

勞動部勞動力發展署中彰投分署  
中彰投區中高齡者及高齡者勞動市場供  
需概況調查及未來趨勢  
結 案 報 告

委託單位：勞動部勞動力發展署中彰投分署

執行單位：畢肯市場研究股份有限公司

中華民國 1 1 1 年 1 2 月 2 0 日



## 摘要

中彰投分署「中彰投區中高齡者及高齡者勞動市場供需概況調查及未來趨勢」係採質量並重的方式進行。在本次調查規劃上，量化調查於2022年8月19日至9月3日透過電話訪問方式執行，調查對象涵蓋轄區中高齡者及高齡就業者及事業單位，其中中高齡者及高齡就業者為45-70歲就業者(包含一般受僱者與自營工作者，並需符合目前有工作，且最近一年有持續工作滿6個月以上)，而事業單位則是轄區公司行號或團體組織，且願意釋出工作職缺給中高齡者及高齡者等單位之企業負責人、代表人、人資主管或該單位主管級以上人員。在調查項目部分，中高齡者及高齡就業者包含基本資料、就業現況及相關就業限制、對退休後重返職場意願、規劃及對漸進式退休看法、新興就業模式的接受意願與中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助等項目，而轄區事業單位調查議題則包含公司基本資料、中高齡者及高齡者僱用意願及人力運用概況、屆退員工繼續僱用情形及對漸進式退休看法、新興聘用模式的接受意願與中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助等項目。本次中高齡者及高齡就業者調查共計完成1,003份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為 $\pm 3.1\%$ ，事業單位調查共計完成639份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為 $\pm 3.87\%$ 。

在質化調查規劃部分，係以6位國內研究中高齡者及高齡者就業相關專家、8位中高齡者及高齡就業者與9位轄區事業單位之人力資源相關人員進行3場焦點座談會，座談會時間於2022年10月14日至10月20日辦理。在座談會議題方面，專家議題包含中高齡者及高齡者就業促進法推動過程成效的看法、專法中相關補助計畫的看法、漸進式退休的看法、退休人才資料庫和銀髮人才資源中心之建議及看法等相關內容；而中高齡者及高齡就業者議題包含目前在工作上是否有遭遇到困難、有沒有遭遇過或擔心過中年轉職的問題、有無考慮過幾歲退休、對於工作條件的要求、漸進式退休的看法、退休人才資料庫和銀髮人才資源中心之建議及看法等相關內容；轄區事業單位議題包含對於聘用新進中高齡以上之勞工的看法、企業對於留用退休員工之意願及原因、專法中相關補助計畫的看法、漸進式退休的看法、退休

人才資料庫和銀髮人才資源中心之建議及看法等相關內容。

根據本次調查規劃，關於轄區中高齡者及高齡就業者及事業單位之相關調查，其調查發現及相關建議事項如下：

## 壹、量化調查

### 一、中高齡者及高齡就業者

中高齡者及高齡就業者所從事的行業以製造業(34.2%)居多，擔任職務多為專業人員(15.0%)與技術員及助理專業人員(14.0%)。工作型態屬於典型工作者超過七成，但約有一成二為創業/自營工作。目前工作的平均月收入為43,833.05元，而平均服務年資約17.83年。在工作上遇到的困難以「體力衰退」(10.6%)的比例較高。針對798位從事全時或部分工時工作者，87.5%認為和年輕同事或主管沒有發生溝通協調問題；77.2%表示服務單位沒有強制退休或優退情形。

40.8%的受訪者屆退時有重返職場意願，而未來希望職務別以服務及銷售工作人員(20.9%)比例較高，期待工作型態則是以從事兼職/部分工時(42.5%)為主，可接受之每週平均工時約為27.46小時。有關漸進式退休方式選擇，有59.8%的受訪者選擇接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量之作法；至於因辦理漸進式退休而影響薪資部分，73.4%的受訪者表示可接受，而可接受減薪之平均比例約為24.30%。

另有關各項新興就業模式之接受意願，以社區或平臺式人力派遣媒合(52.2%)的接受度較高，其次是獨立接案(49.4%)，再其次是零工經濟(39.9%)；至於商業保險取代勞保部分，75.8%的受訪者表示接受。至於中高齡者及高齡者就業促進法認知度為16.8%，而退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度則是12.4%，兩者均未達二成。針對從事全時或部分工時工作者，21.9%認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好，而有77.2%認為沒有改變。最後，受訪者認為政府應優先提供「職業訓練」(49.2%)、「就業媒合」(44.7%)、「就業津貼或補助」(34.5%)與「職缺資訊」(34.1%)等資源，以協助45歲以上勞工就業。

## 二、事業單位

受訪公司員工人數以10-29人(34.2%)為大宗，僱用45歲以上員工平均占比約32.64%，而65歲以上員工平均人數約為4.67人。而願意聘用45歲以上人員之職務以「基層技術工及勞力工」(30.5%)、「技術員及助理專業人員」(30.0%)與「事務支援人員」(25.2%)為主。

在繼續僱用屆退員工方面，25.4%的受訪公司表示會留用，而留用退休作法以「維持原來的工作及薪資不變」、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」與「勞動契約的轉換，如提供定期契約」為前三順位。另有關「繼續僱用高齡者補助計畫」(66.9%)與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」(65.5%)對企業之幫助性，兩者比例接近但皆未達七成；至於沒有幫助原因以工作內容、人事成本與公司既有制度等因素為主。

有關漸進式退休企業採用意願，59.9%的受訪公司表示願意。而各項新興聘用模式之接受意願，以論件計酬或專案委外(45.2%)的接受度高於社區或平臺式人力派遣媒合(35.8%)；至於商業保險取代勞保部分，65.3%的受訪公司表示接受。

中高齡者及高齡者就業促進法企業認知度為32.5%，而退休人才資料庫或銀髮人才服務據點企業認知度則是15.5%。受訪公司希望取得政府推動中高齡者及高齡者就業資訊的管道，以「寄發電子郵件或宣導手冊」(69.5%)與「公部門發函」(44.6%)為大宗；而希望政府優先提供之協助，以「補助企業留用退休員工」(73.1%)與「提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源」(53.4%)為主。最後在中高齡者及高齡者友善職場方面，42.1%的受訪公司認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好，而有57.7%認為沒有改變。

## 貳、質化調查

量化調查中45歲以上就業者目前工作的平均服務年資為17.83年，倘若中高齡以上就業者在45歲以後有求職經驗，通常會對職缺設定許多考量因素，影響求職時間及積極度。此外，在求職上會傾向人際管道或公立就業服

務單位推薦較安心的工作。在訪談中也發現，中高齡以上就業者對於能彈性調整工作與個人生活的需求逐漸提高。

即早「享退人生後半場」的想法會影響民眾退休年齡及退休後再就業的意願。此外，受訪的中高齡以上就業者認為目前就業市場中適合退休者重返職場的彈性或兼職工作職缺不多。建議日後能透過合作社、社區或協會數位平臺提供適合銀髮族的職缺內容，再賦予工作的公益色彩，將有助於帶動退休者重返職場的意願。

受訪事業單位大多表示願意提供中高齡以上者就業機會，但是職缺性質仍偏向基層工作，不完全符合中高齡以上者的需求，因此，實際求職者的人數並不高。且事業單位也反映部分中高齡以上勞工就業心態未調整，在薪資、職場適應、數位工具的接受度等，都影響其聘用意願。此外，大多數受訪事業單位並沒有針對中高齡員工體能的限制，而提供一些特殊的工作措施，主要是因為需求不高及影響人員管理。

量化調查中有48.0%的事業單位曾經有留用經驗或會視需求選擇適合者留用，和質化訪談中，受訪事業單位對於留用屆退員工的正面態度相呼應。訪談中有留用經驗的事業單位，大多由主管人員評估是否有留用需求，再主動詢問留任意願，且多以原職務，重新訂定勞動契約的方式進行回聘。

事業單位提供的職缺類型仍偏向基層工作，並非完全符合中高齡者的求職需求，建議企業在刊登職缺時，可勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力…等，以及是否願意優先聘用中高齡者，協助銀髮人力媒合成功的機會。此外，日後可結合社區或在地組織開發適合中高齡者的非典型職缺或與當地社會企業合作將銀髮人力引導出去。

漸進式退休雖然能減緩退休者離開職場的衝擊，延緩退休年齡，但以國內產業規模、型態以及相關法令配套措施尚未完善的情況下，不宜貿然推動。現階段可先由公部門或是國營單位啟動實驗方案，研擬相關配套措施；並針對民眾及雇主加強宣導漸進式退休觀念，以利後續推動。

受訪的中高齡以上就業者認為「退休人才資料庫」這種被動等待企業求才的效益有限。建議應成立一個專屬的「銀髮人力平臺」，並依中高齡以上

求職者的需求進行不同的分類，有別於傳統的行業別及職務別的求職方式，並在平臺中納入相關的教育訓練、社會參與活動，以培養其依賴性及信任度。另外，平臺建置過程中應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗UX/UI的研究，以提升使用的友善性。

「銀髮人才資源中心」可建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區合作模式，協助進行中高齡以上就業媒合外，亦能藉由「退休人才資料庫」研究事業單位端需求。其次是針對轄區的產業特性，結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型；最後則是從人才培育的角度，協助運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。

不論是受訪的中高齡以上就業者 and 事業單位均認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」雖有幫助但效益有限。故建議相關單位在推動該計畫時，可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願、具體效益以及計畫申請者的相關建議，藉此提供中央修法時有較完整的參考依據。

可針對中高齡者及高齡者就業促進法法令競合的部分研擬修正之可行性。另外，亦建議可協助設立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺；開發公部門、非營利事業單位或具公益性質就業機會；開設中高齡以上者產訓合作專班；提供中高齡以上者相關創業協助；及持續倡議中高齡友善職場的觀念，消弭就業歧視。

## 參、調查建議

### 一、提供中彰投區銀髮人才資源中心推動中高齡就業相關政策建議

#### (一)彙整轄區中高齡以上適任職缺及開發新職種

- 1.現階段可針對轄區特色規劃出的中高齡適任職缺，推動相關就業媒合服務，藉此加速中高齡及高齡者就業媒合的腳步。
- 2.加強開發公部門、非營利事業單位、社會企業或具公益性質就業機會或是與地方社區、協會、適合提供部分工時的事業單位、組織...等其他單

位配合，拓展區域型非典工作職缺。

3. 評估成立轄區中高齡及高齡者創業資源場域的可行性，藉由區域的創業課程、諮詢、資源整合，適時導入相關創業協助及資源。

## (二) 轄區內其他資源合作及創新模式之評估

1. 建立與民間人力銀行、非營利組織、社區、協會、企業...等外部單位合作管道，運用各單位專長、經驗與資源，共同強化就業媒合服務能量。
2. 評估與在地組織(如：合作社、社區、協會、地方社會企業等)合作成立區域型人力派遣平臺之可行性與作法，開發創新銀髮服務模式。

## (三) 區域型數位工具運用及相關研究分析

1. 評估調整現有職缺刊登格式，增加中高齡以上求職者重視條件之勾選，使工作內容與性質說明更加完整，減少刻板印象影響，藉以提升媒合成功的機會。
2. 可藉由「退休人才資料庫」研究事業單位端需求，瞭解願意主動聘用中高齡以上者的職缺類型及工作內容，精確掌握中高齡以上者的就業空間，以作為後續政策規劃與推廣之參考。

## (四) 強化與轄區其他單位橫向的合作

1. 建議相關單位可以結合分署企業輔導團或自辦訓練的資源，協助企業訂定中高齡以上人力運用策略；或針對企業需求較高之職缺，開設中高齡以上者產訓合作專班，協助中高齡以上者順利進入職場。
2. 與中央、地方或其他相關單位共同合作，持續倡議友善職場及世代合作的強度，並可透過社區合作、電子郵件、宣導手冊與公部門發函方式傳遞相關資訊，提升中高齡者及高齡者就業促進法、漸進式退休、退休人才資料庫與銀髮人才資源中心及服務據點整體認知度。此外，提供事業單位使用退休人才資料庫獎勵機制，增加雇主主動聘用退休人力的機會。

## 二、 提供中央相關單位日後推動中高齡就業相關政策建議

- (一) 「漸進式退休」需要階段性推廣，可優先透過公部門或國營事業進行試



辦，並加強相關議題宣導；或鼓勵事業單位在人員退休前嘗試進行工作內容與工作量調整，觀察且評估對於公司各層面之影響，作為後續修正之參考。

(二)評估規劃成立具備APP功能之專屬「銀髮人力平臺」，彙整中高齡以上者相關諮詢、培訓、社會參與、就業媒合及創業協助...等功能，讓中高齡以上求職者可以藉由在平臺參與訓練及活動的過程，培養對平臺的依賴性及信任度。另考量中高齡以上者數位使用情形，建置APP過程中應評估刊登內容及複雜度，以及使用者體驗UX/UI設計，提升使用友善性。

(三)主動瞭解與蒐集「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」企業使用後反饋意見，提供給中央作為後續修法之參考。

# 目錄

摘要.....	I
目錄.....	VIII
圖目錄.....	IX
表目錄.....	XI
附表目錄.....	XIII
<b>第一章 緒論.....</b>	<b>1</b>
第一節 調查背景.....	1
第二節 調查目的.....	2
<b>第二章 文獻回顧.....</b>	<b>3</b>
第一節 我國中高齡者及高齡者就業概況.....	3
第二節 中高齡者及高齡者就業促進策略.....	30
第三節 漸進式退休制度.....	39
第四節 其他國家中高齡者及高齡者勞動市場現況分析.....	47
<b>第三章 調查設計.....</b>	<b>82</b>
第一節 量化調查方法.....	82
第二節 質化調查方法.....	90
<b>第四章 調查分析.....</b>	<b>96</b>
第一節 中高齡者及高齡就業者量化調查分析.....	96
第二節 中高齡者及高齡就業者不同族群分析.....	127
第三節 事業單位量化調查分析.....	134
第四節 事業單位不同族群分析.....	160
第五節 質化調查分析.....	170
<b>第五章 結論與建議.....</b>	<b>188</b>
第一節 結論.....	188
第二節 建議.....	217
參考文獻.....	226
附錄一、調查問卷.....	233
附錄二、交叉分析表.....	245
附錄三、創業類型分類表.....	303
附錄四、可能聘用的工作職務分類表.....	305

## 圖目錄

圖 2-2-1 中高齡者及高齡者就業促進法重點(資料來源:勞動部網站).....	30
圖 2-2-2 銀髮人才服務據點—五項設置構想(資料來源:國發會網站).....	36
圖 2-3-1 主要國家平均退離勞動市場年齡(資料來源:勞動部網站).....	40
圖 4-1-1 年齡別及身分別分析圖 .....	97
圖 4-1-2 教育程度分析圖 .....	98
圖 4-1-3 目前工作行業別分析圖 .....	99
圖 4-1-4 主要工作職務別分析圖 .....	100
圖 4-1-5 主要工作型態分析圖 .....	101
圖 4-1-6 主要工作月收入分析圖 .....	102
圖 4-1-7 工作投保類型及投保方式分析圖 .....	103
圖 4-1-8 目前工作服務年資分析圖.....	104
圖 4-1-9 工作過程中發生溝通協調問題之頻率分析圖 .....	107
圖 4-1-10 服務單位是否有強制退休或優退情形分析圖 .....	107
圖 4-1-11 退休後重返職場意願分析圖 .....	109
圖 4-1-12 期待下一個工作職務別分析圖 .....	111
圖 4-1-13 期待下一個工作型態分析圖 .....	112
圖 4-1-14 從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時分析圖 .....	113
圖 4-1-15 對漸進式退休之看法分析圖 .....	114
圖 4-1-16 對減少薪資之接受情形及比例分析圖 .....	115
圖 4-1-17 零工經濟就業模式的接受意願分析圖 .....	117
圖 4-1-18 獨立接案就業模式的接受意願分析圖 .....	118
圖 4-1-19 社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願分析圖 .....	119
圖 4-1-20 以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願分析圖 .....	120
圖 4-1-21 中高齡者及高齡者就業促進法認知度分析圖 .....	121
圖 4-1-22 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度分析圖 .....	122
圖 4-1-23 專法實施後服務公司提供 45 歲以上員工相關措施情形分析圖 .....	123
圖 4-1-24 專法實施後職場環境友善度的改變情況分析圖 .....	124
圖 4-3-1 公司資本額分析圖.....	136
圖 4-3-2 公司員工人數分析圖 .....	136
圖 4-3-3 45 歲以上員工占比分析圖 .....	137
圖 4-3-4 65 歲以上員工僱用情形分析圖 .....	137
圖 4-3-5 可能聘用 45 歲以上人員的職務及起薪分析表分析圖 .....	138
圖 4-3-6 公司留用退休員工分析圖.....	140
圖 4-3-7 「繼續僱用高齡者補助計畫」幫助性分析圖 .....	142
圖 4-3-8 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」幫助性分析圖 .....	144
圖 4-3-9 採用漸進式退休意願分析圖 .....	145
圖 4-3-10 強制 65 歲員工退休分析圖 .....	146

圖 4-3-11 提供優退方案分析圖 .....	147
圖 4-3-12 「論件計酬或專案委外聘用模式」接受意願分析圖 .....	148
圖 4-3-13 「論件計酬或專案委外聘用模式」需求情形分析圖 .....	149
圖 4-3-14 「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」接受意願分析圖 .....	150
圖 4-3-15 「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」需求情形工分析圖 .....	151
圖 4-3-16 以商業保險取代傳統勞工保險接受意願分析圖 .....	152
圖 4-3-17 中高齡者及高齡者就業促進法認知度分析圖 .....	153
圖 4-3-18 專法實施後提供 45 歲以上員工改變措施情形分析圖 .....	154
圖 4-3-19 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度分析圖 .....	156
圖 4-3-20 專法實施後職場環境友善度改變情形分析圖 .....	157

## 表目錄

表 2-1-1 我國中高齡者及高齡者人力資源狀況 .....	3
表 2-1-2 中高齡者及高齡者勞動力參與率 .....	4
表 2-1-3 2020 年世界各主要國家中高齡者及高齡者勞動力參與率 .....	5
表 2-1-4 中高齡者及高齡者就業人數 .....	6
表 2-1-5 中高齡者及高齡就業者從事行業別 .....	6
表 2-1-6 中高齡者及高齡就業者行業別分布 .....	7
表 2-1-7 中高齡者及高齡就業者職業別分布 .....	8
表 2-1-8 中高齡者及高齡就業者主要工作類別分布 .....	8
表 2-1-9 中高齡者及高齡就業者每週工時分布 .....	9
表 2-1-10 中高齡者及高齡就業者每月主要工作之收入分布 .....	9
表 2-1-11 中高齡者及高齡者部分工時工作者主要工作內容 .....	10
表 2-1-12 銀髮族適任工作類別 .....	11
表 2-1-13 2021 年中高齡者及高齡就業者轉業原因分布 .....	13
表 2-1-14 中高齡者及高齡者轉業就業者轉業次數分布 .....	13
表 2-1-16 中高齡者及高齡者失業率 .....	15
表 2-1-17 中高齡者及高齡者失業者有工作機會但未就業原因分布 .....	16
表 2-1-18 中高齡者及高齡者失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難分布 .....	16
表 2-1-19 45 至 64 歲非勞動力在 2020 年停止工作者離開工作原因分布 .....	17
表 2-1-20 45 至 64 歲無就業意願非勞動力不願就業原因分布 .....	18
表 2-1-21 2021 年中彰投區 45 歲以上者人力資源狀況 .....	18
表 2-1-22 中彰投轄區 45 歲以上勞動力參與率 .....	19
表 2-1-23 中彰投轄區中高齡者及高齡者失業率 .....	19
表 2-1-24 中彰投轄區不同年齡層中高齡者及高齡就業者行業別分布 .....	20
表 2-1-25 中彰投轄區不同縣市別中高齡者及高齡就業者行業別分布 .....	21
表 2-1-26 中彰投轄區不同年齡層中高齡者及高齡就業者職業別分布 .....	22
表 2-1-27 中彰投轄區不同縣市別中高齡者及高齡就業者職業別分布 .....	22
表 2-1-28 臺灣地區各產業員工職缺概況 .....	25
表 2-1-29 臺灣地區各產業職位平均職缺時間 .....	26
表 2-2-1 銀髮人才資源中心、銀髮人才服務據點與就業中心之差異 .....	35
表 2-3-1 各國漸進式退休制度之比較 .....	46
表 3-1-1 中彰投區 45-70 歲已就業者樣本配置 .....	84
表 3-1-2 中彰投區 45-70 歲已就業者接觸紀錄表 .....	85
表 3-1-3 中彰投區事業單位樣本配置 .....	88
表 3-1-4 中彰投區事業單位接觸紀錄表 .....	89
表 4-1-1 中彰投區中高齡者及高齡就業者樣本代表性檢定表 .....	96
表 4-1-2 工作遭遇之困難分析表 .....	106
表 4-1-3 退休後重返職場選擇工作重視之條件因素分析表 .....	110

表 4-1-4 認為退休後重返職場缺乏之技能分析表.....	114
表 4-1-5 服務公司提供之相關措施分析表.....	124
表 4-1-6 協助 45 歲以上勞工就業之資源協助分析表 .....	125
表 4-1-7 協助 45 歲以上勞工就業之相關建議分析表 .....	126
表 4-2-1 不同性別之就業現況差異分析表.....	127
表 4-2-2 不同性別之重返職場相關規劃差異分析表 .....	128
表 4-2-3 不同性別之漸進式退休、新興就業模式與相關就業措施認知差異分析表 .....	130
表 4-2-4 不同年齡別之就業現況差異分析表 .....	131
表 4-2-5 不同年齡別之重返職場相關規劃差異分析表 .....	132
表 4-2-6 不同年齡別之新興就業模式與相關就業措施認知差異分析表.....	133
表 4-3-7 考慮聘僱 45 歲以上人員的原因分析表 .....	139
表 4-3-8 聘僱 45 歲以上人員比較擔心的問題分析表 .....	139
表 4-3-9 公司留用退休員工第一優先作法分析表.....	141
表 4-3-10 公司留用退休員工各項作法平均數分析表 .....	142
表 4-3-11 「繼續僱用高齡者補助計畫」沒有幫助原因分析表 .....	143
表 4-3-12 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」沒有幫助原因分析表 .....	145
表 4-3-13 不願意採用漸進式退休原因分析表 .....	146
表 4-3-14 專法實施後提供 45 歲以上員工相關措施或改變項目分析表.....	155
表 4-3-15 期待獲得中高齡者及高齡者相關就業措施之管道分析表 .....	158
表 4-3-16 協助 45 歲以上勞工續留職場之作法分析表 .....	158
表 4-3-17 政府協助 45 歲以上勞工就業之相關建議分析表 .....	159
表 5-1-1 目前工作與期待未來工作職務別分析表.....	189
表 5-1-3 僱用高齡者相關補助計畫幫助性與沒有幫助原因分析表 .....	193
表 5-1-4 新興就業/聘用模式與商業保險取代勞保之接受度比較表 .....	194
表 5-1-5 中高齡者及高齡者相關就業措施認知度比較表.....	195
表 5-1-6 中高齡者及高齡者友善職場變化情形比較表 .....	196
表 5-1-2 登記求才人數與可能聘用 45 歲以上人員百分比之職務排名比較表 ...	196
表 5-1-2 本案量化調查結果與就業服務資訊整合系統求職求才資料比較表 ....	197
表 5-2-1 中高齡以上者適任職務類型 .....	218

## 附表目錄

附表 1-1 主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析 .....	245
附表 1-2 主要工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析 .....	248
附表 1-3 主要工作型態與基本資料及相關變項交叉分析 .....	249
附表 1-4 主要工作月收入與基本資料及相關變項交叉分析 .....	250
附表 1-5 目前工作投保類型與基本資料及相關變項交叉分析 .....	252
附表 1-6 勞工保險投保方式與基本資料及相關變項交叉分析 .....	253
附表 1-7 目前工作服務年資與基本資料及相關變項交叉分析 .....	254
附表 1-8 發生溝通協調問題之頻率與基本資料及相關變項交叉分析 .....	255
附表 1-9 任職的服務單位是否有強制退休或優案情形與基本資料及相關變項交叉分析 .....	256
附表 1-10 退休後重返職場意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	257
附表 1-11 期待下一個工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析 .....	258
附表 1-12 從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時與基本資料及相關變項交叉分析 .....	259
附表 1-13 對漸進式退休之看法與基本資料及相關變項交叉分析 .....	260
附表 1-14 對減少薪資之接受情形與基本資料及相關變項交叉分析 .....	261
附表 1-15 對減少薪資之接受比例與基本資料及相關變項交叉分析 .....	262
附表 1-16 對零工經濟就業模式的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	263
附表 1-17 對獨立接案就業模式的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	264
附表 1-18 對社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	265
附表 1-19 對以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	266
附表 1-20 對中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項交叉分析 .....	267
附表 1-21 對退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度與基本資料及相關變項交叉分析 .....	268
附表 1-22 對專法實施後服務公司提供 45 歲以上員工相關措施情形與基本資料及相關變項交叉分析 .....	269
附表 1-23 認為專法實施後職場環境友善度的改變情況與基本資料及相關變項交叉分析 .....	270
附表 2-1 是否留用退休員工與基本資料及相關變項交叉分析 .....	271
附表 2-2 公司留用退休員工第一優先作法與基本資料及相關變項交叉分析 .....	273
附表 2-3 「繼續僱用高齡者補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項交叉分析 .....	275
附表 2-4 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項交叉分析 .....	277

附表 2-5 採用漸進式退休意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	279
附表 2-6 強制 65 歲員工退休情形與基本資料及相關變項交叉分析 .....	281
附表 2-7 提供優退方案情形與基本資料及相關變項交叉分析 .....	283
附表 2-8 「論件計酬或專案委外聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項交叉 分析 .....	285
附表 2-9 「論件計酬或專案委外聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項交叉 分析 .....	287
附表 2-10 「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」接受意願與基本資料及相關 變項交叉分析 .....	289
附表 2-11 「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」需求情形與基本資料及相關 變項交叉分析 .....	291
附表 2-12 商業保險取代傳統勞工保險接受意願與基本資料及相關變項交叉分析 .....	293
附表 2-13 中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項交叉分析 .....	295
附表 2-14 專法實施後提供 45 歲以上員工改變措施情形與基本資料及相關變項 交叉分析 .....	297
附表 2-15 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形與基本資料及相關變項 交叉分析 .....	299
附表 2-16 專法實施後職場環境友善度改變情形與基本資料及相關變項交叉分析 .....	301



# 第一章 緒論

## 第一節 調查背景

根據國發會(2020)資料顯示，在少子高齡化的趨勢下，2020年出生數將低於死亡數，人口開始於2020年開始轉呈負成長，並預估在2025年進入超高齡社會(老年人口占總人口比例超過20%)。而在勞動人口的變化方面，15-64歲工作年齡人口自2015年達最高峰後逐年減少，至2040年將降至1,328萬人，較2020年減少355萬人或21.1%；直至2070年則進一步減少為783萬人，較2020年減少900萬人或53.5%。而45-64歲占工作年齡人口比率將由2020年42.1%，提高至2070年48.1%，顯示我國未來工作年齡人口中，將有近半數為45-64歲之中高齡者。

而「高齡化」與「少子女化」的雙重影響，讓政府及企業均面臨新生人力資源供給來源減少及勞動力老化的困境與壓力。因此，為能提升相關人力資源運用，避免勞動市場快速衰退，我國於2020年12月底正式施行「中高齡者及高齡者就業促進法」，以提升中高齡者勞動參與，促進高齡者繼續就業，使企業養成營造友善銀髮職場的意識，藉以共同促進職場世代合作與經驗傳承，除了維護中高齡者及高齡者就業權益外，亦期望達成促進相關人力資源運用之成效。

綜上，中彰投分署為瞭解轄區中高齡者及高齡者就業市場概況，以及落實中高齡專法第七章開發就業機會第37條：公立就業服務機構應定期蒐集、整理與分析其區域內中高齡者及高齡者從事之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來展望等資料，並依據調查結果，訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫，藉此提升服務之相關效能。

## 第二節 調查目的

隨著社會結構的改變，人口逐漸老化，中高年齡以上的勞工人口占總人口和占總勞動力人口的比率亦都隨之提高，勞動力呈現老化的趨勢及相對應的供需失衡問題亦日趨嚴重。而根據勞動部勞動力發展署中彰投分署在2021年「適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查」發現，銀髮就業者日後若有求職需求，仍傾向以全時工時(37.9%)為主，其次則是部分工時(21.6%)的工作型態，且在就業選擇所重視的因素，除了「自身健康與體力狀況」(44.5%)及「個人興趣及能力相符」(41.9%)外，「工作地點的距離」(42.4%)往往是影響銀髮族就業的關鍵。

且同份調查也顯示，有逾六成的銀髮就業者有退休後續留或重返職場工作的意願(63.7%)，其中，擔心退休金可能不足者(76.2%)亦有較強續留職場的動機。至於無經濟壓力者續留職場的動機，除了「身體狀況」(62.7%)外，想藉由工作「打發時間」(55.0%)、「喜歡工作」(28.3%)、「維持社會人際互動」(26.1%)及「想要維持身心健康」(22.0%)等社會及心靈層面的動機則相對重要。而此，亦顯示出銀髮族對於後續的就業需求，不僅止於經濟方面，還有生理、心理健康的促進與維持、社會網絡增加及自我成就提升等多元的考量及評估。

綜上所述，為能協助訂定中彰投區中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫，藉此提升轄區服務之相關效能，作為後續相關業務推動及媒合的依據。本案之調查目的為：

- 壹、瞭解轄區內已就業之中高齡者及高齡者相關就業現況，以依其就業需求/特性，推動在地化就業服務網絡。
- 貳、依調查結果，找出求才關鍵因素，分析如何創造或開發新職種，讓中高齡者及高齡者有更多就業機會選擇。
- 參、分析供需雙方對漸進式退休之看法，以作為後續業務規劃之參考。
- 肆、綜整調查結果與相關專家學者意見後，提出中彰投各轄區之就業市場供需後續具體建議與措施規劃方向，以作為工作機會開發之參據。

## 第二章 文獻回顧

### 第一節 我國中高齡者及高齡者就業概況

#### 壹、中高齡者及高齡者勞動參與情形

根據行政院主計總處人力資源調查，2021年我國中高齡者及高齡者勞動力為487萬1千人，且自2011年起中高齡者及高齡者勞動力呈現逐年增加之趨勢，近10年增加約84萬1千人，增加幅度約為20.87%，其中女性勞動力增加49萬9千人，高於男性勞動力之34萬1千人；就成長率來看，女性(32.76%)勞動力的成長幅度則高於男性(13.60%)達2倍之多。

表 2-1-1 我國中高齡者及高齡者人力資源狀況

單位：千人；%

年別	民間人口	勞動力					非勞動力
		合計	男	女	就業者	失業者	
2011	8,842	4,030	2,508	1,523	3,930	102	4,810
2017	10,121	4,638	2,772	1,866	4,551	87	5,483
2018	10,305	4,690	2,798	1,892	4,600	88	5,617
2019	10,489	4,728	2,812	1,916	4,641	88	5,760
2020	10,664	4,796	2,828	1,968	4,691	104	5,869
2021	10,828	4,871	2,849	2,022	4,755	116	5,957
2021年較2020年 增減率(%)	1.54	1.56	0.74	2.74	1.36	11.54	1.50
2021年較2011年 增減率(%)	22.46	20.87	13.60	32.76	20.99	13.73	23.84

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」(2022)。

進一步觀察中高齡者及高齡者勞參率分布情形，2021年男性(56.14%)的勞參率較2020年增加0.46個百分點，而女性(34.96%)則略減為-0.26個百分點，但近10年的趨勢變化，女性則有增加的趨勢(1.31個百分點)，反而男性則略為減少(-1.97個百分點)。

從各年齡層來看，2021年不同年齡之勞參率均較2020年有所增幅，其中45-49歲(84.42%)者增加0.30個百分點；50-54歲(75.37%)者增加0.18個百分點；55-59歲(58.87%)者增加1.32個百分點；而60-64歲(38.64%)者增加0.94個百分點；至於65歲以上(9.18%)者則增加0.40個百分點。而就近10年來勞參率的變化趨勢，50-54歲者增加約8.23個百分點的幅度較高；其次為55-59歲者增加約7.21個百分點；再其次為60-64歲及45-49歲者，分別上升約6.63個百分點及6.58個百分點；最後是65歲以上者增加幅度較緩，僅微幅上升約1.25個

百分點。

在教育程度方面，大專及以上(51.22%)者增加0.33個百分點；高中職(52.58%)者增加0.15個百分點；至於國中及以下(32.79%)者，則減為-1.19個百分點。而就近10的變化趨勢，大專及以上者減少的幅度最高(-8.27個百分點)；其次為高中職者(-5.02個百分點)；最後是國中及以下者(-2.22個百分點)，整體來看，教育程度越高者退出職場的情況較為嚴重。

表 2-1-2 中高齡者及高齡者勞動力參與率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡					教育程度		
		男	女	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2011	45.59	58.11	33.66	77.84	67.14	51.66	32.01	7.93	35.01	57.60	59.50
2017	45.83	57.08	35.46	82.66	72.47	55.66	36.65	8.58	34.81	54.10	53.97
2018	45.50	56.72	35.20	83.96	73.54	55.63	36.70	8.43	34.29	53.74	52.49
2019	45.09	56.14	34.96	84.71	74.43	56.08	36.70	8.32	34.51	52.71	51.00
2020	44.97	55.68	35.22	84.12	75.19	57.55	37.70	8.78	33.98	52.43	50.89
2021	44.99	56.14	34.96	84.42	75.37	58.87	38.64	9.18	32.79	52.58	51.22
2021年較2020年增減值(百分點)	0.02	0.46	-0.26	0.30	0.18	1.32	0.94	0.40	-1.19	0.15	0.33
2021年較2011年增減值(百分點)	-0.60	-1.97	1.31	6.58	8.23	7.21	6.63	1.25	-2.22	-5.02	-8.27

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」(2022)。

我國在中高齡者及高齡者就業人口或勞參率方面雖有成長，但若將我國勞參率與其他世界各國進行比較發現，2020年我國50-59歲之勞參率均低於其他各國，而60-64歲之勞參率也僅略高於法國的35.4%；至於65歲以上者之勞參率也僅較法國(3.4%)、德國(7.4%)、義大利(5.1%)及丹麥(8.5%)高。整體而言，我國在45歲之勞參率的表現與其他各國相較仍顯不足，日後應積極搭配相關政策有效提升50歲以上者的勞參率，以補充未來勞動力的缺口。

表 2-1-3 2020 年世界各主要國家中高齡者及高齡者勞動力參與率

單位：%

項目別	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
中華民國	84.1	<b>75.2</b>	<b>57.6</b>	<b>37.7</b>	<b>8.8</b>
南韓	<b>79.9</b>	<b>78.6</b>	<b>74.5</b>	<b>62.5</b>	<b>35.3</b>
新加坡(1)	<b>87.4</b>	<b>82.2</b>	<b>75.9</b>	<b>65.0</b>	<b>30.1</b>
香港	80.8	77.8	68.1	47.4	12.1
日本	88.5	87.6	84.1	73.1	25.5
澳洲	85.4	82.9	75.2	58.2	14.2
美國	82.2	79.1	72.1	57.1	19.4
加拿大	87.3	85.0	75.4	55.4	13.8
法國	88.6	86.2	77.5	35.4	3.4
德國	89.1	87.9	83.7	62.8	7.4
義大利	78.9	77.1	69.1	43.0	5.1
英國	87.2	85.4	76.5	57.8	10.7
挪威	86.1	83.2	81.8	66.2	10.5
丹麥	89.3	87.0	84.2	63.4	8.5
瑞典	94.0	92.5	90.8	73.4	19.0(2)

資料來源：勞動部「2020 年國際勞動統計」。

註：(1)新加坡為每年 6 月定居居民勞動力參與率。

(2)係指 65~74 歲之勞動力參與率。

### 一、中高齡者及高齡者勞工就業情形

行政院主計總處 2021 年人力資源調查統計，我國中高齡者及高齡者就業人數為 475 萬 4 千人，近 10 年來持續增加，與 2011 年相比就業人口增加 82 萬 4 千人，增幅約為 20.97%。就各年齡層觀察，中高齡者及高齡者之年齡結構以 60-64 歲 (80.98%) 增加幅度最多；65 歲以上就業人數亦增加 77.66%。若就性別觀察，男性就業人數近 10 年增加約 34 萬 6 千人，女性增加約 47 萬 7 千人；就成長率來看，女性 (31.86%) 就業人數的成長幅度遠高於男性 (14.22%)。

表 2-1-4 中高齡者及高齡者就業人數

單位：千人；%

年別	總計	性別		年齡				
		男	女	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
2011	3,930	2,433	1,497	1,425	1,162	799	347	197
2017	4,551	2,712	1,839	1,453	1,302	963	561	272
2018	4,600	2,739	1,862	1,464	1,305	979	572	280
2019	4,642	2,754	1,888	1,462	1,310	993	586	290
2020	4,691	2,759	1,933	1,431	1,312	1,019	608	321
2021	4,754	2,779	1,974	1,438	1,304	1,035	628	350
2021 年較 2020 年 增減率(%)	1.34	0.72	2.12	0.49	-0.76	1.57	3.29	9.03
2021 年較 2011 年 增減率(%)	20.97	14.22	31.86	0.91	12.22	29.54	80.98	77.66

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」(2022)。

從中高齡者及高齡就業者從事之行業別來看，就業人數係以製造業111萬7千人最多，約占23.5%；其次為批發及零售業77萬8千人，約占16.4%；營建工程業45萬7千人居第三，約占9.6%。

表 2-1-5 中高齡者及高齡就業者從事行業別

單位：千人；%

行業別	人數	比例
<b>農、林、漁、牧業</b>	<b>400</b>	<b>8.4%</b>
<b>工業</b>	<b>1,632</b>	<b>34.3%</b>
礦業及土石採取業	2	0.0%
製造業	1,117	23.5%
電力及燃氣供應業	16	0.3%
用水供應及污染整治業	39	0.8%
營建工程業	457	9.6%
<b>服務業</b>	<b>2,722</b>	<b>57.3%</b>
批發及零售業	778	16.4%
運輸及倉儲業	199	4.2%
住宿及餐飲業	292	6.1%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	70	1.5%
金融及保險業	183	3.8%
不動產業	42	0.9%
專業、科學及技術服務業	123	2.6%
支援服務業	169	3.6%
公共行政及國防；強制性社會安全	167	3.5%
教育業	268	5.6%
醫療保健及社會工作服務業	139	2.9%
藝術、娛樂及休閒服務業	33	0.7%
其他服務業	258	5.4%
<b>總計</b>	<b>4,754</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」(2022)。

透過年齡層分析發現，45-59歲者從事的行業類型有相似的趨勢均以從事製造業、批發及零售業與營建工程業的比例較高；至於60歲以上者則有較高的比例從事農、林、漁、牧業，而從事營建工程業的比例亦隨就業者的體能狀況逐漸減少。

綜合上述結果發現，45歲以上就業者從事製造業的比例，會隨年齡增加而減少；反之，從事農、林、漁、牧業的比例則隨年齡增加而增加。若進一步比較高齡者所從事的行業別來看，其從事農、林、漁、牧業(31.1%)及批發及零售業從業(21.1%)的比例相對較高，推測應是此行業特性較能接受非典型就業的模式，因而容易成為高齡者主要投入的行業類別。

表 2-1-6 中高齡者及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65歲 以上
農、林、漁、牧業	8.4%	3.5%	5.4%	8.6%	<b>12.7%</b>	<b>31.1%</b>
工業	34.3%	37.6%	35.0%	34.8%	32.6%	19.4%
礦業及土石採取業	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
製造業	23.5%	<b>28.0%</b>	<b>24.4%</b>	<b>22.4%</b>	<b>19.3%</b>	<b>12.6%</b>
電力及燃氣供應業	0.3%	0.3%	0.2%	0.4%	0.6%	0.3%
用水供應及污染整治業	0.8%	0.7%	0.8%	1.0%	1.1%	0.6%
營建工程業	9.6%	<b>8.6%</b>	<b>9.6%</b>	<b>11.0%</b>	11.6%	6.0%
服務業	57.3%	58.8%	59.4%	56.5%	54.6%	49.4%
批發及零售業	16.4%	<b>16.1%</b>	<b>15.4%</b>	<b>16.4%</b>	<b>16.1%</b>	<b>21.1%</b>
運輸及倉儲業	4.2%	4.5%	4.2%	4.3%	4.1%	2.3%
住宿及餐飲業	6.1%	5.7%	6.2%	6.3%	6.5%	6.6%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1.5%	2.1%	1.5%	1.2%	1.1%	0.3%
金融及保險業	3.8%	4.5%	4.6%	3.9%	2.4%	0.9%
不動產業	0.9%	0.8%	1.2%	1.0%	0.6%	0.3%
專業、科學及技術服務業	2.6%	2.8%	2.9%	2.5%	2.2%	1.1%
支援服務業	3.6%	2.5%	3.3%	4.3%	4.6%	4.6%
公共行政及國防；強制性社會安全	3.5%	3.5%	4.1%	3.3%	3.7%	1.7%
教育業	5.6%	7.1%	6.9%	4.5%	4.0%	1.4%
醫療保健及社會工作服務業	2.9%	3.6%	3.1%	2.4%	2.4%	1.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	0.7%	0.6%	0.8%	0.7%	0.8%	0.6%
其他服務業	5.4%	5.0%	5.1%	5.7%	5.9%	6.6%
總計	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」(2022)。

在中高齡者及高齡就業者之職業部分，係以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工約占33.3%最高，其次是服務及銷售工作人員占19.0%，技術員及助理專業人員約占16.7%位居第三。進一步觀察不同年齡層者，則發現服

務及銷售工作人員及農、林、漁、牧業生產人員係隨年齡層增加而遞增；民意代表、主管及經理人員、技藝工作、機械設備操作及勞力工等職業比例雖然有相同趨勢，但到了65歲以上則比例開始下降；而專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員則明顯會隨著年齡層增加而遞減。

表 2-1-7 中高齡者及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
民意代表、主管及經理人員	5.4%	4.7%	5.7%	5.7%	6.2%	5.7%
專業人員	8.7%	12.5%	9.8%	6.2%	4.9%	3.1%
技術員及助理專業人員	<b>16.7%</b>	19.1%	18.6%	16.0%	13.2%	7.4%
事務支援人員	9.0%	11.8%	10.0%	8.1%	6.2%	2.0%
服務及銷售工作人員	<b>19.0%</b>	<b>17.1%</b>	<b>18.3%</b>	<b>20.2%</b>	<b>19.6%</b>	<b>24.9%</b>
農、林、漁、牧業生產人員	7.8%	<b>3.1%</b>	<b>4.9%</b>	<b>7.8%</b>	<b>11.6%</b>	<b>30.0%</b>
技藝工作、機械設備操作及勞力工	<b>33.3%</b>	31.7%	32.7%	35.9%	38.1%	26.6%
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」(2022)。

在工作的類別方面，根據行政院主計總處2021年人力運用調查報告指出，中高齡者及高齡者以上者不論是在工作類型、工作時間及工作型態，仍以典型就業為主，但在就業者55歲以後，非典型就業的比例則有明顯的成長，顯示中高齡者及高齡就業者在55歲之後，就業模式會有較明顯的改變。

表 2-1-8 中高齡者及高齡就業者主要工作類別分布

單位：%

工作類別		年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
工作類型	部分時間、臨時性或人力派遣工作	5.4%	6.7%	9.2%	<b>12.3%</b>	<b>12.4%</b>
	非部分時間、臨時性或人力派遣工作	94.6%	93.3%	90.8%	87.8%	87.7%
工作時間	全時工作	97.5%	97.1%	95.5%	93.9%	91.9%
	部分時間工作	2.5%	3.0%	4.5%	6.1%	8.1%
工作型態	臨時性或人力派遣工作	4.3%	5.4%	6.7%	9.2%	7.9%
	非臨時性或人力派遣工作	95.7%	94.6%	93.3%	90.8%	92.1%
總計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

在每週工時方面，45-64歲的中高齡勞工中，仍有超過六成以上的比例每周工作時數為40-44小時，而65歲以上者的就業者的比例則降至46.5%。



表 2-1-9 中高齡者及高齡就業者每週工時分布

單位：%

每週工時	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
未滿 20 小時	1.3%	0.9%	0.9%	1.0%	2.1%	3.5%
20-29 小時	2.4%	1.1%	2.0%	3.1%	3.6%	5.4%
30-34 小時	2.9%	1.8%	2.3%	3.8%	3.9%	6.0%
35-39 小時	5.8%	3.5%	4.8%	4.7%	8.9%	15.9%
40-44 小時	67.1%	<b>73.5%</b>	<b>70.1%</b>	<b>65.1%</b>	<b>61.6%</b>	46.5%
45-49 小時	12.9%	12.7%	12.2%	14.3%	12.2%	12.6%
50-59 小時	6.3%	5.4%	6.6%	6.6%	6.3%	8.7%
60 小時及以上	1.2%	1.1%	1.2%	1.4%	1.5%	1.4%
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力運用調查報告」(2022)。

每月主要工作之收入方面，45-49歲就業者每月主要工作收入有18.2%落在30,000-34,999元；50-54歲就業者則有15.7%落在同一級距。至於60歲以上就業者的收入則有較高的比例落在未滿25,000元的級距中。若進一步分析不能年齡層的平均月收入，則以50-54歲就業者的45,165元最高；而65歲以上的36,867元則相對較低。整體來說，中高齡者及高齡就業者不論是從工作型態、工時及每月平均月收入來看，仍以傳統典型就業為主要模式。

表 2-1-10 中高齡者及高齡就業者每月主要工作之收入分布

單位：%

每月收入	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
未滿 25,000 元	10.5%	7.0%	7.7%	13.0%	<b>17.9%</b>	<b>29.1%</b>
25,000-29,999 元	14.9%	14.0%	13.6%	<b>17.0%</b>	16.7%	17.6%
30,000-34,999 元	15.9%	<b>18.2%</b>	<b>15.7%</b>	13.7%	13.5%	15.0%
35,000-39,999 元	12.7%	13.8%	13.7%	11.3%	10.6%	8.8%
40,000-44,999 元	10.5%	10.6%	10.7%	11.2%	9.7%	5.8%
45,000-49,999 元	7.5%	8.1%	7.3%	7.1%	7.1%	6.7%
50,000-59,999 元	11.0%	11.3%	12.3%	10.4%	9.8%	5.7%
60,000-69,999 元	6.8%	7.1%	7.5%	6.2%	5.4%	5.4%
70,000 元以上	10.2%	9.9%	11.6%	10.1%	9.4%	6.1%
平均每月收入(元)	-	44,344	45,165	43,911	42,388	36,867
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力運用調查報告」(2022)。

另根據行政院主計總處2021年10月人力運用調查統計結果，45歲以上非典型就業人數為38萬3千人，占總就業人數(1,144萬5千人)3.3%，占整體非典型工作者(79萬7千人)的48.1%，顯示非典型勞動工作與中高齡者及高齡者

以上勞工之就業模式存在有一定的連結關係。

勞動部2020年部分工時勞工就業實況調查報告顯示，45-64歲部分工時工作者主要工作內容以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」占13.0%最高，其次是「事務支援人員」(11.7%)，「清潔工」(10.0%)再次之；65歲以上部分工時工作者則以「清潔工」(35.7%)為主，「事務支援人員」(19.7%)次之，「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(7.8%)再次之。

整體來說，其從事的部分工時工作內容仍偏向較低階或體能性質的工作內容，而中高階或技術性人員似乎較少因年齡增長而投入部份工時的工作中。而此，亦可作為日後開發中高齡者及高齡者相關就業職種之參考。

表 2-1-11 中高齡者及高齡者部分工時工作者主要工作內容

單位：%

主要工作內容	45-64 歲	65 歲以上
售貨員	2.1	-
業務推銷員	1.7	2.0
收銀員	2.3	-
電話客服員	0.9	-
接線生、總機	0.5	-
會計	2.8	3.4
<b>事務支援人員</b>	<b>11.7</b>	<b>19.7</b>
教師(含代課、才藝老師)	7.3	2.9
研究助理	0.3	-
技術員	8.7	5.2
<b>作業員(含組裝、包裝、理貨)</b>	<b>13.0</b>	<b>7.8</b>
營造工	4.3	-
美容、美髮人員	0.2	-
勞力工(含收票員、停車場管理員)	7.4	5.3
餐飲服務生	7.4	3.8
廚房雜工	8.3	3.1
個人照顧工作人員(含居家照顧)	1.3	1.2
快遞員、送貨員	0.9	2.2
餐食機車外送員	0.9	-
加油工	0.3	-
<b>清潔工</b>	<b>10.0</b>	<b>35.7</b>
保安人員(含救生員)	1.0	1.5
護理人員(含牙醫助理)	0.6	-
廚師	1.6	-
司機	2.4	3.7
電訪、市調人員	0.2	1.3
其他	2.0	1.2

資料來源：勞動部「部分工時勞工就業實況調查報告」(2020)。

另根據王滢婷、成之約、廖文志於2016發表的「銀髮族適任工作類別之探討」一文中將中高齡可以適任的工作分為管理類、專業技術類、一般事務類、以及基層服務類四大類。統合文中各國的資訊可以得知，若中高齡具備管理能力則可選擇主管、高階管理者等職務作為漸進式退休的橋接性工作(Bridge Jobs)；若具備專業技術者，教師/講師、顧問、會計、醫生、設計師、機械技師、司機等是各國常見的橋接性工作；銷售員和事務員則是一般事務類別中高齡適合的工作選擇；家事清潔、園藝工、服務人員、機械設備操作員、組裝人員、農林漁牧工人等是基層服務類型中適合的工作。

表2-1-12銀髮族適任工作類別

職業別	美國	德國	日本	大陸	香港	臺灣
管理類	高階管理者	商人、企業主	管理者	行政管理者	-	主管、經理人員
專業技術類	音樂人、交通協管員、律師、巴士和出租車司機	機械工業、醫療保健、企業諮詢、醫生或會計師、卡車司機、計程車司機	工程師、設計師、補習班或家教老師、翻譯、木工、油漆工或裁縫、網頁製作、契約教育職員、藥劑師	會計師、工程師、醫生、機械技師、教師、建築設計師	銀行，會計及教育	機械技師、教師、建築設計師、會計師、工程師、醫生、技藝有關工作人員、各類專業人員、諮詢顧問
一般事務類	零售店員	事務員、銷售員	保育、福祉、生活支援、事務員	銷售員、事務員	佐理員、文書支援、銷售員	
基層服務類	農工和牧場工人、看門工	清潔工	餐飲服務人員、停車場管理、設施管理員、派件員、抄寫或收帳員、清掃工、洗衣工、送餐工、農工、家事援助、安親支援、看護服務或觀光指引	服務員、技工、園林綠化工	派件員、清潔工、一般司機、服務工	技術員、服務員、機械設備操作工、組裝工、農林漁牧工

資料來源：王滢婷、成之約、廖文志「銀髮族適任工作類別之探討」(2016)。

美國U.S. News & World Report編輯與作家Emily Brandon (2019)更具體提出15個就業市場上適合中高齡工作者的職務：老師、大學講師、行政助理、

護士、房地產經紀人、銷售員、司機、牧師、褓母、主管、顧問、金融服務、作家、工程師、音樂家。分析這15個職務，與前述銀髮族適任工作多所相似，因此可以歸納出適合做為中高齡橋接性工作之特質一大類是需要專業知識與技能、且具獨立性質的工作(自僱型/自由工作者)；第二類為專業門檻低但具獨立性質的工作；第三類則是具專業知識與技能的工作；第四類是服務、銷售、行政助理等較專業門檻低的工作。而中高齡者若想以漸進式退休的模式延長職場生涯，或許上述的工作內容都是中高齡者及高齡者可以思考的再就業方向。

## 二、 中高齡者及高齡者勞工轉業、退休再就業之情形

行政院主計總處2021年人力運用調查報告中，45歲以上就業者中僅有3.7%想另外尋找工作(想換工作2.7%；想增加額外工作1.0%)，相較其他年齡層的就業者來說，穩定度較高。

而實際轉業的情況方面，則有2.6%的45歲以上就業者曾在2020年間轉業。就年齡別觀察，65歲以上者就業移轉率為0.6%較低，而45-49歲者就業移轉率3.5%較高。整體來說，45歲以上就業者的轉業情形會隨年齡增加而遞減。

進一步分析轉業原因，45-49歲就業者(69.6%)屬於自願離職的比例較高，其主要原因則是「待遇不符期望」(25.6%)；而60-64歲則較容易因「想更換工作地點」(22.3%)而離職。至於非自願離職則以50-54歲(40.5%)及60-64歲(40.0%)的比例較高，其原因均以「工作場所業務緊縮或歇業」為主。此外，從資料中也發現，有21.9%的55-59歲就業者在轉職的選擇上，會以自營作業(或雇主)為主。而此亦可得知，中高齡以上就業者對於「微型創業的諮詢及輔導」有一定之需求。

而在轉業次數的分析方面，65歲以上轉業者的轉換次數達3次以上占13.5%，而此亦顯示高齡者再就業的過程，經常必須面臨頻繁的工作更換(如表2-1-14)。

表 2-1-13 2021 年中高齡者及高齡就業者轉業原因分布

單位：%

轉業(原因)	總計	年齡別				
		45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
轉業率	2.6%	3.5%	2.6%	2.4%	1.6%	0.6%
<b>自願離職</b>	<b>57.9%</b>	<b>69.6%</b>	<b>48.7%</b>	<b>45.9%</b>	<b>60.0%</b>	<b>55.1%</b>
待遇不符期望	18.5%	25.6%	20.1%	3.0%	12.0%	32.7%
想更換工作地點	15.8%	20.7%	6.0%	17.7%	22.3%	-
工作時間不適合	5.1%	3.6%	7.0%	4.4%	8.5%	-
工作沒有保障	2.7%	2.1%	3.7%	0.8%	8.1%	-
工作環境不良	5.1%	6.5%	3.0%	3.6%	5.1%	22.4%
學非所用	-	-	-	-	-	-
無前途	0.7%	1.2%	0.8%	-	-	-
健康不良或傷病	2.6%	2.4%	0.4%	6.9%	1.3%	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
需要照顧未滿 12 歲子女	0.2%	0.5%	-	-	-	-
需要照顧滿 65 歲年長家屬	2.0%	4.2%	1.0%	-	-	-
做家事(含照顧其他家人)	0.9%	-	-	4.6%	-	-
自願(含優惠)退休	0.6%	-	-	1.7%	2.6%	-
想自行創業	3.6%	2.6%	6.7%	3.2%	-	-
其他	0.1%	0.2%	-	-	-	-
<b>非自願離職</b>	<b>30.8%</b>	<b>22.3%</b>	<b>40.5%</b>	<b>31.0%</b>	<b>40.0%</b>	<b>35.8%</b>
工作場所業務緊縮或歇業	22.1%	15.6%	29.2%	21.3%	36.7%	-
季節性或臨時性工作結束	3.8%	2.1%	2.9%	7.2%	1.2%	35.8%
工作場所調整人事被資遣	3.2%	3.7%	5.2%	0.3%	2.2%	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-	-
企業內部職務調動	1.4%	0.9%	2.3%	2.1%	-	-
屆齡退休	0.1%	-	0.4%	-	-	-
其他	0.2%	-	0.6%	-	-	-
<b>自營作業(或雇主)</b>	<b>9.7%</b>	<b>5.4%</b>	<b>10.0%</b>	<b>21.9%</b>	-	<b>9.2%</b>
<b>轉任其他工作</b>	<b>1.6%</b>	<b>2.7%</b>	<b>0.7%</b>	<b>1.2%</b>	-	-

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

註：轉業率=轉業人數/就業人數。

表 2-1-14 中高齡者及高齡者轉業就業者轉業次數分布

單位：%

每月收入	總計	年齡別				
		45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
1 次	87.8%	91.1%	83.6%	92.5%	85.1%	76.3%
2 次	8.1%	7.0%	12.4%	5.8%	11.1%	<b>10.3%</b>
3 次以上	2.4%	1.9%	4.0%	1.7%	3.8%	<b>13.5%</b>
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

且根據2018年衛生福利老人狀況調查報告，55-64歲者中有49.2%目前有工作，65歲以上者則有13.7%有工作。若進一步探討其就業的主要因素，不論哪個年齡層均以「經濟上需要」(55-64歲80.3%最多，65歲以上55.0%)的比例較高。勞動部2020年部分工時勞工就業實況調查報告顯示，45-64歲從事部分工時者中有19.4%是屬於退休後再就業者；而65歲以上者則占69.4%，且會從事部分工時的原因，多以貼補家用為主。而此亦可得知，「經濟」仍是促使較高齡者再就業的關鍵因素。

Singh & Verma(2003)的研究即顯示，晚年勞動力參與和工作史之間具有強烈的關連性。中高齡者退休後再就業與最後一個工作的連結程度和年資有正向的關係。另一方面，與工作有高度連結的人，較可能回到職場從事全時工作而非退休。而此亦顯示，中高齡者退休後再就業意願與個人的工作史息息相關。因此，建立中高齡的就業歷程及能力，協助降低在職場工作職務對再就業的阻礙，將有助於提高退休再就業的比例。

### 三、 中高齡者及高齡者勞工失業情形

受到2021年新冠肺炎(COVID-19)疫情持續的影響，國內中高齡者及高齡者失業人數較2020年增加1萬2千人(11.54%，如表2-1-1所示)。從性別分析，男性(2.49%)的失業率較2020年增加0.05個百分點，而女性(2.28%)則增加0.50個百分點，主要是住宿餐飲業受疫情衝擊較大，且為聘用中高齡女性的重要產業，因此，不論是與2020年或2011年相比較，女性失業率均有增加的趨勢；而男性的失業率在2011年為3.03%，之後隨金融風暴過後，景氣逐步回穩及國內經濟成長等影響失業率逐漸下降，直至疫情的衝擊失業率則有增加的情況，故與2011年相比較，男性失業率略微減少(-0.54個百分點)。

從各年齡層來看，2021年不同年齡之失業率，除60-64歲者外均較2020年略為增加，其中65歲以上(0.82%)者增加0.43個百分點；45-49歲(2.73%)者增加0.34個百分點；55-59歲(2.40%)者增加0.30個百分點。而就近10年來失業率的變化趨勢，60歲以上者增加幅度較多，其中60-64歲增加約0.66個百分點、65歲以上者增加約0.67個百分點。整體來說，近10年來，60歲以上者的失業率有增加的趨勢。

在教育程度方面，高中職(2.49%)者增加0.27個百分點相對較高。而就近10年的變化趨勢，大專及以上者增加的幅度最高(0.23個百分點)，整體來看，教育程度越高者失業的情況有所提升。

整體來看，中高齡勞動者失業率和其他年齡層比較仍相對較低，若進一步探究其原因，有部分是因為中高齡勞工相較於年輕人在工作的穩定性高、具抗壓性加上高忠誠度，較不會隨意轉換工作。另一個原因則是勞動市場對於中高齡就業較不友善，一旦中高齡勞工失業就不容易找尋新工作，因而促使經濟許可之下中高齡勞工會傾向選擇提早離開勞動市場轉變成非勞動人口，造成我國中高齡者的勞動參與率低且失業率低的現象。

表 2-1-15 中高齡者及高齡者失業率

單位：%；百分點

年別	總計	性別		年齡					教育程度		
		男	女	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
2011	2.53	3.03	1.71	2.99	2.66	2.44	1.57	0.15	2.71	2.79	1.9
2017	1.88	2.16	1.39	2.26	2.05	1.65	1.71	0.12	2.17	1.97	1.50
2018	1.88	2.11	1.53	2.20	2.03	1.68	1.97	0.14	2.06	2.07	1.57
2019	1.84	2.10	1.46	1.99	2.02	1.65	2.14	0.34	2.21	1.94	1.45
2020	2.17	2.44	1.78	2.39	2.33	2.10	2.33	0.39	2.46	2.22	1.90
2021	2.40	2.49	2.28	2.73	2.53	2.40	2.23	0.82	2.67	2.49	2.13
2021年較2020年增減值(百分點)	0.23	0.05	0.50	0.34	0.20	0.30	-0.10	0.43	0.21	0.27	0.23
2021年較2011年增減值(百分點)	-0.13	-0.54	0.57	-0.26	-0.13	-0.04	0.66	0.67	-0.04	-0.30	0.23

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」(2022)。

再根據行政院主計總處2021年人力運用調查資料，45歲以上失業者有3萬2千人在找尋工作過程中有工作機會但未就業，其主要原因包括「待遇不符期望」(40.6%)、「工作地點不理想」(25.0%)及「其他」(21.9%)；另有8萬1千人未曾遇有工作機會，尋職時所遭遇之困難則以「年齡限制」(31.7%)占大宗，「待遇不符期望」(20.6%)居次，再次之為「找不到想要做的職業類別」(18.9%)。顯示出，年齡問題顯然是中高齡失業者尋職的最大障礙。

由此可知，中高齡以上者可能因年齡增長或身體機能衰退，較容易在工

作上遭遇困難或不便，而工作過程中可能對中高齡以上勞動者產生的負擔，亦降低了企業雇主聘用中高齡以上勞工的誘因。而此顯示出，中高齡以上勞動者不僅工作難尋，不平等的薪資待遇及年齡限制也可能是降低其重返職場工作的關鍵因素。

表 2-1-16 中高齡者及高齡者失業者有工作機會但未就業原因分布

單位：%

有工作機會但未就業原因	總計	45-49 歲	50歲及以上
待遇不符期望	40.6%	33.3%	45.0%
工作地點不理想	25.0%	33.3%	20.0%
工作環境不良	3.1%	-	5.0%
工作時間長短不適合	3.1%	8.3%	0.0%
需輪班或排(輪)休	-	-	-
學非所用	-	-	-
遠景不佳(無前途)	-	-	-
興趣不合	6.3%	-	10.0%
其他	21.9%	25.0%	20.0%
總計	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

表 2-1-17 中高齡者及高齡者失業者沒遇到工作機會所遭遇之困難分布

單位：%

沒遇到工作機會所遭遇之困難	總計	45-49 歲	50歲及以上
專長技能(含證照資格)不合	4.6%	7.5%	3.0%
教育程度不合	6.1%	6.0%	6.2%
年齡限制	31.7%	22.1%	37.0%
性別限制	-	-	-
語言限制	0.7%	-	1.0%
婚姻狀況限制	-	-	-
找不到想要做的職業類別	18.9%	25.4%	15.5%
待遇不符期望	20.6%	24.2%	18.7%
勞動條件不理想	13.0%	8.6%	15.4%
其他	4.3%	6.3%	3.3%
總計	100.0%	100.0%	100.0%

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

## 貳、中高齡者及高齡者非勞動力

根據行政院主計總處人力運用調查，2020年我國45-64歲非勞動力為245萬4千人，主要離開工作的原因是「無工作」(94.7%)，且隨年齡層的增加，無工作的比例亦明顯增加。至於45-49歲的非勞動力中，有12.2%是屬於有工作的，而其停止工作的原因則是「工作場所業務緊縮或歇業」(3.0%)、「對原有工作不滿意」(2.8%)及「求學及準備升學」(2.7%)為主。



表 2-1-18 45 至 64 歲非勞動力在 2020 年停止工作者離開工作原因分布

單位：%

轉業(原因)	總計	年齡別			
		45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲
<b>無工作</b>	<b>94.7%</b>	<b>87.6%</b>	<b>92.9%</b>	<b>95.4%</b>	<b>96.8%</b>
<b>有工作而停止工作原因</b>	<b>5.3%</b>	<b>12.2%</b>	<b>6.9%</b>	<b>4.6%</b>	<b>3.2%</b>
求學及準備升學	0.3%	2.7%	-	-	-
女性結婚或生育	-	-	-	-	-
需要照顧未滿 12 歲子女	0.0%	-	0.1%	0.0%	-
需要照顧滿 65 歲年長家屬	0.3%	0.6%	0.4%	0.3%	0.1%
做家事(含照顧其他家人)	0.4%	0.8%	0.4%	0.5%	0.2%
家庭經濟改善	0.1%	-	-	0.0%	0.2%
健康不良或傷病	0.9%	1.5%	1.0%	0.8%	0.8%
退休	0.7%	-	0.8%	0.6%	1.0%
季節性或臨時性工作結束	0.3%	0.2%	0.5%	0.4%	0.2%
對原有工作不滿意	0.6%	2.8%	1.3%	0.3%	0.0%
工作場所業務緊縮或歇業	1.5%	3.0%	2.2%	1.7%	0.7%
其他	0.2%	0.7%	0.3%	0.1%	0.0%
<b>從事 15 小時以下無酬家屬工作</b>	<b>0.1%</b>	<b>0.3%</b>	<b>0.2%</b>	<b>-</b>	<b>0.0%</b>
<b>總計</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

45-64歲非勞動力的就業意願方面，僅11萬8千人有就業意願(占45-64歲非勞動力的4.8%)，若進一步分析其希望從事的職業，則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工(29.7%)的比例最高，其次是服務及銷售工作人員(25.4%)，至於事務支援人員(20.3%)則再次之。而從事的工作型態以全時工作(90.7%)為主；至於期待的薪資則為30,000-34,999元(33.1%)，其次是40,000-49,999元(21.2%)<sup>1</sup>。顯示出有就業意願之非勞動力者對於就業條件會設定較高的門檻，因此若要吸引其投入就業市場，可能需要提供更多的誘因或是相關觀念的轉變，才能看到成效。

若再分析無就業意願非勞動力不願就業原因，不論其年齡均以「做家事」的比例較高，而細分不同年齡層，45-54歲者不願意再就業的原因是無經濟壓力，而60歲以上者則是因年齡日漸增長、受到體能的限制。綜上所述不難發現，要提升45-64歲非勞動力有意願再次投入就業市場，或許應思考如何強化相關心理、社交等層面的需求，並設計出更多非經濟因素的新職種來吸引其就業意願。

<sup>1</sup> 因 45-64 歲非勞動力有就業意願者僅 11 萬 8 千人，若依主計總處原始資料再細分不同年齡層，較難計算出比例，故僅呈現整體數字。

表 2-1-19 45 至 64 歲無就業意願非勞動力不願就業原因分布

單位：%

轉業(原因)	總計	年齡別			
		45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲
家庭經濟尚可，不需外出工作	18.2%	<b>21.7%</b>	<b>21.3%</b>	18.9%	15.7%
需要照顧未滿 12 歲子女	1.6%	10.5%	2.4%	0.2%	0.1%
需要照顧滿 65 歲年長家屬	5.0%	9.5%	7.1%	6.0%	2.4%
需要照顧失能家屬	0.7%	0.3%	1.1%	0.6%	0.8%
做家事	<b>40.8%</b>	<b>39.2%</b>	<b>49.6%</b>	<b>41.8%</b>	<b>37.1%</b>
身心障礙	1.1%	1.9%	1.7%	1.1%	0.6%
健康不良或傷病(不含身心障礙)	6.0%	7.5%	6.4%	6.5%	5.0%
求學及準備升學	1.3%	8.0%	0.5%	1.1%	-
在自家事業幫忙	0.1%	0.6%	-	-	0.0%
年紀較大(含退休，須達 50 歲)	24.3%	-	9.4%	<b>22.4%</b>	<b>37.3%</b>
其他	1.0%	0.8%	0.5%	1.4%	0.9%
<b>總計</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2021年人力運用調查報告」(2022)。

### 叁、中彰投轄區中高齡者及高齡者勞動參與情形

根據行政院主計總處2021年人力資源統計年報顯示，在中彰投地區方面，各縣市中45歲以上者的勞動力參與率均達4成6以上，其中以南投縣45歲以上者勞動力參與率為46.5%最高，其次是臺中市的46.4%，再其次彰化縣則是的45.7%。且轄區各縣市之勞動參與率均略高於全國(45.0%)；而在中彰投地區的45歲以上者失業率部分，僅南投縣(2.7%)高於全國的2.4%。

表 2-1-20 2021 年中彰投區 45 歲以上者人力資源狀況

單位：千人；%

地區別	民間人口	勞動力			非勞動力	勞動力參與率	失業率
		總計	就業者	失業者			
臺灣地區	10,828	4,871	4,754	117	5,957	45.0	2.4
臺中市	1,210	561	549	12	649	46.4	2.1
彰化縣	571	261	256	5	310	45.7	1.9
南投縣	243	113	110	3	130	46.5	2.7

資料來源：行政院主計總處「2021年人力資源調查統計年報」(2022)。

觀察中彰投地區45歲以上者的勞參率分布，發現南投縣在50歲以上的勞參率，均較臺中市及彰化縣各年齡層略高；且高於全國平均值，而彰化縣則是在45歲以上的勞動參與率略優於全國，至於臺中市除55-59歲的勞參率略高於全國外，相對轄區其他縣市仍有提升的空間。

表 2-1-21 中彰投轄區 45 歲以上勞動力參與率

單位：%

地區別 年齡別	臺灣地區	臺中市	彰化縣	南投縣
45-49 歲	84.4	83.4	84.6	81.5
50-54 歲	75.4	75.0	77.7	78.8
55-59 歲	58.9	59.1	59.4	60.4
60-64 歲	38.6	37.4	43.1	46.2
65 歲以上	9.2	9.0	11.9	14.6

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」(2022)。

再進一步檢視45歲以上者在各年齡層的失業率分布情形，轄區的失業率均略低於全國平均值，若進一步分析各縣市差異，臺中市(2.7%)及彰化縣(2.5%)在55-59歲者的失業率略高；而南投縣則在65歲以上者(1.3%)有較高的失業率。

從整體來看，可發現中彰投地區45歲者之失業率並非呈現隨年齡越長，失業率越低的態勢，反而屬於波動起伏的情況。若綜合轄區中高齡以上者的勞動力運用情形，就業情況相對於全國的表現較佳。

表 2-1-22 中彰投轄區中高齡者及高齡者失業率

單位：%

地區別 年齡別	臺灣地區	臺中市	彰化縣	南投縣
45-49 歲	2.7	2.6	2.4	2.0
50-54 歲	2.5	2.1	0.8	1.7
55-59 歲	2.4	2.7	2.5	1.6
60-64 歲	2.2	1.8	2.1	1.7
65 歲以上	0.8	0.5	0.7	1.3

資料來源：行政院主計總處「2021 年人力資源調查統計年報」(2022)。

根據行政院主計總處2020年人力資源統計資料顯示，中彰投轄區中高齡者及高齡者就業人數共879,434人，若透過年齡層分析發現，45歲以上從事製造業、批發及零售業的比例均較高，而從事營業工程業的年齡層則落在45-64歲左右；至於從事農、林、漁、牧業的部分，則隨年齡有逐漸增加的趨勢，其中65歲以上者更占41.1%。

表 2-1-23 中彰投轄區不同年齡層中高齡者及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲 以上
農、林、漁、牧業	11.9%	5.1%	<b>8.3%</b>	<b>12.7%</b>	<b>18.9%</b>	<b>41.1%</b>
工業	38.3%	42.3%	39.3%	39.4%	35.7%	18.3%
礦業及土石採取業	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%
製造業	28.3%	<b>32.9%</b>	<b>29.2%</b>	<b>28.0%</b>	<b>24.6%</b>	<b>12.8%</b>
電力及燃氣供應業	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.3%	0.0%
用水供應及污染整治業	0.8%	0.6%	0.8%	1.0%	0.8%	0.2%
營建工程業	9.0%	<b>8.5%</b>	<b>9.1%</b>	<b>10.1%</b>	<b>9.9%</b>	5.1%
服務業	49.8%	52.6%	52.3%	47.9%	45.4%	40.6%
批發及零售業	15.5%	<b>14.9%</b>	<b>15.1%</b>	<b>15.6%</b>	<b>15.6%</b>	<b>18.9%</b>
運輸及倉儲業	3.1%	3.1%	3.6%	3.0%	2.8%	1.5%
住宿及餐飲業	5.5%	5.3%	5.0%	6.2%	5.9%	5.5%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	0.6%	0.7%	0.6%	0.6%	0.7%	0.0%
金融及保險業	2.8%	3.6%	3.4%	2.3%	1.6%	0.6%
不動產業	0.8%	1.1%	1.0%	0.6%	0.5%	0.2%
專業、科學及技術服務業	1.9%	2.4%	2.3%	1.7%	0.9%	0.3%
支援服務業	2.5%	2.0%	2.5%	2.8%	3.6%	2.3%
公共行政及國防；強制性社會安全	2.7%	3.2%	3.0%	2.1%	2.2%	2.1%
教育業	5.4%	7.2%	6.6%	4.2%	2.5%	1.2%
醫療保健及社會工作服務業	2.8%	3.2%	3.1%	3.1%	2.0%	1.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	0.6%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.9%
其他服務業	5.6%	5.3%	5.7%	5.0%	6.6%	6.0%
<b>總計</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2020年人力資源調查統計年報」(2021)，本研究整理。

若從縣市別分析發現，不論哪個縣市，45歲以上就業者從事製造業、批發及零售業的比例均較高，若細分其差異，臺中市中高齡者及高齡者以上就業者有9.2%會從事營建工程業；而南投縣(30.0%)及彰化縣從事農、林、漁、牧業中高齡者及高齡者以上就業者比例則較高。

表 2-1-24 中彰投轄區不同縣市別中高齡者及高齡就業者行業別分布

單位：%

行業別	總計	縣市別		
		臺中市	彰化縣	南投縣
農、林、漁、牧業	11.9%	5.2%	<b>17.5%</b>	<b>30.0%</b>
工業	38.3%	38.6%	44.3%	24.2%
礦業及土石採取業	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%
製造業	28.3%	<b>28.2%</b>	<b>35.1%</b>	<b>14.6%</b>
電力及燃氣供應業	0.2%	0.3%	0.0%	0.1%
用水供應及污染整治業	0.8%	0.9%	0.6%	0.7%
營建工程業	9.0%	<b>9.2%</b>	8.6%	8.4%
服務業	49.8%	56.2%	38.2%	45.8%
批發及零售業	15.5%	<b>17.4%</b>	<b>11.9%</b>	<b>14.6%</b>
運輸及倉儲業	3.1%	3.6%	2.3%	2.2%
住宿及餐飲業	5.5%	5.7%	4.5%	6.5%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	0.6%	0.8%	0.3%	0.2%
金融及保險業	2.8%	3.5%	1.9%	1.5%
不動產業	0.8%	1.2%	0.4%	0.1%
專業、科學及技術服務業	1.9%	2.4%	1.2%	1.2%
支援服務業	2.5%	3.3%	1.3%	1.8%
公共行政及國防；強制性社會安全	2.7%	2.5%	2.4%	4.4%
教育業	5.4%	5.9%	4.8%	4.2%
醫療保健及社會工作服務業	2.8%	3.3%	1.9%	2.9%
藝術、娛樂及休閒服務業	0.6%	0.5%	0.4%	1.1%
其他服務業	5.6%	6.0%	5.0%	5.1%
<b>總計</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2020年人力資源調查統計年報」(2021)，本研究整理。

在中彰投轄區的中高齡者及高齡就業者職業部分，均以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工及服務及銷售工作人員的比例較高，而45-59歲者中則有較高的比例從事技術員及助理專業人員。而60歲以上者從事農、林、漁、牧業生產人員的比例亦明顯增加。若從年齡的趨勢變化來看服務及銷售工作人員及農、林、漁、牧業生產人員係隨年齡層增加而遞增；專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員則明顯會隨著年齡層增加而遞減。

表 2-1-25 中彰投轄區不同年齡層中高齡者及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	年齡別				
		45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲以上
民意代表、主管及經理人員	3.5%	2.9%	4.0%	3.7%	3.2%	3.9%
專業人員	6.7%	9.1%	8.4%	4.9%	3.0%	1.4%
技術員及助理專業人員	15.7%	<b>19.2%</b>	<b>16.4%</b>	<b>15.3%</b>	11.9%	6.1%
事務支援人員	9.1%	12.4%	10.2%	7.8%	5.4%	1.0%
服務及銷售工作人員	18.2%	<b>16.7%</b>	<b>17.7%</b>	<b>18.7%</b>	<b>19.6%</b>	<b>22.9%</b>
農、林、漁、牧業生產人員	11.0%	4.3%	7.6%	11.5%	<b>18.1%</b>	<b>39.4%</b>
技藝工作、機械設備操作及勞力工	35.7%	<b>35.4%</b>	<b>35.6%</b>	<b>37.9%</b>	<b>38.7%</b>	<b>25.3%</b>
<b>總計</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2020年人力資源調查統計年報」(2021)，本研究整理。

在中彰投轄區的中高齡者及高齡就業者職業部分，不同縣市均以從事技藝工作、機械設備操作及勞力工及服務及銷售工作人員的比例較高，而彰化縣(16.4%)及南投縣(26.2%)的中高齡者及高齡者則有較多的比例從事農、林、漁、牧業生產人員；臺中市(18.9%)則從事技術員及助理專業人員的比例較高。

表 2-1-26 中彰投轄區不同縣市別中高齡者及高齡就業者職業別分布

單位：%

職業別	總計	縣市別		
		臺中市	彰化縣	南投縣
民意代表、主管及經理人員	3.5%	3.7%	3.0%	3.7%
專業人員	6.7%	7.9%	5.4%	4.1%
技術員及助理專業人員	15.7%	<b>18.9%</b>	13.0%	7.4%
事務支援人員	9.1%	11.4%	5.9%	5.8%
服務及銷售工作人員	18.2%	<b>19.7%</b>	<b>14.1%</b>	<b>20.8%</b>
農、林、漁、牧業生產人員	11.0%	5.0%	<b>16.4%</b>	<b>26.2%</b>
技藝工作、機械設備操作及勞力工	35.7%	<b>33.5%</b>	<b>42.1%</b>	<b>32.0%</b>
<b>總計</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

資料來源：行政院主計總處「2020年人力資源調查統計年報」(2021)，本研究整理。

根據勞動部勞動力發展署中彰投分署針對中彰投區銀髮人才服務需求調查報告(2020)指出，有42.0%55歲以上者目前沒有工作/沒有準備找工作；10.0%的受訪者正在找工作，而有在工作的55歲以上者則占48.0%。

而55歲以上就業者的工作型態以「正式員工(典型工作)」的比例較高，占46.2%；其次，「自行創業/自營工作者」，占28.3%；再者，「部分工時(非典型工作)」，占14.5%。而工作的職業則以「基層技術工及勞力工」的比例

較高，占17.6%；其次，「行政主管、企業主管及經理人員」，占17.0%；再者，「農、林、漁、牧人員」，占13.5%。從事的行業以「製造業」的比例較高，占25.5%；其次，「農林漁牧業」，占16.9%；再者，「批發及零售業」，占7.3%。至於平均每月薪資則以「未滿23,800元，屬於部分工時或承攬外包」(19.8%)的比例較高，其次是「23,801元-未滿3萬元」(19.4%)；再者，則以「3萬元-未滿4萬」(17.8%)次之，而平均月薪資為36,357元。

而關於未來有再就業需求的55歲以上受訪者主要希望從事的工作職務內容以「行政經營」的比例較高，占19.0%；其次，「技術服務」，占18.1%；再者，「餐飲旅遊」，占13.2%。再就業所重視的工作條件則優先考量「自身健康與體力狀況」(60.3%)；其次「薪資待遇」(26.1%)及「工作距離遠近」(23.7%)。

而在分署針對適合銀髮勞動力從事部分工時職缺類型調查報告(2021)也指出，55歲以上就業者目前工作職務別，係以擔任技藝、機械設備操作及組裝人員(29.5%)的比例較高，占近3成，其次是擔任服務及銷售工作人員(17.5%)，再其次則是基層技術工及勞力工(14.4%)及技術員及助理專業人員(11.1%)。工作型態均以全時工時(46.6%)、月薪制(46.9%)為主。其薪資平均約為40,502.30元。而失業者前一份工作的職務、工作型態、薪資計算方式的分布趨勢均雷同就業者，但在平均月薪則略低於就業者2,500多元(失業者37,969.65元)。

而對於未來就業的期待方面，55歲以上有就業需求者期待之後可以從事技藝、機械設備操作及組裝人員，其次是擔任服務及銷售工作人員(21.5%)，再者則是技術員及助理專業人員(11.5%)及基層技術工及勞力工(11.6%)等相關職務，且同樣以全時(37.7%)、月薪制(43.0%)為主。且在選擇下一個工作會重視的因素，則以「自身健康與體力狀況」(44.5%)、「個人興趣及能力相符」(41.9%)、「工作距離遠近」(42.6%)為主要考量的因素。整體趨勢和主計總處的調查差異不大。

此外，針對部分工時的就業意願，約5成5(54.7%)受訪者表示離開職場或退休後有意願從事部分工時工作，主要考量的因素為「工作時間彈性」(50.0%)、「打發時間」(43.4%)及「能貼補家用」(37.0%)；而願意投入的行業別以服務業類別(50.7%)占多數，其中係以從事其他服務業(9.1%)、批發及

零售業(8.9%)、住宿及餐飲業(7.1%)、教育業(5.3%)及支援服務業業(5.0%)等比例較高；而約15.5%的受訪者偏好從事製造業。具體的工作內容則以「事務支援人員」(15.1%)、「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(14.6%)、「售貨員」(12.3%)及「餐飲服務人員」(11.6%)等職務類別居多。可接受的每日工作時數約為5.81小時；每週工作天數為4.89天。但對於在轄區內尋找部分工時的容易度，則有59.1%認為不容易。整體來看，雖然有多數的銀髮族對於部分工時的工作感到興趣，但對於轄區是否能提供足夠的部分工時機會仍感到擔憂。

#### 肆、企業人力需求及聘用中高齡者及高齡者就業意願

就勞動力供需的部分，根據行政院主計總處在事業人力僱用狀況調查資料顯示，截至2021年8月為止，臺灣地區工業及服務業受僱員工人數為809萬4千人，職缺人數24萬8千人，職缺率為2.98%。再按部門別觀察，工業部門職缺人數11萬9,182人(占48.0%)，服務業部門職缺人數12萬9,132人(占52.0%)。

而各行業中，職缺人數又以製造業之9萬0,517人(占36.5%)最多；其次是批發及零售業3萬8,804人(占15.6%)；而營建工程業職缺人數2萬5,758人(占10.4%)再次之。上述三者則合占整體工業及服務業職缺人數比率62.5%。

若按職缺率觀察，2021年8月工業及服務業受僱員工職缺率為2.98%，其中工業部門職缺率為3.37%，以營建工程業職缺率5.14%較高；服務業部門職缺率為2.68%，則以不動產業的職缺率(4.12%)最高。

整體來說，職缺率創下近7年新高，而職類中又以「中階技術人力」的13萬人最高。而這些職缺主要來自於電子產業、智慧機械等政府積極發展的六大核心戰略產業，顯示缺工、缺職問題已經相當嚴重。



表 2-1-27 臺灣地區各產業員工職缺概況

單位：人，%

產業別	受僱員工人數/%		職缺數%		職缺數 (扣除短期職缺)%		職缺率	職缺率 (扣除短期 職缺)
<b>2021年8月底 總計</b>	<b>8,094,476</b>	<b>100.0%</b>	<b>248,314</b>	<b>100.0%</b>	<b>177,962</b>	<b>100.0%</b>	<b>2.98</b>	<b>2.15</b>
<b>工業部門</b>	<b>3,413,141</b>	<b>42.2%</b>	<b>119,182</b>	<b>48.0%</b>	<b>93,112</b>	<b>52.3%</b>	<b>3.37</b>	<b>2.66</b>
礦業及土石採取業	3,465	0.0%	49	0.0%	38	0.0%	1.39	1.08
製造業	2,866,580	35.4%	90,517	36.5%	69,491	39.0%	3.06	2.37
電力及燃氣供應業	33,363	0.4%	1,572	0.6%	1,464	0.8%	4.50	4.20
用水供應及污染 整治業	34,098	0.4%	1,286	0.5%	927	0.5%	3.63	2.65
營造業	475,635	5.9%	25,758	10.4%	21,192	11.9%	5.14	4.27
<b>服務業部門</b>	<b>4,681,335</b>	<b>57.8%</b>	<b>129,132</b>	<b>52.0%</b>	<b>84,850</b>	<b>47.7%</b>	<b>2.68</b>	<b>1.78</b>
批發及零售業	1,698,841	21.0%	38,804	15.6%	22,979	12.9%	2.23	1.33
運輸及倉儲業	294,435	3.6%	6,904	2.8%	5,507	3.1%	2.29	1.84
住宿及餐飲業	469,318	5.8%	19,221	7.7%	10,541	5.9%	3.93	2.20
資訊及通訊傳播 業	236,964	2.9%	7,147	2.9%	5,316	3.0%	2.93	2.19
金融及保險業	397,776	4.9%	7,799	3.1%	5,798	3.3%	1.92	1.44
不動產業	125,725	1.6%	5,409	2.2%	4,368	2.5%	4.12	3.36
專業、科學及技 術服務業	305,953	3.8%	8,751	3.5%	6,357	3.6%	2.78	2.04
支援服務業	398,368	4.9%	11,946	4.8%	8,425	4.7%	2.91	2.07
教育服務業	139,066	1.7%	3,820	1.5%	1,900	1.1%	2.67	1.35
醫療保健服務業	461,963	5.7%	13,759	5.5%	9,953	5.6%	2.89	2.11
藝術、娛樂及休 閒服務業	50,027	0.6%	1,436	0.6%	627	0.4%	2.79	1.24
其他服務業	102,899	1.3%	4,136	1.7%	3,079	1.7%	3.86	2.91

資料來源：行政院主計總處「2021年事業人力僱用狀況調查」(2022)。

註：職缺數及職缺率均扣除短期職缺-係指職缺時間為1個月以下者。

而就各職缺職類平均職缺時間觀察，臺灣地區工業及服務業中以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員平均職缺4.5個月最長，其次是基層技術工及勞力工的4.0個月。且不論是工業部門或是服務業部門，均以此二類別的缺空時間較長。

若細究行業別的差異來看，運輸及倉儲業在主管及監督人員的聘用上較為困難(4.4個月)；礦業及土石採取業在技術員及助理專業人員(9.5個月)

及事務支援人員(8.8個月)的聘用難度較高；用水供應及污染整治業在事務支援人員(9.7個月)；營建工程業在技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員(6.5個月)；出版、影音製作、傳播及資通訊服務業在基層技術工及勞力工(6.0個月)；其他服務業在服務及銷售工作人員(6.0個月)的平均職缺時間均較長，此外，亦可發現電力及燃氣供應業在各項人力聘用上都較為困難。

表 2-1-28 臺灣地區各產業職位平均職缺時間

單位：月

產業別	總計	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
2021年8月底總計	3.7	3.4	3.4	3.8	3.1	3.1	4.5	4.0
<b>工業部門</b>	<b>4.1</b>	<b>3.6</b>	<b>3.5</b>	<b>4.0</b>	<b>3.5</b>	<b>3.6</b>	<b>4.5</b>	<b>4.4</b>
礦業及土石採取業	7.0	-	-	9.5	8.8	-	5.8	-
製造業	3.6	3.4	3.2	3.6	3.1	3.5	3.8	3.1
電力及燃氣供應業	8.1	3.0	8.9	6.7	9.0	12.0	8.1	2.0
用水供應及污染整治業	4.0	3.8	2.4	4.3	9.7	-	3.9	3.3
營造業	5.7	3.8	4.5	5.3	4.0	-	6.5	5.0
<b>服務業部門</b>	<b>3.4</b>	<b>3.0</b>	<b>3.3</b>	<b>3.6</b>	<b>3.0</b>	<b>3.1</b>	<b>4.5</b>	<b>3.8</b>
批發及零售業	3.2	2.7	3.1	3.5	3.5	2.3	4.4	3.8
運輸及倉儲業	4.7	4.4	3.0	4.7	3.9	4.0	5.2	4.5
住宿及餐飲業	2.9	2.6	1.5	1.4	2.0	3.0	1.9	4.2
資訊及通訊傳播業	3.2	4.1	3.4	3.4	2.4	2.4	3.6	6.0
金融及保險業	3.4	2.4	3.0	3.4	4.3	2.1	-	-
不動產業	4.8	3.9	3.2	5.5	3.0	2.9	3.0	-
專業、科學及技術服務業	3.3	3.6	3.4	3.4	1.9	1.9	5.9	5.3
支援服務業	3.2	2.0	2.3	3.0	2.9	3.1	3.6	3.7
教育服務業	2.9	1.3	4.6	2.0	1.6	3.2	1.5	-
醫療保健服務業	3.5	-	3.4	3.2	2.3	4.2	2.7	1.8
藝術、娛樂及休閒服務業	1.9	2.3	2.9	1.9	1.3	1.6	3.7	2.5
其他服務業	5.2	2.8	2.8	4.2	1.7	6.0	5.7	2.7

資料來源：行政院主計總處「2021年事業人力僱用狀況調查」(2022)。

且根據國發會推估，今(2022)年起至2024年止，許多產業人力需求將持續增加，不少產業面臨缺工；勞動部也公布2022年第2季人力需求調查，預計2022年7月底較4月底人力需求將淨增加8.7萬人，創下自2012年以來、近11年同期新高，其中以製造業最缺，其次是批發零售業。綜上所述可發現，

國內的確存在缺工的問題。但若觀察人力供給的部分，國內失業人數仍有50餘萬人，人力供需端的失調，除了待遇不符合求職者期望外，缺工職業的結構和失業者期待的落差亦是關鍵因素，政府如何運用彈性人才策略解決企業缺工問題，盡早將勞動力供給對象轉移到中高齡與高齡者，搭配政府對於中高齡就業促進補助與獎勵措施，與政府及中高齡人才共創就業三贏，是其中一道解方。

