

# 人力加值培訓產業發展方案 (核定本)

國家發展委員會

103 年 6 月

# 目錄

<b>壹、 前言</b> .....	<b>1</b>
一、 緣起 .....	1
二、 背景說明.....	1
三、 辦理經過.....	2
<b>貳、 產業概況</b> .....	<b>3</b>
一、 產業範疇.....	3
二、 培訓機構類型及相關法規.....	3
三、 培訓產業概況 .....	5
<b>參、 問題分析</b> .....	<b>6</b>
一、 培訓產業發展問題.....	6
二、 培訓產業優勢與機會 .....	7
<b>肆、 發展策略及推動措施</b> .....	<b>8</b>
一、 本方案聚焦範圍.....	8
二、 發展目標.....	10
三、 發展策略與推動措施 .....	10
<b>伍、 預期效益與推動方式</b> .....	<b>12</b>
一、 預期效益.....	12
二、 推動方式.....	13
三、 推動期程.....	14
四、 定期檢討機制 .....	14

附錄：推動措施與辦理機關對照表

# 壹、前言

## 一、緣起

在知識創新發展的年代，人才是最重要的資源。國內外企業的發展，無不重視人才的發掘與培訓；當前亞太地區新興國家之企業，正積極追趕先進國家，未來人才培訓需求成長可期。

人才是臺灣從效率轉向創新發展階段最關鍵的資源。近年來，由於人口結構快速變化、產業結構面臨轉型，我國正面臨中階人力供給過剩及學用落差等困境，顯示中階人力加值培訓有其急迫性，同時亦可視為人才培訓產業發展之契機。成功的人才培訓服務產業化發展，將成為臺灣人才持續精進與產業轉型成長的重要動能。

## 二、背景說明

目前我國培訓市場大多為政府主導，民間培訓能量尚未充分發揮。但近年政府財政困難，且預算運用之規定僵固，以致培訓市場並不蓬勃。相形之下，民間具有靈活彈性，且更能有效運用資源，如能激勵更多民間培訓機構進入市場，將可促進培訓產業良性競爭，提供更多元、精緻、客製化的服務，俾使訓練內容更符合市場需求。除此之外，提升培訓服務效率及品質，亦可增加培訓產業產值及帶動相關就業人數成長。

為強化培訓市場機能及提升人力競爭力，宜引導民間投入資源，促進培訓產業發展，未來更可做為移轉政府能量至民間產業之示範案例。

基於上述原因，國家發展委員會（以下簡稱本會）爰研擬「人力加值培訓產業發展規劃構想」，從強化培訓供給、開發需求及塑造環境等三大面向，提出八項策略，並於 102 年 12 月 3 日提報「行政院人才政策會報」第 2 次會議，獲江院長裁示原則同意，並請本會邀集相關機關研訂具體方案。

### 三、辦理經過

- (一) 102 年 12 月 3 日：本會將「人力增值培訓產業發展規劃構想」提報「行政院人才政策會報」第 2 次會議，獲江院長裁示原則同意，請本會釐清培訓產業主管機關，並邀集相關機關研訂為具體方案，循程序報院核定。
- (二) 102 年 12 月 11 日：本會邀集相關機關召開工作會議，研商初步擬訂之各項推動措施。
- (三) 102 年 12 月 23 日：本會管主任委員主持第 1 次副首長協調會議，並請相關機關於會後修訂推動措施，送本會彙整。
- (四) 103 年 1 月 20 日：由本會管主任委員與經濟部杜次長研商，獲杜次長首肯由經濟部做為培訓產業主管機關。
- (五) 103 年 2 月：經濟部研提培訓產業發展初步規劃構想簡報，並由本會進行方案整併。
- (六) 103 年 3 月 7 日：由本會陳副主任委員邀集經濟部工業局召開研商會議。
- (七) 103 年 4 月 7 日：本會與經濟部再次研商草案內容，並參考該部所提規劃構想，以本會研提之策略架構為主體，將原規劃 22 項推動措施，整併修訂為 16 項推動措施。
- (八) 103 年 4 月 21 日：本會管主任委員主持第 2 次副首長協調會議，由本會依會議決議修正方案內容，報請行政院核定，據以落實推動。
- (九) 103 年 7 月 4 日：行政院以院臺教字第 1030026501 號函核定本方案。

