

修平技術學院
應用日語系

題目：日本技術士證照之研究

指導教師：陳美資老師

姓名：李佩縈	學號：BX96011
姓名：許婉清	學號：BX96021
姓名：蘇玲誼	學號：BX96025
姓名：張宮萍	學號：BX96032

中華民國 100 年 01 月 10 日

- 目次 -

中文摘要.....	- 2 -
第一章	
研究動機.....	- 4 -
研究問題與目的.....	- 4 -
第二章	
日本技術士會.....	- 7 -
日本技術士考試.....	- 7 -
日本技術士法及專業倫理.....	- 8 -
第三章	
證照制度之義涵.....	- 13 -
證照與執照的區別.....	- 14 -
日本職業證照制度概況.....	- 17 -
技術士證照之功能及效用.....	- 19 -
第四章	
日本職能標準制度.....	- 24 -
日本技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析.....	- 26 -
日本人力資源發展與技能檢定配合之評析.....	- 28 -
第五章	
總結與建議.....	- 30 -
參考文獻.....	- 36 -

中文摘要

論文名稱: 日本技術士證照之研究

頁數: 37

校(院)所組別: 修平技術學院應用日語系

畢業時間及提要別: 九十九年度第一學期學士論文題要

研究生: 李佩縈、許婉清、蘇玲誼、張宮萍

指導老師: 陳美資 老師

論文內容提要:

本研究主要在蒐集、探討及彙整國內外職業證照的文獻，並分析日本職業證照制度現況與問題，最後提出技術士職業證照之具體結論與建議。

在研究內容中，主要分為四大章，各章節內容包括：

- 一、研究動機，研究問題與目的。
- 二、日本技術士會，日本技術士法及專業倫理，日本技術士考試。
- 三、證照制度之義涵，證照與執照的區別，日本職業證照制度概況，技術士證照之功能及效用。
- 四、日本職能標準制度，日本技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析，日本人力資源發展與技能檢定配合之評析。

而日本在發展人力資源的努力上及職業能力開發相關經費、措施都是很積極最具成效的。其作法有助於勞動者職業能力的提升，也能讓勞動者具備相關知識及技能，這樣對企業就可以創造更高的價值；對社會更確保民眾的安全與衛生；對國家可更提升經濟發展。

研究目的:

本研究全面探討技術士職業證照制度實施之現況、問題，建構技術士職業證照制度，進一步研究之分析。藉以讓不明瞭技術士證照制度的人，能有更進一步的了解。

研究發現:

- 一、專業及技術人力是一個國家社會進步和經濟發展的重要資產，而教育、訓練、證照和用人制度的訓考用之配合，對專業及技術人力發展至為重要。
- 二、技能檢定除了對個人能力的認證之外，也具備有文憑以及證書的效用，得到技能檢定不僅有許多好處，也能夠在職場上得到應有的保障。
- 三、執照與證照而言，執照是國家管制專業權力最嚴格的一種方式，而持有

這種國家所賦予的執照，就可以來執行專業工作，而證照卻只是證明個人的能力與技術。

- 四、 職業證照制度是政府或專業機構，經過一定的程序及規定，對某一領域的知識與技能施予檢定，所以合格者頒予證照，以作為專業能力證明和執業資格的憑藉。
- 五、 日本在發展人力資源的努力上，及職業能力開發相關經費、措施都是很積極最具成效的。其作法有助於勞動者職業能力的提升，也能讓勞動者具備相關知識及技能，可以創造更高的企業價值。
- 六、 就國家整體來說，是藉由專業證照制度，來提高職業訓練水準，及技術人力素質，以促進產業技術發展，提升服務品質，加速國家社會與經濟發展。
- 七、 就社會來說，可獲得社會大眾的認同、提升專業人員對自我能力的肯定、有助專業目標的達成、和促進專業的發展。
- 八、 就企業界來說，可以作為評鑑技術人力的標準，確保技術人力水準與服務品質。
- 九、 就個人來說，是國民可以透過參加證照測試，瞭解本身知識與技能之專精程度，合格者取得證書後，能在就業上得到保障或激勵。

第一章 緒論

壹、研究動機

『為了確保個人競爭力、對抗失業浪潮，許多人選擇報考專業證照，報考人數不但屢創新高，政府未來修法、企業用人態度等，也將更加重視專業證照的重要性。「你有什麼證照？」將可能是未來每個人必須思考的課題。¹』

在現代的社會中，職業種類百百種，且不斷的增加種類，更講求專業化。『專業及技術人力是一個國家社會進步，和經濟發展的重要資產，而教育、訓練、證照和用人制度的訓考用之配合，對專業及技術人力發展至為重要。職業證照制度既為先進國家所重視，亦為國內所需。我國經濟正向已開發國家邁進，對於各項職業證照之建立，更應加速推動以提升國內專業及技術人力水準，激勵產業升級，促進國民公平就業，展現社會進步之具體指標。是以落實技術士職業證照制度，是我國現階段急切推展的政策之一。²』由此可知現在是一個講求專業及擁有一技之長的社會，有人說：萬貫家財，不如一技在身。近年來不論是還在就學的學生、剛畢業的社會新鮮人，或是已在職場打滾多年的上班族等等，一窩蜂地投入考照的行列。然而，有些學校也開始規定學生在畢業前須取得該科系的相關證照。專業證照制度也是強化產業人力資源開發運用的重要動力之一。

就國家整體來說，是藉由專業證照制度，來提高職業訓練水準及技術人力素質，以促進產業技術發展，提升服務品質，加速國家社會與經濟發展；就社會來說，可獲得社會大眾的認同、提升專業人員對自我能力的肯定、有助專業目標的達成、和促進專業的發展；就企業界來說，可以作為評鑑技術人力的標準，確保技術人力水準與服務品質；就個人來說，是國民可以透過參加證照測試，瞭解本身知識與技能之專精程度，合格者取得證書後，能在就業上得到保障或激勵。

一張小小的專業證照，不僅證明了你的專才，增強自我競爭力，也為日後就業或者是想轉業都有加分的效果，各行各業都有它所需求的人才。

貳、研究目的與問題

¹行政院勞工委員會職訓局泰山職業訓練中心-訓練與研發 網址：
http://www.tsvtc.gov.tw/per/tsvtc_no05-1/tsvtc2009_c0301_p01.html

²周談輝主持，行政院研究發展考核委員會編，1997，《落實技術士職業證照制度之研究》，行政院研究發展考核委員會

相信不只台灣講求專業的技術能力，各個國家也不例外，所以我們以日本作為研究對象，因為日本的職業評價制度與人力資源發展在亞洲地區是極為健全的國家之一，且職業訓練制度也非常完整，職業證照制度也相當落實。當大部份的國家或地區，還在討論如何去實施職業教育與訓練的時候，日本已朝向生涯教育訓練，系統化思考教育與訓練的整體配合，並且獲得一定的成效。所以以其作為研究對象。

(一) 探討日本職業證照制度之概況

日本於 1985 年將職業訓練法改為「職業能力開發促進法」，使訓練與檢定冶於一爐制度更形完備，其立法精神是將技能評價工作，視為職業能力開發的必要手段³，1984 年 12 月起設立公司內檢定制，依據「社內檢定認定規定」之實施，溶入職業體系中更形完備⁴。

日本政府對職業訓練的推行，雖訂以各種法規，但實質為採鼓勵引導方式進行，法令為強制規定雇主對其員工應承擔訓練之責，但雇主對此的認知與政府導引，企業界已建立一訓練文化，藉訓練提升勞動力的技術水準⁵。

(二) 分析日本職能標準制度

研究日本職能制度的發展與現況，日本這個國家職能標準，是由中央建立勞動者基本職業能力內容的「職業能力評價制度」，和企業的「職業資格制度」一同組成，前者是依據職類來細分，加以明確勞工在能力開發、職涯形成方面所需的標準；而後者是依「職務執行的能力」，以年齡增長連帶各方面也增長的前提下制定。

(三) 考取技能檢定的制度，風氣如何產生，產生後對社會有何影響。

各國辦理技能檢定的方式大致可分為兩種：其一為由同業自行辦理所屬單位的技能檢定，通過技能檢定者才能成為公會或工會的會員，歐美大部分國家多採用此種方式；其二為由政府主管機關所辦理的全國性各職類之技能檢定，亞洲的日本、韓國及台灣即採行此一方式⁶。

³ 黃金益，1998，各國證照制度及技能檢定的特色，就業與訓練，16(3)，頁 72-76

⁴ 張吉成、銚達欽，2001，日本人力資源發展與技能檢定配合之評析，就業訓練，頁 63-70

⁵ 陳聰勝、陳育俊、林益昌、許惠東、張吉成、黃惇勝、蔡美華等著，1997，各國職業訓練制度，五南圖書出版公司

⁶ 詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌編著，2003，《職業訓練與就業服務》，台北：國立空中大學

以日本而言，係以職業能力開發促進法為實施技能檢定的依據；惟具備參加技能檢定之資格者，並不以參加職業訓練者為限，除此之外，尚且包括實務經驗者⁷。在實施方式上分為國家技能檢定及企業認定兩大類。後者指國家技能檢定尚未實施的職類，但企業基於技術發展的需要，經該企業提出申請由勞働省認可之技能檢定，又分為社內檢定及技能審查兩種。日本勞働省所辦技能檢定職類呈逐年擴增之勢，迄 2005 年已達 137 職類，此種擴增型態不但孕育了企業、社會重視技能的風氣，也直接、間接地促進職業訓練的發展⁸。

