

教育部「109年青年好政系列-Let's Talk」

第二階段 Talk 議題參考資料(勞動)

109年12月

目錄

■ 勞動議題：產業問題-外送產業.....	1
■ 勞動議題：產業問題-設計產業.....	4
■ 勞動議題：產業問題-女性醫療人員.....	9
■ 勞動議題：產業問題-幼保員.....	11
■ 勞動議題：大學生實習權益優化.....	19
■ 勞動議題：強化青年勞動權益.....	33

■ 勞動議題：產業問題-外送產業

討論面向	討論重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
產業問題-外送產業	1. 外送平臺應部份負擔外送員職災風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外送員因長時間於道路中以機車為消費者運送產品，面臨很高的職災風險。 2. 為減輕外送員運送時可能產生之職災風險負擔，建議外送平臺應部份負擔外送員職災風險。 3. 現行勞保給付以退休年金支付為主，職災給付部份相對較低，可思考是否由外送平臺統一向保險公司投保外送員職災團保，應用外送平臺相較外送員較高的保險議價能力，協助分擔部份外送員職災風險。 4. 外送平臺補助外送員健康檢查費用。 	<p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部業於109年3月2日修正發布「職業安全衛生設施規則」，規定雇主對於食品外送作業，需置備安全帽、反光標示、緊急用連絡通訊設備等防護設施外，並應依照本部發布之相關指引，訂定食品外送作業危害防止計畫，落實交通事故預防及處理、熱危害預防等安全管理作為，納入合理派單、保險種類及額度、避免工作負荷造成勞工身心健康危害等預防措施，違反規定者，得處3萬元至30萬元罰鍰。另為預防事業單位交付無僱傭關係之個人履行食品外送作業而發生職業災害，並增訂該事業單位準用前開規定。 2. 配合前開規則之修訂，同日發布「食品外送作業安全衛生指引」，規定雇主使勞工從事食品外送作業，應提供勞工人身保險之團體傷害保險(死亡/失能)最低額度新臺幣300萬元及財產保險之強制汽車責任保險(死亡/失能)最低額度新臺幣200萬元等相關保險保障，以保障勞工職業災害權益。 	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/gmq2KR</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/avWxjl</p>
	2. 政府應制定相關規	<ol style="list-style-type: none"> 1. 面對外送可能產生之高機率職災風險，政府或外送平臺應對外送員提供依工作內容設 	<p>【勞動部】</p> <p>本部業於109年3月2日發布「食品外送作業安全衛生指引」，規定雇主使勞工從事食品外送作業，應依職業安全衛</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
	<p>範，降低外送員職災風險</p>	<p>計之適當職業訓練，幫助外送員減少職災風險發生之機率。</p> <p>2. 可思考政府對外送機車是否需像計程車或卡車有職業駕照之規範，以提高外送員對交通工具熟悉程度。</p>	<p>生教育訓練規則第16條及第17條規定，對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，實施3小時以上之安全衛生教育訓練，並依工作性質及風險評估結果，實施必要之在職教育訓練。另為預防事業單位交付無僱傭關係之個人履行食品外送作業而發生職業災害，並增訂該事業單位準用前開規定。</p> <p>【交通部公路總局】</p> <p>1. 經查現行外送機車使用之車輛非屬汽車運輸業管理規則規範之營業車，另經審視本局蒐集之相關文獻資料，國內及國外各國未就機車駕駛執照部分額外建立職業駕照管理制度。另我國及國外各國機車駕駛執照考領，普遍皆採筆試及路試考驗合格核發駕照。</p> <p>2. 另有關機車外送人員部分，相關人員之駕駛資格要求及保障有值得強化之處，針對運輸業管理制度回復如下：</p> <p>(1) 依據公路法及汽車運輸業管理規則規定，使用載貨汽車(包含機車)從事載運貨物並收取報酬為業者，係需具備汽車運輸業營業資格，故若外送平台使用機車載運貨物並收取報酬，應先取得汽車運輸業營業執照，或委由合法汽車貨運業者運送，該等汽車貨運業者應受公路法、汽車運輸業管理規則等規定規範，業者對所屬駕駛、車輛應負安全管理責任。本局持續落實貨運業安全管理及查</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>核作業，藉以督促業者重視公司安全管理工作。</p> <p>(2) 查勞動部為強化食品外送作業工作者之安全健康，已於今(109)年3月2日修正發布「職業安全衛生設施規則」，除要求雇主應置備安全帽、反光標示、高低氣溫危害預防等防護設施外，並應依勞動部發布之相關指引，訂定食品外送作業危害防止計畫；亦應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，合理分派工作，以保護勞工身心健康、增進從事外送作業工作者之權益。</p> <p>(3) 另外送平臺業者因於各地方政府辦理商業登記，亦受各地方政府管轄，各地方政府因應外送平台產業盛行已陸續訂定相關規範，例如臺北市政府已公布施行「臺北市外送平台業者管理自治條例」，其中針對外送員於提供外送服務時，應施以至少3小時之教育訓練包含交通安全訓練課程，並按季公告交通事故統計，以促使平台業者落實外送員行車安全。業者並尋相關道安單位(新竹安駕中心、各區監理所等)專業師資進行教育訓練；爰外送平台業者應配合中央與地方主管機關相關規範與要求，落實交安、食安、職安等管理措施，本局將持續追蹤及關心外送員交通安全相關事項。</p>	

■ 勞動議題：產業問題-設計產業

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
產業 問題- 設計 產業	1. 禁止違反 勞動權益之 公司參與政 府採購	目前政府採購中，審定資格時會查驗是否欠稅與相關聲明，建議新增「是否一年內有違反勞動基準法事實」， 違法廠商不得參與政府採購投標。	<p>【工程會】</p> <p>1. 有關廠商違反目的法規（勞動基準法）之處罰，應由目的事業主管機關於各該目的法規訂定處罰機制。至於政府採購法（下稱採購法）所定停權機制，主要係就廠商參與政府採購違反採購法相關規定之處罰機制，爰有關違反勞動基準法之廠商，不得參與政府採購之處罰機制，因其非違反政府採購相關法規，不宜於採購法訂定。</p> <p>2. 查本會訂定「勞務採購契約範本」第16條第1款第15目；「財物採購契約範本」第17條第1款第13目；「工程採購契約範本」第21條第1款第13目，均載有廠商履約違反法令或其他契約約定之情形，情節重大者，機關得以書面通知廠商終止契約或解除契約之部分或全部，且不補償廠商因此所生之損失。於此情形亦可能構成採購法第101條第1項第12款之停權事由，禁止廠商於一定期間參與政府採購。</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/e8NODR</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/e8NkNQ</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
	2. 設計工作多是個人接案，會產生許多隱藏的工時	設計工作有許多額外的隱藏工時，要怎麼保障自己的工作權益，或是更容易找到單位加勞健保，對剛出社會的獨立工作者來說極為重要。建議增開設計人才議價、專案管理相關知能培訓計畫，提升於技術面之外的能力。	<p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間等事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第7條定有明文。所稱「工作時間」係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。凡屬勞工之工作時間，雇主均應依法給付工資，如有違法情事，勞工可洽當地勞工主管機關尋求協處，以維權益。 2. 依勞工保險條例規定略以，受僱於公司或行號之勞工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險；如為無一定雇主或承攬關係之自營作業，得加入職業工會，由所屬職業工會辦理加保。因設計工作者所從事的行業多元，如欲透過職業工會加保，可進一步向縣市政府洽詢本業相關之職業工會。 3. 另本部勞動力發展署為協助在職勞工提升技能，推動產業人才投資方案，結合民間訓練單位，辦理多元化實務導向課程(課程包含行銷及專案管理等)，凡年滿15歲以上投保勞保或就保之在職勞工均可依其本身需求報名參加課程，學員取得結訓證書或學分證明，可取得訓練費用80%或100%的補助，以鼓勵在職勞工參加訓練，提升技能。 	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>【經濟部】 本案涉及設計師工作權益保障，係由勞動部主政，請逕洽勞動部意見。</p>	
	<p>3. 設計人才 培育與產業 交流</p>	<p>1. 學校設計系的老師會提供學生相關設計計畫，但是卻沒有保障學生的勞動權益(例如:專業勞務僅依最低時薪計價，給薪資不合理、甚至無給薪)，常常有「有勞動事實，卻無正式勞動契約，導致無法認定勞雇關係」的狀況發生。同時，亦無相關申訴管道，導致校園中的學生勞動權益無法被保障，建議於設計領域相關科系辦</p>	<p>【教育部高教司】</p> <p>1. 本部為保障大專校院學生之勞動權益，於107年11月20日修訂發布「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」配合勞動部「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，將學生身分認定分流為「獎助生」或「兼任助理」，並配合各該身分於107年8月10日修訂發布「教育部補助大專校院辦理獎助生團體保險要點」及109年5月15日修訂發布「教育部補助大專校院辦理教學助理納保作業要點」，據以補助大專校院為學生納保之全部或部分僱主負擔經費，以令學生勞動權益不受侵害。</p> <p>2. 依「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」第7條：具僱傭關係者，學校於僱用學生擔任兼任助理時，應依下列原則辦理： (1) 與學生訂定勞動契約，明定任用條件、工作場所、</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>理勞動權益普查，了解具體現狀。</p> <p>2. 學校往往會提供實習機會或設定必修之實習學分，然而多數系所無法顧及並保障實習學生在業主公司的勞動權益，建議在開始實習前學校能安排相關勞動權益課程。</p> <p>3. 在市場機制面，因為實習工作，學生提供免費設計人力，排擠市場中其他設計師接案，造成價格混亂等問題。</p>	<p>工作時間、工作時數、定期或不定期之工作期間、工作內容、工資、工作準則、終止及相關權利義務。</p> <p>(2) 依相關規定辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等，並提供相關申訴及爭議處理管道。</p> <p>(3) 督導所屬教學單位及教師，並依約保障學生之勞動權益。</p> <p>3. 本部將持續督導學校應依前開處理原則規定，訂定校內處理規範及相關申訴管道，俾利保障學生勞動權益。</p> <p>4. 有關大學校院校外實習安排係屬大學課程自主事項，各校得依其發展特色規劃課程，學生至實習機構實習，目的為達成學習目標，其本質為學習，並非工作。將持續加強宣導請學校依專科以上學校產學合作實施辦法規定於簽署實習合約時，應注意學生實習相關權益。實習係技職司主政，建請以技職司為主。</p> <p>【教育部技職司】</p> <p>1. 依據「技術及職業教育法」第11條，明確規範高級中等以上學校應顧及學生職業倫理之培養與職涯發展、勞動及技術法規之認識。本部亦每年持續透過教務主管相關會議宣導，鼓勵各校開設勞動教育相關課程，培養學生具備勞動權益相關知能。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>2. 為強化技專校院師生之勞動意識，每年辦理勞動知能研習，以加強保障實習生勞動權益。</p> <p>【經濟部】</p> <p>1. 為鼓勵不同產業、企業與學界進行跨領域交流合作，本部推動之新一代設計產學合作，為國內設計相關科系學生畢業製作出題，並於邀請企業出題與徵件說明階段，即加強與企業宣導，產學合作模式為提供設計人才進入職場前相關產業知識，共同發展兼具創意與實務的設計專題製作，將學生的創新、創意能量導入企業，並非以工作性質進入企業實習，提供企業免費勞力，故並無破壞市場機制。</p> <p>2. 若因實習工作，學生提供免費設計人力所致，非本部首政，請逕洽教育部與勞動部意見。</p>	

