少子女化時代的兒少權益——以「職涯GPS」弱勢青少年就業支持模式為例

周佩潔

壹、前言：少子女化浪潮與弱勢青少年的就業支持必要性

一、少子女化浪潮、照顧正義與兒少權益保障

在少子女化浪潮與社會結構快速變遷的脈絡下，我國兒少政策已逐漸從傳統的「補救性福利」，擴展至翻轉結構不平等的「照顧正義」思潮。從照顧正義與聯合國《兒童權利公約》（Convention on the Rights of the Child，以下簡稱 CRC）的現代視角審視，對曾歷經家庭失功能、替代性安置或社會排除的弱勢青少年而言，當代政策需要的往往不只是形式上的資源配置，更是「能夠真正使用資源的能力」。

協助弱勢青少年進行職涯探索與就業培力，即是落實 CRC 發展權與保護權的核心實踐。CRC第28、29條明確指出國家應確保兒少獲得職業訊息與引導，以發展社會參與能力；第32條亦建構了保護權防線，強調工作不得危害其身心健康（聯合國，2014）。因此，少子女化時代下的青少年就業支持政策，不能僅停留於功利性的工作媒合，而應兼顧保護性與發展性的雙重觀點，跳脫傳統被動給予資源的邏輯，轉向建構一個歷程性與關係導向的服務模式，以協助弱勢少年建立長遠的自立能力。

二、多重不利交織下的能力建構需求

然而，檢視我國實務現況，弱勢青少年在進入勞動市場時，往往面臨多重不利環境交織而成的結構性困境。這群少年因缺乏家庭網絡的遮蔽與社會資本的挹注，在求職初期常呈現職涯想像匱乏、技術與學歷資本雙重不足的現象；而在進入職場後，更常因過往的創傷經驗與低自我效能，面臨人際互動衝突、情緒調適失衡等多重適應危機。

實務觀察顯示，多數弱勢青少年並

非缺乏工作意願，而是缺乏應對職場壓力與轉化挫折的能力，在缺乏穩定支持系統下，極易陷入「就業、挫折、離職、再失業」的惡性循環。這意味著，弱勢青少年的勞動困境並非單純的個人動機問題，而是結構性資源匱乏在個體行為上的投射。因此，如何針對其微觀心理資本（如行動力、職涯力）與鉅視環境支持進行精準評估，並發展出因應其生存策略的就業支持模式，乃是落實照顧正義與兒少權益保障的核心關鍵。據此，本文以財團法人臺北市基督教勵友中心（以下簡稱勵友中心）之「職涯GPS」模式為核心，探討如何透過精準工具進行個別化評估與歷程介入，以實證該就業支持模式之實務特色與成效。

貳、勵友中心職涯服務的演進、模式與特色

一、服務歷程的歷史演進：從政府方案到本土服務模型建構

勵友中心自成立以來，長期投入弱勢青少年服務，並隨著社會變遷與政策需求，逐步發展出以就業支持為核心的服務體系。其職涯服務歷程大致可分為三個階段。

首先，在「啟程期」（2000-2010）透過承接社會局「潛龍計畫」、勞委會「未升學少年就業輔導方案」及青輔會「少年On Light計畫」等政府方案，建立青少年就業輔導基礎，並成立少年服務中心，開始從社區層面關注青少年就業議題，同時拓展至特殊處境少年服務。其次，在「發展期」（2011-2020），機構逐步整合公私部門資源，獲得民間單位的各項補助，並辦理青少年就業實務論壇與線上研討會，逐步深化本土化實務經驗與跨領域合作。最後，在「培力期」（2021-2025），正式提出「職涯GPS」整合性服務模式，並編撰《就業培力教戰手札》，於臺北、臺中與高雄辦理共享會與實務交流，逐步從服務經驗走向服務模型建構。

二、「職涯GPS」服務模式的實務對象與分析架構

「職涯GPS」並非單純的找工作服務，就業培力員透過引導（Guide）、洞察（Perceive）和打磨（Shine）的過程，讓青少年在職涯服務中找到目標（Goal）、定位（Positioning）與成就（Success）。

