

調 查 報 告

壹、案由：據審計部108年度中央政府總決算審核報告，職業訓練法公布施行已逾36年，惟有關事業單位應辦職業訓練之部分條文，勞動部未落實執行；另勞動力發展署補助辦理在職員工訓練，惟推估近9成9需政府補助辦訓之事業單位未申請；又雖就接受小型企業人力提升計畫滿3年之事業單位，建立輔導及轉介至企業人力資源提升計畫之機制，惟成功轉介比率僅1成餘，允宜研謀改善等情案。

貳、調查意見：

一、勞動部辦理大小人提計畫，用以補（協）助事業單位辦理在職員工職業訓練，執行迄今已逾8年，申請二計畫之事業單位合計家數呈現逐年下降趨勢，且大人提計畫核銷比率常年未達7成，計畫誘因顯有不足，計畫整體執行效能不佳，且據108年度職業訓練調查統計，高達75.5%之事業單位未辦職業訓練原因為「員工已具備足夠工作技能」，縱有訓練需求，亦希增設「專門知識及技術之訓練」課程，足見事業單位在有技術升級轉型需求時，方會辦訓，且訓練課程需求以專業職能為主，為避免補助計畫流於形式，該部允宜全盤檢視補助計畫效能，以發揮計畫之實質效果。

（一）勞動部依據就業保險法第12條第3項規定，為提升勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，得於就業保險年度應收保險費之10%及歷年經費執行賸餘額度之範圍內提撥經費，辦理被保險人之在職訓練，爰該部為落實前開規定及就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法規定，推動小人提計畫，以期透過提供符合營運

策略方向的客製化人力培訓規劃、輔導服務和訓練課程等資源，協助減輕小型企業（51人以下）投資人力資本之成本運用並強化健全人才培訓發展，鼓勵企業參與在職員工進修訓練及持續辦理訓練之意願；另就51人以上事業單位推動大人提計畫，以協助辦理所屬在職員工進修訓練，有效投資人力資本及提升企業競爭力。鼓勵事業單位依其營運發展需求及員工技能缺口規劃相關訓練課程，以提升人力資本及競爭力，透過補助部分訓練費用的方式，增加事業單位為所屬員工辦理在職訓練之誘因，鼓勵事業單位辦訓並擴展訓練效益，以持續提升人力素質，累積國家人力資本。

(二)惟查該二計畫執行迄今已邁入第8年，各年度事業單位申請之比率咸有偏低情形，且大人提計畫核銷比率多未達7成，計畫誘因顯有不足，執行成效不佳，其詳如下：

1、經查勞動部以103、105及108年度職業訓練概況調查結果，據以計算出需政府協助辦訓並補助訓練經費之就業保險事業單位家數，並統計二計畫補助(協助)事業單位辦理員工在職訓練之家數，占需政府補助訓練經費之就業保險投保單位之比率¹，103年度至109年度需政府補助經費辦訓之事業單位家數，最高可達17,928家，惟實際申請大人提計畫及小人提計畫之事業單位家數合計最高僅3,304家，占比最高僅22%，且申請比率呈

¹ 計算說明：二計畫補(協)助對象為需政府提供經費補助之事業單位，爰依職業訓練概況調查結果，計算需政府提供協助且需要協助事項為補助訓練經費之**就業保險事業單位家數**(計算式：需政府補助辦訓經費之企業家數=該年度參加就業保險之單位家數*事業單位辦訓需要政府提供協助之比率*需經費補助單位自行辦訓之比率)，並以之做為二計畫補助(協助)事業單位家數所占比率之母數，二計畫補助(協助)事業單位辦理員工在職訓練之家數及占需政府補助訓練經費之就業保險投保單位比率。

現逐年下降之趨勢（表1）。

表1 大小人提計畫補助(協助)事業單位辦理員工在職訓練情形

單位：家數、%

年度	就業保險投保單位家數(A)	需政府補助辦訓經費之事業單位家數(B=A*各年度補助比率)	大人提計畫家數	小人提計畫家數	大小人提計畫合計(C)	大小人提計畫家數占需政府補助辦訓事業單位比率(C/B)
103	480,444	15,614	1,207	2,097	3,304	21
104	490,238	15,933	1,070	2,047	3,117	20
105	497,764	13,738	1,181	1,787	2,968	22
106	506,020	13,966	848	1,813	2,661	19
107	514,142	14,190	985	1,717	2,702	19
108	521,809	17,637	1,011	1,757	2,768	16
109	530,436	17,928	1,080	1,793	2,873	16

