

國立臺北大學公共行政暨政策學系
碩士論文

指導教授：翁興利博士



影響更生人成功再就業關鍵因素之研究

研究生：詹國裕

中 華 民 國 103 年 1 月

國立臺北大學

公共行政暨政策系(所) 碩士在職專班

102 學年度第 1 學期畢業生論文

研究生：詹國裕 撰

業經本委員會審議通過

題目：影響更生人成功再就業關鍵因素之研究

論文考試委員：

召集人

梁榮輝

委員

梁榮輝

委員

翁興利

委員

李元岳

指導教授

翁興利

系(所)主任

顧孝晴

論文口試及格日期：

中華民國 103 年 1 月 25 日

謝 誌

完成碩士論文的撰寫，真正體會到何謂如釋重負的感覺！為何會如釋重負，當然是感受到寫論文的壓力，尤其在工作、家庭及課業三方面同時屆臨於一身時。常聽人說寫論文的壓力如何如何，我想唯自己走過一遭，才能體會其個中滋味。就像麥克阿瑟將軍曾說過：「如果有人要用一百萬來買我的入伍經驗，我不要。但如果有人要用一百萬請我再入伍一次，我也不幹。」在陳之藩文集中，有一篇文章〈謝天〉提到：「無論什麼事，得之於人者太多，出之於己者太少。」另有人問文學家雨果，「如果世界上的書全需要燒掉，而只許留一本，應留什麼？」雨果毫不猶豫的說：「只留〈約伯記〉。」，約伯是《聖經》裏面的介之推，富亦謝天，貧亦謝天，病亦謝天，苦亦謝天。

本篇論文的撰就，首先要感謝指導教授翁興利老師教導、口試委員李元和博士及梁榮輝校長論文內容的指正，讓我學會面對任何事情時，均要做因果關係的分析、探究，找出解決問題的關鍵因子及有效方法，我想這是我人生中最大的收穫。既然談到因果，能夠取得碩士學位，更要感謝桃園少年輔育院林秋蘭院長的鼓勵起始因，才能成就今日我，是我終身難忘的恩人。

再者工作上，要感謝台北監獄典獄長方子傑、副典獄長蘇清俊及秘書楊方彥給予公務上的指導，作業科同仁（伍勝顯、李琬琦、林靚薰、羅曉霖、李茂榮、楊美珍、利柚晨、蔡明坤、蔡藝安、巫阿登、林文忠、張德志及陳國祥）及台北看守所科長詹惟仁等的協助。

學業上，由於擔任班代，要感謝要研究所同學秀珍、倉榮、家鈺、雅雯、倩瑜、麗秀、珍怡、孟樺、榮武、忠順、子郡、慧如、慶菱、俊仁、玉如、超峰、竣傑、幼鳳、麗華、兆君、連豐、蓉璧、雅慧、怡寧、志嘉、潔如、琇惠、淑甄及泰河等的協助配合，課堂上的互動、討論及學習，讓我見識到各路的英雄才傑及你們的不平凡。尤其在口試期間蓉璧、麗秀、倩瑜、怡寧的大力幫忙，更是銘感五內。

家庭上，我最要感謝的是我美麗賢慧妻子吳純儀，幸有你把家照顧好，安頓好我們的四位孩子（姿芸、子毅、景涵及子進），下班後還趕著做晚飯，孝順我的父親（詹松喜）、母親（詹鄭素月），讓我無後顧之慮，才能使我順利成功完成碩士學業，是我沒齒難忘的家後（牽手）。再者，我的弟妹國政、國宏、慧真及國源，有你們的相伴協助、關心及鼓勵，讓我的人生更加的圓滿，謝謝！

最後，如同前揭提到陳之藩文章〈謝天〉所言：「無論什麼事，得之於人者太多，出之於己者太少。」，要謝的人真的很多，不能一一道盡，只好謝謝老天爺一切良善的安排，感謝出現在我生命歷程中的每個人。再回應一下因果關係理論及所謂吃果子拜樹頭「飲水思源」理論，謹將此本論文獻給我最敬愛的父親（詹松喜）及最敬愛的母親（詹鄭素月），沒有你們就沒有我，借用胡適先生的話，在人生過程中，我如果能有一點小成就，我都要感謝我父母親的栽培及養育之恩！謝謝您！
詹國裕謹誌 2013 年 1 月 26 日

國立臺北大學 102 學年度第 1 學期 碩士 學位論文提要

論文題目：影響更生人成功再就業關鍵因素之研究 論文頁數：162 頁

所 組 別：公共行政暨政策學系研究所 (學號：710072922)

研 究 生：詹國裕 指導教授：翁興利博士

論文提要內容：

- 一、本研究之目的，除了希望能發現影響更生人成功再就業之關鍵因素有那些及關鍵因素之間的因果影響關係，進而對法務部矯正署於 101 年 10 月 16 日所提出之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」，其政策方案執行方向來做一分析瞭解，提出建議意見，如何藉由多元就業媒合方案推動，有效幫助更生人出監後順利再就業重新出發，適於社會生活，並降低其再犯罪之風險機率。
- 二、本研究根據上揭研究目的所提出的研究問題有以下三點：一、探討影響更生人成功就業關鍵因素中在更生人面、企業雇主面及政府面，三方面之關鍵因素有那些？二、探討影響更生人成功就業關鍵因素之間的相對重要性為何？那些因素是比較重要的？使政府能將有限資源先投注在此相對重要的因素上。三、探討影響更生人成功就業關鍵因素之間的因果關係為何？瞭解關鍵因素彼此之間的相互關聯程度及相互影響程度，使政府在更生人就業輔導政策執行上，能針對關鍵因素規劃出標本兼治確實有效的政策。
- 三、本研採用之研究方法有：焦點團體訪問法、德菲法、問卷調查法及決策實驗室法。
- 四、研究結果發現：
 - (一) 影響更生人成功就業關鍵因素有 12 點
 - 1、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練。
 - 2、政府多開發更生人就業機會。
 - 3、政府多結合社會資源協助更生人就業。
 - 4、政府帶頭示範雇用更生人。
 - 5、企業主對更生人的接納包容。
 - 6、企業主提供之工作具吸引力。
 - 7、企業之徵才條件(不雇罪名)明確。
 - 8、更生企業主之創業成功案例。
 - 9、更生人本身具有符合職場技能。
 - 10、更生人本身具正確就業心態。
 - 11、更生人本身能掌控自我情緒。
 - 12、更生人就業之家庭支持功能強。
 - (二) 關鍵因素相對重要性
 - 1、最突顯的 2 因子「更生人本身具正確就業心態」及「企業主對更生人的接納包容」。
 - 2、就業媒合的成功條件中，「更生人本身著力面」是決定性的重要因素。
 - 3、政府應優先從「企業主對更生人的接納包容」著力，再進行「結合社會資源協助更生人就業」的作為，較有成效。
 - (三) 關鍵因素間的因果關係
 - 1、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練，其影響其他因子程度為最高。
 - 2、政府面因素，在這就業媒合三方面影響關係上，是最居影響性，最能影響更生人及企業主的改變。
 - 3、更生人就業之家庭支持功能，在 12 點因子中，是屬於受到其他因子影響的程度是最高。
 - 4、更生人面因素，在這就業媒合三方面影響關係(更生人、政府及企業主)上是最為被動受影響。
 - 5、「企業主對更生人的接納包容」單項因子，在這 12 點重要影響因子上，是關聯度最高的因子。
 - 6、政府面因素的關聯度是大於更生人因素的關聯度，所以政府的輔導更生人就業作為態度非常重要。
 - 7、促成更生人成功就業之因果關係中，偏向為影響因素之「因」有：企業之徵才條件(不雇罪名)明確、更生企業主之創業成功案例、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練、政府帶頭示範雇用更生人、企業主提供之工作具吸引力及企業主對更生人的接納包容。
 - 8、促成更生人成功就業之因果關係中，偏向為被影響因素之「果」有：政府多開發更生人就業機會、政府多結合社會資源協助更生人就業、更生人本身具正確就業心態、更生人本身能掌控自我情緒、更生人本身具符合職場技能及更生人就業之家庭支持功能強。
 - 9、更生人本身是最具決定性因素(更生人本身是決定就業與否之主體)、政府面是最具影響性因素(政府對更生人的就業輔導作為最能影響其他因素之促成)、企業主面在因果關係中，是最具偏向為影響因素之「因」的起始因子(有企業主初始的雇用與否更是一切就業關係成功的發端)。

關鍵字：更生人、更生保護、更生人就業輔導

ABSTRACT

A Study on the Key Factors Leading to Successful Employment of Discharged Offenders

CHAN, KUO-YU

January 2014

ADVISOR(S): DR. WONG, SENG-LEE

DEPARTMENT: PUBLIC ADMINISTRATION AND POLICY

DEGREE : MASTER OF LAW

- I. The objective of this study is to discuss the key factors leading to discharged offenders successfully finding jobs, and the cause and effect relationships among these factors. Furthermore, this study seeks to provide an analysis of a program launched by the Agency of Corrections, Ministry of Justice on October 16, 2012, titled "Rehabilitation and Reintegration: Diverse Employment Opportunities for Discharged Inmates of Correctional Facilities." In addition to offering suggestions and opinions, the study presents how the implementation of this program can help discharged inmates of correctional facilities regain employment opportunities, reintegrate into society, and help reduce the overall rate of criminal recidivism.
- II. According to the objective mentioned above, this study focuses on three main points: 1.study of the key factors leading to successful employment of discharged offenders, from the perspectives of discharged offenders, employers or corporations that offer these job opportunities, and the government. What are key factors in each of these aspects? 2.discussion of the relative importance of each of these key factors. Which factors seem to be relatively more important than others? Focusing on the relatively more important factors will help government make better use of their limited resources. 3.exploration of the cause and effect relationships among these key factors. By understanding the relationships of various factors and how they affect each other, the government can implement policies that are conducive to providing more effective employment counseling for discharged offenders.
- III. The methodologies used in this study include: focus group interviewing method, the Delphi method, questionnaire survey method, the DEMATEL (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory) method.
- IV. Study Findings:
 - (I) There are 12 key factors that lead to the successful employment of discharged offenders. They are: 1. Promotion of cooperative education by the government to provide

professional training to discharged offenders; 2. Development of employment opportunities for discharged offenders by the government; 3. Integration of social resources by the government to help discharged offenders gain work opportunities; 4. Examples of government agencies employing discharged offenders; 5. Acceptance shown towards discharged offenders by the employer; 6. Job opportunities offered by employers appeal to discharged offenders; 7. Clear recruitment conditions appeal to discharged offenders; 8. Successful cases of discharged offenders starting their own businesses; 9. Discharged offenders possess specific skills required by jobs offered; 10. Positive attitude of discharged offenders towards employment; 11. Discharged offenders are capable of managing their emotions 12. Employment fulfills discharged offenders' need to support family.

(II) The relative importance of various key factors

1. The two most important factors are “positive attitude of discharged offenders towards employment” and “acceptance shown towards discharged offenders by the employer.”
2. Among the factors leading to successful job matching, the “diligence of discharged offender” plays a decisive and important role.
3. The government should make efforts to encourage “acceptance shown towards discharged offenders by the employer,” then work on the “integration of social resources to help discharged offenders gain work opportunities.” to achieve more effective accomplishments.

(III) The cause and effect relationships among key factors:

1. “Promotion of cooperative education by the government to provide professional training to discharged offenders” has the highest degree of influence among key factors .
2. The government, among the aforementioned three aspects, has the highest degree of influence that can lead to changes in the discharged offenders and the employers.
3. Among the 12 key factors, the factor “employment fulfills need to support family by discharged offenders” is most likely to be influenced by other factors.
4. The discharged offender, among the aforementioned three aspects (discharged offender, government and employer), plays the most passive role and is most likely to be influenced by other aspects.
5. The factor “acceptance shown towards discharged offenders by the employer,” among the 12 key factors, shows the highest degree of correlation to other factors.

6. The degree of correlation of the government is greater than that of the discharged offender; thus, counseling provided by the government, and the attitude shown by the discharged offender, are very important.
7. Among the cause and effect relationships of factors leading to successful employment of discharged offenders, factors leaning towards “cause” include: “Clear recruitment conditions appeal to discharged offenders,” “successful cases of discharged offenders starting their own businesses,” “promotion of cooperative education by the government to provide professional training to discharged offenders,” “examples of government agencies employing discharged offenders,” “job opportunities offered by employers appeal to discharged offenders,” and “acceptance shown towards discharged offenders by the employer.”
8. Among the cause and effect relationships of factors leading to successful employment of discharged offenders, factors leaning towards “effect” include: “Development of employment opportunities for discharged offenders by the government,” “integration of social resources by the government to help discharged offenders gain work opportunities,” “positive attitude of discharged offenders towards employment,” “discharged offenders are capable of managing their emotions,” “discharged offenders possess specific skills required by jobs offered,” and “employment fulfills discharged offenders’ need to support family.”
9. Discharged offenders themselves play the most decisive role in successful employment (they are the subjects who decide whether they want to be employed); the government plays the most influential role (employment counseling services provided by the government can impact other factors); the employers, or corporations that offer job opportunities, play a role that leans towards the “cause” aspect of the cause and effect relationships among all factors (the employer’s decision to employ a discharged offender is the beginning of a successful employment relationship).

Keywords: discharged offenders, rehabilitation and after-care services, employment counseling for discharged offenders

目 錄

第一章	緒 論.....	1
第一節	研究動機.....	3
第二節	研究目的與問題.....	5
第三節	研究範圍.....	13
第四節	重要名詞之詮釋.....	18
第二章	文獻探討.....	21
第一節	相關文獻面面觀.....	22
第二節	關鍵成功因素歸納.....	45
第三節	文獻評析及本研究特色.....	52
第三章	研究設計.....	59
第一節	研究流程規劃.....	59
第二節	研究方法.....	62
第三節	焦點團體訪問法及德菲法實施.....	71
第四節	研究架構.....	88
第五節	研究工具.....	89
第四章	研究結果分析.....	91
第一節	關鍵因素結果分析.....	92
第二節	關鍵因素相對重要性結果分析.....	96
第三節	關鍵因素關聯度及影響度結果分析.....	104
第五章	結論與建議.....	115
第一節	研究發現.....	116
第二節	政策建議.....	126
第三節	研究限制.....	130

第四節	未來研究建議.....	132
參考書目	133
附錄一	「脫胎&築夢」法務部矯正機關收容人多元就業媒合方案（草案）.....	141
附錄二	法務部矯正署臺北監獄收容人多元就業媒合實施計畫.....	147
附錄三	法務部矯正署臺北監獄收容人多元就業媒合實施計畫相關表格.....	152
附錄四	關鍵因素相對重要性看法之問卷調查表.....	157
附錄五	DEMATEL（決策實驗室法）問卷調表	161



表目錄

表 2-1 文獻檢閱關鍵影響因素歸納整理.....	46
表 2-2 更生人成功就業三著力構面關鍵因素整理.....	52
表 2-3 相關文獻檢閱評析表.....	54
表 3-2-1 總影響關係矩陣之計算結果.....	70
表 3-3-1 焦點團體訪問初步關鍵因子表.....	73
表 3-3-2 德菲法第二回合初步關鍵因子表.....	82
表 3-3-3 德菲法第三回合監獄內部觀點關鍵因子表.....	85
表 4-1 影響更生人成功就業三著力構面確立關鍵因素整理.....	95
表 4-2-1 周哈里窗概念.....	96
表 4-2-2 關鍵因素相對重要性問卷調查回收對象第一線管教人員名單.....	98
表 4-2-3 關鍵因素相對重性排名表(一)順序排名表(二).....	100
表 4-3-1 DEMATEL 問卷回收對象.....	105
表 4-3-2 直接關係矩陣(T)(一)(樣本數 30).....	107
表 4-3-3 總影響關係矩陣(Z)(二)(樣本數 30).....	108
表 4-3-4 關鍵因素之矩陣行列(關聯度)數值整理:D+R(三)(樣本數 30).....	109
表 4-3-5 關鍵因素之矩陣行列(影響度)數值整理:D-R(四)(樣本數 30).....	110
表 4-3-6 關鍵因素之矩陣行列關聯度及影響度排名整理(五)(樣本數 30).....	111
表 5-2-1 就業媒合方案檢視分析表.....	127

圖目錄

圖 1-1 財團法人臺灣更生保護會更生保護流程圖.....	16
圖 1-2 研究範圍.....	17
圖 2-1 歸納法.....	45
圖 3-1 研究流程圖.....	61
圖 3-2-1 直接關係圖轉換成直接關係矩陣示意圖.....	69
圖 3-2-2 直接關係矩陣標準化示意圖.....	69
圖 3-2-3 總影響關係矩陣.....	70
圖 3-3-1 影響更生人成功就業監獄內、外部觀點關鍵因素蒐集圖.....	71
圖 3-4 研究架構.....	88
圖 5-2-1 收容人多元就業媒合方案架構.....	126



第一章 緒論

筆者本身係中央警官學校犯罪防治學系畢業，畢業後在法務部所屬監獄、看守所、少年輔育院及法務部保護司服務，擔任之職務有戒護科員、教誨師、戒護督察、調查員、專員、編審及科長等工作，服務公職已有 23 年，深深感覺到，要做好犯罪防治工作，保護人民生命財產的安全，規劃制定周詳的犯罪防治政策，有效執行並妥善解決更生人再犯的問題，才是最有效的防治犯罪方法。惟檢視出監的更生人其再犯可能性之高低，最有效的觀察指標，我想應是從更生人是否能安於工作、穩定就業的表現來判斷。如果更生人能順利成功再就業，則再犯的可能性將是最低，工作不穩定將是再次犯罪的高危險群。受刑人於出獄後無穩定職業，為受刑人累（再）犯之重要因素。而大部分過去的研究（徐全裕，1998；楊士隆，1997）顯示，穩定的工作和參與犯罪之間呈現負相關，即一個人有穩定的工作之後是有較少的可能性去從事犯罪的，成功的就業將和自尊的改善、家庭關係的穩定和其他和犯罪無關的生活方式產生連結（引自 Krienert, 2005）。

而且在找工作的過程很競爭，在弱勢以及有犯罪前科者更會遭遇到許多困難，一般人認為有前科的人是不能被相信的，而且因為他們可能會有再犯的可能性。因此，將他們放在有工作的狀態當中，他們是比較穩定的，以及可以降低他們的再犯率。所以，筆者也認為如果要讓出獄人可以降低再犯，最適合他們的協助方式就是促使他們有穩定的工作。而犯罪防治政策又是公共政策中很重要的一部分，憲法亦把人民有免於危害恐懼的權利，列入基本人權之一，故吾人必須慎重看待之。

公共政策（Public Policy）存在的歷史與人類政府存在的時間一樣久，可說人類政府存在之目的，就在於處理各種公共事務，使人民過得更加幸福。外國學者伊斯頓（David Easton）對公共政策下的定義就是「政府對社會價值進行權威性的分配」。進一步闡述其義，社會價值指的是社會上一切人們所欲追求的有價值的事物，而政府因具有公權力，故可以對其進行管制及干預。

另學者戴伊（Thomas Dye）對公共政策的定義是「政府選擇作為或不作為的任何行動」。意指政府針對民眾所關心的公共問題，可以選擇予以回應並加以解決（作為），例如人民希望政府解決失業問題，政府規劃「擴大公共服務就業方案」以聘僱失業者；但政府也可以選擇予以拒絕或放任（不作為）的方式來處理，例如政府不開放大陸勞工來台，避免造成本國勞工就業機會的競爭。

國內學者翁興利（1996）教授，綜合上述國外知名學者的定義，認為公共政策指政府機關為解決某項公共問題或滿足公眾需求，決定作為或不作為，以及如何作為的相關活動。它包含數項要點：（1）公共政策主要是由政府機關所制定的。（2）公共政策包括政府機關對某項問題或需求，決定作為或不作為的所有相關活動。（3）制定公共政策的主要目的在解決公共問題或滿足公眾需求。（4）政府機關如決定作為，即以各種活動表示公共政策的內涵，如法律、行政命令、規章、方案、計畫、細則、服務、產品等。

監獄受刑人及未來出監後的更生人能否成功再就業的問題，也是國家公共政策的重要管理議題及研究範圍，本篇論文希針對更生人出監後的就業問題及成功再就業的影響因素，做一探討及研究，一旦更生人出監後能順利穩定的就業，對其能回歸社會重作新人，應是非常重要的具體改悔向上的表現。故如能探知更生人其成功就業之關鍵影響因素，一來可以使更生人有明確努力方向，在監期間即多做準備，以利未來更生。二來也可以藉由此議題的研究發現，提出具體政策建議、相關就業輔導政策的評估及修正，提供政府司法當局主政者，能夠提出輔導更生人就業的有效政策，促使更生人順利就業更生，將更生人再犯罪的負面危險轉向為貢獻服務社會的正面能量，這樣的改變，不僅能降低國家為犯罪者之高再犯率所付出之社會成本，更能增加國家正向發展的效能，提高社會生產力，此為最值得投資的公共政策。

第一節 研究動機

壹、脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案

近年來隨著全球經濟衰退，景氣持續低迷，失業率日趨嚴重，再加上社會新鮮人或嫌工作辛苦、或不願屈就，導致企業產生空有職缺卻找不到員工之窘境，只得引進外籍勞工以為因應，不但使產業結構面臨嚴峻的挑戰，亦對國人就業市場產生莫大的衝擊。

基此，法務部矯正署鑑於收容人復歸社會所面臨的最大問題，莫過於找不到工作，遂於矯正機關深耕收容人技能訓練，並加強品格教育及生命教育，期能為企業界提供穩定且具競爭力之人才，創造政府、企業、收容人三贏的局面。為此，法務部矯正署於 2012 年 10 月 16 日研擬「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」，除具體展現司法為民的「更生保護」精神外，更希藉由本方案的施行，充分使政府資源、企業需求及收容人復歸等三方面產生整體性結合，進而降低再犯率，使社會更祥和，讓民眾感受到政府體察民意、關懷社會，提升人民對政府政策之有感與信賴。

當前各國都有嚴重失業率的問題，如果對於更生人都能順利輔導其就業，舉重明輕，可知對於一般民眾的失業問題，亦同樣可獲得明確的改善之道。由於法務部矯正署函頒本就業媒合方案，研究者希望藉此研究議題，能夠明白影響更生人成功順利再就業之關鍵因素，到底有那些？政府在推動本政策方案時，應該要掌握的工作重點為何？本方案中還須要那些相關配套措施，才能使本方案執行有效？政府要針對何種層面之關鍵因素來澈底執行，才能發揮輔導更生人就業的效果？以上都是本研究之動機。

貳、更生人能成功再就業才是監獄功能價值的確實彰顯

筆者目前係擔任法務部矯正署台北監獄之作業科科長，負責監獄收容人之技能訓練、廠商委託加工作業及監獄自營作業等業務，主要目的是要訓練收容人一技之長，並培養其勤勞、勞動之習慣，使其未來出監後能確實從心改善、重作新人，成為一位對社會有貢獻力的更生人。因此，對於法務部矯正署推動本「脫胎&築夢—矯正機關收容人

多元就業媒合方案」之政策方案，筆者認為本研究議題極具有重要性，對監所矯正工指明了作未來努力方向，更激起了矯正工作人員內心一股很有意義助人的使命感。

再者，筆者認為監獄在消極的功能方面，監獄的初始功能就是懲罰罪犯，預防潛在的犯罪者，使其有所警惕，不敢犯罪。而就犯罪人而言，將之送入監獄，也可其明白社會規範，使罪犯了解破壞社會規範，將為自己帶來的痛苦，因而必須遵守社會規範。就被害人而言，其見到犯罪人受有應得的懲罰，心中得以衡平，而不致對社會公平正義規範喪失信心。就社會一般大眾而言，破壞社會規範者受到處罰，也強化了大眾守法的共同價值觀。為保護大家的安全，大家並願傾全力共同維持他們所相信的社會秩序，並使人們知道，不可輕易破壞規範，否則將受儆戒。

監獄的另一目的，是將犯罪者從自由社會中帶走，凡犯罪者多具有惡性，若任其處於一般社會之中，常容易再有侵害他人法益之虞，故將之置於監獄，使之暫時與社會隔離，以達隔離功能，如同醫師對於患傳染病者，令其住隔離病院，以防止傳染他人之意義相同。

監獄在積極的功能方面，就是矯治功能，現代監獄最強調的功能就是在於矯治人犯，希望能化除受刑人的惡性，使其回復良善，以教育培養其道德、知識，以根除其反社會之不良惡性。也就是說，監獄教化的最終目的，不僅在於消極的使犯罪人不再犯罪，更須積極的激發受刑人良知良能，誘導其改過遷善，糾正其不良習慣，培養其遵守社會規範的精神。更生人在步出監獄後，如能成功地認真工作，順利再就業，才能證明監獄教化政策及輔導功能是執行有效的。

參、更生人、雇主及政府在成功就業關係中的影響情形

政策的成就，大都有其背後的影響因素，更生人要順利媒合就業成功，是什麼樣的因果關係，可以造就及影響更生人媒合成功就業。因此，本研究希瞭解政府、企業主及更生人本身三方面利害關係人，在這多元媒合關係中，影響更生人成功就業之關鍵因素為何，並探討彼此間之關聯度及影響性，以求對更生人就業之促成因素能全盤瞭解掌握，以利提出具體促進更生人成功就業之政策建議，使政府在規劃輔導更生人就業政策及資源上，能針對關鍵影響因素，將資源做最有效投注執行。

第二節 研究目的與問題

本研究從國內外對更生人就業與再犯問題的初窺，可以更清楚明白筆者的研究目的與問題及本研究之重要性。

壹、國內研究更生人能成功就業是降低再犯罪主因

根據學者張甘妹（1975）所做一份著名之再犯預測的研究，是在民國五十三年實施實地訪問調查台北監獄，戶籍在台北縣市的二百名男性受刑人為對象，追蹤期為最短五年，最長八年。調查當中將這些出獄人分為再犯組以及無再犯組做比較，在婚姻關係上面，未婚者在再犯組比無再犯組為多，其他同居、離婚等不正常婚姻關係也均在再犯組中較多。另外，父母管教失當，即過寬或過嚴者也均在再犯組為多，以及家庭道德水準低落、對家庭之經濟責任，不負責者、與家人及鄰人相處欠佳上，再犯組都比無再犯組有顯著比例較多。

關於社會生活方面，交遊廣闊之外向型，主要交遊場所在娼館、彈子房、賭場等不良場所者，以再犯組為多。而再犯者之極大多數與犯罪人、流氓、無所事事等不良朋友來往；嗜賭及嗜酒也是再犯者多。該研究也發現，若有堅強的宗教信仰，即可對犯罪者發生相當之犯罪抑制作用。

在職業生活上面，再犯組失業比例很高，工作態度上面，再犯組顯出懶惰的態度，顯示懶惰成性不失為再犯罪之重要原因。又再犯組中，有八成以上無謀生之特殊技能。而在職業種類上面，再犯組以勞力工為多，無再犯組為技術工最多。於是，依據該份調查我們不難瞭解，不論是在婚姻關係、社會關係或者社會職業生活上，再犯組都比無再犯組顯示出較多的偏差以及不利於適應社會生活的行為。（陳怡靜，2007）

而陳玉書及簡惠露（2003）的研究，針對1102人的有效樣本則發現，男性、年輕和低教育程度的受保護管束人，其出獄後的非正式社會控制較差，面臨較多的生活壓力、不良交友和偏差行為問題，低自我控制傾向對成年以後的影響是顯著且多元的，低自我控制者有較差的家庭附著，較常從事遊樂型休閒，有較多的壓力事件發生，面臨壓力時較易以逃避的方式來因應，其朋友和個人的非行亦較嚴重。

另外在再犯形成的分析因素上，對於犯罪人的性格傾向，也要有所瞭解，依該研究顯示一般犯罪人的主要性格傾向有：1.自戀傾向：通常犯罪人都是以「自我」為中心，使得他們沒有良好的人際關係，缺乏同理心，且無法關心別人感受，以致於通常沒有良好的家庭關係。2. 外控傾向：犯罪者普遍存在外控傾向，他們認為生活是受制於機會、命運、或其他有權者，與內控者相信命運掌握在自己手上不同。3.認知道德發展低落傾向：犯罪人的道德發展遠低於相同背景的非犯罪人。4.不良的世界觀傾向：在犯罪者的世界裡只有他自己，所以他們很常把快樂建築在別人的痛苦上而不自知，根本沒有其他人存在，不會為其他人著想。

而對於再犯主要的因素，在黃永斌（2000）的文章當中可分為主要內在因素以及主要外在因素。主要內在因素認為一般犯罪人除了具備上述的主要性格傾向之外，根據國內外實證研究發現，之所以會造成再犯，主要在犯罪人本身自制力薄弱、意志力不堅的不良性格，尤其是求樂衝動傾向，這種傾向衍生的即是放縱求樂、好逸惡勞及容易吸毒等行為。主要外在因素則包括與家庭關係長期不良、缺乏耐性，導致求學或求職上的困難，喜好結交不良友伴，產生模仿效應等。

在莊耀嘉（1993）的研究中也發現相似的結果，他追蹤約 4,000 人之再犯情形，探討過去犯罪次數、種類、家庭背景、社會交往、就業情形、性格特徵、不良習性、服刑表現及刑期等因素，與再犯之關聯性。該研究發現前科次數、吸毒或竊盜前科、早發犯罪、求樂衝動性傾向、好逸惡勞之工作態度、家庭關係淡薄與不良的社會交往等因素與出獄人之再犯較有關聯。特別的是在其研究當中也發現，出獄後打算尋求更生保護之意願者之再犯率，稍高於未打算尋求更生保護者。

為何有此情形？有更生意願者，卻反而發生其再犯率稍高於未打算尋求更生保護者，實在是值得玩味研究的現象。就筆者自己多年之輔導及工作經驗，我想對於社會給予其自新之機會不夠多，接納其復歸社會的環境不夠友善，尤其在出監後的就業機會上的歧視，更可能使有更生意願之更生人，因復歸社會就業挫折及在社會不良的成見標籤看法下，而改以仇恨報復的心態，逼使其走回頭路再犯。此也反映出獄後有打算尋求更

生保護者，確實較需要更生保護。雖然此等變數與再犯率之關係並非十分密切，但如能主動調查出獄人之尋求更生保護的意願，而主動地給予協助，或許可以防止其再度犯罪。

據法務部犯罪問題研究中心（1992），研究假釋出獄者面臨的社會適應問題以經濟困難與找不到工作為多，最大的期望除了要有安定工作外，是希望能跟家人團聚。經調查更生人中有 40% 者認為就業機會受到影響，顯示出獄者面臨就業障礙情形嚴重（謝瑤偉，1999）。法務部犯罪問題研究中心（1999）研究顯示，更生人因經濟上之現實需求，更生意願高，且有超過半數決定出監後要工作，惟許多更生人會因感到受差別待遇而產生困擾，顯示出獄者就業障礙不少。

貳、國外研究更生人能成功就業是降低再犯罪主因

根據外國研究文獻，十之八九的受刑人會回歸社會，通常二分之一以上的人的監禁期間不會超過兩年（Belassi, W., and Tukul, O.I, 1996）。在美國，大約一週內每天有大約 1,600 人從監獄被釋放，一旦被釋放，他們將會回到社交及經濟能力上相對侷限的社群去，明顯有限的技能或資源，外加身為「出獄人」（being an “ex-con”）的污名化，使得很多人因此再犯回監，根據研究顯示大約有三分之二的人將因為重罪或大量的微罪而在釋放後的三年內再度入獄。大部分的出獄人發現找工作比他們坐牢前還難，典型的狀況是許多受刑人離開監獄身上並沒有太多的現金，並且無法馬上得到失業補助，而且有很差的工作預期（Dickinson, R.A, 1984）。

大部分的出獄人通常再回到職場，會因受到較低的教育水準及有限的工作經驗所影響，而大部分過去的研究顯示，穩定的工作和參與犯罪之間呈現負相關，即一個人有穩定的工作之後是有較少的可能性去從事犯罪的。成功的就業將和自尊的改善、家庭關係的穩定和其他和犯罪無關的生活方式將會產生連結（Weygandt, S., 2003）。

在一份 1995 年使用 meta-analysis 分析方法針對 400 份從 1950 到 1990 年的相關研究發現一個單一旦最有效的阻礙再犯的方是就是就業（Krienert, 2005）。在 Krienert 另一份研究也指出就業方案是可以成功減少百分之三十五的再犯的。因為獲得工作以及保持受雇狀態被指出是可以幫助經濟穩定，並且可以減少去從事犯罪行為的時間（Weygandt, 2003）。但是，找工作的過程很競爭，在窮人以及有犯罪前科者更會遭

遇到許多困難，一般人相信有前科的人是不能被相信的，而且因為他們可能會有再犯的嫌疑。但是其實將他們放在有工作的狀態當中，他們是比較穩定的以及可以降低他們的再犯率。

並且有很多的原因會影響他們是否被雇用，像是犯罪的類型也可能會影響雇主的雇用意願，雇主會考慮他們過去犯罪的嚴重度，像是財產犯罪的人比暴力犯罪或犯謀殺罪的人有較多的可能性被雇用。而雇主們也關心什麼樣的工作型態是比較容易會導致再犯的？是不是如果把出獄人擺在與過去相似的環境當中，他就容易再犯？像是雇主們會擔心雇用到一個過去是當小偷的人，因為這樣的人有很多的機會可以使他再犯（引自 Patrick Hennessy，2006）。

在美國有七個州也有規定出獄人不能夠在某些大眾服務單位或政府單位工作，例如賓州規定出獄人不能夠從事醫療相關工作，意思是說就連只是有行賄或扒手前科的人也不可以擔任打掃醫療大樓的工作（Patrick Hennessy，2006）。

而在另一份德州的研究當中發現超過四成的出獄人賺少於一小時六塊美金的微薄薪水，而他們常常是被拿因為低教育程度以及沒有和工作相關的技能而被當藉口來剝削，對他們來說低教育程度和有限的工作技能已經是不利條件了，又加上有前科紀錄更是雪上加霜，使得他們沒有什麼選擇的餘地。不過也有少數較低階層的工作會願意雇用出獄人，像是戶外的清潔工作。也有許多公司會雇用出獄人擔任電話客服人員，這是薪水還不錯的工作，而且是減低出獄人對於社會大眾產生危險的風險的（Patrick Hennessy，2006）。

美國芝加哥大學的 Burgess 研究篩選出 21 種再犯預測因子，其中「職業經歷」是其中一項與再犯有顯著相關的重要因子。犯罪學學者 Glaser 曾以 1940 至 1949 年監所假釋的青年犯為對象，從事假釋人再犯預測研究，Glaser 所選出的預測因子也包括了「工作紀錄」之因素。此外，Mannheim 和 Wilkins 曾經檢視 1946 至 1947 年間少年感化院收容少年出院後之再犯研究，研究結果也發現就業與不再犯具有顯著關係存在。反觀國內目前針對更生人所做的再犯預測研究，研究結果均一致的顯示出獄後的更生人若缺乏一份穩定的工作，那再度犯罪的可能性便會顯著的升高（張甘妹，1975；莊耀嘉，1993；楊士隆，1997；陳玉書、簡惠露，2003）。

依據以上國內外的研究支持「工作或就業情況」是預測再犯率的有效因子，為了減少再犯，協助犯罪人尋職就業，自然是一項可以努力的政策方向（周愷嫻，2005）。而就業輔導為更生保護內容中照顧的一項工作，每年約有五千多人接受就業輔導，依據其技能給予工作媒合。接受就業輔導的更生人多半從事業務員、清潔工、水電工、搬運工、司機等低技術性的工作。

另外，除了前科記錄是一項就業障礙外，多數犯罪人來自社會的中、低階層，將近八成犯罪人入獄前是無業、無固定工作、體力工和農林漁牧業，其社經地位偏低；歷年的法務部統計也顯示，犯罪人的教育程度集中在國中與國小程度（周愷嫻，2005）。

美國有一種保險制度是員工誠實保障保險（commercial Fidelity Bond）是一種商業保險，許多雇主購買這種保險以避免公司因為員工的欺騙行為而受到損害，但是此種保險卻不包括有犯罪前科的公司員工，於是原本就不容易受到雇主青睞的有前科的人，就更因為這樣的緣故而雇主更不敢用這些人，基於這個因素，美國勞工局（Department of Labor）在1966年提出了聯邦員工誠實保障保險計畫的構想，由Aetna Casualty and Surety（此公司後來轉換為Travelers Property Casualty）提供保險，保險對象為所有的受雇者，所以那些有前科的人也被納入為範圍，這樣便能提升雇主雇用這些有犯罪紀錄者的意願。以明尼蘇達州為例，目前為止透過這樣保險的方式得到工作的「高危險群」已有40,000人，其中就職後有不誠信行為者不到450人，即成功率高達99%。德州也顯示出相似的結果，再犯率低於2%。

另外英國政府十分重視結合職業訓練以及生活適應訓練的方案。目前正在執行中的一項試行計畫之一為一個名為從監獄到工作之路的計畫（Custody-to-work programme），政府投資一千四百五十萬英鎊幫助受刑人在出獄之前提高工作能力以及找工作的能力，此試行計畫內容包括：訓練其找工作的技巧及提供支持、以及協助其在出獄之後馬上進入就業狀態（through-the-gate job placement）的訓練。而在新加坡的做法則由政府單位和民間相關的更生保護團體合作，將資源做有效分配之後利用這些資源來幫助更生人，例如新加坡工業與服務合作社（ISCOS）成立的目的是透過他們多樣化的商業公司以提供工作機會給更生人，他們採取會員制度，會員人數逐年成長，目前已超過五千人，

而他們的商業行為包括了至職業介紹服務、外包制度 (industrial sub-contracting)、搬家公司與清潔服務等 (周愷嫻, 2005)。上述這幾個國家的作法可以作為我國未來政策方向之參考。