根據與勞動部勞動暨安全衛生研究所(2019)「中高齡者及高齡者重返職場資料分析與蒐集」之研究指出(引自馬財專，2020)：

### 一、 中高齡者及高齡者的職場「再就業優勢層面」

- (一)各產業嚴重缺工，人員需求量很大，促使中高齡者有多個工作機會。
- (二)部分事業單位提供退休之後再回任之機制。
- (三)較可接受彈性工作之安排，例如時薪制的兼職。
- (四)中高齡者對工作、同事及勞動環境之包容度較高。
- (五)部分工作技能跨越門檻較低，中高齡者在此部分之就業參與上較為穩定。
- (六)較願意接受在地化之工作安排。
- (七)整體配合意願較高，例如在延長工時加班。
- (八)得以節省例常性訓練成本，在技能上不用再花費時間進行相關技能訓練。

### 二、 中高齡者及高齡者職場「再就業之劣勢」分析

- (一)其跨域就業能力及意願較為低落。
- (二)部分中高齡者及高齡者需要經由職務再設計才能導入工作參與。
- (三)許多職場工作充滿風險，當工作負荷量大增時容易產生體力不濟進而產生職災甚至是重大職災。
- (四)在照顧產業上容易產生職場轉換上的問題。
- (五)較難與科技及數位工具之使用產生合宜之協作。

(六)部分製造業工時過長及經常加班，容易對體力較弱之中高齡或高齡者造成身體上的傷害。

(七)部分職場中較難導入科技輔具進行工作過程之協助。

### 三、中高齡者及高齡者「友善職場」建構之向度分析

(一)部分企業存有高度企業社會責任且嚴格遵守勞動法令之規範。

(二)組織管理充滿高度人性化管理，在案件的勞動安排會進行個別化之適性考量。

(三)管理者具有高度同理心，了解中高齡者及高齡者的相關問題，期待在進用過程得以導入相關職務再設計或科技輔助輔具。

(四)職場事業單位對中高齡者之觀念與認知相當正確，促使中高齡勞動者在結構面向上進出較為容易。

(五)公部門傾向較樂於僱用退休後之中高齡勞動者，提供適當重返職場之機會。

但事業單位端如何看待中高齡與高齡者的勞動力呢？根據中高齡者及高齡者失業勞工再就業的影響因素分析研究－運用勞工行政資料與人工智慧技術分析一文中(黃春長、鄭淑芳，2018)，雇主常因刻板印象認為中高齡者健康狀況不佳、文化適應的問題及工作能力退化之疑慮，進而影響雇主聘僱意願。整體來看，我國中高齡勞動參與率較低的因素，在環境面年齡的刻板印象為其難以再就業的因素之一；在勞動成本部分，多數雇主認為，中高齡勞工難訓練，長期觀察工作效能上無法提升，故難以攤平企業所需支付的訓練成本。另外，企業也多認為，中高齡者及高齡者獲得相關就業資訊也較年輕人為弱勢，此為中高齡者及高齡者目前再就業勞動需求面的主要障礙。

yes123求職網(2022)特地進行「中高齡就業專法上路周年調查」，在事業單位端方面，認為熟齡勞工的優點，包含「穩定性高」(63.7%)、「實務經驗豐富」(60.9%)、「具抗壓性」(51.1%)、「有責任感」(46.6%)以及「有敬業精神」(33.8%)等。

但對一般員工職缺的聘用，仍有高達六成九(69.2%)的企業坦言確實對中高齡勞工「有年齡的顧慮」；若換成「主管職」的職缺，依舊有四成七(47%)的企業，存在著年紀顧慮。

而哪些類型的企業比較願意聘用中高齡者及高齡者勞工，創造友善的職場環境呢？勞動部勞工安全研究所(2018)在研究中指出，若企業需要的員工是可攜性程度低的技術類型(雇主欲留才或歡迎本單位員工離職後或退休後再就業)、企業需要的員工是可攜性程度高的技術類型(雇主歡迎自其他單位離職後或退休後再就業)、中、高齡員工占比高(雇主欲穩定此特定族群)、大企業(具財務能力)、公營事業(典範角色)等，較會提供中高齡者及高齡者友善職場措施。

此外，根據勞動部勞動力發展署中彰投分署針對中彰投區銀髮人才服務需求調查報告(2020)指出，中彰投地區事業單位未來1年內若有人力需求，有58.7%的事業單位有可能僱用55歲以上的人員，41.3%的事業單位表示不可能。若與基本資料交叉分析發現，公司產業別為工業(64.8%)、行業分類為製造業(64.4%)、運輸及倉儲業(58.1%)及營造業(57.4%)的比例較高。

而針對不考慮聘僱55歲以上人員的事業單位，除了「沒有適合的工作內容」(55.2%)，及擔心員工「健康因素或體力不足」(37.9%)，其「技能或學習力不足」(17.1%)亦是關鍵因素。而此亦顯示出中高齡者及高齡者勞工提升其職場競爭力，才能有效提高雇主的聘用意願。

而在分署針對適合銀髮勞動力從事部分工時職缺類型調查報告(2021)也指出，事業單位若未來1年有人力需求，約57.7%的受訪企業表示可能考慮僱用55歲以上人員擔任公司的基層員工，其中以製造業(79.8%)及批發零售業(58.2%)的聘用意願較高。而有65.2%的事業單位考慮聘用從事專業人員，且以製造業(67.9%)及住宿及餐飲業(71.6%)較多。而不願意聘用的廠商則大多考量「職缺的適合性」及員工的「健康或體力狀況」。

而在部分工時就業機會的提供方面，約29.1%的受訪企業有聘用部分工時員工；約21.1%表示目前沒有聘用，但有意願提供部分工時就業機會；相反地，約49.8%則表示沒有聘用，也沒有意願提供，其中住宿及餐飲業

(59.7%)有聘用的比例較高。而願意提供部分工時的職缺內容，以「作業員(含組裝、包裝、理貨)」(35.4%)的比例最高；其次則是「事務支援人員」(19.2%)；再其次則是「餐飲服務人員」(12.0%)。且調查中也顯示，對部分工時職缺釋出意願較高的事業單位，約68.0%表示願意聘用55歲以上勞工從事部分工時工作。

## 第二節 中高齡者及高齡者就業促進策略

政府為提升中高齡(年滿45歲至65歲者)及高齡者(超過65歲者)的勞動參與率，已於2020年12月4日正式實施《中高齡者及高齡者就業促進法》，希望能以專法保障中高齡者與高齡者的就業權益，鼓勵其投入勞動市場。

《中高齡者及高齡者就業促進法》的主要措施為以下六點：



圖 2-2-1 中高齡者及高齡者就業促進法重點(資料來源:勞動部網站)

### 壹、中高齡者及高齡者就業促進法相關子法

#### 一、中高齡者及高齡者就業促進法施行細則

就《中高齡者及高齡者就業促進法》相關事項予以補充，包含中央主管機關應至少每3年公布中高齡者及高齡者相關調查或研究成果、每3年會商相關部會訂定之中高齡者及高齡者就業計畫應含括之內涵、提供中高齡者及高齡者瞭解就業市場趨勢、法令及就業措施之職場指引手冊內容、國際交

流定義、職務再設計定義、與65歲以上高齡者簽訂定期契約不受勞動基準法第9條限制、高齡者於定期契約屆滿3年後得終止契約、公立就業服務機構應定期訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫內容、鼓勵雇主進用中高齡者及高齡者之人力運用指引內容、中央主管機關得委任就業服務或職業訓練機構、委辦地方政府或委託相關機關(構)及團體辦理。

## 二、在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法

為落實《中高齡者及高齡者就業促進法》第3章穩定就業措施而訂定，各項措施重點如下(許致軒，2021)：

### (一)職業訓練之補助

- 1.補助雇主指派所僱用之中高齡者及高齡者參與職業訓練課程，並以國內訓練單位公開招訓之訓練課程為限，最高補助70%之訓練費用，每一雇主每年最高以30萬元為限。相關訓練計畫需先經勞動部審定始得辦理，並需遵守辦法所定之各項作業期程。
- 2.相關申請書表、文件及相關規範，勞動部已明定於《在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫》中，雇主得於每一年度12月1日起至12月31日止檢具計畫申請表件向雇主所在地之勞動力發展署各分署申請下一年度訓練計畫，補助課程範圍以國內訓練單位公開招訓之訓練課程為限，且須依雇主經營發展及所僱用之中高齡者及高齡者穩定留任之需要規劃。

### (二)職務再設計與就業輔具之輔導及補助

- 1.補助雇主為所僱之中高齡者及高齡者提供就業輔具、改善工作設備或機具、改善職場工作環境、改善工作條件、調整工作方法等項目，補助金額每人每年以新臺幣10萬元為限。
- 2.欲申請職務再設計之雇主，得至職務再設計官網線上申請([https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB\\_WEB/](https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/))，或親自各地公立就業服務機構書面申請，相關職務再設計之申請表件與作業流程，勞動部已訂定於《推動職務再設計計畫》中。

### (三)世代合作之輔導及獎勵

鼓勵雇主為所僱用之中高齡者及高齡者與不同世代間辦理世代合作，促進知識、技術與經驗傳承，主管機關亦得遴聘專家學者或顧問輔導雇主辦理。

### (四)繼續僱用之補助

- 1.為鼓勵雇主繼續留用屆齡強制退休年齡之高齡者續留職場傳承經驗，凡雇主繼續僱用符合勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款規定之受僱者，達其所僱用符合該規定總人數之 30%、繼續僱用期間達 6 個月以上、繼續僱用期間之薪資不低於原有薪資，得向公立就業服務機構申請繼續僱用補助。
- 2.雇主繼續僱用期間滿 6 個月，依受僱人數每人每月補助 1 萬 3 千元(非按月計酬者每人每小時 70 元)，一次發給 6 個月補助，繼續僱用期間逾 6 個月，自第 7 個月起依受僱人數每人每月補助 1 萬 5 千元(非按月計酬者每人每小時 80 元)，按季核發，最高補助 12 個月。
- 3.勞動部已訂定《繼續僱用高齡者補助計畫》規範相關申請書表、文件與相關應符合之事項，雇主得於繼續僱用勞工屆齡強制退休年齡前一年 9 月至 10 月，填寫並檢具相關申請表件向公立就業服務機構提出申請。

## 三、失業中高齡者及高齡者就業促進辦法

為落實《中高齡者及高齡者就業促進法》第 4 章促進失業者就業而訂定，各項措施重點如下：

### (一)職業訓練之補助

- 1.補助失業中高齡者及高齡者免費參加勞動部自辦、委託或補助辦理之訓練課程，並依高齡者身心特性及需求開辦高齡者職業訓練專班。
- 2.補助雇主依僱用人力需求，自辦或委辦失業之中高齡者及高齡者職業訓練，由雇主自行辦理訓練者補助訓練費用 70%，委託辦理訓練者補助訓練費用 85%，辦理訓練最低開班人數應達 5 人，且訓練時數不得低於 80 小時。



## (二)創業貸款利息補貼

- 1.失業中高齡者及高齡者如符合本辦法及《失業中高齡者及高齡者創業貸款及利息補貼要點》規定，得具相關文件及資料，經勞動部同意核貸，得向金融機構辦理創業貸款，利息補貼額度最高 200 萬元，如為商業登記法第 5 條規定得免辦理登記之小規模商業，最高貸款額度 50 萬元，前 2 年利息由勞動部補貼。
- 2.另為鼓勵中高齡者及高齡者與 29 歲以下青年共同創業，凡中高齡者及高齡者與 29 歲以下青年共同創業，貸款期間前 3 年之利息，由勞動部全額補貼，結合中高齡者及高齡者經驗與智慧，並運用青年創意，促成不同世代合作。

## (三)跨域就業補助

鼓勵失業之中高齡者及高齡者跨域謀職，發給求職交通補助金、異地就業交通補助金、搬遷補助金及租屋補助金等獎助津貼，鼓勵前往異地就業，相關申請程序、應備文件、資料、核發標準、補助期間及不予核發或撤銷等事項，準用《就業保險促進就業實施辦法》相關規定。

## (四)臨時工作津貼

提供短期性臨時工作機會，協助失業中高齡者及高齡者短期就業安置，按每小時基本工資核給臨時工作津貼，最長 6 個月，相關應備文件、資料、撤銷、廢止、停止或不予給付津貼情事，準用《就業促進津貼實施辦法》相關規定。

## (五)職場學習及再適應津貼

加強失業之中高齡者及高齡者就業準備，並鼓勵用人單位釋出學習機會，補助用人單位行政管理及輔導費，按發給之職場學習及再適應津貼之 30% 發給。並發給失業之中高齡者及高齡者最長 3 個月職場學習津貼，按每小時基本工資發給，高齡者經公立就業服務機構評估後得延長至 6 個月。

## **(六)僱用獎助**

為提高雇主進用失業中高齡者及高齡者之誘因，雇主僱用由公立就業服務機構推介之中高齡者及高齡者滿30日，得檢具相關文件資料向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助，中高齡者每人每月發給1萬3千元，高齡者每人每月發給1萬5千元，最長12個月。

## **四、失業中高齡者及高齡者就業促進辦法**

為落實《中高齡者及高齡者就業促進法》第5章支持退休後再就業而訂定，各項措施重點如下：

### **(一)補助雇主辦理退休準備與調適**

為鼓勵雇主於受僱勞工65歲退休前1年辦理退休準備，促進其適應退休後生活，勞動部修訂《推動工作與生活平衡補助計畫》，補助雇主辦理退休準備與調適之課程、團體活動、個別諮詢、資訊及文宣，補助同一雇主每年最高補助50萬元。

### **(二)補助雇主辦理退休再就業相關協助措施**

為鼓勵雇主於受僱勞工65歲退休前1年辦理再就業訓練與準備，促進延緩退休，勞動部訂定《中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫》及《中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫》，補助雇主辦理退休再就業之職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練，同一雇主每年最高補助50萬元。

## **五、地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法**

為落實《中高齡者及高齡者就業促進法》第6章推動銀髮人才服務而訂定，參考日本銀髮人才中心作法，補助地方政府成立據點所需開辦之設施設備費、設施設備汰換費、房屋租金、人事費、業務費，勞動部並訂定《補助地方政府成立銀髮人才服務據點計畫》，規範各項補助費用標準、申請、審核及核銷作業事項。

此外，本次調查亦曾對銀髮人才資源中心及銀髮人才服務據點之定位及功能彙整如下：(社團法人勞動與發展協會，2022)

表 2-2-1 銀髮人才資源中心、銀髮人才服務據點與就業中心之差異

定位與功能	銀髮人才資源中心 (中央政府)	銀髮人才服務據點 (地方政府)	就業中心
服務對象	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依法退休者</li> <li>● 年滿55歲中高齡者及高齡者</li> <li>● 有意願僱用前2項對象之雇主</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依法退休者</li> <li>● 年滿55歲中高齡者及高齡者</li> <li>● 有意願僱用前2項對象之雇主</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般對象</li> <li>● 身心障礙者特定對象</li> <li>● 雇主</li> </ul>
核心業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 區域銀髮就業市場供需調查</li> <li>● 創新銀髮服務模式試辦及推廣</li> <li>● 倡議及輔導企業延緩退休、友善職場與世代合作</li> <li>● 銀髮就業服務人員培訓</li> <li>● 銀髮人才服務據點輔導及協助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 開發非典型就業機會</li> <li>● 就業媒合</li> <li>● 勞動法令及職涯諮詢服務</li> <li>● 辦理就業準備研習或活動</li> <li>● 促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗</li> <li>● 推廣世代交流合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 求職求才登記</li> <li>● 開發職缺與就業媒合</li> <li>● 就業、職訓、創業諮詢服務</li> <li>● 僱用獎助與就業獎勵津貼等就業促進工具運用</li> <li>● 失業認定</li> </ul>

資料來源：社團法人勞動與發展協會(2022.06.17)。

且根據國發會(2020)的資料顯示，銀髮人才服務據點能從五項構想與方案進行規劃，以下則簡述其內容：

### (一) 諮詢

聘用專業人員提供銀髮人才一對一退休、求職、培訓個人生涯規劃客製化諮詢，以及提供特定族群就業解決方案。

### (二) 交流

協助銀髮人才與不同產業、職涯背景、區域乃至世代人士交流，尋求諸如青銀共事、合作等機會。交流活動包含舉辦特定議題交流活動、就業促進活動，以及友善高齡優質廠商報導與表揚等。

### (三) 培訓

協助銀髮人才透過「培訓自己」或「培訓別人」的角色創造自身價值，以及據點人才輔導團。兩者皆得以擴展中高齡與高齡者的工作選項。此外

為有效推動新政策之銀髮人才服務據點，應優先委託學研機構成立「銀髮人才據點輔導團」作為就業資源盤點、就業促進方案與課程設計、據點人員培訓等要務之基礎，使據點規劃更為紮實。

#### (四)媒合

協助「有經驗銀髮人才」與「尋求有經驗銀髮人才」雇主媒合為目的，透過網路平臺提供求職面試、簡歷顧問服務以及高齡工作相關新聞等項目內容。

#### (五)創業

透過「發掘工作機會」與「創業輔導」兩項來推動。發掘工作機會方面，規劃階段需要掌握人力需求與供給面的問題與現況。如何與既有政策(例如職務再設計)配合以利創造更多且友善之中高齡與高齡者就業機會，可以進一步思考規劃。創業則以社會企業為主，協助銀髮人才創業或加入創業團隊發展事業。

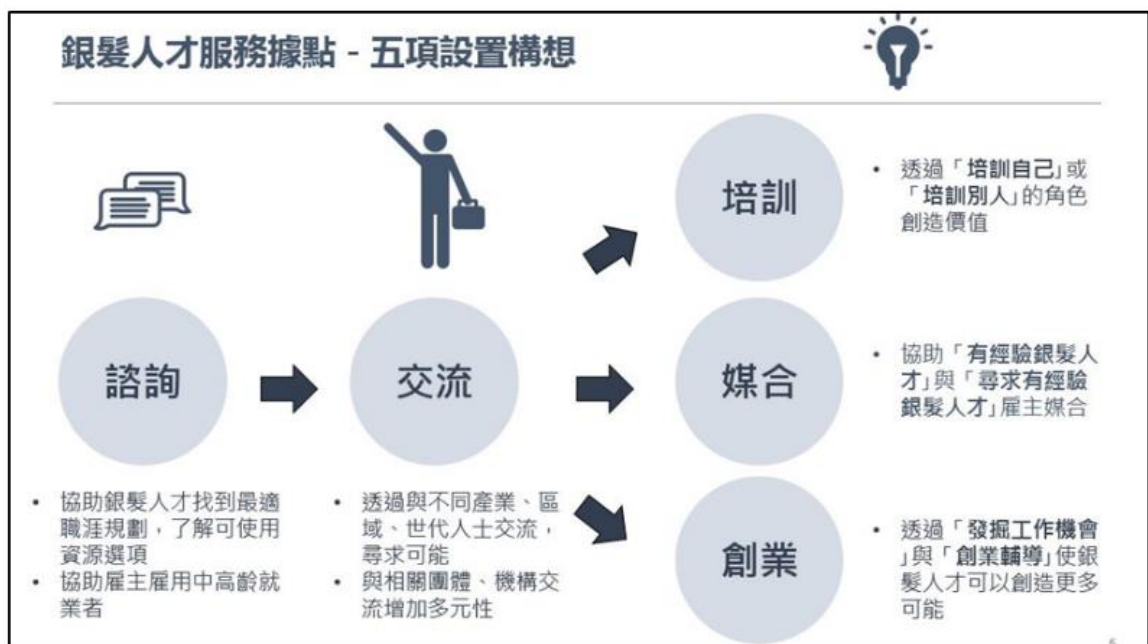


圖 2-2-2 銀髮人才服務據點—五項設置構想(資料來源:國發會網站)

此外，根據楊培珊(2012)指出，高齡者工作或就業無論是從事無酬志願服務的志工、部分時數工作、全職全薪工作或退休後全職減薪工作等不同形式的工作或就業，若要成功都需要一個媒介的平臺，有機會去盤點目前為數尚不多的高齡工作者，或是發掘更多適合高齡者從事的工作。透過高齡人力

資源市場供需磨合的成功經驗累積，讓社會大眾以及企業改變過去對於高齡者就業的刻板印象，進而創造出更多能繼續聘用高齡者，或是接受新高齡求職者的工作與職場文化。這個平臺的建立需要政府、企業、非營利組織、學校與社區共同協力來打造，將能改革現有僵化、物化人的體系。而目前我國在「台灣就業通」亦提供退休人才專區，亦是提供中高齡者及高齡者就業的媒合平臺。

而日本政府在1970年代中期設置一個的「銀髮人力資源中心(The Silver Human Resources Centers)」，便是提供屆齡退休者免費的職業媒合服務，而這些工作內容多半與社區發展緊密結合，包括鼓勵多元社區參與、促進自營作業、提供更好的條件給非典型工作、工時減少、改善熟齡婦女的僱用率等，而提供工作的機構多屬自願性，配合銀髮人力資源中心運作。(賴樹立、王雅芬、蔡玉時，2008)。而此一發想亦是國內設置銀髮人才資源中心、銀髮人才服務據點之參酌。

## 六、 促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法

為落實《中高齡者及高齡者就業促進法》第40條規定而訂定，規範主管機關得獎勵促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻之事業單位及從業人員，成立評選小組每2年辦理1次評選，以宣導及倡議事業單位及從業人員成功作法，促進更多事業單位複製成功經驗，共同營造友善就業環境。

## 貳、 中高齡者及高齡者就業促進法效果及數位轉型趨勢的挑戰

隨著《中高齡者及高齡者就業促進法》上路滿周年後，勞動部勞動力發展署引行政院主計總處統計，中高齡者勞參率在2021年11月突破65%，與2020年同期相比，約增加6.9萬的中高齡勞動人口；且截至11月已經推介15萬8517人次的中高齡者及高齡者就業，對於失業勞工提供就業諮詢、就業媒合與職訓諮詢安排參訓等個別化服務等(吳欣紘，2021)。整體來看，相關配套及補助方案的確有增加企業對於中高齡者及高齡者的留用誘因，提高留用率。

但據統計，提供雇主在勞工滿64歲時提供的準備、調適及再就業相關協助措施使用率偏低，主因為多數勞工往往在64歲前就退休。另外像是「繼續

僱用高齡者補助計畫」，也有民眾反映多數受惠勞工為保全業及清潔業等原本就會繼續僱用高齡者的等行業(林良齊，2022)，因此，相關執行的成效評估，都可作為後續法規是否需調整的參考資訊。

除了政府在政策及法令推動所提升的中高齡者勞參率外，數位科技的進步也驅動了市場運作及商業模式的改變，帶來職業環境、人才培育的轉型機會與新工作模式，而此過程中亦賦予中高齡者及高齡者新的職涯可能。

根據陳鼎尹(2021)在「數位轉型趨勢下中高齡者及高齡者就業促進的機會與挑戰」中提到數位轉型賦予中高齡者及高齡者就業促進的四種可能：

### 一、 科技賦能

數位科技可以協助企業發展精簡人力的服務或生產模式，以及創造「不因受僱者體能而有差異」、「更加安全且具效率」的職場環境。亦即從科技賦能(IT Enable)的角度來擴大中高齡者及高齡者的工作範疇與機會或維持其生產力，例如智慧型安全系統與輔具可以透過多方與即時感測、監控、數據分析、人物整合來減少反應與解決問題的時間，而降低職災風險。

### 二、 電傳勞動

電傳勞動使勞動者可以於自宅或分散式職場工作並有效傳輸勞動成果，突破時空限制同時也創造出新的勞動關係。對於中高齡者及高齡就業者而言，突破時空限制所增加的彈性，相當於擴大了工作的可能與選擇。也增加因家庭照顧或其他理由須在家者持續就業的可能。但過程中對於有數位落差的中高齡者及高齡者是挑戰，且適用電傳勞動的工作會有其侷限性。

### 三、 零工經濟與分享經濟

數位轉型、創新趨勢下興起的零工經濟與分享經濟，也成為中高齡者與高齡者彈性與多元化就業的可能。零工經濟(gig economy) 係指獨立勞動者與企業組織簽訂短期合約，勞動者透過數位平臺在閒暇時提供服務、獲得報酬，例如線上英語一對一真人教學Cambly、Engoo、即時外送平臺Foodpanda、Uber Eats 等。共享經濟(sharing economy) 則是個人與企業組織簽訂合約，透過數位平臺將個人閒置/剩餘資源價值最大化，例如汽車共享平臺Uber、房源共享平臺Airbnb。兩者皆具有不受時間/空間限制，並透過資通訊科技

接收/傳遞勞務之特性，中高齡與高齡者可以依據自身稟賦與需求選擇適合的平臺及業務，創造第二春。然而，此種新興勞動型態局部替代了傳統的「典型勞動關係」，創造了新的就業模式，但也可能形成勞動保護體制的挑戰。尤其是對被迫(無法找到全職工作)加入零工經濟的中高齡與高齡者而言，雖擁有較自由的工作與彈性收入，卻可能因處於勞動保護體制的灰色地帶，加上本身條件不足、議價力低及身體老化等情況，反而面臨更高的職業風險。

#### 四、AI人力資源管理

AI於人力資源管理上應用，可以提高管理者評估員工與求職者媒合工作效率，同樣適用於中高齡者及高齡就業者。AI有助於中高齡者及高齡就業者更快速分析適合自己的工作、進行職涯(再就業或轉職)規劃，或依據過去工作紀錄與追蹤調查評估不同職涯選擇風險，及職場調適與發展策略最佳化。

### 第三節 漸進式退休制度

全球人口平均壽命延長與生育率下跌使得勞動力老化已成不可逆之普遍現象，各項政策與方針都深深影響及牽動勞動力市場中各種不同利益族群和階層的期盼。Tatsiramos(2010)的研究中發現失業保險制度與退休制度會同時影響中高齡者失業後的選擇，德國、義大利、西班牙和英國由於不同的退休金制度和失業救濟制度，影響45-64歲者在面臨被裁員後選擇再就業或直接退休；德國和西班牙對於非自願失業者有相對足夠的失業保險，且使民眾得以在60歲提早退休，導致60歲以下者選擇不繼續工作，60歲以上者直接離開勞動市場。雖然沒有統計顯著差異，但相較之下，義大利和英國被裁員者，因無充足的失業救濟金和提前退休條款，被裁員的失業者會更快回到工作崗位。綜上可以發現，失業保險、退休金制度，甚至是中高齡就業補助皆有可能對中高齡者的繼續就業與再就業產生影響。

根據勞動部最新的調查報告中指出(2022)，我國平均退離勞動市場年齡約為63歲，與其他國家相比，韓國72歲、日本70歲、美國67歲相比，我國退休年紀相對偏早。且以2013-2018年這6年數據來看國人平均退休年齡男、女

分別為64.6歲、61歲，均比世界主要經濟體美國、英國、日本與韓國來得早。而韓國男、女退離市場年齡為72.3歲及72.3歲，是最晚退休的國家，另外，英國男性退休年紀為64.7歲、女性為63.6歲；日本則是男性70.8歲、女性69.1歲；美國男性67.9歲、女性66.5歲。



圖 2-3-1 主要國家平均退離勞動市場年齡(資料來源:勞動部網站)

根據勞動部勞動力發展署中彰投分署針對中彰投區銀髮人才服務需求調查報告(2020)指出，55歲以上受訪者預計退休年齡以「60-65歲」的比例較高，占36.3%；其次，「66-70歲」，占31.7%；再者，「70-75歲」，占22.9%。且有44.4%的受訪者退休後，有續留或重返職場的規劃，而擔心重返職場會遭遇的困擾以「年齡限制」(67.2%)及「本身技術不符合工作需求」(12.1%)為主。

而在分署針對適合銀髮勞動力從事部分工時職缺類型調查報告(2021)也指出，約64.1%有就業意願或已就業的銀髮族表示在屆齡退休後，有意願續留職場或重返職場就業，且若想在原工作繼續上班，會考慮的工作方式，以全時工時(28.5%)及部分工時(28.4%)的比例較高。至於考慮重返職場的原因則以「打發時間」(50.3%)及「身體體能還不錯」(50.1%)為主，其次是因為「有經濟負擔」(29.2%)及希望「維持社會人際互動」(24.2%)。

雖然我國於2008年4月25日三讀通過《勞動基準法》(以下簡稱《勞基法》)第54條修正案，將勞工強制退休年齡從60歲延後至65歲，但許多勞工還是不到65歲就已經退休了。也因此，逐漸開始探討從退休制度規劃延後退休年齡



之可行性或是廣被歐美國家所採行的漸進式退休制度。

## 壹、漸進式退休之背景與發展

自1960年代以來，經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)國家日漸繁榮，無論是國家政策或是企業皆提供中高齡工作者優渥的提早退休方案，而使許多中高齡、高齡工作者選擇提前退休(Cahill, Giandrea, & Quinn, 2005)。1980年代，兩次石油危機導致西方國家經濟蕭條，許多工業國家面臨公司倒閉危機，大量的中高齡、高齡工作者便採取提早退休的方式以回應失業問題(Ebbinghaus, 2006)，使提早退休的情況更為普遍，且造成了中高齡、高齡勞動參與率急遽降低。但大量的提早退休者與社會人口結構的高齡化，老人貧窮的問題與勞動力短缺的狀況加遽(Quinn & Kozy, 1996)，造成西方國家的社會保障支出面臨龐大的財政壓力(OECD, 2006)。因此，西方國家開始降低提早退休者的福利收益與退休後的所得替代率，並透過提高社會保障稅之稅率，減緩資金短缺的速度，甚至有些國家為提高中高齡、高齡工作者的勞動參與率，透過部分年金制度鼓勵中高齡工作者延長工作年限，並減少中高齡工作者轉換工作的衝擊(Cahill et al., 2005；Kantarci & Van, 2008)。

此外，退休年金由傳統的確定給付制(defined benefit plan；DB)改為新制的確定提撥制(defined contribution plan；DC)；並將累積退休年金的責任由雇主轉為工作者本身，工作者雖可自由選擇投資工具或交由信託帳戶管理人增加年金的收益，但工作者本身並不清楚退休年金的總額，而最終退休年金的多寡，取決於投資的金額與投資的績效。對西方的工作者而言，確定提撥制伴隨而來的是投資風險，與傳統固定退休年金的收益減少，他們因此不得不延長工作的時間，以確保退休後能夠維持最低的生活標準(Cahill et al., 2005)。由於上述種種因素，西方國家的中高齡工作者提早退休情況於1980年代中期便停止。自此之後，中高齡、高齡男性的勞動參與率逐漸提升，而女性勞動參與率也因提早退休的比率下降而提高。再加上當時進入石油經濟危機時期，中高齡、高齡女性被迫參與勞動，導致中高齡、高齡女性的勞動參與率也隨之增加(Cahill et al., 2005)。退休逐漸被視為是一個「過程」，而非單一的「時間點」，一些中高齡工作者在退休後從事兼職或另一份全職

的工作，又或者在即將退休時，逐漸減少工作時間，使漸進式退休更為普遍。

而另一項被視為漸進式退休發展的契機，是產業型態的改變。傳統勞力密集轉為知識經濟產業，這意味著儘管中高齡工作者體力不如從前，但仍可藉由無形的知識繼續工作(Scahill & Forman, 2002)。就業市場中，非典型僱用的發展亦有利於漸進式退休的發展(黃怡箏，2015)。主要是非典型僱用的特色便是彈性的工作型態、工作時間與工作地點，以減少雇主長期的僱用成本，這些特色皆與漸進式退休特色相呼應，亦可作為漸進式退休之方案。綜上，面臨人口結構高齡化所造成的勞動力短缺問題、西方國家社會保障支出龐大的財政壓力、近年非典型僱用的出現等，都有利於中高齡工作者延長工作時間，亦促使中高齡工作者與雇主之間的僱用關係更為彈性，因此，西方國家在此背景下發展出新興的退休方式－漸進式退休。

## 貳、漸進式退休之意涵

傳統退休的特色是在職業生涯晚年從完全工作到完全退休，而所謂漸進式退休(gradual retirement)乃指個人在退休前，藉由減少工時或調整職務的方式，逐漸從全職工作轉變為逐漸減少工作時間或在最後工作的幾年減少職務上安排(詹火生等人，2015；郭振昌，2016)。

「漸進式退休」的模式主要有二種類型，其一是從事銜接性工作；其二是在領取完退休金後繼續工作。這種模式的特點為「彈性的工作安排」。包含「工作場所彈性」：可以是同樣的雇主繼續僱用，或任職於不同雇主；「工時彈性」：可以是原來工作時間的一半，或是逐漸遞減；「工作內容彈性」，原工作進行重新再分配，工作負擔較輕，或者改成自營作業；「薪資彈性」，因為工作時間減少了，薪水自然減少，但需雙方協商同意；「從事的時間點彈性」，可以是接續原來的工作生涯的部分時間，稱為銜接性工作，亦可以先退休後再重回職場，此亦稱為「逆向退休」(reverse retirement)。

而漸進式退休的優缺點，分別就勞工端、雇主及政府、社會勞動市場方端來看：

## 一、 勞工方面

### (一)優點

減少烙印、歧視、工作負荷強度與壓力，避免失業經濟衝擊。可自主決定自由進出勞動市場、增加職涯可能性、社會互動、維持體能、發展新興趣活動、保有健保津貼權利，退休後可領取部分退休給付又能持續工作。

### (二)缺點

薪水減少、確定給付年金短少、通勤成本增加、職涯發展不明。

## 二、 企業雇主方面

### (一)優點

有利知識技能順利移轉、傳承，提高生產力、增加人力調度的緩衝期、調整工時維持周期運轉、改善員工士氣、減少缺席等優點。

### (二)缺點

增加招募、訓練、保險、健康照護等固定成本，不利團隊合作任務、新增管理成本。

## 三、 政府、社會勞動市場方面

### (一)優點

減輕失能、老年年金負擔，年金可永續經營、提高中高齡勞參率、改善勞動力短缺。

### (二)缺點

新增年金管理成本、浪費人力投資、擠壓全時工作。

漸進式退休機制有其優缺點，影響中高齡勞工選擇漸進式退休的因素很多，除勞工本身特質與條件外，整體社會結構或是個別公司是否提供漸進式退休工作機會，也會影響漸進式退休推動的成敗。當人口結構同時朝向高齡化與少子化發展，工作年齡人口逐漸減少，漸進式退休或可成為人力運用的替選方案。

據研究結果顯示，我國中高齡者採取漸進式退休模式，「領取退休金後

繼續工作」的比例遠高於「從事銜接性工作」，一方面是法定退休年齡低，使得還不想真正退休但已符合條件者得以請領退休金再繼續工作。另一方面臺灣勞動市場並未提供充足、適合的部分工時工作機會給退休的中高齡者，也可能是造成較少人參與銜接性工作的原因。

而延長職場生涯的中高齡工作者，有些是因為經濟因素，有些是因為健康且長壽想要繼續投入職場發揮個人價值，不論是被動或主動，這些人都想要繼續在職場上工作，漸進式的退休模式非常適合這兩類型的中高齡工作者。然而，漸進式退休模式非常需要靠政府結合企業主共同營造友善中高齡工作者的職場環境與條件，讓他們更願意投入就業市場，如此不但可以滿足中高齡工作者的需求、企業主可以找到傳承技能與專業的員工、政府可以提升整體勞動力的運用，創造勞工、企業主與政府的三贏局面。

### 叁、其他各國漸進式退休簡介

為因應高齡化社會之所需，先進國家多年來已推動漸進式退休制度，提供勞動者多元化的生涯發展選擇與所得來源，以適度增加勞動人口，維繫經濟與社會發展之動能，以下為各國漸進式退休制度特色(國發會，2020)，並與我國制度比較：

#### 一、瑞典

漸進式退休制度最早發展及推行的是瑞典，於1973年被提出，1976年開始實施，2000年底開始新的部分年金制度，亦是第一個實行部分年金制度的國家(Kantarci & Van Soest, 2008)。瑞典為鼓勵高齡者之聘用，提高老年工作者的薪資之免稅額、進行殘障給付水準改革、對聘用55歲以上失業者的雇主進行補充稅賦減免(Eurofound, 2012)。在領取部分年金的比率上，評估至2012年底為止以領取1/4者最多。漸進式退休者可一邊工作領薪水，也領部分年金，還可以累計額外的年金權利，讓高齡者樂於工作。目前準備退休者大多也選擇將每週工時減半為20小時，以便僱主能用2名員工來完成一項工作。世界銀行讚譽瑞典改革經驗是全世界最成功案例，甚至當成年金改革範本。政府與企業有良好關係與共識，也協助推行部分年金方案的實施，亦是推動成功與否的關鍵之一。

## 二、 德國

德國為現代社會退休制度的起源國，於1992年提出部分年金方案，於1996年議會立法允許漸進式退休，由就業保險和國家年金相結合，支援工作保障，也同時提昇社會福利，促使55歲以上勞動者可從全職順利轉換至兼職。以德國BMW公司為例，2012年即提出因應人口變遷人力因應方案，以推動漸進式退休，像是允許員工於退休前6年，開始工時減半(實務上通常員工前3年全時工作，領100%收入，後3年不工作，領88%收入)，同時搭配彈性工作型態(部分工時工作、居家電子通勤、擴大彈性上班時間)；此外，搭配提供職務再設計、改善工作環境以及福利措施等。

## 三、 日本

日本從1980年到2010年高齡人口從9.1%上升至22.6%，進入超高齡社會(陸億億，2018)。快速高齡化結果，使得日本積極推行各項政策，例如：自1994年開始延長退休年限，至2013年4月起已延伸至65歲。在實施漸進式退休方面，結合金年制度、延後退休年齡、以及獎勵僱用高齡者，且更進一步在高齡者僱用安定法中，立法規範企業僱用中高齡者的義務、提供企業獎勵金及提供銀髮族創業協助等。以2016年為例，65歲以上就業率已達51.44%，其中非正職的比率為75.6%，目的就是避免增加人事成本。

## 四、 中華民國

我國為因應當前人口結構變遷，鼓勵延後退休，以提高中高齡勞動參與，包括逐步延後勞保年金請領年齡(自2018年起由現行60歲，逐步延後至2026年達65歲)；訂定勞保增額(減額)年金規定，即延後請領勞保年金者，每延後1年增給4%，最多增給20%(提前退休者，每提前1年減少4%，最多減少20%)。此外，退休領取年金後再就業者，可繼續領取年金，不影響領取額度(軍公教人員任公職者除外)。

表 2-3-1 各國漸進式退休制度之比較

國家	推動方式
瑞典	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為紓緩兩次石油危機引發的失業問題，1976 年實施部分年金，為年金制度的一環，主要增加退休選擇並降低退休對個人的衝擊。</li> <li>● 2003 年新方案：工作者可選擇在 61~67 歲間減少 50% 工時，並依年齡領取 25%、50%、75%、100% 年金。</li> </ul>
德國	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2004 年起實施減額年金，於退休年齡 65 歲，提前每月減 0.3%，至多 5 年(即至多減 18%)，延後每月增 0.5%，至多 5 年(即至多增 30%)。</li> <li>● 透過彈性工作安排、職務再設計等，積極僱用中高齡員工之企業，如 BMW。</li> </ul>
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1971 年為鼓勵僱用 45 歲及以上的勞工，日本政府制定高齡者僱用安定法，2004 年修正、2006 年實施，將退休年齡逐步延長，至 2013 年起延至 65 歲。</li> <li>● 2004 年年金改革方案，年金請領年滿 60 歲減額率每月 0.5% 至 65 歲(即至少減 30%)，66 歲起增額率每月 0.5 至 70 歲(最高增 30%)。</li> <li>● 1980 年成立銀髮人才資源中心。</li> </ul>
中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2009 起勞工保險老年給付年金化，起支年齡 60 歲自 107 起逐步提升至 115 年至 65 歲。增減額年金為起支年齡前後 5 年，每年增減 4%(即至多增減 20%)。</li> <li>● 2014 年 10 月成立銀髮人才資源中心。</li> </ul>

資料來源：國家發展委員會(215.04.30)。

此外，根據勞動部勞動力發展署中彰投分署針對中彰投區銀髮人才服務需求調查報告(2020)指出，事業單位表示「若有需求會選擇適合者留用」(29.7%)退休員工的比例最高，其次為「不會」(27.4%)，再者為「已有留用案例」，占21.8%。整體來看，事業單位對於留用退休員工的態度是開放的，且留用的作法多以「維持原來的工作不變」(49.5%)的比例最高，其次為「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師傅或監督人員等」(占47.7%)。但就近3成不考慮留用的事業單位則表示，留用的作法「不利人才新陳代謝」(19.9%)，其次為「營運成本增加」(18.7%)及「企業內規限制」(18.3%)，而此亦顯示友善職場的觀念仍有持續倡導的必要性。

而在勞動部勞動力發展署中彰投分署針對適合銀髮勞動力從事部分工時職缺類型調查報告(2021)也指出，若公司員工退休後，想要在原工作繼續上班，受訪企業會考慮的工作方式，主要是採取「維持原來的工作及工作福利」(59.4%)占大宗；其次是運用「工作時間改變，如部分工時或彈性工作」(27.0%)及「勞動契約的轉換，如提供定期契約」(26.2%)；再其次「工作內容與職稱改變，如顧問、講師等」(21.9%)及「薪資福利改變，如降薪或特休重計」(19.6%)。而此亦顯示，企業對於退休人力的運用仍以典型的就業

模式為主，該如何宣導企業善用非典型就業來彌補可能的人力缺口，則是有待相關單位進行相關職類的再開發。

#### **第四節 其他國家中高齡者及高齡者勞動市場現況分析**

##### **壹、南韓**

長期以來，南韓高齡者勞動參與率不僅高於我國、日本，也高於其他OECD國家。根據OECD的統計，2020年整體OECD國家65歲以上勞動參與率為15.3%，而南韓高達35.3%，日本則為25.5%。若再比較75歲以上的勞動參與率，則南韓還是遠高於其他OECD國家，為22.1%；反觀日本則是10.5%，整體OECD國家更僅有6.5%。雖然如此，南韓高齡者的就業處境卻不像勞動參與率亮眼，因為多數高齡者所從事的是非典型工作，不僅低薪，工作不穩定，甚至被排除於社會保險之外。因此，當我國急於提高高齡者勞動參與之際，南韓的經驗值得我國省思，而這也是本計畫將南韓經驗納入研究範圍的主要原因。本節以下將依序說明南韓中高齡與高齡者勞動參與情形、造成南韓高齡者就業困境的原因、以及南韓經驗對我國的啟示。

##### **一、 南韓中高齡與高齡者勞動參與趨勢**

表2-4-1與表2-4-2所列是2000年以來南韓男性與女性45歲以上不同年齡組之勞動參與率。其中，男性45至49歲與50至54歲因2000年時的勞動參與率已經高達九成左右，故在這段期間大約持平，至於其他年齡組則都明顯提高。在女性部分，各年齡組勞動參與率也都呈現上升趨勢，尤以50至54歲、55至59歲的增幅最大，都超過10個百分點。另一值得注意之處是不論男女，65歲以上各年齡層勞動參與率也都呈現上升趨勢，其中男性65至69歲、70至74歲，女性70至74歲、75歲以上的增幅都超過一成，或將近一成。

如前面所述，南韓高齡者勞動參與率居OECD國家之冠，所以其有效退休年齡也高於其他OECD國家。根據OECD以2011至2016年南韓勞動力調查的資料推估，南韓(KOR)男性平均有效退休年齡為72歲，女性72.3歲，是所有OECD國家中最高者(見圖2-4-1)。

表 2-4-1 南韓歷年男性中高齡與高齡者勞動參與率

單位：%

年度	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65-69 歲	70-74 歲	75 歲以上
2000	92.8	89.4	78.0	63.6	53.6	35.2	24.2
2001	92.8	88.2	78.0	65.3	52.7	37.4	24.3
2002	93.0	88.4	80.4	66.6	54.9	38.6	24.4
2003	92.9	89.7	80.5	63.8	51.1	36.8	22.7
2004	92.5	89.5	80.9	65.5	54.3	38.8	22.5
2005	92.4	89.2	80.9	66.8	54.5	38.7	22.7
2006	93.1	89.7	80.1	68.5	55.7	39.8	23.7
2007	93.0	89.6	82.7	69.5	55.3	41.9	24.4
2008	93.2	90.3	82.2	68.7	54.3	41.3	24.6
2009	92.8	90.1	82.6	68.8	53.6	43.6	24.2
2010	93.1	90.4	83.4	70.2	54.0	42.8	23.0
2011	93.0	90.4	83.8	72.3	54.0	43.0	23.5
2012	93.0	91.4	84.7	72.4	55.9	43.2	25.1
2013	93.5	91.2	85.5	73.1	57.7	43.4	25.6
2014	94.2	91.4	87.4	74.3	59.5	41.5	26.8
2015	93.6	91.4	86.7	74.8	58.9	41.2	25.3
2016	93.8	91.4	86.8	74.7	58.0	42.8	25.7

資料來源：OECD Database(2022,本研究整理)。



表 2-4-2 南韓歷年女性中高齡與高齡者勞動參與率

單位：%

年度	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65-69 歲	70-74 歲	75 歲以上
2000	64.9	55.4	51.3	46.1	35.2	21.9	10.4
2001	64.6	56.7	50.9	45.7	35.5	22.5	9.6
2002	64.2	58.2	49.7	46.4	35.5	22.9	9.7
2003	61.6	55.7	49.1	42.8	32.4	21.7	8.8
2004	62.9	56.6	49.9	44.1	33.2	22.8	9.8
2005	63.2	58.4	49.4	43.3	33.0	24.5	9.8
2006	64.5	58.5	50.0	43.6	32.3	26.7	10.4
2007	65.0	59.3	50.8	43.6	33.6	26.5	11.5
2008	65.8	60.2	52.6	42.0	33.9	25.4	11.2
2009	65.3	60.7	52.0	41.9	33.3	26.2	10.5
2010	65.6	61.3	53.4	41.5	32.6	26.0	10.7
2011	66.8	62.3	54.1	42.3	32.2	25.5	11.8
2012	67.7	62.5	54.9	44.1	33.3	25.8	13.3
2013	68.0	64.0	56.1	45.1	32.8	27.2	13.8
2014	69.7	66.2	57.9	46.4	33.4	26.9	15.0
2015	70.4	67.4	58.7	48.3	34.4	26.3	13.6
2016	70.0	67.0	59.0	49.0	35.6	25.7	13.6
2017	71.0	67.7	60.9	49.3	36.0	27.2	14.5
2018	70.2	68.3	61.8	48.3	36.2	28.4	15.6
2019	68.8	69.7	62.9	50.2	38.2	30.5	17.5
2020	67.4	67.7	62.4	51.5	39.5	32.2	18.5

資料來源：OECD Database(2022.本研究整理)。

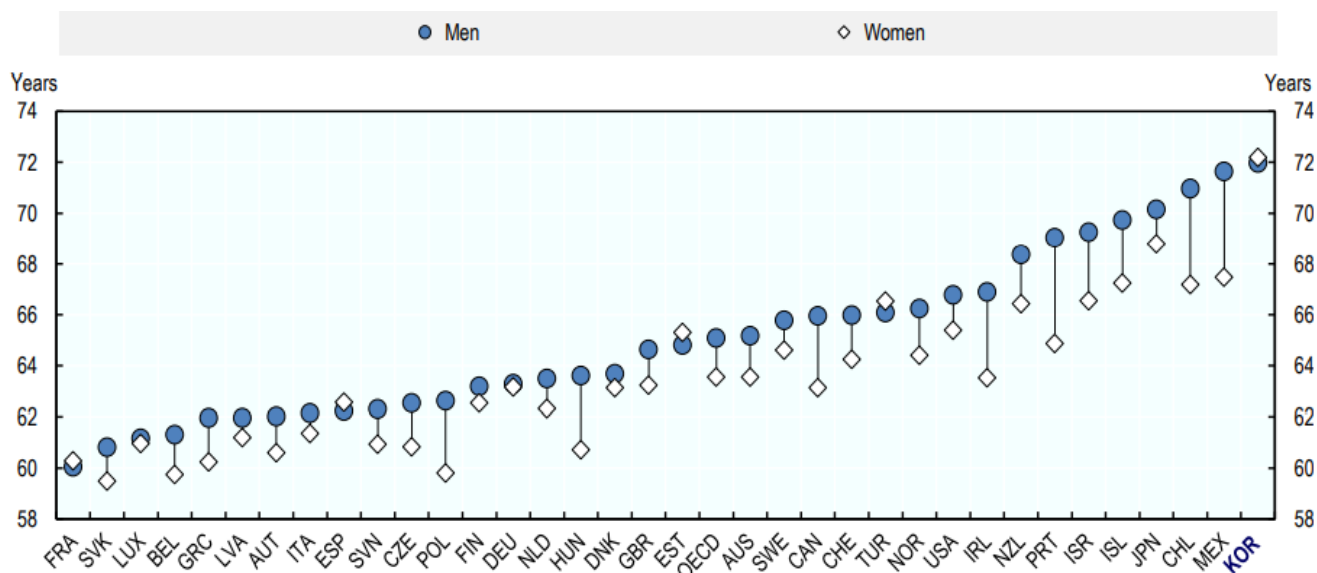


圖 2-4-1 OECD 國家平均有效退休年齡之比較(資料來源：OECD，2018)

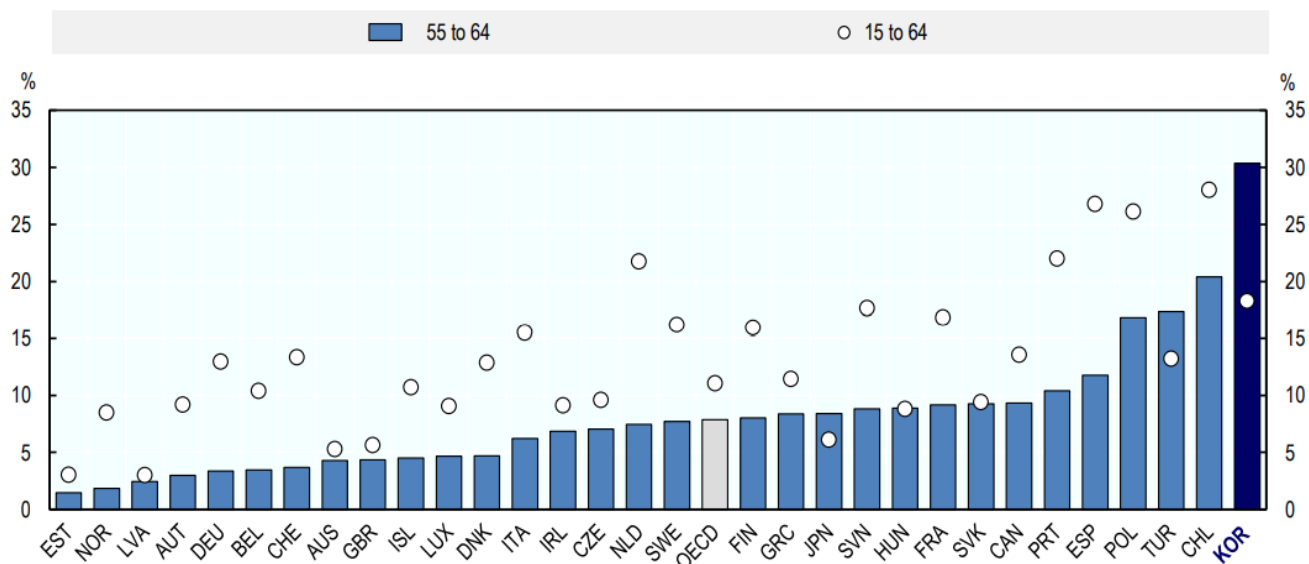


圖 2-4-2 OECD 國家 15 至 64 歲、55 至 64 歲薪資受僱者從事非永久性工作之比例(資料來源：OECD，2018)

南韓中高齡與高齡者不僅勞動參與率居 OECD 國家之冠，其從事非永久性工作(Non-permanent job)<sup>2</sup>的比例也高於其他 OECD 國家。如圖 2-4-2 所示，2017 年南韓 55 至 64 歲薪資受僱者中有 30.3% 從事這類工作，是 OECD 國家中比例最高者。南韓 65 歲以上薪資受僱者從事這類工作的比例更高達 58.4%，顯示越是高齡者，從事非永久性工作的比例可能越高。

除了非永久性工作之外，南韓高齡薪資受僱者從事部分工時工作與非

<sup>2</sup> 「非永久性」工作包含定期契約工作、季節性工作、以及試用期(probationary period)工作。

典型工作(Non-typical job)<sup>3</sup>的比例也不低，2014年60歲以上薪資受僱者從事這二類工作的比例為分別33.5%與28.9%(OECD，2018)。

圖2-4-3是2017年OECD國家55至64歲、15至64歲就業者中屬自我僱用者(self-employed)的比例。就55至64歲這個年齡層而言，南韓的比例將近四成，僅次於土耳其(TUR)、希臘(GRC)與墨西哥(MEX)。

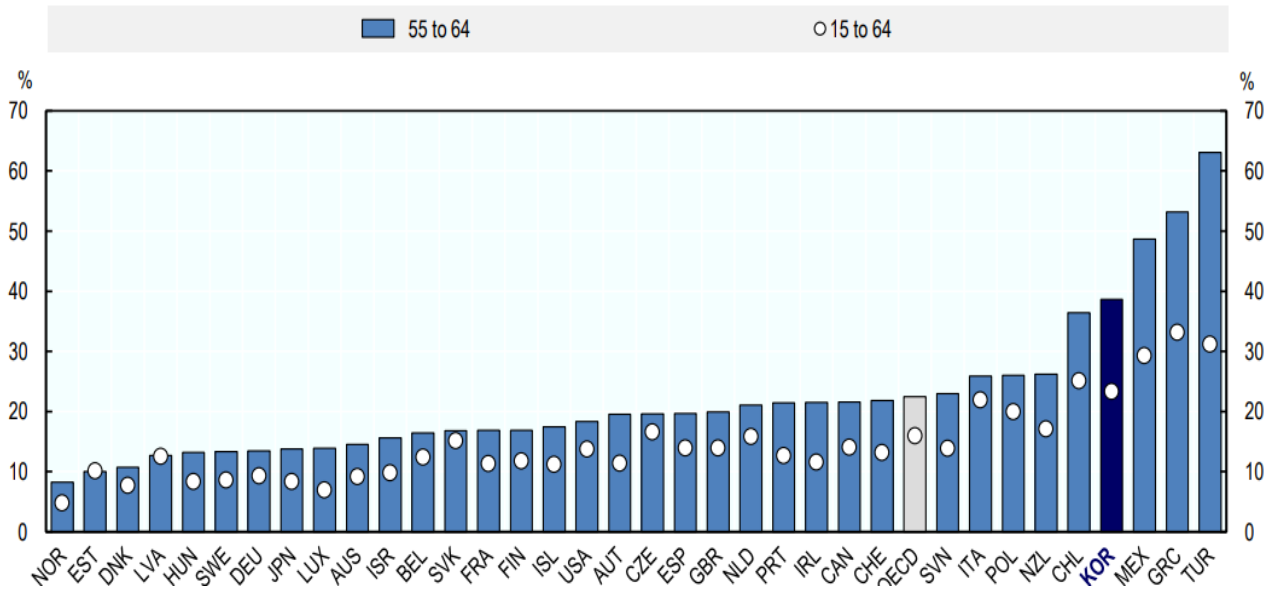


圖 2-4-3 OECD 國家 15 至 64 歲、55 至 64 歲就業者中自我僱用之比例(資料來源：OECD，2018)

相較於一般薪資受僱者，上述三種工作類型與自我僱用常常會使南韓高齡工作者面臨就業不穩定與低薪的困境。2017年南韓60至64歲與65歲以上薪資受僱者中工作年資10年以上者的比例分別僅有16.3%與9.4%，遠低於整體OECD國家的49.8%與58.2%。在薪資方面，如圖2-4-4所示，南韓薪資受僱者的工作收入(total earnings)原本會隨著年齡增加，但過了50歲之後就開始遞減。若以45至49歲為對照組，2016年時50至54歲、55至59歲、以及60歲以上的工作收入分別只有對照組的96.5%、85.9%與61.2%。其原因主要是多數南韓薪資受僱者自50歲開始就被迫離職，轉入勞動條件相對較差的工作，而這也是造成南韓高齡者勞動參與率高，但待遇與就業穩定度皆低的矛盾現象。

<sup>3</sup> 非典型工作包含零工(daily workers)、契約工(contractors)、派遣工、以及其他與工作提供者並無緊密關係之工作。

由於低薪，再加上南韓公共年金之不足，導致南韓老人貧窮問題十分嚴重。2015年時南韓65至76歲民眾有2/5的收入不及全國平均收入的一半(相對貧窮線)，遠高於整體OECD國家之11%。此外，若以51至65歲為比較對象，在OECD國家中，南韓的相對貧窮率僅次於墨西哥。

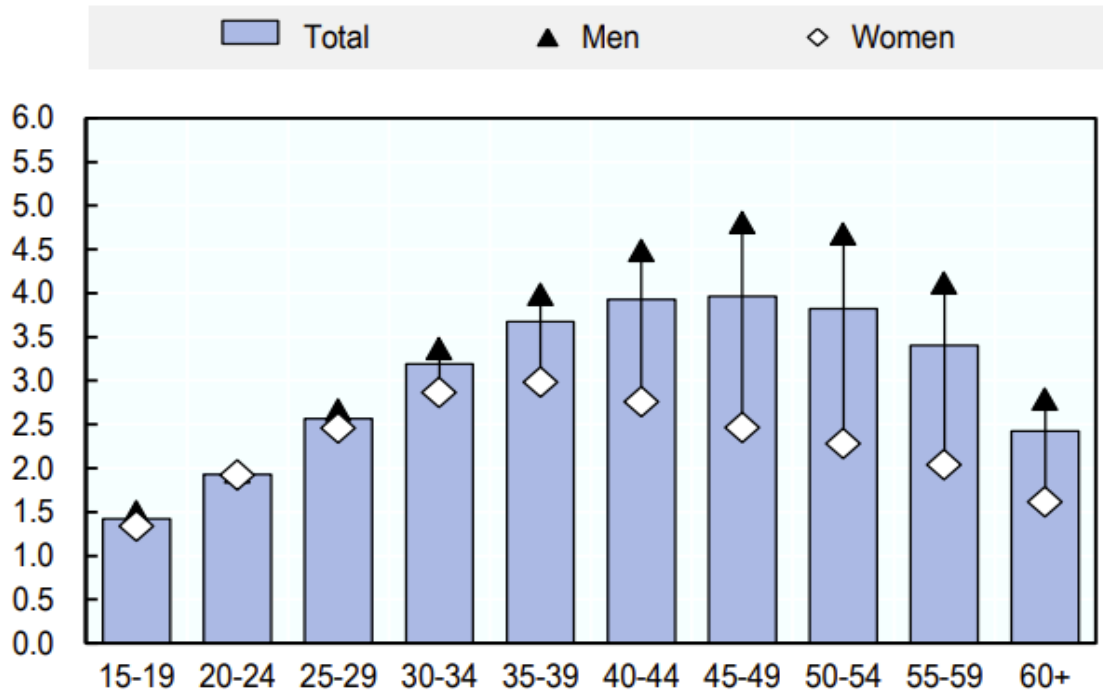


圖 2-4-4 2017 年南韓不同年齡層平均每月工作收入之比較(資料來源：OECD, 2018)

註：調查對象為員工人數 5 人以上企業之薪資受僱者；單位為百萬韓元。

## 二、南韓年長者就業困境的成因與因應

根據OECD(2018)的研究，造成南韓高齡者勞動參與率高，但工作品質不佳的主要原因是許多南韓勞工被迫在55歲之前離開原有工作。由於南韓企業大多依據年資，而非能力或工作表現來決定薪資與升遷，導致多數員工達到一定年齡時就出現薪資高於勞務價值的現象。因此，企業為降低成本遂以延長工時、強制提前退休或形式上的自願榮退(honorary retirement)等方式，迫使勞工從原有工作離職，其中大多數是在55歲之前。這種現象導致南韓55至59歲勞工續職率(retention rate)很低，以2016年為例，南韓這個年齡層薪資受僱者中5年後仍為同一雇主工作的比例只有23%，不及全體OECD國家平均值(50%)的一半，是所有OECD國家中第二低的國家(見圖2-4-5)。反觀南韓55至64歲勞工之僱用率(hiring rate)則遠高於其他OECD國家，排名第一。

其原因主要是這個年齡層勞工所從事的大都是進入門檻低，但就業穩定度也低的工作。

由於南韓的公共年金制度不夠完善，再加上這些「提前退休」的勞工未必符合請領年金資格，故在離職之後必須為維持生計而重新尋找工作。根據2017年南韓老年勞工附加經濟活動調查(Additional Economically Active Population Survey for Older Workers)，55至79歲勞工有58%是為了賺取生活費(to earn living cost)而工作，因享受工作(to enjoy work)而工作的比例只有35%。

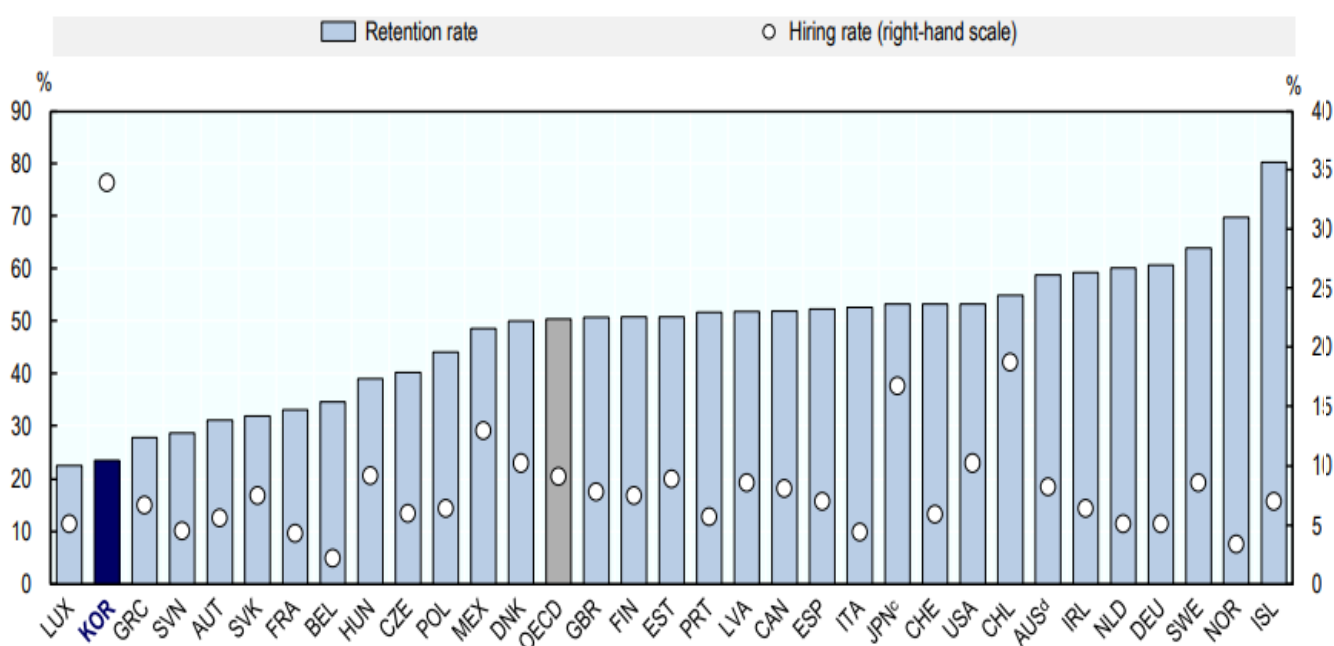


圖 2-4-5 OECD 國家老年勞工續職率與僱用率之比較(資料來源：OECD，2018)

註：續職率(retention rate)是指 55 至 59 歲勞工中 5 年後仍為同一雇主工作的比例；僱用率(hiring rate)是指 55 至 64 歲受僱者中年資少於一年的比例。

由於不少南韓勞工必須在50歲之後轉業，故藉由職業訓練來維持，甚至提昇自己的職業能力就十分重要。然而，根據OECD年的調查，2012年時南韓55至64歲勞工，只有20%在調查前一年內曾接受與工作有關的職業訓練，低於整體OECD國家平均值28%；在此同時，南韓55至64歲勞工有意願參加職業訓練的比例卻高於OECD國家平均值的二倍(OECD，2012)。由此可見，有許多南韓高齡勞工職業訓練需求是未獲得滿足，而這也是造成其就業困境的重要因素之一。

對高齡者的年齡歧視是迫使南韓多數勞工在50至55歲被迫離開原有工作而進入工作品質不佳之次級勞動市場就業之關鍵因素。雖然南韓於2009年通過了《僱用時禁止年齡歧視與高齡者僱用促進法》，禁止在僱用、解僱、薪酬方面對高齡勞動者進行各種形式的不公平待遇，惟其落實程度並不理想。依據韓國就業資訊服務處(Korea Employment Information Service)主辦之韓國老齡化縱向研究(Korean Longitudinal Study of Aging，簡稱KLoSA)調查對象為45歲以上之韓國民眾。最新於2018年執行之第7波調查，針對受訪者為工作求職者身分詢問在求職過程中是否因年齡因素而遭遇到求職困難，經母體權數加權後，有超過86%的受訪者認同其在求職過程中，曾因為年齡因素遭遇到求職困難。

Min等(2018)亦利用2008年至2014年KLoSA資料分析中老年人經濟與求職困境。除針對中老年存在求職困難持同樣論點外，並進一步推斷，南韓高齡者於就業市場僅能從事年輕人迴避的，就業環境差的職業，且會因為慢性病和殘疾等因素，逐漸退出勞動市場。

根據蘇怡文(2017)的研究，韓國政府很早就為因應勞動高齡化問題制定了相關法律以及研擬相關政策，1991年制定「高齡者僱用促進法」，並於2008年將該法更名為「僱用時禁止年齡歧視及高齡者僱用促進法」。值得一提的是，「僱用時禁止年齡歧視及高齡者僱用促進法」將50-54歲者定義為「準高齡者」，55-64歲以上者稱為「年長者」(但於2016年修訂廢除原規定，統稱為「年長者」)；同時，所有與僱用相關的法律都將「高齡者」的名稱改成「年長者」，而原法律名稱也改為「僱用時禁止年齡歧視與年長者僱用促進法」。雖然此一名稱之轉變僅呈現在法律和政策層面，但此舉卻也促使社會大眾對於平均壽命增加有了明確的意識，從此在勞動領域方面稱「年長者」為壽命很長之人，與30-40歲者所稱之「壯年」有了明確的區別。

韓國政府自2001年開始，根據OECD的建議，全面檢討50歲以上高齡勞工在勞動市場所遭遇的問題。2003年10月，韓國政府成立直接隸屬於總統之「高齡化與未來社會委員會」，專門負責高齡化社會政策之規劃與統籌；該委員會於2004年1月發表了「低出生率與高齡化因應對策」，奠定了未來高齡化政策之基礎方向，並且開始每五年提出一次高齡者促進就業基本計畫，

直至目前共提出了三期。其中第一期(2007~2011)計畫以延長中高齡者在主要工作之任職期間為主，南韓就業勞動部提出僱用延長補助津貼，鼓勵公部門和大企業提高退休年齡，接受者就有資格獲得補助。同時為促進中高齡者就業，允許基於定期契約，或派遣勞動契約的彈性就業模式。<sup>4</sup>再者為支持企業投資中高齡員工之就業技能，2009年引進中高齡者就業保險和職業培訓費退款制度。並從2008年開始提供全面的職涯諮詢計畫。除此之外，第一期計畫亦將建構中高齡者友善工作環境列為重點，主要在指導禁止就業年齡歧視，期望透過該指導改變僱用中高齡者的刻板印象。並將「中高齡者就業促進法」(Act on Employment promotion of the Aged)修訂為「僱用時禁止年齡歧視及高齡者僱用促進法」(Act on Employment Promotion of the Aged and Ban on Age Discrimination)，分階段實施反年齡歧視規定：先是從2008年7月禁止招聘、僱用和培訓的年齡歧視，繼而從2010年開始，進一步擴大到晉升和解雇的反年齡歧視。

2012年至2016年的「第二期中高齡者僱用促進基本計畫」，主要推動的政策包括有：(一)加強支持不同世代間之工作分享；(二)強化留任中高齡員工的補貼措施；(三)加強退休準備和技能發展；(四)擴大支持為提前再就業做準備；(五)促進中高齡者對社會的貢獻和人才交流活動；(六)完善制度和基礎設施。其中，在代間工作分享上，自2012年開始，補助300家中小型企業，利用現場訓練的方式培養企業內部講師，作為年輕員工之導師和教練。另建置名匠、技能見長之產業現場技術專家資料庫，以大學為場域，傳授專業知識及現場實習指導。再者若企業僱用年輕人填補中高齡逐漸縮短之工時，每年亦有人事費補貼。此外，為使潛在退休的人員可以順利過渡到第二職涯，南韓政府規定大企業員工如果是非自願性離職，雇主必須提供一定時期(如一個月)的中高齡者退休前再就業培訓。2016年開始，具一定年資的中高齡員工，將有權要求為期一年的留職停薪教育假。

---

<sup>4</sup> 本文對第一期與第二期計畫之內容說明，主要參考郭振昌(2015)。

第三期(2017~2021)計畫主要內容如下：<sup>5</sup>

### (一)標準就業率制度

規定員工300人以上之大企業根據業種別必須僱用一定比率以上之高齡者，例如製造業僱用高齡者的比率規定為2%，運輸業、不動產與租賃業為6%，其他業別則在3%。

### (二)鼓勵延長退休

根據「僱用時禁止年齡歧視與年長者僱用促進法」的規定，自2016年1月1日起法定強制退休年齡為60歲，但是韓國政府鼓勵企業配合實施延長退休措施，特別要求員工300人以上之大企業提出延長退休計畫。

### (三)就業仲介支援

透過僱用勞動部僱用支援中心的力量，以及在全國各地設立的「高齡者人才銀行」以及韓國經濟總會轄下的「高級人力資訊中心」，協助高齡者積極求職。同時，修訂相關法律允許非營利團體和公益團體中協助高齡者求職，並且指定具備必要專業人力和設備之團體為「高齡者人才銀行」，協助高齡者進行求職/求才登記，提供職業訓練和求職仲介、求職諮詢和退休者再就業諮詢等服務。

### (四)實施職業訓練

在韓國產業人力公社的主導之下，要求包括韓國老人福利會等在內的126個機構提供職業訓練課程，課程以高齡者適合的職業為主，實施與該職業有關的基本素養教育和職災預防及安全管理等訓練。並且補助40歲以上勞工自費參加私立職業訓練機構推出之課程，每年以100萬韓元為上限。

### (五)實施高齡者優先僱用職種選定與採用制度

韓國政府選定適合高齡者的職種共有160種；其中，公部門有70個，民間部門則有90個。要求中央及地方政府、政府出資機關之適合職種必須優先僱用高齡新進人員，並且每年必須提交僱用情況報告給僱用勞動部。

---

<sup>5</sup> 引自蘇怡文(2017)。



## (六)提供僱用促進獎勵金

韓國政府依據「僱用保險法」，提供僱用獎勵金補助持續僱用或再僱用高齡勞工的企業，支援標準為持續僱用1年以上55歲以上高齡勞工者，支援期間達5年。

根據OECD的分析，上述各項規定與措施中，延後強制退休年齡最備受關注。南韓於2013年修法提高強制提前退休年齡下限。事實上，在2013年之前，南韓政府已經制定了激勵措施，鼓勵雇主重新僱用他們之前根據強制性提前退休計劃解僱的工人。從2008年開始，企業重新僱用提前退休人員提供補貼，前提是企業規定的強制提前退休年齡至少為56歲，其目的是鼓勵企業在自願的基礎上提高他們的強制性退休年齡。2013年的修法將強制提前退休的最低年齡提高到58歲，並在2016年提高到60歲。藉由這些改革，南韓強制提前退休的平均年齡從2008年的57.1歲增加到2016年的60.2歲。

提高強制性提早延後退休年齡下限，雖有助於讓高齡勞工續留原有工作，避免轉入次級就業市場，卻也引發一些疑慮，包括會讓工作表現不佳的勞工得以繼續留在公司直到60歲、會排擠青年的就業機會、以及會有更多企業改以自願榮退的形式來逼退員工。有鑑於此，南韓勞資政三方委員會遂於2014年召開社會對話，希望能藉由建立「工資高峰制度」(wage peak system)來減少延後強制性提早退休年齡之負面影響，並於2015年達成協議。該制度主要是雇主承諾繼續留用年長的員工，但這些員工必須接受減薪，而雇主將減薪所節省的费用來增聘年輕的新進員工。雖然被減薪的員工可以獲得政府薪資補貼，但工資高峰制度仍引起南韓工會的反對。因此，在2016年南韓政府宣布對工資高峰制度與工作績效不佳員工解僱之行政指引後，南韓勞動組合總聯盟(KFTU)宣布協議破局，並退出三方委員會。在欠缺工會支持下，工資高峰制度僅適用於國公營事業單位與民間大型企業。

截至目前為止，雖然有些研究指出上列各項修法與計畫措施在促進中高齡就業方面有些成效，但以南韓目前仍有許多中高齡與高齡勞工仍在次級勞動市場工作，老年工作貧窮問題仍十分嚴重的情況來看，相關修法與計畫措施的成效仍有很大的進步空間。

### 三、韓國針對高齡者促進就業的補助方案(The Korean Senior Employment Program, KSEP)

韓國在2000年代初期進入高齡化社會，並在低出生率的夾擊下，為因應人口老化對勞動力與勞動市場的衝擊，經過一連串的立法與相關基金的籌措，該國於2013年針對年滿60歲以上的高齡者提出了「高齡就業方案」(The Korean Senior Employment Program, KSEP)，並於衛生和福利部設置韓國勞動力高齡發展研究所(the Korea Labor Force Development Institute for the Aged, KORDI)，它是一具有獨特行政結構，一個新的、獨立的管理組織，負責監督KSEP的整體預算、專案管理、受助組織和評估方案成效的業務。

KSEP為高齡者設計了三個方案目標：提供額外收入、增加社會參與機會以及幫助維持健康。並分為兩大類共計五種工作機會：

#### (一)第一類為社會貢獻工作：包含公共服務、教育、護理三種工作。

##### 1.公共服務工作

專注於因技能和教育程度低而收入低、就業前景不佳但仍願意工作的高齡者提供工作機會。公共服務工作目的在於服務社區的需求，例如地鐵導遊、十字路口警衛、公共或小學圖書館員、森林火災監測員、社區回收員和歷史地標守衛等。

透過將社區需求與貧困老年的勞動力互相配對，參加公共服務的人不僅可以獲得補充收入，還可以獲得獨立和成就感。同樣的，更廣泛而言，社區可受益於高齡參與者獨特而真實的服務和貢獻；依照韓國的統計，從事這類公共服務工作的比例是 KSEP 中最高，超過 50%。

##### 2.教育工作

運用從專業和非專業高齡者一生積累的寶貴技能和知識進行參與教育工作。例如，退休的小學教師可以申請在當地社區中心教導身心障礙兒童。其他教育工作包括各種學科的講師、自然生態導遊和社區文化遺產的講解員。此外，考慮來自東南亞的外國移工和移民的急劇增加，特別需要韓語教師亦可由這類人員擔任。儘管對教育沒有特別的資格要求，但大多數參與者至少要具有高中文憑。

### 3. 照護者(caregiving)工作

這類工作為社會、經濟和文化弱勢群體提供多樣化的服務。例如，高齡參與者幫助體弱的老人或既沒有家庭照顧者也沒有經濟能力購買護理服務的身心障礙人士做家務和日常活動。另一項服務是檢查無線尋呼設備，這是當地政府為老人或嚴重殘疾人士提供的一種工具，可以在緊急情況下自動撥打最近的消防局電話。除了提供負擔得起的社會服務外，看護參與者還為社會孤立的服務接受者提供心理支持。

#### (二) 第二類為競爭市場型工作：包含勞務派遣和自僱工作。

##### 1. 勞務派遣

勞務派遣的運作方式與上述三種工作類型有所不同。社會貢獻工作的薪資由 KSEP 年度預算支付，而勞務派遣的工資則來自僱用參與者的私人企業。為了讓參與者進入私人企業，KORDI 與有興趣提供適合高齡者身體能力或以前職業經驗的某些職位的私人企業簽訂契約。繼之，當地的 KSEP 受助於組織招募、培訓合格的參與者並將其安排在最合適的職位上。勞務派遣工作的例子包括托育、季節性農務工作和公寓保全。除私人企業外，韓國政府本身也是勞務派遣雇主，提供電腦處理、社會調查分析師、網際網路訊息管理員等國家資格考試的監考職位，這些皆是最熱門的勞務派遣工作。KORDI 統計數據顯示，受過高等教育且在之前工作中獲得高薪的人最有可能申請該職位。

##### 2. 自僱工作(self-employment)

最後一種 KSEP 工作是自營作業者，即是自僱工作者。KSEP 為參與者提供啟動資金用來創辦小型企業，包括部分初始費用和人力成本。與提供固定月薪和固定時間的社會貢獻工作相比，參與這些小企業產生的收入預計將支付經營企業的其餘成本，包括參與者的薪資，並且預計小企業將在之後自給自足；自僱工作的收入和參與期限因各自的小企業成功程度而異。

#### 四、疫情中為韓國年長者農業勞動的創新做法

當COVID-19疫情加峻導致病例數迅速增加時，大多數企業和機構實施了遠距工作和彈性的工作安排。但由於許多年長的勞動者不太容易接觸到這種新的、不熟悉的非面對面工作方式，韓國政府推出了幾個線上工作來促進這種轉變。然而，因為許多高齡者不熟悉數位平臺，對數位技術的理解和利用不足，因此，此類舉措可能會擴大不同產業對公共服務獲取能力的差距。

針對數位能力較弱的高齡者，韓國在疫情期間，政府支持“農業幫手”(Farming Helper)的方案，以增加大多數參與者年齡較大的人仍可以農業活動維生。農業幫手的產生是為了提供協助於因事故或疾病而在耕作方面遇到困難的(通常為年長者)農民，維持他們的生計。政府一方面支持農業，並繼續支持社會工作者、社會弱勢群體及其家庭擴大農場，創造一個不排斥社會弱勢群體的社會。以社會包容和融合旨在幫助邊緣群體中的人們促進社會凝聚力，並在正常工作環境中與其他人建立關係。邊緣化人群包括長期失業者、殘疾人、移民和脫北者、弱勢青年、高齡者、提前退休人員和其他有特殊需要的人。

可以確定此類型的再就業機會的作用為：

- (一)提供工作經驗和在職培訓機會，並可能增加聘僱機會的過渡性工作；
- (二)為受排斥和弱勢群體提供的持續性工作；
- (三)透過公共補貼進行的工作整合，其中大多數邊緣族群(如殘疾人士、高齡者)可以提升社會認同感並提高工作能力(Lim,2017)。

農業幫手是一種社會農業(social farming)的概念，早在疫情開始前韓國即推動這類的社會企業，2020年疫情爆發之後，如前面所述，許多原有提供給60歲以上長者的公共服務工作停頓，韓國的高齡者亦面臨長期疫情的憂鬱，韓國政府乃持續支持社會農業，讓一部分高齡者的生計透過農業得以維持。然而，這類以社會企業為本質的經營和運作模式，有其優勢，也有挑戰與威脅，如表2-4-3所示。

### **(一)面對優勢-機會(SO)策略**

農業幫手將社會農業與城市農業串聯起來。原則上，社會農業旨在為農場所在的農村地區提供服務，使用服務的人先參觀農場並利用現場農業資源參與各種活動。然而，這樣的方案在韓國環境中不會完全發揮作用，因為大多數潛在的服務對象，包括患有失智症和殘疾的高齡者，許多人原本生活在都會化的生活氛圍中，並不能適合偏遠的鄉村生活。為了克服社會服務需求與供給之間的不平衡，確保農場的可及性非常重要，因此除了在鄉村地區，開發城市農業也可以作為一系列小型農場的發展目標，包括菜園、公園和城市花園、屋頂花園、學校場地等，皆是這類社會農業的範疇。

此外，這些農場可以提供傳統日托中心相關的護理服務。城市社會農場的另一個重要優點是其靈活和量身訂作的服務，可滿足多樣化和不斷變化的需求。透過與福利和衛生部門、教育組織和康復設施網絡互動，城市社會農場可以開發新的現代項目，吸引更多人參與，並與社會福利工作者、治療師、醫學專家和管理人員合作。

### **(二)面對優勢與威脅(ST)的策略**

韓國需要建立一個監管體系，支持社會農業的合法性和網絡利害關係者的基礎設施。建立法律基礎將導致社會農業融入主流福利和醫療保健系統，這將減少與現有福利系統中既得利益的潛在衝突。而與勞動和教育法律法規的聯結也將為促進使用服務者及其參與鋪平道路。透過培育中央政府、市、農業研究所和農業推廣中心等之間的合作關係，可能會加強相互依賴。

### **(三)面對弱勢與機會(WO)的策略**

包括培訓致力於提供社會服務、可持續發展的創新和創業的農民，特別是來自城市部門的年輕或有經驗的移民可以在提供服務使用者友好的服務和採用新的社會技術系統發揮重要作用。這類社會企業應透過對農場經營者的培訓和教育以及監督和支持組織之間的密切合作來促進標準化和對生產品質認證，推廣具有特定品牌或證書的農產品將有助於提高農場的盈利能力。

#### (四)克服弱勢與威脅(WT)的策略

包括努力提高社會對社會農業的認知，並增加對相關研發的支持。事實上，對有特殊需要的人的偏見仍然是一個需要克服的問題。為附近的殘疾人士和有特殊需要的人建造和使用社會農場可能會面臨歧視或反對，因此，與社區農場所在地或計劃所在的鄰居和社區保持或改善良好關係非常重要，可向公眾宣傳他們的成功故事和成就增進雙方的關係。

表 2-4-3 韓國社會農業的 SWOT 分析表

優勢	機會
1.經由農業創造的多功能特質 2.永續性農業 3.以經濟可行的方式提供社會服務 4.以公私合作增進社會價值	1.從都會到鄉村對人力資本的深化 2.促進融合和第六產業運動 3.對地方食物的永續性消費 4.經濟危機中的農業替代方案 5.城市農業的福音
弱勢	威脅
1.現有農民高齡而新手農民不足 2.農民與服務使用者間的距離分隔 3.非標準化的農務與社會活動 4.依賴補貼和支持 5.低農業生產力	1.收入不穩 2.大眾對社會農業意識不足 3.僱用弱勢者的負面印象 4.缺乏正式的行政管理系統 5.與既有的社會福利和健康照護組織的潛在衝突

資料來源：Lim(2017).