註：1. 103年至104年，依103年職業訓練概況調查事業單位辦訓需政府提供協助之比率為25%，其中需經費補助單位自行辦訓之比率則為13%。2. 105年至107年，依105年職業訓練概況調查事業單位辦訓需政府提供協助之比率為23%，其中需經費補助單位自行辦訓之比率則為12%。3. 108年至109年，依108年職業訓練概況調查事業單位辦訓需政府提供協助之比率為26%，其中需經費補助單位自行辦訓之比率則為13%。

資料來源：勞動部。

2、大人提計畫各年度實際核銷金額均低於核定補助金額，據勞發署統計103年度至109年度大人提計畫補助經費核銷情形，核銷率均未達7成，僅108年度達70.91%（表2）。

表2 大人提計畫補助經費核銷情形

單位：千元、%

年度	核定補助金額	實際核銷金額	核銷率
103	470,016	294,368	62.63
104	388,903	258,779	66.54
105	364,522	243,709	66.86
106	206,064	144,183	69.97
107	248,488	167,566	67.43
108	338,395	239,951	70.91
109	418,055	248,128	59.35

資料來源：勞動部。

(三)再查小人提計畫之訓練課程辦理情形(表3)，課程範圍為經營策略及領導統御管理、資訊運用及技術提升能力、行銷管理及顧客服務人力、資源及財務金融管理及共通核心職能課程5類，然以109年度申請小人提計畫之事業單位家數來看(表4)，以10人以下規模之事業單位占該年度總申請家數44.03%最高，上該5類課程是否適合小規模事業單位，缺乏相對分析資料。

表3 小人提計畫訓練課程辦理情形

單位：班

年度	課程範圍	經營策略及領導統御管理	資訊運用及技術提升能力	行銷管理及顧客服務	人力資源及財務金融管理	共通核心職能課程	合計
104		1,881	5,025	2,477	1,595	3,264	14,242
105		1,946	4,702	2,073	1,318	2,064	12,103
106		2,035	4,666	2,182	1,170	2,447	12,500
107		1,796	4,469	2,064	1,196	2,338	11,863
108		1,554	5,073	1,830	1,677	2,348	12,482
109		1,574	4,977	2,038	1,608	2,335	12,532
	列舉課程名稱	公司營運管理與危機處理、管理職責與執行技巧	Android程式開發專案實作、CNC車床加工實務、精密連續模具設計與實務應用技術	市場趨勢預測與顧客行為分析、服務品質提升與顧客管理	如何由人力資源管理提升組織績效、財務管理與稅務規劃	工作夥伴關係與衝突化解能力、問題反映與分析解決能力	

資料來源：勞動部。

表4 小人提計畫補助事業單位之規模

單位：家數、%

年度	總申請人數	事業單位規模									
		10人以下	占比	11-20人	占比	21-30人	占比	31-40人	占比	41-50人	占比
103	2,479	1,218	49.13	590	23.80	338	13.63	208	8.39	125	5.04
104	2,663	1,190	44.69	693	27.95	413	16.66	216	8.71	151	6.09
105	2,493	1,070	42.92	690	27.83	367	14.80	215	8.67	151	6.09
106	2,126	903	42.47	579	23.36	339	13.67	196	7.91	109	4.40
107	2,050	928	45.27	545	21.98	303	12.22	167	6.74	107	4.32
108	2,071	896	43.26	560	22.59	341	13.76	165	6.66	109	4.40

年度	總申請人數	事業單位規模									
		10人以下	占比	11-20人	占比	21-30人	占比	31-40人	占比	41-50人	占比
109	2,237	985	44.03	611	24.65	347	14.00	186	7.50	108	4.36

資料來源：本院彙整自勞動部提供資料。

(四)況，據108年度職業訓練概況調查統計發現，事業單位(抽樣母體是108年12月參加勞工保險事業單位約527,135家)未辦職業訓練之家數較105年度增加1.2%，且未辦理職業訓練原因以「員工已具備足夠工作技能」，相關重點摘述如下：

1、事業單位未辦理職業訓練原因以「員工已具備足夠工作技能」占75.5%最高。

108年未辦理職業訓練之事業單位家數比率為66.2%，較105年增1.2 個百分點，其未辦理職業訓練原因以「員工已具備足夠工作技能」占75.5%最高，「進用有經驗員工替代員工訓練」占22.5%次之，「無法排出訓練時間」及「員工參訓意願不高」各占12.8%及10.5%。

2、事業單位未來一年有需要政府部門增設職業訓練課程之家數比率23.5%，以「專門知識及技術之訓練」占13.6%最高，另「職業安全衛生訓練」及「勞工法令之教育訓練」分占8.2%及7.9%。

