (三)求職服務

求職服務可以分為履歷撰寫、職缺搜尋、申請及結案等 4 階段：

#### 4 stages of service job seekers service



1、履歷撰寫：只有經就業中心認可之履歷才可以刊登在 Work-Net 網站，求職人可以上傳 5 種個人化的履歷及自我介紹影片，履歷內容應包括性別、身分證號碼、地址、聯絡方式、教育程度、工作經歷、證照、電腦能力、外國語言、駕駛技術、3 種希望工作行業、地區、就業類型、服務狀況、期望薪資、申請目的、需求的求職媒合服務、海外就業、自傳、是否於網站公開、Work-Net 會員資料等。

2、職缺搜尋：搜尋條件包括地點、行職業、薪資、教育程度、工作年資、特殊條件(偏好青年、中高齡、婦女或身心障礙者)、職缺上傳時間、職缺來源、綠色工作、就業形態(如全職、部分工時、週末等)、工作條件、工時、輪班、企業形態(如大型、小型、公共、外國企業等)、受僱人數、企業福利、資格條件、語言能力等。





#### (四)職涯引導及訊息

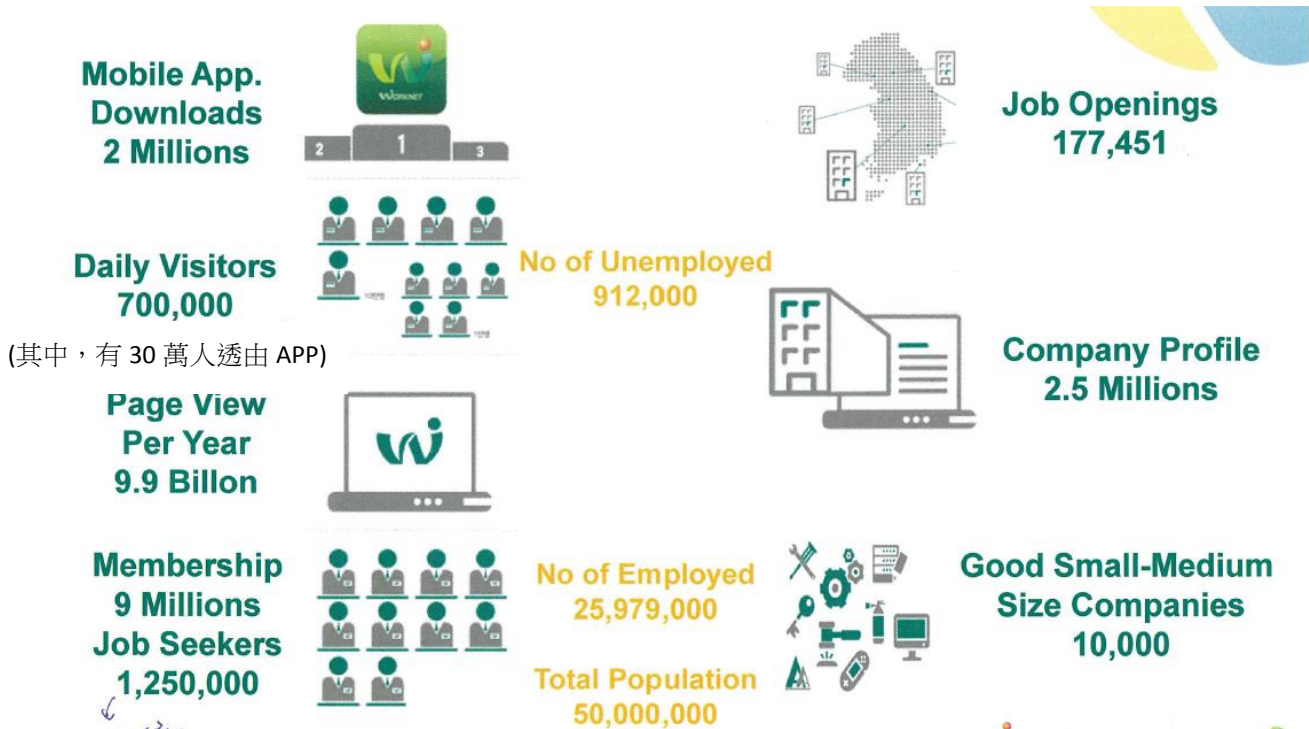
- 1、職涯引導：包括提供(1)線上職業心理測驗；(2)線上職業諮詢；(3)大學科系訊息；(4)職業諮詢線上教育中心(針對職業諮詢專業人員)；(4)職業諮詢專業期刊(針對職業諮詢專業人員)。
- 2、職業訊息：包括提供(1)職業影片，以求職人了解各業之工作內容；(2)連結職業資訊網站(類似美國 ONET)；(3)韓國職業展望手冊、職業名稱查詢字典；(4)工作地圖(勞動市場訊息)等。

#### (五)行動化(Work-Net APP，200 萬次下載、每日使用者為 28 萬人次)

KEIS 李相賢博士強調 2011 年行動化改版的重要性，目前每日 70 萬網頁到訪者中，近 30 萬到訪者是透過手機，並預期這樣的趨勢會持續發展。Work-Net 網站未提供行動化 APP 之前，求職者多只能在晚上找工作，現在可以透過 APP 設定求職條件，系統會主動傳送適合職缺和相關訊息，使求職者隨時隨地可以找工作，並使 Work-Net 瀏覽人數快速成長，會員人數將近 1,000 萬人。

Work-Net APP 主要功能包括：(1)職缺搜尋；(2)個人化職缺搜尋；(3)網站及手機的即時連結；(4)GPS 定位以搜尋附近職缺(如列表、地圖、衛星地圖等)；(5)個人或關鍵字搜尋工具；(6)提供個人偏好企業或職缺的推播服務；(7)通知有那些企業搜尋個人的履歷；(8)提供 784 個行業及 133 大學系所的訊息；(9)線上申請學校職業諮商服務；(10)可適用於 APPLE、Windows 及 Android 系統。





## 二、就業服務作業及分析系統

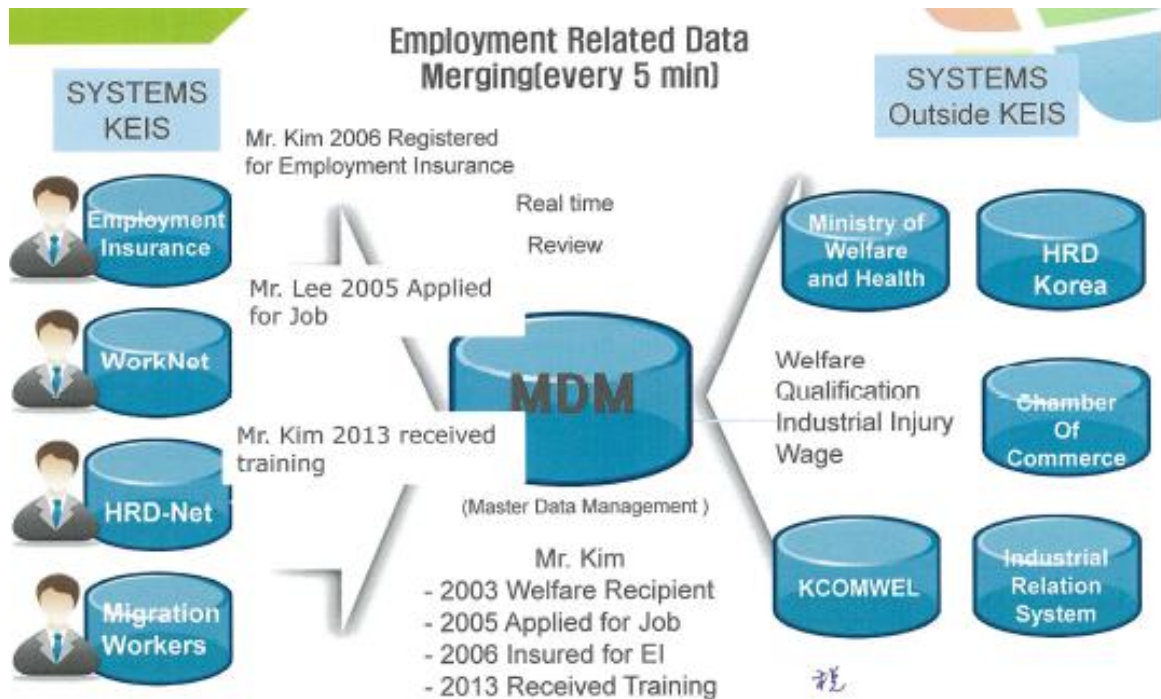
就業資訊系統包括作業系統及分析系統：

(一)作業系統：即用來執行就業服務政策或提供就業相關服務，包括 5 項主要系統：

- 1、求職求才入口網(Work-Net)：1998 年建置，提供求職者就業訊息，可依行業、職業及地區進行線上求職；對於求才者，則提供線上求才功能。
- 2、就業保險網(EI-Net)：包括失業給付及育嬰留職津貼等申領資料。
- 3、人力資源發展網(HRD-Net，即訓練相關資源網站)：包括提供職訓練課程及機構(9,000 個)之搜尋及相關行政作業系統。
- 4、外國人就業許可系統(EPS)：包括協助雇主可以獲得外國人之就業許可及相關行政作業系統。
- 5、公共就業系統：包括提供大眾公共就業方案訊息及相關行政作業系統。

