



勞動部勞動力發展署  
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR  
雲嘉南分署  
YUNLIN-CHIAIYI-TAINAN  
REGIONAL BRANCH

## 106 年雲嘉南中高齡就業調查計畫

案 號 : 106-08-04-40

執行單位 : 致理學校財團法人致理科技大學

計畫主持人 : 林國榮教授

協同主持人 : 成之約教授、馬財專教授、蕭晴惠副教授

產學合作機構 : 典通股份有限公司(問卷調查)

中 華 民 國 1 0 6 年 1 2 月 5 日



## 中文摘要

本計畫研究目的有二：(1)掌握中高齡運用雲嘉南分署相關資源之成效；(2)為提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業，提出具體有效協助方案。

依據研究研究目的以及工作項目，本計畫計引用文件分析法(document analysis)、問卷調查法(questionnaire survey)、深度訪談法(in-depth interview)、焦點團體座談法(focus group interview)、以及觀察記錄法(observation and registration)等五項研究方法，以期達成研究目的。有關「(1)掌握中高齡運用雲嘉南分署相關資源」之主要研究發現包括：

### 一、中高齡者對重要就業促進方案實施認知、使用與滿意度

對於分署各項服務的認知情形，雲嘉南地區中高齡者知道「失業給付」服務的比率最高，占 76.3%，其次為「職業訓練課程」占 67.3%。

對於分署各項服務的使用情形，教育較高者，使用的比例較教育程度低者高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住嘉義市的中高齡勞動人口使用情形較高，居住在雲林縣的中高齡勞動人口使用情形較低。

雲嘉南地區中高齡者滿意「跨域就業津貼」服務的比率最高，占 100.0%，其次為「創業輔導」占 90.9%。從不同教育程度來看，分署各項服務項目滿意程度，教育較低者，滿意的比例較教育程度高者高；大部分服務項目以居住臺南市的中高齡勞動人口滿意程度較高，相反居住在嘉義縣的中高齡勞動人口滿意程度較低。

### 二、中高齡者對就業媒合政策及企業輔助措施期待

雲嘉南地區中高齡勞動者中，認為政府應努力的選項以「加強求才、求職媒合」(45.3%)最多，其次為「修訂工時相關規定」(42.3%)，再其次為「提供職業訓練」(36.67%)。未來想參加職業訓練課程，以「餐飲類」課程(36.5%)為最多，其次為「電腦資訊軟體類」課程(20.4%)。

雲嘉南地區中高齡勞動者中，想創業的比率為 26.0%；男性中高齡想自行創業的比率(32.9%)高於女性(19.2%)；期待政府提供之創業協助項目以「創業低率貸款」(87.2%)最多，其次為「創業技術協助」(60.3%)。

### 三、事業單位對於中高齡就業促進方案的及期待

事業單位會願意增加僱用中高齡勞工之政策需求以「提供僱用中高齡薪資補助」(41.8%)最多，其次為「補助訓練費用」(20.4%)。

在達成「在職者穩定就業」、「失業者再度就業」、「退休者重返職場」等提升雲嘉南分署轄區中高齡就業之最佳化目標下，本調查基於雲嘉南分署行政權責框架，以及本調查主要質量化研究發現，依據目標達成的所需時程，釐訂「(2)為提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業，提出具體有效協助方案」政策建議如下：

一、短期：加強宣導，落實現有方案

- (一) 結合「就業服務外展工作計畫」，擴大「中高齡企業輔導團」輔導效能宣傳與運用；
- (二) 課程研擬宜增辦多元適性職前訓練，提供免費訓練或津貼；
- (三) 於分署各就業中心設置銀髮服務專區，提供中高齡者走動式就業服務。

二、中期：穩定就業，加值青銀共榮

- (一) 職務再設計增值加能，發展中高齡就業輔具特色產業；
- (二) 建立中高齡人才資料庫，擴大就業媒合、職業訓練及工作開發範疇；
- (三) 促進代間合作，加值「青銀交流·世代共融」。

三、長期：創造就業，營造尊嚴勞動

- (一) 扭轉對中高齡勞動力刻板印象；
- (二) 創造中高齡勞動力優質化適性工作
- (三) 檢視現有公部門工作機會，重新開發適合中高齡者就業之工作機會，並發展社會企業僱用方案
- (四) 確保經濟安全，協助中高齡者成功創業

此外，由於 45 歲以上中高齡者參與勞動市場的議題涵蓋層面廣泛，包含專業人員、基層人員，同時也包含再僱用或退休留用等不同的對象，故為了有效釐清特性與問題，本調查進一步將中高齡者的就業區分為：基層人員、專業人員、提早退休者等三種對象，另行提出相對應的政策建議。

## 英文摘要

### Abstract

This study was concerned with two main issues as follows, (1) To understand the effectiveness of the middle-aged and elderly who used relevant resources and services Yulin-Chiayi-Tainan Regional Branch, Workforce Development Agency, Ministry of Labor provides ; (2) To provide policy suggestions for promoting the middle-aged and elderly employment matching and stable employment in Yulin-Chiayi-Tainan Region.

This study employed various methodologies, including document analyses, questionnaire survey, in-depth interviews, focus group interviews, and observations and registrations, to accomplish the purposes of this study.

The major findings of this study include as follows,

#### **1. The middle-aged and elderly's cognition, usage, and satisfaction on employment promotion programs**

Among all employment promotion services, the middle-aged and elderly in Yulin-Chiayi-Tainan Region were aware of "unemployment subsidies" the most, accounting for 76.3%, and followed by "vocational training," accounting for 67.3%. Moreover, the higher the educational attainment they completed, the more they used employment promotion services the government offered. On the other hand, the middle-aged and elderly living in Chiayi District used those services the most, comparing to people in Yulin District used those services the fewest.

The middle-aged and elderly in Yulin-Chiayi-Tainan Region satisfied with "trans-regional employment subsidies" the most, accounting for 100%, and followed by "entrepreneurial assistance programs," accounting for 90.9%. The higher the educational attainment they completed, the more they satisfied with employment promotion services the government provided. People who live in Tainan District satisfied with employment promotion services government offered the most, comparing to people who live in Chiayi District have the lowest satisfaction about employment promotion services.

#### **2. The middle-aged and elderly's expectations about employment matching and entrepreneurial assistance**

The middle-aged and elderly in Yulin-Chiayi-Tainan Region expect the government "to reinforce employment matching" the most, accounting for 45.3%, and followed by "revising labor regulations of working hours" (42.3%), and "providing vocational training"(36.67%). The vocational training they want to attend the most is "restaurant and hospitality" (36.5%), and followed by "information and software" (20.4%).

The proportion of the middle-aged and elderly in Yulin-Chiayi-Tainan Region who wants to start a business is 26.0%. The male want to start a business at a higher proportion than female. The middle-aged and elderly in Yulin-Chiayi-Tainan Region expect the government “to provide low- interest-rate entrepreneurial funding” the most (87.2%), and followed by " entrepreneurial skill assistance" (60.3%).

### **3. Employers’ expectations about the middle-aged and elderly employment promotion services**

Employers are willing to hire more middle-aged and elderly employee if the government provides “allowances for the hiring” (41.8%), and followed by “training subsidies” (20.4%).

To reach the objectives of “stable employment for the employed”, re-employment for the unemployed”, and “back-to-employment for the retired persons”, this study follows the duties of Yulin-Chiayi-Tainan Regional Branch to provide the policy suggestions as follows,

1. Short-term: Strengthen the current policies promotion and implementation.
  - (1) Integrate “Outreach Employment Service Program” to enhance the effectiveness of “the middle-aged and elderly employment Counseling Team”
  - (2) Provide multivariate vocational training courses and training allowances.
  - (3)Set up the elderly employment service zones at the Employment Centers, and provide walking-around employment promotion services.
2. Mid-term: Enhance stable employment and the youth-elderly prosperity
  - (1) Strengthen job accommodation, and develop assistive devices to help the elderly employment.
  - (2)Establish human resource database of the middle-aged and elderly to enhance employment matching, vocational training and job development.
  - (3)Reinforce the between-generation collaboration, and promote the youth-elderly prosperity
3. Long-term: Create employment and dignified labor market
  - (1) Reverse the stereotype of the middle-aged and elderly labor force.
  - (2) Create high quality jobs for the middle-aged and elderly labor force.
  - (3) Increase the job opportunities at public sectors for the middle-aged and elderly,

and develop social enterprise hiring programs.

(4)To provide entrepreneurial assistance services for the middle-aged and elderly.

This study also concerns with the different employment positions of the middle-aged and elderly, including the professionals, base-level workers, re-employed persons, the retired persons, and so on. In order to effectively clarify the characteristics of different employment positions, this study also provides discussions about the corresponding policy issues for helping base-level workers, the professionals, and early-retired persons.



## 目 錄

<b>第一章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 調查緣起與目的 .....	1
第二節 研究內容與方法.....	2
第三節 研究流程與架構.....	5
<b>第二章 雲嘉南就業市場分析及就業促進方案</b> .....	<b>8</b>
第一節 雲嘉南地區就業市場及人力供需概況 .....	8
第二節 雲嘉南分署就業服務業務概況.....	16
第三節 雲嘉南分署中高齡就業促進方案 .....	24
<b>第三章 文獻探討</b> .....	<b>39</b>
第一節 我國高齡化進程及國際比較.....	39
第二節 中高齡就業特性與工作開發.....	48
第三節 主要國家中高齡者促進就業政策.....	53
<b>第四章 調查方法概述</b> .....	<b>62</b>
第一節 中高齡勞動力問卷調查研究規劃 .....	62
第二節 事業單位問卷調查規劃 .....	64
第三節 深度訪談研究規劃 .....	67
第四節 焦點團體座談研究規劃 .....	69
<b>第五章 量化問卷前測調查概述</b> .....	<b>73</b>
第一節 中高齡勞動人口前測調查概述 .....	73
第二節 事業單位前測調查概述 .....	76
<b>第六章 中高齡勞動力問卷調查結果分析</b> .....	<b>77</b>
第一節 中高齡勞動力問卷調查樣本屬性分析 .....	77
第二節 中高齡就業者問卷調查結果分析 .....	82

第三節 中高齡待業者問卷調查結果分析 .....	112
第四節 中高齡受訪者對於政府促進就業協助需求分析 .....	125
第五節 本章小結 .....	157
<b>第七章 事業單位問卷調查結果分析 .....</b>	<b>159</b>
第一節 事業單位問卷調查樣本屬性分析 .....	159
第二節 事業單位人才招聘狀況及考量因素 .....	164
第三節 對中高齡勞工需才意願及職類 .....	163
第四節 對中高齡就業政策看法 .....	169
第五節 本章小結 .....	173
<b>第八章 質性調查結果彙整分析 .....</b>	<b>174</b>
第一節 深度訪談調查實施概述 .....	174
第二節 焦點團體座談會實施概述 .....	176
第三節 質化調查結果彙整分析 .....	179
第四節 本章小結 .....	189
<b>第九章 結論與建議.....</b>	<b>190</b>
第一節 深度訪談調查實施概述 .....	190
第二節 政策建議 .....	196
<b>參考文獻 .....</b>	<b>209</b>
<b>附錄 1 期初計畫書審查意見與回覆 .....</b>	<b>216</b>
<b>附錄 2 期中報告書審查意見與回覆 .....</b>	<b>221</b>
<b>附錄 3 期末報告書審查意見與回覆.....</b>	<b>227</b>
<b>附件 1 106 年雲嘉南地區中高齡勞動力調查問卷量表</b>	
<b>附件 2 106 年雲嘉南地區事業單位運用中高齡人力需求調查問卷量表</b>	

## 圖 目 次

圖 1-1 本計畫研究執行流程圖 .....	6
圖 1-2 本計畫研究工作架構圖 .....	7
圖 2-1 雲嘉南分署就業中心 2016 年求職人數按年齡別所占比例....	20
圖 2-2 雲嘉南分署就業中心 2016 年求職人數各年齡層男、女性人數 .....	20
圖 2-3 雲嘉南分署就業中心 2016 年各職類求才平均薪資待遇.....	22
圖 3-1 我國高齡化時程圖 .....	46
圖 3-2 我國人口推計—15-64 歲工作年齡人口.....	46
圖 3-3 2013 年各國勞參率分布圖：15-64 歲按每 5 歲年齡群組分	52
圖 6-1 中高齡就業者從事行業 .....	82
圖 6-2 中高齡就業者從事職業 .....	83
圖 6-3 中高齡就業者目前工作身分 .....	84
圖 6-4 中高齡就業者目前工作工時型態 .....	85
圖 6-5 中高齡就業者目前工作勞動契約性質 .....	86
圖 6-6 中高齡就業者目前工作僱用性質 .....	87
圖 6-7 中高齡就業者總工作年資 .....	88
圖 6-8 中高齡就業者平均每天工作時數 .....	89
圖 6-9 中高齡就業者平均每月收入 .....	90
圖 6-10 中高齡就業者最近一年轉業情形 .....	91
圖 6-11 中高齡就業者轉業原因 .....	92
圖 6-12 中高齡就業者轉業期間尋職管道 .....	93
圖 6-13 中高齡就業者對目前工作滿意度 .....	94
圖 6-14 中高齡就業者對目前不滿意原因 .....	95
圖 6-15 中高齡就業者擔心失業情形 .....	96

圖 6- 16 中高齡就業者因年齡關係受到歧視情形.....	97
圖 6- 17 中高齡就業者工作上遭遇不平等待遇情形.....	98
圖 6- 18 中高齡就業者認為年紀愈大就業上可能遭遇問題.....	99
圖 6- 19 中高齡就業者自評工作能力.....	108
圖 6- 20 中高齡就業者持續工作原因.....	109
圖 6- 21 中高齡就業者轉換工作規劃.....	110
圖 6- 22 中高齡就業者轉業希望從事工作類型.....	111
圖 6- 23 中高齡待業者累計工作年資.....	112
圖 6- 24 中高齡待業者失業週數.....	113
圖 6- 25 中高齡待業者尋職管道.....	114
圖 6- 26 中高齡待業者求職過程中收到錄取通知情形.....	115
圖 6- 27 中高齡待業者尋職主要遭遇困難.....	116
圖 6- 28 中高齡待業者自評工作能力.....	117
圖 6- 29 中高齡待業者未來找尋工作意願.....	118
圖 6- 30 中高齡待業者持續找工作原因.....	119
圖 6- 31 中高齡待業者希望從事職類.....	120
圖 6- 32 中高齡待業者希望從事職業身分.....	121
圖 6- 33 中高齡待業者希望從事工作類型.....	122
圖 6- 34 中高齡待業者希望工作待遇.....	123
圖 6- 35 中高齡待業者預期就業可能遭遇困難.....	124
圖 6- 36 中高齡勞動者認為政府應提供之就業服務項目.....	138
圖 6- 37 中高齡勞動者認為促進中高齡就業政府應努力項目.....	140
圖 6- 38 中高齡勞動者認為企業應協助中高齡就業項目.....	142
圖 6- 39 中高齡勞動力自行創業意願.....	144
圖 6- 40 中高齡勞動者認為政府應提供創業之協助項目.....	145

圖 6-41 中高齡參加職業訓練課程情形 .....	146
圖 6-42 中高齡參加職業訓練課程目的 .....	147
圖 6-43 中高齡參加分署辦理職業訓練課程情形 .....	149
圖 6-44 中高齡參加分署辦理職業訓練課程情形 .....	150
圖 6-45 中高齡認為職業訓練課程幫助項目 .....	151
圖 6-46 中高齡認為職業訓練課程沒有幫助項目 .....	152
圖 6-47 中高齡近一年未參加職業訓練課程原因 .....	153
圖 6-48 中高齡未來參加職業訓練課程意願 .....	154
圖 6-49 中高齡未來參加職業訓練課程類型 .....	155
圖 7-1 事業單位招募員工管道 .....	164
圖 7-2 事業單位僱用中高齡勞工原因 .....	165
圖 7-3 事業單位招募員工平均時間 .....	167
圖 7-4 事業單位招募員工考量因素 .....	169
圖 7-5 事業單位未來兩年招募員工規劃 .....	163
圖 7-6 事業單位協助中高齡穩定就業措施 .....	165
圖 7-7 事業單位考慮僱用中高齡勞工條件 .....	167
圖 7-8 事業單位曾經使用政府提供之就業服務 .....	169
圖 7-9 政府何種協助事業單位願意增加中高齡勞工 .....	171

## 表 目 次

表 1-1 本計畫研究內容與方法 .....	4
表 2-1 雲嘉南地區 2016 年勞動力概況 .....	8
表 2-2 雲嘉南地區 2016 年中高齡勞動力參與率 .....	9
表 2-3 雲嘉南地區 2016 年中高齡失業率 .....	9
表 2-4 雲嘉南地區 2016 年中高齡就業人數及結構 .....	10
表 2-5 雲嘉南地區 2016 年就業者之產業樣態 .....	11
表 2-6 雲林縣勞動力概況 .....	12
表 2-7 臺南市勞動力概況 .....	13
表 2-8 嘉義市勞動力概況 .....	14
表 2-9 嘉義縣勞動力概況 .....	15
表 2-10 雲嘉南分署就業中心及所屬鄉鎮服務台設置情形 .....	16
表 2-11 雲嘉南分署就業中心求職、求才人數及求供倍數 .....	17
表 2-12 雲嘉南分署各就業中心 2016 年求職、求才人數及求供倍數 .....	18
表 3-1 世界主要國家高齡化所需時間表 .....	41
表 3-2 世界主要國家 65 歲以上人口占比 .....	42
表 3-3 2016 年主要國家各年齡群組勞動參與率 .....	43
表 3-4 我國平均退休年齡及年齡分佈 .....	45
表 3-5 2009~2014 年主要國家平均實際退休年齡和官方退休年齡 .....	46
表 3-6 2016 年新加坡中央公積金提撥率：私部門及未受退休保障之 公部門員工 .....	57
表 3-7 2016 年新加坡中央公積金提撥率：私部門及未受退休保障之 公部門員工 .....	563
表 4-1 中高齡人口調查樣本配置 .....	64

表 4-2 事業單位調查樣本配置 .....	66
表 4-3 中高齡勞動力深訪對象特性配置 .....	68
表 4-4 事業單位深訪對象特性配置 .....	69
表 4-5 中高齡勞動者焦點座談會代表特性配置 .....	70
表 4-6 事業單位焦點座談會代表特性配置 .....	78
表 5-1 中高齡勞動者問卷前測電話試訪樣本配置表 .....	81
表 5-2 中高齡勞動者問卷前測電話接觸紀錄 .....	82
表 5-3 事業單位問卷前測電話試訪樣本配置表 .....	84
表 6-1 中高齡勞動力調查樣本檢定 .....	85
表 6-2 中高齡勞動力問卷調查訪問結果 .....	78
表 6-3 中高齡勞動力問卷調查有效樣本輪廓 .....	87
表 6-4 中高齡勞動人口問項信度檢定分析 .....	80
表 6-5 中高齡勞動者對於分署各項服務認知情形 .....	126
表 6-6 中高齡勞動者對於分署各項服務使用情形 .....	129
表 6-7 中高齡勞動者對於分署各項服務滿意程度 .....	132
表 6-8 中高齡勞動者對於分署各項服務不知道如何申請情形 .....	135
表 6-9 中高齡勞動者認為政府應提供之就業服務項目 .....	139
表 6-10 中高齡勞動者認為促進中高齡就業政府應努力項目 .....	141
表 6-11 中高齡勞動者認為企業應協助中高齡就業項目 .....	143
表 6-12 中高齡參加職業訓練課程目的 .....	148
表 6-13 中高齡未來參加職業訓練課程類型 .....	156
表 7-1 事業單位問卷調查樣本檢定 .....	160
表 7-2 受訪企業基本資料 .....	162
表 7-3 受訪企業調查項目信度檢定分析 .....	163
表 7-4 事業單位中高齡人力僱用情形 .....	167

表 7-5 事業單位未來兩年預計招募職缺情形 .....	171
表 8-1 中高齡勞動人口深度訪談對象及屬性 .....	180
表 8-2 事業單位深度訪談對象及屬性 .....	175
表 8-3 中高齡勞動人口焦點團體座談會與會名單與屬性 .....	176
表 8-4 事業單位焦點團體座談會與會名單與屬性 .....	177
表 8-5 事業單位焦點團體座談會與會名單與屬性 .....	178

## 附 表 目 次

附表 A1	中高齡就業者從事行業.....	A1
附表 A2	中高齡就業者從事職業.....	A4
附表 A3	中高齡就業者工作身分.....	A6
附表 A4	中高齡就業者工作性質-按基本資料分.....	A7
附表 A5	中高齡就業者總工作年資-按基本資料分.....	A9
附表 A6	中高齡就業者平均每天工時-按基本資料分.....	A11
附表 A7	中高齡就業者平均每月收入-按基本資料分.....	A13
附表 A8	中高齡就業者最近一年內轉業情形-按基本資料分.....	A15
附表 A9	中高齡就業者最近一年轉業原因—按基本資料分.....	A17
附表 A10	中高齡就業者最近一年轉業求職管道—按基本資料分.....	A25
附表 A11	中高齡就業者對目前工作滿意度—按基本資料分.....	A27
附表 A12	中高齡就業者對目前工作不滿意原因—按基本資料分.....	A29
附表 A13	中高齡就業者自評工作能力—按基本資料分.....	A31
附表 A14	中高齡就業者持續工作原因—按基本資料分.....	A33
附表 A15	中高齡就業者擔心失業情形—按基本資料分.....	A37
附表 A16	中高齡就業者擔心失業原因—按基本資料分.....	A39
附表 A17	中高齡就業者轉換工作規劃—按基本資料分.....	A41
附表 A18	中高齡就業者轉業希望從事工作類型—按基本資料分.....	A43
附表 A19	中高齡就業者因年齡關係受到歧視情形—按基本資料分..	A49
附表 A20	中高齡就業者工作遭受不平等待遇情形—按基本資料分..	A51
附表 A21	中高齡就業者遭受不平等待遇面向—按基本資料分.....	A53

