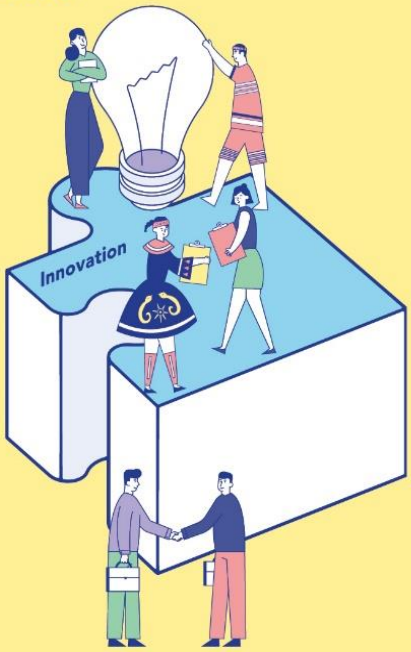
教育部青年發展署
大專校院學生職涯發展教材

原住民族學生篇



教育部青年發展署　編印
中華民國110年2月

目錄

一、對原住民族及原民生概況之一般性介紹.....1

為原住民族大學生創造多元多就業的機會.....1

二、多元文化小叮嚀（補充性教學建議）.....15

L11-乙 1 梳理高峰經驗.....15

L12-乙 2 發掘志趣熱情.....22

L13-乙 3 掌握才幹資產.....25

L14 打造個人特色.....27

L21-丁 1 多元學習經驗.....30

L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化.....32

L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略.....32

L23-乙 5 檢視今日學習.....38

L24 服務學習開展生涯.....40

P12-丙 2 職涯焦點人物誌.....42

P13 三創打開新視界.....44

P14 國際移動拓展職涯.....46

P24-戊 2 求職與自我行銷.....48

P31-戊 1 角色脫離-進入職場.....51

P32-丙 3 職場守護與捍衛.....54

P34 職場互動順勢行.....54

P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課.....60

P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣.....60

A13-己 21 籌劃圓夢行動.....65

A21-1-己 22 盤點實踐資產.....69

三、原民生客製化主題單元.....72

單元名稱：文化力與職場優勢.....72

單元名稱：民族發展與職場前景.....82

單元名稱：職場 Lima 幫幫忙.....94

單元名稱：籌劃原夢行動.....102

四、參考資源.....123

（一）與原住民族工作權相關之法規.....123
（二）各機關原住民族青年職涯發展相關政策或補助計畫.....126
（三）各機關原住民族生涯探索／就業／創業輔導窗口.....133
附錄：與原住民族工作權相關之法規條文.....136

一、 對原住民族及原民生概況之一般性介紹

為原住民族大學生創造多元多就業的機會

李育逢
國立臺灣師範大學博士候選人
Tipus Sayan
輔仁大學社會企業碩士學位學程

壹、前言

臺灣是一個位於亞洲太平洋的美麗島嶼，居住著多元族群，也有世居於此的原住民族。截至目前，經政府認定的原住民族共有阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美（達悟）族、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族、撒奇萊雅族、賽德克族、拉阿魯哇族，以及卡那卡那富族等 16 族。此外，還有分布在蘭陽平原、東北角、北海岸、臺北盆地、西部海岸平原到臺南、高雄、屏東一帶的平埔族群。各族群擁有自己的文化、語言、服飾、風俗習慣和社會結構，對臺灣而言，原住民族是歷史與文化的重要根源，更是獨一無二的美麗瑰寶。原住民族加上漢族（包含在閩、客、外省）等，各自閃爍璀璨的珠光。拼湊在一塊，成就繽紛且和諧的圖像，多元並蓄是臺灣軟實力最引以為傲的基礎。

但是，從生理特徵、文字語言、與文化習俗來看，閩、客、外省族群同屬漢族且差異不大；但和同屬南島語系（Ausironesian）的原住民族，許多面向上都大相逕庭。加上僅占全國人口約 2.45%（行政院主計處，2020），更沒有主導政策的話語權，間接導致原住民族的需求，常被主流族群視為個案，被單獨甚至放大討論，甚至在團體共好的考量下被犧牲。

由於結構性的問題加上複雜的歷史背景，原本自給自足的原住民族，受到各方政治力的壓迫，以及經濟與環境變遷的影響，加上原漢之間不成比例的族群規模，與相互牽絆的歷史脈絡，在文化資本上顯得較為弱勢（巴蘇亞・博伊哲努，2002；引自馬財專、吳元凱，2011）。影響所及，不論是基本生存條件或發展機會，原住民族皆處於結構面和實質面雙重不利地位。（盧政春，2002；引自馬財專、吳元凱，2011）。上述的處境延續到今日，直接反映原住民族高等教育的粗在學率與漢族的差距，以及職涯競爭力，和薪資結構的落差。

教育，是實現夢想的力量，更是原住民族飛向夢想大道的那雙翅膀。也唯有透過教育，能有機會徹底翻轉原住民族所面臨的處境，特別是有關職業生涯選擇的高等教育階段。

雖然《原住民族教育法》公布施行逾 20 年，「全民原教」也如火如荼地進行著，但在成效尚未彰顯之際，唯有寄望社會大眾，特別是在大專校院第一線從事原住民族學生輔導工作的師長們，具備對原住民族文化的基本認識，因此，本文先簡介原住民族文化基本樣貌，再從最新的統計數據，分析原住民族在職場上的現況與遭遇，接著討論原住民族大學生的就業概況。最後，探討這兩、三年來大學校園內，如雨後春筍般紛紛成立的「原住民族學生資源中心」的創新方案。期許各校原住民族學生資源中心師長，作為生生不息的種子，在服務原住民族學生時，能以互相尊重，與文化對等的高度，提供同學所需的各項服務，一起為原住民族大學生，創造多元多就業的機會。

貳、原住民族文化基本樣貌

在輔導原住民族大學生的職涯發展前，我們其實很需要對原住民族的文化有基本的認識，因此我們首先討論繽紛的原住民族物質文化、社會組織，以及宗教信仰，分別說明如下：

一、 繽紛的原住民族物質文化

原住民擁有繽紛且精采的文化底蘊，表現在衣飾、工藝、紋面、陶藝、雕刻、手工藝等各方面，透過物質文化展現原住民族對土地的熱愛，以及對部落的認同，分別說明如下：

（一）衣飾

原住民族的衣飾，為族群認同的重要表徵。自三百多年前，漢人大量進入臺灣後，原住民族文化受到相當大的衝擊，服裝方面逐漸漢化，但在某些特定節慶祭儀上，仍繼續穿戴傳統的服裝，充分表現出自我族群的認同。具有傳統藝術美學的意涵，服飾的色彩、圖案、形式，均符合對稱、律列、均衡的原則，並多據此呈現獨特的風格。（李莎莉 1998：24）

族服顯示社會階層及特殊身分或事蹟的意涵。例如排灣、魯凱兩族，傳統上只有貴族才可穿戴華服，並施以特定的花紋；鄒族的男子在獵得山豬後，可將山豬獠牙做成臂環，在節慶祭儀時穿戴出來，以顯示其勇士的事蹟。也與社會組織的組成原則息息相關。例如泰雅女子必須習得織布才有資格紋面並成家；而阿美、卑南兩族有年齡階級之分，不同層級必須穿戴不同服飾。

此外，也具有男女分工的特性。例如男子負責織布機的製作，而採麻、處理麻線則男女共同合作，但在女子織布的過程中，男子忌觸織布機，也不能跨越其上。衣飾反映了文化接觸所造成的社會變遷。例如日治時期以前，大部分的衣服材質，均為自織麻布，後來才大量使用由日本或中國進口的棉布和印花布。晚近，更以化學纖維取代所有材料，這顯然是一種順應環境所產生的變化。

（二）工藝

在許多文化中，擁有創造力的藝術家與工藝技術者，往往被視為擁有超自然的能力。原住民族中也有這種情形，可以從建築、宗教場合、服飾、製陶等物質表現上看出，並有極高的成就。

工藝表現在文化意義與社會組織脈絡中，以及技術、知識體系與意義型態之間存在密切關係。比如山居的布農男子精於狩獵，有鹿皮、山羊皮的皮衣、背心；其鄰居鄒人更以鞣皮工藝著稱，採用鹿皮、山羊皮做皮衣、皮帽。以農耕為主的阿美族，其工藝表現在木工、竹器、編籃，以及精美漁具上。技術塑模了人際的關係，人際關係也塑模了技術。通過持久的器物，人與工藝之間不斷繁衍。

（三）紋面

泰雅傳說中，當洪水氾濫時，世上僅存一對姐弟，礙於兩人無法成親卻又希望延續族人生命，姐姐想出紋面化妝和弟弟約會，完成繁衍後代的任務，成為泰雅族的祖先。

泰雅族的紋面 ptasan 具有族群和成年的標誌，更是生命禮俗的表現，象徵傳統追求的美麗成熟與尊嚴。男子出外獵得人頭或狩獵後紋面；女子則在學會織布後，才能在臉上刺紋。他們相信，沒有紋面的族人在死後無法通過彩虹橋，與祖靈團聚。但在歷經日治時期強迫禁止的管制下，所剩已無幾。

（四）陶藝

魯凱傳說中，遠古時期一名勇士上山打獵，無意中撿到兩顆蛋，他將蛋放在甕裡並找最勇猛的百步蛇守衛;但因為太陽的照射導致甕破裂，蛋誕生一對男女，就是魯凱族的祖先。魯凱族人為了紀念百步蛇的功勞，製作陶甕時也將百步蛇浮雕在甕上。傳統魯凱族的甕分類也分級，依類型分公甕、母甕及陰陽甕；依等級分七級，一至四級為貴族所有，浮雕了百步蛇或人像紋，五到七級是一般平民擁有，沒有浮雕。

陶甕對排灣、魯凱族而言是地位權勢的象徵，永遠擺放在家中顯著的地方。以陶甕造型為衣飾、刺繡及各種圖案的表現隨處可見。魯凱與排灣族認為陶甕是祖靈的化身，製作時須有頭目的允許，因此被當作是傳家寶或貴族婚嫁中不可或缺的聘禮。

阿美族婦女也擅製陶，製作出包括日常用具的鍋、杯、湯碗等，造型獨特古樸。過去製陶是一項神聖的工作，因為有一部分是祭祀用的陶器，開工時要祭拜，製作中有種種禁忌。達悟族人製作的陶器和生活息息相關，如煮飛魚的陶甕或盛菜的碗盤，通常是男子的工作。

（五）雕刻

木雕在原住民族文化上具有象徵意義，在排灣、魯凱可視為傳統藝術的表現，主要和階級社會及宗教信仰有關。雕塑主題主要接近生活，除了人像、百步蛇外，還有山豬、山鹿等圖樣，反映狩獵生活。阿美族的雕刻多半在住屋的木柱上，以木雕記載英勇事蹟。竹口琴上的雕飾也是阿美族男子的精心傑作。達悟族以山羊雕刻表示財富的象徵，有時也直接以山羊角來做裝飾。卑南族的雕刻品多展現在猴祭使用的竹竿、竹水筒上。泰雅族曾將雕刻應用在男子的竹製耳飾上，刻有簡單的平行線或斜紋。

從部落觀點來看，雕塑維繫著族群文化傳承延續。例如東排灣土坂部落的祖靈屋走過戰亂及歲月的歷史性浮雕是祖靈的化身，部落裡的大事和祭儀都要在此請示。以個人觀點來看，木雕是原住民在生活創作上最佳的表現方式。

（六）手工藝

阿美族以農耕、捕魚為主，生活中有許多實用的手工藝，如竹編篩子、魚簍、草蓆等。排灣族特殊的工藝是連杯，以木製刻成並排兩只杯體，裝飾有百步蛇紋與人像紋，傳說男女有意結合，共飲連杯表示永結同心。布農族以實用的木碗、木匙與酒勺居多。

卑南族以月桃蓆聞名，也可以月桃葉編出小提籃、針線盒等。賽夏族居住地多竹，竹藝是傳統拿手絕活。泰雅族人善藤編，有藤帽、藤編和麻繩編成的網袋。鄒族人因狩獵，擅長以獸皮來製作衣服，多是山羌或山鹿皮，並用羽毛裝飾獸皮帽。達悟族最具代表的是拼板造舟，上面的雕工精美精巧，是南島民族造舟工藝的結晶。

二、 原住民族的社會組織

臺灣原住民各族的社會制度架構多元，許多文獻多以家業繼承來定義此社群為父系或母系社會。但單純從此視角，並無法梳理各族群內部更細緻的性別分工及性別互動關係。

有些族群是父系世族，比如賽夏族、布農族、鄒族、邵族，其實是以父系的傳承為主要的接觸，結婚以後也是妻子去跟丈夫同住，生下來的小孩是跟父親一起居住，財產的傳承也是以父系為基礎。但也有從母系，或是有其他年齡組織搭配的，例如阿美族，他們儀式的傳承、財產的傳承都是以母系社會為主，事實上卑南族也是有這樣的特色。

在偏向母系的社群裡，經常會有年齡組織的發展，也就是男性在母系社會裡，經常在年紀大約 11、12 歲以後，就到一個共同的男子會所裡去住，這個男子會所的意義是在培養男孩子的成長，每一個年齡階段就會有一樣的組織，在每一個年齡層行為組織扮演很重要的角色。阿美族就是典型被分類為母系社會的族群，由女性繼承財產家業及支配家族事務。婚配制度是男性嫁入女性家中，稱為 mikadafo。在命名制度上，阿美族的親子連名，孩子名後連接的是母親的名字。但有趣的是，部落的公共事務則為男性主導，年齡階級也僅限男子參與訓練。

另外，如泰雅族，不是父系也不是母系，社會的單元反而是祭祀團體成為主要的單元。而排灣族和魯凱族，相對來說是長嗣繼承，如排灣族，不分男女，第一個小孩就是主要的繼承者。事實上，在這樣社會的運作下，排灣族和魯凱族發展出貴族這樣一個有階序的社會，有貴族、平民、頭目這樣不同的社會階級劃分，相對於其他原住民族社群來說較有階級性。雅美（達悟）族整個運作的基礎是跟著環境，比較屬海洋取向，有一個漁團組織，是製作船、出海、捕魚的時候所成立的組織。

同樣分類為母系社會的卑南族，除了女性繼承，還有特殊的男子會所制度。會所制度時常被誤解為由男性主導的社會結構，但從卑南族的視角來看並非如此。男子到了一定年紀後要進入少年會所 trakuban，接受集體訓練，接著再到青年會所 palakuwan，完成訓練後成為部落的公共財產，也才有結婚的資格。婚後離開會所「嫁」入女方家庭，一旦離婚或配偶死亡則再度回到會所居住。傳統上，男子一離開原生家庭、進入會所後，便不再返回。

從上述幾個例子可以看到，不論歸類為父系或母系社會的族群，整體的社會性別分工較貼近各司其職。也有像排灣族貴族制度的階級社會，階級世襲，但不分男女由長嗣繼承。這些討論，並非強調傳統的原住民族社會沒有性別不平等的問題，但可能無法單純以西方性別論述的視角，理解其中的細緻與複雜，也與漢文化中的父權思想有明顯差異。

三、 原住民族的信仰

不同的社會群體跟隨著它的文化觀念，以及生活環境，其實發展出社會組成與社會運作上有些不一樣的特性。形成原住民族在觀念和信仰的層次有更不一樣的文化傳說，發展其很重要的文化資產。

原住民族的儀式與信仰，從研究民族學的角度經常可以分為兩大類型，不管任何族群都有這樣不同類型的儀式，第一是被稱為「歲時祭」的儀式，主要就是跟著一年當中不同季節的變化而有的，隨著農作、漁獵生產不同的階段，所以經常會有播種祭、收穫祭、祖靈祭等，跟著一年當中時序變化而有的循環性的儀式。雖然許多人因著經濟活動也搬遷至都市居住，但歲時祭在此同時仍是維繫部落親友情感的重要時刻。

另一類型的儀式是個人從出生到死亡，與生命儀禮有關，從出生到命名到成年以後的成年禮，訂婚、結婚，甚至是回娘家、喪禮，都是跟隨著一個人的生命過程裡面不同階段所有的儀式。在不同的族群裡，這兩種類型都隨其文化又發展出不同的特色。

這些儀式的特色是跟信仰核心有關，不論社群，一些重要信仰基礎，大概是跟祖源有關，相信祖先的靈魂，而在祖靈的範圍會有一些族群的差異，祖靈的信仰是很多族群的基礎，當然還有族群是有多神性的信仰，或是泛靈，對於山川草木、動植物來當作重要儀式的對象。這些比較早期的信仰觀念到後來接觸到外來的文化時，也受到影響，而有一些調整、調適或變化。目前大概可以看到許多原住民的族群受到基督教的影響很高，有些族群有很虔誠的基督教信仰，有些族群則是吸收或容納漢人道教的信仰，所以也有寺廟、土地公廟、祖先牌位這樣的信仰在裡頭。基本上到現在為止，一些跟信仰有關的神話傳說仍是原住民族珍視的文化資產，仍會在族群裡傳述，更是老人家要傳給下一代年輕人知道的文化核心根源，甚至音樂和舞蹈也是跟著儀式來進行傳承。因此，在信仰的部分，即使到了當代有一些新的文化調適，仍發揮在當下生活裡的作用。可以說目前各個族群的祭儀都有幾種不一樣的作用，比如族人團聚、互動時最重要的場合，有些人也許到都市生活，到外面就業，碰到儀式時會回鄉，那是可以和族人相聚的機會。

此外，傳統的祭典是體現不同族群的重要文化概念，可以實際操作，在不同世代傳遞的重要基礎。也透過這些儀式的舉行、文化的精神和神話的概念，在儀式的過程中傳達給不同世代的族人以延續下去。最後，這些儀式有一個很重要的概念，對於當代的原住民族而言，是可以對外展示與紀錄自我文化內涵最好的機會，以建構其部落的文化地圖及資產盤點整合，甚至是與其他族群想要瞭解原住民族的文化時，一個重要基本的場合。故此，無論是傳統祭儀或信仰儀式，都是其族群間重要的情感聯繫，並非一般人眼中的歡樂慶祝活動。

另外，還有分布在宜蘭、東北角海岸、臺北盆地、西部海岸平原的平埔族群。由於居住地濱海，平埔族群與亞洲其他地區的南島語族，一直以舟船互有來往。卻也同樣因地緣關係，當臺灣浮現於世界歷史的舞臺後，不得不首當大量來臺之外來人群政治、經濟、語言、文化等力量的衝擊。因此，自 17 世紀始，平埔族群就面臨族群文化認同與抗爭、消失與保存的危機。

有關平埔族群的人口統計，最早見於荷蘭時代的戶口調查表，當時的總數大約在 4 到 6 萬之間。日治時期的幾次調查，也約略在 4-6 萬之間；而自從戶籍資料的種族欄取消後，平埔族群的人口，便不容易估算了。今臺南市肯認西拉雅族為市定原住民，西元 2011 年 2 月 16 日訂定「臺南市西拉雅原住民事務推動會設置要點」推動西拉雅原住民事務、不讓平埔族群的文化被淹沒。

在這個以漢人為主的社會，原住民族與其文化往往是在主流社會需要時，才像裝飾品一樣，被搬上檯面作為臺灣本土或多元文化的「象徵」，很少有人會進一步去理解所謂的「原住民族文化」與臺灣這塊土地之間的關聯。

山，對於世代生活在其中的原住民族，其所代表的意義，與將之視作征服、利用、休閒、保育或調查對象的漢人來說，有著非常不同的意義（趙恩潔，2020）。我們在討論原住民族學生的職涯發展，除了主流價值的想像之外，也應該從族群主流化的角度，去思考最適配原住民族學生的職涯發展進路。

參、職涯上的挑戰與克服策略

一、 經濟上的困境

近 20 年來，原住民族在臺灣的教育、經濟、職業等社經地位已有改善，但但職涯上面臨的挑戰依舊不少，更與整體臺灣社會相比仍存在著落差，特別是經濟地位。解釋原住民族經濟上遭遇困境的原因，有更深層的歷史結構因素，和複雜的原漢關係。

從歷史發展來看，16 世紀明末清初，由於流寇和戰禍，導致中國大陸東南沿海的漢民族，為了生存而大舉渡海來臺，為了爭奪耕地，原住民族被迫大量遷徙至山林。19 世紀末，清朝政府開始以國家力量進入山地進行經濟開發。甲午戰後，日治時期也延續此作法，有系統地將原住民族所使用的土地，納入國家的控制。等到 1945 年臺灣光復後，政府採山地保留地的措施，但 1960 年代開始，原住民族的土地大量被漢人租用，甚至頂讓山地保留地。數百年下來，原住民族土地不斷被鯨吞蠶食的結果，強烈衝擊其以物易物，且經濟自足型態。更鬆動原住民族文化所賴以維生的方式，進而造成部落經濟的衰落，以及對平地社會與漢族的經濟依賴。至 1960 年代之後，大批原住民移入平地都市，多委身在次級勞動市場工作。到了 1992 年，政策開放引進外籍勞工，也擠壓了原住民的就業機會，進而影響到原住民族的經濟生活（王增勇，2002）。

依據原住民族委員會每四年調查一次的「臺灣原住民族經濟狀況調查研究」，2018 年原住民族家庭年收入每戶為 81.8 萬元，但我國全體家庭年收入為 129.25 萬元。原住民族家庭約家戶年收入，僅為平均的 63 折，雖然相較 2014 年調查結果（0.61 倍），差距略為縮小，但還是有一定的差距（原住民族委員會，2018）。再從可支配所得來分析，2017 年原住民族家庭之家庭年可支配所得為 74.02 萬元，而全體家庭則為每戶 101.8 萬元，原住民族家庭可支配所得為全體家庭的 0.73 倍。

若依家庭收支調查可支配所得五等分位組的劃分標準，推算有 4 成的原住民族家庭，屬於全體家庭最低所得組，僅有 5.51%的原住民族家庭為最高所得組。

得知出原住民族家庭對照全體家庭時，低收入戶比率偏高（原住民族委員會，2018）。

是怎麼樣的原因，造成原住民族必須得面對經濟條件不佳的窘境呢？若從勞動市場論點方面來分析，或許可以找到一個比較合理的解釋。

居住部落的原鄉族人多從事務農、臨時工等，收入不穩定。都市原住民多從事營造業或製造業，容易面臨集體性失業；且屬於次級勞動市場，工作不穩定、拿不到薪水、工傷拿不到賠償等的情況普遍。同時，也有失業而導致酗酒的問題。再者，工作環境易發生意外，若是負擔家者發生意外，則對家庭生計影響大（王增勇，2002；孫健忠等人，2001）。

由於許多原住民是國內各類傳統產業的基層勞動力，面對產業轉型，或工廠外移到中國大陸及東南亞，加上大量聘雇外籍移工之後，導致原住民在都會地區的工作機會大量消失，讓原住民族成為臺灣經濟體制轉型下，最大的受害者，接著我們來分析原住民族在職場上的偏見與歧視，從另外的角度來分析職涯發展上的挑戰。

二、 職場上的挑戰

2020 年正式邁入 5G 的新世代，通訊與科技進步改變了人類生活型態，從教育、醫療、交通、娛樂，均因創新的技術帶來嶄新的互動。因為具傳輸速度更快、高頻寬、高密度及低延遲等特性，有利發展大數據、人工智慧、物聯網等服務，帶動高品質視聽娛樂、智慧醫療、智慧工廠、自駕車、無人機、智慧城市等加值創新應用，已成為各國競相發展的重點（行政院，2020）。

新科技，帶來新技術與應用，直接推動產業升級，也催生產業發展的步伐，朝向科技密集和知識經濟等高階服務業的方向前進，因此造成「高科技」與「低技術」的二元分流。前者能承擔風險與挑戰，並獲得全職高薪工作，後者則被迫面臨工作機會流失，或被取代的風險，也就是「非典型工作型態」，即使身兼多職，也很難維持家計。

許多都市原住民更因為從事耗體力與意外事故風險高的工作，若遇職業傷害而終生無法繼續工作，將使家庭陷入失業貧窮的困境。根據過去的調查，曾在工作場所遇到職業災害的比率有略升之趨勢，從 2014 年的 6.6%上升至 2016 年的 7.91%。根據調查結果顯示，2016 年 12 月有工作過的原住民勞動力，遇到職業災害時，有獲得賠償占 55.18%，而沒有獲得賠償占 44.82%。

除此之外，主流社會至今仍存在對於原住民的族群偏見、刻板印象或歧視問題，即使《就業服務法》明文規範禁止歧視，還是有許多雇主因抱持以偏概全的想法，認為原住民可能會「怠惰」、「不準時」，為了省事而選擇不僱用；近五年觀察來看，這樣的職場歧視從 2012 年 12 月的 6.76%遞減至 2013 年 12 月的

2.56%後，卻又在 2016 年 12 月上升至 5.10%，有逐漸攀升的趨勢。其中，從事「農林漁牧業」的原住民勞動力者，其身分受到歧視的情況最高（占 8.3%），其次則是「營建工程業」的原住民勞動力者（占 7.45%），以及從事「金融及保險業」的原住民勞動力者（占 7.41%）。

為了解決原住民的高失業率問題，2001 和 2005 年相繼頒布了《原住民族工作權保障法》及《原住民族基本法》，依法陸續推出一些就業方案和部落發展計畫，以因應原住民的就業需求；例如「比例進用」原則，就規定公家單位或承攬公共工程之承包廠商須依照規定僱用一定比例的原住民。然而現實上，許多單位僅僅為了符合僱用人數規定而僱用原住民，卻未考量受僱者的適任性，造成結果不合乎預期。另外像「短期促進就業方案」，由於職缺多屬於非技術性勞力工作，雖能立即減緩失業問題，卻恐怕無助於工作技能的累積，讓受僱的原住民在方案結束後，又再次面臨失業的惡性循環。

當產業結構變遷朝向高科技與知識經濟體制發展，教育程度偏低的原住民也因學歷不夠，以及缺乏工商社會所期望的技能、溝通能力等原因，使得職業選擇受限，往往被區隔到從事替代性較高的勞力工作。因此原住民與一般民眾相比，職業地位與收入也產生明顯落差。這結構性的問題該如何去解決，或許可以透過教育的力量，來改進這樣的現象。

三、 職場逆轉勝的策略

原住民族文化是屬於臺灣的瑰寶。若能從近年來方興未艾的文化創意產業著手，開創「原住民地方文化產業」。將原住民部落的人文、歷史、藝術、手工藝、自然生態等相關議題，透過部落耆老，與青年的活化創生，讓部落更有生命力，進而提升部落的生產、生活、生態及生命相關的文化，讓部落能夠確定產業的主體性、營造部落經濟的發展、提升部落文化的相關產業。（黃煌雄、黃勤鎮，2004：17），當然更重要的，是希望能透過文化底蘊和原住民族大學生的專業能夠做好有效的連結，為職涯發展另闢蹊徑。

原鄉中不論原來是何種類型的產業，傳統的農漁業、土產特產業、觀光遊憩業，都可以加上文化性的包裝，增加其吸引力和價值。另一方面，傳統的和創新的文化特質，也可以走向「文創」的方向，而附加上經濟價值，例如傳統建築、手工藝品、節慶活動，都可以加以包裝，建立地方特色（陳其南，1996：112）。巫銘昌（1999）及謝登旺（2005）也提到原住民在發展文化產品時的形式可分為：保存性產品（舊部落遺址，自然景觀）、記錄性產品（傳統文化技藝保存、歌舞、母語）、再生性產品（傳統之木雕、石雕、編織、飾品等）、活動性產品（祭祀、節慶）、紀念性產品（結合文化特色包括現代與傳統風格，兼顧實用與欣賞的產品），也許還可以加上自然性產品。而上述這些，似乎也可以幫想回家的原住民族青年，點亮返回部落的路。

肆、原住民族大專學生與職涯概況

近年來，除了廣設高中大學的政策之外，政府也透過各種管道，積極鼓勵原住民族青年學子就讀大學，背後的目的，無不希望透過高等教育來促進社會階級和職業的流動。在多項因素推波助瀾下，根據教育部最新的大專校院原住民學生概況調查，自 99 學年度原住民就讀大專校院的人數由 19,598 人，到 108 學年度的 25,782 人，十年間成長了三成二多。若從族籍別分布來分析，最多的是阿美族，人數為 9,109 人，占全體原住民族學生的比例為 35.3%；排灣族次之，人數為 4,962 人，占全體比例為 19.2%；其次為泰雅族，人數為 4,163 人，占全體比例為 16.1%。這三個族裔，就占了全體原住民族大學生的七成。

108 學年原住民族學生就讀前五大學門中，以餐飲及民生服務占全體原住民族學生的比例為 19.8%為最高、其次是醫藥衛生占 17.2%、商業及管理比例為 12.8%次之，藝術學門 5.7%與社會福利學門 6.5%為第四、五。若以性別來分析，男生就讀前三大學類，第一名為遊憩運動和休閒管理，第二名為競技運動，第三名為電機與電子工程；女生最多為護理及助產，第二名為外國語文，第三名為旅館及餐飲。

但從 2019 年原住民族青年就業情形來看，大專以上的原住民從事非典型工作比例中，具大學教育程度的原住民族學生，其比例遠高於具專科及研究所以上教育程度的原住民族學生（原住民族委員會，2019）。在失業率方面，專科教育程度原住民族學生，其失業率低於大學以上教育程度之原住民族學生。此結果除反映出具專科教育程度之原住民族學生其所學（護理專業）貼近就業市場所需，大大降低其失業率。再從平均收入來看，擁有大學文憑的原住民族青年，與高職教育程度之所得竟沒有太大的差異，顯示獲得高等教育學位的原住民族青年，呈現出不同高學歷文憑，分別有低薪及低就之情形。

此外，在原住民族學生從事的行業及擔任的職業特性來看，雖然受過高等教育的原住民族學生以從事專業人員的比例極高，但除了研究所教育程度的原住民族學生，從事屬於高專業性質工作外，專科及大學教育程度的原住民族學生仍以一般性、基層技術工及勞力工為主。若從 2019 年原住民族青年就業情形來分析，大專以上原住民從事非典型工作比例，如服務及銷售人員（21.89%）、基層技術及勞力工（15.79%），遠高於專科，以及研究所以上的原住民族學生。這是一個相當弔詭的現象，但可能也反應出具專科教育程度之原住民族學生，其所學（護理專業）貼近就業市場所需，大大降底其失業率（原住民族委員會，2019）。

此結果也同時顯示出，高學歷之原住民族青年呈現出學用不符的情形，其就業以高技術及勞動力工作為主，不同於具高學歷非原住民族青年以高專業性工作為主。此外，高學歷原住民族學生所擔任職務偏屬於替代性高的低技術性、低專

業性之工作（非典型工作），此也進一步說明了高學歷原住民族青年學用不符之問題。

若以失業率來檢視，具大學及以上學歷之原住民族青年失業情形更為嚴重，專科畢業的原住民族學生，其失業率（1.14%）遠低於擁有大學（3.81%）文憑之原住民族學生。再從平均收入分析，其與高職教育程度之平均收入沒有太大的差異（原住民族委員會，2019）。顯示出原住民族高等教育人才培育機制失效，造成教育資源無法有效發揮，變相形成資源浪費的結果。原住民族學生，克服種種挑戰，歷經四個寒暑成功學習之後，卻不能在薪資表現上有所成長。

從以上的數據顯示，獲得高等教育學位的原住民族青年，其工作內容與其所學專業不符情況嚴重，有低薪及低就之情形。針對大學學歷的原住民族青年失業率方面，進一步探究其失業的原因顯示，對就業遠景不佳（31.19%）、待遇太低（19.38%）、學非所用（19.29%）係主要原因（黃家凱，2018）。這些證據在在顯示高等教育原住民族學生的職涯發展，需要更一步的關心與重視。

綜合許多關於現況的數據，當目前學校教育體系都以主流知識與主流職涯規劃為考量時，是否能在大都市主流的職涯規劃裡，另外提供原住民族學生另一條回部落的路？我們能否協助原住民族大學生，點亮這盞明燈？

據原住民族委員會原住民族經濟產業發展 4 年計畫研究調查，提出對於未來環境預測中提到，人口的外流勢必造成當地人口結構的改變，尤其是原鄉區域外流的人口多為教育程度較高的青壯人口，不僅會造成原鄉區域的人口老化，更會影響原鄉區域人力資本的流失與下降，缺少青壯年從事部落發展與文化傳承之事務。揆諸國際當前主流經濟發展型態中，「文化創意」係全球最具潛力之產業型態之一，亦屬我國經濟發展政策之重要標的，惟人力資源係經濟產業發展之關鍵，部落產業之空洞化及經濟凋零，迫使青壯人口必須離鄉工作以求溫飽，人口外流深化原鄉經濟業人才之斷層，使城鄉產業鏈結之價值體系難以維繫。因此，重視都市原住民族主體性的建構，深化都市與原鄉間的產業鏈結關係，更有系統地建立社會支持系統或累積集體社會資本將日趨重要。

如若，大專校院在原住民族學生職涯規劃的同時，能把握未來環境趨勢，讓學生多一種選擇，特別在於這個選擇有利於自我文化認同與部落經濟產發展，相信定能提升學生畢業與就業的正向雙贏樣貌。原住民族委員會目前提供不少相關的方案，例如「原青 Taloma—原鄉在地化深耕就業計畫」，無不鼓勵原住民族青年返鄉在地穩定就業，進而深耕原鄉活化部落，帶動周邊產業發展，獎勵名額多達 200 名原住民族青年。又如「原 young 青年返鄉體驗工讀計畫」，可於在校期間瞭解職場生態，增加工作經驗，以利儘早進行職場生涯之規劃，並提供青年暑期返鄉服務，扎實體驗產業及地方行政事務工作的機會，用人單位更跨越各直轄市、縣（市）政府之原住民族行政機關、原住民族地區之鄉（鎮、市、區）公所、經政府立案且具本計畫所列營業項目之人民團體等。對於鼓勵原住民族學生創業

的方向，更有「原住民大專青年職感生活暨就業心方向座談會計畫」，為原住民族青年辦理企業講座、參訪與就業心方向等。無不希望為原住民學子，開闢一條真正回家的路。

但上述計畫，因筆者皆在校內從事原住民族學生各項輔導工作多年，在與學生的互動中，發現原住民族學生在自我的專業課程外，常常展現對音樂、藝術或團隊合作中突出的天分，往往只需要一個鼓勵與肯定的支持，加上師長適時的引導與專業學習，都能成為工作團隊中很好的幫助者。如法律系的同學願意嘗試進而發掘了自己海報設計與排版美感的才能；歷史系的同學因為喜歡樂器，而勇敢嘗試將自我文化與成長心情寫成一首首屬於自己的歌曲，成為團隊活動最好的發聲者；體育系的同學，自願成為活動的總召集，帶其領他同學共同完成百人以上的活動執行，展現領導的核心能力。上述能力的培養與展現都不同於一般量化數據才能展現的成效。或說回到部落的那條路，都需要大專校院的彼此合作，才能發揮綜效。近年來，教育部綜合規劃司風行草偃的推動原住民族學生資源中心，或許就是開創原住民族學生職涯發展的關鍵力量。

伍、最好的朋友—原住民族學生資源中心

為照顧日漸倍增的原住民族大學生，特別是來自部落的孩子初來乍到大學這陌生的環境，若碰到校園適應的問題，環境陌生沒認識的人，或找不到打工的地方，或逾期未註冊被下通牒，或課業落後不知道怎麼求救，或有辦理其他學務、教務的相關需求。由於大專校院的處室過於繁雜，卻不知從何管道去諮詢或申請，甚至錯過許多訊息，導致權益的受損。因此，若將原住民族學生各方面的輔導服務設成單一窗口，「一站式」的服務對原住民族學生來說會比較方便，也可讓學校真正照顧到原住民族學生（李育逢、Tipus Sayan，2017）。

原住民族委員會 2012 年 5 月 31 日頒布「大專校院原住民族學生資源中心補助要點」，教育部在 2013 年 1 月 1 日起，依據《原住民族教育法》第 18 條，大力推動在各大專校院設置原住民族學生資源中心。鼓勵原住民族學生人數達 100 人以上的大專校院，得設置此中心。但原住民族學生未達 100 人的學校，仍鼓勵設置。有設立原資中心的大專校院，每年可向教育部申請經常門的經費挹注。2019 年，原住民族學生資源中心的計畫與指標，併入高等教育深耕計畫附錄 2「提升高教公共性：透過原住民族學生資源中心輔導原住民學生成效」，並且得以聘任專職的計畫助理。

在教育部綜合規劃司與輔仁大學如火如荼的推動下，2016 年僅 35 所大學成立原住民族學生資源中心，間隔一年已有 95 所設置，成長幅度達三倍多（李育逢、Tipus Sayan，2017）。到了 2020 年，僅剩 6 所大專校院未設置，顯見這項政策，風行草偃地在這四年內被推動。

原資中心的設立可建立原住民族學生基本資料，掌握原住民族同學學習狀況，適時給予協助。更重要的是辦理原住民族學生生活、課業與就業輔導、生涯發展、民族教育課程及活動等事項，降低原住民族學生休、退學率，提升原住民族學生學習成就，不啻是維護原住民族大學生受教權的創新方案，更是原住民族學生，最好的朋友。

在其職涯規劃與就業輔導上，若各校皆積極結合校內外部資源，例如各地區的原住民就業服務員。提供學生更好的輔導與發展，惟依不同族群之獨特性及產業趨勢，建議與原資中心合作交流，給予原住民族學生多樣式的職涯引導與資源，以培養族群需求之未來人才，並建構專屬於原住民族學生之生涯輔導模式。

陸、結語

教育對於世界上任何一個民族興衰存亡，具有相當重要性，提升原住民社會競爭力與社經地位，其根本有效方法，就是從教育扎根工作著手，特別是高等教育階段。

我們以失業率來檢視，具大學及以上學歷之原住民族青年失業情形更為嚴重。再從平均收入分析，大學畢業後的原住民族青年，與高職教育程度之平均收入沒有太大的差異（原住民族委員會，2019）。顯示出原住民族高等教育人才培育機制失效，造成教育資源無法有效發揮，變相形成資源浪費。顯示高等教育原住民族學生的職涯發展，需要更一步的關心與重視。

所幸，「原住民族學生資源中心」這項嶄新且創新的組織與方案，可能為扭轉上述困境的一帖處方。2020 年起，透過高等教育深耕計畫的經費挹注，能夠聘任專職的計畫助理，藉由課業適應、生活輔導、人際陪伴、文化等層面，陪伴原民生能安穩完成大學學業，順利且有效的發展職涯目標。原資中心的存在，彷彿是散布全臺大專校院裡面的琉璃珠，彼此串連起來，就會是一張綿密且強大的輔導網絡，若給予適當的增能，給予職涯輔導的相關知能，或許會是未來可行，且風行草偃的行動方案，且能有效提升原住民族大學生的職涯發展。

我們不標籤化任何一個在臺灣與居住的族群，但我們承認臺灣原住民族是臺灣珍貴的寶藏，多一份認同與理解，就能在校內的原住民族學生職涯規劃上，能夠順風順水，找到屬於自己人生職涯的新方向。

參考資料：

1. 原住民族委員會（2019）。108 年原住民就業狀況調查。109 年 6 月，擷取自 https://reurl.cc/Z744LM。

2. 原住民族委員會（2020）。原住民人口數統計資料。109 年 7 月，擷取自 https://reurl.cc/od88Mj。

3. 教育部統計處（2019）。原住民族教育概況統計結果提要分析。109 年 7 月，擷取自 https://reurl.cc/N6YYdk。

4. Vanessa Lai（2017）。原來社會沒我們想像的包容！最新數據：原住民受職場歧視近 5 年不減反升。https://www.matataiwan.com/2017/09/21/indigenous-job-status/。

5. 原住民族委員會(2017)。原住民族經濟產業發展 4 年計畫(107 年至 110 年)。106 年 8 月，擷取自 https://reurl.cc/v1LgrL。

6. 原住民族委員會全球資訊網就業服務（2020）。109 年 10 月，擷取自 https://reurl.cc/R1kr9n。

7. 趙恩潔（2020）。《南方的社會，學（上）：她者亦是共同體》。左岸文化。

8. 李莎莉（1998）。《台灣原住民衣飾文化：傳統・意義・圖說》。臺北市：南天。

9. 原住民族委員會
https://www.cip.gov.tw/portal/index.html

二、 多元文化小叮嚀（補充性教學建議）

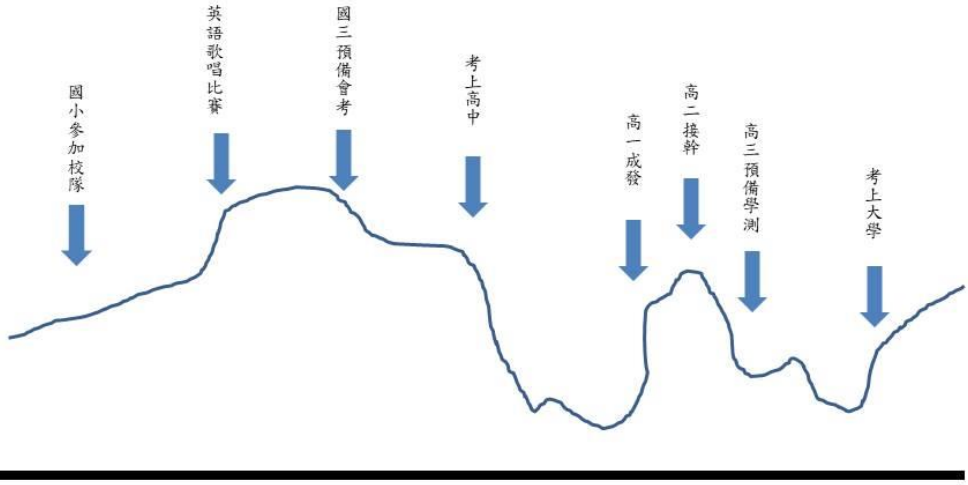
L11-乙 1 梳理高峰經驗

Ibi Takiludun（高約翰）
國立臺北商業大學原住民族學生資源中心
專任助理

撰寫概念

因原住民族學生雖有自小在部落成長之經驗，但目前亦有為數不少的都市原住民，故分別寫兩種生命經驗予以參考（經驗皆為真實案例之改寫，為筆者本人與筆者原住民朋友之故事）。此篇內容為補充本單元附件 1 案例。

故事一：都市原住民－小翰



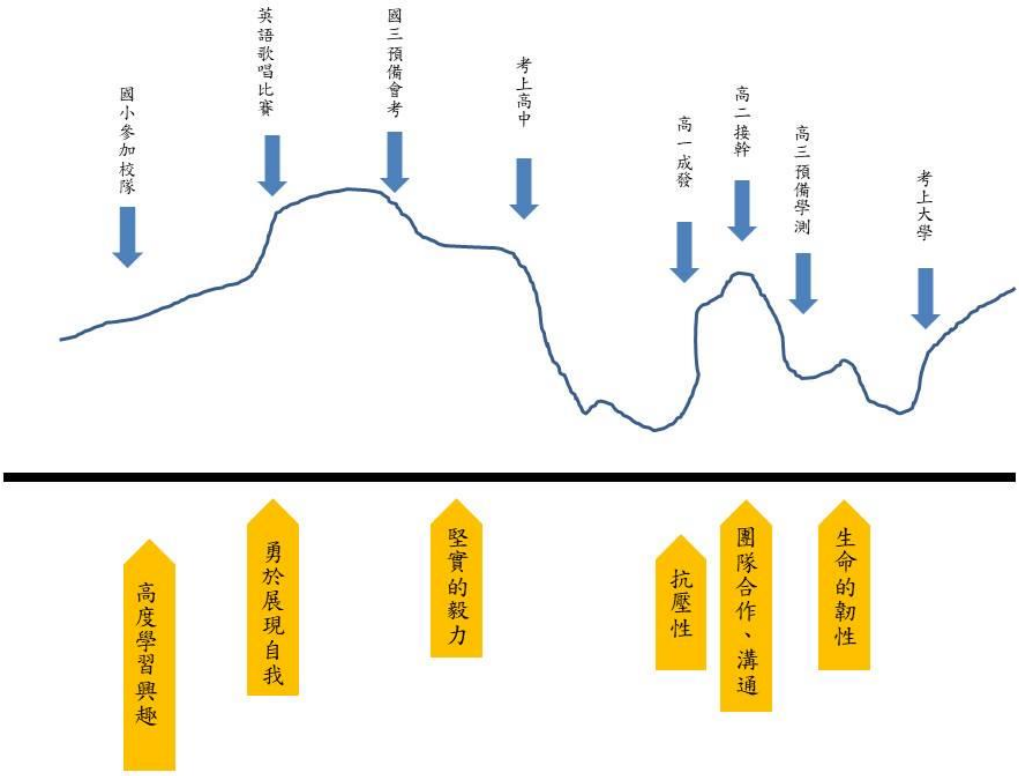
我出生於一個原漢通婚的家庭，我的爸爸是閩南人，媽媽是布農族，我們家沒有在山上，是在一個平地的小鎮上。媽媽從我小時候就囑咐我要認真念書，才能夠出人頭地。國小的時候，我在學校也參加過一些校隊，像是在田徑隊跑百米，sr 以及學校合唱團，那時候我很喜歡參加這些校隊，因為這樣可以不用一直在教室上課念書，而且學這些東西很好玩。那時候成績就是很普通，但因為可以參加校隊，所以線滿高的。

國中的時候我也直接在附近的學校就讀，那時候我的成績很普通，班上排名都在比較中間。但因為我滿喜歡唱歌，所以國二的時候有一次被老師找去參加學校的英語歌唱比賽，結果拿到全校第二名，那時候的我很高興。後來升上國三時，爸媽說希望我改從母姓取得原住民族的身分，減輕家裡的經濟負擔，所以我勉為其難的答應。那時候我很擔心同學會說我是為了加分才改姓，所以國三就變得很安靜的努力念書，但心情就變得比較複雜，線就開始下降。

後來我真的因為加分考上還不錯的高中，心情更加忐忑。剛上高中的時候非常害怕人家知道我的原住民身分，所以都不敢跟同學提到這些，註冊單也不敢給其他人看到，怕被別人知道自己是加分上來的。高一時我也加入學校的流行音樂社，在高一的成發時被大家看見，覺得我唱歌很厲害，後來也有接社團幹部，那時候我就比較把讀書放次要，認真玩社團和唱歌。所以前面的線比較低，後來有升高一些。

直到高三卸幹後，又回歸讀書的生活，壓力也慢慢變大，同學也會嘴我可以加分的事情，雖然我不是很在意，但有時候感覺也是會滿差的。後來學測成績出來，意外考得還不錯，就試試看申請，那時候預備備審資料真的很累，又會很擔心如果沒有上怎麼辦，心情滿忐忑的，後來就在學測以原住民外加名額考到現在這個科系。

回饋者給小翰的話



我在小翰的故事看到，小翰是一個樂於學習的人。從小的時候可以在這麼多不同的校隊打轉，如果沒有高度的興趣，一定很快就會放棄，而且合唱團跟田徑隊的性質又這麼不同，小翰都能夠穩定投入在其中，是個願意嘗試也很願意努力的特質。我覺得超棒的。而且不管是國中參加英語歌唱比賽或是高中要站在舞臺上成發，一定是要有很多勇氣站上舞臺，並且把自己預備好的歌曲唱出來，才可能得到第二名以及觀眾的肯定，所以我在這些事情上面更看到小翰具備著很高的抗壓性，另外則是小翰必然是具備較佳歌唱的能力，才能夠在比賽與成發中獲得佳績。

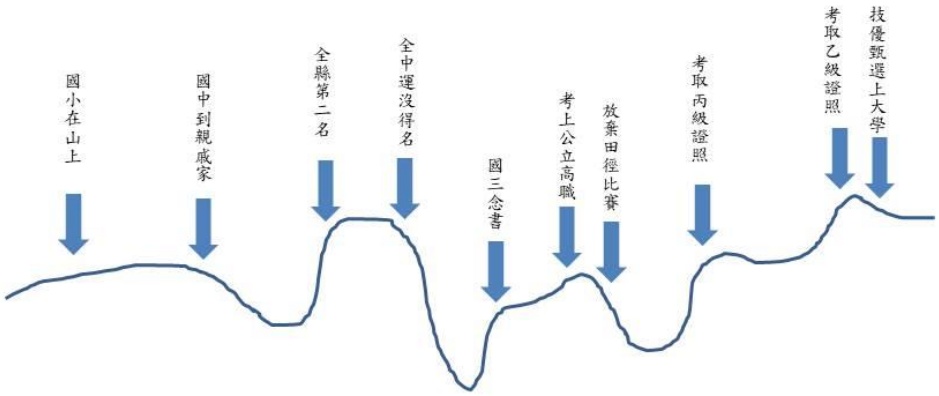
另外，雖然小翰你提到的不多，但高二擔任社團幹部的時候一定也是很多學習的時候吧？因為要經營一個社團絕對不是自己唱歌很厲害就能夠完成，過程應該是有很多需要溝通協調、彼此討論的時候吧？能夠完整和不同個性、背景的人一起接下幹部直到卸任，中間一定有很多必須團隊合作的時刻，這些經驗一定也都是小翰現在能力的養分。

最後小翰雖然沒有直接提到，但從你講國三改姓一直到高三讀書時，都有提到你對自己用有加分這件事的擔心。我覺得能夠在旁人異樣的眼光下還能夠堅持努力著，是個很難能可貴的特質耶！能夠走過高中這三年，小翰真的具備很堅實的毅力以及生命的韌性！這是我在小翰的故事中，看到的特質與優點。

另外，老師也想說，現在常常在面對加分政策的時候，很多網路上的人都會

用不理解的言語來批判甚至謾罵原住民族學生。老師想補充的是，其實加分和各種福利補助的政策，必須追溯到幾百年來原住民族一直不斷的在公領域的邊緣，沒有發聲的方式也不被重視，甚至在早期幾乎不被當人看的對待（可以補充番膏歷史）。在這樣的脈絡下，失去自己的文化、原有秩序、傳統領域、甚至對於自己的身分擁有負面的感受。所以前述政策完全是具有人權意識的國家，應該要重視也必須要面對的課題。這無關乎原住民個人是否擁有資源，而在於對整體族群利益提升是否有幫助，因此差別的機會平等是需要的。大家也可以好好想想，如何在族群多元的臺灣社會中共存共榮。

故事二：原鄉原住民－阿杜



我從小在高雄的山上長大，主要是阿公阿嬤帶大的，因為我爸媽常常要去外地打零工。我好像沒什麼好講的，反正山上的小孩都不太愛念書啦，我們下課就是到處跑來跑去，如果要玩電腦還要去部落的雜貨店，所以常常就跟著我堂弟他們抓蟲啊、去溪邊玩啊，有一次我們還抓一個要爬回洞裡的蛇的尾巴，跟牠拔河，結果後來那條蛇就被我阿公抓去煮湯！不過我們知道那條蛇沒有毒啦，長輩都有跟我們說哪些蛇有毒。反正就都滿開心的，線都很高～

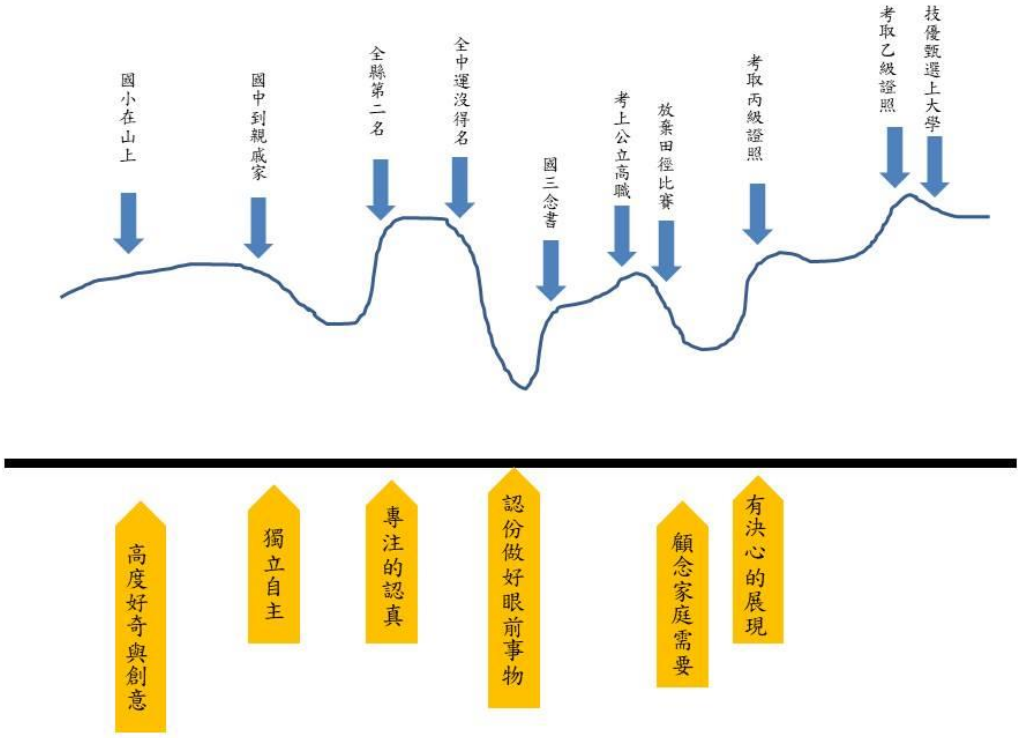
後來國中我就到離部落比較遠的地方去讀，那時候就住在親戚家，離開家線就掉下去一點。我國中也是不愛讀書，字都沒看幾個就想睡了，體育老師看我都在睡覺又是原住民，就問我要不要去練拳擊。我就想反正這樣就可以不用一直上課，就跑去練啊。我也沒多認真練，結果還打到全縣第二名餒！那時候超開心，線就提升起來。不過後來全中運根本也沒得名，我超沮喪也不想再打拳了，線就又掉下來。然後我爸跟我說，如果不打拳至少要念公立高職，不然就跟他去打零工，我國三就乖乖念書啊。結果莫名其妙成績也有比較起來，後來就去念公立高職的板金科。就小小開心一下而已。

我原本以為念高職終於可以不用一直念書欸，結果還是很多課本！我整個快暈倒，然後我就又被體育老師找去田徑隊跑中長跑，這次我就比較認真練習，放

學幾乎都在學校練習，但是全中運的時候還是沒有到前三名，後來高二我就不練田徑了，晚上都去便利商店打工。

後來因為學校要我們考證照，我就開始預備，結果考到丙級時超有成就感，而且還有 5,000 塊可以拿，老師就問我高三要不要挑戰乙級，我就超認真預備，後來還停掉便利商店的打工，結果就給我考到！那時候簡直是人生最高峰！老師還跟我說可以用技優的方式升學，我就照老師說的做，就到這邊了。但我其實有點擔心我不算是用考試的方式進來，課業部分會跟不上，不過也只能先努力看看吧。

回饋者給阿杜的話



阿杜的生涯選擇真的是很多不同的面向，又是運動，又是準備證照，然後是讀書課業的部分，還有打工的時間，老師都懷疑阿杜到底是哪裡來的時間可以做這麼多事情欸？從小在山上長大，可以自己和朋友們可以想到很多遊戲去玩，去溪邊探險、抓蟲，都是一種好奇心和創意的展現！這真的是只有住在山上的人能夠體會到的成長經驗！

我覺得阿杜很厲害的一個特質就是很認分，知道自己不練拳擊或是田徑的時候，也不會就放棄說什麼都不做，還是會努力地找到生活的重心與目標，像是國三認分地念書，或是高職的時候認真去打工都是。有些人真的在面對比賽的挫折

感的時候，會心情低落好一陣子而無法找到目標，我覺得阿杜能夠很迅速的找到新的目標，是很厲害的特質！而且，阿杜在拳擊得到全縣第二，在跑步上又能夠代表地方參加全中運，其實都表示你在競技運動上的努力有一定成就，你是很有能力的運動員呢！

另外，在阿杜的描述中，我看到一種很專注且有決心的認真。不管是國中放棄拳擊回到念書，成績能夠有所提升；或是在預備比賽、準備證照考試的時候，能夠犧牲很多放學的時間，或是放下便利商店的打工，其實都是一種決心的展現。這樣的決心，確實是完成一件事情非常重要的特質。而且，能夠在國中就離開自己熟悉的環境到別處讀書，其實也是很獨立自主的表現。

