



# 產業缺人才現況與對策

國家發展委員會  
106年11月10日

# 大綱

## 壹、現況分析

## 貳、面臨課題

## 參、三大面向21策略

留才7大策略—優化稅制並新增企業獎酬管道、創造青年發展機會

攬才7大策略—延攬外國專業人才、吸引海外國人專才回流、爭取  
優秀僑外生留臺

育才7大策略—強化產學研鏈結、擴大培育數位智慧科技人才

## 肆、呼籲企業協力

# 壹、現況分析

- **73%雇主面臨人才短缺**：萬寶華「2016/2017人才短缺調查」報告，徵才難度最高的職缺為「業務代表」，其次依序為「工程師」、「技術人員」及「研發人員」。
- **產業創新人才招募不易**：各部會重點產業人才供需調查，IC設計、面板、通訊設備及雲端巨量等產業所需人才，如軟體設計、電子工程、系統分析等領域，多要求具備大專以上學歷及2至5年的工作資歷。
- **數位經濟人才供需出現缺口**：因應數位經濟發展，資通訊、資安及工程(如GPU晶片、感測器、雲端運算)等人才需求擴增，然我國STEM(科學、技術、工程及數學)領域畢業生比率持續下滑，具備基礎資訊能力之跨領域人才缺口加大。

## 貳、面臨課題

留才

- 國內發展機會相對不足
- 薪資成長停滯
- 各國爭相挖角

攬才

(延攬外國人及本國人回流)

- 薪資不具國際競爭力
- 各國競相延攬人才
- 因法規繁雜致居留不易且生活環境有待改善

育才

- 學用落差
- 數位及智慧應用未來產業人才培育不足

# 參、三大面向21策略

# 留才七大策略

## — 優化稅制並新增企業獎酬管道、創造青年發展機會

策略7-1、綜合所得稅最高稅率自45%調降為40%；獨資合夥組織盈餘不必計算及繳納營利事業所得稅。

策略7-2、「員工獎酬股票」500萬限額內，5年緩繳稅，修正為可選擇「實際轉讓時課稅(緩課)」。

策略7-3、「技術入股」5年緩繳稅，修正為可選擇「實際轉讓時課稅(緩課)」。

策略7-4、修正「產業創新條例」，有限合夥組織創業投資事業符合一定要件者，可適用「透視個體概念課稅」優惠。

策略7-5、新創事業個人天使投資人，對同一新創公司投資達100萬元，投資金額50%限度內可自所得額中減除，每年減除300萬元為限。

策略7-6、打造新創友善創業環境

- ✓ 提供融資協助、青年創業優惠貸款。

- ✓ 國發基金匡列10億創業天使投資方案。

- ✓ 設立新創基地及單一窗口，提供媒合、交流及創業空間。

策略7-7、擴及員工獎酬工具之發放對象至控制公司及從屬公司之員工。

## 留才策略7-1

修正「所得稅法」，將綜合所得稅最高稅率自45%調降為40%；將獨資合夥組織盈餘直接課個人綜所稅，不必計算及繳納營利事業所得稅。(§5；§14、§71、§75、§79、§108及§110)

### ● 內容

現行規定	修正內容
綜合所得淨額超過新臺幣1,000萬元部分適用45%稅率	刪除該綜所稅課稅級距，最高稅率降為40%
獨資、合夥組織須辦理營所稅結算申報，於計算及繳納其全年應納稅額之半數後，再將稅後盈餘歸課個人綜所稅	獨資、合夥組織免徵營所稅，盈餘直接歸課個人綜所稅

➤106年11月2日立法院財政委員會審查尚未完竣，將擇期再審。

### ● 預期效益

營造有利留才攬才及投資之租稅環境，提高國際競爭力；減輕中小型及新創企業稅負，簡化稅政並符合國際趨勢，以吸引投資，增加留才機會。

## 留才策略7-2

修正「產業創新條例」，將「員工獎酬股票」於取得當年度依時價計算500萬元限額內，可選擇延後5年繳稅(緩繳)規定，修正為可選擇「實際轉讓時課稅(緩課)」。(§19-1)

### ● 內容

修正前條文說明	修正後條文說明
公司員工取得獎酬員工股票，於取得當年度依時價計算500萬元限額內，依所得稅法計算之所得，得選擇延緩5年繳稅。	公司員工取得獎酬員工股票，於取得當年度依時價計算500萬元限額內，得選擇於實際轉讓時，按轉讓價格計算所得課稅。