3、事業單位曾經申請勞動部協助辦理員工訓練相關計畫者僅占2.1%；未曾申請協助，原因是「不知道相關訊息」占51.2%及「對雇主無誘因」占40.3%較高。

4、事業單位有遭遇職業訓練辦理困難者占24.4%，遭遇困難原因主要為「訓練時間不易安排」。

108年無論有無辦理職業訓練之事業單位，其職業訓練有遭遇辦理困難之家數占比為24.4%，

較105年增1.5個百分點，其中因「訓練時間不易安排」12.3%最高，「訓練費用過高」占8.8%次之，「員工參訓意願不高」及「員工流動率高」分占7.8%及7.0%。

由上可見，事業單位除高比例不知道勞動部協助辦理員工訓練相關計畫之資訊，且認為對雇主無誘因比率亦相當高，未辦理職業訓練原因以「員工已具備足夠工作技能」高達75.5%，縱需政府部門增設職業訓練課程則以「專門知識及技術之訓練」占比最高，足見事業單位有技術升級轉型需求，方會辦訓，且訓練課程以專業職能為主，勞動部對於計畫課程設計允應適時瞭解哪些產業有哪些核心職能需求，進行滾動修正職業訓練之設計，強化計畫誘因。

(五)是以，面對目前補助計畫整體執行效能不佳之情況，為避免計畫補助流於形式，該部允宜全盤檢視二項補助計畫之定位、計畫目的，據以修訂補助計畫之整體執行策略，以期政府投入之資源能發揮一定之實質效果，究此議題，本院於110年7月12日諮詢專家學者復提出相關意見：「企業在因應組織變革、引進新的技術或購買新的設備，老闆想要做升級轉型等等情況下，才會有辦職業訓練之需求，如果沒有引進新技術，頂多就是辦職前訓練，不應該單獨補助企業辦理職業訓練，我們現在經濟部工業局及中小企業處均有補助企業做研發，勞動部應該搭配他們，否則我所聽到小人提職業訓練多不是企業自己提出來的，是管顧公司提出來，到底對企業有沒有幫助？我不認為事業單位沒有申請大小人提計畫是個問題，而是應著重為什麼企業不提出申請，臺灣企業以低階代工為主，其實沒有辦訓的必要……。」

等語，允值勞動部審慎參酌。

- (六)綜上所述，勞動部辦理大小人提二項計畫，迄今已逾8年，事業單位申請二項計畫之家數逐年下降，政策誘因顯有不足，致計畫整體執行效能不佳，該部允宜全盤檢視二項補助計畫訓練效益，提高整體計畫效能，以發揮政策實質效果。

二、勞動部希冀申請小人提計畫之事業單位，藉由計畫補助輔導辦理3年及最多延長2年之訓練後，未來能具備自行規劃辦訓之能力，然執行多年以來，實際可達成自行辦訓之家數偏低，又該部為鼓勵事業單位能持續辦訓，建立輔導及轉介至大人提計畫之機制，然實際轉介成功比率亦不高；另該部以員工人數51人來區隔申請大小人提計畫事業單位申請資格，且針對事業單位申請小人提計畫限制申請補助年限，反觀在事業單位申請大人提計畫部分，並無次數、年限等申請上之限制，故有政府重視大企業之聲音浮現。加以，大型企業方具規劃訓練之能力與人力，期待小型企業能達成自行規劃辦訓之計畫目標，實有難度，是以，小人提計畫之目的、策略及整體執行情形及大小人提兩計畫之間之區隔、介接及整合等問題，均有待勞動部通盤檢視，調整因應，以期有限資源得以發揮最大功效。

- (一)經查勞動部鑒於臺灣產業以中小企業為大宗，因規模較小，缺乏職訓的規模經濟，自行訓練能量不足，亟需針對性的外部培訓資源輔導及協助，爰提出小人提計畫，針對員工人數未滿51人企業，提供專業團隊進場輔導，並結合優質訓練單位規劃客製化人才培訓課程，相關輔導及訓練費用由政府全額負擔，以協助小型企業強化健全人才培訓與發展。又該部

藉由大人提計畫，針對員工人數達51人(含)以上企業，補助部分訓練費用，由企業自行規劃員工在職訓練或結合上下游廠商聯合辦理訓練，最高補助新臺幣(下同)200萬元，以提高企業辦理在職訓練的誘因，強化員工具備企業營運與發展所需技能。