最後是阿杜其實是很顧念父母的人，無論是國三時的生涯選擇，或是後來到便利商店打工，考證照賺取獎金，其實看得出來阿杜在重大的選擇時，還是會顧念家裡經濟的狀況，並為自己做出選擇。我覺得這樣有情的一面，也是阿杜這個人身上很重要的資產之一。

最後叮嚀

若發現學生在回觀經驗感到挫敗而情緒反應較大，或是同學對於原住民族加分及相關福利政策不理解而有不妥適回應時，職輔人員應及時給予回饋與支持，提醒分享以自己能舒適表達為優先；其他同學的不妥適反應則應立即進行澄清，勿讓原住民族同學經歷被誤解甚至歧視之傷害。

L12-乙 2 發掘志趣熱情

Uli Ispalidav
輔仁大學原住民族學生資源中心
專任助理

從學生時代一路走來，直至畢業、步入職場，工作後的看見是，原住民孩子對於發掘志趣與熱情這件事情並不是很上心，倒不是因為他們沒有喜歡或有所熱情的事物，而是從小的環境，部落、長輩給予的觀念及氛圍，讓學生根深蒂固的認為，若自身喜歡、感到興趣的事情，在學業中若無法馬上有回饋（成績）跟看見（比賽），那麼這件事情，就不會被長輩所認可，自然而然，便失去從興趣、熱情，無從發展也無所謂堅持最後變成人生志趣。

在這樣的過程中，家中的長輩扮演了非常重要的角色，大多數的長輩們在過去的生活，若要改變、改善生活，家中沒有錢，唯一的途徑則是念書，獲取足夠知識，翻轉在社會中的階層。

平時對於孩子們的未來工作想像與期待，也就是生活中所見那些具有某種權威、特定權力的人。人總說，眼見為憑、見面三分情，在在說明「親眼」看見某種工作，並能快速理解其工作內容的工作最為安全、穩定。

「老師」、「醫生」、「公務人員」等等，都是長輩們在平日生活中，最常接觸，亦眼見工作環境安全、穩定、舒適的工作。基於長輩對孩子的愛、關懷，不忍孩子未來生活在不安、缺乏的環境，因此非常希望孩子可以成為前面所列舉之工作人員之一。尤其在部落中的貼紅榜風氣盛行，舉凡考上國立大學、研究所、公務人員、通過國家考試，便會在該家貼上紅榜慶賀。

久而久之，原住民孩子對於未來工作的想像就變得非常局限，對於未知的工作領域感到害怕，因此面對有一點興趣，但往後一想，興趣沒有未來願景，或是因著對工作及職場的不瞭解而認為沒有未來，便打消繼續堅持興趣的念頭。

比起有興趣的孩子，更多的是不知道興趣在哪裡的孩子。我常常會聽到孩子在選擇大學時，或已選擇後，仍茫然不知自己喜歡什麼，一心只想要待在一個未來好找工作的科系。於此同時，我知道，若生長在部落中，並有固定回到部落中的孩子，會比其他人多了特別的活動經驗。

所以我常常問他們想想曾參與的祭典，辦理過程中，自己是屬於什麼樣的角色？喜歡拍照、做文字紀錄，就可以鼓勵孩子成為觀察者，試著產出一篇小文章

等等，他們才發現，「欸？其實這就是我的興趣啊。」也有喜歡在祭典中當領導者，則可以引導孩子，多多培養歸納、整理、管理的能力等。或是其他角色等等，經由這樣活動經驗的回想，讓孩子發現自己的喜歡。*祭典學習單

此外，參與祭典中所產出的樣貌，更容易被部落長輩（父母）看見，從而肯定孩子表現，回到學校，帶著在祭典中培養的信心、自信，逐步在大學生涯中，觸類旁通，邊走、邊看，找到自己的模樣，保有熱情並堅定，將所熱愛的成為志趣。建立孩子的自信過程中，亦達到文化傳承的效果，何樂而不為呢？若沒有部落祭典經驗，可以問如果參與「想」扮演什麼角色，亦是如此。

祭典學習單

透過瞭解部落祭典大小事，進而找到個人興趣。

學習單項目	備註
1.祭典名稱	【激發熱情】 1. 依照學生個人身分認同去學習。 2. 現在有很多學生是兩族身分，可以鼓勵學生兩族的祭典都去瞭解，或是原漢身分孩子，盼可藉由此學習單，有動力去學習與文化相關事務。 3. 各族祭典不是只有單一大祭典，舉例布農族：打耳祭就類似過年，但是一年中都還是有許多小祭典，嬰兒祭、除草祭等，亦可鼓勵學生去瞭解較少在進行的祭典
2.祭典時間	【活動學習-行政作業】 部落祭典時間大多會坐落在某一個區段，但其實各部落舉行祭典的時間都會巧妙地區隔，亦可以從祭典時間的詢問，瞭解其中安排時間的前置作業。現在大多祭典舉辦經費或場地會與鄉鎮市單位申請及合作，在當中會有許多接洽或行政上的往來，若有同學是對這一塊有興趣的，可以就這部分多多探究、瞭解。
3.祭典意義	【活動學習-歷史紀錄】 此部分是希望學生透過瞭解祭典意義，發掘過去到現在祭典舉行中是否有因地制宜（部落遷移）或時異勢殊（今部落現況，青壯年因工作外移等）產生變化。
4.祭典流程（含分工）	【活動學習-傳承文化】 1. 傳統祭典分工大多會與男女相關，或年齡階層。 2. 各族分工狀況不一，從古至今，祭典籌備過程中大多由男性主導。雖然有些族群在私領域為女性主導（阿美）， 3. 各族祭典不是只有單一大祭典，舉例布農族：打耳祭就類似過年，但是一年中都還是有許多小祭典，嬰兒祭、除草祭等，亦可鼓勵學生去瞭解較少在進行的祭典

	但凡有關祭典祭祀的重要角色，多數仍為男性擔任，至於在祭典執行面上，視各部落狀況而定，女性角色的介入程度跟主責項目有所不同。有的族群則有階層分明社會制度(排灣、魯凱)。每個族群皆有其獨特的社會組織，因此在教授過程中，保持開放的討論，尊重各族不同之處。 3. 討論分工時，可以瞭解一個祭典形成的必要過程，同時培養學生對活動，或一項事務的進行有一定程度的瞭解。因為祭典有的角色是固定，例賽夏族，會有某些家族在祭典中負責什麼角色。有時候雖不能選擇祭典中的工作，但可以請大家觀察，自己對祭典中哪些事項特別有使命感或興趣，若放在生活中，可以是什麼能力，未來可以觸及到什麼類別的工作等等。
5.祭典餐食	【活動學習-傳承文化】 藉由瞭解跟一起準備祭點餐時的過程中，瞭解傳統飲食之外，達到文化傳承，亦可以觸發學生對於餐飲的興趣，現今有許多對餐飲有志者，回到部落使用傳統食材，開發新餐點方向。 參考資料： 農傳媒 小農餐桌 https://www.agriharvest.tw/archives/31621 工商時報 AKAME 法式餐廳 https://ctee.com.tw/bookstore/magazine/369080.html
6.祭典後記	【活動學習-紀錄與看見】 現在個人社群媒體盛行，每個人都可以成為紀錄者，無論文字或照片。或是可以將在祭典中所見投稿等，鼓勵學生將個人紀錄的日記式文章或照片，變成小論文或報導，朝這個部份發展。 參考資料： MATA TAIWAN https://www.matataiwan.com/

L13-乙 3 掌握才幹資產

Ibi Takiludun（高約翰）
國立臺北商業大學原住民族學生資源中心
專任助理

撰寫概念

本章的內容主要是搭配《華人生涯網》的《技能量表》與《學職涯信念測驗》進行施測與教學。《技能量表》的施測結果呈現學生對自己的「12 小類技能」的理想值與現況值，並且在系統上可選擇將自己的施測結果，去比對不同的職業與科系，幫助學生理解自身技能類型，與理想中的職業類別所需的技能差距為何，以利去安排相關能力的提升或做職涯的選擇。《學職涯信念測驗》則是針對學生自身對大學教育的期待與想像作測驗，讓學生瞭解自己對大學教育的想像與期待為何。此篇內容以「族群」作為職涯想像的其中一個向度來提醒。

多元文化小叮嚀內容

本章所提供的量表固然是相當好的自我探索工具，但量表的「12 類小技能」所涵蓋的範圍，可能沒有窮盡所有我們可以想像的「能力」，例如，「語言學習」的能力似乎就比較沒有辦法在這個量表被測量到；另外，「操作精細工具」的能力似乎也沒有辦法呈現在此量表的結果上。但目前族語能力會是原住民族學生在職涯選擇上有其特殊性的一部分；另外，為投入原住民族文史工作，相關手工藝技能的習得與教學，也是傳承原住民族文化中很重要的途徑。**因此，提醒學生「不能以一個量表的結果就認定它測量到自己具備的所有能力」是重要的。**以避免局限學生對自我能力探索的想像。

另外，施測的系統固然列舉大部分我們看得到的職業選擇，但仍要提醒學生的是，對職業的想像並不侷限於系統給予的選項，因為職業的存在總是因應著社會需求，**需求達到一定程度，就會有人願意付費**。例如攀樹師就是一個具備專業性，但未能輕易被歸類在「樹木修剪員」的一種工作。而在原住民族社區的需求中，有些職業可能就不會出現在施測系統的選項裡，像是「巫師」這種傳統文化中的重要角色，亦有可能在未來發展成某種職業，卻不會出現在現今的職業選擇中；而傳統中的「獵人」角色，因為具備豐富的山林知識，已經幫助他們成為許多登山隊的嚮導，或是山林搜救時的幫手；而過去一定沒有人會想到政府會為了

復振原住民族瀕危語言，每個月付薪水讓人專職「學習族語」(請參原住民族委員會—原住民族瀕危語言復振補助計畫)。

近年來，原住民族語言被納入本國國家語言中，原住民族特考開始限定需要通過族語中級認證；《原住民族教育法》修正，新的原住民族教育才正要起步，包含各類實驗教育與持續推動的原住民族學校等；國家亦有所謂「新南向政策」的傾向，希望與東南亞各國建立經貿關係。作為與眾多南島語系文化同源的原住民族文化，在外表上、文化上對眾多南島語系國家是相對親切，容易被接納的。可以預見的是，越來越多原住民族文化相關的需求會出現，甚至將新興科技產業與原住民族文化切實結合的實例目前也還鮮少看見；因此，**學習原住民族文化、學習族語絕對不只是為了保存瀕危的原住民族文化，而是一個具有職涯發展性的選擇。不管是不是原住民族學生，都應該鼓勵有興趣的學生選擇投入相關的工作或是預備自己成為能夠承擔相關工作的人。**

L14 打造個人特色

林慧婷
原住民族委員會原住民就業服務員
新北區督導

主題課程概述

「L14 打造個人特色」課程的設計是期待透過牌卡增進同學對優勢能力的覺察與發現，並協助同學們思考可再增加哪些優勢能力來達到生活目標以及對未來生涯的理想期待。斜槓青年是一個可以思考的生活方式。

斜槓青年概念及多元文化小叮嚀

斜槓青年的概念出自於紐約時報專欄作家 Marci Alboher，她說現在越來越多的年輕人不再只是過著「單一職業」的生活方式，而開始選擇多重職業和身分的多元生活，這些人在自我介紹的時候會用「斜槓／（slash）」來區分，例如身兼律師、演員和網路直播主，就會以律師／演員／直播主來自我介紹，於是「斜槓」成為一個稱呼多重執業的代名詞。斜槓的生活方式出現與服務業的蓬勃發展有關，因為服務業不涉及大規模生產，個人就能成為獨立的服務提供者，加上網際網路及手機科技的發展，提供很好的發展平臺，於是斜槓青年出現。

想成為斜槓青年之前，要先想想自己喜歡什麼、想要什麼，以下幾個點可以提供參考。第一，不能荒廢本業：維持自己固定收入的本業，雖然斜槓代表多重職業與收入，但其實是一種維持各種職業的平衡，不能因為另一個身分或職業影響到本業，斜槓的最大意義是個人價值加乘，而非相減。第二，瞭解自我定位：斜槓青年是一個獨立的服務提供者，要把自己當成老闆、經紀人同時也是產品。要有自己的行銷計畫、尋找目標客群、能提供什麼價值、尋找市場定位，有效組織斜槓青年策略。第三，搭建個人品牌，有效利用網路平臺，提供多元性的服務模式，建立出個人品牌。第四，個人主動出擊，把自己當作業務盡可能地推銷自己的技能與知識。第五，進入對的社群，有個人品牌後要能夠準確行銷，必須能夠和領域內的其他人士交流，達到最大的效果。斜槓青年並非可以一蹴可幾，需要專業技術的養成，如果有長期的興趣與專業，可以順勢發展，如果沒有其他技能與專業，千萬不要為了成為斜槓青年而成為斜槓青年，將會本末倒置。

一個重要觀念要釐清，斜槓青年並不等於多種兼差，最大的關鍵在於能否把

知識、專業和技能變成實質的收入金流或其他價值，這與兼差有根本上的差異。將知識、專業和技能變成其他價值體現出斜槓青年的另一個重要特點：斜槓青年是追求一種生活方式，一種多重人生的生活方式，多重的收入只是一個結果。有些斜槓青年其他身分根本沒有收入，是滿足自己的興趣及愛好，創造的價值不是現金，而是成就感、滿足感、充實感，所以斜槓青年的本質，是要讓生活不只是賺錢，更有機會結合愛好與生活，發展多元適性的人生。

當知道自己想要什麼、想成為怎樣的人，可以思考成為斜槓青年。例如不喜歡現在公司，不見得就是只能騎驢找馬來獲得更好的工作，可以試著善用空間、零碎的時間，利用網路平臺學習自己熱愛的領域，嘗試將這份熱愛轉變成為自己的第二工作，甚至發展出更多元的技能與專長。可以回想自己曾經擁有的夢想，例如攝影夢、作家夢以及設計夢，不用擔心已經無法回頭追逐這些夢想，現在開始勇敢追逐，永遠不嫌晚，追求自己的夢想並不代表要放棄現在的人生和工作，但是要有長遠的目標和方向，追求自己的熱情，投入心力接觸與學習，累積知識、技能與專業，將這些知識、技能與專業轉變為實質收入以外，更能夠充實和滿足自己的人生。

接著從原住民的個性以及工作表現提供牌卡分析時的建議以及嘗試與斜槓青年的發展提出建議。原住民的人格特性是分享與共享，這與傳統的生活習性有關，雖然在都市社會的行為模式與傳統部落形式不同，但居住在都市地區的原住民有些仍然保有分享共享的生活習性，喜歡與別人分享感動、思維或美的事物，好心仁慈的照顧別人，容易親近、親切友善，人緣好、願意幫忙也能夠過社交網絡找到協助，喜歡交朋友有好的社交能力。有欣賞美的能力，能被事物的美所觸動，對顏色、線條、聲音、旋律、圖形夠敏感，有藝術氣息或藝術創作能力，能將創意轉化成產品的能力，靈巧的手，善於縫、編織、雕刻、著色的技能。

在工作的表現上，能正確操作各種器具、機器、設備，身體狀況好能做體力勞動，協調的使用身體，爬高、搬運、體力勞動，組裝、搭建、裝配、拆解等能力，在工作上願意與其他人互相配合，能確實遵守並執行各種規定，能夠完成別人交辦的事情。自律性高，心無旁騖、謹守分際，能確實掌握工作應完成的範圍與進度，勤勉主動，自動自發做事情，有敬業精神，堅持工作的品質。

由於都市化發展，受到工作條件及生活環境的吸引之下，到都市謀生居住的原住民不在少數，雖然同是「都市原住民」這個群體，有些人與原鄉部落還有相當程度的交集與互動，有些人可能與原鄉部落的交集互動低，有些人則介於中間。與部落的互動與聯繫隨著年齡下降也呈現下降的趨勢，以現在大專校院的原住民學生來說，可能有部分學生是在非原鄉部落地區出生成長，原鄉部落對於這些人也許只是一個想像，甚至只是一個名詞，有部分學生可能和原鄉部落有交集與連繫，每個原住民學生和原鄉部落的交集會呈現不同。另外，還有來自原漢通婚家庭的原住民學生，生長環境和家庭背景對原住民學生的個性、想法，以及對未來

職涯的想像相當不同，建議在引導原住民學生時，可以先行瞭解其生長環境與家庭背景，有助於瞭解和提供與該生較為貼近的建議與分析結果。

參考資料（2020/9/20 擷取）：

1. 何則文 「斜槓青年」與「兼差打工仔」的根本差異：你可以不只有一種人生 https://crossing.cw.com.tw/article/9862 。
2. 何則文 傳統雇傭體系終結，「斜槓青年」崛起—與其整天抱怨鬼島，不如盡快展開「多元人生」 https://crossing.cw.com.tw/article/8727 。

L21-丁 1 多元學習經驗

Uli Ispalidav
輔仁大學原住民族學生資源中心
專任助理

大多數的學生，認為學習是垂直的過程，往往會忽略學習也有水平發展。升學主義的風氣下，從幼稚園、國小、國中、高中／職、大學、研究所，最後直奔體面的工作，養得起自己，也可負擔家人，最好可以讓家人說出自己工作時與有榮焉。

因此在此之前，學業、知識的奠基是非常重要的。在這個觀念下，學生們很容易出現一個謬誤，若讀到大學（或高中），才發現，不喜歡讀書（或不擅讀書），但也沒有額外管道去接觸讀書之外的學習經驗，會開始否定自己，從讀書開始，到生活各樣的事。不會讀書、學習，生活窒礙難行。

對於學生常說，在學業上的學習無力和無奈，我也常常鼓勵他們參與各項活動，這時候，又會說到祭典了。大部分的學生，其實都非常熱衷參與部落事務，尤其對於有階層（或階級）制度*的族群；例：阿美族、卑南族等。每到部落祭典時，各階層的工作分配分明，在學生的分享中，他們非常清楚明瞭在祭典中自己所扮演的角色，在祭典時，他們充分的掌握自己身分該做的事情，並努力完成它。看見學生因謹守祭典時各樣規則，毫無怨言，或是怨言中仍感受到他們嘴角上揚，對自己完成責任驕傲的小小神情，都會讓我知道，這樣子特別的學習經驗，在他們生活上及人格特質給予很大的力量與肯定。

以祭典為圓心散發出去的工作與精神，可以引導學生思考及預備，未來在工作職場中，有什麼狀況會與祭典雷同與相關，在此培養他們對於未來工作自我的定位，並將兩者相關聯，延續在祭典中的使命感，帶入職場。無論是階級、階層制度的概念或是長幼有序分工的模式，都可以引導他們將類似的經驗稍作轉化實用在工作上。讓學生對於工作的未知感降低，原來我平常在祭典中所做的，若適當地運用在工作中會是有效的，而我在真正進入職場前，是有扎扎實實的做過類似的事情，進而提升在工作中的不確定感，給予他們一定程度的自信。

爾後再引導他們說出在祭典經驗中，所學習到的，可模擬或學習的對象，學生們常常說想學習的對象，大多也是社會中不同職業的人，在這時候也會適時地詢問他們對於他們職業的想像，有時候會問出學生對於未來不同的想像，在這時候，便會鼓勵他們將在祭典活動中學看到、學習的帶回學校，在學校中的活動運

用，若達到不錯的效果，則會加深他們對於課外學習的動力。並會給予他們更多信心，參與不同活動會帶給自己不同的養分。學習除了體制內的知識，體制外的經驗也是成就孩子在未來工作一大幫助。

*阿美族－年齡階級

阿美族屬「男子專名級的年齡分級制度」。以男子年齡階級制度為基礎，依照長幼與生理發展情況，分級給予並適當的職業。十四、五歲以後加入年齡組及之預備役，接受嚴格的體能與武術訓練。每二到五歲為一個階級，同一階級的男孩一起生活、工作與學習。

*卑南族－年齡階層

卑南族男子的年齡階段與部落會所是政治組織的基礎。年齡階級制度採每一階級有其專屬的名稱，強調少年、成人具有晉級制度的兩級訓練。其他族群亦有階層制度，但階層制度大多在以族群中男性為主。

L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化
L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略

aluda（莊進源）
原住民族委員會原住民就業服務員
臺東區督導

課程概述

此一課程主題是「提升優勢」，歸類在職涯學習優勢（Learn），「提升才幹之道_看見變化」分為理解層次以及知識層次，理解層次希望透過回顧大學時期學習的知識與技能、知識與技能與課程的關聯，進而從理解知識與技能的變化對未來生涯選擇的有何影響，藉此建立才幹資產。知識層次聚焦在問題解決策略與原則，藉以掌握資源網路。「提升才幹之道_學習策略」則是希望找回學習的動機與主體性，進一步瞭解資源、理解機會結構對生涯信念的影響。

主題

（一）L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化

教育部統計處 108 學年原住民族教育概況分析指出，大專校院原住民學生以就讀「餐旅及民生服務學門」占 19.8%最高（107 學年度為 20.6%）、「醫藥衛生學門」占 17.2%次之（107 學年度為 17%）、「商業及管理學門」占 12.8%居第三（107 學年度為 13.1%）。大專校院一般生則以就讀「商業及管理學門」占 17%最高，「工程及工程業」占 16.8%次之及「餐旅及民生服務學門」占 10.6%占第三。

「餐旅及民生服務學門」包括家政服務、美髮美容服務、旅館及餐飲、運動、旅遊觀光及休閒以及其他餐旅與民生服務；「醫藥衛生學門」則包括牙醫、醫學、護理及助產、醫事技術檢驗、治療及復健、藥學、傳統醫學、輔助醫學及治療以及其他醫藥衛生。如以 108 學年大專校院原住民學生就讀人數之細學（類似科系），排名第一的細學為護理及助產 3,381 人（屬於「餐旅及民生服務學門」），分居二、三位則為遊憩、運動和休閒管理 1,345 人及旅館及餐飲 1,137 人（屬於「餐旅及民生服務學門」），第四位則為企業管理 1,106 人。大專校院一般生前三項則以就讀電機與電子工程、企業管理以及外國語文居多。

教育部統計處 108 學年原住民族教育概況分析另指出開設原住民專班之大專校院校數從 104 學年之 19 所，增加至 108 年之 27 所，開辦班數亦由 26 班增

至 38 班，開設範圍含括護理、土木與環境工程、文化產業、法律、藝術及設計、護理、觀光餐旅、社會工作、運動競技與產業、幼兒教育等領域，109 學年將再增設生物資源、土地政策與環境規劃、社會學及財經法律等專班。

另參照原住民族委員會 108 年原住民就業狀況調查分析青年（15 至 29 歲）就業狀況，青年原住民擔任職業以「服務及銷售工作人員」比率最高，占 35%，其次為「技藝有關工作人員」占 12.7%以及「基層技術工及勞力工」占 12%。青年原住民待業者在找工作過程中沒有遇到工作機會的三大主要原因為「待遇不符期望」、「工作環境不良」及「工時不適合」。青年原住民待業者在找工作過程中主要遭遇困難以「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」、「本身技術不合」等原因為主。青年原住民失業者希望從事工作則以「餐飲旅遊運動」、「營建職類」、「行政經營」、「資訊軟體」。

從以上的統計數據可以發現幾個值得注意的現象。

第一，大專校院原住民學生以就讀服務性質的學門居多，此與 108 年原住民就業狀況調查分析青年（15 至 29 歲）就業狀況擔任「服務及銷售工作人員」比率最高之統計吻合，也許受到就業市場服務業性質的工作職缺影響，原住民學生在大專階段偏向集中服務性質的學門，然而大專校院一般生則以就讀「商業及管理學門」即「工程及工程業」為優先，並沒有集中服務性質的科系，顯示大專校院原住民學生與大專校院一般生學門選擇的差異。

第二，如以細學之就讀人數來說，大專校院原住民學生就讀人數以護理及助產遊憩、運動和休閒管理及旅館及餐飲三個細學居多，大專校院一般生前三項則以就讀電機與電子工程、企業管理以及外國語文居多。值得注意的一個細學就讀人數差異在於工程類細學，大專校院原住民學生在細學的選擇上並沒有以工程系學以及商管細學優先，而就讀工程類細學人數偏低之影響顯現於原住民特考在土木工程、農業技術及電子工程類科的缺額率偏高的情況。

第三，大專校院原住民學生就讀人數之細學第四位為企業管理 1,106 人，雖然商管細學並非在原住民大專校院學生的前三細學裡面，但第四位以及 1,106 的學生數，顯示原住民大專校院學生在商管科系上有可以輔導提升的機會與空間。

多元文化小叮嚀

「提升才幹之道_看見變化」期望透過回想大一到大四學習的知識及技能來思索未來可能的職涯選擇，大專校院原住民學生以就讀服務性質的學門及科系居多，在課程引導上，可以加入對服務性質學門科系及未來職涯選擇的提醒與指導。另外，建議可以針對大一及大二大專校院原住民學生提供職涯選擇的探索及引導，提高學習多項不同科系或是轉換科系的可能性。

依據前述大專校院原住民學生服務性質及技術性質的現象，提出學習的知識

及技能相結合之實例：

1. 餐飲料理融入原住民風味餐料理技術，例如：阿美族的「石頭火鍋」、排灣族「阿拜—小米粽」、泰雅族馬告料理等。

2. 觀光遊憩學程之導覽解說技巧—導覽員、領隊職能，可以融合各族群部落神話、傳說等。

3. 護理、高齡健康管理與照護—護理師、照服員、復健師職能，可以融入原住民樂舞運動，及家族維繫文化等。

4. 藝術及設計學程-設計師職能，可以融入原住民傳統雕刻技能或板雕及漂流木裝置藝術等。

5. 共有共享及換工的原住民概念，可以運用在未來的職業生涯中，與職場同儕和睦相處。

（二）L21-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略

「提升才幹之道_學習策略」方向是希望找回學習的動機與主體性，進一步瞭解資源、理解機會結構對生涯信念的影響。高等教育師資應隨時調整自身教學歷程是否符應原住民多元需求，增進師生多元溝通與表現，賦予課程更多意義，提升原民生就學黏滯性。接下來將參考劉美惠於 2011 年〈我國多元文化教育之發展與困境〉一文，從多元文化的觀點出發，提供建議。

多元文化教育源自歐美地區，臺灣成為多元文化是從 1980 年以降諸多社會運動，例如說母語與鄉土教育運動、社區總體營造、原住民運動等，不斷的架構，最後形成以「四大族群」為主，「兩性平等」為輔，融合「鄉土文化」及「母語」的「多元文化」架構。

多元文化在教育關懷的對象上可以分為「狹義」及「廣義」兩種多元文化教育。狹義的多元文化教育是一種強調尊重差異的文化學習教育，廣義的多元文化教育則是希望透過學校的改革，促進社會正義與公平。前者關懷在主流文化之下被壓迫的弱勢族群文化，強調重視文化差異，後者關懷在教育機會均等上相對弱勢的學生，強調社會正義。

臺灣對於弱勢學生的輔導是一種廣義強調社會正義的多元文化教育，包括對於原住民學生、身心障礙人士學生、外籍配偶子女以及低收入戶家庭學生、隔代教養及家庭失功能學生、身心障礙學生的相關輔導措施，但是未從結構面向診斷學生的問題，將學生的問題歸咎於個人及家庭，欠缺對文化脈絡學習的對策，難以對症下藥。例如，在評量方面，傳統測驗工具均是依據主流文化、語言、文化來編製，並不是中立客觀，故使用效果有限；而評量也應考慮學生各方面差異，不使這些先天上差異（如語言、文字、性別）成為學習不利因素，而評量內容也

不應含有傳遞性別或是種族刻板印象，或是性別歧視之類文句。

在原住民學生的輔導或教學上，建議可將原住民學生的文化當作學習的橋梁而不是學習的障礙，教材設計與內容能夠適度反映學生的母文化，讓學生的學習經驗更具脈絡意義。在此前提之下，課程需要能夠呈現族群與文化多樣性，老師的教學型態必須配合學生的學習型態，例如從阿美族的豐年祭去理解傳統文化的年齡階層制度與阿美族分工共享的關聯，阿美族的年齡階層是由較年長的族人分配事務給較年輕的族人，在參與的過程中，年長者傳承經驗讓後面的年齡階層成員學習。各自年齡階層有各自的認同，而各階層也彼此緊密相連，形成一種分工共享的工作模式。文獻上對於原住民族人朋友在職場上讓管理產生困擾的就是集體上工，以及集體離職的情況，如果從主流文化的觀點來解釋，會認為是於原住民族人不習慣固定工時的工作型態，沒有告知就自行離職。但是如果從傳統年齡階層形成的分工共享的工作模式，對於集體上工以及集體離職的現象，就能有深一層的瞭解與體認，而當帶有瞭解與體認與原住民族人朋友溝通，且能掌握到群體裡類似主要角色的重要人物，透過理解尊重的溝通方式，溝通調整彼此文化歧異之處，並讓重要人物去帶領影響整個群體，從尊重傳統文化出發的溝通方式，或許更有效果。相同的想法應用到課堂上，可將原住民歷史、文化、典故融入課程中，讓學生能在正式學校教育中與非正式學習情境中潛移默化，培養多元文化觀念，讓不同文化與價值觀在雙方對話中相互激盪，對彼此文化內涵有更深一步瞭解與尊重。

多元文化小叮嚀

「提升才幹之道_學習策略」的建議方向，對於一些概念和議題的探討，建議從不同族群的觀點來討論，焦點可以放在不同文化族群多元面貌，強調文化的多種情境性，教學過程中，將學生視為主體而非客體，讓學生分析個人生命的處境，對於一些衝突的現狀，發展出實際的意識，進而能夠找出實踐的方法。不同文化間的差異值得重視，而因為差異帶來的不平等更需要強調，帶領學生瞭解不同族群（或優勢族群與弱勢族群）間的關係與互動，提供學生探究文化脈絡的機會，並藉由探討互動或是衝突的例子，回顧過去並討論現在及想像未來的時間軸方式，培養學生解決問題的能力。

根據前述討論的多元文化內容，以下提供結合原住民傳統文化的職業方向實例：

1. 精緻農業：學習栽種原住民原生種農作物（例如紅藜、紅糯米、小米），具有養生效能，再搭配原住民風味料理更佳，除能發展精緻農業，又能提升原住民傳統廚藝料理的能見度。

2. 部落體驗深度旅遊：部落深度旅遊結合部落接待家庭（簡易民宿模式）及部落傳統文化導覽解說及祭儀活動體驗等，能提升民宿經營、導覽解說以

及文化推廣的深度。

3. 文創產業—設計師：運用原住民傳統工藝設計出原民風的裝置藝術，及利用原住民各族群特色圖騰，設計出原住民風的流行服飾、配飾以及日常生活用品，例如小背袋、飲料提袋等。

4. 長照老人產業—照服員、居服員等職類：因應老年社會的來臨，長照老人產業是未來發展的紅海產業，尤其是在偏鄉部落，更能創造更多的在地就業機會，並與大專校院合作，將學生未來出路與勞動市場職缺連結。

前述精緻農業、部落體驗深度旅遊、文創、長照等之 3R（工作所需條件、工作內容以及薪酬福利）如下：

區分	工作所需條件	工作內容	薪資福利
精緻農業	（1）農業設施栽培自動化相關領域知識。 （2）農業環境監控相關領域知識。 （3）保健與藥用作物的開發、安全有機農法。 （4）產銷履歷系統、農業加工技術。	（1）農業自動化設施設備建置。 （2）農業環境監控相關工作。 （3）藥用作物開發、有機蔬果多元行銷。 （4）農業作物加工。 （5）農作物育苗、播種、施肥、除草、剪枝、採收到包裝等作業。	根據行政院主計總處 108 年調查： （1）農業相關工作職缺月薪約在 28,000-35,000 元 （2）自行創業年薪約在 115 萬元左右。
部落深度旅遊	（1）部落人文、歷史背景的熟悉度。 （2）部落傳統祭儀活動的認知。 （3）部落神話故事的熟悉度。 （4）部落風味美食的烹飪技巧。 （5）導覽解說的技巧。 （6）成本會計的計算能力。	（1）部落人文、歷史的介紹。 （2）部落環境的導覽解說。 （3）部落風味餐的料理。 （4）部落樂舞歌謠的展演。 （5）部落傳統技藝體驗的帶領（例如傳統射箭）。	依據部落收費標準營收訂定或旅行社合作機制定訂標準。

區分	工作所需條件	工作內容	薪資福利
文創	（1）部落工藝品製作技能。 （2）工藝產品行銷通路規劃。 （3）工藝品策展活動規劃。 （4）成本會計的計算能力。	（1）工藝品製作生產。 （2）辦理工藝品促銷活動。 （3）辦理工藝品策展活動。 （4）創新多元行銷手法。	依據工藝品銷售程度而定。
長照	依據長期照顧服務人員認證資格： （1）領有照顧服務員訓練結業證明書。 （2）領有照顧服務員職類技術士證。 （3）高中(職)以上學校護理、照顧 相關科、系、組、所、學位學程畢業。	（1）為病患翻身、捶背、擦拭身體、更衣、扶持上下床及散步等等。 （2）照顧病患飲食起居、服藥等等。 （3）居家打掃、整理環境、送洗病患衣物及代購所需用品。	（1）採月薪制的全時居家照顧服務員，每月最低薪資至少 3 萬 2,000 元。 （2）採時薪制的居家照顧服務員，每小時薪資至少 200 元，另外照顧服務員往訪個案家的交通工時，每小時不得低於基本工資 140 元。 （3）採拆帳制者，換算成月薪或時薪，仍不得低於上述薪資基準。

L23-乙 5 檢視今日學習

Uli Ispalidav
輔仁大學原住民族學生資源中心
專任助理

目前為止所接觸的孩子們，大多缺乏檢視自己的能力，因為現今社群媒體的日漸風行，從以文字記錄為主照片為輔的無名小站（部落格形式，中長篇文章）、再到短文字為主，轉載影片為輔的臉書到現在以照片為主，文字為輔，甚或不用文字的 Instagram，每天停留在他人與自己的時間越來越少。從一開始關心他人的生活、情緒，到現在照片一滑就過，對於他人或自己的判斷只剩，好看、不好看，好笑、不好笑，時尚、不時尚等等，在這樣快節奏、快時尚的世界，所有事情變得只有二分法。

對於自己的感受也只剩下二分法，因此孩子們對自己的理解越來越少，我常常聽到學生們說，不瞭解自己。不瞭解自己的同時，更深表達的是，也不會有人瞭解他。連自己都不瞭解的人，怎麼會有其他人瞭解呢？因此，讓學生學習去檢視自己，無論是學習或是情緒上的變化，都是非常重要的事情。

學生反映說，自己也不瞭解自己的時候，我有試著鼓勵他們可以嘗試一件事情，也可以當做實驗。畢竟大家現在都非常擅長使用社群媒體記錄，記錄自己，多次的記錄。一件事情或活動，嘗試用一張照片，不同角度說，「想要別人怎麼看」、「我自己怎麼看」，這件事情非常有趣，第一件事情是期望，第二件事情是檢視。現今的孩子太多時候活在期望裡，檢視的時候反而覺得辛苦。但是當他們開始練習檢視的時候，對於自己的不安全感減少許多。

當他們越來越知道，想要別人怎麼看我，及自己怎麼看自己的時候，這兩者之間的差異時，他們會越來越可以接納自己，並願意陪伴自己任何挫折的時候，而不是放任受挫折的自己，去產生新的不切實際的自己。

因此檢視今日的學習，除了在學業、工作上的學習及檢視，更多時候學生也非常需要檢視自己在學業（工作）時的自己，當下的狀態。並且將這兩者，個人情緒感受、學習（或工作）經驗，好好對待及試著將兩者內化，並從中學到，這樣的情緒感受下，搭配這樣的學習（或工作）過程，可以在下一次相同或類似狀況時，將自己調整到最好。

在這樣一次又一次的調整及修正的過程中，學生會學習並認可，檢視的重要性，並且可以越來越精準的梳理出，在混亂、快速的學習過程中，自己所需要的

部分，更快速地吸取自己所需要的經驗，更從容的面對未知、或無法掌握的情況，一步步將自己成長、雕塑成足夠面對任何情況的個體。

自我檢視學習單

透過一周 IG、FB（或個人慣用任一社群媒體）
發文或照片：一件事情、一套衣服、一趟旅程等

美照.jpg	真實照.jpg
1. 拍了幾張之後挑出來的? 2. 美照中希望大家看到什麼？ 3. 美照下大部分留言？ 4. 除了說漂亮、帥，以外的留言還有什麼呢？ 5. 有沒有是除了誇獎漂亮以外的留言是你喜歡的？ 6. 是否有誇獎以外的貶義留言？	1. 發出去之前思考多久呢？ 2. 是否有負面留言？ 3. 哪些留言真實的傷到你，而就留言內容是否為可以改變的呢？ 4. 若要就留言內容改變自己，你想怎麼改變呢？ 5. 有沒有喜歡真實照的留言呢？

綜合思考
1. 無論是美照或真實照，是否都有人會喜歡或不喜歡，而你自己喜歡嗎？
2. 從這個小小實驗中，有沒有發現自己最在意別人評論自己的某些地方？
3. 他人對於自己所在意的部分評論時，是否能判斷什麼是有意義的？什麼是無意義的求職
4. 針對有意義的評論，自己是否願面對及想辦法進行改變?

延伸思考 【討論真實生活中】
1. 是否有人因為你的身分（族群），或生長背景對你有刻板印象嗎？
2. 這些刻板印象哪裡來？
3. 而你真正想表現的自己是什麼呢？
4. 現階段的生活是你喜歡的嗎？
5. 你喜歡今天的自己嗎？
6. 若要越來越接近你理想中的自己，未來要做什麼安排？

～養成檢視自我的習慣，適時調整個人狀況，朝理想的自己前進～

參考資料：
荷蘭網紅 IG 曬美照 v.s 真實照
https://fashion.ettoday.net/news/1522995
阿嘟主義 不要再歧視原住民了!五大迷思公開!
https://www.youtube.com/watch?v=jmtSLTwjHwc

L24 服務學習開展生涯

vilian isingkaunan
國立臺灣師範大學學生事務處專責導師室
原住民學生專責導師

主要分別以**文化面**及**慣習面**角度來說明：

（一）文化面向

因臺灣原住民族法定原住民有 16 族，另有目前正在復振的平埔族群在某些層度上也理應被正視在地意識與主體性。

在進行服務學習前的行前學習與認識上，基本上就要進行族群與族群地域性的初步認識，文化是流動的，沒有一個族群是單一面向的生存著，所以在行前時，在族群地域性的認識也是非常重要。它會影響到要進入服務學習者的認識面向廣度，不會因為單一族群的認知而造成實際接觸時產生極大的落差，進而可產生之誤會。

我們就拿個比較實際的例子來說明好了。例如臺東的嘉蘭部落，可能連原住民都以為它是個排灣族的部落，但是這裡是個排灣魯凱族的部落，每一個人都應被誠心的對待，如果在進行服務學習時行前能有更多細緻上的認識，在進入服務學習實際面時，我想過程會更能得到較為圓滿的狀態。就好比我們進入到了嘉蘭部落鄉交流對話中，可能碰到魯凱族人，如果在行前認識我們只接收到排灣族的相關，我們很有可能會說：「嘉蘭不是排灣族的嗎，原來有魯凱族哦。」以上這句是看似平常不過的對話，但是正和你對話從小住在嘉蘭的魯凱族人的心裡又會怎麼感受，被一位外來服務學習者說不是本地人的魯凱族情何以堪。

想像式的服務學習是最可怕的服務學習，很多服務學習者會很認真蒐集資料，蒐集過去的服務學習項目，就會以想像式覺得這些就是應該去做的。我們這裡就拿個比較簡單的例子來說明。很多服務學習者到了一個部落之後，都會照舊的在部落的一個路邊或牆面施作彩繪，部落是部落人每天生活進出活動的地方，在沒有和部落人進行繪製同意及繪製內容的討論就施作是極度不理想的，我們理應視部落環境為集體之意識，在進行集體之事項之前必需要有明確的行前的相關事務進行確認與諮詢，這裡也要更為叮嚀的部分為，進部落服務學習者的角色，很多時候，可能在繪製一面自我認為美輪美奐的牆面時，最後題上了大大的服務學習者的單位名稱，我們可能再進一步的思考這個動作的背後與「服務」學習者反思關係。

（二）慣習面向

相信擾民在服務學習相關討論和反思間都有被多少著墨了些，這裡我相信服務學習者其實都帶著良善的心去進行「服務」與「學習」的，只是從都市到偏鄉到部落，在生活慣習的確有著很大的差異，我們必須一定得透見這裡面的差異，才能在服務與被服務中得到最佳的互動。這裡我們提一個小小的實際例子：很多時候服務學習者在進入部落時，會規劃了一系列的活動或方案等，但有時候在實際進入服務區域時在時間軸是不對稱的。可能服務學習者設計了衛教方案，希望可以在部落的文化健康站進行方案執行，但規劃的時間和部落的時間上有著很大的衝突，服務學習者欲要文化健康站的族人們在非文建站時間內要族人們聚集；另外，衛教的內容的選擇，在一個有日常檳榔文化的族人面前大談檳榔的噁心及可怕，我想在臺下聽著的族人們心情是錯綜複雜。

這裡很重要也必須一提的是，服務學習的回饋及其相關。我們都知道很多事無法一步到位，不管是和部落的關係、部落產業、人文關懷等，在進行服務學習的同時，我們都要有可能「永續」或「長期性計畫的」、亦或是結束服務學習後的「回饋再訪」被納在其中。這不管在服務與被服務的心理和整體層次上，都能有較為理想的得到照顧。但是這個項度是我們一直以來在進行服務學習中極度弱化的一環。服務學習的深化與廣度不該只是一味地產生一次性的粉紅色泡泡，一層一層剝去服務與學習層層面面，才是我們真實現實社會中的樣貌，那裡才是我們真正要服務與去學習的地方。

我們都說我們要去服務與去學習，但過程中，我們卻成了得到最多的一群人，獻給正在服務與正在學習路上的你和我。

P12-丙 2 職涯焦點人物誌

saiviq kisasa 莎伊維克・給沙沙
國立高雄師範大學教育系
博士生

讓運動不只是運動的周思齊，表演不只是表演的阿爆（阿仍仍）

來自花蓮太巴塱部落（光復鄉）的周思齊，是知名的兄弟象職棒球員，憑著精準的選球眼光，得到「亞洲選球王」稱號。他從小在部落長大，小時候為了籌錢購買左撇子使用的棒球手套，努力爭取了「郭源治棒球獎學金」，這個獎學金要求棒球表現優異外，在校成績也必須達到高標準。高中進入高苑工商成為棒球校隊，而後又進入天主教輔仁大學棒球校隊成員，一路走來堅持在棒球的領域發展。在求學時期，曾經被教練評為不適合打棒球的球員，卻因為非常熱愛棒球運動，他自知不是爆發力的球員，花了好幾年時間找到自己的優勢，那就是穩定性高，靠著選球、盜壘的表現，2012 年獲得中華職棒年度 MVP，曾數次入選國家代表隊參與國際賽事。回想起這一路走來，他說：「棒球這條路是窄的，而且代價非常非常之大」。

因為曾接受過「郭源治棒球獎學金」的支助，2015 年周思齊成立「球芽基金」回饋花蓮地區的國小到高中品學兼優的棒球選手獎學金，並提供數名選手全額獎學金到日本就讀高中打球，期許他們在棒球運動的表現。在職棒生涯中，不僅是追求自己的棒球技術，他發現臺灣的棒球制度中需要改變與進步的部分，2019 年擔任第五屆職棒球員工會理事長，提出具體的 4 大方向「健全團體協約機制」、「球員國際賽權益保障落實」、「善盡社會責任與延續公益活動」以及「強化球員退役照顧機制」，這些訴求與努力，展現出棒球選手不只是會棒球，更能夠改變體制，提升棒球環境，讓社會更加美好。

排灣族歌手阿爆，族名阿仍仍，生長於臺東縣金峰鄉嘉蘭部落，2020 年獲得金曲獎三項大獎而受到各界的矚目。畢業於長庚護專（已改制為長庚科技大學）的她，在做了一陣子的護理師後，2003 年與阿美族友人一起組成「阿爆&Brandy」出道，雖然獲得金曲獎最佳重唱組合，唱片公司卻在這時倒閉，阿爆後又回到護理工作。，在原住民族電視臺成立後，嘗試了唱歌之外的主持和演戲，邊做護理師維持生活，邊持續在演藝舞臺上努力實踐夢想。

2014 年開始，阿爆想保留外婆的古調，與外婆、媽媽三人一起出了《東排三聲代》全族語專輯，事隔 9 年，以自己的族語出唱片，一開始確實很困難在臺灣

市場發展，但她仍堅持保存和發揚族語的心意，2016 和 2019 年各發行了《vavayan 女人》和《kinakaian 母親的舌頭》專輯，慢慢打動主流社會，以創作族語歌曲出發，讓排灣族語突破了華語市場，進入世界音樂界，特別在第三張專輯發行後，受到許多非原住民聽眾的喜愛，甚至獲得年度最佳專輯獎。族語創作音樂打動了世界的心，站在金曲獎的舞臺上，她說「不要依賴自己的天賦」。無論我們的天賦是什麼，不要浪費，更要善待自己的天賦，結合自己族群的特色，讓更多人認識原住民族的文化。

除了周思齊和阿爆，原住民族的社會還有許多的人物故事，例如阿美族的紀錄片導演馬躍・比吼；排灣族的師國際服裝設計師沙布喇・安德烈和舞蹈家布拉瑞揚・帕格勒法；泰雅族的文學家瓦歷斯・諾幹；布農族醫生和文學家田雅各等，都是值得探索學習的人物，身為原住民族人，我們擁有更多優勢在社會上發光發熱。

參考資料：

1. 焦點人物》熱血周思齊！成立球芽基金力推教育重要性
   https://player.soundon.fm/p/2a1a184e-e7f4-4944-836c-1e4f6fdf6972/episodes/a50ade90-da07-11e9-a807-c5dbd664dd0c
2. 焦點人物》堅持不打假球！周思齊的棒球路
   https://player.soundon.fm/p/2a1a184e-e7f4-4944-836c-1e4f6fdf6972/episodes/3ef1ea70-df9a-11e9-bae1-df23cb3c5772
3. 百靈果 New-The KK Show - 011 排灣的 Rihanna（自稱）-阿爆（阿仍仍）
   https://youtu.be/mRv51nXWuqU
4. 維基百科
   https://zh.wikipedia.org/wiki/阿爆

P13 三創打開新視界

saiviq kisasa 莎伊維克・給沙沙
國立高雄師範大學教育系
博士生

近年來，政府積極投入創業扶植與地方產業，無論是中央到地方皆訂定了許多相關政策。原住民族委員會（下稱原民會）之「原住民族產業創新價值計畫」，分成「輔導精實創業」與「補助創新研發」，前者也是常被稱為「百萬創業業計畫」，104 年起執行至今，無論在都市或返鄉拓展事業者皆可申請，每年從數百名族人團隊中選出 20 位創業家，阿爆（阿仍仍）、紅藜先生吳正忠、排灣族原素設計阿笛丹、阿美族歌手阿努・卡力亭等都是歷屆得主，計畫主題也非常多樣，如農業及畜牧、運動專業、戶外體驗、部落深度遊程、藝術設計、餐飲旅舍、音樂影視、文化產業等。此計畫共有兩階段，第一階段入選者必須參與為期數個月的培訓與精進商業模式，得主可獲得近百萬之獎金，做為創業與創新的經營經費，指派專業顧問團隊進行為期半年的深度輔導及進階培訓課程，期望透過創業輔導計畫，挖掘與鼓勵族人運用自己的文化特色創建事業。「補助創新研發」計畫則是針對已設公司之個人與數個企業結合之團隊，在現有的公司基礎下，激發族人開發更具創新之產品，提升族人專業能力，精進公司團隊能量。

原民會另外設立「原住民族綜合發展基金」也提供族人申請貸款創業，共有「經濟產業貸款」、「青年創業貸款」、「微型經濟活動貸款」等三類，年滿 20 歲以上者，皆可依據各類貸款的資格提出申請，在創業起步時有第一桶金的協助。原民會每年不定期會舉辦國內外產業相關覽售機會，以及推薦族人企業家參加「世界原住民族商業論壇（World Indigenous Business Forum）」與「世界原住民族旅遊高峰會（World Indigenous Tourism Summit）」等重要商業活動，提供族人企業與世界各地原住民族企業交流，提升臺灣原住民族產品之能見度。

在就讀大學／專期間想要創業的學生，或畢業五年內，可以試著組織團隊參加教育部和原民會共同推出的「U-start 原漾計畫」，主要目的就是協助欲創業之大學／專學生，是值得在學生或畢業生們一個發揮專業的管道，此計畫每個都會在各地召開說明會徵件，第一階段通過團隊可獲得 35 萬創業獎金，第二階段則有 100 萬的第一桶金，是積極想要創業的原住民族學生們值得投入的機會。

如果還不太確定是否要創業成立公司，可以運用文化部「原住民族村落發展計畫」與「青年村落文化行動計畫」，以個人名義或組織團體合作提出申請計畫。此外，勞動部多元就業開發方案，共分成經濟型、社會型、相對補助三類，供給

部落／社區協會和團體先行嘗試開發商業機會的先行計畫。勞動部與外交部每年會推薦所輔導之團體企業參加「社會企業世界論壇（Social Enterprise World Forum）」，來自世界各地的社會企業，社會企業以商業模式來解決某一個社會或環境問題，強調企業對世界公民責任、環境保護、族群友善、社區回饋等概念，與原住民族文化價值相似，因此每年都有許多原住民族公司企業參與，族人可以透過論壇互相學習觀摩不同原住民族公司的營運模式與產品開發。

為了帶動地方產業，各縣市政府也設有相關的原住民族產業輔導計畫，例如臺東縣政府再造山海部落新美學，分為「夢想空間改造」、「部落工作假期」兩大項，入選者最高有 20 萬元經費補助。前項從中央到地方的產業輔導計畫，都是族人創業可以利用的資源。

參考資料：

1. 原住民族綜合發展基金
   https://www.youtube.com/watch?v=ITs5XhpcY3Y
2. 新創原夢網
   https://sme.moeasmea.gov.tw/startup/index.php
3. 原住民族產業創新價值計畫-輔導精實創業
   https://startup.cpc.tw
4. 原住民族委員會- 109 年度原住民族產業創新價值計畫「輔導精實創業」及「補助創新研發」說明會開始囉!
   https://www.cip.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=DD56092E0C92EC1F&DID=2D9680BFECBE80B679CF1EEFA973AE20
5. U-start 原漾計畫
   https://ustart.yda.gov.tw/files/11-1000-122.php

P14 國際移動拓展職涯

saiviq kisasa 莎伊維克・給沙沙
國立高雄師範大學教育系
博士生

全球化的過程中，臺灣無可避免的也加入這場運動，原住民族特別的文化語言更是使我們成為外交場合的重要角色。行政院於 2019 年核定《南島民族論壇六年計畫（109 年-114 年)》，2020 年「南島民族論壇」的優先推動工作包括設置帛琉總部及臺北秘書處設置、召開本年執行委員會等，並持續與各會員聯繫溝通，參與太平洋區域重要會議與活動。原民會為此公開甄選前往帛琉協助此計畫的原住民族人，這份工作可以為臺灣原住民族宣傳，更能認識當地文化，拓展國際視野，提升臺灣在太平洋地區的重要性。

自 2004 年起，臺灣分別與紐西蘭、菲律賓簽定原住民經濟與事務合作協議，以及與帛琉國家博物館、印尼巴達博物館、馬來西亞沙巴等博物館簽定合作協定，這些合作協定都是族人可以爭取到各國家工作或合作的機會，例如「臺紐經濟合作協定」原住民合作專章提到促進臺紐原住民族之間的進出口商之關係，以及觀光產業合作，包括公私部門參與、交換、工作坊與實習等機制等，依據這些協定，族人可以在各國發揮自己的專業能力。

原住民族電視臺於 2010 年加入以紐西蘭為創始國的世界原住民族廣電年會，並與加拿大 APTN 原住民族電視臺於 2017 年簽有合作瞭解備忘錄，均有助於原住民族的廣電傳播。例如排灣族青年 Patagaw Talimalaw 就曾經擔任過當時由挪威薩米電視臺主責 APTN 秘書處的執行秘書一職，在在都顯示出原住民族在國際就業的優勢。

全球化突破了國與國之間的疆界，國際人才的流動，到其他國家求學或工作也是近年來各界留意到的現象。除了上述機會，為了培育族人朝向國際人才，體驗世界各國不同的文化民情，原住民族委員會提供「Mataisah 原夢計畫」短期的出國計畫，鼓勵懷抱夢想，冀望付諸實踐的原住民族人，前往其他國家進行正規教育體制外之研習或服務活動，每年甄選出來的主題有參與國際會議與活動、短期語言、各項能力專業進修、參訪他國原住民族產業發展、國際志工服務等，這些經驗都可以成為進入國際職場的前導機會。

臺灣與世界各地的原住民族早已在許多國際場合共同為原住民族的權利來奮鬥，1980 年代起，族人積極參與聯合國原住民族權利相關會議，其中以「聯合

國原住民族常設論壇 UNPFII」經營最為悠久，每年臺灣官方與人民團體皆會派員與會，在論壇中與世界各國討論原住民族權利的發展狀況，臺灣原住民族也曾在大會中提出修正聯合國官方文件中「土著」一詞改成「原住民」的提案，最後雖然沒有通過，但臺灣原住民也在會場上獲得大家關注，常設論壇下設有幾個主要的工作小組，卑南族青年洪簡延卉曾經擔任過全球原住民族青年工作小組的主席，帶領臺灣原青與全球原住民青年在聯合國發聲。此外，對欲朝向學術深造之族人，每年公費留學考試，每年提供原住民族人十位名額，以及其它各項出國獎學金，例如本部與世界百大合作設置獎學金甄選、歐盟獎學金甄選等。原住民族的文化語言是我們的資產，把握住自己的優勢，站在國際舞臺上。

參考資料：

1. 南島民族論壇六年計畫（109-114 年）
   https://www.cip.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=F6F47C22D1435F95&DID=2D9680BFECBE80B674198AA1F0A3DA44
2. 原住民族委員會-109 年度 Mataisah 原夢計畫
   3https://www.cip.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=964B9BFAAA44B32A&DID=2D9680BFECBE80B6C7BBB6985C9AE3BA
3. 教育部公費留學考試與各項獎學金
   https://www.scholarship.moe.gov.tw
4. 原住民族委員會-聯合國原住民族議題常設論壇
   https://www.cip.gov.tw/portal/docList.html?CID=865E99765D714714
5. United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues (UNPFII)
   https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/unpfii-sessions-2.html

P24-戊 2 求職與自我行銷

原住民族委員會
花蓮區原住民就業服務團隊

主題課程概述

「P24-戊 2 求職與自我行銷」課程學習目標在於能夠瞭解企業的用人需求，來檢視求職者（大三及大四即將進入職場）有哪些求職條件相吻合，能夠盤點個人的求職優點以及瞭解自己求職的目標（希望找到什麼樣的工作），學習和瞭解如何撰寫履歷以及如何面試。

多元文化小叮嚀

就業服務工作經驗顯示，有部分族人在求職時遇到的挑戰及困難並不明顯，而這群族人朋友也能利用自己手邊能得到的資源去詢問想找的工作細節，例如，詢問朋友、使用求職網站等。這群族人朋友到就服站來詢問的問題和需要的服務通常直接而明確，例如，請問是否有某某職缺和公司在徵才？另外有一群族人朋友就相當需要就業服務員的陪伴與服務，來克服在求職或工作時遇到的種種挑戰與困難。也就是說，接下來提到的困境與困難並非全體原住民的難處，而是某些群體的族人朋友會遭遇到的現實困境與困難，也是我們就業服務員致力服務和協助的對象。

族人朋友撰寫履歷常遭遇的困境與困難如下：

1. 自傳撰寫困難：履歷的自傳部分，文字敘述順暢度不佳，常過度簡化或使用口語化的文字，特別是在自我優缺點的表述方面，會用流水帳的方式敘述。

2. 職缺工作理解度較弱：沒有習慣詢問他人或是利用公開資訊查詢職缺工作的內容，對於職缺內容的相關要求與細節並不明瞭，以至於履歷上闡述爭取職缺時文字表達能力較為貧弱。

