

新住民子女跨國就業需求、困境及政府協處 機制之研究

新住民發展基金補助研究計畫成果報告

中華民國 112 年 4 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

新住民子女跨國就業需求、困境及政府協處 機制之研究

接受補助單位：國立暨南國際大學

研究主持人：張玉茹博士

協同主持人：韓楷檉博士

協同主持人：楊山琪督學

研究助理：宋欣怡、劉逸晉、洪姿璇

新住民發展基金補助研究計畫成果報告

中華民國 112 年 4 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

著作權授權書

茲同意授權內政部將本研究成果「新住民子女跨國就業需求、困境及政府協處機制之研究」，進行典藏與無償再製利用，並得不限時間、地域與次數，以紙本或數位方式發行和出版，或進行數位化典藏、重製、透過網路傳輸，進行公開散布，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、瀏覽、下載或列印，以利學術資訊交流。



立授權書
機關(團體): 國立暨南國際大學

(請盖章)

負責人: 校長武東星

(請盖章)

地址: 南投縣埔里鎮大學路一號

電話: 049-2910960



中華民國 110 年 2 月 9 日

目次

表次.....	III
圖次.....	VII
摘要.....	IX
第一節 研究緣起與背景.....	1
第二節 研究目的與問題.....	4
第二章 文獻探討.....	7
第一節 新住民子女就學現況.....	7
第二節 有關新住民子女跨國職涯發展的新南向政策.....	10
第三節 職涯發展理論基礎.....	19
第四節 新南向與台商投資.....	23
第五節 我國現行有助新住民子女跨國就業相關機制法規與作為.....	25
第六節 韓國協助青年外就業措施.....	28
第七節 新住民子女跨國就業相關研究.....	32
第三章 研究方法與設計.....	37
第一節 量化研究的設計與實施.....	37
第二節 質性化研究的設計與實施.....	45
第三節 研究流程與步驟.....	53
第四章 問卷調查統計分析.....	55
第一節 新住民子女回父/母原生國跨國就業之準備與期待現況.....	55
第二節 不同背景變項新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	62

第三節 不同背景變項新住民子女對跨國就業的期待之差異情形	75
第五章 焦點團體訪談之質性分析	87
第一節 新住民子女跨國就業之現況	87
第二節 新住民子女回父/母原生國跨國就業之準備與期待焦點訪談分析	89
第三節 新住民子女回父/母原生國跨國就業之困境與因應方式	98
第四節 新住民子女回父/母原生國跨國就業積極作為	105
第六章 結論與建議	109
第一節 研究發現與結論	109
第二節 建議	116
附錄一 新南向東南亞國家之產業概況與經濟展望	119
附錄二 高等教育階段新住民子女跨國就業需求問卷	127
附錄三 新住民子女跨國就業現況訪談大綱—國內新住民子女	131
附錄四 新住民子女跨國就業現況訪談大綱—跨國就業新住民子女	133
附錄五 新住民子女跨國就業現況訪談大綱—部會業務相關人員	135
附錄六 新住民子女跨國就業現況訪談大綱—研究人員	137
附錄七 新住民子女跨國就業現況訪談大綱—台商	139
參考文獻	141

表次

表 2-1 各級學校新住民子女學生人數.....	9
表 2-2 返鄉溯根家庭組執行情形.....	13
表 2-3 返鄉溯根團體組執行情形.....	14
表 2-4 新住民子女國際職場體驗活動執行情形表.....	16
表 2-5 新住民子女國際培力產學專班.....	17
表 3-1 調查研究背景變項分析一覽表.....	37
表 3-2 「對未來跨國就業的準備情形問卷」預試問卷之項目分析摘要表.....	41
表 3-3 「對未來跨國就業的準備情形問卷」預試之因素分析摘要表.....	42
表 3-4 「對未來跨國就業的準備情形問卷」預試問卷之信度分析摘要表.....	42
表 3-5 「對未來跨國就業期待問卷」預試問卷之項目分析摘要表	43
表 3-6 「對未來跨國就業期待問卷」預試之因素分析摘要表.....	43
表 3-7 「對未來跨國就業期待問卷」預試問卷之信度分析摘要表	44
表 3-8 焦點座談場次、日期、地點與對象.....	46
表 3-9 新住民子女跨國就業需求第一場焦點座談人員.....	46
表 3-10 新住民子女跨國就業需求第二場焦點座談人員.....	47
表 3-11 新住民子女跨國就業需求第三場焦點座談人員.....	47
表 3-12 新住民子女跨國就業需求第四場焦點座談人員.....	47
表 3-13 新住民子女跨國就業需求第五場焦點座談人員.....	48
表 3-14 新住民子女跨國就業需求第六場焦點座談人員.....	48

表 3-15 新住民子女跨國就業需求第七場焦點座談人員.....	49
表 3-16 新住民子女跨國就業需求第八場焦點座談人員.....	49
表 3-17 新住民子女跨國就業需求第九場焦點座談人員.....	49
表 3-18 新住民子女跨國就業需求第十場焦點座談人員.....	49
表 3-19 不同國籍新住民焦點座談名單.....	50
表 4-1 對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形分析摘要表	55
表 4-2 畢業後擬到父/母親原生國就業摘要表.....	56
表 4-3 新住民子女身份的助力分析摘要表.....	56
表 4-4 期待跨國工作可以支付家庭支出摘要表.....	57
表 4-5 期待跨國工作與大學所學相關性高摘要表.....	57
表 4-6 期待跨國工作為主管階級摘要表.....	57
表 4-7 期待跨國工作能提供住宿摘要表.....	58
表 4-8 期待跨國工作能提供員工語言進修機會摘要表.....	58
表 4-9 期待跨國工作能提供幹部培訓機會摘要表.....	58
表 4-10 期待跨國工作能提供員工在職進修教育摘要表.....	59
表 4-11 期待跨國工作地點接近城市摘要表.....	59
表 4-12 期待跨國工作地點接近父/母親的原生國住處摘要表.....	59
表 4-13 期待跨國工作的薪資比在台灣高摘要表.....	60
表 4-14 新住民子女跨國就業期待因素排名.....	60
表 4-15 期待薪資約為台幣人數摘要表.....	61
表 4-16 不同生理性別新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的 準備之差異情形.....	62
表 4-17 不同年級新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準	

備之差異情形.....	63
表 4-18 不同學校體系對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	64
表 4-19 不同學校設立別對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	65
表 4-20 不同科系領域在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	66
表 4-21 不同未來擬就業職涯選擇在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	69
表 4-22 不同父母原生國籍新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	72
表 4-23 不同父母教育程度新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形.....	74
表 4-24 不同生理性別新住民子女對跨國就業的期待之差異情形	75
表 4-25 不同年級新住民子女在跨國就業的期待之差異情形.....	76
表 4-26 不同學校體系新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形.....	77
表 4-27 不同學校設立別新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形.....	77
表 4-28 不同科系領域新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形.....	79
表 4-29 不同未來擬就業職涯選擇新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形.....	81
表 4-30 不同父母原生國籍新住民子女對跨國就業的期待的準備之差異情形.....	83

表 4-31 不同父母教育程度新住民子女對跨國就業的期待之差異情形.....84

圖次

圖 2-1 各級學校新住民子女學生數.....	8
圖 2-2 World Job 運作模式圖.....	31
圖 3-1 本研究流程圖.....	53

摘要

關鍵詞：新住民子女、跨國就業需求、跨國就業困境

一、研究緣起

自 1970 年代以來，隨著全球化經濟的帶動之下，國與國之間的界線逐漸被打破，臺灣的人口結構也產生了改變，新住民的人口已達 572,733 人；從幼兒園到大專的新住民子女也已超過 35 萬人。目前這些新住民子女的高峰出現在高中與大學階段，即將面臨青年就業的問題，而這些族裔群體是擁有語言與文化的優勢，是台灣拓展東南亞市場的生力軍。隨著東協國家的興起，行政院在 2016 年 9 月 5 日正式提出了「新南向政策推動計畫」。新向計畫在人才培力方面，將新住民子女納入計畫對象，鼓勵大專院校開設南向專業科系或學程，給予具南向語言優勢的學生加分錄取機會，培育第二代新住民為南向種子。

台商跨國遷移勢必會產生許多經營管理的問題，而由於人對土地的附著性較高，故人力資源管理問題往往較難處理，也是決定企業遷移之後能否永續經營的關鍵因素。新住民子女擁有跨語言、跨文化、血緣優勢，正是台商海外台商所需要的雙語、三語跨國人才。

自 2016 年以來，高中職與大專執行新住民子女國際培力產學專班、新住民子女職業技能精進、新住民子女國際職場體驗活動與新住民子女國際交流活動，這些政策也積極鼓勵了新住民子女跨國就業的準備。綜合上述，本研究的目的為 1.分析新住民子女跨國就業之準備、期待、現況、困境及因應措施；2.研提新住民子女跨國就業，政府機關可提供之協處機制及政策建議。本研究問題為 1.新住民子女跨國就業之準備、期待、現況、困境及因應措施為何？2.新住民子女跨國就業，政府機關可提供之協處機制及政策建議為何？

二、研究方法及過程

本研究使用的研究方法包括量化的問卷調查法與質性的焦點團體座談：

(一)問卷調查法

問卷調查法是調查者運用統一設計的問卷向被選取的調查對象瞭解情況或徵詢意見的調查方法。研究者將所要研究的問題編製成問題表格，以郵寄方式、當面作答或者追蹤訪問方式填答，從而瞭解受試者對某一現象或問題的看法和意見，為瞭解國內大學生對跨國就業的準備與期待，乃邀請國內大學生或已就業新住民子女填答問卷進行調查。然而因疫情的關係，本研究採線上問卷與當面作答的方式同時進行調查。問卷透過發文給新住民學習中心、新住民相關團體，還有大專校院協助轉傳；另外，在 LINE 上轉發給新住民 LINE 相關群組與已知新住民子女。最後實得有效樣本 363 份。

(二)焦點團體座談

焦點團體座談 (focus group) 是一個由主持人 (moderator) 帶領的團體訪談研究方法。焦點團體座談的特色包括：1.參與者與他人互動、腦力激盪之後得出意見與態度；2.提供研究者與參與者直接接觸的機會；3.研究者可以獲得參與者以自己的「語言」建構答案。本研究透過面對面與線上座談的方式和國內大學生 24 位與已就業之新住民子女 4 位、已跨國就業新住民子女 3 位、專家與研究人員 12 位、越南台商 6 位與印尼台商 8 位、新住民 4 位等，共舉辦十一場焦點座談以瞭解新住民跨國就業的準備、期待、困境與相關建議。

本研究過程如下：

(一) 確認研究主題

在研究案完成委託後，確認本研究的主題與研究方向。

(二) 文獻的蒐集與分析

在進行本研究之前尋找新住民子女投入跨國就業的相關文獻，發現關於新住民就業的文獻與相關研究相當多，然而針對新住民子女為對象的研究相對較少，至於跨國就業只有二篇。

(三) 發展研究工具

根據相關文獻與相關人員(台商、新住民子女等)的初談，發展調查問卷與焦點座談的訪談大綱。

(四) 問卷調查

針對國內大學生與已畢業新住民子女投入跨國就業準備與期待進行問卷調查，問卷分成紙本與線上，前者透過新住民相關活動，邀請有就讀大學或畢業子女的新住民，轉給其子女作答；後者透過不同管道宣傳，邀請新住民子女協助填答問卷。

(五) 進行焦點團體座談

邀請內國內大學生與已畢業新住民子女投入跨國就業準備與期待焦點座談，以瞭解新住民子女對跨國就業的準備與期待；另外邀請相關部會與學校人員、研究人員、已跨國就業新住民子女、台商進行焦點座談，針對新住民子女跨國就業準備、期待、現況與困境等議題提供意見與經驗。

(六) 分析研究結果

最後，依據資料分析的結果，進行研究結果的撰寫。同時，提供給相關單位實施新住民子女就業的參考。

(七) 撰寫研究報告

根據研究結果，進行研究報告的撰寫。

三、重要發現

本研究主要發現如下：

(一) 就讀大學與國內就業新住民子女跨國就業之準備度

1. 新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的準備度為中上
2. 生理性別女性新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業準備度優於男性

3. 四年級與已就業新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業準備度較佳
4. 技職體系新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高
5. 私立學校新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高
6. 藝術及人文領域、自然科學、數學及統計領域、醫藥衛生及社會福利領域、服務領域新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高
7. 未來擬就業職涯選擇科學、技術、工程、數學新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備較高
8. 大部分東南亞父/母原生國籍新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備均佳
9. 父母國中畢/肄業以上之新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備均佳
10. 就讀藝術及人文領域、自然科學、數學及統計領域、服務領域之新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高

(二)新住民子女對跨國就業的期待

1. 新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的期待以有培訓與進修機會最高
2. 生理性別女性新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業期待優於男性
3. 二年級、四年級、五年級以上與已就業新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業期待較高
4. 一般體系新住民子女在對未來回父/母原生國跨國期待的期待較高
5. 私立學校新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的期待較高
6. 未來擬就業職涯選擇科學、技術、工程、數學之新住子女在未來回父/母原生國跨國就業期待較高
7. 大部分東南亞父/母原生國籍新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業期待均佳
8. 不同父母教育程度之新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業期待有部分差異
9. 焦點座談對跨國就業的期待大致與問卷調查結果一致，除了對薪資的期待

(三)新住民子女對跨國就業的現況

新住民子女目前新大多就讀於高中職與大學階段。根據文獻、新住民子女、台商、專家學者的焦點訪談發現目前已跨國就業的新住民子女數量尚少。但本研究問卷調查結果顯

示擬到父/母親原生國就業的大學生非常符合有 121 人，佔 33.3%；符合有 134 人，佔 36.9%；沒有意見有 81 人，佔 22.3%；不符合有 15 人，佔 4.1%；非常不符合有 12 人，佔 3.3%。符合與非常符合合計 70.2%。顯示未來有不少新住民子女是願意回父/母原生國跨國就業。

(四) 新住民子女回父/母原生國跨國就業的優勢

1. 新南向計畫對參與學生的啟蒙
2. 本身的歸屬感
3. 語言與文化
4. 思考脈絡相近，忠誠度高

(五) 新住民子女回父/母原生國跨國就業的困境與因應方式

1. 生活方式與台灣的差異
2. 面對問題的心態調適
3. 父/母原生國政治或工作環境不穩定

(六) 跨國就業期望與實際就業的落差

1. 勞資雙方期待的落差
2. 工作是責任制
3. 語言能力的要求
4. 語言是基本，外加專業能力

(七) 無意願回父/母原生國或跨國就業需求偏低新住民子女的考量

1. 疫情影響
2. 較喜歡台灣與父/母原生國二地跑
3. 擬自行創業

四、主要建議事項

根據本研究結果與政策盤點，提出下列建議：

建議一

學校階段可為新住民子女努力的方向：立即可行建議

主辦機關：教育部高教司、技職司、國教署

協辦機關：勞動部、移民署

(一) 深化新住民語言學習架構

小學到高中已有完整教材，大學端可依此課程架構，由高教司邀請設有東南亞語言中心的大學合作發展大學階段新住民語文數位學習教材，讓語言學習可以在完整課程架構中發展。

(二) 優化新住民二代學生語言與文化優勢

1. 高職（國教署）與大學（高教司）階段應廣開東南亞各國語言課程，並依課程架構邏輯循序漸進，理論與實務並用，增加學習成效。
2. 厚實學生語言與文化的優勢，移民署、國教署、技職司應持續辦理文化體驗與國際職場體驗的營隊、研習與活動。

建議二

落實新住民子女職涯的發展：中長期建議

主辦機關：教育部

協辦機關：勞動部、經濟部、外貿協會、內政部移民署

(一) 推動符合台商需求的技術性且客製化技術能力之培訓

除了語言與文化的增能，勞動部、經濟部、外貿協會可參考韓國 K-Move school 討論整推動符合台商需求的技術性且客製化技術能力之培訓與相關職業訓練計畫或課程方案，技職司協助學校取得認證，可在學校內培育出台商需求的人才。此外，經濟部、教育部宜規劃並提供高中職及大專院校與跨國廠商或台商廣泛建置實習、建教合作的機制，真正培養出雇主需要的人才以利就業。

(二) 設立並強化海外就業媒合之資訊平台機制架構與資訊內涵

勞動部、教育部、經濟部可參考韓國 world job 網站整合各機構海外求職與實習的資

訊，包括如 1111、104 等人力銀行建制求職求才資訊，同時取得雇主求才的資訊，強化其機制架構與內涵，有效地協助國人做好海外就業前之準備。亦可參考僑務委員會與 104 人力銀行合作建置「全球僑臺商人才平臺」，協助僑外生及本國學生找尋海外僑臺商提供的工作機會的模式。

（三）規劃海外就業導師制度

雖然本研究座談中並無受訪者提出海外就業導師的想法，但在文獻中韓國海外就業導師的做法，實為參考的做法。在台灣的做法可能修改為就業導師，內政部移民署與經濟部可推薦台商或優秀新住民再由國教署、高教司或技職司聘為就業導師，透過聘任，可在校園中傳授國內新住民子女跨國就業的寶貴經驗。

第一章 緒 論

第一節 研究緣起與背景

壹、研究緣起

青年就業問題是許多國家關注的主要問題，因為它們對青年人的福利產生不利影響，並可能對經濟表現和社會穩定產生不利影響。全世界有超過6400萬失業青年和1.45億貧困青年工人，青年就業仍然是全球挑戰和首要政策關注（International Labour Organization, 2020）。世界各地的青年失業率都大大高於成人，在幾個中等收入國家，一半的青年勞動力處於失業狀態，面臨著持續的就業障礙，其中包括族裔群體，受教育程度較低的青年和殘疾青年。

自1970年代以來，隨著全球化經濟的帶動之下，國際移民的現象有越來越盛的趨勢（王宏仁，2000）。國與國之間的界線逐漸被打破，臺灣的人口結構也產生了改變，根據內政部移民署（2022），截至111年6月底外籍配偶人數達572,733人。國人的結婚對數從1998年6.4對有一對外籍或大陸配偶，歷經2003年3.1對中就有一對是外籍或大陸配偶的高峰，至2016年的7.3對中有一對，這幾年大概都維持在約6-7對新婚夫妻中就有一對是外籍或大陸配偶（王世智，2015；內政部移民署，2022）。目前新住民子女在學學生共30.5萬人，佔全體學生7.3%。其中，父母來自中國大陸地區佔最大宗（43.9%），東南亞國家中則以越南（35.5%）、印尼（9.1%）為多（教育部，2021）。目前這些新住民子女的高峰出現在高中與大學階段，即將面臨青年就業的問題，而這些族裔群體是擁有語言與文化的優勢，是台灣拓展東南亞市場的生力軍。

2016年成立的東協國家經濟共同體(ASEAN Economic Community, AEC)，進一步將東協整合為單一市場，帶動貨物、服務、投資、勞工與專業人士的自由流通，推升東協與世界主要經濟體的雙邊貿易動能(徐遵慈，2016年1月14日)。過去五年台灣對東協六國（星、馬、泰、菲、印尼、越南）的直接投資呈倍數成長，大陸經濟環境的變遷、東協國家投資

環境相對引力、以及蔡英文政府的新南向政策的推行，都是動力。根據新加坡星展銀行研究指出，2006至2010年台灣對東協六國的直接投資，平均每年為12億美元；2011至2015年增加至平均每年27億美元，成長超過2倍。台灣對東協六國投資佔對外直接投資的比例，也由2006至2010年的6%，提升2011至2015年15%(刁曼蓬，2017年4月25日)。

隨著東協國家的興起，以及台灣逐漸增長的外來人口與其第二代，東南亞籍的人口佔外來人口中很高的比例，因此台灣與東南亞的連結勢必會越來越密切，行政院在2016年9月5日正式提出了「新南向政策推動計畫」，以「經貿合作」、「人才交流」、「資源共享」與「區域鏈結」四大面向作為推動目標(行政院，2016)。

新向計畫在人才培力方面，將新住民子女納入計畫對象，鼓勵大專院校開設南向專業科系或學程，給予具南向語言優勢的學生加分錄取機會，培育第二代新住民為南向種子。新住民子女培力有助於未來開發東南亞市場，不僅可拓展青年國際就業視野，更可提升競爭力。為此，教育部祭出10億元，在二代海外培力、獎學金及提升母語文化教學等，讓新住民子女藉由語言優勢擁有更多與國際、東南亞接軌發展機會(李怡欣，2016)。

東南亞是在亞太中最具發展潛力的區域，不僅具有充沛與較低廉的勞力人口，也具有相對較廣大的消費市場。光就東南亞國協 (Association of Southeast Asian Nations, ASEAN) 而言，人口就多達6.5億，約佔全球10%，人口規模就已經超過歐盟(The European Union, EU)的5億人口，以及北美自由貿易區(North America Free Trade Area, NAFTA)的4.44億人。此外，整個東協內國家林立，種族、宗教、文化多元；東協及南亞人口結構年輕，70%的人口年齡不滿40歲，且中產階級大量興起，內需消費潛力龐大。若將東協視為單一國家，其東協國內生產毛額 (GDP) 將高達3兆美元，2030年可望躋身全球第四大經濟體 (王善航，2017；新南向政策專網，2022b)。

台灣企業自2020年迄今大疫情受到我國與東協國家採取封鎖或邊境管制影響，被迫延緩許多至東協投資計畫。雖然如此，台灣企業延續2018年以後因美中貿易戰而擴大對東協供應鏈的投資行動，在2021年1至10月投資金額高達53億美元，占同期間我國對外投資金額比重高達百分之38.7%，為近二十年來首度取代中國大陸，成為我國對外最大投資目的地，若2022年跨國旅遊重新恢復後，台商對東協擴大投資的熱潮將更加升溫(徐遵慈，2021年12

月7日)。已前往東協、南亞投資布局的廠商被問及投資國時，不論是否已經進行投資布局，偏好的國家均以越南最多占21.5%，其次為印尼占13.9%（譚淑珍，2022年1月1日）。而台灣東協國家新住民子女亦以越南與印尼二個國家為大宗。

越南自1986年採改革開放政策後，臺商即陸續赴越南投資，目前旅越臺商及家眷人數約6萬6千人，大多居住在胡志明市及週邊的平陽省、同奈省、隆安省、林同省、其次為河內市、海防市、峴港市等地。我對外貿易發展協會於1991年分別在河內市及胡志明市設立商務辦事處，1992年9月臺越正式通航，同年11月我政府分別在河內及胡志明市設立「駐越南代表處」及「駐胡志明市臺北經濟文化辦事處」，服務臺商及僑眾（中華民國僑務委員會駐胡志明市辦事處僑務組，2022）。目前旅越臺商及家眷人數約6萬6千人，且有超過22萬名越南配偶及約23萬名越南勞工在台生活及工作，兩國在各方面之合作關係相當密切（四方報，2021年1月26日）。2021年前8個月，臺灣企業在越南登記的投資總金額高達11億美元，為外資在越南投資第6位（引自經濟部國際貿易局，2021）。根據經濟部投資審議委員會統計，截至2022年4月止，我國累計在印尼累積投資金額計達24億4,049萬美元。目前臺商在印尼的投資產業包括漁業養殖、家具業、紡織成衣業、製鞋業、礦業、工具機、車輛零組件及電子零組件等金屬製品業等。主要投資地點為雅加達、萬隆、泗水、三寶瓏、峇里島、棉蘭（新南向政策專網，2022a）。

台商跨國遷移勢必會產生許多經營管理的問題，而由於人對土地的附著性較高，故人力資源管理問題往往較難處理，也是決定企業遷移之後能否永續經營的關鍵因素。事實上，近幾年來，海外台商面臨轉型升級的壓力，「人才不足」早已成為企業經營的最大困境（辛炳隆、劉念琪，2013）。而新住民子女擁有跨語言、跨文化、血緣優勢，正是台商海外台商所需要的雙語、三語跨國人才。

新南向人才培育推動計畫（2016）正是基於這樣的理念，我國在東南亞各國的臺商，亦肩負協助我政府拓展經貿、外交關係，推動國際合作及文教交流的任務；在台新住民及其子女亦是我國與其原生國交流的尖兵，都成為鍊結臺灣與新南向國家關係的重要優勢，針對國內的新住民子女推動新住民「揚才」計畫，培力新住民子女具東協語文及職場實務。自2016年以來，高中職與大專執行新住民子女國際培力產學專班、新住民子女職業技能精

進、新住民子女國際職場體驗活動與新住民子女國際交流活動，這些政策也積極鼓勵了新住民子女跨國就業的準備。據此，本研究欲分析近三年新住民子女投入跨國就業之現況、困境及因應措施，並提出相關建議供執政者參考。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

綜合上述，本研究的目的臚列如下：

- (一) 分析新住民子女跨國就業之準備、期待、現況、困境及因應措施。
- (二) 研提新住民子女跨國就業，政府機關可提供之協處機制及政策建議。

本研究問題如下：

- (一)新住民子女跨國就業之準備、期待、現況、困境及因應措施為何？
- (二)新住民子女跨國就業，政府機關可提供之協處機制及政策建議為何？

貳、名詞釋義

一、新住民子女

依行政院（2021）參考教育提供之定義，新住民子女係指「子女出生時，其父或母一方為居住臺灣地區設有戶籍國民，另一方為非居住臺灣地區設有戶籍國民」。在本研究中，依此定義出生時父/母親有一方非居住臺灣地區設有戶籍國民，但配合本研究主題，參與研究大陸籍新住民子女需有前往東南亞或中國就業的動機。

二、新住民子女跨國就業意願

新住民子女有前往東南亞國家就業的意願。在本研究中指的是對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形與對跨國就業的期待問卷的分數總分，分數愈高代表意願愈強。

貳、研究限制

由於疫情延燒，許多本來打算前往東南亞就業的新住民子女，變成在台灣等待東南亞國家開放入境，因此將準備前往東南亞就業的新住民子女列為訪談的對象。也因為疫情，許多場焦點座談，都改為線上方式進行。同時，本研究也因此展延六個月。

因為疫情，本研究只邀請到越南與印尼台商，其他國家的就業資訊來自文獻的探討，未來研究可邀請各國台商進行三角驗證。

第二章 文獻探討

第一節 新住民子女就學現況

受到社經環境變遷，台灣的人口結構改變，自1998年出生率劇降以來，已於93學年衝擊國小之新生人數，並逐漸向上波及各教育階段之生源。然而，台灣國人與外國籍人士之結婚登記人數由2003年高峰之5.46 萬人逐年下降至2013年之1.95 萬人，再緩和回升至2018年的2.06萬人，其中自大陸及東南亞之比例亦由2003年之95.24%持續下降至2020年之63.8%，2022年外籍與大陸、港澳配偶人數中，大陸地區者占65.22%最多，東南亞地區者占29.23%次之（內政部移民署，2022）。

109 學年各級學校新住民子女學生計 30.5 萬人，較上學年減少 0.7 萬人；占全體學生人數之 7.3%，較上學年微減 0.1 個百分點。觀察近 6 學年間變化，新住民子女學生人數及占全體學生比率大致呈增加趨勢，其中人數計增 3.1 萬人或 11.5%；占全體學生比率亦增 1.5 個百分點（教育部，2021）。

各級學校之新住民子女學生數，與對應學年之新住民子女出生人口數呈高度相關，109 學年幼兒園及國小學生計 2.0 萬人及 8.4 萬人，因對應學年新住民子女出生人口受少子女化現象影響，分別較 103 學年減少 1.3 萬人及 6.3 萬人；國中及高級中等學校新住民子女學生人數受 92 學年政策因素影響，6 學年間呈先增後減趨勢，國中先由 103 學年 6.5 萬人增至 105 學年之 7.6 萬人，其後逐年遞減至 109 學年 5.5 萬人，高級中等學校亦由 103 學年 2.5 萬人增至 108 學年之 8.0 萬人，至 109 學年轉降為 7.7 萬人；大專校院之新住民子女學生為 6.8 萬人，因對應之出生學年仍處政策實施前之人數遞增階段，6 學年間大幅增加 6.5 萬人（教育部，2021），如圖2-1所示。

圖2-1 各級學校新住民子女學生數



資料來源：教育部（2021：2）

由圖 2-1 可知，國中階段新住民子女人數於 106 學年度開始逐年下降；高中階段於 109 學年度人數也開始減少；大專則處於高峰期，近 6 學年間增加 6.5 萬人。依成長速度推估，台灣 2030 年時的 25 歲青壯年世代，將有 13.5% 為新住民子女(吳美慧，2016)。

雖然新住民子女人數呈現下降趨勢，但由於新住民子女升上高中職、大專人數漸增，108 學年度起新住民子女升上大專人數漸增，從 107 學年度的 37,094 人上升至 108 學年度的 52,316 人。與中小學與幼兒園相比，新住民子女的人數在高中職與大學增加比例最高。與 103 學年人數相較，5 學年間高中與大學大幅增加 5 萬 4,935 人與 4 萬 9,289 人，合計增 10 萬 4,224 人（教育部，2021），詳見表 2-1。

表 2-1 各級學校新住民子女學生人數

單位：人；%

學年度	總計		幼兒園	占該級學生總數比率		國小	占該級學生總數比率		國中	占該級學生總數比率		高級中等學校	占該級學生總數比率		大專校院	占該級學生總數比率	
	總計	占學生總數比率		占該級學生總數比率	占該級學生總數比率		占該級學生總數比率	占該級學生總數比率		占該級學生總數比率							
103	273,303	5.8	33,071	7.4	147,013	11.7	64,964	8.1	25,228	3.1	3,027	0.2					
104	279,562	6.1	25,033	5.4	134,482	11.1	73,473	9.8	39,791	5.0	6,783	0.5					
105	300,360	6.7	34,220	6.9	120,352	10.3	76,157	11.1	55,373	7.1	14,258	1.1					
106	307,212	7.0	32,189	6.2	107,486	9.4	73,970	11.3	68,883	9.2	24,684	1.9					
107	312,089	7.3	30,527	5.7	98,060	8.5	69,130	11.1	77,278	11.1	37,094	2.9					
108	312,069	7.4	26,249	4.6	91,468	7.8	61,873	10.2	80,163	12.5	52,316	4.2					
109	304,757	7.3	20,495	3.5	84,478	7.2	54,597	9.1	77,249	12.7	67,938	5.6					
男	155,041	7.2	10,749	3.5	44,186	7.3	28,041	9.0	41,856	12.7	30,209	5.1					
女	149,716	7.4	9,746	3.5	40,292	7.1	26,556	9.3	35,393	12.6	37,729	6.2					
109學年較103學年 增減數(百分點)	31,454	(1.5)	-12,576	(-3.9)	-62,535	(-4.5)	-10,367	(1.0)	52,021	(9.6)	64,911	(5.4)					

資料來源：引自教育部（2021：4）

由表 2-1 可知，若與 103 學年度相比，109 學年度幼兒園、國小皆已成負成長，國中成長 1%，高中成長 9.6%，大專校院成長 5.4%。但大專校院的新住民子女成長人數最多，達 64,911 人。

楊文山(2020)的調查發現新住民子女以 7 至未滿 13 歲的基礎教育階段比率較高，占 29.4%，其次為 13 至未滿 16 歲占 18.5%、3 至未滿 7 歲者占 16.1%。以原籍地觀察，可發現東南亞國家、大陸地區配偶子女均以 7 至未滿 13 歲的比率較高；東南亞國家、大陸地區配偶子女年齡較集中於國小階段。

新住民子女有 71.5% 仍在學，6.3% 已畢業，21.9% 學齡前尚未就學；東南亞國家、大陸地區配偶之子女在學中比率較高，均高於七成。由於新住民子女年齡 72.9% 為未滿 16 歲，因此大部分的新住民子女未到就業階段，而其他國家與港澳配偶之子女有工作比率較高，分別占 18.5% 及 34.9%。

綜合上述，新住民子女目前大部分仍於就學階段，教育部(2021)統計資料顯示，109 學年度就讀於幼兒園佔 6.72%；國小佔 27.72%；國中佔 17.92%；高中職佔 25.35%；大學佔 22.29%。楊文山(2020)的研究亦指出大部分的新住民子女未到就業階段，因此本研究針對新住民子女跨國就業的研究對象分為大學生與已就業的新住民子女，前者瞭解他們對畢

業就業的準備與期待，後者瞭解欲前往父/母親原生國就業的情形，以及真正在父/母親原生國就業的新住民子女就業的情形。

第二節 有關新住民子女跨國職涯發展的新南向政策

壹、新南向人才培育推動計畫

一、政策說明

近年來，東南亞各國經濟快速成長，吸引歐美、中國大陸、日本及亞洲各國紛紛搶進該區市場，我國亦自2016年起推動「新南向政策」，希望廣泛與東協10國、南亞6國與紐澳2國連結，達成互惠互利論(行政院，2018)。

依據總統府「新南向政策」政策綱領及行政院「新南向政策推動計畫」，訂定「教育部新南向人才培育推動計畫」(106-109年度)，有別於過去以吸引學生來臺就學的教育產業面向，確立「以人為本、雙向交流、資源共享」為核心目標，並以「提供優質教育產業、專業人才雙向培育」、「擴大雙邊人才交流」及「擴展雙邊教育合作平臺」為3大推動主軸，期帶領我國大專校院開拓與東協及南亞國家的實質教育交流，達成創造互利共贏的人才培育合作及區域經濟發展的願景(行政院，2018)。

二、計畫3大主軸(教育部，2019)

