

109 年院發管查字第 4 號

109 年度行政院管制
「推動多元培訓，強化技能，提升
勞動素質」計畫
查證報告

國家發展委員會
109 年 12 月 21 日

109 年度行政院管制

「推動多元培訓，強化技能，提升勞動素質」查證報告 摘要

「推動多元培訓，強化技能，提升勞動素質」係為培育有準備的勞動力，針對失業者、在職勞工及青年積極辦理多元職類及客製化職業訓練課程，並規劃辦理符合產業及就業市場所需人才之職業訓練，以協助勞工提升技能，促進及穩定其就業：

失業者：結合訓練資源，辦理就業導向職前訓練，以提升失業民眾就業技能，截至 109 年 11 月底預計訓練 3 萬 8,640 人，實際開訓 4 萬 8,318 人，已結訓 4 萬 3,394 人，截至 7 月底結訓後就業 1 萬 7,435 人。

在職勞工：辦理多元化實務導向訓練課程，提升在職勞工職場工作職能或培育第二專長，截至 109 年 11 月底預計訓練 5 萬 6,837 人，實際開訓 11 萬 6,386 人，已結訓 9 萬 3,975 人。

青年：依據青年在校或離校不同發展需求，結合產、學、訓等學習資源，推動青年職業訓練相關措施，提升青年就業競爭力，截至 109 年 11 月底預計訓練 1 萬 8,630 人，實際參訓 3 萬 5,063 人。

一、尚待改進事實

- (一)職業訓練資源多元，尚待建立跨部會協調整合機制與訓練資訊平臺
- (二)各機關職訓尚待明確定位與分工，俾統籌運用職訓資源
- (三)職前訓練入訓機制與課程仍待精進，以因應未來產業人力需求
- (四)在職勞工職訓課程缺乏系統性培訓，不利整體專業能力提升

升

- (五)民間訓練單位能量不足，難以發展訓練產業
- (六)計畫評估指標多偏向投入面，難以評估訓後實質效益
- (七)未擬定中長程個案計畫，難以呈現產業人力供需目標

二、建議事項

- (一)擴大跨機關協調整合機制，統合人才培育與職訓資源
- (二)建立職訓資源平臺，以整合跨機關資訊
- (三)明確專業訓練分工，建立產業人力供需及預警系統
- (四)建立職訓參訓機制，優先入訓弱勢失業者
- (五)進行訓練單位的培力，發展訓練產業
- (六)增列強化連結計畫目標與職訓效益之相關評估指標
- (七)提升在職勞工訓練效能
 - 1、完善系統性職訓資源配置
 - 2、強化改善課程設計與未來人才需求連結
 - 3、嚴格審查補助企業工作崗位訓練費用，並追蹤訓後 6 個月就業率
 - 4、建立在職者訓練效益評估機制
- (八)研擬中長程個案計畫，妥善規劃推動路徑，達成施政願景與目標

國家發展委員會查證報告

計畫名稱	推動多元培訓，強化技能，提升勞動素質
主管機關	勞動部
查證日期	109年11月30日及109年12月4日
查證地點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瑞儀光電股份有限公司 2. 高雄市太陽能設備裝修職業工會 3. 財團法人成大研究發展基金會 4. 佳凌科技股份有限公司 5. 財團法人中國生產力中心附設中區服務處 6. 勞動部勞動力發展署中彰投分署
查證人員	<p>領隊：國發會李處長奇</p> <p>成員：</p> <p>國立臺灣大學國家發展研究所：辛副教授炳隆</p> <p>臺灣志願服務國際交流協會：賴理事長樹立</p> <p>行政院內政衛福勞動處：吳參議婉慧</p> <p>行政院主計總處：陳專員韻宇</p> <p>國發會人力發展處：齊專門委員清華、 陳科員怡霖</p> <p>國發會社會發展處：顧副研究員尚潔</p> <p>國發會管制考核處：黃專門委員忠真、 林科長賢文、石副研究員慧芳</p>
主管及主(協)辦機關參與人員	<p>勞動部：陳科長怡心、洪專員淑容</p> <p>勞動部勞動力發展署：林副署長宏德、蔡副署長孟良、沈組長文麗、魏科長姿琦、周科長素蘭、陳科員致麟、林科員瑋俊</p> <p>中彰投分署：林分署長淑媛、阮副分署長啟釗、</p>

