



本書第一版於 111 年上市至今，非常感謝讀者們給予寶貴的回饋與指正，從 112 年三梯次術科出題配分來看，還是維持出 10 題每一大題配分一樣 10 分，但每小題作答配分僅 1 ~ 3 分，也就是說作答方式為類似選擇、是非、填充的簡答題，而這三梯次均有一題計算題，為因應上述的變化以及更能貼近考生讀者需求，故針對內容做了全新的改版。本書是依「技術士技能檢定就業服務職類規範」作編輯主軸，採以《術科》為優先研讀，而《學科》為後的編排方式呈現，並加入計算公式集和 112 年三梯次的學術科解答，希望能有助考生讀者在應考準備時更加得心應手。

《術科》

就業服務相關法規和專業領域，共出 10 題問答題，其內容分成三個部分【職業介紹、人力仲介及外國人引進、聘僱、管理事項】、【招募】與【職涯諮詢輔導】：

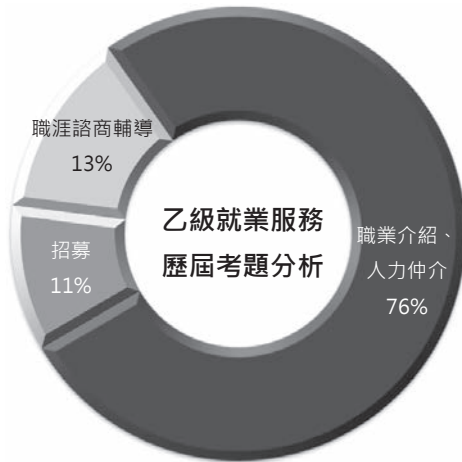
第一部分：【職業介紹、人力仲介及外國人引進、聘僱、管理事項】此為基本法規是就業服務的重點精華所在，也是重要的基本功，此部分出題佔比約 60 ~ 70%，所以一定要好好把握和準備此部分，要及格想必是沒有問題的。

第二部分：【招募】中包含『求職求才面試之種類、方式及技巧』、『行職業概念、分類及分析方法』、『就業媒合會談技巧概論與實務』，此屬實務的內容，如有職場實務經驗對於考試會有幫助。

第三部分：【職涯諮詢輔導】中包含『職業心理測驗（含重要工具簡介及分析運用）』和『職涯發展與規劃重要理論及技術』、『情緒管理與人際溝通之理論及技術』此部分之內容較為專業且廣泛，屬較難掌握得分的部分。

各部分佔比如表圖所示：

題型	職業介紹、人力仲介及外國人引進、聘僱、管理事項	招募	職涯諮詢輔導
佔比	76%	10%	14%



- 職業介紹、人力仲介
- ▲ 招募
- ▲ 職業諮詢輔導

《學科》

本書納入了 113 年勞動部公告之最新學科參考試題，由下列共計 1,662 題庫中抽出，單選 60 題、複選 20 題。

1. 專業科目：01 職業介紹、人力仲介及外國人
 引進、聘僱、管理事項652 題 (單選) 208 題 (複選)
 02 招募152 題 (單選) 57 題 (複選)
 03 職業諮詢輔導149 題 (單選) 44 題 (複選)
2. 共同科目：90006 職業安全衛生100 題 (單選)
 90007 工作倫理與職業道德100 題 (單選)
 90008 環境保護100 題 (單選)
 90009 節能減碳100 題 (單選)

筆者才疏學淺，如有疏漏還請不吝建議與指教，讓本書更臻完善，也期望這本書讓你有信心應考，謹在此以『你不能預知明天，但你可以把握今天。』和『你改變不了過去，但你可以改變現在。』這兩段話與讀者共勉，祝考生朋友逢考必過。

賴秋榮 謹誌

CHAPTER

術科重點彙整和解析

乙級檢定





2-3

職涯諮詢輔導

壹 職業心理測驗（含重要工具簡介及分析運用）

題幹 試述職業心理測驗之功用為何？

答 職業心理測驗的功用：

- (一) 引導當事人進行自我探索。
- (二) 澄清當事人的自我概念。
- (三) 增進輔導者對當事人的瞭解。
- (四) 預測某些可能發生的事件。
- (五) 將個人興趣、能力、性格轉換入職涯條件中。
- (六) 找出各種可能性和替代性。
- (七) 協助做決定和訂定目標、計畫。