(一) 提供優質教育產業、專業人才雙向培育：培力新住民子女具東協語文及職場實務、培育我國師生熟稔東南亞語言及文化，並培育東協及南亞青年學子的專業、實作及華語能力。

(二) 擴大雙邊人才交流：擴大東協及南亞優秀青年學子來台留學或研習、鼓勵國內青年學子赴東協及南亞深度歷練及推動體育運動與新南向國家交流。

(三) 擴展雙邊教育合作平台：掌握新南向國家人才培育需求，建立雙向連結平台及學術型領域聯盟組織。

三、教育新南向特色

新南向人才計畫的特色包括客製化課程以培育雙向人才；娘家外交，培力新住民子女；關注青年發展；提供數位服務；文化、體育等多面向交流等。針對娘家外交，培力新住民子女的部分說明如下：

透過新住民語言保存、鼓勵新住民子女返鄉溯根及國際職場體驗等計畫，培育新住民子女成為新南向尖兵；推動國中小新住民語文教學，編輯教材，培訓師資；規劃高中職學校赴東南亞國際文化交流試辦計畫。此外，辦理新住民子女培力計畫，鼓勵新住民子女參與以東南亞語言與產業為主要課程內容之學程，學校所送計畫須優先錄取新住民子女並可開辦專班；新住民子女在學生修習重點領域（臺商產業），並具有東協或南亞國家語言專長者，給予學雜費補助，畢業後協助海外工作之媒合。

與本研究相關的政策為高中職新住民子女培力與大學校院新住民子女培力，詳述如下。

貳、高中職新住民子女培力--國教署新住民子女教育發展五年中程計畫

一、計畫緣起

近年來新住民子女教育議題大多圍繞在如何協助新住民子女融入本地文化，抑或是如何提升新住民子女的學習成效，然而對於深化新住民子女所兼具的發展優勢，包含多元的語言學習環境、跨國文化的成長背景優勢則更需要加以關注。

由於新住民子女就學人數逐年增加，可以預見這些新住民子女未來將成為社會的一份子，並影響整體國民素質及競爭力，教育主管機關亦注意到此問題所造成的影響將十分深遠，所以必須及早制定策略以為因應。

國教署中程計畫將分為5年期程，由教育部和各級主管教育機關分層負責，致力於高級中等以下教育階段新住民子女教育各項方案之推動，尤其是各階段的政策銜接工作，在學生輔導、課程教學、師資培育及家長協助方面，採逐步推動之方式，期提升新住民子女學習成效，促進新住民子女教育優質化。於2015年度開始推動中程計畫後，於2016年度因應各項實施成效與社會發展變遷的需求進行修正，於2017年度接續實施，務期新住民子女接受多元、前瞻與適性之教育與輔導，落實國家人才培育及適性發展之教育政策。

二、補助新住民子女溯根活動要點

(一) 依據

教育部國民及學前教育署為強化新住民子女學習新住民父(母)原生國母語及文化之能力，增強教師多元文化課程設計及實踐能力，特依新住民子女教育發展五年中程計畫第一期五年計畫，訂定本要點。

(二) 補助對象

本要點補助對象為全國公、私立高級中等以下學校(以下簡稱學校)。

(三) 返鄉溯根國家

本要點所定返鄉溯根國家，以越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、緬甸、馬來西亞七國為優先。

(四) 補助規定

補助學校辦理新住民子女溯根活動，以符合下列各款規定者為限：

1. 教師一人、同校同國別新住民子女三人至五人，及同國別新住民家長一人。
2. 於暑假期間，至前款同國別新住民家長原生國，進行至少七日至十日之語言學習及文化體驗，包括當地生活用語學習，及該國文化、社會、經濟、產業發展與其他相關事項之瞭解。

(五) 成果

返鄉溯根分為家庭組與團體組，執行情形如表2-2與表2-3。

表 2-2 返鄉溯根家庭組執行情形

	主管機關	學校名稱	前往國家	帶隊教師人數	學生人數	家長人數
106	苗栗縣政府	成功國小	越南	1	1	1
	國教署	蘭陽女中	越南	1	1	1
	臺東縣政府	新生國中	越南	1	1	1
	高雄市政府	福東國小	越南	1	1	1
	國教署	北門農工	越南	1	1	1
	國教署	北港高中	緬甸	1	1	1
	國教署	南投高商	泰國	1	1	1
	嘉義縣政府	竹崎國小	印尼	1	2	1
	桃園市政府	內壢國中	印尼	1	1	1
	高雄市政府	鎮北國小	印尼	1	1	1
107	新北市政府	能仁家商	越南	1	1	1
	新北市政府	明志國小	越南	1	1	1
	新北市政府	尖山國中	印尼	1	1	1
	嘉義縣政府	朴子國中	印尼	1	1	1
	國教署	屏東女中	越南	1	1	1
	高雄市政府	中正國小	緬甸	1	1	1
	新北市政府	介壽國小	越南	1	1	1
	國教署	亞洲餐旅	越南	1	1	1

資料來源：整理自新住民子女教育資訊網(2020)

表 2-3 返鄉溯根團體組執行情形

	學校名稱	前往國家	帶隊教師人數	學生人數
106	東港海事	印尼	1	5
	屏東高工	印尼	1	5
	澎湖海事	印尼	1	5
	大慶商工	越南	1	3
	埔里國中	越南	1	4
	陽明高中	越南	1	3
107	金城國中	越南	1	3
	澎湖海事	印尼	1	5
	旗山農工	印尼	1	5
	瑞芳國中	越南	1	3
	埔里國中	越南	1	5
	秀水國中	越南	1	5
	同德家商	越南	1	3
	東港海事	印尼	1	6
	陽明高中	越南	1	3
	陽明高中	越南	1	3
	曾文農工	越南	1	3
	民富國小	越南	1	3
108	東港海事	越南	1	5
	澎湖海事	印尼	1	5
	旗山農工	印尼	1	3
	秀水高工	越南	1	5
	秀水高工	越南	1	5
	富里國中	越南	1	3
	民富國小	越南	1	5
	金城國中	印尼	1	5
	桃園農工	越南	1	4
	曾文農工	越南	1	3
	頭份國中	越南	1	4

資料來源：整理自新住民子女教育資訊網(2020)

三、新住民子女國際職場體驗活動作業要點

依據教育基本法第二條及國教署函頒之新住民子女教育發展五年中程計畫第一期五

年計畫（一百零五年至一百零九年）辦理(國教署，2017)。

(一) 目的：

體驗新住民父（母）原生國之工作職場，接軌國際移動力。

(二) 補助對象

本要點補助對象為教育部主管或直轄市、縣（市）政府主管之技術型高級中等學校及高級中等學校設有專業群、科（含進修學校、實用技能學程以及建教合作班）或綜合高中專門學程（以下簡稱學校）之在學新住民子女，最近兩年內未曾獲政府單位同類型補助且有意願赴父親（母親）原生國進行國際職場體驗並進而就業者。

(三) 實施場域國家：

實施場域以東南亞（越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、緬甸、馬來西亞）為優先。

(四) 辦理方式

1. 職場體驗場域選定：由國教署派員現場評估查核，選定適合新住民子女進行職場體驗之台商於海外所設立之營業據點或工廠，提供學校審酌新住民子女之各專業類科職場實務技能需求，填具「補助新住民子女國際職場體驗活動申請書」（以下簡稱申請書）提出申請。

2. 職場體驗實施：

由國教署依據選定之職場體驗場域擬定職場體驗實施計畫，規劃職場體驗日程表與體驗內容並由國教署選派專任教師隨隊，利用寒暑假期間進行一至二週之海外職場體驗活動。

3. 學生遴選：由學校依據職場體驗場域與該校新住民子女實務技能需求的契合性，審酌其語文能力與海外生活適應能力薦送新住民子女參與，由國教署進行審查遴選。

4. 職場體驗經驗分享：學校得於學生職場體驗活動完成返國後，於校內辦理經驗分享活動，參與國際職場體驗學生應參加國教署辦理之職場體驗經驗分享聯合成果發表會。

(五) 成果

新住民子女國際職場體驗活動執行情形，如表2-4。

表2-4 新住民子女國際職場體驗活動執行情形表

年度	體驗國家	核定總人數
105	越南	24
106	越南	36
107	越南	38

資料來源：整理自國教署(2020)

四、補助高級中等學校辦理新住民子女國際培力產學專班實施要點

(一) 目的

國教署為配合新南向政策補助高級中等學校與台商企業及技專校院合作，開設國際培力產學專班（以下簡稱專班），精進學生技職能力，培育專業國際產業技術人才。

(二) 相關名詞解釋

1.高級中等學校：指技術型高級中等學校、普通型高級中等學校附設專業群科或綜合型高級中等學校專門學程。

2.國際培力產學專班：指學校為強化學生海外就業能力，採下列二種模式辦理：

(1)實習課程模式：在高級中等教育階段三年內以實習課程模式，所辦理之專班。

(2)產學攜手合作模式：在技專校院階段以產學攜手合作模式，所辦理之專班。

3.臺商企業：指臺灣地區法人、團體或其他機構，或其於第三地區投資之公司。

(三)相關規定：

1.學校應就校內所開設之專業類科，洽詢臺商企業合作意願及人力需求，尋求技專校院合作，並分別簽訂合作意向書。

2.學校應依前款人力需求，進行學生就業意願調查，並以有意願赴海外臺商企業就業之新住民子女學生為優先。

3.專班學生人數，以四十人為原則。

4.專班課程設計，申請學校應與合作企業及技專校院就未來職場所需就業能力。專校院共同研定，建立整合性課程，並依高級中等學校實習課程實施辦法實施，設計與臺商企業連結之校外實習課程或校內併校外實習課程，課程實施方式可採下列幾種方式：

(1)強化赴職場體驗

(2)赴訓練機構接受訓練

(3)遴聘業界專家進行協同教學

(4)其他能提升學生實務能力及促進就業之措施

5.學校辦理本專班並應考量依教育部補助及推動產學攜手合作實施計畫要點及技專校院辦理產學攜手合作專班注意事項規定銜接技專校院。

(四)成果

有關新住民子女國際培力產學專班如表2-5所示。

表2-5 新住民子女國際培力產學專班

學年度	高職學校	科別	核定班級人數	科大端	銜接至科大端學生人數
107學年度	桃園市私立成功高級工商職業學校	資訊科	10	健行科技大學	7
		機械科	10	健行科技大學	
	彰化縣達德高級商工職業學校	機械科	36	建國科技大學	6
	高雄市中山高級工商職業學校	汽車科	50	正修科技大學	12
108學年度	彰化縣達德高級商工職業學校	機械科	30	建國科技大學	2

資料來源：整理自國教署(2020)

綜合上述，新南向人才計畫的特色包括客製化課程以培育雙向人才；娘家外交，培力新住民子女；關注青年發展；提供數位服務；文化、體育等多面向交流。其中有助於新住民子女跨國就業的相關政策為國際培力產學專班，但國際培力已於109學年度停止招生。

參、新南向活動對新住民子女的影響

內政部移民署(2021)自104年起連續7年辦理海外培力計畫，受益人數達1,056人。為瞭解歷屆獲選者參與之後續影響，除辦理問卷調查外，亦邀請歷屆學生、家長、老師及社工代表參加座談。在回收的659份有效樣本分析中顯示，有八成以上的新住民家長、子女及師長，認為參加培力計畫後有助未來職涯發展，顯示該計畫發揮一定之成效。

一、提升身分認同與自信

內政部移民署(2021)調查發現96.1%的新住民子女在參加培力計畫後，提升了對新住民家長的身分認同；除了拉近與母親的關係外，也對未來的就業有助益。焦點座談家庭組的新住民表示，現在兒子比以前更理解媽媽泰國的文化，也更願意學習泰語，陪媽媽一起參加活動時，在公開場合時顯得更有自信，在家中親子互動也更好。張玉茹、韓楷樞（2020）亦發現新住民子女在參加新南向活動後對東南亞文化有更進一步的認識，願意更接近東南亞文化，且有機會回去幫助媽媽的原生祖國；同時也找到自我認同，更建立了自信心。

二、提升母語學習意願

內政部移民署(2021)有80%的新住民子女表示提升對母國語言學習意願，家長也認同子女的改變；另發覺「提升語言學習意願」和「至父/母原生國就業意願」具有直接相關；目前政府推廣新住民母語課程，有助於提升語言學習意願，鼓勵強化不同學習管道，如與原生家人有更多互動、家長可與子女於日常生活對話多使用父/母原生國語言溝通或在學校學習，將來有助於前往父/母原生國就業與發展。張玉茹、韓楷樞（2020）亦發現新住民子女在參與新南向活動後，覺察到語言學習的重要性，更願意學習東南亞語言。

三、助攻新南向政策

內政部移民署(2021) 94.1%的師長認為學生參加本計畫後，新住民子女願意「展現自身新住民身分」；焦點座談親師組代表表示，很高興看到媽媽來自越南的同學參加培力計畫後的成長，回到校園會不吝分享海外培力的經驗給同校的學弟妹，自信與學業表現上有了很大的翻轉，更以自己身為新住民子女為傲，原本成績中等的他，更以特殊選才方式錄取國立大學，老師也與有榮焉，顯見參與培力計畫對師長及對學生皆有正面影響；同時也有78%師長認為參加本計畫有助政府推動新南向政策。張玉茹、韓楷樞（2020）亦發現新南向活動的參與，同時也擴展新二代的國際觀，他們就業的視野不再侷限於台灣。同時亦發現由於新南向活動有在東南亞工作場域參訪的機會，對工作環境有進一步的瞭解，新二代提昇不少回去就業的動力。

第三節 職涯發展理論基礎

數十年來，有關職涯發展理論相當多。依據 Super (1984, 1990) 的觀點，主要的職涯理論大略可分為三類：(1) 媒合理論 (matching theories) (2) 發展理論 (developmental theories) (3) 決策理論 (decision-making theories)。Sharf (2013) 則將生涯發展理論歸類為三大類；(1) 特質與類型論—包括特質因素論、職業的資訊理論、工作適應理論、荷倫生涯類型論、梅比類型論；(2) 生活廣度理論—舒伯的職業選擇發展階段論、葛佛森的職業抱負或自我設限與妥協理論；(3) 特殊焦點或取向理論—包括建構主義與敘事取向、關係取向 (或稱親職影響理論，含心理需求論、情感依附理論、家族系統治療)、克朗伯茲的社會學習論、社會認知生涯理論 (生涯自我效能理論)、生涯決策取向 (含認知訊息處理取向)。雖然各家分類不一 (田秀蘭, 2015; 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰, 2010; 吳芝儀, 2004; Brown & Lent, 2005; Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014; Zunker, 2016)，但由於發展取向職涯理論強調個人長期發展歷程與注重個人自我概念，頗能做為詮釋本研究青年職涯發展的理論基礎，茲歸納略述如下。

壹、Ginzberg 的職涯發展階段理論

Ginzberg 等人於 1951 所提出的職涯發展階段理論，認為個體成長是持續不斷的歷程，隨時都要做不同的抉擇。外在的社會環境、個人的身心發展、人格特質、價值觀念、教育機會，以及工作成就等，均會影響職業選擇。而其職業選擇的歷程，大致可分為三個特別時期或階段 (引自吳芝儀, 2004)，茲說明如下：

一、幻想期 (fantasy period)：11 歲以前。這時候快樂與幻想是決定而未來職業偏好的主要因素，並在遊戲中逐漸發展出工作的觀念。此時期兒童尚缺乏抽象思考能力，對職業的觀念與瞭解，大多憑直覺與想像，較少運用理智思考。

二、試驗期 (tentative period)：11 至 17 歲。此時期分為興趣、能力、價值能力與興趣統整等三個次階段。此階段的青少年對於對於職業型態有更清楚的認知，同時也能兼顧個人與社會需要，最後體認到職業選擇的決定，以及伴隨職業選擇而來的相關責任。興趣、能

力及價值觀念這些決定職業方向的主要因素此時均可藉由個人從事的活動中逐漸發現。

三、實現期 (realistic period)：大致始自 17、18 歲。包括試探、具體化、專業化等三個次階段。主要的特徵是探索，包括興趣、能力及價值觀念的繼續發展。有時對自己喜歡的領域會花較多的時間探索並嘗試對職涯發展訂定一個明確的目標。

根據上述 Ginzberg 的理論可知，新住民子女跨國就業應屬於實現期階段。他們根據個人的能力、性向及社會的需要，並瞭解自己的職業價值觀，進而蒐集資料，逐步縮小生涯選擇範圍，由生涯試驗逐漸轉換到實際選擇，以及確定生涯發展方向。

貳、Super 的生活—職涯發展理論

Super、Savickas 和 Super (1996) 的職涯展理論融合了差異、發展、社會以及現象心理學的重要觀點。展現生涯廣度與生活空間的「終生生涯彩虹」(life-career rainbow)，依年齡與生命階段把人由幼小到衰老的生涯發展劃分為成長、探索、建立、維持、衰退等五個階段，當中有兒童、學生、休閒者、公民、配偶、家長、父母、工作者和退休者等九個角色。強調個人興趣、能力、價值觀、人格特質的不同，也強調社會環境對生涯選擇與適應的影響，以及個人在職業活動中的自我實現。舒氏將生涯發展的歷程，歸納為一系列的生活階段(又稱大循環)。而其職涯發展歷程，則略述如下：

一、成長期：從 0 至 14 歲。經由認同家庭與學校等重要人物，發展出自我概念，需求與幻想為此時期最主要特質。而成長階段的發展任務為發展自我形象及對工作世界的正確態度，以及了解工作的意義。

二、探索期：大約從 15 至 24 歲。探索期又大致可分為試探期、過渡期、試驗並稍作承諾等三個次階段。在此階段個人會嘗試期有興趣的職業活動，而其職業偏好也逐漸趨向於特定的某些領域，但這些特定的領域不見得是個人最終的決定領域。

三、建立期：一般從 25 至 44 歲。確定適當的職業領域，逐步建立穩固的地位。工作職位可能升遷，但職業則不會改變。又分為試驗—承諾穩定期(25-30 歲)，以及建立期(31-44 歲)。

四、維持期：約從 45 至 60 或 65 歲。逐漸在職場上取得相當地位，致力於維持現有地位，較少創意表現，必須面對新進人員的挑戰，並為退休做計畫。維持階段的發展任務在維持既有成就與地位。

五、衰退期：65 歲以後。體力與心理能力逐漸衰退，從原有工作退休，發展新角色，變成選擇性的參與者，然後成為完全的觀察者。

根據 Super 等人（1996）職涯發展歷程的觀點，新住民子女跨國就業是屬於探索階段中的試探期，是職涯發展的關鍵階段，其發展特徵是生涯選擇的範圍縮小、各項特質之發展已漸趨於穩定，對就業途徑之規劃需要更具體的引導。因此，對於選擇跨國就業的新住民子女而言，如何協助其從探索期到建立期是此階段所必須面臨的重要生涯議題，也呼應本研究想發現的跨國就業的困難與因應方式。

參、Gottfredson 的設限與妥協理論

Gottfredson（2005）的設限及妥協理論包括職業設限與職業妥協兩部分。所謂設限（circumscription）是指限制一個人職涯的志向，基於興趣和價值觀做出可接受的生涯選擇，而將職業興趣逐漸窄化；接下來的妥協（compromise）則是指個人做決定時周旋於各個考慮因素之間，得想清楚必須堅持那些因素或可以放棄那些因素，逐漸修改個人的選擇而達到現實的層面。典型的青少年通常會做出一個預期性的妥協，意味著他們會依照著期望，而非實際的經驗去做修正。Gottfredson 認為人們在找尋的是與其「自我概念」適配的職業，而「自我概念」的重要決定變項與職業選擇會隨著時間的改變而發展，其內涵包含了性別、社會階層、智力，並與價值和興趣有關。

Gottfredson（2005）認為個人對自己及工作世界的認識，可分為四個發展階段，其分別為：

一、權力傾向期：3 至 5 歲的小孩子對成人的概念是大人擁有相當的權力，大小及權力對這群小孩而言是他們認知過程裡很重要的兩個觀念，而這些認知與成人所扮演的職業角色有關。

二、性別角色傾向期：6至8歲的兒童自我觀念的發展受到性別影響，他們知道自己性別所屬的角色，並且會努力去扮演好他們所屬性別的角色。

三、社會價值傾向期：9至13歲的兒童已經能處理一些抽象的概念，此階段能逐漸意識到社會階層及經濟因素所帶來的差異，也逐漸清楚自己的能力及情緒。

四、自我傾向期：14歲到青年後期，個人開始對一些職業做篩選，篩選過程的主要因素包括前三個階段所發展出來的自我概念，此時個人可接觸的職業範圍大致成形。

對新住民子女而言，他們的職業發展是屬於第四階段，依照 Gottfredson 的理論可以知道，在青少年早期，大多數的青少年在形成職業設限時可能主要是受性別刻板、性別角色或性別原型與職業聲望（社會地位與智力）的影響；到了青少年後期（相當於我們的高中、職階段，16-18歲），才形成「內在獨特自我」的職業偏好取向，亦即這時才逐漸清楚、了解個人的興趣、價值與能力。所以在高中職階段對自我及他人的覺知上，不單是以外表的差別或外在環境為標準，他們職業抱負的偏好同時受到自我觀念、性別角色及職業聲望的影響。根據她的研究結果，興趣、職業聲望及性別刻板印象幾個因素裡，興趣是最早被放棄的因素，職業聲望其次，而性別刻板印象是最後被放棄的因素，顯示一般人仍希望從事符合自己性別角色的職業。

綜觀以上各個發展理論，均視職涯發展為一連續不斷、循序漸進、經過統整的動態過程，以瞭解職涯發展和協助個人做最佳生涯選擇為目的。而新住民子女青年因應職涯發展階段的到來及職涯發展任務的完成，個人不僅會在學校、休閒活動及各種生活工作經驗中，進行自我試探、角色試探和工作職業試探，開始考慮自己的特質、興趣、能力、價值觀與機會，並做出暫時性的決定；亦可透過幻想、討論、課業及工作，加以嘗試、試探、累積生活經驗，進而選擇職業領域，以期發展個人職涯。若能瞭解新住民子女跨國職涯發展的歷程，可回饋到學校教育單位，協助新住民子女，完成該階段生涯發展任務；除了協助學生個人內在的興趣、價值觀、能力之探索外，對跨國就業等資訊之蒐集，進而了解外在環境是如何影響自己的選擇，再據以研擬具體可行之生涯輔導政策擬定，實為目前不能不重視的課題（韓楷樑、蘇惠慈，2006）。

第四節 新南向與台商投資

壹、台商的投資區域的變化

我國與東協國家往來已有悠久歷史，雖然彼此並無正式外交關係，但長久以來在貿易、投資、教育、觀光、文化、勞工等層面密互動甚深，歷年來我與東協關係的內涵亦出現極大變化，整體而言，東協國家對我國經貿發展的重要性日增，超越過去不同的年代（徐遵慈，2014）。

在 1980、1990 年代期間，我國曾經長期穩坐東協部分國家最大外資國，投資規模數一數二。政府在 1994 年推動「加強對東南亞地區經貿工作綱領」，一般稱為「南向政策」，1997 及 2002 年又兩度推動台商赴東南亞投資，被視為由政府發動的三波南向政策。但自 1990 年代開始，由於中國大陸經濟快速崛起，積極向台商招手，以至中國大陸市場對於台商的吸引力超過東南亞，自此台商轉往中國大陸投資風潮日增，導致台灣整體在東協投資金額與能見度驟降，不復以往投資盛況（徐遵慈，2014）。

在 2000 年以後，台商在中國大陸投資邁入全速佈局階段，投資案件數量與投資金額屢創新高，同時也是台灣對中國大陸投資超越東南亞投資的始點，自此兩地投資差距逐漸拉大，相較於日本、韓國在中國大陸與東協國家投資同步成長，維持若干平衡的現象，實大相逕庭。然受到中國大陸投資環境的變化，以及東協區域整合加速及產業供應鏈漸臻完備等因素的影響，2009 年以後我國對東協直接投資金額大幅成長，更在 2012 年創下歷史新高。如以歷年累計投資金額觀察，截至 2014 年 6 月底，我國廠商在東協國家累計投資金額約達 836.32 億美元。如觀察台商在東南亞國家投資的區位選擇，主要集中在五個東協國家，依序為越南、印尼、泰國、馬來西亞與新加坡（徐遵慈，2014；黃春長、曾珊慧，2019）。

在雙邊貿易方面，東協國家一向為我重要經貿往來地區，近十年我國對東南亞國家雙邊貿易穩健成長，尤其出口貿易因為投資帶動貿易效果，以及東協內需市場興起等因素，成長更為明顯，十年間東南亞市場從占我國對全球出口比重的 12%，逐漸成長至 19% 左右，現今已穩居我國第二大出口次市場，僅次於中國大陸市場（徐遵慈，2014）。根據最新

統計，2021 年台灣對東協國家的新增投資金額，已首度超過對中國投資；顯示東協已經取代中國，成為台商最新的海外投資地。在全球供應鏈加速重組之下，搶先布局「新南向」市場的台商，投資效益正日益顯現。未來 20 年，這座新的世界工廠將會是企業成長的新動能(財訊新聞中心，2022 年 1 月 5 日)。

相較於過去台商在東協投資偏好當時經濟發展程度較高之馬來西亞、泰國等國，近來台商至東協投資則需要考慮工資、勞動力供應、市場規模以及支援產業體系等多重因素。在綜合各類投資條件後，台商目前最大的投資據點為越南。其次，印尼因擁有超過 2.4 億人口，雖然基礎設施與產業支援體系落後，但亦因具備上述之工資、勞動力供應，以及市場規模等條件，近年也成為台商投資的重要目的國(黃春長、曾珊慧，2019)。已前往東協、南亞投資布局的廠商占 61.9%，而政府推動新南向政策五年後，仍有半數以上受訪者對東南亞市場抱持高度興趣。當問及投資國時，不論是否已經進行投資布局，偏好的國家均以越南最多占 21.5%，其次為印尼占 13.9%，再來是泰國的 11.7%(譚淑珍，2022 年 1 月 1 日)。

貳、海外台商跨國遷移時之人力資源管理策略

海外台商人力資源管理策略可以分為兩大類型，利用型人力資源管理策略與累積型人力資源管理策略(辛炳隆、劉念琪，2013)。利用型人力資源管理策略的公司十分看重勞動成本，初期會運用較多外派台幹，但後來會漸漸縮減外派的台幹數目，同時幾乎不進行任何的訓練，薪酬福利在後來也可能在計較人力成本之下，在法令福利部分會游走法律邊緣，同時也幾乎無外派回任的制度與考量，故容易產生漂泊的台幹的現象。當地勞資關係上也可能因為與勞動成本相關，產生更多與員工及政府的爭議。

累積型人力資源管理策略，以長期觀點進行人才佈局，因此外派人才會隨海外布局擴大而日益增多。母公司對跨國人才需求有日益增加之狀況。在母公司時會提供系統性訓練後外派，但人才外派後則以工作輪調及在職訓練為主，較缺乏系統性訓練之提供。外派人才之薪資福利相對優厚，同時在法定福利部分均以父/母原生國法令為依循。外派回任具制度，但回任仍屬稀少，當地國勞資關係則以遵守當地國法令為依歸，但仍對當地國法令與

父/母原生國法令之重複責任及不合理的當地國法令仍感到困擾。

有關新南向東南亞主要國家之產業概況與經濟展望詳見附錄一。

第五節 我國現行有助新住民子女跨國就業相關機制法規與作為

本節就現行有助新住民子女跨國就業相關機制及法規做說明。

一、各大部會相關的法規與作為

(一)教育部

有關新住民語言課程部分，目前在小學到高中的新住民語言皆為選修課程，大學除了有東南亞相關的科系外，基本上都是放在通識中心的課程，都是各學制各自規劃，並無課程架構邏輯循序漸進的設計。至於新住民語言教材，自 2022 年 6 月起為了推動十二年國教課綱新住民語文課程，並讓有興趣學習東南亞語的學生或民眾可隨時使用，已製作的數位互動電子課本，包含越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓及馬來西亞 7 國各 1 至 18 冊數位學習教科書，並建置於「新住民子女教育資訊網」平臺，然該平台電子書多數連結尚未完成，等待進一步更新。

自「教育部人才培育白皮書」至「提升青年學生全球移動力計畫」，教育部持續推行促進青年學生全球移動力的計畫與行動方案，期待透過教育階段的培養，促成學生具備「溝通力」、「適應力」、「專業力」、「實踐力」所組合而成的全球移動力。許多高等教育機構亦在近年推動與其他國家的學術交流、學生交換以及短期學程等。此外，教育部亦透過特別的經費如「學海遺珠」，以甄選國內大專院校清寒且成績優異學生赴國外著名大學校院研修，以拓展學生事業與國際觀。

教育部針對青年的教育與就業，自 2020 年跨部會合作推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」(正式簡稱為青年儲蓄方案)，以鼓勵高中職應屆畢業生透過職場、學習及國際體驗，探索並確立人生規劃方向。規劃透過高中職生涯輔導後，提供優質職缺讓高中職應屆畢業生進行職場體驗，給予其未來接受高等教育及發展所需經費；或透過學習及國際體驗，改善以往高比率升學趨勢，並協助青年生涯探索。本方案分為職場、學習及國際體驗。

教育部的青年教育與就業，乃至學校中的職涯探索，都是針對所有國人，目前都沒特別針對新住民子女規劃足以因應其不同父母原生國籍需求的職涯輔導機制。

(二)勞動部

為使國人(含新住民子女)人力資源能留台發展服務於在臺灣經營或投資之國內外企業，且如推介國人至海外工作，相關勞動權益事項並不受國內勞動法規規範，而對於海外職缺相關資訊之查證困難，求職者就業權益欠缺保障等考量，故現階段公立就服機構並未推介海外職缺予求職者。惟配合外交部打工度假協議，建置「國人海外就業資源中心網站

(<https://overseas.taiwanjobs.gov.tw/>)」，提供海外就業需用資訊(含海外就業準備、當地國勞動法令及求職管道、生活資訊、急難救助，以及返國後就業資訊等)，協助有意海外就業國人蒐集相關資訊及前置準備。自111年1月1日至11月30日，瀏覽人次達63,699人次。另已連結經濟部「Invest Taiwan」及僑務委員會官網，提供有意前往新南向就業之國人參考。

為鼓勵青年積極就業、強化職場能力及減輕經濟壓力，政府於2021年分別以「練功夫，有獎助」、「找工作，有獎勵」推出6項措施，包含職前訓練、先僱用後培訓、就業獎勵金及尋職津貼等，凡是年滿15歲~29歲並符合申辦資格之青年，即可提出申請。職前訓練為產業新尖兵計畫及青年訓練；先僱用後培訓為青年就業旗艦計畫；就業獎勵金包括安穩僱用計畫2.0、青年職得好評試辦計畫與110年青年就業獎勵計畫；尋職津貼為110年應屆畢業青年尋職津貼計畫。

二、跨部會相關作為

(一)有關產學合作的相關計畫

經濟部產業人才發展、國科會產學合作研究計畫、教育部產學合作資訊網皆有產學合作的方式，其中教育部新南向產學合作國際專班似乎與新住民跨國就業相關，但實為鼓勵技專校院擴大招收新南向國家外籍生，客製化以下專班：(一)外國學生產學合作國際專班(四技學位班)(二)外國青年短期技術訓練班(非學位班)(三)中高階專業技術人才短期訓練班(非學位班)(四)二專長照領域產學合作國際專班(二專學位班)(五)印尼「二技(2+i)產學合作國際專班」(二技學位班)。

這些產學合作的國際專班，為鼓勵技專校院擴大招收新南向國家外籍生，並非新住民

子女。

(二)有關人才培訓的訊息

有關人才培訓訊息提供有國家發展委員會產業人力供需資訊網、經濟部產業人才發展資訊網、勞動部勞動力發展署職業訓練服務、經濟部工業局工業技術人才培訓全球資訊網、台灣就業通技能培訓等，然提供相關訊息皆為國內就業的人才培訓。其中勞動力發展署以自辦、委外及補助等方式，辦理失業者職業訓練，係為提升失業者工作技能並促進其就業，有關訓練期程及課程內容之規劃以切合就業市場供需狀況及職能需求，並以養成失業者訓後立即就業所需技能為主。另為滿足民眾參訓需求，增加新住民參加職業訓練管道，推動「新住民職業訓練專班」，以增加新住民失業者參訓之機會。爰現有機制已符合參訓者需求。

三、有關海外求職資訊的媒合平台

目前海外找工作的主要平台為勞動發展署國人海外就業資訊中心提供的平台訊息；104，1111、yes123 人力銀行亦有海外求職的訊息，這些平台的海外職缺大多都是台商派駐各國的人才需求。此外，僑務委員會與 104 人力銀行合作，於 109 年 12 月建置「全球僑臺商人才平臺」(<https://Talents.Taiwan-World.Net>)，可協助僑外生及本國學生找尋海外僑臺商提供的工作機會。

第六節 韓國協助青年外就業措施

當今全球企業已高度競爭，全球青年跨國工作、工作無國界之趨勢，已是世界趨勢，歐盟、美國、澳洲、日本及韓國等國，相繼推出青年全球移動之計畫（黃玉玲，2018），其中歐盟、美國、澳洲、日本都是針對學生留學、實習、課程銜接規劃，唯有韓國針對青年跨國就業進行完整的規劃。