KEIS 整合所有就業相關作業系統的資訊，提供了個管人員求職者的完整服務/求職歷程，以利提供更適切的個人化協助。如依下圖，透過系統的彼此介接，

可以知道求職者金先生在 2003 年為福利請領者、2005 年求職登記、2006 年為加保了就業保險，2013 年接受職業訓練。



• Providing information for individual case management



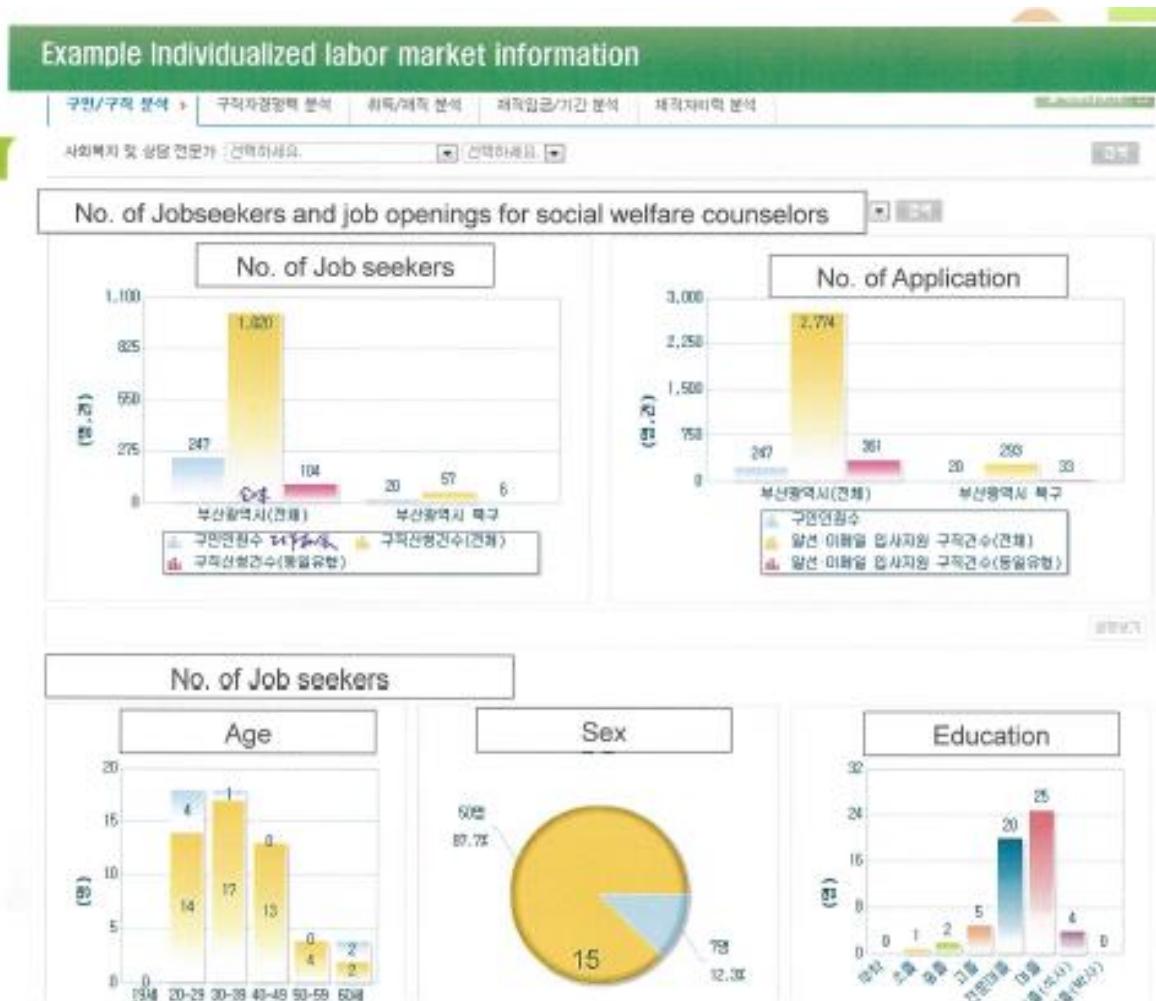
## (二)分析系統

### 1、就業訊息系統(Employment Information System, EIS)

EIS 是透過資料倉儲提供勞動市相關統計資料，如行政統計報表、就業變動資料、績效指標及其他就業相關統計，亦提供就業相關主題之整合性分析服務，可依個人(如就業保險被保險人、職業訓練參訓者、外籍工作者等)、工作

地點/企業或就業方案等面向進行分析。主要的服務內容包括：

- (1) 提供就業政策方案的關鍵績效指標
- (3) 自動分析就業保險被保險人的就業變動資料，並依年齡、性別、地區及就業狀況等面向進行分析。
- (4) 提供就業保險、求職求才、職業訓練及外籍工作者就業等就業資訊的整合性分析。
- (5) 提供 Work-Net、外籍工作者就業、就業成功套案、公共就業、青年實習等資料，並進行相關統計分析。
- (6) 提供工作場所、被保險人、生育保障、失業給付等資料，並進行相關統計分析。
- (7) 提供失業者、在職工作者、地區失業人口等資料，並進行相關統計分析。
- (8) 提供雇用勞動部及每個就業中心的行政統計資料。



EIS 每月會產生典型的報告，李博士認為 EIS 主要是為協助政策決定者了解就業市場狀況，對於 KEIS 研究員而言，無法直接使用定期報告資料，而需要自行再做進一步深度分析。

表 3-2-1 就業訊息系統(EIS)系統運作狀況

系統名稱	使用狀況	主要使用者
就業訊息系統(EIS) (eis.work.go.kr)	1.2003 年 1 月啟用 2.使用人數：每日平均 73 位使用者、瀏覽 3,210 網頁數。	雇用勞動部總部、地區就業辦公室、就業中心及人力資源單位

## 2、就業保險績效訊息系統(EIPIS)

EIPIS 係用來協助積極就業服務之政策決策及績效評估，主要服務為整合及管理就業相關資料，得以線上即時分析勞動市場就業統計及各項就業保險方案績效(共計 81 項方案)。

表 3-2-2 就業保險績效訊息系統分析範圍

使用者		服務內容
服務範圍	政策制定者	提供政策決策之訊息及勞動市場總體指標。
	承辦人員	1.自動檢視及分析每一個方案的績效評核指標。 2.自動定期產生每一個方案的績效報告。 3 自動提供每一個方案績效分析摘要。
	系統管理者	管理績效分析訊息歷史紀錄、細部訊息及術語
資料蒐集之間接方案組織		多元組織，包括 HRDKorea 等。

表 3-2-3 就業保險績效訊息系統運作狀況

系統名稱	使用狀況	主要使用者
就業保險績效訊息系統(EIPIS)	1.2009 年 9 月啟用 2.可獲得資料 (1)就業增加率 (2)就業保留率(Employment retention rate) (3)離職率 (4)再就業平均時間 (5)求職給付再就業率...等	雇用勞動部 總部、地區 就業辦公室、就業中心

### 三、就業中心績效評核

#### (一)辦理方式

韓國每年會重新訂定就業中心之績效指標，並已建置評核系統，以自動化產出相關績效指標，使就業中心可以看到自己和其他中心之績效。另於為確保就業中心績效之正確，避免人為操作相關數據，於 2006 年成立監控團隊每天進行抽測，至今就業中心運作已上軌道，抽測頻率已降低。

#### (二)104 年績效指標

KIES 李相賢博士認為績效指標愈少愈好，104 年共訂定 12 項指標，其中 1-6 項均為就業相關指標，顯示政府對就業中心之要求，仍以協助求職者就業為主要任務。

表 3-3-1 104 年韓國就業中心之績效指標

績效評核指標	分數	備註說明
1.當地就業率 (Local Employment Rate)	10	當地就業率=當地就業人數/當地 15-65 歲人口。就業中心雖未能全然掌握此項指標所涉及之因素(如產業發展、人

績效評核指標	分數	備註說明
		口結構等)，但是提升就業率是政府主要目標之一，故仍列為就業中心之績效指標。
2.就業媒合 MBO (Job Placement MBO)	15	就業中心自訂指標
3.就業保險請領者之就業媒合率 (Job Placement Rate of Employment Insurance Beneficiary)	12	
4.求職努力之驗證 (Job Seeking Effort Verification)	(+3)	確認失業者是否真的具求職意願
5.職業訓練之就業媒合 (Job Placement of Vocational Training)	8	
6.就業成功套案之就業媒合 (Job Success Package Job Placement)	22	
7.工作職缺數 (Job Openings)	10	
8.開發工作機會補貼 (Job Creation Subsidy)	8	
9.彈性工時補貼(Flexible Working hour Subsidy)	10	
10.就業保險含蓋 10 人以下企業之情形 (Employment Insurance Coverage(<10 employee))	5	依現行規定 10 人以下企業無須替受僱者加保就業保險，期透由就業中心鼓勵該類企業替受僱者加保就業保險。
11.就業-福利資源中心 (Employment-Welfare Plus Center)	(+2)	就業與福利資源之連結
12.Job Success Package Cooperation	(+3)	就業成功套案與其他相關組織之合作。
合 計	100(+8)	

## 四、職業研究、職涯教育及指引

### (一)職業研究(Occupational Research)

KEIS 負責建置及維護職業資訊網站(類似美國 ONET)、編製韓國職業展望手冊、職業名稱查詢字典及新工作研究等。



### (二).職涯教育及指引

KEIS 負責訓練就業中心員工，相關職涯教育訓練素材均由外部專家協助開發(相關經費約 8 兆韓元)，KEIS 會到各地辦理培訓課程，一年約培訓 5,000 人。





## Developing Career Counseling Techniques

Vocational psychological tests  
Career counseling techniques  
Textbook | career & jobs |



### Publish Career Engine

- Online news letter for free
- Career coaching technique
- Career information for the youth
- Job information
- How to get a job for college students

### Cyber Career Education Center

Provides Professional training to vocational counselors & teachers in charge of career guidance in elementary, middle, and high schools



