



經濟部
Ministry of Economic Affairs

健康福祉產業 2026-2028 專業人才需求推估調查

【調查執行單位】財團法人工業技術研究院

經濟部產業發展署

114 年 12 月

目 錄

一、調查範疇.....	3
二、產業趨勢對人才需求影響.....	9
三、人才需求量化分析.....	20
四、人才需求質性分析.....	21
五、人才需求綜合分析.....	28

一、調查範疇

(一)研究目的與範疇

臺灣擁有資通訊科技和半導體製造的雄厚基礎、經驗豐富的優質醫療專業與健康科技相關人才，在健康福祉領域，除了將建立智慧健康生活創新服務模式，提供民眾必要健康資訊及更友善支持環境，以朝向健康生活目標邁進之外，更須因應高齡化時代來臨為產業帶來新契機，強化醫療照護服務，以及食、衣、住、行、育、樂等生活支援領域，以創新服務發展帶來新的產業鏈。在建構臺灣邁向「亞太健康福祉產業創新重鎮」的目標下，促進醫材產品朝向智慧化發展，並同時強化創新健康福祉服務與產品的能量。

健康福祉領域目前涉及相關業務的政府單位以衛生福利部及經濟部產發署為主，衛生福利部提供社會福利體系與長照醫療服務等資源。對比經濟部產發署推動健康福祉產業，依據產業特性範疇涵蓋健康福祉產品、健康福祉服務等二大領域，其與衛生福利部提供之社會福利體系、長照醫療服務相互支援且不重複。

1. 健康福祉產品：凡藉由健康相關之產品的提供，滿足服務對象的運動健身、心靈健康、飲食健康、生活輔助用品等需求，透過設施、產品之供應，作為健康生活之物質支援，均屬健康福祉產品產業之範疇。
2. 健康福祉服務：藉由健康相關之服務的提供，滿足高齡族群之健康養生、樂活休閒及生活支援等服務需求，結合相關場域與產品，提供高齡者優質服務之生活。

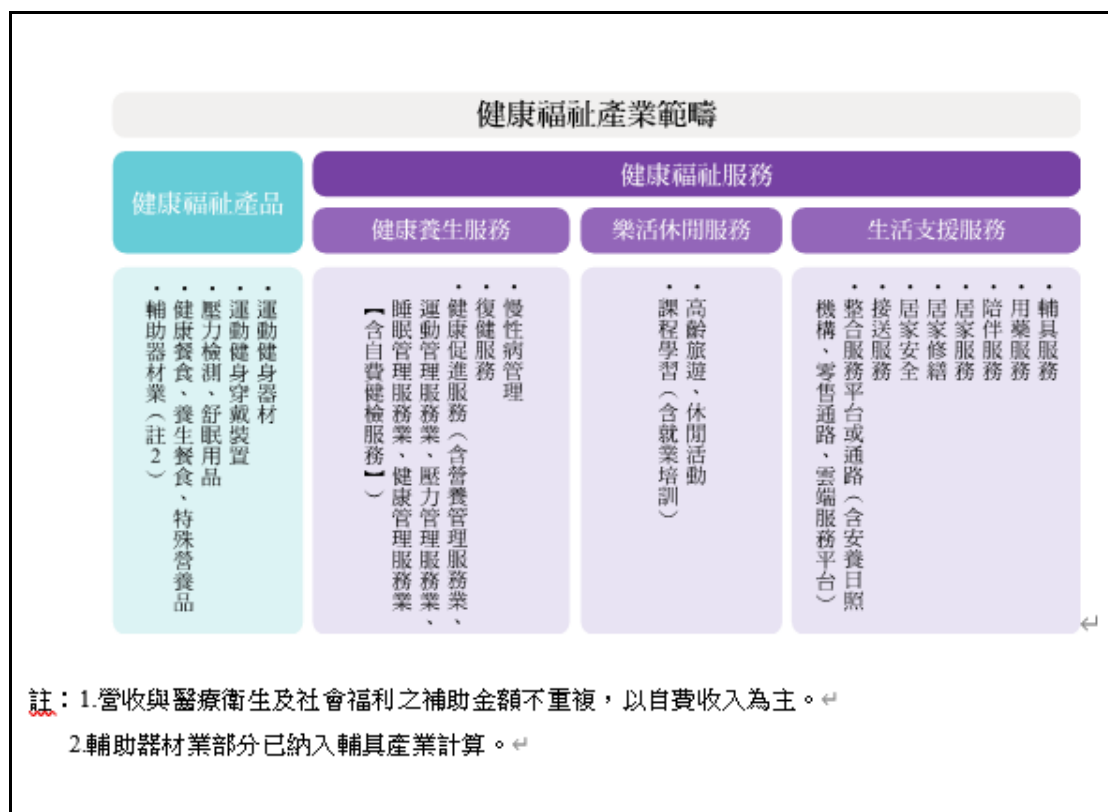
本研究調查臺灣高齡科技產業人才需求情形，調查結果不僅作為經濟部產業發展署規劃人才培訓策略之參考，也會透過公開發表形式針對關鍵發現進行交流，將有助於產官學研單位針對此調查揭示的問題採取行動，讓本次調查價值真正落地。

本研究聚焦於以下三大核心議題，以系統性地描繪出產業在邁向「亞太健康福祉產業創新重鎮」目標時，所面臨的人力資本挑戰：

1. 人才供需的結構性失衡： 儘管產業預期未來三年人力將高速成長，但超過 42.3% 的企業表示「所需人才不易尋得」。本研究旨在量化分析未來三年的新增人才需求，並深入剖析造成此供需失衡的關鍵職缺缺口與人才運用困境（如薪資競爭力不足、專業人才數量不足、能力難以鑑別等）。
2. 跨域技能的迫切轉型需求： 鑑於服務模式從機構式照護轉向居家與社區場域，以及數位化、AI技術的全面滲透，產業對兼具健康照護知識與數位科技應用能力的跨域複合型人才需求極為迫切。研究將揭示 AI 時代下，人才所需的關鍵專業能力（例如：資料收集與分析、AI 應用評估）。
3. 人才生態系統的協作障礙： 產業的國際化擴張、產品的場域驗證要求及Z世代人才的招募，皆對現有的人才培育、招募與產學研醫協作網絡提出了新的需求。本研究將揭露企業在延攬外國人才與推動產學合作上所面臨的結構性障礙，並提出策略性建言。

(二)研究架構與實施方法

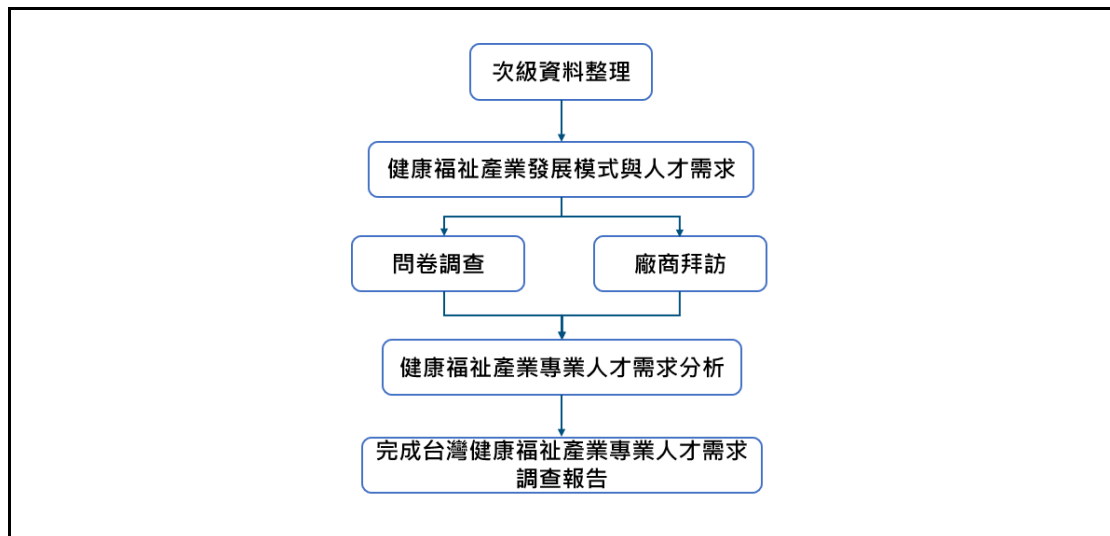
本研究的研究方法以量化調查為主、質化訪談為輔。主要透過問卷調查方式，問卷對象為已登記核准設立且符合健康福祉產業之廠商，如下圖。



資料來源：工研院產科國際所

圖 1 健康福祉產業範疇圖

其調查母體來源為(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。本研究將了解健康福祉產業發展模式與人才需求，並以次級資料、問卷調查輔以廠商拜訪之互相搭配進行，掌握國內健康福祉業者經營現況，以及對於健康福祉產業專業人才與技能之需求，以完成健康福祉產業專業人才需求調查報告，整體研究流程如下圖所示。



資料來源：工研院產科國際所

圖 2 專業人才需求調查研究架構圖

1. 研究方法

盤點營運模式涵蓋發展健康福祉定義範圍的廠商，且符合健康福祉產業範疇之運動健身器材、運動健身穿戴裝置、壓力檢測/舒眠用品、健康餐食/養生餐食/特殊營養品、輔助器材、健康養生服務、樂活休閒服務、生活支援服務等領域廠商，約 1,100 家。調查樣本則依據營業額多寡排名及技術產品發展具指標性之重要廠商為問卷發放對象，約 1,000 家。