在 1980 年代後期，美國許多政府機構開始提倡調查及強化監獄與出監後的收容機構間的連結，並且把重心放在如何降低再犯。美國教育部 (the U.S. Department of Education) 的矯正教育處 (the Office of Correctional Education (OCE)) 在 1980 年代末期帶領一系列方案，這些方案將重心放在特定技能的提升，像是實用的讀寫能力職業教育和訓練。由 OCE 推行的生活技能方案當中，將生活技能定義為包括有自我發展、溝通技巧、工作及理財技能發展、教育、人際及家庭關係發展和壓力及情緒管理等。後來在 1995 年由 John Moore 所帶領推行就業方案相當多年經驗的 OCJTP (the Office of Correctional Job Training and Placement) 是在 National Institute of Corrections 底下的一個專門幫助出獄人回歸社會發展有用的工作技能及訓練的單位。

提供三個綜合方案，目的在提升輔導出獄人就業的工作人員及政府官員相關的技能及知識水準。這三個方案包括有：犯罪人人力發展專業人員訓練方案 (Offender work force development specialist training)、犯罪人作業監禁遠距教學訓練方案 (the Offender Job Retention Distance Learning Training Program) 以及犯罪人就業輔導專業人員訓練 (Offender employment specialist training) 等。這些方案當中的作法，有像是提供從事相關輔導出獄人就業的工作人員機會，使其考取證照以及訓練，教授生涯理論、評估、轉換與介入、設計與改善等。也在美國及加拿大透過廣播的方式，由一些專家來探討相關一些復歸社會的議題給出獄人及受刑人聽 (Weygandt, 2003)，開設一系列的方案，目標都只有一個，就是幫助出獄人如何順利的回歸社會。

參、形成本研究的重要性、目的及問題

總結以上國內及各國的研究，我們可以瞭解出獄人在回歸社會的時候，會面臨到比沒有前科的人更多的阻礙、更難找工作、也不容易為社會所接納，要面對的挑戰是多元的，有來自社會的、家庭的及工作的各種適應問題，所以，出獄人是更需要協助的。也因此，法務部在輔導更生人就業政策上與時俱進地，提出「脫胎&築夢—矯正機關收容

人多元就業媒合方案」之實施，多元媒合之方式係結合企業廠商、更生保護會及就業服務機關入監，提供即將出監收容人就業諮詢、媒合就業服務與技職訓練之機會，協助收容人使其脫胎換骨重作新人，建立其自我信心，於出監前妥善做好職涯規劃，並藉由社會多面向資源的幫助，使收容人就業無縫接軌，築夢踏實，順利復歸社會，再度成為社會有用之人。

在這媒合就業的活動中，如果用比較讓人淺顯易懂明白其間的關係，可以將企業主（要找到適合的員工）比擬為結婚關係中的新郎；更生人（要找到適合的雇主）比擬為結婚關係中的新娘，而政府端就像媒合雙方的中間媒人一樣，或者是催化劑，每個人都要善盡其角色，才能使這嫁娶媒合關係能夠順利成功。

本研究將以更生人多元媒合成功就業互動關係之核心利害關係人三個層面（更生人面、企業雇主面及政府面）來檢視過去文獻上的研究發現，歸納探究這媒合關係中，各方面所應盡之著力責任、克服問題及成就之條件，使更生人能順利往媒合就業成功之路邁進。

古人云：「天生我才必有用」，所以每個人都有其存在的價值，同樣監獄的收容人也有其生存價值，只因一時犯錯，接受國家刑罰的制裁，暫時受到拘禁失去自由，接受國家有計劃的再教育及技能訓練安排，希望藉由再教育及重新社會化的過程，使其能重作新人，出監後能更生成為有用的人，再次貢獻其所長及能力服務於社會。監獄教化的目的及最高目標，依監獄行刑法第一條之規定：「徒刑拘役之執行，以使受刑人改悔向上，適於社會生活為目的。」

故本研究之目的，除了希望能發現影響更生人成功再就業之關鍵因素有那些及關鍵因素之間的因果影響關係，進而對法務部矯正署於2012年10月16日所提出之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」，其政策方案執行方向來做一分析瞭解，提出建議意見，如何藉由多元就業媒合方案推動，有效幫助更生人出監後順利再就業，重新出發，適於社會生活，並降低其再犯罪之風險機率。

因此，本研究根據上揭研究目的所提出的研究問題有以下三點：

- 一、探討影響更生人成功就業關鍵因素中在更生人面、企業雇主面及政府面，三方面之關鍵因素有那些？
- 二、探討影響更生人成功就業關鍵因素之間的相對重要性為何？那些因素是比較重要的？使政府能將有限資源先投注在此相對重要的因素上。
- 三、探討影響更生人成功就業關鍵因素之間的因果關係為何？瞭解關鍵因素彼此之間的相互關聯程度及相互影響程度，使政府在更生人就業輔導政策執行上，能針對關鍵因素規劃出標本兼治確實有效的政策。



第三節 研究範圍

更生人出監後之協助其順利復歸社會的更生保護工作，目前在政府的監督及輔導執行部門是財團法人台灣更生保護會，因此要瞭解更生人出監的輔導工作情形，可以從台灣更生保護會的服務來容來著手瞭解。

一、臺灣更生保護會沿革及宗旨：

財團法人臺灣更生保護會前身係「臺灣省司法保護會」，民國 1946 年 11 月 11 日設立，1967 年 7 月更名為「臺灣更生保護會」，受臺灣高等法院、臺灣省政府社會處及臺北市政府社會局監督，辦理臺灣省、臺北市及高雄市出獄人等保護工作，為財團法人組織的公益慈善團體。由於政府重視此項工作，司法行政部於 1972 年以命令核定臺灣更生保護事業規則及其施行細則，並於 1975 年 3 月起草更生保護法，經立法院審議通過後於 1976 年 4 月 8 日由總統公布實施，更生保護會隨即於同年 11 月 11 日改組，依更生保護法第四條規定受司法行政部指揮監督，辦理更生保護事業。1980 年 7 月 1 日院檢分隸，司法行政部改制為法務部，增設保護司，掌理更生保護業務之策進、規劃、指揮監督。

二、臺灣更生保護會組織及服務對象：

更生保護之宗旨可依更生保護法第一條條文內容中來瞭解：「為保護出獄人或依本法應受保護之人，使其自立更生，適於社會生活；預防其再犯，以維社會安寧，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律。」更生保護會以仁愛精神，輔導出獄人等自立更生，適於社會生活，預防再犯，以維護社會安寧為宗旨。

台灣更生保護會總會位在台北市，另外全省各地設有十九個分會。總會設董事會、分會設委員會，監督策劃會務，工作人員專任或兼任，辦理轄區內各項更生保護業務。各分會轄區內再以鄉、鎮（市）或區為更生保護輔導區，遴聘更生輔導員協助辦理輔導工作。另依地區特性需求，設置輔導所、學苑、生產事業及技能訓練場所，辦理直接保護工作。

台灣更生保護會服務對象為更生保護法第二條規定，包括以下十種：

- (一) 執行期滿或赦免出獄者。
- (二) 假釋、保釋出獄或保外就醫者。
- (三) 保安處分執行完畢或免其處分之執行者。
- (四) 受少年管訓處分執行完畢者。
- (五) 依刑事訴訟法第二百五十三條或軍事審判法第一百四十七條，以不起訴為適當，而予以不起訴之處分者。
- (六) 受免除其刑之宣告或免其刑之執行者。
- (七) 受緩刑之宣告者。
- (八) 受徒刑或拘役之宣告，在停止執行中或經拒絕收監者。
- (九) 在觀護人觀護中之少年。
- (十) 在保護管束執行中者。

三、更生保護實施方式：

依據更生保護法第十一條之規定：實施更生保護，得以其情狀，分別採用下列方式：

- (一) 直接保護：以教導、感化或技藝訓練之方式行之。其衰老、疾病或殘廢者，送由救濟或醫療機構安置或治療。在更生保護法施行細則當中，第十三條規定：
「本法第十一條第一款所定直接保護方式如下：
 - 1、受保護人確需收容者，得暫時收容於更生保護會設置之收容機構，施予教導或從事各種生產事業及技藝訓練。
 - 2、更生保護會或分會對有工作能力之受保護人，得視其人數多寡，與有關機關、團體合作辦理短期技藝訓練或轉介參加職業訓練。
 - 3、更生保護會或分會對衰老、疾病或身心障礙之受保護人，得轉介收容或醫療機構安置或治療。」

直接保護內容包含有各地輔導所，包括一般輔導所以及心理戒毒輔導所、兒童及少年學苑、技能訓練、安置參加生產以及結合社會福利機構安置收容。

(二) 間接保護：以輔導就業、就學或其他適當方式行之。間接保護內容包含有輔導就業、輔導就學、輔導就醫、輔導就養、急難救助、訪問受保護人等。

(三) 暫時保護：以資送回籍或其他處所，或予以小額貸款或其他適當方式行之。」暫時保護內容包含有對於受保護人給予資助旅費、供給車票、資助醫藥費、協辦戶口、資助膳宿費用、資送回籍或其他處所，或予創業小額貸款，或其他適當方式為之。

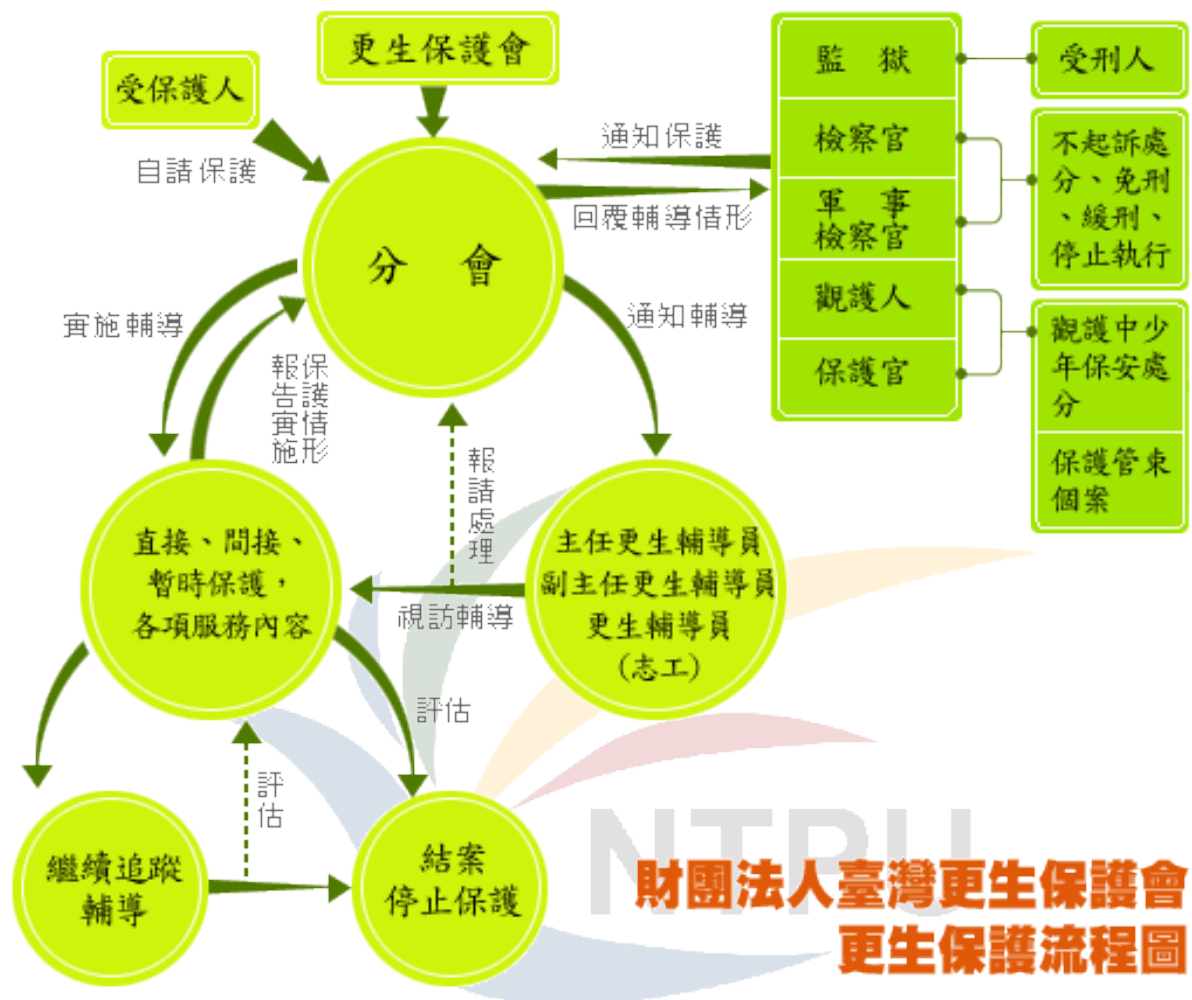
四、保護程序：

更生保護法第三條規定：「前條所定之人，得向其住所、居所或所在地之更生保護會或其分會聲請保護。檢察官、軍事檢察官、觀護人或監獄長官，認為有應受保護之必要者，應通知各該受保護人之住所、居所或所在地之更生保護會或其分會，經其同意保護之。」

更生保護法當中所稱之實施情形有兩種：

(一) 自請保護：即為更生保護法第二條所列應受保護之人，皆可向其住所、居所或所在地之更生保護會或其分會請求保護。

(二) 通知保護：檢察官、軍事檢察官、觀護人或監獄長官等司法人員，對於應受保護之人，認為有受保護之必要者，通知受保護人住所、居所或所在地之更生保護會或分會，經其同意後加以保護。其他社政、警政、衛生等機關或社會福利、公益慈善等機構團體或熱心人士如發現應受保護人有受保護之必要者，亦得通知受保護人住所、居所或所在地之更生保護會或分會經其同意後施予保護。



**財團法人臺灣更生保護會
更生保護流程圖**

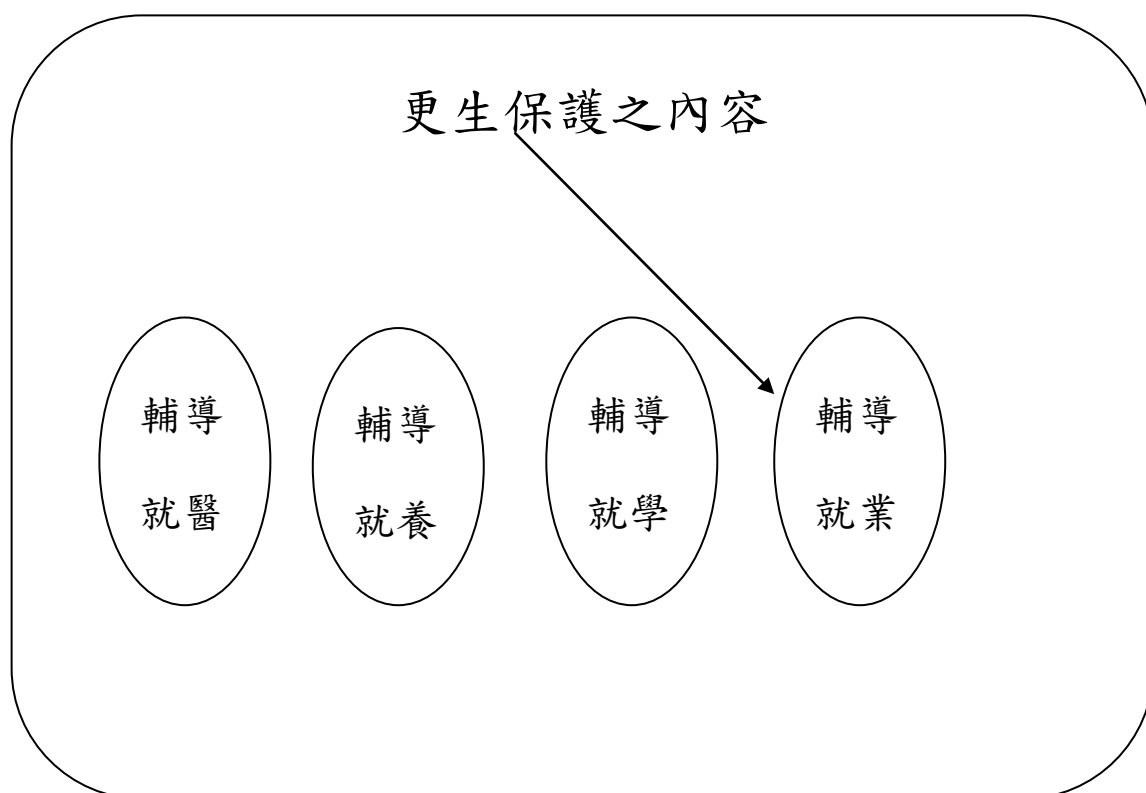
(引自臺灣更生保護會網站)

圖 1-1、財團法人臺灣更生保護會更生保護流程圖

更生保護會實施保護工作，無論自請保護抑或通知保護，皆在不違反應受保護本人自由意志之基本原則下實施，不具權力色彩，受保護人之接受保護，並沒有任何強制或負擔任何義務。主要以自請保護為主，但是通知保護主要在兒童或少年，少年法院的法官有時候會把兒童或少年判到兒童少年學苑去接受保護。

五、本研究之主要研究範圍：

據上陳述之更生人出監更生保護內容，可知本研究範圍是在我國更生保護法定義中的「間接保護」，而間接保護內容又包含有、輔導就學、輔導就醫、輔導就養、輔導就業等。本研究在這各項間接保護內容中，是規劃在研究更生人的輔導就業上，特此敘明。



資料來源：筆者自繪

圖 1-2、研究範圍

第四節重要名詞之詮釋

壹、更生意涵

「更生」此概念，在英文當中通常可指「Rehabilitation」以及「Aftercare」，2002年版的 Merriam-Webster's Medical Dictionary 上「Rehabilitation」被定義為通常是康復的或已經康復的行為或過程，在人在生病或發生殘障時，透過治療的手段和針對參與正常生活上的活動時身體上的殘障所產生的限制所做的再教育。個體的康復過程，透過在社會上有益的和積極的方面，特別是藉著職業的、矯正的或治療性的再教育。「Aftercare」則被定義為在人們離開一個機構後所從事之照顧、治療、幫助與監督（通常是指離開醫院或監獄）。

丁道源（1997）也談到「更生保護」名詞本義，是英文”After Care Service”意譯而來。它的來源應該從治療疾病痊癒過程說起。一個有疾病病患，住院治療，已達痊癒程度，可以返家，但返家休養時，若不給予適當注意及護理照顧，及或不需要醫生治療，但仍有隨時再發病的可能，為了保持醫療效果，所以”After Care Service”用之於犯罪矯治過程，是指期滿出獄、假釋出監，保安處分執行完畢的人，應視為治療痊癒的病患，必須予以適當的更生保護，可以維護其犯罪矯治效果，免於再犯。所以更生事業的目標在於維持出獄人所接受到的改悔向上，適應社會生活的刑罰或保安處分效果，以及保護受保護者，免受社會不良因素的感染，舊病復發，再走入沈淪之路。

嚴健彰（2003）則把「更生成功」定義為：受刑人出獄後，五年內不再犯案，同時在個人、家庭、工作、情緒、社會等方面都有良好的適應。進一步說更生不單以無再犯為條件，在復歸社會過程中對於社會生活之適應能力亦應包含在內，凡自我、家庭、職業、人際關係、社區環境等事項皆係重要因素之考量。

貳、更生保護意涵

國內的研究當中，丁道源（1997）認為按「更生保護」一詞有廣義與狹義之分，由廣義而言，英文為 rehabilitation，意指更生復健，重新適應，一般人士均用於醫療界，

係對疾病及受傷者因長期隔離社會正常生活，以採取身心的社會適應訓練協助其重返社會。如於社會學的意義則常用於犯罪人，係指採取各種手段，包括治療、教育、訓練等使罪犯恢復身心健康、重返社會及重新適應社會生活。

就狹義而言，則為 aftercare，意指社會對於出獄人或曾受司法處分之犯罪人，或有不良行為的人，在社會上予以適當之保護及輔導，以助其自力更生使其能適應社會，不致再犯之制度。張甘妹（1983）認為所謂的「更生保護」，係對於出獄人或曾受某種司法處分之犯罪人，或有不良行為的人，在社會上予以適當之保護及輔導，助其自力更生，使其能順利適應社會生活，不致再犯之制度。

黃宗旻（2003）也將更生保護概念界定為狹義與廣義二種。狹義認為更生保護限於被動、非強制性、基於更生人自願求助的「任意性更生保護」措施，而不包含若干國家公權力作用而強制更生人服從的「法定更生保護」制度，如假釋（parole）、保護管束（probation）等。廣義則認為「法定更生保護」與「任意性更生保護」間有許多共通點，認均包含在廣義更生保護工作範疇內。例如台灣使用更生保護一語指的是「任意性更生保護」，在日本則係指「廣義更生保護」。

更生保護與保護管束，在工作內容上雖頗有相似之處，但是兩者性質仍有不同。

保護管束是對犯罪人或有犯罪危險人所施之保安處分，著重社會安寧與秩序之保護，且具有濃厚的權力色彩，受保護管束者，需要遵守一定的約束。如果違反且情節重大，隨時都有被撤銷管束之心理威脅存在。而更生保護不是一種處分也沒有權力色彩，乃基於人類互助互愛精神的協助，對於不幸而失足者予以人情的溫暖，幫助其解決困難，促其棄惡從善。受保護者不受任何箝制或負擔義務，得謂為以預防犯罪為目的之一種福利措施。

惟廣義的更生保護，除慈善性更生保護外，更包括強制性保護，即包括保護管束在內。依據我國更生保護法所稱之更生保護乃採狹義的見解，不包括保護管束在內，惟第二條第十款保護之對象中規定：「在保護管束執行中者亦得予以保護」（張甘妹，1983）財團法人臺灣更生保護會將「更生保護（aftercare）」定義為：係以輔導安置、技能訓練、就業創業、就學、心理諮商等方式保護出獄人等，協助解決其困難，並消弭社會大

眾的歧視排斥，接納支持其重返社會家庭，使受保護人自立更生、適應社會、預防其再犯、維護社會安寧。與其名為保護更生人，實則最終目的在於維護社會大眾財產安全。

參、更生人意涵

至於「更生人」的界定，黃宗旻（2003）認為所謂的，係指曾經歷國家刑事司法程序而留有犯罪紀錄之人。「更生人」此用語是台灣更生保護實務工作所慣用，以指稱其工作對象。文獻討論有時候用「出獄人」稱之，在我國法架構下其實不夠精確，因更生保護法第2條規定得予保護的範圍很廣，不限於曾入獄服刑者，甚至連未獲有罪判決、僅受檢察官（以不起訴為適當）為不起訴處分者亦包含在內（該條第5款）。所以，「更生人」應定義為「經歷國家司法程序」外，需強調「留有犯罪紀錄」，才足以解釋為何需要保護。如果只是單純進出刑事司法程序，不一定會造成其在人際關係或社會生活上需要特別保護。

本研究希望探討的是我國更生保護工作執行中，有關更生人就業輔導的關鍵因素，而我國目前推行更生保護工作主要的負責機構是「台灣更生保護會」，所以本研究希望採取之「更生人」之意涵，係沿用學者黃宗旻之定義，以輔導更生人技能訓練、就業及創業等方式保護出獄人等，協助解決其困難，並消弭社會大眾的歧視排斥，接納支持其重返社會家庭，使更生人能自立更生、適應社會、預防其再犯及維護社會安寧等。

第二章 文獻探討

根據本研究題目及前述提出之研究動機、目的、問題及法務部矯正署推動「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」之政策方案，本章文獻探討將以公共政策中利害關係人的觀點，來檢視三個層面（更生人面、企業主面及政府面）過去文獻上的研究，並歸納探究這就業媒合關係中，各方面所應盡之著力責任、克服問題及成就之條件，研究結果提出相關執行建議，使該就業媒合方案能幫助更生人能順利往媒合成功就業之路邁進。

由於本研究之範圍，是探究影響更生人出監後成功再就業之關鍵因素，故在文獻資料的蒐集及探討上，只要是跟「更生人」、「更生保護」、「更生就業輔導」亦或是「更生人就業促進方法」方面有關的報導、專書、期刊、論文、研討會發表之文章等，都會加以蒐集及提出筆者以上述利害關係人層面（更生人面、企業主面及政府面）為構面之分類檢視標準，歸納出更生人成功再就業之關鍵因素有那些著力層面及影響因子。

甚至文獻中談及到外國具體有效輔導更生人就業之作法資料，均會納入本文獻探討內容，惟為使筆者整理之資料呈現，能更細膩明確及佐證關鍵影響因素的來源，將會以逐筆方式將文獻研究重點及發現之重點萃取整理提出，再予以表格化分析歸納，特予敘明。

第一節 相關文獻面面觀

更生人本身會犯罪，除了過失犯誤觸刑罰外，大都有觀念不正確或有投機之心態，亦或是本身情緒衝動控制不了自己等等因素，所以其進到監獄接受再教育，首要就是要培養正確生活觀念，使其能面對各種壓力及挑戰，克服困難，重新更生。對於更生人出監後在就業方面，能夠順利更生成功之因素，相關的研究文獻經整理如下：

一、嚴健彰（2003）在其「出獄人復歸社會更生歷程之研究—從復原力的觀點探討」之研究：

係從「復原力」的觀點出發，採用質的研究方法，做立意抽樣，以半結構深度訪談進行，共訪談十位出監後五年以上未再犯罪、且生活適應良好的出獄人。透過他們成功的更生經驗，來理解出獄人成長背景脈絡對其更生的影響，並找到觸發其改變發生的原因及復原力的內涵。

該研究結果發現：出獄人成長背景脈絡對其更生的影響，出獄人的幼年生活、在監經驗、家庭的系統及社會環境與文化等四個環節對其更生都或多或少產生了影響。從出獄人的改變經驗中發現，從個人內在系統到外在的環境都存有讓改變發生的因子，包括內在心弦的觸動、自我深刻的反省、負面情緒的累積、理性評估的思考、家庭系統的改變、外在力量的介入、外在環境的影響等。監獄中的生活及其和家人間的互動，常是引發情緒知覺反應的一個情境，進而產生自我覺察，發生改變。然而，改變是不斷反覆解構與建構的過程，動機的退卻是更生歷程中正常的現象，此時，外在力量的介入和所處的環境的影響，則扮演著推力與支持的關鍵角色。

該研究指出，出獄人復原力的內涵，復原力是個體所具有的一種能力、潛能或特質，透過與環境交互因應的過程，產生良好的適應結果。受刑人離開監獄後，才是真正問題的開始，他們面臨到社會的歧視與排斥、不被信任的對待、求職創業的挑戰、昔日同黨的召喚等困境，但卻能克服生活中的困境，在逆境中不畏艱難的勇敢面對挑戰。

該研究並發現，具復原力的出獄人有內控性格、對環境有相當的控制感、能面對自

己過去所犯的錯誤、能樂觀的接受挑戰、能自我認同、有因應壓力的策略（對現實環境有正確的覺知、建立合理的期待、情緒管理的能力、主動求助的觀念、正向思考、減少不必要的壓力因子等）、對更生有堅定的信念、有同理他人的知覺能力、有思考能力、有一技之長、有重要他人的關注與期待、能清楚生活的目標、以及有外在支持性的環境，包括家庭、朋友、觀護人、更生保護會等。

該研究從正向積極的角度重新去界定犯罪人，並針對研究所得及文獻的探討，提出以下七點建議，供觀護實務工作者參考：1.觀護實務工作者信念的重建。2.增進出獄人自我的復原力。3.正視情緒在改變歷程中的功能。4.協助出獄人家庭關係的重建。5.建立一套整合性的矯正教育方案。6.建構出獄人外在資源支持網路。7.建立正確的司法保護觀念。

（一）本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深度訪談法	蒐集出監5年以上成功更生人10人之本身看法	更生人本身	1、更生人本身復原力 2、情緒的控制 3、家庭關係的重建支持 4、正確司法保護及職場觀念

二、廖滿足（2005）在其「更生事業僱用更生人就業之管理現況研究」之研究指出：

更生人就業議題漸受重視，台灣更生保護會六十年來持續不斷協助更生人就業外，就業服務法及其相關配套措施亦在2005年陸續修法，以增加更生人就業機會；台灣更生保護會為創造更多更生人就業機會，於2002年底協助更生人開辦更生事業，目前已開辦三十七家更生事業。

該研究採行的研究方法包括文獻分析和深入訪談，訪談對象為七位更生事業的雇主。研究發現，更生事業的雇主開辦更生事業，係欲提供更生人就業機會，而更生保護會扮演著資金提供者、監督者和輔導者的角色，但受訪者多認為開辦過程很困難。進用更生人管道幾乎都是透過更生保護會推介；多數除了職務及薪資之工作上

的管理外，亦管理更生人員工生活上的行為；多數雇主亦表示，其更生人員工工作表現良好；離職因素則大部分為另謀高就和創業。為改善更生人在更生事業的就業與促進更生人就業，該研究建議：更生事業雇主可公開與強化「更生事業」資訊之行銷方式、建立甄選機制、協助更生人儲蓄等；企業雇主可放心、或與更生保護會合作僱用更生人；更生人應堅定心志、尋求社會協助；更生保護會可以改善就業服務資訊宣導、灌輸更生人職場觀念、提供與加強符合市場需求之技能訓練、簡化開辦更生事業難度、以及持續追蹤從更生事業離職之更生人去向。

(二) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之文獻分析和深入訪談	蒐集 7 位更生事業雇主之意見	雇主 更生人本身	1、正確職場觀念。 2、符合市場需求之技能訓練。 3、更好之工作條件或創業。

三、鄭峰銘（2005）在其「更生人家庭復原力之研究」：

該研究在質性訪談中發現，該研究是以生命史的方式，來描述一位更生人的生命歷程。在資料蒐集中，發現可不斷地經過整理分析，也可分為四個階段來描述更生人家庭復原的過程：1、從小縱容溺愛長大誤入歧途：有求必應放縱的物質享受，造成對金錢使用的錯誤觀念，付出代價。2、破殼而出的喜悅：使個人或家庭能發展出克服艱難的能力或正向經驗，使有效對抗壓力。3、找回生命的泉源學習愛與寬恕：因為有愛的存在，使家庭成員有著被愛與愛人的感受，最後因著愛的存在使家庭復原出現契機。4、重拾簡樸生活過人生：經歷一次又一次的失敗打擊，從中嚐試、摸索及努力下，獲得更趨成熟的家庭生活。

(三) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深入訪談	蒐集出監更生人之家庭結構關係資料	更生人本身	家庭支持功能強有助其更生

四、許芳姬（2008）在其「輔導更生人就(創)業之探討—以更生保護會嘉義分會為例」：

在其研究中表示，多數人對於曾犯罪者存在於週遭，仍懷有某些程度的恐懼感與低接納度在，這是更生人回歸社會困難的原因。提供受刑人出獄後重入社會的環境，是避免其再度犯罪的好方法，國內外對成年再犯相關研究預測，與工作不穩定因素有密切關係。其中也包括謀生技能與就業困難等，對於這些有心改過的人，必須協助他們正確調適心理和實際解決困境，落實輔導監督及更生保護工作，使他們能重新建立生命的定位，再次開創重新出發的機會。

『預防、偵查、審判、執行與保護』五個廣義的司法保護概念，係整體刑事案件處理流程之起始至最終階段，其中“執行矯治”與“更生保護”具有相輔相成作用，也是“預防再犯”的推手，故更生保護在司法業務上可稱是一重要環節。更生保護業務是政府施政措施的一環，它是政府為維護特殊族群的人權所發展的業務，其最終目的乃在維護全國人民的權益。

更生保護會為一非營利組織，60 多年來持續不斷在做協助更生人重返社會、進入職場就業的工作，因其服務對象係不被社會接納與不受欢迎的一群人，故在推動上有其難以發揮功效的難度在。尤其國內現今整體經濟環境未有好轉之際，一般民眾就業機會都未必能順遂，有前科的更生人尋求重回職場的境遇更是困難重重，重獲社會接納的路確實不容易走。

該研究目的包括：了解更生保護會嘉義分會對於輔導更生人就業遇有之困境、更生人申請創業貸款創業及之營運狀況、雇主對僱用更生人的意願及因素、有助更生就業的技能訓練類別為何、如何提昇更生人就業市場之接納度等。藉由蒐集輔導更生人就業相關之文獻探討，及對更生保護會嘉義分會輔導更生人就業、職業訓練及創業等現況作一彙整。再利用作為資料分析，以更生人、雇主、更生輔導員等人為訪談對象，探究出更生人之就業、技訓及創業現況困境與趨勢等，提出本研究之發現。期望透過社會大眾及雇主們對更生人接納度的提昇，以達到協助更生人就業並穩定其就業之目的。

(四) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
------	----------	----------	------

質性研究之深度訪談法	以更生人、雇主、更生輔導員等人為訪談對象	更生人本身 雇主	1、更生人做好自我調整及就業準備。 2、雇主們對更生人接納度的提昇。
------------	----------------------	-------------	---------------------------------------

五、郭藝婷（2008）在其「更生人回歸社會歷程之研究」：

其研究表示「犯罪」自有人類文明以來就持續存在，是無法完全消弭的現象，日漸完備的司法制度嘗試遏止、懲罰並防範犯罪行為於未然；而受刑人在接受司法制裁後復歸社會的適應或再犯狀況，和社會安定息息相關。

近年來社會上不斷傳出出獄受刑人再犯事件，不只引起媒體的高度關注，造成各界的極度恐慌，且成為社會治安的一大隱憂。因此，「犯罪」是社會問題的具體表徵，也是政府施政的重要課題。由於更生保護工作是現在司法預防犯罪工作中很重要的一環，若能瞭解並協助更生人重新回歸社會，進而達到預防再犯與減少犯罪的目標，便能使得社會更加穩定和諧。

該研究採用質性研究之深度訪談方式，共訪談五位年齡介於三十歲到四十五歲之間的更生人來進行研究。而其中回歸社會之歷程所指的是：更生人自出獄後，到接受更生保護（無論是以何種受保護方式）之經歷，以及自停止保護後迄今的整個相關過程，其中包含家庭生活、就業（就學）、人際關係等各方面的重新適應之感受與經驗。

該研究希望透過訪談資料的分析與結論，深入瞭解更生人回歸社會之歷程所可能遭遇到的問題及其真正需求為何、影響更生人更生成功或者失敗的因素，包括家庭、就業（就學）、人際關係等各方面情況，以及瞭解現今臺灣更生保護工作執行之內容、現況。

（五）本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深度訪談法	以 5 位三十歲到四十五歲更生人為訪談對象	更生人本身	1、更生人家庭支持功能強 2、就業上之人際關

六、鄺玟如（2010）在其「受刑人感化職業教育暨更生人就業保險之經濟分析」：

該研究探討公共保人制度是否可以增加更生人就業的機會，降低其再犯所造成的社會損失。近年來歐美如：美、英、法，亞洲如：澳洲、新加坡、日本等國，都有採行類似員工誠實保險之方案，以協助更生人重返職場。針對此趨勢，該文首先探討受刑人接受職能提升的誘因及其選擇，然後參考美國聯邦員工誠實保險計畫(Federal Bonding Program，簡稱FBP)，建立委託人和代理人(Principal-agent)的基本模型，分析政府作為保人的更生人就業保險制度的可行性。

據其調查在何種條件下，公共保人制度可以降低雇主僱用更生人的風險，以提高其僱用更生人之意願，增加更生人參與職場之誘因，減少犯罪所造成之社會損失。該研究發現，其一為政府的保險制度可提高無再犯誘因之更生人其就業機會，但對其再犯的可能性並無影響。另外，此政策無法提高有再犯誘因且犯罪機會成本相對低之更生人的就業意願，其仍舊會再犯。最後，公共保人政策可促進有再犯誘因且犯罪機會成本相對高之更生人投入職場的積極度。此三項結果決定此方案之可行性。除此之外，該研究也探討員工誠實保險制度是否可提升受刑人接受感化職業教育之意願。我們的結果顯示，受刑人將依其服刑後的犯罪利得之相對大小決定其是否接受職業教育。

(六) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
建立委託人和代理人的基本模型以經濟學、數學公式計算成本分析法	以雇主接納風險之觀點切入	政府面	政府辦理公共保人制度增加雇主僱用更生人意願（參考美國聯邦員工誠實保險計畫）

七、袁金足（2010）在其「更生人創業動機與創業成功因素之研究-以餐飲業為例」：

該研究表示，2000 年金融海嘯襲捲全世界造成經濟不景氣，一般人就業已不易，更生人更由於「前科紀錄」所帶來的社會烙印，飽受就業的歧視；加上就業限制，如法律或法規命令限制更生人不得從事特定職業或行為，使其出獄後更不能立於公平起點與其他人競爭，在層層壓力下更生人欲重回社會是相當困難。

「糊口」為更生人基本條件，在就業困境下，更生人轉向創業之機會增加，而餐飲業不僅不需高學歷、且技術低、進入門檻低，比較適合更生人優先選擇的行業。該研究根據推力、拉力動機理論的核心概念設計出一系列訪談問題，透過深度訪談方式，探討更生人從事餐飲創業過程中，在何種動機因素下引發其經營餐飲業，又具備何種創業成功因素成就自我。

該研究結果發現：九名更生人受訪者均為男性，餐飲業起步容易但汰換率極高，更生人脫離社會有一段時間，無論資金、市場資訊、社會的接納度都極為薄弱，因此都先以資金較少的微型創業，作為其人生的轉戾點。在創業動機方面；家人、親友的支持下，選擇創業不但工作自主，且能實現自我。餐飲技能的學習是從事餐飲業的基本條件，至於監所內設置的餐飲技訓班與考照制度的安排並不符合外界所需，因與市場機能的實際操作上是有很大的落差，加上社會排斥、缺乏市場認知與社會資源，因此更生人經營餐飲業比一般人想像中來得困難。

