

台灣經濟論衡

TAIWAN ECONOMIC FORUM

Since 1954 原《自由中國之工業》formerly *Industry of Free China*

2021

春季號
第19卷 / 第1期

Volume 19, Number 1,
March

專題報導 | Report

爭取外籍高階人才匯集臺灣

Attracting Foreign Talent

名家觀點 | Viewpoint

人才國際化與延攬國際人才

Cultivating International Talent

特別企劃 | Special Report

健全房市 合理房價

Building an Affordable Housing Market

國發會推動 關鍵人才策略

NDC Strategies to Promote Key Talent



台灣經濟論衡

TAIWAN ECONOMIC FORUM

Since 1954 原《自由中國之工業》formerly *Industry of Free China*

發行人
副發行人
發行所
地址
電話
網址
編輯所
查詢專線

龔明鑫
游建華、施克和、高仙桂
國家發展委員會
10020臺北市中正區寶慶路3號
No. 3, Baoqing Rd., Zhongzheng Dist., Taipei City 10020 Taiwan (R.O.C.)
(02)2316-5399 張熙蕙
www.ndc.gov.tw
左右設計股份有限公司
(02)2781-0111 分機 204 張欣宇
Email: TEF@randl.com.tw

為將期刊推廣至更多民眾，同時因應環保考量，
《台灣經濟論衡》自2016年第1季起，逐步以電
子書取代紙本寄贈。季刊內容可至國發會網站
(www.ndc.gov.tw) 首頁下方快速連結區(「台
灣經濟論衡」banner) 下載。如您有紙本需
求，請至政府出版品集中展售中心購買。

To disseminate the publication to a wider
readership and to protect the environment,
since the 1st quarter of 2016 we have been
gradually reducing the printing copies of the
Taiwan Economic Forum.

Readers are advised to download the E-books
of this publication from the website at (www.
ndc.gov.tw). Meanwhile, paper copies of the
publication might be available for purchase at
some designated locations as follows: Wunan
Bookstore (Zhongshan Rd. in Taichung),
Sanmin Bookstore (Chongqing S. Rd. in
Taipei), or Government Publications Bookstore
(Songjiang Rd. in Taipei).

政府出版品集中展售中心

臺中五南文化廣場 (www.wunanbooks.com.tw)
TEL: (04)2226-0330 | FAX: (04)2225-8234
40042 臺中市區中山路6號
No. 6, Zhongshan Rd., Central Dist., Taichung City
40042, Taiwan (R.O.C.)

三民書局 (www.sanmin.com.tw)
TEL: (02)2361-7511 | FAX: (02) 2361-3355
10045 臺北市重慶南路1段61號
No. 61, Sec. 1, Chongqing S. Rd., Zhongzheng Dist.,
Taipei City 10045, Taiwan (R.O.C.)

國家書店松江門市
(國家網路書店www.govbooks.com.tw)
TEL: (02)2518-0207 | FAX: (02)2518-0778
10485 臺北市中山區松江路209號1樓
1F., No. 209, Songjiang Rd., Zhongshan Dist., Taipei
City 10485, Taiwan (R.O.C.)

中華郵政台北誌字第12號 執照登記為雜誌交寄
ISSN 1727-8627
GPN 2010300195

關鍵人才策略 驅動產業成長

為落實蔡總統在2020年就職暨雙十國慶演說之宣示，要讓臺灣成為全球經濟的關鍵力量，須匯聚各方人才，本會規劃推動「關鍵人才培育及延攬方案（110-113年）」，將於雙語國家及數位領域，培養更多本土人才及菁英，亦持續深化改革吸引國際人才的環境及法制，並透過產學合作、國際交流及雙語國家政策，積極提升我國人才的質與量。本期「政策焦點」即以「推動關鍵人才培育及延攬方案，以人才驅動產業成長」為主題，詳細闡述「關鍵人才培育及延攬方案（110-113年）」的推動背景、目標及三大策略。

「專題報導」單元，則以「修正外國專業人才延攬及僱用法，爭取臺灣成為全球人才匯集中心」，及「國發會設立就業金卡辦公室，對外籍高階人才提供一條龍專案服務」二篇專文，介紹本會加強攬才力道的精進措施，讓更多國際優秀人才能夠進得來、留得住。「名家觀點」單元部分，就方案所提出的「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」與「深化雙語能力與國際視野」三大策略，分別邀請文化大學辛炳隆副教授、中華經濟研究院國際所陳信宏所長，以及臺北市立大學李俊達副教授，提出精闢見解。

最後，「特別企劃」單元則刊載本會撰擬「健全房地產市場方案」，以及內政部地政司所提供的「實價登錄2.0——促進交易資訊更即時透明」，介紹行政院為健全房地產市場發展、避免炒作所推動的各項措施。另外，本期「國發動態」單元報導龔主委出席外國人才專法三週年慶祝會、「國家融資保證中心」揭牌成立、亞洲·矽谷智慧物聯國際商機論壇、智慧城市展、AI聯合學習大聯盟啟動大會，以及My data平台即將正式營運、全球經濟自由度我國躍升至全球第6名、本會出席APEC EC1會議等，有助於讀者掌握本會業務推動的最新動態。🌐



政策焦點 ▶ FOCUS

04

推動「關鍵人才培育及延攬方案」，以人才驅動產業成長
國發會人力發展處

14

Launching the Key Talent Cultivation and Recruitment Program, to harness talent as a driver of industrial growth



專題報導 ▶ REPORT

16

修正「外國專業人才延攬及僱用法」，
爭取臺灣成為全球人才匯集中心
國發會人力發展處

26

國發會設立就業金卡辦公室，
對外籍高階人才提供一條龍專案服務
國發會人力發展處



名家觀點 ▶ VIEWPOINT

36

數位人才培育
文化大學勞動暨人力學系副教授 辛炳隆

42

國際關鍵人才延攬策略之研析
中華經濟研究院國際所所長 陳信宏

51

我國人才國際化之關鍵策略與發展
臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授 李俊達



特別企劃 ▶ SPECIAL REPORT

55

健全房地產市場方案
國發會經濟發展處

64

實價登錄 2.0 —— 促進交易資訊更即時透明
內政部地政司司長 王成機
內政部地政司科長 何圳達



國發動態 ▶ DEVELOPMENT

72

舉辦外國人才專法三週年慶祝會

國發會人力發展處

76

「國家融資保證中心」揭牌成立，
國家融資保證機制正式啟動

國發會產業發展處

79

從國際趨勢看見臺灣機會，掌握智慧物聯新商機

國發會產業發展處

82

2021 智慧城市展「亞洲·矽谷主題館」展現創新應用成果

國發會產業發展處

87

AI 聯合學習大聯盟啟動

國發會產業發展處

90

創新個人化資料自主運用，MyData 平台正式上線！

國發會資訊管理處

93

2021 年全球經濟自由度我國躍升至全球第 6 名

國發會法制協調中心

96

國發會參與 2021 年 APEC 經濟委員會第 1 次會議——
擘劃疫情衝擊下新階段結構改革議程，邁向永續復甦

國發會綜合規劃處



雙語專欄 ▶ BILINGUAL COLUMN

100

地方創生

推動「關鍵人才培育及延攬方案」， 以人才驅動產業成長

國發會人力發展處

壹、前言

近年來，數位科技已為驅動產業轉型升級關鍵，加上因美中貿易戰與武漢肺炎疫情，造成全球經濟劇烈變動，加速產業供應鏈重組，進而帶動臺商回臺投資熱潮，引發對人才的殷切需求，同時國際間競逐人才亦愈趨激烈。

為掌握全球產業鏈重組的契機，以及臺灣防疫有成國際能見度提升的機遇，蔡總統於 109 年 520 就職暨國慶演說指出，臺灣要成為全球經濟的關鍵力量，必須匯聚各方人才。政府將在雙語國家及數位領域上，培養更多本土菁英人才，並將持續深化改革吸引國際人才的環境及法制，更要與國際進一步接軌，讓臺灣產業的團隊能具有全球競爭的視野與能力。

因此，為實現蔡總統打造臺灣成為人才匯聚重鎮之願景，國家發展委員會（以下簡稱國發會）與相關部會共同規劃推動「關鍵人才培育及延攬方案（110-113 年）」（以下簡稱本方案），期能提高我國人才質與量，促進產業升級轉型與提升國家競爭力。

貳、現況分析

面對全球數位轉型趨勢及後疫情時代，臺灣要扮演全球經濟發展之關鍵角色，優質人才至關重要。為充裕產業所需人才，亟需積極培育及延攬國內外關鍵人才，並藉由強化人才英語力及國際視野，提升我國人才國際競爭力。

一、STEM¹相關專業人才短缺增加，亟待聚焦培育本土數位人才

隨著 AI 等新興數位技術發展，帶動產業數位轉型，未來對於 STEM 相關專業人才需求預估將持續增加。依據行政院主計總處「事業人力僱用狀況調查」結果顯示，近年來我國工業與服務業專業人才短缺人數持續增加，已由 105 年之 3.2 萬人，增為 109 年之 4 萬人（各年 8 月資料）。109 年專業人才短缺已占全體短缺之 17.8%，主要為資訊科技、科學、統計及工程等 STEM 領域相關職業，其人數為 2.5 萬人，占全體專業人才短缺之 63.5%。

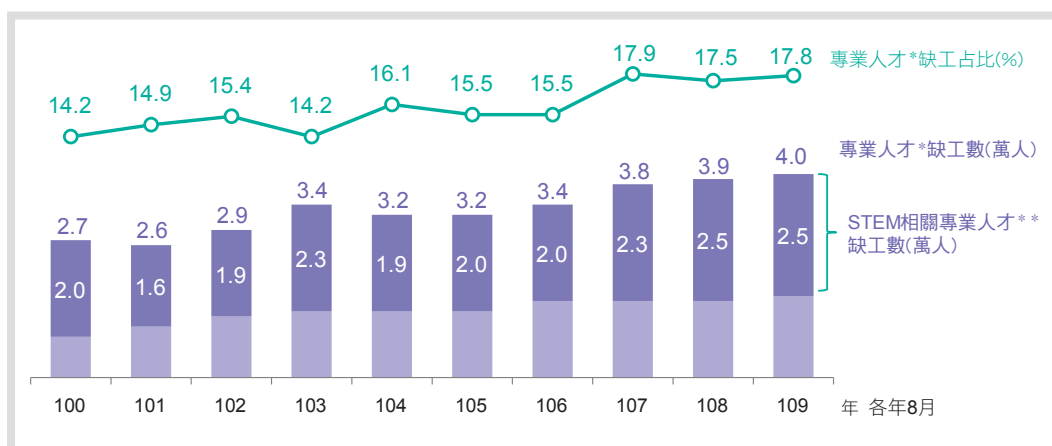


圖 1 我國專業人才（含 STEM 領域相關職業）短缺狀況

註：* 專業人才係指技能需求等級最高之職業，包括主管及經理人員（不含餐廳、零售及其他場所服務經理人員）及專業人員。

** STEM 領域相關職業定義為對 STEM 技能／知識有重大需求之職業，國發會採用 104 人力銀行 104-106 學年畢業生就業後 3 年就業狀況，以該職業就業者過半數為 STEM 領域畢業者，定義為 STEM 領域相關職業。

資料來源：行政院主計總處，事業人力僱用狀況調查（空缺概況），100-109 年。

¹ STEM 領域包括自然科學、數學及統計、資訊通訊科技、工程、製造及營建等。

為充沛我國 STEM 相關領域人才，政府積極推動「精進資通訊數位人才培育策略（109-119 年）」及「數位與特殊技術人才發展計畫（110-114 年）」等相關政策。進一步檢視我國大專校院培育 STEM 領域學生情形，就讀 STEM 領域學生之占比，自 106 學年 31.1%，逐步回升至 109 學年 31.8%，惟因長期少子化趨勢影響，同期間人數由 127 萬人陸續減少至 120 萬人。

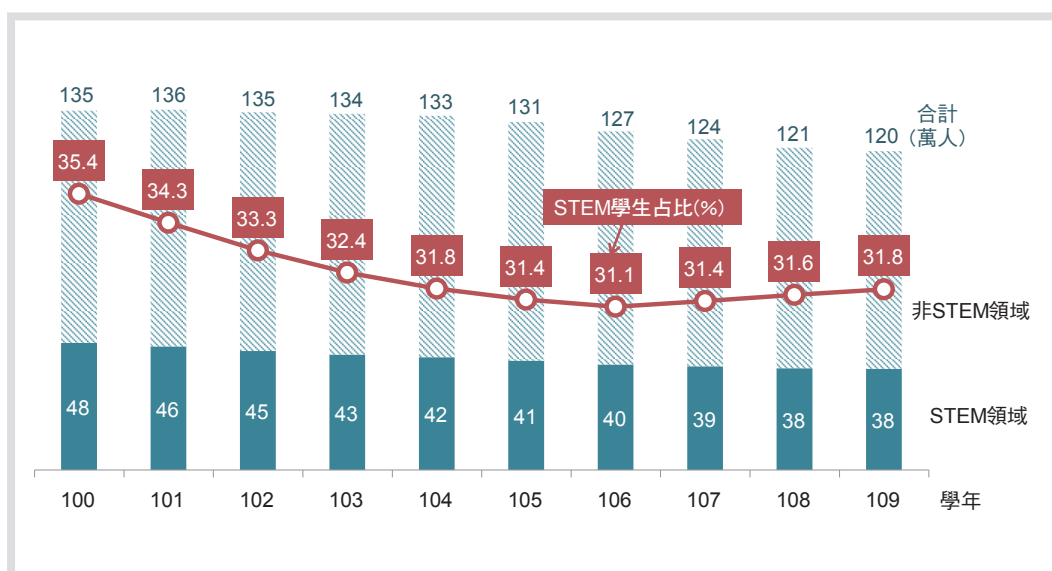


圖 2 我國大專校院 STEM 領域之學生人數及占比

資料來源：教育部，各級學校基本資料，100-109 學年。

在數位經濟發展下，我國對專業人才需求快速成長，尤以 STEM 相關領域人才為我國產業發展所需，故政府需持續鼓勵學生及在職者學習數位相關能力，更要支持產學界共同培育人才，以充裕本土數位人才，提升我國產業競爭力。

二、國際人才競逐及專業人才需求殷切，亟待延攬國際關鍵人才

少子化造成我國學生人數持續減少，致使產業所需之專業人才缺口不易立即補足，加以人才跨國移動與企業全球布局已成常態，世界各國莫不積極延攬產業發展所需的人才，以促進經濟創新轉型發展。為建構友善國際人才來臺工作及生活環境，107 年 2 月政府實施《外國專業人才延攬及僱用法》（以下簡稱《外國人才專法》）。

推動《外國人才專法》至今，已獲致相當成果，尤其是高階外國特定專業人才之延攬，「就業金卡」核發由第一年 188 張，隔年倍數增加 358 張（累計 546 張），109 年單年核發 1,399 張（累計 1,945 張），為累計至 108 年底 546 張的 2.6 倍，截至 110 年 3 月底，核發張數更突破 2,400 張，成功吸引「矽谷臺灣幫」，以及全球資通訊、資安、生醫、航太等產業頂尖關鍵人才來臺（如圖 3）。此外，外國專業人才有效聘僱情形，106 年底為 3 萬 927 人次，109 年底增至 3 萬 9,522 人次，成長 27.8%（如圖 4），惟受限於我國產業發展、薪資條件等因素，我國外國專業人才數相對於新加坡、香港等亞鄰國家仍為低。

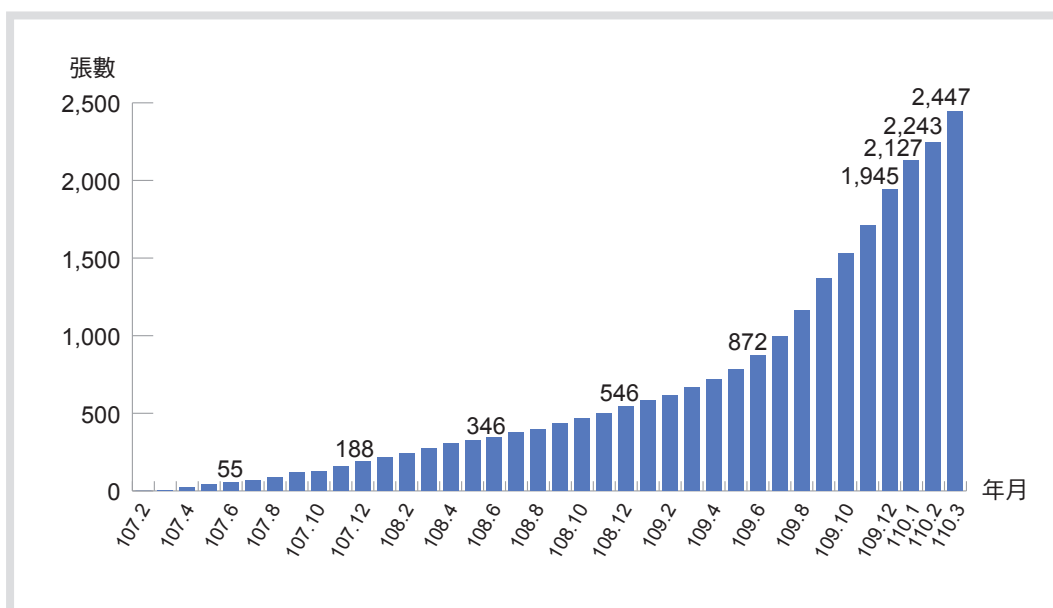


圖 3 就業金卡累計核發張數

資料來源：國家發展委員會統計。

考量現階段正值國家經濟發展與產業轉型的關鍵時刻，5+2 及六大核心戰略產業人才需求孔亟，加以後疫情時代全球產業供應鏈重組，亦牽動國際人才板塊的變動，提供臺灣延攬國際人才之有利契機，政府需掌握此機遇，強化國際關鍵人才延攬力道。

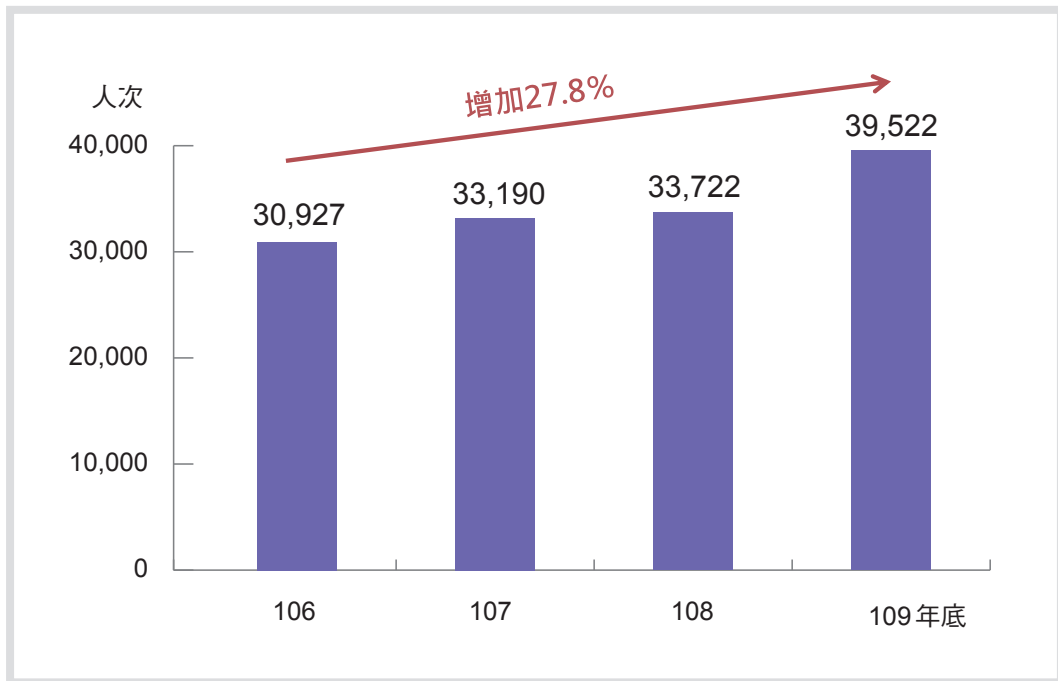


圖 4 外國專業人員有效聘僱許可人次

資料來源：勞動部勞動力發展署及教育部統計。

三、人才國際競爭力不足，亟待提升人才英語力及國際視野

面對全球化及國際化浪潮，擁有國際溝通能力與國際化視野，係提升國家競爭力之重要一環，目前英語為國際溝通最重要語言，如何提升國家人才英語能力，並開拓人才國際視野，為臺灣接軌國際的關鍵要素之一。

依據 IMD 世界人才排名報告 (IMD World talent report)，我國在「人才準備度」相關項目評比結果 (如表 1)，「語言技能符合企業需求」部分，2016 年至 2019 年皆排名於第 40 名上下，2020 年則進步 7 名，為第 33 名；「經理人國際經驗」部分，近 2 年排名陸續進步，2020 年進步 2 名，為第 34 名，在 63 個評比國家中屬中段班，顯示我國人才之語言技能及國際經驗雖已有改善，惟仍有進步空間。

表 1 2016-2020 年我國人才準備度國際溝通能力及國際經驗評比

(單位：名；國)

年	語言技能符合企業需求		經理人國際經驗		評比國家數
	名次	與上一年比較	名次	與上一年比較	
2016	39	↓ 1	42	↓ 6	61
2017	37	↑ 2	31	↑ 11	63
2018	38	↓ 1	44	↓ 13	63
2019	40	↓ 2	36	↑ 8	63
2020	33	↑ 7	34	↑ 2	63

資料來源：IMD 世界人才排名報告，2016-2020 年。

臺灣若要進一步走向國際，提升競爭力，擁有英語能力仍不可或缺，故政府除已於 107 年 12 月提出「2030 雙語國家政策發展藍圖」，以強化國民英語力，同時長期提供公費留學獎學金及推動學海計畫等措施，增加我國人才與國際接軌的機會，開拓國際視野外，亦須加強我國人才與國際人才交流，增進國際經驗，使我國人才更具國際競爭力。

綜上，為掌握全球經濟新局發展先機，並提高臺灣的國際能見度，我國亟需針對培育及延攬國內外菁英人才，研提推動策略及具體措施，藉由培育本土數位人才、延攬國際關鍵人才、深化人才雙語能力及國際視野，以質精量足的關鍵人才，推動 5+2 及六大核心戰略產業等國家重點產業的創新發展，讓臺灣成為全球經濟不可或缺的力量。

叁、方案目標

本方案規劃透過產、官、學、研間的合作機制，從三大策略、8 大面向，共同推動相關具體措施（如圖 5），以達成下列目標：

一、培育本土數位人才，厚植優質人力資本

加速培育產業數位轉型所需人才，打造數位競爭力，有效回應產業對數位科技人才殷切需求。

二、延攬國際關鍵人才，打造人才匯集中心

全力開展及推動全球攬才及留才行動，匯聚全球各領域菁英，為我國產業注入轉型升級及國際化發展的新動力，提升臺灣位居全球經濟的關鍵地位。

三、深化雙語能力及國際視野，增強人才競爭力

推動高等教育國際化，強化人才英語力，並增加參與國際交流機會，塑造具國際化思維之專業人才。

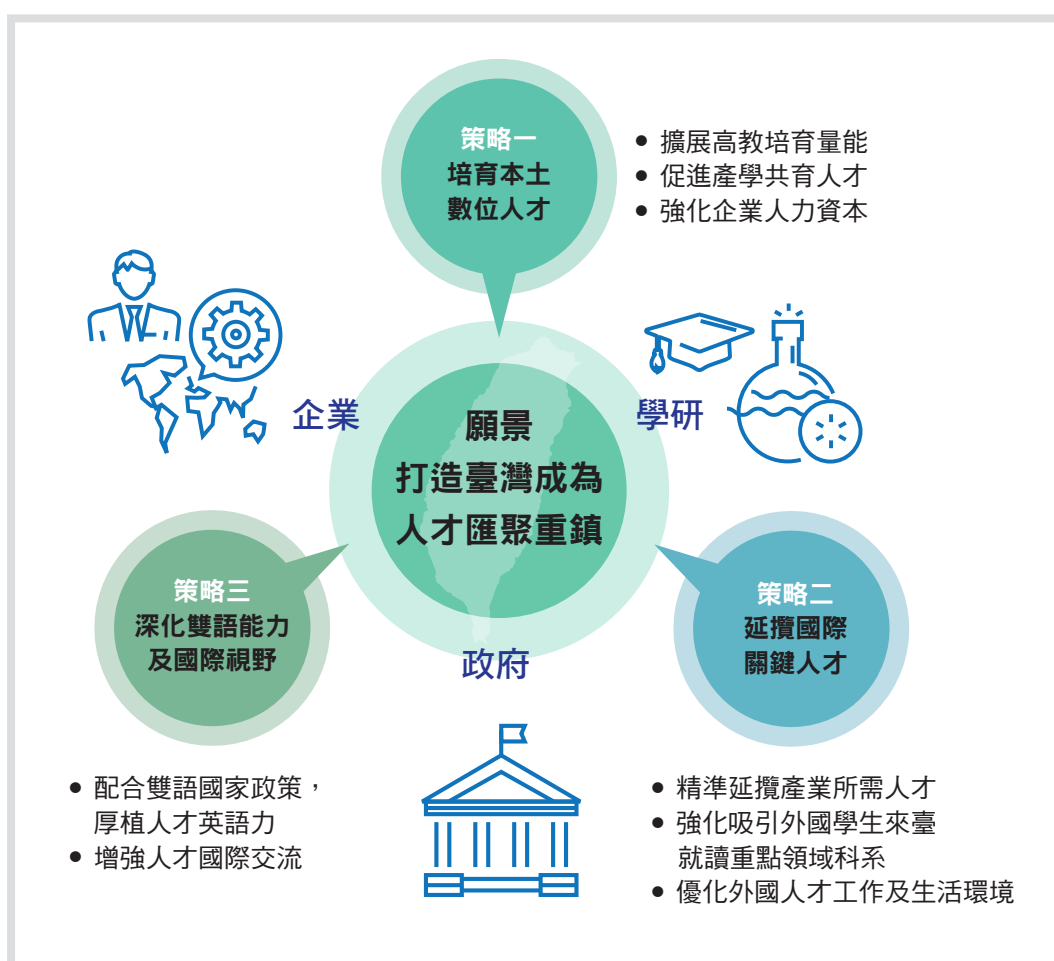


圖 5 「關鍵人才培育及延攬方案」策略架構

資料來源：國家發展委員會繪製。

肆、策略重點

本方案之三大人才策略重點，摘要如次：

一、策略一「培育本土數位人才」

因應 AI、5G、物聯網與大數據等技術快速興起，以及後疫情時代全球經濟新局，未來許多型態的工作機會都亟需具備數位技能。為培育更多臺灣產業數位轉型所需本土人才，將透過擴增 STEM 師生名額與教學量能，以及開設跨領域數位科技微學程，擴展高教培育量能。其次，為促進產學通力合作共育人才，推動專法設立國家重點領域研究學院，並強化重點產業人才培育。此外，透過精進職能基準應用，鼓勵企業投資辦理員工數位技能訓練課程，同時推動數位人才能力鑑定，強化企業人力資本。