族人朋友在面試時常見困境與困難（含實例）：

1. 服裝、儀態相比漢族求職者較不適宜（例如飲酒壯膽、嚼食檳榔參與面試等），除此之外在整潔度、場合適合度上方面也難掌握合宜的服裝及儀態。

2. 口語表達易反覆及不順暢，需要反覆練習。

3. 對於面試官的提問，理解度不夠，常會顧左右而言他，若是原住民雇主可以理解為原住民族自身文化使然，但雇主為漢族時，會顯得不尊重及不合宜。

4. 主動準備和積極程度較為薄弱，常見爭取職缺時，可以發現其他競爭者會不斷練習自我介紹、相關應答、熟記職缺的工作內容等等，然而族人朋友在這方面的主動準備和積極程度較低。

5. 會有約定好的面試時間無故不出現也未事先告知無法出現的事件，影響雇主或面試官對原住民族人的整體印象。

6. 雇主曾有雇用原住民員工負面經驗（此項係就服員實地訪問得知），對於族人求職抱有質疑，覺得不會好好工作或是遵守規定。

案例一：

個案係 45 歲的阿美族男生，過去大半時間都隨親戚在全臺各地競標營造工程，直到一年前工作途中不小心傷到脊椎，休養半年後，發現再也不能從事粗重的工作，只好另尋他職。一開始個案轉職的過程並不順利。有時因個案與雇主約好面試時間卻無故缺席，或是在面試時雇主看到個案不修邊幅的打扮與紅唇（檳榔）即決定不錄用，讓個案的求職之路充滿各式挑戰。

後來經就服員輔導後，慢慢改變個案的外型與求職態度。面試時請個案服裝儀容要整齊、不要吃檳榔與蓄鬍、準時抵達面試地點等。後再針對其工作態度進行輔導，例如請假要按照公司請假規定，不可臨時說請假就不來上班等。經過四個月的調整後，個案現在在一家小型社區擔任社區保全，同時因其活潑開朗的個性深受住戶喜愛。許多族人朋友求職時因文化隔閡的關係，不太瞭解漢人職場的習慣，時常不小心誤踩地雷而不知，無意間錯過許多好工作的機會。

此個案顯示因為過往的營造業工作型態導致轉職到保全工作，在初始面試階段以及工作時間和工作規範上適應不及，但在就業服務員的輔導之下，原本的工作習慣開始轉變，逐漸能適應保全業的工作形式。這也顯示在前述提及的一些困境與困難，可能是因為在不同工作型態的轉換導致適應不良，需要尋求輔導協助以及時間來調整。

案例二：

就業服務員陪同個案去廠商面試，一到公司，保全對我們講話很不客氣，當時面試的人不只個案也有漢人，面試時前面幾個都是漢人，面試官也都講話客氣也很細心的講述公司制度、福利等措施，但輪到個案面試時，經後來個案轉述，面試官說話及態度大大轉變，面試結束後，面試官直接問會不會因為私人原因常

常請假，或是領錢後又會請假等問題，以及會不會抽菸、會不會喝酒的問題，個案也跟面試官說自己不會這樣，主要是想要工作賺錢，可以配合公司制度，但面試官卻回答個案說，之前也有原住民的面試者講的很有信心說自己不會，沒多久就開始因為很多原因請假。

這讓個案覺得面試官對原住民刻板印象太深了，而不是去瞭解是不是每個原住民都這樣，加上該公司保全對我們講話也不客氣，個案感覺面試過程沒有得到應該有的尊重，導致個案直接說他不來這家公司上班，因為個案覺得該公司有很嚴重原住民歧視，怕之後上工會被欺負。之後經過瞭解此公司的狀況，不少個案說該公司對原住民並非很友善，去那裡工作的都做不久就離職了，事情原委難以得知，能得到的訊息只有公司就是認為原住民太愛請假不好控管。

案例三：

個案曾有因為原住民身分遭遇極為不友善的面試經驗。面試時，面試官知道個案是原住民身分，也直接與個案說「不會常常請假吧？」或是會要求個案不能喝酒，怕會影響工作，面試官也陳述之前錄取的原住民狀況，由面試官說出，因為有錄用過原住民，雖然原住民工作都很賣力、認真，但是會因為其他的因素導致常常請假，或是因為喝太多導致隔天無法上班，或領錢後幾天又請假等等，讓公司管理相當困擾，聽到面試官的陳述，個案本身沒有做太多的回應。事後個案說，他覺得他們的想法，只是少數人，自己並不會這樣，我只想有工作有收入，也願意配合公司，因為面試官這樣說，導致個案覺得公司好像對原住民有歧視的感覺，使個案心裡不好受，但又因不懂得如何去跟廠商或是面試官應對，所以個案還是選擇不去做這間公司。最後個案對工作就有了消極的想法，導致不敢找需要面試或是正式的工作，就到外面去找不穩定的工作（粗工），個案覺得只要有賺到錢就好，有沒有保障反而對個案來說不重要。

案例二及案例三皆為族人朋友在面試時遭遇的困境與困難，原住民工作相當認真，但一些管理上的難處，總是會雇主方在聘用族人朋友時有很大的顧忌。如何在面試時讓面試官相信自己是會遵守上班時間與規則以及如何讓面試官降低對族人朋友管理層面的疑慮確實是相當不容易處理的難題。

課程實施建議

一、可將前述三個困境轉化為情境演練題，強化其在求職面試的應對與信心。
二、職輔人員可設計對話範例或應對注意事項，協助原住民學生掌握自我行銷的秘訣。

P31-戊 1 角色脫離–進入職場

林慧婷
原住民族委員會原住民就業服務員
新北區督導

主題課程概述

「P31-戊 1 角色脫離–進入職場」課程設計是希望透過瞭解現代工作的概念以及角色布局的概念，角色是指人的一生中會在不同階段扮演不同的角色，例如學生、上班族等，在同一個階段也會扮演不同的角色，例如上班族回家以後要扮演家長的角色。將角色布局放進工作的場域之中是希望讓同學能夠瞭解如何從學生的角色轉換成為求職者和就業者的角色。

實例分享與文化小叮嚀

在主題課程概述中提及現代「工作」的概念，關注的重點是「工作」，說明工作在社會中的角色和期望。而這裡想要補充說明的是「現代」工作，關注的重點是「現代」。由於都市化發展，受到工作條件及生活環境的吸引之下，到都市謀生居住的原住民不在少數，雖然同是「都市原住民」這個群體，有些人與原鄉部落還有相當程度的交集與互動，有些人可能與原鄉部落的交集互動低，有些人則介於中間。與部落的互動與聯繫隨著年齡下降也呈現下降的趨勢，以現在大專校院的原住民學生來說，可能有部分學生是在非原鄉部落地區出生成長，原鄉部落對於這些人也許只是一個想像，甚至只是一個名詞，有部分學生可能和原鄉部落有交集與聯繫，每個原住民學生和原鄉部落的交集不同。另外，還有來自原漢通婚家庭的原住民學生，生長環境和家庭背景對原住民學生的個性、想法、對未來職涯的想像相當不同，建議在引導原住民學生時，可以先行瞭解其生長環境與家庭背景，有助於瞭解和提供如何轉換角色進入現代社會的工作領域的建議。

約 20 年前，長榮航空公司招募新進女性空服人員，於各大報公開表示將保留五分之一以上名額給原住民考生，即五十名空服員的招募名額，保留至少十名給原住民女性。結果長榮航空以原住民女性程度不夠，僅錄取二名。經向臺北市政府就業歧視評議委員會（以下簡稱就歧會）申訴，臺北市政府就歧會評議結果認為就業歧視不成立。惟，另以書面建議長榮航空爾後招募空服員補足原住民名額。就業歧視不成立基在原住民考生考試合格及錄取標準與一般考生比較確實偏

低，又從錄取人數二名原住民不足五分之一，並非源自於歧視。這 20 年來在族群平等上有長足的進步，但是在現代的工作場合之中，原住民因為族群因素在工作職場遭遇的困境還是持續存在。

原住民族的教育程度、就業能力以及整體的社經地位，相較 20 年前已有相當程度的改善，但與整體臺灣社會仍有一段差距。現今的勞動市場朝向二元的方向發展，一是以高科技，高知識經濟密集的高階服務產業；一是以體力勞動為主，技術要求較低的服務產業，前者工作型態為全職且有高薪的工作機會，後者又稱非典型工作型態，工作機會較易被取代，就算身兼多職，也難以維持家計。從社會層面來看，《就業服務法》明文規範禁止歧視，但是仍見主流社會以及雇主存在對於原住民的族群偏見、刻板印象或歧視問題，雇主曾遭遇原住民員工「怠惰」或「不準時」，而抱持抱持以偏概全的想法，認為原住民員工工作態度有問題，常見為了省事而選擇不僱用，統計數字中也顯示原住族民遭遇職場歧視。而剛畢業的原住民初次求職者，在面試過程中，普遍的擔心和疑問就是當雇主詢問：直接詢問是哪一族的？會不會回去參加豐年祭？酒量好不好？體力好不好？這些問題會讓剛進勞動市場的原住民都不知道如何回答比較恰當。文化的影響和行為態度也是勞資雙方產生衝突的原因之一，例如口音、飲酒文化及熱情卻也大而化之的印象，常造成部分雇主作為不聘用或用負面標籤等理由歧視或嘲笑的原因，讓族人們在都會區生活、就業的心境路程上，較容易遭遇而產生不愉快的經驗。

前述的例子點出現代工作朝向「高科技知識密集」與「低技術服務產業」的二元分流，進入職場前要先對勞動市場有基礎的認識，而現代的另一個特點就是勞動市場變化的速度和幅度相當快。就初次進入勞動市場的原住民而言，如何事先準備應對在面試場合或者工作場合遭遇有關族群因素所產生的偏見、負面的刻板印象以及歧視，也是一個極為重要的課題。

另外一個較容易聽到對於原住民族的說法是有關福利優惠政策。學者傅仰止曾對原住民優惠政策的支持與抗拒，以比較漢人觀點與原住民觀點做過分析研究。傅仰止指出社經地位高的漢族成員是支持優惠政策的中堅力量；社經地位高的弱勢族群成員，反而是抗拒優惠政策的來源。他認為，此乃「是跟弱勢族群的接觸跟型態，在漢人之間和在原住民之間產生了互異的效果...」。從社經地位高的強勢族群成員支持優惠政策和社經地位高的弱勢族群抗拒的結論，實質上反映社會族群階層化的現象。社經地位高的優勢族群對於優惠政策會認為是給予弱勢族群的恩給的措施。相對的，社經地位高的弱勢族群成員則會抗拒因為恩給產生的優惠政策，因為這會讓弱勢族群接受者的生活經驗，雖不一定是污名，卻也是不光彩的。社經地位（尤其是教育程度）較高的原住民，會認為多數原住民的困境是由於自己不努力所引起。這透露出，就算在原住民的群體裏面，也會因為社會經濟教育程度而出現不同的立場、看法以及對原住民在接受優惠政策上不同的期望。

在引導原住民學生從事從學生到職場的角色變換時，需要注意原住民學生生

長環境和家庭背景的差異、社會上對原住民的負面態度為何、不同的社會經濟地位和教育程度也會有相異的看法，要瞭解這些不同面向自己的角色與期望為何，更要能知道他人對於自己的角色與期望又是什麼，有助於角色學習與角色轉換的適應。

課程實施建議

建議課程介紹可能遇到的就業歧視或刻板印象並學習有效溝通與應對練習，原住民初入職場較可能遇到的就業歧視或刻板印象如下：

一、會被詢問酒量好不好、會不會打獵、會不會唱歌、跳舞、會不會跑步等。

二、豐年祭是不是都是一起休假。

三、你們力氣都很好應該搬重的東西沒問題吧。

四、你們會打電腦嗎？

參考資料：

1. Vanessa Lai（2017）。原來社會沒我們想像的包容！最新數據：原住民受職場歧視近 5 年不減反升。網址：https://www.matataiwan.com/2017/09/21/indigenous-job-status，2020 年 9 月 23 日擷取。

2. 傅仰止（2001）。台灣原住民優惠政策的支持與抗拒：比較原漢立場。台灣社會學刊第 25 期。55-110 頁。

3. 陳張培倫（2017）。〈原住民族升學保障是個人權還是集體權〉。《原教界》2017 年 8 月號 76 期。18-21 頁。

P32-丙 3 職場守護與捍衛
P34 職場互動順勢行

原住民族委員會
花蓮區原住民就業服務團隊

主題課程概述

「P32-丙 3 職場守護與捍衛」課程目標在於探討職場倫理、工作態度期待及勞動權益，期望能夠讓學生瞭解符合職場倫理的情境、討論公事加班與私事時間衝突的處理方式、以及在職場上遇到刁難如何運用職場相關法律捍衛自己權益。

「P34 職場互動順勢行」課程目標在於提升學生適應職場的準備度，透過體會職場和人際關係與互動的方式，讓學生體認到因人而異的人際互動方式以及習得能夠站在對方的立場（或說穿著別人的鞋子）思考（易位思考）的能力。

多元文化小叮嚀

從事原住民就業服務工作多年，期間透過行政院原民會推動的計畫，輔導原住民在學或進入勞動市場的青年，能早一步洞察先機，瞭解未來的就業市場，並提升就業競爭力，祈望能夠落實行政院原民會的青年就業政策，符合鍥而不捨、用心陪伴的精神。

在輔導陪伴過程當中，我們也看到很多原住民青年進入職場時所面臨的問題，除了可能是工作上所需的專業能力外，更大的困難點在於如何把握職場上的應對進退及人際交往尺度，不會太超過又不令人覺得稍嫌不足。原住民族青年因為部落族群文化的多元性及價值觀，在面對這樣既抽象又難以捉摸的人情世故，對部分的原住民青年來說是需要克服的短處。到底要如何「拒當職場小白」，扮演好適得其所的職場倫理達人，是值得深刻探究的一門學問。

以下案例是近幾年的服務中，所遇到族人朋友遭遇的實際情況，四個例子中，前兩例是轉業及創業成功的案例，後兩例則是年輕的族人朋友在遭遇職場上的不順遂時呈現的真實反映，顯示原住民勞工也能像一般勞工一樣，發揮面對工作壓力的韌性，在工作表現上有很好的成果。最後，也藉此案例提供相關建議：

案例一：

在臺東縣偏鄉地區長濱鄉某部落長期失業的中高齡裕美（52 歲），原在桃園

市八德區工廠工作，由於工廠生產線於 98 年移往中國，離職後求職一直不順利，決定返回長濱鄉，因家庭經濟狀況需要工作收入，在 100 年經原住民就服員推介參加臺東縣政府辦理的照顧服務員訓練，結訓後推介至長濱鄉部落文化健康站擔任照顧服務員，目前已穩定就業，成功轉業並有穩定的工作收入。

案例二：

臺東縣東河鄉都蘭部落青年小許（35 歲），原服務於臺北地區某餐廳，因餐廳經營不善且股東經營理念不同，於 107 年遭解雇，然後決定返鄉自行創業（開餐廳），在原民會就服員及金輔員輔導下參加原民會百萬精實創業計畫提案，於 108 年獲得原民會補助 100 萬創業，成立「出力釀酒業有限公司」，目前正在擴大經營中。

除了經過就業服務員輔導協助順利轉業與創業之外，在工作場域上表現優秀的族人也不在少數，2020年新北市表揚模範勞工也都是很好的學習對象與楷模，2020年新北市表揚8位堅守岡位，以敬業的精神和負責的態度在不同的行業裡貢獻一己之力，值得我們效仿學習的原住民模範勞工。

游秀英女士（阿美族）擔任新北市新育幼幼兒園老師，具有愛心，從事幼教工作關懷弱勢幼兒，深受家長好評，積極推動「原住民生活禮節問候語」母語運動，讓小朋友學習不同語言及多元文化。

唐氏症基金會新北市愛樂發展中心周惠英女士（阿美族），在身心障礙領域服務14年，2016年積極投入身心障礙者健康維護相關研究，並於2019年榮獲績優身心障礙福利服務專業人員之表揚。

天主教耕莘醫院的簡詩云護理師（泰雅族），除了護理學能以外，更取得多項證書，如高階戒菸衛教師、高階戒檳榔衛教師、體適能檢測員證書等，並投稿入選2016年WHO的24屆HPH國際年會並赴美進行口頭報告，工作表現專業且負責，深得同仁愛戴。

新北市商業會杜子琳女士(魯凱族)，從大學其實的工讀生一路升遷至幹事、副組長及組長，表現優異，並積極協助重建簽證處簽證作業準則，讓單位能在一年內提升業務榮景。

新北市理燙髮美容職業工會推薦的吳素英女士(阿美族)，從14歲學徒開始，常在工作之餘邀請志同道合的同事，到養老院與小學學校提供義剪服務、捐贈物資，深具愛心。

三重客運駕駛董顯光先生（阿美族）擔任駕駛20幾多年，常將自身的經驗分享給新進同仁，深獲同仁與乘客的喜愛。

松慕義先生（布農族）擔任駕駛15年，始終把乘客安全擺在第一，並落實禮

貌運動等。

臺北客運黃東榮先生（阿美族）擔任駕駛14年，上班時曾拾獲現金及筆記型電腦等物，並將原物歸還，獲得乘客好評。

案例三：

部落青年阿用（化名）是大二學生，利用暑假期間賺取生活費，到部落一間小有規模的旅宿打工。雖然只有兩個月的工讀期間，旅宿經理人還是用心的輔導教育阿用工作內容，希望阿用可以在工作中發揮所學特長，並細心觀察阿用的工作適應情形，適度的調整其工作內容。工讀期間，阿用偶爾會有遲到情況或是帶著醉意上班，由於工作內容並非阿用所預期和興趣所在，而以消極態度面對工作，在學校所修習之技能無法應用在工作中，更對於他的朋友能在相對較輕鬆的職場工作而比較產生抱怨。雇主曾數度調整阿用的工作項目，希望能透過職務的調整解決阿用工作上的適應問題。然而最後阿用還是無法順利做到期滿而提早離職。

在此案例，旅宿業者尋求本會就服辦公室協助輔導阿用，在與阿用的會談當中，他表示因為面試成績未達填選志願名次，而不得不選擇到旅宿工讀。又，阿用覺得他的興趣與專長是原住民文化及舞蹈，在這工作中，跟他當初想像的不一樣且無法發揮所長，才用消極的態度應付工作。

案例四：

小萱（化名）是大一即將升大二的同學，因家庭清寒想利用暑假期間工讀賺取生活費，面試後錄取至一間私人公司上班。公司主管交辦的工作內容不複雜，多為庶務或行政性質單純之工作，但小萱並不珍惜此次的工讀機會。工作不到半個月，不僅時常遲到早退、臨時請假，還大喇喇的拎著早餐超過公司規定的時間在公司用餐，主管請她到非辦公處用餐，她覺得被針對有職場霸凌之嫌。又利用其與公部門有關人員之親戚關係，私下有威脅之意思表示不斷地給任職公司壓力，某些情事經公司主管求證後，發覺小萱有言語不實且誇大事實之情況。

公司數次與小萱溝通工作出勤狀況、工作效率等表現，小萱雖口頭答應並承諾會調整改進，但兩三天後，依舊故態復萌。公司認為小萱之工作態度已嚴重影響到工作氛圍，且言語不實之部分可能造成公司信譽的折損，最後經協調，由小萱提出自願離職。

該公司在期間向本會就服辦公室尋求協助輔導小萱，經與小萱會談後，發現她的工作態度消極。小萱「自認」有公關專長，但在本職務中無法展現，所以覺得工作無趣因而隨意對待。

上述案例是我們在輔導青年就當中出現的問題，所以綜合歸納出下列幾項需特別叮嚀原住民同學：

1. 工作所需的「專業能力」與「工作態度」缺一不可。

2. 族群文化固然重要，但在工作中無法以文化取代工作專業，可試著將文化融入工作，調和文化與工作的契合度。

3. 多瞭解所欲從事的工作職務內容，莫以「將就」之心態面對工作。

4. 任何工作都有可值得學習之處，並非自認的興趣與專長才是絕對的工作優勢。

5. 請勿時常請假，保持工作的穩定性及積極性。

6. 切勿遲到早退，維持良好的工作及學習意願。

7. 尊重公司文化及主管，勿將人際關係相處中的隨和當隨便。

有關族群文化與工作融合的面向，泰雅族的gaga、太魯閣族的gaya或阿美族的年齡階級觀念的文化傳統對於族人朋友在工作上的態度與認知仍有影響，例如泰雅族的gaga以及太魯閣族的gaya會對族人朋友產生一種引導向善的動力，在執行任何事務時要盡力完成，不要作出愧對gaga以及gaya的事情，阿美族的年齡階級觀念會使族人朋友較習慣群體互助的工作方式以及服從階層（年齡或職位）比較高的人的意見，並向年輕階層傳承的認知。

有關易位思考之建議，這裡希望強調不同族群間對不同文化、價值觀、行為的相互理解、尊重甚至是互相學習優點。臺灣可以分為四大族群，分別是原住民、客家人、閩南人以及外省人，四大族群有各自不同的文化、價值觀及行為。

原住民族內部也由於現代化及都市化的發展，出現不同的成長背景以及文化發展的群體。由於都市化發展，受到工作條件及生活環境的吸引之下，到都市謀生居住的原住民不在少數，雖然同是「都市原住民」此一群體，有些人與原鄉部落還維持相當程度的交集與互動，有些人可能與原鄉部落的交集互動低，有些人則介於中間。與部落的互動與聯繫隨著年齡下降也呈現下降的趨勢，以目前大專校院的原住民學生來說，可能有部分學生是在非原鄉部落地區出生及成長，原鄉部落對於他們來說也許只是一個想像，甚至只是一個名詞，有部分學生可能和原鄉部落有交集與聯繫，每位原住民學生和原鄉部落的交集聯繫程度不同。另外，還有來自原漢通婚家庭的原住民學生，生長環境和家庭背景對原住民學生的文化力培養以及對未來職涯的想像相當不同，建議在引導原住民學生時，可就不同生長環境與家庭背景產生的不同文化、價值觀、行為進行對談與理解，培養族群文化上的易位思考能力。

職場權益小叮嚀

一、歲時祭儀休假是法定權益：

原住民族歲時祭儀是依照內政部《紀念日及節日實施辦法》第4條規定的法定休假日，另外依照《勞動基準法》第37條及39條規定，由前項辦法所定應放假之紀念日、節日，雇主應予放假且工資照給。具原住民身分之勞工於所屬歲時祭儀當日欲休假，不需要請假，又原住民族人朋友可提供戶籍謄本或戶口名簿影本用以證明原住民族身分或族別。而各族歲時祭儀法定休假日日期則由原住民族委員會公告之，相關原住民族歲時祭儀資訊可至原住民族委員會官網／本會資訊／為民服務／歲時祭儀專區查詢，網址如後：https://www.cip.gov.tw/portal/docList.html?CID=0991B05985DBFF77。

二、原住民族工作保障法提供原住民族人朋友的保障有哪些？

（一）比例進用原則（《原住民族工作權保障法》第4條、第5條以及第24條）

各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於「澎湖」、「金門」、「連江縣」之外，雇用約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員、其他不需具公務人員任用資格之非技術性工級職務時，每滿一百人應有原住民一人；而於原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，雇用前述職務人員之總額，應有三分之一以上為原住民；如各級政府機關、公立學校及公營事業機構雇用原住民之人數，未達上述所定比例者，應每月繳納代金。

（二）原住民合作社（《原住民族工作權保障法》第7條至第10條）

政府應輔導原住民設立各種性質之「原住民合作社」，並提供相關免稅優惠、經費補助考核及獎勵，另外設置於原住民合作社輔導小組，輔導原住民合作社之設置。

（三）公共工程及政府採購對於原住民族之就業保障：

《原住民族工作權保障法》第11條：「未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包、得標廠商僱用原住民之比例及補助」。

《原住民族工作權保障法》第12條：「依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一」。

《政府採購法》第98條：「得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數百分之二，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分」。

（四）職業訓練：

《原住民族工作權保障法》第13條：為促進原住民族之就業，中央主管機關應設立原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜。

《原住民族工作權保障法》第15條第1項：中央勞工主管機關得設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。

《原住民族工作權保障法》第15條第2項：職業訓練期間，政府可依需要提供生活津貼。

《原住民族工作權保障法》第15條第3項：原住民族參加各職類之技術士技能檢定合格，取得行政院勞工委員會核發的證照者，得向各縣市政府申請「技能檢定合格獎勵金」。

（五）臨時工作申請：

《原住民族工作權保障法》第18條：原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。

前述法條在實務上能協助族人朋友成立原住民合作社和就業保障，在原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構以及公共工程和政府採購的得標廠商部分，法律保障一定比例的工作機會給予原住民。另外，政府也提供職業訓練以及訓練期間之生活津貼，如因非志願性失業至生活陷故困境，也可申請臨時工作，如有任何就業需求或對於前述法條有疑問者，可與原住民族委員會全國10區之原住民族就業服務辦公室聯繫，聯繫資訊可至原住民族委員會官網／本會資訊／業務專區／各處業務／社會福利／就業服務／就業服務，網址如後：https://www.cip.gov.tw/portal/docList.html?CID=7AF95A9ABC8C3D77。

課程實施建議

一、建議可依前述案例進行分組討論並以角色扮演方式協助原住民學生學習敬業、並釐清工作態度不佳與職場霸凌的區別。

二、可將原住民朋友所遇到想做的沒機會、不想做的難投入的實際情況列為討論議題，協助反思如何因應想像與真實的落差。

P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課
P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣

qipu（李宗藩）
原住民族委員會原住民就業服務員
北基宜區督導

主題課程概述

兩個主題皆與職場的社會化過程有關。第一個主題「新人功課」透過觀看《穿著 Prada 的惡魔》來探討身為一個社會新鮮人，如何看待來自老闆古怪或是刻意的羞辱言語？又在工作場合裡，如何看待來自資深同事的抱怨、挑剔，以及社會新鮮人自身如何融入工作環境與工作文化？

第二個主題「高效習慣」專注於讓應屆畢業生能夠覺察從學校進入職場脈絡以及角色的轉變過程、而在轉變個過程中能夠對學校以及職場環境的文化特色以及潛規則有所瞭解，最後能夠辨別與體認不同文化與潛規則背後隱含的假定。

案例分享

（一）P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課

1. 職場霸凌：來自對原住民負面刻板印象的言語騷擾及工作刁難

一位 20 歲的族人蕙萍（化名）曾分享一段自己遭受職場霸凌的經驗。蕙萍在基隆某一間傳統機械加工廠擔任作業員，與她共事的幾位同事皆非原住民且年紀都比蕙萍大上十幾歲。剛進公司時，蕙萍隨即感受到身旁的同事總是喜歡在背後談論她的私事。一開始蕙萍對同事在背地談論她的私事不以為意，沒想到後續事情演變愈來愈誇張，許多不利蕙萍名譽的謠言傳遍整間工廠，讓她不勝其擾。例如：「XXX（此指蕙萍）每天下班都和不同的男人喝酒到三更半夜」、又或是「上班期間都在打混摸魚，叫她多做一點事情也不願意，原住民就是這樣啦!個性就是那麼懶惰」。除了言語上的騷擾外，工作上也遭到同事的刁難。例如：工廠排休假表時，蕙萍總是最後一個選擇，只能挑同事剩餘的時間休假。最終，蕙萍僅工作短短三個月就因受不了職場霸凌而離職。儘管蕙萍沒有做以上那些事情，但她卻遭受莫名的文化歧視。而且這些莫須有的指控往往來自於外人對原住民的負面文化刻板印象。

多元文化小叮嚀

資深同事對原住民負面刻板印象過於根深蒂固，認為原住民都具有相同的負面行為，例如喝酒到三更半夜、上班打混摸魚、個性懶惰。除言語騷擾以外，工作上的刁難使得蕙萍休假權利受到影響，最後只有工作三個月後離職。資深同事將自己對原住民的負面刻板印象套用在全體於原住民身上。

2. 老員工先入為主的負面刻板印象

我有一個個案小明（化名），經由推介陪同後，順利錄取了一間公司。一開始進去工作時，因為跟員工都不太熟識，所以也沒有太多的交流，但工廠裡大多都是漢人和移工，原住民的員工極少數，一開始小明說前幾個禮拜都很好，但後續發現裡面還是有分老鳥及菜鳥，小明就是菜鳥，由於進去裡面工作也有一段時間了，所以教導小明的老員工也開始變得不耐煩，因為覺得小明應該都要自己清楚記下該做的工作，但小明是偶爾會忘記才會再詢問，導致同事之間開始有閒言閒語的事情發生。剛開始同事之間就會說，原住民都是不動腦工作都用體力工作，或是就是愛喝酒導致工作都記不清東西等等的閒話，小明聽見有去與公司反應，但公司回覆給小明的是，認為同事之間不會有這種事情發生，大家都很友善，之前也沒有發生這樣的事情，後續導致同事之間相處更不好，這時也讓小明在工作上壓力倍增，但小明沒有因此離職，反而繼續留在公司工作，但事情卻沒有因為這樣停歇，同事們還是這樣用不好聽的話說小明，小明不忍了，直接與其他員工吵架，也說明自己不是他們說的愛喝酒或是不動腦的人，小明也直接說明自己只是想要有錢賺，並沒有想要跟大家有爭執。後來因為吵鬧聲引來了公司人員，就請兩位私底下與公司會談，小明直接詢問老員工為什麼要一直針對他，還要說原住民的壞話，一開始老員工還是很氣憤說，原住民都是這樣，就是愛喝酒不認真工作，但小明卻跟他說，你有看過我因為喝酒怎麼樣嗎？或是因為喝酒不正常上班等等的話語，老員工才一時說不上話，小明也說希望可以好好工作，跟員工們能有好的互動，至少工作不會壓力太大，也透過公司人員協調，小明與老員工雖然並沒有恢復很好的同事關係，但也不會故意針對誰。

多元文化小叮嚀

資深同事先入為主的負面刻板印象對於原住民資淺同事負面的偏見語言以及不耐煩的行為，而該公司起初經個案反映，並未積極處理，直到發生爭執，公司才出面處理，但處理方式並未針對資深同事不合適的偏見及行為做適當處置，結果是各自走各自的，減少交集避免再次爭執。

3. 進入職場必學且必會的事項

（1）守時觀念。
（2）學習態度（多請教前輩）。
（3）合群。

（4）好溝通。
（5）負責任。
（6）團隊合作。

（二）P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣

1. 職涯轉換對面試的要求以及工作型態轉換的適應

宏明（化名）是 45 歲的阿美族男性，過去大半時間都隨著表哥在全臺各地競標營造工程，直到一年前某次工作途中不小心傷到了脊椎，休養半年後發現他再也不能從事粗重的工作，只好另尋他職。一開始宏明轉職的過程並不順利。有時因宏明與雇主約好面試時間卻無故缺席，或是在面試時雇主看到宏明不修邊幅的打扮與紅唇（檳榔）即決定不錄用，讓宏明的求職之路充滿各式挑戰。後來經就服員輔導後，慢慢改變宏明的外型與求職態度。面試時請宏明服裝儀容要整齊、不要吃檳榔與蓄鬍、準時抵達面試地點等。後再針對其工作態度進行輔導，例如請假要按照公司請假規定，不可臨時說請假就不來上班等。經過四個月的調整後，宏明現在在一家小型社區擔任社區保全，同時因其活潑開朗的個性深受住戶喜愛。許多族人朋友求職時因文化隔閡的關係，不太瞭解漢人職場的習慣，時常不小心誤踩地雷而不知，無意間錯過許多好工作的機會。

多元文化小叮嚀

本個案從營造業工作轉職到保全工作，轉職過程中無法順利銜接保全業的服裝儀容要求以及工作型態的轉變，但經過就業服務員的輔導四個月後，順利融入社區保全的工作。

2. 廠商及面試官先入為主的負面刻板印象影響原住民族人朋友的求職意願

個案阿勇（化名），對工作沒有太多的想法，只覺得可以賺錢就好，導致不會去瞭解自己的權利福利（薪資、勞健保、員工福利、上工時間、加班費等），就因為不瞭解就沒有為自己爭取，面試時大都聽不懂面試官說什麼，結果都是回去等消息，但有時還會因為是原住民身分而被敷衍了事，為什麼說是「原住民身分」呢？因阿勇又去面試工廠，面試官知道他是原住民身分，也直接與阿勇說，不會常常請假吧？或是會要求阿勇不能喝酒，怕會影響工作，面試官也陳述之前錄取的原住民狀況，由面試官說出，因為有錄用過原民，雖然原民都工作很賣力，對於工作不否認認真工作，但是有些其他的因素，導致常常請假。原住民也很誠實，有時候也說喝太多導致隔天無法上班，或是領錢後幾天又請假等等的因素，讓公司很難去控管這樣的員工，所以對公司來說原住民唯一好的是願意工作，但總是不穩定性太高，觀感不是很好，因面試官這陳述，但阿勇也只是聽，沒有做太多的回應。事後阿勇說，他覺得他們的想法，只是少數人，而自己並不會這樣，我只想有工作有收入，也願意配合公司，因為面試官這樣說，導致阿勇覺得公司好像對原住民有歧視的感覺，使阿勇心裡不好受，但又因不懂得如何去跟廠商或

面試官應對，所以阿勇還是選擇不去這間公司。最後阿勇還是認為可以找簡單的工作就好，對工作就有了消極的想法，導致不敢找需要面試或是正式的工作，就到外面去找不穩定的工作（粗工），阿勇就是覺得只要有賺到錢就好，有沒有保障反而對個案來說不重要。

多元文化小叮嚀

廠商及面試官先入為主的負面刻板印象，包括工作不穩定常常請假、喝酒後影響上工時間、領薪水後就請假，雖然廠商及面試官皆表示原住民工作認真，但前述負面行為讓廠商覺得難以控管，而面試官認為原住民皆有相同負面行為，個案對於面試官對原住民負面行為的陳述不懂得如何去應對，於是產生需要面試的工作產生消極的想法，寧願去做粗工，根本無心考慮工作是否具有保障。

3. 面試官對原住民根深蒂固的負面刻板印象與歧視行為

個案阿雄（化名）。陪同此個案去廠商那邊面試，一到外面的保全，因為是由我陪同，我是原住民就服員，保全也是對我們講話很不客氣，當時面試的人，不只有我的個案，連漢人都有，前面的氣氛已經讓我們覺得不舒服了，因為是公開場合面試，前面幾個都是漢人，面試官也都講話客氣也很細心講述公司制度、福利等，因為面試還是要由個案本人自己過去，所以就服員就在旁等待，可以看見卻沒辦法聽見面試官跟個案的對談。換到阿雄時，面試官說話及態度大大轉變，面試結束後，個案說，面試官直接問他會不會因為私人原因常常請假，或是領錢後又會請假等等的問題，還有問會不會抽菸、會不會喝酒的問題，個案也跟面試人員說自己不會這樣，因為主要是想要工作賺錢，都可以配合公司制度，但面試官卻回答個案說，之前也是有原住民的面試者講得很有信心說自己不會，沒多久就開始因為很多原因請假，頓時讓個案覺得面試官對原住民刻板印象太深了，而不是再去瞭解不是每個原住民都這樣，由於過程中的問題讓個案一直覺得沒有得到該有的回應，個案直接說他不來這家公司上班，讓個案覺得他們有很嚴重的對原住民的歧視，怕之後上工會被欺負。我也同意個案的想法，之後也去瞭解此公司的狀況，也聽了很多個案說他們公司對原住民真的不是很友善，去那裡工作的都做不久就離職了，為什麼此公司會對原住民這樣，就服員也無法得知原因，但事情原委公司就是認為原民太愛請假不好控管，之後也沒有再對此公司做推介，也有跟就服單位反應過此情況，之後此公司都是用外包人力銀行來推介職缺了。

多元文化小叮嚀

面試官將對於原住民的刻板印象包括常常請假、領錢後也請假、抽菸喝酒套在個案身上，並在面試時帶有歧視的語氣及看法，個案感到嚴重的歧視感，因而完全不考慮到該公司上班。

結語與建議

個案宏明的例子顯示從營造業工作轉職到保全工作需要對於面試的服裝儀容、工作時間的調整適應等方面進行輔導，以利其工作轉職。

另其餘個案顯示，職場對於原住民的負面刻板印象仍然存在，且會將此類刻板印象套用在全體原住民身上，影響原住民求職意願及在職場上與同事的相處。負面刻板印象包括常常因為私人因素請假，工作不穩定、愛喝酒而影響隔天上工、領到薪水後又會請假、懶惰、頭腦不好、擅長從事體力工等。建議提醒如何順利轉職，對於新轉職的工作內容有哪些地方需要注意及加強。另外，建議提醒如何面對和回應對於職場上存在的負面刻板印象，以及調適排解受到這些負面刻板印象後情緒的影響。

A13-己 21 籌劃圓夢行動

Ibi Takiludun（高約翰）
國立臺北商業大學原住民族學生資源中心
專任助理

撰寫概念

本章基本上是以鼓勵學生訂定夢想的目標，並盤點自身所具備的優勢有哪些，進而從畫出圓形與九宮格，以及同學彼此的分享支持為教案的整體架構。因此，第一部分，筆者將針對教案的內容、形式，提出教案本身在帶領原住民族學生可能需要多注意的幾個面向；第二部分，則會針對建議修正的項目，列舉原住民族學生各階段可用的相關資源，使圓夢行動可以更實際。

多元文化小叮嚀內容

第一部分：教案內容

以自身成長與文化經驗為結語

教案的指導語基本上就像是劇本中的台詞一樣，給予使用者一個標準化的內容，但以單一文化經典作為普遍性教材的指導語，恐無法彰顯臺灣屬多元文化社會之實。因「勤勉」、「身心平衡」、「自我提升」、「連續不斷的創造」的概念應該在各個文化中都有類似的觀念，我們所接觸的學生可能包含漢民族(閩南、客家、其他省籍)、南島語族(臺灣原住民、新住民後代)，甚至非臺灣本土族裔的學生，因此不建議僅引用易經來做結語。**帶領者可以分享自己過去自我累積的經驗，或是以鼓勵學生回到自身文化與脈絡中去回觀自己經驗中，努力前往目標卻受阻時是怎麼突破的，來強調前述的概念。**

鼓勵學生回到自己的成長經驗發想

現代學生生活在資訊流動快速且爆炸的時代，看起來擁有非常多元選擇的情況下，反而要直覺說出自己想做的事會顯得比較困難，或是直覺發想出來的夢想其實並非自己所愛。因此建議在引導語中，應多鼓勵學生從自身的經驗出發，確認其熱情所在，進而設定目標、安排進度。**針對原住民族學生可以鼓勵其回觀自己的文化經驗中，是否有其熱情所在，且可以與自身專業和生涯目標結合。**

第二部分：資源連結

這部分會儘量詳列一些可以使用的資源，讓原住民族學生能夠選擇這些資源去完成自己的夢想。如果帶領者在看到詳盡的資源，心中會浮出「為什麼原住民族可以享有這些資源」的直覺，建議先去瞭解臺灣殖民歷史的脈絡以及原住民族的處境，再來告訴原住民族學生。以免自身因不理解在過程中的非語言訊息造成原住民族學生的傷害或強化對原住民族不妥適之印象。

獎助學金（與助學措施）資源

基本上，**原住民族委員會**設有大專獎助學金，只要是大學生都可以申請（含五專四年級、五年級生），各校獲獎落點不一，建議可以諮詢原資中心助理。此外，各**地方政府**的**原住民族專責單位**或是**教育局處**，也可能有設籍該縣市得申請的原住民族獎助學金，若認為自己成績不夠申請原民會獎助學金，也可以試試看地方政府的獎助學金。（各地方政府金額、申請方式都不一，在此不詳細列舉，可自行上該縣市的相關單位網站查詢相關辦法）

教育部在各校推行的**高教深耕計畫**中，設有針對弱勢學生(含原住民族學生)的協助，各校助學措施內容不一，可能有基本科目的輔導課程、就業打工的相關機會，或是提供另外的助學措施、志願服務機會，可鼓勵學生向（通常是）**學務處**或**原住民族學生資源中心**瞭解。

職涯發展資源

各校基本上都設有**就業輔導與實習相關單位**，可盤點自身學校的相關資源。通常會提供如面試技巧、履歷撰寫、職缺媒合、職涯講座等內容；此外，各地方政府可能也有如**青年發展處**或是**原住民族專責單位**會針對原住民族或是一般青年舉辦的職訓課程（如網路行銷技巧、創業分享等內容），這些也都是重要的資源，可以協助學生上相關單位網站或是直接推學生去合適的活動。

另外，**原住民族委員會**在各地區都設有**原住民族就業輔導站**，如果學生有打工或是畢業後的職業媒合的需求，該單位有專責的就業輔導員能夠提供協助。就業輔導員對於上述職涯發展的相關資源掌握程度通常會高於學校原資中心的專任助理，因此適時轉介能夠發揮更大的效果。

創業、培訓、留學相關資源

教育部青年發展署的「青年資源讚」網頁規劃有**原住民族青年資源專區**，其中含有創業貸款的相關內容、原住民族國際事務人才培訓相關計畫、在地創生補助的計畫……等，相當豐富的資源，若學生較積極，有一些對於創業或跨國發展的想像，可以推薦該網頁與相關計畫，如對計畫內容不熟悉，則建議學生找可信任之教師或原資中心助理陪同理解與規劃。另外，若學生有出國留學的意願，也

有**原住民族公費留學考試**可以供其參考。

文化資源

目前教育部鼓勵各校積極設立**原住民族學生資源中心**，該單位會辦理原住民族文化相關活動（如部落參訪、返鄉服務、文化講座等），可以鼓勵原住民族學生參與，貼近自己所屬文化並反思自己的族群經驗，發展其族群認同，也許在這些經驗中可以找到生涯發展目標。

最後提醒帶領者，因上述資源多需具備官方正式認定之原住民族身分資格使得申請。在目前的《原住民身分法》脈絡之下，有部分具官方身分之原住民族學生，對於自身使用相關資源會有污名化的現象（擔心自己不符合大眾想像的「原住民」樣貌，或是因為主流社會不理解而質疑其為何可擁有相關資源時感到壓力），因此，**在推動相關資源的時候，需要更細緻而貼近學生個人心理狀態（如學生不一定願意在課堂中被標示出原住民族身分），並審慎確認班級團體動力（如有非原住民族同學會因原住民族學生擁有資源產生相對剝奪感進而有攻擊言語），來決定推廣的方式及使用的語言；若能幫助同學理解殖民歷史對原住民族的負面影響，並解釋當代原住民族資源的正當性為佳。**

資源種類	校內	校外
文化活動	原住民族學生資源中心 原住民族學生社團	部落社區發展協會 部落文史工作室
獎助學金	學務處生活輔導組 原住民族學生資源中心	地方政府 原住民族事務委員會
職涯發展	就業實習輔導組	教育部青年發展署 地方政府青年發展（局）處 地方政府原住民專責單位
青年創業		教育部青年發展署 原住民族事務委員會 地方政府青年發展（局）處

夢想一：出國讀碩士。

因為家中經濟不一定允許，因此需要早點累積資本，預備出國基金。大一時高教深耕計畫開設基礎科目班，只要全勤就有助學金，能加強基礎科目又能補貼生活所需；將成績維持在班上前 20%，申請原民會大專獎助學金，做妥善規劃運用；大二開始參加英文科目的課程，維持助學金，報名青年發展處的職涯活動，瞭解自己與產業趨勢；大三開始讀公費留考的考試科目，並且預備國際語言檢定；大四考公費留考及英文檢定。

夢想二：回部落創業。

大一參加原住民族學生社團，與原住民同學一起認識自身文化；將成績維持在班上前 20%，申請原民會大專獎助學金，做妥善規劃運用；大二擔任原住民族社團幹部，開始學習團隊合作與企劃執行；升大三的暑假回自己的部落進行田野調查，開學後開始報名職涯課程與原住民族文化產業論壇；大四找願意共同創業的原住民同學或部落夥伴舉辦讀書會，申請高教深耕計畫補助，同時討論創業的構思與計畫撰寫，投青年發展署的部落創生計畫。

A21-1-己 22 盤點實踐資產

林慧婷
原住民族委員會原住民就業服務員
新北區督導

主題課程概述

「A21-1-己 22 盤點實踐資產」課程設計是希望從過去的重大挑戰經驗中，找出當時事件中（自己展現出的）能力、有哪些可以運用的機會和優勢，製作出個人生涯資產圖，將生涯資產和韌性用來應對未來可能遭遇的任何挑戰。

實例分析與文化小叮嚀

早期對於原住民遭遇的負面經驗，多來自偏見和負面的刻板印象，更嚴重的會導致不同面向的歧視行為，例如求職時因為族群身分不被錄取。這些偏見和負面的刻板印象來自對於原住民生活習慣的誤解並渲染傳播。常見的偏見和負面刻板印象為愛喝酒跟酒後鬧事、亂搞男女關係、領薪水就不上班、依賴政府補助等。族人朋友在求職時除了這些可能會遭遇到的社會層面的外在因素影響，也可能遭遇個人層面的內在因素限制，例如教育程度、工作能力甚至身體上不同的障礙類別與程度。以下的實例是具有身心障礙程度的族人朋友，在族人朋友自身的努力與不放棄以及就業服務員的協助之下，克服先天以及外在的不利條件與限制，順利找到工作激勵人心的故事。以下實例為行政院原住民族就業服務員服務案例，案例中皆為化名。

（一）實例一

領有中度身心障礙手冊的族人朋友阿夫，在基隆就業中心堅持不放棄的協助下，讓阿夫順利就業，並重拾天真樂觀的笑容。

八十年次的原住民阿夫領有中度身心障礙手冊，身材壯碩個性單純耿直，由於在部落謀生不易，阿夫遠從花蓮到基隆投靠親戚，原以為北部工作機會多，只要肯做就不會再挨餓受凍。但阿夫的學習能力與外型在中度身心障礙的影響之下，爭取到面試機會也始終無法得到錄用，求職一再碰壁，幾乎失去信心。後來，阿夫在族人陪伴下到就業服務中心求職，就業服務員與阿夫深度晤談後，決定著手協助阿夫排除求職與面試的障礙，另一方面也同時開發小夫能勝任的工作。

在阿夫及就業服務員的努力之下，開發了某營造公司的道路水管埋設員職缺，工作步驟單純且有工頭帶領，是阿夫可以勝任的工作。努力學習面試經驗的阿夫謹記就服員的叮嚀前往面試，果然順利錄取，接到通知時高興得紅了眼眶。就業服務員恭喜阿夫之外也勉勵他珍惜得來不易的機會，努力工作不懈怠，目前阿夫已穩定就業三個多月。

就業競爭力較弱的求職朋友常因為挫折與自卑放棄找工作，導致生活因此陷入困頓。原住民族委員會就業服務辦公室及各地就業中心提供許多就業促進工具與求職預備的評估與協助，一案到底的服務方式提供量身打造的就業協助資源，協助族人朋友順利進入職場。

（二）實例二

小林為中度身心障礙者，高職畢業，中度身心障礙嚴重影響小林求職過程與結果。就業服務員在了解小林情況後，得知小林想從事操作員及作業員相關工作，先是積極輔導小林撰寫履歷表以及教導面試技巧，後續推介共 30 餘工作機會，小林選擇後參與 10 餘個公司的面試，最終錄取某營造有限公司施工操作人員一職。

小林在營造有限公司任職 5 個月後離職，小林表示老闆的哥哥時常數落小林的反應太慢以及言語上的調侃，且調派的工作容易讓小林受傷，最後小林決定離職。

在輔導就業的過程中，就業服務員也曾推介小林參加職業訓練課程，原本小林沒有意願，但在從營造有限公司離職後，小林主動表達希望能參與職業訓練課程，後來小林順利參加氬氣電銲班（基隆）第一期職業訓練班，待小林完成職業訓練課程後，再協助推介適合工作職缺。

兩個實例都是身心障礙的族人朋友在自身的努力以及就業服務員協助之下順利找到工作以及參與職業訓練的故事。身心障礙在生活上以及工作上帶來的挑戰與限制是一般非身心障礙者所難以想像與感受到的。在這兩個實例中，阿夫和小林都因為身心障礙在求職上屢屢碰壁，也都萌生消極及放棄的念頭，也都在就業服務員的協助之下克服困難。

在就業服務員輔導協助過程中，阿夫和小林都能配合就業輔導員提供的輔導措施並積極學習職場上所需的觀念與態度。雖然身體外觀上有所限制，但內心強大的抗壓能力、學習慾望、特別是樂觀、幽默的特質，讓阿夫和小林能夠克服身體上的限制，取得心理層面的一種平衡。但這些個人的內在特質在遭遇不斷的求職失敗經驗，也曾經無法正面的提升阿夫和小林的求職慾望，所幸阿夫和小林身處消極與放棄的當下，還能保有一絲積極向上的念頭，所以能張開雙手接受就業輔導員的協助，並盡力配合就業輔導員的輔導措施。強大的抗壓性與韌性、樂觀幽默的特質、積極進取與不放棄的內在心理因素，加上外在的就業服務員的協助

與資源，讓兩位身心障礙族人能夠克服挑戰與限制順利進入職場。

盤點實踐資產：兩個案例中呈現出的個人生涯資產為抗壓能力、學習欲望、樂觀幽默以及積極向上的心理特質，讓他們在遭遇困難的時候，能夠願意向外尋求諮詢資源，並運用資源把握機會，達到順利進入職場的目標。當我們遭遇到困難或認為自己無法解決難題的時候，可以回想過去完成事情之後的成就感以及當初接受挑戰的初衷，來提供並激發自己正向的力量，並尋求協助連結能運用的資源，來處理面臨的挑戰與困難。

三、 原民生客製化主題單元

單元名稱：**文化力與職場優勢**

修訂日期：2021.1.20

本單元由青年署研發並授權翻印。

本單元設計者：
aluda（莊進源，原住民族委員會原住民就業服務員臺東區督導）
qipu（李宗藩，原住民族委員會原住民就業服務員北基宜區督導）

引用本單元請依據「創用 CC 公眾授權條款」
（http：//www.creativecommons.org.tw/about）註明下列兩者之一：

本單元提供搭配使用之數位教材

摘要

1. 文化力與職場優勢焦點座談：依據邀請之原住民就業服務員將同學平均分組進行焦點座談，視學生數而定決定邀請與談人人數，每組至多以 6-8 人為佳。
2. 焦點座談分組討論，每組依據三大主軸進行 60 分鐘焦點座談。
3. 同學依據焦點座談內容填寫心得報告。

一、單元定位

（一）基本資料：

<table>
<tr><td rowspan="4">主軸
與
單元</td><td colspan="4">L 職涯優勢學習</td></tr>
<tr><td colspan="2">L1 發掘優勢
☐L11-乙 1 梳理高峰經驗
☐L12-乙 2 發掘志趣熱情
■L13-乙 3 掌握才幹資產
☐L14 打造個人特色</td><td colspan="2">L2 提升優勢
☐L21-丁 1 多元學習經驗
☐L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化
☐L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略
☐L23-乙 5 檢視今日學習
☐L24 服務學習開展生涯</td></tr>
<tr><td colspan="4">P 職涯進路準備</td></tr>
<tr><td>P1 體察職業運作
☐P11-丙 1 職業視窗六宮格
☐P12-丙 2 職涯焦點人物誌
☐P13 三創打開新視界
☐P14 國際移動拓展職涯</td><td>P2 展現個人競爭力
■P22-乙 4 開創未來工作
☐P23-乙 6 統整理想現實
☐P24-戊 2 求職與自我行銷
☐P25 求職心法 show 大亮點</td><td colspan="2">P3 掌握職場社會化
☐P31-戊 1 角色脫離-進入職場
☐P32-丙 3 職場守護與捍衛
☐P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課
☐P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣
☐P34 職場互動順勢行
☐P35 職場減壓沒煩惱</td></tr>
<tr><td colspan="4">A 職涯籌劃實踐</td></tr>
<tr><td colspan="2">A1 打造希望感
☐A11-甲 1 圓滿人生怎麼過
☐A12-1-己 12 SMART 規劃個人發展
☐A12-2-己 11 打造未來願景_勾勒圖像
☐A12-3 我的人生製片師
☐A13-己 21 籌劃圓夢行動</td><td colspan="2">A2 提升實踐力
☐A21-1-己 22 盤點實踐資產
☐A21-2-己 13 享受意外變動
☐A22-1-己 23 落實實踐之道_回歸圓心
☐A22-2-己 23 落實實踐之道_衝突對話
☐A23-1-庚 1 延伸實踐經驗_製作圓滿
■A23-2-己 24 延伸實踐經驗_展望未來</td></tr>
<tr><td>授課
時數</td><td>2 節</td><td>場地</td><td colspan="2">■一般教室 ☐電腦教室
☐其他特殊場地：_____</td></tr>
</table>

課堂場景設定	教室座位依照邀請到之原住民就業服務員人數，平均分配焦點座談座位。
授課者	一般授課教師（擔任引言人角色或其中一組的與談人），原住民就業服務員（2-3 位）擔任與談人。
教師課前準備	1. 建議最好事先邀請原住民就業服務員擔任與談人（視修課人數決定邀請與談人人數，授課教師也能出任其中一組之與談人），每組人數至多以 6 到 8 位為佳。 2. 事前與就業服務員就課程進行方向以及討論引導方式做聯繫與溝通。 3. 事先熟悉原住民就業服務員相關業務引導學生瞭解座談方向。 4. 事先瞭解學生文化背景以利引導座談進行與聚焦。 5. 若有學生與部落的接觸經驗較不熟悉，建議可設計課前作業，事先瞭解自己部落的相關資訊，有助於討論的進行。 6. 建議製作典範人物影片故事引導，或提供具體原住民文化元素的報章雜誌人物，聚焦有利小組討論凝聚職涯發展脈絡。
教學資源工具	1. 講台布置座位設置。 2. 頒發與談人感謝狀。 3. 申請與談人出席或諮詢費。
作業	
評量方式	1. 分組座談參與與討論情況。 2. 心得報告內容。
備註	

（二）單元學習目標與整體架構之對應：

整體學習目標		本單元學習目標
生涯素養	掌控力	能夠掌握自我文化力，並能尊重理解接受不同文化力。
	執行力	
	建構力	持續不斷的調整學習文化力以適應外在環境的變遷。
	開放力	對不同文化與行為模式抱持開放尊重觀點
	生命力	
生涯發展任務	發掘志趣熱情	
	建立才幹資產	運用文化力成為不可取代的專業資產。
	掌握資源網絡	
	勾勒生涯願景	
	實踐理想生活	
	展現行銷自我	
	準備適應職場	掌握自我文化力並將其轉換成為職場上的優勢。
	持續建構調整	持續調整與學習將自我文化力在職場充分發揮。

*表中空白目標欄表示這個項目並非此單元欲注重、凸顯之能力指標。

二、授課計畫（含課程進行方式、時間、搭配教材、注意事項）

本課程主要目的為透過與原住民就業服務員進行焦點座談，以分組的方式讓學生能夠與實務工作者進行面對面且具有深度的對談，能夠瞭解自己所具有的文化力以及更重要的如何在職場上運用文化力。

本教材聚焦如何在職場運用文化力取得優勢，而文化力指的是族群文化力，因為族群因素所形成的文化信念、習慣、價值觀與行為。臺灣可以分為四大族群，先以原漢之分、在漢人群體底下再以省籍區分、本省人再以閩客區分，而形成原住民、客家人、閩南人以及外省人四大族群，四大族群有各自不同的文化信念、習慣、價值與行為。

原住民族內部也因為現代化及都市化的發展，出現不同的成長背景以及文化發展的群體。由於都市化發展，受到工作條件及生活環境的吸引之下，到都市謀生居住的原住民不在少數，雖然同是「都市原住民」此一群體，有些人與原鄉部落還維持相當程度的交集與互動，有些人可能與原鄉部落的交集互動低，有些人則介於中間。與部落的互動與聯繫隨著年齡下降也呈現下降的趨勢，以目前大專校院的原住民學生來說，可能有部分學生是在非原鄉部落地區出生及成長，原鄉部落對於他們來說也許只是一個想像，甚至只是一個名詞，有部分學生可能和原鄉部落有交集與聯繫，每位原住民學生和原鄉部落的交集聯繫程度不同。另外，還有來自原漢通婚家庭的原住民學生，生長環境和家庭背景對原住民學生的文化力培養以及對未來職涯的想像相當不同，建議在引導原住民學生時，可以先行瞭解其生長環境與家庭背景，有助於焦點訪談討論與聚焦。

有關職場裡負面的刻板印象以及歧視之相關討論，建議謹慎引導，避免學生出現受到就業歧視的負面預期或自我標籤，而影響其與一般學生的互動及信任。建議以積極正向的方式，鼓勵原住民學生呈現自己的優勢，把原住民的好傳遞正面積極的形象。

