二0、我國工作年齡人口比率下降速度高於主要國家，惟我國專業人員職缺為各職類中最多者，且未來持續擴張，「國家人才競爭力躍升方案(2024至2027年)」允宜訂定分年關鍵指標並落實階段性管考，俾充實我國優質人才

時值人工智慧(以下簡稱AI)、高效能運算及雲端資料服務等應用需求強勁，產業全球化趨勢致使國際人才競逐激烈，政府目前推動五大信賴產業(半導體、AI、軍工、安控、次世代通訊)、淨零轉型等政策，我國人才需求倍增。經查：

(一)我國2025年即將進入「超高齡社會」，預估2028年人口紅利消失，工作年齡人口比率下降速度高於主要國家

1. 我國人口老化速度因少子化及高齡化現象逐年加劇，預估2025年進入「超高齡社會」[1]，2028年起工作年齡人口[2]占總人口之比率開始低於三分之二，對社會經濟發展有利之人口紅利隨之消失，代表勞動力不若以往充沛，社會經濟負擔也相對較重。

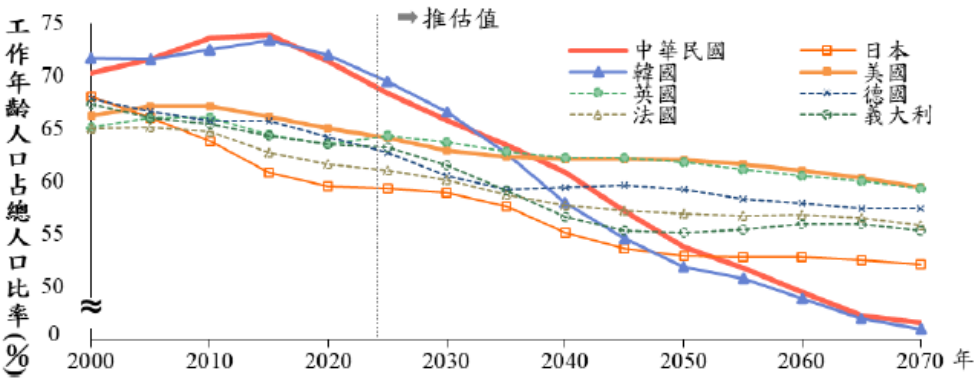
2. 工作年齡人口占總人口之比率攸關一國之社會經濟發展，當工作年齡人口越少，需照顧與扶養之人口比率越高，社會負擔相對提高，對社會經濟發展則較不利。按主要國家工作年齡人口占比觀之，2022年我國工作年齡人口占總人口比率為70.3%，雖僅次於韓國，仍處高峰；惟以後年度該比率快速下降，於2053年起相對其他主要國家，占比僅略高於韓國，並自2059年開始低於50%，顯見我國未來人口老化速度高於其

[1] 65歲以上人口占總人口比例達到14%為高齡社會；達到20%為超高齡社會。依據內政部(戶籍人口統計速報)統計之我國114年7月人口數，65歲以上人口458萬3,678人，占總人口數19.64%，趨近於20%。(最後瀏覽日期：114年9月6日)。

[2] 工作年齡人口係指年齡介於15至64歲之人口，而非指實際有工作之就業者。

他主要國家(圖 1)。

圖 1　主要國家工作年齡人口占比趨勢圖



國家別	中華民國	日本	韓國	美國	英國	德國	法國	義大利
2022 年	70.3	59.4	71.0	64.7	64.0	63.7	61.5	63.5
2070 年	46.6	52.1	46.0	59.4	59.4	57.4	55.8	55.3

說　　明：1.各國資料 2022 年為實際值，2070 年為推估值。
2.本圖為中推估。
資料來源：國發會，中華民國人口推估(2024 年至 2070 年)，頁 23(2024 年 10 月)。

(二)我國失業率雖有改善，惟工業及服務業之職缺數卻未見顯著減少，勞動市場供需未達平衡情形尚待解決

1. 按近 10 年來我國工業及服務業職缺數[3]統計資料觀之，以 110 年 2 月職缺數為 27 萬 5,416 個為最多，113 年 11 月職缺數為 24 萬 6,528 個，受惠於新興科技應用持續擴展，較同年 8 月(上期)減少 1,508 個，惟較 112 年 11 月(上一年同期)增加約 2.1 萬個(詳表 1)；主要係歷年查調時間不僅相同，查調結果隨著查調時間之季節因素特性而有所差異所致，造成 113 年度各期對於勞動力需求高於 112 年同期。

