

產業缺工現況與策略

報告機關：勞動部、教育部、經濟部

106年11月10日

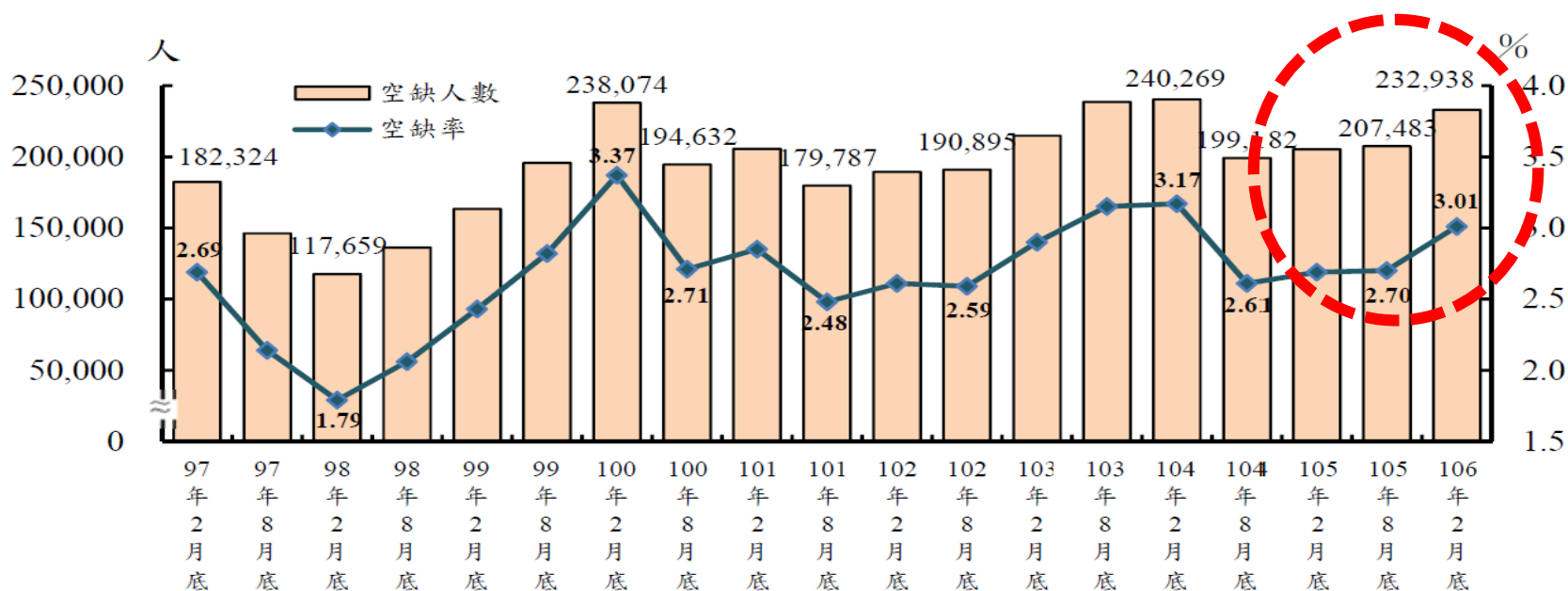
簡報大綱

- 壹、產業人力現況
- 貳、缺工原因分析
- 參、政策方向
- 肆、具體措施

壹、產業人力現況

一、近年我國產業缺工趨勢

截至106年2月底，我國產業現有職缺空缺為232,938人，空缺率為3.01%。自104年起，產業現有職缺空缺數及空缺率有緩慢上升的趨勢。



壹、產業人力現況

二、主要缺工行業之需求職類分布

- 製造業的職缺以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員為主，其次為專業人員、技術員及助理專業人員。而製造業中，以電腦電子光學製品製造業及電子零組件製造業對於專業人員之需求較高。
- 服務業的職缺以服務及銷售工作人員為主，惟金融及保險業的需求則集中於技術員及助理專業人員。