本調查主要鎖定健康福祉產業代表性廠商，透過問卷調查評估產業人力需求，並依據經濟合作暨發展組織(OECD)於 1960 年代建立之「地中海區域計畫人力推估法」，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產業調查資料等)，據以推估該產業未來 3 年人力需求變化。

有關從業人數之推估公式如下：

N年人才總從業人數

$$= \text{基期從業人數} \times (\text{N年營業額成長率} + 1) \div (\text{N年年生產力之提升率} + 1)$$

N年產業人才新增需求

$$= \text{N年人才總從業人數} - (\text{N-1年人才總從業人數})$$

2. 執行情形

(1) 實施調查期間及進度

實施調查期間：114 年 5 月至 7 月止。

實施調查進度：

- A. 籌劃設計與調查工作準備：114 年 3 月 1 日至 5 月 5 日。
- B. 問卷調查：114 年 5 月至 7 月。
- C. 資料處理：114 年 8 月 1 日至 31 日。
- D. 結果及提要分析：114 年 9 月 1 日至 15 日。
- E. 產業公協會專家檢視會議：114 年 9 月 16 日至 30 日。
- F. 調查報告撰寫彙編及工作檢討：114 年 10 月 1 日至 15 日。

4 月 23 日完成健康福祉領域專業人才需求調查問卷設計，並於 4 月 24 日向署內核備實施計畫，已經於 5 月中進行問卷發放，調查期間至 7 月底，8 月至 9 月進行資料處理與結果分析。最終問卷回收總數為 310 份。

(2) 調查項目及調查表式

A. 調查項目：

- 公司基本資料：產業所屬領域別、從業人員數、營業額、營業額成長率。
- 專業人才需求：人才能力需求、招募難易度、最適切教育程度、工作經驗要求等。
- 政府充裕產業人才政策相關問項：延攬外籍人才需求、資通安全人才需求、產業人才培訓需求、產學培育人才合作等。

B. 調查表式：

依據上列調查項目擬訂「經濟部產業發展署健康福祉產業專業人才需求調查問卷」(詳如附件一)。

(3) 結果表式及整理編製方法

A. 資料整理：

問卷回收後，檢核每份書面問卷之完整性與邏輯性，對於問項未填、漏答或有明顯錯誤者，將以電話進行再問複查，以確認資料的正確性。登錄問卷調查結果，並同時進行開放性問題整理與歸類。

B.結果表式：

經由問卷調查、專家拜訪後，搭配國內政府相關統計、專業調查研究報告等，將數據與質性訪談的內容進行資料統整和分析。並以附件二結果表式為參考依據，將調查後的數據交叉計算後，作為分析該產業人才發展情形的重要量化指標。

C.分析架構：

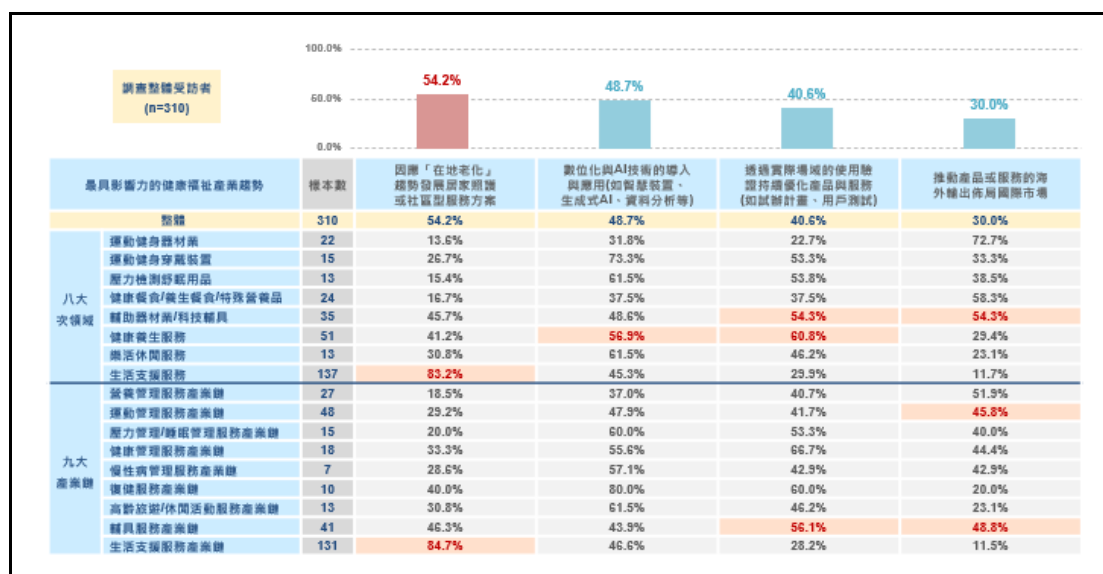
本報告的分析架構遵循一個由宏觀至微觀、從問題診斷到對策提出的邏輯流程。首先，分析塑造產業人才需求的四大結構性力量，其次，透過量化與質性數據剖析當前人才供需失衡的具體樣貌，最後，基於前述分析，提出一套涵蓋人才培訓、招募留任與產學協作三大支柱的策略性建言。此架構旨在確保所有結論與建議均建立在穩固的實證基礎之上。

二、產業趨勢對人才需求影響

健康福祉產業的人才需求並非憑空而生，而是由深刻的社會、技術與市場力量所塑造。本次調查結果顯示，四股強大的結構性力量正在匯流，共同定義了未來十年產業人才的樣貌。這四大驅動力分別是：在地老化的人口結構性驅力、數位化與AI的技術典範轉移、場域驗證的市場成熟度要求，以及國際化的市場擴張策略。本章將逐一剖析這四大力量如何影響產業發展，並進而衍生出特定的人才需求缺口。

(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」是整體產業認為最具影響力的趨勢，獲得 54.2% 的企業認同。此一比例在與服務直接相關的領域中更為顯著，例如「生活支援服務」次領域高達 83.2%，而整合上下游的「生活支援服務產業鏈」更是達到 84.7%。

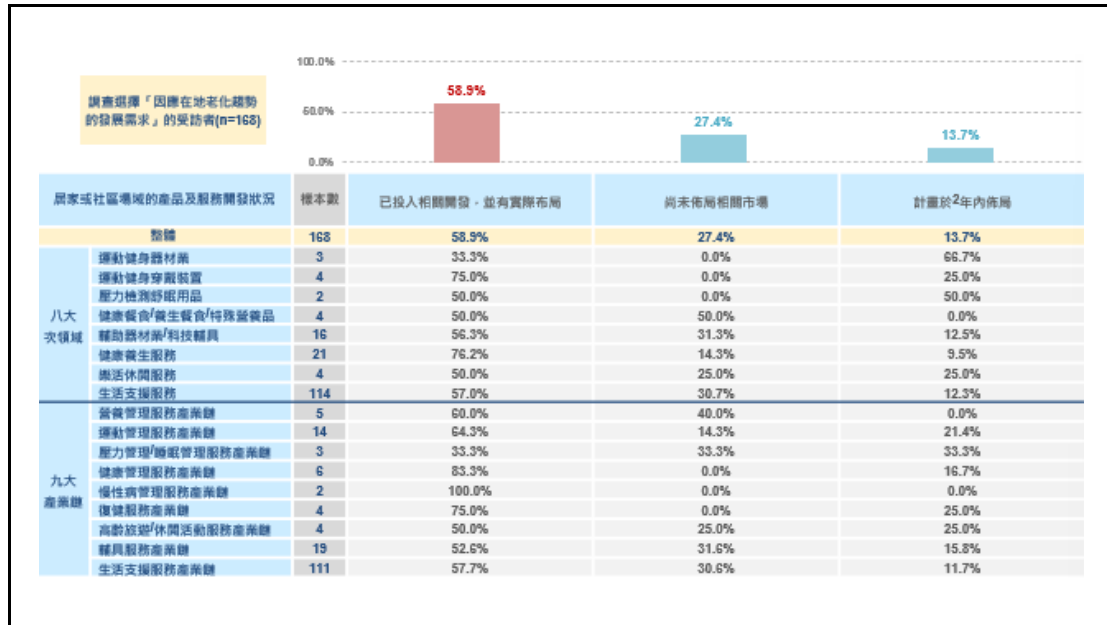


資料來源：工研院產科國際所

圖 3 最具影響力的健康福祉產業趨勢

此數據揭示了一個根本性的轉變，在地老化不僅是一個新興的市場機會，更有一股重塑整個服務供給體系的結構性力量。產業的重心正從傳統的、集中的機構式照護，大規模地轉向分散的、個人化的居家與社區場域。