壹、「韓國人移動計畫」(Korean Move，簡稱 K-Move) 緣由

韓國政府協助國民海外就業政策源於 1997 年歷經亞洲金融危機與向國際貨幣基金貸款之後，造成當時韓國企業大量外移，導致就業機會逐漸減少，引發日益嚴重的青年失業問題。因應韓國企業日益國際化的發展趨勢，因此積極獎勵青年尋求海外就業機會。意即，協助韓國的協助國民海外就業政策之原始目的，包含緩解青年失業問題以及提升國內人力資源的國際視野與強化國際競爭力（蘇怡文，2016）。

過去歷任韓國政府之協助國民海外就業政策，多由政府相關部門各自規劃海外就業、海外實習、海外研習、海外志工等計畫，個別計畫之間缺乏連結。2013 年朴槿惠政府上台之後，重新檢討與整合個別領域之政策與作法，新增加海外創業的部分，從而創造了「K-Move」品牌，並且要求將達成就業作為個別領域計畫之核心目標，以達成提高就業率(特別是青年就業率)之國政課題目標。換言之，朴槿惠政府將海外研習、海外志工、海外實習、海外就業與海外創業等層面進行整合，以發揮協助國民海外就業政策之綜效（蘇怡文，2016）。

貳、「韓國人移動計畫」(Korean Move，簡稱 K-Move) 特色與內涵

K-Move 是專為 35 歲以下的韓國青年設計的海外就業方案，韓國政府將此計畫作為一項創意的經濟政策，為青年建構出接軌世界的橋樑，擴展全球就業機會。其主要特色為明確針對各國與企業的人才需求培養適合的人才，並且建立海外就業支援體系，由各相關機構根據其專業進行分工與整合，以擴大政策效益。K-Move 運作涉及 10 個政府單位以及包含韓國產業人力

公社¹在內的 22 個政府法人機構，其中最主要的核心部門為：青年委員會(直屬總統)、雇用勞動部、教育部、產業通商資源部和外交部等。由青年委員會負責政策統籌與協調工作，各部門則依據其專責業務之屬性，分別由其旗下所設之法人機構負責執行各項計畫之執行，這些法人機構包括：韓國產業人力公社、國立國際教育院(National Institute for International Education, NIIED)、大韓貿易投資振興公社 (KOTRA)²和韓國國際協力團(Korea International Cooperation Agency, KOICA)³ (蘇怡文，2016)。

K-MOVE 計畫涵蓋 4 大類，並由不同部會在推動：海外就業(雇用勞動部)、海外實習(教育部)、海外創業(創業振興會)及海外志願服務(外交部下的 Koica)(曹毓珊，2015;蘇怡文，2016)。

K-MOVE 有兩大創新制度：1. world job+網站：政府架設 world job+網站，不僅將分散在各機構的海外求職、實習等資訊統整起來，並提高其活用度共享系統資料庫，作為與本國或外資企業媒合的工具；2. 設立「導師團」：利用海外返國移民，傳授經驗與資源的生活導師制度，協助海外求職者瞭解各國的當地情況、生活資訊與求職技巧等 (賴正琳，2022 年 7 月 29 日；蘇怡文，2014)。此外，由 KOTRA 負責海外就業創業之支援工作(包含媒合工作)，以及開拓海外就業創業活動，包括提供硬體設備、尋找當地求才企業、當地生活經驗或困難之協助等。2013 年 9 月開始在海外設立 K-Move 中心，作為實際推動海外就業之協助機構，目前在全球共計有 10 個館，包括美國舊金山、日本東京及印尼雅加達、中國大陸北京、越南胡志明市、阿拉伯聯合大公國杜拜和德國漢堡、新加坡、澳洲和加拿大 (蘇怡文，2016)。

¹「韓國產業人力公社」，為韓國政府協助國民海外就業之主要執行機構，提供一條龍服務，負責推動海外就業及海外研修等支援工作。該機構原設有本部 12 個局 37 個小組，以及 6 個地區支部，內建 3 名理事及 1,800 名工作人員，年度預算約 2,100 億韓元，2010 年擴大海外就業局編組，並架設海外求職網，協助有志到海外工作者之求職申請、協調斡旋等工作 (蘇怡文，2014)。

²「大韓貿易投資振興公社」(Korea Trade-Investment Promotion Agency, 簡稱 KOTRA)。乃韓國政府下屬唯一的非營利性對外貿易投資促進機構，由韓國知識經濟部成立。KOTRA 的核心職能乃透過推動進出口貿易，收集和提供海外市場訊息，參加國際展覽，開展海外宣傳，投資振興等方面的綜合性工作，促進韓國中小企業開拓國際市場，加快向全球化邁進的步伐 (Lin, 2020)。

³「韓國國際協力團」(Korea International Cooperation Agency, KOICA)成立於 1991 年 4 月 1 日，是一個政府機構，旨在通過實施政府的贈款援助和技術合作計劃，最大限度地提高韓國對發展中國家的贈款援助計劃的有效性(Wikipedia, 2015)。

1982年才成立的人力公團，是將年輕人推出國的重要機構，專責為求職者和海外企業之間媒合，並負責訓練課程、資訊整合和海外就業博覽會。2008至2012年9月為止，共有兩萬四千五百位年輕人完成海外就業訓練課程。其中，成功在海外就業者超過一萬人。就業地點遍布澳洲、美國、中國等四十五國（賀桂芬、彭子珊，2014）。

鼓勵海外磨練、建立人脈，韓國政府期待的，是年輕人將來帶著一身功夫，回國為韓國經濟注入活力。歸納韓國政府協助國民海外就業政策之作法與特色，包括：(1)確立政策核心思想；(2)擬定具體目標；(3)針對海外求才市場需求培養青年求職能力；(4)建立協助海外就業執行與支援體系；(5)建立海外求職專用網頁與人才資料庫；(6)同時兼重海外求職與吸引人才政策；(7)具體檢討成果得失並修正作法（蘇怡文，2016）。

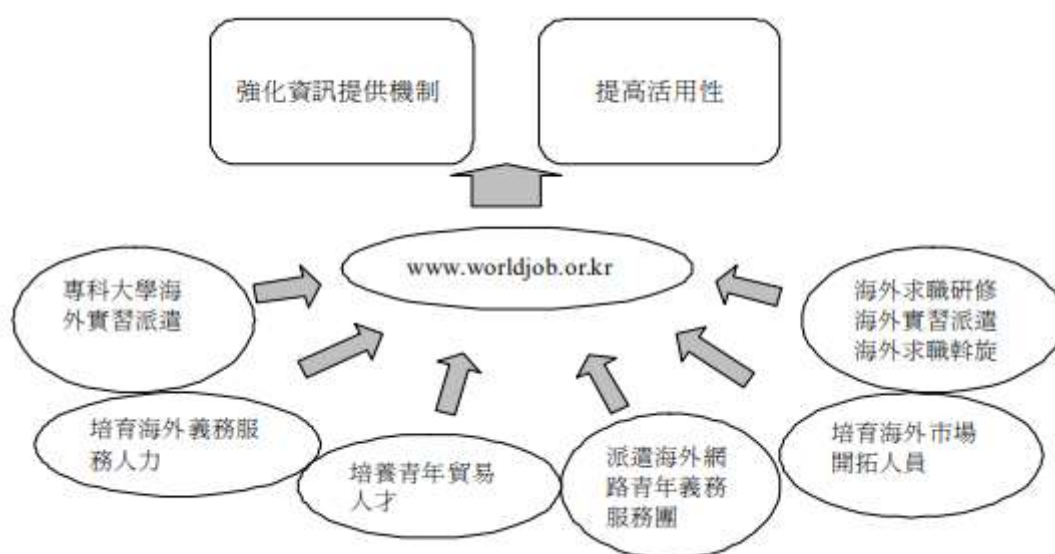
參、適用於新住民子女海外就業的 K-Move 作為

K-Move（Korean Move，韓國人移動計劃）是一個由總統府統籌各部會與資源規劃的大型計畫，目的為把青年跨國送到國際上實習、當志工或工作，培養年輕人國際生活和歷練的能力，有關前端的政策規劃需要長久的時間，本研究從 K-Move 試著找出適用於新住民子女跨國就業的作為如下：

一、設置海外就業專屬網站（world job）

韓國僱用勞動部轄下設產業人力公團，該公團於2006年8月開始利用 world job 網站，不只將分散在各機構的海外求職、實習等資訊統整起來，以強化對國民的宣傳，同時提高其活用度；同時，world job 也成為政府海外就業綜合資訊網，將蒐集而來的各部門計畫分門別類後公告，並進行選拔、出國、勤務管理、歸國後之事後管理、求職斡旋等工作，以一條龍的方式形成海外就業整合機制。產業人力公團扮演海外企業與求職者之間的橋樑，雇主的求才資訊，經過確認後公布於 world job 上，求職者可以直接在網站上製作履歷表，並選擇想去的國家及所在企業（吳淑瑛、候松延，2014）。World Job 運作模式如圖 2-2 所示。

圖 2-2 World Job 運作模式圖



資料來源：吳淑瑛、候松延（2014：33）

二、海外就業導師（Mentor）制度

海外就業導師目的在協助海外求職者瞭解各國的當地情況、生活資訊與求職技巧等。海外就業導師對象是七百萬海外移民，其產生是透過公開招募或機構推薦，經產業人力公團嚴格審查後公布，青年只需導師承認，即可申請成為導生（Mentee）。政府以補助講師費的方式，聘請海外就業導師返鄉傳授國內青年海外經驗，年輕人就算不用出國也能學習到國外不同地方文化及經驗，減緩青年人口繼續外流。總而言之，韓國政府視外國移民為國際化的人才資源，並將國外移民匯集成綿密地人脈網絡（高仁山，2017；曹毓珊，2015）。

三、K-school 培訓課程

跨國就業職缺往往很難找到合適的人才，因此韓國同步推動相關培訓課程，即 K-Move School。

K-Move School 提供 3-12 個月的專業培訓課程，培訓課程多由民間專門訓練機構所提供，包括語言及專業能力之培訓，如 IT、美容、烘焙等。若海外工作要求海外證照，亦可以透過 K-Move School 接受培訓。培訓經費，80% 是由政府補助，20% 則由個人負擔。有部分學校會為了學生而申請成為 K-Move School 培訓單位，如此一來，學生在學校就可以上課，且不用再額

外負擔任何個人費用。台灣有許多學校其實已有培訓專業、語言、證照的能力，若有管道可申請為培訓學校，在政府提供部分培訓課程費用下，可以讓新住民子女跨國就業更加順利。

歸納韓國政府協助國民海外就業政策之作法與特色，可供新住民子女跨國就業參考的為設置海外就業專屬網站（world job）、海外就業導師（Mentor）制度與培訓學校。

第七節 新住民子女跨國就業相關研究

有關新住民子女跨國就業的研究目前國內只有三篇相關研究，一是王世智（2014）新住民子女跨國就業之研究；二是吳啟新、馬財專、藍科正（2015）新住民子女跨國就業可行性研究；三是楊文山（2020）107年新住民生活需求調查報告。新住民子女跨國就業可能遭遇的問題，整理如下。

壹、新住民家庭成員對子女跨國就業之意願

王世智（2014）發現在同意子女跨國就業的國籍別中，越南國籍 62.55%與印尼國籍 56.72%。而教育程度越高者，同意子女跨國就業的比率也相對越高。當新住民社經背景水平越高者，所建構累積的社會資源，正是構築成實現「社會資本」的網絡連結關係，而「關係」層面的建構，便是促成目標實現的重要關鍵。

楊文山（2020）發現除了第一級縣市之新住民之外，各分級表示支持子女返回原籍地就業的比率均高於四成七，其中又以傳統產業市鎮、都會核心之新住民支持的比率高於六成較高，而低度發展鄉鎮、高齡化/偏遠/離島鄉鎮之新住民不支持的比率則高於五成。整體而言，有 53.2%的新住民支持讓子女返回原籍地就業，46.8%新住民表示不支持。在有子女年滿 16 歲的新住民之中，有 36.1%的新住民支持讓子女返回原籍地就業，63.9%新住民表示不支持。

以新住民原籍地觀察，東南亞國家配偶不支持的比率占 60.3%較高，其他原籍地者均有六成以上表示支持。東南亞國家配偶對於大學階段或未來子女就業的期待，不會特別鼓勵或期望子女返回原籍地就學或就業，相對更為開放，面像國際，認為學習多國語言有助

於子女未來發展，工作地點不一定要侷限於父母的原籍地，尊重子女發展意願及傾向。目前有意朝向東南亞國家就業之新住民子女，多因本身所學或就業期待與觀光旅遊產業發展有關，故有意回到新住民原屬國就業。

大陸新住民認為大陸地區經濟發展空間大，子女回陸發展亦能運用家鄉親友的資源，在臺就學只要善用學測免試便可申請大陸大學等方式，高中以下留在臺灣就學，大學階段即返回大陸學習與就業是許多大陸地區新住民理想的規劃，此一現象，在較具備人力資本、近期來臺之大陸地區新住民身上更為明顯。

相較於大陸地區、港澳與其他國家的新住民父母，東南亞國家的新住民對於子女南向發展的態度相對保守與負面，不管是子女返回原籍地就學或就業，有此打算或支持的比率均是不同原籍地者中最低的，顯示東南亞國家新住民的態度與現行政府政策仍有一段落差。

貳、新住民認為對子女跨國就業之政府協助

楊文山（2020）發現支持子女返回原籍地就業的新住民中，希望政府對子女返回原籍地就業所提供的協助方面，以「企業見習或實習計畫」每百人有 50 人為最多，其次為「研習交流」每百人有 45 人、「工作媒合」每百人有 39 人、「職業訓練」每百人有 38 人；另認為都不需要政府協助者每百人有 25 人。以新住民原籍地觀察，東南亞國家及其他國家配偶希望提供「學習及加強原籍地語言」的比率高於大陸地區與港澳配偶；港澳配偶認為都不需要協助者較多，每百人有 33 人。從原籍地觀察，印尼、緬甸、柬埔寨配偶對「工作媒合」的需求較高。綜而言之，支持子女返回原籍地就業的新住民中，希望政府對子女提供之就業協助項目以企業見習或實習計畫、研習交流的需求較高；高齡化/偏遠/離島鄉鎮新住民認為需要職業訓練、學習及加強原籍地語言的比率高於其他分區；傳統產業市鎮之新住民認為需要工作媒合的比例亦高於其他分區。而企業見習或實習計畫、研習交流、職業訓練、學習及加強原籍地語言都是新南向政策中所強調的；工作媒合則與本研究訪談結果相符。

參、新住民子女本身跨國就業的意願

吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現有超過半數（68.05%）的填答者願意跨國就業，而跨國就業的預期薪資有半數（50%）的填答者認為會超過五萬，進一步詢問預期跨國工作的職能項目最多數的填答者（26.25%）認為是企業經營管理，其次是金融財務（25%）。與所學的職能相比，超過半數認為其跨國就業的工作與所學無關（52.70%）。此外，大多數的填答者（87.84%）在面試時，均不會顯示獲揭露其新住民子女的身份，但是有超過半數的填答者（62.67%），認為父母親原生國母語與文化背景對於跨國就業有所幫助。

肆、新住民子女目前工作狀況

吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現目前大專以上新住民第二代的填答者，因部分填答者並未工讀，有工作者大多數的薪資區間落在 20001-25000，且薪資全部都在 3 萬以下。

楊文山(2020)發現新住民子女年齡 16 歲以下近七成三，由於新住民子女年齡 72.9% 為未滿 16 歲，因此大部分的新住民子女未到就業階段。

伍、東南亞台商提供跨國就業的機會

吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現東南亞台商填答者的公司有提供跨國就業機會的比例為 69.23%。而提供跨國就業所對應的職能，較多數（19.44%）為企業經營管理，其次為建築營造（18.52%）。大多數的台商所提供的跨國就業職缺有限，超過九成只提供 1-5 人的職缺。東南亞台商表示公司過去大多均未曾提供跨國就業機會給新住民第二代

（95.51%），可能的原因為目前新住民第二代較多人數的階層仍在就讀大學的階段，因此尚未就業或者是就業時不會揭露自己新住民第二代的身份。東南亞台商表示願提供跨國就業的機會也會將此機會提供給新住民第二代，且 95.65% 表示，新住民第二代跨國就業的語言與文化背景具有優勢。70.81% 台商表示，新住民第二代跨國就業與其就讀的科系與職能是無關的，他們重視的是跨國的適應力或是工作的態度與表現。

陸、新住民子女的語言優勢

吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現新住民子女語言學習所形成的跨國就業優勢與

母親親屬聯繫程度以及母親帶子女回國次數有關。新住民子女目前的語言優勢並不明顯，但未來是願意學習的。語言優勢除了與回國次數和與母親親屬的熟悉度有關，也和母親教導的意願有關。許多新住民子女是聽母親與親戚對話所學習到，若有回去母親家鄉，比較有機會學習到母親的語言。

但楊文山（2020）發現整體而言，約有 12.7% 的新住民子女尚無語言能力，故無法觀察母語能力，而新住民子女約 41.3% 對於新住民母語都不會（排除尚無語言能力者後比率為 47.3%）。約 12.0% 新住民母語能力聽說讀寫為尚可程度（排除尚無語言能力者後比率為 13.8%）。18.6% 新住民子女母語能力只會簡單對話（排除尚無語言能力者後比率為 21.3%）。以子女年齡觀察，聽說讀寫能力佳的比率隨年齡層增加而遞增，以 19 歲以上子女的 36.5% 最高；7 歲及以上子女約有一成五聽說讀寫能力尚可，只會簡單對話的比率約有二成；3 歲至未滿 19 歲的子女有超過三成都不會母語。高等教育階的新住民子女正是母語能力較高的階段，有助於其跨國就業。

整體而言，有 73.4% 的新住民願意讓子女在校學習原籍地的母語，25.2% 新住民表示不願意。以新住民在臺居住時間觀察，可發現新進之新住民（未滿 3 年），表示願意的比率高，占 81.7%，願意的比率隨新住民的在臺時間增加而遞減。高等教育階段的新住民子女的父母在台時間都是比較長的，所以高等教育階段的新住民子女更有機會從父/母處習得母語。

由上述研究可知，對於跨國就業，不管新住民父母或新住民子女都有超過半數的意願，而東南亞台商也有超過半數願意提供職缺給新住民子女只是目前新住民子女的就業率並不高。新住民子女所具的語言與文化的優勢正是台商肯定的部分，而新南向計畫之新住民子女國際培力產學專班正是結合高職、大學升學與台商端就業的計畫，然而卻在執行二年後停止，可再深究其中問題做為政策改進的方向。

第三章 研究方法與設計

第一節 量化研究的設計與實施

壹、研究對象與抽樣方式

為瞭解新住民子女投入跨國就業之現況、準備、期待、困境及因應措施，對目前就讀大學與已就業的新住民子女進行問卷調查，以瞭解其對未來跨國就業的準備與期待。抽樣方式擬採立意抽樣，透過各地新住民團體與大專院校轉發紙本與線上問卷調查訊息。此外，請填答的新住民子女，幫忙轉傳相關訊息於新住民子女的相關網站或群組。由於新住民子女大學生無各縣市母群分布資料，故無法使用分層隨機抽樣，本研究採便利抽樣，採得新住民子女的有效作答，線上共抽得 250 份有效樣本；紙本則選定新住民相關活動，委由新住民交由子女作答，共發出紙本 120 份，回收 113 份，回收率 94.2%。線上與紙本問卷，共計回收 363 份有效問卷。調查問卷背景變項分析如表 3-1。

表 3-1 調查研究背景變項分析一覽表

背景變項	類別	人數	比率
生理性別	女	185	51.0%
	男	178	49.0%
年級	四年級	103	28.4%
	已就業	61	16.8%
	一年級	59	16.3%
	三年級	50	13.8%
	五年級及以上	47	12.9%
	二年級	43	11.8%
學校體系別	技職	182	50.1%
	一般	181	49.9%
設立別	公立	220	60.6%
	私立	143	39.4%
日間/進修部別	日間部	363	100%
	進修部	0	0%

科系學科 領域	藝術及人文領域	91	25.1%
	商業、管理及法律領域	83	22.9%
	自然科學、數學及統計領域	45	12.4%
	資訊通訊科技領域	34	9.4%
	教育	31	8.5%
	服務領域	28	7.7%
	醫藥衛生及社會福利領域	27	7.4%
	工程、製造及營建領域	24	6.6%
未來擬就 業的職涯 類型	企業經營管理	86	23.70%
	藝文與影音傳播	63	17.40%
	教育與訓練	51	14.00%
	個人及社會服務	49	13.50%
	科學、技術、工程、數學	45	12.40%
	金融財務	42	11.60%
	資訊科技	8	2.20%
	行銷與銷售	6	1.70%
	司法、法律、公共安全	4	1.10%
	醫療保健	4	1.10%
	休閒與觀光旅遊	3	0.80%
	天然資源、食品與農業	2	0.60%
父/母原生 國籍	越南	183	50.40%
	印尼	77	21.20%
	中國大陸	56	15.40%
	柬埔寨	16	4.40%
	菲律賓	15	4.10%
	泰國	12	3.30%
	緬甸	4	1.10%
家長教育 程度	高中職畢業或肄業	179	49.30%
	專科、大學以上畢業或肄業	90	24.80%
	國中畢業或肄業	73	20.10%
	國小畢業或肄業	21	5.80%

由表 3-1 可知，本次參與新住民子女投入跨國就業之現況、困境及因應措施調查的大學生女生有 185 人，佔 51.0%；男生有 178 人，佔 49.0%。四年級有 103 人，佔 28.4%；已就業有 61 人，佔 16.8%；一年級有 59 人，佔 16.3%；三年級有 50 人，佔 13.8%；五年級及以上有 47 人，佔 12.9%；二年級有 43 人，佔 11.8%。技職體系有 182 人，佔 50.1%；一

般大學有 181 人，佔 49.9%。公立大學有 182 人，佔 58.1%；私立大學有 131 人，佔 41.9%。就讀日間部有 363 人，佔 100%。藝術及人文領域有 91 人，佔 25.1%；商業、管理及法律領域有 83 人，佔 22.9%；自然科學、數學及統計領域有 45 人，佔 12.4%；資訊通訊科技領域有 34 人，各佔 9.4%；教育領域有 31 人，佔 8.5%；服務領域有 28 人，佔 7.7%；醫藥衛生及社會福利領域有 27 人，佔 7.4%；工程、製造及營建領域有 24 人，佔 6.6%。未來擬就業職涯類型在企業經營管理有 86 人，佔 23.7.0%；藝文與影音傳播有 63 人，佔 17.4%；教育與訓練有 51 人，佔 14.0%；個人及社會服務有 49 人，佔 13.5%；科學、技術、工程、數學有 45 人，佔 12.4%；金融財務有 42 人，各佔 11.6%；司法、法律、公共安全有 4 人，佔 1.1%；資訊科技有 8 人，各佔 2.2%；行銷與銷售有 6 人，佔 1.7%；醫療保健有 4 人，佔 1.1%；休閒與觀光旅遊有 3 人，佔 0.8%；天然資源、食品與農業有 2 人，佔 0.6%。父/母原生國籍是越南有 183 人，佔 50.4%；印尼有 77 人，佔 21.2%；中國大陸有 56 人，佔 15.4%；柬埔寨有 16 人，佔 4.4%；菲律賓有 15 人，佔 4.1%；泰國有 12 人，佔 3.3%；緬甸有 4 人，佔 1.1%。家長教育程度高中職畢業或肄業有 179 人，佔 49.3%；專科、大學以上畢業或肄業有 90 人，佔 24.8%；國中畢業或肄業有 73 人，佔 20.1%；國小畢業或肄業有 21 人，佔 5.8%。

貳、研究方法

本研究量化部分採問卷調查法，問卷調查法乃調查者運用統一設計的問題向被選取的調查對象瞭解情況或徵詢意見的調查方法。研究者將所要研究的問題編製成問題表格，以郵寄方式、當面作答或者追蹤訪問方式填答，從而瞭解受試者對某一現象或問題的看法和意見，為瞭解國內大學生已就業新住民子女對跨國就業的準備與期待，乃邀請國內大學在學與已畢業新住民子女填寫問卷協助調查。然而因疫情的關係，本研究採線上與紙本問卷的方式同時進行調查。問卷透過發文給新住民學習中心、新住民相關團體，還有大專校院協助轉傳；另外，在 LINE 上轉發給新住民 LINE 相關群組與已知新住民子女。

參、研究工具預試與信效度

調查問卷為量化研究的主要工具，茲將內容說明如下：

本研究新住民子女投入跨國就業情形問卷參考王世智（2014）與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）的問卷設計，針對國內新住民子女跨國就業之期待、準備、困境與因應措施及政策建議進行瞭解，如附錄二。

問卷第一部分為個人基本資料，包含生理性別、年級（或已畢業）、公私立大學、日間/進修部、學制別、科系學科領域、未來擬就業職涯類型、父/母原生國、家長教育程度等。第二部分為對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形，包含對父/母原生國的文化語言的瞭解、回父/母原生國訊息的注意度、新南向動的影響及畢業後回生國就業的意願。第三部分為對跨國就業的期待，包含新住民子女身份的助力及跨國就業條件的期待。預試有效問卷為 108 份，預試結果如下：

一、對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形問卷預試結果分析

（一）項目分析

預試問卷經整理登錄後，即採「相關分析」、「內部一致性校標法」進行項目分析，求得各題的相關係數與決斷值(CR 值)，發現全部題目的 CR 值均達顯著水準，亦即所有題目均能區分受試者的反應程度；而經相關分析結果，發現所有題目均與量表總分相關達.20 與顯著水準。綜合二種方法，項目分析結果未刪題。各題與總問卷相關係數及其決斷值如表 3-2。

表 3-2 「對未來跨國就業的準備情形問卷」預試問卷之項目分析摘要表

題項	極端組比較 決斷值(CR 值)	同質性檢驗			備註
		題目與 總分相關	校正題目與 總分相關	題項刪除後 的 α 係數	
1	13.93***	0.83**	.78	.87	保留
2	7.36***	0.70**	.20	.92	保留
3	7.78**	0.71**	.66	.89	保留
4	37.90***	0.93**	.91	.88	保留
5	10.00***	0.72**	.67	.89	保留
6	7.24***	0.68**	.65	.89	保留
7	19.00**	0.85**	.83	.89	保留
8	12.90***	0.86**	.82	.88	保留
9	8.28***	0.74**	.69	.89	保留
10	3.23**	0.26**	.20	.91	保留
11	7.41***	0.61**	.52	.90	保留
12	8.12***	0.62**	.54	.90	保留
13	7.71***	0.69**	.62	.89	保留
14	12.26***	0.74**	.67	.89	保留
15	5.46***	0.68**	.64	.89	保留

** $p < .01$ *** $p < .001$

(二) 因素分析

將各分量表進行 spss 因素分析，本問卷各分量表 KMO 值分別為「對跨國文化語言的瞭解」為.75、「跨國訊息的注意度」為.66、「新南向活動的影響」為.69。Bartlett 球型檢定均達顯著 $p < .001$ ，適合進行因素分析；各分量表經主成分分析，萃取固定分子 1，所得結果為各個題目因素負荷量皆為 $> .3$ ，因此無須刪題。茲將因素分析各題項的因素負荷量整理如表 3-3。

表 3-3 「對未來跨國就業的準備情形問卷」預試之因素分析摘要表

分量表	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
對跨國文化語言的瞭解	1	.91	3.06	61.27
	2	.56		
	3	.87		
	4	.85		
	5	.82		
跨國訊息的注意度	6	.84	3.03	60.53
	7	.91		
	8	.88		
	9	.80		
	10	.55		
新南向活動的影響	11	.91	3.23	64.59
	12	.92		
	13	.80		
	14	.80		
	15	.53		

(三) 信度分析

問卷經過項目分析及因素分析刪除不適切題目之後，以信度分析考驗其穩定性，求得各分量表之內部一致性，各量表信度介於.80 至.81 間，符合.70 以上之標準。如表 3-4。

表 3-4 「對未來跨國就業的準備情形問卷」預試問卷之信度分析摘要表

問卷	Alpha 係數	題數
對跨國文化語言的瞭解	.89	5
跨國訊息的注意度	.90	5
新南向活動的影響	.93	5
總量表	.93	15

(四) 效度分析

本問卷三個因素，其解釋變異量分別為對跨國文化語言的瞭解 61.27%、跨國訊息的注意度 60.53%、新南向活動的影響 64.59%，表示本問卷之「建構效度」良好。

二、對跨國就業的期待問卷預試結果分析

(一) 項目分析

預試問卷經整理登錄後，即採「相關分析」、「內部一致性校標法」進行項目分析，求得各題的相關係數與決斷值(CR 值)，發現全部題目的 CR 值均達顯著水準，亦即所有題目均能區分受試者的反應程度；而經相關分析結果，發現所有題目均與量表總分相關達.30 與顯著水準。綜合二種方法，項目分析結果未刪題。各題與總問卷相關係數及其決斷值如表 3-5。

表 3-5 「對未來跨國就業期待問卷」預試問卷之項目分析摘要表

題項	極端組比較 決斷值(CR 值)	同質性檢驗			備註
		題目與 總分相關	校正題目與 總分相關	題項刪除後 的 α 係數	
1	10.29***	0.78**	.73	.88	保留
2	9.70***	0.76**	.71	.88	保留
3	8.21***	0.76**	.71	.89	保留
4	24.78***	0.89**	.86	.88	保留
5	5.10***	0.62**	.56	.89	保留
6	6.66***	0.69**	.64	.89	保留
7	4.00***	0.47**	.37	.90	保留
8	9.44***	0.77**	.72	.88	保留
9	9.46***	0.84**	.80	.88	保留
10	11.66***	0.79**	.75	.88	保留
11	2.08***	0.36**	.33	.91	保留
12	5.58***	0.68**	.59	.89	保留
13	4.01***	0.50**	.40	.90	保留

** $p < .01$ *** $p < .001$

(二) 因素分析

將各分量表進行 spss 因素分析，本問卷各分量表 KMO 值為 .68 與 .67。Bartlett 球型檢定均達顯著 $p < .001$ ，適合進行因素分析；各分量表經主成分分析，萃取固定分子 1，所得結果為各個題目因素負荷量皆為 $> .3$ ，因此無須刪題。茲將因素分析各題項的因素負荷量整理如表 3-6。

表 3-6 「對未來跨國就業期待問卷」預試之因素分析摘要表

分量表	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
新住民子女身份的助力	1	.95	2.485	82.82
	2	.95		
	3	.82		
跨國就業條件的期待	4	.89	4.76	47.58
	5	.58		
	6	.72		
	7	.48		
	8	.83		
	9	.86		
	10	.80		
	11	.33		
	12	.66		
	13	.52		

(三) 信度分析

問卷經過項目分析及因素分析刪除不適切題目之後，以信度分析考驗其穩定性，求得各分量

表之內部一致性，各量表信度介於.90 至.95 間，符合.70 以上之標準。如表 3-7。

表 3-7 「對未來跨國就業期待問卷」預試問卷之信度分析摘要表

問卷	Alpha 係數	題數
新住民子女身份的助力	.93	3
跨國就業條件的期待	.90	10
總量表	.95	13

(四) 效度分析

本問卷二個因素，其解釋變異量分別為新住民子女身份的助力 82.82%、跨國就業條件的期待 47.58%，表示本問卷之「建構效度」良好。

第二節 質性化研究的設計與實施

壹、研究對象與取樣方式

為探究新住民子女跨國就業之準備、期待、困境與因應措施及政策建議，舉辦焦點座談共十一場，包括就讀大學新住民子女、已就業新住民子女、曾參與進行新住民子女相關計畫人員、曾進行新住民子女相關研究學者、台商、新住民。由於本研究對象的特殊性，焦點座談的對象採滾雪球抽樣，由參與座談對象有效的推薦，取得其他場次的訪談對象。焦點座談各場次內容如表 3-8，各場座談對象的相關說明如表 3-9 至表 3-19。

表 3-8 焦點座談場次、日期、地點與對象

場次	日期	地點	對象	相關說明
1	2021/5/13	國立高雄科技大學楠梓校區	曾參與進行新住民子女相關計畫人員 4 人	表 3-9
2	2021/5/13	國立高雄科技大學楠梓校區	就讀大學新住民子女 7 人	表 3-10
3	2021/8/3	線上座談	曾參與進行新住民子女相關計畫人員 3 人 曾進行新住民子女相關研究學者 2 人 越南台商 1 人	表 3-11
4	2021/9/22	高雄文藻大學	曾參與進行新住民子女相關計畫人員 3 人	表 3-12
5	2021/9/22	高雄文藻大學	就讀大學新住民子女 14 人	表 3-13
6	2021/11/14	印尼歸僑協會	印尼台商 8 人	表 3-14
7	2021/12/26	線上座談	就讀大學新住民子女 1 人 已就業新住民子女 2 人	表 3-15
8	2021/12/26	線上座談	就學大學新住民子女 1 人 已就業新住民子女 2 人	表 3-16
9	2022/1/27	線上座談	越南台商 6 人	表 3-17
10	2022/1/29	線上座談	已就業新住民子女 3 人 曾參與進行新住民子女相關計畫人員 1 人	表 3-18
11	2022/7/31	線上座談	新住民 4 人	表 3-19