2. 受 COVID-19 疫情影響，我國自 109 年度中旬起失業率逐漸攀

[3] 勞動部統計專網之「職缺數」及「職缺率」統計之資料來源為主計總處「事業人力僱用狀況調查」（空缺概況）（員工報酬及進退等概況），該結果反映當月底工業及服務業事業單位人力需求狀況，「職位空缺」（Job Openings，以下簡稱職缺或空缺）係指企業已對外或可立即對外公開徵人，但尚未找到適任人員之現有職缺，不含遇缺不補或內部遷補之職缺。職位空缺為經濟運行常有現象，並不完全等同於人力短缺難以補實之缺工。

升，復因我國推動多項疫情因應措施，失業率自 110 年度起逐年下降，迄113 年度失業率 3.38%為近年最低，失業情形持續改善中;114 年截至 3 月底止職缺總數及服務業職缺數均為近 10 年最高，惟失業率 3.33%[4]，低於 113 年同期 3.36%，我國勞動市場供需未達平衡情形尚待解決。

表 1　104 至 114 年我國工業及服務業職缺數與失業率統計表

單位：個；%

期間	職缺數(合計數)	職缺數-工業	職缺數-服務業	失業率
104 年 2 月底	242,260	108,169	134,091	3.78
104 年 8 月底	202,983	85,511	117,472	
105 年 2 月底	209,567	88,088	121,479	3.92
105 年 8 月底	213,097	92,210	120,887	
106 年 2 月底	238,400	100,606	137,794	3.76
106 年 8 月底	225,727	99,012	126,715	
107 年 2 月底	251,500	105,955	145,545	3.71
107 年 8 月底	222,492	95,467	127,025	
108 年 2 月底	234,988	96,205	138,783	3.73
108 年 8 月底	224,575	95,159	129,416	
109 年 2 月底	226,596	96,622	129,974	3.85
109 年 8 月底	234,441	96,526	137,915	
110 年 2 月底	275,416	140,107	135,309	3.95
110 年 8 月底	255,166	120,878	134,288	
111 年 2 月底	265,207	135,547	129,660	3.67
111 年 8 月底	237,526	100,639	136,887	
112 年 2 月底	222,369	95,973	126,396	3.48
112 年 8 月底	244,353	98,729	145,624	
112 年 11 月底	225,916	93,279	132,637	
113 年 2 月底	243,911	102,568	141,343	3.38
113 年 5 月底	241,828	103,475	138,353	
113 年 8 月底	248,036	105,907	142,129	
113 年 11 月底	246,528	107,371	139,157	
114 年 3 月底	275,817	113,935	161,882	3.33

說　　明：1.職缺數查調原由主計總處調查，每年 2、8 月底各一次，112 年增加 11 月底查調，113 年新增 5 月底查調，114 年起改由勞動部調查，調查時間亦與以往不同。

2.由於職缺數查調時間不一，失業率為年度平均數。

資料來源：勞動統計專網及勞動部 114 年 9 月 8 日「114 年 3 月底職位空缺概況調查統計結果」(最後瀏覽日期 114 年 9 月 9 日)。

[4] 我國失業率 114 年截至 7 月底平均數為 3.34%，我國失業情形概呈改善中，惟最新職缺調查僅至 114 年 3 月底止，為方便比較，僅以 114 年 1 至 3 月平均失業率做比較。

(三)專業人員為我國各職類職缺數最高者，且迄2030年，預計專業人力需求將平均每年增加2%或3.3萬人

1.114年3月底全時及部分工時職缺數分別為25.3萬個、2.3萬個，分別占91.7%及8.3%。全時職缺占比較高之主要行業別包括營建工程業、不動產業、製造業、其他服務業等。另按全時職缺數之各大職類分析，以專業人員6.5萬個(占25.73%)最多，技藝、機械設備操作及組裝人員6萬個(占23.78%)次之，技術員及助理專業人員5.3萬個(占20.83%)居第3名(詳表2)。

表2　114年3月底我國工業及服務業全時職缺數(按職類別)統計表

單位：個；%

項目別	職缺數	結構比
總計	**253,059**	**100.00**
主管及監督人員	6,998	2.77
專業人員	65,121	25.73
技術員及助理專業人員	52,714	20.83
事務支援人員	25,389	10.03
服務及銷售工作人員	31,106	12.29
技藝、機械設備操作及組裝人員	60,180	23.78
基層技術工及勞力工	11,551	4.56

資料來源：勞動部114年9月8日「114年3月底職位空缺概況調查統計結果」之附表2(最後瀏覽日期114年9月9日)。

2.國發會預測2030年我國工作人口需求缺口將達48萬人[5]，另在長期人力需求推估[6]，為達成2025至2030年平均每年3.4%經濟成長率，預計隨著AI、自動化等數位科技之應用帶動生產力提升，及全球邁向淨零排碳之趨勢，未來對於高階技術人才需求將持續擴大，迄2030年，預估專業人員之人力需求將平均每年增加2%或3.3萬人(詳圖2)，專業人員之年均成