劉副分署長秀貞、蕭科長盈潔、李科長志慶、趙科長美琳、謝助理員秀綉

雲嘉南分署：許副分署長慧香、葉科長曉琪等

高屏澎東分署：柯副分署長秀燕、黃科長毓嵐等

瑞儀光電公司：張董事長特助紋祥、張處長健生等

高雄市太陽能設備裝修職業工會：陳理事長俊中、黃總幹事琬茹等

成大研發基金會：謝執行長孫源、劉經理聖達等

佳凌科技公司：劉董事長嘉彬、魏經理素幸等

中國生產力中心中區服務處：張副總經理建斐、蔡經理易璋等

目 次

壹、前言	1
貳、計畫概要	1
一、計畫目標.....	1
二、年度工作項目及適用對象	1
三、計畫期程及經費	4
參、執行概況	4
一、執行進度及經費支用情形	4
二、工作項目執行情形	5
肆、主要發現	6
一、具體績效.....	6
二、尚待改進事項	8
伍、建議事項	10
附件	16

壹、前言

本計畫以辦理「失業者職前訓練」、「多元實務在職訓練」及「青年職業訓練」等為計畫重點，結合民間訓練資源，提升失業民眾就業技能，協助失業勞工就業；並藉由補助訓練費用方式，鼓勵在職勞工參加訓練，提升在職勞工專業技能、知識或培育第二專長。此外，結合產、學、訓等學習資源，推動青年職業訓練相關措施，提升青年就業競爭力。

本計畫涵蓋3大工作項目，均屬勞動部勞動力發展署（以下簡稱勞發署）年度重要例行訓練推動業務，各工作項目視年度政策施政需求調整年度工作內容。109年度總經費為新臺幣（以下同）29億8,794萬9千元（主要為就業安定基金21億1,587萬9千元；就業保險基金8億1,207萬元），為瞭解計畫執行現況，爰派員進行實地查證，並依查證結果撰擬本報告。

貳、計畫概要

一、計畫目標

- （一）辦理失業者職前訓練，提升失業民眾就業技能，預計訓練4萬6,000人。
- （二）辦理多元實務在職訓練，提升在職勞工職場工作職能，預計訓練8萬7,442人。
- （三）辦理青年職業訓練，配合產業發展及勞動市場需求，推動青年專案職業訓練，預計訓練2萬3,000人。

二、年度工作項目及適用對象

- （一）失業者職前訓練：採自辦、委辦及補助等公私協力辦理方式，針對年滿15歲以上、具工作意願且工作技能不足之失業、待業或轉業適訓之勞工，辦理各類職前訓練，並依參訓對象，提供職訓生活津貼補助6個月或12個月，以

提升勞工工作實務技能，促進其就業及安定生活。針對弱勢失業者，共 24 種對象提供免費參訓措施。(詳表 1)

表 1 弱勢失業者免費參訓一覽表

1. 就業保險被保險人非自願離職失業者	13. 性侵害被害人失業者
2. 獨力負擔家計失業者	14. 跨國(境)人口販運被害人之失業者
3. 中高齡失業者	15. 無戶籍國民失業者
4. 身心障礙失業者	16. 無國籍人民失業者
5. 原住民	17. 因犯罪被害失業者
6. 生活扶助戶	18. 因重大災害受災失業者
7. 長期失業者	19. 受貿易自由化影響失業者
8. 二度就業婦女失業者	20. 自立少年失業者
9. 家庭暴力被害人失業者	21. 訪視評估確有經濟困難，且有就業意願之失業者
10. 更生受保護人	22. 年滿 65 歲以上失業者
11. 15 歲以上未滿 18 歲有就業需求之未就學未就業少年	23. 就業保險被保險人自願離職失業者
12. 新住民失業者	24. 其他經中央勞政主管機關認為有必要者

資料來源：108 年 10 月 17 日勞動部勞動力發展署公告

(二)多元實務在職訓練：依據產業人才投資方案補助要點，並針對辦訓單位不同分別研訂產業人才投資計畫及提升勞工自主學習計畫，提供 15 歲以上，具就業保險、勞、農保身分在職勞工，補助 80%或 100%訓練費用，每人每 3 年最高補助 7 萬元，以激發勞工自主學習，加強專業知識或技能，提高職場競爭力。

