

准考證號碼：

姓名：

就業服務乙級技術士技能檢定術科測試試題

一、甲公司僱有員工 300 人，其女性員工乙育有 3 歲及未滿 1 歲之子女。依性別工作平等法規定，甲公司應提供哪些設施、措施？（10 分）

二、A 私立就業服務機構接受 B 雇主委任辦理聘僱外籍看護工，入國後經 B 雇主指派該看護工從事果樹種植等農業工作，經地方主管機關查獲。請依就業服務法規定回答下列問題：

- （一）B 雇主違反就業服務法第 57 條第 3 款，指派外籍看護工從事許可以外之工作，應處罰鍰金額為何？（2 分）
- （二）B 雇主經當地主管機關限期改善而未改善，經勞動部廢止聘僱外國人之許可，其於多久時間內再申請外籍看護工將不予許可？（2 分）
- （三）A 私立就業服務機構如未善盡委任事務，致 B 雇主違反就業服務法上開規定，應處 A 私立就業服務機構罰鍰金額為何？（2 分）
- （四）A 私立就業服務機構如以不實資料提供 B 雇主申請聘僱外籍看護工，應處罰鍰金額及停業之期間為何？（4 分）

三、依照就業服務法相關規定，甲雇主聘僱引進 178 名外國人入國從事製造業工作，請回答下列問題：

- （一）甲雇主應設置生活照顧服務員幾人？（2 分）
- （二）生活照顧服務員應具備之條件有哪三種規定？（6 分）
- （三）其聘僱 178 名外國人中，依規定配置應至少具有雙語能力者幾人？（2 分）

四、依照就業服務法第 5 條規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得有的歧視之項目，除了種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、容貌、五官、婚姻或以往工會會員身分外，尚還有哪些項目？（10 分，每項 2 分）

五、依照就業保險促進就業辦法規定，補助之異地交通補助金及租屋費用，請依與日常居住處所距離三十公里以上未滿五十公里、五十公里以上未滿七十公里及七十公里以上等三種情形，分別敘明每月異地交通補助金額（6 分，每項 2 分）？另租屋費用請敘明依租金總額補助之比率及每月最高補助金額上限（4 分，每項 2 分）？

六、小智為某一公立就業服務機構之就業服務人員，為積極主動有效的提供求才雇主與求職者，有關轄區的行職業發展現況與未來情形資料，依據勞動部勞動力發展署(前行政院勞工委員會職業訓練局)所編訂的「職業分析手冊」，有關職業分析的流程有 7 個先後步驟，包括：擬定職業分析計畫、擬定機構調查計畫、進行機構調查、整理職業資料、進行職業分析、選定擬分析之職業、評定分析所得資料等步驟。請回答下列問題：

（一）請寫出上述 7 個步驟之先後順序。（7 分）

（二）另依據上述分析資料，請列舉 3 種可運用在專業的就業促進或建構勞資雙贏的服務工作用途。（3 分）

七、依據行政院主計總處人力資源調查統計結果顯示，中華民國 103 年年平均 15 歲以上民間人口 19,705 千人，勞動力人數 11,535 千人，就業人數為 11,079 千人，失業人數為 457 千人，非勞動力 8,170 千人，想工作而未找工作者 144 千人，請回答下列問題：

（一）103 年年平均勞動力參與率、失業率、廣義失業率分別是多少(均計算至小數點第二位)？（6 分）

（二）另依據上述調查統計，所稱之「受失業波及人口」，是指依據該調查之失業者的那些項目推估而得到的數據？（4 分）

八、某甲興趣測驗的何倫碼(Holland Code)結果為 RI（R：務實型或實用型；I：研究型），若以人境契合性作為協助方式，請於下表十個職業中，推薦五個較契合其何倫碼之職業給某甲。作答時，請依「職業編號」回答。（10 分）

職業編號	職業名稱	職業簡介
1	遙測科學家與技師	應用遙測原理和方法分析資料與解決問題，如自然資源管理、都會規劃以及國土安全之領域。可以開發新的分析技術與感應系統，或現有系統新的應用。
2	調查研究員	設計或執行調查。可以監督執行面訪或電訪的訪問員。可以呈現調查結果給顧客。
3	審計師	檢查並分析會計記錄，以確認公司財務現況並編製有關營運流程的財務報表。
4	汽車工程師	借助電腦科技，開發或修正汽車設計，包含汽車結構構件、引擎、傳動器等。
5	旅遊領隊	為個體旅行者或旅行團組織、安排長途旅行或探險活動。
6	單車/腳踏車/自行車修理匠	腳踏車之修理和服務。
7	電話推銷員	透過電話以銷售商品或服務。
8	收銀員	在商業機關（不含銀行機關）中收取與支付現金，通常會使用條碼掃描機、收銀機等設備。也常需進行信用卡或銀行卡之刷卡或支票支付事宜。
9	汽車維修技匠	修理汽車、卡車、巴士和其他車輛。專長於車輛之機械維修，或專精於維修傳動系統。
10	裝潢木作師傅	用手工具或電動工具，以原木、夾板和牆板等建材建造、架設、安裝及修補建物之結構與裝潢。

九、依就業服務法第五條第二項第二款，雇主招募或僱用員工，不得違反求職人或員工之意思，要求提供非屬就業所需之隱私資料。而依就業服務法施行細則第 1-1 條規定，智力測驗與心理測驗屬隱私資料之範疇。因此，雇主招募或僱用員工時，除非是「就業所需」之心理測驗（含智力測驗），否則雇主不得要求求職人或員工填寫心理測驗。以工業與組織心理學的觀點而言，所謂心理測驗是「就業所需」或「非就業所需」，端視該測驗是否具有恰當的效度檢驗（validation），請問：檢驗是否「就業所需」時，常使用哪幾種效度檢驗方式？（10 分）

十、就業服務人員要協助求職者在需求與社會資源之間取得平衡關係，首先必須評估求職者與環境間的互動關係是否達到一種連續狀況。而需求與資源要達到持續有效的連續關係必須具備哪四項特質？（10 分）