(一) 擴展高教培育量能

針對 STEM 系所，教育部漸進擴充每年招生名額 10% 至 15%、放寬生師比限制，以及擴增師資、提升課程品質與教學資源，以引導大專校院擴大培養 STEM 領域人才，強化學生 STEM 領域能力；另亦鼓勵非資通訊系所開設跨領域數位科技微學程，期能培養學生以數位科技解決領域專業問題的核心能力，提供企業充足的跨域數位技能人才。

(二) 促進產學共育人才

教育部推動「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」立法，並於立法通過後，設立國家重點領域研究學院，由政府與企業齊力支持長期運作經費，產官學共同培育高階技術人才，並與科技部及相關部會推動重點產業高階人才培訓相關計畫，設立區域產業人才及技術培育基地，提供人才實務訓練，並依半導體、機械、AI 相關企業需求設立分科專業人才專班，以促進學用合一，有效支援我國產業發展及升級轉型。

(三) 強化企業人力資本

勞動部協調各中央目的事業主管機關，整合數位人才相關職能基準，並促進各界應用，同時補助企業辦理員工數位技能相關訓練課程，並提供輔導服務資源，以提升員工數位能力，強化企業整體競爭力；經濟部推動企業自主投入培育 iPAS² 數位實作人才，且鼓勵企業優先聘用及加薪，滿足各界數位職能應用所需人才。

² iPAS 係由經濟部建立之產業人才能力鑑定體系 (Industry Professional Assessment System, iPAS)，透過連結產業公協會能量投入鑑定體系，推動教訓考用循環創新模式。

二、策略二「延攬國際關鍵人才」

國際關鍵人才的延攬，可引入創新知識與國際觀，有助於國家數位轉型及產業升級發展。為爭取國際關鍵人才，將針對我國重點產業國際人才需求，推動專案性攬才計畫；此外，為向下延伸延攬對象，將強化吸引外國學生來臺就讀重點領域相關科系，俾後續銜接留臺工作，同時持續建構更便利及優質的外國人才來臺工作及生活相關法規與環境，打造國家攬才品牌，提升外籍優秀人才來臺及留臺意願，充裕我國人才庫。

（一）精準延攬產業所需關鍵人才

針對 5+2 及六大核心戰略產業，國發會盤點國際關鍵人才延攬需求，推動專案性攬才計畫；同時為配合重點產業發展需求，教育部及科技部分別推動玉山學者及海外人才橋接方案等計畫，強化延攬國際關鍵教研人才。國發會成立「台灣就業金卡辦公室」(TGC)，建置一站式資訊網，提供高階關鍵人才來臺工作到生活一條龍服務，並由經濟部持續完善國家級攬才入口網 Contact TAIWAN 網站，以及善用全球性社群媒體與我國駐外資源，精準行銷延攬目標人才。

（二）強化吸引外國學生來臺就讀重點領域科系

教育部針對重點領域相關科系，擴大招攬新南向學生、港澳生、僑生及外國學生來臺就讀，另推動蹲點計畫，在最長 6 個月期間安排專題研究或產學合作實習等交流活動，並提供獎勵補助，以增加學校及國際學生參與意願；此外，亦鼓勵學校擴大招收國際生來臺就讀重點領域相關科系雙聯學制、產業碩（博）士專班，提升渠等留臺工作的機會，以充裕我國產業所需專業人才。

（三）優化外國人才工作及生活環境

國發會偕同勞動部及相關部會推動《外國人才專法》與相關法令修法，提供更具吸引力之工作及居留環境，並優化租稅及社會保障等相關權益，以提高攬才誘因，亦提供相關創業及生活需求諮詢服務，吸引新創人才來臺發展。經濟部及科技部分別設置國際新創聚落與科技青創基地。另針對海外人才來臺子女教育需求，教育部持續增設雙語班（部），檢討研議鬆綁《外國學生來臺就學辦法》等外籍人士子女在臺就學相關法規，建構充足及友善的教育環境。

三、策略三「深化雙語能力及國際視野」

在全球化及人才競逐的時代，擁有國際溝通能力及國際視野，乃提升競爭力之重要關鍵。為提升我國人才國際競爭力，推動高等教育雙語化等措施，強化雙語專業人才，建立英語溝通環境及習慣；此外，為加強人才國際交流，將持續推動多元獎勵補助機制，鼓勵學生、教師或高階人才赴海外機構研習或取得學位，使本土人才養成國際化思維，並累積專業工作之國際經驗。

（一）配合雙語國家政策，厚植人才英語力

教育部將設立雙語標竿學校，提升使用英文撰擬研究報告及授課之比率，另針對需結合英語推動涉外事務與國際交流之專業領域，設立雙語標竿學院，培養專業雙語人才。此外，透過彈性薪資、玉山學者計畫，並結合華語文中心，擴大招攬來臺學習華語的碩、博士生成為雙語標竿學校及標竿學院之協同人力資源，以強化招攬英語系國家教研人才，有助推動大學教學雙語化，提升我國人才英語能力。

（二）強化人才國際交流

教育部將針對六大核心戰略產業相關領域，擴增公費留學與學海計畫之名額及相關獎勵補助，以增加師生或高階人才赴英語系國家參與研究、實習或攻讀學位之機會。此外，為促進學界及業界合作，教育部、經濟部及科技部藉由實體或線上方式，辦理國際論壇或企業化客制講座等高階人才交流活動；金管會及衛福部亦推動金融、醫療等專業領域人才英語能力相關培訓課程或國際研討會，增進人才國際交流經驗，拓展國際視野。

伍、結語

後疫情時代全球面臨經濟新局，為把握全球產業鏈重組機會，並成為國家推動5+2及六大核心戰略產業之助力，國發會除加速推動《外國專業人才延攬及僱用法》修法外，亦將積極協調相關部會全力落實「關鍵人才培育及延攬方案」之三大策略，期能充裕產業所需國內外關鍵人才，並使國際人才進得來、留得住，以驅動產業轉型升級，促進經濟發展，提升國家整體競爭力，讓世界不僅看見臺灣，更讓臺灣成為全球經濟的關鍵力量。🌀

Launching the Key Talent Cultivation and Recruitment Program, to harness talent as a driver of industrial growth

Abstract

As the worldwide trend of digital transformation gathers pace, the employment of talent with digital skills and key knowledge will be vital for Taiwan to play a key role in the post-pandemic world's economic development. To grasp opportunities from the reorganization of global industrial supply chains and raise Taiwan's international prominence, we must do our utmost to cultivate and recruit an ample supply of domestic and foreign talent needed by industry.

Hence, the government has formulated the Key Talent Cultivation and Recruitment Program (2021-2024), setting out mechanisms for joint efforts by industry, government, academia and research institutions to carry out three main lines of strategy for cultivating domestic digital talent, recruiting key international talent, and deepening bilingual capability and international perspective, as means of making Taiwan into a hub of talent that serves to propel our industrial growth and raise our national competitiveness.

Strategy 1: Cultivating domestic digital talent


To accelerate the cultivation of domestic digital talent, we will expand the capacity of university STEM (science, technology, engineering and mathematics) departments and encourage non-ICT departments to offer cross-domain digital technology micro-programs, to meet enterprises' needs for talent with cross-domain digital skills. Secondly, we will promote industry-academia collaboration in talent cultivation, establish national research institutes in key fields through the legislation

of the act, and bolster the cultivation of talent for key industries. Additionally, we will refine the application of occupational competency standards and improve the assessment of digital skills, while also encouraging businesses to invest in providing digital skills training for employees, to strengthen human capital in the enterprise sector.

Strategy 2: Recruiting key international talent

To compete for key international talent, we will carry out talent recruitment initiatives on a targeted basis according to the needs of our key industries. We will also take a seed-bedding approach by stepping up efforts to attract foreign students to pursue studies in key fields in Taiwan, then inducing them to stay and work here after graduation. At the same time, we will continue to make regulations and conditions friendlier for foreigners to work and live in Taiwan, aiming to create a national talent recruitment brand that can enrich our country's talent pool by making Taiwan a place where top-notch international talent will be glad to come and stay.

Strategy 3: Deepening bilingual capability and international perspective

To raise the international competitiveness of our country's talent, we will boost the bilingual capabilities of local professional talent through measures such as the bilingualization of higher education, aiming to create an environment for and habituation to communicating in English. In addition, to boost the international exchange of talent, we will continue to implement various award and subsidy schemes for encouraging students, teachers and high-level talent to attend study programs or obtain degrees in overseas institutions, so that they can acquire an internationalized mindset and accumulate international experience in professional work. 

修正「外國專業人才延攬及僱用法」， 爭取臺灣成為全球人才匯集中心

國發會人力發展處

壹、前言

為通盤解決外國專業人才來臺工作及居留所遇之各類法規限制，國家發展委員會（以下稱國發會）協同相關部會研擬推動《外國專業人才延攬及僱用法》（以下稱《外國人才專法》），業於 106 年 11 月 22 日經總統公布，並由行政院核定自 107 年 2 月 8 日正式施行，為我國留才攬才立下重要的里程碑。

近期，面對人才供給缺口、國際競逐人才課題，在我國高齡化、少子女化等趨勢下，我國人才短缺問題恐日趨嚴重，將不利我國經濟發展。又考量現階段正值國家經濟發展與產業轉型的關鍵時刻，5+2 及六大核心戰略產業人才需求孔亟，加以後 Covid-19 時期全球產業供應鏈的重組，也牽動國際人才板塊的變動，提供臺灣國際人才延攬的有利契機。為積極加強延攬及留用國際人才，國發會以近年實施之攬才政策與成效為基石，延續推動更具誘因之攬才措施，依據各界反映及建議，研提《外國人才專法》修正草案，提供更具吸引力之工作及居留規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，強化攬才力道，讓更多國際優秀人才能夠「進得來」、「留得住」。

貳、《外國人才專法》施行成效

《外國人才專法》自 107 年施行至今成果豐碩，成功延攬眾多各領域國際頂尖專業及新創人才來臺發展，並帶動外國專業人員有效聘僱許可人次成長 27.8%。相關施行成效如下：

一、就業金卡核發張數屢創新高

(一) 針對高階的外國特定專業人才核發就業金卡，截至 110 年 3 月底計核發 2,447 張：《外國人才專法》針對高階的外國特定專業人才，核發四證合一（包括工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可）之就業金卡，持卡者在臺可自由尋職、工作或創業等，截至 110 年 3 月底計核發 2,447 張，成功吸引我國所需各領域的高階關鍵人才來臺發展。

就業金卡領域別、國別分析如下：

1. 領域別：以經濟領域人數為最多 1,673 人次，占總核發數的 68.4%；其次依序為科技領域 269 人（11.0%）、文化藝術領域 182 人（7.4%）、金融領域 165 人（6.7%）、教育領域 149 人（6.1%）、建築設計領域 8 人（0.3%）及體育領域 1 人（0.1%）。

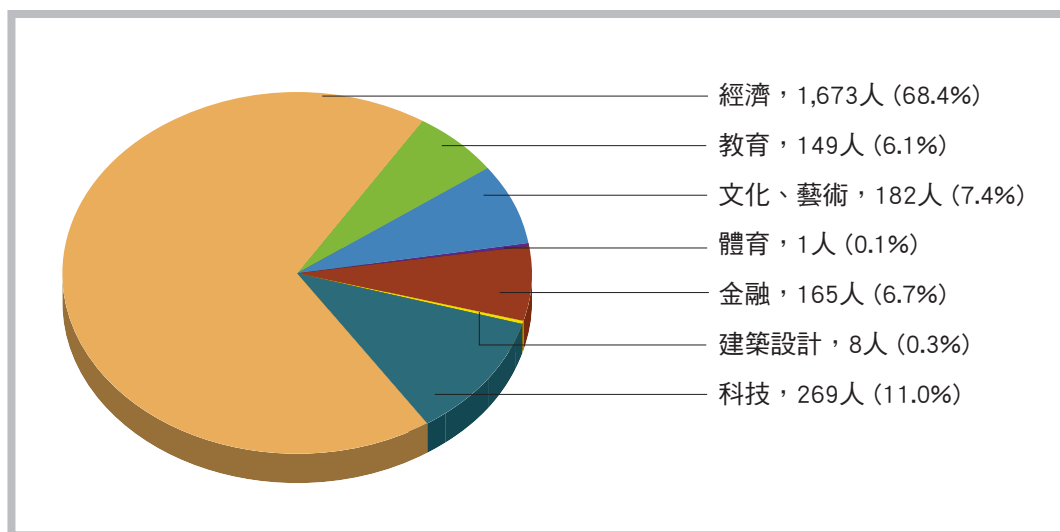


圖 1 就業金卡之領域別分布圖

2. 國別：以美國籍人數最多 933 人，占總核發數的 38.1%，其次依序為香港 334 人（13.6%）、英國 155 人（6.3%）、加拿大 116 人（4.7%）、德國 84 人（3.4%）、馬來西亞 83 人（3.4%）、新加坡 83 人（3.4%）等。

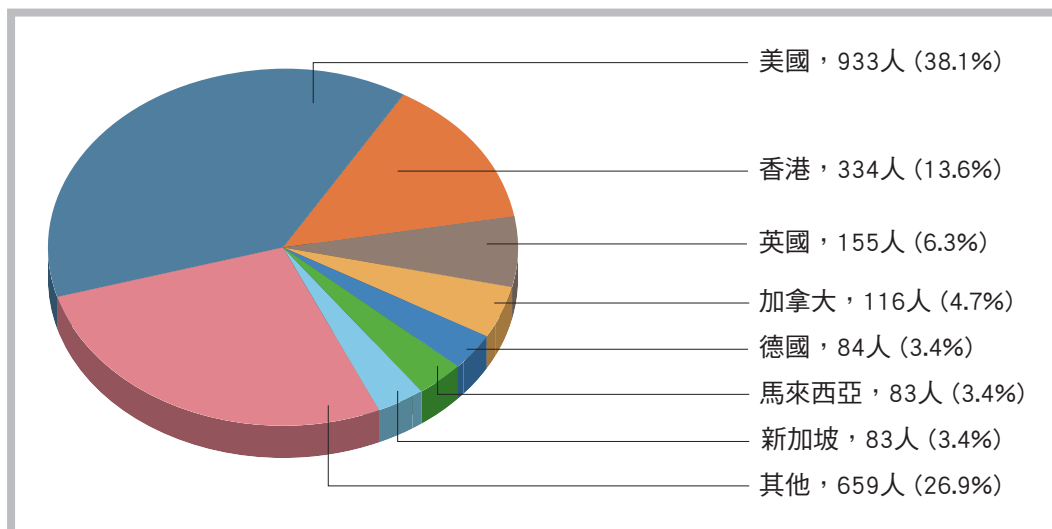


圖 2 就業金卡之國籍別分布圖

(二) 109 年度就業金卡核發張數 1,399 張，較前二年呈現大幅躍升現象，成功吸引全球關鍵人才來臺發展：109 年度就業金卡核發 1,399 張，為《外國人才專法》實施至 108 年底（23 個月）累計核發 546 張之 2.6 倍，呈現大幅躍升的現象，且成功吸引「矽谷臺灣幫」以及資通訊、資安、生醫、航太及文化等產業頂尖關鍵人才來臺。

(三) 就業金卡持卡人多為各行各業的佼佼者，帶給我國產業創新能量

1. 新創產業：包含矽谷臺灣幫重量級新創人才，如 Steve Chen 陳士駿（YouTube 共同創辦人）、Jameson Hsu 徐旭明（曾掌管微信美國團隊）、James Hong 洪啟中（Twitter 創業團隊幕後推手）、Charles Huang 黃中彥（知名電玩遊戲創辦人）、Kai Huang 黃中凱（知名電玩遊戲創辦人）、Steven Chiang 江詞源（華納兄弟遊戲推手）、David Lu 呂曉龍（Pared 共同創辦人）、John Chen 陳柏雨（天使投資人）、Seamon Chan 陳希孟（新創家）等，以及其他多位國際知名航太專業人才、國際頂尖重量級企業家、國際頂尖科學家、國際知名創業家、知名

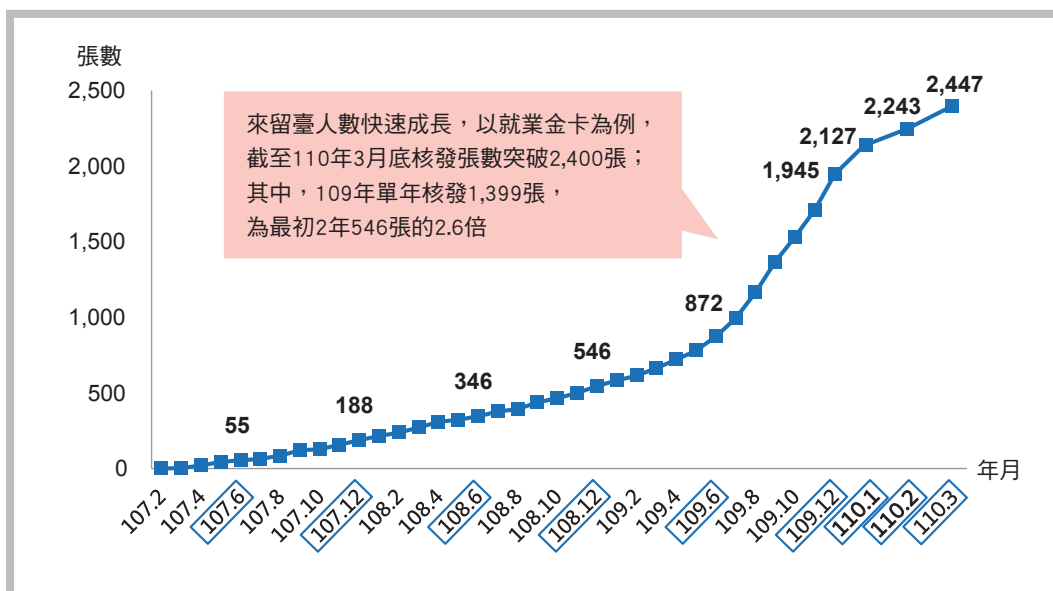


圖 3 就業金卡核發張數成長趨勢圖

天使投資人及連續創業家、國際知名企業之執行長暨共同創辦人、國際知名企業經理人及技術長等，已陸續來臺實際投資及設立新創企業，期協助及帶動臺灣與大中華區的創業團隊。

2. 資通訊、文化藝術等其他產業：包括美國 YouTube 知名平台創作者莫彩曦 Hailey Jane Armstrong、愛爾蘭高階軟體工程師 Colum Brolly、澳洲雲端科技顧問公司高階主管 Tom Fifield、奧地利古典鋼琴音樂家的 Albert Muhlbock、義大利大眾媒體人類學研究員 Gabriele de Seta、捷克著名插畫家 Tomáš Rizák、土耳其先進專利科技發明家白哲立 Mustafa Ozgur Baydarol、美國半導體專家牟瑞德 Rodney Dean Morgan 等，就業金卡制度已成功吸引全球各行各業的翹楚來臺發展，顯見我國延攬高端技術人才已初見成果。

二、其他工作及居留規定鬆綁成效

截至 110 年 2 月底，已核准外國特定專業人才聘僱許可計 1,883 人次、自由藝術家工作許可 175 人次、成年子女個人工作許可 39 人次、尋職簽證 162 張、取得永久居留之外國專業人才之眷屬申請永久居留，已核准 387 位，高級專業人才之眷屬隨同申請永久居留，已核准 22 位。

三、外國專業人才來臺人數顯著成長

自《外國人才專法》施行後，外國專業人員有效聘僱許可人次呈現顯著增長，109 年底為 3 萬 9,522 人次，較 106 年底該法施行前的 3 萬 927 人次，增加 8,595 人次，成長近 3 成（約 27.8%）。外國專業人才來臺成長主要增加為專門性或技術性工作者、履約人員及僑外資主管。

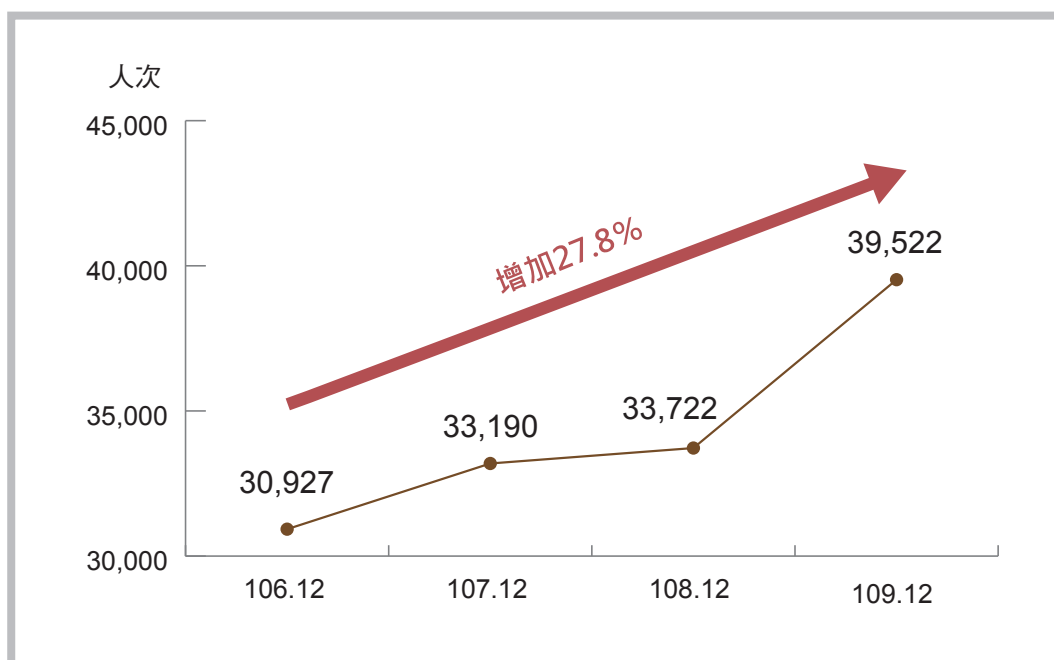


圖 4 外國專業人才來臺人數成長趨勢圖

叁、推動《外國人才專法》修法

一、修法緣由及目的

面對美中貿易戰等國際情勢，全球企業布局重組，國際大廠如 Google、Facebook、Amazon、Microsoft 等均相繼來臺設置資料或研發中心，廣達等電子大廠亦紛紛規劃回臺設廠，臺商回臺投資金額頻創新高，對專業人才需求極為殷切；另在政府近年積極推動國內新創事業發展下，我國已連續二年在世界經濟論壇（WEF）

全球競爭力報告之「創新能力」指標項目排名亞太第 1，被評為「超級創新者」；輔以「武漢肺炎」(COVID-19) 疫情控制得當，經濟持續成長，成功吸引新一波國際人才來臺發展。

為掌握此一後疫情時代全球產業鏈重組之契機，強化延攬及留用外國專業人才及國際優秀青年，國發會研擬推動《外國人才專法》修法作業，擬具《外國人才專法》修正草案，鬆綁工作、居留等相關規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，進而完備我國攬才法規架構，建構更具吸引力之優質攬才、留才環境。《外國人才專法》修正草案已於 110 年 4 月 15 日行政院審查通過。

二、修正草案重點內容

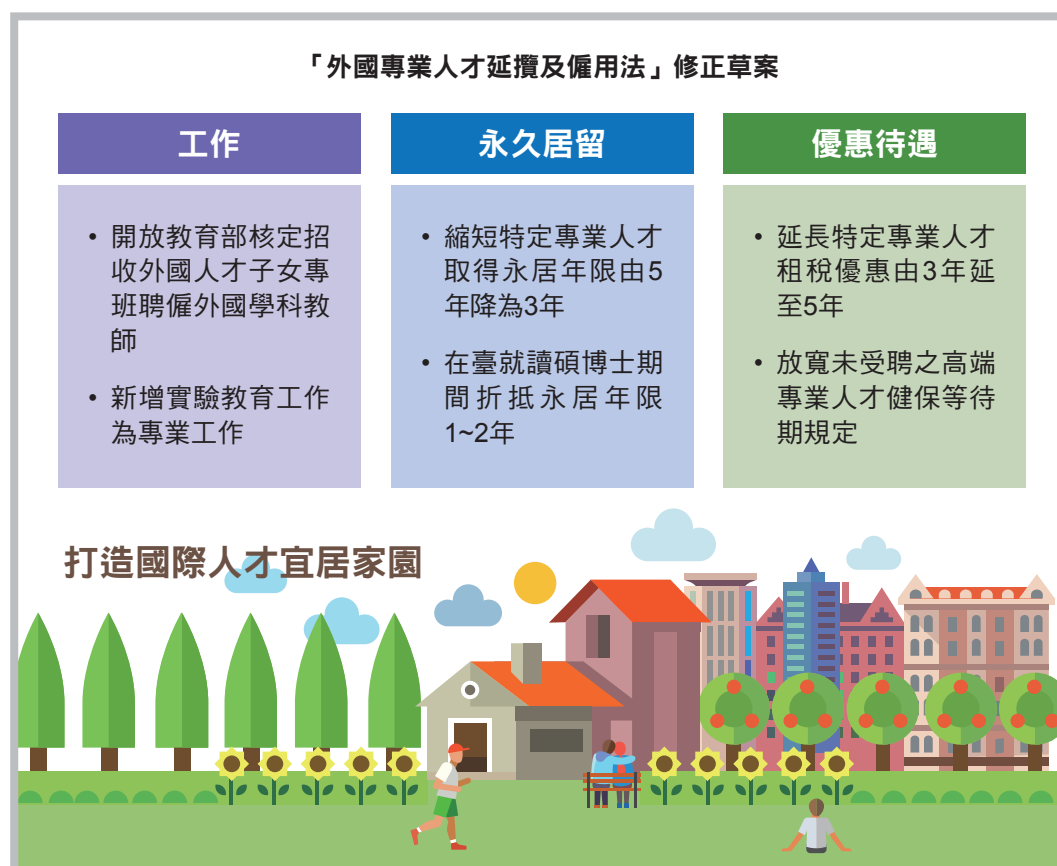


圖 5 《外國人才專法》修正草案重點

(一) 放寬工作條件，鬆綁外國專業人才來臺工作條件

1. 放寬教育部核定招收外國人才子女專班得聘僱外籍學科教師：為因應海外人才子女教育需求及配合政府雙語國家政策，建構使用英文之生活環境，除依現行《就業服務法》規定，得聘僱外國語文課程教師外，規劃放寬教育部核定招收外國人才子女專班亦得聘僱外國人擔任學科教師，以鬆綁外國專業人才來臺工作條件，營造學校英語教學氛圍，增加學生於生活情境中使用英語之機會。
2. 新增實驗教育作為專業工作：考量依學校型態實驗教育實施條例、公立高級中等以下學校委託私人辦理實驗教育條例及高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例所定學科、外國語文課程教學、師資養成、課程研發及活動推廣工作亦屬專業工作，爰予以新增納入專業工作之範疇，以提升國際實驗教育工作者來臺動機，滿足外國人才來臺子女及國人對於現行教育型態的實驗教育需求。
3. 鬆綁取得永久居留之外國專業人才及其依親親屬在臺工作，無須申請工作許可：為簡化取得永久居留之外國專業人才及其依親親屬之工作申辦手續，提供友善移民環境，爰鬆綁渠等在臺工作無須申請工作許可；並放寬外國專業人才因歸化取得我國國籍者，至我國從事專業工作，得免申請工作許可，以提升外國專業人才申請永久居留或歸化我國國籍之意願。

