

編號：(103)016.0802

育才、留才及攬才整合方案

國家發展委員會

103 年 4 月

目 錄

壹、方案緣起.....	2
貳、當前人才問題.....	2
一、人力結構面臨挑戰，勞動力參與率有待提升.....	3
二、全球化趨勢下，我國產業外移導致國內就業情勢變化.....	8
三、國內產業結構轉型，衝擊人才需求結構.....	10
參、現行相關政策檢討.....	12
一、人才培育方案(99-102 年).....	13
二、縮短學訓考用落差方案(101-103 年).....	15
三、人才問題與因應對策.....	17
四、人才政策架構及策略.....	19
五、綜合檢討.....	23
肆、整合方案之架構及目標.....	24
伍、推動策略及具體措施.....	27
一、育才面.....	30
二、留才面.....	40
三、攬才面.....	42
陸、預期效益.....	45
柒、期程及經費需求.....	45
捌、執行及管考機制.....	45

壹、方案緣起

面對瞬息萬變的國內外社經情勢及人口結構變遷，為培育量足質精之優秀人力，國家發展委員會¹(以下簡稱國發會)業於 98 年至 101 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」及「人才問題與因應對策」。國發會於 101 年 7 月 27 日奉行政院秘書長函示，略以：關於「人才問題與因應對策」一案，請研議與「人才培育方案」及「縮短學訓考用落差方案」整合成為全面性的育才、留才及攬才方案後報院。

國發會依據上揭指示，彙整前揭方案之重點推動工作，並配合政府重要施政，包括「黃金十年 國家願景」、「愛臺 12 建設」、「經濟動能推升方案」等政策，以及研擬所需強化人才發展措施，提出「育才、留才及攬才整合方案」(以下簡稱本整合方案)(草案)，並邀集相關機關開會研商方案推動主軸、架構及措施，研提短、中、長期目標及具體績效指標，以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。本整合方案業於 102 年 6 月 19 日陳報行政院，並於同年 7 月 22 日奉院核復：「針對人口結構變遷趨勢，儘速研提『人才政策新架構及策略』。」

國發會陳報「人才政策架構及策略」業奉行政院於 102 年 10 月 3 日核復：「原則同意，並據以納入『育才、留才及攬才整合方案』(草案)辦理」，爰函請各相關機關依據前揭架構及策略所提核心議題之改進方向，研提具體措施及績效指標，納入彙成本整合方案。

本整合方案國發會於 103 年 1 月 7 日陳報行政院，於同年 2 月 10 日奉行政院 103 年 2 月 10 日院臺教字第 1030001483 號函核復：「原則同意，並照本單位有關單位意見辦理。」爰國發會於彙整各相關機關修正意見後，再度陳報行政院，並於 103 年 4 月 29 日奉行政院 103 年 4 月 29 日院臺教字第 1030020777 號函核復備查。

貳、當前人才問題

邁入知識經濟時代，創造、散播及應用知識的能力與效率成為未來產業升級的動力，及提升產業競爭力的重要元素，而高素質的人力

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。

資源則扮演著關鍵性的角色。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潮流需求，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，滿足學生升學需求，卻也造成技職教育人才培育逐漸失衡，以及基層技術產業的缺工；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、人力結構面臨挑戰，勞動力參與率有待提升

(一)人口結構的挑戰

1. 學齡人口逐漸減少

受少子女化影響，我國學齡人口亦逐漸隨著出生人數的變化持續減少中，由國民教育、中等教育及高等教育的入學年齡人口觀之，長期均呈下降趨勢。若由學齡人口占總人口之比率觀之，101 年時，6-14 歲人口所占比率已由 80 年的 16.9% 降至 9.5%；同期間 15-17 歲人口所占比率亦由 5.5% 降至 4.2%；18-21 歲大學階段青年所占比率則由 7.1% 降至 5.5%；至 109 年此三個年齡層更分別降至 7.7%、2.8% 及 4.6%。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即早規劃啟動，朝多元化、國際化及終身學習發展，以厚植人力資本。(詳表 2-1)

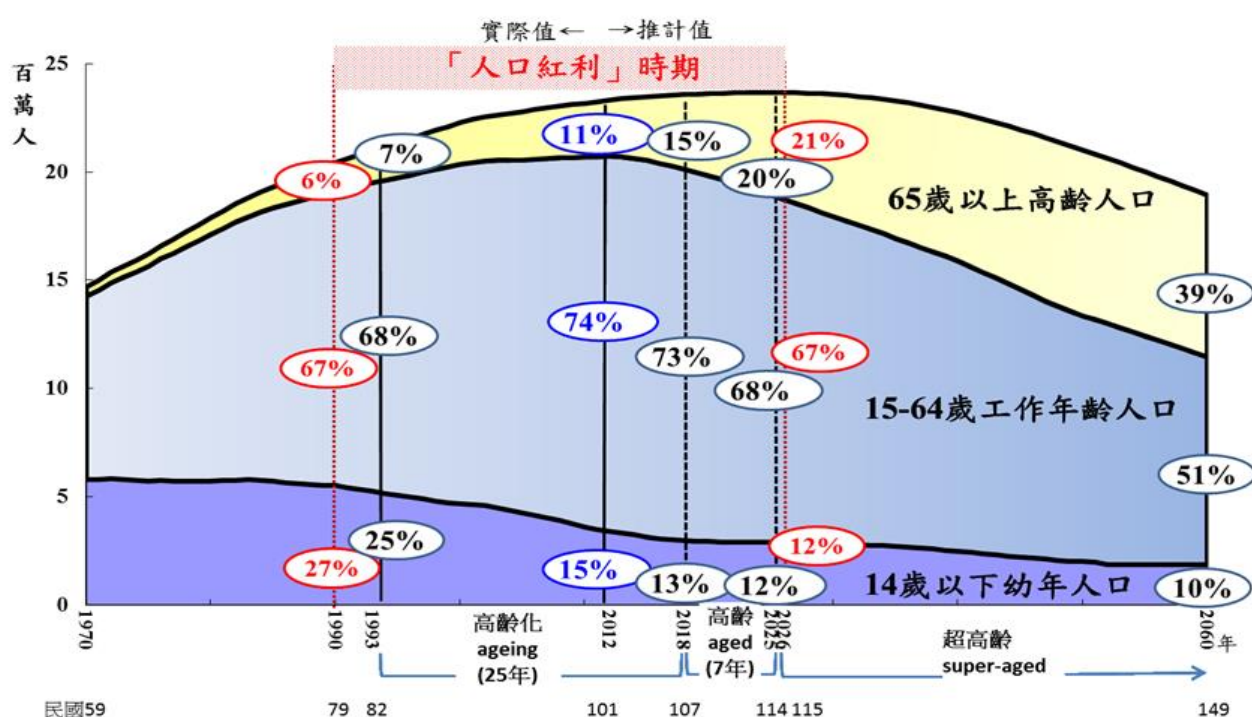
表 2-1 入學年齡人口數與學齡人口結構

年別	入學年齡人口數(千人)			學齡人口占總人口比例(%)		
	6 歲	15 歲	18 歲	6-14 歲	15-17 歲	18-21 歲
80	343	414	355	16.9	5.5	7.1
85	335	407	400	14.3	5.7	7.2
90	325	301	374	13.0	4.5	7.0
95	306	318	340	12.2	4.2	5.6
98	228	322	318	11.1	4.2	5.6
99	219	324	319	10.6	4.2	5.5
100	209	322	325	10.1	4.2	5.6
101	207	323	322	9.5	4.2	5.5
105	170	257	267	8.0	3.6	5.2
109	196	209	246	7.7	2.8	4.6
149	124	130	133	6.0	2.1	2.9

