

總統府公報

Presidential Office Gazette

本號公報內容於發行日同步登載本府全球資訊網

網址：<http://www.president.gov.tw/>

中華民國95年7月26日（星期三）發行 第6699號



總統府第二局 編印

總統府公報

第 6699 號

中華民國 95 年 7 月 26 日 (星期三)

目 錄

壹、總統令

- 一、任免官員.....1
- 二、授予勳章.....4

貳、專載

- 總統府 95 年 7 月份 國父紀念月會暨宣誓典禮.....5

參、總統及副總統活動紀要

- 一、總統活動紀要.....30
- 二、副總統活動紀要.....31

肆、總統府新聞稿.....31

總 統 令

總統令

中華民國 95 年 7 月 14 日

任命吳雲蓮為臺北市政府財政局簡任第十一職等副局長。

任命曾美妙為高雄市政府財政局簡任第十職等專門委員。

派陳琳樺為高雄市政府捷運工程局簡派第十職等副總工程司。

任命李得全為臺北縣政府簡任第十一職等局長，陳長裕為臺北縣政府簡任第十職等局長。

任命郭振寰為新竹市政府簡任第十二職等主任秘書，吳宗鎰以簡任第十二職等為新竹市政府簡任第十一職等局長。

任命謝學森為臺中縣政府簡任第十一職等消費者保護官，黃能堂為臺中縣政府簡任第十一職等主任。

任命張元紳、洪瑞仁、曾盛治、吳秉叡、林豐年、黃任偉、陳燕鳳、鄧素如為薦任公務人員。

任命林春吟、吳貴塘、林意敏、侯岱儀、蔡世寬、黃智偉、張玉如、江信潔、鄭雅萍、陳貴富、黃美容為薦任公務人員。

任命馬宗佑為薦任公務人員。

任命林坤火為薦任公務人員。

任命陳怡萱為薦任公務人員。

任命蘇保源、蘇健南為薦任公務人員。

任命張瑞忠為薦任公務人員。

任命饒和奇為薦任公務人員。

任命陳瑋哲、白鴻儀為薦任公務人員。

任命李文田為薦任公務人員。

任命葉汝能為薦任公務人員。

任命蔡錦林為薦任公務人員。

任命陳智弘、郭芝穎、簡璿宸、范良占、謝政橘、李明城、余安中、郭蒼霖、唐仕達為薦任公務人員。

任命王怡樺、呂政聰為薦任公務人員。

任命邱映慈、徐皓庭、鍾惠存為薦任公務人員。

派高雪莉、翁世勇為薦派公務人員。

總 統 陳水扁
行政院院長 蘇貞昌

總統令 中華民國 95 年 7 月 17 日

任命張寵文、龔振霖為高雄市政府地政處簡任第十職等專門委員，張簡麗月為高雄市政府地政處簡任第十職等主任秘書。

任命陳財源為南投縣政府簡任第十二職等主任秘書。

任命黃揮原以簡任第十一職等為彰化縣政府簡任第十職等秘書。

任命孫淑蓉為嘉義市衛生局簡任第十職等局長。

任命黃子騰為臺東縣政府簡任第十職等局長。

任命顏水坤為金門縣政府簡任第十職等消費者保護官。

任命康佑寧、莊盈志、林惠文、徐誌宏、許銘志、鄭印淞、揚孔維、張嘉琪、江瑞雄、盧鴻文、陳文通、汪欣亮、何協隆、黃振榮為薦任公務人員。

任命陳世訓為薦任公務人員。

任命許家瑜為薦任公務人員。

任命鄭香辰為薦任公務人員。

任命龔素鍊、程梅雪、邱婉萍、王健麟為薦任公務人員。

任命林聖峰、黃靖淑、盧皓宣為薦任公務人員。

任命詹天財為薦任公務人員。

任命郭任超為薦任公務人員。

任命陳歐泉為薦任公務人員。

任命周宏昇為薦任公務人員。

任命吳明仁、許育維為薦任公務人員。

任命蔡文龍為薦任公務人員。

任命廖盛勇為薦任公務人員。

任命蔡侑宜為薦任公務人員。

任命陳錫安、高瑾螢、林玉敏、劉惠珍、鄭新助為薦任公務人員。

派王塵、周美君為薦派公務人員。

總 統 陳水扁
行政院院長 蘇貞昌

總統令 中 華 民 國 9 5 年 7 月 1 7 日

任命許景甫為警正警察官。

總 統 陳水扁
行政院院長 蘇貞昌

總統令 中 華 民 國 9 5 年 7 月 1 7 日
華總二榮字第 09510029651 號

茲授予美利堅合眾國前聯邦參議員裴爾大綬卿雲勳章。

總 統 陳水扁
行政院院長 蘇貞昌
外交部部長 黃志芳

專 載

總統府 95 年 7 月份 國父紀念月會暨宣誓典禮

總統府 95 年 7 月份 國父紀念月會暨新任財政部部長並為行政院政務委員何志欽、行政院政務委員呂桔誠、行政院經濟建設委員會主任委員胡勝正、總統府副秘書長劉世芳及行政院國家科學委員會副主任委員戴謙等 5 人宣誓典禮，於中華民國 95 年 7 月 17 日(星期一)上午 10 時在總統府大禮堂舉行， 總統主持並監誓，中央與地方高級文武官員及民意代表等二百餘人與會，會中由行政院勞工委員會主任委員李應元專題報告：「台灣勞動市場及人力資源規劃」（全文如后），典禮至 11 時正結束。

台灣勞動市場及人力資源規劃

壹、背景說明

人力資源是產業發展的根本，影響國家競爭力至鉅，影響的層面極為廣泛，舉凡人口政策、勞動政策、教育政策、就業安全制度、長期照護及托育政策、移民政策、外勞引進等均息息相關。

因全球化經濟，人才流動已打破國家的界限，更凸顯出人力資源

規劃的重要性。尤其，我國在 2002 年加入世界貿易組織（WTO）後，國內勞動市場受到產業結構調整及產業外移的衝擊，呈現高級專業人力及基層人力不足現象。加上我國已於 1993 年達到聯合國所訂的高齡化國家標準，近年來人口出生率急遽下降等問題，均嚴重衝擊國內產業發展所需的人力資源。

探究勞動市場及人力資源規劃問題，可以發現它既是經濟問題也是社會問題，影響層面既深且廣。在人力資源方面：影響到高齡化、少子化的人口與移民政策的調整、婦女勞動參與率提升、退休制度變革、長期照顧體系及托育等問題；在產業結構調整方面：牽涉到教育培育方向與產業需求配合、海外優質高級專業人力延攬、賦稅優惠及移民措施、高級人力培訓、藍領外籍工作者引進等問題；在促進就業解決失業方面：涉及減輕婦女家庭照顧負擔之托老及托育、健全就業安全體系、鼓勵彈性僱用之勞動法制鬆綁等問題。以上問題均環環相扣，應深入檢討，從根本結構改善，始能達到預期的目標。

貳、當前勞動情勢

依據主計處 2006 年 5 月資料顯示，台灣地區勞動力人數為 1,046 萬 6 千人，就業人數 1,006 萬 4 千人。勞動力參與率為 57.72%，其中男性勞參率為 67.36%，女性勞參率為 48.26%。失業人數為 40 萬 2 千人；失業率為 3.84%，係近 6 年同月最低水準。非勞動力人數為 766 萬 7 千人。

表 1：台灣地區人力資源調查統計指標摘要表 單位：千人

年月	15 歲以上民間人口	勞動力			非勞動力	勞動力參與率%			失業率(%)		
		合計	就業者	失業者		合計	男	女	合計	男	女
2003	17572	10076	9573	503	7495	57.34	67.69	47.14	4.99	5.51	4.25
2004	17760	10240	9786	454	7520	57.66	67.78	47.71	4.44	4.83	3.89
2005	17949	10371	9942	428	7578	57.78	67.62	48.12	4.13	4.31	3.88
2006	18099	10438	10037	401	7660	57.68	67.43	48.12	3.84	4.09	3.50
五月	18133	10466	10064	402	7667	57.72	67.36	48.26	3.84	4.10	3.48

資料來源：行政院主計處

表 2：台灣地區 就業人數統計表 單位：千人

年	總計	男	女
2001	9,383	5,553	3,830
2002	9,454	5,547	3,907
2003	9,573	5,579	3,994
2004	9,786	5,680	4,106
2005	9,942	5,753	4,190
2006(5)	10,064	5,799	4,265