成功因素方面：透過家人、親友或自身存款籌措資金，對於「更生貸款」望塵莫及，認為「地點的選擇」，是創業成功的重要因素之一，產品獨特性、商品價格、服務品質，老顧客的口碑是業績持續上升的原因。該研究對象對於創業成功的看法不同於一般企業家是以收入、獲利的增加、業績成長等來判斷企業的成功，而是以其收入足以支付生活所需來衡量成功，他們並不是追求外在的經濟效益，而是追求內在的自我實現。

(七) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深度訪談法	以 9 位更生人為訪談對象	更生人本身	1、家人及親友支持協助。 2、創業需要有符合市場技能及認

			知。 3、克服社會排斥。
--	--	--	-----------------

八、陳敬森（2009）「更生人社會排他性之探討-以臺中戒治所更生人為例」：

其研究表示，鑑於毒品引發之社會問題越來越嚴重，造成社會上嚴重的脫序行為，且毒品犯一再的進出司法體系，除造成監所人犯嚴重超收，亦嚴重浪費國家刑事司法資源。該研究從受戒治更生人的自我需求角度切入，期以更生人的角度審視目前的制度，俾能幫助與瞭解受戒治更生人實際需要的協助為何？

該研究之研究方法包含文獻分析與深度訪談。主要由仍在所受戒治人、已出所受戒治更生人、與受戒治人關係最密切亦是對其最為瞭解之心理師與輔導員以及雇用受戒治更生人之雇主等四個面向，進行半結構式之深度訪談，探索受訪者之感受、認知，以強化相關資訊，深入瞭解之後，輔以質性分析軟體 MAXQDA 進行後續的資料分析。該研究發現如下：

- 1、針對「探討更生人復歸社會後所面臨的問題及影響」，發現穩定的工作、家庭的支持與心理諮商輔導，非常重要。
- 2、針對「受戒治更生人復歸社會後之需求及協助為何」，發現提供職業訓練、給與穩定工作與心理諮商，非常重要。
- 3、針對「由更生人角度探討社會人士對其排擠之原因」，發現回歸社會後受戒治更生人受到之排擠並不嚴重。

（八）本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之文獻分析與深度訪談法	1、在所受戒治人 2、已出所受戒治更生人 3 心理師與輔導員 4、雇用受戒治更生人之雇主為訪談對象	更生人本身	1、家庭的支持。 2、心理諮商輔導 3、職業訓練。

九、李家蓀（2006）「更生保護人穩定就業所需的工作社會技能之研究」：

其研究表示，當前結構性失業問題加上由「前科紀錄」所帶來的社會烙印，使更生保護人在層層壓力下要能重回社會是困難重重。即使幸運進入職場，也常因缺乏適當的工作社會技能致使無法在上述壓力中避免誘惑、持續工作。據此，伴隨「工作」而來的，諸如維持生計、社會參與、包容接納、自我認同、自我實現等正向經驗，也無從獲得。

有鑑工作社會技能對增進更生保護人就業以及工作適應之重要性，認為確實有必要針對日前已穩定就業更生保護人工作社會技能現況進行探討，並分別從更生保護人與雇主、就業服務人員來探查不同的看法，以便了解更生保護人穩定就業所需之工作社會技能全貌。

該研究透過質性研究訪談法收集資料，將主要的訪談對象鎖定在工作場合中有實際與更生保護人接觸的雇主，提供更生保護人就業服務人員以及更生保護人本人，採立意抽樣，共訪談到更生保護人 8 名、雇主 2 名與就業服務人員 3 名。

研究結果發現，更生保護人穩定就業所需的工作社會技能如下：

- 1、面試時所需的工作社會技能：（1）對職場趨勢有初步的認識（2）屢敗屢戰的打拚精神（3）合宜的面試儀表（4）勇於面對前科紀錄對於面試時的影響。
- 2、穩定就業所需的工作社會技能：（1）良好的人際關係：在建立關係、增進關係與維持關係上，以和雇主建立長久的信賴關係。（2）工作態度佳：具備多項正向人個特質，包含嚴謹性、親和性、勤勉性、外向性與穩定性。（3）工作表現投入：包含珍惜與喜愛工作機會、工作投入誠懇踏實與正常的生活作息。（4）工作承諾度高：包括遵守公司規範、認同公司制度、為公司著想。（5）具備成就發展價值、工作報酬價值、安全與免於憂慮及工作倫理價值等四大價值觀。（6）工作適應能力：包含對職場的適應能力，要能適應工作環境與了解就業市場趨勢；個人工作適應能力上，要有處理挫折的能力、因應工作壓力及就業後仍要勇於面對外界市場對其前科紀錄的質疑。（7）解決問題的能力：包括敏銳的覺察力與判斷力、正確的決策能力與談判協調的技巧。

(九) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑 (觀點)	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深度訪談法	訪談更生保護人 8 名、雇主 2 名與就業服務人員 3 名。	更生人本身 雇主	1、著重更生人本身 職場就業之社會技能。 2、正確就業心態。 3、因應壓力掌握情勢。 4、與雇主建立信賴關係。

十、陳怡靜 (2007) 在其「更生保護工作執行現況之探索」之研究：

其研究係用分層立意抽樣方法篩選三群研究對象：1、成功更生之更生人 2、累犯及撤銷假釋回監之受刑人 3、執行更生保護業務之相關工作人員，以兩份半結構式的訪談大綱為主，進行深度訪談作為資料蒐集工具。得到之訪談資料採行質性研究方法，資料分析針對訪談結果和文件資料使用現象學內容分析等質性分析方法該研究發現得到以下結論：

- 1、我國更生保護目前三個月為一追蹤期的認輔制度不適當以及更生輔導員的專業輔導知能很重要，需要給予他們定期之教育訓練以使認輔制度可達最好之效果。中途之家以及相關就醫資源的不足；小額貸款的服務，大多數的更生人或受刑人受訪者都認為核貸標準嚴苛、手續繁複；輔導就業以及技能訓練服務部分，普遍認為薪水低、所學技能不實際，無法符合社會潮流所需；入監宣傳及輔導部分，更生保護會的監內宣導並不落實。
- 2、更生保護業務不廣為受刑人所知，在該研究發現有幾項原因：
 - (1) 更生保護會的入監宣傳輔導做得不夠確實。
 - (2) 更生人自己本身不願意接受來自於更生保護會的相關訊息。
 - (3) 更生保護會充滿官方色彩，使出獄人「唯恐避之不及」，不願意主動接觸更生保護會。
- 3、大部分期滿出獄以及假釋出監之受刑人復歸社會真正所需之協助及需求為需要把自己肚子填飽或者養家活口的問題，於是就業就是大部分出獄人所迫切需要

的。除此之外，可能還有一些有毒癮問題的出獄人需要戒毒的幫助，以及無家可歸或者罹患重病、精神疾病的出獄人也需要及時的安置或收容。於是，期滿出獄以及假釋出獄之受刑人復歸社會所需要的幫助是因人而異的。

- 4、更生之個人因素，該研究發現成功改變與否的動機在於更生人自身，如果更生人不願意改變，給予再多的協助都是無效的，所以，更生人自己改變的意願很重要。
- 5、更生之家庭因素，該研究發現家庭功能健全與否以及家庭是否持續支持更生人成功更生都對於更生人在復歸社會這條路是很重要的助力。相對的，如果家庭功能缺失或者家庭價值觀偏差則也會影響更生人成功與否。
- 6、更生之社會因素，本研究發現如何降低社會歧視及增加企業有捐款意願也是更生保護工作需要努力的方向之一。
- 7、更生之失敗因素，周遭社會歧視的眼光、更生人是否可以自我控制、改變及求助、吸毒、不良友伴、意志力薄弱、經濟問題等將會是影響出獄人是否再犯的關鍵因素。

該研究提出下列幾點建議：

- 1、加強機構間橫向或縱向溝通，建立更順暢之溝通管道。
- 2、建立更完善之保護監督網絡，減少出獄人再度誤入歧途之機會。
- 3、增加更生保護人力之專業度及熱誠，使出獄人更有意願接受服務。
- 4、充實監所技能訓練之合作，增加出獄人就業機會。
- 5、協助受刑人或出獄人之家庭關係維繫與重建。
- 6、擴大結合社會資源，消弭社會大眾對更生人之偏見。

(十) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深度訪談法	1、成功更生之更生人	更生人本身 雇主	1、更生人本身強烈更生意願。

	2、累犯及撤銷假釋回監之受刑人 3、執行更生保護業務之相關工作人員	政府面	2、自我控制。 3、降低社會歧視及增加企業有捐款意願。 4、充實監所技能訓練。 5、家庭關係維繫與重建。 6、擴大結合社會資源。
--	--------------------------------------	-----	--

十一、簡秋香（2013）在其「更生保護人的就業促進之探討—以桃園縣為例」：

其研究表示，受刑人入監前教育程度高中職學歷以下所占比例約有八成之多，職業則以技術工體力工、無業者比例占多數，這些人離開矯治場所復歸社會時，因長期與社會脫離，習於矯治場所的制式化生活且原本之工作技巧替代性亦高，而「出獄人」在主流文化價值底下，他們是受到社會排除、污名化、標籤化的一群，致使他們因社會心理面、工作態度、工作習性及技能上的障礙，在復歸社會進入勞動就業市場求職的過程要比一般人困難許多。

該研究探討現行更生保護人就業的困境及執行的困難點，研究聚焦於更生受保護人穩定就業的歷程、及就業輔導人員輔導處遇及開拓雇主的作法與瓶頸，並採質性研究方法以深度訪談，立意取樣的方式進行選樣，對更生人、就業輔導員、雇主及專家學者進行訪談，研究發現：更生人復歸社會，標籤化與社會排斥是更生人復歸社會的主要障礙，社會包容對更生人是很大的鼓勵；而更生人因為自身人力資本的不足，故需喚起更生人本身的自我意識促使其求知向上、增進技能，則對更生人的就業有非常大的幫助；並發現社會資源支持是更生人穩定就業、復歸社會最主要的助力。

（十一）本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
質性研究之深度訪	1、成功更生之更生	更生人本身	1、更生人正確更生

談法	人 2、就業輔導員 3、雇主 4、專家學者進行訪談	雇主	自我意識。 2、去除標籤化與社會排斥。 3、增進職業技能。 4、社會資源支持。
----	------------------------------------	----	--

十二、許詩潔（2012）在其「生活壓力、社會支持對犯罪人社會復歸影響之研究」：

其研究表示，社會復歸的議題為目前刑事司法與刑事政策所重視的議題之一，因此該研究為針對出獄犯罪人的生活壓力、社會支持系統，以及壓力因應傾向之研究，試圖解釋出獄犯罪人社會復歸之現象及問題。該研究蒐集近年來之相關研究，並以犯罪學理為基礎，篩選適宜變項進行分析。另以質性之深度訪談，對於社會復歸歷程之影響因素進行分析。透過調查研究與深度訪談，以對於犯罪人社會復歸有較為完整之解釋。

在量化研究方面，係以 2000 年及 2002 年於台灣板橋地方法院檢察署之受保護管束人 1,120 人為研究樣本，分別實施第一階段及第二階段之問卷調查。最後再佐以 2011 年 6 月以前之官方資料，進行為期 10 年 6 個月之縱貫性調查研究，並期藉此調查分析可知各影響變項對於樣本社會復歸情形之因果關係及影響程度為何。

該研究在質性研究方面，則以台灣板橋地方法院檢察署之受保護管束人抽樣而來，共計 19 名受訪樣本，其中 5 名為再犯組個案，14 名為非再犯組個案，於 2009 年與 2010 年對受訪進行訪談，藉由質性資料分析與闡述，以期發現影響犯罪人社會復歸歷程之重要因素，並與量化調查研究結合討論之。

量化研究結果顯示：(1)樣本之各人屬性(含：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況)對於社會復歸指標具有顯著之關聯性。(2)生活壓力程度差異對樣本社會復歸指標表現上有顯著之差異產生，生活壓力程度高者於社會復歸較有困難。(3)樣本使用積極解決之傾向越強，社會復歸情形較為良好。(4)樣本接受之社會支持程度越高，能夠降低生活壓力及適應社會所形成的困難。(5)毒品犯罪的比例提高，呈現犯罪人社會復歸的問題。

另經由 Logistic 迴歸分析結果可知：(1)樣本之性別、家庭衝突、第一年工作情形

以及消極因應對於工作有無具有顯著之預測力。(2)個人屬性、工作適應、壓力事件、偏差友伴及毒品經驗可預測樣本再犯行為，並達統計之顯著水準。而透過線性迴歸可得：(1)個人屬性、壓力事件、因應策略、家庭附著及偏差友伴可預測樣本家庭依附。(2)個人屬性、因應策略及家庭附著得以預測樣本之家庭衝突。

而質化研究結果則顯示：(1)個案之前科造成的壓力與社會復歸有關，而壓力類型說明社會復歸之程度，對於生活壓力的感知及忍受程度亦會影響社會復歸之歷程。(2)個案社會支持與其各社會網絡成員的凝聚程度、家庭、社會網絡結構有關，同時可知個案對於社會支持的行為反應亦能影響社會復歸。(3)個案在因應策略的使用上有個人差異，其中個案與社會網絡之重要他人依附程度、社會支持系統運作的質量皆會影響社會復歸情形。

該研究結果提出六點建議，以供政策擬定、實務單位及未來研究者參考：(1)持續追蹤研究樣本，深化相關研究之內涵，研究結果廣化至相關領域應用。(2)毒品再犯犯罪人之社會適應問題亟需注意。(3)加強受保護管束人之技職教育與輔導就業(4)強化家庭功能，重視親職教育。(5)偏差友伴影響社會適應之問題亦應注意。(6)加強更生保護相關協助措施。

(十二) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑 (觀點)	更生成功著力構面	影響因素
1、量化研究 (性別、年齡、教育程度、婚姻生活壓力程度差異與社會復歸關係) 2、質性研究之深度訪談法	1、量化受保護管束人 1,120 人為研究樣本 2、訪談 19 名更生人 (5 名再犯；14 名非再犯)	更生人本身	1、更生人面對生活壓力正確積極解決態度。 2、社會支持度。 3、毒品高再犯率。 4、家庭附著高。 5、加強技職教育。 6、偏差友伴影響。 7、加強更生保護相關協助措施。

十三、邱祈豪 (2008) 在其「更生人進入就業市場之研究—以勞動合作社為中心」：

其研究表示，更生人或與社會脫節太久、或本身的關係、或產業界的雇主較不願僱用等原因，要投入就業市場有相當的難度。雖然法務部更生保護會以及勞委會都極力幫更生人尋找工作，但成效有限。其實由更生人自行籌組勞動合作社，承攬民間產業的外包業務，對於產業界的雇主是最無壓力的。建議法務部等政府相關單位以身作則，輔導更生人籌組勞動合作社，免除更生人自己找工作的困難，並協助其成長以創造更生人的就業機會。

由公家機關帶頭釋出一些簡單無技術性的工作（例如送公文、園藝整理、司機、清潔等工作），專門由更生人勞動合作社承做。尤其是更生人的中央主管機關法務部各檢察署、行政執行署應以身作則，否則政府僅宣導勸說產業界要多鼓勵更生人，給更生人機會，中央主管機關自身卻吝於釋出任何工作機會給更生人，令人懷疑法務部的輔導更生人就業的決心。

該研究提出輔導更生人籌組勞動合作社，並由法務部釋放適合更生人承做的業務，讓更生人勞動合作社有最基本的業務，更生人得以藉此安身立命，並給予職業訓練、技能檢定等方面的經費補助以及稅制上的優惠措施，尤其在勞保、健保、職災、年金方面，應給予特別考量，輔導更生人勞動合作社茁壯長大。我國的更生人就業輔導政策，集中在法務部督導的組織更生保護會、以及勞委會職訓局或各縣市政府所屬的就業服務機構。前者輔導更生人就業，通常約有一至兩成更生人接受輔導。各地區的更生保護分會雖已經與就業服務機構建立協力雇主網路，但能提供的行業種類與數量太少。其次，協助就業輔導的範圍，僅係消極的轉介給就業服務機構，且無就業適性與否的後續追蹤，成效極為有限。

依就業服務法規定，中央主管機關（勞委會）對於弱勢族群（獨立負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、長期失業者、生活扶助戶有工作能力者）應訂定計畫，致力促進其就業，必要時得發給相關津貼或補助金。更生人列為生活扶助戶有工作能力者，係應致力促進其就業的適用對象。基於法律的規定，勞委會所屬各就業服務機構亦運用既有的資源網絡，積極發掘願意僱用更生人之雇主，並瞭解這些職位所需的技術能力和工作環境。

再者，由政府相關單位負責開發缺工產業，並運用學徒方案，提供更生人學習一技之長，使更生人出獄後，立即能進入就業市場工作。該措施提供的就業服

務包括提供臨時工作津貼、多元開發方案短期工作機會、就業準備宣導、就業服務及職業訓練諮詢、創業諮詢、創業貸款、職訓課程及辦理雇主座談會等一連串的措施，希望能鼓勵產業界僱用更生人，使其順利就業及獲得適當的協助。其次，如因雇主之因素無法接納或顧慮僱用更生人，則以勞動合作社之名義，依勞務承攬之形態，將業務委外承包，成為商務契約，非屬企業內部之勞務管理，應可避免雇主直接僱用更生人的顧慮。

更生人在就業市場的相對弱勢性質，因此國家對於更生人的就業有特別照顧義務。如放任更生人無法投入就業市場，漫無目標的失業度日，容易造成社會問題。一旦更生人再犯率升高，國家將被迫投入更多的資源處理。因此如何在最短期間內，輔導更生人投入就業市場是政府各部門努力的課題。

(十三) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑 (觀點)	更生成功著力構面	影響因素
1、文獻分析法 2、質性研究	1、更生人 2、雇主 3、政府	政府面	1、政府協助更生人自行籌組勞動合作社。 2、公家機關帶頭釋出一些簡單無技術性的工作。 3、由政府相關單位負責開發缺工業業。 4、政府提供臨時工作津貼、多元開發方案短期工作機會、就業準備宣導、就業服務及職業訓練諮詢、創業諮詢、創業貸款、職訓課程及辦理雇主座談會。

十四、周愨嫻（2005）在其「更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡」：

其研究表示，協助更生人就業最具爭議性的問題包括；1、更生人是否需要告知雇主其過去的前科記錄，以及這個記錄如何影響其就業機會或就業權利的問題；2、即使雇主願意僱用有前科記錄的更生人，雇主如何面對可能因為僱用疏失，造成自己事業或顧客的損失；3、國家應如何透過查驗受雇員工的前科紀錄來保障弱小團體的安全，但同時兼顧人民的基本人權。

解決方式：1、政府可考量藉由保險機制來保障雇主僱用更生人可能造成的損失風險。3、勞委會提供雇主僱用更生人獎勵津貼。3、監所辦理配合市場需求之職業訓練並放寬允許出獄前在外工作條件自由制度。4、強化更生保護會角色建立就業合作社或信託基金。5、實施前科塗銷期制度。

（十四）本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
文獻文析法	1、更生人 2、雇主 3、政府	政府面	1、保險機制保障雇主。 2、僱用更生人獎勵津貼。 3、監所辦理配合市場需求之職業訓練。 4 建立就業合作社 5、實施前科塗銷期制度。

十五、楊冀華（2007）在其「以前科限制就業制度之檢討」：

其研究表示，我國法令中就業限制之規定，剝奪更生人就業權益至鉅，惟規範之體系紊亂，有通盤檢討、整合之必要。應嚴格界定就業限制並非補充性之刑罰，而係行政的風險預防措施，必須係容易受侵害或濫用之職業或活動，且被告或受刑人犯罪前科錄所載之犯罪類型具有高再、累犯率，對於該職業或活動具高度危險性，始得剝奪其從事該項職業或活動之資格。

我國現行法令中就業限制條文之結構，可分為前科罪名、宣告刑之種類、執行情形及列管期間 4 部分。為兼顧保障更生人工作權益與預防再、累犯之風險，有必要先行檢討、統合現行法令中就業限制之規定。

整合方式如后：1、就業限制規定與憲法上工作權之限制有關，宜統一由母法中規定。2、就業限制條文之結構，必須涵蓋前科罪名、宣告刑之類、執行情形及列管期間 4 部分，以示明確。3、不宜有無前科罪名限制與終身就業限制之規定。

就業限制之規範目的既在於預防再累犯之風險，首應瞭解在我國司法實務上何種犯罪類型之再、累犯率較高？該研究建議以科學檢定分析不同罪名（群組）再、累犯率是否有所差異。而執法機關、教育事業、醫療保健事業、育幼養老事業、財經機構、運輸業及專門職業人員，基於職業之特殊性、敏感性，有必要限制具有特定前科之更生人投入該就業市場。僱用人欲查詢受僱人或求職者之前科紀錄，如符合一定要件，似可依據電腦處理個人資料保護法第 8 條但書第 1 款、第 4 款、第 6 款或第 9 款之規定，申請查詢該受僱人或求職者前科紀錄。申請查詢時，只能查詢該受僱人或求職者之特定前科資料，且檢索結果不顯示超過列管期間之前科資料。查詢原則宜規定於電腦處理個人資料保護法中，俾資承辦人員有所遵循。

（十五）本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
1、文獻分析法 2、量化分析出高再犯率之不同罪名是否有差異	1、更生人 2、雇主	政府面	檢討以前科罪名限制更生人就業制度之適宜性

十六、何睦美、王博誼（2009）在其「更生人工作態度、工作績效與業主對其工作滿意之研究」：

該研究得知更生事業業主對更生人之工作態度及工作績效感到認可，並且業主之總體滿意度偏高。更生人相較於非更生人，其工作較不積極且流動率較高。

可推論更生人因特殊背景，與人相處較不容易，因此業主若能與更生人良性溝通，並協助其調整自我心態，則能改善工作不積極及高流動率。

(十六) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑 (觀點)	更生成功著力構面	影響因素
質性研究深度訪談法	僱用更生人雇主	更生人面 雇主面	1、雇主為更生人。 2、雇主有幫助的心。 3、更生人工作態度及穩定性。 4、主動學習及加強溝通。

十七、曾華源 (2007) 在其「更生人就業與家庭適應之社會工作」：

其研究表示，對於更生人在社會適應的需求是需要特別重視。近幾年來，對更生人輔導工作做的比過去多。在政策重視更生人的就業輔導立意，但規劃的措施所涵蓋之面向不足，未納入對家庭的協助。加以投入輔導資源不夠，雖有詳細辦法和規定，卻在人力和物力資源不足下，只好多結合社會資源辦理，變成服務輸送流程複雜，不易追蹤更生人就業流向。導致對更生人輔導工作在執行上常出現瓶頸，而不容易達到預期績效。其實更生人的就業與家庭適應需求，乃是一個涉及個人性與長期結構性因素下交互影響的複雜問題。目前所採取的作法較為被動，以及面向不足，是不容易掌握效果的。未來需要有更開創性、積極性和整體性規劃才有可能呈現具體輔導效果。

(十七) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑 (觀點)	更生成功著力構面	影響因素
文獻文析法	更生人	更生人面 政府面	1、家庭的協助 2、結合社會資源

十八、林桂碧 (2007) 在其「雇主僱用更生受保護人意願評估研究暨政策建議」：

其研究表示，根據國外有關促進更生受保護人就業之相關措施和對我國雇主僱用更生受保護人意願的瞭解，以及雇主對於促進僱用更生受保護人相關措施之看法與意見，該研究之結論如下：

1、國外有關促進更生受保護人就業之相關法定服務與措施一

- (1) 由更生受保護人的工作組織著重如何銜接獄中訓練與市場需求。
- (2) 由獄政個案管理主管將更生受保護人羅列清單，並告知個案管理員其重要任務和服務時間點，以提供更生受保護人諮詢服務，協助回歸社會並確保就業。
- (3) 由政府部門僱用更生受保護人，至於可從事哪些工作？是有條件的，例如：侵占公款的更生受保護人不得涉及稅收工作，性侵的更生受保護人不得與孩子工作。
- (4) 橫跨坐監與更生保護期間的訓練與就業促進，其作法如下：
 - a. 鼓勵彈性運用服刑權力，來促進監獄到社區的技術與就業。
 - b. 著重技術與工作，將降低再犯作為監獄與更生保護服務的核心。
 - c. 確保有一專業者負責每一受刑人服刑全程，將教育管理與就業提供，作為受刑計畫的一部分。
 - d. 探索協助更多受刑人改善技術與獲得工作的方法，包括服刑生活的設計、善用監獄設施，藉由工作坊等活動進行技術訓練。
 - e. 在更生保護服務中，運用不支薪方式在社區工作，作為提升受薪工作技術的機會。
 - f. 運用探索配套方案機會，譬如處理犯罪行為、開發工作和生活技能等。
- (5) 針對即將出獄的更生受保護人，提供了一個多位評估者組成的方案團體，對於1年後即將出獄的更生受保護人，在他出獄前3個月，重新評估此更生受保護人之狀況，作為出獄後的輔導依據。
- (6) 更生受保護人因需付律師費、法院訴訟費用、賠償等費用，常處於財務困窘的處境，協助更生受保護人處理債務的問題。
- (7) 在拘役期間更生受保護人即有學校教育的措施，此項措施更生受保護人可完成不同的學業，甚至可修習大學之遠距教學的學程，而且很大的重點是放在

更生受保護人能有適當職業的培訓，也就是著重職業的再進修或是轉業所需的教育。

(8) 建立合作單位，主要包括：

- a. 監獄本身。
- b. 出獄準備期間內的合作單位，如：外部的藥酒癮諮商組織、青少年諮商與扶助協會組織、外部的外國人諮商、教會、AIDS扶助中心。
- c. 在出獄準備期之後的合作單位，如：勞工福利組織、教會、毒癮諮商組織、回歸協會、受刑人協會、心理社會諮商處、更生保護機構。

(9) 國家本身以及受國家委託的更生保護機構，必須提供更生受保護人住宿所、食、衣、職業的援助，以及訓練在社會所需的技能等，這種保護是自刑務所被釋放後一年內由更生受保護人本人向保護觀察所申請。

2、雇主僱用及未僱用更生受保護人之原因、願意和不願僱用之犯罪類型，以及雇主對更生受保護人就業能力與工作態度的期待—

(1) 企業會僱用更生受保護人的最主要原因有二：

- a. 員工的流動性大，因缺工而急需人力；
- b. 給予一個機會，幫助他們能夠有正常的生活。而所提供的就業機會大多數為勞力密集、非技術性、重體力和工作環境高溫高熱等工作。但是，在訪談過程中雇主或管理者也表達這些受僱者再犯率不低，尤其是「吸毒犯」。

(2) 企業未僱用更生受保護人最主要的原因有二：

- a. 再犯罪機率高；
- b. 擔心其他員工的人身安全及公司的財物安全。其中以大賣場、金融業、科技業和資深企業比較不願意僱用更生受保護人。但問及僱用後才發現該員工是更生受保護人時，受訪者一致認為「會以受僱者在公司的工作表現為考量，表現佳者繼續留用，若有再犯錯才予以解雇」，以及「安排與過去犯罪類型無關的職務，尤其是與金錢有關的犯罪類型」。

(3) 無論是否有僱用更生受保護人之企業，「初犯和輕罪者」都是最容易受僱，除此之外，企業會依其行業特性僱用與該工作性質無關的犯罪類型之更生受保護人，例如：不會僱用與金錢接觸的「竊盜跟搶劫者」。

- (4) 綜合所有受訪企業，無論哪一種企業最不願僱用的犯罪類型為「吸毒」、「竊盜、經濟犯（侵佔公款）、搶劫」及「性侵害」等。
- (5) 企業對於更生人就業能力與工作態度之期待，有僱用更生受保護人之企業而言，最為重視的是「肯做、肯學、肯吃苦」、「配合度高」和「有心向善、放下歸零」的工作態度，至於未僱用更生受保護人之企業來說，除了積極的工作態度之外，還必須具備某一程度的學歷及專業技能。

3、雇主對更生受保護人僱用意願相關促進措施之看法和意見一

- (1) 對於「誠實保證保險」持贊成與反對各半，且呈現兩極端，贊成的理由皆是「安心」。
- (2) 認為「僱用獎助津貼」措施可提升雇主僱用意願者剛好過半數，其中以有僱用更生受保護人之企業居多。贊成的理由認為是一種「獎勵」，並不是很重視。
- (3) 贊成以「就業前職場體驗」措施可提升雇主僱用意願者亦剛好過半數，其中亦以有僱用更生受保護人之企業居多。但多數企業表示，實施「就業前職場體驗」必須有完善的管理配套措施需。
- (4) 支持以「就業期間專業人員協助」措施可以提升雇主僱用意願者佔絕大多數，絕大多數的企業是認為「就業期間專業人員協助」有助於更生受保護人的就業適應，但必須非常注意保密及配合上班時間。
- (5) 贊成「前科塗銷期」的企業超過半數，有僱用及未僱用更生受保護人之企業各半。有僱用更生受保護人之企業贊成的理由多數認為「知錯能改，要給人家機會」，而未僱用更生受保護人之企業贊成之理由是「有一定的時間去做，然後有一個配套的輔導措施」。因此，建立「前科塗銷期」是必要，但需要有配套措施及視犯罪類型而定。
- (6) 除前述之促進措施外，以提出「政府機關、國營事業或知名企業率先僱用」、「成功經驗分享」、「強制立法比例僱用」及設立「中繼站或類似庇護工廠，準備好再進入就業市場」等相關措施為大多數。

(十八) 本文分析歸納重點

研究方法	研究途徑（觀點）	更生成功著力構面	影響因素
1、文獻文析 2、質性研究之深度訪談法	雇主	雇主面 政府面	1、政府機關、國營事業或知名企業率先僱用 2、企業更生成功經驗分享 3、設立中繼站或類似庇護工廠 4、積極就業媒合 5、銜接技訓與市需求 6、肯做、肯學、肯吃苦、配合度高的工作態度以及專業技能 7、「初犯、輕罪者、非蓄意犯罪者」是雇主最願意僱用的類型

其他：在文獻蒐集探討中除上揭文獻外，尚蒐集到張震邦（2008）之「更生人復歸社會之生活適應分析」、吳岱樺（2012）之「技能訓練機制對更生人就業輔導成效之研究---以法務部矯正署技能訓練所為例」、黃宗旻（2003）之「台灣更生保護制度之研究」、孫傳策（2003）之「從修復式正義之觀點論台灣更生保護制度」等，惟經審視其研究內容，分析其關鍵因素不出上列初計 63 點因素，爰不再整理提出，特予敘明。

第二節 關鍵成功因素歸納

更生人成功就業的問題，包含在國家更生保護的內容（輔導就醫、輔導就學、輔導就養及輔導就業）之中，更生保護指是對於出獄或曾受司法處分的人，運用國家及社會力量上提供適當保護及輔導，以解決個人問題，避免再犯，協助自立更生，順利復歸社會為目的，並依據當事人意願及個別需求，由財團法人臺灣更生保護會與財團法人福建更生保護會負責提供。因此可知，對更生人出監後的協助是多面向，除了政府更生保護政策推行，尚須社會資源（企業雇主）的協助及更生人本身強烈的更生意願，才能達成上揭目的。

在上述文獻探究中，可知更生人能成功就業包含有更生人面、企業主面及政府面三個層面，初計有 63 點影響因素，其中或有重複或有雷同，或係屬同一構面包含因素，為使關鍵因素能更精斂清楚，茲以更生人面、企業主面及政府面分三方面歸納析出。

學者 Neuman (1997) 認為歸納法：是由觀察到的資料發展出概化的通則，可以解釋所觀察事項的關係（如圖 2-1）。簡單來說，我們可以將歸納法視為由「特殊（個別化）到一般」，也就是從個別的事實或現象中，概括出一般性的概念。本文獻檢閱係由上述之歸納法得出關鍵影響因素，特此說明。

從特殊到一般

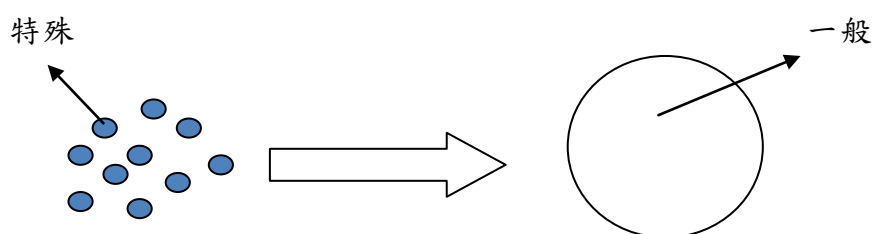


圖 2-1：歸納法

因此，本研究以上揭歸納法之概化的原則，對於各文獻所提出之更生人成功就業影響因素，將以此原則歸納出關鍵影響因素。

例如：實施前科塗銷期制度、辦理公共保人制度、員工誠實保險機制、僱用更生人獎勵津貼、都是政府為保障雇主權益，增加雇主僱用更生人意願，增加更生人受僱的就業機會，此因素將歸納在政府著力面上之「開發就業機會」；另外，雇主希望受僱之更生人能夠肯做、肯學、肯吃苦、配合度高、工作責任感、良好職業倫理及「有心向善、放下歸零」的工作態度，則可歸納在更生人本身著力面之「正確就業心態」。再者，文獻中所謂「初犯、輕罪者、非蓄意犯罪者」是雇主最願意僱用的類型及「竊盜、經濟犯（侵占公款）、搶劫、吸毒犯及性侵害犯」是雇主最不願意僱用的類型，則可歸納在企業雇主著力面之「徵才條件明確」。對於雇主提供職業是否有足夠的薪資、更好之工作條件及未來有很好的發展性、遠景等，則可歸納在企業雇主著力面之「職業具吸引力」。分析結果詳如表 2-1 文獻檢閱歸納關鍵影響因素整理。

表 2-1 文獻檢閱關鍵影響因素歸納整理

篇名	作者	影響因素	主要著力構面	歸納關鍵影響因素
1、出獄人復歸社會更生歷程之研究—從復原力的觀點探討	嚴 健 彰 (2003)	1、更生人本身復原力。 2、情緒的控制。 3、家庭關係的重建支持。 4、正確司法保護及職場觀念。	更生人	正確就業心態 掌握自我情緒 家庭支持功能
2、更生事業僱用更生人就業之管理現況研究	廖 滿 足 (2005)	1、正確職場觀念。 2、符合市場需求之技能訓練。 3、更好之工作條件或創業。	更生人	符合職場技能 正確就業心態
			企業雇主	職業具吸引力

3、更生人家庭 復原力之研 究	鄭 峰 銘 (2005)	家庭支持功能強有 助其更生。	更生人	家庭支持功能
4、輔導更生人 就(創)業之 探討-以更 生保護會嘉 義分會為例	許 芳 姬 (2008)	更生人做好自我調 整及就業準備。 雇主們對更生人接 納度的提昇	更生人	正確就業心態
			企業雇主	業主接納包容
5、更生人回歸 社會歷程之 研究	郭 藝 婷 (2008)	1、更生人家庭支持 功能強。 2、就業(就學)上 之人際關係互動 適應佳。	更生人	家庭支持功能 正確就業心態 掌握自我情緒
6、受刑人感化 職業教育暨 更生人就業 保險之經濟 分析	鄺 玟 如 (2010)	政府辦理公共保人 制度增加雇主僱用 更生人意願(參考美 國聯邦員工誠實保 險計畫)。	政府面	開發就業機會
7、更生人創業 動機與創業 成功因素之 研究-以餐 飲業為例	袁 金 足 (2010)	1、家人及親友支持 協助。 2、創業需要有符合 市場技能及認 知。 3、克服社會排斥。	更生人	家庭支持功能 符合職場技能 掌握自我情緒
8、更生人社會 排他性之探	陳 敬 森 (2009)	1、家庭的支持。 2、心理諮商輔導。	更生人	家庭支持功能 掌握自我情緒

討-以臺中戒治所更生人為例		3、職業訓練。		符合職場技能
9、更生保護人穩定就業所需的工作社會技能之研究	李家蓀 (2006)	1、著重更生人本身職場就業之社會技能。 2、正確就業心態。 3、因應壓力掌握情勢。 4、與雇主建立信賴關係。	更生人	符合職場技能 正確就業心態 掌握自我情緒
			企業雇主	業主接納包容
10、更生保護工作執行現況之探索	陳怡靜 (2007)	1、更生人本身強烈更生意願。 2、自我控制。 3、降低社會歧視及增加企業有捐款意願。 4、充實監所技能訓練。 5、家庭關係維繫與重建。 6、擴大結合社會資源。	更生人	正確就業心態 家庭支持功能 掌握自我情緒 符合職場技能
			企業雇主	業主接納包容
			政府	建教合作技訓 結合協助資源
11、更生保護人的就業促進之探討—以桃園縣為例	簡秋香 (2013)	1、更生人正確更生自我意識。 2、去除標籤化與社會排斥。	更生人	正確就業心態 符合職場技能
			企業雇主	業主接納包容

		3、增進職業技能。 4、社會資源支持。	政府	結合協助資源
12、生活壓力、 社會支持對 犯罪人社會 復歸影響之 研究	許詩潔 (2012)	1、更生人面對生活 壓力正確積極 解決態度。 2、社會支持度。 3、毒品高再犯率。 4、家庭附著高。 5、加強技職教育。 6、偏差友伴影響。 7、加強更生保護相 關協助措施。	更生人	正確就業心態 家庭支持功能
			企業雇主	業主接納包容 徵才條件明確（高再 犯率不雇用）
			政府面	建教合作技訓 結合協助資源
13、更生人進入 就業市場之 研究—以勞 動合作社為 中心	邱祈豪 (2008)	1、政府協助更生人 自行籌組勞動合 作社。 2、公家機關帶頭釋 出一些簡單無技 術性的工作。 3、由政府相關單位 負責開發缺工產 業。 4、政府提供臨時工 作津貼、多元開 發方案短期工作 機會、就業準備 宣導、就業服務 及職業謙諮 詢、創業諮詢、 創業貸款、職訓 課程及辦理雇主	政府面	開發就業機會 政府雇用示範 結合協助資源