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」。

2. 中高齡人口日增、老化加速

近年我國因出生人數下降，扶幼負擔減輕，在嬰兒潮世代尚未進入高齡前，扶老比又尚未達到較高水準前，形成幼年及老年扶養負擔均較輕的狀態。但隨著中高齡人口日益增加，少子女化及高齡化現象愈趨普遍時，高齡、單身及無子女家庭增加，國人的生活型態及消費方式勢將產生重大轉變，亟須提早規劃健全完善的醫療照護服務體系，及多元化的老年經濟保障制度，以營造健康友善安全的活躍老化環境，緩和未來世代所要承受的高齡社會壓力。(詳圖 2-1)



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 2-1 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，減少 20 萬人，占全體失業者比率亦由 52.7% 下降至 28.5%，並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 21.9%，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 2-2)

若探究各年齡層失業主因，15-24 歲青年之失業主因為初次尋職；25-44 歲中壯年以對原有工作不滿意而失業為主，其次為工作場所業務緊縮或歇業；45 歲以上中高齡者則以工作場所業務緊縮或歇業與季節性或臨時性工作結束為失業主因。(詳表 2-3)

表 2-2 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，中華民國臺灣地區人力資源調查統計，國發會整理。

表 2-3 101 年各年齡之失業原因

年 別	失業者		失業原因					
	總計 (千人)	%	初次 尋職者	小 計	非初次尋職者			
					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
總計	481	100.0	21.9	78.1	28.5	33.7	10.4	5.5
15-24 歲	113	100.0	57.5	42.5	8.1	28.0	4.1	2.3
25-44 歲	276	100.0	14.5	85.5	28.6	42.3	9.1	5.5
45-64 歲	91	100.0	0.3	99.7	53.1	15.0	22.1	9.5
65 歲以上	0.3	100.0	-	100.0	47.9	4.7	20.9	26.5

註：同表 2-2。

資料來源：同表 2-2。

2. 青年、婦女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，而女性、青年、中高齡勞動力參與率尤其偏低。(詳表 2-4、表 2-5、表 2-6)

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。如以女性年齡別勞動參與型態來看，相較於韓國、日本、美國、德國、英國等國家呈現雙峰型，我國與新加坡、香港、義大利等國則為單高峰，且我國女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後，下降速度更較此 3 個國家快速，顯示我國女性人力資源仍待開發。探究 30 歲以上女性退出勞動市場之主要原因，有 8 成以上是因為料理家務，顯示我國育齡婦女因結婚生育退出勞動市場的情形普遍，但在兒女長大後，未再度投入勞動市場，致其後各年齡別勞動力參與率逐漸下降。因此，如何協助女性平衡家庭與工作，為提升女性勞動參與的關鍵因素，以減緩其退出或鼓勵其重新參與勞動市場。

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 成青年未參與勞動，且其主因係求學或準備升學(占 95.6%)；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。由於我國青年不僅延後投入勞動市場，且因教育程度提升，愈來愈偏好服務性工作，而不傾向生產操作及勞力工作，可能導致我國基層就業員工不足之隱憂。

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，然我國 45-64 歲中高齡者未參與勞動的主因為料理家務與其他原因，其中女性以料理家務為主(占 88.8%)，男性則以其他原因為主(占 83.3%)，當中應有部分中高齡男性因長期失業或勞動市場結構性因素而被迫退出勞動市場。因此，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。

表 2-4 100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²，101 年國際勞動統計，國發會整理。

表 2-5 100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 2-4。

資料來源：同表 2-2。

²勞動部：103 年 2 月 17 日配合政府組織改造，由行政院勞工委員會改制。

表 2-6 101年非勞動力未參與勞動之原因

單位%

	總計 (千人)	%	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
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 2-2。

二、全球化趨勢下，我國產業外移導致國內就業情勢變化

(一)國際間人才競逐，我國對專業人才需求殷切

在全球化的衝擊下，國際人口移動數量增加，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。勞動人口移動方面，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，以增加外國高技術人才長期居留之意願，冀藉此提升其生產力。此外，已開發國家在國內生活水準提升、人民教育程度普遍提高的情形下，一些低技術工作或是季節性缺工之臨時工作，已逐漸轉為由引入短期外籍勞工的方式填補。

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

臺就業。此外，我國勞動法令與其他先進國家比較，亦有彈性較低之問題，對於公民營企業或外商公司而言，相關規定過於僵固，因此基層人力招募不易且流動性高，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。此外，隨著輸出國所得與就業機會的增加，現有外勞主要輸出國家，例如菲律賓、印尼、泰國等，未來能輸出勞力數量也將大幅減少。面對此一變化，未來我國國際人口移動政策應更加落實現行「開放、彈性」的基調，一方面強化對外籍專業人士的招募與留用機制，以及提高本國專業人士留臺服務的誘因；另一方面提高移入配偶的就業意願與能力，並排除其就業障礙，以增加我國勞動力來源，減少對基層外籍人力的需求暨依賴。

(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(詳表 2-7)。

表 2-7 101 年重點產業未來 3 年人才供需調查及推估結果

項目	業別
質化缺口	• 主要多為跨領域、研發人才等 如智慧手持裝置、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。
量化缺口	• 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。

註：質化缺口係指產業人才招聘難易度；量化缺口係指產業人才供給與需求數量之差異。

三、國內產業結構轉型，衝擊人才需求結構

(一)企業與勞工職訓意願低，不利維持永續就業的能力

勞動市場往往存在空缺與失業並存的現象，尤其在知識經濟及國際化快速發展的情況下，人力流動更加頻繁，供需失衡的情況恐難避免，加以高級、中級及基層人力所面臨的問題也各不相同。在經濟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訓的要求，企業與勞工未能體認職業訓練的重要性，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，因此政府職業訓練扮演相當重要的角色，如何強化民間職業訓練機構之功能與效能相對重要。

目前主要國家的職業訓練政策內容多轉向於協助青年順利由學校轉入職場、協助失業與轉業人士取得新知識與新技術，以順利再就業、輔導現有員工取得新知識與新技術以維持永續就業的能力，以及協助新興產業取得所需新型關鍵性的人才等。

(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大幅增加。100年時我國25至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%。由於高等教育普及化，專科學校為因應社會及時代潮流需求，紛紛改制為技術學院及科技大學，以滿足學生升學需求，因而造成技職教育人才培育逐漸失衡，所培育之基礎技術人才，無法充分滿足企業所需。

此外，面對全球化競爭與我國產業再造風潮，現行教育體系難以培育業界所需專業人才，而企業對中高階人才的在職培育投入亦不足。未來有待突破之處為：1.大學校院所領域分際僵化，無法支援新興產業所需國際化、跨領域跨業別人才，其中又以研發與高階經營管理人才短缺最為迫切。2.產業界反映現行教育體系之師資、課程已

無法配合實務需求，應儘速縮短與產業動態需求的落差。3.新興及重點知識密集型產業，人才培育較以往更仰賴穩定經費之挹注與長期系統化的培訓。4.我國大學生外語能力普遍不佳，缺乏國際交流經驗及國際視野，對國際事務的了解與關心不足，國際競爭力薄弱。

(三)學校教育與職業訓練內容缺乏職能基準做為參照，較難掌握教育與訓練需求

在勞動市場變化快速的情況下，未來人才培育工作將更強調產學間密切的合作，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。OECD 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。