### Produce Job video

- More than 700 job videos available
- "Work & Life" videos



近期 KEIS 推動密集性團體諮詢課程方案(CAP+)，維期 5 天(共 9 個模組)，每日 9 點至下午 5 點，李相賢博士說明由於韓國人多不喜歡 1 對 1 諮詢，團體諮詢時求職者往往更為積極、快樂，效果比個別諮詢更為顯著。主要內容為：(1)第 1 天：分析及了解自己；(2)第 2 天：職涯探索、了解企業；(3)第 3 天：理性決策、自我表達；(4)第 4 天：自我表達 2、自我介紹；(5)第 5 天：工作態度

# CAP+, A Journey for five days

Main contents

**1<sup>st</sup> day**

Module 1 : Analyzing myself

Module 2: Understanding myself

**2nd day**

Module 3: career-navigation

Module 4: Understanding business

**3rd day**

Module 5: rational decision making

Module 6: self-expression(1)

**4th day**

Module 7: self-expression(2)

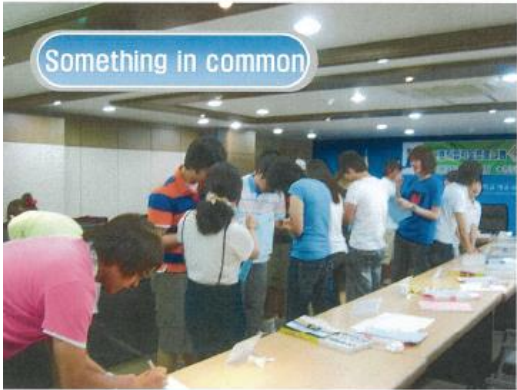
Module 8: simulated job interview

**5th day**


Module 9: attitudes in the workplace

## 第 1 天

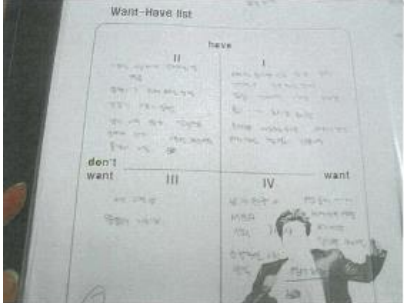
Something in common




1<sup>st</sup> day Module 1

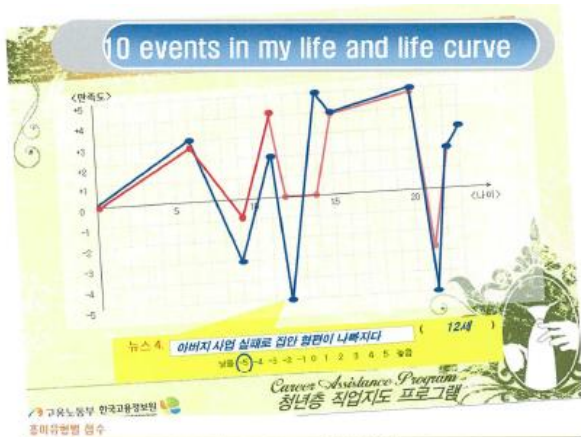


want-have list



The history of my dream





## 1st day Module 2



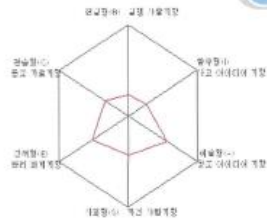
한국노동연구원 한국고용정보원  
흥미유형별 점수

당신의 흥미코드 : AE (예술형/인위형)

구분	현실형(R)	탐구형(I)	예술형(A)	사회형(S)	진취형(D)	관습형(C)
점진수	5	10	18	15	10	12
표준점수	54	51	53	46	50	48

### Vocational interest test

흥미에 특화된 모형



第2天

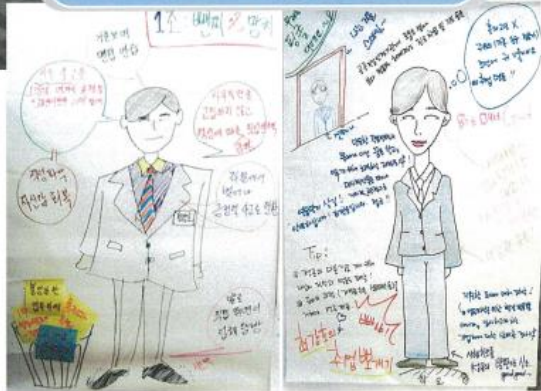
### Discussion: what is a job?



## 2nd day Module 3

### How to get a job

### Life as a career man/woman

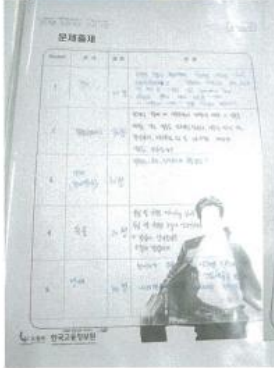


game: understanding business



2nd day Module 4

Analyzing business



우리팀의 운영원리 분석하기

순서	내용	비고
1	모임 목적, 진행 순서 등	모임의 목적을 분명히 하고, 진행 순서를 미리 정해두는 것이 중요하다.
2	주요활동의 분담 (담당자 및 활동)	모임의 목적을 달성하기 위해 필요한 활동을 미리 정하고, 담당자를 지정하는 것이 중요하다.
3	준비물시 확보 (자료, 장소 등)	모임에 필요한 자료를 미리 확보하고, 장소도 미리 확인하는 것이 중요하다.
4	모임 진행 순서 (시각, 청각 등)	모임의 진행 순서를 미리 정하고, 시각, 청각 등 다양한 방법을 활용하는 것이 중요하다.
5	기타	

기업정보시상

기업명	기업 정보
삼성	삼성전자는 세계적으로 유명한 전자 기업이다. 다양한 제품을 생산하고 있다.
현대	현대자동차는 세계적으로 유명한 자동차 기업이다. 다양한 차종을 생산하고 있다.
SK	SK는 다양한 사업을 영위하고 있는 대기업이다. SK그룹을 이루고 있다.
LG	LG는 다양한 사업을 영위하고 있는 대기업이다. LG그룹을 이루고 있다.
기타	

第3天

A space time capsule



3rd day Module 5

Decision making practice



Resume & self-introduction letter writing clinic

3rd day Module 6



第4天

Image-making

4th day Module 7

**표정을 연습하자** 실습해 볼까요?

눈썹, 눈동자, 코끝수염 모두 운동한다.

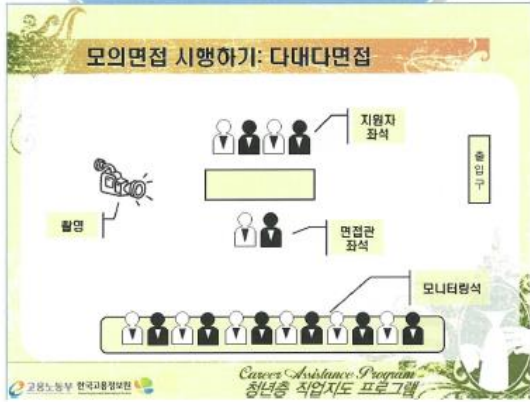
어떻게 웃고 있나요?

1. 눈과 입의 근육을 움직이지 않고 웃는다
2. 눈만 웃는다
3. 입만 웃는다
4. 눈과 입이 함께 웃는다. 입꼬리가 아래쪽 처진다
5. 눈과 입이 함께 웃는다. 입꼬리가 귀에 걸린 것처럼 웃는다

고려노년부 한국사범대학 Career & Leadership Program **취업준비지원지도 프로그램**



Simulated job interview



4th day Module 8



第 5 天

Attitudes in the workplace

5th day Module 9

Building on Strengths




## 五、其他工作項目

### (一)人口趨勢長期推估(10年)

由勞動市場分析(研究員)及資料管理(工程師)2個團隊一同負責，由前者負責報告之撰寫，每月會撰寫相關分析，並經媒體報導。過去菲律賓及印尼都曾派人至韓國學習此項工作議題。

### (二)短期-長期預警(Short-Long term Alarm)

KEIS 目前試圖建立勞動市場短長期之預警模式，李相賢博士表示預警結果經常是錯誤的，是項艱難的工作，1、2年內不可能成功，但很重要，KEIS 將會持續努力，長期投入。

## 肆、 韓國海外就業措施

### 一、 K-Move 計畫之海外就業

#### (一)緣起

韓國從 1960 年代開始推動海外就業，當時主要是到德國從事礦工、護士工作，1980 年代則到中東國家從事石油、基礎建設等方面的勞動。之後隨著韓國國內產業發展、人力需求及薪資水準增加，人力輸出的情形逐漸減少，並於 1994 年暫時停止推動海外就業。直到 1997 年亞洲金融風暴，韓國接受 IMF 援助，國內年輕人無法在國內找到工作，為解決國內失業問題，自 1998 年起又開始推動海外就業，至今約 17、18 年的歷史。

2013 年朴槿惠總統就任，推動 K-Move 計畫(Korean Move，韓國人移動計畫)，為新政府所推動的國定課題，政策目的是「韓國人才邁向全世界」。K-MOVE 計畫涵蓋 4 大類，並由不同部會在推動：海外就業(雇用勞動部)、海外實習(教育部)、海外創業(創業振興會)及海外志願服務(外交部下的 Koica)。

#### (二)辦理單位

由雇用勞動部負責海外就業政策規劃，並委託產業人力公團執行。

產業人力公團主要職掌及功能有 4 項：(1)工作者工作能力之提升；(2)國家證照之發照；(3)中小企業外籍人力之引進(目前引進 15 個國家之外籍勞工)；(3)K-Move 青年海外就業。針對海外就業業務，該公團設有「海外就業支援中心」，並分為就業安置小組及就業培訓小組等兩大工作小組。