■ 勞動議題：產業問題-女性醫療人員

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
產業問題 -女性醫 療人員	1.健全女 性醫事人 員勞動條 件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當醫院人力不足時，由醫院提供彈性人力。 2. 獎勵制度鼓勵其他醫師為懷孕醫師代班。 3. 建立申請孕產育假期之標準流程，以確保不同科別不因其規模、醫師人數及科內風氣而出現請假困難。 4. 整合醫院與診所建制人力互聯網。 	<p>【衛福部醫事司】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 住院醫師已自108.9.1納入勞基法，依勞基法規定，妊娠或哺乳期間女性醫師，不得於午後10時至翌晨6時工作。其他受僱醫師雖未納入勞基法適用，惟經查，108年度醫院評鑑基準(區域醫院、地區醫院適用) 1.2.6條文「致力於建置完善合宜之工作環境，訂有且執行員工健康促進活動與福利制度」之備註，訂有女性醫師於妊娠期間之值班規定，為保障孕婦健康，應比照勞基法第49條「雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之間內工作」及第51條「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」規定辦理。 2. 性別工作平等法定有受僱者育嬰留職停薪規定，受僱醫師均適用(包含未適用勞基法之醫師)。 3. 有關醫院之醫師人力配置，醫院評鑑訂有配置適當醫師人力、定期評估醫師合理工作量等評量項目，醫院依法令規定核予女性醫師 	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/n08OAd 【結論報告連結】 https://reurl.cc/q8lKgD</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
	2. 醫療教育課程納入友善孕婦理念	<p>1. 醫學教育： 醫學人文課程中提供母性照護、職涯規畫與孕產育醫師權益救助管道之介紹等教材，並讓學生實地訪談具孕產育相關經驗之女醫師。</p> <p>2. 孕產育主題納入見習職前訓： 現行教育訓練只聚焦在實習注意事項及醫療糾紛處理，建議增加權益爭取課程或友善環境塑造。</p> <p>3. 提供醫療與孕產育委員會： 委員身份包含性別學者、利害關係人，並規定具有孕產育經驗之醫師要佔有一定比例，保障孕產育醫師之權利，共同維護委員會的代表與公正性。</p>	<p>妊娠、哺乳、育嬰等假別同時，亦應適時調整醫師人力配置與工作量安排。</p> <p>【教育部高教司】</p> <p>1. 醫學系學程之課程規劃係以醫師人才培育為考量，主要著重醫師對於醫學基礎課程及臨床實習課程之培育，另醫學系課程中之「通識教育」，培養醫學生博雅「核心素養」的教育，已包括高層次思考力、人品素養（公民意識、家庭與社會關懷、國際視野、價值觀、倫理與道德情操等）、職場能力、自主學習與進修能力等。</p> <p>2. 有關醫師本身之職涯規畫或勞動權益相關事項係屬衛生福利部權責。</p> <p>【衛福部醫事司】 經洽詢承辦單位(教育部)表示，該項意見 2 係建議於醫學生實習階段增加之訓練主題，事屬教育部權責，建請由教育部回應說明。</p>	

■ 勞動議題：產業問題-幼保員

討論面向	討論重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
產業問題-幼保員	1. 幼教學生就學培育環境	<p>1. 實習階段應規劃於就學期間： 建議把幼教師實習階段改為就學期間完成，讓學生大學畢業後，可以具備教甄資格，已無縫接軌幼教職場。</p> <p>2. 學習課綱應納入職涯探索課程： 培育課綱應設置職涯探索課程，透過職場專家演講、多元嬰童產業介紹、自我探索，與求學階段可以確認後續職涯發展可能性。</p> <p>3. 學習課綱應納入早療、特教與融合教育等知能： 現今教育現場有許多特殊教育幼兒，但不見得有開立相關課程，建議開設早療、特教與融合教育等知能課程。</p>	<p>【教育部師藝司】</p> <p>1. 實習階段應規劃於就學期間： (1) 自107年2月施行之師資培育法(以下簡稱本法)，教育實習採行「先資格考後實習」制度，通過教師資格考試之師資生得進教學現場半年教育實習，使資源有效利用，並精進實習品質與效果。於實習學生而言，較能專心參與教育實習，同時能避免實習生實習及格但無法通過資格考試，造成個人時間的耗費。 (2) 另依本法第22條第1項規定，於本法106年5月26日修正之條文施行後，依幼兒教育及照顧法施行細則聘任之幼兒園教師職務代理人員，於通過教師資格考試後7年內於偏遠地區之學校附設幼兒園或幼兒教育及照顧法施行細則第6條第2款所定偏鄉地區之幼兒園任教2學年以上或每年連續任教3個月以上累計滿2年(其年資累計以同一師資類科為限)經評定成績及格者，得抵免修習教育實習。將可及早接軌幼教職場。</p> <p>2. 學習課綱應納入職涯探索課程： 基於課程專業自主，本部於107年函知各師資培育之大學對於師資職前教育課程可將職業教育與訓練、生涯規劃等採下列方式辦理：</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/Ez9R01</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/pykYNa</p>

討論 面向	討論重 點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>(1) 職業教育與訓練、生涯規劃相關科目合併為1學分。</p> <p>(2) 納入教育議題開課，職業教育與訓練及生涯規劃至少各9小時。</p> <p>(3) 辦理工作坊，職業教育與訓練及生涯規劃至少各9小時。</p> <p>3. 學習課綱應納入早療、特教與融合教育等知能：</p> <p>(1) 本部於107年6月訂定發布「中華民國教師專業素養指引-師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準」(以下簡稱教師專業素養暨課程基準)，依前開教師專業素養第2項「了解並尊重學習者的發展與學習需求」向度規劃各師資類科之課程核心內容，強化師資生對於學生特質與需求的辨識，以作為教學與輔導的依據；各師資培育之大學須依各項專業素養指標，將融合教育理念納入師資職前教育課程規劃。如：幼兒園師資類科訂有「特殊需求幼兒身心特質、教學及輔導」、「幼兒園融合教育理論與實施」、「特殊教育幼兒的個別化教育計畫(IEP)」等課程核心內容，透過融入師資職前教育之相關課程，將有助於提升師資生融合教育素養及特殊教育知能，培養具備依身心障礙學生/幼生之障礙類別及特殊需求調整各領域學科教學，並協助渠等相關學習與生活適應能力。</p>	