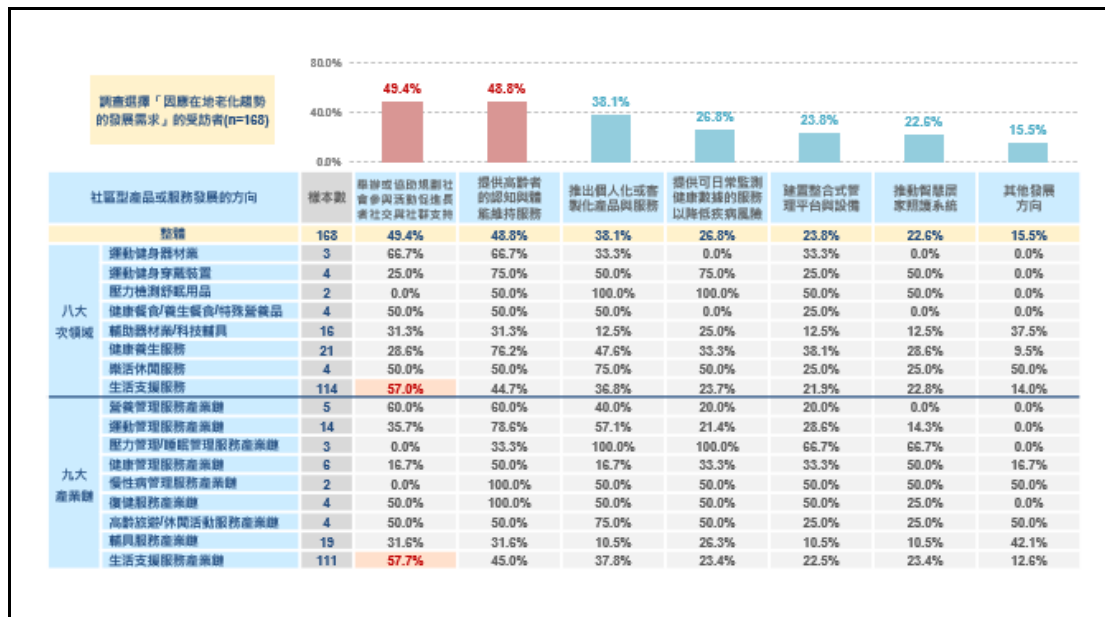
這場轉變的深度，可以從企業的實際佈局中得到驗證：在認為此趨勢重要的企業中，已有高達 58.9%的廠商「已投入相關開發，並有實際布局」，另有 13.7%的廠商「計畫於 2 年內佈局」。



資料來源：工研院產科國際所

圖 4 居家或社區場域的產品及服務開發狀況

然而，這場服務模式的變革，也直接導致了人才技能的巨大落差。過去機構式照護所需的核心理念，多半集中於標準化的護理與生活起居協助。但新的居家與社區服務模式，其發展方向已截然不同。根據調查，企業開發此類服務的重點在於「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%)以及「提供高齡者的認知與體能維持服務」(48.8%)。



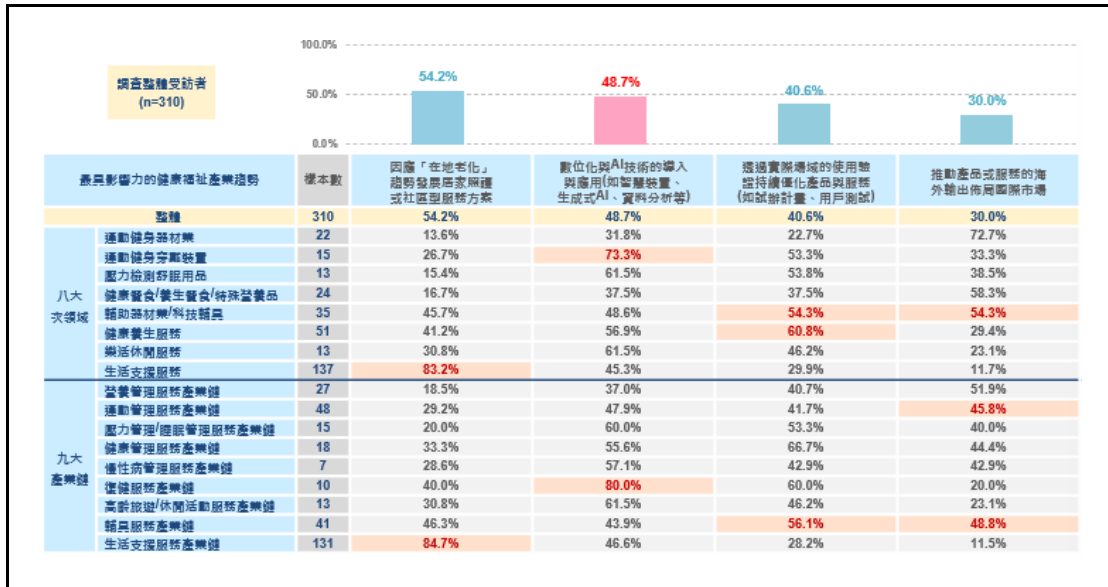
資料來源：工研院產科國際所

圖 5 社區型產品或服務發展的方向

這意味著，未來的第一線服務人才，不僅需要具備基礎的照護能力，更需要具備活動策劃、社群經營、個人化健康促進方案設計、以及認知功能訓練等多元化的軟技能。這也解釋了為何在關鍵職缺需求中，「醫療保健」與「醫療專業」人員需求居高不下，且其培訓需求同樣名列前茅。質性訪談中，如青松健康等長照機構明確指出，對於照服員、護理師及社工等專業人才的需求極為迫切，正反映了這種從「被動照顧」轉向「主動賦能」的服務轉型下，所產生的人才技能鴻溝。

(二)數位化與 AI 的技術典範轉移

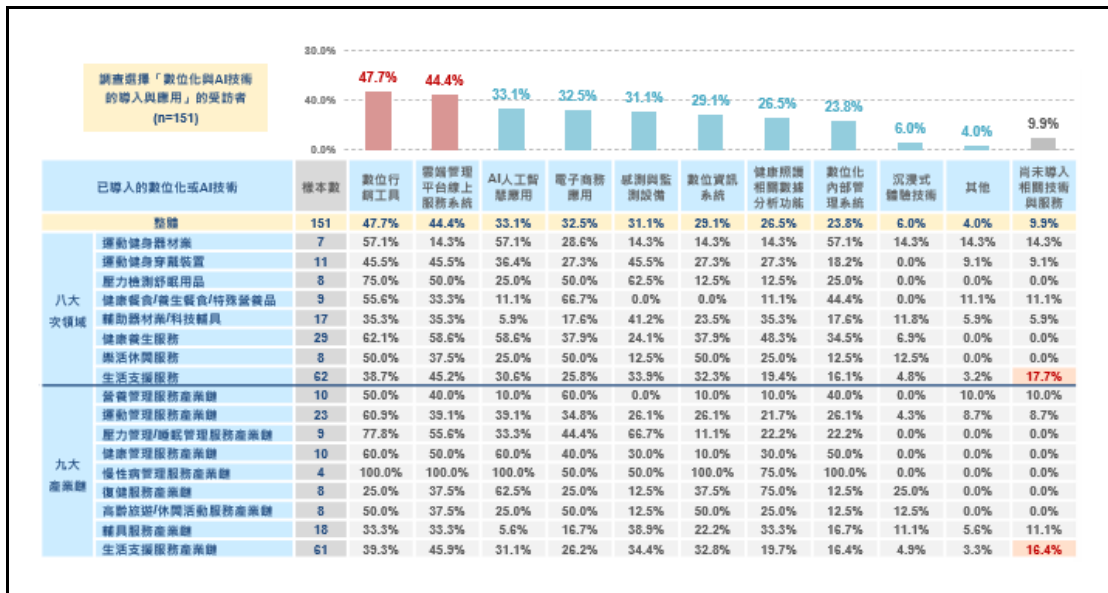
「數位化與 AI 技術的導入與應用」是產業公認的第二大影響力趨勢，獲得 48.7% 企業的認同。在高度仰賴科技或設備的產業領域中，此趨勢的影響力更為突出，例如「運動健身穿戴裝置」(73.3%)與「復健服務產業鏈」(80.0%)皆視其為首要驅動力。



資料來源：工研院產科國際所

圖 6 數位化與 AI 技術的應用是第二大影響力趨勢

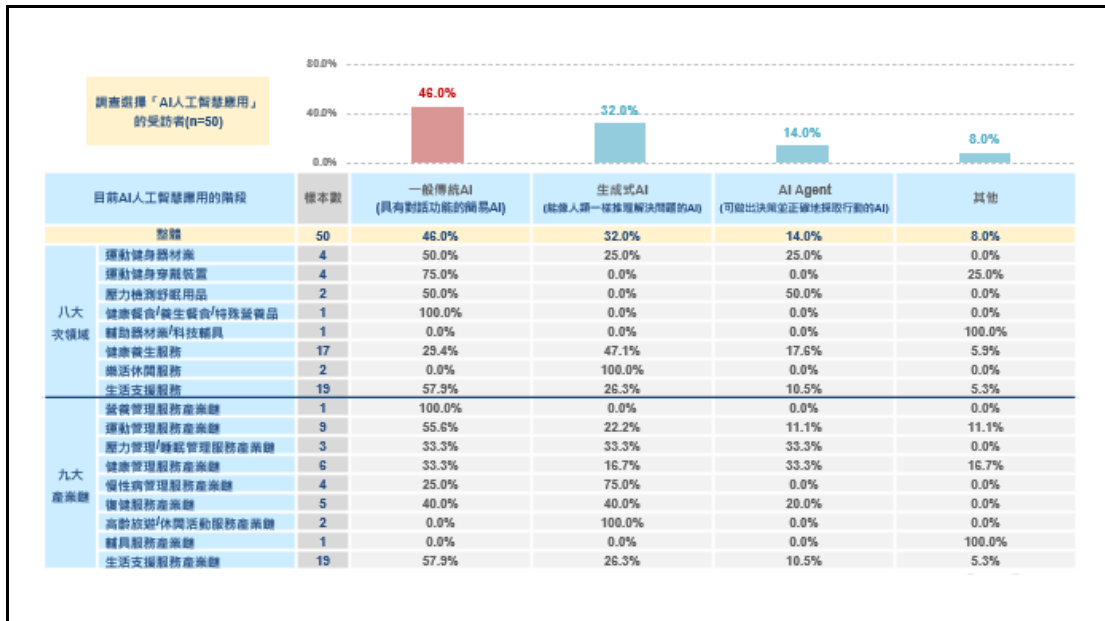
這股技術浪潮正全面滲透產業的各個環節。目前，企業的數位化應用多集中於「數位行銷工具」(47.7%)和「雲端管理平台/線上服務系統」(44.4%)，而近幾年很熱門的「AI 人工智慧應用」導入比例則為 33.1%。