		座談會。		
14、更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡	周 愷 嫻 (2005)	1、保險機制保障雇主。 2、僱用更生人獎勵津貼。 3、監所辦理配合市場需求之職業訓練。 4、建立就業合作社 5、實施前科塗銷期制度。	政府面	開發就業機會 結合協助資源 建教合作技訓
15、以前科限制就業制度之檢討	楊 冀 華 (2007)	檢討以前科罪名限制更生人就業制度之適宜性。	政府面	開發就業機會
16、更生人工作態度、工作績效與業主對其工作滿意之研究	何睦美、王博 誼 (2009)	1、雇主為更生人。 2、雇主有幫助的心。 3、更生人工作態度及穩定性。 4、主動學習及加強溝通。	雇主 更生人	更生成功案例 (雇主為更生人) 業主接納包容 正確就業心態 掌握自我情緒
17、更生人就業與家庭適應之社會工作之研究	曾 華 源 (2007)	1、家庭的協助 2、結合社會資源	更生人 政府面	家庭支持功能 結合協助資源

18、雇主僱用更生受保護人意願評估研究暨政策建議	林桂碧 (2007)	<p>1、政府機關、國營事業或知名企業率先僱用。</p> <p>2、企業更生成功經驗分享。</p> <p>3、設立中繼站或類似庇護工廠。</p> <p>4、積極就業媒合</p> <p>5、銜接技訓與市需求。</p> <p>6、肯做、肯學、肯吃苦、配合度高的工作態度以及專業技能。</p> <p>7、「初犯、輕罪者、非蓄意犯罪者」是雇主最願意僱用的類型。</p>	更生人	正確就業心態
			企業雇主	更生成功案例 徵才條件明確
			政府面	政府僱用示範 建教合作技訓 開發就業機會

資料來源：作者整理

第三節 文獻評析及本研究特色

從上述蒐集到有關更生人成功就業之初估影響因素 63 點，俟經筆者資料檢閱、歸納整理共得出關鍵影響有以下 12 點：1、建教合作技訓。2、開發就業機會。3、結合協助資源。4、政府雇用示範。5、業主接納包容。6、職業具吸引力。7、徵才條件明確。8、更生成功案例。9、符合職場技能。10、正確就業心態。11、掌握自我情緒。12、家庭支持功能。

表 2-2 更生人成功就業三著力構面關鍵因素整理

更生人面	政府面	企業雇主面
1、符合職場技能。	1、建教合作技訓。	1、業主接納包容。
2、正確就業心態。	2、開發就業機會。	2、職業具吸引力。
3、掌握自我情緒。	3、結合協助資源。	3、徵才條件明確。
4、家庭支持功能。	4、政府雇用示範。	4、更生成功案例。

資料來源：作者整理

經上揭相關文獻檢視後，筆者有以下幾點分析心得，以做為本研究後續擬規劃研究設計之方向，以補先前研究不足之處。

評析重點如下：

一、未能全面瞭解各面向關鍵因素：

從上揭文獻研究可看出，先前研究者大都是單純以質化深度訪談研究方法或以個案探討之方式，來研究更生人未能成功就業之原因，例如更生人教育程度低、意志不堅、未有符合市場需求之一技之長、企業主歧視未能包容接納，亦或更生人自身工作態度不佳、家庭支持功能不足、家庭不健全及政府部門更生保護措施不足等許多因素，所造成更生人未能順利成功就業之原因。

雖其研究指出更生人未能成功就業，有上述諸多原因，惟檢視這些研究，顯有流於有限個案或片面因素之探討，或僅從監獄【外觀點部】（更生輔導員、觀護人、雇主、

就業輔導員及出監更生人)來發現關鍵因素，未來本研究為求關鍵因素能窮盡及周延，將以【焦點團體訪談法】來蒐集監獄中【內部觀點】(第一線管教人員及在監收容人)之看法，找出影響更生人成功就業關鍵因素，再用學術上所常用的資料分析法【德菲法】，去找出其監獄管教人員及在監受刑人所認為的關鍵因素有那些。最後歸納出確立的關鍵因素，以為周全。

二、未能明白關鍵因素間的相對重要性：

影響更生人成功就業之關鍵因素甚多，檢視上揭研究內容，發現其並未能去分析瞭解各影響因素間的相對重要性如何？是更生人正確的就業心態較重要呢？還是業主的接納包容相對重要呢？是更生人家庭支持功能重要呢？還是更生人本身擁有符合職場技能相對重要呢？是政府多開辦建教合作技訓重要呢？還是結合資源協助的更生保護業務宣導相對重要呢？政府應該投注資源的比例輕重如何呢？這些問題都是以往研究未去做處理的。因此，本研究後續希望能將影響更生人成功就業關鍵因素之間的相對重要性做一分析瞭解，運用問卷調查研究方法，在這許多重要因素中，依意見傾向次數(順序尺度)分配情形，去發現出其中相對重要影響因子，並做一個輕重緩急的排序，以使政府能將有限的資源做最有效率的投注分配，在更生人輔導就業政策上能發揮最有效之執行。

三、未能明白關鍵因素間的關聯性及影響情形：

惟失敗的人容易找藉口，成功的人總是找方法。總之，一件事情的成就，都有其背後的影響因素，更生人要順利媒合就業成功，是什麼樣的因果關係，可以造就及影響更生人成功就業。影響因素決非幾個研究變項所能含蓋及解釋，以往的研究多為少數變項因素的探討或部分面向的研究，有從更生人與企業主之間的關係去研究(更生人的工作態度、更生人錄取之條件、及不僱用之罪名身分者)；有從政府部門與企業主之間去研究(從政府如何獎勵企業的政策措施去增加更生人成功就業的機會)；或是有從政府部門與更生人之間去研究(部分更生人前科塗銷紀錄增加就業機會等)，惟這些研究均未能就更生人、企業主及政府等三方面之完整構面因素做探討。在這三方面影響更生人成功就業因素中，彼此相互影響的情形是如何？例如：

- (一) 政府與企業合作多開辦建教技訓班是否會影響企業主對更生人的接納包容呢？亦或政府多結合社會各方協助資源是否會影響企業主對更生人的接納包容呢？
- (二) 企業主對更生人的接納包容又是否會影響政府與企業合作多開辦建教技訓班呢？另企業主對更生人的接納包容是否會影響政府也能起帶頭示範作用去雇用更生人呢？
- (三) 更生人本身的家庭支持功能是否會影響政府與企業合作多開辦建教技訓班呢？以及是否因更生人本身的家庭支持功能會影響政府與企業合作多開辦建教技訓班，進而會影響企業主對更生人的接納包容呢？
- (四) 更生人本身的家庭支持功能是否會影響更生人自我情緒的掌握？再因更生人自我情緒的掌控穩定，是否進而會去影響企業主對更生人的接納包容呢？

上述影響因素之間的關係是如何彼此交互影響，實在是一個很值得探討的問題。故後續本研究將希藉由蒐集在監獄內長期與受刑人生活的管教人員（專家）的看法【內部觀點】，就各相關因素間之因果關係，用科學的量化分析方法（dematel 決策實驗室法）來分析出關鍵因素間因果關係之彼此的關聯度及影響度。以使吾人對於更生人的成功就業的因果脈絡能有深入的瞭解，以利未來在政策規劃及執行上不致偏誤，更能達到成效。

茲將上述相關文獻研究尚有不足，待本研究後續補充增進之案例，茲略摘如下：

表 2-3 相關文獻檢閱評析表

研究論文出處	主要研究內容	筆者評析意見
1、出獄人復歸社會更生歷程之研究—從復原力的觀點探討之一國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文 嚴健彰 2003 年	本研究係用質化的研究方法，採立意抽樣，以半結構深度訪談進行，共訪談十位出監後五年以上未再犯罪、且生活適應良好的出獄人。期能透過他們成功的更生經驗，來理解出獄人成長背景脈絡	本研究僅靠研究者本身個人對個案訪談的結果描述，並由個人的學識經驗能力自信的去做個案更生成功結果的推論解讀，缺乏在科學方法上因果關係的驗證。

	<p>對其更生的影響，並找到觸發其改變發生的原因及復原力的內涵。本研究從更生人的幼年生活、在監經驗、家庭的系統、及社會環境與文化等四個環節去研究出獄人更生歷程中觸發其正向改變的因素。</p>	
<p>2、更生事業僱用更生人就業之管理現況研究 國立中正大學勞工所 2004 廖滿足</p>	<p>本論文採行的研究方法包括文獻分析和深入訪談，訪談對象為更生事業的雇主。多數雇主亦表示，其更生人員工作表現大都良好；離職因素大部分為另謀高就和創業。企業雇主可放心、或與更生保護會合作僱用更生人；而更生人應堅定心志、尋求社會協助；更生保護會應加強就業服務資訊宣導、灌輸更生人職場觀念、提供符合市場需求之技能訓練。</p>	<p>本論文採質性研究，其訪談對象僅限更生事業的雇主，僅從雇主的角度的去評估更生事業的發展及更生人的表現。本文因未訪談更生人，故未從更生人的角度去反應及交互驗證雇主的看法，故本研究有流於片面描述，未盡周延之處。</p>
<p>4、輔導更生人就(創)業之探討—以更生保護會嘉義分會為例---南華大學非營利事業管理研究所碩士論文 許芳姬 2008 年</p>	<p>藉由蒐集輔導更生人就業相關之文獻探討，及對更生保護會嘉義分會輔導更生人就業、職業訓練及創業等現況作一彙整。再利用深度訪談法作為資料分析，以更生人、雇主、更生輔導員等人為訪談對象，探究出更生人之就業、技訓及創業現況</p>	<p>本論文以更生人、雇主、更生輔導員等人為訪談對象，來蒐集資料得出研究結果，惟資料分析均是綜合訪談紀錄來做歸納，並未就其變項因果關係做探討，較難明瞭其因果關係及脈絡。</p>

	<p>困境與趨勢等，提出本研究之發現。期望更生人做好自我調整及就業準備，透過社會大眾及雇主們對更生人接納度的提昇，以達到協助更生人就業並穩定其就業之目的。</p>	
<p>5、更生人回歸社會歷程之研究---國立臺南大學行政管理學系文化與自然資源管理組碩士 郭藝婷 2008 年</p>	<p>本研究採用質性研究之深度訪談方式，共訪談五位年齡介於三十歲到四十五歲之間的更生人來進行研究。更生內容包含家庭生活、就業(就學)、人際關係等各方面的重新適應之感受與經驗。本研究透過訪談資料的分析與結論，深入瞭解更生人回歸社會之歷程所可能遭遇到的問題及其真正需求為何、影響更生人更生成功或者失敗的因素，包括家庭、就業(就學)、人際關係等各方面情況，針對以上的研究結論提出對於更生人、更生保護工作相關建議。</p>	<p>本研究仍局限以訪談方式蒐集資料，研究內容並未觸及變項之間的相互影響性。</p>
<p>9、更生保護人穩定就業所需的工作社會技能之研究---東海大學社會工作學系碩士論文 2006 李家蓀</p>	<p>本研究透過質性研究訪談法收集資料，將主要的訪談對象鎖定在工作場合中有實際與更生保護人接觸的雇主，提供更生保護人就業服務人員以及更生保護人本人，採立意抽樣，共訪談到更生保</p>	<p>研究者蒐集之樣本係以前往地檢署觀護人室定期報到之更生人為限，加上因受保護管束人之報到時間有限，接受訪談問題無法深入，故本研究其樣本數及收集資料廣泛性稍嫌不足。且本研究未對各層面之影響因素熟重熟輕作深入之探討。</p>

	<p>護人 8 名、雇主 2 名與就業服務人員 3 名。本研究係針對更生保護人與其家屬、社會工作實務上、就業服務措施及相關就業政策等，於更生人出監前與出監後提出建議，以協助更生保護人邁向穩定就業之路。</p>	
<p>12、生活壓力、社會支持對犯罪人社會復歸影響之研究---中央警察大學犯罪防治研究所碩士論文許詩潔 2012 年</p>	<p>本研究為針對出獄犯罪人的生活壓力、社會支持系統以及壓力因應傾向等之研究，試圖解釋出獄犯罪人復歸社會之現象及問題。本研究蒐集近年來之相關研究，並以犯罪學理為基礎，篩選適宜變項進行量化分析。另以質性之深度訪談，對於社會復歸歷程之影響因素進行分析。</p>	<p>本研根據一般犯罪理論及相關研究歸納更生人更生之影響因素，惟其研究僅將部分影響因子納入探討，因果關係上較難呈現多面向的探討。且本研究僅以生活壓力、社會支持做為對犯罪人社會復歸影響之研究變數，研究變項太少且研究之樣本係以板橋地方法院檢察署之受保護管束人為研究對象，其樣本對象亦有地域文化不同之限制，因更生人復歸社會之因素眾多，有更生人本身因素、有社會因素、有政治及環境等因素，皆會對更生人產生重要影響，本研究討論之變數難彰顯其重要因果關係。</p>
<p>13、更生人進入就業市場之研究—以勞動合作社為中心 邱祈豪(大葉大學通識教育中心助理教授) 本篇為 2008 年 12 月彰化地檢署、大葉大學等主辦《司法保護暨社區關懷方案成果發表暨學術研討會》</p>	<p>因應更生人出監後的就業困難，本文提出輔導更生人籌組勞動合作社，並由法務部釋放適合更生人承做的業務，讓更生人勞動合作社有最基本的業務，並給予職業訓練、技能檢定等方面的經費補助以及稅制上的優惠措施。其次，勞委會應視更生人勞動合作社為勞</p>	<p>本文僅就政府單一向建議籌助更生人勞動合作社，來輔導更生人就業之做法，未能將更生人本身及企業主之心態因素納入通盤考量，也未能比較心態因素及其他影響因素之重要性。</p>

	動力供需調節體系之一環，具有調節更生人過剩的勞動力與不足之功能。	
15、以前科限制就業制度之檢討---國立台北大學犯罪學楊冀華研究所 楊冀華 2007 年	本文認為執法機關、教育事業、醫療保健事業、育幼養老事業、財經機構、運輸業及專門職業人員，基於職業之特殊性、敏感性，有必要限制具有特定前科之更生人投入該就業市場。惟對更生人就業限制必須係更生人犯罪前科紀錄所載之犯罪類型具有高再犯率，對於該職業或活動具高度危險性，始得剝奪其從事該項職業或活動之資格。不可過度限制而致違反比例原則，影響更生人的就業機會。	本研究僅就更生人就業上，因前科罪名限制就業機會及管道，該文亦將更生人就業問題，侷限於前科紀錄單一之影響更生人就業因素，惟更生人未能順利就業不只單一前科限制就業之問題，尚有更生人本身及雇主接納之因素等，該研究未探討更生人就業之重要因素間相對重要性或關聯性，為此論文之不足之處。

資料來源：作者整理

第三章 研究設計

第一節 研究流程規劃

本研究進行之流程，經由檢視相關文獻得知更生人能順利就業之相關因素，在政府面、企業主面及更生人本身有那些重要影響因素。為求對更生人能成功就業之重要影響因素能窮盡瞭解，除了以往的監獄外部觀點（更生輔導員、觀護人、企業雇主、就業輔導人員、出監更生人）外，本研究擬再加入蒐集訪談監獄內部管教人員之觀點及在監受刑人之觀點，以求影響更生人成功就業之關鍵因素之探討更加周延。

將上述研究文獻所得資料，加上監獄管教人員及在監受刑人之觀點，認為更生人能夠成功就業之關鍵因素，加以整理彙整後，再進一步探討分析關鍵因素間之相對重要性及因果關係，歸納解釋研究發現，並提出結論與政策建議，使政府能將現今有限的資源，做最有效投注分配，在更生人就業輔導政策上能發揮最有效之執行策略。

茲將細部研究流程步驟分點敘述如下：

一、先蒐集前人文獻研究之發現及重要影響更生人成功再就業關鍵因素，用歸納法分析出關鍵影響因素。文獻探究結果發現，影響更生人成功就業之關鍵因素，發現文獻探究，僅蒐集到【監獄外觀點部】（更生輔導員、觀護人、雇主、就業輔導員、出監更生人），評析相關文獻其不足之處，再依本研究原先提出之目的及探討問題重點，以區別出本研究與已往研究不同之處及本研究特色。

二、為求關鍵因素能窮盡及周延，將以【焦點團體訪問法】蒐集到監獄中各工場（管教人員及在監收容人）之看法，找出影響更生人成功再就業關鍵因素【監獄內觀點部】，再用【德菲法】分析出第二回合關鍵因素，及得出第三回合關鍵因素。

三、再比對【監獄外觀點部】及【監獄內觀點部】內容，最後確立關鍵因素項目，來回答本研究第 1 個研究問題。

四、經由【監獄外觀點部】及【監獄內觀點部】內容，確立關鍵因素項目，配合研究問題之探究，規劃研究架構。

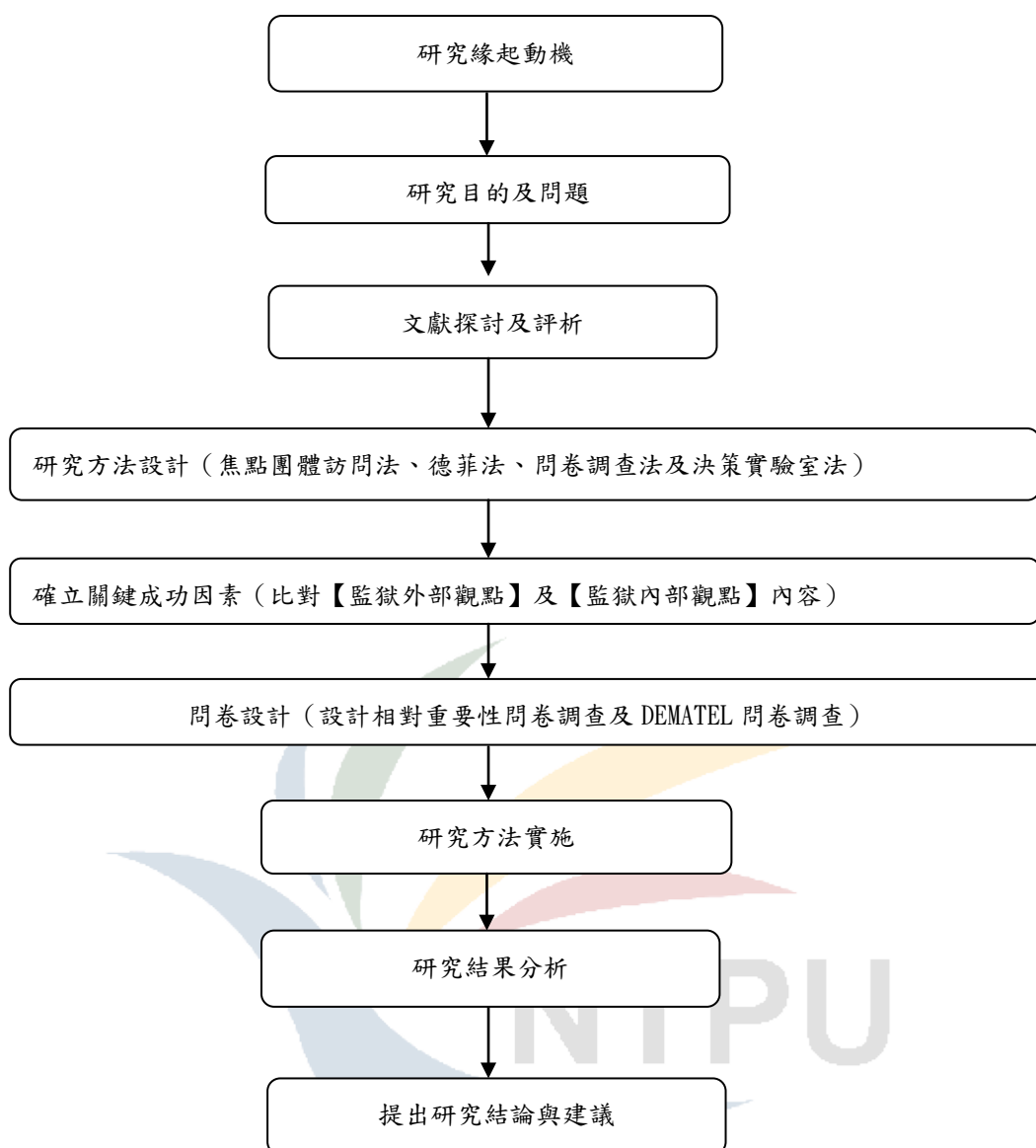
五、經由研究架構規劃，設計「關鍵因素相對重要性問卷」(參照李克特量表將等距度設為十等份)，運用該問卷調查去找出關鍵因素的相對重要性，回答本研究第 2 個研究問題。

六、設計「DEMATEL 問卷」，運用 DEMATEL 決策實驗室法分析關鍵因素因果關係之彼此的關聯度及影響度，回答第 3 個研究問題。

七、撰寫研究結果分析，歸納解釋研究發現。

八、撰寫研究結論及建議。





資料來源：筆者自繪

圖 3-1：研究流程圖

第二節 研究方法

壹、焦點團體訪問法

焦點團體法（focus group）係指透過六至十二位參與者針對某特定主題進行自由、互動式討論，以蒐集到比較深入、真實意見與看法的一種質性調查研究方法。由於焦點團體具有團體訪問的形式，因此也稱為焦點訪談法。

焦點團體法原是企業界在市場行銷規劃時，用來調查消費者對產品的評價意見，以作為擬定推廣策略之參考。第二次世界大戰之後，由於此種方法實施簡便，而且能蒐集到核心資料，因此，開始被社會科學研究者使用，至今，已成為非常普遍的一種質性資料蒐集方法。

焦點團體法具有多種功能。首先，當訊息不足時，焦點團體法可用來蒐集相關人員的意見，以協助研究者釐清可能的研究方向；其次，研究者也可透過焦點團體法，修正問卷的用詞、結構與內容，提高問卷的適切性；再者，調查資料蒐集回來經過分析後，如發現不一致或無法解釋時，可以焦點團體的討論，獲致可能的答案；最後，焦點團體法也可用來驗證研究結果是否正確，如果討論結果與研究發現相左時研究發現就值得再斟酌。

焦點團體法有幾項優點：

- 1、可以透過參與者的互動，獲得較真切的資料。
- 2、所獲得的資料易於瞭解，不必再經詮釋。
- 3、可以快速蒐集到相關資料，並做立即處理。
- 4、具有彈性，可以反覆探詢想要獲得的資訊。

焦點團體法也有幾項限制必須克服：

- 1.焦點團體的言論或意見經常會離題,難以控制。
- 2.資料龐雜分析耗時費力。

- 3.主持人必須具備精熟的會議技巧。
- 4.同時要聚集一群人討論,有時相當困難。
- 5.團體成員同質性太高時,意見可能偏狹。
- 6.由於代表性有限,單靠焦點團體獲得的資料很難做推論。

使用焦點團體法必須經過計畫、討論、分析三個階段。在計畫階段包括三項重點：

- 1.依據研究目的設計討論問題,約以六個問題以內為宜。
- 2.決定舉辦的次數,當研究主題牽涉的對象越廣泛次數就必須越多。
- 3.決定焦點團體成員,一般以同質性較高並具有相關知識或經驗者為主,以利互動。

在討論階段宜注意：

- 1.會場必須準備主持人、紀錄及助理人員。
- 2.主持人必須能親切引導參與人言發言,並控制發言主體,也必須能適時探詢更深入的意見,但應保持中性態度不表贊成或反對。
- 3.紀錄時,除筆記外,可以使用錄音、攝影機等輔助器材。

在分析階段要把握以下要點：

- 1.在記憶猶新之時,儘速整理分析全部的討論內容。
- 2.分析時,如想得知主要的看法,則重在歸納一致性的看法,如想瞭解多樣的看法,則要找出不同的意見。
- 3.分析結果通常以「大致上……」、「多數……」、「有……情形」等質性研究的描述方式呈現。

由焦點團體法具有快速蒐集資料的特性,所需樣本人數不多,卻能獲得深入的訊息,因此在研究人口日益增多的情形下,是值得研究者考慮使用的一種方法。(吳清山、林天祐,2005)

貳、德菲法

本研究後續將運用德爾菲法(Delphi Method)來做資料蒐集分析，德爾菲法是 1950 年代美國藍德公司(Rand Corporation)所發展，其目的在「對未發生的事件，獲取專家可靠而一致之意見」。此研究方法起初用於國防政策之訂定，繼而用於環境、工業、衛生及交通等之研究(Linstone & Turoff,1975)。近年來亦廣泛運用於教育及社會科學之研究。

研究者使用德爾菲法，有系統的收集、分析資料，它具有下列幾個特質：

- 1、由於研究過程中參加者彼此並未有任何接觸及討論，故可以降低意見受到特定權威人士之影響，而獨立表示意見。
- 2、德菲法使用一系列互有關聯之連繫問卷調查，並將各次統計結果回饋給參加者，強調專家間之溝通，不像一般之問卷調查，並無其他人看法以供參考修正。
- 3、提供專家一個安全、無威脅感之意見反映環境，而且對已表示之意見得重新評估並予以修正。基本上，德爾菲法係一種以書面方式整合專家群意見之方法。

德菲法(Delphi Method) 具有如下特點：

- 1、群體對未來趨勢考量的深、廣度以及周延性高於個人；
- 2、藉由專家之間的匿名性、書面意見討論方式，可達到一個比較客觀的共識
- 3、受訪專家必須在他們所屬的領域內廣受肯定，具有意見的代表性；
- 4、專家們必須經過至少兩個回合以上的意見調查，針對回收意見加以量化統計分析。

因此，Delphi method 也被視為是一種「平衡意見」的好工具，提供了某一領域內專家意見的權威綜合評析，而不僅是片面的截取少數重量級人士的聲音。

首先針對研究主題設計一份開放型問卷，寄給選定的參加者(通常是對該問題或現象有深入研究之學者、專家、工作者等，以下通稱為「專家」)。

問卷收回後，研究者將所得到的意見加以整理成敘述型問卷，再寄回給同一組專家，讓專家表示贊成與否之態度。第二回問卷收回後，進行統計分析，再將整體分析結果及每個專家第二回問卷之個人意見製成第三回問卷，回饋給每位專家，讓每位專家充分了解其他人意見後，再對自己原始意見進行一次評估，專家可能堅持原意見，也可能變更原

主張。對改變現象顯著之項目，再進行第四回問卷調查，專家意見在四回問卷調查後完成整合。

此研究之特色，乃所有的意見反應均以問卷調查方式進行，避免不必要之干擾及誤會，受訪者只與研究者直接書面接觸，彼此間並不直接接觸，意見之交流完全經過研究者，研究者將意見收齊後綜合分析，再編制成另一份新問卷調查回饋給受訪者，受訪者了解他人意見之同時可對自己之原主張再一次評估。

第一份問卷之內容通常包括詳細的背景資料及所探討之問題，請每位參加者充分了解後才回答問題，且每位專家至少有一次以上的機會對原主張再評估。此方法適用於探索性、具爭議或不易整合之議題，近年來逐漸被引用於教育及社會問題之研究。

德菲法同時併採結構型與非結構型之問卷調查，兼具意見普遍蒐集及系統整合研究之優點，其缺點在過程較為繁複。美國學者 Crawford 和 Crositt(1980)比較德菲法和其他決策模式後，發現德菲法是一種兼具質量訊息的決策模式，很適合探索性、具爭議性議題之研究，所產生的結果也較其他研究方法更有價值。近年來，我國學者亦將此法應用於未來方向之探討或質性績效評估上(褚志鵬，2009)。

參、問卷調查法

一、問卷設計意涵

問卷設計是調查研究中將抽象的概念轉化成具體可測量之指標的過程。這個過程也稱為操作化。這個過程涉及兩個步驟：

- 1、概念化：就是將理論層次的概念予以精確定義的過程。一個好的定義應該是清楚、明確、特定的。要做到這個目標是要靠慎密的思考、直接的觀察、詢問或閱讀別人的意見。
- 2、操作化：是連結概念定義與測量之間的過程，也就是給概念一個操作化定義（operational definition）的過程。

二、問卷設計的原則

基本大原則：

- 1、調查受訪的對象決定：（1）能問什麼樣的問題。（2）能用什麼樣的措辭。（3）能探索什麼樣的概念。（4）能用什麼樣的方法。
- 2、要瞭解受訪者的想法，問他們能對其環境、意識、知識和行為真實回答的問題。
- 3、讓受訪者告訴你他自己的看法和理解是什麼，不要將你的價值、觀點和語言加諸於他。
- 4、一個問卷包括四個層次：目標、題目、措辭、格式。
- 5、你應該確切知道你準備透過所問的問題來達到什麼目標後，才開始構思題目與措辭。

三、問卷設計的步驟

- 1、決定要得到哪些訊息資料。
- 2、搜尋過往資料，看是否相關議題已經有既存的題目或量表。
- 3、設計新題目或修改既有題目。
- 4、將題目依序排列。
- 5、將問卷做整體排版。
- 6、建立問卷架構表：標示研究架構（命題）中之抽象概念與具體題項間之關係。
- 7、透過焦點團體或認知訪談來確認各題目之意義。
- 8、修改問卷稿，並讓自己、親朋和同儕等測試問卷。
- 9、準備訪問調查說明並做訪訓。以訪員做測試，如發現問題則做修改。
- 10、做小樣本之前測。前測之樣本應該與正式調查之對象相同。
- 11、獲取訪員和受訪者的意見。
- 12、刪除無鑑別度和無法提供訊息之題目。
- 13、修改回答困難之題目。
- 14、重做一次前測（必要時應重複做前測）。
- 15、準備正式的訪問說明；如在準備說明時發現問題則進一步修改問卷。
- 16、在正式訪訓和調查初期，應該注意是否有問題。如果問題很嚴重，應該停止調查。
- 17、在訪問調查結束後，要由得到訪員和過錄資料者之意見，看是否有問題。
- 18、此波問卷設計之經驗應為未來設計之基礎。（關秉寅，2010）

肆、決策實驗室法

一、決策實驗室法之起源與概念

決策實驗室法(Decision Making Trial and Evaluation Laboratory, DEMATEL)DEMATEL 方法源於 1971 年日內瓦 Battelle 紀念協會(Battelle Memorial Institute of Geneva)，常用於解決社會科學研究中具有高度複雜性、相互關聯的問題群，透過此方式釐清問題的本質，協助決策方案制定。

此方法以各方面專家的觀點為主，透過對事務的客觀認識與歸納，簡單化原有之複雜因果關係，並可以獲得衡量構面及衡量準則中最重要之「起因元素」，有效反映出問題癥結，進而提出改善策略。(Tzeng et al., 2007)此方法可以有效了解因果關係結構，藉由查看準則(構面)間兩兩的影響程度，利用矩陣計算出全體元素間的因果關係及影響程度。(呂佩勳，2008)

決策實驗室法，藉由因素間兩兩比較的方式，來瞭解因素間因果關係，與互相影響程度。透過專家問卷發放的方式來整合專家意見，以較客觀的方式建構因素間之網絡關係，解決不規則與高度複的問題。

DEMATEL 不僅可將準則間因和果關係轉換成一個清晰的結構模型，其在處理一系列準則內部相依關係時也是一個適合的方法。DEMATEL 透過建立和分析一個結構式模型，來找尋社會現象中的因素因果關係以及解決因素間相依問題(Tzeng et al., 2007; Wu and Lee, 2007)。藉由使用 DEMATEL，我們可以將包含在複雜問題群中多個因素之間的相關關係量化。複雜問題群的結構化模型是多個因素間能夠量化的關鍵。從結構化模型，可以在多個因素或準則間得到優先次序，以改善整個結構，這也是 DEMATEL 主要的目的之一。

DEMATEL 的應用範圍相當廣泛，包括企業規劃與決策、都市規劃設計、地理環境評估、分析全球問題群等領域，在國內有少數學者或研究者依此一方法，針對企業管理、行銷及休閒農業發展等問題進行研究，例如：胡雪琴(2003)以 DEMATEL 探討企業問題複雜

度與量化研究、李洪傳(2006)利用 DEMATEL 找出影響綠色產品開發過程中之關鍵因素，為綠色產品開發決策提供了科學的依據、陳育生(2008)利用 DEMATEL 來釐清計程車牌照管制策略準則間之因果關連、林宗明(2005)研究管理問題的因果關係及建立模式分析、紀岱玲(2006)利用 DEMATEL 應用於供應商績效評估研究（郭書豪，2012）。

二、決策實驗室法之運算步驟

本研究參考（周承賢，2012）的研究，來說明決策實驗室法（DEMATEL）的操作步驟，如下：

（一）了解問題並定義因子

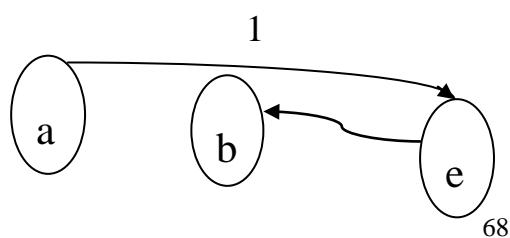
深入了解問題，列出決策問題中的因子並予以定義，其因子可經由文獻回顧、深入訪談……等方式獲得。

（二）定義程度大小

設立評估尺度大小，用以表示因子間的影響程度大小。將其語意操作定義及語意值分為無影響關係（0）、低度影響關係（1）、中度影響關係（2）、高度影響關係（3）與極高度影響關係（4）五種影響程度。

（三）建立直接關係矩陣

若因子個數為 n ，將因子依其影響關係程度兩兩比較，得到 $n \times n$ 矩陣，稱為直接關係矩陣，以 T 表示，矩陣中 T_{ij} 的數字代表因子 i 影響因子 j 的程度，而其中因子與本身是無意義的，所以將其對角因子 T_{ij} 設為 0，如圖 3-2-1。



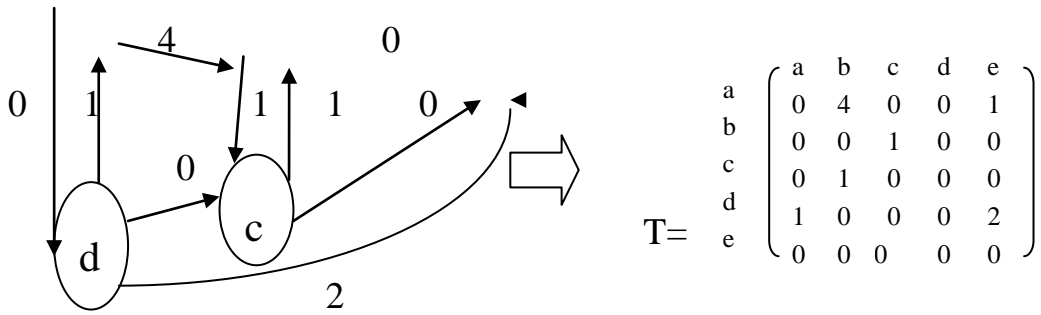


圖 3-2-1 直接關係圖轉換成直接關係矩陣示意圖

(四) 建立標準化之直接關係矩陣

目的為了將原直接關係矩陣以相對機率表達，因此先令 $\lambda = \max_{1 < i < n} (\sum_{j=1}^n T_{ij})$

，再將整個 T 矩陣中的因子除以 λ ，即 $X_{ij} = T_{ij} / \lambda$ ，就可得到標準化之直接關係矩陣 X，如圖 3-2-2。



圖 3-2-2 直接關係矩陣標準化示意圖

(五) 計算總影響關係矩陣

由於 $\lim_{k \rightarrow \infty} X^k = 0$ ，故透過公式 (1) 將直接關係矩陣加總，獲得總影響係矩陣 Z，如圖 3-2-3。

$$Z = \lim_{k \rightarrow \infty} (X + X^2 + \dots + X^k) = X(I - X)^{-1} \dots \dots \dots (1)$$

其中，O：表零矩陣 Z：表總影響關係矩陣 T：表直接關係矩陣 I：表單位矩陣 I^{-1} 是指反矩陣。

$$\begin{matrix} a \\ b \\ c \\ d \\ e \end{matrix} \begin{pmatrix} a & b & c & d & e \\ 0 & 0.8 & 0.2 & 0 & 0.2 \\ 0 & 0 & 0.2 & 0 & 0 \\ 0 & 0.2 & 0 & 0 & 0 \\ 0.3 & 0.5 & 0.4 & 0.3 & 0.3 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

Z=

圖 3-2-3 總影響關係矩陣

(六) 計算關聯度 (D + R) 及影響度 (D - R)

令 $Z_{ij}(i,j=1,2,\dots,n)$ 為 Z 中元素， D_i 表示因子 i 影響其他因子之總和 (列總和)，包含了直接影響及間接影響，為「因」； R_j 表示因子 j 被其他因子影響之總和 (行總和)，為「果」，如公式 2 及公式 3 所示：

$$D_i = \sum_{j=1}^n Z_{ij}, i = 1, 2, \dots, n \quad \dots\dots(2)$$

$$R_j = \sum_{i=1}^n Z_{ij}, j = 1, 2, \dots, n \quad \dots\dots(3)$$

(D + R) 稱為關聯度，表示通過此因子影響及被影響的總程度，可顯現出該因子在問題群中的關聯強度；(D - R) 稱為影響度，表示因子之影響及被影響程度，(D - R) 若為正，代表此因子偏向為影響因子，(D - R) 若為負，則表示此因子偏向為被影響因子，依上述步驟計算出總影響矩陣之結果如下表 3-2-1 所示。

