

更生人就業策略——從求職力到就業力的培養

江語柔

壹、前言

《就業服務法》上路逾30年，政府針對就業促進、歧視禁止及外國勞動力權益保障等面向議題進行全面檢視與修正。在這些特殊族群中，更生人一直是很特別的存在，為什麼需要禁止歧視或提供資源及服務，保護這些曾經犯罪過的人？係因外在環境若不能友善接納更生人，更生人復歸之路往往會遇到阻礙，將可能造成更多且更嚴重的社會安全議題，幫助一個更生人等於救了他的家庭和其他潛在犯罪被害人。協助更生人復歸，係因為服務犯罪加害人，鮮少被優先討論，也是受注資源不多的一塊，但社會上也確實有協助更生人復歸社會或參與更生保護服務的個人、法人及團體，默默耕耘，幫助現正處於灰暗中的更生人，促使更生人重新適應生活，達到自立更生、防止再犯之目的。

法務部於2017年委託財團法人臺灣

更生保護會（以下簡稱更保會）（2017）調查《更生人就業狀況調查成果報告》中指出，更生人在求職過程中，有749名更生人表示沒有遭遇困難，占67.91%，354名更生人則有遭遇困難，占32.09%；在面臨的困難上，因前科紀錄遭受歧視為更生人主要遭遇的問題，共151人，占24.28%，其次為年齡（健康）限制，共124人，占19.94%。若比較有就業更生人與我國勞工勞動環境，在平均工時上，有就業更生人平均每周勞動時數為47.72小時，高於我國全體勞工平均工時；在平均薪資上，我國整體受僱勞工平均薪資為47,075元，高於受僱更生人的平均薪資36,415元，可得知有就業更生人勞動環境條件平均較一般勞工不佳。綜上所述，更生人就業會面臨困境及較惡劣的薪津條件等，大多因前科紀錄受歧視，即使能夠成功就業，相關勞動條件及環境也較一般勞工欠佳。

除了更生人就業的外在條件及環境外，更生人自身對於出獄後重新開始生活、重新找工作，往往不只是雇主對其有刻板印象，個案本身自信心不足、覺得無法像正常人一樣做正常的工作，因為職涯受到中斷，重新起步需要花更多的努力及勇氣，遇到一般的挫折或困難，就被自己放大並且自我放棄。林育聖（2020）指出自我污名化所指的是被污名的人或團體，將此身份認同內化，進而自我貶抑且造成追求人生目標的阻礙。若將更生人失業的原因分為四類：自我放棄、標籤效應、制度限制與一般原因，有超過八成的受訪者其失業原因都包含自我放棄。

再者，國內在不同世代的再犯研究都顯示，出獄人缺乏穩定工作，就有增加再犯的可能性，特別是更生人的工作狀況是重要的再犯預測因子之一，晚近的國外研究，則更認為職業能力對於穩定就業的提升，更具有其重要性（法務部，2014）。是以政府針對更生人穩定就業部分提供了相關協助，希望藉此降低更生人再犯率，重新建立更生人就業成就，提升自我效能，以勞動部勞動力發展署（以下簡稱勞發署）策略為提供就業和職業訓練相關補助，法務部矯正署提供在監收容人相關技能訓練，即將出監者也可能參與自主監外作業，通過一定條件審查後，於平日外出至相關公司進行工作，再於下班後返回監所。

綜上所述，更生人就業議題涉及外在條件、環境及其內在心理狀態等複雜議題，不論是從理論或實證研究面進行相關調查或探討，本文係以第一線執行者，在實務面提出現行相關更生保護具體服務內容，以協助更生人復歸社會、自立更生為目的，希能為更生保護服務提供不同面向且更完善的發展。

貳、文獻探討

林育聖（2020）指出一份好工作不但可以維持更生人復歸社會後的基本開銷，更重要的是重建自信心、附著於符合常規的生活、建立歸屬感的關鍵因素之一。

一、求職力定義

「求職力」是指求職者在求職期間所展現與觀察的內在或外在行為，求職力歷程可區分為四種面向，（一）分析自我特性；（二）設定目標求職目標；（三）求職技巧與行為；及（四）工作發展適應（脆鹽，2021）。

實務上，更生人在求職期間具備的基礎能力及自身條件為求職力，更生人在進監所收容前或許會有原本的專業能力；也或許因為在監執行習得技能訓練與自主監外作業的經驗，能讓收容人獲得一技之長，這些都是更生人具備的基礎能力。自身條件又分為年齡、體格、性別等影響，