資料來源：工研院產科國際所

圖 7 企業已導入的數位化或 AI 技術

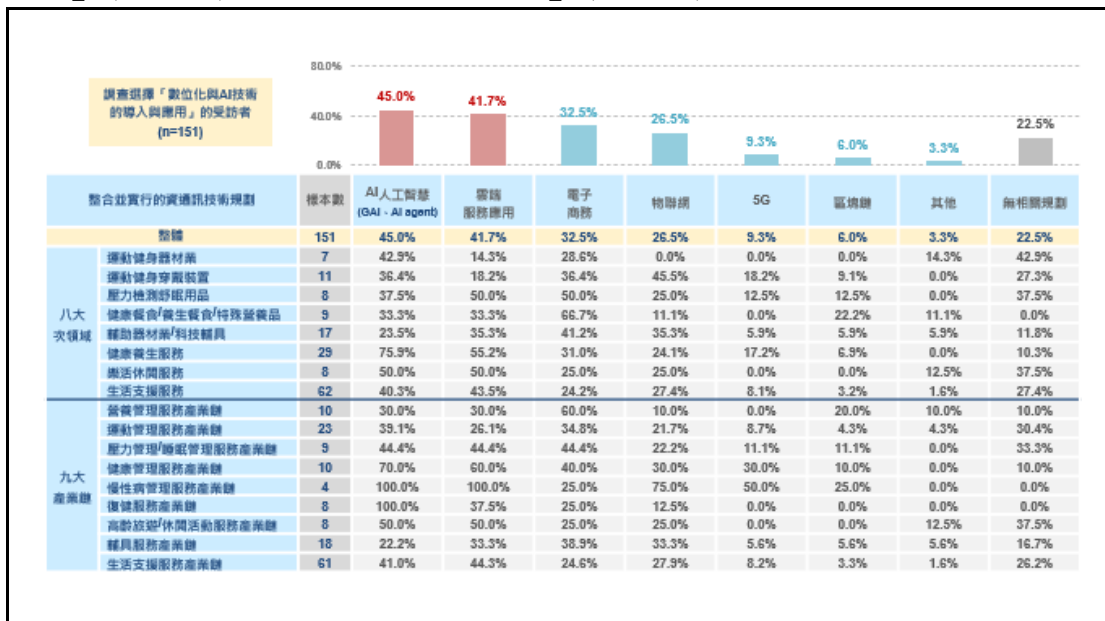
目前 AI 應用發展階段，多數企業(46.0%)仍處於應用「一般傳統 AI」(如對話式 AI)的階段，僅有 32.0%的企業開始導入「生成式 AI」。



資料來源：工研院產科國際所

圖 8 企業 AI 應用發展階段

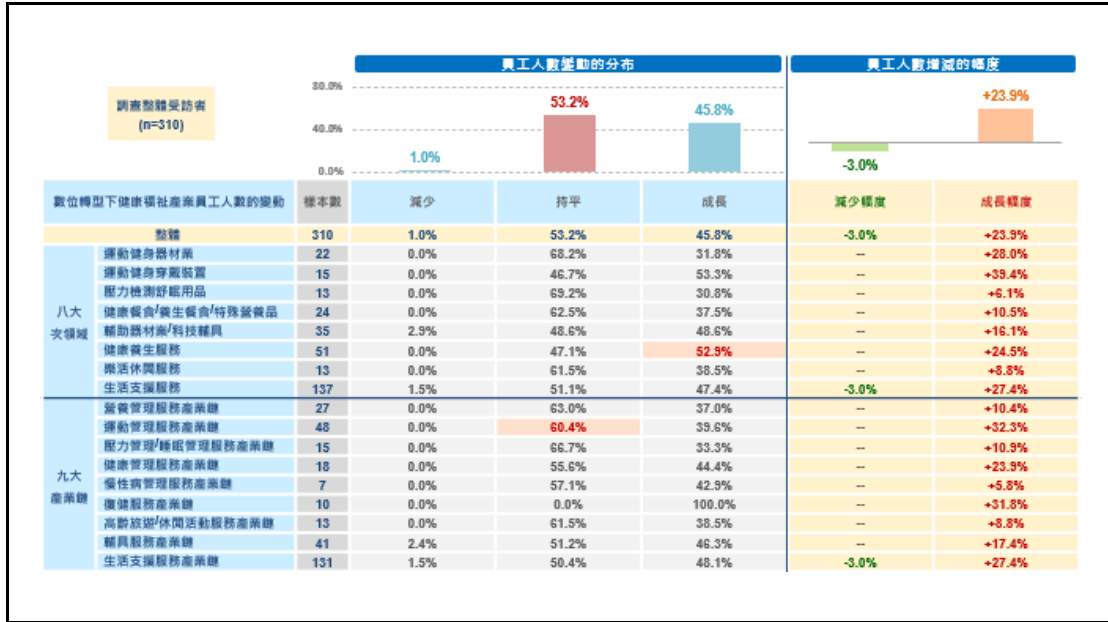
展望未來三年的技術規劃，企業的企圖心非常明確，將重點佈局於「AI 人工智慧」(45.0%)與「雲端服務應用」(41.7%)。



資料來源：工研院產科國際所

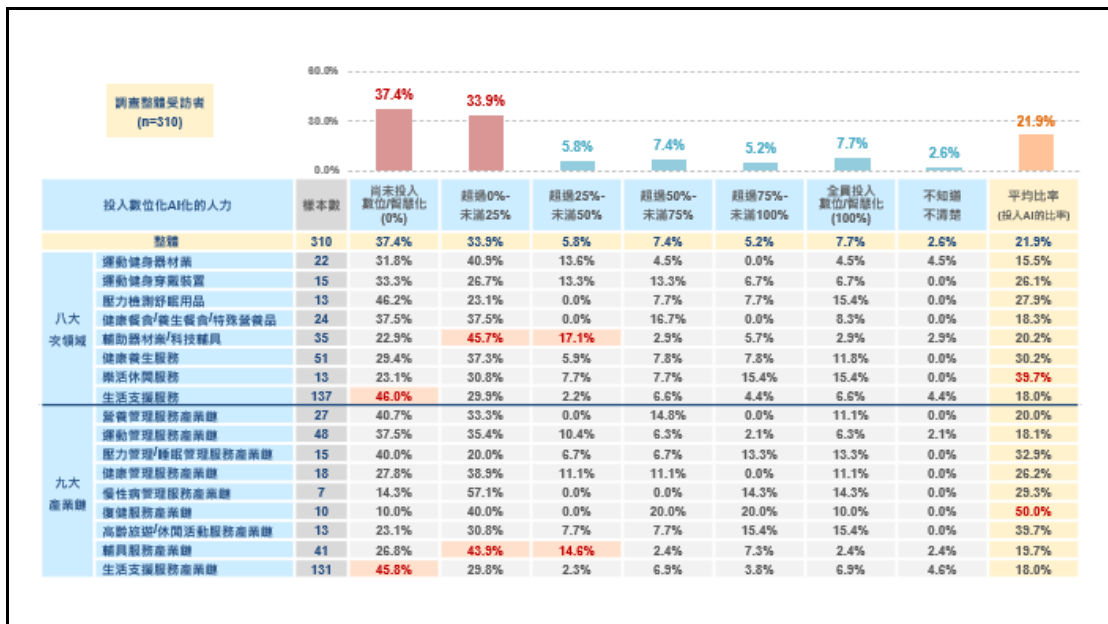
圖 9 企業未來三年的技術規劃

然而，在強烈的策略企圖之下，卻隱藏著一個巨大的「策略-執行落差」。一方面，近半數(48.7%)的企業視 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，這顯示了產業對數位轉型的強烈意願與投資信心。但另一方面，數據卻揭示了一個令人警惕的現實：高達 37.4%的企業「尚未投入任何數位化/智慧化人力」，即專職負責數位轉型的人員數量為零。