(二) 鬆綁居留、依親等規定，縮短國際優秀人才取得永久居留年限

1. 放寬並縮短外國（特定）專業人才取得永久居留之年限及條件：依現行《入出國及移民法》規定，外國專業人才在我國合法連續居留 5 年，且每年居住超過 183 日，始得申請永久居留；惟眾多外國專業人才因工作跨國移動頻繁，或因派駐國外致每年居住未滿 183 日，申請永久居留年限須重新計算，因此而無法申請永久居留之情形屢見不鮮。為強化長期留用外國專業人才，爰研議放寬外國專業人才申請永久居留之連續居留期間，無需每年在臺居住滿 183 日，改以「平均」每年居住滿 183 日，並針對高階之外國特定專業人才，縮短申請永久居留年限由 5 年降為 3 年；以及外國（特定）專業人才就學取得大學校院碩士以上學位者，得折抵申請永久居留之連續居留期間 1 至 2 年之年限。
2. 鬆綁依親親屬取得永久居留條件：考量藝術工作者或取得就業金卡之外國特定專業人才，可能未受聘僱工作，其依親親屬符合居留期間條件者將無法適用相關永久居留規定，爰放寬渠等依親親屬得適用本法永久居留相關規定。另為避免外國

專業人才之永久居留許可因其回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍等事由被撤銷或廢止，致其依親親屬之永久居留許可亦併同撤銷或廢止，恐影響外國專業人才之留臺意願，爰修正鬆綁外國專業人才因歸化我國籍者，其依親親屬須併同撤銷或廢止永久居留許可之規定。

3. 增列外國（特定）專業人才及其依親眷屬免簽或停簽入境者得直接改申請居留證之規定：依現行《外國人才專法》及《入出國及移民法》規定，外國特定專業人才擬申請就業金卡者須申請居留簽證；而外國專業人才以免簽證或持停留期限不足 60 日之停留簽證入國者，尚需向外交部改辦適當期限之停留簽證，或居留簽證，始得申請外僑居留證。為簡化外國人來臺工作居留及其眷屬依親居留之申辦程序，爰研議增列外國（特定）專業人才及其依親眷屬以免簽或持停留簽證入國者，得免申請居留簽證，直接改申請居留證之規定。
4. 增列就業金卡申請延期居留 6+6 個月之規定：依現行規定，來我國就學之僑外生與港澳學生，及應聘來我國從事專業工作之外國人，於居留期限屆滿前，得申請延期居留。考量未受聘僱之外國特定專業人才及自由藝術工作者亦為我國所需之優秀人才，為衡平渠等相關居留權益，爰增列外國專業人才及特定專業人才於居留效期或就業金卡效期屆滿前，有覓職需要者均得申請延期居留 6+6 個月，以增加渠等留臺之機會。

（三）優化社會保障，有條件鬆綁健保納保條件及延長租稅減免優惠

1. 放寬外國特定及高級專業人才屬雇主或自營業主，免除其本人及依親親屬納入健保 6 個月等待期：取得就業金卡之外國特定及高級專業人才均為我國亟需之對象，惟渠等在臺可能未受聘僱從事專業工作，而須在我國連續居留滿 6 個月始可參加全民健康保險。考量渠等如係以雇主或自營業主等負責人身分在我國發展並貢獻所長，其經濟貢獻並不亞於受聘僱之外國專業人才，甚至可為我國創造更多就業機會或帶動新興技術發展之可能性。為衡平受聘僱之外國專業人才與未受聘之外國特定及高級專業人才與其依親親屬之健保納保規定，爰研議放寬外國特定及高級專業人才為雇主及自營業主者免除 6 個月等待期規定，以提供完善醫療照顧。
2. 延長外國特定專業人才租稅優惠適用年限：現行《外國人才專法》雖已提供外國特定專業人才租稅優惠，惟外界仍認為我國薪資條件、租稅環境相對於新加坡、

香港等亞洲鄰近國家（地區）較為不足，有進一步放寬租稅措施、營造有利留才與攬才租稅環境之必要。為加強延攬具跨國經驗技術之人才，協助企業轉型升級，帶動國人就業，爰規劃延長外國特定專業人才租稅優惠適用年限，由3年延長至5年，提高渠等長期留臺工作誘因，預期整體政策帶動之外溢經濟效益將遠超過稅損。

3. 放寬研究人員退休事項準用公立學校教師之退休規定：考量受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之外國研究人員，與政府機關及其所屬學術研究機關（構）現職編制內專任合格有給之外國研究人員，其退休事項係準用公立學校教師之退休規定，以其經許可永久居留者，係以在我國永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，為保障渠等老年生活，爰規劃衡平政府機關及其所屬機構（如中研院）之研究人員，與我國公立學校現職編制內專任有給教師適用之月退休金規定一致，使渠等亦得擇一支領一次退休金或月退休金。

三、修法預期效益

- （一）放寬專業工作範疇，擴大延攬力道：放寬教育部核定招收外國人才子女專班得聘僱外國學科教師，以因應雙語國家政策及海外人才回國子女教育需求，建構使用英語之生活環境。
- （二）鬆綁居留條件，提高外國專業人才來（留）臺意願：除放寬外國專業人才申請永久居留之條件外，亦簡化渠等來臺居留之申辦程序，打造更友善的居住環境，以提高渠等來（留）臺意願。
- （三）延長租稅優惠，增加對外攬才競爭力：本次修法進一步放寬租稅措施，延長租稅優惠適用年限，將可提高外國專業人才來（留）臺之工作誘因，透過渠等在臺生活消費，亦可增加國內稅收，帶動投資與就業機會。
- （四）提升外國專業人才來（留）臺意願，技術擴散效益有助擴增產業規模，提升勞動力需求與薪資水準：外國專業人才引進將帶來技術擴散效果，擴大產業規模，促成廠商投資增加，進而帶動對各級人才及人力的需求，對於國內就業及薪資均有正面效益。

(五) 補充青壯人力，改善工作年齡人口結構：藉由鬆綁外國專業人才及其依親親屬永久居留條件，可加速留用外國專業人才，促進外國專業人才家庭團聚，可使渠等長期留臺工作及生活，增加我國青壯工作人力。

肆、結語

全球化及數位經濟時代來臨，優質的人力資源是決定國家競爭優勢的重要因素，面對人才跨國移動與企業全球布局情勢，世界各國莫不積極延攬國家發展所需的人才，以促進國家經濟創新轉型發展。此外，為掌握中美貿易戰及後疫情時代全球產業鏈重組契機，強化延攬我國所需重點產業（如 5+2 及六大核心戰略產業等）之國際關鍵人才，爰國發會積極推動《外國人才專法》修法作業，進而完善我國攬才法規架構，建構適宜外國專業人才工作、創業及生活的優質環境，期以全力開展推動全球攬才及留才行動，匯聚全球各領域菁英，為我國產業注入轉型升級及國際化發展的新動力，打造臺灣成為全球人才匯集中心，驅動國家經濟持續發展。🌐

國發會設立就業金卡辦公室， 對外籍高階人才提供一條龍 專案服務

國發會人力發展處

壹、就業金卡辦公室成立宗旨

臺灣正值國家經濟發展與產業轉型的關鍵時刻，5+2 及六大核心戰略產業人才需求孔亟，加上後 Covid-19 時期全球產業供應鏈重組，也牽動國際人才板塊的變動，提供臺灣國際人才延攬契機。蔡總統近期表示：現在是臺灣百年難得一見的機會，所以一定要把握這個機會，政府希望創造更優質的環境，讓國際人才聚集在臺灣，「臺灣成為下一個矽谷，不該是問號，要是驚嘆號。」



109年9月28日蔡總統英文於總統府接見第1,000張就業金卡持卡人。

為加強延攬及留用外國專業人才，以提升國家競爭力，國發會自 107 年 2 月推動施行《外國專業人才延攬及僱用法》，至今已獲致相當成果，尤其針對高階外國特定專業人才所核發之四證合一（包括工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可）「就業金卡」，允許持卡者在臺可自由尋職、工作或創業，該制度推動至今廣受好評，截至本（110）年 3 月底計核發 2,447 張，其中 109 年度核發 1,399 張，為外國人才專法開始實施至 108 年底（23 個月）累計核發 546 張之 2.6 倍，呈現大幅躍升，成功吸引「矽谷臺灣幫」新創人才，以及資通訊、資安、生醫、航太及文化等產業頂尖關鍵人才來臺發展。



國發會龔主委明鑫、高副主委仙桂於就業金卡交流晚宴與就業金卡持卡人合影。

為推行就業金卡政策，國發會已建置「外國專業人才延攬及僱用法資訊專頁」，提供申辦就業金卡之資格要件、程序及相關規定等資訊，並協調內政部移民署建置「外國專業人才申辦窗口平臺」，做為單一線上申辦平臺，大幅簡化申辦流程及所需時間。惟因缺乏單一窗口服務，以致就業金卡申請人於申請階段遭遇問題，無法即時獲得解決，而俟其取得就業金卡後，亦有辦理配偶子女依親、居住、子女教育等各類問題，有待解決。因此，為加強國際關鍵人才來臺前相關申辦資格要件、流程手續及應備文

件等諮詢服務，以及來臺後之生活、工作、創業等相關服務，國發會於 109 年 10 月委託芳舟福泰股份有限公司，成立就業金卡辦公室，由專職人員建置專屬網站行銷廣宣、辦理積極性海外延攬國際重量級人才行動，以及提供申請就業金卡及後續在臺工作生活等一條龍專案服務等，並將攬才觸角延伸至全球人才匯聚地，向國際宣傳就業金卡制度，以吸引更多高階國際人才來臺發展，協助渠等留臺貢獻所長，投入國內創新產業發展，厚植國家人力資本。

貳、工作項目

就業金卡辦公室以「鎖定關鍵人才，主動出擊延攬」、「提供從工作到生活全方位一條龍服務」及「一站式網站資訊揭露」等三大策略推動就業金卡制度，說明如下：

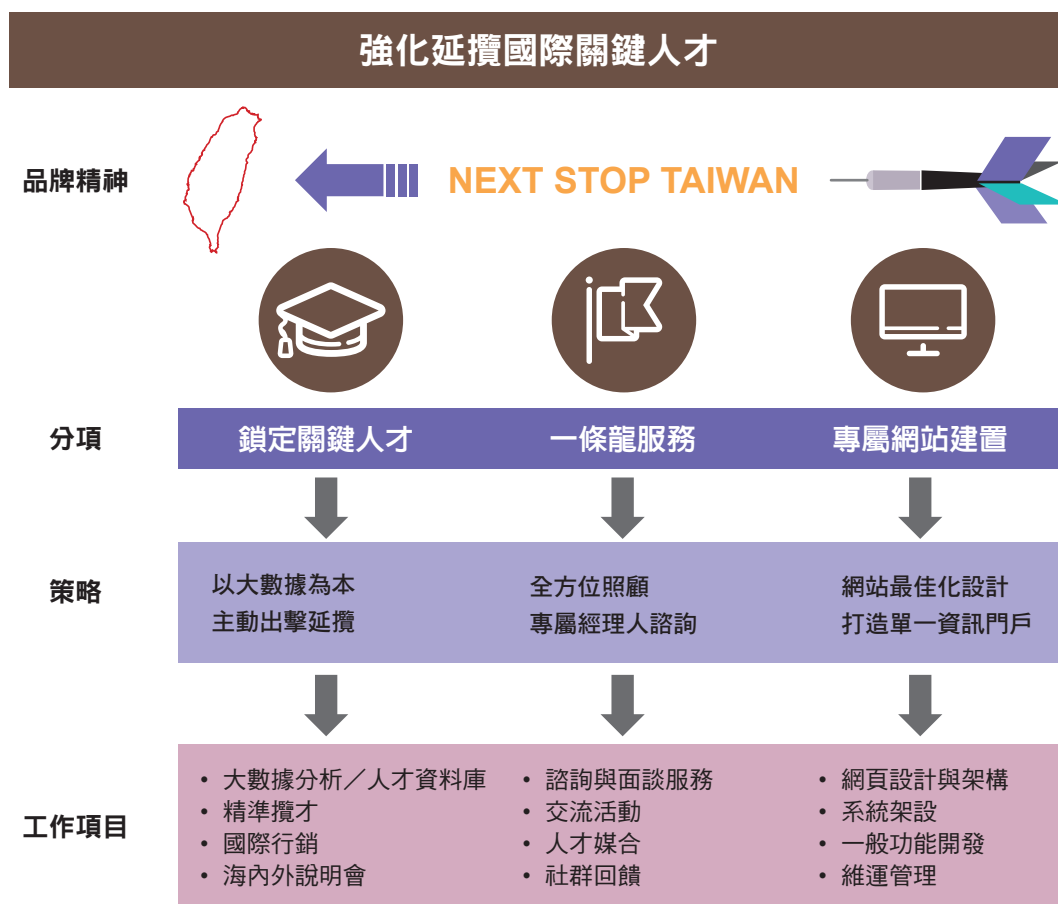


圖 1 強化延攬國際關鍵人才三大策略

一、鎖定關鍵人才，主動出擊延攬

- (一) 定義市場需求，精準延攬我國企業所需人才：從人力市場需求端切入，辦理的工作坊，邀請國內企業、產業公協會針對當前高階外籍人才的需求進行討論，從需求端瞭解臺灣產業的人力缺口，掌握企業對高階外籍人才的需求，以研擬外籍高階人才延攬的具體策略。
- (二) 大數據分析目標群體並建立人才資料庫：利用 LinkedIn 大數據分析我國所需關鍵人才（如 5+2 及六大核心戰略產業所需人才）全球流動情形，並掌握我國擬延攬海外人才之型態、族群、區域等全球布局圖像（包括我國海外人才），建置人才資料庫，以利主動聯繫與客製化發送攬才訊息。
- (三) 鎖定延攬對象，建立國際人才海外延攬網絡：針對已與臺灣有所鏈結之人，包含曾來臺就學、商務履約來臺、海外國人子女等，以及目標關鍵人才，主動接觸與關鍵人才相關的當地社團組織、臺僑組織和全球各地商會、駐外館處等，以電子報發送、線上社群連結等方式拓展海外人脈網絡，並與該類國外社群建立正向連結，以利鎖定人才及主動推廣就業金卡，延攬國際高階人才來臺。
- (四) 推動整合性國內外行銷工作，打造國家品牌形象：針對關鍵人才，舉辦國內外公關行銷及廣宣活動，包含國內說明會及海外說明會，並邀請國內外媒體報導，增加就業金卡國際曝光度，建構我國宜居的國際形象，吸引外國高階人才申請就業金卡並來臺工作。此外，就業金卡辦公室亦將邀請在國際上具有知名度或影響力、擁有豐富的人際網路者擔任就業金卡代言人，協助推廣就業金卡，並引介優秀外籍專業人士申辦。
- (五) 製作／拍攝全面性及分眾式影片及網路文章經營：透過國際多媒體影像、動畫，行銷就業金卡及來臺工作的優點，以及訪談就業金卡持卡人，深入刻畫外籍人士在臺生活的樣貌。此外，定期發布深度部落格行銷文章及 LinkedIn 貼文，推廣就業金卡及臺灣的就業、創業優勢，吸引潛在金卡人成為粉絲，並進一步申請就業金卡。

二、提供從工作到生活全方位一條龍服務

- (一) 強化來臺前諮詢及申辦就業金卡服務：由英語流利的諮詢人員提供申辦就業金卡之專業諮詢，包含申請資格、申請方式及流程，避免因申辦程序不夠友善而阻礙外籍人才來臺意願。
- (二) 建立專案問題解決機制：為解決各式各樣持卡人在臺生活問題，包括：租屋、駕照、依親、子女就學、租稅、健康保險、銀行開戶、永久居留等，就業金卡辦公室諮詢人員可協助蒐尋問題答案，提供單一窗口、一案到底之一條龍服務，以順利解決外籍人士從工作到生活的各種問題，減少渠等在各個行政機關奔波造成的不便；就業金卡辦公室並協助國發會經營就業金卡持卡人臉書社團，作為提供持卡人諮詢服務及彼此交流的重要管道之一。
- (三) 提供我國就業機會資訊、媒合就業：積極調查持卡人之專業背景及就業意願，後續將透過 LinkedIn 的 Job Slots、跨國獵才公司，以及與國內商會建立合作關係，持續掌握業界需求，開發各領域高階職缺，以適時推介持卡人並媒合工作。具體作法包含邀請就業金卡持卡人至企業參訪，協助渠等瞭解臺灣產業狀況，以及對接就業金卡持卡人的專長與企業的需求，以一對一或多對一方式創造交流機會。另針對有意在臺創業之持卡人，亦辦理創業資源之媒合，提升渠等成功在臺創業機會。
- (四) 辦理就業金卡持卡人交流活動，強化本會與就業金卡人非正式人際網絡，建立正向公共關係：交流活動包含資訊型及社交型 2 種，資訊型交流活動將規劃以有助於外籍人士在臺生活與工作為主題，如中文學習、臺灣的文化習俗、大眾運輸工具的使用、基本報稅資訊等；社交型交流活動則以輕鬆及育樂為取向，讓就業金卡持卡人能互相認識，形成互助網絡，形式較資訊型交流活動更為多元，包含餐會、派對、旅遊活動等。
- (五) 蒐集意見回饋：透過各項服務過程及管道，蒐集反饋意見，作為國發會後續修法及政策規劃依據。

三、一站式網站資訊揭露

- (一) 網站提供臺灣攬才優勢等一般性議題：包括臺灣優勢、經濟產業發展、政府相關留才攬才方案、居留臺灣常見問題 FAQ，如在臺子女教育、配偶依親相關規範等。
- (二) 網站提供就業金卡各項申辦資訊：包括資格要件、申辦流程及常見問題 FAQ。專屬網頁亦會提供線上即時互動客服及 AI 智能客服，讓有意申請就業金卡者能瞭解及評估是否申請就業金卡。資訊皆會在網站上完整呈現，並連結政府相關重要網站、使外籍人士可以一目了然。

叁、執行成果

一、成功拓展攬才觸角至美國臺裔青年

就業金卡辦公室持續拓展並建立國際人才海外延攬網絡，於 109 年 12 月與「臺裔美國公民聯盟」(Taiwanese American Citizens League) 合作辦理「成為臺灣人：在臺灣工作和生活需要知道的事」(Turning Taiwanese: What You Need to Know to Live and Work in Taiwan) 線上座談會，分享如何取得臺灣護照、簽證的種類、如何申辦就業金卡等，提供有心來臺發展的美國臺裔青年另一個入臺管道，成功拓展攬才觸角至美國臺裔青年。

二、啟用就業金卡辦公室LinkedIn專頁

就業金卡辦公室已於 109 年 11 月於 LinkedIn 設立專頁，主打海外客群，定期更新就業金卡辦公室動態外，並針對 Why Taiwan 主題發表文章，吸引就業金卡持卡人與潛在的申請人成為粉絲。

三、提供多元管道諮詢服務

為便利民眾諮詢，就業金卡辦公室已開通單一諮詢 E-mail (help@taiwangoldcard.tw) 與電話專線 (02-7733-7660)，外籍人才可以直接傳送 E-mail 發問，亦可撥打電話，以中英語進行諮詢。若有面談需求，亦可與就業金卡辦公室預約，進行面對面的

諮詢。多元的諮詢管道讓海內外人才皆可使用諮詢服務，不受時差限制，並減少政府各部會電話轉接的困擾，達到單一窗口、一站式服務的目的。自諮詢服務開辦至今，每月服務人次持續提高，目前諮詢服務每月平均超過 600 人次，即平均一個工作天提供 30 人次以上的諮詢服務。

四、媒合就業與促成創業

- (一) 媒合就業：為媒合就業金卡持卡人與臺灣企業，就業金卡辦公室已辦理多場次的一對一技術交流媒合會議，成功促成雙方專業對談，開啟未來合作機會，亦在 109 年「臺灣國際企業徵才博覽會」(All Hands International Job Fair) 中擺設攤位，藉以瞭解在臺外籍人士就業市場概況，同時宣導就業金卡政策。
- (二) 促成創業：針對來臺尋求創業機會或投資之就業金卡持卡人，就業金卡辦公室亦積極提供協助，包括協辦「Meet Taipei 2020 VIP Guided Tour」並在會場設置就業金卡辦公室攤位；促成美國在台協會 (AIT) 執行長與就業金卡持卡人的交流會議，讓雙方共同討論臺灣新創趨勢等。



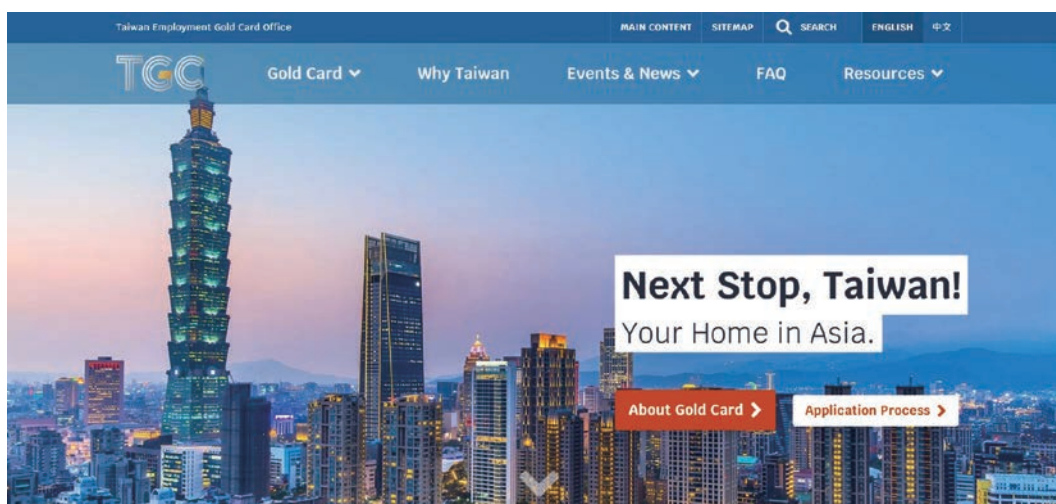
109年11月2日「What Resources are Available for you」介紹臺灣的新創資源交流活動。

五、舉辦多場次就業金卡交流活動

就業金卡辦公室已辦理多場次的交流活動，包括資訊型的交流活動，如針對創業中的就業金卡人辦理的「What Resources are Available for you」，介紹臺灣的新創資源；「Basic Tax Workshop」，協助就業金卡持卡人瞭解外僑稅制及渠等得適用的租稅優惠；「Business Registration Workshop」，輔導就業金卡持卡人如何在臺灣設立公司。針對不同族群的就業金卡持卡人，就業金卡辦公室亦辦理分眾社交型交流活動，如科技領域的「Tech Gold 1st meetup」、藝術領域「ACE Gold 1st Community Meetup」、女性持卡人專屬的「Gold Womxn Meetup」，以及大型節慶活動「Christmas Mixer」，協助持卡人掌握在臺工作及生活所需資訊，以及增加彼此的連結。

六、就業金卡網站正式上線

就業金卡辦公室網站已於 109 年 12 月正式上線，中英文版網站（<https://goldcard.nat.gov.tw/>）可互相切換，便利對照，主要內容包括：就業金卡介紹、申請流程、申請資格，及常見問題，有助於民眾認識就業金卡，並進行申辦。啟用至今，月平均訪客人數已超過 7,500 人，月平均流量（平均訪客人次）超過 3 萬 8,000 人次，訪客來源國家數超過 102 個，使用度持續提升中。



就業金卡網站首頁。

肆、未來規劃

一、鎖定美國及印度人才聚落，加強延攬

就業金卡辦公室已依據 5+2 及六大核心戰略產業等人才特徵，搭配就業金卡八大領域中與重點產業較有關係的子項目，選定 11 個關鍵人才主要產業別¹，再透過 LinkedIn 全球人才資料庫 (LinkedIn Talent Insights)，針對所選定之主要產業別進行全球關鍵人才分布資訊分析，最後歸納出 11 個人才集中度最高的 2 個國家，美國及印度。因此，2021 年將會針對美國及印度的重點產業聚落進行就業金卡線上說明會，在國際疫情趨緩，邊境管制解除後，亦會出國舉辦實體攬才活動。

二、持續拓展海外人才網絡，延伸攬才觸角

就業金卡辦公室與美國臺裔專業人員組織的合作是一次非常成功的經驗，本年就業金卡辦公室將持續與目標區域的社團組織、臺僑組織及全球各地商會、駐外館處建立連結，創造合作機會，觸及優秀的臺僑或外籍專業人才。

