

115-117 年
重點產業人才供需調查及推估結果
摘錄

(健康福祉產業)

辦理單位：經濟部產業發展署

一、產業調查範疇

本調查範疇參考行政院主計總處 110 年第 11 次修訂「行業統計分類」，包含「保健營養食品製造業」(0898)、「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)、「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)、「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)。

另調查母體來源為 (1) 天下雜誌千大製造業、五百大服務業，以及中華徵信所臺灣地區大型企業排名 TOP 5000 中潛力健康福祉產業的大型廠商名單；(2) 工研院產科國際所收集建置之健康福祉產業資料庫廠商。

二、產業發展趨勢

(一) 在地老化的人口結構性驅動力

數據顯示，「因應在地老化趨勢發展居家照護或社區型服務方案」為整體產業認為最具影響力的趨勢，獲得 54.2% 企業認同。此一趨勢在與服務供給高度相關的領域中更為顯著，例如「生活支援服務」次領域達 83.2%，而整合上下游的「生活支援服務產業鏈」更高達 84.7%。

上述結果顯示，在地老化不僅是一項新興市場機會，更正逐步重塑整體服務供給體系。產業重心正由傳統集中式的機構照護，轉向分散且個人化的居家與社區服務模式。此一轉變亦反映於企業實際布局情形。在認為該趨勢重要的企業中，已有 58.9% 表示「已投入相關開發，並有實際布局」，另有 13.7% 的廠商「規劃於 2 年內布局」。

然而，服務模式轉變亦帶來明顯的人才技能落差。相較過去以標準化照護為主的機構模式，居家與社區服務更著重社會參與、個人化健康促進與功能維持。調查顯示，企業開發重點集中於「舉辦或協助規劃社會參與活動促進長者社交與社群支持」(49.4%) 及「提供高齡者的認知與體能維持服務」(48.8%)。

因此，第一線服務人力除基礎照護能力外，亦需具備活動規劃、社群經營及認知訓練等多元技能。此亦解釋了為何「醫療保健」與「醫療專業」人員需求持續居高，質性訪談中多家長照機構亦反映照服員、護理師及社工等專業人力需求迫切。

(二) 數位化與 AI 的技術典範轉移

「數位化與 AI 技術的導入與應用」為產業公認的第二大影響力趨勢，獲得 48.7% 企業的認同。在高度仰賴科技或設備的產業領域中，其影響力更為突出，例如「運動健身穿戴裝置」(73.3%) 與「復健服務產業鏈」(80.0%) 皆視其為首要驅動力，顯示此一技術浪潮正全面滲透產業各個環節。

就目前發展現況觀察，企業的數位化應用仍以基礎層面為主，主要集中於「數位行銷工具」(47.7%) 與「雲端管理平臺 / 線上服務系統」(44.4%)。相較之下，近年備受關注的「AI 人工智慧應用」，實際導入比例則為 33.1%。進一步分析 AI 應用成熟度，多數企業 (46.0%) 仍停留在「一般傳統 AI」(如對話式 AI) 的應用階段，僅有 32.0% 的企業已開始導入「生成式 AI」。

展望未來三年的技術發展規劃，企業的策略方向相對明確，將重點布局於「AI 人工智慧」(45.0%) 與「雲端服務應用」(41.7%)，反映產業對數位與智慧化轉型具高度期待與投入意願。然而，在明確的策略企圖之下，卻同時浮現顯著的「策略—執行落差」。一方面，近半數 (48.7%) 企業視 AI 為關鍵驅動力，且有 45.8% 的企業預期在數位化趨勢下將「增加」員工人數，顯示產業對轉型具備信心與投資意願。另一方面，調查結果亦揭示一項值得警惕的現實：高達 37.4% 的企業「尚未投入任何數位化 / 智慧化人力」，亦即專職負責數位轉型的人員數量為零。此一現象凸顯產業普遍理解數位轉型的「重要性」，卻缺乏能夠實際推動轉型的「關鍵人才」。

企業多已清楚「該做什麼」，卻仍面臨「誰來做」與「如何做」的挑戰。此問題不僅是工程師人力不足，更反映出能夠結合 AI 技術與產業知識、負責規劃並落實數位轉型藍圖的策略型與管理型人才嚴重缺乏。此一潛在且規模龐大的人才需求，正是未來人才政策必須優先回應的核心課題。

(三) 場域驗證的市場成熟度要求

「透過實際場域的使用驗證，持續優化產品與服務」被 40.6% 的企業視為關鍵趨勢，尤其在「健康養生服務」(60.8%) 與「健康管理服務產業鏈」(66.7%) 等高度重視服務體驗與成效的領域，其重要性更為凸顯。此一結果顯示，健康福祉市場正由以概念與技術為導向，逐步轉向以實證與成效為核心的發展階段。

隨著市場成熟，消費者與合作夥伴已不再僅滿足於產品功能或技術規格說明，而是更加重視其在真實場域中的實際應用成效。因此，企業必須走出實驗室，與第一線服務場域建立深度合作。調查顯示，企業最偏好的合作對象為「醫療院所」(55.6%) 及「健康照護場域」(54.8%)，其主要目的在於「發掘更多潛在使用者需求或痛點」(66.7%)，並「與合作場域建立長期合作關係或拓展產業鏈機會」(63.5%)。