資料來源：行政院主計處

表 3：台灣地區 失業人數及失業率統計表

年	總計		男		女	
	%	千人	%	千人	%	千人
2001	4.57	450	5.16	302	3.71	148
2002	5.17	515	5.91	348	4.1	167
2003	4.99	503	5.51	326	4.25	177
2004	4.44	454	4.83	288	3.89	166
2005	4.13	428	4.31	259	3.88	169
2006(5)	3.84	402	4.12	248	3.51	154

資料來源：行政院主計處

引進海外人力方面，藍領外籍工作者部分，截至 2006 年 5 月底止人數為 33 萬 3,477 人。依行業別區分，產業外籍工作者 18 萬 4,723 人，占 55%，社服外勞 14 萬 8,754 人，占 45%。其中製造業人數為 16 萬 8,645 人占最高比例；家庭看護工 14 萬 6,457 人居次；營造業為 1 萬 2,832 人；家庭幫傭為 2,297 人；外籍船員為 3,246 人。

表 4：藍領外籍工作者統計表（按行業分）

業別 \ 國別		印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
合 計	333,477	64,800	11	95,184	95,971	77,454	57
		19%	0.00%	29%	29%	23%	0.05%
製造業	168,645 51%	6,586	10	59,888	82,814	19,325	22
營造業	12,832 4%	44	1	1,735	10,430	622	0
漁 船 船 員	3,246 1%	1,405	0	871	7	963	0
看護工	146,457 44%	56,141	0	31,444	2,684	56,153	35
幫 傭	2,297 1%	624	0	1,246	36	391	0

白領專業人士的引進方面，由於高級專業人力已成為國家經濟發展的重要因素，我國自 1998 年起對於專業技術人力之引進逐年遞增，每年平均引進人數介於 1 萬至 1 萬 5 千人之間（不含科學園區）。依職類分析，學校教師及補習班之語文教師約占三分之一，且學歷方面碩士以上學歷者低於八分之一，顯示現階段引進之白領專業人士，專業程度與我國人力資源政策顯不相符。

表 5：專技人力引進統計表

單位：人

年別	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
人數	11,476	12,625	13,820	11,944	10,136	11,654	15,167	14,239

資料來源：1.1998-2004 年 1 月 14 日係由經濟部投資審議委員會提供。

2.2004 年至 2005 年由勞委會職訓局統計室提供。

外國專業人員人數—按申請類別、學歷分（不含科學園區）

表 6：2004.1.15~2006.02.28.

單位：人次

申請類別、學歷	申請人數	聘僱許可人數	有效聘僱許可人數
申請類別	68,788	68,772	26,591
專門性技術性工作	31,728	31,721	15,013
履約	10,608	10,608	1,573
宗教、藝術及演藝工作	15,947	15,944	1,581
補習班語文教師工作	15,808	15,808	6,726
學校教師工作	3,774	3,768	2,119
華僑或外國人投資設立事業之主管工作	1,349	1,349	1,117
運動教練及運動員工作	182	182	35
學歷	68,788	68,772	26,591
博士	1,305	1,305	807
碩士	4,510	4,509	2,374
大專	46,155	46,148	19,835
高中	15,957	15,949	3,498
國中以下	861	861	77

退休年齡分布方面，依主計處 2004 年針對工業及服務業退休員工之統計，60 歲以上退休者占全體退休人數之比率呈逐年減少，由 1991 年之 74.12%，降至 2004 年之 32.13%；50 至 59 歲者，由 1991 年之 21.77%，逐年增至 2004 年之 51.73%；另近年企業因併購與組織調整趨勢，採行優退措施，致 40 至 49 歲退休者占 15.19%，明顯高於 2003 年之 10.55%；退休員工之平均年齡約 54.9 歲，較 2003 年之 55.7 歲降低。目前我國勞工在 60 歲以後退休之人數比率僅占 32.13%，超過三分之二之勞工在 60 歲以前即退出職場，退休員工年齡有提早現象，與世界各國因應人口老化延後退休年齡的潮流趨勢背道而馳。

表 7：工業及服務業退休員工—按行業、年齡分 單位：%

項目 行業別	總 計	30~39 歲	40~49 歲	50~59 歲	60 歲以上
1991 年	(100.00)	(0.19)	(3.92)	(21.77)	(74.12)
1994 年	(100.00)	(0.61)	(8.50)	(27.69)	(63.20)
1997 年	(100.00)	(0.48)	(8.54)	(35.06)	(55.92)
1999 年	(100.00)	(0.28)	(9.16)	(39.21)	(51.31)
2000 年	(100.00)	(0.51)	(7.98)	(42.68)	(48.79)
2001 年	(100.00)	(0.79)	(9.59)	(44.86)	(44.68)
2002 年	(100.00)	(1.36)	(12.20)	(45.75)	(40.69)
2003 年	(100.00)	(0.95)	(10.55)	(49.18)	(39.25)
2004 年	62930 (100.00)	597 (0.95)	9558 (15.19)	32554 (51.73)	20221 (32.13)
工業部門	35058 (100.00)	263 (0.75)	5080 (14.49)	18118 (51.68)	11597 (33.08)
服務業部門	27872 (100.00)	334 (1.33)	4478 (16.07)	14436 (51.79)	8624 (30.94)

勞動力參與率方面，截至 2006 年 5 月止，勞動力參與率為 57.72%，其中男性勞參率為 67.36%，女性勞參率為 48.26%，與亞洲主要國家比較，我國勞動力參與率之水準稍為偏低。若按年齡層觀察，我國勞動力參與率在 40 歲至 64 歲之各年齡組間均有相對偏低現象。男性勞動力因公教人員及勞工退休制度設計，鼓勵提早退休及兼受產業結構轉型、低教育程度低技術人力需求降低，轉換工作後求職不易等因素，導致 55 歲以後勞參率急遽下降。女性勞動力因女性薪資及職位較男性偏低且受傳統觀念影響，家庭照顧責任多落於女性身上及婚後生育復出職場比率較低等因素，導致 45 歲以上之勞參率急遽下降，明顯不如韓、日等國，且不像韓、日女性有「二度就業」之趨勢。

表 8：台灣地區勞動力參與率統計表

單位%

年	總計	男	女
2001	57.23	68.47	46.1
2002	57.34	68.22	46.59
2003	57.34	67.69	47.14
2004	57.66	67.78	47.71
2005	57.78	67.62	48.12
2006 (5)	57.72	67.36	48.26

資料來源：行政院主計處

表 9：各主要國家勞參率統計表（按年齡分） 單位%

年齡別	台灣 2005	韓國 2005	新加坡 2004	香港 2004	日本 2005	美國 2005	加拿大 2004	法國 2004	德國 2004	義大利 2003	英國 2004
總計	57.78	62.0	64.2	61.3	60.4	(1)66.0	67.6	55.4	56.7	49.2	(1)50.2
15~19 歲	10.46	9.1	13.7	16.0	16.3	(2)43.7	54.5	11.6	28.7	14.8	(2)58.1
20~24 歲	53.33	57.2	71.0	72.4	69.3	74.6	79.0	56.5	69.0	53.0	75.3
25~29 歲	83.38	73.6	88.4	90.8	84.4	82.4	86.1	84.4	79.5	73.4	(3)83.2
30~34 歲	82.91	72.3	86.2	85.8	79.7	83.2	87.8	87.4	85.8	79.7	-
35~39 歲	81.94	77.4	82.2	87.9	80.0	83.5	87.6	88.4	87.7	80.6	(4)84.8
40~44 歲	79.34	80.3	80.5	79.8	84.0	84.0	87.8	89.4	89.0	78.9	-
45~49 歲	75.28	77.9	78.7	77.2	85.3	83.4	86.8	87.9	88.1	76.4	-
50~54 歲	64.51	73.8	73.0	70.8	82.2	79.8	82.9	83.8	83.3	67.3	(5)38.3
55~59 歲	48.76	64.9	58.2	55.7	76.7	71.4	67.8	61.9	71.1	42.8	-
60~64 歲	32.49	54.5	34.4	29.2	54.7	51.6	43.7	17.6	28.6	20.6	-
65歲以 上	7.27	30.0	10.1	5.5	19.8	15.1	7.7	1.2	2.9	3.4	-

