

監察院109年度專案調查研究期末報告

壹、題目：「政府協助原住民就業成效及檢討」通案性案件
調查研究。

貳、專案調查研究主旨：

一、研究緣起：

依據聯合國原住民族權利宣言第21條：「1.原住民族有權不受歧視地改善其經濟和社會狀況，尤其是在教育、就業、職業培訓和再培訓、住房、環境衛生、醫療和社會保障等領域。2.各國應採取有效措施，並酌情採取特別措施，繼續改善原住民族的經濟和社會狀況。應特別關注原住民老人、婦女、青年、兒童和殘疾人的權利和特殊需要。」

為回應原住民社會之需求，並順應世界潮流，行政院於民國（下同）85年間，即籌備成立中央部會級機關，以專責辦理原住民事務，並於籌備期間研訂機關組織條例草案，用為機關成立之法源依據。同年11月1日，立法院審議通過「行政院原住民委員會組織條例」，行政院並於同年12月10日即正式成立「行政院原住民委員會」，專責統籌規劃原住民事務，成就了我國民族政策史上新的里程碑，使原住民政策的釐訂及推展，更具一致性與前瞻性，以發揮整體規劃的功能，帶動原住民跨越新世紀全方位的發展。嗣後因應臺灣省政府功能業務與組織調整¹，於91年1月4日，立法院審議通過行政院原住民委員會組織條例部分條文修正案，並於同年3月25日正式更改為「行政院原住民族委員會」（下稱原民會），掌理原住民族政策、制度、法規之綜合規劃、協調及推動等與原住民族相關之事項。

¹ 原臺灣省政府原住民事務委員會經裁撤，自88年7月1日起歸併行政院原住民委員會，並於中興新村設置中部辦公室；前臺灣省政府原住民事務委員會所屬文化園區管理處亦同時改隸行政院原住民委員會。

政府為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，於90年10月31日公布施行原住民族工作權保障法；復為保障原住民族基本權利，促進原住民族生存發展，建立共存共榮之族群關係，於94年2月5日公布施行原住民族基本法。

由於原住民居住所在地多屬經濟發展較為弱勢地區，教育水準、從業特性、經濟景氣等諸多因素，影響原住民充分就業機會，97年亞洲金融風暴、98年莫拉克風災侵臺等外在不利工作之條件，使原住民失業率急速攀升，然而，透過政府積極投注資源，制訂各項短、中、長期輔導措施，協助災民安置工作，讓原住民就業機會得以保障，並有效控制原住民失業率²。

原住民勞動力人口之從業特性，凸顯原住民就業問題，仍需政府強力積極的作為，提供充足的就業資訊、臨時與長期的工作機會、職業訓練，普及教育水準，降低學用落差，透過整體性、積極性之就業保障措施，強化原住民就業競爭力。

二、研究目的：

原住民族工作權保障法已整合既有的原住民就業促進相關法令及措施，並更積極地、整體性地採取就業保障措施，以促進就業，提高就業率、降低失業率，保障原住民的工作權，並保障其經濟生活，增加工作所得，改善生活。爰原民會依據該法規定³定期辦理調查，瞭解原住民就(失)業狀況及困境，據以研擬相關促進原住民就業政策與措施。

有鑑於原住民族工作權保障法自90年公布迄今，

² 參考自行政院 105 年 8 月 8 日院臺原字第 1050033439 號函核定之「促進原住民就業方案第三期（106 年至 109 年）」計畫。

³ 原住民族工作權保障法第 14 條第 1 項規定：「中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查；各級主管機關應建立原住民人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。」

業已施行近20年，原民會及相關部會亦推動許多促進原住民就業之計畫或方案，執行成效能否確實提升原住民就業率、增加其工作所得，達到保障其工作權之立法目的，相關主管機關之協調分工、資源配置有無發揮最大效益、相關法令有無研修之必要等，均有待深入探討與瞭解，以作為主管機關與相關單位持續規劃、推動與落實原住民族就業政策之參考。

三、研究範疇：

政府推行「促進原住民就業方案」，由各主管部會編列預算，擬訂各項就業具體措施。原民會於「原住民族社會安全發展計畫」⁴訂定促進原住民族就業服務計畫項目，落實依原住民族基本法、原住民族工作權保障法及前揭促進原住民就業方案等規定辦理原住民合作社深耕計畫、原住民就業輔導、職業訓練、獎勵取得乙級以上技術士證照、原住民就業狀況調查等工作項目。

為瞭解政府促進原住民就業服務之相關政策，是否落實，以達到保障原住民就業權益、提升原住民就業永續之目標，擬檢視主管機關原民會在近10年間已辦理之促進原住民就業方案第一期（98-101年）、第二期（102-105年），及目前仍辦理中之第三期（106-109年）政策中，找出原住民就業狀況是否獲得大幅改善。

此外，原民會相關促進原住民就業之政策（就業服務、職業訓練、保障進用等）與勞動部或其他部會所共同推動就業促進方案，其效果是否相輔相成，進而分析政府應如何繼續提供長期而有效的原住民就業政策，促使原住民就業穩定發展，保障其就業與工作

⁴ 原住民族社會安全發展計畫共分3期（各期皆為4年計畫），第1期為98年至101年、第2期為102年至105年、第3期為106年至109年，各期計畫皆由「促進原住民族就業服務」、「提升原住民族衛生保健」及「保障原住民族社會福利」等3大主軸構成，各主軸分別訂定執行策略及設定主要工作項目。

- 權益。至於本調查研究主要之事項如次：
- (一)原民會各期促進原住民就業方案歷年執行成效。
 - (二)原住民就業及失業情形，與一般全體國民之差異。
 - (三)原住民就業結構及困境。
 - (四)對於原住民高失業率及低薪資已採取之改善策略及措施。
 - (五)原住民族工作權保障法於90年10月公布迄今，已施行近20年，在促進原住民就業之相關規定有無修正之必要。
 - (六)原住民比例進用及企業繳納就業代金之成效。
 - (七)原住民就業輔導、職業訓練及取得專業證照情形，對於後續就業及提升薪資之助益分析。
 - (八)原住民職業災害預防宣導教育、協助管道資訊之獲取等推廣情形。
 - (九)原民會及勞動部等相關主管機關於推動促進原住民就業相關計畫之法定職責、角色與其他機關協調及分工情形。
 - (十)日本、紐西蘭及澳洲等國家有關促進原住民就業、降低原住民失業率措施、原住民職業訓練或就業輔導之經驗。
 - (十一)其他應行調查事項。

參、問題背景與現況分析

一、我國原住民之定義

- (一)依「原住民身分法」第2條規定：本法所稱原住民，包括山地原住民及平地原住民，其身分之認定，除本法另有規定外，依下列規定：
 - 1、山地原住民：臺灣光復前原籍在山地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬於原住民者。
 - 2、平地原住民：臺灣光復前原籍在平地行政區域

內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民，並申請戶籍所在地鄉（鎮、市、區）公所登記為平地原住民有案者。

另外，指凡從政府認定之55個原住民鄉鎮市中移出，並遷居於臺北市、高雄市等6直轄市暨臺灣省都會城鎮等「非原住民族地區」者，為都市原住民。

(二)原住民分布地區

原住民地區之具體範圍，為30個山地鄉及25個平地鄉（鎮、市）合計55個鄉（鎮、市）為原住民地區：

1、山地鄉（表1）

表1 臺灣地區30個山地鄉分布縣市及其名稱

分布縣市	山地鄉數量	山地鄉名稱
新北市	1	烏來鄉
宜蘭縣	2	大同鄉、南澳鄉
桃園縣	1	復興鄉
新竹縣	2	尖石鄉、五峰鄉
苗栗縣	1	泰安鄉
台中縣	1	和平鄉
南投縣	2	信義鄉、仁愛鄉
嘉義縣	1	阿里山鄉
高雄縣	3	茂林鄉，桃源鄉、三民鄉
屏東縣	8	三地門鄉、霧臺鄉、瑪家鄉、泰武鄉、來義鄉、春日鄉、獅子鄉、牡丹鄉
臺東縣	5	延平鄉、海端鄉、達仁鄉、金峰鄉、蘭嶼鄉
花蓮縣	3	秀林鄉、萬榮鄉、卓溪鄉

資料來源：原民會網站

2、平地原住民鄉（表2）

表2 臺灣地區25個平地原住民鄉（鎮、市）之分布縣市及名稱

分布縣市	平地原住民鄉數量	平地原住民鄉名稱
新竹縣	1	關西鎮
苗栗縣	2	南庄鄉、獅潭鄉
南投縣	1	魚池鄉
屏東縣	1	滿洲鄉
台東縣	10	台東市、卑南鄉、大武鄉、太麻里鄉、東河鄉、鹿野鄉、池上鄉、成功鎮、關山鎮、長濱鄉
花蓮縣	10	花蓮市、吉安鄉、新城鄉、壽豐鄉、鳳林鎮、光復鄉、豐濱鄉、瑞穗鄉、玉里鎮、富里鄉

資料來源：原民會網站

（三）臺灣地區原住民之民族別

按「原住民身分法」第11條規定：「原住民身分取得、喪失、變更或回復之申請，由當事人戶籍所在地之戶政事務所受理，審查符合規定後於戶籍資料及戶口名簿內註記或塗銷其山地或平地原住民身分及族別，並通報當事人戶籍所在地之鄉（鎮、市、區）公所。前項原住民之族別認定，由行政院定之。」因此，有關族別之認定係依行政院91年6月12日院臺疆字第0910026162號令發布之「原住民族別認定辦法」辦理，依據該辦法第2條規定：「本辦法所稱民族別，指阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族及其他經行政院核定之民族。」⁵

⁵ 原住民族委員會（<https://www.apc.gov.tw/portal/cateInfo.html?CID=8F19BF08AE220D65>）載明有阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族、葛瑪蘭族、太魯閣族、撒奇萊雅族、賽德克族、拉阿魯哇族及卡那卡那富族等 16 族。

(四)15歲以上原住民狀況分析

1、15歲以上原住民以設籍在非原住民族地區人口數最多，各區人口分布情形，分析如下：

(1) 設籍情形：

據原住民族委員會原住民戶籍人口資料，108年15歲以上原住民以設籍在非原住民族地區的人口最多，有20萬2,553人，占44.36%，其次是設籍在山地原住民族地區，有14萬681人，占30.81%，再其次是設籍在平地原住民族地區，有11萬3,330人，占24.82%。總計15歲以上原住民分布在山地原住民族地區及平地原住民族地區者共計5成5，顯示仍有半數以上原住民人口居住在原鄉地區。

(2) 居住地區：

15歲以上原住民居住在山地原住民族地區的比率，以100年32.63%為最高，105年30.72%為最低，之後持續微幅上升，108年為30.81%。而居住在平地原住民族地區者之比率，呈現逐年減少之趨勢，自98年27.58%持續降至108年24.82%。至於居住在非原住民族地區的比率則有微幅上升趨勢，從98年38.87%遞增至108年44.36%（如表3）。

再以年齡分布觀之，歷年15歲以上原住民年齡的分布以25-44歲的比率較高，其次是45-64歲，再其次是15-24歲，而65歲以上者比率最低，而相對於山地及平地原住民族地區，非原住民族地區15-44歲人口比率明顯較高（如表4）。

表3 15歲以上原住民人口分布情形-以地區區分

單位：人；%

年別	總計	山地原住民族地區		平地原住民族地區		非原住民族地區	
	人數	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
98年	387,076	129,862	33.55	106,746	27.58	150,468	38.87
99年	392,911	130,944	33.33	107,425	27.34	154,542	39.33
100年	402,172	131,215	32.63	108,047	26.87	162,910	40.51
101年	409,882	131,574	32.11	108,721	26.52	169,587	41.37
102年	418,403	131,782	31.50	109,349	26.14	177,272	42.37
103年	425,275	134,612	31.63	110,079	25.80	180,584	42.57
104年	432,536	134,864	31.18	110,914	25.64	186,757	43.18
105年	439,373	134,992	30.72	111,413	25.36	192,968	43.92
106年	445,601	135,649	30.44	111,869	25.11	198,084	44.45
107年	451,302	138,400	30.67	112,496	24.93	200,407	44.41
108年	456,563	140,681	30.81	113,330	24.82	202,553	44.36

資料來源：原民會查復資料

表4 15歲以上原住民人口分布情形-以年齡區分

單位：%

年度	項目別	總計	15~24歲	25~44歲	45~64歲	65歲以上
98年	山地原住民族地區	100.00	20.27	40.90	29.46	9.37
	平地原住民族地區	100.00	18.57	36.93	30.82	13.69
	非原住民族地區	100.00	28.82	45.28	23.58	2.32
99年	山地原住民族地區	100.00	20.18	40.11	30.29	9.42
	平地原住民族地區	100.00	18.75	36.15	31.42	13.68
	非原住民族地區	100.00	28.97	44.22	24.31	2.49
100年	山地原住民族地區	100.00	20.18	39.60	30.82	9.40
	平地原住民族地區	100.00	18.86	35.52	31.88	13.74
	非原住民族地區	100.00	28.55	43.92	24.89	2.64
101年	山地原住民族地區	100.00	19.46	38.83	31.81	9.91
	平地原住民族地區	100.00	19.39	33.79	32.45	14.36
	非原住民族地區	100.00	29.45	43.09	24.34	3.11

年度	項目別	總計	15~24歲	25~44歲	45~64歲	65歲以上
102年	山地原住民族地區	100.00	20.17	38.16	32.10	9.57
	平地原住民族地區	100.00	19.24	34.02	32.57	14.17
	非原住民族地區	100.00	28.42	42.67	25.82	3.09
103年	山地原住民族地區	100.00	19.96	37.88	32.57	9.58
	平地原住民族地區	100.00	19.16	33.59	32.88	14.37
	非原住民族地區	100.00	28.15	42.27	26.09	3.49
104年	山地原住民族地區	100.00	19.62	37.57	33.01	9.80
	平地原住民族地區	100.00	19.10	33.11	33.12	14.67
	非原住民族地區	100.00	27.74	42.01	26.47	3.79
105年	山地原住民族地區	100.00	20.19	37.83	32.18	9.80
	平地原住民族地區	100.00	20.71	33.13	30.96	15.20
	非原住民族地區	100.00	24.63	40.83	29.28	5.27
106年	山地原住民族地區	100.00	18.79	37.29	33.38	10.54
	平地原住民族地區	100.00	18.53	32.75	33.28	15.43
	非原住民族地區	100.00	26.56	41.80	27.09	4.55
107年	山地原住民族地區	100.00	18.39	37.15	33.65	10.81
	平地原住民族地區	100.00	18.10	32.56	33.51	15.82
	非原住民族地區	100.00	25.74	42.21	27.03	5.02
108年	山地原住民族地區	100.00	17.87	37.24	33.56	11.32
	平地原住民族地區	100.00	17.62	32.54	33.52	16.31
	非原住民族地區	100.00	24.79	42.51	27.29	5.41

資料來源：原民會查復資料

2、族別以阿美族人數最多，其次是排灣族，再其次是泰雅族

從近年趨勢觀察，15歲以上原住民族別分布皆以阿美族、排灣族、泰雅族、布農族比率較高。108年15歲以上原住民之調查結果族別分布，以阿美族的人口數最多，占37.91%；其次是排灣族，占19.18%；再其次是泰雅族，占15.51%；布農族占11.36%，太魯閣族占4.83%，其餘各族別比率皆在3.00%以下（如表5）。

表5 15歲以上原住民族別分布情形

單位：%

年別	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
阿美族	37.84	39.11	40.51	38.63	39.35	39.92	39.67	38.14	38.45	38.58	37.91
排灣族	19.05	17.34	18.26	19.20	18.29	18.09	18.74	19.15	18.43	18.81	19.18
泰雅族	16.19	16.83	14.91	15.12	15.06	15.37	15.12	14.09	16.42	15.47	15.51
布農族	9.60	9.80	9.62	10.06	11.86	10.34	9.24	9.43	10.62	10.49	11.36
太魯閣族	6.17	6.11	5.14	5.88	4.94	5.69	5.56	7.16	5.40	5.00	4.83
魯凱族	2.31	2.95	2.53	2.71	2.96	2.52	3.10	2.59	2.66	2.53	2.78
卑南族	2.93	2.05	2.55	2.35	2.19	2.65	2.83	3.14	2.84	2.79	2.61
賽德克族	1.66	1.88	2.88	2.18	1.75	2.20	2.24	1.55	1.40	1.96	1.67
賽夏族	1.16	1.33	1.04	1.13	1.12	0.90	1.22	1.92	1.22	1.23	1.21
鄒族	1.44	1.28	1.27	1.39	1.21	1.24	1.03	1.28	1.18	1.39	1.34
雅美族 (達悟)	1.05	0.63	0.81	0.76	0.58	0.27	0.59	0.70	0.82	0.90	0.89
撒奇萊雅族	0.14	0.32	0.15	0.23	0.20	0.28	0.20	0.27	0.15	0.26	0.27
邵族	0.16	0.26	0.19	0.17	0.18	0.33	0.19	0.08	0.08	0.15	0.17
噶瑪蘭族	0.30	0.11	0.14	0.18	0.19	0.17	0.11	0.30	0.19	0.31	0.17
卡那卡那 富族	-	-	-	-	-	0.02	0.07	0.01	0.03	0.04	0.07
拉阿魯哇族	-	-	-	-	-	0.02	0.07	0.16	0.10	0.07	0.04

資料來源：原民會查復資料

註：本表數字為調查推估之比率。

3、15歲以上原住民年齡分布

107年15歲以上原住民年齡的分布以25-44歲的比率高，占38.25%，其次是45-64歲占30.68%，再其次是15-24歲占21.58%，而65歲以上者僅占9.49%。若與全體民眾比較，原住民15-24歲及25-44歲者比率均高於全體民眾；而原住民45-64歲及65歲以上者之比率，則均低於全體民眾（如圖1）。

108年12月15歲以上原住民年齡的分布以25-44歲的比率較高，占38.50%，其次是45-64歲占30.80%，再其次是15~24歲占20.58%，65歲及以上者僅占10.12%；若與全體民眾比較，原住民15-24歲者比率高於全體民眾的13.44%，原住民25-44歲者比率高於全體民眾的34.69%；而原住民45-64歲、65歲及以上者之比率則皆低於全體民眾（如圖2）。

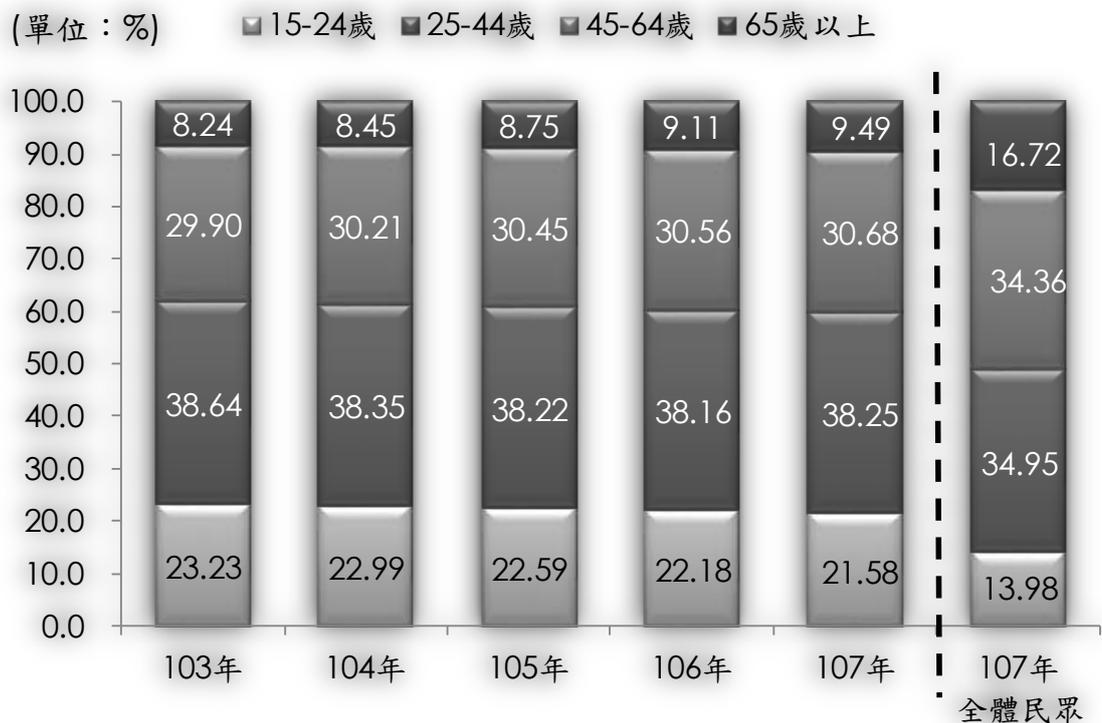
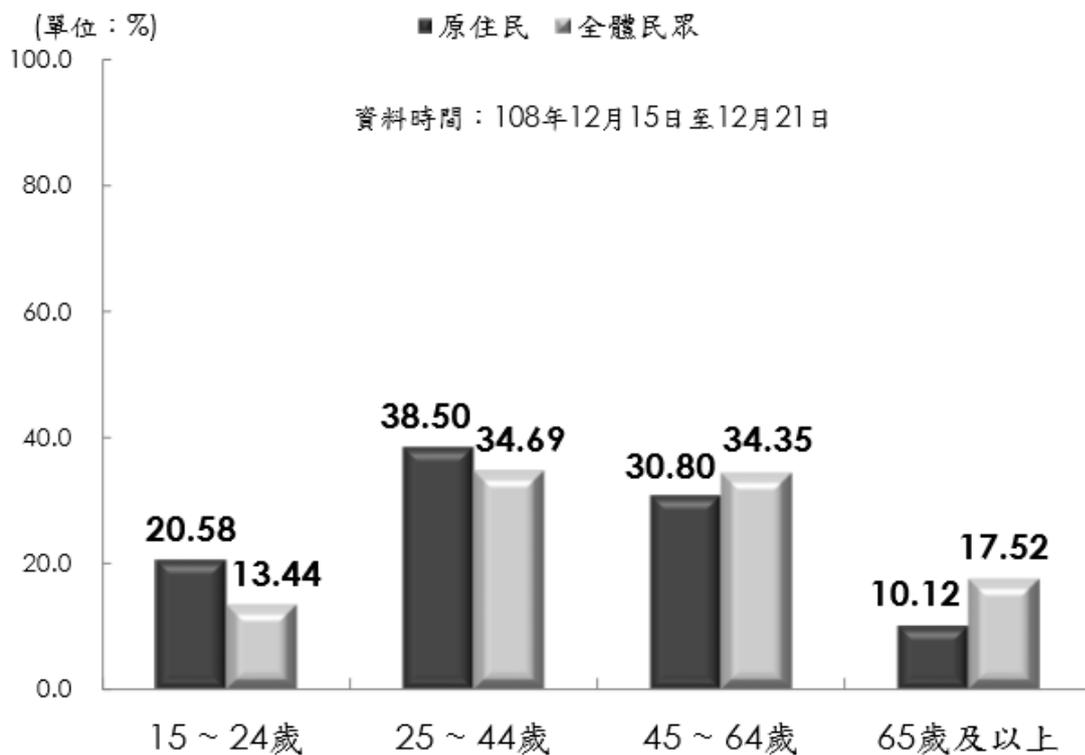


圖1 15歲以上原住民年齡比率分布情形



樣本數：11,881 人。

圖2 108年第4季15歲以上原住民年齡比率分布情形

4、15歲以上原住民教育程度

107年15歲以上原住民的教育程度以高中(職)比率最高，占40.11%，其次是大學及以上、國(初)中分別占18.49%及17.76%，再其次是小學及以下占17.04%，而專科僅占6.61%最少。整體來看，小學及以下學歷比率逐年下降，大學及以上學歷比率逐年上升。若與全體民眾比較，原住民高中(職)及以下者之比率較全體民眾高，而專科及以上者之比率則低於全體民眾（如表6）。

以居住地觀察歷年15歲以上原住民的教育程度，非原住民族地區在專科及大學以上學歷者比率高於山地及平地原住民族地區，而國中及國小以下學歷者比率則以山地及平地原住民族地區高於非原住民族地區（如表7）。

表6 15歲以上原住民教育程度比率分布情形

單位：%

項目別	小學及以下	國(初)中	高中(職)	專科	大學及以上
103年	21.17	19.97	38.70	5.99	14.17
104年	20.25	19.99	39.02	5.69	15.05
105年	18.63	17.32	40.35	6.74	16.97
106年	18.07	18.64	39.36	6.58	17.34
107年	17.04	17.76	40.11	6.61	18.49
107年全體民眾	13.71	17.66	30.87	9.95	27.81

資料來源：原住民族委員會107年就業狀況調查年度報告

表7 15歲以上原住民教育程度比率分布情形-以居住地區分

單位：%

年度	項目別	總計	小學及以下	國(初)中	高中(職)	專科	大學及以上	不知道/拒答
98年	山地原住民族地區	100.00	28.91	22.34	35.07	5.14	8.36	0.18
	平地原住民族地區	100.00	32.98	18.97	34.75	5.36	7.92	0.01
	非原住民族地區	100.00	16.51	22.23	42.45	6.59	12.15	0.05
99年	山地原住民族地區	100.00	27.15	19.83	36.92	5.88	9.73	0.48
	平地原住民族地區	100.00	31.93	19.93	33.91	4.59	9.62	0.02
	非原住民族地區	100.00	14.56	18.87	44.65	7.68	13.97	0.28
100年	山地原住民族地區	100.00	27.26	21.44	35.27	6.13	9.76	0.15
	平地原住民族地區	100.00	30.95	19.15	35.08	5.43	9.11	0.28
	非原住民族地區	100.00	14.41	21.27	43.1	7.38	13.6	0.22
101年	山地原住民族地區	100.00	26.40	21.46	36.79	6.07	9.28	-
	平地原住民族地區	100.00	30.63	18.56	34.29	5.39	11.13	-
	非原住民族地區	100.00	15.36	20.58	41.70	7.77	14.58	-
102年	山地原住民族地區	100.00	25.91	21.53	35.18	6.69	10.57	0.13
	平地原住民族地區	100.00	28.67	19.29	35.19	5.24	11.40	0.22
	非原住民族地區	100.00	15.13	19.31	42.63	6.57	16.31	0.04
103年	山地原住民族地區	100.00	24.98	21.03	36.62	6.54	10.83	-
	平地原住民族地區	100.00	27.47	18.68	36.20	5.18	12.47	-
	非原住民族地區	100.00	14.49	19.97	41.77	6.07	17.68	-
104年	山地原住民族地區	100.00	22.92	22.12	36.82	6.28	11.87	-
	平地原住民族地區	100.00	26.88	18.54	36.93	5.07	12.57	-
	非原住民族地區	100.00	14.39	19.30	41.85	5.64	18.82	-
105年	山地原住民族地區	100.00	21.00	18.50	39.96	6.35	14.07	-
	平地原住民族地區	100.00	26.03	16.62	38.82	5.55	12.94	-

年度	項目別	總計	小學及 以下	國(初) 中	高中 (職)	專科	大學及 以上	不知道/ 拒答
	非原住民族地區	100.00	13.76	16.94	41.11	7.57	20.60	-
106 年	山地原住民族地區	100.00	20.41	21.05	39.63	6.54	12.36	-
	平地原住民族地區	100.00	25.19	18.23	36.59	6.07	13.92	-
	非原住民族地區	100.00	12.45	17.23	40.75	6.89	22.68	-
107 年	山地原住民族地區	100.00	19.66	19.54	40.16	6.62	14.02	-
	平地原住民族地區	100.00	23.68	18.85	37.09	5.50	14.87	-
	非原住民族地區	100.00	11.50	15.93	41.76	7.23	23.59	-
108 年	山地原住民族地區	100.00	18.10	18.94	41.24	7.03	14.69	-
	平地原住民族地區	100.00	21.87	16.47	38.92	6.28	16.45	-
	非原住民族地區	100.00	9.83	15.81	42.41	7.24	24.71	-

資料來源：原民會查復資料

二、相關法令依據

- (一)88年第4次修憲之增修條文第10條第11項規定，國家肯定多元文化，並積極維護發展原住民族語言及文化，以及同條第12項規定，國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、醫療衛生、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展。
- (二)我國於90年10月31日公布施行原住民族工作權保障法，係為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活；復為保障原住民族基本權利，促進原住民族生存發展，建立共存共榮之族群關係，於94年2月5日公布施行原住民族基本法。
- (三)依原住民族工作權保障法第4條、第5條及第24條規定略以，各級政府機關、公立學校及公營事業機構應僱用之原住民人數，未達所定比例者，應每月繳納代金；另同法第12條及政府採購法第98條規定略以，依政府採購法得標之廠商，其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用達得標廠商員工總人數1%之原住民，未達標準者，應向

原住民族就業基金繳納代金。

- (四)依原住民族工作權保障法第7條、第9條第1項、第10條及原住民合作社輔導考核及獎勵辦法第8條規定略以，政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會；原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助，各級政府應設置原住民合作社輔導小組；合作社主管機關、原住民事務主管機關及目的事業主管機關得視需要，訂定各種獎助措施，充實原住民合作社營運設備及提升其業務拓展能力。
- (五)依原住民族工作權保障法第13條、第15條及第16條規定略以，政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導；中央主管機關（原民會）對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能；應依原住民各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會；中央勞工主管機關（勞動部）應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會。
- (六)依原住民族基本法第17條第1項規定：「政府應保障原住民族工作權，並針對原住民社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。」

三、原住民勞動力概況分析

- (一)原民會為能更即時蒐集臺灣地區原住民族人口之質、量、勞動力特性，及就業、失業、非勞動力構成等資料，自98年9月起，將原住民族就業狀況調

查改為每季⁶調查一次⁷，定期公布失業數據及相關調查結果，以建立長期觀察之完整時間數列資料，提供完整的趨勢分析，並整合行政院主計總處的「人力資源調查」資料，比較分析原住民族與全體民眾就失業情形⁸，瞭解失業率之波動係導因於社會結構因素、個人因素亦或是全球性的經濟因素。透過歷年比較，進而瞭解原住民族就業狀況趨勢之變化。

(二)就業狀況調查統計之調查方法：

- 1、調查對象：以調查資料標準週前設籍於臺灣地區各直轄市、縣(市)鄉(鎮、市、區)之原住民家戶⁹，為抽樣對象，以原住民戶籍地訪問調查，非以原住民身分別。
- 2、行政區域劃分：係以六都獨立呈現，並依照鄉鎮市區劃分為山地原住民族地區、平地原住民族地區及非原住民族地區三部分。而統計區域係以縣市分布劃分為北部地區、中部地區、南部地區及東部地區，再依照原民會公告之鄉鎮市區劃分為山地原住民族地區、平地原住民族地區及非原住民族地區三部分，各地區縣市分布如下：
 - (1) 北部地區：含新北市、臺北市、基隆市、桃園市、新竹市、新竹縣、宜蘭縣。
 - (2) 中部地區：含臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣。

⁶ 每年3月、6月、9月、12月。

⁷ 調查區域範圍：臺灣地區。調查對象：以調查資料標準週前設籍於臺灣地區各直轄市、縣(市)鄉(鎮、市、區)之原住民家戶，(指戶內至少有1人15歲以上且具有原住民身分者)為抽樣對象，以原住民戶籍戶為母體清冊。有關樣本代表性部分，針對樣本與母體結構進行適用度檢定，若樣本與母體結構具顯著差異，以原住民人口數採用多變相反覆加權方式，直到無顯著差異，依序以行政區域層別、性別、年齡進行加權調整，直到無顯著差異。

⁸ 歷年原住民就業狀況調查採用之就業者及失業者認定標準與主計總處之標準一致，與一般全體國民統計之定義無差異。

⁹ 指戶內至少有1人15歲以上且具有原住民身分者

(3) 南部地區：含臺南市、高雄市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣、澎湖縣。

(4) 東部地區：含臺東縣、花蓮縣。

(三) 原住民勞動力：

- 1、勞動力定義為：在調查資料標準期內年滿15歲可以工作者，包括從事有報酬工作(含部分時間工作)者、從事無酬家屬工作(15小時以上)者、有工作而未做領有報酬者、有工作而未做沒有領報酬者、無工作在找工作者或已找工作在等待結果且可以馬上開始工作者¹⁰。
- 2、非勞動力定義為：在資料標準期內年滿15歲不屬於勞動力者。包括因求學、料理家務、高齡、身心障礙等沒有做任何工作者、想工作而未找工作及其他原因等，而未工作亦未找工作者。
- 3、就業者：依據主計總處人力資源調查統計中，就業者指在調查資料標準週內年滿15歲從事有酬工作者（不論時數多寡），或從事15小時以上之無酬家屬工作者。
- 4、失業者：依據主計總處人力資源調查統計中，指在資料標準週內年滿15歲同時具有下列條件者：
 - (1) 無工作；
 - (2) 隨時可以工作；
 - (3) 正在尋找工作或已找工作在等待結果。
尚包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。

(四) 勞動參與情形(如表8、表9、圖3)：

- 1、108年原住民15歲以上不含現役軍人、監管人口與失蹤人口之民間人口數為436,526人，其中原

¹⁰ 係參採國際勞工組織（ILO）之規定，與世界各主要國家勞動力調查公布之就業者定義相同。

住民的平均勞動力人數有270,097人，勞動力參與率為61.87%；勞動力人口中有259,407人為就業人口，10,690人為失業人口，失業率為3.96%。與107年比較，108年勞動力參與上升0.53%，失業率較107下降0.01%。

- 2、以年齡觀之：以25至29歲之87.53%為最高，其次為35至39歲、30至34歲、45至49歲，勞動參與率分別為86.15%、83.18%及82.05%；65歲及以上者勞動參與率11.68%最低。
- 3、以教育程度觀之：以專科學歷者之73.68%最高，小學及以下者勞動參與率25.60%最低。
- 4、至於107年原住民勞動力人數平均265,000人，勞動力參與率為61.34%，其中25至44歲各年齡組皆逾82%，又以25至29歲之85.64%最高，教育程度以專科之71.53%最高，行政區域則以非原住民族地區之65.01%最高。近10年原住民勞動力參與率大致呈上升之勢。

表8 原住民勞動力參與率及失業率情形-1

單位：人；%

年別	15歲以上 原住民 人口	15歲以上 原住民 民間人口	勞動力			非勞 動力	勞動力 參與率	失業率
			合計	就業者	失業者			
101年平均	409,883	396,393	239,325	227,698	11,627	157,069	60.38	4.86
102年平均	418,403	402,960	238,111	226,494	11,617	164,849	59.09	4.88
103年平均	425,275	410,849	245,669	235,643	10,025	165,180	59.80	4.08
104年平均	432,536	417,207	247,632	237,395	10,237	169,575	59.35	4.13
105年平均	440,317	424,141	258,112	247,905	10,207	166,029	60.86	3.95
106年平均	445,601	425,997	259,080	248,676	10,403	166,917	60.82	4.02
107年平均	451,302	431,971	264,958	254,449	10,509	167,012	61.34	3.97
108年平均	456,563	436,526	270,097	259,407	10,690	166,430	61.87	3.96

資料來源：108年第4季原住民就業狀況調查報告

註：

102年3月樣本數為14,016人，102年6月樣本數為14,317人，102年9月樣本數為14,256人，102年12月樣本數為14,368人
 103年3月樣本數為13,512人，103年6月樣本數為13,571人，103年9月樣本數為13,761人，103年12月樣本數為13,705人
 104年3月樣本數為14,074人，104年6月樣本數為14,125人，104年9月樣本數為13,928人，104年12月樣本數為14,628人
 105年3月樣本數為13,815人，105年6月樣本數為12,218人，105年9月樣本數為12,780人，105年12月樣本數為13,002人
 106年3月樣本數為13,230人，106年6月樣本數為12,659人，106年9月樣本數為12,983人，106年12月樣本數為13,068人

107年3月樣本數為12,598人，107年6月樣本數為12,514人，107年9月樣本數為12,246人，107年12月樣本數為12,490人
108年3月樣本數為12,853人，108年6月樣本數為12,883人，108年9月樣本數為12,595人，108年12月樣本數為11,881人