提示 職業心理測驗係透過標準化工具，客觀評量個人與職業有關的變項，具有客觀化、系統化、計量化和標準化的特徵。

題幹 測驗的分類可依據編製方式分為標準化與非標準化測驗，亦可根據測驗所測量的特質進行分類。請針對被測量的特質，列出 5 種常見職涯心理測驗類型？

答 職涯心理測驗類型：【列出 5 種測驗類型】

- (一) 職業興趣量表。
- (二) 通用性向測驗。
- (三) 工作價值量表。
- (四) 工作氣質測驗。

- (五) 人際關係量表。
- (六) 多元智能測驗。
- (七) 職業自我探索量表。
- (八) 成人生涯認知量表。

提示 曾考過簡答題。

題幹 請問職業輔導運用心理測驗之理由為何？

答 職業輔導運用心理測驗之理由：

- (一) 增進求職者挑選職業。
- (二) 協助求職者了解自我。
- (三) 協助求職者適性職業。
- (四) 協助求職者進行人境媒合。

提示 曾考過複選題。

題幹 請說明職業心理測驗類別？

答 職業心理測驗類別與說明如下：

類別	說明
興趣測驗	測量受測者，喜不喜歡做
能力測驗	測量受測者，能不能做
性格測驗	測量受測者的氣質、性情
智力測驗	測量受測者的心智能力
人格測驗	測量受測者的情感性特質認知能力

提示 測驗方式分文字測驗、非文字測驗。



題幹 請說明良好品質的測驗要素？

答 良好品質的測驗要素：

測驗要素	說明	形式
信度	是指測驗資料的可靠性，包含測驗分數的穩定性與測驗內容的一致性。	再測信度
		複本信度
		內部一致性信度
效度	是指測驗的正確性，亦即指測驗能夠測量到它所欲測量之特質的程度，或是指測驗能達到其目的程度	內容效標效度
		效標關聯效度
		建構關聯效度
		表面效度
常模	是指某特定團體在某一測驗上之得分的平均數。	一般在職母群體
		個別職業
		職業性向

提示 曾考過簡答題，良好品質的測驗應具備的 3 個要素。

題幹 勞動部勞動力發展署研發並訂有職業心理測驗使用管理要點（勞動部勞動力發展署職業心理測驗發行目錄），以維護各種職業心理測驗之有效使用，並促進就業服務工作之推行。其中常用的職業心理測驗包括：

- (一) 通用性向測驗（GATB）
- (二) 我喜歡做的事測驗
- (三) 工作氣質測驗
- (四) 成人生涯轉換需求量表

請分別敘明上述 4 種測驗的目的。

答 依勞動部職業心理測驗使用管理要點：

- (一) 通用性向測驗 (GATB)：其測驗目的為在就業諮詢及職業輔導過程中，透過測驗所得之性向資料，以協助受試者了解自己的潛在能力，做為擇業、就業之參考。
- (二) 我喜歡做的事測驗：其測驗目的為協助受試者了解自己的職業興趣，以做為擇業、就業之參考。
- (三) 工作氣質測驗：其測驗目的協助受試者了解自己對於選擇職業的態度及適應性，以做為擇業、就業之參考。
- (四) 成人生涯轉換需求量表：其測驗目的為具體探測成人的生涯需求，以6個面向進行探討，以協助有需要的成人進行生涯轉換。

提示 曾考過問答題。

題幹 甲君是高中畢業生，因為家庭經濟問題，決定白天工作、晚上就讀大學進修部。他剛剛做了「我喜歡做的事測驗」，請說明生涯輔導人員如何進行「測驗解釋」(例如：應包含哪些態度或進行方法)。

答 生涯輔導人員在測驗解釋時，應包括下列的態度：

- (一) 詢問當事人的感受。
- (二) 讓當事人參與解釋過程。
- (三) 少用測驗術語與專用名詞。
- (四) 測驗分數不是絕對的。
- (五) 生涯輔導人員對測驗結果宜保持中立，不做任何評價。
- (六) 小心謹慎解釋負面分數。
- (七) 以「個人參照」概念作解釋測驗。
- (八) 讓當事人的經驗說話。

提示 曾考過問答題。



題幹 甲君在做職業生涯規劃時，因為不知道要如何進行，便向就業服務機構人員尋求專業協助，經諮詢後，就業服務專業人員建議進行相關測驗。請回答下列問題：

- (一) 經過智力測驗結果，甲君的智商在 +3.5 個標準差以上，就一般情況而言，他是資優還是智障？
- (二) 假設 Z(標準分數) 是 3，平均數是 100，標準差是 10，則甲君的原始分數是多少？
- (三) 除智力測驗外，還有哪些種職業心理測驗可供甲君進行施測？

