

人、10,047人、12,128人，占各年度初次尋職青年之6.43%、7.76%、9.46%（表15），又110年度求職登記後均未就業之8,366人中，有近8成（6,689人；79.95%）青年於求職登記後3年內（110年至113年8月底止）僅求職1至2次，顯示初次尋職青年就業相對不穩定，另部分

表 15 各公立就業服務機構初次尋職青年求職登記及就業情形

單位：人、%

| 年度 | 求職登記青年人數 | | 初次尋職青年就業狀態 | | | | |
|-----|----------|---------|-------------|-----------|------------|-----------|------|
| | 初次尋職青年 | | 於113年8月底未就業 | | 求職登記以來均未就業 | | |
| | 人數 | 占比 | 人數 | 占初次尋職青年比率 | 人數 | 占初次尋職青年比率 | |
| 110 | 212,791 | 130,174 | 61.17 | 47,697 | 36.64 | 8,366 | 6.43 |
| 111 | 202,400 | 129,533 | 64.00 | 54,706 | 42.23 | 10,047 | 7.76 |
| 112 | 195,490 | 128,178 | 65.57 | 59,086 | 46.10 | 12,128 | 9.46 |

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

可能淪為長期失業者，且隨著失業期間拉長，面臨經濟與社會適應風險，恐有轉為怯志工作者之虞。鑑於初入

職場青年普遍面臨求職困難、未穩定就業等問題，為協助初次尋職青年縮短待業期間，並穩定就業，避免陷入長期失業危機，經建請行政院督促勞動部深入瞭解初次尋職青年求職與就業面臨之癥結問題，據以研謀強化服務措施，俾協助初入職場青年順利銜接職場。據復：(1) 初次尋職青年穩定就業計畫係為協助青年強化求職準備，釐清個人職涯方向，以順利銜接就業市場，青年於參加計畫後，如仍有就業、轉職或訓練需求，公立就業服務機構將持續給予協助，其中符合連續達6個月失業週期者，可參加青年職得好評計畫，公立就業服務機構將提供深度就業諮詢服務及就業獎勵，以協助儘速銜接職場；(2) 勞動部規劃與教育部合作，加強於各大專校院宣導相關就業準備資源及初次尋職青年穩定就業計畫，同時透過應屆畢業生關懷電子報，提供應屆畢業青年各項就業促進服務資訊。

(七) 勞動部為配合國家政策與產業發展人才需求，提升國人就業技能水準，持續推展職能基準之發展與應用，及推動技能檢定業務，惟部分重點產業「未來欠缺人才職類」之職能基準尚待開發，且近9成iCAP認證之數位課程未引用各部會發展之職能基準或職能單元，另近年青年報名技術士技能檢定人數逐年下滑等，允宜研謀改善。

勞動部依據職業訓練法第4條之1、產業創新條例第18條第1項規定，自102年起協調整合各部會因應產業需求發展產業人才職能基準等事宜，並陸續推動「職能基準發展與應用推動方案(104-106年)」、「108年至111年職能發展與應用推動計畫」，持續推展職能基準之發展與應用，另配合「關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)」之「培育本土數位人才」策略，協調各部會發展數位人才職能基準，及推動數位技能課程通過職能導向課程品質認證(下稱iCAP認證)，暨依據職業訓練法第31條第1項規定，統籌辦理技能檢定業務等。經查勞動部協調各部會發展職能基準及推動數位技能課程通過iCAP認證，暨獎勵青年取得重點產業職類技術士證情