依「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。」其相關辦法，則由各中央目的事業主管機關定之，因此，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及發展職能認證。

另「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。」爰各中央目的事業主管機關依「產業創新條例」及產業發展需要所訂定產業人才職能基準等相關資料，應依「職業訓練法」規定主動送勞動部彙整，俾利推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。

參、現行相關政策檢討

為凝聚政府及社會各界對人才培育之共識，行政院於 98 年第 12 次政務會報及第 3147、3148 次院會指示召開全國人才培育會議，教育部遂邀集相關部會組成工作小組，籌備並辦理「全國人才培育會議」。國發會依據前開會議結論與行政院院長指示，請相關機關研提具體行動措施，彙整完成「人才培育方案」，並經行政院於 99 年 8 月 10 日核定，實施期程為 99 至 102 年。方案目標包括：1.發展臺灣成為培育量足質精的優質人力基地；2.發展臺灣成為亞太地區優秀人才聚集中心；3.全面提升產業及公共事務人力素質；4.緊密結合國家人才培育與產業發展；5.建設臺灣成為全球創新中心、亞太經貿樞紐以及臺商營運總部。

國發會復於 99 年 8 月 5 日奉行政院秘書長函示略以：「有關國家整體人力資本規劃之問題，目前教育部、勞動部均可能面臨學用、訓用缺口，請國發會關心，並會商該等部會及相關機關，就國家整體人力資本及能力建構之規劃應如何建置，研提看法。」爰依據上揭行政院秘書長指示，多次邀集產(公協會)、官、學代表進行相關議題之研商，凝聚政策建立共識，進行相關機制的聚焦後，彙整相關單位所提措施，完成「縮短學訓用落差方案」，並經行政院於 101 年 1 月 30 日核定。另為更彰顯本方案之完整架構及做法，於同年 7 月 4 日奉行政院核定修正為「縮短學訓考用落差方案」，實施期程為 101 至 103 年，由各部會共同推動「促進在學學生就業力」、「持續提升勞動力品質」、「強化人才與國際接軌」、「提升媒合平台功能」四大主軸，包括 10 項推動策略及 60 項措施。

此外，中研院翁院長啟惠集結各界意見，於 100 年 8 月共同簽署「人才宣言」，指出我國面臨的人才危機與因應建議，呼籲政府速謀對策。後奉總統批示：「請行政院在 9 月底前研提解決方案之簡報來府」，行政院於 100 年 9 月 13 日函交國發會會商相關機關研提解決方案。經檢視「人才宣言」，所述及的問題層面甚廣，至少包括有：人口結構與移民、公務與教研體系同軌、外籍人才延攬的困境、高等教育發展失衡及政府官員低薪等問題，而在這些問題的討論及對策的研

提上，須以系統性、架構性的方式進行分析及處理，國發會爰提報「人才問題與因應對策」，並於 100 年 9 月 27 日陳報行政院，從育才、留才及攬才三大面向，分別就高階、中階及基層三種不同的人才進行深入的研析，並研提 55 項建議對策及 42 項應配合增修法令。

102 年 3 月 13 日行政院政務會議，國發會提報「人才的危機與轉機」第 3 次成效報告，院長提示略以：「...請副院長邀集教育部、經濟部、國發會、科技部³及勞動部先行研議人才政策新架構及短、中、長期策略，並將一般性及拔尖性人才培育策略納入研議範疇。」國發會爰於 102 年 8 月 16 日「行政院人才政策會報」第 1 次會議提報「人才政策架構及策略」(草案)，並於 102 年 10 月 3 日奉院核定。

上揭方案、對策(策略)之內容及執行檢討情形，分別摘述如次：

一、人才培育方案(99-102 年)

(一) 方案內容

本方案規劃 5 項子計畫(即五大策略)，包括：

1. 培育量足質精的優質人力：建立合宜之整體國家人力資源分析資訊，推動人力資源規劃，具體落實為教育體系人才培育機制；強化學生適應未來社會之基礎核心能力及就業力，建立更具彈性的終身教育及職業訓練體制。
2. 新興及重點產業人才之培育：成立新興及重點產業別人才供需訊息發布與對話平台；強化教育體系培育新興及重點產業各類跨領域人才能力；促進產業與學校緊密結合，建構有效產學人才培育長期合作模式；即時補充新興及重點產業發展初期所需國際高階產業人才；結合各目的事業主管部會資源，強化教育體系促進產業人力資源發展能量。
3. 精進公共事務人力：公務人力之培訓面，建立高階主管特別管理制度，鬆綁研發人才進用；中小學師資培訓面，發展教師專業標準本位之教師素質保證機制；非政府組織人力培訓面，培訓政策的擬定與合作平台的建構。

³科技部：103 年 3 月 3 日配合政府組織改造，由行政院國家科學委員會改制。

- 4.強化教育與產業之聯結：建立產官學人才培育整合平台；強化產業界與學術界的合作；建置教考訓用人才培育制度。
- 5.布局全球人才，提升國家競爭力：推動大學教師待遇彈性化，落實「公教分離」，延攬國內外優秀人才；提升大學與研究機構待遇至國際水準，延攬及留住傑出人才；加速建置國內雙語友善環境，鬆綁現行各項法規並檢討移民政策，消除延攬境外傑出人才障礙。

(二)101 年執行成效

「人才培育方案」著重培育國家與產業所需之優質人力，因此各機關以提供研習課程 1,425,551 人次為最多，提供訓練課程 482,272 人次居次；經檢視主要係透過「培育量足質精的優質人力」、「新興及重點產業人才培育」與「精進公共事務人力」等 3 項策略來協助厚植各類人才之專業能力與競爭力。

其次，為協助學生與勞工通過檢定考試與取得證照，透過「培育量足質精的優質人力」與「布局全球人才，提升國家競爭力」2 項策略，共協助 292,690 人次取得證照。另外，為縮短學用落差，本方案亦強化在校生赴企業實習，共協助 26,602 人次，主要集中於「新興及重點產業人才培育」與「強化教育與產業之聯結」2 項策略。

除補助國內學生攻讀國內外碩博士學位外，本方案同時透過「布局全球人才，提升國家競爭力」策略調整招收外國學生及僑生機制，以吸引優秀國際學生來臺，101 年共協助國內外學生 30,239 人次取得學位。再者，本方案亦注重產學合作，主要係以「強化教育與產業之聯結」策略，期能提升就業力，101 年共促進 3,669 人次就業(五大策略之執行成果統計詳如表 3-1)：

表 3-1 「人才培育方案」具體措施 101 年執行成果

推動策略	執行成果統計(人次)					
	訓練	研習	認證	實習	學位	就業
1.培育量足質精的優質人力	263,642	967,649	279,474	0	126	0
2.新興及重點產業人才培育	45,425	408,481	0	8,583	2,274	571
3.精進公共事務人力	163,392	22,701	1,000	549	7	1,709
4.強化教育與產業之聯結	6,789	3,466	173	16,736	245	367
5.布局全球人才，提升國家競爭力	3,024	23,254	12,043	734	27,587	1,022
合計	482,272	1,425,551	292,690	26,602	30,239	3,669

二、縮短學訓考用落差方案(101-103 年)