附表 A22	中高齡就業者擔心年紀大就業上遭遇問題—按基本資料分	A57
附表 A23	中高齡失業者累積工作年資 .....	A59
附表 A24	中高齡失業者失業週數.....	A60
附表 A25	中高齡失業者求職管道.....	A61
附表 A26	中高齡失業者求職過程中是否收到錄取通知 .....	A63
附表 A27	中高齡失業者曾收到錄取通知但沒有去工作主要原因 .....	A64
附表 A28	中高齡失業者找尋工作主要遭遇困難 .....	A65
附表 A29	中高齡失業者自評工作能力 .....	A67
附表 A30	中高齡失業者未來會不會找工作 .....	A68
附表 A31	中高齡失業者持續找工作原因 .....	A69
附表 A32	中高齡失業者希望從事職類 .....	A71
附表 A33	中高齡失業者希望從事職業 .....	A74
附表 A34	中高齡失業者希望從事工作類型 .....	A76
附表 A35	中高齡失業者認為就業可能遭遇問題 .....	A77
附表 A36	中高齡失業者希望工作待遇 .....	A78
附表 A37	「參加政府舉辦的徵才活動」認知度及使用情形 .....	A79
附表 A38	「就業諮詢」認知度及使用情形 .....	A81
附表 A39	「向公立就業服務中心或服務台求職」認知度及使用情形	A83
附表 A40	「在臺灣就業通網站登記求職」認知度及使用情形 .....	A85
附表 A41	「參加職業訓練課程」認知度及使用情形 .....	A87
附表 A42	「請領職業訓練生活津貼」認知度及使用情形 .....	A89
附表 A43	「參加就業座談會、就業促進研習」認知度及使用情形 ..	A91
附表 A44	「接受創業輔導」認知度及使用情形 .....	A93

附表 A45	「請領失業給付」認知度及使用情形 .....	A95
附表 A46	「請領臨時工作津貼」認知度及使用情形 .....	A97
附表 A47	「請領跨域就業津貼」認知度及使用情形 .....	A99
附表 A48	「職場學習及再適應課程」認知度及使用情形 .....	A101
附表 A49	「參加職業心理測驗」認知度及使用情形 .....	A103
附表 A50	「申請缺工就業獎勵」認知度及使用情形 .....	A105
附表 A51	中高齡目前需要政府提供就業服務項目 .....	A107
附表 A52	促進中高齡人口就業政府應努力項目 .....	A108
附表 A53	事業單位僱用中高齡者應協助中高齡勞工迅速接軌、適應 項目 .....	A109
附表 A54	中高齡創業規劃及需要政府提供創業協助項目 .....	A110
附表 A55	中高齡最近一年有沒有接受公司、政府或民間機構辦理的 教育、進修或提升技能訓練課程 .....	A111
附表 A56	接受公司、政府或民間機構辦教育、進修或提升技能訓練 課程目的 .....	A112
附表 A57	參加勞動部勞動力發展署雲嘉南分署辦理職業訓練課程情 形 .....	A113
附表 A58	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署辦理職業訓練課程對求職、 就業幫助程度 .....	A114
附表 A59	職業訓練課程對中高齡勞工幫助面向 .....	A115
附表 A60	職業訓練對求職、就業沒有幫助原因 .....	A116
附表 A61	最近一年沒有接受公司、政府或民間機構辦理的教育、進 修或提升技能訓練課程原因 .....	A117
附表 A62	未來參加政府或民間機構辦理職業訓練之意願 .....	A118

附表 A63	中高齡希望參加職業訓練課程類型 .....	A119
附表 B1	公司僱用 45-64 歲本國勞工原因 .....	B1
附表 B2	招募員工管道 .....	B3
附表 B3	招募員工平均時間 .....	B5
附表 B4	招募員工考量因素 .....	B6
附表 B5	未來兩年招募員工計畫 .....	B7
附表 B6	協助中高齡穩定就業實行措施 .....	B8
附表 B7	公司考慮僱用中高齡勞工條件 .....	B10
附表 B8	公司曾使用的政府就業服務 .....	B11
附表 B9	政府提供何種協助增加公司僱用中高齡意願 .....	B13



# 第一章 緒論

## 第一節 調查緣起與目的

根據行政院主計總處「人力資源調查」統計資料顯示，2016 年勞動部勞動力發展署雲嘉南分署（以下簡稱雲嘉南分署）所轄縣市勞動力人數以臺南市 99 萬 6 千人居冠，其次依序為雲林縣 35 萬 7 千人、嘉義縣 27 萬 2 千人以及嘉義市 13 萬 2 千人。在雲嘉南分署積極推動各項就業促進政策下，勞動力參與率除嘉義市 57.8% 略低於全國平均數 58.75% 外，其餘縣市依序為臺南市 61.3%、嘉義縣 59.5%、雲林縣 59.2% 皆高於全國平均數；且四縣市之 45-64 歲中高齡勞動參與率均高於全國平均數 62.42%。失業率臺南市、嘉義縣皆為 3.9%，雲林縣 3.8%、嘉義市 3.7%，則皆略低於全國平均數 3.92%；而四縣市之 45-64 歲中高齡失業率除嘉義縣 2.3% 略高於全國中高齡者失業率平均數 2.15% 外，其餘縣市嘉義市 1.7%、雲林縣 1.8%、臺南市 2.1%，亦低於全國平均值。然當(2016)年度雲嘉南四縣市 45~64 歲就業人數佔總就業人數比重(簡稱中高齡就業結構)卻已達 38.84%，高於全國平均數 37.52%，其中嘉義縣中高齡就業結構並已超過四成達 40.39%，顯現雲嘉南地區營造一個中高齡更友善之工作職場環境，愈趨重要。

由於醫療技術的快速進步，國人平均壽命持續延長，「老化」(ageing) 已成了最熱門的國安議題之一。老化不應是消極的讓時間流逝，而是在「健康、參與及安全」三方面有所發展，即世界衛生組織 (World Health Organization；簡稱 WHO) 所倡議之「活力老化」(active ageing)。活力老化講究的透過代間合作的氛圍，創造出一個老人友善的環境，並使老人能夠在這樣的環境下自我照顧，其進一步自我實現。在這整個環結中，在健康、參與及安全的三角架構之下，勞動市場的參與不但得以彰顯老人的健康狀態，並可同時獲得經濟安全保障。(吳惠林、杜英儀，2014)

我國已於 1993 年邁入聯合國定義之「高齡化社會」(Ageing Society)，65 歲以上的高齡人口占全國人口之比重業已超過 7%，自此而後，政府各項政策之研擬及推動，人口老化問題應成為重點考量因素，其中，由於出生數的急遽滑落，各項高齡化推計數據的時程都更加提前，勞動市場受人口結構變化之衝擊更加突顯。根據國家發展委員會(2014)所研擬完成之《中華民國人口推計(103 至 150 年)》報告指出，明(2018)年我國 65 歲以上之高齡者占比將達 14.6%，將正式進入「高齡社會」(Aged Society)，2025 年則達 20% 以上，成為「超高齡社會」(Super-aged Society)。

此外，依據前揭人口預測報告中推計結果，我國 15-64 歲之工作年齡人口於 2015 年達到高峰，約計 1,736.9 萬人，其後則逐漸下降，較之前的推計結果，情勢更加嚴峻。我國 2014 年工作年齡人口約占總人口之 74.1%，至 2061 年將下降至 50.4%，屆時扶養比將由目前的 0.35 增加到 0.99，一個工作人口需負擔近 1 個幼齡或老齡人口；再加上近年來，除了存在年齡歧視等非友善勞動環境(林佳玟，2008；行政院勞工委員會(勞動部前身)，2007；內政部，2013) 外，在投資理財業者及

媒體宣傳的推波助瀾之下，廣大的中產階級皆有著「提早退休」的夢想，社會沈浸在以「提早退休」為事業有成之代名詞的價值觀之中(陳玉芳，2006；成之約、林國榮、鍾琳惠，2007)。如此一來，不僅對於我國勞動市場的生產力或經驗傳承產生影響，勢將對於我國整體社會經濟發展產生嚴重考驗。

臺灣高齡人口勞動參與意願偏低，另一原因則是因為所得代間移轉的傳統國情及退休年金制度設計欠缺周延所影響。人口學者 Ryder(1988)常將老年收入來源分成三種：代間移轉、生命循環移轉及社會移轉。代間移轉(intergenerational transfer)是指由子女、孫子女等晚輩奉養長輩；生命循環移轉(lifecycle transfer)指依靠個人年輕時的積蓄；社會移轉(social transfer)則是指社會救助或具所得重分配效果社會保險老年給付。近年來，由於我國民情較為特殊，雖然代間移轉觀念漸趨淡薄，但仍為老年安養重要之經濟支柱(董安琪、蔡青龍，2013)，而舊有的退休制度設計(法定退休年齡過早、退休金給付年齡過低)欠缺周全(成之約、林國榮、鍾琳惠，2007；梁鍾廷，2009；吳惠林、杜英儀，2014)，都造成我國中高齡及高齡人力低度運用。

根據各項統計數據資料顯示(國家發展委員會，2014)，在未來 20 年，中高齡人力資源將成為我國勞動市場的主流。但是，中高齡勞動參與率的偏低，卻是不爭的事實。無疑地，影響高齡人力資源運用的因素有許多，在不考量高齡者個人因素的情形下，產業結構轉變、法令的限制和企業的意願與態度都是影響高齡勞工就業、轉業和再就業的重要因素。而自 2016 年起，我國勞動人口每年以 18 萬人速度減少，人口紅利將於 2028 年結束，為維持雲嘉南地區產業競爭力，掌握雲嘉南分署轄區中高齡人力資源，並打造更友善的年齡職場環境，將成為當前雲嘉南地區勞動力發展的重要課題。據此，本計畫之研究目的有二：

- 一、掌握中高齡運用勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(以下簡稱雲嘉南分署)相關資源之成效；
- 二、為提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業，提出具體有效協助方案。

## 第二節 研究內容與方法

依循前揭研究目的，本計畫研究規劃運用包含了文件分析法(document analysis)、問卷調查法(questionnaire survey)、深度訪談法(in-depth interview)以及焦點團體座談法(focus group interview)等四項研究方法，探討雲嘉南分署所轄縣市高齡化趨勢下之中高齡勞動力就業供需，並研擬相關課程以提供就業市場需求。研究內容與對應之研究方法如表 1-1 所示。

依據研究計畫需求書，以及期初計畫構想書審查會委員卓見，本計畫詳細之研究工作項目包括：

## 一、次級資料蒐集與分析

依本案目的之需要蒐集相關文獻，增列補充本調查之相關資料，並進行相關文件及文獻分析。

## 二、初級資料蒐集與分析

### (一) 問卷調查

依據計畫目的、調查方向設計中高齡及事業單位問卷，加總問卷有效樣本數至少達到 600 份以上。問卷調查資料完成建檔後，進行統計分析，探查各項變項的分布情形，了解資料關聯性。

### (二) 深度訪談

針對蒐集資料、開放式問項或座談會結論等各項結果，深度訪談至少 20 位轄區中高齡勞動力、10 家事業單位。

### (三) 焦點座談

針對蒐集資料、開放式問項等各項結果，本計畫計舉辦 3 場焦點團體座談，每場次邀請 10 位專家學者或利害關係人，據以進行代表性專家學者意見蒐集。

### (四) 其他調查方法：

視實際情形需要，運用觀察記錄法 (observation and registration) 等各項方法，至雲嘉南分署及所屬單位瞭解求職求才及其他就業促進或職業訓練等相關業務運作模式，以確定調查結果須能作為該分署之就業服務或職業訓練調整與業務規劃之參考。

表 1-1 本計畫研究內容與方法

研究內容 \ 研究方法	文件分析	觀察記錄	問卷調查	深度訪談	焦點座談
掌握中高齡運用雲嘉南分署相關資源之成效	√	√	√	√	√
探討雲嘉南分署及所屬單位求職求才及其他就業促進或職業訓練等相關業務運作模式	√	√		√	
研擬相關課程以提供雲嘉南中高齡就業市場需求		√	√	√	√
提出提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業具體之最佳化有效協助方案	√	√	√	√	√
調查報告作為雲嘉南分署日後規劃其他服務、或相關議題之調查基礎			√	√	√

資料來源：本調查整理。

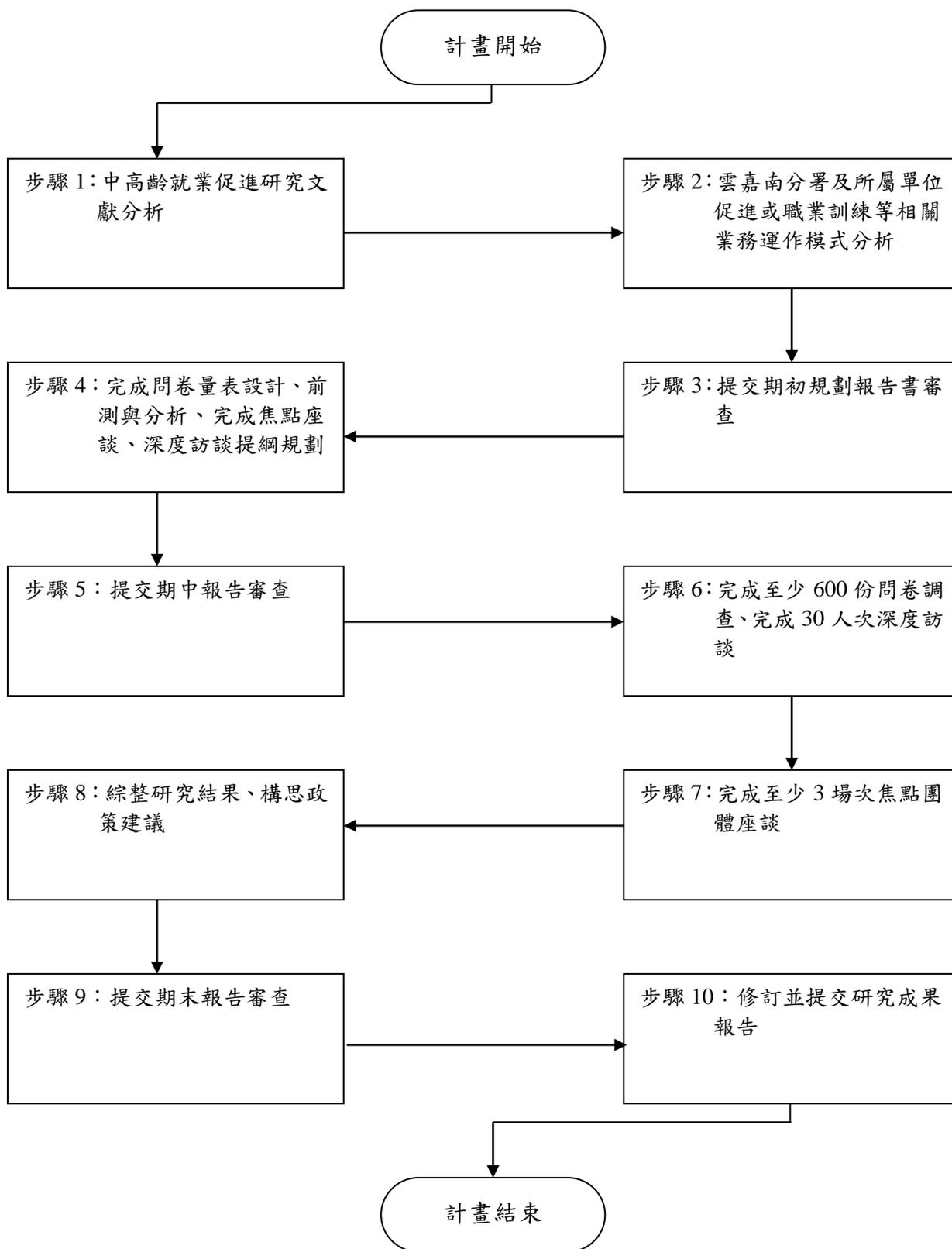
各研究方法之詳細運用方式於後續各章節詳加說明。

### 第三節 研究流程與架構

依循前揭本計畫之研究目的、方法與範疇，本計畫研究執行流程設計如圖 1-1 所示。執行步驟說明如下：

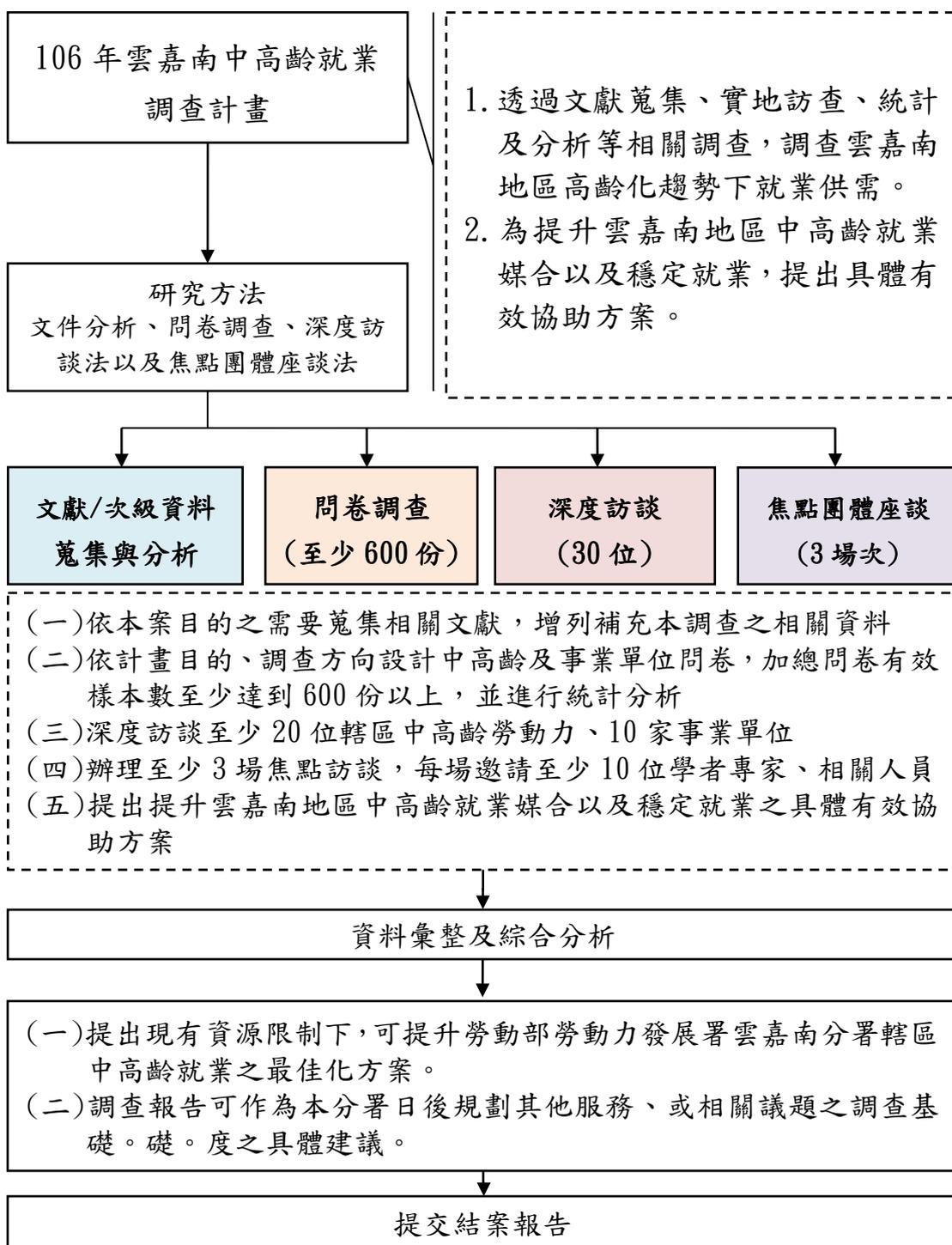
- 步驟 1：我國及其他主要先進國家中高齡就業促進研究文獻分析。
- 步驟 2：完成次級資料蒐集與分析，探討雲嘉南分署及所屬單位瞭解求職求才及其他就業促進或職業訓練等相關業務運作模式。
- 步驟 3：提交期初規劃報告書審查。
- 步驟 4：完成調查問卷量表設計、前測與分析；完成焦點座談、深度訪談提綱規劃。
- 步驟 5：提交期中報告審查。
- 步驟 6：完成至少 600 份以上中高齡及事業單位問卷調查與分析；完成至少 20 位雲嘉南分署轄區中高齡勞動力、10 家事業單位深度訪談。
- 步驟 7：完成舉辦 3 場焦點團體座談，每場次邀請 10 位專家學者或利害關係人。
- 步驟 8：綜整研究成果，提出提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業具體之最佳化有效協助方案。
- 步驟 9：提交期末報告審查。
- 步驟 10：修訂並提交研究成果報告。

據此，本計畫研究工作架構如圖 1-2 所示，整體研究報告章節計分為九章，第一章為前言，說明計畫緣起及目的、研究內容與方法、研究流程及架構；第二章經由文獻及次級資料蒐集與分析，說明雲嘉南就業市場概況及就業促進方案；第三章中高齡勞動力就業促進相關文獻分析，包括我國高齡化進程及國際比較、中高齡就業特性與工作開發、以及先進國家促進中高齡及高齡者就業相關措施；第四章調查方法概述，說明雲嘉南中高齡就業問卷調查、深度訪談及焦點團體座談會規劃方案；第五章分別說明中高齡勞動人口以及事業單位前測調查結果，並進行問卷量表信效度分析；第六章進行中高齡勞動力問卷調查結果分析；第七章進行事業單位問卷調查結果分析；第八章摘述說明質性分析所蒐集專家及利害關係人意見；第九章為本計畫之結論與政策建議，除綜整本調查成果外，並提出提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業具體之最佳化有效協助方案。



資料來源：本調查。

圖 1-1 本計畫研究執行流程圖



資料來源：本調查。

圖 1-2 本計畫研究工作架構圖

## 第二章 雲嘉南就業市場分析及就業促進方案

### 第一節 雲嘉南地區就業市場及人力供需概況

2016 年雲嘉南分署所轄縣市別相關勞動力統計資料彙整如表 2-1 所示。勞動力人數以臺南市 99 萬 6 千人居冠，其次依序為雲林縣 35 萬 7 千人、嘉義縣 27 萬 2 千人以及嘉義市 13 萬 2 千人。在雲嘉南分署積極推動各項就業促進政策下，勞動力參與率除嘉義市 57.8% 略低於全國平均數 58.75% 外，其餘縣市依序為臺南市 61.3%、嘉義縣 59.5%、雲林縣 59.2% 皆高於全國平均數 58.75%；且四縣市之 45-64 歲中高齡勞動參與率均高於全國平均數 62.42%。失業率臺南市、嘉義縣皆為 3.9%，雲林縣 3.8%、嘉義市 3.7%，則皆略低於全國平均數 3.92% (如表 2-2 所示)；而四縣市之 45-64 歲中高齡失業率除嘉義縣 2.3% 略高於全國中高齡者失業率平均數 2.15% 外，其餘縣市嘉義市 1.7%、雲林縣 1.8%、臺南市 2.1%，亦低於全國平均值 (如表 2-3 所示)。然當年度 (2016 年) 雲嘉南四縣市 45~64 歲就業人數佔總就業人數比重 (簡稱中高齡就業結構) 卻已達 38.84%，高於全國平均數 37.52%，其中嘉義縣中高齡就業結構並已超過四成達 40.39% (如表 2-4 所示)，顯現雲嘉南地區營造一個中高齡更友善之工作職場環境，愈趨重要。

