

政府科技發展中程個案計畫書  
科技發展類前瞻基礎建設計畫

審議編號：114-1402-11-20-02

經濟部產業發展署

(經濟部產業發展署、經濟部產業園區管理局、經  
濟部商業發展署、數位發展部數位產業署)

「數位與特殊技術人才發展計畫」

(核定本)

計畫全程：110年01月至114年08月

中華民國113年09月

政府科技發展計畫書修正對照表(A009)

審議編號：114-1402-11-20-02

計畫名稱：數位與特殊技術人才發展計畫

申請機關(單位)：經濟部（產業發展署、產業園區管理局、商業發展署、數位發展部數位產業署）

序號	審查意見	計畫修正說明	修正處頁碼
1	<p>科技辦核定經費 135,960 仟元指定刪 減項目：</p> <p>1. 細部計畫 2：數位 與特殊技術人才養成 計畫，經費 1,000 萬 元</p> <p>2. 細部計畫 3：人才 培育交流平台與推動 計畫，經費 6,020 仟 元</p>	<p>依核定經費，修 正本計畫書「基 本資料及概述表 (A003)」、「計 畫書(第二部 份)」、「經費需 求表(B005)」、 「經費分攤表 (B008)之經費配置 及預期關鍵成 果。</p>	<p>1. 基本資料及概述表 (A003)中，P1-2、 P1-4~P1-8、附表:整 體經費配置表(P1- 9)、附錄-最終效益 與各年度里程碑規 劃表(P1-14)</p> <p>2. 計畫書(第二部份) 中目標說明(P4-1)、 執行策略及方法 (P4-4~P4-20)、跨部 會署合作說明(P4- 24)</p> <p>3. 其他如經費需求表 (B005)、114 年度經 費需求表、114 年 度經費需求表、經 費分攤表(B008)</p>

附表、計畫目標及預期關鍵成果之修正對照表

項目	送審版	核定版	
經費	送審數 114年：152,000千元	核定數 114年：135,980千元	修正說明
計畫目標及預期關鍵成果	<p>目標 1：培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>■ 關鍵成果 1：培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 185人</p> <p>關鍵成果 2：推動我國產業數位轉型，南部產業轉型示範案例 2案</p>	<p>目標 1：培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>■ 關鍵成果 1：培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 177人</p> <p>關鍵成果 2：推動我國產業數位轉型，南部產業轉型示範案例 2案</p>	<p>因應經費調整下降 10.5%，培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問原為 185人，調整為 177人(調整幅度為下降 4%)。</p>
	<p>目標 2：養成數位及特殊技術人才</p> <p>■ 關鍵成果 1：推動產業人才數位技能培訓 2,318人次</p> <p>關鍵成果 2：透過產學合作培育在校學生 36人</p>	<p>目標 2：養成數位及特殊技術人才</p> <p>■ 關鍵成果 1：推動產業人才數位技能培訓 2,123人次</p> <p>關鍵成果 2：透過產學合作培育在校學生 36人</p>	<p>因應經費調整下降 10.5%，推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓原 2,318人次，調整為 2,123人次。(調整幅度為下降 8%)</p>
	<p>目標 3：鏈結產業，共同投入國際人才循環交流</p> <p>■ 關鍵成果：規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 20人次</p>	<p>目標 3：鏈結產業，共同投入國際人才循環交流</p> <p>■ 關鍵成果：規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 20人次</p>	<p>無修正</p>
	<p>目標 4：整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>■ 關鍵成果 1：推動數位人才認證培育 2,200人次</p>	<p>目標 4：整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>■ 關鍵成果 1：推動數位人才認證培育 2,200人次</p> <p>■ 關鍵成果 2：推動企業培訓數位轉型實務人才</p>	<p>原關鍵成果 2：「鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 200個」調整為「推動企業培訓數位轉型實務人才 200位。」</p>

<p>關鍵成果 2：鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 200 個</p>	<p>200 位。</p>	
<p>目標 5：確保人才發展成效  <b>■</b> 關鍵成果 1：課後評量/專題發表之通過率至少 80%；訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)</p>	<p>目標 5：確保人才發展成效  <b>■</b> 關鍵成果 1：課後評量/專題發表之通過率至少 80%；訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)</p>	<p>無修正</p>

請機關檢核確認業依審議通過之預算數及各項審查意見，妥適完成計畫內容修正(含計畫目標及預期關鍵成果修正) **■**是 否

## 目錄

壹、基本資料及概述表(A003).....	4
附錄- 最終效益與各年度里程碑規劃表 .....	12
貳、計畫緣起 .....	18
一、政策依據 .....	18
二、擬解決問題之釐清 .....	19
三、目前環境需求分析與未來環境預測說明 .....	20
四、本計畫對社會經濟、產業技術、生活品質、環境永續、學術研究、 人才培育等之影響說明.....	22
參、計畫目標與執行方法 .....	24
一、目標說明 .....	24
二、執行策略及方法 .....	27
三、達成目標之限制、執行時可能遭遇之困難、瓶頸與解決的方式 或對策.....	43
四、與以前年度差異說明 .....	43
五、跨部會署合作說明 .....	47
六、與本計畫相關之其他預算來源、經費及工作項 .....	47
肆、前期重要效益成果說明 .....	48
一、分年度重要執行成果及里程碑達成情形 .....	48
二、可量化經濟效益 .....	48
三、不可量化經濟效益 .....	49
伍、預期效益及效益評估方式規劃.....	51

一、預期效益 .....	51
二、效益評估 .....	52
陸、自我挑戰目標 .....	53
柒、經費需求/經費分攤/槓桿外部資源 .....	58
114 年度經費需求表.....	59
經費分攤表(B008) 114 年度 .....	62
捌、儀器設備需求 .....	64
玖、就涉及公共政策事項，是否適時納入民眾參與機制之說明 .....	64
拾、附錄 .....	65
一、政府科技發展計畫自評結果(A007) .....	65
二、中長程個案計畫自評檢核表 .....	70
三、性別影響評估檢視表.....	73
四、風險管理評估檢視表.....	81
五、政府科技發展計畫審查意見回復表(A008) .....	86
六、資安經費投入自評表(A010) .....	91
七、其他補充資料.....	93

## 壹、基本資料及概述表(A003)

審議編號	114-1402-11-20-02			
計畫名稱	數位與特殊技術人才發展計畫			
申請機關	經濟部			
預定執行機關 (單位或機構)	經濟部產業發展署、經濟部產業園區管理局、經濟部商業發展署、數位發展部數位產業署			
預定 計畫主持人	姓名	林翠萍	職稱	科長
	服務機關	經濟部產業發展署		
	電話	02-27541255	電子郵件	tplin@ida.gov.tw
計畫摘要	<p>因應我國六大核心戰略產業及產業數位轉型發展，本計畫扣合產業及企業需求，推動數位與特殊技術人才培養，推動工作說明如下：</p> <p>一、企業中高階數位領導培育</p> <p>(一)打造「南部園區數位轉型人才培育基地」：推動南部特色產業企業數位轉型，辦理中高階經理人跨域共創培訓及顧問學程，並促成數位轉型典範案例及擴散。</p> <p>(二)商業服務數位轉型領導人才培育：辦理商業服務業中高階領導人才培訓班，以虛實整合課程培育企業數位轉型推動團隊。</p> <p>二、數位與特殊技術人才養成</p> <p>(一)半導體產業人才培育：聚焦半導體產業人才新興技術職能提升，運用產學研資源與師資，透過企業共育在校菁英，及場域實作、顧問導入、企業講座及產業鏈共創等創新多元培訓模式，以實務導向客製化共育在校菁英之實務能力與研發經驗，呼應企業客製化加值服務，促進產業上下游知識共享，以強化在校生及在職生具備跨域實作能力及提供業界解決痛點之方案。</p> <p>(二)人才循環交流推動：推動國際人才培訓、交流及實習，培育及鏈結我國產業所需數位國際人才。</p> <p>(三)文化與新興科技人才培育：為支持各產業數位轉型，帶動產業價值增長，加強培訓資服業數位轉型顧問、設計服務產業人才等跨域整合服務人才，及培訓跨域新興科技應用人才。</p> <p>(四)產學共育智慧製造尖兵：協助金屬產業結合具備精實能量之大學校院，辦理在職人員精實管理相關技能傳承課程，加速金屬產業升級轉型。</p> <p>三、人才培育交流平台與推動</p> <p>(一)人才培育課程與認證機制：運用補助或獎勵等方案，邀請企業自主規劃並提出數位人才培訓計畫，推動青年/學生投入企業數位實務專題並對</p>			

	<p>接 iPAS 能力鑑定考試，促使完訓且通過 iPAS 能力鑑定之學員獲企業留任聘用機會，有效提升企業自主培育能量、獲得優質數位轉型專業人才，並促進產學接軌。</p> <p>(二) 數位人才計畫交流與推動：協調計畫內外之推動工作，整合各界資源共同推動數位與特殊技術人才發展。</p>	
計畫目標、預期關鍵成果及與部會科技施政目標之關聯	計畫目標及預期關鍵成果	與部會科技施政目標之關聯
	114 年度	
	<p>目標 1：培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>■ 關鍵成果 1：培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 177 人</p> <p>■ 關鍵成果 2：推動我國產業數位轉型，南部產業轉型示範案例 2 案</p>	<p>強化核心產業關鍵優勢</p> <p>促進商業服務業發展</p> <p>加強扶植新創及中小企業</p>
	<p>目標 2：養成數位及特殊技術人才</p> <p>■ 關鍵成果 1：推動產業人才數位技能培訓 2,123 人次</p> <p>■ 關鍵成果 2：透過產學合作培育在校學生 36 人</p>	強化核心產業關鍵優勢
	<p>目標 3：鏈結產業，共同投入國際人才循環交流</p> <p>■ 關鍵成果：規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 20 人次</p>	強化核心產業關鍵優勢
	<p>目標 4：整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>■ 關鍵成果 1：推動數位人才認證培育 2,200 人次</p> <p>■ 關鍵成果 2：推動企業培訓數位轉型實務人才 200 位</p>	引領產業創新轉型與發展
	<p>目標 5：確保人才發展成效</p> <p>■ 關鍵成果 1：課後評量/專題發表之通過率至少 80%；訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)</p>	
預期效益	<p>一、培養產業數位轉型關鍵人才：透過增強領導人數位轉型視野，進一步推動企業內部培養數位轉型團隊及媒合外部輔導顧問，以蓄積企業轉型動能及落實轉型於企業營運，並形成典範案例以加速整體產業之轉型優化。</p>	



	<p>二、充裕產業數位與特殊技術人才：培養半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位與前瞻技術能力，支持相關產業創新升級。</p> <p>三、打造青年優質就業機會：透過數位人才 iPAS 能力鑑定認證培育機制，鼓勵企業自主培育及聘用所需的數位人才，藉以提升學生實作專業能力與銜接就業。</p>		
計畫群組及比重	<input type="checkbox"/> 生命科技 ____% <input type="checkbox"/> 環境科技 ____% <input type="checkbox"/> 數位科技 _49_% <input type="checkbox"/> 工程科技 ____% <input type="checkbox"/> 人文社會 ____% <input type="checkbox"/> 科技創新 _51_%		
計畫類別	<input checked="" type="checkbox"/> 前瞻基礎建設計畫		
前瞻項目	<input type="checkbox"/> 綠能建設 <input type="checkbox"/> 數位建設 <input checked="" type="checkbox"/> 人才培育促進就業之建設		
推動 5G 發展	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否		
中長程個案計畫	<input checked="" type="checkbox"/> 是，中長程個案計畫名稱：數位與特殊技術人才發展計畫		
資通訊建設計畫	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否		
政策依據	政策依據	政策編號	策略、措施
	前瞻基礎建設計畫(110年修訂版)	FIDP-20210306000000	8.6 數位與特殊技術人才發展計畫
	智慧國家方案(2021-2025年)(原 DIGI+方案)	PRESTSAIP-0110DG0402020000	(2)以產業需求為導向，培育產業數位科技應用人才及跨領域數位人才
	行政院 113 年度施政方針	EYGUID-01130302000000	二、持續推動前瞻基礎建設，並在「五加二」產業創新基礎上，推展「六大核心戰略產業」；積極發展國內半導體材料與設備供應鏈，深耕臺灣產業技術研發能量，鞏固臺灣在全球產業鏈的關鍵地位；推動產業創新 2.0，促進前瞻半導體及晶片設計與「五加二」產業互相結合。
計畫額度	<input checked="" type="checkbox"/> 前瞻基礎建設額度		
執行期間	114 年 01 月 01 日 至 114 年 8 月 31 日		
全程期間	110 年 01 月 01 日 至 114 年 8 月 31 日		
前一年度預算	年度	經費(千元)	
	113	271,465	

資源投入	年度				
	110	398,500			
	111	398,500			
	112	273,758			
	113	271,465			
	114	135,980			
	合計	1,478,203			
	114 年度	人事費	29,662	土地建築	0
		材料費	1,000	儀器設備	0
		其他經常支出	105,318	其他資本支出	0
經常門小計		135,980	資本門小計	0	
經費小計(千元)		135,980			
部會施政計畫關鍵策略目標	<p>強化核心產業關鍵優勢          促進商業服務業發展          加強扶植新創及中小企業</p>				
本計畫在機關施政項目之定位及功能	<p>現今由人工智慧、物聯網等新興科技驅動之數位轉型趨勢，影響我國製造業、技術服務業及商業服務業未來至少 10 年的競爭發展，帶動更多元豐富的數位經濟活動、創新技術應用、新興商業模式。因應發展方向需有量足質精的數位經濟思維、數位應用技能及特殊技術之人才，故本計畫預計扮演前瞻培養數位轉型所需人才的角色。</p>				
計畫架構說明	依細部計畫說明				
	細部計畫 1 名稱	企業中高階數位領導培育			
	114 年度概估經費(千元)	10,140	計畫屬性	C. 人才培育	
	主管機關	經濟部	預定執行機構	經濟部產業發展署	
	細部計畫重點描述	<p>一、打造「南部園區數位轉型人才培育基地」</p> <p>(一) 推動南部企業中高階經理人數位轉型培育，培養營運策略、趨勢引導和技術職能等面向能力，並運用研討會、示範案例參訪、自身企業數位轉型案例分析，以深根數位轉型觀念。</p> <p>(二) 推動資訊服務產業數位轉型顧問師課程，課程內容包括培訓南部特色產業之產業趨勢、商業模式和前瞻技</p>			

	<p>術 AI 運用等，進行實作應用培養產業跨域顧問人才。</p> <p>(三) 推動共創成果實證，以企業永續為目標，針對南部企業導入產業顧問諮詢與企業盤點需求，擘劃數位轉型策略藍圖，依據藍圖推展時間序軸，引導資訊服務業及顧問團協助進行策略藍圖實證應用，解決業在數位化→數位優化→數位轉型階段所遭遇到的問題，攜手共創成果實證，促成南部數位轉型典範案例及擴散。</p> <p>二、商業服務數位轉型領導人才培育</p> <p>研析商業服務業領導人才須強化之關鍵職能，召開產學研專家會議，發展培訓地圖，並據此辦理虛實整合培訓課程，協助領導人才擴展數位轉型策略視野，促進數位轉型構想落實於企業營運中。</p>		
預期關鍵成果	<p>114 年預期關鍵成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培養南部企業數位轉型所需人才，培訓南部企業數位轉型之種子人才及顧問 30 人次。</li> <li>2. 促使共同完成數位優化/轉型合作示範案 2 案。</li> <li>3. 辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 70 位中高階領導人。</li> </ol>		
細部計畫 2 名稱	數位與特殊技術人才養成計畫		
114 年度概估經費(千元)	95,840	計畫屬性	C. 人才培育
主管機關	經濟部	預定執行機構	經濟部產業發展署
細部計畫重點描述	<p>一、半導體產學研共育人才</p> <p>(一) 半導體產業人才數位創能</p> <p>因應產業數位創新及數位轉型的廠商持續增加，企業數位實務人才及數位能力提升需求高，期能持續本計畫擴增數位課程以提升青年與從業人員數位能力，並加速產學合作，透過企業招募式培訓模式，協助人才招募、培訓與留任，減輕選才成本，縮短任職上手時間，青年也可獲得薪資較佳之優質就業機會，充裕符合產業專業實務能力之人才。</p> <p>(二) 半導體產學研共育人才：</p> <p>聚焦產業技術需求主題，結合產、研師資、場域實作，以實務導向，推動產、學、研合作共育在校菁英之半導體及智慧物聯網領域實務能力，打造企業所需之客</p>		

		<p>製化實務型人才。</p> <p>二、培育我國所需數位產業國際人才，推動國際人才循環交流、培育產業所需國際人才及促進產業國際人才鏈結等三大推動主軸。</p> <p>三、文化與新興科技人才培育</p> <p>(一)培育資服產業數位轉型顧問，調研各應用領域數位轉型需求，透過辦理培訓課程及帶案學習方式，協助我國資服業者針對產業需求提升顧問服務能量。</p> <p>(二)強化設計服務產業人才數位能力，為培養設計師具備數位工具應用、數位協同設計及商業服務數位擴展等能力，及培養設計主管具備數位營運管理能力與 AI市場資訊決策等能力，以「企業數位需求帶案實作」、或「工作坊」、或「數位賦能講座」、或「論壇」等方式來增加設計師及設計主管在產業數位應用實證方面的經驗，以協助台灣設計服務業培訓未來設計數位人才，並促使商業模式創新。</p> <p>(三) 打造國際發展所需之數位人才，鏈結產官學等單位共同舉辦數位科技相關展會活動及培訓活動，導入產學合作或場域試煉專案，共同建立數位科技人才培育生態系，培養數位科技產業所需數位人才，完善數位科技人才培育環境。並聚焦數位科技、文化科技及虛擬製作，發展數位科技領域之特殊人才技能，透過非典型方式建構前瞻科技人才試煉場域、產出產業落地應用之 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案，促成相關產業升級轉型。</p> <p>(四)產學共育智慧製造尖兵：推動企業結合大學校院，以戰代訓方式強化金屬機電產業從業人員精實應用人才養成，落實企業具備精實生產文化，提升從業人員持續改善能力，帶動業者朝向創新營運商業模式邁進。</p>
	<p>預期關鍵成果</p>	<p>114 年預期關鍵成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.培訓半導體產業人才 655 人次，精進在校菁英半導體前瞻研發實務能力 36 人。</li> <li>2.推動國際人才交流 20 人次，國際數位人才培育 850 人次。</li> <li>3.培育資訊服務業數位轉型顧問 77 人。</li> <li>4.培訓設計服務業設計師 33 人次。</li> <li>5.培訓次世代應用人才140人次，產業落地應用2個POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</li> <li>6.培訓金屬產業從業人員 445 人次。</li> </ol>

