

**114-116 年**  
**重點產業人才供需調查及推估結果**  
**摘錄**

**( 精準健康產業 )**

辦理單位：國家科學及技術委員會

## 一、產業調查範疇

本調查對象係來自「台灣精準健康發展協會」、「台灣精準醫療及分子檢測產業協會」、「台灣再生醫學學會」、「台灣精準醫學學會」等相關學會、公協會廠商名單中，凡經登記核准設立且符合精準健康產業範疇之精準檢測、精準預防、精準診斷、精準治療、精準照護等廠商，調查樣本則依據營業額多寡排名以及技術產品發展具指標性之重要廠商，進行問卷調查及實地訪查。

依行政院主計總處 110 年第 11 次修訂「行業統計分類」，精準健康產業領域所可能涉入之相關產業包含：「保健營養食品製造業」(0898)、「西藥製造業」(2002)、「醫用生物製品製造業」(2003)、「中藥製造業」(2004)、「醫用化學製品製造業」(2005)、「輻射及電子醫學設備製造業」(2760)、「其他醫療器材及用品製造業」(3329)、「藥品及醫療用品批發業」(4571)、「電腦及其週邊設備、軟體批發業」(4641)、「其他食品、飲料及菸草製品零售業」(4729)、「藥品及醫療用品零售業」(4751)、「軟體出版業」(5820)、「有線電視業」(6101)、「無線電視業」(6102)、「電腦程式設計業」(6201)、「電腦諮詢及設備管理業」(6202)、「入口網站經營業」(6311)、「資料處理、主機及網站代管服務業」(6312)、「運動及休閒教育業」(8593)、「醫院」(8610)、「診所」(8620)、「醫學檢驗業」(8691)、「未分類其他醫療保健業」(8699)、「居住型長期照顧服務業」(8711)、「其他居住型護理照顧服務業」(8719)、「居住型身心障礙者照顧服務業」(8791)、「居住型老人照顧服務業」(8792)、「居家式長期照顧服務業」(8811)、「社區式長期照顧服務業」(8812)、「運動場館」(9312)、「其他運動服務業」(9319)等 31 類，因產業涉及範圍相當廣泛，故調查對象與結果分析僅以已經涉入精準健康領域的企業為主。

## 二、產業發展趨勢

### (一) 疫後時代精準健康產業借助數位科技轉型

隨著全球人口結構高齡化的發展趨勢，高齡相關疾病如心血管疾病、癌症和慢性病的罹患率不斷上升，導致醫療服務需求大幅增加。然而，醫療勞動力卻逐年減少，造成醫療資源短缺，並加速醫療保健支出的攀升。COVID-19 疫情改變了醫療產業及社會大眾對數位科技應用於醫療的接受度，各國在疫後時代持續投入資源發展數位醫療，促進個人化醫療及在宅醫療情境的發展，進而推動精準健康產業的轉型發展，加速實現精準健康產業的願景。根據本次調

查，精準健康產業已廣泛導入現代數位科技來分析數位化資料，促進企業數位轉型，提升企業透過數據進行決策的能力，從而增強企業韌性並為客戶提供商業價值，調查顯示，已有 74% 的精準醫療企業投入數位轉型。

精準醫療投入數位轉型所需的職務類型涵蓋生技醫藥、資通工程、生產線相關的品保品管 ( 含生產製造 )、數據分析及資通安全等五大領域。這些職務需求背景多元且跨域，主要是因為在疫後時代，穿戴式裝置、AI、雲端平臺等科技持續應用於醫療領域，使醫療模式轉向個人化、去中心化，專業醫療服務得以延伸，擴大服務範圍，同時減輕醫護人員的工作壓力，驅動精準醫療生態持續數位轉型。為了滿足精準醫療生態的數位轉型需求，企業需要招募不同領域的人才，共同合作朝數位轉型的目標前進，提升企業市場競爭力。調查顯示，42% 的企業主要仰賴國內招募人才，27% 的企業則從既有員工再培訓進行職能再造，以滿足現行需求。此外，由於精準醫療產業的跨域知識特性，11% 的企業會考慮採用與異業結盟的方式來滿足數位轉型的需求。