## 貳、新加坡

學者早在10年前即提出新加坡人口老化比例改變的現象，新加坡在1999年至2009年的十年間，例如女性年齡55-59歲人口比例從32.4%至49.5%上升了17.1%；60-64歲從19.4%至33%。其2009年針對300份女性有效本的調查發現，60歲之後有63.4%仍有工作(Lianhe Zaobao, 2009)。在勞動力的分佈現象，近十年來，新加坡高齡者在勞動市場的比例與以前有很大的不同；新加坡2013年開始其勞力明顯成長趨緩，2017年則開始出現負成長(AARP, 2018)，此結果加速了其勞動人口高齡化，以70歲的高齡者而言，根據新加坡人力部(Ministry of Manpower, MOM)調查，新加坡70歲以上仍在勞動中的銀髮族從2008年的16,000人，至2018年提升到43,000人，躍升了2.69倍(Fox, 2019)。

## 一、新加坡銀髮族參與勞動的障礙

新加坡學者透過國際文獻觀察新加坡社會，認為銀髮族參與勞動普遍出現留任或再進入障礙如下：(Mathews, 2014)

- (一)情境障礙：情境面向出現在銀髮族就業障礙皆來自於年齡有關之因素，包括健康、時間、種族和地理環境問題，這些問題阻礙了高齡者獲得或追求教育機會的能力，最常見的問題包括需要因家庭承諾而從職場走入家庭照顧、有限的時間和與學習機會取得的距離。而社會普遍對銀髮族和銀髮族自我刻板印象形成的，尚有年齡歧視，包括高齡者因年紀日長而自信不足、對學習能增加個人優勢的態度以及可能對學習產生影響的自我態度侷限。
- (二)結構性障礙：與用人機構在工作或設備、環境設計、提供和管理學習活動的方法存在對高齡勞動者產生的局限有關，這些活動可能偏向或忽視高齡者的需求，例如缺乏便利交通而難以在要求時間抵達、或者是社會機構未提供可及性的財務支援；例如缺乏方便的貸款，普遍被認為是高齡者未接受高等教育主要原因之一。
- (三)學術性障礙：這些因素指成功學習必不可少的技能，通常包括識字技能、計算技能、電腦技能，甚至注意力和記憶技能。這些技能高齡者最常被嫌棄的多在於因資訊科技衍生之新興科技使用技能的不足，以及因為年長在不可逆的記憶力衰退。

## 二、新加坡政府近年促進銀髮族參與勞動之作為

面對勞動力人口高齡化以及高齡勞動者持續參與勞動的障礙，新加坡政府的兩個努力主軸為，一方面為雇主移除僱用高齡勞動者障礙，另一方面則致力配置一個高齡友善的就業環境(AARP, 2018)。

### (一)銀髮族僱用障礙移除

新加坡早於1988年將退休年齡由原來的55歲延長至60歲，1999年再度將強制退休年齡修正為62歲。為了促進企業僱用已屆退休年齡的中高齡者，2012年通過實施「退休與再僱用法(Retirement and Re-employment Act, RRA)」，規定企業對於年滿62歲有意願且符合其他條件的勞工，雇主有義務提供3年

的回聘契約；另再依據企業需求與高齡員工能力，可持續安排這類員工工作直至年滿65歲為止。而對於無法給予合適工作的65歲以下的退休員工，雇主須提供就業輔助金(Employment Assistance Payment, EAP)，協助尋找其他工作(李慧筠，2017)。

新加坡的退休與再就業法案，為了因應新冠肺炎(COVID-19)疫情，最近一次在2021年又再度修訂並於同年12月實施。2022年7月1日，再就業年齡從67歲提高到68歲。該法案係為改善新加坡的高齡勞動者的再就業機會，其重要內容與雇主責任如下：

### 1. 適用者資格

- (1) 擁有新加坡國籍或永久居留權。
- (2) 經雇主評估有令人滿意的工作表現。
- (3) 身體健康，可以繼續工作。
- (4) 55歲及以上者，在年滿63歲之前為目前的雇主服務至少2年。

### 2. 雇主對高齡員工的僱用責任

雇主必須為63歲至68歲的符合條件的員工提供再就業機會，讓高齡者繼續在企業/機構中就業。高齡者最高年齡由原來的67歲，2022年7月1日，再就業年齡又從67歲提高到68歲，以提升在有願意和有能力的情況下繼續工作的高齡勞動力。

### 3. 雇主的轉介和援助責任

符合重新就業資格者，但目前的雇主無法為其提供職務，現任雇主必須：經員工同意，將再就業義務轉移給另一位雇主，或為其提供一次性就業援助金(Employee Assistance Payment, EAP)。

EAP所指為何？如果高齡員工的雇主已經考慮了組織內所有可用的再就業選擇，但仍然無法為其重新安排合適的工作，公司可能會為這些員工提供就業援助金(EAP)。一次性就業援助金是只有在徹底審查後才提供，作為最後的手段。目的在於幫助這類無法被適度安置的高齡工作者度過一段時間，同時尋求替代工作。其援助為一筆相當於3.5個月工資的一次性付款，



最低為6,250新幣，最高為14,750新幣。

(1)部分工時員工亦適用:雇主應遵守關於兼職員工的薪資、醫療和其他福利的現行原則。對於兼職員工的再就業，最高和最低 EAP 金額可以根據每週工作小時數(相對於全職員工)按比例分配。

(2)雇主可以實施比法令規定年齡更高的內部退休制度。

#### 4.對願意優於法定僱用員工年齡上限之雇主的補助

新加坡政府給予目前願意優於法令規定僱用高齡員工超過上限的雇主給予另外的補助金，稱為高齡工作者先期適用補助金(Senior Worker Early Adopter Grant, SW EAG)

到了 2030 年，新加坡最低退休年齡(minimum Retirement Age, RA)和再就業年齡(Re-employment Age, REA)將分別提高到 65 歲和 70 歲。如前述 2022 年 7 月 1 日起，新加坡新實施的政策，第一次將規定年齡分別提高到 63 歲和 68 歲。因而政府推出高齡工作者先期適用補助金(SW EAG)，向願意並能夠實施高於現行法定年齡的更高的內部退休和再就業年齡的友善高齡雇主，提供高達 125,000 新幣的補助金額支持。要獲得資格，雇主必須採用關於友善年齡型工作場所實踐的標準；同時，雇主亦被鼓勵採取職務再設計，讓工作環境和作業系統更能產生高齡友善的機制，而留住更多高齡員工。

補助金額的部分：若雇主將內部退休和再就業年齡提高到現行法定年齡 3 年或以上，則每位符合條件的高齡員工(60 歲及以上)可以獲得 2,500 新幣。

由於新加坡的勞動市場薪資會隨著年資而成長，延長高齡者再僱用年紀，使得企業聘用高齡者加重負擔，為讓企業更有意願留用高齡員工，因此新修訂法規容許企業得以減薪聘用高齡勞動者。

#### (二)為高齡勞動者退休財務的準備

由新加坡人力部(MOM)、全國職工總會(National Trades Union Congress, NTUC)和新加坡全國雇主聯合會(Singapore National Employers Federation,

SNEF)組成的勞資政三方工作小組(Tripartite Workgroup)，定期針對中高齡勞動者的促進就業措施提出報告，2019年時時提出了22項未來應達成的建議，分屬3大面向，重要目標如下：(Tripartite Workgroup Report，2019)

1.第一面向：包含了 9 項建議，目的在於更新新加坡的退休和再就業框架。

三方工作小組在 2019 年為未來的進程分別定下退休和再就業年齡的改革，如表 2-4-4 所示，與多數 OECD 國家以提高退休年齡做法相似，逐步提高退休年齡可阻卻因提早退休所導致的勞動力流失和財務負荷壓力。另外，再就業年齡的設定亦有利於相關促進措施的年齡參照基準與實施後的評估。

表 2-4-4 新加坡三方工作小組設定未來退休與再就業年齡

年代	當前	2022	2030
退休年齡	62	63	65
再就業年齡	67	68	70

資料來源：Tripartite Workgroup Report(2019)。

2.第二面向：強化高齡勞動者的退休金充足率

隨著職業生涯的延長，新加坡正在為高齡者建構一個退休安全的制度，希望透過勞動收入和更多的儲蓄，以實現更安全的退休生活。其中透過以下兩個重要目標實現：

(1)提高 55 至 70 歲勞工的公積金繳款率

新加坡公積金制度<sup>6</sup>(Central Provident Fund，CPF)在 1955 年建立，2019 年左右，新加坡 55 歲以下勞工的全額中央公積金(CPF)繳費率為 37%，55 歲之後逐漸減少，每 5 歲的級距就有大額的降低。未來新加坡的目標是 55 至 60 歲的人繳費率應達到 37%的公積金總供款率。60 至 70 歲的人應在公積金繳款率顯著增加。而 70 歲以上的人因雇主並未有僱用這類高齡者的義務，公積金提繳對他們的影響較小。

<sup>6</sup> 新加坡政府於 1955 年設置公積金，由雇主和受僱員工每月共同提撥退休金，經過多年的演變與調整之後，這個制度除了有退休金性質，也是政府規定的強迫儲蓄計畫。

## (2)提高特別帳戶(Special Account, SA)<sup>7</sup>的收入

為了最大化提升勞工可賺取的利得，新加坡規劃將勞工增加的收入轉入特別帳戶(SA)，勞工可以預期有更高的退休收入，而不會影響其他利得，對於大多數在55歲時已存入足夠資金者，能提供其計劃退休時有更多資源和選擇的誘因。

## 3.第三面向：更多的勞動參與和重視高齡員工職場環境

由於企業需要因應產業需求和技術的變化，雇主應該指導中高齡員工進行職業發展和再就業所需的培訓。三方工作小組建議雇主應在不同年齡階段(例如45歲和55歲)讓員工參與結構化的職業規劃訓練課程，此舉將有助於使中高齡員工的技能和知識在未來保持對應相關的經濟產業需求，並使雇主能夠從留住經驗豐富和訓練有素的員工中受益。

政府應有的作為部分，應支持雇主對其人力資源政策進行重大變革，特別在：(1)系統性的為尋求再就業的員工提供部分時間的工作機會；(2)提高對未來勞動和人力結構化職業規劃內容的認知，並建立能實踐此類變動的能力；(3)實施變革性的工作重設計，以徹底改造組織層面的系統和流程，從而讓更多高齡勞動者受益。

## (三)高齡友善環境的促進

在高齡者繼續就業和保持活躍的趨勢下，雖然65歲以上的高齡勞動者身心狀況健康，但仍要注意高齡者的工作環境品質與安全狀況，例如環境要避免老年勞動者發生事故和跌倒、考量高齡者因聽力與視力退化帶來工作上的不便與工作壓力帶來的心臟心血管疾病等等。隨著銀髮族再就業目標的推動，新加坡政府為了讓就業環境對高齡者更加友善，推出WorkPro計畫，大約在2017年編列約1.7億新加坡幣(約1.24億美元)的資金，用於加強工作與生活平衡並促進銀髮族友善職場，以激勵高齡勞動者在勞動力中的停留時間更長。WorkPro計畫對企業主要有三個重要促進方案：(AARP, 2018)

---

<sup>7</sup> 新加坡公積金主要分為三個帳戶：一般帳戶(OA, Ordinary Account)、特別帳戶(SA, Special Account)與醫療儲蓄帳戶(MA, Medisave Account)。

- 1.工作再設計補助金：雇主可以申請高達 30 萬新幣的補助金，用於為 50 歲以上高齡者創造更輕鬆、更安全的工作環境。
- 2.年齡管理補助金：雇主最多可以申請到 2 萬新幣，用於以建構銀髮員工能力為基礎的訓練工作。
- 3.工作與生活平衡補助金：用以補助企業對銀髮族員工進行彈性工作安排，每位當地員工最多可以補助每年 2,000 新幣，一家企業最高為 7 萬新幣。

### 三、新加坡銀髮族參與勞動的動機

新加坡政府曾在近期大規模對其銀髮勞動力進行參與勞動因素的調查，發現最大的動機仍離不開經濟因素，其他因素如下：(AARP, 2018)

- (一)需要金錢支付生活開支(55.1%)。
- (二)需要金錢保障未來的財務安全(19.4%)。
- (三)想要過積極的生活(10.7%)。
- (四)需要一些東西來占用時間(6%)。
- (五)不想在金錢上依賴他人(5.8%)。
- (六)在金錢的取得部分沒有人可以依靠(2.4%)。
- (七)經營自有/家族企業(0.5%)。

另外，新加坡與我國同屬華人社會，但其55歲以上銀髮婦女勞參率高出我國20%(2012年時台灣36.4%，新加坡56.2%)(林淑慧、馬財專，2014)，較早一項針對新加坡銀髮婦女參與勞動動機的研究中，王春嬌(2010)以質性研究方式探討影響新加坡華族女性銀髮族再就業之因素，透過深度訪談，收集四位受訪者的就業現狀、過程經驗、需求、期望，以及她們對政府鼓勵女性銀髮族再就業政策的看法及建議，其研究結果指出，影響新加坡華族女性銀髮族再就業之主因，包括：

- (一)個人特質，例如勤勞、性格開朗。
- (二)個人正面的工作的態度，例如好學不倦、人際關係很好。

(三)家人與社會的支持。

(四)取得家庭與工作平衡。

在經過退休後一陣子的享受個人含貽弄孫或從事之前工作期間不易長期休假進行的休閒活動之後，許多新加坡高齡者會開始重視繼續結識新朋友和結交新朋友的機會。其他人喜歡工作以保持忙碌並保持活躍(Fox, 2019)。

#### 四、新加坡銀髮族新興工作類型與媒合服務

##### (一)高薪的銀髮族兼職工作

可能受惠於新加坡經貿發展在亞洲國家中向來具有競爭力，其銀髮族續留職場未必僅能從事低薪的工作，以下說明六種不同高時薪，且對於高齡勞動者而言對身體健康較為安全的部分時間工作的勞動方式：(Fox, 2019)

##### 1.家庭教師

新加坡的高齡者利用其競爭的升學環境，許多擁有高教育人力資本(例如法文流利或有數理相關文憑背景)，可以發揮過去所長，擔任義務教育階段學生的家庭教師，而獲得相對高的時薪報酬(約 100 美元/小時)，同時亦讓高齡者的原有價值獲得肯定。

##### 2.出租車司機

仍保持良好駕車技術與視力的銀髮族，可透過加入現在新興行動裝置的出租車公司(例如 Uber、Premier)，以自有的汽車做為生財工具，可以同時有一定的收入並拓展人際關係。依據新加坡 Premier 出租車公司估計，高峰時段這類出租車司機每小時時薪可高達 38 美元。

##### 3.自由接案工作者

新加坡有部分銀髮族對寫作有興趣，因而以線上接案的方式撰寫文章或廣告文案賺錢。有些人隨著作品和經驗的累積，甚至可以獲取時薪約 60 美元的報酬。

##### 4.音樂老師

此類兼職銀髮族如上述的家教老師相似，透過自己擁有的音樂專業能力賺取時薪約 60 美元的報酬。

## 5. 網站開發者

對於曾經從事科技相關產業的銀髮族，可以利用前述新加坡政府鼓勵之終身學習課程，快速進修最新的資訊技術從事網頁開發工作，獲得時薪約 50 美元的報酬。

## 6. 攝影師

對攝影有興趣並擁有這類專業技術者，透過協助婚禮攝影或派對攝影，可賺取時薪約 50 美元的報酬。並可將自己拍攝的作品放置在線上販售。

## (二) 專為新加坡銀髮族提供工作機會之網路平臺

### 1. 一般企業網路平臺

網路求職專業服務存在已久，以往未分世代實則多為年輕人就業媒合的網路平臺業者<sup>8</sup>，新加坡近年興起一些專為銀髮族服務的平臺，例如 JobsDB、BGCgroup 等，皆為銀髮提供除全職工作，也提供許多兼職、定期契約、接案等非典型工作。

### 2. 社會企業平臺

以社會企業型態設立者，「銀泉」(Silver Spring)近年來受到國內研究「安可職涯」學者的關注(李藹慈，2017)。銀泉設立的精神在於幫助退休人士重新找回對工作的熱情、重新啟動新生活、重新與世界鏈結，而不是退下休息(Renew, Refresh, Rewire, not Retired)。創辦人 Helen Lim 是曾經任職新加坡跨國企業的高階人力資源管理主管，除了銀泉一起共事者皆銀髮族且是退休重回職場者，設立銀泉期間曾經同時創立其他事業：

(1) 創業成立 Chatters 咖啡館，僅僱用 55 歲以上的廚師、管理、收銀、外場服務生；為了想銀髮族順利工作，並實施職務再設計，提供字體較大

---

<sup>8</sup> 與台灣之 104 和 1111 人力銀行相似。

的收銀機、減少配送以降低員工身體負擔等(陳陽明, 2021)。但因為資金問題, 已將擴展多處之據點關閉, 僅保留一個營業地點。

(2)成立銀髮旅行合作社, 專為高齡者規劃客製化旅遊行程或者社交活動, 理監事成員皆為高齡者。

## 參、澳洲

### 一、澳洲人口老化狀況

澳洲至2017年大約有380萬人年齡在65歲及以上, 此數目占澳洲總人口數的15%; 其中65歲以上人口約八分之一有就業。表2-4-6可以看出澳洲2019年時, 55歲以上的澳洲國民有高度的勞參率, 失業率也維持低度的比例。

根據一份OECD國家統計資料, 澳洲55-64歲的銀髮族1990~2016年間的勞動參與率增加狀況如表2-4-5, 數字的變動顯露近30年間澳洲55-64歲的銀髮族工作人口呈現不斷上升, 且30年間增加超過20%(Martin, 2018)。

表 2-4-5 澳洲 1990~2016 年 55-64 歲銀髮族勞參率

年份	1990	2000	2007	2016
勞參率	41.5	46.1	56.5	62.5

資料來源: Martin(2018)。

更近來看, 2019年澳洲年齡在55至64歲之間的勞動人口約190萬(占有勞動者的14.7%), 較2009年的140萬人, 10年間增加約50萬人(2009約占有勞動人力的13.5%); 2019年齡65歲或以上的勞動人口約61萬人(占有勞動者的4.7%), 較2009年的30萬人, 10年間增加約30萬人。勞參率在銀髮族部分, 55-65歲年齡層較2009年有所成長; 而65歲以上人口勞參率明顯下降, 係與澳洲的退休制度有關, 澳洲為減緩高齡者勞參率下降, 至2023年的退休年齡將提高到67歲(Ai Group Economics and Research, 2019)。

表 2-4-6 2019 年澳洲 55 歲以上人口就業狀況統計

單位：千人；%

年齡層	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85 以上
<b>就業人口</b>							
男性	592.0	423.9	219.5	99.3	32.1	12.3	4.4
女性	522.5	363.4	165.8	57.2	15.9	3.1	1.0
全體	1,114.6	787.3	385.4	156.6	48.0	15.4	5.4
<b>失業率%</b>							
男性	3.8	4.9	2.6	1.6	1.4	0.0	0.0
女性	4.4	2.7	1.6	1.7	0.0	0.0	0.0
全體	4.1	3.9	2.1	1.6	0.9	0.0	0.0
<b>勞參率%</b>							
男性	81.4	65.9	37.8	19.4	9.3	5.4	2.4
女性	69.4	52.4	26.8	10.8	4.1	1.1	0.3
全體	75.3	59.0	32.1	15.0	6.6	3.0	1.1
<b>人口數</b>							
男性	755.6	676.2	595.6	519.5	351.3	228.8	198.8
女性	788.3	712.9	629.8	539.5	383.7	277.0	318.1
全體	1,544.0	1,389.1	1,225.4	1,059.0	735.0	505.8	516.9

資料來源：Ai Group Economics and Research(2019)。

通常，減少銀髮族提前退休的政府主要策略在於下列因素，包括：  
(Noone1, Knox, O’ Loughlin, McNamara, Bohle, & Mackey, 2018)

(一)促進銀髮勞動者健康。

(二)減少職業傷害。

(三)照顧支持政策的變更：根據澳洲的統計，提前退休者在大約5年的時間裡，將依賴疾病或護理福利，此部分約占據個人養老金的三分之二。

(四)減少年齡歧視；澳洲在2004年通過年齡歧視法案(Age Discrimination Act 2004)(Australian Government, 2018)，明確禁止雇主：

- 1.表明因為年齡不適合而不僱用某些人。
- 2.因為認為年輕員工會很快跳槽到另一份工作，因而不僱用。
- 3.為 30 歲以下的人加入“充滿活力的年輕團隊”職位做廣告。
- 4.因為年齡在裁員或強迫某人退休方面做出選擇。



5. 因為年齡原因騷擾或欺凌一個人。

(五) 加強技能發展。

## 二、 澳洲企業面對勞動力高齡化狀況應有的認知

### (一) 高齡者個人背景產生影響工作契合的因素

學者認為澳洲企業組織對一系列新興因素的關注較少，即工作與生活的衝突、員工以工作為中心的程度、不同背景員工在工作之間的契合度等，這些因素可能對促進高齡者勞動參與很重要。

此外，男性、女性對相同因素的反應不同，個人經濟壓力程度也可能與前述之因素產生共伴影響(Noone1, Knox, O' Loughlin, McNamara, Bohle, & Mackey, 2018)。

### (二) 高齡者面對職業/工作轉型階段的心態

澳洲銀髮族在50-59歲階段，可能會重新評估自己的技能、價值觀、興趣、性格特徵和核心優先事項，並審察自己“真正想要的是什麼？”。在此一階段，許多人可能會再重新追求新的個人或職業目標的機會。這些目標有些是：1. 需要照顧年邁的父母；2. 隨著下一代進入社會離開家庭並變得更加獨立，大多數銀髮族個人擁有更多可支配收入和更多的自由支配時間。這些因素影響個人對經濟壓力的衡量，以及如前述工作與時間分配的意願。

至於在60歲以上，通常面臨職業延長的考量。有些人可能會在這個階段因健康狀況不佳而退休，部分的高齡者可能仍會追求在超過領取養老金年齡的情況下選擇延長工作年限。至於工作類型，並非仍然維持全職工作，部分的人可能會在完全退休之前選擇過渡性工作，也可能因為退休後能夠維持生活所需低於預期而重新進入勞動市場(Taylor, Rolland, Zhou, 2017)。

## 三、 澳洲社會對高齡者常見參與勞動過程相關的刻板印象

澳洲學者為協助企業面對勞動力已高齡化的狀況，整理了許多常見對高齡者工作、學習動機有關的似是而非的概念，如表2-4-7所示，學者提醒，並非以往對高齡者的印象在其同一世代內皆可一概而論，高齡者之間仍有群內的差異，有些人的狀況與年輕人並無差別(Taylor, Rolland, Zhou, 2017)。

表 2-4-7 澳洲社會中年齡相關的刻板印象

對高齡者常見之刻板印象	事實
(一)不同世代存在代際差異，因此人資實務應針對每一世代的獨特需求量身定制。	實務界和研究者傾向於將“世代”與“年齡組”的概念混為一談。但實質上同一世代內差異可能大於代際差異。
(二)高齡者大多不喜歡學習新的事物。	許多的高齡者非常熱衷學習
(三)高齡勞工通常動作很慢，他們的生產力和績效往往較年輕人低。	高齡員工能夠與年輕人一樣好的生產力。
(四)高齡者的經驗比較豐富。	高齡勞動者累積的經驗可能與他們申請的職位無關。
(五)高齡者比年輕人忠誠。	高齡勞動者的“忠誠度”可能較為取決於缺乏工作流動性而不是希望留在同一個雇主。
(六)高齡員工更喜歡內在獎勵(例如有趣的工作和成就感)超過外在獎勵(例如工資和福利)。	內在價值還是外在價值在高齡勞動者中那一項更重要存在不一致。

資料來源：Tayolr, Rolland, Zhou(2017)。

根據澳洲政府(Quessland Governemnt，2019)最近所做針對各行業1,017家企業人資或安全衛生部門主管，調查較具體深入有關高齡者印象的報告發現，對於高齡者正、負面印象如下列說明。

### (一)正面印象

一般人大多認為高齡者有責任心、可靠、忠誠，在這項調查發現這些特質的確在企業用人主管廣泛存在多數正面意見。但對於高齡者「服務顧客能力」和「較有生產力」兩項則不如前述之特質，雖然持同意看法者仍有三成以上，但較多數持無意見，尤其多數並未認為高齡者有生產力。

### (二)負面印象

高齡者因年紀漸長而易有疾病，這是多數澳洲用人主管的印象，但容易受傷則未必有多數人同意，因為此部分尚要由所做工作、職場的安全衛生而定。另外，較沒有體力和健忘，澳洲的調查結果令人訝異，因為常常「體力差、記憶力差、容易受傷」三項是伴隨的因素，但澳洲的用人主管卻大部分持中性印象；至於澳洲的高齡者僱用成本較高，超過50%的主管不這麼認為。

表 2-4-8 澳洲對高齡者正、負面印象

項目	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
<b>正面意見</b>					
1.比較穩定留任	2.3%	9.0%	13.8%	57.2%	17.7%
2.較可靠	0.7%	3.2%	22.7%	55.1%	18.3%
3.較不會請假	1.9%	10.7%	24.1%	49.9%	13.4%
4.比較會解決問題	0.5%	7.0%	33.9%	46.8%	11.7%
5.比較會服務顧客	1.3%	7.3%	47.4%	36.0%	8.1%
6.比較有生產力	.3%	8.1%	53.3%	33.9%	4.4%
<b>負面意見</b>					
1.較有健康疑慮	3.5%	22.3%	28.8%	40.6%	4.7%
2.較會抗拒改變	2.7%	23.0%	31.9%	35.8%	6.6%
3.想要較少工時	5.6%	32.5%	34.5%	25.9%	1.6%
3.較容易受傷	6.0%	33.3%	34.5%	21.9%	4.3%
4.較沒有體力	2.5%	26.7%	48.2%	19.2%	3.4%
5.健忘	7.0%	37.2%	44.3%	10.1%	1.5%
6.成本較高	11.8%	48.6%	30.0%	7.7%	1.9%

資料來源：Queensland Governemnt(2019)。

#### 四、 澳洲高齡者重回工作的原因：(Parris, 2019)

- (一)獲得額外收入：部分澳洲的高齡勞動者在受領退休金同時，會從事部分時間工作獲得額外的經濟收入。
- (二)從工作中創造個人生活的目的和心靈幸福感：高齡者未必能如年輕時後全職投入，即使僅從事部分時間工作仍可讓高齡者獲得工作中的成就感與對自己的認同。
- (三)重新認識新的工作或產業：對於嬰兒潮世代之高齡者，其以往所從事之工作，可能在現代已有極大的變遷，退休後再工作可令其嚐試新的工作樣貌。
- (四)滿足雇主從高齡員工獲得的效益：中高齡的員工在其專業領域內可靠、靈活且知識豐富，除了能提供企業終生的經驗，年長員工也是年輕員工的好導師；僱用年長的員工也是促進工作場所多元化並獲得許多獨特觀點的一種方式。

(五)讓高齡者保持活力和參與：許多年長的澳洲人開始將工作視為保持活躍和保持良好作息的一種方式，同時工作也是他們探索自己的愛好並定期與人互動的一種方式。

(六)政府政策讓中高齡者早退變得困難：依照澳洲現行退休規定，1954~1955年之間出生的人，現在必須等到年滿66歲才能領取退休金，2023年開始，領取退休金的年齡將提高到67歲。此外，用來鼓勵人們退休後工作的工作獎勵金(work bonus)，已從每兩週250美元增加到300美元。

學界對澳洲企業建議針對高齡工作者的工作設計，可以思考與以往大多數以全職僱用一位員工不同的型式，在當前勞動力已高齡化但又可以投入工作的發展態勢，企業雇主與高齡勞動力之間可以有如下不同型態的可能：(Taylor,Rolland,Zhou，2017)

(一)提供彈性/混合的工作型態：指透過資訊通訊科技的資訊傳遞功能，各種軟體的使用，讓工作時間無局限及工作地點無局限。

(二)過渡性就業：是指在職業生涯中或全職就業之後完全退出勞動市場的過渡時期的工作。

(三)分階段退休：是為同一雇主縮短工作時間的其他選擇。

(四)部分退休：是指從原有的工作轉變為新的全職或兼職工作。

(五)重新進入：指從之前一個工作退休後重新進入勞動市場。

## 五、 澳洲政府對高齡者就業與技能培訓之協助

澳洲政府對高齡者重返職場的協助主要來自教育、技術與就業部(The Department of Education , Skills and Employment)分別在新南威爾斯和昆士蘭、澳洲東北等區兩個地方設立主責的區域部門(Australian Government , 2021)。澳洲政府提供45-70歲人民技能和培訓激勵計劃幫助成年澳大利亞人建立和獲得新技能，以使老化之銀髮族人力得以保持更長的工作時間。每人可以獲得高達2200美元的補助發展技能。其資格規定如下：

- (一)年齡在45-70歲之間的澳洲公民或永久居民。
- (二)目前就業或最近九個月內失業期且尚未向澳大利亞政府就業服務登記服務。
- (三)已完成技能查核表評估，通過高齡勞動者技能查核計劃確定培訓機會。

前述之高齡者技能檢查站(Skill Checkpoint)計畫為與澳洲政府合作之機構，協助符合條件的澳大利亞人提供評估、建議和指導，幫助高齡者過渡到當前行業中的新角色或通往新職業的途徑，包括推薦相關教育和培訓選項(Verto Organization, 2021)。

進入這些政府設立的網站，發現運用現代網路科技的程度已深化，澳洲銀髮族若欲利用政府這類資源必須具備熟悉網路註冊、登記、資訊蒐集的技能。

## 六、澳洲政府對雇主面對勞動力高齡化的建議

澳洲政府廣泛對其企業進行僱用高齡者意見調查之後，提出如下的建議：(Queensland Government, 2019)

- (一)主動諮詢高齡員工，瞭解他們的需求：雇主應主動諮詢員工，瞭解隨著年齡的增長而變化的需求，可以進行適當的工作調整，以及支持延長工作時間、保持健康、保持生產力和感到滿意的適當措施。諮詢可以採取多種形式，包括員工意見調查徵求意見、支持管理者與員工進行一對一的討論，並確保高齡員工透過健康和安全管理組織機制有被放入意見表達的代表中。
- (二)為高齡員工量身定制健康和安全管理措施：雇主應審查健康和安全管理措施，以確保這些管理措施可滿足員工隨著年齡增長而不斷變化的需求，並考慮實施合理可行的策略來管理風險並創造積極、健康和安全的工作環境。
- (三)辨識並解決年齡歧視問題：雇主應制定適當的流程以確保員工瞭解反歧視要求，並瞭解他們如何提出工作場所的年齡歧視問題。應審查投訴流程的合理與保護性，以確保它們能被積極鼓勵提出疑慮。

- (四)建立一種重視多樣性和包容性的文化：雇主應考慮企業有多重視員工多樣性，包括不同年齡、性別、宗教、文化等。更多樣化和包容性的環境將促進員工協同合作、支持和提高員工敬業度和參與度的尊重行為。
- (五)識別並消除不利因素：雇主應審查當前的政策和做法，以確定任何可能阻礙老員工留任的因素，並確保為員工提供必要的資訊、支持和靈活性以繼續工作，如果這是高齡員工的願望。
- (六)監控和審查勞動力指標：雇主應監控勞動力趨勢，觀察有什麼是發生在工作場所與員工高齡有關的指標，並審查高齡員工的缺勤率、離職率、健康和 safety 等指標事件、員工績效、敬業度和退休意願，以協助規劃未來。雇主應考慮因勞動力增加離職率對組織的影響，以及高齡員工流失人才的影響等。
- (七)消除選擇過程中的偏見：雇主應審查任何可能造成不鼓勵僱用高齡者的企業政策和做法，並確保招聘和選拔過程公平、公正、以及重新思考僱用高齡者為勞動力帶來的福利和價值。

## 七、 澳洲高齡者可運用之非營利組織與私人網路就業平臺

### (一)CoAct

這是澳洲一個非營利組織，專為包括青年、身障者、中高齡者服務的機構，為中高齡者重返職場有一為期8週的重塑職涯計畫，旨在幫助45歲以上的求職者：(CoAct, 2021)

- 1.擬定符合生活經驗和技能的職業目標。
- 2.練習和提高面試技巧。
- 3.學習辨識和找出可轉職的技能。
- 4.學習駕馭現代申請職缺流程。
- 5.提高現代工作場所所需的數位素養技能。
- 6.瞭解如何設計電子化的專業履歷、簡歷和求職信。
- 7.獲得量身訂製的全面職業發展規劃。

8.此外，接受經認可的急速培訓，讓尋職者有機會與當地的雇主建立良好的聯繫。

## (二)私人尋職網路平臺

澳洲僱用類型主要分為三種：全職(Full Time)、兼職(Part Time)及臨時員工(Casual)最常見，服務銀髮族尋職與企業僱用這類員工，已有一些私人網路媒合平臺已在澳洲應運而生，例如一家為高齡工作者(OlderWorkers.com)，這是一家在澳洲最大且專為45歲以上銀髮族的友善高齡就業媒合服務的私人平臺企業，他們標榜不會讓銀髮尋職者覺得競爭力不足。這類平臺針對尋職者工作的分類有兩大主軸：1.工作型態共分為全職、部分時間工作、短期契約、臨時性工作、實習工作；2.職業/行業類別，職業例如會計、行政助理；行業如建築、零售、資訊科技、健康照護。

## 八、 疫情對澳洲高齡勞動者的影響與衍生之出路

為了遏制COVID-19傳播而採取的限制流動和社交聚會，使得許多民生必需的商业和運輸關閉，因而引發澳洲的經濟面臨重大衰退。2022年當流動性和社交聚會的限制陸續解除後，經濟開始復甦，暫時離開工作的勞動者將重返就業，但因受到長達兩年的停滯，雇主對於復工並未抱持樂觀態度，且之前的停工導致人們大量轉向線上購物和在家工作。這些轉變意味著當新常態開始時，許多與舊常態相關的工作將不會重新出現。相反的，已持續3年的COVID-19疫情，造成了就業分散化，以家庭為基礎的自營作業激增，以及增長了「零工經濟」(gig)，個人透過自力更生的工作模式，這樣的模式可以減輕依賴以往看似穩定就業的依賴，以便確保不受到疫情延續的干擾；實際上以往的就業是建立在脆弱和不穩定的技能與職業內容上面(Maritz, Perenyi, de Waal, & Buck, 2020)。

隨著工作內容的結構不斷多樣化，後疫情階段澳洲形成一種教育以往較不被企業主青睞的高齡者成為小企業主的風潮，它正在透過教育形式讓高齡勞動者學習創業。然而，傳統的面授教學方式大量轉向線上平臺的線上課程，疫情下的創新創造了許多機會。在這種情況下，許多創業教育者因對更具創新性的體驗式教育形式(使用啟發式方法來教導遠程學生，進一步使

每個學生的潛在興趣能夠在真實的學習過程中得到利用)的各種限制予以打破而有更多的行動空間。因此，雖然教育部門普遍將COVID19視為一個問題嚴重的事件，並會產生嚴重後果，但它確實有可能為新的創新實踐浪潮打開以前限制性的學習環境。

澳洲高齡企業主(成熟或SeniorPreneurs)的數量在世界上名列前茅，超過9.3%的55-64歲者從事早期創業。高齡企業家精神被定義為是50歲以上的人參與初創企業或創辦自己的企業的過程，通常被認為是有償就業的替代方案，同時促進積極老化。與其他國家比較，澳洲的SeniorPreneurs是增長最快的創業部門，每年為澳洲的經濟貢獻約119億美元。這些SeniorPreneurs經營大約379,000家企業，開辦了約14,000家新企業，占澳洲所有小型企業的34%。他們的創業風險承受能雖然隨著年齡的增長而降低，因此自籌資金的傾向最高，對失敗的恐懼低於年輕人，並為社會提供了顯著的經濟和社會效益(Maritz, Perenyi, de Waal, & Buck, 2020)。澳洲高齡企業主具有強烈的創業精神，並運用他們豐富的商業經驗、動力和廣泛的網絡，能夠成功地緩解COVID-19帶來的經濟挑戰，這也為高齡者提供另一個參與勞動的出路。

#### 肆、南韓、新加坡、澳洲中高齡者及高齡者政策特點與限制

本次介紹的三個國家當前皆面臨勞動力高齡化的趨勢，延後退休年齡似乎是各國主要將高齡勞動者留在勞動市場基本的策略。而各國勞動者經歷長期工作能夠獲得的養老經濟收入制度各有不同，加以各國企業基於成本考量，對待高齡者的制度所形成高齡勞動者的就業安全皆有高低不同程度，使得各國延緩高齡者退休的政策能否真正得到效應，值得我國深思勞動市場體質而不同參考視角(各國政策重點和其限制如表2-4-9)。

表 2-4-9 各國主要政策特點與限制

國家	政策特點	限制
南韓	南韓在 2017~2021 年的「第三期中高齡者僱用促進基本計畫」推出了重要的六項措施： 1.標準就業率制度(員工 300 人以上之大企業根據業種別必須僱用一定比率以上之高齡者)	1.提高強制性提早延後退休年齡的下限，雖有助於讓高齡勞工續留原有工作，但造成更多企業改以自願榮退的形式來逼退員工。 2.南韓為提高勞動參與率的同時，漠視中高齡與高齡者的就業品



	<ol style="list-style-type: none"> <li>2.鼓勵延長退休</li> <li>3.就業仲介支援</li> <li>4.實施職業訓練</li> <li>5.實施高齡者優先僱用職種選定與採用制度</li> <li>6.提供僱用促進獎勵金</li> </ol>	<p>質，而引導其從事部分工時工作、臨時性工作，甚至是派遣工作，因而出現老人工作貧窮的窘境。</p>
<p>新加坡</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.新加坡勞資政三方工作小組針對中高齡勞動者的促進就業措施於 2019 年時提出了 22 項未來應達成的建議，分屬 3 大面向：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)第一面向：更新新加坡的退休和再就業框架，逐步提高退休年齡可阻卻因提早退休所導致的勞動力流失和財務負荷壓力。</li> <li>(2)第二面向：強化高齡勞動者的退休金充足率。</li> <li>(3)第三面向：更多的勞動參與和重視高齡員工職場環境。</li> </ol> </li> <li>2.提出對企補助的促進方案：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)工作再設計補助金</li> <li>(2)年齡管理補助金</li> <li>(3)工作與生活平衡補助金</li> </ol> </li> </ol>	<p>由於新加坡的勞動市場薪資會隨著年資而成長，延長高齡者再僱用年紀，使得企業聘用高齡者加重負擔，新加坡政府為讓企業更有意願留用高齡員工，因此新修訂法規容許企業得以減薪聘用高齡勞動者。</p>
<p>澳洲</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.澳洲為減緩高齡者勞參率下降，至 2023 年的退休年齡將提高到 67 歲。</li> <li>2.澳洲為減少銀髮族提前退休的政府主要策略為：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)促進銀髮勞動者健康。</li> <li>(2)減少職業傷害。</li> <li>(3)根據澳洲的統計，提前退休者在大約 5 年的時間裡，將依賴疾病或護理福利，此部分約佔據個人養老金的三分之二，因此澳洲政府變更照顧支持政策。</li> <li>(4)減少年齡歧視。</li> <li>(5)加強技能發展。</li> </ol> </li> </ol>	<p>澳洲社會仍然對高齡者參與勞動過程有相關的刻板印象，澳洲學者為協助企業面對其國家勞動力已高齡化的事實，整理了許多社會常見對高齡者工作、學習動機有關的似是而非的概念，澳洲政府亦必須對其企業不斷建議需要剷除這些刻板印象。</p>

## 第三章 調查設計

### 第一節 量化調查方法

#### 壹、中高齡者及高齡就業者

##### 一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

##### 二、調查對象

中彰投地區中高齡者及高齡者45-70歲就業者(一般受僱者與自營工作者，並需符合目前有工作，且最近一年有持續工作滿6個月以上)。

##### 三、調查方式

本次調查係以電話訪問方式進行調查，採用電腦輔助電話訪問系統(Computer Assisted Telephone Interview，簡稱CATI)執行，並藉由CATI系統之問卷邏輯設定、互斥、跳題及約訪等功能，提高訪問品質及執行效率。

##### 四、調查時間

調查時間為2022年8月19日至9月3日，實際執行時段於週一至週五下午6點至10點，調查時間若為例假日，實際執行時段則為下午1點至5點及6點至10點。

##### 五、調查內容

類別	項目
基本資料 (共計 6 題)	1.性別。 4.目前有無工作及固定薪資。 2.年齡。 5.最近一年是否有持續工作達半年以上。 3.居住地區。 6.教育程度。
就業現況及 相關就業限制 (共計 11 題)	1.目前主要工作行業別、職務別、工作型態、創業內容、月收入、投保類型及方式、目前工作服務年資。 2.目前工作遭遇之困難。 3.工作過程中發生溝通協調問題之頻率。 4.服務單位是否有強制退休或優退情形。
對退休後重返 職場意願、規劃及 對漸進式對修看 法(共計 9 題)	1.退休後重返職場意願。 2.退休後重返職場選擇工作重視之條件因素、期待下一個工作職務別、工作型態、從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時及認為重返職場缺乏之技能。 3.對漸進式退休之看法、對減少薪資的接受情形及比例。

類別	項目
新興就業模式的接受意願 (共計 4 題)	1. 零工經濟就業模式的接受意願。 2. 獨立接案就業模式的接受意願。 3. 社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願。 4. 以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願。
中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助 (共計 7 題)	1. 中高齡者及高齡者就業促進法認知度。 2. 銀髮人才資料庫及服務據點認知度。 3. 專法實施後服務公司提供 45 歲以上員工相關措施情形及措施內容、職場環境友善度的改變情況。 4. 協助 45 歲以上勞工就業之資源協助、政府協助 45 歲以上勞工就業之相關建議。

## 六、抽樣方法

### (一)抽樣母體

以中彰投地區中高齡者及高齡者45-70歲就業者(一般受僱者與自營工作者，並需符合目前有工作，且最近一年有持續工作滿6個月以上)為抽樣母體。

### (二)抽樣方法

採分層隨機抽樣法進行，因行政院主計總處公布之勞動人口統計資料並無65歲以上之母體資料，故本次調查將引用2021年人力資源調查統計年報中彰投區45歲以上就業人口統計資料作為調查母體依據。並以45歲以上就業者之縣市別、年齡別及性別作為分層依據，其中因行政院主計總處未提供中彰投地區45歲以上就業人口之性別，而中高齡以上者在就業狀態中，男性、女性又存在一定之差異性，故本次調查將以全國45歲以上之就業者性別比例作為分層之依據，並完成1,000份有效樣本。其各層樣本配置情況如表3-1-1所示：

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times 1,000$$

其中， $N$  為中彰投地區 45 歲以上就業人口總數(2021 年 12 月)

$N_i$  為中彰投地區各縣市 45 歲以上就業人口總數(2021 年 12 月)

$n_i$  為第  $i$  地區層應抽樣本數  $i$  為地區層， $i=1, 2, 3$ ,

表 3-1-1 中彰投區 45-70 歲已就業者樣本配置

縣市別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
臺中市	548	60.0%	600
彰化縣	256	28.0%	280
南投縣	110	12.0%	120
總計	914	100.0%	1,000
年齡別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
45-49 歲	269	29.4%	294
50-54 歲	252	27.6%	276
55-59 歲	198	21.7%	217
60-64 歲	122	13.3%	133
65 歲以上	73	8.0%	80
總計	914	100.0%	1,000
性別	母體數(千人)	百分比	應完成樣本數
男性	/	58.5%	585
女性		41.5%	415
總計		100.0%	1,000

資料來源：行政院主計總處 2021 年人力資源調查統計年報。

註：因行政院主計總處未提供 45 歲以上中彰投地區男女性就業人口數，故以全國 45 歲以上男女性就業人口比例作為樣本配置之參考。

### (三)有效樣本數

本次調查完成 1,003 份有效樣本，在 95% 信賴水準下，抽樣誤差約為 ± 3.1%。

### 七、接觸紀錄表

本次調查總共撥出 24,062 通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之 11,838 通電話，實際接通電話數為 12,224 通，其接通率為 50.8%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為 8.2%，拒訪及中止訪問率則為 91.8%。

表 3-1-2 中彰投區 45-70 歲已就業者接觸紀錄表

項目	原因	次數	百分比	
成功		1,003	8.2%	4.2%
拒訪及中止訪問		11,221	91.8%	46.6%
	接電話者拒訪	7,018	57.5%	
	受訪者拒訪/中拒	106	0.9%	
	非住宅電話	251	2.1%	
	年齡不符合	1,993	16.3%	
	非受訪地區	13	0.1%	
	健康因素無法訪問	23	0.2%	
	語言不通/外籍人士	92	0.8%	
	目前沒有工作	1,646	13.5%	
最近一年內未工作 6 個月以上	79	0.6%		
<b>人為因素總計</b>		<b>12,224</b>	<b>100.0%</b>	<b>50.8%</b>
忙線		241	2.0%	
無人接聽		8,109	68.6%	
傳真機		289	2.4%	
答錄機		11	0.1%	
空號/停話/故障		3,188	26.9%	
<b>非人為因素總計</b>		<b>11,838</b>	<b>100.0%</b>	<b>49.2%</b>
<b>總計</b>		<b>24,062</b>		<b>100.0%</b>

## 貳、事業單位

### 一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

### 二、調查對象

中彰投地區事業單位或團體組織，且願意釋出工作職缺給中高齡者及高齡者等單位之企業負責人、代表人、人資主管或該單位主管級以上人員。

### 三、調查方式

本次調查係以電話訪問方式進行調查，採用電腦輔助電話訪問系統(Computer Assisted Telephone Interview，簡稱CATI)執行，並藉由CATI系統之問卷邏輯設定、互斥、跳題及約訪等功能，提高訪問品質及執行效率。

#### 四、 調查時間

調查時間為2022年8月19日至8月30日，實際執行時段於週一至週五上午10點至下午5點。

#### 五、 調查內容

類別	項目
公司基本資料 (共計 7 題)	1.職級。 2.公司所在地區。 3.公司行業別。 4.公司資本額。 5.公司所在地區員工人數。 6.45 歲以上員工占比。 7.65 歲以上員工人數。
中高齡者及高齡者 僱用意願及 人力運用概況 (共計 5 題)	1.優先聘用 45 歲以上人員意願、可能聘用之職務、工作內容、薪資。 2.考慮聘僱 45 歲以上人員原因。 3.聘用 45 歲以上人員擔心因素。
屆退員工繼續僱用 情形及對漸進式退 休看法 (共計 10 題)	1.是否留用退休員工、留用退休員工之作法。 2.繼續僱用高齡者計畫補助措施幫助性及沒有幫助的原因。 3.僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助措施幫助性及沒有幫助的原因。 4.漸進式退休的採用意願及不採用原因 5.有無強制退休或辦理優退方案。
新興聘用模式的 接受意願 (共計 5 題)	1.論件計酬或專案委外聘用模式的接受意願及需求人數。 2.社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式的接受意願及需求人數。 3.以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願。
中高齡者及高齡者 相關就業措施認知 及所需協助 (共計 8 題)	1.中高齡者及高齡者就業促進法認知度、專法實施後提供 45 歲以上員工相關措施。 2.退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度。 3.專法實施後職場環境友善度的改變情況。 4.期待獲得中高齡者及高齡者相關就業措施之管道。 5.協助 45 歲以上勞工續留職場之作法、政府協助 45 歲以上勞工就業之相關建議。

#### 六、 抽樣方法

##### (一)抽樣母體

以在中彰投地區三縣市政府內辦理工商登記之事業單位為抽樣母體。若名冊不足者，由本公司添購的「臺閩地區各行業工廠名錄」及「全國工業區廠商名錄」作為母體名冊。

## (二)抽樣方法

本調查係採分層隨機抽樣法進行，依據財政部財政統計資料庫查詢2021年中彰投區事業單位為調查母體依據，並以事業單位之產業別及縣市別為分層依據進行樣本配置，並完成600份有效樣本，且為盡可能讓中彰投區較具代表性之事業單位納入調查樣本中，本次調查亦將**針對員工人數100人以上之事業單位樣本數完成有效樣本總數的10%**。除此之外，另針對中高齡以上勞工就業人數較多之農林漁牧業、製造業、教育業、醫療保健及社會工作服務業等4行業進行樣本增補，藉此充分瞭解從業人數較高行業的看法及意見。製造業增補至有效樣本數100份，而其他3個產業增補至有效樣本數10份。其各層樣本配置情況如表3-1-2所示。

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times 600$$

其中， $N$  為中彰投區事業單位家數(2022年5月)

$N_i$  為中彰投區各縣市事業單位家數(2022年5月)

$n_i$  為第*i*地區層應抽樣本數  $i$  為地區層， $i=1, 2, 3, 4\dots$

表 3-1-3 中彰投區事業單位樣本配置

項目	中彰投廠商 家數(家)	中彰投廠商 家數占整體 比例(%)	按家數比應 完成樣本	建議應完成 樣本增補
農、林、漁、牧業	2,271	0.7%	4	10
礦業及土石採取業	152	0.0%	0	1
製造業	48,834	15.2%	91	100
電力及燃氣供應業	609	0.2%	1	1
用水供應及污染整治業	1,554	0.5%	3	3
營建工程業	28,741	8.9%	54	54
批發及零售業	138,840	43.2%	259	259
運輸及倉儲業	5,511	1.7%	10	10
住宿及餐飲業	32,613	10.2%	61	61
出版、影音製作、傳播及資通 訊服務業	3,349	1.0%	6	6
金融及保險業	6,331	2.0%	12	12
不動產業	9,394	2.9%	18	18
專業、科學及技術服務業	10,065	3.1%	19	19
支援服務業	6,192	1.9%	12	12
教育業	898	0.3%	2	10
醫療保健及社會工作服務業	306	0.1%	1	10
藝術、娛樂及休閒服務業	6,576	2.0%	12	12
其他服務業	18,994	5.9%	35	36
總計	321,230	100.0%	600	634
項目	中彰投廠商 家數(家)	中彰投廠商 家數占整體 比例(%)	按家數比應 完成樣本	建議應完成 樣本增補
臺中市	216,083	67.3%	404	427
彰化縣	77,710	24.2%	145	153
南投縣	27,437	8.5%	51	54
總計	321,230	100.0%	600	634

資料來源：財政部財政統計資料庫(2022.05)。

註：資料分類方式係採「中華民國稅務行業標準分類-第8次修訂(6碼)及地區別」。

### (三)有效樣本數

本次調查完成639份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差約為±3.87%。

### 七、接觸紀錄表

本次調查總共撥出5,244通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之1,796通電話，實際接通電話數為3,448通，其接通率為65.8%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為18.5%，拒訪及中止訪問率則為81.5%。



表 3-1-4 中彰投區事業單位接觸紀錄表

項目	原因	次數	百分比	
成功		639	18.5%	12.2%
拒訪及中止訪問		2,809	81.5%	53.6%
	接電話者拒訪	1,605	46.5%	
	受訪者拒訪/中拒	106	3.1%	
	非公司電話	206	6.0%	
	非受訪地區	6	0.2%	
	公司歇業	70	2.0%	
	不考慮聘用 45 歲以上人員 負責窗口不在	295 521	8.6% 15.1%	
<b>人為因素總計</b>		<b>3,448</b>	<b>100.0%</b>	<b>65.8%</b>
忙線		47	2.6%	
無人接聽		671	37.4%	
傳真機		178	9.9%	
空號/停話/故障		900	50.1%	
<b>非人為因素總計</b>		<b>1,796</b>	<b>100.0%</b>	<b>34.2%</b>
<b>總計</b>		<b>5,244</b>		<b>100.0%</b>

### 參、資料處理方式

本次調查於訪問完畢，經由電腦進行偵錯、檢核後，利用 EXCEL/SPSS 做必要的分析與檢定。

#### 一、樣本代表性檢定

由於本次調查所採取之抽樣方式為分層隨機抽樣方法，而為瞭解其完成樣本是否符合母體結構，以確保推論之有效性，故將依委託單位提供之母體資料與樣本資料進行樣本代表性檢定(即卡方( $\chi^2$ )檢定)。

#### 二、資料加權之採用

調查過程中將嚴格控制各層之樣本配置，調查結束後將進行樣本代表性檢定(Goodness of Test)，以確認樣本與母體結構是否一致。如樣本配置與實際母體仍有偏誤，將採用多變數反覆加權法(Raking)調整，而各單項次數分配及交叉分析亦以加權後之資料為主。

### 三、統計分析方法

#### (一)次數分配(Frequency)

次數分析為觀察變項內各選項的出現次數，除以總次數即可得到對應的百分比。再除以回答該題之總數即可得到對應的百分比。而第k題回答i選項之百分比(P<sub>ki</sub>)公式如下：

$$P_{ki} = \frac{\sum_{j=1}^n I_{kji}}{\sum_{j=1}^n w_{kj}} \times 100\% \quad i=1, \dots, m_k, k=1, \dots, L$$

$$\text{其中，} \quad I_{kij} = \begin{cases} 1, \text{第}j\text{樣本於第}k\text{題回答}i\text{選項} \\ 0, \text{第}j\text{樣本於第}k\text{題未回答}i\text{選項} \end{cases}$$

$$w_{kj} = \begin{cases} 1, \text{第}j\text{樣本有回答題}k \\ 0, \text{第}j\text{樣本未回答題}k \end{cases}$$

m<sub>k</sub>：第k題選項個數；L：問卷題數

#### (二)交叉分析(Crosstable analysis)

交叉分析能夠表示二個類別變數間的關係，即固定其中一個變數觀察另一個變數的分配狀況，在分析時將採用卡方檢定探討變數間的相關程度，當交叉表的卡方顯著水準小於5%時才認定兩變數間關聯性。以事業單位調查為例，此次將透過交叉分析瞭解產業別、縣市別、員工規模及資本額等統計變數與調查議題之間的關係，藉此瞭解不同類型事業單位對於調查議題是否存在不同的看法。

## 第二節 質化調查方法

### 壹、焦點座談會

#### 一、調查範圍

以中彰投地區各縣市為調查範圍，涵蓋臺中市、彰化縣及南投縣。

## 二、 調查對象

在焦點座談會的邀約對象分為三類對象，其邀約的原則分述如下，在專家部分邀約對象的專長分布於勞工政策、人力資源管理及老人相關福利措施等；在中高齡及高齡就業者中，邀約的對象會較集中在55歲後，有較強退休需求，並分散在不同的服務產業及職務；在事業單位部分則依規模、產業別等分散邀約，藉此獲取不同對象的意見蒐集。以下則對邀約對象的背景及專長進行說明：

### (一)國內研究中高齡者及高齡者就業相關專家

表 3-2-1 受訪專家學者名單及領域

姓名	專業領域
國立中正大學勞工關係學系 馬財專副教授	勞動與組織社會學/政策與組織網絡分析/勞動與性別研究
國立臺中教育大學事業經營管理研究所丘周剛教授	人力資源管理與發展/績效管理/企業社會責任/創新創業管理
曾任勞動力發展署副署長 賴樹立委員	職業訓練/就業服務/法規之研訂、修正及解釋/人員招募/人力規劃
國立臺中科技大學企業管理系 黃孟儒助理教授	人力資源管理/品質管理/創新管理
弘光科技大學老人福利與長期照顧事業系黃玟娟助理教授	社區工作/長期照顧/老年社會學
南開科技大學長期照顧與管理系陳正益助理教授	老人保護/社會政策/社會工作實務議題

## (二)中高齡者及高齡就業者

表 3-2-2 受訪中高齡者及高齡就業者代號及相關背景說明

代號	中高齡者及高齡就業者背景說明
A	女性，55-59 歲，從事住宿及餐飲業並擔任主管及經理人員，退休後會考慮重返職場，並優先相關專業領域。
B	女性，60-64 歲，從事批發及零售業並擔任主管及經理人員，退休後會考慮重返職場。
C	女性，60-64 歲，從事批發及零售業並擔任服務及銷售工作人員，退休後會考慮重返職場。
D	女性，45-49 歲，從事其他服務業並擔任事務支援人員，退休後會考慮留任原公司。
E	男性，60-64 歲，從事不動產業並擔任主管及經理人員，退休後會考慮重返職場，並優先相關專業領域。
F	男性，55-59 歲，從事製造業並擔任機械設備操作及組裝人員，目前工作方式為自行創業。
G	男性，55-59 歲，從事教育業並擔任事務支援人員，退休後會不一定重返職場。
H	男性，60-64 歲，從事製造業並擔任主管及經理人員，退休後不一定重返職場。

## (三)轄區事業單位代表

表 3-2-3 受訪事業單位代號及相關背景說明

代號	事業單位背景說明
I	醫療保健及社會工作服務業，員工人數 40-50 人，留用退休員工情形為無相關制度，但已有留用經驗。
J	教育業，員工人數 800 人，留用退休員工情形為無相關制度，但已有留用經驗。
K	支援服務業，員工人數 109 人，留用退休員工情形為目前無留用經驗，未來若有需求會選擇適合者留用。
L	製造業，員工人數 55-99 人，留用退休員工情形為目前無留用經驗，未來若有需求會選擇適合者留用。
M	批發及零售業，員工人數 200-299 人，留用退休員工情形為無相關制度，但已有留用經驗。
N	製造業，員工人數 826 人，留用退休員工情形為目前無留用經驗，未來若有需求會選擇適合者留用。
O	製造業，員工人數 200 人，留用退休員工情形為無相關制度，但已有留用經驗。
P	製造業，員工人數 65 人，留用退休員工情形為目前無留用經驗，未來若有需求會選擇適合者留用。
Q	製造業，員工人數 10-19 人，留用退休員工情形為目前無留用經驗，未來若有需求會選擇適合者留用。

### 三、 辦理方式

採焦點團體討論進行，會議之主持人由計畫主持人張莉萍總經理擔任。

### 四、 辦理時間及邀約人數

國內研究中高齡者及高齡者就業相關專家會議時間為2022年10月20日上午10點-12點辦理；中高齡者及高齡就業者會議時間為2022年10月14日晚間19點-21點；事業單位會議時間為2022年10月14日下午15點-17點每場會議討論時間約2小時。

### 五、 討論議題

相關專家、中高齡者及高齡就業者及轄區事業單位之討論題綱如下：

#### (一)國內研究中高齡者及高齡者就業相關專家

- ✓ 中高齡者及高齡者就業促進法已施行一年半，對於相關政策推動過程成效的看法？包含高齡及高齡者就業環境改善及勞動參與率提升的部份？
- ✓ 從歷年調查顯示，中高齡者及高齡就業者對於退休後再就業的比例達5成以上(包含會及不一定者)，且有5成以上的事業單位願意聘用55歲以上之勞工，顯示供需二端均有一定需求及意願。但事業單位卻反應55歲以上求職者的比例及人數並不多，您的看法為何？建議銀髮人力日後媒合的機制為何？如何開發新的職種？
- ✓ 對於專法中「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」相關措施的看法？事業單位端反映針對基層或勞力性質工作，相關補助措施的幫助性並不高，建議相關措施如何強化此類勞工重返職場的協助？對於中彰投轄區建立「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」之建議及看法(日後是否可在辦理勞工退休時，協助相關人才資料庫之建置)？
- ✓ 對於「漸進式退休」的看法為何？在相關法規(勞動契約)、適用對

象、補償措施、年金保險制度、彈性工作措施規劃建議可搭配的方式為何？

## (二)中高齡者及高齡就業者

- ✓ 目前在工作上是否有遭遇到困難？有沒有遭遇過或擔心過中年轉職的問題？是那些問題？若有需要做工作上的轉換？會考慮從事那些職務？原因為何？會擔心那些就業問題？
- ✓ 有無考慮過幾歲退休？有無考慮退休後留在原公司工作？對於工作條件的要求(如彈性工時、非全時工作...等)？任職公司對於退休後留任的態度為何？對於退休後，若重返職場對於新興就業模式的需求？
- ✓ 對於「漸進式退休」的看法為何？在相關法規(勞動契約)、適用對象、補償措施、年金保險制度、彈性工作措施規劃建議可搭配的方式為何？
- ✓ 為能協助企業善用中高齡人力資源，鼓勵中高齡以上者就業，中彰投轄區建立「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」之建議及看法(日後是否可在辦理勞工退休時，協助相關人才資料庫之建置)？，您的看法是？建議相關措施可以強化的部分？
- ✓ 對於專法中「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」相關措施的看法？是否有助企業持續聘用65歲以上的勞工？建議相關措施可以強化的部分為何？

## (三)轄區事業單位代表

- ✓ 以公司需求來看，對於聘用新進中高齡以上之勞工的看法？在工作上對於中高齡勞工體能限制，會特別提供一些特殊的措施嗎？這些措施對於企業運作之優缺點為何？對於「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」，會期待提供那些服務內容？企業藉此徵才的意願及原因為何？

- ✓ 企業對於留用退休員工之態度、意願及原因？政府提供何種服務，可以提升企業留用退休員工的意願？對於專法中「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」相關措施的看法？事業單位端反映針對基層或勞力性質工作，相關補助措施的幫助性並不高，建議相關措施如何強化此類勞工重返職場的協助？
- ✓ 對於「漸進式退休」的看法為何？在相關法規(勞動契約)、適用對象、補償措施、年金保險制度、彈性工作措施規劃建議可搭配的方式為何？
- ✓ 中高齡者及高齡者就業促進法已施行一年半，貴公司對於中高齡者及高齡者就業促進法的瞭解程度及看法為何？目前公司是否有因應專法提供的配套措施或調整？建議政府相關措施日後可以強化的部分為何？

## 第四章 調查分析

### 第一節 中高齡者及高齡就業者量化調查分析

#### 壹、樣本代表性檢定

本次調查係依據中彰投區中高齡者及高齡就業者為母體資料，包含年齡結構、縣市別及性別等3個變項。將透過上述3個變項進行樣本代表性檢定，驗證樣本與母體結構的一致性，以判別在統計上是否存在顯著差異。當其中一項變數之顯著值 $p < 0.05$ ，則代表該變項之受訪樣本結構和母體間有顯著差異。將透過Raking進行處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值，其檢定結果如表4-1-1所示。

表 4-1-1 中彰投區中高齡者及高齡就業者樣本代表性檢定表

項目	母體分配		加權前 樣本分配		加權後 樣本分配	
	母體數 (千人)	百分比 (%)	樣本數 (人)	百分比 (%)	樣本數 (人)	百分比 (%)
45-49 歲	269	29.4	178	17.7	295	29.4
50-54 歲	252	27.6	225	22.4	277	27.6
55-59 歲	198	21.7	247	24.7	218	21.7
60-64 歲	122	13.3	235	23.4	133	13.3
65 歲以上(65-70 歲)	73	8.0	118	11.8	80	8.0
總計	914	100.0	1,003	100.0	1,003	100.0
卡方檢定( $\chi^2$ )			$\chi^2=155.141$ $df=4$ $p < 0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=4$ $p > 0.05$	
臺中市			548	60.0	600	59.8
彰化縣	256	28.0	282	28.1	281	28.0
南投縣	110	12.0	121	12.1	120	12.0
總計	914	100.0	1,003	100.0	1,003	100.0
卡方檢定( $\chi^2$ )			$\chi^2=0.014$ $df=2$ $p > 0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=2$ $p > 0.05$	
男性				58.5	495	49.4
女性		41.5	508	50.6	416	41.5
總計		100.0	1,003	100.0	1,003	100.0
卡方檢定( $\chi^2$ )			$\chi^2=34.574$ $df=1$ $p < 0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=1$ $p > 0.05$	



## 貳、其他基本資料

### 一、年齡別及身分別

本次調查係以45-70歲者為調查對象，因考量銀髮族(55歲以上者)對就業態度與其他中高齡者有所差異，為瞭解兩者對調查議題之看法，故將年齡別進一步劃分為45-54歲及55歲以上，比例各約占57.0%及43.0%。

另外，再將受訪者年齡別依身分別進行歸類，其中中高齡者約占92.0%，高齡者約占8.0%。

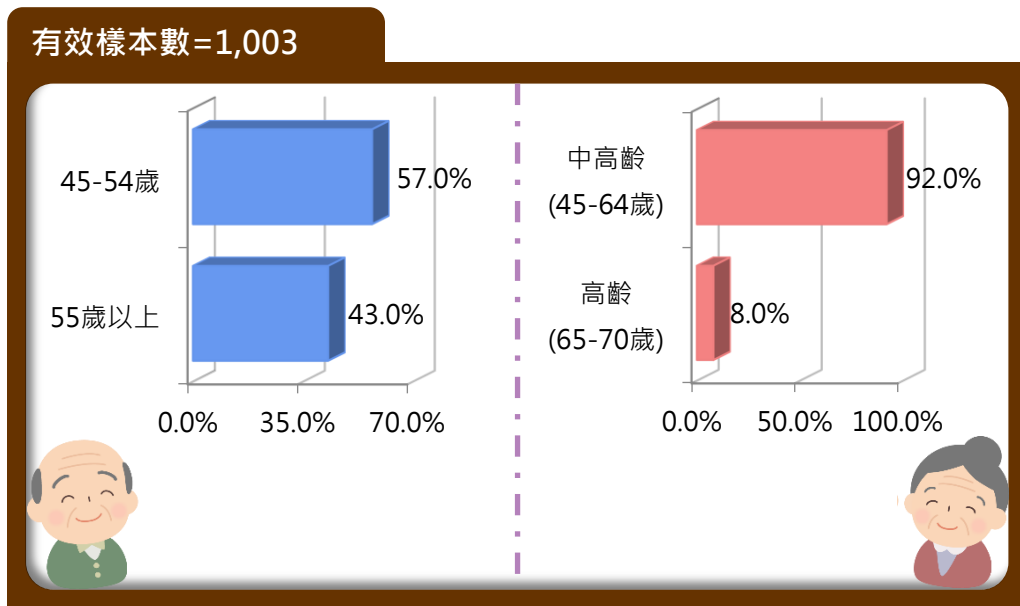


圖 4-1-1 年齡別及身分別分析圖

### 二、教育程度

在教育程度方面，受訪者以高中職程度占多數，約為36.2%，其次為大學及以上(28.3%)程度，再其次則是專科(23.6%)程度，至於國中及以下程度者比例相較低，約占11.9%。

有效樣本數=1,003

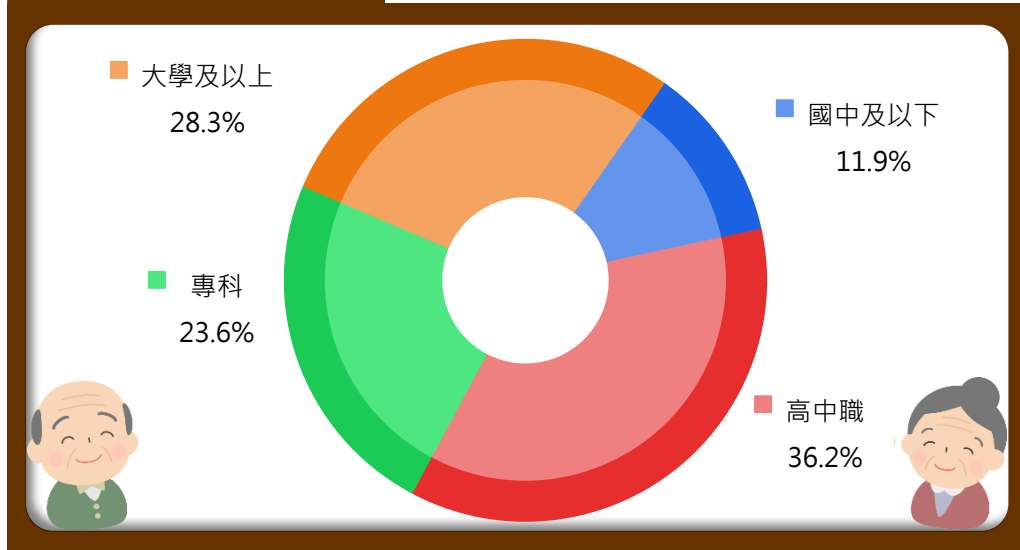


圖 4-1-2 教育程度分析圖

註：原始資料中，因國小及以下(2.5%)及國中(9.4%)程度者比例偏低，故將二者合併為國中及以下程度，且因碩士(8.0%)及博士及以上(1.1%)程度者比例偏低，故將二者併入大學，合併為大學及以上程度。

## 參、目前就業者現況及相關就業限制

### 一、主要工作行業別

根據調查發現，受訪者主要工作行業別，以從事製造業(34.2%)占3成以上比例較高，其次依序為批發及零售業(10.2%)及教育業(8.7%)。由於中彰投區為國內金屬製品及精密機械之重點產業所在地，故有較高比例的就業者係從事製造業相關行業。

但若進一步以產業級別來看，則有5成以上屬於服務業(54.4%)的比例最高，工業約占40.3%居次，農業約占5.3%再次之。

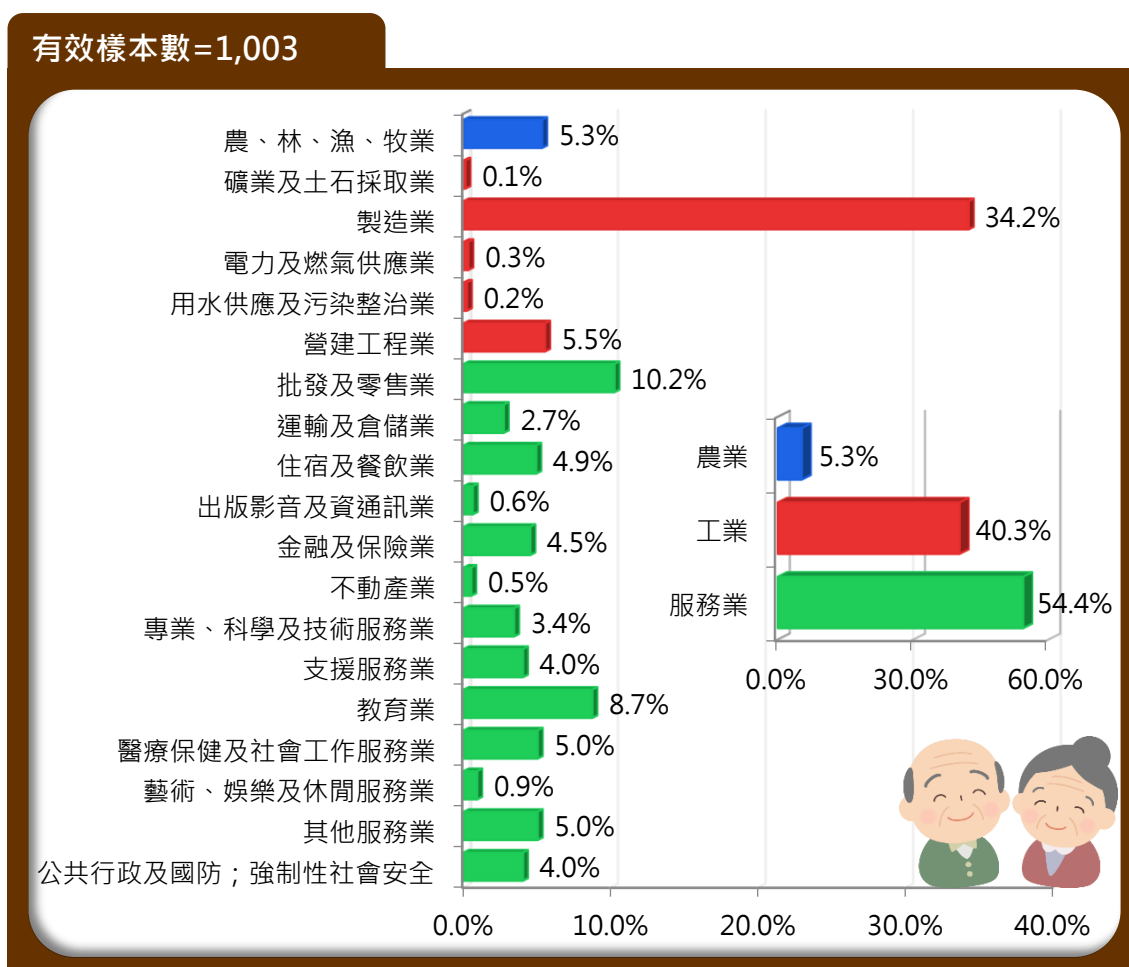


圖 4-1-3 目前工作行業別分析圖

Q7.請問您主要的工作是屬於什麼行業別(產業別)?(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者主要工作行業別與基本資料及相關變項進行交叉分析，發現行業別比例與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-1)

## 二、主要工作職務別

在工作職務別方面，受訪者主要工作以擔任專業人員(15.0%)的比例較高，其次是擔任技術員及助理專業人員(14.0%)，再其次則依序是服務及銷售人員(12.8%)、基層技術工及勞力工(12.6%)、主管及經理人員(11.4%)與事務支援人員(11.2%)。至於其他工作職務別分布情形，如圖4-1-4所示。

有效樣本數=1,003

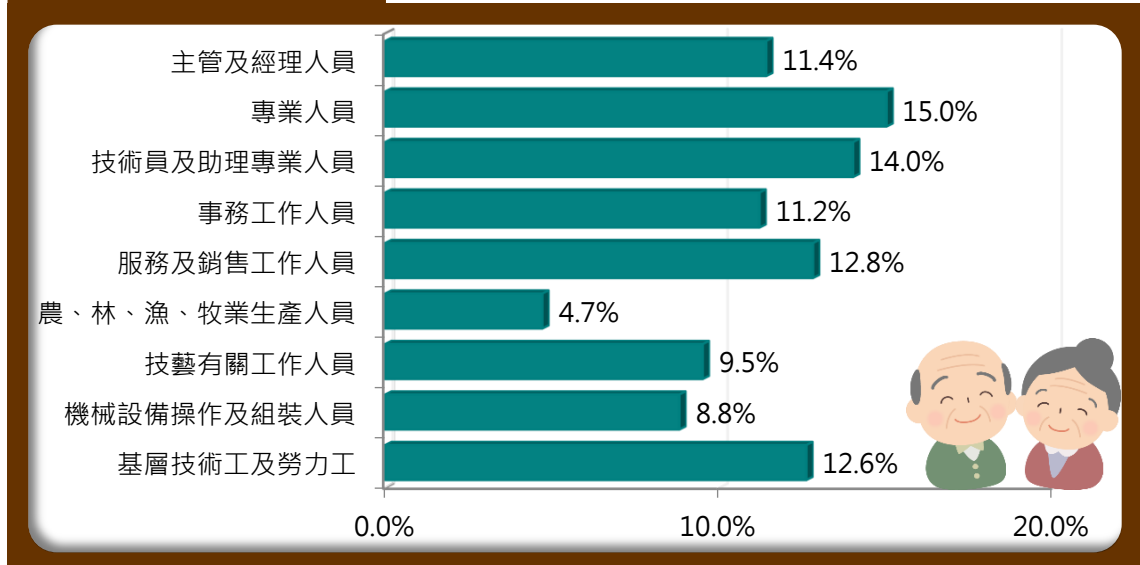


圖 4-1-4 主要工作職務別分析圖

Q8.請問您主要的工作職務或職業類別是？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者主要工作職務別與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因性別、年齡別1、年齡別2、身分別、居住地區、教育程度及工作型態之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-2)

- (一) 性別：男性(15.1%)擔任專業人員的比例較高，而女性(14.8%)的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 年齡別 1：40-49 歲(18.5%)者擔任專業人員的比例較高，而 65-70 歲(8.3%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 年齡別 2：45-54 歲(16.7%)者擔任專業人員的比例較高，而 55 歲以上(12.6%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (四) 身分別：中高齡(15.3%)者擔任專業人員的比例較高，而高齡(11.4%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (五) 居住地區：居住於臺中市(17.2%)者擔任專業人員的比例較高，而居住於南投縣(10.6%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (六) 教育程度：大學及以上(36.4%)程度者擔任專業人員的比例較高，而國中及以下(1.7%)程度者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(七) 工作型態：從事典型工作(18.0%)者擔任專業人員的比例較高，而創業/自營作業(1.3%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

### 三、主要工作型態

再從受訪者的主要工作型態來看，以從事全時、正式工作占大宗，約占73.0%，其次是自行創業(含自營作業者)(12.4%)，再其次為承攬或專案工作(接案)(6.8%)及從事兼職/部分工時(6.6%)。至於從事派遣工作(人力派遣)性質之工作者相對偏少，僅占1.2%。

另針對自行創業(含自營工作者)者，進一步瞭解其創業或自營作業的性質，相關彙整結果，請參閱附錄三 創業類型分類表。

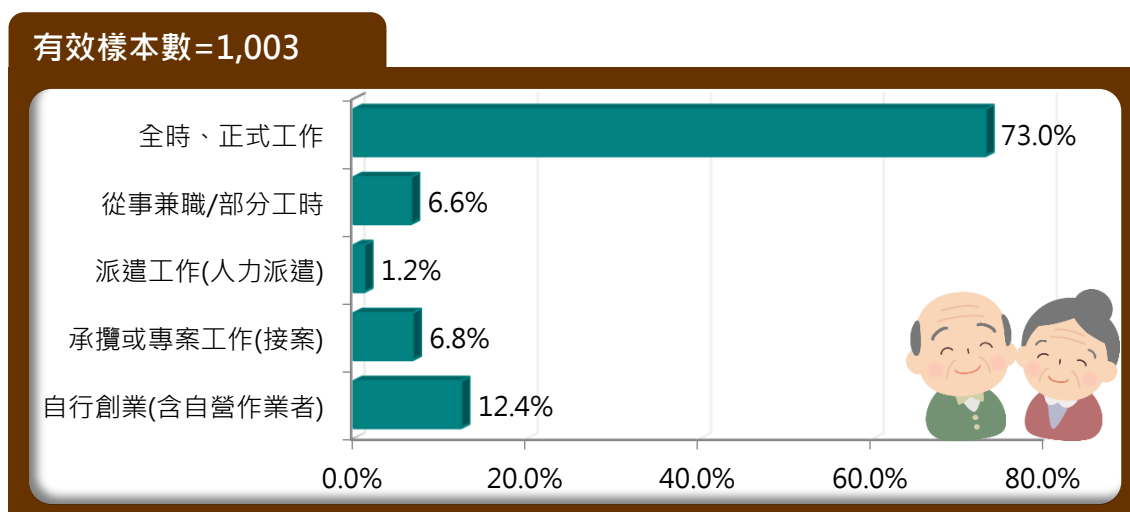


圖 4-1-5 主要工作型態分析圖

Q9.請問您主要的工作是屬於?(全部提示,單選)(有效樣本數=1,003)

Q10.可否請您描述一下您創業的性質,例如開什麼類型的小店?(有效樣本=124)

將受訪者主要工作型態與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因性別、年齡別<sup>2</sup>、身分別及居住地區之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-3)

(一) 性別：女性(76.3%)從事全時、正式工作的比例較高，而男性(70.7%)的比例較低( $p < 0.05$ )。

(二) 年齡別<sup>2</sup>：45-54歲(79.6%)者從事全時、正式工作的比例較高，而55歲以上(64.2%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(三) 身分別：中高齡(76.2%)者從事全時、正式工作的比例較高，而高齡(36.7%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(四) 居住地區：居住於臺中市(75.7%)者從事全時、正式工作的比例較高，而居住於南投縣(65.1%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

#### 四、主要工作月收入

在受訪者主要工作月收入部分，以30,000~未滿40,000元及25,250~未滿30,000元均占逾二成的比例較高，各約占22.6%及20.4%，再來則是40,000~未滿50,000元(15.7%)，接著則為未滿25,250元(11.1%)及50,000~未滿60,000元(10.7%)。至於其他月收入分布情形，如圖4-1-6所示。若排除掉未明確回答者後，受訪者主要工作平均月收入，約為43,833.05元。

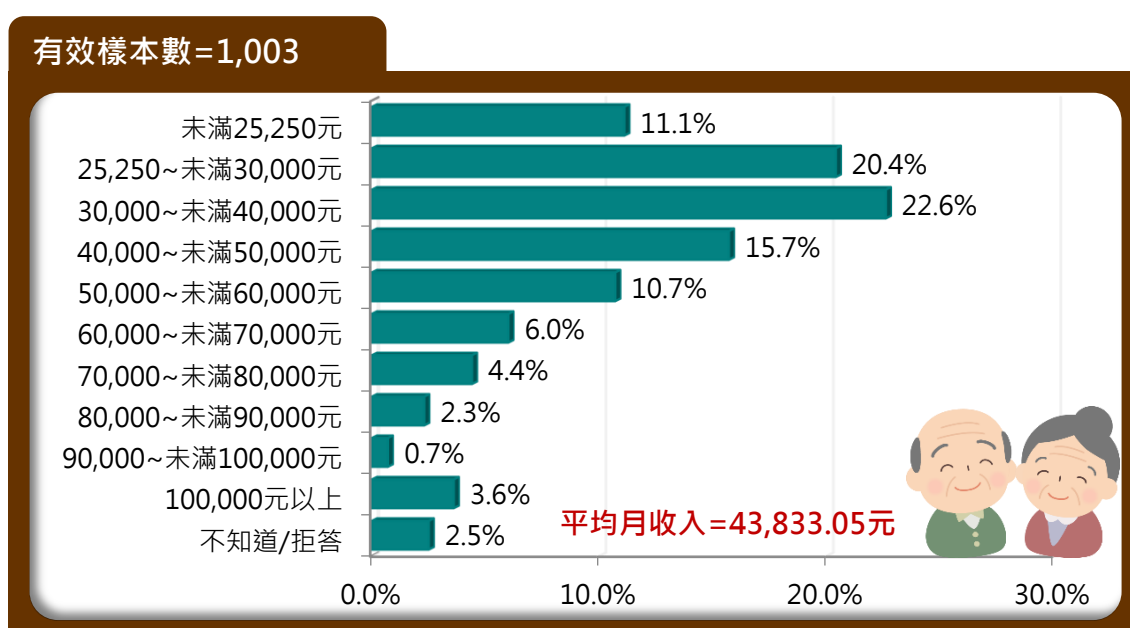


圖 4-1-6 主要工作月收入分析圖

Q11. 請問您主要的工作每月收入大約為多少？(單選) (有效樣本數=1,003)

將受訪者主要工作月收入與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因性別、年齡別<sup>2</sup>、居住地區及教育程度之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-4)

(一) 性別：女性(15.3%)月收入未滿25,250元的比例較高，而男性(8.2%)的比例較低( $p < 0.05$ )。

(二) 年齡別<sup>2</sup>：55歲以上(16.9%)者月收入未滿25,250元的比例較高，而45-54歲(6.8%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(三) 居住地區：居住於彰化縣(15.0%)及南投縣(14.9%)者月收入未滿25,250元的比例較高，而居住於臺中市(8.6%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(四) 教育程度：國中及以下(25.7%)程度者月收入未滿 25,250 元的比例明顯較高；反之，大學及以上(4.2%)程度者的比例較低( $p<0.05$ )。

### 五、工作投保類型及投保方式

在工作投保議題方面，73.2%的受訪者目前工作，主要是投保勞工保險，若再進一步瞭解勞工保險的投保方式，則以75.9%係屬於投保非職業工會占大宗，而職業工會則約占24.1%。至於受訪者工作投保類型，還包括公教人員保險(8.9%)、農漁民健康保險(5.1%)及國民年金保險(2.7%)等，而其他投保類型分布情形，如圖4-1-7所示。

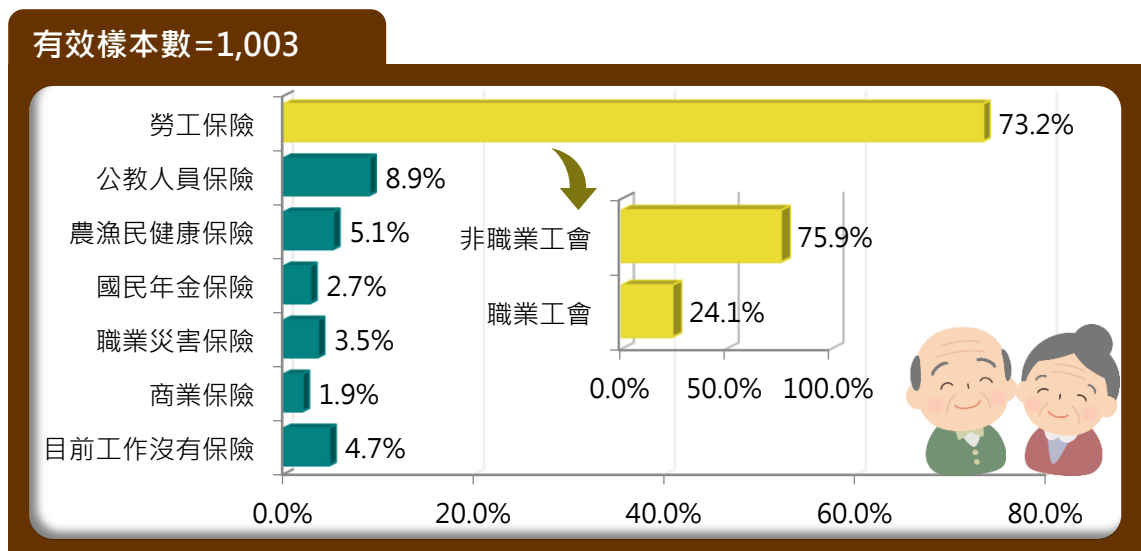


圖 4-1-7 工作投保類型及投保方式分析圖

Q12.請問您目前的工作是投哪一種保險？(單選)(有效樣本數=1,003)

Q13.請問您的勞工保險投保方式是職業工會還是非職業工會？(單選)(有效樣本數=733)

#### (一)工作投保類型

將受訪者目前工作投保類型與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因年齡別2、居住地區及教育程度之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-5)

1. 年齡別 2：45-54 歲(79.8%)者投保勞工保險的比例較高，而 55 歲以上(64.1%)者的比例較低( $p<0.05$ )。
2. 居住地區：居住於彰化縣(75.2%)者投保勞工保險的比例較高，而居住於南投縣(67.7%)者的比例較低( $p<0.05$ )。

3.教育程度：專科(86.0%)程度者投保勞工保險的比例較高，而大學及以上(63.0%)程度者的比例較低( $p<0.05$ )。

## (二)投保方式

將受訪者勞工保險投保方式與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因居住地區、教育程度及工作型態之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-6)

- 1.居住地區：居住於臺中市(78.5%)者投保非職業工會的比例較高，而居住於南投縣(64.1%)者的比例較低( $p<0.05$ )。
- 2.教育程度：大學及以上(86.4%)程度者投保非職業工會的比例較高，而高中職(67.1%)程度者的比例較低( $p<0.05$ )。
- 3.工作型態：從事典型工作(86.2%)者投保非職業工會的比例較高，而創業/自營作業(30.8%)者的比例較低( $p<0.05$ )。

## 六、目前工作服務年資

受訪者目前工作服務年資，以10年以上，未滿20年(26.7%)及20年以上，未滿30年(26.7%)均約占二成七較高，其次是30年以上(20.5%)。至於未滿5年(12.9%)及5年以上，未滿10年(13.2%)的比例則相對較低。若計算受訪者目前這份工作的平均服務年資，約為17.83年。

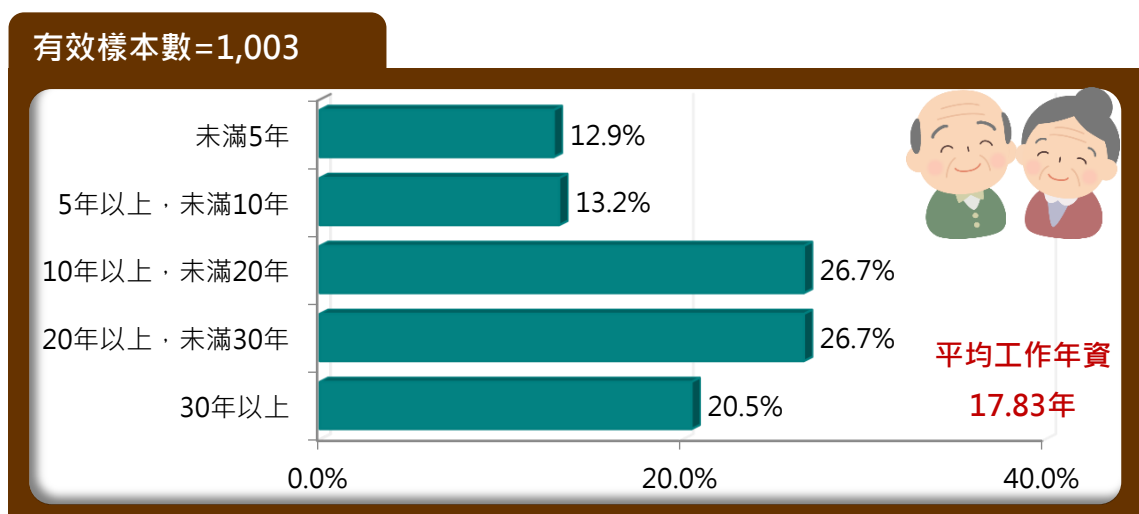


圖 4-1-8 目前工作服務年資分析圖

Q14.請問您在這份工作服務年資大約幾年？\_\_\_\_\_年。(有效樣本數=1,003)

將受訪者目前工作服務年資與基本資料及相關變項進行交叉分析，



其結果因性別、年齡別1、年齡別2、身分別、居住地區、教育程度及工作型態之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-7)

(一) 性別：男性(24.8%)服務年資 30 年以上的比例較高，而女性(14.5%)的比例較低( $p < 0.05$ )。

(二) 年齡別 1：65-70 歲(50.3%)者服務年資 30 年以上的比例較高，而 45-49 歲(2.4%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(三) 年齡別 2：55 歲以上(36.4%)者服務年資 30 年以上的比例較高，而 45-54 歲(8.6%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(四) 身分別：高齡(50.3%)者服務年資 30 年以上的比例較高，而中高齡(18.0%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(五) 居住地區：居住於南投縣(31.9%)者服務年資 30 年以上的比例較高，而居住於彰化縣(17.5%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(六) 教育程度：國中及以下(34.5%)程度者服務年資 30 年以上的比例較高，而專科(14.2%)程度者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(七) 工作型態：創業/自營作業(39.4%)者服務年資 30 年以上的比例較高，從事典型工作(16.9%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

## 七、工作遭遇之困難

根據調查發現，受訪者在工作上遭遇的困難，主要以「體力衰退」(10.6%)所占比例較高，認為「薪資太低」(7.4%)居次，而「公司經營目標不實際或績效差」(6.0%)再次之，其他困難還包括「業績及工作量負荷過重」(4.6%)、「工作發展前景不佳」(3.3%)及「擔心被裁員」(3.1%)等；另一方面，有66.1%的受訪者則表示沒有在工作上遇到困難。至於其他比例較低之項目，如表4-1-2所示。

表 4-1-2 工作遭遇之困難分析表

項目	次數	百分比
體力衰退	106	10.6%
薪資太低	74	7.4%
公司經營目標不實際或績效差	60	6.0%
業績及工作量負荷過重	46	4.6%
工作發展前景不佳	33	3.3%
擔心被裁員	31	3.1%
找不到合適的員工	26	2.6%
工作時間太長	25	2.5%
跟客戶溝通不良	23	2.3%
擔心被減薪	18	1.8%
工作環境不佳	18	1.8%
擔心年紀大被逼退	13	1.3%
怕領不到退休金	12	1.2%
工作技術上的不勝任	11	1.1%
主管領導風格不適應	6	0.6%
人際關係不佳(非因年紀)	5	0.5%
公司資金調度	5	0.5%
擔心年紀大在職場產生人際關係衝突	4	0.4%
難以兼顧家庭及工作	4	0.4%
擔心年紀大減少升遷機會	3	0.3%
工作表現機會不多	3	0.3%
擔心年紀大減少教育訓練機會	2	0.2%
沒有特殊的專長	1	0.1%
沒有遇到困難	663	66.1%
Q15.請問您工作上有沒有遇到困難？【答有者追問】是哪些困難？(可複選)(有效樣本數=1,003)		

#### 八、工作過程中發生溝通協調問題之頻率

針對798位從事全時或部分工時工作者，調查其近6個月中是否曾在工作過程中，與年輕同事或主管發生溝通協調問題，結果發現，達87.5%的受訪者表示沒有遇過上述情形；反之，約12.5%則表示曾有相關經驗，其頻率包含常常發生1.5%、偶爾發生7.4%及很少發生3.6%。

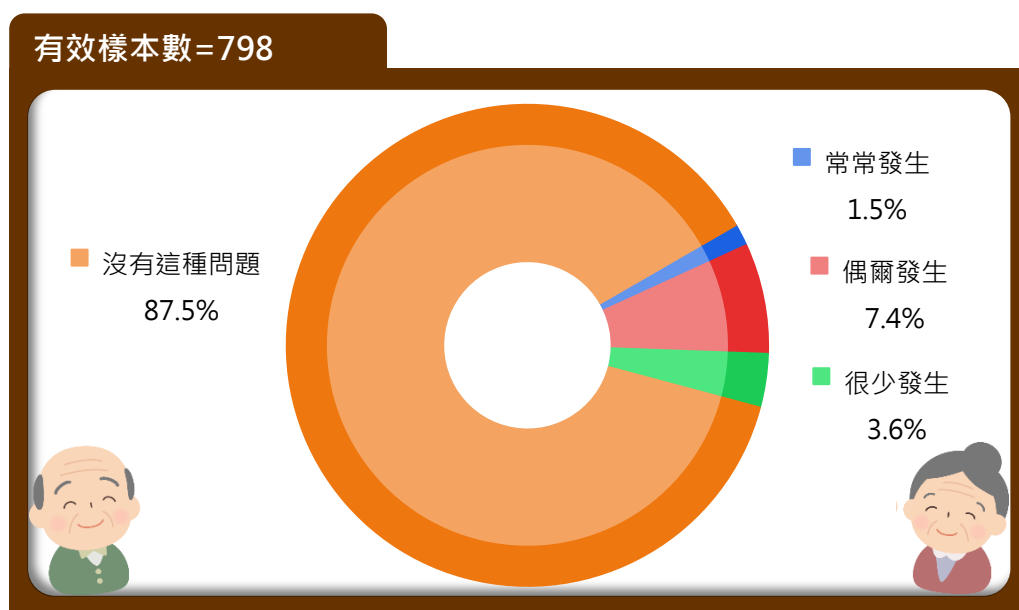


圖 4-1-9 工作過程中發生溝通協調問題之頻率分析圖

Q16. 請問您在最近 6 個月中，有沒有在工作過程中，和年輕的同事或主管發生溝通協調的問題？【答有者追問】頻率是？(單選)(有效樣本數=798)

將受訪者發生溝通協調問題之頻率與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表 1-8)

#### 九、服務單位是否有強制退休或優退情形

再針對 798 位從事全時或部分工時工作者，調查其服務單位是否有強制 65 歲員工退休或提供優退方案，發現 77.2% 的受訪者表示任職的服務單位沒有上述相關情形；反之，有 16.9% 則是有；另有 5.9% 則表示不知道。

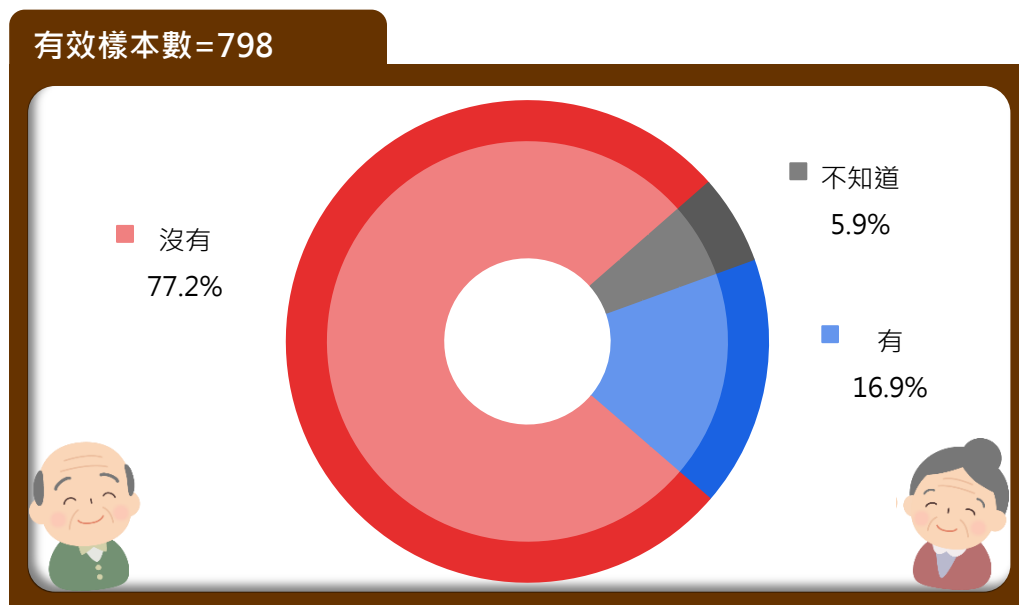


圖 4-1-10 服務單位是否有強制退休或優退情形分析圖

Q17. 請問您服務的公司或單位有沒有強制 65 歲員工退休，或提供優退方案，鼓勵員工提前退休？(單選)(有效樣本數=798)