	細部計畫 3 名稱	人才培育交流平台與推動計畫		
	114 年度概估經費(千元)	30,000	計畫屬性	C. 人才培育
	主管機關	經濟部	預定執行機構	經濟部產業發展署
	細部計畫重點描述	<p>一、推動人才培育課程與認證機制：對焦企業所需專業人才能力，運用補助或獎勵等方案，邀請企業自主規劃並提出數位人才培訓計畫，推動青年/學生投入企業數位實務專題並對接iPAS 能力鑑定考試，促使完訓且通過iPAS 能力鑑定之學員獲企業留任聘用機會，有效提升企業自主培育能量、獲得優質數位轉型專業人才，並促進產學接軌。</p> <p>二、促進數位人才計畫交流與推動：推動計畫內外協調整合，共同推動數位與特殊技術人才發展。</p>		
	預期關鍵成果	<p>114 年預期關鍵成果：</p> <p>1. 推動數位人才培育 2,200 人次。</p> <p>2. 推動企業培訓數位轉型實務人才 200 位。</p>		
前一年計畫或相關之前期計畫名稱	數位與特殊技術人才發展計畫			
前期主要績效	<p>(一) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問人才：以教練輔導、帶案實作、標竿案例分享等方式，培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 350 人次。推動企業企業數位轉型團隊人才培育，提供整合網實學習資源，共培育 2,551 人次。</p> <p>(二) 推動產業人才數位技能培訓：運用客製化培訓、實戰工作坊、解題方案、競賽等多元形式，推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、數位科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 4,589 人次，培養 AI 應用、半導體資安、3D-IC 封裝、精實管理、數位行銷等數位能力。</p> <p>(三) 透過產學合作培育在校學生：運用產學合作鏈結 28 家廠商及 33 個大專校院科系，透過企業客製化實務專題，培育半導體、金屬產業相關</p>			

	<p>科系在校學生 209 人，成為產業所需數位及前瞻技術實務人才。</p> <p>(四) 促成國際人才循環交流：推動在臺外籍學生進入我國 13 間企業及法人機構實習培訓，並媒合我國學生赴海外 6 間數位相關機構實習交流，共促成國際人才循環交流 67 人次。</p> <p>(五) 推動數位人才認證培育：完成數位科技、數位趨勢、數位核心三大類共計 30 門數位課程，據以培育數位人才累計 2,423 人次。</p>		
跨部會署計畫	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (若屬跨部會合作計畫，請續填說明。)		
	合作部會署 2	數位發展部數位產業署	114 年度經費 (千元)
	負責內容	執行人才循環交流推動及文化與新興科技人才培育(資服類、次世代)相關推動	
中英文關鍵詞	人才循環 Talent circulation 數位人才 Digital talent 半導體產業 Semiconductor industry 數位轉型 Digital Transformation 人才發展 Talent Development 商業服務業 commercial services 領導人才培育 leadership training		
計畫連絡人	姓名	錢敏傑	職稱
	服務機關	經濟部產業發展署	
	電話	02-27541255#2648	電子郵件
			mjcian@ida.gov.tw

## 附錄 - 最終效益與各年度里程碑規劃表

最終效益(Endpoint)與里程碑(Milestone)規劃	修正說明
<p>最終效益：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培育數位轉型領導及輔導人才：培養中高階經營領導人及數位轉型輔導顧問所需數位能力，針對區域性特色產業建立數位轉型示範，加速我國產業數位轉型創新優化。</li> <li>2. 培養我國數位與特殊技術人才：推動人才培訓、產學合作培育及國際交流接軌等方式，培養包含半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業數位人才，提升我國數位專業人才素質。</li> <li>3. 推動人才培育認證對接就業機會：鏈結產業與學校共同規劃實務數位教材/學程，並推動企業提供優質實習職缺及聘用通過 iPAS 能力鑑定之青年/學生，以培養青年/學生數位能力且獲優質就業機會，讓企業投入培養所需數位人才。</li> </ol>	<p>無修正</p>
<p>110 年度里程碑（當年度成果）：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培育數位轉型領導及輔導人才               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 400 人。</li> <li>(2) 培育中小企業數位轉型人才 360 人。</li> <li>(3) 推動我國產業數位轉型，協助中小企業應用數位平台及驗證調整共 42 家次，受輔導企業改善至少 5%營運績效；南部產業轉型示範案例 4 案，帶動相關服務衍生生產值逾 3.2 億元。</li> </ol> </li> <li>2. 培養數位及特殊技術人才               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 4,770 人次。(註:含人才交流循環子項之培育國際數位人才 1,750 人次)</li> </ol> </li> </ol>	<p>無修正</p>

最終效益(Endpoint)與里程碑(Milestone)規劃	修正說明
<p>(2) 透過產學合作培育半導體、金屬產業相關科系在校學生 187 人。</p> <p>(3) 促成國際人才循環交流 84 人次。</p> <p>(4) 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 20 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</p> <p>3. 推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>(1) 推動數位人才認證培育 3,500 人次。</p> <p>(2) 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 450 個。</p> <p>4. 人才品質衡量指標</p> <p>(1) 課後評量/專題發表之通過率至少 80%。</p> <p>5. 訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)。</p>	
<p>111 年度里程碑 (當年度成果)：</p> <p>1. 培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>(1) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 437 人。</p> <p>(2) 培育中小企業數位轉型人才 380 人。</p> <p>(3) 推動我國產業數位轉型，協助企業應用數位平台及驗證調整共 42 家次，受輔導企業改善至少 5%營運績效；南部產業轉型示範案例 6 案，帶動相關服務衍生價值逾 4.8 億元。</p> <p>2. 培養數位及特殊技術人才</p> <p>(1) 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 4,995 人次。(註:含人才交流循環子項之培育國際數位人才 1,840 人次)</p>	<p>無修正</p>



最終效益(Endpoint)與里程碑(Milestone)規劃	修正說明
<p>(2) 透過產學合作培育半導體、金屬產業相關科系在校學生 196 人。</p> <p>(3) 促成國際人才循環交流 84 人次。</p> <p>(4) 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 20 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</p> <p>3. 推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>(1) 推動數位人才認證培育 3,700 人次。</p> <p>(2) 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 450 個。</p> <p>4. 人才品質衡量指標</p> <p>(1) 課後評量/專題發表之通過率至少 80%。</p> <p>5. 訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)。</p>	
<p>112 年度里程碑 (當年度成果)：</p> <p>1. 培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>(1) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 293 人。</p> <p>(2) 培育中小企業數位轉型人才 260 人。</p> <p>(3) 推動我國產業數位轉型，協助企業應用數位平台及驗證調整共 30 家次，受輔導企業改善至少 5%營運績效；南部產業轉型示範案例 4 案，帶動相關服務衍生價值逾 3.2 億元</p> <p>2. 培養數位及特殊技術人才</p> <p>(1) 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 3,270 人次。(註:含人才交流循環子項之國際數位人才 1,225 人次)</p> <p>(2) 透過產學合作培育半導體、金屬產業相關科系在校學生 127 人。</p>	<p>無修正</p>

最終效益(Endpoint)與里程碑(Milestone)規劃	修正說明
<p>(3) 促成國際人才循環交流 59 人次。</p> <p>(4) 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 20 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</p> <p>3. 整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>(1) 推動數位人才認證培育 2,400 人次。</p> <p>(2) 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 303 個。</p> <p>4. 人才品質衡量指標</p> <p>(1) 課後評量/專題發表之通過率至少 80%。</p> <p>5. 訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)。</p>	
<p>113 年度里程碑 (當年度成果)：</p> <p>1. 培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>(1) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 293 人。</p> <p>(2) 培育中小企業數位轉型人才 260 人。</p> <p>(3) 推動我國產業數位轉型，協助企業應用數位平台及驗證調整共 30 家次，受輔導企業改善至少 5%營運績效；南部產業轉型示範案例 4 案，帶動相關服務衍生產值逾 3.2 億元。</p> <p>2. 培養數位及特殊技術人才</p> <p>(1) 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 3,270 人次。(註:含人才交流循環子項之國際數位人才 1,225 人次)</p> <p>(2) 透過產學合作培育半導體、金屬產業相關科系在校學生 127 人。</p> <p>(3) 促成國際人才循環交流 59 人次。</p>	無修正

最終效益(Endpoint)與里程碑(Milestone)規劃	修正說明
<p>(4) 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 8 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</p> <p>3. 整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>(1) 推動數位人才認證培育 2,400 人次。</p> <p>(2) 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 303 個。</p> <p>4. 人才品質衡量指標</p> <p>(1) 課後評量/專題發表之通過率至少 80%。</p> <p>5. 訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)。</p>	
<p>114 年度(8 月)里程碑 (當年度成果)：</p> <p>1. 培育數位轉型領導及輔導人才</p> <p>(1) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 177 人。</p> <p>(2) 南部產業轉型示範案例 2 案，帶動相關服務衍生價值逾 1.6 億元。</p> <p>2. 培養數位及特殊技術人才</p> <p>(1) 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 2,123 人次。(註:含人才交流循環子項之國際數位人才 850 人次)</p> <p>(2) 透過產學合作培育在校學生半導體相關科系 36 人。</p> <p>(3) 促成國際人才循環交流 20 人次。</p> <p>(4) 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 2 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</p> <p>3. 整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <p>(1) 推動數位人才認證培育 2,200 人次。</p>	<p>因應計畫經費刪減 10.5%：</p> <p>(1) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問原為 185 人，調整為 177 人(調整幅度為下降 4%)。</p> <p>(2) 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓原 2,318 人次，調整為 2,123 人次。(調整幅度為下降 8%)</p>

最終效益(Endpoint)與里程碑(Milestone)規劃	修正說明
<p>(2) 推動企業培訓數位轉型實務人才 200 位。</p> <p>4.人才品質衡量指標</p> <p>(1) 課後評量/專題發表之通過率至少 80%。</p> <p>5.訓後追蹤能力提升滿意度平均達 4 分(滿分 5 分)。</p>	

## 貳、計畫緣起

### 一、政策依據

- (一)前瞻基礎建設計畫(110-114年)：政府前瞻未來臺灣發展需求，為因應國內外新產業、新技術、新生活關鍵趨勢，規劃自 106 年 9 月至 114 年 8 月推動「前瞻基礎建設計畫」，藉以促進地方整體發展及區域平衡，提升交通、環境整備、數位、綠能、教育社福等基礎建設水準。本計畫為延續執行人才培育建設項下之「數位與特殊技術人才發展計畫」，培育產業數位轉型及應用前瞻技術之所需人才。
- (二)「智慧國家方案(2021-2025年)」(原 DIGI+方案)：政府為促進國家社會整體數位轉型，以建構智慧國家新典範，聚焦推動「數位基盤」、「數位創新」、「數位治理」及「數位包容」等四個主軸構面。本計畫為落實「數位包容」構面之「培育數位人才」策略，落實「以產業需求為導向，培育產業數位科技應用人才及跨領域數位人才」。
- (三)行政院 113 年度施政方針：本計畫為落實推動「參、經濟及農業」之「二、持續推動前瞻基礎建設，並在「五加二」產業創新基礎上，推展「六大核心戰略產業」；積極發展國內半導體材料與設備供應鏈，深耕臺灣產業技術研發能量，鞏固臺灣在全球產業鏈的關鍵地位；推動產業創新 2.0，促進前瞻半導體及晶片設計與「五加二」產業互相結合。培養半導體前瞻技術研發、資訊及數位應用人才。

## 二、擬解決問題之釐清

(一)南部特色產業數位轉型資源不足：依據天下雜誌針對 556 家製造業進行工業 4.0 大調查，經調查數據得知南部企業在數位化成熟度低於北部地區；南部地區資通訊(SI)整合業者量能多屬單一，並缺乏輔導協助轉型實績及智慧製造整合跨域顧問能量，產業數位轉型升級及驅動資源相對缺乏。

(二)半導體專業技術人才短缺：

1. 半導體產業為帶動我國經濟成長的重要基礎，且隨著人工智慧 (AI)、5G 與物聯網 (IoT) 等創新應用興起，將擴大跨領域整合之半導體人才需求；此外，在美中貿易衝突及新冠疫情(COVID-19)影響之下，加速產業供應鏈重組及各國政府發展本地半導體製造力道，以及產業數位化、自動化，臺灣也因在全球半導體產業供應鏈的關鍵地位，與具備晶片製造能量優勢而備受重視，產業人力需求愈趨增長。
2. 根據SEMI 調查顯示，全球75%的半導體企業均認為公司缺乏人才，人才培育是半導體產業進入下一個世代，維持台灣競爭力的關鍵。而我國產業面臨半導體產業相關科系(STEM)學生趨減、產業升級及轉型需求之跨領域人才訓練不易、全球競相爭取優秀人才等挑戰，我國產業人才已面臨日漸嚴重的供不應求狀態。故如何引導更多在校學生提升跨域多元實作經驗與實務能力，進而投入半導體及智慧物聯網產業實務，擴大人才供給範疇將更為重要。

(三)產業數位人才不足：

1. 在臺灣少子化的趨勢下，每年數位人才供給約為 6.7 萬人，未來 10 年(2021-2030)的總供給預估為 67 萬人。這意味著數位人才供給數量明顯跟不上需求數量。除此之外，數位人才缺口持續擴大，也來自數位觀念及技能不足以及各產業之間人才競爭等問題，因此，產業迫切需要透過多元且彈性的訓練模式，強化數位實務能力，促進學生學用接軌、強化跨域人才數位涵養與技能，及既有人員能力升級，以彌補產業人才缺口與技能落差的痛點，及因應產業數位轉型趨勢發展。

2. 面對我國的商業服務業遇到數位轉型的困境，其中更重要的是人才缺乏及工資成本上漲，依據中小企業數位程度調查指出，批發及零售業認為「缺乏數位技能和人才」(38.6%)、「不知道數位轉型如何階段進行」(33.3%)，以及「不知道業界最佳作法」(30.4%)，是在轉型過程中的主要挑戰，顯示產業目前迫切的議題是如何找到合適的數位人才，快速複製產業作法，來輔助企業進行轉型。
3. 科技開發及落地應用的速度前所未有地加快，從人工智能 (AI) 到物聯網 (IoT)，新技術迅速改變著各行各業。然而，這種快速發展也帶來了顯著的挑戰：人才技能的學習、推廣及擴散速度相對滯後。技術的快速進步要求從業人員不斷更新技能，但現有教育和培訓系統未能及時適應。例如，企業內部的培訓面臨挑戰，缺乏有效的內部培訓體系，難以及時對員工進行再培訓。技術更新速度快，企業難以預測未來技能需求。隨著科技進一步發展，對高技能人才的需求將持續增長。為應對這一挑戰，企業和政府需要共同努力，協助新創人才找到場域驗證的場地，以培養實際經驗。這些場域不僅提供了真實環境中的實踐機會，還能幫助新創人才快速適應市場需求，縮短技能學習與應用之間的鴻溝。

### 三、目前環境需求分析與未來環境預測說明

#### (一)目前環境需求分析

1. AI、IoT、5G 等應用科技的發展皆需仰賴半導體技術的基礎作為後盾，在數位智慧化趨勢帶動下，半導體及智慧物聯網產業相關科技人才需求亦相對應增長，並需要投入更多跨界、跨學科且具備專業核心能力的複合型人才，然教育部統計我國科學教育 (STEM) 相關大專院校在校生人數自 2012-2023 年持續減少近 8.5 萬人。
2. 根據國發會「112~114 年重點產業人才供需調查及推估報告」指出，如半導體 IC 設計業、AI 服務產業、5G 產業皆存有市場人才供給不足之情況，其中 IC 設計產業多達 88% 業者反映人才不足，AI、5G 產業業者則皆有超過 50% 以上反映缺才狀況。此外 104 人

力銀行公布的「2023 半導體人才白皮書」調查，亦顯示半導體產業第二季供需落差達 1.2 萬人(產業需求 22,829 人、求職者 10,562 人)。在人才需求增長、相關科系背景學生人數趨減夾擊之下，我國產業已面臨日漸嚴重的「缺才」問題。

3. 根據 Gartner 《2024 年十年戰略性科技趨勢》指出，生成式 AI 為全球主流趨勢之一，安侯建業《2023 台灣新創趨勢調查與展望年報》也指出，未來新創產業將聚焦在數位發展及新興科技等面向，因此強化數位人才培育為當前各主要國家關注焦點，亦為打造國家發展基礎重大挑戰。
4. KPMG 發布《2024 全球半導體產業大調查》，儘管全球市場依舊存在經濟逆風和地緣政治等等不確定性，但 AI 和電動車的發展迅速，推動半導體產業大幅成長，半導體產業高階主管認為人才短缺是半導體產業面臨生態系的首要挑戰，人才培育和留任亦是未來 3 年企業的首要的策略重點。另外，人工智慧應用晶片取代無線通訊，躍升成為第二重要的成長動能，生成式 AI 及數位轉型被視為未來 3 年內第三重要的策略布局事項。

## (二)未來環境預測

1. 除了少子化趨勢促使人才供給日益緊縮，我國已於 1993 年成為高齡化社會，2018 年轉為高齡社會，推估將於 2025 年邁入超高齡社會。老年人口占總人口比率將持續提高，預估於 2039 年突破 30%，至 2070 年將達 43.6%。據內政部統計，2023 年起臺灣將迎來史上最大一波戰後嬰兒退休潮，預估約有 378 萬人陸續退休。但 10 年內新增的工作年齡人口只有 181 萬多人，落差將近 200 萬人，這些因素都進一步從根本上限制了數位人才的供給量。
2. 經濟部「數位轉型基盤建構先期推動計畫」指出，根據行政院主計總處與國發會的推估，自 2021 年至 2030 年，我國數位相關 (STEM 領域) 的人才需求，包括自然科學、數學及統計領域、資訊通訊科技領域、工程暨製造及營建領域，每年約需要 13.6 萬名數位人才，未來 10 年(2021-2030)的總需求預估為 136 萬人。
3. 依世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的《The Future of



Jobs 2020》報告，預估 2025 年有超過 8,500 萬份工作，會因引進機器人及自動化系統而消失。危險、重複性高、技術層級低的工作如組裝員是衝擊最大。於 2025 年之前，這些工作佔總體比例從 15.4%降為 9%。工作內容自動化的比例從 2020 年的 33%，預測於 2025 年提升為 47%。

4. 根據《Cheers 雜誌》113 年公布「企業最愛大學生調查」，企業認為大學生在校期間最應養成的能力，首要是「解決問題的應變力」，第二為「人際溝通能力」，第三為「韌性與適應性」，同時企業也更重視新鮮人的人格特質、學習潛力。因應產業發展趨勢，我國在校生若能強化實務經驗及能力，建立獨立思考、自主學習、跨域團隊合作的溝通及問題解決能力，培養成為具廣度與深度的實務型人才，將有助於與產業快速接軌，延續臺灣半導體及智慧物聯網產業競爭力。因此，人才發展將成為企業永續的重要關鍵，亦是產業維持競爭優勢的重要課題。