[5] 114年6月18日立法院第11屆第3會期經濟、社會福利及衛生環境、教育及文化三委員會第1次聯席會議，國發會主委說明略以，推估2030年我們工作人口之缺口數是48萬人，白領部分缺口是12萬人、藍領跟灰領缺口各18萬人。

[6] 產業人力供需資訊網，2030年整體人力需求推估職業別人力需求推估，https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=B76AA4B384E50E9C(最後瀏覽日期2025年9月10日)。

長率及年均變動人數均為各職類別人力需求最高者。

3. 我國重點產業人才欠缺之主要原因[7]以「人才供給數量不足」(占 28%)比例最高，表示勞動市場缺乏足夠專業人才流入、人才數量供不應求，多數業者共同面臨人才難尋之問題；其次為「在職人員易被挖角，流動率過高」(占 18.2%)，反映業界競才激烈，造成多數產業持續出現人才流動所遺留之職缺需求，對於人才外流較嚴重之產業須持續創新升級，並提供人才留用誘因；再次為「在職人員技能或素質不符」(占 16.4%)，代表政府、產業及教育各界仍須攜手強化產學鏈結，降低學用落差，並透過職訓單位加強在職訓練，提升人才實務技能及素質。

圖 2　2025 至 2030 年職類別人力需求統計圖

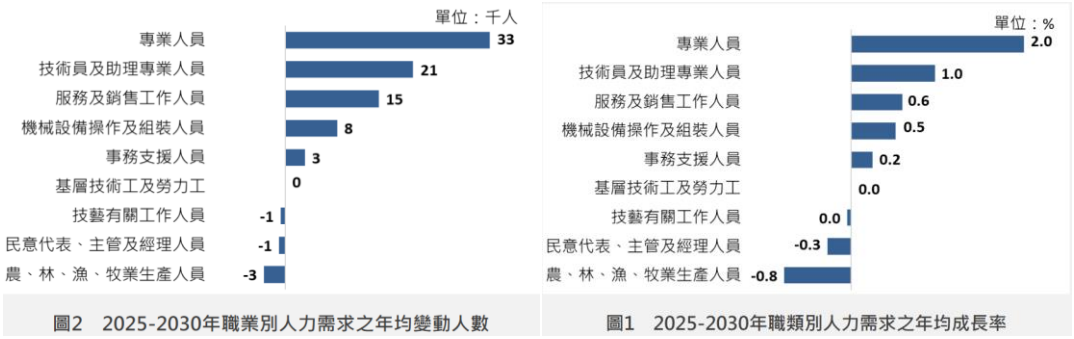


圖2　2025-2030年職業別人力需求之年均變動人數　　圖1　2025-2030年職類別人力需求之年均成長率

資料來源：同註 6。

(四)「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」所列之「強化國家未來人才競爭力」及「全球攬才」兩主軸業務，共計 91 項工作項目，允宜訂定分年關鍵指標，以落實階段性管考，俾利方案目標之達成

1. 依據瑞士洛桑管理學院(以下簡稱 IMD)114 年 9 月 9 日發布「2025 年 IMD 全球人才報告」[8]，我國在 69 個經濟體中排名

[7] 國發會，「112-114 年重點產業人才供需調查及推估(111 年辦理成果彙整報告)」報告，頁 9(112 年 5 月)。

[8] 瑞士洛桑管理學院(IMD)2025 年 9 月 9 日發布「2025 年 IMD 世界人才排名報告」

上升至第 17 名，連續第 2 年排名上升；在「人才準備度」為全球排第 11 名，另「科學畢業生人數」排全球第 7 名，「教育評核 PISA」排名全球第 3 名，我國人才質量受國際肯定。

2. 為因應我國勞動力不足問題，並加速創新驅動之經濟發展模式，行政院將「投資人才」列入國家希望工程之重要政策，並由國發會訂定「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」，該方案從「強化國家未來人才競爭力」及「全球攬才」兩大主軸，加強人才培育及擴大延攬海外人才，至 2028 年，預計培育 AI、綠領及人文數位跨域人才等逾 45 萬人次，新增延攬 12 萬名外國專業人才、擴增 8 萬名外國技術人力等(詳表 3)。

3. 本方案在前揭兩大主軸下，推動 6 大策略及 91 項工作項目，由國發會、內政部、勞動部、教育部等 17 個主協力機關共同推動，分別於各年度公務或基金預算編列相關計畫，並結合企業、大專校院及相關單位資源共同支應，113 至 116 年度總經費需求 619.43 億元，113 年度決算數 142.82 億元，114 及 115 年度賡續編列 168 億餘元及 152 億餘元 (詳表 4)。