表9 原住民勞動力參與率及失業率情形-2

單位：人；%

項目	15歲以上 原住民 人口	15歲以上 原住民 民間人口	勞動力			非勞 動力	勞動力 參與率	失業率	
			合計	就業者	失業者				
山地原住民族 地區	140,681	132,792	78,773	75,933	2,841	54,019	59.32	3.61	
年齡	15-24歲	25,146	21,737	8,011	7,371	641	13,726	36.85	8.00
	25-34歲	26,178	22,880	18,640	17,998	643	4,239	81.47	3.45
	34-44歲	26,217	25,284	21,272	20,763	510	4,011	84.13	2.40
	45-54歲	24,685	24,506	17,662	16,977	685	6,845	72.07	3.88
	55-64歲	22,530	22,485	11,179	10,844	335	11,306	49.72	3.00
	65歲以上	15,926	15,901	2,010	1,981	29	13,891	12.64	1.42
教育程度	小學及以下	25,462	25,404	7,446	7,185	261	17,958	29.31	3.51
	國(初)中	26,648	26,328	16,295	15,605	690	10,033	61.89	4.23
	高中(職)	58,014	52,268	35,040	33,815	1,226	17,228	67.04	3.50
	專科	9,886	9,260	5,985	5,885	100	3,276	64.63	1.67
	大學及以上	20,672	19,533	14,009	13,444	565	5,525	71.72	4.03
平地原住民族 地區	113,330	108,384	63,089	60,672	2,417	45,295	58.21	3.83	
年齡	15-24歲	19,974	17,883	6,689	6,226	463	11,194	37.41	6.92
	25-34歲	18,214	16,166	14,294	13,923	371	1,872	88.42	2.60
	34-44歲	18,668	18,088	14,998	14,462	536	3,090	82.92	3.58
	45-54歲	19,441	19,266	15,162	14,702	460	4,104	78.70	3.03
	55-64歲	18,551	18,500	9,705	9,199	506	8,795	52.46	5.22
	65歲以上	18,482	18,482	2,241	2,161	81	16,241	12.13	3.59
教育程度	小學及以下	24,790	24,729	5,640	5,385	255	19,090	22.81	4.52
	國(初)中	18,671	18,521	12,201	11,545	656	6,320	65.88	5.38
	高中(職)	44,104	40,828	27,307	26,306	1,002	13,520	66.88	3.67
	專科	7,118	6,681	5,137	5,010	127	1,544	76.89	2.48
	大學及以上	18,647	17,626	12,804	12,427	377	4,821	72.65	2.95
非原住民族 地區	202,553	195,351	128,234	122,803	5,432	67,116	65.64	4.24	
年齡	15-24歲	50,214	47,031	18,687	17,218	1,469	28,344	39.73	7.86
	25-34歲	44,738	41,874	35,825	34,070	1,756	6,049	85.55	4.90
	34-44歲	41,369	40,387	34,261	33,113	1,148	6,126	84.83	3.35
	45-54歲	31,751	31,620	25,113	24,464	650	6,507	79.42	2.59
	55-64歲	23,523	23,498	12,929	12,525	405	10,569	55.02	3.13
	65歲以上	10,957	10,941	1,420	1,414	6	9,521	12.98	0.39
教育程度	小學及以下	19,920	19,890	6,795	6,581	214	13,095	34.16	3.15
	國(初)中	32,029	31,627	21,885	21,001	885	9,742	69.20	4.04
	高中(職)	85,902	81,226	54,457	52,141	2,317	26,769	67.04	4.25
	專科	14,659	14,164	10,906	10,496	410	3,258	77.00	3.76
	大學及以上	50,043	48,443	34,191	32,585	1,606	14,253	70.58	4.70

資料來源：原民會查復資料

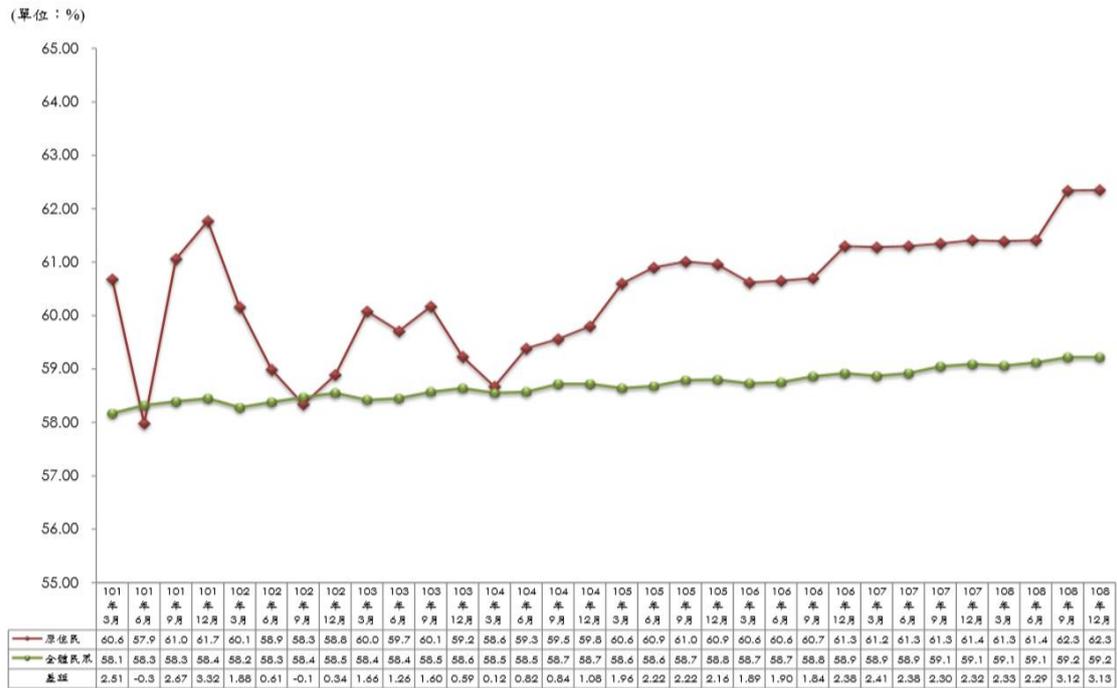


圖3 原住民與全體民眾勞動參與率歷年比較

資料來源：108年第4季原住民就業狀況調查報告

四、原住民就業及失業情形

(一)108年原住民平均就業人口數為259,407人，從三大產業觀察，108年原住民就業者從事的行業，以從事服務業的比率最高，占59.14%；其次為從事工業，占31.73%；從事農林漁牧業的比率占9.14%。與全體民眾相比較，全體民眾從事服務業的比率占59.55%，高原住民就業占0.41個百分點，而全體民眾從事農林漁牧業的比率占4.86%，則低原住民就業者4.28個百分點。與近年結果比較，原住民就業者從事服務業的比率逐漸上升從103年之51.32%增加至108年之59.14%，並與全體民眾趨近，從事工業的比率則從103年之37.04%遞減至108年之31.73%，原住民就業者從事農林漁牧業的比率則維

持在1成左右。

(二)職業類別（如表10）：

- 1、歷年15歲以上原住民的職業結構，108年山地原住民族地區、平地原住民族地區及非原住民族地區就業者所擔任職業中，以擔任「服務及銷售工作人員」最高，其次為「基層技術工及勞力工」及「技藝有關工作人員」。
- 2、近年比較發現，原住民擔任「技藝有關工作人員」、「機械設備操作及組裝人員」及「基層技術工及勞力工」三類職業的整體比率呈現下降之趨勢，從101年的(25.25%、25.45%及22.63%)遞減至108年的(20.37%、14.93%及13.70%)；而「服務及銷售工作人員」近五年則逐漸提升，從103年的(17.08%、22.77%及23.86%)提升至108年的(21.57%、26.05%及25.84%)，與全體民眾趨勢相符。

表10 15歲以上原住民職業分布情況

單位：%

年度	項目別	總計	民意代 表、主管及 經理 人員	專業 人員	技術員 及 助理專 業人員	事務支 援人員	服務及 銷售工 作人員	農、林、 漁、牧業 生產人員	技藝有 關工作 人員	機械設 備操作 及組裝 人員	基層技術 工及勞力 工
98 年	山地原住民族地區	100.00	2.27	7.82	4.10	4.46	15.18	17.93	11.77	11.96	22.80
	平地原住民族地區	100.00	1.01	6.80	5.06	5.14	22.06	11.85	16.80	11.71	19.15
	非原住民族地區	100.00	1.34	6.27	6.42	7.48	19.84	1.37	19.28	20.94	16.32
99 年	山地原住民族地區	100.00	1.82	7.74	4.65	5.59	19.36	15.56	12.59	9.74	21.97
	平地原住民族地區	100.00	1.10	5.60	5.43	6.05	23.50	11.56	15.67	9.46	21.54
	非原住民族地區	100.00	1.20	6.66	7.05	6.91	21.64	1.31	18.12	21.87	14.31
100 年	山地原住民族地區	100.00	1.96	6.17	4.89	5.40	18.73	13.26	9.77	11.39	22.75
	平地原住民族地區	100.00	1.57	5.68	5.12	5.37	22.25	10.47	13.76	9.62	25.69
	非原住民族地區	100.00	0.93	5.60	5.98	6.90	26.27	1.13	13.94	17.92	20.97
101 年	山地原住民族地區	100.00	2.53	5.92	4.89	6.79	19.30	13.65	10.27	10.42	25.25
	平地原住民族地區	100.00	1.29	5.51	5.68	6.11	22.17	9.89	13.58	9.58	25.45
	非原住民族地區	100.00	1.16	7.73	8.10	5.87	22.17	1.40	15.73	14.53	22.63
102 年	山地原住民族地區	100.00	2.15	7.32	5.27	5.42	18.22	13.01	11.02	10.53	26.85
	平地原住民族地區	100.00	0.97	5.74	5.85	5.31	21.87	11.37	20.94	9.22	18.42
	非原住民族地區	100.00	0.83	5.39	5.26	7.10	24.07	0.88	18.89	20.36	17.02
103 年	山地原住民族地區	100.00	1.11	6.62	5.00	5.06	17.80	12.99	16.99	13.40	21.02
	平地原住民族地區	100.00	0.81	5.71	4.83	5.54	22.77	8.54	23.34	10.82	17.64
	非原住民族地區	100.00	0.85	5.94	5.92	7.25	23.86	0.79	21.01	20.78	13.59
104 年	山地原住民族地區	100.00	0.97	7.62	4.40	6.12	18.46	12.01	17.23	14.22	18.96
	平地原住民族地區	100.00	0.69	5.42	5.14	6.07	23.27	8.74	23.05	11.75	15.87

年度	項目別	總計	民意代表、主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農、林、牧、漁、業生產人員	技藝有關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
	非原住民族地區	100.00	0.55	6.19	6.55	8.07	23.82	0.65	21.55	21.75	10.85
105年	山地原住民族地區	100.00	1.69	10.99	5.73	5.08	16.91	10.53	11.79	8.10	28.83
	平地原住民族地區	100.00	1.47	9.91	6.64	5.88	19.90	7.07	8.92	6.01	34.60
	非原住民族地區	100.00	1.50	13.10	9.93	5.41	18.86	7.26	2.15	3.29	38.73
106年	山地原住民族地區	100.00	1.27	8.17	4.47	6.46	19.64	14.93	15.05	12.98	17.03
	平地原住民族地區	100.00	0.77	6.39	4.86	6.41	24.32	8.72	22.99	11.20	14.36
	非原住民族地區	100.00	0.76	8.42	7.39	8.45	24.40	1.53	17.69	17.04	14.32
107年	山地原住民族地區	100.00	1.68	8.09	4.17	6.78	20.32	12.76	16.14	12.55	17.50
	平地原住民族地區	100.00	0.94	6.52	5.03	6.80	26.19	6.87	21.87	10.92	14.85
	非原住民族地區	100.00	1.09	8.08	7.09	8.86	25.49	1.33	17.27	17.21	13.57
108年	山地原住民族地區	100.00	1.38	8.79	4.58	6.38	21.57	10.16	15.00	11.77	20.37
	平地原住民族地區	100.00	1.11	7.87	5.92	7.30	26.05	8.03	18.62	10.17	14.93
	非原住民族地區	100.00	1.38	8.80	7.88	9.23	25.84	1.19	16.61	15.37	13.70

資料來源：原民會查復資料。

(三)薪資收入：

- 1、從歷年觀察，原住民有酬就業者主要工作收入有成長之趨勢，從99年的24,564元遞增至108年的30,056元。然與全體民眾相比較，原住民有酬就業者較全體民眾的40,401元低10,345元，近年二者之間平均收入差距約維持1萬元（如圖4）。
- 2、原住民就業者從事勞力密集度高之工作比率較全體民眾高，從事製造業、營建工程業行業為主，雖技術性工作不全然與低薪畫上等號，但容易受經濟環境與政策影響，如：產業外移、外籍勞工引進、基本工資調漲、一例一休等，對勞動力市場有重大影響之政策，勞力密集度高者首當其衝較容易影響薪資。
- 3、從就業者平均薪資來看，以非原住民族地區就業者平均薪資最高，其次為平地原住民族地區、山地原住民族地區（如表11）。

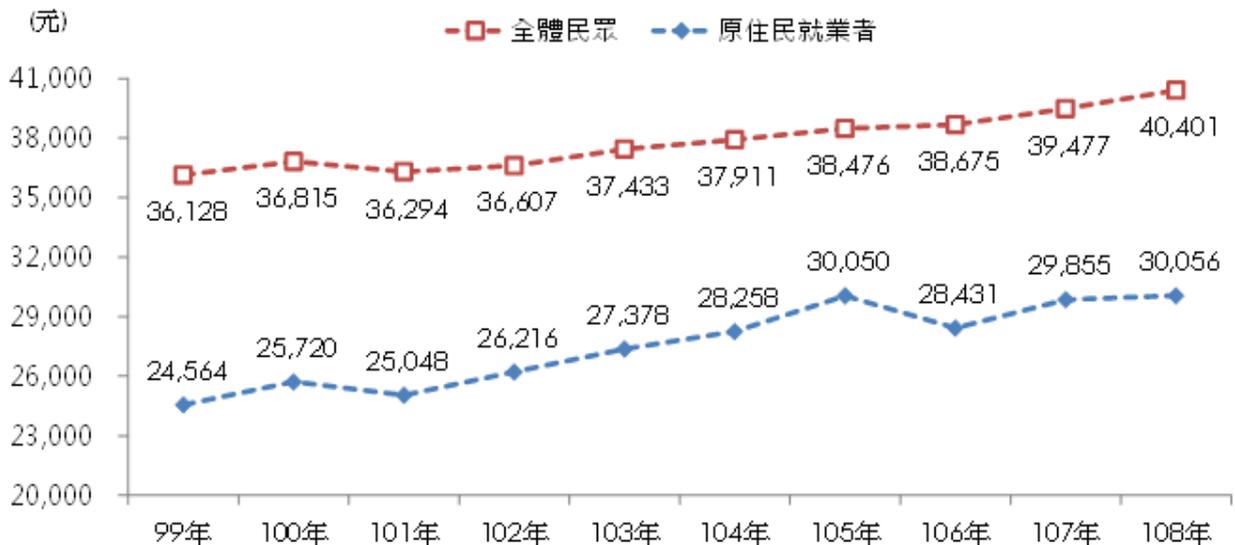


圖4 有酬就業者歷年平均經常性薪資

資料來源：原民會查復資料

表11 原住民平均薪資分布情形

項目		15歲以上原住民 人口(人)	15歲以上原住民 民間人口(人)	就業者平均薪資 (元)
山地原住民族地區		140,681	132,792	28,866
年齡	15-24歲	25,146	21,737	24,995
	25-34歲	26,178	22,880	29,576
	34-44歲	26,217	25,284	30,217
	45-54歲	24,685	24,506	30,983
	55-64歲	22,530	22,485	26,299
	65歲以上	15,926	15,901	18,578
教育程度	小學及以下	25,462	25,404	22,305
	國(初)中	26,648	26,328	26,750
	高中(職)	58,014	52,268	28,126
	專科	9,886	9,260	34,950
	大學及以上	20,672	19,533	34,028
平地原住民族地區		113,330	108,384	29,358
年齡	15-24歲	19,974	17,883	24,553
	25-34歲	18,214	16,166	30,808
	34-44歲	18,668	18,088	31,690
	45-54歲	19,441	19,266	30,817
	55-64歲	18,551	18,500	27,177
	65歲以上	18,482	18,482	17,600
教育程度	小學及以下	24,790	24,729	20,875
	國(初)中	18,671	18,521	26,563
	高中(職)	44,104	40,828	29,279
	專科	7,118	6,681	33,942
	大學及以上	18,647	17,626	33,947
非原住民族地區		202,553	195,351	30,848
年齡	15-24歲	50,214	47,031	24,200
	25-34歲	44,738	41,874	31,823
	34-44歲	41,369	40,387	32,571
	45-54歲	31,751	31,620	32,948
	55-64歲	23,523	23,498	29,763
	65歲以上	10,957	10,941	21,273
教育程度	小學及以下	19,920	19,890	25,275
	國(初)中	32,029	31,627	29,562
	高中(職)	85,902	81,226	29,763
	專科	14,659	14,164	33,860
	大學及以上	50,043	48,443	33,569

資料來源：原民會查復資料。

(四)失業情形(圖5)：

- 1、108年12月原住民失業率為3.90%，與108年9月之4.06%，失業率下降0.16個百分點，與全體民眾失

業率3.67%相較，失業率差距0.23個百分點。

- 2、觀察歷年調查結果，原住民失業率由99年3月之6.99%，逐漸下降至108年之3.96%，歷年來大致維持在4.00%左右。原住民與全體民眾失業率之差距逐年趨近，原住民就業人數與過去相較，在「量」的提升有長足進步。
- 3、再以地區觀之，非原住民族地區的失業率最高，其次為平地原住民族地區、山地原住民族地區，三個地區下皆以15至24歲年齡層失業率最高，教育程度部分，平地原住民族地區及山地原住民族地區皆以國(初)中及小學以下學歷者失業率相對較高，非原住民族地區則以大學及以上學歷者失業率相對較高（如表9）。
- 4、基上，原住民失業率近年來大致維持在4.00%左右，而原住民與全體民眾的失業率差距由98年差距2.23個百分點，逐漸縮減至近年約0.2至0.3個百分點且維持穩定，可知「原住民族工作權保障法」促進就業之目標已有一定成效，至於保障經濟生活，增加工作所得，改善生活方面，仍有持續精進的空間。

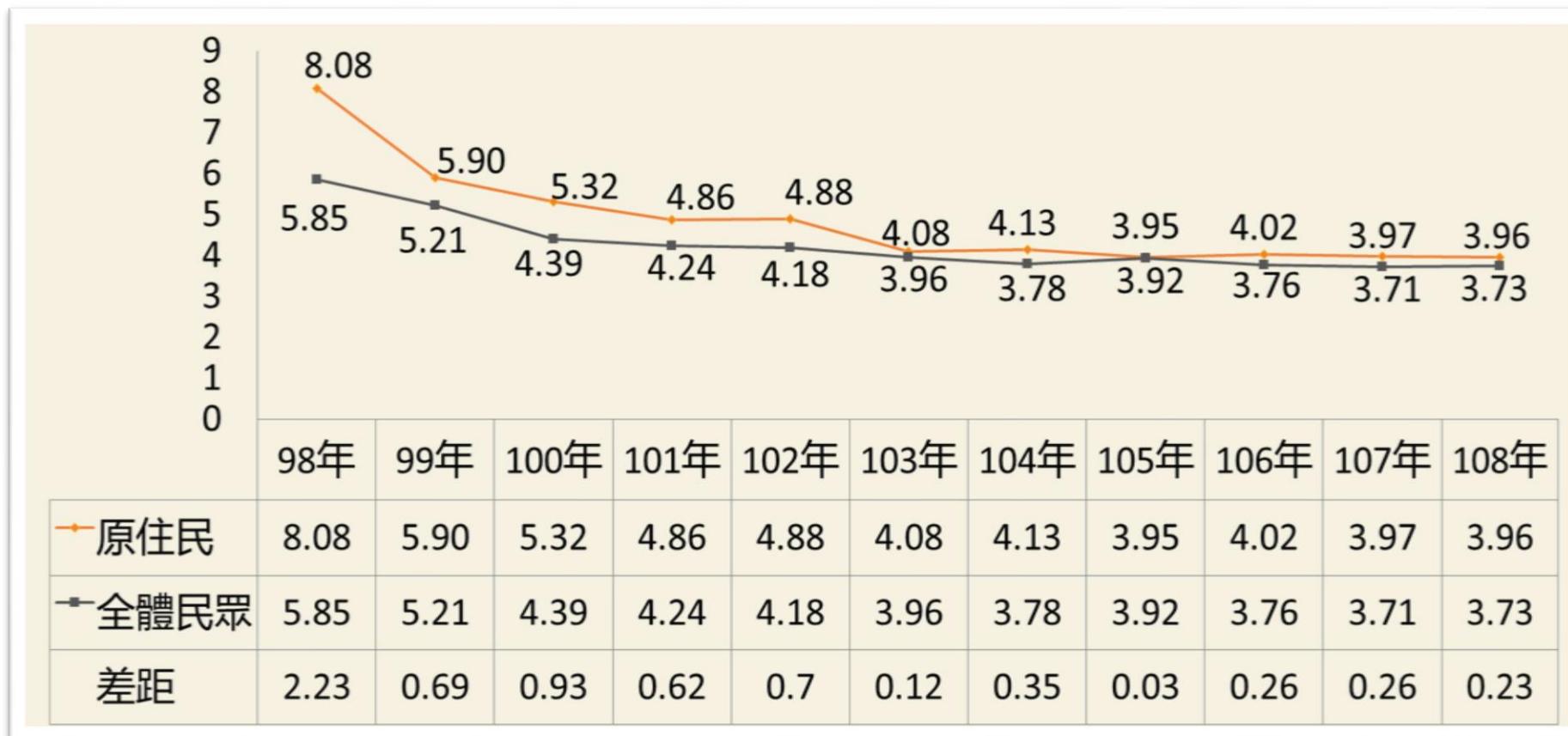


圖5 98至108年度原住民與全體民眾失業率比較

資料來源：原民會

(五)原民會分析，原住民與全體民眾失業率之差距逐年趨近，原住民就業人數與過去相較，在「量」的提升有長足進步；然而在就業「質」的方面，原住民就業者從事勞力密集度高之工作比率較全體民眾高，從事製造業、營建工程業為主，雖技術性工作不全然與低薪畫上等號，但容易受經濟環境與政策的影響，如：產業外移、外籍勞工引進、基本工資調漲、一例一休等，對勞動力市場有重大影響之政策，勞力密集度高者首當其衝。是故，該會除了持續關注原住民就(失)業量的趨勢變動，下一步應朝「質」方面著手，觀察原住民從事工作之就業型態、特性，據此擬定相關促進就業措施，提升原住民就業品質。

(六)由於臺灣原住民與世界各國原住民族均面臨社會結構不利處境，因其具有獨特的語言、文化、歷史、經濟、政治及社會組織，普遍存在少數及相對劣勢困境，而原住民所處之結構性劣勢地位，反映在多項重要社會指標，從原住民就業情形觀之，原住民與全體國民相較，在失業率、平均收入、教育程度等重要指標數據上，仍存在著明顯的差距，有賴政府各相關主管部會應積極協助，以彌補結構性之差異。

五、本院前相關調查案之調查意見摘要（如表12）

表12 本院前相關調查案之調查意見

性質（案號）	案由	調查意見
調查報告 （099內調 0117）	據審計部函報：稽察行政院原住民族委員會主管原住民族綜合發展基金辦理「建置原住民人力資料庫暨職場安全網計畫」，涉有未盡職責及效能過低情事乙案。	一、本案調查中發現，審計部認原民會辦理該計畫核有未盡職責及效能過低之情事，本院已於98年4月28日調查「原住民失業率突破5年來新高，且政府相關政策、預算執行等罔顧原住民權益，均涉有違失等情」乙案，於99年3月3日經財政及經濟、內政及少數民族委員會

性質 (案號)	案由	調查意見
		<p>二、委員會第4屆第32次聯席會議審查通過，糾正行政院，請該院轉飭原民會確實檢討改進見復；另就原民會未設立原住民公立就業服務機構，復未建立原住民人力資料庫及失業通報系統等缺失，函請該會確實檢討改進見復在案，合先敘明。</p> <p>二、本案經綜整資料後，經核原民會辦理本案洵有：未積極推動辦理建置人力資料庫計畫且未依法建立失業通報系統；未完整建置資料庫系統，且未妥為辦理資料驗收，致該資料庫人力資料正確性及完整性不足，難以達成預期目的；及未積極辦理建置資料庫系統計畫且未落實成果檢討，致計畫預期效益不佳等之缺失。惟該等缺失，本院業已糾正行政院並請該院督促原民會確實檢討改善，及請審計部追蹤查核中。衡酌原民會辦理本案之缺失，前既經本院予以糾正在案，且刻正辦理追蹤列管中，似不宜再提出相關缺失意見，爰本案應予結案存查。</p>
<p>調查報告、糾正案 (99財調0016、099財正0006)</p>	<p>據報載：原住民失業率突破5年來新高，且政府相關政策、預算執行等罔顧原住民權益，均涉有違失等情乙案。</p>	<p>一、98年9月原住民失業率高達8.69%，較全國一般民眾同期失業率高；又原住民教育程度又較一般民眾低，從事工作亦多以低技術性或體力性工作為主，難以因應產經情勢變遷，提升其就業能力，致原住民失業問題嚴重，原民會亟應檢討改進。</p> <p>二、原民會對短期、中期、長期促進原住民就業對策、具體方案或措施，事前未審慎考量相關對策之一貫性及延續性，致未能有效促進原住民就業；復該會未妥善運用原住民族就業基金，影響計畫執行成效，均有不當。</p> <p>三、原民會94年至96年執行「促進原住民就業方案」後，經建會提出多項評估意見，惟該會未積極檢討，97及98年原住民失業率再度攀升，應予檢討改進。</p>

性質 (案號)	案由	調查意見
		<p>四、原住民族工作權保障法90年公布後，原民會遲至94年始規劃辦理原住民人力資料庫建置計畫，作業延宕，且耗費鉅資建置之資料庫系統，於計畫中斷後即長期間置；復上開資料庫建置系統未臻周全，影響調查資料之正確及完整性，均有違失。</p> <p>五、原民會未設立原住民公立就業服務機構，復未建立原住民人力資料庫及失業通報系統，雖於96年僱用就業服務員辦理建立資料及失業通報工作，惟未能有效掌握原住民失業人口，有違原住民族工作權保障法之意旨。</p> <p>六、勞委會主辦原住民一般就業技能訓練，原民會負責原住民特殊技藝訓練，根據調查原住民97年參加職業訓練之比率僅12.4%，未參加職業訓練之比率高達87.6%；又參加職業訓練後從事相關工作之原住民僅55.76%，顯見該會辦理職業訓練成效不彰，應予檢討改進。</p> <p>七、原民會與勞委會為獎助失業原住民參加職業訓練，推動促進就業津貼措施，惟據96年原住民就業狀況調查顯示，64.45%原住民不知道相關獎助措施，又雖知道獎助津貼，但利用率均在1.83%以下，顯見主管機關宣導不足，影響訓練成效，有待改進。</p> <p>八、原民會推動都市原住民生活輔導發展計畫，因宣導不足，致認知度及利用度比率偏低，未能發揮相關輔導措施之效用，應積極檢討改進。</p> <p>九、原民會就原住民就業失業資料未能定期逐年按月蒐整，欠缺完整時間數列資料，致無法即時掌握原住民就業及失業狀況及發揮統計應用時效，策定有效因應措施，應迅檢討改進。</p>
調查報告 (100教調 0021)	原住民學生常因經濟、社會等因素，未能接受高等教育，導致就業競爭力不足、	一、原住民教育政策在各界的努力下，在理念型塑、行政體系、法制建制方面已有相當大的進步，原住

性質（案號）	案由	調查意見
	<p>失業率偏高；為探討造成區域落差及原住民學生無法專心向學之原因，及如何建立「立足點」之公平基礎，以落實原住民人權乙案。</p>	<p>民族學生就讀各教育階段人數及比率逐年增加；惟高等教育階段人數及占比率較低，仍有極大的提升空間。</p> <p>二、相關研究及統計顯示，原住民受教育機會及整體教育程度與一般民眾尚有差距，高等教育部分差距最大。</p> <p>三、在整體教育水準不斷提升之際，對於教育條件相對處於弱勢的原住民學生，如何透過積極的差別待遇，提供特別的補償措施，確保原住民接受教育機會之均等，亟待主管機關審慎研議。</p> <p>四、大專校院原住民學生之助學措施仍有所不足，宜予重視。</p> <p>五、部分原住民鄉鎮、部落「隔代教養」、家庭功能迭失之現象十分嚴重，相關主管機關應持續推動原住民家庭親職教育，以提升其家庭功能。</p> <p>六、原住民學生在國中小及高中教育階段學習成就表現，低於非原住民學生的平均學習成就表現，其背後的原因值得主管機關詳加探討。</p> <p>七、原住民地區中小學具原住民籍合格教師、校長比率偏低；且教師流動率偏高、代理代課教師充斥、師資素質不齊等問題嚴重，不利學生學習與適應。</p> <p>八、原住民族教育之師資應修習原住民族文化或多元文化教育課程，以增進教學之專業能力。</p> <p>九、原住民族學生在義務教育階段中輟率較一般學生高4至5倍，相關中輟預防措施仍有待加強。</p> <p>十、原住民一般教育事務目前缺乏專責單位，與原住民族教育法第3條規定未盡相符。</p> <p>十一、原住民族學前教育階段的幼兒教育與照顧之事權，分屬教育部、內政部、原住民族委員會，事權分散，亟待整合。</p> <p>十二、長庚、慈濟技術學院等校護理科設原住民專班，且提供獎助學</p>

性質（案號）	案由	調查意見
		<p>金等就學優惠措施，讓有心向學的原住民學生能安心就學、習得一技之長，相關學校及捐贈人員的付出及努力，值得肯認及嘉許。</p> <p>十三、技專校院五專部設置原住民專班且提供獎助學金等就學優惠措施，使專科及大學原住民學生女性比率高於男性，原住民女性學生接受高等教育人數大幅成長。</p> <p>十四、財團法人博幼社會福利基金會於原住民鄉，辦理原住民國小學童補救教學，縮短其學習差距，甚具成效，值得肯定及嘉許。</p>
<p>調查報告、糾正案 （091財調0117、091財正0052）</p>	<p>原住民一直為我國弱勢群體之一，政府對於原住民職業訓練與就業服務及相關措施是否能解決其失業問題？又政府開放外籍勞工是否衝擊國內勞工及原住民就業機會？認有深入瞭解之必要乙案。</p>	<p>一、原住民廣義失業率高達百分之十一點五六，其教育程度又較一般民眾低，從事工作亦多以低技術性或體力性工作為主，難以因應環境變遷，提升其就業能力，以致失業問題日益嚴重，原民會應速謀解決。</p> <p>二、原民會雖推動多項原住民就業促進措施，惟在就業服務上，未建立人力資料庫，復未考量服務導向設置就業諮詢服務站，造成資源重疊；職業訓練上，該會辦理職業訓練成效不彰，且發放技能檢定獎勵金欠缺防弊措施，易生弊端；在就業津貼方面，其就業獎助利用度僅為百分之三點九，生活輔導措施有十項目未曾利用度高達百分之九十一以上，均應檢討改進。</p> <p>三、原民會自86年收繳就業代金起，遲至審計部於88下半年及89年度抽查該會財務收支結果，建請訂定管理執行依據後，始訂定相關要點，迄未建立勾稽代金管制機制，且該會所收鉅額就業代金迄今仍未運用，行事拖延，均有不當。</p> <p>四、行政院及行政院勞工委員會引進外籍勞工，未兼顧原住民就業權益，造成原住民失業率攀升，復因原住民對就業行為及職業認知因素，造成雇主管理上之問題，主管機關實應妥擬有效措施，以協助原住民就業。</p>

性質（案號）	案由	調查意見
		五、原民會就原住民就業失業資料未能定期逐年按月蒐整，欠缺完整時間數列資料，致無法即時掌握其就業及失業狀況並發揮統計應用時效，策定有效因應措施，應迅檢討改進。

資料來源：本研究案整理。

肆、調查研究方法與過程：

一、函詢相關機關說明

函請主管機關原民會及勞動部說明，彙齊書面說明與相關佐證資料見復，並另函內政部、外交部、行政院公共工程委員會（下稱工程會）、行政院主計總處（下稱主計總處）、國防部及國軍退除役官兵輔導委員會（下稱退輔會）等提供相關統計資料，並請審計部提供歷年查核情形，俾利研究分析。

二、舉辦座談會議

109年5月13日於本院召開舉辦座談會議，並請原民會及勞動部所屬業務相關主管率承辦人員出席，就下列議題簡報及答詢：

- （一）原民會於「原住民族社會安全發展計畫」¹¹訂定促進原住民族就業服務計畫項目，辦理原住民合作社深耕計畫、原住民就業輔導、職業訓練、獎勵取得乙級以上技術士證照、原住民就業狀況調查等工作項目。由原民會及勞動部分別就業管範圍說明上開事項辦理情形及成效。
- （二）原民會及勞動部間辦理各項促進原住民就業之政策、計畫或方案之權責劃分、業務分工、資源整合

¹¹ 原住民族社會安全發展計畫共分3期（各期皆為4年計畫），第1期為98年至101年、第2期為102年至105年、第3期為106年至109年，各期計畫皆由「促進原住民族就業服務」、「提升原住民族衛生保健」及「保障原住民族社會福利」等3大主軸構成，各主軸分別訂定執行策略及設定主要工作項目。

運用及跨部會協調機制運作。各主管部會就政府協助原住民就業之相關資源如何有效盤點規劃運用，避免資源重疊、分配不均等問題。

- (三)現行政府協助原住民就業之相關計畫或方案，各主管部會如何設定有效關鍵績效指標，確保其設計與政策目標緊密連結。
- (四)目前原住民勞動力人口總數，就業及失業情形，就政府現有之原住民就業相關計畫或方案，有無確實依不同族群、不同區域、不同文化等不同特殊性，規劃符合其需求之資源及服務。又都市原住民就業是否順利？如何輔導及協助其就業？遭遇之困境與策進作為？
- (五)99年至108年間原住民從事製造業人數比例（13.81%~17.44%）小於全國比例（31.11%~31.23%），而原住民從事營建業人數比例（13.04%~18.56%）卻又高於全國（8.15%~8.58%），其原因？是否應提升原住民從事製造業之比例？遭遇之困境與因應作為？從事營建業之原住民其薪資及發生公安意外之機率，與一般民眾之差異與比較。
- (六)政府採購法規定未足額進用原住民需繳納代金，惟歷年得標廠商繳納代金情形，以及得標廠商應進用原住民人數及當時實際可供其進用之原住民人數是否存有落差。對於得標廠商未能足額進用原住民之困境及相關因應對策。
- (七)其他與本案議題有關之補充說明。

三、國內案例實地履勘

本調查研究由原民會、勞動部選擇國內推動協助原住民就業政策辦理成效，具代表性或成功績效之案例或訓練中心進行實地履勘，瞭解目前透過民間團體資源辦理促進地方發展、社會公益或就業支持系統等

創新或創業計畫，協助不易就業之原住民就業等情形。履勘原住民就業服務辦公室，訪談就業服務員，實際瞭解就業服務員提供服務情形，另前往原住民族技藝研習中心，該中心為原住民族產業發展重要的教育訓練基地，規劃培育原住民族各項產業技術及經營管理人才。相關規劃行程如下：

- (一) 109年4月11日由勞動部規劃參訪新竹縣五峰鄉竹林養生村合作社。
- (二) 109年5月4日由原民會規劃參訪新北市原住民溫馨照顧服務勞動合作社、新北市烏來泰雅農特產品合作社，並瞭解合作社辦理「青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫」情形。
- (三) 109年7月8日前往原民會新北區原住民就業服務辦公室，瞭解就業服務員實際執行就業媒合情形。
- (四) 109年7月10日前往原住民族技藝研習中心，瞭解技藝研習課程規劃及辦理情形，透過訪談學員學習心得。

四、文獻蒐集與研析

除調閱本院歷來相關調查報告及函洽原民會、勞動部、內政部、外交部、工程會、主計總處、國防部、退輔會等機關調閱案情相關資料外，並透過國家圖書館遠距圖書服務系統、本院圖書資訊系統及政府機關網站，搜尋本專案研究領域之期刊論文與新聞報導，並予分類綜整研析，以充實調查研究報告內容。

五、創業成功者諮詢

於 109 年 7 月 7 日辦理諮詢會議，邀請豐禾科技農產有限公司（百米良田）陳明宏執行長、帝岡企業有限公司（力馬生活工坊）南賢天董事長、合慶壓鑄有限公司吳佳郁特助及有限責任花蓮縣原住民陶樸閣機關勞務勞動合作社王沈剛竹經理等 4 位原住民創業成

功者，分享其創業成功經驗，並就政府協助原住民創（就）業之相關政策，提供具體建議。

伍、研究發現與分析

一、政府促進原住民就業採行之相關對策與作為：

（一）依據「原住民族基本法」第26條規定，政府應積極辦理原住民族社會福利事項，規劃建立原住民族社會安全體系。故原民會為促進原住民就業，提升其就業品質，歷來推動辦理許多政策及措施（如表13），其中「原住民族社會安全發展計畫」訂定促進原住民族就業服務計畫項目，希望透過「福利權」、「健康權」及「工作權」三大面向賡續推動原住民族社會安全網絡。

（二）「原住民族社會安全發展計畫」自98年推動迄今，以4年為1期，目前推動共3期計畫¹²，包括「創造原住民族就業永續動能」、「建構文化內涵之健康環境」及「型塑原住民族福利服務輸送體系」三大策略績效目標，其中有關「促進原住民族就業服務」方面，執行策略包括「提升就業職能」（辦理職業訓練、獎勵取得乙級技術士證照）、「創造就業機會」（合作社深耕輔導）、「強化服務網絡」（辦理原住民就業狀況調查、僱用專業化原住民就業服務人員）。

（三）由於多數原住民主要仰賴勞動收入，政府須用更積極地輔導就業措施，預防整體環境驟變所帶來的衝擊影響，抑制原住民失業率突然攀升，在國內各項內外不利因素交互影響下，顯示原住民就業問題，仍需政府強力積極的作為，提供充足的就業資訊、臨時與長期的工作機會、職業訓練，普及教育

¹² 原住民族社會安全發展計畫共分3期（各期皆為4年計畫），第1期為98年至101年、第2期為102年至105年、第3期為106年至109年，各期計畫皆由「促進原住民族就業服務」、「提升原住民族衛生保健」及「保障原住民族社會福利」等3大主軸構成，各主軸分別訂定執行策略及設定主要工作項目。