表 2-1 雲嘉南地區 2016 年勞動力概況

單位：千人

地區別	15 歲以上 民間人口	勞動力			非勞動力	勞動力 參與率	失業率
		計	就業者	失業者			
臺灣地區	19 962	11 727	11 267	460	8 235	58.75	3.92
雲林縣	603	357	343	14	246	59.2	3.8
臺南市	1 624	996	957	39	629	61.3	3.9
嘉義市	228	132	127	5	96	57.8	3.7
嘉義縣	458	272	262	11	185	59.5	3.9

資料來源：行政院主計總處 (2017)，《105 年人力資源調查統計年報》。

表 2-2 雲嘉南地區 2016 年中高齡勞動力參與率

地區別	總計			45~64 歲															65 歲以上		
	計	男	女	計	男	女	45~49 歲			50~54 歲			55~59 歲			60~64 歲			計	男	女
							計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女			
臺灣地區	58.75	67.05	50.8	62.42	75.48	49.88	81.68	91.7	71.93	71.44	84.23	59	55.67	70.6	41.4	36.35	50.7	22.9	8.61	13.66	4.28
雲林縣	59.2	68.1	49.9	67.5	76.9	56	81.4	89.9	70.6	72.8	80	63.6	61	71.8	48.1	52.1	62.9	40	15.9	24.4	8.8
臺南市	61.3	69.4	53.5	65.8	77.6	54.2	82.4	91.7	73.4	73	85	61.1	60.9	73.2	48.6	43.5	57.4	29.6	13.3	20.5	7.3
嘉義市	57.8	64.4	51.8	64.1	75.8	53.4	83.1	92.7	74.5	74	85.3	63.6	53.3	65.4	42.1	40.4	55	26.9	7.2	10.9	4.2
嘉義縣	59.5	68.3	50.3	67.9	76.9	57	82.6	89.5	74.3	72.7	79.8	63.7	63.6	73.9	50.9	50.3	62.2	36.8	19.8	30.1	11.2

資料來源：行政院主計總處，就業失業統計資料查詢系統，<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>，瀏覽日期：2017 年 10 月 2 日。

表 2-3 雲嘉南地區 2016 年中高齡失業率

地區別	總計			45~64 歲															65 歲以上		
	計	男	女	計	男	女	45~49 歲			50~54 歲			55~59 歲			60~64 歲			計	男	女
							計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女			
臺灣地區	3.92	4.19	3.57	2.15	2.58	1.53	2.51	3.19	1.67	2.15	2.6	1.52	1.92	2.17	1.5	1.63	1.88	1.12	0.17	0.14	0.27
雲林縣	3.8	3.7	4	1.8	2.3	1.1	1.8	2.1	1.5	2.1	2.3	1.8	0.7	0.9	0.3	2.8	4.3	0.4	-	-	-
臺南市	3.9	4.3	3.5	2.1	2.4	1.7	2	2.4	1.5	2.2	3.1	0.9	2.1	2.2	1.9	2.1	1.3	3.6	0.7	0.9	0.1
嘉義市	3.7	3.7	3.7	1.7	1.0	2.5	2.4	0.3	4.7	1.8	1.8	1.8	0.7	0.5	1	1	1.6	-	-	-	-
嘉義縣	3.9	4.2	3.5	2.3	3.2	1	4.5	6.4	1.7	1.1	1.7	-	1.7	1.9	1.5	1.5	2	0.4	0	0	-

資料來源：同表 2-2。

表 2-4 雲嘉南地區 2016 年中高齡就業人數及結構

地區別	總計	年齡													
		15~24 歲			25~44 歲					45~64 歲				65 歲及以上	
		計	15~19 歲	20~24 歲	計	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	計	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲		60~64 歲
人 數 (千人)															
臺灣地區	11267	814	114	700	5968	1305	1559	1632	1471	4227	1441	1295	944	547	258
雲嘉南地區	1689	118	16	103	841	187	219	230	206	656	207	195	152	100	74
雲林縣	343	24	3	21	167	37	43	45	42	133	41	39	30	23	19
臺南市	957	67	9	58	488	108	129	135	117	368	117	110	87	53	34
嘉義市	127	8	1	7	67	14	17	19	17	49	17	15	10	7	3
嘉義縣	262	19	3	17	119	28	30	31	30	106	32	31	25	17	18
							比	重	(%)						
臺灣地區	100	7.22	1.01	6.21	52.97	11.59	13.84	14.49	13.06	37.52	12.79	11.49	8.38	4.86	2.29
雲嘉南地區	100	6.99	0.95	6.10	49.79	11.07	12.97	13.62	12.20	38.84	12.26	11.55	9.00	5.92	4.38
雲林縣	100	7.13	1	6.13	48.78	10.74	12.67	13.25	12.12	38.69	12.06	11.28	8.73	6.61	5.40
臺南市	100	6.99	0.97	6.02	51.06	11.27	13.44	14.09	12.25	38.44	12.23	11.53	9.12	5.56	3.51
嘉義市	100	6.54	0.86	5.68	52.79	11.32	13.07	14.62	13.78	38.66	13.45	12.05	7.86	5.31	2.01
嘉義縣	100	7.37	1.01	6.36	45.37	10.7	11.53	11.83	11.31	40.39	12.05	12	9.67	6.67	6.88

資料來源：同表 2-2。

另就雲嘉南地區 2016 年就業者之產業業態觀察(如表 2-5 所示)，雲林縣三級產業就業比重分別為 20.1%、33.5%、46.4%；臺南市三級產業就業比重分別為 7.2%、42.0%、50.7%；嘉義市三級產業就業比重分別為 1.6%、27.6%、70.1%；嘉義縣三級產業就業比重分別為 24.0%、31.3%、44.7%，雲嘉南四縣市就業狀況，以嘉義市服務業深化(service deepening)程度較高。

表 2-5 雲嘉南地區 2016 年就業者之產業樣態

地區別	總計	農、林、漁、 牧業	工業		服務業
			計	製造業	
就業人數(千人)					
臺灣地區	11 267	557	4 043	3 028	6 667
雲林縣	343	69	115	73	159
臺南市	957	69	402	323	485
嘉義市	127	2	35	27	89
嘉義縣	262	63	82	54	117
比重 (%)					
臺灣地區	100.0	4.9	35.9	26.9	59.2
雲林縣	100.0	20.1	33.5	21.3	46.4
臺南市	100.0	7.2	42.0	33.8	50.7
嘉義市	100.0	1.6	27.6	21.3	70.1
嘉義縣	100.0	24.0	31.3	20.6	44.7

資料來源：行政院主計總處(2017)，《105 年人力資源調查統計年報》。

就雲林縣勞動力狀況觀察(如表 2-6 所示)，2011 年來勞動力以及勞動力參與率均逐年成長，勞動力人數由 2011 年上半年 35 萬 1 千人微幅增長至 2016 年下半年 35 萬 9 千人；勞動力參與率由 2011 年上半年 58.4% 提升至 2016 年下半年 59.6%。就業人數由 2011 年上半年 33 萬 5 千人微幅增長至 2016 年下半年 34 萬 5 千人，觀察期間失業人數維持在 1 萬 3 千人至 1 萬 5 千人之間；失業率則從 2011 年上半年 4.4% 逐年縮減至 2016 年下半年 3.9%。

表 2-6 雲林縣勞動力概況

單位：千人；%

年	半年	15歲以上 民間人口	勞動力	勞動力參 與率	就業者	失業者	失業率	非勞動力
2011	上半年	600	351	58.4	335	15	4.4	250
2011	下半年	601	348	57.9	333	15	4.3	253
2012	上半年	602	348	57.9	334	15	4.2	253
2012	下半年	602	346	57.5	331	15	4.3	256
2013	上半年	603	347	57.6	333	14	4.1	256
2013	下半年	602	348	57.8	333	15	4.3	254
2014	上半年	604	352	58.2	338	14	3.9	252
2014	下半年	605	354	58.5	340	14	4.0	251
2015	上半年	604	352	58.2	339	13	3.7	252
2015	下半年	603	354	58.8	341	14	3.9	248
2016	上半年	603	355	58.9	342	13	3.8	248
2016	下半年	602	359	59.6	345	14	3.9	244

資料來源：行政院主計總處，就業失業統計資料查詢系統，

<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>，瀏覽日期：2017年7月2日。

就臺南市勞動力狀況觀察(如表 2-7 所示)，2011 年來勞動力以及勞動力參與率均逐年成長，勞動力人數由 2011 年上半年 92 萬 9 千人增長至 2016 年下半年 99 萬 7 千人；勞動力參與率由 2011 年上半年 58.9% 提升至 2016 年下半年 61.3%。就業人數由 2011 年上半年 88 萬 9 千人增長至 2016 年下半年 95 萬 7 千人，觀察期間失業人數維持在 3 萬 7 千人至 4 萬 1 千人之間；失業率則從 2011 年上半年 4.3% 逐年縮減至 2016 年下半年 4.0%。

表 2-7 臺南市勞動力概況

單位：千人；%

年(民國)	半年	15 歲以上 民間人口	勞動力	勞動力參 與率	就業者	失業者	失業率	非勞動力
2011	上半年	1579	929	58.9	889	40	4.3	649
2011	下半年	1583	946	59.8	905	41	4.3	637
2012	上半年	1588	950	59.8	910	40	4.2	638
2012	下半年	1593	957	60.0	916	41	4.3	637
2013	上半年	1600	961	60.0	920	40	4.2	639
2013	下半年	1605	970	60.5	929	42	4.3	634
2014	上半年	1606	967	60.2	928	39	4.1	639
2014	下半年	1609	977	60.7	937	40	4.1	632
2015	上半年	1613	981	60.8	944	37	3.8	632
2015	下半年	1619	990	61.2	951	39	3.9	629
2016	上半年	1623	994	61.3	956	39	3.9	629
2016	下半年	1626	997	61.3	957	40	4.0	629

資料來源：行政院主計總處，就業失業統計資料查詢系統，

<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>，瀏覽日期：2017 年 7 月 2 日。

就嘉義市勞動力狀況觀察(如表 2-8 所示)，2011 年來勞動力以及勞動力參與率均逐年成長，勞動力人數由 2011 年上半年 12 萬 7 千人增長至 2016 年下半年 13 萬 4 千人；勞動力參與率由 2011 年上半年 57.3% 提升至 2016 年下半年 58.7%。就業人數由 2011 年上半年 12 萬 2 千人微幅增長至 2016 年下半年 12 萬 9 千人，觀察期間失業人數維持在 4 千人至 6 千人之間；失業率則從 2011 年上半年 4.3% 逐年縮減至 2016 年下半年 3.7%。

表 2-8 嘉義市勞動力概況

單位：千人；%

年(民國)	半年	15歲以上 民間人口	勞動力	勞動力參 與率	就業者	失業者	失業率	非勞動力
2011	上半年	222	127	57.3	122	6	4.3	95
2011	下半年	222	128	57.4	122	5	4.3	95
2012	上半年	223	126	56.6	121	5	4.0	97
2012	下半年	224	126	56.4	121	5	4.0	98
2013	上半年	225	125	55.7	120	5	3.9	99
2013	下半年	225	126	56.1	121	5	3.9	99
2014	上半年	226	127	56.5	123	5	3.7	98
2014	下半年	226	128	56.7	123	5	3.7	98
2015	上半年	227	129	56.9	124	4	3.5	98
2015	下半年	227	130	57.2	125	5	3.6	97
2016	上半年	228	129	56.8	125	5	3.7	98
2016	下半年	228	134	58.7	129	5	3.7	94

資料來源：行政院主計總處，就業失業統計資料查詢系統，

<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>，瀏覽日期：2017年7月2日。

就嘉義縣勞動力狀況觀察(如表 2-9 所示)，2011 年來勞動力以及勞動力參與率均逐年成長，勞動力人數由 2011 年上半年 27 萬 2 千人微幅增長至 2016 年下半年 27 萬 4 千人；勞動力參與率由 2011 年上半年 59.1% 提升至 2016 年下半年 60.0%。就業人數由 2011 年上半年 26 萬人微幅增長至 2016 年下半年 26 萬 4 千人，觀察期間失業人數維持在 1 萬人至 1 萬 2 千人之間；失業率則從 2011 年上半年 4.4% 逐年縮減至 2016 年下半年 4.0%。

表 2-9 嘉義縣勞動力概況

單位：千人；%

年(民國)	半年	15歲以上 民間人口	勞動力	勞動力參 與率	就業者	失業者	失業率	非勞動力
2011	上半年	461	272	59.1	260	12	4.4	188
2011	下半年	460	271	59.0	260	12	4.3	189
2012	上半年	460	271	58.9	260	11	4.1	189
2012	下半年	460	267	58.0	255	11	4.3	193
2013	上半年	460	266	57.8	255	11	4.1	194
2013	下半年	459	267	58.1	255	11	4.2	193
2014	上半年	459	267	58.3	257	11	4.0	191
2014	下半年	458	269	58.6	258	10	3.9	189
2015	上半年	457	270	58.9	260	10	3.6	188
2015	下半年	458	271	59.2	260	11	3.9	187
2016	上半年	458	270	59.1	260	11	3.9	187
2016	下半年	457	274	60.0	264	11	4.0	183

資料來源：行政院主計總處，就業失業統計資料查詢系統，

<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>，瀏覽日期：2017年7月2日。

## 第二節 雲嘉南分署就業服務業務概況

雲嘉南分署轄區範圍包括臺南市、嘉義市、嘉義縣及雲林縣等 4 縣市，計設置有 7 個就業中心及 58 個鄉鎮就業服務臺，詳如表 2-10 所示。

表 2-10 雲嘉南分署就業中心及所屬鄉鎮服務台設置情形

轄區	就業中心	鄉鎮就業服務臺
臺南市	臺南就業中心	安平、仁德、關廟、龍崎、西港、七股、將軍、北門。 (計 8 個鄉鎮臺)
	永康就業中心	新化、安定、楠西、南化、山上、善化、大內、玉井、南科。 (計 9 個鄉鎮臺)
	新營就業中心	麻豆、白河、學甲、鹽水、六甲、東山、柳營、下營。 (計 8 個鄉鎮臺)
嘉義市	嘉義就業中心	民雄、中埔、大林、阿里山、梅山、竹崎、溪口、番路。 (計 8 個鄉鎮臺)
嘉義縣	朴子就業中心	六腳、布袋、東石、義竹、鹿草、新港、水上。 (計 7 個鄉鎮臺)
雲林縣	虎尾就業中心	麥寮、水林、口湖、四湖、褒忠、元長、土庫、臺西、東勢、虎尾。 (計 10 個鄉鎮臺)

資料來源：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2017)，《106 年 2 季就業服務分析季報》。

本調查根據雲嘉南分署最新公布之《2016 年就業服務分析年報》統計資料，雲嘉南分署就業服務業務維運及成效說明如下：

### 一、求職求才及求供倍數分析

#### (一) 全區求職人數、求才人數及求供倍數

2016 年雲嘉南分署就業中心「新登記求職人數」為 121,128 人，其中男性為 59,001 人，女性為 62,127 人，2016 年女性較男性多 1,201 人；「新登記求才人數」為 161,713 人，「新登記求職推介就業人數」為 22,656 人，「新登記求才僱用人數」為 37,691 人，全區「求供倍數」為 1.34。

與前一（2015）年度相較，雲嘉南分署就業中心「新登記求職人數」、「新登記求才人數」及「新登記求才僱用人數」較 2015 年增加，顯現 2016 年隨著景氣復甦，雲嘉南地區就業市場愈趨活絡；「新登記求職推介就業人數」較前一年減少。「新登記求職人數」增加 16.28%，「新登記求才人數」增加 10.06%，「新登記求職推介就業人數」減少 14.25%，「新登記求才僱用人數」則增加 17.78%。有效求職就業率及有效求才利用率逐年提高，亦顯現出雲嘉南分署就業服務媒合績效正逐年提升，詳如表 2-11 所示。

表 2-11 雲嘉南分署就業中心求職、求才人數及求供倍數

單位：人

項目		2014 年	2015 年	2016 年	2016/2015 年增率
求職人數	新登記(1)	112,589	104,167	121,128	7.58%
	有效(2)	292,199	254,811	303,550	3.88%
求才人數	新登記(3)	162,043	146,931	161,713	-0.20%
	有效(4)	282,301	261,047	282,391	0.03%
求職推介就業 人數	新登記(5)	23,115	26,421	22,656	-1.99%
	有效(6)	62,784	70,477	97,056	54.59%
求才僱用人數	新登記(7)	39,093	32,001	37,691	-3.59%
	有效(8)	134,920	122,357	136,346	1.06%
求供倍數	新登記(3)/(1)	1.44	1.41	1.34	
	有效(4)/(2)	0.97	1.02	0.93	
求職就業率	新登記(5)/(1)	20.53%	25.36%	18.70%	-1.83%
	有效(6)/(2)	21.49%	27.66%	31.97%	10.49%
求才利用率	新登記(7)/(3)	24.13%	21.78%	23.31%	-0.82%
	有效(8)/(4)	47.79%	46.87%	48.28%	0.49%

資料來源：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2017)，《105 年就業服務分析年報》。

## (二) 各中心求職人數、求才人數及求供倍數

2016 年雲嘉南分署下轄 7 個就業中心，「新登記求才人數」之多寡依序為永康就業中心(38,670 人)、臺南就業中心(32,552 人)、嘉義就業中心(23,800 人)、斗六就業中心(18,802 人)、新營就業中心(16,751 人)、虎尾就業中心(15,913 人)及朴子就業中心(15,225 人)；「新登記求職人數」之多寡則依序為臺南就業中心(24,180 人)、新營就業中心(19,545 人)、嘉義就業中心(19,212 人)、永康就業中心(17,728 人)、虎尾就業中心(15,955 人)、斗六就業中心(12,842 人)及朴子就業中心(11,666 人)。如表 2-12 所示。

2016 年雲嘉南分署各就業中心「新登記求才人數」與「新登記求職人數」

供需情形(「求供倍數」)，各中心求供倍數依序為永康就業中心(2.18)、斗六就業中心(1.46)、臺南就業中心(1.35)、朴子就業中心(1.31)、嘉義就業中心(1.24)、虎尾就業中心(1.00)及新營就業中心(0.89)

表 2-12 雲嘉南分署各就業中心 2016 年求職、求才人數及求供倍數

單位：人

項目		臺南中心	永康中心	新營中心	嘉義中心	朴子中心	虎尾中心	斗六中心	分署合計
求職人數	新登記(1)	23,637	16,670	13,370	16,670	12,093	10,781	10,910	<b>104,131</b>
	有效(2)	68,075	39,379	33,354	40,228	23,585	21,760	28,349	<b>254,730</b>
求才人數	新登記(3)	24,180	17,728	19,545	19,212	11,666	15,955	12,842	<b>121,128</b>
	有效(4)	69,771	42,934	53,149	48,438	23,466	34,227	31,565	<b>303,550</b>
求職推介就業人數	新登記(5)	32,552	38,670	16,751	23,800	15,225	15,913	18,802	<b>161,713</b>
	有效(6)	54,074	69,146	29,977	39,920	27,581	29,454	32,212	<b>282,391</b>
求才僱用人數	新登記(7)	3,756	4,078	1,965	2,656	4,070	3,930	2,201	<b>22,656</b>
	有效(8)	17,964	14,678	13,832	15,318	10,531	13,709	11,024	<b>97,056</b>
求供倍數	新登記(3)/(1)	9,129	7,033	3,370	8,156	2,668	2,770	4,565	<b>37,691</b>
	有效(4)/(2)	25,833	35,201	13,003	21,900	13,590	12,972	13,847	<b>136,346</b>
求職就業率	新登記(5)/(1)	1.35	2.18	0.86	1.24	1.31	1.00	1.46	<b>1.34</b>
	有效(6)/(2)	0.78	1.61	0.56	0.82	1.18	0.86	1.02	<b>0.93</b>
求才利用率	新登記(7)/(3)	15.53%	23.00%	10.05%	13.82%	34.89%	24.63%	17.14%	<b>18.70%</b>
	有效(8)/(4)	25.75%	34.19%	26.02%	31.62%	44.88%	40.05%	34.92%	<b>31.97%</b>

資料來源：同表 2-11。

## 二、2016 年前 10 大熱門職業分析

2016 年雲嘉南分署就業中心雇主新登記求才人數熱門之職類，分別為：「製造勞力工」23,218 人、「其他製程控制技術員」17,650 人、「未分類其他生產機械設備操作人員」8,706 人、「商店銷售有關人員」7,350 人、「其他餐飲服務人員」7,333 人、「電子工程師」6,015 人、「批發及零售場所經理人員」4,450 人、「未分類其他基層技術工及勞力工」4,394 人、「電子工程技術員」4,291 人、「營建勞力工」3,521 人、「工業及生產技術員」3,504 人、「接待員及服務台事務人員」3,164 人、「其他電子設備裝修人員」3,138 人、「環境清掃工」3,053 人、「加油站服務員」2,337 人、「非食品飲料產品分級及檢查人員」1,954 人、「保全及警衛人員」1,874 人、「商業銷售代表」1,843 人、「電力及電子設備組裝人員」1,839 人、「食品烹調助手」1,762 人。

2016 年雲嘉南分署就業中心求職者求職前熱門職類分別為：「製造勞力工」31,310 人、「事務秘書」11,342 人、「商店銷售有關人員」5,329 人、「未分類其他基層技術工及勞力工」4,053 人、「其他製程控制技術員」3,803 人、「環境清掃工」3,549 人、「其他餐飲服務人員」3,442 人、「營建勞力工」2,782 人、「辦公室、旅

館及類似場所清潔工及幫工」2,345 人、「會計及簿記事務人員」2,275 人、「一般辦公室事務人員」2,267 人、「小客車及小貨車駕駛人員」2,205 人、「未分類其他生產機械設備操作人員」2,181 人、「接待員及服務台事務人員」2,158 人、「電力及電子設備組裝人員」2,012 人、「商業銷售代表」1,635 人、「保全及警衛人員」1,337 人、「存貨事務人員」1,262 人、「其他電子設備裝修人員」1,260 人及「工業及生產技術員」1,194 人。前 10 大熱門職業細類，詳如表 2-13 所示。