資料來源：工研院產科國際所

圖 10 企業預期數位化將增加員工人數



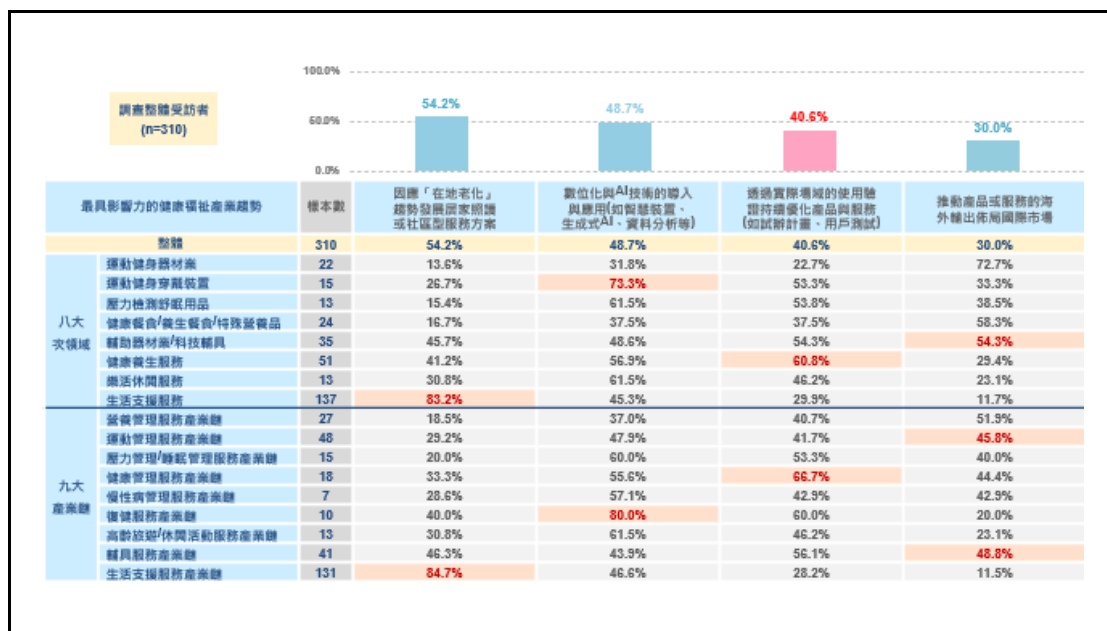
資料來源：工研院產科國際所

圖 11 企業未投入任何數位化人力

這種策略雄心與執行能力之間的巨大鴻溝，是本報告關鍵的發現。它表明產業普遍認知到數位轉型的「重要性」，卻普遍缺乏能夠推動轉型的「人才」。企業知道「該做什麼」，卻找不到「誰來做」以及「如何做」。這不僅僅是單純的工程師短缺，更是缺乏能夠將 AI 技術與產業知識結合，規劃並執行數位轉型藍圖的策略型與管理型人才。這個潛在的、龐大的人才需求，是未來人才政策必須優先應對的核心挑戰。

(三)場域驗證的市場成熟度要求

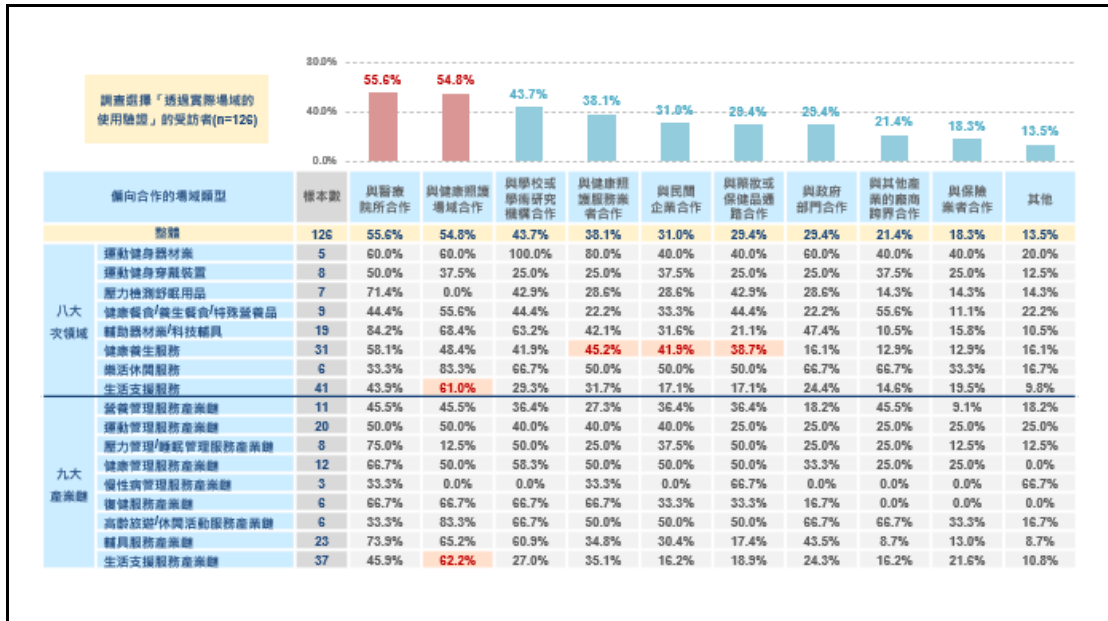
「透過實際場域的使用驗證，持續優化產品與服務」被 40.6% 的企業視為關鍵趨勢，尤其在「健康養生服務」(60.8%)與「健康管理服務產業鏈」(66.7%)等強調服務體驗與成效的領域，其重要性更為凸顯。



資料來源：工研院產科國際所

圖 12 企業透過場域驗證持續優化產品與服務

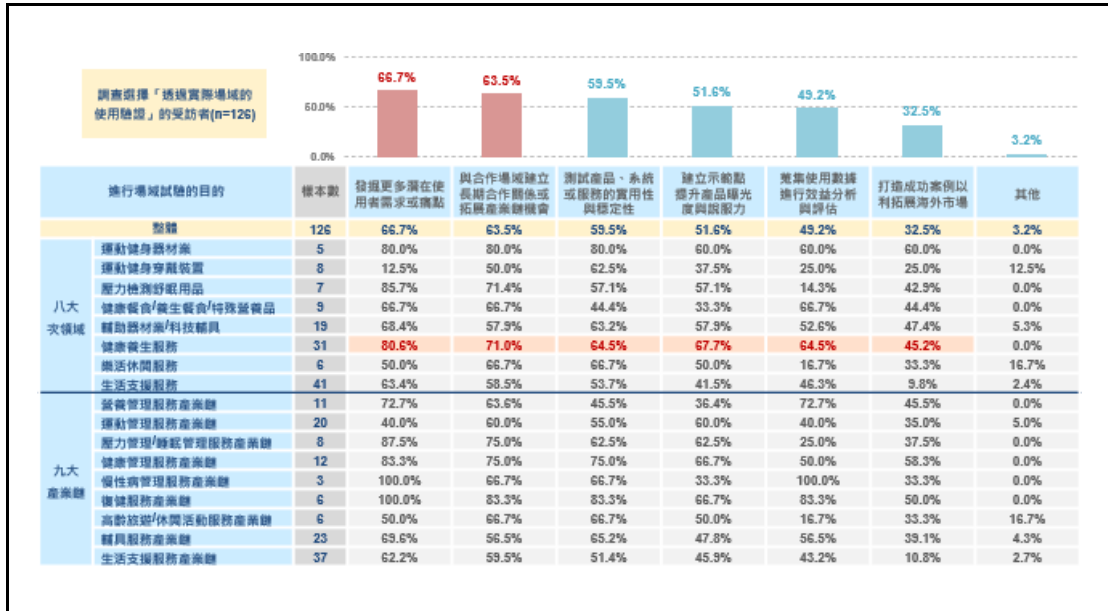
此趨勢反映了健康福祉市場正從「概念導向」走向「實證導向」的成熟階段。消費者與合作夥伴不再滿足於產品的功能規格說明，而是要求看到在真實世界中經過驗證的成效與價值。因此，企業必須走出實驗室，與第一線的服務場域進行深度合作。調查顯示，企業最偏好的合作場域類型為「醫療院所」(55.6%)及「健康照護場域」(54.8%)。



資料來源：工研院產科國際所

圖 13 企業最偏好的合作場域類型

而進行場域試驗的首要目的，是為了「發掘更多潛在使用者需求或痛點」(66.7%)，其次則是「與合作場域建立長期合作關係或拓展產業鏈機會」(63.5%)。



資料來源：工研院產科國際所

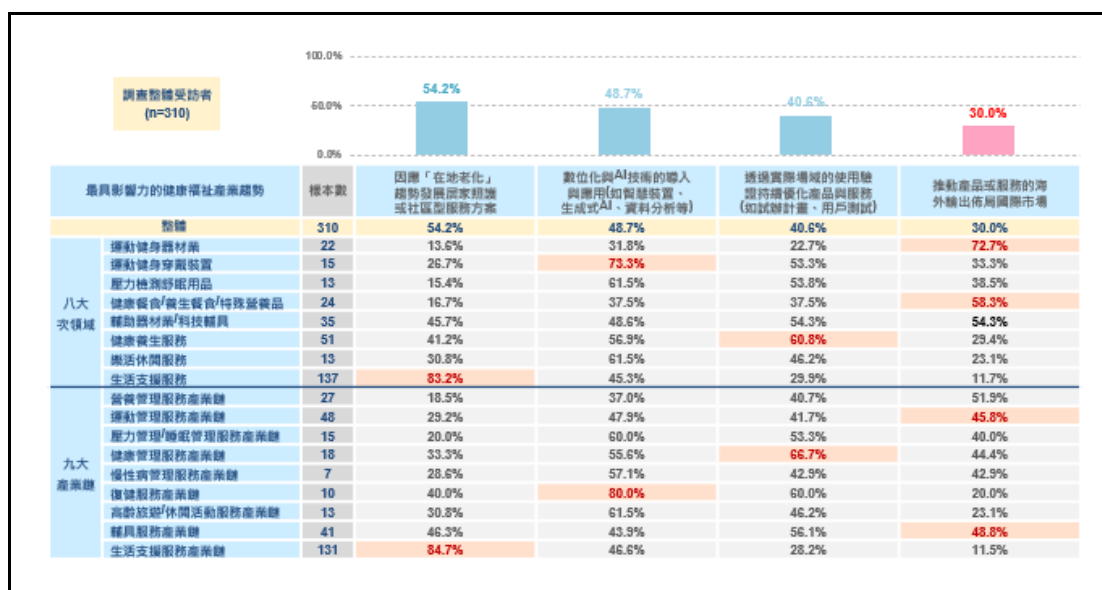
圖 14 進行場域試驗的首要目的

這種對實證的強調，催生了一種新型態的「臨床/商業混合型」專業人才需求。要在複雜的醫療或照護場域成功推動一項產品或服務的驗證，單純的技術能力或

業務能力已遠遠不足。成功的人才必須能夠「跨界溝通」，既要懂得技術開發與商業運營的語言(如使用者測試、數據收集、效益分析)，也要能理解臨床實務的語言(如臨床工作流程、使用者真實痛點、倫理法規考量)。他們是技術團隊與臨床使用者之間的「翻譯官」與「橋樑」。這種混合型人才的稀缺，解釋了為何「專案管理」與「業務銷售」等職務不僅需求量大，且其招募困難度高的原因之一，因為企業需要的不再是傳統的專案經理或銷售員，而是深刻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