(三)青年職業訓練，包括下列 4 項子計畫：

- 1、雙軌訓練旗艦計畫：為縮短學用落差，由學校與事業單位針對國中、高中(職)、二專畢業生共同培訓，每週 2-3 日於學校進行學科教育、3-4 日於事業單位進行工作崗位訓練，訓練期間 2 年-4 年，以培訓契合企業需求之專業技術人力。另外，參訓青年可獲得 50%學費補助(特殊身分者全額學雜費)，每月由事業單位提供基本工

資以上訓練津貼，以減輕經濟負擔；並補助企業每培訓每位 1 萬 5,000 元至 3 萬元的訓練經費，以提升企業辦訓意願。

- 2、青年就業旗艦計畫：結合事業單位用人需求，提供 15 歲至 29 歲青年，以先僱後訓方式，辦理做中學訓練，提供青年務實致用之職業訓練，提升事業單位僱用青年之意願。青年於工作崗位訓練期間免費參訓，另補助事業單位工作崗位訓練費 3 至 6 個月不等(前 3 個月每月 1 萬 2,000 元，後 3 個月每月 3,000 元，半年最高補助 4 萬 5,000 元)。今年因嚴重特殊傳染性肺炎疫情辦理擴大紓困，公告振興期間(109 年 6 月 22 日-110 年 6 月 30 日)補助事業單位工作崗位訓練費，每月 1 萬 2,000 元，訓練期間最長 9 個月，每年最高補助 360 萬元。
- 3、補助大專校院辦理就業學程計畫：補助大專校院辦理實務導向之訓練課程，針對畢業前 2 年之本國籍在校生辦理就業學程及職場體驗，每 1 學程最高補助 80 萬元；並針對大一至大四的本國籍在校生，辦理共通核心職能課程專班，每 1 課程最高補助 15 萬元，協助其加強實務經驗及職涯規劃能力，增加職場競爭力，順利接軌職場。
- 4、產學訓合作訓練：針對 15 歲至 29 歲以下之國中、高中(職)及大專畢業生，採高職+四技(3+4)模式或四技(1+3)模式，由勞發署所屬各分署免費提供青年最長一年之專業技術養成訓練，結訓後安排學員日間至事業單位正式受僱，並進行工作實務訓練，訓練期間於夜間或假日接受學校教育課程，以提升青年就業技能。

三、計畫期程及經費

本計畫自 109 年 1 月至 12 月止，為期 1 年，每年度工作項目逐年檢討修訂。本計畫總經費 29 億 8,794 萬 9,000 元，各項經費需求分由公務預算、就業安定基金及就業保險基金編列，各工作項目經費配置如表 2。

表 2 109 年度各項工作項目經費編列情形

單位：千元

工作項目	年度預算	公務	就安基金	就保基金
失業者職前訓練	1,640,000	60,000	1,212,552	367,448
多元實務在職訓練	839,949	0	395,327	444,622
青年職業訓練	508,000	0	508,000	0
總經費	2,987,949	60,000	2,115,879	812,070

資料來源：勞動部勞動力發展署

參、執行概況

一、執行進度及經費使用情形

本計畫截至 109 年 11 月底，實際進度較預定進度超前 21.21 個百分點，年累計分配經費執行率 115.46%，惟年計畫經費達成率僅達 62.20%，計畫進度及預算使用情形如表 3。

表 3 109 年度各項工作項目經費編列情形

單位：千元

計畫進度	預定進度(A)(%)		實際進度(B)(%)		進度比較(B-A)百分點			
年累計	80.28		101.49		21.21			
總累計	80.28		101.49		21.21			
經費使用 (億元)	分配數(C)	實現數(D)	支用比 (%)(D/C)	已執行 應用未 付數(E)	節餘數 (F)	預付 數(G)	執行數 (H= D+E+F+G)	分配經費 執行率(% (H/C)

年累計	1,609,642	1,858,570	115.46	0	0	0	1,858,570	115.46
總累計	1,609,642	1,858,570	115.46	0	0	0	1,858,570	115.46
經費達成率(%)	年計畫經費達成率(H)/(K)						62.20	
	總計畫經費達成率(H)/(J)						62.20	
	計畫核定經費達成率(H)/(I)						62.20	

資料來源：行政院政府計畫管理資訊網(GPMnet)

二、工作項目執行情形

本項計畫辦理失業者職前訓練、多元實務在職訓練及青年職業訓練等三項工作，各項工作年度目標值達成率均超過預定目標，年度預定訓練 15 萬 6,422 人，累計實際訓練人數 19 萬 9,767 人，總目標達成率 127.69%，各項目目標執行情形詳如表 4。