為回應前述弱勢青少年就業支持之挑戰，本文建構一套由鉅視與微視兩個層次所組成的分析架構。鉅視層次聚焦於社會福利制度與兒少權益保障，從《兒童權利公約》之發展權與保護權，以及照顧正義的觀點，探討職涯GPS如何透過個別化就業支持（Individual Placement and Support,

IPS）「先就業、後訓練」的策略，突破傳統標準化職業訓練對弱勢青少年的制度性限制，並運用服務旅程圖與象限評估工具，引導青少年參與目標設定與歷程規劃，強化其能力建構與主體參與。

微視層次則聚焦於青少年的個體發展歷程，結合創傷知情與韌性觀點，重新理解青少年在職場中的遲到、失聯或反覆離職等不穩定行為，將其視為長期逆境下形成的適應與生存策略，而非單純的低動機或不配合。方案中，就業培力員透過穩定陪伴、即時回應與關係支持，扮演修復性重要他人的角色，協助青少年轉譯自身需求、建立友善職場支持網絡，並逐步累積成功經驗，提升其行動力、職涯力與穩定就業能力。

（一）核心服務對象與開案指標

中華民國勞動部（2024）年統計顯示，15至24歲青少年失業率長期高於整體平均約二至三倍，而弱勢青少年之非典型就業與短期離職比例亦相對較高。研究指出，弱勢青少年長期面臨資源不足、支持關係薄弱與低未來感等問題，容易影響其自我效能、職涯探索與工作穩定性（Bandura, 1977; OECD, 2015）。實務經驗發現，弱勢青少年即使成功媒合工作，仍常因職場適應、人際衝突、情緒壓力與缺乏支持系統，而難以穩定留任。

故本方案服務15至24歲青少年，特別鎖定以下三類群體的弱勢青少年：

1. 經濟弱勢：低收或近貧、需負擔生活費的弱勢青少年。

2. 邊緣處境：親職功能不足、學習挫折、能力發展不足之青少年。

3. 職涯迷茫：缺乏職涯規劃、不了解自身能力或對未來無目標社區青少年。

（二）鉅視觀點的實踐：個別化就業支持（IPS）之「先就業後訓練」策略

傳統職訓模式多以一般求職者為主要服務對象，並採取「訓練後就業」（train-then-place）之邏輯，強調需先完成固定課程與技能培訓後，方能進入職場。然而，對於家庭經濟結構不穩定、需提早進入勞動市場的弱勢青少年而言，長時間訓練往往增加其中斷風險與經濟壓力（Drake et al., 2012）。實務經驗也發現，弱勢青少年在長期訓練過程中，容易因生活壓力、低參與動機或不適應制度化環境而中途退出。

不同於傳統模式常要求服務對象先完成長期職訓才能上工，職涯GPS採用「先就業再訓練」（Individual Placement and Support，以下簡稱 IPS）的策略，在體察青少年生存壓力下，強調適性媒合、讓青少年快速進入職場，並在工作中提供滾動式評估與在職支持。從「照顧正義」的視角審視（如表1所示），這項策略不僅是流程的翻轉，更是對弱勢青少年生命主體

表 1 「職涯 GPS」模式之核心觀點與分析架構對應表

分析層次	核心觀點	弱勢青少年就業困境	職涯GPS服務設計	介入策略	具體回應
鉅視（制度與權利保障）	照顧正義	家庭支持不足與結構性資源匱乏，使弱勢青少年長期承受生存壓力，限制其取得、運用及轉化資源的能力。	個別化就業支持(IPS)	採取「先就業後訓練」策略，提供彈性在職支持	優先回應弱勢青少年的經濟與生活需求，降低制度排除，並促進其能力建構與穩定就業。
	兒少權益中的發展權與表意權	職涯想像匱乏，在傳統體制中缺乏發言權，易被動或服務中斷	服務旅程圖與需求象限圖	動態追蹤少年情緒、想什麼與發展軌跡	視青少年為職涯發展的主體，透過引導與共同規劃，強化其主體參與，落實CRC所保障之表意權與發展權。
微視（心理與關係修復）	創傷知情	過往逆境導致低自我效能，職場適應期常出現遲到、失聯或衝突	雇主津貼與維繫	結合雇主建構職涯韌性網絡，將職場適應衝突還原為逆境下的生存策略並進行為轉譯	突破「工作態度不佳」的標籤化詮釋，重新理解青少年的逆境因應邏輯
	重要他人	對正式體制疏離不信任，短期、任務導向的媒合缺乏歸屬感	就培員擔任重要他人	採取「小步累積、即時回應、關係支持」	透過長期且低壓力的陪伴，修復過往的關係失落，建構微觀心理資本