進而探討職場競爭力，有了證照，工作機會是否比他人多？薪水是否比他人多一倍？能力是否比他人高。並加以分析了解。讓大家藉由這份研究資料，更加了解日本技術士證照之制度。

⁷ 日本勞働省編，1987，《勞働用語辭典》，日本東京，日刊勞働通信社

⁸ 蕭錫錡、邱駿彥、楊通軒、黃惇勝及張翠玲，2008，《職訓法修法總報告》，台北：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心

第二章 探討日本技術士會

眾所皆知，日本的產品在國際上富有非常高的聲譽以及口碑。日本這個民族給人的印象是嚴謹小心的，想必在製作產品的過程是較精細且謹慎的，精緻及多元化的設計，和優良的品質且不斷的創新，使日本的產品名揚全球。無論是生活用品、電子產品、電器產品…都能發現技術士的專業及巧思，日本製造也已經成了成功的代名詞。然而，這些成就都歸功於日本“技術士”的貢獻。

「日本技術士協會是根據《日本技術士法》為普及技術士制度，而創建的日本最大的專業技術人員組織。目前技術士協會擁有 1 萬多名會員，需通過嚴格的國家考試，才能成為合格的技術士。這些會員活躍在機械船舶、航空航太、農林水產、經營管理、資訊通信、生物技術等 20 個領域及各個企業中，推動著“日本製造”這一巨大的車輪，成為日本企業不可缺少的寶貴人才⁹。」

壹、日本技術士會

日本「技術士會」是依據日本技術士法第 55 條規定所設立的公益法人，以維持「技術士」的品格、提升「技術士」之科技品質、改進「技術士」之業務、以及辦理「技術士」之研習，和會員之指導，與有關連絡事務為目的，致力於推廣日本技術士制度，主要事業為 1、承辦技術士考試，2、承辦「技術士」及「技術士補」登記，3、技術士制度推廣（月刊、研討會），4、科學技術調查研究受託事業，5、「技術士補」養成事業，6、會員合作及資訊交換，7、國際合作及海外交流，8、CPD（continuing professional development, 持續發展專業技術）推進，9、擔任亞太工程師（APEC Engineer）的日本監督委員會（monitoring committee）¹⁰。

貳、日本技術士考試

日本技術士考試區分為第一次考試及第二次考試，錄取的標準是所有考試科目都要及格。第一次考試的考試科目有基礎科目、適性科目、共通科目和專業科目等四項。基礎科目考試在於測試整體科學技術的基礎知識；適性科目在於測試遵守「技術士」及「技術士補」等義務規定；共通科目在數學、物理、化學、生物和地學（地球科學）等五科中選考兩科；專業科目在二十

⁹ 科技日報，2003 年 2 月 11 日，日本技術士協會：愿為中國建設做貢獻

¹⁰ 日本技術士會，2004 年，概要と主な事業内容，網址：<http://www.engineer.or.jp/jcea/gaiyou.html>

個技術部門中選考一個技術部門¹¹。

二十個技術部門有以下這幾個部門：機械 (Mechanical Engineering)、船舶·海洋 (Marine & Ocean)、航空·宇宙 (Aerospace)、電氣電子 (Electrical & Electronics Engineering)、化學 (Chemistry)、纖維 (Textiles)、金屬 (Metals)、資源工學 (Mining)、建設 (Civil Engineering)、上下水道 (Water Supply & Sewerage)、衛生工學 (Environmental Engineering)、農業 (Agriculture)、森林 (Forest)、水產 (Fisheries)、經營工學 (Industrial Engineering)、情報工學 (Information Engineering)、應用理學 (Applied Science)、生物工學 (Biotechnology)、環境 (Environment)、原子力·放射線 (Nuclear & Radiation) 等。

第一次考試合格，在優秀的指導者督導下滿四年實務經驗，可以參加上述二十個技術部門的第二次考試；第一次考試合格，在優秀的指導者督導下滿七年實務經驗，可以參加第二十一個技術部門總合技術監理部門 (Comprehensive Technical Management) 的第二次考試。

第二次考試有筆試以及口試，筆試合格者才能參加口試。口試是針對技術體驗的經歷以及應用能力、體系的專業知識、技術的見識、專業倫理，以及技術士制度認識等五個方面來加以測試。

第二次考試之筆試考試科目包括兩項：必考科目與選考科目。必考科目測試選定技術部門的一般專業知識，選考科目則測試選定科目的專業知識、技術體驗，以及應用能力¹²。

參、專業理論

技師專業倫理是技師對於社會、技師界、業主、雇主、雇員，以及技師相互間應該遵守的行為準則。制定技師專業倫理規範，並要求技師加以遵守，可以明示技師的執業責任。在訂定各科技師之執業範圍，仍然無法沒有重疊時，落實現代化技師專業倫理規範，是先進國家在健全技師制度方面所使用的方法，值得引進。

¹¹ 日本教育科學部，2004年，平成16年度技術士試驗合格決定基準

¹² 日本教育科學部，2004年，平成16年度技術士第一、二次試驗實施大綱

「亞太工程師手冊¹³」明示技師專業倫理規範(code of ethics)的一般準則至少包括下面三大點：

- (1) 公益優先或公益確保責任，技師對於社會福祉、公共安全、以及環境保全的社會責任，與技師對於雇主和技師同僚的責任相比，社會的公益責任為優先。
- (2) 專業權威，技師應只限於在個人足夠專業的領域中從事工作，本身專業外的業務，或確信無關的業務應不可參與。
- (3) 其他專家之合作，當工作任務或計畫需要時，技師應該建議業主增加其他專家或特殊技術者之合作。

所謂公益優先，是指個人利益、雇主利益、業主利益、技師界利益與公共利益面臨選擇時，要以公共利益為優先。而公共利益的內涵，是除了經濟利益之外，還可延伸至社會利益以及環境利益的層面。這在因應國內經環境之變遷，及國際工程技術服務市場開放情勢的大環境下，更顯得意義重大，因為世界貿易組織(WTO)以及亞太經濟合作會議(APEC¹⁴)等經貿組織，其工程技術服務著眼點，僅僅限於經濟效益與經濟利益，不像先進國家的技師法，技師的社會責任是公益優先，除了經濟利益之外，更包括了社會利益，以及環境利益，因而在簽訂國際的經貿條約時，應該注意經濟利益優先的經貿條約，不能凌駕在公益優先的技師法之上。

肆、探討公共利益理論與利益團體理論

一、公共利益理論

(一) 所謂公共利益理論

在斯蒂格勒¹⁵1971年提出管制的目的是“為保護生產者利益¹⁶”這一論點之前，經濟學界普遍認同的傳統觀點是，政府管制是為了抑制市場的不完全性缺陷，以維護公眾的利益，即在存在公共物品、外部性、自然壟斷、不完

¹³ APEC Engineer Coordinating Committee, 2003, THE APEC ENGINEER MANUAL

¹⁴ APEC 為 Asia Pacific Economic Cooperation 的簡稱，中文名稱為「亞太經濟合作會議」

¹⁵ 喬治·斯蒂格勒(George Joseph Stigler, 1911年1月17日-1991年12月1日)，美國經濟學家、經濟學史家，1982年諾貝爾經濟學獎得主。

¹⁶ 喬治·斯蒂格勒，1971，經濟規制論

全競爭、不確定性、信息不對稱等市場失靈的行業中，為了糾正市場失靈的缺陷，保護社會公眾利益，由政府對這些行業中的微觀經濟主體行為進行直接干預，從而達到保護社會公眾利益的目的。這即是政府管制的“公共利益理論”。

在該理論看來，在以上條件下，尤其是在自然壟斷和外部性條件下，不受限制的競爭會使經濟效率受到損害。自然壟斷產業的根本問題在於配置效率和生產效率的矛盾。政府的價格和進入管制可以達到配置效率和生產效率的統一。因為進入管制只允許一家生產從而達到生產效率，而價格管制將價格限制在社會最優價格處，從而滿足配置效率的要求。而當存在外部性，市場出現失靈時，政府管制可以提高社會福利。

公共利益理論的基本觀念是法律應當反映“公意”，代表全體人民，或者“大多數人民的最大利益。”具體到行政立法領域，官員被假設成為了公共利益、公共秩序和行政效率，而行使立法權的利他主義者。

立法也可能“從維護人民意志與利益的神聖權力，變為侵犯人民權益的手段；從表達社會公平與正義的價值標準，變為立法者專橫統治的工具”，在這種情況下，立法權“異化”了。但是，人民可以通過選舉、輿論監督和司法審查等民主制度糾正這種異化。

這種理論以政治領域（追求公益）和經濟市場（追求私利）的嚴格界分為前提，根植於方法上的有機體主義（如超人民的國家，神秘的“公益”）和利他主義的假設。

(二)公共利益理論的發展階段

公共利益理論的發展分為兩個階段，第一階段所重視的是生產者自身的利益，第二階段則開始重視消費者的利益。

第一階段中又稱「Granger period」，也就是反獨占的農業社會運動，學者從研究美國的農夫，認為農夫被下游廠商剝削，下游廠商獨占之下形成差別定價，而讓獨占廠商享有過度集中的經濟力量(economic power)，經濟力量形成之後又繼續在社會以及政治上造成影響力，而政治力量應該立法來阻止獨占造成的壟斷力。由於對於企業本身的不信任，所以希望立法來限制廠商的權利，以及控制企業在市場上的活動。