此一對實證成效的重視，亦同步帶動新型態「臨床 / 商業混合型」人才需求。在醫療或照護場域推動產品與服務驗證，僅具備單一技術或業務能力已不足以因應實務挑戰，人才須同時理解技術開發、商業運作與臨床實務情境。

此類人才需具備跨界溝通與整合能力，能在技術團隊與臨床使用者之間發揮橋樑角色。也因此，「專案管理」與「業務銷售」等職務不僅需求量大，其招募難度亦相對提升，企業所需已非傳統職務角色，而是能深度理解健康照護生態系的策略合作夥伴。

(四) 國際化的市場擴張策略

「推動產品或服務的海外輸出，佈局國際市場」為 30.0% 企業的核心發展策略。對於產品導向之產業而言，其重要性尤為顯著，例如「運動健身器材業」高達 72.7%，「健康餐食 / 養生餐食 / 特殊營養品」亦達 58.3%。顯示我國健康福祉產業未來成長動能，已有相當程度寄望於海外市場拓展。

就目前布局情形觀察，企業主要鎖定之目標市場集中於「東北亞 (如日本、韓國)」占 64.5%，以及「東南亞 (如新加坡、馬來西亞、越南等)」占 54.8%，顯示區域市場仍為企業海外發展的首選方向。

然而，在積極推動國際布局的同時，企業亦面臨實質挑戰。調查顯示，拓展海外市場的兩大主要困難分別為「缺乏當地經銷或代理通路資源」(58.1%)，以及「對當地市場規範與法令不熟悉」(57.0%)，顯示市場進入障礙仍相當明顯。

上述挑戰本質上並非技術問題，而是人力資本不足所致。通路建立仰賴具備國際業務開發與跨文化談判能力的人才，法規因應則需具備國際法務與市場准入經驗之專業人員。此一情形亦與企業對外國專業人才需求高度一致，在有延攬外國人才需求之企業中，「業務銷售」為最主要職務類型之一。顯示培育或引進具備國際視野、跨文化溝通能力及海外市場實戰經驗之人才，已成為支撐產業國際化發展的關鍵要素。

三、人才量化供需現況與未來需求量化推估

(一) 人才供需現況

健康福祉業者對於 114 年專業人才供需現況之看法，在超高齡社會發展及數位科技導入帶動下，愈來愈多廠商投入健康福祉相關產品與服務；其中，42%業者反映人才不足，40%認為人才供需尚屬平衡，8%業者表示人才供給充裕，另有 10%表示其他或無意見。

(二) 未來 3 年人才需求量化推估

115-117 年健康福祉產業專業人才需求，隨著高齡社會與數位化趨勢將持續推動廠商投入，未來預估每年新增人才需求亦將同步成長，推估每年平均新增人才需求為 3,153~3,480 人、每年平均新增需求占總就業人數比例為 1.9~2.1%。

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	115 年			116 年			117 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	3,310	2.0	-	3,480	2.0	-	3,650	2.0	-
持平	3,160	2.0		3,310	2.0		3,480	2.0	
保守	3,000	2.0		3,150	2.0		3,310	2.0	

資料來源：經濟部產業發展署（民 114），健康福祉產業 2026-2028 專業人才需求推估調查。

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

(2)最後需求推估數字以四捨五入至十位數呈現。

(3)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

以下摘述健康福祉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：機械工程研發、生技醫療研發、生產管理、經營幕僚、人力資源、專案管理、廣告行銷、業務銷售、旅遊休閒、醫療專業、醫療保健等 11 項職務。另人才欠缺主要原因涵蓋「缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給」、「薪資不具誘因」、「在職人員技能或素質不符」、「在職人員易被挖角」。
- (二) 在學歷要求方面，除旅遊休閒可接受高中以下教育程度外，其餘職務均需具備大專以上教育程度；在科系背景方面，主要集中於「商業及管理」學門，包含「企業管理」、「行銷及廣告」、「醫療管理」等細學類。
- (三) 在工作年資要求方面，除旅遊休閒、醫療保健的門檻較低，無工作經驗亦可外，其餘職務均需 2 至 5 年工作經驗。
- (四) 在招募難易度上，除廣告行銷、業務銷售、旅遊休閒等 3 職務屬普通程度外，其餘職務均屬困難程度；另各職務招募對象皆以國內人才為主，尚無海外攬才需求。