表 3-9 新住民子女跨國就業需求第一場焦點座談人員

代碼	職稱	與新住民子女就業相關經驗
P01	大學副校長	國教署與大學新住民子女海外實習相關計畫
P02	顧問	新住民子女職涯發展相關計畫
P03	委員	新住民與其子女就業相關計畫
P04	委員	新住民與其子女就業相關計畫

表 3-10 新住民子女跨國就業需求第二場焦點座談人員

代碼	就讀科系年級	父親國籍	母親國籍
C02	機械自動化工程二年級	臺灣	越南
C03	航運管理系一年級	臺灣	越南
C04	財務金融系三年級	臺灣	越南
C05	企業管理系三年級	臺灣	越南
C06	工業工程與管理系二年級	臺灣	越南
C07	應用英語系二年級	臺灣	越南
C08	工業工程與管理系二年級	臺灣	越南

表 3-11 新住民子女跨國就業需求第三場焦點座談人員

代碼	職稱	與新住民子女就業相關經驗
P04	高商校長	新住民子女國際職場體驗活動 新住民子女職業技能精進訓練計畫
P05	高商實習組長	新住民子女職業技能精進訓練計畫 新住民子女國際職場體驗計畫。
P06	高工校長	國教署新住民子女技能精進計畫訪視委員
P07	大學教授	曾做過新住民子女跨國就業相關研究
P08	研究員	107 年新住民生活需求調查報告主持人
P09	小中公司越南廠董事長	有越南在地經營的實務經驗

表 3-12 新住民子女跨國就業需求第四場焦點座談人員

代碼	職稱	與新住民子女就業相關經驗
P10	大學教授（越南籍）	2015 年曾協助參與執行第一次新住民子女跨國就業的研究
P11	專員	長期承辦相關業務
P12	大學教授	長期進行東南亞相關研究，並承辦相關計畫。

表 3-13 新住民子女跨國就業需求第五場焦點座談人員

代碼	就讀科系年級	父親國籍	母親國籍
C09	傳播藝術系四年級	臺灣	越南
C10	國際觀光學程四年級	臺灣	印尼
C11	東南亞系三年級	臺灣	越南
C12	國企系四年級	臺灣	越南
C13	數位內容應用系四年級	臺灣	越南
C14	東南亞系三年級	臺灣	越南
C15	東南亞系三年級	臺灣	越南
C16	國際事務系四年級	臺灣	越南
C17	觀光系四年級	臺灣	越南
C18	東南亞系四年級	臺灣	印尼
C19	國際事務系四年級	臺灣	越南
C20	國企系四年級	臺灣	越南
C21	國際觀光學程四年級	臺灣	越南
C22	觀光系四年級	臺灣	越南

表 3-14 新住民子女跨國就業需求第六場焦點座談人員

編號	服務單位	職稱
IB01	中華民國印尼歸僑協會	理事長
IB02	中華民國印尼歸僑協會	名譽理事長
IB03	中華民國印尼歸僑協會	副理事長
IB04	中華民國印尼歸僑協會	副理事長
IB05	中華民國印尼歸僑協會	副理事長
IB06	新北市印尼歸僑協會	理事長
IB07	中華民國印尼歸僑協會	秘書長
IB08	印尼旅遊業	業界代表

表 3-15 新住民子女跨國就業需求第七場焦點座談人員

代碼	就讀科系年級	父親國籍	母親國籍	目前狀況
C23	設計學研究所	臺灣	印尼	就學，曾於大學期間於印尼實習過半年
O01	資訊管理系畢業	臺灣	越南	工作，於母親開的越南小吃店幫忙
O02	幼兒教育系畢業	臺灣	中國	工作，在花蓮家中幫忙賣雞

表 3-16 新住民子女跨國就業需求第八場焦點座談人員

代碼	就讀科系年級	父親國籍	母親國籍	目前狀況
C24	資工系	臺灣	泰國	就學
O03	德文系畢業	臺灣	越南	工作，德國德商公司，因疫情在家辦公
O04	外交系畢業	臺灣	越南	工作，越南茶

表 3-17 新住民子女跨國就業需求第九場焦點座談人員

編號	服務單位	職稱
VB01	EC 公司	協理
VB02	小洲公司	經理
VB03	MA 公司	副總
VB04	MO 公司	經理
VB05	EA 公司	經理
VB06	小宏公司	鞋面開版人員

表 3-18 新住民子女跨國就業需求第十場焦點座談人員

編號	服務單位	職稱	父親國籍	母親國籍	經歷
O05	人力資源有限公司	人力仲介	臺灣	菲律賓	曾於馬尼拉經濟文化辦事處台中分處工作
O06	E-MAN	業務助理	臺灣	越南	於 VB05 公司服務的新住民子女
O07	文理短期補習班	多媒體動畫師	臺灣	越南	--
P13	教育局	科長	--	--	負責新北市新住民相關業務

表 3-19 不同國籍新住民焦點座談名單

編號	配偶國籍	本身國籍	來台年數
M01	臺灣	菲律賓	15
M02	臺灣	中國大陸	30
M03	臺灣	泰國	12
M04	臺灣	柬埔寨	25

本研究焦點座談共訪談就讀大學新住民子女 23 人、已就業新住民子女 7 人、曾參與進行新住民子女相關計畫人員 11 人、曾進行新住民子女相關研究學者 2 人、台商 14 人、新住民 4 人。

就讀大學新住民子女來自不同領域；已就業新住民子女中有三位具跨國就業經驗，分別是 O03，任職於德商公司；O05 目前服務於人力仲介公司，但之前曾在馬尼拉經濟文化辦事處台中分處工作，後因台中分處暫停部分業務而轉職；O06 目前在越南工作，是台商的業務助理。另有四位目前在國內就業的新住民子女，O01 為越南籍新住民子女，目前在母親開的小吃店工作，若回越南也想自己從事小生意；O02 為大陸籍新住民子女，對跨國就業尚無想法；O04 從事很多越南茶的研究，是越南語講師級，對越南也有一定的瞭解，但想當自由工作者；O07 為越南籍新住民子女，希望未來有越南台灣二地跑的機會。

曾參與進行新住民子女相關計畫人員均具規劃或執行新住民子女職涯相關計畫的相關經驗。曾進行新住民子女相關研究學者均曾做過新住民子女就業的相關調查研究。

針對各國新住民子女跨國就業的建議，邀請各國新住民媽媽分享自己與姐妹們對子女的跨國就業建議。

貳、研究方法

本研究質性研究採用焦點團體座談法。焦點團體座談（focus group）是一個由主持人（moderator）帶領的團體訪談研究方法。焦點團體座談的特色包括：（1）參與者與他人互動、腦力激盪之後得出意見與態度；（2）提供研究者與參與者直接接觸的機會；（3）研究者可以獲得參與者以自己的「語言」建構答案。本研究透過面對面與線上座談的方式和就讀大學新住民子女、已就業新住民子女、曾參與進行新住民子女相關計畫人員、曾進行新

住民子女相關研究學者、台商與新住民等，共舉辦十一場焦點座談以瞭解新住民子女跨國就業的準備、期待、困境與相關建議。

參、研究工具

焦點團體訪談大綱分為國內新住民子女（就學與就業）、已跨國就業新住民子女、曾參與進行新住民子女相關計畫人員、曾進行新住民子女相關研究學者與台商等版本。第一部分為基本資料的瞭解；第二部分針對新住民子女投入跨國就業的現況、期待、準備進行瞭解；第三部分針對跨國就業的困境與因應方式進行瞭解；第四部分為跨國就業的政策建議。詳如附錄三、四、五、六、七。

肆、研究進行方式

研究者以本研究目的與文獻探討為主要來源，期間與協同主持人不斷討論並修正，進而擬訂設計訪談之大綱初稿，採用半結構式訪談(semistructured interviews)來作為訪談時的主要指標方向，目的在使研究者能在訪談過程中，藉此能將話題更加聚焦於主要範圍內，形成正式訪談大綱。訪談的過程中態度方面全程抱持著一定高程度的開放，能夠在放鬆氣氛說出自己想說的話，其目的是能夠讓研究參與者更放心與更真實地敘述其內心真實經驗。訪談大綱為了避免遺漏研究方向，也能適時依據受談者本身的反應做為彈性調整，訪談大綱的題項主要分為：「個人基本資料」、「新住民子女回父/母原生國跨國就業的現況」、「新住民子女回父/母原生國跨國就業的困境與因應措施」、「對新住民子女回父/母原生國跨國就業的政策建議」等四個主要部分。

伍、研究信實度

(一) 資料的三角檢定

旨在同一方法中檢驗不同資料來源的一致性。本研究採用資料蒐集方法，包括採用靜態的資料來源的檢定，如：觀察、錄音、訪談、相關文件資料...等多種不同方法蒐集多方面的資料，藉由多元管道得來的資料以檢視研究的一致性，降低研究者的偏見，提高研究的信、實度。

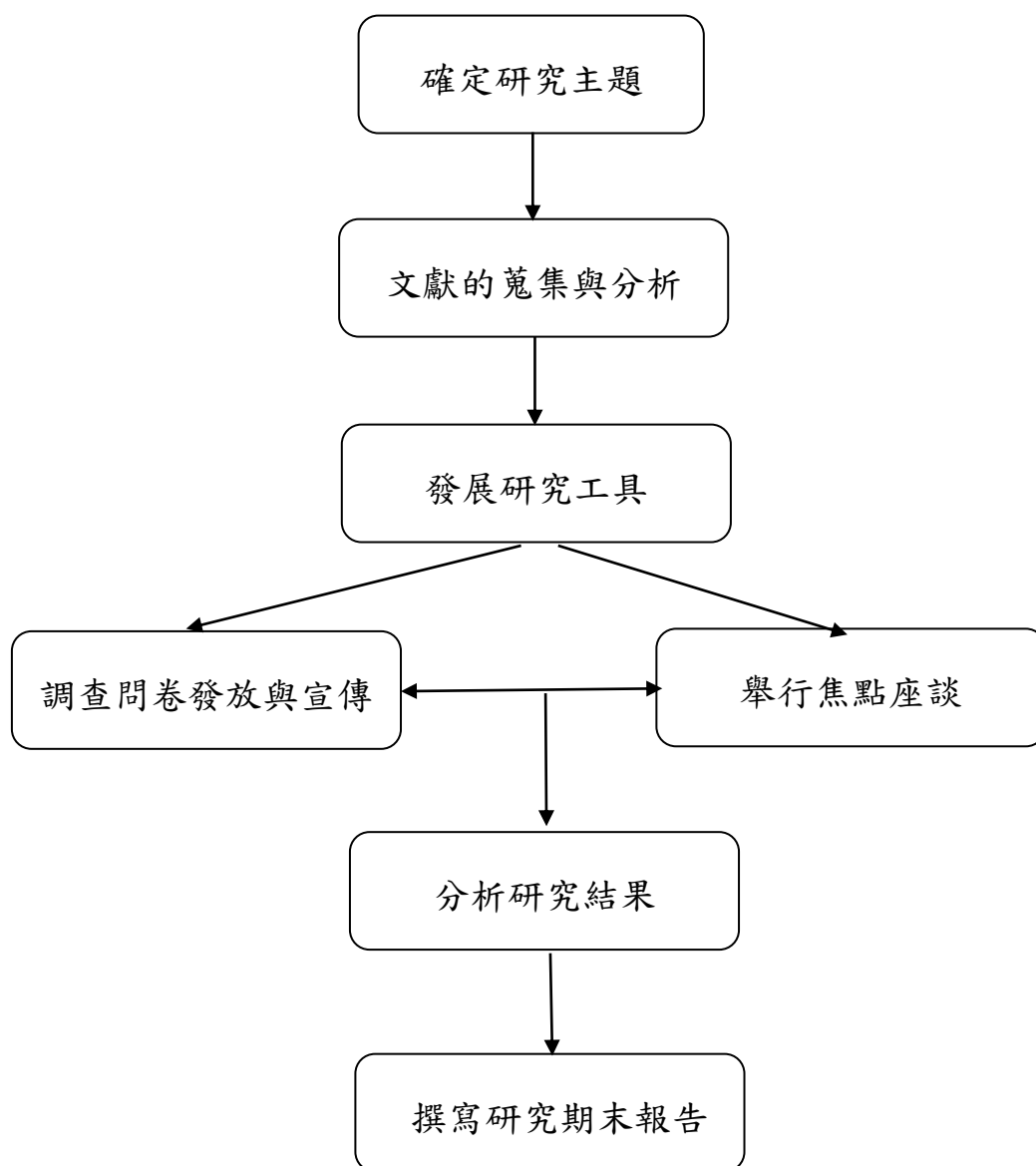
(二) 分析者的三角檢定

意旨使用多位分析者來審視研究發現。本研究除了研究者在開放編碼階段，針對受訪者個別概念分析擔任分析者的角色之外，並於主軸編碼階段與協同研究分析者共同進行反思及修正開放編碼與跨個案分析，並時常與協同研究者共同討論溝通，在研究中透過分析、再分析一再重複過程，促進反省和思考。

第三節 研究流程與步驟

本研究流程與步驟如圖 3-1。

圖 3-1 本研究流程圖



壹、確認研究主題

在研究案完成委託後，確認本研究的主題與研究方向。

貳、文獻的蒐集與分析

在進行本研究之前尋找新住民子女投入跨國就業的相關文獻，發現關於新住民就業的文獻與相關研究相當多，然而針對新住民子女為對象的研究相對較少，至於跨國就業只有二篇。

參、發展研究工具

根據相關文獻與相關人員(台商、新住民子女等)的初談，發展調查問卷與焦點座談的訪談大綱。

肆、問卷調查

針對國內大學生與已畢業新住民子女投入跨國就業準備與期待進行問卷調查，問卷分成紙本與線上，前者透過新住民相關活動，邀請有就讀大學或畢業子女的新住民，轉給其子女作答；後者透過不同管道宣傳，邀請新住民子女協助填答問卷。

伍、進行焦點團體座談

邀請內國內大學生與已畢業新住民子女投入跨國就業準備與期待焦點座談，以瞭解新住民子女對跨國就業的準備與期待；另外邀請相關部會與學校人員、研究人員、已跨國就業新住民子女、台商進行焦點座談，針對新住民子女跨國就業準備、期待、現況與困境等議題提供意見與經驗。

陸、分析研究結果

最後，依據資料分析的結果，進行研究結果的撰寫。同時，提供給相關單位實施新住民子女就業的參考。

柒、撰寫研究期末報告

根據研究結果，進行研究報告的撰寫。

第四章 問卷調查統計分析

本研究採問卷調查與焦點座談瞭解新住民子女跨國就業之現況、困境及因應措施，初步研究結果如下：

第一節 新住民子女回父/母原生國跨國就業之準備與期待現況

一、對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形分析

本研究將對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形分成對父/母原生國的文化語言的瞭解、回父/母原生國訊息的注意度與新南向活動的影響三個層面，各層面分析摘要如表 4-1。

表 4-1 對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形分析摘要表

	題數	題平均數	題標準差	排序
回父/母原生國訊息的注意度	5	3.70	.92	1
對父/母原生國的文化語言的瞭解	5	3.45	.92	2
新南向活動的影響	5	2.52	.75	3
整體跨國就業的準備	15	3.22	.73	

由表 4-1 可以看出整體「跨國就業的準備」題平均數為 3.22，本研究採 Likert 五點量表方式計分，顯示整體「就業的準備情形」程度為中上。至於各層面，以「回父/母原生國訊息的注意度」層面的題平均數最高，為 3.70，依平均數高低依序為「對父/母原生國的文化語言的瞭解」和「新南向活動的影響」。

二、對未來回父/母原生國跨國就業的期待分析

新住民子女擬回父/母原生國跨國就業的分析如表 4-2。

表 4-2 畢業後擬到父/母親原生國就業摘要表

	人數	比率
非常不符合	12	3.3%
不符合	15	4.1%
沒有意見	81	22.3%
符合	134	36.9%
非常符合	121	33.3%

由表 4-2 可知，擬到父/母親原生國就業的大學生非常符合有 121 人，佔 33.3%；符合有 134 人，佔 36.9%；沒有意見有 81 人，佔 22.3%；不符合有 15 人，佔 4.1%；非常不符合有 12 人，佔 3.3%。符合與非常符合合計 70.2%。此與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現有 68.5%的填答者願意跨國就業結果類似。

而自認身為新住民子女的優勢排序如表 4-3。

表 4-3 新住民子女身份的助力分析摘要表

	題平均數	題標準差	排序
告知新住民子女的身份	4.28	.73	1
對語言的瞭解	4.16	.74	2
對文化的瞭解	4.03	.91	3

由表 4-3 可知，新住民子女的助力的因素中，新住民子女跨國工作會告知新住民子女的身份，並認為這是最大的助力，此與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現 87.84%新住民子女不會在面試時揭露其新住民子女的身份，而移民署（2021）調查顯示 94.1%新住民子女參加新南向計畫後，願意展現自身新住民身分，由這二次調查可推測，從 2017 年來執行新南向政策後，新住民子女在自我認同上有長足的進步；接著是語言的瞭解與文化的瞭解，此與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現 62.67%的新住民子女認為父母親原生國母語與文化背景對於跨國就業有所幫助相同。

至於對跨國就業的期如表 4-4 至表 4-13。

表 4-4 期待跨國工作可以支付家庭支出摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0.0%
不符合	17	4.7%
沒有意見	107	29.5%
符合	118	32.5%
非常符合	121	33.3%

由表 4-4 可知，期待跨國工作可以支付家庭支出的大學生符合有 118 人，佔 32.5%；沒有意見有 107 人，佔 29.5%；非常符合有 121 人，佔 33.3%；不符合有 17 人，佔 4.7%；沒有答非常不符合的學生。符合與非常符合合計 65.8%。

表 4-5 期待跨國工作與大學所學相關性高摘要表

	人數	比率
非常不符合	13	3.6%
不符合	1	0.3%
沒有意見	77	21.2%
符合	123	33.9%
非常符合	149	41.0%

由表 4-5 可知，期待跨國工作與大學所學相關性高的大學生非常符合有 149 人，佔 41.0%；符合有 123 人，佔 33.9%；沒有意見有 77 人，佔 21.2%；非常不符合有 13 人，佔 3.6%；不符合有 1 人，佔 0.3%。符合與非常符合合計 74.9%。此與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現 52.70% 的新住民子女認為跨國就業的工作所學無關的結果不同，可見目前新住民子女對未來跨國就業的規劃是與大學所學相關度較高。

表 4-6 期待跨國工作為主管階級摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0%
不符合	0	0%
沒有意見	84	23.1%
符合	212	58.4%
非常符合	67	18.5%

由表 4-6 可知，期待跨國工作為主管階級的大學生符合有 212 人，佔 58.4%；沒有意見有 84 人，佔 23.1%；非常符合有 67 人，佔 18.5%；沒有答非常不符合與不符合的學生。

符合與非常符合合計 76.9%。

表 4-7 期待跨國工作能提供住宿摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0%
不符合	0	0%
沒有意見	125	34.4%
符合	128	35.3%
非常符合	110	30.3%

由表 4-7 可知，期待跨國工作能提供住宿的大學生符合有 128 人，佔 35.3%；沒有意見有 125 人，佔 34.4%；非常符合有 110 人，佔 30.3%；沒有答非常不符合與不符合的學生。符合與非常符合合計 65.6%。

表 4-8 期待跨國工作能提供員工語言進修機會摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0%
不符合	0	0%
沒有意見	71	19.6%
符合	135	37.2%
非常符合	156	43.0%

由表 4-8 可知，期待跨國工作能提供語言進修機會的大學生符合有 135 人，佔 37.2%；非常符合有 156 人，佔 43.0%；沒有意見有 71 人，佔 19.6%；沒有答非常不符合與不符合的學生。符合與非常符合合計 80.2%。

表 4-9 期待跨國工作能提供幹部培訓機會摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0%
不符合	0	0%
沒有意見	59	16.3%
符合	138	38.0%
非常符合	166	45.7%

由表 4-9 可知，期待跨國工作能提供幹部培訓機會的大學生非常符合有 166 人，佔 45.7%；符合有 138 人，佔 38.0%；沒有意見有 59 人，佔 16.3%；沒有答非常不符合與不符合的學生。符合與非常符合合計 83.7%。

表 4-10 期待跨國工作能提供員工在職進修教育摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0%
不符合	1	0.3%
沒有意見	67	18.5%
符合	129	35.5%
非常符合	166	45.7%

由表 4-10 可知，期待跨國工作能提供員工在職進修教育的大學生非常符合有 166 人，佔 45.7%；符合有 129 人，佔 35.5%；沒有意見有 67 人，佔 18.5%；沒有答非常不符合與不符合的學生。符合與非常符合合計 81.2%。

表 4-11 期待跨國工作地點接近城市摘要表

	人數	比率
非常不符合	0	0%
不符合	34	9.4%
沒有意見	105	28.9%
符合	151	41.6%
非常符合	73	20.1%

由表 4-11 可知，期待跨國工作地點接近城市的大學生符合有 151 人，佔 41.6%；沒有意見有 105 人，佔 28.9%；非常符合有 73 人，佔 20.1%；不符合有 34 人，佔 9.4%；沒有回答非常不符合的學生。符合與非常符合合計 61.7%。

表 4-12 期待跨國工作地點接近父/母親的原生國住處摘要表

	人數	比率
非常不符合	6	1.7%
不符合	49	13.5%
沒有意見	96	26.4%
符合	150	41.3%
非常符合	62	17.1%

由表 4-12 可知，期待跨國工作地點接近父/母親的原生國住處的大學生符合有 150 人，佔 41.3%；非常符合有 62 人，佔 17.1%；沒有意見有 96 人，佔 26.4%；不符合有 49 人，佔 13.5%；非常不符合有 6 人，佔 1.7%。符合與非常符合合計 58.4%。

表 4-13 期待跨國工作的薪資比在台灣高摘要表

	人數	比率
非常不符合	2	0.6%
不符合	6	1.7%
沒有意見	62	17.1%
符合	161	44.4%
非常符合	132	36.4%

由表 4-13 可知，期待跨國工作的薪資比在台灣高的大學生符合有 161 人，佔 44.4%；非常符合有 132 人，佔 36.4%；沒有意見有 62 人，佔 17.1%；不符合有 6 人，佔 1.7%；非常不符合的學生有 2 人，佔 0.6%。符合與非常符合合計 80.8%。

由表 4-4 至表 4-13 符合與非常符合的填答率高低，整理成表 4-14。

表 4-14 新住民子女跨國就業期待因素排名

符合與非常符合比率排名	跨國就業期待因素	百分比
1	有幹部培訓的機會	83.7%
2	有在職進修的機會	81.2%
3	跨國薪水比台灣高	80.8%
4	有語言進修的機會	80.2%
5	工作職位為主管職級	76.9%
6	與大學所學相關性高	74.9%
7	薪水可支付家庭支出	65.8%
8	提供住宿	65.6%
9	工作地點接近大城市	61.7%
10	工作地點接近父/母原生國住處	58.4%

由表 4-14 可知，第一名的期待是有幹部培訓的機會，佔 83.7%；第二名為有在職進修的機會，佔 81.2%；第三名為薪水比台灣高，佔 80.8%；第四名為有語言進修的機會，佔 80.2%；第五名為工作職位為主管職級，佔 76.9%；第六名為與大學所學相關性高佔 74.9%；第七名為薪水可支付家庭支出，佔 65.8%；第八名為提供住宿，佔 65.6%；第九名為工作地點接近大城市，佔 61.7%；第十名為為工作地點接近父/母原生國住處，佔 58.4%。

綜合上述，第一名的期待是有幹部培訓的機會；第二名與第四名也都是與進修機會相關的——有在職進修的機會、有語言進修的機會，可見新住民子女非常注重自己未來職場上

的增能機會；這些期待與焦點座談提到的期待一致。第三名為跨國薪水比台灣高，焦點座談中台商提到，這可能要外派才有的薪資，可能與新住民子女的期待有落差。

第五名工作職位為主管職級與第六名為與大學所學相關性高，這部分在焦點座談時也被提起；第九名與工作地點接近大城市，而第十名為工作地點接近父/母原生國住處，從訪談結果中新住民子女常提起的工作地點是與父/母原生國的住處相近，而大城市的工作地點比較少被提起是因為他們知道工廠都在大城市，但若能再加上與父/母原生國的住處相近，是更大的加分。第八名為提供住宿，亦在焦點座談亦被提起過。

至於期待的薪資如表 4-15。

表 4-15 期待薪資約為台幣人數摘要表

	人數	比率
25001-30000	55	15.2%
30001-35000	70	19.3%
35001-40000	50	13.8%
40001-45000	85	23.4%
45001-50000	13	3.6%
50000 以上	90	24.8%

由表 4-15 可知，期待跨國工作期待薪資約為台幣 50000 以上有 90 人，佔 24.8%；40001-45000 的大學生有 85 人，佔 23.4%；25001-30000 有 55 人，佔 15.2%；30001-35000 有 70 人，佔 19.3%；35001-40000 有 50 人，佔 13.8%；45001-50000 有 13 人，佔 3.6%。期待薪水五萬以上的佔 24.8%，此與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現 50% 的新住民子女認為會超過五萬的發現有出入；但都與焦點座談中台商提到的薪資有明顯的落差。

第二節 不同背景變項新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

壹、不同性別新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同生理性別新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗結果，如表 4-16。

表 4-16 不同生理性別新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	t 值	差異比較
對父/母親原生國文化語言的瞭解	男	178	16.80	4.25	-3.40**	女>男
	女	185	18.41	4.70		
回父/母原生國訊息的注意度	男	178	18.06	3.79	-2.63**	女>男
	女	185	19.30	5.08		
新南向活動的影響	男	178	16.60	4.26	1.52	
	女	185	15.88	4.69		
總量表	男	178	48.46	10.60	-2.36*	女>男
	女	185	53.58	12.71		

* $p < .05$; ** $p < .01$

由表 4-16 可知，不同生理性別新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備差異性考驗 t 值為 -2.36，各層面的 t 值為「對父/母原生國的文化語言的瞭解(-3.40)」、「回父/母原生國訊息的注意度(-2.63)」、「新南向活動的影響(1.52)」，其中，「對父/母原生國的文化語言的瞭解」、「回父/母原生國訊息的注意度」及總量表達顯著水準，皆顯示生理女性優於男性。

貳、不同年級新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同年級在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「對母國的文化語言的瞭解」、「回母國訊息的注意度」、「新南向活動的影響」層面及總量表達顯著水準($p < .01$ 與 $< .001$)，選定由 Brown-Forsythe

法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準($p < .001$)，由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如下表 4-17。

表 4-17 不同年級新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
對父/母親原生國文化語言的瞭解	一年級	59	16.76	4.14	16.42***	35.91***	四年級>一年級、二年級、三年級、五年級以上 已就業>一年級、二年級、三年級、五年級以上 一年級、二年級、三年級>五年級以上
	二年級	43	15.86	5.47			
	三年級	50	15.40	3.74			
	四年級	103	20.45	3.61			
	五年級以上	47	13.17	1.29			
	已就業	61	20.16	3.12			
回父/母原生國訊息的注意度	一年級	59	15.73	2.18	93.52***	31.52***	四年級>一年級、二年級、三年級、五年級以上 五年級以上>一年級、三年級 已就業>一年級、二年級、三年級、五年級以上
	二年級	43	15.74	8.05			
	三年級	50	15.54	2.96			
	四年級	103	21.61	2.47			
	五年級以上	47	18.68	3.09			
	已就業	61	21.30	2.10			
新南向活動的影響	一年級	59	14.03	2.08	19.89**	8.64***	三年級、已就業>一年級 四年級>一年級、二年級
	二年級	43	14.12	6.16			
	三年級	50	15.82	2.78			
	四年級	103	17.34	4.87			
	五年級以上	47	17.20	2.84			
	已就業	61	17.68	5.05			
總量表	一年級	59	43.05	6.35	52.07***	23.33***	四年級>一年級、二年級、三年級、五年級以上 已就業>一年級、二年級
	二年級	43	41.91	17.42			
	三年級	50	43.80	7.41			
	四年級	103	54.99	9.16			

	五年級以上	47	45.87	5.60			級、三年級、五年級以上
	已就業	61	54.31	8.43			

p<.01；*p<.001

由表 4-17 可知，不同年級的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析 F 值為 23.33，各層面的 F 值為「對父/母親原生國文化語言的瞭解(35.91)」、「回父/母原生國訊息的注意度(31.52)」、「新南向活動的影響(8.64)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」、「回父/母原生國訊息的注意度」與總量表，四年級皆顯著優於一年級、二年級、三年級和五年級以上；且已就業顯著優於一年級、二年級、三年級和五年級以上。在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」，一年級、二年級、三年級皆著優於五年級以上；在「回父/母原生國訊息的注意度」，五年級以上顯著優於一年級和三年級；在「新南向活動的影響」，三年級、已就業顯著優於一年級；四年級顯著優於一年級和二年級。

參、不同學校體系在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同學校體系在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗結果，如表 4-18。

表 4-18 不同學校體系對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
對父/母親原生國文化語言的瞭解	一般	181	17.99	4.12	1.55	
	技職	182	17.25	4.93		
回父/母原生國訊息的注意度	一般	181	18.55	4.99	-.58	
	技職	182	18.83	4.03		
新南向活動的影響	一般	181	14.86	5.54	-6.09***	技職>一般
	技職	182	17.60	2.47		
總量表	一般	181	47.39	12.41	-2.23*	技職>一般
	技職	182	49.93	9.15		

*p<.05；**p<.01

由表 4-18 可知，不同學校體系在對未來回父/母原生國跨國就業的準備差異性考驗 t 值為 -2.23，各層面的 t 值為「對母國文化語言的瞭解(1.55)」、「回母國訊息的注意度(-.58)」、「新南向活動的影響(-6.09)」，其中，「新南向活動的影響」及總量表達顯著水準，顯示「新南向活動的影響」及總量表，技職優於一般體系學校。

肆、學校設立別在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同學校設立別在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗結果，如表 4-19。

表 4-19 不同學校設立別對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
對父/母親原生國文化語言的瞭解	公立	220	16.40	3.25	-6.02***	私立>公立
	私立	143	19.49	5.54		
回父/母原生國訊息的注意度	公立	220	18.41	2.65	-1.25	
	私立	143	19.12	6.42		
新南向活動的影響	公立	220	16.18	4.60	-.28	
	私立	143	16.31	4.33		
總量表	公立	220	47.21	7.62	-2.82*	私立>公立
	私立	143	50.90	14.43		

* $p < .05$; *** $p < .001$

由表 4-19 可知，不同學校設立別在對未來回父/母原生國跨國就業的準備差異性考驗 t 值為 -2.82，各層面的 t 值為「對父/母親原生國文化語言的瞭解(-6.02)」、「回父/母親原生國訊息的注意度(-1.25)」、「新南向活動的影響(-.28)」，其中，「對父/母親原生國的文化語言的瞭解」層面以及總量表達顯著水準，皆顯示私立優於公立學校。

伍、就讀不同科系領域在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同科系領域在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .05$)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如表 4-20。

表 4-20 不同科系領域在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
對父/母原生國文化語言的瞭解	1.教育領域	31	14.13	4.05	14.63***	20.33***	2>1,3,5,6
	2.藝術及人文領域	91	20.66	3.75			4>1,3,5,6
	3.商業、管理及法律領域	83	15.23	21.60			7>1,3,4,5,6
	4.自然科學、數學及統計領域	45	19.00	2.76			8>1
	5.資訊通訊科技領域	34	15.44	5.54			
	6.工程、製造及營建領域	24	14.71	5.10			
	7.醫藥衛生及社會福利領域	27	20.89	1.83			
	8.服務領域	28	18.46	5.67			
回父/母原生國訊息的注意力	1.教育領域	31	12.55	5.74	30.74***	23.67***	2>1,3,4,5,6,7
	2.藝術及人文領域	91	22.53	1.82			3>1
	3.商業、管理及法律領域	83	17.25	1.22			4>1,3,5,7
	4.自然科學、數學及統計領域	45	20.38	2.55			5>1
	5.資訊通訊科技領域	34	16.79	4.58			7>1
	6.工程、製造及營建領域	24	16.63	5.48			8>1
	7.醫藥衛生及社會福利領域	27	17.70	2.73			
	8.服務領域	28	19.61	6.31			
新南向活動的影響	1.教育領域	31	10.42	3.62	10.93***	25.72***	2>1,3,5,6,7
	2.藝術及人文領域	91	19.56	2.07			3>1
	3.商業、管理及法律領域	83	14.39	4.23			4>1,5
	4.自然科學、數學及統計領域	45	18.02	3.25			5>1

	5.資訊通訊科技領域	34	14.26	4.43			6>1
	6.工程、製造及營建領域	24	16.00	2.96			7>1 8>1
	7.醫藥衛生及社會福利領域	27	16.15	3.24			
	8.服務領域	28	17.11	5.57			
總量表	1.教育領域	31	34.00	11.92	19.45***	28.77***	2>1,3,4,5,6, 7 4>1,3,5,6 7>1,3,5 8>1
	2.藝術及人文領域	91	58.01	4.83			
	3.商業、管理及法律領域	83	43.55	3.96			
	4.自然科學、數學及統計領域	45	53.07	6.37			
	5.資訊通訊科技領域	34	42.83	11.43			
	6.工程、製造及營建領域	24	44.25	12.13			
	7.醫藥衛生及社會福利領域	27	51.00	5.01			
	8.服務領域	28	51.21	15.00			