由表 2-14 左右交叉對照可觀察出，需求（求才人數）大於供給（求職人數）的職務包含「其他製程控制技術員」、「商店銷售有關人員」、「其他餐飲服務人員」、「未分類其他基層技術工及勞力工」及「營建勞力工」；而「製造勞力工」則明顯呈現供過於求。本項訊息，當可作為未來在設計中高齡求職、轉業者的職業訓練課程之規畫參考。

表 2-13 雲嘉南分署就業中心 2016 年求職、求才人數前 10 名—按職業細類分

單位：人

排序	雇主求才前 20 名職類	求才 人數	求職者求職前 20 名職類	求職 人數
	職業細類		職業細類	
1	9320 製造勞力工	23,218	9320 製造勞力工	31,310
2	3139 其他製程控制技術員	17,650	4120 事務秘書	11,342
3	8199 未分類其他生產機械設備操作人員	8,706	5220 商店銷售有關人員	5,329
4	5220 商店銷售有關人員	7,350	9909 未分類其他基層技術工及勞力工	4,053
5	5139 其他餐飲服務人員	7,333	3139 其他製程控制技術員	3,803
6	2152 電子工程師	6,015	9502 環境清掃工	3,549
7	1420 批發及零售場所經理人員	4,450	5139 其他餐飲服務人員	3,442
8	9909 未分類其他基層技術工及勞力工	4,394	9312 營建勞力工	2,782
9	3114 電子工程技術員	4,291	9112 辦公室、旅館及類似場所清潔工及幫工	2,345
10	9312 營建勞力工	3,521	4311 會計及簿記事務人員	2,275

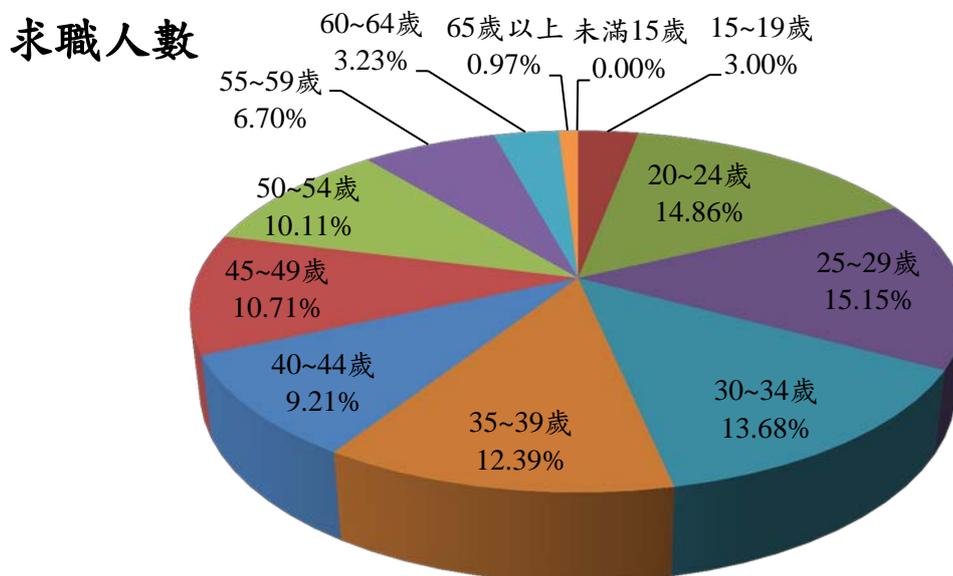
資料來源：同表 2-11。

### 三、年齡別求職人數分析

#### （一）全區求職者年齡層分析

2016 年雲嘉南分署就業中心「新登記求職人數」總計 121,128 人，按年齡別區分，以「25-29 歲」18,353 人（占 15.15%）居首，與「20-24 歲」17,999 人（占 14.86%）和「30-34 歲」16,572 人（占 13.68%）分居第 2、3 序位，且這三組人

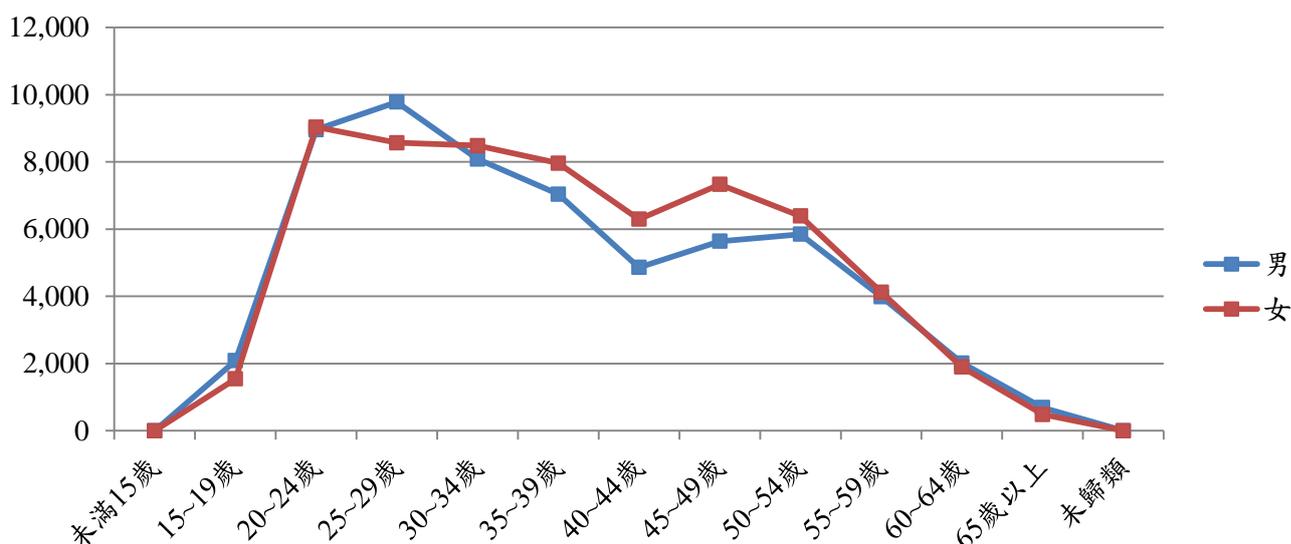
口群(20-34 歲的求職者)即占雲嘉南分署求職人數 43.69%；另「35-39 歲」15,004 人(占 12.39%)、「45-49 歲」12,971 人(占 10.71%)、「40-44 歲」11,157 人(占 9.21%)、「50-54 歲」12,242 人(占 10.11%)及「55-59 歲」8,113 人(占 6.70%)，亦占求職人近四成九，各年齡層求職者所占比例，詳如圖 2-10 所示。



資料來源：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2017)，《105 年就業服務分析年報》。

圖 2-1 雲嘉南分署就業中心 2016 年求職人數按年齡別所占比例

另從不同性別觀察求職者年齡層的差異，以「45-49 歲」求職者的性別差異最大(女性多於男性 1,689 人)，其次為「40-44 歲」(女性多於男性 1,439 人)求職者。各年齡層男、女性人數，詳如圖 2-11 所示。



資料來源：同圖 2-1。

圖 2-2 雲嘉南分署就業中心 2016 年求職人數各年齡層男、女性人數

就整體觀察，近三年來，雲嘉南分署各就業中心中高齡求職人數如表 2-14

所示。數據資料顯示，雲嘉南分署各就業中心中高齡新登記求職人數、有效求職人數逐年增加，2016 年新登記求職人數達 36,565 人；有效求職人數更突破 10 萬人達 103,644 人。顯示雲嘉南地區中高齡就業服務需求，正逐年更加殷切。

表 2-14 雲嘉南分署各就業中心中高齡求職人數

單位：人

年度	新登記求職人數	有效求職人數	新登記求職推介就業人數	有效求職推介就業人數
2014	22,765	66,375	4,261	12,149
2015	29,598	74,975	7,159	19,605
2016	36,565	103,644	6,231	28,872

資料來源：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署。

#### (二) 各中心求職者年齡層分析

2016 年雲嘉南分署就業中心新登記求職人數總計 121,128 人，其年齡層按中心別分析其年齡分布狀況，其中「20-24 歲」為永康中心(2,894 人)、新營中心(2,973 人)、嘉義中心(3,234 人)、虎尾中心(2,302 人) 及斗六中心 (1,811 人) 求職人數最多的年齡層；「25-29 歲」為臺南中心(3,510 人)和朴子中心(2,119 人)求職人數最多的年齡層。2016 年雲嘉南分署各就業中心求職者各年齡層人數統計表詳如表 2-15 所示。

表 2-15 雲嘉南分署 2016 年各就業中心求職者各年齡層人數

單位：人

項目	臺南中心	永康中心	新營中心	嘉義中心	朴子中心	虎尾中心	斗六中心
未滿 15 歲	-	-	-	-	1	-	1
15~19 歲	429	429	719	514	413	578	547
20~24 歲	2,727	2,894	2,973	3,234	2,058	2,302	1,811
25~29 歲	3,510	2,784	2,894	3,192	2,119	2,131	1,723
30~34 歲	3,226	2,496	2,814	2,289	1,719	2,235	1,793
35~39 歲	3,242	2,224	2,301	2,030	1,328	2,128	1,751
40~44 歲	2,571	1,635	1,709	1,451	944	1,598	1,249
45~49 歲	2,960	1,602	2,116	2,059	1,106	1,758	1,370
50~54 歲	2,623	1,547	2,051	2,119	1,068	1,538	1,296
55~59 歲	1,818	1,196	1,216	1,458	557	1,040	828
60~64 歲	822	692	585	667	293	487	366
65 歲以上	252	229	167	199	60	160	107

資料來源：同表 2-11。

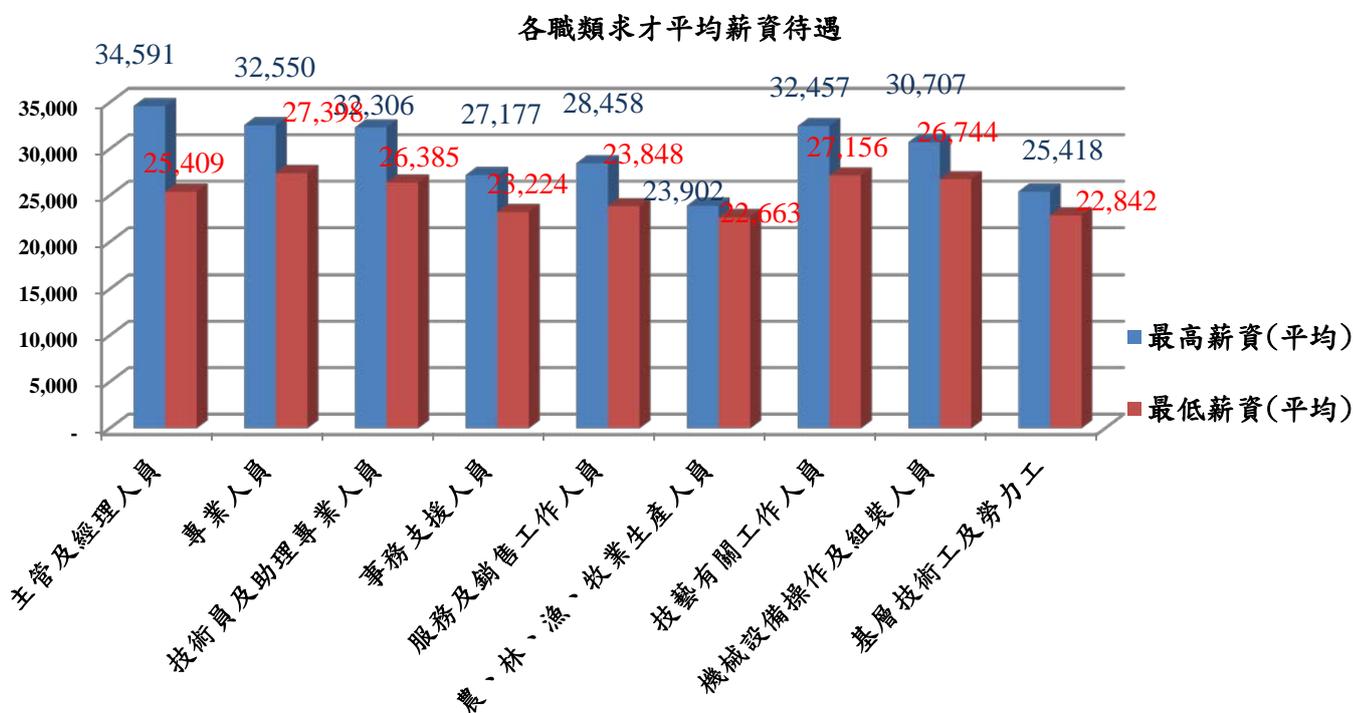
#### 四、各職類求職求才薪資分析

##### (一) 求職者平均薪資待遇分析

2016 年雲嘉南分署就業中心「新登記求職人數」總計 121,128 人，依據統計資料計算求職者平均希望待遇，按職業類別區分，求職者平均希望待遇最高職業為「主管及經理人員」(37,770 元)，其他依序為「專業人員」(32,211 元)、「技術員及助理專業人員」(29,690 元)、「技藝有關工作人員」(26,731 元)、「機械設備操作及組裝人員」(25,944 元)、「事務支援人員」(24,556 元)、「農、林、漁、牧業生產人員」(23,287 元)、「服務及銷售工作人員」(23,075 元)及「基層技術工及勞力工」(21,875 元)。其中，求職者平均希望待遇薪資最多人數為「20,000~21,999 元」，有 5,805 人，其次是「24,000~25,999 元」(4,830 人)，「30,000~31,999 元」(3,044 人)則排名第 3。

## (二) 雇主求才薪資之給與範圍分析

2016 年雲嘉南分署就業中心「新登記求才人數」總計 161,713 人，利用統計資料推算雇主求才職業類別人數，按最高/最低薪資範圍，依序為「主管及經理人員」(34,591 元/25,409 元)、「專業人員」(32,550 元/27,398 元)、「技藝有關工作人員」(32,457 元/27,156 元)、「技術員及助理專業人員」(32,306 元/26,385 元)、「機械設備操作及組裝人員」(30,707 元/26,744 元)、「服務及銷售工作人員」(28,458 元/23,848 元)、「事務支援人員」(27,177 元/23,224 元)、「基層技術工及勞力工」(25,418 元/22,842 元)及「農、林、漁、牧業生產人員」(23,902 元/22,663 元)。其中，雇主求才最高及最低薪資範圍差異較大之職類為「主管及經理人員」(相差 9,182 元)。各職類雇主求才平均給與之薪資待遇如圖 2-3 所示。



資料來源：同圖 2-1。

圖 2-3 雲嘉南分署就業中心 2016 年各職類求才平均薪資待遇

根據統計資料交叉比較分析可知 2016 年雲嘉南分署就業中心各項職類之求才最低平均薪資皆高於求職者平均希望薪資，薪資不符期待已非阻卻雲嘉南地區求職者未能順利媒合就業的主要因素。因此，如何透過職務再設計等友善中高齡職場環境的塑造，以及建立激勵企業僱用中高齡勞動者的誘因，將是促進雲嘉南地區中高齡求職者加速接軌職場的重要關鍵因素。

### 第三節 雲嘉南分署中高齡就業促進方案

雲嘉南分署所揭櫫之單位發展願景為「成為亞洲最佳勞動力發展的實體與雲端整合服務平台」，其發展使命為「整合虛實資源，成為優質勞動力供需的最佳推手」，據此所訂定之核心價值為「專業創新、感動服務、團隊合作」<sup>1</sup>，根據雲嘉南分署所提供之行動方案資料，本(2017)年度，所推動或執行勞動力發展署之中高齡就業促進或職業訓練計畫方案如下：

#### 一、勞動者中高齡就業促進方案

2017 年雲嘉南地區中高齡勞動者得申請之雲嘉南分署所推動或執行勞動力發展署之中高齡就業促進或職業訓練計畫方案如表 2-16 所示，可歸納為職業訓練類、就業津貼類、適性輔導類、創業協助類、失業給付類等五大類，以職業訓練類居多。相關方案內容說明如下：

表 2-16 雲嘉南分署 2017 年所推動之勞動者中高齡就業促進計畫

類別	計畫方案
職業訓練類	(一) 自辦職前訓練 (二) 委外職前訓練 (三) 委外職前訓練(產訓合作專班) (四) 補助辦理照顧服務職類職業訓練 (五) 職業訓練生活津貼 (六) 106 年度雲嘉南區在地訓練服務計畫
就業津貼類	(一) 鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點(缺工就業獎勵) (二) 就業保險促進就業實施辦法(跨域就業津貼)
適性輔導類	(一) 辦理適性就業輔導促進就業計畫 (二) 職業心理測驗
創業協助類	就業保險失業者創業協助辦法(創業協助)
失業給付類	失業給付

資料來源：本調查整理。

<sup>1</sup> 參考勞動部勞動力發展署雲嘉南分署全球資訊網，「願景與沿革」，<https://yct168.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201301090013>，瀏覽日期：2017 年 7 月 10 日。

## □ 職業訓練類

### (一) 自辦職前訓練

1. 參訓對象：滿 15 歲(含)以上、具工作意願但工作技能不足之失業者為招生對象。
2. 參訓資格：凡符合上述資格，有就業意願及具參訓能力條件之失業者皆可報名參訓。參訓者於訓練期間不得有在職勞工保險加保記錄；無一定雇主而參加職業工會、農會、漁會之失業者，得另切結證明確實無工作，據以認定為失業者方可參訓。
3. 訓練課程內容：應用電子、數位設計、工廠自動化、工業電子、冷凍空調、工業配線、烘焙、水電、消防安全設備管理、廣告設計、數位圖文傳播科技、創意商品網路行銷、3D 電腦輔助模具設計、機械加工與 CNC 車床、電腦輔助機械繪圖、電腦數值控制機械、特殊銲接、TIG 氬氣鎢極銲接、機電整合、PLC 控制實務、精密機械與創意設計、室內設計、創意家具設計及製作、綠生活與裝修工程實務、建築空間繪圖、汽車塗裝技術、電腦輔助工程測量、創意泥作。
4. 受訓待遇及義務：
  - (1) 受訓期間所需費用，包含工作服、實習材料費、勞保費均由政府負擔（全民健保及國保請自行投保）。
  - (2) 參訓期間依勞工保險條例之規定為每位學員投保勞工保險。
5. 就業輔導計畫：各班受訓期滿，學業及操行成績均及格學員將發給結訓證書並結合勞動部勞動力發展署雲嘉南分署、人力銀行、轄區各行業廠商辦理就業媒合活動輔導就業。

### (二) 委外職前訓練

1. 計畫目的：為擴大運用民間訓練相關資源，增加失業者參加職業訓練管道，培訓就業技能，以促進其就業，於雲嘉南地區委託民間培訓單位辦理在地產業需求之職類。
2. 補助對象：15 歲以上一般國民失業者、失業者、特定對象失業者(含中高齡失業者（年滿 45 至 65 歲）、逾 65 歲之失業者）。
3. 補助額度：特定對象補助全額訓練經費，一般失業者補助 80%。
4. 補助項目：補助培訓單位課程規劃管控及就業輔導費，補助學員訓練經費。

### (三) 委外職前訓練(產訓合作專班)

1. 計畫目的：為因應業界用人需求，得委託訓練單位應結合二家（含）

以上、具有共同人力需求之合作用人單位，並簽訂合作契約書，共同研擬訓練與招募計畫，辦理客製化職前訓練培訓業界人才，學員結訓後立即到用人單位就業。

2. 補助對象：15 歲以上一般國民失業者、失業者、特定對象失業者(含中高齡失業者（年滿 45 至 65 歲）、逾 65 歲之失業者）。
3. 補助額度：特定對象補助全額訓練經費，一般失業者補助 80%。
4. 補助項目：補助培訓單位課程規劃管控及就業輔導費，補助學員訓練經費。
5. 計畫規範：
  - (1) 合作用人單位之承諾僱用職缺數需達開班預訓人數 70% 以上，學員結訓後應至合作用人單位就業，且留用率至少須達 50%。
  - (2) 訓練課程應分專業訓練及實務訓練兩類，專業訓練以 200 至 900 小時為原則，實務訓練以 80 至 300 小時為原則，故總訓練時數最少為 280 小時(含 80 小時實務訓練)。
  - (3) 合作用人單位應與學員簽訂實務訓練契約書，每日訓練時數以不超過 8 小時為原則，訓練不得安排於晚間 10 時至翌日 7 時進行。

#### (四) 補助辦理照顧服務職類職業訓練

1. 計畫目的：為鼓勵失業、待業或在職勞工參加照顧服務員及托育人員職業訓練，充實本國照顧服務人力，並促進中高齡者、婦女及一般失業者就業。
2. 補助對象：失業者、初次就業待業者及具就業保險、勞工保險（含漁民保險）、農民保險被保險人身分之在職勞工。
3. 計畫類型：職前及在職訓練。
4. 補助額度：
  - (1) 取得結業證書之特定對象參訓者，依核定訓練費用全額補助；非特定對象參訓者，則依核定訓練費用補助 80%。
  - (2) 參訓者成績考核結果不及格而未取得結業證書者，依前項規定之補助標準補助 50%。
5. 計畫規範：
  - (1) 托育人員：年滿 20 歲以上（以開訓日為基準）。
  - (2) 照顧服務員：年滿 16 歲以上（以開訓日為基準）。

#### (五) 職業訓練生活津貼

1. 計畫目的：為協助就業保險被保險人非自願離職失業者及特定對象(含年滿 45 歲至 65 歲之間中高齡)失業者，於參加職業訓練期間，照顧其基本生活，俾安心受訓，提昇職業能力，促進渠等就業之輔助措施。
2. 補助對象：經公立就業服務機構就業諮詢並推介參訓，或經政府機關主辦或委託辦理之職業訓練單位甄選錄訓之學員，其所參訓性質為各類全日制職業訓練。
3. 補助金額：
  - (1) 就業保險法：每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%發給，最長以 6 個月為限。
  - (2) 就業促進津貼實施辦法：
    - A. 每月按基本工資 60%發給，最長以 6 個月為限。
    - B. 參訓者成績考核結果不及格而未取得結業證書者，依前項規定之補助標準補助 50%。
4. 計畫規範：
  - (1) 已領取公教人員保險養老給付、勞工保險老年給付、軍人退休俸或公營事業退休金者，不得申請職訓生活津貼。
  - (2) 申請人於受訓期間另有工作者，不得繼續核發職業訓練生活津貼。