討論 面向	討論重 點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>(2) 本部並於109年7月修正發布教師專業素養暨課程基準，提供特殊教育身心障礙組師資生共6組需求專長課程修習，分別為「重度與多重支持需求專長」、「情緒與行為需求專長」、「視覺障礙需求專長」、「聽力與語言需求專長」、「認知與學習需求專長」及「輔助科技需求專長」，期能藉由特殊教育教師以其專業性作為媒介，提升整體校園之特殊教育知能及對於融合教育之支持。</p> <p>【教育部國教署】</p> <p>1. 有關實習階段應規劃於就學期間： 自 108 學年度起實施之十二年國民基本教育課程綱要，綜合活動領域屬各教育階段之部定課程，其學習重點之主題軸規畫有「自我與生涯發展」，包括自我探索與成長、自主學習與管理、生涯規劃與發展、尊重與珍惜生命之內涵。</p> <p>2. 有關學習課綱應納入職涯探索課程： 因應十二年國民基本教育課程綱要實施，為強化課程輔導諮詢，各校皆已設置課程諮詢教師；課程諮詢教師可就學生性向與興趣測驗、進路發展及其他相關資訊，提供學生諮詢意見，可協助學生依其適性發展與未來生涯進路，選擇課程增進學生學習興趣與跨領域知識之機會。</p>	

討論 面向	討論重 點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
	2. 改善 幼教老 師就業 結構負 擔	<p>1. 教師高工時與招收問題 建議可加強稽查並建立幼教師有完整的勞檢制度與申訴管道，避免就業環境受到剝削也無申訴管道，保障幼教老師權益。</p> <p>2. 符合家長工作環境 可以設置類似課後照顧、晚間托顧或才藝班等，讓家長可以支付費用，增加幼教師加班費。</p> <p>3. 特殊生入學之配套措施建立 師生比應考量一般生與特殊生人數，考量增加助理教保員協助，減低教育與照顧負荷。</p> <p>4. 規劃適當的師生比 幼兒園裡小、中、大班的師生比為1：15，若沒有協同老師幫忙，幼教老師單獨照護15位幼兒，責任繁重難以承擔，建議政府可以調整政策，降低師生比，讓幼教老師更全面的照顧幼兒。</p>	<p>【勞動部】 為保障幼兒園從業人員之勞動權益，本部每年均規劃辦理「幼兒園勞動條件專案檢查」，另本部業已將幼兒園列為重點檢查對象，責請各地方政府於規劃一般檢查時優先選列，以提高勞動檢查之強度與頻率。此外，幼教老師如遇有勞動權益受損情事，亦可透過本部1955專線或就近向當地勞政單位申訴，主管機關受理後，均會依法儘速派員查處。</p> <p>【教育部國教署】</p> <p>1. 有關教師高工時與招收問題一節：</p> <p>(1) 為保障教保服務人員基本勞動權益，教育部持續配合勞動部幼兒園勞動條件專案檢查計畫，教育部亦轉請所涉地方政府進行後續督導及查察。</p> <p>(2) 另為保障教保服務人員申訴或爭議處理之權益，教育部業於教保條例明訂第5章申訴及爭議處理之規定，以保障各公私立幼兒園不同進用依據之教保服務人員，其申訴與爭議途徑。教育部亦將持續透過相關會議宣導，請各地方政府應依相關法規辦理轄內教保服務人員之申訴。</p> <p>2. 有關符合家長工作環境一節：</p> <p>(1) 依據幼兒教育及照顧法(以下簡稱幼照法)第12條第2項規定，考量學前教保服務非義務，亦非強迫性質，</p>	

討論 面向	討論重 點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>家長得依幼兒需求，選擇參與全日、上午時段或下午時段之教保服務，教保服務機構於教保活動課程以外之日期，得視園內家庭不同型態之需求提供延長照顧服務，採家長自願參加及使用者付費為原則。其主要性質為照顧性質、非課後才藝班，服務內容應符合幼兒身心發展、兼顧生活教育。復依幼照法第20條規定，符合一定資格者，得為提供延長照顧服務之人員，藉由外部社會資源增加教保服務機構內提供延長照顧服務人力之彈性，非僅限於園內教保服務人員，以支援並協助雙薪家庭父母之托育需求。</p> <p>(2) 又為支持家庭育兒，並讓幼兒在健康安全之環境成長，教育部自94學年度訂定「教育部國民及學前教育署補助公立幼兒園及非營利幼兒園辦理課後留園服務作業要點」，鼓勵地方政府推動公立幼兒園及非營利幼兒園積極辦理課後留園服務並補助低收入戶、中低收入家庭、其他經濟狀況特殊者及家戶年所得新臺幣30萬元以下之5足歲幼兒免費參加，以支援並協助雙薪家庭父母之托育需求。</p> <p>3. 有關特殊生入學之配套措施建立一節： 為協助教保服務人員照顧身心障礙幼兒，教育部國教署補助各直轄市、縣(市)政府教師助理員及特教學生</p>	

討論 面向	討論重 點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>助理人員經費，由各直轄市、縣(市)政府視情形調整服務時數，以符合各該機構實際需求。</p> <p>4. 有關規劃適當生師比一節：</p> <p>(1) 幼照法第16條第1項有關生師比之規定係慮及3歲以上幼兒，為免法規變革造成教學現場過大衝擊，爰按原幼稚園、托兒所之相關規定，師生比以1：15定之。至有關降低幼兒園師生比之議題，教育部先行以擴大公共教保服務量、建置準公共機制、減輕家長負擔等為施政主軸，以提高公共化教保服務供應量；又降低幼兒園師生比亦涉及幼兒園教室空間、收托人數、營運成本等因素，爰尚須審慎評估研議。</p> <p>(2) 考量公共化幼兒園供應量尚有不足，且私立幼兒園將因應成本提高收費，對於減輕家長負擔將有不利影響，並依立法院104年6月15日修正幼照法之附帶決議，於幼兒園公共化比例達一定程度後再予考量。</p> <p>(3) 另於未能降低生師比前，教育部自109學年度起，業就一定規模之公立幼兒園適度補助支持人力方式辦理，除依各地方政府實際增設公立幼兒園數重新核算改制增置人力補助經費外，另補助公立專設幼兒園進用助理教保員之經費，以實際招收人數150人以下補助1人，151人以上補助2人之原則核算，以協助幼兒園緩解現場人力調度問題。</p>	

「教保服務人員條例」草案及「幼兒教育及照顧法」部分條文修正草案修法說明

上版日期：104-01-16

發佈單位：國教署 聯絡人：許麗娟組長 電話：77367415 電子信箱：e-j301@mail.12k12ea.gov.tw

就行政院 104 年 1 月 15 日通過教育部（以下稱本部）擬具的「教保服務人員條例」草案及「幼兒教育及照顧法」部分條文修正草案，將函請立法院審議，修法重點說明如下：

一、教保服務人員條例(以下簡稱教保條例)修法重點

本部依幼兒教育及照顧法第 23 條規定，擬具教保條例草案計 19 條，以期完整規範教保服務人員（含園長、教師、教保員及助理教保員）的資格、權益、管理及申訴評議等事項。

此外，考量幼兒園的特殊性，幼兒園教師將同時兼採職前及在職方式培育師資，以協助教保員有專業成長的進修管道，解決當前教保員分流培育問題，並使教保員之進修管道得以無縫接軌，以符合幼教現場之實際需求。

另有關教保條例規範私立幼兒園不得以派遣方式進用教保服務人員之規定，於幼兒教育及照顧法現行條文即已明定，並非新增之規定，其在保障教保服務人員之工作權益，至教保服務人員以外人員，幼兒教育及照顧法並未禁止以派遣方式進用。

二、幼兒教育及照顧法(以下簡稱幼照法)修法重點

現行幼照法中有關教保服務人員資格、權益、管理及申訴評議等事項之相關條文，已移列於教保條例規範；且幼照法自 101 年 1 月 1 日起施行迄今約 3 年，經整體檢視並通盤考量後，併同擬具幼照法部分條文修正草案。

其中各界關注的幼照法第 18 條有關招收 5 歲幼兒的班級至少應配置 1 名教師的規定仍維持現行條文，以維護幼兒學習品質；又為兼顧幼照法施行前已在職教保員工作權益，已於幼照法第 55 條增列但書規定，針對是類人員提供修習幼兒園師資職前教育課程（以下簡稱幼教專班）的管道，於幼照法施行滿 10 年之日(亦即 110 年 12 月 31 日)前修畢前開課程並取得師資職前教育證明書者，在依法取得幼兒園教師資格前，得替代招收 5

