

德國聯邦就業局還設置專門機構（IAB）隨時跟蹤德國高級人才市場，制作年度報告，對需要高級人才的行業進行就業發展趨勢推估，為高級人才就業提供權威的指導資訊。

四、日本人才培育現況

（一）日本中央部會的人才培育相關政策報告及白皮書

日本的人才培育政策隨著景氣、勞力需求來加以調整。主要可以從內閣及其中央部會（特別是文部科學省、經濟產業省等）所提出的政策報告書（答申）與白皮書瞭解其動向。除中央政府的報告書外，經濟團體等外部團體也會以報告書的給予「建言」，對政策形成有一定的影響力。以下依照各部會與年度，臚列近幾年的相關政策或報告書。

1. 文部科學省

（1）文部科學白書、科學技術白書

文部科學省每年出版白皮書，內容除了說明各階段教育政策、實施現況與預算外，每年也有不同的主題與未來的動向。科學技術白書內容則是科學技術政策、人才培育、預算與未來動向，近幾年的主題中有一大部分和 311 震災後科學技術政策的調整有關。

（2）科學技術基本計畫

因應 1990 年後日本泡沫經濟的問題，1995 年通過《科學技術基本法》，以五年一期作為實施科學技術政策的基本計畫，並以該期十年後的方向，作為規劃的框架。2011～2015 年為第四期科學技術基本計畫，其中強調「基礎研究與強

化人才培育」，包含研究所教育改革、博士生、研究人才的培育、女性研究者的支援與建構國際水準的研究環境。

(3) 答申

「中央教育審議會」與「科學技術學術審議會」為文部科學省的兩大智庫。前者其下有「教育振興基本計畫部會」、「高大接續特別部會」（專司高中教育與大學教育的連結問題）、「教育制度分科會」、「生涯學習分科會」、「初等中等教育分科會」、「大學分科會」、「體育・青少年分科會」。後者有「航空・電子等技術審議會」、「海洋開發審議會」、「資源調查會」、「技術士審議會」、「學術審議會」、「測地學審議會」等。每一部會和審議會針對相關議題與文部科學省的「諮詢」，進行「答申」，最後形成政策方向。

(4) 日本學術振興會

日本學術振興會是文部科學省主管的獨立行政法人，業務內容相當與我國國科會。除主辦科學研究費的業務外，含包含對於大學研究教學的支援、研究者的培養與選送研究者出國進修、接受外國學者學術來日研究、國際交流等，大部分和人才培育有關。最近與經濟產業省合作推動「全球人材育成推進事業」，2012年度錄取「全校推進型」（11所）與「特色型」（31件）計畫。

2. 經濟產業省

(1) 通商白書

《通商白書》為經濟產業省年度白皮書，主要說明經濟與產業政策的推動與現況。2012年版中將「全球化人才培育」列為一小節，說明下列產業人才培育相關政策的推動。

(2) 雇用政策

「畢業生就業支援計畫」是2008年起以高中或大學畢業生為對象，實施6個月到中小企業實習的計畫。「圓夢媒合計畫」以透過網路與說明會等媒合企業

的需求與畢業生就業。

(3)JOB CAFÉ

在各地設置 JOB CAFÉ，讓中小企業能宣傳，並與青年有對話的平台。

(4)產學人材育成伙伴計畫

2007 年開始實施，主要由七個不同領域的分科會個別與共同討論方式，形成對話平台，探討跨領域的人才需求與培育的問題。

(5)多樣化企業經營 100

選出 100 家多樣化經營的企業，並加以表揚，介紹其經營的特色，培育多樣的人才。

(6)亞洲人才資金構想

2007 年起「亞洲人才資金構想」(Career Development Program for Foreign Students in Japan)，採用「高度專門留學生育成事業」、「高度實踐留學生育成事業」兩個計畫，其目的在招收優秀的外國學生，施以專業教育，並以產學合作的方式，輔導其就業，來建構日本和亞洲各國相互理解與經濟合作的橋樑。

(7)國際化指標

因應培育企業的全球化人才，經濟產業省在 2008 年建構企業人才的國際化指標，2010 年加以改版稱為「國際化指標 2010」，內容涵蓋「全球人才的選定與配置」、「人才任用與培育」、「業務過程」三項大指標，再區分 18 項中指標、85 項小指標。對於大學培育全球化人才為進行指標調查。全球化的人才要素區分為「語言能力、溝通能力」、「主體性、積極性、挑戰精神、協調性、柔軟性、責任感、使命感」、「異文化理解與日本人的身份認同」(みずほ情報総研株式会社，2012)