結合內在的求職動力與外在推力，更生人在求職期間會因為家人、同儕、社會以及自己對自己的期許，認為必須得快速有謀生能力，讓更生人在求職中顯現出來是較為積極且做好準備的，而這些都可能在無形中給予更生人壓力，此階段的求職力是持續期間較短，且考量較能輕鬆達成的就業因子，在求職頻頻碰壁後，其量能可能會在每次的挫折中逐漸衰退，也有很大比例的更生人為怯志工作者，因為認為無合適的工作機會，或過往經歷與資歷無法找到合適工作機會而放棄繼續求職。

再者，許多更生人具備了完善的求職力，有充足的求職動機，卻沒有相對應的能力及條件，常有眼高手低的求職情形發生，希望獲得的報酬高，卻沒有相對應的專業及就業條件，又多以問題解決導向為就業目標，希望能立即解決當下的就業困境、能提供三餐溫飽、能快速領到錢即可作為求職的考量。

二、就業力定義

行政院提出「大專畢業生就業力調查報告」，所謂「就業力」就是獲得與持續完成工作的能力，是以「就業力是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力」，並且取決於個人擁有的「知識、技能與態度」，也取決於其使用這些資產的方式，以及如何在謀職時對雇主呈現這些內容（劉孟奇等人，2006）。

更生人在就業的議題上，除上述提到的求職力，更需要加強其專業性、競爭力及求職力的持續性，而知識、技術及態度都是就業力的來源，協助更生人訓練具備良好的就業力，能使其獲得更友善的就業環境及條件。本文認為基於考量更生人就業穩定性及未來發展，除了協助更生人具備求職力，培養良好的就業力也是需要受重視的，技能訓練及提供輔導的措施是否能結合更生人專長、性格、能力取向等做綜合評估，提供良好的就業環境及相關保護服務內容。現行職業訓練方式通常採認知性方式訓練，或是針對專業技能做培訓，但針對個人信心、內在價值、自我效能、就業態度的增進幫助不大，若要促進個案能確實穩定就業，順利復歸，除了找到工作，更需要協助規劃職涯發展及建立其更加完整的眼力，建立個案有正確的眼力觀念、法律常識、自我探索等行為，以能降低再犯。

參、更生人職涯輔導的重要策略

更生人於收容階段所接受職業訓練種類和職業訓練能力符不符合社會發展需求、更生人對就業職場認知不足夠，工作適應力不足夠、人際關係技巧限制、無能力運用資源的能力、以及工作態度不良、不正確的工作態度及價值觀、不良個

人習慣等因素，都是個人就業限制。除上述更生人就業個人因素限制之外，其環境限制因素也不少；首先是家庭支持系統失能，導致更生朋友出監後面臨無居所、缺乏就業安置處所及家庭支持系統能量不足等，容易造成更生人走回頭路；其次為雇主接受度低，一般職場對於更生人難免會有刻板印象及烙印化的情況，再則法令保護與限制；且各行各業對於各種刑別的規範限制，律法上的限制，企業主往往要求求職者提供良民證，更大幅度限縮了更生人的求職範圍，造成惡性循環（劉慧冠，2024）。是以，更生人職涯輔導個人因素限制及環境限制因素均應考量。

實務上，常常以增進求職力為最主要的目標，破除個人就業限制，透過技能訓練、增加面試技巧、增加就業條件等進而增加成功就業的機會，本文更進一步地思考，增強求職力後，如何能讓更生人獲得與持續完成工作的能力，強化就業職場的接納度，提供外在的友善環境，持續進行職場中的技能培力，達到就業的永續和穩定性。爰此，整理更保會針對更生人從求職力到就業力的培養，協助更生人就業並且復歸社會相關方案，以作為實務工作者參考。

一、突破就業限制創造就業力

更保會依更生保護法提供更生保護相關服務，協助更生人習得一技之長，順利

投入職場，以專案補助方式，於合作的安置處所內辦理技能訓練班，協助更生人考取證照，證照類型以餐飲、咖啡師訓練為主，讓更生人於安置收容期間獲得提升工作能力之訓練，順利返回就業市場。

