厚植優質人力資本 提升國家競爭力

育才、留才及攬才整合方案

國發會人力發展處

壹、方案緣起
貳、 當前人才問題與挑戰
叁、整合方案之架構及目標
肆、推動策略及具體措施
伍、預期效益
陸、期程及經費需求
柒、結語

近年國內人口與產業結構快速變化，同時面臨國際競逐人才的挑戰，為充裕人才、提升國家整體競爭力，行政院陸續於 99 年 8 月核定「人才培育方案」，及 101 年 7 月核定「縮短學訓考用落差方案」。透過各項措

施之推動，在強化教育與產業聯結、培育國家與產業所需優質人力、鬆綁相關法規，促進人員移動及改善攬才環境等方面，已有初步進展及成效，達成原規劃之階段性任務。

鑒於各方案之規劃各有其背景及重點推動策略，為綜整與聚焦國內人才面臨之培育、留用及延攬問題，國家發展委員會[1]（以下簡稱國發會）於 102 年 8 月 16 日「行政院人才政策會報」提報「人才政策架構及策略」，針對「晚入早出」所衍生之人才問題，研提「引導早入職場」、「活化中高齡、婦女人才」及「積極攬才政策」等 3 項核心議題，同時提出未來改進方向，並積極與相關機關就前揭核心議題，共同研提具體措施，彙整完成「育才、留才及攬才整合方案」，並於 103 年 2 月經行政院核定據以實施。

壹、方案緣起

面對瞬息萬變的國內外經社情勢及人口結構變遷，為培育量足質精之優秀人力，國發會業於 98 ～ 102 年間協調各部會彙整完成「人才培育方案」、「縮短學訓考用落差方案」、「人才問題與因應對策」及「人才政策架構及策略」等人才發展政策。為強化產業人才發展，規劃全面性的育才、留才及攬才策略，爰整合前揭方案之重點推動工作，以及政府重要施政，包括「黃金十年　國家願景」、「愛台 12 建設」、「經濟動能推升方案」等政策，提出「育才、留才及攬才整合方案」（以下簡稱本整合方案），並規劃短、中、長期目標及具體績效指標，做為各機關規劃中長期產業人才培育、留用及延攬之重要因應策略。

[1] 國家發展委員會：103 年 1 月 22 日配合政府組織改造，由行政院經濟建設委員會（經建會）、行政院研究發展考核委員會（研考會）及行政院公共工程委員會（工程會）的部分單位整併而成。

貳、當前人才問題與挑戰

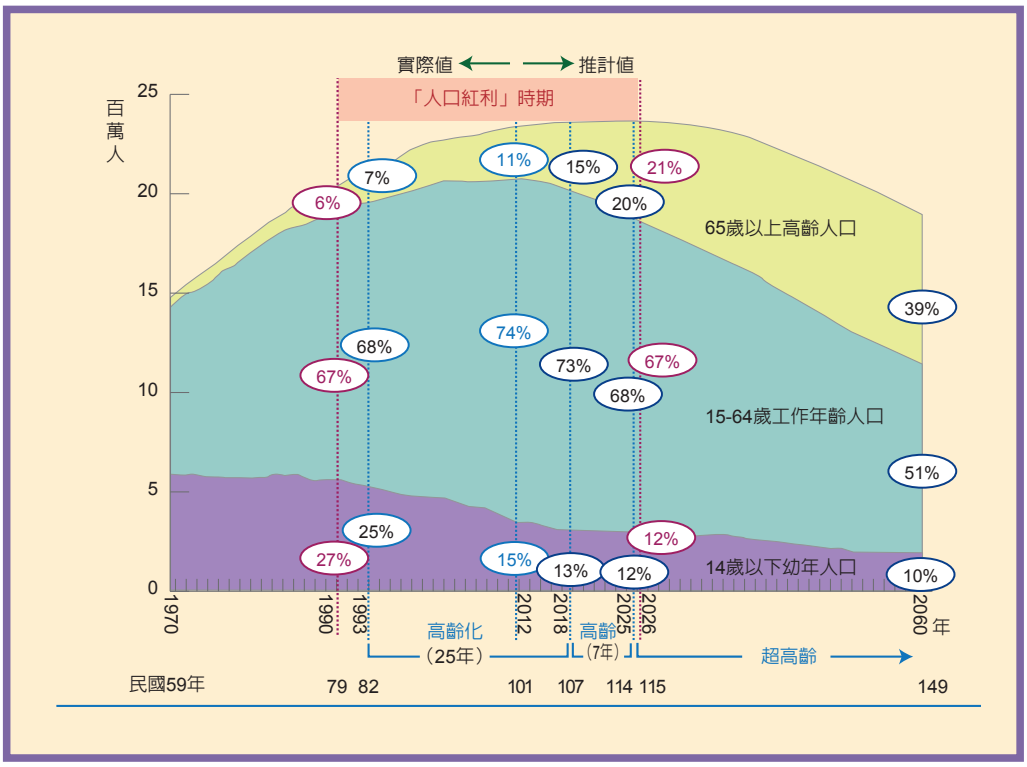
邁入知識經濟時代，高素質的人力資源為提升產業競爭力的關鍵性角色。惟近年我國面臨少子女、高齡化之挑戰，人力結構出現重大的改變，在勞動力參與率方面，我國勞動力參與率低於大部分鄰近與先進國家，女性、青年、中高齡勞動參與尤其偏低，宜積極協助其進入勞動市場，提升人力運用。另外，就人才培育與產業需求面來看，我國因應社會及時代需求，大幅擴充高等教育，專科學校紛紛改制為技術學院及科技大學，雖滿足學生升學需求，卻也造成技職教育人才培育逐漸失衡，以及產業紛紛出現基層技術人力缺工現象；同時，在國際人才競逐下，亦面臨人才流失的危機，出現人力供需落差問題。

一、人力結構轉變面臨之挑戰

由於我國工作年齡人口持續減少與老齡人口快速增加，但中高齡勞動力卻較早退離勞動市場，且在高等教育大幅擴充下，大多數青年因而延後進入勞動市場，致我國就業市場「晚入早出」現象明顯。另一方面，國際人才競逐，美國、法國、日本、新加坡等國家，近年均積極延攬我國優秀大學畢業生、專業技術等高階人才，而我國卻因國際化就業環境不足、外籍人士來台法令限制、薪資勞動條件不佳等因素，造成人才流失的危機，人力移動更面臨「高出低進」之困境。

（一）教育體系的挑戰

近年我國因出生人數下降，學齡人口逐漸減少，且隨著少子女化及高齡化現象愈趨普遍時，各級教育入學年齡人口長期均呈下降趨勢，未來各級教育資源將有更大的彈性調整空間，教育體系調整機制應及早規劃啓動，朝多元化、國際化及終身學習發展，以厚植人力資本（詳圖 1）。