資料來源：作者自製。

性的體諒。在體察青少年生存壓力下，透過不設門檻的適性媒合，協助青少年快速進入職場賺取生活費，並在工作中提供滾動式評估與一對一的在職支持。這種「一邊上班、就培員一邊在旁邊陪練」的作法，改變傳統福利體制因標準化流程而對弱勢兒少造成的制度性排除，真正落實了照顧正義所強調的：協助弱勢少年建構「實質使用資源的能力」。

（三）微視觀點的解構：轉譯不穩定行為為生存策略

實際就業輔導過程中，青少年常出現遲到、缺席、失聯、溝通中斷或突然離職等情形。傳統就業服務傾向將此類行為視為低動機、不成熟或缺乏工作態度。然而，從創傷知情與韌性觀點來看，弱勢青少年在面對制度要求與職場互動時，往往缺乏將自身處境與需求轉化為制度可理解語言的能力，因而難以有效表達困難或尋求協助。

許多看似消極或不穩定的行為，實際上可能是個體在長期逆境、關係失落或資源匱乏環境下所發展出的適應與自我保護機制。因此，職涯GPS將創傷知情化為具體的介入策略，就培員在實務中扮演「系統轉譯者」的角色，協助雇主理解衝突背後的創傷脈絡，去除青少年就是工作態度差的負面標籤。若僅以懲罰或淘汰的方式回應，容易忽略行為背後的脈絡與需求，進而加劇青少年與制度的疏離。唯有透過創傷知情的行為解構，才能引導少年在不被體制排擠的前提下，將逆境因應轉化為實質的職涯韌性。

（四）微視到鉅視的銜接：就培員扮演「重要他人」的關係修復與權益保障

理論指出，若弱勢少年成長中有一位穩定的支持性「重要他人」，可顯著提升其生涯探索能力，多項研究亦指出，弱勢青年在面對正式制度（如公立就業服務機構）時，常因過往負向經驗、權力不對等與制度距離感，而產生不信任與疏離感（Beresford, 2013; Ungar, 2011）。即使進入服務場域，也可能僅停留於表層互動，難以進一步揭露個人困境與真實需求。此外，研究亦發現服務參與的持續性與關係連結高度相關，缺乏穩定支持關係的青少年，較容易中斷服務或出現低參與現象（Baer et al., 2004; Decker et al., 2014）。特別是在短期、任務導向的服務模式下，青少年較難建立歸屬感與投入感，進而影響其持續使用服務的意願。

職涯GPS方案中的就業培力員（以下簡稱就培員）即扮演此角色，透過專業會談、職涯團體、職場適應指導…等方式引導（Guide）青少年進行職涯探索與就業媒合；此外，為了增加輔導的精確度，方案引入多樣化工具提升就培員動態洞察（Perceive）的能力與敏感度，舉例來說：為決定輔導優先順序，就培員會使用需求象限圖來評估青少年當下的行動力與職涯力。還有，為協助少年看見服務目標與職場定位，就培員會用服務旅程圖來記錄青少年就業歷程。最終，就培員協助青少年在低壓力且具支持性的關係中，逐步累積「我做得到」的經驗。值得注意的是，這些工具的運用不僅是微觀的輔導技術，更是鉅視層次上將「CRC兒少表意權

與積極發展權」工具化的具體實踐。此種小步累積、即時回應、關係支持，按次打磨（Shine）青少年的工作方式與信心，讓青少年能在支持關係中持續堆疊小型成功經驗，提升其行動力、職涯能力與未來感。

參、職涯GPS服務評估、目標與策略：從個別化評估到精準介入

一、傳統就業服務與職涯GPS模式的差異：

為了居高不下的青少年失業率，政府提供了一系列的就業輔導職訓計畫，期待透過統一的集體課程、職場訓練、就業媒合等步驟，促進青少年的穩定就業。而勵友中心為因應青少年的特性，也提供了職涯GPS青少年就業培力發展模式，兩者在實務設計與核心理念上存在顯著的質性差異（詳見表2）。