歲幼兒班級所需教師，繼續於該班級獨立任教。同時將托兒所改制的幼兒園，5 歲班級至少聘任 1 名教師的期限由 5 年放寬為 10 年。

有關幼教專班之開設，為方便教保員進修，幼教專班相關上課地點將配合各地之需求妥為規劃，以協助其就近修習。並由師資培育之大學與幼保系進行策略聯盟，兼顧北、中、南、東之區位性，於需求縣（市）開班，包括桃園、澎湖、彰化、南投等地區，其中國立新竹教育大學即與長庚科技大學合作，於桃園市開設幼教專班，以便就近培育。

另將「非營利幼兒園」改為「公私協力幼兒園」，由現行公益性質法人始得辦理，擴大辦理對象，放寬為已依法設立或登記之法人及團體能參與興辦平價、優質的多元型態幼兒園。其管理、收費、人員薪資保障等方面與現行非營利幼兒園機制相同，不因名稱變更及擴大辦理對象有所差異。

此外，增列幼兒園得提供課後照顧服務，並規範課後照顧服務人員資格；及增列幼兒園招收身心障礙幼兒的班級得酌減班級人數及因應緊急情事得安置幼兒的規定，以符應幼教現場實際需求。

教保條例的制定及幼照法的修正，已就幼兒園設立及其教保服務、幼兒園組織與教保服務人員及相關人員資格及權益等事項、幼兒權益保障、家長的權利及義務、幼兒園管理，以及罰則等事項整體檢視並修正，以保障幼兒接受適當教育及照顧之權利，確立幼兒教育及照顧方針，健全幼兒教育及照顧體系，促進其身心健全發展。

https://www.edu.tw/news_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=7913E329630F0814

參考法規

幼兒教育及照顧法

立法院法規連結(含立法歷程)：

<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0^89180CC418061889180CC02F0618C9194DC09B0698899A4CD418>

教保服務人員條例

立法院法規連結(含立法歷程)：

<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0^89180CCC18061889180CC02F06188999CCC01B069889184CDC18>