表 3-2-1 總影響關係矩陣之計算結果

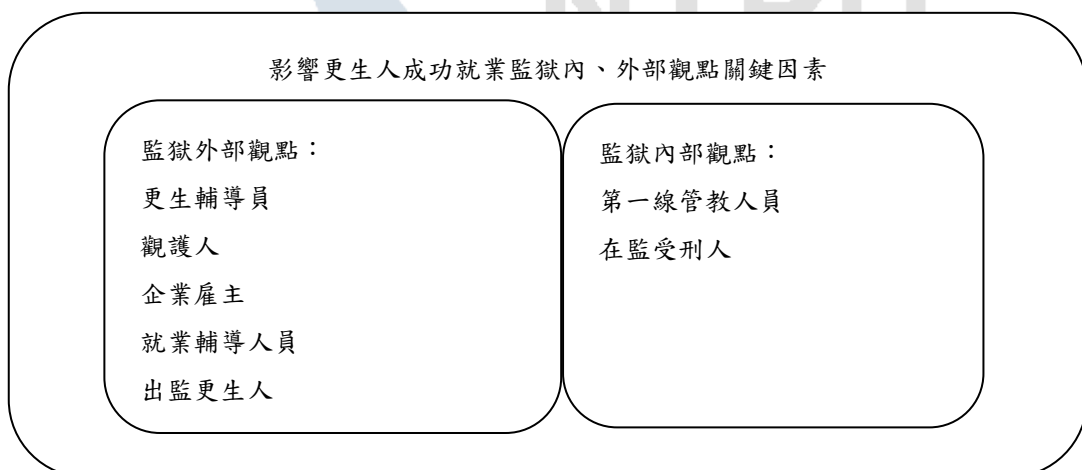
列之和 (D)		行之和 (R)		關聯度 (D+R)		影響度 (D-R)	
因子順序	數值 (大到小)	因子順序	數值 (大到小)	因子順序	數值 (大到小)	因子順序	數值 (大到小)
d	1.8	b	1.5	d	2.1	d	1.5
a	1.2	c	0.8	b	1.7	a	0.9
b	0.2	e	0.5	a	1.5	e	-0.5
c	0.2	a	0.3	c	1	c	-0.6
e	0	d	0.3	e	0.5	b	-1.3

第三節焦點團體訪問法及德菲法實施

壹、焦點團體訪問法蒐集監獄內部觀點關鍵因素

監獄中長期與收容人在一起的管教人員，對於進入監獄的收容人，因長時間的與其相處，甚至對於累犯多次更生失敗者的受刑人其就業上的困境遭遇情形，應有更多的瞭解案例經驗，對於更生人的看法應有更多不同的解讀及深入的觀點，經由與受刑人長期的生活互動，更能知道更生人在就業上所需的幫助為何？及其為何不能順利更生的原因，所以管教人員可謂是這方面的【專家】，所以要對其做訪談資料蒐集，從監獄內部管教人員觀點來探求能使更生人順利成功就業之關鍵原因。

另一面在監的受刑人，是未來出監的更生人，也是本研究的利害關係人，出監後更生失敗再度犯罪入監，其對更生人成功就業的看法如何呢？也是本研究在文獻探討後，極欲明白的關鍵重點因素。故本研究將運用焦點團體訪問法，蒐集監獄管教人員及受刑人之看法意見，預計訪談監獄中之第一線的管教人員（工場主管）及受刑人，以探求監獄內部觀點資料，以利後續比對出完整的關鍵因素。如圖 3-3-1。



資料來源：筆者自繪

圖 3-3-1：影響更生人成功就業監獄內、外部觀點關鍵因素蒐集圖

台北監獄在法務矯正署所屬 49 個矯正機關中位處北部之最大型及收容人數最多之監獄，為大台北地區之首善監獄。在各項制度、政策的執行上管教人員的經驗素質，堪為目前全國監獄代表。另台北監獄奉法務部核定為重刑及普通累、再犯監，收容十年以上有期徒刑受刑人為原則，並兼收外籍受刑人及其他各類受刑人，核定容額為二、七〇五名。

因此，基於監獄組織規模、制度政策的執行及收容人數及犯罪種類（公共危險罪、偽造文書印文罪、妨害性自主罪、妨害風化罪、賭博罪、殺人罪、傷害罪、妨害自由罪、竊盜罪、強盜罪、搶奪罪、侵占罪、詐欺罪、背信及重利罪、恐嚇罪、擄人勒贖罪、貪污治罪條例罪、懲治盜匪條例罪、槍砲彈藥刀械管制條例罪、毒品危害防制條例罪）眾多等因素，且筆者服務於台北監獄擔任作業科長，本次資料蒐集，便以台北監獄第一線之管教人員及收容人為資料蒐集對象。

由於本研究主要在探知出監後之更生人在就業成功之關鍵因素上，為廣納關鍵因子，將依本章第一節所規劃採行【焦點團體訪問法】蒐集資料。且為聚焦於關鍵因子上，對於收容人之個人背景、犯罪之罪名、刑期、前科、年齡等不做特別限制，原則上一個焦點團體，由筆者擔任主持人，由一位工場主管（挑選工作年資 10 年以上具有與收容人長期互動經驗之管理人員）及 10 位收容人共同參加，以【腦力激盪】方式自由表達意見，訪談題目為配合執行法務部矯正署推動之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」，設計之【訪談題目】為『監獄辦理媒合即將出監之受刑人就業，你認為最成功有效的方法或因素有那些？』。

本焦點團體訪問實施期間及地點，為自 2013 年 1 月 18 日起至 2013 年 4 月 30 日止，在各接受訪談對象之工場主管台旁的服務員（雜役）文書工作台區實施，訪談活動配合工場作業後之時間舉行。台北監獄有 18 個工場，為使意見能廣納，擬隨機選取 7 個工場（四工、六工、七工、八工、十三工、十五工及十八工）【7 位該工場主管及該工場 10 位有意願參加表達之受刑人，計有 77 人】，茲將實施日期、焦點團體訪問單位及所得初步關鍵因子整理表列如後表 3-3-1 焦點團體訪問初步關鍵因子表。

表：3-3-1 焦點團體訪問初步關鍵因子表

實施日期	焦點團體訪問單位	初步關鍵因子
2013 年 1 月 25 日	<p>四工場</p> <p>主管柯○○及 10 位受刑人</p>	<p>1、與政府所辦之技職訓練班合作。</p> <p>2、監方所辦之烘焙技訓班。</p> <p>3、監方所辦之小吃技訓班。</p> <p>4、監方所辦之陶藝技訓班。</p> <p>5、與人力資源銀行招募人才合作。</p> <p>6、監方所辦之縫紉技訓班。</p> <p>7、與民間汽修工廠建教合作。</p> <p>8、與民間水電公司建教合作。</p> <p>9 與民間電鍍工廠建教合作。</p> <p>10、與民間車床公司建教合作。</p> <p>11、監方所辦之鐵工技訓班。</p> <p>12、監方所辦之木工技訓班。</p> <p>13、監方所辦之園藝技訓班。</p> <p>14、與民間印刷排版公司建教合作。</p> <p>15、與政府勞委會之就業輔</p>

		<p>導合作。</p> <p>16、與民間泥水工廠建教合作。</p> <p>17、與民間汽車美容公司建教合作。</p> <p>18、監方所辦之電腦技訓班。</p> <p>19、監方所辦美術訓練班。</p> <p>20、與民間洗滌衣物公司建教合作。</p> <p>21、受刑人職業性向調查表。</p> <p>22、廠商徵才意向調查表。</p> <p>23、廠商提供受刑人就業保障方案。</p> <p>24、廠商提供職前訓練方案。</p> <p>25、辦理就業講座請受刑人參加。</p> <p>26、廠商辦理模擬工作研習訓練。</p> <p>27、廠商負向表列(何種罪名前科不進用)受刑人資格條件。</p> <p>28、製作廠商徵才宣導手冊 廠商辦理技藝培訓人員。</p> <p>29、受刑人才藝成果展邀廠商評鑑選才。</p>
2013年2月22日	<p>六工場</p> <p>主管楊○○及10位受刑人</p>	<p>1、上就業網站查詢。</p> <p>2、個人的技術能力好。</p> <p>3、各地就業服務站查詢。</p>

		<p>4、親朋好友的介紹。</p> <p>5、查詢各大報紙。</p> <p>6、回原本的工作單位工作。</p> <p>7、自己出來創業。。</p> <p>8、參加職場的訓練。</p> <p>9、做任何事都要吃苦耐勞。</p> <p>10、朝自己的興趣去發展。</p> <p>11、訓練自己的語言能力。</p> <p>12、提升自己的學歷。</p> <p>13、增加自己的工作經驗。</p> <p>14、了解自己的優缺點。</p> <p>15、增加自己的人脈。</p> <p>16、多方面的學習。</p> <p>17、了解各大企業的成功案例。</p> <p>18、規劃未來的前景。</p> <p>19、參加提供更生人的就業機會。</p> <p>20、自我心態的改變。</p>
--	--	--

2013 年 3 月 8 日	<p>七工場</p> <p>主管周○○及 10 位受刑人</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、以類似建教合作方式替代刑期。 2、增加媒合廠商種類。 3、增加媒合次數。 4、多宣導媒合之優點。 5、針對欲長期媒合廠商做監內在職訓練。 6、放寬欲媒合同學參加條件。 7、放寬須假釋同學的假釋門檻。 8、以專長或曾經從事過之工作分類輔導。 9、以興趣分類輔導。 10、以白天至工廠工作以取代申報假釋時間。 11、在監內先行成立相關技訓單位。 12、將收容人假釋條件中列入就業情形。 13、尋找願意配合掌控收容人狀況的企業主，如收容人不努力工作則可考慮撤銷假釋。
2013 年 3 月 15 日	<p>八工場</p> <p>主管梁○○及 10 位受刑人</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、出監就業輔導。 2、監內技能專長訓練班 3、轉介職訓局。 4、由廠商提供就業面試。 5、觀護人轉介。 6、更生協會轉介。
2013 年 3 月 29 日	十三工場	1、監方應針對社會現況提

	<p>主管常○○及 10 位受刑人</p>	<p>供監內職訓。</p> <p>2、依受刑人興趣提供訓練。</p> <p>3、擴大廠商區域性。</p> <p>4、提供較簡單的創業貸款手續。</p> <p>5、增加廠商職缺類別。</p> <p>6、增加徵才廠商業別。</p> <p>7、增加面談時間，促進雙方了解。</p> <p>8、專業度再加強，解釋不夠清楚。</p> <p>9、時間太短暫，場面急促。</p> <p>10、提供廠商聯絡電話、地址等資訊。</p> <p>11、受刑人出獄後如何重新更生生活就業、生涯規劃。</p> <p>12、廠商對受刑人看法和接受度。</p> <p>13、加強辦理職業訓練。</p> <p>14、尋找長期合作廠商。</p> <p>15、媒合對象之限制。</p> <p>16、廠商之職缺。</p> <p>17、監獄設立服務專線。</p> <p>18、媒合後失敗之原因改進。</p> <p>19、家人支持。</p> <p>20、擴大引進廠商來接納更生人。</p>
<p>2013 年 4 月 12 日</p>	<p>十五工場</p> <p>主管胡○○及 10 位受刑人</p>	<p>1、與媒合結合技能上所需的先前學習。</p> <p>2、提出終身學習並有利受</p>

		<p>刑人自身發展狀況。</p> <p>3、強迫性技能學習(謀生導向)生活。</p> <p>4、宗教信仰團體結合，引導正確方向。</p> <p>5、獄中技能學習(強調自身興趣)。</p> <p>6、社會人文團體結合受刑人輔導就業。</p> <p>7、請獄方輔導並挑選就業、就職、輔助。</p> <p>8、培養受刑人興趣並輔導取得合格證照。</p> <p>9、安排適應性就業機會(三個月為主)。</p> <p>10、獄方可結合人力仲介提供多向就業機會。</p> <p>11、提前輔導就業前心理準備(就業信心)。</p> <p>12、輔助性創業(提供小額創業基金)。</p> <p>13、工作環境(不排斥更生人)。</p> <p>14、獄方能提供與受刑人相融的技能就業。</p> <p>15、獄方能提供與受刑人離家距離近的工作。</p> <p>16、針業特殊受刑人(身疾殘障)結予適當工作職場。</p> <p>17、影片介紹工作職場環境(軟、硬體)。</p> <p>18、邀請成功就業受刑人分享工作經驗。</p>
--	--	--

		<p>19、提供就業技術書籍(充實受刑人專業知識)。</p> <p>20、邀請成功創業受刑人之創業經驗。</p>
2013年4月26日	<p>十八工場</p> <p>主管趙○○及10位受刑人</p>	<p>1、辦理就業說明會提供資訊。</p> <p>2、連絡人力銀行。</p> <p>3、現有委加廠商諮詢。</p> <p>4、龜山工業區廠商諮詢。</p> <p>5、定期公布職業職缺資訊。</p> <p>6、配合市場職缺需求改變與辦理技訓方向。</p> <p>7、辦理短期技訓建教，完訓即就業。</p> <p>8、放寬外出技訓條件，並用家屬契約保證支持方式。</p> <p>9、擴大就業工作範圍(就新竹以北地區)。</p> <p>10、設定就業諮詢單一窗口。</p> <p>11、對期滿或已獲假釋之收容人，先調查就業意願後，提供職缺需求選擇，建立就業成功統計收據。</p> <p>12、行業未來的前景看好。</p> <p>13、利用同儕就業的訊息。</p> <p>14、廠商來監說明就業工作狀況。</p> <p>15、辦理職前訓練。</p> <p>16、加強品格教育。</p> <p>17、加強廠商對受刑人的瞭解。</p>

		<p>18、建立受刑人正確且積極的生命觀。</p> <p>19、加強廠商的連繫及溝通。</p> <p>20、結合更生保護會的功能。</p> <p>21、加強監獄之技能訓練。</p> <p>22、強化廠商投入公益之熱誠。</p> <p>23、讓辦理就業媒合活動變為常態。</p> <p>24、儘量不干涉出監就業之情形，以助受刑人更生。</p> <p>25、監獄應多發掘更多廠商加入。</p> <p>26、加強受刑人的家庭支持力。</p> <p>27、培養受刑人責任心及道德觀。</p>
--	--	---

資料來源：筆者整理

貳、德菲法資料蒐集分析關鍵因素

據上之焦點團體訪問法得出之初步監獄內部觀點之關鍵因素，計有四工 29 點、六工 20 點、七工 13 點、八工 6 點、十三工 20 點、十五工 20 點及十八工 27 點。合計有【135 點】初步關鍵因子。

依德菲法資料蒐集分析之步驟及精神，後續將 135 點初步關鍵因子經依文獻探討之歸納方法萃取重要關鍵因子，主要歸納方式，舉例如七工場中提出之關鍵因子中有「2、增加媒合廠商種類」、「3、增加媒合次數」、「4、多宣導媒合之優點」等 3 點則可將其歸納在「增加就業媒合工作職類」，更可進一步歸納收斂在【政府多開發更生人就業機會】。另七工場中提出之關鍵因子中有「8、以專長或曾經從事過之工作分類輔導」、「9、以興趣分類輔導」等 2 點，係屬「配合市場人才需求，規劃辦理技訓方向」，監獄辦理技訓過程之注意事項及手段非主要關鍵因子，更可進一步歸納收斂在【政府多開辦更生人建教合作之技能訓練】。又如八工場中提出之關鍵因子中有「5、觀護人轉介」、「6、更生協會轉介」等 2 點則可將其歸納在「結合更生保護會的功能」，更可進一步歸納收斂在【政府多結合社會資源協助更生人就業】。

再者，四工場中提出之關鍵因子中有「1 至 4 點」、「6 至 12 點」及「16 至 20 點」等 18 點都是希望政府配合市場需開辦各類建教技能訓練班，則可將其歸納在「配合市場人才需求，規劃辦理技訓方向」，更可進一步歸納收斂在【政府多開辦更生人建教合作之技能訓練】。

另如十三工場所提意見中「8、專業度再加強，解釋不夠清楚。9、時間太短暫，場面急促。10、提供廠商聯絡電話、地址等資訊。」，此為邀請廠商來監就業媒合活動技術上執行要注意的問題，則可將其歸納在「邀請廠商來監辦理說明會，提供就業工作資訊」，更可進一步歸納收斂在【企業主對更生人的接納包容】。

依據上述之分類、歸納原則及各工場對該關鍵因子提到出現之次數，依德菲法處理得出第二回合之問題答案，茲整理【29 點關鍵因素】，如表：3-3-2 德菲法第二回合初步關鍵因子表。

表 3-3-2：德菲法第二回合初步關鍵因子表

受訪者提出之更生人媒合成功就業之關鍵因素	意見重覆次數	訪談者（筆者）認為此因素重要理由及定義其內容
1、配合市場人才需求，規劃辦理技訓方向	21	技能訓練要與社會需求配合，協助考取証照。監獄之技能訓練內容應以未來謀生為導向之工作訓練，修正不合時宜之技能訓練職類，才能使受刑人未來能順利就業。
2、媒合之工作必須符合更生人之專長技能	18	工作必須符合更生人之性向，培養受刑人興趣發展之技藝，輔導其取得証照，或以受刑人曾從事之工作分類輔導，有興趣才能持續。
3、建立收容人正確積極的就業觀念	11	培養受刑人的責任心及道德觀，加強宗教信仰，就業前的心理輔導增加其就業信心，出獄後如何重新生活就業之生涯規劃。加強收容人出監前就業準備之相關課程(自我心理調適與建設、品德教育、生命教育、生涯規劃、求職技巧與創業、自我成長、親身經歷...)，灌輸收容人價值觀念，摒除暴惡改變氣質，重新(心)出發。更生人出監後生活環境如無法改善或離開換新環境往往會成為再犯。所以要使更生人體認環境因素社會景氣、個人就業意願、工作態度、交友狀況、健康狀況、經濟壓力等因素。建立正確就業觀念。
4、辦理短期技訓建教班，完訓即就業	10	尋求長期合作之廠商，加強廠商的連繫與溝通，引進企業廠商入監依職缺性質與需求，合作辦理短期技訓建教班，使其完訓即能就業，達到訓用合一的目的。
5、辦理收容人就業前相關課程（含心靈課程）之安排及職前技能訓練	10	廠商提供職前訓練方案，提供就業技術書籍充實受刑人就業所需之專業知識。
6、邀請廠商來監辦理說明會提供就業工作資訊	10	廠商宣導徵才條件、影片介紹工作環境及就業保障方案，並強化廠商投入公益之熱忱，廠商願來監更能增加受刑人就業信心。
7、定期辦理就業媒合活動	6	使監獄辦理就業媒合活動成為常態，並發掘更

並擴大就業區域服務範圍 (桃竹苗區、新北市、臺北市等區域)		多廠商加入媒合，溝通與改變企業主對更生人觀念與接納度，宣導企業主雇用更生人，政府給予之補助措施。
8、定期公布市場就業職缺資訊	6	提供就業市場人才需求資訊，讓有悔改者能利用服刑期間規劃生涯。提供廠商聯絡電話及地址等資訊，讓受刑人知未來市場人力需求方向，在監期間預做能力之準備。
9、放寬收容人日間外出接受職訓條件並有家屬的連帶保證支持	6	加強受刑人家人之支持力，離家近之工作，配合家屬之支持與切結保證，讓收容人有參與性，提高信心及價值觀，再者出監前如能外出銜接受訓更能一出監就知道要去何處上班，心情穩定。
10、加強廠商對收容人的瞭解	6	工作環境不排斥更生人，增加廠商及職缺類別，增加廠商面談時間，促進雙方了解。就業環境對更生人的接受程度是非常有需要。
11、增加就業媒合工作職類	5	增加多元職類選擇，讓受刑人有較多的選擇空間，利於媒合成功率。
12、與人力銀行連繫	3	獄方結合人力仲介提供多元及多面向之就業機會，
13、結合更生保護會的功能	3	更生保護會是國家輔導更生人的專責專業機構，其整合之資源較多。
14、設立就業諮詢單一窗口	2	提供專線給更生人尋求協助諮詢提供相關就業單位之服務、輔導、職訓、創業貸款...等業務諮詢，協助收容人就業問題。
15、透過本監合作之委託加工廠商的管道協助提供工作	2	委託加工廠商因長期與本監互動對受刑人情況較瞭解也較能回饋
16、媒合對象要以偶發犯者	2	廠商不錄用之條件有何限制，將心比心，犯罪情形較重令人擔心者，監獄在媒合時要有篩選條件，以免影響後續之媒合意願，有企業對於吸毒犯、竊盜犯、性侵犯有所顧慮，在媒合就業之前就應排除，以避免後續造成企業主及更生人彼此之困擾。

17、輔助其創業	2	提供小額創業基金，受刑人中不乏想創業者之需求。
18、把受刑人假釋條件中列入其就業情形	2	尋求企業主願意配合掌控更生人就業狀況如不努工作者則可考慮撤銷其假釋。
19、邀請成功就業或創業之受享工作經驗	2	藉由成功之案例激發受刑人向上之心。
20、先調查其工作意願再提供職缺由其選擇	1	很多受刑人在監願意工作但一出監後因環境的不同又有不同之想法及自主性。如不願藉由監方媒合者，應尊重其選擇。
21、提供就業的工作未來前景看好	1	企業主之徵才薪資必須明確，出監後是否能獲得足夠薪水支付生活所需，待遇高低，恐影響更生人自新與否，畢竟多數更生人為中低階層，經濟弱勢之人。因更生人就業，如薪資不明確，無法引起其就業動力。加以工作是否有未來發展性，來吸引受刑人就業的動機。技訓提供之職位是否有前瞻性？是否符合社會需求？是否能提供水準上之待遇？都是吸引更生人就業意願。
22、利用同儕就業的訊息	1	藉由出監後更生良好之受刑人的引介也許因雇瞭解背景較易被接納。
23、透過本監附近的龜山工業區廠商的管道協助提供工作	1	尋求鄰近在地廠商之地區優勢，增加工作機會。
24、追蹤不成功的原因	1	媒合後是否有後續追蹤輔導，更生人就業情形及就業期間要有持續的關注，動態要追綜，並予以關心和協助。才能使其更穩定就業，其未能持續就業之原因應加以探討以求改進，回饋性的檢視及效果評估。
25、辦理就業講座請受刑人參加	1	增加受刑人未來就業之相關知識及應對進退之職場倫理。
26、舉辦受刑人之成果展邀廠商評鑑選才	1	藉由受刑人才藝成果發表，更能引起廠商對其肯定及接受度。
27、儘量不干涉出監人就業	1	有些受刑人確實希望不要再提起過去之不良經

情形以助其更生		歷影響同事對其之誤解。
28、結合社會人文團體輔導受刑人就業	1	給合公益善心團體的接納機會，藉其多提供工作機會。
29、針對特殊受刑人如身疾殘障者給予適當工作機會	1	給弱勢的更生人同樣有就業機會的工作權，避免其絕望而自暴自棄。

資料來源：筆者整理

德菲法第三回合之主要目的，係將各工場主管（第一線管教人員）及受刑人之【專家意見】加以統整，並經筆者解釋歸納收斂影響因素之原則，並獲其同意確認，而無提出其他補充增加意見，逐漸導出具通盤性而趨於一致的結果。茲將德菲法第三回合資料整理成監獄內部觀點通盤性趨於一致的結果關鍵因子表，如表 3-3-3。

表 3-3-3 德菲法第三回合監獄內部觀點關鍵因子表

受訪者提出之更生人媒合成功就業之 29 點關鍵因素	監獄內部觀點通盤性趨於一致的結果關鍵因子
1、配合市場人才需求，規劃辦理技訓方向	政府多開辦更生人建教合作之技能訓練
2、媒合之工作必須符合更生人之專長技能	更生人本身具符合職場技能
3、建立收容人正確積極的就業觀念	更生人本身具正確就業心態
4、辦理短期技訓建教班，完訓即就業	政府多開辦更生人建教合作之技能訓練
5、辦理收容人就業前相關課程（含心靈課程）之安排及職前技能訓練	更生人本身具符合職場技能
6、邀請廠商來監辦理說明會提供就業工作資訊	企業主對更生人的接納包容
7、定期辦理就業媒合活動並擴大就業區域服務範圍(桃竹苗區、新北市、臺北市等區域)	政府多結合社會資源協助更生人就業
8、定期公布市場就業職缺資訊	企業主之徵才條件明確
9、放寬收容人日間外出接受職訓條件並有家屬的連帶保證支持	更生人就業之家庭支持功能強

10、加強廠商對收容人的瞭解	企業主對更生人的接納包容
11、增加就業媒合工作職類	政府多開發更生人就業機會
12、與人力銀行連繫	政府多開發更生人就業機會
13、結合更生保護會的功能	政府多結合社會資源協助更生人就業
14、設立就業諮詢單一窗口	政府多結合社會資源協助更生人就業
15、透過本監合作之委託加工廠商的管道協助提供工作	政府多開發更生人就業機會
16、媒合對象要以偶發犯者	企業主之徵才條件明確
17、輔助其創業	政府多開發更生人就業機會
18、把受刑人假釋條件中列入其就業情形	更生人本身具正確就業心態
19、邀請成功就業或創業之受享工作經驗	更生企業主之創業更生成功案例
20、先調查其工作意願再提供職缺由其選擇	更生人本身具正確就業心態
21、提供就業的工作未來前景看好	企業主提供之工作具吸引力
22、利用同儕就業的訊息	更生人就業之家庭（朋友）支持功能強
23、透過本監附近的龜山工業區廠商的管道協助提供工作	政府多開發更生人就業機會
24、追蹤不成功的原因	本答案與題目有雷同之意
25、辦理就業講座請受刑人參加	更生人本身具正確就業心態
26、舉辦受刑人之成果展邀廠商評鑑選才	企業主對更生人的接納包容
27、儘量不干涉出監人就業情形以助其更生	企業主對更生人的接納包容
28、結合社會人文團體輔導受刑人就業	政府多結合社會資源協助更生人就業
29、針對特殊受刑人如身疾殘障者給予適當工作機會	政府多開發更生人就業機會

資料來源：筆者整理

參、確立關鍵因素

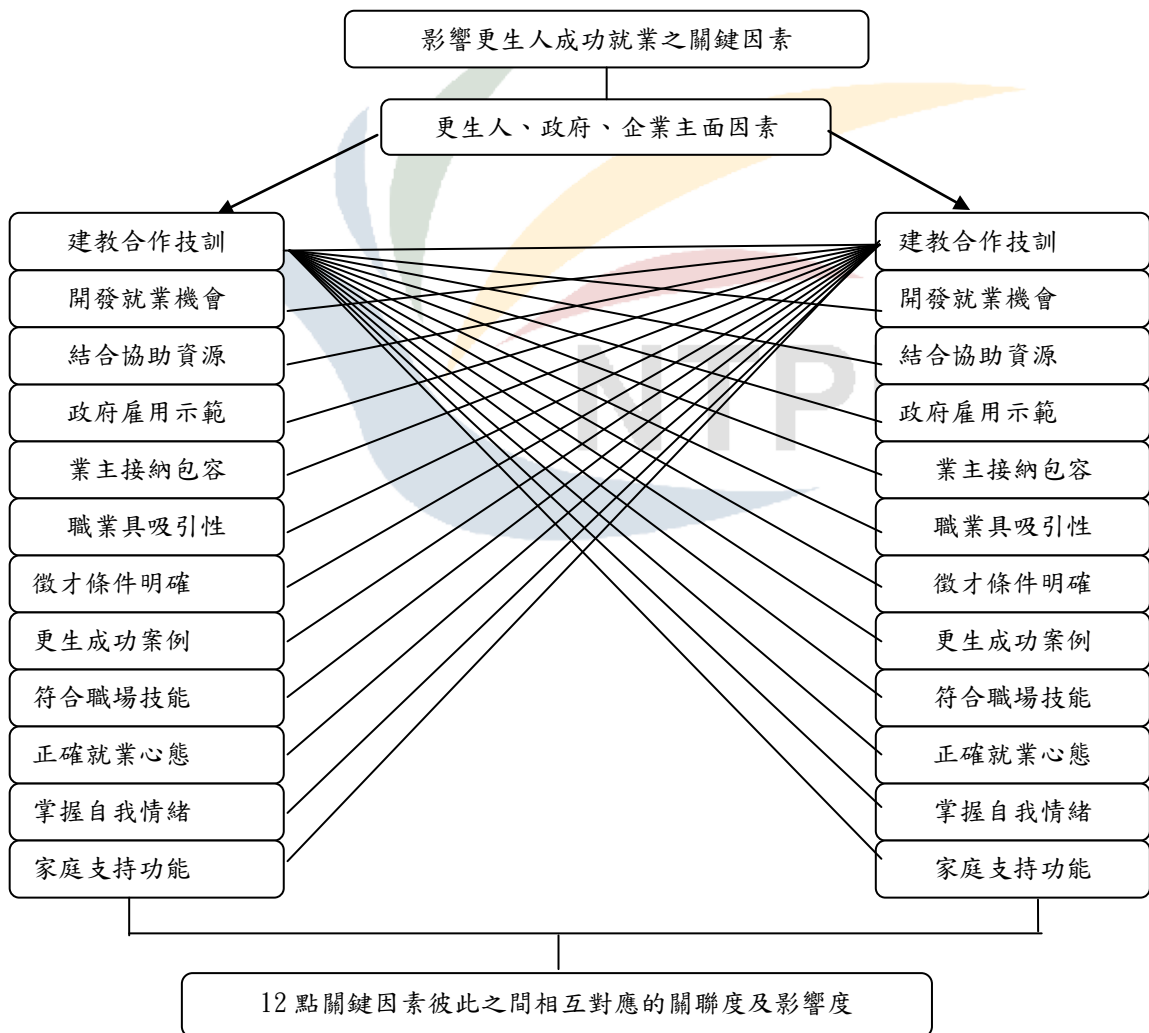
綜合上揭資料，蒐集到【監獄內部觀點】有關更生人成功就業之影響因素計有 10 點：1、建教合作技訓。2、開發就業機會。3、結合協助資源。4、業主接納包容。5、職業具吸引力。6、徵才條件明確。7、更生成功案例。8、符合職場技能。9、正確就業心態。10、家庭支持功能。

俟經筆者資料比對【監獄內部觀點】及文獻蒐集到【監獄外部觀點】得出【確立關鍵影響因素】計有以下 12 點：1、建教合作技訓。2、開發就業機會。3、結合協助資源。4、政府雇用示範。5、業主接納包容。6、職業具吸引力。7、徵才條件明確。8、更生成功案例。9、符合職場技能。10、正確就業心態。11、掌握自我情緒。12、家庭支持功能。

其中筆者發現，【監獄內部觀點】較【監獄外部觀點】少了 2 點關鍵影響因素為【政府帶頭示範雇用更生人】及【更生人本身能掌握自我情緒】。筆者認為所謂「當局則迷，旁觀則清」，可能管教人員及受刑人本身對於題目的認知，只從外力協助方面角度考量，忽略了政府部門本身及更生人本身，在這就業媒合關係中，應著力之處。

第四節研究架構

本研究除相關研究文獻探究資料係從監獄外部觀點（更生輔導員、觀護人、雇主、就業輔導人員、出監之更生人）所歸納出來之關鍵因素外，為求本研究架構之關鍵因素能窮盡及周延，加入含以往研究中未加以蒐集之監獄內部（管教人員及在監受刑人）觀點，從政府、企業主及更生人本身三方面所得出影響更生人成功就業之 12 點關鍵因素，依決策實驗室法之概念，藉由因素間兩兩比較的方式，來探討彼此之關聯度及影響度，來瞭解因素間因果關係，與互相影響程度。透過專家問卷發放的方式來整合專家意見，以較客觀的方式建構因素間之網絡關係，以求對更生人就業之促成因素能全盤掌握，以利對於更生人之輔導就業政策能規劃正確及有效執行，架構內容，如本研究架構圖 3-4。



資料來源：筆者自繪

研究架構圖 3-4

第五節研究工具

壹、關鍵因素相對重性問卷

本研究第 2 個問題，是探討影響更生人成功再就業關鍵因素之間的相對重要性為何？那些因素是比較重要的？使政府能將有限資源，先投注在此相對重要的因素上。關於影響更生人成功再就業關鍵因素，已於前面之文獻探討蒐集到監獄外部觀點及依研究方法焦點團體訪問法及德菲法蒐集監獄內部觀點，共得出 12 點關鍵因素，為探討關鍵因素之間的相對重要性為何，則依據這 12 點關鍵因素為基本問題，採李克特量表設計評分之精神，將量表尺度設計為 1 至 10 分之等級，得分標準為非常重要則為 10 分、依普通程度則為 5 分或 6 分、非常不重要則為 1 分。設計問卷內容如附錄四「影響更生人成功再就業關鍵因素相對重要性看法之問卷調查」，以為本研究之調查研究工具。

本關鍵因素相對重性問卷，主要發放調查對象為監獄第一線管教人員，由監獄管教人員是屬於政策執行第一線的執行者，也因其一天 24 小時長期與受刑人生活在一起，對於受刑人習性及其真正的就業需求或困難之處，更能清楚明白。所以能得出監獄管教人員對關鍵因素相對重要性看法，必能使政府在輔導更生人之就業政策，能針對重點之處優先著力。

台北監獄之目前第一線管理人員有 305 位，本問卷調查於 2013 年 5 月 1 日起至 6 月 30 日止，每週三下午 4 時 30 分至 5 時 30 分管教人員之常年教育時間，在台北監獄第一會議室實施問卷調查。共蒐集到 31 份以上有效問卷，以達受測樣本數十分之一。在問卷發放上採用面訪的方式，以面對面的方式進行問卷發放，除了進行問卷發放之外，尚透過訪談的方式詢問問卷中關鍵成功因素的增減，並在面訪過程中詢問受訪者增減變項的原因，以增加關鍵成功因素的效度。也因此，可確認這些變項是受訪者心中所真正認同的因素，也可以去除因問卷本身定義模糊不清，導致受訪者認知不同產生的偏誤。

貳、DEMATEL（決策實驗室法）問卷

本研究第 3 個問題，是探討影響更生人成功再就業關鍵因素之間的因果關係為何？瞭解關鍵因素彼此之間相互關聯程度及相互影響程度，使政府在更生人就業輔導政策執行上，能掌握關聯、影響脈絡，針對關鍵因素，規劃出標本兼治確實有效的政策。設計問卷內容，如附錄五「DEMATEL（決策實驗室法）問卷調查」，以為本研究之調查研究工具。

目前法務部矯正署推動之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」政策方案，大都由各監所之作業科來推動執行，本研究 DEMATEL 問卷擬蒐集全國各監所之作業科長，對此 12 點關鍵因素，彼此之間相互關聯程度及相互影響程度看法如何。本研究論文撰寫期間，適逢法務部矯正署於 102 年 7 月 22 日及 23 日在法務部矯正署調訓全國矯正機關作業科長 39 人，擬藉此機會實行本問卷調查。

DEMATEL 問卷也以親自面訪方式進行，排除任何因為語意不清或是定義混淆致使問卷內容產生誤差的情形，詳細問卷編製如下。在填寫問卷的同時，進行各項因素定義的解釋與舉例，使填答者能夠更快進入狀況，並且較能排除因不同填答者自我定義不同的誤差。在填答的同時也能夠當作填答者詢問的對象，避免產生填寫 DEMATEL 問卷時的邏輯錯置的情形。DEMATEL 問卷發放的同時也進行訪談，詢問專家們對於各項因素的相互影響關係是否確定，並且透過口頭詢問專家的方式，再次確認各項因素影響與被影響的因素個數，使得 DEMATEL 問卷結果更具效度。

第四章 研究結果與分析

本章節主要是將研究設計、規劃之研究方法付諸施行後，所得之答案，回答研究之初所欲探討之 3 個研究問題：一、探討影響更生人成功就業關鍵因素中在更生人面、企業雇主面及政府面三方面之關鍵因素有那些？二、探討影響更生人成功就業關鍵因素之間的相對重要性為何？那些因素是比較重要的？使政府能將有限資源，先投注在相對重要的因素上。三、探討影響更生人成功就業關鍵因素之間的因果關係為何？瞭解關鍵因素彼此之間的相互關聯程度及相互影響程度，使政府在更生人就業輔導政策執行上，能針對關鍵因素，規劃出標本兼治確實有效的政策。

本章第一節將回答影響更生人成功就業關鍵因素在更生人面、企業雇主面及政府面三方面之關鍵因素有那些；本章第二節將回答影響更生人成功就業關鍵因素之間的相對重要性為何；本章第三節將回答影響更生人成功就業關鍵因素彼此之間的關聯程度及影響程度情形。



第一節 關鍵因素結果分析

一、監獄外部觀點：

本研究先從蒐集到之相關文獻（18 篇）期刊、論文探討，分析出有關影響更生人成功就業影響因素初估原始值有 63 點（每篇文獻提出之觀點合計值，含重覆意見），經由本研究第二章第一節說明之歸納法原則，就更生人面、政府面及企業主面等三大著力構面，經筆者資料分析、歸納整理共得出關鍵影響因素（更生輔導員、觀護人、雇主、就業輔導員、出監更生人之看法）有以下 12 點：

- 1、建教合作技訓。（政府多開辦更生人建教合作之技能訓練）
- 2、開發就業機會。（政府多開發更生人就業機會）
- 3、結合協助資源。（政府多結合社會資源協助更生人就業）
- 4、政府雇用示範。（政府帶頭示範雇用更生人）
- 5、業主接納包容。（企業主對更生人的接納包容）
- 6、職業具吸引力。（企業主提供之工作具吸引力）
- 7、徵才條件明確。（企業之徵才條件(不雇罪名)明確）
- 8、更生成功案例。（更生企業主之創業成功案例）
- 9、符合職場技能。（更生人本身具符合職場技能）
- 10、正確就業心態。（更生人本身具正確就業心態）
- 11、掌握自我情緒。（更生人本身能掌控自我情緒）
- 12、家庭支持功能。（更生人就業之家庭支持功能強）