如表2所示，傳統職訓與就業服務較偏向標準化、任務導向與短期媒合模式，主要著重技能訓練與快速就業效率；而職涯GPS則更強調以青少年為中心的個別化支持與歷程發展。對弱勢青少年而言，就業不僅是經濟議題，更涉及關係支持、問題解決、人際合作、職涯想像等發展性議

表 2　職涯 GPS 模式與傳統就業服務之比較

比較面向	職涯GPS 模式	傳統職訓 / 就業服務
服務方式	一對一個別化輔導，依青少年特質調整	集體課程，統一進度
訓練彈性	彈性參與，可探索與調整方向	須完成訓練後方可就業
就業媒合	主動開發職缺，依興趣與適配媒合	被動應徵公開職缺
職場連結	媒合前即與雇主深度溝通與評估	僅書面資訊，較少實地了解
服務整合	一條龍服務（探索→媒合→穩定）	訓練與媒合分屬不同單位
職涯發展	工作中持續探索與能力建構	另設諮詢資源，較分離
支持強度	持續在職陪伴與介入	多缺乏後續追蹤機制
核心特色	重視適配性與歷程發展	重視技能訓練與效率
能力建構	強調經驗轉化與可遷移能力	著重履歷與技能符合度

資料來源：作者自製。

題。這也意味著，青少年就業支持不能僅停留於短期媒合或技能訓練，而需透過長期、關係導向與歷程性的支持模式，協助其逐步建立穩定行動能力與職涯發展能力。

二、個別化評估：行動力與職涯力的需求辨識

傳統就業福利政策傾向採取標準化的「先訓後就」框架，這在本質上忽視了弱勢青少年面臨的即時生存經濟壓力，極易因長時間訓練中斷而產生制度性排除。相形之下，職涯GPS模式將鉅視的「照顧正義」工具化，透過個別化就業支持（IPS）之「先就業後訓練」策略，在體察青少年生存壓力下，強調不設門檻的適性媒合、讓青少年快速進入職場，並在工作中提供滾動式評估與一對一在職支持。此流程的調整，能及時回應少年的經濟需求，將福利邏輯從被動發放轉為建構少年實質使用資源的能力，落實起跑點的平等。

為了深化輔導的精確度，方案進一步將真正影響青少年能否持續參與、穩定留任與逐步發展的核心因素，歸納為「行動力（Action Capacity）」與「職涯力（Career Capacity）」兩個面向。這兩個面向在微視層次上，正代表著弱勢青少年重構個體心理資本與動態韌性的核心指標。青少年的職涯探索與就業媒合發生阻礙，其背後原因可能來自職涯能力不足、情緒困擾甚至是家庭因素。因此，若採用標準化或單一模式的就業服務，往往難以有效回應其實際需求。據此，職涯GPS模式發展出「象限評估工具」與「服務旅程圖」兩項核心實務工具，作為評估、目標設定與服務策略規劃的基礎。

本方案所指之「行動力」，不僅是青少年是否願意找工作，更包含主動求職、持續投入、挫折耐受與情緒調適等能力，反映其在面對不確定處境與求職挑戰時，能否持續採取行動並維持參與。相較之下，「職涯力」則著重於青少年在職涯發展歷程中的適應與發展能力，涵蓋問題解決、壓力因應、人際合作及職涯展望等面向。問題解決能力有助於個體在面對職場挑戰時進行分析與決策，進而提升工作適應與穩定性（D'Zurilla & Nezu, 2010）；壓力調適能力則與個體的工作投入及留任表現具有顯著關聯（Luthans et al., 2006）。此外，人際合作能力被視為職場適應的重要基礎，人際能力不足往往容易導致職場衝突、工作滿意度下降及離職風險增加（Goleman, 1995）。在職涯發展層面，具有較高未來導向（future orientation）的青少年，通常展現較高的學習動機、工作投入及職涯穩定性（Nurmi, 1991）。