## 貳、產業概況

### 一、產業範疇

本案所稱培訓產業，係指為提供顧客企業培訓服務及促進個人成長之教育訓練服務的經濟活動與部門。功能上，培訓產業係針對各種專業領域，銜接與輔助正規教育體制外之教育及人才培訓服務，以及不具教學性質之教育輔助服務之行業。

培訓產業提供的服務涵蓋了短期(技藝)補習教育、推廣訓練、職業訓練及企業訓練等；依我國「行業標準分類」，大致包括商業資訊及專業管理教育服務業、藝術教育服務業、管理顧問業、運動及休閒教育服務業、教育輔助服務業、未分類之其他教育服務業。

### 二、培訓機構類型及相關法規

#### (一) 職業訓練機構及法人機構

1. 設立宗旨：以增進工作技能為目的。
2. 相關法規：職業訓練機構依據職業訓練法第5條，包括「政府機關設立者」、「事業機構、學校或社團法人等團體附設者」、「以財團法人設立者」等三類，若為政府機關設立及公營事業機構或公立學校附設者採登記制；如由財團法人設立及民營事業機構、社團法人或財團法人附設者採許可制。
3. 設立方法：民間培訓業者如選擇申請為職訓機構，可申請「產業人才投資計畫」補助辦訓，另勞動力發展署會提供品質輔導。

#### (二) 短期補習教育機構（本案僅涵蓋技藝補習班）

1. 設立宗旨：以增進國民生活知能，傳授實用技藝為目的。

2. 相關法規：依補習及進修教育法設立，由中央主管教育行政機關規定設立與管理規則，由直轄市、縣（市）主管教育行政機關核准。
3. 設立方法：可由學校、機關、團體或私人辦理，分技藝補習班及文理補習班二類；修業期限為1個月至1年6個月。補習班之申請設立程序複雜，需先申請建物使用執照，後檢附立案申請書、組織規程及學則、課程編排、每週教學時數表及教材大綱等12項資料申請立案。目前各補習班實務運作多以企業登記與補習班申請方式並行。

### （三）學校推廣教育中心（本案僅涵蓋非學分班）

1. 設立宗旨：專科以上學校針對社會需求，辦理有助於提升大眾學識技能及社會文化水準之各項教育活動。
2. 相關法規：專科以上學校可依「專科以上學校推廣教育實施辦法」設立進修推廣部。
3. 設立方法：學校辦理推廣教育部，不可將招生、教學事務委外辦理；並規定非學分班至少應有五分之一時數，需由學校專任或兼任師資授課，特定客戶委託者除外。

### （四）民間培訓業者

1. 設立宗旨：包含以辦訓為主之企管顧問公司、企業訓練中心但對外營運者、辦理訓練及其他業務、提供訓練資訊之通路業者、配合本業提供客戶相關訓練服務者。
2. 相關法規：僅需商業登記即可營業，但目前僅有短期補習班業及產業育成業兩類可選擇。

3. 設立方法：依公司法規定設立。以從事文創專業人才培訓的「學學文創志業公司」為例，於 96 年欲進駐內湖科學園區時，在商業登記時無符合活動的分類項目而被迫選擇「短期補習班業」，後經工業局協調商業司於商業登記分類中新增「產業育成業」，得以解決進駐問題。

### 三、培訓產業概況

#### (一) 依政府統計資料推估產值

依勞動部 101 年「職業訓練概況調查報告」資料，培訓支出可概分為政府部門支出及事業單位支出兩類；101 年職訓支出總計約 263 億元，政府部門職訓支出約 45 億元（約占總支出五分之一），事業單位職訓支出約 218 億元（約占總支出五分之四），兩者近年均呈現上升趨勢。

前揭調查報告亦指出，101 年度有 47 家政府機關辦理訓練，累計培訓約 163 萬人次；事業單位則計有 127,417 家曾辦理訓練，累計培訓約 2,131 萬人次。

#### (二) 依次級資料推估產值

經濟部參考財政部統計資料庫內有關培訓服務相關行業銷售額及經濟部 99 年與 100 年「管理顧問產業供需調查與研究報告」教育服務等相關產業資料，推估培訓產業產值每年約 250 億元。

#### (三) 民間培訓業者規模

民間培訓業者可分為管理顧問業及教育服務業，管理顧問業從業公司規模普遍較小，以 4 人以下最多，占 45.02%；其次為 5 到 9 人所組成，占 34.14%；50~99 人與 100 人以上