資料來源：內政部「內政統計年報」；國發會「中華民國 2012 年至 2060 年人口推計」。

圖1　三階段人口年齡結構變動趨勢

（二）勞動市場的挑戰

1. 結構性失業有待改善

在經濟情勢漸趨緩和下，101 年因工作場所業務緊縮或歇業而失業者，已自 98 年 33.7 萬人之高峰，降至 13.7 萬人，占全體失業者比率亦由 52.7%下降至 28.5%，低於金融海嘯前的水準，顯示循環性失業問題已趨緩。另一方面，因對原有工作不滿意而失業者，自 98 年以來呈現逐年上升趨勢，實際人數或所占結構比，均高於金融海嘯前的水準。至於初次尋

職失業者，自 97 年下半年來人數上升至 10 萬人後，近幾年大致維持相同人數，占失業者比率由 98 年之 16%上升至 101 年之 21.8%，顯示隨著經濟復甦，初次尋職者的失業問題相對較未獲得明顯改善（詳表 1）。

表1　失業者（按失業原因分）

年別	總計	初次尋職者		非初次尋職者									
				小計		工作場所業務緊縮或歇業		對原有工作不滿意		季節性或臨時性工作結束		其他註	
	千人	千人	(%)	千人	(%)	千人	(%)	千人	(%)	千人	(%)	千人	(%)
80年	130	43	32.9	87	67.1	21	16.1	46	35.6	8	5.9	11	9.5
85年	242	56	23.2	186	76.8	68	28.2	79	32.5	19	7.7	21	8.4
90年	450	75	16.7	375	83.3	206	45.9	88	19.5	52	11.6	28	6.4
95年	411	82	20.0	329	80.0	117	28.5	141	34.3	44	10.7	26	6.3
97年	450	93	20.7	357	79.3	152	33.8	139	30.9	43	9.6	23	5.1
98年	639	102	16.0	536	83.9	337	52.7	119	18.6	57	8.9	25	3.9
99年	577	105	18.2	472	81.8	240	41.6	142	24.6	64	11.1	26	4.5
100年	491	100	20.4	391	79.6	148	30.1	160	32.6	56	11.4	26	5.3
101年	481	105	21.9	375	78.1	137	28.5	162	33.7	50	10.4	26	5.4

註：其他原因包括健康不良、女性結婚或生育、退休、家務太忙等。

資料來源：行政院主計總處，中華民國台灣地區人力資源調查統計，國發會整理。

2. 婦女、青年及中高齡勞動力參與率有待提升

我國平均勞動力參與率低於大部分鄰近與先進國家，僅 25 ～ 44 歲間 4 個年齡組較積極投入勞動市場（詳表 2），而女性、青年、中高齡勞動力參與率尤其偏低。

表2　100年主要國家勞動力參與率

單位%

年齡別	中華民國	韓國	新加坡 註1	香港	日本 註2	美國 註3	加拿大	法國	德國	義大利	英國 註3
總計	58.2	61.1	66.1	60.1	59.3	64.1	67.0	56.8	59.5	48.4	63.0
男性	66.7	73.1	75.6	68.4	71.2	70.5	71.5	61.8	66.6	59.1	69.7
女性	50.0	49.7	57.0	53.0	48.2	58.1	62.3	51.7	54.1	38.5	56.7
15-19歲	8.7	7.6	12.3	9.5	14.5	34.1	51.2	15.0	30.6	7.8	46.8
20-24歲	50.3	48.0	62.8	61.6	68.5	71.3	76.8	60.8	71.1	45.7	74.0
25-29歲	89.4	74.6	89.2	90.2	85.6	81.1	85.1	87.0	83.2	68.7	85.0
30-34歲	85.9	73.9	88.6	86.7	82.0	81.9	86.7	87.8	87.0	78.3	85.6
35-39歲	84.1	75.4	87.3	83.1	82.0	82.5	87.1	89.6	88.1	80.3	84.4
40-44歲	82.9	80.2	84.9	81.9	84.0	82.9	87.9	90.5	90.2	79.6	86.4
45-49歲	77.8	80.1	83.7	80.2	86.1	82.2	87.3	90.0	89.5	77.8	86.6
50-54歲	67.1	76.4	79.7	74.2	83.9	79.2	84.3	85.7	86.5	74.1	83.6
55-59歲	51.7	68.9	70.2	60.2	78.1	72.8	73.0	68.7	78.9	57.5	73.5
60-64歲	32.0	56.9	54.7	35.7	60.4	54.5	51.1	19.8	47.3	21.7	46.3
65歲以上	7.9	29.5	20.4	6.2	19.7	17.9	11.9	2.0	4.6	3.2	9.0

註：1. 新加坡為定居居民勞動力參與率。
2. 日本資料扣除岩手縣、宮城縣、福島縣。
3. 美國、英國指 16 歲以上之勞動參與率。

資料來源：勞動部，101 年國際勞動統計，國發會整理。

在女性方面，隨著我國女性教育程度提升，經濟自主意識抬頭，近 20 年女性勞動力參與率逐年上升，101 年已突破 50%；惟與國際相較，我國女性勞動力參與率僅略高於韓國、日本、義大利，仍遠低於歐美等主要國家，顯示我國女性人力資源仍待開發（詳表 3）。

表3　100年主要國家女性勞動力參與率（按年齡分）

單位%

年齡別	中華民國	韓國	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國
總計	50.0	49.7	57.0	53.0	48.2	58.1	62.3	51.7	54.1	38.5	56.7
15-19歲	8.4	9.0	9.8	9.1	15.0	34.6	53.0	12.2	28.0	6.2	47.1
20-24歲	53.4	52.3	62.5	62.1	69.1	67.8	74.8	56.5	68.2	38.3	68.7
25-29歲	86.9	71.4	86.7	87.5	77.2	74.4	81.1	81.7	79.3	60.9	78.2
30-34歲	77.5	55.4	81.0	80.1	67.6	73.4	81.4	80.9	79.6	66.9	77.4
35-39歲	73.9	55.6	77.6	73.5	67.0	73.7	81.8	83.9	80.6	68.5	76.4
40-44歲	72.0	65.7	73.9	71.7	71.0	75.6	83.9	86.3	84.8	66.8	80.6
45-49歲	64.6	66.8	71.5	68.3	75.7	76.5	84.3	86.0	84.7	64.0	81.6
50-54歲	51.9	62.3	66.1	58.7	72.6	74.3	80.2	80.9	81.7	59.2	79.6
55-59歲	35.3	54.0	55.1	42.8	63.8	67.7	68.7	65.2	72.4	45.0	68.1
60-64歲	18.4	42.2	38.4	21.3	45.8	50.3	44.5	18.3	38.7	13.1	34.9
65歲以上	4.2	21.8	11.9	2.3	13.2	14.0	8.0	1.5	3.1	1.3	6.4