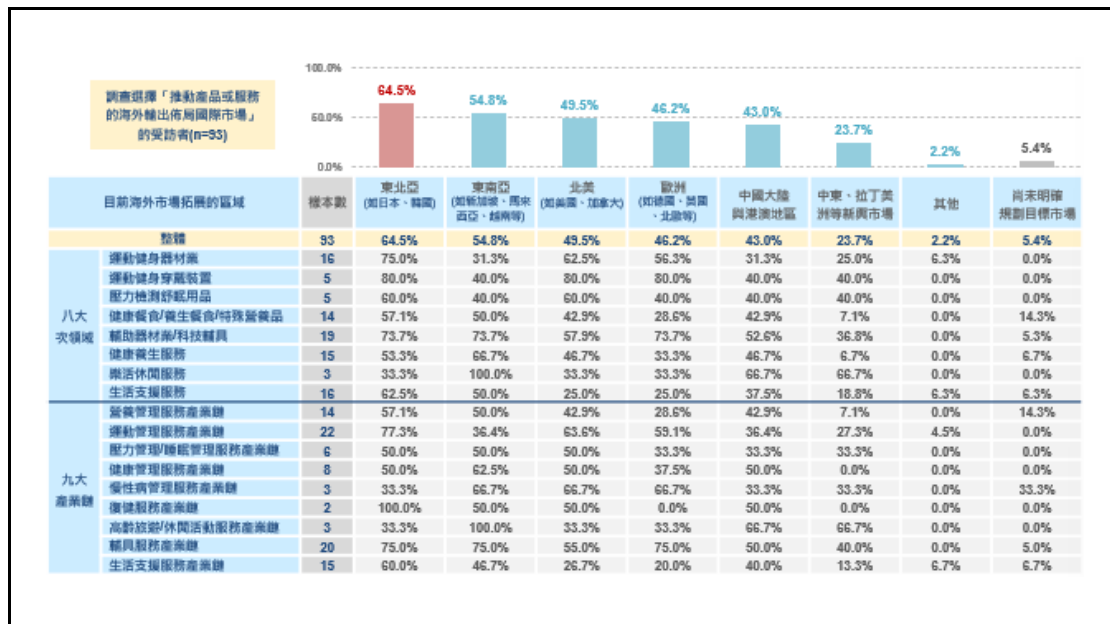
「推動產品或服務的海外輸出，佈局國際市場」是 30.0% 企業的核心發展策略。對於產品導向的領域而言，其重要性更是無可取代，例如「運動健身器材業」高達 72.7%，「健康餐食/養生餐食/特殊營養品」也達到 58.3%。



資料來源：工研院產科國際所

圖 15 企業產品或服務的海外輸出佈局

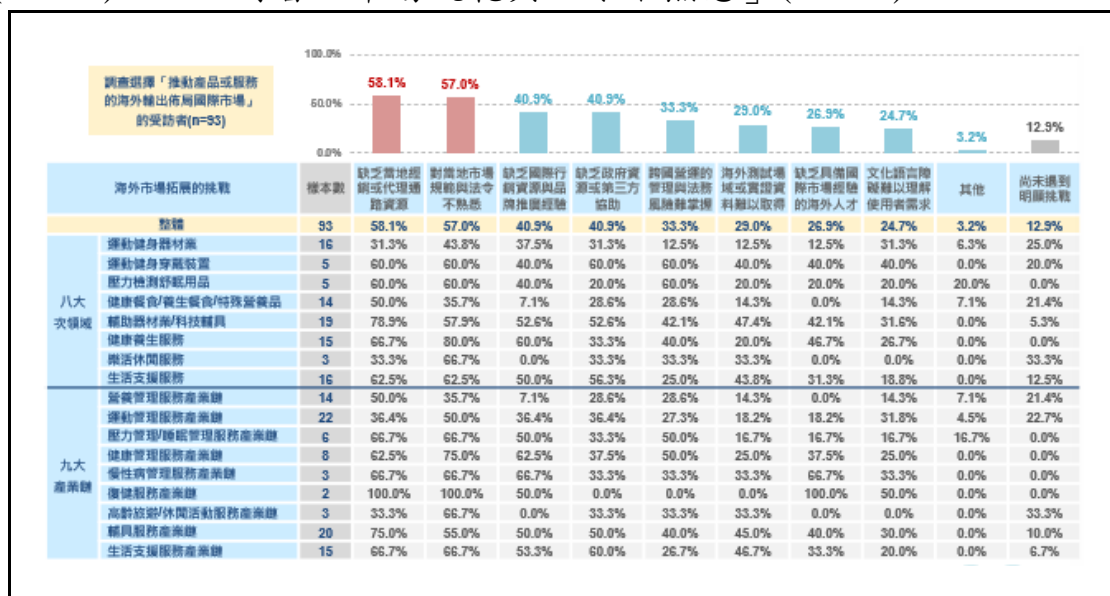
台灣健康福祉產業的未來成長動能，有很大一部分寄望於海外市場。目前，企業拓展的主要目標市場集中於「東北亞(如日本、韓國)」(64.5%)與「東南亞(如新加坡、馬來西亞、越南等)」(54.8%)。



資料來源：工研院產科國際所

圖 16 企業目前海外市場拓展的區域

然而，在雄心勃勃的全球佈局背後，企業面臨著極為現實的挑戰。調查顯示，拓展海外市場所遇到的兩大首要困難是「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%)。



資料來源：工研院產科國際所

圖 17 企業海外市場拓展的挑戰

這兩大挑戰的本質，並非技術問題，而是深刻的「人力資本」問題。建立通路需要具備國際業務開發與跨文化談判能力的人才；熟悉法規需要具備國際法務與市場准入經驗的人才。這直接凸顯了國際化人才的嚴重短缺，已成為限制台灣產業全球化的關鍵瓶頸。此結論與企業對外國專業人才的需求調查結果高度一致，在有延攬外國人才需求的企業中，「業務銷售」是最主要的職務類型之一，其目的正是為了克服前述的市場進入障礙。因此，如何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的人才，是支撐產業國際化策略能否成功的核心所在。

三、人才需求量化分析

健康福祉屬於國內發展的新興產業，屬於跨領域合作的產業，涉入的產業、領域範疇十分廣泛，故估計產業人才需求時增加困難度。隨著超高齡社會與數位科技導入，促使更多廠商投入健康福祉相關產品與服務，推動創新商業模式建立。

本次產業人才需求調查問卷得到產業未來3年(115-117)在健康福祉領域中，預估115年總就業人數為157,813人，新增專業人才需求為3,156人(持平值)，以持平值乘1.05作為樂觀值，以持平值乘0.95作為保守值。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也將同步成長。

依據目前企業人才需求現況顯示，人才充裕之廠商百分比：8%、供需均衡之廠商百分比：40%、人才不足之廠商百分比：42%、其他(無招募需求)：10%。

表 1 健康福祉專業人才需求量化推估表

年度	2026年			2027年			2028年		
	樂觀	持平	保守	樂觀	持平	保守	樂觀	持平	保守
新增專業人才需求(人)	3,310	3,160	3,000	3,480	3,310	3,150	3,650	3,480	3,310
景氣定義	(1) 樂觀=持平推估人數*1.05 (2) 持平=依據人均產值計算 (3) 保守=持平推估人數*0.95 ※本調查已將最後需求推估數字，四捨五入至十位數呈現，僅供參考。								

資料來源：工研院產科國際所

四、人才需求質性分析

在四大結構性力量的推動下，健康福祉產業正展現出強勁的成長動能，但同時也暴露了人才供需之間日益擴大的鴻溝。本章將深入剖析此一失衡現象的具體樣貌，從關鍵職缺的具體需求條件，到AI時代下的技能變革，系統性地描繪出當前產業人才所面臨的挑戰。

(一)關鍵職缺需求深度分析

為了更精準地掌握人才缺口的具體樣貌，本研究針對產業需求的十一大關鍵職類進行了深度分析。透過整合各職類的需求比例、核心能力、學經歷門檻、招募難易度及人才運用困境，我們得以建構出一個健康福祉專業人才需求質性調查表，為後續的政策制定提供精準的靶點。

表 2 健康福祉專業人才需求質性調查表

項次	所欠缺之專業人才職類(代碼)	人才需求條件					招募情形	
		工作內容簡述	基本學歷	學類(代碼)	能力需求	工作年資	招募難易	海外攬才需求
1	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	1. 產品設計細學類(02123) 2. 電算機應用細學類(06134) 3. 系統設計細學類(06133) 4. 生醫工程細學類(07193) 5. 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年-未滿5年	困難	否
2	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，	大專	1. 生醫工程細學類(07193) 2. 其他治療及復健細學類(09159)	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	2年-未滿5年	困難	否

