

前瞻基礎建設計畫第 4 期特別預算
(書面改善報告)

建立企業所需 ESG 人才之
職能基準及能力鑑定業務

國家發展委員會
中華民國 112 年 3 月

壹、依據

大院 111 年 12 月 30 日召開第 10 屆第 6 會期第 14 次會議，三讀通過前瞻基礎建設第 4 期特別預算法定預算，有關本會預算決議事項略以：國家發展委員會作為人才政策之協調機關，應會同各目的事業主管機關，建立企業所需 ESG¹人才之職能基準及能力鑑定業務，俾讓企業徵才有依循的標準，爰請國家發展委員會於 2 個月內向立法院財政及相關委員會提出改善報告。本會謹遵照上揭決議綜整研提本報告。

貳、背景說明及現況分析

面對極端氣候帶來的氣候風險挑戰，能源低碳轉型及氣候變遷調適等已成為全球趨勢，台灣為出口導向經濟體，面臨國際綠色供應鏈要求與歐盟碳邊境調整機制規範，淨零轉型已經成為產業維持國際競爭力的必要條件。在 2021 年世界地球日，蔡總統宣示「2050 淨零轉型是全世界的目標，也是臺灣的目標」，行政院已於 2022 年 3 月 30 日正式公布我國 2050 淨零排放路徑，落實淨零轉型之長期願景目標。另外，總統於 2023 年 2 月 15 日公布修正「氣候變遷因應法」，將 2050 年淨零排放目標正式入法，碳費徵收也獲得法律授權。

本會已於 2022 年 12 月 28 日正式公布我國淨零轉型之 2030 年階段目標，以及 12 項關鍵戰略具體行動與措施。為加速我國減碳腳步，將透過 12 項關鍵戰略之投入，提升再生能源裝置容量，配合電力系統與儲能設備的建置，以擴大再生能源使用；另一方面，積極擴大節能行動效益，鼓勵企業投入減碳行動，以及推動運具電動化，致力於促成產業及生活的轉型。基上，因應國際趨勢潮流與產業轉型，企業應重視 ESG 相關議題並積極自主投入培育人才，政府亦偕同產學研各界共同研議推動相關人才發展工作。

¹ ESG 係指環境(Environment)、社會責任(Social)及公司治理(Governance)，為用於評估企業能否永續經營之重要指標。

近年我國金融監督管理委員會(以下簡稱金管會)強化以金融手段協助達成淨零排放及環境永續等目的，陸續推出綠色金融行動方案，台灣高科技產業鏈如半導體產業對 ESG 亦越來越重視，由於多數接軌國際客戶，進行 ESG 相關評鑑均依循國際標準，越來越多企業要求上下游供應鏈達到碳中和、RE100 或永續經營相關指標要求等規範，都在在顯示未來企業 ESG 揭露需求將愈趨急迫。

企業透過發布永續報告書，揭露治理架構及管理機制，闡述營運政策與永續經營之間的關係，善盡社會責任，進而提升企業形象及創造競爭價值，爰企業加速投入 ESG，直接帶動對於相關專業人才需求；另在農業永續方面，可協助提供企業 ESG 揭露需求場域，除可直接對應到指標的環境面外，透過與企業共同討論，瞭解企業方與農方之需求進行客製化設計，將可更進一步將農業場域 ESG 專案的效益擴及至社會面與公司治理面。

ESG 人才為產業界達成永續目標之關鍵，為達成我國永續發展目標，並建立完善的永續生態系，須仰賴相關專業人才的加速養成。根據調查結果顯示，如多數金融業認為「人才培育」是最重要的措施，但僅 44%企業的員工接受過相關教育訓練，且僅 33%金融業認為已具備足夠的技能可將 ESG 應用於流程中，顯示人才庫的建置，係業界所需的資源之一²。

為因應 ESG 人才需求，相關機關可依據「產業創新條例」第 18 條規定，依產業發展需要，辦理下列事項：1、訂定產業人才職能基準。2、推動產業人才能力鑑定相關業務。3、促進前二款事項之企業採納、民間參與及國際相互承認。

另依據「職業訓練法」第 4-1 條規定，中央主管機關(勞動部)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

² 資料來源：中華民國企業永續發展協會，2021 年 7 月臺灣永續金融大調查。

訓練及技能檢定。

一、有關職能基準部分

- (一) 現行勞動部協調整合及彙收各部會所發展之職能基準，目前皆公告於職能發展應用平台(iCAP)，提供各界參考運用(網址:<https://icap.wda.gov.tw/>)，並因應國內企業對於永續管理人才需求，制定「企業永續發展人員」職能基準供企業招募人員時參酌，提供職能基準發展專業諮詢以協助各部會推展職能基準，同時透過跨部會會議提請各部會評估產業人才職能基準發展及更新需求性，以確保整體推動效益。
- (二) 經濟部業已累計發展 61 項產業職能基準項目，如：電動車機電整合工程師、LED 照明工程師、資安工程師等提供各界人才發展參考運用，其中與永續相關有 4 項職能基準，包含太陽光電產業設備開發工程師、智慧綠建築產業能源與環境工程師、電動車機電整合工程師、儲電系統整合工程師，前述均與綠色能源相關，未來將就發展對應 ESG 之職能基準項目進行可行性評估。