資料來源：我國--行政院主計處「人力資源統計年報」，日本--「勞動力調查年報」，韓國統計資料庫 <http://www.nso.go.kr/eng/>，其他--ILO。

- 附註：(1)係指 16 歲及以上之勞動力參與率。
 (2)係指 16~19 歲之勞動力參與率。
 (3)係指 25~34 歲之勞動力參與率。
 (4)係指 35~49 歲之勞動力參與率。
 (5)係指 50 歲以上之勞動力參與率。

表 10：各主要國家男性勞動力參與率統計表（按年齡分） 單位%

年齡別	台灣 2005	韓國 2005	新加坡 2004	香港 2004	日本 2005	美國 2005	加拿大 2004	法國 2004	德國 2004	義大利 2003	英國 2004
總計	67.62	74.6	75.6	71.7	73.3	(1)73.3	73.3	62.0	64.9	62.3	(1)55.5
15~19 歲	11.04	8.0	12.3	16.9	16.2	(2)43.2	53.7	14.5	32.2	17.7	(2)58.8
20~24 歲	49.36	49.8	68.1	71.7	68.6	79.1	81.5	61.2	73.0	60.5	80.2
25~29 歲	89.18	80.9	92.1	95.7	93.6	90.8	90.4	90.7	85.4	82.4	(3)91.9
30~34 歲	94.60	93.5	97.8	97.0	96.4	92.7	93.5	95.3	94.5	93.2	-
35~39 歲	95.22	95.2	97.7	97.2	97.0	92.6	93.0	95.5	95.9	95.7	(4)91.7
40~44 歲	93.91	94.7	97.3	96.8	97.0	91.6	92.6	95.2	95.4	95.9	-
45~49 歲	91.50	92.5	96.3	94.8	96.7	89.3	91.2	94.2	94.3	94.7	-
50~54 歲	83.72	89.2	93.2	89.8	95.7	85.9	88.5	90.8	90.2	86.5	(5)46.0
55~59 歲	68.75	80.8	78.0	75.7	93.6	77.6	75.6	67.7	80.3	57.3	-
60~64 歲	48.00	66.7	52.0	43.6	70.3	58.0	53.2	19.0	37.7	31.7	-
65歲以 上	10.66	41.2	17.1	9.6	29.4	19.8	11.8	1.8	4.3	5.9	-

資料來源：我國--行政院主計處「人力資源統計年報」，日本--「勞動力調查年報」，韓國統計資料庫 <http://www.nso.go.kr/eng/>，其他--ILO。

表 11：各主要國家女性勞動力參與率統計表（按年齡分） 單位%

年齡別	台灣 2005	韓國 2005	新加坡 2004	香港 2004	日本 2005	美國 2005	加拿大 2004	法國 2004	德國 2004	義大利 2003	英國 2004
總計	48.12	50.1	54.2	51.9	48.4	(1)59.3	62.1	49.2	48.9	37.1	(1)45.2
15~19 歲	9.85	10.3	15.0	15.0	16.5	(2)44.2	55.4	8.6	25.0	11.8	(2)57.4
20~24 歲	56.62	62.6	73.2	73.2	69.8	70.1	76.4	51.7	64.7	45.3	70.5
25~29 歲	77.71	66.1	85.6	86.4	74.9	74.0	81.8	77.9	73.3	64.2	(3)75.0
30~34 歲	71.35	50.2	76.5	77.5	62.7	73.9	81.9	79.4	76.8	65.8	-
35~39 歲	68.64	59.0	68.5	70.2	63.0	74.6	82.3	81.3	79.1	65.2	(4)78.2
40~44 歲	64.64	65.6	64.3	65.0	71.0	76.8	83.0	83.8	82.3	61.8	-
45~49 歲	59.09	63.1	61.7	60.3	73.9	77.7	82.5	81.9	81.9	58.2	-
50~54 歲	45.39	58.3	52.9	52.1	68.8	74.0	77.4	77.0	76.4	48.4	(5)31.5
55~59 歲	29.13	49.1	39.3	34.8	60.0	65.6	60.1	56.2	61.7	28.9	-
60~64 歲	17.78	43.3	18.0	12.6	40.1	45.8	24.5	16.2	19.7	10.3	-
65歲以上	3.86	22.4	5.0	1.9	12.7	11.5	4.5	0.9	1.8	1.6	-

資料來源：我國--行政院主計處「人力資源統計年報」，日本--「勞動力調查年報」，韓國統計資料庫 <http://www.nso.go.kr/eng/>，其他--ILO。

圖 1

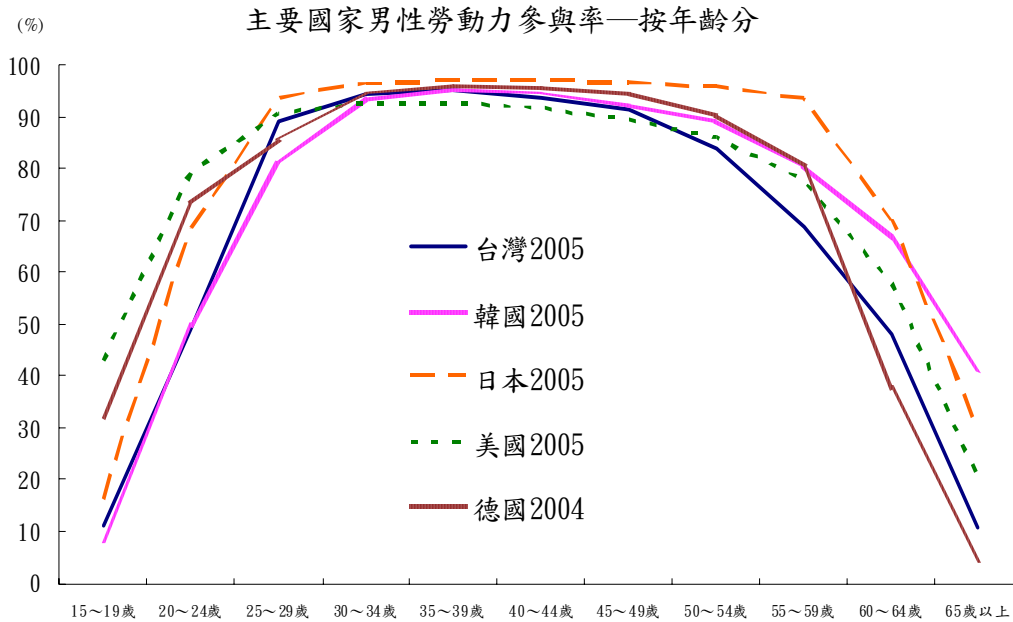


表 12：2015 年我國勞動力供需比較推計表（千人）

技術層次	94-97 年平均			98-104 年平均			94-104 年平均		
	供給	需求	供需比較	供給	需求	供需比較	供給	需求	供需比較
總計	332	689	-357	324	700	-376	327	698	-371
高級專業及管理人力	15	65	-50	23	64	-41	20	65	-45
中級人力	273	262	11	261	261	0	266	262	4
基層人力	44	362	-318	40	375	-335	41	371	-330

資料來源：經建會 94 年新世紀第二期人力發展計畫

失業率方面，台灣過去失業問題並不嚴重，因此失業問題較少受到重視，但台灣地區的失業率自 1995 年來即不斷攀升，2002 年達到最高峰的 5.17%，其後因政府持續推動相關促進就業措施，在 2005 年下降至 4.13%，2006 年 5 月已降至 3.84%，失業人數約 40 萬 2000 人，如何再降低國人失業率，須再加緊努力腳步，以免步上歐美國家 1980 年代高失業率的後塵。