二、監獄內部觀點：

由上述檢視相關文獻，得知更生人能順利成功就業之相關因素，在政府面、企業主面及更生人本身共有上揭 12 點重要影響因素。惟為求對更生人能成功就業之重要影響因素，

能窮盡瞭解，除了以往文獻上研究得出的監獄外部觀點（更生輔導員、觀護人、企業雇主、就業輔導人員、出監更生人）外，本研究再加入蒐集訪談監獄內部管教人員及受刑人之觀點，以求對影響更生人成功就業之因素之探討能更加周延。

由於本研究主要在探知出監後之更生人在就業成功之關鍵因素上為何，為廣納關鍵因子，依本章第一節所規劃研究方法之【焦點團體訪問法】採行蒐集資料。且為聚焦於關鍵因子上，對於收容人之個人背景、犯罪之罪名、刑期、前科、年齡等不做特別限制，原則上一個焦點團體，由筆者擔任主持人，由一位工場主管（工作年資在 10 年以上具有與收容人長期互動經驗之管理人員）及 10 位收容人共同參加，以【腦力激盪】方式自由表達意見。

訪談題目為配合執行法務部矯正署推動之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」，設計之【訪談題目】為『監獄辦理媒合即將出監之受刑人就業，你認為最成功有效的方法或因素有那些？』。

本焦點團體訪問實施期間及地點，為自 2013 年 1 月 18 日起至 2013 年 4 月 30 日止，地點係在各接受訪談對象之工場主管台旁的服務員（雜役）文書工作台區實施，訪談活動配合工場作業後休息之時間舉行。台北監獄有 18 個工場，其中 1 個老人工場、1 個愛滋病工場及 2 個性侵家暴專業治療工場，因係屬特殊就業對象，本研究不列入焦點團體訪問之對象，合先陳明。另為使意見能廣納，擬隨機選取 7 個工場（四工、六工、七工、八工、十三工、十五工及十八工）【7 位該工場主管及該工場 10 位有意願參加表達之受刑人，計有 77 人為研究參與者】。

據上述之焦點團體訪問法之施行，共得出之初步監獄內部觀點之關鍵因素，計有四工 29 點、六工 20 點、七工 13 點、八工 6 點、十三工 20 點、十五工 20 點及十八工 27 點。合計有【135 點】初步關鍵因子，詳如表 3-3-1 焦點團體訪問初步關鍵因子表。

本研究依德菲法資料蒐集分析之步驟及精神，後續將 135 點初步關鍵因子，經依文獻探討之歸納方法，萃取重要關鍵因子成【29 點關鍵因素】，主要歸納方式：

舉例如七工場中提出之關鍵因子中有「2、增加媒合廠商種類」、「3、增加媒合次數」、「4、

多宣導媒合之優點」等 3 點則可將其歸納在「增加就業媒合工作職類」，更可進一步歸納收斂在【政府多開發更生人就業機會】。另七工場中提出之關鍵因子中有「8、以專長或曾經從事過之工作分類輔導」、「9、以興趣分類輔導」等 2 點，係屬「配合市場人才需求，規劃辦理技訓方向」，監獄辦理技訓過程之注意事項及手段非主要關鍵因子，更可進一步歸納收斂在【政府多開辦更生人建教合作之技能訓練】。又如八工場中提出之關鍵因子中有「5、觀護人轉介」、「6、更生協會轉介」等 2 點則可將其歸納在「結合更生保護會的功能」，更可進一步歸納收斂在【政府多結合社會資源協助更生人就業】。

再者，四工場中提出之關鍵因子中有「1 至 4 點」、「6 至 12 點」及「16 至 20 點」等 18 點都是希望政府配合市場需開辦各類建教技能訓練班，則可將其歸納在「配合市場人才需求，規劃辦理技訓方向」，更可進一步歸納收斂在【政府多開辦更生人建教合作之技能訓練】。

另如十三工場所提意見中「8、專業度再加強，解釋不夠清楚。9、時間太短暫，場面急促。10、提供廠商聯絡電話、地址等資訊。」，此為邀請廠商來監就業媒合活動技術上執行要注意的問題，則可將其歸納在「邀請廠商來監辦理說明會，提供就業工作資訊」，更可進一步歸納收斂在【企業主對更生人的接納包容】。

依據文獻探討之分類、歸納原則及各工場對該關鍵因子提到出現之次數，依德菲法處理方法得出第二回合之問題答案，茲整理成【29 點關鍵因素】，詳如表：3-3-2 德菲法第二回合初步關鍵因子表。

德菲法第三回合之主要目的，係將各工場主管（第一線管教人員）及受刑人之【專家意見】加以統整，並經筆者解釋歸納收斂影響因素之原則說明，最後之歸納因子，並獲得所有研究參與者一致共識及同意確認，而無提出其他補充增加意見，逐漸導出具通盤性而趨於一致的結果。茲將德菲法第三回合資料，整理成監獄內部觀點通盤性趨於一致的結果關鍵因子表，詳如表 3-3-3 德菲法第三回合監獄內部觀點關鍵因子表。

綜合整理德菲法第三回合監獄內部觀點關鍵因子資料，得出【監獄內部觀點】有關更生人成功就業之影響因素計有 10 點：

1、建教合作技訓。2、開發就業機會。3、結合協助資源。4、業主接納包容。5、職業具吸引力。6、徵才條件明確。7、更生成功案例。8、符合職場技能。9、正確就業心態。10、家庭支持功能。

三、確立 12 點關鍵影響因素：

經筆者比對焦點團體訪問得到之【監獄內部觀點】及文獻蒐集到【監獄外部觀點】最後，得出【確立關鍵影響因素】計有以下 12 點：1、建教合作技訓。2、開發就業機會。3、結合協助資源。4、政府雇用示範。5、業主接納包容。6、職業具吸引力。7、徵才條件明確。8、更生成功案例。9、符合職場技能。10、正確就業心態。11、掌握自我情緒。12、家庭支持功能。

比較兩者之間的差異，筆者研究結果分析出【監獄內部觀點】較【監獄外部觀點】少了 2 點關鍵影響因素為【政府帶頭示範雇用更生人】及【更生人本身能掌握自我情緒】。筆者認為所謂「當局則迷，旁觀則清」，可能管教人員及受刑人本身對於題目的認知，只從外力協助方面角度考量，忽略了政府部門本身及更生人本身，在這就業媒合關係中，應著力之處。茲將研究結果之【確立關鍵影響因素】予以表格化如表 4-1。

表 4-1 影響更生人成功就業三著力構面確立關鍵因素整理

更生人面	政府面	企業雇主面
1、符合職場技能。	1、建教合作技訓。	1、業主接納包容。
2、正確就業心態。	2、開發就業機會。	2、職業具吸引力。
3、掌握自我情緒。	3、結合協助資源。	3、徵才條件明確。
4、家庭支持功能。	4、政府雇用示範。	4、更生成功案例。

資料來源：作者整理

第二節 關鍵因素相對重要性結果分析

一、資料來源

本研究第 2 個問題，是探討影響更生人成功再就業關鍵因素之間的相對重要性為何？那些因素是比較重要的？使政府能將有限資源，先投注在此相對重要的因素上。關於影響更生人成功再就業關鍵因素，已於前面之文獻探討蒐集到監獄外部觀點及依研究方法焦點團體訪問法及德菲法蒐集監獄內部觀點，共得出 12 點確立之關鍵因素，為進一步探討關鍵因素之間的相對重要性為何，則依據這 12 點確立關鍵因素為基本問題，採李克特量表設計評分之精神，將量表尺度設計為 1 至 10 分之等級，得分標準為非常重要則為 10 分、依普通程度則為 5 分或 6 分、非常不重要則為 1 分。

本關鍵因素相對重性問卷，主要發放調查對象規劃為監獄第一線管教人員（戒護主管、作業導師、調查員、社工員），由於監獄管教人員是屬於政策執行第一線的執行者，也因其一年 365 天及一天 24 小時長期與受刑人生活在一起，對於受刑人習性及其真正的就業需求或困難之處，更能清楚明白。如在心理學有所謂周哈里窗概念，瞭解自我是第一步，心理學家告訴我們自我瞭解並不容易，魯夫特與英格漢(Joseph Luft & Harry Ingham)曾提出周哈里窗(Johari window)的觀念，強調根據對自己的瞭解、不瞭解和別人對我們的瞭解、不瞭解，每個人都可分割出四個部份，如表 4-2-1 所示（黃中天，民 84）

表 4-2-1：周哈里窗概念

	自己知道	自己未知
他人知道	開放我	盲目我
他人未知	隱藏我	未知我

其中，開放我是自己瞭解而別人也知道的部份，例如性別、身高籍貫等。盲目我是自己不瞭解而別人卻知道的部份，例如我們的一些習慣如口頭禪。盲目我的大小與自我省察

的工夫有關，如果能「吾日三省吾身」，盲目我自然就會變小。隱藏我是自己瞭解而別人不知道的部份，例如我們的童年或辛酸往事等。未知我是自己不瞭解而別人也不知道的部份，這就是所謂的潛能的部份。個人要瞭解自我，就是要清楚的掌握自己的四個部份，並經由自我坦誠及他人的回饋，使開放我的部份盡量擴大。

所以能得出監獄第一線管教人員對關鍵因素相對重要性看法，也是希望能找出更生人本身及政府觀點的盲點，提出不同面向的觀察觀點，俾利提供政府在輔導更生人之就業政策另一深層面的思維，更能發現執行上之重點，來優先著力。

台北監獄之目前第一線管理人員有約 305 位，本問卷調查於 2013 年 5 月 1 日起至 6 月 30 日止，每週三下午 4 時 30 分至 5 時 30 分，於管教人員之常年教育時間，在台北監獄第一會議室實施行問卷調查。本問卷調查預計蒐集到 31 份以上有效問卷，以達受測樣本數十分之一。在問卷發放上採用面訪的方式，以面對面的方式進行問卷發放，除了進行問卷發放之外，尚透過訪談的方式詢問問卷中關鍵成功因素的增減，並在面訪過程中詢問受訪者增減變項的原因，以增加關鍵成功因素的效度。也因此，可確認這些變項是受訪者心中所真正認同的因素，也可以去除因問卷本身定義模糊不清，導致受訪者認知不同產生的偏誤。

本關鍵因素相對重性問卷之問卷調查，原預計蒐集到 31 份以上有效問卷，以達受測樣本數十分之一。惟在問卷發放過程中有些同仁對筆者之研究議題甚感興趣，亦主動表達願意加入研究參與者表達意見，故本關鍵因素相對重性問卷共蒐集到有效問卷 42 份（原蒐集 46 份，其中有 4 份無區別度剔除），且相對重性之分數計算，係以 42 人對各項分數所佔輕重等級程度，予以 1 至 10 分之評價，最後累積各項因素分數得分後除以 42 人，以得出算數平均數成績，茲將資料來源背景及分析結果整理如後表 4-2-2 及表 4-2-3。

表 4-2-2 關鍵因素相對重要性問卷調查回收對象第一線管教人員名單

1 林○伯	男	42	台北監獄	工場管理員	大學	17 年
2 趙○龍	男	54	台北監獄	工場管理員	專科	26 年
3 胡○基	男	58	台北監獄	工場管理員	專科	18 年
4 黃○鋒	男	44	台北監獄	舍房管理員	專科	18 年
5 王○龍	男	49	台北監獄	營繕隊管理員	專科	23 年
6 楊○地	男	50	台北監獄	工場管理員	專科	20 年
7 彭○鵬	男	44	台北監獄	工場管理員	高中	22 年
8 吳○義	男	52	台北監獄	工場管理員	專科	20 年
9 孫○義	男	50	台北監獄	炊場管理員	專科	22 年
10 楊○國	男	46	台北監獄	營繕隊管理員	專科	20 年
11 馮○為	男	49	台北監獄	工場管理員	專科	21 年
12 楊○傑	男	47	台北監獄	舍房管理員	專科	20 年
13 李○毅	男	40	台北監獄	學生隊高中部管	大學	6 年
14 鍾○耀	男	28	台北監獄	營繕隊管理員	大學	2 年
15 聶○廉	男	40	台北監獄	環保隊管理員	專科	12 年
16 詹○偉	男	41	台北監獄	工場管理員	大學	16 年
17 王○中	男	42	台北監獄	工場管理員	大學	19 年
18 陳○凱	男	38	台北監獄	舍房管理員	大學	15 年
19 袁○志	男	46	台北監獄	工場管理員	專科	18 年
20 詹○霖	男	45	台北監獄	工場管理員	高中	20 年
21 譚○安	男	42	台北監獄	舍房管理員	大學	17 年
22 楊○平	男	53	台北監獄	工場管理員	高中	25 年

23 陳○泰	男	43	台北監獄	舍房管理員	大學	18 年
24 楊○民	男	44	台北監獄	療養中心管理員	大學	18 年
25 詹○仁	男	43	台北監獄	病舍管理員	大學	16 年
26 鄧○融	男	49	台北監獄	工場管理員	高中	23 年
27 張○成	男	33	台北監獄	工場管理員	大學	9 年
28 張○衛	男	32	台北監獄	學生隊國中部管	大學	8 年
29 李○湘	男	35	台北監獄	工場管理員	大學	17 年
30 柯○峰	男	34	台北監獄	工場管理員	大學	18 年
31 張○俊	男	50	台北監獄	工場管理員	大學	8 年
32 陳○輝	男	50	台北監獄	工場管理員	專科	20 年
33 陳○全	男	38	台北監獄	工場管理員	大學	8 年
34 沈○遠	男	49	台北監獄	舍房管理員	大學	18 年
35 陳○輝	男	48	台北監獄	工場管理員	專科	20 年
36 吳○旗	男	50	台北監獄	主任理員	大學	17 年
37 閔○如	女	47	台北監獄	調查科調查員	大學	17 年
38 陳○雯	女	40	台北監獄	調查科調查員	大學	10 年
39 林○忠	男	47	台北監獄	作業科作業導師	大學	23 年
40 林○薰	女	30	台北監獄	作業科作業導師	大學	2 年
41 高○宏	男	26	台北監獄	教誨師	大學	4 年
42 黃○君	女	30	台北監獄	社工員	大學	3 年

表 4-2-3 關鍵因素相對重性排名表（一）

關鍵因素	平均數值	排名
1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	7.47	8
2 政府多開發更生人就業機會	7.70	7
3 政府多結合社會資源協助更生人就業	7.82	4
4 政府帶頭示範雇用更生人	6.56	10
5 企業主對更生人的接納包容	8.40	2
6 企業主提供之工作具吸引力	5.91	12
7 企業主之徵才條件(不雇罪名)明確	6.39	11
8 更生企業主之創業成功案例	7.09	9
9 更生人本身具符合職場技能	7.77	5
10 更生人本身具正確就業心態	8.65	1
11 更生人本身能掌握自我情緒	7.86	3
12 更生人就業之家庭支持功能強	7.72	6

關鍵因素相對重要性順序排名表（二）

關鍵因素	平均數值	排名
10 更生人本身具正確就業心態	8.65	1
5 企業主對更生人的接納包容	8.40	2
11 更生人本身能掌握自我情緒	7.86	3
3 政府多結合社會資源協助更生人就業	7.82	4
9 更生人本身具符合職場技能	7.77	5
12 更生人就業之家庭支持功能強	7.72	6
2 政府多開發更生人就業機會	7.70	7
1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	7.47	8
8 更生企業主之創業成功案例	7.09	9
4 政府帶頭示範雇用更生人	6.56	10
7 企業主之徵才條件(不雇罪名)明確	6.39	11
6 企業主提供之工作具吸引力	5.91	12

資料來源：筆者整理

二、相對重要性問卷調查結果分析：

（一）「更生人本身具正確就業心態」在 12 點關鍵因素，其平均數值為 8.65，在相對重要性中排名第 1 名：

以 42 位第一線監獄管理人員的看法，認為影響更生人成功就業的相對重要性因素中，更生人本身具正確就業心態是最重要。能在工作中有正確的就業心態及良好的工作適應，並不斷追求自我專業與被雇用的專業能力，提升本身才能，才能擁有好的職涯適應。具正確就業心態包含的具體內容可舉例有以下幾點：

（1）喜歡自己的工作；（2）幫助公司獲利；（3）為老闆多做一些事；（4）與同事好好

相處；(5) 與老闆保持良好的關係；(6) 勿把私人的事帶到工作；(7) 聽從命令；(8) 肯做願多學點技術；(10) 培養自己解決問題的能力；(11) 要主動積極。就算擔任不耀眼的基層工作，也要努力增加自己的工作價值，當自己的工作被認為具有價值時，工作自然會快樂。所以更生人本身如何建立起正確就業心態，瞭解目前就業市場的趨勢，不要眼高手低，才能成就找到適合自己的工作。

(二)「企業主對更生人的接納包容」在 12 點關鍵因素，其平均數值為 8.40，在相對重要性中排名第 2 名：

在這成功就業的關係中，企業雇主是主要的工作機會提供者，雇主能對更生人產生接納包容，願意給更生人再一次的工作機會，當然是非常重要的因素，所以如何讓企業雇主願意接納包容，是政府在政策規劃上要著力的重點目標。

(三)「更生人本身能掌握自我情緒」在 12 點關鍵因素，其平均數值為 7.86，在相對重要性中排名第 3 名：

進到監獄中的受刑人，大都是在社會上自我情緒管理不好的人。因為一時的口角就造成傷害、殺人，亦或男女間感情不睦，就縱火毀人家庭，亦或抱持著只要我喜歡有什麼不可以的工作態度，對於雇主的要求，稍有不滿就賭氣離職，放棄工作，甚至攻擊老闆，這些都是新聞上屢見不鮮的事件。所以情緒管理不僅是職場人際交往上重要的技巧，對更生人來說更是成功就業上非常重要的條件。因此，要多教育受刑人如何妥善掌握自我情緒，以因應未來出監後的工作職場生活，是非常重要的。

(四) 更生人本身的自我條件是決定性的重要因素：

從表 4-2-3 關鍵因素相對重性順序排名表 (二) 分析得出，在關鍵因素的前 6 名中，在更生人本身的著力面上就佔了四項，有「更生人本身具正確就業心態」、「更生人本身能掌握自我情緒」、「更生人本身具符合職場技能」及「更生人就業之家庭支持功能強」分佔第 1、3、5 及 6 名，更生人本身的著力面因素是佔 4/6 比例，顯見在這就業媒合的成功關係中，更生人本身的自我條件是決定性的重要因素。

(五) 政府在政策執行及規劃上應該先從「政府多結合社會資源協助更生人就業」及「企業主對更生人的接納包容」2 項因素優先投注較多的分配資源：

從表 4-2-3 關鍵因素相對重性順序排名表（二）分析得出，在關鍵因素的前 6 名中，企業主面的 4 項關鍵因素只進入 1 項「企業主對更生人的接納包容」佔 1/6 比例，政府面的關鍵因素亦也只進入 1 項「政府多結合社會資源協助更生人就業」佔 1/6 比例，顯見在協助更生人成功就業的關鍵因素上，政府在政策執行及規劃上應該先從「政府多結合社會資源協助更生人就業」及「企業主對更生人的接納包容」2 項因素優先投注較多的分配資源。



第三節 關鍵因素關聯度及影響度結果分析

一、DEMATEL 問卷調查資料來源：

本研究第 3 個問題，是探討影響更生人成功再就業關鍵因素之間的因果關係為何？瞭解關鍵因素彼此之間相互關聯程度及相互影響程度，使政府在更生人就業輔導政策執行上，能掌握關聯關係、影響脈絡，針對關鍵因素，規劃出標本兼治確實有效的政策。

目前法務部矯正署推動之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」政策方案，大都由各監所之作業科來推動執行，本研究 DEMATEL 問卷蒐集全國各監所之作業科長，對此 12 點關鍵因素，彼此之間相互關聯程度及相互影響程度看法如何。本研究論文撰寫期間，適逢法務部矯正署於 2013 年 7 月 22 日及 23 日在法務部矯正署調訓全國矯正機關作業科長 39 人，藉此機會實行本問卷調查。

DEMATEL 問卷也以親自面訪方式進行，排除任何因為語意不清或是定義混淆致使問卷內容產生誤差的情形。在填寫問卷的同時，進行各項因素定義的解釋與舉例，使填答者能夠更快進入狀況，並且較能排除因不同填答者自我定義不同的誤差。在填答的同時也能夠當作填答者詢問的對象，避免產生填寫 DEMATEL 問卷時的邏輯錯置的情形。

DEMATEL 問卷發放的同時也進行訪談，詢問【專家】們對於各項因素的相互影響關係是否確定，並且透過口頭詢問專家的方式，再次確認各項因素影響與被影響的因素個數，使得 DEMATEL 問卷結果更具效度。

本關鍵因素 DEMATEL 問卷之問卷調查，原預計蒐集 39 份問卷（102 年 7 月 22 日及 23 日受訓之全國各監所科長計有 39 人）。惟在問卷調查過程中有部份單位科長，因公務關係未參與填答及部分問卷回收後，經檢視其內容有一致性低（信度低）之情形者予以剔除，故本 DEMATEL 問卷共蒐集到有效問卷 30 份，茲將資料來源背景整理如後表 4-3-1。

表 4-3-1DEMATEL 問卷回收對象

姓 名	性 別	年 齡	單 位	職 稱	學 歷	服 務 年
1 尤○慧	女	50	台東監獄	作業科長	大學	25 年
2 劉○良	男	51	屏東監獄	作業科長	大學	27 年
3 李○焜	男	57	雲林第二監獄	作業科長	大學	35 年
4 李○海	男	60	新竹監獄	作業科長	大學	33 年
5 趙○彬	男	43	新竹看守所	戒護科長	大學	13 年
6 王○川	男	61	台南看守所	作業科長	專科	40 年
7 邱○月	女	45	台北女子看守	戒護科長	大學	20 年
8 林○坤	男	42	東成技訓所	技訓科長	大學	17 年
9 郭○明	男	55	高雄第二監獄	作業科長	大學	30 年
10 鄭○雄	男	59	基隆監獄	作業科長	大學	35 年
11 劉○和	男	46	彰化監獄	作業導師(代)	大學	22 年
12 許○	男	62	金門監獄	戒護科長	專科	40 年
13 王○山	男	50	台中看守所	作業科長	大學	25 年
14 吳○持	男	42	南投看守所	作業科長	大學	19 年
15 鄭○明	男	54	綠島監獄	作業科長	大學	29 年
16 朱○平	男	55	宜蘭監獄	作業科長	大學	32 年
17 陳○茂	男	35	彰化看守所	戒護科長	研究	10 年
18 沈○達	男	46	台南監獄	作業科長	大學	23 年
19 林○霖	男	34	基隆看守所	戒護科長	研究	10 年
20 吳○西	男	50	苗栗看守所	作業科長	大學	26 年
21 劉○君	男	34	高雄監獄	作業科長	大學	11 年

22 程○懋	男	40	嘉義監獄	作業科長	大學	16 年
23 黃○旗	男	48	屏東看守所	作業科長	大學	15 年
24 吳○星	男	48	桃園女子監獄	作業科長	研究	25 年
25 詹○裕	男	48	台北監獄	作業科長	研究	23 年
26 王○閔	女	50	高雄女子監獄	作業科長	大學	27 年
27 杜○勳	男	52	台中女子監獄	作業科長	大學	28 年
28 張○亨	男	55	泰源技訓所	作業科長	大學	32 年
29 楊○恆	男	39	嘉義看守所	作業科長	大學	15 年
30 鄭○偉	男	38	台東戒治所	戒護科長	大學	14 年

二、DEMATEL 問卷結果與分析

本研究之 DEMATEL 問卷結果處理，係依本研究第三章研究設計之第二節研究方法第肆點之 DEMATEL(決策實驗室法)處理程序及方法，整理得出以下 5 項數值表，表 4-3-2、表 4-3-3、表 4-3-4、表 4-3-5 及表 4-3-6：

更生人成功就業關鍵因素(樣本數 30)的資料表如下：

- (一) 直接關係矩陣 (T) (樣本數 30)
- (二) 總影響關係矩陣 (Z) (樣本數 30)
- (三) 關鍵因素之矩陣行列 (關聯度) 數值整理：D+R (樣本數 30)
- (四) 關鍵因素之矩陣行列 (影響度) 數值整理：D-R (樣本數 30)
- (五) 關鍵因素之矩陣行列關聯度及影響度排名整理 (樣本數 30)

表 4-3-2：直接關係矩陣 (T) (一) (樣本數 30)

	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	列和
A1	0.00	2.80	3.03	2.53	2.87	2.50	2.03	2.20	2.77	2.67	2.23	2.60	28.23
A2	2.83	0.00	2.67	2.73	2.83	2.30	1.83	2.13	2.63	2.53	2.27	2.53	27.28
A3	2.70	2.97	0.00	2.67	2.63	2.53	1.80	2.13	2.53	2.57	2.17	2.63	27.33
A4	2.40	3.03	2.80	0.00	2.57	2.03	1.73	2.03	2.43	2.37	2.17	2.40	25.96
B1	2.53	2.60	2.83	2.53	0.00	2.70	2.03	2.33	2.53	2.53	2.63	2.70	27.94
B2	2.40	2.27	2.57	2.27	2.60	0.00	1.90	2.03	2.67	2.30	2.33	2.43	25.77
B3	2.00	2.07	2.20	1.83	2.27	2.23	0.00	1.87	2.27	2.13	1.93	2.27	23.07
B4	2.30	2.20	2.27	2.10	2.53	2.33	1.80	0.00	2.30	2.40	2.40	2.47	25.1
C1	2.70	2.33	2.33	2.13	2.33	2.13	2.00	2.03	0.00	2.33	2.27	2.53	25.11
C2	2.43	2.67	2.23	2.27	2.47	2.20	1.93	2.17	2.37	0.00	2.77	2.93	26.44
C3	2.03	2.20	2.27	2.03	2.37	2.27	1.63	2.10	2.20	2.63	0.00	3.07	24.8
C4	2.33	2.33	2.40	2.13	2.40	2.20	1.63	2.07	2.30	2.60	2.53	0.00	24.92

資料來源：筆者整理

編碼說明：

A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練

A2 政府多開發更生人就業機會

A3 政府多結合社會資源協助更生人就業

A4 政府帶頭示範雇用更生人

B1 企業主對更生人的接納包容

B2 企業主提供之工作具吸引力

B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確

B4 更生企業主之創業成功案例

C1 更生人本身具符合職場技能

C2 更生人本身具正確就業心態

C3 更生人本身能掌控自我情緒

C4 更生人就業之家庭支持功能強

總影響關係矩陣，便是透過第三章第二節所描述過的矩陣運算後，所呈現出的矩陣，可以表現各影響因素在考慮互相影響後，真正的影響程度。其中包含了因素直接影響其他因素的程度、因素間接影響其他因素的程度、因素間接影響本身因素的程度，其影響的程度是由總影響關係矩陣的數值來呈現。表 4-3-3 便是總影響關係矩陣。

表 4-3-3：總影響關係矩陣 (Z) (二) (樣本數 30)

	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	D
A1	1.0351	1.1541	1.1639	1.0667	1.1673	1.0685	0.8670	0.9762	1.1336	1.1341	1.0729	1.1847	13.0242
A2	1.0948	1.0317	1.1210	1.0428	1.1336	1.0325	0.8367	0.9467	1.0978	1.0982	1.0437	1.1493	12.6287
A3	1.0925	1.1285	1.0362	1.0426	1.1293	1.0408	0.8369	0.9480	1.0964	1.1010	1.0422	1.1538	12.6482
A4	1.0379	1.0834	1.0792	0.9127	1.0799	0.9821	0.7993	0.9050	1.0471	1.0487	0.9978	1.0983	12.0712
B1	1.1052	1.1357	1.1456	1.0552	1.0626	1.0631	0.8577	0.9697	1.1144	1.1180	1.0734	1.1753	12.8760
B2	1.0284	1.0508	1.0627	0.9779	1.0711	0.9062	0.7975	0.8970	1.0450	1.0372	0.9939	1.0896	11.9574
B3	0.9216	0.9473	0.9539	0.8745	0.9629	0.8893	0.6615	0.8094	0.9376	0.9362	0.8905	0.9841	10.7688
B4	1.0017	1.0244	1.0294	0.9503	1.0446	0.9601	0.7763	0.8094	1.0101	1.0166	0.9737	1.0660	11.6626
C1	1.0148	1.0295	1.0324	0.9523	1.0397	0.9550	0.7832	0.8773	0.9359	1.0154	0.9704	1.0687	11.6745
C2	1.0505	1.0846	1.0745	0.9982	1.0895	0.9989	0.8148	0.9200	1.0575	0.9838	1.0281	1.1276	12.2282
C3	0.9828	1.0133	1.0181	0.9379	1.0285	0.9479	0.7625	0.8692	0.9961	1.0126	0.8851	1.0726	11.5267
C4	0.9978	1.0235	1.0282	0.9467	1.0357	0.9514	0.7672	0.8734	1.0052	1.0177	0.9728	0.9805	11.6000
R	12.3631	12.7066	12.7450	11.7578	12.8449	11.7959	9.5605	10.8013	12.4766	12.5196	11.9447	13.1504	

資料來源：筆者整理

而各列總和(D)表示各因素影響其他因素的程度，行總和(R)表示各因素受到其他因素影響的程度。D+R 便是因素影響與被影響的總程度，又稱為中心度，如果中心度為最高，那麼就代表該因素與其他因素關聯性程度最高的因素。

表 4-3-4：關鍵因素之矩陣行列（關聯度）數值整理：D+R（三）（樣本數 30）

因素	D	R	D+R
A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	13.0242	12.3631	25.3872
A2 政府多開發更生人就業機會	12.6287	12.7066	25.3353
A3 政府多結合社會資源協助更生人就業	12.6482	12.7450	25.3932
A4 政府帶頭示範雇用更生人	12.0712	11.7578	23.8290
B1 企業主對更生人的接納包容	12.8760	12.8449	25.7208
B2 企業主提供之工作具吸引力	11.9574	11.7959	23.7532
B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確	10.7688	9.5605	20.3293
B4 更生企業主之創業成功案例	11.6626	10.8013	22.4639
C1 更生人本身具符合職場技能	11.6745	12.4766	24.1510
C2 更生人本身具正確就業心態	12.2282	12.5196	24.7478
C3 更生人本身能掌控自我情緒	11.5267	11.9447	23.4713
C4 更生人就業之家庭支持功能強	11.6000	13.1504	24.7504
			24.1110 (Average)

資料來源：筆者整理

D-R 稱為影響度，此部分有正值與負值，正值代表該因素偏向影響其他因素，負值代表該因素偏向受到其他因素影響，正值越高代表該因素影響其他因素的程度越大，負值越高代表該因素受到其他因素影響的程度越大。

表 4-3-5：關鍵因素之矩陣行列（影響度）數值整理：D-R（四）（樣本數 30）

因素	D	R	D-R
A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	13.0242	12.3631	0.6611
A2 政府多開發更生人就業機會	12.6287	12.7066	-0.0779
A3 政府多結合社會資源協助更生人就業	12.6482	12.7450	-0.0968
A4 政府帶頭示範雇用更生人	12.0712	11.7578	0.3134
B1 企業主對更生人的接納包容	12.8760	12.8449	0.0311
B2 企業主提供之工作具吸引力	11.9574	11.7959	0.1615
B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確	10.7688	9.5605	1.2083
B4 更生企業主之創業成功案例	11.6626	10.8013	0.8613
C1 更生人本身具符合職場技能	11.6745	12.4766	-0.8021
C2 更生人本身具正確就業心態	12.2282	12.5196	-0.2914
C3 更生人本身能掌控自我情緒	11.5267	11.9447	-0.4180
C4 更生人就業之家庭支持功能強	11.6000	13.1504	-1.5504

資料來源：筆者整理

另外，再附上關聯度與影響度的加總表，才能夠更清楚的看出各因素在關聯度與影響度部分的高低，也就是說，透過此表才能夠得知不同因素的關聯性程度的高低與影響其他因素或被其他因素影響的程度。表4-3-6 為關聯度與影響度。(D+R)稱為中心度(Prominence)，表示通過此因素影響及被影響的總程度，可顯現出該因素在問題群中的關連強度；(D-R)稱為原因度，表示因素之影響及被影響程度，(D-R)若為正，此因素偏向為影響因子，(D-R)若為負，此因素偏向為被影響因子。D-R 為正值的代表此因素偏向影響因素，也就是說，它比較偏向影響其他因素。D-R 為負值得則代表此因素比較比較偏向受其他因素影響。在DEMATEL中，除了無影響之外，每一個因素彼此都會互相影響，只是程度大小而已。D-R的意思就是將總關係影響矩陣的影響度加總，找出每一個因素影響其他因素的總程度是什麼，而不是代表D-R 為正值就是完全的影響其他因素而不受其他因素影響。D+R 就是透過總關係影響矩陣的列欄加總，找出因素的總影響關係。這總影響關係是影響其他因素的程度與被其他因素影響的程度通通都加起來，找出的總和影響關係。中心度越高的因素代表與其他因素的關聯程度越高，而不能代表影

響程度。但從此可知該因素與其他因素的相關性程度。

表 4-3-6：關鍵因素之矩陣行列關聯度及影響度排名整理（五）（樣本數 30）

因素	D (列的和)	排名	R (行的和)	排名	D+R (關聯度)	排名	D-R (影響度)	排名
A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	13.0242	1	12.3631	7	25.3872	3	0.6611	3
A2 政府多開發更生人就業機會	12.6287	4	12.7066	4	25.3353	4	-0.0779	7
A3 政府多結合社會資源協助更生人就業	12.6482	3	12.745	3	25.3932	2	-0.0968	8
A4 政府帶頭示範雇用更生人	12.0712	6	11.7578	10	23.829	8	0.3134	4
B1 企業主對更生人的接納包容	12.876	2	12.8449	2	25.7208	1	0.0311	6
B2 企業主提供之工作具吸引力	11.9574	7	11.7959	9	23.7532	9	0.1615	5
B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確	10.7688	12	9.5605	12	20.3293	12	1.2083	1
B4 更生企業主之創業成功案例	11.6626	9	10.8013	11	22.4639	11	0.8613	2
C1 更生人本身具符合職場技能	11.6745	8	12.4766	6	24.151	7	-0.8021	11
C2 更生人本身具正確就業心態	12.2282	5	12.5196	5	24.7478	6	-0.2914	9
C3 更生人本身能掌控自我情緒	11.5267	11	11.9447	8	23.4713	10	-0.418	10
C4 更生人就業之家庭支持功能強	11.6000	10	13.1504	1	24.7504	5	-1.5504	12
平均值					24.111			

三、關聯度及影響度問卷分析：

(一) 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練，其影響其他因子程度為最高：

D (列的和)，在各項因子影響其他因子程度的總和數值中，從表 4-3-6 可發現「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」在總影響關係矩陣 (Z) 中之數值為 13.0242，排名是第 1 名，表示在這 12 點重要影響因子中，各項因子影響其他因子程度情形，「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」是影響其他因子程度為最高。

(二) 政府面因素，在這就業媒合三方面影響關係上，是最居影響性，最能影響更生人及企業主面因素的改變：

在各項因子影響其他因子程度的總和數值前 6 名中，從表 4-3-6 可發現政府面著力因素中「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」數值 13.0242、「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值 12.6482、「A2 政府多開發更生人就業機會」數值 12.6287 及「A4 政府帶頭示範雇用更生人」數值 12.0712，分佔第 1、3、4 及 6 名，上揭因子影響其他因子程度的比例算是最高。另在企業主面僅「B1 企業主對更生人的接納包容」數值 13.0242 佔第 2 名及在更生人本身面僅「C2 更生人本身具正確就業心態」數值 12.2282，佔第 5 名。

(三)「C4 更生人就業之家庭支持功能強」受影響程度是最高：

R (行的和)，在各項因子受到其他因子影響程度的總和數值中，從表 4-3-6 可發現「C4 更生人就業之家庭支持功能強」在總影響關係矩陣 (Z) 中之數值為 13.1504，排名是第 1 名，表示在這 12 點重要影響因子，受到其他因子影響的程度，「C4 更生人就業之家庭支持功能強」受其他因素之影響程度是最高。

(四) 更生人面因素受其他因子影響程度的比例算是最高：

在各項因子受到其他因子影響程度的總和數值前 6 名中，從表 4-3-6 可發現更生人面著力因素中「C4 更生人就業之家庭支持功能強」數值 13.1504、「C2 更生人本身具正確就業心態」數值 12.5196、「C1 更生人本身具符合職場技能」數值 12.4766，分佔第 1、5 及 6 名，受其他因子影響程度的比例算是最高。另在政府面因素中有「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值 12.745 佔第 3 名及「A2 政府多開發更生人就業機會」數值 12.7066 佔第 4 名，在企業主面僅「B1 企業主對更生人的接納包容」數值 12.8449，佔第 2 名。

(五)「企業主對更生人的接納包容」關聯度排名是第 1 名；而政府面因素的關聯度卻又是大於更生人面因素的關聯度：

D+R (關聯度)，表示通過此因子影響及被影響的總程度，可顯現出該因子在問題群中的關聯強度。從表 4-3-6 可發現「B1 企業主對更生人的接納包容」數值為 25.7208，排名是第 1 名，表示在這 12 點重要影響因子中是關聯度最高的因子。另其它超過平均值 24.111 的因子有「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值 25.3932，排名是第 2 名、「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」數值 25.3872，排名是第 3 名、「A2 政府多開發更生人就業機會」數值 25.3353，排名是第 4 名、「C4 更生人就業之家庭支持功能強」數值 24.7504，排名是第 5 名、「C2 更生人本身具正確就業心態」數值 24.7478，排名是第 6 名及「C1 更生人本身具符合職場技能」數值 24.151 排名是第 7 名。