註：同表 2。
資料來源：同表 2。

在青年方面，近年我國高等教育擴張，青年求學年限延長，投入勞動市場時間延後，101 年我國 15 ～ 24 歲青年人口約 307.1 萬人，其中僅 89.3 萬人投入勞動市場，逾 7 成青年（217.8 萬人）未參與勞動，且其主因係求學或準備升學（占 95.6%）（詳表 4）；如與世界主要國家比較，我國 15 ～ 24 歲青年之勞動力參與率雖略高於韓國、義大利，但明顯落後其他主要國家。

在中高齡方面，與世界主要國家比較，我國 45 歲以上中高齡勞動力參與率偏低，且隨著年齡增加，落後幅度愈大，未來應積極協助中高齡者重回勞動市場，以提升中高齡人力運用（詳表 4）。

表4　101年非勞動力未參與勞動之原因

單位%

	總計		想工作而未找工作	求學、準備升學	料理家務	高齡、身心障礙	其他
	千人	%					
總計	8,096	100.0	1.9	26.7	29.7	29.7	12.0
15-24歲	2,178	100.0	1.3	95.6	0.7	0.6	1.7
25-44歲	997	100.0	7.8	7.6	67.7	5.6	11.2
45-64歲	2,578	100.0	1.7	0.0	62.5	3.9	31.9
65歲以上	2,343	100.0	0.0	0.0	4.4	95.4	0.1
男性	3,161	100.0	2.9	35.3	0.9	37.0	23.8
15-24歲	1,124	100.0	1.2	95.7	0.0	0.7	2.3
25-44歲	193	100.0	24.4	20.7	2.6	19.2	33.2
45-64歲	791	100.0	4.0	0.1	3.0	9.5	83.3
65歲以上	1,054	100.0	0	-	4.4	95.4	0.1
女性	4,934	100.0	1.2	21.1	48.2	25.0	4.5
15-24歲	1,054	100.0	1.4	95.4	1.5	0.4	1.1
25-44歲	804	100.0	4.0	4.5	83.2	2.5	5.8
45-64歲	1,787	100.0	0.6	0.0	88.8	1.5	9.1
65歲以上	1,289	100.0	-	0.0	8.1	91.9	0.1

資料來源：同表 2。

二、全球化趨勢下面臨之挑戰

在全球化的衝擊下，國際間人口移動數量增加，隨著各國經濟發展階段改變，近年來國際間人口移動趨勢亦有所變動，由過去以非經濟性移民為主，轉變為以經濟性移民移入已開發國家為主的情形。加以知識經濟與國際競爭日熾，各國對高技術人才的需求漸增，因此紛紛制定較寬鬆的高階技術人才移民政策，除了在核發居留簽證較為優惠外，許多國家和地區（如新加坡、香港）也致力於提升本國居住環境，以增加外國高階技術人才長期居留之意願，藉此提升其生產力。

（一）國際間人才競逐，我國對專業人才需求殷切，惟延攬國際人才不易

在延攬國際人才方面，目前我國仍多限制，尤其針對高階外籍人才，我國仍面臨薪資水準相對較國際水準低、外籍專業人士無法自由進出尋職、國際人才眷屬照護之相關配套措施不足、國際化居住環境及各級外語學校不足、外傭聘僱門檻高等問題，不利吸引外籍人才來台就業。此外，與其他先進國家比較，我國勞動法令亦有彈性較低之問題，造成企業面臨缺工現象。展望未來，各國對專業人才的需求將持續增加，海外尋才將是主要因應策略之一，我國國際人口移動政策應更加落實現行「開放、彈性」的基調，提高專業人士留台服務的誘因。

（二）各產業專業人才需求多非數量問題，而係人才質性需求缺口

國發會為發揮人才供需協調之功能，自 100 年起，協調相關部會辦理重點產業未來 3 年人才供需調查及推估工作，調查結果發現各產業專業人才需求多非數量問題，而係人才質性需求缺口，提升專業人才「能力」，才是符合產業需求的關鍵。

依據各部會 101 年重點產業人才供需推估調查，未來 3 年最缺跨領域及研發人才，其中有質性缺口之產業為：智慧手持裝置、LED、風力發電設備、保健食品、雲端服務、資訊服務、數位內容連鎖加盟、國際化餐飲產業、銀行業、期貨業、保險業等；有量化缺口之產業為：長期照護產業、文化創意產業、節能產業、金融產業、數位內容產業、美食國際化產業、LED 產業等。

三、產業結構轉型面臨之挑戰

由於我國產業結構朝向「三業四化」發展，跨領域、專業高階人才之需求日殷，加上教育與職訓體系不足以提供產業發展所需人才，學校教育與產業連

結仍待強化，致產業面臨「產學供需落差」之困境；此外，企業與勞工參與職訓意願不高，培訓市場多為政府主導，民間培訓能量尚未充分發揮，缺乏良好的市場發展基礎，也形成「培訓產業成熟度不足」現象。

（一）企業與勞工職訓意願低，不利維持永續就業的能力

在全球化與知識經濟發展時代，職業訓練乃提升人力素質的重要管道，也是維持永續就業能力的重要工具。由於我國經濟以中小企業為主，且目前法令上並無強制職業訓練的要求，企業與勞工未能體認其重要性，加以時間限制與資訊的不足，造成企業對培訓人力之意願較其他國家低，因此政府的職業訓練政策扮演關鍵的角色，未來如何強化民間職業訓練機構之功能與效能相對重要。

（二）高等教育大幅擴充，基層人才流失，人力供需脫節日益嚴峻

近年我國大學校院數大幅擴充，大學校院學生人數，隨著高等教育擴增而成長快速。100 年時我國 25 ～ 64 歲者中受過大學及以上教育的比率為 23.9％，與 OECD 國家平均水準的 23％相當，但 25 至 34 歲者則達 43％，遠高於 OECD 國家平均水準的 30％，所培育之基礎技術人才，無法充分滿足企業所需。因此，面對全球化競爭與我國產業再造風潮，現行教育體系應積極培育產業所需國際化、跨領域、跨業別之人才，並更加強產學間的密切合作，以儘速縮短與產業動態需求之落差。

（三）學校教育與職業訓練內容缺乏職能基準做為參照，較難掌握業界實際需求

在勞動市場變化快速的情況下，未來人才培育工作將更重視產業界的人力需求，以及未來勞動市場所需的技術及能力。因此，應協助就業者與在

校生能快速取得、更新所需技術與能力，回應產業需求。根據 OECD 經驗，係由各國推動建立職能基準制度，提供產業、學校、培訓機構及個人等未來就業市場所需技術及能力的藍圖，在快速變遷的科技時代下，促進個人終身職能學習，並提供產業所需人力，以提升企業競爭力。