■ 勞動議題：大學生實習權益優化

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
大學生實習權益優化	檢視現行大學實習相關權益進而優化實習條件	<p>■ 現行法律制度下各角色可改善項目</p> <p>1. 政府端：</p> <p>(1) 定期盤點全國大專院校各科系實習實際內容。調整相關政策，降低實習內容跟系所教育目標落差。</p> <p>(2) 規定校方設置特定負責學生實習之窗口，讓學生在實習過程有詢問、申訴管道。</p> <p>(3) 辦理講座讓資方可以了解實習相關法規及如何制定好的實習計畫。</p> <p>(4) 對某些系所而言，實習課程會變成提供企業廉價勞工的狀況，如：餐飲科系；反之，像驗光師、教師、醫師等需要證照</p>	<p>【教育部高教司】</p> <p>1. 實習係技職司主政，建請以技職司意見為主。</p> <p>2. 另有關大學校院校外實習安排係屬大學課程自主事項，各校得依其發展特色規劃課程，學生至實習機構實習，目的為達成學習目標，其本質為學習，並非工作。將持續加強宣導請學校依專科以上學校產學合作實施辦法規定於簽署實習合約時，應注意學生實習相關權益。</p> <p>3. 依專科以上學校產學合作實施辦法第6條規定略以，學校為與合作機構辦理學生校外實習，應設校級及院、系、所、學位學程或科級學生校外實習委員會，且自校級以下之實習委員會，應有整體規劃及推動校外實習課程，以及確認合作機構之評估結果及選定，並確保學生權益保障相關事項。學生可依校內規定申訴及反映相關疑義。</p> <p>4. 因實習係屬大學課程規畫，爰大學可自行逕洽企業／機構實習合作，並依前開規定確保學生實習權益，本部原則尊重。另本部持續鼓勵學校與企業合作培育產業人才，如「產業碩士專班計畫」鼓勵企業與學校合作研擬課程，並適度延聘產業技術專業人才擔任授課，</p>	<p>【議題手冊連結】</p> <p>https://reurl.cc/bROELr</p> <p>【結論報告連結】</p> <p>https://reurl.cc/LdkQp9</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>的科系，有其實習的必要性，建議政府盤點各科系是否每個科系都需要實習之必要性。</p> <p>(5) 透過制度，鼓勵企業提供實習名額，藉由規定名額，即可產生一些實習名額，而不需要強迫學校有實習政策。</p> <p>2. 校方端：</p> <p>(1) 讓學生提早到可能要去實習的機構或企業參訪，了解產學差異，降低學生及機構對實習的理解落差。</p> <p>(2) 訂定具體標準，避免出現不符實習目標的情況，以符學生需求及權益。</p> <p>(3) 校方專責窗口應定期將學生提出的問題或實習相關勞動權益，彙整提</p>	<p>以推動產學長期人才培育合作計畫、「產學合作培育博士級研發人才計畫」建立務實型博士培育模式，以論文研究由大學與產業共同指導，培育博士務實致用研發能力等，藉以改善學用落差。</p> <p>【教育部技職司】</p> <p>1. 有關校外實習課程：校外實習課程推動之政策方向為重質不衝量，校外實習係屬學校正式課程之一，學校應視系科專業人才培育需求、整體課程規劃完整性及校外實習機制完善性，評估是否開設校外實習課程及必選修性質，以確保實務課程品質及學生權益保障。</p> <p>2. 健全各校校外實習機制：</p> <p>(1) 設立校外實習委員會：作為學校推動校外實習單位，校外實習委員會應督導實習合作機構之選定，檢核實習契約之內容，處理學生實習問題及申訴等任務，以督導學校校外實習課程落實及維護實習學生相關權益。</p> <p>(2) 校外實習課程應對應系科專業能力妥善規劃：校外實習課程應由學校針對系所屬性及發展，對應核心專業能力，並結合學生未來就業及職涯發展所需技能，規劃校外實習之課程，並安排校內指導老師及實習機構輔導員進行實務指導，培養學生未來就業所需之「專業核心就業力」。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>供給學生會，由學生會代表學生將其權益問題提出及討論。</p> <p>3. 企業端： 企業特定窗口彙整學生到單位實習的問題及學習、勞動情況，定期彙整報告給主責機關。</p>	<p>(3) 學校應辦理實習機構評估及篩選：學校應派員確實至實習機構進行環境安全評估及篩選，並建立相關評估表單，表單內容可分為實習工作概況及實習工作內容評估二部分，經評估後再行媒合學生至實習機構，並同時與實習機構研擬實習生之學習主題及需接受之學習訓練。</p> <p>(4) 校外實習應確實簽訂實習契約：實習契約明確訂定實習內容，並於實習契約書中明定實習工作時間、實習內容、契約期限、實習給付項目、膳宿及保險、實習學生輔導內容及實習考核等項目，以確保實習內容符合學科課程專業性質及學生未來就業所需，維護學生學習權益；學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定實習合約應依勞動基準法規定辦理。</p> <p>(5) 辦理實習前講習與訓練：學校於辦理實習前，應安排實習前輔導相關課程或講座，以便透過職前講習讓學生在校外實習前能有良好的心理建設，建立正確職場觀念；說明實習機構之規模與運作情形、實習給付項目、休假規定、公共安全及儀器設備使用說明等，使實習生清楚即將前往之職場概況；學校與實習機構簽訂實習契約後，契約內容應予公告並提供實習生及實習學生家長</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>知悉，以確保實習生瞭解自身權益並增進實習生之法律概念。</p> <p>(6) 辦理實習輔導及訪視：學校辦理校外實習課程，應指派實習輔導教師，定期進行輔導及訪視，並做成相關紀錄，如實習生於實習期間遭遇問題可向實習輔導教師立即反映。</p> <p>(7) 設有學生申訴及爭議處理機制：</p> <p>A. 學校應建立實習權益受損之明確申訴機制及處理流程，必要時另成立專責實習申訴委員會，處理學生實習爭議，以保障實習學生權益。並應加強向學生宣導如於實習過程中有權益受損之情形，應立即向實習輔導教師或學校反映，或利用學校申訴管道（包含系上或校外實習委員會）進行申訴。</p> <p>B. 校級校外實習委員會成員應包括實習業務人員、合作機構代表、學生代表、校外法律學者專家等，使實習課程推動及爭議案件處理機制與程序更為周全。</p> <p>(8) 進行實習課程評估及檢討：學校於學生參與校外實習課程過後，應進一步評估實習課程內容（包括實習機構地點、場所、公共安全等），藉由各系院指導教師於過程中之輔導、實習後同學之意見，</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>以及實習機構之回饋，評估該實習機構及實習課程內容是否適宜，並視情形調整實習課程，以提升實習課程之效益。</p> <p>3. 綜上，本部透過相關行政機制要求各校健全校外實習機制及保障實習生權益，相關建議將納入後續政策推動評估。</p>	
		<p>■ 透過課程教導學生權益</p> <p>許多學生實習時會發現許多不合理的狀況，但為了拿到學分而忍氣吞聲，建議學校可開立勞工權益通識課程，讓學生在實習時，可以為捍衛自己的權益。</p>	<p>【教育部高教司】</p> <p>查 108 學年度共有 67 校開設 2,217 門勞動教育相關議題課程，計有 92,336 人次修習。</p> <p>另依專科以上學校產學合作實施辦法第 6-1 條規定略以，學校與合作機構訂定合作書面契約時，須納入合作機構與實習學生發生爭議時之協調及處理方式，以維護雙方權益，同時為實習學生投保相關保險。</p> <p>【教育部技職司】</p> <p>依據「技術及職業教育法」第 11 條，明確規範高級中等以上學校應顧及學生職業倫理之培養與職涯發展、勞動及技術法規之認識，本部亦每年持續透過教務主管相關會議宣導，鼓勵各校開設勞動教育相關課程，培養學生具備勞動權益相關知能。</p> <p>【勞動部】</p> <p>有關學校授課為教育部之權責，如課程涉及勞動意識內容須本部協助之處，本部將適時提供協助。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>■ 校方資源配套措施不完整</p> <p>1. 青年畢業前，在校的職涯探索機會缺乏：</p> <p>(1) 建議將職涯探索列入必修，將職涯與現有課程進行連結，通識課程限制放寬，或可將這些課程做轉換，朝業界需要用到的能力調整課程(例如：強化目前的課程與職訓局、人力銀行調查對於職場需求能力，或是選擇與產業發展鏈結較深的內容，進行調整)。</p> <p>(2) 邀請學長姐回學校分享，應多提目前行業的挑戰與缺點，不要只是分享優點，讓學弟妹知道真實的產業現況，課程設計也可依據學長姐分享的經驗進行調整。</p> <p>(3) 政府可提供性向測驗且與企業相關資料媒合，可提供學生工作或實習機會，讓企業找到符合需求的人才。</p>	<p>【教育部高教司】</p> <p>1. 有關職涯探索：</p> <p>(1) 本部為縮短學用落差，提升學生就業準備度，建置「大專校院就業職能平臺」(簡稱 UCAN)，提供學校透過平臺資料分析審視教學，了解學生學習成效及職能養成情形，規劃以學生為本位的課程，提升學生未來就業力。</p> <p>(2) 本部 UCAN 結合職業興趣探索及職能診斷，以貼近產業需求的職能為依據，增加學生對職場的瞭解，並透過職能自我評估，規劃自我能力養成計畫，針對能力缺口進行學習，以具備正確的職場職能，提高個人職場競爭力，學生可依測驗結果評估及規畫自身實習。</p> <p>(3) 本部將持續加強宣導請學校推動校外實習，將追蹤處理及檢討學生實習輔導訪視結果納入未來推動規畫考量。</p> <p>2. 有關校方實習政策：</p> <p>(1) 有關實習爭議處置，依專科以上學校產學合作實施辦法第6條規定略以，學校應設各級校外實習委員會，且校級學生校外實習委員會，應包括辦理校外實習業務人員、合作機構代表、學生代表、校外法律學者專家，評估全校實習成效及督導學</p>	<p>【議題手冊連結】</p> <p>https://reurl.cc/odaQll</p> <p>【結論報告連結】</p> <p>https://reurl.cc/0OraXo</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>(4) 學校可以讓學生多瞭解老師研究專長，讓學生在校也針對產業問題就教師長。</p> <p>2. 校方對於實習政策不夠完全：</p> <p>(1) 學校實習要有學習目標與查驗規範，舉辦實習的學校應有申訴管道，學生可以向業主與學校反應，適當的調整實習內容。</p> <p>(2) 學生實習完後應有問卷調查，若反應良好，政府可提供資源補助或抵稅，可提供誘因讓公司更願意提供實習機會，公司若覺得實習生實習期間表現優良，畢業後即可到公司就業，可以降低公司培訓成本。