水準，降低學用落差，以增強原住民就業競爭力。

(四)促進原住民就業方案：

原民會在近10年間已辦理促進原住民就業方案第一期（98-101年）、第二期（102-105年），及目前執行中之第三期（106-109年），其中第三期方案係行政院於105年8月核定，由8個主管部會共12個主辦機關，共同辦理提供在地短期工作機會、發展原鄉經濟產業，創造長期就業機會、確保就業機會、擴大辦理職業訓練及建教合作等4大項重點工作、15項工作項目及36項具體措施，由原民會及勞動部勞動力發展署為主要辦理機關，主辦其中22項具體措施，落實依原住民族基本法、原住民族工作權保障法及促進原住民就業方案等規定辦理原住民合作社深耕計畫、原住民就業輔導、職業訓練、獎勵取得乙級以上技術士證照、原住民就業狀況調查等工作項目（如表14）。第三期方案計畫目標如下：

- 1、提供原住民短期工作機會
- 2、發展原住民族地區經濟產業，創造長期就業機會
- 3、確保原住民就業機會
- 4、擴大辦理原住民職業訓練及建教合作

至於上述主要目標下之次目標、計畫或措施，以及主辦單位等，如表15。

表13 原民會歷年推動原住民就業政策

政策或措施	年份
部落在地就業計畫	91
中長期永續促進就業對策	
原住民新部落運動	92
原住民特殊暨社區型技藝訓練計畫	
原住民職業訓練實施要點	93
原住民綜合發展基金收支保管及運用辦法	94
原住民待工期間職前訓練經費補助辦法	

政策或措施	年份
促進原住民就業方案	
原民會強化原住民參加職業訓練津貼補助要點	
原住民取得技術士證照獎勵辦法	95
97年觀光人才培訓計畫	
緊急促進原住民就業措施	97
原住民族事務專業人員獎懲要點	
原住民族基礎建設方案	
原住民族社會安全發展計畫第1期四年計畫(98-101年)	98
原民會辦理原住民職業訓練實施要點	99
莫拉克災後重建「各就各位」就業專案計畫	
活力100好原氣－原住民族地區人力轉銜計畫	100
原住民就業！就YA！101計畫	
「原JOB-原住民人力資源網 http://iwork.apc.gov.tw 」開站	
就業3多力4fun心	101
校園Star-求職行動劇爭霸賽	
原住民族社會安全發展計畫第2期四年計畫(102-105年)	
吾愛吾鄉-原住民大專生公部門暑期工讀見習計畫	
第二屆校園Star-求職行動劇爭霸賽	102
102學年度原住民族棒球產業培育輔導就業試辦計畫	
原住民合作社獎勵補助計畫(103-105年)	
原住民族青年就業多元輔導陪伴服務計畫(103-105年)	103
經濟產業發展計畫(103-106年)	
原住民中高齡就業「goodjob!」104計畫	104
105學年度原住民族棒球專才輔導就業計畫	
105年度臺灣原住民精實創業輔導計畫(105年)	105
促進原住民就業方案第三期(106-109年)	
原住民族社會安全發展第3期4年計畫(106-109年)	106
107年度促進原住民就業獎勵計畫	
都市原住民族發展方案(107年-110年)	107
107年原young青年返鄉體驗工讀計畫	

資料來源：原民會

表14 原住民族社會安全發展第3期4年計畫（106年至109年）-促進原住民族就業服務項下各主要工作項目相關計畫（措施或方案）

計畫項目	執行策略	主要工作項目	原民會相關計畫（措施或方案）
促進原住民族就業服務	(一)提升就業職能	1.辦理職業訓練	原住民職業訓練運用計畫
		2.獎勵取得乙級以上技術士證照	原住民取得技術士證照獎勵
	(二)創造就業機會	1.原住民合作社深耕計畫	原住民合作社輔導計畫
		2.創造長期就業機會	(註)
	(三)強化服務網絡	1.辦理原住民就業狀況調查	原住民就業狀況調查
		2.僱用專業化原住民就業服務人員	原住民族社會安全計畫-僱用原住民就業服務人員計畫

資料來源：審計部查復資料。

註：依據原民會提供資料，創造長期就業機會1項無直接計畫方案，該項目係以「實際徵收代金金額換算人/年總人數(人)」作為績效衡量指標。

表15 促進原住民就業方案第三期（106-109年）主要目標、相關措施方案及主辦機關

主要目標	措施或方案	主辦機關
提供原住民短期工作機會	推動多元就業開發方案： 輔導原住民民間團體申請多元就業及培力計畫，並推動部落活力計畫，創造部落在地就業，以活化部落的經濟與社會。	勞動部勞動力發展署、原民會
	提供原住民就業促進津貼： 提供雇主僱用獎助津貼及臨時工作津貼等相關就業措施，增加原住民短期就業機會。	勞動部勞動力發展署、原民會
	政府提供短期就業措施： 提供原住民在地就業及辦理原住民保留地權利回復計畫等短期工作。	原民會
發展原住民族地區經濟產業，創造長期就業機會	發展生態旅遊產業： 1. 維護景觀步道，發展原住民族地區生態及農業旅遊。 2. 規劃建設部落、觀光景點及國	交通部觀光局、交通部公路總局、內政部營建

主要目標	措施或方案	主辦機關
	<p>家公園、風景區旅遊中心，輔導原住民提供具有原住民族地區特色之住宿、餐飲、伴手禮及生活體驗服務。</p> <p>3. 行銷套裝旅遊路線，增加原鄉地區觀光休閒旅遊收入。</p>	署、農委會林務局
	<p>發展文化、技藝及特色產業：</p> <p>1. 辦理原住民經濟產業貸款、青年創業貸款微型經濟貸款(生產型)。</p> <p>2. 地方特色產業輔導，創造文化產值，設立部落文化工作室，生產具原住民各族特色之手工藝品。</p> <p>3. 輔導原住民直接參與水利公共建設保育管理；原住民文物館及民族樂舞劇場展演等計畫，發展原住民族地區經濟產業。</p>	原民會、經濟部中小企業處、交通部觀光局、經濟部水利署、原住民族文化發展中心
	<p>發展寄養、托育及托老照顧服務產業：</p> <p>強化原住民家庭服務中心、推展原住民部落文化健康照顧、原住民家庭寄養服務及保母托育服務，及族語保母托育獎助，充實學前幼兒照顧服務，增加原住民婦女就業機會。</p>	原民會、衛生福利部社會及家庭署
	<p>振興原住民族經濟，促進原住民族多元化產業：</p> <p>辦理原住民族知識發展創意經濟示範區計畫；</p> <p>1. 辦理原住民族土地規劃與管理經營細部實施計畫-補辦增劃編原住民保留地實施計畫。</p> <p>2. 補助地方政府辦理原住民族地區土地及自然資源保育計畫，運用原住民族地區發展特</p>	原民會

主要目標	措施或方案	主辦機關
	性，增加就業機會。	
確保原住民就業機會	金融輔導： 打造專業金融輔導團隊，提供族人從事自主創業、發展經濟產業之諮詢及輔導。	原民會
	落實法令保障名額： 落實「原住民族工作權保障法」應進用一定比率原住民之規定，保障原住民工作機會。	原民會、各部會
	強化原住民就業訊息，提升原住民就業媒合成功率： 1. 整合原住民就業資訊平台，並結合「原JOB-原住民人力資源網」、「台灣就業通」，提供原住民求職、廠商求才所需。 2. 強化就業服務機制，執行就業融合計畫，提高原住民就業媒合成功率。	原民會、勞動部勞動力發展署
	加強輔導原住民合作社： 輔導原住民合作社加強經營管理及合作教育宣導及營運深耕輔導計畫，積極提升原住民合作社組織、社務、財務融通及經營管理能力，養成原住民合作社人才，提升其競爭力及商機之拓展。	內政部合作及人民團體司、原民會
擴大辦理原住民職業訓練及建教合作	辦理原住民職業訓練： 培育原住民人才，強化原住民就業之各類別產學用之職業及技藝訓練，培訓原住民規劃及經營人才，提升專業技能增強競爭力及就業意願。	農委會林務局、勞動部勞動力發展署、原民會
	辦理自由貿易港區原住民人力培訓： 根據自由貿易港區事業所需特殊人力，辦理原住民儲訓人力訓練，提升原住民在自由貿易港區	勞動部勞動力發展署

主要目標	措施或方案	主辦機關
	之工作機會。	
	辦理原住民族青少年就業技能與建教合作整合計畫： 推動原住民族青年職能發展，技職學校青少年就業技能與建教合作整合計畫，使青少年利用各項工作機會，學以致用並熟悉就業環境，建構正確就業觀念。	教育部技術及職業教育司、原民會
	辦理原住民訓用合一職業訓練： 運用原住民訓用合一職業訓練計畫，以即訓即用方式，協助原住民提升就業能力，確保一技之才獲得實用	原民會

資料來源：彙整自原民會促進原住民就業方案第三期（106-109年）

(五)原民會與勞動部業務分工情形：

1、相關法令規定：

- (1) 依據原住民族工作權保障法第13、14、15條規定。
- (2) 依據就業服務法第24條規定，主管機關對自願就業人員¹³，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金，其中自願就業人員包含原住民。
- (3) 依據就業促進津貼實施辦法¹⁴，明訂發放相關津貼及補助金¹⁵。

2、「促進原住民就業方案」勞動部負責項目：

- (1) 多元就業開發方案及培力就業計畫。

¹³ 就業服務法第24條第1項規定：「主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：一、獨力負擔家計者。二、中高齡者。三、身心障礙者。四、原住民。五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。六、長期失業者。七、二度就業婦女。八、家庭暴力被害人。九、更生受保護人。十、其他經中央主管機關認為有必要者。」

¹⁴ 依就業服務法第24條規定訂有就業促進津貼實施辦法，

¹⁵ 包括：1.求職交通補助金。2.臨時工作津貼。3.職業訓練生活津貼。4.創業貸款利息補貼。

- (2) 提供雇主僱用獎助津貼及臨時工作津貼等相關就業措施。
 - (3) 台灣就業通建置原住民專區，強化原住民就業功能。
 - (4) 「就業融合計畫」(原住民個案就業服務)。
 - (5) 辦理原住民職業訓練。
 - (6) 辦理保母、照顧服務員及課後照顧等職前訓練課程，提供原住民待業者參訓機會。
 - (7) 根據自由貿易港區事業所需人力，辦理原住民儲訓人力訓練。
- 3、勞動部配合原民會推動各期「促進原住民就業方案」，各項協助原住民就業措施如下：
- (1) 推動「多元就業開發方案」、「培力就業計畫」：透過民間團體資源辦理促進地方發展、社會公益或就業支持系統等創新或創業計畫，協助不易就業之原住民就業。
 - (2) 運用僱用獎助津貼、職場學習及再適應津貼、臨時工作津貼、求職交通補助金等就業促進措施，協助原住民就業及鼓勵企業僱用。
 - (3) 全國設置300多個公立就業服務據點，提供個別化之就業服務。
 - (4) 辦理「就業融合計畫」提供原住民個案就業服務。
 - (5) 台灣就業通網站設置原住民就業服務專區、設置24小時0800-777-888免費專線電話，提供就業及職訓等資訊，強化原住民就業功能。108年服務求職原住民28,274人次，協助18,844人次就業。
 - (6) 成立跨部會之「促進原住民就業業務合作平臺」。

(六)「促進原住民就業業務合作平臺」:

1、為積極協助原住民就業，原民會與勞動部於105年成立跨部會之「促進原住民就業業務合作平臺」，以每半年召開1次會議為原則，由2部會副首長共同擔任召集人，平臺下設立工作小組，由原民會社會福利處及勞動部勞動力發展署共同組成，雙方就協助原住民就業、職業訓練及創業等方面，於合作平臺會議研商業務分工及合作方式，共同協助及推動原住民就業服務及協助創業資金貸款事宜。會議機制，依提案需求隨時召開，雙方輪值主持會議。目前已召開2次平臺會議，4次工作小組會議。至第3次平臺會議及第5次工作小組會議則輪由原民會召開。

2、執行成效：

(1) 簡化原民會補助各地方政府經費辦理之全日職制職業訓練生活津貼申領及審發作業：

原民會補助「地方政府」之全日職制職業訓練計畫，自106年度起「職訓生活津貼」申請流程，由地方原住民族行政局（處）初審後，逕送對口勞發署分署辦理複審及撥款，簡化行政流程。

(2) 辦理原住民照顧服務員培訓專班：

〈1〉針對多元就業開發方案及培力就業計畫，辦理聯合審查並提供建議原住民審查委員名單。

〈2〉網站連結職訓課程，並針對本次新冠肺炎疫情造成勞工減班的就業困難，原民會與勞動部協調放寬「安心即時上工計畫」之適用對象，自109年4月27日起申請推介至原住民族地區者不受勞工保險或就業保險之投保紀錄

限制¹⁶。

〈3〉原民會全國10區90名原住民就業服務員更主動出擊，協助原鄉公所提報職缺，並加強宣導及協助族人申請登記。據勞動部網站公告之資訊，截至109年5月12日止，已核定原鄉公所職缺計707個名額，就服專員推介族人登記數計648名，陸續辦理面試中，以陪伴族人度過疫情難關。

(3) 「簡化發放原住民族取得技術士證照獎勵金之申請流程」

簡化發放原住民族取得技術士證照獎勵金申請流程，地方政府直接去技能檢定中心公開網站直接比對查詢，簡化流程。

(4) 協助依政府採購法之得標廠商進用原住民，由原民會勾稽履約期間未足額進用原住民廠商名冊提供勞動部，再由勞動部勞動力發展署所屬分署協助聯繫轄區得標廠商提供求才登記、媒合服務。

(5) 另，因應文化特殊性及有效盤點資源，訂定符合原住民族需求的就業相關方案，例如考量原民平均餘命，對於中高齡及青年的年齡定義有所放寬，並彌補偏遠部落原住民就服員之不足：

〈1〉中高齡促進就業計畫：適用年齡放寬至40歲以上¹⁷。

〈2〉原住民合作社實習經理人計畫：適用年齡調

¹⁶ 原先需有勞保2個月以上紀錄。

¹⁷ 原民會參照原住民就業狀況調查及原住民族人口及健康統計年報，原住民族與全國的平均餘命差距雖有縮減趨勢，但歷年來原住民族平均餘命仍均低於全國水準，顯示原住民平均餘命與全體國民平均餘命之差距，於中高齡區間約差距5歲，又參考國民年金原住民給付年齡為年滿55歲，相較老年年金給付須年滿65歲，差距10歲。其次，考量原住民中高齡者勞動參與率與失業率，其中失業率較一般國民中高齡人口高出1.036%，因此有別於勞動部定義中高齡者之範圍為年滿45歲至65歲，放寬原住民中高齡者至40歲，以保障原住民中高齡者就業權益。

整至40歲以下。

3、原住民族委員會與勞動部將持續共同合作，透過「促進原住民就業業務合作平臺」機制溝通協調原住民就業、職業訓練與創業事宜，並結合地方政府及民間團體資源推動各項就業促進措施，協助原住民就業。

4、審計部查核建議：

原民會及勞動部合作平臺會議曾於106年5月第2次會議討論雙方合作模式，會中決議雙方部會應先行盤點各自於原鄉之就業服務據點，加強現有聯繫管道及機制，再行討論合作模式，避免資源重複配置等。

(七)成功輔導原住民創業之案例：

1、原民會推動「臺灣原住民族精實創業輔導計畫」，提供創業補助金及企業顧問診斷輔導，提升原住民族青年創業之競爭力（表16、表17、圖6）：

(1) 為支持原住民族創新創業，協助族人將傳統智慧、特色文化經由創業的知識技能訓練、創新的思維培養、以及現代科技的加值應用，提升創業能量作為起始點，接軌市場，原民會自104年度起推動「臺灣原住民族精實創業輔導計畫」，期望將族人創業動能轉化為部落的就業機會，促進部落繁榮，最終可使部落環境與產業永續發展，達到「創業、就業、產業」三業結合同步提升之願景。

(2) 通過計畫決選者不僅能獲得（新臺幣）最高100萬元創業補助金，亦陸續開設規劃商業模式、經營管理、財務管理、行銷企劃、電子商務等課程，並透過6個月深度、實地、陪伴式輔導，

持續提升團隊創新創業之競爭力，穩定初期創業體質。後續並依個案適性轉介其他部會、民間之創業相關資源。截至108年止，已輔導100個新創事業團隊。

表16 臺灣原住民族精實創業輔導計畫重點工作項目概要

工作項目	行動方案
Step1 尋找優質案源	<ol style="list-style-type: none"> 1.成立專案辦公室、輔導顧問團隊、外部諮詢專家 2.修訂申請及補助作業手冊辦理本計畫說明會、及營業計畫書培訓撰寫課程 3.辦理創新創意評鑑競賽，由參賽隊伍中取30組進入第2階段
Step2 驗證商業模式	<ol style="list-style-type: none"> 1.啟動輔導團隊與業師群計畫 2.執行陪伴輔導與審查作業 3.辦理優質案源篩選作業，由30組參賽隊伍決選20組
Step3 輔導經營體質	<ol style="list-style-type: none"> 1.辦理創業團隊體質診斷作業 2.辦理20組隊伍深入輔導作業、研習課程、及各別諮詢作業
Step4 催生原民創業生態圈	<ol style="list-style-type: none"> 1.建置資訊標竿學習系統、及學長姐經驗傳承系統 2.彙編標竿輔導案例特輯、創業書籍出版 3.計畫媒體報導 4.辦理成果交流會

資料來源：原民會查復資料。

表17 臺灣原住民族精實創業輔導計畫申請件數、決選件數、經費補助金額及後續追蹤情形

單位：件；萬元；人

年度	申請件數	決選件數	經費補助	後續追蹤		
				融資金額	增加就業人數	創造產值(累計)
104	135	20	1,780	4,445	110	36,688
105	125	20	2,000	740	71	9,479
106	154	20	2,000	1,920	85	12,039
107	175	20	2,000	1,565	98	2,148
108	124	20	2,000	880	68	1,568

資料來源：原民會查復資料。

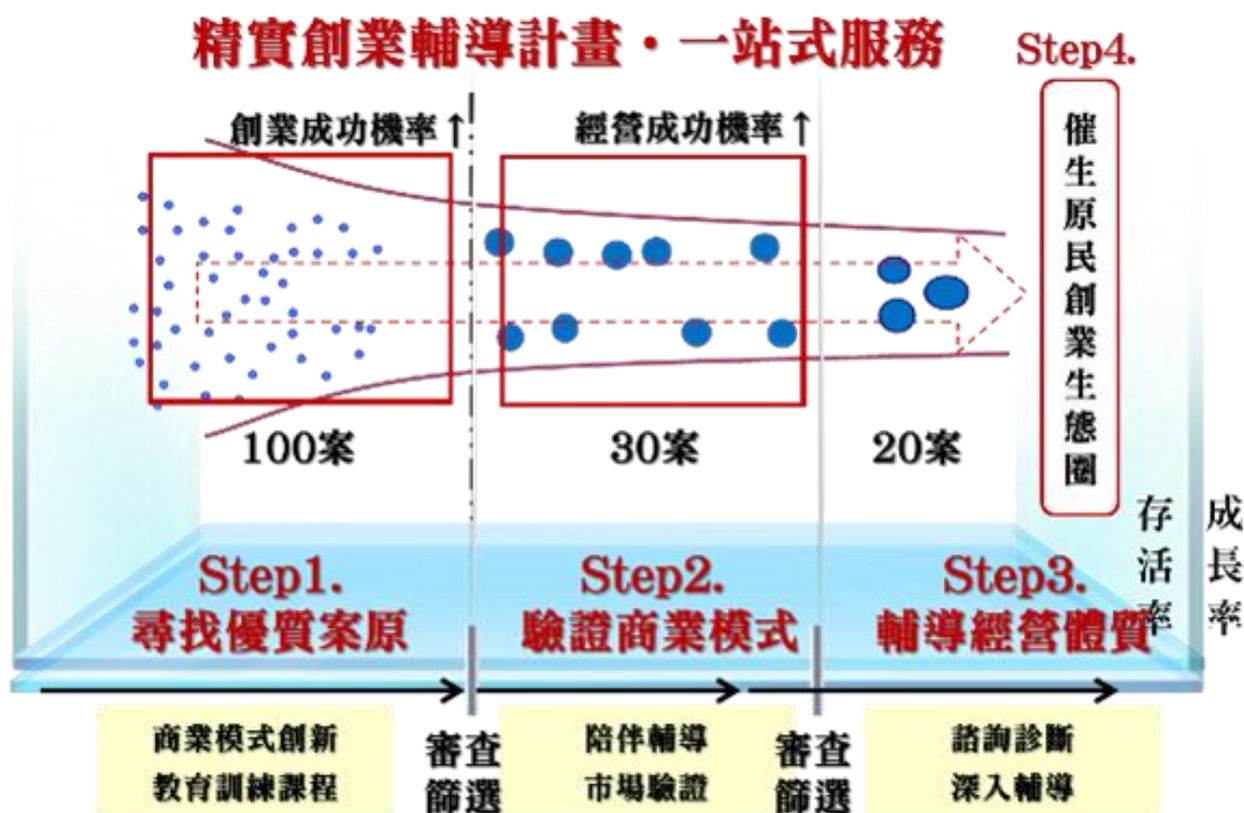


圖6 臺灣原住民族精實創業輔導計畫示意圖

資料來源：原民會

2、原民會106年辦理「原住民族企業領袖班」，吸引成功自行創業原住民族企業家參與研習，樹立原住民族企業學習新典範：

- (1) 為協助原住民族企業負責人及高階經理人因應全球政治、經濟、社會及科技等方面激烈變化與衝擊，原民會於106年辦理「原住民族企業領袖班」。
- (2) 課程設計係以「卓越中小企業(SMEs Excellent)」為主軸，邀請許多產、官、學界殿堂級的講者，分享最新經營觀念與產業趨勢，並結合最佳實務學習社群之概念，協助原住民族企業負責人及高階主管具備前瞻眼光與國際視野，解決企業遭遇之問題，共創企業創新與創價之效益（如表18）。

表18 原住民企業成功創業案例

企業名稱	職稱	族別
日出峇里溫泉飯店股份有限公司	總經理	漢族 ¹⁸
瑪諾國際有限公司	負責人	排灣族
茂泰行銷有限公司	總經理	排灣族
采金房室內裝修設計(股)公司	董事長	泰雅族
恩創影像製作有限公司	負責人	太魯閣族
鉅珖科技企業開發有限公司	特助	排灣族
嘍順雷目國際事業有限公司	董事長	賽德克族

¹⁸ 總經理配偶(泰雅族)為公司負責人。

企業名稱	職稱	族別
小白兔唱片(小白兔橘子有限公司)	創辦人	阿美族
豐禾科技農產有限公司	執行長	阿美族
有銳機電股份有限公司	總經理	阿美族
合慶壓鑄有限公司	特助	阿美族
帝岡企業有限公司(力馬生活工坊)	董事長	卑南族
瑋舞活動行銷有限公司	負責人	排灣族
品果設有限公司	負責人	阿美族
遊穀契開發有限公司	負責人	阿美族
昇泰彈簧工業有限公司	法定代理人	太魯閣族
原原實業有限公司	負責人	阿美族
金歲國際運通有限公司	負責人	泰雅族
瑪亨亨實業有限公司	負責人	阿美族
添美釀造有限公司	總經理	布農族
綠舟科技股份有限公司	董事長	布農族
高吳惠琴原創藝術設計有限公司	負責人	排灣族
原風時尚創藝股份有限公司	執行長	噶瑪蘭族
金家園建築物公共安全檢查有限公司	負責人	賽德克族
大百吉商號	總經理	阿美族
原風禮坊有限公司	負責人	太魯閣族
河那灣民宿	負責人	泰雅族
夜陽米商行	負責人	阿美族
林山農選企業社	負責人	泰雅族
矢巴菜原民小舖	負責人	泰雅族

資料來源：原民會查復資料。

- 3、至於勞動部為協助民眾微型創業，提供包含創業研習課程、顧問諮詢輔導等免付費服務資源，有

興趣之民眾均可參與，並無身分對象限制。

- 4、勞動部辦理之微型創業鳳凰貸款利息補貼，適用對象包含女性、中高齡者及設籍離島居民，符合前述資格之原住民於申請時不需註記其身分別，且若同時具備其他特定身分¹⁹，勞動部提供之利息補貼年限較長，將優先以特定身分註記，爰未能精確統計原住民核貸之數據。

(八)「原住民族社會安全發展計畫」自98年推動迄今，以4年為1期，目前推動共3期計畫，由前述計畫內容可知原民會長期推動各項原住民職業訓練、就業輔導等促進原住民就業服務措施，然依歷年行政院主計總處人力資源調查及原民會原住民族就業狀況調查結果，原住民失業率及工作收入較全體受僱就業者仍有落差，且原住民從事勞力密集之營建工程業，或派遣、臨時性工作等非典型就業型態比率仍相對偏高。

(九)由於原住民族就業環境趨勢正面臨數位經濟改變工作型態與就業機會，未來產業所需的人才類型與工作技能亦將大相逕庭，現有的工作機會極有可能衍生被自動化機器取代甚或逐漸消失的風險；另一方面，新的人力與技能需求應運而生。反觀事務支援人員、服務及銷售工作人員核心技能相對較為缺乏，可預期地多項工作將被機器人取代，工作機會愈趨減少，打破職業刻板印象，重新建構以專業為技術導向的職業觀念是當務之急。

二、促進原住民就業措施及執行情形

(一)據原民會表示，原住民族就業環境趨勢正面臨數位經濟改變工作型態與就業機會，未來產業所需的人才類型與工作技能亦將大相逕庭，一方面，現有的

¹⁹ 如特殊境遇家庭、家庭暴力被害人…等。

工作機會極有可能衍生被自動化機器取代甚或逐漸消失的風險；另一方面，新的人力與技能需求應運而生。反觀事務支援人員、服務及銷售工作人員核心技能相對較為缺乏，可預期地多項工作將被機器人取代，工作機會愈趨減少，打破職業刻板印象，重新建構以專業為技術導向的職業觀念是當務之急。

(二) 行政院國家發展委員會估計，我國自82年起正式邁入高齡化社會 (ageing society)，預計114年達到超高齡社會 (super aged society) 的人口結構，以及少子化現象漸趨嚴重，勞動市場已由過去勞動力供給充足、社會負擔較輕的經濟結構逐漸轉變成具有高度社會負擔的人口負債結構，產業結構面則勢必對勞力密集產業有不小的衝擊。爰為保障原住民族工作權，創造就業機會，更考量數位創新趨勢下未來產業人力運用將有所不同，正打破習以為常的工作方式與內容，未來勞動市場的職業教育需求將受到高度重視，就業者如何提升自身工作技能因應趨勢，是該會亟需關注議題。爰原民會透過「就業服務」、「職業訓練」及「保障進用」三大面向賡續推動原住民促進就業措施。

(三) 有關「就業服務」、「職業訓練」及「保障進用」執行情形 (表19)：

1、就業服務：

- (1) 108年辦理職業訓練計畫，共計補助628人參與訓練，並獎勵3,693位原住民取得專業技術士證照。
- (2) 推動職能發展計畫，提供2,714位原住民青年就業職涯體驗及諮詢服務。
- (3) 完成輔導及獎勵計31社原住民合作社，提供原

住民合作社駐場輔導、諮詢服務及補強營運資金缺口。

- (4) 辦理公益彩券回饋金計畫，提供2,101個就業機會，促進在地產業，穩定在地就業。
- (5) 僱用90名專業化就業服務人員計畫，提供就業諮詢及媒合服務，創造2,168個穩定就業機會。
- (6) 未來原民會將強化原JOB-原住民族人力資源網平台系統功能，完善人力資料庫並增進媒合作業效能；另配合就業服務專員的專業定位，提供最適合個案之一對一服務，持續檢討新就業市場的動態，優化在地化服務及整合全區綜合效益，並保障就服員勞動權益，以規劃有效且長期性服務。

表19 歷年促進原住民就業方案協助原住民就業及培訓人數統計

期數	年度	就業人數	培訓人數	合計
一	98	17,870	5,110	22,980
	99	14,970	5,768	20,738
	100	12,352	5,523	17,875
	101	22,747	5,833	28,580
二	102	14,528	8,364	22,892
	103	11,975	7,758	19,733
	104	16,499	8,455	24,954
	105	17,136	7,666	24,802
三	106	2948	8,609	29,557
	107	23,488	9,607	33,095
	108(上半年)	12,217	5,540	17,757
總計		73,789	31,422	105,211

資料來源：原民會查復資料。

- 2、職業訓練（詳參四、原住民職業訓練）：106至108年職業訓練共補助76個單位、開設104班、計1,798人參與訓練，為加強促進就業，爾後擬提高「考

取證照」與「訓用合一」班別比例，鼓勵參加職業訓練及落實就業媒合機制，針對原住民從業特性需求，規劃符合族人需求課程，提升工作技能，使其適應市場產業供需，接軌職場。並輔導原住民積極考取專業證照，精進原住民專業技能，提供原住民取得技術士證照獎勵津貼，契合市場供需。

3、保障進用（詳參八、保障原住民進用比例及廠商繳納就業代金情形）：

(1) 原住民族工作權保障法自90年10月施行迄今，賦予政府機關及得標廠商僱用原住民之義務，對於促進原住民就業，並保障其工作權及經濟生活已收成效，自98年起，歷年依原住民族工作權保障法「應僱用原住民人數」、「已僱用原住民人數」及「超額僱用原住民人數」，大致呈現逐年增加之趨勢。且自104年起，超額僱用原住民人數已逾萬人，可見多數得標廠商均能依法定比例僱用住民（詳表38）。

(2) 又代金徵收金額減少，可推知有更多原住民得以穩定就業；未足額僱用原住民之義務機關(構)及得標廠商亦隨之減少。原民會為因應代金減少，將可從補助、獎勵、委託或辦理各項促進原住民就業支出之年度計畫，予以樽節開支。

(四)其他穩定原住民就業之相關措施：

1、深耕就業服務，改善就業資訊不足，加強宣導：

(1) 僱用原住民族就業服務專員，尊重原住民族文化特性，透過個別化服務，強化服務網絡，提供就業資訊，積極開發職缺，強化就業媒合服務，促進就業。

(2) 增進原JOB—原住民族人力資源網效能，拓展更多工作機會，使原住民族青年求職者能迅速友善搜尋合適職缺，打造求職順利、服務效率及諮詢便利之多元就業平臺。

2、鼓勵穩定就業，改善生活圈沒有工作機會：

(1) 藉由原住民族青年返鄉暑期工讀體驗，參與部落服務及適性多元的職場體驗，提供原住民族青年職業試探機會，建立正確職業價值觀，增強就業力，並激發返鄉就業或創業意願。

(2) 運用原住民族青年擔任原住民合作社實習經理人，參與原住民合作社業務營運，提升原社務營運及發展能量；培育原住民大專青年創業經營發展能力，創造未來投入各類職場競爭力。

3、強化職業訓練，改善本身技術不合：

(1) 鼓勵參加職業訓練及落實就業媒合機制，針對原住民從業特性需求，規劃符合族人需求課程，提升工作技能，使其適應市場產業供需，接軌職場。

(2) 輔導原住民積極考取專業證照，精進原住民專業技能，提供原住民取得技術士證照獎勵津貼，契合市場供需。

(3) 原青Taloma—原鄉在地化深耕就業計畫，108年獎勵18家廠商進用26名族人。

4、因應原住民失業及低薪之策略：

(1) 原民會配合勞動部調整基本工資

原民會就補助地方政府相關計畫專案人員，如文化健康站照顧服務員、原住民族家庭服務中心社會工作人員等均配合調高薪資，透過加薪，提高原住民族工作所得。

(2) 由政府承擔穩定就業之責

依原住民族工作權保障法精神，由政府承擔穩定就業之責，結合相關部會共同促進原住民族就業服務，保障原住民族工作機會。

從輔導職涯規劃，順利接軌職場面向，降低學用落差，針對原住民族青年在學階段積極推動職涯探索，建構職涯規劃自我定位，擘劃職場藍圖，做好就業準備，期能無縫接軌職場，積極投入就業市場。

(3) 提升原住民就業人力素質

強化職業訓練，提升就業職能，以減緩原住民就業者易受外部就業環境影響。並依原住民從事職業之比例、原住民就業特殊性需求，及協助及輔導產業缺工與產業勞工轉業需求，配合勞動部提供符合產業趨勢及就業市場之職業訓練課程，提升專業技能，累積職場資本，增強與穩定職業能力。

(4) 持續整合服務網絡，深耕就業服務

以跨區域資源統整之方式，僱用原住民族就業服務專員，尊重族群文化特性，提供原鄉及都會區原住民個別化、專業化的就業服務，整合服務網絡，提供就業資訊，積極開發職缺，強化就業媒合服務，促進族原住民就業。

(五) 建立因地制宜之協助原住民就業方式：

1、原鄉地區：

(1) 原民會：

〈1〉原young青年返鄉工讀職場體驗計畫。

〈2〉原青Taloma—原鄉在地化深耕就業計畫。

(2) 勞動部：

〈1〉於部落及原鄉設置46個就業服務據點配置35名原住民就服員，深入地方角落，拜訪雇

主開發工作機會與發掘失業者，協助在地就業。

〈2〉推動多元就業開發方案及培力就業計畫，透過促進地方發展部落產業，創造原鄉工作機會。

2、都會地區：

(1) 原民會：提升就業競爭力之都市原住民發展計畫。

(2) 勞動部：

〈1〉加強多元化就業媒合及便利求職資訊管道。

〈2〉視產業發展、就業市場及原住民參訓需求，開辦訓練課程，提升所需之就業技能。

〈3〉提供原住民適性就業、職涯發涯與體驗等服務。

(六)另勞動部配合原民會各期「促進原住民就業方案」各項措施計畫實際執行成效，多達預期目標，第1期計協助原住民人1萬8,822人就業，培訓原住民1萬76人；第2期計協助原住民人1萬9,967人就業，培訓原住民9,982人；第3期²⁰計協助原住民人就業1萬7,281人，培訓原住民6,895人；未來亦將持續推動，實質創造原住民就業機會及強化就業能力，協助原住民提升技能及就業。

(七)由上可知，原民會為達成促進原住民就業方案之主要目標，除設計規劃許多次方案以達成目標外，也面臨許多條件之限制，例如原民會法定職權與族人期待存有落差、政府資源重複分配欠缺資源整合、忽略多元文化觀點與族群差異性需求、部落組織專業能力缺乏在地產業永續發展不易等等，都是原民會需要一一克服。然而該會仍認為促進原住民就業方案有賡續推動之必要，其原因為原住民與全體國民失業率差距，近年來呈現平穩狀態，並緩慢趨於

²⁰ 第三期計畫為 106 至 109 年，目前執行 3 年至 108 年。

一致（圖7 ），顯示原住民就業人數與過去相較，已達成就業量值提升，推行促進原住民就業方案由政府各主管部會編列預算，擬訂各項就業具體措施，透過活化服務網絡，提供即時就業資訊服務，排除求職者就業障礙等策略作為，保障原住民就業機會，持續性、積極地提供符合原住民從事就業型態、特性之工作，並提升原住民生活品質之成長，有關各項促進就業措施辦理情形及成效分述如後。

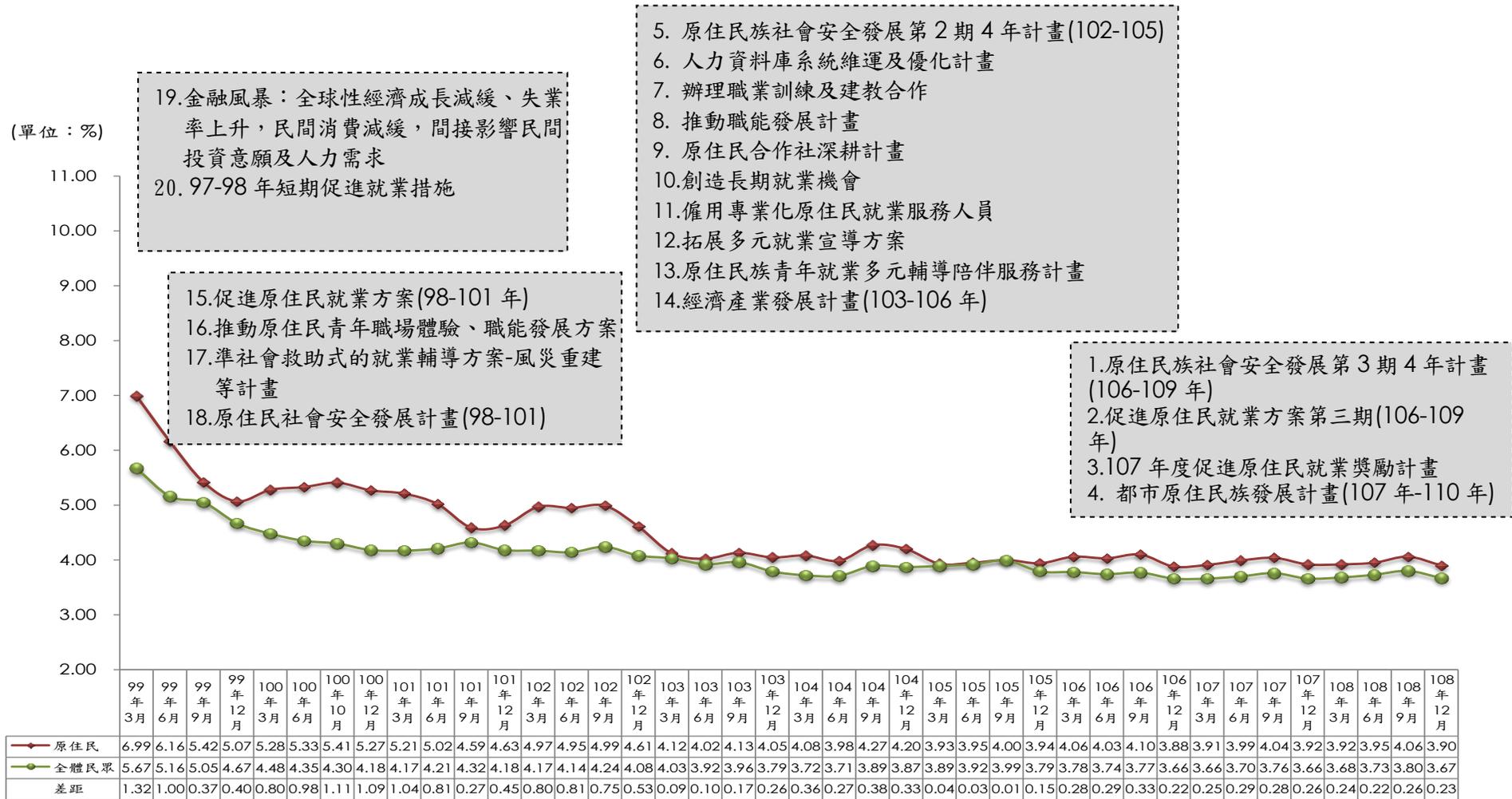


圖7 原住民失業率與全體民眾失業率比較（分季）

資料來源：原民會

三、促進原住民族就業服務，強化服務網絡：

(一)僱用專業化原住民就業服務人員：

1、緣起：

依據原住民族工作權保障法辦理²¹，原民會自91年8月開始實施「部落就業服務臨時人員」，95年起試辦就業服務外展計畫，進行走動式服務，深入地方傳遞就業訊息，96年至101年補助地方政府僱用原住民就業服務人員計畫，自102年起採購委外成立專業就業服務團隊，避免地方政府指派「非關」就業服務業務，落實績效目標，積極促進原住民族就業。