➤106年11月3日立法院三讀通過。

### ● 預期效益

面臨各國積極競逐人才，有必要強化產業留才攬才工具，配合公司營運成果之分享，增列緩課選項，鼓勵員工長期持有公司股票，增加留才機會。



## 留才策略7-3

修正「產業創新條例」，將「技術入股」可選擇延後5年繳稅(緩繳)規定，放寬為可選擇「實際轉讓時課稅(緩課)」，有助新創事業的發展。(§12-1)

### ● 內容

修正前條文說明	修正後條文說明
我國個人或公司，技術入股取得上市(櫃)或興櫃公司股票，得選擇延緩5年繳稅；取得非上市(櫃)或興櫃公司股票，得選擇於實際轉讓時按轉讓價格計算所得課稅。	我國個人、公司或有限合夥事業，技術入股取得公司股票(無論是否屬上市(櫃)或興櫃公司)，得選擇於實際轉讓時，按轉讓價格計算所得課稅。

➤106年11月3日立法院三讀通過。

### ● 預期效益

技術作價入股任何型態公司，均得選擇緩課，強化產業間技術合作、促進創新研發成果流通、鼓勵創新技術商品化，增加人才留在我國發展機會。

## 留才策略7-4

修正「產業創新條例」，有限合夥組織創業投資事業符合一定要件者，可適用「透視個體概念課稅」優惠。(§23-1)

### ● 內容

- 為促進新創產業發展，106年至108年依法新設之有限合夥組織創業投資事業，出資總額、資金運用於境內之情形符合要件，且投資於新創事業之金額達一定標準者，可於適用期間(10年)內不課徵營所稅，其當年度所得依約定盈餘分配比率逕由各合夥人依所得稅法計入當年度營利所得或投資收益課稅；其中個人及外國營利事業合夥人取得屬於證券交易所所得性質之營利所得免稅。
- 106年11月3日立法院三讀通過。

### ● 預期效益

鼓勵投資新創事業公司，扶植新創事業，促進國內經濟發展及增加就業機會，以利留才。

## 留才策略7-5

修正「產業創新條例」，新創事業個人天使投資人，對同一新創公司投資金額達100萬元，投資金額50%限度內可自所得額中減除，每年減除金額以300萬元為限。(§23-2)

### ● 內容

- 個人天使投資人投資成立未滿2年之同一公司金額達100萬元，投資金額50%限度內可自所得額中減除，每年減除金額以300萬元為限。
- 106年11月3日立法院三讀通過。

### ● 預期效益

鼓勵個人投資新創事業公司，扶植新創事業，促進國內經濟發展及增加就業機會，以利留才。

## 留才策略7-6

### 打造新創友善創業環境

#### ● 內容

1. **提供融資協助、青年創業優惠貸款**：推動「青年創業及啟動金貸款」，協助20至45歲之創業青年，提供貸款最高1,800萬元，最高9.5成信用保證措施；推動「企業小頭家貸款」協助員工人數未滿5人之事業，週轉性支出貸款最高500萬元，資本性支出貸款最高不超過計畫經費之8成等信用保證措施；另就設立未滿5年之新創事業，提供9成信用保證。
2. **國發基金匡列10億創業天使投資方案**：借重天使投資人專業經驗，共同投資，提供新創企業創立初期營運資金及後續輔導諮詢與網絡連結。
3. **設立北、中、南新創基地及單一窗口，提供媒合、交流及創業空間**：設立新創基地，結合「青年創業圓夢網」及免費服務專線，推動一站式網實整合創業服務，匯集政府及民間創業資源，提供顧問業師諮詢輔導及轉介服務，共同活絡創業生態圈。

#### ● 預期效益

1. 預計106年至109年，累計「青年創業及啟動金貸款」及「企業小頭家貸款」之融資金額達160億元以上。
2. 提升新創事業成功機率。
3. 協助創業者連結與媒合更多外部資源，優化新創事業環境。

## 留才策略7-7

研擬修正「公司法」，將員工獎酬工具(庫藏股、新股、認股權憑證)之發放對象擴及控制公司及從屬公司之員工。

### ● 內容

- 公司員工獎酬，擴大發放對象至符合一定條件之控制公司及從屬公司之員工。
- 研擬修正「公司法」第167-1、167-2、235-1、267條(行政院審查中)。

### ● 預期效益

企業基於經營管理之需，常設立研發、生產或行銷等各種功能之從屬公司，且大型集團企業對集團內各公司員工之內部規範與獎勵，多一視同仁；因此，賦予企業運用員工獎酬制度之彈性，以利企業調動員工，留住人才。