***p<.001

由表 4-20 可知，不同科系領域的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析 F 值為 28.77，各層面的 F 值為「對父/母親原生國文化語言的瞭解(20.33)」、「回父/母原生國訊息的注意度(23.67)」、「新南向活動的影響(25.72)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」層面，2.藝術及人文領域、4.自然科學、數學及統計領域、7.醫藥衛生及社會福利領域顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、6.工程、製造及營建領域；7.醫藥衛生及社會福利領域顯著優於 4.自然科學、數學及統計領域；8.服務領域顯著優於 1.教育領域。

「回父/母原生國訊息的注意度」層面，2.藝術及人文領域與 4.自然科學、數學及統計領域顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、7.醫藥衛生及社會福利領域；2.藝術及人文領域顯著優於 4.自然科學、數學及統計領域與 6.工程、製造及營建領域；

4.自然科學、數學及統計領域顯著優於 2.藝術及人文領域。3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、7.醫藥衛生及社會福利領域、8.服務領域顯著優於 1.教育領域。

「新南向活動的影響」層面，2.藝術及人文領域顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、6.工程、製造及營建領域、7.醫藥衛生及社會福利領域。4.自然科學、數學及統計領域顯著優於 1.教育領域與 5.資訊通訊科技領域。3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、6.工程、製造及營建領域、7.醫藥衛生及社會福利領域、8.服務領域顯著優於 1.教育領域。

就總量表而言，2.藝術及人文領域與 4.自然科學、數學及統計領域顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、6.工程、製造及營建領域。2.藝術及人文領域顯著優於 3.商業、管理及法律領域與 7.醫藥衛生及社會福利領域。7.醫藥衛生及社會福利領域顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域。8.服務領域顯著優於 1.教育領域。

陸、不同未來擬就業職涯選擇在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之 差異情形

就未來擬就業職涯選擇在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，所有層面及總量表皆達顯著水準 (* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準 (* $p < .05$)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如表 4-21。

表 4-21 不同未來擬就業職涯選擇在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
對父/母原生國文化語言的瞭解	1. 教育與訓練	51	17.88	5.70	26.15***	9.37***	1>5
	2. 藝文與影音傳播	63	17.05	4.77			3>1,2,4,5,7
	3. 個人及社會服務	49	21.43	0.91			6>2,4,5,7
	4. 金融財務	42	16.5	1.64			8>7
	5. 企業經營管理	86	14.90	2.06			
	6. 科學、技術、工程、數學	48	20.33	4.75			
	7. 資訊科技	7	11.43	5.86			
	8. 醫療保健	6	20.5	7.04			
	9. 休閒與觀光旅遊	4	21.25	7.50			
	10. 行銷與銷售	7	14.43	4.39			
回父/母原生國訊息的注意度	1. 教育與訓練	51	19.35	4.79	31.00***	15.88***	1>7
	2. 藝文與影音傳播	63	17.14	6.90			3>2,4,5,7
	3. 個人及社會服務	49	20.90	3.44			6>1,2,4,5,7
	4. 金融財務	42	17.10	1.21			9>7
	5. 企業經營管理	86	17.21	1.32			10>7
	6. 科學、技術、工程、數學	48	23.02	1.33			
	7. 資訊科技	7	9.71	0.49			
	8. 醫療保健	6	17.67	3.20			
	9. 休閒與觀光旅遊	4	21.75	6.50			
	10. 行銷與銷售	7	18.57	3.78			
新南向活動的影響	1. 教育與訓練	51	17.24	2.71	53.74***	23.22***	1>5
	2. 藝文與影音傳播	63	17.48	7.09			2>5
	3. 個人及社會	49	16.63	1.51			3>5

	服務						4>5 6>3,4,5,7
	4. 金融財務	42	16.93	1.07			
	5. 企業經營管理	86	12.67	4.08			
	6. 科學、技術、工程、數學	48	19.92	0.40			
	7. 資訊科技	7	11.57	2.51			
	8. 醫療保健	6	14.17	2.86			
	9. 休閒與觀光旅遊	4	16.75	2.50			
	10. 行銷與銷售	7	15.29	2.56			
總量表	1. 教育與訓練	51	50.61	11.01	42.62***	19.33***	1>5,7
	2. 藝文與影音傳播	63	47.54	17.05			2>5,7
	3. 個人及社會服務	49	54.41	5.05			3>5,7
	4. 金融財務	42	47.24	2.75			4>5,7
	5. 企業經營管理	86	41.22	2.00			6>1,2,4,5,7
	6. 科學、技術、工程、數學	48	59.10	5.10			9>7
	7. 資訊科技	7	29.29	2.56			
	8. 醫療保健	6	49.33	8.04			
	9. 休閒與觀光旅遊	4	55.50	15.00			
	10. 行銷與銷售	7	47.71	8.69			

***p<.001

由表 4-21 可知，不同未來擬就業職涯選擇的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析 F 值為 19.33，各層面的 F 值為「對父/母親原生國文化語言的瞭解(9.37)」、「回父/母原生國訊息的注意度(15.88)」、「新南向活動的影響(23.22)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」層面，1. 教育與訓練、3. 個人及社會服務及 6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 5. 企業經營管理。3. 個人及社會服務及 6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 2. 藝文與影音傳播、4. 金融財務及 7. 資訊科技。3. 個人及社會服務顯著優於 1. 教育與訓練。8. 醫療保健顯著優於 7. 資訊科技。

「回父/母原生國訊息的注意度」層面，3. 個人及社會服務及 6. 科學、技術、工程、數學顯著優於顯著優於 2. 藝文與影音傳播、4. 金融財務、5. 企業經營管理與 7. 資訊科技。6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 1. 教育與訓練。1. 教育與訓練、9. 休閒與觀光旅遊與 10. 行銷與銷售顯著優於 7. 資訊科技。

「新南向活動的影響」層面，1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、3. 個人及社會服務、4. 金融財務顯著優於 5. 企業經營管理。6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 3. 個人及社會服務、5. 企業經營管理及 7. 資訊科技。

就總量表而言，1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、3. 個人及社會服務、4. 金融財務與 6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 5. 企業經營管理與 7. 資訊科技。6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、4. 金融財務。9. 休閒與觀光旅遊顯著優於 7. 資訊科技。

柒、不同父母原生國籍在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同父母原生國籍在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「對父/母原生國文化語言的瞭解」、「回父/母原生國訊息的注意度」、「新南向活動的影響」層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .001$)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如下表 4-22。

表 4-22 不同父母原生國籍新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
對父/母親原生國文化語言的瞭解	1.中國大陸	56	14.18	2.52	12.34***	14.87***	1>7
	2.越南	183	19.15	3.90			2>1,3,7
	3.印尼	77	17.09	5.15			3>1,7
	4.柬埔寨	16	19.25	3.15			4>1,7
	5.菲律賓	15	17.13	4.41			5>7
	6.泰國	12	14.67	6.34			
	7.緬甸	4	9.75	0.96			
回父/母原生國訊息的注意度	1.中國大陸	56	16.48	2.63	15.75***	9.49***	1>7
	2.越南	183	20.04	3.60			2>1,3,5,7
	3.印尼	77	17.66	6.42			3>7
	4.柬埔寨	16	19.38	2.92			4>1,7
	5.菲律賓	15	17.87	0.83			5>1,7
	6.泰國	12	17.42	6.88			
	7.緬甸	4	11.25	0.50			
新南向活動的影響	1.中國大陸	56	12.23	4.03	4.36***	25.78***	2>1,3,4,7
	2.越南	183	17.86	4.19			3>1,7
	3.印尼	77	15.38	4.37			4>1,7
	4.柬埔寨	16	16.13	1.54			5>1,7
	5.菲律賓	15	16.87	2.67			6>7
	6.泰國	12	16.00	3.57			
	7.緬甸	4	11.00	1.15			
總量表	1.中國大陸	56	39.80	3.45	18.44***	23.87***	1>7
	2.越南	183	52.77	9.28			2>1,3,5,7
	3.印尼	77	46.26	13.92			3>1,7
	4.柬埔寨	16	51.38	5.51			4>1,7
	5.菲律賓	15	48.53	3.09			5>1,7
	6.泰國	12	44.50	15.34			
	7.緬甸	4	32.00	2.31			

***p<.001

由表 4-22 可知，不同父母國籍的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析 F 值為 23.87，各層面的 F 值為「對父/母親原生國文化語言的瞭解(14.87)」、「回父/母原生國訊息的注意度(9.49)」、「新南向活動的影響(25.78)」，各層面均達顯著水準，經事後

比較顯示在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」層面，中國大陸與菲律賓均顯著優於緬甸；越南顯著優於中國大陸、印尼與緬甸；印尼與柬埔寨顯著優於緬甸；菲律賓顯著優於緬甸。

在「回父/母原生國訊息的注意度」層面，中國大陸與菲律賓均顯著優於緬甸；越南顯著優於中國大陸、印尼、菲律賓與緬甸；柬埔寨與菲律賓顯著優於緬甸；印尼顯著優於緬甸。

在「新南向活動的影響」層面，越南顯著優於中國大陸、印尼、柬埔寨與緬甸；印尼、柬埔寨與菲律賓顯著優於緬甸；泰國顯著優於緬甸。

在總量表層面，中國大陸顯著優於緬甸；越南顯著優於中國大陸、印尼、菲律賓與緬甸；印尼、柬埔寨與菲律賓均顯著優於中國大陸與緬甸。

捌、不同父母教育程度在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

就不同父母教育程度在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「對母國的文化語言的瞭解」、「回母國訊息的注意度」、「新南向活動的影響」層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(***) $p < .001$)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如下表 4-23。

表 4-23 不同父母教育程度新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
對父/母親原生國文化語言的瞭解	1.國小畢業或肄業	21	12.71	6.02	17.24***	9.38***	2>1
	2.國中畢業或肄業	73	18.68	4.50			3>1
	3.高中職畢業或肄業	179	17.47	4.89			4>1
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	18.19	2.26			
回父/母原生國訊息的注意度	1.國小畢業或肄業	21	10.71	9.26	71.87***	14.86***	2>1
	2.國中畢業或肄業	73	20.08	4.67			3>1
	3.高中職畢業或肄業	179	18.51	3.69			4>1,3
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	19.76	1.44			
新南向活動的影響	1.國小畢業或肄業	21	10.14	6.71	74.73**	11.28***	2>1
	2.國中畢業或肄業	73	16.84	2.68			3>1
	3.高中職畢業或肄業	179	16.93	3.04			4>1
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	15.68	6.17			
總量表	1.國小畢業或肄業	21	33.57	21.76	26.21***	13.19***	2>1
	2.國中畢業或肄業	73	55.60	9.53			3>1
	3.高中職畢業或肄業	179	52.91	10.24			4>1
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	53.62	9.14			

p<.01；*p<.001

由表 4-23 可知，不同父母教育程度的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析 F 值為 13.19，各層面的 F 值為「對父/母親原生國文化語言的瞭解(9.38)」、「回父/母原生國訊息的注意度(14.86)」、「新南向活動的影響(11.28)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」、「回父/母原生國訊息的注意度」、「新南向活動的影響」與總量表，國中畢業或肄業、高中職畢業或肄業與專科、大學、研究所畢業或肄業均顯著優於國小畢業或肄業。在「回父/母原生國訊息的注意度」層面，專科、大學、研究所畢業或肄業顯著優於高中職畢業或肄業。

第三節 不同背景變項新住民子女對跨國就業的期待之差異情形

壹、不同性別新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

就不同生理性別新住民子女在對跨國就業的期待之差異考驗結果，如表 4-24。

表 4-24 不同生理性別新住民子女對跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	t 值	差異比較
新住民子女身份的助力	男	178	12.20	2.12	-2.56*	女>男
	女	185	12.75	1.97		
跨國就業條件的期待	男	178	39.48	5.53	-1.78	女>男
	女	185	40.63	6.77		
總量表	男	178	51.67	7.43	-2.05*	女>男
	女	185	53.38	8.40		

* $p < .05$

由表 4-24 可知，不同生理性別新住民子女在對跨國就業的期待差異性考驗 t 值為 -2.05，各層面的 t 值為「新住民子女身份的助力(-2.56)」、「跨國就業條件的期待(-1.78)」，其中，「新住民子女身份的助力」及總量表達顯著水準，皆顯示生理女性優於男性。

貳、不同年級新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

就不同年級在新住民子女在跨國就業的期待之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「新住民子女身份的助力」、「跨國就業條件的期待」層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .05$)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如下表 4-25。

表 4-25 不同年級新住民子女在跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
新住民子女身份的助力	一年級	59	10.80	1.31	6.44***	80.86***	二年級>一年級、三年級 四年級>一年級、三年級、五年級以上 五年級以上>一年級、三年級 已就業>一年級、三年級
	二年級	43	13.30	1.26			
	三年級	50	9.62	1.50			
	四年級	103	13.73	1.27			
	五年級以上	47	12.70	1.98			
	已就業	61	13.57	1.13			
跨國就業條件的期待	一年級	59	37.32	2.92	11.20***	36.58***	一年級>三年級 二年級>三年級 四年級>一年級、二年級、三年級 五年級以上>一年級、三年級 已就業>一年級、二年級、三年級
	二年級	43	38.47	5.87			
	三年級	50	33.06	4.05			
	四年級	103	43.56	5.33			
	五年級以上	47	41.23	6.45			
	已就業	61	42.79	5.21			
總量表	一年級	59	48.12	3.23	12.89***	48.07***	一年級>三年級 二年級>一年級、三年級 四年級>一年級、二年級、三年級 五年級以上>一年級、三年級 已就業>一年級、二年級、三年級
	二年級	43	51.77	6.81			
	三年級	50	42.68	5.04			
	四年級	103	57.29	6.53			
	五年級以上	47	53.94	8.28			
	已就業	61	56.36	6.28			

***p<.001

由表 4-25 可知，不同年級的新住民子女在跨國就業的期待單因子變異數分析 F 值為 48.07，各層面的 F 值為「新住民子女身份的助力(80.86)」、「跨國就業條件的期待(36.58)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」層面，二年級與四年級顯著優於一年級與三年級；且四年級顯著優於五年級以上。五年級以上與已就業顯著優於一年級與三年級。

在「跨國就業條件的期待」與總量表，一年級、二年級、四年級、五年級以上與已就業皆顯著優於三年級；四年級顯著優於一年級與二年級、五年級顯著優於一年級、已就業顯著優於一年級與二年級。在總量表，二年級顯著優於一年級。

參、不同學校體系新住民子女在在跨國就業的期待之差異情形

就不同學校體系新住民子女在在跨國就業的期待之差異考驗結果，如表 4-26。

表 4-26 不同學校體系新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
新住民子女身份的助力	一般	181	12.69	1.37	1.98*	一般>技職
	技職	182	12.26	2.56		
跨國就業條件的期待	一般	181	40.14	5.07	0.22	
	技職	182	39.99	7.18		
總量表	一般	181	52.83	6.04	0.68	
	技職	182	52.26	9.52		

* $p < .05$

由表 4-26 可知，不同學校體系新住民子女在在跨國就業的期待差異性考驗 t 值為 0.68，各層面的 t 值為「新住民子女身份的助力(1.98)」、「跨國就業條件的期待(0.22)」。其中，「新住民子女身份的助力」達顯著水準，顯示「新住民子女身份的助力」層面，一般體系學校優於技職。

肆、學校設立別新住民子女在在跨國就業的期待之差異情形

就不同學校設立別新住民子女在在跨國就業的期待之差異考驗結果，如表 4-27。

表 4-27 不同學校設立別新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
新住民子女身份的助力	公立	220	12.14	1.94	-3.92***	私立>公立
	私立	143	12.99	2.14		
跨國就業條件的期待	公立	220	39.60	5.34	-1.68	
	私立	143	40.79	7.31		
總量表	公立	220	51.74	6.93	-2.27*	私立>公立
	私立	143	53.78	9.24		

* $p < .05$ ；*** $p < .001$

由表 4-27 可知，不同學校體系新住民子女在在對未來回父/母原生國跨國就業的期待差異性

考驗 t 值為-2.27，各層面的 t 值為「新住民子女身份的助力(-3.92)」、「跨國就業條件的期待(-1.68)」，其中，「新住民子女身份的助力」層面以及總量表達顯著水準，皆顯示私立優於公立學校。

伍、就讀不同科系領域新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

就不同科系領域新住民子女在對跨國就業的期待之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .05$)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如表 4-28。

表 4-28 不同科系領域新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
新住民子女身份的助力	1.教育領域	31	11.84	0.78	12.27***	31.58***	1>3
	2.藝術及人文領域	91	14.13	1.15			2>1,3,5,6,7
	3.商業、管理及法律領域	83	11.08	1.10			4>1,3,5,6,7
	4.自然科學、數學及統計領域	45	13.80	1.59			8>1,3,5,6,7
	5.資訊通訊科技領域	34	11.71	2.26			
	6.工程、製造及營建領域	24	10.13	2.95			
	7.醫藥衛生及社會福利領域	27	11.78	1.22			
	8.服務領域	28	13.43	1.83			
跨國就業條件的期待	1.教育領域	31	36.06	4.49	14.01***	42.84***	2>1,3,5,6,7
	2.藝術及人文領域	91	45.73	3.03			4>1,3,5,6,7
	3.商業、管理及法律領域	83	35.43	2.25			8>1,3,6,7
	4.自然科學、數學及統計領域	45	44.02	4.65			
	5.資訊通訊科技領域	34	39.35	5.26			
	6.工程、製造及營建領域	24	34.00	7.27			
	7.醫藥衛生及社會福利領域	27	36.07	4.25			
	8.服務領域	28	43.39	6.33			
總量表	1.教育領域	31	47.90	4.52	14.60***	44.43***	2>1,3,5,6,7
	2.藝術及人文領域	91	59.86	3.89			4>1,3,5,6,7
	3.商業、管理及法律領域	83	46.52	2.57			8>1,3,6,7

4.自然科學、數學及統計領域	45	57.82	6.01			
5.資訊通訊科技領域	34	51.06	6.71			
6.工程、製造及營建領域	24	44.13	10.12			
7.醫藥衛生及社會福利領域	27	47.85	5.43			
8.服務領域	28	56.82	7.72			

***p<.001

由表 4-28 可知，不同科系領域新住民子女在對跨國就業的期待單因子變異數分析 F 值為 44.43，各層面的 F 值為「新住民子女身份的助力(31.58)」、「跨國就業條件的期待(42.84)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」、「跨國就業條件的期待」與總量表，2.藝術及人文領域、4.自然科學、數學及統計領域顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、6.工程、製造及營建領域；7.醫藥衛生及社會福利領域。8.服務領域在「新住民子女身份的助力」層面顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、5.資訊通訊科技領域、6.工程、製造及營建領域；7.醫藥衛生及社會福利領域；在「跨國就業條件的期待」與總量表則顯著優於 1.教育領域、3.商業、管理及法律領域、6.工程、製造及營建領域；7.醫藥衛生及社會福利領域。「新住民子女身份的助力」層面，1.教育領域顯著優於 3.商業、管理及法律領域。

陸、不同未來擬就業職涯選擇新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

就不同未來擬就業職涯選擇新住民子女在對跨國就業的期待之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，所有層面及總量表皆達顯著水準 (*p<.001)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(*p<.05)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如表 4-29。

表 4-29 不同未來擬就業職涯選擇新住民子女在對跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
新住民子女身份的助力	1. 教育與訓練	51	12.65	3.27	57.58***	15.79***	1>4
	2. 藝文與影音傳播	63	13.46	0.86			2>3,4,5
	3. 個人及社會服務	49	12.43	0.91			3>4
	4. 金融財務	42	10.19	0.92			5>4
	5. 企業經營管理	86	11.73	0.79			6>1,2,3,4,7
	6. 科學、技術、工程、數學	48	14.71	0.80			
	7. 資訊科技	7	9.43	2.44			
	8. 醫療保健	6	11.17	2.23			
	9. 休閒與觀光旅遊	4	13.25	3.50			
	10. 行銷與銷售	7	14.00	2.65			
跨國就業條件的期待	1. 教育與訓練	51	41.00	8.17	20.23***	20.95***	1>4,5
	2. 藝文與影音傳播	63	40.29	5.66			2>4,5
	3. 個人及社會服務	49	40.31	4.68			3>4,5
	4. 金融財務	42	35.47	3.03			6>1,2,3,4,5,7
	5. 企業經營管理	86	36.53	2.05			10>4
	6. 科學、技術、工程、數學	48	48.50	2.86			
	7. 資訊科技	7	38.86	0.90			
	8. 醫療保健	6	35.83	7.28			
	9. 休閒與觀光旅遊	4	42.50	9.00			
	10. 行銷與銷售	7	46.14	4.91			
總量表	1. 教育與訓練	51	53.65	11.15	30.29***	20.42***	1>4,5
	2. 藝文與影音傳播	63	53.75	6.50			2>4,5
	3. 個人及社會	49	52.73	5.59			

服務								
4. 金融財務	42	45.67	3.36					3>4,5
5. 企業經營管理	86	48.27	2.35					6>1,2,3,4,5, 7
6. 科學、技術、工程、數學	48	63.21	3.52					10>4
7. 資訊科技	7	48.29	1.98					
8. 醫療保健	6	47.00	9.42					
9. 休閒與觀光旅遊	4	55.75	12.50					
10. 行銷與銷售	7	60.14	6.91					

***p<.001

由表 4-29 可知，不同未來擬就業職涯選擇新住民子女在對跨國就業的期待單因子變異數分析 F 值為 20.42，各層面的 F 值為「新住民子女身份的助力(15.79)」、「跨國就業條件的期待(20.95)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」層面，1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、3. 個人及社會服務、5. 企業經營管理及 6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 4. 金融財務。2. 藝文與影音傳播顯著優於 3. 個人及社會服務、5. 企業經營管理。6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、3. 個人及社會服務與 7. 資訊科技。

「跨國就業條件的期待」層面與總量表，1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、3. 個人及社會服務顯著優於 4. 金融財務及 5. 企業經營管理。6. 科學、技術、工程、數學顯著優於 1. 教育與訓練、2. 藝文與影音傳播、3. 個人及社會服務、4. 金融財務、5. 企業經營管理及 7. 資訊科技。10. 行銷與銷售顯著優於 4. 金融財務。

柒、不同父母原生國籍新住民子女對跨國就業的期待之差異情形

就不同父母原生國籍新住民子女對跨國就業的期待之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「新住民子女身份的助力」、「跨國就業條件的期待」層面及總量表皆達顯著水準(*p<.001)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(*p<.001)，則由 Games-Howell 法進行事後比較，整理如下表 4-30。

表 4-30 不同父母原生國籍新住民子女對跨國就業的期待的準備之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
新住民子女身份的助力	1.中國大陸	56	11.05	1.54	17.11***	26.47***	1>7
	2.越南	183	13.34	1.77			2>1,3,5,7
	3.印尼	77	11.95	1.31			3>1,7
	4.柬埔寨	16	14.00	1.59			4>1,3,5,7
	5.菲律賓	15	10.27	1.91			5>7
	6.泰國	12	11.50	3.66			6>7
	7.緬甸	4	8.00	0.71			
跨國就業條件的期待	1.中國大陸	56	34.96	2.90	11.30***	22.71***	2>1,3,5,7
	2.越南	183	42.36	5.83			3>1,7
	3.印尼	77	38.44	5.08			4>1,3,5,7
	4.柬埔寨	16	45.31	6.70			5>7
	5.菲律賓	15	37.20	2.96			6>7
	6.泰國	12	40.33	7.90			
	7.緬甸	4	27.00	0.82			
總量表	1.中國大陸	56	46.02	4.06	14.46***	25.53***	2>1,3,5,7
	2.越南	183	55.70	7.39			3>1,7
	3.印尼	77	50.39	5.936			4>1,3,5,7
	4.柬埔寨	16	59.31	8.28			5>7
	5.菲律賓	15	47.47	3.56			6>7
	6.泰國	12	51.83	11.14			
	7.緬甸	4	35.00	0.83			

***p<.001

由表 4-30 可知，不同父母原生國籍新住民子女對跨國就業的期待單因子變異數分析 F 值為 25.53，各層面的 F 值為「新住民子女身份的助力(26.47)」、「跨國就業條件的期待(22.71)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」、「跨國就業條件的期待」層面與總量表層面，越南與柬埔寨顯著優於中國大陸、印尼、菲律賓與緬甸；印尼、菲律賓與泰國均顯著優於緬甸。印尼顯著優於中國大陸。在「新住民子女身份的助力」層面，中國大陸顯著優於緬甸。

捌、不同父母教育程度新住民子女對跨國就業的期待之差異情形

就不同父母教育程度新住民子女對跨國就業的期待之差異考驗，由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「新住民子女身份的助力」達顯著水準(* $p < .001$)，選定由 Brown-Forsythe 法進行檢定。「跨國就業條件的期待」與總量表則進行單因子變異數分析。

經由 Brown-Forsythe 與單因子變異數分析檢定所示，所有層面及總量表皆達顯著水準(* $p < .05$)，則由 Games-Howell 法與 Scheffe 法進行事後比較，整理如下表 4-31。

表 4-31 不同父母教育程度新住民子女對跨國就業的期待之差異情形

層面	組別	樣本數	平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
新住民子女身份的助力	1.國小畢業或肄業	21	12.86	1.39	10.32***	5.15**	4>3
	2.國中畢業或肄業	73	12.64	42.27			
	3.高中職畢業或肄業	179	12.12	2.33			
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	12.96	1.58			
跨國就業條件的期待	1.國小畢業或肄業	21	34.76	6.76	1.67	9.43***	2>1,3 3>1 4>1
	2.國中畢業或肄業	73	42.27	5.65			
	3.高中職畢業或肄業	179	39.52	6.34			
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	40.60	5.39			
總量表	1.國小畢業或肄業	21	47.62	8.13	1.92	6.34***	2>1,3 4>1
	2.國中畢業或肄業	73	54.92	7.22			
	3.高中職畢業或肄業	179	51.64	8.49			
	4.專科、大學、研究所畢業或肄業	90	53.56	6.65			

** $p < .01$ ；*** $p < .001$

由表 4-31 可知，不同父母教育程度新住民子女對跨國就業的期待單因子變異數分析 F 值為 6.34，各層面的 F 值為「新住民子女身份的助力(5.15)」、「跨國就業條件的期待(9.43)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」層面，專科、大學、研究所畢業或肄業顯著優於高中職畢業或肄業。

「跨國就業條件的期待」與總量表，國中畢業或肄業顯著優於國小畢業或肄業和高中職畢業或肄業。在「跨國就業條件的期待」層面，高中職畢業或肄業與專科、大學、研究所畢業或

肄業顯著優於國小畢業或肄業。在總量表，專科、大學、研究所畢業或肄業顯著優於國小畢業或肄業。

第五章 焦點團體訪談之質性分析

第一節 新住民子女跨國就業之現況

根據目前針對國內學者專家的焦點座談結果發現，新住民子女目前在父/母原生國就業仍是少數，此與楊文山(2020)的研究亦指出新住民子女年齡 72.9%為未滿 16 歲，因此大部分的新住民子女未到就業階段。而教育部(2021) 指出 109 學年度就讀於幼兒園佔 6.72%；國小佔 27.72%；國中佔 17.92%；高中職佔 25.35%；大學佔 22.29%，可見目前新住民子女大多就讀於高中職與大學階段。

高中職端追蹤自己的畢業生，發現他們大學畢業後回父/母原生國就業的情形，目前並無個案。所以我們現在目前對於所謂的新住民子女，然後回到媽媽的父/母原生國去做.....就業的情況。就我自己的了解，它的那個量仍然很少(2021.5.13 焦點座談，P01005)...經輔導室每年畢業生升學與就業調查結果，至今尚無學生畢業後前往父/母原生國跨國就業；據了解本校尚無新住民子女回父或母原生國跨國就業情形（2021.8.3 焦點座談，P05001）。但大學端的確曾有聽說...然據承辦新住民子女國際職場體驗活動的國立高雄科大得到的訊息，有新住民子女因參與本活動，並於大學畢業後，前往越南工作的例子（2021.8.3 焦點座談，P04001）。

大學端曾聽聞台商願意任用新住民子女，但不知人才在何處？他們那邊比較高的.....最高的官職我跟他問他目前好像也是沒有用到，可是他不排斥。還有一位台商的會長他跟我講他們也是想用，可是不曉得到哪裡去找合適的人選。還有一個他們提到.....是哪個公司？他是有用到，不過人數不多好像只有一位而已（2021.8.3 焦點座談，P09002）。

但另一大學則表示尚未有新住民子女的學生前往東南亞就業。

P10008：我在台灣去教越南文到現在 13 年，但基本上目前我的學生在越南上班都是台灣人的。

R01036：都是台灣人，你還沒有發現有新二代回去。(2021.9.22 焦點座談)

印尼的台商則提到因為印尼 98 年的排華暴動，其實影響華人在印尼就業的意願。此外，台商也提到從小在台灣長大的新住民子女其實生活習慣與印尼是不同的...因為他們會

比較，他們比較之後覺得在台灣所有的一切的享受好過印尼 2021.11.14 焦點座談，IB08008)。有一位在印尼實習過半年的學生就提到因為在印尼生的二次病，都是因為飲食的問題，印尼的食物大多都是重油、重鹹、重辣，然後我的腸胃其實有點受不住(2021.12.26 焦點座談，C23007)。本來實習期滿公司想用五萬元聘她，可是她後來想想還是先念研究所，未來先在台灣工作，再找外派印尼的機會，就可能去大概一、兩個禮拜，可能處理事情這樣子，不要一直居住在國外(2021.12.26 焦點座談，C23019)。

本研究團隊在與越南企業主焦點座談時，發現一位老闆目前正聘用一位越南新住民子女為員工。他是因為從小在胡志明念台灣學校，所以中文與越文都沒有問題。新住民子女在越南上班並不多，因為很多二代在這邊是家裡有工廠，或父母已經在做生意了，所以他們通常回去接家裡的事業就好(2021.12.29 焦點座談，O06030)。

還有一些新住民子女回父/母原生國工作，是因為父母婚姻破裂，不得不回去，而且從事基層工作，不願接受訪談...因為他的父母是離異的，所以他在公司的表現就是很安靜，然後他也不願意多說他的背景，因為他覺得他的爸媽離婚了，然後他被迫回到他的原生國來工作，所以他的薪水就跟本地人一樣(2022.1.27 焦點座談，VB06002)。

另外有一位很特別的新住民子女跨國就業是跨到德國的企業工作。我現在在台灣，我是遠距上班，那當初就是我結束德國的實習，那我的房子也退了，那這是最大的問題，然後我就不想待在那邊了，因為我覺得一直待在宿舍裡面沒什麼實際交流，然後家裡有一些事我就選擇回來，我就跟我老闆說，我要回台灣，然後我老闆就說，好你回去吧，然後就是工作還是一直有保留的權利，可是我就是遠距上班(2021.12.26 焦點座談，O03003)。

根據文獻、新住民子女、台商、專家學者的焦點訪談發現目前已跨國就業的新住民子女數量尚少。

第二節 新住民子女回父/母原生國跨國就業之準備與期待焦點 訪談分析

壹、新住民子女回父/母原生國跨國就業的優勢

一、新南向計畫對參與學生的啟蒙

學生認為去當地工廠實地看過後，有看到一些深刻的影響，例如台商在越南有良好的基礎...台商過去是看準了那邊的發展機會，所以才會抓到那個時機去那邊 (2021.5.13 焦點座談，C02007)，還有對越南台商設廠印象的改變...算是顛覆我對越南的.....就是越南.....台商到那邊設廠的想像吧 (2021.5.13 焦點座談，C05002)！還有對越南的印象的翻轉...