我國《產業創新條例》第 18 條第 1 項規定：「除法律另有規定外，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明，並促進國際相互承認。」此外，《職業訓練法》第 4 條之 1 規定：「中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。」未來宜積極敦促各中央目的事業主管機關，加強涉管產業之人才培訓、職能認證發展及技能檢定。

叁、整合方案之架構及目標

一、人才問題挑戰之因應策略

因應前揭挑戰，本會提出「人才政策架構及策略」，規劃相關因應策略（詳參表 5），完整建構我國人才政策，提升我國整體競爭力，確保經濟社會的長遠發展。「產業結構轉型」面之策略包括：引導青年先就業後升學，推動職能基準，人才供需調查，以及推動多元、實務進修訓練等；「人力結構轉變」面之策略包括：妥善運用中高齡及高齡人才，強化運用婦女人才，積極留住、延攬青年人才，形塑有國際競爭力的就業條件，以及積極研議維持人口動態平衡之移民政策等。

表5　人才問題與挑戰及因應策略

人才問題與挑戰		因應策略
產業結構轉型	**產學供需落差** • 我國產業結構朝向「三業四化」發展，跨領域、專業高階人才之需求日殷 • 教育與職訓體系不足以提供產業發展所需人才，學校教育與產業連結仍待強化	引導青年先就業後升學
		推動職能基準、人才供需調查
	培訓產業成熟度不足 • 企業與勞工參與職訓意願不高 • 培訓資源大多來自政府，民間培訓能量尚未充分發揮	推動多元、實務進修訓練
人力結構轉變	**晚入早出** • 出生數不足、老齡人口增加 • 青年因求學年限延長而延後進入職場，中高齡者又較早退離勞動市場 • 青年、婦女及中高齡者之勞動力參與率均較他國為低	引導青年先就業後升學
		妥善運用中高齡及高齡人才
		強化運用婦女人才
	高出低進 • 國際間人才競逐，對高階專業、技術人才需求殷切 • 移出人力多為高階人才，移入人力則多屬藍領外勞	積極留住、延攬青年人才
		形塑有國際競爭力的就業條件
		積極研議維持人口動態平衡之移民政策

二、整合方案架構

衡酌國內人才發展所面臨的問題，以及前揭因應策略，提出本整合方案，由育才、留才及攬才三面向予以推動，規劃 9 項推動策略。育才面策略包括：「推動及強化多元、實務的進修與培訓」、「辦理人才供需調查，強化職能基準、技能檢定」、「擴大產學合作」、「培育國際化、高階及跨領域人才」、「教育轉型與鬆綁」等 5 項；留才面策略包括：「強化就業媒合服務」、「妥善運用婦女、中高齡及高齡人才」等 2 項；攬才面策略包括：「形塑有國際競爭力的移民及就業環境」、「積極留住及延攬人才」等 2 項。

本整合方案之架構如圖 2：

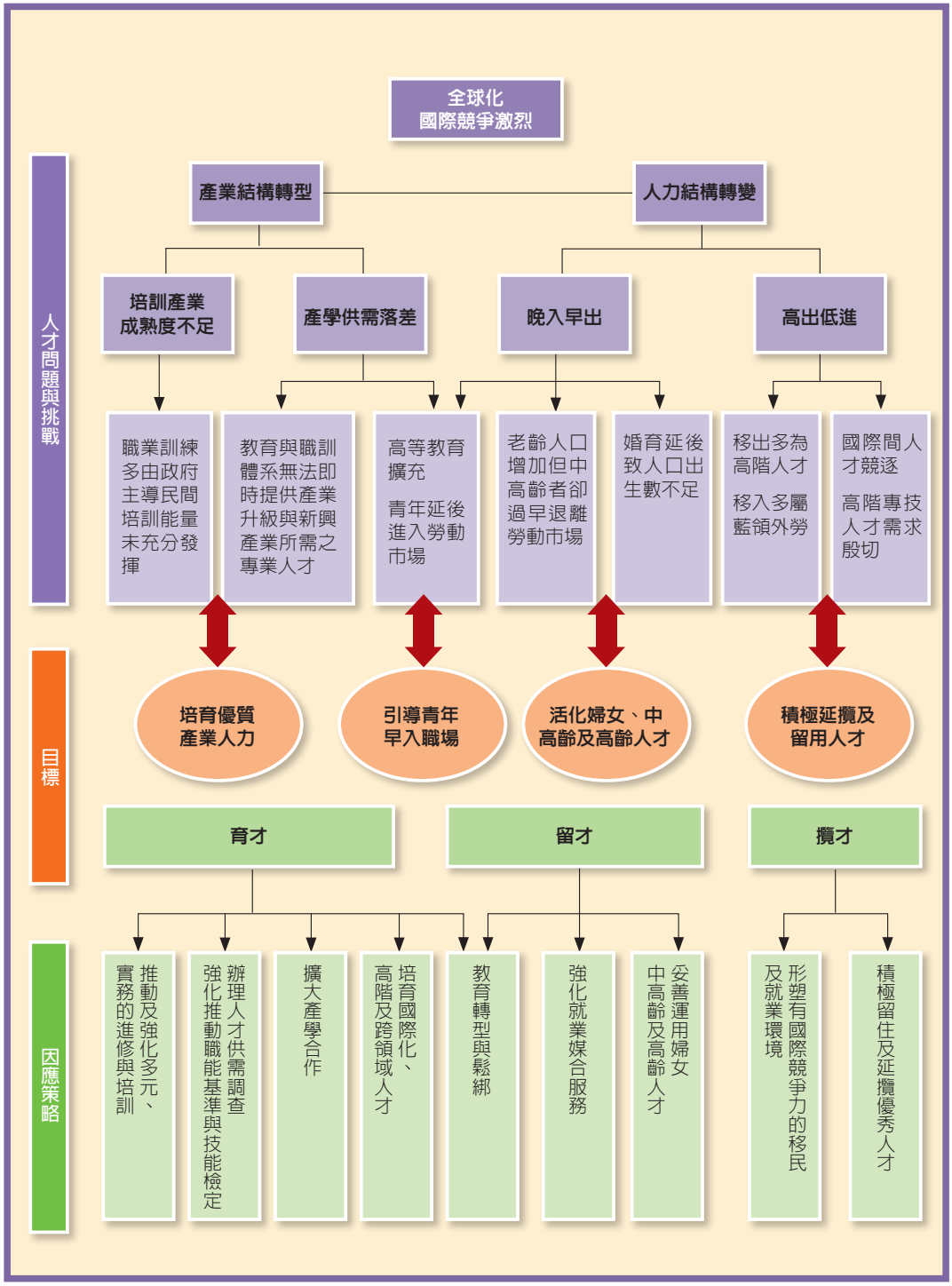


圖2　育才、留才及攬才整合方案架構

三、整合方案目標

各策略之具體措施皆訂定績效指標，做為執行管考依據，未來將就各年度執行情形進行檢討，滾動調整方案措施，俾達成下列目標。

（一）培育產業所需優質勞動力，厚植人力資本

因應我國未來 10 年之產業結構優化政策，傳統產業強調質量並進，新興產業則透過跨領域發展提高產值，以培育產業優質人才為推動重點。

（二）引導青年早入職場，活化婦女、中高齡及高齡人才運用

積極推動教育轉型與鬆綁，提供靈活的終身學習路徑，提高學生先就業後升學之誘因；強化婦女、中高齡及高齡人才就業媒合與社會參與，協助企業採行漸進式退休制度，提升人力運用。