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				
機械工程研發(070214)	從事電子產品系統之研究設計及技術指導、裝設、驗證等工作	大專/ 產品設計細學類(02123) 電算機應用細學類(06134) 系統設計細學類(06133) 生醫工程細學類(07193) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121)	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. 產品/服務的行銷與開發 5. 專案規劃與申請	2-5 年	困難	無	1. 在職人員易被挖角 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 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				
生技醫療研發(070210)	從事醫療產品機構設計及開發、醫療產品製程及功能驗收測試，並負責相關認證申請等工作	大專/生醫工程細學類(07193) 其他治療及復健細學類(09159) 產品設計細學類(02123) 老年照顧服務細學類(09211) 系統設計細學類(06133)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 產品/服務的行銷與開發 3. 產品機構設計 4. 專案規劃與申請 5. 活動企劃、客戶管理	2-5年	困難	無	1. 在職人員易被挖角 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 薪資不具誘因	-
生產管理(090211)	主要負責產品生產的管理與工業工程開發	大專/企業管理細學類(04131) 系統設計細學類(06133) 產品設計細學類(02123) 行銷及廣告細學類(04143) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121)	1. 技術/產品/配方研究與開發 2. 經營管理及國際商務拓展 3. 專案規劃與申請 4. 產品機構設計 5. 產品/服務的行銷與開發	2-5年	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 薪資不具誘因	-
經營幕僚(010101)	從事公司組織營運策略的規劃與指導	大專/企業管理細學類(04131) 行銷及廣告細學類(04143) 老年照顧服務細學類(09211) 國際貿易細學類(04141) 醫療管理細學類(04133)	1. 產品/服務的行銷與開發 2. 經營管理及國際商務拓展 3. 活動企劃、客戶管理 4. 專案規劃與申請 5. 專業照護能力	2-5年	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. 薪資不具誘因	-
人力資源(030102)	執行企業或組織內部的人力資源工作，包含招募與甄選、訓練與發展、薪酬福利、員工關係、績效評估等工作	大專/社會工作細學類(09231) 企業管理細學類(04131) 社會學細學類(03141) 心理學細學類(03131) 護理及助產細學類(09131)	1. 活動企劃、客戶管理 2. 專業照護能力 3. 專案規劃與申請 4. 心理諮商能力 5. 產品/服務的行銷與開發	2-5年	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 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				
專案管理(070290)	主要負責專案的計劃、進度掌控、指揮及協調管理	大專/ 企業管理細學類(04131) 行銷及廣告細學類(04143) 產品設計細學類(02123) 醫療管理細學類(04133) 系統設計細學類(06133)	1. 專案規劃與申請 2. 活動企劃、客戶管理 3. 產品/服務的行銷與開發 4. 經營管理及國際商務拓展 5. 技術/產品/配方研究與開發	2-5年	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 薪資不具誘因	-
廣告行銷(020307)	接受客戶委託並提出廣告行銷建議，承攬報刊雜誌及廣播、電視節目等之廣告刊登工作	大專/ 行銷及廣告細學類(04143) 產品設計細學類(02123) 視覺傳達設計細學類(02112) 企業管理細學類(04131) 資料庫、網路設計及管理細學類(06121)	1. 產品/服務的行銷與開發 2. 活動企劃、客戶管理 3. 專案規劃與申請 4. 經營管理及國際商務拓展 5. 資訊網路系統設計	2-5年	普通	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 薪資不具誘因	-
業務銷售(020102)	主要從事業務銷售、通路開發推廣等工作	大專/ 行銷及廣告細學類(04143) 國際貿易細學類(04141) 企業管理細學類(04131) 遊憩、運動和休閒管理細學類(10152) 其他治療及復健細學類(09159)	1. 產品/服務的行銷與開發 2. 活動企劃、客戶管理 3. 經營管理及國際商務拓展 4. 專案規劃與申請 5. 資訊網路系統設計	2-5年	普通	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	-
旅遊休閒(160107)	負責旅遊/休閒相關事務，如旅遊商品、通路的規劃、業務開發與制度建立等	高中以下/ 遊憩、運動和休閒管理細學類(10152) 老年照顧服務細學類(09211) 其他餐旅及民生服務細學類(10199) 運動科技細學類(10142) 社會學細學類(03141)	1. 活動企劃、客戶管理 2. 產品/服務的行銷與開發 3. 專業照護能力 4. 產品機構設計 5. 經營管理及國際商務拓展	無經驗可	普通	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 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				
醫療專業(170105)	主要從事醫療專業工作	大專/護理及助產細學類(09131) 老年照顧服務細學類(09211) 營養細學類(05191) 其他治療及復健細學類(09159) 醫療管理細學類(04133)	1. 專業照護能力 2. 產品/服務的行銷與開發 3. 心理諮商能力 4. 活動企劃、客戶管理 5. 專案規劃與申請	2-5年	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 薪資不具誘因	-
醫療保健(170113)	主要從事醫療照護、醫事服務等工作	大專/護理及助產細學類(09131) 老年照顧服務細學類(09211) 其他治療及復健細學類(09159) 營養細學類(05191) 社會工作細學類(09231)	1. 專業照護能力 2. 技術/產品/配方研究與開發 3. 專案規劃與申請 4. 活動企劃、客戶管理 5. 產品/服務的行銷與開發	無經驗可	困難	無	1. 在職人員技能或素質不符 2. 缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給 3. 薪資不具誘因	-

資料來源：經濟部產業發展署(民114)·健康福祉產業2026-2028專業人才需求推估調查。

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、跨部會人才問題與因應政策

本產業目前尚無跨部會人才問題。