4. 該方案 113 年度執行情形[9]略以，(1)強化國家未來人才競爭力部分：加速培育 AI、綠領及資安等數位人才，113 學年度已核定擴充 STEM[10] 相關領域系所名額 6,355 名，同時培養具人文及社會素養之數位技能人才；並透過產學攜手合作僑生專班、四年制產學合作學士班及新型專班等多元培育管道，擴

(IMD World Talent Ranking 2025)，2023 年排名第 20 名，2024 年排名第 18 名，https://www.imd.org/country-profile/talent-taiwan-chinese-taipei-2025/(最後瀏覽日期：114 年 9 月 10 日)。

[9] 國發會，「國家人才競爭力躍升方案(2024-2027 年) 」113 年度執行報告(114 年 3 月)。

[10] STEM 是指科學(Science)，技術(Technology)，工程(Engineering)和數學(Mathematics)之縮寫。

大招收國際生來臺就學。(2)全球攬才部分：至 113 年底，已延攬外國專業人才 7 萬 821 人，外國技術人力有效許可 3 萬 2,512 人；其中未達目標者有 1 項，為教育部負責之「建立海外招生基地，開設國際產業人才教育專班(新型專班)」，其預算執行率僅 17.1%，而該業務係「關鍵人才培育及延攬方案(110 至 113 年)」[11]之續辦項目，113 年度執行狀況欠佳，允宜確實檢討計畫可行性及必要性。

5.「國家人才競爭力躍升方案」僅訂定 2028 年預期效益，由於工作項目達 91 項實屬眾多，且計畫至 2027 年結束，恐不易有效控管計畫執行績效，為利各年度工作項目執行成果與計畫目標之連結，允宜訂定分年關鍵指標，落實階段性管考，確實掌握各年度之整體施行成效，以利滾動調整相關措施，俾充實我國優質人力資源，達國家人才競爭力提升之目標。

表 3 「國家人才競爭力躍升方案」措施及目標概況表

措施	作業方式	2028 年目標值
一、強化國家未來人才競爭力	厚植重點產業人才培育及人文社會底蘊	累計 AI 等人文數位人才及 STEM 跨領域人才逾 45 萬人次
	擴大招收國際生來臺就學管道	每年招收逾 2 萬名國際生，至 2028 年累計 10 萬名國際生來臺就讀
二、全球攬才	建構完善攬才及留才生態系，吸引國家重點產業所需人才在臺扎根	新增 12 萬名外國專業人才
	增開中階技術工作類別，擴大留用資深移工及僑外生從事中階技術工作	擴增 8 萬名外國技術人力

資料來源：國發會，「國家人才競爭力躍升方案」頁 32、33(113 年 9 月)。

[11]「關鍵人才培育及延攬方案」奉行政院 113 年 8 月 26 日院臺教字第 1131022011 號函核備，達成階段性任務，後續不再列管，國發會僅統計至 112 年度，該方案計投入 65 億 9,174 萬元。

表 4 「國家人才競爭力躍升方案」經費需求及執行情形統計表

單位：新臺幣千元

項目	113至116年度經費需求	113年度決算數	114年度預算數	115年度預算數
合計(A+B)	61,943,034	14,282,118	16,818,466	15,263,434
主軸一 強化國家未來人才競爭力(A)	**54,678,654**	**12,589,648**	**14,977,046**	**13,323,514**
策略1厚植重點產業人才培育	29,780,807	7,058,712	8,778,810	6,915,930
策略2 厚實人文社會底蘊培養數位技能	12,577,773	3,109,277	3,148,584	3,138,084
策略3 促國際學生及人才循環交流	12,320,074	2,421,659	3,049,652	3,269,500
主軸二 全球攬才(B)	**7,264,380**	**1,692,470**	**1,841,420**	**1,939,920**
策略1 延攬外國專業人才	6,951,840	1,627,520	1,758,410	1,856,910
策略2 建構完善留才生態系	312,500	64,950	83,000	83,000
策略3 擴大留用外國技術人力	40	-	10	10

說　　明：經費僅計算部會已提列經費，部分工作項目係部會在既有計畫項下勻支，未額外編列經費，致無經費執行數據，如主軸二策略3。

資料來源：國發會提供。

綜上，據「2025年IMD全球人才報告」顯示，我國人才表現受國際肯定，且因AI應用加速拓展，雲端服務業者及多國政府均積極布建AI軟硬體基礎設施等，致全球各國競逐專業人才，我國專業人才需求亦逐年攀升；鑒於「國家人才競爭力躍升方案(2024至2027年)」係重要之育才、留才及攬才措施，惟所辦之「強化國家未來人才競爭力」及「全球攬才」工作項目實屬眾多，允宜訂定分年關鍵指標並落實階段性管考，俾充實我國優質人才。

（分機：1915 楊莉敏）