再者，為使家境貧困之更生人學習技藝訓練，更保會結合社會資源與公私立職訓等機構共同辦理更生人技能訓練業務，協助更生人開立身分證明書，更生人可憑此證明書得申請參加勞發署或其所屬各分署自辦、委託及補助辦理職訓課程減免訓練費用；報考技能檢定時，能酌以減免費用，特別向相關單位爭取免繳技能檢定報名費（同職類能申請一次）。更保會過去多以求職力的培養為更生人做就業準備。

但是，更保會近年來，逐漸從求職前的技能訓練，開始重視求職後在職場的培力計畫，從個人單打獨鬥的準備適應，至有專業及支持地陪伴扶持，在就業的路途上，不能僅就求職面試成功後就結束服務關係，可以考量是否能延伸服務至職場中，讓就業的能力逐步累積並且提升，以能強化其就業力、就業適應，幫助其能持續工作一段時間，累積工作資歷，在累積的過程中再進行自我檢視或自我效能提升，創造成功就業及持續性工作的經驗。

二、陪伴去除烙印重建自信心

更生人於出監後復歸社會尋找工作之途艱辛，為協助順利就業與提升工作穩定

動力，更保會綜合規劃並連結相關資源，解決更生人在求職期間及甫就業未領薪資前的交通食宿問題，如入職前工作服帽、體檢費用、求職期間交通費用、膳食費等補助，並結合勞發署、就業服務分署、縣市政府勞工局（處）、各分會協力廠商辦理更生人出監所後之就業輔導活動、更生人就業講座及就業促進研習，傳授求職期間須具備的條件及秘訣，提供情緒支持及連結社會資源，並協助更生人熟悉目前就業市場情勢，以協助其就業準備，期望更生人可以更安心求職及順利就業。

為促進更生人持續穩定就業，更保會經評估後轉介更生事業群（rehabilitation career）、協力廠商、公立就業服務機構或網路人力銀行等管道協助就業，或更保會輔導就業後自行就業者，連續就業滿三個月提供就業穩定獎勵金，又滿三個月後再領取一次，並連續於同一雇主就業滿一年時，發放全勤獎勵金，藉由提供穩定就業期間及持續全勤兩階段獎勵金，鼓勵更生人培養勤勞及固定工作的習慣，建立穩定生活及工作型態，並使其獲得經濟及生活獲更完善保障。更保會轉介就業成功後，並不會結案，而是會陪伴個案經歷工作履新最長達一年的期間，藉由更保會專業人員的支持、激勵或協助面對職場中的人際問題、事務問題等心理議題。也因為更保會與相關公司廠商長期配合轉介就業，多能與雇主建立互信關係，協助雇主

處理更生人在職場中的問題。讓更生人不會因為前科紀錄就被職場歧視，或者幫助更生人從自我污名化的身份認同中逐漸改變自我認知，進而提升自我效能。

三、為更生人撐起保護傘

過往更保會及各分會對於更生人之就業協助，有「轉介職缺」跟「創業貸款」服務。但「轉介職缺」服務，更生人須單獨面試與環境適應，常因個人不具專業，無法獲得職缺，或是調適能力不足而離職；而「創業貸款」服務，更生人須承擔創業風險，若沒有相關後援，往往難以長久經營。因此，在觀摩國內許多優質企業及加盟事業之成功經驗，提出「更生事業群」的概念，期許由更保會創設一個大的事業群，成為更生人的保護傘，透過「更生事業群」讓更生人獲得「工作保障」、「收入保障」與「勞動條件保障」，並透過陪伴、職訓及輔導，提供歸屬感與培養就業專長，進而讓更生人創業能夠成功或就業能夠持續，以達順利復歸社會之目的（法務部，2023）。

結合社會資源與更保會相關資源，積極與有意願共同協助更生人之公司簽約成立「更生事業群」，成為更生人的保護傘，提供就業機會及相關專業培訓課程，更生事業群可分為以下二種：

（一）「友善廠商更生事業體」，延續自主監外作業，為降低收容人出監返籍

後離開原工廠導致再度失業的可能性，在收容人出監所後，協助其媒合在監所內之同質性工作，讓更生人延續其在監所內習得專業得以發展，順利就業後，成為家庭經濟支柱，與家人修復情感，除落實自主監外作業的精神外，進而協助更生人復歸社會，出獄後無縫接軌適應社會生活。

（二）「自營更生事業體」，由更保會出資土地、人力或物力等一定資金，並聘請有經驗及有能力之人共同經營；結合網路購物行銷其產品，讓更生人有更多的職業選擇，更保會主動將「自營更生事業體」生產的相關產品送至相關檢驗處進行檢測，為「自營更生事業體」產品做好安全衛生把關。