第二階段的理論重點由強調保護生產者，改為保護消費者。管制的主要目的在於防止造成市場無效，或是不公平的市場慣例。當獨占產生時，管制的主要目的在於回覆某種程度的競爭，例如因為規模經濟而造成的自然獨占，管制要監視的是利率與利潤背後的福利水平¹⁷。

二、何謂利益集團理論

利益集團理論是西方公共選擇學派的一個理論分支。所謂利益集團又稱壓力集團，就是“那些具有某種共同的目的，試圖對公共政策施加影響個人的有組織的實體”。利益集團的成員可以是普通公民、非營利性組織、公共部門組織，也可以是尋利的廠商。不同的利益集團在其規模、資源、權利，和政治傾向等方而存在著明顯的差別。

利益集團為什麼會存在圍繞該問題主要有三種解釋：

第一種是以大衛·特魯曼(David Truman)和羅伯特·道爾(Robert A. Dahl)等人為代表的傳統利益集團理論，認為集團的存在是為了增進其成員的利益(特別是指不能通過純粹指個人行動所獲得的利益)，具有共同利益的個人或企業組成的集團，通常總是具有進一步增進這種共同利益的傾向。個人可以通過代表其利益的集團來實現或增進他的個人利益。“這實際上是個人行動的目的是追求他自身利益最大化(理性經濟人)命題的推廣”。其直接推論就是集團成員會從自身利益出發採取一致的集體行動。該理論進一步認為，社會中的每一個人總是歸屬於某一個或幾個利益集團，這些目擊者的各異的利益集團間的相互競爭，所施加的壓力彙總起來，就決定了社會政治活動的進行。

第二種則是以奧爾森為代表，對上述觀點提出質疑。他在1965年出版的《集體行動的邏輯》一書中指出，有理性、尋求自身利益的個人不會採取行動來實現他們共同的或集團的利益，因為集團利益的公共物品性質，會導致集團成員普遍的“搭便車”行為¹⁸。由此可看出，奧爾森認為集團規模大小與個人行為，和集團行動的效果密切相關，小集團的行動比大集團更有效。

第三種是羅伯特·薩利茲伯里(Robert Salisbury)等人提出的政治企業家理論，他們把利益集團的組織者視作政治企業家。他們認為，集團提供給成員的利益可分為三種類型：物質利益、觀念利益和團結一致的利益。奧爾森模

¹⁷ MBA 智庫百科，網址：<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E5%85%AC%E5%85%B1%E5%88%A9%E7%9B%8A%E7%90%86%E8%AE%B>

¹⁸ 曼瑟爾·奧爾森著、陳郁等譯，2010，集體行動的邏輯，上海人民出版社

型強調的是物質利益，而忽視了後兩種非物質利益。在薩利茲伯里看來，政治企業家之所以願意作為集團行動的組織者，是因為政治企業家不但可以從集體行動中獲得物質利益，而且可以從集體行動過程中獲得成就感、名聲和榮譽等非物質利益¹⁹。

而一個集團在整個社會中通常只代表著一小部分成員的利益，所以，奧爾森認為「各種社會組織採取集體行動的目標，幾乎無一例外地都是爭取重新分配則富，而不是為了增加總的產出」換言之，他們都是「分利集團」，或者用另一種方式來說，就是都希望坐享其成。因此，各利益集團就會在各自的勢力基礎上展開分利競爭，透過遊說政府官員，影響政府官員決策為本集團爭取最大利益。

¹⁹ MBA 智庫百科，網址：<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E5%88%A9%E7%9B%8A%E9%9B%86%E5%9B%A2>

第三章 第一節 證照制度之涵義

如果以證照制度的廣泛意義來看，是透過筆試和實務操作等不同的方式，來對從事人員的技能水準加以鑑定，並在通過之後給予其從業的認證與資格。勞工局（2006）認為「職業證照制度是用來重視就業能力及執業資格憑證的方式。換句話說，透過公正、公平、客觀的評量過程，來評鑑從業人員的技能水準，是實施職業證照的基礎。²⁰」。

所謂職業證照是從事某種行業所必需具備的註明，而根據專門職業及技術人員考試法第二條規定，「本法所稱專門職業及技術人員，是指依法規應經由考試及格領有證照開始能執業人員；其考試種類，由考試院定之。」由此可知，職業證照是認定個人加入某種職業的一種資格認定，來執行相關業務的一種憑證，而目的就是在於維持工作品質的標準，以及確保顧客權益。而職業證照制度包括所有以考試或檢定而取得某項就業或執業技術士證照的銓定方式。

一、在專業（professional）及技術（technical）人力部分，我國憲法第八十六條規定：公務人員任用資格、專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。因此，在公務人員的任用及專業及技術人員（如律師、會計師、醫師、建築師）的就業資格或執業資格認定上，目前均由考試院舉辦公開考試合格者發給證書，然後依法取得任用或就業、執業資格。

二、在側重技能(skill)的人力部分，所謂技能檢定就是專業能力的評鑑。考試院認為(2007)「所謂技能檢定是對於各類職業技術從業人員的工作內涵，先就其所需具備的相關知識與技能操作訂立規範，再經由學科考試與技能實作測定其精熟程度，凡達一定水準者由政府頒發給技術士證的一項措施。合格者由正副主管機關頒發技術士證書，以證明所擁有之技術能力，作為從業的憑證，並依法在就業時得到某種程度的保障。²¹」（如技術士技能檢定、汽車修護技工、自來水承裝技工等之檢定），均屬於整體職業證照制度下之一環。

此部分在憲法上雖未明載，但仍有相關法令配合實施，如職業訓練法第三十五條即規定：技術上與公共安全有關業別之事業機構，雇用一定比例之技術士，其業別及比例由行政院訂定之。

²⁰台北市勞工局，2006，<http://tvtc7.tvtc.gov.tw/q&a.asp>

²¹考試院統計資料，2007，<http://www.exam.gov.tw/stadoc/50.xls>

周中天(2004)認為，技能檢定合格並不具有執照意義，技能檢定能夠在產業界落實，主要有三個原因：

- 一、對應檢者的工作與技能的水準，國家予以認定，藉由此獲得頭銜(技術士證)，個人可因此得到自我滿足感
- 二、由於在考試的內容上涵蓋基本技術及廣泛的相關知識，可喚起個人自我啟發的意願
- 三、員工參加與企業業務相關的技能檢定合格，部分企業會實施技能加給，特別加薪等業務上的優惠措施，或進行表揚及人事積分等方面的鼓勵。²²

參、小結

由此可見，擁有技能檢定合格似乎不具有身分認定及執行業務的權力，但是依據「職業訓練法」規定，第三十四條「技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度連用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度連用。」從以上條文可知，技能檢定除了對個人能力的認證之外，也具備有文憑以及證書的效用，得到技能檢定不僅有許多好處，也能夠在職場上得到應有的保障。

第二節 證照與執照的區別

壹、證照與執照的相關文件

跟證照制度有所相關的有文件、執照、證書。職業證照制度的單位為Licensure，意味的是許可和核發證照，與Licensure有相關聯的單字為License與certificate，而license的中文涵義為「執照」、「牌照」、「證照」、「許可」等，而certificate的中文涵義為「證書」。而在一般社會大眾很容易對此類證照制度之資格證明的相關文件種類有所混淆。而在檢索「全國法規資料庫」後發現，法規中出現「證照」者有441筆，出現「執照」者有789筆，出現「證書」者為1292筆，很顯然「證書」是最為廣泛使用的，其次則是執照，最少則是證照。無論是「證書」或者是「執照」，這兩者皆是證照制度中之一種。

「證照」包含兩種意義，一種是「授證」(Certification)，也就是「授予證書」(Certificate)的過程。指某位人士具備或通過某一行業或領域的非政府

²²周中天等著，2004《台灣翻譯產業現況調查研究》，台北：台灣師範大學翻譯研究所，第8章，頁1

機關組織或專業組織所訂定的資格時，所發給的專業認同的證明文件之過程。而另一種「授照」(licensure)則是為授予「執照」的過程，指某位人士具備某一行業與要求的基本知識、技能與能力時，由政府權責部門所發予的證明，允許該人士合法從事某一行業之過程。

貳、證照和執照之涵義：(表 3-1)

一、執照(license; ライセンス)：

執照指的是「從事或擁有特定事務的正式獲法律許可狀」。執照代表個人所擁有執行專業行為的合法權力，並且由法律授權的合法單位所授予的。而執照多半用於在職業技能領域，是通過技能或知能檢定所頒發的證明文件。佛利曼(1993)認為，執照是指個人如果想要某行業中執業，就必須從核定的機構中獲得執照，要獲得執照不只是一種形式，還必須證明有某種能力，或達到某些顯然視為確認該能力而設計之測驗標準，任何人如果沒有執照便不能執業，如果執業的話可能會受到罰鍰或刑罰²³。Kelly 與 Peterson(2000)認為，執照是專業人員進入該專業實際的出使允許狀。執照是許可從事某行業之許可，通常需要具有證書才能申請，並且與就業息息相關。²⁴