#### 四、本計畫對社會經濟、產業技術、生活品質、環境永續、學術研究、人才培育等之影響說明

##### (一)人才培育

計畫因應 2030 年產業競爭與數位創新，透過企業專班、顧問輔導、帶案實作工作坊、以戰代訓競賽、產業實習等多元作法，完成以下人才發展成果，以充裕我國產業因應數位轉型發展之所需人才：

1. 培養企業數位轉型關鍵人才：結合市場趨勢和產業需求，培訓企業內部高階管理者及專業人才，提升數位趨勢洞察與創新思考等軟實力，加速企業落實數位轉型策略。
2. 充裕產業數位與特殊技術人才：培養半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才的數位應用與前瞻技術能力，提升我國產業於數位經濟時代之競爭力。
3. 培養國際數位人才：以國際人才交流循環方式，協助我國人才了解國際數位產業，及促使外籍人才了解我國產業優勢及運作，增進為我國運用的機會，充裕我國產業因應全球競爭所需之國際數位人

才。

4. 提供青年優質就業機會：運用數位人才 iPAS 能力鑑定認證培育模式，鼓勵企業自主培育及聘用所需的數位人才，藉以提升學生實作專業能力與銜接就業。

## (二)社會經濟

1. 藉培育中小及南部企業數位關鍵人才，建立企業數位轉型典範案例，以模組化、個案化的方式，提供更多我國業者借鏡及指引，引動產業上下游共同參與，創造更大的產業競爭力提升。
2. 隨著 AI、5G、IOT 等新興應用科技的浪潮，帶動產業持續朝智慧化、數位化發展，過去單一領域背景與技能的人才將難以滿足產業多元需求，也促使人才需回應環境的變化，培養具備專業知識技能、軟技能，以及具有創新及解決問題...等多元能力，本計畫將可加值半導體產業人才跨域實務能量，並培育在校菁英投入半導體技術研發，以支持我國半導體產業國際競爭力。
3. 藉培育中小及南部企業數位關鍵人才，建立企業數位轉型典範案例，以模組化、個案化的方式，提供更多我國業者借鏡及指引，引動產業上下游共同參與，創造更大的產業競爭力提升。
4. 囿於領域背景之從業者性別差異，女性人才投入製造及資訊相關產業相較少，本計畫擬從「促進性別均等參與、消除性別專業區隔、營造友善訓練環境及推動性別平等」之策略措施，加強女性受訓機會，以降低性別差距，促進更多女性優秀人才從事數位相關工作，或提升數位技能。

## 參、計畫目標與執行方法

### 一、目標說明

計畫全程總目標(end point)					
因應六大核心戰略產業及未來數位發展，超前部署產業所需人才。					
里程碑(milestone)					
年度	第一年 民 110 年	第二年 民 111 年	第三年 民 112 年	第四年 民 113 年	第四年 民 114 年 (8 月)
年度目標	1. 培育數位轉型領導及輔導人才 2. 養成數位及特殊技術人才 3. 促進與培育數位人才與國際交流接軌 4. 整合推動人才培育認證對接就業機會	1. 培育數位轉型領導及輔導人才 2. 養成數位及特殊技術人才 3. 促進與培育數位人才與國際交流接軌 4. 整合推動人才培育認證對接就業機會	1. 培育數位轉型領導及輔導人才 2. 養成數位及特殊技術人才 3. 促進與培育數位人才與國際交流接軌 4. 整合推動人才培育認證對接就業機會	1. 培育數位轉型領導及輔導人才 2. 養成數位及特殊技術人才 3. 促進與培育數位人才與國際交流接軌 4. 整合推動人才培育認證對接就業機會	1. 培育數位轉型領導及輔導人才 2. 養成數位及特殊技術人才 3. 促進與培育數位人才與國際交流接軌 4. 整合推動人才培育認證對接就業機會
預期關鍵成果	1.1 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 400 人 1.2 培育中小企業數位轉型人才 360 人 1.3 推動我國產業數位轉型，協助企業在數位平台上應用以及協助實作驗證調整共 42	1.1 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 437 人 1.2 培育中小企業數位轉型人才 380 人 1.3 推動我國產業數位轉型，協助企業在數位平台上應用以及協助實作驗證調整共 42	1.1 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 293 人 1.2 培育中小企業數位轉型人才 260 人 1.3 推動我國產業數位轉型，協助企業在數位平台上應用以及協助實作驗證調整共 30	1.1 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 293 人 1.2 培育中小企業數位轉型人才 260 人 1.3 推動我國產業數位轉型，協助企業在數位平台上應用以及協助實作驗證調整共 30	1.1 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 177 人 1.2 推動我國產業數位轉型，南部產業轉型示範案例 2 案。 2.1 推動產業人才數位技能培訓 2,123 人次 2.2 透過產學合

	<p>家次、南部產業轉型示範案例 4 案。</p> <p>2.1 推動產業人才數位技能培訓 4,770 人次</p> <p>2.2 透過產學合作培育在校學生 187 人次</p> <p>3.1 規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 84 人次</p> <p>4.1 推動數位人才認證培育 3,500 人次</p> <p>4.2 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 450 個</p>	<p>家次、南部產業轉型示範案例 6 案。</p> <p>2.1 推動產業人才數位技能培訓 4,995 人次</p> <p>2.2 透過產學合作培育在校學生 196 人次</p> <p>3.1 規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 84 人次</p> <p>4.1 推動數位人才認證培育 3,700 人次</p> <p>4.2 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 450 個</p>	<p>家次、南部產業轉型示範案例 4 案。</p> <p>2.1 推動產業人才數位技能培訓 3,270 人次</p> <p>2.2 透過產學合作培育在校學生 127 人次</p> <p>3.1 規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交 59 人次</p> <p>4.1 推動數位人才認證培育 2,400 人次</p> <p>4.2 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 303 個</p>	<p>家次、南部產業轉型示範案例 4 案。</p> <p>2.1 推動產業人才數位技能培訓 3,270 次</p> <p>2.2 透過產學合作培育在校學生 127 人次</p> <p>3.1 規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 59 人次</p> <p>4.1 推動數位人才認證培育 2,400 人次</p> <p>4.2 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 303 個</p>	<p>作培育在校學生 36 人次</p> <p>3.1 規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 20 人次</p> <p>4.1 推動數位人才認證培育 2,200 人次</p> <p>4.2 推動企業培訓數位轉型實務人才 200 位</p>
<p>年度目標達成情形 (重大效益)</p>	<p>1. 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 711 人次。</p> <p>2. 培訓數位及特殊技術人才 8,117 人次、培育在校學生 228 人。</p> <p>3. 促進數位人才與國際交流接軌 96 人次。</p> <p>4. 推動企業提</p>	<p>1. 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 591 人次。</p> <p>2. 培訓數位及特殊技術人才 6,962 人次、培育在校學生 221 人。</p> <p>3. 促進數位人才與國際交流接軌 112 人次。</p> <p>4. 推動企業提出優質數位</p>	<p>1. 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 350 人次。</p> <p>2. 培訓數位及特殊技術人才 4,589 人次、培育在校學生 209 人。</p> <p>3. 促進數位人才與國際交流接軌 67 人次。</p> <p>4. 推動企業提出優質數位</p>	<p>刻正進行中</p>	<p>尚未執行</p>

	出優質數位 轉型實習/ 職缺 607 個 。	轉型實習/ 職缺 664 個 。	轉型實習/ 職缺 402 個 。		
--	---------------------------------	------------------------	------------------------	--	--

## 二、執行策略及方法

因應我國六大核心戰略產業及產業數位轉型發展，本計畫針對影響企業數位轉型關鍵人才、重點產業數位與特殊人才，及促進企業自主培育數位人才等面向，展開企業數位領導計畫、數位與特殊技術人才養成計畫、人才培育交流平台與推動計畫等三大細項計畫，以協助產業部署所需人才。計畫架構如下圖所示。

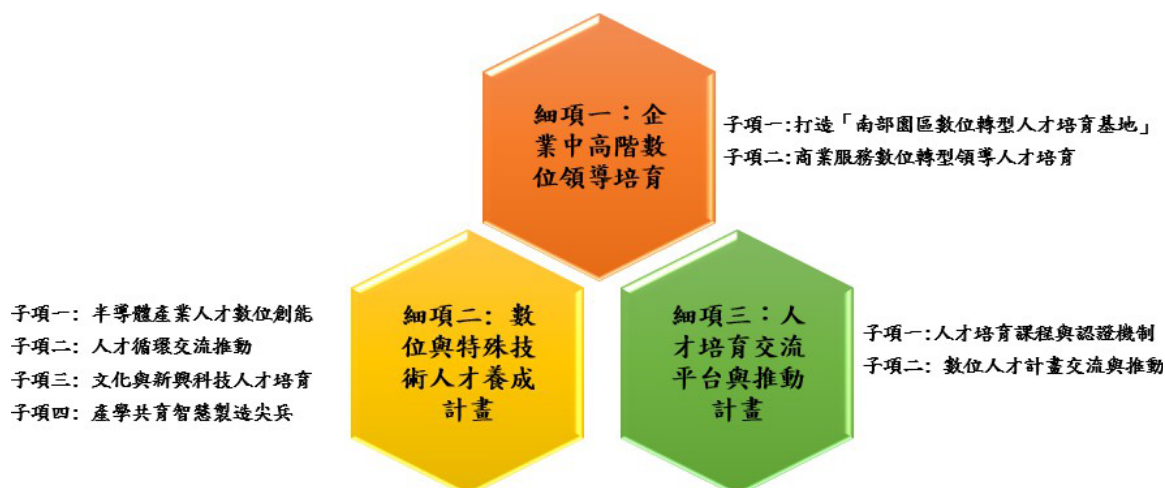


圖 1 計畫架構圖

細部計畫名稱	執行策略說明
(一)細部計畫一：企業中高階數位領導培育	<p>本項細部計畫原「中小企業二代接班人數位成長」為擴大扣合中小企業數位與淨零轉型，已函報行政院新一期社會發展類計畫(中小企業接班傳承高值成長計畫(草案))。後續將以更多元推動方案(如：接班團隊輔導、創新商模落實、種子教練等)來進行領導人才培育，故不列入 114 年計畫。其他子項說明如下：</p> <p><b>子項一：打造「南部園區數位轉型人才培育基地」</b></p> <p>本子項基於前期推動經驗及企業需求，在培訓機制中，隨著產業趨勢及數位技術優化發展，進行機制課綱的調整，包含生成式 AI 對於產業的影響如何因應研討作法，實證案例進廠導入生成式 AI 的應用如何落地及擘劃轉型藍圖，以因應產業共創實證的目標。在效益擴散方面，主要透過建立【產學研合作擴散網絡】、【學員校友夥伴網絡】及【成果發表擴散追蹤】三種方式進行。</p> <p>1. 產學研合作擴散網絡：與區域型學研單位合作，陪伴輔導學員企業，</p>

並建立輔導成果推廣案例，成果逐步推廣融合校際教學研究示範參考。

2. 學員校友夥伴網絡：串聯曾參訓企業及產學研專家成立校友會，以活動交流、案例實證經驗及技術支援分享強化校友夥伴網絡，並擴大邀請上下游供應鏈廠商參與，擴散數位轉型經驗，亦激發異業結盟、商機合作之可能性。
3. 成果發表擴散追蹤：串聯南部學員企業、產業園區及產學研合作單位，針對輔導成果亮點案例進行經驗分享，透過交流貼近產業間合作可能，進以促進帶動相關服務衍生價值與轉型所需。

推動產業跨界中高階經理人共創培育機制，鏈結南部製造業及資訊服務業供需兩端，雙向媒合推動共創成果實證衍生案例，促成南部數位轉型典範案例及擴散，以數位科技帶動南部產業數位轉型，佈署產業所需數位人才，擘劃產業創新商業藍圖。

以「數位轉型共創基地」為核心，透過數位轉型示範案例借鏡擴散於產業應用，鏈結區域行產學研單位量能，建構轉型生態系統。培訓端以推動訓用合一為目標，強化製造業(需求端)中高階經理人內化成為數位轉型策略長，依照各產業不同需求面向培訓資訊服務業(供給端)為數位轉型顧問長，透過「啟蒙認知」、「共識凝聚」及「共創實證」三大構面設計，串接「企業永續」、「精實管理」及「數位轉型」核心面向逐步推動，以科技趨勢分析、定位釐清及思維行動做為規劃基礎，培訓期間導入產業顧問諮詢與協助企業盤點需求，依據需求端問題導入顧問進行數位轉型藍圖擘劃。因應供需端不同培育目標，客製專屬培訓課程，並以多元化辦理形式，讓學員自不同角色定位參與，能學習到不同的思維與能力，並思考企業永續及轉型內化的目標，接續協助供需兩端共同攜手進行短期 POC 實證，以建構南部製造產業數位轉型典範案例。

## 子項二：商業服務數位轉型領導人才培育

為推動商業服務業數位轉型，惟有透過從上到下(top-down)的引導機制，培育領導人具有數位轉型策略思維，才能將數位轉型構想落實於企業營運中。而為了擴增培訓推廣效益，課程辦理方式將強化虛實整合，透過實體+線上直播人數，促進南部、花東及離島區域之商業服務業者在地線

上參訓。

本子項執行策略及方法如下：

1. 規劃數位轉型培訓方向：研析商業服務業領導人才須強化之關鍵職能，召開產學研專家會議，發展培訓地圖。
2. 辦理培訓課程：針對商業服務業中高階領導人才，舉辦虛實整合培訓課程，強化參訓學員掌握數位轉型發展趨勢及數位工具應用，引導學員研擬適合任職企業實施之數位轉型推動構想。
3. 追蹤培訓成效：依據參訓學員結訓產出之數位轉型推動構想，媒合適合之數位轉型輔導專家，持續追蹤參訓學員訓後於任職企業推動數位轉型構想之成效，作為後續產業推廣。

• 目標：

- 培訓商業服務業數位轉型所需領導人才
- 協助商業服務業投入數位轉型



圖 2 培育數位轉型領導人才推動示意圖

(二)細部  
計畫  
二：數  
位與特  
殊技術  
人才養  
成計畫

子項一：半導體產業人才培育

1. 半導體產業人才創能加值

本子項透過人才創能加值策略發展平台，依據企業實務需求客製化培訓主題，運用人才多元化培訓機制，提升半導體產業人才具備數位科技、新興技術及跨域應用專業能量，並透過產業轉型需求研析，推動數位轉型策略，預期在產業快速變動潮流下，加速整體產業轉型躍



升，推動作法說明如下。



圖 3 半導體產業人才創能加值計畫推動作法

- (1) 拓展產學資源鏈結：援引產業公協會能量，維運產業人才創能加值策略發展平台，串聯產官學溝通橋樑，介接學研專家能量，強化北中南產業聚落培訓連結配合產業政策方向與數位科技趨勢，如 GAI、ESG、雙軸轉型等，透過產學專家會議，滾動式增修技術範疇，作為後續多元加值模式擴散實施之基礎；為有效串連政府資源與產業實務技術需求，將了解相關部會人才培育之運作機制與作法，並考量可合作面向，以推動產業人才發展。
- (2) 產業研究供需對接：為扶植產業數位轉型發展，推動指標企業轉型先導研究，探討轉型推動歷程、挖掘成功關鍵因素，以建構產業共通典範，落實整體產業轉型實證，以期擴散先導標竿成功關鍵，驅動產業加速轉型。此外，為精準對接企業轉型需求，透過訪談企業技術或人資主管，釐清轉型痛點與挑戰，回饋客製化策略藍圖，推升產業鏈上下游轉型成效。
- (3) 推動產業實證導入：因應科技產業前瞻技術發展，配合企業關鍵需求，扣合產業數位升級方向，提供企業多元化人才加值模式，如顧

問導入是雙向技術痛點解題，由企業出題專家入廠帶案輔導；企業講座為引薦專家師資，規劃企業需求導向之學程；產業鏈共創則由多家企業申請，針對通用性技術或轉型升級思維，辦理產業跨域交流共同研習；訓後透過滿意度問卷，針對知識與技能提升、解決技術問題程度等進行調查，此外，透過企業訪談瞭解訓後成效(如企業轉型產值效益、留任率及培訓人員薪資成長效益等)，以持續推進企業創新升級。

## 2. 半導體產學研共育人才實務能力精進

以精進在校菁英(前瞻實務人才)之前瞻研發實務能力為重心，聚焦半導體及智慧物聯網(AIoT)技術領域，由政府投入並結合企業出資，以法人研究機構為主軸，依企業需求(技術研發/人才)，串聯產學研資源規劃客製化實務專題，共育前瞻實務人才之實務能力，促進前瞻實務人才與產業對接，引導更多年輕學子進入半導體及智慧物聯網產業應用領域，以為產業提供高素質並切合需求之實務型人才，強化我國產業人才布局，延續產業強勁成長動能。相關機制與推動作法，詳如下圖所示。



圖 4 半導體產學研共育人才實務能力精進推動機制

透過鏈結產業技術及人才需求，結合研究單位、產業界及全國大學院校資源及能量，進而推動前瞻實務人才從校園接軌產業端，精進研發

實務能力，打造企業需求之客製化實務型人才，促進人才投入半導體及智慧物聯網相關需求領域，提升產業人才發展量能。為能針對半導體及智慧物聯網產業人才技術需求，提供切合產業所需之實務型人才，推動機制重心分述如下：

(1) 半導體與智慧物聯網領域之業界技術需求主題與研究計畫並行：

聚焦半導體及智慧物聯網(AIoT)技術領域，產業需求為主導，以業界出題之產業技術專題或符合企業需求之前瞻研究計畫作為客製化實務專題規劃主軸。

(2) 以實務導向推動產學研共育人才：

經由政府投入及結合企業出資，結合研究單位能量方式，串聯產業界、學界、研究單位共育人才，透過客製化實務專題，結合場域實作，以實務導向推動，並帶入研究單位與合作之企業、大學院校跨界合作之指導師機制。在研究機構執行相關研究計畫或企業需求技術專題期間，由工程師與業界指導師，從實務面帶領前瞻實務人才參與專題實作，並運用產學研資源(場域/設備)，依產業需求客製化跨界共育前瞻實務人才之實務能力，並安排產業與人才交流機會及實務成果展示等方式，增進人才與業界接觸及互動，協助人才快速熟悉產業需求及提升實務知能，打造企業需求之客製化實務型人才。後續將強化前瞻實務人才就業發展回溯追蹤與媒合機制，促成 7 成人才留任企業實習或正式任職，拓展企業攬才及延續共育效益，進而擴大產業人才布局。另，本計畫招募前瞻實務人才來自全國北中南大學及科大，112-113 年女性在校生參與比例達 14%，將持續加強性別與區域平衡。後續考量本計畫牽連專業領域與職能廣泛，未來將持續蒐集產業界人才發展意見，爭取產官學研各界資源，打造企業需求之實務戰力人才。

