

101 年度第一梯次就業服務乙級技術士技能檢定術科參考答案

解題：傑報資訊管理顧問（股）公司 林建銘老師

第一題題目：

- (一) 請問失業給付的請領條件為何（8分）？
- (二) 如被保險人於失業期間另有工作，必須符合何種條件，始得請領失業給付？（2分）

答：☆衝刺班學員：見傑報 101 年考前衝刺決勝班講義 p165

◎全程班學員：見傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p199、許老師講義 p61

※林建銘老師上課註明三顆星必考，並指定總複習之重點

@3/19 林建銘老師寄出『2012 三月份傑報就業服務考前錦囊-法令相關重點』第 6 點

◇請參閱林建銘老師發給大家練習試作的歷屆術科考古題

- (一) 被保險人於非自願離職，辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- (二) 被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資 80% 部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

第二題題目：

- (一) 依職業訓練法第 5 條規定，職業訓練機構分為哪 3 種？（6分）
- (二) 請列舉任 2 項職業訓練的實施類別？（4分）

答：◎全程班學員：見傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班許老師講義 p5/p6

- (一) 1. 政府機關設立者。
2. 事業機構、學校或社團法人等團體附設者。
3. 以財團法人設立者。
- (二) 1. 養成訓練
2. 技術生訓練
3. 進修訓練
4. 轉業訓練（列舉兩項回答即可）

第三題題目：甲公司之女性員工 A，因逢生理期，欲請生理假，惟遭公司以「並未致工作有困難」而拒絕，A 憤而向當地勞工主管機關申請勞資爭議調解，並自動在家休息不來上班。A 之主管 B 原本想息事寧人，並未往上級呈報，惟數週後遭甲公司人事單位發現，準備依公司人事規章將 A 解僱。請就上述情節，回答下列相關法律問題：

- (一) 依性別工作平等法規定，女性受僱者每月得請生理假幾日？（2分）
- (二) 依性別工作平等法規定，女性受僱者之生理假應併入何種假別計算？依勞工請假規則規定，該等假別勞工每年得請幾日？（2分）
- (三) 依勞資爭議處理法第 8 條規定，勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約。依該條規定，勞資爭議尚在哪兩種期間內，資方同樣不得為類似不利勞工之行為？（2分）
- (四) 依勞動基準法規定，勞工無正當理由繼續曠工達幾日者，雇主即得不經預告終止契約？（2分）
- (五) 依勞動基準法規定，雇主欲主張勞工因無正當理由連續曠工數日而應予不經預告終止契約者，應自知悉其情形之日起幾日內為之？（2分）

答：☆衝刺班學員：見傑報 101 年考前衝刺決勝班講義 p93/p95/p149/p176/p188 重點整理

◎全程班學員：見傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p105/p107/p176/p213

※林建銘老師上課註明因應性別工作平等法/勞工請假規則/勞資爭議處理法修法三顆星必考熱門考題，並以此時事作為案例說明

◎@3/19 林建銘老師寄出『2012 三月份傑報就業服務考前錦囊-法令相關重點』第 10/12 點

◇請參閱林建銘老師發給大家練習試作的歷屆術科考古題

- (一)依性別工作平等法規定，女性受僱者每月得請生理假 1 日。
- (二)依性別工作平等法規定，女性受僱者之生理假應併入病假計算。依勞工請假規則規定，該等假別勞工每年得請 30 日（未住院普通傷病假）。
- (三)依該條規定，勞資爭議尚在仲裁及裁決期間內，資方同樣不得為類似不利勞工之行為。
- (四)依勞動基準法規定，勞工無正當理由繼續曠工達 3 日者，雇主即得不經預告終止契約。
- (五)依勞動基準法規定，雇主欲主張勞工因無正當理由連續曠工數日而應予不經預告終止契約者，應自知悉其情形之日起 30 日內為之。

第四題題目：依公立就業服務機構設置準則規定，公立就業服務機構所置工作人員之員額，由主管機關參考哪些因素定之，請列舉 5 項。(10 分)

答：(列舉五項回答即可)

公立就業服務機構所置工作人員之員額，由主管機關參考下列因素定之：

- 一、勞動力。
- 二、失業率。
- 三、廠商家數。
- 四、學校數。
- 五、業務量。
- 六、業務績效。
- 七、交通狀況。
- 八、區域發展需要。
- 九、財務狀況。

第五題題目：依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，從事外籍勞工生活照顧服務計畫書之人員，應具備哪些條件之一？(10 分)

答：☆衝刺班學員：見傑報 101 年考前衝刺決勝班講義 p109

◎全程班學員：見傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p128

※林建銘老師上課註明三顆星必考，並強調就業服務專業人員資格及相關工作經驗之差別

◎@3/19 林建銘老師寄出『2012 三月份傑報就業服務考前錦囊-法令相關重點』第 17 點

依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，從事外籍勞工生活照顧服務計畫書之人員，應具備下列條件之一：

- 一、取得就業服務專業人員證書者。
- 二、從事外國人生活照顧服務工作二年以上經驗者。
- 三、大專校院畢業，並具一年以上工作經驗者。

第六題題目：高齡化與少子女化的環境下，政府所提「黃金十年國家願景」已將中高齡者職務再設計，列為重點工作項目。中高齡者職務再設計具體落實做法，請至少列述 5 項。(10 分)