引導自我文化力探索時，年齡的面向切入探討是一個可以參考的討論點，能有機會探究族群在不同發展階段，被涵養的文化成分與歷程。

討論的過程中，可協助引導讓學生注意並學習尊重理解接受不同文化力以及對不同文化與行為模式抱持開放尊重觀點與想法。

（一）開場與介紹：說明課程目標（5分鐘）

【指導語】

「本課程的主題為『文化力與職場優勢』，今天課程將會邀請在實務界工作經驗豐富的原住民就業服務員來與大家做面對面的焦點座談，希望大家能夠就如何運用自我的文化力在職場上取得優勢和今天邀請的與談人做較深度的交流。」

（二）課程引導：說明主題（10分鐘）

【指導語】

「文化力指的是族群文化力，因為族群因素所形成的文化信念、習慣、價值觀與行為等。同學們可以先想想自己是否有注意到在某些情形之下，會出現和他人（不同族群的人：客家人、閩南人及外省人）不一樣的行為或是思考方式，這個『不一樣』就可能是來自自己的文化信念、習慣、價值觀，也就是文化力。再進一步思考，這些『不一樣』是否能夠和自己的興趣、專長結合，如果能結合，就能進一步思考如何運用在職場上，獲得職場的優勢。」

「思考方向之實例：原住民的人格特性是分享與共享，這與傳統的生活習性有關，有欣賞美的能力，能被事物的美所觸動，對顏色、線條、聲音、旋律、圖形夠敏感，有藝術氣息或藝術創作能力，能將創意轉化成產品的能力，靈巧的手，善於縫、編織、雕刻、著色的技能。

或者可以思考以某些職業為例，例如大專校院畢業後的可能職涯進行討論，如，中學老師、公務人員、銀行行員、律師、氣象研究人員、廚師、飯店櫃檯人員、駕駛及重機具操作員等。」

（三）焦點座談方式及討論方向引導（10分鐘）

「焦點座談主軸建議可依照此三部分依序進行：1. 自我文化力探索；2. 討論出來的文化力如何能和興趣結合或是培養成為專長；3. 如何將這些興趣和專長運用在職場。焦點座談60分鐘，三主軸每一個主軸預計討論15分鐘，可視討論情形調整，剩下時間分配為開頭介紹及結尾小結，座談結束後要請每位同學討論與整理座談內容，繳交心得（如附件二）。」

「引導方向之建議：如有較為明確的未來職涯規劃及方向，意即有想從事的職業，可以參考斜槓青年的概念，將文化力與興趣及專長結合，討論如何發展斜槓青年的生活方式。想成為斜槓青年之前，要先想想自己喜歡什麼、想要什麼，但是不能荒廢本業，要能維持自己固定本業的收入，斜槓的最大意義是個人價值加乘，斜槓青年並非可以一蹴可幾，需要專業技術的養成，如果有長期的興趣與專業，可以順勢發展，如果沒有其他技能與專業，千萬不要為了成為斜槓青年而成為斜槓青年，將會本末倒置。一個重要觀念要釐清，斜槓青年並不等於多種兼差，最大的關鍵在於能否把知識、專業和技能變成實質的收入金流或其他價值，這與兼差有根本上的差異。有些斜槓青年其他身分根本沒有收入，是滿足自己的興趣及愛好，創造的價值不是現金，而是成就感、滿足感、充實感，所以斜槓青年的本質，是要讓生活不只是賺錢，更有機會結合愛好與生活，發展多元適性的人生。」

（四）前置作業：會場座位布置（5分鐘）

（五）與談人蒞臨現場，教師引言說明流程（5分鐘）

介紹「文化力與職場優勢」主題及與談人出場，教師說明本次焦點座談方式（參閱（一）、（二）、（三））。

（六）學生隨機分組（視學生人數邀請與談人人數，每組至多以6-8人為佳）進行焦點座談（60分鐘）

1. 開場介紹（5分鐘）

2. 三大主軸座談（每一主軸15分鐘，可視討論情形調整）：

（1）自我文化力探索；

（2）討論出來的文化力如何能和興趣結合或是培養成為專長；

（3）如何將這些興趣和專長運用在職場。

3. 小結（10分鐘）

（七）訪談結語

「各位同學，今天很謝謝邀請到原住民就業服務員到校參與座談，希望能幫助大家對自己的文化力以及在職場上運用文化力有進一步的瞭解，請各位同學給予原住民就業服務員熱烈的掌聲，也希望大家能留下原住民就業服務員的聯絡方式，往後有需要可與原住民就業服務員聯繫。」

（八）引導學生後續完成填寫「文化力與職場優勢」心得報告。

「各位同學，你們手上有一張心得報告單，請將今天座談的內容與心得整理後填入心得單之中。」

（九）邀請座談之原住民就業服務員針對學生參與討論狀況給予量尺評比建議。

給授課教師的**MEMO**：

✓ 若無聘請業師的經費，可與學校所在區域之行政院原住民就業服務督導聯繫合作辦理事宜。全國就業服務辦公室通訊表如下。

全國就業服務辦公室通訊一覽表

區域	收件人	辦公室電話	手機	地址
新北區	林慧婷	02-29863951	0978692793	241 新北市三重區新北大道一段 5 巷 2 弄 2 號
北基宜	李宗蒲	02-23412511	0978692787	115 臺北市南港區忠孝東路六段 236 號 2 樓
桃園區	張惠妹	03-2552039	0978692800	335 桃園市大溪區埔頂路 1 段 496 號
竹苗區	謝銀仙	03-5100629	0978692811	310 新竹縣竹東鎮北興路三段 582 號
中彰投	吳以撒	04-25260081	0978692813	420 臺中市豐原區圓環南路 70 號
屏東區	郭文琪	08-7383507	0978692843	900 屏東縣屏東市豐榮街 50 巷 7 號
雲嘉南	尤秀玉	06-2983843	0978692826	708 臺南市安平區永華路二段 6 號 6 樓
高雄區	林慶華	07-8418583	0978692827	806 高雄市前鎮區中山三路 132 號 6 樓
臺東區	莊進源	089-332700	0978692876	950 臺東市鐵花路 82 號
花蓮區	黃陳香谷	03-8246948	0978692870	970 花蓮市中山路一段 167 號

附件一

文化力與職場優勢焦點座談提問單

組別：

學生：

填入想問的問題：

文化力與職場優勢焦點座談三大主軸		
1.自我文化力探索： 探索自我文化信念、習慣、價值觀及行為	**2.文化力與興趣專長結合**： 討論出來的文化力如何能和興趣結合或是培養成為專長	**3.職場運用文化力**： 如何將這些興趣和專長運用在職場

附件二

文化力與職場優勢心得報告

姓名：_____　　日期：_____

座談講師基本資料

姓名：_____　　服務地點：_____

職場年資：_____

焦點座談心得：

摘錄講師佳句位今天座談訂標題_____

（下方填入座談心得：自我文化力、文化力結合的興趣與專長、職場發揮文化力之優勢以及回饋及分享）

單元名稱：**民族發展與職場前景**

修訂日期：2021.1.20

本單元由青年署研發並授權翻印。

本單元設計者：
saiviq kisasa（莎伊維克・給沙沙，國立高雄師範大學教育系博士生）

引用本單元請依據「創用 CC 公眾授權條款」
（http：//www.creativecommons.org.tw/about）註明下列兩者之一：

本單元提供搭配使用之數位教材

摘要

1. 透過課堂講述的方式，介紹原住民族發展的現況。
2. 再以分組討論的方式，讓各組上台分享針對講者所談及的現況，回到自己系所之專業，在原住民族相關事務有哪些職業方向？
3. 最後，老師整合學生所提出的職業，並提供學生未談及之職業類型。

一、單元定位

（一）基本資料：

<table>
<tr><td rowspan="4">主軸
與
單元</td><td colspan="4">L 職涯優勢學習</td></tr>
<tr><td colspan="2">L1 發掘優勢
☐L11-乙 1 梳理高峰經驗
☐L12-乙 2 發掘志趣熱情
☐L13-乙 3 掌握才幹資產
☐L14 打造個人特色</td><td colspan="2">L2 提升優勢
☐L21-丁 1 多元學習經驗
☐L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化
☐L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略
☐L23-乙 5 檢視今日學習
☐L24 服務學習開展生涯</td></tr>
<tr><td colspan="4">P 職涯進路準備</td></tr>
<tr><td>P1 體察職業運作
☐P11-丙 1 職業視窗六宮格
☐P12-丙 2 職涯焦點人物誌
■P13 三創打開新視界
☐P14 國際移動拓展職涯</td><td>P2 展現個人競爭力
☐P22-乙 4 開創未來工作
■P23-乙 6 統整理想現實
■P24-戊 2 求職與自我行銷
☐P25 求職心法 show 大亮點</td><td colspan="2">P3 掌握職場社會化
☐P31-戊 1 角色脫離-進入職場
☐P32-丙 3 職場守護與捍衛
☐P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課
☐P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣
☐P34 職場互動順勢行
☐P35 職場減壓沒煩惱</td></tr>
<tr><td colspan="4">A 職涯籌劃實踐</td></tr>
<tr><td colspan="2">A1 打造希望感
☐A11-甲 1 圓滿人生怎麼過
☐A12-1-己 12 SMART 規劃個人發展
☐A12-2-己 11 打造未來願景_勾勒圖像
☐A12-3 我的人生製片師
☐A13-己 21 籌劃圓夢行動</td><td colspan="2">A2 提升實踐力
☐A21-1-己 22 盤點實踐資產
☐A21-2-己 13 享受意外變動
☐A22-1-己 23 落實實踐之道_回歸圓心
☐A22-2-己 23 落實實踐之道_衝突對話
☐A23-1-庚 1 延伸實踐經驗_製作圓滿
☐A23-2-己 24 延伸實踐經驗_展望未來</td></tr>
<tr><td>授課
時數</td><td>2 節</td><td>場地</td><td colspan="2">■一般教室 ☐電腦教室
☐其他特殊場地：_____</td></tr>
</table>

課堂場景設定	1. 事先排好分組桌椅，各組放有壁報紙 1 張和麥克筆 2 支。 2. 視人數分成 4-6 人一組，以小組方式進行。 3. 請注意若是學生來自不同專業科系，請盡量讓同科系或同學院的同學分在一組。
授課者	1. 具生涯輔導知能之教師。 2. 具原住民族（16 族）文化基礎知識之教師。 3. 若結合一般課程，宜搭配助教進行授課。
教師課前準備	1. 事先瞭解學生之科系專長，以及對應到的民族事務與職業。 2. 事先瞭解學生文化背景，例如族群別、成長於部落或都市等，以利引導座談進行與聚焦。
教學資源工具	1. 桌椅。 2. 海報 1 張、麥克筆 2 支。 3. 要請同學們自備原子筆。
作業	無
評量方式	1. 能回應授課者的提問。 2. 分組參與與討論情況。 3. 主動提問。
備註	

（二）單元學習目標與整體架構之對應：

整體學習目標		本單元學習目標
生涯素養	掌控力	能掌控目前民族發展的概況，知道自己的定位。
	執行力	
	建構力	能瞭解在民族發展下，所能開創之產業。
	開放力	認識自己的專業，也能夠與自己的文化結合。
	生命力	
生涯發展任務	發掘志趣熱情	能定位自己對文化的興趣。
	建立才幹資產	能運用文化力成為職場的助益。
	掌握資源網絡	藉由搜尋與掌握民族發展與資源，發掘各種機會與管道。
	勾勒生涯願景	針對個人生涯願景，盤點個人才幹資產、資源網絡，應用個人生涯籌劃與管理方法，勾勒出實際可行的實踐歷程。
	實踐理想生活	
	展現行銷自我	
	準備適應職場	瞭解民族發展與文化力在職場的需求。
	持續建構調整	在實踐自己生涯歷程，欣賞與享受自己的文化，並時時反思與調整文化力在自身生涯的實踐與方法。

*表中空白目標欄表示這個項目並非此單元欲注重、凸顯之能力指標。

二、授課計畫（含課程進行方式、時間、搭配教材、注意事項）

（一）引起動機（5分鐘）

【指導語】

「大家是否曾經上網瀏覽過人力銀行？有哪些人力銀行？」

等學生回答問題，也可以給學生們提示：104人力銀行、1111人力銀行、yes123人力銀行、政府單位的有原民會的原JOB原住民人力資源網、勞動部的台灣就業通等。

「在瀏覽網站時，你們有沒有留意到哪一類的職業需求人力最多？大家可以猜看看最多工作機會的是哪一類產業？」

參考以下表格，可以在投影片或黑板上寫下產業和職務名稱，讓學生票選的方式。待學生回答問題後，在課堂上列出104人力銀行統計出來的2020年1月產業與職務工作機會需求數（建議可以利用此數字做成圖表）：

產業	需求人數	職務	需求人數
餐飲業	9.5 萬人	餐飲類人員	9.1 萬人
零售業	6.2 萬人	門市營業類人員	6.4 萬人
軟體及網路相關業	5.3 萬人	業務銷售類人員	6.1 萬人
批發業	3.0 萬人	操作／技術類人員	4.7 萬人
教育服務業	2.8 萬人	軟體／工程類人員	3.5 萬人

（二）開場與介紹：說明課程目標（5分鐘）

【指導語】

「看到剛剛那些統計數字，這些職缺是不是和你想像的是否相同呢？那換個場景，我們來想想看如果是跟原住民族相關事務有關，你認為會有哪些職缺出現；那我們現在來想像一下如果是在原住民族社區或部落你認為會有可能哪些職缺出現？」

「這堂課首先讓大家瞭解現行職缺排行榜，再聯想到住民族事務會有哪些的職缺。接下來我會會先介紹現階段原住民族事務發展的狀況，我們一起來看看原住民

族政策下可能需要的人才；第二階段再請同學分組討論，依據你的興趣和這幾年在學校所學的專業，你認為在原住民族職場中，有哪些工作出現。」

（三）說明主題（20分鐘）

【指導語】

「在原住民族有16族，各族偏好的工作類型不太一樣，大家可以想想身邊親戚大多是哪一類工作？有些族群的家庭選擇的工作類型，像軍警公教、護理師、報考原住民特考任公務員。不過，近年來臺灣政府訂定了一些政策，用來復振與推動原住民族文化語言等各項發展，大家應該都有考過族語認證，族語認證就是族語復振的政策之一，以前的族人們，根本沒有想到經過二十年，學校開始教族語，而且需要會教族語的人才，也就是族語老師這個工作。」

註：2001年實施九年一貫，首次將原住民族語列入學校課程。

1. 語言發展

「首先要介紹的重要政策就是《國家語言發展法》與《原住民族語言發展法》，這兩個法條中，談到原住民族的族語復振，例如在學校端的族語老師和沉浸式族語幼兒園族語教保員，以及族語保母、各地方設立族語推廣員等族語工作。因應各單位的需求，在大學師資培育中心已經開始設置族語師資的培育計畫，或族語專長加註，對族語有興趣的同學，都可以到各大學或原住民族語言中心上課，取得學分，成為族語相關工作人員的機會。」

「原語發法第25條規定任何國家相關考試，除了大家熟知的升學優惠政策，現在參與原住民族特考、教育部公費留學考試都必須通過族語認證中級資格。在各公家機關，會先以族語能力者為優先錄取。所以我們可以知道只要你能擁有族語能力，愈來愈受到重視，各單位的需求愈來愈高。」

「原語發法還有很多相關政策，像是協助成立由民間主導的族語推動組織、設置原住民族語言研究發展基金會，基金會的主要功能就是辦理原住民族語言研究發展工作，這些工作項目有原住民族語研究、教學、推廣等業務，如果你真的對族語有興趣，就可以加入基金會的行列，實質的參與到原住民族語言推動的工作。」

2. 文化與教育

「剛剛提到的就是直接與族語相關的工作，現在要介紹的是原住民族實驗學校。這類的學校，大部分也都是公立，和一般的學校不太一樣的部分是，原住民族實驗學校是以原住民族的文化為主體的學校，布農族的小學以布農族文化為主，排灣族

小學以排灣族文化為主，依照各族的文化語言發展各項課程，例如排灣族實驗小學用五年祭刺球場和祭竿長度教數學，還有很多民族實驗學校教授小米文化的課程，培養學生文化能力。未來原住民族學校法草案通過以後，也會設置與一般學校並行的原住民族學校體制，到時候必定會需要教育人才，像是各類科老師、行政人力，而這類的人才也必須擁有原住民族文化語言的知能。」

「當然談到原住民族學校，是奠基在原住民族傳統知識體系，這幾年來，在重點大學，科技部、原民會、文化部都在建構原住民族知識體，獎勵原住民族學術及各原住民族知識研究。像是國家教育研究院設有原住民族研究中心，擔任教育部在執行各階段教育的智庫，在原住民研究大學，如東華大學、屏東大學、臺中教育大學等，共同展開原住民族知識體系的研究建構，需要更多原住民族教育研究的高等人才加入，如果同學們對於原住民族知識體系研究有興趣，大學畢業後，繼續唸相關研究所和博士班期間可以擔任研究助理，畢業後可以在各大學、研究中心擔任研究員或教授的工作。」

3. 部落長照

「回來看看在部落裡，我們最明顯的就是面臨老年化的議題，為了面對這個衝擊，衛福部廣設長照站，專門在協助照顧年長者。同樣在部落裡，大部分的年輕人、中壯年在外工作，老人家都留在原鄉生活，原民會在各個部落文化健康站，簡稱文健站，相信在部落裡你們家裡的長輩都有參與文健站活動，跟長照站是相似的概念，但多了原住民族的照顧文化。現在長照2.0上路，原民會特別培育在地族人擔任照顧服務員，部落裡的族人大多互有親戚關係，將過去互相照顧的習慣發揚，並更加專業化；另外，服務方式強調文化敏感度，因為每個族群的文化不同，且可以在照顧中發揮重要的功效，並以因族因地制宜的方式，例如在《面對惡靈》的紀錄片，導演希・雅布書卡嫩（張淑蘭）紀錄了過去在蘭嶼達悟族長者認為年老就是『惡靈』，寧願獨居也不願和孩子同住，這時候文健站和長照人員的角色就非常重要，在理解族人的文化慣習，從此脈絡進行照護工作，才更能知道族人的需求。」

4. 創新產業

「在部落裡創業也是目前大家都在進行嘗試的事業，也是這幾年政府積極投入的計畫，針對這項工作，原民會『原住民族產業創新價值計畫』，分成『輔導精實創業』與『補助創新研發』，每年從數百名族人團隊中選出20位創業家，像是大家熟知的阿爆、紅藜先生吳正忠、阿美族歌手阿努・卡力亭等都是歷屆獲獎的族人。計畫主題也非常多元化，農業及畜牧、運動專業、戶外體驗、部落深度遊程、藝術設計、餐飲旅舍、音樂影視、文化產業等。對於想創業的人來說，這是一個非常值得投注

的計畫。」

「如果擔心自己不太熟悉創業當老闆，原民會早已做好準備，第一階段入選者必須參加為期數個月的培訓與精進商業模式，獲選後有近百萬之獎金做為創業與創新的經營經費，還會安排你從事的產業相關專業顧問團隊進行半年的深度輔導及進階培訓課程。對於沒有創業過的新手來說，算是免費上了創業課程又有創業金可運用。」

「而那些已經很熟悉產業運作的人，參加『補助創新研發』計畫，在現有的公司基礎下，你可以開發更具創新之產品，例如你的公司是一般桌遊設計，可以運用各族文化特色開發獨特的桌遊，這也是原住民族文化與主流社會的差別，找到自己族群的強項，又能發揚文化的美麗之處。甚至可以用自己的專長返鄉產業，像是在部落開餐廳，以原住民族的傳統食材製作法式料理，在禮納里的AKAME餐廳，就是一個例子，每個月幾乎場場客滿。」

5. 國際事務

「從部落再往世界走，在國際事務的部分，原住民也沒有缺席。2020年紐西蘭首次任命了一位毛利族女性瑪胡塔擔任外交部長，事實上在她以前的外交部長也是毛利族，由此可見，文化語言特色讓原住民族在外交事務上其實也是個潛力股。2019年的《南島民族論壇六年計畫（109年-114年）》，今年南島民族論壇的優先推動工作包括設置帛琉總部及臺北秘書處設置、召開本年執行委員會等，並持續與各會員聯繫溝通，參與太平洋區域重要會議與活動。」

「除此之外，自2004年起，臺灣分別跟紐西蘭、菲律賓簽定原住民經濟與事務合作協議，以及與帛琉國家博物館、印尼巴達博物館、馬來西亞沙巴等博物館簽定合作協定，這些合作協定可以是族人爭取到各國家工作或合作的機會，例如臺紐經濟合作協定原住民合作專章提到促進臺紐原住民族之間的進出口商之關係，以及觀光產業合作，包括公私部門參與、交換、工作坊與實習等機制等，依據這些協定和南島民族論壇六年計畫，將開創許多工作機會。」

「上面提到的五個分類內容都是同學能夠參考的面向，最後特別將原住民族特考拉出來說明。原住民特考大概會在每年6月報名，9月考試。報考原住民特考，一定要有原住民族身分，三等需大學以上學歷；四等需高中職以上學歷；五等不限學歷條件，注意一下，若想要報考三、四等技術類科者，須符合各類科規定相關持有證書，像是土木工程類、農業技術類等等，細節可以到考選部的網站上參考。」

（四）分組討論，視學生數，每組以4-6人為佳（15分鐘）

學生在一開始已分好組別，桌上放有海報紙與麥克筆。講師發下今天的學習單，每個人拿一張民族發展與職場九宮格（印成A4，如附件一）。

【指導語】

「請同學們看到民族發展與職場九宮格，在小組裡討論，依據剛剛我所談到的幾項原住民族政策發展下，或者我沒有談到，但你有觀察到的相關民族發展下的職場工作，你認為最有興趣或與最適合你所學之專業的職業，寫在上面。接下來，再一起討論第一行黑色菱形的三個題目：這份工作所需要具備的基本能力與性格特質？這份工作所需要專業技能？這份工作的場合會在哪些地方？將這三個題目和答案寫在海報紙上，等一下上台報告你們的討論結果。」

（五）各組報告（20分鐘）

各組先完後，可以徵求自願發表的小組上台，或依照講師的習慣來安排。每組1人負責報告5分鐘，2人拿海報，其他人站在一邊一起聽。

【指導語】

「每組上台報告5分鐘，台下同學請注意聽。」

「謝謝同學的分享，請同學拍手鼓勵一下。」

（六）個人時間（5分鐘）

【指導語】

「同學們的報告都非常好，接下來我們再看看九宮格星號的部分，共有六題，自己依照自己的特質與技能在這張紙上寫下你的答案。」

（七）分享報告（15分鐘）

每個人可以站在自己的位置或上台分享3-5分鐘。

【指導語】

「因為時間的關係，我們徵求幾位同學上台分享自己的答案。」

「非常感謝這些自願上台分享的同學，我們給他們再次鼓勵。這張九宮格就帶回去給大家參考。」

（八）結語（5分鐘）

【指導語】

「原住民族的權利，愈來愈受到重視，在文化、語言、生活、國際事務等各方面的政策與計畫，愈來愈多，例如今天提到的學住民族學校法草案，一旦通過後，這方面的教育人才就會有需求。政策很有趣，鼓勵大家可以多看立法院和行政院的新聞，瞭解目前民族發展下，有哪些事正在被提出來，未來或許就能透過這些政策下所開發出來的領域，找到自己的天空，不要忽視文化與語言的重要性，它是原住民族重要的寶劍和盾牌。」

註：在分組報告時間，老師也可以就五大領域，讓現場學生選擇欲進入的職業領域，選擇同一領域學生可以在組內交流與分享選擇的理由，以強化學生志趣抉擇與原住民族發展的連結，最後再以小組的方式上台分享。

參考資料：

1. 104 人力銀行
   https://blog.104.com.tw/news-2020-ai-big-wave-to-grab-talent/

2. 原 JOB 原住民族委員會原住民人力資源網
   https://iwork.apc.gov.tw

3. 《原住民族語言發展法》
   https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0130037

4. 《原住民族教育法》
   https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020037

5. 《長期照顧服務法》
   https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0070040

6. 《長期照顧十年計畫 2.0》〈第六章原住民族長期照顧專章〉
   https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiHncGv2YHtAhWLxosBHVyeDc8QFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.mohw.gov.tw%2Fdl-46355-2d5102fb-23c8-49c8-9462-c4bfeb376d92.html&usg=AOvVaw1qN1rzYNWvVGLO-5QNBJko

7. 原住民族委員會- 109 年度原住民族產業創新價值計畫「輔導精實創業」及

「補助創新研發」說明會開始囉!
https://www.cip.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=DD56092E0C92EC1F&DID=2D9680BFECBE80B679CF1EEFA973AE20

8. 《公務人員特種考試原住民族考試規則》
https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=R0030078

9. 《原住民族工作權保障法》
https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0130006

10. 南島民族論壇六年計畫（109-114 年）
https://www.cip.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=F6F47C22D1435F95&DID=2D9680BFECBE80B674198AA1F0A3DA44

11. 109 年各大學原專班列表：
https://indigenous.moe.gov.tw/Article/Details/3093#gsc.tab=0

12. 財團法人語言發展基金會
https://www.ilrdf.org.tw/?fbclid=IwAR3LbxDsxJdH8Jjrw_zxfHz5ZvjYW2H_-pLZ9wo9v_AxqVL0n-M3RJ9hdpw

13. 考選部
https://www.moex.gov.tw

14. 109 年公務人員特種考試原住民族考試三等考試應試科目及考試日程表
https://wwwc.moex.gov.tw/main/controls/wHandEditorExtend_File.ashx?Fun=Property&menu_id=335&item_id=4856&file_id=9815

附件一：民族發展與職場九宮格

步驟一：先選擇一個工作，職稱是：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

步驟二：寫出這份工作所需要具備的基本能力與性格特質、專業技能，以及這份工作的場合會在哪些地方

◆ 這份工作所需要具備的基本能力與性格特質？	◆ 這份工作所需要專業技能？	◆ 這份工作的場合會在哪些地方？
✧ 請列出我所具備的基本能力與性格特質。	✧ 請列出我所具備了這個專業技能。	✧ 請列出我適合在這些地方工作的理由。
✧ 想一想我還可以再加強的部分？	✧ 想一想我還可以再加強的部分？	✧ 想一想我還可以再加強的部分？

附件二：原住民族未來職業與系所對應建議表

系所	未來職業
教育系／所 教育學程	民族實驗小學／國中／高中／職校教師 國教院原住民族教育研究中心研究員／研究助理 原住民族課程發展協作中心研究助理
幼教系／所	沉浸式族語幼兒園教保員／幼教師 部落互助教保服務中心教保員／幼教師
語言與文化系／所 族語教師學程	財團法人原住民族語言研究發展基金會研究員／研究助理 族語老師 族語推廣人員
外交系 英文系／所	南島民族論壇秘書處人員 外交人員
民族學系／所 人類學系／所 民族文化學系／所 民族發展學系 考古學系	縣市鄉公所公務人員 社區發展協會總幹事／秘書長 非政府組織人員 中央研究院民族所研究員／研究助理 各大學原住民族資源中心專任助理 國立臺灣史前文化博物館 國立自然科學博物館人員 地方文物館（屏東縣來義鄉文物館、海端鄉布農族文化館、臺北市政府原住民族事務委員會凱達格蘭文化館等 29 座） 國立原住民族博物館人員（正在規劃中）
社工系	原住民族家庭服務中心社工 衛福部駐原住民族鄉鎮衛生所長期照顧專員與個案管理師 非政府組織社工
護理系 長照系	部落文化健康站照服員 原住民鄉鎮衛生所護理師
廣播電視學系 電影學系 新聞學系	原住民族電視台製作人、演員、主持人、主播、後製人員等 Alian 廣播電台主持人、製作人、後製人員等
企管系 休閒管理系	文化創意事業 部落深度旅遊公司

*以上為初步職業對照之建議，授課教師可以按照對象自行增減。

單元名稱：**職場 Lima 幫幫忙**

修訂日期：2021.1.20

本單元由青年署研發並授權翻印。

本單元設計者：
ljeljeng（林慶華，原住民族委員會原住民就業服務員高雄區督導）

引用本單元請依據「創用 CC 公眾授權條款」
（http：//www.creativecommons.org.tw/about）註明下列兩者之一：

本單元提供搭配使用之數位教材：
YouTube 影片

摘要

1. 本教材設計內容及方向希望透過YouTube影片以及實際例子協助學生討論刻板印象以及職場歧視，讓學生能夠理解並思考應對及處理方式。
2. 同學依據課程討論內容填寫心得並繳交。

一、單元定位

（一）基本資料：

<table>
<tr><td rowspan="4">主軸
與
單元</td><td colspan="3">L 職涯優勢學習</td></tr>
<tr><td colspan="2">L1 發掘優勢
☐L11-乙 1 梳理高峰經驗
☐L12-乙 2 發掘志趣熱情
☐L13-乙 3 掌握才幹資產
☐L14 打造個人特色</td><td>L2 提升優勢
☐L21-丁 1 多元學習經驗
☐L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化
☐L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略
☐L23-乙 5 檢視今日學習
☐L24 服務學習開展生涯</td></tr>
<tr><td colspan="3">P 職涯進路準備</td></tr>
<tr><td>P1 體察職業運作
☐P11-丙 1 職業視窗六宮格
☐P12-丙 2 職涯焦點人物誌
☐P13 三創打開新視界
☐P14 國際移動拓展職涯</td><td>P2 展現個人競爭力
☐P22-乙 4 開創未來工作
☐P23-乙 6 統整理想現實
☐P24-戊 2 求職與自我行銷
☐P25 求職心法 show 大亮點</td><td>P3 掌握職場社會化
■P31-戊 1 角色脫離-進入職場
■P32-丙 3 職場守護與捍衛
☐P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課
☐P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣
■P34 職場互動順勢行
☐P35 職場減壓沒煩惱</td></tr>
<tr><td colspan="3">A 職涯籌劃實踐</td></tr>
<tr><td colspan="2">A1 打造希望感
☐A11-甲 1 圓滿人生怎麼過
☐A12-1-己 12 SMART 規劃個人發展
☐A12-2-己 11 打造未來願景_勾勒圖像
☐A12-3 我的人生製片師
☐A13-己 21 籌劃圓夢行動</td><td>A2 提升實踐力
☐A21-1-己 22 盤點實踐資產
☐A21-2-己 13 享受意外變動
☐A22-1-己 23 落實實踐之道_回歸圓心
☐A22-2-己 23 落實實踐之道_衝突對話
☐A23-1-庚 1 延伸實踐經驗_製作圓滿
☐A23-2-己 24 延伸實踐經驗_展望未來</td></tr>
<tr><td>授課
時數</td><td>2 節</td><td>場地</td><td>■一般教室 ☐電腦教室
☐其他特殊場地：_____</td></tr>
</table>

課堂場景設定	一般教室或團體教室，有投影設備為佳，如無另行準備單槍投影及筆電。
授課者	一般授課教師（執行課程活動者），授課教師如有需要，可邀請具原住民身分並能分享歧視與負面刻板印象經驗的與談人協助引導課程對話。
教師課前準備	事先準備 YouTube 原住民刻板印象票選十大討厭問題或其他相關影片。
教學資源工具	YouTube 原住民刻板印象票選十大討厭問題或其他相關影片。
作業	課程結束時繳交心得報告。
評量方式	1. 課程參與狀況。 2. 分享討論情況。 3. 心得報告內容。
備註	

（二）單元學習目標與整體架構之對應：

整體學習目標		本單元學習目標
生涯素養	掌控力	
	執行力	
	建構力	
	開放力	對不同的文化特性抱持開放學習的想法。
	生命力	
生涯發展任務	發掘志趣熱情	
	建立才幹資產	
	掌握資源網絡	
	勾勒生涯願景	
	實踐理想生活	
	展現行銷自我	
	準備適應職場	瞭解職場上對於不同文化的想法與態度，學習應對和處理職場上對自身文化不利或是負面的想法及刻板印象。
	持續建構調整	持續學習應對不利或負面的想法及刻板印象，並持續學習將自身文化力特色轉化成職場上的一個正面助力。

*表中空白目標欄表示這個項目並非此單元欲注重、凸顯之能力指標。

二、授課計畫（含課程進行方式、時間、搭配教材、注意事項）

（一）課程一：影片觀看與討論（45分鐘）

1. 開場以及觀看 Youtube 影片上 2014 年 2 月 28 日公視晚間新聞「原住民刻板印象票選十大討厭問題」（https://www.youtube.com/watch?v=daEhEt56D0o）長度 2 分 8 秒。（5 分鐘）

十大討厭問題：

（1） 原住民都愛喝酒、吃檳榔。

（2） 原住民都很會唱歌、跳舞（運動）。

（3） 原住民都很懶惰（不愛念書與工作）。

（4） 原住民好好／好多補助又有加分。

（5） 你還會說（講自己的母語嗎）？

（6） 你為什麼那麼白？不是原住民嗎？

（7） 你可不可以介紹你們的文化？

（8） 你們還在打獵嗎？

（9） 的拉、嘎嘎烏拉拉，你是哪一族？我是存款不足？

（10）你／妳是原住民嗎？

2. 教師引導同學分享（40 分鐘）：

【指導語】

「本課程的主題為『職場Lima幫幫忙』，目的在於透過影片以及實例分享兩個部份，讓大家初步瞭解在生活上以及職場上原住民朋友可能遭遇到的負面刻板印象以及歧視。對原住民同學來說，今天課程希望能夠讓各位對於未來職場上可能會遭遇的不友善語言以及負面的刻板印象有些瞭解，然後學習思考如何應對和處理。對非原住民同學而言，今天課程希望能夠協助釐清，哪些問題在什麼場合是合宜的問題、哪些是不合宜的問題、哪些是屬於不友善語言以及負面的刻板印象。並希望在同學間的相互討論之中，對於不同的文化、不友善語言以及負面的刻板印象能有更進一步的理解與尊重。

刻板印象（甚至歧視）於社會上相當普遍，有對於異國戀情的刻板印象、有對於居住地的刻板印象（例如天龍人）、有對於年齡層的刻板印象（例如草莓族）、有對於職業的刻板印象（例如科技宅男），無所不在。我們不應當以刻板印象看人，要學習對人的尊重與學習接受不同。

教師分析影片內的十大討厭問題：

問題1、3、6屬於負面的刻板印象，將一些不良的生活習慣與原住民族群連

結，又問題6因為假定原住民就應該是膚色較深，此為負面的刻板印象，此問題會引起不必要的反感與誤會，須謹慎。

問題2即為正面的刻板印象，除了唱歌、跳舞之外，還有輪廓很深，像外國人等說法。

問題4是在校園中較為常見，也可能因此引發誤會的問題，此為政府因為過去歷史上原住民遭受到的不平等待遇,所設置的彌補性及提升機會平等的政策措施，但會在原住民同學與非原住民同學中產生諸多討論與溝通，而有些屬於非良性的討論與溝通。

問題5、7、8、10則是原住民同學不喜歡回答的可能原因很多元，可能是不知道怎麼回答、也可能是很常回答，太容易被問到類似問題、也有可能是覺得原住民身分是自己的隱私，不喜歡被拿來談論等。此類問題如果在詢問的口氣上稍有不慎或是帶有些許輕蔑的口吻，即可能引起原住民同學的反感與不滿，須特別謹慎。

問題9則是在影片及電視綜藝節目渲染下，讓一些首次接觸或是極少接觸原住民的朋友仍會有的刻板印象。此類問題要特別提醒的是，請勿將一些負面的刻板印象包裝在玩笑話裡面,用玩笑話或是以開玩笑的方式表達負面刻板印象仍是不得體及不合宜的開玩笑方式，會引起原住民朋友的極大反感。需要謹慎處理與表達。」

建議分組討論，並引導鼓勵學生以正向的方式回應刻板印象。

（1）建議教師引導方向：問題1、3、6，引導討論何謂負面的刻板印象？對原住民負面的刻板印象有哪些？如問題6，引導和討論不應以負面的刻板印象當作問題來詢問，避免引起反感與誤會，可進一步討論，如果要詢問，使用什麼樣的問題和表達方式才是合宜的。

（2）建議教師引導方向：問題2，引導討論何謂正面的刻板印象？對原住民正面的刻板印象有哪些？

（3）建議教師引導方向：問題4，引導討論原住民學生和非原住民學生對加分政策的看法與想法。

（4）建議教師引導方向：問題5、7、8、10，引導討論不喜歡回答這類問題的原因？隱私原因還是有其他考量。

（5）建議教師引導方向：問題9引導討論電影或綜藝節目中對原住民渲染傳播的刻板印象有哪些？協助釐清與說明。並著重及討論勿將負面刻板印象包裝在玩笑話裡，用玩笑話或是以開玩笑的方式表達負面刻板印象此一不得體及不合宜的開玩笑方式。

（6）請同學分享自身對於原住民的刻板印象（前述所未提及的例子）。

（7）請原住民同學分享自身最常聽到的刻板印象（前述所未提及的例子）。

（二）課程二：實例分享與討論（35分鐘）

1. 實例分享：原住民族委員會原住民就業服務員提供之實例（5 分鐘）

（1）學生階段刻板印象：

A. 國、高中就讀在偏鄉的完全中學，學校原住民並不多，當時也是會因少有原住民同學，還是會有歧視的氛圍；大學讀的是原住民專班，就不會有這個問題，應該是團體的力量影響，在職場上，同事們不瞭解我們文化，說到要回部落，就會問，你們都騎山豬嗎？還是要解釋一遍。所以喜歡在原住民環境裡比較開心。

B. 高中讀的是都會區的明星高中，但很不喜歡同學說到「原住民都是靠加分」。

C. 高中（明星高中）時住宿舍，有一位同寢室學姐，每次我一出現她就會變，口氣眼神就很不喜歡我，我也不知道為什麼，最後我就搬出去跟姐姐妹妹們共同租屋。

D. 我哥哥從國中就不願意公開自己是原住民，不知道為什麼，甚至老師親自跟媽媽說這個問題，我自己是不會。

E. 原住民很多補助餒。

F. 漢人學口音用「的啦！」以為很好笑。

（2）生活及職涯階段刻板印象：

A. 原住民很多補助餒。

B. 女性開朗開放的個性，漢人誤以為我們也很隨便，產生性騷擾。

C. 臺灣社會普遍對於原住民有「愛喝酒」的刻板印象，「愛喝酒」的特質會連結「工作不負責、不用心、容易發生職災、曠職率高」等負面刻板印象。例如：因原住民樂觀個性，生性就比較散漫，沒有時間觀念，很容易上班遲到、原住民沒有其他嗜好，比較喜歡喝酒，隔天上班容易宿醉，很懶惰無法配合上班時間。

（3）職場歧視：

A. 原住民在飯店餐飲業求職面試時，面試官常因族人外表膚色或口語表達情形，直接告知只能擔任內場清潔工作或是不予錄取。

B. 某些營造業的廠商雇主常以威脅口吻警告原住民勞工，如果沒辦法配合工程加班，我們就會用外勞頂替你們的工作，因此常常超時加班，由於利用原住民個性溫和的習性而不敢投訴。

2. 教師引導討論與分享（30 分鐘）：

（1）建議討論方向：針對重覆出現（2014年公視報導以及實例故事）的刻板印象，點出這些刻板印象，目前仍存在，討論為何仍存在？是否有可以消弭的方式？

（2）建議討論方向：焦點著重在職場可能會面臨的刻板印象，並討論如何應對及處理。

（3）建議討論方向：焦點著重在職場可能會面臨的歧視，並討論如何應對及處理。

（三）教師總結與歸納（10 分鐘）：

總結討論的負面刻板印象、正面刻板印象、對加分政策的看法、不喜歡回答這些問題的考量以及如何合宜的詢問此類問題以及勿用玩笑話或是以開玩笑的方式表達負面刻板印象。

（四）撰寫心得報告（10 分鐘）：

請同學依照討論內容撰寫心得報告，並繳交心得報告。

給授課教師的**MEMO**：

✓ 若無聘請業師的經費，可與學校所在區域之行政院原住民就業服務督導聯繫合作辦理事宜。全國就業服務辦公室通訊表如下。

全國就業服務辦公室通訊一覽表

區域	收件人	辦公室電話	手機	地址
新北區	林慧婷	02-29863951	0978692793	241 新北市三重區新北大道一段 5 巷 2 弄 2 號
北基宜	李宗藩	02-23412511	0978692787	115 臺北市南港區忠孝東路六段 236 號 2 樓
桃園區	張惠妹	03-2552039	0978692800	335 桃園市大溪區埔頂路 1 段 496 號
竹苗區	謝銀仙	03-5100629	0978692811	310 新竹縣竹東鎮北興路三段 582 號
中彰投	吳以撒	04-25260081	0978692813	420 臺中市豐原區圓環南路 70 號
屏東區	郭文琪	08-7383507	0978692843	900 屏東縣屏東市豐榮街 50 巷 7 號
雲嘉南	尤秀玉	06-2983843	0978692826	708 臺南市安平區永華路二段 6 號 6 樓
高雄區	林慶華	07-8418583	0978692827	806 高雄市前鎮區中山三路 132 號 6 樓
臺東區	莊進源	089-332700	0978692876	950 臺東市鐵花路 82 號
花蓮區	黃陳香谷	03-8246948	0978692870	970 花蓮市中山路一段 167 號

單元名稱：**籌劃原夢行動**

修訂日期：2021.1.20

本單元由青年署研發並授權翻印。

本單元設計者：
陳張培倫 Tunkan Tansikian （國立東華大學民族事務與發展學系）

引用本單元請依據「創用 CC 公眾授權條款」
（http：//www.creativecommons.org.tw/about）註明下列兩者之一：

本單元提供搭配使用之數位教材

摘要

1. 引導有創業理想的原住民族青年就業創業選擇千百種，連結個人專長與族群或部落發展。
2. 引導原青認識創業過程中，有關自我生涯與族群發展的連結、創業方案規劃與經營實務上常見的挑戰。
3. 介紹原青創業過程中可運用的財務支持與資源連結。

一、單元定位

（一）基本資料：

<table>
<tr><td rowspan="4">主軸
與
單元</td><td colspan="4">L 職涯優勢學習</td></tr>
<tr><td colspan="2">L1 發掘優勢
☐L11-乙 1 梳理高峰經驗
■L12-乙 2 發掘志趣熱情
■L13-乙 3 掌握才幹資產
■L14 打造個人特色</td><td colspan="2">L2 提升優勢
☐L21-丁 1 多元學習經驗
☐L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化
☐L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略
☐L23-乙 5 檢視今日學習
☐L24 服務學習開展生涯</td></tr>
<tr><td colspan="4">P 職涯進路準備</td></tr>
<tr><td>P1 體察職業運作
☐P11-丙 1 職業視窗六宮格
☐P12-丙 2 職涯焦點人物誌
☐P13 三創打開新視界
☐P14 國際移動拓展職涯</td><td>P2 展現個人競爭力
☐P22-乙 4 開創未來工作
☐P23-乙 6 統整理想現實
☐P24-戊 2 求職與自我行銷
☐P25 求職心法 show 大亮點</td><td colspan="2">P3 掌握職場社會化
☐P31-戊 1 角色脫離-進入職場
☐P32-丙 3 職場守護與捍衛
☐P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課
☐P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣
☐P34 職場互動順勢行
☐P35 職場減壓沒煩惱</td></tr>
<tr><td colspan="4">A 職涯籌劃實踐</td></tr>
<tr><td colspan="2">A1 打造希望感
☐A11-甲 1 圓滿人生怎麼過
☐A12-1-己 12 SMART 規劃個人發展
☐A12-2-己 11 打造未來願景_勾勒圖像
☐A12-3 我的人生製片師
■A13-己 21 籌劃圓夢行動</td><td colspan="2">A2 提升實踐力
■A21-1-己 22 盤點實踐資產
☐A21-2-己 13 享受意外變動
☐A22-1-己 23 落實實踐之道_回歸圓心
☐A22-2-己 23 落實實踐之道_衝突對話
☐A23-1-庚 1 延伸實踐經驗_製作圓滿
■A23-2-己 24 延伸實踐經驗_展望未來</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">■一般教室 ☐電腦教室</td></tr>
</table>

授課時數	2 節	場地	□其他特殊場地：_____
課堂場景設定	1. 事先排好分組桌椅，各組放有壁報紙 1 張和麥克筆 2 支。 2. 視人數分成 3-4 人一組，以小組方式進行，最多 3 組。 3. 請注意若是學生來自不同專業科系，請盡量讓同科系或同學院的同學分在一組。		
授課者	1. 具生涯輔導知能之教師。 2. 具原住民族（16 族）文化基礎知識之教師。 3. 若結合一般課程，宜搭配助教進行授課。		
教師課前準備	1. 事先瞭解學生之科系專長，以及對應到的族群相關創業類別。 2. 事先瞭解學生文化背景，例如族群別、成長於部落或都市等，以利引導座談進行與聚焦。 3. 授課者為一般教師時，須事先瞭解原住民族創業之需求與意涵、文化資本、原住民族文化、天使及創投基金屬性，以及原民會產業八大輔導體系、原住民創業相關方案。 4. 若課堂時間有限，可以課前作業的方式先引導學生觀看相關影片。		
教學資源工具	1. 桌椅。 2. 海報 1 張、麥克筆 2 支。 3. 要請同學們自備原子筆。		
作業	無		
評量方式	1. 能回應授課者的提問。 2. 分組參與與討論情況。 3. 主動提問。		
備註			

（二）單元學習目標與整體架構之對應：

整體學習目標		本單元學習目標
生涯素養	掌控力	能掌控目前民族發展的概況，知道自己的定位。
	執行力	
	建構力	能瞭解在民族發展下，所能開創之產業。
	開放力	認識自己的專業，也能夠與自己的文化結合。
	生命力	
生涯發展任務	發掘志趣熱情	能定位自己對文化的興趣。
	建立才幹資產	能運用文化力成為職場的助益。
	掌握資源網絡	藉由搜尋與掌握民族發展與資源，發掘各種機會與管道。
	勾勒生涯願景	針對個人生涯願景，盤點個人才幹資產、資源網絡，應用個人生涯籌劃與管理方法，勾勒出實際可行的實踐歷程。
	實踐理想生活	
	展現行銷自我	
	準備適應職場	
	持續建構調整	在實踐自己生涯歷程，欣賞與享受自己的文化，並時時反思與調整文化力在自身生涯的實踐與方法。

*表中空白目標欄表示這個項目並非此單元欲注重、凸顯之能力指標。

二、授課計畫（含課程進行方式、時間、搭配教材、注意事項）

（一）單元定位

原住民族青年就業創業選擇千百種，不少原民青年選擇自我創業，尤其不少人試著連結個人專長與族群或部落發展，既關照到對自己族群或部落的那一份繫戀，又能發揮所學專長並建立經濟生活的基礎，一兼三顧。但是在創業過程中，由於在方案規劃、經營實務、財務支持、資源連結等面向上相對缺乏經驗，亟待尋求空間及機會，一展長才與志業。本單元就前述面向，引導學員定位自我生涯與族群發展的連結、瞭解創業方案規劃與經營實務上常見的挑戰、以及介紹創業過程中可運用的財務支持與資源連結。

（二）引起動機（10 分鐘）

【指導語】我的夢！部落的夢！
Sam & Jimmy：https://youtu.be/LP92kdwyUvQ
原民潮牌花生騷負責人--林昇（德拉）：https://youtu.be/gbZyv4VPczM
鄒族咖啡王子：https://youtu.be/8-_DaL_xz74
檳榔鞘文化劉大衛：https://youtu.be/cgwahNtIXAM
（選擇 1 至 3 部短片引發同學興趣）

「短片中原民青年創業的例子，無論是 Sam & Jimmy、德拉、咖啡王子還是劉大衛，都有自己的專業，也都將其專業及心力與部落結合在一起，或將族群文化轉化成商業模式引進大社會，既讓自己發揮所長，也能讓部落或族群發展生生不息。同學們有沒有想過，有一天，或許可以運用自身所學，一方面開創職業前景，一方面也能貢獻部落或族群？如果真的走這一條路，又該有那些準備呢？」

（三）說明課程目標（2 分鐘）

【指導語】

「近年來，無論是原鄉族人的期待，或政府部門的政策鼓勵，都希望接受更好的教育的新一代年輕族人，能夠看見族群的需求，在規劃自己的職涯前景時，尤其是在選擇走向創業這一條路時，若有可能，就將自己的專業與族群需求結合，既圓自己的創業夢，也圓部落或族群的發展夢，這就是新一代原民青年的『原夢行動』。

不過走這一條創業路，通常會比單純的找工作當一名月薪族，要考慮的面向非常多。此外，尤其又要設法將創業方向對族群有貢獻，就要更花心思了。創業需要能動性，美國心理學家亞拉伯罕・馬斯洛（Abraham H. Maslow）的「需求

層次理論」，認為首先要滿足基本的「生理需求」，進而滿足「安全需求」、「社交需求」、「尊嚴需求」，最終達成「自我實現需求」。而創業除了可以滿足個人基本生理需求，也可讓個人或群體有動力去向上追求更高層次需求之滿足。

本單元會引導同學檢視以下主題：包括自身專業與族群發展需求的關聯性、原夢創業方案的規劃原則、財務資源連結可能性等。」

（四）說明主題一：連結你的夢以及族群／部落的夢（3 分鐘）

【指導語】

「隨著社會發展朝向工商業模式演進、教育水平的提高以及人口漸往都會區移動，臺灣原住民族的個人職業生涯選擇，亦明顯受到此一社會發展趨勢的影響。

大量的原鄉學子離開家鄉，前往都會區學校就學升學，取得更好的學位與機會，最後甚至就此留在都會區工作。更不用說，近年已有大量的原住民是在都會區出生與成長。這些原住民族新生代，或者離開原鄉，或者從小就在都會區，共同的經驗是，剛步出校園踏入社會時，絕大部人因為原鄉機會太少，只好留在都會區工作，難得在假期才回鄉一趟。

當然，也有若干年輕族人，或者因為思鄉之情、部落之愛、或者因為得回家照顧老人家，其實也動過返鄉創業的念頭，尋求一份能養家活口又能夠對部落或家族有貢獻的工作。就算留在都會區工作，也是有走向創業之路的年輕族人，想要嘗試結合族群文化與創業項目，不但推廣文化之美或傳統智慧，更為族群於現代社會的永續發展找到生機。

你有沒有想過，無論什麼原因，如果你要走上返鄉創業之路，或者選擇創業時想要結合傳統文化，幫族群發展找一條路，你又該如何展開『原』夢行動？」

（五）分組討論第一階段：你的專業與族群有什麼關聯性？（30 分鐘）

*本單元之分組討論，每組建議 3-4 人，且最多不要超過 3 組。
**本階段時間分配，原則上為引言（3 分鐘）、分組討論（15 分鐘）、各組分享及評論（12 分鐘）。

【指導語】

「原夢行動當然就是從自己的專長—不管是你現在學系所學專業知識或者你在其他地方學習到的一技之長—出發，找出可以跟族群連結在一起的創業方案，同時也與你個人所擁有的文化資本相互連結。所以，第一件事情，就是請各組同學來自我檢視並相互討論、思考看看，你個人所擁有的文化資本是什麼？具備哪

些優勢？以現有的專長，如果想要返鄉創業，會有那些可能性？又或者無論返不返鄉，你只是想將自己的文化資本和專業與族群文化或族群需求結合，又有什麼可能性？請同學參考投影畫面上的內容(附件一)，在壁報紙上寫下你們的答案！」

（分組討論時間 15 分鐘）

「接著請各組上台分享大家討論出來的結果…」（各組分享及評論時間總計 12 分鐘）

（五）分組討論第二階段：你瞭解原夢創業的明白嗎？（45 分鐘）

***本階段時間分配，原則上為引言（3 分鐘）、短片欣賞（12 分鐘）、分組討論（15 分鐘）、各組分享及評論（15 分鐘）。

【指導語】

「在大家討論過自己的專業與族群的關聯性之後，接著要請各位來看看一段原青創業經驗分享的短片，為了方面後續的分組討論，建議在看這一段影片時，可以做個小筆記，或者在腦海裡畫重點，想想看，短片中的主角，在他創業的過程中，思考過那些問題？」

文化部文創產業創業圓夢計畫：創業家申請經驗—花生騷創辦人林昇：https://youtu.be/I8cjrYn3wSg

「接著請各組上台分享大家討論出來的結果…」（各組分享及評論時間總計 15 分鐘）

（六）說明主題二：原夢行動向前走

****本項說明主題之內容，請融入分組討論第二段階段的評論時間說明之。

「由花生騷創辦人，也就是太魯閣青年德拉的經驗分享，可以將原青創業該注意到的面向歸類如以下數點：

1. <u>試著在專業、族群文化（或族群／部落需求）及創收（創造收入）三者間取得連結</u>

在花生騷的例子中，德拉本身就在作服飾生意且也有設計能力，這是他的專業能力。德拉的服飾或週邊產品設計，相當有反思地連結至原住民族各族文化象徵及其意涵，這就是將創業內容與族群文化結合，且讓外部社會更正面地認識原住民族文化。最後，其文創商品還能為經營團隊創造營收、為個人創造收入，找

到團隊存續及個人生計的利基。

2. 對自我的認識及積極態度

德拉特別強調，創業者要瞭解自己，這包括對自身能力及人格特質的理解。這意思是，創業不能夠一頭熱，一定要瞭解自身有多少適應創業挑戰的潛質（不然你就選月薪族即可，不必硬要創業）。尤其德拉提到，創業要有熱情積極，才有可能正面迎向各種挑戰；要有創新思維，也就是要不斷發展出產品的特殊性及區隔性，好找到創收的利基；要有韌性，不要一遇到困難，像是面對籌資難題，就馬上退縮。

3. 創業要有計畫性思維

創業需要熱情，但忌諱一時興起，且又在沒有考慮各種創業會遇到的核心問題狀況下，就冒然投入。德拉特別提到，在他創業過程中，為取得資金，無論是申請銀行貸款或政府補助，都必然要提出計畫。

或許有人會把寫計畫當成繁瑣無聊的工作，但透過思考及撰寫計畫內容，才能有機會全盤思考創業之各環節。譬如計畫或品牌名稱由來、方向定位、商品的文化價值、市場分析（優勢與劣勢）、預期目標、困難點的解決構想、行銷策略及未來規劃等，通常會在撰寫計畫過程中，被反覆思考，創業環節因而才有機會被想清楚，更容易找到利基及面對可能的挑戰。

4. 在各種人際或社會連結中尋求機會

花生騷算是某種中小企業，對於原青創業而言，幾乎也都是中小企業類型為大宗，甚至是微型企業及社會企業。對於此類事業體而言，不太可能擁有完整的組織分工，因而，如何主動尋求合作伙伴或異業結盟，為自身之營運創造各種機會，在產品設計、企業營運或行銷管道上，與各種合作伙伴創造分享或互惠關係，也是創業能否成功的關鍵。譬如德拉就描述出，其團隊是如何在為其花生騷產品尋徵求展售現身的機會，以及如何主動與其他品牌合作，推出聯品商品。

5. 營運資金取得管道多元化

原青創業，除非自身家境經濟基礎不錯，否則創業第一桶金通常都得向外尋求。以德拉分享的經驗來看，他至少尋求過銀行貸款、原民會微笑貸及政府部門的創業補助計畫等管道。這種尋找籌措資金的能力，是青年創業者必然要養成者。在實務中，對於原青而言，除了準備好的計畫尋求銀行商業貸款，近年政府各部門亦有不少針對青年創業或原青創業專門制定的補助計畫，譬如教育部青年發展

署及原住民族委員會近年推出的「U-start 原漾計畫」，就是原青創業可以善用的管道。

6. 尋求專業創業輔導單位的協助

不知道各位同學有沒有注意到，在德拉的經驗分享中，特別提及接受創新育成中心的輔導，就創業計畫之構思、撰寫及資金的取得，以及營運過程中各項問題之諮詢，育成單位均可提供協助，陪伴新手走過創業初始階段。這種育成中心，多數大學均有設置，各位有想法的同學可以多加善用。」

（七）結語（2 分鐘）

【指導語】

「透過剛才的課程說明與分組討論，相信同學們已對原住民族青年創業有初步瞭解。創業過程中的財務支持或資源連結，如果需要更深入瞭解詳細情況，可以洽詢校內單位如原住民族學生資源中心、職涯輔導中心或創新育成中心。創業之路也許不一定會成功，但踏出第一步總是好的，可能有人獲得第一階段補助後，穩健持續走向未來；也可能有人達成最初的夢想，後來卻因為團隊內部問題而無法接續進行。鼓勵大家可善加運用原住民族文化資本，藉此創造原住民族創業的品牌區隔，增加未來就業競爭力，不僅圓自己的創業夢，也圓部落或族群的發展夢。」