三、積極開發高階職缺，吸引國際高階人才來臺發展

就業金卡辦公室預計於本年春季辦理企業座談會，邀請數名企業人資長出席，掌握企業需求，並持續開發職缺，透過 LinkedIn 專頁，發布工作職缺資訊，藉由職缺吸引外國專業人才來臺，或媒合在臺專業技能相符的就業金卡持卡人，達到政府攬才留才的目的。

四、持續辦理多元的交流活動，創造家的歸屬感

有鑑於過去辦理交流活動的成功經驗，就業金卡辦公室將會依照就業金卡持卡人的需求，辦理更多、更精緻多元的交流活動，讓金卡社群更加茁壯，在異鄉也能創造出家的歸屬感。

¹ 係指「軟體」、「資安」、「晶片設計」、「通訊」、「綠色製造」、「智慧製造」、「離岸風力」、「生技醫療」、「國防、航太與造船」、「金融服務」及「國際行銷」等 11 個產業別。

五、持續優化就業金卡網站，提升使用者體驗

就業金卡辦公室第二階段上線將會在網站中嵌入評估選單，以協助申請人評估自己適合申請甚麼領域的就業金卡；增設 AI 客服機器人 Chatbot 功能，針對常見問題，客服機器人可直接回覆，提高回覆問題的效率，讓諮詢專員可專注於解決較複雜的問題；強化網站無障礙網路空間，取得無障礙網頁標章；進行網站搜尋引擎最佳化 (SEO)，增加網站曝光度；以及持續發布部落格文章，讓網站內容更豐富、更有可看性，藉此行銷就業金卡政策，吸引潛在申請人進一步瞭解並提出申請。

伍、結論

就業金卡辦公室於 109 年 10 月成立至今未滿 1 年就已繳出相當亮眼的成績單，包含建立單一窗口服務，協助外籍高階人才申辦就業金卡、有效解決來臺工作與生活的各種問題外；辦理多場交流活動，讓外籍高階人才形成社群、彼此互助，並提高對臺灣的認同感；積極掌握企業需求，開發職缺，協助媒合，並連結創業資源，讓外籍高階人才能在臺灣有發展的舞台，願意長期留臺發展；完成全球關鍵人才流動分析，提出海外佈點行銷策略，持續拓展海外人際網絡，強化攬才力道；架設就業金卡網站，提供更完整的資訊，讓申辦就業金卡更順利等。未來就業金卡辦公室將會持續推動並優化「鎖定關鍵人才，主動出擊延攬」、「提供從工作到生活全方位一條龍服務」及「一站式網站資訊揭露」三大策略，讓更多國際人才聚集在臺灣，落實臺灣成為下一個矽谷的願景。🌐

數位人才培育

文化大學勞動暨人力學系副教授 辛炳隆

前言

推動數位轉型是國際趨勢，也是我國重要施政目標，而量足質優的數位人才是驅動數位轉型的關鍵。爰此，行政院於 109 年 10 月通過「關鍵人才培育及延攬戰略」，將「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」與「深化雙語能力及國際視野」並列為三大人才戰略，其中在「培育本土數位人才」方面的具體措施共分為三大面向：擴展高教培育量能、促進產學共育人才、強化企業人力資本。本文以下將依序評析這三大面向的措施內容，以供政府相關單位參考。

壹、擴展高教培育能量

此面向的工作項目包括：

- (一) 擴充科學、科技、工程和數學（以下簡稱 STEM）領域中資通訊、半導體、智慧科技（AI）、機械及資訊安全領域相關系所招生名額 10-15%。

- (二) 專案放寬 STEM 領域系所生師比，納入教研質化指標，得不受現行生師比值限制。
- (三) 推動「臺灣資安卓越深耕－擴增資安師資計畫」，每年擴增專案員額 20 名，4 年共計 80 名，並提供彈薪加碼補助。
- (四) 鼓勵大專校院針對非資通訊系所學生開設跨領域數位科技微學程，並納入高教深耕計畫關鍵績效指標。

長期以來，高等教育內容無法配合產業發展，以致學生畢業後「學非所用」，不僅造成國內青年就業問題惡化，也阻礙國內關鍵產業的發展。究其原因主要是政府對於國內高教內容採「自由放任」的立場，僅制定一體適用的標準與規範，至於科系與招生名額大體是尊重各大學自主決定。於是，許多大學在考量辦學成本與招生難易度之後，傾向增設餐旅及民生服務學門的科系，導致該學門大學四年制的學生人數由 97 學年度的 67,841 人增加至 108 學年度的 109,530 人，增幅超過六成；反觀同期間「資通通訊科技學門」與「工程及工程業學門」的學生人數則明顯減少。

隨著美中貿易與科技戰開大，全球產業供應鏈重新調整，我國產業利基越來越明顯，發展資通訊科技產業，加快產業數位轉型是我國未來產業政策的重中之重，因此，本文樂見政府藉由上列各項措施來引導國內高教體系培育這些產業所需之人才。然而，根據勞動部勞動力發展署今年對曾經參與「企業人力資源提升計畫」的 600 家企業問卷調查，受訪企業表示為了配合資訊化與數位轉型，在人才招募時會更加重視「應徵者是否為 STEM 相關科系畢業」的比例不高，反倒是「應徵者是否具備相關工作經驗」被勾選的比例最高（見表 1）。顯見相較於學歷，企業更重視實作能力。此外，過去的研究也指出國內 STEM 相關科系學生人數減少的原因之一是學生就讀這些科系的意願不高。因此，增加招生名額能否使學生人數增加，仍有待觀察。此外，若無妥切之配套措施，單單放寬生師比值是否會降低教學品質，進而影響所培育之人才素質，也是未來值得關注之處。

表 1 受訪企業進行資訊化與數位化時對才招募時是否會更加重視求職者的資格條件

	家數	百分比
不會	260	43.3
會	340	56.7
合計	600	100.0
更加重視的資格條件 (限會更加重視資格者)	勾選次數	百分比
科學、科技、工程和數學 (STEM) 相關科系畢業	89	26.1%
具備資訊、數位應用的技能 或證照	219	64.5%
具備相關工作經驗	265	77.9%
具備跨領域專長	151	44.3%
具備專業職能	252	74.2%

註：由於本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答次數／需填答該題項之受訪廠商總數，故加總會大於 100%。

資料來源：勞動部勞動力發展署。

數位經濟的內涵不只是單一數位科技產業，而是整體產業的數位轉型，亦即將數位科技應用在不同產業的生產、銷售、人員訓練、研發、財務管理等企業管理的五大面向。因此，可以促使數位專業與不同專業合作之「跨域力」便成為數位化人才必備的能力之一。有鑑於國內校園跨領域人才培育準備不足，行政院數位國家創新經濟推動小組在其制定的「培育跨域數位人才行動計畫」已將擴大大學培育跨域數位人才列入重點項目，並規劃多項具體措施，包括推動大學程式設計教育、推動 5G 行動寬頻技術應用及人才培育等，而上列開設跨領域數位科技微學程則是在該行動計畫之外新增措施。本文認為如果這些計畫措施能被落實，將可為我國產業數位轉型挹注更多生力軍。唯一要提醒的是跨域是雙向的，除了要傳授非資通訊系所學生數位科技知識外，也要培養資通訊系所學生在其他領域的素養。

貳、促進產學共育人才

此面向的工作項目包括：

- (一) 推動「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」立法，並於立法通過後據以設立國家重點領域研究學院，由政府與企業共同支持長期運作經費，產官學共同培育高階科技人才。
- (二) 對焦製造業 4.0 及國家重點創新產業的中、高階專業技術人才需求，設立區域產業人才及技術培育基地。
- (三) 推動重點產業高階人才培訓計畫，透過產學實作培訓、企業實習與共通培訓課程，培育博士級產業實務高階跨域人才；同時補助半導體領域產學研發中心，並透過培訓課程加強高階人才研究實作能力。
- (四) 推動生醫產業商品化人才培育計畫，與國外生醫轉譯商化著名之大學或機構建立合作關係，選派人員赴海外受訓及建立在地化培育機制，為國內培育生醫跨域商品化人才。
- (五) 推動鼓勵企業參與培育博士研究生試辦計畫，鼓勵企業挹注獎學金，吸引博士生參與科技部研究計畫，培植產業所需創新研發人才及跨領域人才。
- (六) 推動產學合作培育博士級研發人才計畫，以論文研究由大學與產業共同指導方式，培育博士務實致用研發能力。
- (七) 推動產業碩士專班計畫，鼓勵大學校院開設數位相關產業碩士專班，由產學共同培育所需之高階技術或創新及跨領域人才。
- (八) 依半導體、機械、AI 等相關企業需求，設立分科專業人才專班，協助培育技高畢業生成為企業正式員工，並至專班在職進修。

綜觀上列各項工作，其共同精神在於提高企業對人才培育的參與，尤其是國家重點領域的高階人才。國家培育人才主要為企業所用，故企業的參與是優化人才培育機制，減少學用落差的先決條件。以德國為例，其人才培育成效備受國際稱讚，主要原因就是德國人才培育體制係由中央政府強力主導，德國的工商總會（Deutscher Industrie- und Handelskammertag, DIHK）則帶領產業、行業及各企業群全力配合。DIHK 為一公法性團體，係由 82 個工商會（IHK）組成的最高機構，除參與人才培育政策之制定外，也協調各行業訂定職業培訓課程、考試、檢定及技能證書。不僅如此，藉由企業協助提供專業職務之實作環境，使德國學生於畢業前都必須進行實際業

界／海外實習，畢業後可以即早適應就業市場需求，達到產學（學用）無縫接軌之專業人才培育目的。

反觀臺灣企業過去對人才培育較不重視，也甚少參與相關政策制定。然而，近幾年來隨著產業結構轉型，專業人才需求增加，卻無法在就業市場找到合適人選，於是部分企業開始重視國內人才培育機制，不僅參與大學院校的課程規劃與評鑑工作，甚至協助技職學校轉型，強化與企業之鏈結。有鑑於現行法令對於產學合作與企業參與人才培育仍有些限制，教育部遂提出「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」草案，並經行政院通過後送請立法院審議，希望藉此帶動大學治理模式創新，引導企業研發資源結合大學研發能量，使大學培育的高階科學技術人才引領研究創新、帶動國家重點領域產業發展。

雖然國內科技業之企業領袖與部分專家學者肯定此草案的立法目的，並且都樂見可以儘速完成立法，但有些長期關心高教發展的社會團體與專家學者則對此草案的立法程序與內容提出批評，包括立法過程未召開公聽會、國立大學淪為特定企業或財團之「附屬單位」、以及會讓大學教育過度朝「應用性」與「單一重點化」發展。由於「防弊」與「興利」必須取得平衡，而且提高企業參與高階科技人才培育是正確方向。因此，本文認為只要有配套的監督機制與退場機制，政府仍應持續完成立法工作，為國內高端之產學合作形塑友善的法制環境。

上列工作項目之另一重點是培養博士級人才實作能力，並引導他們到產業界工作。長期以來，我國博士生畢業後的就業選擇皆以任職於學研單位為主，到民營企業的比例甚低。以 2019 年為例，國家實驗研究院科政中心「國家科技人才與研究成果服務平台（NPHRST）」的調查結果顯示博士畢業後其就職機構於「大專校院」任職者占 64.2% 最高，其次為「研究機構」的 14.3%，任職於「民營企業」的比例只有 9.0%。為扭轉如此不平衡的就業流向，政府將以提供博士生 6 個月帶薪的實務訓練，以及協助博士赴企業實習 3 個月，並媒合就業等方式，為國內重點產業提供更多產業實務高階人才。

叁、強化企業人力資本

此面向的具體工作項目包括：

- （一）協調整合數位人才職能基準，並推動數位技能課程通過職能導向課程品質（iCAP）認證，促進各界多元應用數位人才職能基準。

- (二) 推動企業自主投入培育 iPAS 數位實作人才，並優先予以聘用及加薪。
- (三) 配合經濟部推動數位產業相關 iPAS 鑑定，鼓勵技專校院建置術科考場。
- (四) 推動補助企業辦理員工訓練計畫，鼓勵企業為員工規劃並辦理數位技能相關訓練課程。

協助企業辦理訓練一直是政府的重要政策，除了補助訓練費用外，近幾年來更藉由建立職能基準與能力鑑定機制來引導訓練內容，確保訓練成效，以縮小訓用落差。其中，iPAS 是由經濟部邀集企業共同依據產業職能基準之能力規格，規劃專業技術與能力程度之檢定與測驗機制。其特色之一是結合產業界共同建置專業人才能力鑑定，並由標竿企業及產業公會帶動業界認同，帶動獲證者聘用就業及加薪。此外，勞動部也建構了職能導向課程品質 (iCAP) 認證機制，以確保職能導向課程品質做為首要目標，透過職能導向課程審核指標對相關單位所產出之職能導向課程進行檢驗，以確保課程發展與訓練成果的過程，具有高品質的保證，且符合產業及勞工就業力的需求。根據勞動部統計，自 103 年至 108 年，共有 353 家次通過 iCAP 課程認證。

強化員工專業職能是企業因應數位轉型的首要工作。如表 1 所列，根據前述對 600 家企業問卷調查結果，在 340 家會因資訊化與數位化而調整人才招募資格條件的受訪企業中，有 252 家表示會更加重視應徵者是否「具備專業職能」，占比為 74.2%，而表示會更加重視應徵者是否「具備資訊、數位應用的技能或證照」的占比也有 64.5%。由此可見，如果政府能在既有基礎上持續推動上列工作項目，使國內數位人才的職能基準與能力鑑定機制更加完善，對於協助企業數位轉型絕對有極大助益。

結語

數位轉型與創新一直是政府重要施政目標。經由多年努力蓄積能量，再配合幾年來美中貿易與科技戰所帶來外在環境改變，我國在數位產業與產業數位化的發展利基越來越明顯。因此，政府與民間應把握此契機，積極推動「關鍵人才培育及延攬戰略」的各項工作，強化我國數位人力資本，做為我國數位轉型的基石。此外，本文對於各項工作項目之建議，可做為未來規劃相關配套措施之參考。🌀

國際關鍵人才延攬策略之研析

中華經濟研究院國際所所長 陳信宏

壹、前言

創新產業之人才培育及延攬為我國長期關注之問題，國發會及相關部會也持續精進相關措施，如《外國專業人才延攬及僱用法》。就初步成效而言，例如根據國發會統計，就業金卡自 107 年 2 月 8 日起至 110 年 3 月 31 日止，累計核准 2,447 件，就領域別來看，科技 269 件、經濟 1,673 件、教育 149 件、文化、藝術 182 件、體育 1 件、金融 165 件、建築設計 8 件；經濟科技與教育領域相當突出，但藝術與金融領域也有不錯的表現。這可能部分受惠於國內外疫情的反差。

就國內產業發展而言，蔡總統已就新任期提出施政目標：在「5+2」產業創新的既有基礎上，打造「六大核心戰略產業」，後者包括：資訊及數位相關產業、資安卓越產業、臺灣精準健康戰略產業、國防及戰略產業、綠電及再生能源產業，和民生及戰備產業。據此，經濟部將推動高科技研發中心、綠能研發中心、高階製造中心、以及半導體先進製程中心等四大中心。

基於上述，本文考慮「5+2 產業創新」與「六大核心戰略產業」的特性，申論我國國際關鍵人才延攬策略。我們認為：長期以來的結構性問題已讓臺灣存在相對弱勢（薪資、國際化環境），若單只在制度面上突破（與國際拉齊），攬才、競逐人才的成效可能事倍功半。因此，我們建議結合政府推動重點產業及其各自的特性，在一些方面加強特定性的做法。

貳、重點產業與我國人才發展策略的重要元素

就目前來看，「5+2 產業創新」與「六大核心戰略產業」其實在產業範疇具有相當的重疊性；大體而言，「六大核心戰略產業」似乎在範圍上更聚焦，例如相對於「5+2 產業創新」的生醫產業，「六大核心戰略產業」突顯精準健康。另外，民生及戰備產業則是因應新冠疫情對國際供應鏈及關鍵物資的衝擊而納入「六大核心戰略產業」。我們

也認為，目前「六大核心戰略產業」的規劃相當強調「以國內需求帶動產業發展」，不同於過去以鏈結全球價值鏈為主的出口驅動創新模式。因此，產業創新與科技創新的路徑更需要與經濟與社會轉型需求加以連結，這需要擴大研發創新範疇和加強政策整合¹。

我們曾執行國發會「創新產業之人才培育及延攬策略研究」²計畫，利用 5+2 產業創新之產業特色定性，討論創新產業之人才培育及延攬策略。當時我們根據政策分析、座談會與訪談的成果，歸納 5+2 點產業初步之定性分析，如表 1 所示。值得注意的是，「軟硬體整合導向」幾乎對所有的領域都相當重要。而「生態系國際化（國際網絡）」與「外商具關鍵影響力」在「亞洲·矽谷」、綠能科技（如離岸風力）、生技醫藥（醫藥、醫材）、國防（航太、船艦、資安）、「數位經濟」等領域或為重要特色，或為相對次重要特色。

表 1 5+2 產業之產業定性歸類

定性	產業											
	亞洲 矽谷	數位 國家 創新 經濟	文化 科技	綠能科技		生醫 產業	智慧 機械	國防航太		晶片 設計與 半導體 產業	新農 業	循環 經濟
				(1)	(2)			(1)	(2)			
生態系國際化 (國際網絡)	V	V	V	○		V	○	○		V		
外商具關鍵影響力	○	○	V	V	○	○		V				
軟硬體整合導向	V	V		V	V		V	V	V	V	V	V
服務化導向	○	○	V		V		V		V		V	V
創業導向	V	V			V	V	○		V			○

註：1. (1) 離岸風電；(2) 智慧電網；(3) 國艦、國機；(4) 資安。

2. V 代表重要；○代表相對次重要。

資料來源：陳信宏、余佩儒，〈五十二產業創新之新發展模式與促進投資策略〉，《台灣經濟論衡》第 15 卷第 4 期，2017 年 12 月，頁 84-98。

¹ 陳信宏，〈數位創新·啟動經濟發展新模式 2.0〉，《台灣經濟論衡》第 18 卷第 2 期，2020 年 6 月，頁 33-40。

² 中華經濟研究院，「創新產業之人才培育及延攬策略研究」，國發會委託計畫期末報告，2017。

不過，當時一些專家提醒需要考慮重點產業之次領域性質，再推論產業發展之定性內容。故以下針對與「六大核心戰略產業」相呼應的次領域進一步討論；而且有些不同產業的次領域相近，我們擇重點將相近的次領域放在一起討論。另外，在討論定性內容時，我們也特別考量個別定性在專家學者討論過程中的相對重要性；「六大核心戰略產業」之次領域則是我們最近的推論。

表 2 亞洲矽谷、資訊及數位相關產業、資安相關產業之產業定性

定性 \ 產業	亞洲矽谷 (IoT、智慧城市、AI)	資訊及數位 相關產業	國防領域之資安 / 資安卓越產業
生態系國際化 (國際網絡)	V	V	
外商具關鍵影響力	○	V	
軟硬體整合導向	V	V	V
服務化導向	○	○	V
創業導向	V	○	V

註：V 代表重要；○代表相對次重要。以底線標示「六大核心戰略產業」之次領域。

資料來源：同上，但略經修改。

我們歸納出「亞洲·矽谷」(含 IoT、智慧城市、AI 等)、資訊及數位相關產業、資安相關產業之定性如表 2 所示。「亞洲·矽谷」計畫的主要特色為生態系國際化(國際網絡)、軟硬體整合導向、創業導向等型態，不過外商具關鍵影響力與服務化導向也被視為相對次重要。引述專家學者就產業發展特性的說法，可呼應我們歸納的結果：

- IoT 有多個垂直應用，外商在雲端平台扮演重要角色，嵌入性作業系統，ARM 是 IoT 最底層(關鍵影響的公司)，在晶片、感測、小系統/裝置等為臺灣公司。IoT 產業無法單打獨鬥，Amazon、Microsoft 在臺灣成立研發單位發展生態系，強調服務導向、創業導向、系統整合(SI；小型)。

- 軟體為主的創新服務之發展需要端對端（end-to-end）解決方案。臺灣現在很缺乏產業轉型服務思維，顧客要的不是裝置，而是一個整體解決方案，因此人才培育上，服務導向相當重要。
- 亞洲矽谷（及數位經濟）的發展相當傾向於「X 即服務」（XaaS）發展模式。
- 創新服務的發展需要端對端解決方案。臺灣較少大型軟體公司，偏向新創公司，面臨人才缺口議題。
- 新創特性：國外新創團隊、跨域整合，例如在資安、IoT、半導體、綠能、亞洲矽谷等。

「六大核心戰略產業」推動資訊及數位相關產業，我國在相關領域原本就面臨著生態系國際化（國際網絡）和外商具關鍵影響力的基本特色。但就經濟部的推動重點來看，主要策略以資通訊科技能量為根基，發展創新應用，引導智慧化技術價值擴散至各個產業，這進而突顯軟硬體整合導向的重要性。

國防領域之資安則以軟硬體整合導向、服務化導向、創業導向等為主要特色。

「六大核心戰略產業」推動資安卓越產業也有類似的特色。部分專家學者的說法如下：

- 資安：IoT 軟硬整合、服務導向、創業（既有產業的提升）。
- 以色列軍方採取投資資安團隊成立新創企業的方式，寓資安能耐於民間企業，故與創新創業密切相關。

再者，綠能科技之離岸風電、智慧電網、國防領域之國艦、國機的產業定性可歸納如表 3 所示。綠能科技之離岸風電主要的特色為：外商具關鍵影響力，軟硬體整合導向，另有一些專家認為該領域具有生態系國際化的特色。不過，我們認為與亞洲矽谷、數位經濟不同的是，綠能科技之離岸風電的產業發展相對成熟（儘管仍有浮動式的離岸風電技術仍在發展），其生態系國際化較穩定；而亞洲矽谷、數位經濟有多層級的平台式發展模式，故我們固然需要善用外商的優勢，但彼此間具有互惠合作的特性。另外，綠能科技之離岸風電與國防領域之國艦、國機的產業定性相近。部分專家學者的說法如表 3。

表 3 綠能科技之離岸風電、智慧電網、國防領域之國艦、國機之產業定性

定性 \ 產業	綠能科技 (離岸風電)	綠能科技 (智慧電網)	國防領域之國艦、國機 / 國防及戰略產業
生態系國際化 (國際網絡)	○		○
外商具關鍵影響力	V	○	V
軟硬體整合導向	V	V	V
服務化導向		V	
創業導向		V	

註：V代表重要；○代表相對次要。以底線標示「六大核心戰略產業」之次領域。
資料來源：同上，但略經修改。

- 借用外商的能力培育人才：臺灣現階段而言已經跟不上全球最大海上風力發電開發商丹麥廠商的技術，但可以著眼於最後 20 年的技術，當風機架起會有 20 年的電廠維運 (O&M)，電廠維運相較於裝風機、測試等，臺灣較有機會抓到這塊，而這塊有可觀的產業商機。
- 綠能科技包括風力、太陽能，在大型風能／太陽能：強調國際生態系、營運 know-how，透過外引領 + 培育人才，建生態系。再者，綠能科技外商跟 data center 進來，例如 Google 強調零碳足跡、100%永續能源，涉及法規議題，電業法修法。
- 國艦國造、國機國造：強調國際生態鏈，引進國際 know-how；外商部分，取決於特定國家政府要釋出什麼技術。

相對而言，綠能科技之智慧電網 (smart grid) 領域 (如「提高能源整合電網韌性，降低能源轉型影響」) 則有不同的特色，以軟硬體整合導向、服務化導向和創業導向為主要特色。部分專家學者的說法如：智慧電網領域在家電部分則與軟體整合、服務、創業相關，涉及新營運模式。

表 4 歸納生醫產業、臺灣精準健康戰略產業的產業定性。生醫產業具有生態系國際化、創業導向的主要特色，而外商具關鍵影響力為次重要的特色。部分專家學者的說法如下：

- 我國生醫產業在新藥方面以轉譯研究為發展重點，逐步推動研發成果向 pipeline 的下游推進，形成一棒接一棒的發展模式。目前雖有一些新藥研發已進入到臨床實驗階段，但是如何跨過創新死亡之谷與形成產業化效益是一大挑戰。
- 研發期程長、投資高、風險大，必須產業價值鏈階段性連結發展，並且因內需市場小，國際化發展為必要方向，建置國際化生態系，不但可使國際人才流動亦利於強化國際合作網路。
- 生醫領域「生態系國際化／國際網絡」很重要的，包括：把優秀人才帶去美國培訓的 STB 計畫；邀請訪問學者進行實務層面（例如在製造階段）的課程教學；國際廠商的實習機會等。其次，「創業導向」在醫材領域亦是關鍵的因子。

表 4 生醫產業、臺灣精準健康戰略產業之定性

定性 \ 產業	生醫產業	臺灣精準健康戰略產業
生態系國際化 (國際網絡)	V	○
外商具關鍵影響力	○	
軟硬體整合導向		V
服務化導向		V
創業導向	V	V

註：V 代表重要；○代表相對次重要。以底線標示「六大核心戰略產業」之次領域。

資料來源：同上，但略經修改。

「六大核心戰略產業」推動臺灣精準健康戰略產業，其基本想法為：「臺灣發展大健康產業，具備資通訊硬體製造、特定醫療領域之優勢及照護模式的精緻化，又有健保資料庫等大數據，可做為後續朝向智慧和精準醫療之發展基礎。」因此，我們推論臺灣精準健康戰略產業之主要特色為：軟硬體整合導向、服務化導向、創業導向，在推向國際化時則須面臨生態系國際化（國際網絡）議題。

上述的討論，不僅可以讓我們推論發展個別重點產業所需的特定人才（如軟硬體整合導向、服務化導向、創業導向），也可推敲對應的國際關鍵人才延攬策略。例如，在具生態系國際化特色的產業，我國可藉營造或突顯相對優勢以吸引國際人才。一方面，透過產業發展、吸引國內外投資與延攬和競逐人才形成正向循環。例如，臺灣目前在半導體產業具有國際能見度的優勢，可據以吸引全球人才來臺。國立交通大學也因此成立了「國際半導體產業學院」，其中一個理念是：要爭取人才和培育人才就「要找就從源頭開始找起」。另一方面，臺灣也可從生態系觀點洞見和營造「相對優勢」。例如，近年日本之面板業持續面臨結構調整，可能會使得一些日本之面板業人才尋求生涯出路。我國或許可藉此加強延攬日本釋出的人才。之前也有專家提到：「造艦有很多人才在美國，因為早期在美國挖油，也有很多華人在美國海軍服務，這些人退休後，或美國石油業較為蕭條情況下，很多願意回流，因此臺灣要如何建媒合平台，……讓這些人在臺貢獻」。因香港前景不明，部分香港人選擇移居臺灣，也是一種「相對優勢」的呈現。