2、目的：

強化及整合既有之社會福利與就業輔導資源網絡體系，透過僱用具有就業服務專業知能及實務經驗之原住民就業服務人員(含就業服務督導員、就業服務員)，提供原鄉及都會區原住民個別化、專業化的就業服務，以外展模式進入各地區及部落，持續性依個案進行就業諮詢輔導、推介媒合、開發職缺、勞工權益宣導，並透過資源開發與連結、個案管理及陪伴方式，協助原住民失業及待業者順利進入就業市場。

3、服務區域分布情形：

- (1) 全國設置10區服務辦公室，總計93位（包含3名離島人員）具有原住民就業促進專業知能及經驗之就業服務專員團隊，提供族人就業諮詢就業媒合等專業服務。

²¹ 依據原住民族工作權保障法辦理，原民會自91年8月開始實施「部落就業服務臨時人員」，自95年起原民會試辦就業服務外展計畫，並自96年至101年補助地方政府辦理，經考量縣市政府常指派「非關」就業相關業務，且跨區域就業服務網絡連結性不足，就服員外展專業性質未能突顯效益，爰自102年起改採委外辦理共設置10區辦公室，聘僱93名原住民就業服務員。

- (2) 桃園市原住民族人口數成長快速，108年已達7萬4,607人，原住民族人口數排名第3，原民會於109年由原「新北桃區」辦公室獨立另新增設「桃園區」服務辦公室，全國各服務辦公室就服員人數及轄區分布如圖8。
- (3) 各區服務辦公室分別為「北基宜區」共計10人；「新北區」共計8人；「桃園區」共計8人；「竹苗區」共計8人；「中彰投區」共計10人；「雲嘉南區」共計6人；「高雄區」共計7人；「屏東區」共計11人；「臺東區」共計11人及「花蓮區」共計11人。各服務辦公室就服員人數及轄區分布如表20。



圖8 全國原住民就業服務專員分布圖

資料來源：原民會。

表20 原住民就業服務人員服務區域分布表

單位：人

編號	分區	就服員 人數	區域15歲以上 勞動力人口數	轄區
1	北基宜區	10	41,625	新北市、臺北市 基隆市、宜蘭縣
2	新北區	8	29,365	新北市
3	桃園區	8	58,607	桃園市
4	竹苗區	8	29,234	新竹市、苗栗縣 金門縣、連江縣 澎湖縣
5	中彰投區	10	52,362	臺中市、彰化縣 南投縣
6	雲嘉南區	6	13,414	雲林縣、嘉義縣 嘉義市、臺南市
7	高雄區	7	27,716	高雄市
8	屏東區	11	45,672	屏東縣
9	臺東區	11	57,100	臺東縣
10	花蓮區	11	68,046	花蓮縣
總計		90	423,141	

資料來源：原民會查復資料。

4、執行成效：

- (1) 106-108服務成效包括求職登記2萬餘人次、媒合成功1萬人次、穩定就業²²6,000餘人次，如圖9。

²² 穩定就業定義：連續上班3個月以上。

求職登記	開發職缺	媒合成功	穩定就業
106年： 7,755人次	106年： 2,500筆	106年： 3,989人次	106年： 2,313人次
107年： 7,851人次	107年： 1,771筆	107年： 3,754人次	107年： 2,162人次
108年： 7,272人次	108年： 2,002筆	108年： 3,613人次	108年： 2,276人次

圖9 106至108年就業服務成效

資料來源：原民會。

(2) 各區就業服務辦公室績效 (表21)：

- 〈1〉 每年各區就服辦公室依據所轄區域，研擬具地區性特色的年度計畫，推動在地化特色的促進就業各項相關工作項目。
- 〈2〉 推介職業訓練成效較佳：108年為花蓮區、屏東區及臺東區推介；高雄區自106年至108年止推介職業訓練績效穩定成長。
- 〈3〉 媒合成功較佳：臺東區、花蓮區、新北桃區及北基宜區；高雄區成效逐年成長。
- 〈4〉 個案關懷諮詢：臺東區、花蓮區、新北桃區以及中彰投區成效明顯。
- 〈5〉 穩定就業成效較佳：台東區、花蓮區、北基宜區以及新北桃區。
- 〈6〉 雲嘉南區與高雄區所轄原住民勞動力人口相對較少，其中雲嘉南區在職業訓練、媒合成功、個案關懷諮詢及穩定就業成效，均在

全區平均值以上，竹苗區則在職業訓練及個案關懷諮詢項目在全區平均值以上。

- (3) 原民會每年進行3次季績效考評與年終績效考評，針對執行不佳之就服員進行輔導訓練，加強督導各區就業服務工作項目。

表21 106-108年各區就業服務辦公室執行原住民就業服務成效統計

單位：人次

編號	年度區域	職業訓練			媒合成功			個案關懷諮詢			穩定就業		
		106	107	108	106	107	108	106	107	108	106	107	108
1	北基宜區	164	130	82	521	448	475	338	301	292	343	279	335
2	新北桃區	157	137	132	533	366	475	385	331	359	390	265	322
3	竹苗區	90	211	156	164	245	200	227	224	208	108	150	137
4	中彰投區	168	293	289	413	453	306	242	334	327	216	244	216
5	雲嘉南區	43	37	68	142	182	172	161	193	188	67	111	108
6	高雄區	84	108	115	141	158	169	110	109	126	83	68	82
7	屏東區	310	325	423	463	423	398	377	303	291	261	261	272
8	臺東區	334	368	325	712	667	716	439	475	484	402	420	420
9	花蓮區	381	427	452	626	652	575	480	467	457	319	268	348
總計		1,731	2,036	2,042	3,715	3,594	3,486	2,759	2,737	2,732	2,189	2,066	2,240

資料來源：原民會查復資料。

(二)建置「原住民人力資料庫」：

1、原民會為利建構具便利性之原住民就業服務平臺，於101年建置「原JOB-原住民族人力資源網」專屬原住民族求職求才網站，提供下列功能：

- (1) 原住民族人力資源網：提供廠商刊登職缺、求職者投遞履歷、線上媒合職缺、徵才活動、職訓訊息等線上推介之就業整合服務。
- (2) 法人團體及技能檢定系統：設置原住民機構法人團體專區及原住民技能檢定合格獎勵金發放

查詢系統，讓有需求之廠商、個人或公務機關，透過網站搜尋符合需求的資訊。

(3) 個案管理：系統建置個案管理、個案諮詢關懷等填報，有關失業通報系統係勞動部權責，原民會個案登錄係主動打電話至各區辦公室或就業服務員外展進入部落發掘之個案資料。

2、透過建置「原JOB-原住民族人力資源網」平台，截至108年底共累計瀏覽人次達1,755,429人次，求職者登錄共累計72,532筆個案，廠商登錄共累計47,138筆職缺，原民會就業服務員除由該系統進行媒合作業，並推介至各公立就業服務據點，媒合成功共計15,923筆，穩定就業共8,939筆。

(三)因應不同原住民族群之需求，制定各項促進就業計畫：

- 1、相關計畫如促進原住民中高齡就業計畫、原young青年返鄉工讀職場體驗計畫等。
- 2、透過原民會設置之原住民就業服務專員，運用「原JOB-原住民人力資源網」，進行就業媒合、職能訓練，提供線上就業媒合服務、查詢原民會自行開發之職缺，亦連結勞動部「臺灣就業通」網站職缺，促進原住民就業。
- 3、制定跨部會之「促進原住民就業方案」，整合8個主管部會推動39項具體措施，達到促進「原住民短期工作機會」、「發展原住民族地區經濟產業，創造長期就業機會」、「確保原住民就業機會」及「擴大辦理原住民職業訓練及建教合作」等四大目標。
- 4、透過提供結合產業、創業及就業三合一的在地就業輔導模式，增進原住民投入職場意願，保障各族群及不同性別，同等參與部落(社區)組織機

會，提升原住民整體社會地位。經原民會統計106至108年約促進58,686人就業，培訓29,176人，總計87,862人。

5、其他相關因應對策：

(1) 輔導職涯規劃，順利接軌職場：

〈1〉推動原住民青年職涯探索。

〈2〉辦理原住民青年職場體驗。

(2) 強化職業訓練，提升就業職能：

〈1〉辦理原住民職業訓練。

〈2〉獎勵原住民取得乙級以上技術士證照。

〈3〉辦理原住民族工作權宣導及提升就業競爭力。

(3) 整合服務網絡，深耕就業服務：

〈1〉辦理原住民就業狀況調查。

〈2〉僱用專業化原住民就業服務人員。

〈3〉創造穩定工作機會。

(四) 多元就業開發方案及培力計畫：

1、勞動部參考歐盟「第三系統與就業方案」模式及921震災就業補貼政策的經驗，於91年推出「多元就業開發方案」，引導民間團體研提具創意性、地方性及發展性之計畫，以補助工作津貼，支持在地就業。

2、99年推動「培力就業計畫」，係為因應莫拉克風災的災後重建，參考多元就業開發方案模式，專為災區需求所設計的促進就業措施。

3、由政府部門遴選計畫，創造公共性之在地就業崗位，協助不易被僱用之就業弱勢者上工；民間團體執行計畫所進用之人員，係均經由公立就業服務機構評估推介之失業者，以特定對象者優先。透過補助參與人員之工作津貼，鼓勵提案之用人

單位創造工作機會，藉此達成協助弱勢失業勞工就業並安置其生活之目的。

4、經統計108年度進用人員身份別中，原住民占當年度進用人數19%。

四、原住民職業訓練

(一)原住民職訓專班：

1、為配合國家產業發展政策及促進國民就業，勞動部勞動力發展署所屬5分署（下稱分署）運用自有場地、設備、師資自行規劃辦理職前訓練。又為因應產業環境及勞動市場快速變遷，並擴充整體服務能量，同時鼓勵民間參與職業訓練加速產業發展，以委外及補助方式，結合民間資源辦理多元職類(工業、商業等)之失業者職前訓練，以提供失(待)業民眾參訓²³。

2、勞動部規劃辦理各類訓練班次，並因應原住民族山地及平地鄉參訓需求，加強運用民間訓練資源，由分署委託或補助方式辦理原住民專班，提供原住民就近參訓之機會：

(1) 勞務委託方式辦理：

分署依政府採購法相關規定，綜合考量轄區原住民產業發展、就業市場人力需求、原住民失業者職業訓練需求及轄區訓練供給能量後，擇定職業訓練組合之規格，作為公告採購之標的。符合規定之民間單位得依據分署年度區域需求公告招標之作業方式及時程，參加委託辦理職業訓練投標作業。

(2) 補助方式辦理：

原住民地區因訓練資源缺乏，為補充並平衡該地區之訓練資源，由分署以補助方式辦

²³ 辦理方式詳「推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定」。

理，辦理地點以山地鄉優先為原則，符合規定之原住民團體得依據分署年度區域需求公告之作業方式及時程，向分署提送訓練計畫，經審查核定後辦理。

- (3) 原住民族失業者參加訓練，免負擔訓練費用，由政府全額補助。
- (4) 另考量原住民地區因地理環境偏遠、幅員遼闊且交通不便捷、訓練資源較為缺乏，為提升原住民地區訓練能量，鼓勵師資至該等偏鄉地區授課，勞動部針對原住民地區推動補助原住民團體辦理失業者職業訓練，提供至原住民地區授課之師資地域加給，以加成補助於原住民地區開班之訓練單位，提升訓練單位於原住民地區開課誘因。

3、各訓練單位應辦理各項就業輔導措施如下：

- (1) 訓練總時數1/2起至結訓日內，應邀請3家以上廠商辦理就業說明會或徵才活動。
- (2) 訓練總時數1/2起至結訓後30日內，應向結訓學員人數2倍以上之相關企業家數，寄發推薦信或介紹信。
- (3) 訓練總時數1/2起至結訓後90日內，應每月以郵寄、電子郵件、簡訊或其他方式，傳送最新與訓練內容相關之就業職缺資訊予未就業學員。
- (4) 執行成效：

103年就業率70%，104年就業率77%，105年就業率81%，106年就業率79%，107年就業率82%，108年就業率86%（表22），就業率整體趨勢逐年提升，有助於提升原住民工作實務技能，促進原住民就業。

4、基上，失(待)業原住民除參加原住民職訓專班

外，亦可報名參訓勞動部自辦、委外及補助等多元職類職訓課程，報名之原住民特別給予甄試成績3%加權計算給分，增加其錄訓機率。

表22 108年原住民職訓專班開班及參訓情形

職類	地區別	班級名稱	參訓人數	訓後就業率
工業類	南投縣	模板鋼筋泥水實務訓練班	29	86%
	臺中市	都市原住民模板鋼筋泥水實務訓練班	27	
商業類	宜蘭縣	部落風情暨休閒農業人才培訓班	30	
	花蓮縣	農特產品行銷解說人才培訓班等共2班	60	
	南投縣	原鄉特色民宿經營管理實務行銷班等共6班	172	
	苗栗縣	苗栗縣原住民電腦網路應用班	26	
農業類	花蓮縣	農耕人力培訓班等共3班	90	
照顧服務及家事類	花蓮縣	香噴噴麵包培訓班等共4班	117	
	南投縣	中餐烹調人員培訓班等共5班	148	
	屏東縣	中餐料理烹調班等共5班	138	
	桃園市	複合式烹飪實務班等共11班	265	
	高雄市	餐飲技能專業人才培訓班	30	
	新竹縣	中餐技能訓練班等共2班	59	
	嘉義市	原民食品製作暨中餐丙級證照班	30	
	臺中市	手作調飲服務技能培訓班等共4班	97	
	臺東縣	原鄉安膳月子餐製作人員培訓班等共3班	87	
	臺南市	創意麵包烘焙與人氣甜點班	18	
藝術類	桃園市	服飾裁縫打版技能培訓班	20	
	新竹縣	原住民織品藤藝設計培訓班	27	
	苗栗縣	原鄉特色帆布袋包實作班	13	
	雲林縣	平車拷克暨原住民飾品製作行銷班	30	
	嘉義縣	特色拼貼暨縫紉製作運用班	30	
	花蓮縣	創意手工藝品製作班等共4班	111	
	南投縣	原+創X部落市集商品設計實作班等共4班	116	
	屏東縣	皮革工藝暨多媒材手作班等共5班	133	
	高雄市	縫紉手藝十字繡創作應用班等共2班	52	
	臺東縣	鈎針編織及植物染文創技術培訓班等共5班	130	

資料來源：勞動部查復資料。

(二)原住民取得專業證照²⁴情形：

1、99至108年原住民取得技術士證之人次分別為甲級56人次、乙級6,711人次、丙級79,861人次及單一級14,731人次，歷年資料如表23。

表23 99年至108年原住民取得專業證照類型統計表

單位：人次

類別 年度	甲級 技術士	乙級 技術士	丙級 技術士	單一級 技術士
99	1	601	8,849	820
100	5	625	8,783	838
101	9	627	8,920	1,172
102	4	675	8,058	1,302
103	4	783	8,230	1,478
104	5	729	8,160	196
105	4	740	7,598	1,589
106	8	642	7,533	1,714
107	11	682	7,030	1,958
108	5	607	6,700	2,364
總計	56	6,711	79,861	14,731

資料來源：勞動部查復資料。

2、上述各級別各年度細類項目、人次及占比詳表24，取得證照人數最多之前5項職類：

- (1) 甲級：依序為女裝、配電線路裝修、職業安全管理、職業衛生管理及勞工安全管理等職類。
- (2) 乙級：依序為電腦軟體應用、美容、電腦硬體裝修、數位電子及室內配線(屋內線路裝修)等職類。
- (3) 丙級：依序為中餐烹調—葷食、電腦軟體應用、美容、烘焙食品—麵包及飲料調製等職類。
- (4) 單一級：依序為堆高機操作、照顧服務員、保母人員、重機械操作—挖掘機及固定式起重機操作—架空式-地面操作等職類。

²⁴依「技術士技能檢定及發證辦法」第5條規定：「技能檢定職類分為甲、乙、丙三級，不宜分三級者，定為單一級。」

表24 99年至108年原住民取得專業證照類型取得人數前5多之細職統計

單位：人次；%

類別	細職類別	99年度		100年度		101年度		102年度		103年度		104年度		105年度		106年度		107年度		108年度	
		人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比	人次	占比
甲級技術士	04800女裝	-	-	1	20.00	2	22.22	1	25.00	1	25.00	2	40.00	1	25.00	2	25.00	1	9.09	-	-
	04000配電線路裝修	1	100.00	-	-	1	11.11	1	25.00	-	-	-	-	1	25.00	-	-	5	45.45	-	-
	22000職業安全管理	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	40.00	-	-	5	62.50	-	-	3	60.00
	22100職業衛生管理	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	25.00	1	12.50	3	27.27	1	20.00
	10100勞工安全管理	-	-	2	40.00	3	33.33	-	-	1	25.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	小計	1	100.00	3	60.00	6.	66.67	2	50.00	4	100.00	4	80.00	3	75.00	8	100.00	9	81.82	4	80.00
乙級技術士	11800電腦軟體應用	230	38.27	248	39.68	260	32.85	230	34.07	261	33.33	233	31.96	193	26.08	112	17.45	141	20.67	109	17.96
	10000美容	40	6.66	43	6.88	46	7.34	45	6.67	70	8.94	58	7.96	73	9.86	50	7.79	53	7.77	57	9.39
	12000電腦硬體裝修	52	8.65	70	11.20	61	9.73	72	10.67	75	9.58	52	7.13	47	6.35	32	4.98	36	5.28	23	3.79
	11700數位電子	12	2.00	15	2.40	16	2.55	19	2.81	36	4.60	25	3.43	32	4.32	47	7.32	43	6.30	34	5.60
	00700室內配線(屋內線路裝修)	23	3.83	23	3.68	19	3.03	10	1.48	37	4.73	31	4.25	24	3.24	26	4.05	28	4.11	42	6.92
	小計	357	59.40	399	63.84	348	55.50	376	55.70	479	61.17	399	54.73	369	49.86	267	41.59	301	44.13	265	43.66
丙級技術士	07602中餐烹調—葷食	1,161	13.12	1,188	13.53	1,220	13.68	1,059	13.14	1,382	16.79	1,428	17.50	778	10.24	696	12.86	950	13.51	1,020	15.22
	11800電腦軟體應用	1,478	16.70	1,320	15.03	1,312	14.71	1,064	13.20	1,022	12.42	774	9.49	873	11.49	70	9.36	680	9.67	460	9.55
	10000美容	698	7.89	623	7.09	718	8.05	584	7.25	552	6.71	558	6.84	658	8.66	620	8.23	530	7.54	528	7.88
	07721烘焙食品—麵包	433	4.89	520	5.92	526	5.90	607	7.53	604	7.34	605	7.41	635	8.36	595	7.90	578	8.22	562	8.39
	20600飲料調製	128	1.45	364	4.14	415	4.65	497	6.17	524	6.37	544	6.67	560	7.37	608	8.07	607	8.66	448	6.69
	小計	3,898	44.05	4,015	45.71	4,191	46.98	3,811	47.29	4,084	49.62	3,909	47.90	3,504	46.12	3,497	46.42	3,347	47.61	3,198	47.73
單一級技術士	15100堆高機操作	230	28.05	299	35.68	447	38.14	503	38.63	597	40.39	639	42.71	641	40.34	656	38.27	725	37.03	822	34.77
	17800照顧服務員	199	24.27	183	21.84	158	13.48	119	9.14	157	10.62	92	6.15	183	11.52	199	11.61	335	17.11	391	16.54
	15400保母人員	107	13.05	156	18.62	143	12.20	173	13.29	167	11.30	154	10.29	128	8.06	174	10.15	136	6.95	166	7.02
	07002重機械操作—挖掘機	124	15.12	97	11.58	141	12.03	112	8.60	129	8.73	139	9.29	172	0.82	154	8.98	190	9.70	242	10.24
	06105固定式起重機操作—架空式—地面操作	1	0.12	11	1.31	102	8.70	134	10.29	129	8.73	132	8.82	118	7.43	123	7.18	144	7.35	173	7.32
	小計	661	80.61	746	89.02	991	84.56	1,041	79.95	1,179	79.77	1,156	77.27	1,242	78.16	1,306	76.20	1,530	78.14	1,794	75.89

資料來源：勞動部查復資料。

說明：人數及占比請統計該年度該細職類別占該類別考取人數之比率。

(三)原住民參與職業訓練後，考取證照及後續就業情形：

1、原民會：

- (1) 由於近10年職業訓練類型從農業、營造業，逐漸轉變為觀光旅遊服務、社會福利服務業及文創產業等，相關證照考取人數也隨之增長。
- (2) 依「原住民取得技術士證照獎勵辦法」規定，相關獎勵之受理、審查及核撥經費，委託直轄市、縣(市)主管機關辦理，爰未直接調查該民眾相關就業或薪資情形。
- (3) 未來將持續依據每年「原住民就業狀況調查」結果，參考原民會就業發展政策，考量就業市場需求，訂定適合產業趨勢的職業訓練課程。

2、勞動部：

- (1) 原住民失業者職業訓練主要係希望失業原住民參訓者於短時間內取得最實用之就業技能，迅速投入就業職場，增加就業與創業的能力與機會，進而達到就業之目的，並非以輔導考證照為目的，尚無原住民參加職業訓練後考取專業證照之相關統計資料。
- (2) 現行辦理技能檢定共計140職類，其中72職類納入各該目的事業主管機關所轄管理法規從業人員資格，取得該等具法規效用技術士證者，可從事相關行業。基於民眾擇定行業，係依個人職涯發展需要綜合考量，尚非僅以技術士證作為就業因素，有關原住民取得技術士證與就業之關聯性相關議題，未來將視業務推動需求適時研議。

(四)提升原住民職場競爭力：

- 1、原民會每年訂定年度原住民職業訓練運用計畫之用途主軸，其職業訓練項目係依據「原住民就

業狀況調查」結果，針對原住民族想要（再）參加政府或民間機構所辦理之職訓項目，並配合該會產業發展政策及就業市場需求。

- 2、依108年原住民就業狀況調查顯示，原住民失業者希望從事工作以餐飲為最多，而108年度原住民取得餐飲相關職類之技術士證照計有389人(其中乙級3人²⁵、丙級386人)
- 3、基上，原住民失業者希望從事工作以餐飲最多，原民會已將餐飲職類納入年度職業訓練用途主軸，鼓勵申請單位優先辦訓。另該會將主動掌握勞動部技能檢定各梯次報考期間，函請各大專院校或職業學校，鼓勵原住民學生參加乙級檢定取得專業證照，並宣導考取後申請技術士獎勵金，期縮短出社會後所擁有的專業技術與實際從事的工作差距。

五、原住民就業結構及發生職業災害情形

(一)108年原住民就業者從事行業分析（表25）：

- 1、經原民會統計108年原住民就業者從事的行業，以「製造業」(15.34%)比率最高，其次為「營建工程業」(14.40%)，再其次為「住宿及餐飲業」(10.65%)，其他行業比率皆不足1成。近年「住宿及餐飲業」從業比率提升，成為原住民主要從事工作之一。
- 2、與全體民眾從事行業之比較：原住民從事製造業(15.34%)與營建工程業(14.40%)比率相當，全體民眾則是集中製造業比率最高(26.66%)；服務業方面，雖原住民從業比率有提升趨勢，但內部行業別分布則是住宿及餐飲業(10.65%)略高於批發及零售業(9.90%)，與全體民眾集中於在批發及零

²⁵ 因餐飲業具有乙級證照之職類較少，故人數較少。

售業不同(16.65%)。

- 3、以居住地區分：居住在平地原住民鄉鎮市者，以從事「營建工程業」比率較高，居住在非原住民鄉鎮市者以從事「製造業」的比率較高；另北部地區從事「製造業」的比率較高，中部地區者以從事「製造業」的比率較高，南部地區以「營建工程業」及「製造業」的比率最高，東部地區以「營建工程業」的比率最高。
- 4、綜合產業及行業分布趨勢，原住民就業者工作行業逐漸轉向以服務業為主，其中以「醫療保健及社會工作服務業」、「教育業」及「住宿及餐飲業」上升比率較高。
- 5、108年原住民從事營建工程業有酬就業者平均工作收入為32,810元，較全體民眾從事營建工程業的40,891元低8,081元。所以，從就業結構觀之，族人從事行業與過去不同，雖然「營建職類」之工作內容仍為原住民選擇工作的優先排序，但從事服務業如「醫療保健及社會工作服務業」、「教育業」及「住宿及餐飲業」也開始攀升。是以，未來政府機關在推動促進原住民族就業，除了針對常見的特定行業提供工作機會，更應該要提升不同行業別的職涯發展與職能向上機會，培育原住民擔任管理專業人員。
- 6、另檢視原住民就業者從事營建工程業的就業品質，營建工程業具有從事非典型工作比率高、職災發生率高、移工替代性高等不穩定因素，且從事營建工程行業者，有高達9成5為從事技藝人員及基層勞力工，在高職災、工時不穩定且工作內容被取代性高的環境下，整體來看，原住民在營建工程業從事基層技術工及勞力工的就業品質

並不穩定。為提升營建工程業的就業品質，建議拉長原住民就業者在營建工程業的職涯發展路徑，逐漸提升勞工的技術層次，避免其侷限在只能從事基層勞力工的困境。

表25 原住民就業者從事的行業

單位：%

	103年	104年	105年	106年	107年	108年	108年 全體民眾
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
製造業	16.32	16.37	16.41	16.05	15.49	15.34	26.66
營建工程業	18.56	18.42	18.40	15.82	15.38	14.40	7.89
住宿及餐飲業	9.72	10.16	9.04	10.38	10.65	10.65	7.37
批發及零售業	9.02	9.06	9.06	9.96	9.79	9.90	16.65
農林漁牧業	11.64	10.30	10.69	10.56	9.37	9.14	4.86
醫療保健及社會工作服務業	5.60	6.35	6.40	6.68	6.91	7.89	4.01
其他服務業	6.38	5.93	5.92	6.34	6.45	6.41	4.84
運輸及倉儲業	5.28	6.11	6.36	5.83	6.00	6.15	3.91
公共行政及國防；強制性社會安全	4.07	3.95	3.91	4.23	5.01	4.46	3.20
教育業	3.58	3.59	3.58	4.03	4.29	4.67	5.71
支援服務業	2.91	3.02	3.06	3.36	3.37	3.21	2.59
藝術、娛樂及休閒服務業	2.01	1.74	1.78	1.98	2.25	2.27	1.00
用水供應及污染整治業	0.94	0.94	0.94	1.34	1.21	1.21	0.73
金融及保險業	1.06	1.23	1.38	0.93	1.04	1.10	3.77
專業、科學及技術服務業	0.69	0.79	1.03	0.78	0.99	1.29	3.27
出版影音製作傳播及資通訊服務業	0.73	0.83	0.87	0.84	0.76	0.92	2.28
礦業及土石採取業	0.56	0.56	0.52	0.33	0.44	0.39	0.04
電力及燃氣供應業	0.65	0.36	0.36	0.39	0.42	0.39	0.27
不動產業	0.26	0.29	0.29	0.19	0.19	0.21	0.94

資料來源：原民會「108年原住民就業狀況調查報告」

(二)原住民發生職業災害²⁶情形

- 1、據勞動部勞動及職業安全衛生研究所統計資料²⁷，原住民族勞保投保人數逐年增加，由105年17萬2千多人增加至108年18萬7千多人，發生職災之千人率約在4.09至5.05間，發生災害行業別前3項分別為營造業、製造業、批發及零售業，至於災害類型多為被夾、被捲、被刺、割、擦傷、跌倒、墜落、滾落等。至於失能程度，發生傷害千人率約在3.768至4.77間，死亡千人率則在0.08至0.09間，各年度詳細資料如表26²⁸。
- 2、108年原住民族勞工職業災害行業、類型及失能等級相關統計，如表27 至表29 。
- 3、106至108年原住民族在營造業及製造業之職業災害千人率與全體勞工相較，因原住民從事營造業及製造業之人數相對多於全體勞工，是以在傷病、失能及死亡之千人率亦較全體勞工高，詳表30 。

²⁶ 職業災害定義：職業災害是指勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、失能或死亡。職業災害需具備下列三要件，缺少一個條件就不能稱為職業災害：1.具有勞工身份。2.須在就業場所發生，並與執行職務有關。3.造成勞工生理上的危害--疾病、傷害、失能或死亡。
(資料來源：勞動部勞動及職業安全衛生研究所：

<https://laws.ilosh.gov.tw/oio/disaster/page?id=8e6a5afb-bd3b-4556-b9ba-6264f771a656>)

²⁷ 勞動及職業安全衛生研究所官網內提供有原住民族職業災害預防資訊網 (<https://laws.ilosh.gov.tw/oio/?ctNode=303>)，提供原住民族職業災害現況及因應措施等相關資訊。

²⁸ 原住民族職業災害各項統計資料，係透過勞動資料進行串接分析。由內政部所提供之原住民族資料檔，串接勞就保單位被保險人檔，確定原住民族勞工資料；由原住民族勞工資料串接事業單位檔，分析行業資料；由原住民族勞工資料串接職業災害給付相關資料，分析職業災害狀況。

表26 105至108年原住民族勞工職災件數及千人率統計表

年度	投保人數	職災 件數	整體 千人率	行業別前3項	災害類型前3項	失能程度						與96年 同期比較 增減率
						傷害 件數	傷害 千人率	失能 件數	失能 千人率	職業 死亡	死亡 千人率	
105	172,993	874	5.05	營造業；製造業； 批發及零售業	被夾、被捲；被刺、 割、擦傷；墜落、滾 落	825	4.77	34	0.197	15	0.087	-15.10%
106	177,959	802	4.507	營造業；製造業； 批發及零售業	被夾、被捲；被刺、 割、擦傷；跌倒	747	4.198	39	0.219	16	0.09	-24.30%
107	183,384	750	4.09	營造業；製造業； 批發及零售業	被夾、被捲；被刺、 割、擦傷；跌倒	691	3.768	43	0.234	16	0.087	-31.30%
108	187,475	793	4.23	營造業；製造業； 批發及零售業	被夾、被捲；<u>跌倒</u>； <u>墜落、滾落</u>	733	3.910	45	0.240	15	0.080	-28.95%

資料來源：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

註：

- 1.投保人數為內政部所提供之當年度原住民族資料檔串接勞就保單位被保險人獲得。
- 2.職災人數均不含各類交通職災，以核付日期為計算基準。

表27 108年原住民族勞工職業災害行業統計表

大行業別/職業災害類型	職業傷害	職業失能	職業死亡
農、林、漁、牧業	6	0	2
礦業及土石採取業	6	0	0
製造業	132	14	3
電力及燃氣供應業	3	0	0
用水供應及污染整治業	11	0	1
營造業	230	9	7
批發及零售業	95	9	0
運輸及倉儲業	78	1	2
住宿及餐飲業	50	3	0
資訊及通訊傳播業	1	0	0
金融及保險業	1	0	0
不動產業	2	0	0
專業、科學及技術服務業	10	1	0
支援服務業	45	2	0
公共行政及國防；強制性社會安全	6	1	0
教育服務業	5	1	0
醫療保健及社會工作服務業	11	0	0
藝術、娛樂及休閒服務業	9	1	0
其他服務業	32	3	0
總計	733	45	15

資料來源：勞動部查復資料。

註：

1.投保人數為內政部所提供之當年度原住民族資料檔串接勞就保單位被保險人檔獲得。

2.職業災害均不含各類交通職災，以核付日期為計算基準。

表28 108年原住民族勞工職業災害類型統計表

傷害類型/職業傷害類型	職業傷害	職業失能	職業死亡
墜落、滾落	115	3	4
跌倒	130	2	0
衝撞	21	0	0
物體飛落	54	6	2
物體倒塌、崩塌	12	1	2
被撞	37	3	2
被夾、被捲	144	24	3

傷害類型/職業傷害類型	職業傷害	職業失能	職業死亡
被刺、割、擦傷	105	4	0
踩踏	8	0	0
溺水	0	0	1
與高溫、低溫之接觸	35	0	0
與有害物等之接觸	4	1	0
感電	3	0	1
爆炸	3	0	0
物體破裂	2	0	0
火災	0	0	0
不當動作	40	0	0
其他	17	1	0
無法歸類者	3	0	0
總計	733	45	15

資料來源：勞動部查復資料。

註：

- 1.投保人數為內政部所提供之當年度原住民族資料檔串接勞就保單位被保險人檔獲得。
- 2.職業災害均不含各類交通職災，以核付日期為計算基準。

表29 106至108年原住民族勞工職業災害失能等級統計表

等級/年度	106年	107年	108年
一級	0	1	1
二級	2	1	0
三級	0	1	0
四級	1	0	0
五級	0	3	0
六級	1	2	0
七級	4	2	3
八級	6	2	9
九級	3	2	6
十級	2	4	3
十一級	6	12	6
十二級	7	5	4
十三級	1	5	5
十四級	0	1	4

等級/年度	106年	107年	108年
十五級	6	2	4
小計	39	43	45

資料來源：勞動部查復資料。

註：

- 1.投保人數為內政部所提供之當年度原住民族資料檔串接勞就保單位被保險人檔獲得。
- 2.職業災害均不含各類交通職災，以核付日期為計算基準。

表30 106至108年原住民族及全體勞工營造業及製造業之職業災害千人率比較表

		原住民族勞工				全體勞工			
		小計	傷害	失能	死亡	小計	傷害	失能	死亡
整體	106年	4.507	4.198	0.219	0.090	2.773	2.576	0.171	0.025
	107年	4.090	3.768	0.234	0.087	2.612	2.422	0.165	0.024
	108年	4.230	3.910	0.240	0.080	2.496	2.333	0.140	0.023
製造業	106年	4.888	4.458	0.403	0.027	2.904	2.594	0.290	0.021
	107年	4.847	4.524	0.269	0.054	2.718	2.420	0.277	0.020
	108年	4.026	3.566	0.378	0.081	2.494	2.245	0.225	0.024
營造業	106年	14.105	13.285	0.513	0.308	10.036	9.501	0.427	0.108
	107年	12.243	11.189	0.753	0.301	9.385	8.857	0.415	0.113
	108年	12.374	11.569	0.453	0.352	9.073	8.647	0.329	0.09

資料來源：勞動部查復資料。

(三)職業災害預防及協助：

- 1、勞動部為強化原住民職場安全及健康，避免發生職業災害，除針對相關行業僱用原住民較多之事業單位辦理安全衛生訓練講習及訪視輔導外，同時結合原住民單位或慶典活動辦理宣導會或健康促進等。
- 2、每年勞動部勞動及職業安全衛生研究所之原住民部落職業安全衛生教育巡迴展示計畫，於原住民豐年祭現場發送安全衛生宣導文宣及解說，並以設攤方式推廣職場勞工身心健康保護措施或

提供勞工個人健康諮詢，強化職場安全衛生意識，提升原住民安全衛生知能，及了解職業災害保護相關措施。

3、原住民職業災害協助資源：

- (1) 職業傷病診治服務：委託全國各醫院或醫學中心成立10家職業傷病服務中心，並連結84間網絡醫院建置職業傷病診治網絡。
- (2) 職業災害勞工補助：對有加勞工保險之勞工，及未加入勞工保險之受僱勞工或自營作業者，於遭遇職業災害時，可依「職業災害勞工保護法」規定請領補助。
- (3) 個案管理服務機制：職災個案管理員協助職災勞工獲得應有法定給付、津貼、補助及職業災害補償。
- (4) 拓展職業災害勞工服務資源網絡：整合各項社會福利、就業服務、勞工服務、勞資爭議協調及民間團體等在地服務資源，建立轉介及聯繫管道等。