(六) 政府面因素是關聯度最高因素：

另從表 4-3-6 超過平均值 24.111 的影響因子分屬構面的比例來看，發現企業主面只有「B1 企業主對更生人的接納包容」1 項因子；政府面有「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」、「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」及「A2 政府多開發更生人就業機會」等 3 項因子；更生人面有「C4 更生人就業之家庭支持功能強」、「C2 更生人本身具正確就業心態」、及「C1 更生人本身具符合職場技能」等 3 項因子，且從排名所佔序別及比例，可發現在更生人就業關係關聯度的構面上，政府面因素是關聯度最高因素。

(七) 偏向為「因」之 6 項影響因素 (企業主 4 項；政府面 2 項)：

D-R (影響度)，表示因子之影響及被影響程度，(D-R) 若為正，代表此因子偏向為影響因子，(D-R) 若為負，則表示此因子偏向為被影響因子。從表 4-3-6 發現數值在 0 以上的，有「B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確」1.2083，排名第 1 名、「B4 更生企業主之創業成功案例」數值 0.8613，排名第 2 名、「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」數值 0.6611，排名第 3 名、「A4 政府帶頭示範雇用更生人」數值 0.3134，排名第 4 名、「B2 企業主提供之工作具吸引力」數值 0.1615，排名第 5 名「B1 企業主對更生人的接納包容」數值 0.0311，排名第 6 名。另在偏向為影響因子，可發現企業主面佔有 4 項，有「B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確」、「B4 更生企業主之創業成功案例」、「B2 企業主提供之工作具吸引力」及「B1 企業主對更生人的接納包容」；政府面佔有 2 項「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」及「A4 政府帶頭示範雇用更生人」，可推知促

成更生人成功就業之因果關係中，以上 6 項影響因子偏向為影響因素之「因」。

(八) 偏向為「果」之 6 項影響因素（更生人面 4 項；政府面 2 項）：

從表 4-3-6 發現在數值 0 以下的，政府面因素的有「A2 政府多開發更生人就業機會」數值-0.0779、「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值-0.0968；更生人面因素的有「C2 更生人本身具正確就業心態」數值-0.2914、「C3 更生人本身能掌控自我情緒」數值-0.418、「C1 更生人本身具符合職場技能」數值-0.8021 及「C4 更生人就業之家庭支持功能強」數值-1.5504，可推知促成更生人成功就業之因果關係中，以上 6 項影響因子偏向為影響因素之「果」。



第五章 結論與建議

據上揭文獻研究顯示，更生人出獄後如能順利就業，安定其生活，的確能大大降低其再犯罪之機率。因此，那些重要影響因素能使更生人順利就業就是非常重要的研究課題。有人說更生人未能順利就業，是因為政府政策上未善盡照顧之責；有人認為是企業歧視，大環境排斥所致；也有人表示是更生人本身不求上進自甘墮落重蹈復轍，原因不一而足。

總之失敗的人找藉口，成功人的找方法。本研究以更生人成功再就業，互動關係之核心利害關係人三個構面（更生人面、企業主面及政府面）檢視過去文獻上的研究及再加上本研究蒐集到監獄管教人員之觀點，來歸納探究這媒合關係中，三方面所應盡之著力責任、克服問題及成就之條件，到底何種重要關鍵因素？是能使更生人能順利成功往媒合成功之路邁進，再者，其關鍵因素之間的相對重要性及因果影響關係又如何？以求對更生人成功就業之促成因素能全盤掌握。

因此，除了上述的研究問題之外，本研究目的，更希望藉由研究結果的呈現，來對法務部矯正署於 2012 年 10 月 16 日所提出之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」其政策方案執行方向來做一分析瞭解，並提出政策建議意見，使政府如何藉由多元就業媒合方案推動，確實有效幫助更生人出監後順利再就業重新出發，適於社會生活，並降低其再犯罪之風險機率。

第一節 研究發現

壹、影響更生人成功就業之關鍵因素

本研究從文獻探討上，得出影響更生人成功就業之關鍵因素初始值有 63 點，後經由本研究第二章第一節之歸納法原則，將關鍵因素初始值 63 點，收斂歸納為 12 點關鍵因素。

為使此關鍵因素之蒐集更加窮盡周延，再加入蒐集訪談監獄內部管教人員及受刑人之觀點，從 7 位第一線管教人員及 70 位受刑人所提出之看法，得到 135 點初步關鍵因子，續依德菲法資料蒐集分析之步驟及精神，將 135 點初步關鍵因子整理成 29 點關鍵因素，再將各工場主管（第一線管教人員）及受刑人之專家意見加以統整，並經筆者解釋歸納收斂影響因素之原則，並獲得所有研究參與者一致共識及同意確認，而無提出其他補充增加意見，逐漸導出具通盤性而趨於一致的結果，最後歸納監獄內部觀點之因子有 10 點。

最後，經比較兩者之間的差異，筆者研究結果發現【監獄內部觀點】較【監獄外部觀點】少了 2 點關鍵影響因素為【政府帶頭示範雇用更生人】及【更生人本身能掌握自我情緒】。所謂「當局則迷，旁觀則清」，由於管教人員及受刑人本身對於成功就業的認知，只從外力協助方面角度考量，忽略了政府部門本身及更生人本身，在這就業媒合關係中，應著力積極作為之處。本研究將監獄外部觀點之關鍵因子 12 點及監獄內部觀點之因子有 10 點資料比對、歸納整理後，就更生人面、政府面及企業主面等三大著力構面，最後結論共萃取出確認影響更生人成功就業之關鍵因素有以下 12 點(可參見表 4-1):

- 1、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練（建教合作技訓）。
- 2、政府多開發更生人就業機會（開發就業機會）。
- 3、政府多結合社會資源協助更生人就業（結合協助資源）。
- 4、政府帶頭示範雇用更生人（政府雇用示範）。
- 5、企業主對更生人的接納包容（業主接納包容）。

- 6、企業主提供之工作具吸引力（職業具吸引力）。
- 7、企業之徵才條件(不雇罪名)明確（徵才條件明確）。
- 8、更生企業主之創業成功案例（更生成功案例）。
- 9、更生人本身具符合職場技能（符合職場技能）。
- 10、更生人本身具正確就業心態（正確就業心態）。
- 11、更生人本身能掌控自我情緒（掌握自我情緒）。
- 12、更生人就業之家庭支持功能強（家庭支持功能）。

貳、關鍵因素相對重要性

本研究所探討關鍵因素之相對重性，係依據這 12 點確立關鍵因素為基本問題，採李克特量表設計評分之精神，將量表尺度設計為 1 至 10 分之等級，得分標準為非常重要則為 10 分、依普通程度則為 5 分或 6 分、非常不重要則為 1 分。

主要發放調查對象為監獄第一線管教人員（戒護主管、作業導師、調查員、教誨師、社工員），由於監獄管教人員是屬於政策執行第一線的執行者，也因其一年 365 天及一天 24 小時長期與受刑人生活在一起，對於受刑人習性及其真正的就業需求或困難之處，更能清楚明白。在心理學有所謂周哈里窗概念，所以能得出監獄第一線管教人員對關鍵因素相對重要性看法，也是希望能找出更生人本身及政府觀點的盲點，提出不同面向的觀察觀點，俾利提供政府在輔導更生人之就業政策另一深層面的思維，更能發現執行上之重點，來優先著力。

本關鍵因素相對重性問卷共蒐集到有效問卷 42 份，相對重性之分數計算，係以 42 人對各項分數所佔輕重等級程度，予以 1 至 10 分之評價，最後累積各項因素分數得分後除以 42 人，以得出算數平均數成績，關鍵因素相對重性之研究結果參見表 4-2-3。

一、最重要突顯的 2 因子「更生人本身具正確就業心態」及「企業主對更生人的接納包容」：

從表 4-2-3 關鍵因素相對重性順序排名表（二）得出「更生人本身具正確就業心態」平均數 8.65 及「企業主對更生人的接納包容」平均數 8.40 分佔第 1 名及第 2 名，可見在這更生人就業媒合關係中，更生人與企業主兩方面心態建設是最重要的，有這 2 因素的先決條件之穩定基礎，後續政府相關輔導就業政策的積極作為介入，才能收到成效。

二、就業媒合的成功條件中，「更生人本身著力面」是決定性的重要因素。

從表 4-2-3 關鍵因素相對重性順序排名表（二）分析得出，在關鍵因素的前 6 名中，在更生人本身的著力面上就佔了四項，有「更生人本身具正確就業心態」、「更生人本身能掌握自我情緒」、「更生人本身具符合職場技能」及「更生人就業之家庭支持功能強」分佔第 1、3、5 及 6 名，更生人本身的著力面因素，是佔 4/6 比例，顯見在這就業媒合的成功關係中，更生人本身的著力條件具足，是最具決定性的重要因素。所以，為使更生人成功就業，政府在監獄中對受刑人的輔導作為，應從這「更生人本身著力面」中之正確就業心態、掌握自我情緒、符合職場技能及家庭支持功能這 4 項因素積極著力。

三、政府應優先從「企業主對更生人的接納包容」著力，再進行「結合社會資源協助更生人就業」的作為，較有成效。

在這 12 點關鍵因素相對重要性中，從表 4-2-3 關鍵因素相對重性順序排名表（二）得出，在關鍵因素的前 6 名，企業主面的 4 項關鍵因素只進入 1 項「企業主對更生人的接納包容」（第 2 名）佔 1/6 比例，政府面的關鍵因素亦也只進入 1 項「政府多結合社會資源協助更生人就業」（第 4 名）佔 1/6 比例，顯見在協助更生人成功就業的關鍵因素上，除更生人本身之因素外，政府在政策執行規劃及優先投注的分配資源應該先從「企業主對更生人的接納包容」做起，再進行「政府多結合社會資源協助更生人就業」的工作。

參、關鍵因素間的因果關係

本研究第三個問題，是探討影響更生人成功再就業關鍵因素之間的因果關係為何？瞭解關鍵因素彼此之間相互關聯程度及相互影響程度，使政府在更生人就業輔導政策執行上，能掌握彼此關聯關係、影響脈絡，規劃出標本兼治確實有效的政策。

目前法務部矯正署推動之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」政策方案，大都由各監所之作業科長來推動執行，且因各監所科長在執行就業媒合工作的策略上，較具有決定性之影響，故此部分因果關係的判定，將依本研究設計之 DEMATEL 問卷，來蒐集全國各監所之作業科長 30 位，對此 12 點關鍵因素，彼此之間相互關聯程度及相互影響程度看法，以做為政策上的建議基礎。本研究關鍵因素間之因果關係，研究結果參見表 4-3-6：關鍵因素之矩陣行列關聯度及影響度排名整理（五）（樣本數 30）。



關鍵因素因果關係研究結論如下：

一、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練，其影響其他因子程度為最高：

D (列的和)，在各項因子影響其他因子程度的總和數值中，從表 4-3-6 可發現「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」在總影響關係矩陣 (Z) 中之數值為 13.0242，排名是第 1 名，表示在這 12 點重要影響因子中，各項因子影響其他因子程度情形，「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」是最高。

小結：政府若能找到有意願合作培訓之廠商，不僅可以訓練更生人符合廠商需求之一技之長，也是為廠商量身訂作其人力需求，並能確保更生人出監後立即能就業，可合理解釋其影響其他因子程度為最高。

二、政府面因素，在這就業媒合三方面影響關係上，是最居影響性，最能影響更生人及企業主面因素的改變：

在各項因子影響其他因子程度的總和數值前 6 名中，從表 4-3-6 可發現政府面著力因素中「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」數值 13.0242、「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值 12.6482、「A2 政府多開發更生人就業機會」數值 12.6287 及「A4 政府帶頭示範雇用更生人」數值 12.0712，分佔第 1、3、4 及 6 名，上揭政府面因子影響其他因子程度的比例算是最高。另在企業主面僅「B1 企業主對更生人的接納包容」數值 12.876 佔第 2 名及在更生人本身面僅「C2 更生人本身具正確就業心態」數值 12.2282，佔第 5 名。

小結：政府面因素，在這就業媒合三方面影響關係 (更生人、政府及企業主) 上，是最居影響性，最能影響更生人及企業主的改變，所以政府的積極作為是能發揮影響功效。

三、「更生人就業之家庭支持功能強」受影響程度是最高：

R (行的和)，在各項因子受到其他因子影響程度的總和數值中，從表 4-3-6 可發現「C4 更生人就業之家庭支持功能強」在總影響關係矩陣 (Z) 中之數值為 13.1504，排名是第 1 名，表示在這 12 點重要影響因子，受到其他因子影響的程度，「C4 更生人就業之家庭支持功能強」是最高。

小結：更生人就業之家庭支持功能，在 12 點因子中，是屬於受到其他因子影響的程度是最高，也可以說是較為被動受影響，可以看出家庭或親友的支持是依賴其他因素的成就，而有所改變的。政府的積極就業輔導及企業主的接納，才能激起更生人家人或親友對更生人的信心。

四、更生人面因素受其他因子影響程度的比例算是最高：

R (行的和)，在各項因子受到其他因子影響程度的總和數值前 6 名中，從表 4-3-6 可發現更生人面著力因素中「C4 更生人就業之家庭支持功能強」數值 13.1504、「C2 更生人本身具正確就業心態」數值 12.5196、「C1 更生人本身具符合職場技能」數值 12.4766，分佔第 1、5 及 6 名，受其他因子影響程度的比例算是最高。另在政府面因素中有「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值 12.745 佔第 3 名及「A2 政府多開發更生人就業機會」數值 12.7066 佔第 4 名，在企業主面僅「B1 企業主對更生人的接納包容」數值 12.8449，佔第 2 名。

小結：更生人面因素，在這就業媒合三方面影響關係(更生人、政府及企業主)上是最為被動受影響，也可以說政府與企業主的積極作為，會激起影響了更生人就業意願。

五、「企業主對更生人的接納包容」關聯度排名是第 1 名；而政府面因素的關聯度大於更生人面因素的關聯度：

D+R (關聯度)，表示通過此因子影響及被影響的總程度，可顯現出該因子在問題群中的關聯強度。從表 4-3-6 可發現「B1 企業主對更生人的接納包容」數值為 25.7208，排名是第 1 名。另其它超過平均值 24.111 的因子有「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值 25.3932，排名是第 2 名、「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」數值 25.3872，排名是第 3 名、「A2 政府多開發更生人就業機會」數值 25.3353，排名是第 4 名、「C4 更生人就業之家庭支持功能強」數值 24.7504，排名是第 5 名、「C2 更生人本身具正確就業心態」數值 24.7478，排名是第 6 名及「C1 更生人本身具符合職場技能」數值 24.151 排名是第 7 名。

小結：「企業主對更生人的接納包容」單項因子，在這 12 點重要影響因子上，是關聯度最高的因子。也與第一線管教人員對關鍵因素相對重要性看法，在企業主面因素上的發現是一致相同的。但其中關聯度所佔比例，政府面卻是佔有 2、3、4 名，顯見政府輔導更生人就業之著力性的重要。

六、政府對更生人就業輔導的作為態度非常重要：

從表 4-3-6 超過平均值 24.111 的影響因子分屬構面的比例來看，發現企業主面只有「B1 企業主對更生人的接納包容」1 項因子；政府面有「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」、「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」及「A2 政府多開發更生人就業機會」等 3 項因子；更生人面有「C4 更生人就業之家庭支持功能強」、「C2 更生人本身具正確就業心態」、及「C1 更生人本身具符合職場技能」等 3 項因子。

小結：從關聯度排名所佔序別及比例，可發現在更生人就業關係關聯度的構面上，政府面因素的關聯度是大於更生人面因素的關聯度，也是說在這就業媒合關係中，政府構面因素的積極著力作為促成更生人成功就業，是關聯度最高，也是相關性程度最高，所以政府對更生人就業輔導的作為態度非常重要。

七、偏向為「因」之影響因素：

D-R（影響度），表示因子之影響及被影響程度，(D-R) 若為正，代表此因子偏向為影響因子，(D-R) 若為負，則表示此因子偏向為被影響因子。從表 4-3-6 發現數值在 0 以上的，有「B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確」1.2083，排名第 1 名、「B4 更生企業主之創業成功案例」數值 0.8613，排名第 2 名、「A1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」數值 0.6611，排名第 3 名、「A4 政府帶頭示範雇用更生人」數值 0.3134，排名第 4 名、「B2 企業主提供之工作具吸引力」數值 0.1615，排名第 5 名「B1 企業主對更生人的接納包容」數值 0.0311，排名第 6 名。另在偏向為影響因子，可發現企業主面佔有 4 項，有「B3 企業之徵才條件(不雇罪名)明確」、「B4 更生企業主之創業成功案例」、「B2 企業主提供之工作具吸引力」及「B1 企業主對更生人的接納包容」；政府面佔有 2 項「A1 政府多開辦更生人建教合作之

技能訓練」及「A4 政府帶頭示範雇用更生人」，以上 6 項影響因子偏向為影響因素之「因」。

小結：研究結果發現促成更生人成功就業之因果關係中，偏向為影響因素之「因」有：企業之徵才條件(不雇罪名)明確、更生企業主之創業成功案例、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練、政府帶頭示範雇用更生人、企業主提供之工作具吸引力及企業主對更生人的接納包容。

八、偏向為「果」之影響因素：

從表 4-3-6，D-R (影響度)，發現在數值 0 以下的，政府面因素的有「A2 政府多開發更生人就業機會」數值-0.0779、「A3 政府多結合社會資源協助更生人就業」數值-0.0968；更生人面因素的有「C2 更生人本身具正確就業心態」數值-0.2914、「C3 更生人本身能掌控自我情緒」數值-0.418、「C1 更生人本身具符合職場技能」數值-0.8021 及「C4 更生人就業之家庭支持功能強」數值-1.5504，以上 6 項影響因子偏向為影響因素之「果」。

小結：研究結果發現促成更生人成功就業之因果關係中，偏向為被影響因素之「果」有：政府多開發更生人就業機會、政府多結合社會資源協助更生人就業、更生人本身具正確就業心態、更生人本身能掌控自我情緒、更生人本身具符合職場技能及更生人就業之家庭支持功能強。

九、總結：

本研究從最初之國內外相關研究得知，更生人出獄後再犯率最高是「經常偷懶不去工作及無工作者」。另外，更生人自認支持更生的必要條件，以「家人支持」、「安定的工作」與「掌握情緒」等三項比例最高，由此顯見安定就業對服刑結束的更生人之「更生」具有關鍵性因素。

惟更生人需要面對的就業困境有：與社會脫離太久，心態和謀生技能無法配合就業市場需求，易受社會的排斥和歧視，難有就業的機會或就業後不易保持安定就業，缺乏家人的諒解與支持，人際關係又孤立，在職場上不易保持穩定表現，心態上易顯自卑或

偏激，無法與雇主、同事建立良好互動和溝通，缺乏良好職業倫理與正確的就業觀念，就業意願不高，而致不易穩定就業。

政府掌握管理上之最大資源，監獄的教化就是要改變受刑人使其未來出監後能順利回歸社會，重做有用之人。在監獄中如能開辦適於市場就業需求之技能訓練，結合廠商用人需求，必能給更生人明確之未來努力方向。政府的部門在與私人企業互動的過程中，能運用其資源關係，公私協力結合更多協助資源，開發就業機會，甚至政府中有些工作可以適當的開放給更生人，發起政府示範作用，更能使企業主在聘用更生人時，更具信心，真正達到媒合更生人成功就業之效果。

企業主會雇用更生人，一來除了因缺工而急需人力外，另一方面企業要有回饋社會的愛心，抱著給予一個機會，幫助他們能夠有正常的生活。惟目前各廠商所提供的就業機會大多數為勞力密集、非技術性、重體力和工作環境高溫高熱等工作。所以必須建立更生人正確的就業心態，使其能瞭解當前職場現況，不致眼高低不易成功就業。

而企業主對更生人有再犯罪機率高、擔心其他員工的人身安全及公司的財物安全，也是無可避免之疑慮事實。初犯和輕罪者都是最容易受僱，企業會依其行業特性僱用與該工作性質無關的犯罪類型之更生人，例如：不會僱用與金錢接觸的「竊盜跟搶劫者」，最不願僱用的犯罪類型為「吸毒」、「竊盜、經濟犯（侵佔公款）、搶劫」及「性侵害」等（林佳碧，2007）。據此，企業主方面若能接納包容更生人，釋出之職業具有具吸引力、薪資足以滿足更生人基本生活需求，且對於觸犯那些罪名條件之更生人不予僱用，均應明確告知，才能使更生人多元就業媒合工作之成功率增加。

雇主對於更生人就業能力與工作態度之期待，最為重視的是具有「肯做、肯學、肯吃苦」、「配合度高」和「有心向善、放下歸零」的工作態度，良好的同事互動關係、自我情緒管理以及專業技能等。當然再加上家人的支持，更能增加其工作穩定度，故就業前更生人本身應調整心態，重新出發，別人也才能給其機會。

本研究結果數據，確實反應出影響更生人是否成功再就業之關鍵因素，三構面彼此關係是交互影響，最重要發現是，更生人本身是最具決定性因素（更生人本身是決定就業與否之主體）、政府面是最具影響性因素（政府對更生人的就業輔導作為最能影響其

他因素之促成)、企業主面在因果關係中,是最具偏向為影響因素之「因」的起始因子(有企業主初始的雇用與否更是一切就業關係成功的發端)。



第二節 政策建議

鑑於更生人復歸社會後所面臨的最大問題，莫過於找不到工作，法務部矯正署能與時俱進地提出「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」，除具體展現司法為民的仁愛精神外，更希藉由本方案的施行，分使政府資源、企業需求及收容人復歸等三方面產生整體性結合，進而降低再犯率，使社會更祥和，讓百姓感受到政府體察民意，關懷社會的用心，應為其大大喝采，按讚！

惟本草案規劃之初，必然尚有相關配套措施須加以補充，方能發揮最大成效。故本節將藉由研究結果的呈現，來檢視法務部矯正署於2012年10月16日所規劃之「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」(附錄一)之實施略策及方法，提出本研究政策建議及具體作法來配合矯正署之政策推動執行，使能確實有效地幫助更生人出監後順利再就業。

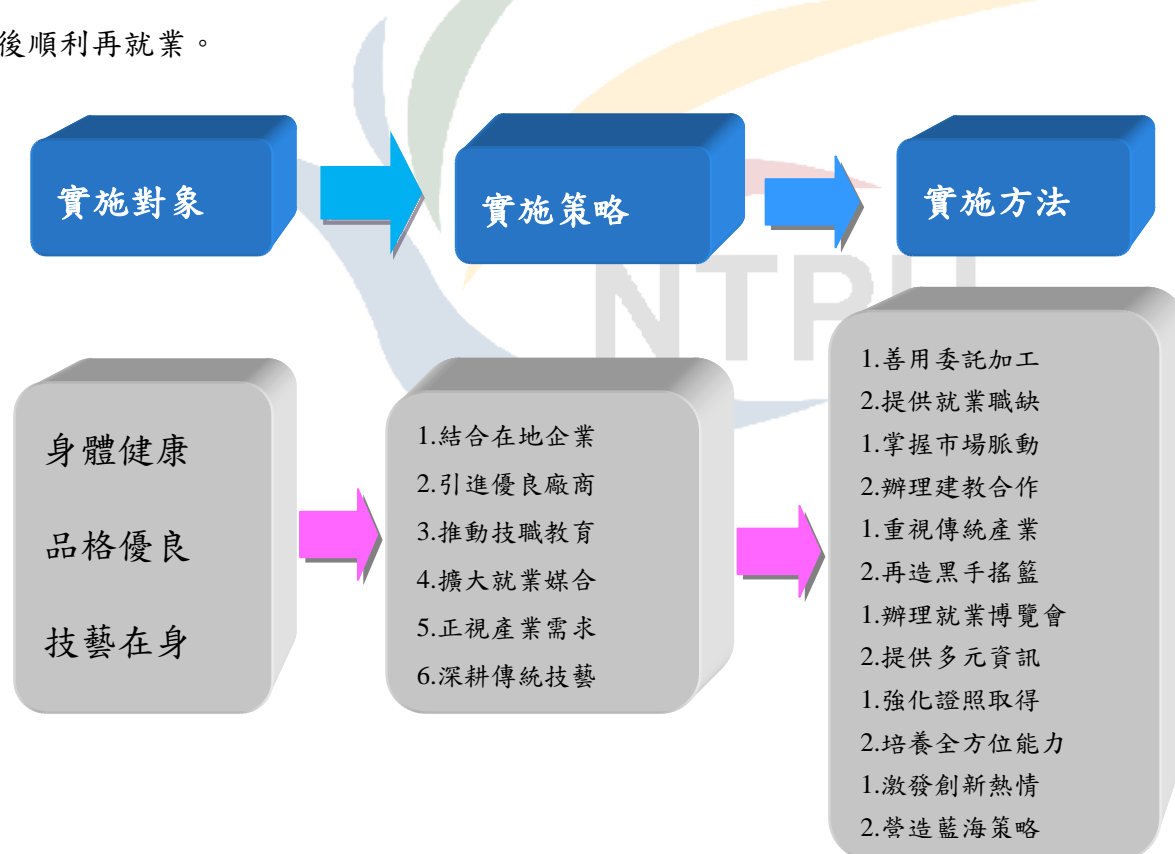


圖 5-2-1：收容人多元就業媒合方案架構

壹、方案檢視分析

從上揭收容人多元就業媒合方案方案架構，可知本方案分有 6 大實施略策及 12 項實施方法，茲將其依本研究結果得出之三大著力構面（更生人、政府及企業主）及各構面分屬因素之具體作為，來予以歸納成表 5-2-1，俾利後續執行作為。

表 5-2-1 就業媒合方案檢視分析表

實施略策	實施方法	著力構面	分屬關鍵因素之具體作為
1. 結合在地企業	1. 善用委託加工 2. 提供就業職缺	政府面 企業主	結合協助資源 開發就業機會
2. 引進優良廠商	1. 掌握市場脈動 2. 辦理建教合作	政府面 企業主面	建教合作技訓 符合職場技能 開發就業機會
3. 推動技職教育	1. 重視傳統產業 2. 再造黑手搖籃	政府面 更生人面	建教合作技訓 符合職場技能
4. 擴大就業媒合	1. 辦理就業博覽會 2. 提供多元資訊	政府面	開發就業機會 結合協助資源
5. 正視產業需求	1. 強化證照取得 2. 培養全方位能力	企業主面 更生人面	建教合作技訓 符合職場技能
6. 深耕傳統技藝	1. 激發創新熱情 2. 營造藍海策略	更生人面	符合職場技能 正確就業心態

資料來源：筆者整理

貳、政策執行建議

一、以關鍵因素是否滿足之建議：

從表 5-2-1 將本案之實施略策及實施方法，依本研究所得出影響更生人成功就業之 12 點關鍵因子，予以檢視分析後，發現本案在施行作為上之主要著力因子，似偏向僅有「建教合作技訓」、「開發就業機會」、「結合協助資源」、「符合職場技能」及「正確就業心態」5 項關鍵因子上，在研究所得 12 項關鍵因子有 7 項關鍵因子未規劃於方案中。

對於其他 7 項關鍵因子：「政府雇用示範」、「業主接納包容」、「職業具吸引力」、「徵才條件明確」、「更生成功案例」、「掌握自我情緒」及「家庭支持功能」，為使本案推動更為有效，建請應將這 7 項關鍵因子，一併納入方案規劃之中，來推動執行，尤其在「企業主對更生人的接納包容」上，政府如何積極作為，促使企業主對更生人的接納包容，更應優先著力。

具體作法如：由公家機關帶頭釋出一些簡單技術性的工作（例如送公文、園藝整理、司機、清潔等工作），可由表現優良的更生人（初犯或非暴力犯）承做。尤其是法務部所屬之矯正機關、各檢察署、行政執行署等應以身作則，否則政府僅宣導勸說產業界要多鼓勵更生人，給更生人機會，中央主管機關自身卻吝於釋出任何工作機會給更生人，會令人懷疑政府部門輔導更生人就業的決心，所以政府能夠帶頭示範雇用更生人，不僅是監獄對更生人有信心，也是鼓勵企業主雇用更生人最有說服力的作為。

二、以關鍵因素相對重要性著力重點是否適當之建議：

依研究結果之相對重要性來看，最突顯的 2 項因子「更生人本身具正確就業心態」及「企業主對更生人的接納包容」。在這更生人就業媒合關係中，更生人與企業主兩方面心態建設是最重要的，有了這項 2 因素的先決條件之穩定基礎，後續政府相關輔導就業政策的積極作為介入，才能收到成效。

在這 12 點關鍵因素相對重要性中，從表 4-2-3 關鍵因素相對重要性順序排名表（二）得出，在關鍵因素的前 6 名，企業主面的 4 項關鍵因素只進入 1 項「企業主對更生人的接納包容」（第 2 名）佔 1/6 比例，政府面的關鍵因素亦也只進入 1 項「政府多結合社會資源協助更生人就業」（第 4 名）佔 1/6 比例，顯見在協助更生人成功就業的關鍵因素上，除更生人本身之因素外，政府在政策執行規劃及優先投注的分配資源應該先從「企業主對更生人的接納包容」做起，再進行「政府多結合社會資源協助更生人就業」的工作，才能收到最好之成效。

本方案之實施略策及方法所提出「結合在地企業」、「引進優良廠商」、「擴大就業媒合、辦理就業博覽會」、「正視產業需求」及「深耕傳統技藝」，均是屬於政府面結合社會協助資源及開發就業機會之作為，惟誠如研究所知，這些做為之成效，取決於最突顯

的 2 項因子「更生人本身具正確就業心態」及「企業主對更生人的接納包容」是否已然基礎穩定成熟，故在各監獄如火如荼辦理擴大就業媒合及辦理就業博覽會之際，當思各監獄在「更生人本身具正確就業心態」及「企業主對更生人的接納包容」因素上是否已做好配套準備了。

三、以關鍵因素之因果關係考量之建議：

依關鍵因素之因果關係研究結果發現，促成更生人成功就業之因果關係中，偏向為影響因素之「因」有：「企業之徵才條件(不雇罪名)明確」、「更生企業主之創業成功案例」、「政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」、「政府帶頭示範雇用更生人」、「企業主提供之工作具吸引力」及「企業主對更生人的接納包容」，等 6 項因素。

檢視本方案之實施略策及方法，在關鍵因素「因」的著力因素，僅有「政府多開辦更生人建教合作之技能訓練」1 項，符合因果關係中偏向為影響因素之「因」之作為，其餘 5 項之「企業之徵才條件(不雇罪名)明確」、「更生企業主之創業成功案例」、「企業主提供之工作具吸引力」、「企業主對更生人的接納包容」及「政府帶頭示範雇用更生人」等關鍵因子作為，均未在這本方案之實施略策及方法中著力，所謂種善因得善果，一個政策要發揮成效，產生預期的「蝴蝶效應」，一定要注意其執行因果之起因的發起。故本方案之推動，亦應將這 5 項關鍵因子納入方案來推動執行，才能發揮功效。

四、最後，並分享本人目前服務機關（法務部矯正署臺北監獄）收容人多元就業媒合實施計畫（附錄二）及相關表格（附錄三），以為各單位在辦理收容人就業媒合程序具體作為之參考，以使政策的規劃及行政的執行能達預期之實現。

第三節 限制研究

研究過程中，難免礙於主、客觀因素之限制，使研究範圍與面向難以全面周延。職是之故，本研究具有以下幾點限制：

一、研究範圍之限制：

更生人出監後之更生保護內容，包含有輔導就學、輔導就醫、輔導就養、輔導就業等。本研究在這各項更生保護內容中，是聚焦在更生人出監後的輔導就業上，能順利成功就業之因素，而影響更生人成功就業之層面，除了利害關係人企業主、更生人及政府三方面對更生人的就業輔導政策外，尚包括有國家政治因素、整體經濟因素、社會因素等之宏觀層面因素及更生人本身年齡因素、健康因素、教育因素等之微觀層面因素，均非本研究範圍所能照顧到，為本研究限制之一。

二、資料蒐集之限制：

本研究文獻探討分析僅有 18 篇相關論文，蒐集有關影響更生人成功再就業之關鍵因素，全憑筆者個人學識及工作經驗之能力，予以歸納整理，由於關鍵因素眾多，有文獻探討初得 63 點關鍵因素，經歸納法後篩選出 12 點關鍵因素。另從監獄中 7 位第一線工場主管及 70 位受刑人，依焦點團體訪問法及德菲法，得出第一回合 135 點、第二回合 29 點，第三回合 10 點，再經監獄外部觀點及監獄內部觀點之比對後，確認為 12 點關鍵因素，資料蒐集過程繁瑣，是否有掛一漏萬之情形及筆者之判斷盲點，為本研究限制之一。

三、研究方法之限制：

本研究使用之方法有焦點團體訪問法、德菲法、問卷調查法及 DEMATEL 決策實驗室法等 4 種資料蒐集及分析方法，各種研究方法皆有其操作之專業技術性，本研究所使用之研究方法，在操作使用及資料彙整銜接過程中，是否有所誤差，亦受限於筆者之學能，故亦為本研究限制之一。

四、研究樣本之限制：

本研究在蒐集監獄內部觀點關鍵因素，所採之樣本為 7 位工場主管及 70 位受刑人；在蒐集關鍵因素相對重要性觀點，所採之樣本為 42 位第一線管教人員；在依 DEMATEL 決策實驗室法問卷調查，蒐集關鍵因素之因果關係觀點，所採之樣本為 30 位各矯正機關之作業科長，各研究樣本對象不同，採用之研究樣本是否適當，研究得出之結果，尚待未來後續研究者再做進一步之驗證，故亦列為本研究限制之一。



第四節 未來研究建議

一、關鍵因素執行面之研究：

本研究大致找出影響更生人成功再就業之關鍵因素有 1、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練。2、政府多開發更生人就業機會。3、政府多結合社會資源協助更生人就業。4、政府帶頭示範雇用更生人。5、企業主對更生人的接納包容。6、企業主提供之工作具吸引力。7、企業之徵才條件(不雇罪名)明確。8、更生企業主之創業成功案例。9、更生人本身具符合職場技能。10、更生人本身具正確就業心態。11、更生人本身能掌控自我情緒。12、更生人就業之家庭支持功能強。以上 12 點關鍵因素，後續對此議題有興趣之研究者，可就 12 點關鍵因素執行面，如何執行進一步做探討，使更生人之就業輔導政策能發揮功效。

二、關鍵因素間公私協力之研究：

「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」之實施，係結合企業廠商、更生保護會及就業服務機關入監提供即將出監收容人就業諮詢、媒合服務與技職訓練之機會，協助脫胎換骨之收容人，建立其自我信心，於出監前妥善做好職涯規劃，並藉由社會多面向資源的幫助，使收容人就業無縫接軌，築夢踏實，順利復歸社會，再度成為社會有用之人。惟這其中的「收容人就業無縫接軌」如何與各相關單位的公私協力及無縫接軌，也是後續研究可以著力探討之重點，使本研究結果價值更能發酵。

參考書目

一、中文部分：

(一) 專書

吳清山、林天祐，2005，《教育新詞書》(New Dictionary of Education)。臺北：高等教育文化事業有限公司

謝瑤偉等，1992，《收容人更生意願之研究》。台北：法務部。

謝瑤偉等，1999，《出獄人就業調查報告》。台北：法務部。

翁興利，1996，《公共政策知識應用與政策制定》。台北市：商鼎文化公司。

張甘妹，1983，《犯罪學原論》。台北：漢林。

蔡德輝，1992，《犯罪學—犯罪學理論與犯罪防治》。台北：五南。

蔡德輝、楊士隆，2006，《犯罪學（第四版）》。台北：五南。

蔡德輝、楊士隆，2003，《犯罪學（修訂再版）》，台北：五南。

(二) 期刊論文

丁道源，1997，〈更生保護制度之回顧與展望〉，《警專學報》，頁 75-79。

丁榮轟，2005，〈我國重刑化假釋政策與假釋出獄人再犯歷程之研究〉，《犯罪與刑事司法研究》，頁 143-189。

何睦美、王博誼，2009，〈更生人工作態度、工作績效與業主對其工作滿意之研究〉，《經營管理論叢 2009 第三屆管理與決策學術研討會特刊頁 97-116》。

周愷嫻，2005，〈更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡〉，《中大警察大學犯罪防治學報》，頁 55-91。

徐全裕，1998，〈假釋出獄人行為表徵與再犯預測〉，《觀護月刊》，頁 28-29。

黃于玲，2000，〈更生之路〉，《更生保護》，頁 52-57。

曾華源，2007，〈更生人就業與家庭適應之社會工作〉，《社區發展季刊》，頁 119，頁 298-312。

張甘妹，1975，〈出獄人再犯之研究〉，《社會科學論叢》，頁 199-260。

（三）研討會論文

邱祈豪，2008.12，〈更生人進入就業市場之研究—以勞動合作社為中心〉，《司法保護暨社區關懷方案成果發表暨學術研討會》論文。彰化：大葉大學。

陳玉書、簡惠露，2003，〈再犯預測之研究：以成年受保護管束者為例〉，《刑事政策與犯罪研究論文集（六）》。台北：法務部犯罪研究中心。

楊士隆，1997，〈受刑人矯治成效與社會適應〉，《犯罪問題的因應：社會與科技層面之探討》研討會論文集。台北：行政院國家科學委員會。

楊士隆，1999，〈受刑人累（再）犯問題與紓緩對策〉，《當前犯罪防治問題與對策》研討會論文集。嘉義：中正大學。

趙麗雲，2001，〈更生保護工作不能好大喜功〉，《國家政策論壇》，頁 162-163。

（四）博碩士論文

呂佩勳，2008，《健康旅遊體驗與幸福感之研究》，臺灣師範大學人類發展與家庭學系博

士論文。

李家蓀，2006，《更生保護人穩定就業所需的工作社會技能之研究》，東海大學社會工作學系碩士論文。

周承賢，2012，《影響非營利組織募款成效的關鍵因子之研究》，國立台北大學公共行政暨政策學系研究所碩士論文。

袁金足，2009，《更生人創業動機與創業成功因素之研究-以餐飲業為例》，國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理系碩士論文。

許芳姬，2008，《輔導更生人就(創)業之探討-以更生保護會嘉義分會為例》，南華大學非營利事業管理研究所碩士論文。

許詩潔，2012，《生活壓力、社會支持對犯罪人社會復歸影響之研究》，中央警察大學犯罪防治研究所碩士論文。

黃宗旻，2003，《台灣更生保護制度之研究》，臺灣大學法律學研究所碩士論文。

郭藝婷，2006，《更生人回歸社會歷程之研究》，國立臺南大學行政管理學系文化與自然資源管理組碩士論文。

郭書豪，2012，《台灣生物技術服務業發展之關鍵成功因素之研究》，國立台北大公行政暨政策學系研究所碩士論文。

陳育生，2008，《計程車牌照管制策略之研究》，國立台灣大學土木工程學碩士論文。

陳敬森，2009，《更生人社會排他性之探討-以臺中戒治所更生人為例》，中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文。

陳怡靜，2007，《更生保護工作執行現況之探索》，國立中正大學犯罪防治所碩士論文。

張震邦，2008，《更生人復歸社會之生活適應分析》，東海大學公共事務在職專班碩士論文。

楊冀華，2007，《以前科限制就業制度之檢討》，國立台北大學犯罪學研究所碩士論文。

廖滿足，2005，《更生事業僱用更生人就業之管理現況研究》，國立中正大學勞工所碩士論文。

鄭峰銘，2005，《更生人家庭復原力之研究》，嘉義大學家庭教育所碩士論文。

簡秋香，2013，《更生保護人的就業促進之探討—以桃園縣為例》，元智大學社會暨政策科學學系碩士論文。

嚴健彰，2003，《出獄人復歸社會更生歷程之研究—從復原力的觀點探討之》，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。

鄺玟如，2010，《受刑人感化職業教育暨更生人就業保險之經濟分析》，國立暨南國際大學經濟學系系碩士論文。

(五) 文件

林桂碧，2007，〈雇主僱用更生受保護人意願評估研究暨政策建議〉。(行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告；執行單位：輔仁大學社會工作學系)。

黃永斌，2000，〈最好的更生保護政策，就是最好的預防再犯政策〉。《法務通訊》，頁 3-6。

莊耀嘉，1993，〈犯罪理論與再犯預測—以八十年減刑出獄人所作的貫時性研究〉，法務部犯罪問題研究中心，台北：法務部。

褚志鵬，2009，〈飛機派飛與修護限制之模式建立探討--以戰轟機為例〉。台北：數位典藏與數位學習聯合叢書。

關秉寅、彭士芬，2010，《生命壓力事件與個人宗教性之關係的探討》。台北：科學教育學刊。

嚴健彰，2007，〈從敘事的觀點談出獄人的更生和介入策略〉，《法務通訊》，頁 3-6。

（六）網站

臺灣更生保護會，2013.12.20，網址：<http://www.ilc.moj.gov.tw>。

行政院勞工委員會職業訓練局，2013.12.25，網址：<http://www.evta.gov.tw/home>。

法務部全球資訊網，2013.12.27，網址：<http://www.moj.gov.tw>。

二、西文部分：

Ashcroft, J., Lappin, G.H., Thigpen, L.M., Solomon, L., Moore, E.J., & Scott, W. (2004), OCJTP Annual Report to Congress, Fiscal Years 2001 and 2002. Retrieved November 15, 2006, from <http://www.nicic.org/pubs/2004/018952.pdf>.