圖 2

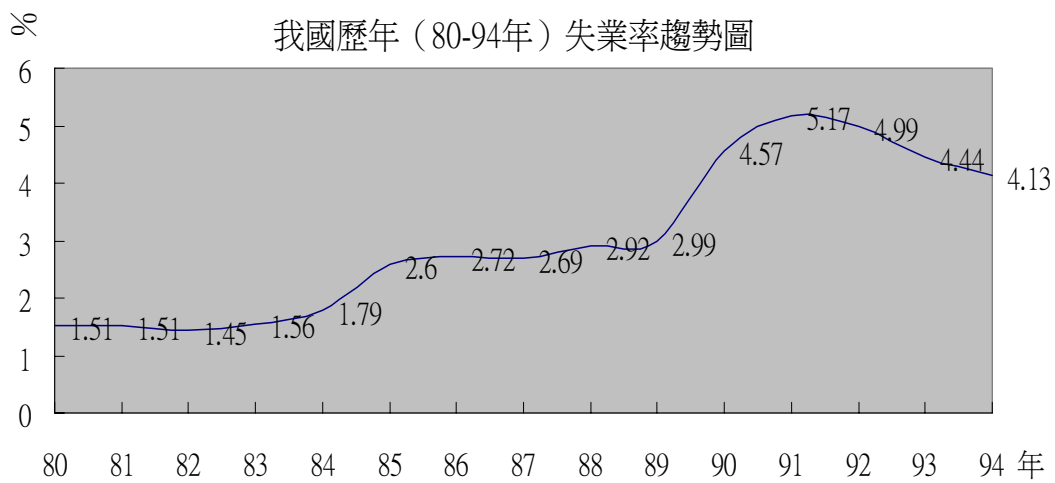


表 13：台灣地區 1998 年至 2005 年失業率統計表

單位：%

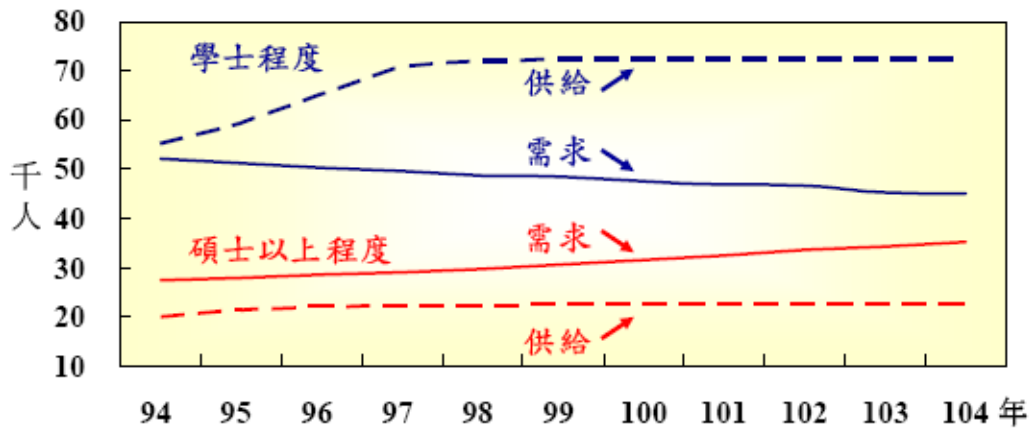
年 別	總 計	男	女
87	2.69	2.93	2.33
88	2.92	3.23	2.46
89	2.99	3.36	2.44
90	4.57	5.16	3.71
91	5.17	5.91	4.1
92	4.99	5.51	4.25
93	4.44	4.83	3.89
94	4.13	4.31	3.88

資料來源：行政院主計處 2005 年資料

人才培育方面，根據主計處統計，2004 年我國大學以上畢業生的失業率高達 4.23%，其中 20 歲至 24 歲年齡組之失業率更高達 12.36%，似乎國內大學以上高等教育人才的產出，除了「質」的因素外，培育方向與產業需求是否一致，不無疑問。

圖 3

我國大學以上學歷科技人力供需推計對照表



資料來源：行政院經濟建設委員會，2005 年。

圖 4

94-104年學士程度科技人力供需比較

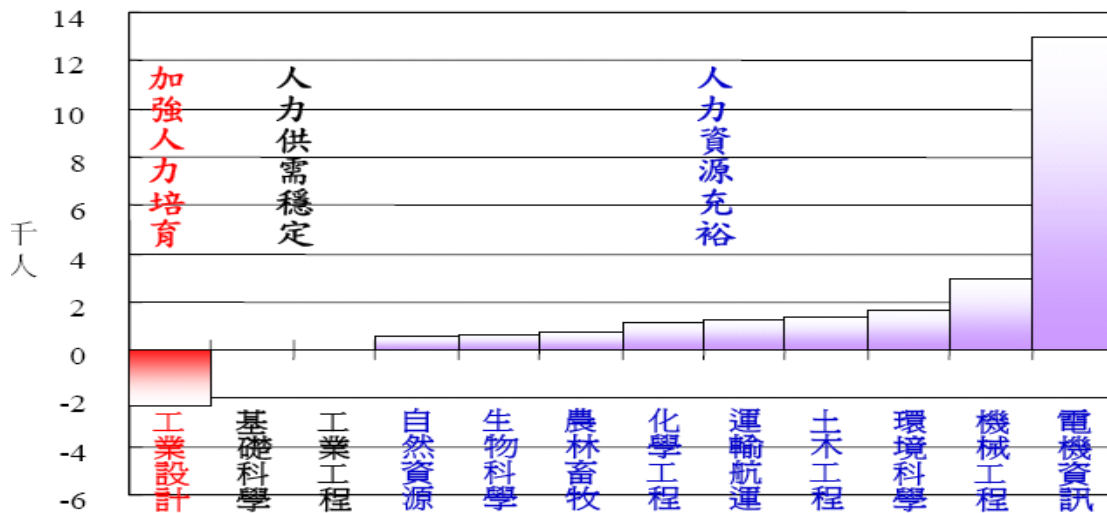
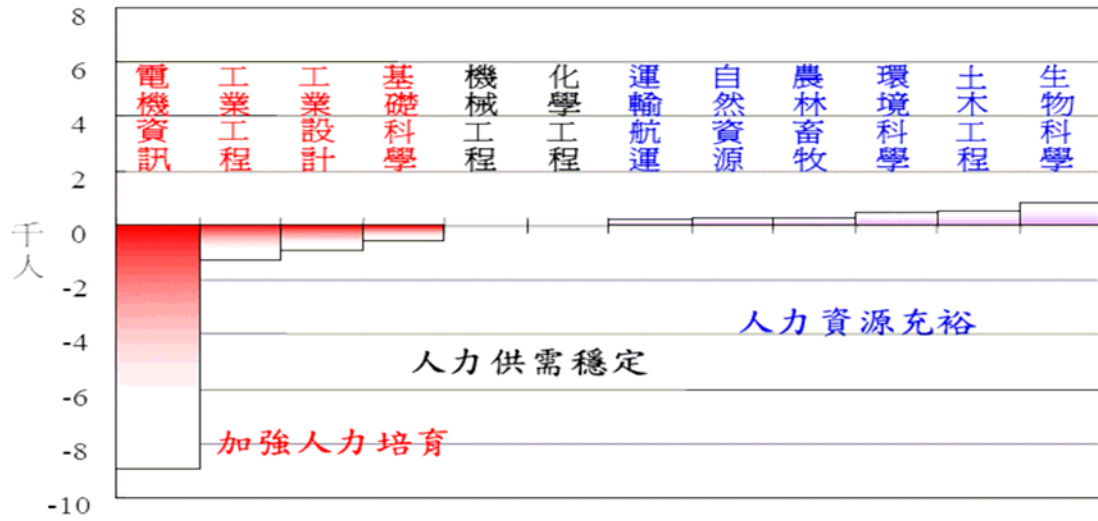


圖 5

94-104年碩士以上程度科技人力供需比較



職訓經費投入方面，我國公共職業訓練經費佔國內生產毛額 (GDP) 約為 0.03%，相較於各國有偏低現象，為強化競爭力，政府部門實有必要增加公共職業訓練經費之投入。

表 14：各國政府公共職業訓練支出占 GDP 的比例

國家別	職訓支出占 GDP 比例 (%)
台灣	0.03
韓國	0.06
英國	0.14
日本	0.04
美國	0.05
丹麥	0.52
法國	0.31
德國	0.4