# 攬才七大策略

## 一延攬外國專業人才、吸引海外國人專才回流、爭取優秀僑外生留臺

策略7-1、「外國專業人才延攬及僱用法」完成三讀。

策略7-2、「Contact Taiwan」網路媒合人才平臺提升至國家級的單一攬才入口網。

策略7-3、推動修正「入出國及移民法」，讓海外人才「進得來」、「留得住」，並放寬海外國人及其第二代回臺居留、定居條件。

策略7-4、鬆綁僑外生留臺尋職期間，由6個月延長到1年。

策略7-5、鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制。

策略7-6、鬆綁5+2產業聘僱外國專業人才的雇主資本額或營業額限制規定。

策略7-7、增設公立高中及國中小學雙語實驗班。

## 攬才策略7-1

### 「外國專業人才延攬及僱用法」完成三讀

#### ● 內容

106年10月31日三讀通過，重點如下：

1. 鬆綁聘僱及居留期限，從3年延長至5年，並取消取得永久居留每年須在臺183日規定，放寬為5年未入國者，始註銷外僑永久居留證。
2. 放寬外國專業人才之配偶及子女申請永久居留門檻，並允許符合條件之成年子女取得個人工作許可，以及放寬直系尊親屬探親停留期限由6個月延長至1年。
3. 取得永居之外國專業人才得適用勞退新制、公立學校教師得支領月退休金，及外國專業人才之配偶及子女納入健保免除6個月等待期。
4. 提供租稅優惠，外國特定專業人才年薪300萬以上部分，個人綜所稅3年減半，海外所得免計入基本所得稅額。
5. 核發就業金卡四合一(工作許可、居留簽證、外僑居留證、重入國許可)，提供自由尋職及轉換工作之便利性。

#### ● 預期效益

解決外國專業人才目前在臺遭遇問題，以吸引外國專業人才來臺留臺，促進產業升級轉型，填補國內人才及技術缺口。

## 攬才策略7-2

# 「Contact Taiwan」網路媒合人才平臺提升至國家級的單一攬才入口網

### ● 內容

- 精進經濟部Contact Taiwan網站營運模式與效能，作為對外攬才及外國人才來臺服務之國家入口網。
  - ✓ 加強建立國家品牌與有效之國際行銷
  - ✓ 建立全球人才資料庫與搜尋網
  - ✓ 提供多國語言服務，強化就業媒合與諮詢功能
  - ✓ 加強與民間企業(如Linkedin等人力資源、攬才網站、海內外社群平臺)之連結與合作
- 預期效益：透過資訊提供及單一窗口媒合服務，強化吸引外籍人才來臺，協助國內企業延攬海外人才，強化企業核心競爭力。
- 預算：107年度編列新臺幣930萬元。



## 攬才策略7-3

推動修正「入出國及移民法」，讓海外人才「進得來」、「留得住」，並放寬海外國人及其第二代回臺居留、定居條件(內政部)

### ● 內容

現行條文說明	修法條文說明
無戶籍國民入國須申請許可	開放為得免申請許可
國人海外出生之子女須未滿20歲始申請可定居	放寬為無年齡限制
無戶籍國民須連續居住1年不出境始得申請定居	由1年不出境放寬至居住天數335天以上

➤推動修正「入出國及移民法」(行政院審查中)

### ● 預期效益

鬆綁海外國人及其第二代回臺居留及定居之相關規定，配合「外國專業人才延攬及僱用法」之通過，建構友善便利之生活環境。

## 攬才策略7-4

鬆綁僑外生留臺尋職期間，由6個月延長到1年。(內政部)

### ● 內容

法規鬆綁前	法規鬆綁後
依現行「外國人停留居留及永久居留辦法」、「臺灣地區無戶籍國民申請入國居留定居許可辦法」，僑外生畢業後留臺尋職期間為6個月。	為提供僑外生更充裕之尋職時間，規劃放寬畢業後離境期限延長至1年。

### ● 預期效益

105年僑外生畢業人數7,028人，約4成留臺工作。新南向國際生源將由105年的3.2萬人成長至108年的5.8萬人，透過鬆綁僑外生留臺尋職期限，有助於強化渠等留臺工作，厚植我國人力資本。

## 攬才策略7-5

# 鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制(勞動部、經濟部)

### ● 內容

	法規鬆綁前	法規鬆綁後
<b>調臺任職部分</b>	依據「外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準」第5條第1項第3款，有關跨國企業內部調動之規定，外國人須服務跨國企業滿1年以上，且跨國企業須符合全球資產20億美元以上、國內員工數100人以上或營業收入達一定金額者。	勞動部將研擬修正令釋，透過協調中央目的事業主管機關認定屬於新南向業者，放寬「跨國企業」認定標準，協助新南向跨國企業幹部回臺任職。
<b>調臺受訓部分</b>	依據「國內廠商對外投資或整廠設備輸出申請代訓外國員工案件處理原則」，若為我國公司對外投資或整廠設備輸出，可申請代訓外國員工，期間原則為6個月，由經濟部投審會受理審查，勞動部勞動力發展署提供審查意見。	由經濟部會商勞動部研議放寬代訓外國員工之訓練期間原則最長6個月鬆綁為1年，並新增在臺設有營運總部、研發中心之外資企業亦得申請代訓外國員工。