(一)方案內容

本方案規劃 4 項推動主軸，包括：

- 1.持續提升勞動力品質：著重職業能力提升，強化求職者實務知識、技能與專業化，以及進行跨領域學習，穩固理論運用與實作之聯繫，培養新興產業及服務業所需人才，並藉由取得職能認證，進而與國際接軌，提升求職者之質與量。
- 2.強化人才與國際接軌：為強化與國際接軌之人才培訓，本項策略之主要重點為：厚植國人外語實力，推動海外實習課程，以及引進國際認證，強化從業人員與國際接軌能力。例如，擴大推動技職校院學生海外實習課程，不僅有助提升學生外語能力，體驗不同文化風情，更能培養學生未來就業與創業之能力。
- 3.促進在學學生就業力：隨著產業多樣化、高等教育的蓬勃發展，如何使學校教育有效反映產業需求，並適時彈性調整人力資源政策，是持續強化國家競爭力的基石。為增加學生與職場之體驗與連結，將強化培育企業所需跨領域學位學程、校外實習課程、最後一哩就業學程、引進業界師資。同時，鼓勵企業透過產學合作，積極運用學術研發能量，整合學校資源，提升在校學生職場適應力及至業界實習意願，使產學能緊密互動。
- 4.提升媒合平台功能：為協助學生掌握職場概況，了解自我興趣並規劃職涯發展，提升就業能力，以及提供學生、求職者與雇主間

快速有效媒合。本項策略主要內容包括：提供學生職業興趣探索、職能診斷及能力養成、產學實習媒合機制，並提供職訓資訊平台。此外，為因應雇主需求，提供客製化之推介媒合服務，或辦理職訓培訓所需人才，減少搜尋成本，提升就業。例如，勞動部「企業求才速配計畫」即由所屬就業服務中心積極主動協助事業單位儘速補充所需人力，因應企業求才提供就業博覽會、單一或聯合徵才及線上媒合等就業媒合服務。

此外，為適時培育產業所需人才，國發會於 100 年至 101 年間協調中央目的事業主管機關完成多項重點產業人才供需調查及推估，並將推估結果、因應對策及措施納入方案中，未來也將定期辦理人才供需調查及推估機制，適時修訂推動策略及措施。

(二)101 年執行成效

「縮短學訓考用落差方案」著重培育產業所需之優質人力，各機關辦理類別主要包括：提供跨領域學程、課程革新、研習、實習、訓練、學位學程、推介就業、認證等。其中，在人才培育方面，以提供訓練措施為最多，培育達 632,117 人次，其次為研習及實習，培育人次分別為 178,074 人次及 92,637 人次。此外，推介媒合就業亦達 482,397 人次。(詳表 3-2)

表 3-2 「縮短學訓考用落差方案」具體措施 101 年執行成果

單位:人次

主軸	執行成果統計					
	研習	實習	訓練	學位學程	推介就業	認證
1.促進在學學生就業力	165,092	86,391	107,374	113	1,807	0
2.持續提升勞動力品質	9,855	1,504	524,589	261	111,118	0
3.強化人才與國際接軌	1,947	346	154	0	0	31
4.提升媒合平台功能	1,180	4,396	0	0	369,472	0
合計	178,074	92,637	632,117	374	482,397	31

三、人才問題與因應對策

(一)方案內容

本方案從育才、留才及攬才三大面向，分別就高階、中階及基層三種不同的人才進行深入的研析，並提出相關建議做法如次：

- 1.育才：高階人才面，碩博士之培育應強化企業實務取向、推動學士後專業學院、增加企業對中高階在職專業人力之投資誘因、建置高階研發人才培育之全方位產學聯盟、選送優秀青年前往國外頂尖大學或實驗室研修。中階人才面，完備大學轉型及退場機制、加速系所整併、提高師資水準、強化學校實習制度、建立職能基準引導教育與訓練、強化學校與產業人才交流合作、增加企業提供實習機會與產學合作之誘因、放寬外籍學生及僑生畢業後在臺實習有關津貼與居留等規定。基層人才面，檢討調整教育資源配置、強化技職體系學生基礎科學及操作能力、建立彈性多元入學制度、強化技職師資之實務經驗、培養學生之職業興趣、研議逐步推動證照法制化。
- 2.留才：高階人才面，公教研分軌、落實彈性薪資、提高技術入股比例、放寬特殊研究領域專業人才薪資不得高於特任首長之規定、適度調高我國部會首長及政務官的薪資水準、利用國家型計畫、學術卓越中心和國際合作研發計畫，留住我國高階人才。中階人才面，運用進入大陸市場之相對優勢，強化臺灣經濟實力、吸引臺商回流或外商投資、放寬我國跨國企業調動陸籍員工來臺規定、協助企業改善經營體質、留才獎勵及員工再就業措施、加強補助辦理在職及轉業訓練，提高調薪空間、暢通中階文官升遷管道與完善培育制度。基層人才面，檢討修正勞基法有關定期契約之規範、開發婦女及基層勞動力、提高企業人力運用彈性。
- 3.攬才：高階人才面，核發就業 VISA 卡(個人化就業准證)、強化外籍高級專業人才永久居留制度之誘因、落實彈性薪資、改革國際人才退撫機制、辦理照顧國際人才眷屬措施、放寬國外學校來臺設立分校之設立條件、增設各級外語學校、雙語國際特色院

校、放寬外傭聘僱規定。中階人才面，放寬僑生及外籍留學生留臺工作規定、降低聘僱外籍人才門檻、建構「外籍專業人士來臺工作之評點制度」、完成放寬國人海外出生子女回臺設籍定居、工作，及簡化外國人辦理居留程序等立法程序。基層人才面，產業外勞進用比依產業特性作更細緻的區隔，對於政府支持的重點產業、新增投資、新接訂單者，放寬聘僱規定。

(二)執行成效

各部會「人才培育、留用及延攬」政策目前推動成果如下：

1. 人才培育

- (1) 縮短學用落差面，包括開設產學攜手合作班、產業碩士專班等，計 1,910 班，共培育 56,033 人；核定產學計畫 864 件，共 2,179 位碩博士、883 家合作廠商及 1,685 員工參與；選出 6 校試辦「典範科技大學」，補助 2 校成立產學研發中心；規劃辦理碩士班課程分流，引導學生適性發展。
- (2) 打造國際化學研環境面：包括推動國內、外大學雙聯學制，100 學年度技專校院 116 案、一般大學 226 案；推動全英語學位學制，吸引境外學生來臺留學，101 年度核定 23 校 73 個全英語授課班別，補助 36 校國際合作與交流計畫；英國 TIMES 2013 世界大學聲望排名，國立臺灣大學躍升至 51-60 名，為歷年最佳成績。
- (3) 強化人才國際接軌面，包括成立 10 個「跨國頂尖研究中心」，提升國際競爭力；與哈佛大學等 5 校簽訂合作備忘錄，選送博士生 10 人及學者 28 人出國進修。

2. 人才留用

- (1) 鬆綁薪資限制面，包括訂定辦法，明確規範因科學研究而需兼職或技術作價投資相關事項；增修規定，使政務年資可與軍公教常務年資併計。
- (2) 放寬僑外生留用之資格條件面，包括放寬僑外生留臺實習限制，碩士以上取消成績限制、學士達 70 分者即可留臺實習，

許可期間由每次半年延長為「至畢業後 1 年」；放寬僑外生留臺工作限制，100 學年度起，在臺大學以上學校畢業，且薪資達 37,619 元者，即不需 2 年工作經驗就可留臺工作。