#### (六) 106 年度雲嘉南區在地訓練服務計畫

1. 計畫目的：
  - (1) 提供轄區內各該產業之事業單位、勞工有關職業訓練、就業服務、技能檢定及創業輔導資訊、個人職涯發展規劃之整合模式諮詢服務。
  - (2) 配合事業單位及訓練單位轉型或技術提升需求，提供輔導服務訪查、蒐集雲嘉南轄區內 2 個屬區域性比較利益之優勢產業或區域內地方政府規劃之重點發展產業及受貿易自由化影響產業之產業情勢、勞動力供給及需求之現況及未來情形，與在職、失業勞工轉業、準備轉業及技能提升之訓練需求。
2. 服務範疇：雲嘉南地區事業單位、一般勞工、失業勞工、培訓單位。
3. 服務項目：
  - (1) 提供事業單位：職能課程導向規劃、人才培訓、產業資訊、技術提昇、計畫申請、企業轉型等輔導服務。
  - (2) 提供一般勞工：職業訓練與技能提升相關諮詢。

- (3) 提供失業勞工：職業訓練與就業服務相關諮詢。
  - (4) 提供培訓單位：職能課程導入、提升訓練品質系統。
4. 服務條件：輔導服務及相關諮詢服務皆一律免費。

## □ 就業津貼類

### (一) 鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點(缺工就業獎勵)

- 1. 計畫目的：鼓勵失業勞工儘速受僱特定行業從事工作。
- 2. 補助對象：失業勞工：(1)失業期間連續達三十日以上；(2)非自願離職；(3)經公立就業服務機構評估。
- 3. 補助額度：最長以 18 個月為限
  - (1) 一個月至第六個月，每月核發新臺幣（以下同）五千元。
  - (2) 第七個月至第十二個月，每月核發六千元。
  - (3) 第十三個月至第十八個月，每月核發七千元。
- 4. 補助項目：受僱勞工薪資獎助。
- 5. 申請期限：受僱每滿 1 個月之翌日起 90 日內。

### (二) 就業保險促進就業實施辦法(跨域就業津貼)

- 1. 計畫目的：為了鼓勵勞工擴大尋職範圍，增加至外地就業之機會減少其因距離所致就業障礙。
- 2. 補助對象：失業期間連續達 3 個月以上之失業被保險人或非自願性離職者。
- 3. 申請資格：就業地點與原日常居住處所距離 30 公里以上，就業有交通往返之事實且連續 30 日受僱於同一雇主。
- 4. 補助內容：
  - (1) 異地就業交通津貼：依就業地點與原日常居住處所距離每月核發 1,000 元至 3,000 元。
    - 30-50 公里，每個月 1,000 元
    - 50-70 公里，每個月 2,000 元
    - 70 公里以上，每個月 3,000 元
  - (2) 搬遷補助金：實報實銷，最高 30,000 元。
  - (3) 租屋補助金：補助租屋 60%，每月最高 5,000 元。

## □ 適性輔導類

### (一) 辦理適性就業輔導促進就業計畫

1. 計畫目的：為因應公立就業服務機構全面加強辦理就業服務、職業訓練、失業給付之業務，期透過專業化就業諮詢服務之就業促進研習活動，協助求職者及失業給付請領者提昇尋職技能，以有效促進職場供需媒合，解決失業問題。
2. 提供項目：
  - (1) 就業促進研習講座
  - (2) 職場參訪活動
  - (3) 團體輔導課程
3. 申請方式：
  - (1) 失業給付請領者經就業中心簡易諮詢其求職需求後安排課程。
  - (2) 有求職需求之一般民眾逕向各就業中心或委託執行之民間機構報名參加課程。
  - (3) 轄區內之協會或其他相關部門所服務之民眾有求職需求者，可向各就業中心或委託執行之民間機構洽詢安排課程第七個月至第十二個月，每月核發六千元。

### (二) 職業心理測驗

1. 計畫目的：職業心理測驗是透過一系列的標準化工具，客觀地評量個人與職業有關的事項，讓受測者對職業生涯更深入的瞭解，並協助職涯規劃更有方向。
2. 提供項目：
  - (1) 職業興趣量表「我喜歡做的事」；
  - (2) 生涯興趣量表；
  - (3) 工作氣質測驗；
  - (4) 成人生涯轉換需求量表職場參訪活動。
3. 申請方式：先就近洽詢各就業中心，依需要提出申請並預約時間。

## □ 創業協助類

### 就業保險失業者創業協助辦法(創業協助)

1. 計畫目的：為了協助就業保險被保險人失業者創業，並促進就業。
2. 補助對象：就業保險被保險人失業而有意自行創業者。
3. 申請資格：
  - (1) 接受創業諮詢輔導及適性分析；
  - (2) 參加創業經營管理培訓；
  - (3) 經勞動部輔導依法設立登記者；
  - (4) 應為所創事業之負責人。
4. 補助內容：
  - (1) 免費顧問諮詢輔導、適性分析及經營管理培訓課程；
  - (2) 貸款額度最高 100 萬元；
  - (3) 前三年免繳利息，由勞動部全數補貼，第四年起固定負擔年息 1.5%；
  - (4) 免保證人及免擔保品。

## □ 失業給付類

### 失業給付

1. 計畫目的：維持就業保險被保險人於求職期間仍能維持一般生活無虞。
2. 適用對象：被保險人同時具備下列條件，得請領失業給付：
  - (1) 非自願離職。
  - (2) 離職退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上者。
  - (3) 具有工作能力及繼續工作意願。
  - (4) 向公立就業服務機構辦理求職登記，14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
3. 給付標準：
  - (1) 失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%發給，自申請人向公立就業服務機構辦理求職登記之第 15 日起算。

- (2) 被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每 1 人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 10% 加給給付，最多計至 20%。
- (3) 前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

4. 給付期限：

- (1) 失業給付最長發給 6 個月為限。但申請人離職辦理就業保險退保時已年滿 45 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給 9 個月。
- (2) 中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至 9 個月，必要時得再延長之，但最長不得超過 12 個月。但延長給付期間不適用就業保險法第 13 條及第 18 條之規定。

5. 給付金額之扣除：

申請人於受領失業給付期間另有工作者，其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資 80 % 部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

## 二、事業單位中高齡就業促進方案

2017 年雲嘉南地區事業單位得申請之雲嘉南分署所推動或執行勞動力發展署之中高齡就業促進或職業訓練計畫方案如表 2-17 所示，可歸納為職業訓練類、僱用獎助類、職務再設計類、雇主服務/就業媒合類等四大類，以職業訓練類居多。相關方案內容說明如下：

表 2-17 雲嘉南分署 2017 年所推動之事業單位中高齡就業促進計畫

類別	計畫方案
職業訓練類	(一) 企業人力資源提升計畫 (二) 充電起飛計畫-補助事業單位辦理在職訓練 (三) 小型企業人力提升計畫 (四) 產業人才投資方案 (五) 充電起飛計畫-補助在職勞工及自營作業業者參訓 (六) 106 年度雲嘉南在地訓練服務計畫 (七) 補助辦理照顧服務職類職業訓練計畫 (八) 委外職前訓練計畫 (九) 委外職前訓練計畫 (產訓合作專班) (十) 推動事業單位辦理職前培訓計畫 (十一) 產訓合作訓練計畫
僱用獎助類	(一) 就業保險促進就業實施辦法-僱用獎助措施 (二) 職場學習再適應計畫
職務再設計類	因應貿易自由化就業發展及協助業務-職務再設計補助
雇主服務/就業媒合類	(一) 現場徵才活動 (二) 強化雇主服務計畫

資料來源：本調查整理。

## □ 職業訓練類

### (一) 企業人力資源提升計畫

1. 計畫目的：為協助事業單位辦理在職員工進修訓練，擴展訓練效益，持續提升人力素質，累積國家人力資本，提升競爭力。
2. 補助對象：就業保險被保險人失業而有意自行創業者。
  - (1) 本計畫之補助對象為事業單位，須為就業保險民間投保單位，領有設立登記證明。
  - (2) 本計畫之訓練對象為受僱於該事業單位且具就業保險被保險人身分之勞工。
3. 申請資格：
  - (1) 事業單位參加就業保險之受僱勞工人數達 51 人以上者，得申請辦理本計畫。
  - (2) 事業單位參加就業保險之受僱勞工人數未滿 51 人，但具下列情形之

一者，得申請辦理本計畫：

- 具有 TTQS 企業機構版評核結果為通過以上或辦訓能力檢核表為合格者，且於申請書面資料交寄日仍有效。
- 曾獲得「國家人力創新獎」、「國家訓練品質獎」或「國家人才發展獎」。
- 申請小型企業人力提升計畫，經分署認定已具有辦訓能力而不予提供後續訓練課程辦理事宜。
- 接受小型企業人力提升計畫輔導服務及訓練課程達三年，已不符申請該計畫。

4. 計畫類型：

事業單位同一年度可依下列補助類型，擇一申請辦理訓練計畫：

- (1) 個別型訓練計畫：由一家事業單位申請辦理訓練。
- (2) 聯合型訓練計畫：由一家具備訓練規劃執行經驗之事業單位申請辦理聯合訓練，並結合一家以上具產業或區域發展關聯性之事業單位參加。
- (3) 產業推升型訓練計畫：以經濟部「推動中堅企業躍升計畫」遴選之「重點輔導企業」與「卓越中堅企業獎」獲獎單位及本部遴選之「國家人力創新獎」、「國家訓練品質獎」與「國家人才發展獎」獲獎單位為申請對象。

5. 補助額度：

- (1) 個別型訓練計畫：最高 95 萬元。
- (2) 聯合型訓練計畫：最高 190 萬元。
- (3) 產業推升型訓練計畫：最高 200 萬元。

6. 補助項目：

- (1) 講師鐘點費(外聘講師 1600 元/小時、內聘講師 800 元/小時、國外講師 2400 元/小時)。
- (2) 外聘講師交通費。
- (3) 非自有場地之場地費(750 元/小時)。
- (4) 外部訓練費。(補助 50%~70%)。

7. 計畫限制：

- (1) 不予補助課程：數位學習課程、學分班、事業單位依法令應辦理之勞工安全衛生相關課程、派赴國外參加之訓練或講習、於中華民國

以外地區辦理之課程，或經審核認定課程內容與員工工作所需技能無涉者，不予補助。

- (2) 每場次授課時數應至少 2 小時，且每日授課時數不得逾 8 小時外聘講師交通費。

## (二) 充電起飛計畫-補助事業單位辦理在職訓練

1. 計畫目的：為因應貿易自由化，加強輔導各產業從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，並協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力，穩定就業及促進再就業，特訂定本計畫。
2. 補助對象：本計畫之補助對象為事業單位，須為就業保險民間投保單位，領有設立登記證明，且為調整支援方案適用對象。
3. 申請資格：
  - (1) 事業單位參加就業保險之受僱勞工人數達 51 人以上者，得申請辦理本計畫。
  - (2) 事業單位參加就業保險之受僱勞工人數未滿 51 人，但具下列情形之一者，得申請辦理本計畫：
    - 具有 TTQS 企業機構版評核結果為通過以上或辦訓能力檢核表為合格者，且於申請書面資料交寄日仍有效。
    - 曾獲得「國家人力創新獎」、「國家訓練品質獎」或「國家人才發展獎」。
    - 申請小型企業人力提升計畫，經雲嘉南分署認定已具有辦訓能力而不予提供後續訓練課程辦理事宜。
4. 計畫類型：

事業單位同一年度可依下列補助類型，擇一申請辦理訓練計畫：

  - (1) 個別型訓練計畫：由一家事業單位申請辦理訓練。
  - (2) 聯合型訓練計畫：由一家具備訓練規劃執行經驗之事業單位申請辦理聯合訓練，並結合一家以上具產業或區域發展關聯性之事業單位參加。
5. 補助額度：
  - (1) 個別型訓練計畫：最高 200 萬元。
  - (2) 聯合型訓練計畫：最高 300 萬元。
  - (3) 屬調整支援方案之加強輔導型產業、受衝擊產業或受損產業者，最高 350 萬元。

## 6. 補助項目：

- (1) 講師鐘點費(外聘講師 1,600 元/小時、內聘講師 800 元/小時、國外講師 2400 元/小時)。
- (2) 外聘講師交通費。
- (3) 非自有場地之場地費(750 元/小時)。
- (4) 外部訓練費 (補助 70%)。

## 7. 計畫限制：

- (1) 不予補助課程：數位學習課程、學分班、事業單位依法令應辦理之勞工安全衛生相關課程、派赴國外參加之訓練或講習、於中華民國以外地區辦理之課程，或經審核認定課程內容與員工工作所需技能無涉者，不予補助。
- (2) 每場次授課時數應至少 2 小時，且每日授課時數不得逾 8 小時。

**(三) 小型企業人力提升計畫**

1. 計畫目的：為協助小型企業強化健全人才培訓發展，透過輔導諮詢及訓練執行等措施，有效投資人力資本，促進就業穩定。
2. 訓練對象：受僱於企業且具就業保險被保險人身分者。
3. 申請資格：
  - (1) 國內依法辦理設立登記或營業（稅籍）登記，且受僱勞工參加就業保險之人數未滿 51 人之民間投保單位。但有以下情事之一者除外：
    - 具勞動力發展署訓練品質系統(TTQS) 企業機構版評核結果於效期內為通過以上或辦訓能力檢核表合格者。
    - 曾獲勞動力發展署國家人力創新獎團體獎、國家訓練品質獎及國家人才發展獎之單位。
  - (2) 申請本計畫之企業，已具人資相關部門、設有人資相關職務、營業項目具辦理訓練、已有相關單位、顧問提供訓練服務或已具自行規劃辦理訓練之經驗，經分署認定者，不予提供後續訓練課程辦理事宜。
  - (3) 企業接受本計畫所提供之輔導服務及訓練課程達 3 年者，本計畫不再受理申請。但當達第 3 年時，當年度與前一年度相比，增僱具就業保險加保員工人數達 30% 以上，或企業整體薪資給付總額之每人平均薪資額度提高達 5% 以上者，得再申請本計畫最多 2 年之服務。
4. 計畫類型：

- (1) 個別企業訓練案：為個別企業提供訓練課程辦理，參訓者為該企業之員工。
- (2) 聯合企業訓練案：整合 2 家以上具相同課程需求之企業，併同提供訓練課程辦理。
- (3) 具產業或區域發展關聯性，如連鎖加盟、產品經銷商、關係企業等型態者，同一縣市內以提供聯合訓練方式辦理為原則。

5. 課程內容：

- (1) 內訓課程：上課成員為個別企業或聯合企業之員工，訓練地點由彙管單位與企業洽定後辦理。
- (2) 外訓課程：具產業技術或專業性課程之國內訓練專業團體公開招訓之訓練課程聯合型訓練計畫：最高 300 萬元。

6. 計畫限制：

- (1) 本計畫所提供之訓練課程範圍：
  - 經營策略及領導統御管理。
  - 資訊運用及技術提升能力。
  - 行銷管理及顧客服務。
  - 人力資源及財務金融管理。
  - 共通核心職能課程（應佔課程總時數之 1/10 以上）。
- (2) 外訓課程同一企業每一班次最多以派訓 5 人為限，且學員缺課時數未超過總訓練時數 1/5 者，結訓後需取得上課時數證明。參訓時數未達標準者，不予補助。

#### （四）產業人才投資方案

1. 計畫目的：激發在職勞工自主學習，鼓勵其參加在職訓練，以提升知識、技能及態度，累進個人人力資本。
2. 補助對象：年滿 15 歲以上，具就業保險、勞工保險或農民保險身分之在職勞工。
3. 補助金額：參訓學員最高補助額度 3 年 7 萬元。
4. 補助項目：
  - (1) 每一課程一般身分學員補助訓練費 80%，特定身分 100%。
  - (2) 缺席時數未超過訓練時總時數 1/5，方得請領。

#### （五）充電起飛計畫-補助在職勞工及自營作業者參訓

1. 計畫目的：激發在職勞工自主學習，鼓勵其參加在職訓練，以提升知識、技能及態度，累進個人人力資本。
2. 補助對象：在職勞工年滿 15 歲以上，且所加保之就業保險、勞工保險或農民健康保險投保單位為行政院因應貿易自由化產業調整支援方案適用對象者。
3. 計畫類型：企業包班(或聯合企業包班)之在職訓練。
4. 補助額度：參訓學員最高補助額度 3 年 7 萬元。
5. 補助項目：補助學員訓練費 100%。

#### (六) 106 年度雲嘉南在地訓練服務計畫

1. 計畫目的：
  - (1) 提供轄區內各該產業之事業單位、勞工有關職業訓練、就業服務、技能檢定及創業輔導資訊、個人職涯發展規劃之整合模式諮詢服務。
  - (2) 配合事業單位及訓練單位轉型或技術提升需求，提供輔導服務訪查、蒐集雲嘉南轄區內 4 個屬區域性比較利益之優勢產業或區域內地方政府規劃之重點發展產業及受貿易自由化影響產業之產業情勢、勞動力供給及需求之現況及未來情形，與在職、失業勞工轉業、準備轉業及技能提升之訓練需求。
2. 服務範疇：雲嘉南轄區之事業單位、一般勞工、失業勞工、培訓單位。
3. 服務對象：
  - (1) 事業單位：各類公司行號、工廠。
  - (2) 勞工：受雇主僱用從工作獲致工資者。
  - (3) 培訓單位：曾接受勞動部勞動力發展署所屬各分署、地方政府或其他部會委託、補助辦理之各類職訓之單位，以及具人才培訓能力但未曾接受政府委託或補助辦訓之機構。
4. 服務項目：
  - (1) 提供事業單位：職能課程導向規劃、人才培訓、產業資訊、技術提昇、計畫申請、企業轉型等輔導服務。
  - (2) 提供一般勞工：職業訓練與技能提升相關諮詢。
  - (3) 提供失業勞工：職業訓練與就業服務相關諮詢。
  - (4) 提供培訓單位：職能課程導入、提升訓練品質系統。

5. 服務條件：輔導服務及相關諮詢服務皆免費提供需要之事業單位、勞工、培訓單位。

### (七) 補助辦理照顧服務職類職業訓練計畫

1. 計畫目的：為鼓勵失業、待業或在職勞工參加照顧服務員及托育人員職業訓練，充實本國照顧服務人力，並促進中高齡者、婦女及一般失業者就業。
2. 補助對象：以公開招標方式，由得標訓練單位培訓 15 歲以上失業者就業技能，並提供就業輔導及就業媒合服務，補助訓練單位訓練相關經費。
3. 申請資格：
  - (1) 辦理照顧服務員之訓練單位：符合衛生福利部訂定之照顧服務員訓練實施計畫第 5 點第 2 款規定之單位：
    - A. 依法設立之公益慈善、醫療、護理社團法人；
    - B. 財團法人及公益慈善、醫療、護理人民團體；
    - C. 設有醫學、護理學或社會工作相關科系所之大專校院；
    - D. 醫療機構；
    - E. 護理機構；
    - F. 經衛生福利部或直轄市、縣(市)政府評鑑甲等以上之公立或財團法人老人福利、身心障礙福利機構。
  - (2) 辦理托育人員之訓練單位：符合衛生福利部訂定之兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法第 19 條規定之單位：
    - A. 設有相關學院、系、所、學位學程、科，並接受主管機關委託辦理之高中(職)以上學校；
    - B. 辦理兒童及少年福利業務之團體，並報經衛生福利部核准辦理者。
4. 補助項目及額度：
  - (1) 取得結業證書之特定對象參訓者，依核定訓練費用全額補助；非特定對象參訓者，則依核定訓練費用補助 80%。
  - (2) 參訓者成績考核結果不及格而未取得結業證書者，依前項規定之補助標準補助 50%。
5. 計畫限制：
  - (1) 照顧服務員訓練之課程內容、時數、參訓人員資格、師資條件、實

習場地、訓練成績考核及結業證書核發等事項，應依照顧服務員訓練實施計畫之規定辦理。

- (2) 托育人員訓練之課程內容、時數、參訓人員資格、師資條件、訓練成績考核及結業證書核發等事項，應依衛生福利部訂定之兒童及少年福利機構專業人員訓練實施計畫之規定辦理。

#### (八) 委外職前訓練計畫

1. 計畫目的：為擴大運用民間訓練相關資源，增加失業者參加職業訓練管道，培訓就業技能，以促進其就業，於雲嘉南地區委託民間培訓單位辦理在地產業需求之職類。
2. 補助對象：
  - (1) 失業者、初次就業待業者及具就業保險、勞工保險（含漁民保險）、農民保險被保險人身分之在職勞工。
  - (2) 照顧服務員：須年滿 16 歲以上；托育人員：須年滿 20 歲以上。
3. 申請資格：
 

凡訓練場所位於雲、嘉、南四縣市，且與本案培訓業務有關之公私立大專校院及高中職學校、經勞動部登記核准立案之職業訓練機構、依法登記之財團法人或社團法人、依法立案之短期補習班、依法核准之工（公）會、(限原住民專班)依法向地方政府主管機關申請立案之原住民團體、(限原住民專班)依法向主管機關申請立案之原住民機構。
4. 補助額度：依契約書規定。
5. 補助項目：補助訓練單位課程規劃管控、訓練費用及就業輔導費等訓練相關經費；特定對象失業者免費參訓，一般失業者補助訓練費用 80%。

#### (九) 委外職前訓練計畫（產訓合作專班）

1. 計畫目的：為因應業界用人需求，得委託訓練單位應結合二家（含）以上、具有共同人力需求之合作用人單位，並簽訂合作契約書，共同研擬訓練與招募計畫，辦理客製化職前訓練培訓業界人才，學員結訓後立即到用人單位就業。
2. 補助對象：以公開招標方式，由得標訓練單位培訓 15 歲以上失業者就業技能，並提供就業輔導及就業媒合服務，補助訓練單位及合作用人單位訓練相關經費。
3. 申請資格：
 

凡訓練場所位於雲、嘉、南四縣市，且與本案培訓業務有關之公私立

大專校院及高中職學校、經勞動部登記核准立案之職業訓練機構、依法登記之財團法人或社團法人、依法立案之短期補習班、依法設立之公司組織、依法核准之工（公）會。

4. 補助額度：依契約書規定。
5. 補助項目：補助訓練單位課程規劃管控、訓練費用及就業輔導費等訓練相關經費；特定對象失業者免費參訓，一般失業者補助訓練費用 80%。
6. 計畫限制：
  - (1) 不得與在職課程重複參訓，合作用人單位之承諾僱用職缺數需達開班預訓人數 70% 以上，學員結訓後應至合作用人單位就業，且留用率至少須達 50%。
  - (2) 訓練課程應分專業訓練及實務訓練兩類，專業訓練以 200 至 900 小時為原則，實務訓練以 80 至 300 小時為原則，故總訓練時數最少為 280 小時(含 80 小時實務訓練)。
  - (3) 合作用人單位應與學員簽訂實務訓練契約書，每日訓練時數以不超過 8 小時為原則，訓練不得安排於晚間 10 時至翌日 7 時進行。