表 4 109 年度各項工作項目目標執行情形

單位：千元

工作項目	預算金額	截至 109 年 11 月 經費分配數	年度目標(人)	達成情形(人)	年度目標 達成率
		截至 109 年 11 月 經費實現數			
一、失業者職前訓練	1,640,000	820,000	預計訓練 46,000 人。	累計實際訓練 人數 48,318 人。	105.04%
		908,540			
二、多元實務在職訓練	839,949	545,967	預計訓練 87,442 人。	累計實際訓練 人數 116,386 人。	133.10%
		635,043			
三、青年職業訓練	508,000	243,675	預計訓練 23,000 人。	累計實際訓練 人數 35,063 人。	152.45%
		314,987			
合計	2,987,947	2,970,000	156,442 人	199,767 人	127.69%
		3,135,165			

資料來源：行政院政府計畫管理資訊網(GPMnet)及勞發署

肆、主要發現

一、具體績效

截至 109 年 11 月底止整體訓練人數為原訂目標之 127.69%，計畫總經費已執行 18 億 5,857 萬元，預估年底執行率可達 90% 以上。惟經費達成率僅 62.20%，因訓練單位錄訓時間不一，需待所有學員結訓後方能辦理經費核銷，致核銷進度遞延。

- (一)失業者職前訓練：109 年預定目標為訓練 4 萬 6,000 人，截至 11 月底預計訓練 3 萬 8,640 人，實際開訓 4 萬 8,318 人，已結訓 4 萬 3,394 人，截至 7 月底結訓後就業 1 萬 7,435 人，就業率為 82.85%（訓後 3 個月始進行學員就業情形追蹤），經費支用比為 110.80%，經費達成率為 55.40%，預計全年經費達成率為 90%。經實地訪視勞發署臺中訓練場，其自辦之課程以民間訓練資源難以推動之工業類為主，如精密機械、電機電子、動力機械等課程，著重於實作技能養成，實施學員預聘制度，於訓中媒合企業，達到訓後立即就業之效益。
- (二)多元實務在職訓練：109 年度預計訓練 8 萬 7,442 人，截至 11 月底預計訓練 5 萬 6,837 人，實際開訓 11 萬 6,386 人，已結訓 9 萬 3,975 人，經費支用比為 116.32%，經費達成率為 76%，預計全年經費達成率為 92%。經實地訪視，高雄市太陽能工會、成大研究基金會及中國生產力中心附設中區服務處均配合政策辦理 5+2 產業創新等相關課程，如太陽能光電系統設置、醫療器材製程、循環農場友善耕作栽培、大數據資料分析統計及 PC 與 PLC 智慧感測通訊整合等實務班，讓在職勞工可學習到產業上的

應用實務及理論，提升相關技能。

(三)青年職業訓練：109 年度預計訓練 2 萬 3,000 人，截至 11 月底預計訓練 1 萬 8,630 人，實際參訓 3 萬 5,063 人，經費支用比為 129.27%，經費達成率為 61.90%，預計全年經費達成率為 102%。相關子計畫特色如下：

1、雙軌訓練旗艦計畫：109 年度預計訓練 1,880 人，截至 11 月底實際參訓 2,055 人，全年經費達成率為 79.11%，預估全年經費達成率為 95%。

2、青年就業旗艦計畫：109 年度預計訓練 5,800 人，截至 11 月底預定參訓目標 5,510 人，實際參訓 1 萬 694 人，經費達成率為 56.72%，預計全年經費達成率為 84%。經實地訪視，瑞儀光電公司及佳凌科技公司分別採用師徒制及菁英人才培訓方式，提供新人深度定位、廣度學習之職務訓練及照顧，讓新人快速融入公司文化，降低流失率。

3、補助大專校院辦理就業學程計畫：109 年度預計訓練 1 萬 4,130 人，截至 11 月底預定參訓目標 9,770 人，實際參訓 1 萬 8,983 人，經費達成率為 54.79%，預計全年經費達成率為 130%。