形，核有下列事項：

1. 勞動部持續協調各部會配合國發會推估之重點產業人才需求，發展轄管產業關鍵人才職能基準，惟部分重點產業「未來欠缺人才職類」之職能基準，歷時多年仍未開發，允宜促請相關部會配合國家政策加速推動建置，俾滿足重點產業發展需求：勞動部為協調各部會發展職能基準，每年定期召開跨部會會議，依據國家發展委員會（下稱國發會）「未來3年重點產業人才供需調查及推估（每年進行滾動式調整）」、「創新趨勢下『5+2產業』未來10年工作技能需求分析（107年發布）」等報告，盤點重點產業人才需求，供各部會作為優先發展職能基準之參據，或由各部會自行依轄管產業需求規劃發展，據勞動部統計，截至113年底止，各部會（含協會）發展之職能基準共計864項。經查，各部會發展職能基準，可協助產業訂定職能規格，據以規劃相應之訓練課程，以滿足產業對人才之需求，有助提升產業競爭力，本部前查核勞動部111年度財務收支及決算時，曾就部分部會發展職能基準進程，未能契合國家核心戰略產業發展與人才需求等情，函請勞動部持續協調各部會加速推動辦理。經追蹤覆核結果，勞動部114年初依據國發會上開報告，盤點截至113年底止，國家重點產業「未來欠缺人才職類」，仍待各部會發展職能基準尚有42項，其目的事業主管機關分別為經濟部（36項）、農業部（3項）、國家科學及技術委員會（3項），其中部分人才職類，國發會於107至111年間即揭示為未來3年或10年國家重點產業所欠缺者，惟歷時多年仍未發展職能基準，對照該等部會近5年度（109至113年度）職能基準發展情形，除經濟部110年度、農業部112及113年度之發展項數，達成107年跨部會協調會議決議每年至少發展3項職能基準之標準外，其餘年度容有改進空間。按近年來政府為因應全球產業轉型重組及數位化趨勢，積極推動「5+2產業創新」、「數位經濟」等重點產業政策，並透過「關鍵人才培育及延攬方案」、「國家人才競爭力躍升方案」，培育重點產業人才，鑑於職能基準之發展與人才培育密切攸關，經函請勞動部賡續協調相關部會積極發展轄管重點產業關鍵人才職能基準，並研議結合產業量能協力推動發展，以契合國家政策重點產業發展人才需求，進而提高我國產業競爭力。據復：（1）現行國家重點產業欠缺人才職類尚未發展職能基準計42項，其中33項為目的事業主管機關已訂有相關特定從業人員法規資格規範之職類，如：國防航空產業、精準健康產業，其餘9項已規劃於115年前完成建置；（2）勞動部將透過每年召開之跨部會會議，持續協調各部會積極發展國家重點產業欠缺人才職類職能基準，並請各部會依107年跨部會協調會議決議每年至少發展3項職能基準，以有效提升產業人才職能。

2. 勞動部配合「關鍵人才培育及延攬方案（110-113年）」，協調整合各部會發展數位人才職能基準，並推動數位技能課程通過iCAP認證，惟近9成通過iCAP認證之數位課程，係訓練單位自行分析職能發展，未引用各部會發展之職能基準或職能單元，允宜協助訓練單位充分運用職能基準或職能單元，俾確保培育之數位人才精準對焦產業實務所需：政府為打造臺灣成為人才匯聚重鎮，以人才驅動產業成長，提升國家競爭力，自110年起推動「關鍵人才培育

及延攬方案(110-113年)」,透過「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」、「深化雙語能力」3大戰略,培育並延攬關鍵人才,以回應產業對數位技能及關鍵知識人才之需求。勞動部配合該方案「培育本土數位人才」策略之「強化企業人力資本」面向,負責協調整合各部會發展及更新數位人才職能基準,並推動數位技能課程通過iCAP認證,以促進數位人才職能基準之應用,執行結果,110

至113年度
協調發展數位人才職能基準項數及數位技能iCAP課程占比,均達成預期績效目標
(表16)。經

表16 勞動部關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)績效指標達成情形

單位:項、%

| 年度/年底 績效指標 | 110 | | 111 | | 112 | | 113 | |
|----------------------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|
| | 目標數 | 達成數 | 目標數 | 達成數 | 目標數 | 達成數 | 目標數 | 達成數 |
| 年度協調各部會發展及更新數位人才職能基準項數 | 10 | 10 | 15 | 16 | 20 | 43 | 25 | 35 |
| 截至當年底數位技能iCAP課程占全體iCAP課程比率 | 2.5 | 3.7 (註1) | 3.0 | 3.8 (註1) | 3.5 | 4.7 (註1) | 4.0 | 5.4 (註1) |

註:1.110年度達成比率:21/568x100%;111年度達成比率:27/706x100%;112年度達成比率:41/864x100%;113年度達成比率:57/1,055x100%。