- 預期效益：強化與新南向國家人才之交流與運用，充裕我國企業人才，並協助拓展海外市場。

## 攬才策略7-6

### 鬆綁5+2產業聘僱外國專業人才的雇主資本額或營業額限制規定 (勞動部)

- 內容

法規鬆綁前	法規鬆綁後
勞動部依「外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準」第36條規定，明定外國人從事專門技術工作之雇主資本額達新臺幣500萬元或營業額1,000萬元以上。	修正令釋規範，透過「通案會商」方式，新增5+2產業之企業納入免除資本額、營業額之限制，俾利中小企業延攬人才。

- 預期效益

協助5+2產業之中小企業得聘僱外國專業人才，協助企業升級，增加國際競爭力。

## 攬才策略7-7

### 增設公立高中及國中小學雙語實驗班(教育部)

- 內容

- 高中增設雙語班

正依區位分析現有班級分布情形及盤點經費、員額、空間等資源，如科學園區實驗高中雙語部、高中雙語實驗班等，評估增班或設立分部分校。

- 國中小增設雙語班

正盤整國民教育法等相關法令，評估鬆綁國民教育階段設雙語班相關規定，以及設班之需求與方式。

- 預期效益

解決外國人才來臺及海外國人返臺之子女教育問題，並提供學生更多教育選擇機會。

# 育才七大策略

## 一 強化產學研鏈結、擴大培育數位智慧科技人才

- 策略7-1、強化產學連結：精進契合式人才培育，針對特定產業需求，學校相關科系招生名額外加。
- 策略7-2、企業協力教學：公協會提供科系及課程調整建議，促進會員廠商提供學校所需業師、教材、設備。
- 策略7-3、產業自主互助預訓人才：促進產業投入資源與學校合作培育自己所需人才，政府於政策、法規面全力支援。
- 策略7-4、擴大推動「產業人才能力鑑定」：針對重點政策產業需求，強化產業人才鑑定運作機制與品質規範。
- 策略7-5、千人智慧科技菁英：透過大學、法人培養，並促成企業在臺設立AI研發中心，2021年至少培養智慧科技高階科研人才1,000人以上。
- 策略7-6、萬人智慧應用先鋒：大學跨域學生智慧科技應用技能培育，並開辦AI學苑及認證機制，培育智慧科技實務應用人才5,000人/年。
- 策略7-7、人才轉換方案：鼓勵學校開設第二專長或提升技能課程，以利職場工作者進入創新產業。

## 育才策略7-1

**強化產學連結：精進契合式人才培育，針對特定產業需求，學校相關科系招生名額外加。(教育部、經濟部)**

### ● 內容

- ▶ 積極協助大專校院與企業合作開班，如教育部「產業學院」、「新南向產學合作國際專班」等，為業界量身打造所需人才。
- ▶ 教育部與經濟部共同針對有特殊需求產業辦理座談會，邀集公協會及有需求廠商，提出技術人才需求，並研議學校相關科系以「外加名額」方式擴大辦理。

### ● 預期效益

藉由現行產學合作專班，透過招生名額外加方式，擴增特定產業聚落所需人才，以滿足產業人才需求。

### ● 預算

「產業學院」、「新南向產學合作國際專班」每年合計約5.3億元。

## 育才策略7-2

**企業協力教學：公協會提供科系及課程調整建議，促進會員廠商提供學校所需業師、教材、設備。(經濟部、教育部)**

### ● 內容

- ▶ 經濟部建立15個產業公協會產學培育合作網絡，定期與學校開會溝通科系及課程調整建議，並促進廠商提供學校業師或設備，與合作開發課程及教材。
- ▶ 經濟部與教育部定期辦理產業交流座談會，以人才培育為議題，由教育部與經濟部分別邀集大專校院與產業公協會進行交流，促成產業與學校共同攜手培育所需人才；教育部透過與產企業實質合作，與業界專家共同開設實務課程，鼓勵產業捐贈設備或在校設立研究中心、實驗室。

