

准考證號碼：

姓名：

技術士技能檢定就業服務職類乙級術科測試試題

一、勞動部已修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」（以下簡稱雇聘辦法）及「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）」規定，並指定自 111 年 4 月 30 日起實施。在臺工作滿一定年限之第二類外國人或取得我國副學士學位以上之外國留學生、僑生或其他華裔學生，符合規定資格標準，可由雇主申請聘僱從事中階技術工作，請依「雇聘辦法」及「審查標準」規定，回答下列問題：

- (一) 依「審查標準」第 64 條規定，雇主依第 62 條規定聘僱外國人從事中階技術工作，其核配比率、僱用員工人數及聘僱外國人總人數之認定，應符合附表 14 規定，有關收容養護中度以上身心障礙者、精神病患及失智症患者之長期照顧機構、養護機構、安養機構或財團法人社會福利機構，申請聘僱外國人從事中階技術機構看護工作，以各機構實際收容人數每幾人可聘僱 1 人？（2 分），且合計不得超過本國看護工人數之百分之多少？（2 分）
- (二) 依「審查標準」第 61 條第 2 項規定，同一雇主聘僱外國人從事中階技術家庭看護工作，且被看護者符合「審查標準」第 19 條附表 3 規定適用情形之一，則被看護者符合得免經醫療機構專業評估之條件，除申請聘僱之外國人現從事家庭看護工作，且照顧同一被看護者外，還有符合哪 1 種條件，被看護者亦得免經醫療機構專業評估？（2 分）
- (三)
- 1、依「雇聘辦法」第 46 條規定，雇主如自國外引進從事中階技術工作外國人，應自何日起，依就業服務法之規定負雇主責任？（2 分）
 - 2、雇主如於境內申請聘僱從事中階技術工作外國人，則應自何日起負雇主責任？（2 分）

二、請依「就業服務法」及「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準（以下稱審查標準）」規定，針對甲營造公司承建下列工程案件的工程金額及工期，回答下列問題：

A 案：公共工程，工程金額新臺幣（以下同）3 億 5 千萬元，工期 4 年。

B 案：公共工程，工程金額 5 千萬元，工期 1 年。

C 案：公共工程，工程金額 1 億 5 千萬元，工期 2 年。

D 案：民間重大經建工程，工程金額 2 億 2 千萬元，工期 2 年 6 個月。

E 案：民間重大經建工程，工程金額 3 億 1 千萬元，工期 1 年 8 個月。

F 案：民間重大經建工程，工程金額 9 千萬元，工期 2 年。

（一）甲營造公司依審查標準第 42 條規定，以承建公共工程案件的資格申請招募外籍營造工，上述哪些案件符合申請資格？（4 分）

（二）甲營造公司若依審查標準第 43 條規定，以承建民間重大經建工程案件的資格，申請招募外籍營造工，上述哪些案件符合申請資格？（4 分）

（三）甲營造公司若未經許可，指派公共工程案件所聘僱的外籍營造工，至民間重大經建工程案件的工地從事營造工作，已違反就業服務法第 57 條第 4 款規定，應依同法第 68 條第 1 項規定，處新臺幣多少元罰鍰處分？（2 分）

三、請說明下列情形有無違反就業服務法規定？如有，請寫「有」，並寫出涉及違反之條文規定內容始給分，如無違反，請寫「無」。（不用寫出涉及之條次）（10 分，每小題 2 分）