4、產學訓合作訓練：109 年度預計訓練 1,470 人，截至 11 月底實際參訓 3,331 人，經費達成率為 76.14%，預計全年經費達成率為 98%。

(四)管考機制：為有效推動本計畫及確保訓練品質，勞發署對本計畫及各項子計畫均訂定督導考核作法，據以執行。

1、以不定期、不預告方式實地訪視查核訓練單位或電話抽訪調查，訪查比率或次數依勞發署滾動修正的「職業訓

練計畫訪查作業規範」辦理。

2、透過與學員及雇主座談、課程檢討、內外聘師資考核與審查，以及滿意度調查等措施，以確保訓練品質。

二、尚待改進事項

(一)職業訓練資源多元，尚待建立跨部會協調整合機制與訓練資訊平臺

目前勞動部、教育部、經濟部、農業委員會、原住民族委員會及國軍退除役官兵輔導委員會等部會及地方政府均有委託民間團體或大專院校辦理職業訓練或產學訓合作。考量未來少子化的衝擊，學生數目逐漸減少，學校面臨整併或退場，並鑑於政府資源有限，為避免部會資源相互投入，相互爭取學員，發生競合，致無法發揮綜效，亟待建立事前協調整合、輔導資源投入及整體效益評估之跨部會機制。

此外，政府每年在職訓投入大量的資源，民間企業也積極爭取，亟需建立職訓資訊平臺，以掌握各部會相關職訓計畫與資源運用情形，並整合追蹤分析政府投入資源對需求企業能否雨露均霑，避免對企業界造成不公平競爭。

(二)各機關職訓尚待明確定位與分工，俾統籌運用職訓資源

勞動部推動的雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練與教育部推動的產學攜手計畫、建教合作專班、就業導向專班等，皆有辦理在學學生之職業訓練。這也造成勞動部與教育部在協助畢業青年就業的競合問題，更突顯相關部會在人員培訓方面，尚待明確釐清專業訓練的屬性定位與分工，俾統籌運用職訓資源與分工合作。

(三)職前訓練入訓機制與訓練課程仍待精進，以因應未來產業人力需求

目前失業者職前訓練的入訓機制以甄試為主，造成會考試、能力好且不需要特別輔導的人反而有機會先入訓，而真正需要受訓的弱勢失業者，反而沒機會入訓，且長期以來，部分學員是為領取職訓生活津貼而參訓，導致辦訓成效不彰，一直是失業者職前訓練所面臨的問題。此外，臺灣目前的產業發展以半導體及 5G 等電子相關產業為主，勞動部提供的失業者訓練課程卻多以服務業及傳統產業為主；另近年來新開設的課程雖與政策性產業結合，惟實際課程招生情況相對不理想，在人力及設備未大幅更新之下，難以應付未來臺灣產業所需的人力需求。

(四)在職勞工職訓課程缺乏系統性培訓，不利整體專業能力提升

依據產業人才投資方案，在職勞工的訓練課程係由辦訓單位提出計畫後，由各分署邀請專家學者組成審查小組審查後公告，供在職勞工報名參訓，各訓練單位提供的課程種類多元。由於參訓者未必具有規劃自主學習計畫的能力，甚或不清楚此計畫的目的是要提升其能力，使其有更好的職涯發展，導致其所參與的課程未必與個人職涯發展有關，對個人職涯未必有實質幫助。由於培訓需求與產業發展人才需求存有落差，致各訓練單位難以連貫開設課程，缺乏系統性培訓。

(五)民間訓練單位能量不足，難以發展訓練產業

產業人才投資方案的訓練課程都是委外辦理，由於部分承訓單位量能不足、過去辦訓績效待提升，惟考量訓練可近性，仍須讓其開班；或所開的課程並不屬於該單位

的強項，例如強項在於理工科技，所開的課程卻是管理類，致影響整體計畫的辦訓效益。

(六)計畫評估指標多偏向投入面，難以評估訓後實質效益

綜觀各職訓計畫，除「失業者職前訓練」的「訓後3個月就業率」的評估指標外，餘如參訓人數、開班數、預算執行率、學員滿意度等產出型指標，於確認其執行績效仍有盲點；且受補助廠商提出的簡報資料多在描述其人力進用之整體情形，缺乏直接數據明確界定勞動部相關職訓計畫之實質效益，且僅追蹤訓後3個月就業率，較難以評估參訓者訓後就業實質效益。

(七)未擬定中長程個案計畫，難以呈現產業人力供需目標

本項計畫對於促進就業、強化就業技能及提升產業競爭力等，均對國家整體人力結構、經濟發展及社會安定具重大影響，然勞動部每年均以年度計畫方式辦理，且相關子計畫數目多，不同對象之訓練彼此或有競合關係，較難呈現產業人力供需短、中、長期之願景與目標，易不利國家整體人力提升。