企業最少，僅占0.91%<sup>1</sup>。教育服務業中有71.21%為中小企業，專業、科學及技術服務業則為30.1%<sup>2</sup>。

## 參、問題分析

### 一、培訓產業發展問題

#### (一) 培訓供給不具規模經濟

1. 我國培訓業者偏中小型，缺乏規模經濟及行銷資源，且多由授課教師自行規劃課程內容及編製教材，常受師資數量及學費價格等因素影響，不易在組織中積累知識，建立核心競爭力，形成多元的營運模式。
2. 民間培訓公司辦訓內容較彈性且能符合市場需求，但因較不具經濟規模，相較公立職業訓練機構等單位而言，仍有缺乏教學資源、品牌與認證機制（師資、教材）等問題，影響民眾選擇意願，仍需政府予以協助。

#### (二) 培訓需求有待開發

1. 因應我國人口結構趨高齡化，中高齡的中階人力運用效能宜再提升，政府補助民眾參訓經費應更具彈性，宜針對不同需求給予不同期程或金額之補助，在申請流程上則應更簡化便民。
2. 在企業訓練需求部分，較有規模之企業大多有專人專責辦理培訓業務，但中小企業囿於經費及人力，即便對中高階專業人才有所需求，仍較難投資員工訓練，政策上宜協助或輔導中小企業辦理培訓，俾提升員工人力素質以及專業知識。

---

<sup>1</sup> 100 年度管理顧問產業供需調查與研究報告

<sup>2</sup> 經濟部中小企業處利用財政部財稅資料中心營業稅徵收統計資料，按行業別分類編製



### （三）基礎環境不利產業發展

1. 目前政府相關機關已建置「經濟部、勞動部與教育部跨部會小組」、「全國層級社會對話會議」等溝通平台，討論人才培訓與產學合作議題，但目前仍缺少由產業界主導之對話平台，無法有系統的提供符合企業實際需求的人才培訓與媒合服務。
2. 民間培訓公司類型眾多，除了少數屬大型的培訓公司外，大多以個人工作室或小型顧問公司型態經營，渠等較不容易取得培訓市場相關資訊；且職能基準尚未普及等因素，都使民間單位不易投入培訓產業。
3. 臺灣具有地理位置及語言文化等優勢，有機會成為亞太地區人才培訓中心，但目前受法規限制，而影響招收外籍學員，故有待法規調適鬆綁，以利培訓產業輸出。

## 二、培訓產業優勢與機會

### （一）產業發展經驗與人才品質具領先地位

1. 我國產業製造技術與經驗領先於亞太地區新興國家，法人機構所辦理之機械、電子相關領域之人才培訓課程具吸引力。
2. 我國服務業管理經驗豐富，加上服務設計與創新能力強，已為亞太地區學習對象。

### （二）職業訓練經驗豐富，民間業者經營模式靈活且具彈性

1. 我國職訓發展多年，體系完整具豐富經驗，加以產業化將有相當大發展潛力。大專校院進修推廣課程發展早，EMBA課程已相對成熟。

2. 我國培訓業者與管顧業者經營具彈性，能快速提供客製化培訓方案。

### （三）國內市場具持續成長潛力

1. 根據目前我國正推動之「自由經濟示範區」所納入的重點產業，包括金融、物流、國際醫療、農業加值等，未來均將產生大量的人力需求，尤其是中高階專業人才之需求勢必增加，為配合加速示範區之發展，宜預為儲備相關人才。
2. 就人口結構而言，我國逐步邁向高齡化社會，中高齡中階人力之就業能力亟待提升與更新，才能跟上產業變遷及勞動市場需求的改變。
3. 近年來，企業重視人力資源發展，對領導、服務系統、進階人才培訓課程需求漸增；就個人層面而言，國人自我投資意願日增，無論是提升工作所需職能或終身學習都有潛在的市場需求。

### （四）國外市場具發展潛力

1. 亞太地區及中國大陸培訓市場快速成長且需求大，我國累積之課程教材及師資易受大陸企業及學員接受，切入中國大陸市場具優勢。
2. 若將有意來臺參訓之外籍人士納入考量，則我國中高階培訓市場未來潛在需求，應有大幅成長之空間，爰可透過導入市場機能，有效引導民間發展多元的培訓產業。