（一）A 君的個人網頁可免費加入成為會員，A 君在網頁上免費提供會員人力仲介媒合服務。

（二）甲公司在人才招募廣告之應徵條件，要求限○○大學畢業者。

（三）乙公司招募員工，徵才廣告載明具經驗者為優，薪資面議，錄取後給予剛畢業青年薪資新臺幣 3 萬 2 千元，具相關工作經驗者給予 4 萬 2 千元。

(四)丙公司在人力銀行徵求工程技術人員，於錄取後要求員工從事網路行銷業務。

(五)丁公司於8月1日僱用B君3日後，丁公司認為B君無法適任該職務故予以資遣，離職日為同年8月5日，丁公司於同年8月6日辦理資遣通報。

四、請依身心障礙者權益保障法規定回答下列問題：

(一)應進用身心障礙者人數未達該法第38條第1項、第2項標準之機關(構)，應定期向所在地方政府的哪一個基金繳納差額補助費？請回答該基金名稱(3分)；又差額補助費金額如何計算？(3分)

(二)地方政府核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金，其發給最高金額如何計算？(4分)

五、A公司經營餐飲業多年，聘僱有30位員工，近期因為Covid-19疫情關係，業績受到影響，發生一些問題，請依據相關勞動法令規定回答下列問題：(10分，每小題2分)

(一)依據勞動基準法規定，主管機關裁處A公司違反行為罰鍰時，得審酌與違反行為有關之哪些事項，為量罰輕重之標準？

(二)依據勞工保險條例規定，被保險人有未償還第67條第1項第4款之貸款本息者，於”誰”請領保險給付時逕予扣減之？

(三)依據性別工作平等法第19條規定，A公司有員工為撫育未滿三歲子女，得請求哪2款事項？

(四)依據勞工退休金條例規定，勞工選擇繼續自本條例施行之日起，適用勞動基準法之退休金規定者，於幾年內仍得選擇適用本條例之退休金制度？

(五)依據大量解僱勞工保護法規定，A公司是僱用勞工人數在二百人以下者，積欠勞工工資達幾個月時，要由相關單位或人員向主管機關通報？

六、A 公司經營餐飲業，B 公司經營資訊製造業，C 公司經營畜牧業，為拓展業務，在“台灣就業通”刊登求才訊息，包括：區域業務代表、大數據分析人員、行政文書事務人員、現場手工商品分類及打包人員等職缺，請依據就業市場基本概念及行職業相關概念回答下列問題：

(一) 請說明行業與職業的相關性情形為何？(2 分)

(二) 依據行政院主計總處“人力資源調查統計指標摘要表”之“就業者結構比”指標項目，及“就業市場資訊基本概念”，所稱之“3 大行業或產業”，說明 A、B、C 等 3 間公司分屬哪一種行業或產業？(3 分)

(三) 依據行政院主計總處之“職業標準分類(十大職業)”概念，說明 3 間公司所刊登的 4 種求才訊息職缺人員，分屬十大職業(大類)中的哪一種職業名稱(從業人員)？(4 分) 其中哪一種職類人員(從業人員)在統計上，所占的從業人數是最少的？(1 分)

七、我國的身心障礙者職業重建服務專業人員包括：A 職業訓練師、B 職業訓練員、C 職業輔導評量員、D 就業服務員、E 職業重建個案管理員、F 督導，他們各司其職。請依據職業重建服務專業人員的職掌，回答下列情況適合尋求上述哪一類專業人員的協助？(10 分，每小題 2 分)

(一) 已在職場的身心障礙工作者，需職場適應的協助時。

(二) 身心障礙者第一次尋求職業重建服務時。

(三) 就業服務員需要情緒或專業支持或協助，卻不適合找同儕時。

(四) 當身心障礙個案想進庇護工場，需要適切的評估時。

(五) 身心障礙個案參加養成或進修訓練期間，需學習專業技能時。

八、結構性面談是執行有效面談的方法之一，運用工作知識、背景、情境、行為等問題類別設計結構性面談問題，可增進對求職者是否適合欲推介工作之了解。請針對下

列 5 種面談問題中，從 A 至 D 選項中依序寫出正確的 1 項（寫出英文代碼或問題類別皆可）：A.工作知識問題、B.背景問題、C.情境問題、D.過去行為問題。