(8)社會人基礎力育成事業

針對一般出社會的人，建構在社會與職場上應有的能力，2007 年建構「社會人基礎力」，具體為「行動力」、「思考力」與「團體行動力」三大能力與 12

項要素（經濟產業省編、河合塾制作調查，2010；德永保、初井圭子，2011：101-103）。

（二）內閣方針為主軸的中央部會合作模式

以往日本的中央部會再推動政策時往往被認為容易陷於「各自為政」或「多頭馬車」的困境。不過，近幾年在人才的培育政策上往往基於「經濟發展」的需要，先以內閣的方針（如前述的「經濟成長戰略」、「新成長戰略」、「日本再生戰略」）為首，結合現有的政策或新設政策加以推動。因此，以政策策劃過程參與者的層級或預算編列的方式來歸類可以瞭解其合作模式。舉例如下：

1. 「留學生三十萬人」計畫主要為文部科學省所執行，但因應日本企業與社會對於外國人才的需求，經濟產業省「亞洲人才資金構想」也是以此計畫作為基礎。

2. 「全球人材育成推進事業」的網頁雖然設於日本學術振興會，但「全球人材育成推進會議」是在 2011 年內閣閣員組成「新成長戰略實現會議」後成立，其下的幹事會也是內閣副部長、政務官組成。「全球人材育成推進會議」經過四次會議與 7 次幹事會議才形成報告書。而對於企業與大學國際化的指標建構卻是由經濟產業省建構。可見其重要性，跨部會的層級也較高（グローバル人材育成推進會議，2012）。

3. 「社會人基礎力育成事業」由經濟產業省提案，實施的單位大部分是文部科學省所管的學校與大學（經濟產業省編、河合塾制作調查，2010）。「產學人材育成伙伴計畫」的執行單位也是由文部科學省和經濟產業省共同擔任。

(三) 人力規劃定位國家層級

1. 定期性的人力調查

日本政府部門在每年都實施細緻的統計，以利政策的形成，人力規劃亦不例外。除了總務省統計局的一般統計外，各部會也將業務相關統計集結。在人力規劃上如文部科學省、經濟產業省外，厚生勞動省與獨立行政法人勞動政策研究・研修機構每年也會進行勞力供需的調查。另外，科學技術基本計畫、經濟計畫與各部會的白皮書也提供前瞻性的參考。

2. 機動性的人力調查

機動性的人力規劃或調整主要是內閣因應景氣、災害機動地提出大方向性的人力規劃，例如前述的「經濟成長戰略」、「新成長戰略」、「日本再生戰略」等。此種規劃通常會立刻實施或直接納入白皮書作為施政的方針。

(四) 跨部會的協商機制及運作模式

如上所示，處理人才培育重要議題政策上，會以內閣閣員或政務官參加會議以尋求共識，例如「全球人材育成推進事業」即為一例，其下的「幹事會」為協商的窗口。另外，各部會以下設有審議會或委員會作為智庫，委員通常為產、官、學與社會賢達人士組成。部分政策形成前也會舉行公聽會來聽取民意。另外文部科學省的「科學技術學術審議會」下設「人才委員會」審議人才培育相關事項。

（五）高等教育邁向培育專業、實用人才

日本逐步將高等教育機構予以區分為頂尖研究、一般博雅、專業人才、職業人才與社區教育不同。其中，為培養專業人才，在 2003 年起開放大學設置「專門職大學院」，培養「實務」人才。目前專門職大學院（專業人才研究所）範圍涵蓋法律、經濟管理、公共衛生、醫療經營、法務、智慧財產權、公共政策、技術管理和教育等專業領域。以 2008 年創設的教職大學院而言，主要提供在職教師進修管道，僅設有碩士學位，修業年限 2 年，畢業要件為修滿 45 學分以上（教育實習 10 學分以上）並接受專題研究之審查。教學方法含個案研究、討論、實地調查等。專任教師中必須有 40% 以上擁有實務經驗。

五、新加坡人才培育現況

（一）人才培育的政策、報告或白皮書

新加坡的人才培育政策，在不同部會的報告書中均有不同程度的提及，這些報告書的背景與主要結論整理如下：

1. 《High Skilled People, Innovative Economy, Distinctive Global City》報告書

經濟策略委員會適於 2009 年 5 月所設立，目標是希望發展策略，為新加坡在新的全球環境中爭取最大的機會。委員會的主席是新加坡財政部長 (Ministry of Finance)，主要的委員會成員包括國家貿易聯盟會議秘書長、教育部長、交通部長、人力部長，以及來自資訊、傳播與藝術部、國家發展部、金管局等官員，以及企業界和學界代表。

此委員會在 2010 年提出名為《High Skilled People, Innovative Economy, Distinctive Global City》報告，當中歸納了給新加坡政府的三大建議，包括：強化每一個工作的技能 (boost skills in every job)、深化企業組織的能力以掌握在亞洲的機會 (deepen corporate capabilities to seize opportunities in Asia)，以及使新加