#### (十) 推動事業單位辦理職前培訓計畫

1. 計畫目的：為協助事業單位，獲得符合經營發展需求之人力，同時介接失業者再就業之管道，增加失業勞工就業機會，落實訓用合一。
2. 補助對象：15 歲以上失業者。
3. 申請資格：
  - (1) 事業單位：依法辦理公司或商業登記，並領有設立登記證明文件且具用人需求之單位。
  - (2) 訓練單位：接受事業單位委託辦理培訓，並依法設立登記且其組織章程或執行任務具有辦理訓練相關項目之工業團體、商業團體、農民團體、漁民團體、各行（職）業專業團體、研究機構、相關法人團體、職業訓練機構或教育部核准設立之大專院校等單位。
4. 計畫類型：
  - (1) 申請單位應針對用人需求訂定招募計畫。
  - (2) 實施以日間密集（每週 30 小時以上），能協助失業者儘速就業為原則。
5. 補助額度：
  - (1) 每一申請單位同一年度內補助額度上限為 100 萬元整。

(2) 事業單位：總訓練費用 50%；訓練單位：總訓練費用 65%。

6. 補助項目：

(1) 事業單位：固定成本：鐘點費；變動成本：材料費、學雜費、勞保費；

(2) 訓練單位：固定成本：鐘點費、場地費；變動成本：材料費、學雜費、行政管理費、勞保費。

(十一) 產訓合作訓練計畫

1. 計畫目的：為使職業訓練之結訓學員契合產業所需人才，並加強職業訓練資源運用效率，希望藉由訓練單位與用人單位共同規劃以就業為導向之訓練課程，培育用人單位所需人力及提高學員訓後就業率。

2. 補助對象：與雲嘉南分署合作之企業單位。

3. 申請資格：有意願且有人力需求之企業單位。

4. 補助項目/額度：訓練費用/全額免費。

5. 計畫限制：

(1) 結合 2 家(含)以上、具有共同人力需求之合作用人單位為辦理原則。

(2) 各產訓合作專班所結合之承諾僱用職缺數，需達開班預訓人數 70% 以上，且原則不得低於 15 個職缺。

□ 僱用獎助類

(一) 就業保險促進就業實施辦法-僱用獎助措施

1. 計畫目的：為使職業訓練之結訓學員契合產業所需人才，並加強職業訓練資源運用效率，希望藉由訓練單位與用人單位共同規劃以就業為導向之訓練課程，培育用人單位所需人力及提高學員訓後就業率。

2. 補助對象：

僱用經公立就業中心開立僱用獎助推介卡之失業勞工之民營事業單位、團體或私立學校之雇主。可提出申請之條件：

(1) 雇主向公立就業服務機構或受託單位辦理求才登記後，僱用公立就業服務機構或受託單位推介並開立僱用獎助卡之失業勞工。

(2) 申請僱用獎助前(包含僱用期間)已依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法比例進用規定，足額進用身心障礙者及原住民或繳納差額補助費、代金。

3. 申請資格：  
雇主僱用由公立就業服務機構或受託單位發給僱用獎助推介卡之下列失業勞工：
  - (1) 失業期間連續達 30 日以上之特定對象(含年滿四十五歲至六十五歲失業者)。
  - (2) 失業期間連續達 3 個月以上者。
4. 補助額度：
  - (1) 勞雇雙方約定按月計酬方式給付工資者，僱用年滿 45 歲至 65 歲失業者，依受僱人數每人每月發給新臺幣一萬三千元。
  - (2) 勞雇雙方約定按前款以外方式給付工資者，僱用年滿 45 歲至 65 歲失業者，依受僱人數每人每小時發給新臺幣七十元，每月最高發給新臺幣一萬三千元。

## (二) 職場學習再適應計畫

1. 計畫目的：為協助就業弱勢者就業準備與就業適應，透過民間團體或事業單位，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。
2. 補助對象：用人單位及就業弱勢失業者。
3. 申請資格：
  - (1) 用人單位指依人民團體法或其他法令取得設立許可之民間團體(但不包括政治團體)，已合法登記或立案之民營事業單位、公營事業機構、非營利組織、學術研究機構等。
  - (2) 進用人員(就業弱勢失業者)：含年滿 40 歲至 65 歲者、66 歲以上者，。
4. 補助額度：
  - (1) 個案薪資津貼：
    - 正常工時：每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給。
    - 部分工時：每人每小時按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，且每週不得超過 35 小時。
  - (2) 用人單位管理訓練津貼：
    - 正常工時：每人每月 5,000 元。
    - 部分工時：每人每小時 25 元，每週不得超過 35 小時。
5. 計畫限制：用人單位補助人數上限，以申請日前最近一個月之勞工保險投保人數之 30% 為限，最高人數不得超過 10 人(不足 1 人者以 1 人

計)。但用人單位員工數為 10 人(含 10 人)以下者，最多得補助 3 人。

## □ 職務再設計補助類

### 因應貿易自由化就業發展及協助業務-職務再設計補助

1. 計畫目的：特別針對因應貿易自由化受影響事業單位、可能受影響提供在職勞工減緩工作障礙，並提升工作效能，安定就業。
2. 補助對象：受僱於受影響事業單位，年齡 15 歲以上之本國籍勞工、依法取得工作權之外籍配偶或大陸地區配偶勞工。
3. 補助額度：每一名在職勞工申請職務再設計補助金額，最高以十萬元為限。
4. 補助項目：
  - (1) 改善職場工作環境；
  - (2) 改善工作設備或機具；
  - (3) 提供就業輔具；
  - (4) 改善工作條件；
  - (5) 調整工作方法及流程。

## □ 雇主服務/就業媒合類

### (一) 現場徵才活動

1. 計畫目的：協助事業單位儘速補充所需人力。
2. 計畫對象：辦理求才登記，未違反就業服務法令，且非屬殯葬業、傳直銷業、八大行業、壽險業及人力派遣業者。
3. 申請資格：

符合下列條件之一的廠商：

  - (1) 急徵、長期合作/績優雇主，求才人數達 5 人以上者；
  - (2) 大量徵才，求才人數達 10 人以上者；
  - (3) 特殊僱用條件、僱用條件經評估合理但無人應徵之廠商，求才人數達 2 人以上者；
  - (4) 其他經各就業中心評核後受理者。
4. 計畫類型：

- (1) 大型徵才活動：廠商家數 26 家以上；
- (2) 中型徵才活動：廠商家數 15~25 家；
- (3) 小型徵才活動：廠商家數 2~14 家；
- (4) 單一徵才活動：廠商家數 1 家。

## (二) 強化雇主服務計畫

1. 計畫目的：強化雲嘉南轄區內雇主聯繫，增進雇主對轄內產業訊息、相關勞動法令及獎勵措施之瞭解。
2. 預期績效：藉由「雇主座談會」宣導雇主對勞資相關法令及措施之瞭解，並鼓勵雇主開放職缺，強化與雇主間的良好合作夥伴關係，希冀達到促進就業與提昇求才利用率之目標，創造雇主、求職者、政府三贏的效益。
3. 計畫對象：雲嘉南分署轄區內企業雇主或代表、工業區服務中心代表、工商團體代表等。
4. 執行方式：

辦理 10 場雇主座談會「雇主座談會」提供專題講座、勞動法令諮詢課程、多方互動座談，提供人力資源管理或勞務診斷諮詢與輔導、人才招募培訓諮詢輔導，藉以強化轄內中小企業雇主關係連結及關係網絡維護，提升雇主對就業服務機構利用率，俾達公、私部門資源共享最大效用。

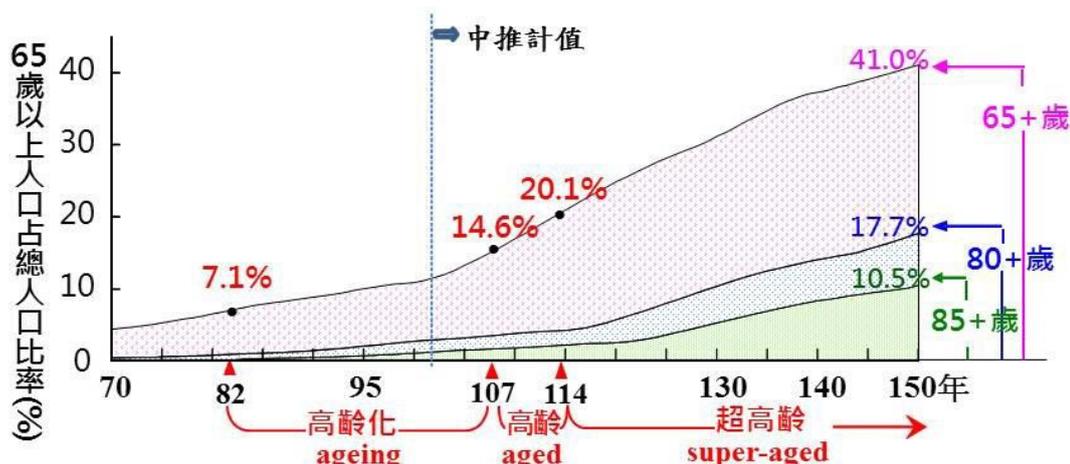
## 第三章 文獻探討

依據國家發展委員會(2014)人口推估報告指出，臺灣將於 2018 年邁入高齡社會，並於 2026 年進入超高齡社會，意即每五人就有一位 65 歲以上，臺灣十年內高齡化速度急遽且上升幅度更甚各國；而 2016 年起勞動人口每年以 18 萬速度減少，人口紅利將於 2028 年結束，為維持整體競爭力，掌握中高齡人力資源、打造友善年齡職場環境為當前我國勞動力發展政策重要目標。

### 第一節 我國高齡化進程及國際比較

#### 一、我國高齡化進程推計

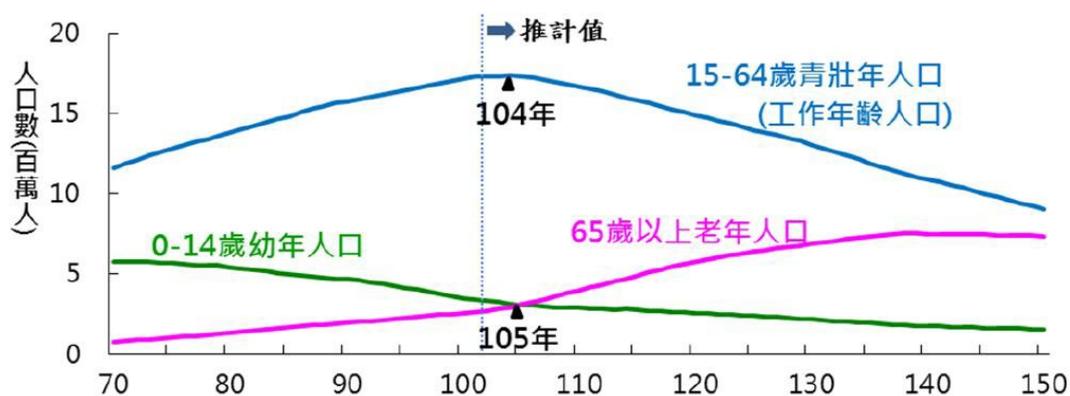
少子化、高齡化所導致的人口結構快速轉變，已成為我國國家安全的重要問題之一。我國已於 1993 年邁入聯合國定義之「高齡化社會」(Ageing Society)，65 歲以上的高齡人口占全國人口之比重業已超過 7%，自此而後，政府各項政策之研擬及推動，人口老化問題成為重點考量要素。其中，由於出生數的急速下降，各項推計數據的時程都更加提前，勞動市場受人口結構變化之衝擊更加突顯。如圖 3-1 所示，2018 年(民國 107 年)我國 65 歲以上之高齡者占比將達 14.6%，正式進入「高齡社會」(Aged Society)，2025 年(民國 114 年)則達 20% 以上，成為「超高齡社會」(Super-aged Society)。



資料來源：國家發展委員會（2014），《中華民國人口推計（103至150年）》。

圖 3-1 我國高齡化時程圖

根據國家發展委員會（2014）《中華民國人口推計（103至150年）》指出，依據中推計結果(如圖 3-2 所示)，我國 15-64 歲之工作年齡人口將於 2015（民國 104）年達到高峰，約計 1,736 萬 9 千人，其後則逐漸下降，較之前的推計結果，情勢更加嚴峻。目前工作年齡人口約占總人口之 74.1%，至 2061（民國 150）年將下降至 50.4%，如圖 2-6 所示。屆時扶養比將由目前的 0.35 增加到 0.99，一個工作人口需負擔一個幼齡或老齡人口，變化不可謂不大。工作年齡人口急速減少的同時，工作年齡人口也同時快速高齡化，這對於我國整體社會經濟的發展是一大考驗。



資料來源：同圖 3-1。

圖 3-2 我國人口推計—15-64 歲工作年齡人口

在總生育率<sup>2</sup>降至 1.07<sup>3</sup>的情形之下，我國高齡化的時程較其他國家來得更短

<sup>2</sup> 總生育率 (total fertility rate, TFR) 的計算是將年齡別生育率加總 (若是以五歲為一年齡組，必須先將每個年齡別生育率乘以五後再加總)。代表的意義是，如果有一群婦女依照當年的年齡別生育率生育，其一生中平均的生育數。

<sup>3</sup> 若依據美國人口資料局 (PRB) 所公布的「2011 年世界人口估計要覽」，我國總生育率數字僅有 0.9，為全球最低。

(如表 3-1 所示)。臺灣由高齡社會步入超高齡社會的時間只比韓國好一些，較之老化問題嚴重的日本反應時間更短。更遑論與歐美國家相較，我們由高齡社會邁入超高齡社會的時間只有美國的一半，德、英、法等國的五分之一左右。如此快速的人口結構改變，除了政府政策難以快速因應之外，整個社會也顯得無所適從，面對人口紅利的消失，勞動市場如何因應，是當前國家發展的最重要課題之一。

表 3-1 世界主要國家高齡化所需時間表

	7%-14%所需年數	14%-20%所需年數
臺灣	25	8
韓國	19	7
日本	24	12
德國	40	38
英國	47	44
美國	65	16
法國	115	40

資料來源：勞動部（2007），《因應高齡社會勞動政策白皮書》。

## 二、人口結構快速老化

依前所述，快速人口結構老化是我國勞動市場當前所面臨的最重要問題之一。就細部資料來看，依據國家發展委員會《中華民國 2012 年至 2060 年人口推計》報告之中推計數據資料，我國平均年齡中位數於 2025 年將超過 45 歲，換言之，屆時將有一半以上的人口是屬於中高齡或高齡者。事實上，我們現在尚在享受人口紅利所帶來的好處，但到了 2025 年，15-64 歲的人口占比為 67.7%，較之現在少了將近 7 個百分點，到了 2060 年，則預計只剩下 50.7%。而上述推計數據是中推計 4 的結果，由於 2011 年之總生育率僅有 1.07，人口老化的情形可能會較接近於低推計的數據，人口紅利消失的速度更快。

這樣的老龄化速度較之歐美先進國家來得快速許多，由表 3-2 中的數據可知，到了 2050 年，我國 65 歲以上人口的占比將達 35.7%，與日、韓兩國相去不遠，但卻較歐美國家高出許多。由高齡化社會到超高齡化社會的過程，我國只歷經了 24 年，而從 14% 上升至 21% 的超高齡社會，更只有 7 年的時間，相較於表 3-1 中 2007 年的推估數據，又各縮短了一年。在總生育率持續偏低的情況下，時間對於我們愈來愈不利，這也使得我國政府在勞動或人口相關的政策運用上受到更

<sup>4</sup>目前人口中推計是以總生育率未來將由 1.24 上升至 1.30 來推計；低推計則是由 1.22 下降至 1.05 加以計算。

加嚴峻的挑戰。

表 3-2 世界主要國家 65 歲以上人口占比

年別	(1)實數											
	全世界	中華民國	韓國	新加坡	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	中國大陸
1990	322,972	1,269	2,140	169	14,607	31,662	3,106	7,985	11,743	8,441	8,984	61,678
2000	418,997	1,921	3,390	287	21,598	34,848	3,852	9,563	13,270	10,330	9,317	84,463
2005	474,638	2,217	4,377	370	25,201	36,487	4,228	10,185	15,293	11,422	9,630	97,820
2015	608,180	2,939	6,602	655	33,342	47,578	5,799	12,313	17,139	13,401	11,494	131,429
2030	994,841	5,574	12,454	1,498	36,552	73,559	9,480	16,247	22,220	16,918	15,008	243,171
2050	1,559,025	7,426	17,781	2,266	39,006	86,470	11,635	18,731	24,096	19,818	18,638	371,391

年別	(2)占總人口比											
	全世界	中華民國	韓國	新加坡	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	中國大陸
1990	6.1	6.2	5.0	5.6	11.9	12.5	11.2	14.0	14.9	14.8	15.7	5.3
2000	6.8	8.6	7.3	7.3	17.2	12.3	12.5	16.1	16.2	18.1	15.8	6.7
2005	7.3	9.7	9.2	8.2	19.8	12.3	13.1	16.6	18.8	19.5	16.0	7.5
2015	8.3	12.5	13.1	11.7	26.3	14.8	16.1	19.1	21.2	22.4	17.8	9.6
2030	11.7	23.6	23.7	23.3	30.4	20.7	23.5	23.9	28.0	28.6	21.4	17.2
2050	16.0	35.7	35.1	33.9	36.3	22.2	26.4	26.3	32.3	35.1	24.7	27.6

資料來源：勞動部(2016)，《國際勞動統計》。

### 三、中高齡及高齡人口勞動參與率偏低

另一方面，在人口結構快速老化的同時，我國勞動參與率的下降使得問題更加雪上加霜。勞動參與率下降主要來自兩個原因：(1) 青年較晚進入勞動市場；(2) 中高齡者提早退出勞動市場。從表 3-3 顯示，臺灣相較於日、韓、新加坡及美國，中高齡(45-64 歲)及高齡(65 歲及以上)人口勞動參與率存在偏低現象，且隨著年齡愈長，與鄰近國家的勞參率相比，差距愈大。

表 3-3 2016 年主要國家各年齡群組勞動參與率

單位：%

項目別	中華民國	韓國	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	58.8	62.8	68.0	61.1	60.0	(1)62.8	65.7	56.0	60.9	49.5	(1)63.5	(1)70.6	63.5	(1)72.1
15~19歲	8.6	8.9	15.3	12.6	17.3	(2)35.2	49.0	14.1	29.0	6.7	(2)43.2	(2)39.8	59.1	(2)33.2
20~24歲	53.5	51.6	62.3	62.2	71.2	70.5	76.1	62.3	68.3	45.5	75.2	69.9	72.4	72.2
25~29歲	92.2	76.7	90.3	89.2	87.9	81.3	85.7	85.7	82.7	68.8	85.6	83.8	81.9	85.4
30~34歲	90.2	77.7	90.8	86.7	84.5	81.9	86.9	86.6	86.3	77.2	86.6	86.5	87.1	90.7
35~39歲	84.7	76.5	89.7	84.0	84.1	82.3	87.0	88.7	87.5	80.5	85.7	88.6	88.7	92.7
40~44歲	85.2	79.9	88.2	82.8	86.1	82.6	88.0	90.5	89.4	80.9	86.7	88.6	89.7	93.3
45~49歲	81.7	82.0	86.3	82.1	87.2	81.7	87.5	89.0	90.3	79.0	87.3	86.9	89.1	93.0
50~54歲	71.4	79.4	81.4	78.1	86.1	78.4	84.3	86.1	87.8	75.9	84.8	84.3	87.4	90.7
55~59歲	55.7	72.8	75.8	66.0	81.9	71.5	75.4	76.0	82.3	66.2	76.1	81.2	84.3	87.6
60~64歲	36.4	61.5	62.8	44.9	65.8	55.8	54.8	30.1	58.6	38.9	54.3	66.5	55.3	71.6
65歲以上	8.6	31.5	26.5	9.9	22.7	19.3	13.7	2.9	6.6	4.0	10.7	18.9	8.4	16.2

資料來源：勞動部(2017)，《105 年國際勞動統計》。

#### 四、中高齡者提早退出勞動市場

依表 3-4 中之數據顯示，我國 25-44 歲壯齡者的勞動市場參與情形與其他國家相較並不遜色，甚至有較高的勞動參與率，但在 45 歲以後的年齡群組上，我國的勞動參與率數字隨著年齡增加而快速下降，尤其 55 歲更是一條分水嶺，55 歲以上者與日、韓、美等國的高度參與情形有很大的落差。至於 65 歲以上高齡者的人力運用，那更是微乎其微了。為何中高齡者傾向提早退出勞動市場？綜合我國勞動市場的特性，吳惠林、杜英儀(2014)認為有下列幾項原因：

##### (一) 怯志工作者

在產品週期快速變動的產業生態，中高齡者往往會面臨適應困難的情形。特別是低技術者，當個人生產力停滯、技術落差，再加上勞動市場上存在著年齡歧視，使得中高齡者一旦面臨失業之後，往往成了「怯志工作者」(discouraged worker)，被動選擇退出勞動市場，若在制度上已符合退休資格，通常會選擇提早退休。

##### (二) 退休制度設計

傳統上，為了增加青年人的就業機會，許多國家都有鼓勵提早退休的相關機制設計。我國除了公部門有不少優退制度之外，舊制《勞動基準法》的退休金請領係規定只要「工作年滿 25 年、或 55 歲以上工作年滿 15 年、或 60 歲以上工作年滿 10 年」即可請領退休金；另外，《勞動基準法》中的退休 45 個基數上限的

設計，也讓許多勞工在工作年滿 30 年即選擇離開工作崗位。如此一來，使得勞動市場「早退」成了普遍的現象。

雖然我國已於 2008 年將《勞動基準法》的強制退休年齡延後到 65 歲，但若依據行政院主計總處 2014 年《受僱員工動向調查》，工業及服務業受僱員工平均退休年齡為 57.4 歲，兩者中間有相當大的落差，其中 54 歲以下的就占了將近三成(如表 3-4 所示)，可見得勞工還是有提早退休的傾向，無論是自願或是非自願性質。行政院主計總處的報告雖然指出，有些中高齡者在制度上退休後並不會馬上退出勞動市場，若依據勞動參與的實際狀況作調整，實際的平均退休年齡可能落在 61.3 歲，但這個數據較之其他國家仍屬過低水準，特別是比起日本、韓國實際平均退休年齡(詳如表 3-5 所示)，更凸顯出我國中高齡及高齡者在勞動市場上的低度參與。