項次	所欠缺之專業人才職類(代碼)	人才需求條件					招募情形	
		工作內容簡述	基本學歷	學類(代碼)	能力需求	工作年資	招募難易	海外攬才需求
		並負責相關認證申請等工作		3. 產品設計細學類(02123) 4. 老年照顧服務細學類(09211) 5. 系統設計細學類(06133)	4. 專案規劃與申請 5. 活動企劃、客戶管理			
3	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	1. 企業管理細學類(04131) 2. 系統設計細學類(06133) 3. 產品設計細學類(02123) 4. 行銷及廣告細學類(04143) 5. 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年-未滿5年	困難	否
4	經營幕僚(010101)	從事公司組織營運策略的規劃與指導	大專	1. 企業管理細學類(04131) 2. 行銷及廣告細學類(04143) 3. 老年照顧服務細學類(09211) 4. 國際貿易細學類(04141) 5. 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年-未滿5年	困難	否
5	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	大專	1. 社會工作細學類(09231) 2. 企業管理細學類(04131) 3. 社會學細學類(03141) 4. 心理學細學類(03131)	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年-未滿5年	困難	否

項次	所欠缺之專業人才職類(代碼)	人才需求條件					招募情形	
		工作內容簡述	基本學歷	學類(代碼)	能力需求	工作年資	招募難易	海外攬才需求
		利、員工關係、績效評估等工作		5. 護理及助產細學類(09131)				
6	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	1. 企業管理細學類(04131) 2. 行銷及廣告細學類(04143) 3. 產品設計細學類(02123) 4. 醫療管理細學類(04133) 5. 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年-未滿5年	困難	否
7	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	1. 行銷及廣告細學類(04143) 2. 產品設計細學類(02123) 3. 視覺傳達設計細學類(02112) 4. 企業管理細學類(04131) 5. 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年-未滿5年	普通	否
8	業務銷售(020102)	主要從事業務銷售、通路開發推廣等工作	大專	1. 行銷及廣告細學類(04143) 2. 國際貿易細學類(04141) 3. 企業管理細學類(04131) 4. 遊憩、運動和休閒管理細學類(10152)	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年-未滿5年	普通	否

項次	所欠缺之專業人才職類(代碼)	人才需求條件					招募情形	
		工作內容簡述	基本學歷	學類(代碼)	能力需求	工作年資	招募難易	海外攬才需求
				5. 其他治療及復健細學類(09159)				
9	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	不限	1. 遊憩、運動和休閒管理細學類(10152) 2. 老年照顧服務細學類(09211) 3. 其他餐旅及民生服務細學類(10199) 4. 運動科技細學類(10142) 5. 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	否
10	醫療專業(170105)	主要從事醫療專業工作	大專	1. 護理及助產細學類(09131) 2. 老年照顧服務細學類(09211) 3. 營養細學類(05191) 4. 其他治療及復健細學類(09159) 5. 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年-未滿5年	困難	否
11	醫療保健(170113)	主要從事醫療照護、醫事服務等工作	大專	1. 護理及助產細學類(09131) 2. 老年照顧服務細學類(09211) 3. 其他治療及復健細學類(09159) 4. 營養細學類(05191)	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	否

項次	所欠缺之專業人才職類(代碼)	人才需求條件					招募情形	
		工作內容簡述	基本學歷	學類(代碼)	能力需求	工作年資	招募難易	海外攬才需求
				5. 社會工作細學類(09231)				

資料來源：工研院產科國際所

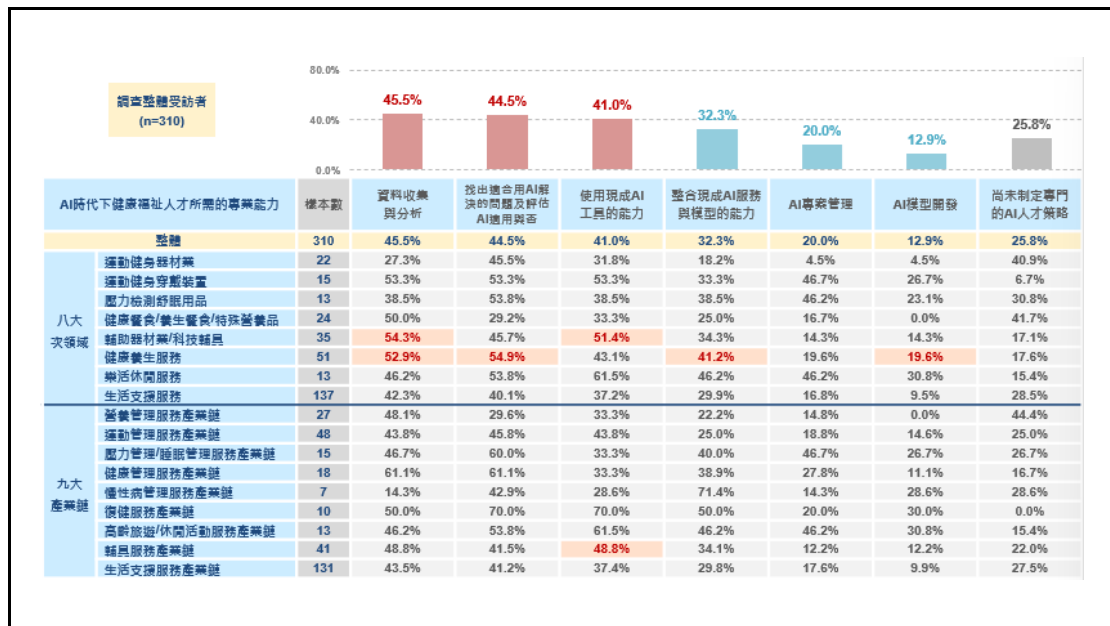
從上表中可以觀察到幾個關鍵模式：

1. 研發人才的雙重困境：<生技醫療>與<機械工程>等研發職類，不僅招募難度最高(分別為74.5%與56.7%)，其人才運用的主要困難也直指「薪資與福利競爭力相對不足」。這顯示在與高薪的半導體及資通訊產業的人才競爭中，健康福祉產業處於相對弱勢。
2. 實務人才的數量缺口：<醫療專業>、<醫療保健>及<生產管理>等高度依賴實務操作的職類，其最主要的人才運用困難是「專業人才數量不足」。這反映出教育體系的供給量，可能已無法滿足因應在地老化與健康促進趨勢而急遽擴張的服務需求。
3. 管理與行銷人才的能力鑑別挑戰：<經營幕僚>、<專案管理>、<廣告行銷>、<業務銷售>等職類，其招募上的共同痛點是「不易辨識招募對象的能力」。這說明了隨著產業的複雜化與跨域化，傳統的履歷與面試方式，已難以有效評估應徵者是否具備解決真實商業問題的綜合能力。

(二) 關鍵職缺需求深度分析

數位化與 AI 不僅是產業趨勢，更有一股重塑人才技能需求與職務結構的底層力量。當被問及因應 AI 發展，未來人才需要具備的重點專業能力時，企業的選擇揭示了一個重要的轉變方向。排名前三的能力分別是：

1. 資料收集與分析(45.5%)
2. 找出適合用AI解決的問題及評估AI適用與否(44.5%)
3. 使用現成AI工具的能力(41.0%)



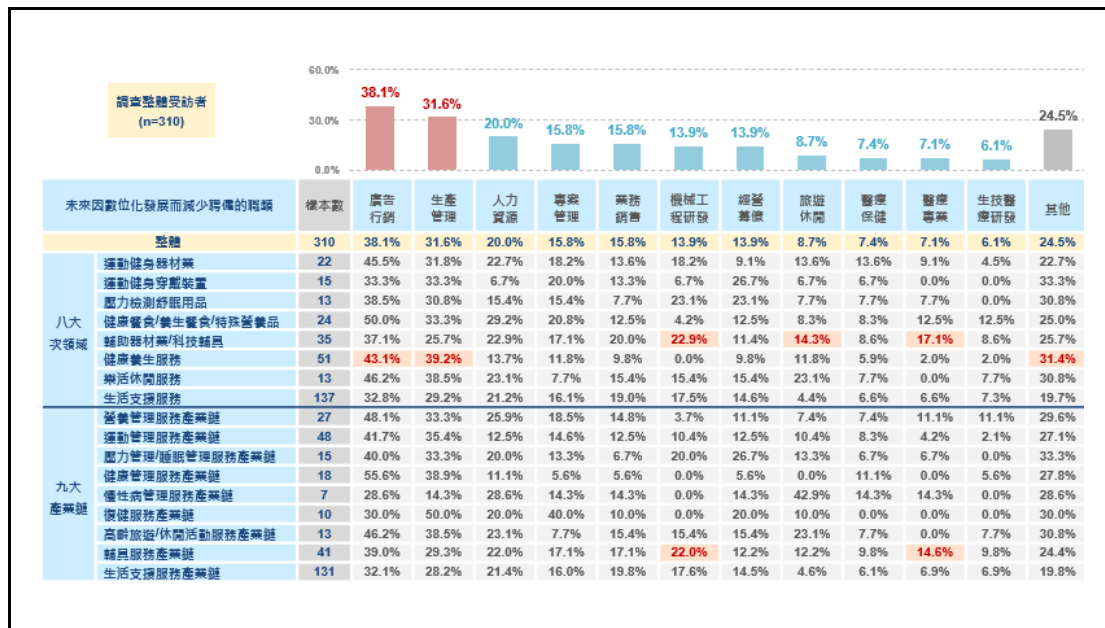
資料來源：工研院產科國際所

圖 18 AI 時代下健康福祉人才所需的專業能力

值得注意的是，技術門檻最高的「AI 模型開發」能力，需求比例僅為 12.9%。這清晰地表明，產業當前最迫切的需求，並非是創造新 AI 演算法的基礎研究人員，而是能夠在各自專業領域中，策略性地「應用」AI 工具來解決問題、創造價值的「AI 素養普及化」人才。無論是行銷人員利用生成式 AI 產出文案、照護人員利用數據分析預測風險，還是管理人員利用 AI 工具優化營運，這種將 AI 作為賦能工具的應用能力，已成為未來人才的核心競爭力。