主要缺工行業別	需求職類(%)						
	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
工業及服務業	3.7	18.4	17.9	6.2	22.9	23.6	7.3
工業	4.7	18.7	16.9	5.0	3.9	41.0	9.8
製造業	4.2	19.6	16.2	5.1	4.2	41.4	9.2
電子零組件製造業	4.5	32.2	19.3	3.2	1.6	35.6	3.6
金屬製品製造業	1.8	9.9	14.6	9.3	4.9	54.5	5.0
機械設備製造業	2.7	20.3	10.4	3.5	4.0	57.5	1.7
電腦、電子產品及光學製品製造業	5.3	42.8	15.0	5.6	5.9	23.2	2.2
營造業	8.8	13.1	22.9	3.5	1.4	35.9	14.4
服務業	2.9	18.2	18.7	7.1	37.6	10.2	5.4
批發及零售業	3.9	9.9	9.0	7.3	52.3	13.3	4.3
住宿及餐飲業	2.2	5.5	2.1	3.3	78.1	1.5	7.3
金融及保險業	1.8	18.2	64.9	9.4	5.4	0.2	0.0
支援服務業	2.8	4.8	6.1	8.5	34.4	22.2	21.3

貳、缺工原因分析

一、勞動力供給不足

(一)15-29歲青年失業率偏高

- 105年15-29歲青年失業者占全體失業人口45.0%。全國整體失業率為3.9%，**青年平均失業率**為**8.9%**(低於韓國9.8%，高於日本4.9%、美國8.2%)，為整體失業率的2.3倍。
- 除「**技能不足**」外，逾5成初次尋職青年曾遭遇的主要困難與「**職涯迷惘**」相關，包括不知道自己適合做哪方面工作及不了解工作內容，占42.06%。

(二)女性及中高齡人口之勞動參與率相對偏低

■ 女性

- 105年全體勞動參與率為58.8%，女性勞動參與率為**50.8%**(僅高於日本50.3%，而低於美國56.8%、韓國52.1%)。
- 調查無工作的已婚女性中，「曾因**結婚、其他原因或生育(懷孕)**離職後至今一直未工作」分別占 **29.11%**、**25.77%**及**18.26%**。

■ 中高齡者

- 105年中高齡人口(45-64歲)勞動參與率為**62.4%**(低於日本80.4%、韓國75%、美國72.1%)。
- 中高齡者尋職過程中遭遇之主要困難為「**年齡限制**」(**45.16%**)。

貳、缺工原因分析

二、工作條件不具吸引力

(一) 失業者曾有工作機會但未就業的主要原因是「待遇太低」

- 調查53.60%失業者未遇有工作機會，另有46.30%失業者雖遇有工作機會，惟其未就業主因為「待遇太低」(53.95%)，其次為「工作地點不理想」(15.83%)與「工作環境不良」(11.27%)。
- 105年國人初任人員平均薪資為26,723元，製造業為26,554元，服務業為26,982元。

(二) 「公司營運項目及工作環境不具吸引力」也是廠商所面臨的主要招募困難

- 調查發現有34.6%廠商反映招募員工時曾遭遇困難，除「求職者工作技能不符所需」之外，「公司營運項目」及「工作環境不具吸引力」占42.8%。

貳、缺工原因分析

三、學用落差，技能不合

(一)文憑主義盛行，導致畢業生普遍選擇繼續升學

- 高職、五專畢業生重升學不就業：依教育部統計處「高級中等學校應屆畢業生升學就業概況調查」，101至104學年度已畢業之**高職學生**選擇**升學**者平均**比率為80.39%**；已畢業之**五專學生**選擇**升學**者平均**比率為60.3%**。

(二)大專以上學歷勞動人口高於產業需求

- **工業及服務業空缺**人數中，**學歷需求以高中職以下居多**，**需要專科及大學以上學歷者僅占35.6%**。相較於目前大專以上學歷者占全體勞動人口49.6%，以及大學新生占其出生年度新生兒人口數之7成以上，顯示我國高等教育供給與產業需求有所落差。

(三)青年求職及廠商招募的最主要困難，同為「專長技能不合」

- 15-29歲青年在尋職過程中主要困難為「**專長技能不合**」，占**35.78%**。
- 各業廠商招募員工時曾遭遇的主要困難為「**求職者工作技能不符所需**」，占**31.5%**。