- (3) 強化國際合作面，包括邀請諾貝爾獎得主、院士、國際學者 833 人來臺講學及指導；雙邊科技協議下，國外科技人員及研究生來臺研究、交流逾 200 人。

3. 人才延攬

- (1) 鬆綁工作居留規定面，包括開放外籍人士得來臺從事受委任或承攬等工作，增加來臺工作多元性；放寬外僑永久居留證持有者在臺居住日數限制(原每年至少需居住 183 日)，吸引外國人才來臺居留。
- (2) 吸引海外人才來臺任教面，包括規劃領受一次退休金的公立學校外籍教師，得選擇參加私立學校教職員商業年金保險；新訂延攬特殊優秀人才措施，補助大學延攬國外科技人才，已補助教授 3 人、副教授 5 人及助理教授 38 人。
- (3) 打造友善國際環境面，包括放寬優秀外籍人才之配偶及未成年子女得隨同申請永久居留。
- (4) 促進兩岸人才交流面，包括放寬臺資跨國企業內部調動大陸地區人民來臺服務相關規定；放寬大陸地區人民來臺從事商務活動相關規定；放寬部分「招收陸生三限六不」相關規定，簡化來臺程序；推動陸生納入健保，營造友善環境。

四、人才政策架構及策略

國發會在前揭三個方案之基礎上，考量面對「產業結構轉型」及「人力結構轉變」所衍生的人才問題與挑戰，進一步研擬「人才政策架構及策略」，針對相關問題提出因應策略與重點措施，並綜整研提人才政策 3 項核心議題，重點摘述如下：

(一)人才問題與挑戰及因應對策

在「產業結構轉型」面，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。

在「人力結構轉變」面，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，大多數青年因過度教育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、外籍人士來臺法令限制、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。

「人才政策架構及策略」因應前揭「產業結構轉型」、「人力結構轉變」挑戰，提出相關因應策略及重點措施(詳表 3-3)，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 3-3 人才問題與挑戰及因應對策

人才問題與挑戰		因應策略	重點措施
產業結構轉型	產學供需落差 <ul style="list-style-type: none"> 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	◇ 結合產業研究取向的碩博士培育機制 ◇ 鼓勵產業提供青年實習與培訓之長期合作機制 ◇ 建置產業關鍵人才職能基準 ◇ 建置人才供需推估模型
	培訓產業成熟度不足 <ul style="list-style-type: none"> 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	◇ 推動人力加值培訓產業發展 ◇ 建構終身學習環境
人力結構轉變	晚入早出 <ul style="list-style-type: none"> 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	◇ 提供靈活的終身學習路徑 →規劃友善入學管道 →強化學位與非正式學習經驗之銜銜 ◇ 擴大推動「契合式人才培育專班」 ◇ 重置教育資源
		妥善運用中高齡及高齡人才	◇ 擴大推動「中高齡者促進就業措施」及「中高齡者職務再設計」 ◇ 研擬設立全國性高齡人才資源中心 ◇ 協助企業研擬漸進式退休制度 ◇ 研擬高齡化社會之產業發展架構
		強化運用婦女人才	◇ 擴大推動工作與家庭平衡措施 ◇ 積極建構長期照護服務網絡與相關產業發展
	高出低進 <ul style="list-style-type: none"> 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	◇ 配合高等教育輸出，檢討放寬僑生、外籍優秀畢業生留臺就業限制 ◇ 建立海外華人人才庫
		形塑有國際競爭力的就業條件	◇ 研議擴大「彈性薪資制度」至研究單位 ◇ 研議更友善之外籍專業人才退休制度
		積極研議維持人口動態平衡之移民政策	◇ 加強投資、技術移民之制度設計 ◇ 研議解決新移民與小留學生之兵役問題 ◇ 研議以積點制延攬新興國家優秀專業人才來臺就業、創業

(二)人才政策核心議題

為因應未來我國人才斷層之衝擊，爰針對「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，分析我國現行法規制度與相關政策，並提出未來改進方向如次(詳表3-4)：

- 1.引導早入職場：提供靈活的終身學習路徑，提高學生先就業後升學之誘因，包括規劃友善入學管道、強化學位與非正式學習經驗之轉銜等；擴大推動「契合式人才培育專班」；重置教育資源，強化就業率較高之高職及實用技能學程等。
- 2.活化中高齡、婦女人才：擴大推動「中高齡者促進就業措施」及「中高齡者職務再設計」之適用範圍；研擬設立全國性高齡人才資源中心，強化高齡人才就業諮詢及媒合、社會參與；協助企業研擬漸進式退休制度，加強跨世代工作分享；研擬高齡化社會之產業發展架構，開發及規劃適合高齡者就業的產業；擴大推動工作與家庭平衡措施；積極建構長期照護網絡與相關產業發展。
- 3.積極攬才政策：積極留住、延攬青年人才，包括配合高等教育輸出，檢討放寬僑生、外籍優秀畢業生留臺就業限制，建立海外華人人才庫；形塑有國際競爭力的就業條件，包括研議擴大「彈性薪資制度」至研究單位，研議更友善之外籍專業人才退休制度；積極研議維持人口動態平衡之移民政策，包括加強投資、技術移民之制度設計，研議解決新移民與小留學生之兵役問題，配合高等教育輸出，延攬新興國家優秀專業人才來(留)臺就業、創業，研議以積點制吸引年輕、高階專業人才等。

表 3-4 人才政策核心議題及改進方向

核心議題	改進方向
引導早入 職場	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 提供靈活的終身學習路徑 <ul style="list-style-type: none"> → 規劃友善入學管道 → 強化學位與非正式學習經驗之轉銜 ◇ 擴大推動「契合式人才培育專班」 ◇ 重置教育資源，強化就業率較高之高職及實用技能學程
活化中高 齡、婦女人 才	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 擴大推動「中高齡者促進就業措施」及「中高齡者職務再設計」之適用範圍 ◇ 研擬設立全國性高齡人才資源中心 ◇ 協助企業研擬漸進式退休制度 ◇ 研擬高齡化社會之產業發展架構 ◇ 擴大推動工作與家庭平衡措施 ◇ 積極建構長期照護網絡與相關產業發展
積極攬才 政策	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 積極留住、延攬青年人才 <ul style="list-style-type: none"> → 檢討放寬僑生、外籍優秀畢業生留臺就業限制 → 建立海外華人人才庫 ◇ 形塑有國際競爭力的就業條件 <ul style="list-style-type: none"> → 研議擴大「彈性薪資制度」至研究單位 → 研議更友善之外籍專業人才退休制度 ◇ 積極研議維持人口動態平衡之移民政策 <ul style="list-style-type: none"> → 加強投資、技術移民之制度設計 → 研議解決新移民與小留學生之兵役問題 → 延攬新興國家優秀專業人才來(留)臺就業、創業，研議以積點制吸引年輕、高階專業人才

五、綜合檢討

前揭政策透過各項措施之推動，在強化教育與產業之聯結、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。各項方案之規劃各有其背景及重點推動策略，例如「人才培育方案」係因應「全國人才培育會議」結論，規劃全面性「育才、留才、攬才」政策，所處理之議題甚廣，除強化教育與產業聯結、培育新興及重點產業人才外，亦包括公共事務人力、終身學習等事務；「縮短學訓考用落差方案」，主要為培育「務實致用」之產業所需人才；「人才問題與因應對策」從育才、留才及攬才三大面向，分別就高階、中階及基層

三種不同的人才進行研析，架構相當完整，惟部分措施之必要性、可行性、所需經費及預期成效等仍需詳加評估。此外，在人才議題的推動措施，不免有所重疊，為更明確聚焦於產業所需之人才培育、留用及延攬策略，發展契合產業所需人才，101 年度 7 月復奉行政院指示，研議整合「人才培育方案」、「縮短學訓考用落差方案」及「人才問題與因應對策」等彙整成綜合方案，復依 102 年 10 月行政院指示，將「人才政策架構及策略」納入辦理，研擬完成本整合方案。