也有參加職場體驗學生對東南亞有不同的看法，那我在 2017 年的時候參加職場體驗，然後在隔年的時候，然後我覺得職場體驗還讓我對越南蠻有印象的。所以在隔年的時候就選擇去越南鋒明那邊實習...(2021.5.13 焦點座談，C04009)。因為我原本覺得可能.....在還沒去越南之前，我覺得越南是一個.....可能比臺灣還要落後的國家。但是之後去.....參訪他們的公司之後發現並不是這樣，他們其實有很多機會可以讓我們去.....去體驗之類的這樣，對 (2021.5.13 焦點座談，C05002)。

由原來對越南反感的印象，到了越南實地看過後，有了改變。

其實我對越南就很反感，可能在臺灣就是遇到的外勞之類的，可能就會覺得他們.....就會自己會帶有一種歧視的意味，甚至說如果人家問我是新住民小孩，我就會說我不是，對，我會覺得有點丟臉，對。但是.....去了那邊之後，其實他們的工作機會，確實跟臺灣比起來就是優勢.....有很大的存在(2021.5.13 焦點座談，C06003)。

像是我參與新南向的活動的話，...是培訓有關翻譯人員的培訓課程，然後那個培訓課程的話就是剛妹妹有說到就是那是繪本有繪本的課程，然後主要的話是繪本的編排，就是有台灣的老師，跟外籍翻譯人員去作配合，然後去產出這樣的教材，就是教導小朋友、幼兒，然後去認識到自己媽媽的母語，就是那個繪本的話有印

尼語、泰語、也有越南語，對，滿多種語言的（2021.9.22 焦點座談，C12010）

除了對越南印象的改變外，也看到當地工作的實際場域，啟蒙了新住民子女未來就業的想像，例如爭取實習的機會。此與張玉茹、韓楷樑（2020）發現由於新南向活動有在東南亞工作場域參訪的機會，對工作環境有進一步的瞭解，新住民子女提昇不少回去就業的動力結果一致。

參加座談的學生乎都表示願意回父/母原生國工作。願意回去就業的原因包括有在那裡實習過...然後有實習過的經驗覺得說其實.....在越南上班跟在臺灣上班，其實我覺得是差不多的(2021.5.13焦點座談，C04012)。

學者專家表示，參加過新南向計畫的學生大都表示願意回父/母原生國就業去就業，因為看到該國就業市場的美好。之前有學生參加新南向計畫企業見習態度積極，本身條件也好，很快就被企業相中，希望他畢業後可以到越南工作，這位學生反應頭腦都很清楚，只要有能力，一定會被看重(2022.1.29焦點座談，P13005)。新南向計畫帶隊的師長也指出學生發現語言除了父/母原生國的語言外，英文也很重要。學生共同的回饋就是說母語跟英語是很重要的，在106、107年去的這一批孩子，他們本身越南語其實會講的也只有少數幾句，他們真的沒有辦法很流利去談，所以他們在這樣的一個職場他們就要回饋回來說原來母語之外，還有英語在平常交流，他們就會覺得語言上是他們未來要自己要努力的一個點... (2021.8.3焦點座談，P05001)

焦點座談結果與移民署(2021)調查發現有96.1%的新住民子女在參加培力計畫後，對未來就業有助益相似。亦與張玉茹、韓楷樑（2020）發現由於新南向活動有在東南亞工作場域參訪的機會，對工作環境有進一步的瞭解，新住民子女提昇不少回去就業的動力結果一致。此外，與問卷調查發現擬回到父/母原生國就業的比例為75.9%結果一致。

二、本身的歸屬感

新住民子女本身就有歸屬感，我本人是這意願的，因為我覺得東南亞國家他們正在發展中，那就是代表說機會會很多，那我覺得台灣也有這樣的意願，就是鼓勵大家說，多了解東南亞然後多去挖掘在方面的機會，那我覺得我既然有新二代這個身份，那如果我不來

做的話，誰要來做，而且就是這本身就是一個優勢，我們本身就對那個國家比較有認同感，然後比較有歸屬感，就比較不會像看說如果只是單純為了過去賺錢之類的，可能遇到一些就是調適不好的地方，就很容易想要放棄之類，我覺得新二代的話，可能在心態上面可能會調適的比較好，到異地工作的話，至少這個國家對你來說有歸屬感（2021.8.3 焦點座談，C22009）。

因為有親屬在當地，有一種歸屬感。因為其實那邊有親戚啊！然後我媽.....的親戚那邊也有說.....算是也了解那邊的工廠這樣，所以我覺得對我來說是一個蠻大的機會（2021.5.13 焦點座談，C05002）。

親人會讓新住民子女有歸屬感...就是在自己一開始還不夠熟悉，就算是之後比較熟悉一點，反正就是你在那邊有一個支柱的感覺，會有人可以在那邊協助你，而不是說去到那邊無依無助，然後會有一種很孤單的感覺，我覺得這是我們的優勢（2021.5.13 焦點座談，C03004）。因為本身家人也是離台商工廠都還蠻近的，就是有個依靠，可能假日時間都可以自己過去回到外婆家。像之前實習的時候六日.....禮拜日是休息的時間，我基本上就是都會回到市區那邊去跟外婆他們聊天，然後也有辦法去學習到.....越文能力本身有一定的基礎，然後再跟他們聊天可以更快速學習到我的越南語（2021.5.13 焦點座談，C04016）。除了歸屬感，在越南的親人也可增加越語的進步。還有學生提到若有突發事件，覺得有人可以幫忙...有親戚是住在別的地方，還是會選擇靠近認識的，至少有那個.....發生什麼事情還有人罩的感覺（2021.5.13 焦點座談，C05006）。也許還有親人可以協助職涯的發展...還有那邊的一些同輩親戚們，就是其實他們都有自己一定的發展區域，我過去的時候可能.....可以互助的概念（2021.5.13 焦點座談，C08005）。

但是你在那邊因為有先天血緣的歸屬感...(2021.5.13 焦點座談，C06003)可能比較容易在當地建立社交的圈子...在他們社區內發展自己的交友圈，就這也是拓展人脈的一種（2022.1.27 焦點座談，VB06013）。有了歸屬感，拓展人脈也相形容易，拓展人脈也是吸引新住民子女跨國就業的因素之一...我覺得去台商工作就是可以認識不同的人，擴展人脈，也是不錯，所以如果有機會的話我都會考慮的（2021.5.13 焦點座談，C07012）。

由於血緣關係，從焦點座談中可以看到新住民子女血濃於血的情感，也因著這份情

感，願意回到父/母親原生國去工作。在故鄉的親人也是他們工作之餘的情感托付之處，在海外安全的依歸。

三、語言與文化優勢的信心

這些新住民子女的大學生都很有信心的表示他們有優勢，最常被提起的是語言與文化...我覺得我的優勢也就是會講一些越南語(2021.5.13 焦點座談，C05005)就像前面講的，我們有基本越語能力這樣子，工作機會一定是比非新住民子女還要大(2021.5.13 焦點座談，C0516)、自己的優勢我是覺得我的語言上有優勢(2021.5.13 焦點座談，C08005)...我應該會比別人更融入越南當地的生活跟文化，因為媽媽是越南人，對。然後都會跟我媽聊聊越南那邊的.....一些事情跟現況什麼的這樣子(2021.5.13 焦點座談，C05006)...我覺得跨國的工作機會，因為本身的話就會有一定的外語能力可以跟他們直接相互的去做溝通(2021.5.13 焦點座談，C04022)。

學者專家也同意新住民的確有先天上的優勢，因為從小就有機會接觸父/母原生國的語言。他們小時候就常聽到媽媽和外婆用自己的語言在講電話，有的學生有機會跟媽媽回去看外婆，對該國文化也不陌生。他們的優勢在有現成的語言文化的人脈在旁邊（2021.8.3 焦點座談，P05010）。

語言與文化的優勢與問卷調查跨國就業的準備結果一致是排名第二名；亦與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現 62.67%的新住民子女認為父母親原生國母語與文化背景對於跨國就業有所幫助結果相同。

四、思考脈絡相近，忠誠度高

關於忠誠度的優勢，新住子女倒不曾提及，反而是學者專家聽過台商如此表示，還有台商座談中也指這出忠誠度的可貴。

學者專家提到有台商認為新住民子女的忠誠度比較高...我有一次自己回越南的時候，然後就遇到一個台商，然後他就是有跟我聊天，然後他就說，你們這樣的身份的人很有優勢，因為他們台商比較喜歡用台灣人，因為他們就是如果用越南翻譯的話，他們就會有一些文化的差異，或者是，因為可能是覺得說，是自己國家的人比較不會被坑這樣（2021.9.22 焦點座談，C11006）。那假如說一樣從台灣過來的，在有一些管理的職位上會

比較敢放手... (2021.8.3 焦點座談, P09002)。

台商自己也認為覺得新住民子女成長背景與台灣人相近，觀念比較接近，可以減少溝通的時間...雖然他也是一張白紙，幾乎都不是相關的產業或是什麼相關的經驗甚麼都沒有，目前他做了兩年多都還是留下來，我想應該是我們給的待遇，我是用聘請外國人的薪水、薪資給他，再加上當地還有一些加給這樣子，目前我給他的薪資大概是 65000 左右 (2022.1.27 焦點座談, VB05002)。

許多台商都表示實際任用員工時，重視的是語言與忠誠度，忠誠度的部分就比較信任新住民子女的優勢。假如說像一般的越籍的勞動力來看當地並不缺這種勞動力，那台商要的就是語言還有舊式忠誠度...因為台商大部分來這邊對不同國家的信任度一定會有所考慮 (2021.8.3 焦點座談, P09002)。

貳、無意願回父/母原生國或跨國就業需求偏低新住民子女的考量

針對跨國就業需求偏低或無意願的新住民子女進行瞭解，有下列因素：

一、疫情影響

這波疫情打亂了一些新住民子女的跨國就業規劃。

這次疫情打亂了他的職涯規劃...我本來有打算回去，回去越南.....算工作，但是因為我其實去年的時候有要去越南實習，但是因為疫情，所以就.....已經安排好了，然後就.....後面都打斷了，對，就覺得蠻可惜的 (2021.5.13 焦點座談, C05002)。

因為現在疫情的關係，其實這些想法還是有一點迷茫不太確定，不過我覺得多去到東南亞工作的大家的普遍的想法就是這樣 (2021.9.22 焦點座談, C15005)。現在疫情，我覺得現在疫情不知道什麼時候會結束，所以我覺得這個未知數 (2021.9.22 焦點座談, C11006)

學校端也聽說一些本來打算回父/母原生國就業的學生，因疫情改變了計畫。有幾位學生本來已準備好出國就業，但因當地愈來愈嚴重，所以取消了原本的規劃(2021.8.3, 焦點座談, P06025)。

二、較喜歡台灣與父/母原生國二地跑

有些新住民子女其實想要的工作類型是台灣與父/母原生國二地跑，因為已習慣台灣的生活方式。

我比較希望是往返越南跟台灣之間的工作型態。因為台灣也有台灣的环境，我會比較喜歡可以往兩邊跑的生活(2022.1.29, O07013)。

我希望是在台灣被聘雇，然後有時可以回越南去出差，這種方式比在越南工作吸引我（2021.12.26 焦點座談，C23025）。

曾在印尼實習的新住民子女對於回印尼工作有點猶豫，但其實她在印尼實習時表現很好，老闆也願意留她當正式員工，而且薪水也開到五萬多，可是她之前在印尼水土不服二次的經驗，讓她對回父/母原生國就業的機會卻步，後來她決定先念研究所，未來也只想二地跑。

R01005：那你有實習的經驗，未來會規畫回去印尼工作嗎？

C23005：目前可能不會，未來也想以台灣工作為主，有機會去出差或短期外派。

R01006：你考量的是什麼呢？

C23007：是飲食習慣，我在那半年內生了兩次大病，第一次是一開始的時候，那時候還沒開始工作，老闆有先給我兩個禮拜適應印尼的環境，所以我那兩個禮拜其實都是在那邊到處參訪，看印尼現在是怎樣的建設環境。對，但是由於印尼飲食習慣的緣故，印尼的食物大多都是重油、重鹹、重辣，然後我的腸胃其實有點受不住。（2021.12.26 焦點訪談）

學者專家表示新住民子女從小在台灣長大，朋友家人都在台灣，他們比較喜歡有二地跑的工作機會，有學生覺得有媽媽的越南血統，回越南工作也不排斥，但因為生活圈還有朋友都在台灣，後來覺得若可以有二地跑的工作機會最好（2121.9.22 焦點座談，P12015）。

三、擬自行創業

有一位曾在馬尼拉經濟文化辦事處台中分處工作的新住民子女，在進行永久性業務精簡後轉職，做人力仲介相關的工作，但他有想過未來要去菲律賓賣台灣小吃。

R01052:你還有想要去菲律賓工作嗎?因為之前菲律賓駐台代表處還是在台灣，那你有想要去菲律賓工作嗎?

O05023:其實原本有想過，可是工作有分兩種:一種是在人家下面工作，這種在菲律賓的話，薪水沒有比在台灣好；所以如果要我在菲律賓工作的話，我可能會選擇做生意吧!因為像現在台灣的珍奶、雞排，在菲律賓都是排隊美食，很多商場可以看到茶的魔手、50嵐都是那邊的排隊名店。

R01053:所以你有開始在認真想這件事了嗎?

O05024:是啊，我想說媽媽在菲律賓的家鄉是比較鄉下一點的地方，而這樣的地方我覺得可以循著像台灣的巷弄小吃模式來做發展，像是在村子有人聚集的地方賣雞排、奶茶，應該會超多人排隊的（2022.1.29 焦點座談）。

也有大陸籍子女想回鄉去做小生意...我是有想過回大陸去開飲料店，在大陸市場很大，也可加盟，少些風險（2021.12.26 焦點座談，O01022）。

新住民媽媽也說孩子想要回國自行創業，我的小孩就想回去自己做些小生意，像是進出口二邊的食品或是日用品，因為他很了解二邊生活的需求（2022.7.31 焦點座談，M01006）。

參、新住民子女對跨國就業的期待

新住民子女跨國就業會考慮環境的因素...可能工廠環境，然後還有我自己職場的整個環境、住的環境之類的(2021.5.13 焦點座談，C03004)。還有工廠的環境跟人，我覺得這些對我來說也蠻重要的(2021.5.13 焦點座談，C05006) 就是可能工廠環境，然後還有我自己職場的整個環境、住的環境之類的(2021.5.13 焦點座談，C03004)；環境，希望工作環境不要太惡劣(2021.5.13 焦點座談，C08005)。

此外，大學所學專業的應用，也是他們考慮的因素。這部分亦與問卷結果一致是跨國就業期待因素第六名。但與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）發現 52.70%的新住民子女認為跨國就業的工作所學無關的結果不同，可見目前新住民子女對未來跨國就業的規劃是與大學所學相關度較高。

然後還有專業的部分，雖然說專業的.....可能比較沒有那麼重要，不過我個人還是會考慮專業跟自己.....讀的科系比較高。因為我個人讀的是航運管理系，就是我還是有在管理的部分還是有讀到，所以我個人會希望我.....可以去接觸到跟自己專業比較對口一點的工作(2021.5.13 焦點座談，C03004)；應該是工作內容與自己的專業，因為本身是學企業管理系的，還是希望能把自己的專業帶到越南工作的.....就是希望可以運用到我可以運用自己的專業在越南工作這樣子。(2021.5.13 焦點座談，C05006)；可以跟我的專業領域一樣，我現在自己做.....也是有做業務的工作，因為讀財金，所以蠻早就接觸業務型的工作(2021.5.13 焦點座談，C04016)。

工作地點是否離親人家近也是一個考量...工作機會所考慮的因素，第一個是地點，我希望可以離家近。如果我在越南，然後可能又是在中越、北越，離我家那麼遠，那就等於說我到那裡也不是因為.....也就跟我到其他國家一樣，根本沒有家人的一些支柱之類的(2021.5.13 焦點座談，C08005)；然後跟地點的方便性，還有希望可以離家近(2021.5.13 焦點座談，C05006)。除了離親人近，地點的便利性也是考量之一；在問卷調查中跨國就業期待第九名為工作地點接近大城市，第十名為工作地點接近父/母原生國住處。

至於薪資，因為越南物價較低，即使與台灣薪資相同，也會願意前往...然後跟市場相比的話我會考慮是在於薪資跟福利，因為薪資看可不可以跟.....因為台灣跟越南如果都領一樣的薪資，我就會選擇到越南，因為越南的物價水準跟台灣.....其實越南比較低一點點(2021.5.13 焦點座談，C04016)；比三萬高就好(2021.5.13 焦點座談，C02016)。也有學生認為要高一點...我的薪資可能會要求要比臺灣再好個一萬左右之類的(2021.5.13 焦點座談，C03004)；我覺得蠻大的考慮因素是薪水，因為畢竟越南語算是小語種，所以如果薪水跟大家一樣都兩萬三的話，那應該沒有什麼吸引力...就是比較沒有人去學，只有近幾年有，因為近年有市場，所以就很多人就去學啊(2021.9.22 焦點座談，C11006)。福利的部分，學生有提到我回來臺灣機票還有住宿的部分，然後還有一些.....我在那邊多久會有.....獎金之類的(2021.5.13 焦點座談，C03004)。而專家學者說：大概比較差的工廠大概四萬五，比較好的大概就到五萬多一點。那.....機票一定會給你，機票一年大概至少三次，那是至少的。那公司的福利待遇，你住在公司的宿舍啦什麼之類的.....也都不要錢(2021.5.13 焦點

座談，P01008)。據了解，同一工作屬性或職位，跨國就業薪資應該是在台灣薪資的 1.2~1.5 倍 (2021.8.3 焦點訪談，P04002)。我聽到資訊都是那邊當然機會比較多，然後升遷的機會比較大，只要你夠努力，你就可能你去兩三年，年薪超過百萬，但是如果你在台灣的話，一般大學生畢業可能是，以我們科系，可能是不太可能會發生，就是兩三年你的年薪就破百萬 (2021.9.22 焦點座談，C2110)，此與問卷調查跨國就業期待第二名跨國薪水比台灣高結果一致，但與台商座談的結果有差異。

新住民子女也會考慮是否可以定期回台灣，畢竟台灣有親人朋友在這裡。定期的時間，還是可以有機票可以回台灣，然後三個月就回台灣一次，因為可能到最後這邊已經是我家，然後就算我的媽媽是越南人，可是他可能已經不想要跟我一起帶回去越南，對他來說這裡才是他的家 (2021.9.22 焦點座談，21007)。

有一位同學很霸氣的說，自己條件好是最重要的...我認為以我們新住民子女的角度來說，去那邊其實只要你有條件，主管開的你喜歡，去那邊應徵工作就跟臺灣的機會其實都是大同小異的，但主要是要看你應徵什麼工作，那假設你要求更好，那當然條件自己也要更好，讓人家認可(2021.5.13 焦點座談，C06020)。

第三節 新住民子女回父/母原生國跨國就業之困境與因應方式

壹、生活方式與台灣的差異

對新住民子女而言，跨國就業可能的困境可能是生活方式，雖然他們有當地的血統，但是卻缺少長期在當地生活的經驗...基本上在越南我最多待一個月的時間就會回來臺灣，然後我覺得可能是生活方式會.....因為都只有短期時間，所以還可以適應，但是如果在長期的話，可能會有點不太適應(2021.5.13 焦點座談，C04022)。就有印尼新住民子女實習時，遇到二次水土不服的問題，造成她跨國就業最大的陰影...不要這麼久，就可能去大概一、兩個禮拜，可能處理事情這樣子，不要一直居住在國外（2021.12.26 焦點座談，C23019）。

台商也表示新住民子女基本上是在台灣長大，對父/母原生國的生活方式，其實不能十分的融入 ...曾經有一位新住民子女實習沒多久，就水土不服，吃的習慣不一樣（2022.1.27 焦點座談，VB02-005）。

以食物為例，有些新住民子女習慣了台灣的食物，當每餐都是東南亞食物，也是個問題，可是其實這些事情在你到那邊的時候，你偶爾想吃台灣的東西，還是沒有辦法每餐你都吃河粉，每一餐你都吃酸辣辣的東西（2021.8.3 焦點座談，C21005）。

除了越南與印尼有已跨國就業新住民子女提出就業前的準備外，其餘各國的新住民媽媽自己或姐妹間有子女歸國就業或實習，許多在生活習慣上差異的部分，提醒新住民子女在跨國就業前可以先有準備。

菲律賓日常用語是 Tagalog，平常交談與聊天都是用 Tagalog，較能融入當地生活。像 Salamat 就是謝謝（2022.7.31 焦點座談，M01-005）。

菲律賓雖然英文是官方語言，但日常生活中還是用 Tagalog，學一些常用語較容易融入當地生活。

柬埔寨人民普遍都是單純，不像新聞所說的那麼恐怖，但在媒體的片面報導下...大家的印象很差，其實大部分柬埔寨人都也和善，但物質生活比較不理想，他們都還可以苦中作樂，有自己的純樸生活方式。飲食偏辣、甜、酸...要學好高棉語，高棉語有自己的高棉數字，重要文件中會使用此數字（2022.7.31 焦點座談，M04-007）。

由於柬埔寨近來求職負面新聞不斷，柬埔寨媽媽也分享勞動部提醒求職前「三大準備」及應徵時堅守「七不原則」--求職前「三大準備」包括：面試前事先告知親友面試的地點，或請親友陪同、檢視欲應徵公司徵才廣告內容是否合理、主動蒐集徵才公司的資料，檢視自己要應徵什麼行業、職務。面試時要把握「七不原則」：不繳錢、不購買、不辦卡、不簽約、不離身、不飲用、不非法工作。由親人先瞭解工作性質與公司是否有問題很重要，有家人幫忙很重要（2022.7.31 焦點座談，M04-009）。

泰國媽媽則建議由於當地飲食習慣偏酸辣，可能要先適應。

泰國的食物偏酸辣，還有和台灣比較不一樣的是的是泰國大麻已合法化...與台灣國情不同，二邊跑來跑去時要注意（2022.7.31 焦點座談，M03-006）。

由於中國語言與文化與台灣相近，很歡迎台灣青年前往就業，中國大陸媽媽建議可辦理居住證，日常生活上會方便些。

其實近年來，中國大陸很歡迎台灣的青年前往大陸就業，尤其是沿海的縣市，因與台灣本來就往來密切。若是在當地生活，建議辦理居住證，日常生活上方便些（2022.7.31 焦點座談，M02-008）。

貳、面對問題的心態調適

還有心態的部分，有學生覺得自己的調適很重要...我覺得也是要去做了，做了才會知道。因為其實很多事情就是調整好心態，或者是可能會怕你遇到的工作，會怕你遇到的人，或是環境，這個可能都是你自己的困境，所以我覺得說你要去做了然後去克服這些障礙...應該算是去多了解吧，去多去準備，然後多了解，然後再去面對你的問題跟工作(2021.5.13 焦點座談，C05016)。在父/母原生國工作也有缺少朋友的困境，你在那邊你就只有親人，朋友這一塊，你剛過去一定會不適應，然後像如果你在台灣在別的縣市工作.....現在我們大學生也是大家都在各個縣市，所以在那個縣市應該都會有自己的朋友，然後你到那裡，你沒有你的熟悉的朋友，你要去拓展自己的交友圈，所以前期一定比較痛苦的...只能自己去克服(2021.5.13 焦點座談，C0807)；也有的學生覺得就業的困境大家都有，新住民子女的身份反而是一種轉機，然後再來我覺得就業的困境不針對新住民第二代，我覺得大家去.....

一個人去一個陌生的地方就業都會有很多的困境，而且我覺得新住民子女反而會較其他人是有優勢的而不是困境(2021.5.13 焦點座談，C03008)。當然回去我覺得是一個很好機會，而且他可能還是一樣還是一個優勢啦，只是說可能大家心態跟原本的幻象會有點落差(2021.9.22 焦點座談，C21004)。但也有學生認為新住民子女的身份反而敏感，雖然我們有越南混血，但你過去人家還是會覺得你是臺灣人，還是會對你有一些排擠。就算你會講，你講的跟當地人一樣，但你就是沒有那裡的身分證阿...只能自己去克服(2021.5.13 焦點座談，C08007)！

台商認為語言的優勢是天生的，但本身要有企圖心與責任感，態度很重要...其實語言是他們天生的，那我覺得還是責任感跟企圖心啦，自己要有解決問題，努力向上的動力(2022.1.27 焦點座談，VB05007)。

參、父/母原生國政治或工作環境不穩定

專家學者認為東南亞國家的安全感具不確定性。會不會排華？會不會有暴動？會不會搶劫？我對那個生活環境...老實講充滿不確定。國家的特質不同，有充滿很多的那種.....不確定性。我覺那個都是靠彼此溝通、彼此協調，然後不斷的交流，才能夠去解決這樣子的一個問題(2021.5.13 焦點座談，P01008)。印尼長期以來的排華，有暴動又排華，生命與財產可能隨時會不保(2021.11.14，焦點座談，IB01026)。越南台商也表示前幾年越南的暴動，也影響了該公司的投資情形，也影響一些青年的就業意願。那時的暴動，也影響一些人對越南工作安全性的考量，我有聽過有人因此打消到越南的工作機會(2022.1.27 焦點座談，VB06005)。

柬埔寨頻傳詐騙，也影響一些人對該國的看法...新聞報那麼大，多多少少都影響孩子回去就業的想法，他變得更想留在台灣(2022.7.31 焦點座談，M04005)。

肆、跨國就業期望與實際就業的落差

一、勞資雙方期待的落差

與越南台商座談後發現，新住民子女對薪資的期待，其實是外派的薪水，若在當地找工作的話，是當地的薪水。呃...因為這邊外派起薪都差不多在四、五萬左右(2022.1.29焦

點座談，O06050) 當地找工作的話，除非是找外商薪水才比較高，不然很多台資廠就直接用當地的華人，他們的薪資是外派的一半。如果錄用一個外派，可以在當地找兩個華人，成本的考量也會做考慮(2022.1.29焦點座談，O06051)。印尼的台商也提出類似的看法，外派的薪資才可能比照台灣，但不會更高，外派來當幹部薪水會高一點...(2022.11.14焦點座談，IB08029)。勞資雙方也需要充分的溝通，應針對兩造雙方之共同期待進行協商，例如在勞動條件或升遷及訓練發展等各層面。讓彼此雙方不至於產生過度期待上的落差(2021.8.3焦點座談，P08003)。曾有越南台商用了一位具有流利越語的新住民子女，卻因不具專業性，到職不到六個月就離職了...離職的原因主要大概是以薪資為主，因為他會認為他的狀況是他在台灣有讀過大學了，那也有部分的是台灣的血統，那他在這邊他應該可以得到更優惠的薪資，但是因為我們公司的一些規定，跟我們公司的一個認定上我們並沒有辦法給予他像台職的薪資(2022.1.27焦點座談，VB01008)。

目前在越南就業的新住民子女表示，還是有台商需要新住民子女身份的員工，因為在與當地人溝通上是很好的橋樑，但薪資是依能力而定。還是會有工廠需要像我們這種新住民的身分，像前面說到工廠的管理跟當地人的溝通上會比較方便，但薪水是依語言與專力能力給的(2022.1.29 焦點座談，O06052)。

吳啟新、馬財專、藍科正(2015)調查發現有50%的新住民子女認為跨國就業的薪資會超過五萬，本研究在越南跨國就業的新住民子女的工資的確達到六萬，是因為他除了語言，有越南身份證，在溝通工作上也讓老闆覺得滿意才有這樣的薪水。然後還有他的身分，因為他有越南的身份證，其實很多些事情，包含我們有時候在推廣一些事情做甚麼事情他都相對來講方便啦(2022.1.27 焦點座談，VB05002)

有學生提到去越南就業比台灣優勢，是因為他們都被賦予是中級幹部的職級...去了那邊之後，其實他們的工作機會，確實跟臺灣比起來就是有很大優勢存在。那在臺灣就是可能你一畢業.....就是你可能只能從基層做起(2021.5.13 焦點座談，C06003)。但事實上職位與薪水的部分，台商認為初入職場的新鮮人很難一開始就任用為幹部，因此連帶影響到薪水。除非是在台灣母公司任職後，因其工作表現或新住民子女背景外派回東南亞國家，就會是主管級，也會是主管的薪水...除非啦，是外派才會有主管的薪水，現在也很多來台灣

讀書的東南亞學生，他們也是會二邊的語言，也瞭解台灣文化，他們回去原來的國家，也是我們企業很好的人才... (2022.1.27 焦點座談，VB03004)。

印尼台商強調語言，且語言包含英文，還有其他專業技能...好像如果臺商的工廠公司要請高級幹部，那麼薪水相當相對會高一點，但是這個小孩他必須具備英文的能力很強他也会講印尼文，他不但要會講，他還會書寫各方面電腦方面，他要具備種種的技能 (2021.11.14 焦點座談，IB08033)。

二、工作是責任制

越南的工時很長，且是責任制，也是訪談大學生時，發現學生都未提到的部分。目前在越南跨國就業的新住民子女表示，基本上責任制是沒有明確的下班時間。

O06062:責任制啦。就時間到了我不會想說先下班，會把東西弄好、處理完，他覺得說還不錯，就更放心交代事情給你，得到一個信任感。

R01136:你上個工作六點半上班，八點多下班。那現在這個工作呢?

O06063:因為在鞋廠的管理模式是比較軍事化那種的、又吼又罵，因為鞋廠要趕工出貨，都有上級的壓力，我們下面就是跟著做，然後時間久壓力就會很大。

R01137:所以你的工作時間沒有一定?

O06064:沒有一定啦!但因為我們那時候是做開發業務，所以加班其實是陪工廠加班。因為我那時候是以外籍幹部的身分錄取的，老闆就說你是外籍幹部，要做榜樣給當地員工看，他們還沒下班，你們就不能走。留下來其實也沒有做什麼事情，就是做個榜樣給員工看這樣。

R01138:所以他們幾點下班?

O06065:也是八點半啦!

R01139:那你要更晚的話，大概是幾點下班?

O06066:整理完的話差不多九點。

R01140:那你早上幾點上班?

O06067:六點半。因為我那時候住公司附近，所以六點就要起床了，然後騎車到公司，六點半開始上班這樣。(2022.1.29 焦點座談)

依據越南《勞動法》第 105 條關於正常工作時間之規定：正常工作時間 1 日不超過 8

小時且 1 週不超過 48 小時；但僱主有權規定每週或每日工作時間改為每日工作時間不超過 10 小時，且每週不超過 48 小時，但應通知勞動者（林永法，2021）。雖然有勞動法的官方規定，大部分的越南員工都一天都還是工作超過 8 小時...(2022.1.27 焦點座談，VB02009)。

三、語言能力的要求

已跨國就業新住民子女亦提出雖然雙重語言與文化是加分，但僅是如此，並不足以吸引企業主，如果是要跨國就業的話就是他的語言一定要非常好，不是普通的好，是你要是能堪用，你不可以說就是只能在職場上使用這是不行的，就是你要順利的使用出來，至少要達到堪用這個程度，那堪用這個當然就是依每個產業不一樣，因為你要能真的用出來，這樣對企業才有用，不然就是單純的一個背景而已...你也有東南亞國家的文化跟背景，那對他們來說這就是一個加分的作用，可是當然不能不可以只有我來自這個背景（2021.12.26 焦點座談，O03026）。

台商幾乎一致認為新住民子女的語言能力是一個重要的考量，但新住民子女的語言能力似乎與台商的預期還有落差...因為只有大概12%左右的新住民子女他們是說、聽、寫很好和尚可（2021.8.3, 焦點座談，P8001），此與楊文山（2020）的研究結果指扣除尚無語言能力的新住民子女後，約13.8%的新住民子女母語能力聽說讀寫為尚可程度相似，但19歲以上子女的聽說讀寫能力36.5%達尚可程度，仍有努力的空間。與吳啟新、馬財專、藍科正（2015）調查發現新住民子女目前語言優勢並不明顯，但未來是願意學習的結果相似。

學者專家也表示在大學階段精熟父/母原生國語言的新住民子女比例不高，大部分的孩子在高中有機會去國際職場體驗後，才發現父/母原生國語言的重要，開始想要好好學習，如果父/母在家有用自己的語言和他們溝通的孩子通常是語言能力比較好的。一般而言，在台灣高等教育階段，對父母語言精熟的的新住民二代還不是很多，不過他們如果善用大學四年好好學習，應該可以有很大的進步(2021.5.13焦點座談，P01020)。

四、語言是基本，外加專業能力

台商覺得新住民子女在工作場域中，不會因其身份而被特別看待...因為台商用新二代應該還是跟用一般台籍幹部一樣沒有什麼特別的，不會說因為他是新住民第二代所以說比較好或是不好，就是把他當一般的台籍幹部來看。所以.....應該第二代要來越南工作，假

如說他把語言跟專業都確定培養好，應該台商還是會歡迎的(2021.8.3 焦點座談，P09002)。
台商同時強調的語言優勢是一時的，越南長大的華裔也具語言的優勢，本身具有專業能力是另一個重點...擔任台職薪資的職務你必須，除了具備一定的知識水準之外，你在公司的管理上也要有一定的認知才可以...在越南這邊的政府已經很積極的培育了外籍的人才，那越南這邊又特別有所謂的華裔，就是我們所調的華人，他們在語言上面其實並沒有那麼的精，對中文不那麼精通，但是如果他們願意在多花一點時間去讀的話，其實他的程度都是我們這些在地的台商可以接受的，所以說新住民子女語言的優勢現在目前是有，但不會是永久(2022.1.27 焦點座談，VB01008)。

專家學者也提到台商要的是能力，雖然新住民子女會因為有親戚在比較願意回父/母親的原生國，但就長遠的眼光來看，最終還是自己的實力最重要...由於血緣的關係，新住民子女在徵才的時候可能比較有誘因...但就廠商而言，他若付出較多的薪資，所期待的人才語言要好，專業能力也要強...(2021.5.13 焦點座談，P01005)

第四節 新住民子女回父/母原生國跨國就業積極作為

焦點座談中，受訪者提出提升新住民子女回父/母原生國跨國就業的積極作為，可分為以下幾點。

壹、強化語言與文化優勢

語言與文化優勢一直是新住民子女自詡的優勢，他們也希望在在學校學習可以強化語言的學習與文化的接觸。

專家學者們都提出新住民子女母語學習的重要...加強學生語言能力(2021.8.3 焦點座談，P04)...新住民子女回父/母原生國跨國就業前，應加強本國語文及父/母原生國基本溝通對話能力(2021.8.3 焦點座談，P07003)，高職階段可以訓練當地語言(如:越南語)(2021.8.3 焦點座談，P05002)。

學生覺得語言的加強尤其是東南亞語言，而且能開到高級班...針對我們學校來講，因為我們學校在語言方面雖然有開蠻多門課，但是針對語言部份，就是像日語他有可能開日語一到日語四，是有很多階級，但我去看越南語它就只有一個階級，就變成說你修越南語的管道就只有那堂課，然後你修完那堂課就再也沒有別的管道去接觸越語了(2021.5.13 焦點座談，C03010)。我覺得其實可以增加一些.....在學校裡增加一些.....就是越南與或者是其他東南亞語言的課程，因為基本上我們學校就是只有英語或日語的課程(2021.5.13 焦點座談，C04023)。