就培員於接案初期，會依據青少年的職涯力與行動力（由低至高）進行整體

評估，並發展出四象限需求分析模型進行精準介入（如圖1所示）。高職涯力、高行動力（第一象限）青少年只需適度支持，輔導重點在於釐清職涯方向，拓展未來可能性。低職涯力但高行動力（第二象限）青少年多面臨經濟壓力，方案會透過職涯探索、能力培力與適性媒合，協助其建立就業所需能力後進入職場。至於低職涯力、低行動力（第三象限）與高職涯力、低行動力（第四象限）的青少年，則往往缺乏對自身能力的理解、陷入低動機狀態，或受創傷經驗、工作挫折等生命議題影響而失去動機。從微視的創傷知情觀點審視，這群少年表現出的消極或不穩定，本質上是其過往在逆境環境下內化的自我保護防衛機制。方案不急於立即媒合工作，而是先透過關係建立、小型參與經驗引發動機，並協助其重新理解工作的意義，在適當時機再重新進入職場。象限位置並非固定不變，而是歷程追蹤與動態介入的重要依據。

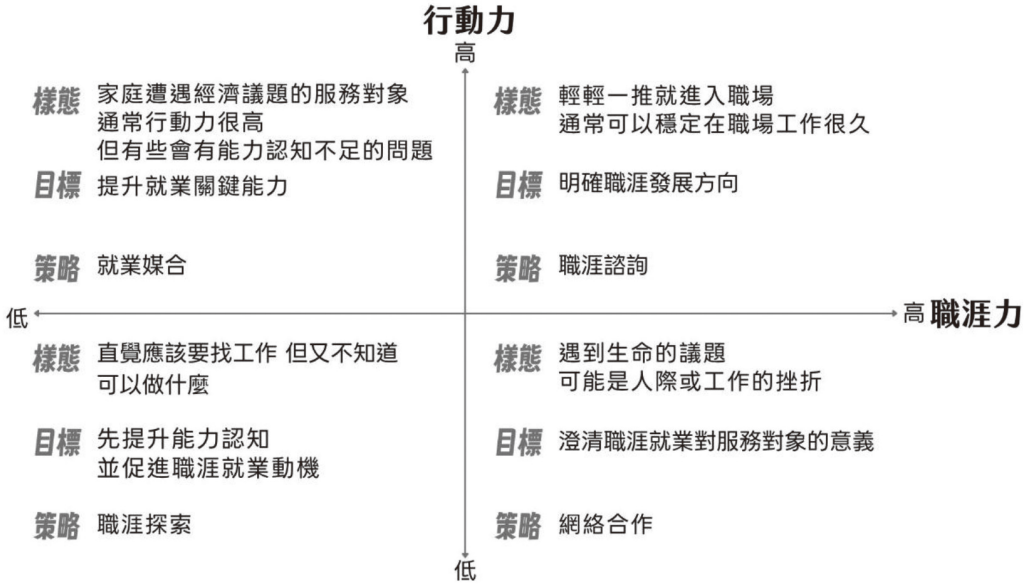


圖 1 行動力與職涯力四象限之服務目標與介入策略

資料來源：作者自製。

三、策略歷程導向介入：從求職到穩定就業

若說象限評估工具回答的是青少年目前在哪裡，那麼服務旅程圖回答的則是青少年接下來要往哪裡去。職涯GPS透過服務旅程圖將青少年的就業歷程區分為求職前、求職中與就業後三個階段，並進一步辨識各階段可能出現的需求、風險與支持策略。

服務旅程圖不僅協助服務人員掌握青少年當前所處位置，更重要的是能將抽象的服務歷程轉化為具體可視化的發展軌跡。隨著服務進行，旅程圖進一步轉化為個別青少年的就業歷程圖，記錄其在不同時間點的重要事件、轉折經驗與支持介入，呈現其從探索、嘗試、失敗、調整到穩定就業的完整過程。不同於傳統服務僅關注就業結果，職涯GPS模式亦納入青少年在各階段的情緒變化。實務經驗發現，情緒反應往往與服務參與、求職動機及工作穩定性密切相關，因此情緒不僅是服務歷程的一部分，更是理解青少年需求的重要線索。