將受訪者任職的服務單位是否有強制退休或優案情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因性別、居住地區、教育程度及工作型態之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-9)

- (一) 性別：男性(19.8%)任職的服務單位有強制退休或優退的比例較高，而女性(13.3%)的比例較低( $p<0.05$ )。
- (二) 居住地區：居住於南投縣(24.5%)者任職的服務單位有強制退休或優退情形的比例較高，而居住於彰化縣(12.5%)者的比例較低( $p<0.05$ )。
- (三) 教育程度：大學及以上(29.8%)程度者任職的服務單位有強制退休或優退情形的比例較高，而國中及以下(6.2%)程度者的比例較低( $p<0.05$ )。
- (四) 工作型態：從事典型工作(18.1%)者任職的服務單位有強制退休或優退情形的比例較高，而從事非典型工作(3.4%)者的比例較低( $p<0.05$ )。

## 十、小結

從就業者目前工作現況來看，受到地區產業特性影響，有較高比例的受訪者主要從事製造業，且以擔任專業人員與技術員及助理專業人員占多數，7成以上為全時、正式工作之型態。若從主要月收入來看，受訪者主要工作平均月收入雖達43,833.05元，但女性、55歲以上、居住於彰投地區或低教育程度者卻比其他族群者在主要工作的每月收入上，相對較容易落入低工作報酬之族群，每月領取的工作薪資尚未達目前法定的基本工資(25,250元)。

## 肆、退休後重返職場意願、規劃及對漸進式退休看法

### 一、退休後重返職場意願

經由調查可知，有40.8%的受訪者表示在屆齡退休後，會考慮重新回到職場工作；另有13.3%對於是否會考慮重返職場工作則抱持不一樣的態度；反之，有45.9%則認為不會有重新回歸職場的想法。

若再探究中高齡以上就業者在屆退後，會考慮重返職場工作及沒有

意願再工作的原因，根據中彰投區適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查(2021)發現，就業者願意退休後重返職場，主要考量「身體體能還不錯」(50.2%)及「打發時間」(50.0%)，其次是「有經濟負擔」(29.3%)，再其次則是「維持社會人際互動」(24.1%)等；而就業者沒有意願再工作原因，則以「另有生活規劃(進修、旅行等)」(42.6%)、「身體或體力狀況不佳」(41.5%)及「無經濟負擔」(19.6%)等為主。

雖然該調查係以銀髮族(55-74歲)為調查對象，但從近年許多有關中高齡以上者就業之相關調查，均可發現中高齡以上者退休後願意重返職場工作或沒有意願再工作的原因，大多數都有相似的結果，例如經濟因素、社會因素(如人際互動)或健康及體能因素等原因。

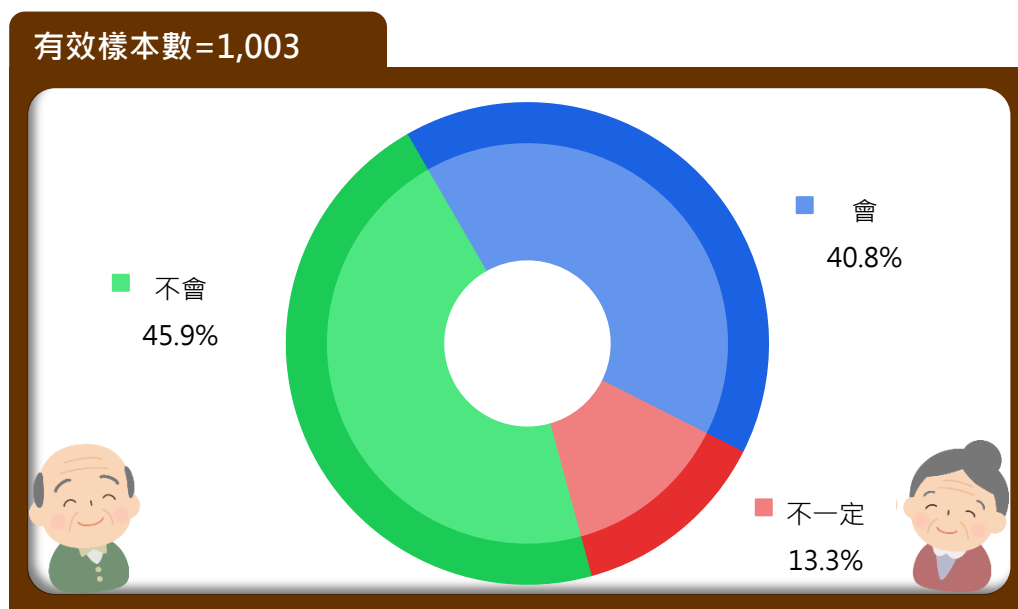


圖 4-1-11 退休後重返職場意願分析圖

Q18.請問您在屆齡退休後，會考慮重新回到職場工作嗎？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者退休後重返職場意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因年齡別1、身分別、工作型態及中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-10)

(一) 年齡別 1：65-70 歲(59.4%)者會考慮重返職場的比例較高，而 55-59 歲(37.2%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(二) 身分別：高齡(59.4%)者會考慮重返職場的比例較高，而中高齡(39.2%)者的比例較低( $p<0.05$ )。

(三) 工作型態：從事非典型工作(56.5%)者會考慮重返職場的比例較高，而從事典型工作(37.2%)者的比例較低( $p<0.05$ )。

(四) 中高齡就促專法認知情形：知道(53.3%)者會考慮重返職場的比例較高，而不知道(38.3%)者的比例較低( $p<0.05$ )。

## 二、 退休後重返職場選擇工作重視之條件因素

再針對543位會考慮重返職場或抱持不一定態度之受訪者，進一步詢問若退休後重返職場，對於選擇工作重視之條件因素為何？結果發現，受訪者會以「自身健康與體力狀況」(56.9%)作為選擇工作主要考量的比例較高，其次是評估「工時長短(全時或部分工時)」(35.2%)，再其次則是「工作距離遠近」(28.0%)，其他條件因素還包括「薪資待遇」(19.7%)及「工作內容具價值意義」(14.9%)。至於其他比例較低之項目，如表4-1-3所示。

表 4-1-3 退休後重返職場選擇工作重視之條件因素分析表

項目	次數	百分比
自身健康與體力狀況	309	56.9%
工時長短(全時或部分工時)	191	35.2%
工作距離遠近	152	28.0%
薪資待遇	107	19.7%
工作內容具價值意義	81	14.9%
工作與興趣相符	49	9.0%
休假日多寡	33	6.1%
具有學習技能的機會	26	4.8%
職場人際關係	25	4.6%
請假容易程度	16	2.9%
家人的支持與看法	12	2.2%
公司與其他員工對於退休後重回職場者的尊重程度	12	2.2%
升遷機會	5	0.9%
工作環境安全性	1	0.2%

Q19.若在退休後重新回到職場工作，請問您在選擇工作時會比較重視哪些條件因素？(可複選)(有效樣本數=543)

### 三、 期待下一個工作職務別

對於543位會考慮(或可能)重返職場工作之受訪者，再進一步瞭解其退休後重新回到職場工作，會期待的下一個工作職務，由調查結果顯示，期待擔任服務及銷售工作人員(21.0%)的比例較高，而主管及經理人員(14.8%)居次，再其次是專業人員(11.2%)、技術員及助理專業人員(11.2%)與基層技術工及勞力工(11.2%)，後續依序是事務工作人員(10.0%)、農林漁牧業生產人員(7.0%)、機械設備操作及組裝人員(3.4%)與技藝有關工作人員(2.8%)。

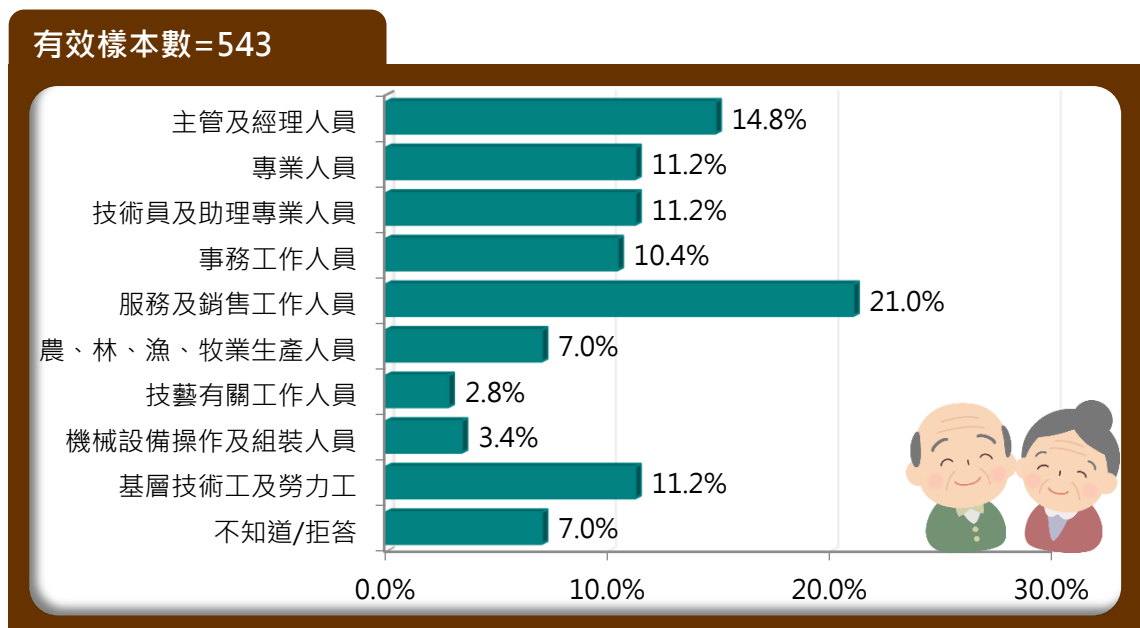


圖 4-1-12 期待下一個工作職務別分析圖

Q20.若在退休後重新回到職場工作，請問您期待下一個工作是？(單選)(有效樣本數=543)

將受訪者期待下一個工作職務別與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因性別、教育程度及工作型態之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-11)

(一) 性別：女性(26.2%)期待擔任服務及銷售工作人員的比例較高，而男性(17.3%)的比例較低( $p < 0.05$ )。

(二) 教育程度：高中職(22.9%)程度者期待擔任服務及銷售工作人員的比例較高，而專科(18.2%)程度者的比例較低( $p < 0.05$ )。

(三) 工作型態：從事非典型工作(25.5%)者期待擔任服務及銷售工作人員的比例較高，而創業/自營作業(15.3%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

#### 四、 期待下一個工作型態

在期待下一個工作型態方面，543位會考慮(或可能)重返職場工作之受訪者對於「從事兼職/部分工時」的期待所占比例較高，約為42.5%，其次是「全時、正式工作」(33.3%)，再其次則是「自行創業(含自營作業者)」(15.5%)。至於其他比例較低之項目，如圖4-1-13所示。

若再進一步瞭解中高齡以上就業者退休後重返職場，會願意從事兼職/部分工時的原因，根據2021年中彰投區適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查的結果，發現有意願從事兼職/部分工時工作的就業者，大多數是考量「工作時間彈性」(50.0%)，「打發時間」(43.2%)居次，「能貼補家用」(37.2%)再次之，其他原因還包括「工作時間較短」(25.9%)、「能夠兼顧家庭照顧」(21.0%)及「建立社交關係」(11.2%)等原因。整體來說，除了兼職/部分工時工作具備的特性(工時彈性及較短)外，家庭、經濟或社交因素等都是吸引民眾投入相關工作的原因。

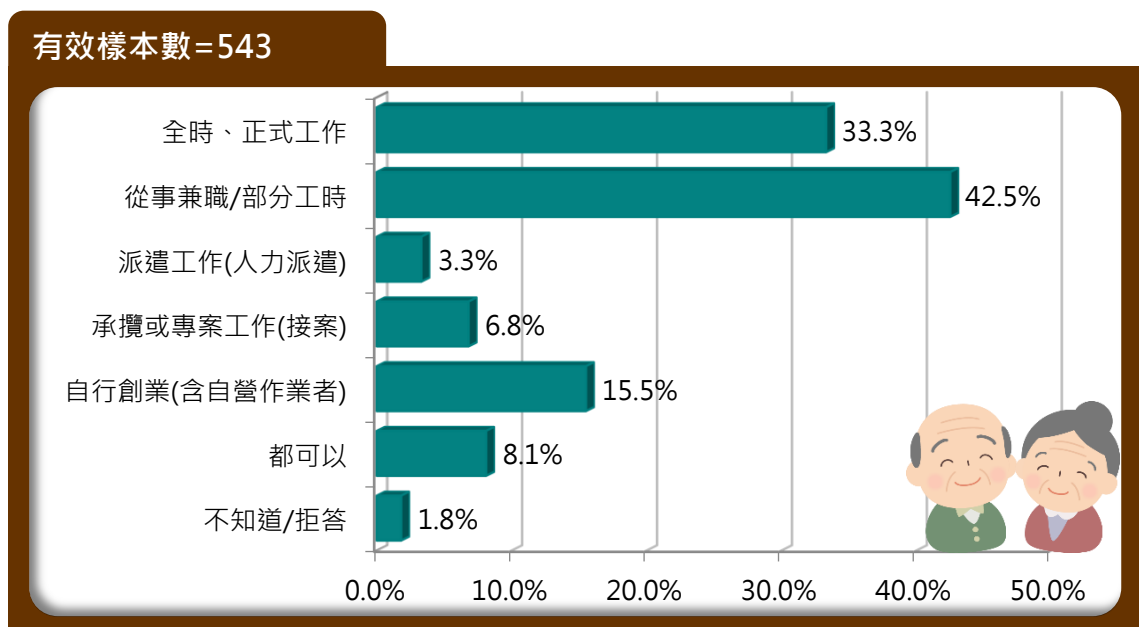


圖 4-1-13 期待下一個工作型態分析圖

Q21.那您期待的工作型態是屬於？(提示選項 1-5，可複選)(有效樣本數=543)

#### 五、 從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時

對於302位期待從事兼職/部分工時工作之受訪者，再調查其最多可接



受每週工作幾小時，經由調查結果顯示，約29.4%的受訪者每週最多可接受逾20小時~30小時(含)的工作時數較高，其次是逾10小時~20小時(含)(25.8%)及逾30小時~40小時(含)(25.9%)，再其次則是逾40小時(15.1%)，至於僅可接受10小時(含)以下的比例相對較低，僅占2.7%。另有1.1%則屬於未表示意見者。若排除未表示意見者後，再計算每週平均工作時數，受訪者最多可接受之每週平均工時，約為27.46小時。

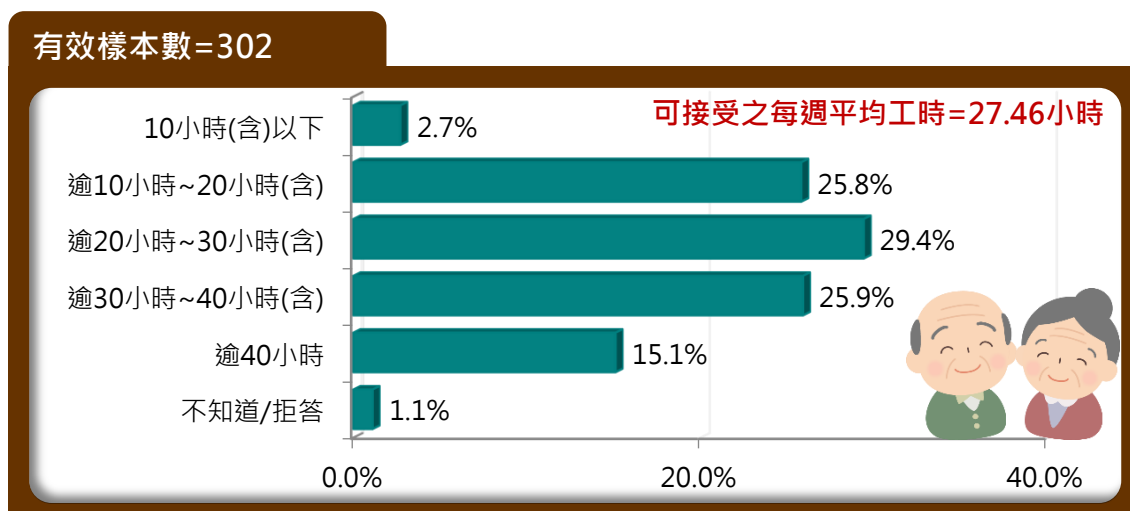


圖 4-1-14 從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時分析圖

Q22.請問您最多可接受每週工作幾小時?(單選)(有效樣本數=302)

將受訪者從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-12)

## 六、認為退休後重返職場缺乏之技能

針對若在退休後重新回到職場工作，再詢問543位會考慮(或可能)重返職場工作之受訪者認為會比較缺乏的技能有哪些？經由調查結果發現，受訪者認為較缺乏與「電腦相關課程」(26.0%)有關的技能，其次是較缺乏「專業技術訓練」(16.8%)，再其次則是「語文」(13.6%)方面相關的技能。至於其他比例較低之項目，如表4-1-4所示。另一方面，有42.5%的受訪者則認為沒有不足的技能。

表 4-1-4 認為退休後重返職場缺乏之技能分析表

項目	次數	百分比
電腦相關課程	141	26.0%
專業技術訓練	91	16.8%
語文	74	13.6%
業務管理	25	4.6%
一般行政事務	23	4.2%
人際關係溝通協調	23	4.2%
銷售或顧客服務訓練	22	4.1%
創業技能	22	4.1%
領導統御	5	0.9%
沒有不足的技能	231	42.5%

Q23.若在退休後重新回到職場工作，請問您認為會比較缺乏的技能有哪些？(可複選)(有效樣本數=543)

### 七、對漸進式退休之看法

若未來政府推動漸進式退休，在退休前幾年提供勞工一些彈性安排，協助退休者逐漸減緩離開職業瞬間的衝擊，並延緩退休年齡之措施的話，據調查顯示，有59.8%的受訪者會選擇接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量之作法，另有40.2%則傾向選擇先辦理退休再重新回到職場。

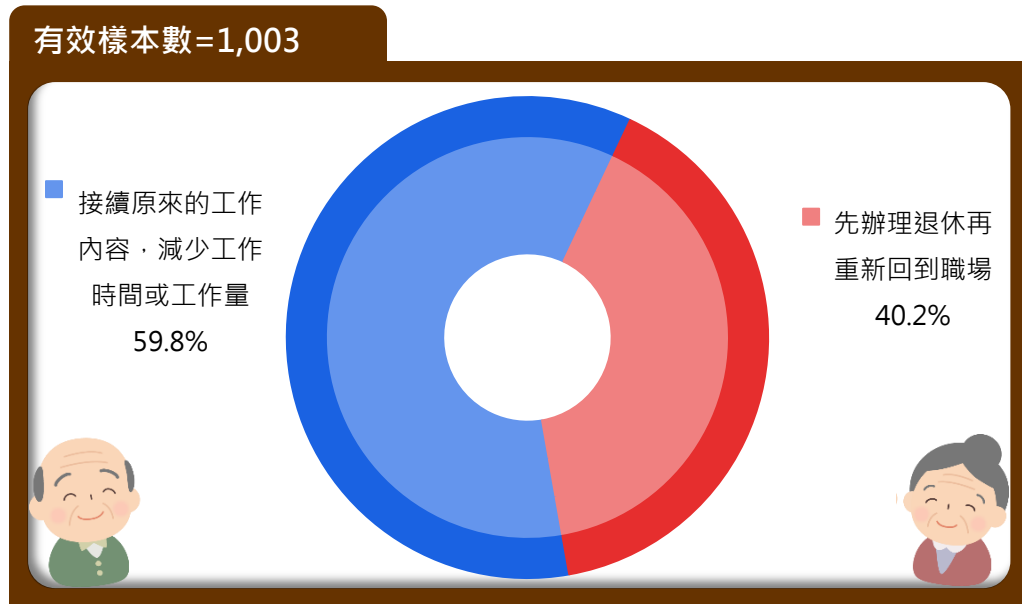


圖 4-1-15 對漸進式退休之看法分析圖

Q24.根據勞動部的調查指出，我國平均退離勞動市場年齡約為 63 歲，與其他國家相比提早 5-10 年。若未來政府推漸進式退休，也就是在退休前幾年提供一些彈性的安排，幫助退休者逐漸離開職業瞬間的衝擊，並延緩退休年齡。以下 2 種方式，您比較可能選擇的方式是？(單選，逐一提示)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對漸進式退休之看法與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表 1-13)

## 八、對減少薪資之接受情形及比例

由調查可知，對於公司若辦理漸進式退休，有73.4%之受訪者表示可以接受因工時減少而影響自己所獲取的工作薪資；反之，有26.6%則表示不可以接受薪資受影響的情形。

再進一步針對736位可接受薪資受影響之受訪者，詢問其可以接受減少薪資的幅度，結果發現，可接受減少30%-未滿40%(26.1%)的比例較高，其次是20%-未滿30%(25.6%)，再其次則是10%-未滿20%(22.5%)。另有12.8%則可接受達50%以上的減薪幅度，亦有6.0%僅能接受減薪10%以下。若排除認為需視工時或工作量減少程度而定者後，再計算可接受減薪之平均幅度，受訪者可接受減薪之平均比例約為24.30%。

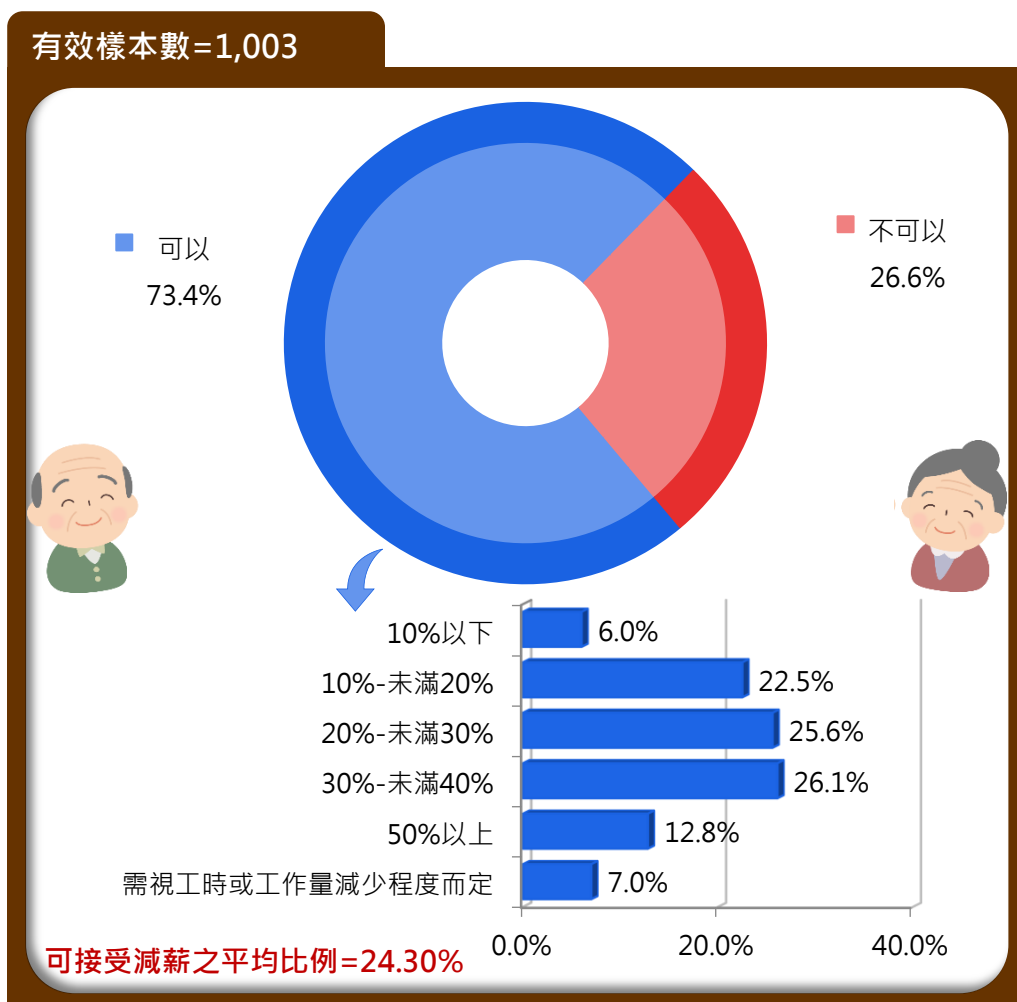


圖 4-1-16 對減少薪資之接受情形及比例分析圖

Q25.如果公司辦理漸進式退休，因工時減少而影響到您的薪資，請問您可以接受嗎？(單選) (有效樣本數=1,003)

Q26.請問您可以接受減少薪資的比例大約多少？\_\_\_\_\_%(有效樣本數=736)

### (一)對減少薪資之接受情形

將受訪者對減少薪資之接受情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-14)

### (二)對減少薪資之接受比例

將受訪者對減少薪資之接受比例與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因性別及教育程度之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-15)

- 1.性別：男性(30.2%)可接受減薪 30%-未滿 40%的比例較高，而女性(20.4%)的比例較低( $p<0.05$ )。
- 2.教育程度：專科(34.7%)程度者可接受減薪 30%-未滿 40%的比例較高，而國中及以下(14.2%)程度者的比例較低( $p<0.05$ )。

## 九、 小結

從受訪者期待未來的工作來看，相較於目前的工作現況，有較高比例是從其他工作職務轉換至從事「服務及銷售工作人員」相關工作，且從對工作型態的偏好更可看出由其他工作型態移轉至「兼職/部分工時」的情形。對於未來若漸進式退休，多數受訪者仍期待接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量之作法，且達7成以上可接受因工作調整而減薪的情況，而可接受減薪之平均比例約為24.30%。

## 伍、 新興就業模式的接受意願

### 一、 零工經濟就業模式的接受意願

本次調查顯示，有39.9%的受訪者對於在服務需求單一的數位平臺(例如Foodpanda或Uber Eats，僅外送需求、一對一線上教學，僅教學需求)，利用閒暇時間提供服務，以獲得報酬的工作方式感到興趣(包含非常有興趣7.2%及還算有興趣32.7%)；反之，有58.4%則表示沒有興趣(包含不太有興趣15.3%及完全沒有興趣43.1%)；另有1.7%未表示意見。

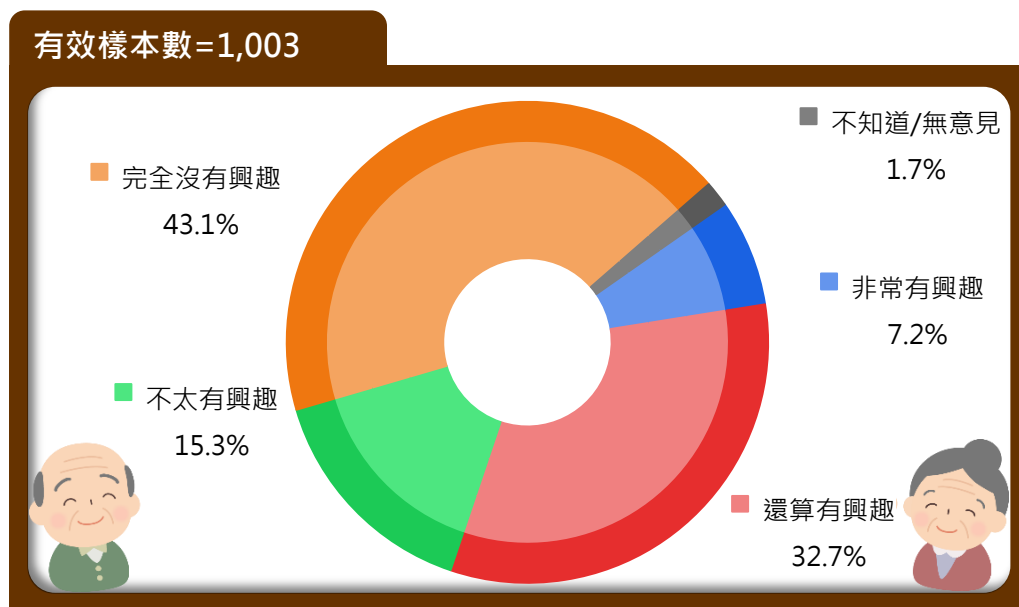


圖 4-1-17 零工經濟就業模式的接受意願分析圖

Q27.隨科技進步，有越來越多樣化的工作型態。如果之後有就業的需求或是退休後再就業，請問您有沒有興趣在服務需求單一的數位平臺中(例如：Foodpanda，僅外送需求、Uber Eats，僅外送需求、一對一線上教學，僅教學需求)，利用閒暇時間提供服務、以獲得報酬的工作方式？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對零工經濟就業模式的接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-16)

## 二、獨立接案就業模式的接受意願

有49.4%的受訪者對於運用自己的專業或技能，在服務需求多元化的數位平臺(例如PRO360，服務需求包含設計、裝潢、美編、攝影、美術、音樂...等)獨立接案的工作模式感到興趣(包含非常有興趣11.3%及還算有興趣38.1%)；反之，有48.8%則表示沒有興趣(包含不太有興趣14.3%及完全沒有興趣34.5%)；另有1.8%未表示意見。

有效樣本數=1,003

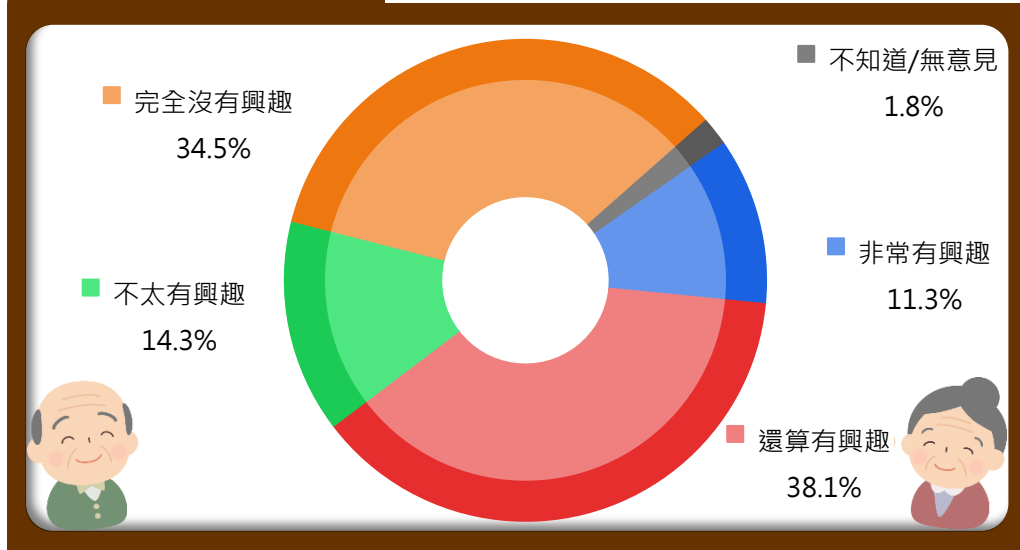


圖 4-1-18 獨立接案就業模式的接受意願分析圖

Q28.如果之後有就業的需求或是退休後再就業，請問您有沒有興趣利用自己的專長或技能，透過特別的專業技術數位平臺(服務需求多元化的數位平臺，例如：PRO360，服務需求包含設計、裝潢、美編、攝影、美術、音樂...等)獨立接案？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對獨立接案就業模式的接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-17)

### 三、社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願

對於由合作社、社區或協會數位平臺提供人力派遣工作，依據個人的工作專長、需求及空閒時間，委派適合的工作，待工作完成後，再由派遣單位發放報酬的工作模式，有52.2%的受訪者表示有興趣(包含非常有興趣11.7%及還算有興趣40.5%)；反之，有46.0%則表示沒有興趣(包含不太有興趣12.2%及完全沒有興趣33.8%)；另有1.8%未表示意見。

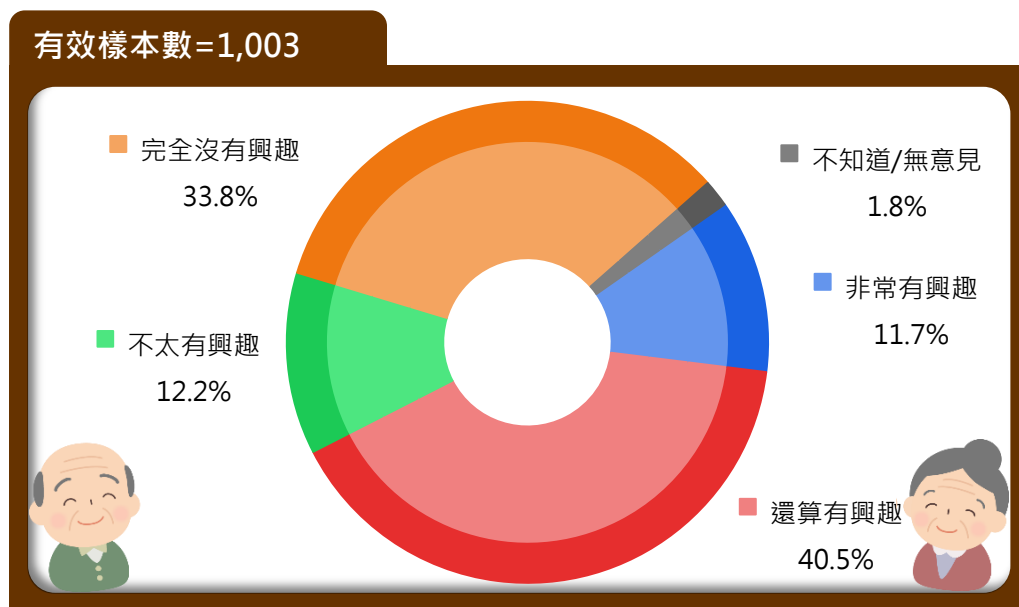


圖 4-1-19 社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願分析圖

Q29.如果之後有就業的需求或是退休後再就業，請問您有沒有興趣參與由合作社、社區或協會數位平臺提供的人力派遣工作，依據您的工作專長、需求及空閒的時間，委派您適合的工作，待工作完成後，再由派遣單位發放報酬？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-18)

#### 四、以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願

針對上述多元的工作模式，若無法由固定雇主提供勞保，而是利用商業保險降低中高齡者的職災風險的作法，據調查顯示，有75.8%的受訪者表示能接受(包含非常接受20.7%及還算接受55.1%)；反之，有20.5%則不能接受(包含不太接受10.9%及完全不接受9.6%)；另有3.7%未表示意見。

有效樣本數=1,003

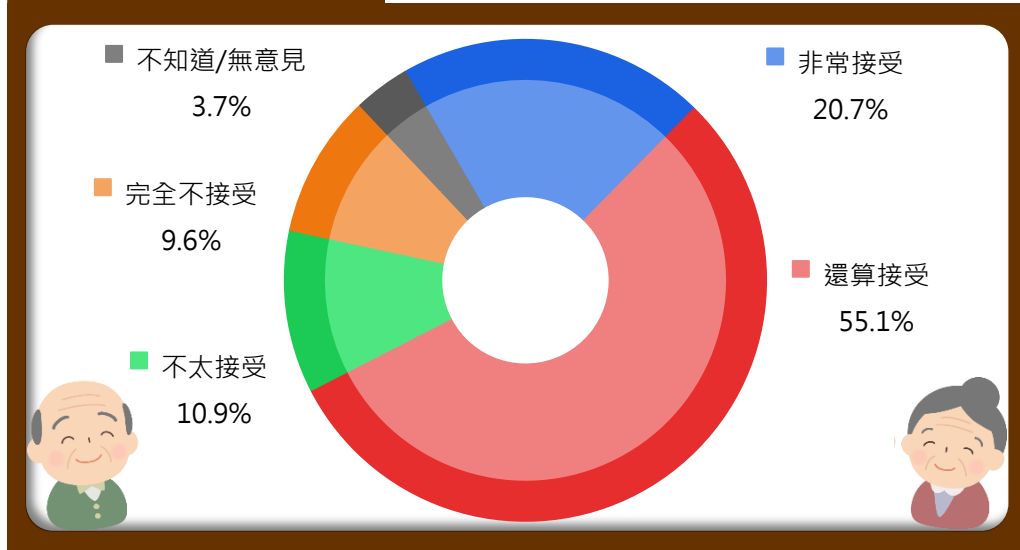


圖 4-1-20 以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願分析圖

Q30.如果這些多元的工作模式，無法由固定雇主提供勞保，而是利用商業保險降低中高齡者的職災風險，請問您能不能接受？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因年齡別1、年齡別2、身分別、教育程度及工作型態之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-19)

- (一) 年齡別 1：60-64 歲(79.6%)者能接受的比例較高，而 65-70 歲(71.3%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 年齡別 2：45-54 歲(76.7%)者能接受的比例較高，而 55 歲以上(74.7%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 身分別：中高齡(76.4%)者能接受的比例較高，而高齡(71.3%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (四) 教育程度：高中職(79.3%)程度者能接受的比例較高，而國中及以下(70.0%)程度者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (五) 工作型態：從事非典型工作(83.3%)者能接受的比例較高，從事典型工作(73.7%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。



## 五、小結

相較於在服務需求單一數位平臺的工作模式，受訪者對於服務需求多元化數位平臺的工作模式有較高的興趣，顯然受訪者較期望可以透過個人的專業或技能提供多元化的服務，同樣地，經由合作社、社區或協會數位平臺提供人力派遣工作，雖然屬於人力派遣性質，但可依據個人的工作專長、需求及空閒時間，委派適合的工作，這樣的模式也相對較吸引受訪者，若僅是提供外送或教學等較為單一化服務的工作，這樣的工作模式顯得較為受限。

## 陸、中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助

### 一、中高齡者及高齡者就業促進法認知度

根據調查，有16.8%的受訪者知道政府在2020年底已實施中高齡者及高齡者就業促進法；反之，達83.2%則表示不知道。

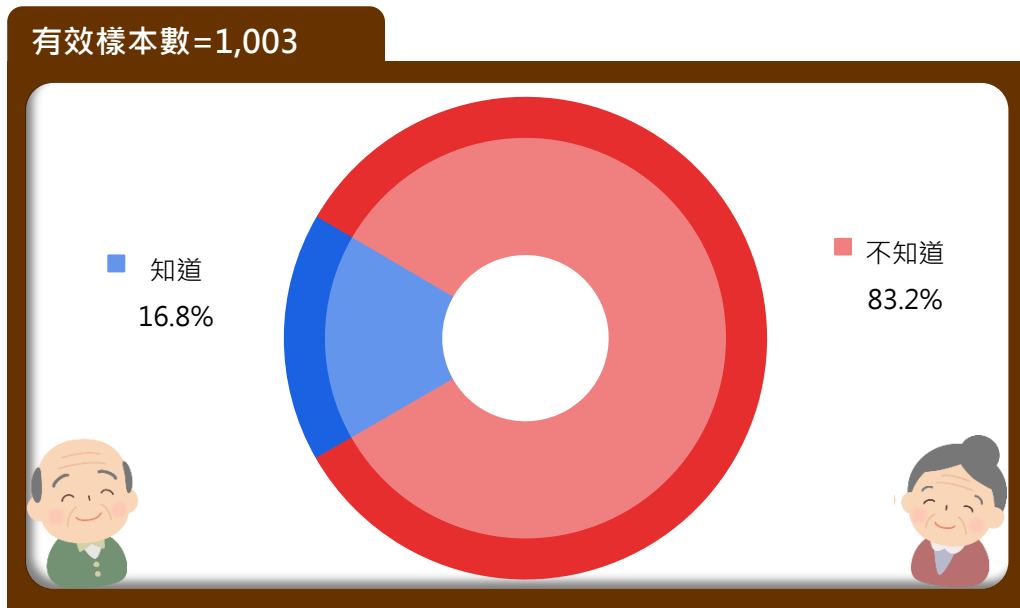


圖 4-1-21 中高齡者及高齡者就業促進法認知度分析圖

Q31. 請問您知不知道政府在 2020 年底已實施中高齡者及高齡者就業促進法？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因年齡別1、年齡別2、身分別及中高齡就業促進措施認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-20)

- (一) 年齡別 1：65-70 歲(28.9%)者知道的比例較高，而 45-49 歲(12.1%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 年齡別 2：55 歲以上(20.0%)者知道的比例較高，而 45-54 歲(14.5%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 身分別：高齡(28.9%)者知道的比例較高，而中高齡(15.8%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。
- (四) 知道(48.1%)就促措施者知道的比例較高，而不知道(12.4%)者的比例較低( $p < 0.05$ )。

## 二、 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度

目前中彰投地區有提供「退休人才資料庫」或「銀髮人才服務據點」之服務，藉此協助中高齡者及高齡者就業，有12.4%的受訪者表示知道上述相關服務；反之，達87.6%則表示不知道。

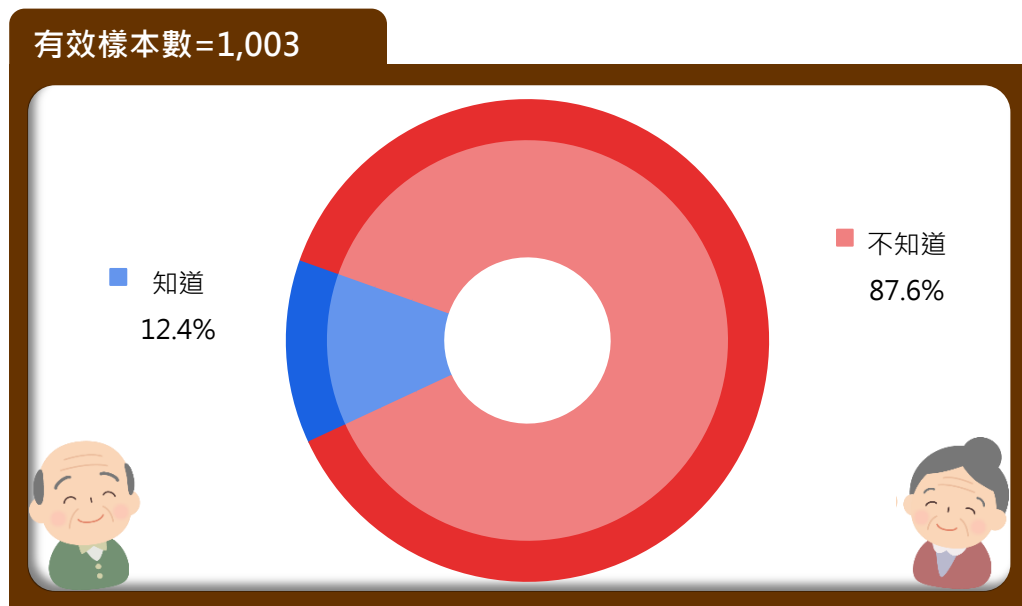


圖 4-1-22 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度分析圖

Q32. 為協助中高齡者及高齡者就業，請問您知不知道中彰投地區有提供「退休人才資料庫」或「銀髮人才服務據點」的服務？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )，知道(35.6%)專法者知道退休人才資料庫或銀髮人才服務據點服務的比例較高，而不知道專法(7.8%)者的比例較低。至於其他基

本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-21)

### 三、專法實施後服務公司提供45歲以上員工相關措施情形

針對798位受僱之中高齡以上就業者，詢問在中高齡者及高齡者就業促進法實施的1年半當中，其服務的公司是否有針對45歲以上人員，在工作或就業上提供一些特別措施或改變，結果發現，僅4.0%的受訪者表示有；反之，高達96.0%則表示沒有。

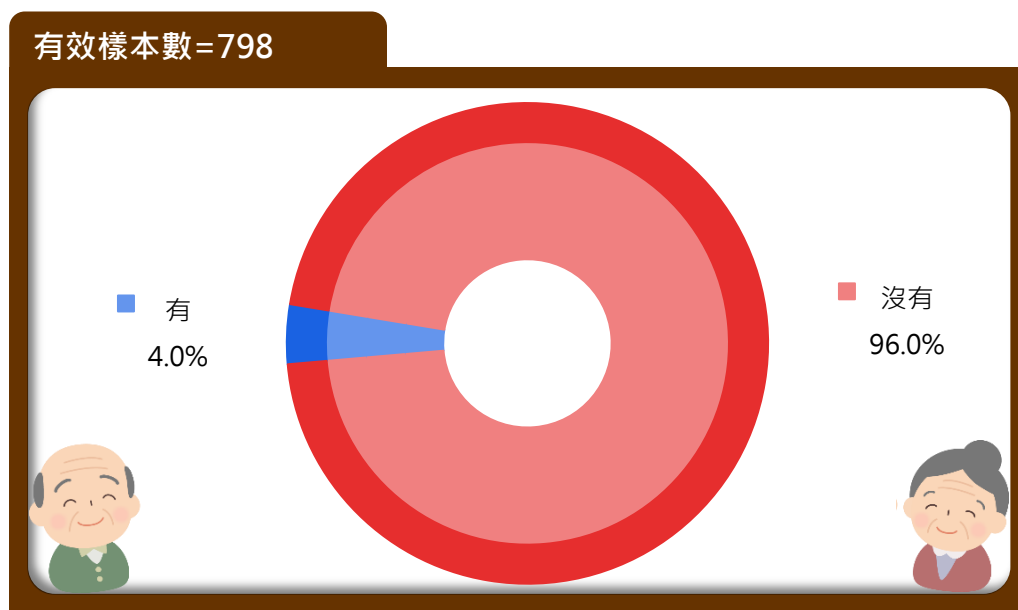


圖 4-1-23 專法實施後服務公司提供 45 歲以上員工相關措施情形分析圖

Q33.請問在中高齡者及高齡者就業促進法實施的1年半當中，您服務的公司有沒有針對45歲以上中高齡人員，在工作或就業上提供一些特別的措施或改變？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者對專法實施後服務公司提供45歲以上員工相關措施情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表1-22)

再針對32位表示任職公司有針對45歲以上人員提供特別措施之受訪者，詢問所提供之措施項目，發現以「可以彈性調整工作時間或休息時間」(50.0%)所占比例較高，其次是「提供輔助工具或機具」(31.2%)，再其次則依序是「可以申請職務或工作內容調整」(25.0%)及「為了經驗傳承進行混齡編組」(18.8%)。至於其他比例較低之項目，如表4-1-5所示。

表 4-1-5 服務公司提供之相關措施分析表

項目	次數	百分比
可以彈性調整工作時間或休息時間	16	50.0%
提供輔助工具或機具	10	31.2%
可以申請職務或工作內容調整	8	25.0%
為了經驗傳承進行混齡編組	6	18.8%
提供或灌輸員工工作到退休之誘因與觀念	5	15.6%
可以提出減時或減量的工作安排	5	15.6%
員工可提早退休的優退制度或方案	5	15.6%
提供能力開發與教育訓練課程	5	15.6%
有多聘用中高齡就業者	5	15.6%
導入自動化設備或進行工作環境改善	3	9.4%
改善職場年齡歧視	1	3.1%
提供每年免費健檢服務	1	3.1%
Q34.請問您服務的公司提供哪些措施?(逐一提示,可複選)(有效樣本數=32)		

#### 四、專法實施後職場環境友善度的改變情況

在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，有21.9%的受訪者認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好；反之，有0.9%則表示有變得更差；另有77.2%則持沒有改變的看法。

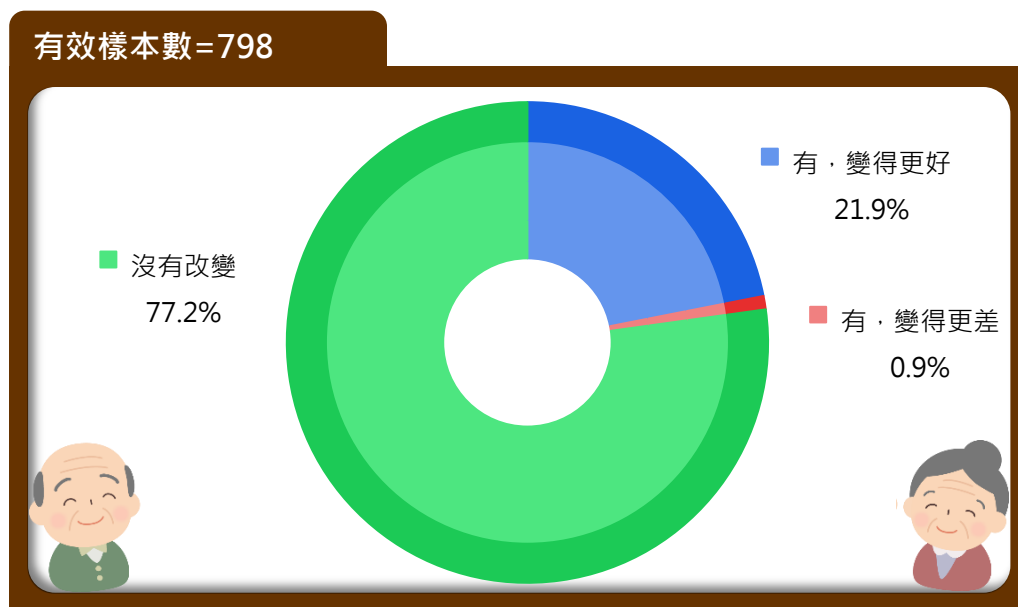


圖 4-1-24 專法實施後職場環境友善度的改變情況分析圖

Q35. 整體來說，您認為在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，工作職場對中高齡者就業的友善程度有沒有改變？(單選)(有效樣本數=1,003)

將受訪者認為專法實施後職場環境友善度的改變情況與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )，知道(35.5%)專法者認為有，變得更好的比例較高，而不

知道專法(19.1%)者的比例較低。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表1-23)

### 五、協助45歲以上勞工就業之資源協助

若要協助45歲以上勞工就業，有49.2%的受訪者認為政府應提供「職業訓練」之資源協助的比例較高，「就業媒合」(44.7%)居次，而「就業津貼或補助」(34.5%)及「職缺資訊」(34.1%)再次之。至於其他比例較低之項目，如表4-1-6所示。

表 4-1-6 協助 45 歲以上勞工就業之資源協助分析表

項目	次數	百分比
職業訓練	493	49.2%
就業媒合	448	44.7%
就業津貼或補助	346	34.5%
職缺資訊	342	34.1%
就業諮詢	282	28.1%
職涯輔導	179	17.8%
創業輔導	153	15.3%
就業講座	148	14.8%
就業促進研習	93	9.3%
不需要額外提供資源	49	4.9%

Q36.若要協助 45 歲以上勞工就業，您認為政府應提供哪些資源協助？(可複選)(有效樣本數=1,003)

### 六、政府協助45歲以上勞工就業之相關建議

最後，針對政府協助45歲以上勞工就業之相關建議，以受訪者提出「強化政策宣導，將相關政策有效讓民眾知道」(11.5%)占多數，其次是「多開設適合中高齡以上者之職訓課程」(7.5%)，再其次則依序是「規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程」(4.6%)、「規定企業須僱用一定比例之中高齡以上員工」(4.3%)及「建議政府積極鼓勵企業釋出部分職缺，提供給有相關工作需求者」(4.3%)等。至於其他比例較低之項目，如表4-1-7所示。

表 4-1-7 協助 45 歲以上勞工就業之相關建議分析表

項目	次數	百分比
強化政策宣導，將相關政策有效讓民眾知道	115	11.5%
多開設適合中高齡以上者之職訓課程	75	7.5%
規劃更多元務實的中高齡專業與技術人員訓練課程	46	4.6%
規定企業須僱用一定比例之中高齡以上員工	43	4.3%
建議政府積極鼓勵企業釋出部分職缺，提供給有相關工作需求者	43	4.3%
加強宣導退休人才資料庫或銀髮人才服務據點的就業服務	39	3.9%
鼓勵企業僱用中高齡勞工	31	3.1%
希望政府可以保障 45 歲以上勞工就業基本薪資	25	2.5%
加強防制年齡歧視宣導	20	2.0%
加強稽查各事業單位是否有年齡歧視情形	18	1.8%
加強推廣中高齡者及高齡者僱用獎助方案，提高企業僱用意願	18	1.8%
不知道/無意見	714	71.2%
Q37.請問對於政府協助 45 歲以上勞工就業，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？(有效樣本數=543)		

## 七、 小結

不論是對已實施的中高齡者及高齡者就業促進法或中彰投地區已提供的退休人才資料庫或銀髮人才服務據點服務，受訪者對其認知情形普遍不高，顯示對於專法或相關就促服務的推廣及宣導力道仍有待加強；此外，中高齡就促專法上路已屆1年半，但受僱者任職的公司僅有4.0%有針對45歲以上員工提供相關特別措施，這樣的現象恐不利於促進中高齡以上者就業，該如何提升事業單位為45歲以上員工營造友善職場環境或改善工作環境，以及提升工作條件，降低其工作障礙仍是目前公私部門需共同努力的目標。

## 第二節 中高齡者及高齡就業者不同族群分析

### 壹、性別

男性目前工作職務別以主管及經理人員(14.9%)與專業人員(14.8%)占多數，女性則是事務支援人員(20.9%)與技術員及助理專業人員(16.5%)居多。工作型態方面，男女性差異不大，都是以全時、正式工作的比例較高；僅在自行創業(含自營工作者)部分，男性(15.4%)比例明顯高於女性(8.2%)。工作每月收入部分，男性多集中在30,000~未滿50,000元，而女性略低一些，大多落在25,250~未滿40,000元。

表 4-2-1 不同性別之就業現況差異分析表

項目		性別	
		男性	女性
就業現況		直欄%	
工作職務 (n=1,003)	主管及經理人員	<b>14.9%</b>	6.2%
	專業人員	<b>14.8%</b>	15.1%
	技術員及助理專業人員	12.2%	<b>16.5%</b>
	事務支援人員	4.5%	<b>20.9%</b>
	服務及銷售工作人員	11.5%	14.7%
	農、林、漁、牧業生產人員	5.6%	3.4%
	技藝有關工作人員	13.1%	4.5%
	機械設備操作及組裝人員	12.8%	3.0%
	基層技術工及勞力工	10.6%	15.5%
工作型態 (n=1,003)	全時、正式工作	<b>70.7%</b>	<b>76.2%</b>
	從事兼職/部分工時	4.3%	9.8%
	派遣工作	1.5%	0.7%
	承攬或專案工作	8.1%	5.0%
	自行創業(含自營作業)	<b>15.4%</b>	<b>8.2%</b>
工作每月收入 (n=1,003)	未滿 25,250 元	8.2%	15.3%
	25,250~未滿 30,000 元	12.0%	<b>32.2%</b>
	30,000~未滿 40,000 元	<b>19.9%</b>	<b>26.4%</b>
	40,000~未滿 50,000 元	<b>20.8%</b>	8.4%
	50,000~未滿 60,000 元	13.4%	7.0%
	60,000~未滿 70,000 元	6.2%	5.7%
	70,000~未滿 80,000 元	5.7%	2.5%
	80,000~未滿 90,000 元	3.6%	0.6%
	90,000~未滿 100,000 元	0.8%	0.6%
	100,000 元以上	5.9%	0.5%
	不知道/拒答	3.6%	0.9%

若重返職場，男女性選擇工作考量因素皆以自身健康與體力狀況、工時長短(全時或部分工時)與工作距離遠近為主，但女性對於工時長短與工作距離遠近的比重相對高於男性。關於重返職場可能缺乏技能，男女性同樣都以電腦相關課程與專業技術訓練居多，但女性(35.9%)對於電腦相關課程的需求明顯高於男性(19.0%)。

在未來希望工作職務別方面，男性以主管及經理人員(20.7%)與技藝、機械設備操作及組裝人員(18.9%)為大宗，女性則是服務及銷售工作人員(25.7%)與事務支援人員(17.8%)為主。至於工作型態，男性在全時、正式工作(35.6%)與從事兼職/部分工時(32.6%)的比例接近，但以全時、正式工作略高；而女性則是從事兼職/部分工時(56.7%)比例明顯高於全時、正式工作(30.2%)；另外，自行創業(含自營工作者)部分，仍是男性(19.8%)比例較高。在每週可接受工作時數方面，男性多集中在逾20小時~40小時(含)，女性可接受時數略少，大多落在逾10小時-30小時(含)。

表 4-2-2 不同性別之重返職場相關規劃差異分析表

項目		性別	
		男性	女性
重返職場相關規劃		直欄%	
*選擇工作 考量因素 (n=543)	工作內容具價值意義	16.1%	13.2%
	薪資待遇	21.1%	17.9%
	自身健康與體力狀況	<b>58.1%</b>	<b>55.4%</b>
	休假日多寡	4.4%	8.3%
	請假容易程度	1.3%	5.4%
	職場人際關係	3.5%	6.2%
	工作距離遠近	<b>24.9%</b>	<b>32.4%</b>
	升遷機會	0.7%	1.0%
	工時長短(全時或部分工時)	<b>28.0%</b>	<b>45.1%</b>
	家人的支持與看法	1.2%	3.7%
	具有學習技能的機會	3.9%	6.0%
	公司與其他員工對於退休後重回職場者的尊重程度	1.7%	3.0%
	工作與興趣相符	8.5%	9.9%
工作環境安全性	0.3%	0.0%	



續表 4-2-2 不同性別之重返職場相關規劃差異分析表

項目		性別	
		男性	女性
<b>重返職場相關規劃</b>		<b>直欄%</b>	
*重返職場可能缺乏技能 (n=543)	專業技術訓練	<b>15.4%</b>	<b>18.6%</b>
	語文	11.5%	16.8%
	電腦相關課程	<b>19.0%</b>	<b>35.9%</b>
	一般行政事務	3.9%	4.7%
	領導統御	0.8%	1.0%
	業務管理	6.2%	2.6%
	人際關係溝通協調	3.2%	5.6%
	銷售或顧客服務訓練	4.4%	3.6%
	創業技能	5.0%	2.7%
	沒有不足的技能	48.5%	34.1%
未來希望工作職務 (n=543)	主管及經理人員	<b>20.7%</b>	6.5%
	專業人員	12.5%	8.9%
	技術員及助理專業人員	10.8%	11.0%
	事務支援人員	4.5%	<b>17.8%</b>
	服務及銷售工作人員	16.6%	<b>25.7%</b>
	技藝、機械設備操作及組裝人員	<b>18.9%</b>	8.8%
	基層技術工及勞力工	9.0%	14.2%
不知道/拒答	6.9%	7.1%	
*未來希望工作型態 (n=543)	全時、正式工作	<b>35.6%</b>	<b>30.2%</b>
	從事兼職/部分工時	<b>32.6%</b>	<b>56.7%</b>
	派遣工作	3.9%	2.4%
	承攬或專案工作	9.0%	3.9%
	自行創業(含自營作業者)	<b>19.8%</b>	<b>9.5%</b>
	都可以	9.9%	5.6%
	不知道/拒答	1.8%	2.0%
未來每週可接受工作時數 (n=302)	10 小時(含)以下	2.1%	3.3%
	逾 10 小時~20 小時(含)	19.5%	<b>32.6%</b>
	逾 20 小時~30 小時(含)	<b>23.5%</b>	<b>36.1%</b>
	逾 30 小時~40 小時(含)	<b>31.5%</b>	19.8%
	逾 40 小時	21.5%	7.9%
	不知道/拒答	1.7%	0.3%

註：\*表示該題為複選題

漸進式退休選擇方式，雖然男女性均以接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量的比例較高，但女性(64.2%)選擇該項方式的比例相對高於男性(56.7%)。有關各項新興就業模式接受意願，男性(50.4%)對於獨立接案有興趣的比例較高，女性(58.0%)則是對於社區或平臺式人力派遣媒合較有興趣。

趣。至於服務公司針對45歲以上員工所提供的特別措施，男性以提供輔助工具或機具(48.0%)與可以彈性調整工作時間或休息時間(41.3%)居多，女性則是可以彈性調整工作時間或休息時間(56.5%)為主。

表 4-2-3 不同性別之漸進式退休、新興就業模式與相關就業措施認知差異分析表

項目		性別	
		男性	女性
漸進式退休看法		直欄%	
漸進式退休 方案選擇 (n=1,003)	接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量	56.7%	64.2%
	先辦理退休再重新回到職場	43.3%	35.8%
新興就業模式接受意願		直欄%	
獨立接案 (n=1,003)	有興趣	50.4%	48.1%
	沒有興趣	47.8%	50.1%
	不知道/無意見	1.8%	1.8%
社區或平臺式 人力派遣媒合 (n=1,003)	有興趣	48.1%	58.0%
	沒有興趣	49.4%	41.2%
	不知道/無意見	2.5%	0.8%
中高齡者及高齡者相關就業措施認知		直欄%	
*針對 45 歲 以上人員的 特別措施 (n=32)	提供或灌輸員工工作到退休之誘因與觀念	29.9%	0.0%
	可以申請職務或工作內容調整	33.6%	16.1%
	可以提出減時或減量的工作安排	21.7%	10.4%
	導入自動化設備或進行工作環境改善	8.6%	7.6%
	員工可提早退休的優退制度或方案	12.2%	21.8%
	可以彈性調整工作時間或休息時間	41.3%	56.5%
	提供能力開發與教育訓練課程	33.6%	12.9%
	提供輔助工具或機具	48.0%	28.7%
	為了經驗傳承進行混齡編組	33.6%	13.6%
	有多聘用中高齡就業者	29.3%	24.3%
	改善職場年齡歧視	25.2%	0.0%
提供每年免費健檢服務	0.0%	2.7%	

註：\*表示該題為複選題

## 貳、年齡層

目前工作職務方面，45-54歲者以專業人員(16.7%)與技術員及助理專業人員(15.1%)居多，55-64歲者則是基層技術工及勞力工(14.9%)與技術員及助理專業人員(14.3%)的比例較高，65-70歲者則以服務及銷售工作人員(21.5%)與技藝有關工作人員(17.5%)。另外，65-70歲(13.4%)者擔任農、林、漁、牧業生產人員的比例明顯高於45-54歲(2.7%)與55-64歲(5.8%)者。工作

型態部分，45-54歲(79.7%)與55-64歲(70.4%)者均以全時、正式工作為主，65-70歲(36.7%)者雖然也是以全時、正式工作居多，但比重相對較低，取而代之的是自行創業(含自營工作者)(31.6%)、從事兼職/部分工時(14.8%)與承攬或專案工作(14.0%)。另外，65-70歲者自行創業(含自營工作者)(31.6%)的比例較高，其次是55-64歲(13.8%)者，再其次為45-54歲(8.9%)者。關於工作投保類型，45-54歲(79.8%)與55-64歲(73.1%)者以勞工保險為大宗；而65-70歲則是沒有保險(32.0%)的比例較高，其次則是勞工保險(25.1%)與職業災害保險(22.6%)。

表 4-2-4 不同年齡別之就業現況差異分析表

項目		年齡別		
		45-54 歲	55-64 歲	65-70 歲
就業現況				直欄%
工作職務 (n=1,003)	主管及經理人員	12.2%	10.7%	8.2%
	專業人員	<b>16.7%</b>	12.9%	11.4%
	技術員及助理專業人員	<b>15.1%</b>	<b>14.3%</b>	4.9%
	事務支援人員	12.4%	11.2%	4.0%
	服務及銷售工作人員	12.3%	11.7%	<b>21.5%</b>
	農、林、漁、牧業生產人員	<b>2.7%</b>	<b>5.8%</b>	<b>13.4%</b>
	技藝有關工作人員	8.4%	9.5%	<b>17.5%</b>
	機械設備操作及組裝人員	9.3%	9.0%	3.9%
	基層技術工及勞力工	10.9%	<b>14.9%</b>	15.1%
工作型態 (n=1,003)	全時、正式工作	<b>79.7%</b>	<b>70.4%</b>	<b>36.7%</b>
	從事兼職/部分工時	4.8%	7.7%	14.8%
	派遣工作	0.9%	1.2%	2.9%
	承攬或專案工作	5.8%	6.9%	14.0%
	自行創業(含自營作業者)	8.9%	13.8%	<b>31.6%</b>
工作保險 類型 (n=1,003)	勞工保險	<b>79.8%</b>	<b>73.1%</b>	<b>25.1%</b>
	公教人員保險	11.3%	6.9%	0.7%
	農漁民健康保險	2.7%	7.3%	13.0%
	國民年金保險	2.4%	3.2%	2.3%
	職業災害保險	0.8%	3.7%	<b>22.6%</b>
	商業保險	1.8%	1.5%	4.4%
	目前工作沒有保險	1.2%	4.2%	<b>32.0%</b>

屆齡退休重回職場意願，45-54歲(39.0%)與55-64歲(39.5%)者皆以會重返的比例較低，但65-70歲(59.4%)者則是會重返的比例較高且接近六成。未來希望工作職務別方面，45-54歲(20.2%)與55-64歲(22.5%)者同樣以服務及

銷售工作人員為主，65-70歲者以主管及經理人員(20.3%)與基層技術工及勞力工(19.5%)居多。至於工作型態，45-54歲(40.8%)與55-64歲(47.7%)者均以部分工時為主，但65-70歲者則是全時、正式工作(38.6%)與從事兼職/部分工時(35.7%)的比例接近。另外，45-54歲(18.2%)者自行創業(含自營工作者)的比例較高，其次是65-70歲(15.8%)者，再其次是55-64歲(10.9%)者。

表 4-2-5 不同年齡別之重返職場相關規劃差異分析表

項目		年齡別		
		45-54 歲	55-64 歲	65-70 歲
重返職場相關規劃		直欄%		
重返職場意願 (n=1,003)	會	39.0%	39.5%	<b>59.4%</b>
	不一定	15.0%	12.6%	4.0%
	不會	<b>46.0%</b>	<b>47.9%</b>	36.6%
未來希望 工作職務 (n=543)	主管及經理人員	16.6%	10.3%	<b>20.3%</b>
	專業人員	9.7%	12.9%	12.1%
	技術員及助理專業人員	12.3%	10.3%	4.7%
	事務支援人員	10.1%	10.9%	6.3%
	服務及銷售工作人員	<b>20.2%</b>	<b>22.5%</b>	14.0%
	技藝、機械設備操作及組裝人員	<b>13.2%</b>	<b>16.4%</b>	17.5%
	基層技術工及勞力工	10.8%	9.4%	<b>19.5%</b>
*未來希望 工作型態 (n=543)	全時、正式工作	32.1%	34.1%	<b>38.6%</b>
	從事兼職/部分工時	<b>40.8%</b>	<b>47.7%</b>	<b>35.7%</b>
	派遣工作	3.2%	3.9%	1.6%
	承攬或專案工作	6.9%	7.4%	4.2%
	自行創業(含自營作業者)	<b>18.2%</b>	<b>10.9%</b>	<b>15.8%</b>
	都可以	9.0%	7.0%	6.3%
	不知道/拒答	2.4%	1.5%	0.0%

註：\*表示該題為複選題

有關各項新興就業模式接受意願，45-54歲者對於獨立接案(55.4%)與社區或平臺式人力派遣媒合(53.9%)有興趣的比例較高，55-64歲者對於社區或平臺式人力派遣媒合(50.9%)有興趣的比例較高，65-70歲者對於獨立接案(49.2%)有興趣的比例較高。至於專法認知度、退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度，三個年齡層皆以知道的比例較低，但隨著年齡層增加，知道的比例也逐漸提高。

表 4-2-6 不同年齡別之新興就業模式與相關就業措施認知差異分析表

項目		年齡別		
		45-54 歲	55-64 歲	65-70 歲
<b>新興就業模式接受意願</b>				<b>直欄%</b>
獨立接案 (n=1,003)	有興趣	<b>55.4%</b>	39.9%	<b>49.2%</b>
	沒有興趣	43.0%	<b>58.3%</b>	48.5%
	不知道/沒意見	1.7%	1.8%	2.3%
社區或平臺式 人力派遣媒合 (n=1,003)	有興趣	<b>53.9%</b>	<b>50.9%</b>	46.3%
	沒有興趣	44.5%	47.0%	<b>52.3%</b>
	不知道/沒意見	1.6%	2.1%	1.4%
<b>中高齡者及高齡者相關就業措施認知</b>				<b>直欄%</b>
中高齡者及高齡者 就業促進法 (n=1,003)	知道	<b>14.5%</b>	<b>17.9%</b>	<b>28.9%</b>
	不知道	85.5%	82.1%	71.1%
退休人才資料庫、 銀髮人才服務據點 (n=1,003)	知道	<b>11.1%</b>	<b>13.7%</b>	<b>16.6%</b>
	不知道	88.9%	86.3%	83.4%

### 第三節 事業單位量化調查分析

#### 壹、樣本代表性檢定

本次調查係依據中彰投區事業單位為母體資料，包含產業別及縣市別2個變數。將透過上述2個變數進行樣本代表性檢定，驗證樣本與母體結構的一致性，以判別在統計上是否存在顯著差異。當其中一項變數之顯著值 $p < 0.05$ ，則代表該變數之受訪樣本結構和母體間有顯著差異。將透過Raking進行處理，使其樣本與母體結構一致且具有推論之價值，其檢定結果如表4-3-1所示。

表 4-3-1 事業單位樣本代表性檢定表

項目	母體結構		加權前樣本結構		加權後樣本結構	
	母體數 (家)	百分比 (%)	樣本數 (家)	百分比 (%)	樣本數 (家)	百分比 (%)
臺中市	216,083	67.3	432	67.6	429	67.1
彰化縣	77,710	24.2	153	23.9	155	24.3
南投縣	27,437	8.5	54	8.5	55	8.6
總計	321,230	100.0	639	100.0	639	100.0
卡方檢定( $\chi^2$ )			$\chi^2=0.033$ $df=2$ $p>0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=2$ $p>0.05$	
農、林、漁、牧業	2,271	0.7	11	1.7	5	0.7
礦業及土石採取業	152	0.0	1	0.2	1	0.2
製造業	48,834	15.2	100	15.6	97	15.2
電力及燃氣供應業	609	0.2	1	0.2	1	0.2
用水供應及污染整治業	1,554	0.5	5	0.8	3	0.5
營建工程業	28,741	8.9	54	8.5	57	8.9
批發及零售業	138,840	43.2	259	40.5	276	43.1
運輸及倉儲業	5,511	1.7	10	1.6	11	1.7
住宿及餐飲業	32,613	10.2	61	9.5	65	10.2
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3,349	1.0	6	0.9	7	1.0
金融及保險業	6,331	2.0	12	1.9	13	2.0
不動產業	9,394	2.9	18	2.8	19	2.9
專業、科學及技術服務業	10,065	3.1	20	3.1	20	3.1
支援服務業	6,192	1.9	12	1.9	12	1.9
教育業	898	0.3	10	1.6	2	0.3
醫療保健及社會工作服務業	306	0.1	10	1.6	1	0.2
藝術、娛樂及休閒服務業	6,576	2.0	13	2.0	13	2.0
其他服務業	18,994	5.9	36	5.6	38	5.9
總計	321,230	100.0	639	100.0	639	100.0
卡方檢定( $\chi^2$ )			$\chi^2=196.644$ $df=17$ $p<0.05$		$\chi^2=0.000$ $df=17$ $p>0.05$	

## 貳、其他公司基本資料

### 一、產業級別

將行業別依產業級別進行劃分，三級產業(服務業)占74.4%，二級產業(工業)占24.7%，一級產業(農、林、漁、牧業)占0.9%。

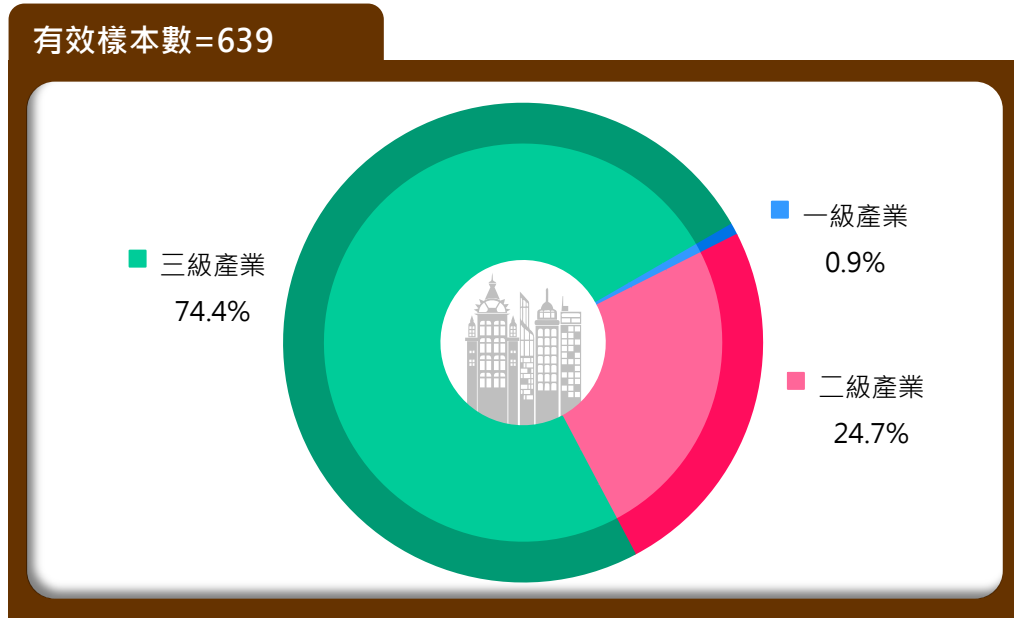


圖 4-3- 1 產業級別分析圖

### 二、公司資本額<sup>9</sup>

受訪公司資本額以未達500萬(24.4%)及1,000萬以上，未達3,000萬(24.4%)居多，其次是500萬以上，未達1,000萬(23.3%)，再其次是3,000萬以上，未達1億(15.2%)，最後則是1億以上(12.7%)。

<sup>9</sup> 本案事業單位調查為使具代表性事業單位(大型企業)納入調查樣本中，特別針對員工人數100人以上之事業單位樣本數完成有效樣本總數的10%。故本案事業單位資本額分布情形與2021年中小企業白皮書有所差異。

有效樣本數=639

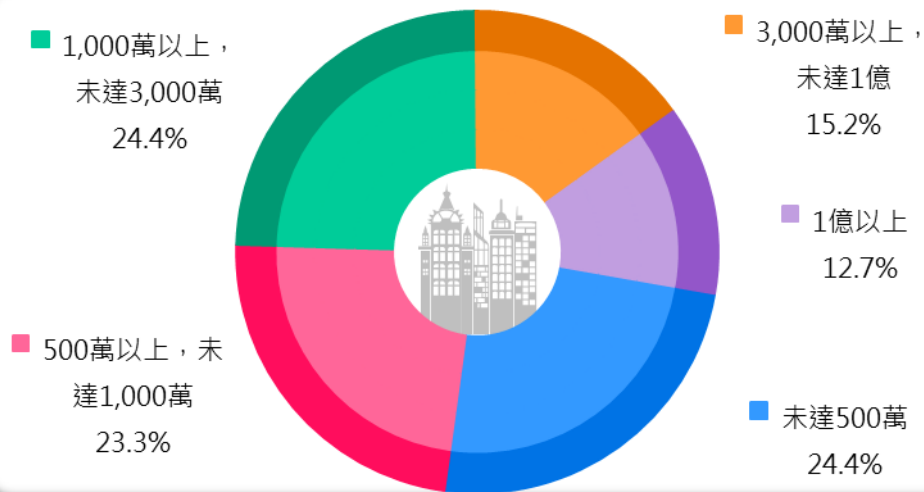


圖 4-3-1 公司資本額分析圖

### 三、 公司員工人數<sup>10</sup>

有關公司員工人數分布情形，10-29人(34.2%)占多數，30-99人(19.6%)與5-9人(19.1%)居次，再其次是未滿5人(15.5%)，最後則是100人以上(11.6%)。若以平均員工人數來看，約為53.00人。

有效樣本數=639

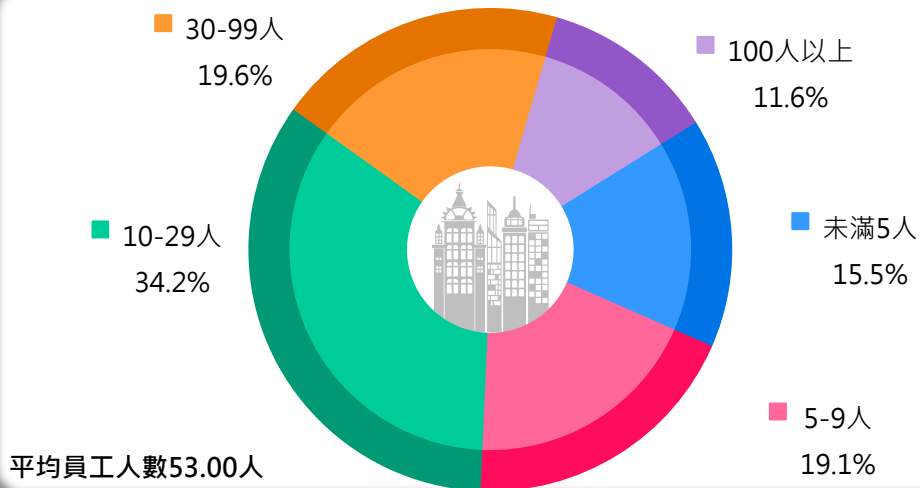


圖 4-3-2 公司員工人數分析圖

### 四、 45歲以上員工占比

受訪公司45歲以上員工占比以31-50%(28.4%)為大宗，11-30%(26.9%)

<sup>10</sup>本案為使具代表性事業單位(大型企業)納入調查樣本中，特別針對員工人數100人以上之事業單位樣本數完成有效樣本總數的10%。故本案事業單位員工人數分布情形與2021年中小企業白皮書有所差異。



居次，再其次是1-10%(22.2%)，最後則是51%以上(14.7%)。另外有7.8%的受訪公司表示沒有45歲以上員工。整體來說，扣除掉沒有45歲以上員工之受訪公司後，本次受訪公司之45歲以上員工平均占比為32.64%。

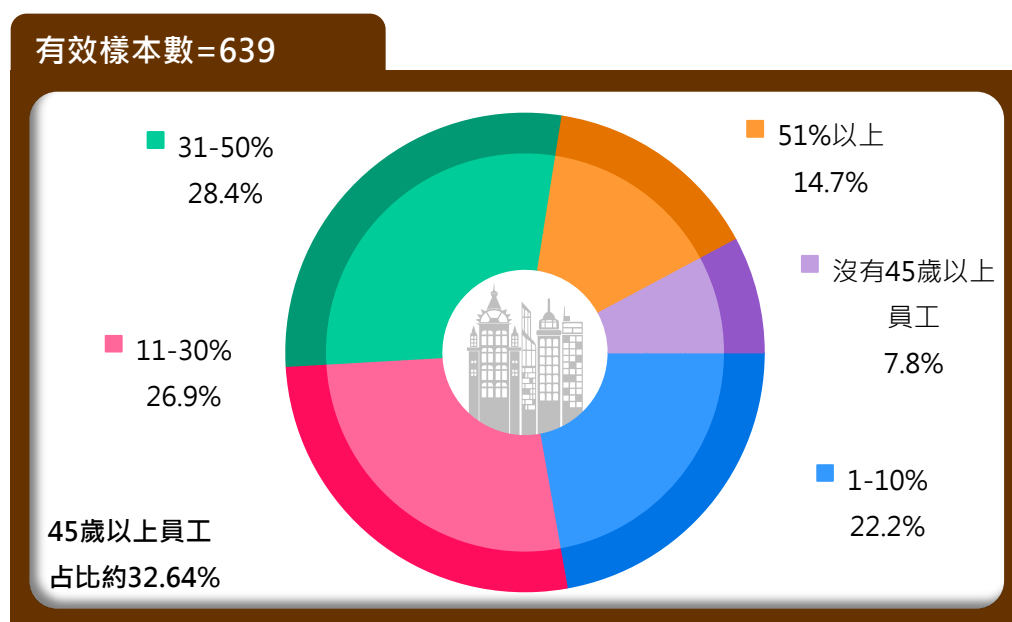


圖 4-3-3 45 歲以上員工占比分析圖

#### 五、 65歲以上員工僱用情形

至於受訪公司僱用65歲以上員工情形，30.0%的受訪公司表示有僱用65歲以上員工；相反的，70.0%表示沒有。整體來看，扣除掉沒有65歲以上員工之受訪公司後，本次受訪公司65歲以上員工平均人數4.67位。

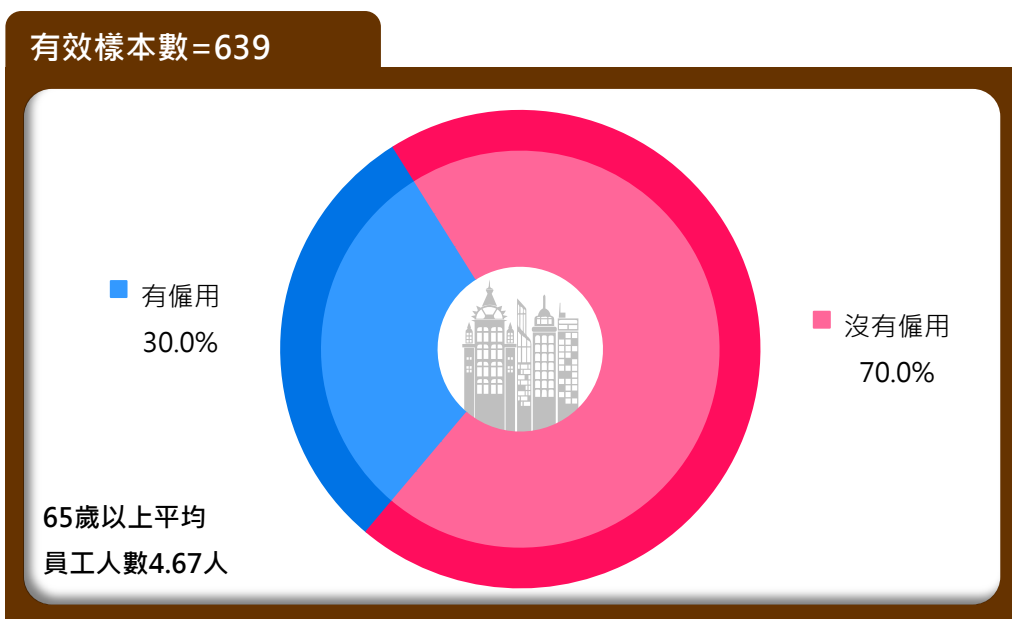


圖 4-3-4 65 歲以上員工僱用情形分析圖

## 參、中高齡者及高齡者僱用意願及人力運用概況

### 一、可能聘用45歲以上人員之職務及起薪

根據調查顯示，可能聘用45歲以上人員之職務以「基層技術工及勞力工」(30.5%)與「技術員及助理專業人員」(30.0%)居多，起薪分別為27,016元與31,875元；其次是「事務支援人員」(25.2%)，起薪為28,013元；再其次是「主管及經理人員」(16.0%)與「服務及銷售工作人員」(15.2%)，起薪分別為42,613元與27,562元；最後依序為「機械設備操作及組裝人員」(12.8%)、「技藝有關工作人員」(10.6%)、「專業人員」(10.5%)與「農、林、漁、牧業生產人員」(0.9%)，起薪分別是30,867元、33,262元、38,909元與25,637元。

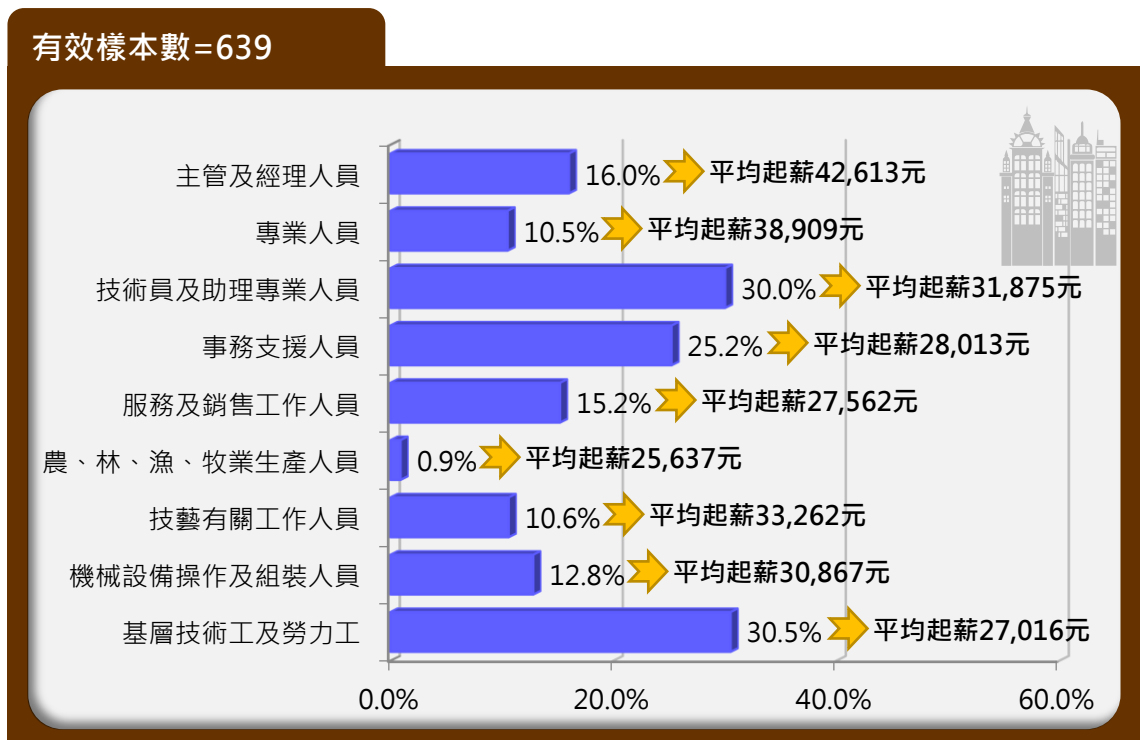


圖 4-3-5 可能聘用 45 歲以上人員的職務及起薪分析表分析圖

Q9.請問貴公司可能聘用的工作職務有哪些？(可複選)(有效樣本數=639)

Q10.請問這些職務人員的起薪大約多少？(可複選)(有效樣本數=639)

### 二、考慮聘僱45歲以上人員的原因

受訪公司考慮聘僱45歲以上人員的原因以「經驗豐富」(58.8%)為主，其次是「流動率低」(38.8%)與「工作態度佳」(32.4%)，再其次依序為「聘不到或無法留住年輕人」(20.3%)與「具有專業知識技能」(13.0%)。至於其他比例較低之原因，如表4-3-2所示。

表 4-3-7 考慮聘僱 45 歲以上人員的原因分析表

項目	次數	百分比
經驗豐富	376	58.8%
流動率低	248	38.8%
工作態度佳	207	32.4%
聘不到或無法留住年輕人	130	20.3%
具有專業知識技能	83	13.0%
人脈資源豐富	54	8.5%
企業的社會責任	33	5.2%
配合政府政策	28	4.4%
學習態度較積極	19	3.0%

Q11.請問貴公司在這些職位會考慮聘僱 45 歲以上人員的原因是？(可複選)(有效樣本數=639)

### 三、考慮聘僱 45 歲以上人員比較擔心的問題

有 43.2% 的受訪公司表示聘僱 45 歲以上人員「沒有擔心的問題」；反之，比較擔心的問題以「健康因素或體力限制」(35.7%) 比例較高，「溝通困難」(10.0%) 則居次。至於其他比例較低之問題，如表 4-3-3 所示。

表 4-3-8 聘僱 45 歲以上人員比較擔心的問題分析表

項目	次數	百分比
健康因素或體力限制	228	35.7%
溝通困難	64	10.0%
技能或學習力限制	48	7.5%
擔心無法接受新的工作方式及環境	34	5.3%
工作效率降低/或錯誤率高	29	4.5%
工作內容適合性	22	3.4%
出勤率低/穩定度不足	19	3.0%
難以兼顧家庭及工作	19	3.0%
工作態度不佳	18	2.8%
組織面臨高齡化	14	2.2%
品格態度	13	2.0%
聘僱成本較高	8	1.3%
沒有擔心的問題	276	43.2%

Q12.請問貴公司在考慮聘僱或任用 45 歲以上人員比較擔心的問題是？(可複選)(有效樣本數=639)

### 四、小結

由上可知，受訪公司可能聘用 45 歲以上人員的職缺偏向勞力、技術支援與事務支援性質居多，相對應起薪區間落在 27,000 至 32,000 之間。而經驗、穩定與態度是受訪公司考慮聘用 45 歲以上人員重視的特質，換句話說

也是45歲以上人員在職場上的優勢；相反的，健康與體力問題則是受訪公司在聘用上主要的顧慮。

#### 肆、屆退員工繼續僱用情形及對漸進式退休看法

##### 一、是否會留用退休員工

11.9%的受訪公司表示原本就有留用制度，平均留用人數為4.96人；13.5%的受訪公司目前雖無留用制度，但會留用退休員工，平均留用人數為2.22人。另外，約22.6%的受訪公司表示若有需求才會選擇適用者留用。至於表示不會留用退休員工的公司，約占52.0%。