（三）強化人才國際接軌，提高國際競爭力

選送優秀人才出國，充實我國海外人才庫，並與國外頂尖大學建立長期學術合作關係，建立海外學術基地，提升我國國際學術能見度及影響力。

（四）打造友善就業環境，吸引專業人士留台

強化企業輔導機制，引導企業建構友善的工作環境與退休制度，增加人才來台工作誘因；適度降低聘僱外籍人才門檻，強化永久居留制度，提高其長期留台意願。

肆、推動策略及具體措施

本整合方案規劃有 52 項具體措施，由教育部、勞動部、經濟部、內政部、交通部、文化部、衛福部、財政部、外交部、金管會、農委會、國科會、客委會、原民會、僑委會、退輔會、銓敘部、國發會及各中央目的事業主管機關等共同推動。綜整如下：

育才面

－策略 1：推動及強化多元、實務的進修與培訓。計有 9 項措施，由國發會、勞動部、退輔會、客委會、原民會、國科會、經濟部、衛福部、內政部、教育部、金管會、文化部、交通部、農委會等 14 個部會共同推動。

－策略 2：辦理人才供需調查，強化職能基準、技能檢定。計有 3 項措施，由國發會、勞動部、各中央目的事業主管機關共同推動。

－策略 3：擴大產學合作。計有 9 項措施，由勞動部、教育部、經濟部、國發會等 4 個部會共同推動。

－策略 4：培育國際化、高階及跨領域人才。計有 7 項措施，由教育部、僑委會、國科會等 3 個部會共同推動。

－策略 5：教育轉型與鬆綁。計有 7 項措施，由教育部推動。

留才面

－策略 6：強化就業媒合服務。計有 1 項措施，由勞動部推動。

－策略 7：妥善運用婦女、中高齡及高齡人才。計有 6 項措施，由勞動部、經濟部等 2 個部會共同推動。

攬才面

－策略 8：形塑有國際競爭力的移民及就業環境。計有 8 項措施，由經濟部、勞動部、財政部、教育部、銓敘部、內政部、外交部、國科會、文化部等 9 個部會共同推動。

－策略 9：積極留住及延攬人才。計有 2 項措施，由經濟部、僑委會等 2 個部會共同推動。

在上揭推動策略下，各部會規劃之具體措施及分工表如表 6，各項措施之辦理內容說明如後。

表6　各部會推動之具體措施分工表

主軸	推動策略	措施	分工
育才	1. 推動及強化多元、實務的進修與培訓	1.1 推動人力加值培訓產業發展 1.2 推動在職者進修訓練 1.3 推動失業者職前訓練 1.4 協助榮民（眷）就業 1.5 輔導客家青年創業，全面培養客家青年各領域產業產銷人才	國發會 勞動部 勞動部 退輔會 客委會

（續下頁）

主軸	推動策略	措施	分工
		1.6 辦理原住民職業訓練	原民會
		（1）補助辦理原住民職業訓練	
		（2）協助原住民創業	
		1.7 充裕產業人力	
		（1）強化科學園區從業人員專業技術能力	科技部
		（2）充裕產業專業人才	經濟部
		（3）長期照護專業人力培訓	衛福部 教育部 勞動部
		（4）社會工作師在職培訓機制	衛福部
		（5）培訓出版經紀及版權人才	文化部
		（6）強化電影產業專業人才培育	文化部
		（7）培訓電視專業人才	文化部
		（8）文創產業中介與經紀人才培育	文化部
		（9）培訓流行音樂人才	文化部
		（10）智慧綠建築設計規劃專業人力培訓	內政部
		（11）推動觀光業界及學界優秀菁英精進專業知識	交通部
		（12）強化現職船員專業訓練	交通部
		（13）農業人才培育	農委會
		（14）提升金融人才專業能力	金管會
		（15）儲備我國金融業開拓海外市場所需之國際金融人才	金管會
		1.8 提供職訓資訊平台	勞動部
		1.9 提供大專校院就業職能平台	教育部

（續下頁）

主軸	推動策略	措施	分工
	2. 辦理人才供需調查，強化職能基準、技能檢定	2.1 辦理人才供需調查及推估，建置推估模型 2.2 推動職能基準 2.3 推動技能檢定、證照制度	國發會 勞動部 勞動部 各中央目的事業主管機關 勞動部 各中央目的事業主管機關
	3. 擴大產學合作	3.1 推動青年產學訓合作訓練 3.2 強化推動技職校院開設校外實習課程 3.3 開設產學合作人才培育專班 3.4 推動技專校院教師赴公民營機構研習服務 3.5 擴大遴聘業界師資授課 3.6 推動大專校院辦理就業學程 3.7 推動產業人才扎根計畫 3.8 提供學生多元的職場體驗機會平台 3.9 辦理產學合作意見調查，瞭解政策之有效性	勞動部 教育部 教育部 教育部 教育部 勞動部 教育部 經濟部 教育部 國發會

（續下頁）

主軸	推動策略	措施	分工
	4. 培育國際化、高階及跨領域人才	4.1 提升大學國際化程度	教育部
		4.2 與國外頂尖大學建立長期學術合作關係，建立海外學術研發基地	教育部
		4.3 選送優秀人才出國	教育部
		4.4 開辦技專校院海外實習課程	教育部
		4.5 強化外語能力	教育部
		4.6 吸引海外優秀學生來台	教育部 僑委會
		4.7 鼓勵創新創業產學合作	科技部
	5. 教育轉型與鬆綁	5.1 推動技職校院實務特色	教育部
		（1）推動產業學院	
		（2）引導科技大學建立實務特色	
		5.2 推動專業學院	教育部
		5.3 推動學位分流	教育部
		5.4 建立學校評鑑制度	教育部
		5.5 盤點現行系科，調整高等教育方向	教育部
		5.6 推動跨領域學位學程及學分學程	教育部
		5.7 推動學士後第二專長學士學位學程	教育部
留才	6. 強化就業媒合服務	6.1 積極協助雇主招募所需人力	勞動部