答 (一) 個別智力測驗評量結果在平均數正 2 個標準差或 PR97 以上為資優。

∴ 甲君經過智力測驗結果，其智商在 +3.5 個標準差以上，所以他是資優。

(二) ∴ Z-分數 = $\frac{X - M}{S}$ (X 代表原始分數，M 代表平均數，S 代表標準差)

$$\therefore 3 = \frac{X - 100}{10}$$

$$\rightarrow X = (3 \times 100) + 10 = 130$$

故甲君的原始分數為 130。

(三) 提供給甲君施測除智力測驗外，還有性向測驗、職業興趣測驗、工作氣質測驗。

提示 曾考過問答題。

題幹 試述 MBTI 的 16 型人格類型？

答 MBTI 人格測驗指標透過 4 種不同維度，每個維度有 2 個方向共 8 個方面，其 4 個維度，兩兩組合，組成 16 種人格類型：

SP 族群 現實主義者	ESTP 推銷員	ESFP 表演者	ISTP 工匠	ISFP 作曲家
SJ 族群 社群主義者	ESTJ 總經理	ESFJ 提供者	ISTJ 調查員	ISFJ 保護者
NT 族群 理性主義者	ENTJ 指揮官	ENTP 發明家	INTJ 策劃者	INTP 建築師
NF 族群 理想主義者	ENFJ 導師	ENFP 優勝者	INFJ 諮詢師	INFP 協調者

四個維度：

能量來源	外向型 (E) (Extroversion)	內向型 (I) (Introversion)
思維模式	直覺型 (N) (Intuition)	感覺型 (S) (Sensing)
判斷偏好	情感型 (F) (Feeling)	思考型 (T) (Thinking)
認知態度	判斷型 (J) (Judging)	知覺型 (P) (Perceiving)

提示 MBTI 測驗出的人格評量共有 4 項指標：

能量來源 (E/I)、思維模式 (S/N)、判斷偏好 (T/F)、認知態度 (J/P)。



題幹 試述基氏人格測驗的 5 種人格型態和特徵？

答 基氏人格測驗的 5 種人格型態和特徵：

人格型態		特徵
A 型	平均型	中向不偏不倚，社會適應與情緒穩定皆為中等。
B 型	暴力型	情緒不安定、社會適應不良、好動、外向，容易引發人際衝突。
C 型	鎮靜型	情緒安定、社會適應良好、不好動、較內向，但較為被動順從。
D 型	指導型	情緒安定、社會適應尚可、好動積極、外向。
E 型	怪癖型	情緒不安定、社會適應不良、不好動消極、內向。

提示 曾考過選擇題。

題幹 請說明基氏人格測驗量表的 13 個分量表？

答 基氏人格測驗量表的 13 個分量表如下：

人格特質	特徵	因素
憂鬱性 (D)	時常悲觀，悶悶不樂，總是不安、憂愁。	情緒安定性
變異性 (C)	感情易變，心情常動搖，感情用事。	
自卑感 (I)	缺乏自信，低估自己，易受別人影響。	
神經質 (N)	易受刺激，易怒，過於煩惱，神經過敏。	社會適應性
客觀性 (O)	沒有個人的成見，能和別人商量，接受他人建議。	
協調性 (Co)	和別人很合作，能容忍，不挑剔。	
攻擊性 (Ag)	有敵對心理，一意孤行，不聽勸，反抗性強。	內外性向
活動性 (G)	動作敏捷，工作迅速，愛好活動。	
領導性 (A)	想指揮別人，願任領導者或發起人。	
社交性 (S)	善於交際，社會接觸廣泛，愛和別人閒談。	
思考性 (T)	思考不精，粗心大意，決定草率。	
安逸性 (R)	無憂無慮，隨遇而安，心情愉快。	
虛偽性 (L)	不誠，不坦白，表現不實。	