4、惟原民會108年就業狀況調查顯示，有工作過的原住民，接受原住民衛生相關課程情形為43.85%，其中沒有參加之3項原因為「沒有收到課程訊息」、「沒有時間參加」及「沒有強制規定要參加」等。

5、是以，原民會規劃就業服務專員，以外展模式深入部落、關心個案或透過就業服務活動管道及宣導品，宣導職災諮詢訊息，107年總計辦理954場宣導，108年總計辦理967場宣導，合計約1,800餘場。109年度因受新冠肺炎疫情影響，僅宣導98場次，該會表示俟疫情趨緩，將藉由就業博覽會、企業(校園)徵才活動及傳統祭儀活動等，持

續加強宣導。

(四)原住民未加入勞工保險人數及原因：

- 1、原住民未加保人數之統計，係將原住民勞工納保情形列為各季「原住民就業狀況調查」常設問項²⁹，由受訪者依其主觀認知填答，經調查訪問至少5,000戶以上有效樣本，再依據調查結果推估未加保人數。
- 2、108年12月原住民有工作者在排除參加公教保、軍保者及無酬家屬工作者後為25萬3,935人，未參加勞工保險者推估比率約22.20%，其中16.14%為受企業僱用(推估約4萬984人)、5.74%為自營作業者(推估約1萬4,568人)及0.32%為雇主(推估約815人)。經分析受訪者未參加勞工保險原因，受僱5人以上單位未參加勞工保險原因：以「沒有多餘的錢繳保費」比率最高，每百人次50.88人次，其次為「擔心影響農保資格」，每百人次25.80人次，再其次為「老闆拒絕為員工投保勞保」，每百人次9.41人次。無一定雇主或自營作業未透過職業工會參加勞工保險原因：以「沒有多餘的錢繳保費」比率最高，每百人次63.88人次，其次為「不知道可以透過職業工會參加勞保」，每百人次18.73人次，再其次為「擔心影響農保資格」，每百人次10.32人次。
- 3、原民會於108年12月9日召開「分析原住民參加社會保險之情形及其具體改善措施」第5次跨部會協商會議決議：
 - (1)對「強制納保」對象者，由主管機關勞動部積極辦理催保及查核措施，以提升原住民納保率。

²⁹ 勞動部勞工保險局提供。

(2) 「非強制納保」³⁰者，業請勞動部提供文宣或懶人包，由原民會派駐各區原住民就業服專員協助宣導，以強化族人加保觀念，俾保障勞動權益。

六、原住民擔任志願役軍(士)官兵情形及相關就業協助：

(一)國軍自102年推動募兵制，原住民任職志願役軍(士)官兵人數逐年提升，103年首次突破1萬人，至108年原住民任職志願役軍(士)官兵人數已達到1萬5,094人，其中士官7,864人最多，其次為士兵6,442人(表31)。

表31 99至108年原住民任職志願役軍(士)官兵人數統計表

單位：人

年度	軍官	士官	士兵	合計
99年	852	5,707	3,270	9,829
100年	863	5,558	3,067	9,488
101年	889	5,551	3,266	9,706
102年	776	5,246	3,508	9,530
103年	764	5,565	4,441	10,770
104年	708	5,822	5,534	12,064
105年	645	6,115	6,344	13,104
106年	670	6,626	6,389	13,685
107年	725	7,353	6,516	14,594
108年	808	7,864	6,442	15,094

資料來源：國防部查復資料。

(二)軍職人員退伍後，國軍提供相關就業機制、執行及分工，係由國防部業管「國軍屆退官兵就業輔導措施實施要點」，規範官兵屆退前相關就業輔導措施，使是類人員退伍後能順利與社會就業接軌；另有關軍職人員退伍後，各項輔導就業機制及執行，

³⁰ 例如受僱4人以下公司、自營作業或無固定雇主等。

係由退輔會推動辦理。近10年志願役軍(士)官兵屆退前參與職訓情形，如表32，其中於屆退前取得專業技能證照人數與類別如表33。

表32 99至108年志願役屆退軍(士)官兵參加職訓人數統計表

單位：人

年度	軍官	士官	士兵	合計
99年	302(6)	368(16)	0(0)	670(22)
100年	52(14)	587(10)	0(0)	969(24)
101年	375(17)	421(25)	0(0)	796(42)
102年	564(15)	549(27)	11(0)	1,124(42)
103年	511(18)	537(22)	10(0)	1,058(40)
104年	768(18)	348(40)	7(0)	1,123(58)
105年	607(19)	568(63)	6(1)	1,181(83)
106年	470(15)	444(25)	9(1)	923(41)
107年	244(10)	314(21)	13(0)	571(31)
108年	398(12)	413(21)	6(1)	817(34)

資料來源：國防部查復資料。

註：括弧內數據為具有原住民身份屆退官兵參加職訓人數。

表33 99至108年具原住民身分志願役軍(士)官兵取得證照統計表

年度	人數	類別
99年	5	工業配線、工業電子、中餐烹調、自來水管配管、汽車修護、固定式（移動式）起重機操作、室內配線、建築製圖、重機械操作、泥水、氣壓、食品烘焙、氬（氫）氣鎢極電銲、通信技術、造園施工、測量……等43類別。
100年	3	
101年	5	
102年	8	
103年	16	
104年	14	
105年	23	
106年	31	
107年	32	
108年	68	

資料來源：國防部查復資料。

(三)退輔會為退除役官兵就業輔導之專責機構，對於服務對象未區分身分別，針對具原住民身分之退除役官兵，該會與勞動部、原民會透過資源連結，擴大服務效能。對於退役前未提出申請或未符合上述實施要點申請者，於退伍後，協助類此人員（包含具原住民身分者），就業、連結相關就業資訊或訓練：

1、就業、職訓作為：

- (1) 就業：國防部按季彙送屆退官兵名單，由該會於官兵退後15日內完成需求訪視，並視需求輔以適性評量、職涯諮詢、就業媒合及促進穩定就業方案津貼等，協助退除役官兵退後就業。
- (2) 職訓：屆退官兵退前因公無法參加職訓者，經國防部函文，該會於退後主動聯繫，協助優先納訓。

2、就業、職訓資源連結：

- (1) 提供多元職缺：鏈結勞動部台灣就業通、民間人力銀行等就業系統，蒐集就業所需之職缺資源，提供退除役官兵參考。
- (2) 就業媒合活動：鏈結國防部、勞動部、經濟部及地方政府辦理就業媒合活動，並配合廠商即時及彈性用人需求，辦理專案徵才活動，提升退除役官兵就業率。

(四)退輔會辦理具原住民身分退除役官兵就學、就業、職訓輔導執行成效：

- 1、99年至108年退輔會辦理上開就學、就業輔導及職業訓練執行成效，其中就業推薦計有2,950人，職業訓練參訓人數計有1,902人，考證照（書）計有1,184（表34）。

表34 辦理具原住民身分退除役官兵就學、就業、職訓輔導執行成效統計表

措施		成效(人)
就學輔導	就學補助獎勵	216
	大專校院進修補助	151
	就業考試進修補助	136
就業輔導	推介就業	2,950
	創業貸款利息補貼	20
	促進就業穩定方案	256
職業訓練	參訓人數	1,902
	考取證照(書)	1,184

資料來源：退輔會查復資料。

2、受歡迎之職業訓練相關課程，原因為就業機會多，參與人數最多之前10類課程詳表35。

表35 99年至108年退輔會辦理職業訓練課程參加人數最多之前10類課程

課程名稱	成效(人)
裝載機及堆高機操作	236
大客車駕駛	207
挖掘機操作	118
公寓大廈事務管理	93
防火管理人	81
室內配線	77
聯結車駕駛	53
中餐烹調	51
大貨車駕駛	48
有機農業經營管理	42

資料來源：退輔會查復資料。

3、考取專業證照之種類及人數（表36）：

表36 99年至108年退輔會輔導具原住民身分之退除役官兵，考取專業證照之種類及人數

取得證照(書)	成效(人)
大客車駕照	164
裝載機操作、堆高機操作證照	162
自來水乙級及氣體導管丙級及工業配管丙級及特瓦丙級 室內配丙級	155
挖掘機證照	93
營建署核定公寓大廈事務(設備)管理班證書	93
消防署核定防火管理員講習證書	81
資訊專業人員證照(ITE):含電腦硬體裝修丙級/AutoCAD 國際認證/3DS MAX認證、TQC影片剪輯認證/PhotoShop 平面設計證照/Flash 8證照/AUTOCAD原廠認證 DOBE ACA PHOTOSHOP。	53
大貨車駕照	48
機踏車修護-丙級、汽修丙級、汽修乙級	48
中餐烹調丙級	40
聯結車駕照	38
冷凍丙級、室配丙級、自來水丙、冷凍乙級	26
烘焙食品-麵包及蛋糕丙級	21
急救人員證照	21
職業安全衛生管理員乙級證照、甲種勞工安全衛生業務主管	20
不動產營業員證照	19
甲種職業安全衛生業務主管	19
華語領隊導遊證照	14
中式麵食加工發麵丙級	11
景觀園藝證照	11
飲料調製丙級證照	7
3T固定式起重機操作-單一級技術士證照	7
其他	33
總計	1,184

資料來源：退輔會查復資料。

七、原住民合作社營運及管理情形：

(一)法源依據及現況：

1、相關法源：

- (1) 合作社法第1條規定：「本法所稱合作社，依平等原則，在互助組織之基礎上，以共同經營方法，謀社員之經濟利益與生活之改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體」。又同法第2條規定：「合作社之主管機關在中央為內政部；直轄市為直轄市政府；在縣市為縣市政府，其目的事業，應受各該事業之主管機關指導及監督。」
- (2) 原住民族工作權保障法第7條規定：「政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。(第1項)原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。(第2項)第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。(第3項)」
- (3) 原住民族工作權保障法第8條規定：「原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起6年內應免徵所得稅及營業稅。」
- (4) 原住民族工作權保障法第9條規定：「原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。(第1項)各級目的事業主管機關應定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵，其考核及獎勵辦法，由中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。(第2項)」

(5) 原住民族工作權保障法第10條規定：「各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下：一、為原住民講解合作社法及相關法令。二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。四、為原住民合作社之長期諮詢機構。五、其他有關原住民合作社之輔導事項。」

2、定義：

(1) 自有人類以來，就有合作的行為，將互助合作行為運用於經濟活動上，指的是一種經濟制度。這種經濟制度專指工業革命以後，人們基於經濟上的共同需要，依特定原則，組成的團體，合力經營業務的一種集體活動。另外，合作社必須與其他民間或公司企業組織相互競爭，於是合作社之經營管理，仍有其重要之意義和價值。

(2) 原住民合作社係基於共同需要，在互助組織之基礎上，原住民族人以共同經營模式組成合作社，以謀取社員經濟利益與改善生活品質。原住民合作社分布於全國各縣市，業務涵蓋清潔、園藝、造林、照護、搬運、營建工程、機關勞務派遣、電腦資訊、農業生產、文化工藝、社區服務等面向。

3、原住民合作社提供政府及民間所需人力資源，對於國家經濟產業、公共建設發展及社會服務有著顯著的貢獻外，亦提供許多原住民族人就業機會並提升其生活品質。

(二)原民會管理成效

1、為保障原住民就業權利，原民會多年來持續辦理

原住民合作社輔導計畫，在該會、專業輔導團隊、各地方政府輔導小組及原住民合作社的共同努力合作下，歷年已成功輔導許多優秀的原住民合作社，104年至106年考核成績共有13家獲得優等、27家獲得甲等（表37）。

表37 104至106年原住民合作社考核成績統計表

單位：家

年度	優等	甲等	乙等
104	4	10	38
105	3	11	33
106	6	6	23

資料來源：原民會查復資料。

- 2、截至108年底止，全國登記原住民合作社208社，營運中132社，其多數營運中及停業中合作社欠缺設備、專業人才不足至欠缺推動業務及開拓市場能力等困境，加上原住民工作權保障法第8條免稅期限³¹已過，使原住民合作社營運面臨多重壓力。原民會因此訂定相關法條及計畫給予適當的輔導協助。
- 3、成立專案管理中心：
 - (1) 原民會自107年起，為落實原住民族工作權保障法第7條及第10條之規定，由直轄市及縣市政府提供全國原住民合作社各項經營管理、相關法規、政府資源及補助等措施，以跨部門、跨領域的資源連結，建立實質助益。
 - (2) 依原住民族工作權保障法第10條規定，各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責為講

³¹ 90年11月2日至96年11月1日。

解合作社法、相關法令及其他有關合作社之輔導事項等，原民會訂定「原住民合作社輔導計畫」，落實地方政府成立原住民合作社輔導小組，以達到深根在地扶植之角色，並對於轄下之原住民合作社提供輔導建議及資源連結，於提報年度成果報告資料，加強督促地方政府確實依計畫規定填報量化及質化效益，以期有效改善原住民合作社組織營運體質及提升營業能力。

4、輔導獎勵機制：

- (1) 透過原民會與地方政府輔導機制，並依原住民族工作權保障法第9條及原住民合作社輔導考核及獎勵辦法第8條³²，鼓勵各原住民合作社參與內政部辦理之合作社稽查考核及獎勵評定。
- (2) 原民會自97年輔導原住民合作社迄今，訂定各種獎助措施，從原先補助「業務費」及「開辦費」，現已增加輔導「獎勵」項目³³。
- (3) 對於參與考核評定成績達丙等以上之原住民合作社或新成立未滿一年之原住民合作社，依據原住民合作社獎勵補助計畫，獎勵原住民合作社之成立及增加就業機會，及補助原住民合作社辦理各項訓練經費，以改善合作社事業不足之處及提升市場競爭力。
- (4) 內政部預定於每年下半年度辦理各項教育訓練(含經營管理課程，如社務管理、業務及財務經營等、特殊訓練、專業訓練課程)。

³² 原住民合作社輔導考核及獎勵辦法第8條：「合作社主管機關、原住民事務主管機關及目的事業主管機關得視需要，訂定各種獎助措施，充實原住民合作社營運設備及提升其業務拓展能力。」

³³ 考核成績優等獎勵金15萬、甲等獎勵金10萬、乙等獎勵金6萬。社員增加促進就業人數者，依增加人數級距給予4萬至8萬獎勵金。營業收入增加者，依級距給予2萬至8萬獎勵金。

5、目前該會除持續推動原住民合作社輔導計畫及原住民合作社獎勵補助計畫外，由於合作社為非營利組織，於互助組織基礎上共同經營，然營業績效之優劣同時直接或間接的影響合作社事業發展及社員權益，為有效扶助推展合作事業，於107年底推動「青年Taloma-合作社璞石成玉實施計畫」，藉由年輕人創新及創意想法，注入於合作社場域內開拓市場，同時鼓勵青年返鄉就業，推動部落經濟其發展。

6、「青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉計畫」

鼓勵原住民合作社聘用大專院校以上學校畢業(含研究所)之原住民大專青年或高(職)中畢業，且具合作社職務經歷至少2年以上者，使渠等學以致用並以「實習經理人」投入原住民族地區原住民族合作經營發展，培育原住民專業經理人專才，提升原住民合作社營運能力，並創造提高原住民青年就業機會。截至108年12月31日止共計媒合14社及14位原住民青年，除積極培育相關專才挹注新活力外，並營造更多原民青年投入職場之工作機會。

7、另促使合作社事業普及於一般市場，於109年以委外招標方式委請廠商建置合作社網站，尚於建置作業中，打造合作社網站平台得以行銷合作社及商品推廣。

(三)中央與地方政府之分工、協調情形：

依原民會「109年原住民合作社輔導計畫」陸、執行權責與分工內容，分工如下：

1、原民會：

(1) 研訂全國原住民合作社輔導計畫。

(2) 召開全國說明會議及檢討會。

- (3) 辦理全國原合社訓練及績優社(場)表揚活動。
- (4) 逐年修正並規劃原合社發展方向。
- (5) 規劃每年原住民合作獎補助計畫。
- (6) 培力地方政府原合社輔導小組之業務主管或承辦人。
- (7) 不定期訪視及了解計畫執行情況。
- (8) 辦理合作社博覽會、產品展售活動。
- (9) 核定承辦單位申請並撥付補助款。

2、直轄市、縣市政府（原住民族事務單位）：

- (1) 成立「原住民合作社輔導小組」，落實原住民族工作權保障法第10條明訂原合社輔導小組其工作職責。
- (2) 盤點轄內原合社數，不定期訪視了解原合社實際營運狀況。
- (3) 定期召開原合社輔導工作會議，邀請轄內原合社人員，共同訂定輔導措施與工作項目。
- (4) 辦理原合社教育訓練研習。
- (5) 輔導轄內合作社參與內政部依合作社事業獎勵規則辦理之年度考核（社會處）。
- (6) 運用相關活動或集會，宣導原住民族工作權保障法，並協助原住民合作社參與政府採購案，且應設立諮詢服務專線，隨時提供諮詢。
- (7) 運用內部資源設立原住民合作社網站平台，刊載合作社簡介、通訊錄、產品銷售、業務訊息、意見交流、政府採購資訊等。
- (8) 利用內部電子媒體資源（透過連結臉書、部落格、LINE社群、電子公布欄等），宣導原住民合作社資訊，增加露出機會。
- (9) 其他推展原合社之經濟收入及就業方案。

(四)原住民合作社營運管理之困境：

原民會表示，原住民合作社遭遇之困境，如組織體質薄弱（財務不健全）、社員高齡化（投入實習經理人新血）、政府標案競爭激烈（削價競爭）、行銷欠缺（資訊網站、合作社博覽會）、財會專業不足等。

該會於102至106年透過委託專管中心針對營運（考核）表現分級陪伴輔導，107年起改由強化地方政府輔導小組權責，108年補助7個地方政府，透過地方輔導小組協助約有70社，補助212萬元整，補助辦理觀摩研習與教育訓練，更於108年起推出原住民合作社實習經理人璞石成玉計畫，聘用40歲以下的青年，成為合作社的經理，拓展業務。

未來除持續性辦理獎勵補助計畫，也會滾動檢討不足，針對「行銷」，於109年重新建置原住民合作社輔導網站，隨時提供合作社法規、標案資訊及可運用資源，加強行銷規劃。並與中華經濟研究院研商合作專管中心的可行性，規劃辦理合作社博覽會，並成立專業團隊深度輔導，亦將著手辦理委託研究，探究合作社困境。

（五）提升原住民合作社永續經營之策進作為：

- 1、賡續辦理原住民合作社獎勵補助計畫。
- 2、賡續辦理合作社輔導計畫辦理。
- 3、賡續辦理青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫。
- 4、考量合作社之經營仍有許多不足之處及相較於市場屬經濟弱勢之群體，除由地方政府及實習經理人輔導及協助外，未來如何提升有營運績效的策進作為，如建立跨部會合作網路建立專管中心機制等等，透過民間組織力量，同時配合政府政策，達成在地就業，提升經濟生活目的。

八、保障原住民進用比例及廠商繳納就業代金情形

(一)立法緣由及意旨

- 1、政府採購法於87年5月27日公布，其中第98條係規範保障殘障人士與原住民進用比例條文，嗣於91年2月6日配合身心障礙者保護法規定將「殘障人士」修正為「身心障礙者」，並於文末增訂「不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。」其立法理由係政府為資源之重要分配者，尤其採購動輒上千億金額，理應對弱勢團體所保障，正如美國的肯定行動計畫，規定凡意欲參加聯邦政府採購招標之企業，須合乎不歧視並承諾對少數民族、婦女或弱勢團體有一定僱用比例，爰訂定該條文。
- 2、依87年立法當時之法規，僱用總人數百分之二身心障礙者及原住民係合併計算未予區分，又依工程會87年7月13日(88)工程企字第8810314號函，代金分別向身心障礙者就業基金專戶及行政院原住民委員會(改制為原民會)設於臺灣銀行之原住民代金專戶繳納。另代金收入之運用範圍，則依各該基金收支保管及運用辦法之規定。
- 3、至於原住民族工作權保障法第12條第1項及第3項規定之內容，與政府採購法第98條規定類似，明定得標廠商僱用原住民人數不得低於總人數百分之一，並明定代金之收款專戶。
- 4、政府採購法施行細則於90年8月31日修正第108規定³⁴，再於91年11月27日配合原住民族工作權

³⁴ 政府採購法施行細則第108條規定：「得標廠商僱用身心障礙人士及原住民之人數不足本法第98條規定者，應於每月10日前依僱用人數不足之情形，向所在地之直轄市或縣(市)勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶及原住民中央主管機關設立之原住民族綜合發展基金專戶，繳納上月之代金(第1項)。前項代金，得標廠商除依身心障礙者保護法規定應向身心障礙者就業基金專戶繳納差額補助費之部分外，其餘繳納至原住民族綜合發

保障法第12條規定修正107條第2項規定³⁵區分身心障礙者及原住民僱用比率各百分之一及分別計算。

(二)得標廠商僱用原住民人數統計：

1、據原民會查復，近十年進用情形（表38），逾100人得標廠商平均為1千7百餘家，未有明顯增減，可知參與政府採購之廠商數變化不大，然已僱用原住民人數，已從10年前1萬餘人之進用數，增加至2萬1千餘人，呈現倍數成長，且未僱足原住民之廠商，平均家數為611家，除逐年遞減外，亦從102年起即低於平均值，可知近十年推動成效有正向發展。

表38 各年度得標廠商應僱用原住民情形之統計

年度	逾100人得標廠商家數	應僱用原住民人數	已僱用原住民人數	超額僱用原住民人數	未僱足原住民之廠商家數	未僱用原住民人數
98	1,657	6,609	10,747	5,986	703	1,848
99	1,725	7,032	12,286	6,931	731	1,677
100	1,714	7,668	13,946	8,027	681	1,749
101	1,606	7,954	14,531	8,328	615	1,750
102	1,647	7,461	14,303	8,247	568	1,405
103	1,792	8,311	16,504	9,675	608	1,482
104	1,736	8,472	17,084	10,121	570	1,677
105	1,802	8,709	19,350	11,904	590	1,257
106	1,856	8,825	21,333	13,679	527	1,171
107	1,587	9,254	22,100	13,650	546	1,148
108	2,013	9,317	21,099	12,845	587	1,063

資料來源：原民會查復資料。

備註：應僱用原住民、已僱用原住民、超額僱用原住民及未僱用原住民年度人數為月平均數。

2、行政院公共工程委員會說明：

展基金專戶(第2項)。第1項代金之金額，依差額人數乘以每月基本工資計算；不足1月者，每日以每月基本工資除以30計(第3項)。」

³⁵ 政府採購法施行細則第107條第2項規定：「依本法第98條計算得標廠商於履約期間應僱用之身心障礙者及原住民之人數時，各應達國內員工總人數百分之一，並均以整數為計算標準，未達整數部分不予計入。」

- (1) 該會要求投標廠商「投標時」須聲明僱用原住民情形，並登載於政府電子採購網之決標公告。訂定供各機關納入招標文件，由投標廠商填寫之投標廠商聲明書，其項次10為「本廠商目前在中華民國境內員工總人數逾100人³⁶。由廠商於投標時自行聲明其國內員工總人數是否逾100人、員工總人數及其僱用之原住民人數；廠商得標後，機關依據前開資料登載於政府電子採購網之決標公告欄位「僱用員工總人數是否超過100人」。
- (2) 各年度國內員工總人數逾100人之得標廠商登載決標公告之平均已僱用原住民總人數，自92年1,726家，增加至108年2,381家，其中以99年2,402家最多，各廠商平均已僱用原住民人數約在14,295人至26,857人之間（如表39）。
- (3) 原民會引用政府電子採購網決標公告登載原住民僱用人數，作為後續查察得標廠商「履約期間」僱用原住民情形，並據以計算僱用不足額之代金。

表39 各年度國內員工總人數逾100人之得標廠商僱用原住民人數統計

決標年度	僱用員工總人數 超過100人之廠商家數（家）	各廠商平均已僱用 原住民人數之總計（人）
92	1,726	12,364
93	1,893	14,295
94	1,761	12,641
95	1,781	12,696
96	1,813	13,065
97	1,830	13,409
98	1,873	15,014
99	2,402	22,097
100	2,236	20,931

³⁶ 廠商答「是」者，請填目前總人數計__人；其中屬於身心障礙人士計__人，原住民計__人。

決標年度	僱用員工總人數 超過100人之廠商家數(家)	各廠商平均已僱用 原住民人數之總計(人)
101	2,162	20,619
102	2,145	22,719
103	2,207	20,791
104	2,148	22,663
105	2,234	22,710
106	2,258	26,857
107	2,247	21,781
108	2,381	21,762

資料來源：行政院公共工程委員會查復資料。

備註：

1.統計年度：91年以前機關填列資料不完整，爰提供92年以後統計資料。

2.統計日期：109年3月9日。

3.篩選條件：

(1) 決標公告得標廠商之「僱用員工總人數是否超過100人」登載為「是」。

(2) 以招標機關登載之決標公告各年度每一廠商平均人數加總統計。

(三)得標廠商繳納及機關收取代金情形(表40)：

1、原民會表示，廠商僱用原住民人數，從10年前1萬餘人，增加至2萬1千餘人，呈現倍數之成長。此外，於收取代金情形，筆數及金額均呈現逐年減少情形，由年收取逾2千筆，降至年收取低於1千7百餘筆；金額部分亦從103年起即低於平均收取金額(3億7千萬餘元)，可證明代金之收取與保障原住民就業權益確有連動關係。

2、再觀察歷年未僱用足額原住民人數已逐年下降，可知各年度逾百人之得標廠商，就僱用法定比例之原住民員額，皆有逐年增加，應有發揮保障原住民就業權益之功效。

3、實務遭遇之困難：

多為招標機關就履約期間之認定，常有認定不一致之情形，致原民會課處代金之基準³⁷因履

³⁷ 目前代金運作機制：得標案件查證→原住民人數調查計算→代金計算→陳述意見→行政處分。

約期間之變動而受影響。該會就履約期間之計算及認定，將修正原住民族工作權保障法施行細則，明定履約期間之認定方式，降低履約期間認定不一致之情形。

表40 各年度得標廠商繳納及機關收取代金情形之統計

單位：元；筆

年度	得標廠商繳納金額	筆數	機關收取金額	筆數	合計
98	597,174,831	2,111	6,511,371	101	603,686,202
99	580,708,187	2,194	4,068,768	89	584,776,955
100	326,464,880	1,872	2,734,672	48	329,199,552
101	419,652,114	1,978	1,364,054	71	421,016,168
102	442,337,626	2,057	577,810	32	442,915,436
103	292,293,591	1,735	714,799	36	293,008,390
104	283,796,750	1,793	1,100,085	35	284,896,835
105	253,918,919	1,762	2,055,623	28	255,974,542
106	306,066,767	1,579	632,029	32	306,698,796
107	231,021,636	1,505	606,040	25	231,627,676
108	338,717,724	1,614	327,878	15	339,045,602
總計	4,072,153,025	20,417	20,693,129	515	4,092,846,154

資料來源：原民會查復資料。

備註：應僱用原住民、已僱用原住民、超額僱用原住民及未僱用原住民年度人數為月平均數。

(四)得標廠商未能僱用足額原住民人數之原因：

1、未有效掌握其原住民員工人數：

得標廠商不願清查其內部原住民員工人數，未建立完整原住民員工清冊，致原住民員工離退時導致未足額僱用原住民。

2、對於政府採購標案履約期間之誤解：

得標廠商認定履約期間僅為「交貨」或「活動日」當天一日，忽略法定履約期間之計算係訂約日至履約完成日止，進而誤解僅須僱用原住民1日致未足額僱用原住民。

3、對於國內員工總人數計算之誤解：

得標廠商有認為其國內員工總人數之計算，係以履行該標案之人數為準（實際承作標案之人數），忽略國內員工總人數係以其每月1日參加勞工保險人數為準，致計算上錯誤而未足額僱用原住民。

4、徵不到原住民人才可供僱用：

得標廠商有稱地處偏遠無原住民可供僱用、或稱其行業別須專業證照原住民未具有相關證照之人才，及已刊登相關徵才資訊卻無原住民應徵等，致未足額僱用原住民。惟原住民族工作權保障法並未限制得標廠商應僱用具備或符合得標廠商所稱獨特需求之原住民為必要，得標廠商自得另以其他編制內職缺徵選原住民人員。

(五)未足額進用廠商因應對策：

- 1、徵才資訊：建置「原JOB原住民人力資源網」。
- 2、就業媒合：運用全國10區原住民就業服務專員提供就業媒合服務。
- 3、職務調整：得標廠商所提職缺具專業性或技術性（如需具證照），縱透過相關徵才管道³⁸亦難以招募足額原住民，原民會建議得標廠商可採以將現有受僱人員之工作切割或職務調整等方式，進而打破資格及條件門檻之限制，以提供其他類型職缺。
- 4、連結轉介：提供名單予勞動力發展署協助輔導轄區得標廠商加強僱用原住民。

(六)審計部為瞭解原民會就業代金收繳作業，及促進原住民就業服務各工作項目執行情形，於歷年財務收支及決算抽查列入查核項目辦理查核。有關原住民

³⁸ 廠商可透過登錄原民會「原JOB-原住民人力資源網」、勞動部勞動力發展署「台灣就業通」原住民專區刊登求才資訊；另有免付費「原住民就業服務專線」：0800-066995，可逕洽各區原住民就業服務專員提供就業媒合服務。

就業代金相關議題歷年抽查情形，摘要彙整如下：

- 1、103年度：原民會或因廠商自身溢繳就業代金，或因訴願決定、行政訴訟判決而撤銷（修正）廠商應繳代金金額，或因該會自行重為處分等原因，致退還以前年度溢繳就業代金情形仍多，允宜強化宣導及提升行政處分之正確性等情事。
- 2、108年度1至8月財務收支：政府制定公布原住民族工作權保障法，以保障原住民族工作權及經濟生活，惟有關就業代金徵收規定未盡明確或合宜，屢生法律爭訟案件，允宜參酌大法官等各界意見納入修法考量，俾完備原住民族就業保障機制等情事。

（七）針對審計部查核結果，原民會歷來改善情形：

- 1、原民會業按月行文依政府採購法得標廠商，促請其遵依相關法律規定繳納代金，並告知應繳納代金金額之計算方式，另將彙整行政院訴願決定及法院判決，作為修正行政處分及法規之參考，避免溢繳情形重複發生等。
- 2、原住民族工作權保障法部分條文修正草案擬於109年12月底前完成送行政院審查，刻正規劃辦理跨部會協商會議，將就原住民族就業權益是否屬地方自治事項，邀集勞動主管機關及地方自治主管機關進行研議暨辦理後續法制程序等。

（八）原住民比例進用原則有無確實發揮保障原住民就業權益之功效，相關法規有無檢討修正之必要一節：

- 1、行政院105年7月26日就總統選舉提出原住民族政策主張召開研商「總統原住民族政策主張各部會分工」會議，其中就政策目標「創造有利於原住民族的產經政策環境，促進其經濟發展」之具體主張「保障上萬新的工作機會，開創永續的原

住民族經濟發展」提出規劃修正原住民族工作權保障法，修正方向包括增加進用原住民之職務型態、提高進用比例、採行「平時」僱用原住民之義務、刪除推介期間免繳代金等規定，俾提高公私部門進用比例，並獲致具體結論據以推動。

2、有關原住民比例進用相關法規研議修正情形，彙整如下：

(1) 108年1月10日公告原住民族工作權保障法部分條文修正草案：就政府機關、公立學校及公營事業機構進用原住民規定，增加職務型態及提高進用比例，以擴大原住民進用範疇，目前尚在立法程序中。

(2) 108年研修原住民族工作權保障法施行細則：增訂依政府採購法得標之廠商於履約期間僱用原住民之相關規定，包括得標廠商之定義、國內員工總人數之定義與計算基準、履約期間之定義及計算等，使法規更具明確周延，進而落實原住民長期穩定就業之保障。

3、原住民族工作權保障法上開修法草案如修正通過，相關執行將由原民會依原住民族工作權保障法辦理，政府採購法將刪除第98條規定，使保障原住民工作權法制回歸原住民族工作權保障法。

九、促進原住民穩定就業面臨之困境

(一)「促進原住民就業方案」自推動以來，原住民失業率呈現下降的趨勢，107年失業率為3.97%與全體民眾失業率3.71%差距僅為0.26%，且過去原住民失業率與全國民眾失業率差距，90年為5.94%已降至108年12月之0.23%，顯示所推動各項原住民就業或訓練具體措施，確實有助於促進原住民就業，逐漸改善原住民失業情形。目前第4期計畫正由行政院審

議中。

(二)原住民與全體國民失業率差距，近年雖來呈現平穩狀態，並漸進緩慢縮短差距，顯示原住民族就業人數與過去相較，已有明顯改善。然勞工低薪現象為世界各國共同面臨之問題，可能原因包括全球化影響，亦與整體產業結構改變息息相關，配合智慧科技日新月異發展，產業及職業前景已產生質變，現有的工作機會極有可能衍生被自動化機器取代甚或逐漸消失的風險，對多數基層原住民勞工薪資提升助益較小。由於非典型人力有增加趨勢，多數企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工，造成國內低階勞工低薪現象。而引進外籍勞工，雇主僱用可用較低薪資僱用，增加非技術性勞工之供給，阻礙同一類勞工薪資，存在替代效果，導致非技術勞工的薪資水準降低。

(三)據103年原住民族就業狀況調查報告，顯示原住民就業促進有下列問題：

- 1、教育水準及競爭力偏低，工作被取代性高：原住民大專以上教育程度雖然已大幅度成長，惟仍低於一般民眾，多數居住在都市地區原住民，以從事服務業類型工作為主，且在勞動市場中，主要勞動力以高中（職）比例較高，尚本身基本條件不足，就業市場競爭力就相對弱勢。
- 2、就業型態多從事勞力密集工作，易受環境景氣影響：原住民就業者從事的行業，以「營造業」(18.56%)比率最高，高全體民眾10.6個百分點，就行業特性來看，原住民就業者從事勞力密集性產業的比率高，並受就業環境波動影響。
- 3、過度依賴政府提供之臨時性工作不利於資本之發展：政府釋出的臨時性工作機會對解決原住民

的生活幫助其所佔比例為91.29%，顯示此類型工作有立即且直接的正面效果。但若政府持續提供臨時工作，勢必會產生工作結束後，不積極尋找長期性穩定之工作。

- 4、工作待遇要求之提升，降低就業的機會：原住民失業者尋找工作過程中有遇到工作機會，從97年僅有29.16%，至103年已攀升到38.72%然遇到工作沒去工作的原因，非以往因工作地點「離家太遠」因素而是已轉變因「待遇」的問題。又「非典型僱用」的型態逐年增加，對於技術層次較低的原住民勞動者，就業機會更顯不足。
- 5、參與職業訓練偏低，訓練課程與就業期望存有落差：原住民失業者未參加過職業訓練之比例為88.87%，參加過職業訓練，有45.53%未從事相關工作，主因為沒有工作機會，以及找不到與訓練相關的工作。大為影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展。

(四)相關主管機關於推動促進原住民就業過程中，亦遭遇以下困境：

- 1、原住民青年求職困難，就業資源缺乏整合：
 - (1) 據107年原住民族就業狀況調查顯示，15歲至29歲原住民族青年勞動參與率為54.28%、失業率5.94%，較原住民族整體失業率3.92%高出2.02個百分點，顯示原住民族青年仍屬就業市場中相對弱勢群體。
 - (2) 再依前開調查顯示，107年原住民族青年失業者有53.22%在找工作過程中沒有遇到工作機會，其主要前三名遭遇困難因素以「就業資訊不足」最高，其次為「生活圈內沒有工作機會」，再者為「本身技術不合」。凸顯原住民族青年求

職遭遇之困境比一般青年更加艱難，而各公私立部門對於原住民青年求職措施之資源分散，致求職資訊不足，亦為需要克服課題。

2、就業型態多從事勞力密集工作，易受經濟景氣波動：

(1) 據107年原住民族就業狀況調查顯示，107年原住民就業者從事的行業以「製造業」(15.49%)最高，其次是「營建工程業」(15.38%)，就行業特性觀之，易受整體經濟市場環境波動影響就業機會不穩定。

(2) 進一步綜合衡量產業及行業分布趨勢，107年原住民就業者的工作行業逐漸轉向以服務業為主，其中以「醫療保健及社會工作服務業」及「住宿及餐飲業」與106年相較均有上升幅度，引發從事服務業是否因較被人工智慧取代進而失業，或是僅能領取低薪導致貧窮惡性循環，更顯得亟需重視。

3、參與職業訓練偏低，未能順利接軌就業市場：

(1) 據107年原住民族就業狀況調查顯示，原住民勞動力以前有參加過職業訓練者，31.07%參加職業訓練後沒有從事職業訓練內容相關工作，而沒有從事與職訓內容相關工作的原因以「沒有工作機會」的比率最高。

(2) 職業訓練課程與原住民勞動人口期望落差，訓後就業從事相關工作比例偏低現象，影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展。

(五)再據108年原住民族就業狀況調查結果，求職過程遭遇困難之前三主要因素仍為：「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」、「本身技術不合」。其中山

地原住民族地區「就業資訊不足」占39.50%、「生活圈內沒有工作機會」占38.30%，均高於平均值。平地原住民族地區，則以「本身技術不合」占32.16%最多。至於非原住民族地區則以「就業資訊不足」占34.58最多（表41）。可知原鄉地區及都市地區原住民，面臨不同就業困境：