（續下頁）

主軸	推動策略	措施	分工
	7. 妥善運用婦女、中高齡及高齡人才	7.1 協助婦女提升就業能力 7.2 協助中高齡就業 7.3 推動生活與工作平衡措施 7.4 協助企業研擬漸進式退休制度 7.5 積極建構健康促進產業發展 7.6 研擬高齡化社會之產業發展架構	勞動部 勞動部 勞動部 經濟部 經濟部 經濟部
攬才	8. 形塑有國際競爭力的移民及就業環境	8.1 改善企業經營、營造友善職場與人才留用環境 8.2 持續進行稅制、國際人才退休機制檢討，營造友善環境 8.3 放寬外籍人才來台工作、居留及停留規定，加強投資、技術移民之制度設計 8.4 落實用人薪資彈性 8.5 建置外人相關資訊整合網站及電子申辦系統 8.6 積極協助外籍人士融入台灣文化 8.7 結合外國商會及相關宣導管道，強化宣導最新政策及鬆綁措施 8.8 研議以積點制延攬新興國家優秀專業人才來台就業、創業	經濟部 勞動部 財政部 教育部 銓敘部 勞動部 內政部 外交部 經濟部 教育部 科技部 內政部 文化部 外交部 科技部 內政部 經濟部 經濟部
	9. 積極留住及延攬人才	9.1 鼓勵企業晉用高階研發人員 9.2 建立海外華人人才庫	經濟部 經濟部 僑委會

一、育才面策略及措施

近年來，國際經濟環境變遷、國內產業結構改變、出生率降低，以及人口結構老化等所衍生的人力資源問題，使得勞動市場面臨極大挑戰。本整合方案在育才面，為充裕產業人力，提升其職業能力，透過強化求職者實務知識、技能與專業化，以及進行跨領域學習，穩固理論與實作之聯結，對於因應經濟及產業變動所需之新興產業及服務業所需人才，則提升求職者質與量，以符合產業需求；並推動職能基準，辦理人才供需調查，做為開發與運用人力資源重要的基礎建設；另，我國為貿易導向國家，強化與國際接軌之人才培訓，對我國的經濟發展益形重要。此外，將透過教育轉型與鬆綁，積極與企業進行產學合作，增加學生職場體驗與連結，提升在校學生職場適應力，使產學緊密互動。

（一）推動及強化多元、實務的進修與培訓

1. 推動人力加值培訓產業發展：引導及鼓勵民間投入培訓市場，發展民間中高階人才培訓產業，提供在職者及有意轉職者，跨領域專業技能及職能進階之培訓，以縮短學用落差。

2. 推動在職者進修訓練：結合民間訓練單位，以產業發展之人力需求為導向，辦理多元、實務之進修訓練課程，提供在職勞工選擇參訓，並補助訓練費用，以激發勞工自主學習、累積個人人力資本，提升職場競爭力；另協助事業單位依據營運發展需求，辦理員工進修訓練，以擴展訓練效益，持續提升人力素質，累積國家人力資本，提升競爭力。

3. 推動失業者職前訓練：依據產業發展及就業市場人才需求，採自辦、委外、補助等公、私協力方式，加強辦理失業者多元就業導向的職前訓練，以提供失業民眾提升其就業技能的機會。

4. 協助榮民（眷）就業：結合產業發展趨勢，開辦職業技術養成訓練及短期進修訓練；參酌退輔會轉投資事業機構之人力需求，開辦不同職類專案訓練，同時針對單一產業或企業推動「產訓合作」機制，並於訓後直接僱用。

5. 輔導客家青年創業，全面培養客家青年各領域產業產銷人才：結合政府青創貸款機制，成立育成中心，並建立推動產業人才庫，全面培養客家青年各領域產業產銷人才。

6. 辦理原住民職業訓練：補助辦理原住民職業訓練，包括訓用合一班及考照訓練班，強化結訓學員順利就業；透過原住民創業育成中心，扶植原住民成立企業，降低創業之成本與風險，增加創業者及研發者之成功率。

7. 充裕產業人力：推動各類人才培訓計畫，包括半導體、資通訊技術、生物技術、數位內容、資訊應用服務、機械、白光 LED、化工、紡織、製藥、醫材、智慧財產、能源管理、研發管理、物流、國際企業、會展、經營管理、企業高階創新經營管理、長照照護、出版、電影、電視、文創、流行音樂、智慧綠建築、觀光、農業、金融等產業人才培訓，提升產業人才專業知識及技能，培育產業所需人才，進而提升產業競爭力。

8. 提供職訓資訊平台：提供職業訓練課程報名資訊，民眾可依自身職涯規劃選擇合適課程；事業單位亦可藉由該課程資訊聯絡訓練單位，以結訓學員為對象進行徵才。

9. 提供大專校院就業職能平台：建置「大專校院就業職能平台」（網址：ucan.moe.edu.tw），藉以協助學生掌握職場概況，瞭解自我興趣並規劃職涯發展，提升就業能力，主要內容包括職業興趣探索、職能診斷及能力養成計畫。

（二）辦理人才供需調查，強化職能基準與技能檢定

1. 辦理人才供需調查及推估，建置推估模型：協調各中央目的事業主管機關推動人才供需調查及推估，掌握短期人才供需的趨勢；參酌運用民間部門相關資訊，兼顧量化與質化之分析，就產學人力供需研擬一套推估模型。

2. 推動職能基準：建立職能基準制度，透過部會溝通平台，協調各中央目的事業主管機關發展相關職能基準，確定各產業從業人員所需之核心能力，並依照《職業訓練法》規定，加速彙收及公告產業人才職能基準。

3. 推動技能檢定、證照制度：建立技能檢定各相關部會聯繫平台，並研議於《職業訓練法》內增加證照考試規範，具體推動證照制度，並由各中央目的事業主管機關積極推動職業證照制度，落實專業人員證照考試制度。

（三）擴大產學合作

1. 推動青年產學訓合作訓練：針對 29 歲以下青年，辦理「產學訓合作訓練」，提供專業技術養成訓練，日間、夜間或例假日持續接受一般學科教育，並安排日間至事業單位實習。

2. 強化推動技職校院開設校外實習課程：鼓勵技專校院開設學生暑期校外實習、學期校外實習、學年校外實習及海外、校外實習課程等，以落實技職教育「務實致用」之目標。

3. 開設產學合作人才培育專班：藉由開設「產業碩士專班」、「產學攜手合作計畫」、「高職建教合作班」、「實用技能班」等各類產學專班，鼓勵業界參與學校課程規劃、發展實務教學、提供相關設備及實習名額，供在校生實習與工作之機會，以及強化學校教師透過與業界互動更新教學內容，提供學校設備，達成學校與業界共同培育人才目的。

4. 推動技專校院教師赴公民營機構研習服務：為提升技專校院教師實務教學能力，增進現職教師業界經驗，鼓勵技專校院選送教師赴業界實務研習及服務，包含辦理廣度研習（2～7日）、深度研習（3～8週）、以及為期半年或1年之教師深耕服務，使教師可提供學生實務技能及相關實務教材內容，縮短學用落差。