二、證照(certificate; 證明書)：

指的是「發給某人文件，證明某人已完成某一課程的學習」。證照為證明事實、合格以及保證的文件，是個人具備專業知識與技能。證照一般是由成員所屬的專業團體所發給，通常經由考試方式，來認同具備有某種程度表現與能力的證明。佛利曼(1993)認為，證照是指政府機關可以證明個人具有某種技術，但是以任何方式防止不具證照的人，使用這些技術來執業。證照一但發給，就很少在收回。

根據考選部(1993年)²⁵所編輯的中華民國選行政概況所述，只要參加專門職業及技術人員特種考試成績合格者，除了可獲頒合格「證書」外，並得持「證書」向事業主管機關申請「執照」而據以開業。

證照與執照之區別表 3-1

文件	名稱	證照 (certificate; 證明書)	執照 (license; ライセンス)
	文件功能	專業知能證明，與執業有關，不一定要換發證照	執業許可

²³葉連淇，2001，《校長證照相關課題之思考》，教育研究，(90)，頁 61

²⁴林明地，2001，《校長證照及其制度的引入與建立》，教育研究，(90)，頁 23

²⁵呂坤芳，1993年2月，職業證照制度之研究—以證照管制之合憲性為中心，台灣大學法律研究所碩士論文

	核發單位	專業團體	政府機關
	知能等級	執業基本素養	執業最低素養
方法	檢核目的	評鑑職業基本知能，維護公眾權益	確保執業最低知能，維護公眾權益
	辦理單位	專業團體	政府機關
	辦理性質	自願或強迫參加	強迫參加
影響合格人員供需情形		略有影響，標準過高和檢覈過嚴可能影響供需平衡	影響極大，標準過高和檢覈過嚴可能造成供少需多情形
熊純生 (1979)		證明資格或授予權力、特權、名譽的事件。 Ex：畢業證書、特許證書	官署對於人民請求為一定業務之行為者所發給的許可證。 Ex：各種營業執照、註冊執照
Trow (1987)		不具有法律效力，由專業團體頒發。 考察內容注重專業素養，是成為專業團體的成員所必備。	具有法律或法令效力，由政府頒發。 目的在防止不適任者任職，為從事某項行業必備的要件。
潘慧玲 (1994)		表示擁有者具備相當的能力且被此專業的人員所承認	表示擁有者具備有某種程度的先決技巧與能力，足以執行服務

參考資料：黃文振，1996年，9月，職業與訓練，落實技能檢定開展，《一》職業證照制度新紀元，P92-93

參、小結

由以上可知，執照是國家管制專業權力最嚴格的一種方式，而持有這種國家所賦予的執照，就可以來執行專業工作，而證照卻只是證明個人的能力與技術而已，並不具有任何的專業權力。所以持有專業執照的人可以排除其他未領取執照之人，從事一些法定的專業服務，比其他未領取執照的人得到更多專利與資格。

第三節 日本職業證照制度概況

壹、成立職業證照制度之目的

職業證照制度成立的目的是在於提升專業人員的水準，增進工作人員的專業能力，進而保障社會大眾之權益。證照制度的實施，在人員養成教育的訓練裡，透過標準化的課程訓練之後，再經由具有鑑定能力的專業人員來考試，並且由認證機構所授予具有公信力的證照，之後再經由完善的人員再進修制度，才能確保並維持人員的專業能力及素質。

一、現行的專業證照制度主要可歸納成下列四種：²⁶

- (一) 國家考試制度(公務人員考試)
- (二) 專門職業及技術人員執業證照制度
- (三) 技術士技能檢定及發證辦法
- (四) 專業人員能力鑑定考試。

二、職業證照制度的功能與效用

針對證照制度，持有證照者才能從事該項職業，能使成員具有相當之社會地位與工作保障，同時對社會提供一種服務品質的保證。因此，證照制度是政府或專業機構，經過一定的程序及規定，對某一領域的知識與技能施予檢定，所以合格者頒予證照，來作為專業能力證明和執業資格的憑藉。

而為了維持人力可以足夠的供應，使技能水準提升，保障從業人員的就職機會，建立專業化社會而努力於職業證照制度的建立，然後，為了建立專業證照的制度則大力的推展「技術士技能檢定」，希望能藉由公開、公平及公正的考試方式，肯定從業人員的技能及專業素養，並且能取得技術士證書及法律上的就業資格。這樣社會大眾就會為了肯定自我的能力也為了就業機會，而去考取技術士技能檢定。

證照制度有廣、狹兩種涵意：狹義是指具備或通過某一行業或某一領域所制定的基本專業知識和能力的要求後，所給予的證明；廣義則是指專業單位為了培育人才，所建立的一套專業化人才培育的內容、方法和過程。

貳、時代背景

日本是亞洲地區人力資源發展與執業評價制度極為健全的典型國家之一，日本於 1985 年將職業訓練法改為「職業能力開發促進法」，多半是由日

²⁶黃文振，1996，9月，《一》職業證照制度新紀元，職業與訓練，落實技能檢定開展，頁92-93

本中央職業能力開發協會及都道府開發協會承辦。使訓練與檢定制度的形完備，其立法精神是將技能評價工作，視為職業能力開發的必要手段，1984年12月起設立公司內定檢定制度的實施，依據『社內檢定認定規定』之實施，融入職業體系中更形完善。

日本政府對職業訓練的推行，雖訂以各種法規，但實質為鼓勵引導方式進行，法令為強制規定雇主對其員工應承擔訓練之責，但雇主對此的認知與政府導引，企業界已建立一訓練文化，訓練提升勞動力的技術水準，這樣不但可以使雇主之公司提升名聲，也可使員工具備專業知識。

參、職業證照的產出過程

日本在公共職業訓練機構方向可以建立完整的上下游，所謂上游指職業能力開發計畫之訂定，中游指職業能力開發短期大學 26 所，下游指職業能力開發促進中心 65 所。此種完善而自成系統的公共職業訓練制度，可確保職業訓練依實際需要完整實施，不致於淪為教育機構之下游機構，標準化的過程與訓練，雖然有點繁複，但這對於生涯訓練制度之建立及實施而言，是非常重要的。

一、職業訓練包括下列五種辦理機關以及形式：

- (一) 公共職業訓練：由（文部省）大學、短期大學，職業能力開發促進中心以及各都、道、府、縣的職業訓練校所辦理
- (二) 企業外職業訓練：由勞働省各於各都、道、府、縣職業能力開發協會所設置
- (三) 企業內教育訓練：企業內特定的課、股等單位內與其他業務合併處理
- (四) 殘障者職業訓練：由厚生省、勞働省合作辦理
- (五) 國際合作等方式進行：由勞働省及準政府、國際機構、民間機構、民間團體等非政府間的技術合作。²⁷

每種訓練有每個不同的機構所管轄，這樣社會大眾才不至於混淆，也比較清楚其單位所負責的地方。

日本技能士證照檢定與證照的管理工作，為勞働省的主要任務，但技能檢定工作，多半委由日本中央職業能力開發協會及都道府縣開發協會承辦，對於各檢定職業及各級別所實施之學科測驗及術科測驗之科目及其範圍，報請勞働省（職業能力開發）審核均有具體規定。日本將技能是合格證書區分為特級、一級、二級、三級、基礎一級、基礎二級、單一級及技能士等八級，

²⁷陳聰勝、陳育俊、林益昌、許惠東、張吉成、黃淳勝、蔡美華等著，1997年，各國職業訓練制度，五南圖書出版公司

證照頒發分別由勞働省大臣屬名交由地方政府轉發及授權都、道、府、縣知事頒發二種層級，採地方分權方式辦理，這樣的地方分權方式極為良好，效率也頗高。

肆、職業證照的執行成果

在日本，職業證照制度做的相當落實，技能檢定合格證書，在企業中也能獲得升級的待遇，其品質深受企業界的認同，更獲得社會大眾的肯定，是個一舉多得的好方法。

日本在人力資源方面設計了「職業能力開發資料系統」，此一電腦系統不僅連結官方的「職業能力開發協會」，同時也 and 私立職業能力發展機構之相關組織做電腦連線，提供勞動者各種職業能力開發之教育訓練機會，擴大勞動者接觸與職業能力開發相關資訊的廣度。另外有「商業生涯發展系統」及「協助白領階層人員發展專業能力—企業技能發展矩陣」，以協助企業及各階層人士提升專業能力，運用網際網路，傳達許多知識，這樣的便利與宣導，效果是非常好的。

伍、技能檢定級職業證照制度實施上的一些困難²⁸

- (一) 所建立之職業數量仍嫌不足
- (二) 頒發證照之數量有逐年遞減之趨勢
- (三) 技能檢定之規範不夠詳盡，並有不合時宜之處，參驗者對試題之信心尚有待加強

陸、小結

雖然日本企業訓練學校、訓練專科學校、短期大學等，都有自行辦理教育訓練機構，對訓練課程、教材、師資及設施等發展水準很高，而企業所發的證書被勞働省、企業界、社會大眾及個人肯定。當大部分國家或地區，還在討論如何落實職業教育與訓練之際，日本卻已經朝向生涯教育訓練，而且系統化思考教育與訓練的整體配合，獲得相當的成效。雖然說技能檢定非常實用，但還是有許多的問題出現，但只要慢慢改善，最後也會變的很完善的。