**子項二：人才循環交流推動**

本計畫將因應數位轉型、AI 發展等全球趨勢，廣邀相關數位產業參與國際人才循環交流，並與產業合作培育所需之國際人才。透過國際人才循環鏈結海內外合作夥伴，共同培育產業所需之國際人才，並協助我國數位產業媒合即戰力國際人才，及進一步鼓勵國際人才留臺為臺灣產業服務，以充裕臺灣數位人才缺口。推動概念如下圖所示，主要工作說明如下：

1. 持續推動及維繫國內外產官學研及公協會，共同參與數位產業國際人才交流暨培育。
2. 持續推動人才於國際產業雙向交流循環，包含延攬在臺外籍人才進入我國產業研習交流；以及邀請國際專家或產業先進針對特定主題或技術，與我國人才指導交流並分享創新數位議題，持續創造國際交流機會。並留意所邀請分享者的性別比，以提升數位科技相關產業領域之性別平等與多元包容意識。
3. 依據國際產業趨勢及人才需求，規劃人才數位技能訓練，或數位科技、創新產業交流活動，並透過混成線上與線下課程及活動的方式，提供包含職場軟性能力、跨文化溝通議題、專業數位技能培訓等課程。

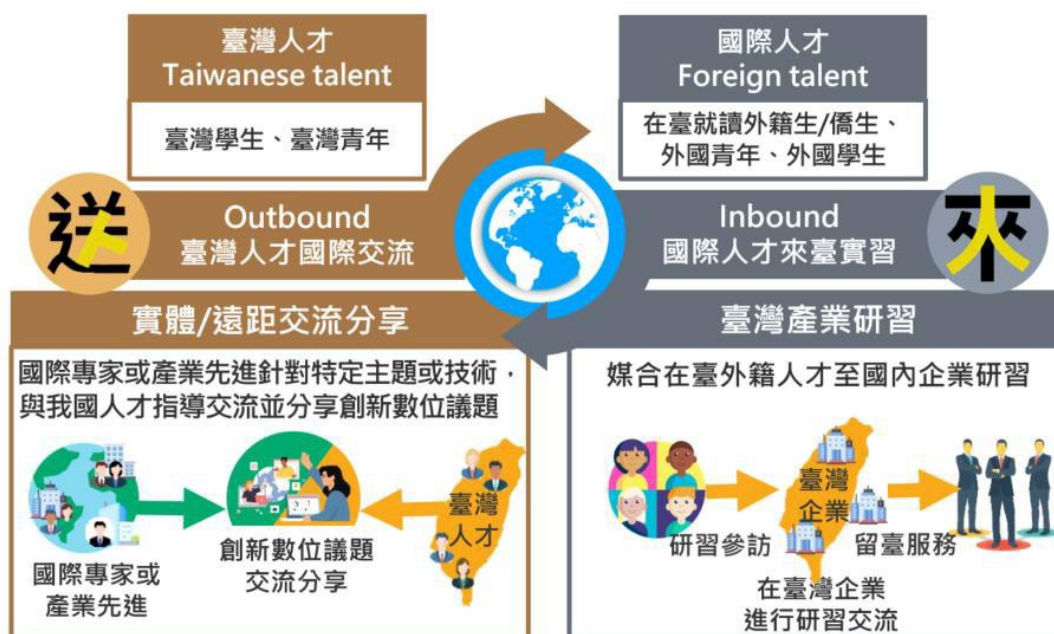


圖 5 人才循環交流運作概念圖

本計畫人才循環交流推動機制之核心目標，乃為媒合在臺外籍人才進入我國產業學習交流，以及邀請國際專家或國際企業先進針對特定主題或技術，與臺灣人才交流分享創新數位議題。期作為外籍人才接觸臺灣產業的橋梁，透過研習交流賦能數位能力，並鼓勵國際人才留臺為臺灣產業服務，促成臺灣與國際人才雙向交流。為掌握計畫培訓之在臺外籍人才是否順利留臺發展，因此本計畫於當年度計畫結束後，會對前期計畫培訓外籍生進行流向調查，追蹤過往培訓外籍生之畢業動向，包括留臺比例、產業發展動向等，作為評估產業效益之指標之一。未來計畫執行時亦將注意外

籍及臺灣人才培育之性別與區域平衡，落實人才循環交流精神。

另鑒於數位產業所需數位人才供不應求，因應國內少子化人才缺乏，引入外籍人才補足人才缺口有其重要性，本計畫於 114 年培育結束後，將另尋其他部會資源，持續進行國際化數位人才培育。

### 子項三：文化與新興科技人才培育

#### 1. 培育資服產業數位轉型顧問

為提升資訊服務業者洞察客戶數位轉型需求能力，發展符合新市場與客戶之服務或產品，本子項工作將調研各應用領域數位轉型脈動，規劃資訊服務數位轉型顧問培訓機制，推動以訓用證方式，協助我國資服業者顧問人才養成，以創新服務或商業模式，落實各行各業數位轉型發展。具體推動策略與作法如下：

- (1) 資服業者帶案學習：邀請欲提升數位轉型顧問能力的業者報名，提出業者實際服務客戶面臨的專案內容參訓，精準對焦客戶需求，厚植數轉顧問能力。
- (2) 增能課程培訓：盤點資服業者人才培訓痛點與需求缺口，彙整領域專家學者、產業公協會等意見，發展資訊服務數位轉型顧問培訓計畫，培訓地點包含北、中、南區，內容擬涵蓋數位轉型趨勢方法、服務設計思考工具，以及顧問診斷手法應用等知識技能。
- (3) 供需共創工作坊：就資服業者服務領域客戶之實際需求，引薦外部專家顧問資源，藉由個案輔導工作坊，進行客戶問題診斷、新興商模探勘、數轉藍圖訂立，共創服務提案建議書，強化資服業者客戶關係，提升業務拓展機會與商機。

(4) 能力評測與展現：於培訓後預計透過課後評測、成果分享與成效追蹤，掌握資服業者增能狀況。透過資服業數位轉型顧問培育，協助資服業者優化服務建議書，並媒合資服業潛在客戶，運用顧問能力補強資服產業缺口，帶動商機提升。後續亦將鼓勵資服業者於內部培育種子教師，擴散數位轉型顧問能量，驅動永續之資服業者能量升級。



圖 6 資服產業數位轉型顧問培訓策略示意圖

## 2. 強化品牌設計人才數位量能

面對產業發展趨勢及企業數位轉型需求，設計人才除了精進自身專業技術之外，也需提升跨域整合、溝通表達以及趨勢洞察等軟實力，同時掌握新興數位發展和數位工具應用能力。本子項與公協會合作，以趨勢引領、技能開發、實務整合三大面向作為推動策略，規劃品牌設計策略、生成式AI工具應用、數位趨勢與體驗等議題，透過於北、中、南辦理主題講座、或實作工作坊、或共識營等人才培育活動，強化設計師及企業高階管理者之數位創新思維及數位化策略技巧等，進而帶動企業數位轉型升級。本子項於課前會先進行需求問卷調查，掌握產業與人才痛點，以有效補足產業缺口，並於課程中導入可讓學員帶回的策略方法、工具應用及相關延伸資訊，讓學員課後仍可於企業內部持續加值運用，擴散學習效益，且於課後也會針對曾參與過課程的學員進行落實情形問卷調查，以追蹤培育人才之相關實質成效與關鍵成果，進而持續性規劃符合產業需求之「品牌x設計x數位」培育課程。以下為三大推動面向說明：

(1) 趨勢引領：以品牌策略思維，扣合產業商業模式發展，協助設計人才

掌握國內外數位與設計趨勢。

- (2) 技能開發：針對新興科技如生成式AI技術發展，培養具落實數位工具之設計人才，提升其新興數位工具多元應用之技能。
- (3) 實務整合：透過專家引導，協助企業關鍵人才將設計思考及數位行動方案落實於企業實務，有效推動品牌商業模式之創新。

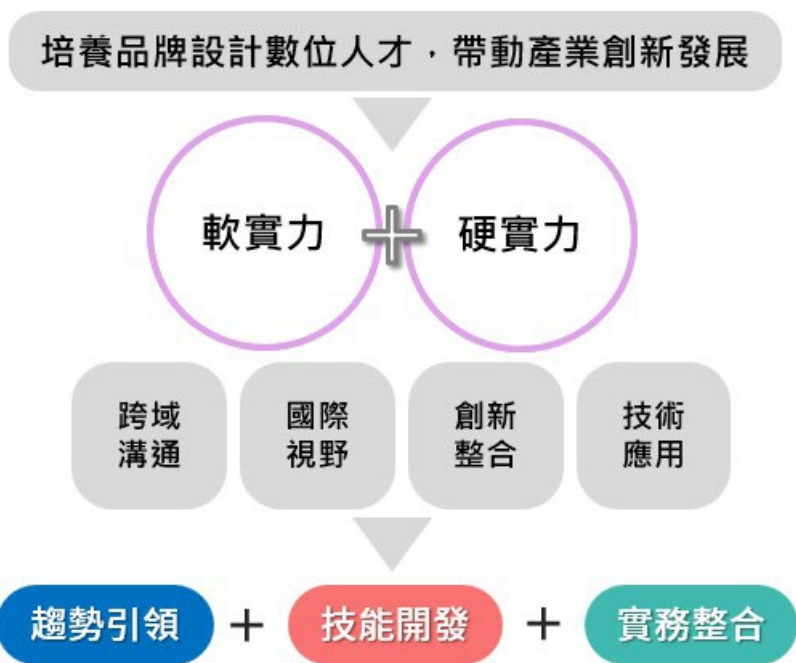


圖7 品牌設計數位人才培育推動策略示意圖

### 3. 運用多元模式培育新科技應用人才

為因應 2030 年產業競爭與數位科技人才需求，聚焦數位創新、數位雙生、跨產業應用等領域，培育我國前瞻技術及跨領域應用菁英人才，提升我國數位科技人才國際競爭力。期以透過二個推動構面來實現計畫執行效益，相關說明如下。

- (1) 完善數位人才交流平台：鏈結產官學等單位共同舉辦數位科技相關展會活動，共同建立數位科技人才培育生態系，培養數位科技產業所需人才，完善數位科技人才培育環境。策略與作法內容如下圖所示。

## 籌辦放視大賞，攜手產官學參與，打造人才試煉場域

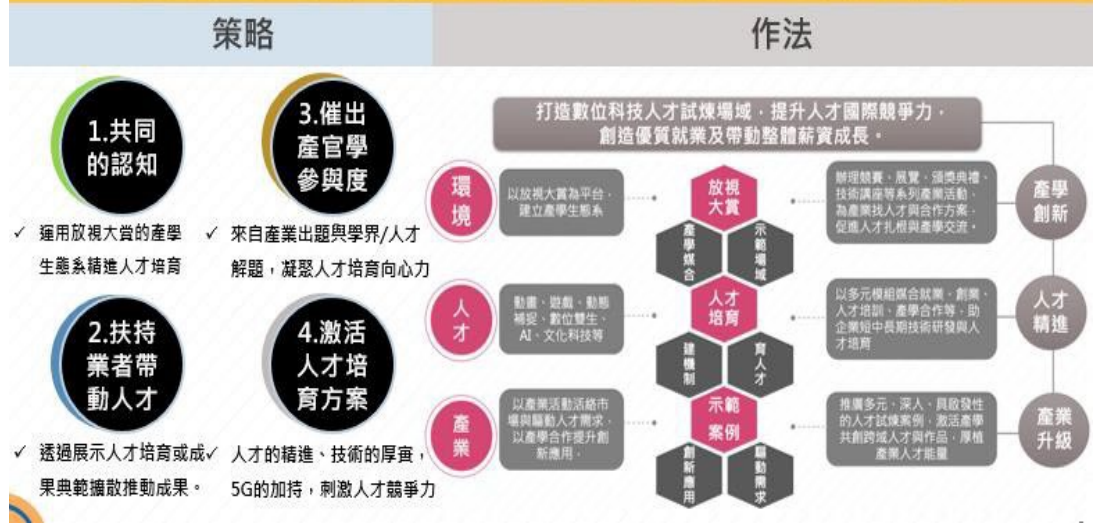


圖 8 完善數位人才交流平台推動策略與作法示意圖

(2) 發展數位科技解決方案：聚焦數位科技、文化科技及虛擬製作，發展數位科技領域之特殊人才技能，透過非典型方式建構前瞻科技人才試煉場域、產出產業落地應用之 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案，促成相關產業升級轉型。方案發展推動流程如下圖所示。

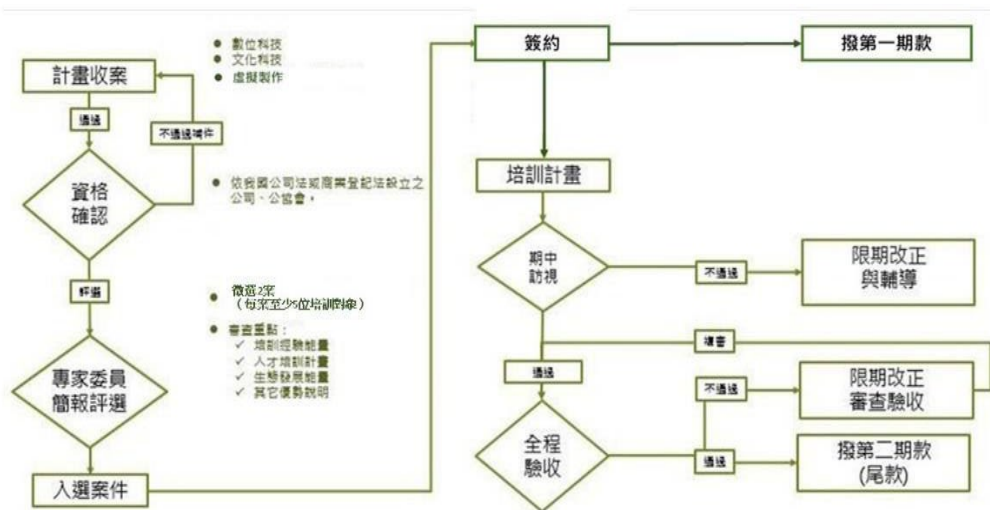


圖 9 發展數位科技產製解決方案推動流程圖



#### 子項四：產學共育智慧製造尖兵

本子項延續前期掌握產業需求作法，實際瞭解金屬機電產業需求，發現產業常面臨缺乏數位人才和技能、生產流程待改善及轉型能力等問題，為加速數位轉型創新優化，本子項將依據整體產業需求或國際趨勢(如淨零碳排)，提供相關解決方案，並滾動式調整推動作法。

傳統產業轉型已勢在必行，透過轉型解決經營困境、提升自身競爭力，已是製造業朝向數位化的重要基礎，而工廠自動化與智慧化成為製造業轉型升級的必經之路，中小企業不得不加緊腳步，跟上數位轉型的趨勢。而我國金屬製品製造業其具備健全的上中游加工體系，產業鏈分工完善、群聚性強，且生產技術成熟，在國際上具有相當實力，其中不乏有許多隱形冠軍，例如以出口為導向的扣件、手工具、水五金等都是全球前幾大出口，為產業鏈中不可或缺的強力夥伴，另外也有金屬模具、熱處理、表面處理等默默在支撐台灣各產業持續發展的關鍵產業，根據 2022 臺灣中小企業轉型現況及需求調查指出，多數企業在轉型時常出現缺乏數位技能和專業人才、不知道轉型如何階段進行等挑戰，且產業大多屬於中小企業，因此企業應積極朝向數位化、智慧化方向發展，並改善缺乏人才之困境，加速擴展轉型之量能。本子項將以下面向推動。養在職人員數位工具應用力，提升人才專業素質，帶動產業創新營運模式，推動策略如附圖所示，詳細說明如下：

##### 1. 優化生產作業流程：

推動企業執行 TPS，進行蹲點改善服務，以提升達交率、效率、品質或降低庫存為目標，促使企業的製造流程及物流達到標準化及合理化，從流程改善達到減少經營過程所產生之 7 大浪費（等待的浪費、搬運的浪費、不良品的浪費、動作的浪費、過度加工的浪費、庫存的浪費、過量生產的浪費），且同步推動教練式實作訓練企業內部員工，具備消除不必要浪費及提升生產效能的概念，進而增強營運效益，增加國際競爭力。

##### 2. 推動學習型組織：

同時辦理技能傳承課程如(生產現場價值溪流程圖、目視管理化管理應用、製程關鍵參數應用、拉式生產作業應用)等，強化企業內部人才素質，注入持續改善之精神，打造學習型組織，降低企業營運成本，加

速落實精實生產管理，帶動企業升級轉型；另外推動在職人員參與技能傳承課程時，積極向參與企業宣導性別平等之重要性，並鼓勵企業應多加保留女性員工之工作機會，以型塑性別友善工作場域。

### 3. 強化改善能量：

藉由應用精實手法及數位化工具，強化產業從業人員數據应用能力，並養成精實改善生產方式，有助數位化技術落地於企業內部，而專業技術應用不僅能縮短產業技能缺口，提供從業人員持續進修的機會，創造高品質就業機會，提升人才就職意願，更能提升整體作業流程的效率和精準度，亦能帶動企業轉型並實現顯著的產值效益，促進實踐企業數位製造管理。

### 4. 人才轉型再升級：

藉由做中學學中做方式，提升企業從業人員從工具應用到數據分析及管理決策的專業技能提升，且同步遴選企業內部專業種子師資，並給予至少 3%加薪獎勵，鼓勵種子師資未來能持續帶動全體員工一同改善，確保種子師資不斷更新知識，並有效地傳授給其他員工，提升人才素質及帶動薪資成長等實質成效，創造永續學習精神，提升企業營運效能，加速產業邁向數位製造發展，後續也將納入企業從業人員留任追蹤，確保員工專業技能提升，能持續推動企業邁向永續發展。



圖 10 「強化在職人員數位化應用技能」推動策略示意圖

### 子項一：人才培育課程與認證機制

子項執行分為二大部份，分別為「擴大數位人才培育」與「推動企業數位人才培育」，運用數位科技鏈結產業與學校，共同運用實務數位課程，促進培育 2,200 人次。另則運用補助或獎勵等方案，邀請企業自主規劃並提出數位人才培訓計畫，推動 200 位青年/學生投入企業數位實務專題並對接 iPAS 能力鑑定考試，促使完訓且通過 iPAS 能力鑑定之學員獲企業留任聘用機會，有效提升企業自主培育能量、獲得優質數位轉型專業人才，並促進產學接軌。重點工作及效益如下圖所示。