2.資料來源:整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

查,勞動部配合該方案推動數位人才職能基準相關事宜,110至113年度協調各部會發展及更新數位人才職能基準共計104項,透過發展及定期更新職能基準,可明確各職業或職類之主要工作任務、對應行為指標、工作產出、知識、技能、態度等職能內涵,確保各職業或職類人才之應備能力,並可提供訓練單位據以規劃職能導向之訓練課程。惟查,截至113年底止,通過iCAP認證之數位技能課程共計57門,全部或一部引用各部會發展之數位人才職能基準(含各協會發展並通過認證者)或職能單元,設計發展之訓練課程僅6門(10.53%),近9成課程(51門、89.47%)係由訓練單位依據自行分析職能發展(表17),數位人才職能基準之應用容有提升空間。按全球數位轉型趨勢下,培育數位科技人才已成為驅動產業轉型升級及提

表17 截至113年底數位技能iCAP課程引用職能基準情形

單位:門、%

| 項目 | 合計 | 全部引用 職能基準 | 部分引用 職能基準 | 引用職能 單元 | 自行分析 職能 |
|-----|--------|--------------|--------------|------------|------------|
| 課程數 | 57 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 占比 | 100.00 | 3.51 | 3.51 | 3.51 | 89.47 |

資料來源:整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

升國家競爭力之至要關鍵,鑑於職能基準可確保職能內涵對應工作(職務)內容,透過職能導向課程可聚焦職能缺口,有效彌補能力落差,確保數位技能課程切合產業需求。為提升我國數位人才競爭力,經函請勞動部持續協助訓練單位善用職能基準或職能單元,以擴大數位人才職能基準之應用,確保訓練單位培育之數位人才精準對焦產業實務所需。據復:(1)訓練單位發展數位技能iCAP課程得全部引用、部分引用職能基準或參考iCAP平台公告之職能資源(職能基準、職能單位及職能單元課程課綱),依其屬性、訓練性質及職能缺口自行調整運用,截至113年底止,數位技能iCAP課程全部引用職能基準2門、部分引用2門、引用職能單元2門,其餘51門

係自行分析職能，惟經比對均係參考 iCAP 公告之職能資源所發展之職能課程；(2) 該部將於 iCAP 平台揭示訓練單位參考該部公告職能資源之應用情形，以展現實質應用成效。

3. 勞動部積極推動技能檢定業務，有助青年提升技能水準及增進職場優勢，惟青年報檢人數逐年下滑，112 年度新增辦理青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫，亦因引導就業效果欠佳而停辦，允宜廣續研謀精進技能檢定機制，以有效協助青年提升技能水準及薪資議價能力，並增進各界對技術士證照價值之認同：勞動部為提升國人就業技能水準，依據職業訓練法第 31 條第 1 項規定統籌辦理技能檢定業務，並因應國家經濟發展政策、產業發展趨勢及就業市場需求，協調各目的事業主管機關檢討技能檢定職類之開發與調整，截至 113 年底止，該部辦理之技能檢定職類計 196 項、職類級別計 294 個（甲級 31 職類、乙級 118 職類、丙級 121 職類、單一級 24 職類）。經查，勞動部為激勵青年提升技能水準，增進職場優勢，接續第 1 期投資青年就業方案作法，於第 2 期投資青年就業方案「增人才」目標之「倡導

表 18 第 2 期投資青年就業方案推動技能檢定業務情形

單位：人次

| 具體作法 | 112 年度 | | 113 年度 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | 預期目標 | 實際執行 | 預期目標 | 實際執行 |
| 推動能力鑑定（取得技術士證人數） | 154,200 | 175,372 | 139,970 | 167,209 |
| 青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫（核發獎勵金人數）（註 1） | 48,000 | 27,428 | 48,000 | 41,461 |

註：1. 112 年度證照獎勵金 27,388 人次、就業獎勵金 40 人次，合計 27,428 人次；113 年度證照獎勵金 41,373 人次、就業獎勵金 88 人次，合計 41,461 人次。

2. 資料來源：整理自勞動部提供資料。

技能價值」策略下，廣續辦理「推動能力鑑定」措施，另於「爭好薪」目標之「強化就業技能」策略下，自 112 年起新增辦理「青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫」。執行結果，其中「推動能力鑑定」措施，112 及