肆、整合方案之架構及目標

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點，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，至關重要。

衡酌國內人才發展所面臨的問題，以及相關方案執行情形，提出本整合方案，由育才、留才及攬才 3 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 項策略；留才面策略主要為「強化就業媒合服務」、「妥善運用婦女、中高齡及高齡人才」等 2 項策略；攬才面策略為「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 項策略。各項策略之具體措施並訂定績效指標，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，俾達成方案目標。本整合方案架構如圖 4-1，目標說明如次：

一、培育產業所需優質勞動力，厚植人力資本

因應政府未來 10 年之產業結構優化政策，傳統產業強調人力質量並進，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，吸引專業人士留臺

強化企業輔導機制，協助企業改善經營體質，增加人才留臺工作意願；適度降低聘僱外籍人才門檻，強化永久居留制度，提高其長期留臺意願。

人才問題與挑戰

目標

因應策略

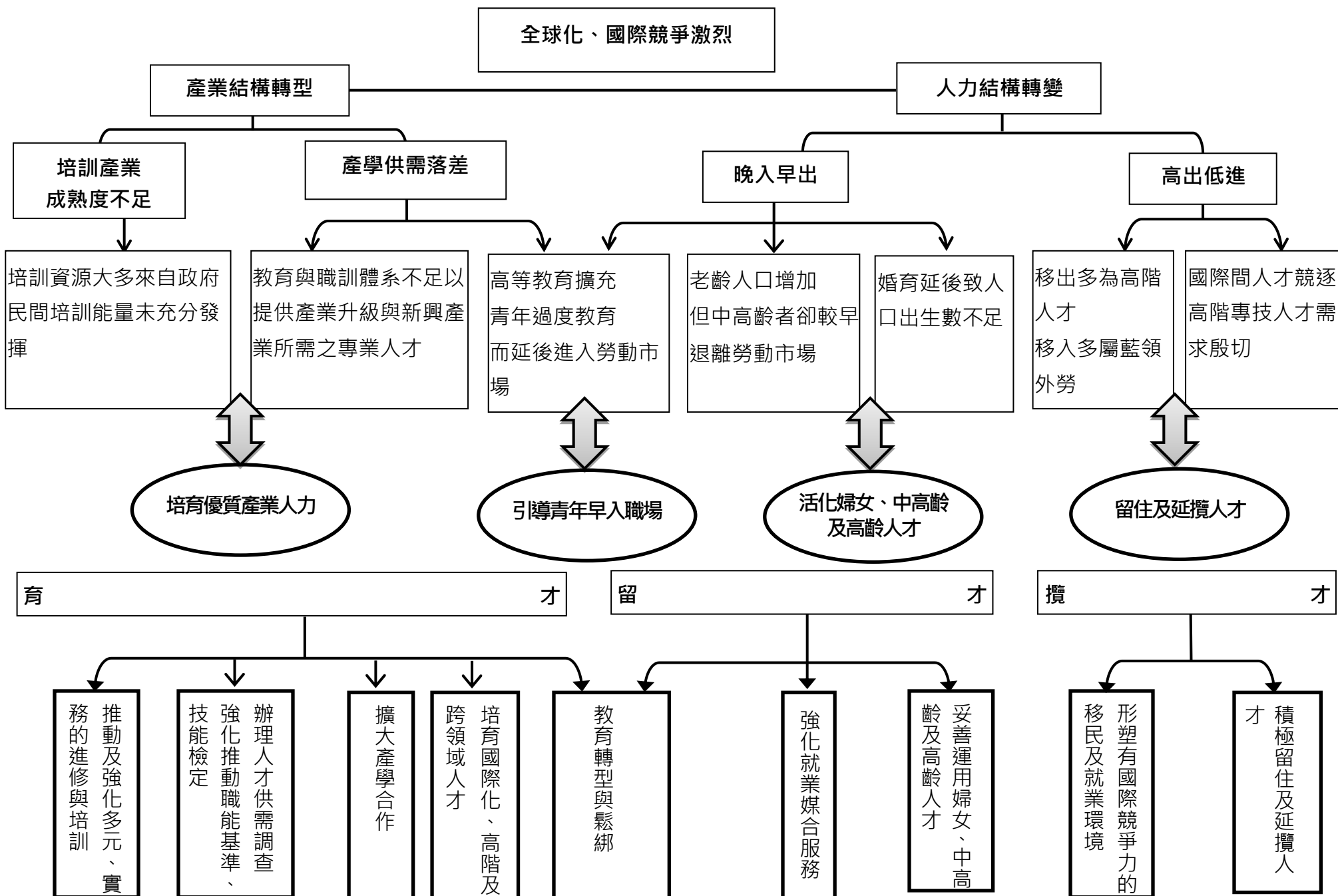


圖 4-1 育才、留才及攬才整合方案架構圖

伍、推動策略及具體措施

本整合方案由育才、留才及攬才三大面向予以推動，規劃 9 項推動策略，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、科技部、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、科技部等 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、科技部、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 5-1，各項措施之辦理內容說明如後。

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

主軸	推動策略	措施	分工
			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
	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 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 4.3 選送優秀人才出國 4.4 開辦技專校院海外實習課程 4.5 強化外語能力 4.6 吸引海外優秀學生來臺 4.7 鼓勵創新創業產學合作	教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 僑委會 科技部
	5.教育轉型與鬆綁	5.1 推動技職校院實務特色 (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 5.3 推動學位分流 5.4 建立學校評鑑制度 5.5 盤點現行系科，調整高等教育方向 5.6 推動跨領域學位學程及學分學程 5.7 推動學士後第二專長學士學位學程	教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 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
	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	經濟部 勞動部 財政部 教育部

主軸	推動策略	措施	分工
		8.3 放寬外籍人才來臺工作、居留及停留規定，研議投資、技術移民政策	銓敘部 勞動部 內政部 外交部 經濟部 教育部 科技部 內政部
		8.4 落實用人薪資彈性	內政部
		8.5 建置外人相關資訊整合網站及電子申辦系統	內政部
		8.6 積極協助外籍人士融入臺灣文化	文化部 外交部
		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	科技部 內政部 經濟部
		8.8 研議以評點制延攬新興國家優秀專業人才來臺就業、創業	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

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，加以產業全球化發展態勢下，各國均努力加入區域經濟體以強化產業競爭力。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，穩固理論運用與實作之聯繫，同時因應經濟及產業變動所需之新興產業及服務業所需人才，提升求職者質與量，以符合產業需求；並推動職能基準、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，也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。

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(國發會)

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，進而終身學習。

1.2 推動在職者進修訓練(勞動部)

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。

1.3 推動失業者職前訓練(勞動部)

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職前訓練，以提供失業民眾職業訓練機會，提升其就業技能。

1.4 協助榮民(眷)就業(退輔會)

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。

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(客委會)

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。

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：補助類型分在職訓練班、訓用合一班及考照訓練班，強化結訓學員順利就業。

(2)協助原住民創業：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；建構

核心專管中心，提供全方位輔導、管控服務，輔以行銷廣宣的效益與系統的管考，促成原住民育成與創業者宏觀思維與無限生機。

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)

依據園區產業特性及廠商人才需求缺口，開設半導體技術、光電技術、資通訊技術、生物技術、精密機械等各項專業技術及經營管理類人才培訓課程，並依每年產業趨勢及園區廠商人才訓練需求，即時更新調整培訓內容，以因應廠商人才所需及強化新進從業人員專技訓練，提高園區廠商競爭優勢。