## (二) 精準醫療給付方式現況

近年來，行政院生技產業策略諮議委員會議 ( BTC ) 持續討論國內醫療市場給付的議題，並提出改善國內醫療服務給付的相關建議。特別是與精準醫療相關的次世代基因定序 ( Next Generation Sequence, NGS ) 於 2024 年 5 月納入健保給付，預期將帶動更多精準醫療方案在臨床場域上的使用，促進精準醫療產業的發展。

目前，國內精準醫療產業的醫療給付方式多數仍以自費為主，調查顯示自費比例達 47%，這意味著許多病患必須自行負擔精準醫療相關服務費用，可能限制了精準醫療產業的持續發展。另許多企業仍在開發精準醫療相關產品或提供資訊系統服務，因此不需要申請任何醫療給付方式，這類企業占精準醫療產業的 28%。

國內醫療保險可分為國民健康保險、一般醫療商業保險給付及外溢型醫療商業保險給付三種方式，目前已有 16% 的企業產品可使用國民健康保險給付，6% 的企業產品可使用一般醫療商業保險給付。各企業在精準醫療的給付方式規劃上，仍以自費醫療為主，占比達 42%。為了促進精準醫療的普及以及提升使用人數，各企業持續規劃並納入其他醫療給付方式，優先次序仍以納入國民健康保險為主 ( 24% )。另企業著手申請與規劃醫療給付時，仍需要醫療給付相關事務的專員，包括：醫療市場准入專員 ( 27% )、醫務管理專員 ( 14% )

及公共衛生專員( 11% )等。調查顯示，若精準醫療方案能納入健保給付，48%的企業認為能增加方案在國內的普及使用，32%的企業認為能促進國內臨床試驗場域的建立，並有企業認為這將有助於將方案銷售至海外市場，吸引海外先進技術來臺，提升國人健康。

### (三) 精準醫療技術發展方向

精準醫療技術的發展高度依賴個人健康資料的運用。透過龐大且多樣化的個人化健康數據，訓練出精準的 AI 分析模型，從中挖掘潛在的疾病關聯性，提供精準的疾病風險預測、診斷、治療及照護。這不僅能讓醫護人員及早介入，達到預防勝於治療的目標，還能提升早期治療效果，實現精準醫療的願景。然而，取得並使用個人健康資料需遵守各國的個人資料保護法規。例如：國內企業在運用個人健康資料時，需遵循個人資料保護法等相關法規，確保開發精準醫療方案時的合規性。

為了推動精準醫療，衛福部在國內推動 FHIR ( Fast Healthcare Interoperability Resources ) 標準，並設立電子病歷推動專區，旨在促進不同來源和儲存格式的健康資料交換，提升精準醫療的效率。調查顯示，目前有 19%的企業已導入 FHIR 標準，81%的企業仍在評估中或尚未有導入需求，顯示推動 FHIR 標準的過程中仍面臨諸多挑戰。

企業在運用個人健康資料時，為確保法規合規性，主要收集已去識別化的資料，且隨著各國對醫療 AI 應用的重視，對個人健康資料的運用合規性亦持續加以規範。調查顯示，50%的企業已建立個資保護相關規範，如健康個資管理制度、管理成效評估等；35%的企業強化法規宣導，確保員工具備相關知識；7%的企業僅存放個人健康資料，尚未實施進一步保護措施。另有企業採取加強系統資安管理或委由專門機構存放資料等措施。在實施個人健康資料保護措施時，多數企業依賴內部員工兼任相關職務，以 IT 或資通安全人員為主。

### (四) 聘用國際精準健康人才提升國際競爭力

延攬國際人才顯著加速精準健康產業的國際化進程。國際人才不僅帶來豐富的實務經驗，還能拓展企業的全球人脈與視野，有助於建立國際合作夥伴關係並開拓海外市場。然而，國內延攬國際人才的人數不足，成為精準醫療產業國際化的主要瓶頸之一。