資料來源：2005 OECD Employment Outlook

參、台灣勞動市場及人力資源規劃問題焦點

一、勞動法令欠缺彈性

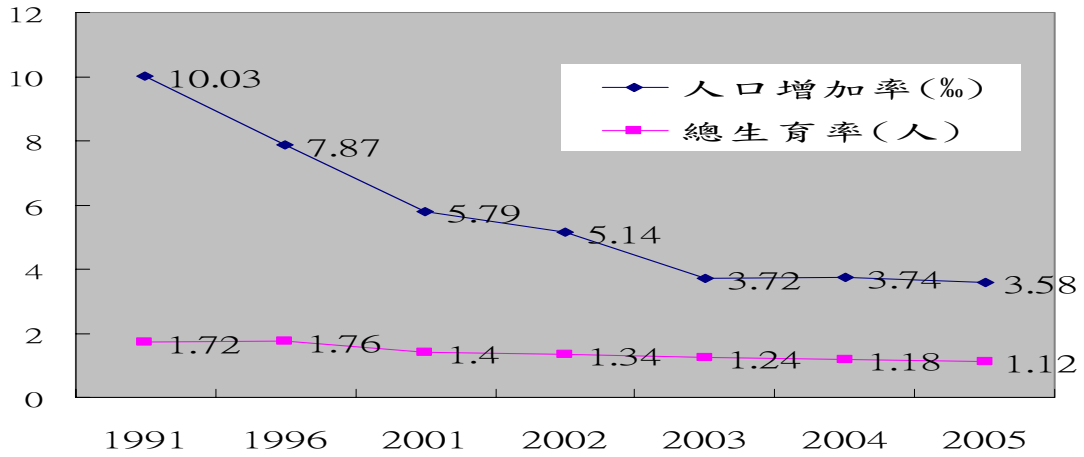
現行勞動法制有其時代背景意義，但因應全球經濟情勢變化，包括「職業訓練法」、「勞動基準法」中之勞動契約、工資及工時相關基準、「職工福利金條例」及「工會法」、「團體協約法」與「勞資爭議處理法」等所謂「勞動三法」之集體協商法制，多已無法因應新經濟時代，勞動彈性的需求，有賴建立新的勞動法制，協助企業順暢運作並保障國人就業。尤其，「勞動基準法」在 87 年底擴大適用於一切勞僱關係後，在勞動契約的種類、勞動關係的存續、工資、工時等相關規定過於僵化，勞工權益之保障雖然得以確保，但相對的企業在人力資源的運用上顯得沒有彈性空間。為了因應新興產業的需求，須有新的勞動關係，部分工時法制化、家內勞動法及「派遣勞工保護法」亦有待早日立法，明確界定勞僱三方關係，保障被派遣勞工之權益，使我國企業在面臨全球化競爭下保有競爭力。

二、青壯人力嚴重不足

我國已於 1993 年 9 月達到聯合國所訂人口高齡化國家標準(65 歲以上人口占總人口比例達百分之 7)，成為高齡化社會國家。截至 2005 年底止，台灣地區老人人口已達 9.7%，計有 220 萬 8727 人，近年來國內更因受少子化之影響，未來人口推估(如附表)將於 107 年成為零成長。依據經建會 95 年 6 月出版「中華民國台灣地區 95 年至 140 年人口推計」之推計，國內 15 歲至 64 歲之工作年齡人口從 95 年 72% 降至 140 年 55%，影響所及，勞動力供給問題將成為我國經濟發展之一大隱憂。

圖 6

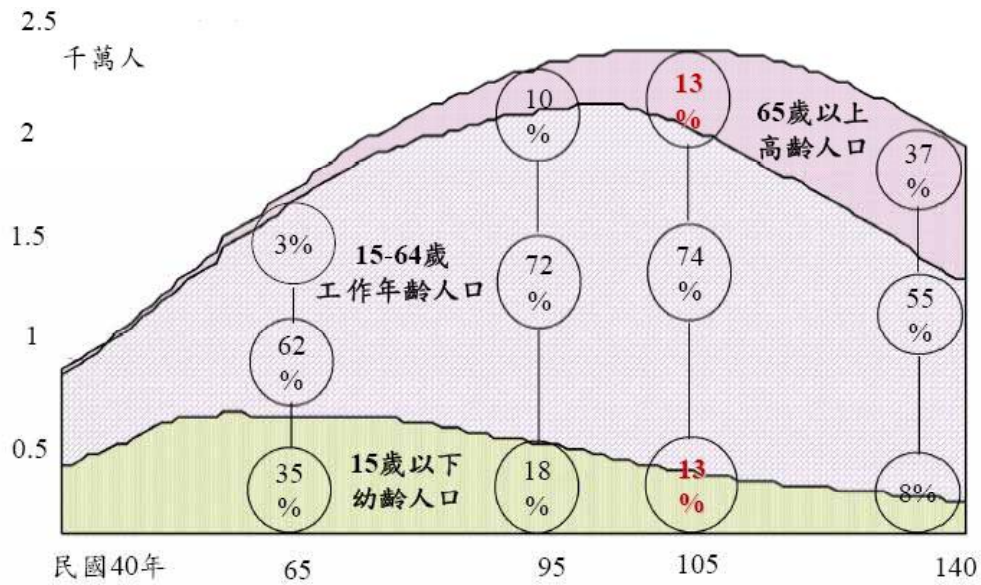
我國近年來生育率及人口成長率曲線圖



資料來源：內政部，戶政人口統計，95 年

圖 7

經建會所作 95 至 140 年人口 (中) 推計圖



資料來源：經建會，2006 年

三、高級專業及初級人力嚴重不足

依據經建會 2005 年「科技人力中長期供需趨勢推估」報告顯示，不論是近程或是中程，我國人力產出在「高級專業及管理人力」及「基層人力」之供給面均不敷產業發展所需。基層人力不足問題涉及人口結構改變，如高齡化、少子化社會之形成以及勞動力人口受提早退休風氣、升學主義、女性負擔家庭照顧等因素影響，惟仍可透過調整移民政策、引進外籍勞動力、修正人口政策等方式解決。然而高級專業管理人力是未來延續我國經濟競爭之關鍵原動力，雖然國內平均每年引進約 1 萬餘名國外專技人力，但仍不能滿足國內需求，對於我國欲突破經濟發展的瓶頸，強化國際競爭力，高級專業人力及初級人力供給不足問題必需妥善規劃，儘早解決。

四、女性及中高齡勞動力參與率偏低

與亞洲主要國家比較，國人勞參率之水準相對偏低，仔細觀察，我國勞動力參與率在女性及 45 歲至 64 歲之中高齡年齡組均有相對偏低現象。就女性而言，25 歲至 44 歲間青壯年之勞參率與他國大致相當，但 45 歲至 64 歲之各年齡組則較其他國家明顯偏低，且未曾出現如日、韓等亞洲諸國「二度就業」之情形。女性勞參率偏低與國內少數行業，如航空業空服員、百貨公司專櫃售貨員行之有年之年齡限制，以及受現行公教及勞工退休制度，鼓勵提早退休因素影響有關，加上我國女性因職場上薪資、職位與男性相比，有略為偏低之現象，又因料理家務及家庭照顧負擔多落於女性身上，以及低教育程度者再就業不易及婚後因生育因素，復出職場比率較低，致我國中高齡女性之勞參率遠低於日、韓等國。男性中高齡者勞參率比例逐漸下滑則緣於公

教人員及勞工退休制度設計，鼓勵提早退休及兼受產業結構轉型、低教育程度低技術人力需求降低，轉換工作後求職不易等因素影響。

五、勞動者過早離開職場，不利人力資本累積

由於國人勞參率在 45 歲至 64 歲之中高齡階段較亞洲主要國家有明顯偏低現象，探究其中原因，與現行公、教、勞工退休制度及保險制度鼓勵國人早退風氣有關。例如，勞動基準法規定勞工工作 15 年以上年滿 55 歲或工作 25 年以上者，得自請退休；公務人員工作滿 25 年，年滿 50 歲亦可申請退休。國人過早離開職場，除了不利於人力資本的累積，影響國家競爭力外，也因社會福利的支出，形成社會負擔。有待仿效先進國家提高退休年齡之作法，修正現行「勞動基準法」、「勞工退休金條例」、「勞工保險條例」、「公務人員退休法」等相關法律之退休規定。

六、結構性失業人口待紓解

分析國內近年來失業率居高不下的原因，主要因素是國際競爭壓力，使國內傳統產業萎縮所致，由於國內產業結構調整迅速，但人力結構的調適卻相對地遲緩。雖然台灣產業結構由工業朝服務業，但台灣的服務業多屬內需導向的發展，因國內市場狹小，易於飽和；如果金融保險、不動產業和工商服務業不能發展國際競爭力，則未來服務業的成長空間仍然有限。