針對創業部分，呼應「新南向計畫」以及東南亞目前在臺就讀的學生，我國可以從創新與創業國際生態系鏈結的角度，加強吸引東南亞等亞太青年與臺灣之創新與創業氛圍和資源加以連結。以我國的創新與創業資源協助東南亞創業家，並非只是為人作嫁，反而是以臺灣做為一些東協國家的「亞洲創業夥伴」，一則可以利用當地青年協助我國克服文化和語言的障礙，同時也可加強東南亞新興企業與臺灣經濟的連結關係；如同矽谷利用當地資源為我國及其他國家培育創業家，利人利己。

整體而言，我國整體經濟及產業發展表現不若「亞洲四小龍」全盛時期亮麗，而且國內的國際化環境及薪資水準相對不具國際競爭力，使得我國目前在競逐海外人才的籌碼相對較弱。因此，我國政策現況是：以相對弱勢（薪資、國際化環境）的籌碼，若單只在制度面上突破（與國際拉齊），攬才、競逐人才的成效可能事倍功半。所以，政府固然仍需要在制度面上有積極作為，但是要考量其他大環境變遷的影響採取特定性的解決策略；必須要有不同於傳統做法。

我們建議：考慮臺灣結構性的弱勢，在競逐海外人才方面，我國需要有以「人才・舞臺・夢相隨」為主軸的政策設計與組合。因此，在策略上不宜完全受限於個別政策的思考與討論，反之可在一些方面加以努力，包括：（一）產業發展、吸引國

內外投資與延攬和競逐人才形成正向循環；(二) 從生態系觀點洞見和營造「相對優勢」，和加強推動針對性的攬才做法（詳見表 5）。

表 5 我國國際關鍵人才延攬策略芻議

策略性做法	參考案例	我國已有／可能的著力點
產業發展、吸引國內外投資與延攬和競逐人才形成正向循環	<ul style="list-style-type: none"> 新加坡外人投資案的協商往往涉及引進人才，形成吸引外資與外籍人才正向循環 一些大型的外資投資案或產業發展規劃在各國往往搭配著向國際徵才舉動 	<ul style="list-style-type: none"> 有企圖心和制高點的產業發展鴻圖可以成為我國吸引全球人才來臺的舞台 藉臺灣半導體產業優勢，以吸引全球人才來臺 藉外商來臺投資離岸風電，以吸引國際人才和協助培育本地人才
從生態系觀點洞見和營造「相對優勢」，加強推動針對性的攬才做法	<ul style="list-style-type: none"> Nokia從手機領域退出之際，創造一個新的發展氛圍與動能，化危機為轉機；並藉此建立與跨國企業的人才網絡關係 新加坡藉自駕車創新實驗場域，吸引國外創業團隊到當地發展 	<ul style="list-style-type: none"> 提供創新實驗場域，以吸引外國新創企業在臺落地 日本之面板業持續面臨結構調整，可能會使得一些日本之面板業人才尋求生涯出路。我國可藉此加強延攬日本釋出的人才 企業也可針對一些先進國家產業轉型之際，加強延攬人才、就地利用人才，甚至於在當地設立研發中心，善用當地既有的研發能量

資料來源：作者整理。

叁、結語

針對創新產業之人才培育及延攬，國發會及相關部會持續推動或精進相關措施，主要是改善我國攬才的基本條件。但是，長期以來的結構性問題已讓臺灣存在相對弱勢（薪資、國際化環境），若單只在制度面上突破（與國際拉齊），攬才、競逐人才的成效可能事倍功半。因此，我們建議結合政府推動重點產業及其各自的特性，在一些方面加以努力：(一) 產業發展、吸引國內外投資與延攬和競逐人才形成正向循環；(二) 從生態系觀點洞見和營造「相對優勢」，和加強推動針對性的攬才做法。

不過，目前也有一些影響我國攬才之國際因素，值得注意。誠然我國在半導體產業具有國際能見度的優勢，可據以吸引全球人才來臺。不過，因美中科技戰，臺灣目前在半導體代工的優勢地位也引發主要國家的疑慮，尤其是車用晶片短缺形成國際焦點。歐盟在 2021 年的半導體政策相當強調：「歐洲處理器計畫」確保技術自主、不受非歐盟國家限制或禁運；也試圖迴避掌握於美國企業的技術架構。美國有些學者也主張：過於依賴臺灣半導體代工對美國也有風險。未來半導體領域可能朝多國競合的趨勢發展。因此，我國半導體業未來所面臨的人才競逐壓力可能與日俱增。

另外，歐美因疫情相對嚴重已經讓許多企業改變人才招聘、員工工作、企業營運與管理的型態，接納「線上招募」、「在家工作」等模式，乃至於朝向「Future of Work」等方向發展，這可能擴大他們延攬人才、跨區管理營運的可能性。相對而言，我國因疫情穩定控制，內部經濟和社會活動大致趨於正常化，企業在上述方向的發展相對滯後，這可能對我國延攬國際關鍵人才，乃至於留住人才，產生不容忽視的影響。

我國人才國際化之關鍵培育策略與發展

臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授 李俊達

壹、前言

「扁平」成為全球化的特徵，世界各地的人們在一個全新的層面上合作或競爭。國際社會的快速變動以及科技、人才及各類資源的整合，使世界經濟處於跨國際的競爭型態。其中，經濟全球化導致人力資源在各國流動，人才國際化成為必然結果。人才將不再侷限於單一地區或國家內，形成全球範圍的發展與配置。我國天然資源相對欠缺，為能在國際競爭中占有一席之地，關鍵之一即為培育的國際化人才。

為提升臺灣國際競爭力，行政院提出「關鍵人才培育及延攬戰略」，包括「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」、「深化雙語能力及國際視野」。持續優化吸引國際人才的環境及法制，並在雙語及數位領域上，透過國際交流、產學共育、雙語國家政策，培育及延攬更多國內外菁英人才，期打造臺灣成為人才匯聚重鎮，並以人才驅動產業成長，提升國際競爭力。人才國際化培育之主要戰略為「深化雙語能力及國際視野」，本文就語言力、文化力兩大培育目的，分述其策略與發展。

貳、語言力——深化雙語能力以接軌世界

行政院於 2018 年 12 月提出「2030 雙語國家政策發展藍圖」，以 2030 年為目標，打造臺灣成為雙語國家。依據「2030 雙語國家政策（110 至 113 年）」，主要工作項目分為九大項：（一）大學教學英語化；（二）高中以下英語教育之課程（課綱）、課外學習；（三）增加英語師資，提升英語教學能量；（四）社會系統輔助英語學習；（五）延攬英語系國家之專業人才及學生來臺；（六）學生英語力評量；（七）公私協力開發檢測系統；（八）提供誘因鼓勵弱勢民眾及學生學英文，並培養專業領域之英文人才；（九）成立專責單位推動。整體而言，係透過教育系統與資源，普遍地提升國人英語能力。

新加坡的「雙語政策」備受推崇，英語是普遍溝通的行政工作語言。新加坡英語的教育地位高於華語，主要原因在於，求職就業時，英語的實用價值高，且英語已經成為新加坡人工作領域不可或缺的工具。從供需的角度來看，求職就業的需求，造成新加坡國民努力學習英語，提高就業競爭力。唯就我國論，似先強化國民之英語能力，以提升人才與產業的國際競爭力。國內雙語政策目前經常遭受的質疑，是我國普遍欠缺英語使用環境。事實上，如果產業有需求，求職者理應提升英語能力，事半功倍。因此，搭配法規的鬆綁，吸引更多外商、外國人才來臺投資，更有可能創造出一個「需要使用英文」的環境。

目前在「2030 雙語國家政策（110 至 113 年）」中訂定的績效指標（Performance Indicator，簡稱 PI），主要包括建立英語學習平台（如雙語標竿學校與學院）、提升英語教學能力與人力、提升民眾英語學習力（如英語學習課程與製播線上英語學習節目）等。然而，PI 多屬為達成施政策略重點之程序性、過程性，或準備性工作之努力或投入。至於雙語國家政策的關鍵績效指標（Key Performance Indicator，簡稱 KPI），似未明確。有意義的雙語國家政策 KPI，應係將政策目標訂定為英語能力程度與人口之比率（尤其是就業人口）。例如，多少比率的人口可將英語視同母語的使用，又有多少比率的人口可將英語用於工作所需或可用於日常生活等。

綜觀前述九大工作項目，主責機關多為教育部與國發會，學校之外的雙語推動由國發會負責。而為朝向長期性的政策目標，將以行政法人型態成立專責單位。依據《行政法人法》第 2 條，行政法人之設立是為執行特定公共事務，包括（一）具有專業需求或須強化成本效益及經營效能者。（二）不適合由政府機關推動，亦不宜交由民間辦理者。（三）所涉公權力行使程度較低者。然而，成立此雙語推動行政法人之目的似未明確。依據「雙語國家政策行政法人籌備專案辦公室」委託辦理計畫之需求書，此籌備專案辦公室的主要工作項目之一，係「規劃行政法人之成立目的、業務範疇」。行政法人之組織型態係為運作更具效率及彈性，以促進公共利益。為使行政法人未來推動之業務與目標有所依循，其設立之目的應於推動之前先行確立。

叁、文化力——增強國際交流以擴展視野

國際化有許多層面，除培養足供國際溝通之口語表達、文字撰寫等能力之外，更需要從其他文化借鏡學習的經驗。多文化的體驗是培養國際觀的第一要件，藉由在異

地求學、工作、生活，擴展國人的視野。在擴展視野方面，「2030 雙語國家政策（110 至 113 年）」係以增強人才國際交流的策略，促進學界及業界合作，規劃關鍵人才培訓交流，並補助學生、教師或高階人才赴海外研習。同時，針對赴英語系國家攻讀學位者，增加獎學金名額，鼓勵優秀學子發展專業。整體而言，係透過培訓或交流的方式，提升國人對外國文化的理解，發展出對其他文化的觀點，與不同文化的人溝通合作。

美國杜克大學 Darla K. Deardorff 教授提出跨文化溝通的金字塔模式（Pyramid Model of Intercultural Competence），認為跨文化的能力培養，有四個重要階段。第一階段是形成態度，尊重、認同文化多樣性及價值，抱持開放的心態，對其他文化感到好奇。第二階段是形成知識和技能，能具有文化自我意識及深刻理解特定文化內涵，並能透過傾聽、觀察、詮釋進而分析、評估、參與。第三階段是將知識內化及轉換，形成觀點、能適應不同的溝通風格、行為及新的文化環境，靈活地選擇和使用適當的溝通方式和行為。第四階段則是根據個人的文化知識、技能和態度，實現自己的目標，並展現有效溝通及適當行為等具體的學習成果展現。

海外留學可長期沉浸當地社會，是培養跨文化溝通能力的良方。在 1970 年代左右，我國因高等教育環境不佳，許多年輕人設法出國留學攻讀學位，成為我國的重要國際人才庫。這些返國服務的國際人才，更促使臺灣科學園區與高科技產業發展，得以在世界占有一席之地。然而，公費留考錄取率在 1970 年代，僅約 3.5% 左右。及至 2020 年，公費留學考試平均錄取率已達 23.6%，創歷年新高。公費留考係為修讀學位，年期為 3 至 4 年，有助跨文化溝通能力之培養。又，依據教育部公費留學生行政契約規定，領取公費留學獎學金有返國服務之義務，且返國服務之年限必須與所支領公費期限相同。就此而論，增加英語系國家攻讀學位獎學金名額，應為培養文化力之正確策略，且能鼓勵優秀學子發展專業並為我國所用。

然而，學生出國留學所需考慮因素眾多，除了從政策面提供資源外，亦應換位從學生出國留學的意願來思考。出國留學是一項理性選擇，必須考慮學生主觀留學意願的推力，以及特定（英語系）國家吸引學生前往留學的拉力。教育部在 2015 年提出「提升學生全球移動力計畫」，辦理留學簽證人數已逐年提升，從 2014 年的 34,625 人，至 2019 年達 41,559 人。惟新增辦理留學簽證之學生，可能係為攻讀學位，或為寒暑假短期進修及短期專案交流學生。為鼓勵更多學生參與公費留考，可針對曾有英語系國家短期交流經驗之學生，主動聯繫並提供英語系國家之留考名額與相關資訊。

對曾有短期跨文化交流經驗的學生來說，或將更具出國留學的拉力與推力，在短期經驗的基礎上，有助提高留學之申請意願，培養更高層次的跨文化溝通力。

為將國際教育納入我國教育，從教育著眼培養國際理解能力，在 108 課綱的三面九項中，其中一項核心素養為「多元文化與國際理解」。希冀培養學生「具備自我文化認同的信念，並尊重與欣賞多元文化，積極關心全球議題及國際情勢，且能順應時代脈動與社會需要，發展國際理解、多元文化價值觀與世界和平的胸懷。」有別於出國留學培養高層次的文化力，國民教育需能「形成態度」，尊重、認同文化多樣性及價值，使學生對其他文化感到好奇。目前國內之外國專業人員有效聘僱許可人次已逾 39,000 人，就業金卡累計核發張數亦突破 2,400 張。這些居住於臺灣的外國人，亦可成為本地的外國寄宿家庭。我國學生可利用寒暑假的寄宿，與居住在臺灣的外國人一起生活。除可沉浸在英語環境中，更能從中了解外國人跨國工作的跨文化思維，體驗真正多元的生活文化。

肆、結論

2019 年是我國雙語國家政策元年，國發會推出的「2030 年雙語國家政策發展藍圖」，目標是讓 2019 年 9 月入學的小一生，在接受完十二年國教後，具備「可與國際接軌的英語競爭力」。英語的重要性無可抹滅，但只有語言，卻缺乏理解背後的歷史、文化脈絡、甚至理解問題的全球視野，終究無法成為連結國際資源、解決問題的國際人才。

人才國際化培育之主要戰略為「深化雙語能力及國際視野」。在語言力方面，為厚植國人英語力，提升國家競爭力，推動各項措施，以培養更多的本土雙語人才。為使政策資源有效利用，應創造產業環境以提升求職就業的英語需求。同時，應明確政策目標，避免達成指標卻未達目標。語言力有助於提升對外國文化內涵的認識，在交流過程中，透過換位思考並尊重各個民族的特性，得以建立共識。為使培養跨文化溝通能力，應強化學生出國留學的拉力與推力。同時，在 108 課綱的素養教育下，創造本地的多元文化沉浸環境。🌀

健全房地產市場方案

國發會經濟發展處

壹、前言

因應美中貿易戰等國際局勢政經變化，又逢全球爆發武漢肺炎（COVID-19）疫情，主要國家央行採取強力寬鬆貨幣政策，加以我國因疫情控制得當，提升臺商回流意願，在資金充裕與需求增加的情況下，我國房地產市場逐漸呈現升溫狀態。

政府密切關注房地產市場變化，並迅速採取因應對策，行政院與國家發展委員會邀集內政部、財政部、金融監督管理委員會、中央銀行等相關單位，召開多次會議，審視我國房市現況與課題，並跨部會協力規劃因應對策。

鑒於房地產市場攸關民眾居住權利，為宣示政府穩定房市的決心，行政院業於109年12月3日通過「健全房地產市場方案」。

貳、房地產市場現況與課題分析

一、近期房價上漲幅度並未失控，惟須防杜人為炒作

近期全國房價逐漸上揚，並呈現北溫南熱的地區性差異。首先，根據內政部全國

及六都住宅價格指數（實價登錄資料），109年第3季全國房價指數為106.89，與108年第1季相較上漲5.74%。

再進一步觀察六都房價變化，漲幅較為明顯的屬臺南市、臺中市、高雄市等3地，較108年第1季分別上漲9.71%、6.04%及4.58%，臺北市、新北市則相對平穩（詳見圖1）。

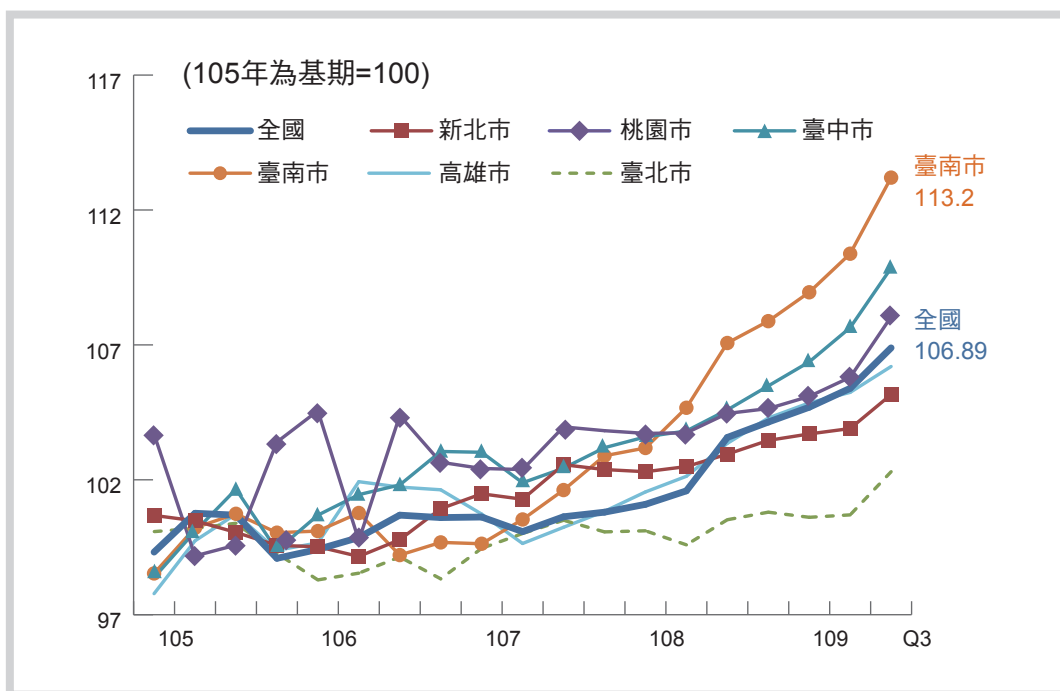


圖1 內政部住宅價格指數（全國及六都）

資料來源：內政部不動產資訊平台。

再者，由內政部公布之109年第3季實際每坪成交價格來看，每坪單價成長幅度（相較108年第1季）較為明顯的不僅是新竹市（14.58%）、桃園市（12.81%）、嘉義市（12.32%）等都市地區，亦不乏雲林縣（10.99%）、花蓮縣（8.59%）等農業縣市。

綜觀近期房價上漲趨勢，雖有部分係因臺商回臺投資所帶動之剛性需求，有助就業及所得增加，然而市場上仍迭有房地炒作投機情事發生，政府需積極防範人為炒作因素，避免房價不合理上漲。

此外，針對各界關切的囤房、炒作問題，政府亦應著手檢討房地產相關稅制，包含持有時課徵的房屋稅，以及買賣獲利時課徵的所得稅等，以促進房地產市場健全發展。

二、預售屋漲幅明顯，應及早強化管理

近期預售屋價格出現明顯漲幅，根據國泰不動產可能成交價指數（新推案價格），109年第4季全國可能成交價指數為127.3，相較於108年第1季，成長率已達11.25%。其中，新北市（13.01%）、臺南市（12.65%）、高雄市（11.96%）等漲幅更高於平均，須及早強化管理（詳圖2）。

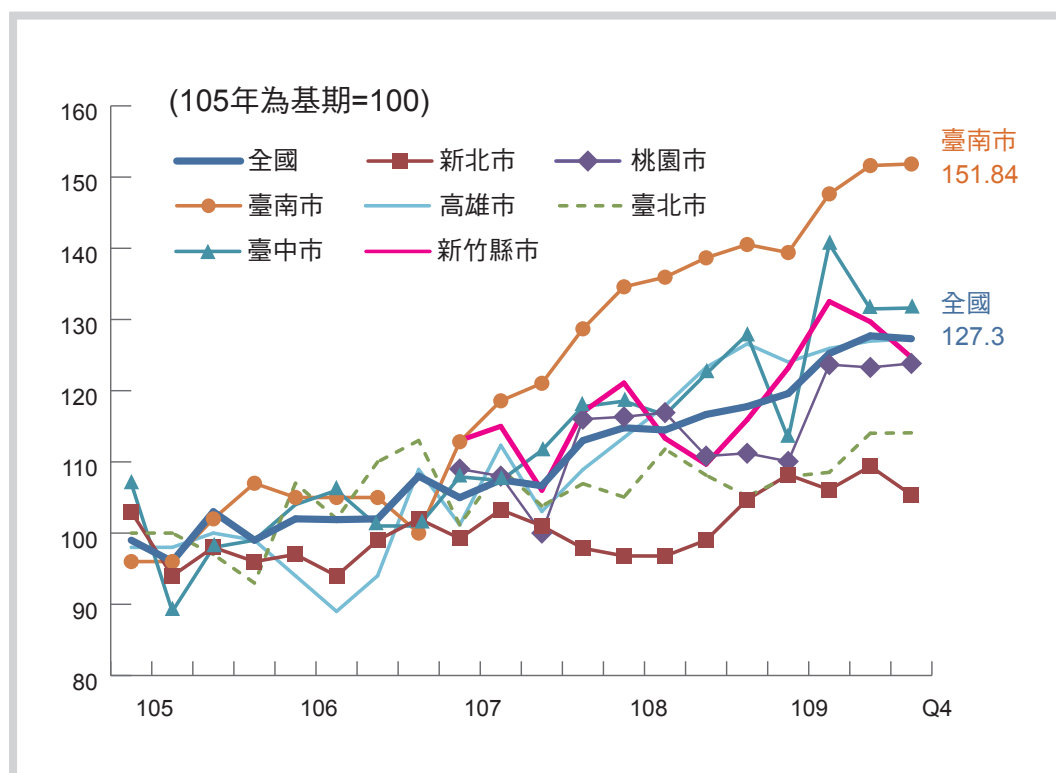


圖 2 國泰不動產可能成交價指數

資料來源：國泰建設。

實務上，預售屋、紅單交易資訊相對較不透明，致使成交價掌握不易，也因此較可能成為炒作的對象。部分不動產業者更有違法提前銷售、誇大銷售情形、宣傳紅單轉售獲利等方式，趁機哄抬房價。

因此，政府著手修正現行預售屋管理制度，加強交易價格透明度，並強化稽查力道，讓預售屋市場回歸正常交易秩序。

三、銀行放款有集中不動產趨勢，須加強監理

隨著國內房地產市場升溫，不動產貸款餘額亦隨之上揚，根據中央銀行發布統計數據，自 109 年以來，銀行購置住宅貸款及建築貸款年增率快速上升，至 109 年底購置住宅貸款餘額已達 8.04 兆元，年增率（較 108 年同期）8.5%；建築貸款餘額亦持續攀升，至 109 年底已達 2.46 兆元，年增率（較 108 年同期）17.5%（詳見圖 3）。

近期房價上漲，部分係因臺商回臺投資所帶動之剛性需求，有助就業及所得增加，惟房市與不動產貸款各項指標若持續升高，恐不利國內經濟穩健發展，且銀行授信風險升高，亦不利金融穩定，需積極關注並審慎監理。

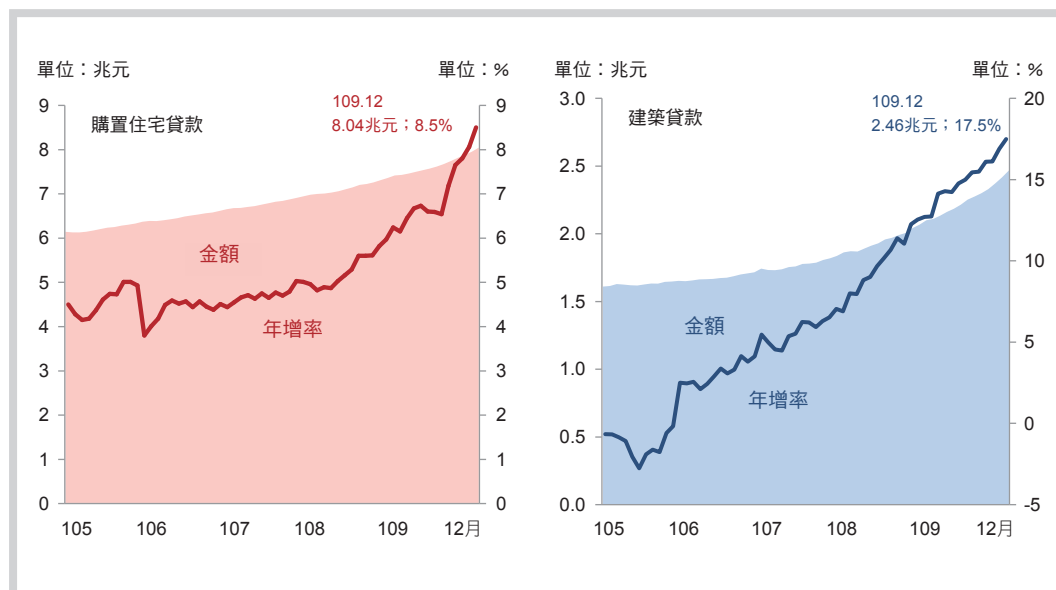


圖 3 購置住宅貸款及建築貸款

資料來源：中央銀行，金融統計。

叁、健全房地產市場方案推動架構

健全房地產市場措施涵蓋行政面、租稅面、金融面等面向，並區分為「短期立即實施或啟動」及「持續辦理及中長期研議」等 2 大類。透過短期立即作為，以達到防炒作房市、防逃漏稅、防止房市資金泛濫，以及落實居住正義打造優質居住環境等四大目標（詳圖 4）。中長期則屬持續性制度檢討作為，以強化查核、建立管理制度、修法等手段，逐步完善房地產管理制度，推動房地產市場健全發展。