線上的免費課程，也是學校單位可以考慮長期經營提供，其實新住民子女與台灣學生都可以同時受惠...就是可能.....就是可以再.....多加一些線上課程，就是免費的線上課程，然後.....你可以用你空閒的時間去多學習這個語言(2021.5.13 焦點座談，C08009)。

由於許多企業主與新住民子女都提到語言的重要性，建議提早在就業半年前進行語言集訓或語言先修班，至少去到那邊的某個企業，越南語的一些專業術語可以更快上手(2021.12.26 焦點座談，O01037)。

至於文化的體驗，國際職場體驗應繼續辦理，辦理營隊活動介紹當地風土民情，讓學生可以先了解。在疫情減緩後，繼續辦理跨國職場體驗活動，讓學生對當地工作環境更了

解(2021.8.3 焦點座談，P05004)。

貳、專業技術培訓

除了語言與文化的增能，學生們也提到專業技能的提升...可能專業技術的栽培，可能是企業管理、商業管理的栽培，然後一些比較偏技術員的那種，可以去培養這樣(2021.5.13 焦點座談，C02024)

專家學者則認為這些技能的培訓，要符合台商的需求。應符合原生國產業發展趨勢，以及臺商於原生國投資產業型態需求技術，推動客制式技術能力培育，不宜僅以國內技能檢定通過為目標(2021.8.3 焦點座談，P04005)。可透過在校學習過程的參與機制之建構，以及畢業後相關職業訓練的推動，在職業訓練的職前參與範疇，應盡量能對應到跨國勞動市場參與之專業需求(2021.8.3 焦點座談，P07005)。

有關專業培訓的作法，韓國 K-Move School 就是專門為海外工作專業做培訓，學校端可申請成為 K-Move School 學生在學校就可以上課，且不用負擔個人費用。

參、校方與台商建立合作關係

不管是高中職或大學端應與跨國企業或台商建立合作關係，以利學生後續的就業。

這部分應從高中職及大專院校便要積極鼓勵其與跨國廠商或台商建立起合作關係。技職體系之學校更應強化建教合作之工作，或者廣泛建置實習的機制(2021.8.3 焦點座談，P08)。

根據就業服務法第 34 條，依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者（全國法規資料庫，2018）。因此，各校可根據此法條，提供海外工作職缺平台合適新住民子女資訊。

肆、設立求職媒合平台

也許台商不知道去哪裡找合適的員工，而新住民子女也不知道哪一個台商公司有缺人，因此學者專家建議有求職媒合平台的建立...我們必須要有一個所謂的媒合平台。在那個所謂的招募的那個部分.....我覺得最大的困難點在於臺灣的學生並不清楚所謂的外國的

工作在哪裡？所以他們必須足夠地揭露，所以兩邊才能夠湊得起來啦(2021.5.13 焦點座談，P01008)！新住民子女學生們也覺得合平台有助於他們求職可以增設平台，就是媒合。像 1111 人力銀行這樣，大多都是以臺灣的工作，我覺得說可以跟現在的人力銀行，就是在多增設一些就是.....國外的一些工作(2021.5.13 焦點座談，C04023)。我覺得就像是剛剛這位同學所說的我覺得可以先列出這些台商的職缺，因為像我們想要去工專是也不確定自己想什麼，至少把那些職缺列出來至少讓我們確定想從事的一些行業或職位這樣子，然後再去跟台商做一些聯繫和溝通這樣子，對我來說的幫助...就幫助也比較大(2021.5.13 焦點座談，C05017)。確定這個平台，再來實體去舉辦就學博覽會，我覺得最重要的平台，這樣有足夠的資訊，因為我們能認識的也有限，我們在學校裡面教書，能認識到台商是非常有限的，我們不是業界經常跑公關的，是不可能(2021.9.22 焦點座談，P10013)。

有了實體整合平台，也可以整合東南亞台商回台辦理就業博覽會的資訊，讓新住民子女可以獲得最新的就業資訊...其實那個越南的台商他每一年阿，在那個北部，我忘記中南部有沒有，就是北中南部都會有一些合作的大專院校，然後去舉辦類似招才攬才的擺攤(2021.12.26 焦點座談，O04089)。

平台也建議設有即時通知的功能，讓使用者掌握最新訊息...就是沒有一個像是即時通知，我們也不知道最新的資訊是甚麼(2021.12.26 焦點座談，C23072)。

目前有部分私立就業服務機構提供海外工作職缺，另勞動部建置「國人海外就業資源中心」一站式便捷資訊網站，提供約 20 個國家海外就業及我國合法代辦機構資訊，協助有意在海外就業的國人出國前做好準備。

有關平台資訊整合的部分，新北市提供了很好的典範，發展 2030 這個十年政策，那我們有推動三條龍—就是樂學、樂業、樂活，那對於樂業的這個部分，準備結合了九個局處室，包括教育局。那對於未來新二代就業的部分，如果有興趣的，當然我們也已經有跟勞工局、經發局共同合作結合，那勞工局的部分，未來會就海外企業徵才召開相關說明會；那經發局是因為他們主則海外的一些名額，都可以提供名單，那當然更重要的是，我們東南亞企業有些台商的老闆，去年我們開記者會時也有來，我們這次是超過一百個單位以上的產官學民，跨單位共同合作，我們也更希望說，這個資訊慢慢的能有更多公開(2022.1.29

焦點座談，P13004)。中央可參考新北市未來的具體做法，結合相關局處，提供相關資訊，並依生活、就學、就業的資訊分流的做法去整合資訊平台。此作法與韓國設置海外就業專屬網站(world job) 不謀而合。

第六章 結論與建議

第一節 研究發現與結論

根據本研究問卷查與焦點訪談結果，發現與結論如下。

壹、就讀大學與國內就業新住民子女跨國就業之準備度

一、新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的準備度為中上

國內就學與就業新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的準備度整體而言，「就業的準備情形」為中上程度(題平均數為 3.22)。至於各層面，以「回父/母原生國訊息的注意度」層面的題平均數最高，為 3.70，依序為「對父/母原生國的文化語言的瞭解」和「新南向活動的影響」。

二、生理性別女性新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業準備度優於男性

不同生理性別新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備差異性考驗顯示，「對父/母原生國的文化語言的瞭解」、「回父/母原生國訊息的注意度」及總量表達顯著水準，皆顯示生理女性優於男性。

三、四年級與已就業新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業準備度較佳

不同年級的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析顯示在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」、「回父/母原生國訊息的注意度」與總量表，四年級皆顯著優於一年級、二年級、三年級和五年級以上；且已就業顯著優於一年級、二年級、三年級和五年級以上。在「對父/母親原生國文化語言的瞭解」，一年級、二年級、三年級皆著優於五年級以上；在「回父/母原生國訊息的注意度」，五年級以上顯著優於一年級和三年級；在「新南向活動的影響」，三年級、已就業顯著優於一年級；四年級顯著優於一年級和二年級。

四、技職體系新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高

不同學校體系在對未來回父/母原生國跨國就業的準備差異性顯示「新南向活動的影響」及總量表，技職優於一般體系學校。

五、私立學校新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高

不同學校設立別在對未來回父/母原生國跨國就業的準備差異性考驗，「對父/母親原生國的文化語言的瞭解」層面以及總量表皆顯示私立大學優於公立學校。

六、藝術及人文領域、自然科學、數學及統計領域、醫藥衛生及社會福利領域、服務領域

新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高

不同科系領域的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析，就總量表的事後比較顯示藝術及人文領域、自然科學、數學及統計領域顯著優於教育領域、商業、管理及法律領域、資訊通訊科技領域、工程、製造及營建領域。藝術及人文領域顯著優於商業、管理及法律領域與醫藥衛生及社會福利領域。醫藥衛生及社會福利領域顯著優於教育領域、商業、管理及法律領域、資訊通訊科技領域。服務領域顯著優於教育領域。

七、未來擬就業職涯選擇科學、技術、工程、數學新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備較高

不同未來擬就業職涯的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析就總量表而言，教育與訓練、藝文與影音傳播、個人及社會服務、金融財務與科學、技術、工程、數學顯著優於企業經營管理與資訊科技。科學、技術、工程、數學顯著優於教育與訓練、藝文與影音傳播、金融財務。休閒與觀光旅遊顯著優於資訊科技。

八、大部分東南亞父/母原生國籍新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備均佳

不同父/母原生國籍新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備在總量表層面，中國大陸顯著優於緬甸；越南顯著優於中國大陸、印尼、菲律賓與緬甸；印尼、柬埔寨與菲律賓均顯著優於中國大陸與緬甸。

九、父母國中畢/肄業以上之新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業準備均佳

不同父母教育程度的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備單因子變異數分析，在總量表事後比較顯示國中畢業或肄業、高中職畢業或肄業與專科、大學、研究所畢業或肄業均顯著優於國小畢業或肄業。

十、就讀藝術及人文領域、自然科學、數學及統計領域、服務領域之新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的準備度較高

不同科系領域新住民子女在對跨國就業的期待單因子變異數分析總量表達顯著差異，藝術及人文領域、自然科學、數學及統計領域顯著優於教育領域、商業、管理及法律領域、資訊通訊科技領域、工程、製造及營建領域、醫藥衛生及社會福利領域。服務領域顯著優於教育領域、商業、管理及法律領域、工程、製造及營建領域、醫藥衛生及社會福利領域。

貳、新住民子女對跨國就業的期待

一、新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的期待以有培訓與進修機會最高

新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業的期待第一名為有幹部培訓的機會，佔 83.7%；第二名為有在職進修的機會，佔 81.2%；第三名為薪水比台灣高，佔 80.8%；第四名為有語言進修的機會，佔 80.2%；第五名為工作職位為主管職級，佔 76.9%；第六名為與大學所學相關性高佔 74.9%；第七名為薪水可支付家庭支出，佔 65.8%；第八名為提供住宿，佔 65.6%；第九名為工作地點接近大城市，佔 61.7%；第十名為為工作地點接近父/母原生國住處，佔 58.4%。

二、生理性別女性新住民子女對未來回父/母原生國跨國就業期待優於男性

不同生理性別新住民子女在對跨國就業的期待差異性考驗達顯著水準，皆顯示生理女性優於男性。

三、二年級、四年級、五年級以上與已就業新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業期待較高

不同年級的新住民子女在跨國就業的期待達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」層面，二年級與四年級顯著優於一年級與三年級；且四年級顯著優於五年級以上。五年級以上與已就業顯著優於一年級與三年級。在「跨國就業條件的期待」與總量表，一年級、二年級、四年級、五年級以上與已就業皆顯著優於三年級；四年級顯著優於一年級與二年級、五年級顯著優於一年級、已就業顯著優於一年級與二年級。在總量表，二年級顯著優於一年級。

四、一般體系新住民子女在對未來回父/母原生國跨國期待的期待較高

不同學校體系新住民子女在在跨國就業的期待差異性考驗顯示在「新住民子女身份的助力」層面，一般體系學校優於技職。

五、私立學校新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的期待較高

不同學校體系新住民子女在在對未來回父/母原生國跨國就業的期待差異性考驗，在「新住民子女身份的助力」層面以及總量表表達顯著水準，皆顯示私立優於公立學校。

六、未來擬就業職涯選擇科學、技術、工程、數學之新住子女在未來回父/母原生國跨國就業期待較高

不同未來擬就業職涯的新住民子女在對未來回父/母原生國跨國就業的期待單因子變異數分析就總量表而言，。科學、技術、工程、數學顯著優於教育與訓練、藝文與影音傳播、個人及社會服務、金融財務、企業經營管理及資訊科技。教育與訓練、藝文與影音傳播、個人及社會服務顯著優於金融財務及企業經營管理行銷與銷售顯著優於金融財務。

七、大部分東南亞父/母原生國籍新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業期待均佳

不同父/母原生國籍新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業期待在總量表層面，越南、柬埔寨顯著優於中國大陸、印尼、菲律賓與緬甸；印尼、菲律賓、泰國顯著優於緬甸。印尼著優於中國大陸。

八、不同父母教育程度之新住民子女在未來回父/母原生國跨國就業期待有部分差異

不同父母教育程度新住民子女對跨國就業的期待單因子變異數分析，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在「新住民子女身份的助力」層面，專科、大學、研究所畢業或肄業顯著優於高中職畢業或肄業。「跨國就業條件的期待」與總量表，國中畢業或肄業顯著優於國小畢業或肄業和高中職畢業或肄業。在「跨國就業條件的期待」層面，高中職畢業或肄業與專科、大學、研究所畢業或肄業顯著優於國小畢業或肄業。在總量表，專科、大學、研究所畢業或肄業顯著優於國小畢業或肄業。

九、焦點座談對跨國就業的期待大致與問卷調查結果一致，除了對薪資的期待

新住民子女跨國就業會考慮就業環境、大學所學專業的應用、工作地點是否離親人家近也是一個考量。福利的部分，學生有提到回來臺灣機票、住宿的部分。新住民子女也會考慮是否可以定期回台灣，畢竟台灣有親人朋友在這裡。至於薪資，有的學生認為越南物

價較低，即使與台灣薪資相同，也會願意前往；大部分的學生與學者專家都認為要高一點，但台商認為這個期待其實是外派的薪水。這部分與問卷調查和焦點座談的結果較有落差。

參、新住民子女對跨國就業的現況

根據目前針對國內學者專家的焦點座談結果發現，新住民子女目前在父/母原生國就業仍是少數，此與楊文山(2020)的研究亦指出新住民子女年齡 72.9%為未滿 16 歲，因此大部分的新住民子女未到就業階段。而教育部(2021)指出 109 學年度就讀於幼兒園佔 6.72%；國小佔 27.72%；國中佔 17.92%；高中職佔 25.35%；大學佔 22.29%，可見目前新住民子女大多就讀於高中職與大學階段。根據文獻、新住民子女、台商、專家學者的焦點訪談發現目前已跨國就業的新住民子女數量尚少。

但本研究問卷調查結果顯示擬到父/母親原生國就業的大學生非常符合有 121 人，佔 33.3%；符合有 134 人，佔 36.9%；沒有意見有 81 人，佔 22.3%；不符合有 15 人，佔 4.1%；非常不符合有 12 人，佔 3.3%。符合與非常符合合計 70.2%。顯示未來有不少新住民子女是願意回父/母原生國跨國就業。

肆、新住民子女回父/母原生國跨國就業的優勢

一、新南向計畫對參與學生的啟蒙

焦點座談結果與移民署(2021)調查發現有 96.1%的新住民子女在參加培力計畫後，對未來就業有助益相似。亦與張玉茹、韓楷樞(2020)發現由於新南向活動有在東南亞工作場域參訪的機會，對工作環境有進一步的瞭解，新住民子女提昇不少回去就業的動力結果一致。此外，與問卷調查發現擬回到父/母原生國就業的比例為 75.9%結果一致。

二、本身的歸屬感

由於血緣關係，從焦點座談中可以看到新住民子女血濃於血的情感，也因著這份情感，願意回到父/母親原生國去工作。在故鄉的親人也是他們工作之餘的情感托付之處，在海外安全的依歸。

三、語言與文化

從小就有機會接觸父/母原生國的語言，有的學生有機會跟媽媽回去看外婆，對該國

文化也不陌生。語言與文化的優勢與問卷調查跨國就業的準備結果一致是排名第二。

四、思考脈絡相近，忠誠度高

許多台商都表示實際任用員工時，重視的是語言與忠誠度，忠誠度的部分就比較信任新住民子女的優勢。

伍、新住民子女回父/母原生國跨國就業的困境與因應方式

一、生活方式與台灣的差異

對新住民子女而言，跨國就業可能的困境可能是生活方式，雖然他們有當地的血統，但是卻缺少長期在當地生活的經驗。台商也表示新住民子女基本上是在台灣長大，對父/母原生國的生活方式，其實不能十分的融入。

二、面對問題的心態調適

就業的困境大家都有，有學生覺得自己的心態調適很重要，想辦法去克服這些障礙。台商認為語言的優勢是天生的，但本身要有企圖心與責任感，態度很重要。

三、父/母原生國政治或工作環境不穩定

專家學者認為東南亞國家的安全感具不確定性。越南台商也表示前幾年越南的暴動，影響了該公司的投資情形，也影響一些青年的就業意願。

陸、跨國就業期望與實際就業的落差

一、勞資雙方期待的落差

越南與印尼台商都表示新住民子女對薪資的期待，其實是外派的薪水，若在當地找工作的話，是當地的薪水。

有學生提到去越南就業比台灣優勢，是因為他們都被賦予是中級幹部的職級。但事實上職位與薪水的部分，台商認為初入職場的新鮮人很難一開始就任用為幹部，因此連帶影響到薪水。除非是在台灣母公司任職後，因其工作表現或新住民子女背景外派回東南亞國家，就會是主管級，也會是主管的薪水。

越南與印尼台商強調語言除了當地語言外，還包含英文，本身還需有其他專業技能。

二、工作是責任制

越南的工時很長，且是責任制，也是訪談大學生時，發現學生都未提到的部分。目前在越南跨國就業的新住民子女表示，基本上責任制是沒有明確的下班時間。

三、語言能力的要求

已跨國就業新住民子女亦提出雖然雙重語言與文化是加分，但僅是如此，並不足以吸引企業主，台商幾乎一致認為新住民子女的語言能力是一個重要的考量，但新住民子女的語言能力似乎與台商的預期還有落差，因為扣除尚無語言能力的新住民子女後，約13.8%的新住民子女母語能力聽說讀寫為尚可程度相似，但19歲以上子女的聽說讀寫能力36.5%達尚可程度，仍有努力的空間。

四、語言是基本，外加專業能力

台商覺得新住民子女在工作場域中，不會因其身份而被特別看待。專家學者也提到台商要的是能力，雖然新住民子女會因為有親戚在比較願意回父/母親的原生國，但就長遠的眼光來看，最終還是自己的實力最重要，專業能力也要強

柒、無意願回父/母原生國或跨國就業需求偏低新住民子女的考量

一、疫情影響

這波疫情打亂了一些新住民子女的跨國就業規劃。有幾位學生本來已準備好出國就業，但因當地愈來愈嚴重，所以取消了原本的規劃。

二、較喜歡台灣與父/母原生國二地跑

有些新住民子女其實想要的工作類型是台灣與父/母原生國二地跑，因為已習慣台灣的生活方式。學者專家表示新住民子女從小在台灣長大，朋友家人都在台灣，他們比較喜歡有二地跑的工作機會。

三、擬自行創業

焦點座談中大陸、菲律賓籍新住民子女，都想回鄉去做小生意。

第二節 建議

壹、不同國籍新住民子女跨國前就業準備之建議

在 COVID-19 疫情之後，東南亞各國的經濟預期都是正向發展。文獻探討中新南向東南亞國家之產業概況與經濟展望仍有不同，以下提供不同國籍新住民子女跨國就業前的準備建議。

新版臺越投資保障協定於 2020 年 5 月 24 日生效，提供台商在越南投資更完整的保障。近年來在美中貿易戰與全球供應鏈移轉情勢下，電子業台商已將越南北部地區列為投資重點區域，因此除了傳統產業，有電子相關背景的越南新住民子女也可考慮跨國就業。

台商在印尼投資落於該國第 14 名，且投資的產業維持在傳統產業，然而印尼政府為刺激經濟強化相關法案，有傳統產業專長的印尼新住民子女可優先考慮跨國就業。

泰國台商投資行業已由早期農產品、紡織、化學材料、非金屬礦物製品及金屬製品，轉向電子及金融服務、電子商務領域。有金融及證券、電子商務的新住民子女可注意該國就業資訊。

菲律賓除養殖業台商外，本地台商創業的臺灣餐飲名店，滲透力十足，廣受本地華僑和民眾的喜愛，是新興行業。焦點座談中菲律賓新住民子女即想回菲律賓自行創業。

疫情之後，柬埔寨因吳哥窟之故，旅遊業勢必型次興盛，但建築項目似乎是柬埔寨未來經濟發展的重要產業，柬埔寨新住民子女可多加留意旅遊與建築的相關就業訊息。

貳、新住民子女回父/母原生國跨國前就業短、中、長政策之建議

根據本研究結果與政策盤點，提出下列建議：

建議一

學校階段可為新住民子女努力的方向：立即可行建議

主辦機關：教育部高教司、技職司、國教署

協辦機關：勞動部、移民署

(一) 深化新住民語言學習架構

小學到高中已有完整教材，大學端可依此課程架構，由高教司邀請設有東南亞語言中心的大學合作發展大學階段新住民語文數位學習教材，讓語言學習可以在完整課程架構中發展。

(二) 優化新住民二代學生語言與文化優勢

1. 高職（國教署）與大學（高教司）階段應廣開東南亞各國語言課程，並依課程架構邏輯循序漸進，理論與實務並用，增加學習成效。

2. 厚實學生語言與文化的優勢，移民署、國教署、技職司應持續辦理文化體驗與國際職場體驗的營隊、研習與活動。

建議二

落實新住民子女職涯的發展：中長期建議

主辦機關：教育部

協辦機關：勞動部、經濟部、外貿協會、內政部移民署

(一) 推動符合台商需求的技術性且客製化技術能力之培訓

除了語言與文化的增能，勞動部、經濟部、外貿協會可參考韓國 K-Move school 討論整推動符合台商需求的技術性且客製化技術能力之培訓與相關職業訓練計畫或課程方案，技職司協助學校取得認證，可在學校內培育出台商需求的人才。此外，經濟部、教育部宜規劃並提供高中職及大專院校與跨國廠商或台商廣泛建置實習、建教合作的機制，真正培養出雇主需要的人才以利就業。

(二) 設立並強化海外就業媒合之資訊平台機制架構與資訊內涵

勞動部、教育部、經濟部可參考韓國 world job 網站整合各機構海外求職與實習的資訊，包括如 1111、104 等人力銀行建制求職求才資訊，同時取得雇主流求才的資訊，強化其機制架構與內涵，有效地協助國人做好海外就業前之準備。亦可參考僑務委員會與 104 人

力銀行合作建置「全球僑臺商人才平臺」，協助僑外生及本國學生找尋海外僑臺商提供的工作機會的模式。

(三) 規劃海外就業導師制度

雖然本研究座談中並無受訪者提出海外就業導師的想法，但在文獻中韓國海外就業導師的做法，實為參考的做法。在臺灣的做法可能修改為就業導師，內政部移民署與經濟部可推薦台商或優秀新住民再由國教署、高教司或技職司聘為就業導師，透過聘任，可在校園中傳授國內新住民子女跨國就業的寶貴經驗。

參、對未來研究之建議

- 一、由於新住民目前人數的高峰在大學，未來五年才是新住民子女畢業就業的高峰期，未來研究者可追蹤調查其返回父/母原生國就業的樣貌。
- 二、除了跨國就業的追蹤，亦可瞭解新南向活動在其職涯選擇上的助益程度。
- 三、本研究執行適逢新冠疫情，許多台商在疫情下無心也無力參與研究，最後只邀得越南與印尼台商參與座談，未來全球復甦後，可邀請各國台商座談，瞭解經濟復甦後的就業市場需求。

附錄一

新南向東南亞國家之產業概況與經濟展望

貿協全球資訊網對東南亞各國的產業概況與經濟展望，有最新的評估與論述。

一、越南

越南近年來各項經濟指標如 GDP 成長率、通貨膨脹、進出口貿易及外人直接投資均非常亮麗。此外，越南積極參與國際區域經濟整合的決心與成果，有助於未來推動經濟發展更上層樓(貿協全球資訊網，2022m)。

投資部分，COVID-19 疫情雖影響商業活動，然而其投資仍呈現正成長。2021 年越南的外國人投資總額達 311 億美元，比 2020 年成長 9.2%。加工製造業為外資最關注的領域，占投資總額的 58.2%；其次為電力、燃氣的生產和分配領域；第三為房地產業（貿協全球資訊網，2022o）。

根據越南計畫投資部（引自貿協全球資訊網，2022o），累計自 1988 年至 2021 年，台商在越南投資案共 2,845 件(含新增及撤資)，投資金額達 353 億美元，排名第 4 位(占 8.66%)；逾 8 成在製造業暨生產事業。在越南北部已成立 14 個地區性臺商會。臺商會及聯誼會現有會員家數約 1,600 個會員，加上未加入商會之臺商，概估約 4,000 餘家。以成衣紡織業、鞋業、食品加工業、農林水產業、橡膠塑膠製品業、木製家具業、機械業最多。近年來在美中貿易戰與全球供應鏈移轉情勢下，電子業臺商已將越南北部地區列為投資重點區域。

越南南部為以製鞋業、紡織業、自行車業、機車業、木製家具業等勞力密集產業。目前越南臺商最大投資案則係台塑河靜鋼廠之一貫作業煉鋼廠，累計投資金額超過 108 億美元，於 2017 年 5 月點火營運，至 2019 年 5 月已有 2 座高爐運作。服務業方面，近年台灣的銀行、保險及租賃業者積極拓展越南金融服務市場，依據金管會 2020 年統計資料，我國銀行業者在越南共設有 12 家分行、1 家子行及 12 家代表人辦事處，主要集中在河內及胡志明市。此外，近期台灣業者亦逐漸積極拓展越南消費市場，包括臺式餐飲等業者透過授權、

直營或自創品牌方式在越南主要城市設立據點，例如貢茶、蔦茶、TocoToco、鮮芋鮮、一芳、Paris Gateaux 等（貿協全球資訊網，2022o）。

新版臺越投資保障協定於 2020 年 5 月 24 日生效，提供台商在越南投資更完整的保障，且經濟部投資業務處在胡志明市設置臺灣投資窗口越南辦公室，以熟悉中越文的專案經理專責聯繫，提供臺商投資諮詢等多項服務，為欲前往越南投資或已在越南投資的臺商提供最新商情及投資法規，且進一步連結當地可運用資源（貿協全球資訊網，2022n）。

展望疫情之後的越南充滿商機，除了大家熟悉的製造業與傳統產業，電子業、服務業餐飲業也在不斷擴展，加上新版臺越投資保障協定更完整的保障，以及熟悉中越文的專案經理提供的相關服務，有助於台商更熱絡的投資，也增加了新住民子女跨國就業的機會。

二、印尼

受新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，印尼於 2021 年 1 月及 7 月兩度面對疫情高峰，該國政府透過控制、檢測及疫苗接種來遏止疫情蔓延，經濟終於在第 4 季反彈。疫情限制措施逐漸鬆綁使經濟活動恢復，投資及政府支出增加，復以全球大宗商品價格上漲提振印尼出口，2021 年印尼經濟成長率為 3.69%，較 2020 年衰退 2.07% 的表現有明顯改善（貿協全球資訊網，2022b）。雖受新冠肺炎疫情遭受衝擊，但採購經理人指數（Purchasing Managers Index 以下簡稱 PMI）在 2021 年 1 月再度提升至 52.2（前期 51.3），顯示印尼整體製造業或非製造業景氣正處於擴張期。「印尼製造 4.0(Making Indonesia 4.0)」標語代表印尼將進入第四次工業革命，振興國內製造業產業以提高生產率，鼓勵出口。根據「印尼製造 4.0」路線圖，工業部指定五個製造產業：食品和飲料工業、紡織和服裝、汽車、電子和化學產品等為優先發展產業（引自貿協全球資訊網，2022a）。

根據印尼投資部（引自貿協全球資訊網，2022c）統計資料，台灣 2021 年對印尼投資到位金額為 3.16 億美元，計 458 案，較 2020 年同期(4.54 億美元)衰退 30%，占印尼總外資比例約 1%，為印尼第 14 大外資來源。因區域布局之需，臺商赴印尼投資除直接來自臺灣外，有許多係透過第 3 地轉投資印尼，臺商投資印尼實際總件數應高於印尼官方統計。目前臺商在印尼投資產業包括紡織業、鞋業、家具業、金屬製品業、輪胎業、非鐵礦石業、貿易服務

及農漁業等。據印尼臺商會初步統計，目前約有 2,000 家臺商企業（共計約 2 萬人）布局印尼市場，主要聚集的城市以雅加達、萬隆、泗水、三寶瓏、棉蘭及峇里島為主，共為印尼創造至少數十萬就業機會（貿協全球資訊網，2022c）。

為加強吸引外資，印尼政府於 2020 年 11 月頒布實施創造就業綜合法案，並於 2021 年 2 月起陸續公布相關施行細則，各界盼政府措施能刺激國內產業及貿易活動，並保障勞工生計。世界銀行在 2021 年 12 月份的印尼經濟展望報告中，預計印尼 2022 年國內生產總值(GDP)的預測為增長 5.2%，然而包括 COVID-19 疫情影響等風險及不確定性仍相當高（引自貿協全球資訊網，2022b）。

與越南台商投資排名第 4 名相較，台商在印尼投資落於該國第 14 名，且投資的產業維持在傳統產業，然而印尼政府為刺激經濟強化相關法案，有助於台商投資意願，也提供新住民子女就業的機會。

三、泰國

90 年代台商響應政府南向政策，大舉赴泰國設廠，在泰投資於亞洲金融風暴（1997 年）之前達到高峰。近年來因泰國政局不穩、大陸與越南市場的快速崛起等因素影響，台商在泰國投資有漸減現象，但累積投資金額仍高居外人投資第 6 位（貿協全球資訊網，2022h）。

依據泰國國家經濟社會發展委員會（NESDC）發布報告，2021 年泰國經濟成長率為 1.6%，自 2020 年衰退 6.2% 中逐漸復甦（引自貿協全球資訊網，2022h）。

2021 年臺泰雙邊貿易量創下近年新高約 151.66 億美元，惟進口泰國仍存有貿易障礙，包括：高關稅、非貿易關稅障礙如動植物衛生檢疫措施（牛肉及其產品、瘦肉精、家禽類以及進口費用）、進口政策（價格控制、關務障礙、貨物稅）、未加入政府採購協定、智慧財產權保護不彰、服務業未完全開放（如電信業、法律服務業、財稅服務、會計服務、郵政與快遞服務）、以及投資障礙（外人投資法限制外人投資比例）等尚待改進（貿協全球資訊網，2022i）。

近年台商投資泰國係考量布局東南亞及前進亞洲市場，目前泰國政局及社會尚稱穩定，

惟面臨勞工短缺及最低薪資連續調高等挑戰。在泰國臺商總數究有多少家，迄今未有精確之統計。由於許多台商公司或工廠係以泰籍夥伴名義登記且未加入台商聯誼會，或認股低於 50% 而未能以臺商身分列入統計，故實際家數應遠超於此，故保守估計泰國臺商家數至少在 5,000 家以上。台商在泰國除了投資電子、橡膠、鋼鐵及石化等投資金額較大之產業外，其他大部分均為傳統中小企業之製造業，投資項目包含甚廣，從魚蝦養殖、紡織、機械、進出口、珠寶、農產品加工、運動器材、家具，到陶瓷、建材、人力仲介、房地產開發、證券、保全、珍珠奶茶及旅行社等。目前台商投資行業已由早期農產品、紡織、化學材料、非金屬礦物製品及金屬製品，轉向電子及金融服務等產業。知名廠商包括昱晶光電是臺灣第 1 家獲准於泰國投資的太陽能廠商；電商 Momo、PChome 也積極打入泰國電子商務領域；中華電信持續深耕泰國市場；另中國信託參股泰國 LHFG 金融集團及元大證券收購泰國證券商 KKTrade Securities Company Limited，亦均是看好泰國金融及證券業未來發展前景（貿協全球資訊網，2022g）。

與越南印尼相同，泰國經濟也在疫情後慢慢復甦，然而相較於越南與印尼，泰國的貿易障礙較高，投資項目除了傳統產業外，電子商務、商務證券也都是明日之星。

四、菲律賓

2021 年菲國大馬尼拉地區分別於 3 月及 8 月歷經兩次封城，管制延長，影響內需消費與投資，且政府舉債因應新冠肺炎疫情支出，債務漸增，已接近 GDP 之 60%，12 月颱風重創宿霧、錫亞高等中部及南部地區，通貨膨脹率 4.5% 創 3 年來最高（貿協全球資訊網，2022j）。

根據我國財政部關務署統計，2021 年臺菲貿易總額為 90.7 億美元，較 2020 年成長 16.7%。2021 年我國出口至菲律賓為 60.7 億美元，較 2020 年成長 7.6%，同一期間菲國自全球進口成長 31.1%，我國出口至菲仍有成長空間。菲國為我國第 15 大貿易夥伴，第 21 大進口來源國及第 12 大出口市場（引自貿協全球資訊網，2022k）。

經濟合作暨發展組織(OECD)於今年 3 月 22 日公布之「2022 年東南亞、中國及印度經濟展望」報告，OECD 預期今年菲律賓經濟成長達 7%，為東南亞成長最快速的國家。主要原因為菲國加快執行基礎設施投資項目以及海外菲勞的現金匯款回升，是成長的原因，然而

與疫情相關的不確定性仍有下修之風險。對於 2023 年，OECD 預期菲國成長為 6.1%，在政府設定之目標範圍 6%-7% 之內（引自貿協全球資訊網，2022i）。

菲律賓冷凍鮪魚出口排名世界前 10 大，大部分出口到日本及歐美市場。台商在民答那峨南端的納卯市和將軍市設有出口基地，惟近幾年鮪魚捕獲量漸減，也造成營運的挑戰。不少臺商在菲國各地養殖虎蝦、虱目魚、鰻魚、石斑魚等，但菲律賓不允許外國人購置土地，因此必須設立臺商持股 40% 的公司，或是藉由與菲籍婚配，才能購買養殖池。且養殖池多處偏遠地區，應邀指導的臺灣專家多只願短期停留。如何吸引年輕養殖科系專才前往菲國長期工作，並訓練當地工作人員，是養殖業臺商最大的期盼（引自貿協全球資訊網，2022j）。