## 肆、發展策略及推動措施

### 一、本方案聚焦範圍

經檢視政府相關培訓統計調查資料，並由本會於 102 年 5 至 8

月間實地訪視相關培訓機構與邀請專家學者座談發現，目前我國基層人力培訓大多由公立職訓單位持續辦理；高階人力則多經由教育、研究機構積極培育；至於中階人力，雖有培訓機構提供訓練課程，惟因目前培訓市場產業化不足，致仍有部分中階人力未能順利提升、轉型為企業所需之中高階人才。

鑒於「培訓產業」屬新興產業，政府宜先建置適合產業發展之基礎環境，爰請相關機關先推動重點措施，並由經濟部訂定產業發展藍圖，共同促進培訓產業之發展。

為避免方案推動初期即因範圍涵蓋過大而不易聚焦，且扶植培訓產業可「由小而大」推行，爰本方案推動初期，培訓對象可先以中階人力為主，產業部分則以特定業別與專長優先辦理，未來視推動情形逐步擴大。本案聚焦對象及培訓內容摘述如下：

#### （一）培訓對象

本案主要培訓之對象為中階人力，包括：有職能轉換或進階需求者、有意成為政府重點政策亟需儲備之產業人力、中高齡中階人力、有意來臺參訓之外籍人士。主要之做法係引導民間投入資源，發展培訓產業，提升渠等競爭力，使其成為企業所需中高階管理或跨領域人才。

#### （二）培訓內容

1. 以產業別區分：針對人才供不應求及有質性缺口之下列產業所需中高階人才，優先辦理相關培訓課程。
  - (1) 配合重點政策之產業，例如：自由經濟示範區、傳統產業維新方案、重點服務業、三業四化、中堅企業等。
  - (2) 依各部會重點產業人才供需調查及推估結果，未來亟需人才之產業，例如：金融、數位內容、國際化餐飲等。

2. 以功能別區分：針對各產業所需共通核心職能，辦理專業領域培訓，例如國際化、行銷、管理、ICT 運用、會計、門市、倉儲等專業訓練。

## 二、發展目標

- (一) 塑造有利發展環境，引導民間資源投入培訓產業。
- (二) 配合人力結構調整，提升中階人力專業及職能進階與跨領域能力。
- (三) 推動培訓產業輸出，打造臺灣成為亞太地區人才培訓中心。

## 三、發展策略與推動措施

### (一) 強化供給

#### 1. 協助及獎勵民間培訓產業發展

- 1-1-1 本於培訓產業主管機關權責，研擬「民間培訓產業發展推動計畫」（經濟部）
- 1-1-2 積極輔導民間培訓業者通過訓練品質系統認證（勞動部）
- 1-1-3 勞動部公立職業訓練機構非核心業務委由民間辦理，引進民間資源，活絡培訓產業<sup>3</sup>（勞動部）

#### 2. 引導私校逐漸轉型為培訓機構

- 1-2-1 引導私立學校閒置校舍改辦或兼辦培訓機構（教育部、勞動部）
- 1-2-2 與在地產業合作，發展專業課程特色，以利市場區隔（教育部、勞動部、經濟部）