貳、缺工原因分析

四、外勞引進之限制過嚴嗎？

勞動部於99年調整各業聘僱外勞核配比率為5級制，並自102年起實施**Extra制**，目前引進之外勞人數中，約33.6%屬Extra名額。

開放對象	96年常態開放具異常溫度、粉塵等環境，經經濟部工業局認定具3K製程行業。
核配比率	99年10月調整各業聘僱外勞核配比率為 10%、15%、20%、25%、35%(5級制) 。
核配人數	以所聘僱員工參加勞保平均人數乘上核配比率。
Extra附加數額	102年3月 實施Extra制 ，雇主於原就業安定費額度(2,000元)外以附加3,000元、5,000元、7,000元，可分別提高5%、10%、15%之核配比率，最高可達40%。

目前所核准之Extra外勞名額220,295人，但實際引進人數僅達核准名額的**60.9%**(134,101人)，顯示**現行Extra制尚有可供產業補充外勞人力的空間**。

製造業外籍勞工人數(截至106年8月底)

	案別	核准外勞名額	核准名額所占比率	引進聘僱外勞人數	引進人數所占比率
3K5級制				265,138	
Extra	5%	97,619	44%	75,201	56%
	10%	70,745	32%	38,552	29%
	15%	51,931	24%	20,348	15%
	總計	220,295	100%	134,101	100%
總計				399,239	

參、政策方向

缺工原因

勞動力供給不足

工作條件不具吸引力

學用落差，技能不合



政策方向

媒合就業，開發勞動力

改善低薪，創造友善職場

產學雙贏，縮短學用落差

肆、具體措施

一、媒合就業，開發勞動力

辦理措施	措施內容
<p>成立重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平台，專案媒合產業人力</p> <p>(經濟部、教育部、勞動部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 結合公協會盤點各產業人才(人力)質與量的需求，整合政府資源協助解決人才(人力)問題。107年預計辦理智慧機械、鋼鐵、半導體、資通訊、航空、造船、離岸風電、綠電創新材料、健康福祉、保健食品、智慧紡織等約10場次，透過公協會掌握產學培育需求，並協調教育部及勞動部媒合。 □ 針對經濟部所核定或列管重大投資案之企業，量身訂做就業媒合、職業訓練、產學專班等專案服務。

肆、具體措施

一、媒合就業，開發勞動力

辦理措施	措施內容
獎勵勞工投入 缺工產業，補 助跨域就業 (勞動部)	<ul style="list-style-type: none"> □ 勞工就業獎勵 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 為鼓勵失業勞工受僱於缺工特定行業，針對連續失業達30日以上或非自願離職，經公立就業服務機構評估者提供勞工就業獎勵。 □ 勞工跨域就業補助 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 提供勞工跨域就業之搬遷、交通及租屋等跨域就業補助金，鼓勵勞工跨域就業。
推動青年就業 Plus (勞動部)	<ul style="list-style-type: none"> □ 設置5處青年職涯發展中心，提供青年職涯探索、職業訓練、就業諮詢等全人全職涯個別化服務。 □ 響應聯合國訂定7月15日為「世界青年技能日」，加強宣導青年重視工藝及專業技能，引領青年就業觀念。

肆、具體措施

一、媒合就業，開發勞動力(續)

辦理措施	措施內容
訂定 中高齡就業法 (勞動部)	<ul style="list-style-type: none">□ 訂定中高齡就業法<ul style="list-style-type: none">➤ 禁止年齡歧視，鼓勵雇主提供職務調整、家庭照顧協助開發就業機會，支持中高齡者延後退休。□ 倡議中高齡及高齡人力之運用<ul style="list-style-type: none">➤ 分別在新北市、高雄市成立二家銀髮人才資源中心，提供55歲以上或已退休之銀髮者專屬就業媒合服務。□ 協助有就業需求之中高齡及高齡者就業<ul style="list-style-type: none">➤ 提供個別化之就業諮詢及推介就業服務、免費職業訓練及職訓生活津貼，並運用職場學習津貼、僱用獎助等措施，鼓勵雇主僱用。□ 協助中高齡在職勞工排除就業障礙<ul style="list-style-type: none">➤ 推動職務再設計、「世代團結」模式的職場技術傳承與青銀代間協作，提升中高齡者工作效能以及協助延後退休。

肆、具體措施

一、媒合就業，開發勞動力(續)