(二)又查勞動部辦理小人提計畫希冀事業單位藉由計畫補助輔導辦理3年及最多延長2年之訓練後，未來能具備自行規劃辦訓之能力，且為鼓勵事業單位能持續辦訓，建立輔導及轉介至大人提計畫之機制，然經統計事業單位參訓後符合得延長服務之家數偏低，且能自行辦訓家數亦不高，轉介大人提計畫比率偏低，轉介成效未盡理想，茲說明如下：

- 1、勞動部辦理小人提計畫目的，係為協助小規模且不具辦訓能力之事業單位強化人才培訓，以全額補助經費鼓勵企業參與在職員工進修訓練及持續辦理訓練之意願，進而培養其獨立辦訓能力，然事業單位申請小人提計畫之家數呈逐年下降趨勢，前已敘及。
- 2、依據小人提計畫第7點規定，事業單位接受本計畫所提供之輔導服務及訓練課程達3年者，本計畫不再受理申請。但當達第3年時，當年度與前一年度相比，增僱具就業保險加保員工人數達30%以上，或企業整體薪資給付總額之每人平均薪資額度提高達5%以上者，得再申請本計畫最多2年之服務，惟符合條件之家數占比亦低(表5)。

表5 延長小人提計畫2年情形

單位：家數、%

年度	申請小人提計畫滿3年之企業家數 (A)	延長小人提計畫2年家數 (B)				占比 (B)/(A)
		企業增雇員工人數達30%之家數	企業提高員工每人平均薪資達5%之家數	同時具備	合計	
106	374	10	8	2	20	5.35
107	254	12	8	-	20	7.87
108	223	17	10	1	28	12.56
109	285	20	14	-	34	11.93

資料來源：勞動部。

3、又，勞動部希望藉由小人提計畫補助小規模且不具辦訓能力之事業單位強化人才培訓，並培養其獨立辦訓能力，然據該部統計提供107-109年度接受小人提計畫滿3年之事業單位中，有持續辦訓之事業單位家數及占比，僅20-41家，占比落於7.02%-16.14%間，且從107年之41家下降至109年20家，呈現逐年下降趨勢(表6)。

表6 小人提計畫執行情形

單位：家數、%

年度	申請滿3年家數	可自行辦理訓練家數	占比
106	374	-	-
107	254	41	16.14
108	223	26	11.66
109	285	20	7.02

資料來源：勞動部。

4、另，勞動部為鼓勵事業單位持續辦訓，雖有建立輔導及轉介至大人提計畫之機制，然轉介門檻高，導致成功比率亦偏低。

(1) 勞動部為鼓勵事業單位持續辦訓，已就申請小人提計畫滿3年之事業單位，依其營運發展尚有

申請補助經費辦理員工訓練需求者，建立輔導及轉介至大人提計畫之機制，惟據該部提供資料，106至109年度已接受小人提計畫達3年之事業單位，分別為374家、254家、223家及285家，成功轉介至大人提計畫者，分別為54家、34家、28家及41家，成功轉介率僅14.44%、13.39%、12.56%及14.39%，且呈現逐年下降之趨勢，109年度雖稍有提高，然仍屬偏低（表7）。

表7 小人提計畫轉介情形

單位：家數、%

分名	署稱	106年度			107年度			108年度			109年度		
		滿3年 家數	成功 轉介 家數	成功 轉介 比率	滿3年 家數	成功 轉介 家數	成功 轉介 比率	滿3年 家數	成功 轉介 家數	成功 轉介 比率	滿3年 家數	成功 轉介 家數	成功 轉介 比率
合	計	374	54	14.44	254	34	13.39	223	28	12.56	285	41	14.39
北基宜花	金馬	104	8	7.69	68	9	13.24	75	3	4.00	89	4	4.49
桃竹苗		38	4	10.53	27	3	11.11	21	1	4.76	33	0	0
中彰投		114	20	17.54	65	8	12.31	43	11	25.58	66	11	16.67
雲嘉南		62	9	14.52	50	7	14	44	9	20.45	53	14	26.42
高屏澎東		56	13	23.21	44	7	15.91	40	4	10.00	44	12	27.27

資料來源：勞動部。

(2) 前揭轉介成功率不高之原因，囿於企業須自行辦理相關行政業務（如資訊系統登錄及訓練課程執行結果回報等），並應接受勞發署TTQS評核，始得辦理經費核銷，考量人力負擔及繁雜程序，規模較小之事業單位申請轉介至大人提計畫意願偏低，致轉介成功率不高。