</p> <p>(3) 建議結合產、官、學三界建立媒合平台，讓學生能夠完成職涯性向測驗及撰寫履歷，由校方或是業界人士針對履歷提出建議，而企業也能同時在該平臺上找到符合己身需要的</p>	<p>生申訴、爭議及意外事件之處理。並由院、系、所、學位學程或科級學生校外實習委員會協調、處理學生申訴、爭議及意外事件之處理與追蹤，以及檢討學生實習輔導訪視結果。</p> <p>(2) 有關實習後問卷調查，依專科以上學校產學合作實施辦法第6、6-1條規定略以，校級以下校外實習委員會應檢討學生實習輔導訪視結果，且成績評核基準須納入產學合作書面契約，以確保學生實習品質。</p> <p>(3) 另經濟部已有相關平台供企業就人才需求登錄，如有登錄產學合作人才培育（實習、專班、新南向）、職業訓練或徵才需求等，相關資訊將提供學校。（由技職司主政）</p> <p>3. 課程設計問題：</p> <p>(1) 本部自107年起推動高等教育深耕計畫，以「落實教學創新」面向引導學校增加學習多元性與自由度，協助大學配合社會趨勢及產業需求進行教學方法之創新。</p> <p>(2) 各校得視學校專業優勢領域及人才培育目標，發展出具有特色的跨域教與學規劃，學校除了鬆綁系所課程分野，擴大開課、選課、教學、實習的彈性外，讓學生能依興趣、性向選擇修習不同組合</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>人力，或是列出該職務需求的專業及技能，讓學校能夠根據需求訂立課程。</p> <p>3. 課程設計問題：</p> <p>(1) 定期引進業師的意見，一起參與系所課程調整的方向討論，提供業界實際上的需求與建議，有助於系所調整成為具有實務應用的課程(如解決問題的能力)。</p> <p>(2) 實際操作的課程可以請業師的老師授課，授課時間至少一個學期。</p> <p>(3) 理論課程的老師應該具有業界工作的經驗，實務和理論老師可以共同授課及討論教案，改善現行只注重理論的課程。</p> <p>(4) 實作或實務課程應與業界合作舉辦成果展，讓一般企業、高中生、民眾與政府都可以一起參訪，成為產業博覽會，政府可以協助辦理，依據各大專</p>	<p>課程，包括：引進業師制度、發展創新教學課程、翻轉教學、PBL 問題導向學習法等，以改變傳統學系較為固定的學習模式，並透過學生與業界專家互動及引進創新教學方式，有助學生順利銜接就業市場。</p> <p>【教育部技職司】</p> <p>1. 有關校方對於實習政策不夠完全一節，本司回應如下：</p> <p>(1) 依專科以上學校產學合作實施辦法，學校辦理校外實習課程應設校外實習委員會，督導實習合作機構之選定，檢核實習契約之內容、實習課程內容是否符合系科專業，處理學生實習問題及申訴等任務，以督導學校校外實習課程落實及維護實習學生相關權益。另學校應建立實習輔導機制，實習輔導教師應定期輔導訪視，學生有任何問題可立即向實習輔導教師反映。</p> <p>(2) 有關實習課程回饋評估及政府鼓勵企業提供實習機會等節：</p> <p>A. 學校應進行實習課程評估及檢討：學校於學生參與校外實習課程過後，應進一步評估實習課程內容(包括實習機構地點、場所、公共安全等)，藉由各系院指導教師於過程中之輔</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>院校的人數或科系，提供相關補助。</p>	<p>導、實習後同學之意見，以及實習機構之回饋，評估該實習機構及實習課程內容是否適宜，並視情形調整實習課程，以提升實習課程之效益。</p> <p>B. 鼓勵企業提供實習機會作法：</p> <p>a. 本部定期與經濟部及勞動部合作辦理產業交流座談會，向產業介紹本部推動人才培育方案，並於會後由經濟部協助蒐集廠商及公會人才培育需求，透過本部促進產學連結合作育才平臺進行後續媒合產學合作（包括優質實習機會媒合）。</p> <p>b. 本部目前定有獎勵產企業之法源依據，且現行已有「技職教育貢獻獎」，定期遴選優良企業，透過學校推薦，過去遴選之優良企業亦包含提供實習機會或參與業師協同教學且具高品質之企業。</p> <p>2. 有關課程設計問題涉業師等節，本司回應如下：</p> <p>(1) 為加強技職教育與產業接軌，提供學生零距離之產業科技認知，縮短學校教育與業界人才需求之距離，深化技職教育之實務教學，本部訂有「專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法」，學</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>校可依系科特色及產業發展需求開設專業實務課程並聘請業界專家協同教學。</p> <p>(2) 學校聘請業界專家協同授課之教學模式採「雙師制度」教學，由專任教師與業界專家共同規劃以問題導向設計為基礎之實務課程內容，業界專家之協同授課時數依實際需求排定。</p> <p>(3) 本部鼓勵各校透過高等教育深耕計畫補助經費及私立學校整體發展獎勵補助經費，配合專業實務課程需求遴聘專家與授課教師進行協同教學，透過與授課教師共同規劃課程、指導學生、編撰教材或作相關實務性之教材(具)，使教學更貼近產業，有效提升教師實務教學品質，促使技職教育與產業接軌。</p> <p>【勞動部】 查本項意見涉青年在學期間之職涯探索、性向測驗、實習體驗及課程訂定等，係屬教育部權責。而本部職涯輔導相關資源可配合教育部及各級學校之需求，提供運用。</p> <p>【經濟部】 本部已彙收製造業者實習需求，提供教育部運用。 有關學生在校職涯探索相關措施、實習政策及課程設計等業務，係屬教育部權責。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>■ 在職進修及職涯探索</p> <ol style="list-style-type: none"> 建議政府鼓勵多元就業開發，與學校協力開設學分班，不限定本校生或相關科系，並開放將教育進修時數算入職場年資中。 希望職訓局課程導入跨域概念，開放更多零基礎班、週末課程或委外實作課。 建議在高中升大學前，提供選系的性向測驗。 希望政策開放，讓高中生就學學分可互抵，例如高中、高職學分互抵（大安高工、師大附中課程互通）。 在學生實習方面，希望政府能設立第三方監督單位，並訂立違約企業的罰則，設立匿名申訴系統(政府或學校)，並建立良好企業的鼓勵機制。 	<p>【教育部終身司】 所列意見說明與本司無涉，建請免列本司。</p> <p>【勞動部】 本部為提升在職勞工知識、技能，推動產業人才投資方案，結合民間訓練單位，於假日或夜間時段辦理在職進修訓練課程，每年度辦理多元化實務導向訓練課程約 5,000 門，並補助參訓學員訓練費用。訓練課程類型多元且符合產業發展趨勢，讓在職勞工可依需求，學習或提升技能，並培育具跨域之能力，包含 Python 基礎入門實作班、企業大數據分析與產業智慧基礎班、物聯網技術與應用實務基礎班等基礎課程，讓在職勞工可由基礎學習。</p> <p>【教育部國教署】 第 3 題： 1. 高中階段輔導室提供多元性向測驗、生涯興趣量表、大學學系探索量表等施測，並做施測說明，若學生有個別疑慮或生涯探索需求，輔導室可提供個別輔導。另輔導室辦理大學校系宣導、講座，並提供大學營隊資訊，增進學生對於各類科系的瞭解，並可透過參與營隊經驗探索個人興趣。 第 4 題：</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/WL2qyk</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/k0z8EK</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>6. 針對跨域轉職時，年資必須重新計算問題，應納入勞基法，提供年資福利獎勵金。</p>	<p>1. 學校得協調其他高級中等學校開設跨校選修之課程，學生修習科目所得之成績及學分，依高級中等學校學生學習評量辦法及各校學生學習評量補充規定辦理。</p> <p>第5題：</p> <p>學生於建教合作機構實習：</p> <p>(1) 有關政府設立第三方監督單位一節，依高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法（下稱建教專法）第29條及考核辦法相關規定辦理，每年並辦理建教合作之考核（包含定期考核與專案考核）由教育部國教署聘任之考核小組，勞工主管機關並會同考核。</p> <p>(2) 有關訂立違約企業的罰則一節，依據建教專法第32、33、35、36條，針對建教合作機構違反本法訂有罰則。</p> <p>(3) 設立匿名申訴系統一節，高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法(以下簡稱建教專法)第20條第1項規定，建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴。次依高級中等學校建教生申訴審議會組織及運作辦法第11條第2項規定，審議會之審議、表決及其他委員個別意見，應予保密，涉及建教生及申訴人之個人資料，應依個人資料保護法及其相關法規規定辦理。</p> <p>(4) 企業的鼓勵機制一節，每年度針對考核為一等之建教合作機構，辦理績優表揚大會，表揚感謝獲獎單位。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>【教育部高教司】</p> <p>第 3 和 5 題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 現行多數高中輔導室都會對高一、高二學生進行相關興趣量表、性向測驗，另大考中心亦提供學系探索量表等，可供學生及輔導教師了解自我興趣性向。 2. 另可至 ColleGo!大學選才與高中育才輔助系統網站 (https://collego.ceec.edu.tw/Login/Index)，該網站為銜接「高中選課輔導」與「大學招生參採」之橋樑，提供大學選才與高中育才的完整資訊，其中大學以學系調查資料為主，分層提供學群、學類、學系三層資訊。將第一手資料直接提供未來高中生，驅動學生自我探索。對於高中學生可以瞭解學群、學類、學系的詳細資訊，亦可作為高中階段「課程諮詢」與「生涯輔導」工作，有助於高中學生升大學前，更加瞭解學系所需能力，及自己興趣性向是否相符。網站資訊與相關測驗相輔相成。 3. 有關學生實習設立第三方監督單位，並訂立違約企業的罰則，設立匿名申訴系統等相關建議，建請技職司主政納入相關法令研析。 <p>【教育部技職司】</p> <p>學生於實習期間如有權益受損情形，可透過實習輔導教師向學校反映，或利用校內申訴管道由校外實習委員會處</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>理。另本部設有部長信箱，隨時接受相關陳情事宜，並基於人民陳情作業機制，匿名處理保障陳情人立場，責成學校查處釐明。本部透過相關行政機制要求各校健全校外實習機制及保障實習生權益，相關建議將納入後續政策推動評估。</p>	