Aaker, D. A. (1984), Strategic Market Management. New York: John Wiley & Sons. Appleyard, M. M. (1996), How does Knowledge Flow? Interfirm Patters in the Semiconductor Industry. Strategic Management Journal, 17: 137-154.

Ansoff, H.Igor (1974), "Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness", Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Belassi, W., and Tukel, O. I. (1996), A new Framework for Determining Critical Success/Failure Factors in Projects. International Journal of Project Management, 14(3):141-151.

Bahr, J.S., Armstrong, H.A., Gibbs, G.B., Harris, E.P., & Fisher, K.J. (2005), The Reentry

- Process:How Parolees Adjust to Release From Prison.the Men`s Studies Press,3
(3) ,243-265.
- Brown, D.J. (2004) , Challenges Facing Canadian Federal Offenders Newly Released to the
Community : A concept Map. Journal of Offender Rehabilitation,39 (1) ,19-35.
- Buck Maria L. (2000) , Getting Back to Work: Employment Programs for Ex-offenders.
Public/Private Ventures.Retrieved October 1,2006,from
[http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/24/8e/4a.p
df.](http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/24/8e/4a.pdf)
- Cornish, D.B. and Clarke, R.V.(1986) , The Reasoning Criminal: Rational Choice
Perspectives on Offending, New York : Springer-Verlag.
- Davis, Denny K. (2003) , Released and No Place to Go. Correction Today, Lanham, 65(5),
16.
- Dickinson, R. A., Ferguson, C. R., & Sircar, S. (1984) , Critical success Factors and
Smallbusiness. American Journal of Small Business, 8(3):49-57.
- Griffin, R. K. (1995) , A Categorization Scheme for Critical Success Factors of Lodging
Yield Management Systems. Int. J. of Hospitality Management, 14(3/4):325-338.
- Hori, S. and Y. Shimizu(1999) , ”Designing Methods of Human Interface for Upervisory
Control Systems,” Control Engineering Practice, 7(11): 26-35.
- Harrison, B., & Schehr, C.R.(2004) , Offenders and post-release jobs : Variables influencing
Success and Failure. Journal of Offender Rehabilitation,39 (3) ,35-68.
- Hennessy, P. (2006) , Employment With a Criminal Background. Retrieved November

20,2006,from

http://www.comcol.umass.edu/academics/deansbookcourse/s06_dr/Hennessy.pdf.

Jenster, P. V. (1987) , Using Critical Success Factors in Planning. Long Range Planning,20: 102-109.

Krienert, J.(2005) , Bridging the gap Between Prison and Community Employment : An initial Assessment of Current Information. Criminal Justice Studies,18 (4) ,293-303.

Mitchell, J. & Palmer, J.E. (2004) , Evaluating the “Reasoning and Rehabilitation” Pprogram for Young Offenders. Journal of Offender Rehabilitation,39 (4) ,31-45.

Patton, M.Q. (2003) , Qualitative Research & Evaluation Methods. Sage. 3rd ed.

Recidivism Study. Retrieved November 17,2006, from

<http://www.ceanational.org/documents/3StateFinal.pdf>.

Siegel, J.L. (2003) , Criminology. Thomson Learning, Inc. 8th ed.

Steurer J.S., Smith, L. & Tracy, A. (2001) , Three state

Saaty, T. L. (1980) , The Analytic Hierarchy Process. McGraw-Hill, New York.

Saaty, T. L. and Takizawa, M.(1986) , “Dependence and Independence: From Linear Hierarchies to Nonlinear Networks,” European Journal of Operational Research, 26(2): 229-237.

Saaty, T. L. (1996) , Decision Making with Dependence and Feedback: The Analytic Network Process, Pittsburgh: RWS Publications.

Saaty, T. L. (1999) , Fundamental of the Analytic Network Process, Kobe, Japan:ISAHP.

- Saaty, T. L. (2001) , Decision Making with Dependence and Feedback: The Analytic Network Process. Pittsburgh: RWS Publisher.
- Saaty, T. L. (2006) , “Rank from Comparisons and from Ratings in the Analytic Hierarchy/network Processes,” European Journal of Operational Research, Vol. 168(2): 557-570.
- Saaty, R. W. (2003) , The Analytic Hierarchy Process (AHP) for Decision Making and the Analytic Network Process (ANP) for Decision Making with Dependence and Feedback, Creative Decision Foundation.
- Tamura, M., Nagata, H., and Akazawa, K. (2002) , “Extraction and Systems Analysis Offactors that Prevent Safety and Security by Structural Models”, In: The 41st SICE Annual Conference, Osaka, Japan.
- Tufts Center for the Study of Drug Development, PAREXEL Pharmaceutical R&D Statistical Sourcebook (2000) .
- Tzeng, G. H., Chang, H. C., and Li, C. W. (2007) , “Evaluating Intertwined Effects in e-Learning Programs: A Novel Hybrid MCDM Model Bases on Factor Analysis and DEMATEL,” Expert Systems with Applications, 32(4): 1028-1044.
- Weygandt, S. (2003) , Focusing on Employment: NIC`s Career Center Project. Corrections Today Magazine, 65 (5) , 112-114.

附錄一

檔 號：
保存年限：

法務部矯正署 函

地址：33341桃園縣龜山鄉宏德新村180號
承辦人：高千雲
電話：03-3188339
電子信箱：kao@mail.moj.gov.tw

受文者：法務部矯正署臺北監獄 **作業科**

發文日期：中華民國101年10月16日
發文字號：法矯署教字第10103008300號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨(A11040000F_10103008300A0C_ATTCH2.docx)

法務部矯正署臺北監獄



1011012745

法務部矯正署臺北監獄



1011012745

主旨：檢送「脫胎·築夢—法務部矯正機關收容人多元就業媒合方案（草案）」1份，請各機關依說明所示照辦，請查照。

說明：

- 一、為使旨揭方案有效提升人民對政府政策之有感與信賴，希各機關依案內實施策略與方法，積極結合在地企業、企業廠商，規劃辦理收容人就業媒合與建教合作等事宜，並應於本(101)年10月31日洽妥企業廠商，11月30日前將辦理情形報署備查。
- 二、另，外役監獄(分監)基於收容屬性，希加強與鄰近廠商外雇作業之模式或引進廠商入監辦理建教合作。

正本：本署所屬各機關

副本：本署教化輔導組

2012-10-17
08:37:01

「脫胎&築夢」法務部矯正機關收容人多元就業媒合方案 (草案)

壹、緣起

近年來隨著全球經濟衰退，景氣持續低迷，失業率日趨嚴重，再加上社會新鮮人或嫌工作辛苦、或不願屈就，導致企業產生空有職缺卻找不到員工之窘境，只得引進外籍勞工以為因應，不但使產業結構面臨嚴峻的挑戰，亦對國人就業市場產生莫大的衝擊。基此，法務部鑑於收容人復歸社會所面臨的最大問題，莫過於找不到工作，遂於矯正機關深耕收容人技能訓練，並加強品格教育及生命教育，期能為企業界提供穩定且具競爭力之人才，創造政府、企業、收容人三贏的局面。

為此，本部研擬「脫胎&築夢—矯正機關收容人多元就業媒合方案」(以下簡稱本方案)，除具體展現司法為民的精神外，更藉由本方案的施行，充分使政府資源、企業需求及收容人復歸等三方面產生整體性結合，進而降低再犯率，使社會更祥和，讓民眾感受到本部體察民意、關懷社會，提升人民對政府政策之有感與信賴。

貳、方案目標

本方案之實施，係結合企業廠商、更生保護會及就業服務機關入監提供即將出監收容人就業諮詢、媒合服務與技職訓練之機會，協助脫胎換骨之收容人，建立其自我信心，於出監前妥善做好職涯規劃，並藉由社會多面向資源的幫助，使收容人就業無縫接軌，築夢踏實，順利復歸社會，再度成為社會有用之人。

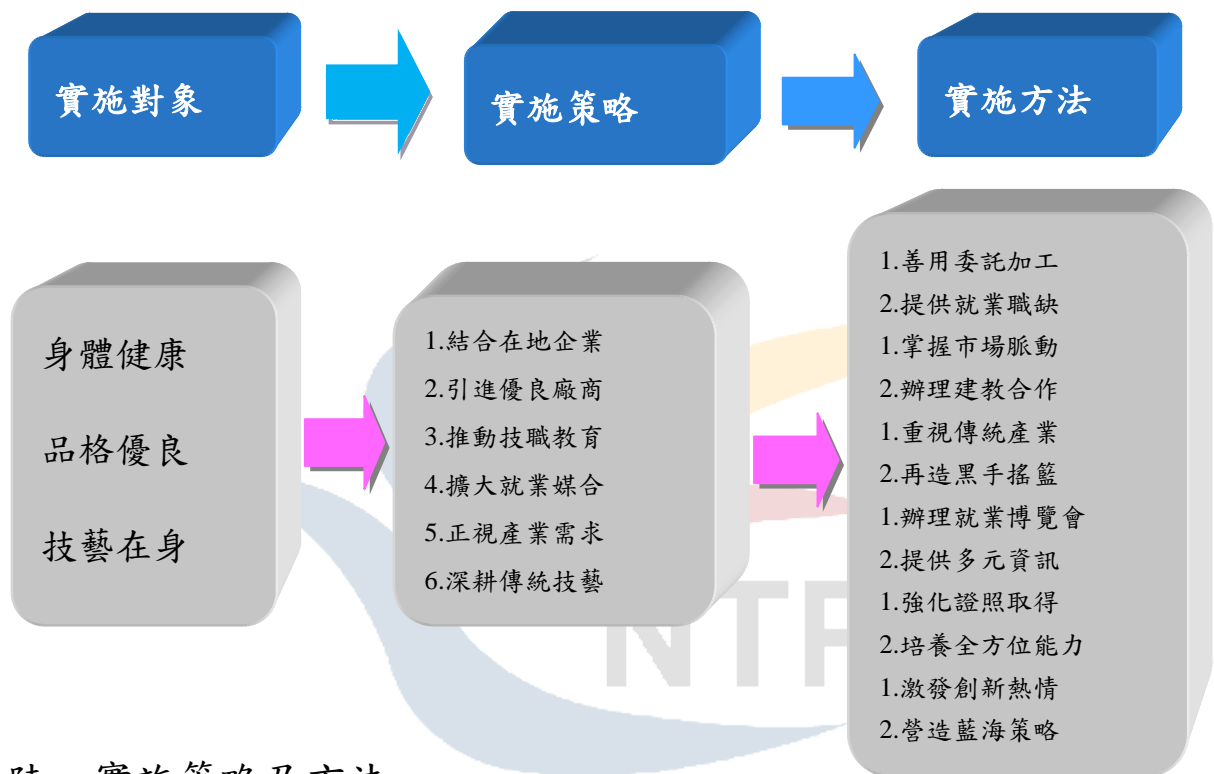
參、實施機關

由本部矯正署依北、中、南、東區域，選擇鄰近工業區，規劃各矯正機關與工業區就業媒合。

肆、實施對象

各矯正機關依收容人之經歷、專長及特性，先建立人才資料庫，再遴選身體健康、品格優良之收容人為優先實施對象。

伍、方案架構



陸、實施策略及方法

一、結合在地企業，提供就業職缺

(一) 結合在地企業：矯正署統籌規劃各矯正機關結合在地工業區，洽請企業廠商入監辦理就業媒合。其規劃如下：

南部大發工業區：高雄監獄、高雄第二監獄、高雄女子監獄、高雄戒治所、明陽中學。

中部彰濱工業區：彰化監獄、臺中監獄、臺中女子監獄、雲林監獄、雲林第二

監獄。

北部龜山工業區：臺北監獄、桃園監獄、桃園女子監獄、新竹監獄、桃園少年
輔育院。

東部美崙石藝創意園區：花蓮監獄、自強外役監獄、東成技能訓練所、岩灣技
能訓練所、泰源技能訓練所。

(二)善用委託加工：找尋在地企業，先以委託加工之方式，提供穩定且廉價之勞力，
使企業更具競爭力，亦使收容人熟悉未來工作內容。

(三)提供就業職缺：使企業主提供收容人出獄後之就業員額，期能獲致業主與收容
人雙贏的局面。

二、引進優良廠商，辦理建教合作

(一)掌握市場脈動：掌握就業市場脈動，了解企業需求，充分發揮矯正機關之優勢。

(二)引進優良廠商：以企業需求吸引優良廠商入監開辦技能訓練，如電銲班、水電
班、板金班、車床班等，讓收容人預先做好出監之準備。

(三)辦理建教合作：藉由簽訂建教合作計畫，確保收容人於監內可習得相關技能，
且於出監後得優先錄用至該廠商就業。

三、推動技職教育，再造黑手搖籃

(一)重視傳統產業：由於臺灣產業結構的改變，導致部分傳統產業技術人員產生斷
層，矯正機關收容人假以訓練，正可為市場適時投入更多勞力及技術人員。

(二)推動技職教育：配合政府推動技職教育再造方案，延聘技職學校資深技術類老
師入監授課，以「師徒傳授教育」方式，落實技職教育。

(三)再造黑手搖籃：結合技職教育再造方案，使矯正機關成為培育勞力密集產業之
黑手搖籃。

四、擴大就業媒合，提供多元資訊

- (一)辦理就業博覽會：積極結合社會資源，邀集企業廠商入監辦理就業博覽會，提供就業職缺，並由廠商直接面試，以利收容人出獄後得順利就業。
- (二)擴大就業媒合：邀請更生保護分會、就業服務站及企業廠商入監設攤位，展示各企業廠商的名稱、簡介、就業等資訊，提供收容人作為了解公司的參考。
- (三)提供多元資訊：依收容人之專長與志趣媒合就業及宣導更生保護業務，提供創業與就業協助。

五、正視產業需求，培養全方位能力

- (一)正視產業需求：為因應產業需求，少年矯正機關除以提供完成國民教育機會及因材施教之高級中等教育環境外，並開設與社會脈動相契合，且符合學生學習興趣之技能訓練職類，俾學生得以學以致用。
- (二)強化證照取得：為增加收容人出獄後謀職之能力，藉由技職訓練，讓學生在校至少取得丙級技術士證照。
- (三)培養全方位能力：培養收容人就業及繼續進修之能力，切合業界所需基本知識與實務技能，使其將來出校重返社會，更容易創業與就業。

六、深耕傳統技藝，營造藍海策略

- (一)深耕傳統技藝：諸多傳統技藝因後繼無人，而面臨失傳之困境，藉傳統技藝之傳承，除讓收容人一窺個中奧妙外，更得以習得一身功夫，為自己創造再出發之競爭力。
- (二)激發創新熱情：在傳承傳統技藝中，創新求變，並激發獨特之創意，創造更具價值的產品。創新不只是找到 idea，更是將每件事做好；創新可以改變一人，更可以改全世界；因此，鼓勵收容人秉持創新的熱情，堅持追求完美的極致。

(三)營造藍海策略：將創意轉化成產品，開發精緻工藝作品，一如漆器所追求之極致完美，雖歷經諸多修整與調和，卻反為收容人創造一片藍海，並得以屹立於業界而不墜。

柒、經費問題

監獄辦理職業訓練，積極建置訓練所並增購技訓設備，經費除自行籌編專款外，亦商請企業機構合作廠商支援。

捌、預期效益

「政府力量有限、社會資源無窮」，引進民間企業協助收容人就業，一方面保障其順利復歸社會，穩定社會秩序；另一方面為企業界提供迫切需要之人力資源，創造政府、企業、收容人三贏的局面。



附錄二

法務部矯正署臺北監獄收容人多元就業媒合實施計畫

一、目的

一方面為使監獄收容人出監後，能順利找到工作，安定其生活，降低其再犯率；另一方面，為使國內企業廠商能克服景氣低迷找不到員工的窘境，藉由政府公部門的力量積極與企業廠商就本方案進行溝通及推動，促成收容人就業的成功，改善國內現況失業率嚴重情形，使民眾感受到政府政策作為的有感與信賴。

二、依據

依法務部矯正署 101 年 10 月 16 日法矯署教字第 10103008300 號函頒「脫胎、築夢——法務部矯正機關收容人多元就業媒合方案（草案）」暨 101 年 10 月 23 日傳真函說明所示辦理。

三、辦理方式（就業媒合、技訓建教合作）

（一）就業媒合方面：

- 1.先就本計畫之實施構想，宣達於與本監長期合作之資源協助單位，建立合作共識。本監業於 101 年 10 月 30 日就本方案邀請桃園市長、中華民國犯罪矯正協會桃園分會、財團法人台灣更生保護會（臺北、士林分會）、桃園就業服務站、民間人力派遣公司及與本監合作之委託加工企業廠商召開研商會議。
- 2.經研商會議後，已取得有意願提供本監就業媒合之委託加工企業廠商計有：百辰傢飾有限公司、天毅企業有限公司等兩家。

1.百辰傢飾有限公司工作內容及條件---

- （1）工作項目：平車操作技術員 2 名、業務員 1 名、廠務人員 2 名。
- （2）適用條件：年齡 40 歲以下，身體健康、無不良嗜好、學歷不拘、肯刻苦耐勞，具有平車技術及廠務實務經驗者較佳。

(3) 工作待遇：試用期間 3 個月，依勞基法基本底薪起，享有勞健保；試用期間工作表現優良者聘為正職員工，膳食自理。

2.天毅企業有限公司工作內容及條件---

(1) 工作項目：印刷機操作技術員 2 名、平車操作技術員 2 名。

(2) 適用條件：年齡 45 歲以下，身體健康、無抽菸、學歷不拘、肯刻苦耐勞，具有平車、印刷技術實務經驗者較佳。

(3) 工作待遇：契約以 11 個月為一期，須輪班（第一班工作時間為 08：00～17：00，時薪 150 元/時、第二班工作時間為 17：30～02：00，時薪 160 元/時），享有勞健保、年度旅遊，膳食自理。

(二) 技訓建教合作方面：

天毅企業有限公司除與本監簽訂委託加工契約在案之外，為使加工產能順暢，本監規劃合適作業工場，由該公司提供平車機台入監設置與車縫技術指導，培訓收容人作業技術，該公司表示只要肯吃苦、改過向善，出監時有意願從事該技術工作者，都歡迎加入他們公司的生產行列。

對於本實施計畫，本監與委託加工作業之企業廠商採媒合與建教合作併行方式進行，降低收容人利用外出建教工作機會，發生戒護意外事故之風險，也減輕企業廠商人力與安全管理之憂慮。

四、實施對象

(一) 依收容人之經歷、專長及特性，建立人才資料庫，再遴選身體健康、品格優良者為優先實施對象。

(二) 符合條件---

1.身體健康---為使企業廠商免除對受聘用人員健康管理的篩選負擔，本監對於進入本就業媒合計畫之收容人負責其健康情形的篩選。

2.品格優良---為使本計畫能有好的開始，本監會負責對收容人進行行狀善良評估與篩選，減輕企業廠商的顧慮；初步辦理階段，以殘餘刑期 1 年內、即將屆滿出監或已獲陳報假釋者為媒合對象，並參照監獄行刑法第 26-2 條（收容人日間外

出)之規定，犯有脫逃、煙毒、麻醉藥品罪、累犯、撤銷假釋、有其他犯罪在偵審中、有感訓處分待執行、或依刑法第 91 條之 1 規定受強制治療處分及經本監專案認定不適合媒介就業者，暫不納入本計畫媒合對象。

- 3.專長及特性---本監辦理之技能訓練專長有木工、鐵工、陶瓷器、烘焙麵包、縫紉、園藝、傳統工藝紙雕及中式料理等，除此之外更可對願意接受本監媒介就業之收容人做入監前之專長調查，建立人力資源資料庫，提供企業廠商之人力需求參考，更可配合接受民間企業界人力派遣（非典型雇用方式），使企業界能保持用人調配之彈性。

五、執行方法（媒合過程、步驟及做法）

（一）媒合過程：

1.廠商方面：

針對桃園鄰近龜山工業區之企業廠商進行拜會洽商媒合就業機會，宣達說明本媒合計畫的理念，替收容人媒合出監後之就業機會，並瞭解廠商的想法與需求，解決廠商人力不足的問題，取得雙方最大的共識，共同推動本計畫。

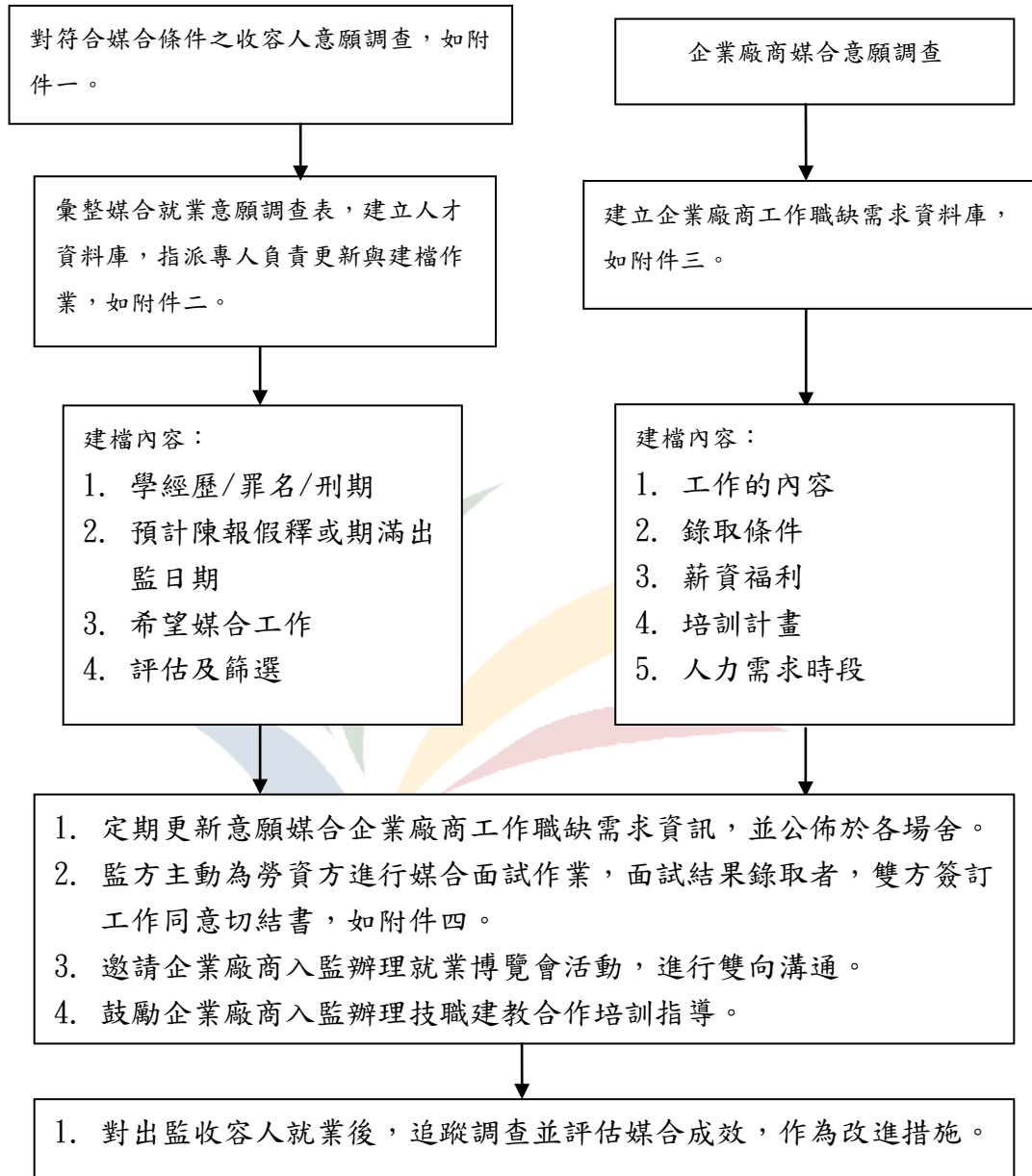
2.收容人方面：

向收容人宣導本計劃之就業訊息，進一步調查其意願與專長，建立人力資源資料庫。再進一步進行勞資雙方之媒合。使收容人在服刑期間能夠透過本監辦理之技能訓練課程、教化課程及加工作業（技訓建教合作），充實其基本學識、技藝專長，培養品德及刻苦耐勞觀念，以利出監後的生涯有所依靠，使其對自己的未來有所期許，摒除徬徨不安心情，建立起就業信心。

（二）步驟及做法：

為使媒合就業方案能順利推展，本監具體實施步驟與方法如下：

法務部矯正署臺北監媒合收容人就業流程圖



六、經費來源

辦理本就業媒合活動時所需費用，由本監作業基金相關經費項下支應。

七、預期效益

政府存在的目的就是要照顧人民、並為人民謀取最大福利。而綜觀現今全球經濟衰退，國內景氣持續低迷，失業率日趨嚴重，政府本於責任應積極介入改善此現況。

本監隸屬於法務部矯正署，對收容人除了消極的執行其刑罰外，也積極規劃辦理監內收容人的生命教育、各職類技能訓練及協助收容人做好出監前的職涯規劃、協助廠商辦理職前訓練。藉由社會多面向資源的幫助收容人，使其順利復歸社會，再度成為社會有用之人，建立起自信心。

透過本實施計畫期許能讓社會大眾以更開放的心胸，接納更生人的再度就業，本監將積極與更生保護會、就業機構、企業廠商連結共同推展，彰顯矯正成效，創造政府、企業及收容人三贏互利的局面。

附錄三

法務部矯正署臺北監獄收容人就業媒合意願調查表

附件一

單位		刑號		姓名		犯次		累進處遇	級
出生地		出生日期	年 月 日	年 月 日	歲	身分證字號			
罪名		刑期	年 月 日	年 月 日		入監日期		年 月 日	
刑期起算日	年 月 日	刑期終結日	年 月 日	年 月 日		*(教誨師填寫) 預計陳報假釋或 期滿出監日		年 月 日	
學歷	<input type="checkbox"/> 畢業	所學專長 含監所技 訓	入監前職業						
	<input type="checkbox"/> 肄業								
出監後地址	縣 鄉鎮 市 市區	路 街 段 巷 弄 號 樓							
是否願意接受本監與企業廠商、更生保護會、就業服務機構所媒合之就業機會									<input type="checkbox"/> 願意 <input type="checkbox"/> 不願意
希望從事媒合工作性質： <input type="checkbox"/> 機具技術操作員 <input type="checkbox"/> 生產作業員 <input type="checkbox"/> 清潔工(人力) <input type="checkbox"/> 其他_____									
以上所填寫資料確實屬實，若未屬實願意接受監規懲處。 確認無誤後結具簽名捺印指紋									
簽名： _____ 指紋： _____									
管教小組及審查單位審核意見（審核意見請務必詳加填寫並簽章）									
場舍主管	科 員	作業導師	教誨師	總務科	衛生科	調查分類科			
該員平日之性行表現及身體精神狀態是否良好？	該員一年之內是否曾有違規紀錄提出查核結果。	該員平日作業態度及敬業精神是否良好？	該員預計陳報假釋或期滿出監日期提出查核結果。	該員是否尚有另案未結情形提出查核結果。	該員有無重大疾病傳染病肢體障礙精神疾病或服用管制藥物。	該員之性向測驗分析結果提出適當建議。			

審核情形： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 核章：	審核情形： 年 月 日 違規 年 月 日 違規 核章：	審核情形： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 核章：	審核情形： <input type="checkbox"/> 撤銷假釋 殘刑 年 月 日 陳報 年 月 日 陳報 核章：	審核情形： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 核章：	審核情形： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 核章：	審核情形： 核章：
企業廠商名稱			企業廠商面 試情形簡述			
			面試結果	<input type="checkbox"/> 錄取 <input type="checkbox"/> 不錄取		
建檔號碼			作業導師		作業科長	



法務部矯正署臺北監獄收容人媒合就業人才資料表

附件二

建檔號碼	刑號 姓名	罪名/ 刑期	學歷	年齡	預計陳報假釋或 期滿出監日	工場	希望媒 合工作 性質
A0001	1234 王○○	殺人 10年	國中畢	35	101年12月25日	四工	平車 操作員

企業廠商工作職缺需求資料表

附件三

企業廠商名稱			
公司地址	縣市	鄉鎮市區	街 段 巷 弄 號 樓
公司電話	電話：		
聯繫窗口承辦人/電話	職稱：	姓名：	
	電話：		
對勞方需求條件			
工作職缺需求			
工作薪資			
工作時間	日班	自 時 分起至 時 分止。	
	夜班	自 時 分起至 時 分止。	
		自 時 分起至 時 分止。	
公司福利			
建教合作方式			
備 註			

註：本表建檔作業承辦人須定期更新資料，並公佈於各場舍周知。

企業廠商與收容人媒合就業同意切結書

附件四

企業廠商名稱/ 連絡電話	電話：	工作項目	
依勞工基準法 擬訂工作待遇 或基本薪資	新台幣 萬 仟 元起。		
試用時間	個月	契約時間	自 年 月 日起至 年 月 日止
工作時間	自 時 分起至 時 分止。		
輪班制度	日班	自 時 分起至 時 分止。	
	夜班	自 時 分起至 時 分止。	
簡述資方對勞 方於公司體制 內之要求			
簡述資方福利 措施			
本人於出監後，主動與企業雇主連絡並願意遵守企 業雇主所提供之工作條件及公司規定，如有違反， 願意按公司規定懲處或解雇者，請簽名捺指紋		姓名：	
媒合工作勞資 雙方簽訂同意 切結書	資方代表人簽章：		
	勞方切結人簽章：		

註：透過媒合就業同意切結書，使其勞資雙方相互溝通與瞭解，務必共同遵守約定。

附錄四

影響更生人成功再就業關鍵因素相對重要性看法之問卷調查表

首先感謝您撥空填寫這一份問卷，本問卷目的是在探討您對影響更生人成功再就業關鍵因素相對重要性的看法。您在問卷中所提供的資訊，僅作為學術研究之用，不會提供其他單位，敬請安心填寫。您的意見對我們非常重要，衷心期盼您依自己的實際感受填答。感謝您的熱情支持與協助！敬祝 平安快樂，萬事如意！

國立台北大學公共行政暨政策學系碩士班

指導教授：翁興利博士

研究生：詹國裕敬上

連絡電話：0936660251

eem

■問題：經研究得知「影響更生人成功再就業之關鍵因素」有以下 12 點，請問在這 12 點「關鍵因素」，你認為各個關鍵因素所佔的相對重要性程度為何？

※以下問題皆為回答 1-10 分之概念，例如非常重要則為 10 分、普通程度則為 5 分或 6 分、非常不重要則為 1 分。

因素指標	1、政府多開辦更生人建教合作之技能訓練									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重 要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	2、政府多開發更生人就業機會									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重 要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	3、政府多結合社會資源協助更生人就業									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	4、政府帶頭示範雇用更生人									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	5、企業主對更生人的接納包容									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	6、企業主提供之工作具吸引力									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	7、企業主之徵才條件明確（不雇罪名）									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	8、更生企業主之創業更生成功案例									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	9、更生人本身具符合職場技能									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	10、更生人本身具正確就業心態									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	11、更生人本身能掌握自我情緒									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

因素指標	12、更生人就業之家庭支持功能強									
重要程度	非常 重要					普通 重要				非常 不重要
分	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

請問您認為以上「影響更生人成功再就業關鍵因素」是否需要再增加因素？增加何種因素您認為最為妥適？原因為何？

此份問卷調查完成後，您是否需要收到調查結果？

需要 不需要

基本資料

1、 姓名： _____

2、 單位： _____

3、 職務： _____

4、 工作年資： _____



附錄五

DEMATEL (決策實驗室法) 問卷調查表

敬啟者：

感謝您百忙之中協助填答此份問卷，您所填寫的答案與提供的資料，僅供本研究使用，填答之結果將以彙整方式作為研究分析，不另作其他用途。您的協助對於本研究有極重要之貢獻，在此致上十二萬分的謝意。

敬 頌

勳 祺

國立台北大學公共行政暨政策學系碩士班

指導教授：翁興利博士

研究生：詹國裕敬上

連絡電話：0936660251

基本資料

1、姓名：_____ 2、單位：_____ 3、職務：_____

4、工作年資：_____

[問卷填寫範例與說明]

一.填寫方式:請由左上方開始填寫，填寫方式為影響項目(縱軸)至被影響項目(橫軸)之關聯性。

二.評分標準:

每個問項(因素)與其他因素間的關連度，以0,1,2,3,4等表示為其關連強度。請在問卷空格中填入0,1,2,3,4五種尺度，數字代表影響程度之多寡。

評量尺度	影響程度
0	無影響關係
1	低度影響關係
2	中度影響關係
3	高度影響關係
4	極高度影響關係

	1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	2 政府多開發更生人就業機會	3 政府多結合社會資源協助更生人就業	4 政府帶頭示範雇用更生人	5 企業主對更生人的接納包容	6 企業主提供之工作具吸引力	7 企業主之徵才條件（不雇罪名）明確	8 更生企業主之創業更生成功案例	9 更生人本身具符合職場技能	10 更生人本身具正確就業心態	11 更生人本身能掌握自我情緒	12 更生人就業之家庭支持功能強
1 政府多開辦更生人建教合作之技能訓練	X											
2 政府多開發更生人就業機會		X										
3 政府多結合社會資源協助更生人就業			X									
4 政府帶頭示範雇用更生人				X								
5 企業主對更生人的接納包容					X							
6 企業主提供之工作具吸引力						X						
7 企業主之徵才條件（不雇罪名）明確							X					
8 更生企業主之創業更生成功案例								X				
9 更生人本身具符合職場技能									X			
10 更生人本身具正確就業心態										X		
11 更生人本身能掌握自我情緒											X	
12 更生人就業之家庭支持功能強												X

著作權聲明

論文題目：影響更生人成功再就業關鍵因素之研究

論文頁數：162 頁

系所組別：公共行政暨政策學系（所）

研究生：詹國裕

指導教授：翁興利博士

畢業年月：103 年 1 月

本論文著作權為詹國裕所有，並受中華民國著作權法保護