參考資料：

1. 原住民族委員會「原住民族產業創新價值計畫—輔導精實創業」
   https://startup.cpc.tw/

2. 教育部青年發展署「U-start 創新創業計畫」
   https://ustart.yda.gov.tw/bin/home.php

3. 教育部青年發展署、原住民族委員會「U-start 原漾計畫」
   https://ustart.yda.gov.tw/files/11-1000-122.php

4. 葉忠福〈創投基金與天使基金對新創企業團隊的意義〉
   https://www.innosociety.org/m/405-1649-55171,c13694.php

附件一：你的專業與族群有什麼關聯性？你瞭解原夢創業的明白嗎？

◆ 自己的文化資本、專業或專長	◆ 族群文化或族群需求

附件二：全國大專校院創新育成中心

資料來源：經濟部中小企業處創育加速卓越服務網「全國育成中心聯絡簿」
https://incubator.moeasmea.gov.tw/partner-institutions/contact-info.html
（各校之聯絡方式與網站連結，請詳見該網站）

北區		
縣市	育成中心名稱	培育領域
基隆市	國立臺灣海洋大學產學營運總中心	生物科技,綠色能源
新北市	台北海洋技術學院創新育成中心	文化創意,資訊服務業,創新時尚紡織
	亞東技術學院創新育成及技轉中心	醫療照護,發明專利產業化,智慧生活
	明志科技大學創新育成中心	生物科技,智慧生活
	致理科技大學創新育成中心	
	真理大學創新育成中心	
	國立空中大學中小企業創新育成中心	文化創意,美食國際化,文化創意,設計服務業,觀光旅遊
	國立臺灣藝術大學創新育成中心	文化創意,數位內容,教育服務業
	淡江大學建邦中小企業創新育成中心	文化創意,華文電子商務,資訊服務業
	景文科技大學創新育成中心	觀光旅遊,美食國際化,資訊服務業
	華夏技術學院技轉與育成中心	發明專利產業化,其他
	聖約翰大學創新育成中心	
	聖約翰科技大學創新育成中心	綠色能源,發明專利產業化
	輔仁大學產學育成中心	文化創意,資訊服務業,發明專利產業化
	醒吾科技大學創新育成中心	文化創意,資訊服務業
臺北市	大同大學創新育成中心	生物科技,雲端運算,智慧生活
	中國科技大學創新育成中心	文化創意,數位內容,都市更新
	中華科技大學創新育成中心	生物科技,綠色能源
	世新大學創新育成中心	文化創意,數位內容,雲端運算
	東吳大學企業創新育成中心	文化創意,華文電子商務,資訊服務業國際化
	國立政治大學創新育成中心	數位內容,教育服務業,資訊服務業
	國立陽明大學創新育成中心	生物科技,醫療照護,資訊服務業
	國立臺北科技大學創新育成中心	綠色能源,雲端運算,智慧生活,資訊服務業,智慧電動車
	國立臺北教育大學產學合作暨育成中心	文化創意,數位內容,管理顧問服務業,地方特色產業
	國立臺北護理健康大學育成中心	
	國立臺灣大學創新育成中心	生物科技

北區		
縣市	育成中心名稱	培育領域
	國立臺灣科技大學創新育成中心	文化創意,能源技術服務業,資訊服務業,數位內容,綠色能源,工具機
	國立臺灣師範大學創新育成中心	文化創意,華文電子商務,設計服務業,發明專利產業化,智慧生活
	實踐大學創新育成中心	文化創意,資訊服務業
	臺北城市科技大學創新育成中心	生物科技,發明專利產業化,智慧生活
	臺北醫學大學產學育成營運中心	生物科技,醫療照護,發明專利產業化
	銘傳大學創新育成中心	文化創意,華文電子商務,資訊服務業
桃園市	中原大學創新育成中心	文化創意,生物科技,雲端運算,智慧生活,工具機,VR/AR
	元智大學創新創業中心	其他
	長庚大學創新育成中心	生物科技,綠色能源,醫療照護
	健行科技大學育成中心	美食國際化,數位內容,養生照護產業,管理顧問服務業
	國立中央大學中小企業創新育成中心	數位內容,綠色能源,文化創意
	國立臺北商業大學創新育成中心	數位內容,資訊服務業
	萬能科技大學創新育成中心	生物科技
	龍華科技大學創新育成中心	資訊服務業,智慧生活,生物科技
新竹市	中華大學創新育成中心	會展,都市更新,能源技術服務業,資訊服務業,智慧綠建築,工具機,VR/AR
	元培醫事科技大學創新育成中心	生物科技,醫療照護,發明專利產業化,智慧生活
	國立交通大學產業加速器中心	數位內容,國際醫療,醫療照護,雲端運算
	國立交通大學創業育成中心	生物科技,雲端運算,智慧生活
	國立清華大學創新育成中心	生物科技,雲端運算,發明專利產業化
新竹縣	明新科技大學創新育成中心	綠色能源,雲端運算,發明專利產業化

中區		
縣市	育成中心名稱	培育領域
苗栗縣	育達科技大學創新創業輔導暨育成中心	觀光旅遊,文化創意,數位內容
	國立聯合大學創新育成中心	文化創意,設計服務業,綠色能源,發明專利產業化
臺中市	中山醫學大學創新育成中心	國際醫療,養生照護產業,生物科技,醫療照護
	中國醫藥大學生物科技發展育成中心	國際醫療,養生照護產業,生物科技,醫療照護
	弘光科技大學創新育成中心	生物科技,綠色能源
	亞洲大學創新育成中心	文化創意,生物科技,醫療照護
	東海大學產學與育成中心	文化創意,綠色能源
	國立勤益科技大學創新育成中心	生物科技,資訊服務業,工具機
	逢甲大學育成與技術授權中心	資訊服務業,發明專利產業化
	朝陽科技大學創新育成中心	資訊服務業,生物科技
	靜宜大學創新育成中心	文化創意,生物科技,醫療照護,觀光旅遊,資訊服務業
	嶺東科技大學創新育成中心	觀光旅遊,文化創意,設計服務業
彰化縣	大葉大學創新育成中心	生物科技,工具機
	中州科技大學創新育成中心	生物科技,醫療照護,智慧生活
	明道大學學術發展暨創新育成中心	精緻農業,生物科技,綠色能源,智慧電動車,發明專利產業化
	建國科技大學創新育成研究中心	綠色能源,醫療照護
	國立彰化師範大學創新育成中心	生物科技,綠色能源,工具機,資訊服務業
南投縣	南開科技大學創新育成中心	數位內容,資訊服務業,醫療照護
	國立暨南國際大學創業育成中心	精緻農業,觀光旅遊,文化創意
雲林縣	國立虎尾科技大學創新育成中心	智慧生活,工具機,教育服務業
	國立雲林科技大學產學與智財育成營運中心	文化創意,工具機,設計服務業,資訊服務業,發明專利產業化
	環球科技大學產學合作與創新發展中心	精緻農業,文化創意,地方特色產業

南區		
縣市	育成中心名稱	培育領域
嘉義市	國立嘉義大學創新育成中心	生物科技,綠色能源,精緻農業
嘉義縣	國立中正大學創新育成中心	資訊服務業,生物科技
	稻江科技暨管理學院創新育成中心	觀光旅遊,文化創意,養生照護產業
臺南市	台南應用科技大學創新育成中心	文化創意,設計服務業,生物科技
	長榮大學創新育成中心	文化創意,醫療照護
	南臺科技大學創新育成中心	文化創意,資訊服務業,生物科技
	國立成功大學技轉育成中心	資訊服務業,生物科技,綠色能源,發明專利產業化
	國立臺南大學創新育成中心	文化創意,能源技術服務業,資訊服務業
	崑山科技大學創新育成中心	文化創意,數位內容,綠色能源
	嘉南藥理大學創新育成中心	美食國際化,生物科技
	臺南應用科技大學創新育成中心	
	國立彰化師範大學創新育成中心	生物科技,綠色能源,工具機,資訊服務業
高雄市	正修科技大學育成中心	綠色能源,智慧電動車,工具機
	東方設計大學創新育成暨研究發展中心	文化創意,設計服務業,智慧生活
	高苑科技大學創新育成中心	能源技術服務業,資訊服務業,生物科技
	高雄醫學大學產學營運處創新育成中心	生物科技,醫療照護,國際醫療智慧生活
	國立中山大學創業育成中心	文化創意,會展,數位內容,生物科技,資訊服務業
	國立高雄大學產學育成中心	綠色能源,雲端運算
	國立高雄科技大學創新育成中心	資訊服務業,地方特色產業,綠色能源,生物科技
	國立高雄科技大學創新創業教育中心	
	國立高雄師範大學創新育成中心	生物科技,發明專利產業,醫療照護化
	國立高雄餐旅大學餐旅創新育成中心	觀光旅遊,美食國際化
	義守大學創新育成中心	資訊服務業,生物科技
	輔英科技大學創新育成中心	養生照護產業,能源技術服務業,生物科技
	樹德科技大學創新育成中心	資訊服務業,設計服務業,創新時尚紡織
屏東縣	大仁科技大學創新育成中心	綠色能源,醫療照護,發明專利產業化
	美和科技大學創新育成中心	觀光旅遊,地方特色產業,生物科技
	國立屏東大學創新育成中心	觀光旅遊,資訊服務業,管理顧問服務業,綠色能源,數位內容,VR/AR
	國立屏東科技大學創新育成中心	生物科技,精緻農業,美食國際化

東區		
縣市	育成中心名稱	培育領域
宜蘭縣	佛光大學創新育成中心	觀光旅遊,文化創意
	國立宜蘭大學創新育成中心	精緻農業,文化創意,生物科技
花蓮縣	國立東華大學創新育成中心	文化創意,資訊服務業,生物科技
	慈濟科技大學創新育成中心	
臺東縣	國立臺東大學創新育成中心	精緻農業,觀光旅遊,地方特色產業

離島		
縣市	育成中心名稱	培育領域
澎湖縣	國立澎湖科技大學島嶼產業科技創新育成中心	精緻農業,觀光旅遊,文化創意
金門縣	國立金門大學創新育成中心	精緻農業觀光旅遊,文化創意,資訊服務業,生物科技,綠色能源

附件三：全國大專校院原住民族學生資源中心

資料來源：教育部

北區（臺北市、基隆市、新北市、桃園市、新竹縣、苗栗縣）		
編號	縣市	學校名稱
1	臺北市	國立政治大學
2		國立臺灣大學
3		國立臺灣師範大學
4		國立臺北藝術大學　●109 年新設／新補助
5		國立臺北教育大學
6		臺北市立大學
7		國立臺灣科技大學
8		國立臺北科技大學
9		國立臺北護理健康大學
10		國立臺北商業大學
11		東吳大學
12		中國文化大學
13		世新大學
14		銘傳大學　●109 年新設／新補助
15		實踐大學
16		臺北醫學大學　●109 年新設／新補助
17		康寧學校財團法人康寧大學
18		中國科技大學
19		德明財經科技大學　●109 年新設／新補助
20		中華學校財團法人中華科技大學　●109 年新設／新補助
21		城市學校財團法人臺北城市科技大學
22	基隆市	國立臺灣海洋大學
23		崇右學校財團法人崇右影藝科技大學
24		經國管理暨健康學院　●109 年新設／新補助
25	新北市	國立臺北大學
26		國立臺灣藝術大學
27		國立空中大學
28		輔仁大學（北區區域原資中心）
29		淡江大學學校財團法人淡江大學

北區（臺北市、基隆市、新北市、桃園市、新竹縣、苗栗縣）		
編號	縣市	學校名稱
30		華梵大學　●109 年新設／新補助
31		真理大學
32		馬偕學校財團法人馬偕醫學院　●109 年新設／新補助
33		明志科技大學　●109 年新設／新補助
34		聖約翰科技大學
35		景文科技大學
36		東南科技大學　●109 年新設／新補助
37		醒吾學校財團法人醒吾科技大學
38		華夏學校財團法人華夏科技大學　●109 年新設／新補助
39		致理學校財團法人致理科技大學　●109 年新設／新補助
40		宏國學校財團法人宏國德霖科技大學
41		台北海洋學校財團法人台北海洋科技大學
42		亞東技術學院　●109 年新設／新補助
43		黎明技術學院　●109 年新設／新補助
44		馬偕學校財團法人馬偕醫護管理專科學校
45		耕莘健康管理專科學校　●109 年新設／新補助
46		臺北基督學院
47	桃園市	國立中央大學
48		國立體育大學（北區區域原資中心－副召集）
49		中原大學
50		開南大學
51		龍華科技大學
52		健行學校財團法人健行科技大學
53		萬能學校財團法人萬能科技大學
54		長庚學校財團法人長庚科技大學　●109 年新設／新補助
55		南亞科技學校財團法人南亞技術學院　●109 年新設／新補助
56		新生醫護管理專科學校
57	新竹縣	明新學校財團法人明新科技大學
58		大華學校財團法人敏實科技大學
59		國立清華大學
60		國立交通大學　●109 年新設／新補助
61		中華大學學校財團法人中華大學　●109 年新設／新補助

北區（臺北市、基隆市、新北市、桃園市、新竹縣、苗栗縣）		
編號	縣市	學校名稱
62		玄奘大學　●109 年新設／新補助
63		光宇學校財團法人元培醫事科技大學　●109 年新設／新補助
64	苗栗縣	國立聯合大學
65		廣亞學校財團法人育達科技大學
66		仁德醫護管理專科學校

中區（臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣）		
編號	縣市	學校名稱
1	臺中市	國立中興大學（中區區域原資中心）
2		國立臺中教育大學
3		國立臺灣體育運動大學
4		國立勤益科技大學
5		國立臺中科技大學
6		東海大學　●109 年新設／新補助
7		逢甲大學　●109 年新設／新補助
8		靜宜大學　●109 年新設／新補助
9		中山醫學大學
10		中國醫藥大學
11		亞洲大學
12		朝陽科技大學
13		弘光科技大學
14		嶺東科技大學
15		中臺科技大學　●109 年新設／新補助
16		僑光科技大學
17		修平學校財團法人修平科技大學　●109 年新設／新補助
18	彰化縣	國立彰化師範大學
19		大葉大學
20		明道學校財團法人明道大學
21		建國科技大學　●109 年新設／新補助
22		中州學校財團法人中州科技大學　●109 年新設／新補助
23	南投縣	國立暨南國際大學
24		南開科技大學

中區（臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣）		
編號	縣市	學校名稱
25	雲林縣	國立雲林科技大學
26		國立虎尾科技大學
27		環球學校財團法人環球科技大學

南區（嘉義縣、嘉義市、臺南市、高雄市、屏東縣）		
編號	縣市	學校名稱
1	嘉義縣	國立中正大學
2		南華大學
3		吳鳳科技大學
4		崇仁醫護管理專科學校　●109 年新設／新補助
5	嘉義市	國立嘉義大學
6		大同技術學院
7	臺南市	國立成功大學
8		國立臺南大學　●109 年新設／新補助
9		國立臺南護理專科學校
10		長榮大學
11		台灣首府學校財團法人台灣首府大學
12		中信金融管理學院　●109 年新設／新補助
13		南臺學校財團法人南臺科技大學
14		崑山科技大學
15		嘉藥學校財團法人嘉南藥理大學
16		台南家專學校財團法人台南應用科技大學
17		遠東科技大學
18		中華醫事科技大學
19		敏惠醫護管理專科學校
20	高雄市	國立中山大學　●109 年新設／新補助
21		國立高雄師範大學
22		國立高雄大學
23		國立高雄餐旅大學
24		國立高雄科技大學
25		義守大學
26		高雄醫學大學　●109 年新設／新補助

南區（嘉義縣、嘉義市、臺南市、高雄市、屏東縣）		
編號	縣市	學校名稱
27		樹德科技大學
28	高雄市	輔英科技大學
29		正修學校財團法人正修科技大學
30		高苑科技大學
31		文藻學校財團法人文藻外語大學
32		東方學校財團法人東方設計大學　●109 年新設／新補助
33		和春技術學院
34		樹人醫護管理專科學校
35		育英醫護管理專科學校　●109 年新設／新補助
36		國立屏東大學（南區區域原資中心）
37	屏東縣	國立屏東科技大學
38		大仁科技大學
39		美和學校財團法人美和科技大學
40		慈惠醫護管理專科學校
		（實踐大學高雄校區）

東區暨離島（宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、澎湖縣、金門縣）		
編號	縣市	學校名稱
1	宜蘭縣	國立宜蘭大學
2		佛光大學
3		蘭陽技術學院
4		聖母醫護管理專科學校（已設專責輔導單位-教務處教學發展中心）
5	花蓮縣	國立東華大學
6		慈濟學校財團法人慈濟大學
7		慈濟學校財團法人慈濟科技大學（東區區域原資中心－副召集）
8		大漢技術學院（原住民事務組）
9		臺灣觀光學院
10	臺東縣	國立臺東大學（東區區域原資中心）
11		國立臺東專科學校
12	澎湖縣	國立澎湖科技大學　●109 年新設／新補助
13	金門縣	國立金門大學　●109 年新設／新補助

附件四：原夢創業實例經驗影片

1. 教育部青年發展署、原住民族委員會「U-start 原漾計畫」審查標準與流程：https://youtu.be/8CdsV2vg1o8
2. 文化部文創產業創業圓夢計畫：創業家申請經驗—花生騷創辦人林昇：https://youtu.be/I8cjrYn3wSg
3. Hbun 河文原住民生活工場：https://youtu.be/Yw14ynzOIGI
4. 原住民玩文創 翻轉部落經濟（龍惠媚）：https://youtu.be/Mqs1AL9ZYdE
5. 【夢想的執行者】原民會百萬精實創業：https://youtu.be/DJjS1t0UOqk
6. 影像故事篇《原醉》：https://youtu.be/LKRoD-bO_r0
7. 影像故事篇《普悠瑪工程土木》：https://youtu.be/RaD5VrjgnZg
8. 影像故事篇《讓阿讓》：https://youtu.be/oVoi9Ce0nyE
9. 影像故事篇《深山裡的麵包店》：https://youtu.be/Gz-RaCiWaF4
10. 影像故事篇《粑鳩璐》：https://youtu.be/v-XyDFXSjSk
11. 影像故事篇《東岸部落》：https://youtu.be/sBARaFrv42Y
12. 影像故事篇《魯奎旮音樂》：https://youtu.be/lmGq_opxp70
13. 影像故事篇《芒好》：https://youtu.be/2izG6hLiYn8
14. 影像故事篇《芙克絲快剪》：https://youtu.be/2CUhRhqbxjI
15. 影像故事篇《薩伊之韌》： https://youtu.be/XzrWuKsvb7s
16. 影像故事篇《芮米斯影像製作》：https://youtu.be/0V-HWkHsYGo

附件五：天使基金相關網址

1. 行政院國家發展基金-創業天使計畫：
2. http://www.angel885.org.tw/index.php?doc=apply
3. 經濟部中小企業處-創業台灣天使俱樂部：http://incubator.moeasmea.gov.tw/
4. 金管會櫃買中心-創櫃板募資：http://www.tpex.org.tw/
5. 臺北市政府產業發展局-台北天使俱樂部：ttps://www.industry-incentive.taipei/page_newsview.aspx?id=271

四、參考資源

（一）與原住民族工作權相關之法規

※ 全文收錄

序號	類別	公布／發布日期	法規名稱
1	法律	104.02.04（修正）	原住民族工作權保障法
2	行政規則	109.05.29（修正）	公務人員特種考試原住民族考試規則
3		108.02.25（修正）	原住民族綜合發展基金收支保管及運用辦法
4		107.05.01（修正）	原住民合作社輔導考核及獎勵辦法
5		107.05.01（修正）	原住民族委員會就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法
6	命令	106.11.01（修正）	原住民族就業基金收支保管及運用辦法
7		105.11.02（修正）	民間機構置社會工作人員補助辦法
8		105.11.02（修正）	僱用進用原住民績優機關（構）及廠商獎勵辦法
9		103.12.12（修正）	原住民族工作權保障法施行細則
10		099.07.05（訂定）	自由貿易港區事業僱用原住民獎勵辦法
11		095.07.31（訂定）	原住民取得技術士證照獎勵辦法
12		109.09.17（修正）	原住民族委員會培育原住民族社會工作專業人力獎勵要點
13		109.07.28（修正）	原住民族委員會辦理原住民族職業訓練實施要點
14		109.01.08（修正）	特定對象參加技術士技能檢定補助要點
15		108.11.21（修正）	原住民族委員會獎勵原住民族經貿拓銷業務補助要點
16		108.06.24（修正）	原住民族委員會補助直轄市及縣

序號	類別	公布／發布日期	法規名稱
			市政府聘僱用原住民社工員師管理要點
17		107.10.05（修正）	原住民族委員會獎助儲蓄互助社作業要點
18		106.11.23（訂定）	原住民族企業貸款信用保證作業要點
19		106.06.08（修正）	原住民族綜合發展基金貸款業務處理要點
20		106.06.08（修正）	原住民族綜合發展基金逾期放款及呆帳處理要點
21		106.06.08（修正）	原住民微型經濟活動貸款要點
22		104.10.21（修正）	原住民族綜合發展基金信用保證業務處理要點
23		103.12.03（修正）	原住民族委員會推展原住民族經濟產業補助要點
24		103.11.19（修正）	原住民族委員會就業促進委員會設置要點
25		103.05.27（修正）	原住民族綜合發展基金信用保證代位清償作業須知
26		103.04.18（修正）	原住民族委員會原住民族就業代金分期繳納作業要點
27		103.04.18（修正）	原住民族委員會強化原住民參加職業訓練津貼補助要點
28		103.03.20	原住民取得技術士證照獎勵辦法第五條之解釋令
29		102.04.22	原住民族工作權保障法第十二條所稱「依政府採購法得標之廠商」之補充解釋令
30		101.03.09	原住民族工作權保障法第十二條規定「依政府採購法得標之廠商」之解釋令
31		101.03.05（修正）	進用原住民作業要點
32		099.05.27（訂定）	國際機場園區內自由港區事業僱

序號	類別	公布／發布日期	法規名稱
33		091.04.16（修正）	用原住民獎勵辦法 行政院核定「原住民族工作權保障法」規定之「原住民地區」範圍相關文件

※ 部分收錄

序號	類別	公布／發布日期	法規名稱
1	法律	109.06.03（修正）	國民年金法
2		108.05.22（修正）	政府採購法
3		108.01.16（修正）	自由貿易港區設置管理條例
4		107.11.28（修正）	就業服務法
5		106.06.14（制定）	原住民族語言發展法
6	命令	109.01.08（修正）	就業促進津貼實施辦法
7		103.06.11（修正）	紀念日及節日實施辦法
8		092.07.14（修正）	公立就業服務機構設置準則

※以上法規條文詳見附錄，或參閱全國法規資料庫。

※資料來源：全國法規資料庫 https://law.moj.gov.tw/。

（二）各機關原住民族青年職涯發展相關政策或補助計畫

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
教育部青年發展署	U-start 原漾計畫	1. 善用 U-start 創新創業輔導能量，強化原住民族青年創新創業培力。 2. 導引原住民族青年發揮創新創業活力，運用文化、農業、生態等資產，接軌與發揚原住民族產業。 3. 增加原青創業及就業機會，促進原青留鄉及返鄉，賦予原鄉產業新風貌。	1. 原住民族青年新創團隊，團隊至少 3 人組成，應至少半數以上成員為大專校院原住民族在校生或近 5 學年度原住民族畢業生，並由其中 1 位擔任團隊代表人，其餘可為 18 歲（含）以上至 35 歲（含）以下之社會人士或外籍人士。各成員於計畫執行期間應全職投入本計畫，不得在他處任職工作。 2. 設有育成單位之公私立大專校院。	每年度分 2 階段進行補獎助。 第 1 階段： 由原住民族青年新創團隊提出創業計畫及學校育成單位提出輔導計畫共同申請，經評選通過者，可獲補助新臺幣(以下同)50 萬元之創業基本開辦費(其中 15 萬元為學校創業輔導費用)，獲補助團隊必須接受學校為期 6 個月之創業育成輔導及培育，每年度預計選出至少 10 組團隊。 第 2 階段： 創業績優團隊評選，由通過第 1 階段補助且完成公司行號設立登記之團隊提出申請，每年度預計選出 5 組績優團	依計畫公告時間

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
				隊，提供最高 100 萬元之創業獎助，並再接受學校育成單位輔導 1 年。	
原住民族委員會	原 young 青年返鄉工讀職場體驗計畫	1. 藉由工讀體驗瞭解職場生態及產業發展趨勢，強化青年就業知能與職涯發展。 2. 鼓勵青年結合所學專業協助部落營造、產業推展及行政推動，激發青年積極參與原住民族公共事務與部落產業的動力，提高其對未來返鄉就業或創業的意願。 3. 透過工讀機會之提供，讓青年瞭解原住民族各領域事務與文化發展、社區與產業發展等面貌，達成青年返鄉體驗及產業人力培育之 2 大目標。	年齡 35 歲以下（計算至 110 年 7 月 1 日前足歲者），具原住民身分且就讀國內高級中等學校（含普通型高中、技術型高中、綜合型高中、單科型高中）、專 科（五年制、二年制）、大學校院（含四技二技）或研究所之本國籍在學學生，並以具下列資格之一者為限： (1)高級中學：就讀高中二年級或高職二年級以上學生。 (2)專科：就讀五年制專科三年級以上學生、就讀二年制專科一年級至二年級學生。 (3)大學校院：就讀大學一年級至四年級學生、就讀四技一年級至四年級學生、就讀二技一年級至二年級學生。 (4)研究所：就讀研究所一年級學生。 (4)前開各項資格者，均未含休學、夜校生、假日進修部、在職進修、學分班、延畢或參加本計畫 2 次之學生。	工讀生用人單位於 110 年 1 月 15 日前提報職缺。	體驗期間：110 年 7 月 1 日至 110 年 8 月 31 日止（執行期間如有異動將另行公告）。 承辦單位：110 年 10 月 31 日前完成經費結報。

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
原住民族委員會	原住民大專青年職感生活暨就業心方向座談會實施計畫	1. 強化原住民大專青年職涯教育基礎，促使青年即早職能探索，培養個人職 涯規劃意識，訂立未來生涯發展之目標與願景。 2. 協助在校原住民青年職涯導引，找到自我適性之職涯發展，並輔以就業媒合，以達穩定就業之效益。 3. 結合各大專校院之原住民學生資源中心、職涯中心及本會 9 區就業服務辦公室，共同規劃辦理企業參訪活動（包含職涯講座、企業廠商說明會、徵才或建教合作）等活動，協助青年提升就業知能、充實職場競爭力，藉以實現職涯輔導實際效益。 4. 結合各大專校院規劃辦理跨校際、跨區域之原青就業心方向座談會，透過校際合作，產官學界之分享，傾聽新世代對就業市場的心聲、產業職能所需及未來勞動趨勢所望，期能激盪出原住民青年就業新契機。	30 歲以下之原住民青年，參與《企業講座及參訪》者，須為就讀教育部立案公私立大專校院之在學學生。	每年自即日起至次年度 1 月 3 日止，申請次年度計畫。	自核定日起至次年度 12 月 31 日止。
原住民族委員會	就是愛這 young・迎就業博覽會計畫	鑑於青年於就學階段因缺乏生涯決策能力、對自我認識不足、職涯資訊瞭解有限及生活經驗侷限校園，降低未來職涯認知力，故強化職涯諮詢工作，透過本會就業服務專員至校園、部落與聚集青年之場域設攤、宣導推廣就業資訊與就業媒合。	原住民族青年	每年通函全國各大專校院校區、全國各高中（職）學校、各校原住民族學生資源中心、原住民專班及社團逕向原民會各區原住民就業服務辦公室提出申請。	不限
原住民族委員會	青年 Taloma-合作社實習經理人璞石成玉實施計畫	1. 提供原住民青年返鄉就業機會，藉由參與原住民合作社業務營運，學以致用，並提升原住民合作社營運及發展能量。 2. 有效補足原住民合作社長期以來缺乏專業人才投入之困境外，讓具相關專業知能的原住民青年投	實習經理人：應為 40 歲以下之原住民青年，且符合下列條件之一者： (1)經教育單位認可之國內外大專校院以上學校畢業之原住民大專	109 年度：108 年 12 月 31 日前檢送申請文件。 110 年度：109 年 11 月 20 日至 12	109 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
		入，可有效解決原住民合作社專才缺乏困境。 3.培育原住民青年創業經營發展能力，有助於強化原住民青年未來投入各類職場的競爭能力。	青年（含研究所），優先遴選。 (2)高中（職）畢業，且具合作社職務經歷至少 2 年以上者。	月 20 日前檢送申請文件。	
原住民族委員會	原青 Taloma-原鄉在地化深耕就業計畫	1. 鼓勵原住民族青年返鄉在地穩定就業，進而深耕原鄉活化部落，帶動周邊產業發展。 2. 配合畢業季節，讓在外求學的原住民族青年學子能夠順利銜接職場，返鄉發揮專長貢獻所才。	1. 僱用原住民族青年之用人單位「雇主」（僱用獎助）： (1)用人單位應為勞工保險或就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校（團體，指依人民團體法或其他法令設立者，但不包括政治團體）。 (2)用人單位提供「工作職缺」地點應位於「原住民族地區」。 (3)用人單位應於 109 年 1 月 1 日起「始」僱用原住民族青年，且「連續僱用達 3 個月」者。但 108 年 10 月 1 日起僱用且至 109 年 1 月 1 日仍僱用者，亦得適用。 2. 受僱原住民族青年「勞工」（就業獎勵）： (1)15 歲以上未滿 40 歲之原住民族青年。 (2)受僱勞工應「連續在職達 3 個月」以上。	申請日期為當年度 9 月 30 日前，額滿即截止。如經核定尚有缺額，將另案公告。	第二階段－請領津貼：最後一次請領期限為 110 年 1 月 15 日止。
原住民族委員會	Mataisah・原夢計畫	鼓勵懷抱夢想，冀望付諸行動並實踐夢想的原住民族人，前往其他國家進行正規教育體制外之研習或服務活動，培育原住民優秀人才。	具原住民身分年滿 18 歲之中華民國國民。但已獲得教育部公費及本會自費留學補助，或其他性質相似之出國補助者，於補助期限結束	自公告日起至 108 年 11 月 30 日止	最長以 90 天為限，並應於 109 年 9月 30 日前執行完竣。

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
			3 年內不得申請。		
原住民族委員會	原住民族委員會獎助儲蓄互助社計畫	1. 運用儲蓄互助社自有資金及本會獎勵措施，鼓勵儲蓄互助社辦理原住民小額週轉專案貸款、原住民創業專案貸款及原住民合作社參與政府採購案營運金貸款，讓具有還款能力及還款意願的原住民社員，簡便獲取所需週轉資金，因應急需，改善生活品質，提高原住民族企業競爭力。 2. 鼓勵原住民參加儲蓄互助社，透過儲蓄互助社經營機制（社員義務：每月儲蓄股金）協助養成「定期儲蓄」良好習慣及建立個人「信用」， 滿足生活週轉金貸款需求，進而達成資產累積及經濟自主的目標，降低對政府補助之依賴。 3. 透過儲蓄互助社辦理原住民貸款業務，提供在地化之便利基層金融服務，更能符合原住民即時貸款需求，同時具降低政府機關行政成本功能。 4. 儲蓄互助社遍設於全國各地的據點，透過獎助儲蓄互助社辦理原住民小額信用貸款，輔助原住民融資管道，協助原住民朋友取得正規金融體系外融資機會，減少原住民因家計或經營事業所需急用週轉金，誤入不合理借款陷阱。 5. 協助原住民族儲蓄互助社健全組織，提升經營績效，並鼓勵進用具原住民身分之行政人員，增加原住民金融相關人才。	1. 補助對象： 依儲蓄互助社設立輔導管理與監督辦法設立，其負責人為原住民，且原住民社員達百分之八十以上之儲蓄互助社及協會。社員人數未達五百人且股金總額未達新臺幣三千萬元之原住民儲互社，為優先補助對象。 2. 獎勵對象： 依儲蓄互助社設立輔導管理與監督辦法設立之儲蓄互助社及協會。	1.補助金：協會應於 109 年 4 月 30 日前提出申請。 2.獎勵金：協會應於 110 年 3 月 31 日前提出申請。	109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止。
原住民族委員會	原住民族產業創業創新價值計畫—「輔導精實創業」及「補助創新研發」	「投資未來・榮耀返鄉」是「原住民族產業創新價值計畫－輔導精實創業」（過去稱為臺灣原住民族精實創業輔導計畫）於 103 年度計畫啟動時最核心之思維，也是計畫規劃之初企望達到的核心願景，藉由原住民族委員會的創業投資補助金使族人能	1. 年滿 20 歲具原住民身分，且非為公司或商行號負責人。通過決選後需新成立公司或商/行號。 2. 年滿 20 歲具原住民身分之商/行號負責人，其商/行號成立時間	當年度 1 月。	公告審查結果日起計算 6 個月。

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
		縮短創業歷程，透過輔導訓練等知識流與資訊流，及投資之金流達成其商業、文化、創意間撞擊的各種想像與可能性，最終創造一條族人回家的路。	未滿五年者（104 年 10 月 1 日後登記設立），若通過決選需新成立公司。		
原住民族委員會	南島民族論壇六年計畫（109-114 年）	1. 加強南島民族間的語言、文化交流與合作。 2. 舉辦學術性國際研討會或政策實務研商會議，加深政府部門及學術機構、非政府組織間之交流與合作。 3. 舉辦教育與人力資源發展的訓練。 4. 相互承諾以致力南島民族於社會、經濟及土地的發展。 5. 促進南島民族傳統智慧的保存與運用。 6. 推動南島民族參與亞太地區與國際相關組織。	原住民族青年	依各項計畫公告時間	自 109 年起至 114 年止，為 6 年期之長程計畫。
原住民族委員會	原住民族影視音樂文化創意產業補助計畫	自 100 年起開始推動「原住民族影視音樂文化 創意產業」促進原住民族電影、電視及音樂文化創意產業之發展，並鼓勵原住民族影視及音樂文化創意人才，製作具原住民族歷史、文化、藝術內涵及市場價值之作品。	1. 原住民族電影片劇本開發：依電影法設立之電影片製作業者。 2. 新製原住民族電視節目及現有電視節目新增原住民族相關單元：依中華民國法令許可領有證照之無線電視事業、衛星廣播電視節目供應者、廣播電視節目供應事業之電視節目製作業。但政府捐助成立之法人、捐（補）助之電視臺（頻道），不予補助。 3. 原住民族紀錄片製作及行銷：具中華民國國籍之導演本人或依中華民國法令設立之電影片製作業、電視事業、衛星頻道節目供應事業或電視節目製作業者。但政府捐助成立之法人、捐（補）助之電	每年 10 月 1 日起至 10 月 31 日前申請次年度補助	計畫執行期程不得超過 18 個月，展延期程包含執行期程以 18 個月為限。

單位	計畫名稱	計畫目的	計畫對象	預定申辦日期	執行期程
			視臺（頻道），不予補助。（導演、攝影或企劃之一，應具有原住民身分。） 4. 原住民族音樂創作、錄製及行銷：具中華民國國籍之國民或依中華民國法律登記之法人或團體，且必須為創作者。（演唱者或演奏者以具原住民身分為優先。） 5. 原住民族影視及音樂作品創意行銷：依中華民國法令設立登記，並具製作、發行或行銷業務之公司或商號。		
文化部	原住民村落文化發展補助計畫	為落實多元文化主體性，鼓勵各界結合青年，扣合原住民在地文化脈絡及共享互助之精神，推動都市與原鄉地區之原住民傳統文化扎根與傳承、人才及組織動能培力、藝術文化跨域展現、在地資源創新運用、建構文化路徑及其他有助原住民文化環境發展等計畫，俾厚植國家多元文化能量及營造協力共好社會。	依法設立登記或立案之民間團體（不包括政治團體）、大專校院	每年受理申請一次，並得視情形增加，時間由文化部另行公告。	由文化部另行公告，惟最少不得低於 6 個月。

（三）各機關原住民族生涯探索／就業／創業輔導窗口

單位	網站資源	網址
教育部	UCAN 大專校院就業職能平臺	https://ucan.moe.edu.tw/
	原住民族及少數族群教育資訊網（原力網）	https://indigenous.moe.gov.tw/
教育部 青年發展署	青年職涯輔導資訊平臺	https://mycareer.yda.gov.tw/
	U-start 創新創業計畫	https://ustart.yda.gov.tw/bin/home.php
	U-start 原漾計畫	https://ustart.yda.gov.tw/files/11-1000-122.php
	青年資源讚	https://youth-resources.yda.gov.tw/
	iYouth 青年國際圓夢平臺	https://iyouth.youthhub.tw/index.php
	RICH 職場體驗網	https://rich.yda.gov.tw/rich/#/
原住民族委員會	原 JOB 原住民人力資源網	https://iwork.apc.gov.tw/
	原住民特考專區	https://www.cip.gov.tw/portal/docList.html?CID=3B254362EFCDC7AB
	百萬創業資訊網	https://startup.cpc.tw/zh-hant
	原住民族綜合發展基金貸款專區	https://www.cip.gov.tw/portal/docList.html?CID=23DD6FC526F7465A
考試院	考選部	https://wwwc.moex.gov.tw/main/home/wfrmHome.aspx
勞動部	勞動力發展署	https://www.wda.gov.tw/
	臺灣就業通	https://www.taiwanjobs.gov.tw/
國防部	國軍人才招募中心	https://rdrc.mnd.gov.tw/
國軍退除役官兵輔導委員會	就業服務網	https://job.vac.gov.tw/
行政院 人事行政總處	事求人機關徵才系統	https://web3.dgpa.gov.tw/want03front/AP/WANTF00001.ASPX
內政部	合作事業入口網	https://coop.moi.gov.tw/cphp/
經濟部 中小企業處	新創圓夢網	https://sme.moeasmea.gov.tw/startup/
	SBIR 經濟部小型企業創新研發計畫	https://www.sbir.org.tw/
	創育加速卓越服務網	https://incubator.moeasmea.gov.tw/
經濟部商業司	服務業創新研發計畫	https://gcis.nat.gov.tw/neo-s/Web/Default.aspx

原住民族委員會—原住民就業服務聯繫窗口
（全國就業服務辦公室）

區域	聯絡人	電話	E-mail／地址	縣市
新北區	林慧婷 督導	02-29863951 0978-692793	iwork692793@gmail.com 241新北市三重區新北大道一段5巷2弄2號	新北市
北基宜	李宗藩 督導	02-23412511 0978-692787	iwork692787@gmail.com 115臺北市南港區忠孝東路六段236號2樓	臺北市 基隆市 宜蘭縣
桃園區	張惠妹 督導	03-2552039 0978-692800	iwork692800@gmail.com 335桃園市大溪區埔頂路一段496號	桃園區
竹苗區	謝銀仙 督導	03-5100629 0978-692811	iwork692811@gmail.com 310新竹縣竹東鎮北興路三段582號 （金門縣、澎湖縣及連江縣等區亦可向本區督導洽詢）	新竹縣 新竹市 苗栗縣
中彰投	吳以撒 督導	04-25260081 0978-692813	iwork692813@gmail.com 420臺中市豐原區圓環南路70號	臺中市 彰化縣 南投縣
雲嘉南	尤秀玉 督導	06-2983843 0978-692826	iwork692826@gmail.com 708臺南市安平區永華路二段6號6樓	雲林縣 嘉義縣市 臺南市
高雄區	林慶華 督導	07-8418583 0978-692827	iwork692827@gmail.com 806高雄市前鎮區中山三路132號6樓	高雄市
屏東區	郭文琪 督導	08-7383507 0978-692843	iwork692843@gmail.com 900屏東縣屏東市豐榮街50巷7號	屏東縣
臺東區	莊進源 督導	089-332700 0978-692876	iwork692876@gmail.com 950臺東縣臺東市鐵花路82號	臺東縣
花蓮區	黃陳香谷 督導	03-8246948 0978-692870	iwork692870@gmail.com 970花蓮縣花蓮市中山路一段167號	花蓮縣

區域	聯絡人	電話	E-mail／地址	縣市
金門縣	章詩雲 專員	082-318803#62116 0978-692874	iwork692874@gmail.com 893金門縣金城鎮民生路60號	金門縣
澎湖縣	曾玉如 專員	06-9274400#320 0978-692875	iwork692875@gmail.com 880澎湖縣馬公市治平路32號	澎湖縣
連江縣	黃婉玲 專員	08-3622381#17	rumb0511@yahoo.com.tw 209連江縣南竿鄉介壽村76號	連江縣

附錄：與原住民族工作權相關之法規條文

原住民族工作權保障法

1. 中華民國九十年十月三十一日總統(90)華總一義字第 9000213960 號令制定公布全文 26 條；並自公布日施行中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院原住民委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄
2. 中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400013311 號令修正公布第 3 條條文

第一章　總則

第一條　為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。

第二條　本法之保障對象為具有原住民身分者。

第三條　本法所稱主管機關：在中央為原住民族委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，會同各目的事業主管機關辦理。

第二章　比例進用原則

第四條　各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：

一、約僱人員。

二、駐衛警察。

三、技工、駕駛、工友、清潔工。

四、收費管理員。

五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。

第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

第五條　原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

一、約僱人員。

二、駐衛警察。

三、技工、駕駛、工友、清潔工。

四、收費管理員。

五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。

本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

第六條　各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。

前項人員，應優先進用原住民。

第三章　原住民合作社

第七條　政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。

原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。

第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。

第八條　原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅。

第九條　原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。

各級目的事業主管機關應定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵，其考核及獎勵辦法，由中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。

第十條　各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下：

一、為原住民講解合作社法及相關法令。

二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。

三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。

四、為原住民合作社之長期諮詢機構。

五、其他有關原住民合作社之輔導事項。

第四章　公共工程及政府採購之保障

第十一條　各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住

民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。

第十二條　依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。

依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。

得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。

第五章　促進就業

第十三條　中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點，由中央主管機關另定之。

政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。

第十四條　中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查；各級主管機關應建立原住民人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。

各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第四條及第五條規定僱用原住民時，得函請各級主管機關推介。

第十五條　中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。

中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。

中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵以確保並提升其專業技能。

第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。

第十六條　中央主管機關應依原住民各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。

第十七條　民間機構僱用原住民五十人以上者，得置社會工作人員，提供職場諮商及生活輔導；其費用，由政府補助之。

前項補助辦法，由中央主管機關定之。

第十八條　原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。

第十九條　各級地方政府應配合、辦理原住民就業促進之宣導。

第六章　勞資爭議及救濟

第二十條　原住民勞資爭議，依據勞資爭議處理法規定辦理。但勞資權利事項與

調整事項之爭議，勞方當事人有三分之一以上為原住民時，有關勞工主管機關及本法各級主管機關指派之調解委員或仲裁委員之規定如下：

一、調解程序：主管機關指派三人，應至少一人為具有原住民身分者。

二、仲裁程序：勞資爭議處理法之主管機關及中央主管機關指派代表三人至五人，應至少一人至二人為具有原住民身分者。

第二十一條　原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以下列扶助：

一、法律諮詢。

二、提供律師及必要之訴訟費。

前項費用之補助辦法，由中央主管機關定之。

第二十二條　直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第三十條規定推薦核備之仲裁委員名單中，應至少一人至五人為具有原住民身分者。

第二十三條　中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民就業權益相關事項；

其收支、保管及運用辦法，由行政院定之。

前項就業基金之來源如下：

一、政府循預算程序之撥款。

二、依本法規定所繳納之代金。

三、本基金之孳息收入。

四、其他有關收入。

中央主管機關辦理原住民就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計畫及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。

第二十四條　本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。但經依第十四條第二項規定函請各級主管機關推介者，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。

前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。

依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送強制執行。

各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。

第七章　附則

第二十五條　本法施行細則，由中央主管機關定之。

第二十六條　本法自公布日施行。

公務人員特種考試原住民族考試規則

1. 中華民國八十四年十二月二十八日考試院（84）考台組壹一字第 09346 號令訂定發布
2. 中華民國八十六年十二月十二日考試院（86）考台組壹一字第 07855 號令修正發布
3. 中華民國八十七年十月二十九日考試院（87）考臺組壹一字第 06798 號令修正發布第 5 條之附表三（普通科目部分）及附表四；並自八十八年七月一日施行
4. 中華民國八十八年十一月十五日考試院（88）考臺組壹一字第 07060 號令修正發布第 11 條之附表五
5. 中華民國八十八年十二月十五日考試院（88）考台組壹一字第 08072 號令修正發布第 4、8、9、10 條條文及第 5 條之附表三、四
6. 中華民國九十年十一月八日考試院（90）考台組壹一字第 0900008023 號令修正發布名稱及全文 13 條（原名稱：特種考試原住民行政暨技術人員考試規則；新名稱：公務人員特種考試原住民考試規則）
7. 中華民國九十一年二月二十七日考試院（91）考台組壹一字第 091000139 號令修正發布第 1、9、10 條條文及附表一～五
8. 中華民國九十二年十月十三日考試院考台組壹一字第 09200086401 號令修正發布第 10 條條文
9. 中華民國九十三年二月二十七日考試院考台組壹一字第 09300017701 號令修正發布第 5 條條文之附表三～附表五
10. 中華民國九十三年八月二十三日考試院考台組壹一字第 09300072821 號令修正發布名稱及全文 14 條；並自發布日施行（原名稱：公務人員特種考試原住民考試規則；新名稱：公務人員特種考試原住民族考試規則）
11. 中華民國九十五年一月十三日考試院考臺組壹一字第 09500004331 號令修正發布第 8 條條文；刪除第 7 條條文
12. 中華民國九十五年六月二十八日考試院考臺組壹一字第 09500050161 號令修正發布第 6、8、10、11、13 條條文暨第 4 條條文之附表一至附表四、第 6 條條文之附表五至附表九、第 11 條條文之附表十
13. 中華民國九十六年六月六日考試院考臺組壹一字第 09600040001 號令修正發布第 4 條條文暨第 6 條條文之附表九（修訂五等應試科目表）
14. 中華民國九十七年三月十三日考試院考臺組壹一字第 09700018441 號令修正發布第 4 條條文之附表一（一等考試應考資格表）、附表二（二等考試應考資格表）
15. 中華民國九十九年六月十五日考試院考臺組壹一字第 09900047531 號令修正發布第 4 條條文及第 4、6、11 條條文之附表三、附表四、附表七、附表八、附表九、附表十
16. 中華民國一百年五月二十六日考試院考臺組壹一字第 10000044341 號令修正發布第 8、10 條條文及第 4 條條文之附表三、附表四及第 6 條條文之附表七、附表八、附表九
17. 中華民國一百零一年六月五日考試院考臺組壹一字第 10100048131 號令修正發布第 1、8 條條文及第 4 條條文之附表三、附表四、第 6 條條文之附表七、附表八、附表九及第 11 條條文之附表十
18. 中華民國一百零二年七月一日考試院考臺組壹一字第 10200056091 號令修正發布第 4 條條文之附表三、第 6 條條文之附表七及第 11 條條文之附表十
19. 中華民國一百零三年七月十四日考試院考臺組壹一字第 10300051911 號令修正發布第 1、9、11 條條文及第 4 條條文之附表三、附表四、第 11 條條文之附表十
20. 中華民國一百零四年三月四日考試院考臺組壹一字第 10400008241 號令修正發布第 10 條條文及第 4 條條文之附表三、第 6 條條文之附表九、第 11 條條文之附表十
21. 中華民國一百零六年三月二十四日考試院考臺組壹一字第 10600015091 號令刪除發布原第 12、13 條條文；原第 14 條條文移列至第 12 條條文；並自發布日施行
22. 中華民國一百零七年四月二十三日考試院考臺組壹一字第 10700024411 號令修正發布第 11 條條文之附表十
23. 中華民國一百零七年十二月十八日考試院考臺組壹一字第 10700034891 號令修正發布全文 11 條；並自發布日施行
24. 中華民國一百零九年五月二十九日考試院考臺組壹一字第 10900018461 號令修正發布第 3 條條文及第 5 條條文之附表五、附表六、附表七、附表八、附表九、第 6 條條文之附表十

第一條　本規則依公務人員考試法第七條第一項規定訂定之。

第二條　公務人員特種考試原住民族考試（以下簡稱本考試）分一等考試、二等考試、三等考試、四等考試及五等考試。

第三條　中華民國國民具有原住民身分，年滿十八歲，得應本考試五等考試，並得依附表一、二、三、四之規定，應本考試各等別考試。

自中華民國一百十年一月一日起，報名本考試應取得原住民族委員會核發之原住民族語言能力認證初級以上合格證書；自中華民國一百十三年一月一日起，報名本考試一、二、三等考試應取得原住民族委員會核發之原住民族語言能力認證中級以上合格證書。

第四條　本考試一等考試分三試舉行，第一試為筆試，第二試為著作或發明審查，第三試為口試。二等考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為口試。

本考試三等考試以筆試方式行之。

本考試四等考試監所管理員、法警類科分二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗。其餘類科以筆試方式行之。

本考試五等考試以筆試方式行之。

本考試採二試或三試程序之等別考試，各試均分別錄取。前一試錄取者，始得應下一試。

第五條　本考試各等別之類科及應試科目，分別依附表五、六、七、八、九之規定。

第六條　本考試四等考試監所管理員、法警類科考試之應考人於筆試錄取通知送達十四日內，應繳交試務機關指定之醫療機構所出具之體格檢查表。體格檢查不合格或未依規定期限繳交體格檢查表者，不得參加第二試。

前項體格檢查項目及標準，依附表十之規定。

第七條　本考試各等別考試總成績，一等考試以筆試成績百分之四十，著作或發明成績百分之三十五，口試成績百分之二十五合併計算之；二等考試以筆試成績百分之八十，口試成績百分之二十，合併計算之；三等、四等、五等考試以筆試成績計算之。

各等別考試筆試成績，一等考試以應試科目「英文」成績百分之二十，其餘應試科目成績各百分之四十合併計算之；二等、三等考試以普通科目每科成績乘以百分之十，專業科目平均成績乘以賸餘百分比合併計算之；四等、五等考試以各科目平均成績計算之。

本考試四等考試監所管理員、法警類科第二試體能測驗以心肺耐力測驗一千二百公尺跑走測驗之。其及格標準，男性應考人為五分五十秒以內；女性應考人為六分二十秒以內。體能測驗不計入本考試總成績。

應考人筆試成績有一科為零分、一等考試著作或發明成績未滿六十分、一等、二

等考試口試成績未滿六十分，或總成績未達五十分或體能測驗未達及格標準者，均不予錄取。缺考之科目，視為零分。

第八條　本考試各等別依年度任用需求擇優錄取，並得視考試成績與需求增額錄取，列入候用名冊。

併採筆試與口試、筆試與體能測驗、筆試與著作發明審查及口試之等別，得依各類科需用名額與增額錄取需求，酌增筆試錄取名額。

一等考試第二試著作或發明成績六十分以上者，均予錄取。

本考試各試應錄取人數最後一名有同分者，一律錄取。

第九條　本考試錄取人員應依公務人員考試錄取人員訓練辦法之規定，施以訓練。

本考試五等考試錄事類科錄取人員，於訓練期滿前應繳交財團法人中華民國電腦技能基金會核發中文電腦打字每分鐘三十字以上之合格證明，或經實務訓練機關公開測驗中文電腦打字每分鐘三十字以上成績合格，未繳交合格證明或未達合格標準者，為訓練成績不及格。

本考試錄取人員訓練期滿成績及格，經公務人員保障暨培訓委員會核定後，由考試院發給考試及格證書，並由原住民族委員會分發任用。

第十條　本考試及格人員自取得考試及格資格之日起，實際任職三年內，應於原分發占缺任用機關（構）、學校任職。實際任職滿三年、未滿六年者，僅得轉調於原住民族工作權保障法所定之原住民地區，或辦理原住民族相關事務之各級機關（構）、學校任職。

前項轉調之限制，應於考試及格證書註明，並函請銓敘部查照。

第十一條　本規則自發布日施行。

原住民族綜合發展基金收支保管及運用辦法

1. 中華民國八十八年十一月十八日內政部（88）台孝授二字第 11917 號令訂定發布全文 12 條，並自發布日起施行
2. 中華民國九十年六月十三日行政院（90）台處孝二字第 05235 號令修正發布名稱及全文 17 條（原名稱：原住民經濟事業發展基金收支保管及運用辦法）
3. 中華民國九十一年四月十六日行政院（91）院授主孝二字第 091002798 號令修正發布第 1、3～5 條條文
4. 中華民國九十三年一月十二日行政院原住民族委員會原民經字第 0930001712 號令修正發布第 1、5、7～9 條條文；並刪除第 2 條條文
5. 中華民國九十六年十一月三十日行政院原住民族委員會原民經字第 09600499521 號令修正發布第 1、4～7、9、10 條條文
6. 中華民國一百年七月十三日行政院原住民族委員會原民經字 1001036032 號令修正發布第 4、5、11、15 條條文
7. 中華民國一百零八年二月二十五日行政院院授主基經字第 1080200140A 號令修正發布第 1、3、4、5 條條文

第一條　為協助原住民社會發展，依原住民族基本法第十八條規定，設置原住民族綜合發展基金（以下簡稱本基金），並依預算法第二十一條規定，訂定本辦法。

第二條　（刪除）

第三條　本基金為預算法第四條第一項第二款所定之特種基金，編製附屬單位預算；下設原住民族就業基金，編製附屬單位預算之分預算，以原住民委員會（以下簡稱原民會）為主管機關。

第四條　本基金之來源如下：

一、由政府循預算程序之撥款。

二、住宅租售及相關業務收益款。

三、原住民族土地賠償、補償、收益款、土地資源開發營利所得及相關法令規定之提撥款。

四、原住民族地區溫泉取用費提撥款。

五、全部原住民族取得之智慧創作專用權收入。

六、原住民族就業基金收入。

七、人體研究計畫諮詢及取得原住民族或其所屬特定群體（以下簡稱目標群體）同意，約定就研究結果所衍生商業利益之回饋金。

八、受贈收入。

九、本基金之孳息收入。

十、其他有關收入。

第五條　本基金之用途如下：

一、原住民經濟貸款：

（一）原住民經濟產業貸款。

（二）原住民青年創業貸款。

（三）原住民微型經濟活動貸款。

二、原住民信用保證業務：

（一）原住民經濟產業貸款信用保證。

（二）原住民建購、修繕住宅貸款信用保證。

三、天然災害原住民住宅重建專案貸款。

四、住宅之興辦、租售、建購及修繕。

五、人體研究計畫目標群體之健康醫療照護或其他相關用途支出。

六、原住民族土地內從事土地開發、資源利用、生態保育、學術研究與限制原住民族利用原住民族土地及自然資源之回饋或補償支出。

七、原住民族地區溫泉資源開發、經營、利用之規劃、輔導及獎勵支出。

八、促進原住民族或部落文化發展支出。

九、原住民族就業基金支出。

十、管理及總務支出。

十一、其他有關支出。

前條第四款及第五款之收入，應分別專供前項第七款及第八款用途之用。

第六條　本基金設原住民族綜合發展基金管理會（以下簡稱本會），置委員九人至十五人，其中一人為召集人，由原民會主任委員或由其指派之人員兼任之；其餘委員，由原民會就有關機關、團體代表及學者、專家聘兼之；任期二年，期滿得續聘之。

第七條　本會每三個月開會一次，必要時得召開臨時會議，均由召集人召集之。召集人因故不能出席時，得指定委員一人代理之。

第八條　本會之任務如下：

一、本基金收支、保管及運用之審議。

二、本基金年度預算及決算之審議。

三、本基金運用執行情形之考核。

四、其他有關事項。

第九條　本會置執行秘書一人，組長及幹事若干人，分組辦事，由原民會就現職人員派兼之。

第十條　本會委員及派兼人員均為無給職。

第十一條　本基金之保管及運用應注重收益性及安全性，其存儲並應依公庫法及其相關法令規定辦理。

第十二條　本基金為應業務需要，得購買政府公債、國庫券或其他短期票券。

第十三條　本基金有關預算編製與執行及決算編造，應依預算法、會計法、決算法、審計法及相關法令規定辦理。

第十四條　本基金會計事務之處理，應依規定訂定會計制度。

第十五條　本基金年度決算如有賸餘，應依規定辦理分配。

第十六條　本基金結束時，應予結算，其餘存權益應解繳國庫。

第十七條　本辦法自發布日施行。

原住民合作社輔導考核及獎勵辦法

1. 中華民國九十一年十二月三十日行政院原住民族委員會原民衛字第 0910008771 號令及內政部台內中社字第 0910082790 號令會銜訂定發布全文 12 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 2 條所列屬「行政院原住民族委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄
3. 中華民國一百零六年五月一日原住民族委員會原民社字第 10700241082 號令發布第 2 條條文