與此同時，AI 的普及也將對現有職務帶來衝擊。企業預期，未來因數位化及智慧化發展而可能消失或減少聘僱的職類，前三名分別是：

1. 廣告行銷(38.1%)
2. 生產管理(31.6%)
3. 人力資源(20.0%)



資料來源：工研院產科國際所

圖 19 未來因數位化發展而減少聘僱的職類

其背後的主要原因，是這些職務中的大量例行性工作，例如廣告文案與圖文產出、制式化的生產排程、以及初步的人事資料篩選等，將會被 AI 工具或自動化流程所取代。這並不意味著這些職務將完全消失，而是其職能將發生深刻轉變，從「執行者」轉變為「策略者」與「管理者」，工作重點將從重複性勞動，轉向更高層次的策略規劃、創意發想、以及對 AI 系統的管理與優化。

五、人才需求綜合分析

綜合本次調查與分析，本報告歸納出以下四項核心發現，揭示了台灣健康福祉產業在人才發展上所面臨的機遇與挑戰：

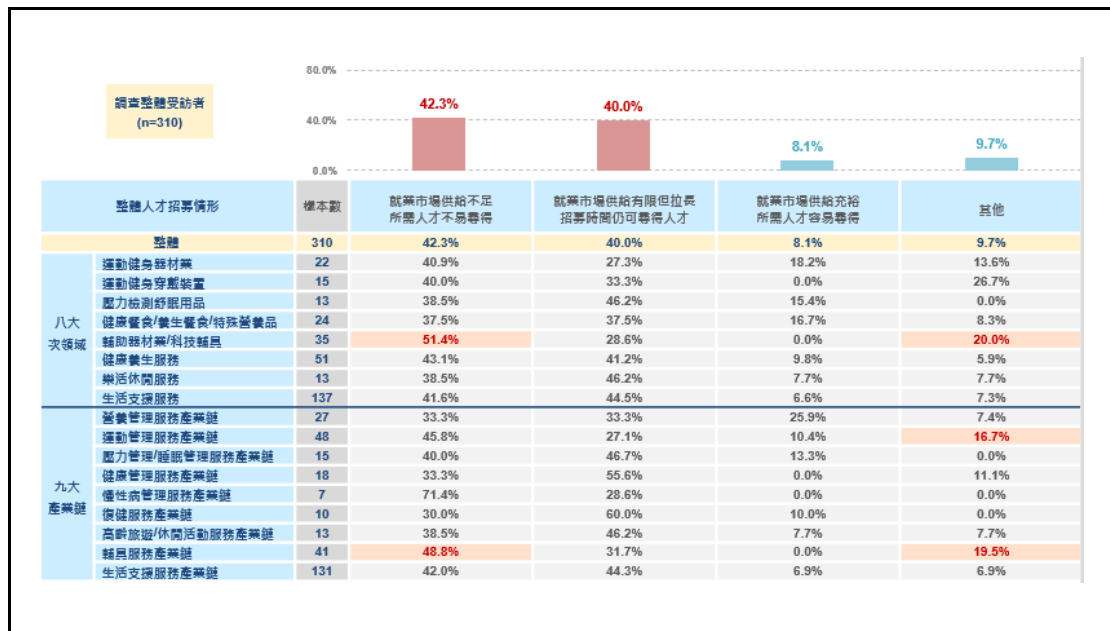
- (一) 四大趨勢交織，重塑人才版圖：產業發展正由四大結構性力量共同驅動：人口結構變遷(在地老化)、技術典範轉移(數位化與 AI)、市場成熟度要求(場域驗證)及全球化市場擴張。這四大力量相互交織，共同定義了未來所需人才的跨領域特質與核心職能。
- (二) 人才供需嚴重失衡，企業成長潛力受限：產業雖預期未來三年人力將有近 30% 的高速成長，但同時也面臨超過 12% 的高離退率。

人力變動與趨勢		未來3年的人力成長率 (每家企業平均)		過去3年的離退率 (每家企業平均)	
		樣本數	成長率	樣本數	離退率
整體		307	29.6%	304	12.2%
八大 次領域	運動健身器材業	22	11.0%	22	9.8%
	運動健身穿戴裝置	15	32.7%	14	7.7%
	壓力檢測舒眠用品	13	24.4%	13	16.6%
	健康營養/養生餐食/特殊營養品	24	29.3%	24	9.7%
	輔助器材業/科技輔具	35	17.9%	34	8.0%
	健康養生服務	51	29.1%	51	9.6%
	樂活休閒服務	13	35.3%	13	9.3%
	生活支撐服務	134	35.5%	133	15.4%
九大 產業鏈	營養管理服務產業鏈	27	29.4%	27	9.1%
	運動管理服務產業鏈	48	28.1%	47	9.7%
	壓力管理/睡眠管理服務產業鏈	15	23.1%	15	17.1%
	健康管理服務產業鏈	18	14.0%	18	5.4%
	慢性病管理服務產業鏈	7	14.2%	7	15.5%
	復健服務產業鏈	10	40.0%	10	9.7%
	高齡旅遊/休閒活動服務產業鏈	13	35.3%	13	9.3%
	輔具服務產業鏈	41	20.6%	40	8.0%
	生活支撐服務產業鏈	128	35.4%	127	15.8%

資料來源：工研院產科國際所

圖 20 人力變動與趨勢

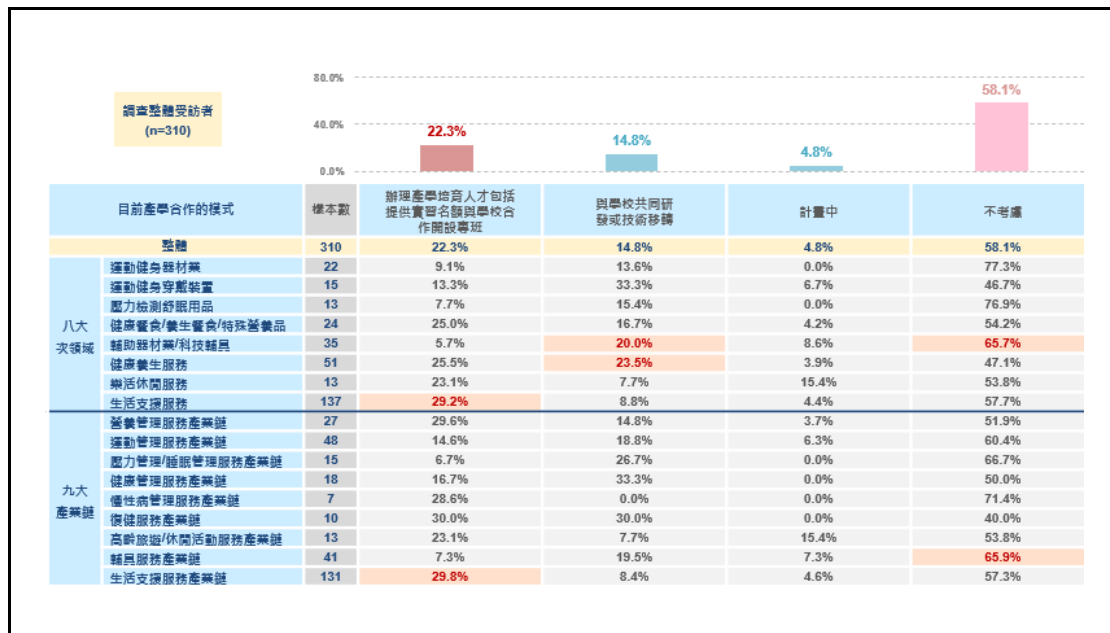
超過 42.3% 的企業明確表示「所需人才不易尋得」，顯示嚴重的人才缺口已成為限制產業成長潛力的關鍵瓶頸。



資料來源：工研院產科國際所

圖 21 整體人才招募情形

- (三) 跨域技能需求迫切，數位醫療素養成關鍵：無論是應對在地老化的新服務模式，還是導入 AI 技術的智慧化轉型，產業對兼具「健康醫療領域知識」與「數位科技應用能力」的跨域人才需求極為迫切。特別是在 AI 應用上，企業最需要的是能夠辨識問題、分析數據並應用現成工具的「AI 應用型人才」。
- (四) 人才生態系統存在結構性障礙：從人才培育到招募留用，現行的人才生態系統存在多重結構性障礙。尤其在產學合作方面，高達 58.1% 的企業未考慮與學界合作，其背後反映的是雙方在誘因機制、資源分配與溝通管道上的系統性斷鏈，嚴重阻礙了從學術端到產業端的人才輸送。



資料來源：工研院產科國際所

圖 22 產學合作資源困境