更保會與事業單位密切合作，隨時輔導更生人，陪伴他們處理因不適當人際關係、工作適應不良及生活困境所帶來的挫折感，並提供合理薪資待遇、符合更生人勞動條件且安全的工作環境，讓更生人有歸屬感。更保會透過更生事業群，讓更生人回復正常生活，進而順利復歸社會，減少再犯。

四、增加居住穩定性

為協助有租屋需求之個案，更保會提供短暫性租金補助為輔助支持，符合計畫要件者，經評估後，提供租屋補助及二個月的押金補助，租屋補助原則以三個月為一次補助區間，如經評估確有需要並載明

原因，得予以延長，每戶總計補助不超過六個月，俾利增進穩定就業及復歸社會之動力。

弱勢者在居所穩定、無後顧之憂下，心理才能安定，才能投注心思在持家或面對職場。不少窮困家庭的搬遷都出於非自願，他們被迫遷移到屋況品質差、社區環境及治安惡劣的租所，往往造成家庭困境惡化（呂秉怡等人，2019），更保會提供租屋補助服務，讓更生人能在居所穩定且無後顧之憂下，專心面對求職穩定就業及家庭關係修復的議題，降低再犯的機率；除提供租屋補助協助個案安居外，也結合其他服務如：安置收容、急難救助、輔導就（創）業及家庭支持等服務，成為更生人穩定復歸社會的因子。

肆、未來展望與策略作為

依據鍾宏彬（2017）指出臺灣於2011～2014年出監所後的收容人迄2015年底的「出監所後（累積）再犯率」統整指出，出監所六個月內的再犯率為13%，一年內的再犯率提高到25%，二年內的再犯率為41%，三年內則為49%，四年內則超過一半，達54%。顯示收容人出監所後再度回到監所的機率相當高，從累積的速度來看，出監所後二年內是再犯高峰期，也就是刑事政策上應該加強投注資源去輔導更生人復歸社會的關鍵期間。更保會在輔

導更生人復歸社會的啟動條件須首重更生人接受服務之意願性，若更生人拒絕，則較難有著力之處，故較常被認為更保會的角色較為消極。

依據監察院（2018）指出，執行更生保護之輔導人員如能提早入監與受刑人建立良好的關係並提供輔導，將能於其出獄時立即給予協助，俾無縫接軌，順利銜接輔導工作。事實上，更保會為與個案建立信任關係，於收容人在監時即入監宣導相關服務內容，並透過團體輔導及個案輔導與收容人晤談，瞭解日後更生保護服務需求並協助為出監做好準備。

從實務工作經驗可知，安定居所之後有助於穩定就業，穩定就業有助於降低再犯率。人們犯罪的原因絕不可忽視環境條件的影響，因此在更生的工作中就不可避免的需要去改善出獄人所在的環境狀況，稱之為「環境調整」。日本的觀護保護官在收容人即將假釋出監所之前就會進行出監所後適應生活的評估，並進行分類的處遇服務，例如：無法返家的更生人可以進住政府規劃的居住單位；可以返家者基本上可以獲得來自政府的各項醫療、就業等需求的滿足（鄭添成，2021），更保會與矯正機關相互密切合作，從監所內銜接到監所外，提供良好的環境，協助個案順利復歸。

甫出監的更生人除了返回原生家庭或熟悉的社區生活外，亦有可能為了求職離

開至未曾居住過的縣市，生活開銷加上居住負擔，可能使更生人工作薪資扣除必要開支後，幾無所剩，若有遭遇重大生活事件或意外開支，造成更生人就業中斷，用最習慣的方式面對及解決問題，往往就是再犯罪。故安定更生人出獄後的居所，無論是以安置處所、中途之家或租屋補助方式為之，均能幫助更生人無後顧之憂，專注於工作上。

曾有報導指出，緊鄰中區工業區、精密機械科技創新園區的臺中監獄，有不少配合自主監外作業的友善廠商。曹馥年（2023）採訪一名從事倉儲管理、一名做食品包裝的自主監外受刑人，兩人均表示對當前的作業滿意，同事相處融洽，公司也歡迎留任，但他們服刑期滿後，都會回鄉投入原本的職場。「100個自主監外受刑人，有一個留下來就不錯」臺中監獄作業導師張文雄說，廠商有高度意願留任已訓練上手的人力，但原本就有工作的同學會回歸原職場，戶籍不在臺中者會回鄉工作，或找個無人知曉他過往的環境重新開始。一大癥結在於，當前自主監外作業的項目仍以勞力密集工作居多，若同學有選擇，勢必傾向待遇、工作環境更優的產業。