第一條　本辦法依原住民族工作權保障法（以下簡稱本法）第七條第二項及第九條第二項規定訂定之。

第二條　本辦法所稱合作社主管機關：在中央為內政部，在直轄市、縣（市）為直轄市、縣（市）政府；原住民事務主管機關：在中央為原住民族委員會，在直轄市、縣（市）為直轄市、縣（市）政府；目的事業主管機關指原住民合作社經營業務有關之主管機關。

第三條　原住民事務主管機關為協助轄內原住民籌設合作社，得視原住民聚落情形、經營事業類別及專業能力等，會商合作社主管機關為計畫性之輔導籌設，並給予必要之協助。

第四條　合作社主管機關輔導籌設原住民合作社作業程序如下：

一、調查分析：調查設立主觀、客觀環境因素，並據以分析研判籌設可能性。

二、合作教育宣導：對發起人及預定社員等進行合作宣導及教育工作，強化其合作信念。

三、輔導籌設：輔導發起人等依程序進行籌設及辦理成立登記等相關工作。

第五條　原住民合作社之社員以居住組織區域內具各該類合作社章程所定社員資格，並能參加共同經營者為限。

第六條　原住民合作社應依合作社法規定召開會議並製作下列報表，報請合作社主管機關查核或備查，並報原住民事務主管機關及目的事業主管機關備查：

一、營業收支月報表。

二、年度業務報告：包括資產負債表、損益計算表、財產目錄及盈餘分配表。

第七條　原住民合作社選任、聘任人員與社員之培訓、觀摩，由合作社主管機關、原住民事務主管機關及目的事業主管機關自行或委託有關機關（構）、團體、學校等辦理。

第八條　合作社主管機關、原住民事務主管機關及目的事業主管機關得視需要，訂定各種獎助措施，充實原住民合作社營運設備及提升其業務拓展能力。

第九條　本法第十條所定原住民合作社輔導小組（以下簡稱輔導小組），由合作

社主管機關、原住民事務主管機關及目的事業主管機關派員組成之，並由合作社主管機關代表擔任召集人。

第十條　輔導小組每年得依需要，辦理原住民合作社之稽查；其稽查範圍，以當年度為原則，必要時得由輔導小組定之。

前項稽查內容，包括社務管理、業務經營及財務處理；稽查項目由輔導小組定之。

輔導小組應依稽查結果，提出稽查報告，並對有缺失之原住民合作社，提出具體改進意見，送請其改善。

輔導小組得委託具會計專業知識之個人或團體，會同稽查原住民合作社。

第十一條　原住民合作社之年度考核，由合作社主管機關會同原住民事務主管機關及目的事業主管機關依合作事業獎勵規則規定辦理。

前項考核成績列名優等、甲等或乙等者，合作社主管機關、原住民事務主管機關及目的事業主管機關得予核發獎金或其他獎勵；成績列名丁等以下者，由合作社主管機關輔導改善，並予公告。

第十二條　本辦法自發布日施行。

原住民族委員會就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法

1. 中華民國九十二年十一月二十八日行政院原住民族委員會原民衛字第 0920036365 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告本辦法之主管機關原為「行政院原住民族委員會」，自一百零三年三月二十六日起變更為「原住民族委員會」，第 6 條第 4 款所列主管機關掌理事項，改由「原住民族委員會」管轄
3. 中華民國一百零六年五月一日原住民族委員會原民社字第 10700241082 號令修正名稱及第 6 條條文（原名稱為：行政院原住民族委員會就業歧視及勞資糾紛法律扶助辦法）

第一條　本辦法依原住民族工作權保障法第二十一條第二項規定訂定之。

第二條　本辦法之執行機關為直轄市政府及縣（市）政府。

第三條　本辦法之扶助對象為在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛之原住民。

第四條　依本辦法補助之法律扶助項目如下：

一、法律諮詢。

二、調解、和解及仲裁。

三、法律文件撰擬。

四、民事訴訟、刑事訴訟之代理或辯護。

五、訴願、行政訴訟之代理。

第五條　扶助對象得自行選任合格之律師辦理本辦法規定之法律扶助。

執行機關得將其管轄區域內熟諳原住民文化與生活習性或熟諳就業歧視及勞資糾紛之律師列冊，以供選任。

第六條　法律扶助之給付標準如下：

一、提供法律諮詢或其他法律事務上必要之服務，每人每一爭議之酬金最高為新臺幣三千元。

二、調解、和解、仲裁、訴願或其他協商及法律文件撰擬，而不涉及訴訟之代理或辯護者，酬金最高為每件新臺幣六千元。

三、每一審級訴訟之代理或辯護，酬金最高為每件新臺幣四萬元。

四、以集體身分申請者，依前款之酬金為基礎，每增加一人增加新臺幣一萬元，最高不超過新臺幣十萬元為原則；必要時原住民族委員會（以下簡稱本會）得斟酌相關事項決定之。

第七條　二人以上原住民進行同一訴訟程序，其法律扶助之申請，應集體為之。但未參加集體訴訟者不在此限。

第八條　法律扶助以律師為申請人。

申請人應提出下列文件，向扶助對象戶籍所在地之執行機關提出申請，經執行機關審查後，送本會核撥補助款，並副知申請人及扶助對象：

一、申請書。

二、扶助對象身分證正反面影本及原住民身分證明文件。

三、委任狀或其他委任之證明。

四、法律扶助之內容及相關證據。

五、法律扶助之項目。

第九條　依前條申請法律扶助者，應自法律扶助事實發生日起，二年內為之。

第十條　法律扶助之申請，有下列情形之一者，不予扶助：

一、依申請人之陳述及所提資料，顯無理由者。

二、就同一爭議依本辦法或其他法令已受法律扶助，而無再予扶助之必要者。

第十一條　執行機關應於每年三月、六月、九月及十二月之二十日前，將法律扶助執行情形送本會備查。

第十二條　本辦法所需經費，由本會及各執行機關編列預算支應。

第十三條　執行機關辦理法律扶助績效優良者，由本會予以獎勵。

第十四條　本會得委託機關、機構、法人或團體審查法律扶助之申請及其他本辦法相關事項。

第十五條　本辦法自發布日施行。

原住民族就業基金收支保管及運用辦法

1. 中華民國九十一年四月十六日行政院（91）院授主孝二字第 091002803 號令訂定發布全文 13 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 3 條所列屬「行政院原住民族委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄
3. 中華民國一百零六年十一月一日院授主基經字第 1060200905A 號令修正發布第 3 條、第 6 條、第 7 條及第 11 條條文並刪除第 2 條

第一條　為促進原住民就業權益，特依原住民族工作權保障法（以下簡稱本法）第二十三條第一項規定，設置原住民族就業基金（以下簡稱本基金），並依同條項及預算法第二十一條規定，訂定本辦法。

第二條　（刪除）。

第三條　本基金為預算法第四條第一項第二款所定之特種基金，隸屬於原住民族綜合發展基金項下，編製附屬單位預算之分預算，以原住民族委員會為主管機關。

第四條　本基金之來源如下：

一、政府循預算程序之撥款。

二、依本法規定所繳納之代金。

三、本基金之孳息收入。

四、其他有關收入。

第五條　本基金之用途如下：

一、補助、獎勵、委託或辦理本法所規定各項促進原住民就業支出。

二、管理及總務支出。

三、其他有關支出。

第六條　本基金之收支、保管及運用，由原住民族綜合發展基金管理會辦理之。

第七條　本基金之保管及運用應注意收益性及安全性，其存儲並應依公庫法及其相關法令規定辦理。

第八條　本基金為應業務需要，得購買政府公債、國庫券或其他短期票券。

第九條　本基金有關預算編製與執行及決算編造，應依預算法、會計法、決算法、審計法及相關法令規定辦理。

第十條　本基金會計事務之處理，應依規定訂定會計制度。

第十一條　本基金年度決算如有賸餘，應依規定辦理分配。

第十二條　本基金結束時，應予結算，其餘存權益應解繳國庫。

第十三條　本辦法自發布日施行。

民間機構置社會工作人員補助辦法

1. 中華民國九十二年四月二十四日行政院原住民族委員會原民衛字第 09200139601 號令訂定 發布全文 11 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 6 條、第 7 條、第 8 條、第 9 條、第 10 條所列屬「行政院原住民族委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄
3. 中華民國一百零五年十一月二日原住民族委員會原民社字第 10500626302 號令修正發布第六條至第十條

第一條　本辦法依原住民族工作權保障法第十七條第二項規定訂定之。

第二條　本辦法之補助對象，為僱用原住民五十人以上之民營公司、合作社或其他依法設立之民間機構。

第三條　本辦法對民間機構之補助，以補助社會工作人員一名之薪資為原則；其補助標準依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法所訂之約僱人員報酬標準計算之。

第四條　社會工作人員應具有下列資格之一：

一、經社會工作師考試及格領有證書者。

二、國內公私立大專或經教育部承認之國外大專以上社會工作相關科（系、所）或以其為輔系畢業，曾從事社會工作或原住民服務相關工作一年以上經驗者。

三、國內大專以上（含神學院）畢業，曾修習社會工作二十一個學分以上，並從事社會工作或原住民服務相關工作二年以上經驗者。

四、國內或經教育部承認之國外高中、高職以上學校畢業，曾修習社會工作二十一個學分以上，並從事社會工作或原住民相關服務工作三年以上經驗者。

前項社會工作人員應優先僱用原住民或熟悉原住民族文化特性之人員。

第五條　社會工作人員之服務內容如下：

一、協助原住民員工與雇主溝通聯繫，促進及協助原住民員工適應工作，增加工作穩定性。

二、運用社會工作、職業輔導評量方法或就業諮商技巧，提供原住民員工職場諮詢及生活輔導。

三、結合相關福利、就業、醫療等社會資源單位，辦理原住民員工個案管理及福利服務。

四、填製工作日誌及建立完整之個案輔導紀錄檔案。

五、其他就業相關之心理、生活及工作態度等輔導事項。

第六條　民間機構應檢具下列文件向原住民族委員會提出申請：

一、工廠登記證、營利事業登記證、目的事業主管機關核發之證照影本或法人登記證書影本。

二、申請書。

三、原住民員工之名冊及原住民身分證明文件。(附申請前一個月僱用原住民之勞保卡影本)

四、社會工作人員之最高學歷畢業證書影本、學分證明、考試及格證書及相關專業或經驗證明等文件。

第七條　民間機構與受補助之社會工作人員僱用關係終止者,應於終止後五日內以書面通知原住民族委員會。

第八條　民間機構應每三個月檢具下列文件送請原住民族委員會辦理經費撥付及核銷：

一、補助額度之領據。

二、社會工作人員印領清冊及出勤紀錄、工作日誌。

三、社會工作人員參加勞保之勞保卡影本。

第九條　依本辦法所置社會工作人員，由原住民族委員會考核之，並得依考核結果予以獎勵或停止補助。

第十條　以詐欺或其他虛偽不實行為申請或領取補助者,原住民族委員會應立即停止補助，已補助者應追回之；涉及刑責者，移送司法機關辦理。

第十一條　本辦法自發布日施行。

僱用進用原住民績優機關（構）及廠商獎勵辦法

1. 中華民國九十二年十二月三日行政院原住民族委員會原民衛字第 0920036848 號令訂定發布全文 8 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 3 條所列屬「行政院原住民族委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄
3. 中華民國一百零五年十一月二日原住民族委員會原民社字第 10500631812 號令修正發布第三條

第一條　本辦法依原住民族工作權保障法（以下簡稱本法）第二十四條第四項規定訂定之。

第二條　本辦法之獎勵對象如下：

一、各級政府機關、公立學校及公營事業機構（以下簡稱機關（構））。

二、依政府採購法得標且履約期間在一年以上之廠商（以下簡稱得標廠商）。

第三條　機關（構）及得標廠商得於每年七月一日至七月三十一日，檢附下列文件向原住民族委員會（以下簡稱本會）申請獎勵：

一、申請表。

二、僱用、進用原住民名冊。

三、本會指定之相關證明文件。

第四條　機關（構）及得標廠商獎勵方式及標準如下：

一、優等獎，發給金牌獎一座：

（一）非原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之五者。

（二）原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之八十者。

（三）原住民地區之機關（構）進用具公務人員任用資格之原住民達現有員額百分之六者。

（四）得標廠商於履約期間僱用原住民人數達國內員工總人數百分之五者。

二、一等獎，發給銀牌獎一座：

（一）非原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之四者。

（二）原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之七十者。

（三）原住民地區之機關（構）進用具公務人員任用資格之原住民達現有員額百分之五者。

（四）得標廠商於履約期間僱用原住民人數達國內員工總人數百分之四者。

三、二等獎，發給銅牌獎一座：

（一）非原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之三者。

（二）原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之六十者。

（三）原住民地區之機關（構）進用具公務人員任用資格之原住民達現有員額百分之四者。

（四）得標廠商於履約期間僱用原住民人數達國內員工總人數百分之三者。

四、三等獎，發給獎狀一幀：

（一）非原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之二者。

（二）原住民地區之機關（構）僱用原住民達本法第四條第一項各款人員總額百分之五十者。

（三）原住民地區之機關（構）進用具公務人員任用資格之原住民達現有員額百分之三者。

（四）得標廠商於履約期間僱用原住民人數達國內員工總人數百分之二者。

獲頒前項各獎項者，以申請一次為限，但於以後年度僱用、進用原住民之比例提高時，得連續申請獎勵。

第五條　前條機關（構）僱用、進用人數之計算基準日為每年六月三十日。

第六條　依本辦法獲得獎勵者，由本會公開表揚。

第七條　非義務僱用之廠商，僱用原住民人數達國內員工總人數百分之二者，得準用本辦法申請獎勵。

第八條　本辦法自發布日施行。

原住民族工作權保障法施行細則

1. 中華民國九十一年七月二十三日行政院原住民族委員會台（91）原民衛字第 9111821 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十四年十一月三日行政院原住民族委員會原民衛字第 0940032143 號令修正發布第 8、9 條條文
3. 中華民國一百零三年十二月十二日原住民族委員會原民社字第 10300634842 號令修正發布第 8 條條文

第一條　本細則依原住民族工作權保障法（以下簡稱本法）第二十五條規定訂定之。

第二條　本法第二條所稱具有原住民身分者，以依原住民身分法第十一條第一項規定，於戶籍資料記載為山地原住民或平地原住民者。

第三條　各級政府機關、公立學校及公營事業機構依本法第四條、第五條規定僱用、進用原住民人數之計算方式，以每月一日參加勞工保險之本法第四條第一項及第五條第一項各款人員及每月一日參加公教人員保險之本法第五條第三項人員之合計總額為準。但經資遣或退休而仍繼續參加勞工保險、公教人員保險者，不予計入。

前項應僱用、進用原住民人數之計算，由各級政府機關、公立學校、公營事業機構人事單位協助辦理。

第四條　依本法第五條第一項、第三項及第十二條第一項規定計算應僱用、進用之原住民人數，未達整數者，不予計入。

第五條　本法第八條所稱原住民合作社依法經營者，指依合作社法及其相關法令規定設立、經營，且原住民社員符合本法第七條第三項所定比率之合作社。

前項原住民合作社依本法第八條但書規定免徵所得稅及營業稅期間，自中華民國九十年十一月二日起至中華民國九十六年十一月一日止。

第一項原住民合作社設立後，因社員出社、退社、除名或新社員之加入，致原住民社員人數未達本法第七條第三項所定比率者，應繳納未達比率月份之所得稅及營業稅。

前項應繳納之所得稅，應以當年度所得額依規定稅率計算之稅額為準，按未達比率月份占全年之比例計算之。

第六條　本法第十一條所稱位於原住民地區之採購，指履約點位於原住民地區之採購。

第七條　本法第十一條所稱未達政府採購法公告金額之採購，指金額未達政府採購法第十三條第三項所定公告金額之採購。

第八條　本法第十一條所稱原住民機構、法人或團體，指經政府立案，其負責人為原住民，且原住民社員、會員、理監事、董監事及股東之人數，達百分之八十

以上，經所在地直轄市、縣（市）主管機關證明者。但原住民合作社依　本法第七條第三項規定認定之。

原住民機構、法人或團體申請前項證明，應檢具下列文件：

一、登記或設立之證明。

二、負責人之戶口名簿影本。

三、社員名簿、會員名冊、理監事或董監事名冊、股東名簿及其中具有原住民身分者之戶口名簿影本。

直轄市、縣（市）主管機關已連結內政部戶役政資訊系統者，前項第二款及第三款之戶口名簿影本，得免附之。未連結者，直轄市、縣（市）政府應查驗所附戶口名簿影本與正本相符。

第一項證明之有效期間為六個月。

第九條　本法第十一條但書所稱無法承包，指符合下列情形之一者：

一、屬政府採購法第二十二條第一項第一款至第四款、第六款至第九款、第十三款及第十六款規定之情形。但第九款中屬文化藝術專業服務者，不在此限。

二、依規定辦理一次招標無法決標。

第十條　本法第十二條第二項規定之職前訓練，指依政府採購法得標之廠商對進用之原住民於投入工作前所提供有關工作技能及工作安全之訓練。

第十一條　直轄市及縣（市）主管機關得視業務需要，比照本法第十三條第一項規定，設任務編組之原住民就業促進委員會。

第十二條　各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用、進用原住民之人數未達本法第四條及第五條所定比例者，應依本法第二十四條第一項規定，自中華民國九十三年十一月二日起，於每月十日前向中央主管機關設立之原住民就業基金專戶繳納當月之代金。

第十三條　本法第二十四條第二項所稱基本工資，指依勞動基準法第二十一條所定之基本工資。

第十四條　中央主管機關得委託機關、機構、法人或團體收繳、查核、計算及催繳原住民僱用、進用代金。

第十五條　本細則自發布日施行。

自由貿易港區事業僱用原住民獎勵辦法

中華民國九十九年七月五日行政院原住民族委員會原民衛字第 0990035275 號令訂定發布全文 7 條；並自發布日施行

第一條　本辦法依自由貿易港區（以下簡稱自由港區）設置管理條例（以下簡稱本條例）第十一條第四項規定訂定之。

第二條　本辦法所稱之獎勵對象，係指自由港區事業於自由港區內僱用原住民人數，超過本條例第十一條第二項規定應僱用人數者。但適用國際機場園區發展條例之自由港區事業者，從其規定。

前項所稱原住民，指依原住民身分法規定之原住民。

第三條　依本條例第十一條第二項規定，計算具有原住民身分之勞工人數時，未達整數部分不予計入。

前項所稱勞工人數，指自由港區事業實際進駐區內之每月一日參加勞工保險人數。

第四條　自由港區事業得於每年三月一日至三月三十一日，檢附前一年度文件向轄管自由港區管理機關（以下簡稱管理機關）申請獎勵：

一、僱用原住民勞工獎勵申請表。

二、僱用原住民勞工獎勵名冊。

三、實際進駐區內勞工投保證明文件。

前項文件經管理機關初審，受理之文件於每年四月三十日前，函送中央原住民族事務主管機關。

第五條　本辦法之獎勵標準如下：

一、特等獎：自由港區事業於前一年度每個月超額僱用原住民勞工五人以上，並累計達六個月，發給獎牌一座。

二、優等獎：自由港區事業於前一年度每個月超額僱用原住民勞工三人以上，並累計達六個月，發給獎狀一幀。

第六條　依本辦法獲得獎勵者，由中央原住民族事務主管機關表揚。

第七條　本辦法自發布日施行。

原住民取得技術士證照獎勵辦法

中華民國九十五年七月三十一日行政院原住民族委員會原民衛字第 09500232401 號令訂定發布全文 10 條；並自中華民國九十六年一月一日施行

第一條　本辦法依原住民族工作權保障法第十五條第四項規定訂定之。

第二條　本辦法獎勵對象為取得中央勞工主管機關核發甲、乙、丙級或單一級技術士證之原住民。

第三條　本辦法相關獎勵之受理、審查原住民族企業貸款及核撥經費事項，委託直轄市、縣（市）主管機關辦理。

第四條　本辦法獎勵之標準如下：

一、取得甲級技術士證者，發給新臺幣六萬元。

二、取得乙級技術士證者，發給新臺幣一萬元。

三、取得丙級技術士證者，發給新臺幣五千元。

取得單一級技術士證者，依中央勞工主管機關認定之等級按前項標準發給之。

第五條　前條之獎勵每人每一等級以一次為限，單一級者亦同。

第六條　申請人於技術士證生效日起一年內，檢具下列文件向戶籍所在地之直轄市、縣（市）主管機關申請：

一、申請表。

二、證照正、反面影本一份。

三、申請人金融存摺封面影本一份。申請人如為受刑人或因故不能使用本人存摺，得使用配偶、直系血親或旁系血親二親等之存摺，並填寫切結書。

四、取得單一級技術士證得比照甲級或乙級者，應檢附中央勞工主管機關認可得比照甲級或乙級之證明文件。

第七條　直轄市、縣（市）主管機關於受理申請後，應確實審查相關證明書件，並驗證原住民身分及技術士證；經驗證不符者，予以退件。

第八條　直轄市、縣（市）主管機關應於受理申請之日起一個月內完成審查及經費核撥。

第九條　本辦法所需經費，由中央主管機關編列預算支應。

第十條　本辦法自九十六年一月一日施行。

原住民族委員會培育原住民族社會工作專業人力獎勵要點

1. 中華民國九十四年十一月十八日行政院原住民族委員會原民衛字第 0940033644 號令訂定發布
2. 中華民國一百零三年四月十八日原住民族委員會原民社字第 10300201852 號令修正發布（原名稱：行政院原住民族委員會培育原住民社會工作專業人力獎勵要點）
3. 中華民國一百零四年十一月十七日原住民族委員會原民社字第 10400628792 號令修正發布
4. 中華民國一百零七年一月四日原民社字第 10600802672 號令修正發布
5. 中華民國一百零九年九月十七日原民社字第 10900531242 號令修正發布（原名稱：原住民族委員會培育原住民社會工作專業人力獎勵要點）

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為培育原住民族社會工作專業人力，獎勵從事原住民族社會福利服務工作，特訂定本要點。

二、本要點之獎勵對象以具原住民身分且修業期間具在職身分者為限。

前項修業期間指自註冊或報名日起至取得學分證明止。

三、本要點獎勵之範圍，以進修各大學（專）院校社會工作相關科系（所）、社工學分班或推廣教育開設社會工作學分班為限。但已接受衛生福利部補助偏遠地區民間機構團體工作人員專業進修學分費者或領取其他政府機關學分費補助者，不予獎勵。

四、本要點之獎勵標準如下：

（一）學分：依「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則」第五條第一項所列曾修習社會工作（福利）實習或實地工作學分，並修畢各款共十五學科總計達四十五學分以上課程。

（二）學分費：依各大學（專）院校所訂學分費標準；每人每年度最高獎勵二十一學分，每學分新臺幣（以下同）一千六百元，最高獎勵金額三萬三千六百元，且同一科目不得重複申請獎勵。

五、申請人應於每年三月一日起至五月三十一日止，檢附下列文件以掛號方式逕寄本會辦理，並以郵戳為憑，逾期不予受理：

（一）申請表（如附表一）。

（二）領款收據（如附表二）。

（三）註有起迄日之在職證明書或離職證明書正本。

（四）學分費收據影本。

（五）學分合格證明影本。

（六）註有課程起迄日之課程表或相關證明文件。

（七）未領取其他政府機關學分費補助切結書（如附表三）。

（八）金融機構存簿封面影本。

申請獎勵之學分以前一年度取得之學分為限。

六、本要點經費來源，由本會編列預算支應，並依行政程序簽核獎助。

原住民族委員會辦理原住民族職業訓練實施要點

1. 中華民國九十三年十一月二日行政院原住民族委員會原民衛字第 09300296771 號令訂定發布
2. 中華民國九十九年三月九日行政院原住民族委員會原民衛字第 0990013235 號令修正發布
3. 中華民國一百零一年七月十六日行政院原住民族委員會原民衛字第 1010035437 號令修正發布，自中華民國一百零二年一月一日生效
4. 中華民國一百零三年四月十八日原住民族委員會原民社字第 10300201852 號令修正發布（原名稱：行政院原住民族委員會辦理原住民職業訓練實施要點）
5. 中華民國一百零三年十月六日原住民族委員會原民社字第 10300504533 號令修正發布
6. 中華民國一百零九年七月二十八日原住民族委員會原民社字第 10900423092 號令修正

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為協助原住民增進就業所需之工作技能與知識，有效運用社會資源，結合就業市場需求，促進原住民就業，特訂定本要點。

二、本要點之補助對象如下：

（一）本會及所屬機關（構）。

（二）直轄市及縣（市）政府（以下簡稱地方政府）。

（三）原住民族地區鄉（鎮、市、區）公所。

（四）依法設立公私立大專校院或高中職學校（以下簡稱學校）。

（五）民間團體：

1. 原住民機構、法人或團體。
2. 預定僱用原住民之用人單位。
3. 經核准立案之職業訓練機構。
4. 依法登記之法人團體，其設立章程宗旨與人才培育有關者。

三、本要點之補助範圍如下：

（一）訓用合一計畫：依地方產業及就業市場需求，針對失業者辦理獲得就業機會所需之工作技能與知識之訓練課程，並具輔導就業及推介就業機制之訓練計畫。

（二）在職訓練計畫：依就業市場需求，針對在職者辦理工作技能再精進或培養第二專長之訓練計畫。

（三）考照訓練計畫：評估地方產業需求，辦理技術士專案技能檢定訓練，或依相關法規辦理各類證照或執照檢定之訓練計畫。

（四）其他經本會同意政策性專案需求者。

前項補助範圍，除依本要點外，並應依本會所訂計畫相關規定辦理。

四、本要點之補助原則如下：

（一）受訓學員應具原住民身分，每班開班人數應達十五人以上。

（二）受補助對象辦理各項訓練與輔導考照，應依相關法令規定為之。

（三）所辦訓練應為就業保險法施行細則所稱之全日制訓練，但在職訓練計畫不在此限。

（四）經審查核定之訓練計畫，除有特殊理由經本會核准外，未依預定期程開訓，撤銷其承辦資格，並繳回已核撥之經費。

申請補助對象如具以下情形者，不予補助：

（一）所送計畫或項下子計畫已接受其他政府機關經費補助者。

（二）三年內曾接受政府相關單位補助，經核定執行績效欠佳、財務不健全或有不良事實紀錄者。

（三）所送計畫屬基礎教育、語文、涉及醫療行為、違反善良風俗習慣、有爭議或與促進就業無關之學習活動。

（四）訓用合一計畫之促進就業效益分析，其保證就業率未達百分之五十以上。

（五）該年度計畫未能於年度終了時辦理完竣，不得辦理保留，未於當年度執行之計畫應繳回款項。

申請補助對象有下列情事之一，本會除不予補助或追繳已撥付之補助費外，並得視其情節，自作出不予補助處分日或司法機關判決確定日起二年內，不予受理其申請本會相關職業訓練計畫：

（一）以其他名義向學員收取費用者。

（二）發現成效不佳、未依補（捐）助用途支用、或虛報、浮報等情事申領補助費者。

（三）以同一計畫重複向本會及其他機關申請經費補助，未向本會說明者。

（四）妨礙、拒絕接受本會不定期訓練訪查輔導或訓練績效評估，經本會函告期限辦理仍不配合者。

（五）其他違反法令或辦理不善之情形，經本會限期改善，屆期未改善者。

五、本要點之補助項目如下：

（一）補助項目類別包含學雜費相關項目、材料費相關項目、講師鐘點費相關項目、交通費相關項目及其他必要項目。

（二）各類別之補助項目依本會所訂計畫相關規定辦理。

六、本會得成立審查小組，召開審查會議，並依下列原則審查：

（一）辦理職業訓練單位之資格、實績及相關活動之執行能力、專案處理能力之品質績效衡量指標。

（二）職業訓練或相關活動計畫有助於提升國民之職業知識、技能與態度。

七、本要點補助額度、經費結報及其他未盡事宜，依本會所訂計畫相關規定辦理。

特定對象參加技術士技能檢定補助要點

1. 中華民國九十五年四月十日行政院勞工委員會勞中一字第0950100147號令訂定發布全文4點；並自九十五年一月一日起生效
2. 中華民國九十七年四月二十八日行政院勞工委員會勞中一字第 0970100134 號令修正發布全文 4 點；並自九十八年一月一日生效
3. 中華民國九十八年七月十三日行政院勞工委員會勞中一字第 0980100236 號令修正發布全文 4 點；並自即日生效
4. 中華民國九十八年十二月二十四日行政院勞工委員會勞中一字第 0980100462 號令修正發布第 4 點條文；並自九十九年一月一日生效
5. 中華民國一百零一年七月十八日行政院勞工委員會勞中一字第 1010100160 號令修正發布第 4 點條文；並自即日生效
6. 中華民國一百零三年五月二日勞動部勞動發法字第 1031812624 號令修正發布全文 4 點；並自一百零三年二月十七日生效
7. 中華民國一百零四年十月二十日勞動部勞動發能字第 1040509443 號令修正發布全文 9 點；並自一百零四年十一月一日生效
8. 中華民國一百零六年五月二十三日勞動部勞動發能字第 1060509376 號令修正發布第 2、3 點條文；並自一百零七年一月一日生效
9. 中華民國一百零八年八月三十日勞動部勞動發能字第 1080509762 號令修正發布第 2、3 點條文；並自一百零九年一月一日生效
10. 中華民國一百零九年一月八日勞動部勞動發能字第 1080518365 號令修正發布第 5～8 點條文及第 3 點條文之附件一；並自一百零九年一月一日生效

一、勞動部（以下簡稱本部）為鼓勵特定對象參加技術士技能檢定，並提昇技能水準，特訂定本要點。

二、本要點所稱特定對象如下：

（一）獨力負擔家計者：

1. 具下列情形之一，且獨自扶養在學或無工作能力之直系血親、配偶之直系血親或前配偶之直系血親者：

（1）配偶死亡。

（2）配偶失蹤，經向警察機關報案協尋，達六個月以上未尋獲。

（3）離婚。

（4）受家庭暴力，已提起離婚之訴。

（5）配偶入獄服刑、因案羈押或依法拘禁。

（6）配偶應徵集、召集入營服義務役或替代役。

（7）配偶身心障礙或罹患重大傷、病致不能工作。

（8）其他經公立就業服務機構認定或經直轄市、縣（市）政府社政單位轉介之情況特殊需提供協助。

2. 因未婚且家庭內無與申請人有同居關係之成員，而獨自扶養在學或無工作能力之直系血親卑親屬者。

3. 因原負有法定扶養義務者死亡、失蹤、婚姻、經濟、疾病或法律因素，致無法履行該義務，而獨自扶養在學或無工作能力之血親者。

（二）中高齡失業者：指年滿四十五歲至六十五歲失業者，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

（三）身心障礙者。

（四）原住民。

（五）低收入戶或中低收入戶：指經社政主管機關依社會救助法認定為低收入戶或中低收入戶者。

（六）更生受保護人：

1. 執行期滿，或赦免出獄者。
2. 假釋、保釋出獄者。
3. 保安處分執行完畢，或免其處分之執行者。
4. 受少年管訓處分，執行完畢者。
5. 依刑事訴訟法第二百五十三條或軍事審判法第一百四十條，以不起訴為適當，而予以不起訴之處分者。
6. 受免除其刑之宣告，或免其刑之執行者。
7. 受緩刑之宣告者。
8. 在觀護人觀護中之少年。
9. 在保護管束執行中者。

（七）長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

（八）二度就業婦女：指因家庭因素退出勞動市場二年以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記，而尚未就業之婦女。

（九）家庭暴力被害人。

（十）十五歲以上未滿十八歲之未就學未就業少年。

（十一） 其他經本部指定者。

前項特定對象具有二種以上身分者，僅能擇一申請。

三、特定對象報名參加技能檢定，並申請補助時，應檢具下列文件：

（一）特定對象參加技術士技能檢定補助申請書（附件一）。

（二）國民身分證影本；與在中華民國設有戶籍之國民結婚且獲准居留之外國人或大陸地區人民，提供有效之居留證明文件及戶口名簿影本。

（三）下列文件之一：

1. 獨力負擔家計者：全戶戶口名簿影本。具下列情形之一者，需另檢附之文件：

（1）配偶失蹤，經向警察機關報案協尋，達六個月以上未尋獲者：檢附報案紀錄文件。

（2）受家庭暴力，已提起離婚之訴者：檢附訴訟文件。

（3）配偶入獄服刑、因案羈押或依法拘禁者：檢附入獄、羈押或拘禁通知文件。

（4）配偶或撫養之直系血親為身心障礙或罹患重大傷、病致不能工作者：檢附身心障礙或醫療機構診斷證明文件。

（5）其他經公立就業服務機構認定或經直轄市、縣（市）政府社政單位轉介之情況特殊需提供協助者：檢附公文或轉介單。

（6）二十五歲（含）以下仍在國內公立或已立案之私立學校就讀者（但不包括就讀空中專科及大學、高級中學以上進修學校、在職班、學分班、僅於夜間或假日上課或遠距教學）：檢附在學證明文件。

2. 中高齡失業者：公立就業服務機構出具之最近一個月內求職登記證明文件正本及勞工保險加退保明細表。
3. 身心障礙者：直轄市、縣（市）政府核發之身心障礙證明文件影本，且有效期限至檢定報名日期以後。
4. 原住民：戶政機關登記有案之原住民戶口名簿影本。
5. 低收入戶或中低收入戶：直轄市、縣（市）政府核發之低收入戶或中低收入戶證明文件正本。
6. 更生受保護人：地方法院、地方法院檢察署或財團法人臺灣（福建）更生保護（分）會出具之證明文件正本。
7. 長期失業者：公立就業服務機構出具之最近一個月內求職登記證明文件正本及勞工保險加退保明細表。
8. 二度就業婦女：

（1）因家庭因素退出勞動市場之證明文件影本。

（2）勞工保險加退保明細表；未有勞工保險投保紀錄者，檢附最後任職事業單位出具之服務證明文件影本。

（3）公立就業服務機構出具之最近一個月內求職登記證明文件正本。

9. 家庭暴力被害人：下列證明文件之一：

（1）直轄市、縣（市）政府開立之家庭暴力被害人身分證明文件影本。

（2）保護令（通常保護令、暫時保護令或緊急保護令）影本。

（3）判決書影本。

10. 十五歲以上未滿十八歲之未就學未就業少年：未就學未就業切結書（附件二）。

11. 其他經本部認為必要之文件。

四、補助項目、標準及原則如下：

（一）補助項目為學科測試費、術科測試費、報名資格審查費及證照費。但氬氣鎢極電銲、一般手工電銲及半自動電銲等三職類之術科測試費，限補助單件費用。

（二）各補助項目均採全額補助，受補助經費於補助案件結案時尚有結餘者，應按補助比例繳回；有孳息者，亦同。

（三）特定對象申請本要點之補助，各補助項目最多補助三次，同一職類同一級別以補助一次為限。補助次數自本要點中華民國九十九年一月一日修正生效起，開始計算。

（四）自中華民國一百零二年一月一日起，申請補助經審查同意後，未參加學科或術科測試者，不得再申請該缺考職類尚未補助之項目，並扣減第三款所定之補助次數一次。

（五）低收入戶或中低收入戶，於地方政府辦理低收入戶或中低收入戶年度總清查案件期間，在未取得該證明文件前，應於報名時先繳費，後再行檢附相關證明文件申請補助。

五、申請程序：

（一）特定對象於報名參加技能檢定時，應同時提出補助之申請，並暫免繳交報名費用（含學科測試費、術科測試費及報名資格審查費）。

（二）特定對象首次申請同一職類同一級別之補助，經審查合格且當次技能檢定測試成績合格者，逕予補助證照費；測試成績不合格，再次報名參加同一職類同一級別技能檢定且測試成績及格者，僅得申請證照費之補助。

（三）特定對象申請補助期間，以技能檢定報名起迄日為準。

（四）特定對象申辦合併發證者，申請補助項目以證照費為限。

（五）特定對象不得以同一申請案，重複向本部勞動力發展署技能檢定中心（以下簡稱技檢中心）以外之機關提出補助申請。有隱匿不實或造假情事者，應撤銷該補助案件，並收回已撥付款項。

六、審查標準及作業程序：

（一）特定對象提出參加技術士技能檢定補助申請書後，由受委任、委託辦理技能檢定相關業務之單位（以下簡稱各承辦單位）辦理初審。經初審合格者，再由各承辦單位編製補助清冊併同該申請書函送技檢中心辦理複審，並由技檢中心將審查結果通知申請者。

（二）申請補助文件有欠缺，經通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

（三）特定對象申請補助，經初審及複審合格者，始得予以補助；經審查不符資格者，不予補助。

七、經費請撥及核銷程序：

（一）特定對象申請補助之案件經初審及複審合格，或符合第五點第二款逕予補助證照費規定者，由技檢中心依補助清冊撥付補助款，並代為繳庫。

（二）符合第四點第五款規定之特定對象，經審查所附證明文件（繳費單據、補助申請書、身分證正、反面影本、個人存摺封面影本及低收入戶或中低收入戶證明文件正本）合格者，由技檢中心編製補助清冊將補助費用撥付至申請人帳戶。

八、督導及考核：

（一）特定對象依規定繳交各項證明文件（正本或影本）均應屬實。有虛偽不實者，應撤銷其補助，並以書面限期命其繳回受補助之各項費用。

（二）經技檢中心以書面限期命其繳回，屆期未繳回者，依法移送行政執行。

（三）經撤銷補助者，自撤銷之日起二年內，不得再申請本要點之各項補助。

（四）本部得組成督導考核小組，定期或不定期針對初審及複審之審核結果予以督導考核，並作為辦理補助案件成果考核及效益評估之參據。

九、經費來源：本要點經費來源由就業安定基金支應。

原住民族委員會獎勵原住民族經貿拓銷業務補助要點

1.中華民國一零五年五月二日原民經字第 10500179332 號令訂定發布
2.中華民國一零八年十一月二十一日原民經字第 1080069695 號令修正發布

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為型塑原住民族產業品牌，建立商品展售平台，擴大行銷通路，爭取國際商機，特訂定本要點。

二、補助類別如下：

（一）設置拓銷據點：指新設置展售自產及其他原住民族業者寄銷商品項目達百分之五十以上之據點。

（二）辦理行銷推廣：指參與或辦理推廣原住民族商品品牌，開拓商品市場，促進商品販售績效等推廣或商促活動。

（三）參加國際展覽：指參與國外廠商數達百分之十以上或來自三個以上國家或地區之商展，且以完成參展報名程序者為限。

（四）其他配合政策辦理或有助於原住民族經貿拓銷業務之類別。

三、申請者資格如下：

（一）原住民機構、法人或團體。

（二）其他配合政策辦理或有助於原住民族經貿拓銷業務之機關、公司、團體或行號。

四、各補助類別之補助項目如下：

（一）設置拓銷據點：場地租金、裝潢佈置費、文宣廣告費、印刷費及營運人事費等執行計畫相關項目。

（二）辦理行銷推廣：場地租金、報名費、佈置費、文宣廣告費及國外旅費等執行計畫相關項目。

（三）參加國際展覽：場地租金、佈置費、文宣廣告費及展品運費等執行計畫相關項目。

（四）第二點第四款補助類別：配合政策辦理或有助於原住民族經貿拓銷業務等執行計畫相關項目。

上開各類別補助項目不得支應設備等資本支出。

五、經費補助標準如下：

（一）設置拓銷據點：國內每一據點以新臺幣五十萬元整為上限，國外每一據點以新臺幣三百萬元整為上限，並不得超過計畫總經費之百分之七十；每一據點以補助一次為限，執行期程至多十二個月。

（二）辦理行銷推廣及參加國際展覽：每案以新臺幣三十萬元整為上限，並不得超過計畫總經費之百分之五十；同一申請單位，每年補助二次為限。

（三）其他配合政策辦理或有助於原住民族經貿拓銷業務：每案補助上限由本會依業務性質核定。

國外憑證應加簡譯中文、幣別或付款證明文件，另外幣應折算新臺幣，匯率應以事件發生前一辦公日之臺灣銀行賣出即期匯率或實際支付匯率計算，並應附兌換水單或其他匯率證明。

六、申請者應於計畫預定執行一個月前，向本會提出申請。但因政策需要經本會核准者，不在此限。

七、申請者應檢附下列文件向本會申請：

（一）申請表及電子檔（如附件一）。

（二）計畫書及電子檔（如附件二）。

（三）登記或設立證明文件。

（四）最近一年營利事業所得稅結算申報書與營業稅申報書影本，新設立未滿一年者得免繳交營利事業所得稅結算申報書。

（五）無欠稅證明文件。

（六）申請設置拓銷據點者，應附租賃契約；申請辦理行銷推廣及參加國際展覽者，應附邀請函、完成報名證明文件或其他證明文件。

（七）其他經本會指定之相關文件。

申請者檢附文件不齊或不符規定者，本會得限期補正，逾期不補正者，不予受理。

八、本會受理申請補助案件，得邀請學者專家及機關代表參與審查；必要時，並得邀請申請人到場說明。

九、受補助對象須依本會核定計畫之內容執行，不得自行變更或取消本會核定計畫之內容。

受補助對象如須變更或取消本會核定計畫之內容，應於計畫期限屆滿前以書面向本會申請同意後始得辦理，並以一次為限。但經本會專案核准者，不在此限。

前項計畫變更申請，未經本會同意即予變更者，本會得在原核定補助金額內酌減補助金額或不予補助。

十、計畫核定補助經費達新臺幣三十萬元以上者，受補助對象得於計畫核定後申請預撥百分之五十之補助款。但經本會專案核准者，不在此限。

依前項規定申請預撥者，應檢附下列文件：

（一）預撥補助款申請書。（如附件三）

（二）申請預撥補助款承諾書。（如附件四）

（三）領據。（如附件五）

（四）存摺影本封面。

補助經費產生之利息或其他衍生收入，連同補助經費，經結算後，如有賸餘，應按計畫經費來源比例繳回本會。但賸餘款超過補助經費時，不予補助。

補助計畫結報總金額未達原計畫金額時，補助經費應按比例繳回。補助計畫無法執行時，如有預撥款，應將預撥補助經費與其產生之利息及其他衍生收入一併繳回。

十一、受補助對象應於計畫結束後一個月內，遇年度終了時於年度終了後五日內，檢附下列文件向本會辦理核銷：

（一）成果報告書。（如附件六）

（二）經費收支明細表。（如附件七）

（三）領據或發票。

（四）補助金額之原始支出憑證。

（五）支出憑證黏存單（簿）－總表、支出憑證黏存單（簿）－個別。（如附件八）

（六）機關經費補助分攤表。（如附件九）

（七）其他相關文件。

同一案向二個以上機關提出申請補助，應列明全部經費內容，及向各機關申請補助之項目及金額。如有隱匿不實或造假、虛報、浮報等情事，本會即撤銷該核定之補助案，並依行政程序法第一百二十七條規定，請求返還已撥付款項。

支出憑證應依政府支出憑證處理要點規定辦理，並應詳列支出用途及全部實支經費總額。

受補助對象申請支付款項時，應本誠信原則對所提支出憑證之支付事實及真實性負責，如有不實，應負相關法律責任。

十二、中央主計機關、審計機關、中央財政主管機關及本會得派員實地對受補助對象稽查補助計畫執行及經費動支之情形，受補助對象不得拒絕。

十三、為促使受補助對象辦理原住民族經貿拓銷業務發揮預期績效，本會得定期或不定期針對受補助案，以實地訪視或書面方式，選定適當績效衡量指標，對補助計畫之內容規劃、預算執行及效益評估辦理成果考核及效益評估，受補助對象應予配合。

前項受補助對象係設置國外拓銷據點者，得由本會或委任駐外單位、或委託第三方派員實地考核。

考核結果作為受補助對象下次申請補助案件之重要參據。

十四、受補助對象有下列情形之一者，本會得撤銷全部或一部之補助，追回全部或一部之補助經費，並依情節輕重停止補助一年至五年：

（一）申請文件或結果資料有虛偽不實情事。

（二）計畫變更未報請本會核定。

（三）核定計畫無故未執行。

（四）逾期辦理核銷結案。

（五）拒絕接受稽查考核或未備妥相關資料。

（六）未依補助用途支用、虛設、浮報補助經費。

（七）違反本要點或其他法令規定。

十五、本會核定之補助案件符合政府採購法第四條規定者，其辦理採購及經費運用方式，應依該法及相關規定辦理。

受補助對象之成果報告書及其他結案資料，應擔保無侵害他人著作權之情事，違反者致本會權益遭受損害，受補助對象負損害賠償責任。

受補助對象應於各個據點、展覽場地或文宣資料之適當位置標明「原住民族委員會指定標誌」。

原住民族委員會補助直轄市及縣市政府聘僱用原住民社工員師管理要點

1. 中華民國八十八年六月三十日行政院原住民委員會台（88）原民企字第 8810289 號函訂定下達
2. 中華民國九十年二月二十一日行政院原住民委員會台（90）原民社字第 9002371 號函修正下達
3. 中華民國九十一年一月三十一日行政院原住民委員會台（91）原民社字第 9101540 號函修正下達
4. 中華民國一百年五月十三日行政院原住民族委員會原民企字第 1001024046 號令修正發布
5. 中華民國一百零三年四月十八日原住民族委員會原民社字第 10300201852 號令修正發布
6. 中華民國一百零五年十二月二十六日原住民族委員會原民社字第 1050074647 號令修正發布
7. 中華民國一百零八年六月二十四日原住民族委員會原民社字第 10800382522 號令修正發布（原名稱：原住民族委員會原住民社工員師工作要點）

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）補助直轄市及縣（市）政府聘僱用原住民社工員（師）（以下簡稱社工員（師）），辦理原住民族社會福利服務工作。

二、社工員（師）應為中華民國國民，年滿二十歲，具有原住民身分、族語能力證明書及國內、外大學（專）院校以上畢業學歷，並符合下列資格之一者：

（一）僱用人員：

1. 社會工作相關科系畢業者。
2. 非社會工作相關科系畢業，取得十二學分以上社會工作學分者。
3. 非社會工作相關科系畢業，具二年以上之社會福利或行政之實務工作經驗者。

（二）聘用人員：

1. 國內、外大學社會工作相關科系畢業，具二年以上之社會福利或行政之實務工作經驗者。非社會工作相關科系畢業，取得二十學分以上社會工作學分，具五年以上之社會福利或行政之實務工作經驗者。
2. 非社會工作相關科系畢業，具八年以上之社會福利或行政之實務工作經驗者。
3. 有公務人員任用法第二十八條各款情事之一者，不得聘僱為社工員（師）。

自一百零八年起直轄市及縣（市）政府轄屬原住民社工員（師）出缺不補，並減列補助預算。

三、社工員（師）應運用個案、團體及社區發展等專業社會工作方法辦理社會工作。

本會得視社會福利政策需求訂定年度實施計畫，規劃社工員（師）年度工作項目。

四、社工員（師）應秉持社會工作專業及敬業之工作態度，以及遵守社會工作倫理守則為民提供服務。

五、社工員（師）專業知能訓練相關事項如下：

（一）直轄市及縣（市）政府應加強辦理社工員（師）之在職訓練及聯繫會報，提昇其為民服務技巧，及增進社會工作專業知能。

（二）本會每年得辦理社工員（師）工作研討會或聯繫會報，以交換工作業務經驗及檢討工作得失，促進工作績效。

六、社工員（師）之督導考核事項如下：

（一）直轄市及縣（市）政府：

1. 平時考核：每年四月及九月辦理，於五月十五日及十月五日前將平時考核表函送本會備查。
2. 年終考核：每年年終辦理，於十二月五日前將年終考核表及社工員（師）全年度工作成果函送本會評核。
3. 應研訂內部控制制度，落實行政考核措施，提昇政府公信力及施政品質。

（二）本會：

1. 平時及年終考核表由本會定之。
2. 得定期或不定期派員實地抽查或電話抽測考核。
3. 社工員（師）之年終考核績效，作為本會次年度續（解）聘僱及補助經費參考依據。

（三）本會、直轄市及縣（市）政府得辦理專案考核：

1. 社工員（師）於執行業務有重大過失或其行為違反法令禁止規定情節重大或有契約應解聘（僱）情事，得隨時辦理。
2. 必要時，得針對特定事件、異常事項或其他事項未及納入年度考核之事項辦理。

七、年終考核成績及待遇規定如下：

（一）考核成績（以一百分為滿分）：

1. 甲等：八十分以上。
2. 乙等：七十分以上，未滿八十分。
3. 丙等：未滿七十分。

（二）考核獎懲：

1. 甲等：得續聘僱。聘僱人員依計畫核定之等級晉薪一級，已晉至最高薪點者不予晉級。但考核年度任職不滿一年者，則不予晉薪級。
2. 乙等：留原薪點續聘僱。
3. 丙等：不予續聘僱。

（三）社工員（師）薪資報酬：

1. 僱用人員晉續薪點最高得至二八〇薪點。

2. 聘用人員晉續薪點最高得至三七六薪點。

八、聘僱機關社工員（師）之續（解）聘僱程序如下：

（一）依聘用人員聘用條例或行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法之相關規定辦理。

（二）直轄市及縣（市）政府對於不續聘僱或於契約聘僱期間解聘僱者，應敘明理由送本會備查。

九、社工員（師）執行業務優良及績效特殊者，或怠忽職守、行為不軌者，經直轄市及縣（市）政府考績委員會審議後應送本會備查。

十、爭議處理及救濟途徑如下：社工員(師)與進用機關就聘僱用事項發生爭議，其救濟程序準用公務人員保障法（約僱人員循司法途徑提起救濟）；對考核處理有異議時，得向本會申訴，由本會組成考核監督小組調查、審議後，簽報核定，並通知社工員（師）及其所屬直轄市或縣（市）政府。

十一、社工員（師）之待遇、差假及其他福利與未盡規範事項，由聘僱機關依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法之相關規定辦理。

原住民族委員會獎助儲蓄互助社作業要點

1.中華民國 105 年 8 月 18 日原民經字第 1050045271 號令訂定發布
2.中華民國 107 年 10 月 5 日原民經字第 10700594632 號令修正發布

一、原住民族委員會(以下簡稱本會),為健全原住民族儲蓄互助社之經營發展，維護原住民社員權益，改善原住民族互助資金之流通，並增進族人節約與儲蓄之習慣，特訂定本要點。

二、本要點之適用對象如下：

（一）補助對象：

1. 依儲蓄互助社設立輔導管理與監督辦法設立，其負責人為原住民，且原住民社員達百分之八十以上之儲蓄互助社(以下簡稱原住民社)及中華民國儲蓄互助協會（以下簡稱協會)。
2. 社員人數未達五百人且股金總額未達新臺幣三千萬元之原住民社，為優先補助對象。

（二）獎勵對象:依儲蓄互助社設立輔導管理與監督辦法設立之儲蓄互助社（以下簡稱儲互社）及中華民國儲蓄互助協會（以下簡稱協會)。

三、補助項目及標準如下（詳如附件一)：

（一）成立登記二年以上之原住民社之營運設備:每社每年補助最高新臺幣五萬元，以其營運所需設備為限。同一器材、設施及設備經補助後，於行政院財務標準分類所訂之使用年限內，不得再次提出申請。

（二）成立登記未滿二年之原住民社及原住民分社：

1. 開辦費：每社最高補助新臺幣十萬元，以一次補助為限。
2. 業務費:每社每年補助最高新臺幣五萬元,以其營運所需經常性支出為限。
3. 行政人員薪資:股金總額未達新臺幣三千萬元之原住民社,每社每月補助一名具原住民身分之行政人員薪資,以實際投保薪資核實補助。但不得超過勞工行政主管機關公告之基本工資。本薪資補助須於原住民社成立登記未滿二年內提出申請,並自獲補助之月份起,最長補助二十四個月。如有中斷聘僱，中斷期間不予補助，亦不延長補助期限。

（三）協會：受理各社申請營運設備、開辦費、業務費及行政人員薪資等補助，並辦理初審、彙整陳報本會核銷及結報作業。本會依核銷補助金額之百分之三核給補助金。

前項第一款及第二款補助，每年以三十社為限。但申請補助當年度已獲內政部補助之原住民社，不得重複申請。

四、獎勵項目及標準如下：

（一）儲互社：

1. 辦理原住民小額週轉專案貸款業務：每筆貸款金額最高新臺幣七萬元，年利率不得超過百分之四，貸款期間於六個月以上、三十六個月以下者，依核貸金額之百分之三核給獎勵金。
2. 辦理原住民創業專案貸款業務：每筆貸款金額最高新臺幣三十萬元，年利率不得超過百分之四者，貸款期間於七年以下者，依核貸金額之百分之一點五給獎勵金。第二年起，依上年度十二月底未回收餘額扣除逾期放款金額之百分之一點五核給獎勵金。
3. 辦理原住民合作社參與政府採購案營運金貸款業務：
   （1）押標金貸款：以政府採購案之金額為上限，最高不得超過新臺幣五十萬元，年利率不得超過百分之三，且自招標公告日起二個月內還款完畢者，依貸款存續月數按貸放金額之百分之三核給獎勵金。
   （2）履約保證金及營運資金貸款：以政府採購案之金額為上限，最高不超過新臺幣三百萬元，利率不得超過百分之三，且自所承攬政府採購契約載明終止日起算六個月內還款完畢者，依貸款存續月數按貸放金額之百分之三核給獎勵金。
4. 增加具有原住民身分之社員，入社達三個月以上且申請獎勵時為現任社員者，每位原住民社員核給新臺幣一百元整。

（二）協會辦理復查、稽核、彙整及管考各儲互社辦理以下業務之獎勵標準：

1. 原住民小額週轉專案貸款業務：依核貸金額之百分之零點五核給獎勵金。
2. 原住民創業專案貸款業務：貸放當年度，依貸款金額之百分之零點四核給獎勵金，第二年起，依上年度十二月底未回收餘額扣除逾期放款金額之百分之零點四核給獎勵金。
3. 原住民合作社參與政府採購案營運金貸款業務：依貸款存續月數按貸放金額之百分之零點五核給獎勵金。
4. 原住民身分之社員，且入社達三個月以上且申請當時為現任社員者：每達二千人核給獎勵金新臺幣一萬元整。

五、申請時間、申請程序及應備文件如下：

（一）申請程序：儲互社每年應向協會提出補助或獎勵之申請，由協會初審並擬具審核意見（如附件二），經審核符合規定者，填具初審意見彙整總表（如附件三），連同申請有關資料送本會複審核定。

（二）申請補助應備申請表（如附件四）及相關文件（如附件五）。

（三）申請獎勵應備申請表（如附件六）及相關文件（如附件七）。

（四）提報貸放月報表：協會應於每月十五日前函送前月「原住民小額週轉專案貸款」、「原住民創業專案貸款」、「原住民合作社參與政府採購案營運金貸款」貸款月報表予本會備查。

六、審查作業如下：

（一）協會應依下列項目進行初審：

1. 補助或獎勵對象。
2. 補助或獎勵項目及標準之規定。
3. 申請年度已獲內政部補助相關費用。
4. 社務、業務及財務健全且正常運作。
   （1）按時召開各項法定會議,其會議紀錄陳報協會及主管機關備查。
   （2）依規定選任理事、監事。
   （3）財務制度健全，並依規定於年終編製各項決算書類報告提社員（社員代表）大會承認，報請主管機關備查有案。
5. 最近一年考核乙等以上。
6. 其他事項。

（二）申請案件之審查，以書面審查為之。不符合本要點規定者，應敘明具體事由，並通知本會及申請單位。

七、經核准之補助或獎勵案，不得變更。但遇天然災害或其他特殊事由，得檢具計畫修正對照表，並敘明理由，提報本會核定變更。

八、會計作業如下：

（一）經本會核定之補助經費，不得移作他用。經查違反規定，本會得撤銷補助，受補助對象繳還已受領之補助款項。

（二）儲互社應檢具承辦人、會計（司庫）及理事長等有關人員核章之原始憑證、領據（如附件八）、費用支出明細表（如附件九）及成果報告書（如附件十），向協會提出申請，由協會彙總提報本會辦理核銷，且部份補助之項目應檢附支出科目分攤表，另獲補助行政人員薪資者，應檢具該員之酬勞費印領清冊、差勤紀錄及勞、健保加保資料。