根據本次研究調查結果，目前有 19%的企業已聘僱外籍專業人才。主要聘僱或未來欲延攬的國際人才職務類型前三名分別是：生物科技研發人員、醫療器材研發工程師、醫藥研發人員；通訊系統工程師中的軟（韌）體設計工程師、通訊軟體工程師、系統分析/程式設計師；以及其他醫院從業人員中的臨床試驗人員和臨床研究人員。國內企業在招募國際人才時面臨的困難，導致聘僱外籍專業人才的比例偏低。企業反映的困難包括：臺灣薪資水準相較其他先進國家低、外籍人士在臺工作的申請手續繁瑣、外籍人士的學經歷不符合國內聘用規範、語言隔閡、國內外工作文化差異、移民政策限制，以及國際人士在另一國家提供勞務服務所引起的重複課稅問題。

### 三、人才供需現況與未來需求量化推估

#### (一) 人才供需現況

精準健康業者對於 113 年專業人才供需現況之看法，有高達 74%業者表示就業市場供給不足，所需人才不易尋得，22%業者則認為人才供需狀況尚屬均衡，僅有 4%業者認為就業市場供給充裕。其中，業者對於專業人才需求，以「生物科技研發人員」、「通訊系統工程師」、「其他醫院從業人員」為前三大類型，其中又以「生物科技研發人員」為最核心且最迫切的需求。

#### (二) 未來 3 年人才需求量化推估

有關 114-116 年精準健康產業專業人才需求推估，主要鎖定精準健康產業代表性廠商，透過問卷調查評估產業人力需求，並採用「雇主調查法」與經濟合作暨發展組織（OECD）於 1960 年代於「地中海區域計畫」中建立之人力需求推估法，並參考國內相關調查數據（如代表性廠商訪談、營業額成長率、專業研究機構所發布之相關業調查資料等）。結果顯示，精準健康產業專業人才每年平均新增需求為 702~776 人、每年平均新增需求占總就業人數比例為 3.7~4.1%。總體而言，隨著 ICT 技術與數位科技導入，促使更多廠商投入精準健康相關產品與服務，預估未來每年新增人才需求也將同步成長。

詳細專業人才新增需求、新增需求占總就業人數比推估結果彙整如下表，惟未來就業市場實際空缺人數可能因為多種原因發生變化，例如人力新增供給的波動或培訓人力實際投入職場的狀況等，本推估結果僅提供未來勞動市場需求之可能趨勢，並非未來產業職缺之決定性數據，爰於引用數據做為政策規劃參考時，應審慎使用；詳細的推估假設與方法，請參閱報告書。

景氣情勢	114 年			115 年			116 年		
	新增需求		新增供給 (人)	新增需求		新增供給 (人)	新增需求		新增供給 (人)
	人數(人)	占比(%)		人數(人)	占比(%)		人數(人)	占比(%)	
樂觀	710	4.1	-	774	4.1	-	844	4.1	-
持平	676	3.9		737	3.9		803	3.9	
保守	642	3.7		700	3.7		763	3.7	