伍、建議事項

一、擴大跨機關協調整合機制，統合人才培育與職訓資源

目前教育部、經濟部及勞動部已建立次長級平臺會議，為有效統整各部會相關人才培育與職業訓練資源，以及整合中央與地方之勞動力發展需求，建議善用現有次長級平臺會議，擴大邀集相關部會，建立跨機關協調整合機制。並參考產業發展人力之供需調查及未來展望，聚焦區域產業需求與縮短學用落差，規劃擬訂勞動力發展方針，建置各區域人才與勞動力發展供需指標，統整相關部會規劃之人才培育及職訓策略等因應對策。

二、建立職訓資源平臺，以整合跨機關資訊

為避免各機關之職業訓練計畫產生彼此競合，以及有利政府預算資源之統籌運用，建議規劃建置政府職訓資訊平臺，或提升「臺灣就業通」平臺功能，盤點掌握各部會相關職訓計畫與資源運用情形，俾對職訓規劃進行政策性調控指導。平臺並應對國內各潛在受委託辦理職訓機構進行定期之基礎資料調查，掌握其師資、資源、量能及強項等資訊，提供各機關委辦規劃參考，作為計畫協調、審議之重要依據外，並可藉此平臺資料庫進行分析，適時調整匡正，避免因政府計畫資源的分配失衡，間接促成業界不公平競爭。

三、明確專業訓練分工，建立產業人力供需及預警系統

對於未來產業人力資源需求，除由學校教育體系開課培訓外，各產業主管機關應建立產業人才發展概念，規劃盤點未來產業人力需求，建立各領域專業人力供需及預警系統，並提跨機關平臺協調整合。例如：

- (一)有關半導體及 5G 電子等相關產業宜由經濟部或科技部盤點人力需求，並協調委請相關產業工會，以專業師資及設備支援培訓，倘無法解決，由跨機關平臺協調整合。
- (二)勞發署的青年職業訓練應以離開學校且失業的青年為主（青年就業旗艦計畫），並提出誘因讓青年習得專長回到職場上；而現有的雙軌訓練旗艦、補助大專校院辦理就業學程及產學訓合作訓練等有關在學生的訓練計畫，則應回歸學校，由教育單位主導。
- (三)長期照護是現今重大且迫切要發展的產業，照顧服務訓練應與長照制度整合，勞發署負責長照人力的訓練，惟受完訓後實際投入長照服務的比例不高，建議本項訓練應全力與各縣市政府的長期照顧管理中心(照管中心)合作，

就實際需求提出訓練，並對投入長照服務者給予薪資補助，以彰顯訓練成效。

四、建立職訓參訓機制，優先入訓弱勢失業者

為提升辦訓成效，建議未來應強化對參訓學員的篩選機制，避免讓職前訓練淪為部分學員領取津貼的工具，此外亦可考量將職訓諮詢制度納入參訓篩選機制，讓真正需要的弱勢失業者優先入訓，一方面讓失業者學得一技之長，另一方面減少失業率，真正展現職前訓練的價值。

五、進行訓練單位的培力，發展訓練產業

對於辦訓單位量能不足或績效不佳問題，建議勞發署可透過辦訓成果觀摩，將多年來累積的成功案例經驗，透過觀摩方式，分享給其他參與計畫的企業，對民間承訓單位進行培力，以強化委外訓練的能量與績效。此外，勞發署宜先釐清政策目標，檢討分析目前相關政策課程招生狀況不佳原因，提出改善措施。此外，也可對訓練單位的認證、訓練師的提供、課程的標準等進行系統性的整合分析，以提供各產業人才培訓服務及更多的就業機會。

六、增列強化連結計畫目標與職訓效益之相關評估指標

衡量職業訓練計畫成效的指標不只訓後就業率，還包括訓後就業的薪資、訓後就業的工作內容與訓練課程相關性，以及訓後就業的穩定度等。而為掌握受訓者訓後就業的穩定性及實質效益，除「訓後3個月就業率」指標外，宜再評估追蹤「訓後6個月的就業率」，作為後續訓練效益評估分析。另為加速提升國內人才資源之生產力及創新能力，適應新型態及跨領域工作技能需求，以利受訓者在不同職務間轉換，未來亦可朝「訓後就業競爭力」之方向，更細緻規劃各項工作項目之評估指標，連動調整計畫補助機制，以強