## 提升產業人才數位能力與數位轉型人才

(三)細部計畫  
三：人才培育交流平台與推動計畫



圖 11 「人才培育與認證機制」重點工作及效益示意圖

#### 1.擴大數位人才培育

網路、行動載具等數位科技商品日漸普及，且雲端運算技術的進步與便利性，已改變人類的生活型態。同時，在之前新冠肺炎疫情影響之下，學習場域改變，學習者轉為遠距上課，對於使用數位課程進行學習的需求加劇，在科技環境發展下，也造就大量的教學課程內容必須進一步數位化，也必然加速了數位學習課程及學習科技的進步。本子項將依據產業數位人才能力需求，以及對應 iPAS 能力鑑定所衍生之專業數位能力及產業趨勢，

對焦產業所需之數位人才知識技能，運用已發展之數位課程，並搭配數位課程學習平台作為學習管道，提供學習者研習數位相關知識及專業課程。

數位課程之推廣將透過產業公協會、數位人才招聘式培育企業與大專校院合作，除既有實體訓練課程之外，數位學習課程提供不受時間與地點限制之學習資源，讓學習者能在 OMO (Online-Merge-Offline)的課程設計下進行數位涵養、趨勢及鑑定學習。後續除了可藉由通過數位學習課程中之課後測驗了解學習成效，也可做為企業內部數位能力訓練與評核資源，並促進報考產業專業人才能力鑑定考試，透過公正客觀的評鑑機制，確認學習者是否具備產業所需的關鍵實作能力人才，通過認證後獲證者提升就業力，充裕產業創新及數位化升級轉型所需人才。

## 2. 推動企業數位人才培育

透過計畫提升學校教育與產業需求之契合程度，以企業為實作培育場域，有效培育具即戰力的數位實作人才。運用補助或獎勵等方案，由企業根據其需求，針對青年/學生，規劃扎實的實作能力培育計畫並落實之。藉此達到以下計畫效益：

- 強化產學，促進在校學生對焦 iPAS 人才規格，由企業拉動更多學校老師調整教學內容，透過產學合作強化學生技能實作，或提升內部新進人員上時時間，增加即戰力。。
- 強化企業自主培育的動機，除政府經費部份挹注外，企業應自主投入資源，如帶動更多企業投入業師、實作場域及完整實作培育規劃等，經統計自 110 年執行以來，企業自主投入經費較政府投入經費比例逐步上升。
- 帶動更多青年透過實作培育，增進報考信心，進而報考 iPAS，並透過專業鑑定，產出更多數位專業人才，並銜接就業。

推動作法如下：

### (1) 補助或獎勵等方案

企業需符合「國內依法登記成立之公司」，且「非屬銀行拒絕往來戶，且公司淨值為正值」者，依照計畫公告之補助或獎勵等方案，由企業提出申請，以青年/學生為主要培育對象，以 iPAS 相關之數位人才職務內容

為限，並強化性別與區域平衡。申請單位須於方案計畫時程內，因應企業數位化轉型精進或改善議題與人才需求，自主規劃培育計畫與推動青年/學生投入實務專題並對接iPAS 能力鑑定考試，加強並鑑定青年/學生專業領域的實作能力。實作培育計畫包括培育目標、方式、內容、實作場域規劃等。申請單位須提供實作培育對象津貼或獎勵機制，及提出經實作培育結束後之培育成效，如：留(聘)用率、優質工作條件規劃或協助企業轉型之效益等。

## (2)培育促進就業方案，聚焦人才落地

企業依實際需求數位轉型需求，透過產學合作量身規劃與設計實務專業課程，強化技能實作。除了專業能力教學外，更由企業導師帶領從實作中學習專業知識，更學習團隊合作中應具備的協調、溝通、創新、領導與職場倫理等軟實力。

培訓完畢後，企業可依坊間有市場效益且含金量高之證照做為受訓學員鑑定評核機制，並協助報考，如：經濟部產業人才能力鑑定(iPAS)、iPAS 採認之民間證照等。爾後，由企業聘用為正式員工或轉介相關產業就業，或參與計畫辦理之媒合活動，促進青年就業優質工作。

整體而言，本計畫企業數位人才培育，將對於企業「節省人力聘僱及訓練成本」有正面的影響，計畫持續蒐集優質企業標竿案例，藉由案例的累積與宣傳，在未來引導更多企業自主規劃實務培育模式，逐漸發揮充裕產業人才

考量未來本計畫補助經費結束，將爭取其他經費辦理 iPAS 能力鑑定考試。另鼓勵企業促進青年穩定就業，並將持續透過下列合作分工，與產業界、教育部、勞動部共同持續培育優質數位人才。

1. 經濟部iPAS 與產業(公協會)、學界共同合作，依產業需求打造專業工程師職能基準，並發展能力鑑定，藉此培養企業所需人才，帶動企業優先聘用加薪獲證者。
2. 經濟部 iPAS 與教育部合作，以 iPAS 職能基準及考科範圍，引導大專校院調整教學，培育青年學子具備產業所需知識，並銜接就業。
3. 經濟部iPAS 與勞動部合作，將所發展的職能基準彙收於勞動部 iCAP 職能基準應用平台，運用規劃企業實務所需之專業能力訓練。

子項二：數位人才計畫交流與推動

本子項任務為協調整合計畫內外推動工作，並扮演對外溝通窗口，視需求跨單位協調，以促動各界資源共同推動數位人才發展。鑑於數位轉型全面影響產業及企業層次的變革，本計畫從多個面向投入數位與特殊技術人才培養，包括從產業如製造業、商業服務業、資訊服務業及設計服務業等範疇切入；並聯合產學研等界共同合作以多元創新方式推動，故涉及範圍廣泛及多元。

為確保計畫內各項工作之推動對象或重點無重疊，避免資源重複投入，本子項整體檢視計畫推動進度、作法及成果，扮演計畫內部溝通協調角色，以促使計畫資源發揮最大效益。此外，鑑於政府各部會因應數位轉型浪潮，均已積極推動相關政策。為避免資源重複投入、擴大跨部會合作綜效，視情況由本子項啟動溝通協調作業，以協調整合各界資源共同推動數位與特殊技術人才發展。

### 三、達成目標之限制、執行時可能遭遇之困難、瓶頸與解決的方式或對策

企業對數位轉型人才投資比例低：我國企業多屬中小企業，導入數位轉型過程多數受限於技術與資金，而南部企業推動產業數位轉型，不同產業特性需有不同策略，產業特性的不同更加影響數位轉型的接受度與發展進程。因應數位經濟發展及產業數位轉型趨勢，透過多元創新作法，鏈結產官學研單位量能，支援輔助或獎勵企業導入數位轉型及投資數位轉型人才，提高可支持轉型升級之人才比例，逐步強化企業數位轉型效率與成效。

### 四、與以前年度差異說明

因第五期核定經費相較第四期少，執行重點及績效目標連動調整，兩期差異項目詳如下表。

年度 差異項目	112-113 年度	114 年度
執行重點	一、中小企業數位領導 (一)中小企業二代接班人數	一、企業中高階數位領導

	<p>位成長：運用線上線下學習模式及客製化輔導，促進企業傳承與接班人才數位領導能力養成，培育企業核心數位轉型骨幹團隊。</p> <p>(二)打造「南部園區數位轉型人才培育基地」：推動南部特色產業企業數位轉型，辦理中高階經理人跨域培訓及顧問學程，並促成數位轉型典範案例及擴散。</p> <p>(三)商業服務數位轉型領導人才培育：辦理商業服務業中高階領導公開班及企業專班，以虛實整合課程培育企業數位轉型推動團隊。</p> <p>二、數位與特殊技術人才養成</p> <p>(一)半導體產業人才培育：運用客製化企業人才多元培訓模式，加值半導體產業從業人才跨域及實務能量；串聯產學研資源與師資，以實務導向客製化共育在校菁英之實務能力與研發經驗。</p> <p>(二)人才循環交流推動：推動國際人才培訓、交流及實習，培育及鏈結我國產業所需數位國際人才。</p> <p>(三)文化與新興科技人才培育：為支持各產業數位轉型，帶動產業價值增長，加強培訓資訊服務業數位轉型顧問、設計服務產業人才等跨域整合服務人才，及培訓跨域新興科技應用人才。</p> <p>(四)產學共育智慧製造尖兵：協助金屬產業結合大學</p>	<p>培育</p> <p>(一)打造「南部園區數位轉型人才培育基地」：推動南部特色產業企業數位轉型，辦理中高階經理人跨域共創培訓及顧問學程，並促成數位轉型典範案例及擴散。</p> <p>(二)商業服務數位轉型領導人才培育：辦理商業服務業中高階領導人才培訓班，以虛實整合課程培育企業數位轉型推動團隊。</p> <p>二、數位與特殊技術人才養成</p> <p>(一)半導體產業人才數位創能：串聯產學研資源與師資，以實務導向客製化共育在校菁英之實務能力與研發經驗。聚焦半導體產業人才新興技術職能提升，運用產學研資源與師資，透過企業共育在校菁英，及場域實作、顧問導入、企業講座及產業鏈共創等創新多元培訓模式，呼應企業客製化加值服務，促進產業上下游知識共享，以強化在校生及在職生具備跨域實作能力及提供業界解決痛點之方案。</p> <p>(二)人才循環交流推動：推動國際人才培訓、交流</p>
--	---	--

	<p>校院，建構企業育才機制；並辦理在職人員數位技能傳承課程，加速金屬產業升級轉型。</p> <p>三、人才培育交流平台與推動</p> <p>(一)人才培育課程與認證機制：鏈結產學共同規劃數位課程，擴大推動培育數位人才；以 iPAS 能力鑑定認證培育機制，促進企業建立自主培育能量，並帶動受訓並通過 iPAS 鑑定之學生就業。</p> <p>(二)數位人才計畫交流與推動：分析產業人才數位能力需求，並協調計畫內外推動工作，整合資源發展產業所需數位與特殊技術人才。</p>	<p>及實習，培育及鏈結我國產業所需數位國際人才。</p> <p>(三)文化與新興科技人才培育：為支持各產業數位轉型，帶動產業價值增長，加強培訓資服業數位轉型顧問、設計服務產業人才等跨域整合服務人才，及培訓跨域新興科技應用人才。</p> <p>(四)產學共育智慧製造尖兵：協助金屬產業結合具備精實能量之大學校院，辦理在職人員精實管理相關技能傳承課程，加速金屬產業升級轉型。</p> <p>三、人才培育交流平台與推動</p> <p>(一)人才培育課程與認證機制：運用補助或獎勵等方案，邀請企業自主規劃並提出數位人才培訓計畫，推動青年/學生投入企業數位實務專題並對接 iPAS 能力鑑定考試，促使完訓且通過 iPAS 能力鑑定之學員獲企業留任聘用機會，有效提升企業自主培育能量、獲得優質數位轉型專業人才，並促進產學接軌。</p> <p>(二)數位人才計畫交流與推動：協調計畫內外之推動工作，整合各界資源共</p>
--	---	--



		同推動數位與特殊技術人才發展。
績效指標	<p>一、培育數位轉型領導及輔導人才</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 586 人。</li> <li>2. 培育中小企業數位轉型人才 520 人。</li> <li>3. 推動我國產業數位轉型，協助中小企業應用數位平台及驗證調整共 60 家次；南部產業轉型示範案例 8 案。</li> </ol> <p>二、培養數位及特殊技術人才</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 6,540 人次。</li> <li>2. 透過產學合作培育半導體、金屬產業相關科系在校學生 254 人。</li> <li>3. 促成國際人才循環交流 108 人次。</li> <li>4. 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 28 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</li> </ol> <p>三、推動人才培育認證對接就業機會</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動數位人才認證培育 4,800 人次。</li> <li>2. 鼓勵企業提供優質數位轉型實習職缺 606 個。</li> </ol>	<p>一、培育數位轉型領導及輔導人才</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 177 人。</li> <li>2. 南部產業轉型示範案例 2 案，帶動相關服務衍生價值逾 1.6 億元。</li> </ol> <p>二、培養數位及特殊技術人才</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 2,123 人次。(註:含人才交流循環子項之國際數位人才 850 人次)</li> <li>2. 透過產學合作培育在校學生半導體、金屬產業相關科系 36 人。</li> <li>3. 促成國際人才循環交流 20 人次。</li> <li>4. 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 2 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。</li> </ol> <p>三、整合推動人才培育認證對接就業機會</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動數位人才認證培育 2,200 人次。</li> <li>2. 推動企業培訓數位轉型實務人才 200 位。</li> </ol>

## 五、跨部會署合作說明

本計畫由經濟部與數位發展部合作辦理

## 六、與本計畫相關之其他預算來源、經費及工作項

本計畫無

## 肆、前期重要效益成果說明

### 一、分年度重要執行成果及里程碑達成情形

- (一) 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問人才：以教練輔導、帶案實作、標竿案例分享等方式，培訓中小企業數位種子人才、南部企業轉型長、商業服務業中高階主管及資訊服務業數位轉型顧問共 1,652 人次，分別為 110 年 711 人次，111 年 591 人次及 112 年 350 人次。
- (二) 培育中小企業數位轉型人才：推動中小企業數位轉型團隊人才培育，提供整合網實學習資源，辦理數位轉型課程及直播沙龍，共培育 6,057 人次，分別為 110 年 1,600 人次，111 年 1,906 人次及 112 年 2,551 人次。
- (三) 推動產業人才數位技能培訓：運用客製化培訓、實戰工作坊、解題方案、競賽等多元形式，推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、數位科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 19,668 人次，分別為 110 年 8,117 人次，111 年 6,962 人次及 112 年 4,589 人次，培養 AI 應用、半導體資安、3D-IC 封裝、精實管理、數位行銷等數位能力。
- (四) 透過產學合作培育在校學生：運用產學合作鏈結大專校院科系，透過企業客製化實務專題，培育半導體、金屬產業相關科系在校學生 658 人次，分別為 110 年 228 人次，111 年 221 人次及 112 年 209 人次，成為產業所需數位及前瞻技術實務人才。
- (五) 促成國際人才循環交流：推動在臺外籍學生進入我國企業及法人機構實習培訓，並媒合我國學生赴海外數位相關機構實習交流，共促成國際人才循環交流 275 人次，分別為 110 年 96 人次，111 年 112 人次及 112 年 67 人次。
- (六) 推動數位人才認證培育：完成數位科技、數位趨勢、數位核心三大類共計 30 門數位課程，培育數位人才累計 10,019 人次，分別為 110 年 3,796 人次，111 年 3,800 人次及 112 年 2,423 人次。

### 二、可量化經濟效益

- (一) 推動中小企業數位轉型概念驗證「實戰班」，整體而言達成改善營運績效超過 5%。

- (二)透過營運「南部園區數位轉型人才培育基地」，型塑南部數位轉型聚落，藉由數位轉型共創課程及在地化價值共創示範案例，引領南部在地產業創新轉型與發展，並帶動南部企業投入數位轉型 1.07 億元，相關服務衍生價值 3.96 億元。歷年已透過培育中高階種子人才，已累積帶動南部企業投入數位轉型逾 2 億；及服務衍生價值逾 13 億元。
- (三) 產業人才能力鑑定(iPAS)計畫促進企業自主投入培育資源培育專業人才，客製化實作場域，自主投入訓練經費超過 1.5 億元，分別為 110 年約 5,400 萬元，111 年約 6,400 萬元及 112 年約 3,900 萬元。
- (四) 半導體產學研共育人才實務能力精進計畫針對 110-111 年之 75 位前瞻實務人才進行「就業發展追蹤調查」，就業之前瞻實務人才超過 8 成任職於半導體與物聯網相關領域產業，而 112 年現職平均薪資(50,056 元)相較畢業平均起薪(36,894 元)漲幅達 36%，前瞻實務人才亦肯定參與計畫經歷有助於求職表現及敘薪。
- (五) 通過經濟部產業人才能力鑑定(iPAS)獲證者，平均就業率達 90%，薪資較一般初任人員高於 10%。

### 三、不可量化經濟效益

- (一) 建立中小企業領導人成長陪伴模式：陪跑教練在輔導過程中透過引薦自身上市櫃廠區參訪、幹部經驗傳授等，提升企業突破產業困境與轉型思維；另透過跨產業領導人才培訓活動，促進跨域創新與異業合作機會，將學習效益擴散至學員所屬產業公協會、企業上下游及供應鏈合作鏈結。
- (二) 優化臺灣人才國際實習機制：本計畫今年度首度以實體方式，將臺灣數位人才送至海外進行國際實務研習，機構遍及英國、馬來西亞、美國、印尼等國家，協助優秀臺灣學子透過海外實地實習方式，了解國際數位產業實務，提供臺灣人才赴海外積累跨文化交流和國際職場經驗。同時，運用國際人才交流機制，加強優秀外籍數位人才留臺工作意願，及臺灣數位人才國際視野，有助孕育我國長期所需國際數位人才，及降低我國少子化所致之經濟衝擊。
- (三) 符合企業轉型趨勢及多元培育模式：因應企業於數位技術研發、數位製造管理、商業模式再造等各類數位轉型議題所需，藉由多項重點產

業數位實戰人才培訓模式，如放視大賞、數位科技解決方案競賽、補助企業培育數位人才等，客製化培養實戰跨域人才，進而帶動整體產業創新能量。

- (四) 培育女性製造業數位轉型人才：本計畫平均近 4 成女性結訓學員，參訓情形主要受產業/專業領域既有主流學科背景所影響，如商業、設計、數位內容、國際跨域之女性參訓可達 5-6 成；雖半導體、金屬參訓以男性為主，但仍有企業鼓勵女性員工參訓，透過精實管理技能傳承課程，協助減輕現場作業流程，引進女性較易於學習之精實生產概念，減少操作障礙，型塑更有利於女性員工之性別友善工作場域。

## 伍、預期效益及效益評估方式規劃

### 一、預期效益

#### (一)培養數位轉型關鍵人才：

- 1.培養南部及商業服務業等類別企業之內部數位轉型團隊及外部輔導顧問，以蓄積企業轉型動能及落實轉型於企業營運，並形成典範案例以加速整體產業之轉型優化。
- 2.建立南部企業數位轉型示範案例，引領南部產業轉型優化，並帶動數位轉型相關服務發展。

#### (二)充裕產業數位與特殊技術人才

- 1.培養半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位與前瞻技術能力，如半導體技術開發、智慧物聯網應用、跨產業數位轉型輔導能力、設計服務業數位管理及商業模式、前瞻科技跨域創新能力等，以創造相關產業/領域新價值。
- 2.透過以戰代訓機制及鏈結國際大廠，建構前瞻科技人才試煉場域，促進產業落地應用 POC/POB 或發展解決方案，兼顧產業創新應用發展。