#### (三)主要服務對象及國家

K-Move 海外就業主要服務對象是在國內較難找到工作之青年，如專科或非名校畢業之大學畢業生，多益分數達 600-800 分，且具備海外就業意願。其中 50%是透過學校推介，另外 50%則是青年自行尋求或與訓練機構合作。海外就業之國家包括了德、澳、日、印尼、中國及杜拜等，這些國家篩選考量主要是青年想去的國家，並經由 20 年海外就業發展逐漸累積而成。

#### (四)海外職缺來源及推介



每年大約可以開發 7,000 個海外工作機會，會公布在於 World Job 網站 (<http://www.worldjob.or.kr/>)，其來源有二方面，一開始主要透由海外韓國企業協助開發職缺，但往往很難找到這些企業所需要的人才，因此產業人力公團開始透過政府駐外體系協助自行開發職缺，如駐外之商務辦事處 KOTRA；另外也會透過私立就業服務機構協助開發海外工作機會。

為確保海外職缺之品質，產業人力公團會針對私立就業服務機構所開發的海外職缺進行審查(包括人力公團之初審，並召開審查委員會，審查委員成員包括人力公團代表、具海外就業經驗之專家、律師或稅務師等)，評估海外工作之可行性、簽證等問題，以選定適合的工作機會，才會進行相關人才之招募。

年初公布，之後則陸陸續續接受申請。招募時，會進行相關篩選以符合企業需求，面試時將評估其意志力(是否真的想要到海外工作)、教育水準、語言能力等，如能力不足，則會透過 K-Move School 提供訓練課程。

每年大約會推介 2,000 人至海外就業，其中以辦公室行政工作及服務業工作為主，IT 產業工作僅占 10%。其中有 6 成是新推介青年，平均年齡為 25 歲、年薪約 24,000 美元；另外 4 成是之前已有海外就業經驗的青年，平均年齡為 29 歲、年薪約 35,000 美元。

#### (五)K-Move School 培訓課程

海外職缺往往很難找到適合的人才，因此韓國同步推動相關培訓課程，即 K-Move School。如果青年能力不夠，K-Move School 會提供 3-12 個月的培訓課程，培訓課程是由民間專門訓練機構所提供，包括語言及專業能力之培訓，如美容、IT、烘焙等。依現行實務經驗來說，青年多已具有專業能力，主要問題在語言，因為生活用語往往與工作用語不同，所以青年要能有足夠能力表達。如果海外工作要求海外證照，亦可以透過 K-Move School 接受培訓。

培訓經費，80%是由政府補助，20%則由個人負擔。另部分學校會為了學生而申請成為 K-Move School 培訓單位，這樣學生在學校就可以上課，且不用再額外負擔任何個人負責費用。此外，個人可能需要額外負擔簽證等費用(由民間公司協助辦理簽證)。

#### (六)海外就業導師(Mentor)制度

海外就業導師是透過公開招募或機構推薦，經過產業人力公團嚴格審查後公布，青年只需導師承認即可申請成為導生(Mentee)。導師職責在於分享知識，產業人力公團每期(3 個月，一年 4 期)提供 50 萬韓幣(約 1 萬多新台幣)的經費補助，此經費並非講師費，主要用途為來回交通補助、活動補助費用等。

#### (七)如何保障海外就業之工作權益

海外就業國家的勞動法規都不同，為保障海外就業青年之工作權益，海外職缺都需提供一年的勞動契約，並產業人力公團會請律師等專業人士進行審核後才會協助招募青年。至於當勞動爭議發生時，韓國政府考量其為勞雇雙方的契約關係，如果政府介入，容易變成國際問題，因此政府(KOTRA 駐外商務辦事處)只提供必要的資訊，如介紹團體或律師，不會提供經費補助，由青年自行透過民間團體或律師來協助處理。如果真的有違法等爭議問題，則透過外交部來處理。產業人力公團代表認為，先進國家都有很多律師可以協助處理問題，多數案例都能很快就處理完成。

#### (八)海外就業返國後之輔導措施

目前韓國政府也無法掌握所有青年海外就業的情況，只能掌握由政府推介的海外就業狀況，但亦無法掌握其回國狀況，也沒有提供回國後的輔導措施。主要原因為即便是政府推介出去的青年，回國後亦不需知會產業人力公團，而各國簽證時間不同，且出國工作者不一定會回國，可能會長期待在國外或自行回國。因此，韓國政府現行只能掌握海外實習或志願服務回國狀況，因其期限固定。

此外，朴謹蕙總統的另一個國定議題是政府 3.0，即是大數據(Big Data)，各政府機關資料庫可以分享活用，為改善對於海外就業人力之掌握，韓國政府將於 2015 年 5 月完整建置人才資料庫，未來如果大企業需要海外人才，則可透過資料庫找尋到有相關經驗之青年。

## 二、未來挑戰

產業人力公團代表指出，現在的青年都不想找辛苦、勞力的工作，也希望離家近的工作。海外就業和生活真的不簡單，如何找到願意到海外就業的青年，

是很大的挑戰。因此，目前尋找的對象主要為高中到大學畢業前的青年，愈年輕愈容易適應環境，高中畢業生即便錢不多也才會願意去海外就業。然，目前有待克服的課題是當兵問題，韓國為義務役制度，在國外就業後仍得回來服役。

此外，韓國國內也有 150 萬名外籍勞工，針對人力是否要流出海外，學界也分為正反二派，持反面看法的學者認為韓國正面臨高齡時代，人力將逐漸短缺，因而不應鼓勵人力之外流。然，無論雇用勞動部或產業人力公團代表都指出，K-Move 制度有其必要性，因為現在為全球化時代，人才流動是不可避免的，流出人力不用擔心，相反的，需要這樣的流動。現行大企業多為國際化企業，所以要超越國境，需要全球化的人才。提供青年海外就業機會，有助於韓國企業發展海外市場，例如如果要擴展中國市場，需要有人才能了解中國的文化、市場。

## 伍、 首爾市創業中心及特別就業中心

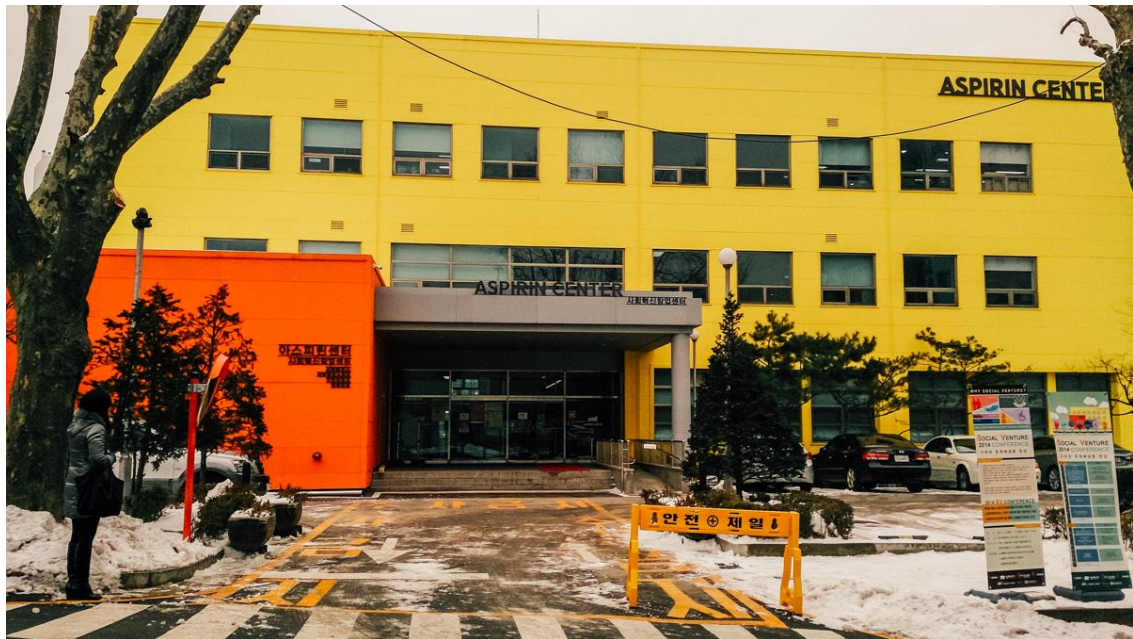
### 一、 首爾市創業中心(ASPIRIN CENTER)

#### (一) ASPIRIN CENTER 簡介

在韓國地方政府中，目前只有首爾市政府設有創業中心，另中央未來知識部雖設有一個大型創業空間，但經營方式仍不同於首爾市政府。首爾市政府目前設有 18 個創業中心(SBA)，ASPIRIN CENTER 為第 19 個創業中心，於 2014 年 5 月創辦，但其與傳統創業中心不同，傳統創業中心由政府直接營運，工作人員為公務人員，首爾市市長覺得公務人員無法協助創業，於是該中心是委託民間專門機構來辦理。