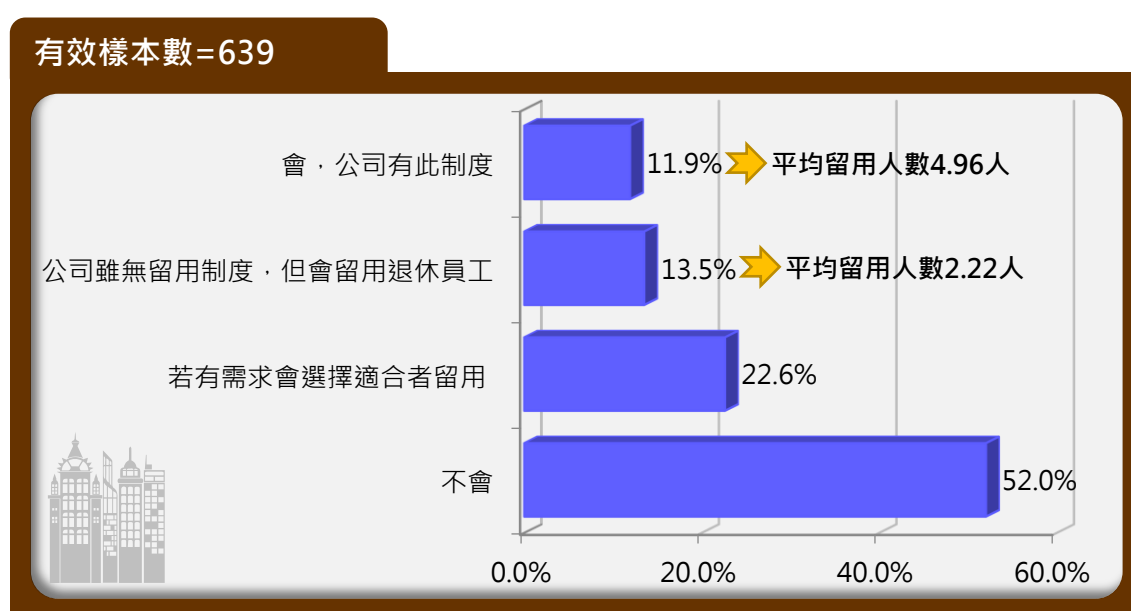


圖 4-3-6 公司留用退休員工分析圖

Q13.請問貴公司是否會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等)?(可複選)(有效樣本數=639)

將受訪公司是否留用退休員工與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司資本額、公司員工人數、45歲以上員工占比、65歲以上員工僱用情形與中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-1)

(一) 公司資本額：資本額1億元以上(48.6%)的公司會留用退休員工比例較高，而資本額500萬以上，未達1,000萬(18.2%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

(二) 公司員工人數：員工人數100人以上(61.3%)的公司會留用退休員工比

- 例較高，而員工人數未滿5人(13.4%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。
- (三) 45歲以上員工占比：占比11-30%(36.8%)的公司會留用退休員工比例較高，而沒有45歲以上員工(12.7%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。
- (四) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(52.6%)的公司會留用退休員工比例較高，而沒有僱用(13.7%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。
- (五) 中高齡就促專法認知情形：知道(36.7%)的公司會留用退休員工比例較高，而不知道(24.0%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

## 二、留用退休員工作法

進一步瞭解公司願意留用退休員工的相關作法，調查結果顯示，受訪公司第一優先的作法，以「維持原來的工作及薪資不變」(50.7%)的比例較高，其次是「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(21.6%)，再其次是「勞動契約的轉換，如提供定期契約」(10.6%)，而後依序是「工作時間改變，如全為部分工時或不需上下班打卡」(9.7%)、「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式」(6.3%)與「工作地點改變，如為在家工作或現場人員派赴海外」(1.0%)

表 4-3-9 公司留用退休員工第一優先作法分析表

項目	次數	百分比
維持原來的工作及薪資不變	156	50.7%
工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等	66	21.6%
勞動契約的轉換，如提供定期契約	33	10.6%
工作時間改變，如全為部分工時或不需上下班打卡	30	9.7%
薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式	19	6.3%
工作地點改變，如為在家工作或現場人員派赴海外	3	1.0%

Q14.針對以下留用退休員工的作法中，請問貴公司會使用的先後順序為何？(第一優先作法)(有效樣本數=307)

若將使用順序轉換成分數來看，前三順位分別為「維持原來的工作及薪資不變」(17.85分)、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」(11.48分)與「勞動契約的轉換，如提供定期契約」(9.68分)；其餘依序為「工作時間改變，如全為部分工時或不需上下班打卡」(8.91分)、「薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式」(7.58分)與「工作地點改變，如為在家工作或現場人員派赴海外」(4.20分)。

表 4-3-10 公司留用退休員工各項作法平均數分析表

項目	總次數	平均分數
維持原來的工作及薪資不變	174	17.85
工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等	110	11.48
勞動契約的轉換，如提供定期契約	66	9.68
工作時間改變，如全為部分工時或不需上下班打卡	76	8.91
薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式	85	7.58
工作地點改變，如為在家工作或現場人員派赴海外	26	4.20
Q14.針對以下留用退休員工的作法中，請問貴公司會使用的先後順序為何？(可複選) (有效樣本數=307)		

將受訪公司留用退休員工第一優先作法與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表2-2)

### 三、「繼續僱用高齡者補助計畫」對於提高留用屆退員工幫助性及沒有幫助原因

透過調查發現，66.9%的受訪公司認為該計畫有助於提高留用屆退員工意願(包含非常有幫助9.4%與還算有幫助57.5%)；反之，28.8%的受訪公司表示沒有幫助(包含不太有幫助23.4%與非常沒有幫助5.4%)。另外，約4.3%的受訪公司未表示意見。

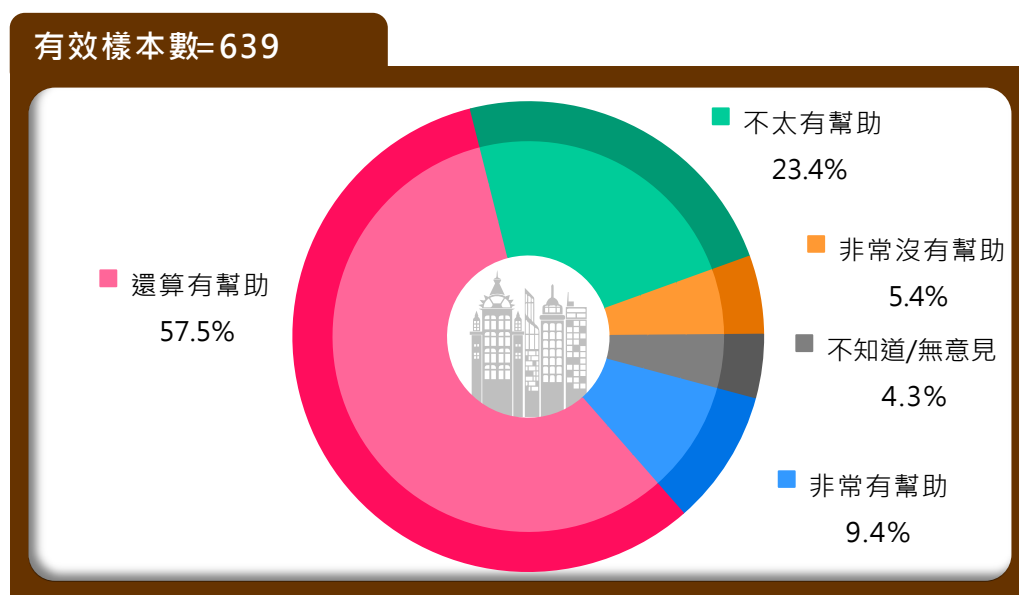


圖 4-3-7 「繼續僱用高齡者補助計畫」幫助性分析圖

Q15.目前政府有提供「繼續僱用高齡者補助計畫」，請問該措施對於貴公司提高留用屆退員工的意願有沒有幫助？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於「繼續僱用高齡者補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因45歲以上員工占比與65歲以上員工僱用

情形之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-3)

(一) 45歲以上員工占比：占比11-30%(72.5%)的公司認為有幫助比例較高，而占比1-10%(60.9%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

(二) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(77.3%)的公司認為有幫助比例較高，而沒有有僱用(62.4%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

針對沒有幫助的原因進行瞭解，「多數的工作內容需要體力與耐力，不太適合留用屆退員工」(54.9%)為主要原因，「人事成本超過補助金額」(27.2%)則居次，而後依序為「資訊業常需要應用新的軟體程式，較不會續留屆退員工」(6.5%)與「娛樂產業需隨時跟上社會潮流，較不會續留屆退員工」(1.1%)。另外，約8.7%表示「不會因為補助而提高留用屆退員工意願」。

表 4-3-11 「繼續僱用高齡者補助計畫」沒有幫助原因分析表

項目	次數	百分比
多數的工作內容需要體力與耐力，不太適合留用屆退員工	101	54.9%
人事成本超過補助金額	50	27.2%
資訊業常需要應用新的軟體程式，較不會續留屆退員工	12	6.5%
娛樂產業需隨時跟上社會潮流，較不會續留屆退員工	2	1.1%
不會因為補助而提高留用屆退員工意願	16	8.7%
不知道/無意見	18	9.8%

Q16.請問貴公司認為該措施無法幫助提高留用屆退員工意願的原因為何？(有效樣本數=184)

#### 四、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」對於提高僱用退休高齡者幫助性及沒有幫助原因

接續在「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」方面，65.5%的受訪公司認為該計畫有助於提高僱用退休高齡者意願(包含非常有幫助10.1%與還算有幫助55.4%)；反之，29.7%的受訪公司表示沒有幫助(包含不太有有幫助21.8%與沒常沒有幫助7.9%)。另外，約4.8%的受訪公司未表示意見。

有效樣本數=639

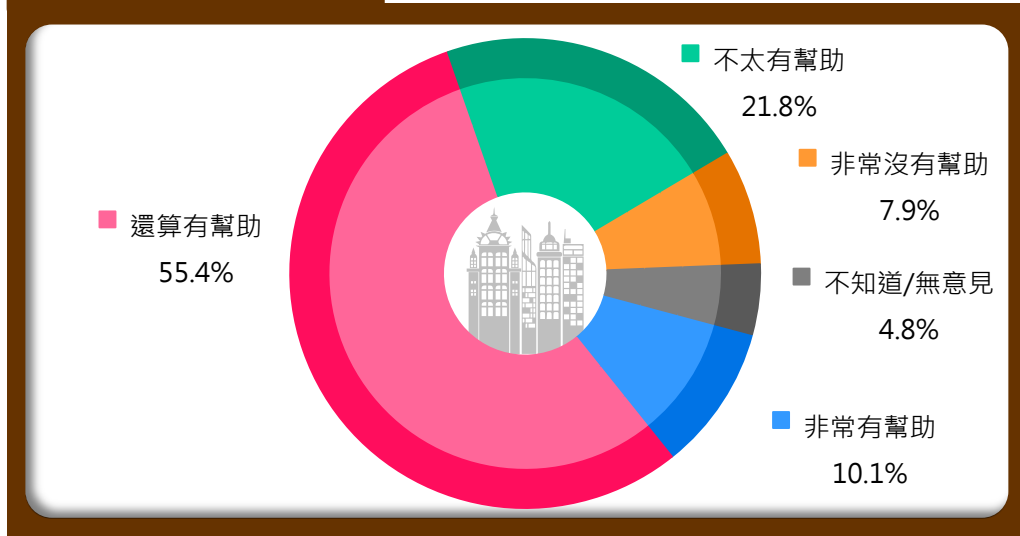


圖 4-3-8 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」幫助性分析圖

Q17.目前政府有提供「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，請問該措施對於貴公司提高僱用退休高齡者的意願有沒有幫助？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司資本額、45歲以上員工占比與中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-4)

- (一) 公司資本額：資本額1,000萬以上，未達3,000萬(70.0%)的公司認為有幫助比例較高，而資本額500萬以上，未達1,000萬(62.8%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 45歲以上員工占比：占比11-30%(73.0%)的公司認為有幫助比例較高，而沒有45歲以上員工(59.9%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 中高齡就促專法認知情形：知道與不知道中高齡就促專法的公司認為有幫助比例接近，分別為65.4%與65.5%；但知道(57.8%)的公司還算有幫助比例較高，而不知道(54.1%)公司比例較低( $p < 0.05$ )。

進一步瞭解沒有幫助的原因，其結果發現「工作內容簡單，無需技術及經驗傳承」(41.1%)與「公司有固定的教育訓練模式，不需要聘用高齡者傳承技術及經驗」(40.0%)的比例較高，其次是「人事成本超過補助金額」(10.0%)，再其次依序為「擔心高齡者適應力差，無法協助公司進行技術及經驗傳承」(6.3%)與「工作內容為客製化機台，即使有專業技術及經驗也



無法傳承」(2.1%)。另外，約4.2%表示「不會因為補助而提高僱用退休高齡者意願」。

表 4-3-12 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」沒有幫助原因分析表

項目	次數	百分比
工作內容簡單，無需技術及經驗傳承	78	41.1%
公司有固定的教育訓練模式，不需要聘用高齡者傳承技術及經驗	76	40.0%
人事成本超過補助金額	19	10.0%
擔心高齡者適應力差，無法協助公司進行技術及經驗傳承	12	6.3%
工作內容為客製化機台，即使有專業技術及經驗也無法傳承	4	2.1%
不會因為補助而提高僱用退休高齡者意願	8	4.2%
不知道/無意見	6	3.2%

Q18.請問貴公司認為該措施沒有幫助提高僱用退休高齡者意願的原因為何？(有效樣本數=190)

### 五、採用漸進式退休意願及不願意原因

有關採用漸進式退休意願，59.9%的受訪公司願意採用(包含非常願意8.2%與還算願意51.7%)；反之，29.1%的受訪公司表示不願意(包含不太願意22.0%與非常不願意7.1%)，其不願意原因依序為「容易造成人力調配困難」(38.7%)、「工時與工作量較難調整，也沒有適合的職務給予轉任」(38.2%)、「目前正常的退休制度比較好，該退休就退休」(28.0%)與「人事成本會提高」(17.7%)。最後，約11.1%的受訪公司未表示意見。

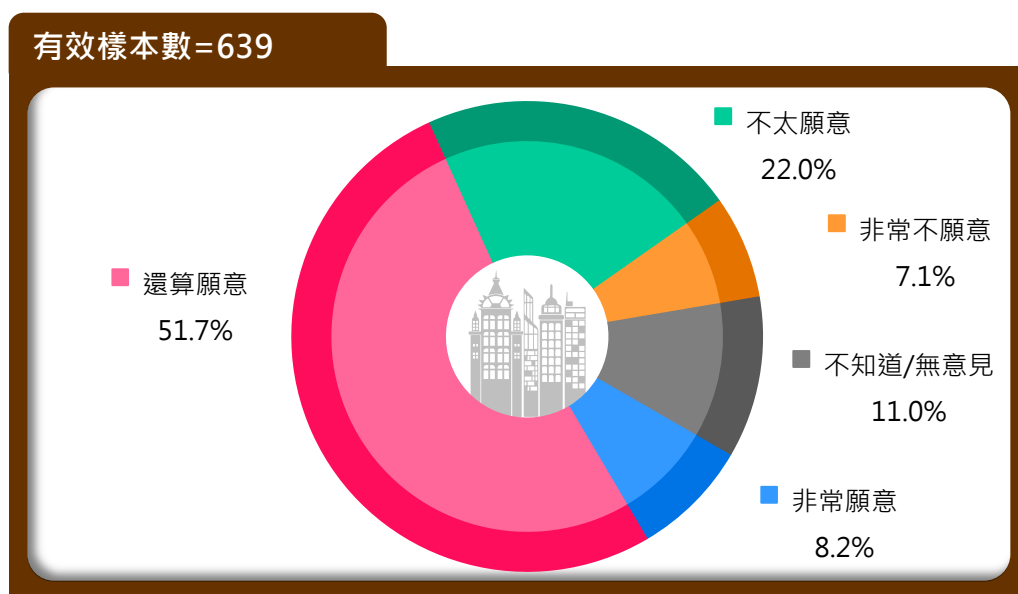


圖 4-3-9 採用漸進式退休意願分析圖

Q19.若未來政府推漸進式退休，也就是在退休前幾年提供一些彈性的安排，如縮短工作時間、降低工作量、轉為顧問、講師、師傅或監督人員或改為在家上班等，幫助退休者逐漸離開職業瞬間的衝擊，並延緩退休年齡，請問貴公司願不願意採用？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司採用漸進式退休意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司資本額之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-5)

(一) 公司資本額：資本額3,000萬以上，未達1億(65.9%)的公司願意採用比例較高，而資本額1億以上(46.3%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

表 4-3-13 不願意採用漸進式退休原因分析表

項目	次數	百分比
容易造成人力調配困難	72	38.7%
工時與工作量較難調整，也沒有適合的職務給予轉任	71	38.2%
目前正常的退休制度比較好，該退休就退休	52	28.0%
人事成本會提高	33	17.7%
不知道/無意見	10	5.4%

Q20.請問貴公司不願意採用漸進式退休的原因為何？(可複選)(有效樣本數=185)

## 六、 強制65歲員工退休及提供優退方案情形

在強制65歲員工退休方面，92.8%的受訪公司表示沒有；反之，僅4.1%的受訪公司會強制要求退休。另約3.1%的受訪公司未表示意見。

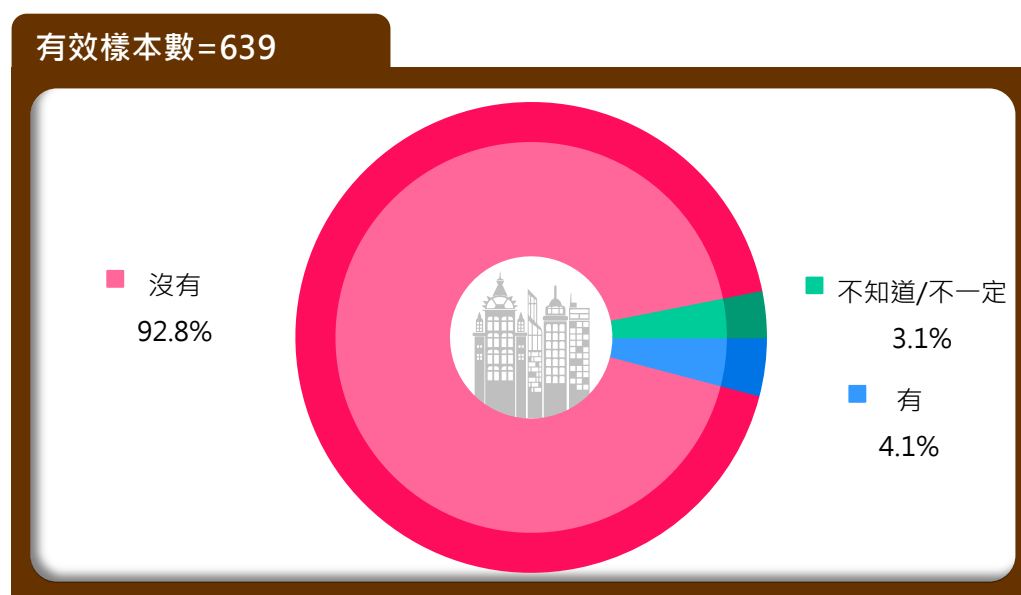


圖 4-3-10 強制 65 歲員工退休分析圖

Q21.請問貴公司有沒有強制 65 歲員工退休？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司強制65歲員工退休情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表2-6)

至於提供優退方案鼓勵提早退休部份，91.6%的受訪公司表示沒有；

反之，4.2%的受訪公司有提供優退方案。另約4.2%的受訪公司未表示意見。

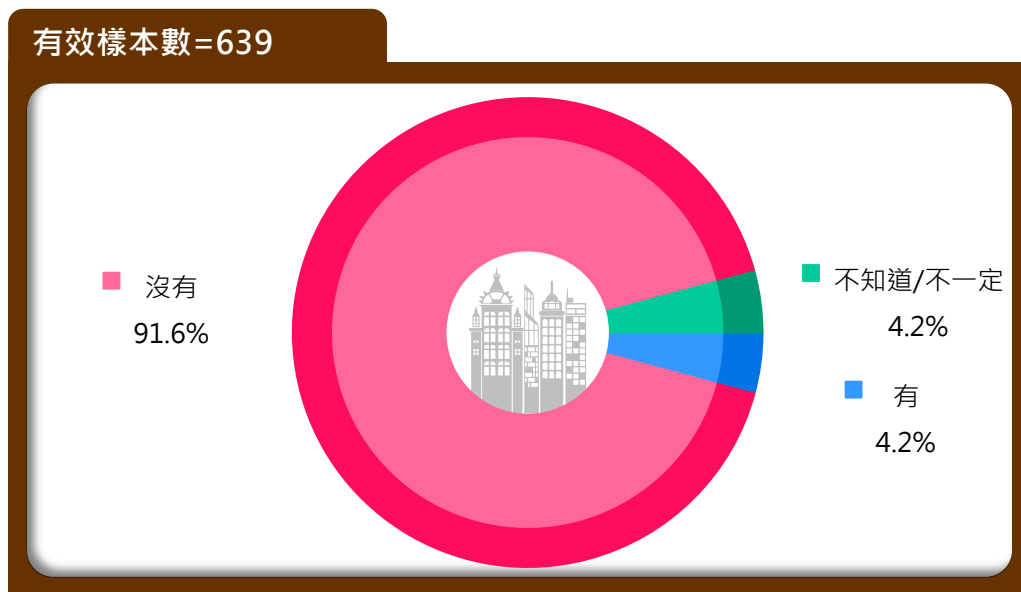


圖 4-3-11 提供優退方案分析圖

Q22. 請問貴公司有沒有提供優退方案，鼓勵員工提早退休？(單選) (有效樣本數=639)

將受訪公司提供優退方案情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-7)

(一) 中高齡就促專法認知情形：知道中高齡就促專法(8.8%)的公司有提供優退方案比例較高，而不知道(2.0%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

## 七、小結

由上發現，僅二成五的受訪公司會留用退休員工，雖然有近六成的受訪公司願意採用漸進式退休，但留用退休員工的作法目前卻以「維持原來的工作及薪資不變」居多且為優先選項，其實也代表著大部分受訪公司目前尚未面臨需要留用退休員工的情形，對於配套措施的瞭解與制定相對來說較為被動。

## 伍、新興聘用模式的接受意願

### 一、論件計酬或專案委外聘用模式的接受意願及需求人數

有關新興聘用模式之接受意願，45.2%的受訪公司對於「論件計酬或

專案委外聘用模式」表示有興趣(包含非常有興趣7.7%與還算有興趣37.5%)；反之，51.0%的受訪公司表示沒有興趣(包含不太有興趣29.7%與非常沒有興趣21.3%)。另約3.8%的受訪公司未表示意見。

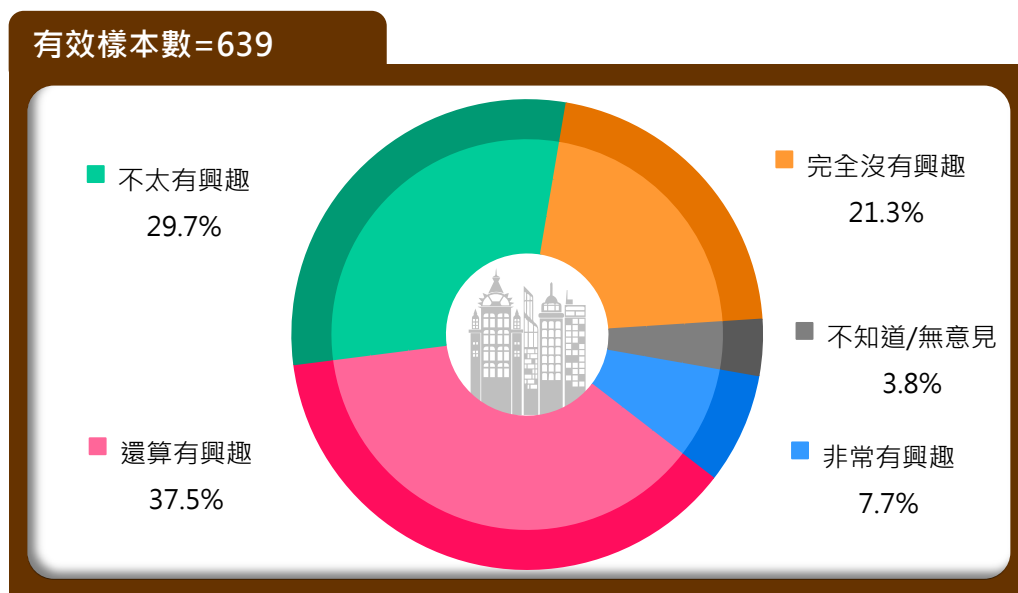


圖 4-3-12 「論件計酬或專案委外聘用模式」接受意願分析圖

Q23.隨科技進步,有越來越多樣化的工作型態。如果之後有臨時或特殊人力的需求,請問貴公司有沒有興趣選擇在特別的專業技術數位平臺中(服務需求多元化的數位平臺,例如:PRO360,服務需求包含設計、裝潢、美編、攝影、美術、音樂...等),自行選擇適合的45歲以上人力,以論件計酬或專案工作(接案)的方式委託執行?(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於「論件計酬或專案委外聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析,其結果因公司員工人數、45歲以上員工占比與65歲以上員工僱用情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-8)

- (一) 公司員工人數：員工人數未滿5人(58.5%)的公司有興趣比例較高，而員工人數10-29人(38.5%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 45歲以上員工占比：占比51%以上(52.2%)的公司有興趣比例較高，而沒有45歲以上員工(34.0%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(51.3%)的公司有興趣比例較高，而沒有僱用(42.6%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

進一步瞭解感興趣公司目前是否有需求，其調查結果發現，19.7%有興趣公司表示有需求，但其中約2.9%暫時無法預估人數；在扣除無法預估

部份重新計算，平均需求人數為5.11人。反觀目前沒有需求的比例約占79.2%。另約1.1%有興趣公司未表示意見。

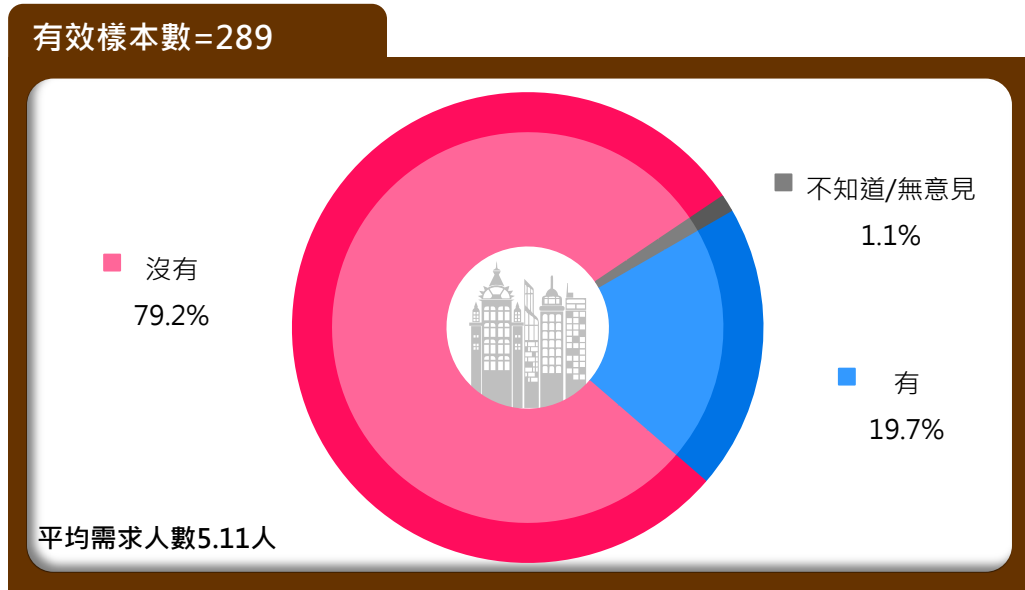


圖 4-3-13 「論件計酬或專案委外聘用模式」需求情形分析圖

Q24.請問貴公司目前有沒有相關的需求？(單選)(有效樣本數=289)

將受訪公司對於「論件計酬或專案委外聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表2-9)

## 二、社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式的接受意願及需求人數

接續在「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」方面，35.8%的受訪公司表示有興趣(包含非常有興趣5.2%與還算有興趣30.6%)；反之，60.0%的受訪公司表示沒有興趣(包含不太有興趣34.9%與非常沒有興趣25.1%)。另約4.2%的受訪公司未表示意見。

有效樣本數=639

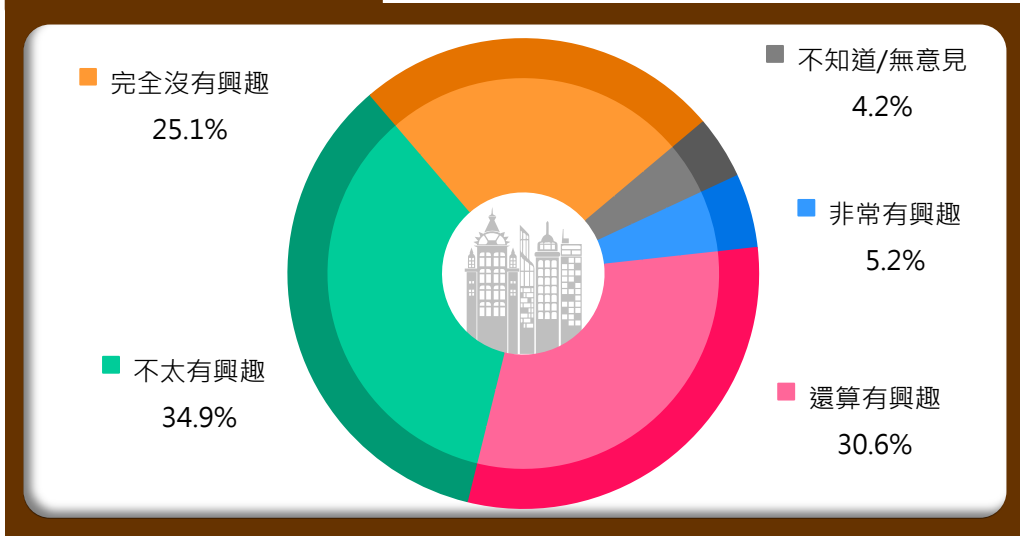


圖 4-3-14 「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」接受意願分析圖

Q25.如果之後有臨時或特殊人力的需求，請問貴公司有沒有興趣選擇透過合作社、社區或協會數位平臺的媒合，直接派遣符合需求的 45 歲以上人力，並由平臺進行人員的管理、訓練及相關薪酬發放？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因縣市別、公司資本額、公司員工人數、45歲以上員工占比與65歲以上員工僱用情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-10)

- (一) 縣市別：位於南投縣(49.4%)公司有興趣的比例較高，而位於臺中市(32.8%)公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 公司資本額：資本額未達500萬(46.3%)的公司有興趣比例較高，而資本額3,000萬以上，未達1億(28.0%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )
- (三) 公司員工人數：員工人數未滿5人(50.3%)的公司有興趣比例較高，而員工人數100人以上(27.2%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (四) 45歲以上員工占比：占比51%以上(44.6%)的公司有興趣比例較高，而1-10%(30.7%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (五) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(40.6%)的公司有興趣比例較高，而沒有僱用(33.8%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

針對有興趣公司瞭解目前是否有需求，其調查結果發現，24.0%有興趣公司表示有需求，但其中約2.8%暫時無法預估人數；在扣除無法預估部份重新計算，平均需求人數為5.88人。反觀目前沒有需求的比例約占76.0%。

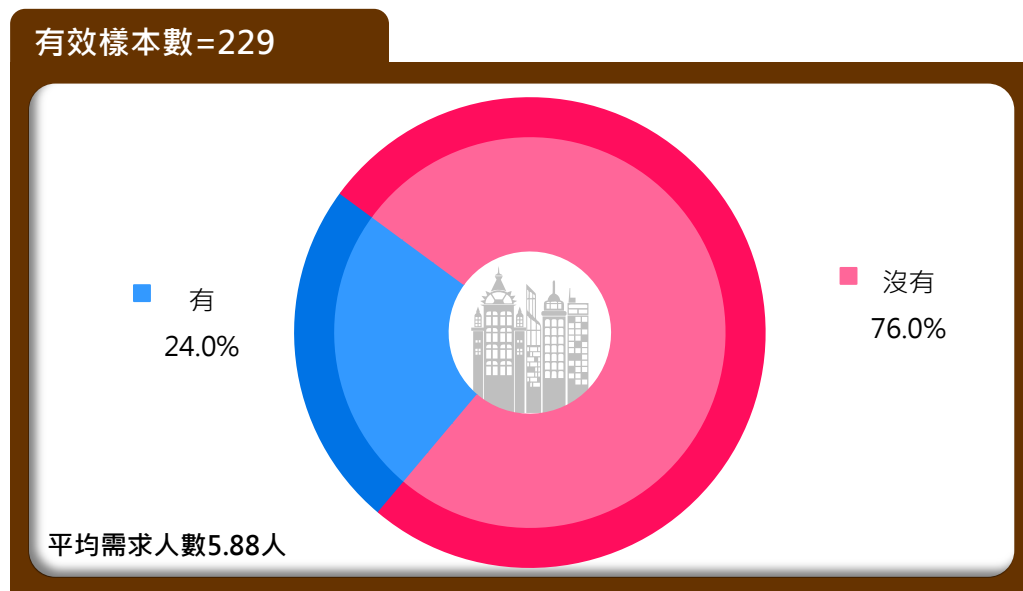


圖 4-3-15 「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」需求情形分析圖  
Q26. 請問貴公司目前有沒有相關的需求？(單選)(有效樣本數=229)

將受訪公司對於「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司員工人數之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表 2-11)

(一) 公司員工人數：員工人數100人以上(35.2%)的公司有需求比例較高，而員工人數未滿5人(9.3%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

### 三、以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願

由調查得知，65.3%的受訪公司接受利用商業保險降低中高齡者職災風險(包含非常接受14.2%與還算接受51.1%)；反之，24.0%的受訪公司不接受這種作法(包含不太接受16.3%與完全不接受7.7%)。另約10.7%的受訪公司未表示意見。

有效樣本數=639

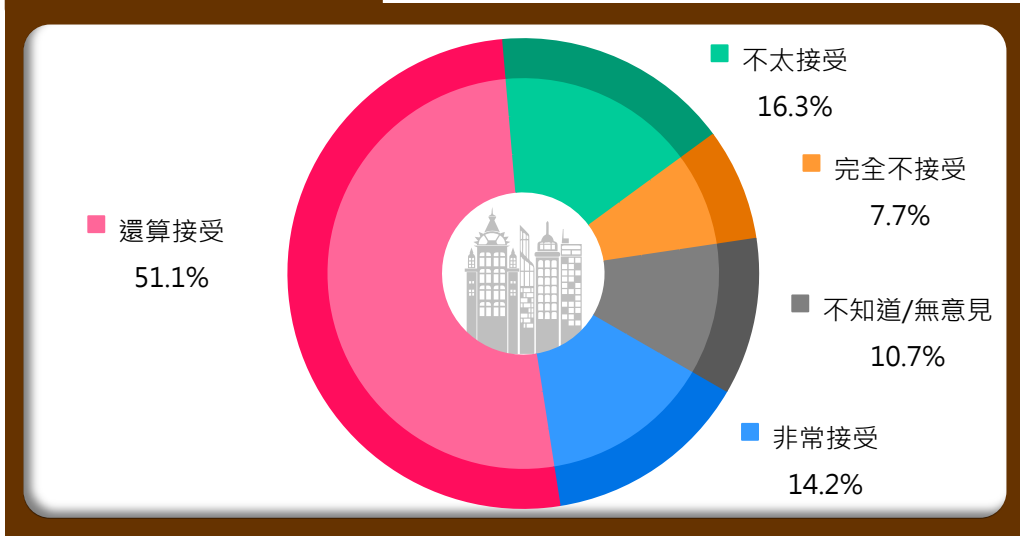


圖 4-3-16 以商業保險取代傳統勞工保險接受意願分析圖

Q27.如果這些多元的工作模式，雇主不需要幫 45 歲以上的臨時人力投勞保，而是利用商業保險降低中高齡者的職災風險，請問貴公司的接受程度是？(單選)  
(有效樣本數=639)

將受訪公司對於商業保險取代傳統勞工保險的接受意願與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司員工人數與65歲以上員工僱用情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-12)

- (一) 公司員工人數：員工人數未滿5人(82.5%)的公司會接受比例較高，而員工人數100人以上(54.4%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (二) 65歲以上員工僱用情形：有僱用與沒有僱用公司接受意願相近，分別為67.3%與64.4%；但有僱用(20.5%)公司在非常接受的比例較高，而沒有僱用(11.5%)公司比例較低( $p < 0.05$ )。

#### 四、小結

比較「論件計酬或專案委外聘用模式」與「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」的接受意願，受訪公司對於前者感興趣程度較高。而目前國內有不少類似的工作媒合平臺，例如：1111外包網、Tasker出任務(原518外包網)、PRO360達人網、Case888外包網等，只是沒有業者特別標榜中高齡優先或是設置中高齡專區。建議委託單位可嘗試與轄區業者配合，將業者「論件計酬或專案委外」需求與退休人才資料庫資源進行工作媒合，利



用試辦計畫模式評估後續執行之可行性。

## 陸、中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助

### 一、中高齡者及高齡者就業促進法認知度

根據調查顯示，67.5%的受訪公司不知道政府2020年底已實施中高齡者及高齡者就業促進法；反之，32.5%的受訪公司知道專法已實施。

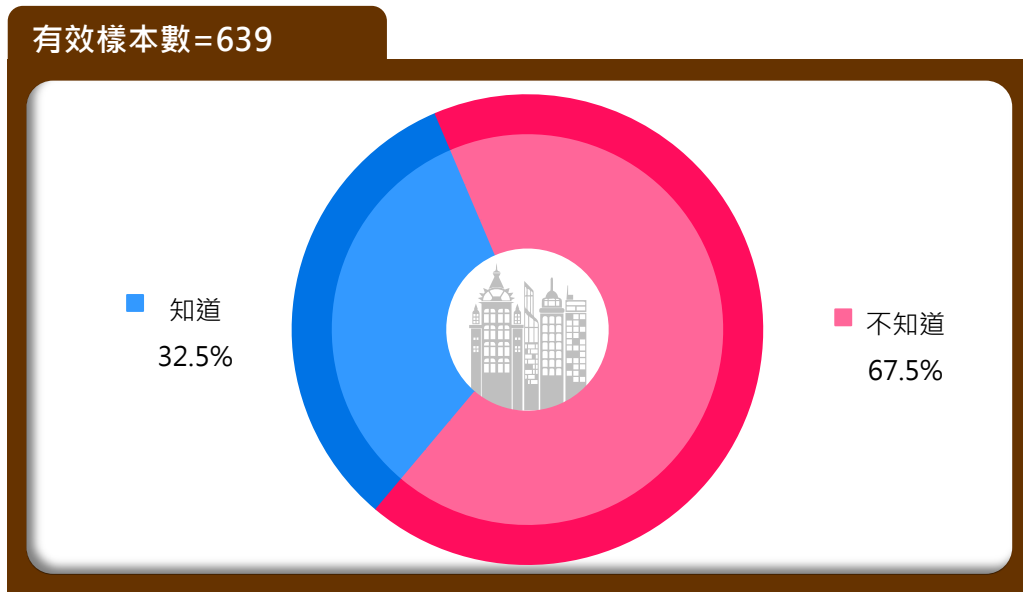


圖 4-3-17 中高齡者及高齡者就業促進法認知度分析圖

Q28. 請問貴公司知不知道政府在 2020 年底已實施中高齡者及高齡者就業促進法？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司資本額、公司員工人數、45歲以上員工占比、65歲以上員工僱用情形與退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-13)

- (一) 公司資本額：資本額1億以上(58.0%)的公司知道比例較高，而資本額未達500萬(20.8%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )
- (二) 公司員工人數：員工人數100人以上(61.8%)的公司知道比例較高，而員工人數未滿5人(19.2%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 45歲以上員工占比：占比11-30%(39.9%)的公司知道比例較高，而51%以上(20.2%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

(四) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(38.4%)的公司知道比例較高，而沒有僱用(30.0%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

(五) 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形：知道資料庫或服務據點(64.6%)的公司知道比例較高，而不知道(26.6%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

## 二、專法實施後提供45歲以上員工相關措施

在專法實施後，94.9%的受訪公司未針對45歲以上員工提供特別措施或改變；反之，僅5.1%的受訪公司有同步進行改變，其相關措施以「可以申請職務或工作內容調整」(37.5%)、「可以彈性調整工作時間或休息時間」(37.5%)與「提供輔助工具或機具」(37.5%)的比例較高，其次是「可以提出減時或減量的工作安排」(21.9%)、「提供能力開發與教育訓練課程」(21.9%)與「增加健檢補助」(21.9%)，再其次則是「提供或灌輸員工工作到退休之誘因與觀念」(12.5%)。至於其他比例較低之措施，如表4-3-8表示。

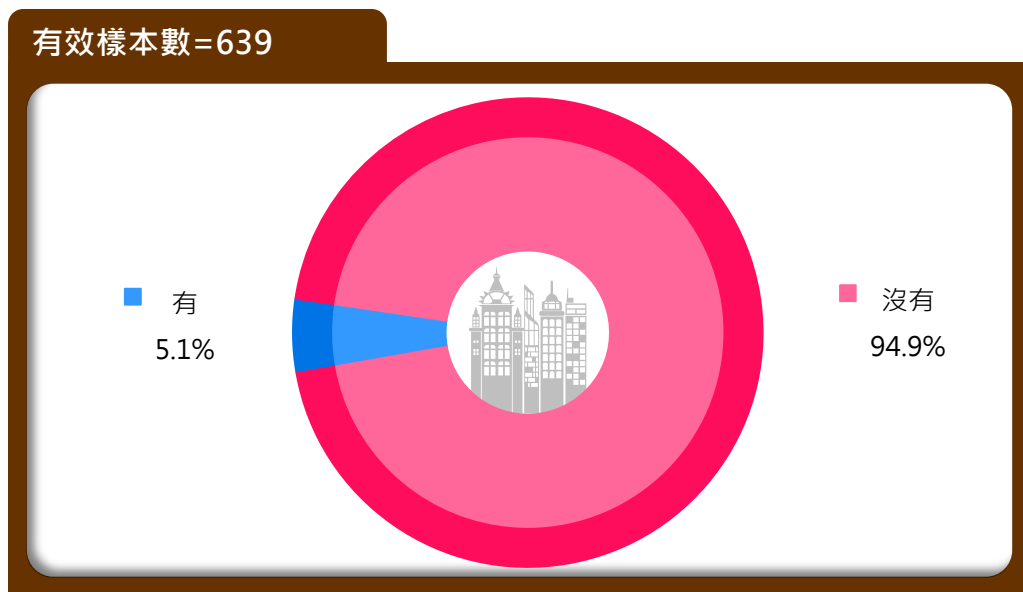


圖 4-3-18 專法實施後提供 45 歲以上員工改變措施情形分析圖

Q29. 請問在中高齡者及高齡者就業促進法實施的 1 年半當中，請問貴公司有沒有針對 45 歲以上的中高齡人員，在工作或就業上提供一些特別的措施或改變？(單選)(有效樣本數=639)

表 4-3-14 專法實施後提供 45 歲以上員工相關措施或改變項目分析表

項目	次數	百分比
可以申請職務或工作內容調整	12	37.5%
可以彈性調整工作時間或休息時間	12	37.5%
提供輔助工具或機具	12	37.5%
可以提出減時或減量的工作安排	7	21.9%
提供能力開發與教育訓練課程	7	21.9%
增加健檢補助	7	21.9%
提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念	4	12.5%
導入自動化設備或進行工作環境改善	3	9.4%
員工可提早退休的優退制度或方案	3	9.4%
為了經驗傳承進行混齡編組	3	9.4%
有多聘用中高齡就業者	3	9.4%
改善職場年齡歧視	1	3.1%
Q30.請問貴公司提供那些措施？(可複選)(有效樣本數=32)		

將受訪公司在專法實施後，提供45歲以上員工改變措施情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因縣市別、公司員工人數、65歲以上員工僱用情形與中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p<0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-14)

(一) 縣市別：位於南投縣(13.0%)的公司有提供改變措施比例較高，而位於彰化縣(3.7%)的公司比例較低( $p<0.05$ )

(二) 公司員工人數：員工人數100人以上(14.3%)的公司有提供改變措施比例較高，而員工人數未滿5人(2.3%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

(三) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(10.7%)的公司有提供改變措施比例較高，而沒有僱用(2.6%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

(四) 中高齡就促專法認知情形：知道中高齡就促專法(8.6%)的公司有提供改變措施比例較高，而不知道(3.4%)的公司比例較低( $p<0.05$ )。

### 三、 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度。

關於退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形，84.5%的受訪公司表示不知道；反之，15.5%的受訪公司表示知道。

有效樣本數=639

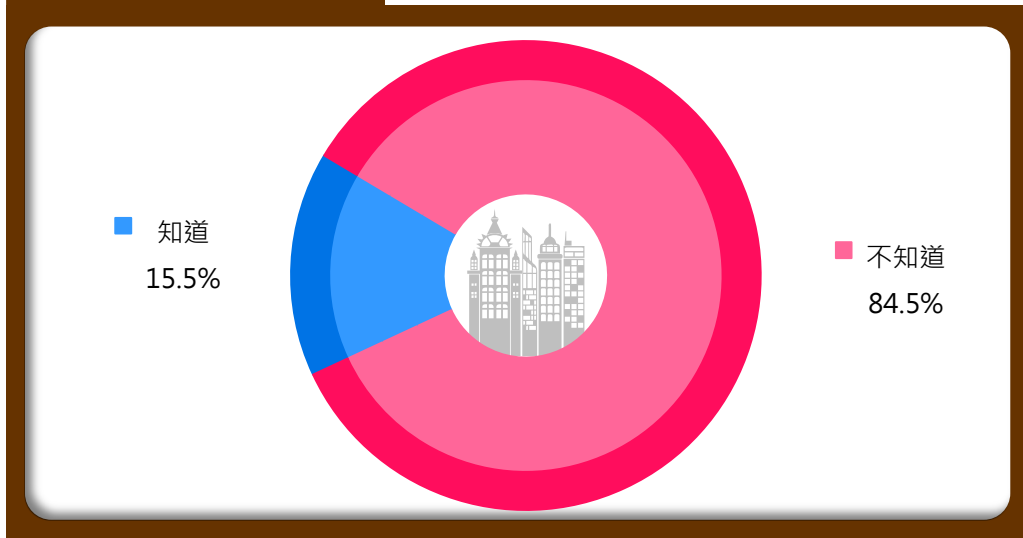


圖 4-3-19 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度分析圖

Q31.為協助中高齡者及高齡者就業，請問貴公司知不知道中彰投地區有提供「退休人才資料庫」或「銀髮人才服務據點」的服務？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果因公司資本額、公司員工人數、65歲以上員工僱用情形與中高齡就促專法認知情形之不同達顯著差異( $p < 0.05$ )。至於其他基本資料及相關變項則無顯著差異。(詳如附表2-15)

- (一) 公司資本額：資本額3,000萬以上，未達1億(26.8%)的公司知道比例較高，而資本額未達500萬(8.9%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )
- (二) 公司員工人數：員工人數100人以上(26.0%)的公司知道比例較高，而員工人數未滿5人(9.0%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (三) 65歲以上員工僱用情形：有僱用(20.5%)的公司知道比例較高，而沒有僱用(13.3%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。
- (四) 中高齡就促專法認知情形：知道中高齡就促專法(30.8%)的公司知道比例較高，而不知道(8.1%)的公司比例較低( $p < 0.05$ )。

#### 四、專法實施後職場環境友善度的改變情況

透過調查發現，57.7%的受訪公司認為專法實施後工作職場對中高齡就業者的友善程度沒有改變；反之，42.1%的受訪公司表示有改變而且是變得更好。另外，約0.2%的受訪公司表示雖有改變但變得更差。

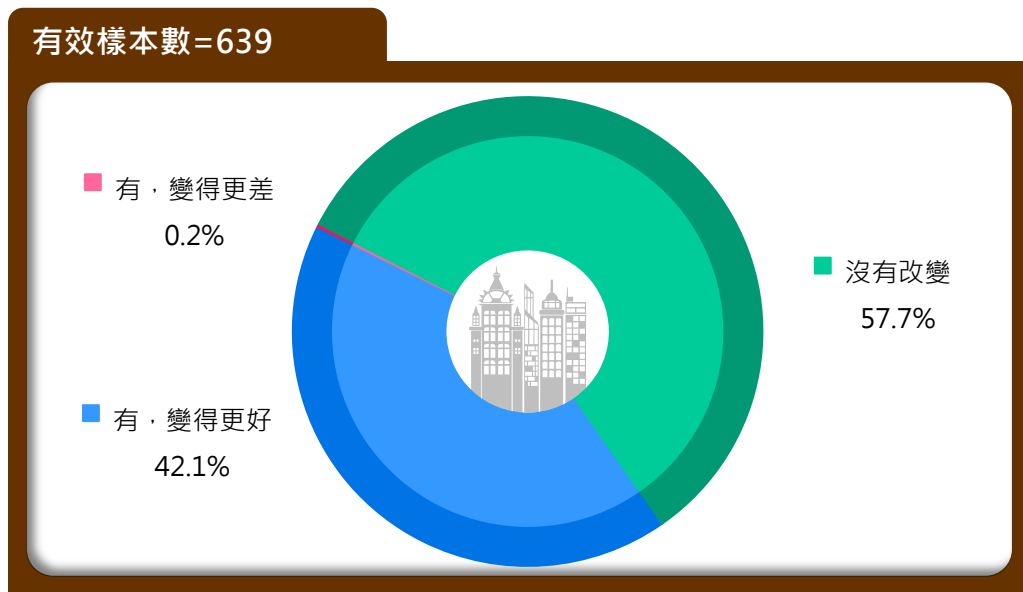


圖 4-3-20 專法實施後職場環境友善度改變情形分析圖

Q32. 整體來說，貴公司認為在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，工作職場對中高齡者就業的友善程度有沒有改變？(單選)(有效樣本數=639)

將受訪公司對於專法實施後職場環境友善度改變情形與基本資料及相關變項進行交叉分析，其結果與其他基本資料及相關變項無顯著差異。(詳如附表2-16)

#### 五、 期待獲得中高齡者及高齡者相關就業措施之管道。

由調查結果顯示，受訪公司獲得中高齡者及高齡者就業相關資訊的管道，希望以「寄發電子郵件或宣導手冊」(69.5%)的比例較高，「公部門發函」(44.6%)居次，「辦理相關說明會」(21.0%)與「學校/社團法人組織(同業公會)」(19.6%)則再次之，最後依序是「公立就服機構或人員致電或拜訪」(18.9%)、「相關政府部門的line官方帳號」(16.3%)與「大眾傳媒」(6.9%)。

表 4-3-15 期待獲得中高齡者及高齡者相關就業措施之管道分析表

項目	次數	百分比
寄發電子郵件或宣導手冊	444	69.5%
公部門發函	285	44.6%
辦理相關說明會	134	21.0%
學校/社團法人組織(同業公會)	125	19.6%
公立就服機構或人員致電或拜訪	121	18.9%
相關政府部門的 line 官方帳號	104	16.3%
大眾傳媒	44	6.9%
不知道/無意見	15	2.3%

Q33.對於政府日後推動中高齡者及高齡者就業，請問貴公司希望透過哪些管道或方式取得相關資訊？(可複選)(有效樣本數=639)

## 六、協助45歲以上勞工續留職場之作法

有關提高45歲以上勞工續留職場意願，政府可以提供的協助或措施中，以「補助企業留用退休員工」(73.1%)為大宗，其次是「提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源」(53.4%)，再其次是「提供45歲以上勞工彈性工時或縮短工時」(49.0%)與「修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付」(47.7%)，最後依序是「協助企業改善工作環境」(38.3%)、「提供職務再設計，減緩工作障礙」(34.6%)與「修訂相關法規將強制退休年齡延後」(31.3%)。

表 4-3-16 協助 45 歲以上勞工續留職場之作法分析表

項目	次數	百分比
補助企業留用退休員工	467	73.1%
提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源	341	53.4%
提供 45 歲以上勞工彈性工時或縮短工時	313	49.0%
修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付	305	47.7%
協助企業改善工作環境	245	38.3%
提供職務再設計，減緩工作障礙	221	34.6%
修訂相關法規將強制退休年齡延後	200	31.3%
都沒有幫助	2	0.3%

Q34.請問貴公司認為政府可以提供哪些協助或措施，來提高 45 歲以上的勞工留在職場的意願？(可複選)(有效樣本數=639)

## 七、政府協助45歲以上勞工就業之相關建議

在政府協助45歲以上勞工工作或就業之相關建議方面，78.9%的受訪公司未表示任何意見；反之，12.1%的受訪公司認為「強化政策宣導，將相關政策有效讓企業知道」，10.8%的受訪公司表示「提供職業訓練額外

補助」。至於其他比例較低之建議，則如表4-3-11所示。

表 4-3-17 政府協助 45 歲以上勞工就業之相關建議分析表

項目	次數	百分比
強化政策宣導，將相關政策有效讓企業知道	77	12.1%
提供職業訓練額外補助	69	10.8%
建議各項補助計畫申請流程可以簡化，以提高申請意願	26	4.1%
提高聘用 45 歲以上勞工相關補助金額	2	0.3%
規劃多元務實且適合 45 歲以上勞工參加的職業訓練課程	1	0.2%
不知道/無意見	510	79.8%

Q35.請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？（有效樣本數=639）

## 八、小結

整體來看，近七成的受訪公司對於中高齡者及高齡者就業促進法認知度低，且不到一成的受訪公司在專法實施後有針對45歲以上員工提供特別措施。然而，在中高齡以上勞動力日趨重要的情況下，提升事業單位對於中高齡相關政策與措施的瞭解程度，以及鼓勵創造中高齡有善職場環境是刻不容緩的重要工作。建議委託單位可多利用受訪公司較常接收資訊的管道，強化政策宣導力道與成效。

#### 第四節 事業單位不同族群分析

##### 壹、產業別(以下分析僅針對中高齡以上就業者較多產業進行比較)

有關45歲以上員工僱用情形，除了教育業以外，其他產業超過九成的事業單位有僱用45歲以上員工；而各產業45歲以上員工占比大多以31-50%居多，僅有住宿及餐飲業以1-10%為大宗。

表 4-4-1 不同產業別之中高齡以上者人力運用現況差異分析表

項目		產業別						
		農、林、 漁、牧業	製造業	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	教育業	醫療保健 及社會工 作服務業	
		中高齡以上者人力運用現況						直欄%
45歲以上 員工僱用 情形 (n=639)	有僱用45 歲以上員工	90.2%	97.1%	93.1%	90.0%	80.6%	100.0%	
	沒有僱用 45歲以上 員工	9.8%	2.9%	6.9%	10.0%	19.4%	0.0%	
45歲以上 員工占比 (n=639)	1-10%	25.6%	14.8%	24.5%	39.2%	9.3%	29.6%	
	11-30%	8.8%	34.9%	25.4%	18.2%	11.3%	0.0%	
	31-50%	38.2%	36.1%	31.1%	9.8%	30.6%	50.0%	
	51%以上	17.5%	11.3%	12.1%	22.9%	29.4%	20.4%	
	沒有45歲 以上員工	9.8%	2.9%	6.9%	10.0%	19.4%	0.0%	

至於各產業可能聘用45歲以上人員職缺，農、林、漁、牧業以農、林、漁、牧業生產人員(72.6%)與基層技術工及勞力工(45.9%)為主，製造業以機械設備操作及組裝人員(32.9%)與基層技術工及勞力工(44.5%)為大宗，批發及零售業以技術員及助理專業人員(34.8%)與事務支援人員(31.4%)的比例較高，住宿及餐飲業以基層技術工及勞力工(58.4%)與服務及銷售工作人員(44.8%)居多，教育業以專業人員(50.8%)與事務支援人員(28.7%)為主，醫療保健及社會工作服務業以技術員及助理專業人員(59.2%)與事務支援人員(38.8%)為大宗。



表 4-4-2 不同產業別之中高齡以上者僱用意願差異分析表

項目		產業別					
		農、林、 漁、牧業	製造業	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	教育業	醫療保健 及社會工 作服務業
		中高齡以上者僱用意願					
		直欄%					
*可能 聘用工 作職務 (n=639)	主管及經理人員	0.0%	16.3%	21.2%	11.2%	0.0%	0.0%
	專業人員	0.0%	15.8%	9.7%	4.6%	<b>50.8%</b>	20.4%
	技術員及助理 專業人員	0.0%	20.0%	<b>34.8%</b>	3.1%	9.3%	<b>59.2%</b>
	事務支援人員	9.8%	18.9%	<b>31.4%</b>	16.3%	<b>28.7%</b>	<b>38.8%</b>
	服務及銷售工 作人員	8.8%	2.9%	12.4%	<b>44.8%</b>	21.3%	18.4%
	農、林、漁、 牧業生產人員	<b>72.6%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	技藝有關工作 人員	0.0%	18.9%	10.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	機械設備操作 及組裝人員	8.8%	<b>32.9%</b>	12.3%	3.2%	11.3%	11.2%
	基層技術工及 勞力工	<b>45.9%</b>	<b>44.5%</b>	26.0%	<b>58.4%</b>	10.1%	11.2%

註：\*表示該題為複選題

在留用退休員工作法方面，製造業(60.3%)、批發及零售業(59.6%)、住宿及餐飲業(63.5%)、教育業(100.0%)皆以維持原來的工作及薪資不變的比例較高，農、林、漁、牧業則以工作內容與職稱改變(80.5%)為主，醫療保健及社會工作服務業則是工作時間改變(41.4%)與薪資所得改變(41.4%)為大宗。

相關補助計畫方面，繼續僱用高齡者補助計畫的幫助性，各產業皆在六成以上，其中又以教育業(79.9%)的比例較高且接近八成；至於僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫，農、林、漁、牧業(74.4%)、醫療保健及社會工作服務業(72.3%)、製造業(68.0%)、批發及零售業(66.7%)、住宿及餐飲業(63.1%)認為有幫助的比例均在六成以上，而教育業則相對較低，約為50.8%。另有關事業單位採用漸進式退休的意願，住宿及餐飲業(54.3%)與醫療保健及社會工作服務業(59.2%)願意採用的比例未超過六成，而教育業(70.6%)、農、林、漁、牧業(64.5%)、批發及零售業(62.8%)與製造業(62.2%)均在六成以上。

表 4-4-3 不同產業別之屆退員工繼續僱用情形差異分析表

項目		產業別						
		農、林、 漁、牧業	製造業	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	教育業	醫療保健 及社會工 作服務業	
		屆退員工繼續僱用情形						直欄%
*留用 退休員 工作法 (n=307)	工作內容與職稱 改變	<b>80.5%</b>	28.7%	36.2%	26.6%	26.9%	17.1%	
	工作時間改變	21.9%	18.1%	24.1%	13.2%	0.0%	<b>41.4%</b>	
	工作地點改變	0.0%	0.0%	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
	薪資所得改變	0.0%	27.0%	24.2%	20.5%	0.0%	<b>41.4%</b>	
	勞動契約的轉換	0.0%	14.3%	17.2%	22.5%	0.0%	20.7%	
	維持原來的工作 及薪資不變	19.5%	<b>60.3%</b>	<b>59.6%</b>	<b>63.5%</b>	<b>100.0%</b>	20.7%	
	沒有其他作法	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
繼續僱 用高齡 者補助 計畫 (n=639)	非常有幫助	8.8%	6.9%	8.5%	16.5%	0.0%	11.2%	
	還算有幫助	55.1%	62.1%	60.1%	49.8%	79.9%	50.0%	
	<b>有幫助(合計)</b>	<b>63.9%</b>	<b>69.0%</b>	<b>68.6%</b>	<b>66.3%</b>	<b>79.9%</b>	<b>61.2%</b>	
	不太有幫助	36.1%	24.2%	22.5%	23.8%	0.0%	20.4%	
	非常沒有幫助	0.0%	5.8%	4.7%	5.2%	10.1%	9.2%	
	不知道/無意見	0.0%	1.0%	4.2%	4.7%	10.1%	9.2%	
僱用退 休高齡 者傳承 專業技 術及經 驗補助 計畫 (n=639)	非常有幫助	8.8%	8.9%	8.1%	10.1%	11.3%	11.2%	
	還算有幫助	65.6%	59.2%	58.6%	53.0%	39.5%	61.2%	
	<b>有幫助(合計)</b>	<b>74.4%</b>	<b>68.0%</b>	<b>66.7%</b>	<b>63.1%</b>	<b>50.8%</b>	<b>72.3%</b>	
	不太有幫助	8.8%	24.2%	22.1%	20.6%	30.6%	18.4%	
	非常沒有幫助	8.8%	4.9%	5.8%	13.1%	0.0%	0.0%	
	不知道/無意見	8.1%	2.9%	5.3%	3.2%	18.6%	9.2%	
推漸進 式退休 (n=639)	非常願意	8.8%	6.9%	7.3%	11.4%	21.3%	22.3%	
	還算願意	55.8%	55.3%	55.5%	42.9%	49.2%	36.9%	
	<b>願意(合計)</b>	<b>64.5%</b>	<b>62.2%</b>	<b>62.8%</b>	<b>54.3%</b>	<b>70.6%</b>	<b>59.2%</b>	
	不太願意	25.6%	19.1%	22.2%	29.3%	10.1%	31.6%	
	非常不願意	9.8%	7.9%	5.0%	5.2%	10.1%	9.2%	
	不知道/無意見	0.0%	10.8%	10.0%	11.2%	9.3%	0.0%	

註：\*表示該題為複選題

新興聘用模式中，僅醫療保健及社會工作服務業(50.0%)對於論件計酬或專案委外有興趣的比例較高，約為50.0%，其他產業有興趣的比例皆在四成以下；而社區或平臺式人力派遣媒合，農、林、漁、牧業(72.6%)與醫療保健及社會工作服務業(51.9%)有興趣的比例超過五成，其他產業有興趣的

比例皆在五成以下。至於商業保險代替勞保，醫療保健及社會工作服務業(90.8%)與農、林、漁、牧業(81.4%)能接受的比例較高，其次是教育業(71.3%)與住宿及餐飲業(69.7%)，最後則是批發及零售業(62.0%)與製造業(59.0%)。

表 4-4-4 不同產業別之新興聘用模式接受意願差異分析表

項目		產業別					
		農、林、 漁、牧業	製造業	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	教育業	醫療保健 及社會工 作服務業
		新興聘用模式接受意願					
		直欄%					
論件計 酬或專 案委外 (n=639)	非常有興趣	8.8%	3.0%	7.3%	10.0%	11.3%	0.0%
	還算有興趣	35.5%	35.0%	37.9%	35.7%	29.4%	50.0%
	<b>有興趣(合計)</b>	<b>35.5%</b>	<b>35.0%</b>	<b>37.9%</b>	<b>35.7%</b>	<b>29.4%</b>	<b>50.0%</b>
	不太有興趣	37.2%	33.2%	29.3%	34.6%	20.6%	31.6%
	完全沒有興趣	18.6%	22.7%	23.3%	18.0%	29.4%	18.4%
	不知道/無意見	0.0%	6.0%	2.3%	1.7%	9.3%	0.0%
社區或 平臺式 人力派 遣媒合 (n=639)	非常有興趣	17.5%	1.0%	4.2%	11.6%	0.0%	0.0%
	還算有興趣	55.1%	32.4%	30.9%	35.2%	31.4%	51.9%
	<b>有興趣(合計)</b>	<b>72.6%</b>	<b>33.4%</b>	<b>35.1%</b>	<b>46.8%</b>	<b>31.4%</b>	<b>51.9%</b>
	不太有興趣	8.8%	35.0%	35.8%	34.0%	39.9%	38.8%
	完全沒有興趣	18.6%	25.7%	26.6%	16.1%	28.7%	9.2%
	不知道/無意見	0.0%	5.9%	2.4%	3.2%	0.0%	0.0%
商業保 險取代 勞保 (n=639)	非常接受	17.5%	8.0%	12.4%	21.6%	30.6%	29.6%
	還算接受	63.9%	51.0%	49.6%	48.0%	40.7%	61.2%
	<b>接受(合計)</b>	<b>81.4%</b>	<b>59.0%</b>	<b>62.0%</b>	<b>69.7%</b>	<b>71.3%</b>	<b>90.8%</b>
	不太接受	0.0%	19.2%	19.8%	15.9%	10.1%	9.2%
	完全不接受	0.0%	9.9%	8.2%	3.2%	0.0%	0.0%
	不知道/無意見	18.6%	11.8%	10.0%	11.2%	18.6%	0.0%

在專法認知度方面，教育業知道(50.0%)的比例較高，其次是製造業(39.8%)與住宿及餐飲業(39.0%)，再其次是醫療保健及社會工作服務業(29.6%)與批發及零售業(28.9%)，最後則是農、林、漁、牧業(9.8%)。另關於公司針對45歲以上員工所提供的特別措施，農、林、漁、牧業以可以申請職務或工作內容調整(100.0%)、導入自動化設備或進行工作環境改善(100.0%)與提供輔助工具或機具(100.0%)為主，製造業以提供輔助工具或機具(59.8%)與為了經驗傳承進行混齡編組(40.2%)居多，批發及零售業以提供輔助工具或機具(53.3%)與可以申請職務或工作內容調整(47.2%)為大宗，住宿及餐飲業以可以彈性調整工作時間或休息時間(52.3%)與增加健檢補助

(47.7%)的比例較高。

有關事業單位希望政府提供的措施，以協助提高45歲以上勞工續留職場意願，各產業皆以補助企業留用退休員工居多。至於各產業其他比例較高之措施，農、林、漁、牧業(73.7%)與住宿及餐飲業(49.6%)為提供45歲以上勞工彈性工時或縮短工時，製造業(50.7%)與批發及零售業(53.6%)是提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源，教育業(50.0%)與醫療保健及社會工作服務業(50.0%)是修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付。

表 4-4-5 不同產業別之中高齡者及高齡者相關就業措施認知差異分析表

項目		產業別						
		農、林、 漁、牧業	製造業	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	教育業	醫療保健 及社會工 作服務業	
		中高齡者及高齡者相關就業措施認知						直欄%
中高齡者及 高齡者就業 促進法 (n=639)	知道	9.8%	39.8%	28.9%	39.0%	50.0%	29.6%	
	不知道	90.2%	60.2%	71.1%	61.0%	50.0%	70.4%	
*針對 45 歲 以上人員的 特別措施 (n=32)	提供或灌輸員 工作到退休之 誘因與觀念	0.0%	18.2%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
	可以申請職務 或工作內容調 整	100.0%	36.3%	47.2%	21.6%	0.0%	0.0%	
	可以提出減時 或減量的工作 安排	0.0%	18.2%	6.6%	26.1%	0.0%	0.0%	
	導入自動化設 備或進行工作 環境改善	100.0%	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
	員工可提早退 休的優退制度 或方案	0.0%	18.2%	13.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
	可以彈性調整 工作時間或休 息時間	0.0%	22.0%	39.6%	52.3%	0.0%	0.0%	
	提供能力開發 與教育訓練課 程	0.0%	22.0%	26.9%	0.0%	0.0%	0.0%	

續表 4-4-5 不同產業別之中高齡者及高齡者相關就業措施認知差異分析表

項目		產業別					
		農、林、 漁、牧業	製造業	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	教育業	醫療保健 及社會工 作服務業
		中高齡者及高齡者相關就業措施認知					
		直欄%					
*針對 45 歲 以上人員的 特別措施 (n=32)	提供輔助工具 或機具	100.0%	59.8%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	為了經驗傳承 進行混齡編組	0.0%	40.2%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	有多聘用中高 齡就業者	0.0%	0.0%	6.6%	26.1%	0.0%	0.0%
	改善職場年齡 歧視	0.0%	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	增加健檢補助	0.0%	0.0%	26.4%	47.7%	0.0%	0.0%
*政府協助 45 歲以上 勞工續留職 場措施 (n=639)	修訂相關法規 將強制退休年 齡延後	35.5%	33.3%	32.2%	36.5%	19.4%	31.6%
	修改退休金 給付方式，延 後請領者可增 加年金給付	36.1%	50.0%	49.1%	35.9%	50.0%	50.0%
	提供 45 歲以上 勞工彈性工時 或縮短工時	73.7%	38.8%	49.2%	49.6%	49.2%	38.8%
	協助企業改善 工作環境	45.3%	32.2%	38.2%	41.9%	29.4%	29.6%
	提供職務再設 計，減緩工作 障礙	45.3%	27.7%	34.7%	34.5%	40.7%	40.8%
	補助企業留用 退休員工	71.6%	69.9%	76.3%	76.5%	81.4%	81.6%
	提供留用退休員 工相關薪資及勞 動條件法源	47.0%	50.7%	53.6%	48.0%	29.4%	61.2%

註：\*表示該題為複選題

## 貳、資本額

在45歲以上員工僱用情形，除了資本額未達500萬以外，其他資本額級別的事業單位，超過九成皆有僱用45歲以上員工，且隨著資本額提高，僱用的比例亦隨之增加；至於45歲以上員工占比，資本額未達500萬的事業單位以51%以上(24.7%)的比例較高，資本額3,000萬以上，未達1億(34.6%)、1,000萬以上，未達3,000萬(29.3%)與500萬以上，未達1,000萬(27.4%)者則以31-50%居多，而資本額1億元以上則是11-30%(39.1%)為大宗。

表 4-4-6 不同資本額級別之中高齡以上者人力運用現況差異分析表

項目		資本額				
		未達 500 萬	500 萬以 上，未達 1,000 萬	1,000 萬以 上，未達 3,000 萬	3,000 萬以 上，未達 1 億	1 億以上
中高齡以上者人力運用現況						直欄%
45 歲以上 員工僱用 情形 (n=639)	有僱用 45 歲以上 員工	<b>84.6%</b>	<b>92.0%</b>	<b>93.7%</b>	<b>98.0%</b>	<b>97.4%</b>
	沒有僱用 45 歲以上 員工	15.4%	8.0%	6.3%	2.0%	2.6%
45 歲以上 員工占比 (n=639)	1-10%	18.0%	25.8%	26.6%	19.2%	19.1%
	11-30%	21.2%	25.7%	25.9%	29.8%	<b>39.1%</b>
	31-50%	20.8%	<b>27.4%</b>	<b>29.3%</b>	<b>34.6%</b>	35.4%
	51% 以上	<b>24.7%</b>	13.1%	12.0%	14.4%	3.9%
	沒有 45 歲以上員工	15.4%	8.0%	6.3%	2.0%	2.6%

關於留用退休員工情形，資本額1億以上的事業單位，會留用的比例較高，約占48.6%；其次是3,000萬以上，未達1億(36.4%)者；最後則是1,000萬以上，未達3,000萬(19.6%)、未達500萬(19.1%)與500萬以上，未達1,000萬(18.3%)者，有留用的比例在一成八至一成九之間。另有關事業單位採用漸進式退休的意願，資本額500萬以上，未達1,000萬(57.5%)與1億以上(46.3%)者有意願的比例較低，而資本額3,000萬以上，未達1億(65.9%)、1,000萬以上，未達3,000萬(64.8%)與未達500萬(60.7%)者的比例較高且超過六成。

表 4-4-7 不同資本額級別之屆退員工繼續僱用情形差異分析表

項目		資本額					直欄%
		未達 500 萬	500 萬以 上，未達 1,000 萬	1,000 萬以 上，未達 3,000 萬	3,000 萬以 上，未達 1 億	1 億以上	
屆退員工繼續僱用情形							
留用退休員工情形 (n=639)	公司有此制度，曾經留用人	6.8%	11.4%	8.0%	17.1%	24.0%	
	公司雖無留用制度，但會留用退休員工，曾經留用人	12.3%	6.8%	11.6%	19.3%	24.6%	
	曾經留用人(合計)	<b>19.1%</b>	<b>18.3%</b>	<b>19.6%</b>	<b>36.4%</b>	<b>48.6%</b>	
	若有需求會選擇適合者留用	22.8%	24.9%	23.8%	21.8%	16.7%	
	不會	58.1%	56.8%	56.6%	41.9%	34.7%	
推漸進式退休 (n=639)	非常願意	10.6%	5.1%	7.6%	12.9%	5.1%	
	還算願意	50.1%	52.4%	57.3%	53.0%	41.3%	
	<b>願意(合計)</b>	<b>60.7%</b>	<b>57.5%</b>	<b>64.8%</b>	<b>65.9%</b>	<b>46.3%</b>	
	不太願意	21.5%	27.6%	18.8%	16.0%	25.7%	
	非常不願意	9.4%	3.8%	5.0%	10.4%	8.8%	
	不知道/無意見	8.4%	11.1%	11.4%	7.7%	19.2%	

在新興聘用模式中，資本額未達500萬的事業單位對於論件計酬或專案委外有興趣(52.3%)的比例較高，其他資本額級別的事業單位有興趣的比例皆低於五成；而社區或平臺式人力派遣媒合，同樣也是資本額未達500萬的事業單位有興趣(46.3%)的比例較高，其他資本額級別的事業單位有興趣的比例皆低於四成，其中1,000萬以上，未達3,000萬(29.5%)與3,000萬以上，未達1億(28.0%)者更未達三成。至於商業保險代替勞保，僅資本額3,000萬以上，未達1億的事業單位能接受(59.4%)的比例低於六成，其他資本額級別的事業單位能接受的比例均超過六成。

表 4-4-8 不同資本額級別之新興聘用模式接受意願差異分析表

項目		資本額					直欄%
		未達 500 萬	500 萬以 上，未達 1,000 萬	1,000 萬以 上，未達 3,000 萬	3,000 萬以 上，未達 1 億	1 億以上	
<b>新興聘用模式接受意願</b>							
論件計酬或 專案委外 (n=639)	非常有興趣	9.9%	6.4%	5.4%	12.2%	5.2%	
	還算有興趣	42.4%	36.0%	38.3%	33.1%	34.0%	
	<b>有興趣(合計)</b>	<b>52.3%</b>	<b>42.4%</b>	<b>43.8%</b>	<b>45.3%</b>	<b>39.2%</b>	
	不太有興趣	25.7%	33.4%	26.2%	30.2%	36.9%	
	完全沒有興趣	18.5%	21.4%	26.7%	21.2%	16.4%	
	不知道/無意見	3.4%	2.8%	3.3%	3.4%	7.5%	
社區或平臺 式人力派遣 媒合 (n=639)	非常有興趣	8.8%	6.0%	2.4%	4.5%	2.7%	
	還算有興趣	37.5%	30.4%	27.1%	23.5%	33.3%	
	<b>有興趣(合計)</b>	<b>46.3%</b>	<b>36.4%</b>	<b>29.5%</b>	<b>28.0%</b>	<b>36.0%</b>	
	不太有興趣	25.1%	34.6%	41.0%	41.5%	34.6%	
	完全沒有興趣	22.6%	26.8%	26.9%	27.3%	20.5%	
	不知道/無意見	6.0%	2.1%	2.6%	3.2%	8.9%	
商業保險 取代勞保 (n=639)	非常接受	21.8%	8.8%	15.1%	13.0%	9.0%	
	還算接受	51.5%	58.1%	46.6%	46.5%	51.5%	
	<b>接受(合計)</b>	<b>73.3%</b>	<b>66.9%</b>	<b>61.7%</b>	<b>59.4%</b>	<b>60.5%</b>	
	不太接受	12.8%	17.6%	17.6%	21.1%	12.7%	
	完全不接受	4.9%	6.1%	10.5%	9.5%	8.6%	
	不知道/無意見	9.0%	9.4%	10.1%	10.0%	18.2%	

有關專法認知度，除了資本額1億以上，其他資本額級別皆以知道的比例較低；在退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度，各資本額級別皆以知道的比例較低。值得注意的是，上述認知度都有隨著資本額提高而知道的比例亦隨之增加趨勢。另關於公司針對45歲以上員工所提供的特別措施，資本額1,000萬以上，未達3,000萬(49.7%)與未達500萬(45.6%)的事業單位以可以彈性調整工作時間或休息時間居多，500萬以上，未達1,000萬者以提供輔助工具或機具(77.6%)為大宗，3,000萬以上，未達1億者以可以申請職務或工作內容調整(65.7%)為主，1億以上者以有多聘用中高齡就業者(40.0%)的比例較高。



表 4-4-9 不同資本額級別之中高齡者及高齡者相關就業措施認知差異分析表

項目		資本額					直欄%
		未達 500 萬	500 萬以 上，未達 1,000 萬	1,000 萬以 上，未達 3,000 萬	3,000 萬以 上，未達 1 億	1 億以上	
<b>中高齡者及高齡者相關就業措施認知</b>							
中高齡者及 高齡者就業 促進法 (n=639)	知道	20.8%	21.4%	34.0%	44.4%	58.0%	
	不知道	79.2%	78.6%	66.0%	55.6%	42.0%	
退休人才資 料庫、銀髮 人才服務據 點(n=639)	知道	8.9%	12.0%	14.2%	26.8%	23.5%	
	不知道	91.1%	88.0%	85.8%	73.2%	76.5%	
*針對 45 歲 以上人員的 特別措施 (n=32)	提供或灌輸員工作 到退休之誘因與觀 念	0.0%	0.0%	21.5%	31.2%	0.0%	
	可以申請職務或工 作內容調整	8.0%	58.0%	31.0%	<b>65.7%</b>	20.4%	
	可以提出減時或減 量的工作安排	22.0%	22.4%	31.4%	14.6%	0.0%	
	導入自動化設備或 進行工作環境改善	8.0%	0.0%	11.8%	16.6%	0.0%	
	員工可提早退休的 優退制度或方案	0.0%	21.2%	9.9%	14.6%	0.0%	
	可以彈性調整工作 時間或休息時間	<b>45.6%</b>	42.0%	<b>49.7%</b>	33.2%	0.0%	
	提供能力開發與教 育訓練課程	0.0%	40.8%	21.7%	34.3%	0.0%	
	提供輔助工具或機 具	8.0%	<b>77.6%</b>	29.1%	50.9%	20.4%	
	為了經驗傳承進行 混齡編組	0.0%	0.0%	0.0%	48.9%	0.0%	
	有多聘用中高齡就 業者	24.4%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>40.0%</b>	
	改善職場年齡歧視	0.0%	0.0%	0.0%	16.6%	0.0%	
	增加健檢補助	24.4%	19.6%	19.2%	33.2%	19.2%	

註：\*表示該題為複選題

## 第五節 質化調查分析

### 壹、中高齡以上就業者的就業情況

- 一、 本次受訪的中高齡以上就業者多數在45歲以後有求職經驗，且因對職缺設定許多考量因素，容易影響求職時間。

根據本次訪談的中高齡以上就業者，其中約有5位在45歲之後均有過求職的經驗。且據受訪者表示，當年齡超過50歲之後就會面臨較高的就業門檻。若進一步細究原因可發現，50歲過後的求職者本身因身體、家庭照顧、希望有更多私人時間或是其他考量等，在求職的選擇會設定許多條件，符合其需求的職缺有限。再加上，數位應用的能力較差，不習慣利用網路求職以及經歷過被雇主拒絕或受騙的經驗...等，在求職上會比較傾向透過親友、以往工作經驗累積的人脈或公立就業服務單位推薦較適合的工作。顯示中高齡以上求職者對於職缺的條件及工作環境的安心度都會進行一定的評估，也延長其求職的時間。

- 二、 在求職上會傾向透過親友、工作經驗的人脈或公立就業服務單位推薦較安心的工作。而訪談中也發現中高齡以上就業者對於能彈性調整工作與個人生活的需求逐漸提高。

另外3位在45歲之後無求職經驗就業者，1位服務於國營事業體系，工作相對較為穩定；1位則是從事業務性質工作，較能彈性調整工作與個人生活間的平衡；最後1位受訪者則因身體及工作壓力的負荷，在50歲之後就開始思考轉換工作。該受訪者表示，若要轉換不同領域，就要面臨到企業在接受度及個人能力專業度的挑戰。因此，只能延續之前的工作領域及內容。但同性質的工作在新的職場，薪資條件是否降低？工作壓力是否減少？新的職場是否容易適應？就業心態如何調整？...等因素，會不斷影響其就業的選擇，故藉由人脈推薦適合的工作機會，才容易促使成功轉職。

從訪談中不難發現，中高齡以上就業者對於兼顧工作與個人生活的需求逐漸提高，部分的就業者會透過對工作內容的熟悉或專業度，自行調整適合的工作模式，而部分則會評估轉職的可行性。

三、即早「享退人生後半場」的想法會影響民眾退休年齡及退休後再就業的意願。而少數抱持永不退休的觀念，做法大多是利用過去工作經驗所累積的人脈及資源進行一些較彈性的工作規劃。

誠如前面提及，受訪的中高齡以上就業者對於個人生活的重視度逐漸提高，故在詢問其退休年齡的部分，多數受訪者會將60歲作為一個重要的時間點。受訪者認為60歲時工作年資大多已經累積30-40年，想趁著身體狀況還好的情況下，自由的去運用時間，嘗試過去沒機會享有的生活方式，而不再將生活重心放在工作。再加上，對勞工保險及相關退休金請領的考量下，大多數會在60歲左右進行退休規劃。

且因受訪的中高齡以上就業者是基於想享受退休生活而選擇退休，在初期無經濟的壓力下，大多不會主動向公司提出退休後留在原公司工作的要求，除非公司主動詢問回聘或是提供較彈性的工作方式，才會考慮留任的可行性。至於目前公司對退休者回聘的態度，受訪的中高齡以上就業者認為，這與職務別、主管友善度及人員管理、調度有關，例如該職務別人員容易補足、替代性高、或有體能要求者，公司回聘的意願較低；主管對於中高齡員工友善度較高，則會協助提供減時或減量的工作規劃。

整體來看，受訪的中高齡以上就業者仍傾向在65歲強制退休年齡前完成退休，即早「享退人生後半場」的想法的確影響民眾退休年齡及退休後再就業的意願，僅有少數抱持永不退休的觀念，而做法大多是利用過去工作經驗所累積的人脈及資源進行一些較彈性的工作規劃。

四、受訪的中高齡以上就業者認為目前就業市場中適合退休者重返職場的彈性或兼職工作職缺不多。若未來能透過合作社、社區或協會數位平臺提供適合銀髮族的職缺內容，再賦予工作的公益色彩，將有助於帶動退休者重返職場的意願。

若進一步詢問退休後重返職場的需求發現，受訪的中高齡以上就業者會傾向選擇彈性或兼職的工作機會。但在工作機會多寡、工作的時間是否能配合作息的需求、工作的複雜程度、工作地點的距離、工作壓力及體能負荷等多項因素綜合下，受訪者認為目前就業市場中適合的職缺並不

多。且即使有符合需求，雇主是否願意犧牲工作效率，優先聘用中高齡以上者亦是影響其就業的關鍵因素。

故對新興就業模式的需求，會認為以合作社、社區或協會數位平臺提供的人力派遣工作較符合，其原因為雇主願意聘用中高齡以上者以及平臺可以依求職者的需求篩選、委派適合的工作。且訪談中也發現，這類型的工作內容若能同時包含公益或社區服務工作的使命，讓中高齡以上者在工作過程獲得尊重及成就感，則能帶動更多退休者重返職場的意願。

## 貳、事業單位對於聘用中高齡以上者的看法

一、 受訪事業單位大多表示願意提供中高齡以上者就業機會，但是職缺性質不完全符合中高齡以上者需求，因此，實際求職者的人數並不高。

在訪問事業單位對於聘用中高齡以上勞工的看法，事業單位願意聘用中高齡以上員工的職務仍以基層工作為主，但這類型工作大多須具備一定的體能狀況，若中高齡以上勞工無明顯經濟壓力，大多不會選擇過於辛苦的職場環境。即使事業單位願意聘用，中高齡以上者入職的意願也不高。再加上，事業單位大多利用私立人力銀行作為人力招募的主要管道，中高齡以上求職人數並不多。而少數藉由人力銀行招募到中高齡勞工者，其工作內容屬於不須負重、久站、輪班或加班，性質較為單純。而此亦顯示，多數事業單位雖表示願意提供中高齡以上者就業機會，但是職缺性質及內容可能與中高齡勞工的需求有落差，因此造成在供需二端無法順利媒合。

二、 受訪事業單位也反映部分中高齡以上勞工就業心態未調整，在薪資、職場適應、數位工具的接受度等，都影響其聘用意願。大多數受訪事業單位並沒有針對中高齡員工體能的限制，提供一些特殊的工作措施，主要是因為需求性不高及影響人員管理。

在訪談中也有事業單位反映，部分中高齡以上勞工在求職時的心態需要調整，像是有些中高齡以上者仍停留在前一份工作中所能獲取的薪資待遇，不願接受以較低的起薪，重新學習新的職場技能、或是對於新工

作的工作流程及模式，仍習慣受到過去工作的思維模式所框架，較難溝通或調整，而在面對新的科技、技術、設備時，也容易出現排斥的情況，配合公司培訓的意願也相對較低，因此，加深事業單位在任用時的顧忌。

至於針對中高齡以上勞工體能限制所提供的特別措施，多數事業單位反映並沒有提供特殊措施，主要是因為現有的中高齡勞工對於工作內容及要求大多駕輕就熟，許多工作項目都可以透過經驗值去彌補體能上的限制，在工作績效及表現上，並無明顯因年齡影響而有所不同，提供相關措施的需求並不高。再加上，事業單位若僅針對中高齡以上勞工提供特殊措施，容易因相關規定造成公司管理的不易。不過，也有部分事業單位會因為改善工作條件及環境而提供一些措施，例如健康檢查、人力搭配降低負重頻率、工作內容調整或是機器設備的汰舊、更新等，讓員工藉以提升工作效率。

**三、 受訪事業單位對於留用屆退員工的態度均相當正面。而有留用經驗的事業單位，大多由主管人員評估是否有留用需求，再主動詢問屆退者的留任意願，留用方式多以原職務，重新訂定勞動契約的方式進行回聘。**

本次訪談的事業單位，對於留用屆退員工多數是抱持著正面的態度，主要是因為屆退員工熟悉公司的作業流程，且有一定的工作績效表現。而4間有留任經驗的事業單位表示目前並無制式的留用辦法，大多是由主管人員評估屆退者的工作技能、工作態度佳、對公司的忠誠度、相關職位的替代性及不會因為年齡影響工作表現等，才會主動詢問屆退者是否有留任意願。而留用的方式多為原職務，並重新訂定勞動契約，少數中高階主管或是具有專業技術職之人員，則會轉為顧問職，以尊重屆退者對工作時間調配的需求。

而1間不會留任屆退員工的事業單位則認為，員工想要申請退休時，大多已對於退休生活有完整的規劃，再加上，屆退者無沉重的經濟負擔，在退休後也不會想繼續從事長時間或辛苦的工作職務，留任的效果並不明顯。且該公司甚至會提供優退措施，來避免組織人力的老化。

### 叁、專家對中高齡就業環境的看法

- 一、事業單位提供的職缺類型仍偏向基層工作，並非完全符合中高齡以上者的求職需求，建議企業在刊登職缺時，可勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力...等，以及是否願意優先聘用中高齡以上者，協助銀髮人力媒合成功的機會。

從歷年的調查中發現，不論是中高齡以上就業者退休後再就業的意願或是事業單位願意聘用中高齡以上勞工的比例均將近5成，顯示在就業市場中的供需雙方皆有一定需求，但為何無法反映在實際的勞動參與率中呢？從訪談的專家、就業者及事業單位的看法彙整得知，中高齡以上就業者隨著年齡增長及經濟能力變化，對選擇職缺所重視的條件就會不同，例如工時、薪資、工作距離、體能負荷、工作內容具價值意義及能否獲得職場同儕的尊重，都是其評估的因素，其中就有中高齡以上就業的受訪者就提到，「現在提供給中高齡的職缺都是洗碗工、清潔員、保全、照服員，這些都不適合中高齡的需求」。而為能對該職缺的工作內容更加瞭解、減少職場受騙、求職受挫或不適應的情況以及本身數位應用能力的限制，其求職的方式會相對依賴親友推薦。再加上，若無迫切的經濟壓力，其求職的積極性就會受到影響。

而在事業單位端方面，願意提供中高齡以上勞工就業機會比例雖高，但職缺仍偏向基層工作，且工作內容若需要體能、負重、久站、視力...等容易造成中高齡工作障礙的性質，就會降低中高齡以上勞工的求職意願，事業單位能取得的履歷或求職數量自然不高；倘若工作性質較適合中高齡以上者，雇主在有其他求職者可篩選時，是否願意優先聘用中高齡以上者，以及中高齡以上者入職後在職場的適應性，都會造成最終聘用的比例降低。

因此，建議可以評估在現有職缺刊登時，讓企業針對職缺性質勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力...等，或是該職缺是否願意優先聘用中高齡以上者，協助銀髮人力媒合成功的機會。

## 二、 受訪專家建議日後可結合社區或在地組織開發適合中高齡以上者的非典型職缺或與當地社會企業合作將銀髮人力引導出去。

中高齡再就業所增加的勞動力並非只是集中在補充企業的人力缺工，而是額外規劃出一些符合中高齡就業者需求的工作內容及環境，創造一些新興的就業模式。在專家座談會中，受訪專家認為透過社區開發非典型就業機會，類似目前日本銀髮人才資源中心的「自主、自立、共働(協作)、共助」等宗旨，接受公家機關、家庭或企業請託開發適合中高齡以上者的職缺是可行的參考模式。此外，亦可結合現有的社區發展協會或在地組織，從地方創生到自力創利的社會企業，協助開拓更多元的職種，讓中高齡以上者可以傳承中高齡以上者的經驗和能力，透過持續工作的方式貢獻及活化地方社會，並幫助中高齡以上者積極參與社交圈和打造健康的生活，藉此找到自我認同和生活目標。畢竟，中高齡以上者之所以會投入就業市場，不一定是因為經濟上的考量。許多人都是想要一展所長，為社會貢獻一己之力，或是在工作上得到成就感等。而這些做法，亦可符合不同中高齡以上者再投入職場的目的，提高其就業的動機。