第四節 證照制度之功能及效用

壹、功能

²⁸張吉成，饒達欽，2001，7月，日本人力資源發展與技能檢定配合之評析，就業與訓練，頁63-70

職業證照制度既為對取得技能檢定證書人員，從事職業時適度保障的一種制度，所以為使其推展順利，則應具備如下條件(蕭錫錡，1990:18)²⁹：

一、證照職類所涵蓋的範圍很廣

某幾種職種，或某幾種職類，並不能代表所有產業，不夠的證照數，則無法推展證照制度。

二、有完善的法令依據

該如何使企業雇用持有技術證人員，或者對持有技術證人員加以保障，其有待完善的法令規範。

三、企業界能熱烈參與職業證照制度的建立工作

職業證照制度的實施，必須有企業界的參與，不管是在職業訓練與職業教育的實施等等，都是需要企業界的參與的。

四、職業證照制度普遍獲得社會的認同

透過立法或工會授權，使職業證照制度有其法律上有一定的地位，確定其在行業中的價值，證照也能代表社會大眾取得職業能力的證明。

一般而言，在評估職業執行業務資格時，通常會採用登記註冊(Registration)、檢定(Test; Certification)與執照(License)三種方式。執照制度是專業制度中最嚴格的，除了對職業稱謂有限定使用之外，其執業範圍、實務工作內容，以及罰則也是經過立法程序，由主機關執行監督。(霍志豪，2007)³⁰國內外學者對證照制度之功能看法：

表 3-2

學者	年代	看法
Fretz 與 Mills	1980	證照的核發是一種法律的歷程，透過此歷程，政府機關同意某亦未符合預先設定之條件的個人加入某一職業，或者其他某一頭銜，同時發揮其依特定的功能。證照制度的功能在於，透過專業證照的頒行，可以使專業擁有自主權，提升專業地位。
Jaeger	1986	1.維護社會大眾，避免接受能力不足人員提供服

²⁹ 蕭錫錡(1990)。就職與訓練。倡導重視技術價值：落實技術士職業證照制度。8卷，第6期。

³⁰ 霍志豪(2007)。南臺灣社會服務事業工作者對社會工作證照制度之研究。表二。國立中山大學學術研究所碩士論文。

學者	年代	看法
		務時造成傷害。 2.保護工商業人士，不致雇用到專業技能不足人員。 3.唯有能力者提供具體可信的證明。 4.滿足社會大眾與雇主，提供確保完整專業服務的具體證明。
Sander	1987	確保有證照者能對於自己所從事的職業盡忠職守，並排除那些未具有專業資格人事，使得人民權益受損。
康自立	1990	1.導正國人不正確之職業觀念 2.確保公共安全 3.提升職業服務水準 4.激勵產業技術升級 5.促進國人之公平就業
蔡碧璉	1990	1.擁有基本的專業知識及技巧 2.證照係專業的根源，確保專業訓練課程的品質 3.證明接受專業訓練的專業能力
林江風	1994	1.建立正確的職業觀念 2.確保工作安全 3.提升職業服務水準 4.激勵產業技術升級 5.促進國人之公平就業
劉照金	1997	1.提升其社會專業角色及地位 2.申請這達到最基本的專業能力要求 3.對專業人員認定有一定品質控制，有關的專業知識、專業能力、行為規範均有一定水準
蕭錫錡	1999	1.著建立正確的職業觀念，獲得民眾尊重 2.評鑑職業訓練與職業教育成效，作為改進職業教育與職業訓練的參考依據 3.提高技術水準，確保個人公共安全，使個人職業安全有所保障，並可防範危及大眾生命財產安全事件的發生 4.確保工作品質、提升職業服務水準 5.儲備技術人力，評鑑技能水準，作為企業僱用人員的參考依據 6.發展人力潛能，處使技術人力不斷進修與訓練 7.激勵從業人員，及企業界對技能水準提升之重視，促進經濟發展與產業技術升級 8.經由公平公開的考試方式，充分發會公平就業的精神
曾文政	2002	1.獲得社會認同 2.法律上的工作許可 3.使專業的角色及活動、職位內涵更為明確 4.控制專業品質、達成專業目標 5.促進專業發展與提高服務品

學者	年代	看法
		質
呂宇倫	2005	1.專業證照制的實施，對個人方面，是肯定及提升自我能力的一種方法，既可增進與保障個人工作機會與權益，亦可得到他人的尊重及讚賞 2.對工作上而言，不只可鑑定與儲備所需的工作人員，又可確保工作人員的專業能力與水準 3.對整個社會環境而言，不但可藉以衡量國家的技職教育與訓練成效，提昇工作人力的素質，亦可維護大家的利益與安全

參考資料:霍志豪(2007, 7), 南臺灣社會服務事業工作者對社會工作證照制度之研究, 表二, 國立中山大學學術研究所碩士論文。筆者整理。

綜合以上，經由合理公平的職業證照制度，消費品質不但有保障，從業人員的權益與技術也得到提升，這是證照制度的積極功能一面；另外在被動上，主要由專業品質的控制來保護社會大眾，不受到不合格或未受訓練人員的傷害。

貳、效用

從技能證照在職業教育的效用上而言，並沒有充分的文獻證據，卻足以支撐「技能檢定證書在職業教育上有重要意義」的判斷。(張文雄, 1999)³¹

一、有一定的效標

技能檢定是對從業人員技能水準是否達到一定水準的評量，如已達到水準，則頒發其技能證書。換句話說，正確而為各業認同的效標的訂定，實為技能檢定成功的第一步。(蕭錫錡, 1990)³²

二、注重其專業知識及技術能力

技術人員從事工作時，不單單只有良好的技術，還必須要有該行業的專業知識跟判斷力。

情意領域 (Affective Domain) 的評量，則以上述兩項考驗過程中實地觀察為主。(蕭錫錡, 1990)

三、日本技能檢定證照在就業市場之效用

³¹張文雄(1999), 日本技職教育的現況及發展趨勢, 講義(未出版)。

³²蕭錫錡(1990)。就職與訓練。倡導重視技術價值:落實技術士職業證照制度。8卷,第6期。

林靜、張吉成、劉俊祥(2004.4)³³提出日本技能檢定制，無論是國家檢定，或審定核准之認定檢定，均在就業市場扮演極重要之角色。針對認定檢定而言，企業基於人力資源能力不斷提升的需要，訂定有推力與拉力的機制，已達成確認員工技能，與更新員工技能的目的。由於企業用人單位的重視技能證照，於是無形中對生涯訓練產生高度需求，進而促使社會終生學習的理念得以落實。

綜合上述可看出證照在就業市場之效用計有：(林靜等人，2004.4)

一、企業內證照確認了員工的技術能力，可以作為升遷的參考。對外，技術能力成為企業發展的核心能力，成為企業對外競爭的最佳後盾。

二、技能證照是達成個人生涯發展的重要媒介。個人進入工作職場必需持有相當等級之技術能力證明，才能在企業內擁有升遷機會與發展。

三、技能證書在社會面與經濟面發揮極佳的效益。

小結

國內外學者在證照功能的看法，不外乎是可以證明專業技術、在職場與法律社會上有其保障、對社會大眾的一種安全保障、自我能力的提升…等等。其最大效用是在就業職場上，在企業內部可作為個人升遷的參考，也能證明其個人的專業技術的證明。

³³林靜、張吉成、劉俊祥(2004.4)。日本技能檢定制之實施及其影響之研究。第十五屆全國技術及職業教育研討會。2000年4月。一般技職及人文教育類：職訓暨檢定組

第四章

第一節 日本職能標準制度

壹、國家職能標準定義

日本的國家職能標準，是由中央建立勞動者基本職業能力內容的「職業能力評價制度」和企業的「職業資格制度」共同組成，前者是依據職類細分，加以明確勞工在能力開發、職涯形成方面所需的標準；而後者是依「職務執行的能力」，以年齡增長連帶各方面也增長的前提下制定。(廖文志，2008)³⁴國內的職業教育訓練體系也是由兩部分組成，一是職能本位的訓練套件，是指符合職場工作之技能；二是品質訓練架構，特別用來做為訓練機構之訓練安排與評量品質的制度，確保其國家職能標準的推行。

貳、背景

職能制度在日本稱為「職業能力制度」，依據經濟發展時期的不同，每時期的發展也會有些許不同，日本的國家職能標準制度是依循日本國內職業訓練制度發展的過程而建立的，因此探討日本國家職能標準的內容，可由日本職業訓練制度的六個階段來探討：

- 一、工廠學徒制的形成：日本職業訓練因工業發展而形成，主要的方式是由自願至工廠學習技能的人，邊工作邊模仿的學習方式，以學得相關的技能。
- 二、企業內「養成工」制度的形成：相較於工廠學徒制，都屬於工作崗位的技能學習為主，主要因應重工業發展的需要，包括各國造船業、機械器具製造等技術，讓各企業開始建立有系統的養成工制度。
- 三、勞動基準法所規定的技能者養成制度。
- 四、職業輔導制度下的技能養成制度。
- 五、引進美國 TWI³⁵訓練。
- 六、職業能力開發促進法下的職業能力開發制度：日本現行的「職業能力開發促進法」，取代了最早的職業訓練法，其內容包括職業能力開發與職業訓練業務的重要規定，目前實施中的職業能力開發計畫是以職業生涯持續發展前提下，人才培育與環境的建構為目標。(廖文志，2008)