(三)在事業單位辦訓意願本就不高之前提下，執行計畫滿3年後，倘又未能符合延長2年服務條件，又因轉

介門檻高，成功轉介至大人提計畫比率逐年降低，是以，計畫政策目標與目的，允有重行檢視之必要。又究此議題，本院諮詢專家學者亦有相同意見指出：「小人提計畫是希望透過3年補助後提高企業辦訓能力，可以再去申請大人提計畫，但小人提計畫轉到大人提計畫的門檻太高了，要求事業單位3年後要有自主辦訓能力，且之後要比照大人提計畫，是有點困難……所以不能用一切為二方式，應該要採漸進式，中間應該要有個過渡……。」及「應瞭解企業希望從小人提計畫轉到大人提計畫的目的是什麼？如為提高自主訓練能力，因參與小人提計畫的企業，可自辦訓練跟參加他訓，故可就自辦訓練達到一定比率，有提高自主訓練能力，當作漸進式設計。此外，也應該是要看企業過往申請的課程及未來要申請的課程有無進階且有連續性。易言之，我認為沒有必要一定要轉介大人提計畫，轉介如果是希望提高事業自主訓練能力，應該要看自主訓練占比及能力，且看訓練課程內容是否有進階……。」等意見，相關建議作法，殊值勞動部審慎參酌。

- (四) 況查，勞動部希冀培養小型企業自行辦訓能力，然據108年度職業訓練概況調查統計發現，事業單位辦理職業訓練之比率隨著員工規模遞增，由員工規模「1-9人」之27.2%增至「200人及以上」之96.0%，顯見大型企業辦理職業訓練較為普遍。且本院諮詢專家學者意見復指出：「根據過往研究，具備教育訓練規劃和執行能力與人力的企業通常員工人數要達150人以上。換言之，目前參與『大人提計畫』而員工人數介於51~149人之間的事業單位，嚴格地說，規劃與執行教育訓練能力是存疑？更何況對於這些員工人數未滿51人卻被強制要求要參與大人提計畫

的企業而言，應該更不具備教育訓練規劃與執行人力和能力……等語。」換言之，51人以上中大型事業單位辦理訓練之能力已受質疑，更遑論51人以下小型企業，顯難期待小型企業藉由計畫補助輔導辦理3年及最多延長2年之訓練後，未來能具備自行規劃辦訓之能力。

(五)此外，勞動部考量大人提計畫係屬部分訓練費用補助，事業單位尚需負擔辦訓成本，故並無限制事業單位參與計畫次數上限。而小型事業單位採全額政府負擔費用之方式，係資源高度挹注之計畫，因輔導資源有限，又為避免小型事業單位過度依賴資源，爰訂有服務年限之限制。然接受小人提計畫達3年之事業單位，能自行辦訓家數偏低，成功轉介至大人提計畫比率亦偏低，則形同3至5年後，倘無相關資源得以挹注，恐更難持續辦訓，本院諮詢學者更指稱：「小人提計畫申請有年數限制，加上員工人數規模小，通常可以申請到的經費介於10~20萬元之間。而大人提計畫的申請單位則無次數上的限制，可以申請到的經費多達8、90萬元之多。換言之，勞動部對於企業教育訓練經費補助的計畫是明顯偏頗於中大型企業的。如果政府站在協助小型企業的立場，可能不應該設定次數的規定。……等語」基此，亦有待勞動部全盤重行檢視，如何在有限資源下達成政策目的。

(六)綜上論述，勞動部希冀申請小人提計畫之事業單位，藉由計畫補助輔導辦理3年及最多延長2年之訓練後，未來能具備自行規劃辦訓之能力，然執行多年以來，實際可達成自行辦訓之家數偏低，又該部為鼓勵事業單位能持續辦訓，建立輔導及轉介至大人提計畫之機制，然實際轉介成功比率亦不高；另該

部以員工人數51人來區隔申請大小人提計畫事業單位申請資格，且針對事業單位申請小人提計畫限制申請補助年限，反觀在事業單位申請大人提計畫部分，並無次數、年限等申請上之限制，故有政府重視大企業之聲音浮現。加以，大型企業方具規劃訓練之能力與人力，期待小型企業能達成自行規劃辦訓之計畫目標，實有難度，是以，小人提計畫之目的、策略及整體執行情形及大小人提兩計畫之間之區隔、介接及整合等問題，均有待勞動部通盤檢視，調整因應，以期有限資源得以發揮最大功效。