---

<sup>3</sup> 公立職訓機構雖分別由勞動部、退輔會等機關管轄，為利聚焦，本方案推動初期，請勞動部所轄公立職業訓練機構先行推動，俾做為後續推動參考

## (二) 開發需求

### 1. 鼓勵個人人力資本投資

2-1-1 重新檢討現有計畫，簡化個人申請作業流程，並加強宣導，提供便民服務，以更貼近民眾需求（勞動部）

2-1-2 適度調整現有計畫資源配置，若屬職能轉換、進階、中高齡就業者，酌予提高補助額度或期程，鼓勵中階人力主動參訓，以提升個人競爭力（勞動部、經濟部）

### 2. 協助企業培訓人才

2-2-1 重新檢討現有計畫，簡化企業申請作業流程，並加強宣導，提供便民服務，以更貼近企業需求（勞動部）

2-2-2 協助中小企業策略聯盟，合作辦理專業職能及經營管理訓練（勞動部、經濟部）

2-2-3 建立鼓勵企業投資人才之觀念與機制（如表揚、宣導、觀摩等），引導企業投資人才培訓（勞動部、經濟部）

## (三) 塑造環境

### 1. 建立培訓供需對話機制

3-1-1 按不同業別或地域，由產業界主導，政府提供必要協助，邀集產官學研共同組成對話機制，針對產業所需人才缺口，推動培訓計畫與就業媒合（經濟部）

### 2. 建置培訓產業資訊平台

3-2-1 建置培訓產業訊息公告平台，披露培訓課程的供給與需求、公告培訓法規及相關培訓資訊；提供完整的資訊，以利民間進入培訓市場（經濟部、勞動部）

### 3. 積極推動職能基準與認證制度<sup>4</sup>

3-3-1 協調、整合各中央目的事業主管機關與產業界共同訂定職能基準，引導學校與培訓業者開設符合實際需求之課程，創造多贏市場（勞動部、各中央目的事業主管機關）

3-3-2 促進培訓機構引進國際課程及認證，提升我國勞動力國際競爭力，並擴大海外培訓市場（勞動部、各中央目的事業主管機關）

### 4. 調適相關法規

3-4-1 邀集相關機關共同研議是否放寬培訓機構招收陸籍學員相關限制，如「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」中，可邀請陸籍學員來臺受訓單位之資格條件（內政部、經濟部、陸委會）

3-4-2 研議於我國行業標準分類中，增修培訓服務相關業別（經濟部、行政院主計總處）

## 伍、預期效益與推動方式

### 一、預期效益

（一）透過強化供給、開發需求、塑造環境等方式，引導及鼓勵民間投入培訓市場，可促使培訓資源有效運用，促進民間培訓產業健全及快速發展，並可做為未來更多政府能量移轉至民

---

<sup>4</sup> (1)依「職業訓練法」第 4-1 條規定：「中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定」

(2)依 103 年 2 月 14 日第 3 次行政院人才政策會報決議，有關「建置產業關鍵人才職能基準」一案，院長已裁示請勞動部主政，並積極協助與督促各目的事業主管機關共同推動

(3)基於以上，為利聚焦，本方案推動初期，3-3-1 及 3-3-2 宜由勞動部主政，由勞動部主動協助各中央目的事業主管機關訂定職能基準

間產業之示範模式。

(二) 透過人力加值培訓，提供在職者及有意轉職者跨領域專業技能及職能進階之訓練，可縮短學用落差，提高我國人才競爭力及就業機會。

## 二、推動方式

本案業經多次會議討論，已研訂三大面向、八項策略及 16 項推動措施，將以分期試點、由點而面方式落實。並請經濟部本於主管機關權責，儘速研擬「民間培訓產業發展推動計畫」，促進培訓服務產業之發展。

基於上述原則，擬訂 3 項可做為培訓產業發展基礎及示範案例之亮點項目優先實行，並設定年度績效目標如下：

亮點項目	辦理機關	103 年度績效目標
● 建立培訓供需對話機制	經濟部	完成 1-2 個推動案例
● 引導私校逐漸轉型為培訓機構	教育部	發展 1-2 個推動案例
● 協調、整合各中央目的事業主管機關與產業界共同訂定職能基準，引導學校與培訓業者開設符合實際需求之課程，創造多贏市場	勞動部、各服務業中央目的事業主管機關	由勞動部協助 3-5 個服務業中央目的事業主管機關，至少制訂 1 項職能基準送勞動部審查公告 <sup>5</sup>

<sup>5</sup> 查現有職能基準多屬製造業及商業類別，爰依 103 年 4 月 21 日本案第 2 次副首長協調會議結論，請勞動部協調整合各服務業中央目的事業主管機關，於 103 年度至少制定 1 項職能基準送勞動部審查公布

### 三、推動期程

考量培訓產業屬新興產業，且目前我國民間培訓業者多為小型公司，從業態樣複雜，為求聚焦，將以「由小而大」方式進行扶植產業發展，並以塑造產業發展之環境為先期主要工作。

本方案期程為 103 至 105 年，擬分兩階段推動：

- (一) 第一階段：本方案係採先試先行方式推動，透過主辦機關逐年落實當年度亮點項目，逐步穩健培訓產業發展基礎。
- (二) 第二階段：請經濟部參考本方案發展策略及推動措施，儘速擬訂「民間培訓產業發展推動計畫」，據以落實推動後，本方案即完成階段性任務。

### 四、定期檢討機制

本方案奉行政院核定後，由各機關確實推動，於每年 7 月中及次年 1 月中前研提執行情形，並於年度檢討時，擬訂下一年度亮點項目與績效目標，函送本會彙整後，陳報行政院。