圖 4 健全房地產市場方案推動架構

肆、推動策略與措施

一、短期：立即可實施或啟動

(一) 防房市炒作

1. 建立不動產市場診斷指標

將透過跨部會合作，協力盤點彙整既有資料庫或統計資料，勾稽整合後，建立金融、市場及政策等面向指標，以做為推行相關政策之決策參考。

2. 強化預售屋稽查

針對預售屋管理，將成立預售屋管理小組，並由內政部不定期邀集相關機關針對相關行為管制措施進行討論，建立更有效的管理及稽查措施。

預售屋建案稽查部分，由中央與地方政府共同合作，針對其銷售、廣告等項目，持續進行聯合稽查。

3. 加速實價登錄修法

內政部推動平均地權條例、地政士法及不動產經紀業管理條例等實價登錄相關修法作業，已於 110 年 1 月 27 日經總統公布（施行日期由行政院另定之），以促進不動產交易資訊更加透明、即時、正確，讓不動產交易市場更為健全。

4. 加強查核不動產相關所得

針對不動產交易所得，財政部已啟動專案查核計畫，由各地區國稅局加強成屋、預售屋、紅單交易所得查核。未來也將配合新興不動產交易模式，持續開發多元課稅資料蒐集管道，以避免稅基流失。

(二) 防逃漏稅

1. 防杜個人藉由公司規避不動產稅負

財政部已啟動營利事業不動產交易專案查核計畫，加強查核個人規避不動產所得稅負及營利事業短期炒作不動產案件，並強化查核技術及課稅資料蒐集。

此外，《所得基本稅額條例》修正草案業於 110 年 1 月 27 日經總統公布，並自 110 年 1 月 1 日起施行，將個人未上市櫃股票交易所得納入基本所得額課稅，以防杜利用股權交易免稅規避不動產交易所得稅負。

2. 修正住家房屋現值免徵標準

財政部推動《房屋稅條例》第 15 條第 1 項第 9 款修法，修正住家房屋現值免徵標準，防杜不當規避情形。

(三) 防止房市資金泛濫

1. 信用資源有效配置及合理運用

中央銀行常務理事會已於 109 年 12 月 7 日決議採行選擇性信用管制措施，並自 12 月 8 日生效（詳表 1）。

未來中央銀行仍將密切關注銀行不動產授信及房地產市場發展情況，適時採行妥適措施，以維持金融穩定。

表 1 選擇性信用管制措施

項目		貸款條件
公司法人	第1戶購置住宅貸款	6成，無寬限期
	第2戶以上購置住宅貸款	5成，無寬限期
自然人	第3戶以上購置貸款	6成，無寬限期
	購置高價住宅貸款	6成，無寬限期（維持不變）
購地貸款		6.5成（含1成動工款）； 檢附抵押土地具體興建計畫
餘屋貸款		5成

2. 控管銀行授信風險

金融監督管理委員會於本國銀行總經理業務聯繫會議，已要求銀行應向借款人充分揭露及確實告知利率及費用等房貸相關資訊，並要求銀行覈實辦理不動產授信之作業。

另外，該會就近年金融檢查所發現之不動產授信缺失態樣，已函請本國銀行及外國銀行在臺分行確實檢討改善相關內部控制制度及作業程序。

3. 強化金融管理

(1) 加強不動產授信業務風險控管與金融檢查

金融監督管理委員會將持續觀察銀行辦理不動產授信業務之監理指標，包括逾放比率、《銀行法》第 72 條之 2 比率、存放比、備抵呆帳提存比

率等，以密切注意本國銀行辦理不動產授信之資產品質，並適時採行適當監理措施。

而在個案審慎監理部分，個別銀行如發現有不動產放款風險較為集中或資產品質較差者，將加強個別監理；在總體部分，將適時對全體本國銀行進行壓力測試。

(2) 辦理銀行不動產授信業務專案金融檢查

為瞭解銀行辦理購屋及建築貸款業務是否建立適當風險控管機制、落實徵授信審查與貸後管理作業，金融監督管理委員會規劃對近 2 年來業務量增加較大之本國銀行辦理購屋及建築貸款專案檢查。

(3) 接軌國際採用貸放比率法 (LTV 法) 衡量不動產暴險

銀行不動產放款之資本計提將與國際接軌採用 LTV 法，貸放成數較高者，適用較高之風險權數，俾以更精準之方式衡量及控管不動產授信風險。

(四) 精進住宅補貼與協助

1. 落實政府直接興建社會住宅，中央負責興建 6.6 萬戶

政府目標為 8 年內直接興建社會住宅 12 萬戶，第 1 階段 (106 至 109 年) 4 萬戶由地方政府主導興辦，業於 109 年 10 月如期達標。

針對第 2 階段 (110 至 113 年) 8 萬戶，內政部已於全國盤點出適合興建之用地，其中將由中央主導興辦約 6.6 萬戶，由國家住宅及都市更新中心補足地方量能不足，並建立社會住宅國家生產線加速推動。

2. 強化房東參與誘因，加速推動社會住宅包租代管

內政部自 107 年起於六都推動「社會住宅包租代管試辦計畫」(簡稱第 1 期計畫)，活化民間住宅資源，並協助弱勢家庭及就學就業民眾解決租屋不易問題。第 2 期計畫採「縣市版」及「公會版」雙軌制方式辦理，並擴大辦理縣市。

3. 擴大租金補貼，實現每年 12 萬戶目標

109 年度租金補貼計畫戶數已由 6 萬戶擴增至 12 萬戶，並針對申請流程進行簡化創新，降低申請門檻，且更加便民。

二、持續辦理與中長期研議

（一）查核房屋實際使用情形

財政部將持續訂定維護租稅公平重點工作計畫、房屋稅稅籍及使用情形清查作業細部計畫，函送各地方稅稽徵機關據以加強落實房屋使用情形查核，防杜逃漏。

（二）加強管控預售屋銷售行為

內政部修正《平均地權條例》第 47 條之 3，業於 110 年 1 月 27 日經總統公布（施行日期由行政院另定之），建立不動產市場資訊與紅單銷售行為管制措施，包括：銷售前報備、禁止保留銷售及禁止紅單轉讓等，以打擊哄抬炒作房價。

（三）持續檢討房屋稅率

財政部將視適當時機研議修正《房屋稅條例》第 5 條，調整非自住之住家用等各類用途房屋之房屋稅法定稅率。

（四）建立私法人購買住宅核准制度

目前針對私法人購買住宅並無限制，然而私法人基本上並無居住需求，為避免住宅成為私法人投資炒作標的，內政部將研議新增私法人購買住宅核准制度。

伍、結語

房地產市場之發展與民眾居住權利息息相關，炒作或不合理價量現象，可能引發社會資源錯置、貧富不均問題惡化，不利於維持金融體系穩定，更對於國家長期社會與經濟發展帶來負面影響。

政府透過推動「健全房地產市場方案」，宣示穩定房地產市場的決心，未來各部會及地方政府將通力合作，積極落實各項政策措施，並密切觀察成效，必要時提出更積極的作為，遏止房地產市場不當炒作，確保市場健全發展，資源合理配置。🌀

實價登錄2.0—— 促進交易資訊更即時透明

內政部地政司司長 王成機
內政部地政司科長 何圳達

為促進不動產資訊透明化、降低交易成本與提升不動產業發展，內政部推動「不動產成交案件實際資訊申報登錄」（簡稱實價登錄）制度，透過《平均地權條例》、《地政士法》、《不動產經紀業管理條例》三法修正，自 101 年 8 月 1 日施行實價登錄制度，登錄資訊於同年 10 月 16 日起開放查詢。制度施行至今，累積可查詢件數已達 340 萬件，人數已達 1.6 億人次，是民眾在買賣房屋，最重要的參考資訊。其 OPEN DATA 下載次數 108 萬人次，為政府開放資訊之冠。根據 2020 年仲量聯行之調查報告指出我國不動產交易透明度世界排名為 23，亞太地區為第 6 名。



圖 1 內政部不動產交易實價查詢服務網

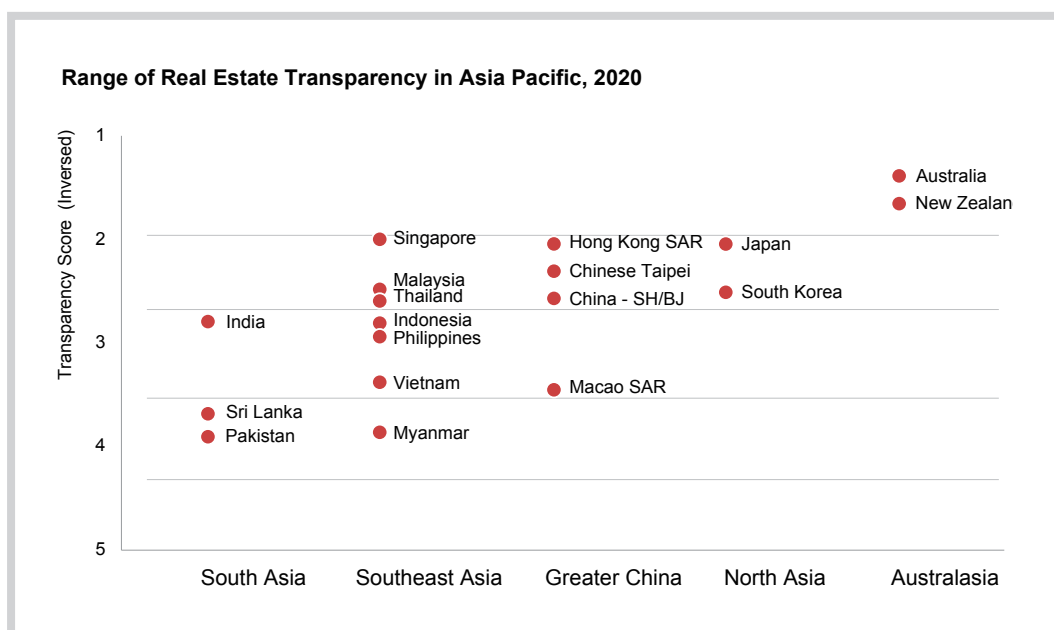


圖 2 亞太地區各國不動產透明度排名

資料來源：Global Real Estate Transparency Index 2020, JLL

壹、實價登錄資訊應用

實價登錄制度施行以來，每年資訊約有 30 萬件，累積迄今約有 340 萬餘件，實價登錄資訊除可做為民眾查詢交易行情、業者加值應用及學術進行分析研究之外，業已成為我國最大的不動產交易價格資料庫，對於精進公私部門不動產估價技術，提供了最佳的資料來源。產官學界對實價登錄資訊擴大應用如下：

一、政府利用資料做為決策參考

實價登錄資料除供內政部開發電腦大量估價模型、開發實價登錄查核系統、發布住宅價格指數及房價負擔能力資訊外。也提供給中央銀行、財政部及行政院農業委員會等部會，評估房屋貸款管制措施、國有土地出售估價、房地合一所得稅及農地價格指數使用。

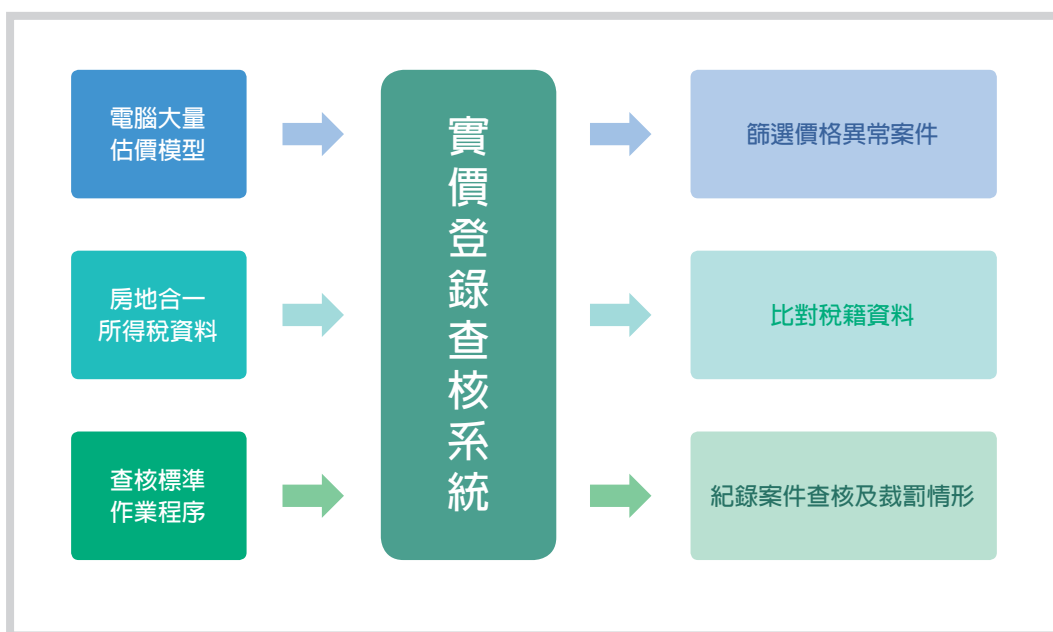


圖 3 內政部強化實價登錄資料應用示意

二、業者運用資料加值價格資訊

我國電腦估價系統過去因為交易資訊缺乏，以致無法發展，而實價登錄資訊補足了建置估價系統的必要元素，自 107 年起陸續有業者利用實價登錄資料、空間資料與不動產其他屬性資料，建立估價模型，進行評估與預測，也陸續建置住宅價格指數等資訊，讓民眾可獲得政府部門以外之價格資訊。

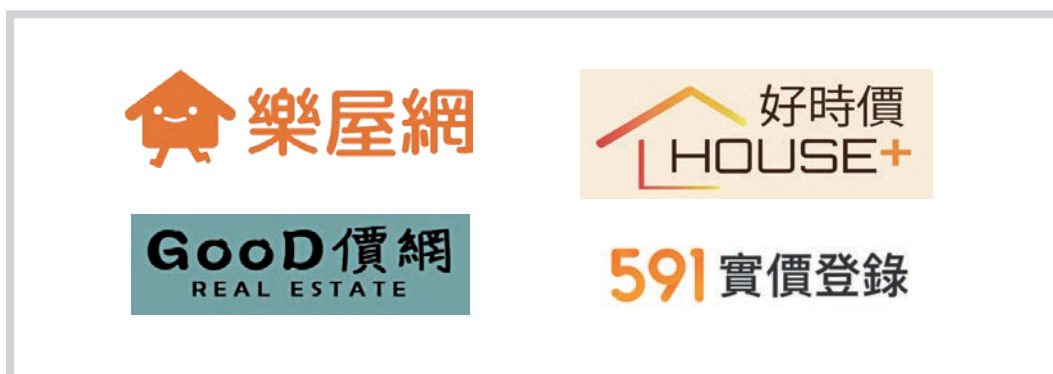


圖 4 利用實價登錄資訊開發系統之業者

三、學界分析資料研究房地市場

實價登錄資訊完整及資訊豐富，利用資料進行不動產、經濟、財政、公共決策等分析研究，每年均有數十篇期刊或論文與實價登錄資訊相關，實價登錄資料研究已成為不動產學界研究之顯學。

- 1. 景觀都市主義不動產實價登錄特徵價格研究—以台北市內湖區為例
 國立臺北教育大學 / 社會與區域發展學系碩士班 / 109 / 碩士 / 社會及行為科學學門 / 區域研究學類
 研究生: 李文勤
 指導教授: 郭金水
 論文種類: 學術論文
[電子全文](#) (網際網路公開日期: 20260218)
 📄 被引用: 0 📄 點閱: 24 ⭐ 評分: ★★★★★ 📄 下載: 0 📄 書目收藏: 0

- 2. 購屋風險下房價決定因子之探討-以新北市實價登錄為例
 銘傳大學 / 風險管理與保險學系碩士在職專班 / 109 / 碩士 / 商業及管理學門 / 風險管理學類
 研究生: 郭凡髡
 指導教授: 陳耀東
 📄 被引用: 0 📄 點閱: 15 ⭐ 評分: ★★★★★ 📄 下載: 0 📄 書目收藏: 0

- 3. 公告地價、評定現值與實價登錄對台灣房地產價格影響之探討
 國立政治大學 / 經濟學系 / 109 / 碩士 / 社會及行為科學學門 / 經濟學類
 研究生: 林孟璇
 指導教授: 林祖嘉 / 鄭輝培
 📄 被引用: 0 📄 點閱: 29 ⭐ 評分: ★★★★★ 📄 下載: 0 📄 書目收藏: 0

圖 5 臺灣博碩士論文知識加值系統查詢「實價登錄」相關論文

貳、實價登錄2.0緣起

實價登錄施行以來，內政部不斷精進作為，由每月公布 2 次，改為每月公布 3 次，另門牌區間由 50 號縮小為 30 號。實價登錄 OPEN DATA 資料原限定當期資料免費下載，歷史資料則須付費取得，也於 107 年開放完全免費下載。但實價登錄施行即將屆滿 9 年，各界雖對於制度多感滿意，但也有建議應該精進的項目，分述如下：

一、區段門牌地號參考性低

不動產具有高度異質性，其所在樓層、方位、號碼，均為影響交易價格的重要參數，無詳細門牌，對於實價登錄價格之參考性將大幅降低。而上開區段化去識別化的揭露方式，係《平均地權條例》第 47 條第 4 項（110 年 1 月 27 日發布前）規定，申報登錄資訊，除涉及個人資料外，得供政府機關利用並以區段化、去識別化方式供查詢。當時法規制定時，係為避免產生個資疑慮，所以訂明以區間門牌及地號的揭露方式對外提供查詢，所以如要提供詳細門牌資料，則必須修正條文。

二、申報價格檢核宜更強化

交易價格具有定錨效果，價格真實性是實價登錄制度重要的核心資訊。為避免有心人士利用實價登錄機制，創造行情，哄抬炒作。內政部於制度施行時，制定查核計畫，要求各地方政府就實價登錄資料進行檢核，確認價格真實性，倘有偏離市場行情，價格過高過低者，則列為業務檢查之對象，並依不動產成交案件實際資訊申報登錄及查詢收費辦法第 12 條規定，篩選去除顯著異於市場正常交易價格及特殊交易之資訊。

上開價格確認方式，因《平均地權條例》並無查核權之規範，故無法藉由查詢金流或報稅資料確認價格真實性，是以，在相關法令增加查核權規定，係確認價格真實之主要核心。

三、預售屋宜全面納管即時

依不動產經紀業管理條例規定，預售屋申報登錄係由不動產代銷業者於代銷契約屆滿後 30 天批次申報登錄。一般而言，代銷契約簽訂時間可能長達 2-3 年，以致預售屋的交易資訊延宕過久，喪失參考性。

而預售屋申報登錄僅限於代銷業者才要申報，對於自行銷售者並無申報登錄之義務，以至於產生漏洞，未能全面取得預售屋市場之全貌。

四、罰則過輕無法抑制不實

實價登錄不實罰則為按申報錯誤次數處以 3-15 萬元，對於交易金額鉅大的土地交易案件，其罰金動則高達數十億元，如未申報登錄或申報登錄不實之案件，其裁罰金額佔其交易金額之比例相當微小，罰則過輕，未能產生抑止效果，僅能以不揭露方式為之，對於促進資訊透明正確的政策目的大打折扣。

基於上述之情形，內政部自 103 年起啟動了實價登錄 2.0 的修法作業，以利實價登錄資訊更為正確、透明、即時。而自 109 年起因臺商資金回流、貨幣政策及股市站上 1 萬 5 千點，預售屋市場產生紅單炒作、銷售資訊不明的情事，內政部於 109 年 10 月 31 日及 11 月 26 日會同行政院消保處、公平會及地方政府，就新北市等 7 個縣市，44 個建案進行聯合稽查。雖然具初步之成效，惟社會各界，認為對於預售屋交易市場，仍宜加強管制力道，並於相關法令增加管制工具，以抑制炒房之情事。

叁、實價登錄2.0精進作為

實價登錄制度為我國不動產交易資訊透明之里程碑，切實呼應民眾對於房價資訊之殷切需求，而《平均地權條例》等 3 項法律修正草案，乃促進交易資訊更即時、透明、正確必要之法源基礎，可促進房地產市場發展更為健全，具有重大公共利益。修法作業推動過程雖有部分業者對於實務執行提出疑慮，然多數輿論、學者專家、公民團體皆支持內政部修正方向。在歷經 6 年多之溝通協調後，實價登錄 2.0 修正條文於 109 年 12 月 10 日重新送立法院審議，並獲致朝野各黨的支持，立法院於 109 年 12 月 30 日三讀通過，總統於 110 年 1 月 27 日公布。



實價登錄2.0立法院內政委員審查通過，內政部花政務次長敬群及王司長成機與各黨委員合影。

實價登錄 2.0 的通過，是我國不動產交易資訊透明度提升的另一個里程碑。而就過去預售屋交易管理工具不足之處，也藉由本次修法機會，於《平均地權條例》增訂第 47 條之 3 規定，將預售屋紅單予以納管，以全面健全預售交易市場。本次修法重點包括：

一、成交資訊門牌地號完整揭露

目前門牌及地號以 30 號區間揭露，對於各界使用交易價格資訊仍不夠便利，為促進資訊透明，在兼顧個人資訊隱私的前提下，將門牌（地號）完整揭露，並溯及已揭露資料。而實價登錄 OPEN DATA 也將更新為詳細門牌，以利各界使用。與英國、美國不動產交易透明度最高的國家一樣，將門牌完整揭露，可讓民眾取得更正確的資訊，對於業界及學者進行加值應用，更有其便利性。

二、預售屋全面納管且即時申報

增訂銷售預售屋者應在銷售前以書面將建案資訊報請地方政府備查，並將自行銷售者納入實價登錄制度範圍，另申報時間提前至簽訂預售屋買賣契約書後 30 日內申報，讓預售屋交易資訊更為即時。

三、主管機關查核權及加重罰則

將查核權提升至法律位階，增訂地方主管機關得向交易當事人等查閱相關文件，並明定對於疑有不實申報登錄價格者，得由中央主管機關向相關機關或金融機構查閱價格資訊有關文件。另就未依限申報、申報價格或交易面積不實情形，處 3-15 萬元罰鍰，令其限期改正，屆期未改正者，按次處罰。經處罰 2 次以上仍未改正者，按次處 30-100 萬元罰鍰，其含建物者，按戶（棟）處罰。本次在處罰規定增列加重處罰規定，對於大量申報登錄不實的情形，有別修正前規定，僅能 1 案 1 罰，改為以 1 戶 1 罰，且增加罰鍰額度，有助抑止不實申報登錄之情事，價格可更為正確。

四、預售屋紅單交易納管禁轉售

明定預售屋銷售者收受定金時，應以書面契據確立標的物及價金等事項，並不得約定銷售者保留出售、保留簽約的權利或其他不利於買方事項，且買受人不得將預售


屋紅單轉售予第三人；違法者將按戶（棟）處 15 萬元至 100 萬元罰鍰，以防杜投機炒作。

五、預售屋買賣定型化契約備查

明定銷售預售屋者於銷售前，應一併將預售屋買賣定型化契約報請地方政府備查。經備查後如使用的契約不符合預售屋買賣定型化契約應記載及不得記載事項，將按戶（棟）直接處 6 萬元至 30 萬元罰鍰，以保障消費者權益。

上開的修法可改善實價登錄 1.0 制度之缺漏，以達健全不動產交易市場，落實居住正義效益；呼應各界對於交易資訊更透明、即時、正確之期盼，並遏止預售屋炒作。惟徒法不足以自行，實價登錄 2.0 相關配套措施，包括辦法修正、訂定作業手冊、申報書表制定及修正、申報登錄系統開發及修正、辦理教育訓練及宣導等作業，是以實價登錄 2.0 施行日期，為行政院定之。為期儘速施行，回應外界需求，內政部已妥適規劃、訂定期程，與各地方政府協力合作，期早日完成配套措施，以利行政院核定施行。

肆、展望

實價登錄制度，政策目標在於促進不動產成交資訊透明。內政部已利用實價登錄資料，整合不動產市場診斷指標、強化預售屋銷售稽查、發布相關指數等作為。未來，內政部將持續與央行、金管會、財政部等機關及各地方政府通力合作確保實價登錄資訊之正確，加強資訊應用分析，以健全房市措施，落實居住正義。

舉辦外國人才專法三週年慶祝會

國發會人力發展處

《外國專業人才延攬及僱用法》（下簡稱《外國人才專法》）放寬外國專業人才來臺簽證、工作、居留相關規定，優化保險、租稅、退休等待遇，自 107 年 2 月起實施至今已滿 3 週年，掌握了我國「百年難得機遇」，成功延攬了眾多國外以及我國海外人才來臺、回臺，其中「就業金卡」更是本法亮點政策，至本（110）年 1 月已核發了超過 2,000 張就業金卡，是我國攬才政策的極大成就。

為此，國發會於本年 2 月 5 日舉辦「外國專業人才延攬及僱用法實施三週年暨就業金卡核卡 2,000 張慶祝會」，邀請美國在台協會、外國商會及傑出的就業金卡持卡人，包括矽谷臺灣幫全數在臺成員等共計 40 餘位嘉賓與會，共同歡慶這關鍵的時刻。國發會龔主委明鑫也親自出席致詞，肯定《外國人才專法》的成效，在臺灣的防疫優勢下，讓危機轉成契機，吸引全世界優秀的人才申辦就業金卡，來臺灣尋求發展。

慶祝會嘉賓雲集，國際級表演博滿堂彩

活動中，龔主委親自頒發就業金卡給第 1,998、第 1,999 及第 2,000 張就業金卡持卡人，感謝他們選擇來臺灣貢獻所長。第 1,998 張金卡受頒人為新加坡籍的 Calvin

Chang 陳錦為先生，他於德國商業銀行新加坡分行任職從事期貨交易業務，是一位傑出且專業的國際金融人才；第 1,999 張金卡受頒人為美國籍的 Jennifer Chang 張棋惠女士，她曾任 eBay 資深高階領導人，在 B2C 行銷上擁有豐富的經驗，並協助 eBay 拓展至英國及德國市場；第 2,000 張金卡受頒人為英國籍的 George NG 吳宇衛先生，傑出的節目主持人、演員、作家，他曾演出不少電影及電視劇，並獲得亞洲電視大獎的提名，近期亦和溫子仁導演合作演出恐怖片 Malignant (《腫瘤》)。

三位受頒人在活動中皆表達感謝就業金卡的制度，讓他們能夠來臺灣，即便在全球疫情肆虐的情況下，仍能正常生活和工作，進行他們在臺灣的計畫，發揮所長，期待未來能夠有更多優秀的外籍人士也能夠到臺灣來發展。此外，為感謝推薦多名矽谷臺灣幫成員來臺並申辦就業金卡的洪啟中先生，龔主委亦頒發感謝狀，肯定他對就業金卡制度的支持與協助。