#### (三)培養國際數位人才

- 1.促進全球夥伴合作關係，提升我國國際影響力：本計畫所推動的人才循環大聯盟，是由臺灣政府部會、美國在台協會與國際公私部門，基於共享價值所建立的合作夥伴關係，共同培育更多數位科技國際化人才，將有助於提升臺灣在國際間的能見度與影響力。
- 2.厚植我國國際數位人才能力：藉數位培訓課程、交流訪視、實務實習等方式，培育我國具即戰力之產業國際人才。並創造企業與國際人才媒合機會，進行增進優秀國際人才留臺就業契機，建立我國與全球正向的人才循環。

#### (四)打造青年優質就業機會

透過產學共同規劃發展之數位課程與補助/獎勵等方式，促進企業自主規劃並提出數位人才培訓計畫，推動青年/學生投入企業數位實務

專題，結訓學員通過認證後可被企業聘用，預期促使青年投入薪資較佳之優質工作，讓企業用人無縫接軌，以創造青年就業、減輕企業聘僱人力時間成本，並改善企業尋才不易問題。

## 二、效益評估

針對本計畫預期效益，評估方式可綜整分為下列三個作法。

### (一)達成計畫績效目標

本計畫績效指標均以達到預期效益所設，則透過政府計畫管核考機制，定期（每月、期中、期末）追蹤績效指標達成情形，對於有落後風險之項目，將運用計畫內部協調整合機制，共同研議因應對策。

### (二)訂立人才培育品質指標

本計畫所推動之實體/數位課程、實作工作坊等數位或特殊技術人才培訓活動，將於課末舉辦測驗或專題發表，以評核學員學習效果，訂立課後評量/專題發表通過率目標至少 80%；針對較長時間的能力養成培育專案，於課程結束後，調查企業對結訓學員能力提升的滿意度，訂立訓後追蹤能力提升滿意度目標為平均達 4 分。

## 陸、自我挑戰目標

針對 114 年自我挑戰目標說明如下：

### (一)細部計畫一：企業中高階數位領導培育

1. 原訂南部企業與 SI 廠商共創數位優化/轉型合作示範案例 2 案，挑戰目標訂為合作示範案例 3 案，其中 1 案申請相關補助資源導入實證。
2. 原訂辦理商業服務數位轉型領導人才培訓專班，培育 70 位中高階領導人，挑戰目標訂為辦理商業服務數位轉型領導人才培訓專班，培育 80 位數位轉型領導人才。

### (二)細部計畫二：數位與特殊技術人才養成計畫

1. 原訂達成半導體人才培訓 655 人次，因應產業新興應用興起，114 年挑戰目標訂為培訓半導體人才跨域應用數位技能達 700 人次以上，使培訓更呼應業界需求，有效提升產業人才數位科技實務能量。
2. 原訂精進在校菁英前瞻研發實務能力共 36 位，挑戰目標訂為透過公開遴選與 2 個研究單位合作，並邀請至少 2 家企業、2 家大學或科大參與，共同精進在校菁英前瞻研發實務能力 36 位以上。
3. 原訂達成產業與國際人才循環交流 20 人次，挑戰目標訂為達成產業與國際人才循環交流 25 人次，攜手產業共同推動人才循環，培育臺灣產業所需之人才。
4. 原訂達成培訓設計服務業設計師 33 人次，挑戰目標訂為透過高階管理者與設計師共創學習，帶動企業由上而下數位優化，加速品牌數位設計力擴散。
5. 原訂達成金屬機電產業從業人員技能傳承 445 人次；挑戰目標訂為金屬機電產業從業人員技能傳承 454 人次。

### (三)細部計畫三：人才培育交流平台與推動計畫

原訂目標培育數位人才 2,200 人次，挑戰目標訂為 2,400 人次。

年度	目標	達成情形
112 年度	1. 原訂達成孕育南部企業內部數位轉型種子人才至少 30 人，挑戰目標訂為孕育南部企業內部數位轉型種子人才至少 33 人。	1. 孕育南部企業內部數位轉型種子人才至少 34 人。另南部企業與 SI 廠商共創數位優化/轉型合作示範案例 1 案申



	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 原訂辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 110 位中高階領導人，挑戰目標訂為辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 120 位中高階領導人。</li> <li>3. 原訂達成半導體人才培訓 980 人次，因應 AI、ESG 及數位轉型等趨勢，112 年挑戰目標為培訓半導體人才跨域應用數位技能達 1,000 人次以上，使培訓更呼應業界需求，有效提升產業人才數位科技實務能量。</li> <li>4. 原定精進在校菁英前瞻研發實務能力共 54 位，挑戰目標訂為透過公開遴選與 2 個研究單位合作，並邀請至少 2 家企業、2 家大學或科大參與，共同精進在校菁英前瞻研發實務能力 54 位以上。</li> <li>5. 原訂達成培育 73 位金屬產業數位製造管理人才、培訓金屬產業從業人員 735 人次；挑戰目標訂為培育 77 位金屬產業數位製造管</li> </ol>	<p>請政府補助資源擴充實證主題。【旭光液化煤氣股份有限公司 VS. 亞家科技股份有限公司-數位雲服務研發補助計畫補助 600 萬元】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 完成辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 135 位中高階數位轉型領導人才。</li> <li>3. 完成培訓半導體人才跨域應用數位技能達 1,178</li> <li>4. 已透過工研院及資策會等 5 個精進單位之產學研共育專題計畫，鏈結華東科技、奇景光電、環球晶圓等 15 家廠商，及陽明交大、元智大學、屏東科大等 17 間一般大學與科大，提供實務能力專題資源(場域/指導師資/設備等)，完成共育 61 位半導體前瞻實務人才。</li> <li>5. 完成辦理「品牌設計人才趨勢講座」、「設計人才數位工具應用與研</li> </ol>
--	--	--

	<p>理人才、培訓金屬產業從業人員 800 人次。</p> <p>6. 完成推動數位人才培育 3,000 人次。</p>	<p>發講座」、「企業設計數位培力工作坊」等 16 場次人才培育相關課程活動，共計 677 人次參與，引導設計人才掌握前瞻數位發展趨勢，並強化跨域設計思考、數位創意思維、溝通與決策等能力。</p> <p>6. 達成培育 148 位金屬產業數位製造管理人才，並完成技能傳承金屬產業從業人員共 864 人次，皆超過原訂目標。</p> <p>7. 完成推動數位人才培育 3,000 人次。</p>
<p><b>113 年度</b></p>	<p>1. 原訂南部企業與 SI 廠商共創數位優化/轉型合作示範案例至少 4 案，挑戰目標訂為其中 1 案申請相關補助資源導入實證。</p> <p>2. 原訂辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 110 位中高階領導人，挑戰目標訂為辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 120 位中高階領導人。</p> <p>3. 原訂達成半導體人才培訓 980 人次，因應產業新興</p>	<p>計畫刻正進行中</p>

	<p>應用興起，113 年挑戰目標訂為培訓半導體人才跨域應用數位技能達 1,000 人次以上，使培訓更呼應業界需求，有效提升產業人才數位科技實務能量。</p> <p>4. 原定精進在校菁英前瞻研發實務能力共 54 位，挑戰目標訂為透過公開遴選與 2 個研究單位合作，並邀請至少 2 家企業、2 家大學或科大參與，共同精進在校菁英前瞻研發實務能力 54 位以上。</p> <p>5. 原定達成產業與國際人才循環交流 59 人次，挑戰目標訂為邀請參與國際人才循環交流之產業單位達 20 家次，攜手產業共同推動人才循環，培育臺灣產業所需之人才</p> <p>6. 培育資訊服務業數位轉型顧問，促成受訓資服業者與潛在客戶完成 2 案數位轉型顧問實作服務。</p> <p>7. 原訂達成培育 73 位金屬產業數位製造管理人才、金屬機電產業從業人員技能傳承 735 人次；挑戰目標訂為培育 77 位金屬產業數</p>	
--	--	--

	<p>位製造管理人才、金屬機電產業從業人員技能傳承 800 人次。完成培育金屬產業數位新秀 73 人。</p> <p>8. 完成推動數位人才培育 3,000 人次。</p>	
--	--	--

## 柒、經費需求/經費分攤/槓桿外部資源

### 經費需求表(B005)

單位：千元

細部計畫名稱	計畫屬性	114 年度(8 月)		
		小計	經常支出	資本支出
分項一：企業中高階數位領導培育	人才培育	10,140	10,140	0
分項二：數位與特殊技術人才養成計畫	人才培育	95,840	95,840	0
分項三：人才培育交流平台與推動計畫	人才培育	30,000	30,000	0

- A. 組織維運/類業務：常態性支持與維運法人組織運作，或為支持科研發展衍生之常規性業務或研究等計畫。
- B. 資通訊建設：以資通訊設備建置為計畫核心，目的在於推動資訊化社會之建設，建構完善基礎環境，規劃資訊通信關鍵應用，以帶動資訊國力提升。
- C. 人才培育：計畫主軸係以人才培育為核心策略，以人力資本的投入帶動基礎研究、產業發展或轉型及公共民生之發展。
- D. 基礎研究：非以專門或特定應用/使用為目的，成果不特別強調與產業的連結性；或為目前已知或未來預期面臨之問題，但尚缺乏廣泛知識基礎而進行之研究。本屬性涵蓋基礎研究核心設施。
- E. 產業技術研發：進行與產業連結性高之相關技術研究與開發。
- F. 產業服務與應用：將科技研究與技術應用於產業，進而推動產業發展，包括技術及產品應用或產業輔導等。
- G. 環境永續與社會發展：具永續性或有助於民生及公共福祉之公共資源、公共服務、科技政策等，於短、中、長期可促進各類人民福祉之提升、環境之保全與安全之促進。

## 114 年度經費需求表

### 經費需求說明

一、本計畫為延續計畫，計價方式為服務成本加公費法，各項經費計算標準係依據「經濟部及所屬機關委辦計畫預算編列基準」編列。

二、114 年預算編列依各細部計畫說明如下：

(一)細部計畫一企業中高階數位領導培育：本細部計畫編列 10,140 千元，人事費 3,375 千元，研究員 24 人月，副研究員 9 人月、助理研究員 2 人月、共計 35 人月，人員配置為計畫管理、企業輔導、教材設計、業務推動等人力；其他費用 6,765 千元，包括業務費、旅運費、管理費、維護費、設備使用費等，用於企業輔導、課程規劃與辦理、辦理課程、南部人培基地維運、廣宣等事項；無資本支出。

(二)細部計畫二數位與特殊技術人才養成計畫：本細部計畫編列 95,840 千元，人事費 23,042 千元，研究員 124 人月，副研究員 89 人月、助理研究員 33 人月、研究助理 18 人月，共計 264 人月，人員配置為計畫管理、業務推動、技術指導、教材設計、課程辦理、實作專題辦理等人力；其他費用 71,798 千元，包括業務費、旅運費、管理費、維護費、設備使用費等，用於課程及講座規劃、工作坊辦理、教材設計、實作演練及案例編撰、國際交流活動、培訓機制導入、產學研媒合及交流等事項；材料費 1,000 千元，用於在校菁英實作；無資本支出。

(三)細部計畫三人才培育交流平台與推動計畫：本細部計畫編列 30,000 千元，人事費 3,245 千元，研究員 19 人月，副研究員 15 人月，共計 34 人月，人員配置為計畫管理、業務推動、教材開發、議題研析等人力；其他費用 26,755 千元，包括業務費、旅運費、管理費、維護費、設備使用費及補助款 20,094 千元等，用於推動運用數位教材培育數位能力、鼓勵企業提供就業職缺、交流機制推動等事項；無資本支出。

三、槓桿外部資源：本計畫將連結產業公協會、專業法人機構及大專校院之網絡及既有資源，並鼓勵參與計畫之合作企業提出相對應資源及就業職缺等，促使企業自行培育中高階經營團隊及所需產業數位人才，並從學校培育及招募自己所需優秀青年，達到協助企業數位轉型及培育我國數位與前瞻技術人才之目標。

## 114 年度經費需求表

單位：千元

計畫名稱	細部計畫重點描述	主要績效指標 KPI	114 年度						
			小計	經常支出			資本支出		
				人事費	材料費	其他費用	土地建築	儀器設備	其他費用
一、企業中高階數位領導培育	1. 打造「南部園區數位轉型人才培育基地」：推動南部企業中高階經理人及資服業顧問數位轉型培育，共創數位轉型成果實證。 2. 商業服務數位轉型領導人才培育：針對商業服務領導人才所缺關鍵職能，辦理虛實整合培訓課程；推動企業專班課程，協助企業培育跨部門數位轉型團隊。	1. 培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 177 人。 2. 南部產業轉型示範案例 2 案，帶動相關服務衍生產值逾 1.6 億元。	10,140	3,375	0	6,765	0	0	0
(一) 打造「南部園區數位轉型人才培育基地」			8,180	2,668	0	5,512	0	0	0
(二) 商業服務數位轉型領導人才培育			1,960	707	0	1,253	0	0	0
二、數位與特殊技術人才養成計畫	一、半導體產業人才培育：聚焦半導體產業數位科技需求，透過場域實作、顧問導入、企業講座及產業鏈共創等多元模式，辦理客製化企業培訓；並結合產研界師資及實作場域，推動產、學、研共育在校菁英具	1. 推動半導體、資訊服務、設計服務、金屬機電、文化科技及國際跨域等產業人才數位技能培訓 2,123 人	95,840	23,042	1,000	71,798	0	0	0

(一)半導體產業人才培育	備半導體及智慧物聯網領域實務能力。	次。(註:含人才交流循環子項之國際數位人才 850 人次)	24,630	5,303	1,000	18,327	0	0	0
(二)人才循環交流推動(臺美人才循環大聯盟)	二、培育我國所需數位產業國際人才，推動國際人才循環交流、培育產業所需國際人才及促進產業國際人才鏈結等三大推動主軸。	2. 透過產學合作培育在校學生半導體、金屬產業相關科系 36 人。	14,832	5,746	0	9,086	0	0	0
(三)文化與新興科技人才培育	三、文化與新興科技人才培育：培育資服產業數位轉型顧問，培養輔助企業數位轉型之複合型跨域顧問人才；強化設計服務業設計師及設計主管之數位能力，並促進商業模式創新；運用多元模式培育數位內容、數位雙生、文化科技等領域人才。	3. 促成國際人才循環交流 20 人次。	29,665	6,105	0	23,560	0	0	0
(四)產學共育智慧製造尖兵	四、產學共育智慧製造尖兵：以客製化產學合作方式，打造金屬機電產業數位新世代人才；同時產學研單位，透過以戰代訓方式，強化金屬機電產業從業人員數位工具應用人才。	4. 以培育新科技應用人才，促進產業落地應用 2 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。	26,713	5,888	0	20,825	0	0	0
三、人才培育交流平台與推動計畫	一、推動人才培育課程與認證機制：以數位科技鏈結產業與學校共同規劃實務數位課程，並補助企業自主規劃完善之優質訓練計畫，促使結訓並通過 iPAS 能力鑑定認證之學生企業所聘用。	1. 推動數位人才認證培育 2,200 人次。	30,000	3,245	0	26,755	0	0	0
(一)人才培育課程與認證機制	二、促進數位人才計畫交流與推動：透過資料探勘方式，分析如人工智慧、巨量資料分析等技術領域之人才需求變化；另推動溝通整合作業角色，協調整合各界資源推動數位與特殊技術人才發展。	2. 推動企業培訓數位轉型實務人才200位。	28,000	2,575	0	25,425	0	0	0
(二)數位人才計畫交流與推動			2,000	670	0	1,330	0	0	0



## 經費分攤表(B008)

114 年度

跨部會 主提/合提機關(含 單位)	細部計畫名稱	負責內容	預期關鍵成果	經費額度
經濟部產業園區管理局	企業中高階數位領導培育	打造「南部園區數位轉型人才培育基地」：推動南部特色產業企業數位轉型，辦理中高階經理人跨域共創培訓及顧問學程，並促成數位轉型典範案例及擴散。	培養南部企業數位轉型所需人才，培訓南部企業數位轉型之種子人才及顧問 30 人次，並促使共同完成數位優化/轉型合作示範案 2 案。	8,180
經濟部商業發展署	企業中高階數位領導培育	商業服務數位轉型領導人才培育：辦理商業服務業中高階領導人才培訓班，以虛實整合課程培育企業數位轉型推動團隊。	辦理商業服務高階經營領導數位人才培訓專班，培育 70 位中高階領導人。	1,960
數位發展部	數位與特殊技術人才養成計畫	(一) 人才循環交流推動：推動國際人才培訓、交流及實習，培育及鏈結我國產業所需數位國際人才。 (二) 文化與新興科技人才培育：加強培訓資服業數位轉型顧問、培訓跨域新興科技應用人才。	(一) 規劃國內外雙向產業實習與媒合機制，促成國際人才循環交流 20 人次，及推動國際人才數位技能培訓 850 人次。 (二) 培育資訊服務業數位轉型顧問 77 人及培訓次世代應用人才 140 人次，產業落地應用 2 個 POC(概念驗證)/POB(商業驗證)或發展解決方案。	40,286
經濟部產業發展署	數位與特殊技術人才養成計畫、人才培育交流平台與推動計畫	(一) 半導體產業人才培育：聚焦半導體產業人才新興技術職能提升，運用產學研資源與師資，透過企業共育在校菁英，及場域實作、顧問導入、企業講座及產業鏈共創等創新多元培訓模	(一)培訓半導體產業人才655 人次，精進在校菁英半導體前瞻研發實務能力36 人。 (二)培訓設計服務業設計師33 人次。	85,554

		<p>式，以實務導向客製化共育在校菁英之實務能力與研發經驗。</p> <p>(二) 文化與新興科技人才培育：加強培訓設計跨域新興科技應用人才。</p> <p>(三) 產學共育智慧製造尖兵：協助金屬產業結合具備精實能量之大學校院，辦理在職人員精實管理相關技能傳承課程，加速金屬產業升級轉型。</p> <p>(四) 人才培育課程與認證機制：鏈結產學團體共同運用數位課程，擴大推動培育數位人才與提升數位能力；透過 iPAS 能力鑑定認證培育機制，鼓勵企業提供優質職缺機會，自主規劃合適優質實習訓練計畫，並鼓勵對於結訓通過 iPAS 能力鑑定之學生可留任聘用，提升企業自主培育能量及獲得專業人才。</p> <p>(五) 數位人才計畫交流與推動：協調計畫內外之推動工作，整合各界資源共同推動數位與特殊技術人才發展。</p>	<p>(三)培訓金屬產業從業人員445 人次。</p> <p>(四)推動企業培訓數位轉型實務人才200 位。</p> <p>(五)推動數位人才培育2,200 人次。</p>	
經費合計				135,980

## 捌、儀器設備需求

本計畫無

## 玖、就涉及公共政策事項，是否適時納入民眾參與機制之說明

[本計畫未涉及需納入民眾參與機制之公共政策事項]