資料來源：國科會(民 113)·113 年「臺灣精準健康戰略人才調查研究」人才供需調查及推估業別報告。

說明：(1)持平景氣情勢下之新增需求係依人均產值計算；樂觀=持平推估人數\*1.05；保守=持平推估人數\*0.95。

(2)占比係指新增需求人數占總就業人數之比例。

#### 四、欠缺職務之人才質性需求調查

以下摘述精準健康產業專業人才質性需求調查結果，詳細之各職務人才需求條件彙總如下表。

- (一) 欠缺之專業人才包括：研發工程師、通訊系統工程師、生物科技研發人員、軟(韌)體設計工程師、網路管理工程師、品管/品保工程師、法務/智財主管、其他工程研發主管、行銷企劃人員、業務人員、產品企劃開發人員、醫事檢驗人員、其他醫院從業人員等 13 項職務。另人才欠缺主要原因集中於「缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給」，其次為「在職人員易被挖角」。精準健康產業融合了醫學、資訊、工程等領域，成為跨領域整合的焦點，且為滿足客製化健康管理方案日益增加的需求，對跨領域之複合知識人才需求也越來越迫切。
- (二) 在學歷要求方面，各職務至少需大專教育程度，其中「醫事檢驗人員」更需具備碩士以上學歷；在科系背景方面，職缺需求橫跨多個學門，其中包含「軟體開發」、「電機與電子工程」、「資料庫、網路設計及管理」、「資訊技術」、「系統設計」、「統計」、「生物科技」、「生命科學」、「生醫工程」、「醫學」等細學類，且需具備「行銷」等學科背景。
- (三) 在工作年資要求方面，研發工程師、軟(韌)體設計工程師、品管/品保工程師、專案管理相關的其他工程研發主管、醫事檢驗人員，及臨床試驗相關的其他醫院從業人員僅需 2 年以下，主因係人才需求大，且該類人才稀缺或招募困難，故業者大多先招募，再進行在職跨域知識訓練；另通訊系統工程師、生物科技研發人員亦僅具 2 年以下工作經驗即可，儘管此類人才供給相對充足，但仍需具備跨領域專業知識，才能精確執行任務，故多數業者傾向先招募人才，再進行專業培訓；其餘職務則需具 2-5 年工作經驗。
- (四) 在招募難易度上，除通訊系統工程師、生物科技研發人員、產品企劃開發人員等 3 項職務屬普通程度，其餘職務之招募均面臨困難；另海外攬才需求方面，僅品管/品保工程師因業者發展創新技術或聚焦罕見疾病療法，需引進海外人才提升產品品質，其餘職務則無此需求。

所欠缺之人才職業(代碼)	人才需求條件				招聘難易	海外攬才需求	人才欠缺主要原因	職能基準級別
	工作內容簡述	基本學歷/學類(代碼)	能力需求	工作年資				
研發工程師(070121)	主要負責電子、電機、控制工程產品系統等研發	大專/ 統計細學類(05421) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121) 資訊技術細學類(06131) 軟體開發細學類(06132) 系統設計細學類(06133) 電算機應用細學類(06134) 電機與電子工程細學類(07141) 機械工程細學類(07151) 生醫工程細學類(07193)	1. 產品機構設計 2. 技術/產品/配方研究與開發 3. 資訊網路系統設計 4. 數據/統計分析 5. GMP 製程管理	2年 以下	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 在職人員易被挖角 3. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 4. 薪資不具誘因	-
通訊系統工程師(070109)	主要負責資訊、通訊工程的产品研發	大專/ 企業管理細學類(04131) 醫療管理細學類(04133) 統計細學類(05421) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121) 資訊技術細學類(06131) 軟體開發細學類(06132) 系統設計細學類(06133) 電算機應用細學類(06134) 電機與電子工程細學類(07141) 生醫工程細學類(07193) 不拘	1. 產品機構設計 2. 技術/產品/配方研究與開發 3. 活動企劃、客戶管理 4. 產品/服務的行銷與開發 5. 數據/統計分析 6. 資訊網路系統設計 7. 專案規劃與申請	2年 以下	普通	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 5. 薪資不具誘因	-
生物科技研發人員(070207)	主要從事生技、醫材、醫藥產品研發	大專/ 醫療管理細學類(04133) 生物學細學類(05111) 生物化細學類(05123) 生物科技細學類(05121) 生物訊息及遺傳細學類(05124) 其他數學及統計細學類(05499) 電腦運用細學類(06111) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121) 資訊技術細學類(06131) 軟體開發細學類(06132) 系統設計細學類(06133) 化學工程細學類(07111) 電機與電子工程細學類(07141) 生醫工程細學類(07193) 醫學細學類(09121) 醫學技術及檢驗細學類(09141) 藥學細學類(09161)	1. 產品機構設計 2. 技術/產品/配方研究與開發 3. 產品/服務的行銷與開發 4. 國際行銷/商務拓展 5. 專財布局/專利分析 6. 數據/統計分析 7. 專案規劃與申請 8. 法規撰寫/申請/查驗 9. 臨床試驗設計/規劃/執行 10. GMP 製程管理	2年 以下	普通	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 5. 薪資不具誘因	-