(2)充裕產業專業人才(經濟部)

推動經濟部各類人才培訓計畫，辦理半導體、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。

(3)長期照護專業人力培訓(衛福部、教育部、勞動部)

因應未來長期照護需求將大幅增加，分階段使長照人員具備長照基本知能、提升專業照護能力，進階強化跨專業及整合能力。另透過實地瞭解與督導各縣市照顧管理人員在工作崗位所遇到之困難，藉由專家之業務輔導，增進實務問題解決能力及信心。

(4)社會工作師在職培訓機制(衛福部)

由中央及地方政府依社會工作人力配置規劃社會工作人員分科分級訓練，建立培訓機制，俾能因應社會變遷，強化其專業處遇知能。

(5)培訓出版經紀及版權人才(文化部)

版權經紀人才是推動臺灣原創作品走向國際及臺灣圖書版權輸出的重要推手，為開拓海外出版市場，擴大出版產值，增進臺灣文化之國際能見度及影響力，舉辦「出版經紀及版權人才研習營」，邀請國內優秀講師及國際出版及版權交易著名專業人士來臺，就版權

輸出及作家經紀等環節，提供經驗分享及分組實戰演練，培養出版業之版權輸出國際視野及具跨界整合能力之版權輸出經紀人才。

(6)強化電影產業專業人才培育(文化部)

補助電影相關財團法人及公(工)協會，及電影事業，辦理電影專業訓練課程、電影研討會、電影專題(含電影性別平權)講座及電影製作技術指導或海外實習，以因應電影產業專業樣態，強化電影產業發展所需技術、創新人才之培育措施。

(7)培訓電視專業人才(文化部)

補助業界辦理電視專業人才培訓課程，鼓勵辦理電視內容製作業相關之節目企劃、導演、編劇、演藝、化妝、攝影、燈光、戲劇音樂、音效、美術、製作及其他後製人才之培育。

(8)文創產業中介與經紀人才培育(文化部)

藉由產學合作、開設文創產業中介及經紀人養成專業課程、引入國際文創著名專業人士來臺講授、辦理文創中介經紀人培訓工作坊(研習營)等方式，培養具跨界整合能力之文創中介及經紀人才，以促進文創人與市場有效連結。

(9)培訓流行音樂人才(文化部)

訂定「流行音樂人才培訓補助要點」，凡符合開設或辦理與流行音樂製作、發行、展演、行銷相關課程或活動者均得申請補助，並以促進產學合作為主要目標，以利學校教育與產業需求接軌；此外，為鼓勵優質從業人員海外進修，培育具備國際競爭力、開拓全球市場之音樂人才，在既有人才培訓計畫納入鼓勵優質從業人士赴海外研習，完備建造臺灣流行音樂人才養成之學習管道。

(10)智慧綠建築設計規劃專業人力培訓(內政部)

透過各種專業講習及交流研討會，邀請智慧綠建築產學專家從設計規劃階段、設計手法、使用建材、設備系統導入等面向的講習課程及案例分享，讓建築及資通訊產業專業人士對於智慧綠建築與節能減碳能有實質的體會學習，以提升其專業職能。

(11)推動觀光業界及學界優秀菁英精進專業知識(交通部)

選送旅行業、旅館業、觀光旅館業及觀光遊樂業之現職從業人員、國內大專校院相關科系現任專任教師及經觀光局認可之優秀觀光菁英赴國外訓練，導入國際經營管理概念及成功案例。

鼓勵並補助國內觀光相關法人團體辦理各項觀光產業管理課程，並藉由導入個案教學等訓練模式，促進產、官、學界交流，後續更將循序漸進擴大訓練辦理層面，垂直整合觀光產業從業人員之交流及合作。

(12)強化現職船員專業訓練(交通部)

為提升現職商船船員專業智能，依「船員法」第 6 條、第 10 條、1978 年「航海人員訓練、發證及其當值標準國際公約」及其修正案(簡稱 STCW 公約)章程 A 篇所訂之強制性標準，由交通部每年編列預算辦理船員專業訓練、晉升訓練及適任性評估。

(13)農業人才培育(農委會)

設立農民學院，結合農業研究、教育、推廣資源，建構完整之農業教育訓練制度；訂定農業職能基準，規劃系統性之農業教育訓練課程；辦理系統性農業訓練，包括農業入門、初階、進階及高階訓練班，以提供有意從農者，農業終身學習之管道；辦理農場見習，以加強青年學員農業經營之實務能力。

(14)提升金融人才專業能力(金管會)

積極督導國內相關機構依金融業業務需求，配合金融人才所需職能項目，設計相關課程並建置相關金融人才訓練、測驗平台，以達金融人才訓練資源整合及職能發展之功效。對於金融業相關從業人員資格條件，除需具備相關專業資格或證照外，並要求需定期參加相關在職訓練，以提升其專業能力。

(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)

在金融海嘯後，全球經濟成長的重心已產生結構性的改變，亞洲地區消費需求及貿易成長強勁，成為全球經濟成長最快速的區域，依據亞洲開發銀行預估，2010 年亞洲占全球 GDP 之比重約

27%，預估至 2050 年，此比重將逾 5 成，顯示亞洲市場極具發展潛力。基於我國與亞洲經貿關係密切及地緣優勢，臺商企業之海外投資也以亞洲為主，我國銀行拓展海外分支機構據點，可先立足具地緣優勢、臺商投資眾多之亞洲市場，再逐步提升獲利，擴大規模，進而布局全球。金管會已責成中華民國銀行商業同業公會全國聯合會利用各銀行依據銀行法第 51 條之 1 提存之「金融研究訓練發展基金」，每年由該基金年度總預算支出中提撥至少 30% 預算，運用於國際(含兩岸)金融業務相關訓練計畫等活動，且每年至少培訓 1,500 人次，以儲備我國金融業開拓海外市場所需之國際金融人才。

1.8 提供職訓資訊平台(勞動部)

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；企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。

1.9 提供大專校院就業職能平台(教育部)

強化大專學生進入職場所需的就業職能，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。

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(國發會、勞動部)

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。

2.2 推動職能基準(勞動部、各中央目的事業主管機關)

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。

2.3 推動技能檢定、證照制度(勞動部、各中央目的事業主管機關)

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。

3. 擴大產學合作

3.1 推動青年產學訓合作訓練(勞動部)

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。

3.2 強化推動技職校院開設校外實習課程(教育部)

鼓勵技職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。

3.3 開設產學合作人才培育專班(教育部)

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，以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。

3.4 推動技專校院教師赴公民營機構研習服務(教育部)

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 至 7 日)、深度研習(3 至 8 週)，以及為期半年或 1 年之教師深耕服務，期使教師可提供學生實務技能及相關實務教材內容，以縮短學用落差。

3.5 擴大遴聘業界師資授課(教育部)

為加強技職教育與產業接軌，提供學生零距離之產業科技認知，縮短學校教育與業界人才需求之距離，訂定發布「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，並由教

育部補助業界專家授課鐘點費及交通費。

3.6 推動大專校院辦理就業學程(勞動部、教育部)

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，與教育部「獎助技專校院推動最後一哩就業學程要點」，以垂直分工銜接整合模式辦理。

3.7 推動產業人才扎根計畫(經濟部)

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。

3.8 提供學生多元的職場體驗機會平台(教育部)

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。

3.9 辦理產學合作意見調查，瞭解政策之有效性(國發會)

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，包括技職校院之教授、校長及產業公會等。

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)

鼓勵學校推動全英語學程、全英語授課園區、國際學院等，打造臺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，增加臺灣學生國際互動機會。