5. 擴大遴聘業界師資授課：發布「教育部補助技專校院遴聘業界專家協同教學實施要點」，鼓勵學校採「雙師制度」教學，以專任教師授課為主，業界專家協同教學為輔，以加強技職教育與產業接軌，提供學生零距離之產業認知，縮短學校教育與業界人才需求之距離。

6. 推動大專校院辦理就業學程：針對畢業前2年在校大專校院學生，引進業界專業人士開設業界實務課程、辦理職場體驗及共通核心職能課程，以提升大專生之就業知識、技能、態度，增加職場競爭力及順利與職場接軌。

7. 推動產業人才扎根計畫：以產業基礎技術之「精密機械、模具、表面處理及紡織」為四大領域，培育專業領域人才。藉由學校與業界建立產學合作機制，導引學生參與實務習作及專業課程培訓，增加大專校院學生實作經驗，以利進入職場就業，填補人力缺口。

8. 提供學生多元的職場體驗機會平台：以提供學生多元的職場體驗機會為服務宗旨，持續維運「RICH職場體驗網」，開放公部門、企業部門及非營利組織提供在學學生各類職場工讀、見習機會，藉由增加職場實務經驗，提升就業力及競爭力。

9. 辦理產學合作意見調查，瞭解政策之有效性：就政府當前推動產學合作的相關措施辦理意見調查，以檢視政策的有效性，強化產學連結，選定目標對象，包括技職校院之校長、教授及產業公（協）會等。

（四）培育國際化、高階及跨領域人才

1. 提升大學國際化程度：鼓勵學校推動全英語學程、全英語授課園區、國際學院等，打造台灣成為東亞的高等教育重鎮；與國外頂尖大學合作，共同在國內開課，由外國學者授課，增加台灣學生國際互動機會。

2. 與國外頂尖大學建立長期學術合作關係，建立海外學術研發基地：針對國內發展成為國際一流大學及頂尖研究中心所需之重點領域，選定國外頂尖大學或實驗室為合作對象，透過政府補助機制或成立基金，遴選我國優秀青年前往研修。

3. 選送優秀人才出國：增進國內大專校院學生國際視野，增加國外研修機會，推動一般生出國研修、優秀清寒學生出國研修及國外專業實習等計畫。

4. 開辦技專校院海外實習課程：增加補助學校申請海外實習課程經費，擴大推動技專校院學生海外實習課程，協助學生外語能力之培養，體驗不同文化刺激，培養學生未來就業與創業之能力。

5. 強化外語能力：建立英語能力不佳學生之預警及輔導機制、規劃技專校院職場專業英語相關檢測及評量、補助多元語種實體及遠距課程。

6. 吸引海外優秀學生來台：調整招收國際學生及僑生之評估機制，擴大高等教育輸出，及華語文訓練；加強辦理海外青年技術訓練，增加國際間交流互動。

7. 鼓勵創新創業產學合作：為活絡學研成果，推動產業導向的創新產學合作模式，以引導國內企業進行長期深耕之技術研發活動，推動前瞻技術產學合作計畫（產學大聯盟）、產學技術聯盟合作計畫（產學小聯盟）及創新創業激勵計畫，以靈活運用全國累積至目前的學研技術。

（五）教育轉型與鬆綁

1. 推動技職校院實務特色：（1）推動產業學院，協調產業公會建立企業和學校交流機制，掌握產業發展訊息，針對產業提出的人才質量需求，開設具就業導向的「契合式人才培育專班」。（2）引導科技大學建立實務特色，引導科技大學建立與一般大學明顯不同的實務特色，與產（企）業界建立長期合作人才培育關係，充分發揮高等技職教育專業技術人才培育功能，並強化學校智財管理機制，提升創新研發競爭力。

2. 推動專業學院：引導部分大學院、系、所、學程打破學科（disciplinary）導向的學術組織分類，走向學術性質、重視理論及研究的「文理」（humanity and sciences）「學院」（colleges）；或是應用性質、培育專業人才為主的「專業學院」（professional schools），以落實學士後專業人才培育。

3. 推動學位分流：規劃將碩士班學位依性質概分為「研究型學位」及「實務型學位」兩種類型，以凸顯學術研究和專業實務兩種不同的教學型態。

4. 建立學校評鑑制度：鼓勵學校依「大學自我評鑑結果及國內外專業評鑑機構認可要點」，積極建立自我評鑑機制。技專校院之評鑑制度回歸至設校目的，以符合產業需求，並透過產業界與學術界座談，重新檢討、研訂更務實之評鑑標準。

5. 盤點現行系科，調整高等教育方向：透過現行系科之盤點，針對設置過多或缺少之系科，進行產、官、學之研討與分析，整體控管系所增設及調整。

6. 推動跨領域學位學程及學分學程：透過競爭性經費補助計畫，鼓勵各校踴躍開設產業及社會所需人才之跨領域學位學程及學分學程，並以新興與重點產業為主要補助領域，培育學生就業所需之跨領域知識與技能。

7. 推動學士後第二專長學士學位學程：學程強調課程應對焦產業需求，採跨系、跨院專業領域之設計及組合，培養第二專長及跨領域人才，以促進就業或強化職場能力為導向，協助其取得專業證照、實習經驗或加強外語能力。

二、留才面策略及措施

在整體經濟大環境動能不足，就業機會減少及無薪假衝擊下，我國人力運用的強化做法可包括：開拓私部門的就業機會、增創第三部門的就業機會、協助創業等。此外，在平均壽命提高的趨勢下，各國均逐步延長勞工退休年齡，目前，歐洲國家部分企業採行漸進退休年金結合部分時間工作，中高齡員工領取部分退休金，仍從事部分時間工作或壓力較輕工作，避免退休金沈重負擔；同時，在面臨高齡化的勞動力和人才供應減少之際，企業可能會更看重資深員工，可做為我國人力運用模式規劃參考。此外，未來重點產業亦需要發展新產業營運模式的思考與政策架構，強化我國對外網絡連結及經濟發展實力，藉以留住我國優秀人才和吸引外籍人才。

（一）強化就業媒合服務

積極協助雇主招募所需人力：因應企業求才，提供就業博覽會、單一或聯合徵才及企業求才速配計畫等就業媒合服務。

（二）妥善運用婦女、中高齡及高齡人才

1. 協助婦女提升就業能力：為促進婦女就業，積極開創婦女就業機會，實施就業促進津貼，辦理婦女創業諮詢服務及創業見習訓練活動，並提供婦女職業訓練，以全面協助婦女儘速就業及穩定就業，安定其生活。