三、勞動部以訓後問卷調查方式，彙收統計受補助事業單位在受訓成效同意度、人力資本及就業安定等參訓成效指標，據以評估衡量二項計畫之績效，評估細目有如事業單位參訓後員工有無提高工作績效、促進組織營運績效、員工增聘數、每人平均薪資及員工加薪數等，評估結果均獲得參訓事業單位7至8成之高同意度，且在人力資本及就業安定指標部分亦均獲得高成效，然該等指標均為評量受補助事業單位之辦訓成效，除數據無法驗證外，評估指標與政策目的關聯性並不明確，且迄今未澈底進行政策成效評估，是以，該部允宜全面進行政策檢視，並配合檢討評核指標，俾強化資源使用效能。

(一)勞動部推動小人提計畫，期透過提供符合營運策略方向的客製化人力培訓規劃、輔導服務和訓練課程等資源，協助減輕小型企業（51人以下）投資人力成本並強化健全人才培訓發展，鼓勵企業參與在職員工進修訓練及持續辦理訓練之意願；另就51人以上事業單位推動大人提計畫，以協助辦理所屬在職員工進修訓練，鼓勵事業單位依其營運發展需求及

員工技能缺口規劃相關訓練課程，以提升人力資本及競爭力，透過補助部分訓練費用的方式，增加事業單位為所屬員工辦理在職訓練之誘因，鼓勵事業單位辦訓並擴展訓練效益，以持續提升人力素質，累積國家人力資本。

- (二)然本院請該部提供補助計畫績效評估指標，該部僅說明為瞭解企業參與計畫之服務成效，爰針對接受小人提計畫及大人提計畫訓練課程服務之企業對於訓練成效評估，包括員工參訓有助提高工作績效及促進組織營運績效提升等之同意程度，小人提計畫為79%至82%，大人提計畫為81%至84%，二計畫均獲得7-8成之滿意度(表8)。

表8 二計畫訓練成效評估 單位：%

年度	企業對於訓練成效評估同意程度	
	小人提計畫	大人提計畫
103	81	83
104	79	83
105	82	84
106	79	84
107	81	82
108	80	81

資料來源：勞動部。

- (三)嗣本院就再就大小人提計畫績效評估考核機制及績效評估指標目前僅有「員工參訓有助提高工作績效及促進組織營運績效提升」同意程度一項，究有無其他外部評估機制，經請該部說明，據該部表示會委託辦理相關調查，本院再請該部說明調查辦理情形，對於政策推動成效之評估，該部始說明，為瞭解受補助事業單位參與計畫成效，針對受補助事業單位辦理訓後成效調查，分別就大小人提計畫108年訓後成效調查分析，並提供大小人提計畫之人力資

本指標、就業安定指標及事業單位對於訓練成效評估同意程度。大小人提計畫訓後成效分析如下：

1、大人提計畫部分

- (1) 人力資本指標：「每人平均薪資」108年較107年多1,768元。「企業投入每人訓練成本」108年較107年增加1,514元。
- (2) 就業安定指標：「員工增聘數」平均每家事業單位增聘人數為52.63人。「員工晉升數」平均每家事業單位員工晉升人數為30.30人。「員工加薪數」平均每家事業單位員工加薪人數為223.53人。
- (3) 事業單位對於訓練成效評估同意程度：員工參訓對於課程、師資、課程規劃等訓練整體感到滿意之同意程度為83%。員工參訓有助提升專業技能及運用所學內容展現學習結果之同意程度為81%。員工參訓有助提升工作能力、專業職能、改善工作態度及提出工作改善具體方案之同意程度為79%。員工參訓有助員工學習成長、促進組織營運績效提升之同意程度為81%。事業單位會增加訓練預算、有強烈辦訓意願及會持續投入資源於人才培育之同意程度為85%。

2、小人提計畫部分

- (1) 人力資本指標：「每人平均薪資」108年較107年多2,459元。「企業投入每人訓練成本」108年較107年增加了637元。
- (2) 就業安定指標：「員工增聘數」平均每家事業單位增聘人數為24.15人。「員工晉升數」平均每家事業單位員工晉升人數為12.30人。「員工加薪數」平均每家事業單位員工加薪人數為44.84人。

(3) 事業單位對於訓練成效評估同意程度：員工參訓對於課程、師資、課程規劃等訓練整體感到滿意之同意程度為82%。員工參訓有助提升專業技能及運用所學內容展現學習結果之同意程度為80%。員工參訓有助提升工作能力、專業職能、改善工作態度及提出工作改善具體方案之同意程度為79%。員工參訓有助員工學習成長、促進組織營運績效提升之同意程度為78%。事業單位會增加訓練預算、有強烈辦訓意願及會持續投入資源於人才培育之同意程度為79%。