- 1、原鄉地區：就業機會不足。
- 2、都會地區：就業資訊不足、競爭力相對薄弱、就業穩定性低。

表41 108年原住民失業者找尋工作前4項主要遭遇之困難-以區域區分

單位：%

項目別	就業資訊不足	生活圈內沒有工作機會	本身技術不合	要照顧家庭無法找到合適的工作
總計	34.54	30.52	23.67	9.96
山地原住民族地區	39.50	38.30	18.50	11.06
平地原住民族地區	28.64	29.04	32.16	9.79
非原住民族地區	34.58	26.52	22.42	9.38

資料來源：原民會。

(六)再進一步觀察，108年原住民族就業狀況調查顯示原住民主要從事行業，前三項主要為「製造業、營建工程業、服務業」，而原住民失業者最希望從事工作前三項為「餐飲旅遊」、「營建職類」、「行政經營」，可知主要從事行業與失業者希望從事的工作產生落差。對此，原民會稱上述原住民失業者之統計方式，以108年原住民失業人口10,690人，針對其詢問最希望從事哪些項目之工作內容(複選題，表42)，依據各選項勾選的人數來計算各選項所佔之

比例³⁹所得。原民會表示，由於失業者最希望從事工作之題目與選項，因失業者對未來希望從事工作之方向未必明確，無法全然依行政院主計總處定義之行職業作歸類區分，故題目設計參考各大求職平臺上之求職類別清單作為選項參考，以求職者需求角度作為規劃本題選項之依據。

表42 108年原住民失業者最希望從事哪些項目的工作內容

108年原住民失業者最希望從事哪些項目的工作內容	人數	每百人次
行政經營	1,246	11.65
業務行銷	519	4.86
人事法務	246	2.30
財會金融	138	1.29
廣告美編	221	2.06
客戶服務	645	6.03
電腦硬體	483	4.51
資訊軟體	756	7.07
品管製造	694	6.49
技術服務	1009	9.43
營建職類	1973	18.46
傳播媒體	214	2.00
娛樂演藝	227	2.12
教育學術	238	2.23
交通及物流服務	750	7.01
餐飲旅遊運動	2550	23.86
醫藥美容	350	3.27

³⁹ 以「行政經營」為例，108年原住民失業人口10,690人中有1,246人勾選未來希望從事「行政經營」，故其佔比為1,246人/10,690人=11.65(每百人次)，即每100人中有11.65人次未來希望從事「行政經營」方面工作，另由於該題為複選題形式，故各選項之加總不等於100%。

108年原住民失業者 最希望從事哪些項 目的工作內容	人數	每百人次
保全警衛	559	5.22
家事服務	675	6.31
農業	564	5.28
林業	120	1.12
漁業	45	0.42
畜牧業	46	0.43
狩獵、採集	88	0.83

資料來源：原民會查復資料。

(七)在國內各項內外在不利因素交互影響下，顯示原住民就業問題，仍需政府強力積極的作為，提供充足的就業資訊、臨時與長期的工作機會、職業訓練，普及教育水準，降低學用落差，以增強原住民就業競爭力。政府倡導穩定而有效的就業政策，將有助於整體就業環境改善，促使原住民就業穩定發展，進而改善家庭生活品質。

十、原住民族工作權保障法之檢討

(一)原住民族工作權保障法於90年10月公布，係為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活推動，自該法施行後，已新增與原住民就業相關之法令規範，依據日期、名稱及規範目的彙整如表43：

表43 原住民就業相關法令規範

日期	法規名稱	規範目的
91年4月10日	原民衛字第9105147號函下達「原住民族委員會就業促進委員會設置要點」。	為落實促進原住民就業，保障原住民工作權，設就業促進委員會。
91年4月16日	院授主孝二字第091002803號令訂定發布「原住民族就業基金收支保管及運用辦法」。	為促進原住民就業權益，設置原住民族就業基金

日期	法規名稱	規範目的
91年12月30日	原民衛字第0910008771號令及內政部台內中社字第0910082790號令會銜訂定發布「原住民合作社輔導考核及獎勵辦法」。	有關原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應予輔導辦理。
92年4月24日	原民衛字第09200139601號令訂定發布「民間機構置社會工作人員補助辦法」。	民間機構僱用原住民50人以上者，得置社會工作人員，提供職場諮商及生活輔導。
92年11月28日	原民衛字第0920036365號令訂定發布「原住民族委員會就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法」。	原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，應予以扶助。
92年12月3日	原民衛字第0920036848號令訂定發布僱用進用「原住民績優機關構及廠商獎勵辦法」。	各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵。
93年11月2日	原民衛字第09300296771號令訂定發布「原住民族委員會辦理原住民職業訓練實施要點」。	為協助原住民增進就業所需之工作技能與知識，有效運用社會資源，結合就業市場需求，促進原住民就業。
95年7月31日	原民衛字第09500232401號令訂定發布「原住民取得技術士證照獎勵辦法」。	對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。
99年7月5日	原民衛字第0990035275號令訂定發布「自由貿易港區事業僱用原住民獎勵辦法」。	自由港區事業僱用勞工總人數中，應僱用3%具有原住民身分者，超出僱用規定比率者，應予獎勵。

資料來源：原民會

註：上述相關法規，後續僅有修正機關名稱。

(二)各級政府機關、公立學校及公營事業機構進用原住民情形：

- 1、按原住民族工作權法第14條第2項及第24條第1項規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機

構依法僱用原住民時，得函請各級主管機關推介，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。惟原民會認為人員離職出缺遞補期間致未僱用足額原住民情形，並非不可事前作業，且於主管機關未推介進用人員前，自有免繳代金之規定適用，應無由給予適當之緩衝期間。

- 2、經行政院訴願審議委員會指正，應於人事更迭事項所需，給予合理之作業期間，原民會遂於104年2月26日以原民社字第10400066912號令核釋，衡酌公務機關辦理人事更迭事項所需之合理作業期間，於各級主管機關推介人員名單之函文送達次日起10日內，本於誠實信用原則，亦免繳代金。
- 3、近年進用原住民人數呈逐年增加之勢，未僱用原住民人數亦自104年度之81人，於108年度時降至31人，益證於給予適當之緩衝期間後，使公務機關因人員離職辦理人事更迭作業可遵循相關期程，加速達成足額僱用原住民。
- 4、108年度公部門未符合進用比例之機關數為16家，其未能符合比例之原因多為人員離職（計11家），少部份係人力資源管理系統ecpa報表填報錯誤所致，目前公部門大多符合進用比例規定（表44）。

表44 歷年公部門進用原住民情形一覽表

單位：人；家

年度	非原住民地區				原住民地區						未僱足 機關數	未僱用 原住民 人數	應進用 人數	已進用 人數
	約僱等五類人員			具公務人 員資格原 住民人數	約僱等五類人員			具公務人員資格						
	應進用 人數	已進用 人數	超額 人數		應進用 人數	已進用 人數	超額 人數	應進用 人數	已進用 人數	超額 人數				
98	687	2,370	1,683	3,017	1,025	2,141	1,116	177	3,479	3,302			1,889	7,990
99	680	2,392	1,712	3,096	1,103	2,252	1,119	173	3,551	3,378	18	132	1,956	8,195
100	687	2,500	1,813	3,449	1,032	2,188	1,156	220	3,551	3,331	20	71	1,939	8,239
101	696	2,504	1,808	3,561	990	2,139	1,149	174	3,460	3,286	12	51	1,860	8,103
102	679	2,532	1,853	3,545	940	2,085	1,145	154	3,307	3,153	10	39	1,773	7,924
103	623	2,518	1,895	3,516	943	1,872	929	155	3,177	3,022	15	56	1,721	7,567
104	602	2,382	1,780	3,476	960	1,860	900	145	3,150	3,005	17	81	1,707	7,392
105	598	2,295	1,697	3,367	933	1,775	842	144	3,131	2,987	10	36	1,675	7,201
106	580	2,272	1,692	3,269	947	1,787	840	152	3,144	2,992	13	42	1,679	7,203
107	571	2,316	1,745	3,313	918	1,765	847	159	3,201	3,042	15	48	1,648	7,282
108	566	2,360	1,794	3,344	974	1,804	830	165	3,250	3,085	16	31	1,705	7,414

資料來源：原民會查復資料。

備註：

1. 一府四院及其所屬按月填復資料及行政院人事行政總處人力資源管理系統（ecpa）。
2. 原民會「原住民族就業代金查核系統」於98年建置，故自99年起始有較完整之資料。
3. 按公務人員任用法第9條規定，本表「具公務人員資格原住民人數」，不包含軍職及教職人員人數。

(三)原民會表示，原住民族工作權保障法自公布施行迄今，在政府公部門及民間私部門共同配合執行下，對於促進原住民族就業及保障原住民族工作權，確具相當效益。惟按該法現行規定，公部門進用原住民員額之保障，主要以五種職務類別人員為限⁴⁰，無論就職務型態及進用比例，均有所不足⁴¹，有待檢討修正。

(四)為落實蔡英文總統原住民族政策主張「修正『原住民族工作權保障法』，各政府機關、公立學校及公營事業機構，增加職務型態、提高進用比例，以保障上萬新的工作機會之主張」，原民會擬具「原住民族工作權保障法」部分條文修正草案，擴大原住民族之進用範疇，健全原住民族人力之推介機制，促進長期穩定之原住民族就業保障，針對現行規定26條，共修正2個章名、9個條文，修法進度如下：

- 1、於106年6月9日、107年1月22日及6月13日召開「原住民族工作權保障法部分條文修正草案」第1次至第3次研商會議。
- 2、107年9月6日函請各機關針對未討論完全之條文（第8、11、12、13、14、24及26條）表示意見。

⁴⁰ 「原住民族工作權保障法」第5條規定：原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。

五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。

本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

⁴¹ 現行「原住民族工作權保障法」第5條規定僅就5種類人員明定其應進用原住民人數，考量原住民所能擔負之職務，當不以該5種類為限，並提高進用比例由原定「三分之一」修正為「百分之三十五」，以應原住民族人需求及與日俱增之原住民事務。

- 3、108年1月10日於公共政策網路參與平臺及原民會網站公告周知原住民族工作權保障法部分條文修正草案，並於同年3月10日公告完畢及蒐集各界意見。
- 4、於108年5月24日經原民會法規委員會審議通過，後續擬持續健全原住民族人力之推介機制，如透過本會專業化之就業服務專員及原JOB原住民族人力資源網，協助廠商及原住民族勞工進行媒合工作，以達成該法促進原住民族就業之目的，並修正該法施行細則，就代金金額超過政府採購金額者，為適當之減輕，末預計於109年底陳報行政院審議⁴²。
- 5、修法重點：
 - (1) 長期穩定保障原住民族之工作權，非原住民族地區之各級政府機關、公立學校、公法人及公營事業機構員工總人數每滿100人，應進用原住民1人，並扣除出缺不補、員額凍結及留職停薪人員，及設置於本法修正之條文施行後若干⁴³年完成之緩衝期，且現有員額未達比率者，俟員工出缺後，再行進用。
 - (2) 原住民族地區之各級政府機關、公立學校、公法人及公營事業機構，其進用原住民人數，非具公教人員任用資格者，其人數總額應有35%以上為原住民；進用須具公教人員任用資格者，其人數總額應有6%以上為原住民，但鄉（鎮、市、區）公所其人員進用比率不得低於所轄之原住民人口比率，其中原住民人口比率逾百分之七十者，其進用原住民人數之比率不

⁴² 經109年7月16日再次向機關確認，最新進度刻正與其他部會協商中。

⁴³ 年限規範尚在協商研議中。

得低於百分之七十。除亦扣除出缺不補、員額凍結及留職停薪人員外，並設置於本法修正之條文施行後若干⁴⁴年完成之緩衝期，且現有員額未達比率者，俟員工出缺後，再行進用。

(3) 依103年4月18日大法官釋字第719號理由書之解釋意旨，就代金金額超過政府採購金額者，為適當之減輕，增訂授權由中央主管機關另定之。

(4) 刪除主管機關未推介進用人員前，免繳代金之規定，及明定繳納代金之計算方式。

十一、本院履勘、訪查情形彙整：

(一) 109年4月11日參訪新竹縣五峰鄉竹林養生村合作社：

1、竹林養生村合作社簡介：

(1) 以主動開創原鄉地區農特產品附加價值，多元應用與結合泰雅產業文化，為首要任務之一，以創造創新經營模式、部落生命史為基礎及傳統領域為範圍，統整規劃整合在地資源，重建部落生活文化，引導居民自主思考，進行部落傳統文史重建工作，保存台灣泰雅族文化資產並開發出知性的旅遊景點。

(2) 發展產業商品有台灣金線蓮、段木香菇等系列養生保健作物及18菜小米酒，提供住宿、餐飲、導覽解說、泰雅傳統服飾、歌舞表演、泰雅文化饗宴、自然體驗學校、獵人學校、生態產品等服務，並以「竹林養生村旅遊服務中心」-「道之驛」活絡在地生活產業，形成生活商圈，為部落區帶來更多機會。

(3) 與旅行及飯店業者合作，同時結合新竹縣政府

⁴⁴ 年限規範尚在協商研議中。

地方產業發展協會旅遊行程規劃及新竹縣農業旅遊遊程商品開發暨推廣活動等，每年接團人數可達6,000人次以上，創造地區民宿業、休閒農業、餐飲業等相關觀光旅遊業產值約500萬元，並創造8人就業機會。

2、現場履勘實況：



履勘新竹縣五峰鄉竹林養生村合作社



五峰獵人學校宗旨



原住民傳統文化導覽解說-1



原住民傳統文化導覽解說-2



原住民傳統文化導覽解說-3



泰雅傳統服飾體驗



段木香菇園-1



段木香菇園-2



座談簡報-1



座談簡報-2



座談簡報-3



座談簡報-4



座談簡報-5



座談簡報-6

3、討論議題：

(1) 有關勞動部執行「多元就業開發方案」及「培

力就業計畫」執行情形及成效：

- 〈1〉多元就業開發方案採一年一審，於前一年度即完成審查與核定，爰109年截至3月底核定之計畫數、經費及核定人數與近年各年度數字相近，惟培力就業計畫採隨到隨審方式，因應各地民間團體臨時有用人計畫之需求，保留彈性審查機制。
- 〈2〉多元培力就業計畫「核定人數」與「進用人次」之區別：
 - 《1》係因計畫核定人數後，由公立就業服務機構推介、派工，進用人員於計畫執行期間因創業或重返一般職場異動，該職缺出缺時，仍會持續推介、遞補，爰產生「進用人次」大於「核定人數」之差異。
 - 《2》105年至109年截至3月底，協助2,662原住民進用人次，其分布地區以花蓮、臺東及屏東居多。
- 〈3〉多元就業開發方案自91年開辦至今累計核定補助計11,544項計畫數，協助就業人數超過15萬人，受每年失業率影響，協助人數會有些許異動。
- 〈4〉計畫經費另有補助「陪伴輔導費」，民間團體視其執行所需，規劃適切之資源，由勞動部支應，另亦訂有諮詢輔導計畫，遴聘專家學者、實務工作者組成輔導團隊，依民間團體執行計畫前、中、後不同階段發展需求，以多元創新方式強化其營運管理知能，以達永續經營，實踐組織欲達成之社會目標。基於多年輔導與調整，多元培力民間團體運作已漸趨成熟，扮演整合在地資源、就業安置

及促進地方產業發展之角色。未來將規劃減少行政程序，並就推動方式、整體效益進行通盤檢討，以計畫整併、精進為規劃方向，引導民間團體往社會創新方向推進，發展社會企業，以逐年減少補助的漸進式退場機制，回歸勞雇關係，協助重返勞動職場。

(2) 有關新竹縣五峰鄉竹林養生村合作社部分：

〈1〉該社以泰雅傳統文化為主軸，結合泰雅族古部落建築、傳統服飾特色、傳統採集、狩獵等生活方式，規劃古調吟唱、原住民歡樂舞蹈、狩獵文化體驗及泰雅傳統編織等體驗內容，並透過專業導覽解說吸引外來遊客的參與。每年7至10月恰逢暑假、天氣炎熱等因素，親子出遊或上山避暑遊客較多，並積極與各旅行社接洽合作，請其規劃、推廣一日遊行程，爰下半年遊客數較上半年多。

〈2〉104年執行勞動部多元就業開發方案，建立初步經營模式，並培訓部分專業人才，於105年起留用5人嘗試自主營運，後相繼結合其他政府部門之資源補助，使營運業務穩定成長。

〈3〉自106年2月份後，定期與20餘家旅行社合作，帶來至少6,000人次的遊客量，創造10個固定以及6個臨時性的工作機會，累積收入數為253萬元。

〈4〉合作社現況：

《1》目前僱用人員9人(含勞動部計畫補助進用5人)，60歲1人，45歲2人，30歲2人，24歲2人，22歲2人，平均年齡33歲。

《2》自僱人員薪資：係基本工資加上專業獎金(27,600+7,000)，平均月薪約34,000元。部

落在地就業無須額外支付房租費外，亦可就近照顧家中長者及耕地，不致荒廢祖先留下的土地。

《3》吸引年輕人返鄉就業的誘因：

〔1〕享受優渥的薪資結構。

〔2〕可學習餐飲服務及導覽解說專業技能。

〔3〕泰雅族傳統文化系統化的培訓與深化訓練。

〔4〕成立青年創業育成中心，培育原鄉產業發展人才。

〈5〉109年2月份起受COVID-19新冠肺炎影響，團體訂單紛紛遭取消，合作社業績剩不到2成，以持續接待自行開車前來之家庭或露營者，「散客」遊程業績不降反升，戶外健康遊憩產業於疫情期間為可行的發展方向。

〈6〉合作社仍持續推廣自我品牌⁴⁵開發商品，並積極與旅行社接洽，期望每年可帶來至少6,500人次的遊客量、創造25個工作機會及585萬元經濟產值。

〈7〉另申請勞動部多元就業開發方案補助經費，已減緩新冠肺炎疫情之衝擊，穩定該社業務經營，暫化解營運危機。

(二)109年5月4日參訪新北市原住民溫馨照顧服務勞動合作社、新北市烏來泰雅農特產品合作社：

1、新北市原住民溫馨照顧服務勞動合作社簡介：

(1) 創立於94年12月，依平等原則，在互助組織之基礎上，以推廣社會福利，承攬照顧服務業務及促進社區發展，謀求增加社員之收益與生活之改善等為創社宗旨及目的。

⁴⁵ 五峰獵人學校及雅麥部落。

- (2) 社員人數為21人，其中原住民18人（以泰雅族居多），漢人3人。社員以50-59歲占最多數。
- (3) 服務項目包括承攬照顧服務及居家服務業務、政府委託代辦之照顧服務、推展社會福利及社區發展相關業務、環境清潔搬運等相關業務、政府或民間團體合作教育相關訓練。

2、新北市烏來泰雅農特產品合作社簡介：

- (1) 105年2月登記成立，社員人數目前為100人（原住民社員占95%）。
- (2) 主要經營項目為原住民農(林、漁、牧)特產品、原住民特色作物-馬告(刺蔥)產品(繁育)研發。以自然有機、友善耕作生產農作，行銷烏來有機無毒高品質農業產品。
- (3) 歷年考核：106年內政部合作社社場乙等，107年內政部合作社社場甲等。

3、配合辦理「青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫」情形：

- (1) 為鼓勵原住民合作社聘用青年投入合作社經營發展工作，原民會自108年開始辦理該計畫，以協助解決原住民合作社長期以來缺乏專業人才投入之困境，並培育原住民族青年經營管理之能力及提供返鄉就業機會。
- (2) 參與計畫並與原住民合作社媒合成功的青年，每月薪資達3萬元以上，相關費用皆由原民會補助，108年共培育約20位原合社實習經理人。
- (3) 由於溫馨合作社的社員，大多年紀較長，對於電腦文書操作處理薄弱，有了實習經理人之後，可協助合作社完成行政文書的部分，同時協助業務資金及辦公室整理，其他承攬業務正

持續學習中。

- (4) 烏來泰雅農特產品生產合作社配合辦理合作經理人研習及實務體驗及經驗傳承和分享。結合及輔導烏來區青年創業，建置實體店面及產品行銷多元化管道、通路。以點、線、面多點行銷及提供網路行銷、宅配、全區產銷一元化。

4、現場履勘實況：

(1) 新北市原住民溫馨照顧服務勞動合作社



履勘新北市原住民溫馨照顧服務勞動合作社-1



履勘新北市原住民溫馨照顧服務勞動合作社-2



簡報及座談交流-1



簡報及座談交流-2



簡報及座談交流-3



廚房供餐情形

簡報及座談交流-4



大合照

(2) 新北市烏來泰雅農特產品合作社



簡報及座談交流-1



簡報及座談交流-2



簡報及座談交流-3



簡報及座談交流-4



5、討論議題：

(1) 原民會「青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫」之目的，希藉由聘僱大專青年經理人，協助原住民合作社開拓發展業務，提升原住民合作社營運能力，並創造提高原住民族青年就業機會：

〈1〉委員提問：實習經理人不應侷限於行政文書工作，請研議具體提升合作社社務營運績效之可行方式。

〈2〉原民會回應：針對實習經理人爾後會加強培訓、或是以工作項目納入績效指標考量，並

針對不同種類合作社給予不同協助。

(2) 有關「有限責任新北市烏來泰雅農特產品合作社」：

〈1〉委員提問：

《1》農特產品生產類合作社，如何協助打造原住民族在地品牌行銷，如強調有機、友善、自然或無毒品牌？

《2》該社行銷管道看似多元，如何分配合作社結餘回饋予社員？

《3》該社提及因原住民族青年經濟來源不定，參與政府部門辦理職業訓練須提供勞務報酬單等文件，其問題及原因？

《4》原民青年未參加勞工保險，雖具勞保資格但打零工未有投保身分，而無法參與實習經理人計畫，請業務單位針對問題進行深入瞭解，以利青年就業。

〈2〉原民會回應：

《1》現階段已委託廠商建置原住民合作社網站，待建置完備後以協助行銷原合社以自然無毒方式培育農特產品及商品推廣。

《2》爾後將協同合作社主管機關加強宣導合作社依合作社法第36條及合作社財務報表及經費處理準則，倘有結餘資金，也因共同分配，按社員勞動付出比例分配。

《3》業務單位為釐清問題原因，電洽烏來泰雅農特產品生產合作社主席，其表示曾聘僱青年曾有類似問題，或曾想協助青年參與勞動部或經濟部職業訓練計畫，因未能提供勞務報酬單而不能參與訓練。另該會實習經理人計畫未規定申請青年須提供

勞務報酬單，原住民族職業訓練運用計畫，其計畫類別訓用合一、在職訓練、考照訓練，除在職訓練須提供在職證明外，其餘未規定。

《4》該會辦理「原住民族就業狀況調查」針對從業之原住民族，未參加勞工保險之原因進行調查分析，並就相關原住民族就業狀況統計資料，爾後與勞動部加強宣導參加勞工保險相關權益內容，以提升原住民族勞工投保之意願，進而提高納保率。

(三)新竹縣轄內原住民合作社設立營運及輔導管理情形：

1、近10年新竹縣轄內原住民合作社設立及營運情形：

(1) 新竹縣轄內原住民合作社設立共24社，以勞動及生產佔大多數，其中10社正常營運中，14社暫停營業⁴⁶。轄內原民合作社多為生產及勞動2大類。

(2) 暫停營業原因：

〈1〉先天體質不良，資金、人才、技術、通路、行銷不足，文書能力弱，市場競爭力不足。

〈2〉初期被眾多非原住民商人借殼冒牌利用，產生虛開發票、欠稅、欠費等情事，遭受行政處分而倒閉，新竹縣政府原住民行政處（下稱新竹縣政府原民處）稱目前已無此類情形發生。

〈3〉社員和領導人對於合作社組織欠了解，對於商業模式、財務、稅務陌生，經營能力不足。

〈4〉原有勞動合作社社員年齡老化，年輕族人無

⁴⁶ 查復日期為：109年4月21日。

意願從事，產生人力短缺與斷層。

〈5〉市場需求轉變，對於服務的內涵與要求水準不同於以往，但原住民合作社缺乏轉型能力與條件。

〈6〉合作事業主管機關為內政部合作事業及人民團體行政司、與各縣市政府社會局（處），但其管轄之合作社與人民團體數量龐大，對於原住民合作社能關懷的極為有限，且與一般非原住民合作社同等看待，未了解、亦未針對差異性特別輔導，故原住民合作社在考核、獎勵、補助等方面均處於劣勢。

(3) 合作社業務經營確有困難者，得先經理事會決議停止營業並報主管機關備案。至於停業之期限，現行合作社法令並無明文規定，未來將積極輔導其重新營運或協助其進行清算解散。

2、合作社主管機關，在中央為內政部，在地方為縣（市）政府；原住民事務主管機關：在中央為行政院原住民族委員會，地方為縣（市）政府；目的事業主管機關指原住民合作社經營業務有關之主管機關。各類型的合作社，依其業務性質不同有各自的目的事業主管機關，由各目的事業主管機關依其業務協助輔導合作社。

3、目前該縣轄內共有104個合作社場，其中24個是原住民合作社：

(1) 原住民合作社的業務項目內容多為清潔、園藝、造林、搬運、建築營造、機關勞務、農業生產、文化工藝、民宿服務等勞動類型之服務。

(2) 由於資金與設備有限，除連結部落自治外，多需仰賴政府機關的補助，但若沒有承接各部會的計畫，精通文書資料處理，以及撰寫計畫積

極熱忱的幹部，合作社通常難以持續經營。

- (3) 因勞動類的原住民合作社所提供之工作機會多以體力工作為主，該縣轄內建築土木營造勞動類的合作社多為91至97年間成立，社員組成多已邁入中高齡，科技的進步，如不與時俱進，將使其缺少多元訊息管道去承包工作，一旦業務案件量減少，對於合作社經營管理及競爭力相對不足。
- (4) 自96年起取消原住民合作社，得免徵所得稅及營業稅的免稅優惠，在合作收入漸減，優惠措施陸續取消，造成原住民合作社經營困難，多數的勞動類合作社因而決定暫停營業。

4、輔導管理情形：

- (1) 目前縣府於合作社成立時未補助開辦費用，但積極協助本縣各合作社場發起組織、籌備及成立，召開各項定期會議，備查年度業務報告書表。未來將輔導該縣各合作社場申請內政部健全推展合作事業補助款及辦理核銷事宜，以健全合作社營運。
- (2) 依合作社稽查考核及獎勵辦法相關規定辦理，優等送中央表揚
- (3) 設置原住民合作社輔導小組：

新竹縣政府原民處於108年11月13日召開原住民合作社輔導小組會議，新竹縣政府相關局處⁴⁷、專家學者、原合社代表，共18人出席參與討論。

- (4) 108年度新竹縣政府原民處辦理原住民合作社輔導計畫，針對原住民合作社之具體問題與輔導需求，由輔導小組搭配相關領域專家，提供

⁴⁷ 即各目的事業主管機關。

原住民合作社諮詢輔導服務，計畫期間已提供5案諮詢輔導。

- (5) 108年新竹縣原住民合作社增加1社-有限責任新竹縣賽夏族文創農林業生產合作社，109年度八五三市集⁴⁸正積極籌備成立合作社。

5、獎勵措施：

- (1) 原民會109年度青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫，申請補助對象及資格：

〈1〉全國性：經內政部考核1年內曾為乙等以上者。

〈2〉地方性：經各直轄市、縣（市）政府依「合作社稽查考核及獎勵辦法」考核1年內曾為乙等以上者。

〈3〉補助項目-實習經理人每月薪資（高中大學畢3萬元，碩士32000元）及年終獎金最長補助3年、保險費及行政費補助。

- (2) 原民會109年原住民合作社獎勵補助計畫獎勵項目：

〈1〉升級或維持⁴⁹優等者，每社發給獎勵金新15萬整。

〈2〉升級或維持甲等者，每社發給獎勵金10萬元整。

〈3〉維持乙等者，每社發給獎勵金6萬元整。

《1》連續兩年以上考核評定皆為乙等者，不列為獎勵對象。

《2》成立滿1年後參加107年考核評定即獲乙

⁴⁸ 八五三市集運用當地純天然無毒栽種的食材，集結小農自有的農產品，發揮創意及開發各式各樣的商品，直接銷售給消費者，親自參與商品製作、包裝設計、文案的撰寫、製定價格以及行銷，成立合作社之後期望將部落好的商品推廣到各地，並發揚泰雅美食。讓更多在外工作的遊子回鄉，延續與傳承族人的傳統製作與栽種。

⁴⁹ 所稱升級或維持，係依106年及107年考核成績為比較基準。

等者，獎勵項目標準比照本項規定。

〈4〉升級乙等者，每社發給獎勵金6萬元整。

6、輔導或獎勵原住民合作社成功經營之分析及案例：

對於新社籌組輔導，輔導有經營可行性並協助其依法定程序進行籌組，自99年起已陸續輔導有限責任新竹縣五峰鄉竹林養生村合作社、有限責任新竹縣原住民芭兒坎民宿產業勞動合作社、有限責任新竹縣米華伍萊部落勞動合作社...等9社成立。

已成立社輔導其辦理社員合作教育宣導，並輔導其制訂各種章則，以及轉知由內政部辦理合作社選、聘任人員講習訊息及相關合作社訊息，以增進實務人員合作理念及專業知能。

7、合作社難以達成永續經營情況及原因如下：

(1) 較難凝聚共識與相互支持：

現今經濟產業發展已非靠單一類型產業即可永續經營，農業常需靠旅遊導入消費人口、文創產業常需網絡資訊拓展產品及服務面向。同業或異業間之分工合作，形成群聚效應，以利提升合作社與當地族人經濟收益。

(2) 專業人才的缺乏：

缺乏經營行銷管理之專業人才，是普遍大眾認為造成原住民合作社業務推展困境的主因，因此，專業人才資料蒐集及建置，或產、官、學多方合作，找到對的人及經營團隊，才能確立永續經營的方向。

(3) 市場區隔不明顯：

每個民族都有其獨特文化，文化創意產業、生態旅遊業及特色農業形成不同的原住民

產業品牌，如何同中求異，優化產品及服務之品質是存續的要件。

(4) 對市場及政府資源不熟悉：

原住民合作社經營者多專注於產品本身（如農作物、文創工藝品），對市場的需求不太了解，因此所生產之產品或服務較難打入市場，為提升經濟收益，輔導原住民合作社建立對商業模式的概念更為重要。

(5) 資金不足無法有效落實：

原住民合作社的發展，除初期仰賴政府補助或投資奠定發展基礎，要永續經營仍需靠充足資金才得以週轉運作，但多數合作社或社員無充足抵押品，以致無法借貸充足的資金去運作維持社務。

(四) 109年7月8日參訪新北區原住民就業服務辦公室：

- 1、地點：位於新北市原住民族服務中心⁵⁰。
- 2、該辦公室有7名就業服務員及1名就業服務督導，提供新北區原住民相關就業服務如求職求才、職涯諮詢、就業媒合、職業訓練、權益宣導與教育、資源開發與連結、勞工服務、徵才活動等。
- 3、除透過就業員提供一對一服務外，該辦公室亦建立Face Book粉絲團連結就業資訊，提供多元服務管道，期藉由一人登記，全家服務，鍥而不捨，用心陪伴，促進原住民就業服務。
- 4、109年度推動促進就業相關業務情形：
 - (1) 安心上工計畫：烏來區（山地鄉）共計釋出8職缺，推介41人登記，媒合成功8人。
 - (2) 促進原住民中高齡就業計畫：原民會核定名額

⁵⁰ 地址：新北市三重區新北大道一段5巷2弄2號3樓。

計14人，該辦公室已協助7家廠商申報，推介11人，經由新北市政府原住民行政局第一梯次審查，通過4家共計9人。

(3) 青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫：總共協助轄內3家有限責任勞動合作社媒合4位實習經理人穩定就業中。

(4) 原young青年返鄉體驗工讀計畫：經原民會核定用人單位共計9家、15個職缺，共推介35人面試，錄取15人，預計7月15日正式上工。

(5) 原住民職業訓練運用計畫：

〈1〉新北市政府職業訓練中心-美容丙級證照輔導班⁵¹，共計推介2人參訓中。

〈2〉新北市政府原住民行政局-原住民大客車駕駛人職業訓練計畫，刻正公告招標中。

(6) 新北市原住民合作社訪視調查：該區經核定共計成立25家，營運中計11家，失聯及停止營業計14家。

5、現場履勘實況：

	
履勘新北區原住民就業服務辦公室	簡報及座談交流

6、實務運作情形及困境：

(1) 都市原住民人口流動頻繁，不易掌握，有時回

⁵¹ 訓練期間：109年5月23日至8月1日。

部落後，不見得會再回到都市，增加服務困難度。

- (2) 中高齡及二度就業婦女較易面臨技能不足困境，相對提高參加職業訓練之意願。年輕人工作機會雖多，但就業穩定性不足，且接受職業訓練意願普遍不高。
- (3) 作業員因專業性低，取代性高，無助於穩定就業。
- (4) 個人債務問題影響廠商聘僱意願。
- (5) 職業訓練已協調主辦單位增加原住民保障名額及開設原住民專班，惟目前正推動長照2.0服務，希望能加開照顧服務類之訓練班，協助族人取得證照，與熱門產業接軌。

(五) 109年7月10日參訪原住民族技藝研習中心⁵²：

- 1、地點：臺中市和平區南勢里東關路三段3-8號。
- 2、參訪原住民族技藝研習中心環境及設施，瞭解技藝研習訓練109年度課程規劃⁵³及近4年辦理情形與成效，並與參訓學員座談，實際瞭解學員學習心得與建議。

3、履勘重點摘要：

- (1) 原民會為推動原住民族文化技藝傳承及產業發展，設置「原住民族技藝研習中心」，專辦原住民族各項技藝人才培訓工作。
- (2) 每年參酌學員意見及產業需求調整課程，打造符合部落族人需求之課程，近4年研習課程總計開設98門課，1,977人參訓：

〈1〉文化創意產業類：22門課（22.45%），440人參訓（22.26%）。

⁵² 原住民族技藝研習中心網站：<https://www.apccenter.tw/>。

⁵³ 109年度技藝研習訓練課程因嚴重特殊傳染性肺炎影響，上半年課程延期開辦，首班課程-竹編工藝師證照班於7月6日開訓，訓練期間為期2週、每週上課5日，報到學員計20人。

〈2〉休閒產業類：20門課（20.41%），408人參訓（20.64%）。

〈3〉農產業類：56門課（57.14%），1,129人參訓（57.1%）。

(3) 109年度研習課程有「文化創意產業類」、「休閒產業類」及「農產業研習類」等3類26門專業課程，透過邀請專業師資授課，並邀請經營有成的原住民族達人分享經驗，精進技藝並協助族人創業藍圖，及開發創新營運模式。

(4) 學員心得分享：

〈1〉希望類此培訓課程訊息除了網路之外，能透過文宣、區公所等廣為宣傳。

〈2〉相關培訓班別可規劃初階、進階班別，並加開各類證照檢定類班別。因為類此課程相當熱門，報名通常都「秒殺」，供不應求。

〈3〉建議除了織布、竹編以外的傳統技藝課程，能再開發皮革打磨、染色、柔編、打樣等傳統技藝課程，並參考以各個原住民族不同傳統文化與技藝，開發多樣及多元化課程。

(5) 就業服務員座談重點：

〈1〉照顧服務員工作機會，因有證照、薪資較高、工作時間有彈性，符合原住民就業特性。

〈2〉職業訓練各縣市作法不同，中彰投區主辦單位會先詢問就業服務員，瞭解族人實際需求，再規劃開班、辦理相關活動。

〈3〉該區就業服務員曾向航太工業類、生物科技類等規模較大之產業廠商，開發職缺，並推介族人穩定就業。

4、現場履勘實況：



簡報及座談交流



與技訓中心學員大合照



竹編工藝師證照班上課情形



訪談就業服務員及督導

十二、國外作法

(一) 澳大利亞：

- 1、澳洲總理府內設有原住民事務部，現任部長為 Ken Wyatt，係該職位自1968年設立以來，首位原住民裔部長。根據澳洲政府2016年普查，澳洲原住民 (Aboriginal and Torres Strait Islander people) 共有744,668人，佔澳洲總人口3.3%。
- 2、據澳洲政府「生產力委員會」(Productivity Commission)最新公佈之「2017年原住民支出報告」(2017 Indigenous Expenditure Report)顯示，澳洲政府2015-16年度編列之原住民相關預算約334億澳元，較2008-09年度預算270億澳元增加，平均每位原住民編列之預算為44,886澳元，為非原住民平均預算(22,356澳元)之2倍。
- 3、另根據「生產力委員會」發布之「克服原住民不

利因素報告：2016年主要統計資料」(Overcoming Indigenous Disadvantage: Key Indicators 2016)第九章「經濟參與」(Economic participation)顯示，澳洲政府以4大策略，提升原住民經濟參與，其中2014-15年為例，18-64歲原住民全職(full time employment)就業率為63.1%⁵⁴，較2002年就業率54.5%提升約8.6%，該4大策略如下：

- (1) 「全職或兼職就業促進方案」(Employment by full time/ part time status, sector and occupation)
- (2) 「原住民擁有或管理之土地或公司」(Indigenous owned or controlled land and business)
- (3) 「房屋擁有權」(Home ownership)
- (4) 「所得協助」(Income support)