## 附錄：推動措施與辦理機關對照表

### 一、強化供給

發展策略	推動措施	辦理機關
(一)協助及獎勵民間培訓產業發展	1-1-1 本於培訓產業主管機關權責，研擬「民間培訓產業發展推動計畫」	經濟部
	1-1-2 積極輔導民間培訓業者通過訓練品質系統認證	勞動部
	1-1-3 勞動部公立職業訓練機構非核心業務委由民間辦理，引進民間資源，活絡培訓產業	勞動部
(二)引導私校逐漸轉型為培訓機構	1-2-1 引導私立學校閒置校舍改辦或兼辦培訓機構	教育部 勞動部
	1-2-2 與在地產業合作，發展專業課程特色，以利市場區隔	教育部 勞動部 經濟部

### 二、開發需求

發展策略	推動措施	辦理機關
(一)鼓勵個人人力資本投資	2-1-1 重新檢討現有計畫，簡化個人申請作業流程，並加強宣導，提供便民服務，以更貼近民眾需求	勞動部
	2-1-2 適度調整現有計畫資源配置，若屬職能轉換、進階、中高齡就業者，酌予提高補助額度或期程，鼓勵中階人力主動參訓，以提升個人競爭力	勞動部 經濟部

發展策略	推動措施	辦理機關
(二)協助企業 培育人才	2-2-1 重新檢討現有計畫，簡化企業申請作業流程，並加強宣導，提供便民服務，以更貼近企業需求	勞動部
	2-2-2 協助中小企業策略聯盟，合作辦理專業職能及經營管理訓練	勞動部 經濟部
	2-2-3 建立鼓勵企業投資人才之觀念與機制（如表揚、宣導、觀摩等），引導企業投資人才培訓	勞動部 經濟部

### 三、塑造環境

發展策略	推動措施	辦理機關
(一)建立培訓 供需對話機制	3-1-1 按不同業別或地域，由產業界主導，政府提供必要協助，邀集產官學研共同組成對話機制，針對產業所需人才缺口，推動培訓計畫與就業媒合	經濟部
(二)建置培訓 產業資訊平台	3-2-1 建置培訓產業訊息公告平台，披露培訓課程的供給與需求、公告培訓法規及相關培訓資訊；提供完整的資訊，以利民間進入培訓市場	經濟部 勞動部
(三)積極推動 職能基準與認 證制度	3-3-1 協調、整合各中央目的事業主管機關與產業界共同訂定職能基準，引導學校與培訓業者開設符合實際需求之課程，創造多贏市場	勞動部 各中央目的事業 主管機關
	3-3-2 促進培訓機構引進國際課程及認證，提升我國勞動力國際競爭力，並擴大海外培訓市場	勞動部 各中央目的事業 主管機關

發展策略	推動措施	辦理機關
(四)調適相關法規	3-4-1 邀集相關機關共同研議是否放寬培訓機構招收陸籍學員相關限制，如「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」中，可邀請陸籍學員來臺受訓單位之資格條件	內政部 經濟部 陸委會
	3-4-2 研議於我國行業標準分類中，增修培訓服務相關業別	經濟部 行政院主計總處

## 「行政院人才政策會報」第3次會議決議

壹、開會時間：103年2月14日（星期二）下午2時整

貳、開會地點：行政院2樓第1會議室

參、主席：江召集人宜樺

肆、討論事項

案由一：勞動部研擬「建置產業關鍵人才職能基準」，提請討論。

決議：

- 一、 建立「產業關鍵人才職能基準」，可清楚呈現各產業所需關鍵人才應具備之工作能力，產業界若積極參與，政府或學校所培育之人才將更契合業界所需，並有效減少學、訓、用落差，提升我國人才培訓體系效能。
- 二、 為落實建立產業人才培育與職能基準，請勞動部參酌與會委員意見修正，儘速研擬「職能發展與應用推動方案」，報院核定；並由政務委員召集各目的事業主管機關共同訂定職能基準建置優先順序與辦理時程，由勞動部主政，積極協助與督促各目的事業主管機關共同推動，建立未來發展之職能基準規格及品質管理機制。