目前國內失業率雖已下降至 3.84%，如加計「想找工作而未找工作」的隱藏性失業人口，廣義失業人數恐超過表面數據。如何讓六十五歲以下，有工作能力之國人獲得應有的就業機會，是國家促進社會

充分就業的職責。從失業救助、職業訓練到完成就業服務，應予有效的串連。如何經由職業訓練，輔導失業勞工再就業，並協助再就業困難的勞工渡過失業的生活壓力，誠為政府部門應努力的方向。

七、人才培育政策未盡符合產業發展需求

近年來因教育政策因素及國內專科學校改制為技術學院數增加，學士人力供給大幅上升，然而，由於產業界面臨嚴苛的國際競爭壓力，對於人力素質的要求相對提高，加上面對全球分工，競爭環境影響，國內產業已由專業代工朝向自創品牌策略發展，高級人力的培育日趨重要。為因應產業朝知識創新、國際化以及前瞻科技發展，培養學術基礎紮實、創新能力突出和跨領域整合以及具國際視野的專業勞動力，實刻不容緩。

依據經建會 94 年「科技人力中長期供需趨勢推估」之研究，面對未來資訊化社會及產業升級之發展，未來國內所需人力將偏重研發及高級人力，如以學歷區分，學士程度人力相當充裕，但碩士以上程度高級人力之需求則相當殷切。如以缺口職類區分，在電機資訊、工業工程、工業設計、基礎科學等大類所需人力尤其欠缺，其職類包括精算師、電機及電子工程師、程式設計師、機械及電機工程師等。這些專業勞動力都是政府推動「挑戰 2008 國家發展重點計畫」及「服務業發展綱領及行動方案」不可或缺之人力，有賴大學院校配合產業發展需求，調整系所數量、結構及推動跨領域學程、提高整體學生素質等教育產出。

八、公共職訓經費投入嚴重不足

近年來由於公共職訓政策方向調整，職業訓練在未開發新職類項目，又大幅減縮既有職業訓練種類之下，導致大量公共職訓機構之職業訓練師流失，並因為公共職訓經費之投入萎縮，導致國內相關產業所需技術人力嚴重不足。以我國與各國政府職業訓練支出占 GDP 的比例來看，大部分國家政府職業訓練支出占 GDP 的比例均高於我國，以韓國為例，其公共職業訓練經費占國內生產毛額約為 0.06%，遠較我國的 0.03% 為高，顯示我國的整體資源投入在公共職業訓練經費偏低，在技術變革日新月異的今日，企業員工可能隨時面臨結構性失業問題，也由於高級專業人力不足，造成企業相互惡性挖角的現象。高級人力不足將導致企業缺乏創新、技術升級所需動能不足等不利的結果，實有必要增加公共職業訓練經費的投入。

九、產業界對於人力資源培訓參與意願不高

人力資源的投資是產業發展的基礎，在知識經濟競爭的今日，將產業界導入人才培訓體系是促成專業人力供需自然調節的重要作法。因此，產業界與教育體系配合，共同培育出產業界所需的專業人力是其他國家採行的措施。根據調查顯示，各主要國家大學研發經費來自企業提供經費之比重約 5.5%。以 1998 至 2003 年為例，美國、加拿大、德國、芬蘭、瑞典、韓國等國家大學研發經費直接來自企業支持的比重，至少都在 5.5% 以上的基礎，南韓甚至維持在 13% 至 14% 的比重，國內大學研發經費大都來自政府部門的支持，其比重約 85% 至 86%，來自企業支持者僅 3% 至 4%，相對偏低，造成此一現象之原因可能是基於：（一）缺乏賦稅誘因；（二）過度仰賴政府；（三）自行

培訓人才觀念不足等因素所致。由於企業所需人力為何？只有企業本身最清楚，而公訓部門及教育產出往往僅能針對一般需求，較難滿足企業的特殊需求，因此，若能從賦稅方面提供誘因，將有助於高級人力的培訓及培育。

表 15：各主要國家大學院校 R&D 經費來自企業之比重 單位%

國別	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
美國	5.7	6.0	6.1	6.2	6.0	5.5	4.9	4.5
加拿大	9.1	9.8	9.4	9.1	9.6	9.4	8.7	8.7
德國	9.2	9.7	10.5	11.3	11.6	12.2	11.8	12.1
英國	6.7	7.1	7.3	7.3	7.1	6.2	5.8	5.6
法國	3.2	3.1	3.4	3.4	2.7	3.1	2.9	
荷蘭	4.0	3.8	4.3	5.0	5.1	7.0	7.1	6.7
芬蘭		5.2	4.5	4.7	5.6	6.7	6.2	5.8
瑞典		4.8		3.9		5.5		5.5
日本	2.4	2.4	2.3	2.3	2.5	2.3	2.6	2.7
南韓		14.9	13.1	10.8	45.9	14.3	13.9	13.6
OECD	6.4	6.0	6.0	6.1	6.2	6.1	5.8	5.7
台灣			3.0	4.8	4.1	3.2	3.3	4.2

資料來源：OECD，2004 及國科會統計要覽，2004

十、長期照顧資源嚴重不足，過度依賴外籍看護工

隨著國內醫藥發達及衛生條件改善，國人平均壽命逐漸延長，2004 年國人男性平均壽命為 73.6 歲，女性為 79.4 歲，已達先進國家水準，65 歲以上老年人口占 9.5%，其中 65 歲至 74 歲高齡人口為 128 萬 3000 人。根據行政院主計處 2000 年戶口及住宅普查資料顯示，國內極重度失能需要長期照顧人數為 5 萬 1913 人，其中除了少部分已進住老人長

期照顧機構、護理之家接受 24 小時機構式照顧外，其餘絕大部分都是由家人照顧，照顧負擔極重。另外，截至 2005 年 2 月止，台灣地區有長期照顧需求老人人口數為 19 萬 2,898 人，而台閩地區機構式長期照顧資源總計有 1,178 家，總床位供給數為 7 萬 1,590 床，每百個有長期照顧需求之老人僅可分得 37 床，明顯供給不足，長期照顧資源嚴重缺乏的後果就是對於外籍看護工的引進日漸迫切，導致我國外籍看護工之人數不斷成長，截至 95 年 5 月止家庭外籍看護工的引進人數已達 14 萬 6457 人，過度依賴外籍看護工的結果，除了嚴重扭曲國內勞動市場人力結構外，更延宕國內長期照顧體系的建立。此外，由於婦女家庭照顧負擔問題無法解決，連帶影響我國婦女之勞動力參與率的提昇，國內長期照顧資源不足問題，影響至為深遠。

肆、人力資源規劃之因應對策

為根本解決我國人力資源問題，建立台灣經濟發展長遠的基石，其因應對策如下：

一、勞動法令鬆綁，促進就業，排除人力資源運用障礙

- (一) 修訂勞動基準法勞動契約、工資、工時之相關規定，減少對非典型僱用的限制。
- (二) 部分工時法制化。
- (三) 研訂「派遣勞工保護法」，明確界定勞僱三方關係，保障被派遣勞工之權益。
- (四) 推廣部分工時及彈性工時制度。

二、解決人力資源嚴重不足現象

- (一) 建立短期及中長期勞動力供需預測統計調查機制。
- (二) 全面檢討外勞政策（包括：核配比例及重新招募等），建立外勞引進動態總量管理機制。
- (三) 全面檢討人口政策及移民政策，並營造有利生育環境開發人力資源。
- (四) 培育產業所需人才，強化就業諮詢及媒合。
- (五) 配合產業需求，調整職業訓練方向，並提高公共職訓經費之投入。

三、提昇女性勞動力參與率

- (一) 建立完善長期照顧體系，減輕婦女家庭照顧負擔。
- (二) 加強辦理托兒設施或托兒措施，保障婦女權益，促進婦女就業。
- (三) 落實「兩性工作平等法」，排除婦女就業障礙。
- (四) 及早發放育嬰留職停薪津貼，穩定婦女就業。
- (五) 推動促進婦女創業貸款。

四、提昇中高齡勞動力參與率及改善勞動者過早退出職場之現象

- (一) 排除中高齡者就業的障礙。
- (二) 提昇中高齡者就業能力。
- (三) 提供僱用中高齡者之獎勵措施。
- (四) 降低企業主僱用中高齡者就業之負擔。
- (五) 研訂禁止歧視僱用中高齡者法案。