參、法令位階及推動單位

2008 年實行的「職業能力開發促進法」包括：職業能力開發計畫、職業能力

³⁴廖文志，2008，日本國家職能標準制度，行政院勞工委員會職訓局委託研究報告，台北：行政院勞委會職訓局。

³⁵ TWI 訓練(Training Within Industry) 是源於美國在第二次世界大戰戰時生產局所推廣的對工廠督導人員的訓練，TWI 是直線督導人員不可或缺的管理基礎訓練，也是一位現場主管最紮實的基本。

開發及訓練業務的重要規定，雖然職業能力標準制度並未在職業能力開發促進法中有明確規定，但日本職業能力標準制度的推動，是依循職業能力開發促進法所衍生出來的制度。日本政府將職能標準制度導入日本企業中，是指依據組織內員工執行職務的能力，制定職業資格能力等級，已確立公司對員工個人所期待的工作執行度與工作必備能力基準。而中央所推動的「職業能力評價制度」也要求了勞工達成工作所必要的知識與技能，由中央職業能力開發協會與業界共同推動實施。

肆、 認證制度的範圍、內容及標準

「職業能力評價制度」認證範圍以勞動者基本的能力為主，內容包括工作內容的職務、職類、能力單位和能力細目，並依照企業要求的責任範圍和工作的難易度，將企業內員工分為一至四級；而「職能資格制度」的範圍是以職務執行的能力為主，內容是依各職務所需熟練程度來設置資格等級，並將各員工所屬等級的位置加以標示，所以只能當作是一種人事制度，讓員工對於升遷所需的條件能夠清楚明瞭。但實施至今，日本企業發現職業能力評價制度太籠統，導致基準難以統一明確等問題，現行的職能資格制度基準不得不淪為年功制³⁶，反而增加了企業長期人事成本上的負擔。

因各個國家的認證範圍是依照各國的產業需求而制定，再訂定認證制度之前都沒有一套共通的標準，其中美國是依照產業範圍區分，能涵蓋就業市場內大部分的工作；而日本與澳洲的認證制度則是以企業內部工作為主，認證標準是否強制由全國統一，會影響認證制度往後的發展，缺少了全國統一的標準，在認證上容易產生差異。

伍、 小結

而在比較各個國家職能標準制度之內容與實際運作的經驗之後，針對各個國職能制度的優點有下面兩項。

一、 成立專責單位，促使國家職能標準制度的建立

各國家的職能制度雖然不是強制立法，但在成立的初始階段皆有專責單位來負責，例如委員會的設置，負責職能標準的訂定事宜和推廣等。至於它的成員，包括政府單位和民間團體，仰賴政府的公信力，和民間團體多元又具彈性的專長領域，建立良好的溝通管道有助於國家職能標準的設立。如果能將現有的證照制度與產業互相結合，就能制定出符合產業界需求的職能標準。

二、 配合持續品質維護，授權其他專業單位辦理認證

³⁶ 年功制：以員工在本企業的工齡和功勞，決定員工的薪酬和職位晉陞。這個制度導致老員工的工齡、工資和獎金要大大超過新入員工的基本工資。

國家職能標準的認證在政府對專業單位持續的監督和品質維護下，認證也能由其他專業單位共同辦理，並經由政府單位授權，在一定的規範內讓其他專業單位能依其產業屬性領域的需要，彈性修改職能標準，以符合產業界的需求。

第二節 日本技能檢定職業證照對職場競爭力影響之分析

為維持技術人力充分的供應，促進產業技能水準的升級，保障從業人員的就業機會，建立專業化社會，開始建立起職業證照制度；而為了建立職業證照制度，廣泛的推廣技術士技能檢定，希望藉由考試的方式肯定從業人員的技術能力及專業素養，並可取得技術證書及法定的資格。

壹、日本技能檢定制度之相關法規

一、職業能力開發促進法³⁷

日本 1985 年將「職業訓練法」改為「職業能力開發促進法」，使訓練與檢定互相結合，制度更加完備，此法與雇用對策法相輔相成，其目的在加強職業訓練，充實職業能力檢定之內容即使其得以順利實施，並確保勞動者本身相關教育訓練與接受職業能力檢定之機會，且綜合性及有計畫性之實施，開發並提升職業上所必要之勞動者的能力，進而在謀求其執業的安定與提高勞動者地位的同時，也能會經濟與社會的發展有所貢獻。全文共九章一〇八條主要內容涵蓋職業訓練及技能檢定兩項，其立法目的的精神是將技能評價工作視為職業能力開發的必要手段。

二、其他法令規定

依據「職業開發促進法」由政令另訂與技能檢定有關之相關系則規程，規定有：職業能力開發促進法施行細則、技能士章規程、技能者表揚規程、社會檢定認定規定。

貳、日本各界辦理技能評價的單位³⁸

一、政府辦理：分為勞働省及其他省廳

（一）國家檢定：

勞働省負責籌劃工作，在由中央職業能力開發協會辦理；其法令依據是根據「職業能力開發促進法」，由各都、道、府、縣知事委託各都、道、府、縣之職業能力開發協會辦理。

³⁷邱如璋，技能檢定與證照制度之探討，技術及職業教育，第 75 期，民 82.4，頁 2-6

³⁸廖清輝，2004，技術士證照檢定制度對職場競爭力影響之研究，東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文，頁 70。

(二) 認定社內檢定：

由於科學進步，企業內獨特技術、技能及知識大幅提升，因此對企業特有的職業能力之勞動者，由企業自行辦理檢定，並經勞働大臣認定，以提升勞動者職業能力及社會地位；而並不是每個企業都能有辦理資格，其辦理條件有下列七項：

(1) 國家檢定位辦理者 (2) 在企業內製造過程中所需技能層次較高者 (3) 企業須有足夠資金辦理 (4) 企業自行制定學術科試題及合格標準須向勞働省報備並認可 (5) 不能透過檢定牟取暴利 (6) 每年至少須辦理一次檢定 (7) 對象必須是企業內及相關員工。

(三) 技能審查檢定：

部分行業的勞動者技能因無法依標準予以評價或其技能具獨特性，由勞働省按照行業團體、地方工業團體對其技能內容等特性之職類，統一審查認定其具有一定的技能，以補充技能檢定制度。其審查條件有(1)地方性技能 (2)國家需要又無一定標準可評價者，在勞働省統一認定下由團體來執行。

二、民間辦理各種檢定，分日本商工會議所及協會、團體二部份。

(一) 日本商工會議所：

由全國中小企業組成，全國各地約有 512 個會議所，而總部設在東京，也有派駐海外之事務所，是日本四大經濟團體之一，其目的在促進產業發展及地方工業發達。

日本商工會議所辦理的技能檢定是以上班族為對象，適當的反應出工商界需求，頗受日本社會大眾肯定。

(二) 協會及團體：

各協會及團體依其需要辦理之檢定，並非勞働省直接認定，而是勞働省贊助的。

參、日本對持有技術士證者的激勵措施及證照效用³⁹

一、激勵措施

日本政府為褒獎技能檢定合格者，尊崇技術士的社會地位並建立正確技能評價，特依「職業能力開發促進法」第五章規定，對參加技能檢定合格者授與技術士章，並依該法訂定技術士章規程。由此可見，日本技術士

³⁹周談輝、張吉成，1998，落實技術士職業照制度之策略，就業與訓練，第16卷，第1期，67-71。

受到法律保障，非技術士之人，是無法使用技術士之名稱。

二、政府對技術士之待遇（依職業能力開發促進法規定）

（一）日本對於技術士合格者，分區定期舉行講座，以充實其相關知識，確保技能水準，講座後並可獲得相關職業之執照。

（二）技術士參加政府規定的講座訓練時，可抵免部份或全部科目的講座訓練。

（三）技術士參加其他種類國家考試時，可抵免試部分科目。

（四）技術士可取得專業從業資格。

（五）擔任公共工程現場長駐技術士。

三、企業及行業機構對持有技術士的待遇

其中事業機構給予技術士獎勵的理由，有八成五的是業主認為有助於提升員工的技能水準，而近五成認為有助於提高工作士氣及公司產品品質等，事業機構給於技術士獎勵方式有人事考核、發給每月津貼、公開表揚、優先聘用、優先晉級、優先進修等方式。

另有一些行業將技術士證視同專業證照可具備法律上之從業資格。

肆、小結

日本之技能檢定制度的「職業能力開發促進法」，對技能檢定工作規範與職業訓練工作密切的配合實施，其立法精神已將技能評價工作是為職業能力開發中必要手段及重要一環，政府雖未立法保障技術士證照之效用，但社會各界對技能檢定制度的相當肯定，事業機構對於具備技術士資格的工作者，所給予的獎勵比起無技術士者為優，由此可見擁有技術士證者在職場上競爭力較為優，且享有之待遇、福利及晉升機會均較一般人佳。因此日本之技能檢定是受到社會各界認同及肯定的。