二、有關能力鑑定部分

- (一) 依據行政院 104 年 1 月 16 日核定「行政院所屬機關共同推動落實教訓檢用合一作業流程圖」所示，證照推動應由目的事業主管機關邀集產業共同建置職能基準，並據以開發人才培訓(育)制度後，再依產業特性邀集產業共同研商證照辦理模式《含專技考試、部會自(委)辦、技能檢定及民間自行發展等 4 種》。
- (二) 有關 ESG 產業能力鑑定係由各中央目的事業主管機關主政，目前技能檢定尚未開辦 ESG 相關職類，未來各該目的事業主管機關如有技能檢定新職類開發需求，可依「技術士技能檢定新職類開發及職類調整評估作業要點」相關規定，向勞動部申請新

職類開發事宜。

- (三) 為讓企業選用人才有依據、學校育才有所本，經濟部積極結合民間產業公協會能量，加速產業人才發展職能基準與能力鑑定之工作，運用產業人才能力鑑定(iPAS)專業人才證照考試機制(網址：<https://www.ipas.org.tw/>)，連結供(學校)需(企業)兩端，藉此促使供需兩端能以相近標準培育及選用人才。105年起推動至今累計超過 23,000 人次報考，3,500 家次企業允諾優先面試/聘用通過獲證者；另民間相關團體如台灣永續能源研究基金會等亦開設 ESG 相關課程培育人才，以符企業所需。

金管會自 106 年發布「綠色金融行動方案」後，即開始推動相關人才訓練計畫，與能源轉型互相呼應，著重培養再生能源專案融資人才，多數課程以離岸風電為主軸而設計。隨著 109 年行動方案延續推動 2.0 計畫，綠色金融人才培訓的面向與架構不僅侷限綠電籌資領域，更擴大至風險管理、資訊揭露、公司治理到引導企業及投資人重視 ESG 等議題。此外，台灣金融研訓院、證券暨期貨發展基金會、財團法人保險事業發展中心等金融周邊機構，針對不同對象，累計辦理超過 180 場相關課程及研討會。

參、未來推動策略及精進措施

國內對於 ESG 專業人才(例如永續管理師、碳審計師、ESG 策略師等)的需求日益增加，根據 104 人力銀行統計，2022 年相關工作機會數平均每月約 6,300 個，相較 2016 年成長約一倍，因此，培養 ESG 相關人才及滿足企業人力需求將是未來重要課題之一。

為配合我國 2050 淨零轉型 12 項關鍵戰略規劃，協助企業因應歐盟等主要國家推動「碳邊境調整機制(CBAM)」對競爭力造成之衝擊與影響，相關部會如交通部刻正推動運具電動化及無碳化，執行相關技術人力轉型訓練計畫；內政部針對推動提高新建建築物能源效率、改善既有建築物能源效率等具體做法，建置淨零建築人才職能基準相

關資料；行政院農業委員會推動「農業永續 ESG 專案」，就淨零永續、生態保育、暖心農村等三大領域開展進行；行政院環境保護署辦理多項國內查驗人員訓練課程，與金管會建立平台研議 ESG 中環境面向之指標內容；經濟部輔導相關財團法人新設查驗機構，針對淨零排放積極投入相關資源，並規劃辦理相關淨零排放宣導說明會與講習會等，以提升產業淨零意識，未來將持續辦理低碳化相關訓練課程，同時深入研析各產業領域綠色轉型進程所需之人才樣態，評估規劃企業所需 ESG 人才之職能基準及能力鑑定。

金管會推動「綠色金融行動方案 3.0」，將培育永續金融人才納入推動措施中，除政策引導外，亦已協同金融總會、周邊單位、相關金融同業公會，於 2022 年 12 月 28 日共同成立「金融業淨零推動工作平台」，並依功能別設置 5 個工作群，其中「培力與證照工作群」係主責提出培育永續金融人才之建議，該平台期能共同發展相關的工具、指引或方案等，整合金融各界資源，深化永續發展及達成淨零目標。

肆、結語

ESG 人才的職能策略是永續發展的核心，勞動部等相關機關將逐步建立職能架構，透過共同合作及輔導機制，解決企業人才問題，亦協助企業推動 ESG 營運政策，加速低碳淨零轉型，並持續建立勞動力的知識與能力，支持國人職能持續養成，與國內產業及國際技能接軌，公私協力將低碳、零碳挑戰轉化為商機，強化我國職場人才培力，提升整體人才發展韌性與應變能力，為企業長期穩健經營及留用人力根本因應之道，亦為提升國家整體競爭力永續發展的必要策略。