提示 曾考過配合題。



2-5 計算公式集

NO	項目	公式
1	勞動參與率	$\text{勞動參與率}(\%) = \frac{\text{勞動力}}{\text{15歲以上民間人口}} \times 100$
2	失業率	$\begin{aligned} \text{失業率}(\%) &= \frac{\text{失業者}}{\text{勞動力}} \times 100 \\ &= \frac{\text{勞動力} - \text{就業者}}{\text{勞動力}} \times 100 \\ &= \frac{\text{失業者}}{\text{失業者} + \text{就業者}} \times 100 \end{aligned}$
3	廣義失業率	$\text{廣義失業率}(\%) = \frac{\text{失業者} + \text{想工作而未找工作且隨時可以開始工作者}}{\text{勞動力} + \text{想工作而未找工作且隨時可以開始工作者}} \times 100$
4	求供倍數	$\text{求供倍數}(\text{倍}) = \frac{\text{求才人數}}{\text{求職人數}}$
5	求才利用率	$\text{求才利用率}(\%) = \frac{\text{求才僱用人數}}{\text{求才人數}} \times 100$
6	求職就業率	$\text{求職就業率}(\%) = \frac{\text{求職推介就業人數}}{\text{求職人數}} \times 100$
7	平均數	$\text{平均數 } M = \frac{1}{n}(x_1 + x_2 + \dots + x_n) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$
8	標準差	$\text{標準差 } S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$
9	Z-分數	$\text{Z-分數} = \frac{X - M}{S}$ <p>式中：x 代表原始分數，M 代表平均數，S 代表標準差</p>
10	T-分數	$\text{T-分數} = 10Z + 50$ <p>式中：Z 為 Z-分數</p>



112 年學術科解析





A-2

112-1 術科解析

題幹①

依就業服務法第 34 條第 1 項、第 3 項規定，私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。第 1 項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。同法第 36 條第 1 項規定，私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。請回答下列問題：

- (一) A 公司未經許可從事就業服務業務，違反就業服務法第 34 條第 2 項規定，依就業服務法第 65 條第 1 項規定，應處多少新臺幣罰鍰？（2 分）
- (二) 依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 11 條第 2 項規定，仲介外國人至中華民國工作之營利就業服務機構，最低實收資本總額為多少新臺幣？（2 分）
- (三) 依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 14 條第 1 項規定，辦理仲介外國人至中華民國工作之營利就業服務機構，依同辦法第 13 條第 1 項第 5 款規定應繳交由銀行出具金額多少新臺幣保證金之保證書，作為民事責任之擔保？（2 分）
- (四) 依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 25 條第 1 項規定，私立就業服務機構許可證有效期限為幾年？（1 分）有效期限屆滿前幾日內，應備規定文件重新申請設立許可及換發許可證？（1 分）
- (五) B 公司為經許可從事就業服務業務之私立就業服務機構，所屬從業人員之人數為 9 人，依就業服務法第 36 條第 1 項及「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 6 條第 1 項規定，應置就業服務專業人員至少幾人？（2 分）



- 答**
- (一) 違反就業服務法第 34 條第 2 項規定，應處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。
- (二) 最低實收資本總額為新臺幣 500 萬元。
- (三) 應繳交由銀行出具金額新臺幣 300 萬元保證金之保證書，作為民事責任之擔保。
- (四) 1. 私立就業服務機構許可證有效期限為 2 年。
2. 有效期限屆滿前 30 日內，應備規定文件重新申請設立許可及換發許可證。
- (五) 依私立就業服務機構許可及管理辦法第 6 條第 1 項第 2 款規定，從業人員人數在 6 人以上 10 人以下者，應置就業服務專業人員至少 2 人。
※B 公司所屬從業人員之人數為 9 人，應置就業服務專業人員至少 2 人。

題幹②

甲君經營湯包店，於 108 年 12 月間因非法容留未經許可之外國人乙君於店內從事備料等工作，違反就業服務法第 44 條規定，經地方政府查獲後，於 109 年 3 月間依法裁處罰鍰，並已合法送達裁處書，復於 111 年 12 月間又再經查獲非法容留未經許可之外國人丙君從事店內打掃工作，請依就業服務法規定回答下列問題：

- (一) 甲君於 108 年 12 月間第 1 次經查獲非法容留未經許可之外國人乙君從事工作，依就業服務法第 63 條第 1 項規定，最低應處新臺幣多少元罰鍰？（3 分）又甲君於 111 年 12 月間第 2 次經查獲非法容留未經許可之外國人丙君從事工作，依就業服務法第 63 條第 1 項規定，應處幾年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金？（3 分）
- (二) 外國人乙君及丙君係違反就業服務法第 43 條規定，依就業服務法第 68 條第 1 項規定，最低應處新臺幣多少元罰鍰？（2 分）另依就業服務法第 68 條第 3 項規定，應即限期令外國人乙君及丙君出國，屆期不出國者，依就業服務法第 68 條第 5 項規定，應由何機關強制出國？（2 分）

答

(一) 非法容留外國人從事工作，依就業服務法第 63 條第 1 項規定：

1. 最低應處新臺幣 15 萬元罰鍰。
2. 5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

(二) 1. 違反就業服務法第 43 條規定，最低應處新臺幣 3 萬元罰鍰。

2. 就業服務法第 68 條規定，應即限期令外國人乙君及丙君出國，屆期不出國者，應由入出國管理機關強制出國。

題幹③

依中高齡者及高齡者就業促進法規定，雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙時得提供職務再設計，主管機關得予輔導或補助。又依在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法第 12 條規定，雇主向主管機關申請職務再設計之輔導或補助項目有哪 5 項？（10 分）