本地台商創業的「二嫂 ERSAO」切入菲律賓口味的牛肉麵、香酥雞、珍珠奶茶等市場，其肉羹麵、爌肉飯、水餃、滷味亦廣受歡迎，多項產品亦進入零售通路。其他如鼎泰豐、鹿港小鎮 Lugang Cafe、田媽 Tien Ma、士林 Shi-lin、日出茶太 Chatime 等臺灣餐飲名店，亦滲透力十足，廣受本地華僑和民眾的喜愛（引自貿協全球資訊網，2022j）。

與越南、印尼與泰國一樣，菲律賓疫情後的經濟是被看好的。台商在菲律賓主要投資養業，但近來餐飲業似乎也是台商投資的另一個重點。

五、柬埔寨

2020 年柬埔寨經濟雖然受到歐盟取消優惠關稅待遇（EBA）和新冠肺炎疫情影響，在歷經 30 年的經濟成長後首次面對衰退，但 2020 年在疫情減緩後，柬埔寨政府持續透過與各國簽訂自由貿易協議（FTA）、增加外來投資及加強觀光，預計經濟將反彈至正成長（貿協全球資訊網，2022f）。

根據東國投資局之數據，自 1994 年至 2021 年止，台灣在柬埔寨之總投資金額達 19 億 6,510 萬美元，投資件數總計 376 件（引自貿協全球資訊網，2022e）；2021 年投資金額達 1 億 100 萬美元。臺商在柬埔寨之投資案，以紡織成衣業為主，其次係房地產服務業及土地開發（工業區）、及旅遊業者。目前東國有 2 個臺商組織，包括臺商會及臺商成衣紡織聯誼會，有定期及不定期活動（貿協全球資訊網，2022e）。

根據柬埔寨財經部 (Ministry of Economy and Finance) 發布之資料顯示，2021 年東國的 GDP 總值達 286.43 億美元，較 2020 年成長 2.4%，此一數據與其他國際金融機構所發布之數字相差不遠，相較過往動輒以超過 7% 的成長，柬埔寨去年經濟發展僅有 2.4%，可謂表現受挫，主要仍然是受到新冠肺炎疫情的影響，影響最大的是旅遊業，其中餐飲業，去年大幅下降 31.2%，以柬埔寨著名的吳哥窟景點為例，當地很多業者都關閉兩年，僅有在重要的節日開張，供國內旅遊；而經濟得以正成長，主要是工業部分表現亮眼，去年成長 5.7%，主要是因受惠於緬甸軍政府政變及越南疫情嚴重，工廠轉單所致，而農業產值則緩步成長 1.4% (引自貿協全球資訊網，2022f)。

柬埔寨在 2014 年後，建築營造業風起雲湧，吸引外資大量投入，而 2020 年則受新冠肺炎疫情影響，大幅下落，很多建案因此停擺，預料建築業態勢將視新冠疫情復甦的狀況而定。近年來，柬埔寨經濟平均年成長 7%，造就一群中產階級，並希望擁有現代化的房地產。新社區將配備屋頂游泳池、健身房、會所、小型市場及餐廳，附近並有餐廳、戲院及高檔服裝店供居民留連。在柬埔寨自 2010 年頒布《外國人房屋產權法》後，柬埔寨房地產業市場開始吸引眾多外國投資者的目光。該法使得外國人無需借用他人之名，就有權擁有自己房產 (一樓以上物業)。目前金邊市內共約有近 3,000 棟大小型公寓樓 (5 層~54 層不等)，住在公寓樓的外國人，其中已有部分是正式合法購買公寓樓產權。投資柬埔寨建築專案的海外投資商，排在前三名的外資來源國分別是來自中國大陸的投資約 23.2 億美元，其次為美國約 1.6 億美元，接著為臺灣 1.5 億及韓國約 1.2 億美元。柬埔寨投資金額的增長，說明柬埔寨的投資環境正在吸引著本地和外國投資者 (引自貿協全球資訊網，2022d)。

柬埔寨已與近 30 個國家和地區簽署《投資保護和促進協定》，使得投資者來柬埔寨投資建築相關產業更加有信心。但由於柬埔寨本身工業能力薄弱，這些建築材料，多數仍仰賴進口。近幾年來越南台商出口建材至柬埔寨亦日益成長，主要為各種鋼鐵、電纜、水泥、隔板及壁板、天花板框、隔板及裝飾板進口，約占東國市場 60%，而且將會走向防火、隔音等高檔建材的趨勢。隨著大量國內外建築投資商已向國土規劃和建設部申請建築許可，一般預估，建築項目投資會持續提升，並成為柬埔寨經濟發展的重要產業 (引自貿協全球資訊網，

2022d)。

柬埔寨隨著經濟復甦，被看好的除了因吳哥窟而來的旅遊業外，台商投資建築業 1.5 億，也是未來蓬勃的產業。

高等教育階段新住民子女跨國就業需求問卷

親愛的同學，您好：

首先謝謝您能撥空為這份問卷提供寶貴意見。本研究係接受內政部移民署委託所進行之專案研究，非常感謝您協助填答此份問卷，本問卷主要是希望能了解高等教育階段新住民子女跨國就業需求，進而發展有效跨國就業準備的教育措施。你所填答的資料內容，僅供學術研究之用，我們將善盡保密之責，請您放心。

本問卷無作答時間限制，大部分同學可以在 20 分鐘內填寫完畢。填寫前請先閱讀填答說明，並依據實際情況選擇最符合的選項。作答無對錯之分，每題憑直覺作答不需思考太久。填答完畢，請檢查是否有漏答的題目，並將問卷繳回。

敬祝

健康快樂 學業進步

國立暨南國際大學家庭教育研究中心
國立台中教育大學諮商與應用心理系

張玉茹 主任
韓楷樺 副教授 敬啟

日期：110 年 3 月

【第一部分】個人基本資料

- 一、生理性別：1.男 2.女
- 二、年級：1.一年級 2.二年級 3.三年級 4.四年級 5.五年級及以上 6.已就業
- 三、學校體系別：1.一般 2.技職
- 四、設立別：1.公立 2.私立
- 五、日間/進修別：1.日間部 2.進修部（含在職專班）
- 六、科系學科領域：
- 1.教育領域 2.藝術及人文領域
- 3.社會科學、新聞學及圖書資訊領域 4.商業、管理及法律領域
- 5.自然科學、數學及統計領域
- 6.資訊通訊科技領域 7.工程、製造及營建領域
- 8.農業、林業、漁業及獸醫領域 9.醫藥衛生及社會福利領域
- 10.服務領域（餐旅及民生服務學門、衛生及職業衛生服務學門、安全服務學門、運輸服務學門） 11.其他領域：_____
- 七、未來擬就業的職涯類型：

- 1.教育與訓練
- 2.藝文與影音傳播
- 3.個人及社會服務
- 4.金融財務
- 5.企業經營管理
- 6.司法、法律、公共安全
- 7.政府公共事務
- 8.科學、技術、工程、數學
- 9.資訊科技
- 10.製造
- 11.建築營造
- 12.天然資源、食品與農業
- 13.醫療保健
- 14.休閒與觀光旅遊
- 15.物流運輸
- 16.行銷與銷售

八、父/母原生國籍：

- 1.中國大陸
- 2.越南
- 3.印尼
- 4.柬埔寨
- 5.菲律賓
- 6.其它_____

九、家長教育程度

【說明】家長：指家中的主要照顧者或主要負責經濟來源的人

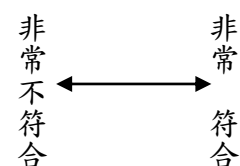
- 1.未受教育
- 2.國小畢業或肄業
- 3.國中畢業或肄業
- 4.高中職畢業或肄業
- 5.專科、大學及以上畢業或肄業

【第二部分】對未來回父/母原生國跨國就業的準備情形

作答說明：

一、本部分共有15題，請務必逐題作答。

二、下列所述問題在了解你對回父/母原生國跨國就業的準備情形。每一題項之後均有五種符合程度。請你依目前經驗與感受，在最適當的地方圈選你的「符合程度」。



對父/母原生國的文化語言的瞭解

- 1. 我在家中經常使用父/母親原生國母語。..... 1 2 3 4 5
- 2. 我曾選修學習父/母親原生國母語。..... 1 2 3 4 5
- 3. 父/母親原生國的親屬多有交流來訪。..... 1 2 3 4 5
- 4. 我經常跟著父/母親回到原生國..... 1 2 3 4 5
- 5. 父/母親經常述說原生國的風土民情。..... 1 2 3 4 5

回父/母原生國訊息的注意度

- 6. 我會注意回父/母親原生國實習的機會。..... 1 2 3 4 5
- 7. 我會爭取東南亞國家的實習機會。..... 1 2 3 4 5
- 8. 我有到父/母親原生國當交換生的想法。..... 1 2 3 4 5
- 9. 我會爭取到東南亞國家當交換生的機會。..... 1 2 3 4 5
- 10. 我會注意東南亞台商招募員工的訊息。..... 1 2 3 4 5

新南向活動的影響

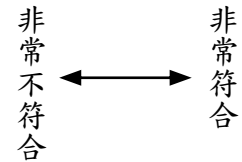
- 11. 小學曾參加新南向的相關活動。..... 1 2 3 4 5
- 12. 國中曾參加新南向的相關活動。..... 1 2 3 4 5
- 13. 高中曾參加新南向的相關活動。..... 1 2 3 4 5
- 14. 新南向活動讓我更瞭解父/母親原生國。..... 1 2 3 4 5

- 15. 畢業後，我想到父/母親原生國去就業。..... 1 2 3 4 5

【第三部分】對跨國就業的期待

作答說明：

- 一、本部分共有 14 題，請務必逐題作答。
- 二、1-13 題所述為你對回父/母原生國跨國就業的期待，每一題項之後均有五種符合程度，請你依目前經驗與感受，在最適當的地方圈選你的「符合程度」。第 14 題請就自己期待的薪資勾選。



新住民子女身份的助力

1. 在尋找跨國就業工作機會時，父/母原生國的語言有很大的幫助。.....1 2 3 4 5
2. 在尋找跨國就業工作機會時，父/母原生國的文化背景有很大的幫助。.....1 2 3 4 5
3. 在尋找跨國就業工作機會時，我會告知自己新住民子女的身份。.....1 2 3 4 5
4. 我想找的跨國工作可以支付家庭的開銷。.....1 2 3 4 5
5. 我想找的跨國工作與大學所學的相關性很高。.....1 2 3 4 5
6. 我想找的跨國工作是主管階級。.....1 2 3 4 5
7. 我想找的跨國工作能提供住宿。.....1 2 3 4 5
8. 我想找的跨國工作能提供員工語言進修的機會。.....1 2 3 4 5
9. 我想找的跨國工作能提供幹部培訓的機會。.....1 2 3 4 5
10. 我想找的跨國工作能提供員工在職進修教育。.....1 2 3 4 5
11. 我想找的跨國工作地點接近城市。.....1 2 3 4 5
12. 我想找的跨國工作地點接近父/母親的原生國住處。.....1 2 3 4 5
13. 我想找的跨國工作的薪資比在台灣高。.....1 2 3 4 5
14. 具體而言，我期待的薪資約是台幣：
1. 20000 以下 2. 20001-25000 3. 25001-30000 4. 30001-35000
5. 35001-40000 6. 40001-45000 7. 45001-50000 8.50000 以上

附錄三

新住民子女跨國就業現況訪談大綱—國內新住民子女**【第一部分】個人基本資料**

1. 請問您的姓名？
2. 請問您的學校與科系與年級？畢業了嗎？(是者，接續回答目前工作狀況)
3. 請問您父/母原生國籍為何？
4. 請問您受教育的背景？在台灣幾年？父/母原生國幾年？
5. 請問您對父/母原生國語言的精熟程度？
6. 請問您對父/母原生國文化的瞭解程度？

【第二部分】回父/母原生國跨國就業的準備

1. 請問您曾參與新南向的哪些相關活動？談談對您的影響？
2. 請問您未來有打算回父/母原生國就業的想法嗎？為什麼？
3. 請問身為新住民子女，您覺得自己優勢為何？
4. 如果您想要回父/母原生國就業，您選擇工作機會所考慮的因素會有哪些？為什麼？
5. 如果您想要回父/母原生國就業，跟台灣就業市場相比，您會有哪些期待？

【第三部分】回父/母原生國跨國就業的困境與因應措施

1. 您覺得回父/母原生國跨國工作機會如何？
2. 您認為新住民子女跨國就業的困境可能哪些？
3. 針對上述困境，您如何因應？

【第四部分】回父/母原生國跨國就業的政策建議

1. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國教育單位可以如何強化其在學期間的準備？
2. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國政府機關可以提供哪些協助措施與輔導機制？
3. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您有何與政策相關的建議想提出？

附錄四

新住民子女跨國就業現況訪談大綱—跨國就業新住民子女**【第一部分】個人基本資料**

1. 請問您的姓名？
2. 請問您畢業的學校與科系？
3. 請問您父/母原生國籍為何？
4. 請問您受教育的背景？在台灣幾年？父/母原生國幾年？
5. 請問您在跨國就業之前對東南亞語言的精熟程度？
6. 請問您在跨國就業之前對東南亞文化的瞭解程度？
7. 請問您在就學階段曾參與新南向的那些相關活動？對您跨國就業的幫助如何？

【第二部分】跨國就業的現況

1. 請問目前就職公司的名稱？
2. 請問您如何找到目前的工作？
3. 請問您目前工作的性質？
4. 請問您目前的職位是？工作年資？
5. 請問您目前的薪資約為多少？
6. 您就讀科系與其目前工作內容是否相關？
7. 對自己目前工作表現滿意程度如何？
8. 身為新住民子女，您覺得自己優勢為何？

【第三部分】跨國就業的困境與因應措施

1. 跨國工作機會如何？
2. 目前職位的安排與自己的預期相關性如何？
3. 對公司有哪些期待？公司對您又有哪些期待？中間的落差情形如何？
4. 您認為新住民子女跨國就業的困境還有哪些？
5. 針對上述困境，您如何因應？

【第四部分】到東南亞國跨國就業的政策建議

1. 針對新住民子女到東南亞跨國就業，您覺得我國教育單位可以如何強化其在學期間的準備？
2. 針對新住民子女到東南亞跨國就業，您覺得我國政府機關可以提供哪些協助措施與輔導機制？
3. 針對新住民子女到東南亞跨國就業，您有何與政策相關的建議想提出？

附錄五

新住民子女跨國就業現況訪談大綱—部會業務相關人員**【第一部分】個人基本資料**

1. 請問您服務的單位名稱？
2. 請問您的職稱？
3. 請問您負責的業務內容為何？
4. 請問您負責的業務與新住民子女跨國就業的相關情形？

【第二部分】新住民子女回父/母原生國跨國就業的現況

1. 請問您所瞭解的新住民子女回父/母原生國跨國就業的情形？
2. 新住民子女在父/母原生國跨國就業的工作性質為何？
4. 新住民子女在父/母原生國跨國就業大部分的職位是什麼？工作年資如何？
5. 新住民子女員工的薪資約為多少？會否因年資與職位而有何不同？
6. 新住民子女員工就讀科系與其工作表現是否相關？
7. 新住民子女員工表現如何？
8. 新住民子女員工的優勢為何？

【第三部分】新住民子女回父/母原生國跨國就業的困境與因應措施

1. 請問新住民子女跨國就業與台商招募的媒合有何困難？
2. 新住民子女的員工在職位安排上有何困難？
3. 新住民子女員工的流動性如何？
4. 新住民子女員工對公司有哪些期待？公司對新住民子女有哪些期待？中間的落差情形為何？
5. 新住民子女跨國就業的困境還有哪些？
6. 針對上述困境，雙方如何因應？

【第四部分】對新住民子女回父/母原生國跨國就業的政策建議

1. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國教育單位可以如何強化其在學期間的準備？
2. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國政府機關可以提供哪些協助措施與輔導機制？
3. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您有何與政策相關的建議想提出？

附錄六

新住民子女跨國就業現況訪談大綱—研究人員

【第一部分】個人基本資料

1. 請問您服務的單位名稱？
2. 請問您的職稱？
3. 請問您曾經研究新住民子女跨國就業的相關研究為何？

【第二部分】新住民子女回父/母原生國跨國就業的現況

1. 請問您所瞭解的新住民子女回父/母原生國跨國就業的情形？
2. 新住民子女在父/母原生國跨國就業的工作性質為何？
4. 新住民子女在父/母原生國跨國就業大部分的職位是什麼？工作年資如何？
5. 新住民子女員工的薪資約為多少？會否因年資與職位而有何不同？
6. 新住民子女員工就讀科系與其工作表現是否相關？
7. 新住民子女員工表現如何？
8. 新住民子女員工的優勢為何？

【第三部分】新住民子女回父/母原生國跨國就業的困境與因應措施

1. 請問新住民子女跨國就業與台商招募的媒合有何困難？
2. 新住民子女的員工在職位安排上有何困難？
3. 新住民子女員工的流動性如何？
4. 新住民子女員工對公司有哪些期待？公司對新住民子女有哪些期待？中間的落差情形為何？
5. 新住民子女跨國就業的困境還有哪些？
6. 針對上述困境，雙方如何因應？

【第四部分】對新住民子女回父/母原生國跨國就業的政策建議

1. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國教育單位可以如何強化其在學期間的準備？
2. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國政府機關可以提供哪些協助措施與輔導機制？
3. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您有何與政策相關的建議想提出？

附錄七

新住民子女跨國就業現況訪談大綱—台商**【第一部分】公司基本資料**

1. 請問貴公司名稱？
2. 請問公司所在國家？
3. 公司經營/服務項目為何？
4. 公司一年的營業額約為？
5. 請問公司成立時間？
6. 開始跨國經營的時間？
7. 請問公司產業的優勢為何？
8. 請談一下目前疫情對台商企業的影響?目前狀況為何？

【第二部分】新住民子女回父/母原生國跨國就業的現況

新住民子女員工的優勢為何？

【第三部分】新住民子女回父/母原生國跨國就業的困境與因應措施

1. 若公司想任用新住民子女的員工，在招募上有何困難？
2. 若有新住民子女的員工，在職位安排上有何困難？
3. 若有新住民子女職員，他的流動性可能為何？
4. 新住民子女員工對公司有哪些期待？公司對新住民子女有哪些期待？中間的落差情形可能是什麼？
5. 台商公司若想任用新住民子女的困境還有哪些？
6. 針對上述困境，貴公司如何因應？

【第四部分】對新住民子女回父/母原生國跨國就業的政策建議

1. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國教育單位可以如何強化其在學期間的準備？
2. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您覺得我國政府機關可以提供哪些協助措施與輔導機制？
3. 針對新住民子女回父/母原生國跨國就業，您有何與政策相關的建議想提出？

參考文獻

- Lin, M. (2020)。韓國的「貿易投資振興公社」大力栽培商務駐外人員，而台灣呢？
 取自 <https://crossing.cw.com.tw/article/13587>
- 刁曼蓬(2017年4月25日)。台灣對東協六國投資大幅增加。工商時報，財金要聞。取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20170425000051260202>。
- 中華民國僑務委員會駐胡志明市辦事處僑務組(2022)。地區僑情簡介。
<https://overseas.ocac.gov.tw/OCAC/SubSites/Pages/VDetail.aspx?site=9bd0532e-8fa2-48c1-8785-fa7d15b61919&nodeid=759&pid=6797>
- 內政部移民署(2022)。各縣市外裔、外籍配偶人數與大陸(含港澳)配偶人數按證件分。取自
<https://www.immigration.gov.tw/media/78566/%E5%A4%96%E7%B1%8D%E9%85%8D%E5%81%B6%E4%BA%BA%E6%95%B8%E8%88%87%E5%A4%A7%E9%99%B8-%E5%90%AB%E6%B8%AF%E6%BE%B3-%E9%85%8D%E5%81%B6%E4%BA%BA%E6%95%B8%E6%8C%89%E8%AD%89%E4%BB%B6%E5%88%8611103.xlsx>
- 王世智(2014)。新住民二代跨國就業之研究(未出版之碩士論文)長榮大學，台南市。
- 王世智(2015)。新住民現況與未來實務工具書。台南：社團法人台南市牧德關懷協會。
- 王宏仁(2000)族群認同與國際移民趨勢。科學月刊，371，938-943。
- 王善航(2017)。觀點投書：新南向政策的發展瓶頸。取自
<https://www.storm.mg/article/353984?mode=whole>
- 台灣東南亞國家協會研究中心編輯部(2012)。本中心辦理「啟動台商對越南投資新浪潮：機遇和挑戰」專題演講。取自
<http://www.aseancenter.org.tw/upload/files/outlook006-06.pdf>
- 四方報(2022年1月26日)。台灣仍為越南最大移工輸出國 越南盼儘早恢復移工入台。
<https://style.yahoo.com.tw/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E4%BB%8D%E7%82%BA%E8%B6%8A%E5%8D%97%E6%9C%80%E5%A4%A7%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E8%BC%B8%E5%87%BA%E5%9C%8B-%E8%B6%8A%E5%8D%97%E7%9B%BC%E5%84%98%E6%97%A9%E6%81%A2%E5%BE%A9%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E5%85%A5%E5%8F%B0-162231115.html>
- 田秀蘭(2015)。生涯諮商與輔導：理論與實務。臺北市：學富。
- 全國法規資料庫(2018)。就業服務法。取自
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?pcode=N0090001&flno=34>

行政院(2018)。**新南向人才培育推動計畫**。取自

<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a465cbe-5ad0-4e4a-b492-fd43035cf170>

行政院 (2021)。**重要性別統計資料庫**。取自

https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=%24Gd6RbRU4aZ6x6hH7jMEnw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40

吳芝儀譯 (2004)。**生計輔導與諮商**。嘉義市：濤石。

吳美慧(2016)。「**昂揚前進、揚展世界**」-新住民二代國際新世力。

<https://epaper.ntpc.edu.tw/index/EpaSubShow.aspx?CDE=EPS20160311062839BSV&e=EPa201511292331591Z6>

吳啟新、馬財專、藍科正 (2015)。**新住民第二代跨國就業可行性研究**。內政部移民署委託研究報告。

吳淑瑛、候松延 (2014)。**韓國就業訊息分析及仲介國人至國外地區工作之就業促進措施**。行政院勞工委員會職業訓練局出國報告書。取自

<https://report.nat.gov.tw/ReportFront/PageSystem/reportFileDownload/C10300460/001>

李怡欣(2016)。**36 萬新住民二代 台灣企業布局全球新助力**。取自

<http://www.epochtimes.com/b5/16/10/19/n8412680.htm>

李高英(2017)。**提升我國青年學生全球移動力作法之探討**。取自

<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=146979>

辛炳隆、劉念琪 (2013)。**海外台商跨國遷移對人力資源管理之影響與因應策略**。行政院勞工委員會委託研究。

林永法 (2021)。**臺商在中國大陸與越南之加班管理比較**。**兩岸經貿**，353。取自

<https://www.sef.org.tw/files/12887/92907E6C-788F-4EBF-8A37-AA8035A629EE.pdf>

林幸台(1979)。**大學生求助態度之研究**。**輔導學報**，2，155-171。

林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰(2010)：**生涯輔導**。臺北市：心理。

徐遵慈 (2014)。**臺灣產業的「新南向政策」**。**貿易政策論叢**，22，67-112。

徐遵慈(2016年1月14日)。**東協經濟共同體：現狀、挑戰與前景**。中華經濟研究院。取自 <http://web.wtcenter.org.tw/Page.aspx?nid=126&pid=274640>

徐遵慈 (2021年12月7日)。**東協躍升我國最大對外投資地區**。聯合報/A10版/財經要聞。

財訊新聞中心(2022年1月5日)。**拐點來了！台商投資東協首度超越中國 科技業南遷「南向概念股」穩穩賺**。

<https://www.wealth.com.tw/articles/25847fa3-49fe-401d-8ebf-3df422595c87>

高仁山(2017)。**同樣面臨青年人口外流 韓國這樣留人才 那台灣呢？信傳媒**。取自

<https://www.cmmedia.com.tw/home/articles/4609>

國教署(2017)。**教育部國民及學前教育署補助新住民子女國際職場體驗活動作業要點**。取自

<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001621&KeyWord=%e6>

%95%99%e8%82%b2%e9%83%a8%e5%9c%8b%e6%b0%91%e5%8f%8a%e5%ad%b8%e5%89%8d%e6%95%99%e8%82%b2%e7%bd%b2%e8%a3%9c%e5%8a%a9%e6%96%b0%e4%bd%8f%e6%b0%91%e5%ad%90%e5%a5%b3%e5%9c%8b%e9%9a%9b%e8%81%b7%e5%a0%b4%e9%ab%94%e9%a9%97%e6%b4%bb%e5%8b%95%e4%bd%9c%e6%a5%ad%e8%a6%81%e9%bb%9e

國教署(2017)。**教育部國民及學前教育署補助新住民子女溯根活動作業要點**。取自

<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001619&KeyWord=%e6%96%b0%e4%bd%8f%e6%b0%91%e5%ad%90%e5%a5%b3%e6%ba%af%e6%a0%b9%e6%b4%bb%e5%8b%95>

國教署(2018)。**教育部國民及學前教育署補助高級中等學校辦理新住民子女國際培力產學專班實施要點**。取自

http://www.k12ea.gov.tw/files/common_unit/6397e049-24a8-49b3-b181-70d77b442ba8/doc/3052_%E6%95%99%E8%82%B2%E9%83%A8%E5%9C%8B%E6%B0%91%E5%8F%8A%E5%AD%B8%E5%89%8D%E6%95%99%E8%82%B2%E7%BD%B2%E8%A3%9C%E5%8A%A9%E9%AB%98%E7%B4%9A%E4%B8%AD%E7%AD%89%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E8%BE%A6%E7%90%86%E6%96%B0%E4%BD%8F%E6%B0%91%E5%AD%90%E5%A5%B3%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%9F%B9%E5%8A%9B%E7%94%A2%E5%AD%B8%E5%B0%88%E7%8F%AD%E5%AF%A6%E6%96%BD%E8%A6%81%E9%BB%9E.pdf

國教署(2020)。**國教署回覆承辦成果公文**。

張玉茹、韓楷樾(2020)。**新住民子女職涯發展之研究**。內政部移民署：新住民發展基金補助研究報告。

教育部(2016)。**新南向人才培育推動計畫**。取自

<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/7/refile/8053/51384/5fd31e54-beb7-48c1-b018-22ccf3de1e19.pdf>

教育部(2017)。**20170309 教育部：「教育新南向-人才培育計畫辦理情形」報告**。

取自 <https://www.slideshare.net/OpenMic1/20170309-72934394>

教育部(2017)。**教育部補助技專校院培育東南亞語言及產業專業人才計畫申請要點**。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001652>

教育部(2019)。**新南向人才培育計畫**。取自

<https://www.edunsbp.moe.gov.tw/intro.html>

教育部(2021)。**各級學校新住民子女就學概況**。取自

https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/109_son_of_foreign.pdf

教育部統計處(2018)。**新住民子女就讀國中小人數統計**。取自

http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas.xls

曹毓珊(2015)。韓國就業訊息中心(KEIS)勞動力資料倉儲系統之運用暨政府與民人力銀行合作模式研習計畫。勞動部勞動力發展署出國報告書。取自

<https://report.nat.gov.tw/ReportFront/PageSystem/reportFileDownload/C10500871/001>

陳雅玲(2016年12月13日)。搶先8年!韓國早把全球當職場。財訊。

<https://www.wealth.com.tw/articles/a8f5dff1-b63d-44b6-b24c-077ea82341fd>

貿協全球資訊網(2022a)。印尼主要產業概況。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=ID&tItem=w03>

貿協全球資訊網(2022b)。印尼經濟回顧與展望。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=ID&tItem=w09>

貿協全球資訊網(2022c)。印尼與我國經貿關係。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=ID&tItem=w05>

貿協全球資訊網(2022d)。柬埔寨主要產業概況。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=KH&tItem=w03>

貿協全球資訊網(2022e)。柬埔寨與我國經貿關係。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=KH&tItem=w05>

貿協全球資訊網(2022f)。柬埔寨經濟回顧與展望。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=KH&tItem=w09>

貿協全球資訊網(2022g)。泰國投資環境分析。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=TH&tItem=w02>

貿協全球資訊網(2022h)。泰國經濟回顧與展望。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=TH&tItem=w09>

貿協全球資訊網(2022i)。泰國與我國經貿關係。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=TH&tItem=w05>

貿協全球資訊網(2022j)。菲律賓主要產業概況。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=PH&tItem=w03>

貿協全球資訊網(2022k)。菲律賓與我國經貿關係。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=PH&tItem=w05>

貿協全球資訊網(2022l)。菲律賓經濟回顧與展望。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=PH&tItem=w09>

貿協全球資訊網(2022m)。越南投資環境分析。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=VN&tItem=w02>

貿協全球資訊網(2022n)。越南經濟回顧與展望。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=VN&tItem=w09>

貿協全球資訊網(2022o)。越南與我國經貿關係。取自

<https://www.taitraesource.com/total01.asp?AreaID=00&CountryID=VN&tItem=w05>

賀桂芬、彭子珊(2014)。政府強勢出招 65%「韓勞」回流。天下雜誌, 541。取自

<https://www.cw.com.tw/article/5056075?from=search>

- 黃玉玲(2018)。初探歐美澳日韓各國提升青年全球移動力之作法。**臺灣教育評論月刊**,7(8), 90-95。
- 黃春長、曾珊慧(2019)。**運用返鄉外籍看護工開發台商新南向人力資源之研究**。
台北：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 新住民子女教育資訊網(2020)。**5-2-1 返鄉溯根**。取自
https://newres.k12ea.gov.tw/ischool/publish_page/9/
- 新南向政策專網(2022a)。**印尼-台商資訊**。
<https://newsouthboundpolicy.trade.gov.tw/Country?id=6&type=BusinessInfo>
- 新南向政策專網(2022b)。**東協市場概述**。
<https://newsouthboundpolicy.trade.gov.tw/PageDetail?pageID=39&nodeID=24>
- 楊文山(2020)。**107年新住民生活需求調查報告**。取自
https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/news_file/107%E5%B9%B4%E6%96%B0%E4%BD%8F%E6%B0%91%E7%94%9F%E6%B4%BB%E9%9C%80%E6%B1%82%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E6%91%98%E8%A6%81.pdf
- 經濟部國際貿易局(2021)。**2021年前8個月，臺灣在越南投資金額高達11億美元，為外資在越南投資第6位**。
<https://info.taiwantrade.com/biznews/2021%E5%B9%B4%E5%89%8D%E5%80%8B%E6%9C%88-%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%9C%A8%E8%B6%8A%E5%8D%97%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%87%91%E9%A1%8D%E9%AB%98%E9%81%9411%E5%84%84%E7%BE%8E%E5%85%83-%E7%82%BA%E5%A4%96%E8%B3%87%E5%9C%A8%E8%B6%8A%E5%8D%97%E6%8A%95%E8%B3%87%E7%AC%AC%E4%BD%8D-2407921.html>
- 駐印尼台北經濟貿易代表處(2016)。**台印尼雙邊關係概況**。取自
<https://www.roc-taiwan.org/id/post/44.html>
- 駐越南代表處經濟組(2018)。「**台商對越南投資情形**」專題報告。取自
https://www.trade.gov.tw/App_Ashx/File.ashx?FileID=8A111AF6EB5C7867
- 賴正琳(2022年7月29日)。**台灣勞動力短缺怎解？借鏡韓國解決缺工問題方法**。**今日新聞**，取自 <https://www.nownews.com/news/5886480>
- 韓楷檉、蘇惠慈(2006)。**從高中學生生涯發展問題與需求談高中生涯輔導工作所面臨之挑戰-兼談生涯規劃課程實施之必要性**。載於**2006年高中生涯規劃課程與師資培育研討會手冊**(頁12-22)。國立嘉義大學：嘉義市。
- 譚淑珍(2022年1月1日)。**逾六成台商赴東協南亞設廠**。
<https://www.chinatimes.com/newspapers/20220101000200-260202?chdtv>
- 蘇怡文(2014)。**韓國協助青年海外就業的作法**。取自
<https://web.wtcenter.org.tw/Mobile/page.aspx?pid=252748&nid=126>
- 蘇怡文(2016)。**韓國 K-Move 計畫推動青年海外就業**。**人才快訊電子報**。
<http://itriexpress.blogspot.com/2016/01/k-move.html>

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and c*
Putting theory and research to work. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York, NY, US: Columbia University.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, R. W. Lent. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gysbers N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2009). *Career counseling: Contexts, process, and techniques* (3rd ed.). VA: American Counseling Association.
- IEG The World Bank Group (2013). *Youth Employment Programs*. Retrieved from http://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/ye_eval_0.pdf
- International Labour Organization (2020). *Youth employment*. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling*. (5th ed.). Belmont, CA: Thomson, Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space, approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey- Bass.
- Zunker, V. G. (2016). *Career counseling: A holistic approach*. (9th ed.). Belmont, CA : Thomson / Brooks-Cole.
- Wikipedia. (2015). *Korea International Cooperation Agency*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Korea_International_Cooperation_Agency