- (六) 修正現行相關退休制度，提高退休年齡下限之規定。
- (七) 鼓勵企業開發部分工時及彈性工時工作等非典型工作機會，以利中高齡者就業。
- (八) 推動企業辦理員工在職訓練及第二專長訓練。

五、調整高等及技職教育培育政策

- (一) 配合產業發展方向，定期檢討大學及技職教育培育政策。
- (二) 追蹤輔導畢業生就業情形。
- (三) 落實評鑑制度並推動系所及學程調整機制，提昇教育品質。
- (四) 設立「高級人力培育獎學金」，鼓勵留學促成重點高級人力國際化的培育。
- (五) 建立產學合作之人才培育機制。
- (六) 推動技職教育與區域性產業結合之產學合作策略。
- (七) 加強推動回流教育。
- (八) 鼓勵師生與業界交流。
- (九) 加強教育體系與研究部門合作，強化教育體系對於研發人才之培育。

六、提供足夠誘因鼓勵個人、企業參與人力資源培訓

- (一) 提供賦稅誘因，鼓勵個人投資進修及企業參與人力資源培訓工作。
- (二) 提供獎勵或補助，鼓勵企業參與人力資源培訓。
- (三) 定期表揚重視人力資源培訓之績優企業。
- (四) 全面檢討修正「職業訓練法」。
- (五) 整合訓練資源並規劃符合產業需求之訓練課程。

七、有效延攬海外高級專業人力

- (一) 建構吸引海外高級專業人力之有利環境。
- (二) 配合經濟發展需求彈性調整吸引海外高級專業人力之移民措施。
- (三) 檢討延攬海外高級專業人力之相關法制。
- (四) 提供賦稅誘因及彈性調整移民措施，延攬海外高級專業人力。
- (五) 建構吸引外國留學生來台留學及就業之鼓勵措施。

八、建立人口老化社會所需的長期照顧體系

- (一) 推動長期照顧體系制度。
- (二) 加強因應人口老化社會之調查研究工作。
- (三) 結合社政與衛政資源並強化照顧管理與服務輸送體系。
- (四) 充實本國照顧服務人力，並適度調整外籍看護工之引進。
- (五) 落實老人教育政策之完善配套措施。

伍、結論

全球化經濟與資訊化的今日，產業發展已由傳統的勞力與資金投入轉為知識經濟競爭。各國在追求全球經濟利益誘因下，積極融入國際經貿體系，企業全球佈局加速發展，國內勞動市場面臨調整壓力。惟有有效掌握關鍵性人力資源才能主導國際市場與發展。因此，人力資源可說是維繫台灣經濟發展的命脈，更是攸關國家競爭力強弱的重要因素。面對更為嚴苛的國際競爭環境，台灣可仰賴的競爭利器或許是優秀的人力資源，但如何有效解決人力資源問題，誠為當前刻不容緩的議題，期盼各界共同努力，建立台灣經濟發展可長可久的基石。

總統活動紀要

記事期間：

95 年 7 月 14 日至 95 年 7 月 20 日

7 月 14 日（星期五）

- 無公開行程

7 月 15 日（星期六）

- 無公開行程

7 月 16 日（星期日）

- 無公開行程

7 月 17 日（星期一）

- 主持 95 年 7 月份國父紀念月會暨宣誓典禮
- 接見參加「台日論壇」2006 年台北會議日方代表團

7 月 18 日（星期二）

- 接見聖克里斯多福外交、國貿暨工商部部長哈里斯(Timothy Harris)
- 接見「東亞經濟會議日本委員會」會長香西昭夫(Akio Kousai)率領之代表及「日台商務協議會」會長林康夫(Yasuo Hayashi)率領之幹部會議代表團

7 月 19 日（星期三）

- 接見加拿大國會議員訪問團

7 月 20 日（星期四）

- 視導國軍「漢光 22 號」演習（宜蘭縣利澤簡海灘）

副總統活動紀要

記事期間：

95 年 7 月 14 日至 95 年 7 月 20 日

7 月 14 日（星期五）

- 無公開行程

7 月 15 日（星期六）

- 無公開行程

7 月 16 日（星期日）

- 無公開行程

7 月 17 日（星期一）

- 參加 95 年 7 月份國父紀念月會暨宣誓典禮

7 月 18 日（星期二）

- 無公開行程

7 月 19 日（星期三）

- 主持健康與觀光產業推廣座談會

7 月 20 日（星期四）

- 陪同總統視導國軍「漢光 22 號」演習（宜蘭縣利澤簡海灘）

總統府新聞稿

總統視導國軍「漢光 22 號」演習

中華民國 95 年 7 月 20 日

陳總統水扁先生今天上午偕同呂副總統秀蓮女士主持國軍「漢光 22 號」演習，包括視導國土防衛作戰操演及城鄉守備戰鬥演練，並於視導演練後赴城鄉守備陣地及指揮所，感謝所有參與本次演習的國軍官兵及宜蘭縣政府、縣議會和當地民眾的配合。

在視導國土防衛作戰操演之後，總統致詞表示，這次在利澤簡周邊地區實施的三軍聯合實彈操演，是歷年來規模最大、動員人數最多的一次演訓，實兵實彈檢驗國軍各式精準武器的效能，更是第 1 次在全體國人同胞的面前展示國軍「愛國者飛彈」執行反飛彈的能力。具體展現了未來在台澎防衛作戰，「常備打擊、後備守土」的作戰特性。

總統也表示，建軍備戰等有形戰力的整備至關重大，但是全民一心、軍民一體，保家衛國的敵我意識與憂患意識等無形的戰力，更是鞏固國家安全最堅實的屏障與保證。

對於最近的國際局勢，總統指出，隨著朝鮮半島緊張情勢的升高，以及以阿軍事衝突的加劇，國際的戰略情勢日益詭譎多變，但形勢是客觀的，成之在人；力量是主觀的，操之在我。只要我們有足夠的自我防衛能力，不但是確保台海和平安全與穩定最堅實的基礎，更是促進整個亞太地區安全與穩定最主要的力量之一。

總統致詞內容全文為：

今天阿扁非常高興在呂副總統的陪同之下再度來到宜蘭，以三軍統帥的身分親自主持國軍「漢光 22 號」演習。這次在利澤簡周邊地區實施的三軍聯合實彈操演，可以說是歷年來規模最大、動員人數最多的一次演訓，實兵實彈檢驗國軍各式精準武器的效能，更是第 1 次在全體國人同胞的面前展示國軍「愛國者飛彈」執行反飛彈的能力。除此之外，並透過由後備動員編成的海岸守備部隊，在作戰區的統一指揮之下，擔負起灘岸守備的任務，具體展現了未來在台澎防衛作戰，

「常備打擊、後備守土」的作戰特性。

大家都知道，「常、後分立」是國軍近年來軍隊組織架構重大的調整，將部隊明確區分為常備與後備兩個系統，一方面提升常備部隊應急作戰的能力，另外一方面透過後備部隊的擴充，結合全民總力，與常備部隊共同構成綿密的安全防衛體系，遂行國土防衛的任務。經由這一次「漢光 22 號」演習再一次的驗證，顯示我國的國防已經跳脫過去以軍事為主的傳統思維，成功地轉型成為結合國民心防意志、民防動員能力、以及軍事防衛準備的全民國防體系。

建軍備戰等有形戰力的整備至關重大，但是全民一心、軍民一體，保家衛國的敵我意識與憂患意識等無形的戰力，更是鞏固國家安全最堅實的屏障與保證。半個多世紀以來，對岸中國始終是我中華民國台灣國家安全最大的威脅，隨著中國改革開放的深化，以及兩岸人民交流與往來的日益密切，中國的對台政策也發生質的改變。根據 2003 年底所通過的「中國人民解放軍政治工作條例」，明確地提出：為了發揮政治工作的作戰功能，具體賦予解放軍開展「法律戰」、「輿論戰」、「心理戰」等「三戰」的任務，積極藉由「法理爭奪、輿論較量、心理攻勢」等手段，企圖為對台政治、軍事及外交鬥爭開創有利的條件。