## 肆、對漸進式退休議題的看法

### 一、 受訪的中高齡以上就業者認為漸進式退休的採用會受到企業人力調整、屆退者心態、年金保險制度及相關配套是否完整等因素，而影響導入的可行性。

在量化調查中，有59.8%的中高齡以上就業民眾理想的漸進式退休模式是接續原來的工作內容，減少工作時間及工作量。但在質化的訪談中發現，多數受訪的中高齡以上就業者認為這種理想的模式在實際推行有難度。首先是目前企業的人力運用大多是一個蘿蔔一個坑，漸進式退休所減少的工時或工作量很難有其他人力取代，企業以彈性人力配合調整有難度；其次是屆退者因漸進式退休而影響的薪資或其職掌，對於就業心態造成的衝擊與調適；另外，則是年金保險制度是否會因漸進式退休減少給付金額；最後是啟動漸進式退休的年齡及是否有完善的配套方案。其中一位受訪者也提到，「我用特休來調適我的漸進式退休，這個時候主管其實就已經給你臉色了」，而此，也顯示出受訪的中高齡以上就業者普遍認為在

現行的制度下，企業願意採行漸進式退休的可行性不高。

**二、 受訪事業單位為能完成工作內容及技術能力的傳承，在屆退者退休前會扮演傳承者的角色，逐漸減少其工作內容。建議政府日後在規劃漸進式退休方案時，應協助企業規劃一套較適合的人力運用配套方案以及相關彈性工作的具體措施。**

在事業單位端方面，有59.9%的企業願意在退休前提供一些彈性的工作安排，如縮短工作時間、降低工作量、轉為顧問或監督人員等方式，延緩退休年齡及退休者離開職場的衝擊。且在質性訪談中發現，部分受訪的事業單位表示，屆退者在提出退休申請前，公司會針對其職掌、工作內容、技術能力安排其他人員進行交接。過程中，屆退者會扮演傳承者的角色，逐漸減少其工作內容，但若涉及到工時的減少，則會造成企業人事管理及相關成本的增加，在現行制度下採用的可能性不高。因此，建議政府日後在規劃漸進式退休方案時，應協助企業規劃一套較適合的人力運用配套方案、期間僱傭關係的調整、可能對年金制度的衝擊以及相關彈性工作的具體措施...等提供說帖，才能增加企業的採用意願。

**三、 受訪專家認為漸進式退休雖然能減緩退休者離開職場的衝擊，延緩退休年齡，但以國內產業規模、型態以及相關法令配套措施尚未完善的情況下，不宜貿然推動。現階段可先由公部門或是國營單位啟動實驗方案，研擬相關配套措施；並針對民眾及雇主加強宣導漸進式退休觀念，以利後續推動。**

受訪的專家也提到，漸進式退休是需要許多配套措施及法令的支持，例如漸進式退休到底要從幾歲開始？是從65歲強制退休年齡向前推算或往後延伸？漸進式期間規劃幾年較為適當？企業配合採用的意願及作法？是否需要搭配相關獎勵措施？相關的年金制度如何調整？再加上，漸進式退休的整體規劃必須要有企業規模的支持，國內有近八成的企業規模都在5人以下，很難在漸進式退休的架構下提供較彈性的人力調整模式。

因此，在現有產業規模未明顯改變的情況下，尚難出現推動的契機。故專家建議現階段可以先在公部門或是國營單位啟動實驗方案，針對漸



進式退休的規劃及相關配套措施研擬較適宜的作法。

而訪談中針對中高齡以上就業者或事業單位對漸進式退休認知度不足方面，受訪專家建議可在勞動部辦理的「員工協助方案」教育訓練中，納入漸進式退休相關議題的宣導，讓民眾及雇主對於漸進式退休有更深入的瞭解以利於日後推動。

## 伍、對「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」議題的看法

一、受訪的中高齡以上就業者認為「退休人才資料庫」這種被動等待企業求才的效益有限。建議應成立一個專屬的平臺，並依中高齡以上求職者的需求進行不同的分類，有別於傳統的行業別及職務別的求職方式，並在平臺中納入相關的教育訓練、社會參與活動，以培養其依賴性及信任度。另外，平臺建置過程中應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗UX/UI的研究，以提升使用的友善性。

在量化調查中，不論是中高齡以上就業民眾或是事業單位對於「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」的認知度都不到二成，因此在質性訪談中多數受訪者並不清楚其功能及定位。

而少數使用過「退休人才資料庫」者，其使用經驗認為登錄的內容相當繁瑣，操作介面不夠友善，即使很不容易完成登錄的各項程序，也沒有企業會從中尋找適合的人選，認為這種偏向被動的資料庫形式，能發揮的效益相當有限。

而對於「退休人才資料庫」的期待，受訪的中高齡以上就業者認為其功能應較為多元。建議應成立一個專屬的平臺，在需求端方面，開發更多元願意聘用中高齡以上者的職缺類型，不論是全時、部分工時、短期、彈性或任務型工作；在供給端方面，則可先依中高齡以上求職者的需求進行不同等級的劃分，例如從事服務性或公益性質工作者、創業需求者、技術經驗傳承者、經濟需求的全時工作者...等，劃分的方式應有別於現行人力銀行的行業別及職務別的區分，並針對不同需求的對象搭配相關的教育訓練、社會參與活動以及更直接的職缺推介。讓中高齡以上求職者可以透過在平臺參與訓練及活動的過程中，培養對平臺的依賴性及信任度。

此外，因中高齡以上者的數位能力較差，在建置過程中應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗UX/UI的研究，設計友善程度較高的介面，才能提高使用意願。

**二、 受訪的事業單位建議「退休人才資料庫」應該進行分級、分類及分區，並在人員就業前辦理相關教育訓練課程。若要鼓勵企業在「退休人才資料庫」聘用相關人力，建議應提供相關誘因、配套獎勵措施或建立差異化的服務內容，以提高使用意願。**

受訪的事業單位同樣也提到「退休人才資料庫」應該進行分級、分類及分區，並在人員就業前辦理相關教育訓練課程，而此，才能更精確的協助中高齡以上者就業。在訪談中，受訪事業單位也針對臺中市政府的「中高齡人才分級資料庫」提出看法，如「不老高手專區」是彙集各行業具豐富經驗或職能技術熟練的退休者，其資格如何取得企業界的信賴，且其經驗及技術又以何種方式傳承，須有較完整的作法及說明。在「白金職人」的界定及相關資訊則較為模糊，無明顯差異化，對企業聘用吸引力不足。

因此，建議政府若要鼓勵企業在「退休人才資料庫」聘用相關人力，應提供相關誘因、配套獎勵措施或建立差異化服務內容，例如雇主與中高齡就業者非一般的商業僱用關係，而是透過平臺承攬關係；或是提供聘用中高齡勞工工作崗位訓練費用等，來協助中高齡勞工在職場穩定就業。

此外，亦可在「退休人才資料庫」較清楚的勾選所需的工作性質，例如可以接受的工時、工作時段、薪資、通勤距離、能否接受需要體能、負重、久站、視力的工作類型....等資訊，才能更便於事業單位即時且精準找到所需之中高齡人才。最後，則是建議政府相關單位仍應強化「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」的宣導，才能帶動企業的使用意願。

三、受訪專家建議「銀髮人才資源中心」現階段除了建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區等管道，利用各項資源協助進行中高齡以上就業媒合外，可藉由「退休人才資料庫」研究事業單位端需求，瞭解願意主動聘用中高齡以上者的職缺類型及工作內容。其次是針對轄區的產業特性，去結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型；最後則是從人才培育的角度，協助運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。

在專家的訪談部分，受訪專家認為要思考中高齡以上者就業問題前，應先探討幾項議題，首先是銀髮族的就業空間有哪些？雇主端願意主動聘用的職缺類型為何？其次，在現有的產業特性與運作模式，如何協助其進行人力的延續及補充？最後，則是如何整合中高齡以上者個人的需求、能力和價值認知，並降低與企業需求的落差？

因此，受訪專家建議「銀髮人才資源中心」現階段除了建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區等管道，協助進行中高齡以上就業媒合外，可先針對與「退休人才資料庫」或與臺中市政府「中高齡人才分級資料庫」進行相關專案研究，瞭解哪些事業單位願意主動聘用中高齡以上者、聘用的職缺類型及工作內容、利用資料庫求才的比例、退休者刊登及使用情況、事業單位端使用需求....等資訊，去瞭解中高齡以上者現有的就業空間。其次，則是針對轄區的產業特性，結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型與就業空間。讓「銀髮人才資源中心」能發揮相關的擴散、示範效果，並帶動效益及資源的整合。

另外，亦可從企業人才培育的角度，協助企業重新檢視其人力資源政策，如何透過工作再設計，得以運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。

四、受訪專家同樣認為「退休人才資料庫」過於被動，建議可先透過就業諮詢的部分，將中高齡就業者進行分類，如有迫切就業需求者導入現有就業協助機制；而無迫切就業需求者則導入新建置的平臺系統，進行相關求職、創業、訓練及社會參與活動。而在企業部分則提供誘因，增加聘用中高齡以上者之意願。另外，亦建議可設置官方APP，藉此建立更多元的銀髮服務模式。

在「退休人才資料庫」方面，受訪專家認為目前資料庫建置的型態過於被動，僅單從中高齡勞工的角度提供相關的資訊，而未深入瞭解事業單位端的需求。因此建議在供給端方面，可先透過就業諮詢的部分，將中高齡就業者進行分類，如有經濟壓力、有迫切就業需求者可導入現有就業協助機制；而無迫切就業需求者則可依各項分級、分類、分區等設定其就業需求，並導入專屬的平臺，鼓勵中高齡以上者持續在平臺參與其他的訓練及活動。而在需求端方面，除了確認願意主動聘用中高齡以上者外，則同樣可以依工作內容的複雜性、專業性進行分類，並標註工作性質是否包含體能、負重、久站、視力...等。此外，亦需要搭配其他符合企業需求的誘因或做法，才能提高企業使用的意願，藉此整合中高齡以上者個人的需求，並降低與企業需求的落差。

受訪專家也建議，該平臺可設置官方App，在初期由實體的就業服務人員協助中高齡登錄相關資料，後續則可利用資訊推播、活動參與及訓練導入，增加整體平臺的活絡度，藉此建立更多元的銀髮服務模式。

## 陸、對中高齡者及高齡者就業促進法相關議題的看法及建議

一、受訪的中高齡以上就業者和事業單位均認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的效益有限，主要是高齡者的薪資較高，企業在評估所支出人力成本大於補助效益時，會偏向不留任。再者，則是因申請補助程序繁瑣及實際補助金額不確定，都影響相關計畫的申請意願。

關於「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的看法，受訪的中高齡以上就業者和事業單位認為相關措施雖然有助於聘用高齡勞工，但計畫的效益較為有限，其原因是「繼續僱用高齡者補助計畫」補助有時限，一旦無法申請補助，企業聘用的誘因就會終止；其次是屆退者的薪資較高及相關申請程序所造成的成本，與獲得補助金額是否足以吸引企業繼續僱用；最後，則是許多屆退者大多在65歲前完成退休申請，符合相關計畫的範圍受到限制。

而在受訪的事業單位來說，則認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」有錦上添花的效益，因為企業在人力聘用上會考量該人力對於企業的貢獻度及產值，若該屆退人員對企業有顯著之效益，企業會主動配合屆退者的需求，啟動相關留用的程序；倘若屆退人員無法負荷工作需求，即使有相關補助金額，企業也不一定會因為有補助而啟動留用，甚至寧願聘用一位薪資較低的新進人員取代。再者，受訪事業單位認為申請政府補助程序繁瑣，計畫中雖表明每位雇主每年最高補助50萬元...等字眼，但實際上卻不一定能得到全部的補助金額，企業反而要投入其他支出。最後，則是屆退者不一定都願意留用，且聘用高齡者的職場風險較高，這都讓雇主望之卻步。

另外，值得一提的是，在事業單位的訪談中發現，受訪事業單位對於「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的內容並不

瞭解，甚至有混淆之處，如「繼續僱用高齡者補助計畫」是補助雇主持續僱用屆齡強制退休年齡(65歲)員工達30%，多數受訪者認為比例很高難以達成。故建議相關單位日後應擬定較直接的宣導促進做法，以較主動積極的方式和事業單位端進行溝通及說明。

二、 受訪專家表示目前屆退者多在65歲之前申請退休，「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」適用年齡的限制會影響其效益，故建議可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願及具體效益進行較完整的評估及修訂。

受訪的專家學者提到，「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」可以針對相關措施執行的效應進行評估，如多數勞工在65歲之前即完成退休，相關法令之年齡限制是否有放寬之可能？「繼續僱用高齡者補助計畫」能否適用於退休回聘者(如退休1~2年內，雇主辦理回聘)？申請補助行業已是大量聘用高齡勞工的企業，是否應設定行業或職務別的補助差異？故建議可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願及具體效益進行較完整的評估及修訂。

三、 中高齡者及高齡者就業促進法已施行近2年，可針對法令競合的部分研擬修正之可行性。另外，亦建議可協助設立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺；開發公部門、非營利事業單位或具公益性質就業機會；開設中高齡以上者產訓合作專班；提供中高齡以上者相關創業協助；及持續倡議中高齡友善職場的觀念，消弭就業歧視。

中高齡者及高齡者就業促進法已施行近2年，從量化調查的資料顯示，中高齡以上就業者對專法的認知度為16.8%；而事業單位認知度為32.5%。且在座談會中發現，10家事業單位中有6家雖然知道專法執行，但對於相關內容卻並不清楚，顯示相關單位在宣導的部分仍有待持續加強。

受訪的專家也提到中高齡者及高齡者就業促進法推動至今，相關法

令的確有出現競合的問題，例如「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」的效益其實藉由企業人力資源提升計畫即可達成；而中高齡創業貸款的條件亦無優於鳳凰貸款跟微型創業貸款，對於有較高創業需求的中高齡以上者來說，無法突顯專法執行後對中高齡者及高齡者就業促進的效益。因此，也建議相關單位可以彙整相關法令可能出現競合的部分進行修正。

至於其他相關建議的部分，則彙整受訪的中高齡以上就業者、事業單位及專家學者看法，羅列如下：

- (一)協助成立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺：在訪談中有受訪的中高齡以上就業者提及，中高齡以上者在求職過程中會擔心被拒絕或受騙，且因體能關係無法從事全時的工作。因此，建議相關單位可以協助非營利組織成立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺，開發適合中高齡者或高齡者臨時性、短期、彈性或部分工時的就業機會。而企業雇主在聘用時也不用協助聘用者投保勞健保或擔心出現勞資爭議等問題，藉此增加雇主的聘用意願。
- (二)開發公部門、非營利事業單位或具公益性質就業機會：不論是量化的調查或質性的訪談均發現，有部分中高齡以上者再就業的原因，並非經濟因素，而是重視工作內容具價值意義或能否在職場中獲得尊重，因此，受訪的民眾或事業單位建議可以開發公部門、非營利事業單位或具公益性質的就業機會，例如政府單位、公共場所、醫院諮詢人員或是政府舉辦相關活動的臨時人員等。此外，如勞動部辦理之多元就業開發方案、培力就業計畫、安穩僱用計畫及相關計畫中，亦可要求參與單位須聘用一定比例之中高齡以上者。
- (三)開設中高齡以上者產訓合作專班：在本次焦點座談會受訪之中高齡以上就業者中，部分曾參與職前訓練課程。就其參訓的經驗認為目前的訓練課程大多無法銜接就業。故專家建議中高齡以上者在參訓前應提供訓練諮詢，協助瞭解其參訓及後續求職方向。此外，亦可開發願意聘用中高齡以上者的企業，依其需求辦理產訓合作專班，協助中高齡以上者順利進入職場。

(四)提供中高齡以上者相關創業協助：在量化調查中發現，有15.5%的中高齡以上就業者期待下一份工作能以創業為主，顯示「創業」對於中高齡以上者是重返職場的一項重要管道。因此，受訪的中高齡以上就業者建議，可以提供一個包含課程、諮詢、資源整合的場域，藉此，協助中高齡以上者在創業的過程中，可以適時的導入所需的資源。

(五)持續倡議中高齡友善職場的觀念，消弭就業歧視：目前社會仍普遍對高齡勞工有就業歧視，高齡者也往往不認為自己可以就業，像是「老歹命才會工作到老」、「財富自由就能提早退休」、「資深的不退，年輕進不來」...等，這些社會價值觀仍有待持續扭轉，且不只從事業單位端，民眾端也需著力。

## 柒、小結

根據本次訪談的中高齡以上就業者、事業單位及專家學者在相關就業環境、漸進式退休、退休人才資料庫、銀髮人才資源中心以及對中高齡者及高齡者就業促進法等相關議題的看法及建議彙整如下表：

表 4-5-1 不同對象對各項議題之看法彙整

議題	對象	中高齡以上就業者	事業單位	專家學者
就業環境、相關限制及建議		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 50 歲過後的求職者在求職的選擇會設定許多條件，符合其需求的職缺有限，求職時間相對較長。</li> <li>● 數位應用的能力較差，不習慣利用網路求職。</li> <li>● 在求職上會擔心被雇主拒絕或受騙，故在求職上會傾向選擇較信賴的管道。</li> <li>● 在轉職上考量因素較多，藉由人脈推薦工作機會，較容易促使成功轉職。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業單位願意聘用中高齡以上員工的職務仍以基層工作為主，但是職缺性質不完全符合中高齡以上者需求，因此，實際求職者的人數並不高。</li> <li>● 部分中高齡以上勞工就業心態未調整，在薪資、職場適應、數位工具的接受度等，都影響其聘用意願。</li> <li>● 事業單位並沒有針對中高齡員工體能的限制，提供一些特殊的工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建議企業在刊登職缺時，可勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力...等中高齡以上者較不願意從事的項目，以及是否願意優先聘用中高齡以上者等資訊，提升銀髮人力媒合效益。</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對於能彈性調整工作與個人生活的需求逐漸提高，多在 60 歲後計畫退休，且多為主動提出退休申請，續留原公司的意願降低。</li> <li>● 即早「享退人生後半場」的想法會影響民眾退休年齡及退休後再就業的意願。</li> <li>● 普遍認為適合退休者重返職場的彈性或兼職工作職缺不多。</li> </ul>	<p>措施，主要是因為需求性不高及影響人員管理。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 對於留用屆退員工的態度均相當正面。有留用經驗的事業單位，大多由主管人員評估留用需求，再詢問留任意願，留用方式多以原職務，重新訂定勞動契約的方式進行回聘。</li> <li>● 屆退員工多有退休後規劃，初期的留任意願不高。</li> <li>● 部分事業單位擔心組織人力老化，會提供優退或不留用屆退員工的方式。</li> </ul>	
<p>漸進式退休看法及建議</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認為漸進式退休實際推行有難度，主要是企業人力調度的問題，其次牽涉到年金保險制度可能造成退休金減少的问题。</li> <li>● 缺乏完整的配套措施。</li> <li>● 企業願意配合採行的意願不高。</li> <li>● 對漸進式退休內涵的認知度不高。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在屆退者退休前，為能完成工作內容及技術能力的傳承，企業會讓屆退者扮演傳承者的角色，逐漸減少其工作內容，但若牽涉工時的減少，則會造成企業人事管理及相關成本的增加。</li> <li>● 企業採行的意願不高。</li> <li>● 對漸進式退休內涵的認知度不高。</li> <li>● 建議政府在推動漸進式退休前，應協助企業規劃適合的人力運用配套方案以及相關配套措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 以國內產業規模、型態以及相關法令配套措施尚未完善的情況下，不宜貿然推動。</li> <li>● 現階段可先由公部門或是國營單位啟動實驗方案，研擬相關配套措施。</li> <li>● 勞動部辦理的「員工協助方案」教育訓練中，納入漸進式退休相關議題的宣導。</li> </ul>
<p>退休人才資料庫看法及建議</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「退休人才資料庫」登錄的內容繁瑣，操作介面不夠友善。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「退休人才資料庫」應該進行分級、分類及分區，並在人員就業前辦理相關教育訓練課程。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「退休人才資料庫」對求職者來說過於被動，效益有限。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業很少會從「退休人才資料庫」尋找適合人選。</li> <li>● 「退休人才資料庫」對求職者來說過於被動，效益有限。</li> <li>● 建議成立一個專屬的平臺，並依中高齡以上求職者的需求進行不同的分類，並在平臺中納入相關的教育訓練、社會參與活動，以培養其依賴性及信任度。</li> <li>● 平臺建置過程應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗，設計友善程度較高的介面。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業在「退休人才資料庫」聘用相關人力，應提供相關誘因、配套獎勵措施或建立差異化服務內容。</li> <li>● 求職者應在「退休人才資料庫」勾選就業重視的因素及設定的職缺條件，便於企業即時且精準找到所需之中高齡人才。</li> <li>● 加強「退休人才資料庫」宣導。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 藉由現行的「退休人才資料庫」進一步研究事業單位需求，瞭解願意主動聘用中高齡以上者的職缺類型及工作內容。</li> <li>● 提供企業在「退休人才資料庫」聘用人力的配套獎勵措施。</li> <li>● 建議可先透過就業諮詢的部分，將中高齡就業需求者導入現有就業協助機制；而無迫切就業需求者則導入新建置的平臺系統，提供相關求職、創業、訓練及社會參與活動。</li> <li>● 可設置官方 APP，藉此建立更多元的銀髮服務模式。</li> </ul>
<p>銀髮人才資源中心運用及看法及建議</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建議日能透過與合作社、社區或協會等單位合作，規劃相關平臺，開發提供適合銀髮族的職缺內容，並能納入具公益、社會服務類型的工作內容，有助於帶動退休者重返職場的意願。</li> <li>● 加強「銀髮人才資源中心」宣導。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強「銀髮人才資源中心」宣導。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現階段可建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區等合作管道，利用各項資源協助進行中高齡以上者的就業媒合。</li> <li>● 中高齡以上者職缺的開發不應集中在補充企業的人力缺工，而可額外規劃出符合高齡就業需求的工作內容，創造一些新興的就業模式。</li> <li>● 可參考日本銀髮人才資源中心接受公家機關、家庭</li> </ul>

			<p>或企業請託開發適合中高齡以上者的職缺。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對轄區的產業特性，結合現有的社區發展協會、在地組織或社會企業，協助開拓更多元的職種。</li> <li>● 從人才培育的角度，協助運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。</li> </ul>
<p>中高齡者及高齡者就業促進法看法及建議</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的效益有限。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的效益有限。</li> <li>● 企業對於上述三支計畫內容瞭解度不高。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 屆退者多在 65 歲之前申請退休，「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」適用年齡的限制會影響其效益，故建議可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願及具體效益進行較完整的評估及修訂。</li> <li>● 相關單位可以彙整專法與其他法令可能出現競合的部分進行修正。</li> </ul>

## 第五章 結論與建議

### 第一節 結論

#### 壹、量化調查結論

##### 一、中高齡者及高齡就業者

(一)中高齡者及高齡就業者所從事的行業以製造業(34.2%)居多，擔任職務多為專業人員(15.0%)與技術員及助理專業人員(14.0%)。工作型態屬於典型工作者超過七成，但約有一成二為創業/自營工作。目前工作的平均月收入為43,833.05元，而平均服務年資約17.83年。

由調查顯示，本案受訪者主要工作行業別以製造業(34.2%)與批發及零售業(10.2%)的比例較高；若以產業級別來看，服務業占比54.4%，工業與農業則各占40.3%及5.3%。

工作職務方面，以專業人員(15.0%)與技術員及助理專業人員(14.0%)居多；工作型態部分，以典型工作(全時、正式工作)(73.0%)比例較高，自行創業(自營作業者)(12.4%)居次，非典型工作(含承攬或專案工作、兼職/部分工時與派遣工作)(14.6%)則再次之。

有關工作月收入，以30,000~未滿40,000元(22.6%)與25,250~未滿30,000元(20.4%)的比例較高；整體來看，平均月收入為43,833.05元。至於目前工作服務年資，以10年以上，未滿20年(26.7%)與20年以上，未滿30年(26.7%)居多；整體來看，目前工作的平均服務年資約17.83年。最後，在工作投保類型方面，超過七成的受訪者投保勞工保險(73.2%)；但約有4.7%的受訪者目前工作沒有保險。

(二)在工作上遇到的困難以「體力衰退」(10.6%)的比例較高。針對798位從事全時或部分工時工作者，87.5%認為和年輕同事或主管沒有發生溝通協調問題；77.2%表示服務單位沒有強制退休或優退情形。

透過調查發現，33.9%的中高齡者及高齡就業者在工作上遇到困難，其困難點主要包含「體力衰退」(10.6%)、「薪資太低」(7.4%)、「公司經營目標不實際或績效差」(6.0%)與「業績及工作量負荷過重」(4.6%)等問

題。

另針對798位從事全時或部分工時工作者，87.5%的受訪者表示近6個月，和年輕同事或主管沒有發生溝通協調問題；相反的，約12.5%表示曾有相關經驗，其頻率依序為偶爾發生(7.4%)、很少發生(3.6%)與常常發生(1.5%)。至於服務單位強制退休或優退情形，77.2%的受訪者表示沒有；相反的，約16.9%表示有相關情形。

**(三)40.8%的受訪者屆退時有重返職場意願，而未來希望職務別以服務及銷售工作人員(20.9%)比例較高，期待工作型態則是以從事兼職/部分工時(42.5%)為主，可接受之每週平均工時約為27.46小時。**

有關屆齡退休重返職場之意願，40.8%的受訪者表示會，45.9%表示不會，另有13.3%表示不一定。針對543位可能會(包含會與不一定)重返職場之受訪者，重返職場選擇工作時比較重視因素以「自身健康與體力狀況」(56.9%)、「工時長短(全時或部分工時)」(35.2%)與「工作距離遠近」(28.0%)為大宗。至於認為較缺乏技能大多是「電腦相關課程」(26.0%)、「專業技術訓練」(16.8%)及「語文」(13.6%)等方面。

在期待工作職業別方面，以服務及銷售工作人員(20.9%)、主管及經理人員(14.8%)與技藝、機械設備操作及組裝人員(14.7%)居多。若與目前工作職務別相比，可發現想要從事服務性質或擔任管理階層的受訪者明顯增加；反觀，在專業人員與技術員及助理專業人員下降幅度較大。

表 5-1-1 目前工作與期待未來工作職務別分析表

項目	目前工作	期待未來工作
職務別	1.專業人員(15.0%) 2.技術員及助理專業人員(14.0%) 3.服務及銷售工作人員(12.8%) 4.基層技術工及勞力工(12.6%) 5.主管及經理人員(11.4%) 6.事務支援人員(11.2%)	1.服務及銷售工作人員(20.9%) 2.主管及經理人員(14.8%) 3.技藝、機械設備操作及組裝人員(14.7%) 4.基層技術工及勞力工(11.2%) 5.專業人員(11.2%) 6.技術員及助理專業人員(11.2%)

而期待工作型態部分，前三順位依序為「從事兼職/部分工時」(42.5%)、「全時、正式工作」(33.3%)與「自行創業(含自營作業)」(15.5%)。另針對302位期待從事兼職/部分工時工作之受訪者，每週可接受工作時間以

逾20小時~30小時(含)(29.4%)、逾10小時~20小時(含)(25.8%)與逾30小時~40小時(含)(25.9%)的比例較高。整體來看，可接受之每週平均工時約為27.46小時。

(四)有關漸進式退休方式選擇，有59.8%的受訪者選擇接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量之作法；至於因辦理漸進式退休而影響薪資部分，73.4%的受訪者表示可接受，而可接受減薪之平均比例約為24.30%。另有關於各項新興就業模式之接受意願，以社區或平臺式人力派遣媒合(52.2%)的接受度較高，其次是獨立接案(49.4%)，再其次是零工經濟(39.9%)；至於商業保險取代勞保部分，75.8%的受訪者表示接受。

關於漸進式退休之看法，有59.8%的受訪者會選擇接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量之作法，另有40.2%則傾向選擇先辦理退休再重新回到職場。

至於辦理漸進式退休而影響薪資的接受情形，73.4%之受訪者表示可以接受，26.6%則表示不可以接受。另針對736位可接受薪資受影響者，其能夠接受薪資減少幅度大多落在30%-未滿40%(26.1%)，其次是20%-未滿30%(25.6%)，再其次則是10%-未滿20%(22.5%)。整體來看，可接受減薪之平均比例約為24.30%。

有關各項新興就業模式之接受意願，在零工經濟就業模式，39.9%的受訪者表示有興趣，58.4%表示沒有興趣；獨立接案就業模式部分，49.4%的受訪者表示有興趣，48.8%表示沒有興趣；而社區或平臺式人力派遣媒合就業模式，52.2%的受訪者表示有興趣，46.0%表示沒有興趣。整體來看，受訪者對於社區或平臺式人力派遣媒合就業模式感到有興趣的比例較高，其次是獨立接案就業模式，最後則是零工經濟就業模式。

另外針對多元的工作模式，若無法由固定雇主提供勞保，而是以商業保險降低中高齡者的職災風險的作法，75.8%的受訪者表示能接受，有20.5%則表示不能接受。

(五)中高齡者及高齡者就業促進法認知度為16.8%，而退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度則是12.4%，兩者均未達二成。針對從事全時或部分工時工作者，21.9%認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好，而有77.2%認為沒有改變。最後，受訪者認為政府應優先提供「職業訓練」(49.2%)、「就業媒合」(44.7%)、「就業津貼或補助」(34.5%)與「職缺資訊」(34.1%)等資源，以協助45歲以上勞工就業。

在中高齡者及高齡者就業促進法認知度方面，16.8%的受訪者知道政府在2020年底已實施專法，83.2%則表示不知道。有關退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度，12.4%的受訪者表示知道中彰投地區有提供上述服務，87.6%則表示不知道。整體來看，中高齡者及高齡者就業促進法、退休人才資料庫或銀髮人才服務據點的認知度均未超過二成，在相關政策行銷上尚有進步空間。

協助45歲以上勞工就業方面，受訪者認為政府應該提供的資源以「職業訓練」(49.2%)、「就業媒合」(44.7%)、「就業津貼或補助」(34.5%)與「職缺資訊」(34.1%)為主。至於受訪者提供之相關建議，則以「強化政策宣導，將相關政策有效讓民眾知道」(11.5%)與「多開設適合中高齡以上者之職訓課程」(7.5%)占多數。

針對798位從事全時或部分工時工作者，其服務單位在專法實施後，對於45歲以上人員在工作或就業上提供的特別措施或改變，僅約4.0%的受訪者表示有相關措施或改變，高達96.0%則表示沒有。至於相關措施以「可以彈性調整工作時間或休息時間」(50.0%)、「提供輔助工具或機具」(31.2%)與「可以申請職務或工作內容調整」(25.0%)居多。

最後，在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，有21.9%的受訪者認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好，有0.9%則表示變得更差；另有77.2%則認為整體狀況沒有改變。

## 二、事業單位

(一)受訪公司員工人數以10-29人(34.2%)為大宗，僱用45歲以上員工平均占比約32.64%，而65歲以上員工平均人數約為4.67人。而願意聘用45歲以上人員之職務以「基層技術工及勞力工」(30.5%)、「技術員及助理專業人員」(30.0%)與「事務支援人員」(25.2%)為主。

本案事業單位調查顯示，受訪公司員工人數以10-29人(34.2%)為大宗，而100人以上(11.6%)相對較少；整體來看，平均員工人數約為53.00人。在45歲以上員工比例，則是31-50%(28.4%)居多，51%以上(14.7%)相對較少；整體來說，受訪公司僱用45歲以上員工平均占比約32.64%。至於65歲以上員工平均人數約為4.67人。

受訪公司願意聘用45歲以上人員之職務以基層技術工及勞力工(30.5%)、技術員及助理專業人員(30.0%)與事務支援人員(25.2%)為大宗；而對應之起薪分別為27,016元、31,875元與28,013元。而受訪公司會考慮聘僱45歲以上人員的原因，大多以「經驗豐富」(58.8%)、「流動率低」(38.8%)與「工作態度佳」(32.4%)為主；至於聘僱45歲以上人員比較擔心的問題，則以「健康因素或體力限制」(35.7%)與「溝通困難」(10.0%)的比例較高。

(二)在繼續僱用屆退員工方面，25.4%的受訪公司表示會留用，而留用退休作法以「維持原來的工作及薪資不變」、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」與「勞動契約的轉換，如提供定期契約」為前三順位。另有關「繼續僱用高齡者補助計畫」(66.9%)與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」(65.5%)對企業之幫助性，兩者比例接近但皆未達七成；至於沒有幫助原因以工作內容、人事成本與公司既有制度等因素為主。

有關繼續僱用屆退員工情形，25.4%的受訪公司表示會留用退休員工(包含公司有留用制度11.9%與沒有留用制度13.5%)，22.6%表示若有需求才會選擇適用者留用。至於表示不會留用退休員工的公司約占52.0%。

在留用退休員工作法中，優先使用的前三順位依序是「維持原來的工作



作及薪資不變」、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」與「勞動契約的轉換，如提供定期契約」。

另外，有關「繼續僱用高齡者補助計畫」與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，對於受訪公司留用或聘用65歲以上勞工的幫助性與沒有幫助原因，如下表所示：

表 5-1-2 僱用高齡者相關補助計畫幫助性與沒有幫助原因分析表

項目	繼續僱用高齡者補助計畫	僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫
有幫助	66.9%	65.5%
沒有幫助	28.8%	29.7%
不知道/無意見	4.3%	4.8%
沒有幫助主因	1. 多數的工作內容需要體力與耐力，不太適合留用屆退員工。 2. 人事成本超過補助金額。	1. 工作內容簡單，無需技術及經驗傳承。 2. 公司有固定的教育訓練模式，不需要聘用高齡者傳承技術及經驗。

整體來看，兩項補助計畫對於企業的幫助性接近但皆未達七成；而沒有幫助原因以工作內容、人事成本與公司既有制度等因素為主。

(三)有關漸進式退休企業採用意願，59.9%的受訪公司表示願意。而各項新興聘用模式之接受意願，以論件計酬或專案委外(45.2%)的接受度高於社區或平臺式人力派遣媒合(35.8%)；至於商業保險取代勞保部分，65.3%的受訪公司表示接受。

在漸進式退休看法方面，59.9%的受訪公司表示願意採用；相反的，有29.1%表示不願意。而「容易造成人力調配困難」(38.7%)、「工時與工作量較難調整，也沒有適合的職務給予轉任」(38.2%)為不願意採用主要因素。

關於強制65歲員工退休情形，92.8%的受訪公司表示沒有；相反的，僅4.1%表示有。至於提供優退方案鼓勵提早退休部份，91.6%的受訪公司表示沒有；相反的，約4.2%表示有。

有關各項新興聘用模式之接受意願及需求情形，在論件計酬或專案委外聘用模式，感到有興趣的受訪公司約占45.2%，沒有興趣約為51.0%；在有興趣的公司中，現階段有需求的比例為19.7%。至於社區或平臺式人

力派遣媒合聘用模式，35.8%的受訪公司感到有興趣，60.0%表示沒有興趣；在有興趣的公司中，現階段有需求的比例為24.0%。整體來看，企業對論件計酬或專案委外聘用模式的接受意願相對高於社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式。而兩者現階段需求程度均未達二成五。

另外針對多元的工作模式，雇主不需要幫45歲以上的臨時人力投勞保，而是以商業保險降低中高齡者的職災風險的作法，65.3%的受訪公司表示能接受，24.0%則表示不能接受。

進一步檢視民眾與事業單位對於上述議題之看法，在社區或平臺式人力派遣媒合模式部分，民眾端(52.2%)有興趣的比例明顯高於事業單位端(35.8%)；而論件計酬或專案委外(獨立接案)模式，兩者有興趣的比例差異較小，民眾端(49.4%)略高於事業單位端(45.2%)。至於商業保險取代勞保，民眾端(75.8%)能接受的比例高於事業單位端(65.3%)約10.5個百分點。

表 5-1-3 新興就業/聘用模式與商業保險取代勞保之接受度比較表

項目	論件計酬或專案委外 (獨立接案)	社區或平臺式 人力派遣媒合	以商業保險取代傳統 勞工保險
民眾端	49.4%	52.2%	75.8%
事業單位端	45.2%	35.8%	65.3%

(四)中高齡者及高齡者就業促進法企業認知度為32.5%，而退休人才資料庫或銀髮人才服務據點企業認知度則是15.5%。受訪公司希望取得政府推動中高齡者及高齡者就業資訊的管道，以「寄發電子郵件或宣導手冊」(69.5%)與「公部門發函」(44.6%)為大宗；而希望政府優先提供之協助，以「補助企業留用退休員工」(73.1%)與「提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源」(53.4%)為主。

在中高齡者及高齡者就業促進法認知度方面，32.5%的受訪公司知道政府在2020年底已實施專法，67.5%則表示不知道。有關退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度，15.5%的受訪公司表示知道中彰投地區有提供上述服務，84.5%則表示不知道。

對於政府日後推動中高齡者及高齡者就業，受訪公司希望取得相關資訊的管道，以「寄發電子郵件或宣導手冊」(69.5%)與「公部門發函」(44.6%)為大宗。另在提高45歲以上勞工留在職場方面，受訪公司認為政

府可以提供的協助，以「補助企業留用退休員工」(73.1%)與「提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源」(53.4%)的比例較高。至於受訪公司提供之相關建議，則以「強化政策宣導，將相關政策有效讓企業知道」(12.1%)與「提供職業訓練額外補助」(10.8%)占多數。

整體來看，中高齡者及高齡者就業促進法的認知度相對高於退休人才資料庫或銀髮人才服務據點。建議日後可多利用電子郵件、宣導手冊與公文告知等方式，進行相關政策資訊宣傳。

進一步檢視民眾與事業單位對於上述議題之認知情形，可發現事業單位端對於中高齡者及高齡者就業促進法與退休人才資料庫或銀髮人才服務據點之認知度皆優於民眾端，其中又以專法認知度差距較大。

表 5-1-4 中高齡者及高齡者相關就業措施認知度比較表

項目	中高齡者及高齡者就業促進法	退休人才資料庫或銀髮人才服務據點
民眾端	16.8%	12.4%
事業單位端	32.5%	15.5%

(五)在中高齡者及高齡者友善職場方面，42.1%的受訪公司認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好，而有57.7%認為沒有改變。

有關企業在專法實施後，對於45歲以上人員在工作或就業上提供的特別措施或改變，僅約5.1%的受訪公司表示有相關措施或改變，高達94.9%則表示沒有。至於相關措施以「可以申請職務或工作內容調整」(37.5%)、「可以彈性調整工作時間或休息時間」(37.5%)與「提供輔助工具或機具」(37.5%)居多。

最後，在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，有42.1%的受訪公司認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好，有0.2%則表示變得更差；另有57.7%則認為整體狀況沒有改變。

進一步檢視民眾與事業單位對於上述議題之看法，可發現民眾端認為中高齡者及高齡者友善職場沒有改變(77.2%)的比例較高，而事業單位端雖然也是沒有改變(57.7%)居多，但在變得更好(42.1%)部分明顯高於民眾端(21.9%)。換句話說，民眾與事業單位對於中高齡者及高齡者友善職場改變的感受度有較大差異。

表 5-1-5 中高齡者及高齡者友善職場變化情形比較表

項目	有，變得更好	有，變得更差	沒有改變
民眾端	21.9%	0.9%	77.2%
事業單位端	42.1%	0.2%	57.7%

(六)服務及銷售工作人員中的銷售及展示工作人員及個人照顧工作人員；主管及經理人員中的生產及專業服務經理人員；專業人員中的科學及工程專業人員及教學專業人員；技術員及助理專業人員中的科學及工程助理專業人員及商業及行政助理專業人員；基層技術工及勞力工中的清潔工及幫工及廢棄物服務工及環境清掃工屬於中高齡以上適任職務類型。

將本案量化調查結果與就業服務資訊整合系統求職求才資料進行比較，從事業單位量化調查中可能聘用45歲以上人員的職務別及登記求才人數彙整發現，求才所需職務與可能聘用職務之間略有差異，但綜合考量人數、比例與雙方排名後發現，基層技術工及勞力工、技術員及助理專業人員與服務及銷售工作人員為現階段事業單位需求程度較高且較有可能聘用中高齡以上者的職務類別。

表 5-1-6 登記求才人數與可能聘用 45 歲以上人員百分比之職務排名比較表

排名	中高齡者及高齡者 登記求才人數	職業別	可能聘用 45 歲以上人員	排名
9	106	主管及經理人員	16.0%	4
7	302	專業人員	10.5%	8
4	1,180	技術員及助理專業人員	30.0%	2
6	569	事務支援人員	25.2%	3
1	3,072	服務及銷售工作人員	15.2%	5
8	175	農林漁牧業生產人員	0.9%	9
5	667	技藝有關工作人員	10.6%	7
2	2,212	機械設備操作及組裝人員	12.8%	6
3	1,182	基層技術工及勞力工	30.5%	1

資料來源：就業服務資訊整合系統 110 年 9 月至 111 年 9 月登記求才資料與本案調查結果

若進一步分析需求端願意提供中高齡的職務別則是：(1)民意代表、主管及經理人員中的行政及商業經理人員及生產及專業服務經理人員；(2)專業人員中的科學及工程專業人員、教學專業人員及資訊及通訊專業人員；(3)技術員及助理專業人員中的科學及工程助理專業人員及商業及行政助理專業人員；(4)事務支援人員中的一般及文書事務人員、顧客服

務事務人員及會計、生產、運輸及有關事務人員；(5)服務及銷售工作人員中的個人服務工作人員、銷售及展示工作人員及個人照顧工作人員；(6)技藝有關工作人員中的金屬、機具製造及有關工作人員、其他技藝有關工作人員及電力及電子設備裝修人員；(7)機械設備操作及組裝人員中的生產機械設備操作人員及駕駛及移運設備操作人員；(8)基層技術工及勞力工中的清潔工及幫工、採礦、營建、製造及運輸勞力工及廢棄物服務工及環境清掃工。

若從量化調查中高齡勞工對於未來期待職務的類別及登記求職人數來看，中高齡勞工期待下一個工作職務別以服務及銷售工作人員(20.9%)、主管及經理人員(14.8%)、專業人員(11.2%)、技術員及助理專業人員(11.2%)及基層技術工及勞力工(11.2%)的比例較高；而從登記求職人數來觀察這5類職務別的中分類職務可發現，服務及銷售工作人員中的銷售及展示工作人員及個人照顧工作人員；主管及經理人員中的餐旅、零售及其他場所服務經理人員及生產及專業服務經理人員；專業人員中的科學及工程專業人員及教學專業人員；技術員及助理專業人員中的科學及工程助理專業人員及商業及行政助理專業人員；基層技術工及勞力工中的清潔工及幫工及廢棄物服務工及環境清掃工也有較多求職人數，顯示該類型職務屬於中高齡以上適任職務類型。

表 5-1-7 本案量化調查結果與就業服務資訊整合系統求職求才資料比較表

項目		期待未來工作(勞工)	可能聘用45歲以上人員(雇主)	中高齡者及高齡者登記求職人數(勞工)	中高齡者及高齡者登記求才人數(雇主)
民意代表、主管及經理人員	民意代表、高階主管及總執行長	14.8%	3.0%	8	257
	行政及商業經理人員		9.2%	6	401
	生產及專業服務經理人員		3.8%	36	305
	餐旅、零售及其他場所服務經理人員		1.5%	56	70
專業人員	科學及工程專業人員	11.2%	5.8%	148	768
	醫療保健專業人員		0.5%	51	165
	教學專業人員		0.3%	80	354
	商業及行政專業人員		1.6%	1	311
	資訊及通訊專業人員		3.0%	8	132
	法律、社會及文化專業人員		-	14	119

項目		期待未來 工作 (勞工)	可能聘用 45歲以上人 員(雇主)	中高齡者 及高齡者 登記求職 人數(勞工)	中高齡者 及高齡者 登記求才 人數(雇主)
技術員及助理專業人員	科學及工程助理專業人員	11.2%	8.1%	747	1,157
	醫療保健助理專業人員		0.5%	0	75
	商業及行政助理專業人員		22.5%	383	1,385
	法律、社會、文化及有關助理專業人員		0.2%	50	122
	資訊及通訊傳播技術員		0.5%	0	35
事務支援人員	一般及文書事務人員	10.4%	16.7%	178	3,523
	顧客服務事務人員		5.4%	117	561
	會計、生產、運輸及有關事務人員		4.4%	250	1,351
	其他事務支援人員		0.2%	24	120
服務及銷售工作人員	個人服務工作人員	20.9%	7.0%	254	1,577
	銷售及展示工作人員		7.8%	483	1,103
	個人照顧工作人員		0.0%	2,106	2,759
	保安服務工作人員		1.0%	229	894
農林漁牧業生產人員	農林漁牧業生產人員	7.0%	0.9%	175	618
技藝有關工作人員	營建及有關工作人員	2.8%	0.6%	45	137
	金屬、機具製造及有關工作人員		6.2%	279	454
	手工藝及印刷工作人員		0.8%	3	32
	電力及電子設備裝修人員		2.0%	82	229
	其他技藝有關工作人員		1.1%	258	672
機械設備操作及組裝人員	生產機械設備操作人員	3.4%	6.0%	1,517	3,644
	組裝人員		2.5%	414	700
	駕駛及移運設備操作人員		4.9%	281	1,250
基層技術工及勞力工	清潔工及幫工	11.2%	10.8%	338	1,266
	採礦、營建、製造及運輸勞力工		0.6%	182	3,892
	廢棄物服務工及環境清掃工		19.9%	366	2,433
	其他基層技術工及勞力工		0.1%	296	822

資料來源：就業服務資訊整合系統 110 年 9 月至 111 年 9 月登記求職求才資料與本案調查結果。

註：期待未來工作僅詢問至職業大類。

## 貳、質化調查結論

一、 量化調查中45歲以上就業者目前工作的平均服務年資為17.83年，倘若中高齡以上就業者在45歲以後有求職經驗，通常會對職缺設定許多考量因素，影響求職時間及積極度。此外，在求職上會傾向人際管道或公立就業服務單位推薦較安心的工作。在訪談中也發現，中高齡以上就業者對於能彈性調整工作與個人生活的需求逐漸提高。

在量化調查中45歲以上就業者目前工作的平均服務年資為17.83年，但在質化的訪談中發現，若中高齡以上就業者在45歲後有求職經驗，會在50歲後面臨較高的就業門檻。主要是因為這年齡的求職者本身會設定許多求職條件，符合其需求的職缺有限，再加上，數位應用的能力較差，不習慣利用網路求職以及擔心被雇主拒絕或受騙...等，在求職上會傾向人際管道或公立就業服務單位的推薦。顯示中高齡以上求職者對於職缺的條件及工作環境會有較多的考量，也影響了求職的時間及積極度。

另外在訪談中無求職經驗就業者，有部分會透過對工作內容的熟悉或專業度，自行調整適合的工作模式，藉此尋求工作與個人生活間的平衡；也有部分會因身體及工作壓力的負荷，思考轉換工作的可能性。但受訪者若有轉職的需求，通常會考量轉換不同領域，可能面臨企業在接受度及個人專業度的挑戰，所造成薪資或工作條件的減少。因此，大多會選擇和之前工作領域及內容相關性質的工作，故藉由人脈推薦適合的工作機會，比較容易促使成功轉職。

二、 即早「享退人生後半場」的想法會影響民眾退休年齡及退休後再就業的意願。此外，受訪的中高齡以上就業者認為目前就業市場中適合退休者重返職場的彈性或兼職工作職缺不多。建議日後能透過合作社、社區或協會數位平臺提供適合銀髮族的職缺內容，再賦予工作的公益色彩，將有助於帶動退休者重返職場的意願。

受訪的中高齡以上就業者對於個人生活的重視度逐漸提高，故在詢問其退休年齡的部分，多數受訪者會將60歲作為一個重要的時間點，主要是想趁著身體狀況尚佳的情況下，去嘗試規劃理想的生活方式。再加上，

對勞工保險及相關退休金請領的評估，多數會在60歲左右進行退休規劃。

且因受訪的中高齡以上就業者會提出退休，大多是想享受退休生活，在初期無經濟壓力下，多數不會主動向公司提出退休後留在原公司工作的要求，除非公司主動詢問回聘或是提供較彈性的工作方式，才會考慮留任的可行性。至於目前公司對退休者回聘的態度，受訪的中高齡以上就業者認為，會與職務別、主管友善度及人員管理、調度有關。整體來看，受訪的中高齡以上就業者仍傾向在65歲強制退休年齡前完成退休，即早「享退人生後半場」的想法的確影響民眾退休年齡及退休後再就業的意願，僅有少數抱持永不退休的觀念，而做法大多是利用過去工作經驗所累積的人脈及資源進行一些較彈性的工作規劃。

若進一步詢問退休後重返職場的需求發現，受訪的中高齡以上就業者會傾向選擇彈性或兼職的工作機會。但工作機會多寡、工作的時間是否能配合作息的需求、工作的複雜程度、工作地點的距離、工作壓力及體能負荷等因素，受訪者認為目前就業市場中適合的職缺並不多。且即使有符合需求，雇主是否願意優先聘用中高齡以上者亦是重要的因素。

故對新興就業模式的需求，受訪的中高齡以上就業者會建議合作社、社區或協會數位平臺提供的人力派遣工作較符合，其原因是雇主願意聘用中高齡以上者以及平臺可以依求職者的需求篩選、委派適合的工作。且訪談中也發現，這類型的工作內容若能同時包含公益或社區服務工作的使命，讓中高齡以上者在工作過程獲得尊重及成就感，則能帶動更多退休者重返職場的意願。



三、受訪事業單位大多表示願意提供中高齡以上者就業機會，但是職缺性質仍偏向基層工作，不完全符合中高齡以上者的需求，因此，實際求職者的人數並不高。且事業單位也反映部分中高齡以上勞工就業心態未調整，在薪資、職場適應、數位工具的接受度等，都影響其聘用意願。此外，大多數受訪事業單位並沒有針對中高齡員工體能的限制，而提供一些特殊的工作措施，主要是因為需求不高及影響人員管理。

在訪問事業單位對於聘用中高齡以上勞工的看法，事業單位願意聘用中高齡以上員工的職務仍以基層工作為主，但這類型工作大多須具備一定的體能狀況，若中高齡以上勞工無明顯經濟壓力，即使事業單位願意聘用，中高齡以上者入職的意願也不高。再加上，事業單位大多利用私立人力銀行作為人力招募的主要管道，中高齡以上求職人數並不多。顯示，多數事業單位雖表示願意提供中高齡以上者就業機會，但是職缺性質及內容可能與中高齡勞工的需求有落差，因此造成在供需二端無法順利媒合。在訪談中也有事業單位反映，部分中高齡以上勞工在求職時的心態需要調整，包含不願接受較低的起薪，職場學習能力較差、習慣以過去的思維工作、溝通或調整能力較差...等，因此，加深事業單位在任用時的顧忌。

而針對中高齡以上勞工體能限制所提供的特別措施，多數事業單位反映並沒有提供特殊措施，這和量化調查中，有94.9%的事業單位未提供相互呼應。若進一步瞭解未提供的原因，主要是現有的中高齡勞工對於工作內容及規範熟悉，亦可透過經驗值去彌補體能上的限制，在工作績效及表現上，並無明顯因年齡影響而有所不同。再加上，事業單位若僅針對中高齡以上勞工提供特殊措施，容易造成公司管理的不易。不過，也有部分事業單位會基於改善公司的工作條件及環境而提供一些措施，但非以改善中高齡以上員工工作障礙為目的。

四、 量化調查中有48.0%的事業單位曾經有留用經驗或會視需求選擇適合者留用，和質化訪談中，受訪事業單位對於留用屆退員工的正面態度相呼應。訪談中有留用經驗的事業單位，大多由主管人員評估是否有留用需求，再主動詢問留任意願，且多以原職務，重新訂定勞動契約的方式進行回聘。

本次訪談的事業單位，對於留用屆退員工多數是抱持著正面的態度，而此亦呼應量化調查中有48.0%的事業單位曾經有留用經驗或會視需求選擇適合者留用。若進一步瞭解受訪事業單位對留用屆退者的原因，主要是因為屆退員工熟悉公司的作業流程，且有一定的工作績效表現。留用方式雖無制式辦法，但大多會交由主管人員評估其工作績效不會因年齡而影響，才會主動詢問屆退者的留任意願。而留用的方式多為原職務，並重新訂定勞動契約，少數中高階主管或是具有專業技術職之人員，則會轉為顧問職。少數不會留任屆退員工的事業單位則認為，員工想要申請退休時，大多已對退休生活有規劃，再加上，屆退者無沉重的經濟負擔，留任的效果並不明顯，甚至會提供優退措施，來避免組織人力的老化。

五、 事業單位提供的職缺類型仍偏向基層工作，並非完全符合中高齡者的求職需求，建議企業在刊登職缺時，可勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力...等，以及是否願意優先聘用中高齡者，協助銀髮人力媒合成功的機會。此外，日後可結合社區或在地組織開發適合中高齡者的非典型職缺或與當地社會企業合作將銀髮人力引導出去。

從歷年的調查中發現，中高齡以上者在就業市場中的供需雙方有一定需求，卻未能完全的反映在勞動參與率上，從前面的訪談發現，中高齡以上就業者隨著年齡及經濟能力變化，對選擇職缺所重視的條件就會不同，再加上，本身數位應用能力的限制，其求職的方式會相對依賴親友推薦，且若無迫切的經濟壓力，其求職的積極性就會受到影響。

而在事業單位端方面，願意提供中高齡以上勞工就業機會比例雖高，但職缺仍偏向基層工作，降低中高齡以上勞工的求職意願；倘若工作性質較適合中高齡以上者，雇主在有其他求職者可篩選時，是否願意優先聘用

中高齡以上者亦是關鍵。因此，專家建議可以評估在現有職缺刊登時，可以讓企業針對職缺性質勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力...等，或是該職缺是否願意優先聘用中高齡以上者，協助銀髮人力媒合成功的機會。

受訪專家也提出，中高齡再就業所增加的勞動力並非只是集中在補充企業的人力缺工，而是額外規劃出一些符合中高齡就業者需求的工作內容及環境，創造一些新興的就業模式。因此建議可透過社區開發非典型就業機會，來接受公家機關、家庭或企業請託。此外，亦可結合現有的社區發展協會或在地組織，與社會企業合作開拓更多元的職種，讓中高齡以上者可以傳承經驗和能力，透過持續工作的方式貢獻及活化地方社會。畢竟，中高齡以上者之所以會投入就業市場，不一定是因為經濟上的考量，而這些做法，亦可符合不同中高齡以上者再投入職場的目的，提高其就業的動機。

六、漸進式退休雖然能減緩退休者離開職場的衝擊，延緩退休年齡，但以國內產業規模、型態以及相關法令配套措施尚未完善的情況下，不宜貿然推動。現階段可先由公部門或是國營單位啟動實驗方案，研擬相關配套措施；並針對民眾及雇主加強宣導漸進式退休觀念，以利後續推動。

在量化調查中，有59.8%的中高齡以上就業民眾理想的漸進式退休模式是接續原來的工作內容，減少工作時間及工作量。但在質化的訪談中發現，多數受訪的中高齡以上就業者認為這種理想的模式在實際推行有難度。首先是推動漸進式退休所減少的工時或工作量很難有其他人力取代；其次是屆退者因漸進式退休而影響的薪資或其職掌，可能會在就業心態造成的衝擊；另外，則是年金保險制度是否會因漸進式退休而有配套措施；最後是啟動漸進式退休的年齡等。而在訪談中，不難發現受訪的中高齡以上就業者認為在現行的制度下，企業願意採行漸進式退休的可行性不高。

在事業單位端方面，有59.9%的企業願意在退休前提供一些彈性的工作安排，如縮短工作時間、降低工作量、轉為顧問或監督人員等方式，延緩退休年齡及退休者離開職場的衝擊。且在質性訪談中發現，部分受訪的

事業單位表示，屆退者在提出退休申請前，公司會安排其他人員進行交接，過程中屆退者就會扮演傳承者的角色，逐漸減少其工作內容，但基本上比較不會採取工時減少的作法。因此，建議政府日後在規劃漸進式退休方案時，應協助企業規劃一套較適合的人力運用配套方案、期間僱傭關係的調整、可能對年金制度的衝擊以及相關彈性工作的具體措施...等提供說帖，才能增加企業的採用意願。

受訪的專家也提到，漸進式退休需要許多配套措施及法令的支持，如年齡的設定、漸進式期間、企業可能配合的相關獎勵措施以及年金制度的調整等。再加上，漸進式退休的整體規劃必須要有企業規模的支持，以國內的企業規模來說，很難在漸進式退休的架構下提供彈性的人力調整模式。

因此，建議現階段可以先在公部門或是國營單位啟動實驗方案，針對漸進式退休的規劃及相關配套措施研擬較適宜的作法。而訪談中針對中高齡以上就業者或事業單位對漸進式退休認知度不足方面，亦建議可強化漸進式退休相關議題的宣導，讓民眾及雇主對於漸進式退休有更深入的瞭解以利於日後推動。

七、受訪的中高齡以上就業者認為「退休人才資料庫」這種被動等待企業求才的效益有限。建議應成立一個專屬的「銀髮人力平臺」，並依中高齡以上求職者的需求進行不同的分類，有別於傳統的行業別及職務別的求職方式，並在平臺中納入相關的教育訓練、社會參與活動，以培養其依賴性及信任度。另外，平臺建置過程中應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗UX/UI的研究，以提升使用的友善性。

在量化調查中，不論是中高齡以上就業民眾或是事業單位對於「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」的認知度都不到二成，因此在質性訪談中多數受訪者並不清楚其功能及定位。故建議政府相關單位仍應強化「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」的宣導，才能帶動民眾及企業的使用意願。

而少數使用過「退休人才資料庫」中高齡以上者，其使用經驗認為登錄的內容相當繁瑣，操作介面不夠友善，即使很不容易完成登錄的各項程序，也沒有企業會從中尋找適合的人選，認為這種偏向被動的資料庫形式，能發揮的效益相當有限，而受訪專家同樣認同此觀點。

故受訪的中高齡以上就業者對於「退休人才資料庫」的期待，認為功能應較為多元，建議應成立一個專屬的平臺，在需求端方面，開發更多元願意聘用中高齡以上者的職缺類型；在供給端方面，則可先依中高齡以上求職者的需求進行不同等級的劃分(如從事服務性或公益性質工作者、創業需求者、技術經驗傳承者、經濟需求的全時工作者)，其劃分的方式應有別於現行人力銀行的行業別及職務別的區分，並針對不同需求的對象搭配相關的教育訓練、社會參與活動以及更直接的職缺推介。讓中高齡以上求職者可以透過在平臺參與訓練及活動的過程中，培養對平臺的依賴性及信任度。

受訪的事業單位同樣也提到建置專屬的「銀髮人力平臺」，除了民眾提到的分級、分類外，可更以分區，才能更精確的協助中高齡以上者就業。並建議政府若要鼓勵企業在專屬的「銀髮人力平臺」聘用相關人力，應提供相關誘因、配套獎勵措施或建立差異化服務內容。此外，亦可在專屬的「銀髮人力平臺」較清楚的勾選所需的工作性質，例如可以接受的工時、工作時段、薪資、通勤距離、能否接受需要體能、負重、久站、視力的工作類型....等資訊，才能更便於事業單位即時且精準找到所需之中高齡人才。

受訪專家則更進一步建議「銀髮人才平臺」可提供官方App，並在初期由實體的就業服務人員協助中高齡登錄相關資料，後續則可利用資訊推播、活動參與及訓練導入，增加整體平臺的活絡度。此外，為因應中高齡以上者的數位能力，在建置過程應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗UX/UI的研究，設計友善程度較高的介面，才能提高使用意願。

在功能方面，則建議可先透過就業諮詢的部分，將中高齡就業者進行分類，如有經濟壓力、有迫切就業需求者可導入現有就業協助機制；而無

迫切就業需求者則可依各項分級、分類、分區等設定其就業需求，並導入專屬的平臺，鼓勵中高齡以上者持續在平臺參與其他的訓練及活動。而在需求端方面，則需深入瞭解企業的需求，確認願意主動聘用中高齡以上者外，則同樣可以依工作內容的複雜性、專業性進行分類，並標註工作性質。

八、「銀髮人才資源中心」可建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區合作模式，協助進行中高齡以上就業媒合外，亦能藉由「退休人才資料庫」研究事業單位端需求。其次是針對轄區的產業特性，結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型；最後則是從人才培育的角度，協助事業單位運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。

受訪專家建議「銀髮人才資源中心」現階段除了建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區等管道，協助進行中高齡以上就業媒合外，可先針對與「退休人才資料庫」或與臺中市政府「中高齡人才分級資料庫」進行相關專案研究，瞭解中高齡以上者現有的就業空間。其次，則是針對轄區的產業特性，去結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型與就業空間。

另外，亦可從企業人才培育的角度，協助企業重新檢視其人力資源政策，如何透過工作再設計，得以運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。

九、不論是受訪的中高齡以上就業者和事業單位均認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」雖有幫助但效益有限。故建議相關單位在推動該計畫時，可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願、具體效益以及計畫申請者的相關建議，藉此提供中央修法時有較完整的參考依據。

關於「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的看法，不論是受訪的中高齡以上業者或是事業單位普遍認為相關措施

的效益有限，彙整其原因包含：(一)「繼續僱用高齡者補助計畫」補助有時限，一旦無法申請補助，企業聘用的誘因就會終止；(二)屆退者的薪資較高、聘用風險較高，所以在聘用時會考量該人力對於企業的貢獻度及產值，補助金額會是錦上添花的效益；(三)政府補助程序繁瑣，企業不一定能獲得到全部的補助金額，反而要投入其他成本；(四)屆退者大多在65歲前完成退休申請，符合相關計畫的範圍受到限制；(五)屆退者不一定都願意留用。且值得一提的是，在事業單位的訪談中發現，部分事業單位對於「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的內容並不瞭解，甚至有混淆之處。故建議相關單位日後應擬定較直接的宣導促進做法，以較主動積極的方式和事業單位端進行溝通及說明。

而受訪專家學者則建議可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願及具體效益進行較完整的評估及修訂。

十、可針對中高齡者及高齡者就業促進法中有法令競合的部分研擬修正之可行性。另外，亦建議可協助設立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺；開發公部門、非營利事業單位或具公益性質就業機會；開設中高齡以上者產訓合作專班；提供中高齡以上者相關創業協助；及持續倡議中高齡友善職場的觀念，消弭就業歧視。

中高齡者及高齡者就業促進法已施行近2年，從量化調查的資料顯示，中高齡以上就業者對專法的認知度為16.8%；而事業單位認知度為32.5%。且在質性訪談中，雖有超過半數知道專法執行，但對於相關內容卻並不清楚，顯示相關單位在宣導的部分仍有待持續加強。

專家也提到目前的中高齡者及高齡者就業促進法在相關法令的確有出現競合的問題，如：失業中高齡者及高齡者創業貸款與就業保險失業者創業貸款以及微型創業鳳凰貸款相比，失業中高齡者及高齡者創業貸款的條件相對較差；另一個例子是在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫與企業(小型企業)人力提升計畫，相較起來企業(小型企業)人力提升計畫對於在職中高齡者及高齡者的幫助較大。因此，也建議相關單

位可以彙整相關法令可能需修正的部分。至於其他相關建議的部分，則包含：

- (一)協助成立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺：中高齡以上者在求職過程中會擔心被拒絕或受騙，且因體能關係無法從事全時的工作。故建議相關單位可以協助非營利組織成立中高齡者及高齡者短期或臨時性工作的人力派遣平臺，開發適合中高齡或高齡者臨時性、短期、彈性或部分工時的就業機會。而企業雇主在聘用時也不用協助聘用者投保勞健保或擔心出現勞資爭議等問題，藉此增加雇主的聘用意願。
- (二)開發公部門、非營利事業單位或具公益性質就業機會：受訪的民眾或事業單位建議可以開發公部門、非營利事業單位或具公益性質的就業機會，或是在勞動部辦理之相關計畫中，要求參與單位須聘用一定比例之中高齡以上者。
- (三)開設中高齡以上者產訓合作專班：受訪的中高齡以上就業者中認為目前的職業訓練課程大多無法銜接就業。故建議中高齡以上者在參訓前應提供訓練諮詢，協助瞭解其參訓及後續求職方向。此外，亦可開發願意聘用中高齡以上者的企業，依其需求辦理產訓合作專班，協助中高齡以上者順利進入職場。
- (四)提供中高齡以上者相關創業協助：受訪的中高齡以上就業者建議，可以提供一個包含創業課程、諮詢、資源整合的場域，藉此，協助中高齡以上者在創業的過程中，可適時的導入所需的資源。
- (五)持續倡議中高齡友善職場的觀念，消弭就業歧視：目前社會仍普遍對高齡勞工有就業歧視，高齡者也往往不認為自己可以就業，顯示這些社會價值觀仍有待持續扭轉，且不單從企業，民眾端也有許多待加強的空間。



### 叁、量化及質化調查結論彙整

為了能更進一步彙整量化及質化調查的發現，以下將從6個面向來彙整相關的結論：

#### 一、中高齡及高齡者就業現況及對就業環境的認知

針對轄區45-70歲的中高齡及高齡就業者的就業現況調查發現，受訪者主要工作行業別以製造業(34.2%)與批發及零售業(10.2%)的比例較高；工作職務以專業人員(15.0%)與技術員及助理專業人員(14.0%)居多；工作型態則以典型工作(全時、正式工作)(73.0%)為主，但屬於自行創業(自營作業者)(12.4%)的就業者亦有較高的比例。而就收入來說，平均月收入約為43,833.05元，目前工作的平均服務年資約為17.83年。整體來說，本次調查之中高齡及高齡就業者的薪資及就業情況相對較為穩定。

但在質化調查則發現，若中高齡及高齡就業者在45歲後有求職經驗，會在50歲後面臨較高的就業門檻。主要是因為這年齡的求職者本身會設定許多求職條件，符合其需求的職缺有限，再加上，數位應用的能力較差，擔心求職被拒或受騙，在求職上會傾向人際管道或公立就業服務單位的推薦。而對於職缺的條件及工作環境有較多的考量，也影響若中高齡及高齡就業者之後求職的時間及積極度。此外，若受訪者在45歲以後，有轉職的需求時，會因轉換不同領域所面臨企業在接受情況以及對專業能力的限制。為不影響薪資或工作福利的前提下，大多還是會偏向和先前工作領域及內容相關性質的工作，也因此，有適合的人脈推薦才比較可能促使轉職。

#### 二、事業單位對中高齡及高齡者的僱用情況

針對轄區較願意聘用中高齡及高齡者的事業單位調查發現，願意聘用的職務類型以基層技術工及勞力工(30.5%)、技術員及助理專業人員(30.0%)與事務支援人員(25.2%)為大宗；而對應之起薪分別為27,016元、31,875元與28,013元。而受訪事業單位考慮聘僱45歲以上人員的原因，以「經驗豐富」(58.8%)、「流動率低」(38.8%)與「工作態度佳」(32.4%)為主；但會擔心其「健康因素或體力限制」(35.7%)與「溝通困難」(10.0%)

的問題。

而在質化調查分析中則顯示，事業單位願意聘用中高齡以上員工的職務還是偏向基層工作，但這類型工作會需要具備就業者的體能，若中高齡及高齡勞工無明顯經濟壓力，即使事業單位願意聘用，其入職的意願也不高。再加上，事業單位大多利用私立人力銀行作為人力招募的主要管道，事業單位普遍反映中高齡及高齡者的求職人數並不多。顯示，雖然事業單位願意提供中高齡以上者就業機會，但是職缺性質及內容可能與中高齡勞工的需求有落差，造成供需二端無法順利媒合。此外，也有事業單位反映，部分中高齡及高齡勞工在求職時的心態需要調整，包含不願接受較低的起薪，職場學習能力較差、習慣以過去的思維工作、溝通或調整能力較差...等，因此，加深事業單位在任用時的顧忌。

### 三、 中高齡及高齡者適任職務分析

在彙整量化調查結果及就業服務資訊整合系統求職求才資料發現，服務及銷售工作人員中的銷售及展示工作人員及個人照顧工作人員；主管及經理人員中的生產及專業服務經理人員；專業人員中的科學及工程專業人員及教學專業人員；技術員及助理專業人員中的科學及工程助理專業人員及商業及行政助理專業人員；基層技術工及勞力工中的清潔工及幫工及廢棄物服務工及環境清掃工在就業市場供需二端都有較高的需求，而事務支援人員中的一般及文書事務人員、會計、生產、運輸及有關事務人員；技藝有關工作人員中的金屬、機具製造及有關工作人員、其他技藝有關工作人員；機械設備操作及組裝人員中的生產機械設備操作人員則是在就業服務資訊整合系統中有較高的求職、求才需求，顯示該類型職務屬於中高齡以上適任職務類型。

此外，值得注意的是，在就業服務資訊整合系統中，機械設備操作及組裝人員在求才端的需求明顯較高，但對中高齡以上的求職人數卻相對較低，而此，則建議相關單位可先探詢事業單位聘用中高齡者的意願，並搭配中高齡產學專班的訓練模式，開創適合中高齡者的職缺內容。

除了從現有產業現況及需求，開創適合中高齡以上者的職缺外，專家

建議可以額外規劃出一些符合中高齡就業者需求的工作內容及環境，創造一些新興的就業模式。如透過社區開發非典型就業機會，來接受公家機關、家庭或企業請託；開創公益性或創業類型的工作型態；或是結合現有的社區發展協會或在地組織，與社會企業合作開拓更多元的職種。在量化調查中，受訪中高齡及高齡就業者對於社區或平臺式人力派遣媒合就業模式(52.2%)感到有興趣的比例較高，其次是獨立接案就業模式(49.4%)，最後則是零工經濟就業模式(39.9%)。事業單位則偏好論件計酬或專案委外(獨立接案)模式(45.2%)，至於社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式則有35.8%的受訪事業單位有意願接受，而此亦可呼應專家的看法，建議相關單位可以評估開發新興的就業模式的可行性。

#### 四、對退休後重返職場及漸進式退休議題之看法

中高齡及高齡就業者對於退休後重返職場的需求方面，有40.8%的受訪者表示在退休後會考慮重返職場，而在選擇工作時會較重視「自身健康與體力狀況」(56.9%)、「工時長短(全時或部分工時)」(35.2%)與「工作距離遠近」(28.0%)。而在對工作的規劃及期待上，在工作職業會以服務及銷售工作人員(20.9%)、主管及經理人員(14.8%)與技藝、機械設備操作及組裝人員(14.7%)居多。若進一步與目前工作職務別相比，則發現退休後想要從事服務性質或擔任管理階層的受訪者明顯增加；反觀，在專業人員與技術員及助理專業人員下降幅度較大。另外在期待工作型態則以「從事兼職/部分工時」(42.5%)、「全時、正式工作」(33.3%)與「自行創業(含自營作業)」(15.5%)。而部分工時或自行創業的比例增加，都顯示出受訪者在退休後會較追求彈性、自主性較高的工作型態。

在質化調查額發現，中高齡及高齡就業者會受到即早「享退人生後半場」觀念的影響，多數受訪者會將60歲作為一個重要的時間點，主要是想趁著身體狀況尚佳的情況下，去嘗試規劃理想的生活方式。再加上，對勞工保險及相關退休金請領的評估，大多會在法定退休年齡前就開始規劃退休生活。且因受訪者是主動提出退休，在初期無經濟壓力下，多數不會主動向公司提出退休後留在原公司工作的要求，除非公司主動詢問回聘或是提供較彈性的工作方式，才會考慮留任的可行性。若進一步詢問退休

後重返職場的需求發現，受訪的中高齡以上就業者會傾向選擇彈性或兼職的工作機會。但工作機會多寡、工作的時間是否能配合作息的需求、工作的複雜程度、工作地點的距離、工作壓力及體能負荷等因素，受訪者認為目前就業市場中適合的職缺並不多。且即使有符合需求，雇主是否願意優先聘用中高齡以上者亦是重要的因素。

綜合中高齡及高齡就業者量化及質化調查發現，雖然有將近半數的就業者會考慮退休後重返職場，但因提出退休初期，受訪者大多有規劃理想的退休生活，所以重返職場的時間點不太會在退休初期，且會選擇的工作性質會偏向彈性、工時短的工作型態，且就受訪者觀察，目前符合其需求的職缺類型並不多。

而從事業單位端來看，有25.4%的受訪公司表示會留用退休員工(包含公司有留用制度11.9%與沒有留用制度13.5%)，22.6%表示若有需求會選擇適用者留用。且留用退休員工作法中，依序為「維持原來的工作及薪資不變」、「工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等」與「勞動契約的轉換，如提供定期契約」。且質性分析同樣呼應量化調查的結果，且進一步瞭解受訪事業單位對留用屆退者的原因，主要是屆退員工熟悉公司的作業流程，且有一定的工作績效表現。留用方式雖無制式辦法，但大多會交由主管人員評估其工作績效不會因年齡而影響，才會主動詢問屆退者的留任意願。同時，則有部分事業單位表示，員工想要申請退休時，大多已對退休生活有規劃，再加上，屆退者無沉重的經濟負擔，留任的效果並不明顯，也同樣顯示在員工退休初期時，若留用的方式與員工需求無法一致時，留用的效果並不明顯。

關於漸進式退休之看法，有59.8%的中高齡及高齡就業者會選擇接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量之作法，另有40.2%則傾向選擇先辦理退休再重新回到職場。至於辦理漸進式退休而影響薪資的接受情形，73.4%之受訪者表示可以接受，且可接受減薪的幅度約為24.30%。調查中雖然顯示，民眾理想的漸進式退休模式是接續原來的工作內容，減少工作時間及工作量。但在質化的訪談則發現，多數受訪的中高齡以上就業者認為這種理想的模式在實際推行有難度。主要是推動漸進式退休所減

少的工時或工作量很難有其他人力取代；其次是屆退者因漸進式退休而影響的薪資或其職掌，可能會在就業心態造成的衝擊；第三點則是年金保險制度是否會因漸進式退休而有影響；最後是啟動漸進式退休的年齡有無配套措施等，都是影響民眾選擇的關鍵。

而事業單位的部分，有59.9%的企業願意在退休前提供一些彈性的工作安排，如縮短工作時間、降低工作量、轉為顧問或監督人員等方式，延緩退休年齡及退休者離開職場的衝擊。且在質性訪談中發現，部分受訪的事業單位表示，屆退者在提出退休申請前，公司會安排其他人員進行交接，過程中屆退者就會扮演傳承者的角色，逐漸減少其工作內容，但基本上比較不會採取工時減少的作法。

在質性訪談中，專家也提出對漸進式退休的看法，認為相關制度推展前必須要有許多配套措施及法令的支持。再加上，漸進式退休的整體規劃要有一定的企業規模支持，以國內目前企業型態評估，較難在漸進式退休的架構下提供彈性人力的調整。故建議現階段可以先在公部門或是國營單位啟動實驗方案，或是強化漸進式退休相關議題的宣導，讓民眾及雇主對於漸進式退休有更深入的瞭解以利於日後推動。

## 五、對銀髮人才資源中心或退休人才資料庫議題之看法

有關退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度，12.4%的中高齡及高齡就業者表示知道中彰投地區有提供上述服務；而企業端則有15.5%的認知度。整體來看，不論是中高齡以上就業民眾或是事業單位對於「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」的認知度都不到二成，故建議相關單位仍應強化「退休人才資料庫」和「銀髮人才資源中心」的宣導，才能帶動民眾及企業的使用意願。

而在質性的訪談中，有少數使用過「退休人才資料庫」中高齡以上就業者認為在登錄的內容過於繁瑣，操作介面不夠友善，即使完成登錄，也沒有企業會從中尋找適合的人選。對於這種偏向被動的資料庫形式能發揮的效益有所質疑，而受訪專家同樣認同此觀點。故建議應重新思考「退休人才資料庫」的運作模式，是否能朝向成立一個專屬的「銀髮人力平臺」

並因應中高齡以上者的數位能力，以APP的形式進行推廣。

而「銀髮人力平臺」的功能可以更加多元，在需求端開發更多元願意聘用中高齡以上者的職缺類型；在供給端則依中高齡以上求職者的需求進行不同等級(如從事服務性或公益性質工作者、創業需求者、技術經驗傳承者、經濟需求的全時工作者)或區域的劃分，並搭配相關的教育訓練、社會參與活動以及更直接的職缺推介。讓中高齡以上求職者可以透過在平臺參與訓練及活動的過程中，培養對平臺的依賴性及信任度。而受訪的事業單位則建議政府可以在平臺中，提供企業聘用相關人力的相關誘因、配套獎勵措施或是提供差異化服務內容(如求職者清楚的勾選所需的工作性質，例如可以接受的工時、工作時段、薪資、通勤距離、能否接受需要體能、負重、久站、視力的工作類型...等資訊)，讓事業單位能更即時且精準找到所需之中高齡人才。

且「銀髮人力平臺」設置應有別於現有的就業服務內容，故可先透過就業諮詢將中高齡就業者進行分類，如有經濟壓力、有迫切就業需求者可導入現有就業協助機制；而無迫切就業需求者則可依各項分級、分類、分區等設定其就業需求導入「銀髮人力平臺」，鼓勵中高齡以上者持續在平臺參與其他的訓練及活動。而在需求端方面，則需深入瞭解企業的需求，確認願意主動聘用中高齡以上者外，則同樣可以依工作內容的複雜性、專業性進行分類，並標註工作性質。

另外，關於「銀髮人才資源中心」，受訪專家建議現階段除了建立與私人民間人力銀行、非營利組織、企業、社區等管道，協助進行中高齡以上就業媒合外，則可針對轄區的產業特性，去結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型與就業空間。另外，亦可從企業人才培育的角度，協助企業重新檢視其人力資源政策，如何透過工作再設計，得以運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其增加中高齡人才聘用，達到最佳人力運用的效益。

## 六、對中高齡及高齡者就業促進法議題之看法

在中高齡者及高齡者就業促進法認知度方面，16.8%的中高齡及高齡就業者知道政府在2020年底已實施專法。若進一步針對受雇的中高齡及高齡就業者瞭解中高齡者及高齡者就業促進法實施後，職場環境的改情況，則有21.9%的受訪者認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好。在事業單位方面，則32.5%的受訪公司知道已實施專法，認為專法中的「繼續僱用高齡者補助計畫」與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」有幫助的比例達6成5；42.1%的受訪公司認為工作職場對中高齡者就業的友善程度有變得更好。整體來說，民眾與事業單位對於中高齡及高齡者友善職場改變的感受度明顯不同，顯示相關單位在宣導的部分仍有待持續加強。

而從質性訪談中，不論是受訪的中高齡以上就業者或是事業單位普遍認為「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」的效益有限，彙整其原因包含：(一)「繼續僱用高齡者補助計畫」補助有時限，一旦無法申請補助，企業聘用的誘因就會終止；(二)屆退者的薪資較高、聘用風險較高，所以在聘用時會考量該人力對於企業的貢獻度及產值，補助金額會是錦上添花的效益；(三)政府補助程序繁瑣，企業不一定能獲得全部的補助金額，反而要投入其他成本；(四)屆退者大多在65歲前完成退休申請，符合相關計畫的範圍受到限制；(五)屆退者不一定都願意留用。

受訪專家則認為目前的中高齡者及高齡者就業促進法在相關法令還是有一些法令競合的問題，如「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」的效益其實藉由企業人力資源提升計畫即可達成；而中高齡創業貸款的條件無優於鳳凰貸款跟微型創業貸款等。因此，建議相關單位可以彙整相關措施使用情形、雇主使用意願及具體效益進行較完整的評估，提供中央或其他單位參酌。

## 七、南韓、新加坡與澳洲相關政策對我國啟示

首先在南韓方面，中高齡者與高齡者勞動參與率高是各國政府所稱羨，但背後原因是許多勞工在進入準高齡階段時被迫離開原有工作，再加上這些被迫離職勞工的年齡與年資也可能尚未符合請領年金的條件，即使是以自願提前退休的名義離職，也必須重新尋職。而後續伴隨而來的問題，如：低薪、就業穩定度低、欠缺社會保障...等，便是目前南韓在中高齡者及高齡者就業上急需解決的困境。因此，我國在追求高勞動參與率的同時，更應重視中高齡與高齡者的就業品質。另外，從本案量化的調查與質性的訪談均發現，有部分中高齡以上者再就業的原因並非經濟因素，而是重視工作內容具價值意義或能否在職場中獲得尊重；而韓國在針對高齡者促進就業的補助方案(KSEP)中，也有將適合中高齡的職務區分為公益型、社會服務型及競爭市場型二種不同工作機會，故具有公益性質之相關工作機會，亦可納入相關單位日後可開發職缺之一。

在新加坡方面，由於勞動市場薪資會隨著年資而成長，延長高齡者再僱用年紀，使得企業聘用高齡者加重負擔。新加坡政府為讓企業更有意願留用高齡員工，因此新修訂法規容許企業得以減薪聘用高齡勞動者；與此同時，新加坡也積極為高齡勞動者退休財務進行準備，如：提高55至70歲勞工公積金繳款率與提高特別帳戶收入，保障被減薪聘用高齡勞動者後續退休之財務狀況。換句話說，新加坡政府給予勞動市場供需雙方相關政策誘因，不但使企業可透過減薪方式延長高齡者再僱用年紀，同時也藉由相關財政機制保障被減薪聘用高齡勞動者後續生活。上述做法值得我國相關單位借鏡。另外，由企業可減薪用高齡勞動者，部分不願接受者便轉向兼職工作，也使得新加坡在專為銀髮族提供工作機會之網路平臺的發展獲得肯定；而本案量化調查亦發現網路平臺式的就業媒合逐漸受到重視，尤其在尋找部分工時相關工作。因此我國相關單位可參考新加坡提供給銀髮族之新興工作類型及就業媒合平臺，評估後續執行之可行性。

最後，在澳洲方面，澳洲社會仍然對高齡者參與勞動過程有相關的刻板印象，澳洲學者為協助企業面對其國家勞動力已高齡化的事實，整理了許多社會常見對高齡者工作、學習動機有關的似是而非的概念，其目的都



是為了消除相關刻板印象。而我國近年來積極推動友善職場觀念，希望企業與一般員工能夠學習並接納中高齡以上就業者，可參考澳洲作法釐清並導正錯誤觀念，進而協助企業建構良好職場環境。另外，在量化調查中有12.4%的中高齡及高齡者是自營作業者或創業，而在退休後若有重返職場的需求，則有15.5%會選擇自行創業或自營作業的工作型態。顯示創業或微型創業是中高齡以上者一個重要的就業型態。澳洲政府在訓練高齡者成為小型企業主的作法，每年為澳洲所帶來的經濟貢獻不容小覷，相關經驗值得我國借鏡。

## 第二節 建議

### 壹、提供中彰投區銀髮人才資源中心推動中高齡就業相關政策建議

#### 一、彙整轄區中高齡以上適任職缺及開發新職種

(一) 現階段可針對轄區特色規劃出的中高齡適任職缺，推動相關就業媒合服務，藉此加速中高齡及高齡者就業媒合的腳步。

根據量化調查中，中高齡及高齡就業者在退休後期待工作的職務、事業單位願意聘用中高齡以上者的職缺類型以及過去1年就業服務資訊整合系統中登記求職求才資料，以及文獻回顧中王滢婷、成之約、廖文志(2016)在「銀髮族適任工作類別之探討」的之分類方式，綜整出本次調查中適合中彰投轄區的中高齡以上者適任職務類型。

管理類是生產及專業服務經理人員；專業技術類方面，包含科學及工程專業人員、教學專業人員、金屬、機具製造及有關工作人員與其他技藝有關工作人員；一般事務類方面，包含一般及文書事務人員與會計、生產、運輸及有關事務人員；基層服務類，包含銷售及展示工作人員、個人照顧工作人員、生產機械設備操作人員、科學及工程助理專業人員、商業及行政助理專業人員、清潔工及幫工與廢棄物服務工及環境清掃工，建議相關單位現階段可針對上述職業中分類進行相關職務開發與就業媒合，加速中高齡及高齡者就業媒合的腳步。

表 5-2-1 中高齡以上者適任職務類型

項目	職業分類中類
管理類	生產及專業服務經理人員*
專業技術類	科學及工程專業人員*
	教學專業人員*
	金屬、機具製造及有關工作人員
	其他技藝有關工作人員
一般事務類	一般及文書事務人員
	會計、生產、運輸及有關事務人員
基層服務類	銷售及展示工作人員*
	個人照顧工作人員*
	科學及工程助理專業人員*
	商業及行政助理專業人員*
	生產機械設備操作人員
	清潔工及幫工*
	廢棄物服務工及環境清掃工*

註:\*號求職端與求才端均有較高需求之職務別。

(二) 加強開發公部門、非營利事業單位、社會企業或具公益性質就業機會或是與地方社區、協會、適合提供部分工時的事業單位、組織...等其他單位配合，拓展區域型非典工作職缺。

在質性訪談中，受訪專家認為中高齡再就業所增加的勞動力並非只是集中在補充企業的人力缺工，而是額外規劃出一些符合中高齡就業者需求的工作內容及環境。且從量化的調查或質性的訪談均發現，有部分中高齡以上者再就業的原因，並非經濟因素，而是重視工作內容具價值意義或能否在職場中獲得尊重，因此，建議可以加強開發公部門、非營利事業單位、在地社會企業或具公益性質的就業機會。而韓國在針對高齡者促進就業的補助方案(KSEP)中，也有將適合中高齡的職務區分為公益型、社會服務型及競爭市場型二種不同工作機會，並搭配相關的補助方案，亦可提供相關單位日後政策推動之參考。

除此之外，在量化調查中，中高齡及高齡就業者在退休後重返職場所期待的工作類型中，有4成以上想要「從事兼職/部分工時」(42.5%)的工作型態，且在選擇工作時除了「自身健康與體力狀況」(56.9%)外，「工時長短(全時或部分工時)」(35.2%)與「工作距離遠近」(28.0%)是主要考量的因素。質化分析也顯示出，中高齡及高齡就業者在求職過程中，會傾向選擇彈性或兼職的工作機會，但在轄區中的現有的工作機會、工作的時間是否

能配合作息的需求、工作的複雜程度、工作地點的距離、工作壓力及體能負荷等，都造成受訪者認為目前轄區中符合中高齡者需求的職缺並不多。且即使有符合需求，雇主是否願意優先聘用中高齡以上者亦是重要的因素。故建議相關單位可以藉由地方社區、協會或是適合提供部分工時的事業單位及組織等配合，更積極拓展區域型的短期或部分工時的職缺類型。

### **(三) 評估成立轄區中高齡及高齡者創業資源場域的可行性，藉由區域的創業課程、諮詢、資源整合，適時導入相關創業協助及資源。**

在量化調查中有12.4%的中高齡及高齡者是自營作業者或創業，而在退休後若有重返職場的需求，則有15.5%會選擇自行創業或自營作業的工作型態。顯示，創業或微型創業是中高齡以上者一個重要的就業型態。而在文獻中也介紹澳洲會訓練不被企業主青睞的高齡者成為小企業主的風潮，以教育形式讓高齡勞動者學習創業，其每年為澳洲所帶來的經濟貢獻以及經營企業家數，都為高齡者提供另一個參與勞動的出路。

雖然目前在勞動部勞動力發展署有提供創業諮詢的服務，亦有「微型創業鳳凰」網站提供需要者相關的創業諮詢、課程及貸款等資訊。但若考量中高齡以上者的數位化程度、區域型的創業需求評估、課程的可近性、對場域的信賴度以及同儕間的交流及分享等，建議相關單位可評估成立轄區中高齡及高齡者創業資源場域的可行性。該場域除了可以提供中高齡者在創業過程的經驗分享及交流外，也能聚焦在區域的特性，提供相關的訓練課程、諮詢、資源整合，協助中高齡以上有創業需求者適時導入資源，提升其創業成功的機會。

## **二、 轄區內其他資源合作及創新模式之評估**

### **(一) 建立與民間人力銀行、非營利組織、社區、協會、企業…等外部單位合作管道，運用各單位專長、經驗與資源，共同強化就業媒合服務能量。**

從質性訪談中不難發現，中高齡及高齡就業者認為轄區適合中高齡以上從事的職缺數量及類型都不多，所以，建議相關單位應積極開發更多元的職種或就業機會，讓中高齡及高齡者有更多的就業選擇。

但以目前銀髮人才資源中心及銀髮人才服務據點的定位及功能來說，地方政府的銀髮人才服務據點主要是開發區域型的非典型就業機會及協助媒合，在跨域間資源的聯繫及整合能力較弱，且無法善用不同單位的資源增加中高齡及高齡者就業媒合的機會。

故建議轄區銀髮人才資源中心可扮演向外拓展、並與其他單位，如民間人力銀行、非營利組織、社區、協會、企業...等外部單位建立合作的管道及方式整合各單位專長、經驗與資源，共同強化就業媒合服務能量，或是針對轄區的產業特性，結合地方資源或社會企業，開創新的職務類型與就業空間，讓銀髮人才資源中心能發揮相關的擴散、示範效果，並帶動效益及資源的整合。