113 年度計列支經費 6 億 6,899 萬餘元，各年度取得技術士證人數雖均達預期目標（表 18），惟近年技術士技能檢定報檢人數，由 104 年度之 67 萬 5,250 人次，降至 112 年度之 45 萬 7,079 人次，降幅 32.31%，其中青年報檢人數由 104 年度之 52 萬 2,818 人次，降至 112 年度之 30 萬 1,095 人次，降幅更高達 42.41%。復查，勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）112 年新增辦理之「青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫」（試辦期間自 112 年 7 月 1 日至 113 年底止），係因應國家重點產業專業技術人力需求，針對取得重點產業相關職類技術士證之青年，核發 5 千元至 2 萬元不等之證照獎勵金，另取得證照獎勵金 1 年內實際從事相關工作者，得再核發 5 千元至 2 萬元不等之就業獎勵金，執行結果，截至 113 年底止，獲核發證照獎勵金及就業獎勵金分別 68,761 人次、128 人次，計列支經費 4 億 2,601 萬餘元，各年度核發獎勵金人數均未達預期目標（表 18），且因取得證照獎勵金者多為在學青年，未能立即投入相關產業工作，致核發就業獎勵金人數僅百餘人，無法有效達成引導青年投入重點產業工作之計畫目標，經該署評估計畫成效後，已於試辦期間結束後予以停辦。按勞動力發展署為探究近年技

術士技能檢定報檢數下降原因及技能檢定與職場應用關聯性等核心議題，於 113 年間邀集專家學者及事業單位舉辦技能檢定政策及制度意見交流工作坊，針對技能檢定辦理現況及職場實務應用等問題進行意見溝通，與會人員表示技能檢定報檢數下降，主要應係技專校院招生制度改變，技術士證加分效果減弱，影響學生考照意願，另業界反映部分類科檢定命題與產業實務存有落差，造成證用不一，企業對技術士證之認同度不高等，均導致報檢數下降。鑑於完善之技能檢定機制，可有效提升青年專業知識與技能水準，並培育符合產業發展及就業市場所需之專業技術人力，協助青年順利轉銜就業職場。為確保技能檢定符合職類所需之核心技術能力，創造技術士證之職場價值，進而提高技能檢定報檢意願，經建請行政院督促勞動部協同相關目的事業主管機關因應產業職能需求，滾動檢討檢定職類之命題內涵，俾使技能檢定同步產業實務需求，以有效提升青年技能水準及薪資議價能力，並增進各界對技術士證照價值之認同。據復：(1) 勞動部為協助國人提升職能，積極推動技能檢定業務，惟受少子女化結構性因素影響，青年報檢人數及取得技術士證人數呈逐年下滑趨勢；(2) 為增進各界對於技術士證照價值之認同，104 年公告之「技術士技能檢定新職類開發或職類調整評估諮詢作業要點」，規範檢定新職類之開發與調整，以依法令規定需僱用技術士及技術上與公共安全有關者，優先辦理，俾確保檢定職類符合產業需求；(3) 為促進檢定內涵同步產業需求，強化證照效用，近年持續擴大產業參與題庫命製及監評作業，並配合產業發展趨勢及技術更新情形，檢視修正職類規範及試題，近 3 年業完成更新修正近 6 成之學、術科試題。

(八) 勞動部配合行政院超高齡對策方案，推動補助高齡者傳承專業技術及經驗、辦理在地化徵才活動等工作，惟補助事業單位僱用退休者傳承專業技術及經驗之目標值未具挑戰性，另補助大專校院辦理校園徵才活動，對於吸引青年在地就業之成效，亦待持續追蹤，允宜研謀優化相關績效考核及執行機制，以充分發揮中高齡者及高齡者勞動價值，並吸引青年世代回流在地就業。

行政院為因應超高齡社會來臨，自 112 年起推動「因應超高齡社會對策方案(112-115 年)」(下稱超高齡對策方案)，由衛生福利部等 15 個部會就超高齡對策方案 5 大目標，協力推動 37 項執行策略、105 項具體措施，勞動部配合推動 11 項具體措施，其中於「鼓勵高齡者於退休後再就業」、「吸引青年世代於人口老化地區發展在地經濟」2 項具體措施下，執行「補助高齡者傳承專業技術及經驗」、「辦理在地化徵才活動」2 項工作，預計於方案期間(112 至 115 年度)投入經費 9,869 萬餘元，補助僱用退休中高齡者及高齡者 100 名及辦理在地化徵才活動 340 場次。經查勞動部勞動力發展署(下稱勞動力發展署)執行上開 2 項工作情形，核有下列事項：

1. 勞動力發展署為支持中高齡者及高齡者退休後再就業，並促進世代合作與傳承，辦理僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫，惟近 2 年補助事業單位僱用退