化連結計畫目標與職訓效益，建議勞動部未來應建立更完整的職訓成效指標。

七、提升在職勞工訓練效能

(一)完善系統性職訓資源配置

為避免勞工培訓需求與產業發展人才需求產生落差，建議勞動部可運用「臺灣就業通」資訊平臺，進行大數據分析，媒合在地產企業人才招聘及在職勞工個人進修需求，協調區域職業訓練課程開設，並提供訓後額外補助所需負擔之自付額資訊，協助在職者瞭解自己的職涯發展路徑，並以此為基礎綜合推介欲參訓者適合的訓練課程，俾利協助企業制定專案性招聘或訓練計畫，或支持個人規劃技能增值學習計畫。此外，鑒於職業訓練種類眾多，為使資源有效運用，建議可參照工作卡方式，設計個人職業訓練或學習資料卡，使各項訓練有效結合，或利用大數據分析，精確掌握職業訓練效益。

(二)強化改善課程設計與未來人才需求連結

近年來面臨全球供應鏈及產業分工加速重組，加以物聯網(IoT)、人工智慧(AI)、大數據(big data)、雲端(cloud)、5G 行動通訊等數位新科技促使產業推動數位化、智慧化轉型之數位人才需求擴增等趨勢，課程設計仍應與未來職場工作內容需求密切配合。為更深度有系統性的堆疊各項訓練計畫，建議勞動部勞發署扮演較多主導角色(非僅由訓練單位提出計畫)，持續強化與產業界溝通的機制，共同尋求符合數位時代產業轉型所需之技能學習態樣，據以進行課程內容的調整，以強化在職勞工專業技能。並將政府未來預計或正在推動之重點產業、新興計畫或與經濟部 **iPAS(產業人才能力鑑定推動網)**或技能

檢定、專業證照等納入連結，以螺旋、進階方式提供訓練課程，或輔以不同套裝課程之補助額度，或給予辦訓品質較佳之單位，較多補助額度與自主權，非僅以對象而有不同之補助標準。

(三)嚴格審查補助企業工作崗位訓練費用，並追蹤訓後 6 個月就業率

青年就業旗艦計畫係由訓練單位依據用人需求，辦理先僱後訓的「工作崗位訓練」，並由勞發署補助訓練單位工作崗位訓練費用。實地訪視發現，企業均能進用剛畢業的青年，甚至是非本科系畢業者，顯見此計畫在促進青年就業發揮一定成效，惟基於員工訓練是企業應辦理事項，目前卻藉由本計畫補助經費，讓企業先聘再訓，國家與企業責任模糊。為避免補助經費成為薪資補助來源，勞動部應嚴格審查申請補助的企業，訓後就業率的追蹤，宜由目前 3 個月提升至 6 個月，以彰顯留才效益。

(四)建立在職者訓練效益評估機制

為預防在職者因技術或職能不足而被就業市場淘汰，勞發署每年辦理的勞工在職訓練，參與人數接近十萬人，投入經費亦相當可觀，建議勞發署建立政策效益評估，針對目前在職訓練的作法提出效益評估說明，並研擬更積極有效的改善預防失業訓練方案。

八、研擬中長程個案計畫，妥善規劃推動路徑，達成施政願景與目標

目前管制機制雖運作正常，但計畫數目多，不僅耗費不少人力與資源，而且無法明確計畫之間的綜效與競合關係，除建議將相關計畫整併，以利管制外，為能有效提升失業者、青少年就業及在職勞工訓練，建議全面綜盤分析現有訓練

措施，加強機關計畫作業能力，針對失業者、在職勞工及青少年分別研擬中長程個案計畫，以宏觀角度整體規劃各項短、中、長期等各種訓練及相關配套措施，俾引導計畫執行及事後評核，有效促進就業及紓解失業問題，提升勞工技能。

附件



圖 1：109 年 11 月 30 日實地訪視瑞儀光電公司座談意見交流



圖 2：109 年 11 月 30 日實地訪查高雄市太陽能設備裝修職業工會



圖 5：109 年 12 月 4 日實地訪視勞發署中彰投分署臺中訓練場



圖 6：109 年 12 月 4 日實地訪視中國生產力中心附設中區服務處自
動化流程模擬