■ 勞動議題：強化青年勞動權益

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
強化 青年 勞動 權益	強化青年 勞權意識 及改善青 年勞動條 件	<p>■ 臺灣成立工會門檻過高</p> <p>臺灣以中小企業居多，除了不容易在公司內/外部找到具有同樣理念的其他29人，就算想要組織工會，也會因為公司人數不到30人而無法組成工會，這也是臺灣組織工會時常面臨的窘境。建議應降低工會法對於組織工會的人數限制。</p>	<p>【勞動部】</p> <p>現行工會法係於100年5月1日修正施行，實施以來各界已提出諸多修正意見，爰本部已與各級勞資團體辦理多場座談會，聽取並彙集各界對於工會法令之相關建議。惟因降低組織工會門檻之修法涉所有工會之運作、工會是否具有代表性及降低工會籌組門檻後，中小企業工會幹部申請會務假對中小企業之運作影響等問題，應廣蒐各工會之實務意見，審慎研議。又本部為鼓勵受僱勞工組織企、產業工會，亦提出「勞動部獎勵工會成立要點」之措施，鼓勵受僱勞工組織工會，並獎勵現有工會或相關勞工團體協助受僱勞工成立工會，輔導更多工會成立，以確實發揮勞工集體力量。</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/ldxZbA</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/6l6bNd</p>
		<p>■ 職涯發展</p> <p>1. 高中適性分析過後，可以請家長進行工作經驗分享，亦或是透過線上及假日時間邀請專業講師上課。</p> <p>2. 大學職涯輔導以帶狀式處理，學校可以做全方面追蹤，亦可與一些非政府組織及非營利組織合</p>	<p>【教育部國教署輔導科】</p> <p>生涯輔導工作為全校輔導工作之一環，依校本特色，各校資源及師生家長需求規劃辦理，部分學校會邀請校友返校分享。另高中階段學生若有生涯未定向需求，可透過導師轉介輔導室，由輔導教師依據學生性向、興趣測驗，協助其自我探索、澄清疑問，覺察個人興趣，規劃未來生涯進路。</p> <p>【教育部高教司】</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/ldxZrq</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/pykK6x</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>作。</p> <p>3. 學校可以委託社團辦理職前說明會，亦或是找校友進行工作經驗分享，讓大學生入職前更加了解何謂工作。</p>	<p>本案涉及各教育階段學生之職涯輔導事務，請青年署協助主政回應。</p> <p>【教育部技職司】 涉大學職涯輔導、學校社團，建議由青年署、學特司主政回應。</p> <p>【教育部青年署生涯組】 青年署辦理「大專校院推動職涯輔導補助計畫」，引導學校建構完善之職涯輔導生態系統，協助學生依職涯探索、職能養成、職場體驗及就業接軌等階段循序漸進規劃職涯。除於通識或專業課程教學中融入職涯輔導教材，亦辦理職涯輔導多元活動，如職場能力及態度的培養、求職技巧、邀請業界或民間團體、校友分享職場經驗等，讓學生更了解職場生態，即早規劃職涯。另學生畢業後將透過畢業生流向調查追蹤後續就業情形，並視需求轉介勞動部提供就業相關服務等。</p> <p>【勞動部】 為使在校學生提早認識「職涯規劃」的重要性，勞動部結合國高中及大專校院辦理職涯與就業準備活動，並於新北、新竹、臺中、臺南及高雄等設置5處青年職涯發展中心，提供青年職涯探索、職涯諮詢等職涯輔導服務，另不定期辦理職涯講座，有助於青年透過職場達人及業界名人經驗</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			分享確認職涯方向。	
		<p>■ 第三方投訴管道</p> <p>公司需建立第三方投訴管道，與主管相處狀況可以透過此平臺表達想法，讓主管對於工作方面或是和員工感情方面可以進行一些調整改善。</p>	<p>【勞動部】</p> <p>有關公司內建立平臺，讓主管與員工就工作和情感方面進行調和，經查本部每年辦理事業單位推動員工協助方案訓練，鼓勵事業單位關心員工，建立內部溝通管道，營造友善職場。</p>	
		<p>■ 提升勞權意識</p> <p>1. 勞動契約簽訂內容： 建議請公司邀請講者針對就職者的契約內容與就職後的職掌進行事前說明，另也可由勞工提出相關需求，並需要有熟悉勞動契約之第三方協助進行內容相關的提醒與補充。</p> <p>2. 提供申訴管道： 政府應提供更多相關權益、課程與諮詢的管道，除維持申訴管道與監督外，裁罰也需要讓企業有感。</p>	<p>【勞動部】</p> <p>1. 查勞動契約應約定之事項已例示於勞動基準法施行細則第7條所列各款，勞資雙方可依該法有關規定，本誠信協商約定。如勞資雙方對於勞動契約內容有所疑義，得洽請當地勞動主管機關提供行政協助。</p> <p>2. 個別勞工如遇有權益受損情事，除可就近洽各地方政府勞政主管機關進行申訴外，亦可洽本部24小時受理之1955勞工申訴專線。</p> <p>3. 另自108年起，本部針對小(微)型或低風險企業實施法遵訪視服務，經查109年迄今全國計已實施法遵訪視2萬餘場。此外，各地方政府亦會依轄內區域產業特性規劃勞動法令宣導會，109年迄今全國辦理369場，合計實施人數計22,285人。</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/e8NXVx</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/x0rKL1</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>4. 依勞動基準法第80條之1第2項規定，主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準，如有違法情節重大之情形，處分機關自得據以斟酌加重罰鍰額度。另本部訂有「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」，凡違反勞動基準法第32條、第34條或第36條規定之上市或上櫃事業單位，由各地方勞工行政主管機關應審酌其規模及資力，處新臺幣5萬元以上1百萬元以下罰鍰。此外，針對重大個案之違法事實，亦得依勞動基準法第79條第4項規定，審酌事業規模、違反人數或違反情節重大，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</p>	
		<p>■ 保障勞僱關係 提供保障管道： 基本保障、適用勞基法及勞資對等關係，是目前勞工最重視且認為需要被保障的，希望不適用勞基法的工作也能在工時與工資上有一定程度的保障，並且讓勞僱關係更對等。</p>	<p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 適用勞動基準法以僱傭關係為前提，事業單位與勞工間如具僱傭關係，且為法定或指定適用之行業或工作者，其勞動條件方有該法之適用。事業單位如有違法情事，主管機關得依法裁處。至非屬勞動基準法之適用對象，得依雙方需求約定履約及報酬給付方式，如有契約之爭議事項，可依民法尋求救濟。 2. 為促進勞資雙方對等協商，除輔導工會成立及運作外，並透過集體協商人才培訓、提供專家入場輔導、簽約經驗分享座談等多元行政措施，促使勞工藉由組 	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>織及加入工會，與雇主協商簽訂團體協約，提升勞動權益，並穩定勞資關係。</p>	
		<p>■ 強化青年勞權宣導</p> <p>1. 建立學生勞權知識： 透過學生會與學校爭取，學生時期培養自身權益意識，進入職場後可加入工公會捍衛自身之權益，建議將勞權相關教材納入國高中的公民課程，補足勞權意識及素養。</p> <p>2. 政府勞權意識宣導： 民眾經常使用電視及網路獲得資訊，建議擴大使用廣告、KOL、話題人物拍攝情境短劇，亦或是製作懶人包，讓民眾更容易理解生硬的法規。</p> <p>3. 媒合資源作企業內訓參考： 建議借鏡大企業已有做內訓計畫單位進行輔導，使內訓資源更</p>	<p>【教育部國教署】</p> <p>第 1 題： 有關建立學生勞權知識：</p> <p>(1) 為提升學生勞動教育知能，教育部發布之十二年國民基本教育課程綱要，已將勞動權益相關內涵納入社會領域課程綱要，包含對勞動意識、勞動人權、勞動關係、勞動條件、社會保障、勞動福祉、職場安全與衛生、就業平等及勞動倫理等概念，讓學生有所認識與理解，以建立學生在未來職涯發展中，對勞動觀念的正確認識。</p> <p>(2) 教育部國教署已於107年委託國立臺南大學協助編纂勞動教育教材，另於社會與公民學科中心網站亦有相關教材可供參考。</p> <p>(3) 依據十二年國民基本教育總綱之課程目標「三、促進生涯發展」，在於引導學生建立「尊嚴勞動」的觀念，以適應社會變遷與世界潮流。另有關「社會領域」課綱在國中小階段均有訂定「勞動教育」相關學習內容及條目。例如在國中教育階段之學習內容為「C、社</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/7o1jmy</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/Gr3Gjx</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>加強化，讓企業妥善運用，並提供內訓補助計畫，讓青年參與。</p> <p>4. 落實產學合作窗口： 由學校安排學生至企業見習，使學生了解各企業文化與相關福利措施。</p> <p>5. 申請補助款，舉辦研習課程： 員工對於工會及自身的幫助與權益不甚了解，建議將相關勞資糾紛與勞工條件權利等課程納入研習指標內。</p>	<p>會的運作、治理及參與與實踐」之「d.勞動參與」，學習重點包括「為什麼勞動參與是重要的？」、「家務勞動的分擔如何影響成員的個人發展與社會參與？」、「為什麼勞動參與可以促成社會發展與經濟永續？」。</p> <p>第4題： 落實產學合作窗口： 教育部國教署辦理實用技能學程、建教合作班、就業導向專班等產學合作學制或專班，推動教師赴公民營機構研習、遴聘業界專家協同教學、學生校外實習及職場體驗等技職教育相關措施，引導學生畢業即能就業，各校倘有需求，可踴躍提出申請。</p> <p>【教育部高教司】 第4題： 有關企業見習，係屬各校課程規畫，依專科以上學校產學合作實施辦法第4條規定，學校辦理產學合作，應就教學及研究特色，配合校務發展，進行整體規劃，爰學校辦理校外實習，因其性質係屬學校正式課程之一，各校得依系所專業及學生職涯規劃安排相關見習。 本司將於相關會議宣導，請大專校院安排學生至企業見習，協助學生瞭解各企業文化與相關福利措施；另請學</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>校將相關勞資糾紛與勞工條件權利等納入課程研習，以強化青年勞權意識。</p> <p>【教育部技職司】 本司將於相關會議宣導，請大專校院安排學生至企業見習，幫助學生瞭解各企業文化與相關福利措施；另請學校將相關勞資糾紛與勞工條件權利等納入課程研習，以強化青年勞權意識。</p> <p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為建立國人正確之勞動概念，並深化勞動教育向下扎根，以促進職場上之尊嚴勞動，本部以多元方式推動勞動教育，包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 強化勞動權益教材（例如檢視國民教育階段之勞動教材及製作高中職勞動權益補充 e 化教材）、辦理師資培訓等措施，建立在學學生、老師之勞動概念。 (2) 製作「打工的夏天」等5部微電影及「職場高手秘笈」勞動權益手冊於校園中宣導等，今(109)年已邀請知名網紅這群人及蔡阿嘎分別拍攝「打工的經典語錄」及「員工大改造 X 勞動部」之勞動影片，並放置 Youtube 頻道，供國人觀看。 2. 本部為提升青年就業技能，開辦多元化訓練課程，針對在校青年，將職業訓練提早導入校園，搭配學制並結合職業訓練及產業之業界師資、職場實務訓練等資 	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			源，辦理「補助大專校院辦理就業學程計畫」、「產學訓合作訓練」及「雙軌訓練旗艦計畫」等計畫，以加強青年實務經驗及專業知能。	
		<p>■ 改善青年勞動條件</p> <p>1. 強化青年參與工會比例： 建議強化青年參與工會比例以改善企業與青年勞工的溝通障礙，建議補助工會教育課程計畫，應納入勞動條件，如勞資關係、勞資爭議處理、職場薪資結構分析、勞權維護等相關課程，建立企業主與勞工的共識規範。</p>	<p>【勞動部】</p> <p>有關鼓勵青年組織、加入及參與工會，本部協處措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部為促進勞工團結，保障勞工權益及提升勞工地位，特訂定「勞動部獎勵工會成立實施要點」、「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」、鼓勵組織、成立工會，並積極協助工會組織運作，營造青年成立工會友善環境。 2. 自105年開始本部定期舉辦青年勞工幹部培訓計畫，培訓青年工會會員溝通協調及談判技巧之能力，提升其相關法律知能及使其瞭解目前產業現況。透過培訓活動為青年工會會員知能訓練紮根，提供多元學習機會以提升其辦理工會事務之技能。 3. 另外，現行已有「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」明定勞動相關課程為辦理本部補助勞工教育訓練活動之必要課程，工會可依需要排定相關課程，以提升幹部對勞資關係、勞資爭議處理、勞權維護等相關議題之知能 	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>■ 勞資關係不對等</p> <p>1. 法律規範與現行職場落差問題：</p> <p>(1) 勞工權益受損時是否可以輔導勞工如何申訴，如何蒐集舉證等，以及保護自己的措施，而雇主也應定期上勞動權益相關課程，才能確保雇主也瞭解相關勞動權益的規範。</p> <p>(2) 申訴應採匿名舉報，已經確定被舉報的公司，應定期追蹤，半個月稽核一次，維持兩到三年，同一個雇主旗下的所有公司，也應一併納入追蹤，而無問題的企業可以採用不定期勞檢稽查。</p> <p>(3) 勞工匿名檢舉，會遭受雇主惡意調整薪資或職務，因此，應放寬舉報人的限制，只要有違法情況都可以舉報，避免舉報人成為被鎖定的目標。而勞檢單位在進行勞檢時，應普遍性檢查所有公司部門，不應只針對當事人的部門進行檢查，避免當事人被針對。</p>	<p>【勞動部】</p> <p>1. 囿於檢查人力有限，依據行政程序法第173條規定及勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第4條規定，檢舉人未具真實姓名者，為利行政資源的有效運用，依法得不予受理。又檢舉或申訴案件要求檢舉人員名及提供聯絡資訊，主要係用於回復檢查情形時確認身分及詢問或確認相關申訴案情內容所需，勞動檢查過程依法均以保密方式辦理，不會洩漏個資。</p> <p>2. 另有關建議線上處理的透明機制部分，考量檢舉資料洩漏風險，仍待商榷。惟以本部職業安全衛生署為例，該署於受理申訴案件後，將給予檢舉人案件編號，後續檢舉人可憑該編號並經確認身分後，據以查詢進度，毋須過多個資。</p> <p>3. 至建議增加檢查人力部分，為保障勞工勞動權益，本部近年持續充實勞動檢查人力，目前我國勞檢人力編制已達1,000人，接近已開發國家標準，同時本部亦透過分級管理方式，依事業單位風險等級，採用公權力監督檢查及輔導、宣導等多元措施，以督促業者落實勞動法規。</p> <p>4. 有關學校授課為教育部之權責，如涉及課程涉及勞動意識內容須本部協助，本部將適時提供協助。</p>	<p>【議題手冊連結】</p> <p>https://reurl.cc/odaQll</p> <p>【結論報告連結】</p> <p>https://reurl.cc/0OraXo</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>此外，應有公正客觀的第三方檢視這些舉證的內容是否符合事實。</p> <p>(4) 政府應有線上處理的透明機制，並提供案號給舉報人，讓舉報人可以追蹤流程，主動讓當事人知道可以線上查詢相關案件資訊，可以只要輸入案號，不用輸入太多相關個資。</p> <p>(5) 勞動檢查不常見，需增加勞動檢查員的數量與職缺，才能完善不具名檢舉制度，主動檢查企業。</p> <p>(6) 政府在提供勞動稽核員事件資訊時，必須去除當事人的個資，只留存事件本身的過程與事證即可，保護當事人的資料不被外洩。</p> <p>2. 勞動權益問題：應增強勞動權益的授課，讓大家能夠學習基本勞權的知識，免於自身權益受到迫害。</p>		