表 3-4 我國平均退休年齡及年齡分佈

單位：%

級距 年份	平均年齡	35-44 歲	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
2006	55.2	4.3	41.9	48.6	5.2
2007	56.2	3.9	33.7	56.0	6.5
2008	56.5	4.5	30.0	58.1	7.4
2009	56.3	3.7	32.9	55.0	8.4
2010	56.6	3.3	30.1	57.5	9.1
2011	57.1	3.3	27.4	60.1	9.1
2012	57.3	2.2	28.0	60.0	9.8
2013	57.4	2.0	27.8	58.1	12.1

註：數據來源對象係指申請退休金給付辦理退休者，並不代表其已退出勞動市場。

資料來源：行政院主計總處(2014)，《103 年受僱員工動向調查綜合分析》。

表 3-5 2009~2014 年主要國家平均實際退休年齡和官方退休年齡

單位：歲

項目別	男性		項目別	女性	
	實際	官方		實際	官方
韓國	72.9	61.0	韓國	70.6	61.0
墨西哥	72.0	65.0	智利	70.3	60.0
智利	70.9	65.0	墨西哥	68.1	65.0
冰島	69.4	67.0	冰島	68.0	67.0
日本	69.3	65.0	日本	67.6	65.0
以色列	67.8	67.0	紐西蘭	67.0	65.0
紐西蘭	67.2	65.0	以色列	66.4	62.0
葡萄牙	67.0	66.0	葡萄牙	66.2	66.0
瑞士	66.1	65.0	美國	64.7	66.0
美國	65.9	66.0	瑞士	64.5	64.0
愛爾蘭	65.4	66.0	土耳其	64.3	58.0
澳洲	65.3	65.0	挪威	64.3	67.0
瑞典	65.2	65.0	瑞典	64.2	65.0
挪威	65.2	67.0	西班牙	63.1	65.0
土耳其	65.2	60.0	澳洲	63.0	65.0
加拿大	64.5	65.0	愛沙尼亞	62.9	62.0
英國	64.1	65.0	德國	62.7	65.0
愛沙尼亞	63.7	63.0	愛爾蘭	62.6	66.0
捷克	63.3	62.7	加拿大	62.4	65.0
丹麥	63.0	65.0	英國	62.4	62.5
荷蘭	62.9	65.2	芬蘭	62.3	65.0
中華民國	62.8	60.0	荷蘭	61.9	65.2
德國	62.7	65.0	義大利	61.1	62.0
匈牙利	62.6	62.5	盧森堡	60.8	60.0
斯洛維尼亞	62.3	58.7	中華民國	60.7	60.0
奧地利	62.2	65.0	丹麥	60.6	65.0
西班牙	62.2	65.0	捷克	60.5	61.3
波蘭	62.1	65.3	奧地利	60.2	60.0
盧森堡	61.9	60.0	匈牙利	60.1	60.0
芬蘭	61.9	65.0	希臘	60.0	62.0
希臘	61.6	62.0	法國	59.8	61.2
義大利	61.4	62.5	波蘭	59.5	60.3
斯洛伐克	61.1	62.0	斯洛維尼亞	59.5	58.3
比利時	60.0	60.0	比利時	59.3	60.0
法國	59.4	61.2	斯洛伐克	58.2	62.0

資料來源：勞動部(2017)，《105 年國際勞動統計》。

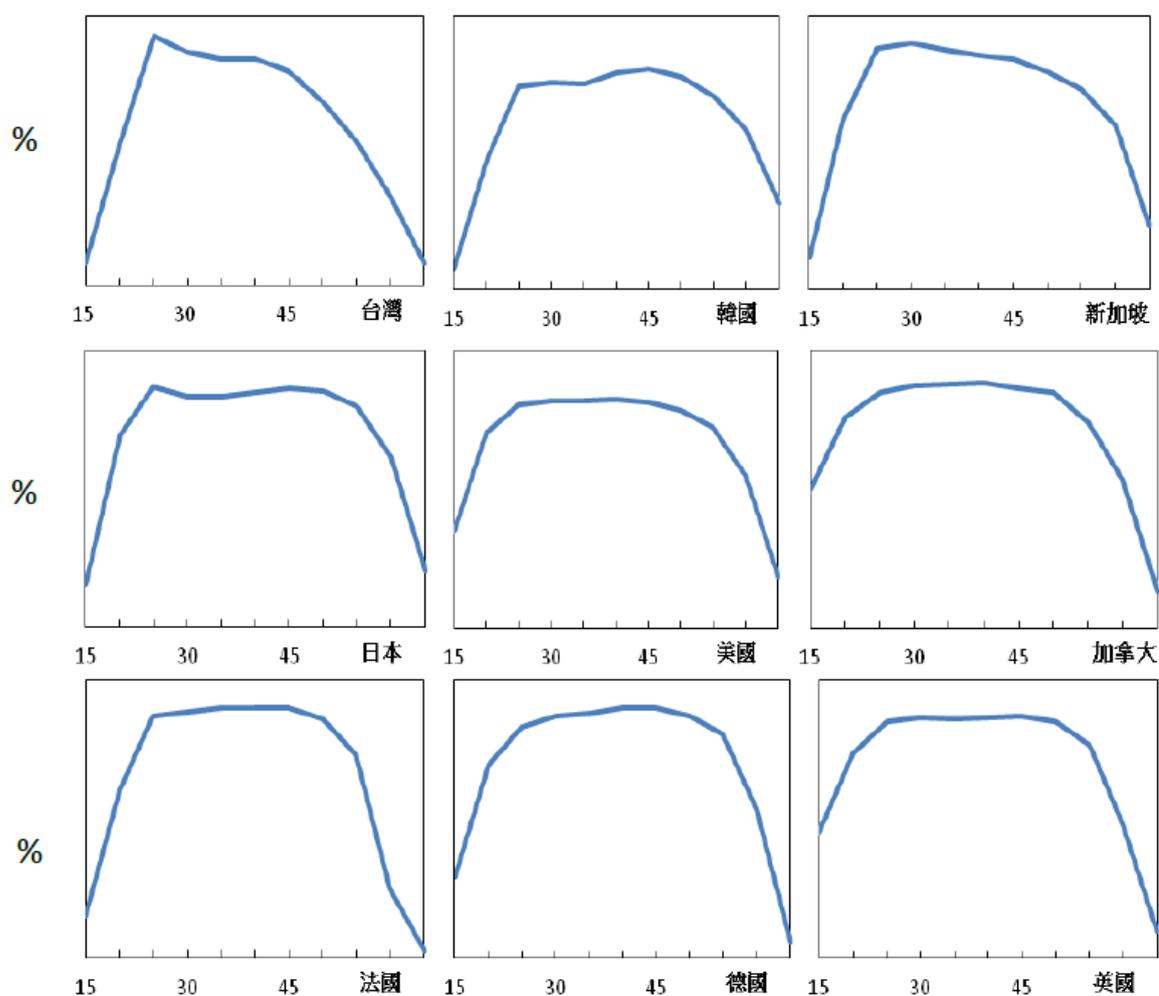
### (三)產業環境使然

我國產業結構以中小企業為主，企業的平均存活年數不長，依據五年一次的工商普查資料顯示，我國企業的平均存活年數約在 13 年左右，因此在勞動市場上，中高齡勞動者不斷因企業結束經營而轉職或「被迫提早退休」，使得一般員工屆齡退休的機會不高。雖說勞退新制上路多少解決了舊制年資累計不易的問題，

但制度上僅能解決了退休金領取的問題，對於中高齡者的就業風險還是無解。無論如何，以中小企業為主的產業結構對中高齡者的再就業就是不利。

綜上所述，我國除了必須面對人口結構的快速老化之外，勞動市場更面臨著「晚入早出」的問題，整個勞動參與率的年齡份佈圖與其他國家有不小的差距，如圖 3-3 所示。檢視青年人與中高齡者的勞動市場參與情形，我國的問題較之其他國家更加嚴峻。如何妥善運用中高齡及高齡人力，進而改善我國勞動參與「早出」的現象，以緩和未來青壯年勞動者之社會負擔，實在是刻不容緩的課題。

我國目前已有一些相關的政策推動，然而政府相關單位仍視中高齡者為「特殊族群」，在政策的運用上常與婦女、原住民、身障者的相關政策混為談，直接視中高齡者為弱勢族群。然而，隨著超高齡社會的到來，「中高齡者」將成為勞動市場上的主流群體，在定位及政策設定上應有更具前瞻性的做法，以因應一個快速老化的勞動市場。如何將工作中的中高齡者留在勞動市場上，或鼓勵子女已成年之中年婦女二度就業，甚或進一步活用已退休之高齡者，都是提高中高齡或高齡者勞動參與率之重要渠道，以補未來勞動力之不足。



資料來源：國家發展委員會（2014），《中華民國人口推計（103 至 150 年）》。

圖 3-3 2013 年各國勞參率分布圖：15-64 歲按每 5 歲年齡群組分

在人口結構快速老化的當下，政府第一步應是先想辦法留住 45-64 歲之中高齡勞動力。職業生涯有其延續性，各年齡群組的勞動參與率是息息相關的，唯有更多的中高齡者願意工作到 65 歲屆齡退休，未來 65 歲以上高齡勞動者才有可能提升。因此，本計畫主要之研究目的，即在於透過文件分析法(document analysis)、問卷調查法 (questionnaire survey)、深度訪談法 (in-depth interview)、焦點團體座談法 (focus group interview)、以及觀察記錄法 (observation and registration) 等五項研究方法，探討勞動部勞動力發展署雲嘉南分署所轄縣市高齡化趨勢下就業供需，並研擬相關課程以提供就業市場需求。

## 第二節 中高齡就業特性與工作開發<sup>5</sup>

戰後嬰兒潮 (1945 年至 1965 年) 出生的人，為臺灣帶來了大量人才及人力，更創造了經濟奇蹟，在他們的人生過程中，一直主導社會的變遷，累積臺灣文化、社會與經濟的資本，但嬰兒潮在半個世紀後，嬰兒潮世代正逐漸邁入中高齡及高齡而退出勞動力市場。因此，在延攬優秀人才外，對嬰兒潮世代的中高齡及高齡者的人力再運用，已成為我國積極推動的重要政策之一(劉佳鈞，2016)。

### 一、中高齡及高齡者之就業困境

#### (一) 全球化衝擊造成結構性失業

全球化導致產業朝向高科技發展、資金進行全球重新佈局之際，勞動力需求面呈現 M 型現象，高階專業人力及藍領階級的人力需求增加，勞動人口高齡化，中高齡及高齡者的就業技能常常無法滿足高階專業人力的需求，同時受限於年齡及體力的限制，亦無法參與藍領階級如體力工，造成供需兩端的失衡，致勞動力短缺，中高齡及高齡者勞動參與率卻偏低的問題。

#### (二) 身心限制

高齡者因年齡增加而產生的身心理改變，包括視力退化、體力及記憶力變差、新的資訊難以記住、學習新技能能力較差，速度慢，學習的過程需要較多的協助等，均影響中高齡及高齡者就業。

#### (三) 雇主及社會大眾的刻板印象及年齡歧視

社會仍普遍存在對中高齡及高齡者的歧視態度，傳統社會觀念認為，老年人應頤養天年，退休後繼續工作，將被視為子女不孝的刻板印象；且認為中高齡及高齡者缺乏就業能力，大部分工作條件不符合中高齡及高齡者的需求與能力，雇主喜歡僱用成本低、生產力高的年輕工作者，以代替成本高、生產低的高齡工作者。

<sup>5</sup> 本節資料部分摘述於成之約(2009)、吳惠林、杜英儀(2014)、劉佳鈞(2016)。

#### (四) 法令制度因素

以臺灣現行的勞保制度，領取老年給付即不能再加入勞工保險，又如《就業服務法》第2條對於中高齡者的定義為「指年滿45歲至65歲之國民」，並未將65歲以上之高齡者納入就業促進特定對象之服務對象，這些都使得高齡就業出現不利誘因與裂縫。

### 二、中高齡者勞動參與的二元化

經濟因素是中高齡及高齡者退休及再就業與否的最大考量，於是，高、低技術者長期在勞動市場上所得能力的差異，造成了老年人口勞動市場參與的二元化發展。Flippen and Tienda(2000)由種族與性別的角度出發，發現由於少數民族及女性在勞動市場上屈於劣勢，因此退出勞動市場常是被迫無奈，更遑論「退休」與否之選擇權利，形成制度上的不公；而高齡女性重返勞動市場多半都是經濟因素，這也間接顯示出了老人經濟能力上的差異。

謝文元等人(2005)之研究也說明，在勞動市場彈性化與去管制化的過程中，職業的分化愈來愈明顯，而在全球化生產的架構中，高階職位與低階服務業職位均有所增加，長此以往，這兩群人在勞動市場上的所得能力差異逐漸加大，最後會造成中高齡及高齡者退休及就業的二元分化。范蓓怡(2007)進一步指出，現行社會制度助長了中高齡者所得的差異化：低學歷者易成為怯志者而退出勞動市場；高學歷者則因二度就業較易，傾向提早退休並再就業，過著雙薪生活。這兩個中高齡族群的所得差距擴大，已造成社會不公的現象。

孫佳佳、吳錚(2009)的研究發現，教育程度愈高者，退休後願意工作的意願愈強，且以願意從事全職工作的比率最高。這與王怡修、吳惠林(2010)的研究正好相反，但也顯示出中高齡者的異質性。另一方面，希望從事志工(no-pay job)的比率也明顯隨教育程度提高而增加。薛承泰、曾敏傑(2002)也指出，教育程度較低者，一旦退休後即不再願意工作。研究結果的不同，多少顯示了中高齡者就業市場二元化的問題。

馬財專(2010)指出，中高齡者的異質性很高，有些深具實務經驗且資歷較深，在職場上的競爭具有優勢，但不具競爭力者亦大有所在。這使得中高齡者在統計上存在著相當顯著的變異，較之其他年齡群組更難以一體適用的政策加以因應。

### 三、漸進式退休及留用

近年來學者則多將退休視為「一種漸進式的過程」，將之界定為勞工在中高齡期退出已達一定年資的工作崗位，其後可能經由「退休後再就業」或「非典型就業」等型式，繼續參與勞動市場(王麗容, 1994; Kim and Feldman, 2000)。

因退休後再就業的趨勢已愈來愈明顯，關於退休一詞的新見解較貼近一般勞工的想法，故近來多許學者已轉為採取這個概念，認為退休並不代表已退出勞動市場(Purcell, 2009)。然而，這卻造成名詞使用上的模糊，因為一般我們說的退

休 (retirement)，其實包含兩層意義：(1)由年金給付制度中辦理退休手續，開始領取老年給付；(2)實際上退出勞動市場。這兩種狀態可能同時發生，但也可能有所落差。

既然退休一詞已有模糊的空間，那麼「漸進式退休」則也難有明確的定義。漸進式退休的概念發展多年下來，目前的共識大約是將漸進式退休視為一種橋接的概念 (bridge employment)，讓人們透過工作內容的調整、工作的轉換、間歇工作、部分工時工作等，過渡到完全退休的一種半退休狀態 (phased retirement) 的狀態。在勞動力老化的社會中，由於醫療進步平均壽命延長，漸進式退休成為符合勞動市場需求的一種自然趨勢，而許多國家也順勢而為，在政策上推波助瀾，以延續高齡者的工作生命。

然而，由於許多國家都有年金給付制度存在，領取年金與持續參與勞動市場兩者之間可能存在兩相衝突的問題，因此各國在政策使用上有所差異。

以日、韓為例，政策上鼓勵中高齡或高齡者留在原有企業內，以「減時、減薪、減量」等方式漸進退休。英、美等國則傾向符合資格者則辦理退休，另謀他職以部分工時、約聘或其他非典型工作型態持續參與勞動市場。

鑑於漸進式退休的概念已日趨成熟，OECD 日前對於漸進式退休下了明確的定義，認為漸進式退休「個人已可退休並符合領取退休給付資格，但仍繼續就業並繼續參加年金方案」(傅從喜，2014)。這樣的認定方式，其實牽涉到年金的財務問題。若是隨收隨付制 (pay as you go) 的社會保險，財務狀況受人口結構老化影響甚巨，現實上應該鼓勵勞動者不要太早在制度上辦理退休申請年金，讓他們持續對年金有所貢獻。這可能是 OECD 下此嚴格定義的重要原因，畢竟許多 OECD 國家都面臨人口老化、年金財務困境等問題。

相較於 OECD 各國，我國勞工在退休年金其實有兩部分：(1)個人帳戶式的勞退年金；(2)社會保險制的勞保年金。前者屬強迫式儲蓄，沒有財務問題，後者則有財務健全的考量。或許在這種特殊的制度下，可以讓我們仔細思考什麼才是最適合我國勞動市場的「漸進式退休」模式，同時可以符合我國民情與政策需求，又能夠舒緩勞動力不足的壓力。民眾未來在 60 歲以後可以一邊工作一邊領取勞退年金，減時、減薪、減量過渡到完全退休為止，但另一方面又繼續為勞保年金貢獻，到 65 歲時方從勞保年金制度辦理退休，甚至利用展延年金到 70 歲時方便退休。

上述構想的前提是，在政策上要先留得住 60-64 歲的中高齡勞動者，未來才會有較多 65 歲以上的高齡者持續參與勞動市場。如前所述，在經濟安全提高及老人不友善的環境下，中高齡及高齡者的勞動參與意願會下降，再加上過低的市場薪資、過於僵化的工時與勞動條件，都衝擊著中高齡及高齡者的就業意願。

什麼樣特質的中高齡及高齡者，要較強的持續就業意願？國外研究發現，中高齡中年齡較低者、健康狀況良好者、女性、服務年資高者、收入及年金較低者、

對自我有較大認知者，其再就業的意願較高 (Kim and Feldman, 2000; Adams and Rau, 2004)。而國內的研究也指出，教育程度的高低，也決定了退休後再就業與否的意向。一般來說，教育程度愈高者，退休後再投入工作的意願愈強；教育程度愈低者，則一旦退休後即不再願意工作。(薛承泰、曾敏傑，2002；孫佳佳、吳錚，2009)

依上所述，國外女性較男性有較強的再就業意願，我國的情況則正好相反，缺乏彈性勞動運用可能是差異的主要來源。羅梅青 (2013) 指出，我國現行退休制度缺乏彈性，無法誘使中、高齡者繼續就業或退休後再就業，未來如何建立起「漸進退休」與「部分退休」制度，以緩和退休者角色轉換的壓力，是協助其在老化的過程中得以自我實現的重要機制。

Adams and Rau (2004) 發現，勞動者的自我認定是工作與否的重要變數，顯示自我實現是老人參與勞動市場的重要考量。有鑑於此，一旦中高齡者在勞動市場上受到不友善的對待，或勞動市場缺乏彈性使其受僱機會降低，這些人便會投入志工活動，以尋求自我實現的機會。如何讓中高齡者繼續參與勞動市場，在尋求自我實現的同時，還能同時擁有有給工作，有能力持續納稅並繳納勞保費，應是未來政策方向的重點之一。

#### 四、中高齡與高齡者工作開發

有鑑於我國即將步入「超高齡社會」，經濟結構也將隨著人口結構的改變而產生重大變化，「銀髮經濟」的時代即將到來，無論是生產面還是消費面，因應中高齡與高齡者而生的投入與產出將更加顯著。就勞動市場方面，為提高中高齡與高齡者的勞動參與及就業機會，重新思考、定位並開發適合中高齡者的工作崗位及工作內容，有其必要性。

##### (一)開發部分工時、或透過工作分享或短期職務替代，以增加就業機會

中高齡者受限於體力，若縮短工作時間，有時候反而可以提高生產力。部分工時的工作機會，增加中高齡者的就業機會。然而如前所述，國人對於部分工時、臨時工及派遣等非典型就業形態多所排斥，如何讓中高齡者重新認識非典型工作，並協助其在工作轉換的銜接能夠順利，是媒合機構責無旁貸之職。而公立就業服務機構更應該以就業開發為己任，主動協調廠商，創造適合中高齡者之非典型工作機會。

簡建忠、黃良志、馬財專 (2008) 指出，荷蘭部分工時的運用很廣，高達 35%，女性及中高齡者得利於部分工時的廣泛運用，就業機會相較多，整體勞動參與率也較高。而 OECD 許多國家也透過非典型就業的形態，在五年內 (2000-2004) 高齡者的勞動參與率由 12.2% 提高到 15.2%。

##### (二)開發符合中高齡者就業之產業

老年人口的照顧及扶養，已難全然由家庭承擔，未來勢必有大量照護服務之

需求，照護服務產業是一個需要大量直接人力投入的產業，且經過適度職業訓練後即可立即投入工作，因此發展照護服務產業，有利於增加中高齡者的就業機會。面對即將到來的銀髮經濟，與其讓年輕人來服務老人，不如讓中高齡來服務老人，一方面中高齡者可能更了解老人的需求，另一方面也可以透過職業上的訓練，為自己的老化作準備。周玫琪（2012）即指出，照顧服務產業本是創造中高齡者及青年就業的大好機會，日本即是如此，但臺灣卻過度依賴外籍看護工，實屬可惜。

老年就業不適合長途通勤，社區型的就業機會開發是增加高齡者就業機會的重要管道。老人照護除了機構化，另一個選擇即為社區化，如此一來可以使中高齡與高齡者相互照顧，同時創造就業機會。例如，周玫琪（2012）也指出，類似「西港銀髮人才與世代合作中心」的設置，除了可以推廣在地農產品、推出手作產品、結合觀光資源提供餐飲服務之外，更可以提供多元的就業機會，以使老人得以在「經濟狀況、社會參與、健康狀況、生活目標與意義」四個面向有正面的效果。

（三）檢視現有公部門工作機會，重新開發適合中高齡者就業之工作機會，政府以身作則，以達到示範效果

行政院於 2007-2008 年間推動「擴大公部門進用就業弱勢者計畫」，主要協助各機關改變觀念，利用檢視整體就業市場，檢視有哪些工作可以放寬進用條件（如停車場收費員），亦即各部會除依公務人員任用法所進用之公務人員及其工作項目外，針對可提供中高齡者從事之工作機會優先進用，以提高中高齡者在公部門之工作項目及人數。希望透過公部門率先執行，達到示範效果，進而擴大推廣至整體就業市場。

## 五、勞動調整與就業安全政策與策略

成之約(2009)認為，考量到我國「高齡化與少子女化」的發展趨勢，對於中高齡人力資源的運用，應該就更積極面來加以思考與規劃。此外，由於我國中高齡者（年齡在 45 歲及以上者）有工作機會而未能就業的主要原因，依序為「待遇太低」、「地點不理想」、「工時不合」和「工作環境不良」等；至於失業者求職困難的原因，就中高齡者而言，依序為「年齡限制」、「技術不合」和「工作性質不合」等原因。再加上由於中高齡勞工多是家計的主要負擔者，在中高齡勞工的失業問題日益嚴重的情形下，就業安全政策應如何加以因應與規劃，有其必要性與重要性。譬如說，如何鼓勵企業願意留用與重用中高齡人力，進而避免中高齡提早退出勞動市場。因此其提出中高齡勞動調整與就業安全政策與策略如下：