台灣是一個真正完全自由民主的國家，人民不但享有充分的言論與新聞自由，並可透過不同的政黨進行公平、公開的競爭，與對岸的中國始終堅持「一黨專政」、「以黨領政」、「以黨領軍」的黨國體制形成強烈的對比。這種制度的不同卻提供了中國靈活運用所謂「三戰」策略的機會，對我內部不斷發動統戰攻勢，企圖達到分化社會人心、削弱戰鬥意志，不戰而屈人之兵的目的，這也是當前國家安全所面臨最嚴峻的威脅與考驗。

面對中國「三戰」的攻勢，我們除了要進一步鞏固並深化台灣的民主，堅定全體國人同胞對自由、民主、人權與和平等普世價值的信念之外，更要積極推動全民國防教育，使國家安全的強化能超越黨派

立場的藩籬，而成為全民共同的語言。去年 2 月，政府完成了「全民國防教育法」的立法工作，針對學校教育、政府機關在職教育及社會教育等，全面實施「全民國防」相關課程，增加全民對現代國防、國際情勢以及安全議題的瞭解與認識，同時將每年 9 月 3 日「軍人節」定為「全民國防教育日」，阿扁認為這樣的選擇是非常正確而且是非常有意義的。國軍是屬於全民的軍隊，是整個國家命運共同體不可或缺與分割的一部分，國軍的每個組成份子，更是你我的家人或是子弟，孩子們需要父母與長輩們的照顧、栽培與提攜，國軍更需要我全體國人同胞的支持、鼓勵與協助。

近日來隨著朝鮮半島緊張情勢的升高，以及以阿軍事衝突的加劇，國際的戰略情勢日益詭譎多變。但形勢是客觀的，成之在人；力量是主觀的，操之在我。只要我們有足夠的自我防衛能力，這不但是確保台海和平安全與穩定最堅實的基礎，更是促進整個亞太地區安全與穩定最主要的力量之一。這也是為什麼美、日等盟邦，近來對國軍「三大軍事採購案」遲遲無法定案，不斷透過各種管道明確表達深切的關切。台灣身為世界自由民主陣營的一員，以及亞太集體安全體系的一份子，我們絕對有責任也有義務要強化、提升自我防衛的能力，「三項重大軍事採購案」的定案，是加速國軍武器裝備更新、以及提升整體戰力重要的一環，阿扁除了希望相關的預算能儘速在立法院審議通過，更期待未來透過全民國防教育的推廣，讓更多的國人同胞瞭解國軍在捍衛國家安全上所肩負的重大神聖使命、以及建軍備戰上的需求，從認識國防、瞭解國防，進而支持國防、參與國防。

在這炎熱酷暑的季節，從事嚴格的操練與演訓，對任何一個人來說都是一項挑戰意志和體能極限的考驗，今天每位參演的國軍官兵弟兄能夠拿出不畏艱辛、全力以赴的奮戰精神，圓滿達成演習任務，阿扁要代表全體國人同胞，向大家致上肯定與嘉勉之意。同時，也要對宜蘭地區，從地方政府以及縣議會和地區民眾在整個操演期間關心國

防演訓、支持國軍子弟所展現的慷慨熱忱與無私的協助，阿扁在此也要向各位鄉親、各位朋友表達由衷的感謝與最高的敬意。

當然，每一次演習成功的結束，象徵著另一階段建軍規劃的開始與精進。阿扁也要期勉我全體國軍官兵要始終堅持「帶著敵情練兵」、「帶著敵情建軍」，從嚴從難、求精求實，將國軍建設成一支愛護人民、保衛國家、專業而且現代化的勁旅。最後，再次敬祝今年的漢光演習圓滿順利成功，中華民國國運昌隆，各位身體健康、萬事如意、勝利成功。

副總統主持健康與觀光產業推廣座談會

中華民國 95 年 7 月 19 日

呂副總統秀蓮女士今天下午主持「健康與觀光產業推廣座談會」，邀集產、官、學界專家，針對因應大陸人士來台觀光政策的進一步開放，研商如何結合健康醫療與觀光產業，提升台灣的柔性國力與企業商機。

副總統表示，目前政府正考慮進一步開放大陸人士來台觀光措施，有鑑於中國與台灣的特殊關係，應當思考如何藉此機會為台灣創造最大的利基。她認為，大陸觀光客來台不只是經濟產業的問題，也可以是國民外交，甚至是統戰的途徑，因此，不能單純從觀光角度出發，而應該思考如何為台灣加分並獲取更多利益，但所謂的利益不純粹是經濟利益，因為這是人民與人民之間的交往，如果台灣人民因此被統戰，損失將會很大，但如果反過來讓大陸人民對台灣有很好的印象，也許對台灣將是非常好的柔性國防。

副總統指出，台灣其實有非常好的健康醫療產業，如果能與觀光結合，尤其台灣與大陸有地利之便，彼此的語言相通、風土人情相近，相信將是非常好的思考方向。有關兩岸直航政策，各方討論很多，她曾看過一個數據報告顯示，兩岸直航以後，預估每年可以賺取 300

億外匯，但可能因為更多人想到大陸去，反而讓我們的外匯增加 800 億的支出。因此，副總統希望這樣的構想可以獲得進一步研討，尤其總統也宣示希望謀求兩岸和平、促成和談，若能從民間做起，由台灣提供最好的健康服務，相信應該可以是非常好的柔性國防。

副總統也提出許多數據和與會人員分享，1995 年時，國人出國人數有 518 萬 8 千人，2005 年則增加至 820 萬 8 千人，來台人數則從 1995 年的 233 萬 1 千人增加到 337 萬 8 千人，相較於出國人數的變化，來台人數在這 10 年內僅呈微幅成長。副總統表示，由於我國目前只開放經轉機及在海外的大陸人士來台，所以 2005 年大陸人士來台觀光僅有 5 萬人，但當年度大陸出境旅遊人士達 3,102 萬人，在 2020 年更可望達到 1 億人。面對大陸觀光客此一潛在客源，我們應當思考，如何以適當方式引進大陸觀光客來台。

副總統指出，中國醫療總支出僅占其國內生產毛額（GDP）的 5.8%，每人平均醫療支出金額只有 63 美元，相對日本的 7.9%（每人平均醫療支出 2,476 美元）及美國的 14.6%（每人平均醫療支出 5,274 美元），顯示醫療衛生資源投入偏低，如果我國能提供很好的醫療服務，相信相當層級以上的大陸人士會有興趣來台就醫。此外，中國醫療資源分配相當不平均，其中央財政用於衛生的支出僅占 1.6%，其中 70% 用於城鎮，30% 用於農村，而有 50% 的農民因為收入太少無法看醫生。因此，中國大力吸收台灣優秀的醫療人員與財團到大陸去，目前包括昆山、南京、廈門、洛陽、鄭州及上海都有台灣的醫療集團進駐，可見中國對醫療資源有大量的需求，這個醫療市場非常值得爭取。

隨後，副總統聽取與會者意見，進行研討，希冀為推展台灣「健康與觀光」產業尋找新的契機，政府與民間共同努力，提升台灣的競爭力與產業發展。

編輯發行：總統府第二局

地 址：台北市重慶南路 1 段 122 號

電 話：(02) 23206254

(02) 23113731 轉 6252

傳 真：(02) 23140748

印 刷：九茹印刷有限公司

本報每週三發行（另於非公報發行日公布法律時增刊）

定 價：每份新臺幣 35 元

半年新臺幣 936 元

全年新臺幣 1872 元

國內郵寄資費內含(零購、掛號及國外郵資外加)

郵政劃撥儲金帳號：18796835

戶 名：總統府第二局

零購請洽總統府第二局或政府出版品展售門市

國家書坊台視總店 /105 台北市松山區八德路 3 段 10 號 B1 / (02) 25781515 轉 284

五南文化廣場台中總店 /400 台中市中山路 6 號 / (04) 22260330 轉 27

五南文化廣場台大法學店 /100 台北市銅山街 1 號 / (02) 33224985

五南文化廣場逢甲店 /106 台中市河南路 2 段 240 號 / (04) 27055800

五南文化廣場高雄店 /800 高雄市新興區中山一路 290 號 / (07) 2351960

五南文化廣場屏東店 /900 屏東市民族路 104 號 2 樓 / (08) 7324020

ISSN 1560-3792



9 771560 379004



00035

中 華 郵 政
台北誌字第 861 號
執照登記為雜誌交寄

GPN：

2000100002