## 拾、附錄

### 一、政府科技發展計畫自評結果(A007)

(一) 計畫名稱：數位與特殊技術人才發展計畫

審議編號：114-1402-11-20-02

原機關計畫編號：

計畫類別：前瞻基礎建設計畫

(二) 自評委員：楊玉惠、鐘世楷、宋震國

日期：113 年 5 月 27 日

(三) 審查意見及回復：

序號	審查意見	回復說明
1	<p><b>計畫內容可行性</b></p> <p>本年度計畫為數位與特殊技術人才發展計畫執行之第 4 年，為本前瞻基礎建設計畫的最後一年，依據計畫目標所設定的計畫架構與執行方法應屬合理，四項子計畫近 3 年的執行成效亦有達成原計畫預期目標，成效頗佳，本年度計畫亦延續原規劃的項目，並配合執行期程僅 8 個月，量化績效指標則按經費規模做比例縮減，本計畫內容的可行性高。</p>	<p>謝謝委員肯定。</p>

2	<p><b>主要績效指標及預期效益妥適性</b></p> <p>本年度因執行期限僅 8 個月在 1. 培育數位轉型領導及輔導人才、2. 培養數位及特殊技術人才、3. 推動人才培育認證對接就業機會三項各分(子)項量化績效指標參考前三年計畫達成之績效，均略做縮減子計畫設定，惟各項量化績效與 113 年度相比，縮減幅度過大(如培訓企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問293人下降為185人，推動我國產業數位轉型，帶動相關服務衍生產值逾 3.2 億元下降為1.6億元等)，請再予酌量提升。</p>	<p>謝謝委員建議。因本計畫經費及績效指標係於 109 年行政院核定計畫時框定及分配，考量第五期經費為第四期的 6 成 6 且執行僅 8 個月，故等比縮減績效指標。</p> <p>另本計畫子項 1 中原訂「中小企業二代接班人數位成長」相關業務，因經濟部中小及新創企業署針對中小企業二代接班及數位成長，已於 113 年 4 月函報行政院新一期社會發展類計畫(計畫期程：114 年至 118 年)，為避免兩邊計畫重複提報，爰不提報本第五次第五期前瞻計畫，並扣除相關經費(511,160 千元)及縮減量化績效指標(如縮減數位轉型人才 180 人次、數位轉型典範種子 5 人次等)，故造成部份績效指標縮減幅度較大。</p>
3	<p><b>經費及人力編列合理性</b></p> <p>(1)114 年度執行期限僅 8 個月，本計畫經費及人力編列依預算及工作內容進行調整，應屬合理。</p>	<p>(1) 謝謝委員肯定。</p> <p>(2) 謝謝委員提醒。已於「114 年度經費需求表」中修正誤植處。</p> <p>(3) 謝謝委員提醒，細部</p>

	<p>(2)P. 68 經費欄的最上一行誤植為“112年”。</p> <p>(3)數發部執行細部計畫二之子計畫(二)及(三)，該兩項子計畫的經費合計為49,140千元，然數發部分攤44,490千元(P. 70)，請檢查是否有誤？</p>	<p>計畫二之子計畫(三)經費共計32,760千元，其中有4,650千元為產業發展署執行，故於「經費分攤表」中，數發部分攤44,490千元(49,140千元-4,650千元)無誤。</p>
4	<p><b>綜合建議</b></p> <p>(1)本前瞻基礎建設計畫期程110-114年分5年執行，總經費規模達15.43億元，宜盤點並檢討相關計畫執行成果，並思考未來若無此龐大經費時該如何因應。</p> <p>(2)P. 19-24 針對近4年各項指標當年度成果，經檢視112年度各項量化數值與111年度幾乎相同，請再予檢視是否有誤。</p> <p>(3)自110-113年四年執行成果在 1. 培育數位轉型領導及輔導人才、2. 培養數位及特殊技術人才、3. 推動人才培育認證對接就業機會等三項子計畫各項指標成果逐年下降，應檢討數字下降原因，作</p>	<p>(1) 謝謝委員建議。本計畫推動培養產業人才的數位科技應用能力，及數位相關產業特殊技術人才，於 P4-1 前期重要效益成果說明中，自 110 年起執行(第三期第 1 年)已培育企業中高階領導、數位種子人才及數位轉型顧問 1,652 人次，其中包含企業二代、中高階經理人、數位轉型團隊等，未來可將所學習之專業知識擴散至外部企業或內部員工，並協助媒合專家與政府資源，以期擴散未來更多企業實際投入數位轉型。另本計畫也透過客製化課程規劃、產研場域實作、競賽、專題合作等方式，培育產業所需數位人才(半導體、</p>

	<p>為提下一期計畫調整之參考依據。</p> <p>(4) 建議計畫執行能檢視並落實畫結案報告中的「檢討與展望」，提升多年期計畫執行效益。</p>	<p>國際人才、資服、設計、金屬等)超過 3 萬 6 千人次，藉由培育人員陸續投入產業，以人才帶動產業發展躍升，提升整體產業競爭力。</p> <p>本(114)年將延續歷年機制，持續透過多元型態培育人才，並持續推動顧問養成，朝向可長可久的擴散效益。未來本計畫冀持續遵循產業人才發展意見，持續尋求政府計畫資源支持，培育企業需求之人才。</p> <p>(2) 謝謝委員提醒。已於 P1-11~P1-12 修正誤植處。</p> <p>(3) 謝謝委員提醒。本計畫第五期(114 年)經費為第四期 6 成 6，且執行期間僅 8 個月；第四期(112、113 年)核定經費為第三期 7 成，因考量推動工作有大量的客製化課程規劃、實作演練、競賽籌辦及補助企業等固定支出成本，故指標成果需連動經費調整。</p> <p>(4) 謝謝委員建議，因應</p>
--	---	---

		<p>產業環境面臨數位轉型升級及驅動資源相對缺乏，企業內部面臨少子化趨勢，數位人才供給數量短缺等問題，本計畫已透過企業專班、顧問輔導、帶案實作工作坊、以戰代訓競賽、產業實習等多元作法進行人才培育，並持續根據產業最新技術和趨勢研析、與產學研各界專家學者徵詢最新產業數位應用趨勢等，持續調整更新和優化，以滾動式規劃執行，確保培育重點能夠與時俱進，充裕我國產業因應數位轉型發展所需人才。而數位轉型是長期性的規劃推動，多年期計畫所衍生亮點企業案例，以擴散產業為目標，期望吸引更多企業邁向自主數位轉型。</p>
--	--	--



## 二、中長程個案計畫自評檢核表

檢視項目	內容重點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
1、計畫書格式	(1) 計畫內容應包括項目是否均已填列(「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」(以下簡稱編審要點)第5點、第10點)	V				
	(2) 延續性計畫是否辦理前期計畫執行成效評估, 並提出總結評估報告(編審要點第5點、第13點)	V				
	(3) 是否本於提高自償之精神提具相關財務策略規劃檢核表? 並依據各類審查作業規定提具相關書件		V			
2、民間參與可行性評估	(1) 是否評估民間參與之可行性, 並撰擬評估說明(編審要點第4點)		V			
	(2) 是否填寫「促參預評估檢核表」評估(依「公共建設促參預評估機制」)		V			本計畫屬科技計畫, 故無研提財務計畫
3、經濟及財務效益評估	(1) 是否研提選擇及替代方案之成本效益分析報告(「預算法」第34條)		V			本計畫屬人才發展, 故無研提財務計畫
	(2) 是否研提完整財務計畫		V			
4、財源籌措及資金運用	(1) 經費需求合理性(經費估算依據如單價、數量等計算內容)	V				1. 本計畫非屬公共建設計畫, 且不具自償性。 2. 本項經費來源係屬特別預算, 不適用中程歲出概算額度。
	(2) 資金籌措: 本於提高自償之精神, 將影響區域進行整合規劃, 並將外部效益內部化		V			
	(3) 經費負擔原則: a. 中央主辦計畫: 中央主管相關法令規定 b. 補助型計畫: 中央對直轄市及縣(市)政府補助辦法、本於提高自償之精神所擬訂各類審查及補助規定	V				
	(4) 年度預算之安排及能量估算: 所需經費能否於中程歲出概算額度內容納加以檢討, 如無法納編者, 應檢討調減一定比率之舊有經費支應; 如仍有不敷, 須檢附以前年度預算執行、檢討不經濟支出及自行檢討調整結果等經費審查之相關文件		V			
	(5) 經資比1:2(「政府公共建設計畫先期作業實施要點」第2點)		V			
	(6) 屬具自償性者, 是否透過基金協助資金調度		V			
5、人力運用	(1) 能否運用現有人力辦理	V				

檢視項目	內容重點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
	(2)擬請增人力者，是否檢附下列資料： a.現有人力運用情形 b.計畫結束後，請增人力之處理原則 c.請增人力之類別及進用方式 d.請增人力之經費來源		V			
6、跨機關協商	(1)涉及跨部會或地方權責及財務分攤，是否進行跨機關協商	V				
	(2)是否檢附相關協商文書資料	V				
7、土地取得	(1)能否優先使用公有閒置土地房舍		V			本計畫無土地徵收項目
	(2)屬補助型計畫，補助方式是否符合規定（中央對直轄市及縣(市)政府補助辦法第10條）		V			
	(3)計畫中是否涉及徵收或區段徵收特定農業區之農牧用地		V			
	(4)是否符合土地徵收條例第3條之1及土地徵收條例施行細則第2條之1規定		V			
	(5)若涉及原住民族保留地開發利用者，是否依原住民族基本法第21條規定辦理		V			
8、風險管理	是否對計畫內容進行風險管理	V				
9、性別影響評估	是否填具性別影響評估檢視表	V				
10、環境影響分析 (環境政策評估)	是否須辦理環境影響評估		V			本計畫無
11、淨零轉型通案 評估	(1)是否以二氧化碳之減量為節能減碳指標，並設定減量目標		V			本計畫無
	(2)是否規劃採用綠建築或其他節能減碳措施		V			本計畫無
	(3)是否強化因應氣候變遷之調適能力，並納入淨零排放及永續發展概念，優先選列臺灣2050淨零排放路徑、淨零科技方案及淨零轉型十二項關鍵戰略、臺灣永續發展目標及節能相關指標		V			本計畫無
	(4)是否屬臺灣2050淨零排放路徑、淨零科技方案及淨零轉型十二項關鍵戰略相關子計畫		V			本計畫無
	(5)屬臺灣2050淨零排放路徑、淨零科技方案及淨零轉型十二項關鍵戰略之相關子計畫者，是否覈實填報附表三、中長程個案計畫淨零轉型通案自評檢核表，並檢附相關說明文件		V			本計畫無
12、涉及空間規劃者	是否檢附計畫範圍具座標之向量圖檔		V			本計畫無
13、涉及政府辦公廳舍興建購置者	是否納入積極活化閒置資產及引進民間資源共同開發之理念		V			本計畫無
14、落實公共工程或房屋建築全生命週期各階段建	是否瞭解計畫目標，審酌其工程定位及功能，對應提出妥適之建造標準，並於公共工程或房屋建築全生命週期各階段，均依所設定之建造標準落實執行		V			本計畫無

檢視項目	內容重點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
造標準						
15、公共工程節能減碳及生態檢核	(1)是否依行政院公共工程委員會(下稱工程會)函頒之「公共工程節能減碳檢核注意事項」辦理		✓		✓	本計畫無
	(2)是否依工程會函頒之「公共工程生態檢核注意事項」辦理		✓		✓	本計畫無
16、無障礙及通用設計影響評估	是否考量無障礙環境，參考建築及活動空間相關規範辦理		✓		✓	本計畫無
17、高齡社會影響評估	是否考量高齡者友善措施，參考 WHO「高齡友善城市指南」相關規定辦理		✓		✓	本計畫無
18、營(維)運管理計畫	是否具務實及合理性(或能否落實營運或維運)	✓		✓		
19、房屋建築朝近零碳建築方向規劃	是否已依工程會「公共工程節能減碳檢核注意事項」及內政部建築研究所「綠建築評估手冊」之綠建築標章及建築能效等級辦理		✓		✓	本計畫無
20、地層下陷影響評估	屬重大開發建設計畫者，是否依「機關重大開發建設計畫提報經濟部地層下陷防治推動委員會作業須知」辦理		✓		✓	本計畫無
21、資通安全防護規劃	資訊系統是否辦理資通安全防護規劃		✓		✓	本計畫無

主辦機關核章：承辦人 **嚴啟賢** 0822 1430 單位主管 **林玲** 0822 1436 首長 **楊志清**

**龔國維** 0822 1500

主計 **張兆龍**

**陳嘉輝** 0822 1410

主管部會核章：研考主管

**周崇樹** 1436

會計主管

經濟部會計處 **黃鴻文**

首長

經濟部 **郭智輝** 副部長

### 三、性別影響評估檢視表

#### 中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】

##### 【第一部分】：本部分由機關人員填寫

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

##### 一、計畫研擬階段

- (一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。
- (二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：
  1. 將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。
  2. 將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

##### 二、計畫研擬完成

- (一) 請填寫完成【第一部分－機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。
- (二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：數位與特殊技術人才發展計畫

<b>主管機關</b> (請填列中央二級主管機關)	經濟部	<b>主辦機關(單位)</b> (請填列提案機關/單位)	產業發展署
1. <b>看見性別</b> ：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
<b>評估項目</b>			<b>評估結果</b>
<b>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</b>			本計畫涉及數位及特殊人才發展，包括人才培育、人才培訓

<p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>）。</p>	<p>等工作，涉及「性別平等政策綱領」之教育、文化與媒體篇強調之改善各級教育與科系的性別隔離現象相關，擬持續提升女性參與比率。</p>
評估項目	評估結果
<p><b>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】</b></p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」（<a href="https://www.gender.ey.gov.tw/research/">https://www.gender.ey.gov.tw/research/</a>）、「重要性別統計資料庫」（<a href="https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/</a>）（含性別分析專區）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>）。</p> <p>b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列 3 類群體：</p> <p>①<b>政策規劃者</b>（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②<b>服務提供者</b>（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>③<b>受益者</b>（或使用者）。</p> <p>c. 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。</p>	<p>1. 政策規劃者：根據 111 年度經濟部及所屬各行政機關職員性別統計，職員人數共 4,902 人，女性人數 1,973 人（40.25%）、男性人數 2,929 人（59.75%）。</p> <p>2. 服務提供者：以 111 年度產發署科技計畫研究人力共計有 4,132 人，女性研究人員計 2,018(48.8%)，男性研究人員計有 2,114 人(51.2%)。</p> <p>3. 受益者：參考 111 年度產發署人才培訓計畫培訓成果顯示，111 年度完成 8,757 人次培訓，共培訓女性學員 1,953 人次（22.3%）、男性學員 6,804 人次（77.7%）。</p>
評估項目	評估結果
<p><b>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】</b></p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>a. <b>參與人員</b></p> <p>政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高</p>	<p>本計畫涵蓋範圍包括電子、資通訊、智慧機械等製造業及其技術服務業、商業服務業、中小企業及加工出口區等。有關人才發展及培育受益情形，會</p>

階職位多由單一性別擔任)、職場性別友善性不足(例如:缺乏防治性騷擾措施;未設置哺集乳室;未顧及員工對於家庭照顧之需求,提供彈性工作安排等措施),及性別參與不足等問題。

**b. 受益情形**

① 受益者人數之性別比例差距過大,或偏離母體之性別比例,宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會(例如:獲得政府補助;參加人才培訓活動),或平等參與社會及公共事務之機會(例如:參加公聽會/說明會)。

② 受益者受益程度之性別差距過大時(例如:滿意度、社會保險給付金額),宜關注弱勢性別之需求與處境(例如:家庭照顧責任使女性未能連續就業,影響年金領取額度)。

**c. 公共空間**

公共空間之規劃與設計,宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

- ① 使用性:兼顧不同生理差異所產生的不同需求。
- ② 安全性:消除空間死角、相關安全設施。
- ③ 友善性:兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。

**d. 展覽、演出或傳播內容**

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容,宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

**e. 研究類計畫**

研究類計畫之參與者(例如:研究團隊)性別落差過大時,宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題;若以「人」為研究對象,宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

受產業特性之影響,如製造業參訓學員可能以理工科系男性為主,服務業則因女性從業人數較多,而容易產生不均等的參訓比例。將持續朝性別平等方向努力。

**貳、回應性別落差與需求:針對本計畫之性別議題,訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。**

評估項目	評估結果
<p><b>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</b></p> <p>請針對 1-3 的評估結果,擬訂本計畫之性別目標,並為衡量性別目標達成情形,請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值,並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益:</p> <p><b>a. 參與人員</b></p>	<p>■ 有訂定性別目標者,請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節,並於本欄敘明計畫書草案之頁碼:</p> <p>囿於領域背景之從業者性別差異,本計畫將持續關注不同性別</p>

<p>①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。</p> <p>②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。</p> <p>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p><b>b. 受益情形</b></p> <p>① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>② 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。</p> <p>③ 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。</p> <p><b>c. 公共空間</b></p> <p>回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。</p> <p><b>d. 展覽、演出或傳播內容</b></p> <p>① 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。</p> <p>② 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。</p> <p><b>e. 研究類計畫</b></p> <p>① 產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>② 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。</p> <p><b>f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</b></p> <p><b>g. 其他有助促進性別平等之效益。</b></p>	<p>之受訓機會是否均等，以降低性別差距之情形。為強化「消除對婦女一切形式歧視公約」及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標，擬以下列機制加強性別觀點融入計畫工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提升性別均等的參與率。</li> <li>2. 消除性別專業區隔。</li> <li>3. 營造友善訓練環境。</li> </ol> <p>相關說明載於本計畫書P2-6頁。</p>
<p style="text-align: center;"><b>評估項目</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>評估結果</b></p>
<p><b>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</b></p> <p>請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p> <p><b>a. 參與人員</b></p> <p>① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。</p> <p>② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。</p> <p><b>b. 宣導傳播</b></p>	<p>■有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <p>有關加強性別觀點融入計畫工作，相關作法如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 消除性別專業區隔：鼓勵女性從業人員參與本計畫人才發展活動，如積極招募半導體、</li> </ol>

- ① 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。
- ② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。
- ③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

#### c. 促進弱勢性別參與公共事務

- ① 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ② 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③ 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

#### d. 培育專業人才

- ① 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施  
(例如:提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動)。
- ② 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
- ③ 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。
- ④ 辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

#### e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- ① 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。
- ② 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。

金屬或跨領域科系女性學生參與人才培育專案，促進更多女性投入製造業；辦理科技女力講座，邀請科技業優秀女性領導人分享自身學思歷程；於「以戰代訓」培訓單位徵件時，於審查機制加入性別平等加分項目。期以提升女性之數位與特殊技術能力，增進投入相關產業意願，消除性別專業區隔。