### ● 預期效益

- ▶ 產業界建立與學校長期共同培育人才機制，充裕產業研發人才。
- ▶ 每年產業提供及協助培育業師至少300人次，並與學校合作至少5案，以縮短學用落差(經濟部)。



## 育才策略7-3

產業自主互助預訓人才：促進產業投入資源與學校合作培育自己所需人才，政府於政策、法規面全力支援。(經濟部、教育部、勞動部)

### ● 內容

- ▶ 鼓勵各產業公協會，整合各產業人才質與量的需求，透過經濟部所建立之需求彙整及媒合機制，與學校共同推動在校人才培育，以預約產業所需人才。
- ▶ 經濟部、教育部及勞動部成立跨部會平臺，針對產業參與產學培育所遭遇問題，檢討政府現行相關政策或法規。

### ● 預期效益

鼓勵5+2產業創新之企業主動參與，協助培育與提升產業所需人才。

## 育才策略7-4

擴大推動「產業人才能力鑑定」：依據新修訂「產業創新條例」，針對重點政策產業需求，強化產業人才鑑定運作機制與品質規範。(經濟部)

### ● 內容

依重點產業發展人才需求，邀集業者共同推動專業人才能力鑑定，引導學校或培訓機構調整課程或訓練內容，並推動企業對能力鑑定之認同，優先聘用獲證者，以利學校教育或培訓課程扣合職場實務，加強學生專業能力。

### ● 預期效益

107年預計辦理17項能力鑑定考試、12,000人次報考，促進至少440家次企業加入能力鑑定認同。並辦理10場次廣宣研習活動，促進獲證者就業媒合。

### ● 預算：107年預算8,323萬元。

## 育才策略7-5

千人智慧科技菁英：透過大學、法人培養，並促成企業在臺設立AI研發中心，2021年至少培養智慧科技高階科研人才1,000人以上。

(科技部、經濟部、教育部)

### ● 內容

- ▶ 大學校院培養300位前瞻AI科技人才。(科技部)
- ▶ 大學校院培養500位碩博士AI領域高階實務人才。(教育部)
- ▶ 法人培養200位智慧系統技術高階人才。(經濟部)
- ▶ 促成國內外企業在臺設立AI研發中心，培養AI技術高階人才。(經濟部)

### ● 預期效益

2021年合計培育智慧科技高階科研人才1,000人以上。

## 育才策略7-6

萬人智慧應用先鋒：大學跨域學生智慧科技應用技能培育，並開辦AI學苑及認證機制，加速培訓企業員工具備科技應用技能，至少培育智慧科技實務應用人才5,000人/年。(經濟部、科技部、教育部、勞動部)

### ● 內容

- 養成大學AI專科及跨域智慧科技應用學生，每年2,000人。(經濟部、教育部)
- 提供社會人士第二專長訓練(包含開辦AI學苑及認證機制)，每年1,000人。(勞動部、經濟部、科技部)
- 培訓企業員工智慧科技應用技能，每年2,000人。(勞動部、經濟部)

### ● 預期效益

每年合計培育智慧科技實務應用人才5,000人。

## 育才策略7-7

**人才轉換方案：鼓勵學校開設第二專長或提升技能課程，以利職場工作者進入創新產業。(教育部、勞動部)**

### ● 內容

- ▶ **學士學位班**：研議鬆綁修讀學士學位之修業期限及每學年最低應修學分，使在職者能彈性調配學習時間，邊就業邊學習，同步配合職場需求提升專業能力，同時取得學士學位。(教育部)
- ▶ **學士後學位班**：可依「大學辦理多元專長培力方案」，透過推廣教育、職業繼續教育等彈性取得專業課程學分，最快於1年後即可取得第二專長學士學位。(教育部)
- ▶ **實務導向學分班**：結合大專校院，提供多元化實務導向學分班訓練課程，促進在職者自主學習。(勞動部)

### ● 預期效益

創造可供在職者隨時為專業增值且彈性銜接的「開放式」學習環境，使上班族成為跨領域人才，提升職場競爭力，減少轉業待職時間。

# 肆、呼籲企業協力

## 支持政府 加速投資臺灣

- 政府誠實面對產業五缺問題，積極解決企業投資遭遇的困難。
- 企業領袖支持政府加速投資臺灣，朝野協力提振民間投資。

## 落實利潤 分享員工

- 鼓勵企業善盡社會責任，獲利反映於員工薪酬待遇。
- 政府全力協助企業轉型升級，朝向數位化與高值化方向發展。

## 主動參與 人才培育

- 企業前瞻產業技術動向，主動提出人才培育與技能需求。
- 政府搭建產學研鏈結平臺，共同培育企業所需新型態及跨領域工作技能人才。