（三）核銷結報，於每年九月三十日前提出為原則。

九、本會得不定期派員抽查，發現有下列情形者，得以書面通知限期改正；未改正者，本會得撤銷或廢止一部或全部之補助或獎勵經費：

（一）對於經費之運用，查有未依補助用途支用、虛報、浮報經費等情事。

（二）所提申請案件及資料，有虛報不實、偽造、違法及重複申請補助或獎勵等情事。

（三）其他違反本要點之情事。

十、本要點所需經費由本會原住民族綜合發展基金編列預算支應。

十一、本要點未規定事宜,得視實際業務執行需要依本會補助民間團體及私立學校經費會計作業注意事項規定辦理。

原住民族企業貸款信用保證作業要點

中華民國 106 年 11 月 23 日原住民族委員會原民經字第 1060071852 號令訂定發布全文 25 點

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為協助原住民族企業擔保不足或無擔保之貸款，依原住民族綜合發展基金收支保管及運用辦法（以下簡稱本辦法）第五條第一項第二款第一目規定，提供原住民族企業信用保證，希冀改善其財務結構，特訂定本要點。

二、本要點用詞，定義如下：

（一）申請人：指依本要點之規定申請貸款信用保證之原住民族企業。

（二）原住民族企業：指符合中小企業認定標準第二條規定，並依原住民族工作權保障法施行細則第八條規定取得原住民機構、法人或團體證明之獨資、合夥及公司。

（三）貸款人：指第一款申請人經金融機構同意貸款及本會依本要點規定辦理信用保證者。

（四）金融機構：指本國銀行及信用合作社。

三、為協助原住民族企業取得信用保證，俾利貸款之申請與經濟活動之推展，本會與財團法人中小企業信用保證基金（以下簡稱信保基金）以等比方式共同出資，成立原住民族信用保證基金（以下簡稱本基金），以相對保證之方式，辦理原住民族企業之信用保證業務。

前項基金之運用，應依本要點之規定為之。基金之金額不足時，由本會及信保基金以等比方式予以補足；信用保證業務停止辦理時，本基金有賸餘者，賸餘金額以等比方式分別歸還本會及信保基金。

本會應與信保基金就基金設立事宜以契約方式明訂事權之分工與權利義務。遇有前項金額補足或業務停辦情事發生者，應由雙方協議處理，必要時並應修訂契約明定之。

四、原住民族企業依本要點申請信用保證，以向金融機構辦理之貸款（以下簡稱本貸款），且無擔保品或擔保品不足者為限。

但資本性支出者不在此限。

五、申請人、申請人之負責人或負責人之配偶，有下列情形之一者，不得依本要點之規定予以信用保證：

（一）使用票據經拒絕往來尚未期滿。

（二）企業淨值為負值。

（三）最近三年內曾有違反財經或經濟相關法令並經判決確定。

（四）其他有具體事實足認本會給予信用保證有偏頗之虞或顯不合理。

六、本貸款用途，以事業之營運週轉金、資本性支出或履約保證為限。

前項所稱履約保證，以申請人就政府機關（構）、公立學校、公營事業機構之採購，並依政府採購法及相關法令所定應出具者為限。

七、本貸款每一申請人貸款信用保證總額度合計最高不得逾新臺幣一千萬元，各項額度如下：

（一）營運週轉金：依申請人事業計畫所需資金，總額度不得逾新臺幣五百萬元。

（二）資本性支出：依申請人事業計畫所需資金，總額度不得逾新臺幣一千萬元。

（三）履約保證：總額度不得逾新臺幣一千萬元。

八、本貸款利率最高為年利率百分之四，由申請人負擔按中華郵政股份有限公司二年期定期儲金機動利率加年息百分之一點四五機動計息；賸餘利息負擔由本會利息補貼。

前項利息補貼，由承貸金融機構檢附貸款人每月繳款明細、逾期催收、強制執行等資料，按月向本會申請。

九、本貸款之保證成數，最高為貸款額度之百分之九十五。

保證手續費由申請人負擔，固定以年費率百分之零點五計算，金融機構代為收取。

十、本貸款信用保證期限，最長為七年。第七點第一款、第二款之貸款，除寬限期外，自貸放日後按月平均攤還本金或本息。

前項貸款信用保證期限應包括寬限期限一年。

十一、本貸款應同時徵提申請人之負責人為連帶保證人。

十二、承貸金融機構除開辦費、必要之徵信查詢費用及代理信保基金收取信用保證手續費用外，不得向申請人收取任何額外費用。

十三、申請人申請本貸款之信用保證，應檢具計畫書及相關文件資料 （如附件一至附件三），向本會提出。

十四、本會應邀集專家學者、信保基金代表、承辦金融機構代表、各該相關機關代表及本會人員，組成審查會，審查前點申請案。

前項審查內容，包括申請人資格、財務結構、營運情況及產業前景等事項。

十五、審查會置委員九人，其中一人為召集人，本會派兼之；任一性別委員人數不得少於人數三分之一；具原住民族身分不得少於委員人數三分之一。審查會決議，應有二分之一以上委員出席，出席委員三分之二以上同意。

委員任期二年；期滿得續聘之。

十六、審查會會議，得視需要召開；必要時得邀請相關機關代表或學者專家列席。

十七、審查會委員之迴避，依行政程序法之規定。

審查會委員及工作人員對審查過程及所有文件、資料均應保密，不得無故洩漏。

十八、審查會審查結果經本會核定後，應以書面通知申請人。

十九、申請人經本會核定同意提供信用保證者，應於收受核發之通知書次日起三個月內，向金融機構辦理貸款。但有正當理由，未能於期限內辦理貸款者，應於期限內就未能辦妥理由函洽本會同意後，申請展期；展期期間為三個月，並以二次為限。

金融機構於核貸前知悉有第五點規定情事者，應駁回其申請，並通知本會。

二十、本會得指派專人，就貸款人進行定期或不定期督導、訪視及查核。

二十一、有下列情形之一者，本會應終止貸款人信用保證：

（一）未依第十九點第一項規定辦理貸款且未申請展期；或申請展期未經同意。

（二）貸款人發生違反勞動法律、稅法、商業會計法及其他法規情事，且其情節重大。

（三）本會就前款或其他違反本要點規定之事實所為之調查，經貸款人規避、妨礙或拒絕。

（四）於核保後放貸前發現第五點所定情形之一。

二十二、貸款人經營之事業有下列情形之一者，應於事實發生日起三日內，以書面通知本會，本會得停止利息補貼，並通知貸款人及承貸金融機構，停止補貼後之利息，由貸款人負擔：

（一）經核保後六個月尚未開始營業，或停止營業達六個月以上。

（二）連續二期未按約定攤還貸款本金。

（三）喪失原住民機構、法人或團體資格。

前項停止利息補貼之情形消滅後，本會得依貸款人之申請繼續補貼利息。但貸款人未依規定通知本會時，得不予繼續補貼。

本會對於第一項各款所定得停止利息補貼之事由，應每月查核一次，必要時不定期辦理查核。經查核後認有應停止利息補貼之情事者，適用第一項序文及前項之規定。

二十三、為達成信用保證之效益，由信保基金辦理下列事項：

（一）保證書發送。

（二）保證手續費收取。

（三）貸款信用保證專款管理。

（四）經雙方協議辦理之事項。

二十四、金融機構應妥為保存本貸款相關資料，以備本會及信保基金查核。

二十五、信用保證融資總金額，以本基金金額十倍為其上限。但其逾期保證餘額加計代償餘額達本基金金額者，本基金即停止信用保證。

原住民族綜合發展基金貸款業務處理要點

1. 中華民國八十八年六月三十日行政院原住民委員會台（88）原民企字第 8810289 號函訂定下達
2. 中華民國八十八年十一月二十六日行政院原住民委員會台（88）原民中字第 8831490 號函修正下達
3. 中華民國九十年十二月十九日行政院原住民委員會台（90）原民中字第 9043829 號函修正下達
4. 中華民國九十一年三月二十日行政院原住民委員會台（91）原民中字第 9150184 號函修正下達
5. 中華民國九十二年三月二十日行政院原住民族委員會原民經字第 09200095381 號函修正下達
6. 中華民國九十二年七月十四日行政院原住民族委員會原民經字第 09200225991 號函修正下達
7. 中華民國九十二年九月十二日行政院原住民族委員會原民經字第 0920028226 號函修正下達
8. 中華民國九十三年三月十一日行政院原住民族委員會原民經字第 0930007057 號函修正下達
9. 中華民國九十五年四月二十六日行政院原住民族委員會原民經字第 09500122961 號函修正下達
10. 中華民國一百零三年五月二十七日原住民族委員會原民經字第 10300241422 號令修正發布
11. 中華民國一百零四年七月二十日原住民族委員會原民經字第 10400371752 號令修正發布
12. 中華民國一百零六年六月八日原民經字第 1060033053 號令修正發布

一、原住民族委員會（以下簡稱原民會）為辦理原住民族綜合發展基金（以下簡稱本基金）各項業務，協助原住民族經濟社會健全發展，特訂定本要點。

二、本貸款業務之主管機關為原民會，負責本基金制度規章、資金籌措及運用、基金收支保管運用、貸款年度預算、決算、會計事務之處理，與申貸案件之受理、初審、追蹤及催收等業務。

執行機關為直轄市、縣（市）政府，負責代收及輔導本基金各項貸款案件，並宣導本基金業務及原民會金融相關政策。

直轄市區、鄉（鎮、市、區）公所，協助追蹤借款人事業計畫之執行及催繳貸款本息。

受託經辦本貸款業務之經辦機構，依照委託契約書或原民會專案計畫，負責本貸款案件之徵信、審核、貸放、催收及編製相關報表送原民會。

三、本基金貸款類別如下：

（一）經濟產業貸款。

（二）青年創業貸款。

（三）原住民微型經濟活動貸款。

（四）其他依行政院核定之貸款項目。

四、有下列情形之一者，得以事業登記負責人之名義提出申請：

（一）年滿二十歲至六十五歲本國籍之原住民，於申請本貸款前三年內有附件一第一點情形並有經營事實者，得依附件二申辦本貸款。

（二）年滿二十歲至四十五歲之本國籍之原住民，於申請本貸款前三年內有附件一第一點情形者，於事業籌設期間至依法完成公司登記、商業登記或立案後十二個月內，得申辦青年創業貸款之準備金及開辦費，額

度最高新臺幣（以下同）二百萬元。但應於事業完成登記或立案後，始得撥貸。

原住民微型經濟活動貸款：依原住民微型經濟活動貸款要點訂之。

五、貸款利率按中華郵政股份有限公司二年期定期儲金機動利率加百分之零點一二五，機動計息。

前項利率原民會得檢討調整之。

六、第四點第一項各類貸款之資本支出，貸款期限最長十五年，含寬限期最長三年；其餘貸款期限最長七年，含寬限期最長一年。

本貸款依本息按月平均攤還；但從事農作物、林業、水產養殖、漁撈及畜牧類生產之借款人，本息得以每半年為一期平均攤還。

本貸款得分次申請及分批動用。

七、貸款之申請應由借款人填具貸款計畫申請書（附件三），檢附應備文件（附件四），逕送原民會，或送執行機關代為收件。

申請案件經原民會初審通過後，交由事業地之經辦機構辦理徵信、審核及貸放手續。

八、申請本貸款之借款人應供十足擔保品；無則應覓具殷實連帶保證人二人。

前項連帶保證人應具有代償能力或其每月固定收益之四分之三達借款人每月應攤還本金及利息總額。

申貸本貸款之歸戶金額於一百萬元以下者，或曾獲原民會、中小企業創新育成中心或其他政府專案計畫所輔導培育之企業，且申貸本貸款之歸戶金額於二百萬元以下者，不受前二項之限制。但借款人年齡加計貸款期間逾七十年者，經辦機構得酌情加徵年齡加計貸款期間未滿六十五年之具前項保證能力保證人一人。

九、本貸款由經辦機構按核定金額一次或分次撥付，借款人應於核准後三個月內動用，應用於本貸款規定用途。但確有困難者，得於期限屆滿前載明理由向貸款經辦機構提出申請延期動用貸款資金，最長不得超過三個月。

借款人貸款用途係供清償其他金融機構之週轉性債務者，獲貸後應由經辦機構逕行辦理代償，並應於代償完成後取得清償證明文件。

十、本貸款還款逾期六個月以內者，按原貸款利率之百分之十，按期計收違約金；逾期超過六個月者，按原貸款利率之百分之二十，按期計收違約金。

十一、原民會對借款人之事業經營狀況，得督同執行機關或其所轄鄉（鎮、市、區）公所隨時調查之，並提供必要之輔導；其輔導情形應詳實於本基金貸款作業管理系統中建檔，供原民會督導查核。

經辦機構應確實完整保存徵授信之相關資料，原民會及執行機關得隨時派員前往瞭解貸款作業及運用情形，經辦機構不得拒絕。

借款人非經經辦機構同意不得變更授信用途，違反者經辦機構應收回貸款。

為協助借款人按時還款，還款發生逾期時，借款人應接受原民會所提供之金融輔導、就業輔導及就業推介等。

十二、借款人有下列情形之一者，得於借款期間之起始日至屆期後六十日內向原經辦機構申請展延：

（一）遇天然災害、經濟因素或不可抗力時，得申請展延貸款償還期限，最長展延五年。

（二）經辦機構於貸放後，得視個案特別狀況及實際需要調整期限與償還方式，協議償還期間以貸款剩餘年限之二倍為限，最長不得逾二十年。

依前項規定申請展延者，如遇保證人死亡，而申請展延時償還本金達原貸款金額五成且有擔保品，須檢附保證人之死亡證明書正本。

申請貸款展延者，經辦機構於同意後送原民會備查，若有再延長之必要，應擬具初審意見後，轉送原民會核定。

十三、除信用保證費用、徵信及地政謄本查詢之必要規費外，經辦機構不得向借款人收取任何費用。

十四、本貸款收回之本息，經辦機構應按月繳入原民會指定之專戶，其給付予經辦機構之手續費，依照委託契約書所訂之標準計算。

十五、本貸款之年度貸放總額度，以原民會各該年度所籌措之資金額度為限，當資金用罄時，原民會得暫停受理本基金貸款之申請。

十六、經辦機構應按逾期放款處理程序催收，並得會同執行機關催繳借款人逾期未還本息。

本金逾期三個月以上或利息逾期六個月以上者，經辦機構應將逾期資料送財團法人金融聯合徵信中心建檔為金融債信不良往來戶，供金融機構查詢。

借款人清償後，經辦機構應通知財團法人金融聯合徵信中心註銷其債信不良往來戶之紀錄。

十七、本貸款各項業務督導考核獎懲要點由原民會另定之。

十八、辦理本貸款各級經辦人員，非出於故意、重大過失或舞弊情事所造成之呆帳，依審計法第七十七條第一項第一款之規定得免除全部之損害賠償責任，並免除予以糾正之處置。

十九、本要點未盡事宜，悉依本基金及經辦機構有關規定辦理。

原住民族綜合發展基金逾期放款及呆帳處理要點

1. 中華民國九十二年十一月十日行政院原住民族委員會原民經字第 0920034203 號函訂定下達
2. 中華民國九十三年八月十日行政院原住民族委員會原民經字第 09300216692 號函修正下達
3. 中華民國九十五年五月四日行政院原住民族委員會原民經字第 09500130032 號函修正下達
4. 中華民國一百零三年五月二十七日原住民族委員會原民經字第 1030024142 號令修正發布
5. 中華民國一百零四年一月十六日原住民族委員會原民經字第 1040000416 號令修正發布
6. 中華民國一百零四年十月二十一日原住民族委員會原民經字第 1040054500 號令修正發布
7. 中華民國一百零六年六月八日原住民族委員會原民經字第號 10600330538 令修正發布

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為加速清理原住民族綜合發展基金（以下簡稱本基金）貸款之逾期授信案件，暨處理協議分期償還、和解及利息違約金減免等事宜，訂定本要點。

二、逾期授信之範圍如下：

（一）本基金各項授信已屆清償期而未受清償經承辦金融機構列為逾期放款，並送本會列管。

（二）授信未屆清償期，而借保人之信用狀況、財務情形顯著惡化、債權已失安全性、如期收回顯著困難，且承辦金融機構已主張借款人喪失期限利益，授信已視為立即到期者。

前項所謂清償期，對於分期償還之各項授信，以約定日期定其清償期。但承辦金融機構依契約請求提前償還者，以承辦金融機構通知借保人還款之日為清償期。

三、授信發生逾期，承辦金融機構應依下列規定積極清理：

（一）授信發生逾期後有關之催討或訴追，承辦金融機構應依民事訴訟法、強制執行法及其他一般銀行相關催收作業程序辦理。

（二）經評估借保人財務、業務狀況，認為尚有繼續經營價值者或無能力清償全部本金而有償還誠意者，得依本要點之授權標準變更原授信案件之還款約定。

（三）對延滯已久之逾期授信案件，前經評估核無實益之借保人財產仍請承辦金融機構適時重新查估，並應對已因增值或其他事由而轉具執行實益者，即予妥採保全措施或執行求償。

（四）經本會函請訴追之逾期授信案件，應依規定採取必要之催收措施。但因執行顯無實益或其他特別事由，經本會同意暫緩或以其他方式處理者，不在此限。

承辦金融機構營業單位應於次月五日前，填妥「辦理原住民族綜合發展基金逾期放款延滯名冊及催收處理情形表」（如附件一）送有關直轄市、縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所及其總行，並由總行彙整後按月報送本會備查。

四、協議分期償還或請求和解（含利息、違約金減免）應由借保人或利害關係人以書面逕向原承辦金融機構提出申請（協議償還申請書如附件二）。

五、逾期授信案件有關協議分期償還之期間及條件如下：

（一）原係短期放款者，最長以六年為限；以每年償還本息在百分之五以上為原則。但借保人均無財產可供執行或無執行實益者，得准其先還本金後抵利息。

（二）原係中長期放款者，其分期償還以原殘餘年限之二倍為限，惟最長不得超過十五年。於原殘餘年限內，其分期償還之部分不得低於積欠本息百分之二十；若中長期放款已無殘餘年限或殘餘年限之二倍未滿六年者，分期償還期限得延長為六年，並以每年償還本息百分之五以上為原則。但借保人均無財產可供執行或無執行實益者，得准其先還本金後抵利息。

借保人申請協議分期償還符合前項規定範圍者，授權由承辦金融機構營業單位之主管核定，並送本會備查。

但借保人申請之償還期間及條件超過前項規定者，應由承辦金融機構轉送本會核定。

六、承辦金融機構營業單位如認為借保人確實無能力清償全部本金，得斟酌實情，擬具減讓本金方案，並檢附借保人財產淨值與償還能力之評估說明及相關佐證資料送本會審核。

前項情形，經本會核准後與借保人成立和解之次日起三個月內一次或分次清償。

七、逾期授信案件之借保人得向承辦金融機構申請同時或擇一減免違約金、積欠利息。授權承辦金融機構評估借保人確實無能力清償積欠利息之全部或一部，得審酌實情，同時或擇一核定減免違約金、積欠利息，並應將減免金額設簿登記（如附件四），並送本會備查。

八、本基金貸款逾期放款轉銷呆帳之處理方式應依照下列程序辦理：

（一）凡逾期放款具有下列各款情事之一者，承辦金融機構得向本會申請轉銷呆帳：

1. 借保人因解散、逃匿、和解、破產之宣告或其他原因，致債權之全部或一部不能收回者。
2. 擔保品及借保人之財產經鑑價甚低，或扣除先順位抵押權後，已無法受償，或執行費用接近或可能超過可受償金額，執行無實益者。
3. 擔保品及借保人之財產經多次減價拍賣無人應買，且無承受實益者。
4. 逾清償期二年，經催收未能收回者。

（二）承辦金融機構申請轉銷呆帳應填具「原住民族綜合發展基金貸款損失案件轉銷呆帳申請表」(如附件五)，並檢具下列各項文件影本各乙份逕送本會審核：

1. 逾期放款催收記錄表及代墊費用明細表。
2. 本基金貸款計畫申請書（原住民經濟事業發展基金貸款計畫申請書或台灣省原住民經濟事業發展基金貸款計畫申請書、台灣省輔導原住民創業生產貸款申請書）及其相關申請所附證明文件。
3. 借款憑證（如借據、本票等)。
4. 借款人（含保證人或擔保品）徵審相關文件。
5. 放款帳務往來明細表。
6. 擔保品拍賣歷次文件及最後一次拍定之底價表及分配表。
7. 其他參與分配之執行案件分配表。
8. 向稅捐單位查詢借保人財產、所得資料清單及執行處理情形表。
9. 整帳明細表。
10. 符合前款各目之證明文件：
    （1）解散、逃匿者，政府有關機關之證明。
    （2）經和解者，和解筆錄或裁定書。
    （3）受破產之宣告者，裁定書。
    （4）逾清償期二年經催收未能收回者，催收之證明文件（如支付命令及支付命令確定證明書、民事判決及判決確定證明書或債權憑證等)。
    （5）其他原因者，依事實經過取具合適之證明。

九、本基金應設貸款清理逾期放款業務審查小組，置委員若干人，由本會聘(派)兼之。

逾期放款之轉銷，應先經前項貸款清理逾期放款業務審查小組審查及認定承辦金融機構符合催收作業、本基金所定轉銷呆帳等相關規定與是否已盡善良管理人應有之注意，再送本基金管理委員會審議通過後，由本會依下列規定處理：

（一）如屬經認定承辦金融機構已盡善良管理人應有之注意者，由本會先行沖轉並應於年度終了後二個月內列表報審計機關備查。

（二）如屬經認定承辦金融機構未盡善良管理人應有之注意者，得由本會先行沖轉；承辦金融機構應於本基金管理委員會會議決後二個月內檢齊有關證明文件，報本會核轉審計機關審核。需延長作業時間者，應事先徵得審計機關同意。

十、本會應將審核同意轉銷呆帳之案件函知原承辦金融機構整帳，並由原承辦金融機構依下列規定賡續辦理催討：

（一）依一般銀行相關呆帳轉銷管理規定辦理，並逐案詳列登記簿（如附件六）備查及註明追償情形。

（二）已轉銷呆帳案件仍委託原承辦金融機構繼續追償，應隨時注意債權時效問題，俾免喪失追索權。原承辦金融機構於每年一月十五日前將前一年度追償情形送本會備查；收回款項應依照訴訟費用、本金、利息及違約金之順序抵充沖帳，或依本要點第四點至第七點規定辦理。

（三）承辦金融機構因辦理已轉銷呆帳案件繼續催討所衍生之費用，由本會負擔。

（四）承辦金融機構應將呆帳資料送財團法人金融聯合徵信中心建檔為金融債信不良往來戶，開放金融機構查詢。借保人清償後，承辦金融機構應通知財團法人金融聯合徵信中心註記其債信不良往來戶之紀錄。

十一、借款人依消費者債務清理條例聲請更生或清算者，得不受第五點及第六點規定之限制；其相關程序有須經債權機構同意事項者，授權承辦金融機構依債權保障原則予以核定，並送本會備查。

借款人依消費者債務清理條例聲請更生或清算，經法院裁定確定者，承辦金融機構應依第八點規定向本會申請轉銷呆帳。

原住民微型經濟活動貸款要點

1. 中華民國九十七年一月三十日行政院原住民族委員會原民經字第 09700045771 號令訂定發布
2. 中華民國九十八年六月二十六日行政院原住民族委員會原民經字第 09800297261 號令修正發布
3. 中華民國一百年十一月十一日行政院原住民族委員會原民經字第 1001058046 號令修正發布
4. 中華民國一百零三年一月二十七日行政院原住民族委員會原民經字 1030003201 號令修正發布；並自中華民國一百零三年二月一日起生效
5. 中華民國一百零三年五月二十七日原住民族委員會原民經字 1030024142 號令修正發布
6. 中華民國一百零六年六月八日原住民族委員會原民經字號 10600330534 令修正發布

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為提供原住民微型經濟活動貸款融資管道及舒緩原住民個人或家庭小額週轉資金問題，特訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

（一）經辦機構：係指承辦原住民微型經濟活動貸款（以下簡稱本貸款）之金融機構。

（二）生產用途：係指購置或租用生產設備、租用營業場所或營運週轉金等發展小型經濟事業所需。

（三）消費與週轉用途：係指生活改良及家計週轉。

三、年滿二十歲至六十五歲具有行為能力之原住民，無信用不良紀錄者，得向經辦機構申請本貸款，並應檢具申請書（如附件一）及下列資格文件：

（一）生產用途：經營農林、漁牧或工商業者，其資格應符合附表（如附件二）之規定。

（二）消費與週轉用途：

1. 從事農林、漁牧或工商業之在職勞工，其現職保險年資（含農保、勞保及漁保）於同一服務單位連續達三個月以上者。
2. 軍公教在職人員。

四、貸款金額上限如下：

（一）生產用途：最高新臺幣三十萬元。

（二）消費與週轉用途：最高新臺幣二十萬元。

貸款人於貸款期間內再次申請本貸款者，其未償本金加計新申請貸款金額，合計不得超過前項各款之最高額度。

五、本貸款以免徵提擔保品及保證人為原則。但經辦機構審查認定非予徵提顯有未能清償之虞者，得酌情徵提擔保品或保證人。

經辦機構應本於權責推動本貸款，惟申請人或所經營事業有下列情形之一者，應不予核貸：

（一）經向票據交換所查詢其所使用之票據受拒絕往來處分中，或知悉其退票尚未清償註記之張數已達應受拒絕往來處分之標準。

（二）經向金融聯合徵信中心查詢或徵授信過程中知悉其有債務本金逾期未清償、未依約定分期攤還已超過一個月、應繳利息未繳付而延滯期間達三個月以上或有信用卡消費款項逾期未繳納，遭發卡銀行強制停卡，且未繳清延滯款項。

（三）重複申貸：同時向多家經辦機構提出申請。

（四）加計本貸款後，於全體金融機構之無擔保債務歸戶後之總餘額（包括信用卡、現金卡及信用貸款）除以平均月收入，高於二十二倍。

（五）經辦機構審查認定，確有債權確保堪虞之事實。

（六）借款人申貸用途係供清償其他債務者，獲貸後應由經辦機構逕行辦理代償。

借款人年齡加計貸款期間逾七十年，且未加徵年齡加計貸款期間未滿六十五年之保證人或擔保品。

六、本貸款之利率如下：

（一）生產用途：按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息百分之零點一二五機動計息。

（二）消費與週轉用途：按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息百分之零點六二五機動計息。

前項貸款利率，本會得視需要公告調整。

七、本貸款還本付息方式為本息按月平均攤還。

本貸款之本金寬緩方式由申請人於申請時，敘明於「原住民微型經濟活動貸款申請書」（如附件一）向經辦機構申請。

未按期攤還本息時，經辦機構應自逾期之日起六個月以內，以貸放利率加百分之十計算違約金；逾六個月以上者，其超過六個月部分以貸放利率加百分之二十計算違約金。

八、本貸款之期限為七年。但申請人因需要得申請本金寬緩，期限最長一年。

九、借款人遇天然災害、經濟因素或不可抗力時，得由經辦構轉請本會同意本金展延；最長展延五年。

經辦機構受理本貸款展延案件後，應於十個工作日內敘明准駁之事實及理由，報本會核定。

十、本貸款資金撥付方式依申請人實際需要一次或分次撥付。

十一、經辦機構應依下列方式受理審查貸款案件：

（一）協助申請人填具「原住民微型經濟活動貸款申請書」（如附件一）。

（二）要求申請人填具切結書（如附件三）及貸款用途調查表（如附件四）。

（三）於受理後十個工作日內依申請金額及還款年限，審酌申請人還款能力，並於完成審查後，逕予准駁。

十二、本貸款之逾放比率達百分之十以上時，本會得暫停受理本貸款之申請。

十三、本貸款由原住民族綜合發展基金出資貸放，並支付各經辦機構代辦手續費。

十四、為協助本貸款借款人按時還款，借款人還款發生逾期者，應接受本會所提供之金融輔導、就業輔導及就業推介等相關服務。

本要點若有未盡事宜，依「原住民族綜合發展基金」及經辦機構有關規定辦理。

原住民族綜合發展基金信用保證業務處理要點

1. 中華民國八十八年十一月十九日行政院原住民委員會台（88）原民中字第 8830924 號函訂定下達
2. 中華民國九十年五月二十二日行政院原住民委員會台（90）原民中字第 9031701 號函修正下達
3. 中華民國九十年十二月十九日行政院原住民委員會台（90）原民中字第 9043831 號函修正下達
4. 中華民國九十一年三月二十日行政院原住民族委員會台（91）原民中字第 9150186 號函修正下達
5. 中華民國九十二年十二月二十五日行政院原住民族委員會原民經字第 0920039665 號函修正下達
6. 中華民國九十三年五月二十六日行政院原住民族委員會原民經字第 0930014602 號函修正下達
7. 中華民國九十五年六月二日行政院原住民族委員會原民經字第 09500164051 號函修正下達
8. 中華民國一百零三年五月二十七日原住民族委員會原民經字第 1030024142 號函修正下達
9. 中華民國一百零四年十月二十一日原住民族委員會原民經字第 1040055968 號令修正發布

第一章　總則

一、原住民族綜合發展基金（以下簡稱本基金）為協助原住民擔保不足或無擔保之貸款，特依據行政院八十八年十一月三日臺八十八內字第四〇五四〇號及九十年四月四日臺九十疆字第〇一九二七二號函暨原住民族綜合發展基金收支保管及運用辦法第五條第一款訂定「原住民族綜合發展基金信用保證業務處理要點」（以下簡稱本要點），辦理原住民貸款信用保證業務，以原住民族委員會（以下簡稱本會）為主管機關。

二、受託辦理本基金信用保證貸款業務之承貸機構，除另有約定外，應依本要點辦理，本要點未盡事宜，適用其他法令。

三、本基金信用保證總額度以本信用保證資金淨值十倍為限。

四、本基金信用保證業務，由本會委託承貸機構辦理；並訂定信用保證業務委託契約，以利執行。

本基金為鼓勵承貸機構積極辦理本信用保證之業務及辦理代位求償之催收程序，提供每件實收保證手續費百分之四十予承貸機構，作為承貸機構辦理本基金信用保證業務之手續費，由承貸機構於實收保證費時逕行扣抵。

五、本基金信用保證之業務分為經濟事業貸款（含保證）、住宅貸款二種，經濟事業貸款（含保證）信用保證類別、範圍、額度、成數、對象及保證費率規定分別如下：

（一）保證類別：

1. 政府機關政策性經濟事業貸款、一般性經濟事業貸款。
2. 押標金及履約保證金保證，其分包工程、勞務、財物等採購情形及差額保證金、保固保證金不予保證。
3. 其他由本會與政府核准設立信用保證機構契約合作之專案保證業務。

（二）保證範圍：

1. 授信之本金、利息及法定之訴訟費用，但利息最高以六個月為限。
2. 押標金及履約保證金：參與各機關依政府採購法辦理之工程、勞務、財物等採購，依規定須繳納之押標金及履約保證金，其分包之採購與差額保證之金額及保固保證金不在本保證範圍內。

（三）保證額度：

1. 經濟事業貸款：每一借款人（含本人、配偶及未成年子女）最高以不超過新臺幣一百萬元為限。本項貸款得由本會委託經政府核准設立之信用保證機構執行。
2. 押標金及履約保證金保證：
   （1）押標金：依政府採購網公告金額九成五為上限，每一申請人最高不得超過二百五十萬元，每年得循環動用，保證期間依招標文件為之。
   （2）履約保證金：依政府採購契約金額九成五為上限，每一申請人最高不得超過五百萬元，保證期間依採購契約訂之。
   （3）其他押標金及履約保證金案件（承攬金額達查核及巨額採購以上）並經本會審查小組專案審查同意後，每一申請人最高申請新臺幣一千萬元。

（四）保證成數：授信之本金、利息及法定訴訟費用依授信風險評估保證成數，最高九成五。

（五）保證對象：

1. 經濟事業貸款：年滿二十歲具完全行為能力之原住民個人（含本人、配偶及未成年子女），每戶申請經濟事業貸款之信用保證以一人為限。
2. 押標金及履約保證金保證：設有營業登記之原住民族機構、法人或團體。
3. 申請人或所經營事業不得有受票據交換所退票或拒絕往來之紀錄。

（六）保證費率：

1. 經濟事業貸款：
   （1）無擔保者，基本費率倍數為百分之零點三五。
   （2）提供擔保品者，基本費率倍數為百分之零點一五。
   （3）本目之1、2計算方式為保證金額（萬元）乘以簡捷查索表之保證費乘以保證基本費率倍數。
   （4）一次總繳優待百分之五十，由借款人負擔。
2. 押標金及履約保證金保證手續費率：按押標金及履約保證金額百分之零點三五收取，委由承貸機構代收，並提供每件實收手續費用百分之四十予承貸機構。

3. 其他由本會與政府核准設立信用保證機構契約合作之專案保證業務，依各該保證機構之規定收取保證費用。

五之一、住宅貸款信用保證之保證類別、範圍、額度、成數、對象及保證費率規定分別如下：

（一）保證類別：政府機關政策性住宅貸款及一般性住宅貸款，貸款項目包括購置住宅貸款、建築住宅貸款（有購地需求者，包含購地及建築所需經費之貸款；無購地需求者，僅得申貸建築所需之經費）、修繕住宅貸款。

（二）保證範圍：貸款之本金、利息及法定之訴訟費用，但利息自逾期日起最高以六個月為限。

（三）保證額度及成數如下：

1. 建購自用住宅每戶保證額度上限，台北市為新臺幣三百五十萬元，台北市以外地區為新臺幣二百二十萬元。

（1）一般建築用地之建購住宅：承辦金融機構核貸金額不得超過其建購價格九成（貸款上限），承辦金融機構得就扣除擔保放款值外，於保證額度上限內移送本基金保證最高九成五，並不得超過其擔保放款金額。

（2）原住民保留地之建購住宅：承辦金融機構核貸金額不得超過建購價格九成（貸款上限），承辦金融機構得於保證額度上限內移送本基金保證最高九成五。

2. 修繕住宅每戶貸款上限為新臺幣八十萬元，承辦金融機構得就核估借款人修繕住宅所需金額於不超過貸款上限移送本基金保證最高九成五。

（四）保證對象：滿二十歲具完全行為能力之原住民個人，每戶（含本人、配偶及未成年子女）申請建購或修繕住宅貸款之信用保證以一人為限。若為政策性住宅貸款，悉依政府機關政策性住宅貸款相關規定辦理。

（五）保證費率：

1. 無擔保者，基本費率倍數為百分之零點三五。
2. 提供擔保品者，基本費率倍數為百分之零點一五。
3. 前二目計算方式為保證金額（萬元）乘以簡捷查索表之保證費乘以保證基本費率倍數。
4. 一次總繳優待百之五十，由借款人負擔。

六、本基金信用保證業務之權責機關及職責分工：

（一）主管機關為本會，本會成立貸款信用保證業務審核小組，負責本基金信用保證貸款案件之審定及綜理本基金信用保證貸款各項業務，本基金信用保證業務督導考核獎懲要點由本會另定之。

（二）承貸機構經本會委託並公告之銀行、信用合作社、農會及儲蓄互助社等依照委託契約書負責本基金信用保證貸款案件之審查、貸放、催收、追償及填具有關表報送本會。

（三）協辦機關為直轄市、縣（市）政府及直轄市區、鄉（鎮、市、區）公所由直轄市、縣（市）政府督同直轄市區、鄉（鎮、市、區）公所辦理本基金信用業務之宣導工作。

第二章　申請及審查

七、申請本基金信用保證，應透過承貸機構審查，承辦金融機構按其信用保證之案件可貸金額，於規定成數內，申請本基金信用保證。

八、申請本基金信用保證，應檢送下列文件：

（一）事業貸款及住宅貸款

1. 原住民信用保證申請書一份（如附件一），承貸機構應將借款人貸款項目之類別、核貸利率、可供之擔保品、貸款期間、還款方式、借款用途及目前營運或收支概況等詳實填列於信用保證申請書中。
2. 借、保戶信用調查表各一份（如附件二），或以承貸機構徵信調查書表替代。
3. 承貸機構批覆書影本一份。
4. 切結書一份（如附件三）。
5. 其他必要文件。

（二）押標金及履約保證金

1. 信用保證申請書（如附件四）及原住民族機構、法人或團體證明書影本一份。
2. 依法成立登記證影本一份。
3. 授信申請書。
4. 主要負責人之資料表。
5. 最近三年財務報表（資產負債表、損益表、產銷量值表）。
6. 存借款明細表。
7. 最近一年加蓋稅捐機關收件章或附網路申報回執聯之所得稅報表（新設立及未滿一年者免附）及最近一年繳納營業稅收據影本或出具免稅證明。
8. 申請人應於核定保證總額度後，視需要檢具下列文件申請承貸機構核發押標金及履約保證金之保證書（函）：

（1）申請書（如附件五）。

（2）投標預知（申請履約保證金者免附）。

9. 得標證明文件各乙份（申請押標金保證者免附）。

九、承貸機構受理本基金信用保證案件之申請，經審查前點相關文件，並辦理徵信調查後，簽具核貸或保證金額及必要事項，蓋妥機構及負責人(或代表人）印章後，移送本基金審核，並於本基金審核通知書送達（如附件六）後辦理貸放或簽發保證書（函）。

承貸機構受理原住民族機構、法人或團體押標金及履約保證金之保證書（函）之申請，應於二日內，就本基金核定該年度之保證額度內，簽發保證書（函），交付申請單位收執；不符本要點規定者，應敘明具體理由函復不予保證；上開函復文件均應同時副知本基金。

承貸機構撥付貸款或簽發保證書（函）時，應向申請人收取保證費，填製保證費收入通知單（如附件七），將第二、第三聯送本基金。本基金保證責任，溯自貸款撥付或簽發保證書（函）之日起生效。

十、本基金對申請信用保證案件，經審核符合本要點相關規定者，應簽發審核通知書；手續欠缺者，應函請補正；不合規定者，應附理由函復不予保證。

十一、承貸機構於收到審核通知書之日起，逾三個月尚未貸放並收取保證費時，該項審核通知書即自動失效。但承貸機構因特殊情形需延長時，應於屆期前述明原因，函請本基金同意後，得延長其有效期間一個月，以一次為限。

十二、本基金收到承貸機構所送保證費收入通知單，經核對無誤後，應即簽發本基金原住民信用保證書（如附件八）交承貸機構收執。

第三章　保證費

十三、擔保品之計價，由本基金依承貸機構設定第一順位抵押權值為準，並計算至萬位數為止。

十四、保證費應一次總繳，並予以優惠百分之五十。

一次總繳簡捷查索表如附錄一、二、三。

十五、計算保證費發生錯誤，其溢、短繳金額不足新臺幣一百元者，不予退補。

十六、借款人如清償全部借款，或申請終止保證，本基金應按實際保證期間，照承保當時適用之費率，重新核算其應繳保證費，若預繳保證費超過應繳金額者，應予退還，不足者，應通知承貸機構代為補收。但金額不足一百元者，不予退補。

十七、承貸機構代收保證費，應填製保證費收入通知單一式五聯。第一聯交借款人收執，第二、三兩聯送本基金，第四聯於匯撥保證費時，寄收款行庫轉送本基金，第五聯由承貸機構留存。

保證費最遲應於實收保證費之日起五日內存入本基金指定之專戶。

第四章　擔保條件

十八、貸款申請保證，其提供擔保品者，承貸機構應於申請保證文件中，列明擔保品放款值及抵押權設定情形。

承貸機構對於信用保證貸款，於必要時，得就借款人已提供之擔保品追加設定次順位抵押權。

若為原住民保留地若無法設定抵押部分，經本基金同意者，得以切結方式取得抵押權設定或免辦理抵押權設定。

十九、承貸機構對信用保證貸款與未經本基金保證之其他債權，以同一抵押物設定同一順位抵押權或最高限額抵押權，若提供部分放款值作為保證貸款之擔保，並依擔保費率計算保證費者，受償時優先償還受託機構原擔保放款本息，次償還屬於提供部分放款值作為本基金保證貸款之擔保本息後，如尚有剩餘款項，依未受償款項之比率沖償，但有其他約定者，從其約定。

二十、承貸機構對於本信保案件無須加徵保證人，惟借款人年齡加計借款期間已達七十歲者，得斟酌其健康狀況，必要時加徵年齡加計借款期間未滿六十五歲之保證人一人。

第五章　期中管理

二十一、承貸機構對於送保授信案件應與未送保之授信案件為同一之注意。送保案件尚未到期，有下列情形之一時，承貸機構應於知悉之日起二個月內以掛號郵寄公函或「期中管理通知單」（如附件九）通知本基金：

（一）經濟事業停止營業者。

（二）未能依約分期攤還達三個月者。

（三）受票據交換所拒絕往來處分者。

（四）應繳付之利息延滯期間達三個月者。

（五）受破產宣告，或清理債務中，或其財產受強制執行、假扣押、假處分或拍賣之聲請者。

（六）被提起足以影響償債能力之訴訟者。

（七）其他信用惡化情形，承辦金融機主張提前視為到期者。

二十二、借款人於保證存續期間變更保證內容，應經承貸機構審核認可，並填製保證貸款展期或內容變更申請（答覆）書（如附件十），經本基金同意後，始得變更。

原住民機構、法人或團體申請押標金及履約保證金保證，有下列情形之一者，解除保證程序：

（一）押標金保證：

1. 開標後未得標者，應即將保證書函正本繳交原承貸機構辦理註銷，銀行之保證責任，自動解除；得標時，則於另為簽發履約保證書後，解除銀行保證責任。
2. 得標者，其履約保證金額度與押標金同額時，逕向承貸機構辦理押標金保證書函轉換為履約保證金保證書函；履約保證金額度與押標金不同時，應將押標金保證書函正本繳交原承貸機構辦理註銷後，另案申請履約保證金保證書函。

（二）履約保證金保證：履約保證金保證書函期限屆滿，應將保證書函繳交原承貸機構辦理註銷；未將保證書函繳交原承貸機構辦理註銷者，保證書函視同註銷。

二十三、承貸機構於信用保證存續期間認為已無保證必要，應填製保證貸款展期或內容變更申請（答覆）書或公函通知本基金。

二十四、授信屆期（含視同到期）前及授信逾期（含視同到期）後，借保戶申請塗銷抵押權或撤銷假扣押、假處分，應函送本基金同意後方得辦理。

二十五、貸款到期未清償，經承貸機構核准展期、或分期償還案件，如需繼續由本基金保證，承貸機構應於到期之日起一個月內，填製信用保證貸款展期或內容變更申請（答覆）書送本基金辦理。

二十六、經本基金信用保證之貸款案件，逾期未清償，承辦金融機構應按一般貸款催收程序向債務人包括保證人請求清償，請求清償無效，應查明其財產連同抵押之擔保品，向法院聲請強制執行，執行所得價金，應依民法第三百二十三條抵充順序之規定，即扣除法院分配之執行費用及稅捐後，再抵償利息、違約金、本金。

承貸機構聲請拍賣擔保品若為原住民集合式住宅及原住民保留地之建購住宅及修繕住宅部分，應經本基金同意後辦理。

前項拍賣原住民集合式住宅及原住民保留地之建購住宅、修繕住宅之擔保品時，應轉售予其他原住民，轉售時得由本基金協尋其他原住民承購。

二十七、承貸機構對逾期案件，授信到期或視為到期後，應於二個月內以掛號郵寄公函或「原住民信用保證貸款償還暨逾期原因及處理情形查覆表」（如附件十一）通知本基金。

第六章　代位清償及代位求償

二十八、承貸機構對逾期案件經依法訴追，並符合下列條件者，得向本基金申請代位清償：

（一）主從債務人經承貸機構查明確無財產可供強制執行，或其財產及擔保品已強制執行完畢，或承貸機構評估認為強制執行顯無實益，經本基金同意暫緩執行或以其他方式處理者。

（二）已取得全體主從債務人之債權憑證，或有特殊原因無法取得債權憑證，在不影響債權追償下，已取得合法證明文件並經本基金同意者。

二十九、承貸機構申請本基金代位清償，應以「原住民族用綜合發展基金信用保證代位清償申請書」（如附件十二）檢附相關證明文件為之。

承貸機構應檢附之文件及本基金對申請代位清償案件之審核，除本要點規定外，另訂於原住民綜合發展基金代位清償作業頊知。

三十、　承貸機構申請代位清償之信用保證案件，如其本金、利息及訴訟費用之一部分已受償時，本基金僅就未清償部分，按信用保證成數，予以代位清償。

三十一、本基金對承貸機構申請代位清償案件，應依照有關規定詳加審核，審核結果符合規定者，由本基金開具支票連同代位清償撥款通知書（如附件十三）寄送承貸機構或匯撥至承辦金融機指定之帳戶，並將代位清償撥款通知書寄送承貸機構。

三十一之一、承貸機構申請代位清償之案件，經本基金審核，如發現有下列情事之一者，本基金不負代位清償之責：

（一）以信用保證貸款之部分或全部用於收回承貸機構未經本基金保證之其他債權者。信用保證貸款支領之日，承貸機構收回借保戶未經本基金保證之原有債權者，視同以該信用保證貸款收回。但有其他可資證明其資金來源者，不在此限。

（二）未依規定收取保證手續費或未依處理要點第十七點規定期限匯撥本基金者。

（三）承貸機構知悉主從債務人之不良徵信紀錄，未載明於申請保證文件內，或申請保證文件之記載虛偽不實者。

（四）授信作業違反金融主管機關、本會或承貸機構有關規定，或未依授信案件之准貸條件辦理者。

（五）保證貸款有處理要點第二十一點所列情形之一，而承貸機構未於知悉之日起二個月內函知本基金者。但承貸機構已採取必要之保全措施，且未因疏於通知致本基金在上開期限後，對該授信對象新增保證債務者，不在此限。

（六）承貸機構對逾期之信用保證案件，未依處理要點第二十六點第一項規定採取必要之法律行動，致影響貸款之收回者。但保證貸款已辦妥轉（展）期保證或借新還舊保證，或經本基金同意暫緩採取保全措施或法律行動者，不在此限。

（七）承貸機構未經本基金同意逕行塗銷信用保證貸款之擔保品(含共同設定最高限額抵押權者)，或貸款逾期後逕行塗銷主從債務人財產之抵押權或撤銷假扣押、假處分或撤回強制執行者。

（八）其他違反保證業務委託契約、處理要點、本作業要點及各項法令暨相關函釋或有關換文規定，致影響本基金權益者。

前項第一款及第三款至第八款情事，如承貸機構能提出具體資料證明影響貸款收回之金額，並經本基金認同者，得扣除影響部分之金額後予以代位清償。

尚未申請代位清償之保證貸款案件，於信用保證存續期間，經本基金發現有全案不予代位清償之情事者，本基金得函知承貸機構解除保證責任。

三十二、承貸機構應本誠實信用原則處理本要點之貸款，並配合辦理本基金相關事項。

三十三、經本基金代位清償之信用保證案件，自代償之日起，即自承貸機構取得向債務人包括保證人之代位求償權。

本基金對上項代位求償權之催收、執行與擔保品之處理，仍得繼續委託承貸機構辦理。

承貸機構對代位清償案件，應於每半年終了後查填代位清償債權追索情形查覆表（如附件十四），並於一個月內寄回本基金。

三十四、本基金代位清償之案件，經承貸機構繼續訴追結果，全部或一部受償時，其屬於本基金信用保證部分應交還本基金。

第七章　附則

三十五、為配合政府機關政策性專案計畫或融資貸款案，凡經核准之購置、遷住（遷村）、重（整）建或修繕之政策性專案計畫，辦理購置、建築或修繕住宅信用保證貸款之方式：「可由借款人向公所申請其使用原住民保留地（或一般建築用地）之證明文件、經政府機關核准購置、遷住（遷村）、重（整）建或修繕住宅之政策性專案計畫證明文件、該土地登記簿謄本、建築執照以及全戶戶籍謄本等文件，向本會於每戶最高保證額度內，申請本基金保證，並由承貸機構按授信程序於保證額度內辦理貸款，並按工程進度撥款，以利推展政府機關政策性專案計畫或融資貸款案之執行。

三十六、借款人如未按期還本息時，承貸機構應即按一般銀行逾期放款處理程序催收，並得會同執行機關催繳。借款人貸款本金逾期達三個月（含）以上或利息逾期達六個月（含）以上者，承貸機構應將逾期資料送請財團法人金融聯合徵信中心建檔為金融債信不良往來戶，開放金融機構查詢。其已清償者，由承貸機構將其資料送請財團法人金融聯合徵信中心註銷該紀錄。

三十七、經本基金信用保證之貸款，承貸機構之經辦人員有故意、重大過失、舞弊情事所造成之保證責任；或用於收回其原有債權，該收回之部份，皆解除其保證責任。

三十八、承辦之公營承貸機構配合辦理本基金貸款授信業務人員，若非出於故意、重大過失或舞弊情事，並依規定辦理者，應無行政、民事、刑事責任及審計法第七十一條規定之財務損害賠償責任。

三十九、信用保證案件處理過程流程圖（如附件十五）。

四十、　本要點奉本會主任委員核定後實施，修正時亦同。

原住民族委員會推展原住民族經濟產業補助要點

1. 中華民國一百年十月五日行政院原住民族委員會原民經字第 1001047197 號令訂定發布
2. 中華民國一百零三年五月八日原住民族委員會原民經字第 10300238481 號令修正發布（原名稱：行政院原住民族委員會推展原住民族經濟產業補助要點）
3. 中華民國一百零三年十二月三日原住民族委員會原民經字第 10300605801 號令修正發布

一、原住民族委員會(以下簡稱本會)為推展原住民族經濟產業，特訂定本要點。

二、本要點之用詞定義如下：

（一）各級地方政府：係指直轄市政府、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所及直轄市山地原住民區公所。

（二）原住民族地區：指經行政院依原住民族基本法第二條第三款規定核定之原住民族地區。

（三）原住民機構、法人或團體：指經政府立案，其負責人為原住民，且原住民社員、會員、理監事、董監事及股東之人數達百分之八十以上。

三、本要點之補助對象：

（一）各級地方政府。

（二）依法設立登記之原住民機構、法人或團體。

（三）依法設立之儲蓄互助社。

（四）學術或研究機關（構）。

（五）原住民族地區依法設立之人民團體。

四、本要點之補助事項如下：

（一）研發或創新原住民族觀光、生活、生產、生態及經濟活動。

（二）推廣原住民族觀光產業有關之活動，配合原住民族地區部落歲時祭儀舉辦之文化體驗、生態旅遊、風味餐飲、農特產品之活動。

（三）改善原住民族地區設施（備）：

1. 改善原住民族部落觀光設施。
2. 補助及輔導原住民族地區具市場競爭力之農業產品開發、包裝設計、生產設施、生產機具、運銷設施、運銷資材、集貨加工設施及其他農業產銷設施（備）。

（四）其他振興原住民族經濟之活動：舉辦相關原住民金融知識講習、經濟研討、研習等活動。

前點第三款規定之補助對象，以申請辦理前項第四款事項為限。

五、本要點之經費補助原則如下：

（一）申請單位須編列自籌款，申請補助活動經費以不超過計畫總經費百分之五十為原則。

（二）同一申請單位，每年度以補助一次為原則。

六、本要點之經費補助標準如下：

（一）原住民族相關之觀光產業活動以新臺幣二十萬元為上限。

（二）原住民族相關之生活、生產、生態產業活動以新臺幣二十萬元為上限。

（三）有關設施（備）改善經其他機關（構）補助者，尚不足支應時，得就不足經費部分補助以新臺幣五十萬元為上限。

（四）原住民族相關之經濟活動以新臺幣十萬元為上限。

（五）舉辦原住民產業相關研討、研習或其他經濟產業相關活動以新臺幣十萬元為上限。

（六）計畫內容涉及行銷宣傳之經費，不得逾總計畫經費百分之十。

七、申請單位須於活動開始一個月前（以郵戳為憑）備齊下列文件以書面送達本會提出申請，逾期或未依規定提出申請者，不予受理。

（一）計畫書應載明下列事項（如附件一）：

1. 綜合資料表。
2. 計畫名稱。
3. 計畫目標。
4. 辦理時間及地點。
5. 計畫執行主辦單位、協辦單位、指導贊助單位。
6. 辦理補助事項之項目及內容。
7. 設施（備）使用與管理計畫。
8. 預算分配及預定進度。
9. 最近三年接受本會補助計畫辦理之成效。
10. 人員編組及分工。
11. 自籌款金額、其他機關補助項目與金額及概算明細。
12. 預期效益（具體質化及量化說明）。
13. 計畫所需建物或土地之所有權證明、授權使用同意書或管理機關（構）同意使用之證明文件。

（二）機構、法人或團體需檢具登記立案之證明文件（影本）。

八、本要點申請補助特別例外規定及附款：

（一）本要點補助事項之計畫內容對原住民族經濟產業推動有重大助益，經專案核可者，其補助對象、補助比例、申請時間及補助額度不受第三點、第五點、第六點及第七點規定之限制。

（二）各級地方政府以外之補助對象，接受本會及其他機關補助經費中，如涉及採購事項，其補助金額占採購金額半數以上，且補助金額在公告

金額以上者，應依政府採購法等相關規定辦理。違反者，應撤銷原核定補助之處分，並追繳原補助經費。

九、本要點補助案之申請程序如下：

（一）申請單位提出申請後，應先由本會依下列規定辦理初審：

1. 申請補助事項不符第四點規定者，應駁回其申請。
2. 未於第七點期限內提出申請者，應駁回其申請。

（二）本要點之申請案件，由本會組成審查小組複審之，並擬具處理意見及補助經費額度，簽陳主任委員核定。

十、申請案件之審查原則：

（一）計畫之完整性。

（二）計畫之規模及推動方式。

（三）申請補助事項之妥適性。

（四）設施（備）使用與管理計畫。

（五）經費編列之合理性。

（六）經費總額及向其他機關申請補助之項目及金額。

（七）具體質化及量化預期效益。

（八）最近三年接受本會補助事項之辦理成效及核銷情形。

十一、經本會審查後，准予補助者，應以書面載明下列事項，送達申請單位，申請單位應依下列事項辦理：

（一）受補助單位辦理補助事項之影音資料、書面文件及相關計畫成果，應將其著作財產權授予本會作公務上之使用。

（二）受補助單位之各項宣導資料及購置設施(備)應於適當位置標明「原住民族委員會補助」之字樣，按原核定計畫之目的使用，不得挪為私用。

十二、本要點各補助項目之結案與撥款方式如下：

（一）各級地方政府，申請經費請撥及核銷時，應備具下列文件〈如附件二〉，並依中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法規定辦理。

1. 領據。
2. 工作摘要及進度表。
3. 成果報告書。
4. 會計報告。
5. 經費納入地方政府預算者，應檢附納入預算證明書。
6. 補助事項實支經費總額、本會及其他機關實際補助金額之分攤表。
7. 費用結報明細表。

（二）各級地方政府以外之補助對象申請經費請撥及核銷時，應備具下列文件，並依中央政府各機關對民間團體及個人補（捐）助預算執行應注意事項辦理。

1. 領據。
2. 工作摘要及進度表。
3. 成果報告書。
4. 補助事項實支經費總額、本會及其他機關實際補助金額之分攤表。
5. 費用結報明細表及原始憑證。

（三）各補助對象均應於補助事項辦理完竣後一個月內向本會申請核銷；如有結餘款，應繳回本會。申請案結算之總經費若低於實際籌足之資金（含本會補助、其他單位補助及自籌款），應依比例核減補助款。

（四）經核准之申請補助案，若計畫變更或因故無法舉辦者，應以書面報本會備查。

（五）原始憑證應依支出憑證證明規則之規定辦理，加裝封面依序裝訂，併附費用結報明細表。

（六）廣告費及印刷費之收據應附樣本或樣張。

（七）有關補助經費之所得扣繳由接受補助單位負責，並於核銷時，一併附送相關扣繳證明文件。

十三、本要點督導與考核如下：本會得不定期派員抽查，發現有下列情形者，應命限期改正；未改正者，得撤銷或廢止一部或全部之補助，並追繳補助之經費。

（一）補助對象對補助經費之運用，查有未依補助用途支用、虛報、浮報經費等情事。

（二）未經本會同意而變更補助經費用途。

（三）補助對象所提申請案件及資料，有虛報不實、偽造、違法及重複申請補助等情事。

（四）未依政府採購法及其相關規定採購者。

（五）其他違反本要點之情事。

原住民族委員會就業促進委員會設置要點

1. 中華民九十一年四月十日行政院原住民族委員會台（91）原民衛字第 9105147 號函訂定下達
2. 中華民九十二年十一月十三日行政院原住民族委員會台（92）原民衛字第 920034492 號函修正下達
3. 中華民國一百零三年十一月十九日原住民族委員會原民社字第 1030058497 號函修正下達（原名稱：行政院原住民族委員會就業促進委員會設置要點）