(四) 惟上開各項績效評估方式，據勞動部表示，係彙收受補助事業單位人員（可能為管理人員、人事人員或指定人員）於訓後填列之訓後成效問卷調查結果，據以計算各事業單位在各項指標之平均數，相關數據尚無法驗證，加上未強制填列，故並非所有受補助事業單位均會填列。又該等指標均屬對受補助事業單位參訓之成效評估，對於補助計畫政策辦理之成效，相關評核指標付之闕如。且本院於110年7月12日諮詢專家學者復提出相關意見稱：「勞動部僅對大小人提計畫參訓事業單位去評估辦訓成效，應該是探討補助計畫政策辦理之成效，而非僅對參訓企業辦訓成效進行評估，……而且未評估有沒有因為此補貼政策而讓企業願意辦訓，政策有無存在誘發效果，且有無反效果等，我們覺得大小人提計畫之評估應該要做調整，應該針對補助辦訓之成效進行評估……。」等意見。

(五) 另本院為瞭解事業單位參加小人提計畫成效，請勞動部申請小人提計畫滿3年之企業增雇員工人數達30%及提高員工每人平均薪資達5%之家數及占比統計（表9），表中可見，達成比率均不高，尤以提

高平均薪資部分，顯未如上開該部彙收問卷統計之成效分析樂觀。

表9 小人提計畫滿3事業單位執行情形 單位：家數、%

年度	申請小人提計畫滿3年之企業家數(A)	企業增僱員工人數達30%之家數(B)	占比(B)/(A)	企業提高員工每人平均薪資達5%之家數(C)	占比(C)/(A)
106	20	12	60.00	10	50.00
107	20	12	60.00	8	40.00
108	28	18	64.29	11	39.29
109	34	20	58.82	14	41.18
110(截至6月)	32	19	59.38	13	40.63

註：105年度有2家及107年度有1家同時具備企業增僱員工達30%及提高員工每人平均薪資達5%之條件。

資料來源：勞動部。

(六)綜上所述，勞動部僅評估事業單位參與計畫之訓後成效，未對該部執行補助計畫政策成效建立相關評量指標，致評估指標與計畫目的關聯性並不明確，尚難以彰顯計畫執行成效，允宜建立明確衡量評核指標，據以評估並滾動修正政策，俾以評估資源使用效能。

四、政府相關部會為掌握產業發展所需人才，協助產業創新、升級、轉型，已有「副首長層級跨部會小組」及「行政院產學研連結會報」等機制運行，惟產業轉型升級人才需求殷切，如何藉由強化各部會訓練資源之整合，壯大培訓能量，以發揮資源之最大綜效，尚待部會間通力研議妥思合作策略；另勞動部於102年建置「政府課程資訊管理平台系統」然迄今僅少數部會登載，為確實整合政府訓練資訊，允宜積極協調各中央目的事業主管機關與各縣市政府均能落實登載。

(一)按產業創新條例第17條、第18條規定，為掌握產業

發展所需人才，協助產業創新、升級、轉型，各中央目的事業主管機關有必要針對其業管重點產業進行人才供需調查及推估，並由國家發展委員會整完成重點產業人才供需調查及推估成果報告，提供教育部、勞動部等相關部會做為研擬人才培訓、留用及延攬等人力資源對策及建置職能基準之參考。相關部會為掌握產業發展所需人才，協助產業創新、升級、轉型，長期以來，就其主掌職司業務性質，辦理人才培訓計畫。又為加強部會間橫向溝通，有效統整產業發展、人才培育與職業訓練資源，教育部、經濟部與勞動部已成立「副首長層級跨部會小組」，定期召開研商會議，以加強跨部會溝通及資訊交流，共同辦理人才培育與產學合作相關事宜。另為縮短學用落差情形，建置產學合作人才培育協調機制，行政院已於105年7月啟動「行政院產學研連結會報」，由政務委員擔任召集人，做為協調跨部會辦理產學研合作資源、適時回應產業需求及縮減青年學用落差之統籌平台，並分設學研創新鏈結組、人才培育鏈結組及法規環境革新組，推動產學研合作相關任務。

- (二)惟面對全球化及區域經濟整合競爭，產業版圖快速轉移，全球產業經營環境競爭更加劇烈，整體勞動環境正面臨人口高齡及數位科技發展的衝擊與影響，因此產業為因應轉型升級，對於人才之需求至為殷切，政府在產業政策規劃與人才培育上，必須切合產業之需求，故政府相關部會實有必要整合資源以強化培訓之量能，因此，為壯大培訓能量，對於人才培訓，尚難以侷限於單一主管機關之業務或本位思考，如何藉由強化各部會訓練資源之整合，以發揮資源之最大綜效，殊值各部會研議。又，教