這樣的歷程觀點有助於突破傳統以

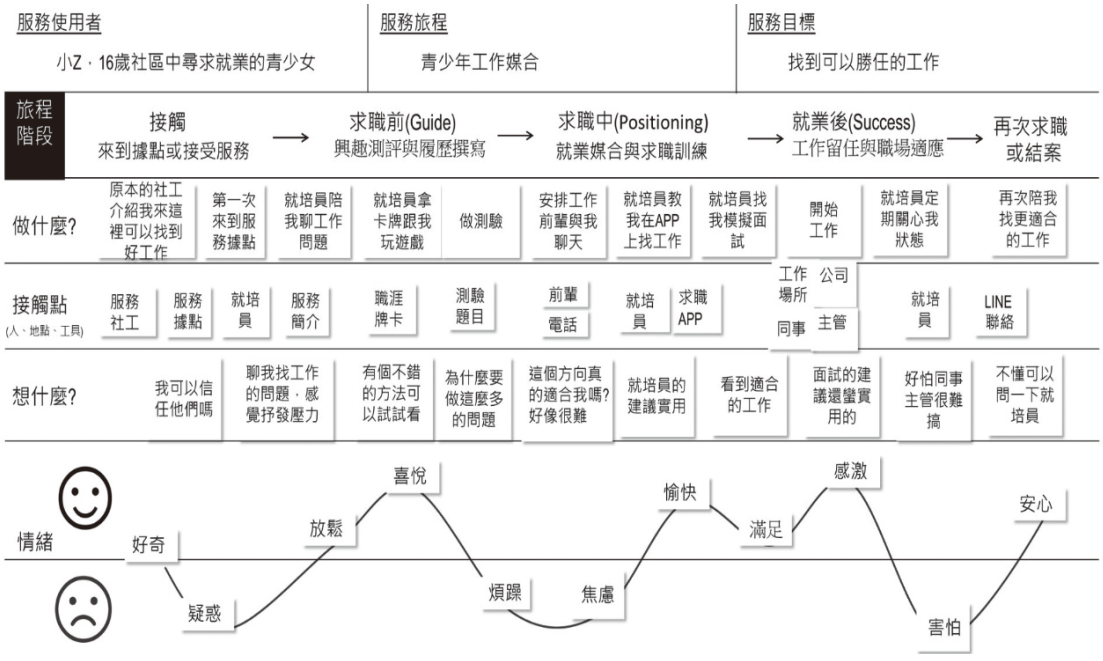


圖 2 服務對象之服務旅程圖

資料來源：勵友中心自行繪製。

是否成功就業作為唯一成果指標的限制，進一步理解青少年能力發展與職涯建構的過程。此模式亦呼應CRC第12條兒少表意參與權及第六條發展權精神，強調青少年應成為職涯發展歷程中的主體，並透過參與、選擇與實踐促進其能力與潛能發展。

四、服務成效：「行動力」與「職涯力」之量化分析

為進一步掌握青少年在職涯發展歷程中的改變，職涯GPS逐步發展「行動力」與「職涯力」評估量表，作為服務成效追蹤工具。該量表採用李克特自陳式量表（Likert Self-Report Scale）設計，包含行動力八題及職涯力18題。其中，行動力主要評估青少年主動求職、持續投入、挫折耐受及情緒調適等能力；職涯力則涵蓋問題解決、壓力因應、人際合作及職涯展望等面向。量表於開案後及結案前施測，以了解青少年在服務歷程中的能力變化。

本文所使用之資料之行動力與職涯力評估量表，主要作為服務需求評估、歷程追蹤及方案成效檢視之工具。在資料蒐集過程中，均由就培員向服務對象說明評估目的、資料使用方式並取得參與同意。未滿18歲之青少年則於服務初期即由法定代理人簽署服務同意相關文件。本文所呈現之資料均以整體統計結果進行分析與報告，未揭露足以辨識個人身分之資訊，以維護服務對象之隱私與權益。

成效分析結果顯示，參與服務並完成量表之30位青少年在行動力與職涯力兩項指標上皆達統計顯著提升（見表3）。其中，行動力平均分數由18.03分提升至21.10分，達顯著差異（t (29) = 3.41, p = .002），效果量Cohen's d = 0.62，屬中等效果；職涯力平均分數由41.43分提升至47.67 分，同樣達顯著差異（t (29) = 3.64, p = .001），效果量Cohen's d = 0.66，亦屬中等偏大效果。此結果顯示，職涯GPS

表 3　量表前後測 t 檢定結果

指標	前測平均	後測平均	t(29)	p	*Cohen's d*
行動力	18.03	21.10	3.41	.002	0.62
職涯力	41.43	47.67	3.64	.001	0.66

