

# 110-112 年重點產業人才欠缺主要原因

更新日期：110 年 5 月

經濟部、國防部、交通部及金管會等 4 部會於 109 年辦理之 21 項重點產業人才供需調查及推估，其中透過雇主調查，取得業者反映之各職缺人才欠缺原因，本文茲將各產業、職業別及整體重點產業之人才欠缺主要原因分別綜整如表、表及圖所示，以利政策規劃參考。

## 一、依產業別分

以產業別角度觀察人才欠缺原因可知，「應屆畢業生供給數量不足」是較多重點產業共同面臨的最主要人才欠缺原因，包括 IC 設計、資料服務、智慧機械、航空、造船、半導體產業材料及調理食品等 7 項產業；另「在職人員技能或素質不符」亦為 6 項產業之最主要人才欠缺原因，包含通訊、智慧機械、離岸風力發電、半導體產業材料、旅行及觀光遊樂等產業；此外，「在職人員易被挖角，流動率過高」亦是太陽光電及設計服務 2 項產業最主要之人才欠缺原因。

表 1 人才欠缺主要原因—依產業別分

產業別	人才欠缺主要原因(占比%)
IC 設計產業	應屆畢業生供給數量不足(46.1)、在職人員技能或素質不符(37.3)、在職人員易被挖角，流動率過高(12.7)、新興職務需求(3.9)
通訊產業	在職人員技能或素質不符(38.3)、應屆畢業生供給數量不足(33.3)、在職人員易被挖角，流動率過高(28.3)
資料服務產業	應屆畢業生供給數量不足(38.3)、新興職務需求(28.3)、缺乏有效人才招募管道(18.3)、在職人員技能或素質不符(15.0)
智慧機械產業	在職人員技能或素質不符(32.5)、應屆畢業生供給數量不足(32.5)、缺乏有效人才招募管道(19.2)、新興職務需求(15.8)
人工智慧應用服務產業	新興職務需求(90.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(10.0)
離岸風力發電產業	在職人員技能或素質不符(25.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(18.8)、勞動條件不佳(18.8)、薪資較低不具誘因(15.6)、應屆畢業生供給數量不足(12.5)、新興職務需求(9.4)
太陽光電產業	在職人員易被挖角，流動率過高(50.0)、在職人員技能或素質不符(37.5)、勞動條件不佳(12.5)
半導體產業材料	在職人員技能或素質不符(36.7)、應屆畢業生供給數量不足(36.7)、不易辨識招募對象的能力水準(20.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(6.7)

產業別	人才欠缺主要原因(占比%)
設計服務產業	在職人員易被挖角，流動率過高(60.0)、勞動條件不佳(20.0)、新興職務需求(10.0)、應屆畢業生供給數量不足(10.0)
調理食品產業	應屆畢業生供給數量不足(33.3)、在職人員易被挖角，流動率過高(22.2)、在職人員技能或素質不符(16.7)、新興職務需求(11.1)、缺乏有效人才招募管道(11.1)、勞動條件不佳(5.6)
航空產業(含國防航太)	應屆畢業生供給數量不足(54.2)、不易辨識招募對象的能力水準(29.2)、薪資較低不具誘因(12.5)、在職人員易被挖角，流動率過高(4.2)
造船產業(含國防船艦)	應屆畢業生供給數量不足(37.8)、薪資較低不具誘因(26.7)、在職人員易被挖角，流動率過高(21.1)、在職人員技能或素質不符(12.8)、勞動條件不佳(1.7)
國防船艦產業	新興職務需求(86.5)、在職人員技能或素質不符(9.6)、在職人員易被挖角，流動率過高(1.9)、薪資較低不具誘因(1.9)
旅行業	在職人員技能或素質不符(38.9)、勞資雙方職涯規劃不同(38.9)、薪資較低不具誘因(22.2)
旅宿業	勞資雙方職涯規劃不同(47.6)、在職人員技能或素質不符(35.7)、應屆畢業生供給數量不足(7.1)、勞動條件不佳(4.8)、薪資較低不具誘因(4.8)
觀光遊樂業	在職人員技能或素質不符(38.9)、勞資雙方職涯規劃不同(30.6)、薪資較低不具誘因(22.2)、在職人員易被挖角，流動率過高(8.3)
金融產業及其金融科技人才	無