2. 營造友善訓練環境：提供友善與安全的訓練環境及設備，以提升女性在职人員參訓意願；並推動訓練課程於週間白天辦理訓練課程，以利女性學員在不影響家庭照顧之下參訓。
3. 推動性別平等：於會議、課程及活動中，發送性別平等廣宣，以宣導性別平權意識。
4. 避免宣導性別刻板印象：於校園招生及招募式培育進行宣導時，內容朝突破性別刻板印象之方向努力，以專業能力建構為重點，讓不同性別均能獲得相同的參訓資源，以促進性別衡平性。

相關說明載於本計畫書 P2-6 及 P4-3 頁。

□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：



<p>③ 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。</p> <p><b>f.建構性別友善之職場環境</b>          委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。</p> <p><b>g.具性別觀點之研究類計畫</b></p> <p>① 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。</p> <p>② 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。</p>		
<b>評估項目</b>		<b>評估結果</b>
<p><b>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</b></p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>		<p><input type="checkbox"/> 有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：</p> <p><input type="checkbox"/> 未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p>
<p><b>【注意】</b> 填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。</p>		
<p><b>參、評估結果</b></p> <p>請機關填表人依據【第二部分－程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。</p>		
<b>3-1 綜合說明</b>		
<b>3-2 參採情形</b>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p>	<p>謝謝委員建議，已將：評估項目「有」訂定目標，載於計畫書第 P2-6、P4-3 頁。</p>

3-2-2 說明未參採  
之理由或替代  
規劃

委員意見均已參採。

**3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：**

已於 113 年 5 月 30 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。

- 填表人姓名：\_\_錢敏傑\_\_ 職稱：\_\_技正\_\_ 電話：\_\_02-27541255#2648\_\_  
填表日期：\_\_113\_\_年\_\_5\_\_月\_\_30\_\_日
  - 本案已於計畫研擬初期  徵詢性別諮詢員之意見，或  提報各部會性別平等專案小組  
(會議日期：\_\_年\_\_月\_\_日)
  - 性別諮詢員姓名：\_\_張瓊玲\_\_ 服務單位及職稱：\_\_臺灣警察專科學校 身分：符  
合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第\_\_五\_\_款 (如提報各部會性別平  
等專案小組者，免填)
- (請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案)

**【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫**

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

**(一) 基本資料**

1.程序參與期程或時間	113年5月21日至113年5月23日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲，臺灣警察專科學校教授，考試院性平會、行政院第一、二屆性平會委員 性別政策與公共政策；人口、婚姻與家庭政策議題；性別主流化政策；性別影響評估擬議與審查；CEDAW與友善職場安全及友善家庭方案；文官體制與人力資源管理
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見

**(二) 主要意見**（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜
5.性別統計及性別分析之合宜性	合宜
6.本計畫性別議題之合宜性	合宜
7.性別目標之合宜性	請與2-2一致，改勾選「有」性別目標；並請再列出計畫書中之頁碼
8.執行策略之合宜性	合宜；請再列出計畫書中之頁碼
9.經費編列或配置之合宜性	合宜
10.綜合性檢視意見	1.請於前揭表中填入計畫名稱、主管機關及主辦單位 2.請將「兩性」之用詞改為「性別」
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	合宜

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。

（簽章，簽名或打字皆可） 張瓊玲

#### 四、風險管理評估檢視表

本計畫的風險類別代碼表為以下三類

代碼	計畫風險類別
A	規劃設計
B	計畫執行

#### 【第一部分】：計畫現有風險圖像

嚴重 (3)			
中度 (2)	B3	B1	
輕微 (1)		A1,B2	
影響程度 可能性	不太可能 (1)	可能 (2)	非常可能 (3)

【第二部分】：計畫風險評估及處理彙總表

風險項目	風險情境	現有 風險對策	可能 影響 層面	現有風險等級		現有 風險值 (R)= (L)x(I)	新增 風險對策	殘餘風險等級		殘餘 風險值 (R)= (L)x(I)
				可能性 (L)	影響 程度(I)			可能性 (L)	影響 程度(I)	
A1 企業所需數位與特殊技術人才多元	因個別企業的組織資源及業務方向不同，而產生各有特色的數位轉型及跨域應用策略，致使所需數位與特殊技術多元，增加計畫規劃複雜度。	實施企業客製化培訓策略：課程設計階段與企業充分溝通，瞭解其培訓需求；依據企業需求串連適合的領域專家擔任講師或顧問；於課程進行階段以問題導向模式，讓學員在輔導顧問/講師/導師等角色引導下，完成客製化企業數位轉型專題實作及驗證，達成培養企業所需數位轉型實務人才之目標。	計畫目標	2	1	2	—	2	1	2
B1: 外籍人才在臺可能	外籍人士可能因語言不通等原因，遺	外籍人才研習交流目標，鎖定為鏈	計畫執行	2	2	4	充分指導外籍人才申請所需證明	1	1	1

風險項目	風險情境	現有 風險對策	可能 影響 層面	現有風險等級		現有 風險值 (R)= (L)x(I)	新增 風險對策	殘餘風險等級		殘餘 風險值 (R)= (L)x(I)
				可能性 (L)	影響 程度(I)			可能性 (L)	影響 程度(I)	
有簽證、工作證議題	漏申請所需證明	結在臺在讀之國際學生								
B2 人員異動	專案執行人員異動	計畫執行期間會建立專案資料夾以存放溝通歷程、工作會議記錄、重要表單等執行相關文件，以利知識傳承及教育訓練；人員異動時將調動相關同仁暫時支援至工作銜接完成。	計畫執行	2	1	2	—	2	1	2
B3 招生未達預期	企業、在校學生等目標培訓對象可能因資訊不足，不知本計畫所提供之人才發展資源；或參與專班培訓之企業業務運作或	本計畫擬透過多種管道（如與產業公會、大專校院合作），積極向業者及學生詳述課程規劃、執行模式及衍生效益，以提高參訓意願，確保達成計畫目標。	計畫執行	1	2	2	—	1	2	2

風險項目	風險情境	現有 風險對策	可能 影響 層面	現有風險等級		現有 風險值 (R)= (L)x(I)	新增 風險對策	殘餘風險等級		殘餘 風險值 (R)= (L)x(I)
				可能性 (L)	影響 程度(I)			可能性 (L)	影響 程度(I)	
	防疫分流等因素，難指派多位員工參訓，而產生招收學員未達預期數量之風險。									

**【第三部分】：計畫殘餘風險圖像執行**

嚴重 (3)			
中度 (2)			
輕微 (1)	B1,B3	A1,B2	
影響程度 可能性	不太可能 (1)	可能 (2)	非常可能 (3)

極度風險： 0 項( 0 %)

高度風險： 0 項( 0 %)

中度風險： 0 項( 0 %)

低度風險： 4 項( 100 %)



## 五、政府科技發展計畫審查意見回復表(A008)

審議編號：114-1402-11-20-02

計畫名稱：數位與特殊技術人才發展計畫

申請機關(單位)：經濟部

序號	審查意見	回復說明	修正頁碼
1	為因應六大核心戰略產業及未來數位發展政策，配合國家重大科技政策與產業發展，包括人工智慧、物聯網等新興科技驅動之數位轉型趨勢，影響我國製造業、技術服務業及商業服務業的競爭發展，為帶動更多元豐富的數位經濟活動、創新技術應用、新興商業模式需有量足質精，且具備數位經濟思維、數位應用技能及特殊技術之人才，計畫工作規劃「中小企業數位領導」、「數位與特殊技術人才養成」、「人才培育交流平台與推動」等 3 細部計畫，尚能扣合政府重大科技政策。	感謝委員肯定	-
2	本計畫重點是在人才培育，已累計包含企業中高階人才 1652 人次，數位人才 36000 人，除人數外應訂定效益指標，包含企業轉型產值效益、留任率、培訓人員薪資成長效益、補強產業缺口的效益等具有實質成效和社會影響為關鍵成果。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本計畫全期程(110-114 年)預計培育企業中高階人才 1,608 人，截至 112 年底已超標完成 1,652 人，預計至 114 年將可挑戰超過 2,200 人。</li> <li>2. 本計畫全期程(110-114 年)預計培育產業所需數位人才 3.6 萬人，截至 112 年底已超標完成 3.8 萬人，預計至 114 年將可挑戰超過 5.1 萬人。</li> <li>3. 計畫都有確實追蹤相關成效：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 透過培育二代接班，促其擘劃企業經營藍圖，每年帶動改善中小營運績效超過 5%；</li> </ol> </li> </ol>	P4-25~ p4-26

		<p>(2) 透過培育中高階種子人才，已累積帶動南部企業投入數位轉型逾 2 億；及服務衍生產值逾 13 億元；</p> <p>(3) 透過 iPAS，獲證者平均就業率達 90%，薪資較一般初任人員高於 10%；</p> <p>(4) 透過本計畫半導體在職人員訓練，提升技術專業能量，績效優異員工將有 3-5% 調薪。</p>	
3	<p>本計畫在中小企業數位領導人才培育的推動方案缺乏創意，一直依循企業二代培訓模式，難道沒有其他因應數位產業和數位科技發展，以及中小企業多樣創業樣態，發展出更創新且不重複的培育模式，避免跟其他計畫重複而刪除。中小企業數位轉型是一項重要的工作(p.75)，應有更多創新作法，不是依循慣例。</p>	<p>本計畫原「中小企業二代接班人數位成長」為擴大扣合中小企業數位與淨零轉型，已函報行政院新一期社會發展類計畫(中小企業接班傳承高值成長計畫(草案)。後續將以更多元推動方案(如：接班團隊輔導、創新商模落實、種子教練等)來進行領導人才培育。</p>	P4-4
4	<p>計畫「培訓中小企業數位種子人才、南部企業轉型長、商業服務業中高階主管及資訊服務業數位轉型顧問」之人次逐年減少，至 112 年度僅達 110 年度之 50% 弱，而 114 年更只規劃 185 人，雖因期程僅 8 個月，但縮減幅度高於比例。另所訓人才的職能是否對所在企業的數位轉型有實質的助益？</p>	<p>1. 考量經費縮減比例及執行時間(僅至 8 月)，故等比縮減績效指標。</p> <p>2. 本計畫對企業數位轉型實質助益如下：</p> <p>(1) 透過培育二代接班，促其擘劃企業經營藍圖，每年帶動改善中小營運績效超過 5%；</p> <p>(2) 透過培育中高階種子人才，已累積帶動南部企業投入數位轉型逾 2 億；及</p>	P4-26

		<p>服務衍生價值逾 13 億元；</p> <p>(3) 透過 iPAS，獲證者平均就業率達 90%，薪資較一般初任人員高於 10%；</p> <p>(4) 透過本計畫半導體在職人員訓練，提升技術專業能量，績效優異員工將有 3-5%調薪。</p>	
5	<p>本案交由 4 個法人分包，應要求這些執行單位是否有深度的整合(課程規劃、培育人才成果追蹤資料庫、創新培育人才模式開發等等)。這些法人另執行其他人培計畫(如人工智慧人才培育計畫)，請補充說明跨計畫法人的整合情形。又如半導體產業人才培育的項目是否和國科會的另外一支前瞻的高階人才培育計畫合作？特別是半導體中心發展出來的產學研產業人才培育平台合作，充分發揮各個計劃優勢加以結合產生較大綜效。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本計畫分包4個法人，負責不同產業領域之人培，另配置專責人員針對各分項計畫之人才創新培育規劃、執行狀況、成果追蹤等進行管考及匯整，進行橫向整合。</li> <li>2. 國科會「產業高階人才培訓計畫」主要培育博士級技術研發人才，本署「半導體產業人才創能加值計畫」培訓在職人才，以企業實務需求，透過企業包班，提升產業在職人才跨域應用能力。將了解國科會計畫及半導體中心產學研產業人才培育平台之運作機制與作法，並考量可合作的面向，以推動產業人才發展。</li> </ol>	P4-20
6	<p>iPAS 的推動已經有一段時間，未來本計畫補助經費結束，iPAS 要如何持續推動？另外，由本計畫來推動實習職缺的工作並沒有必要性，這應該是教育部偕同大學來進行的工作，這樣才能夠永續營運；而且現在技職校院都已要求學生實習。數位是一項重點，200 個職缺杯水車薪，意義不大。</p>	<p>如未來本計畫補助經費結束，將爭取其他經費辦理 iPAS 能力鑑定考試。</p> <p>另鼓勵企業提供職缺可帶動企業主動與學校合作，促進青年穩定就業，本部與教育部、勞動部合作角色分工如下：</p>	P4-20

		<p>4. 經濟部iPAS 與產業(公協會)、學界共同合作，依產業需求打造專業工程師職能基準，並發展能力鑑定，藉此培養企業所需人才，帶動企業優先聘用加薪獲證者。</p> <p>5. 經濟部 iPAS 與教育部合作，以 iPAS 職能基準及考科範圍，引導大專校院調整教學，培育青年學子具備產業所需知識，並銜接就業。</p> <p>6. 經濟部 iPAS 與勞動部合作，將所發展的職能基準彙收於勞動部 iCAP 職能基準應用平台，運用規劃企業實務所需之專業能力訓練。</p>	
7	<p>各分項計畫的成果多屬投入型，沒有成果和社會影響面的成果，且每年度的數量和投入資源並不合理。分項計畫三人才培育交流平台要進行資料分析提供報告成果，應該將資源直接投入到產業人才培育的實質工作比較重要。</p>	<p>本計畫以多元培育方式協助企業培養產業數位型關鍵人才為主，除以培育人次為指標外，本計畫所訓之人才為企業帶來實質的助益：</p> <p>1、 透過培育二代接班，促其擘劃企業經營藍圖，每年帶動改善中小營運績效超過 5%；</p> <p>2、 透過培育中高階種子人才，已累積帶動南部企業投入數位轉型逾 2 億；及服務衍生產值逾 13 億元；</p> <p>3、 透過 iPAS，獲證者平均就業率達 90%，薪資較一般初任人員高於 10%；</p> <p>4、 透過本計畫半導體在職人員訓練，提升技術專業能量，績效優異員工將有 3-5%調薪。</p>	P4-26

8	<p>本計畫的產業別從半導體、資訊服務、文化科技、金屬電機包山包海，分項計畫培養的人數每年又是稀少，無法回應產業需求。應該集中在人才最為欠缺的產業，集中資源有系統地推動，實質補充人才缺口。</p>	<p>本計畫已透過需求調查，了解產業人才需求，聚焦以半導體、資訊服務、文化科技、金屬電機等欠缺人才之重點產業為主，針對高階、關鍵人才或在校菁英、企業轉型顧問為對象，採創新性多元培育模式，符合產業需求。以上已於「二、執行策略及方法」中補充說明。</p>	<p>P4-7~ P4-20</p>
9	<p>本計畫結束後，永續營運的規畫非常薄弱，例如前瞻經費結束後，部會要透過甚麼方式來持續培育，回應產業的需求？</p>	<p>本計畫除引入外籍人才補足人才缺口外，並透過課程增能與多元培訓模式培育種子人才及顧問。後續因應經費結束，除另尋其他資源外，也將追蹤過往顧問推動之效益，期望達長遠擴散效益。以上已於「二、執行策略及方法」中補充說明。</p>	<p>P4-7~ P4-20</p>
10	<p>建議計畫在培育人才及媒合就業時，應注意性別與區域平衡。</p>	<p>本計畫在推動培育人才及媒合就業，將會持續注意性別與區域平衡。</p>	<p>P2-6</p>

註：主筆委員完成審查意見後，系統將主動發信通知，請於期限前至「政府科技計畫資訊網」填寫完成意見回復。

## 六、資安經費投入自評表(A010)

(如有填寫疑問，請逕洽行政院資安處 3356-8063)

部會		單位					
審議編號	計畫名稱	期程(年)	總經費(千元)(A)	資訊總經費(千元)(B)	資安經費(千元)(C)	比例 <sup>註1</sup> (D)	備註
114-1402-11-20-02	數位與特殊技術人才發展計畫	114	152,000	0	867.5	5.7%	本計畫主軸為培養數位與特殊人才，資安經費投入於編撰資安訓練教材，及安排提升資安意識課程，無系統開發及軟硬體採購相關規劃。
資安經費投入項目							
項次	年度	投入項目類別 <sup>註2</sup>	投入項目			預估經費(千元)	
1	114	C3	新興資安領域之人才培育			767.5	
2	114	C4	編撰資安訓練教材			100	
3							
			總計				

### 備註：

1、資安經費提撥比例係依計畫總經費(A)或資訊總經費(B)計算(可多計畫合併)，各計畫可依業務性質及實際需求於計畫執行年度分階段辦理。

1-1 109年(含)前結束之計畫，其需達成資安經費比例(D)計算方式=(資安總經費(C)/資訊總經費(B))\*100%，1億(含)以下提撥7%、1億以上至10億(含)提撥6%、10億以上提撥5%。

1-2 110-114年(含)後結束之計畫，除前述資安經費比例，另配合行政院政策逐年提高資安經費比例至「資安產業發展行動計畫(107-114年)」所訂114年預期達成目標。

2、投入項目類別請用下列代號填寫：

2-1 系統開發

(A1) 依據資通安全管理法—資通安全責任等級分級辦法之「資通系統防護需求分級原則」，完備「資通系統防護基準」之各項措施。

(A2) 推動「安全軟體發展生命週期(SSDLC)」，可參考行政院國家資通安全會報技術服務中心所訂「資訊系統委外開發 RFP 資安需求範本」。

(A3) 依據經濟部工業局所訂「行動應用 APP 安全開發指引」、「行動應用 APP 基本資安檢測基準」、「行動應用 APP 基本資安自主檢測推動制度」等，進行相關資安檢測作業。

#### 2-2 軟硬體採購

(B1) 依據資通安全管理法—資通安全責任等級之公務機關應辦事項，建置必要之縱深防禦機制，含網路層（例如：防火牆、網站防火牆等）、主機層（例如：防毒軟體、電子郵件過濾機制等）、應用系統層等資安防護措施。

(B2) 推動國內認證/驗證規範，並將該產品通過之相關認證/驗證或符合相關規範納入建議書徵求說明書，例如：影像監控系統需符合影像監控系統相關資安標準，且經合格實驗室認證通過。

(B3) 各項設備應導入政府組態基準(Government Configuration Baseline, GCB)。

#### 2-3 其他建議項目

(C1) 資安檢測標準研訂。

(C2) 新興資安領域(例如：5+2產業創新計畫)之資安風險與防護需求研究。

(C3) 新興資安領域之人才培育。

(C4) 編撰資安訓練教材。

其他資安相關項目(例如：推動「資安產業發展行動計畫」之四項策略-建立以需求導向之資安人才培訓體系、聚焦利基市場橋接國際夥伴、建置產品淬煉場域提供產業進軍國際所需實績、活絡資安投資市場全力拓銷國際)。

## 七、其他補充資料

如有其他利於審查之相關資料(包括計畫變更說明)，請列出。