第三節 日本人力資源發展與技能檢定配合之評析

技能檢定制度的社會中運作，技術證照深獲產業界用人單位的肯定與國人的認同，有效的形成全面重視技能的證照化社會。而日本是亞洲地區人力資源發展與職業評價制度極為健全的典型國家之一，於是探討範圍上基於日本人力資源發展相關政策與作法變快速，所探討之範圍將以勞働省所轄之教育訓練機構，其所執行勞働省之主要人力資源發展政策為主。技能檢定配合人力資源發展政策部份，是以僱用促進事業團及中央職業能力開發協會兩大機構所推動的政策為核心。

壹、 背景

人力資源發展與技能檢定制度因應產業環境變動的需求不斷的調整、擴充與改革，為了解其發展背景，就日本經濟發展的重建復甦期（1945—1957）、高度成長期（1958—1968）、石油危機期（1969—1984）、泡沫經濟期（1985—1992）、全面轉型期（1993—迄今）五階段。

貳、 人力資源發展與技能檢定之配合⁴⁰

一、技能審查認可制度

技能審查認可制度的目標，其目的是在提高勞動者的技能、社會與經濟地位；檢定也能用最公平的方式來評斷勞動者所從事其職業工作應具備的知識與技能水準，制度之運作，由政府認可之民間法人或其他非營利團體實施，政府依據一定運作機制提供獎勵。此項制度在 1973 年 10 月已開始實施至今。

二、企業內檢定認可制度

基於企業實際經營的需要，勞動者必須具備該項關鍵性技術之能力，才能創造企業的更大價值。因此日本在 1984 年 12 月起設立企業內部檢定制度。此項制度的目的在由企業主、企業主協會或其聯合會共同辦理，對其員工進行檢定，政府則是提供輔導及獎勵措施。

三、勞働省認定之其他人力資源開發與技能檢定之配合

（一）辦公室管理技能考試

主要針對白領階層事務人員個人辦公室技能加以考試評定，其技能涵蓋了辦公室應有之設施，或設備的操作與維護，以及應具備的應對進退禮節等。

（二）電腦輔助繪圖圖形技能考試

此項考試主要是針對專業部門的應用需求所設。而電腦輔助繪圖廣泛應用在各行業上。經由勞働省所認定的電腦輔助繪圖圖形考試，並不是以工程師或設計師等高階人員為對象，而是以操作性與事務性人員為主。目前依其考試的行政部門區分為機器部門與建造門等。

（三）電腦技能評估考試

勞働省對確認在辦公室內辦公的白領階層人員，除了提供電腦研習與訓練的機會之外，也對他們實施電腦技能考試，以確認電腦操作技能符合所需。

參、 人力資源發展與技能檢定配合之評析

⁴⁰張吉成、饒達欽，2001，日本人力資源開發與技能檢定配合之評析，就業與訓練，第 19 卷，第 4 期，63-71。

一、 人力資源發展政策充分掌握教育訓練的意義與功能

日本已朝向生涯教育訓練，系統化的考量教育與訓練的整體配合，並獲得相當的成效。日本對教育與訓練實施的觀念已逐步轉變，也因為教育訓練觀念的轉變，使日本的人力資源發展政策的實施對象不再侷限於藍領階級人員，而是擴大到白領階級及各種階層的相關從業人員。

二、 民族性、企業用人文化與人力資源發展之配合有關

日本技能檢定在人力資源發展政策之配合，以及職業訓練制度的成功，所以不能忽視促成人力資源發展成功的環境因素，這些因素包含了歷史性、社會文化等因素，各因素間可能彼此交互作用或單獨產生作用。

三、 採用經費補助或提供津貼為政策工具，確保人力資源發展政策

政策工具是確保政府所推動的政策順利實施的必要輔助性作法的總稱。日本為確保人力資源發展政策成功，於是透過企業內教育訓練補助經費，與勞動者自我發展提供鼓勵勸導的津貼補助作為政策工具。

四、 視外國人為人力資源的一部份，實施訓練以技能檢定

日本對外籍勞工進行訓練，並特別設立基礎級數，以檢定確認技能水準，對日本及經濟夥伴而言是具有實質的效益。

肆、小結

由此可見日本在全面發展人力資源的努力上及職業能力開發相關經費、措施都是很積極的，人力資源制度發展所發揮的效果，表現在日本產品一向的品質是最具成效的。由日本的例子有些觀點是值得我國參考的，其作法對國家整體勞動力的提昇具有實質的效益，因此我們可以進一步的思考如何將教育訓練和政策工具有效的做結合，這將會有助於我國勞動者職業能力的提升，也能讓勞動者具備相關知識及技能，這樣就可以創造更高的企業價值。

第五章 總結及建議

壹、結論

從本論文的研究動機與目的就可以得知，我們為何想去研究技術士證照。因為在現今的社會中，考取證照已經是全民運動了，就身邊友人而言，平均一個人就有 3 至 4 張的證照。這其中意味著甚麼呢？有人藉由考取證照來證明自己的專業能力；也有人是在測驗本身能力程度是否達到標準，有人是為了日後的就業上，能比他人多一分競爭力；或是在工作上有實質的幫助等。有學校更是要求學生們在畢業之前，要考取該科系的相關證照才得以畢業。

就國家整體來說，是藉由專業證照制度，來提高職業訓練水準及技術人力素質，以促進產業技術發展，提升服務品質，加速國家社會與經濟發展；就社會來說，可獲得社會大眾的認同、提升專業人員對自我能力的肯定、有助專業目標的達成、和促進專業的發展；就企業界來說，可以作為評鑑技術人力的標準，確保技術人力水準與服務品質；就個人來說，是國民可以透過參加證照測試，瞭解本身知識與技能之專精程度，合格者取得證書後，能在就業上得到保障或激勵。由以上可以得知，考證照的重要性了。

於是我們以日本這個國家作為研究對象，來研究日本這個國家的技術士證照制度。日本的人力資源發展與職業評價制度，在亞洲地區是極為健全的典型國家之一，職業訓練制度非常完整，職業證照制度也相當落實。

在 1985 年將職業訓練法改為「職業能力開發促進法」，使得訓練與檢定制更融為一體。1984 年 12 月起設立公司內檢定制，依據「社內檢定制規定」之實行，融入職業體系中更形完備。日本的職業訓練由於政府的法規，使得企業建立出一套訓練法，以提升產業人力水準，用一定的水準來發揮最大的效益。當大部份國家或地區，在討論如何去實施職業教育與訓練的時候，日本以朝向生涯教育訓練，系統化思考教育與訓練的整體配合，且獲得一定的效果。

日本技術士協會是依據《日本技術士法》，為普及技術士制度所創建的日本最大的專業技術人員組織。要成為專業的技術士必需通過嚴格的國家才能稱上合格。每一個領域都有不同的技術士，活躍於各個企業中，發揮個人的長才。而這些技術士在企業中扮演著不可或缺的角色。

日本「技術士會」是根據日本技術士法第 55 條規定所設立的公益法人，以維持「技術士」的品格、提升「技術士」之科技品質、改進「技術士」之業務，以及辦理「技術士」研習，和會員指導與有關連絡事務為目的，致力

於推廣日本技術士制度，主要事業有以下九大點：

- 一、辦理技術士考試。
- 二、辦理「技術士」及「技術士補」之登記。
- 三、技術士制度的推廣。
- 四、科學技術調查研究委託事業。
- 五、「技術士補」養成事業。
- 六、會員合作及資訊交換。
- 七、國際合作及海外交流。
- 八、CPD 之推進。
- 九、擔任亞太工程師的日本監督委員會。

日本技術士考試分為兩次試驗，第一階段筆試採取測驗題，考試內容有基礎科目、適性科目、共通科目、專門科目等四項。通過第一階段合格者取得技術士補資格，並在指導員督導下滿四年實務經驗，才可參加第二階段考試。而滿七年實務經驗者，可以參加第二十一個技術部門總和技術監理部門的第二次考試。

第二階段採用筆試申論題以及口試，筆試科目有必考科目及選考科目，筆試合格者才可參加口試，口試分為五方面來測試，有技術體驗的經歷及應用能力、體系的專業知識、技術的見識、專業倫理、及技術士制度的認識等，合格者則取得技術士資格。

技師專業倫理是技師對於社會、技師界、業主、雇主、雇員，以及技師相互之間應遵守的行為法則。制定技師專業倫理規範，並且要求技師來加以遵守，可以明示技師的執業責任。而亞太工程師手冊則明示技師專業倫理規範的一般準則至少包括以下這三點：公益優先或公益確保責任、專業權威、其他專家之合作等。所謂的公益優先，是指個人利益、雇主利益、業主利益、技師界利益與公共利益面臨選擇時，必須以公共利益為第一優先，而公共利益的內涵，是除了經濟利益之外，還可延伸至社會利益，以及環境利益的層面。

由以上的專業理論，我們進而來探討公共利益理論以及利益集團理論。政府所管制的公共利益理論是為了糾正市場失靈的缺陷，保護社會公眾利益，由政府對這些行業中的微觀經濟主體行為進行直接干預，從而達到保護社會公眾利益的目的。而公共利益理論的發展分成兩個階段，第一階段所重視的是生產者本身的利益，第二階段則開始重視消費者的利益。