龔主委親自頒發就業金卡給第1,998、第1,999及第2,000張就業金卡持卡人。

本次慶祝會出席的重要貴賓有美國在台協會經濟組組長 Ms. Dannielle Andrews、台灣美國商會執行長 Mr. Leo Seewald，歐洲在台商務協會執行長 Mr. Freddie Hoeglund，以及國發會推薦的矽谷臺灣幫等 VIP 就業金卡持卡人，在遵循防疫規範下，參與慶祝會，共襄盛舉。

除了頒卡儀式，活動還特別邀請就業金卡持卡人在慶祝會中高歌，表演者包含前音樂劇歌劇魅影主唱，目前與多名旅外臺灣藝術家在臺共組劇團的澳洲籍 Paul Whiteley，在現場演唱歌劇魅影主題曲 Music of the Night；以及百老匯歌唱家夫妻檔美國籍 Welly Yang（楊呈偉）與 Dina Morishita，共同演唱 The Prayer，Dina 亦獨唱冰雪奇緣主題曲 Let It Go。國際級的演出讓來賓感心動耳，讚嘆就業金卡持卡人的專業實力，未來他們必定能為臺灣藝文界帶來不同的發展。



前音樂劇歌劇魅影主唱Paul Whiteley於慶祝會活動現場演唱。



百老匯歌唱家Dina Morishita於慶祝會活動現場演唱。

因應活動將近農曆春節，特別發給來賓夾有吉祥字春聯的紅包，並安排春聯排字活動，讓現場來賓共同排出「就業金卡三週年，核卡二千張」，讓來賓在共同感受我國農曆春節的氣氛。

多則媒體露出，成功行銷就業金卡制度

活動獲得新聞媒體熱烈回應，非凡新聞、聯合新聞網、自由時報、中國時報、中央社等網路及電視媒體露出超過 14 則；本會臉書貼文觸及人數亦超過 6,000 人、互動次數超過 500 人次，成功達成行銷就業金卡制度，以及宣傳藝術領域持卡人在臺協助我國文化產業升級及推廣之目的。



龔主委與就業金卡持卡人一同用春聯排出「就業金卡三週年，核卡二千張」。

未來政策規劃

為建構優質攬才、留才環境，並進一步強化攬才力道，國發會刻著手推動外國專業人才延攬及僱用法修法作業，包含放寬工作條件、鬆綁永居規定，及優化社會保障等，以延攬及留用外國專業人才及國際優秀青年。此外，國發會亦會持續辦理各類宣導會、交流活動、就業／創業媒合活動，推廣就業金卡政策，延攬國際關鍵人才，創造更優質的環境，讓國際人才聚集在臺灣，並使臺灣成為亞洲矽谷。🌀

「國家融資保證中心」揭牌成立， 國家融資保證機制正式啟動

國發會產業發展處

壹、前言

由於近年來政府積極推動綠能等重大建設計畫，而相關建設經費需求龐大，且常以無追索權或有限追索權之專案融資方式來籌措所需資金，為提高金融機構支持國內重大經濟建設融資計畫意願，俾利如期達成我國能源轉型政策目標及落實各項重大公共建設，國家發展委員會（以下簡稱本會）參考國際融資保證模式，研擬「國家融資保證機制推動方案」，並於去（109）年 11 月 2 日奉行政院核定。

有鑑於中國輸出入銀行（以下簡稱輸銀）深具辦理融資保證經驗，爰本會委請輸銀擔任國家融資保證機制（以下簡稱本機制）執行單位，由其籌設「國家融資保證中心」（以下簡稱融保中心），辦理本方案融資保證業務執行工作。在歷經 2 個多月的時



龔主委明鑫（右二）與財政部蘇部長建榮（左三）共同出席「國家融資保證中心」揭牌儀式。

間，由輸銀團隊向相關部會及各銀行代表進行多次討論溝通，輸銀已完成「國家融資保證作業要點」及「國家融資保證委員會設置要點」等作業規範，也積極籌備本機制用人組織、專業人才招募及辦公空間整備，融保中心並於今（110）年1月20日正式揭牌成立。

貳、國家融資保證機制保證範疇

國家融資保證機制係由國發基金與銀行合作共同出資提供保證專款，可承作專款10倍保證額度，以強化國內金融機構對於專案融資（Project Finance）的能力及保障，提高金融機構參與政府重大建設融資意願，構築完善產金發展環境。

本機制提供參與銀行最高6成的融資保證，保證對象包括3類，第1類為從事國內綠能建設開發業者，將就業者用於採購國產化設備、系統、海事工程、整合及其他服務所需融資提供保證。第2類為綠能設備及服務業者。第3類則為參與國內重大公共或前瞻基礎建設計畫業者。




	保證融資額度	保證成數	授信期限
綠能建設 	<ul style="list-style-type: none"> 單一綠能建設開發商最高300億元 	<ul style="list-style-type: none"> 提供最高6成保證 	<ul style="list-style-type: none"> 最長20年
綠能設備與服務 	<ul style="list-style-type: none"> 單一製造或服務供應業者最高20億元 單一製造或服務輸出業者最高5億元 	<ul style="list-style-type: none"> 提供最高6成保證 	<ul style="list-style-type: none"> 最長5年
重大公建 	<ul style="list-style-type: none"> 單一企業最高10億元 	<ul style="list-style-type: none"> 提供最高6成保證 	<ul style="list-style-type: none"> 最長10年

圖 1 國家融資保證機制保證範疇

叁、「國家融資保證中心」揭牌成立

本會龔主委明鑫及財政部蘇部長建榮，為感謝輸銀於國家融資保證機制研擬階段即動員現有同仁積極參與，因此特地於今（110）年1月20日融保中心成立，親自蒞臨設置於輸銀總行7樓的融保中心，與輸銀劉理事主席佩真，共同參與揭牌啟動儀式並向融保中心同仁加油與勉勵。

財政部蘇部長致詞時特別感謝龔主委在本機制政策上精心擘劃，並表示因本機制係蔡總統的重要政策，特別是綠能及其他國家重要公共建設都會涉及到融資問題，背後還是需要保證機制的存在，因此本機制未來將會在國家經濟發展中扮演重要關鍵角色，且本機制的設立會讓金融業更有願意將資金投入實體產業裡，以協助企業解決資金籌措問題，進而帶動整個產業的發展。

龔主委致詞時表示，臺灣的風場在世界上的排名是非常好的，惟離岸風電有別於其他產業發展，因投入資金規模龐大，一個風場往往需高達1千億臺幣的投資規模，且我國在推動離岸風電的過程中，也期望能引導國內外業者在臺投資與發展，因此風場的開發須配合國產化之政策，由於國外出口信貸機構（Export Credit Agency, ECA）無法就此提供融資保證，開發商將產生約2～3成的資金缺口，所以推動本機制一方面係為補足業者資金缺口，二方面也期藉由本機制培養銀行相關經驗與業務能力，提升我國金融業產業服務能量及競爭力。另由於其他亞洲國家，如日本離岸風電規劃的規模已擴大到2040年到45GW，這會是未來我國相關產業供應鏈商機所在，故在今日融保中心成立後，龔主委更期勉融保中心應進一步思考透過執行業務累積經驗，共同攜手我國綠能產業輸出國際。

肆、結語

國家融資保證機制是蔡總統重要的政策方向，在臺灣各項重大綠能及公共建設如火如荼展開之際，藉由融保中心之設立與服務，相信將成為廠商最堅強的後盾，嘉惠及協助廠商取得所需資金。本機制除能確保我國能源轉型政策如期落實外，藉由融保中心實務經驗的淬鍊，培育我國大型經建計畫專案融資優秀金融人才，這將都會是我國重要的資產，促使我國在產業競爭的實力，更一步的提升與壯大。🌱

從國際趨勢看見臺灣機會， 掌握智慧物聯新商機

國發會產業發展處

為掌握全球趨勢，協助國內企業拓展後疫情時代商機，亞洲·矽谷計畫執行中心於 2021 年 1 月 26 日（星期二）舉辦「亞洲·矽谷智慧物聯國際商機論壇」，邀請「亞洲·矽谷物聯網產業大聯盟」榮譽會長施振榮、臺灣 Google 董事總經理馬大康、臺灣 Panasonic 副總經理紀文傑、Gartner 副總裁蔡惠芬及皇輝科技董事暨執行長張智強等各界先進出席，分享產業前瞻趨勢與國際輸出經驗，協助國內企業加速佈局全球市場。



國發會龔主委明鑫蒞臨「亞洲·矽谷智慧物聯國際商機論壇」論壇。

關鍵時刻擴大投資 加速產業數位轉型

國發會龔主委明鑫致詞時表示，現在是全面投資臺灣的重要時刻，政府將加大國際研發合作與前瞻基礎建設，以加速國內產業數位轉型。政府除了每年投入千億元的科技預算外，前瞻基礎建設未來 5 年的數位建設預算，已大幅擴增至 950 億元，其中 5G 發展就有 490 億元。這些投資將加速發展 5G 網路等智慧物聯網產業所需要的基礎建設，希望協助國內廠商籌組旗艦隊，協助我國產業掌握智慧物聯的全球龐大商機。

引進國際研發能量 創造產業新動能

國發會副主委兼亞洲·矽谷計畫執行中心執行長高仙桂也指出，亞洲·矽谷計畫自 2016 年 9 月推動迄今已有 4 年多，以「推動物聯網發展」及「健全創新創業生態系」為 2 大主軸，在政府與產業的共同努力下，亞矽計畫已獲豐碩成果，臺灣物聯網 (IoT) 產值在 2018 年正式突破新臺幣兆元大關，2020 年有機會達到 1.47 兆元。在國際商機方面，已引進全球數位巨擘創新資源，如 Google 公司自 2018 起推動「智慧臺灣計畫」，微軟、亞馬遜 AWS、思科等國際大廠也在臺設立創新或研發中心等。

科技實力受肯定 全球企業看好臺灣優勢

Google 臺灣區董事總經理馬大康持續關注產業趨勢，觀察到線上賞車、銀行電子服務和智慧遠距醫療等新興服務逐漸新起，形成無接觸經濟。臺灣在智慧物聯相關產業有堅強的基礎建設，全球企業應以臺灣為智慧製造基地，展開全球投資布局。國際知名顧問公司 Gartner 全球研究副總裁蔡惠芬也指出，近來有 17% 的受訪企業已將 AI 導入物聯網，更有 23% 尚未投入的企業計劃在一年 啟動投資，顯示全球智慧物聯網商機已經蓄勢待發。

百年企業展新意 打造智慧城鎮

成立於 1918 年的松下電器 (Panasonic)，一直以來以提供高品質的家電設備聞名全球，因應智慧物聯網時代的到來，也積極發展互聯解決方案與智慧環境應用等領域。論壇當天紀文傑副總經理分享結合日本政府 Society 5.0 的構想進行智慧造鎮的案例。以智慧化生活提案、智慧化空間設計與建立智慧化基礎設施等不同面向的做法，活用自有工廠舊址以創造財務價值、事業價值與社區貢獻，進而打造智慧城鎮。

國內試驗奠定基礎 強強聯手爭取國際商機

皇輝科技一直以來透過國內場域試驗深化核心技術能力，在長期耕耘後獲國際大廠認同，共同合作爭取國際商機。當天張智強執行長分享如何搭配國際大廠的基礎建設專案進軍國際，取得泰國曼谷 SRT 國鐵紅線、香港港燈電力 Smart Grid 以及菲律賓賓馬尼拉 Manila MRT 等合作成果。

臺灣下一步應積極走出海外，把創新解決方案推向國際舞台

本次論壇從產官學研各界先進在未來趨勢、國際思維與經營實務等各方面的分享中，可看出在智慧物聯網的蓬勃發展趨勢下，國內已有企業率先洞察先機並掌握海外商機。未來可思考如何協助國內企業站在國際巨人的肩膀上看得更遠，並促成彼此間之技術合作與對話，進而複製成功經驗，引導國內創新方案走向國外，以深化智慧物聯網科技與產業之鏈結，創造更美好的未來。🌐



左起工業局系統整合推動辦公室主任杜順榮、Gartner全球研究副總裁蔡惠芬、宏碁創辦人施振榮、國發會龔主委明鑫、亞洲·矽谷計畫執行中心執行長高仙桂、Google臺灣區董事總經理馬大康、臺灣Panasonic副總經理紀文傑、皇輝科技董事暨執行長張智強。（圖片來源：亞洲·矽谷計畫執行中心）

2021智慧城市展「亞洲·矽谷主題館」展現創新應用成果

國發會產業發展處

全亞洲最大的智慧城市專業展會——「智慧城市論壇暨展覽」(Smart City Summit & Expo, 簡稱智慧城市展、SCSE)於2021年3月23日(二)至26日(五)在南港展覽館2館盛大舉辦。亞洲·矽谷計畫執行中心於本次展會設立「亞洲·矽谷主題館」共襄盛舉,展出新創業者之各項智慧應用,為新創廠商提升能見度與爭取商機。國發會龔主委明鑫也蒞臨會場,與業者進行交流及體驗相關創新應用。



亞洲·矽谷主題館於2021智慧城市展登場,展示智慧醫療、智慧交通、智慧農業、智慧商業、智慧製造5大領域之創新智慧應用。

設立亞洲·矽谷主題館，展現物聯網創新智慧應用

亞洲·矽谷計畫執行中心自 2018 年起即每年參與智慧城市展，於展中設立「亞洲·矽谷主題館」，今（2021）年結合 Startup Island TAIWAN 臺灣新創品牌，聚焦智慧醫療、智慧交通、智慧農業、智慧商業、智慧製造 5 大創新智慧應用領域，以及亞洲·矽谷學院線上平台，展現政府積極推動亞洲·矽谷計畫之具體成果。



此次的亞洲·矽谷主題館，在國發會、經濟部、科技部等部會的共同支持下設立，廣邀 11 家潛力新創進駐，期盼讓所有參觀者體驗多元的智慧場景，了解物聯網創新應用的無限可能，同時也為參展新創爭取國際能見度與開拓商機。另外，主題館也於展覽期間舉辦數場分享會，安排各領域參展廠商分享本身之獨特產品與解決方案，亞洲·矽谷學院也同步辦理學院理念與課程推廣的說明會。

參展廠商領域多元，國發會龔主委明鑫親臨會場交流體驗

各家參展新創於產品與應用上均相當豐富且多元。展覽期間，國發會龔主委明鑫也特別前往亞洲·矽谷主題館展區表達對亞洲·矽谷計畫以及國家新創品牌的支持，同時參觀各家廠商的攤位並與新創業者交流，聽取其產品介紹及親身體驗，並對國內新創的努力表達肯定與鼓勵之意。

在智慧醫療領域，參展的醫百科技利用 AR/VR 技術提供健康照護系統，透過裝有追蹤定位之牙刷及牙間刷，可即時模擬刷牙清潔成效，協助醫護機構做為口腔保健之課程訓練，期盼藉由數位化的設備與場域，接軌全球虛擬科技趨勢。昌泰科醫則專注於心血管健康狀況的檢測，其心血管 AI 量測儀利用血流動力學與心電訊號，整合中西醫技術，僅需 150 秒且為非侵入方式，即可精準分析血壓狀況與衍生之健康問題。如此快速、方便又精準的測量方式，搭配專業醫學人員的現場分析，吸引許多人參觀體驗。



國發會龔主委明鑫（中）、亞洲·矽谷計畫執行中心李行政長博榮（右）與台北市電腦公會黃副總幹事鋈銀（左）於亞洲·矽谷主題館合影。





展場的另一焦點是由自動化餐飲平台優豈推出的拉麵自動販賣機，其將整個餐點烹煮過程放進自動販賣機中，消費者只需於觸控螢幕輕鬆點餐、付款，45 秒後即可享用一碗熱騰騰的美味拉麵。販賣機引人注意的外觀搭配現場真實烹煮取餐的體驗，讓觀展者無不感到新奇又好玩，於 4 天的展期當中更獲得各界廣泛詢問，可望在不久的將來於各地場域落地，提供民眾親自體驗。

針對本次亞洲·矽谷主題館，參展新創均表示效果卓越，不僅提供大量曝光機會，也協助公司帶來商機與合作可能。多家廠商於展會期間與製造商、大型企業、公法人及投資人接觸，商談內容除業務上的合作外，也包括商機的推廣、資金需求的了解與場域的進駐等。未來，亞洲·矽谷計畫將持續推動物聯網發展與支持創新創業生態系，以加速新創成長與出場，並促進智慧應用再升級，打造台灣成為亞洲數位創新的關鍵力量。👉

AI 聯合學習大聯盟啟動

國發會產業發展處

壹、前言

打破傳統集中式機器學習，以分散式機器學習訓練 AI 聞名的聯合學習技術，在臺灣醫療產業應用開始起飛，而看好聯合學習的發展潛力，國發會於 1 月 29 日協同科技部、交通部、衛福部、經濟部、文化部等部會及產官學，共同推動成立臺灣聯合學習產業大聯盟（Taiwan AI Federated Learning Alliance, TAIFA）。

根據全球知名會計公司資誠（PwC）報告預估，到 2030 年，全球 AI 市場規模將達 15.7 兆美元，為全球 GDP 規模增加 14%，商機潛力可期。臺灣擁有半導體、製造業等產業作為堅強的後盾，加上頂尖大學與其培育出的人才，發展 AI 深具機會。

AI 應用在物聯網、醫療等領域已蓬勃發展，國發會在 2018 年 6 月起就和健保署合作推動 23 億筆健保影像資料，2 年多來本會共已投入 1 億 900 萬，發展 15 項健保醫療影像導入 AI 技術發展創新應用，發展影像辨識相關應用，可提供精準且民眾有感知的醫療服務。

貳、透過聯合學習，發揮 1+1>2 的成果

取得訓練人工智慧模型需要巨量的資料，但人工智慧的發展必須合法合規，特別在歐盟推動個資保護規範（GDPR）後，個資的保障已備受各界重視，找到一個基於保護使用者隱私為前提，發展人工智慧應用的方法，這就是聯合學習的核心價值之一，也將是未來人工智慧的重要趨勢。

聯合學習的優勢在於參與者只需要共享 AI 模型，不需要分享具機密性的資料、數據，藉此即可找出最佳化的人工智慧應用，也就是「集眾人之力，成就眾人之事」，藉分散式訓練，以共享模型取代共享資料，可解決資料治理及個人隱私保護問題，同時達到精進 AI 模型之目的。

以醫療為例，國內已有臺大醫院、北醫（臺北醫學大學附設醫院）、北榮（臺北榮民總醫院）、三軍總醫院等醫院投入人工智慧相關應用，透過聯合學習機制，集合各家醫院人工智慧模型的優勢，把 AI 應用做到最好，發揮 1+1>2 的成果，將有助於加速實現臺灣精準醫療的願景，同時也將臺灣推上了新一波聯合學習全球浪潮。

叁、啟動聯盟促成跨域合作

有鑑於聯合學習醫療聯盟已獲得初步成果，聯盟發起人國發會龔主委明鑫便建議可參考亞洲·矽谷物聯網大聯盟，進一步推動 AI 聯合學習產業大聯盟，不只醫療，更帶領智慧城鄉、金融、製造、文創暨商務等產業、學研單位共襄盛舉，彼此互助合作、群策群力，發揮跨領域的優勢。賴副總統清德參加 1 月 29 日啟動大會也強調：「這一次聯盟的成立，雖然是一小步，但是卻是臺灣各產業擁抱 AI 跨出一大步。」

龔主委致詞時打趣的以習武做為比喻，AI 沒有資料可以學習就像習武之人空看劍譜卻無人可對招。民主國家重視資料治理及個人隱私保護，「聯合學習」就是為了解決這個問題，不需分享具機密性的資料，只要共享與集結 AI 模型合作訓練，就像習武之人無法集結各大門派但可逐一拜訪去過招，武功即可獲得精進。



聯盟發起人龔主委明鑫致詞。

聯盟初期涵蓋醫療、製造、金融、城鄉、文創暨商務等產業領域，由臺灣人工智慧實驗室 AI Labs 負責產業的聯合學習平台，邀請專家進行討論，制定各產業的聯合學習機制，包括定義、建立模型、展開聯合訓練、驗證、部署，進行各種 AI 應用與場域認證，建立資料治理模式與規範，推動我國聯合學習標準與相關運作機制。

龔主委也指出啟動大會就像是 AI 聯合學習大聯盟的華山論劍，集結了各大產業門派掌門人，期待大家摒除門戶之見，加速臺灣 AI 驗證技術與應用發展，讓臺灣在全球 AI 產業扮演關鍵性角色。

肆、結語

臺灣聯合學習產業大聯盟將致力透過聯合訓練、驗證、部署，共享眾人智慧，保障隱私，攜手產官學研共同投入聯合學習技術研發，提供場域優質服務與發展環境，共同建立高信任之資料治理、運作機制與規範，發展臺灣 AI 創新應用，建立最適合國人使用的 AI 模型，解決在地需求並嘉惠國人。🌐



賴副總統與聯盟發起人龔主委明鑫（右3）、共同發起人林部長佳龍（左1）、李部長永得（右2）、陳次長宗權（右1）及聯盟會長杜奕瑾（左2）共同合影。

創新個人化資料自主運用， MyData 平台正式上線！

國發會資訊管理處

近年，民眾對個人化的服務意識要求上升，希望政府能發展出符合自己需求的一站式服務。國際間先進國家的政府也不斷地強調資料治理，讓民眾在清楚自己權益下，發揮「資料」串接的價值。例如美國、英國、芬蘭、新加坡等國家均建構出個人資料運用成功案例，提供民眾可藉由個人資料管理機制，經過身分驗證，自行下載保存在政府機關或民間企業的個人相關資料；或透過線上同意方式，自主授權第三方取得其個人相關的資料，獲得更有效率的個人化服務。

國家發展委員會參考國際個人資料運用模式，已建置「個人化資料自主運用（MyData）平台」（<https://mydata.nat.gov.tw>），並於 109 年 7 月 29 日試營運、110 年 4 月正式上線。民眾目前可使用 MyData 平台，經身分驗證及自主同意，在兼顧個資安全與隱私保護下，提供多元化個人資料下載及線上介接服務。MyData 平台提供三種服務模式：

一、下載個人化資料（自主下載運用保存於政府機關的個人化資料）

民眾可透過平台驗證身分及線上同意後，自資料提供機關（如內政部）介接個人資料自行下載運用，目前可下載個人戶籍、戶政國民身分證影像、地籍及實價、勞保投保、財產、個人所得、車駕籍等 100 項以上資料。

二、臨櫃核驗免紙本（用數位檔案代替紙本證明以申辦臨櫃業務）

民眾除現有攜帶相關文件資料臨櫃辦理業務，亦可透過本平台下載個人化資料並產生對應條碼後，將條碼交付臨櫃人員，臨櫃人員即可取用該條碼對應之已下載的個人資料，辦理後續服務。目前內政部營建署、勞動部勞保局、教育部，以及桃園市、花蓮縣、嘉義縣政府等機關運用 MyData 介接提供便民臨櫃核驗服務，總計 50 項以上服務。

三、線上服務申辦（透過線上即時同意個人化資料之使用，以獲得精準服務）

民眾可於平台當次即時同意將個人資料線上傳送給其他機關（構），以辦理後續個人化服務。目前有財政部、教育部、經濟部（含中油、台水、台電）、交通部、衛福部、文化部、教育部、科技部、故宮、農委會、通傳會、客委會、金管會（13家合作銀行），以及宜蘭縣、花蓮縣、桃園市、新竹市（縣）、雲林縣、嘉義縣、臺南市、高雄市及澎湖縣等 10 個縣市政府提供 170 項以上線上服務。

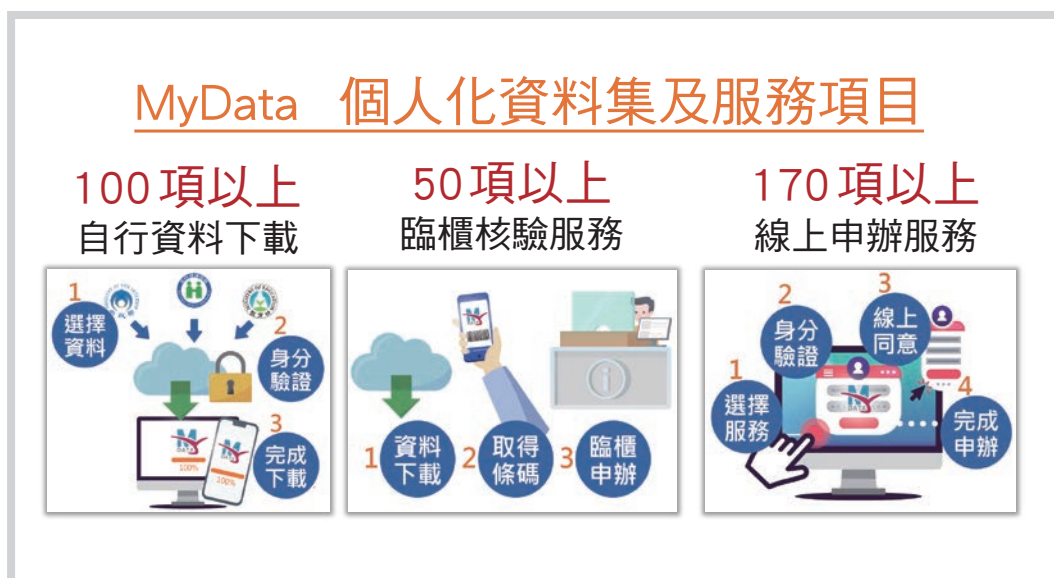


圖 1 MyData 個人化資料集及服務項目

MyData 平台試營運以來，各界予以正面肯定，參與試辦之銀行表示，透過介接 MyData 平台，可確保民眾個人資料之正確性，無偽造問題，在申辦作業上更便利、有效率。為使各機關（構）能夠順利介接本平台，保障個人隱私及確保資訊安全，提供更多個人化資料及精準數位服務，本平台已由試營運轉為正式營運，同時擴大介接服務領域與身分驗證方式，並同步調整 MyData 介接作業要點，做為各機關（構）發展個人化資料自主運用之依據。

MyData 平台正式上線後，擴大介接證券、期貨、保險等金融機構及周邊單位，並經過其主管機關金管會審核同意後，提供線上投保、線上理賠、資產整合查詢等服

務。另本平台已增加身分驗證方式，除目前已有自然人憑證、工商憑證、TW FidO、健保卡、雙證件驗證等身分驗證方式外，考量民眾為辦理金融業務，多備有晶片金融卡或軟體憑證，且金管會與轄管金融業者在金融卡及憑證之申辦及管理也相當嚴謹，故本平台增加晶片金融卡、軟體及硬體金融憑證等驗證方式，並將晶片金融卡搭配一次性憑證進行電子簽章提升安全等級，以普及民眾使用率及增加身分驗證便利性。