## (二) 評估與在地組織(如：合作社、社區、協會、地方社會企業等)合作成立區域型人力派遣平臺之可行性與作法，開發創新銀髮服務模式。

銀髮人才資源中心的核心業務包含創新銀髮服務模式的試辦及推廣，而從量化調查中發現，不論是中高齡及高齡就業者(52.2%)或事業單位(35.8%)，對於合作社、社區或協會數位平臺的人力派遣工作模式都有一定的接受度。且不論是新加坡或澳洲都有專為銀髮族提供工作機會的網路平臺，其中新加坡的「銀泉」則是社會企業平臺的模式協助銀髮族就業。

而在質化的訪談中也發現，中高齡以上者在求職過程中會擔心被拒絕或受騙，透過區域型人力派遣平臺的設置，不但可以取得中高齡以上求職者的信任及確認雇主聘用意願，也能提供適合中高齡以上者的職缺類型、或依求職者的需求篩選、委派適合的工作。若和平臺中的工作內容能同時包含公益或社區服務工作的使命，讓中高齡以上者在工作過程獲得尊重及成就感，則能帶動更多退休者重返職場的意願。

因此建議相關單位可以評估與在地組織(如：合作社、社區、協會、地方社會企業等)合作成立區域型人力派遣平臺之可行性與作法，或參考日本銀髮人才資源中心接受公家機關、家庭或企業的請託，接著從會員中派遣適合的人選到委託單位完成工作的模式，來做為開發創新銀髮服務模

式之參考。

### 三、區域型數位工具運用及相關研究分析

(一) 評估調整現有職缺刊登格式，增加中高齡以上求職者重視條件之勾選，使工作內容與性質說明更加完整，減少刻板印象影響，藉以提升媒合成功的機會。

在事業單位端方面，願意提供中高齡以上勞工就業機會比例雖高，但職缺仍偏向基層工作，且工作內容若需要體能、負重、久站、視力...等容易造成中高齡工作障礙的性質，就會降低中高齡以上勞工的求職意願，事業單位能取得的履歷或求職數量自然不高；倘若工作性質較適合中高齡以上者，雇主是否願意優先聘用中高齡以上者，也是求職者在尋職過程中容易顧慮的地方。

因此建議相關單位可以在服務中高齡及高齡者就業的管道或是數位平臺中，讓雇主在職缺刊登時，能針對職缺性質勾選工作內容是否需要體能、負重、久站、視力...等，或是該職缺是否願意優先聘用中高齡以上者，使工作內容與性質說明更加完整，減少刻板印象影響，協助銀髮人力媒合成功的機會。

(二) 可藉由「退休人才資料庫」研究事業單位端需求，瞭解願意主動聘用中高齡以上者的職缺類型及工作內容，精確掌握中高齡以上者的就業空間，以作為後續政策規劃與推廣之參考。

在專家訪談部分，受訪專家認為要思考中高齡以上者就業問題前，應先瞭解銀髮族的就業空間有哪些？雇主端願意主動聘用的職缺類型為何？故建議相關單位日後若能透過退休人才資料庫進行數據研究，掌握哪些事業單位願意主動聘用中高齡以上者、聘用的職缺類型及工作內容、利用資料庫求才的比例、退休者刊登及使用情況、事業單位端使用需求...等資訊，就能更清楚的掌握中高齡以上者的就業空間及如何結合現有的產業特性與運作模式，協助事業單位進行人力的延續及補充。

#### 四、強化與轄區其他單位橫向的合作

(一) 建議相關單位可以結合分署企業輔導團或自辦訓練的資源，協助企業訂定中高齡以上人力運用策略；或針對企業需求較高之職缺，開設中高齡以上者產訓合作專班，協助中高齡以上者順利進入職場。

從量化調查顯示，不論是民眾或事業單位端，在專法實施後公司有針對45歲以上員工在工作或就業上提供特別措施或改變的比例均未達一成；顯示大部分公司在人力資源運用策略，尚未全面考量中高齡以上人員影響因素，因而影響中高齡以上人員實際續留與聘用意願。

建議相關單位可以結合分署企業輔導團的資源，從企業人才培育的角度，協助企業重新檢視其人力資源政策，如何透過工作再設計，得以運用、安排與組合各不同年齡層的人力，尤其在中高齡人才的運用及聘用，以達到最佳的人力資源管理，或是協助企業訂定中高齡以上人力運用策略，增加中高齡以上人員續留與聘用機會。

(二) 與中央、地方或其他相關單位共同合作，持續倡議友善職場及世代合作的強度，並可透過社區合作、電子郵件、宣導手冊與公部門發函方式傳遞相關資訊，提升中高齡者及高齡者就業促進法、漸進式退休、退休人才資料庫與銀髮人才資源中心及服務據點整體認知度。此外，提供事業單位使用退休人才資料庫獎勵機制，增加雇主主動聘用退休人力的機會。

透過量化與質化調查發現，中高齡以上就業者與事業單位對於中高齡者及高齡者就業促進法、退休人才資料庫與銀髮人才資源中心及服務據點的認知度與使用情形偏低，因此中高齡以上者相關成效尚有進步空間。

而在延緩退休的相關議題方面，也發現目前社會仍普遍對高齡勞工有就業歧視，高齡者也往往不認為自己可以就業，像是「老歹命才會工作到老」、「財富自由就能提早退休」、「資深的不退，年輕進不來」...等刻板的社會價值觀仍存在你我之間，因此，在友善職場及世代合作等議題

仍有待持續倡議。

而這些社會價值觀及相關政策的宣導，單靠單一單位可以發揮的效益有限，因此建議相關單位與中央、地方或其他相關單位共同合作，持續倡議友善職場及世代合作的強度，除了傳統的大眾傳播媒體外，在民眾端可深入社區與在地組織合作，辦理相關政策措施、退休人才資料庫與銀髮人才資源中心及服務據點使用說明活動；而事業單位端則可加入電子郵件、宣導手冊與公部門發函方式傳遞相關資訊。其次，在退休人才資料庫使用方面，可提供相關誘因或配套措施獎勵事業單位使用；另外可在退休人才資料庫刊登內容加入求職者所需工作性質選項，例如：可接受工時、工作時段、能否接受負重、久站...等資訊，方便事業單位快速且精準找到所需人才。

## 貳、提供中央相關單位日後推動中高齡就業相關政策建議

一、「漸進式退休」需要階段性推廣，可優先透過公部門或國營事業進行試辦，並加強相關議題宣導；或鼓勵事業單位在人員退休前嘗試進行工作內容與工作量調整，觀察且評估對於公司各層面之影響，作為後續修正之參考。

在量化調查中，近六成(59.8%)的中高齡及高齡就業者理想的漸進式退休模式是接續原來的工作內容，減少工作時間及工作量。而事業單位同樣有六成(59.9%)願意在退休前提供一些彈性的工作安排，如縮短工作時間、降低工作量、轉為顧問或監督人員等方式，延緩退休年齡及退休者離開職場的衝擊。但在焦點座談會中發現，工時或工作量減少所需的人力調配與成本、薪資及職掌的變動對於屆退者心態衝擊、年金保險制度給付金額與啟動漸進式退休年齡的不確定性，都是受訪者認為這種理想的模式在實際推行有難度的原因。

現階段推動漸進式退休之契機尚未完全成熟，主要是漸進式退休的整體規劃要有一定的企業規模支持，以國內目前企業型態評估，較難在漸進式退休的架構下提供彈性人力的調整。但未來中央有計畫推動時，則可採取階段性推動方式，在前期試辦與加強相關議題的推廣；如由公部門或

國營事業優先進行試辦計畫，研擬合適的退休時程及相關配套措施；或是鼓勵事業單位在人員退休前6至12個月，嘗試進行工作內容與工作量調整，觀察且評估對於公司各層面之影響，作為後續修正之參考。

二、 評估規劃成立具備APP功能之專屬「銀髮人力平臺」，彙整中高齡以上者相關諮詢、培訓、社會參與、就業媒合及創業協助...等功能，讓中高齡以上求職者可以藉由在平臺參與訓練及活動的過程，培養對平臺的依賴性及信任度。另考量中高齡以上者數位使用情形，建置APP過程中應評估刊登內容及複雜度，以及使用者體驗UX/UI設計，提升使用友善性。

從量化與質化調查顯示，退休人才資料庫的認知度偏低，且資料來源與企業運用模式都偏向被動形式，能協助中高齡以上者就業之功效可能不大，受訪的中高齡以上就業者希望資料庫的功能性能夠更加多元化。

在文獻中指出(楊培珊，2012)，高齡者工作或就業無論是從事無酬志願服務的志工、部分時數工作、全職全薪工作或退休後全職減薪工作等不同形式的工作或就業，若要成功都需要一個媒介的平臺，有機會去盤點目前為數尚不多的中高齡工作者，或是發覺更多適合高齡者從事的工作。透過高齡人力資源市場供需磨合的成功經驗累積，讓社會大眾以及企業改變過去對於高齡者就業的刻板印象，進而創造出更多能繼續聘用高齡者，或是接受新高齡求職者的工作與職場文化。日本政府也在1970年代中期設置「銀髮人力資源中心」，提供屆齡退休者免費的職業媒合服務，而新加坡及澳洲也同樣有提供銀髮族新興工作類型及就業媒合平臺。

故建議中央單位日後可以評估成立「銀髮人力平臺」，在需求端開發更多元願意聘用中高齡以上者的職缺類型；在供給端則依中高齡以上求職者的需求進行不同等級(如從事服務性或公益性質工作者、創業需求者、技術經驗傳承者、經濟需求的全時工作者)或區域的劃分，並搭配相關的教育訓練、社會參與活動以及更直接的職缺推介。讓中高齡以上求職者可以透過在平臺參與訓練及活動的過程中，培養對平臺的依賴性及信任度。且在平臺中，可提供企業聘用相關人力的相關誘因、配套獎勵措施或是提供差異化服務內容(如求職者清楚的勾選所需的工作性質，例如可以接受



的工時、工作時段、薪資、通勤距離、能否接受需要體能、負重、久站、視力的工作類型...等資訊)，讓事業單位能更即時且精準找到所需之中高齡人才。

另外，「銀髮人力平臺」設置應有別於現有的就業服務內容，故可先透過就業諮詢將中高齡就業者進行分類，如有經濟壓力、有迫切就業需求者可導入現有就業協助機制；而無迫切就業需求者則可依各項分級、分類、分區等設定其就業需求導入「銀髮人力平臺」，鼓勵中高齡以上者持續在平臺參與其他的訓練及活動，藉此開發更多潛在的中高齡以上人力。

最後，也提醒相關單位在規劃時，應考量中高齡以上者數位使用能力，評估是否以APP的形式推廣，並在初期由實體的就業服務人員協助中高齡登錄相關資料，後續則可利用資訊推播、活動參與及訓練導入，增加整體平臺的活絡度。而建置過程應考量資料刊登的內容及複雜度，並納入使用者體驗UX/UI的研究，設計友善程度較高的介面，才能提高使用意願。

**三、主動瞭解與蒐集「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」企業使用後反饋意見，提供給中央作為後續修法之參考。**

有關「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」與「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，在事業單位與專家座談會中，受訪者提出許多實務面的問題，例如：申請資格過於嚴苛、人力支出成本大於補助效益、與其他法令出現競合...等，而上述問題也是相關補助計畫申辦情形不佳的原因。建議相關單位協助企業辦理補助計畫後，應主動瞭解企業執行現況，蒐集相關反饋意見，提供給中央作為後續修法之參考。

## 參考文獻

---

### 壹、中文文獻

ETtoday新聞雲(2022)，好想退1／勞動部揭「國人平均退休年齡63歲」比韓國早快10年，ETtoday新聞雲，2022.02.20，引自  
<https://finance.ettoday.net/news/2192864>。

王春嬌(2010)，影響新加坡華族女性銀髮族再就業因素之探討，暨南大學輔導與諮商研究所碩士論文。

王滢婷，成之約，廖文志(2016)，銀髮族適任工作類別之探討，商學學報第24期，P1-38。

行政院主計總處(2020)，人力運用調查報告，臺北市：行政院主計總處，引自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=48455&ctNode=3579&mp=4>。

行政院主計總處(2021)，人力資源調查統計年報，臺北市：行政院主計總處，引自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=48302&ctNode=518>。

吳欣紘(2021)，中高齡就業專法上路週年勞動參與率破65%，中央社，2021.12.23引自  
<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202112230327.aspx>。

吳惠林、杜英儀(2014)，改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策，勞動部委託研究案PG10401-0347，臺北市：勞動部。

呂怡慧(2020)，各國因應高齡社會漸進式退休機制分析，國發會人才快訊，2020.10.07，引自  
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20201000002>。

李慧筠(2017)，銀髮海嘯來襲，新加坡鼓勵退休勞工再就業，經濟部人才快訊電子報，2021.6.11，引自 [http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post\\_41.html](http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post_41.html)。

李藹慈(2017)，持續精彩的人生下半場：新加坡安可職涯初探，台灣老年學論壇，第35期，2021.10.10日，引自

<http://www.iog.ncku.edu.tw/riki/riki.php?CID=1&id=TGF36>。

林良齊(2022)，中高齡就業專法上路不到2年再修正？勞動部：評估中，2022.07.31，引自

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20220731000027-260405?chdtv>。

林淑慧、馬財專(2014)，提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究計畫報告，行政院性別平等處委託研究。

邱惠瑄(2021)，後職涯時期漸進式退休規劃，國發會人才快訊，2021.11.04，引自

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/36/ePaper20211100005>。

財團法人勞動與發展協會(2022)，中高齡者及高齡者就業促進法相關子法及補助措施執行分析-地方銀髮人才服務據點之推動焦點座談會會議資料，財團法人勞動與發展協會，2022.06.17。

馬財專(2020)，後疫情時代，中高齡者及高齡者在勞動市場的就業機會與挑戰，就業安全半年刊，12月號。P44-54。

馬財專、林淑慧(2016)，促進中高齡勞動參與及就業整備之整合性服務，國土及公共治理季刊，第4卷第1期。P53-62。

張恒裕、謝佳宜(2015)，國際推動漸進式退休之經驗與作法，國家發展委員會新聞稿，2015.04.30，引自[https://www.ndc.gov.tw/nc\\_27\\_19829](https://www.ndc.gov.tw/nc_27_19829)。

許致軒(2021)，推動中高齡者及高齡者就業促進法的時代意義，社區發展季刊第176期，P91-99。

郭振昌(2015)，南韓中高齡者勞動力發展政策重點與對臺灣的啟發，社區發展季刊，第5期。

郭振昌(2016)，日本與南韓中高齡者定額僱用率制度評估與啟示，新社會政策第48期，P66-70。

陳建權(2021)，中高齡者勞動參與及延後退休問題之探討，立法院法制局專題研究報告。

陳盈妙、統計處 譚文玲(2016)，退休人力再運用分析，勞動部資訊處，政府機關資訊通報第343期，2016.10。

陳素玲(2021)，中高齡就業專法上路周年64%熟齡勞工認為無助就業，聯合報，2021.12.01，引自<https://udn.com/news/story/7238/5929017>。

陳陽明(2021)，職務再設計、銀髮銀行、退休生涯規劃，教育部樂齡學習網，2021.10.10，引自  
<https://moe.senioredu.moe.gov.tw/Home/RetirementInfoMore?retirementInfoViewModels.id=48>。

陳鼎尹(2020)，中高齡者及高齡者就業促進：推動銀髮人才服務據點的五項構想與方案，國發會人才快訊，2020.10.07。引自  
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20201000008>。

陳鼎尹(2021)，數位轉型趨勢下中高齡者及高齡者就業促進的機會與挑戰，台灣勞工季刊第65期，P76-80。

傅珮晴、侯品如(2022)，大缺工潮來襲！台商回流、產業兩極化讓人才需求倍增，五關鍵解求才之渴，數位時代，2022.06.12，引自  
<https://www.bnext.com.tw/article/69845/lack-source-point-bk>。

勞動部勞動力發展署中彰投分署(2020)，中彰投區銀髮人才服務需求調查，臺中市：勞動部勞動力發展署中彰投分署，引自  
[https://tcnr.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=45214EBEC8A274CE&sms=532EA383A8769C0B&s=EFEFAC968BC5A377](https://tcnr.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=45214EBEC8A274CE&sms=532EA383A8769C0B&s=EFEFAC968BC5A377)。

勞動部勞動力發展署中彰投分署(2021)，適合銀髮勞動力從事部分工時工作職缺類型調查報告，臺中市：勞動部勞動力發展署中彰投分署，引自  
[https://tcnr.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=45214EBEC8A274CE&sms=532EA383A8769C0B&s=1086ADFB12421DB2](https://tcnr.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=45214EBEC8A274CE&sms=532EA383A8769C0B&s=1086ADFB12421DB2)。

黃怡箏(2015)，臺灣漸進式退休可行性評估與設計，中正大學社會福利系暨研究所碩士論文。

黃春長、鄭淑芳(2018)，中高齡者及高齡者失業勞工再就業的影響因素分析研究－運用勞工行政資料與人工智慧技術分析，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究案 ILOSH107-M309，臺北市：勞動部。

黃春長、鄭淑芳(2019)，中高齡者及高齡者失業勞工再就業的影響因素分析研究－運用勞工行政資料與人工智慧技術分析，臺北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

楊培珊(2012)，老有所為：高齡者勞動與就業之國際趨勢及我國現況之探討，臺灣因應高齡社會來臨的政策研討會(2012/03/16)，國立臺灣大學政策與法律研究中心。

葉冠妤(2021)，中高齡就業專法上路周年 長者就業仍卡卡，中高齡就業專法上路周年 長者就業仍卡卡，聯合報，2021.12.23，引自 <https://udn.com/news/story/7269/5982536>

詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟(2015)，延後退休可行性方案之研究，勞動部委託研究案PG10409-0042，臺北市：勞動部。

劉佳鈞(2016)，中高齡及高齡者人力的運用與開發，國土及公共治理季刊，第4卷第1期。P100-105。

賴樹立、王雅芬、蔡玉時，(2008)，日本因應高齡化之就業政策，2008臺日技術合作計畫出國報告。

蘇怡文(2017)，韓國高齡人力資源政策，產業人才發展資訊網。

## 貳、英文文獻

AARP(2018). The 2018 Aging Readiness & Competitiveness Report: Small Innovative Economies. Retrived :2021/06/13, [https://arc2018.aarpinternational.org/File%20Library/Countries/2018\\_Singapore.pdf](https://arc2018.aarpinternational.org/File%20Library/Countries/2018_Singapore.pdf).

- Ai Group Economics and Research(2019). Australia's older workforce in 2019. Economics Factsheet, 2019, July.
- Australian Government (2018). Age Discrimination Act 2004. Canberra, ACT: Australian Government.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2005). Are traditional retirements a thing of the past ? New evidence on retirement patterns and bridge jobs. From <http://ideas.repec.org/p/boc/bocoec/626.html>.
- CoAct (2021). Reshaping careers for mature-aged workers. Retrived :2021/10/10, <https://coact.org.au/job-seekers/what-we-do/careertransitionassistance/>.
- Ebbinghaus, B. (2006). Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA. New York: Oxford.
- Emily Brandon(2019), 15 In-Demand Jobs for Seniors.
- Fox, S. (2019). Highest Paid Part-Time Jobs in Singapore for Seniors. Retrived :2021/10/08, <https://sg.finance.yahoo.com/news/highest-paid-part-time-jobs-072600409.html>.
- Kantarci, T., & Van S. A. (2008). Gradual retirement and limitations: Preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113-144.
- Martin, J. P. (2018). Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries. IZA Institue of Labor Economics, discussion paper.
- Mathews, M. (2014). Towards Ageing Well: Aspirations, Challenges and Initiatives. Institute of Policy Studies.
- Min, D., & Cho, E. (2018). Patterns in quality of life according to employment among the older adults: the Korean longitudinal study of aging (2008–2014).

- Noone1, J., Knox, A., O'Loughlin, K., McNamara, M., Bohle, P., & Mackey, M. (2018). An analysis of factors associated with older workers' employment participation and preferences in Australia. *Frontier Psychology*, 9, 1-16.
- OECD (2018). Key policies to promote longerworking lives : Country note 2007 to 2017.
- OECD (2018). Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris. Retrived :2021/10/14, <https://doi.org/10.1787/9789264208261-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD. (2006). Live longer, work longer. Aging and Employment Policies. OECD Publishing. Retrieved From [http://www.monitoringris.org/documents/strat\\_reg/live\\_longer\\_work\\_longer.pdf](http://www.monitoringris.org/documents/strat_reg/live_longer_work_longer.pdf).
- Parris, E. (2019). Older workers: why Australians over 65 are returning to work. SkillsTalk, Retrived :2021/06/16, <https://www.upskilled.edu.au/skillstalk/australians-over-65-returning-to-work>.
- Queensland Government (2019). Ageing Workforce Report: Employer readiness to support the needs of Australia' s ageing workforce. Aging Workforce Report. Retrived: 2020/10/11 , [https://www.worksafe.qld.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0016/22156/australias-ageing-workforce-report-2019.pdf](https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0016/22156/australias-ageing-workforce-report-2019.pdf).
- Quinn, J. F. & Kozy, M. (1996). The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, Race, and Ethnicity. *The Cerontologist*, 26(3), 263-372.
- Scahill, P. L. & Forman, J. B. (2002). Protecting participants and beneficiaries in a phased retirement world. Paper presented at Retirement Implications of Demographic and Family Change System (June). San Francisco.

- Singh, G., and A. Verma,(2003).“Work History and Later-Life Labor Force Participation: Evidence from a Large.” *Industrial and Labor Relations Review*,56(4), 699-715.
- Tatsiramos, K. (2010). "Job displacement and the transitions to re-employment and early retirement for non-employed older workers." *EuropeanEconomicReview* 54(4): 517-535.
- Taylor, P., Rolland, L., & Zhou J. (2017). *Retaining Australian older workers: A guide to good practice*. Criso-Monash working paper.
- Tripartite Workgroup Report (2019). *Strengthening Support for Older Workers*.
- Verto Organization (2021). *Skills Checkpoint for Older Workers*. Retrived: 2020/10/11 , <https://www.verto.org.au/our-services/skills-checkpoint>.



## 附錄一、調查問卷

### 壹、中高齡者及高齡就業者問卷

您好，

我們是畢肯市場研究公司的訪問員，目前接受勞動部勞動力發展署中彰投分署的委託，在做一項有關中高齡者及高齡者就業需求的調查，占用您幾分鐘的時間請教幾個問題。

\*本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保密不作其他用途。

#### 受訪者基本資料

Q1. 請問您今年幾歲？(單選)

- (1) 45歲-49歲                       (4) 60歲-64歲  
 (2) 50歲-54歲                       (5) 65歲-70歲  
 (3) 55歲-59歲                      (98) 未滿45歲或超過70歲【非合格受訪者終止訪問】

Q2. 請問您居住在哪個縣市？(單選)

- (1) 臺中市                               (98) 非中彰投地區【非合格受訪者終止訪問】  
 (2) 彰化縣  
 (3) 南投縣

Q3. 請問您目前有沒有工作？【如果有工作，請追問：是否有一定薪資？】(單選)

- (1) 有【續問 Q4】  
 (2) 沒有【非合格受訪者終止訪問】

Q4. 請問在最近一年內，您有持續工作滿6個月以上嗎？(單選)【若工作形式為派遣工作、承攬或專案工作者，與上一份工作間隔不能超過一個月】

- (1) 是  
 (2) 不是【非合格受訪者終止訪問】

Q5. 請問您的教育程度？(單選)

- (1) 國小及以下                       (5) 大學  
 (2) 國中                                 (6) 碩士  
 (3) 高中職                             (7) 博士及以上  
 (4) 專科                                 (98) 拒答

Q6. 性別(單選)

- (1) 男性  
 (2) 女性

### 目前就業現況及相關就業限制

Q7. 請問您主要的工作是屬於什麼行業別(產業別)? (單選)

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 農、林、漁、牧業   | <input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業       | <input type="checkbox"/> (15) 教育業             |
| <input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業   | <input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業       | <input type="checkbox"/> (16) 醫療保健及社會工作服務業    |
| <input type="checkbox"/> (3) 製造業        | <input type="checkbox"/> (10) 出版影音及資訊業    | <input type="checkbox"/> (17) 藝術、娛樂及休閒服務業     |
| <input type="checkbox"/> (4) 電力及燃氣供應業   | <input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業      | <input type="checkbox"/> (18) 其他服務業           |
| <input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (12) 不動產業        | <input type="checkbox"/> (19) 公共行政及國防；強制性社會安全 |
| <input type="checkbox"/> (6) 營建工程業      | <input type="checkbox"/> (13) 專業、科學及技術服務業 |   |
| <input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業     | <input type="checkbox"/> (14) 支援服務業       | <input type="checkbox"/> (97) 其他，請說明_____     |

Q8. 請問您主要的工作職務或職業類別是? (單選)

- (1) 主管及經理人員
- (2) 專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3) 技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4) 事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5) 服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)
- (6) 農、林、漁、牧業生產人員
- (7) 技藝有關工作人員(如營建、金屬、機具製造、電子、電力、食品等製造人員)
- (8) 機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等)
- (9) 基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (97) 其他，請說明\_\_\_\_\_

Q9. 請問您主要的工作是屬於? (全部提示，單選)

- (1) 全時、正式工作(每天上班 8 小時，每週上班 40 小時)【跳問 Q11】
- (2) 從事兼職/部分工時(比全時勞工上班時數有縮短者)【續問 Q11】
- (3) 派遣工作(人力派遣)【跳問 Q11】
- (4) 承攬或專案工作(接案)【跳問 Q11】
- (5) 自行創業(含自營作業者)【跳問 Q10】
- (97) 其他，請說明\_\_\_\_\_【跳問 Q11】

Q10. 可否請您描述一下您創業的性質，例如開什麼類型的小店? 請說明\_\_\_\_\_

Q11. 請問您主要的工作每月收入大約為多少? (單選)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 未滿 25,250 元        | <input type="checkbox"/> (7) 70,000~未滿 80,000 元  |
| <input type="checkbox"/> (2) 25,250~未滿 30,000 元 | <input type="checkbox"/> (8) 80,000~未滿 90,000 元  |
| <input type="checkbox"/> (3) 30,000~未滿 40,000 元 | <input type="checkbox"/> (9) 90,000~未滿 100,000 元 |
| <input type="checkbox"/> (4) 40,000~未滿 50,000 元 | <input type="checkbox"/> (10) 100,000 元以上        |
| <input type="checkbox"/> (5) 50,000~未滿 60,000 元 | <input type="checkbox"/> (98) 不知道/拒答             |
| <input type="checkbox"/> (6) 60,000~未滿 70,000 元 |  |

Q12. 請問您目前的工作是投哪一種保險? (單選)

- |   |          |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> (1) 勞工保險         | 【續問 Q13】 |
| <input type="checkbox"/> (2) 軍人保險         | 【跳問 Q14】 |
| <input type="checkbox"/> (3) 公教人員保險       | 【跳問 Q14】 |
| <input type="checkbox"/> (4) 農漁民健康保險      | 【跳問 Q14】 |
| <input type="checkbox"/> (5) 國民年金保險       | 【跳問 Q14】 |
| <input type="checkbox"/> (97) 其他，請說明_____ | 【跳問 Q14】 |

Q13. 請問您的勞工保險投保方式是職業工會還是非職業工會？(單選)

- (1)非職業工會
- (2)職業工會

Q14. 請問您在這份工作服務年資大約幾年？\_\_\_\_\_年。

Q15. 請問您工作上有沒有遇到困難？【答有者追問】是哪些困難？(可複選)

- (1)擔心被裁員
- (2)怕領不到退休金
- (3)擔心被減薪
- (4)工作時間太長
- (5)業績及工作量負荷過重
- (6)薪資太低
- (7)工作環境不佳
- (8)體力衰退
- (9)工作技術上的不勝任
- (10)沒有特殊的專長
- (11)擔心年紀大被逼退
- (12)擔心年紀大減少升遷機會
- (13)擔心年紀大減少教育訓練機會
- (14)擔心年紀大在職場產生人際關係衝突
- (15)工作表現機會不多
- (16)難以兼顧家庭及工作
- (17)主管領導風格不適應
- (18)人際關係不佳(非因年紀)
- (19)工作發展前景不佳
- (20)公司經營目標不實際或績效差
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (98)沒有遇到困難

**全時受僱者及部分工時受僱者詢問 Q16~Q17**

Q16. 請問您在最近 6 個月中，有沒有在工作過程中，和年輕的同事或主管發生溝通協調的問題？【答有者追問】頻率是？(單選)

- (1)常常發生
- (2)偶爾發生
- (3)很少發生
- (4)沒有這種問題
- (98)不知道/無意見

Q17. 請問您服務的公司或單位有沒有強制 65 歲或提供優退方案，鼓勵員工提前退休？(單選)

- (1)有
- (2)沒有
- (98)不知道

**對退休後重返職場意願、規劃及對漸進式退休看法**

Q18. 請問您在屆齡退休後，會考慮重新回到職場工作嗎？(單選)

- (1)會 【續問 Q19】
- (2)不一定 【續問 Q19】
- (3)不會 【跳問 Q24】

Q19. 若在退休後重新回到職場工作，請問您在選擇工作時會比較重視哪些條件因素？(可複選)

- (1)工作內容具價值意義
- (2)薪資待遇
- (3)自身健康與體力狀況
- (4)休假日多寡
- (5)請假容易程度
- (6)職場人際關係
- (7)工作距離遠近
- (8)升遷機會
- (9)工時長短(全時或部分工時)
- (10)家人的支持與看法
- (11)具有學習技能的機會
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q20.若在退休後重新回到職場工作，請問您期待下一個工作是？(單選)

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4)事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)
- (6)技藝、機械設備操作及組裝人員(如園藝及農牧業生產人員、營建、金屬、機具製造等工作人員、機械操作工、駕駛員等)
- (7)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產勞力工、搬運工等)
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (98)不知道/拒答

Q21.那您期待的工作型態是屬於？(提示選項 1-5，可複選)

- (1)全時、正式工作(每天上班 8 小時，每週上班 40 小時)【跳問 Q23】
- (2)從事兼職/部分工時(比全時勞工上班時數有縮短者)【續問 Q22】
- (3)派遣工作(人力派遣)【跳問 Q23】
- (4)承攬或專案工作(接案)【跳問 Q23】
- (5)自行創業(含自營作業者)【續問 Q22】
- (6)都可以【跳問 Q23】
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_【跳問 Q23】
- (98)不知道/拒答【跳問 Q23】

Q22.請問您最多可接受每週工作幾小時？(單選)

- (1)10 小時(含)以下(1 天工作 2 小時以下)
- (2)逾 10 小時~20 小時(含)(1 天工作 4 小時以下)
- (3)逾 20 小時~30 小時(含)(1 天工作 6 小時以下)
- (4)逾 30 小時~40 小時(含)(1 天工作 8 小時以下)
- (5)逾 40 小時
- (98)不知道/拒答

Q23.若在退休後重新回到職場工作，請問您認為會比較缺乏的技能有哪些？(可複選)

- (1)專業技術訓練
- (2)語文
- (3)電腦相關課程
- (4)一般行政事務
- (5)領導統御
- (6)業務管理
- (7)人際關係溝通協調
- (8)銷售或顧客服務訓練
- (9)創業技能
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (98)沒有不足的技能

Q24.根據勞動部的調查指出，我國平均退離勞動市場年齡約為 63 歲，與其他國家相比提早 5-10 年。若未來政府推漸進式退休，也就是在退休前幾年提供一些彈性的安排，幫助退休者逐漸離開職業瞬間的衝擊，並延緩退休年齡，您比較可能選擇的方式是？(單選，逐一提示)

- (1)接續原來的工作內容，減少工作時間或工作量
- (2)先辦理退休再重新回到職場

Q25.如果公司辦理漸進式退休，因工時減少而影響到您的薪資，請問您可以接受嗎？(單選)

- (1)可以【續問 Q26】
- (2)不可以【跳問 Q27】

Q26. 請問您可以接受減少薪資的比例大約多少？\_\_\_\_\_%(單選)

- (96)需視工時或工作量減少的程度才能評估
- (97)\_\_\_\_\_%

#### 新興就業模式的使用意願

Q27. 隨科技進步，有越來越多樣化的工作型態。如果之後有就業的需求或是退休後再就業，請問您有沒有興趣選擇在服務需求單一的數位平臺中(例如：**Foodpanda**，僅外送需求、**Uber Eats**，僅外送需求、一對一線上教學，僅教學需求)，利用閒暇時間提供服務、以獲得報酬的工作方式？(單選)

- (1)非常有興趣
- (2)還算有興趣
- (3)不太有興趣
- (4)完全沒有興趣
- (98)不知道/無意見

Q28. 如果之後有就業的需求或是退休後再就業，請問您有沒有興趣利用自己的專長或技能，透過特別的專業技術數位平臺(服務需求多元化的數位平臺，例如：**PRO360**，服務需求包含設計、裝潢、美編、攝影、美術、音樂...等)獨立接案？(單選)

- (1)非常有興趣
- (2)還算有興趣
- (3)不太有興趣
- (4)完全沒有興趣
- (98)不知道/無意見

Q29. 如果之後有就業的需求或是退休後再就業，請問您有沒有興趣參與由合作社、社區或協會數位平臺提供的人力派遣工作，依據您的工作專長、需求及空閒的時間，委派您適合的工作，待工作完成後，再由派遣單位發放報酬？(單選)

- (1)非常有興趣
- (2)還算有興趣
- (3)不太有興趣
- (4)完全沒有興趣
- (98)不知道/無意見

Q30. 如果這些多元的工作模式，無法由固定雇主提供勞保，而是利用商業保險降低中高齡者的職災風險，請問您的接受程度是？(單選)

- (1)非常接受
- (2)還算接受
- (3)不太接受
- (4)完全不接受
- (98)不知道/無意見

#### 中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助

Q31. 請問您知不知道政府在 2020 年底已實施中高齡者及高齡者就業促進法？(單選)

- (1)知道
- (2)不知道

Q32. 為協助中高齡者及高齡者就業，請問您知不知道中彰投地區有提供「退休人才資料庫」或「銀髮人才服務據點」的服務？(單選)

- (1)知道
- (2)不知道

**全時受僱者及部分工時受僱者詢問 Q33~Q35**

Q33. 請問在中高齡者及高齡者就業促進法實施的 1 年半當中，您服務的公司有沒有針對 45 歲以上的中高齡人員，在工作或就業上提供一些特別的措施或改變？(單選)

- (1)有 【續問 Q34】  
 (2)沒有 【跳問 Q35】

Q34. 請問您服務的公司提供那些措施？(逐一提示，可複選)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念 | <input type="checkbox"/> (7)提供能力開發與教育訓練課程 |
| <input type="checkbox"/> (2)可以申請職務或工作內容調整     | <input type="checkbox"/> (8)提供輔助工具或機具     |
| <input type="checkbox"/> (3)可以提出減時或減量的工作安排    | <input type="checkbox"/> (9)為了經驗傳承進行混齡編組  |
| <input type="checkbox"/> (4)導入自動化設備或進行工作環境改善  | <input type="checkbox"/> (10)有多聘用中高齡就業者   |
| <input type="checkbox"/> (5)員工可提早退休的優退制度或方案   | <input type="checkbox"/> (11)改善職場年齡歧視     |
| <input type="checkbox"/> (6)可以彈性調整工作時間或休息時間   | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____  |

Q35. 整體來說，您認為在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，工作職場對中高齡者就業的友善程度有沒有改變？(單選)

- (1)有，變得更好  
 (2)有，變得更差  
 (3)沒有改變

Q36. 若要協助 45 歲以上勞工就業，您認為政府應提供哪些資源協助？(可複選)

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> (1)職缺資訊 | <input type="checkbox"/> (6)就業講座         |
| <input type="checkbox"/> (2)就業諮詢 | <input type="checkbox"/> (7)就業促進研習       |
| <input type="checkbox"/> (3)就業媒合 | <input type="checkbox"/> (8)創業輔導         |
| <input type="checkbox"/> (4)職業訓練 | <input type="checkbox"/> (9)就業津貼或補助      |
| <input type="checkbox"/> (5)職涯輔導 | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |

Q37. 請問對於政府協助 45 歲以上勞工就業，您是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

---

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】

## 貳、事業單位問卷

您好，請轉接貴公司人事主管，  
我們是畢肯市場研究公司的訪問員，目前接受勞動部勞動力發展署中彰投分署的委託，  
在做一項有關中高齡者及高齡者就業服務需求的調查，占用您幾分鐘的時間請教幾個  
問題。

\*本問卷所填任何資料，係供研訂政策及措施整體分析參考使用，個別資料依規定保  
密不作其他用途。

### 公司基本資料

Q1.受訪者職稱？(單選)

- (1)代表人(董事長、執行長、總裁等)
- (2)部門主管(經理、襄理、部長、處長等)
- (3)單位主管(課長、組長、主任等)
- (4)一般職員(專員、職員、助理等)

Q2.請問貴公司所在縣市是？(單選)

- (1)臺中市
- (2)彰化縣
- (3)南投縣

Q3.請問貴公司的行業別是？(單選)

- (1)農、林、漁、牧業
- (2)礦業及土石採取業
- (3)製造業
- (4)電力及燃氣供應業
- (5)用水供應及污染整  
治業
- (6)營建工程業
- (7)批發及零售業
- (8)運輸及倉儲業
- (9)住宿及餐飲業
- (10)出版影音及資  
通訊業
- (11)金融及保險業
- (12)不動產業
- (13)專業、科學及技術服務業
- (14)支援服務業
- (15)教育業
- (16)醫療保健及社會工作服務  
業
- (17)藝術、娛樂及休閒服務業
- (18)其他服務業
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q4.請問貴公司目前的資本額是？(單選)

- (1)未達 500 萬
- (2)500 萬以上，未達 1,000 萬
- (3)1,000 萬以上，未達 3,000 萬
- (4)3,000 萬以上，未達 8,000 萬
- (5)8,000 萬以上，未達 1 億
- (6)1 億以上

Q5.請問貴公司在【帶入 Q2 選項】目前的員工人數是？(單選)

- (1)未滿 5 人
- (2)5-9 人
- (3)10-19 人
- (4)20-29 人
- (5)30-39 人
- (6)40-49 人
- (7)50-59 人
- (8)100-199 人
- (9)200-299 人
- (10)300-499 人
- (11)500-999 人
- (12)1,000 人以上

Q6.請問貴公司在【帶入 Q2 選項】45 歲以上員工約占整體員工比例(不包含外籍勞工)？(單選)

- (1)1-10%
- (2)11-20%
- (3)21-30%
- (4)31-40%
- (5)41-50%
- (96)沒有 45 歲以上員工
- (97)51% 以上，請說明\_\_\_\_\_

Q7.請問貴公司在【帶入 Q2 選項】65 歲以上員工人數是：(填充題)\_\_\_\_\_人

### 中高齡者及高齡者僱用意願及人力運用概況

Q8. 請問貴公司日後若有人力需求，有沒有一些職務或職位會考慮優先聘用 45 歲以上的人員？(單選)

- (1)有 【續問 Q9】  
 (2)沒有 【結束訪問】

Q9. 請問貴公司可能聘用的工作職務有哪些？(逐一提示，可複選)

職務大類	工作內容或職稱 (請訪員直接紀錄)
<input type="checkbox"/> (1)主管及經理人員	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (4)事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (5)服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (6)農、林、漁、牧業生產人員	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (7)技藝有關工作人員(如營建、金屬、機具製造、電子、電力、食品等製造人員)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (8)機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (9)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)	請紀錄_____
<input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____	請紀錄_____

Q10. 請問這些職務人員的起薪大約多少？(依 Q9 有勾選的項目進行追問)

- (1)主管及經理人員 \_\_\_\_\_元  
 (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師) \_\_\_\_\_元  
 (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計) \_\_\_\_\_元  
 (4)事務支援人員(如秘書、行政助理、總機、接待等) \_\_\_\_\_元  
 (5)服務及銷售工作人員(如美容、保全、門市等) \_\_\_\_\_元  
 (6)農、林、漁、牧業生產人員 \_\_\_\_\_元  
 (7)技藝有關工作人員(如營建、金屬、機具製造、電子、電力、食品等製造人員) \_\_\_\_\_元  
 (8)機械設備操作及組裝人員(如機械操作工、駕駛員等) \_\_\_\_\_元  
 (9)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等) \_\_\_\_\_元  
 (97)其他，請說明\_\_\_\_\_元

Q11. 請問貴公司在這些職位會考慮聘僱 45 歲以上人員的原因是？(可複選)

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> (1)工作態度佳   | <input type="checkbox"/> (5)聘不到或無法留住年輕人  |
| <input type="checkbox"/> (2)流動率低    | <input type="checkbox"/> (6)配合政府政策       |
| <input type="checkbox"/> (3)經驗豐富    | <input type="checkbox"/> (7)人脈資源豐富       |
| <input type="checkbox"/> (4)企業的社會責任 | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |

Q12. 請問貴公司在考慮聘僱或任用 45 歲以上人員比較擔心的問題是？(可複選)

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> (1)工作內容適合性   | <input type="checkbox"/> (7)擔心無法接受新的工作方式及環境 |
| <input type="checkbox"/> (2)健康因素或體力限制 | <input type="checkbox"/> (8)工作效率降低/或錯誤率高    |
| <input type="checkbox"/> (3)技能或學習力限制  | <input type="checkbox"/> (9)出勤率低/穩定度不足      |
| <input type="checkbox"/> (4)溝通困難      | <input type="checkbox"/> (10)工作態度不佳         |
| <input type="checkbox"/> (5)聘僱成本較高    | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____    |
| <input type="checkbox"/> (6)組織面臨高齡化   |   |



屆退員工繼續僱用情形及對漸進式退休看法

Q13.請問貴公司是否會留用退休員工(如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等)?(可複選)

- (1)公司有此制度，曾經留用\_\_\_\_人 【續問 Q14】
- (2)公司雖無留用制度，但會留用退休員工，曾經留用\_\_\_\_人 【續問 Q14】
- (3)若有需求會選擇適合者留用 【續問 Q14】
- (4)不會 【跳問 Q15】

Q14.針對以下留用退休員工的作法中，請問貴公司會使用的先後順序為何?(請受訪者排序，選項逐一提示)

- (1)工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等
- (2)工作時間改變，如全為部分工時或不需上下班打卡
- (3)工作地點改變，如為在家工作或現場人員派赴海外
- (4)薪資所得改變，如減降一定幅度或為時薪、外包計價方式
- (5)勞動契約的轉換，如提供定期契約
- (6)維持原來的工作及薪資不變
- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q15.目前政府有提供「繼續僱用高齡者補助計畫」，請問該措施對於貴公司提高留用屆退員工的意願有沒有幫助?(單選)

說明：「繼續僱用高齡者補助計畫」是鼓勵企業留用年滿 65 歲屆退員工，繼續僱用達 6 個月以上且繼續僱用期間不低於原薪資等條件，前 6 個月每月補助新臺幣 1 萬 3,000 元，第 7 至 18 個月每月補助新臺幣 1 萬 5,000 元，共計補助新臺幣 25.8 萬元。

- (1)非常有幫助 【跳問 Q17】
- (2)還算有幫助 【跳問 Q17】
- (3)不太有幫助 【續問 Q16】
- (4)非常沒有幫助 【續問 Q16】
- (98)不知道/無意見 【跳問 Q17】

Q16.請問貴公司認為該措施無法幫助提高留用屆退員工意願的原因為何?

- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (98)不知道/無意見

Q17.目前政府有提供「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，請問該措施對於貴公司提高僱用退休高齡者的意願有沒有幫助?(單選)

說明：「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」是鼓勵企業僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗，若雇主僱用高齡者，並傳承課程，將補助相關費用，每名高齡者補助雇主每年新臺幣 10 萬元，最高補助新臺幣 50 萬。

- (1)非常有幫助 【跳問 Q19】
- (2)還算有幫助 【跳問 Q19】
- (3)不太有幫助 【續問 Q18】
- (4)非常沒有幫助 【續問 Q18】
- (98)不知道/無意見 【跳問 Q19】

Q18.請問貴公司認為該措施沒有幫助提高僱用退休高齡者意願的原因為何?

- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (98)不知道/無意見

Q19.若未來政府推漸進式退休，也就是在退休前幾年提供一些彈性的安排，如縮短工作時間、降低工作量、轉為顧問、講師、師傅或監督人員或改為在家上班等，幫助退休者逐漸離開職業瞬間的衝擊，並延緩退休年齡，請問貴公司願不願意採用？(單選，逐一提示)

- (1)非常願意 【跳問 Q21】
- (2)還算願意 【跳問 Q21】
- (3)不太願意 【續問 Q20】
- (4)非常不願意 【續問 Q20】
- (98)不知道/無意見 【跳問 Q21】

Q20.請問貴公司不願意採用漸進式退休的原因為何？

- (97)其他，請說明\_\_\_\_\_
- (98)不知道/無意見

Q21.請問貴公司有沒有強制 65 歲員工退休？(單選)

- (1)有
- (2)沒有
- (3)不知道/不一定

Q22.請問貴公司有沒有提供優退方案，鼓勵員工提早退休？(單選)

- (1)有
- (2)沒有
- (3)不知道/不一定

#### 新興聘用模式的接受意願

Q23.隨科技進步，有越來越多樣化的工作型態。如果之後有臨時或特殊人力的需求，請問貴公司有沒有興趣選擇在特別的專業技術數位平臺中(服務需求多元化的數位平臺，例如：PRO360，服務需求包含設計、裝潢、美編、攝影、美術、音樂…等)，自行選擇適合的 45 歲以上人力，以論件計酬或專案工作(接案)的方式委託執行？(單選)

- (1)非常有興趣 【續問 Q24】
- (2)還算有興趣 【續問 Q24】
- (3)不太有興趣 【跳問 Q25】
- (4)完全沒有興趣 【跳問 Q25】
- (98)不知道/無意見 【跳問 Q25】

Q24.請問貴公司目前有沒有相關的需求？

- (01)有，需求\_\_\_\_人
- (02)沒有
- (96)有需求，但尚未評估人數
- (98)不知道/無意見

Q25.如果之後有臨時或特殊人力的需求，請問貴公司有沒有興趣選擇透過合作社、社區或協會數位平臺的媒合，直接派遣符合需求的 45 歲以上人力，並由平臺進行人員的管理、訓練及相關薪酬發放？(單選)

- (1)非常有興趣 【續問 Q26】
- (2)還算有興趣 【續問 Q26】
- (3)不太有興趣 【跳問 Q27】
- (4)完全沒有興趣 【跳問 Q27】
- (98)不知道/無意見 【跳問 Q27】

Q26. 請問貴公司目前有沒有相關的需求？

- (01)有，需求\_\_\_\_人
- (02)沒有
- (96)有需求，但尚未評估人數
- (98)不知道/無意見

Q27. 如果這些多元的工作模式，雇主不需要幫 45 歲以上的臨時人力投勞保，而是利用商業保險降低中高齡者的職災風險，請問貴公司的接受程度是？(單選)

- (1)非常接受
- (2)還算接受
- (3)不太接受
- (4)完全不接受
- (98)不知道/無意見

### 中高齡者及高齡者相關就業措施認知及所需協助

Q28. 請問貴公司知不知道政府在 2020 年底已實施中高齡者及高齡者就業促進法？(單選)

- (1)知道
- (2)不知道

Q29. 請問在中高齡者及高齡者就業促進法實施的 1 年半當中，請問貴公司有沒有針對 45 歲以上的中高齡人員，在工作或就業上提供一些特別的措施或改變？(單選)

- (1)有 【續問 Q30】
- (2)沒有 【跳問 Q31】

Q30. 請問貴公司提供那些措施？(逐一提示，可複選)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)提供或灌輸員工作到退休之誘因與觀念 | <input type="checkbox"/> (7)提供能力開發與教育訓練課程 |
| <input type="checkbox"/> (2)可以申請職務或工作內容調整     | <input type="checkbox"/> (8)提供輔助工具或機具     |
| <input type="checkbox"/> (3)可以提出減時或減量的工作安排    | <input type="checkbox"/> (9)為了經驗傳承進行混齡編組  |
| <input type="checkbox"/> (4)導入自動化設備或進行工作環境改善  | <input type="checkbox"/> (10)有多聘用中高齡就業者   |
| <input type="checkbox"/> (5)員工可提早退休的優退制度或方案   | <input type="checkbox"/> (11)改善職場年齡歧視     |
| <input type="checkbox"/> (6)可以彈性調整工作時間或休息時間   | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____  |

Q31. 為協助中高齡者及高齡者就業，請問貴公司知不知道中彰投地區有提供「退休人才資料庫」或「銀髮人才服務據點」的服務？(單選)

- (1)知道
- (2)不知道

Q32. 整體來說，貴公司認為在中高齡者及高齡者就業促進法實施後，工作職場對中高齡者就業的友善程度有沒有改變？(單選)

- (1)有，變得更好
- (2)有，變得更差
- (2)沒有改變

Q33. 對於政府日後推動中高齡者及高齡者就業，請問貴公司希望透過哪些管道或方式取得相關資訊？(可複選)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1)公立就服機構或人員致電或拜訪  | <input type="checkbox"/> (5)辦理相關說明會      |
| <input type="checkbox"/> (2)學校/社團法人組織(同業公會) | <input type="checkbox"/> (97)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (3)公部門發函           | <input type="checkbox"/> (98)不知道/無意見     |
| <input type="checkbox"/> (4)寄發電子郵件或宣導手冊     |  |

Q34. 請問貴公司認為政府可以提供哪些協助或措施，來提高 45 歲以上的勞工留在職場的意願？(逐一提示，可複選)

- (1) 修訂相關法規將強制退休年齡延後
- (2) 修改退休年金給付方式，延後請領者可增加年金給付
- (3) 提供 45 歲以上勞工彈性工時或縮短工時
- (4) 協助企業改善工作環境
- (5) 提供職務再設計，減緩工作障礙
- (6) 補助企業留用退休員工
- (7) 提供留用退休員工相關薪資及勞動條件法源
- (97) 其他，請說明 \_\_\_\_\_

Q35. 請問對於政府協助 45 歲以上勞工工作或就業，貴公司是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

---

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】

## 附錄二、交叉分析表

### 壹、中高齡者及高齡就業者

附表 1-1 主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	農、林、 漁、牧業	礦業及土石 採取業	製造業	電力及燃氣 供應業	用水供應及 污染整治業	營建工程業
<b>總次數</b>	1,003	53	1	343	3	2	55
<b>總百分比</b>	100.0%	5.3%	0.1%	34.2%	0.3%	0.2%	5.5%
<b>#性別</b>							
男性	587	6.3%	0.3%	33.9%	0.5%	0.3%	8.4%
女性	416	4.0%	0.0%	34.2%	0.1%	0.2%	1.3%
<b>#年齡別 1</b>							
45-49 歲	295	2.7%	0.0%	41.7%	0.0%	0.0%	4.5%
50-54 歲	277	3.4%	0.5%	31.9%	0.0%	0.5%	7.6%
55-59 歲	218	4.3%	0.0%	30.6%	1.0%	0.0%	5.4%
60-64 歲	133	10.9%	0.0%	30.4%	0.8%	0.7%	4.6%
65-70 歲	80	15.1%	0.0%	28.7%	0.0%	0.0%	3.0%
<b>#年齡別 2</b>							
45-54 歲	572	3.1%	0.3%	36.9%	0.0%	0.3%	6.0%
55 歲以上	431	8.3%	0.0%	30.3%	0.7%	0.2%	4.7%
<b>#身分別</b>							
中高齡(45-64 歲)	923	4.5%	0.2%	34.5%	0.3%	0.3%	5.7%
高齡(65-70 歲)	80	15.1%	0.0%	28.7%	0.0%	0.0%	3.0%
<b>#居住地區</b>							
臺中市	602	2.7%	0.2%	33.1%	0.4%	0.2%	6.9%
彰化縣	281	5.8%	0.0%	41.2%	0.4%	0.3%	2.9%
南投縣	120	17.5%	0.0%	22.4%	0.0%	0.0%	4.0%
<b>#教育程度</b>							
國中及以下	119	16.0%	0.0%	40.0%	0.0%	1.6%	6.3%
高中職	363	8.5%	0.0%	37.3%	0.4%	0.1%	4.0%
專科	237	0.6%	0.6%	36.9%	0.3%	0.0%	6.0%
大學及以上	284	0.7%	0.0%	25.3%	0.4%	0.0%	6.5%
<b>#工作型態</b>							
典型工作	732	1.7%	0.2%	39.8%	0.2%	0.3%	4.7%
非典型工作	147	10.2%	0.0%	19.7%	1.2%	0.3%	12.0%
創業/自營作業	124	20.8%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	2.3%
<b>中高齡就促專法 認知情形</b>							
知道	169	6.0%	0.0%	29.9%	0.0%	0.0%	1.4%
不知道	834	5.2%	0.2%	34.9%	0.4%	0.3%	6.3%
<b>中高齡就業促進 措施認知情形</b>							
知道	125	4.9%	0.0%	32.1%	0.0%	1.2%	0.8%
不知道	878	5.4%	0.2%	34.5%	0.4%	0.1%	6.1%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-1 主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版影音及資通訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業
<b>總次數</b>	1,003	103	27	49	6	45	5	34
<b>總百分比</b>	100.0%	10.2%	2.7%	4.9%	0.6%	4.5%	0.5%	3.4%
<b>#性別</b>								
男性	587	10.0%	4.3%	3.5%	1.0%	3.9%	0.9%	3.8%
女性	416	10.6%	0.4%	6.8%	0.0%	5.4%	0.0%	2.9%
<b>#年齡別 1</b>								
45-49 歲	295	8.5%	2.0%	6.0%	0.0%	4.7%	0.0%	2.5%
50-54 歲	277	9.9%	2.6%	4.7%	1.0%	4.7%	0.5%	3.2%
55-59 歲	218	12.9%	3.8%	3.5%	0.0%	5.6%	0.0%	3.7%
60-64 歲	133	6.1%	4.0%	5.6%	2.1%	2.7%	1.5%	4.7%
65-70 歲	80	17.5%	0.0%	4.1%	0.0%	3.3%	2.0%	5.0%
<b>#年齡別 2</b>								
45-54 歲	572	9.2%	2.3%	5.3%	0.5%	4.7%	0.3%	2.8%
55 歲以上	431	11.7%	3.2%	4.3%	0.6%	4.3%	0.8%	4.2%
<b>#身分別</b>								
中高齡(45-64 歲)	923	9.6%	2.9%	4.9%	0.6%	4.6%	0.4%	3.3%
高齡(65-70 歲)	80	17.5%	0.0%	4.1%	0.0%	3.3%	2.0%	5.0%
<b>#居住地區</b>								
臺中市	602	9.3%	3.2%	5.5%	0.5%	4.5%	0.7%	4.1%
彰化縣	281	11.2%	1.0%	3.1%	0.5%	4.4%	0.0%	2.5%
南投縣	120	12.6%	4.2%	5.7%	1.2%	4.7%	0.7%	1.9%
<b>#教育程度</b>								
國中及以下	119	5.9%	5.8%	3.4%	0.0%	0.0%	0.6%	1.6%
高中職	363	13.4%	2.8%	7.7%	0.8%	4.1%	0.0%	2.4%
專科	237	14.0%	2.8%	3.3%	0.6%	7.2%	0.6%	3.4%
大學及以上	284	4.9%	1.0%	3.2%	0.5%	4.7%	1.1%	5.5%
<b>#工作型態</b>								
典型工作	732	7.3%	3.0%	3.2%	0.8%	5.7%	0.2%	2.9%
非典型工作	147	9.9%	2.7%	6.5%	0.0%	2.6%	1.5%	3.5%
創業/自營作業	124	27.8%	0.6%	12.5%	0.0%	0.0%	1.3%	6.5%
<b>中高齡就促專法 認知情形</b>								
知道	169	13.2%	1.5%	3.7%	0.8%	3.9%	0.4%	3.2%
不知道	834	9.7%	2.9%	5.1%	0.5%	4.7%	0.5%	3.5%
<b>中高齡就業促進 措施認知情形</b>								
知道	125	11.4%	2.9%	5.7%	0.0%	4.5%	0.5%	4.2%
不知道	878	10.1%	2.6%	4.7%	0.6%	4.5%	0.5%	3.3%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-1 主要工作行業別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	支援服務業	教育業	醫療保健及 社會工作服 務業	藝術、娛樂 及休閒服務 業	其他服務業	公共行政及 國防；強制 性社會安全
<b>總次數</b>	1,003	41	87	50	9	50	40
<b>總百分比</b>	100.0%	4.0%	8.7%	5.0%	0.9%	5.0%	4.0%
<b>#性別</b>							
男性	587	4.0%	7.1%	3.5%	0.9%	5.0%	2.4%
女性	416	4.1%	10.8%	7.1%	0.9%	4.9%	6.3%
<b>#年齡別 1</b>							
45-49 歲	295	1.6%	10.5%	4.4%	0.7%	5.1%	5.1%
50-54 歲	277	3.6%	10.8%	5.6%	0.9%	4.6%	4.0%
55-59 歲	218	4.0%	8.6%	5.9%	1.2%	5.5%	4.0%
60-64 歲	133	8.3%	3.1%	4.4%	1.5%	4.8%	3.8%
65-70 歲	80	7.6%	4.0%	3.6%	0.0%	5.1%	1.0%
<b>#年齡別 2</b>							
45-54 歲	572	2.6%	10.6%	5.0%	0.8%	4.8%	4.5%
55 歲以上	431	6.0%	6.0%	5.0%	1.1%	5.2%	3.4%
<b>#身分別</b>							
中高齡(45-64 歲)	923	3.7%	9.1%	5.1%	1.0%	5.0%	4.3%
高齡(65-70 歲)	80	7.6%	4.0%	3.6%	0.0%	5.1%	1.0%
<b>#居住地區</b>							
臺中市	602	5.3%	10.4%	3.9%	1.1%	4.4%	3.6%
彰化縣	281	1.8%	6.4%	7.8%	0.4%	6.5%	3.8%
南投縣	120	3.0%	5.5%	4.3%	0.9%	4.4%	7.0%
<b>#教育程度</b>							
國中及以下	119	5.5%	1.3%	3.4%	0.0%	7.7%	0.9%
高中職	363	4.7%	1.7%	2.4%	1.3%	7.3%	1.1%
專科	237	3.6%	5.3%	5.0%	1.4%	3.9%	4.5%
大學及以上	284	2.9%	23.5%	9.1%	0.3%	1.8%	8.6%
<b>#工作型態</b>							
典型工作	732	3.7%	10.6%	5.3%	0.5%	4.6%	5.3%
非典型工作	147	9.0%	5.5%	5.6%	3.5%	5.3%	1.0%
創業/自營作業	124	0.0%	0.8%	2.7%	0.4%	6.7%	0.0%
<b>中高齡就促專法 認知情形</b>							
知道	169	7.0%	9.9%	5.5%	1.8%	6.9%	4.9%
不知道	834	3.4%	8.4%	4.9%	0.7%	4.6%	3.8%
<b>中高齡就業促進 措施認知情形</b>							
知道	125	8.3%	5.4%	4.4%	1.5%	5.1%	7.1%
不知道	878	3.4%	9.1%	5.1%	0.8%	5.0%	3.6%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-2 主要工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	主管及 經理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業 人員	事務支 援人員	服務及 銷售工 作人員	農、 林、 漁、牧 業生產 人員	技藝有 關工作 人員	機械設 備操作 及組裝 人員	基層技 術工及 勞力工
<b>總次數</b>	1,003	114	148	141	113	129	47	96	88	127
<b>總百分比</b>	100.0%	11.4%	15.0%	14.0%	11.2%	12.8%	4.7%	9.5%	8.8%	12.6%
<b>*性別</b>										
男性	587	14.9%	14.8%	12.2%	4.5%	11.5%	5.6%	13.1%	12.8%	10.6%
女性	416	6.2%	15.1%	16.5%	20.9%	14.7%	3.4%	4.5%	3.0%	15.5%
<b>*年齡別 1</b>										
45-49 歲	295	12.5%	18.5%	13.7%	11.9%	11.7%	2.0%	9.5%	11.4%	8.8%
50-54 歲	277	11.9%	14.8%	16.7%	12.8%	12.9%	3.4%	7.3%	7.1%	13.2%
55-59 歲	218	11.2%	15.7%	14.9%	13.2%	10.2%	3.6%	8.9%	9.1%	13.2%
60-64 歲	133	9.8%	8.3%	13.2%	8.0%	14.3%	9.5%	10.6%	8.8%	17.5%
65-70 歲	80	8.2%	11.4%	4.9%	4.0%	21.5%	13.4%	17.5%	3.9%	15.1%
<b>*年齡別 2</b>										
45-54 歲	572	12.2%	16.7%	15.1%	12.4%	12.3%	2.7%	8.4%	9.3%	10.9%
55 歲以上	431	10.2%	12.6%	12.5%	9.9%	13.6%	7.3%	11.0%	8.0%	14.9%
<b>*身分別</b>										
中高齡(45-64 歲)	923	11.6%	15.3%	14.8%	11.9%	12.1%	3.9%	8.8%	9.2%	12.4%
高齡(65-70 歲)	80	8.2%	11.4%	4.9%	4.0%	21.5%	13.4%	17.5%	3.9%	15.1%
<b>*居住地區</b>										
臺中市	602	12.9%	17.2%	15.1%	10.7%	12.4%	2.2%	8.4%	8.9%	12.3%
彰化縣	281	9.2%	12.0%	15.0%	10.4%	11.9%	5.3%	12.8%	9.3%	14.2%
南投縣	120	8.7%	10.6%	6.4%	16.6%	17.0%	15.5%	7.7%	6.7%	10.6%
<b>*教育程度</b>										
國中及以下	119	3.8%	1.7%	8.5%	0.8%	11.2%	13.6%	13.4%	10.2%	36.8%
高中職	363	9.3%	5.5%	12.9%	7.9%	15.9%	7.3%	12.9%	13.4%	15.0%
專科	237	8.4%	10.5%	19.5%	19.8%	16.0%	0.9%	8.3%	8.4%	8.1%
大學及以上	284	19.6%	36.4%	13.2%	12.9%	7.0%	0.7%	4.6%	2.5%	3.2%
<b>*工作型態</b>										
典型工作	732	14.2%	18.0%	16.9%	14.7%	7.7%	1.1%	4.8%	10.4%	12.2%
非典型工作	147	2.6%	11.1%	6.4%	3.4%	17.1%	8.4%	20.4%	6.7%	23.8%
創業/自營作業	124	5.0%	1.3%	6.2%	0.4%	37.9%	21.3%	24.4%	1.7%	1.8%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>										
知道	169	9.8%	17.6%	15.4%	11.0%	16.4%	5.5%	7.6%	4.3%	12.3%
不知道	834	11.7%	14.4%	13.7%	11.4%	12.1%	4.5%	9.9%	9.7%	12.7%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>										
知道	125	6.9%	11.9%	12.0%	12.8%	15.0%	5.4%	10.6%	9.8%	15.6%
不知道	878	12.0%	15.4%	14.3%	11.1%	12.5%	4.6%	9.4%	8.6%	12.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-3 主要工作型態與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	全時、正式 工作	從事兼職/ 部分工時	派遣工作 (人力派遣)	承攬或專案 工作(接案)	自行創業(含 自營作業者)
<b>總次數</b>	1,003	732	66	12	69	124
<b>總百分比</b>	100.0%	73.0%	6.6%	1.2%	6.8%	12.4%
<b>*性別</b>						
男性	587	70.7%	4.3%	1.5%	8.1%	15.4%
女性	416	76.3%	9.8%	0.7%	5.0%	8.2%
<b>#年齡別 1</b>						
45-49 歲	295	84.8%	4.1%	0.4%	1.6%	9.1%
50-54 歲	277	74.2%	5.5%	1.4%	10.3%	8.6%
55-59 歲	218	73.1%	6.5%	0.3%	7.6%	12.5%
60-64 歲	133	66.2%	9.6%	2.5%	5.8%	15.9%
65-70 歲	80	36.7%	14.8%	2.9%	14.0%	31.6%
<b>*年齡別 2</b>						
45-54 歲	572	79.6%	4.8%	0.9%	5.8%	8.9%
55 歲以上	431	64.2%	9.0%	1.5%	8.2%	17.1%
<b>*身分別</b>						
中高齡(45-64 歲)	923	76.2%	5.9%	1.0%	6.2%	10.7%
高齡(65-70 歲)	80	36.7%	14.8%	2.9%	14.0%	31.6%
<b>*居住地區</b>						
臺中市	602	75.7%	5.8%	1.5%	7.0%	10.0%
彰化縣	281	70.5%	7.3%	1.0%	5.1%	16.1%
南投縣	120	65.1%	8.9%	0.0%	10.3%	15.7%
<b>#教育程度</b>						
國中及以下	119	58.6%	11.4%	2.0%	7.8%	20.2%
高中職	363	65.3%	7.9%	0.8%	10.2%	15.8%
專科	237	76.1%	5.1%	0.9%	5.3%	12.6%
大學及以上	284	86.2%	4.3%	1.5%	3.5%	4.5%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>						
知道	169	72.6%	6.5%	2.1%	6.9%	11.9%
不知道	834	73.1%	6.6%	1.0%	6.8%	12.5%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>						
知道	125	69.5%	7.6%	1.8%	8.7%	12.4%
不知道	878	73.4%	6.5%	1.1%	6.6%	12.4%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-4 主要工作月收入與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	未滿 25,250 元	25,250~未滿 30,000 元	30,000~未滿 40,000 元	40,000~未滿 50,000 元	50,000~未滿 60,000 元
<b>總次數</b>	1,003	112	204	226	157	108
<b>總百分比</b>	100.0%	11.1%	20.4%	22.6%	15.7%	10.7%
<b>*性別</b>						
男性	587	8.2%	12.0%	19.8%	20.8%	13.4%
女性	416	15.3%	32.2%	26.3%	8.4%	7.0%
<b>#年齡別 1</b>						
45-49 歲	295	5.4%	18.9%	24.3%	20.5%	8.8%
50-54 歲	277	8.4%	20.0%	22.5%	17.9%	11.4%
55-59 歲	218	10.2%	22.5%	22.1%	13.0%	14.0%
60-64 歲	133	19.3%	23.9%	21.6%	10.3%	9.6%
65-70 歲	80	31.0%	15.4%	19.6%	6.5%	8.6%
<b>*年齡別 2</b>						
45-54 歲	572	6.8%	19.4%	23.5%	19.2%	10.1%
55 歲以上	431	16.9%	21.6%	21.6%	10.9%	11.6%
<b>#身分別</b>						
中高齡(45-64 歲)	923	9.4%	20.8%	22.8%	16.5%	10.9%
高齡(65-70 歲)	80	31.0%	15.4%	19.6%	6.5%	8.6%
<b>*居住地區</b>						
臺中市	602	8.6%	17.9%	23.1%	17.2%	11.5%
彰化縣	281	15.0%	23.5%	23.3%	14.1%	7.6%
南投縣	120	14.9%	25.8%	18.0%	11.5%	14.1%
<b>*教育程度</b>						
國中及以下	119	25.7%	29.0%	24.2%	8.9%	5.4%
高中職	363	14.1%	27.1%	24.4%	16.0%	8.9%
專科	237	7.6%	22.7%	25.4%	18.4%	11.2%
大學及以上	284	4.2%	6.4%	17.3%	15.8%	15.1%
<b>#工作型態</b>						
典型工作	732	2.3%	22.4%	25.9%	17.9%	11.8%
非典型工作	147	43.2%	15.8%	15.1%	8.2%	3.3%
創業/自營作業	124	25.1%	14.2%	12.4%	11.6%	13.1%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>						
知道	169	12.5%	20.4%	25.7%	11.3%	13.2%
不知道	834	10.9%	20.4%	22.0%	16.6%	10.2%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>						
知道	125	16.9%	19.7%	28.9%	13.3%	7.9%
不知道	878	10.3%	20.5%	21.6%	16.0%	11.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-4 主要工作月收入與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	60,000~ 未滿 70,000 元	70,000~ 未滿 80,000 元	80,000~ 未滿 90,000 元	90,000~ 未滿 100,000 元	100,000 元 以上	不知道/ 拒答
<b>總次數</b>	1,003	60	44	23	7	37	25
<b>總百分比</b>	100.0%	6.0%	4.4%	2.3%	0.7%	3.6%	2.5%
<b>*性別</b>							
男性	587	6.2%	5.7%	3.6%	0.8%	5.9%	3.6%
女性	416	5.7%	2.5%	0.6%	0.6%	0.5%	0.9%
<b>#年齡別 1</b>							
45-49 歲	295	6.1%	6.1%	2.5%	0.0%	4.7%	2.7%
50-54 歲	277	8.1%	4.5%	2.1%	0.0%	3.2%	1.9%
55-59 歲	218	5.0%	3.8%	2.9%	2.1%	3.3%	1.1%
60-64 歲	133	5.7%	2.0%	2.4%	1.2%	1.7%	2.3%
65-70 歲	80	1.0%	3.0%	0.6%	1.0%	5.6%	7.7%
<b>*年齡別 2</b>							
45-54 歲	572	7.1%	5.3%	2.3%	0.0%	4.0%	2.3%
55 歲以上	431	4.5%	3.1%	2.3%	1.6%	3.2%	2.7%
<b>#身分別</b>							
中高齡(45-64 歲)	923	6.4%	4.5%	2.5%	0.7%	3.5%	2.0%
高齡(65-70 歲)	80	1.0%	3.0%	0.6%	1.0%	5.6%	7.7%
<b>*居住地區</b>							
臺中市	602	6.6%	5.2%	3.3%	0.9%	4.1%	1.6%
彰化縣	281	5.6%	2.6%	0.6%	0.6%	3.2%	3.9%
南投縣	120	3.3%	4.2%	1.8%	0.0%	2.6%	3.8%
<b>*教育程度</b>							
國中及以下	119	0.6%	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	3.0%
高中職	363	3.0%	0.7%	1.3%	0.3%	2.1%	2.1%
專科	237	4.9%	1.9%	1.5%	0.7%	3.7%	2.0%
大學及以上	284	12.8%	12.2%	5.3%	1.4%	6.4%	3.1%
<b>#工作型態</b>							
典型工作	732	7.2%	5.3%	2.5%	0.5%	2.3%	1.9%
非典型工作	147	2.2%	1.8%	1.4%	0.5%	6.5%	2.0%
創業/自營作業	124	2.9%	1.6%	2.3%	1.9%	8.0%	6.9%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>							
知道	169	3.3%	5.0%	2.5%	0.6%	1.2%	4.3%
不知道	834	6.5%	4.2%	2.3%	0.7%	4.1%	2.1%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>							
知道	125	2.8%	4.4%	1.6%	0.9%	1.3%	2.3%
不知道	878	6.4%	4.4%	2.4%	0.7%	4.0%	2.5%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-5 目前工作投保類型與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	勞工保險	公教人員 保險	農漁民 健康保險	國民年金 保險	職業災害 保險	商業保險	目前工作 沒有保險
<b>總次數</b>	1,003	733	90	51	27	35	19	48
<b>總百分比</b>	100.0%	73.2%	8.9%	5.1%	2.7%	3.5%	1.9%	4.7%
<b>性別</b>								
男性	587	73.4%	7.6%	6.4%	2.9%	3.9%	1.9%	3.9%
女性	416	72.7%	10.8%	3.3%	2.4%	3.0%	2.0%	5.8%
<b>#年齡別 1</b>								
45-49 歲	295	80.7%	10.4%	2.7%	2.9%	0.0%	2.7%	0.6%
50-54 歲	277	78.7%	12.3%	2.7%	2.0%	1.6%	0.9%	1.8%
55-59 歲	218	76.9%	8.4%	6.0%	1.8%	2.6%	1.1%	3.2%
60-64 歲	133	67.1%	4.6%	9.6%	5.4%	5.3%	2.2%	5.8%
65-70 歲	80	25.0%	0.7%	13.0%	2.3%	22.6%	4.4%	32.0%
<b>*年齡別 2</b>								
45-54 歲	572	79.8%	11.3%	2.7%	2.4%	0.8%	1.8%	1.2%
55 歲以上	431	64.1%	5.8%	8.4%	3.0%	7.2%	2.1%	9.4%
<b>#身分別</b>								
中高齡(45-64 歲)	923	77.2%	9.7%	4.4%	2.7%	1.9%	1.7%	2.4%
高齡(65-70 歲)	80	25.0%	0.7%	13.0%	2.3%	22.6%	4.4%	32.0%
<b>*居住地區</b>								
臺中市	602	73.0%	9.8%	3.3%	3.5%	3.9%	2.6%	3.9%
彰化縣	281	75.2%	5.3%	7.1%	2.1%	3.3%	1.1%	5.9%
南投縣	120	67.7%	13.2%	10.0%	0.0%	2.3%	0.7%	6.1%
<b>*教育程度</b>								
國中及以下	119	64.9%	0.0%	13.0%	2.3%	5.7%	2.2%	11.9%
高中職	363	75.1%	1.1%	8.4%	3.7%	4.1%	2.2%	5.4%
專科	237	86.0%	2.6%	0.7%	3.3%	3.2%	1.4%	2.8%
大學及以上	284	63.0%	28.0%	1.3%	1.0%	2.2%	2.0%	2.5%
<b>#工作型態</b>								
典型工作	732	79.7%	12.2%	1.6%	1.5%	2.5%	1.3%	1.2%
非典型工作	147	59.5%	0.4%	7.9%	6.4%	7.3%	3.4%	15.1%
創業/自營作業	124	50.2%	0.0%	22.4%	5.3%	5.1%	3.7%	13.3%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>								
知道	169	70.0%	8.9%	6.7%	1.2%	3.4%	2.4%	7.4%
不知道	834	73.7%	8.9%	4.8%	3.0%	3.6%	1.8%	4.2%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>								
知道	125	69.0%	9.1%	6.6%	2.9%	4.8%	1.5%	6.1%
不知道	878	73.7%	8.9%	4.9%	2.7%	3.3%	2.0%	4.5%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-6 勞工保險投保方式與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非職業工會	職業工會
<b>總次數</b>	733	557	176
<b>總百分比</b>	100.0%	75.9%	24.1%
<b>性別</b>			
男性	431	75.0%	25.0%
女性	302	77.2%	22.8%
<b>年齡別 1</b>			
45-49 歲	238	80.7%	19.3%
50-54 歲	218	73.8%	26.2%
55-59 歲	167	75.2%	24.8%
60-64 歲	90	73.5%	26.5%
65-70 歲	20	59.5%	40.5%
<b>年齡別 2</b>			
45-54 歲	456	77.4%	22.6%
55 歲以上	277	73.5%	26.5%
<b>身分別</b>			
中高齡(45-64 歲)	713	76.4%	23.6%
高齡(65-70 歲)	20	59.5%	40.5%
<b>*居住地區</b>			
臺中市	440	78.5%	21.5%
彰化縣	211	75.2%	24.8%
南投縣	82	64.1%	35.9%
<b>*教育程度</b>			
國中及以下	77	71.0%	29.0%
高中職	274	67.1%	32.9%
專科	204	80.5%	19.5%
大學及以上	178	86.4%	13.6%
<b>*工作型態</b>			
典型工作	584	86.2%	13.8%
非典型工作	87	39.7%	60.3%
創業/自營作業	62	30.8%	69.2%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	118	73.0%	27.0%
不知道	615	76.5%	23.5%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>			
知道	86	70.1%	29.9%
不知道	647	76.7%	23.3%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-7 目前工作服務年資與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	未滿 5 年	5 年以上， 未滿 10 年	10 年以上， 未滿 20 年	20 年以上， 未滿 30 年	30 年以上
<b>總次數</b>	1,003	129	132	268	268	206
<b>總百分比</b>	100.0%	12.9%	13.2%	26.7%	26.7%	20.5%
<b>*性別</b>						
男性	587	8.9%	13.3%	26.0%	27.0%	24.8%
女性	416	18.5%	13.1%	27.6%	26.3%	14.5%
<b>*年齡別 1</b>						
45-49 歲	295	16.2%	18.0%	34.7%	28.7%	2.4%
50-54 歲	277	13.5%	10.1%	26.3%	35.0%	15.1%
55-59 歲	218	10.0%	14.2%	25.4%	22.6%	27.7%
60-64 歲	133	8.8%	9.2%	18.9%	20.7%	42.4%
65-70 歲	80	13.4%	10.4%	14.7%	11.2%	50.3%
<b>*年齡別 2</b>						
45-54 歲	572	14.9%	14.2%	30.6%	31.8%	8.6%
55 歲以上	431	10.3%	11.9%	21.4%	19.9%	36.4%
<b>*身分別</b>						
中高齡(45-64 歲)	923	12.9%	13.5%	27.7%	28.0%	18.0%
高齡(65-70 歲)	80	13.4%	10.4%	14.7%	11.2%	50.3%
<b>*居住地區</b>						
臺中市	602	12.7%	14.4%	28.5%	24.7%	19.7%
彰化縣	281	17.2%	12.0%	22.1%	31.2%	17.5%
南投縣	120	4.1%	10.2%	28.2%	25.7%	31.9%
<b>*教育程度</b>						
國中及以下	119	14.0%	13.8%	21.9%	15.8%	34.5%
高中職	363	12.3%	14.1%	27.4%	23.4%	22.8%
專科	237	14.8%	11.0%	30.2%	29.8%	14.2%
大學及以上	284	11.7%	13.7%	24.7%	32.7%	17.1%
<b>*工作型態</b>						
典型工作	732	11.4%	13.3%	27.6%	30.8%	16.9%
非典型工作	147	24.5%	17.7%	20.5%	14.6%	22.7%
創業/自營作業	124	8.1%	7.6%	28.6%	16.4%	39.4%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>						
知道	169	15.6%	10.4%	25.8%	26.7%	21.4%
不知道	834	12.4%	13.8%	26.8%	26.7%	20.4%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>						
知道	125	9.9%	16.4%	25.7%	27.5%	20.6%
不知道	878	13.3%	12.8%	26.8%	26.6%	20.5%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-8 發生溝通協調問題之頻率與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	常常發生	偶爾發生	很少發生	沒有這種問題
<b>總次數</b>	798	12	59	28	699
<b>總百分比</b>	100.0%	1.5%	7.4%	3.6%	87.5%
<b>性別</b>					
男性	440	2.1%	7.1%	3.7%	87.1%
女性	358	0.8%	7.7%	3.4%	88.1%
<b>年齡別 1</b>					
45-49 歲	262	1.3%	8.4%	4.6%	85.7%
50-54 歲	221	1.4%	7.4%	2.4%	88.8%
55-59 歲	173	1.4%	6.9%	4.5%	87.2%
60-64 歲	101	0.7%	6.2%	2.2%	90.9%
65-70 歲	41	5.8%	5.8%	2.7%	85.7%
<b>年齡別 2</b>					
45-54 歲	483	1.3%	8.0%	3.6%	87.1%
55 歲以上	315	1.8%	6.5%	3.5%	88.2%
<b>身分別</b>					
中高齡(45-64 歲)	757	1.3%	7.5%	3.6%	87.6%
高齡(65-70 歲)	41	5.8%	5.8%	2.7%	85.7%
<b>居住地區</b>					
臺中市	490	2.0%	7.8%	4.0%	86.2%
彰化縣	219	0.3%	6.2%	2.4%	91.1%
南投縣	89	1.8%	7.9%	4.1%	86.2%
<b>教育程度</b>					
國中及以下	83	0.0%	7.1%	6.7%	86.2%
高中職	265	1.7%	6.5%	3.2%	88.6%
專科	193	1.1%	8.3%	2.3%	88.3%
大學及以上	257	2.0%	7.8%	3.9%	86.3%
<b>工作型態</b>					
典型工作	732	1.5%	7.9%	3.8%	86.8%
非典型工作	66	1.2%	1.7%	0.8%	96.3%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>					
知道	133	0.6%	5.1%	5.4%	88.9%
不知道	665	1.7%	7.9%	3.2%	87.2%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>					
知道	96	1.9%	11.5%	1.8%	84.8%
不知道	702	1.4%	6.8%	3.8%	88.0%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-9 任職的服務單位是否有強制退休或優案情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道
<b>總次數</b>	798	135	616	47
<b>總百分比</b>	100.0%	16.9%	77.2%	5.9%
<b>*性別</b>				
男性	440	19.8%	74.0%	6.2%
女性	358	13.3%	81.2%	5.5%
<b>年齡別 1</b>				
45-49 歲	262	13.4%	78.8%	7.8%
50-54 歲	221	20.2%	74.2%	5.6%
55-59 歲	173	18.5%	77.4%	4.1%
60-64 歲	101	16.0%	77.8%	6.2%
65-70 歲	41	16.4%	81.7%	1.9%
<b>年齡別 2</b>				
45-54 歲	483	16.5%	76.7%	6.8%
55 歲以上	315	17.4%	78.1%	4.5%
<b>身分別</b>				
中高齡(45-64 歲)	757	16.9%	77.0%	6.1%
高齡(65-70 歲)	41	16.4%	81.7%	1.9%
<b>*居住地區</b>				
臺中市	490	17.5%	76.7%	5.8%
彰化縣	219	12.5%	79.8%	7.7%
南投縣	89	24.5%	73.5%	2.0%
<b>*教育程度</b>				
國中及以下	83	6.2%	83.5%	10.3%
高中職	265	10.1%	84.5%	5.4%
專科	193	13.6%	81.7%	4.7%
大學及以上	257	29.8%	64.4%	5.8%
<b>*工作型態</b>				
典型工作	732	18.1%	76.0%	5.9%
非典型工作	66	3.4%	91.0%	5.6%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>				
知道	133	15.6%	81.4%	3.0%
不知道	665	17.1%	76.5%	6.4%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>				
知道	96	16.3%	75.8%	7.9%
不知道	702	16.9%	77.5%	5.6%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-10 退休後重返職場意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會	不一定	不會
<b>總次數</b>	1,003	410	133	460
<b>總百分比</b>	100.0%	40.8%	13.3%	45.9%
<b>性別</b>				
男性	587	41.5%	12.4%	46.1%
女性	416	39.8%	14.6%	45.6%
<b>*年齡別 1</b>				
45-49 歲	295	39.6%	19.0%	41.4%
50-54 歲	277	38.3%	10.8%	50.9%
55-59 歲	218	37.2%	14.4%	48.4%
60-64 歲	133	43.2%	9.7%	47.1%
65-70 歲	80	59.4%	4.0%	36.6%
<b>年齡別 2</b>				
45-54 歲	572	39.0%	15.0%	46.0%
55 歲以上	431	43.2%	11.0%	45.8%
<b>*身分別</b>				
中高齡(45-64 歲)	923	39.2%	14.1%	46.7%
高齡(65-70 歲)	80	59.4%	4.0%	36.6%
<b>居住地區</b>				
臺中市	602	40.7%	14.9%	44.4%
彰化縣	281	41.2%	12.7%	46.1%
南投縣	120	40.0%	7.0%	53.0%
<b>教育程度</b>				
國中及以下	119	47.3%	7.7%	45.0%
高中職	363	44.0%	13.2%	42.8%
專科	237	35.6%	13.9%	50.5%
大學及以上	284	38.3%	15.3%	46.4%
<b>*工作型態</b>				
典型工作	732	37.2%	15.5%	47.3%
非典型工作	147	56.5%	10.4%	33.1%
創業/自營作業	124	43.5%	3.7%	52.8%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>				
知道	169	53.3%	13.8%	32.9%
不知道	834	38.3%	13.2%	48.5%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>				
知道	125	46.0%	17.9%	36.1%
不知道	878	40.0%	12.6%	47.4%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-11 期待下一個工作職務別與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務及銷售工作人員	農、林、漁、牧、業生產人員	技藝相關工作人員	機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工	不知道/拒答
<b>總次數</b>	543	80	61	61	56	115	38	15	18	61	38
<b>總百分比</b>	100.0%	14.8%	11.2%	11.2%	10.4%	21.0%	7.0%	2.8%	3.4%	11.2%	7.0%
<b>*性別</b>											
男性	317	20.8%	12.5%	11.0%	4.5%	17.3%	9.5%	3.3%	5.2%	9.0%	6.9%
女性	226	6.5%	9.4%	11.5%	18.6%	26.2%	3.5%	2.2%	0.8%	14.2%	7.1%
<b>年齡別 1</b>											
45-49 歲	173	12.7%	10.5%	10.0%	8.9%	25.4%	6.5%	3.0%	4.6%	10.3%	8.1%
50-54 歲	136	21.5%	9.5%	15.1%	12.6%	16.0%	5.6%	0.7%	1.8%	11.5%	5.7%
55-59 歲	112	10.1%	15.3%	12.6%	12.3%	20.6%	6.1%	3.8%	2.9%	7.1%	9.2%
60-64 歲	71	10.7%	9.0%	9.3%	8.8%	25.3%	8.9%	3.5%	6.9%	13.2%	4.4%
65-70 歲	51	20.3%	12.1%	4.7%	7.4%	14.0%	11.7%	4.7%	0.0%	19.5%	5.6%
<b>年齡別 2</b>											
45-54 歲	309	16.6%	10.1%	12.3%	10.6%	21.1%	6.1%	2.0%	3.4%	10.8%	7.0%
55 歲以上	234	12.5%	12.7%	9.9%	10.2%	20.6%	8.2%	3.9%	3.5%	11.6%	6.9%
<b>身分別</b>											
中高齡(45-64 歲)	492	14.2%	11.1%	11.9%	10.7%	21.8%	6.5%	2.6%	3.8%	10.3%	7.1%
高齡(65-70 歲)	51	20.3%	12.1%	4.7%	7.4%	14.0%	11.7%	4.7%	0.0%	19.5%	5.6%
<b>居住地區</b>											
臺中市	335	15.1%	10.4%	12.1%	8.9%	22.9%	6.2%	2.8%	4.6%	9.8%	7.2%
彰化縣	151	13.6%	14.0%	9.9%	12.9%	15.2%	5.0%	3.5%	2.1%	14.6%	9.2%
南投縣	57	16.3%	8.4%	9.7%	12.6%	24.2%	17.5%	1.5%	0.0%	9.8%	0.0%
<b>*教育程度</b>											
國中及以下	65	8.4%	3.0%	7.5%	1.5%	21.4%	14.1%	6.8%	2.8%	32.3%	2.2%
高中職	209	12.1%	6.8%	12.6%	8.0%	22.9%	7.3%	2.4%	4.5%	14.5%	8.9%
專科	117	18.0%	5.3%	14.8%	17.1%	18.2%	4.7%	3.3%	6.2%	6.4%	6.0%
大學及以上	152	18.8%	25.2%	8.3%	12.2%	20.3%	5.3%	1.3%	0.0%	1.3%	7.3%
<b>*工作型態</b>											
典型工作	386	13.5%	13.1%	13.1%	12.7%	20.6%	4.0%	1.8%	3.5%	10.4%	7.3%
非典型工作	98	12.2%	8.7%	7.3%	6.4%	25.5%	6.3%	5.6%	5.1%	13.7%	9.2%
創業/自營作業	59	28.0%	2.7%	5.6%	1.8%	15.3%	28.0%	5.1%	0.0%	11.8%	1.7%
<b>中高齡就業專法認知情形</b>											
知道	113	12.8%	16.4%	13.8%	9.9%	19.7%	7.1%	1.9%	2.8%	8.2%	7.4%
不知道	430	15.3%	9.8%	10.6%	10.5%	21.2%	7.0%	3.1%	3.6%	12.0%	6.9%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>											
知道	80	14.8%	13.1%	12.3%	11.1%	22.9%	6.8%	0.0%	1.3%	13.8%	3.9%
不知道	463	14.8%	10.9%	11.1%	10.3%	20.6%	7.0%	3.3%	3.8%	10.7%	7.5%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-12 從事兼職/部分工時工作可接受之每週工時與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	10 小時 (含)以下	逾 10 小時 ~20 小時(含)	逾 20 小時 ~30 小時(含)	逾 30 小時 ~40 小時(含)	逾 40 小時	不知道/ 拒答
<b>總次數</b>	302	8	78	88	79	46	3
<b>總百分比</b>	100.0%	2.7%	25.8%	29.4%	25.9%	15.1%	1.1%
<b>#性別</b>							
男性	158	2.1%	19.5%	23.6%	31.6%	21.5%	1.7%
女性	144	3.3%	32.6%	36.1%	19.8%	7.9%	0.3%
<b>年齡別 1</b>							
45-49 歲	103	2.6%	18.2%	26.5%	33.6%	19.1%	0.0%
50-54 歲	67	0.0%	26.6%	33.8%	25.9%	11.6%	2.1%
55-59 歲	66	3.8%	38.2%	29.1%	17.5%	11.4%	0.0%
60-64 歲	40	1.6%	21.7%	38.9%	23.4%	10.0%	4.4%
65-70 歲	26	8.3%	28.5%	17.6%	21.0%	24.6%	0.0%
<b>年齡別 2</b>							
45-54 歲	170	1.6%	21.5%	29.3%	30.6%	16.2%	0.8%
55 歲以上	132	4.0%	31.3%	29.7%	20.0%	13.6%	1.4%
<b>身分別</b>							
中高齡(45-64 歲)	276	2.1%	25.5%	30.7%	26.4%	14.1%	1.2%
高齡(65-70 歲)	26	8.3%	28.5%	17.6%	21.0%	24.6%	0.0%
<b>居住地區</b>							
臺中市	182	3.0%	29.7%	29.9%	21.8%	14.9%	0.7%
彰化縣	83	2.0%	17.4%	22.7%	37.9%	17.8%	2.2%
南投縣	37	2.3%	24.9%	42.9%	20.0%	9.9%	0.0%
<b>教育程度</b>							
國中及以下	28	2.3%	19.2%	42.6%	18.0%	15.5%	2.4%
高中職	117	2.1%	24.3%	25.0%	31.9%	14.5%	2.2%
專科	68	1.1%	19.4%	35.5%	22.6%	21.4%	0.0%
大學及以上	89	4.7%	34.6%	26.7%	23.2%	10.8%	0.0%
<b>#工作型態</b>							
典型工作	191	1.4%	27.5%	29.9%	26.2%	13.3%	1.7%
非典型工作	63	2.0%	30.1%	37.2%	23.9%	6.8%	0.0%
創業/自營作業	48	8.4%	13.0%	18.0%	27.8%	32.8%	0.0%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>							
知道	65	5.0%	27.4%	37.1%	16.3%	13.2%	1.0%
不知道	237	2.0%	25.3%	27.4%	28.6%	15.6%	1.1%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>							
知道	44	3.1%	26.7%	38.4%	21.8%	8.5%	1.5%
不知道	258	2.6%	25.6%	27.9%	26.7%	16.2%	1.0%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-13 對漸進式退休之看法與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	接續原來的工作內容， 減少工作時間或工作量	先辦理退休 再重新回到職場
<b>總次數</b>	1,003	600	403
<b>總百分比</b>	100.0%	59.8%	40.2%
<b>性別</b>			
男性	587	56.7%	43.3%
女性	416	64.2%	35.8%
<b>年齡別 1</b>			
45-49 歲	295	63.3%	36.7%
50-54 歲	277	64.5%	35.5%
55-59 歲	218	52.0%	48.0%
60-64 歲	133	56.9%	43.1%
65-70 歲	80	56.5%	43.5%
<b>年齡別 2</b>			
45-54 歲	572	63.9%	36.1%
55 歲以上	431	54.4%	45.6%
<b>身分別</b>			
中高齡(45-64 歲)	923	60.1%	39.9%
高齡(65-70 歲)	80	56.5%	43.5%
<b>居住地區</b>			
臺中市	602	57.9%	42.1%
彰化縣	281	61.4%	38.6%
南投縣	120	65.4%	34.6%
<b>教育程度</b>			
國中及以下	119	56.2%	43.8%
高中職	363	60.3%	39.7%
專科	237	61.3%	38.7%
大學及以上	284	59.4%	40.6%
<b>工作型態</b>			
典型工作	732	56.8%	43.2%
非典型工作	147	66.2%	33.8%
創業/自營作業	124	69.9%	30.1%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	169	50.6%	49.4%
不知道	834	61.7%	38.3%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>			
知道	125	55.1%	44.9%
不知道	878	60.5%	39.5%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-14 對減少薪資之接受情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	可以	不可以
<b>總次數</b>	1,003	736	267
<b>總百分比</b>	100.0%	73.4%	26.6%
<b>性別</b>			
男性	587	73.9%	26.1%
女性	416	72.7%	27.3%
<b>年齡別 1</b>			
45-49 歲	295	70.9%	29.1%
50-54 歲	277	75.3%	24.7%
55-59 歲	218	75.8%	24.2%
60-64 歲	133	75.2%	24.8%
65-70 歲	80	66.9%	33.1%
<b>年齡別 2</b>			
45-54 歲	572	73.0%	27.0%
55 歲以上	431	74.0%	26.0%
<b>身分別</b>			
中高齡(45-64 歲)	923	74.0%	26.0%
高齡(65-70 歲)	80	66.9%	33.1%
<b>居住地區</b>			
臺中市	602	73.7%	26.3%
彰化縣	281	74.8%	25.2%
南投縣	120	68.6%	31.4%
<b>教育程度</b>			
國中及以下	119	71.2%	28.8%
高中職	363	75.0%	25.0%
專科	237	70.3%	29.7%
大學及以上	284	74.8%	25.2%
<b>工作型態</b>			
典型工作	732	71.8%	28.2%
非典型工作	147	79.4%	20.6%
創業/自營作業	124	75.8%	24.2%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	169	78.3%	21.7%
不知道	834	72.4%	27.6%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>			
知道	125	73.7%	26.3%
不知道	878	73.4%	26.6%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-15 對減少薪資之接受比例與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	10%以下	10%-未滿 20%	20%-未滿 30%	30%-未滿 40%	50%以上	需視工時或 工作量減少 程度而定
<b>總次數</b>	736	44	166	188	193	94	51
<b>總百分比</b>	100.0%	6.0%	22.5%	25.6%	26.1%	12.8%	7.0%
<b>*性別</b>							
男性	433	5.0%	22.3%	24.0%	30.2%	10.9%	7.6%
女性	303	7.4%	22.8%	27.9%	20.4%	15.5%	6.0%
<b>年齡別 1</b>							
45-49 歲	209	6.7%	15.3%	27.1%	30.1%	11.6%	9.2%
50-54 歲	208	4.8%	30.6%	23.2%	24.2%	12.9%	4.3%
55-59 歲	165	6.5%	21.4%	28.9%	22.7%	15.3%	5.2%
60-64 歲	100	5.8%	26.4%	21.0%	28.6%	11.7%	6.5%
65-70 歲	54	7.1%	14.9%	27.6%	24.0%	11.4%	15.0%
<b>年齡別 2</b>							
45-54 歲	417	5.7%	22.9%	25.1%	27.3%	12.2%	6.8%
55 歲以上	319	6.4%	21.9%	26.2%	24.8%	13.5%	7.2%
<b>身分別</b>							
中高齡(45-64 歲)	682	5.9%	23.1%	25.4%	26.4%	12.9%	6.3%
高齡(65-70 歲)	54	7.1%	14.9%	27.6%	24.0%	11.4%	15.0%
<b>居住地區</b>							
臺中市	443	7.5%	21.0%	26.5%	23.2%	15.7%	6.1%
彰化縣	210	3.2%	25.3%	23.9%	30.1%	9.4%	8.1%
南投縣	83	5.3%	23.1%	24.9%	31.9%	5.9%	8.9%
<b>*教育程度</b>							
國中及以下	85	13.4%	35.5%	21.3%	14.2%	3.6%	12.0%
高中職	272	4.5%	24.0%	28.6%	26.9%	9.1%	6.9%
專科	167	6.4%	16.2%	21.4%	34.7%	13.4%	7.9%
大學及以上	212	4.7%	20.3%	26.8%	23.1%	20.8%	4.3%
<b>工作型態</b>							
典型工作	526	6.3%	22.7%	27.3%	25.2%	12.4%	6.1%
非典型工作	116	4.2%	24.7%	23.5%	23.4%	15.0%	9.2%
創業/自營作業	94	6.9%	18.6%	18.6%	34.6%	12.3%	9.0%
<b>中高齡就促專法認 知情形</b>							
知道	132	5.8%	24.8%	27.7%	20.3%	17.0%	4.4%
不知道	604	6.1%	22.0%	25.1%	27.4%	11.9%	7.5%
<b>中高齡就業促進措 施認知情形</b>							
知道	92	4.2%	28.6%	29.7%	23.9%	8.2%	5.4%
不知道	644	6.3%	21.6%	25.0%	26.5%	13.4%	7.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-16 對零工經濟就業模式的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	1,003	72	328	400	154	432	586	17
<b>總百分比</b>	100.0%	7.2%	32.7%	39.9%	15.3%	43.1%	58.4%	1.7%
<b>性別</b>								
男性	587	7.3%	32.7%	40.0%	14.2%	44.0%	58.2%	1.8%
女性	416	7.1%	32.8%	39.9%	16.9%	41.7%	58.6%	1.5%
<b>年齡別 1</b>								
45-49 歲	295	10.1%	37.4%	47.5%	21.7%	29.2%	50.9%	1.6%
50-54 歲	277	6.2%	37.6%	43.8%	11.9%	43.2%	55.1%	1.1%
55-59 歲	218	5.6%	29.5%	35.1%	13.7%	48.8%	62.5%	2.4%
60-64 歲	133	4.9%	22.8%	27.7%	12.9%	57.1%	70.0%	2.3%
65-70 歲	80	8.5%	24.1%	32.6%	12.3%	53.7%	66.0%	1.4%
<b>年齡別 2</b>								
45-54 歲	572	8.2%	37.5%	45.7%	16.9%	36.1%	53.0%	1.3%
55 歲以上	431	5.9%	26.4%	32.3%	13.2%	52.3%	65.5%	2.2%
<b>身分別</b>								
中高齡(45-64 歲)	923	7.1%	33.5%	40.6%	15.6%	42.1%	57.7%	1.7%
高齡(65-70 歲)	80	8.5%	24.1%	32.6%	12.3%	53.7%	66.0%	1.4%
<b>居住地區</b>								
臺中市	602	8.1%	33.8%	41.9%	12.8%	43.7%	56.5%	1.6%
彰化縣	281	6.7%	31.2%	37.9%	18.8%	40.7%	59.5%	2.6%
南投縣	120	4.2%	30.9%	35.1%	19.7%	45.2%	64.9%	0.0%
<b>教育程度</b>								
國中及以下	119	6.3%	23.9%	30.2%	10.7%	58.1%	68.8%	1.0%
高中職	363	5.7%	33.3%	39.0%	14.2%	44.9%	59.1%	1.9%
專科	237	6.7%	33.8%	40.5%	14.6%	43.1%	57.7%	1.8%
大學及以上	284	10.0%	34.8%	44.8%	19.2%	34.4%	53.6%	1.6%
<b>工作型態</b>								
典型工作	732	6.2%	33.8%	40.0%	17.8%	40.5%	58.3%	1.7%
非典型工作	147	5.8%	28.1%	33.9%	10.3%	53.6%	63.9%	2.2%
創業/自營作業	124	14.8%	32.0%	46.8%	6.7%	45.7%	52.4%	0.8%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	169	9.0%	36.5%	45.5%	14.7%	37.8%	52.5%	2.0%
不知道	834	6.9%	32.0%	38.9%	15.4%	44.1%	59.5%	1.6%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>								
知道	125	8.1%	33.5%	41.6%	17.4%	40.6%	58.0%	0.4%
不知道	878	7.1%	32.6%	39.7%	15.0%	43.4%	58.4%	1.9%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-17 對獨立接案就業模式的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	1,003	113	383	496	143	346	489	18
<b>總百分比</b>	100.0%	11.3%	38.1%	49.4%	14.3%	34.5%	48.8%	1.8%
<b>性別</b>								
男性	587	12.1%	38.3%	50.4%	12.3%	35.5%	47.8%	1.8%
女性	416	10.1%	38.0%	48.1%	17.0%	33.1%	50.1%	1.8%
<b>年齡別 1</b>								
45-49 歲	295	15.2%	42.7%	57.9%	14.2%	25.4%	39.6%	2.5%
50-54 歲	277	12.2%	40.4%	52.6%	12.1%	34.4%	46.5%	0.9%
55-59 歲	218	6.5%	35.0%	41.5%	17.0%	39.3%	56.3%	2.2%
60-64 歲	133	8.3%	29.0%	37.3%	16.6%	44.8%	61.4%	1.3%
65-70 歲	80	11.8%	37.4%	49.2%	10.7%	37.8%	48.5%	2.3%
<b>年齡別 2</b>								
45-54 歲	572	13.7%	41.6%	55.3%	13.2%	29.8%	43.0%	1.7%
55 歲以上	431	8.0%	33.7%	41.7%	15.7%	40.7%	56.4%	1.9%
<b>身分別</b>								
中高齡(45-64 歲)	923	11.2%	38.2%	49.4%	14.6%	34.2%	48.8%	1.8%
高齡(65-70 歲)	80	11.8%	37.4%	49.2%	10.7%	37.8%	48.5%	2.3%
<b>居住地區</b>								
臺中市	602	12.3%	38.7%	51.0%	12.3%	34.8%	47.1%	1.9%
彰化縣	281	11.3%	38.7%	50.0%	17.0%	31.0%	48.0%	2.0%
南投縣	120	6.2%	34.7%	40.9%	17.8%	40.7%	58.5%	0.6%
<b>教育程度</b>								
國中及以下	119	7.5%	30.2%	37.7%	15.6%	45.2%	60.8%	1.5%
高中職	363	9.1%	39.9%	49.0%	13.9%	34.7%	48.6%	2.4%
專科	237	13.5%	38.8%	52.3%	14.8%	30.3%	45.1%	2.6%
大學及以上	284	13.8%	38.8%	52.6%	13.7%	33.2%	46.9%	0.5%
<b>工作型態</b>								
典型工作	732	9.8%	38.4%	48.2%	15.4%	34.5%	49.9%	1.9%
非典型工作	147	14.8%	36.0%	50.8%	10.6%	37.1%	47.7%	1.5%
創業/自營作業	124	16.0%	39.1%	55.1%	12.2%	31.2%	43.4%	1.5%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	169	12.7%	40.7%	53.4%	14.9%	31.4%	46.3%	0.3%
不知道	834	11.0%	37.7%	48.7%	14.1%	35.1%	49.2%	2.1%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>								
知道	125	8.9%	44.7%	53.6%	11.9%	32.1%	44.0%	2.4%
不知道	878	11.6%	37.3%	48.9%	14.6%	34.8%	49.4%	1.7%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。