所欠缺之人才職業(代碼)	人才需求條件				招募難易	海外攬才需求	人才欠缺主要原因	職能基準級別
	工作內容簡述	基本學歷/學類(代碼)	能力需求	工作年資				
軟(韌)體設計工程師(080202)	主要負責數據分析、資料處理與運算等研發	大專/ 醫療管理細學類(04133) 生物訊息及遺傳細學類(05124) 其他生命科學細學類(05199) 數學細學類(05411) 統計細學類(05421) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121) 資訊技術細學類(06131) 軟體開發細學類(06132) 系統設計細學類(06133) 電算機應用細學類(06134)	1. 產品機構設計 2. 技術/產品/配方研究與開發 3. 數據/統計分析 4. 資訊網路系統設計 5. GMP 製程管理 6. 臨床試驗設計/規劃/執行	2 年以下	困難	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 5. 薪資不具誘因	-
網路管理工程師(080309)	主要負責維護網路的穩定、及時偵錯、防止駭客入侵、和解決無法上網等問題	大專/ 企業管理細學類(04131) 一般法律細學類(04211) 電腦運用細學類(06111) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121) 資訊技術細學類(06131) 軟體開發細學類(06132) 系統設計細學類(06133)	1. 產品機構設計 2. 技術/產品/配方研究與開發 3. 數據/統計分析 4. 資訊網路系統設計 5. 專案規劃與申請 6. 法規撰寫/申請/查驗	2-5 年	困難	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 5. 薪資不具誘因	-
品管/品保工程師(090107)	主要負責製程品質管理、規劃、協調、指導等工作	大專/ 醫療管理細學類(04133) 生物學細學類(05111) 生物化學細學類(05123) 生物訊息及遺傳細學類(05124) 其他生命科學細學類(05199) 化學工程細學類(07111) 生醫工程細學類(07193)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 數據/統計分析 3. 法規撰寫/申請/查驗 4. GMP 製程管理	2 年以下	困難	有	1. 在職人員技能或素質不符 2. 在職人員易被挖角 3. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 4. 薪資不具誘因	-
法務 / 智財主管(030302)	主要負責企業或組織內部的法務、專利、商標等工作	大專/ 會計及稅務細學類(04111) 財務金融細學類(04121) 企業管理細學類(04131) 醫療管理細學類(04133) 一般法律細學類(04211) 電機與電子工程細學類(07141)	1. 數據/統計分析 2. 專財布局/專利分析 3. 專案規劃與申請 4. 法規撰寫/申請/查驗	2-5 年	困難	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 5. 薪資不具誘因	-

所欠缺之人才職業(代碼)	人才需求條件				招募難易	海外攬才需求	人才欠缺主要原因	職能基準級別
	工作內容簡述	基本學歷/學類(代碼)	能力需求	工作年資				
其他工程研發主管(070290)	主要負責專案的計劃、進度掌控、指揮及協調管理	大專/ 財務金融細學類(04121) 企業管理細學類(04131) 醫療管理細學類(04133) 其他生命科學細學類(05199) 軟體開發細學類(06132) 電機與電子工程細學類(07141) 生醫工程細學類(07193) 醫學細學類(09121)	1. 產品機構設計 2. 活動企劃、客戶管理 3. 產品/服務的行銷與開發 4. 營運發展與經營管理 5. 國際行銷/商務拓展 6. 專案規劃與申請 7. GMP 製程管理	2年 以下	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 在職人員易被挖角 3. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 4. 薪資不具誘因	3
行銷企劃人員(210103)	主要負責市場資訊蒐集、擬定產品或活動行銷企劃案	大專/ 企業管理細學類(04131) 醫療管理細學類(04133) 行銷及廣告細學類(04143) 生物科技細學類(05121) 微生物細學類(05122) 生醫工程細學類(07193)	1. 活動企劃、客戶管理 2. 產品/服務的行銷與開發 3. 營運發展與經營管理 4. 國際行銷/商務拓展 5. 數據/統計分析 6. GMP 製程管理	2-5 年	困難	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 5. 薪資不具誘因	3
業務人員(020102)	主要從事業務銷售、通路開發推廣等工作	大專/ 醫療管理細學類(04133) 國際貿易細學類(04141) 行銷及廣告細學類(04143) 生物學細學類(05111) 生物科技細學類(05121) 資訊技術細學類(06131)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 活動企劃、客戶管理 3. 產品/服務的行銷與開發 4. 營運發展與經營管理 5. 專案規劃與申請	2-5 年	困難	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給	-