更保會試圖從監所內延伸到監所外培養更生人就業力，延續矯正系統積極推動之矯正機關自主監外作業，將優良的自主監外作業廠商簽約為「友善廠商更生事

業體」，其以延續自主監外作業成效，而「友善廠商更生事業體」也拓展職種與職缺，讓參與自主監外作業的受刑人出獄後，即便未留在當地，也能透過媒合，在其他縣市找到合適職缺，持續工作（法務部，2023）。司法官學院針對我國自主監外作業制度之研究報告指出透過差異性分析結果得知，有參與自主監外作業之受刑人在復歸社會效能量表得分顯著高於未參加者，即代表有參加者在社會復歸的自我效能較好。最後，迴歸分析結果亦顯示，參加自主監外作業顯著預測了受刑人有較高之社會復歸之效能（賴擁連等人，2022）。如何能讓社會復歸的效能從機構內處遇持續延伸或拓展到機構外的社區，納入高技術性產業，而非僅有高勞動力的

工作等面向，讓更生人就業有更多選擇跟發展，正是法務部、更保會推動更生事業群的目的。

更保會在許多政策和服務項目均與政府機關公私協力，配合檢察機關、矯正機關、社政、勞政及衛政等相關單位，補充及擴大提供陪伴更生人及其家庭的服務，落實社會安全網政策，發揮民間力量，協助接住每一位需要幫助的更生人，使其自立更生、順利復歸。

（本文作者為財團法人臺灣更生保護會個案管理師）

關鍵詞：更生人、更生事業群、就業力、復歸

參考文獻

- 江明蒼、方萬富（2018）。《法務部防止更生人再犯及其就業輔導機制通案性案件調查研究報告》。https://www.cy.gov.tw/AP_Home/Op_Upload/eDoc/出版品/107/1070000041010700877p.pdf.pdf
- 林育聖（2020）。〈歧視或自我放棄？更生人就業再探〉。《犯罪與刑事司法研究》，33，27-50。
- 財團法人臺灣更生保護會（2017）。《更生人就業狀況調查成果報告書》。法務部。<https://www.after-care.org.tw/upload/cht/attachment/3ef23742edff0ce256a274f94e69a714.pdf>
- 劉孟奇、邱俊榮、胡均力（2006）。《在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告》。行政院青年輔導委員會。https://www.yda.gov.tw/upload/cont_att/74b9cf94-c338-4ed0-afe0-d79802a33f54.pdf
- 劉慧冠（2024）。〈社會安全網下更生人從社會排除到社會融合的復歸途徑〉。《社區發展季

刊》，185，321-332。

鄭添成（2021）。〈臺灣司法保護的未來創新——日本更生保護制度的啟示〉。載於法務部司法官學院（主編），《刑事政策與犯罪研究論文集》（頁39-67）。法務部司法官學院。

<https://doi.org/10.6482/ECPCR.202110.0002>

賴擁連、楊士隆、陳玉書（2022）。《我國自主監外作業制度之研究——兼論對再犯預防機制之影響》。法務部司法官學院。

鍾宏彬（2017年3月24日）。〈我國的再犯率與監獄矯治效能——初探〉。台灣人權促進會。

<https://www.tahr.org.tw/news/2016>

呂秉怡、馮麗芳、張艾玲（2019年11月25日）。〈安居，才能樂業（上）：租屋市場如何作為弱勢居住的後援？〉。鳴人堂。<https://opinion.udn.com/opinion/story/120626/4185888>。

脆鹽（2021年4月30日）。〈就業力不代表求職力，那你準備好了嗎？〉。VOCUS。<https://vocus.cc/article/608b90e8fd8978000110a18a>

法務部（2023年2月21日）。〈延續自主監外作業，更生就業再精進「更生事業群」網絡成立，復歸社會再創雙贏！〉。<https://www.moj.gov.tw/2204/2795/2796/163792/post>

曹馥年（2023年11月27日）。〈首度開放受刑人擔任夜間照服員背後，看見監所作業的局限與突破〉。報導者。<https://www.twreporter.org/a/prison-labor-and-wages-2>