註：占比係以該產業各項欠缺人才中，該原因占各項欠缺人才所有原因占比作為權數，加權計算而得。

## 二、依職業別分

另由職業別角度觀察人才欠缺原因，可發現「應屆畢業生供給數量不足」同樣為較多職業之最主要人才欠缺原因，包括工程、研發、生技、軟體、品管、製造、維修、營建、資材等 9 項職業；「在職人員技能或素質不符」則是 7 項職業最主要之人才欠缺原因，包含業務、製造、技術、施作、傳播、旅遊、行銷等職業；而亦有 5 項職業之最主要人才欠缺原因為「在職人員易被挖角，流動性過高」，包括財務、設計、生技、傳播、專案等職業。

表 2 人才欠缺主要原因—依職業別分

職業別	人才欠缺主要原因(占比%)
-----	---------------

職業別	人才欠缺主要原因(占比%)
0201 業務	在職人員技能或素質不符(25.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(16.7)、應屆畢業生供給數量不足(16.7)、勞資雙方職涯規劃不同(16.7)、不易辨識招募對象的能力水準(16.7)、薪資較低不具誘因(8.3)
0401 財務	在職人員易被挖角，流動率過高(100.0)
0503 設計	在職人員易被挖角，流動率過高(100.0)
0701 工程	應屆畢業生供給數量不足(40.7)、在職人員技能或素質不符(29.6)、在職人員易被挖角，流動率過高(18.5)、缺乏有效人才招募管道(7.4)、薪資較低不具誘因(3.7)
0702 研發	應屆畢業生供給數量不足(34.7)、在職人員技能或素質不符(28.6)、在職人員易被挖角，流動率過高(14.3)、薪資較低不具誘因(8.2)、缺乏有效人才招募管道(6.1)、新興職務需求(4.1)、勞動條件不佳(4.1)
0703 生技	在職人員易被挖角，流動率過高(33.3)、應屆畢業生供給數量不足(33.3)、在職人員技能或素質不符(22.2)、勞動條件不佳(11.1)
0801 資訊	新興職務需求(28.0)、在職人員技能或素質不符(24.0)、應屆畢業生供給數量不足(24.0)、薪資較低不具誘因(8.0)、缺乏有效人才招募管道(8.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(4.0)、勞動條件不佳(4.0)
0802 軟體	應屆畢業生供給數量不足(37.0)、在職人員技能或素質不符(33.3)、在職人員易被挖角，流動率過高(22.2)、新興職務需求(7.4)
0803 系統	新興職務需求(33.3)、應屆畢業生供給數量不足(26.7)、在職人員技能或素質不符(20.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(13.3)、缺乏有效人才招募管道(6.7)
0901 品管	應屆畢業生供給數量不足(35.7)、在職人員技能或素質不符(21.4)、在職人員易被挖角，流動率過高(14.3)、薪資較低不具誘因(14.3)、勞動條件不佳(7.1)、不易辨識招募對象的能力水準(7.1)
0902 製造	在職人員技能或素質不符(27.8)、應屆畢業生供給數量不足(27.8)、不易辨識招募對象的能力水準(16.7)、在職人員易被挖角，流動率過高(11.1)、新興職務需求(5.6)、勞動條件不佳(5.6)、薪資較低不具誘因(5.6)
1001 技術	在職人員技能或素質不符(28.6)、應屆畢業生供給數量不足(23.8)、在職人員易被挖角，流動率過高(14.3)、勞動條件不佳(14.3)、薪資較低不具誘因(9.5)、新興職務需求(4.8)、缺乏有效人才招募管道(4.8)
1002 維修	應屆畢業生供給數量不足(33.3)、薪資較低不具誘因(33.3)、不易辨識招募對象的能力水準(33.3)
1101 營建	應屆畢業生供給數量不足(30.0)、薪資較低不具誘因(30.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(20.0)、在職人員技能或素質不

職業別	人才欠缺主要原因(占比%)
	符(10.0)、勞資雙方職涯規劃不同(10.0)
1103 施作	在職人員技能或素質不符(40.0)、新興職務需求(20.0)、勞動條件不佳(20.0)、薪資較低不具誘因(20.0)
1301 傳播	在職人員技能或素質不符(50.0)、在職人員易被挖角，流動率過高(50.0)
1503 資材	應屆畢業生供給數量不足(33.3)、新興職務需求(16.7)、薪資較低不具誘因(16.7)、缺乏有效人才招募管道(16.7)、不易辨識招募對象的能力水準(16.7)
1601 旅遊	在職人員技能或素質不符(44.4)、勞資雙方職涯規劃不同(44.4)、薪資較低不具誘因(11.1)
1602 餐飲	勞資雙方職涯規劃不同(50.0)、在職人員技能或素質不符(37.5)、薪資較低不具誘因(12.5)
1901 清潔	勞資雙方職涯規劃不同(40.0)、勞動條件不佳(20.0)、應屆畢業生供給數量不足(20.0)、薪資較低不具誘因(20.0)
2101 行銷	在職人員技能或素質不符(27.3)、勞資雙方職涯規劃不同(27.3)、新興職務需求(9.1)、在職人員易被挖角，流動率過高(9.1)、勞動條件不佳(9.1)、應屆畢業生供給數量不足(9.1)、缺乏有效人才招募管道(9.1)
2103 專案	在職人員易被挖角，流動率過高(37.5)、新興職務需求(12.5)、在職人員技能或素質不符(12.5)、應屆畢業生供給數量不足(12.5)、薪資較低不具誘因(12.5)、不易辨識招募對象的能力水準(12.5)