辦理措施	措施內容
推動工作與家庭兼顧政策 (勞動部)	<ul style="list-style-type: none">□ 鼓勵雇主提供托育措施<ul style="list-style-type: none">➢ 補助企業辦理托育設(措)施，營造友善職場環境，使婦女安心工作。□ 發展就業準備支持系統<ul style="list-style-type: none">➢ 鼓勵二度就業婦女重返職場，提供獎勵協助婦女自主提升專業能力。□ 推動育兒婦女兼職型就業機會：包括部分工時、彈性工時、工作輪替等。□ 強化職場平權保護<ul style="list-style-type: none">➢ 加強落實並促進各項性別工作平等及健全母性保護法令

肆、具體措施

一、媒合就業，開發勞動力(續)

辦理措施	措施內容
建立彈性學習制度/ 開放式大學 (教育部)	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="504 396 1856 644">□ 鬆綁進修學制修業年限及每學年最低修業學分數，使高中職畢業後先就業的工作者，能夠彈性調配學習時間，邊就業邊學習，同步配合職場提升專業能力，並取得學士學位。<li data-bbox="504 644 1856 891">□ 已具備學士學位之高齡及二度就業者，可透過開放式大學，於入學前彈性學習並取得專業課程學分，入學後補足畢業應修專業課程學分數，最快於一年後取得與第二專長相關之學士學位，以符應職場多元專業能力之需求

肆、具體措施

二、改善低薪，創造友善職場

辦理措施	措施內容
促進產業升級 (經濟部)	<ul style="list-style-type: none">□ 技術、管理升級<ul style="list-style-type: none">➤ 爭取經費擴大辦理研發補助(如傳統產業技術開發、產業升級創新平台輔導計畫等)或相關輔導，協助廠商導入自動化或智慧製造，建立精實彈性生產模式，並提供經營諮詢、診斷、知識交流及拓展商機等輔導。□ 薪資及企業社會責任升級<ul style="list-style-type: none">➤ 政府補助計畫或表揚之獎勵機制，將加薪及企業社會責任納入獎勵評選指標。(經濟部及相關部會)➤ 爭取經費擴大辦理產業人才能力鑑定及職能導向課程認證，並推動能力鑑定及技能檢定通過獲證者，企業優先聘用/加薪。(經濟部、勞動部)□ 執行力升級<ul style="list-style-type: none">➤ 經濟部產業競爭力發展中心擔任單一服務窗口，提供各類升級轉型諮詢、訪視、診斷服務。

肆、具體措施

二、改善低薪，創造友善職場(續)

辦理措施	措施內容
<p>輔導3K產業改善工作環境 (勞動部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 成立3K(骯髒、辛苦、危險)產業工作環境改善之跨部會合作平臺 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 邀集經濟部、環保署及教育部、相關產業代表及專業團體等成立跨部會合作平台，有效整合相關資源，協助產業轉型或升級及人才培育與改善工作環境，吸引本國勞工就業。(勞動部、經濟部、環保署、教育部) □ 成立專家團隊，提供臨場輔導及諮詢協助。 □ 訂定補助要點提供經費補助，鼓勵廠商主動投資改善製程及工作環境。
<p>發布就業市場薪資資訊，引導求才廠商提供市場行情以上之職缺 (勞動部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 架設成立「全國勞工薪資行情及大專生就業導航查詢網」，揭露勞動市場薪資水準，供企業開立職缺勞動待遇及勞工求職議薪之參考。

肆、具體措施

二、改善低薪，創造友善職場(續)

辦理措施	措施內容
促進企業投資 人力資本 (勞動部)	□ 協助健全企業內部培訓機制與辦訓資源，強化育才能量。呼籲企業提高薪資，以因應外來的競才。
推廣製造業優質 工作形象 (經濟部)	□ 推廣製造業優質工作形象及系列活動，深化民眾對製造業工作環境之認識，引領勞動力回流製造業。