一、為落實促進原住民就業，保障原住民工作權，特依據原住民族工作權保障法第十三條規定，設置就業促進委員會（以下簡稱本委員會）。

二、本委員會之任務如下：

（一）審議與協調有關原住民就業服務、失業救助及職業訓練等事宜。

（二）其他有關原住民就業促進之規劃、研究、諮詢、協調及推動等事宜。

三、本委員會置召集人一人，由原住民族委員會（以下簡稱本會）主任委員兼任，委員二十一人，由召集人就下列人員聘（派）任之：

（一）行政院內政衛福勞動處代表一人。

（二）內政部代表一人。

（三）財政部代表一人。

（四）教育部代表一人。

（五）經濟部代表一人。

（六）交通部代表一人。

（七）行政院人事行政總處代表一人。

（八）國家發展委員會代表一人。

（九）行政院農業委員會代表一人。

（十）勞動部代表一人。

（十一）本會代表一人。

（十二）地方政府代表四人。

（十三）原住民團體或民間社團代表三人。

（十四）學者專家代表三人。

前項委員單一性別比例不得少於三分之一。

本委員會開會時，得視需要邀請有關機關（構）及人員列席。

四、本委員會委員任期二年，期滿得連任。但委員為有關機關代表者，其任期隨職務異動而更易。

前項委員出缺時，依第三點規定遞選，其任期至原任期屆滿為止。

五、本委員會每六個月開會一次，必要時，得召開臨時會議。均由召集人召集並擔任主席，召集人不克出席時，由召集人指定委員一人代理。

六、本會置執行秘書一人，由召集人指派本會人員兼任之，承召集人之命執行本委員會決議事項及執行有關幕僚作業。其幕僚作業，由本會社會福利處兼辦之。

七、本委員會委員及兼任人員均為無給職。但外聘之委員得依規定支給出席費及交通費。

八、本委員會必要時得訪視基層。

紀念日及節日實施辦法

1. 中華民國四十三年一月二十七日行政院（43）台內字第 0623 號令訂定發布
2. 中華民國七十一年十月二十九日內政部（71）台內民字第 117911 號令修正發布名稱及全文 6 條
3. 中華民國八十年二月一日內政部（80）台內民字第 895069 號令修正發布第 4、5 條條文
4. 中華民國八十四年十月五日內政部（84）台內民字第 8485872 號令修正發布第 2、3 條條文
5. 中華民國八十四年十月二十一日內政部（84）台內民字第 8486060 號令修正發布第 5 條條文
6. 中華民國八十六年二月二十七日內政部（86）台內民字第 8676875 號令修正發布第 3 條條文
7. 中華民國八十六年十二月三十日內政部(86)台內民字第 8606827 號令修正發布增訂第 5-1 條條文
8. 中華民國八十七年十月八日內政部（87）台內民字第 8706459 號令修正發布第 3、5 條條文
9. 中華民國八十八年十月二十七日內政部（88）台內民字第 8897074 號令修正發布第 2、3 條條文
10. 中華民國八十九年二月三日內政部（89）台內民字第 8972185 號令修正發布第 5 條條文
11. 中華民國八十九年十二月三十日內政部（89）台內民字第 8962562 號令修正發布第 3、5 條條文
12. 中華民國九十五年三月九日內政部台內民字第 0950045320 號令修正發布第 2、3 條條文
13. 中華民國九十六年七月十一日內政部台內民字第 0960110433 號令修正發布第 2、3 條條文
14. 中華民國九十六年八月二十九日內政部台內民字第 0960131407 號令修正發布第 2、3 條條文
15. 中華民國九十六年十月三日內政部台內民字第 0960155673 號令修正發布第 2、3 條條文
16. 中華民國九十九年十一月二日內政部台內民字第 0990212117 號令修正發布第 4-6 條條文；並自一百年一月一日施行
17. 中華民國一百零一年九月二十五日內政部台內民字第 1010307327 號令修正發布第 5 條條文；並增訂第 5 條之 2 條文

中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 4 條第 6 款所列屬「行政院原住民族委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄

18. 中華民國一百零三年六月十一日內政部台內民字第 1030182404 號令修正發布第 5 條之 1、6 條條文；並自一百零四年一月一日施行

第四條　下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：

一、春節。

二、民族掃墓節。

三、端午節。

四、中秋節。

五、農曆除夕。

六、原住民族歲時祭儀：各該原住民族放假日期，由行政院原住民族委員會參酌各該原住民族習俗公告，並刊登政府公報。

第五條之二　第二條、第四條及第五條規定紀念日及節日以外具特殊意義，有慶祝或舉辦活動必要之日，得由目的事業主管機關會商有關機關訂定實施之。

勞動部政令說明：

「原住民族歲時祭儀」為各該原住民族勞工之法定休假日

原住民族歲時祭儀，依內政部紀念日及節日實施辦法第4條規定，應予放假，其應放假一日之日期，由原住民族委員會公告之。另依勞動基準法第37條及第39條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日，雇主應予放假且工資照給。

具原住民族身分之勞工，於所屬族別歲時祭儀當日欲休假，無庸請假。至雇主如欲確認勞工是否具有原住民族身分或所屬族別者，得請勞工提供戶籍謄本或戶口名簿影本等可資證明其原住民族身分或族別之相關文件。

勞動部提醒，「原住民族歲時祭儀」為各該原住民族勞工之法定休假日，雇主應予放假且工資照給。雇主未依法給假或給薪者，除可處新台幣2萬至100萬元之罰鍰外，並將公布違法事業單位名稱。勞雇雙方如對於原住民族歲時祭儀放假及給薪之規定仍有疑義者，可就近向當地勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）】進一步詢問。

原住民族綜合發展基金信用保證代位清償作業須知

1.中華民國九十五年六月二日行政院原住民族委員會原民經字第 09500164052 號函訂定下達
2.中華民國一百零三年三月三日行政院原住民族委員會原民經字第 1030009298 號函修正下達
3.中華民國一百零三年五月二十七日原住民族委員會原民經字第 1030024142 號函修正下達

一、原住民族委員會（以下簡稱原民會）為使原住民族綜合發展基金（以下簡稱本基金）信用保證代位清償作業標準化、明確化，依原住民族綜合發展基金信用保證業務處理要點（以下簡稱處理要點）第二十九點第三項規定，訂定本頇知。

二、處理要點第二十八點第一款所稱「執行顯無實益」，係指執行或處分之價金扣除他筆擔保債務餘額後，已無餘值可供受償，或執行費用接近或可能超過可受償金額，或因法律上或事實上之原因執行困難或拍定困難者。主從債務人財產執行有無實益，依下列標準評估之：

（一）不動產有拍賣價格者，以拍賣價格為準；無拍賣價格者，以最近年度之公告現值或財產歸戶清單所列價值或以臨近不動產最近實際成交價格或拍賣價格為準。

（二）車輛、機器設備，以原始取得價格扣除折舊後之價格為準。

（三）前二款以外之財產，依實際情形認定之。

（四）他筆擔保債務餘額以聯徵中心資料為準，未與聯徵中心連線之金融機構或私人，依設定金額為準。

第一項所稱法律上或事實上之原因執行困難或拍定困難者，係指下列情形之一者：

（一）主從債務人所有建物座落於他人土地上，或其土地上有他人之建物無法排除者。

（二）既成道路土地、水利地、畸零地或已毀損之土地或建物。

（三）無法查扣之車輛。

（四）未經集保之股票。

（五）主從債務人於其他金融機構之利息所得不足新台幣二百元之存款。

（六）前五款以外之情形，已報經本基金同意者。

主從債務人之財產依第二項標準評估雖仍有餘值，但有下列情形之一，且承貸機構已採取保全措施或已報經本基金同意免採取保全措施，或依法已無法採取保全措施並報經本基金同意暫緩強制執行者，亦得向本基金申請代位清償：

（一）主從債務人死亡，其繼承人均拋棄繼承或有無繼承人不明之遺產。

（二）主從債務人所有不動產，其持分未達二分之一或其市值或最近年度公告現值未達新臺幣十萬元者。其持分達二分之一以上且其市值或最近

年度公告現值達新臺幣十萬元以上者,如有特殊原因致執行困難或拍定困難者，亦同。

（三）承買人資格受限之原住民保留地。

授信案件如完成對主從債務人財產（含擔保品）之特別拍賣程序無法拍定，法院啟封發還，或經法院命付強制管理者，該啟封發還或命付強制管理之財產視為已強制執行完畢，得向本基金申請代位清償。承辦金融機構於啟封發還或命付強制管理後再聲請強制執行中者，亦同。

三、處理要點第二十八點第二款所稱「有特殊原因無法取得債權憑證，在不影響債權追償下，已取得合法證明文件」，係指下列情形之一者：

（一）主從債務人於取得執行名義前死亡，若有繼承人，已取得其繼承人之債權憑證者；若其繼承人均拋棄繼承或有無繼承人不明，已取得法院證明文件及全戶除戶謄本，其有遺產，並已選定（任）遺產管理人者。

（二）承貸機構已取得主從債務人之執行名義，正執行其薪資者。

（三）主從債務人之不動產經法院命付強制管理，但已取得執行名義（不含拍賣抵押物裁定）者。

（四）前三款以外之特殊原因，已取得合法證明文件並經本基金同意者。

四、承貸機構申請本基金代位清償，應填製「原住民族綜合發展基金信用保證代位清償申請書」並檢附下列文件：

（一）借保戶之授信明細表（如格式八-1）。

（二）擔保品及借保戶財產處分情形表（如格式八-2）。

（三）代位清償案件收回本金明細表（如格式八-3）。

（四）申請代位清償檢附文件影本清單（如格式八-4），以及其列載之文件影本。

承貸機構應檢附之文件有欠缺，或不符前點規定之條件，本基金得予以通知補件或退件。

五、處理要點第五點所稱「法定之訴訟費用」，範圍如下：

（一）民事訴訟費用法廢止前依其規定支付之裁判費、抄錄費、翻譯費、郵電費、運送費、登報費、證人、鑑定人及通譯之到庭費、食宿費及滯留費。

（二）依民事訴訟法規定支付之裁判費（含第三審律師費）、訴訟文書之影印費、攝影費、抄錄費、翻譯費、運送費、登報費、證人、鑑定人之日費、旅費、法院核定鑑定人之報酬等。

（三）依強制執行法規定支付之執行費及執行必要費用（包括鑑價費、鑑界費、測量費、登報費、管理人之報酬及費用）。

（四）依非訟事件法規定支付之本票裁定費用。

訴訟費用應按承貸機構貸款額度與本基金保證額度，由承貸機構與本基金比例分攤。

六、處理要點第五點所稱「利息最高以六個月為限」，係指自逾欠日起算六個月期間。

七、本基金對免責案件應填製代位清償免責通知書，通知承貸機構。

八、承貸機構對本基金代位清償免責通知書內容如有異議，應於收到免責通知書後一個月內提出申覆，逾期未覆，免責即屬確定。

九、審核小組審核承貸機構申覆之免責案件，如其申覆為有理由者，應將審核結果提報本基金核定後，依處理要點第三十一點規定辦理；如其申覆為無理由者，應詳為函覆承貸機構。

十、代位清償後之案件，承貸機構塗銷主從債務人財產之抵押權或撤銷假扣押、假處分或撤回強制執行者，應先經本基金同意後，始得辦理。

代位清償後之案件，本基金得定期函請承貸機構重新向稅捐機關查詢主從債務人財產及各類所得歸戶資料，據以追償。

十一、本基金應設代位清償業務審查小組，置委員若干人，由本會聘(派)兼之。逾期放款之代位清償，應先經前項代位清償業務審查小組審查及認定承辦金融機構符合催收作業、本基金所定期中管理、代位清償等相關規定，再送本基金管理委員會審議通過後，得由本會先行代位清償。

十二、承貸機構對本基金代位清償免責通知書內容如有異議，應於收到免責通知書後一個月內提出申覆，逾期未覆，免責即屬確定。

十三、審核小組審核承貸機構申覆之免責案件，如其申覆為有理由者，應將審核結果提報本基金核定後，依處理要點第三十一點規定辦理；如其申覆為無理由者，應詳為函覆承貸機構。

十四、代位清償後之案件，承貸機構塗銷主從債務人財產之抵押權或撤銷假扣押、假處分或撤回強制執行者，應先經本基金同意後，始得辦理。

代位清償後之案件，本基金得定期函請承貸機構重新向稅捐機關查詢主從債務人財產及各類所得歸戶資料，據以追償。

十五、本基金應設代位清償業務審查小組，置委員若干人，由本會聘(派)兼之。逾期放款之代位清償，應先經前項代位清償業務審查小組審查及認定承辦金融機構符合催收作業、本基金所定期中管理、代位清償等相關規定，再送本基金管理委員會審議通過後，得由本會先行代位清償。

十五之一、處理要點第二十一點所稱知悉依下規定認定之：

（一）授信對象死亡或停止營運者，以受託機構明知或被告知之日起算。

（二）信用卡遭強制停用中者，其為受託機構信用卡者，以公告強制停用之日起算；他行信用卡者，以受託機構明知或被告知之日起算。

（三）受票據交換所拒絕往來處分者，受託機構支存戶，以公告拒往之日起算；他行支存戶，以受託機構明知或被告知之日起算。

（四）受破產宣告，或清理債務（含債務協商、更生清算）者，以受託機構明知或被告知之日起算；其財產受強制執行、假扣押、假處分或拍賣之聲請者，如係受託機構聲請者，以聲請之日起算；如係他行或他人聲請者，以受託機構明知或被告知之日起算。

（五）被提起足以影響償債能力之訴訟者，如係受託機構起訴者，以起訴之日起算;如係他行或他人起訴者,以受託機構明知或被告知之日起算。

十六、本須知於施行前已申請代位清償但尚未核定之案件，亦適用之。

原住民族委員會原住民族就業代金分期繳納作業要點

1. 中華民國一百年一月七日行政院原住民族委員會原民衛字第 09900692901 號令訂定發布
2. 中華民國一百零三年四月十八日原住民族委員會原民社字第 10300201852 號令修正發布（原名稱：行政院原住民族委員會原住民族就業代金分期繳納作業要點）

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為處理受處分人申請分期繳納原住民族就業代金案件，特訂定本要點。

二、本要點所稱受處分人，係指本會依原住民族工作權保障法第十二條及第二十四條規定，作成繳納代金行政處分之相對人。

三、受處分人應於提起訴願前向本會申請分期繳納代金。但申請前已撤回訴願或訴訟者，不在此限。

受處分人應填具申請書並載明下列事項，以書面向本會申請分期繳納代金：

（一）受處分人為法人、團體、各級政府機關、學校及公營事業機構者，其名稱、統一編號、醫療機構代碼、機關代碼、事務所或營業所所在地；受處分人為外國法人者，加註其國籍。

（二）受處分人有代表人者，其代表人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、設籍或通訊地址；受處分人之代表人為外國人者，加註其代表人國籍、護照號碼。

受處分人申請分期繳納代金時，應一併檢附：

（一）最近一個月內之公司變更登記表、醫療機構基本資料表、法人登記或出具其他能證明申請人之代表人之文書。

（二）按申請之期數，檢附相當數量之掛號回郵信封，俾利檢還各期收據。

四、受處分人申請分期繳納代金應檢具之文件，經本會審查不符本要點相關規定或內容有欠缺者，應不受理。

五、分期繳納代金之期數，應依下列方式為之：

（一）代金金額在新臺幣（以下同）二十萬元以上，未滿一百萬元之事件，至多得分十二期繳納，每期金額不得低於三萬元。

（二）代金金額在一百萬元以上，未滿二百萬元之事件，至多得分二十四期繳納。

（三）代金金額在二百萬元以上之事件，至多得分三十六期繳納。

前項分期，以一個月為一期，並於最末期繳納代金數額完畢。但受處分人有其他重大或正當事由，依前項規定分期之期數、期間或繳納完畢顯有困難，檢具具體事證、相關文書或其他證明文件，經本會專案核定者，不在此限。

六、分期繳納代金最末期之到期日，不得逾行政執行法第七條規定之執行時效。

七、經本會同意分期繳納代金之受處分人，應依本會同意之期數及各期應繳金額，以本會同意分期繳納之各期到期日為發票日預開支票，並交付本會。但受處分人有其他重大或正當之事由者，準用第五點第二項以專案核定辦理。

八、受處分人於分期繳納代金期間，有任何一期票據未獲付款者，本會應將剩餘各期之支票檢還受處分人，並立即就尚未繳納之代金，移送執行；受處分人提起訴願或訴訟者，亦同。

原住民族委員會強化原住民參加職業訓練津貼補助要點

1. 中華民國八十七年五月八日行政院原住民委員會（87）原民社字第 8703373 號函訂定下達
2. 中華民國九十四年十一月八日行政院原住民族委員會原民衛字第 0940032709 號令修正發布
3. 中華民國一百零一年四月十日行政院原住民族委員會原民衛字第 1010016576 號令修正發布，自中華民國一百零二年一月一日生效
4. 中華民國一百零三年四月十八日原住民族委員會原民社字第 10300201852 號令修正發布（原名稱：行政院原住民族委員會強化原住民參加職業訓練津貼補助要點）

一、原住民族委員會（以下簡稱本會）為協助失業原住民於參加職業訓練期間，安心受訓，習得一技之長，提昇就業能力，改善生活，特定本要點。

二、凡年滿十五歲以上，參加各級政府機關主辦、委託或補助辦理且訓練期間達六個月以上之全日制職業訓練，並已依就業促進津貼實施辦法申請六個月職業訓練生活津貼之失業原住民，得接續申請本補助。

前項所稱全日制職業訓練係指每星期上課四天以上、每天上課滿日間四小時，且每月總訓練時數達一百小時之訓練。

三、補助金除身心障礙者外，每人依實際參加訓練每滿三十日者，按月發給基本工資之百分之六十，以接續中央勞工主管機關發給之就業促進津貼，且以六個月為限。

前項實際參加訓練未滿三十日者，依下列方式計算：

（一）訓練時間達十日以上且滿三十小時者，發給每月基本工資之百分之三十。

（二）訓練時間達二十日以上且滿六十小時者，發給每月基本工資之百分之六十。

四、各級政府機關主辦、委託或補助辦理之訓練單位應於開訓後第七個月內檢具受補助人之下列文件各二份，向本會提出申請：

（一）申請書（如附件一）。

（二）印領清冊（如附件二）。

（三）已依就業促進津貼實施辦法申請六個月職業訓練生活津貼之切結書（如附件三）。

（四）經訓練單位確認並註記與正本相符字樣、機關（單位）名稱及承辦人署名之戶口名簿影本。

（五）註有與正本相符字樣之國民身分證正反面影本。

（六）含訓練課程配當表、師資簡歷及相關資料之核准訓練計畫書。

（七）訓練單位請款領據及金融機構或郵局存摺正面影本。

申請案經本會核准後，由本會將補助款撥付訓練機構轉發受訓學員；訓練機構撥付受訓學員後，應副知本會。

五、辦理職業訓練機構應於訓練結束後三個月內填具工作成果表（格式如附件四），彙送本會備查。

六、受補助人除因不可抗力外，倘有中途退訓、離訓等情事，訓練機構應實際覈算參訓人數及日數比例，繳回補助款。未依規定辦理或有發生冒領、溢領或不實等情事者，除追繳已領之補助款，涉有刑事任者並應移送司法機關辦理。

依本要點核准之補助案，本會應副知勞動部勞動力發展署。

原住民取得技術士證照獎勵辦法第五條之解釋令

中華民國一百零三年三月二十日行政院原住民族委員會原民衛字第 1030012036 號令

核釋原住民取得技術士證照獎勵辦法第五條規定，並自即日生效：「前條之獎勵每人每一等級以一次為限，單一級者亦同。」係指不論取得同一級或單一級技術士證照，凡屬相同級別者，每人應受獎勵以一次為限。

原住民族工作權保障法第十二條所稱「依政府採購法得標之廠商」之補充解釋令

中華民國一百零二年四月二十二日行政院原住民族委員會原民衛字第 1020012303 號令

原住民族工作權保障法第十二條第一項規定所稱之「依政府採購法得標之廠商」，即由公司、合夥或獨資之工商行號及其他得提供各招標機關工程、財物、勞務之法人、機構、團體或個人，參與採購程序進而得標之謂。本解釋就本會一百零一年三月九日原民衛字第 10100108002 號令解釋，補充核釋。

原住民族工作權保障法第十二條規定「依政府採購法得標之廠商」之解釋令

中華民國一百零一年三月九日行政院原住民族委員會原民衛字第 10100108002 號令

原住民族工作權保障法（以下簡稱本法）第十二條規定「依政府採購法得標之廠商」之適用對象，依行政院於中華民國九十六年七月三日院臺內字第 960022740 號函及行政院訴願審議委員會一百年度第四十八次會議之附帶決議意旨可知，自本法立法架構觀之，分別規範各級政府機關、公立學校及公營事業機構應依本法第四條或第五條之法定比例進用原住民並依本法第十一條辦理採購之承包限制；另一方面規範依政府採購法得標之廠商應依本法第十二條於履約期間僱用原住民，即有意以規範對象區別相應之法律效果。本法第四條及第五條規範各級政府機關、公立學校及公營事業機構應經常性進用原住民，更於本法第五條提高位於原住民族地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構進用原住民比例，自與本法第十二條規範短期進用原住民之義務有別，且已符本法保障原住民就業之意旨。故本法第十二條適用對象，係指本法第四條及第五條所規範之各級政府機關、公立學校及公營事業機構以外之得標廠商。

進用原住民作業要點

1.中華民國 92 年 3 月 10 日行政院院授人力字第 0920053084 號函訂定發布全文 11 點
2.中華民國 94 年 4 月 13 日行政院院授人力字第 0940061558 號函修正發布第 4 點、第 9 點、第 10 點，自 94 年 4 月 13 日生效
3.中華民國 101 年 3 月 5 日行政院院授人法字第 1010027206 號函修正發布第 4 點、第 6 點、第 7 點、第 9 點，並溯自 101 年 2 月 6 日生效

一、行政院（以下簡稱本院）為使原住民之進用作業有所依循，以落實原住民族工作權保障法（以下簡稱本法）第二章比例進用原則規定，特訂定本要點。

二、下列各機關（構）、學校（以下簡稱各機關），除位於澎湖、金門、連江縣外，進用原住民之作業，依本要點之規定：

（一）本院及所屬各機關。

（二）直轄市、縣（市）及鄉（鎮、市）地方行政機關及立法機關。

（三）公立學校。

（四）公營事業機構。

三、各機關應依本法及其施行細則規定進用原住民。

本法施行細則第三條第一項所稱參加「公教人員保險之本法第五條第三項人員之合計總額」，指公教人員保險總額中具「公務人員任用資格」之人數而言。

本法第四條第一項及第五條第一項規定之「約僱人員」等五類人員，經權責機關核定列為出缺不補者，各該人員不予列入總額計算。計算結果，以取整數為限，如有小數點，不予計入。

原住民地區之認定，依本法第五條第四項規定，指經本院原住民族委員會（以下簡稱原民會）報請本院核定之地區，並以機關地址位於上開原住民地區為範圍。

四、各機關進用原住民，得視機關用人需要及原住民適合擔任之工作，分別採下列方式進用：

（一）原住民地區，具有公務人員任用資格者，於有適當職缺時，優先予以任用。凡未足額進用須具公務人員任用資格之原住民者，除有下列情形外，均暫緩再進用其他人員；其經核定凍結之員額或出缺不補者，擬進用原住民時，得函經本院人事行政總處（以下簡稱人事總處）同意專案核撥員額。但已足額進用之機關，仍應受本院員額管制措施之限制：

1. 已列報原住民特考用人計畫之職缺。
2. 職務臨時出缺，經報人事總處同意，自行遴用具原住民身分之合格人員。
3. 依規定進用身心障礙人員。

（二）未足額進用毋須具公務人員任用資格原住民之機關，擬進用原住民時，得依其所具學歷、經歷、專長及體能狀況，分別以聘用、約僱進用。如年度工友（含技工、駕駛）預算員額額度內尚有缺額，得專案函報人事總處同意後，優先由其他機關超額之原住民身分工友進行移撥。

五、原民會、直轄市政府及縣（市）政府應建立申請就業，且具工作能力，並敘明專長項目之原住民名冊，隨時提供有關機關參考遴用。各機關需進用原住民時，得函知原民會、直轄市政府或縣（市）政府，提供原住民求才資訊，推薦適當人選，並洽請機關所在地之直轄市政府或縣（市）政府就業輔導機構，提供申請就業之原住民名冊。

六、各機關應切實辦理，並督導所屬各機關依規定積極進用原住民。自民國九十三年十一月二日起，僱用、進用原住民不足額者，應依本法第二十四條第一項規定，於每月十日前繳納代金，但已函請原民會、直轄市政府或縣（市）政府推介者，於該管機關未推介進用人員前，免繳代金。

各機關須將進用及繳納代金情形，於每年十二月三十一日前，列表函送人事總處彙陳本院備查。但鄉（鎮、市）地方行政機關及立法機關之辦理情形，由各該縣（市）政府彙報。

七、人事總處得會同原民會、直轄市政府、縣（市）政府及有關主管機關定期派員赴各機關查核進用原住民情形，並列為年度人事業務績效考核之項目。

八、各機關進用之原住民，其人事管理，均依有關人事法令規定辦理。

九、各機關進用原住民人員成果之獎勵原則如下：

（一）非原住民地區：

1. 年度內連續十二個月已進用約僱等五類原住民人數占機關約僱等五類人員總人數百分之五以上者，機關首長及人事主管分別核予最高記功二次及記功一次；有功人員得於二人範圍內各核予最高嘉獎二次。
2. 年度內連續十二個月已進用約僱等五類原住民人數占機關約僱等五類人員總人數百分之四以上，未達百分之五者，機關首長及人事主管分別核予最高記功一次及嘉獎二次；有功人員得於二人範圍內各核予嘉獎一次。
3. 年度內連續十二個月已進用約僱等五類原住民人數占機關約僱等五類人員總人數百分之三以上，未達百分之四者，機關首長得核予最高嘉獎二次，人事主管及有功人員得核予嘉獎一次。

（二）原住民地區：

1. 年度內連續十二個月已進用約僱等五類原住民人數占機關約僱等五類人員總人數百分之四十以上，具公務人員任用資格者占機關公務

人員總人數百分之五以上者，機關首長及人事主管得分別核予最高記功二次及記功一次；有功人員得於二人範圍內各核予最高嘉獎二次。

2. 年度內連續十二個月已進用約僱等五類原住民人數占機關約僱等五類人員總人數之百分之三十六以上，未達百分之四十，具公務人員任用資格者占機關公務人員總人數百分之四以上，未達百分之五者，機關首長及人事主管得分別核予最高記功一次及嘉獎二次；有功人員得於二人範圍內各核予嘉獎一次。
3. 年度內連續十二個月已進用約僱等五類原住民人數占機關約僱等五類人員總人數之百分之三十四以上，未達百分之三十六，具公務人員任用資格者占機關公務人員總人數百分之三以上，未達百分之四者，機關首長得核予最高嘉獎二次，人事主管及有功人員得核予嘉獎一次。

本院所屬各機關、直轄市政府、縣（市）政府人事主管督導所屬各機關年度內連續十二個月達超額進用者，該人事主管得由本院人事行政總處核予最高嘉獎二次。機關首長不適用公務人員考績法辦理獎勵者，得就實際負責推動原住民族工作權保護法執行事項之副首長或幕僚長，比照第一項所定機關首長獎勵原則，辦理獎勵。

十、未足額進用原住民人員之機關，自民國九十三年十一月二日以後，逾三個月仍未進用者，主管機關應以書面告誡該機關，督促儘速進用；逾六個月仍未進用者，該機關人事主管視情節輕重應核予申誡一次或申誡二次，其直屬上一級人事主管或督導人員查有督導不週事實者，應由權責人事機構核予申誡一次以上處分；逾九個月仍未進用者，機關首長視情節輕重核予申誡一次或申誡二次，人事主管及直屬上一級人事主管並加重處分。

十一、未足額進用原住民之機關首長為政務人員或民選行政首長者，應定期至本院社會福利推動委員會報告其未足額進用原住民之情形，並提出限期完成進用之計畫。

前項未足額進用原住民之機關，並同時於原民會網站公告。

國際機場園區內自由港區事業僱用原住民獎勵辦法

1. 中華民國九十九年五月二十七日交通部交航字第 0990085024 號令訂定發布全文 7 條；施行日期，由交通部定之

中華民國九十九年十月二十五日交通部交航字第 09900099871 號令發布定自九十九年十一月一日施行

第一條　本辦法依國際機場園區（以下簡稱園區）發展條例第三十二條第三項規定訂定之。

第二條　本辦法所適用之獎勵對象，係於園區內僱用具有原住民身分人數，扣減本條例第三十二條第一項應僱用原住民人數後，超額僱用之自由港區事業。

前項所稱原住民，指依原住民身分法規定之原住民。

第三條　依本條例第三十二條第一項規定，計算具有原住民身分之勞工人數時，未達整數部分不予計入。

前項所稱勞工人數，指自由港區事業實際進駐園區內之每月一日參加勞工保險人數。

第四條　自由港區事業得於每年三月一日至三月三十一日，檢附前一年度文件向自由港區管理機關（以下簡稱管理機關）申請獎勵：

一、僱用原住民勞工獎勵申請表。

二、僱用原住民勞工獎勵名冊。

三、全部勞工投保證明文件。

第五條　本辦法獎勵之方式如下：

一、特等獎：自由港區事業於前一年度每個月超額僱用原住民勞工五人以上，並累計達六個月，發給獎牌或獎盃一座。

二、優等獎：自由港區事業於前一年度每個月超額僱用原住民勞工三人以上，並累計達六個月，發給獎狀一幀。

第六條　依本辦法獲得獎勵者，由管理機關表揚之。

第七條　本辦法施行日期，由交通部定之。

行政院核定「原住民族工作權保障法」規定之「原住民地區」範圍相關文件

壹、中華民國九十一年四月十六日行政院院臺疆字第 0910017300 號函。

主旨：所報為落實「原住民族工作權保障法」有關「原住民地區」條文之規定，謹擬具台北縣烏來鄉等三十個山地鄉及新竹縣關西鎮等二十五個平地鄉(鎮、市)合計五十五個鄉（鎮、市）為「原住民地區」之具體範圍一案，同意照辦。

貳、中華民國九十一年一月二十三日行政院原住民族委員會臺(91)原民企字第 9101402 號函。

主旨：為落實「原住民族工作權保障法」有關「原住民地區」條文之規定，謹擬具「原住民地區」之具體範圍，詳如說明，敬請鑒核。

說明：

一、查「原住民族工作權保障法」第 5 條規定：「原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：一、約僱人員。二、駐衛警察。三、技工、駕駛、工友、清潔工。四、收費管理員。五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。前項各款人員經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用需具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。」第 11 條規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。」為落實上開規定，保障原住民工作權，爰依第 5 條第 4 項規定，擬具「原住民地區」之具體範圍，報請核示。

二、本會經審慎評估，以 30 個山地鄉及 25 個平地鄉(鎮、市)合計 55 個鄉(鎮、市）為原住民地區，上開鄉（鎮、市）臚列如下：

（一）30 個山地鄉包括：台北縣烏來鄉（編按：現為新北市烏來區）、桃園縣復興鄉、新竹縣尖石鄉、五峰鄉、苗栗縣泰安鄉、台中縣和平鄉(編按：現為臺中市和平區)、南投縣信義鄉、仁愛、嘉義縣阿里山鄉、高雄縣桃源鄉（編按：現為高雄市桃源區）、三民鄉（編按：現為高雄市那瑪夏區）、茂林鄉(編按：現為高雄市茂林區)、屏東縣三地門

鄉、瑪家鄉、霧台鄉、牡丹鄉、來義鄉、泰武鄉、春日鄉、獅子鄉、台東縣達仁鄉、金峰鄉、延平鄉、海端鄉、蘭嶼鄉、花蓮縣卓溪鄉、秀林鄉、萬榮鄉、宜蘭縣大同鄉、南澳鄉。

（二）25 個平地原住民鄉（鎮、市）包括：新竹縣關西鎮、苗栗縣南庄鄉、獅潭鄉、南投縣魚池鄉、屏東縣滿州鄉、花蓮縣花蓮市、光復鄉、瑞穗鄉、豐濱鄉、吉安鄉、壽豐鄉、鳳林鎮、玉里鎮、新城鄉、富里鄉、台東縣台東市、成功鎮、關山鎮、大武鄉、太麻里鄉、卑南鄉、東河鄉、長濱鄉、鹿野鄉、池上鄉。

三、本會以前開 55 個鄉（鎮、市）為原住民地區之理由敘明如下：

（一）法規措施明定，行諸多年：查臺灣省政府前於民國 34 年起針對山地特殊行政狀態，建立行政體制，即劃編山地鄉村鄰，將原有理蕃區域按照地方行政體制，根據山地地理環境及交通情形，劃編村鄰，建立鄉公所及代表會，並委派原住民(當時稱山胞)任鄉長(後改為選舉)。是以山地鄉公所分別於 34 年底至 35 年成立，全省 12 縣計分 30 個山地鄉、217 村。此為我政府第一階段的山地重要施政，建立原住民行政工作之基石。複查臺灣省政府於民國 41 年 2 月 11 日頒發「臺灣省山地鄉公所組織補充辦法」以適應山地實際需要，配合地方自治及加強行政措施，並附「臺灣省各縣山地鄉公所編製員額表」，爾後部分山地鄉名稱並依規定變更為現行名稱。是以 30 個山地鄉已行諸 50 餘年。至於平地原住民鄉（鎮、市）之沿革，查臺灣省政府前以民國 44 年 2 月 10 日（44）府民一字處 13670 號令頒「臺灣省政府輔導平地山胞生活計畫」，以提高平地原住民（當時稱平地山胞）生活水準，明定以各縣平地行政區域內原住民為推行對象，並以原住民集中地區花蓮縣、台東縣、苗栗縣為實施地區，其中花蓮縣、台東縣各有 10 個鄉（鎮、市），苗栗縣則有南庄鄉計有 21 個鄉（鎮、市）。複查民國 45 年 5 月 10 日（45）府民一字第 49690 號令頒「臺灣省平地山胞生活改進運動辦法」之施行地區，除上述所列之 21 個鄉（鎮、市）外，另劃定苗栗縣獅潭鄉（賽夏族居住）為平地原住民鄉，計 22 個鄉（鎮、市）。另查民國 56 年 1 月 12 日府民一字第 2971 號令頒「臺灣省政府輔導平地山胞生活計畫（第三次修訂）」明定平地原住民鄉（鎮、市），除前述 22 個鄉（鎮、市）外，並將新竹縣關西鎮（泰雅族居住）、南投縣魚池鄉（邵族居住）、及屏東縣滿州鄉（排灣族居住）等 3 鄉（鎮）劃入，共計 25 個平地鄉（鎮、市）。是以上開平地鄉（鎮、市）亦有行諸 40 餘年之行政史。若將上開 55 個鄉（鎮、市）

列為原住民地區，既符合長久以來之行政習慣，亦延續法規措施，展現施政之一貫性。

（二）原住民族傳統居住，並具原住民族歷史淵源及文化特色：查前開 55 個鄉（鎮、市）為原住民族傳統居住，並具原住民族各族歷史淵源及文化特色之地區，且為原住民族社會之共識，以往政府推動原住民施政，以該 55 個鄉（鎮、市）為行政區域，即秉持此種考量，是以將其訂為原住民地區，既符合憲法增修條文第 10 條第 11 項肯定多元文化之精神，亦符合原住民族工作權保障法第 5 條第 4 項所稱原住民地區之定義及條件。

（三）反映民意需求，行政可行性高：衡諸原住民族民意，以及地方行政鄉（鎮、市）長之反映，前開 55 個鄉（鎮、市）訂為原住民地區，其行政可行性最高，並符合地方行政需要。舉凡位居前開 55 個鄉（鎮、市）之政府機關、公立學校及公營事業機構均已有此基本認同，是以原住民族工作權保障法相關條文於原住民地區保障原住民工作權之意旨，當能落實執行。盱衡前開論證及理由，本會擬以現行 30 個山地鄉及 25 個平地鄉（鎮、市）為原住民地區之具體範圍，敬祈俯允為禱。

國民年金法

1. 中華民國九十六年八月八日總統華總一義字第 09600102821 號令制定公布全文 59 條；並自九十七年十月一日起施行
2. 中華民國九十七年八月十三日總統華總一義字第 09700151911 號令修正公布第 6、7、30～32 條條文；並刪除第 52、54 條條文；並自九十七年十月一日起施行
3. 中華民國一百年六月二十九日總統華總一義字第 10000137261 號令修正公布第 1、2、6、7、12～14、30～32、34、40、42、50、53、59 條條文及第四章第二節節名；增訂第 13-1、18-1、32-1 條條文；除第 7 條第 2 款、第 3 款及第 30 條第 2 項第 3 款自九十七年十月一日施行，第 6 條第 4 款、第 13 條第 1 項及第 3 項修正條文之施行日期由行政院定之者外，自公布日施行

中華民國一百年八月三十一日行政院院臺內字第 1000044139 號令發布第 6 條第 4 款、第 13 條第 1 項及第 3 項，定自一百零一年一月一日施行

4. 中華民國一百年十二月二十一日總統華總一義字第 10000283811 號令增訂公布第 54 條之 1 條文
5. 中華民國一百年十二月二十八日總統華總一義字第 10000294981 號令修正公布第 13 條條文
6. 中華民國一百零一年十二月二十六日總統華總一義字第 10100284741 號令修正公布第 31 條條文
7. 中華民國一百零三年一月八日總統華總一義字第 10300000671 號令修正公布第 55 條條文

中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條、第 46 條、第 48 條第 2 項、第 3 項所列屬「勞工保險局」之權責事項，自一百零三年二月十七日起，國民年金保險基金投資及運用業務，改由「勞動部勞動基金運用局」管轄；其他業務改由「勞動部勞工保險局」管轄

8. 中華民國一百零四年十二月十六日總統華總一義字第 10400146771 號令修正公布第 32 條之 1 條文
9. 中華民國一百零四年十二月三十日總統華總一義字第 10400151511 號令修正公布第 18 條之 1 條文
10. 中華民國一百零五年十一月三十日總統華總一義字第 10500146921 號令修正公布第 16 條條文
11. 中華民國一百零八年十二月十一日總統華總一義字第 10800134481 號令修正公布第 18 條之 1 條文
12. 中華民國一百零九年六月三日總統華總一義字第 10900060541 號令修正公布第 12、40 條條文

第三十一條　本法施行時年滿六十五歲國民，在國內設有戶籍，且於最近三年內每年居住超過一百八十三日，而無下列各款情事之一者，視同本法被保險人，得請領老年基本保證年金，每人每月新臺幣三千元至死亡為止，不適用本章第三節至第五節有關保險給付之規定，亦不受第二章被保險人及保險效力及第三章保險費規定之限制：

一、經政府全額補助收容安置。

二、領取軍人退休俸（終身生活補助費）、政務人員、公教人員、公營事業人員月退休（職）金或一次退休（職、伍）金。但有下列情形之一者，不在此限：

（一）軍人、政務人員、公教人員、公營事業人員領取一次退休（職、伍）金且未辦理政府優惠存款者，未領取公教人員保險養老

給付或軍人保險退伍給付，或所領取公教人員保險養老給付、軍人保險退伍給付之總額，自年滿六十五歲當月起以新臺幣三千元按月累計達原領取總額。

（二）原住民領取一次退休（職、伍）金。

三、領取社會福利津貼。

四、財稅機關提供保險人公告年度之個人綜合所得稅各類所得總額合計新臺幣五十萬元以上。

五、個人所有之土地及房屋價值合計新臺幣五百萬元以上。

六、入獄服刑、因案羈押或拘禁。

前項第五款土地之價值，以公告土地現值計算；房屋之價值，以評定標準價格計算。但有下列情形之一者，應扣除之：

一、土地之部分或全部被依法編為公共設施保留地，且因政府財務或其他不可歸責於地主之因素而尚未徵收及補償者。

二、屬個人所有之唯一房屋且實際居住者。但其土地公告現值及房屋評定標準價格合計得扣除額度以新臺幣四百萬元為限。

三、未產生經濟效益之原住民保留地。

於本條中華民國一百年六月十三日修正之條文施行前，依第一項第二款第一目規定累計已達原領取總額者，不予補發老年基本保證年金。

中華民國一百零一年一月一日起，原已領取老年基本保證年金者，於各地方政府調整土地公告現值後，仍符合第一項第一款至第四款規定及第六款規定，且其個人所有之土地及房屋未新增時，不受第一項第五款規定之限制。身心障礙基本保證年金及第五十三條所定原住民給付，亦同。

第五十三條　年滿五十五歲之原住民，在國內設有戶籍，且無下列各款情事者，於本法中華民國一百年六月十三日修正之條文施行後，得請領每人每月新臺幣三千元至年滿六十五歲前一個月為止，所需經費由中央原住民族事務主管機關按年度編列預算支應：

一、現職軍公教（職）及公、民營事業人員。但每月工作收入未超過勞工保險投保薪資分級表第一級者，不在此限。

二、領取政務人員、公教人員、公營事業人員月退休（職）金或軍人退休俸（終身生活補助費）。

三、已領取身心障礙者生活補助或榮民就養給付。

四、有第三十一條第一項第一款、第四款至第六款情形之一。但未產生經濟效益之原住民保留地，不列入第三十一條第一項第五款土地計算。

依前項規定請領每人每月新臺幣三千元之年齡限制，於本法施行後，應配合原住民平均餘命與全體國民平均餘命差距之縮短而逐步提高最低請領年齡至六十五歲；其最低請領年齡之調高，由中央原住民族事務主管機關每五年檢討一次，並報請行政院核定之。

政府採購法

1. 中華民國八十七年五月二十七日總統（87）華總（一）義字第 8700105740 號令制定公布；並自公布後一年施行
2. 中華民國九十年一月十日總統（90）華總一義字第 9000003820 號令修正公布第 7 條條文
3. 中華民國九十一年二月六日總統（91）華總一義字第 09100025610 號令修正公布第 6、11、13、20、22、24、25、28、30、34、35、37、40、48、50、66、70、74、75、76、78、83、85～88、95、97、98、101～103、114 條條文；並刪除第 69 條條文；並增訂第 85 條之 1～85 條之 4、93 條之 1 條條文
4. 中華民國九十六年七月四日總統華總一義字第 09600085741 號令修正公布第 85 條之 1 條文
5. 中華民國一百年一月二十六日總統華總一義字第 10000015641 號令修正公布第 11、52、63 條條文

中華民國一百零一年二月三日行政院院臺規字第 1010122318 號公告第 13 條第 4 項所列屬「行政院主計處」之權責事項，自一百零一年二月六日起改由「行政院主計總處」管轄

6. 中華民國一百零五年一月六日總統華總一義字第 10400154101 號令修正公布第 85 條之 1、86 條條文；增訂 73 條之 1 條文
7. 中華民國一百零八年五月二十二日總統華總一義字第 10800049691 號令修正公布第 4、15、17、22、25、30、31、50、52、59、63、76、85、93、94、95、101、103 條條文；增訂第 11 條之 1、26 條之 1、70 條 1 條文

第二十二條　機關辦理公告金額以上之採購，符合下列情形之一者，得採限制性招標：

一、以公開招標、選擇性招標或依第九款至第十一款公告程序辦理結果，無廠商投標或無合格標，且以原定招標內容及條件未經重大改變者。

二、屬專屬權利、獨家製造或供應、藝術品、秘密諮詢，無其他合適之替代標的者。

三、遇有不可預見之緊急事故，致無法以公開或選擇性招標程序適時辦理，且確有必要者。

四、原有採購之後續維修、零配件供應、更換或擴充，因相容或互通性之需要，必須向原供應廠商採購者。

五、屬原型或首次製造、供應之標的，以研究發展、實驗或開發性質辦理者。

六、在原招標目的範圍內，因未能預見之情形，必須追加契約以外之工程，如另行招標，確有產生重大不便及技術或經濟上困難之虞，非洽原訂約廠商辦理，不能達契約之目的，且未逾原主契約金額百分之五十者。

七、原有採購之後續擴充，且已於原招標公告及招標文件敘明擴充之期間、金額或數量者。

八、在集中交易或公開競價市場採購財物。

九、委託專業服務、技術服務、資訊服務或社會福利服務，經公開客觀評選為優勝者。

十、辦理設計競賽，經公開客觀評選為優勝者。

十一、因業務需要，指定地區採購房地產，經依所需條件公開徵求勘選認定適合需要者。

十二、購買身心障礙者、原住民或受刑人個人、身心障礙福利機構或團體、政府立案之原住民團體、監獄工場、慈善機構及庇護工場所提供之非營利產品或勞務。

十三、委託在專業領域具領先地位之自然人或經公告審查優勝之學術或非營利機構進行科技、技術引進、行政或學術研究發展。

十四、邀請或委託具專業素養、特質或經公告審查優勝之文化、藝術專業人士、機構或團體表演或參與文藝活動或提供文化創意服務。

十五、公營事業為商業性轉售或用於製造產品、提供服務以供轉售目的所為之採購，基於轉售對象、製程或供應源之特性或實際需要，不適宜以公開招標或選擇性招標方式辦理者。

十六、其他經主管機關認定者。

前項第九款專業服務、技術服務、資訊服務及第十款之廠商評選辦法與服務費用計算方式與第十一款、第十三款及第十四款之作業辦法，由主管機關定之。

第一項第九款社會福利服務之廠商評選辦法與服務費用計算方式，由主管機關會同中央目的事業主管機關定之。

第一項第十三款及第十四款，不適用工程採購。

第九十八條　得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數百分之二，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。

第一百零一條　機關辦理採購，發現廠商有下列情形之一，應將其事實、理由及依第一百零三條第一項所定期間通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報：

一、容許他人借用本人名義或證件參加投標者。

二、借用或冒用他人名義或證件投標者。

三、擅自減省工料，情節重大者。

四、以虛偽不實之文件投標、訂約或履約，情節重大者。

五、受停業處分期間仍參加投標者。

六、犯第八十七條至第九十二條之罪，經第一審為有罪判決者。

七、得標後無正當理由而不訂約者。

八、查驗或驗收不合格，情節重大者。

九、驗收後不履行保固責任，情節重大者。

十、因可歸責於廠商之事由，致延誤履約期限，情節重大者。

十一、違反第六十五條規定轉包者。

十二、因可歸責於廠商之事由，致解除或終止契約，情節重大者。

十三、破產程序中之廠商。

十四、歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士，情節重大者。

十五、對採購有關人員行求、期約或交付不正利益者。

廠商之履約連帶保證廠商經機關通知履行連帶保證責任者，適用前項規定。

機關為第一項通知前，應給予廠商口頭或書面陳述意見之機會，機關並應成立採購工作及審查小組認定廠商是否該當第一項各款情形之一。

機關審酌第一項所定情節重大，應考量機關所受損害之輕重、廠商可歸責之程度、廠商之實際補救或賠償措施等情形。

自由貿易港區設置管理條例

1. 中華民國九十二年七月二十三日總統華總一義字第 09200134530 號令制定公布全文 43 條；並自公布日施行
2. 中華民國九十八年七月八日總統華總一義字第 09800169151 號令修正公布全文 46 條；並自公布日施行
3. 中華民國一百零一年十二月二十八日總統華總一義字第 10100290751 號令修正公布第 7、9、21、24、29、31、36、44 條條文

中華民國一百零三年十二月二十六日行政院院臺規字第 1030158355 號公告第 43 條所列屬「內政部入出國及移民署」之權責事項，自一百零四年一月二日起改由「內政部移民署」管轄

4. 中華民國一百零八年一月十六日總統華總一經字第 10800004521 號令修正公布第 29 條條文

第十一條　自由港區事業僱用外國勞工之工資，應依勞動基準法基本工資限制之規定辦理。

自由港區事業僱用勞工總人數中，應僱用百分之三具有原住民身分者。

未依前項規定足額僱用者，應依差額人數乘以每月基本工資，定期向中央原住民族主管機關設立之就業基金專戶繳納就業代金。

超出第二項僱用規定比率者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央原住民族主管機關定之。

就業服務法

1. 中華民國八十一年五月八日總統（81）華總（一）義字第 2359 號令制定公布全文 70 條
2. 中華民國八十六年五月二十一日總統（86）華總（一）義字第 8600118890 號令修正公布第 49 條條文
3. 中華民國八十九年一月二十六日總統（89）華總一義字第 8900021190 號令修正公布第 43、51 條條文
4. 中華民國九十一年一月二十一日總統（91）華總一義字第 09100010130 號令修正公布全文 83 條；本法施行日期，除第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之外，自公布日施行

中華民國九十三年一月九日行政院院臺勞字第 0930080307 號令發布第四十八條第一項至第三項規定定自九十三年一月十五日施行

5. 中華民國九十二年五月十三日總統華總一義字第 09200087890 號令修正公布第 46、48、51～53 條條文
6. 中華民國九十二年五月十六日總統華總一義字第 09200092550 號令修正公布第 52 條條文
7. 中華民國九十五年五月三十日總統華總一義字第 09500075901 號令修正公布第 64、83 條條文；並自九十五年七月一日施行
8. 中華民國九十六年五月二十三日總統華總一義字第 09600064151 號令修正公布第 5、40、55、58、60 條條文
9. 中華民國九十六年七月十一日總統華總一義字第 09600087311 號令修正公布第 52 條條文
10. 中華民國九十七年八月六日總統華總一義字第 09700147411 號令修正公布第 48 條條文
11. 中華民國九十八年五月十三日總統華總一義字第 09800116311 號令修正公布第 2、24、26 條條文
12. 中華民國一百零一年一月三十日總統華總一義字第 10100021441 號令修正公布第 52、55 條條文
13. 中華民國一百零一年十一月二十八日總統華總一義字第 10100264211 號令修正公布第 5 條條文
14. 中華民國一百零二年十二月二十五日總統華總一義字第 10200232701 號令修正公布第 20、22、40、46、54、56、58、60、62、67～69 條條文

中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 6 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

中華民國一百零三年三月二十四日行政院院臺規字第 1030128812 號公告第 6 條第 2 項所列屬「行政院原住民委員會」之權責事項，自一百零三年三月二十六日起改由「原住民族委員會」管轄

15. 中華民國一百零四年六月十七日總統華總一義字第 10400070741 號令修正公布第 6、7、17、24、29、46、48、50 條條文；並刪除第 15 條文
16. 中華民國一百零四年十月七日總統華總一義字第 10400116251 號令修正公布第 52、55 條條文；並增訂第 48 條之 1 條文
17. 中華民國一百零五年十一月三日總統華總一義字第 10500136341 號令修正公布第 52 條條文

中華民國一百零七年四月二十七日行政院院臺規字第 1070172574 號公告第 62 條第 1 項所列屬「海岸巡防機關」之權責事項原由「行政院海岸巡防署及所屬機關」管轄，自一百零七年四月二十八日起改由「海洋委員會海巡署及所屬機關（構）」管轄

18. 中華民國一百零七年十一月二十八日總統華總一義字第 10700128031 號令修正公布第 5、24、40、46、54、56、65～68、70 條條文

第六條　本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。

二、全國性就業市場資訊之提供。

三、就業服務作業基準之訂定。

四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。

五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。

六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

（一）仲介外國人至中華民國境內工作。

（二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

（三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

一、就業歧視之認定。

二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。

三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。

四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。

五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第十二條　主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。

前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

第二十四條　主管機關對下列自願就業人員，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：

一、獨力負擔家計者。

二、中高齡者。

三、身心障礙者。

四、原住民。

五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。

六、長期失業者。

七、二度就業婦女。

八、家庭暴力被害人。

九、更生受保護人。

十、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

主管機關對具照顧服務員資格且自願就業者，應提供相關協助措施。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

第二十七條　主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

第二十八條　公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。

原住民族語言發展法

1. 中華民國一百零六年六月十四日總統華總一義字第 10600080011 號令制定公布全文 30 條；並自公布日施行

第二十五條　本法施行三年後，原住民參與公務人員特種考試原住民族考試、公費留學考試，應取得原住民族語言能力認證。

原住民族專責機關（構、單位）之公務人員未取得原住民族語言能力認證者，每年應修習原住民族語言；其修習時數，由中央主管機關定之。

就業促進津貼實施辦法

1. 中華民國九十一年十二月三十日行政院勞工委員會勞職業字第 0910207497 號令訂定發布全文 46 條；並自發布日施行
2. 中華民國九十五年三月二日行政院勞工委員會勞職業字第 0950501264 號令修正發布全文 38 條；並自發布日施行
3. 中華民國九十六年五月二十四日行政院勞工委員會勞職業字第 0960501490 號令修正發布第 22 條條文
4. 中華民國九十六年十二月三十一日行政院勞工委員會勞職業字第 0960509371 號令修正發布第 12 條條文
5. 中華民國九十八年二月二十四日行政院勞工委員會勞職業字第 0980503060 號令修正發布第 29 條條文
6. 中華民國九十九年四月二十七日行政院勞工委員會勞職業字第 0990510080 號令修正發布第 2、5 條條文
7. 中華民國一百年一月十四日行政院勞工委員會勞職業字第 1000508015 號令修正發布第 12、38 條條文；並自一百年一月一日施行
8. 中華民國一百零一年一月六日行政院勞工委員會勞職特字第 1010502006 號令修正發布第 12、38 條條文；並自一百零一年一月一日施行
9. 中華民國一百零二年二月二十日行政院勞工委員會勞職特字第 1020505024 號令修正發布第 12、38 條條文；並自一百零二年一月一日施行
10. 中華民國一百零二年七月三十一日行政院勞工委員會勞職特字第 1020505324 號令修正發布第 3、10、16、18、20～23、28、29、33 條條文；增訂第 20 條之 1 條條文
11. 中華民國一百零三年八月四日勞動部勞動發特字第 10318099481 號令修正發布第 5 條條文
12. 中華民國一百零四年十二月三十一日勞動部勞動發特字第 10405168851 號令修正發布第 5、6、14、33、34 條條文
13. 中華民國一百零七年六月十二日勞動部勞動發特字第 10705073571 號令修正發布第 5 條條文
14. 中華民國一百零九年一月八日勞動部勞動發特字第 10805185452 號令修正發布全文 32 條；並自發布日施行

第二條第一項所定人員，領取前條第一項第一款至第四款津貼者，除檢具國民身分證正反面影本及同意代為查詢勞工保險資料委託書外，並應附下列文件：

一、獨力負擔家計者：本人及受扶養親屬戶口名簿等戶籍資料證明文件影本；其受撫養親屬為年滿十五歲至六十五歲者，另檢具該等親屬之在學或無工作能力證明文件影本。

二、身心障礙者：身心障礙手冊或證明影本。

三、原住民：註記原住民身分之戶口名簿等戶籍資料證明文件影本。

四、低收入戶或中低收入戶：低收入戶或中低收入戶證明文件影本。

五、二度就業婦女：因家庭因素退出勞動市場之證明文件影本。

六、家庭暴力被害人：直轄市、縣（市）政府開立之家庭暴力被害人身分證明文件、保護令影本或判決書影本。

七、更生受保護人：出監證明或其他身分證明文件影本。

八、非自願離職者：原投保單位或直轄市、縣（市）主管機關開具之非自願離職證明文件影本或其他足資證明文件。

九、其他經中央主管機關規定之文件。

公立就業服務機構設置準則

1. 中華民國八十九年十二月二十七日行政院勞工委員會（89）台勞職業第 0200529 號令訂定發布全文 7 條；並自發布日起實施
2. 中華民國九十二年七月十四日行政院勞工委員會勞職業字第 0920206089 號令修正發布名稱及全文 7 條；並自發布日施行（原名稱：直轄市公立就業服務機構設置準則；新名稱：公立就業服務機構設置準則）

第六條　直轄市、縣（市）主管機關設置原住民公立就業服務機構，應符合本法第十二條第二項及本準則之規定，並應依原住民族工作權保障法之規定優先進用原住民。