2. 協助中高齡就業：政府除透過公立就業服務中心積極給予協助外，針對 45 ～ 65 歲中高齡失業者，加強推動各項中長期促進就業措施，協助中高齡就業諮詢輔導，協助中高齡者創業。

3. 推動生活與工作平衡措施：鼓勵雇主推動員工工作與生活平衡措施，創造友善的工作環境，以凝聚員工對企業的向心力，希冀經由介紹工作與生活平衡的概念與做法，並參訪觀摩企業，協助企業規劃照顧員工之各項措施，使企業將員工工作與生活平衡納入經營的核心價值，進而創造勞資雙贏。

4. 協助企業研擬漸進式退休制度：透過重點國家政策與國內企業需求蒐集，研擬企業漸進式退休制度，比對現行勞動法規提出調整建議，供主管機關參酌進行修法，並視法規調整狀況進行企業推廣，以促進企業運用。

5. 積極建構健康促進產業發展：推動「健康促進產業發展推動計畫」，建構產業發展環境，並結合產業輔導、商機媒合及論壇推廣活動，全方位提升健康促進產業的發展。

6. 研擬高齡化社會之產業發展架構：為有效運用國內中高齡人口之生產力，將探討國際上高齡勞動力參與率較高的國家，如何透過產業政策、技術創新、產業結構調整與法規調適等措施，建構對中高齡就業者友善的就業環境，以妥善運用中高齡及高齡人才。

三、攬才面策略及措施

近年來各國在全球化、知識經濟與人口老化等趨勢下，對專業人才、基層勞力需求漸增，各國也依其國家發展與面對的問題，運用延攬國外優秀人才政策，達成其提升人力資本的目標，包括強化移民誘因、推廣記點制度等。我國因薪資水準與主要先進國家仍有差距，英語化與國際化程度不足，以及延攬審查專業人士手續繁瑣等，不利吸引世界一流人才來台；另外，與其他先進國家比較，我國的勞動法令也有彈性較低之問題，均為須強化推動之方向。

近年，在中國市場的磁吸效應下，我國面臨人員、資金、技術過度向大陸傾斜流動的風險，而產業外移也使國內中階主管、專業或技術人才外流，因此，須加強營造友善的就業環境，留用優秀人才，除透過改善企業經營、營造友善職場與留用環境，增加人才留台工作意願；持續進行稅制、國際人才來台工作、居留、停留及退休機制檢討，營造友善環境外，並結合外國商會及相關宣導管道，強化宣導最新政策及鬆綁措施，延攬國際人才來台工作，提升產業競爭力。

（一）形塑有國際競爭力的移民、就業環境

1. 改善企業經營、營造友善職場與人才留用環境：強化輔導企業機制，協助企業改善經營體質，營造友善職場，增加人才留台工作意願。

2. 持續進行稅制、國際人才退休機制檢討：朝取消不合理租稅減免、推動稅基合理化及提升租稅效率與公平之方向，持續進行稅制通盤檢討，營造公平合理之租稅環境；建構並擴大我國租稅協定網絡，於平等互惠原則下，避免雙重課稅及減輕稅負，進而提高外國公司派遣高階主管或外籍專業人士長駐台灣之意願；並改革國際人才退休制度，以增進其長期任職意願。

3. 放寬外籍人才來台工作、居留及停留規定，研議投資、技術移民政策：持續檢討聘僱外國專業人員工作許可規定，及簡化申請作業；強化永久居留制度之誘因，放寬永久居留之外籍高級專業人才在台居住期間之規定；放寬海外出生子女回台居留、定居規定；鬆綁國際人才眷屬依親及外傭聘僱規定；主動核發外人 3 卡。

4. 落實用人薪資彈性：專款經費補助大學支應優秀教學研究人員之彈性薪資或獎勵費用，以延攬及留任特殊優秀人才，提升延攬菁英科技人才回台服務及對年輕優秀人才的延聘與留任比例。

5. 建置外人相關資訊整合網站及電子申辦系統：強化「外來人士在台生活諮詢服務網」功能，便利外籍人士得於單一網站搜尋所需資訊；研議建置一站式申辦網站，結合入出境、居停留及工作證等外籍人士相關證照之申辦網站，強化各機關間資訊傳遞及整合，免除外籍人士須分向不同機關申辦之繁複程序。

6. 積極協助外籍人士融入台灣文化：提供多元化之英語藝文資訊介紹、提升藝文網站資訊服務之質與量；針對外籍人士需求，開設實體或數位人文課程。

7. 結合外國商會及相關管道，強化宣導最新政策及鬆綁措施：與外國商會積極互動，並尋求各類溝通管道，建立有效宣導方式，主動宣導最新政策及法規鬆綁措施，並以「成功案例」強化宣導。

8. 研議積點制，延攬新興國家優秀專業人才來台就業與創業：蒐集重點國家做法與國內企業需求，研擬可促進延攬新興國家優秀專業人才來台就業與創業之積點制度。

（二）積極留住及延攬優秀人才

1. 鼓勵企業晉用高階研發人員：為鼓勵企業晉用高階研發人員、提升國內研發能量與素質，將研議相關獎勵措施，如：凡申請並執行經濟部業界科技專案計畫等相關研發補助計畫之企業，在計畫執行期間新聘博士級以上研究人員之人事費，將給予全額補助。

2. 充實海外人才庫：推動延攬海外人才計畫，結合國內外宣導管道，主動宣導最新政策及法規鬆綁措施，延攬國際專業人才來台工作，並充實海外人才資料庫，以提升產業競爭力。

伍、預期效益

本整合方案預期效益如下：

一、透過產業人力供需資訊，掌握產業職能缺口，回應產業發展所需人才，適時提供各類產業人力資源策略規劃參考。

二、透過創新產學合作特色模式，提升學生就業力，培育契合產業變動之人才；培育具全球移動能力之專業人才，穩固我國產業發展優勢。

三、推動產業發展所需之職能基準，提供轉換職場所需的教育及訓練，降低結構性失業問題；強化就業媒合服務，減少搜尋成本，促進人才就業。

四、打造友善的就業環境，留住及延攬全球化優秀人才；建構整體人才政策，提升我國競爭力，確保經濟社會的長遠發展。

陸、期程及經費需求

本整合方案實施期程為 3 年（103 ～ 105 年），並分別訂定短期（1 ～ 6 個月）、中期（7 個月～ 2 年）、長期（3 年）具體做法及目標；所需經費在各主管機關中程歲出預（概）算額度內優先容納。

柒、結語

人才是國家和產業發展的基石，我國目前處於轉型到創新經濟的關鍵時刻，同時也面對多變的環境與全球化競爭，擁有具創新、整合能力、跨領域合作及國際觀之人才，至為重要。期能藉由本方案之落實推動，透過育才、留才及攬才策略多管齊下，厚植我國優質人力資本，培育產業所需人才，提升國家競爭力。