育部自110學年度(110年9月)起整併勞動部產學訓合作訓練、雙軌訓練旗艦計畫等，並整合經濟部、勞動部及農委會相關獎勵合作企業機制，推動產學攜手合作計畫2.0，部會間已進行資源整合，可見一斑，惟是否能有更進一步強化之空間，尚待部會間之通力研議妥思合作策略。

- (三)鑑於人才發展攸關產業發展及長期的競爭力，而職業訓練是產業選用人才的捷徑，產業的職缺與需求，是辦理職業訓練的目標，然因政府資源有限，如何藉由強化各部會間訓練資源之整合，壯大培訓能量，本院為瞭解政府部會在辦理職業訓練整合情形，經以經濟部辦理離岸風力發電產業人才供需調查及推估結果觀之，該部於106年起逐年辦理離岸風力發電人才供需調查及推估，以掌握未來產業人才供需趨勢，做為規劃人才培訓、留用及延攬政策之參考。依據近3年(107至109年)之調查結果，該報告中綜整出的人才問題及其相關因應對策，包括相關領域專業人才不足需要進行在職訓練、引進國外離岸風電安全訓練課程，以在職培訓方式培養產業人才、協助或轉介資源，以協助廠商從學校養成人才……等對策。嗣經濟部就離岸風力發電產業人才需求議題，辦理專業人才訓練，包括銲接技術人才、鑄造技術人才及引進國外相關訓練資源等相應措施在案。鑑於勞動部職司勞動力發展，對應國內產業發展人才培訓，本院請勞動部提供大人提及小人提計畫補助參與之事業單位中，屬於從事離岸風電業別之名單，據復依經濟部提供107年至109年辦理離岸風力發電產業人才供需調查及推估結果報告中離岸風力發電產業調查範疇之事業單位，僅4家事業單位曾參與大小人提計畫。資源之整合情形

仍存強化之空間。

- (四)又，本院請勞動部勾稽，就申請大人提計畫及小人提計畫之事業單位有提供教育部技專校院學生實習之情形，經該部以教育部提供之109學年度技專校院學生赴產業實習合作機構名單資料(計1萬4,411筆)，彙整勾稽申請該部109年度大、小人提之事業單位(大人提計畫1,080家、小人提計畫1,793家，合計2,873家)，計有466家事業單位(大人提計畫327家、70.17%；小人提計畫139家、占比29.83%)有提供教育部技專校院學生實習。
- (五)另，本院諮詢專家學者復提出：「企業在因應組織變革、引進新的技術或購買新的設備，老闆想要做升級轉型等等情況下，才會有辦職業訓練之需求，如果沒有引進新技術，頂多就是辦職前訓練，不應該單獨補助企業辦理職業訓練，我們現在經濟部工業局及中小企業處均有補助企業做研發，勞動部應該搭配他們……。」等相關建議意見，允值參酌。另，以人力資源的育才、用才之角度看，如何營造「學用合一」的雙贏局面，職業教育、職業訓練與產業發展具有相互依存緊扣密不可分之關係。就此議題，本院諮詢學者意見復指出：「職業訓練要與職業教育和學校育才兩者之間能夠銜接，或許可以參考新加坡或澳洲的做法，將學校教育、職業訓練和終身學習加以整合，使彼此間能夠有所連貫與連結……等語。」是以，國外作法或可做為我國推動相關人才培訓之借鏡。
- (六)此外，按職業訓練法第4條之1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。勞動部整合各中央目的事業主管機關所辦理職業訓練課程，以利民眾及時取得就業所需職業訓練服務資訊，爰於102年建置「政府課程資訊管理平台系統」，以供各中央目的事業主管機關與相關單位即時登載所屬目的事業主管之職前訓練與在職訓練等相關課程，另各縣市政府若辦理各產業相關職業訓練課程亦得藉該平台推廣。經該部彙收各部會課程訊息後，即時揭露於「台灣就業通」及「職業訓練整合網」網站，提供民眾一站式職業訓練資訊整合服務。惟經本院詢據勞動部代表稱，上開系統建置並無強制性，目前除該部之外僅6部會登載，是以，為確實整合政府機關訓練課程資訊，允宜積極協調各中央目的事業主管機關與各縣市政府均能充分使用該平台資源，落實登載，使各部會最即時之課程資訊能提供給民眾多樣化課程進行選擇，各部會間亦可參考是否有重複課程問題。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至三，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見四，函請國家發展委員會會同勞動部、經濟部及教育部等相關部會研議見復。
- 三、調查意見一至四，函送審計部參考。

調查委員：蘇麗瓊

王幼玲

張菊芳