肆、具體措施

三、產學雙贏，縮短學用落差

辦理措施	措施內容
<p>鼓勵產學合作，推動校外實習，並改善實習環境 (教育部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 鼓勵學生至業界實習 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 高中職學校安排高二學生至事業機構進行一至六星期之實務實習，高中職學生赴業界實習人數每年增加5%。 □ 精緻辦理建教合作制度 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 高中職建教生於在學期間進入建教合作機構學習職業技能，高中職建教合作學生畢業後就業率每年至少50%以上。 □ 大專校院階段校外實習 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 鼓勵學校與產業合作推動校外實習，藉由產業與學校共同規劃課程、提供實習實作場域、安排業界師資指導與實務操作、學習回饋等過程，讓學生願意進入職場，大專校院校外實習每年增加2,000人次。 □ 由政府、企業與學校合作進行人才培育，並建置完善及穩定之實習環境，每年增加適合學生實習之公司或機構至少200處。 □ 企業與學校合作開發實習課程及教材。

肆、具體措施

三、產學雙贏，縮短學用落差(續)

辦理措施	措施內容
擴大推動 契合產業 需求之培 育機制 (教育部)	<ul style="list-style-type: none"> □ 透過各部會盤點產業未來人才需求情形，結合跨部會合作媒合平臺，系統性協助大專校院與企業合作開設專班，針對特定缺工產業聚落所需技術人力，同意該區學校相關科系以「外加名額」方式擴大辦理產學攜手專班、產業菁英班、產業學士專班雙軌訓練旗艦計畫之招生規模，以契合產業人力需求，每年至少500名。(教育部、勞動部)
辦理契合 式人才培 育專班計 畫 (教育部)	<ul style="list-style-type: none"> □ 產學攜手專班 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 透過縱向銜接學制(產業菁英模式-技專+合作廠商、三合一模式-高職+技專+合作廠商、四合一模式-高職+技專+合作廠商+職訓中心)，兼顧學生就學及就業，每年就業率至少70%。 □ 產業學士專班 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 以合作企業具體的技術人力需求為起點，由企業與學校共同規劃實作課程及現場實務實習，以學程的方式幫助學生完成就業實務訓練，每年就業率至少70%。

肆、具體措施

三、產學雙贏，縮短學用落差(續)

辦理措施	措施內容
<p>辦理多元職類及客製化的職業訓練 (勞動部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 多元職類職業訓練 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 依產業發展及就業市場需求，規劃辦理多元就業導向職前訓練，培訓產業所需人力。每年可訓練3萬人。 □ 產訓合作 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 針對企業特殊人力需求，依企業提供優質勞動條件職缺，勞動部協助招募與辦理職業訓練，結訓後企業即應依承諾之勞動條件僱用。每年可訓練3,000人。
<p>建置職能基準發展職能導向課程認證 (勞動部)</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 勞動部會同各部會建置職能基準，培育職能基準發展與應用專業人員，協助培訓機構逐步發展職能導向課程。 □ 以經費補助、訓練研習及輔導等措施，推動技職教育及職業訓練轉型，落實發展職能導向課程，以提升人才培育效能，技專校院依據職能基準發展之專業課程數每年成長400門。(勞動部、教育部)

肆、具體措施

三、產學雙贏，縮短學用落差(續)

辦理措施	措施內容
<p>推動「五專展翅計畫」，鼓勵學生畢業後先就業 (教育部)</p>	<p>□ 引進企業資源，共同培育產業所需專業技術人才，由教育部補助專四及專五就業獎學金(學雜費減免)，並由企業提供學生生活獎學金、實習機會及畢業後2年正式職缺，鼓勵學生畢業後先就業，每年成長5%。</p>
<p>科系招生調整 (教育部)</p>	<p>□ 大專校院農業及工業系科整體招生名額不再減少，服務業及餐旅系科整體招生名額不再增加。</p> <p>□ 國發會及相關產業所屬部會提供未來人力需求推估，依據社會及產業需求，教育部每年定期審核日間學制高職及大專校院科系之增設及調整。</p>

肆、具體措施

三、產學雙贏，縮短學用落差(續)

辦理措施	措施內容
修訂學位授予法，引導大學校院建構跨領域學習環境 (教育部)	□ 透過高教深耕計畫，輔以經費引導大學校院建構跨領域學習環境，鼓勵各校以學院招生；修正學位授予法，學校得依學生修讀課程內容決定授予學位名稱，放寬雙主修輔系規定。參與跨領域學習或學院實體化之大學生每年至少5,000人。

簡報完畢