(二)紐西蘭：

1、據原民會103年度紐西蘭考察報告⁵⁵內容，對於紐西蘭原住民之就業輔導，其以「先用後訓」之就業輔導模式與國內就業輔導方式之不同有特別之描述比較，重點如下：

- (1) 1990年7月成立職業輔導局(Rapuara)希望能夠從就業輔導與諮詢開始，協助毛利族群在工作上有不同的選擇，並提供適當的職業教育訓練，以符合未來工作方面之需要。該局為一獨立機構，由教育部長直接委派人員組成委員會，負責推展行動方案，其中包括提供就業諮詢、職業課程設計、建教合作所需之設備、課程安排與輔導，大部分經費由紐西蘭王室贊助。1991年通過毛利發展部法案(Ministry of

⁵⁴ 同年度非原住民就業率為69.5%。

⁵⁵ 原民會「103年度台灣原住民非政府組織赴紐西蘭考察(原住民就業輔導)報告」

Maori Development Act 1991)，1992年成立毛利發展部（Ministry of Maori Development），從「毛利族群領導毛利族群發展」的理念開始，讓毛利族群能建構自我及發展自我的能力。在1990年代初期毛利族群在工作上雖然有改善的趨勢，但是在90年代中葉後卻又呈現停滯狀態。與非毛利族群相較，毛利族群之所得來源缺乏多樣性。由於他們的所得來源大多集中於工資，因此失業的衝擊對於毛利族群的影響較為顯著。當景氣衰退時，毛利族群對政府的依賴會隨之提高。

（2）紐西蘭原住民之就業及在職訓練

紐西蘭政府為扶助國內毛利族群健全發展，提供地區發展、能力建構或資金等方面的資助，主要是促使毛利族群脫離經濟困境，其中也特別針對商業發展給予專業資訊服務並挹注需要的資金。其中「地區發展」是以一個「地理區域」的規模層級促進毛利族群的發展，其目的是針對在某一區域範圍中的個人、家庭、部落和毛利族群、組織等，幫助他們確認當地的各種發展機會，並且發展出能夠對應這些機會的潛力和能力。

原住民領袖提出的毛利經濟發展策略，目的是透過教育，提高金融知識和儲蓄，發展土地和天然資源，並與各毛利部族衷心的合作，希望毛利族群的收入在2040年能追上全國平均收入。其實在過去10年來，毛利族群和歐裔人的平均時薪收入差距，一直維持在約17%至18%之間；此外，自2001年以來，每次普查結果均顯示，毛利族群較歐裔人有更多人領取社

會相關福利。懷卡托大學人口學家Tahu Kukutai博士分析數據後發現，沒有任何證據顯示毛利族群和太平洋島人的收入可以追得上歐裔人士，尤其是發生經濟衰退時，毛利族群和太平洋島人更容易流失其工作職位。因此紐西蘭政府不論是對毛利在學學生或一般人，都有提供特別針對毛利族群所設計之職業教育訓練方案，簡介如下：

〈1〉訓練機會方案（The Training Opportunity Programme）

過去十年以來，毛利族群進入綜合技術學院、教育學院及大學或其他訓練機構的人數已有增加。但真正進入第三等教育方案者仍不多。此一訓練機會方案是為失學者、長期失業及領取家庭津貼金戶長達四年以上的弱勢團體所設計的方案，主要是在幫助沒有一技之長、長期未有收入的毛利族群，藉由訓練取得國家與就業市場認可的資格，以期他們可藉此達到可被受雇的條件而最後能經濟獨立。這個方案由政府提供全額補助金，以供相關教育與訓練機構開設訓練課程，甚至私人機構訓練課程也被包括在內。凡參與受訓者，皆可透過這些課程取得國家證照檢定合格或國家文憑。

〈2〉技術提升方案（Skill enhancement）

技術提昇方案來自於「教育及訓練支援機構（Education Training & Support Agency，簡稱ETSA）」，主要對像是16歲到21歲的毛利青年及太平洋小島年輕人，方案設計主要目的是透過系統化教育訓練以提高

工作態度、職業品質與就業能力，不管是目前在職或兼職均可參與。ETSA不斷從執行中改良方案，目前著重於毛利族群職業訓練的需求。

(3) 考察發現：

對毛利人之職業教育訓練或發展相關策略時，是以啟發、輔導及協助毛利人的能力為主，並不完全以社會福利之觀點來促成其生活上的質與量的增進。而是訂定各種職能標準，提供訓練機會，要求原住民考取證照或獲得某種特別技能。

目前國內(指台灣)對原住民之就業輔導，一部分是要求企業或公部門要聘雇一定比例的原住民，或是要求非營利組織在申請政府經費時能聘用原住民，進行就業能力之訓練。透過這些組織或協會的幫助聘雇原住民。但後來發現有些原住民的能力沒有被充分的訓練，反而變成非常依賴這些組織，因此目前台灣採用的是一種「先訓後用」的觀念，但這種方式讓原住民長期在這些組織中工作，離開後仍然無法自力工作，未能達成人力資源培育的目標。反觀紐西蘭政府在推展毛利人就業輔導方案時，與大企業或非營利組織之合作，會事先選拔適合的人員進行訓練，以「先用後訓」的方式，來培養或提升原住民之就業能力，當然這樣的型式短期不一定能見效，若能長期持續，才能培養更多原住民之中、高階人才。

- 2、另據紐西蘭毛利發展部(TPK)提供之「紐西蘭協助原住民就業成效相關研究報告一覽表」，共制訂7項協助原住民就業主題：

- (1) 2040年毛利經濟發展策略(Strategy to 2040)：
- 〈1〉2012年11月紐西蘭獨立機構「毛利經濟發展小組」(Māori Economic Development Panel)發表「2040年毛利經濟發展策略」(Strategy to 2040)，盼建立一個「政府與毛利經濟成長夥伴關係」(Crown- Māori Economic Growth Partnership)之願景。2013年紐西蘭商務、創新暨就業部(MBIE)設立「毛利經濟發展諮詢委員會」(Māori Economic Development Advisory Board)負責執行該策略。
 - 〈2〉「2040年毛利經濟發展策略」六大目標包括：更多的教育機會及表現、成功且有技能的勞動力、提升金融知識及儲蓄、政府與毛利建立夥伴關係、積極開發自然資源、以及毛利公司(Māori Inc)驅動經濟成長等，盼於2040年將毛利的平均薪資、每人所得及失業率與紐國全國平均達成一致。
- (2) 微型金融研究(Microfinance Report)：紐西蘭毛利發展部(TPK)針對102戶毛利「家族」(whānau)之微型金融產品及服務需求，進行一對一面談研究，報告結論：
- 〈1〉多數毛利人仍處貧窮狀態。
 - 〈2〉缺少可負擔的住房。
 - 〈3〉工作或收入漸少而財務壓力增加。
 - 〈4〉婦女及兒童受貧窮影響較深。
 - 〈5〉積欠政府單位、金融公司及高利貸之債務情形普遍。
 - 〈6〉多數毛利人不瞭解微型金融產品及服務之用途。
- (3) 毛利「家族」及低收入戶儲蓄報告(Whānau and

Low-Income Household Savings Report) :

- 〈1〉紐西蘭毛利發展部(TPK)及商務、創新暨就業部(MBIE)委託「金融知識及儲蓄夥伴工作小組」(Financial Literacy and Savings Partner Working Group)對於如何透過更多的金融知識及儲蓄機制來協助毛利人增加資產進行研究，盼鼓勵更多的正面儲蓄行為。
 - 〈2〉該報告檢視毛利「家族」及低收入戶身邊可選擇利用的儲蓄機制，包括當地及國際性的儲蓄計畫，並透過一系列面談方式，蒐集低收入戶對於儲蓄機制的看法。
 - 〈3〉報告結論：現有的儲蓄機制服務存有許多缺口，毛利部落(iwi)急需一量身訂製的儲蓄機制，以及更多可得的金融知識，以鼓勵更多的正面儲蓄行為。
- (4) 商務顧問計畫(He Tupu Ohanga:Commercial Advisors Scheme) :
- 〈1〉紐西蘭商務、創新暨就業部(MBIE)設有「毛利創新基金」(Māori Innovation Fund)，用以資助毛利企業或組織經營。
 - 〈2〉每一毛利企業最多可獲6萬紐元贊助，以及一位商務顧問提供諮詢服務。該顧問最多可提供18個月的專業諮詢，包括創業選擇、可行性研究、策略規劃及市場分析等建議。
- (5) 實習生計畫(Cadetships) :
- 〈1〉提供至少6個月以上的實習計畫，協助雇主培訓全職的毛利員工，以期未來有更多的毛利人自己開業。
 - 〈2〉每一實習計畫，雇主最多獲得1萬紐元的補助。

(6) 青年發展計畫(Pae Aronui)：

- 〈1〉 四年期間投注約1千5百萬紐元。目標鎖定在紐西蘭South Auckland、West Auckland、Hamilton Hutt Valley及Porirua等地區的15至24歲毛利青年。
- 〈2〉 給予15至24歲、未獲教育、沒有就業或沒有受訓的毛利青年更多的教育及就業機會，促使他們有良好的學習及就業成果。

(7) 生活護照計畫(Taiohi Ararau-Passport to Life)：

- 〈1〉 協助15至24歲、未獲教育、沒有就業或沒有受訓的毛利青年，在他們就業時所需取得的基本文件包括駕照、稅務號碼(IRD)、出生證明及銀行帳號等。
- 〈2〉 該計畫原規劃在四年期間投注4百萬紐元，另經毛利發展部副部長Willie Jackson爭取8百萬紐元，該計畫總預算共計1千2百萬紐元。

(三) 日本：

有關原住民族政策，在日本以對「愛努」族之政策較受關注。日本於2018年通過「為推動實現尊重愛努民族尊嚴社會之政策相關法律案」之內閣決議，並據此在內閣府設立「愛努政策推進本部」，由內閣官房長官擔任本部長，成員包含法務大臣、外務大臣、文部科學大臣、厚生勞動大臣、農林水產大臣、經濟產業大臣、國土交通大臣及環境大臣等各中央省廳首長，以推動綜合政策。

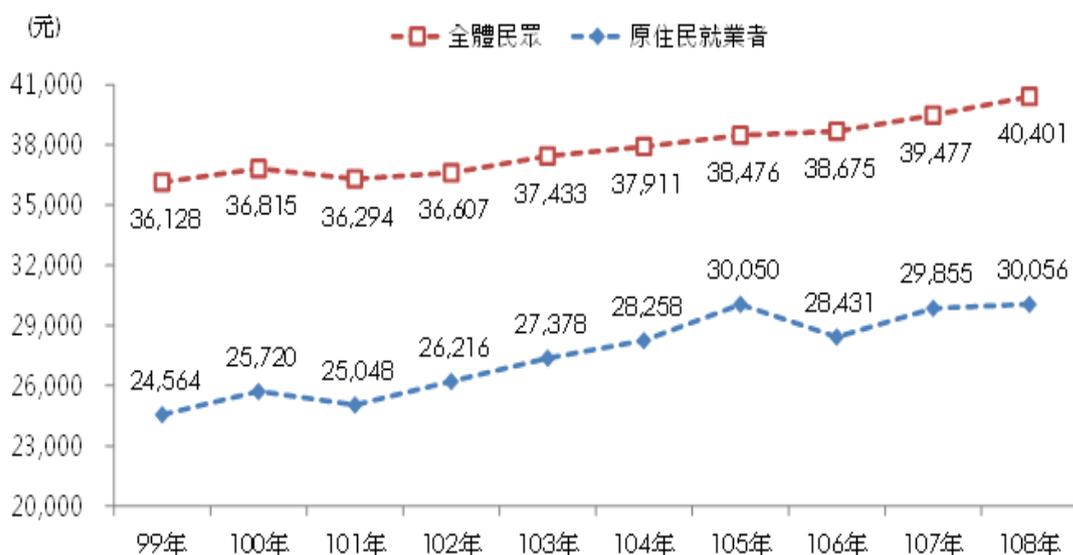
陸、結論與建議

- 一、「促進原住民就業方案」自98年至109年10年間，共推動三期計畫，透過「就業服務」、「職業訓練」、「保障進用」等面向，強化原住民族就業技能及穩定就業，使原住民與全體民眾失業率之差距逐年趨近。然

而原住民就業者從事製造業、營建工程業等工作比率仍較全體民眾高，易受經濟環境與政策影響及平均薪資較一般民眾平均收入差距約維持1萬元差距等落差現狀仍未見改善，顯見其猶以短期有效促進原住民就業政策為主，並無配合我國產業未來發展與需要，及原住民意願而有長期提升原住民族在就業環境品質之規劃或政策。原民會、勞動部及相關部會，允宜就翻轉原住民就業類別，規劃永續發展及長期穩定就業目標，除有協助原住民傳承與延續傳統文化之就業類別外，允宜與行政院相關部會之產業發展政策相配合，並隨世界趨勢進行滾動式修正，共同強化原住民就業競爭力，以促使原住民長期就業穩定，並有效提升其就業品質。

- (一)「促進原住民就業方案」自推動以來，原住民失業率由99年3月之6.99%，逐漸下降至108年之3.96%，歷年來大致維持在4.00%左右。108年原住民失業率為3.96%，相較於全體民眾平均失業率3.73%高了0.23%。而原住民失業率與全體民眾失業率之差距，由90年之5.94%已降至108年12月之0.23%，且維持穩定，顯示政府所推動各項原住民就業或訓練具體措施，確實有助於促進原住民就業，逐漸改善原住民失業情形。
- (二)然而，原住民就業者從事製造業、營建工程業行業為主，從事勞力密集度高之工作比率較全體民眾高，雖技術性工作不全然與低薪畫上等號，但容易受經濟環境與政策影響，如：產業外移、外籍勞工引進、基本工資調漲、一例一休等。由於全球化導致整體產業結構改變，使得勞工低薪現象為世界各國共同面臨之問題，加以智慧科技發展日新月異，現有產業及職業已發生轉變，部分工作機會有被自

動化機器取代甚或逐漸消失之風險，無助於提升多數基層原住民勞工薪資。又因僱用非典型人力趨勢，多數企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工，造成國內低階勞工低薪現象。再者引進外籍勞工，雇主可用較低薪資僱用人力，增加非技術性勞工之供給，導致同一類型勞工薪資未能提升，甚至降低非技術勞工之薪資水準。有鑑於重大勞動政策對於勞動力市場具有一定影響，勞力密集度高之產業，首當其衝，且以薪資收入影響最為顯著。由歷年觀察可知，原住民有酬就業者主要工作收入從99年24,564元遞增至108年30,056元，薪資雖有成長趨勢，然與全體民眾相比較，108年原住民有酬就業者平均經常性薪資較全體民眾40,401元仍低10,345元，且近年平均收入差距約維持1萬元（如圖1）。是以，政府如何透過政策規劃，翻轉原住民職業類別，保障原住民族經濟生活，增加工作所得，改善



其生活，並協助維護原住民傳統文化與傳承等，相關機關仍有持續精進及努力之空間。

圖1 有酬就業者歷年平均經常性薪資

資料來源：原民會查復資料

(三)據103年原住民族就業狀況調查報告，原住民就業促進面臨以下問題：

- 1、教育水準及競爭力偏低，工作被取代性高：原住民大專以上教育程度雖然已大幅度成長，惟仍低於一般民眾，多數居住在都市地區原住民，以從事服務業類型工作為主，且在勞動市場中，主要勞動力以高中（職）比例較高，尚本身基本條件不足，就業市場競爭力就相對弱勢。
- 2、就業型態多從事勞力密集工作，易受環境景氣影響：原住民就業者從事的行業，以「營造業」(18.56%)比率最高，高全體民眾10.6個百分點，就行業特性來看，原住民就業者從事勞力密集性產業的比率高，並受就業環境波動影響。
- 3、過度依賴政府提供之臨時性工作不利於資本之發展：政府釋出的臨時性工作機會對解決原住民的生活幫助其所佔比例為91.29%，顯示此類型工作有立即且直接的正面效果。但若政府持續提供臨時工作，勢必會產生工作結束後，不積極尋找長期性穩定之工作。
- 4、工作待遇要求之提升，降低就業的機會：原住民失業者尋找工作過程中有遇到工作機會，從97年僅有29.16%，至103年已攀升到38.72%然遇到工作沒去工作的原因，非以往因工作地點「離家太遠」因素而是已轉變因「待遇」的問題。又「非典型僱用」的型態逐年增加，對於技術層次較低的原住民勞動者，就業機會更顯不足。
- 5、參與職業訓練偏低，訓練課程與就業期望存有落差：原住民失業者未參加過職業訓練之比例為88.87%，參加過職業訓練，有45.53%未從事相

關工作，主因為沒有工作機會，以及找不到與訓練相關的工作。大為影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展。

(四)相關主管機關推動促進原住民就業過程中，亦遭遇下列困境：

1、原住民青年求職困難，就業資源缺乏整合：

(1) 據107年原住民族就業狀況調查顯示，15歲至29歲原住民族青年勞動參與率為54.28%、失業率5.94%，較原住民族整體失業率3.92%高出2.02個百分點，顯示原住民族青年仍屬就業市場中相對弱勢群體。

(2) 再依前開調查顯示，107年原住民族青年失業者有53.22%在找工作過程中沒有遇到工作機會，其主要前三名遭遇困難因素以「就業資訊不足」最高，其次為「生活圈內沒有工作機會」，再者為「本身技術不合」。凸顯原住民族青年求職遭遇之困境比一般青年更加艱難，而各公私立部門對於原住民青年求職措施之資源分散，致求職資訊不足，亦為需要克服課題。

2、就業型態多從事勞力密集工作，易受經濟景氣波動：

(1) 據107年原住民族就業狀況調查顯示，107年原住民就業者從事的行業以「製造業」(15.49%)最高，其次是「營建工程業」(15.38%)，就行業特性觀之，易受整體經濟市場環境波動影響就業機會不穩定。

(2) 進一步綜合衡量產業及行業分布趨勢，107年原住民就業者的工作行業逐漸轉向以服務業為主，其中以「醫療保健及社會工作服務業」及「住宿及餐飲業」與106年相較均有上升幅度，

引發從事服務業是否因較被人工智慧取代進而失業，或是僅能領取低薪導致貧窮惡性循環，更顯得亟需重視。

3、參與職業訓練偏低，未能順利接軌就業市場：

- (1) 據107年原住民族就業狀況調查顯示，原住民勞動力以前有參加過職業訓練者，31.07%參加職業訓練後沒有從事職業訓練內容相關工作，而沒有從事與職訓內容相關工作的原因以「沒有工作機會」的比率最高。
- (2) 職業訓練課程與原住民勞動人口期望落差，訓後就業從事相關工作比例偏低現象，影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展。

(五)上述實務執行之結構性困境，至108年仍然未有具體改變，據108年原住民族就業狀況調查結果，求職過程遭遇困難之前三主要因素仍為：「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」、「本身技術不合」。其中山地原住民族地區「就業資訊不足」占39.50%、「生活圈內沒有工作機會」占38.30%，均高於平均值。平地原住民族地區，則以「本身技術不合」占32.16%最多。至於非原住民地區則以「就業資訊不足」占34.58%最多（表1）。可知原鄉地區及都市地區原住民，均面臨不同就業困境，原鄉地區以就業機會不足為主，都會地區則是就業資訊不足、競爭力相對薄弱、就業穩定性低等因素，凡此均有待原民會及勞動部加以重視。再進一步觀察，108年原住民族就業狀況調查顯示原住民主要從事行業，前三項主要為「製造業、營建工程業、服務業」，而原住民失業者最希望從事工作前三項為「餐飲旅遊」、「營建職類」、「行政經營」，可知主要從事行

業與失業者希望從事的工作產生落差。

表1 108年原住民失業者找尋工作前4項主要遭遇之困難-以區域區分

單位：%

項目別	就業資訊不足	生活圈內沒有工作機會	本身技術不合	要照顧家庭無法找到合適的工作
總計	34.54	30.52	23.67	9.96
山地原住民族地區	39.50	38.30	18.50	11.06
平地原住民族地區	28.64	29.04	32.16	9.79
非原住民族地區	34.58	26.52	22.42	9.38

資料來源：原民會。

(六)揆諸上述，原住民勞動力人口之從業特性，凸顯原住民就業問題，仍需政府強力積極的作為，提供充足的就業資訊、臨時與長期的工作機會、職業訓練，普及教育水準，降低學用落差，透過整體性、積極性之就業保障措施，強化原住民就業競爭力。是以，促進原住民就業方案透過規劃辦理保母、照顧服務員及課後照顧等職前訓練課程，提供原住民待業者參訓機會，強化原住民家庭服務中心、推展原住民部落文化健康照顧、原住民家庭寄養服務及保母托育服務，及族語保母托育獎助，充實學前幼兒照顧服務，增加原住民婦女就業機會。又今年因受新冠肺炎疫情影響，造成勞工減班，就業困難，故原民會與勞動部協調放寬「安心即時上工計畫」之適用對象，自109年4月27日起申請推介至原住民族地區者不受勞工保險或就業保險之投保紀錄限制⁵⁶。同時透過原民會全國10區90名（未包含離島3名）原住民就業服務員，協助原鄉公所提報職缺，加強宣導及協助族人申請登記。據勞動部網站公告

⁵⁶ 原先需有勞保2個月以上紀錄。

之資訊，截至109年5月12日止，已核定原鄉公所職缺計707個名額，就服專員推介族人登記數計648名，陸續辦理面試中。

- (七)另據本院實地履勘新北區原住民就業服務辦公室，發現該區辦理職業訓練已協調主辦單位增加原住民保障名額及開設原住民專班，惟目前政府正推動長照2.0服務，該辦公室建議應加開照顧服務類之訓練班，協助族人取得證照，以利與熱門產業接軌，增加穩定就業機會。而中彰投區就業服務員亦表示，照顧服務員因有證照、薪資較高，且工作時間有彈性，符合原住民族工作特性，應多辦理相關培訓課程，協助族人取得證照、穩定就業。
- (八)有鑑於今年上半年因受COVID-19新冠肺炎影響，國內面臨職缺縮減，薪資下滑，失業率⁵⁷逐漸攀升之挑戰，對於中高齡及各類就業弱勢族群之影響，不可不慎。政府除規劃緊急應變之紓困政策外，更應協助產業轉型，以穩定國內勞動力市場。更凸顯政府應重視翻轉原住民就業類別，規劃永續發展及長期穩定就業之重要性，以隨世界趨勢進行滾動式修正，共同強化原住民就業競爭力，提升原住民就業競爭力與品質。
- (九)綜上，「促進原住民就業方案」自98年至109年10年間，共推動三期計畫，透過「就業服務」、「職業訓練」、「保障進用」等面向，強化原住民族就業技能及穩定就業，使原住民與全體民眾失業率之差距逐年趨近。然而原住民就業者從事製造業、營建工程業等工作比率仍較全體民眾高，易受經濟環境與政策影響及平均薪資較一般民眾平均收入差距約維

⁵⁷ 據行政院主計總處統計資料，109年2月失業率為3.70%，3月為3.72%，4月為4.03%，5月為4.07%。資料來源：行政院主計總處 最新統計指標
<https://www.dgbas.gov.tw/pointlist.asp>。

持1萬元差距等落差現狀仍未見改善，顯見其猶以短期有效促進原住民就業政策為主，並無配合我國產業未來發展與需要，及原住民意願而有長期提升原住民族在就業環境品質之規劃或政策。原民會、勞動部及相關部會，允宜就翻轉原住民就業類別，規劃永續發展及長期穩定就業目標，除有協助原住民傳承與延續傳統文化之就業類別外，允宜與行政院相關部會之產業發展政策相配合，並隨世界趨勢進行滾動式修正，共同強化原住民就業競爭力，以促使原住民長期就業穩定，並有效提升其就業品質。

- 二、現行原住民族住於非原住民族區，已逼近一半，如加上實際居住人口，已近百分之六十，其15至24歲之失業人口已遠高於非原住民族區之同年齡人口，造成都市原住民之就業需求亦大量增加，現況勞動部及原民會共計約有120多位就業服務員，其業務範圍除就業媒合、陪伴關懷之外，尚含括有職涯諮詢、職業訓練、權益宣導教育及勞工（職災）服務等，然現行原住民求職者及失業者「就業資訊」主要來源，仍以親朋好友為主，其成效仍有待提升。原民會或相關部會除宜再提升就業服務員宣導成效外，若能發展並運用科技工具，以進一步提升宣導效能而成為提供原住民就業諮詢主要管道之一，對原住民就業率提升應有明顯幫助，彌補原住民就業資訊不足之需求。而原JOB原住民人力資源網以在地人力基礎資料檔案及廠商資料為主，並不符合非原住民族區之就業所需，原民會與相關部會，允宜建置有別於原JOB原住民人力資源網之在地人力基礎資料檔案及廠商資料，俾於適當機會主動提供之原住民適才適性之就業推介協助，再配合後續之「就業媒合」、「就業關懷」、「就業輔導」，服

務更多族人。

- (一)原住民族工作權保障法第13條規定：「……政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。」是以，專人專辦（原住民身份之就業服務員）原住民就業服務之目的，即是為強化及整合既有之社會福利與就業輔導資源網絡體系，一條龍式就業服務媒介，除能貼進、尊重原住民族文化特性，更因為其具有原住民身份，知悉原住民與一般國民文化差異及特性，透過個別化服務，提供合適就業資訊。同時，就業服務員亦積極開發職缺，俾提供更多就業媒合服務。原民會表示，關於該會原住民就業服務員設置緣起，係自91年8月開始實施「部落就業服務臨時人員」，並自95年起試辦就業服務外展計畫，自96年至101年補助地方政府辦理，然考量縣市政府常將就業服務員指派「非關」就業相關業務，且跨區域就業服務網絡連結性不足，就業服務員外展專業性質未能突顯效益，爰自102年起改採委外辦理，迄今共設置10區辦公室，聘僱90名原住民就業服務員，同時亦補助離島地區(金門縣、澎湖縣及連江縣)各設置1位就業服務員，以協助地方政府辦理促進就業相關業務；另據勞動部表示，其亦於部落及原鄉亦設置有46個就業服務據點，配置35名原住民就業服務員，深入地方角落，拜訪雇主開發工作機會與發掘失業者，協助在地就業，藉以推動多元就業開發方案及培力就業計畫，促進地方發展部落產業，亦創造原鄉工作機會。
- (二)原民會說明由原住民擔任就業服務員最大優勢，即是能原鄉及都會區原住民個別化、專業化的就業服務，深入各地區及部落，持續性依個案進行就業媒

合輔導、職訓推介、勞工權益宣導，並透過資源開發與連結、個案管理及陪伴方式，協助原住民失業及待業者順利進入就業市場。而該會於本院簡報時亦提及原住民求職及失業者求職三大困難是「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」及「本身技術不合」等原因，然為探究「就業資訊不足」原因，比對該會「108年第4季原住民就業狀況調查報告」就業者獲得目前工作的管道（即就業資訊），卻得到前三多項目最高為「託親友師長介紹」最高，其次為「自我推薦及詢問」，再其次為「向民間人力銀行」；而失業者找工作管道前五大管道分別為「向民間人力銀行求職（含上網）」最高，其次為「託親友師長介紹」，再其次為「看報紙」、「自我推薦及詢問」、「向公立就業服務機構求職(含上網)」，由此可分析出原住民求職者及失業者「就業資訊」主要來源，仍以親朋好友為主，可見就業服務員服務成效仍有待提升。

- (三)另從原民會「108年度原住民就業狀況調查」年度報告內容指出，原住民勞動力人數現況約有27萬人，而以該調查報告所推估約有14.12%原住民表示需要政府提供就業服務之量能計算，原住民應有3萬8,000餘人次尚需要由政府提供就業服務（包含就業資訊、就業媒合及就業諮詢），若以原民會近3年(106至108年)就業服務之受理、媒合以至穩定就業數量，雖有達到6,183名族人參與職業訓練，或受理求職族人2萬2,878人次，成功媒合1萬1,356人次，或達成穩定就業(連續上班3個月以上)亦有6,751人次之成效，故就業服務員所能提供就業資訊服務，與實際之需求，似仍有相當成長之空間。又既然規劃由具有原住民身份之就業服務員服務，希望能透過

個別化的就業服務設計，更能深入、貼近在地原住民族文化特性需由，透過個案管理及陪伴，協助原住民失業及待業者順利進入就業市場，如今卻可能因宣導不足，以致於其政策功效未能彰顯。而本院於履勘新北市原住民服務中心及原住民族技藝研習中心時，除瞭解就業服務員尋常業務及政策推動情形外，經與基層就業服務員深入座談後，瞭解就業服務員除前述就業媒合、陪伴關懷之外，尚包括有職涯諮詢、職業訓練、權益宣導教育及勞工（職災）服務等，服務層面可謂非常細緻廣泛。同時由座談內容亦獲知就業服務員實務執行所需面對之困境，正因為就業服務員對於原住民就業之幫助效益甚大，往往更需耗費心力、時間逐一協調處理勞資雙方認知差異，以致於服務量能無法明顯提昇，間接影響原住民就業資訊取得。

- (四)綜合前述，現行原住民族居住於非原住民族區人口已逼近一半，如加上實際居住人口，已近百分之六十，其15至24歲之失業人口除已遠高於非原住民族區之同年齡人口，造成都市原住民之就業需求亦大量增加，現況勞動部及原民會共計約有120多位就業服務員之服務量，其業務範圍除就業媒合、陪伴關懷之外，尚包括有職涯諮詢、職業訓練、權益宣導教育及勞工（職災）服務等，然現行原住民求職者及失業者「就業資訊」主要來源，卻仍以親朋好友為主，其成效仍有待提升，原民會或相關部會除宜再提升就業服務員宣導成效外，若能發展並運用科技工具，以進一步提升宣導效能而成為提供原住民就業諮詢主要管道之一，對原住民就業率提升應有明顯幫助，彌補原住民就業資訊不足之需求。而原JOB原住民人力資源網以在地人力基礎資料檔案

及廠商資料為主，並不符合非原住民族區之就業所需，原民會與相關部會，允宜建置有別於原JOB原住民人力資源網之在地人力基礎資料檔案及廠商資料，俾於適當機會主動提供之原住民適才適性之就業推介協助，再配合後續之「就業媒合」、「就業關懷」、「就業輔導」，服務更多族人。

三、原住民合作社經營情況未盡理想，主管機關除透過獎勵或補助之誘因，協助原住民合作社正向發展外，亦應督促各級政府依規定成立原住民合作社輔導小組，並對其設置之輔導小組，重新評估及檢視其角色與功能，並與各該市縣政府勞工局處或其他目的事業主管機關建立合作平臺，協助原住民合作社永續發展，保障原住民族就業。而針對原民會所推動「璞石成玉計畫」，原意本係為原住民族合作社社務經營及發展培養優秀經理人，以經驗傳承及協助合作社業務順利推動，然執行迄今有無確實發揮成效，允宜由原民會與參與培訓之合作社就執行成果共同滾動檢討修正。

(一)「原住民族工作權保障法」第7條規定：「政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理……」、第9條規定：「原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。……定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵……」、第10條規定：「各級政府應設置原住民合作社輔導小組（下稱輔導小組），其職責如下：一、為原住民講解合作社法及相關法令。二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。三、原住民合作社成立後，定期追

蹤輔導合作社之運作。四、為原住民合作社之長期諮詢機構。五、其他有關原住民合作社之輔導事項。」亦即因原住民有共生互助、利益分享之部落傳統觀念傳承，因此主管機關應運用原住民群體合作分工之優勢，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社後，在平等與互助原則下，以共同經營方式向外承攬勞務、分配給社員工作，以減少中間剝削、增加收益之自立自助的經濟組織，謀社員之經濟利益與生活改善，開發增加各項工作就業機會，其目的與用意，除可促進凝聚部落族人向心力外，最重要亦為增加、穩定原住民之就業，此亦為「原住民族工作權保障法」特設專章立法鼓勵設置原住民合作社之目的，該法除要求主管機關需就合作社經營補助外，甚至明文規定各級政府應設置輔導小組以協助辦理或輔導合作社營運，惟各級政府並未落實設置輔導小組機制。

- (二)據審計部查核106年度原住民就業相關方案及計畫執行成果，即曾提出登記有案之原住民合作社營運異常有偏高之情形，原因係依原民會統計截至106年底止登記有案之原合社共353社，主要登記類別為勞動合作社（300社，占比84.99%），經分析其營運狀態，營業中僅101社，其餘停業、失聯、解散等，合計營運異常共252社，占總登記社數比率約7成以上。當時原民會查復審計部說明主要係因原住民之領導人未繼續帶領合作社承攬業務、或不知去向，另有合作社登記證遺失、社員意見不合、社員異動頻繁、社員股金繳交不齊、或遭國稅局處以補繳稅款、運作停擺未申請解散、不知如何開發及推動業務等，導致其競爭力下降甚至淪為空轉；而審計部查核108年度原住民就業相關方案及計畫執行

時，亦提出部分市縣政府未依法設置輔導小組，影響原住民合作社輔導計畫之推廣，有待督促成立並與目的事業主管機關建立合作平臺，以妥善提供原住民合作社完整輔導管理之建議。

(三)為瞭解輔導小組之設置，對原住民合作社實際經營運作影響之角色定位，本院履勘時邀請新竹縣政府以實務經驗說明原住民合作社營運不佳之原因(如下)，亦因該府設有輔導小組，故能從實務經驗上提出原住民合作社未來發展於公私合作觀念上因應作為：

- 1、原住民合作社勿過於仰賴政府補助，應轉型為以部落自主營運為主的產業發展政策，朝向部落自治永續經營制度。
- 2、政府應採取深耕式輔導，促使原住民合作社健全組織、培養領導人，並發展較具競爭力之產品或服務、強化業務行銷。
- 3、扶植具有發展潛力的部落企業，建構示範與啟發效益，以領頭羊的方式帶動原鄉產業發展，擬定短中長期產業輔導計畫。
- 4、鼓勵及支持原鄉業者邁向企業化經營管理，徹底蛻變原鄉產業發展的體質。
- 5、對於營運尚待改善(如暫停歇業、停業)的合作社，可經由專家診斷訪視，了解其組織、社務、業務、財務狀況，評估存在之問題、永續發展條件與受輔導意願。

綜上觀之，確實點出造成原住民合作社目前經營不善待改善之盲點，且有原住民合作社輔導小組寶貴之實務經驗，方可作為突破原住民合作社營運困境，進而成功營運之關鍵。

(四)至於主管機關輔導獎勵原住民合作社經營運作情

形，據原民會表示，該會推動原住民合作社業務多年，除成立專案管理中心辦理相關業務，亦持續推動原住民合作社輔導計畫及原住民合作社獎勵補助計畫，更自107年起推動「青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉計畫」（下稱璞石成玉計畫）扶植原住民族地區原住民族合作社社務經營及發展能力，並鼓勵原住民合作社聘用大專院校以上學校畢業(含研究所)之原住民大專青年或高(職)中畢業，希望使年輕人學以致用，投入原住民族地區原住民族合作社之經營發展，培育原住民專業經理人才，提升原住民合作社營運能力。然原民會雖說明部分縣、市政府未設置輔導小組，主要係原住民合作社之管轄歸屬權責不清所致，卻未詳述各級政府輔導小組設置運作情形及與其他管轄機關協調運作分工機制，因而無法一窺輔導小組於主管機關及原住民合作社中所扮演之角色。本研究僅透過新竹縣政府所提合作社經營之困難與盲點中，分析輔導小組所發揮之功能，藉由該小組之設置除作為上、下資訊及資源管道之提供者，亦為政府內部主管業務協調統合者。

- (五)原住民合作社經營情況未盡理想，主管機關除透過獎勵或補助之誘因，協助原住民合作社正向發展外，亦應督促各級政府依規定成立原住民合作社輔導小組，並對其設置之輔導小組，重新評估及檢視其角色與功能，並與各該市縣政府勞工局處或其他目的事業主管機關建立合作平臺，協助原住民合作社永續發展，保障原住民族就業。而針對原民會所推動「璞石成玉計畫」，原意本係為原住民族合作社社務經營及發展培養優秀經理人，以經驗傳承及協助合作社業務順利推動，然執行迄今有無確實發

揮成效，允宜由原民會與參與培訓之合作社就執行成果共同滾動檢討修正。

四、行政院核定之第2期及第3期促進原住民就業方案計畫重點工作中，內容均有為加強原住民合作社營運之深耕輔導計畫目標，然現行原住民合作社各項獎勵或輔導辦法，似傾向僅對有能力之合作社經營者給予補助、輔導，現行對原住民合作社發展與輔導政策似已偏離當時立法精神，是以主管機關未來輔導及補助原住民合作社經營方向，允宜重新定位，朝發展原住民互助、利益共享、部落自主營運及促進原住民族就業之永續經營特色及目標努力。

(一)按「合作社法」第1條規定：「……本法所稱合作社，指依平等原則，在互助組織之基礎上，以共同經營方法，謀社員經濟之利益與生活之改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體。」第2-1條規定：「合作社之主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。但其目的事業，應受各該事業之主管機關指導及監督。」第3條規定：「合作社得經營下列業務：一、生產……二、運銷……三、供給……四、利用……五、勞動……」第24條規定：「合作社結餘，除依前條規定提撥外，其餘額按社員交易額比例分配……」爰此，由合作社定義可知，合作社成立之基礎源自社員之間是否以平等、互助原則，共同經營生產、運銷、勞務等業務，牟取社員之經濟及生活之改善為目的。

(二)因應原住民文化特性中群體共享、共榮之獨特性，「原住民族工作權保障法」內更以專章訂定「原住民合作社」之籌設、輔導管理、補助獎勵或考核等機制，如該法第7條規定：「政府應依原住民群體工