面談問題：

- (一) 請問「假設你正要向客戶做業務簡報時，但發現帶錯簡報資料，你會怎麼處理？」。(2分)
- (二) 請問「你若進入仲介公司要規劃每半年的員工教育訓練，製作計畫時用 6W 設計是指哪些面向？」。(2分)
- (三) 請問「你可否舉例說說曾經對客戶做過最成功的業務簡報？」。(2分)
- (四) 請問「你要應徵導遊工作，過去有哪些相關工作經驗、有拿到什麼證照或參加什麼相關訓練？」。(2分)
- (五) 請問「你若幫公司撰寫徵才廣告，可否說說哪些資格設定是違反法令，而不可以出現的？」。(2分)

九、高曼 (Goleman) 在情緒智力 [Emotional Intelligence] 一書中指出，情緒智力包含下列五項能力元素：

- (A) 自我情緒察覺：精準察覺自己的情緒；
- (B) 自我情緒管理：積極、適當地控制和表達情緒；
- (C) 自我激勵行為：善用情緒來達成自我激勵、自我驅動，以專注投入、完成目標；
- (D) 同理他人情緒：敏感地感受到他人的需求和欲望，辨別他人的情緒；
- (E) 處理人際關係：靈活因應、調節、管理他人情緒，以維持良好人際關係。

下面各題項所描述的甲君行為，分別反應出上面哪個情緒智力的能力元素？請寫出題號以及能力元素或其英文代碼。(10分，每小題 2分)

- (一) 甲君在求職面試等候區，發現自己胃部緊縮、手腳冰冷，覺得自己應該是正在「緊張」。
- (二) 甲君擔心等一下面試官發現自己的緊張，做了深呼吸，努力舒緩心情。
- (三) 甲君看到旁邊的求職者也在深呼吸，對他說：「要被考，很焦慮齣。」

(四) 甲君看到面試官放在桌面上的手機一直震動，主動說：「您若有事需要處理的話，我可以等一等。」

(五) 甲君本來想：「天啊，這麼多人來！我的學經歷都不漂亮，這下沒希望了。」但一轉念就告訴自己：「絕對不能自己先放棄，願意學習是我的優勢，我一定要讓考官看到我的優勢。」

十、就業服務人員(簡稱甲君)應用測驗檢測學員參與「職前訓練課程」的培訓成果。編製測驗時，甲君設計一張表格，在直欄部分，列出培訓的教材內容，共有 8 個單元；在橫列部分，列出學習目標，以布洛姆 (Bloom) 六大認知領域分類呈現，包括：知識、理解、應用、分析、綜合、評鑑；在縱橫交叉所形成的細格中標示題數，作為各教材在六大認知領域的學習比重。甲君事先訂好標準，檢視學員是否達到標準，希望瞭解學員真正學會的程度。請依上列敘述及下列各問題，自下表選擇 1 個最適合的答案或代號，依序作答。(10 分，每小題 2 分)

(一) 甲君所繪製包含直欄與橫列之表格，測驗人員通常以何種名稱表示？

(二) 甲君所繪製之表格最能掌握何種測驗效度？

(三) 就功能而言，甲君編製的測驗，最可能是哪一種測驗類型？

(四) 甲君只看個人的成績是否達到預定標準，而不比較不同人得分的高低，此一做法係選用何種參照測驗？

(五) 參訓學員能夠「將職訓所學，應用在新工作情境」，若以 Bloom 的六大認知領域來看，最符合哪一項學習目標之達成？

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| A 雙向細目表 (Two-way specification table) | B 項目分析 (Item analysis) | C 內容效度 (Content validity) | D 效標關聯效度 (Criterion-related validity) |
| E 價值觀測驗 (Value test) | F 成就測驗 (Achievement test) | G 常模參照測驗 (Norm-referenced test) | H 標準參照測驗 (Criterion-referenced test) |
| I 分析 (Analysis) | J 應用 (Application) | K 知識 (Knowledge) | L 理解 (Comprehension) |