# 職業訓練法

民國 100 年 11 月 09 日

## 第一章 總則

### 第 1 條

為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。

### 第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

### 第 3 條

本法所稱職業訓練，指為培養及增進工作技能而依本法實施之訓練。

職業訓練之實施，分為養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。

主管機關得將前項所定養成訓練及轉業訓練之職業訓練事項，委任所屬機關（構）或委託職業訓練機構、相關機關（構）、學校、團體或事業機構辦理。

接受前項委任或委託辦理職業訓練之資格條件、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

### 第 4 條

職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施。

#### 第 4-1 條

中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。

## 第二章 職業訓練機構

### 第 5 條

職業訓練機構包括左列三類：

- 一、政府機關設立者。
- 二、事業機構、學校或社團法人等團體附設者。
- 三、以財團法人設立者。

### 第 6 條

職業訓練機構之設立，應經中央主管機關登記或許可；停辦或解散時，應報中央主管機關核備。

職業訓練機構，依其設立目的，辦理訓練；並得接受委託，辦理訓練。

職業訓練機構之設立及管理辦法，由中央主管機關定之。

### 第三章 職業訓練之實施

#### 第一節 養成訓練

##### 第 7 條

養成訓練，係對十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。

##### 第 8 條

養成訓練，除本法另有規定外，由職業訓練機構辦理。

##### 第 9 條

經中央主管機關公告職類之養成訓練，應依中央主管機關規定之訓練課程、時數及應具設備辦理。

##### 第 10 條

養成訓練期滿，經測驗成績及格者，由辦理職業訓練之機關（構）、學校、團體或事業機構發給結訓證書。

#### 第二節 技術生訓練

##### 第 11 條

技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。

技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。

##### 第 12 條

事業機構辦理技術生訓練，應先擬訂訓練計畫，並依有關法令規定，與技術生簽訂書面訓練契約。

##### 第 13 條

主管機關對事業機構辦理技術生訓練，應予輔導及提供技術協助。

##### 第 14 條

技術生訓練期滿，經測驗成績及格者，由事業機構發給結訓證書。

#### 第三節 進修訓練

##### 第 15 條

進修訓練，係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。

##### 第 16 條

進修訓練，由事業機構自行辦理、委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。

##### 第 17 條

事業機構辦理進修訓練，應於年度終了後二個月內將辦理情形，報主管機關備查。

#### 第四節 轉業訓練

#### 第 18 條

轉業訓練，係為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

#### 第 19 條

主管機關為因應社會經濟變遷，得辦理轉業訓練需要之調查及受理登記，配合社會福利措施，訂定訓練計畫。

主管機關擬定前項訓練計畫時，關於農民志願轉業訓練，應會商農業主管機關訂定。

#### 第 20 條

轉業訓練，除本法另有規定外，由職業訓練機構辦理。

#### 第 五 節 （刪除）

#### 第 21 條

（刪除）

#### 第 22 條

（刪除）

#### 第 23 條

（刪除）

### 第 四 章 職 業 訓 練 師

#### 第 24 條

職業訓練師，係指直接擔任職業技能與相關知識教學之人員。

職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 25 條

職業訓練師經甄審合格者，其在職業訓練機構之教學年資，得與同等學校教師年資相互採計。其待遇並得比照同等學校教師。

前項採計及比照辦法，由中央主管機關會同教育主管機關定之。

#### 第 26 條

中央主管機關，得指定職業訓練機構，辦理職業訓練師之養成訓練、補充訓練及進修訓練。

前項職業訓練師培訓辦法，由中央主管機關定之。

### 第 五 章 事 業 機 構 辦 理 訓 練 之 費 用

#### 第 27 條

應辦職業訓練之事業機構，其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率。其低於規定比率者，應於規定期限內，將差額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用。

前項事業機構之業別、規模、職業訓練費用比率、差額繳納期限及職業訓練基金之設置、管理、運用辦法，由行政院定之。

#### 第 28 條

前條事業機構，支付職業訓練費用之項目如左：

- 一、自行辦理或聯合辦理訓練費用。
- 二、委託辦理訓練費用。
- 三、指派參加訓練費用。

前項費用之審核辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 29 條

依第二十七條規定，提列之職業訓練費用，應有獨立之會計科目，專款專用，並以業務費用列支。

#### 第 30 條

應辦職業訓練之事業機構，須於年度終了後二個月內將職業訓練費用動支情形，報主管機關審核。

### 第 六 章 技能檢定、發證及認證

#### 第 31 條

為提高技能水準，建立證照制度，應由中央主管機關辦理技能檢定。

前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託或委辦有關機關（構）、團體辦理。

#### 第 31-1 條

中央目的事業主管機關或依法設立非以營利為目的之全國性專業團體，得向中央主管機關申請技能職類測驗能力之認證。

前項認證業務，中央主管機關得委託非以營利為目的之專業認證機構辦理。

前二項機關、團體、機構之資格條件、審查程序、審查費數額、認證職類、等級與期間、終止委託及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 31-2 條