作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理……」、第8條規定：「原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起6年內應免徵所得稅及營業稅。」、第9條規定：「原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。……定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵……」、第10條規定：「各級政府應設置原住民合作社輔導小組……」，亦即運用原住民群體合作分工之優勢，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社後，開發增加各項工作就業機會。原民會已持續推動原住民合作社輔導計畫及原住民合作社獎勵補助計畫，並自107年起為鼓勵原住民族青年返鄉就業，扶植原住民族地區原住民族合作社社務經營及發展能力，鼓勵原住民合作社聘用大專院校以上學校畢業(含研究所)之原住民大專青年或高(職)中畢業，且具合作社職務經歷至少2年以上者，使渠等學以致用並以「實習經理人」投入原住民族地區原住民族合作經營發展，推動「璞石成玉計畫」，培育原住民專業經理人專才，提升原住民合作社營運能力，並創造原住民青年就業機會。

- (三)本院參訪勞動部及原民會輔導補助之原住民合作社（新竹縣五峰鄉竹林養生村合作社、新北市烏來原住民溫馨照顧服務勞動合作社、新北市烏來泰雅農特產品合作社）時，除實際觀察其經營模式及經營現況外，藉由與合作社經營負責人、社員間互動座談，深入瞭解原住民合作社經營之困境及未來發展改善之方向。總括而言，三處合作社性質特色各有

不同，或有以承攬照顧（長者）服務業務為主之合作社，或有推廣原住民農特產品及無毒有機等農作供銷及宣導之合作社，或有以休閒觀光為主之合作社等，合作社依成立目標呈現多樣化經營方式，可見原住民合作社確實可為原住民提供多樣化就業管道，然合作社營運順利與否，亦確實具有促進原住民在地就業之重要功能。據審計部106年及108年財務收支及決算抽查報告中，曾提及部分原住民合作社或有長期處於失聯狀態，有待原民會督促協調縣市政府（輔導小組）加強管理，以健全合作社管理之建議。新竹縣政府於本院履勘座談現場亦歸納出原住民合作社暫停營業或失聯主因有先天體質不良，資金、人才、技術、通路、行銷不足，文書能力弱，市場競爭力不足；或社員和領導人對於合作社組織欠了解，對於商業模式、財務、稅務陌生，缺乏經營能力；或原有勞動合作社社員年齡老化，年輕族人無意願從事，產生人力短缺與斷層；或因市場需求轉變，對於服務的內涵與要求水準不同於以往等等多樣複雜糾結之原因，由此，不難推估其他縣市原住民合作社所共同面臨之困境。

- (四)為提升原住民合作社營運及開拓市場能力，原民會透過原住民合作社深耕計畫機制，希望謀取合作社社員穩定就業、經濟利益與生活品質改善，而自97年輔導原住民合作社迄今，從原先補助「業務費」及「開辦費」，更增加輔導「獎勵」項目，考核績優者有6萬至15萬元獎勵(乙等6萬、甲等10萬、優等15萬)，社員增加促進就業人數獎勵4萬至8萬(3人至15人)等。而原民會亦點出原住民合作社，確實存有組織體質薄弱(財務不健全)、社員高齡化(投入實習經理人新血)、政府標案競爭激烈(削價競爭)、行銷

欠缺(資訊網站、合作社博覽會)、財會專業不足等等現實亟待克服突破之困境。除前述合作社實務營運困境外，本研究於履勘時亦發現，現行各項獎勵或輔導辦法，似傾向輔導、補助有能力撰擬開發計畫之合作社經營者，然而對於社員間是否能共同參與合作社經營，而合作社經營利益是否能共享等，以達到原住民合作社原先設置之功能及目的，主管機關均未能從中獲悉與協助，相關協助原住民合作社發展之計畫與補助，似乎偏離當時設立原住民合作社之立法精神。因此主管機關原民會未來輔導及補助原住民合作社經營方向，允宜重新修正、定位，朝發展原住民互助、利益共享及部落自主營運之永續經營特色及目標努力。

五、原民會及勞動部辦理各項職業訓練時，宜順應各地原住民族特有地域、文化因素及當地發展目標之區別，配合相關技術及技能，開發有助於發揮原住民族特色與優勢之相關職業訓練專班，增加原住民在地就業機會及持續就業之意願，同時傳承原住民特有傳統工藝及文化。

(一)原住民求職及失業者求職三大困難是「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」及「本身技術不合」等原因，然若排除前述「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」二大求職困難因素，原民會及勞動部以增加職業訓練(專班)開班密度，提升原住民本身專業技術，希冀增加(促進)原住民就業量能。然依原民會「108年第4季原住民就業狀況調查報告」統計分析結果，原住民不想(再)參加職業訓練課程原因，卻又以「無法配合職訓上課時間」比率最高，每百人次有50.85人次，其次為「沒有想參加的課程」，每百人次19.78人次，再其次依序為

「家務太忙」，每百人次13.77人次、「身體狀況不佳」（每百人次10.49人次）、「職訓課程不是自己想要的」（每百人次5.70人次）等。同時，原民會「108年度原住民就業狀況調查」年度報告內容亦指出原住民有參加過政府或民間機構所辦理的職業訓練者，僅占13.09%（較107年度下降），沒有參加過任何職業訓練者，占勞動力人口89.91%（較107年度上升）。而且，參加過職業訓練者，亦將近38.36%（較107年度上升）參加職業訓練後，沒有從事職業訓練內容相關工作。顯然，職業訓練課程與原住民勞動人口期望存有落差，訓後就業從事相關工作比率除有偏低現象，亦間接影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展。

(二)原民會表示，原住民職業訓練課程之設計，係依據就業狀況調查結果，配合國家產業發展政策，以及考量就業市場需求後，據以辦理每年職業訓練項目。經調查原住民理想學習的課程包括有電腦資訊類、民宿管理類、文化產業技藝等職類。因此，為提升原住民整體就業職能，108年起職業訓練項目以區分用途主軸辦理，包括社會福利事務服務類、觀光旅遊服務業及文化產業技藝類，開辦班別於民宿管理、餐飲服務類，開班數共有12班，文化產業技藝類有11班。訓練類型為訓用合一，在職訓練及考照訓練，近3年參訓人數也達2,245人。而原民會「108年度原住民就業狀況調查」年度報告亦分析出原住民想（再）參加政府或民間機構辦理職業訓練課程以「電腦、資訊類」比率最高，其意願統計每百人次有23.87人次，再者為「民宿管理、餐飲服務類」，每百人次23.70人次，再其次依序為「文化產業技藝訓練類」（每百人次14.20人次）、「美容、

美髮類」(每百人次13.06人次)、「職業駕駛」(每百人次11.55人次)。是以從近年比較觀察，可歸納出原住民勞動力想要(再)參加政府或民間機構所辦理的職業訓練項目，皆以「民宿管理、餐飲服務類」及「電腦、資訊類」相對次數最高，符合原住民現階段實際之需求。

(三)據勞動部說明，108年針對原住民辦理之職業訓練，最高收訓4,900多人次，其中結訓3,169人次，然從辦理過程中發現，很多居住於山地原住民因其特殊原因，無法從山地到平地參加職業訓練，因此為協助解決此一現象，由勞動力發展署提供許多原住民專班職業訓練課程，以直接補助在地原住民地區(山地)開班方式，其中原住民專班共開設77班，培訓2,085人，占上述結訓人數約66%，故勞動部對於原住民的職業訓練，目前係以專班為優先；對於開設職類，則依照地區性需求，所開設的專班多與原住民傳統技藝⁵⁸有關，例如織品皮革、手工藝品、木工、美容美髮、餐飲、觀光、照顧服務員、嚮導等，相關課程均與原住民希望就業之領域相近，故所辦理之職業訓練，可對照到原住民未來想從事的職業。

(四)綜上所述，原民會及勞動部辦理各項職業訓練時，尚能考量原住民特有地域、文化因素，開辦多樣適合原住民特性的職業訓練課程，且能廣納原住民意見及需求適時適地調整開辦各類原住民職業訓練專班，以使課程內容更能貼近原住民生活，促使原住民就業率及持續就業意願提高，惟因應原住民特有對藝術、美感之天賦，似可評估針對前述特性，

58 原住民族委員會所屬位於臺中市和平區的「原住民族技藝研習中心」亦有原住民傳統技藝班別之開設。

配合相關技術及技能，開發有助於發揮原住民特色與優勢之職業訓練專班，增加原住民在地就業機會及持續就業之意願，同時傳承原住民特有傳統工藝及文化。

六、原住民從事營造業及製造業之比率高於全體勞工，職業災害千人率更為全體勞工之2倍，造成失能及死亡之千人率亦高於全體勞工，致其生命安全面臨嚴重危害。然據原民會推估，108年12月原住民族有工作卻未參加勞工保險者推估比率約22.2%，近5萬5千多人，且因經濟或資訊不足等因素而未能投保，嚴重損害其勞動權益。勞動部及原民會允應正視原住民族遭受職業災害之風險程度，主動強化職災預防及提供資源協助，尤以具高風險職災之產業，加強宣導及辦理勞工保險、職災保險及給付，並確保其遭逢職災時可獲得應有之補助，以保障原住民族勞工之勞動安全。

(一)據原民會統計，108年原住民就業者從事之行業，以「製造業」15.34%比率最高，其次為「營建工程業」14.40%，再其次為「住宿及餐飲業」10.65%，其他行業比率皆不足1成（表2）。而全體民眾則是集中製造業比率最高26.66%，可知108年原住民就業者從事「營建工程業」之比率將近為全體民眾2倍。以營建工程業之就業品質觀之，該行業具有從事非典型工作比率高、職災發生率高、移工替代性高等不穩定因素，且從事營建工程行業者，有高達9成5為從事技藝人員及基層勞力工，在職災風險高、工時不穩定且工作內容容易被取代之環境下，原住民在營建工程業從事基層技術工及勞力工，其就業品質並不穩定。

表2 原住民就業者從事的行業

單位：%

	103年	104年	105年	106年	107年	108年	108年 全體民眾
總計	100.00						
製造業	16.32	16.37	16.41	16.05	15.49	15.34	26.66
營建工程業	18.56	18.42	18.40	15.82	15.38	14.40	7.89
住宿及餐飲業	9.72	10.16	9.04	10.38	10.65	10.65	7.37
批發及零售業	9.02	9.06	9.06	9.96	9.79	9.90	16.65
農林漁牧業	11.64	10.30	10.69	10.56	9.37	9.14	4.86
醫療保健及社會工 作服務業	5.60	6.35	6.40	6.68	6.91	7.89	4.01
其他服務業	6.38	5.93	5.92	6.34	6.45	6.41	4.84
運輸及倉儲業	5.28	6.11	6.36	5.83	6.00	6.15	3.91
公共行政及國防；強 制性社會安全	4.07	3.95	3.91	4.23	5.01	4.46	3.20
教育業	3.58	3.59	3.58	4.03	4.29	4.67	5.71
支援服務業	2.91	3.02	3.06	3.36	3.37	3.21	2.59
藝術、娛樂及休閒服 務業	2.01	1.74	1.78	1.98	2.25	2.27	1.00
用水供應及污染整 治業	0.94	0.94	0.94	1.34	1.21	1.21	0.73
金融及保險業	1.06	1.23	1.38	0.93	1.04	1.10	3.77
專業、科學及技術服 務業	0.69	0.79	1.03	0.78	0.99	1.29	3.27
出版影音製作傳播 及資通訊服務業	0.73	0.83	0.87	0.84	0.76	0.92	2.28
礦業及土石採取業	0.56	0.56	0.52	0.33	0.44	0.39	0.04
電力及燃氣供應業	0.65	0.36	0.36	0.39	0.42	0.39	0.27
不動產業	0.26	0.29	0.29	0.19	0.19	0.21	0.94

資料來源：原民會「108年原住民就業狀況調查報告」

(二)原住民發生職業災害⁵⁹情形：

1、據勞動部勞動及職業安全衛生研究所統計資料

⁵⁹ 職業災害定義：職業災害是指勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、失能或死亡。職業災害需具備下列三要件，缺少一個條件就不能稱為職業災害：1.具有勞工身份。2.須在就業場所發生，並與執行職務有關。3.造成勞工生理上的危害--疾病、傷害、失能或死亡。

(資料來源：勞動部勞動及職業安全衛生研究所：

<https://laws.ilosh.gov.tw/oio/disaster/page?id=8e6a5afb-bd3b-4556-b9ba-6264f771a656>)

⁶⁰，原住民族勞保投保人數逐年增加，由105年17萬2千多人增加至108年18萬7千多人，發生職災之千人率約在4.09至5.05間，發生災害行業別前3項分別為營造業、製造業、批發及零售業，至於災害類型多為被夾、被捲、被刺、割、擦傷、跌倒、墜落、滾落等。

2、至於失能程度，發生傷害千人率約在3.768至4.77間，死亡千人率則在0.08至0.09間⁶¹（各年度詳細資料如表3）。

⁶⁰ 勞動及職業安全衛生研究所官網內提供有原住民族職業災害預防資訊網 (<https://laws.ilosh.gov.tw/oio/?ctNode=303>)，提供原住民族職業災害現況及因應措施等相關資訊。

⁶¹ 原住民族職業災害各項統計資料，係透過勞動資料進行串接分析。由內政部所提供之原住民族資料檔，串接勞就保單位被保險人檔，確定原住民族勞工資料；由原住民族勞工資料串接事業單位檔，分析行業資料；由原住民族勞工資料串接職業災害給付相關資料，分析職業災害狀況。

表3 105至108年原住民族勞工職災件數及千人率統計表

年度	投保人數	職災件數	整體千人率	行業別前3項	災害類型前3項	失能程度						與96年同期比較增減率
						傷害件數	傷害千人率	失能件數	失能千人率	職業死亡	死亡千人率	
105	172,993	874	5.05	營造業；製造業；批發及零售業	被夾、被捲；被刺、割、擦傷；墜落、滾落	825	4.77	34	0.197	15	0.087	-15.10%
106	177,959	802	4.507	營造業；製造業；批發及零售業	被夾、被捲；被刺、割、擦傷；跌倒	747	4.198	39	0.219	16	0.09	-24.30%
107	183,384	750	4.09	營造業；製造業；批發及零售業	被夾、被捲；被刺、割、擦傷；跌倒	691	3.768	43	0.234	16	0.087	-31.30%
108	187,475	793	4.23	營造業；製造業；批發及零售業	被夾、被捲；<u>跌倒</u>；<u>墜落、滾落</u>	733	3.910	45	0.240	15	0.080	-28.95%

資料來源：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

註：

- 1.投保人數為內政部所提供之當年度原住民族資料檔串接勞就保單位被保險人獲得。
- 2.職災人數均不含各類交通職災，以核付日期為計算基準。

3、106至108年原住民族在營造業及製造業之職業災害千人率與全體勞工相較，以108年觀之，整體原住民族勞工發生職業災害千人率為4.23，其中傷害千人率為3.910、失能千人率為0.240，是全體勞工2倍，又原住民從事營造業及製造業之人數相對多於全體勞工，是以在傷病、失能及死亡之千人率亦較全體勞工高，108年統計數據觀之，原住民族勞工在營造業的職災千人率為12.374，其中傷害千人率為11.569、失能千人率為0.453、死亡千人率為0.352，至於全體勞工在營造業的職災千人率則為9.073，其中傷害千人率為8.647、失能千人率為0.329、死亡千人率為0.09（詳表4）。

表4 106至108年原住民族及全體勞工營造業及製造業之職業災害千人率比較表

		原住民族勞工				全體勞工			
		小計	傷害	失能	死亡	小計	傷害	失能	死亡
整體	106年	4.507	4.198	0.219	0.090	2.773	2.576	0.171	0.025
	107年	4.090	3.768	0.234	0.087	2.612	2.422	0.165	0.024
	108年	4.230	3.910	0.240	0.080	2.496	2.333	0.140	0.023
製造業	106年	4.888	4.458	0.403	0.027	2.904	2.594	0.290	0.021
	107年	4.847	4.524	0.269	0.054	2.718	2.420	0.277	0.020
	108年	4.026	3.566	0.378	0.081	2.494	2.245	0.225	0.024
營造業	106年	14.105	13.285	0.513	0.308	10.036	9.501	0.427	0.108
	107年	12.243	11.189	0.753	0.301	9.385	8.857	0.415	0.113
	108年	12.374	11.569	0.453	0.352	9.073	8.647	0.329	0.09

資料來源：勞動部查復資料

(三)勞動部為強化原住民職場安全及健康，避免發生職業災害，除針對相關行業僱用原住民較多之事業單位辦理安全衛生訓練講習及訪視輔導外，同時結合

原住民單位或慶典活動辦理宣導會或健康促進等，如每年勞動部勞動及職業安全衛生研究所之原住民部落職業安全衛生教育巡迴展示計畫，於原住民豐年祭現場發送安全衛生宣導文宣及解說，並以設攤方式推廣職場勞工身心健康保護措施或提供勞工個人健康諮詢，強化職場安全衛生意識，提升原住民安全衛生知能，及了解職業災害保護相關措施。至於遭受職業災害之原住民，亦提供相關協助資源：

- 1、職業傷病診治服務：委託全國各醫院或醫學中心成立10家職業傷病服務中心，並連結84間網絡醫院建置職業傷病診治網絡。
- 2、職業災害勞工補助：對有加勞工保險之勞工，及未加入勞工保險之受僱勞工或自營作業者，於遭遇職業災害時，可依「職業災害勞工保護法」規定請領補助。
- 3、個案管理服務機制：職災個案管理員協助職災勞工獲得應有法定給付、津貼、補助及職業災害補償。
- 4、拓展職業災害勞工服務資源網絡：整合各項社會福利、就業服務、勞工服務、勞資爭議協調及民間團體等在地服務資源，建立轉介及聯繫管道等。

(四)由上可知，勞動部已規劃辦理相關強化原住民職場安全及健康之具體作為，並提供受有職業災害之勞工補助及個案管理機制，惟據108年原住民就業狀況調查結果：

- 1、高達58.98%有工作過的原住民表示沒有收過工作安全與職災預防宣導資料。
- 2、高達56.15%有工作過之原住民表示沒有接受過

職業安全衛生相關課程，主要原因以「沒有收到課程訊息」為主，其次為「沒有時間參加」及「沒有強制規定要參加」等。

3、又108年12月原住民有工作者在排除參加公教保、軍保者及無酬家屬工作者後為25萬3,935人，未參加勞工保險者推估比率約22.20%，其中16.14%為受企業僱用(推估約4萬984人)、5.74%為自營作業者(推估約1萬4,568人)及0.32%為雇主(推估約815人)。

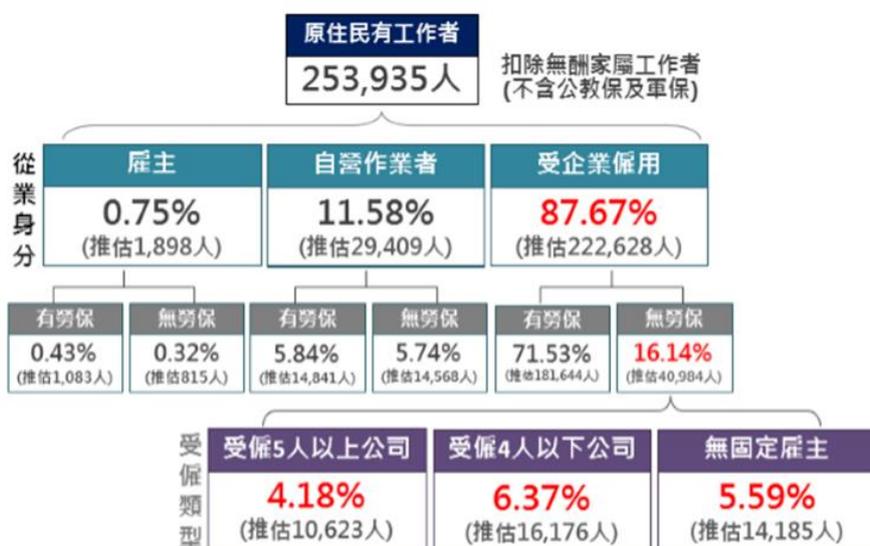
4、進一步分析上述未參加勞工保險之原因：

(1) 受僱5人以上單位未參加勞工保險原因：以「沒有多餘的錢繳保費」比率最高，每百人次50.88人次，其次為「擔心影響農保資格」，每百人次25.80人次，再其次為「老闆拒絕為員工投保勞保」，每百人次9.41人次。

(2) 無一定雇主或自營作業未透過職業工會參加勞工保險原因：以「沒有多餘的錢繳保費」比率最高，每百人次63.88人次，其次為「不知道可以透過職業工會參加勞保」，每百人次18.73人次，再其次為「擔心影響農保資格」，每百人次10.32人次。

(五) 揆諸上述，政府雖已提供職業災害之勞工補助及個案管理機制，並透過慶典活動、深入部落辦理相關職業安全衛生教育訓練宣導等，協助提升原住民族勞工安全與工作環境，然而仍有多數原住民族勞工因「沒有收到課程訊息」、「沒有時間參加」、「沒有強制規定要參加」，以及「沒有多餘的錢繳保費」、「不知道可以透過職業工會參加勞保」等因素，未能獲得足夠之職業安全、勞工保險等相關資訊與保障，致損害其勞動權益。由此可知，政府雖提供多

元管道與服務，但與原住民實際生活與使用情形仍存有落差，主管機關允應重視造成原住民未能獲得所需資訊與協助之因素，檢視現行提供宣導及協助之方式並進行滾動修正。此外，扣除無酬家屬工作者及軍公教保人數後，原住民有工作者，推估約有5萬5千多人未有勞保，其中受企業僱用者，多達4萬多人未有勞保，且受僱5人以上公司推估約有1萬623人未有勞保（如0）。由於無投保勞保，發生職災時，自始不會被納入統計，意即這些未納入勞保者，若不幸發生職業災害，將成為無法獲得保險給付之龐大黑數。即使納保，職災者仍可能面臨在申請相關給付，或甚至遭遇職災時根本不知道能夠申請勞保職災給付等困境，嚴重損害原住民族勞工的勞動權益。



註：本圖分析對象為108年12月原住民有工作者(排除無酬家屬工作者、參加公教保及軍保者)。

圖2 原住民有工作者參加勞工保險情形

資料來源：原民會108年度原住民就業狀況調查報告。

(六)由於各產業工作內容及特性，其隱含之危險性與工作環境樣態均不同，如108年原住民遭受職業災害行業別前3項分別為營造業、製造業、批發及零售業，遭受職業災害類型前3項分別為「被夾、被捲」、「跌倒」、「墜落、滾落」等，凸顯職業安全衛生宣導與職業災害保險之重要性。原民會已規劃就業服務專員，透過外展模式深入部落、關心個案或透過就業服務活動管道及宣導品，宣導職災諮詢訊息，107至108年合計約辦理1,800餘場。109年度因受新冠肺炎疫情影響，僅宣導98場次，後續將俟疫情趨緩，辦理就業博覽會、企業(校園)徵才活動及傳統祭儀活動等，持續加強宣導。勞動部則針對「強制納保」對象者，積極辦理催保及查核措施，針對「非強制納保」⁶²者，辦理各類宣導，惟對照前述原住民族勞工，實際遭遇之困境，相關主管機關於辦理上述宣導過程，允宜就發生職災風險較高之產業別，考量其工作環境及特性，深入工廠、工地等易發生職業災害之地點，加強落實宣導及稽查，並強化就業服務員連結職災資訊及協助遭受職災勞工，請領相關補助之功能，使原住民族勞工能確實瞭解及運用，進而提升勞保納保率，維護其勞動安全與權益。另受理原住民勞工申請過程中，如遇有法律服務需求時，相關機關、單位允宜協助連結相關法律服務資源，俾確保其權益。

(七)綜上，原住民從事營造業及製造業之比率高於全體勞工，職業災害千人率更為全體勞工之2倍，造成失能及死亡之千人率亦高於全體勞工，致其生命安全面臨嚴重危害。然據原民會推估，108年12月原

⁶² 例如受僱4人以下公司、自營作業或無固定雇主等。

住民族有工作卻未參加勞工保險者推估比率約22.2%，近5萬5千多人，且因經濟或資訊不足等因素而未能投保，嚴重損害其勞動權益。勞動部及原民會允應正視原住民族遭受職業災害之風險程度，主動強化職災預防及提供資源協助，尤以具高風險職災之產業，加強宣導及辦理勞工保險、職災保險及給付，並確保其遭逢職災時可獲得應有之補助，以保障原住民族勞工之勞動安全。

七、108年原住民加入國軍志願役軍士官兵人數已達1萬5,094人，其中將近9成5為士官兵，凸顯原住民投入保家衛國之貢獻與重要性，政府允應重視並加強其專業技能及培訓，強化其具備專業技能及證照之能力，提升國軍人才素質。對於屆退及退除役官兵，積極透過就業輔導，協助銜接並穩定就業，以避免退伍即失業之困境。

(一)國軍自102年推動募兵制，原住民任職志願役軍(士)官兵人數逐年提升，103年首次突破1萬人，至108年原住民任職志願役軍(士)官兵人數已達到1萬5,094人，其中士官7,864人最多，其次為士兵6,442人。再據108年原住民就業狀況調查結果，原住民就業者從事的行業中，其中公共行政及國防類，103至108年比率約在4%上下，其中107年更達到5.01%，相較於108年全體民眾之3.20%，可知由於軍職具有穩定之特性，資薪待遇及福利亦相對有保障，而從軍之原住民人數最多為士官，而資深軍士官對於維繫部隊之運作，重要性自不待言，是以原住民對於投入保家衛國之貢獻，亦應獲得國家肯定與重視。

(二)軍職雖提供穩定就業機會與薪資，惟擔任軍職退伍後，許多人擔心難與社會就業接軌，對此，國防部

定有「國軍屆退官兵就業輔導措施實施要點」，規範官兵屆退前相關就業輔導措施，使是類人員退伍後能順利與社會就業接軌；另有關軍職人員退伍後，各項輔導就業機制及執行，則由退輔會推動辦理。近10年原住民志願役軍(士)官兵屆退前參與職訓情形，其中以105年參訓人數最多為83人，其中士官占63人，其餘各年度約20至50人不等，至於屆退前取得專業技能證照人數，以108年68人最多(99年至108年累計為205人)，類別包括工業配線、工業電子、中餐烹調、自來水管配管、汽車修護、固定式(移動式)起重機操作、室內配線、建築製圖、重機械操作、泥水、氣壓、食品烘焙、氫(氬)氣鎢極電銲、通信技術、造園施工、測量……等43類別。

(三)退輔會為退除役官兵就業輔導之專責機構，對於服務對象未區分身分別，針對具原住民身分之退除役官兵，該會與勞動部、原民會透過資源連結，擴大服務效能。對於退役前未提出申請或未符合上述實施要點申請者，於退伍後，協助類此人員(包含具原住民身分者)，就業、連結相關就業資訊或訓練，該會辦理具原住民身分退除役官兵就學、就業、職訓輔導執行成效：

- 1、99年至108年退輔會辦理上開就學、就業輔導及職業訓練執行成效，其中就業推薦計有2,950人，職業訓練參訓人數計有1,902人，考證照(書)計有1,184。
- 2、受歡迎之職業訓練相關課程，原因為就業機會多，參與人數最多之前10類課程分別為裝載機及堆高機操作(236人)、大客車駕駛(207人)、挖掘機操作(118人)、公寓大廈事務管理(93人)、

防火管理人(93人)、室內配線(93人)、聯結車駕駛(93人)、中餐烹調(93人)、大貨車駕駛(93人)、有機農業經營管理(93人)等。考取專業證照之種類及人數累計共有1,184人，其中以「大客車駕照」、「裝載機操作、堆高機操作證照」及「自來水乙級及氣體導管丙級及工業配管丙級及特瓦丙級室內配丙級」等人數較多，分別有164人、162人及155人。

(四)由上可知，國防部及退輔會對於屆退及退役軍士官兵，均有提供相關就業、就學輔導服務，協助官兵於退役後能有穩定之生涯規劃，分析退輔會辦理職業訓練課程，參加人數最多之前10類課程，可知受歡迎之職業訓練相關課程，係就業機會較多之類型，由於原住民擔任軍職，以基層士官、士兵為多數，本應具備該職位所需之軍事專業技能，以指揮管理類領導士為例⁶³，其所具備之專業技能可轉換民間職業諸如飛機維修、重機械作業者、電子儀器技工、運輸類管理人員等，亦可取得多種相關專業證照，增加就業機會與競爭力。是以，若軍事專業技能多可與民間職業結合，除有助於提升國軍人才素質外，亦能協助軍職人員退伍後，順利與民間就業接軌，避免退伍即失業的困境。上述退輔會輔導具原住民身分之退除役官兵，考取專業證照之人數，99年至108年累計共1,184人，然而志願役屆退原住民軍士官兵參加職訓人數，以士官為例，108年僅21人，士兵甚至只有1人。再以取得證照人數統計觀之，99年至108年，僅205人取得相關專業證照。是以，政府就培育國軍專業人才及輔導協助其

⁶³ 國軍人才招募中心：輔導會職業訓練中心「國軍專長可轉換民間職業與證照種類及訓練班隊」對照表。

<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=55ccf83e-db09-402c-96ff-5fd73a6cc3f2>

退伍後就業等面向，仍有持續精進之空間。

(五)綜上，108年原住民加入國軍志願役軍士官兵人數已達1萬5,094人，其中將近9成5為士官兵，凸顯原住民投入保家衛國之貢獻與重要性，政府允應重視並加強其專業技能及培訓，強化其具備專業技能及證照之能力，提升國軍人才素質。對於屆退及退除役官兵，積極透過就業輔導，協助銜接並穩定就業，避免退伍即失業之困境。

柒、處理辦法：

- 一、本專案調查研究報告「陸、結論與建議」，函送行政院暨所屬原住民族委員會、勞動部參處。
- 二、檢附派查函及相關附件，送請內政及族群委員會處理。

調查研究委員：

中 華 民 國 1 0 9 年 7 月 日

捌、參考文獻：

一、參考書目、期刊

- (一)童伊迪、江孝文、王慧玲(2020)，原住民就業現況與展望，社區發展季刊，第169期，頁293-307。
- (二)李庚霈(2006)，促進原住民就業相關措施之檢視與芻議。就業安全半年刊，95(2)，26-33。
- (三)巫銘昌、黃燕萍(1998)，企業界主管對原住民就業問題態度研究，原住民教育季刊，第11期，頁1-30。
- (四)沈翠蓮(2010)，逢甲人文學報第20期，臺灣原住民職業訓練、就業問題與可行性策略分析，頁227-259。
- (五)陳芬苓(2008)，原住民經濟困境與地方文化產業發展之可能，國家與社會2008年6月，第4期，頁1-42。
- (六)周海娟(2002)，澳洲社區發展就業方案：原住民就業的搖籃。社區發展季刊，第100期，頁297-314。
- (七)蔡芬妮(2013)，「都市原住民就業困境之探討-以桃園縣中壢市為例」，萬能科技大學經營管理研究所碩士論文。(是否刪除?)
- (八)黃坤祥(2005)，外籍勞工引進對臺灣原住民工作權之影響，兩岸與國際事務季刊，頁65-93。
- (九)顧慕晴、盧佩婕(2008)，我國公部門原住民工作權保障之研究，國家菁英季刊，頁19-42。
- (十)張善楠、黃毅志(1999)。臺灣原漢族群、社區與家庭對學童教育的影響。載於洪泉湖、吳學燕主編，臺灣原住民教育，臺北：師大書苑，頁149-178。
- (十一)張文彬(2016)，「從社會排除的觀點探討台灣原住民的就業狀況：以民國104年的實證統計為基礎」，台灣原住民族研究季刊，頁69-109。
- (十二)楊士範(2016)，都市原住民文獻中所呈現之視域與認識論反思，原住民族委員會電子期刊(2016年10月第29期)。

(十三)馬財專、吳元凱(2015)，公立就業服務機構促進原住民就業之執行成效評估—以雲嘉南分署就業中心為例，勞動及職業安全衛生研究季刊，第23卷 第3期。

二、機關計畫、報告、官網統計(介紹)資料

(一)原住民族委員會(2017)，「103年度台灣原住民非政府組織赴紐西蘭考察(原住民就業輔導)報告」。

(二)原住民族委員會(2014)，都市原住民族發展方案(107年-110年)。

(三)原住民族委員會(2019)，108年原住民族就業服務辦公室查核報告。

(四)行政院人事行政局(2005)，「加拿大政府進用原住民及身心障礙人員作業情形」考察報告。

(五)原住民族委員會(2016)-促進原住民就業方案計畫(106-109年)。

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=F6F47C22D1435F95&DID=0C3331F0EBD318C232B096AC6C8CE36D>

(六)勞動部勞動力發展署(2020)，多元就業開發方案、培力就業計畫。

<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=C87DBAD8E7B8A8E3>

(七)原住民族委員會(2020)-青年Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫。

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=D9856270DD13A658&DID=2D9680BFECBE80B64C17BB2BA50351E4>

(八)原住民族委員會(2020)-統計資料(108年全年度原住民就業狀況調查、108年第四季原住民就業狀況調查報告書)。

<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=812FFAB0BCD92D1A>

(九)原住民族委員會(2020)-行政院91年4月16日院臺疆字第0910017300號函同意核定「原住民族地區」包括55個鄉(鎮、市)

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=C6DFB32460630CF4&DID=0C3331F0EBD318C213147655B37A59D5>

(十)勞動部(2020)，原住民族人力資源統計。

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2462/2470/>

(十一)台灣就業通(2020)-職前訓練網(原住民族專班)。

<https://its.taiwanjobs.gov.tw/WebSearch/>

(十二)勞動部勞動及職業安全衛生研究所-簡介、研究成果、政府公開資訊。

<https://www.ilosh.gov.tw/>

(十三)原住民族委員會(2020)-原住民族介紹。

<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=6726E5B80C8822F9>

(十四)國軍人才招募中心(2020)-退輔規劃。

<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=55ccf83e-db09-402c-96ff-5fd73a6cc3f2>

(十五)行政院主計總處(2020)-最新統計指標。

<https://www.dgbas.gov.tw/pointlist.asp>

(十六)原住民族技藝研習中心(2020)-簡介。

<https://www.apccenter.tw/>

(十七)有限責任新北市原住民族溫馨照顧服務勞動合作社(2020)-簡介。

http://www.wulai.gov.tw/WulaiInformation/ProductStore/SPList_Content?GMA=0736045

(十八)烏來泰雅農產合作社(2020)-簡介。

<https://qulaw123.myorganic.org.tw/>

三、各國原住民就業政策參考網址

(一) 日本

1、 「內閣官房愛努綜合政策室」

<https://www.kantai.go.jp/jp/shingi/ainusuishin/index.html>

2、 國土交通省北海道局

www.mlit.go.jp/hkb/hkb_fr1_000001.html

3、 北海道愛努政策推進局愛努政策課

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/ks/ass/index.html>

(二) 澳大利亞

1、 「2017年原住民支出報告」：

<https://www.pc.gov.au/research/ongoing/indigenous-expenditure-report/2017>

2、 「經濟參與」：

<https://www.pc.gov.au/research/ongoing/overcoming-indigenous-disadvantage/2016>

(三) 紐西蘭

1、 2040年毛利經濟發展策略(Stratgy to 2040)

<https://www.mbie.govt.nz/assets/7ec02ea964/strategy-to-2040-maori-economic-development-panel.pdf>

2、 微型金融研究(Microfinance Report)

<https://www.tpk.govt.nz/en/a-matou-mohiotanga/business-and-economics/microfinance-research-summary>

3、 毛利「家族」及低收入戶儲蓄報告(Whānau and Low-Income Household Savings Report)

<https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/1064-hkka-whanau-and-low-income-household-savings-report-pdf>

4、 商務顧問計畫(He Tupu Ohanga:Commercial Advisors Scheme)

<https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/econ>

[omic-development/maori-economic-development/te-punah
a-hiringa-maori-innovation-fund/he-tupu-ohanga-commer
cial-advisors-scheme/](https://www.tpk.govt.nz/en/whakamahia/cadetships)

5、實習生計畫(Cadetships)

<https://www.tpk.govt.nz/en/whakamahia/cadetships>

6、青年發展計畫(Pae Aronui)

<https://www.tpk.govt.nz/en/whakamahia/pae-aronui>

7、生活護照計畫(Taiohi Ararau-Passport to Life)

<https://www.tpk.govt.nz/en/whakamahia/taiohi-ararau-passport-to-life>

四、媒體資料

(一)聯合新聞網 (2020-6-14) -永續原民合作社 竹縣推計畫輔導。

<https://udn.com/news/story/7324/4635513>

(二)遠見雜誌 (2019-11-8) -用文化和傳統 讓部落活力運轉。

https://www.google.com.tw/search?q=%E6%96%B0%E7%AB%B9%E7%B8%A3+%E7%AB%B9%E6%9E%97%E9%A4%8A%E7%94%9F&sxsrf=ALeKk01ZG28szB-DWHxa6Iufmq9v9GzFPw:1592619350315&source=ln&tbs=qdr:y&sa=X&ved=2ahUKEwjE9Yy1qY_qAhUXVpQKHSE_A40QpwV6BAgMECU&biw=958&bih=927

(三)中時電子報 (2020-6-22) 5月失業率估逾4% 6月恐飆高。

<https://tw.news.yahoo.com/5%E6%9C%88%E5%A4%B1%E6%A5%AD%E7%8E%87%E4%BC%B0%E9%80%BE4-6%E6%9C%88%E6%81%90%E9%A3%86%E9%AB%98-201000300.html>