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)

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。

4.3 選送優秀人才出國(教育部)

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；配合國家重大科技產業發展及前瞻科技研究需要，提升現行年輕博士國際培訓之品質，規劃尖端科技領域，協助我國年輕博士進入研究領域世界排名前 30 名之大學進修。

4.4 開辦技專校院海外實習課程(教育部)

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。

4.5 強化外語能力(教育部)

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。

4.6 吸引海外優秀學生來臺(教育部、僑委會)

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。

4.7 鼓勵創新創業產學合作(科技部)

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，藉由產學大聯盟解決學研和產業的落差，拉大優勢產業在國際上的領先差距；藉由產學小聯盟建構新型態的產學合作平台，讓學研成果與產業發展無縫接軌，協助產業解決技術障礙；並推動創新創業推動機制與激勵作法，銜接「創新」和「創業」之間的斷層，激發全民創新創業風潮，建立產學合作創業就業機制，進一步促成科技成果產業化及智財全面布局，將學術界所擁有的專業技術能系統性對外擴散，協

助國內產業升級，活絡經濟，擴大就業市場，增強我國競爭力。

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

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，共同推動學生校外實習、專題製作等實作課程，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。

5.2 推動專業學院(教育部)

專業學院之推動目的，係為引導部分大學院、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。經與不同領域產官學各界代表召開多次工作圈會議後，擇定商管及建築兩大領域推動辦理。

5.3 推動學位分流(教育部)

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；為配合實務型學位的課程及教學變革，碩士班畢業論文得先以創作連同書面報告，或以技術報告代替，發揮其專業實務特色。另為使學位分流更明確地發展，將同步推動修正「學位授予法」。

5.4 建立學校評鑑制度(教育部)

建立評鑑制度，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，並透過「邁向頂尖大學計畫」引導大學間進行合作及資源交流，另透過政府主導整併

政策之公權力，協助大學組織調整。

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。

5.5 盤點現行系科，調整高等教育方向(教育部)

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。

5.6 推動跨領域學位學程及學分學程(教育部)

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。每年並規劃辦理跨領域學位學程及學分學程專題設計暨相關研討活動，或透過跨領域合作專題計畫及網路通訊創意應用競賽，建立跨領域團隊合作平台。

5.7 推動學士後第二專長學士學位學程(教育部)

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，爰各校學程以「取得專業證照、實習經驗或加強外語能力」為重點，報考資格得規定具相當工作經驗年資，考試科目及錄取標準得依據考生或企業用人特性另訂之，並將個人工作經驗及成就納入考量，以營造在職(或待業)者友善進修環境。

二、留才面

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，但我國中高齡勞動力參與率偏低，相關因素包括：事業單位有優退制度、中高齡轉業困難、就業市場明顯對中高齡勞工不友善等，顯示中高齡在就業市場競爭力較弱。目前，歐洲

國家部分企業採行漸進退休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，避免退休金沉重負擔；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。

我國長期以來產業發展偏重於特定的型態，反映出產業發展的結構性問題，未來重點產業需要有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。

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)

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。

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(勞動部)

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。

7.2 協助中高齡就業(勞動部)

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。

7.3 推動生活與工作平衡措施(勞動部)

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。

7.4 協助企業研擬漸進式退休制度(經濟部)

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。

7.5 積極建構健康促進產業發展(經濟部)

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。

7.6 研擬高齡化社會之產業發展架構(經濟部)

為了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

近年來各國在經濟全球化，推動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，利用延攬國外優秀人才政策，達成其提升人力資本的政策，包括強化移民誘因、推廣評點制度等。我國因薪資水準與主要先進國家仍有差距，英語化國際程度不足，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臺；另外，勞動法令與其他先進國家比較，也有彈性較低之問題，均為須強化推動之方向。

過去 10 年來，合法居留在臺之外籍勞工約 45 萬人中，白領及技術人員僅占約 2 萬人左右，而每年自臺灣移出的人口則約 2 至 3 萬人，且以白領人力占絕大多數，整體而言，臺灣已成為白領人力的「淨輸出國」，人才外流及人力斷層嚴重。在中國大陸市場的磁吸效應下，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、營造友善職場與人才留用環境，增加留臺工作意願，持續進行稅制、國際人才來臺工作、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，建立海外華人人才庫，延攬國際人才來臺工作，提升產業競爭力。

8. 形塑有國際競爭力的移民、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(經濟部、勞動部)

強化輔導企業機制，協助企業改善經營體質，營造友善職場，增加人才留臺工作意願。

8.2 持續進行稅制、國際人才退休機制檢討，營造友善環境(財政部、教育部、銓敘部)

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臺灣之意願。

改革國際人才退休制度，採用提撥退撫、可攜式帳戶、個人提撥及遞延稅負優惠機制，以增進其長期任職意願。

8.3 放寬外籍人才來臺工作、居留及停留規定，研議投資、技術移民政策(勞動部、內政部、外交部、經濟部)

適度降低聘僱外籍人才門檻，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臺居住期間之規定；放寬海外出生子女回臺居留、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 3 卡；以及研議建構「外籍專業人士來臺工作之評點制度」，及放寬在臺工作 2 年以上之專業人才離職後居留規定。

8.4 落實用人薪資彈性(教育部、科技部)

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，提升延攬優質(精英)科技人才回臺服務及對年輕優秀人才的延聘與留任比例。

8.5 建置外人相關資訊整合網站及電子申辦系統(內政部)

強化「外來人士在臺生活諮詢服務網」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，免除外籍人士須分向不同機關申辦之繁複程序，並可強化各機關間資訊傳遞及整合，提升行政效率。

8.6 積極協助外籍人士融入臺灣文化(文化部、外交部)

提供多元化之英文藝文資訊介紹、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。

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(科技部、內政部、經濟部)

結合外國商會及相關宣導管道，建立有效宣導方式，主動宣導最新政策及法規鬆綁措施，並考量以「成功案例」強化宣導。

8.8 研議以評點制延攬新興國家優秀專業人才來臺就業、創業(經濟部)

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臺就業、創業之評點制度建議，提供勞動及移民法規主管機關參酌及進行相關法制修正。

9. 積極留住及延攬人才

9.1 鼓勵企業晉用高階研發人員(經濟部)

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。

9.2 建立海外華人人才庫(經濟部、僑委會)

推動經濟部延攬海外人才計畫，結合國內外宣導管道，主動宣導最新政策及法規鬆綁措施，並充實海外人才資料庫，延攬國際專業人才來臺工作，以提升產業競爭力。

陸、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。

柒、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。

捌、執行及管考機制

各機關依本整合方案規劃之具體措施確實辦理，按所訂績效指標定期管考及進行執行情形效益評估，並配合重點產業人才供需調查及推估結果，滾動檢討相關推動措施。在檢討的時程上，請各機關於每年 12 月底執行結束後次月 15 日前，將執行及檢討情形送國發會協調整合後，陳報行政院。

「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」之重點推動工作，業經納入本整合方案，並將併入本整合方案進行後續管考；此外，為使相關推動措施之管考機制無縫接軌，未納入本整合方案之措施，仍請各機關自行管

考。

人才政策攸關國家整體競爭力，且涉及跨部會整合與協調事宜，行政院已於 102 年 6 月成立「行政院人才政策會報」，全面盤整人才培育及供需議題，統籌、策劃及協調人才政策，並督導各部會逐步落實相關計畫，未來本方案於執行期間如遭遇困難或須跨部會協調事宜，均可提報前揭會報進行討論。