答：☆衝刺班學員：可參考傑報 101 年考前衝刺決勝班講義 p160

◎全程班學員：可參考傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p193

(列舉五項回答即可)

1.調整工作方法和職務內容:

- (1)轉任合適的職位
- (2)工作責任的調整
- (3)工作量的調整
- (4)縮短勞動時間
- (5)工作時間彈性化

2.改善勞動條件

- (1)安全衛生
- (2)健康管理方面的關懷
- (3)定期提供勞工健康檢查

3.內部教育訓練。

第七題題目：行政院勞工委員會職業訓練局所發展的職業興趣測驗，可測出 12 項興趣，試列出其中 5 項。(10 分)

答：☆衝刺班學員：見傑報 101 年考前衝刺決勝班講義 p65

◎全程班學員：見傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p81

◇請參閱林建銘老師發給大家練習試作的歷屆術科考古題 (列舉五項回答即可)

十二個興趣範圍：藝術、科學、動植物、保全、機械、工業生產、企業事務、銷售、個人服務、社會福利、領導、體能表演

第八題題目：(一) 中華民國人力運用調查報告每年調查標準週為何？(4 分)

(二) 該報告所稱潛在勞動力之定義為何？(6 分)

答：☆衝刺班學員：見傑報 101 年考前衝刺決勝班講義 p16/p27

◎全程班學員：見傑報 101 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p19/p32

※林建銘老師上課註明三顆星重要考題，並以全國人力資源分佈圖重點講解熱門考題

(一) 中華民國人力運用調查報告每年調查標準週以每年 5 月含 15 日之一週為資料標準週

(二) 該報告所稱潛在勞動力之定義為：非勞動力扣除高齡、身心障礙者

第九題題目：就業媒合會談為一特殊性的談話，其形式雖與一般人際談話有相似之處，但其性質與一般談話有相當大的差異，具有其特色。請就：(一) 角色、(二) 運作、(三) 互動方式、(四) 溝通及 (五) 責任等 5 個層面，分析會談的內涵。(10 分)

答：☆衝刺班學員：見傑報 100 年考前衝刺決勝班講義 p37/p38/p42/p43

◎全程班學員：見傑報 100 年就業服務乙級技術士檢定輔導班講義 p45-p51

就業媒合會談的內涵依五個層面分析如下：

(一) 角色：就業媒合會談在角色上，具有助人關係的內涵，就業服務人員與求職者所代表或扮演的角色，存在著助人者與求助者的關係，有了求助人，也有了助人者，於是助人行為即在他們兩者之間產生。

(二) 運作：在就業服務人員與求職者的關係中，兩個個體共同在解決其中一人(求職者)之困擾，期使有困擾之個體能增進能力，克服生活中之困擾或更有效之作決定，以促進其成長。在就業媒合會談的運作上，可依循助人模式的四個階段：關係建立→自我探索→自我瞭解→行動計劃為主要的運作步驟，並依照各階段所使用的諮商會談技術，進行結構性的會談。

(三) 互動方式：在就業服務人員與求職者的互動中，並不完全是互相或互惠，它是為其中一人之利益(指求職者)，而非為了另一人的利益(就業服務人員)，它不同於朋友關係。就業媒合會談跟一

般會談在互動上最大的差異，在於就業媒合會談必須受到專業倫理的規範與限制。由專業職涯諮商人員協助個人克服和職涯準備、職涯試探、職涯選擇、與職涯適應有關的困難與問題、祛除情緒與認知上的障礙，達成職涯/工作角色與各種生活角色之間的融洽和諧，以增進個人的職涯發展與生活適應。

(四) 溝通：助人行為或助人關係是一種有明確目地之交互作用，不是為了解決某一個問題，就是鼓勵更進一步之發展，在溝通上必須保證諮商技巧和技術的適當運用，並保障當事人的權益。就業會談在溝通上需尊重案主的選擇，但須運用各項會談技巧及適當掌握會談場地、情境，協助案主（求職者）盡可能做出正確的判斷。

(五) 責任：就業媒合會談的責任，既然是一種助人關係，及牽涉到助人的首要意義：協助受幫助者（受輔導者/求職者）成長，亦即協助其達成就業之首要目地。以專業倫理的角度來看，必須以案主的興趣為優先，忽略了其他個人的興趣而行事。

第十題題目：根據 Peterson 等人(1991)提出的「訊息處理層面的金字塔」(pyramid of information processing domains)模式，成為今日生涯輔導的重要策略。請問：

(一) 寫出該金字塔模式的 3 個層面。(6 分)

(二) 寫出每一層面的訊息處理要項。(4 分)

答：_

(一)知識層面、決策層面、執行層面

(二)知識層面：包括職業知識區與自我知識區，儲存自我與工作相關訊息，當要進行生涯決定時，即可提取幫助作決定，若知識層面訊息不足，會影響其決定。

決策層面：作決定的能力有溝通/分析/綜合/評價/執行五個步驟，無論那一步驟都需要足夠資訊，才能客觀理性進行，所以決策層面是理性取決於知識層面是否完備。

執行層面：人類大腦中的後設認知扮演綜合性監督，主動對認知策略執行選擇與排列，通常透過自我語言-自我信念、自我覺察、控制與監督等技術來完成，它較屬於『自我效能』部分，是可以透過教育過程得到增強。