該中心位於蘆原區，屬較偏僻落後地區，且亦較無創業相關單位，首爾市政府希望透由創業中心的成立，能帶動當地發展，如矽谷經驗。



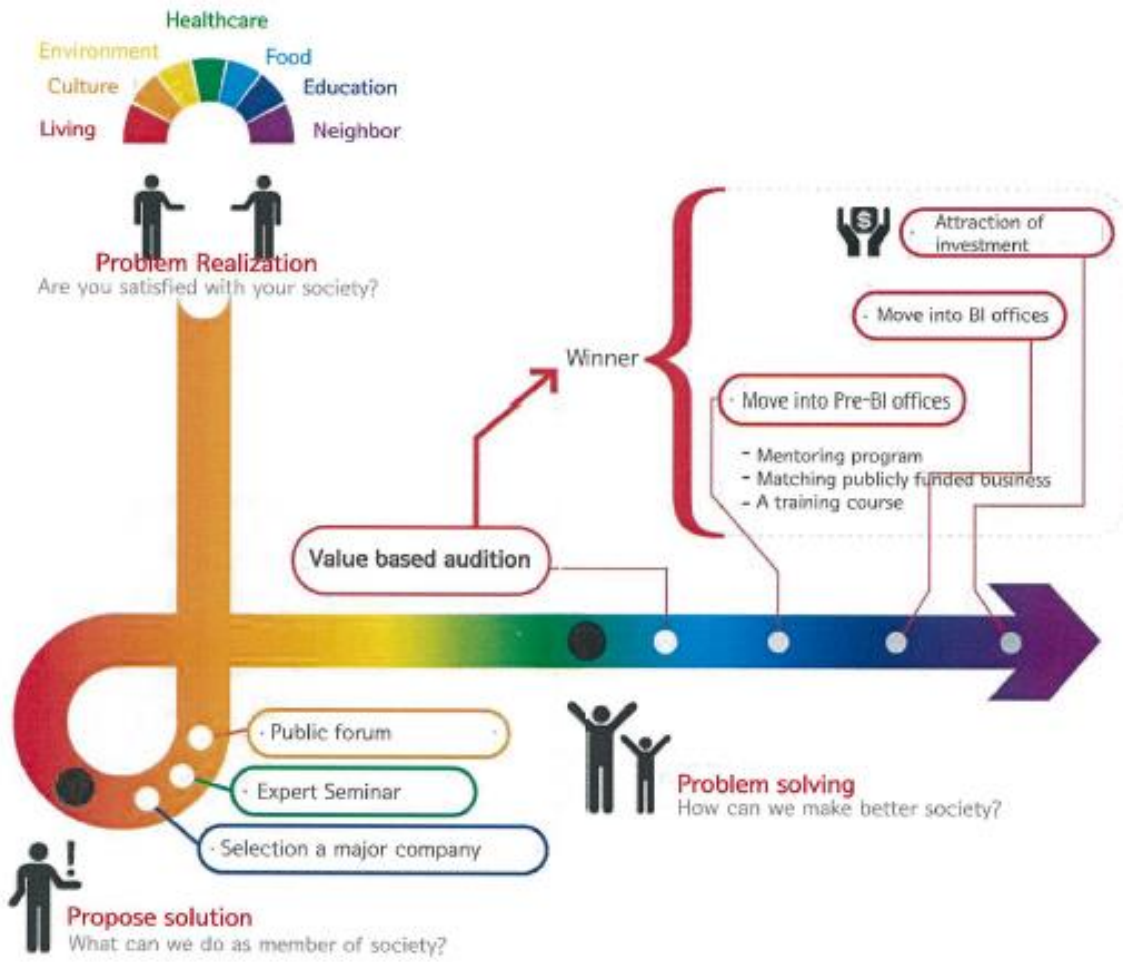


## (二) LOGO 及 ASPIRIN 之意義



ASPIRIN CENTER LOGO 呈現的彩虹 7 個顏色代表著未來社會主要 7 個問題，人的形狀代表創業者擁抱著這 7 種問題，即創業者要解決未來社會的生活、文化、環境、健康照護、食物、教育及社區(Neighbor) 等 7 種主要問題。

ASPIRIN 的名字由來為，首爾市政府認為創業有二種模式，一為維他命模式，二為阿斯比靈模式，前者是傳統創業方式，吃或不吃都可以；阿斯比靈模式則強調有問題的人一定要吃，以協助解決問題，該中心之宗旨為促使新創事業能積極參與解決現在及未來的社會問題，”to support a painkiller business to reduce the pain of the pain of society”。



### (三)營運模式

由首爾市政府提供營運經費，一年約 12 億韓元(約 4,000 萬新台幣)，其中培訓經費約 3 億、其他 8 億為營運用費(含工作人員人事費用)。服務對象不限於青年，青年和非青年比例差不多，主要因為此地區較為偏僻，不似江南區青年較多。此外，該創業中心的特點是各類創業者都有，優點是多元性，缺點是無法聚焦在某專業(如 IT)，以利創業者間相互討論。

首爾市政府委託 3 個機構共同營運該創業中心，一為研究機構 The Seoul Techno Park，提供技術培訓支援；二為該地區著名的 3 年制專科學校-仁德大學(인덕대학교)，期透由學校可找出具創業潛力之學生，學校亦可能挹注資金投資學生創業；三為投資公司 Venture Port，提供資金財務的支持協助。

由投資公司 Venture Port 老闆擔任該創業中心之院長，該投資公司的角色主要是尋找投資者，但其本身也會投資該中心之創業團隊。因此，相較於其他傳統創業中心，只被動提供空間，由於該中心院長本身就是投資者，了解市場，使該中心的運作更具活力。此外，創業中心主管本來就了解創業，認識很多專業人士，可以協助提供培訓課程，培訓課程包含個別、團體、入駐企業及非入駐企業等 4 類課程。

3 個機構功能互補，共同合作營運。每月召開一次會議，各部門主管(含首爾市政府)都會出席，因為各方專長、利益不同，往往出現不同的意見和想法，而容易出現爭執。

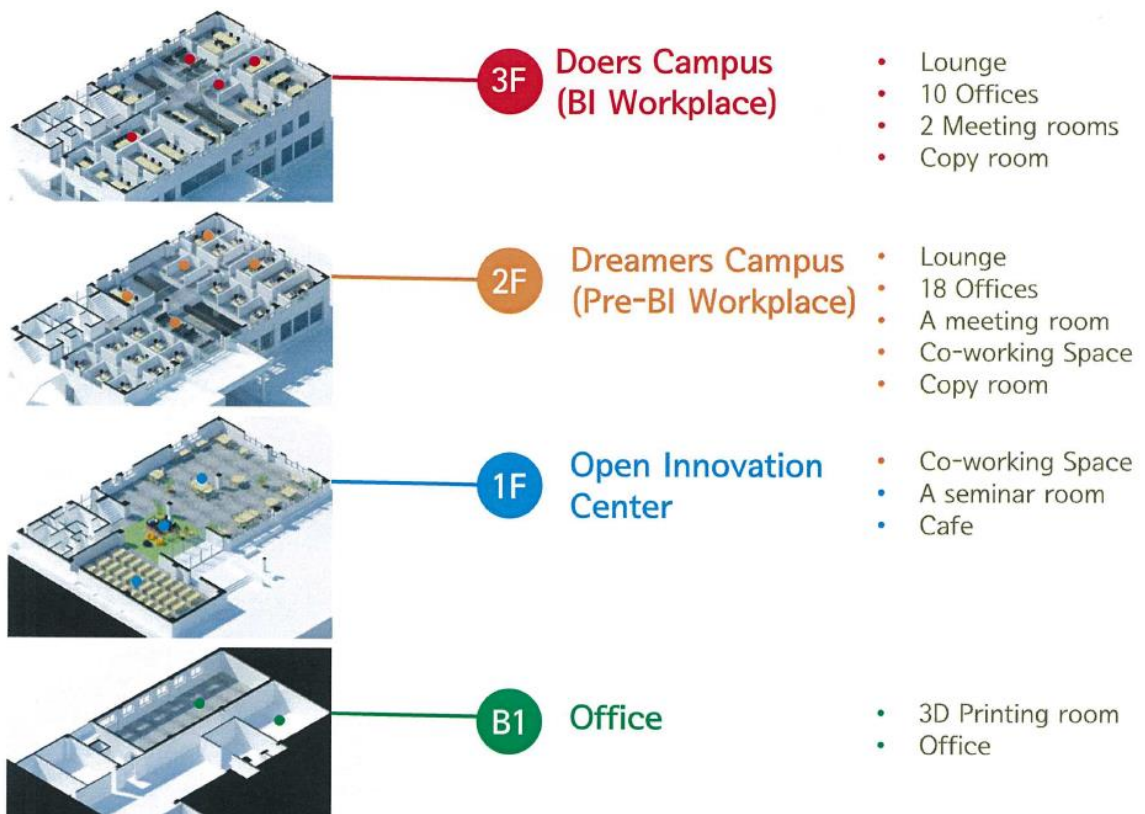


該中心位屬首爾東部，共計有 21 個大學(首爾一半的大學在東部)，與創業中心有密切協助。每個學校都有創業社團，該中心希望明年開始每個學校的創業社團都能來此聚會。(左圖為創業中心牆上置有東部 20 所大學的校徽)



#### (四)場地空間

該棟建築原為法院所在地，法院搬遷後空窗了 3 年，首爾市政府才創辦該中心。為 3 層樓之建築，地下室則為辦公區域，1 樓為開放空間；2、3 樓則為提供創業團隊的使用空間。