答

依在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法第 12 條規定，職務再設計或提供就業輔具之輔導或補助項目如下：

1. 提供就業輔具。
2. 改善工作設備或機具。
3. 改善職場工作環境。
4. 改善工作條件。
5. 調整工作方法。

題幹④ C 餐館於 96 年 7 月 1 日開業，即聘僱甲員工做外場服務，因生意興隆於 108 年 7 月 1 日又增聘乙員工；因受疫情影響虧損，依據勞動基準法第 11 條規定於 110 年 6 月 30 日同時與上述 2 位員工終止勞動契約，請依勞動法令之規定回答下列問題：

- (一) C 餐館所聘僱之甲、乙 2 位員工，雖非屬勞工保險條例之強制納保的投保單位，惟依勞動相關法規其仍需為員工投保何種保險，方不致影響上述 2 位員工請領失業給付之權益？(2 分)
- (二) C 餐館依勞動基準法第 16 條規定應於幾日前，分別向甲、乙 2 位員工預告終止勞動契約？(2 分) 如未預告，雇主應如何處理才不致違法？(2 分)
- (三) 甲、乙 2 位員工於接到預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期最多不得超過幾日之工作時間，其請假之工資照給？(2 分)
- (四) 甲、乙 2 位員工均適用勞工退休金條例新制之人員，依該條例之規定，於 110 年 6 月 30 日終止勞動契約時，雇主應個別發給幾個月之平均工資資遣費？(2 分)

答 (一) 非勞工保險強制加保單位，仍應依規定為員工申報參加就業保險。

(二) 依勞動基準法第 16 條規定：

1. 甲為繼續工作 14 年，於 30 日前預告終止勞動契約。

乙為繼續工作 2 年，於 20 日前預告終止勞動契約。

2. 雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

(三) 勞工於接到預告終止勞動契約後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假期間之工資照給。

(四) 依勞工退休金條例第 12 條規定終止勞動契約時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 2 分之 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限。



∴甲為 14 年 $\times 0.5 = 7$ 個月，以最高 6 個月平均工資發給。

乙為 2 年 $\times 0.5 = 1$ 個月，發給 1 個月平均工資。

題幹⑤ 甲君與乙君均受僱於 D 公司之男性員工，甲君擔任業務部經理，每月薪資為新臺幣 5 萬元，乙君擔任業務部業務員，每月薪資為新臺幣 3 萬元，請依據相關勞動法令規定回答下列問題：

- (一) 依據個人資料保護法第 2 條規定，甲君應受到保護的「個人資料」，請任舉 2 種該法所訂的個人之資料？(2 分)
又我國目前個人資料保護法之中央主管機關是哪一個機關？(1 分)
- (二) 依據勞工保險條例規定，D 公司應為甲君投保勞工保險的月投保薪資新臺幣 45,800 元，請問：D 公司 112 年起每個月要負擔的費率是多少%？(2 分) 而甲君每個月應負擔的勞工保險費用中，政府補助多少%？(1 分)
- (三) 依據性別平等工作法第 12 條規定，乙君認為甲君對他有不當肢體接觸的性騷擾，而向 D 公司雇主投訴，依規定 D 公司雇主要針對此一性騷擾事件處理時，所謂的「性騷擾之認定」，應就個案審酌事件發生之具體事實為之，請任舉 2 種所謂的「事件發生之具體事實」的項目。(2 分)
- (四) 依據勞工職業災害保險及保護法規定，D 公司應為甲君投保勞工職業災害保險，並負擔多少% 保險費？(2 分)

答 (一) 1. 個人資料：【請任舉 2 種】

指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。

2. 每一個行業別之目的事業主管機關是該行業別在個人資料保護法的主管機關。



- (二) 1. 112 年勞保最高級距為 45,800 元，勞保費率將調整為 12% (含勞保普通事故保險費率 11%、就業保險費率 1%)。
2. 每個月應負擔的勞工保險費用中，甲君需要負擔 20%，雇主則會負擔 70%。而政府補助 10%。
- (三) 依性別平等工作法第 12 條規定：【請任舉 2 種】
- 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- (四) 依勞工職業災害保險及保護法第 19 條第 1 款規定之被保險人，除實際從事勞動之人員，保險費應自行負擔外，全部由投保單位負擔。
- ∴ D 公司應負擔 100% 保險費。