所欠缺之人才職業(代碼)	人才需求條件				招募難易	海外攬才需求	人才欠缺主要原因	職能基準級別
	工作內容簡述	基本學歷/學類(代碼)	能力需求	工作年資				
產品企劃開發人員(210205)	主要負責產品開發設計、商品定位、產品行銷企劃	大專/ 企業管理細學類(04131) 醫療管理細學類(04133) 生物學細學類(05111) 生物化學細學類(05123) 生物訊息及遺傳細學類(05124)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 活動企劃、客戶管理 3. 產品/服務的行銷與開發 4. 國際行銷/商務拓展	2-5年	普通	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員技能或素質不符 3. 在職人員易被挖角 4. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給	-
醫事檢驗人員(170105)	主要從事醫療專業工作	碩士/ 生物學細學類(05111) 生物科技細學類(05121) 統計細學類(05421) 生醫工程細學類(07193) 醫學細學類(09121) 藥學細學類(09161)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 數據/統計分析 3. 法規撰寫/申請/查驗 4. 臨床試驗設計/規劃/執行	2年以下	困難	無	1. 新興職務需求 2. 在職人員易被挖角 3. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 4. 薪資不具誘因	-
其他醫院從業人員(170190)	主要從事臨床試驗、臨床研究工作	大專/ 醫療管理細學類(04133) 生物學細學類(05111) 生物科技細學類(05121) 其他生命科學細學類(05199) 統計細學類(05421) 生醫工程細學類(07193) 醫學細學類(09121) 醫學技術及檢驗細學類(09141) 公共衛生細學類(09191) 藥學細學類(09161)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 數據/統計分析 3. 專案規劃與申請 4. 法規撰寫/申請/查驗 5. 臨床試驗設計/規劃/執行	2年以下	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 在職人員易被挖角 3. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 4. 薪資不具誘因	-

資料來源：國科會(民113)·113年「臺灣精準健康戰略人才調查研究」人才供需調查及推估業別報告。

說明：(1)欠缺人才職業係呈現部會調查、廠商反映之原始職缺名稱；代碼則係由部會參考勞動部勞動力發展署「通俗職業分類」後，對應歸類而得。

(2)學類代碼依據教育部106年第5次修訂「學科標準分類」填列。

(3)基本學歷分為高中以下、大專、碩士、博士；工作年資分為無經驗、2年以下、2-5年、5年以上。

(4)職能基準級別依據勞動部勞動力發展署iCAP平臺，填寫已完成職能基準訂定之職類基準級別，俾了解人才能力需求層級。「-」表示其職類尚未訂定職能基準或已訂定職能基準但尚未研析其級別。

## 五、人才問題與因應對策

以下為業管機關就其調查結果，所綜整出之人才供需問題及相關因應對策，各項議題均尚需跨部會合作協商解決。

人才問題	因應對策	涉及之部會
借重在職訓練與學術合作培養精準健康人才跨域技能	精準健康人才培育仍以在職訓練為主，涵蓋基因定序、生物資訊、大數據、AI、資通安全等跨域知識，滿足在宅醫療及個人化醫療需求。企業透過產學合作，提升員工技能，儲備創新研發能量，維持競爭力	1. 教育部-產學合作 2. 勞動部-在職培訓
培育醫療市場准入人才推動精準醫療納入保險給付	臺灣精準醫療具前瞻技術優勢，但市場給付規劃不足，主要因專業醫療市場准入人才短缺。隨著次世代基因檢測納入健保，企業需培育具醫療經濟、法規等專業知識的人才，協助規劃國內外醫療保險給付策略，促進精準醫療普及與生態系形成	1. 教育部-產學合作 2. 勞動部-在職培訓 3. 衛福部-健全醫療保險給付制度
調整國內的國際人士延攬機制	延攬國際人才對臺灣精準健康產業的國際化發展至關重要。建議優化外國人才來臺工作居留政策，依專業程度設計不同工作簽證機制，並協助外國人士快速適應國內生活。此外，應多舉辦國際人才招募交流會，借鏡新加坡等國的簽證設計及吸引國際人才的機制，以更具吸引力的條件吸引全球優秀人才	1. 勞動部-優化工作簽證制度 2. 內政部-優化移民制度

資料來源：國科會(民113)·113年「臺灣精準健康戰略人才調查研究」人才供需調查及推估業別報告。