## 1、1樓

1樓為開放空間，可供演講、研討，並有販賣咖啡飲料之小吧台。

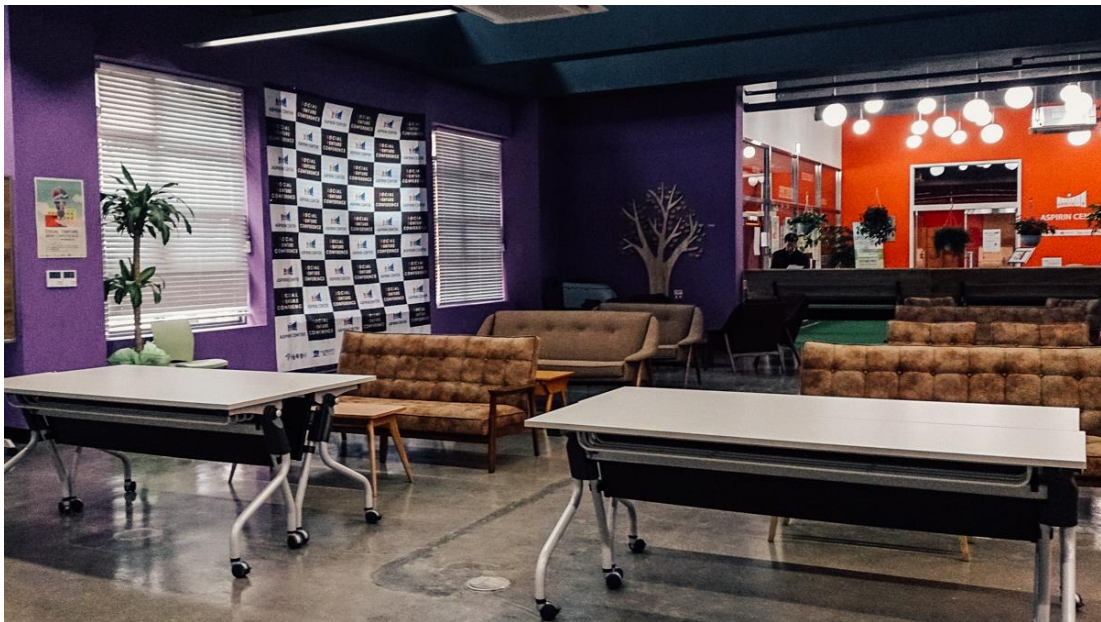




下圖空間可以容約 100 個人，企業亦可租用此場地舉辦演講、研習等活動，收費為 2 個小時 8 萬韓元，若是一般社區民眾或大學生使用，則不收費。



下圖也是開放使用，雖然是小小的空間，但各種設備都齊備，如音響、投影機等，可以用於演講等活動。另此場地亦用來協助拍攝一個有關創業的電視節目，由年輕創業者報告創業想法，由投資者提供意見，甚而投入資金協助創業。



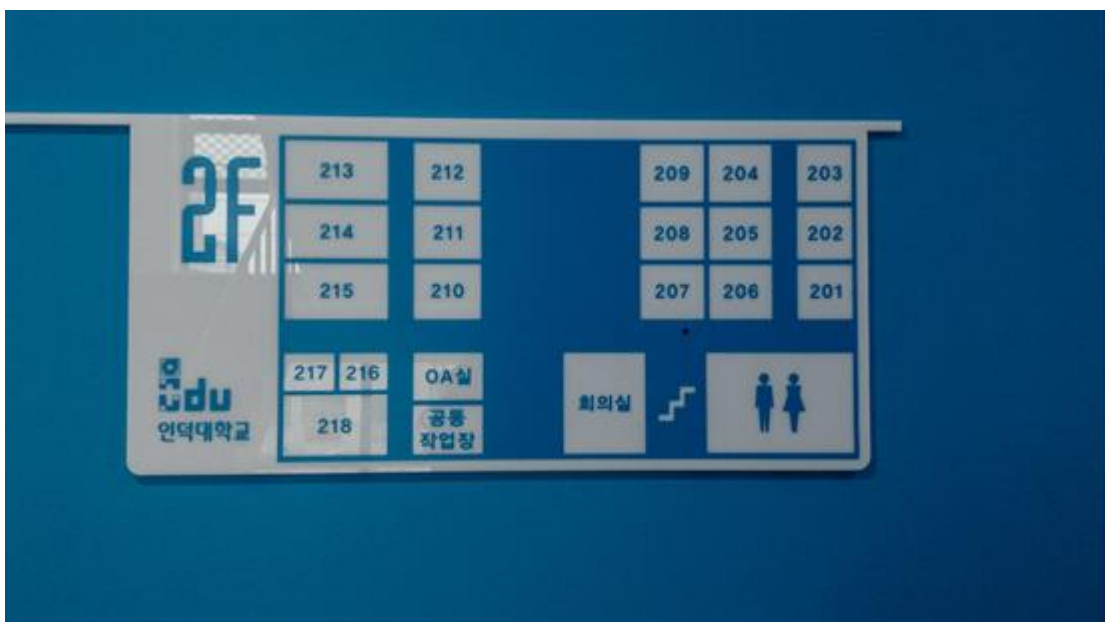
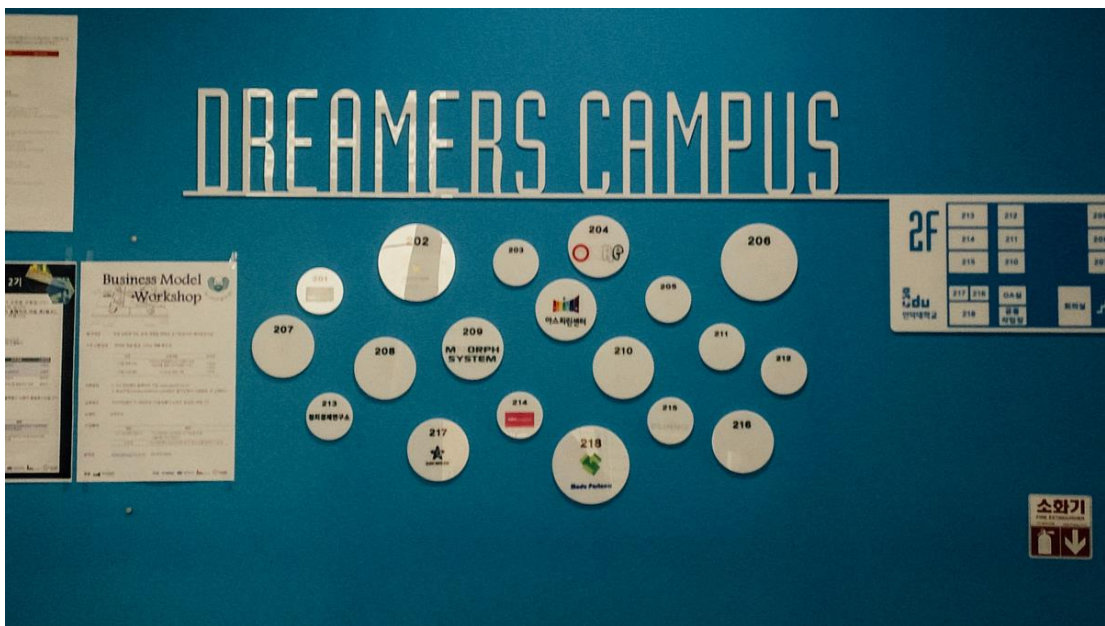
該創業中心強調創業者應協助解決未來社會的 7 大問題，在中心牆上各類問題樹，寫上創業團隊名稱及要解決的問題。另外，創業中心活動海報(甚至陳設)都是該中心創業團隊所設計。



## 2、 Dreamers Campus(創業準備者)

創業中心 2 樓空間免費提供給創業準備者，有些是已有想法但尚未成立公司，有些則是很想要創業但目前沒有想法者。共有 18 個空間，最小是 2 個人，最大是 8-10 個人，由創業中心提供空間及電腦、OA 等基本設備。

第 1 次入住時間為 6 個月，經中心檢視成果後，可以再申請 6 個月，最多 1 年。影印黑白資料，500 張內為免費，彩色影印則需付費。影印機與個別電腦連線，以進行管控。





由於免費提供空間使用，該如何篩選進駐之創業團隊？該中心認為創業成功與否最重要的因素是人的性格，無法透由一次會面可了解，因此安排 2 天 1 夜活動，以利觀察創業團隊。申請者需先提出創業計畫，中心初審後，始得參加 2 天 1 夜活動。一年辦理 4 次，相關費用均由政府支應。

此外，創業中心每年會選拔 10 個創業團隊，提供每個團隊 500 萬韓元(約新臺幣 17 萬元)，到美國、以色列和中國等國家進行培訓，出國人數則由各創業團隊自己決定。最後培訓成果發表後，再選拔 5 個創業團隊，提供 3,000 萬韓元海外進修經費(約新臺幣 100 萬元)，並由創業團隊自行決定國外進修單位。



創業中心強調在創業初期協助創業團隊往上走，等到成功後，創業團隊就會搬出去。下圖即為該創業中心曾輔導的創業團隊，為活動通告人員的經紀公司，目前已創業成功了，搬到江南區。