圖 2 MyData 多元身分驗證方式

為保護個人隱私，本平台無存留民眾個人資料，民眾僅當次同意資料下載，非永久同意資料取用，且隨時均可於平台查詢個人資料使用紀錄，瞭解自己的個人資料運用流向。同時為提升資安防護，本平台與機關（構）間個人資料在傳輸過程及產製資料檔案時皆進行加密，且本平台已經由第三方透明與客觀稽核下通過國際 ISO27001、ISO27701 資訊安全及個人資料隱私保護標準驗證，確保平台符合國際資訊安全標準要求。

目前各先進國家均積極發展兼顧安全、隱私與便捷的數位服務資料治理模式，在民眾充分認知與自主同意情況下，發揮資料串接功能，提升數位服務精準度與創新價值。本平台亦在符合《資通安全管理法》、《個資法》及相關法令規定下，讓政府機關保有的民眾個人化資料，回歸民眾合理使用，同時提升政府服務效能。

2021 年全球經濟自由度 我國躍升至全球第 6 名

國發會法制協調中心

美國智庫傳統基金會（Heritage Foundation）於 2021 年 3 月 4 日發布《2021 經濟自由度指數》（2021 Index of Economic Freedom），我國在 184 個經濟體中排名第 6 名，較去年大幅進步 5 名，為該指標發布 27 年以來之最佳成績，僅次於新加坡（第 1）、紐西蘭（第 2）、澳洲（第 3），優於日本（第 23）、南韓（第 24）、中國大陸（第 107），顯示我政府在推動經濟自由開放的成果及提升廉能政府與司法效能的努力，受到國際社會的肯定。

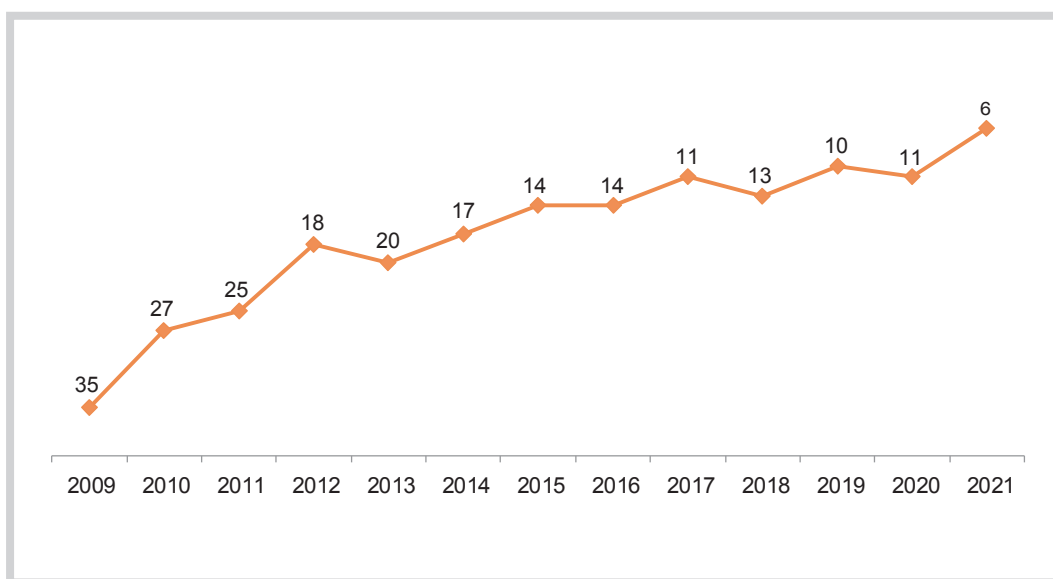


圖 1 經濟自由度指數評比——我國歷年排名（2009-2021）

壹、經濟自由度指數評比簡介

經濟自由度指數是聚焦於政府政策之 4 大面向（法律制度、政府規模、監管效率及市場開放），以 12 項指標（財產權、司法效能、廉能政府、租稅負擔、政府支出、財政健全、經商自由、勞動自由、貨幣自由、貿易自由、投資自由及金融自由）評估各經濟體之經濟自由化現況，參考世界銀行經商環境報告（World Bank）、世界競爭力報告（WEF）、國際貨幣基金組織（IMF）、經濟合作暨發展組織（OECD）等相關報告進行評比，經計算後，每項指標之結果以 1 ~ 100 分數呈現。

貳、我國歷年排名成長

今年我國總體得分為 78.6，較去年進步 1.5 分，超過全球平均得分 61.6 分及亞太地區平均得分 60.2 分；12 項指標中，共有 8 項指標得分較去年進步。

我國排名自 2009 年起逐步成長，至 2021 年共 13 年間，進步 29 名（詳圖 1），於經濟自由度指數之分類屬於大部分自由（MOSTLY FREE）之國家。

參、廉能政府、司法效能、財政健全等分數提升

- （一）在廉能政府（government integrity）指標部分，近年我國政府推動廉能政府相關作為，例如自主承諾履行聯合國反貪腐公約，於 2018 年公布首次國家報告並舉辦國際審查會議，由中央各部會及各縣市政府採取具體措施積極落實；研擬制定「揭弊者保護法」草案；在政府採購實施許多與反貪腐相關之法規等，皆為我國推動廉能政府指標改革之具體做法，使我國此項指標得分較去年進步 5.6 分。
- （二）在司法效能（judicial effectiveness）指標，傳統基金會肯認臺灣司法執行契約之效率及效能，司法獨立及法院不受政治因素干擾等，本次指標得分進步 2.8 分。主要因司法院近年積極提升我國法院解決商業紛爭效率，2020 年 1 月 15 日公布《商業事件審理法》及《智慧財產及商業法院組織法》，以設立商業法院，專責審理商業事件，並持續強化法庭 E 化程度，例如規劃建置「商業事件審理電子訴訟」系統，以利智慧財產及商業法院接收來自電子訴訟系統之當事人上傳電子書狀及卷證等，皆有助我國此項指標表現。

(三) 另根據傳統基金會調查，我國在預算赤字 (budget deficits) 部分占 GDP 之 1.7%、公共債務 (public debt) 則占 GDP 之 28.2% 皆較去年表現為佳，亦使財政健全 (fiscal health) 指標得分進步 2.7 分。而經商自由 (business freedom) 指標得分雖微幅下滑 0.5 分，惟傳統基金會亦表示，我國於該項指標自 2013 年以來得分皆維持在 90 分以上，已屬表現極佳指標。

肆、持續排除投資障礙與推動法規鬆綁工作

我國自 2016 年起即參考傳統基金會之研究方法，由國發會彙整相關部會過去一年推動經濟自由化之成果，提供該基金會做為評比之參考。

政府近年積極在經商與投資環境方面推動法規鬆綁工作，檢視函釋、行政規則及法規命令等規定，排除投資障礙，提升我國之經濟自由度，自 2017 年迄今，各部會共提出 777 項法規鬆綁成果 (財經部會計 437 項，其餘部會計 340 項)；政府未來將持續協調各部會推動相關工作，並每年將相關機關改革措施彙整提供傳統基金會參考，以利該基金會於評比時充分掌握我國各項改革進展及成果。👉

表 1 2021 年經濟自由度排名經濟體

排名	2021	分數
1	新加坡	89.7
2	紐西蘭	83.9
3	澳洲	82.4
4	瑞士	81.9
5	愛爾蘭	81.4
6	臺灣	78.6
7	英國	78.4
8	愛沙尼亞	78.2
9	加拿大	77.9
10	丹麥	77.8

國發會參與2021年APEC經濟委員會第1次會議——擘劃疫情衝擊下新階段結構改革議程，邁向永續復甦

國發會綜合規劃處

受武漢肺炎疫情影響，今（2021）年 APEC 主辦國紐西蘭繼去年馬來西亞之後，全年以線上形式辦會，並於 3 月 4 至 5 日舉辦 APEC 經濟委員會（Economic Committee, EC）第 1 次會議。國家發展委員會（以下簡稱國發會）係我國參與 EC 總協調窗口，本次會議由國發會綜合規劃處張處長惠娟率公平會、經濟部商業司、本會資管處、法協中心及台灣經濟研究院 APEC 研究中心同仁出席。



國發會張處長（下排右三）參與EC 1會議，並與各會員體代表大合照。

鑒於 APEC 結構改革更新議程（2016-2020 Renewed APEC Agenda for Structural Reform, RAASR）於去（2020）年屆期，APEC 新階段結構改革策略之擘劃不僅是 EC 當前工作重點，更成為疫情蔓延中各方矚目焦點。為此，紐西蘭已訂於本年 6 月 16 日線上辦理五年一度的結構改革部長會議（Structural Reform Ministerial Meeting, SRMM），邀請各會員體結構改革部長攜手研商疫後韌性復甦對策，並於會中通過「強化 APEC 結構改革議程」（Enhanced APEC Agenda for Structural Reform, EAASR）。

本次 EC 會議的首要任務即在磋商 SRMM 籌備相關工作，並針對促進經商便利度（Ease of Doing Business, EoDB）、試行線上爭端解決（Online Dispute Resolution, ODR）機制、EC 對「APEC 2040 太子城願景施行計畫」之貢獻、區域經濟展望等議題進行討論；此外，會中亦決定將 2022 年 APEC 經濟政策報告（APEC Economic Policy Report, AEPR）主題訂為「結構改革與綠色復甦」（Structural Reform and Green Recovery from Economic Shocks），為各會員體邁向疫後綠色復甦之道，提供政策建議。

SRMM 籌備及新一期結構改革策略：強化 APEC 結構改革議程（EAASR）

五年一度 SRMM 將於 6 月中旬線上辦理，邀請各會員體結構改革部長共商疫情爆發後之結構改革策略，為 APEC 新階段發展方向提供指引。考量疫後經濟復甦係當今各方關注重點，本屆 SRMM 規劃以 2022 年 AEPR 報告為主題，辦理「結構改革與衝擊復甦」（Structural Reform and Recovery from Shocks）政策討論，請各會員體結構改革部長相互交流，以達成「更好的復興」（building back better）目標。由於我國防疫表現亮眼，成績有目共睹，將以此為基礎參與相關討論，積極向各會員體分享疫後我國經濟振興相關經驗及成果。

我方疫情表現亮眼，為亞太區域少數 GDP 正成長之會員體

鑒於疫情的有效控制，攸關經濟復甦的快慢，APEC 政策支援小組（Policy Support Unit, PSU）在「區域經濟展望」簡報中，建議 APEC 應透過完善公衛體系、

穩健的財政及經濟政策，並積極與醫療、數位創新、教育及女性賦權領域合作，促進亞太地區均衡強韌成長。

由於在武漢肺炎疫情的衝擊下，APEC 全區域 GDP 呈現衰退態勢，而我國因疫情控制得宜，經濟表現優異，成為少數 GDP 正成長的會員體，張處長特於會中與各會員體交流我國抗疫政策，並就 APEC 疫後振興復甦工作提供看法，重點如下：在經濟振興政策方面，我國透過微中小企業融資協助方案，穩定資金流及債務市場，減緩疫情對弱勢群體經濟衝擊；數位科技的發展改變了人民的生活及商業模式，加以 APEC 各會員體經濟發展程度不均，各會員體應思考如何透過數位科技縮短數位落差，提升區域人民數位素養以縮短區域發展落差，並利用數位科技提供優質健康照護；此外，疫情造成嚴重失業問題，身為政策制定者的 EC 各會員體除構思經濟復甦解方外，更應確保區域人民均能享有高品質的就業機會。

2022年APEC經濟政策報告主題獲EC成員高度支持

武漢肺炎疫情嚴重衝擊全球經貿秩序，APEC 各會員體莫不積極研擬疫後復甦對策以強化經濟韌性，而結構改革工作更將扮演重要角色。考量 AEPR 做為 EC 提供政策建議之年度旗艦報告，紐西蘭規劃以「結構改革與綠色復甦」做為 2022 年 AEPR 主題，透過蒐羅各會員體因應疫情、氣候變遷等人為及自然衝擊之舉措，為 APEC 邁向綠色、韌性復甦以因應未來各種挑戰，提供政策建議。

與會多數會員體均高度支持紐西蘭之提案，咸認「結構改革與綠色復甦」實為切合疫情背景的重要主題，我方亦讚許紐國構想創新且切合時局，並表示目前國際間對綠色復甦涵義未有共識，加上各會員體對發展及保護弱勢族群以實現綠色復甦各有進程，我方做為一資源有限的海島型會員體，應如何推動非僅針對製造業、服務業的永續包容、創新友善的綠色復甦，將是我國面臨的迫切挑戰，我方樂於與各會員體相互交流、共同學習。



2021年一整年，APEC主辦經濟體——紐西蘭將首次以線上方式辦理數百場各式APEC會議。

結語

本年適逢我國參與 APEC 30 週年，本會將繼續深化參與結構改革部長會議籌備工作，並於與會期間向國際宣傳我國抗疫實績，分享我國疫情表現及抗疫經驗，加強國際參與！🌐

地方創生 Regional Revitalization

一、地方創生政策

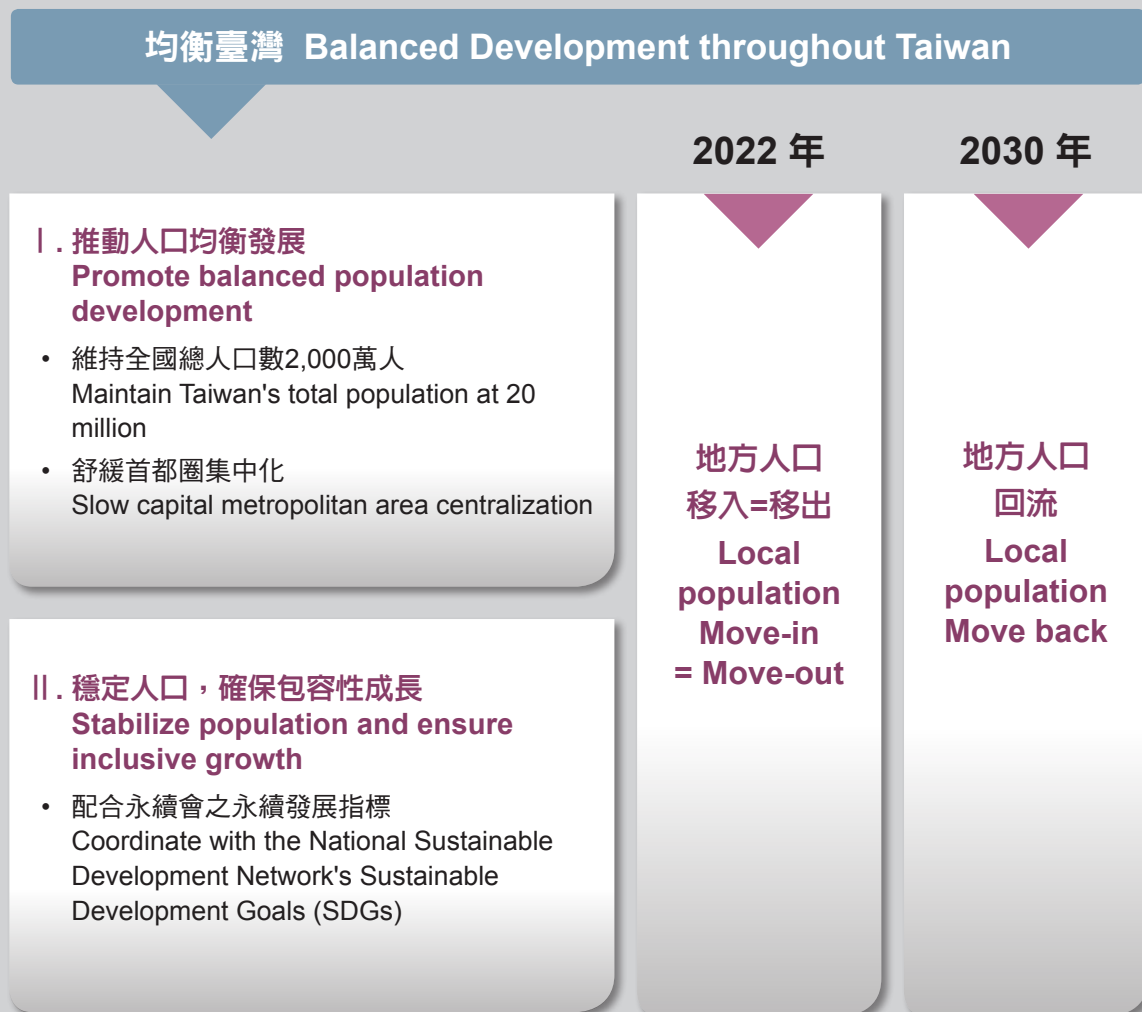
Regional Revitalization Policy

面對我國總人口減少、人口過度集中大都市，以及城鄉發展失衡等問題，行政院 2018 年成立「地方創生會報」，2019 年核定國發會提出之「地方創生國家戰略計畫」，秉持以人為本精神，結合新創觀念，復興地方產業，創造就業，促進人口回流地方，達成「均衡臺灣」目標。

To face problems such as reduction in total population, aging and low birth rate, excessive concentration of population in large cities and imbalance of urban and rural development, the Executive Yuan formed the “Executive Yuan Regional Revitalization Board (RRB)” in 2018 and approved the “National Strategic Plan for Regional Revitalization” presented by NDC in 2019. To achieve the objective of “balanced development throughout Taiwan”, the plan objective is to, following the spirit of people first, combine the concept of innovation to revitalize regional industry, create employment and promote flow back of population to regions.

願景與目標 Vision and Objectives

均衡臺灣 Balanced Development throughout Taiwan



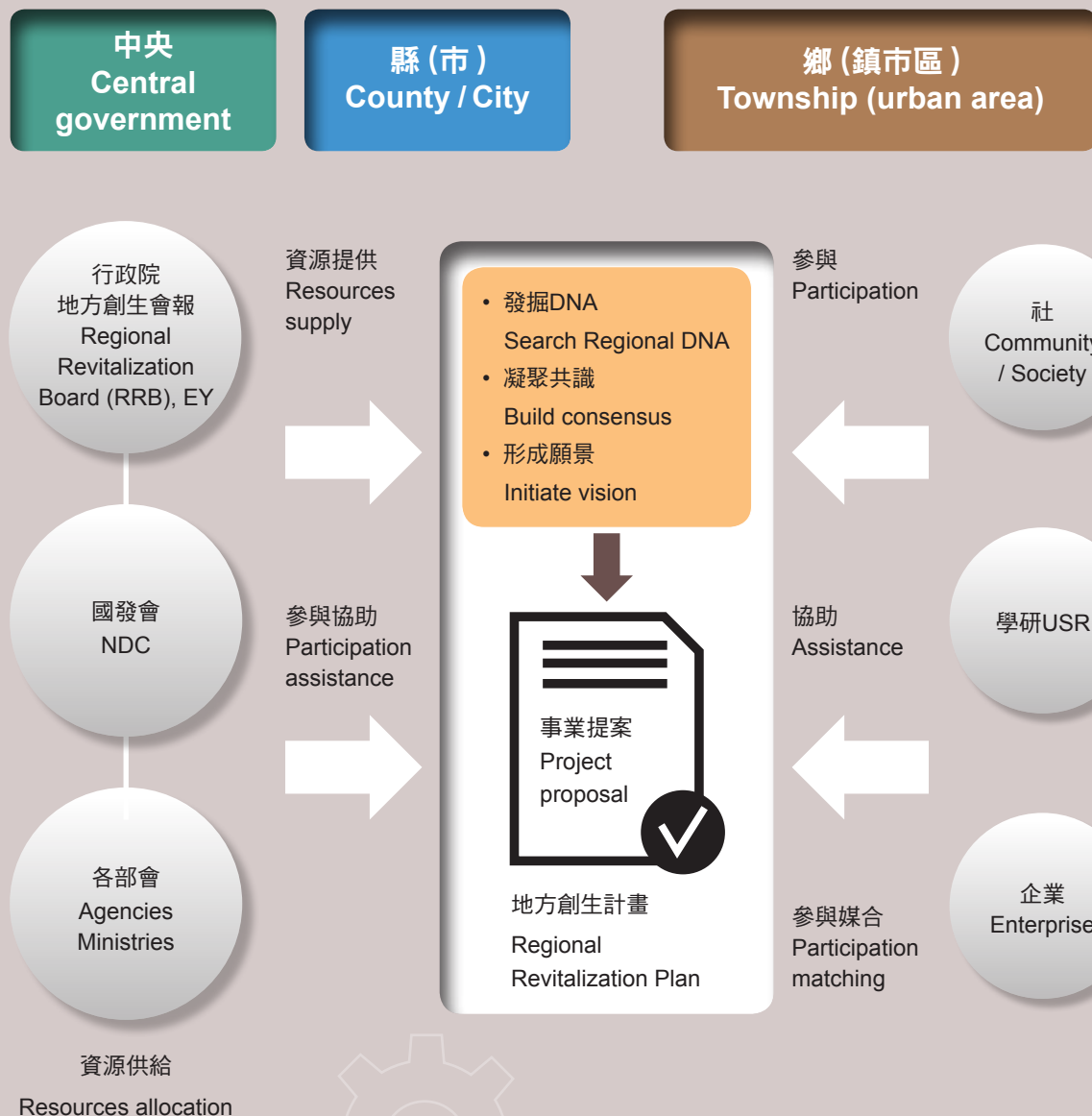
二、地方創生計畫推動架構

National Strategic Plan for Promoting Regional Revitalization Framework

國發會偕同中央相關部會協助地方政府，透過盤點地方 DNA，找出自身優勢，發展新經濟、新商業模式，以擘劃推動地方創生計畫，期盼點燃創新成長動能，帶動地方產業發展。計畫經「行政院地方創生會報」工作會議之跨部會聯席審查，媒合部會及企業相關資源，投入地方創生事業落實執行。截至 2021 年 3 月底止，地方政府共提出 120 件地方創生計畫，經國發會邀集相關部會召開 19 次跨部會「行政院地方創生會報」工作會議，陸續通過 51 案開始實施，其餘 69 案刻正持續輔導中。

For the planning and promotion of the Regional Revitalization Plan, the NDC joined together with related central agencies and ministries to assist regional governments use stocktaking of “Regional DNA” to identify the advantages of each region and develop new economic and business models with the aim of sparking innovative growth momentum and driving regional industrial development. After the Plan was jointly reviewed by RRB work meetings on an inter-agency basis and the matching of agency and enterprise related resources, implementation of regional revitalization projects began. As of the end of March 2021, local governments have presented 120 regional revitalization plans. After 19 work meetings of the RRB to which the NDC invited related agencies and ministries, 51 plans were successively approved for implementation; guidance continues to be given with respect to the remaining 69 projects.

地方創生計畫的推動架構 Promotion Framework



三、地方創生2.0的重要轉型策略

The Important Transformation Strategy for Regional Revitalization 2.0

地方創生係投資未來，應強化青年居中扮演的角色與主體性，因此自2021年起推動前瞻基礎建設 - 「加速推動地方創生計畫」，除強化城鎮機能及環境整備等地方基礎建設外，更將推動青年留鄉或返鄉相關支持系統，透過補助設置地方創生青年培力工作站等方式，鼓勵青年在地扎根開創地方創生事業，並串聯地方公私部門協力推動創生相關工作。在計畫提案方面，將以多元徵案模式導入民間多元靈活的創意思維，以利地方創生政策全面有效落實。

Regional revitalization is investing in the future, therefore the role and identity of young people should be enhanced. For this reason, the Forward Looking Infrastructure Development Program- “Accelerating Promotion of the Regional Revitalization Plan” is launched in 2021. As well as improving the functions and environmental preparations of townships and other regional infrastructure construction, support systems for retaining young people or attracting young people to return to their home areas will be implemented. Through the establishment of regional revitalization youth empowerment work stations and other means, young people will be encouraged to set down roots locally and start a regional revitalization project; regional government and civil sectors will be combined to assist with promotion of regional revitalization work. In terms of project proposal under the plan, the model of diverse call for submission will be used to introduce the varied and diverse creative thinking of the civil sectors to facilitate the effective implementation of the regional revitalization policy overall.

轉型推動策略 Transformation Strategy

多元徵案 Diverse call for submission of plans

開放地方團隊直接申請
Opening up of direct application
to regional teams

建構分區輔導中心 Building regional guidance centers

建立地方創生計畫
支援系統
Building Regional
Revitalization Plan
support systems

活化公有空間 Activation of public-owned space

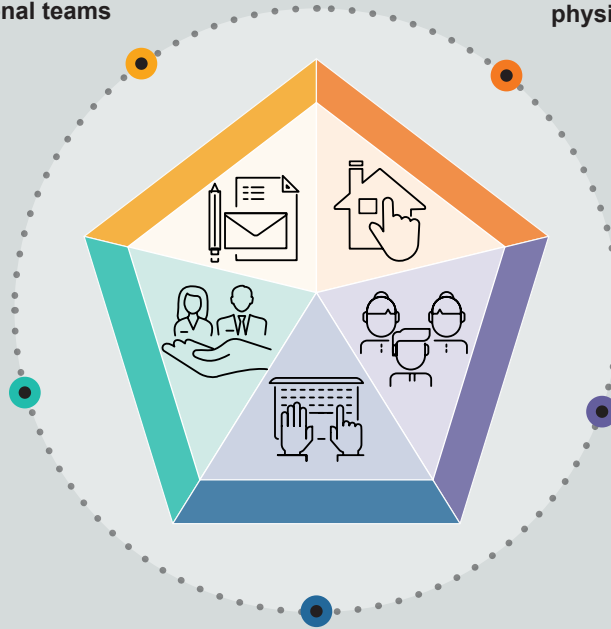
提供地方團隊實體交流
及事業經營空間
Providing regional teams with a
physical space for exchange and
project operation

設置青年培力工作站 Establishing youth empowerment work stations

提供實質誘因引領人才返鄉
Providing substantive
incentive to attract young
people back to home areas

成立專案辦公室 Establishing a project office

強化政策指導、統合推動及國際連結
Enhancing policy guidance, combining
promotion and international linkage





本刊採清荷高環保道林紙
及環保大豆油墨印製



GPN: 2010300195

NT \$ 150元