資料來源：服務單位自製。

不僅有助於提升青少年主動採取職涯行動的能力，也能促進其職涯規劃、問題解決、人際合作與未來發展能力。

這些實證數據直接將原本抽象的理論宣示，轉化為微視心理資本的具體成長。數據的顯著提升，代表少年透過就培員的陪伴，成功跨越了因創傷帶來的低自我效能。從象限模型的角度來看，青少年在服務過程中的成長，不僅體現在分數提升，更具體展現在使少年產生「象限的動態位移」——使其逐步朝向「高行動力、高職涯力」的第一象限移動，進而跨越從逆境生存到穩定就業的職場門檻。

肆、結論與建議

一、研究結論：落實照顧正義的實務與內涵

（一）鉅視層次的福利翻轉：從資源分配走向潛能培力

「職涯GPS」模式，其核心價值即在於將鉅視的價值宣示工具化。方案透過系統性的就業支持介入，社福與就業服務體系的銜接，彌補原生家庭與社會階級造成的起跑點不平等，將資源實質轉化為個體的自立能力。傳統的社會福利思維常將「照顧」視為被動的給予（例如發放生活補助、提供救濟物資），然而，從照顧正義的現代視角出發，真正需要的照顧正義是讓不同處境的青少年都能有效運用資源，實現其發展潛能。

（二）微視層次的實務轉向：呼應照顧正義的內涵

1.轉化標準化框架：從「先訓後就」轉向「適性彈性」

傳統模式要求的統一集體課程，常使面臨生存壓力的弱勢少年因長時受訓而增加中斷風險，形成另一種體制排擠。職涯 GPS 模式採取先就業再訓練，透過適性媒合與在職滾動評估，及時回應其經濟需求，這不僅是流程的調整，更是對少年生命主體性的實質尊重與體諒。

2.去標籤化的行為解構：將不穩定行為視為生存策略

將少年在職場中常見的遲到、失聯或突然離職，從低動機的負面標籤中解放，還原為個體在長期不利環境下發展出的自我保護機制。就培員作為轉譯者，協助雇主理解少年行為背後的生存邏輯，進而解構職場權力不對等所引發的衝突。

3.關係導向的修復：就培員作為重要他人的連結

針對少年對正式體制的疏離與不信任，方案透過就培員建立穩定的重要他人連結。在低壓力的支持關係中，陪伴青少年從一小步參與開始累積成功經驗，重新建構其自我效能感，具體實踐照顧正義所強調的關係互惠與支持。

（三）數據實證：照顧正義轉化為實質成效

這套立基於照顧正義的職涯GPS 方案，不僅在理念上成立，更在量化成效與實務產出上得到了強力的實證支持：成對樣本檢定結果顯示，方案介入後，青少年的行動力與職涯力皆有統計上的顯著提升。此外，在 2021-2025 年間，正式進入就業媒合的 83 位青少年中，高達 68.7%（57 位）能穩定就業三個月以上，更有 40 位跨越六個月的職場門檻。這說明，當我們給予少年符合正義原則的「在職陪伴與適配介入」時，他們能在真實世界中穩定留任。

二、政策與實務建議——將照顧正義全面融入青少年就業政策

（一）政策定位調整：從勞動力調節轉向生命軌跡引導

政府應停止將青少年就業支持僅視為調節勞力供需的功利工具，而應將其定位為一項結合權利保障、能力建構與社會參與的長期工程。政策設計應從一次性就業媒合轉向以職涯發展、關係支持為核心的整合性模式。當一位少年穩定就業，不只是增加勞動力，更是引導一個家庭獲得希望並改寫生命未來軌跡的社會投資。

（二）財政投資常態化：擺脫短期專案的零碎性

目前許多服務依賴短期政府標案，容易導致服務中斷。建議政府增加對弱勢青少年職涯方案政策的常態化投資，以避免因專案結束導致的服務斷層風險。在少子女化時代，每一位青少年都是社會珍貴的資產，國家政策不應僅將青少年就業支持視為勞動力供需調整的功利工具，而應將其定位為一項結合權利保障、能力建構與社會參與的長期社會投資工程。