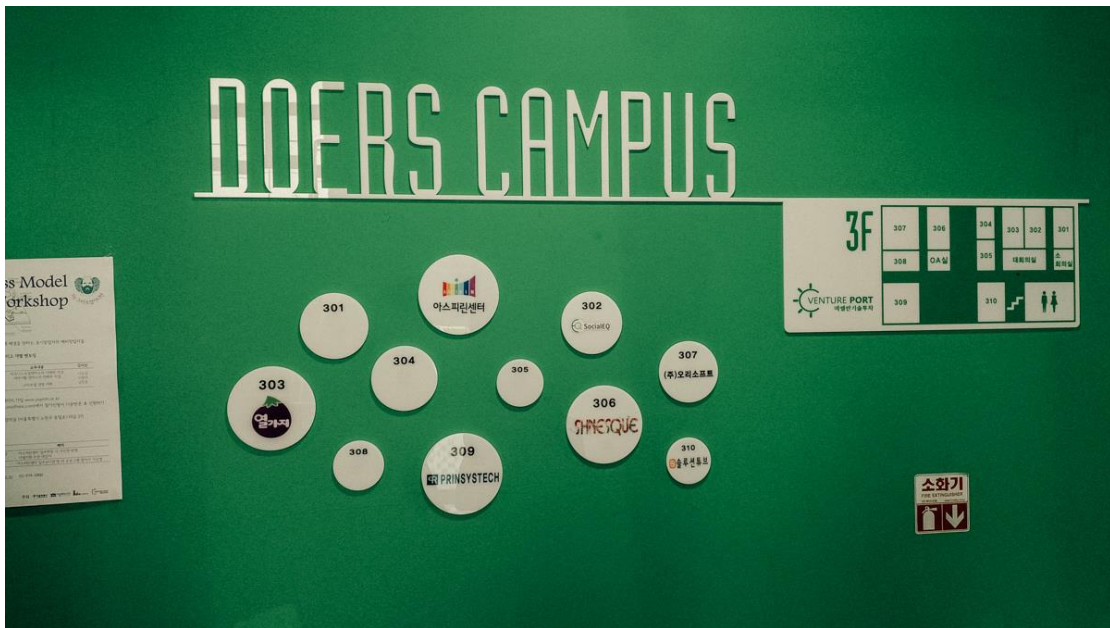


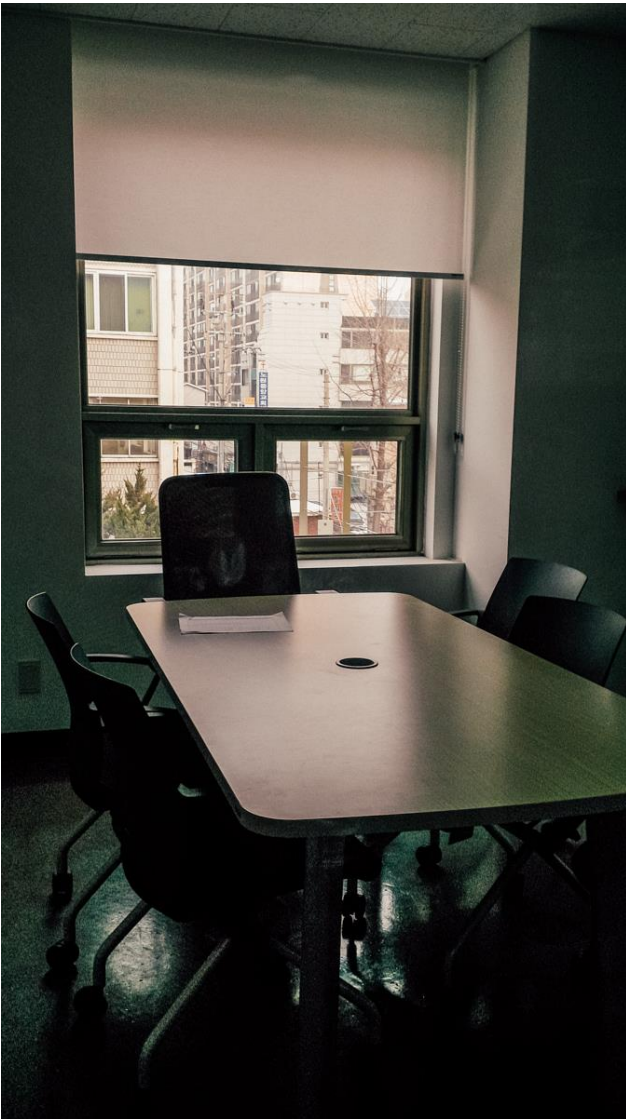


### 3、Doers Campus

3 樓開放成立公司 3 年內的創業團隊進駐，1 平方公尺租金 3 萬韓元，1 個單位大約 11 平方公尺約 33 萬韓元 (約新臺幣 1.1 萬元)，相較於外面租金 70-80 韓元(約新臺幣 2-3 萬元)，便宜許多。押金是韓元 120 萬。

共有 12 個空間。每個空間較大，第 1 次入住時間為 1 年，可再延長 1 年，最多可使用 2 年，仍只提供電腦、OA 等基本設備，大型機器則由創業團體自行購買。3 樓進駐創業團體之挑選程序與 2 樓相同，但挑選條件較為嚴格。





每個會議室都有投影機，客戶亦可來此開會。

## (五)成果

傳統創業中心多只被動提供空間，ASPIRIN CENTER 目標是協助創業者成功創業。金長涉先生表示，首爾市政府對於該創業中心績效指標為服務人數、督導人數、企業會員數、FB 粉絲團人數等，然而由於該創業中心才成立半年，創業協助需要時間，難以短期達到效果，與首爾市政府的期待不同，為雙方很大的衝突點。此外，金先生強調創業中心重點任務應該是為這些創業團隊建立資源網絡，如找到投資者、培訓師資等外部資源，與首爾市政府現行績效目標考量不同。

## 二、首爾市特別就業中心

### (一)首爾市政府就業服務

首爾市政府嚴蓮淑課長說明，韓國公共就業服務辦理方式與全世界其他國家辦理方式差不多，由中央負責辦理(含僱用保險)，地方則扮演互補的角色，提供補充性服務，一方面找出地方的工作機會，另一方面針對弱勢就業者，提供就業服務及福利協助。

首爾市就業服務主要任務包括：(1)公共就業服務及諮詢，使用中央的 Work-Net 系統；(2)增加企業僱用求職者之誘因，如協助中小企業僱用實習生；(3)直接創造工作機會，每年創造約 9 萬個公共服務領域的工作機會，如協助整治和維護漢江、森林或提供社會服務工作。這部分的職缺，將不會登錄於中央 Work-Net 系統；(4)提供職業訓練課程，首爾市目前設有職業訓練機構 4 所，每年培訓約有 1 萬人。

當問及首爾市政府無法提供失業給付服務是否造成民眾不便，嚴蓮淑課長說明這是中央政府的職檔，且中央在首爾市轄區內設有 8 個就業中心，首爾市政府亦會協助民眾申請，並未造成困擾。另外在中央與地方分工上，中央就業中心主要服務對象為失業者，地方政府則聚焦在弱勢失業者，二者是互補關係，而非競爭關係。

另各地方政府(含首爾市政府)均設有勞動、就業及人力資源開發 3 個委員會，惟首爾市政府考量 3 個委員會議題重疊性高，為期能有一致性的討論及共

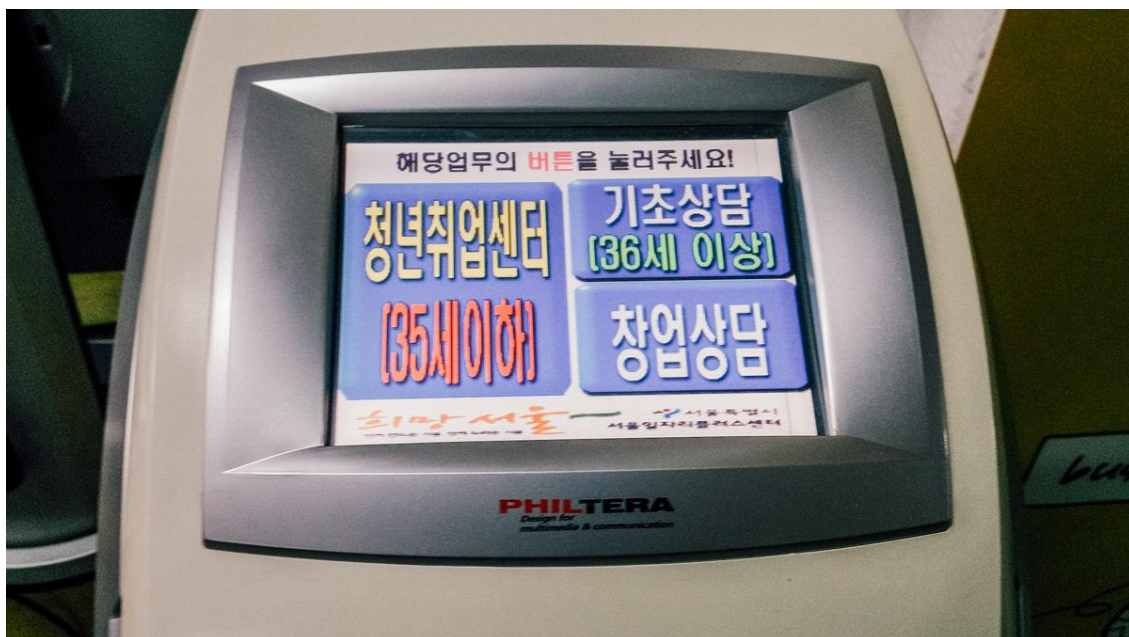
識，自 2015 年起將 3 個委員會整併為 1 個就業委員會，有經濟、產業等相關代表參與。在委員會下，將置 15 個研究員，負責相關議題之調查與研究，規劃每年至少召開 2 次委員會議，如有議題需討論，亦可隨時召開。此外，中央政府亦有類似的委員會，如屬全國一致性問題，則由中央來召開委員會議討論。

針對未來的挑戰，嚴蓮淑課長表示，除了求職求才媒合服務外，應再擴大辦理其他工作項目，以給更多人更多的工作機會，如提供第 1 年薪資補貼，以增加企業僱用弱勞工的誘因。另外，由政策落實到服務的管理也是一大課題，即如何使由上而下(就業委員會→勞工局→就業中心)的協調能達一致性。

## (二)首爾市特別就業中心

本次參訪位於首爾市中區之特別就業中心(Seoul Job Plus Center)，Plus 係指創業服務，主要服務 34 歲以下求職者，以因應韓國目前青年失業問題，首爾市政府目前有 25 個地區有類似的單位。另外，由於中區特別就業中心工作人員較多(20 幾個人)，因此還負責培訓方案，如青年、婦女及年長者等各類群體的培訓教育課程。

目前民眾多透由網路或電話求職求才，較少直接到櫃台服務。求職者如需就業諮詢服務，不需要先行預約，可直接於服務時間(上午 9 點到下午 6 點)來接受服務。(下圖為抽號機)