註：1.占比係指該職業中所有欠缺人才原因中，該原因所占比例。

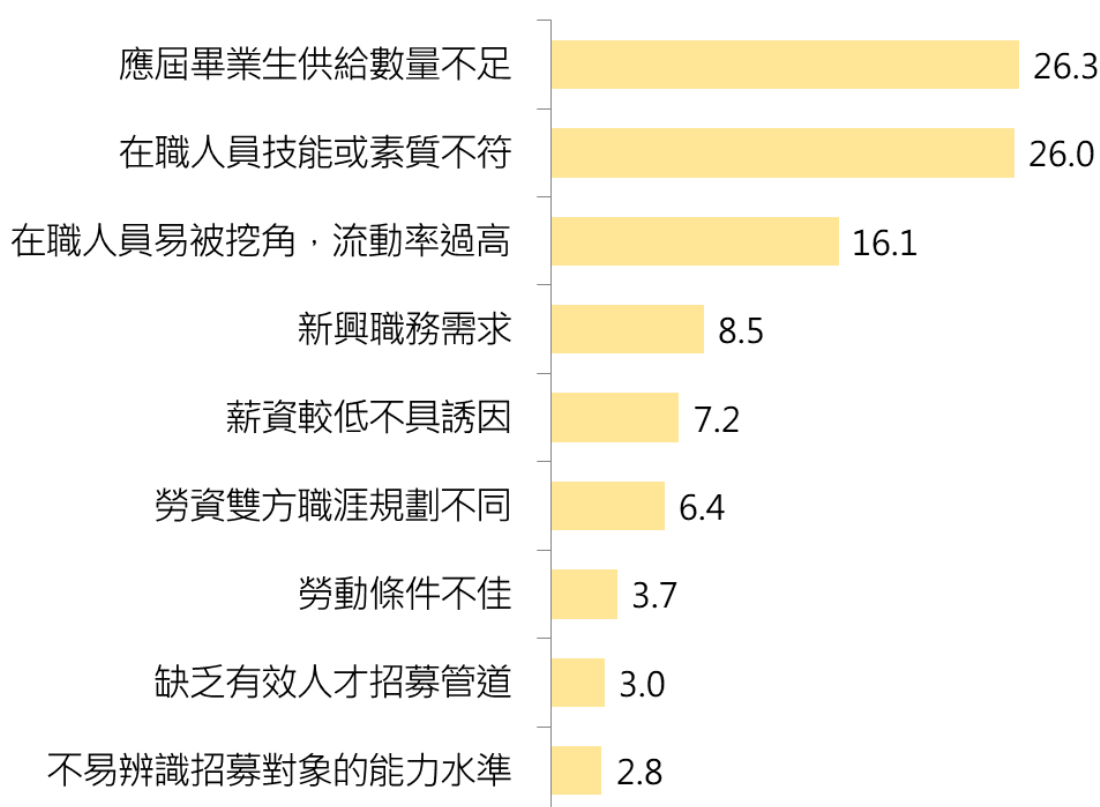
2.為避免國防船艦人才需求重複計算，故本表未納入國防部辦理之國防船艦產業調查結果。

### 三、整體重點產業人才欠缺主要原因

為跨產業整體考量人才欠缺原因，將 21 項重點產業人才欠缺主要原因占比分布繪製如圖所示。整體而言，業者反映之人才欠缺原因以「應屆畢業生供給數量不足」比例最高，占 26.3%，其次為「在職人員技能或素質不符」，占 26.0%，再者為「在職人員易被挖角，流動率過高」，占 16.1%。

圖 1 重點產業人才欠缺之原因占比

單位：%



註：1.占比係指本報告所列重點產業人才之所有欠缺原因中，該原因所占之比例。

2.為避免國防船艦人才需求重複計算，故本圖未納入國防部辦理之國防船艦產業調查結果。