依前條規定經認證之機關、團體（以下簡稱經認證單位），得辦理技能職類測驗，並對測驗合格者，核發技能職類證書。

前項證書之效力比照技術士證，其等級比照第三十二條規定；發證及管理之辦法，由中央主管機關定之。

#### 第 32 條

辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜分三級者，由中央主管機關定之。

#### 第 33 條



技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。

技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。

#### 第 34 條

進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照大學校院以上畢業程度遴用。

#### 第 35 條

技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。

### 第七章 輔導及獎勵

#### 第 36 條

主管機關得隨時派員查察職業訓練機構及事業機構辦理職業訓練情形。

職業訓練機構或事業機構，對前項之查察不得拒絕，並應提供相關資料。

#### 第 37 條

主管機關對職業訓練機構或事業機構辦理職業訓練情形，得就考核結果依左列規定辦理：

- 一、著有成效者，予以獎勵。
- 二、技術不足者，予以指導。
- 三、經費困難者，酌以補助。

#### 第 38 條

私人、團體或事業機構，捐贈財產辦理職業訓練，或對職業訓練有其他特殊貢獻者，應予獎勵。

#### 第 38-1 條

中央主管機關為鼓勵國民學習職業技能，提高國家職業技能水準，應舉辦技能競賽。前項技能競賽之實施、委任所屬機關（構）或委託有關機關（構）、團體辦理、裁判人員遴聘、選手資格與限制、競賽規則、爭議處理及獎勵等事項之辦法，由中央主管機關定之。

### 第八章 罰則

#### 第 39 條

職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關得視其情節，分別

為下列處理：

- 一、警告。
- 二、限期改善。
- 三、停訓整頓。
- 四、撤銷或廢止許可。

#### 第 39-1 條

依第三十一條之一規定經認證單位，不得有下列情形：

- 一、辦理技能職類測驗，為不實之廣告或揭示。
- 二、收取技能職類測驗規定數額以外之費用。
- 三、謀取不正利益、圖利自己或他人。
- 四、會務或財務運作發生困難。
- 五、依規定應提供資料，拒絕提供、提供不實或失效之資料。
- 六、違反中央主管機關依第三十一條之一第三項所定辦法關於資格條件、審查程序或其他管理事項規定。

違反前項各款規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，中央主管機關並得視其情節，分別為下列處理：

- 一、警告。
- 二、限期改善。
- 三、停止辦理測驗。
- 四、撤銷或廢止認證。

經認證單位依前項第四款規定受撤銷或廢止認證者，自生效日起，不得再核發技能職類證書。

經認證單位違反前項規定或未經認證單位，核發第三十一條之二規定之技能職類證書者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

#### 第 39-2 條

取得技能職類證書者，有下列情形之一時，中央主管機關應撤銷或廢止其證書：

- 一、以詐欺、脅迫、賄賂或其他不正方法取得證書。
- 二、證書租借他人使用。
- 三、違反第三十一條之二第二項所定辦法關於證書效力等級、發證或其他管理事項規定，情節重大。

經認證單位依前條規定受撤銷或廢止認證者，其參加技能職類測驗人員於生效日前合法取得之證書，除有前項行為外，效力不受影響。

#### 第 40 條

依第二十七條規定，應繳交職業訓練費用差額而未依規定繳交者，自規定期限屆滿之

次日起，至差額繳清日止，每逾一日加繳欠繳差額百分之零點二滯納金。但以不超過欠繳差額一倍為限。

#### 第 41 條

本法所定應繳交之職業訓練費用差額及滯納金，經通知限期繳納而逾期仍未繳納者，得移送法院強制執行。

### 第 九 章 附 則

#### 第 42 條

(刪除)

#### 第 43 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

#### 第 44 條

本法自公布日施行。

本法修正條文，除中華民國一百年十月二十五日修正之第三十一條之一、第三十一條之二、第三十九條之一及第三十九條之二自公布後一年施行外，自公布日施行。