（三）跨專業支持網絡：公私協力分擔投資風險

政府應積極開發友善企業聯盟，鼓勵企業共同倡議「照顧正義」，透過政策引導雇主理解少年的生存策略，並接納其不穩定行為背後的脈絡，共同為這群少年建構安全且具支持性的真實職場環境。弱勢青少年就業是社會福利體系的一環，然而單靠社會福利機構無法獨立完成，應由所有從事就業工作人員組成跨專業服務機制，將職涯探索、在職支持與勞動權益教育，全面納入常態化的就業服務網絡之中，這種整合性的服務能更有效地處理少年面臨的情緒、人際及家庭等多重議題。

（四）接軌國際趨勢：落實 CRC 的積極發展權

這項社會投資應與聯合國《兒童權利公約》（CRC）接軌。針對 CRC 國際審查委員所關注之臺灣兒少長工時、休息不足及勞動權益受損等困境（如未達基本工資、未依法投保、超時或夜間工作等實務現象）（中華民國（臺灣）兒童權利公約首次國家報告國際審查委員會，2017）。本文建議青少年就業支持政策應跳脫單純的禁止與保護消極思維，轉向積極性的「發展權」與「培力權」保障。這包括將職涯探索、企業參訪與勞動教育深度結合，提升少年的自我保護與未來自立能力，從根本上阻斷貧窮的跨代循環。

總結來說，長期經費保障、跨部會資源整合、企業誘因建構、對接國際人權標準，將每一位青少年視為少子女化時代中最珍貴的社會資產進行投資，方能真正回應 CRC 所強調的兒少最佳利益原則，讓少子女化世代的每一位青少年，都有機會在支持性的環境中探索未來，成為推動社會前進的重要力量。

※致謝

感謝全家便利商店-逆風少年大步走「青少年就業力培訓計畫」的指導與經費支持。同時也感謝勵友中心劉宏信副執行長對本文的建議與職涯GPS方案陳昱璇、黃紀雅就業培力員的共同討論與執行。

（本文作者為財團法人臺北市基督教勵友中心高級專員暨職涯GPS督導）

關鍵詞：弱勢青少年、職涯GPS、照顧正義、IPS、行動力、職涯力

參考文獻

中華民國（臺灣）兒童權利公約首次國家報告國際審查委員會（2017）。《中華民國（臺灣）兒童權利公約首次國家報告國際審查結論性意見（定稿）》。衛生福利部社會及家庭署。https://crc.sfaa.gov.tw/Document/Detail?documentId=3167F31F-BC67-47D8-8F61-ACA0E33DD4A9

勞動部（2024）。《113年15-29歲青年勞工就業狀況調查報告》。勞動部統計處。https://statdb.mol.gov.tw/html/s1/svy13/1311all.pdf

聯合國（2014）。《兒童權利公約》（衛生福利部社會及家庭署譯）。衛生福利部社會及家庭署。（原著出版年：1989）https://crc.sfaa.gov.tw/PublishCRC/CommonDetail?documentId=45733006-

3802-4A3F-BBA1-91D23E1195AE

Baer, J. S., Peterson, P. L., & Wells, E. A. (2004). Rationale and design of a brief substance use intervention for homeless adolescents. *Addiction Research & Theory*, *12*(4), 317-334. https://doi.org/10.1080/1606635042000236475

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Beresford, P. (2013). From 'other' to involved: User involvement in research: An emerging paradigm. *Nordic Social Work Research*, *3*(2), 139-148. https://doi.org/10.1080/2156857X.2013.835138

Decker, S. H., Spohn, C., Ortiz, N. R., & Hedberg, E. (2014). *Criminal stigma, race, gender, and employment: An expanded assessment of the consequences of imprisonment for employment*. National Institute of Justice. https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/244756.pdf

Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: An evidence-based approach to supported employment*. Oxford University Press.

D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (2010). *Problem-solving therapy* (3rd ed.). Springer.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, *5*(1), 25-44. https://doi.org/10.1177/1534484305285335

Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, *11*(1), 1-59. https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *Skills for social progress: The power of social and emotional skills.* https://doi.org/10.1787/9789264226159-en

Ungar, M. (2011). The social ecology of resilience: Addressing contextual and cultural ambiguity of a nascent construct. *American Journal of Orthopsychiatry*, *81*(1), 1-17. https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2010.01067.x