這是青年團體室，提供 1 星期課程，每個月會辦理一次，103 年成果有 70% 學員成功就業。但仍會有其他群體課程。



## 陸、心得與建議

### 一、就業服務相關議題及措施

#### (一)促進就業市場資訊之揭露，以協助改善就業市場問題

韓國自 2014 年起立法要求 300 人以上企業需揭露該企業之就業型態，一方面透過企業就業型態之揭露，以掌握非典型就業問題之實際狀況；另一方面，則希望透過資訊揭露，鼓勵企業自動改善非典型就業情形，雇用勞動部亦考量未來將主動公布表現優良之個別企業名稱，並思考針對表現優良之企業，提供優先補貼之機制。本項制度雖無強制性罰責，第 1 年(2014 年)辦理成效良好，有 99.8%企業均依規定辦理(2,947 家企業被要求揭露，其中有 2,942 家實際揭露)，企業揭露資料顯示在所有 436.4 萬受僱者中，其中直接受僱於企業且為不定期契約員工為 273.8 萬人(占 62.7%)，其餘 20.1%則是企業外部人力(如派遣人力)，15.5%是企業內部定期契約員工，1.7%為企業內其他性質員工。

我國目前對於就業型態狀況的掌握，主要依據行政院主計總處總處所公布之人力運用調查報告，此類調查主要反映整體就業市場情形，尚無法知道個別企業狀況，進而揭露鼓勵企業自動改善非典型就業情形。然，韓國本項制度係針對 300 人以上大企業，韓國有 70%為大型企業，在臺灣 97%以上企業為中小企業(約 133 萬家，就業人比率亦達近 8 成)，使得此類制度在臺灣的推動難度十分高。

然，韓國就業型態揭露制度彰顯了就業市場資訊的揭露，對於改善就業市場問題的重要性。近年來我國政府亦已思考相關措施作為，如證交所在 2014 年 8 月 25 日公布「臺灣高薪 100 指數」，即希望可以揭露高薪資水準之企業，將資金引導到此類企業，以鼓勵企業能自動加薪、善盡企業社會責任、留住人才。

#### (二)強化對於中小企業招募人才之協助，以鼓勵青年至中小企業就業

在韓國，大多數青年對於中小企業不了解，只想到大企業工作。為改善此問題，韓國政府於 2014 年致力於協助中小企業招募人才，如韓國求職求才 Work-Net 網站公布小但具企業力的中小企業資訊(約 1 萬家)，比較中小企業與

大企業之差異，說明中小企業之發展潛力，並訪問青年至中小企業面試經驗等，以鼓勵青年到中小企業就業。以鼓勵青年到中小企業就業。另亦強化推動工業園區就業環境改善方案，由工業園區提出整體問題及需求套案(package)，經雇用勞動部審核通過後，由 10 個部會共同執行，以整體性改善工業區之就業環境，截至 2014 年底，有 11 個工業區提出 25 個套案，。

在臺灣，97%以上企業為中小企業(約 133 萬家)，所含蓋的就業人比率亦高達 8 成，未來政府就業服務資源可強化對於中小企業之協助與連結，並提供中小企業相關就業資訊予求職者，尤其是青年，以鼓勵求職者到中小企業就業。

## 二、勞動力資料倉儲系統及求職求才網站方面

(一)推動就業服務資訊系統之改版，以整合所有就業相關作業系統的資訊，並建置線上即時及視覺化相關統計分析系統

韓國就業訊息中心(KEIS)已整合所有就業相關作業系統的資訊，包括求職求才入口網(Work-Net)、就業保險網(EI-Net)、人力資源發展網(HRD-Net)、外國人就業許可系統(EPS)及公共就業系統，一方面提供了就業中心個管人員求職者的完整服務/求職歷程，以利提供更適切的個人化協助；另一方面，建立就業訊息系統(Employment Information System, EIS)，透過資料倉儲提供勞動市場相關統計資料，如行政統計報表、就業變動資料、績效指標及其他就業相關統計，亦提供就業相關主題之整合性分析服務，可依個人(如就業保險被保險人、職業訓練參訓者、外籍工作者等)、工作地點/企業或就業方案等面向進行線上分析及產出各式圖表。

本署所屬 33 個就業中心自 101 年 11 月起全面推動求職求才民眾單一窗口、固定專人、預約服務之一案到底服務，另 103 年組織改造後，就業中心服務方式也提升為結合職業訓練、就業服務、職涯發展、技能檢定、創業協助等之全人終身的職涯發展服務。然，現行就業服務資訊系統仍立基於過去就業服務、職業訓練及失業給付三合一服務模式，未來就業服務資訊系統之改版，可效法韓國就業訊息中心(KEIS)經驗，整合所有就業相關作業系統的資訊，以利提供個別化服務，並建置線上即時及圖像化相關統計分析系統，有助於就業相關措施之管理、規劃及決策。

(二)持續強化台灣就業通網站與民間人力銀行之合作，並積極推動行動化改版

韓國就業訊息中心(KEIS)負責求職求才網站 Work-Net 之系統建置及維護，該網站為提供求職求才媒合、勞動市場資訊、職涯引導及職業訊息的整合性網站。自 2009 年起，每 2 年進行大幅度的改版，一次改版預算為 100 億韓元(約 3.4 億新台幣)，委託 3 星、LG 等公司辦理。其中 2011 年行動化改版最為重要，增加 APP 功能(含地圖化)及 FB 分享機制，2012 年則納入民間私立就業服務機構之就業機會，成為全國整合性求職求才網站

有關與民間人力銀行之合作，如同韓國經驗，我國台灣就業通網站亦於 2014 年與 104、1111、518 人力銀行合作整合職缺資訊，強化職缺資料庫的完整性，未來可持續強化與民間人力銀行之合作。

至於行動化部分，依韓國經驗顯示，Work-Net 網站行動化改版使瀏覽人數快速成長，目前每日 70 萬網頁到訪者中，近 30 萬到訪者是透過手機，並預期這樣的趨勢會持續發展。在臺灣，行動裝置亦相當普及(尤其青年)，未來台灣就業通網站亦可仿效韓國積極推動行動化，透過 APP 設定個人化求職條件，系統主動傳送適合職缺和相關訊息，使求職者得以隨時隨地找工作，亦有助於網站使用人數大幅提升。

(三)建議未來研習由工作團隊以蹲點方式至韓國韓國就業訊息中心(KEIS)或邀請該中心研究團隊至臺灣，以進行為期 1-2 周研習和深度交流

韓國政府投注了大量人力、經費等資源支持韓國就業訊息中心(KEIS)進行就業市場研究及相關資訊系統之開發及更新，以提供政策決定者必要且足夠的就業市場供需資料，如自 2007 年起針對同一青年進行為期 10 年之追蹤調查，每年投注 10 億韓元委由民間單位辦理，由 KEIS 研究員進行深度分析。又如 KEIS 試圖建立勞動市場短長期之預警模型(Short-Long term Alarm)，即便目前預警結果經常是錯誤的，但由於體認此項研究之重要性，KEIS 亦將長期投入，持續辦理。亦或自 2009 年起，每 2 年 KEIS 投注高達 100 億韓元進行 Work-Net 網站之大幅度改版。

韓國 KEIS 在就業市場分析及相關資訊系統建置之發展，已累積相關豐碩之成果，值得我國學習。然每項研習主題所涉面向專業性高且複雜，很難在短



時間充分學習及交流，建議未來研習直接與韓國就業訊息中心(KEIS)聯繫溝通研習主題及目的，並將研習方式改由我國工作團隊以蹲點方式至 KEIS 或邀請 KEIS 研究團隊至我國，進行維期 1-2 周研習和深度交流。

### 三、海外就業措施方面

韓國推動海外就業歷時久遠，近期可追溯至 1997 年亞洲金融風暴，為解決國內年輕人失業問題，自 1998 年起開始推動海外就業。2013 年朴槿惠總統就任，推動 K-Move 計畫，為新政府所推動的國定課題，政策目的是「韓國人才邁向全世界」，計畫涵蓋海外就業、海外實習、海外創業及海外志願服務 4 大方面，其中雇用勞動部負責海外就業政策規劃，並委託產業人力公團執行。

針對人力是否要流出海外，韓國內部亦存著正反二派不同想法。然，無論雇用勞動部或產業人力公團代表都表示，K-Move 制度有其必要性，在全球化時代，人才流動是不可避免的，相反的，不需擔心人力的流出，現行大企業多為國際化企業，需要全球化的人才。提供青年海外就業機會，將有助於韓國企業發展海外市場。在參考韓國經驗後，我國亦需在整體人力資源發展及運用政策下，思考確立我國協助國人海外就業之政策方向。

### 四、首爾市創業中心(ASPIRIN CENTER)方面

#### (一)鼓勵創業團隊以解決未來社會主要問題為目標

ASPIRIN CENTER 創業中心之命名及 LOGO 所代表之意涵為，促使新創事業能積極參與解決現在及未來的社會問題，即創業者要協助解決社會的生活、文化、環境、健康照護、食物、教育及社區(Neighbor) 等 7 種主要問題。在臺灣，目前刻正積極推動創業或創客基地，亦可鼓勵創業或創客團隊朝向這樣的目標發展。

#### (二)創業中心積極結合內外部資源，協助創業團隊創業成功，非僅限於被動提供空間

ASPIRIN CENTER 強調創業中心不應只是被動提供創業團隊空間，而應積極結合內外資源，協助其創業成功。其辦理方式為：在內部資源部分，首爾市

政府以委外方式辦理，委託研究機構 The Seoul Techno Park、仁德大學及投資公司 Venture Port 共同營運創業中心，使得中心內部本身即擁有技術、學術、人才推薦及資金等充沛資源；在外部資源部分，由於創業中心主管本身就來自各領域專業，易於結合外面資源，建立資源網絡，提供創業團隊各項協助，如提供培訓課程、引進外部投資資金等。惟這樣 3 方機構共同合作營運，雖有其優點，但因為各方專長、利益不同，亦可出現不同的意見和想法，難以達成共識。