而所謂利益集團又稱壓力集團，就是那些具有某種共同的目的，試圖對公共政策施加影響的個人的有組織的實體。而利益集團的存在主要有三種解釋：

第一種是以大衛·特魯曼和羅伯特·道爾等人為代表的傳統利益集團理論，認為集團的存在是為了增進其成員的利益，具有共同利益的個人或企業組成的集團，通常總是具有進一步增進這種共同利益的傾向。

第二種則是奧爾森在 1965 年出版的《集體行動的邏輯》一書中指出，有理性、尋求自身利益的個人不會採取行動來實現他們共同的或集團的利益，因為集團利益的公共物品性質會導致集團成員普遍的“搭便車”行為。

第三種是羅伯特·薩利茲伯里等人所提出的政治企業家理論，他們把利益集團的組織者視作政治企業家。在薩利茲伯里看來，政治企業家之所以願意作為集團行動的組織者，是因為政治企業家不但可以從集體行動中獲得物質利益，而且可以從集體行動過程中獲得成就感、名聲和榮譽等。

再來，執照與證照的不同是在於執照是國家管制專業權力最嚴格的一種方式，而持有這種國家所賦予的執照，就可以來執行專業工作，而證照卻只是證明個人的能力與技術而已，並不具有任何的專業權力。所以持有專業執照的人，可以排除其他未領取執照之人從事一些法定的專業服務，比其他未領取執照的人得到更多專利與資格，而沒有經過授證的人，雖然可以從事於專業活動，但不得使用專業頭銜。

日本在全面發展人力資源的努力上，及職業能力開發相關經費、措施都是很積極的，人力資源制度發展所發揮的效果，表現在日本產品一向的品質是最具成效的。依據「職業訓練法」規定，第三十四條「技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度連用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度連用。」從以上條文可知，技能檢定除了對個人能力的認證之外，也具備有文憑以及證書的效用，得到技能檢定不僅有許多好處，也能夠在職場上得到應有的保障。國內外學者在證照功能的看法不外乎是可以證明專業技術、在職場與法律社會上有其保障、對社會大眾的一種安全保障、自我能力的提升…等。

其最大效用是在就業職場上，在這競爭力十足的職場裡，想要如何才能跟別人競爭呢？就是持有專業能力之證照，能夠對自己的能力提出證明，就能

從眾多的求職者裡脫穎而出。雖然大多數企業講求學歷，但學歷高就代表其實力嗎？企業講求學歷但更希望員工有實力，學歷已經不是企業徵才時，所參考的重要依據，反而可在求職時能夠使面試人員把分數會大大加分。

而在進入職場後，並不是就憑著在入社前的所持有的證照在職場上打拼，反而是要更進一步的考取其他證照，這在升職方面或在工作中可以降低出錯機率，對個人或企業上都是有好處的。

在日本企業訓練學校、訓練專科學校、短期大學等，都有自行辦理教育訓練機構，對訓練課程、教材、師資及設施等發展水準很高，所以企業所頒發的證書已獲得勞働省、企業界、社會大眾及個人肯定。當大部分國家或地區，還在討論如何落實職業教育與訓練之際，日本卻已經朝向生涯教育訓練，而且系統化思考教育與訓練的整體配合，獲得相當的成效。

而在比較各個國家職能標準制度之內容與實際運作的經驗之後，針對各個國職能制度的優點有兩項。其一是成立專責單位，促使國家職能標準制度的建立，在各國家的職能制度雖然不是強制立法，但在成立的初始階段皆有專責單位來負責。而當下如果能將現有的證照制度與產業互相結合，即能制定出符合各產業界所需求的職能標準。其二則是配合品質維護的持續，授權給其他專業單位來辦理認證，國家職能標準的認證在政府對專業單位持續的監督和品質維護下，認證也能由其他專業單位來共同辦理，並且經由政府單位授權，在一定的規範內讓其他專業單位能依其產業屬性領域的需要，彈性修改職能標準，以符合產業界的需求。

貳、給我國之建議

- 一、多數政府機關及民間企業，均未能正視「職業證照制度」，有待加強之處。
- 二、職業技能檢定經考試取得證照後便終生受用，但政府及企業較不重視後續的在職進修訓練的必要性，使「終生學習」的觀念不易推行，所以日本全面證照化之社會發展，是我國值得學習的地方。
- 三、鼓勵企業建立企業內員工依專業層次分級之制度，透過技能檢定制度，提升勞動力品質。
- 四、部分檢定職種，可交由企業自辦或委辦方式，政府則為監督功能。
- 五、依其專業層次、檢定級別給予獎助金，以確保技術士證照考取率及意願提升。
- 六、日本在公共職業訓練機構建立完整的上下游系統，可確保職業訓練依實際需要完整實施，不致於淪為教育機構之下游機構，標準化的過程與訓

練，對於生涯訓練制度之建立及實施而言，是我國可參考的。

七、每種訓練有每個不同的機構所管轄，採地方分權方式辦理，其效率頗高。

參考文獻

壹、期刊

- 蕭錫錡(1990)。就職與訓練。倡導重視技術價值:落實技術士職業證照制度。8卷,第6期,頁18。
- 李定藩(1994),3月,日本技能檢定規範與試題制定的作法,就業與訓練,頁75-78。
- 黃文振(1996),9月,《一》職業證照制度新紀元,職業與訓練,落實技能檢定開展,頁92-93。
- 黃金益(1998),各國證照制度與技能檢定的特色,就業與訓練16(3),頁72-76。
- 周談輝、張吉成(1998),落實技術士職業證照制度之策略,就業與訓練,第16卷,第1期,67-71。
- 周亦蕙(1999),2月,「營建類群技術士證照制度現況與檢討」,中華民國營造業研究發展基金會,營造天下38期,頁33-36。
- 張吉成、饒達欽,2001,日本人力資源發展與技能檢定配合之評析,就業與訓練,頁63-70。
- 林明地(2001),《校長證照及其制度的引入與建立》,教育研究,(90),頁23。
- 葉連淇(2001),《校長證照相關課題之思考》,教育研究,(90),頁61。
- 李丹華(2003),落實技能檢定強化技術士能力,營建知訓,第243期,26-32。
- 邱如璋(2003),技能檢定與證照制度之探討,技術及職業教育,第75期,2-6。
- 科技日報(2003),日本技術士協會:愿為中國建設做貢獻
- 李隆盛(2007),建立國家專業能力標準的程序考量,考選部96年度考選制度研討會。
- 廖文志(2008),日本國家職能標準制度,行政院勞工委員會職訓局委託研究報告,台北:行政院勞委會職訓局。

貳、書籍

- 日本勞働省編(1987),《勞働用語辭典》,日本東京,日刊勞働通信社。
- 陳聰勝、陳育俊、林益昌、許惠東、張吉成、黃淳勝、蔡美華等(1997),各國職業訓練制度,五南圖書出版公司。
- 詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌編著(2003),《職業訓練與就業服務》,台北:國立空中大學。
- 周中天等(2004),《台灣翻譯產業現況調查研究》,台北:台師範大學翻譯研究所。

蕭錫錡、邱駿彥、楊通軒、黃惇勝及張翠玲（2008），《職訓法修法總報告》，台北：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心。

參、會議發表之報告

周談輝主持，行政院研究發展考核委員會編（1997），《落實技術士職業證照制度之研究》，行政院研究發展考核委員會。

日本教育科學部（2003），平成 16 年度技術士第一、二次試驗實施大綱

日本技術士會（2004），概要と主な事業内容

日本教育科學部（2004），平成 16 年度技術士試驗合否決定基準

林靜、張吉成、劉俊祥（2004.4）日本技能檢定制之實施及其影響之研究，第十五屆全國技術及職業教育研討會，一般技職及人文教育類：職訓暨檢定組。

李隆盛（2007），建立國家專業能力標準的程序考量，考選部 96 年度考選制度研討會。

廖文志（2008），日本國家職能標準制度，行政院勞工委員會職訓局委託研究報告，台北：行政院勞委會職訓局。

肆、網路資料

廖定利，2004，<http://www.evta.gov.tw/book/des/safety08.html>

司法院，2006，<http://law.moj.gov.tw>

台北市勞工局，2006，<http://tvtc7.tvtc.gov.tw/q&a.asp>

考試院統計資料，2007，<http://www.exam.gov.tw/stadoc/50.xls>

MBA 智庫百科，

<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E5%85%AC%E5%85%B1%E5%88%A9%E7%9B%8A%E7%90%86%E8%AE%B>

MBA 智庫百科，

<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E5%88%A9%E7%9B%8A%E9%9B%86%E5%9B%A2>

章節分配表

中文摘要	蘇玲誼
第一章	
1-1	李佩縈
1-2	李佩縈
第二章	
2-1	李佩縈
2-2	李佩縈
2-3	李佩縈
第三章	
3-1	蘇玲誼
3-2	蘇玲誼
3-3	蘇玲誼
3-4	許婉清
第四章	
4-1	張宮萍
4-2	張宮萍
4-3	張宮萍
第五章	
5-1	許婉清、李佩縈

工作分配表

目次整理	張宮萍
文獻搜尋	李佩縈、許婉清、蘇玲誼、張宮萍
文獻彙整	張宮萍
總校對	李佩縈、許婉清
印刷	李佩縈、許婉清
簡報光碟	蘇玲誼、張宮萍