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>■ 在職進修及職涯探索</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議政府鼓勵多元就業開發，與學校協力開設學分班，不限定本校生或相關科系，並開放將教育進修時數算入職場年資中。 2. 希望職訓局課程導入跨域概念，開放更多零基礎班、週末課程或委外實作課。 3. 建議在高中升大學前，提供選系的性向測驗。 4. 希望政策開放，讓高中生就學學分可互抵，例如高中、高職學分互抵（大安高工、師大附中課程互通）。 5. 在學生實習方面，希望政府能設立第三方監督單位，並訂立違約企業的罰則，設立匿名申訴系統(政府或學校)，並建立良好企業的鼓勵機制。 	<p>【教育部終身司】 所列意見說明與本司無涉，建請免列本司。</p> <p>【勞動部】 本部為提升在職勞工知識、技能，推動產業人才投資方案，結合民間訓練單位，於假日或夜間時段辦理在職進修訓練課程，每年度辦理多元化實務導向訓練課程約 5,000 門，並補助參訓學員訓練費用。訓練課程類型多元且符合產業發展趨勢，讓在職勞工可依需求，學習或提升技能，並培育具跨域之能力，包含 Python 基礎入門實作班、企業大數據分析與產業智慧基礎班、物聯網技術與應用實務基礎班等基礎課程，讓在職勞工可由基礎學習。</p> <p>【教育部國教署】 第 3 題： 1. 高中階段輔導室提供多元性向測驗、生涯興趣量表、大學學系探索量表等施測，並做施測說明，若學生有個別疑慮或生涯探索需求，輔導室可提供個別輔導。另輔導室辦理大學校系宣導、講座，並提供大學營隊資訊，增進學生對於各類科系的瞭解，並可透過參與營隊經驗探索個人興趣。</p> <p>第 4 題：</p>	<p>【議題手冊連結】 https://reurl.cc/WL2qyk</p> <p>【結論報告連結】 https://reurl.cc/k0z8EK</p>

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
		<p>6. 針對跨域轉職時，年資必須重新計算問題，應納入勞基法，提供年資福利獎勵金。</p>	<p>1. 學校得協調其他高級中等學校開設跨校選修之課程，學生修習科目所得之成績及學分，依高級中等學校學生學習評量辦法及各校學生學習評量補充規定辦理。</p> <p>第5題：</p> <p>學生於建教合作機構實習：</p> <p>(5) 有關政府設立第三方監督單位一節，依高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法（下稱建教專法）第29條及考核辦法相關規定辦理，每年並辦理建教合作之考核（包含定期考核與專案考核）由教育部國教署聘任之考核小組，勞工主管機關並會同考核。</p> <p>(6) 有關訂立違約企業的罰則一節，依據建教專法第32、33、35、36條，針對建教合作機構違反本法訂有罰則。</p> <p>(7) 設立匿名申訴系統一節，高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法(以下簡稱建教專法)第20條第1項規定，建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴。次依高級中等學校建教生申訴審議會組織及運作辦法第11條第2項規定，審議會之審議、表決及其他委員個別意見，應予保密，涉及建教生及申訴人之個人資料，應依個人資料保護法及其相關法規規定辦理。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>(8) 企業的鼓勵機制一節，每年度針對考核為一等之建教合作機構，辦理績優表揚大會，表揚感謝獲獎單位。</p> <p>【教育部高教司】 第 3 和 5 題：</p> <p>4. 現行多數高中輔導室都會對高一、高二學生進行相關興趣量表、性向測驗，另大考中心亦提供學系探索量表等，可供學生及輔導教師了解自我興趣性向。</p> <p>5. 另可至 ColleGo!大學選才與高中育才輔助系統網站 (https://collego.ceec.edu.tw/Login/Index)，該網站為銜接「高中選課輔導」與「大學招生參採」之橋樑，提供大學選才與高中育才的完整資訊，其中大學以學系調查資料為主，分層提供學群、學類、學系三層資訊。將第一手資料直接提供未來高中生，驅動學生自我探索。對於高中學生可以瞭解學群、學類、學系的詳細資訊，亦可作為高中階段「課程諮詢」與「生涯輔導」工作，有助於高中學生升大學前，更加瞭解學系所需能力，及自己興趣性向是否相符。網站資訊與相關測驗相輔相成。</p>	

討論 面向	討論 重點	團隊意見說明	部會回應	相關資料連結
			<p>6. 有關學生實習設立第三方監督單位，並訂立違約企業的罰則，設立匿名申訴系統等相關建議，建請技職司主政納入相關法令研析。</p> <p>【教育部技職司】 學生於實習期間如有權益受損情形，可透過實習輔導教師向學校反映，或利用校內申訴管道由校外實習委員會處理。另本部設有部長信箱，隨時接受相關陳情事宜，並基於人民陳情作業機制，匿名處理保障陳情人立場，責成學校查處釐明。本部透過相關行政機制要求各校健全校外實習機制及保障實習生權益，相關建議將納入後續政策推動評估。</p>	