附表 1-18 對社區或平臺式人力派遣媒合就業模式的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	1,003	118	405	523	123	339	462	18
<b>總百分比</b>	100.0%	11.7%	40.5%	52.2%	12.2%	33.8%	46.0%	1.8%
<b>性別</b>								
男性	587	10.4%	37.7%	48.1%	11.7%	37.7%	49.4%	2.5%
女性	416	13.7%	44.3%	58.0%	12.9%	28.3%	41.2%	0.8%
<b>年齡別 1</b>								
45-49 歲	295	13.8%	42.4%	56.2%	14.1%	27.0%	41.1%	2.7%
50-54 歲	277	11.8%	39.6%	51.4%	12.8%	35.3%	48.1%	0.5%
55-59 歲	218	8.3%	42.3%	50.6%	11.2%	37.0%	48.2%	1.2%
60-64 歲	133	14.3%	37.0%	51.3%	8.3%	36.7%	45.0%	3.7%
65-70 歲	80	9.2%	37.0%	46.2%	12.7%	39.7%	52.4%	1.4%
<b>年齡別 2</b>								
45-54 歲	572	12.8%	41.1%	53.9%	13.5%	31.0%	44.5%	1.6%
55 歲以上	431	10.3%	39.7%	50.0%	10.6%	37.4%	48.0%	2.0%
<b>身分別</b>								
中高齡(45-64 歲)	923	12.0%	40.7%	52.7%	12.2%	33.3%	45.5%	1.8%
高齡(65-70 歲)	80	9.2%	37.0%	46.2%	12.7%	39.7%	52.4%	1.4%
<b>居住地區</b>								
臺中市	602	12.7%	40.6%	53.3%	11.8%	32.8%	44.6%	2.1%
彰化縣	281	10.7%	37.4%	48.1%	14.6%	35.7%	50.3%	1.6%
南投縣	120	9.4%	47.2%	56.6%	8.8%	34.0%	42.8%	0.6%
<b>教育程度</b>								
國中及以下	119	12.4%	33.7%	46.1%	13.0%	35.2%	48.2%	5.7%
高中職	363	12.7%	42.3%	55.0%	11.5%	31.9%	43.4%	1.6%
專科	237	10.9%	44.1%	55.0%	11.1%	33.6%	44.7%	0.3%
大學及以上	284	11.0%	37.8%	48.8%	13.8%	35.7%	49.5%	1.7%
<b>工作型態</b>								
典型工作	732	10.9%	41.1%	52.0%	13.6%	32.3%	45.9%	2.1%
非典型工作	147	15.0%	39.3%	54.3%	7.7%	37.1%	44.8%	0.9%
創業/自營作業	124	12.8%	38.4%	51.2%	9.5%	38.4%	47.9%	0.9%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	169	17.1%	40.2%	57.3%	12.4%	29.4%	41.8%	0.9%
不知道	834	10.6%	40.5%	51.1%	12.2%	34.7%	46.9%	2.0%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>								
知道	125	14.3%	42.7%	57.0%	10.7%	31.1%	41.8%	1.2%
不知道	878	11.4%	40.1%	51.5%	12.5%	34.1%	46.6%	1.9%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-19 對以商業保險取代傳統勞工保險的接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常接受	還算接受	接受小計	不太接受	完全 不接受	不接受 小計	不知道/ 無意見
<b>總次數</b>	1,003	208	553	761	109	96	205	37
<b>總百分比</b>	100.0%	20.7%	55.1%	75.8%	10.9%	9.6%	20.5%	3.7%
<b>性別</b>								
男性	587	20.7%	53.9%	74.6%	11.8%	9.6%	21.4%	4.0%
女性	416	20.8%	56.9%	77.7%	9.5%	9.6%	19.1%	3.2%
<b>*年齡別 1</b>								
45-49 歲	295	18.6%	58.2%	76.8%	15.0%	6.6%	21.6%	1.6%
50-54 歲	277	20.8%	56.0%	76.8%	9.3%	10.9%	20.2%	3.0%
55-59 歲	218	19.3%	53.7%	73.0%	10.7%	12.2%	22.9%	4.1%
60-64 歲	133	24.2%	55.4%	79.6%	6.5%	8.9%	15.4%	5.0%
65-70 歲	80	26.7%	44.6%	71.3%	8.6%	9.9%	18.5%	10.2%
<b>*年齡別 2</b>								
45-54 歲	572	19.6%	57.1%	76.7%	12.3%	8.7%	21.0%	2.3%
55 歲以上	431	22.2%	52.5%	74.7%	9.0%	10.8%	19.8%	5.5%
<b>*身分別</b>								
中高齡(45-64 歲)	923	20.2%	56.2%	76.4%	11.0%	9.5%	20.5%	3.1%
高齡(65-70 歲)	80	26.7%	44.6%	71.3%	8.6%	9.9%	18.5%	10.2%
<b>居住地區</b>								
臺中市	602	21.2%	55.4%	76.6%	11.2%	8.5%	19.7%	3.7%
彰化縣	281	21.8%	53.2%	75.0%	11.6%	10.4%	22.0%	3.0%
南投縣	120	16.0%	58.6%	74.6%	7.6%	12.7%	20.3%	5.1%
<b>*教育程度</b>								
國中及以下	119	14.1%	55.9%	70.0%	9.4%	11.7%	21.1%	8.9%
高中職	363	21.2%	58.1%	79.3%	11.2%	7.2%	18.4%	2.3%
專科	237	21.3%	53.2%	74.5%	9.8%	12.1%	21.9%	3.6%
大學及以上	284	22.5%	52.8%	75.3%	11.8%	9.5%	21.3%	3.4%
<b>*工作型態</b>								
典型工作	732	18.0%	55.7%	73.7%	11.9%	11.0%	22.9%	3.4%
非典型工作	147	26.7%	56.6%	83.3%	9.0%	4.4%	13.4%	3.3%
創業/自營作 業	124	30.1%	49.9%	80.0%	7.1%	7.4%	14.5%	5.5%
<b>中高齡就促專 法認知情形</b>								
知道	169	24.2%	55.7%	79.9%	7.4%	9.8%	17.2%	2.9%
不知道	834	20.0%	55.1%	75.1%	11.6%	9.5%	21.1%	3.8%
<b>中高齡就業促 進措施認知情 形</b>								
知道	125	22.7%	50.0%	72.7%	7.4%	14.1%	21.5%	5.8%
不知道	878	20.5%	55.9%	76.4%	11.3%	8.9%	20.2%	3.4%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-20 對中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
<b>總次數</b>	1,003	169	834
<b>總百分比</b>	100.0%	16.8%	83.2%
<b>性別</b>			
男性	587	15.1%	84.9%
女性	416	19.2%	80.8%
<b>*年齡別 1</b>			
45-49 歲	295	12.1%	87.9%
50-54 歲	277	17.0%	83.0%
55-59 歲	218	16.8%	83.2%
60-64 歲	133	19.7%	80.3%
65-70 歲	80	28.9%	71.1%
<b>*年齡別 2</b>			
45-54 歲	572	14.5%	85.5%
55 歲以上	431	20.0%	80.0%
<b>*身分別</b>			
中高齡(45-64 歲)	923	15.8%	84.2%
高齡(65-70 歲)	80	28.9%	71.1%
<b>居住地區</b>			
臺中市	602	17.2%	82.8%
彰化縣	281	14.2%	85.8%
南投縣	120	21.0%	79.0%
<b>教育程度</b>			
國中及以下	119	15.4%	84.6%
高中職	363	18.0%	82.0%
專科	237	14.4%	85.6%
大學及以上	284	18.0%	82.0%
<b>工作型態</b>			
典型工作	732	16.7%	83.3%
非典型工作	147	18.0%	82.0%
創業/自營作業	124	16.1%	83.9%
<b>*中高齡就業促進措施 認知情形</b>			
知道	125	48.1%	51.9%
不知道	878	12.4%	87.6%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-21 對退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知度與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
<b>總次數</b>	1,003	125	878
<b>總百分比</b>	100.0%	12.4%	87.6%
<b>性別</b>			
男性	587	11.4%	88.6%
女性	416	13.9%	86.1%
<b>年齡別 1</b>			
45-49 歲	295	10.9%	89.1%
50-54 歲	277	11.3%	88.7%
55-59 歲	218	14.2%	85.8%
60-64 歲	133	12.8%	87.2%
65-70 歲	80	16.6%	83.4%
<b>年齡別 2</b>			
45-54 歲	572	11.1%	88.9%
55 歲以上	431	14.2%	85.8%
<b>身分別</b>			
中高齡(45-64 歲)	923	12.1%	87.9%
高齡(65-70 歲)	80	16.6%	83.4%
<b>居住地區</b>			
臺中市	602	12.1%	87.9%
彰化縣	281	11.1%	88.9%
南投縣	120	17.3%	82.7%
<b>教育程度</b>			
國中及以下	119	10.5%	89.5%
高中職	363	15.8%	84.2%
專科	237	12.7%	87.3%
大學及以上	284	8.8%	91.2%
<b>工作型態</b>			
典型工作	732	11.8%	88.2%
非典型工作	147	15.3%	84.7%
創業/自營作業	124	12.5%	87.5%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	169	35.6%	64.4%
不知道	834	7.8%	92.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-22 對專法實施後服務公司提供 45 歲以上員工相關措施情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
<b>總次數</b>	798	32	766
<b>總百分比</b>	100.0%	4.0%	96.0%
<b>性別</b>			
男性	440	3.5%	96.5%
女性	358	4.6%	95.4%
<b>年齡別 1</b>			
45-49 歲	262	5.3%	94.7%
50-54 歲	221	1.8%	98.2%
55-59 歲	173	2.8%	97.2%
60-64 歲	101	5.8%	94.2%
65-70 歲	41	7.9%	92.1%
<b>年齡別 2</b>			
45-54 歲	483	3.7%	96.3%
55 歲以上	315	4.4%	95.6%
<b>身分別</b>			
中高齡(45-64 歲)	757	3.8%	96.2%
高齡(65-70 歲)	41	7.9%	92.1%
<b>居住地區</b>			
臺中市	490	3.2%	96.8%
彰化縣	219	4.3%	95.7%
南投縣	89	7.9%	92.1%
<b>教育程度</b>			
國中及以下	83	6.2%	93.8%
高中職	265	3.4%	96.6%
專科	193	5.4%	94.6%
大學及以上	257	2.8%	97.2%
<b>工作型態</b>			
典型工作	732	4.0%	96.0%
非典型工作	66	4.0%	96.0%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	133	6.8%	93.2%
不知道	665	3.4%	96.6%
<b>#中高齡就業促進措施認知情形</b>			
知道	96	10.5%	89.5%
不知道	702	3.1%	96.9%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-23 認為專法實施後職場環境友善度的改變情況與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有，變得更好	有，變得更差	沒有改變
<b>總次數</b>	798	175	7	616
<b>總百分比</b>	100.0%	21.9%	0.9%	77.2%
<b>性別</b>				
男性	440	19.8%	0.4%	79.8%
女性	358	24.4%	1.5%	74.1%
<b>年齡別 1</b>				
45-49 歲	262	23.6%	0.0%	76.4%
50-54 歲	221	19.9%	1.4%	78.7%
55-59 歲	173	21.0%	1.4%	77.6%
60-64 歲	101	24.5%	1.1%	74.4%
65-70 歲	41	18.6%	1.3%	80.1%
<b>年齡別 2</b>				
45-54 歲	483	21.9%	0.6%	77.5%
55 歲以上	315	21.8%	1.3%	76.9%
<b>身分別</b>				
中高齡(45-64 歲)	757	22.1%	0.9%	77.0%
高齡(65-70 歲)	41	18.6%	1.3%	80.1%
<b>居住地區</b>				
臺中市	490	20.0%	0.9%	79.1%
彰化縣	219	27.4%	0.9%	71.7%
南投縣	89	18.4%	1.2%	80.4%
<b>教育程度</b>				
國中及以下	83	20.7%	0.0%	79.3%
高中職	265	24.6%	1.1%	74.3%
專科	193	21.4%	1.3%	77.3%
大學及以上	257	19.8%	0.7%	79.5%
<b>工作型態</b>				
典型工作	732	22.3%	0.9%	76.8%
非典型工作	66	17.7%	1.1%	81.2%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>				
知道	133	35.5%	0.5%	64.0%
不知道	665	19.1%	1.0%	79.9%
<b>中高齡就業促進措施認知情形</b>				
知道	96	24.5%	2.6%	72.9%
不知道	702	21.5%	0.7%	77.8%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

## 貳、事業單位

附表 2-1 是否留用退休員工與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會，公司有此制度	公司雖無留用制度，但會留用退休員工	會留用小計	若有需求會選擇適合者留用	不會
<b>總次數</b>	639	76	86	162	145	332
<b>總百分比</b>	100.0%	11.9%	13.5%	25.4%	22.6%	52.0%
<b>縣市別</b>						
臺中市	429	12.6%	13.7%	26.3%	21.4%	52.3%
彰化縣	155	11.8%	12.3%	24.1%	23.8%	52.1%
南投縣	55	6.6%	15.5%	22.1%	28.5%	49.4%
<b>#產業級別</b>						
一級產業	5	8.8%	26.3%	35.1%	9.8%	55.1%
二級產業	159	12.5%	21.7%	34.2%	20.9%	44.9%
三級產業	475	11.7%	10.6%	22.3%	23.3%	54.4%
<b>行業別</b>						
農、林、漁、牧業	5	8.8%	26.3%	35.1%	9.8%	55.1%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	97	13.0%	25.0%	38.0%	17.0%	45.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	19.7%	19.7%	21.3%	59.0%
營建工程業	57	12.7%	16.7%	29.4%	28.0%	42.6%
批發及零售業	274	11.9%	10.1%	22.0%	22.6%	55.4%
運輸及倉儲業	11	0.0%	18.8%	18.8%	41.0%	40.2%
住宿及餐飲業	65	11.3%	10.8%	22.1%	28.5%	49.4%
出版影音及資通訊業	7	15.2%	0.0%	15.2%	18.4%	66.4%
金融及保險業	13	17.1%	0.0%	17.1%	26.1%	56.8%
不動產業	19	11.7%	22.3%	34.0%	17.2%	48.8%
專業、科學及技術服務業	20	19.8%	9.7%	29.5%	30.0%	40.5%
支援服務業	12	15.9%	7.9%	23.8%	27.8%	48.4%
教育業	2	0.0%	0.0%	0.0%	41.9%	58.1%
醫療保健及社會工作服務業	1	20.4%	11.2%	31.6%	22.3%	46.1%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	8.7%	14.9%	23.6%	7.2%	69.2%
其他服務業	38	8.0%	11.8%	19.8%	16.6%	63.6%
<b>*公司資本額</b>						
未達 500 萬	156	6.8%	12.3%	19.1%	22.8%	58.1%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	11.4%	6.8%	18.2%	24.9%	56.9%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	8.0%	11.6%	19.6%	23.8%	56.6%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	17.1%	19.3%	36.4%	21.8%	41.8%
1 億以上	81	24.0%	24.6%	48.6%	16.7%	34.7%
<b>*公司員工人數</b>						
未滿 5 人	99	4.4%	9.0%	13.4%	26.9%	59.7%
5-9 人	122	6.8%	7.9%	14.7%	28.4%	56.9%
10-29 人	219	9.9%	13.5%	23.4%	18.8%	57.8%
30-99 人	125	17.1%	10.6%	27.7%	25.3%	47.0%
100 人以上	74	27.7%	33.6%	61.3%	13.9%	24.8%

續附表 2-1 是否留用退休員工與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	會，公司有此制度	公司雖無留用制度，但會留用退休員工	會留用小計	若有需求會選擇適合者留用	不會
<b>總次數</b>	639	76	86	162	145	332
<b>總百分比</b>	100.0%	11.9%	13.5%	25.4%	22.6%	52.0%
<b>*45 歲以上員工占比</b>						
1-10%	142	10.6%	5.7%	16.3%	25.9%	57.8%
11-30%	172	15.5%	21.3%	36.8%	20.3%	42.9%
31-50%	181	11.6%	9.7%	21.3%	25.6%	53.1%
51% 以上	94	11.0%	22.0%	33.0%	17.0%	50.0%
沒有 45 歲以上員工	50	6.2%	6.5%	12.7%	20.6%	66.7%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>						
有僱用	192	24.9%	27.7%	52.6%	21.2%	26.2%
沒有僱用	447	6.3%	7.4%	13.7%	23.2%	63.1%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>						
知道	208	17.3%	19.4%	36.7%	20.8%	42.5%
不知道	431	9.3%	10.6%	19.9%	23.4%	56.7%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>						
知道	99	15.5%	17.2%	32.7%	24.6%	42.7%
不知道	540	11.2%	12.8%	24.0%	22.2%	53.8%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-2 公司留用退休員工第一優先作法與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	工作內容 與職稱改 變，如轉 為顧問、 講師、師 傅或監督 人員等	工作時間 改變，如 全為部分 工時或不 需上下班 打卡	工作地點 改變，如 為在家工 作或現場 人員派赴 海外	薪資所得 改變，如 減降一定 幅度或為 時薪、外 包計價方 式	勞動契約 的轉換， 如提供定 期契約	維持原來 的工作及 薪資不變
<b>總次數</b>	307	66	30	3	19	33	156
<b>總百分比</b>	100.0%	21.6%	9.7%	1.0%	6.3%	10.6%	50.7%
<b>#縣市別</b>							
臺中市	205	23.5%	11.9%	1.5%	2.9%	11.0%	49.2%
彰化縣	74	22.7%	0.0%	0.0%	9.9%	8.6%	58.8%
南投縣	28	4.4%	19.6%	0.0%	21.8%	13.5%	40.7%
<b>產業級別</b>							
一級產業	2	58.6%	21.9%	0.0%	0.0%	0.0%	19.5%
二級產業	87	28.4%	6.8%	0.0%	9.3%	5.8%	49.6%
三級產業	218	18.4%	10.8%	1.4%	5.2%	12.7%	51.5%
<b>行業別</b>							
農、林、漁、牧業	2	58.6%	21.9%	0.0%	0.0%	0.0%	19.5%
製造業	53	25.2%	7.3%	0.0%	9.1%	3.6%	54.8%
用水供應及污染整治業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
營建工程業	33	34.8%	6.3%	0.0%	10.2%	9.5%	39.3%
批發及零售業	124	19.7%	12.1%	1.7%	2.6%	8.5%	55.3%
運輸及倉儲業	7	48.3%	0.0%	0.0%	0.0%	34.7%	17.0%
住宿及餐飲業	33	16.2%	3.0%	0.0%	10.6%	16.0%	54.1%
出版影音及資通訊業	2	0.0%	54.8%	0.0%	0.0%	0.0%	45.2%
金融及保險業	5	0.0%	0.0%	0.0%	39.6%	42.0%	18.3%
不動產業	10	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	32.7%	56.9%
專業、科學及技術服務業	12	25.8%	0.0%	0.0%	0.0%	8.2%	66.0%
支援服務業	6	0.0%	15.4%	15.4%	37.2%	32.0%	0.0%
教育業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	0	17.1%	41.4%	0.0%	0.0%	20.7%	20.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	4	25.2%	23.3%	0.0%	0.0%	0.0%	51.5%
其他服務業	14	22.5%	23.5%	0.0%	0.0%	7.3%	46.6%
<b>公司資本額</b>							
未達 500 萬	66	9.6%	14.1%	1.5%	6.5%	9.9%	58.4%
500 萬以上，未達 1,000 萬	64	30.1%	6.5%	0.0%	7.0%	6.8%	49.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	68	25.4%	12.0%	0.0%	4.8%	7.6%	50.1%
3,000 萬以上，未達 1 億	56	20.2%	11.2%	3.7%	4.0%	12.7%	48.2%
1 億以上	53	22.7%	3.8%	0.0%	9.7%	17.7%	46.1%
<b>#公司員工人數</b>							
未滿 5 人	40	8.0%	24.5%	0.0%	5.6%	3.1%	58.8%
5-9 人	52	15.9%	8.5%	0.0%	12.8%	7.9%	55.0%
10-29 人	93	25.6%	8.2%	1.1%	3.4%	10.3%	51.4%
30-99 人	66	30.1%	3.0%	3.1%	9.8%	14.5%	39.5%
100 人以上	56	19.7%	11.0%	0.0%	1.7%	14.5%	53.2%

續附表 2-2 公司留用退休員工第一優作法與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	工作內容與職稱改變，如轉為顧問、講師、師傅或監督人員等	工作時間改變，如全為部分工時或不需上下班打卡	工作地點改變，如為在家工作或現場人員派赴海外	薪資所得改變，如減降一定幅度或為外時薪、外包計價方式	勞動契約的轉換，如提供定期契約	維持原來的工作及薪資不變
<b>總次數</b>	307	66	30	3	19	33	156
<b>總百分比</b>	100.0%	21.6%	9.7%	1.0%	6.3%	10.6%	50.7%
<b>45 歲以上員工占比</b>							
1-10%	60	35.4%	6.7%	0.0%	3.5%	17.3%	37.1%
11-30%	98	17.6%	8.2%	1.0%	6.5%	10.8%	55.9%
31-50%	85	19.4%	11.8%	2.5%	5.2%	10.0%	51.1%
51% 以上	47	12.8%	16.5%	0.0%	9.3%	6.8%	54.6%
沒有 45 歲以上員工	17	30.6%	0.0%	0.0%	12.6%	0.0%	56.8%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>							
有僱用	142	18.8%	9.9%	0.7%	3.8%	7.5%	59.4%
沒有僱用	165	24.0%	9.6%	1.3%	8.5%	13.3%	43.3%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>							
知道	120	23.2%	7.6%	0.8%	2.5%	14.2%	51.7%
不知道	187	20.5%	11.1%	1.1%	8.8%	8.4%	50.1%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>							
知道	57	21.4%	8.9%	1.9%	7.7%	16.5%	43.7%
不知道	250	21.6%	9.9%	0.8%	6.0%	9.3%	52.3%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-3 「繼續僱用高齡者補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	60	367	427	149	35	184	28
<b>總百分比</b>	100.0%	9.4%	57.5%	66.9%	23.4%	5.4%	28.8%	4.3%
<b>縣市別</b>								
臺中市	429	9.2%	57.5%	66.7%	23.2%	5.6%	28.8%	4.5%
彰化縣	155	8.5%	57.3%	65.8%	26.3%	3.6%	29.9%	4.3%
南投縣	55	13.6%	58.5%	72.1%	16.1%	9.0%	25.1%	2.8%
<b>產業級別</b>								
一級產業	5	8.8%	55.1%	63.9%	36.1%	0.0%	36.1%	0.0%
二級產業	159	8.7%	59.0%	67.7%	23.3%	6.9%	30.2%	2.1%
三級產業	475	9.6%	57.0%	66.6%	23.3%	5.0%	28.3%	5.1%
<b>行業別</b>								
農、林、漁、牧業	5	8.8%	55.1%	63.9%	36.1%	0.0%	36.1%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	97	6.9%	62.1%	69.0%	24.2%	5.8%	30.0%	1.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	19.7%	80.3%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營建工程業	57	11.4%	51.9%	63.3%	23.6%	9.5%	33.1%	3.6%
批發及零售業	274	8.5%	60.1%	68.6%	22.5%	4.7%	27.2%	4.2%
運輸及倉儲業	11	9.4%	61.0%	70.4%	19.5%	0.0%	19.5%	10.1%
住宿及餐飲業	65	16.5%	49.8%	66.3%	23.8%	5.2%	29.0%	4.7%
出版影音及資通訊業	7	0.0%	83.6%	83.6%	16.4%	0.0%	16.4%	0.0%
金融及保險業	13	0.0%	33.0%	33.0%	33.0%	16.5%	49.5%	17.5%
不動產業	19	5.3%	61.0%	66.3%	11.0%	6.4%	17.4%	16.3%
專業、科學及技術服務業	20	5.3%	54.6%	59.9%	30.3%	4.9%	35.2%	4.9%
支援服務業	12	0.0%	76.2%	76.2%	23.8%	0.0%	23.8%	0.0%
教育業	2	0.0%	79.8%	79.8%	0.0%	10.1%	10.1%	10.1%
醫療保健及社會工作服務業	1	11.2%	50.0%	61.2%	20.4%	9.2%	29.6%	9.2%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	22.1%	39.9%	62.0%	23.6%	7.2%	30.8%	7.2%
其他服務業	38	14.5%	47.1%	61.6%	30.2%	5.3%	35.5%	2.9%
<b>公司資本額</b>								
未達 500 萬	156	11.7%	51.9%	63.6%	25.3%	8.4%	33.7%	2.7%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	8.6%	59.9%	68.5%	26.0%	2.0%	28.0%	3.5%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	6.0%	58.7%	64.7%	23.8%	5.4%	29.2%	6.1%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	13.9%	57.2%	71.1%	18.9%	5.4%	24.3%	4.6%
1 億以上	81	7.3%	61.7%	69.0%	19.5%	6.2%	25.7%	5.3%
<b>公司員工人數</b>								
未滿 5 人	99	18.7%	52.5%	71.2%	19.9%	5.6%	25.5%	3.3%
5-9 人	122	9.5%	59.0%	68.5%	23.6%	4.4%	28.0%	3.5%
10-29 人	219	7.7%	53.3%	61.0%	25.1%	7.6%	32.7%	6.3%
30-99 人	125	5.8%	62.3%	68.1%	24.4%	3.3%	27.7%	4.2%
100 人以上	74	7.9%	65.8%	73.7%	20.9%	4.0%	24.9%	1.4%

續附表 2-3 「繼續僱用高齡者補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	60	367	427	149	35	184	28
<b>總百分比</b>	100.0%	9.4%	57.5%	66.9%	23.4%	5.4%	28.8%	4.3%
<b>*45 歲以上員工占比</b>								
1-10%	142	5.2%	55.7%	60.9%	25.4%	5.7%	31.1%	8.0%
11-30%	172	8.4%	64.1%	72.5%	19.8%	5.3%	25.1%	2.4%
31-50%	181	7.5%	58.9%	66.4%	23.4%	6.0%	29.4%	4.2%
51% 以上	94	22.7%	44.9%	67.6%	22.8%	4.8%	27.6%	4.8%
沒有 45 歲以上員工	50	6.0%	58.8%	64.8%	31.1%	4.1%	35.2%	0.0%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>								
有僱用	192	14.7%	62.6%	77.3%	18.1%	3.0%	21.1%	1.6%
沒有僱用	447	7.1%	55.3%	62.4%	25.6%	6.5%	32.1%	5.5%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	208	7.4%	57.1%	64.5%	25.3%	5.1%	30.4%	5.1%
不知道	431	10.3%	57.7%	68.0%	22.5%	5.6%	28.1%	3.9%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>								
知道	99	7.6%	60.2%	67.8%	19.6%	6.3%	25.9%	6.3%
不知道	540	9.7%	56.9%	66.6%	24.1%	5.3%	29.4%	4.0%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-4 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	65	353	418	140	50	190	31
<b>總百分比</b>	100.0%	10.1%	55.4%	65.5%	21.8%	7.9%	29.7%	4.8%
<b>縣市別</b>								
臺中市	429	9.2%	55.5%	64.7%	21.4%	7.8%	29.2%	6.1%
彰化縣	155	10.5%	54.3%	64.8%	25.9%	7.9%	33.8%	1.4%
南投縣	55	16.3%	57.0%	73.3%	13.5%	8.8%	22.3%	4.4%
<b>產業級別</b>								
一級產業	5	8.8%	65.5%	74.3%	8.8%	8.8%	17.6%	8.1%
二級產業	159	9.5%	59.0%	68.5%	22.2%	5.6%	27.8%	3.7%
三級產業	475	10.4%	54.0%	64.4%	21.8%	8.6%	30.4%	5.2%
<b>行業別</b>								
農、林、漁、牧業	5	8.8%	65.5%	74.3%	8.8%	8.8%	17.6%	8.1%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	97	8.9%	59.1%	68.0%	24.2%	4.9%	29.1%	2.9%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
營建工程業	57	11.4%	55.4%	66.8%	20.5%	7.3%	27.8%	5.4%
批發及零售業	274	8.1%	58.7%	66.8%	22.1%	5.8%	27.9%	5.3%
運輸及倉儲業	11	30.1%	30.9%	61.0%	19.5%	9.4%	28.9%	10.1%
住宿及餐飲業	65	10.1%	53.0%	63.1%	20.6%	13.1%	33.7%	3.2%
出版影音及資通訊業	7	34.8%	33.6%	68.4%	0.0%	31.6%	31.6%	0.0%
金融及保險業	13	7.9%	33.0%	40.9%	25.1%	16.5%	41.6%	17.5%
不動產業	19	11.0%	55.7%	66.7%	16.3%	6.4%	22.7%	10.6%
專業、科學及技術服務業	20	5.3%	49.8%	55.1%	34.8%	10.1%	44.9%	0.0%
支援服務業	12	0.0%	60.3%	60.3%	15.9%	15.9%	31.8%	7.9%
教育業	2	11.3%	39.5%	50.8%	30.6%	0.0%	30.6%	18.6%
醫療保健及社會工作服務業	1	11.2%	61.2%	72.4%	18.4%	0.0%	18.4%	9.2%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	22.1%	31.3%	53.4%	23.6%	23.0%	46.6%	0.0%
其他服務業	38	19.8%	47.1%	66.9%	21.7%	8.2%	29.9%	3.2%
<b>*公司資本額</b>								
未達 500 萬	156	14.6%	49.2%	63.8%	22.7%	9.9%	32.6%	3.6%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	8.8%	54.0%	62.8%	24.4%	6.3%	30.7%	6.5%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	9.3%	60.7%	70.0%	23.2%	4.7%	27.9%	2.1%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	13.0%	53.0%	66.0%	18.2%	11.5%	29.7%	4.3%
1 億以上	81	2.3%	61.7%	64.0%	17.1%	8.7%	25.8%	10.2%
<b>公司員工人數</b>								
未滿 5 人	99	19.9%	47.5%	67.4%	21.1%	8.6%	29.7%	2.9%
5-9 人	122	10.1%	55.7%	65.8%	24.2%	6.5%	30.7%	3.5%
10-29 人	219	8.1%	52.3%	60.4%	23.6%	8.5%	32.1%	7.5%
30-99 人	125	9.1%	59.3%	68.4%	21.5%	6.7%	28.2%	3.4%
100 人以上	74	5.3%	67.4%	72.7%	13.9%	9.3%	23.2%	4.1%

續附表 2-4 「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」幫助性與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有幫助	還算有幫助	有幫助小計	不太有幫助	非常沒有幫助	沒有幫助小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	65	353	418	140	50	190	31
<b>總百分比</b>	100.0%	10.1%	55.4%	65.5%	21.8%	7.9%	29.7%	4.8%
<b>*45 歲以上員工占比</b>								
1-10%	142	5.2%	56.6%	61.8%	23.2%	6.6%	29.8%	8.4%
11-30%	172	10.4%	62.6%	73.0%	16.7%	7.3%	24.0%	3.0%
31-50%	181	8.6%	55.5%	64.1%	24.8%	5.9%	30.7%	5.2%
51% 以上	94	19.2%	43.8%	63.0%	18.1%	15.5%	33.6%	3.4%
沒有 45 歲以上員工	50	12.1%	47.8%	59.9%	31.5%	6.2%	37.7%	2.4%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>								
有僱用	192	12.8%	59.4%	72.2%	17.6%	5.4%	23.0%	4.8%
沒有僱用	447	9.0%	53.5%	62.5%	23.6%	9.0%	32.6%	4.9%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	208	7.6%	57.8%	65.4%	16.0%	11.5%	27.5%	7.1%
不知道	431	11.4%	54.1%	65.5%	24.6%	6.1%	30.7%	3.8%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>								
知道	99	7.3%	57.4%	64.7%	17.6%	8.3%	25.9%	9.4%
不知道	540	10.7%	54.9%	65.6%	22.6%	7.8%	30.4%	4.0%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-5 採用漸進式退休意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常 願意	還算 願意	願意 小計	不太 願意	非常 不願意	不願意 小計	不知道/ 無意見
<b>總次數</b>	639	53	330	383	140	45	185	71
<b>總百分比</b>	100.0%	8.2%	51.7%	59.9%	22.0%	7.1%	29.1%	11.0%
<b>縣市別</b>								
臺中市	429	7.6%	53.9%	61.5%	20.7%	6.0%	26.7%	11.8%
彰化縣	155	7.9%	48.3%	56.2%	25.3%	8.2%	33.5%	10.3%
南投縣	55	14.1%	44.7%	58.8%	22.4%	12.1%	34.5%	6.7%
<b>產業級別</b>								
一級產業	5	8.8%	55.8%	64.6%	25.6%	9.8%	35.4%	0.0%
二級產業	159	8.3%	54.1%	62.4%	19.7%	7.3%	27.0%	10.6%
三級產業	475	8.2%	50.8%	59.0%	22.7%	7.0%	29.7%	11.3%
<b>行業別</b>								
農、林、漁、牧業	5	8.8%	55.8%	64.6%	25.6%	9.8%	35.4%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	97	6.9%	55.3%	62.2%	19.1%	7.9%	27.0%	10.8%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	39.3%	39.3%	41.0%	19.7%	60.7%	0.0%
營建工程業	57	11.4%	51.4%	62.8%	20.1%	5.8%	25.9%	11.3%
批發及零售業	274	7.3%	55.5%	62.8%	22.2%	5.0%	27.2%	10.0%
運輸及倉儲業	11	9.4%	40.2%	49.6%	50.4%	0.0%	50.4%	0.0%
住宿及餐飲業	65	11.4%	42.9%	54.3%	29.3%	5.2%	34.5%	11.2%
出版影音及資通訊業	7	18.4%	50.0%	68.4%	15.2%	16.4%	31.6%	0.0%
金融及保險業	13	0.0%	33.0%	33.0%	25.1%	7.9%	33.0%	34.0%
不動產業	19	11.7%	44.0%	55.7%	16.7%	11.7%	28.4%	15.9%
專業、科學及技術服務業	20	10.1%	59.5%	69.6%	9.7%	15.4%	25.1%	5.3%
支援服務業	12	9.6%	34.1%	43.7%	24.5%	15.9%	40.4%	15.9%
教育業	2	21.3%	49.2%	70.5%	10.1%	10.1%	20.2%	9.3%
醫療保健及社會工作服務業	1	22.3%	36.9%	59.2%	31.6%	9.2%	40.8%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	7.7%	46.1%	53.8%	30.8%	7.7%	38.5%	7.7%
其他服務業	38	5.5%	46.7%	52.2%	14.1%	14.3%	28.4%	19.4%
<b>*公司資本額</b>								
未達 500 萬	156	10.6%	50.1%	60.7%	21.5%	9.4%	30.9%	8.4%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	5.1%	52.4%	57.5%	27.6%	3.8%	31.4%	11.1%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	7.6%	57.2%	64.8%	18.8%	5.0%	23.8%	11.4%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	12.9%	53.0%	65.9%	16.0%	10.4%	26.4%	7.7%
1 億以上	81	5.1%	41.2%	46.3%	25.7%	8.8%	34.5%	19.2%
<b>公司員工人數</b>								
未滿 5 人	99	10.8%	53.0%	63.8%	21.0%	8.9%	29.9%	6.3%
5-9 人	122	9.2%	53.6%	62.8%	23.1%	4.8%	27.9%	9.3%
10-29 人	219	7.4%	47.6%	55.0%	23.9%	9.3%	33.2%	11.8%
30-99 人	125	8.2%	55.9%	64.1%	19.0%	4.0%	23.0%	12.9%
100 人以上	74	5.6%	52.1%	57.7%	20.7%	6.9%	27.6%	14.7%
<b>45 歲以上員工占比</b>								
1-10%	142	8.1%	51.6%	59.7%	20.4%	5.2%	25.6%	14.7%
11-30%	172	8.5%	50.5%	59.0%	21.8%	6.6%	28.4%	12.6%
31-50%	181	8.9%	49.5%	58.4%	22.3%	8.4%	30.7%	10.9%
51% 以上	94	8.9%	50.5%	59.4%	26.5%	8.7%	35.2%	5.4%
沒有 45 歲以上員工	50	4.1%	66.5%	70.6%	17.0%	6.3%	23.3%	6.1%

續附表 2-5 採用漸進式退休意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常 願意	還算 願意	願意 小計	不太 願意	非常 不願意	不願意 小計	不知道/ 無意見
<b>總次數</b>	639	53	330	383	140	45	185	71
<b>總百分比</b>	100.0%	8.2%	51.7%	59.9%	22.0%	7.1%	29.1%	11.0%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>								
有僱用	192	11.5%	53.9%	65.4%	19.8%	6.8%	26.6%	8.0%
沒有僱用	447	6.8%	50.8%	57.6%	22.9%	7.2%	30.1%	12.3%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	208	6.9%	54.4%	61.3%	18.7%	9.0%	27.7%	11.0%
不知道	431	8.8%	50.4%	59.2%	23.5%	6.2%	29.7%	11.1%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才 服務據點認知情形</b>								
知道	99	7.4%	52.6%	60.0%	22.1%	10.4%	32.5%	7.5%
不知道	540	8.4%	51.5%	59.9%	21.9%	6.5%	28.4%	11.7%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-6 強制 65 歲員工退休情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道/不一定
<b>總次數</b>	639	26	593	20
<b>總百分比</b>	100.0%	4.1%	92.8%	3.1%
<b>縣市別</b>				
臺中市	429	4.5%	93.0%	2.5%
彰化縣	155	4.4%	90.5%	5.1%
南投縣	55	0.0%	97.8%	2.2%
<b>產業級別</b>				
一級產業	5	8.8%	91.2%	0.0%
二級產業	159	3.7%	93.8%	2.5%
三級產業	475	4.2%	92.5%	3.3%
<b>行業別</b>				
農、林、漁、牧業	5	8.8%	91.2%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	97	4.0%	95.0%	1.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%	0.0%
營建工程業	57	3.6%	91.0%	5.4%
批發及零售業	274	4.2%	93.0%	2.8%
運輸及倉儲業	11	10.1%	79.8%	10.1%
住宿及餐飲業	65	1.5%	93.5%	5.0%
出版影音及資通訊業	7	0.0%	100.0%	0.0%
金融及保險業	13	40.9%	50.5%	8.6%
不動產業	19	0.0%	100.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	20	0.0%	95.1%	4.9%
支援服務業	12	7.9%	83.5%	8.6%
教育業	2	0.0%	71.3%	28.7%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	0.0%	100.0%	0.0%
其他服務業	38	0.0%	100.0%	0.0%
<b>#公司資本額</b>				
未達 500 萬	156	1.3%	96.4%	2.3%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	2.1%	93.7%	4.2%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	2.3%	94.8%	2.9%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	6.4%	91.4%	2.2%
1 億以上	81	13.8%	82.4%	3.8%
<b>公司員工人數</b>				
未滿 5 人	99	2.1%	93.9%	4.0%
5-9 人	122	2.5%	95.3%	2.2%
10-29 人	219	2.3%	95.2%	2.5%
30-99 人	125	7.9%	89.5%	2.6%
100 人以上	74	8.1%	86.1%	5.8%
<b>#45 歲以上員工占比</b>				
1-10%	142	0.0%	95.4%	4.6%
11-30%	172	3.7%	93.2%	3.1%
31-50%	181	8.1%	89.5%	2.4%
51% 以上	94	4.4%	94.3%	1.3%
沒有 45 歲以上員工	50	2.1%	93.5%	4.4%

續附表 2-6 強制 65 歲員工退休情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道/不一定
<b>總次數</b>	639	26	593	20
<b>總百分比</b>	100.0%	4.1%	92.8%	3.1%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>				
有僱用	192	5.6%	92.8%	1.6%
沒有僱用	447	3.5%	92.8%	3.7%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>				
知道	208	4.9%	91.3%	3.8%
不知道	431	3.7%	93.6%	2.7%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>				
知道	99	5.0%	92.6%	2.4%
不知道	540	3.9%	92.9%	3.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-7 提供優退方案情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道/不一定
<b>總次數</b>	639	27	585	27
<b>總百分比</b>	100.0%	4.2%	91.6%	4.2%
<b>縣市別</b>				
臺中市	429	4.5%	91.6%	3.9%
彰化縣	155	4.2%	91.8%	4.0%
南投縣	55	2.2%	91.1%	6.7%
<b>產業級別</b>				
一級產業	5	0.0%	100.0%	0.0%
二級產業	159	4.9%	90.6%	4.5%
三級產業	475	4.0%	91.9%	4.1%
<b>行業別</b>				
農、林、漁、牧業	5	0.0%	100.0%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	97	5.8%	89.3%	4.9%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	59.0%	41.0%
營建工程業	57	3.8%	94.4%	1.8%
批發及零售業	274	4.6%	91.0%	4.4%
運輸及倉儲業	11	0.0%	100.0%	0.0%
住宿及餐飲業	65	3.2%	91.9%	4.9%
出版影音及資通訊業	7	0.0%	100.0%	0.0%
金融及保險業	13	24.4%	75.6%	0.0%
不動產業	19	6.4%	93.6%	0.0%
專業、科學及技術服務業	20	0.0%	90.3%	9.7%
支援服務業	12	0.0%	90.4%	9.6%
教育業	2	0.0%	80.6%	19.4%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	0.0%	100.0%	0.0%
其他服務業	38	0.0%	97.3%	2.7%
<b>#公司資本額</b>				
未達 500 萬	156	2.1%	93.1%	4.8%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	4.3%	91.9%	3.8%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	1.4%	92.4%	6.2%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	6.3%	91.6%	2.1%
1 億以上	81	11.2%	86.5%	2.3%
<b>#公司員工人數</b>				
未滿 5 人	99	2.2%	91.6%	6.2%
5-9 人	122	0.9%	92.3%	6.8%
10-29 人	219	2.9%	95.4%	1.7%
30-99 人	125	5.8%	91.6%	2.6%
100 人以上	74	13.6%	79.1%	7.3%
<b>45 歲以上員工占比</b>				
1-10%	142	4.2%	90.6%	5.2%
11-30%	172	4.3%	92.7%	3.0%
31-50%	181	6.3%	89.2%	4.5%
51% 以上	94	1.1%	94.6%	4.3%
沒有 45 歲以上員工	50	2.1%	93.6%	4.3%

續附表 2-7 提供優退方案情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道/不一定
<b>總次數</b>	639	27	585	27
<b>總百分比</b>	100.0%	4.2%	91.6%	4.2%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>				
有僱用	192	4.3%	91.6%	4.1%
沒有僱用	447	4.2%	91.6%	4.2%
<b>*中高龄就促專法認知情形</b>				
知道	208	8.8%	87.1%	4.1%
不知道	431	2.0%	93.8%	4.2%
<b>#退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>				
知道	99	10.2%	83.4%	6.4%
不知道	540	3.1%	93.1%	3.8%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-8 「論件計酬或專案委外聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	50	239	289	190	136	326	24
<b>總百分比</b>	100.0%	7.7%	37.5%	45.2%	29.7%	21.3%	51.0%	3.8%
<b>縣市別</b>								
臺中市	429	7.0%	37.5%	44.5%	29.9%	22.0%	51.9%	3.6%
彰化縣	155	8.5%	35.9%	44.4%	29.1%	21.8%	50.9%	4.7%
南投縣	55	11.6%	40.7%	52.3%	30.5%	14.5%	45.0%	2.7%
<b>產業級別</b>								
一級產業	5	8.8%	35.4%	44.2%	37.2%	18.6%	55.8%	0.0%
二級產業	159	6.7%	38.2%	44.9%	33.0%	16.9%	49.9%	5.2%
三級產業	475	8.1%	37.2%	45.3%	28.6%	22.8%	51.4%	3.3%
<b>行業別</b>								
農、林、漁、牧業	5	8.8%	35.4%	44.2%	37.2%	18.6%	55.8%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	97	3.0%	35.1%	38.1%	33.2%	22.7%	55.9%	6.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	39.3%	39.3%	41.0%	19.7%	60.7%	0.0%
營建工程業	57	13.6%	42.3%	55.9%	33.2%	7.3%	40.5%	3.6%
批發及零售業	274	7.3%	37.8%	45.1%	29.3%	23.3%	52.6%	2.3%
運輸及倉儲業	11	29.6%	20.8%	50.4%	10.1%	39.5%	49.6%	0.0%
住宿及餐飲業	65	10.0%	35.7%	45.7%	34.6%	18.0%	52.6%	1.7%
出版影音及資通訊業	7	18.4%	0.0%	18.4%	46.8%	34.8%	81.6%	0.0%
金融及保險業	13	0.0%	25.1%	25.1%	34.0%	24.4%	58.4%	16.5%
不動產業	19	5.7%	23.1%	28.8%	27.3%	21.6%	48.9%	22.3%
專業、科學及技術服務業	20	10.1%	35.2%	45.3%	25.1%	29.6%	54.7%	0.0%
支援服務業	12	0.0%	74.5%	74.5%	17.6%	7.9%	25.5%	0.0%
教育業	2	11.3%	29.4%	40.7%	20.6%	29.4%	50.0%	9.3%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	50.0%	50.0%	31.6%	18.4%	50.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	15.5%	32.3%	47.8%	37.9%	14.3%	52.2%	0.0%
其他服務業	38	5.5%	48.4%	53.9%	16.2%	24.4%	40.6%	5.5%
<b>公司資本額</b>								
未達 500 萬	156	9.9%	42.5%	52.4%	25.7%	18.5%	44.2%	3.4%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	6.4%	36.0%	42.4%	33.4%	21.4%	54.8%	2.8%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	5.4%	38.4%	43.8%	26.2%	26.7%	52.9%	3.3%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	12.2%	33.0%	45.2%	30.2%	21.2%	51.4%	3.4%
1 億以上	81	5.2%	34.0%	39.2%	36.9%	16.4%	53.3%	7.5%
<b>*公司員工人數</b>								
未滿 5 人	99	15.0%	43.5%	58.5%	23.4%	18.1%	41.5%	0.0%
5-9 人	122	8.7%	42.9%	51.6%	23.5%	22.4%	45.9%	2.5%
10-29 人	219	4.7%	33.8%	38.5%	31.8%	24.2%	56.0%	5.5%
30-99 人	125	6.9%	35.9%	42.8%	33.6%	20.3%	53.9%	3.3%
100 人以上	74	7.0%	34.0%	41.0%	35.6%	16.8%	52.4%	6.6%

續附表 2-8 「論件計酬或專案委外聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	50	239	289	190	136	326	24
<b>總百分比</b>	100.0%	7.7%	37.5%	45.2%	29.7%	21.3%	51.0%	3.8%
<b>*45 歲以上員工占比</b>								
1-10%	142	4.5%	43.7%	48.2%	33.4%	14.7%	48.1%	3.7%
11-30%	172	10.2%	36.9%	47.1%	27.3%	22.6%	49.9%	3.0%
31-50%	181	6.4%	34.1%	40.5%	32.3%	20.3%	52.6%	6.9%
51% 以上	94	13.8%	38.4%	52.2%	19.1%	28.4%	47.5%	0.3%
沒有 45 歲以上員工	50	2.0%	32.0%	34.0%	38.0%	26.0%	64.0%	2.0%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>								
有僱用	192	11.7%	39.6%	51.3%	27.4%	16.5%	43.9%	4.8%
沒有僱用	447	6.0%	36.6%	42.6%	30.7%	23.4%	54.1%	3.3%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	208	6.1%	37.3%	43.4%	33.5%	20.6%	54.1%	2.5%
不知道	431	8.6%	37.4%	46.0%	27.9%	21.7%	49.6%	4.4%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>								
知道	99	6.5%	36.3%	42.8%	32.5%	21.6%	54.1%	3.1%
不知道	540	8.0%	37.6%	45.6%	29.2%	21.3%	50.5%	3.9%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-9 「論件計酬或專案委外聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道/無意見
<b>總次數</b>	289	57	229	3
<b>總百分比</b>	100.0%	19.7%	79.2%	1.1%
<b>縣市別</b>				
臺中市	192	16.3%	82.1%	1.6%
彰化縣	69	28.7%	71.3%	0.0%
南投縣	28	21.0%	79.0%	0.0%
<b>產業級別</b>				
一級產業	2	38.2%	61.8%	0.0%
二級產業	71	19.0%	79.5%	1.5%
三級產業	216	19.8%	79.3%	0.9%
<b>行業別</b>				
農、林、漁、牧業	2	38.2%	61.8%	0.0%
製造業	37	19.1%	80.9%	0.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	1	0.0%	100.0%	0.0%
營建工程業	32	20.4%	76.4%	3.2%
批發及零售業	125	17.2%	82.0%	0.8%
運輸及倉儲業	6	58.9%	41.1%	0.0%
住宿及餐飲業	30	28.5%	71.5%	0.0%
出版影音及資通訊業	1	0.0%	100.0%	0.0%
金融及保險業	3	0.0%	100.0%	0.0%
不動產業	5	42.0%	58.0%	0.0%
專業、科學及技術服務業	9	23.2%	76.8%	0.0%
支援服務業	9	22.2%	67.1%	10.7%
教育業	1	0.0%	100.0%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	6	0.0%	100.0%	0.0%
其他服務業	20	14.8%	85.2%	0.0%
<b>公司資本額</b>				
未達 500 萬	82	15.8%	84.2%	0.0%
500 萬以上，未達 1,000 萬	63	14.1%	84.2%	1.7%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	68	27.1%	71.4%	1.5%
3,000 萬以上，未達 1 億	44	23.9%	73.9%	2.2%
1 億以上	32	19.1%	80.9%	0.0%
<b>公司員工人數</b>				
未滿 5 人	58	11.6%	86.6%	1.8%
5-9 人	63	17.6%	82.4%	0.0%
10-29 人	85	25.3%	73.5%	1.2%
30-99 人	53	21.6%	78.4%	0.0%
100 人以上	30	20.5%	76.3%	3.2%
<b>45 歲以上員工占比</b>				
1-10%	68	20.5%	78.0%	1.5%
11-30%	82	23.3%	76.7%	0.0%
31-50%	73	17.7%	81.0%	1.3%
51% 以上	49	22.5%	75.4%	2.1%
沒有 45 歲以上員工	17	0.0%	100.0%	0.0%

續附表 2-9 「論件計酬或專案委外聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有	不知道/無意見
<b>總次數</b>	289	57	229	3
<b>總百分比</b>	100.0%	19.7%	79.2%	1.1%
<b>#65 歲以上員工僱用情形</b>				
有僱用	98	31.8%	67.1%	1.1%
沒有僱用	191	13.4%	85.5%	1.1%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>				
知道	90	18.5%	80.4%	1.1%
不知道	199	20.3%	78.7%	1.0%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>				
知道	42	17.6%	82.4%	0.0%
不知道	247	20.1%	78.7%	1.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-10「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	33	196	229	223	160	383	27
<b>總百分比</b>	100.0%	5.2%	30.6%	35.8%	34.9%	25.1%	60.0%	4.2%
<b>*縣市別</b>								
臺中市	429	3.6%	29.2%	32.8%	36.3%	27.4%	63.7%	3.5%
彰化縣	155	6.8%	32.8%	39.6%	31.1%	23.8%	54.9%	5.5%
南投縣	55	13.3%	36.1%	49.4%	34.0%	9.9%	43.9%	6.7%
<b>產業級別</b>								
一級產業	5	17.5%	55.1%	72.6%	8.8%	18.6%	27.4%	0.0%
二級產業	159	2.2%	32.1%	34.3%	39.5%	21.3%	60.8%	4.9%
三級產業	475	6.1%	29.9%	36.0%	33.6%	26.4%	60.0%	4.0%
<b>行業別</b>								
農、林、漁、牧業	5	17.5%	55.1%	72.6%	8.8%	18.6%	27.4%	0.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	97	1.0%	32.4%	33.4%	35.0%	25.7%	60.7%	5.9%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	19.7%	19.7%	60.6%	19.7%	80.3%	0.0%
營建工程業	57	4.4%	30.9%	35.3%	46.6%	14.5%	61.1%	3.6%
批發及零售業	274	4.2%	30.9%	35.1%	35.9%	26.6%	62.5%	2.4%
運輸及倉儲業	11	0.0%	30.9%	30.9%	39.0%	30.1%	69.1%	0.0%
住宿及餐飲業	65	11.6%	35.2%	46.8%	33.9%	16.1%	50.0%	3.2%
出版影音及資通訊業	7	0.0%	0.0%	0.0%	33.6%	66.4%	100.0%	0.0%
金融及保險業	13	0.0%	16.5%	16.5%	24.4%	33.0%	57.4%	26.1%
不動產業	19	5.7%	28.0%	33.7%	16.7%	32.2%	48.9%	17.4%
專業、科學及技術服務業	20	15.4%	15.8%	31.2%	29.9%	38.9%	68.8%	0.0%
支援服務業	12	0.0%	31.8%	31.8%	44.4%	23.8%	68.2%	0.0%
教育業	2	0.0%	31.4%	31.4%	39.9%	28.7%	68.6%	0.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	51.9%	51.9%	38.9%	9.2%	48.1%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	16.4%	46.2%	62.6%	23.0%	7.2%	30.2%	7.2%
其他服務業	38	8.8%	25.3%	34.1%	27.5%	30.2%	57.7%	8.2%
<b>*公司資本額</b>								
未達 500 萬	156	8.8%	37.5%	46.3%	25.1%	22.6%	47.7%	6.0%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	6.0%	30.4%	36.4%	34.7%	26.8%	61.5%	2.1%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	2.4%	27.1%	29.5%	41.0%	26.9%	67.9%	2.6%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	4.5%	23.5%	28.0%	41.5%	27.3%	68.8%	3.2%
1 億以上	81	2.7%	33.3%	36.0%	34.6%	20.5%	55.1%	8.9%
<b>*公司員工人數</b>								
未滿 5 人	99	10.8%	39.5%	50.3%	29.3%	18.4%	47.7%	2.0%
5-9 人	122	4.7%	36.3%	41.0%	30.8%	25.5%	56.3%	2.7%
10-29 人	219	4.7%	29.1%	33.8%	29.7%	30.4%	60.1%	6.1%
30-99 人	125	2.6%	25.5%	28.1%	46.8%	21.5%	68.3%	3.6%
100 人以上	74	4.3%	22.9%	27.2%	44.0%	23.5%	67.5%	5.3%

續附表 2-10「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常有興趣	還算有興趣	有興趣小計	不太有興趣	完全沒有興趣	沒有興趣小計	不知道/無意見
<b>總次數</b>	639	33	196	229	223	160	383	27
<b>總百分比</b>	100.0%	5.2%	30.6%	35.8%	34.9%	25.1%	60.0%	4.2%
<b>*45 歲以上員工占比</b>								
1-10%	142	3.8%	26.9%	30.7%	44.3%	20.5%	64.8%	4.5%
11-30%	172	6.0%	29.2%	35.2%	27.6%	33.6%	61.2%	3.6%
31-50%	181	2.5%	33.6%	36.1%	38.8%	19.2%	58.0%	5.9%
51% 以上	94	11.5%	33.1%	44.6%	27.9%	24.3%	52.2%	3.2%
沒有 45 歲以上員工	50	4.0%	30.7%	34.7%	31.9%	31.4%	63.3%	2.0%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>								
有僱用	192	8.9%	31.7%	40.6%	34.6%	20.0%	54.6%	4.8%
沒有僱用	447	3.6%	30.2%	33.8%	35.0%	27.2%	62.2%	4.0%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	208	3.5%	28.6%	32.1%	38.1%	26.2%	64.3%	3.6%
不知道	431	6.0%	31.6%	37.6%	33.3%	24.5%	57.8%	4.6%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>								
知道	99	5.5%	24.4%	29.9%	45.8%	23.3%	69.1%	1.0%
不知道	540	5.1%	31.8%	36.9%	32.9%	25.4%	58.3%	4.8%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-11「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
<b>總次數</b>	229	55	174
<b>總百分比</b>	100.0%	24.0%	76.0%
<b>縣市別</b>			
臺中市	141	25.1%	74.9%
彰化縣	61	25.4%	74.6%
南投縣	27	15.2%	84.8%
<b>產業級別</b>			
一級產業	3	48.8%	51.2%
二級產業	54	24.5%	75.5%
三級產業	172	23.4%	76.6%
<b>行業別</b>			
農、林、漁、牧業	3	48.8%	51.2%
製造業	32	18.0%	82.0%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	1	0.0%	100.0%
營建工程業	20	37.1%	62.9%
批發及零售業	98	19.6%	80.4%
運輸及倉儲業	3	63.2%	36.8%
住宿及餐飲業	30	34.9%	65.1%
金融及保險業	2	0.0%	100.0%
不動產業	6	32.7%	67.3%
專業、科學及技術服務業	6	50.6%	49.4%
支援服務業	4	0.0%	100.0%
教育業	1	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	8	12.4%	87.6%
其他服務業	13	15.6%	84.4%
<b>公司資本額</b>			
未達 500 萬	73	13.7%	86.3%
500 萬以上，未達 1,000 萬	54	24.5%	75.5%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	46	28.6%	71.4%
3,000 萬以上，未達 1 億	27	35.0%	65.0%
1 億以上	29	31.1%	68.9%
<b>*公司員工人數</b>			
未滿 5 人	50	9.3%	90.7%
5-9 人	50	19.9%	80.1%
10-29 人	74	33.6%	66.4%
30-99 人	35	23.8%	76.2%
100 人以上	20	35.2%	64.8%
<b>45 歲以上員工占比</b>			
1-10%	44	31.4%	68.6%
11-30%	61	22.2%	77.8%
31-50%	65	23.4%	76.6%
51% 以上	42	24.9%	75.1%
沒有 45 歲以上員工	17	11.8%	88.2%

續附表 2-11「社區或平臺式人力派遣媒合聘用模式」需求情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
<b>總次數</b>	229	55	174
<b>總百分比</b>	100.0%	24.0%	76.0%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>			
有僱用	78	25.9%	74.1%
沒有僱用	151	23.0%	77.0%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	67	23.3%	76.7%
不知道	162	24.3%	75.7%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>			
知道	30	21.1%	78.9%
不知道	199	24.4%	75.6%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-12 商業保險取代傳統勞工保險接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常 接受	還算 接受	接受 小計	不太 接受	完全 不接受	不接受 小計	不知道/ 無意見
<b>總次數</b>	639	91	327	418	104	49	153	68
<b>總百分比</b>	100.0%	14.2%	51.1%	65.3%	16.3%	7.7%	24.0%	10.7%
<b>縣市別</b>								
臺中市	429	12.5%	50.8%	63.3%	16.7%	8.4%	25.1%	11.6%
彰化縣	155	15.8%	50.4%	66.2%	16.5%	6.8%	23.3%	10.5%
南投縣	55	22.7%	55.9%	78.6%	13.1%	4.6%	17.7%	3.7%
<b>產業級別</b>								
一級產業	5	17.5%	63.9%	81.4%	0.0%	0.0%	0.0%	18.6%
二級產業	159	13.7%	48.4%	62.1%	18.1%	10.4%	28.5%	9.4%
三級產業	475	14.3%	51.8%	66.1%	15.9%	6.9%	22.8%	11.1%
<b>行業別</b>								
農、林、漁、牧業	5	17.5%	63.9%	81.4%	0.0%	0.0%	0.0%	18.6%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	97	8.0%	51.1%	59.1%	19.2%	9.9%	29.1%	11.8%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	59.0%	59.0%	21.3%	19.7%	41.0%	0.0%
營建工程業	57	24.4%	42.8%	67.2%	16.5%	10.9%	27.4%	5.4%
批發及零售業	274	12.4%	49.6%	62.0%	19.8%	8.2%	28.0%	10.0%
運輸及倉儲業	11	10.1%	59.0%	69.1%	10.1%	11.4%	21.5%	9.4%
住宿及餐飲業	65	21.6%	48.1%	69.7%	15.9%	3.2%	19.1%	11.2%
出版影音及資通訊業	7	18.4%	66.4%	84.8%	15.2%	0.0%	15.2%	0.0%
金融及保險業	13	0.0%	42.6%	42.6%	7.9%	16.5%	24.4%	33.0%
不動產業	19	17.8%	55.3%	73.1%	0.0%	0.0%	0.0%	26.9%
專業、科學及技術服務業	20	30.4%	49.3%	79.7%	10.1%	4.9%	15.0%	5.3%
支援服務業	12	9.6%	42.1%	51.7%	16.5%	15.9%	32.4%	15.9%
教育業	2	30.6%	40.7%	71.3%	10.1%	0.0%	10.1%	18.6%
醫療保健及社會工作服務業	1	29.6%	61.2%	90.8%	9.2%	0.0%	9.2%	0.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	15.5%	77.3%	92.8%	0.0%	7.2%	7.2%	0.0%
其他服務業	38	11.1%	67.1%	78.2%	8.5%	2.7%	11.2%	10.6%
<b>公司資本額</b>								
未達 500 萬	156	21.8%	51.5%	73.3%	12.8%	4.9%	17.7%	9.0%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	8.8%	58.1%	66.9%	17.6%	6.1%	23.7%	9.4%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	15.1%	46.7%	61.8%	17.6%	10.5%	28.1%	10.1%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	13.0%	46.4%	59.4%	21.1%	9.5%	30.6%	10.0%
1 億以上	81	9.0%	51.5%	60.5%	12.7%	8.6%	21.3%	18.2%
<b>*公司員工人數</b>								
未滿 5 人	99	22.6%	59.9%	82.5%	8.9%	4.5%	13.4%	4.1%
5-9 人	122	18.3%	47.5%	65.8%	18.6%	5.4%	24.0%	10.2%
10-29 人	219	13.7%	50.2%	63.9%	15.0%	8.8%	23.8%	12.3%
30-99 人	125	8.5%	51.3%	59.8%	19.4%	8.8%	28.2%	12.0%
100 人以上	74	7.1%	47.3%	54.4%	21.3%	10.8%	32.1%	13.5%
<b>45 歲以上員工占比</b>								
1-10%	142	9.7%	49.7%	59.4%	20.6%	8.8%	29.4%	11.2%
11-30%	172	11.2%	51.5%	62.7%	15.1%	9.5%	24.6%	12.7%
31-50%	181	15.6%	52.3%	67.9%	14.8%	7.4%	22.2%	9.9%
51% 以上	94	22.5%	48.3%	70.8%	15.9%	5.4%	21.3%	7.9%
沒有 45 歲以上員工	50	16.5%	53.9%	70.4%	15.0%	4.2%	19.2%	10.4%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>								
有僱用	192	20.5%	46.8%	67.3%	16.3%	5.6%	21.9%	10.8%
沒有僱用	447	11.5%	52.9%	64.4%	16.3%	8.6%	24.9%	10.7%

續附表 2-12 商業保險取代傳統勞工保險接受意願與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	非常 接受	還算 接受	接受 小計	不太 接受	完全 不接受	不接受 小計	不知道/ 無意見
<b>總次數</b>	639	91	327	418	104	49	153	68
<b>總百分比</b>	100.0%	14.2%	51.1%	65.3%	16.3%	7.7%	24.0%	10.7%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>								
知道	208	11.1%	52.0%	63.1%	21.1%	5.3%	26.4%	10.5%
不知道	431	15.6%	50.7%	66.3%	14.1%	8.8%	22.9%	10.8%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才 服務據點認知情形</b>								
知道	99	12.7%	52.0%	64.7%	18.8%	6.2%	25.0%	10.3%
不知道	540	14.4%	50.9%	65.3%	15.9%	8.0%	23.9%	10.8%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-13 中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
<b>總次數</b>	639	208	431
<b>總百分比</b>	100.0%	32.5%	67.5%
<b>縣市別</b>			
臺中市	429	33.9%	66.1%
彰化縣	155	29.6%	70.4%
南投縣	55	29.7%	70.3%
<b>產業級別</b>			
一級產業	5	9.8%	90.2%
二級產業	159	36.2%	63.8%
三級產業	475	31.5%	68.5%
<b>#行業別</b>			
農、林、漁、牧業	5	9.8%	90.2%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	97	39.8%	60.2%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營建工程業	57	31.0%	69.0%
批發及零售業	274	28.9%	71.1%
運輸及倉儲業	11	19.5%	80.5%
住宿及餐飲業	65	39.0%	61.0%
出版影音及資通訊業	7	46.8%	53.2%
金融及保險業	13	59.1%	40.9%
不動產業	19	0.0%	100.0%
專業、科學及技術服務業	20	44.9%	55.1%
支援服務業	12	41.0%	59.0%
教育業	2	50.0%	50.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	29.6%	70.4%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	38.5%	61.5%
其他服務業	38	30.9%	69.1%
<b>*公司資本額</b>			
未達 500 萬	156	20.8%	79.2%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	21.4%	78.6%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	34.0%	66.0%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	44.4%	55.6%
1 億以上	81	58.0%	42.0%
<b>*公司員工人數</b>			
未滿 5 人	99	19.2%	80.8%
5-9 人	122	21.3%	78.7%
10-29 人	219	30.7%	69.3%
30-99 人	125	39.8%	60.2%
100 人以上	74	61.8%	38.2%
<b>*45 歲以上員工占比</b>			
1-10%	142	31.9%	68.1%
11-30%	172	39.9%	60.1%
31-50%	181	31.4%	68.6%
51% 以上	94	20.2%	79.8%
沒有 45 歲以上員工	50	35.7%	64.3%

續附表 2-13 中高齡者及高齡者就業促進法認知度與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
<b>總次數</b>	639	208	431
<b>總百分比</b>	100.0%	32.5%	67.5%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>			
有僱用	192	38.4%	61.6%
沒有僱用	447	30.0%	70.0%
<b>*退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>			
知道	99	64.6%	35.4%
不知道	540	26.6%	73.4%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。



附表 2-14 專法實施後提供 45 歲以上員工改變措施情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
<b>總次數</b>	639	32	607
<b>總百分比</b>	100.0%	5.1%	94.9%
<b>*縣市別</b>			
臺中市	429	4.6%	95.4%
彰化縣	155	3.7%	96.3%
南投縣	55	13.0%	87.0%
<b>產業級別</b>			
一級產業	5	8.8%	91.2%
二級產業	159	5.3%	94.7%
三級產業	475	5.0%	95.0%
<b>行業別</b>			
農、林、漁、牧業	5	8.8%	91.2%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	97	5.2%	94.8%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營建工程業	57	5.8%	94.2%
批發及零售業	274	5.8%	94.2%
運輸及倉儲業	11	0.0%	100.0%
住宿及餐飲業	65	7.1%	92.9%
出版影音及資通訊業	7	0.0%	100.0%
金融及保險業	13	0.0%	100.0%
不動產業	19	5.3%	94.7%
專業、科學及技術服務業	20	0.0%	100.0%
支援服務業	12	0.0%	100.0%
教育業	2	0.0%	100.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	0.0%	100.0%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	7.7%	92.3%
其他服務業	38	2.9%	97.1%
<b>公司資本額</b>			
未達 500 萬	156	3.2%	96.8%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	3.6%	96.4%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	6.8%	93.2%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	6.5%	93.5%
1 億以上	81	6.3%	93.7%
<b>*公司員工人數</b>			
未滿 5 人	99	2.3%	97.7%
5-9 人	122	4.1%	95.9%
10-29 人	219	3.4%	96.6%
30-99 人	125	5.7%	94.3%
100 人以上	74	14.3%	85.7%

續附表 2-14 專法實施後提供 45 歲以上員工改變措施情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有	沒有
<b>總次數</b>	639	32	607
<b>總百分比</b>	100.0%	5.1%	94.9%
<b>45 歲以上員工占比</b>			
1-10%	142	5.2%	94.8%
11-30%	172	7.4%	92.6%
31-50%	181	4.3%	95.7%
51% 以上	94	3.5%	96.5%
沒有 45 歲以上員工	50	2.1%	97.9%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>			
有僱用	192	10.7%	89.3%
沒有僱用	447	2.6%	97.4%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	208	8.6%	91.4%
不知道	431	3.4%	96.6%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>			
知道	99	7.7%	92.3%
不知道	540	4.6%	95.4%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-15 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
<b>總次數</b>	639	99	540
<b>總百分比</b>	100.0%	15.5%	84.5%
<b>縣市別</b>			
臺中市	429	16.6%	83.4%
彰化縣	155	11.7%	88.3%
南投縣	55	17.6%	82.4%
<b>產業級別</b>			
一級產業	5	0.0%	100.0%
二級產業	159	21.0%	79.0%
三級產業	475	13.8%	86.2%
<b>行業別</b>			
農、林、漁、牧業	5	0.0%	100.0%
礦業及土石採取業	1	0.0%	100.0%
製造業	97	24.9%	75.1%
電力及燃氣供應業	1	100.0%	0.0%
用水供應及污染整治業	3	0.0%	100.0%
營建工程業	57	14.0%	86.0%
批發及零售業	274	15.0%	85.0%
運輸及倉儲業	11	0.0%	100.0%
住宿及餐飲業	65	15.8%	84.2%
出版影音及資通訊業	7	0.0%	100.0%
金融及保險業	13	23.8%	76.2%
不動產業	19	5.7%	94.3%
專業、科學及技術服務業	20	4.9%	95.1%
支援服務業	12	18.2%	81.8%
教育業	2	19.4%	80.6%
醫療保健及社會工作服務業	1	29.6%	70.4%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	15.8%	84.2%
其他服務業	38	10.6%	89.4%
<b>*公司資本額</b>			
未達 500 萬	156	8.9%	91.1%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	12.0%	88.0%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	14.2%	85.8%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	26.8%	73.2%
1 億以上	81	23.5%	76.5%
<b>*公司員工人數</b>			
未滿 5 人	99	9.0%	91.0%
5-9 人	122	10.6%	89.4%
10-29 人	219	17.8%	82.2%
30-99 人	125	15.1%	84.9%
100 人以上	74	26.0%	74.0%

續附表 2-15 退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	知道	不知道
<b>總次數</b>	639	99	540
<b>總百分比</b>	100.0%	15.5%	84.5%
<b>45 歲以上員工占比</b>			
1-10%	142	16.1%	83.9%
11-30%	172	16.1%	83.9%
31-50%	181	19.5%	80.5%
51% 以上	94	11.6%	88.4%
沒有 45 歲以上員工	50	4.1%	95.9%
<b>*65 歲以上員工僱用情形</b>			
有僱用	192	20.5%	79.5%
沒有僱用	447	13.3%	86.7%
<b>*中高齡就促專法認知情形</b>			
知道	208	30.8%	69.2%
不知道	431	8.1%	91.9%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2-16 專法實施後職場環境友善度改變情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有，變得更好	有，變得更差	沒有改變
<b>總次數</b>	639	269	1	369
<b>總百分比</b>	100.0%	42.1%	0.2%	57.7%
<b>縣市別</b>				
臺中市	429	41.1%	0.2%	58.7%
彰化縣	155	42.2%	0.0%	57.8%
南投縣	55	49.9%	0.0%	50.1%
<b>產業級別</b>				
一級產業	5	36.1%	0.0%	63.9%
二級產業	159	45.3%	0.0%	54.7%
三級產業	475	41.1%	0.2%	58.7%
<b>行業別</b>				
農、林、漁、牧業	5	36.1%	0.0%	63.9%
礦業及土石採取業	1	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	97	43.1%	0.0%	56.9%
電力及燃氣供應業	1	0.0%	0.0%	100.0%
用水供應及污染整治業	3	39.4%	0.0%	60.6%
營建工程業	57	50.7%	0.0%	49.3%
批發及零售業	274	42.9%	0.4%	56.7%
運輸及倉儲業	11	50.8%	0.0%	49.2%
住宿及餐飲業	65	39.5%	0.0%	60.5%
出版影音及資通訊業	7	48.0%	0.0%	52.0%
金融及保險業	13	25.1%	0.0%	74.9%
不動產業	19	38.3%	0.0%	61.7%
專業、科學及技術服務業	20	34.8%	0.0%	65.2%
支援服務業	12	43.7%	0.0%	56.3%
教育業	2	50.0%	0.0%	50.0%
醫療保健及社會工作服務業	1	48.1%	0.0%	51.9%
藝術、娛樂及休閒服務業	13	54.9%	0.0%	45.1%
其他服務業	38	30.8%	0.0%	69.2%
<b>公司資本額</b>				
未達 500 萬	156	32.7%	0.7%	66.6%
500 萬以上，未達 1,000 萬	149	44.5%	0.0%	55.5%
1,000 萬以上，未達 3,000 萬	156	45.2%	0.0%	54.8%
3,000 萬以上，未達 1 億	97	51.8%	0.0%	48.2%
1 億以上	81	38.4%	0.0%	61.6%
<b>公司員工人數</b>				
未滿 5 人	99	43.2%	1.1%	55.7%
5-9 人	122	39.2%	0.0%	60.8%
10-29 人	219	41.3%	0.0%	58.7%
30-99 人	125	42.9%	0.0%	57.1%
100 人以上	74	46.5%	0.0%	53.5%
<b>45 歲以上員工占比</b>				
1-10%	142	39.3%	0.0%	60.7%
11-30%	172	48.6%	0.0%	51.4%
31-50%	181	41.6%	0.0%	58.4%
51% 以上	94	36.5%	1.1%	62.4%
沒有 45 歲以上員工	50	40.5%	0.0%	59.5%

續附表 2-16 專法實施後職場環境友善度改變情形與基本資料及相關變項交叉分析

	次數	有，變得更好	有，變得更差	沒有改變
<b>總次數</b>	639	269	1	369
<b>總百分比</b>	100.0%	42.1%	0.2%	57.7%
<b>65 歲以上員工僱用情形</b>				
有僱用	192	44.4%	0.0%	55.6%
沒有僱用	447	41.2%	0.2%	58.6%
<b>中高齡就促專法認知情形</b>				
知道	208	44.8%	0.0%	55.2%
不知道	431	40.9%	0.2%	58.9%
<b>退休人才資料庫或銀髮人才服務據點認知情形</b>				
知道	99	50.6%	0.0%	49.4%
不知道	540	40.6%	0.2%	59.2%

註 1：\*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

## 附錄三、創業類型分類表

類別	類型
零售相關	生活用品銷售
	傢俱銷售
	眼鏡銷售
	運動用品銷售
	塗料銷售
	金紙店
	自行車銷售
	農產品銷售
	婚禮佈置及婚禮小物銷售
	燈光設備銷售
	果乾銷售
	中古車買賣
	美髮材料銷售
	檳榔銷售
	家電銷售與維修
	中藥銷售
	水電材料銷售
	豆腐店
	製鞋材料銷售
	農藥、農機具銷售
	菸酒專賣店
	茶葉銷售
	網路拍賣-食品
彩券銷售	
農、牧相關	自耕農
	養鴨
餐飲相關	餐廳
	早午餐店
	冰品店
	團膳
	攤販-點心
金屬加工製作相關	CNC 工廠
	機械零件加工
	五金加工廠
	螺絲代工
紡織製造相關	成衣製作代工
	紡織業-鞋帶製作
	製做布包
	窗簾代工
	紡織業-成衣製做

類別	類型
營建工程相關	園藝工作室
	鐵工
	營建工程承包商
	景觀設計
食品製造相關	製麵店
	烘焙業
	食品工廠
汽機車維修	汽車維修
	機車維修
	汽車烤漆
醫療保健相關	齒模製作
	國術館
美髮美容相關	按摩工作室
	美髮店
室內設計相關	室內設計
	電腦繪圖工作室(如：3D、AutoCAD)
不動產仲介	不動產仲介
木製品加工製作相關	木器工廠
進出口相關	汽車零件外銷
會計及地政事務所	地政士事務所
	會計師事務所
廣告行銷	市場行銷
補習班	補習班
攝影相關	照相館
職業大貨車駕駛	駕駛大貨車
洗衣店	洗衣店
清潔服務相關	清潔服務業
民宿	小型民宿



## 附錄四、可能聘用的工作職務分類表

大類	中類	家數
主管及經理人員	民意代表、高階主管及總執行長	19
	行政及商業經理人員	59
	生產及專業服務經理人員	24
	餐旅、零售及其他場所服務經理人員	9
專業人員	科學及工程專業人員	37
	醫療保健專業人員	3
	教學專業人員	2
	商業及行政專業人員	11
	資訊及通訊專業人員	19
技術員及助理專業人員	科學及工程助理專業人員	52
	醫療保健助理專業人員	3
	商業及行政助理專業人員	144
	法律、社會、文化及有關助理專業人員	1
	資訊及通訊傳播技術員	3
事務支援人員	一般及文書事務人員	107
	顧客服務事務人員	34
	會計、生產、運輸及有關事務人員	28
	其他事務支援人員	1
服務及銷售工作人員	個人服務工作人員	44
	銷售及展示工作人員	50
	個人照顧工作人員	1
	保安服務工作人員	6
農、林、漁、牧業生產人員	農、林、漁、牧業生產人員	6
技藝有關工作人員	營建及有關工作人員	4
	金屬、機具製造及有關工作人員	39
	手工藝及印刷工作人員	5
	電力及電子設備裝修人員	13
	其他技藝有關工作人員	7
機械設備操作及組裝人員	生產機械設備操作人員	38
	組裝人員	16
	駕駛及移運設備操作人員	31
基層技術工及勞力工	清潔工及幫工	69
	農、林、漁、牧業勞力工	4
	採礦、營建、製造及運輸勞力工	127
	廢棄物服務工及環境清掃工	1