（一）留任原工作場所（Stay）

- 直接薪資補貼（Direct wage subsidies）
- 產出補貼（Output subsidies）
- 企業內訓練補貼（In-house training subsidies）

- 工時縮減補貼 (Short-time work)
- 受雇者購入企業 (Employee buy-outs)

## (二) 離開原工作場所 (Exit)

- 失業補助 (Unemployment compensation)
- 其他特別補助 (Enhanced compensation)
- 就業資訊與輔導服務 (Information and placement services)
- 關廠法規 (Plant closing laws)
- 訓練協助 (Training assistance)
- 搬遷協助 (Mobility assistance)
- 提早退休 (Early retirement)
- 新職薪資補貼 (wage subsidies for new private sector jobs)
- 公部門就業 (Public sector employment)

## (三) 就任新職。

### 第三節 主要國家中高齡者促進就業政策

#### 一、美國<sup>6</sup>

由於美國政府堅持「市場至上、消費者權益至上」的原則，對於許多涉及到勞工權益保障的議題多採取「不介入、勞資自治」的立場與態度。因此，政府透過全面立法方式來達到勞工權益保障的目的的事例，並不多見。大體上，美國政府在促進中高齡勞工就業部分，有以下三項具體的法律規範與政策的執行：

#### (一) 禁止年齡歧視

過去 40 年來，美國政府一直致力於年齡歧視的禁止與排除；而 1967 年的「就業年齡歧視法」(Age Discrimination in Employment Act；簡稱 ADEA) 正是努力的具體呈現。在通過實施的初期，「就業年齡歧視法」主要是要保障年齡在 40 歲~65 歲勞工免於就業歧視。爾後在歷年的修正過程中，在 1978 年甚至將退休年齡提高至 70 歲，並進一步於 1986 年將退休年齡得上限予以。根據 1986 年的修正條文規定，除涉及公共安全的勞工、民營機長、空中交通管制人員、某些高階行政或是管理者之外，幾乎所有受僱勞工的退休年齡都已經取消上限的規定。

<sup>6</sup>本小節主要內容主要綜整自易永嘉(2007)、成之約、林國榮、鍾琳惠(2007)、成之約(2009)、成之約、林國榮(2015)。

## (二)鼓勵延後退休年齡

為進一步鼓勵中高齡勞工能夠繼續留在職場中工作，2000年的【資深公民工作權益保障法】(Senior Citizen's Freedom to Work Act)對於社會安全法中對於社會安全給付(Social Security benefits)規定做了一些放寬的規定與處理<sup>7</sup>。在以往未修正之前，對年齡在65歲~70歲卻仍然工作的勞工而言，社會安全給付的規定有如一種變相的懲罰。根據現行規定，年齡在65歲~70歲的勞工每年所得超過11,520美元者，幾乎每多賺兩元，給付就相對減少一元(At present, those who earn more than \$11,520 a year have their benefits cut at a rate of \$1 for every \$2 they earn.)。在法律修正之後，所得門檻將預定於2002年逐年提高到30,000美元。因此，這意味著，凡是高齡勞工可以安心的在勞動市場中繼續工作，而不必擔心社會安全給付會相對減少。

## (三)透過訓練促進僱用

針對中高齡員工，1998年美國「勞動力投資法」(Workforce Investment Act)提供了工作訓練的主要機制，根據「勞動力投資法」，聯邦與各州政府提供青少年、中高齡與失業勞工單一窗口的服務與訓練。

面對勞動力的老化問題，美國各州與地方政府也積極地提出因應的作法，鼓勵受僱員工繼續留任。例如，面對公立學校教師的短缺問題，美國各州與地方政府都以激勵的方式留用中高齡教師；提供所謂「延長退休選擇方案」(Deferred Retirement Option Plan；簡稱DROP)，也就是透過州政府福利年金的重新設計，鼓勵已屆退休年齡教師願意繼續留任。阿肯色州(Arkansas)、加州(California)、路易斯安那州(Louisiana)和俄亥俄州(Ohio)等州就是透過這些方案的提供，成功地將已屆退休年齡的教師繼續留任。

## 二、日本<sup>8</sup>

為因應人口老化所帶來勞動力短缺的衝擊，日本很早就訂定《高齡者僱用安定法》以及研訂相關的對策措施：

### (一)延長退休年齡

為了鼓勵僱用45歲以上中高齡勞工，日本政府於1971年制定《高齡者僱用安定法》(Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons)；自1970年代中期開始，該法持續朝向延長僱用年齡推進，經多次修訂，目前已將退休年齡延至65歲(2004修正、2006年實施)。此外，1986年的修法也涵蓋退休後再就職的立法，並規定多項獎勵辦法。

<sup>7</sup> Senior Citizen's Freedom to Work Act 之前的法律名稱為 Senior Citizen's Right to Work Act。

<sup>8</sup> 本小節主要內容綜整自王孝慈、金仁(2008)、楊靜利等人(2013)、吳惠林、杜英儀(2014)、成之約、林國榮(2015)。

最新實施的《高齡者僱用安定法》，確保勞工可工作至 65 歲、協助高齡者再就業，以及確保多元化的就業機會。為確保受僱高齡員工能服務至 65 歲，雇主必須對高齡者採行「延長退休年齡」、「延長僱用」、「廢止退休制度」三擇一措施。

其中，「延長僱用」是指雇主與工會做出老人持續就業標準的協議後，該協議就被視為雇主已經推出繼續聘用制度。但據日本厚生勞動省（2010.10.14）《就勞條件綜合調查》資料顯示(吳惠林、杜英儀，2014)：實際上，多數的日本企業並非採取延長退休，而是以再僱用的方式來對應。仍然有不少企業尚未發展出一套完整的「僱用保證原則」以適用 65 歲以上的員工。

## (二)獎勵高齡就業的各類津貼（補助）

日本有關各項與中高齡者就業促進的獎勵津貼，皆由獨立行政法人年長者與障礙者僱用支援機構（Japan Organization for Employment of Elderly and Persons with Disability；簡稱 JEED）負責。主要包含如下津貼：

### 1. 延長退休年齡獎勵（含職務再設計獎勵）

為了獎勵企業配合前述「延長退休年齡」的三擇一措施，以及鼓勵企業有意者給予聘用至 70 歲，日本政府於 2008 年推動《延後退休年齡獎勵辦法》（又稱延長退休年齡至 70 歲之企業獎勵金），主要的獎勵包括：中小企業退休年齡延後獎勵金（針對在《就業保險法》中經常被保險人為 300 人以下之企業主）、70 歲以上退休年齡延後制度模範企業獎勵金（針對在《就業保險法》中的企業）、中小企業年長者僱用確保實現獎勵金（針對《就業保險法》中的企業集團，須超過 30 家且 2/3 以上為中小企業）。獎勵的內容包括因開拓新業務而擴大職務領域、考量年齡進行職務分析與再設計、導入機器設備，或改善作業方式、作業環境等措施給予補助。

### 2. 中高齡者共同創業獎勵

2008 年日本政府推出「中高齡者共同就業機會創造獎勵金」，補助 3 人以上之 45 歲以上長者，藉由自身職業經歷而共同創業。在申請補助之前已營運超過 6 個月以上，僱用 45-65 歲符合就業保險被保險人資格員工一人以上，年收入低於 103 萬日圓，並持續僱用。補助上限為 500 萬日圓，補助以一次為限。

## (三)禁止年齡歧視

有鑑於將近 70% 的高齡失業者求職時遭受年齡歧視，2001 年修正《就業措施法》（Employment Measures Law），要求雇主在進行僱用或招募活動時不得提及年齡需求，但僅限於柔性強制，並無相對應的罰則，直至 2004 年《高齡者僱用安定法》修法時，才更進一步要求那些招募一定年齡員工的雇主陳述理由，而當 45 歲至 64 歲遭解僱的員工，若其有再就業之意願，雇主需盡一切可能協助其就業（Oka, 2008）。

#### (四)強化社區媒合服務平台（銀髮人力資源中心）

「銀髮人力資源中心」(Silver Human Resources Centres；簡稱 SHRC) 成立於 1970 年代中期，起初只是一種社區性有給薪的志工人力平台。2004 年《高齡者僱用安定法》修法時，提出強化「銀髮人力資源中心」的功能，提供 60 歲以上高齡勞工一些暫時、短期的工作機會，保持其生產力。

日本銀髮人才中心的會員資格為滿 60 歲、有就業意願者，且在居住區域內。各地區中心會依據會員之期望與能力，透過承攬或委任之形式委派工作。中心提供的工作機會有別於一般勞動市場的職缺，特色是短期且具高度彈性，各地區中心也會依地區特色提供不同的職缺，工作內容大致可分為七大類：室內/外的一般性工作（例如公園清掃、清除海報）、管理類（例如：停車場管理）、事務類（例如：行政工作、接待工作）、技術性（例如修屏風）、專業技能（例如：會計、翻譯）、外務類（例如：催繳電話費）與服務類（例如：家事）。對於有工作的高齡者，中心會由發案者支付的委託費用中，分配一定比例的金額當作該會員之報酬，稱為「配分金」。(賴樹立、王雅芬與蔡玉時，2009)

#### (五)成立「中高齡者僱用安定中心」提供企業專業諮詢

為了鼓勵中高齡者的再就業並策進企業僱用，《高齡者僱用安定法》特別規定成立「中高齡者僱用安定中心」，可以提供企業可能面對的各類人事管理議題作專業諮詢，如薪資計算、退休金制度、職務再設計、職域和能力的開發、環境改善等，直接專責輔導企業整備中高齡者的僱用條件。

#### (六)職務再設計

職務再設計方面，日本除了有前述各種津貼的支持，在實際運作上，也發展出具體可操作的流程，以及業者可向「中高齡者僱用安定中心」或各縣市「中高齡者僱用開發協會」申請諮詢顧問服務，協會或中心將透過問卷以及電腦診斷系統提出診斷結果，診斷系統包含僱用管理、職場改善、健康管理、教育訓練、人事費/薪資分析等五大診斷系統。企業導入職務再設計計畫，政府補助 1/2 費用，但如業者已經導入「至 65 歲持續僱用」制度，費用降低為 1/3。

### 三、新加坡<sup>9</sup>

新加坡雖然大量引進白領與藍領外勞補充其勞動力的不足，但其本身的人口在近十餘年來卻快速老化，由於新加坡政府很早就意識到快速高齡化趨勢，早在 1982 -1984 年間即組成「人口老化問題委員會」，由當時的健康部長主持，研究人口老化問題的影響。該委員會除了呼籲需要改善社會對老化與高齡者的態度，強化年輕人的孝道觀念，使家庭能成為主要照護者外，也確認應該訂定國家級政

<sup>9</sup>本小節主要內容主要綜整自楊靜利等人(2013)、羅鈺珊(2014)、吳惠林、杜英儀(2014)、成之約、林國榮(2015)、曾建達(2016)。

策來處理人口老化問題，使高齡者可以持續貢獻社會且正常積極的生活。因此，新加坡也是除了日本之外，亞洲地區較早跨部會且系統性的推動因應高齡化趨勢政策的國家。目前有關推動中高齡者就業的最新政策，主要包括：

#### (一)延長法定退休年齡

新加坡政府早於 1988 年就已經鼓勵企業將退休年齡從法定最低的 55 歲延長至 60 歲，1999 年又將最低退休年齡由 55 歲提升到 62 歲，並期望將來能夠提升至 67 歲。2012 年以《退休與再僱用法 Retirement and Re-employment Act）取代之前的《退休年齡法》（Retirement Age Act），規定超過 62 歲最低退休年齡的員工若有意願且身心狀況仍能持續工作者，雇主須再聘任至 65 歲；若經過審慎評估無法在原公司提供適合的工作，雇主須支付一筆費用，協助 65 歲以內的退休員工尋找別的工作。

#### (二)降低留用中高齡勞工的成本壓力

為了減少企業留用中高齡勞工的成本壓力，新加坡降低 50 歲以上中高齡員工的公積金 10 提撥比率，且隨著年紀級距的上升而遞減，如表 3-5、表 3-6 所示；此外，當企業繼續僱用 60 歲以上的中高齡勞工，可以減少該勞工 10% 的工資，但是在勞工將滿 60 歲前，雇主需以書面通知減少的「工資額度」以及「生效日期」，並且需要給予中高齡勞工至少一星期的考慮時間，換言之，雇主也可依據工作內容與績效調整薪資，不再受到年資薪制限制。

---

<sup>10</sup>公積金制度是新加坡公共退休金制度，也是一種強迫儲蓄的制度。新加坡自 1955 年開始實施新加坡公民與永久居民的公積金（Central Provident Fund）儲蓄制度，由雇主與勞工每月各提撥一定工資比率，分別存入勞工公積金的普通帳戶、特別帳戶與醫療儲蓄帳戶，以提供勞工退休後的經濟保障。

表 3-6 2016 年新加坡中央公積金提撥率：私部門及未受退休保障之公部門員工

單位：%

年齡(歲)	提撥率 (每月薪資介於 1,500 至 5,000 新幣)			各帳戶分配比例		
	僱主分攤比 例(%)	員工分攤比 例(%)	提撥率 (%)	普通帳戶 (OA, %)	特別帳戶 (SA, %)	醫療帳戶 (MA, %)
35 歲以下	16	20	36	23	6	7
35-45 以上	16	20	36	21	7	8
45-50 以上	16	20	36	19	8	9
50-55 以上	14	18.5	32.5	13.5	9.5	9.5
55-60 以上	10.5	13	23.5	12	2	9.5
60-65 以上	7	7.5	14.5	3.5	1.5	9.5
65 歲以上	6.5	5	11.5	1	1	9.5

資料來源：新加坡中央公積金局(Central Provident Fund Board)，  
<https://www.cpf.gov.sg/members>，瀏覽日期：2017 年 8 月 1 日。

表 3-7 2016 年新加坡中央公積金提撥率：私部門及未受退休保障之公部門員工

單位：%

年齡(歲)	提撥率			各帳戶分配比例		
	僱主分攤比 例(%)	員工分攤比 例(%)	提撥率 (%)	普通帳戶 (OA, %)	特別帳戶 (SA, %)	醫療帳戶 (MA, %)
35 歲以下	12	15	27	17.25	4.5	5.25
35-45 以上	12	15	27	15.75	5.25	6
45-50 以上	12	15	27	14.25	6	6.75
50-55 以上	10.5	13.875	24.375	10.125	7.125	7.125
55-60 以上	7.875	9.75	17.625	9	1.5	7.125
60-65 以上	5.25	5.625	10.875	3	1.125	6.75
65 歲以上	4.875	3.75	8.625	0.75	0.75	7.125

資料來源：同表 3-6。

(三)「優化職場」(WorkPro)與「企業培訓援助」(Enterprise Training Support)

「優化職場」計畫主要是統合過去推動的「工作生活基金」(WOW!)、「彈性工作」(Flexi-Works!)與「得利方案」(ADVANTAGE!)，提供一站式服務，協助雇主設計促進工作與生活和諧的工作方式與環境，包括添購自動化設備、實施彈性工作安排，以及補助雇主參與不同年齡的管理與工作設計實務課程。

「優化職場」也補助企業聘用並留任年長員工或回歸職場的當地人，並提供尋求工作者免費課程，協助其建立回歸職場的技能與知識。

「企業培訓援助」計畫則是全面性的人力資源和培訓援助配套措施，提供培訓補貼、企業能力建構補貼、人力資源開發補貼、薪資與福利系統審查補貼，以及其他為企業量身訂做的諮詢與協調課程補貼。

#### (四) 組成「高齡工作者就業三方委員會」(Tripartite Committee on the Employability of Older Worker)

新加坡長期以來透過三方夥伴機制(tripartism)持續促進中高齡者參與勞動市場。由人力資源部(MOM)、新加坡全國職工總會(NTUC)，與新加坡雇主聯合會(SNEF)共同組成「高齡工作者就業三方委員會」(Tripartite Committee on the Employability of Older Worker)，並透過經常性的對話與論壇，改變雇主、工作者與社會對高齡勞動的觀感與心態，共同促進高齡者教育、高齡者僱用與再僱用、促進工作安排結構重整，與鼓勵女性回歸職場等，以解決勞動短缺與高齡化的問題。基於高齡化議題委員會與三方委員會報告建議，新加坡於2007年成立「高齡會部長級委員會」(MCA)，以內閣層級的高度整合各部會資源，並增加社會參與，共同面對高齡社會問題，實現「成功老化」(Successful Ageing in Singapore)的願景。

#### (五) 新加坡得利方案<sup>11</sup>

針對中高齡勞工，新加坡勞動力發展局(Workforce Development Agency；簡稱WDA)推動所謂「得利方案」(ADVANTAGE! Scheme)；其目的係為鼓勵雇主僱用年齡超過40歲以上的勞工，或是再僱用年齡超過62歲以上的勞工。「得利方案」主要可提供企業「工作職務再設計補助」(Job Redesign Grant)、「訓練補助」(Training Grant)、「工作安置服務」(Job Placement Services)和「再僱用協助方案」(Re-Employment Support Scheme)等四個部份之協助<sup>12</sup>。

「得利方案」主要是由新加坡政府提供企業界財務上的誘因和激勵，以鼓勵企業能僱用中高齡勞工，甚至是年齡超過62歲以上的勞工。新加坡政府提供兩

<sup>11</sup> 新加坡 Retiree.sg 全球資訊網，[http://www.retiree.sg/advantage\\_scheme.php](http://www.retiree.sg/advantage_scheme.php)，瀏覽日期：2017年9月30日。

<sup>12</sup> 新加坡勞動力發展局指出，具有下列資格的企業，則比較適合申請「得利方案」；在招募措施(Recruitment practices)上，沒有年齡的限制；在薪資結構(Wage structure)上，執行職務本位或績效本位薪資制度；在福利制度(Benefit structure)上，執行可攜式(portable)醫療福利制度；提供年齡超過62歲勞工工作機會；再訓練中高齡勞工以適應新的工作；提供中高齡勞工較彈性的工作(make flexi-work available)；投資自動化的設備以適應中高齡勞工(Automation/Use of equipment)；創造中高齡勞工新的職務與角色(new job roles)。

年共計美金 3,000 萬元的補助，在滿足特定目標的前提下，每一企業能夠申請的最高補助金額為美金 30 萬元；如留用或再僱用中高齡勞工、改善工作環境和福利等有助於中高齡勞工就業等目標的達成。

#### 1. 工作職務再設計補助

每一企業最高可申請美金 12 萬元的補助，但是對於這些補助費用的用途，新加坡政府相對的有所要求或限制。例如，補助費用占智慧財產購置所需成本，最高不得超過 70%；補助費用占設備購買所需成本，最高不得超過 70%；工作職務重新設計需要僱用顧問等費用，補助費用占所需成本最高不得超過 70%，若企業涵蓋範圍較廣，最高也不得超過 90%；其他項目的補助，如工作嘗試 (work trials) 等事前安置協助或服務 (pre-placement support or services)、如改善工作環境中對中高齡勞工態度等事後安置協助 (post-placement support) 等。

#### 2. 訓練補助

僱用每一位中高齡勞工，企業最高可以申請到美金 5,000 元，或訓練成本最高不得超過 90% 的訓練補助。

### 四、韓國<sup>13</sup>

韓國早在 1991 年就訂定《高齡者就業促進法》規範法定退休年齡以及高齡者標準僱用比率，政府對中高齡者就業主要政策包括：

#### (一) 法定退休年齡以及高齡者標準僱用比率

1991 年韓國政府訂定《高齡者就業促進法》，修正法令退休年齡為 60 歲，同時訂定高齡者標準僱用比率，規範對象為僱用 300 人以上的事業單位，其中製造業的高齡者僱用比率需達 2%；運輸業、不動產業及出租業為 6%；其他產業為 3%。另外，政府部門、政府投資、公共採購等單位，則有優先僱用高齡者的義務。不過早期的成效並不好，超過 300 位員工的大型企業經常不符合規定，反而中小企業僱用高齡者的比率最高 (周玫琪, 2007)。2013 年起韓國政府調整法令退休年齡為 61 歲，以後每 5 年增加 1 歲至 65 歲為止。

#### (二) 工時本位最高工資制度

韓國自 2003 年開始導入「工時本位最高工資制度」(the work time-based wage peak system)，該政策推動的背景是韓國的勞動者在 50 歲特別是 55 歲以後，往往會面臨被企業逼退的情形，而韓國勞工的退休保障又相對較不足，這使得被逼退的中高齡勞工面臨經濟困境，因此，韓國政府鼓勵企業在員工達一定年齡之後，以降低工時與工資來替代強制退休，以提高中高齡者的勞動參與率，以及經濟上

<sup>13</sup> 本小節主要內容主要綜整自成之約、林國榮、鍾琳惠(2007)、楊靜利等人(2013)、吳惠林、杜英儀(2014)。

的支持。

2011 年韓國針對高峰期生育人口所帶來的退休潮，以及為了減輕青年和中高齡者之間的工作競爭、青年失業問題，推出「雙獲」(double-cropping) 方案，當年滿 55 歲者其工作時間少於最高工時的一半時，政府將提供工資補貼，額度為「延遲退休最高工資」(the delayed-retiring wage peak system) 的 50% (每人每年 300 萬韓元，約新臺幣 8 萬 6,000 元)。

### (三)高齡者就業薪資補助措施

韓國政府針對大量僱用高齡者、新聘高齡者、延後退休年齡或僱用退休者的雇主給予薪資的補助。但有學者分析指出在低教育與低技術的中高齡勞動者，仍然不易獲得補助 (Chang, 2003)。在「大量繼續僱用」的補貼條件上，韓國勞工部對於不同行業的僱用比率有其限制，製造業需達到 4%、房地產 42%、工商服務 17%，至於其他行業則一律為 7%。對於「超過退休年齡的再僱用」的補貼則是針對那些企業內部強制退休年齡高於 57 歲的企業。這些補貼政策涵蓋了 50 歲到 64 歲年齡層，包含的期限則從六個月到一年。這幾項補貼政策對於促進中高齡者的就業起了相當大的功效，92%獲得補貼的雇主反應，如果往後沒有補貼政策，他們仍然僱用相同數量的中高齡勞工。

2012 年韓國《就業保險法》施行細則增列：工作場所如果沒有退休的年齡限制，且 60 歲以上的員工比率超過特定行業的標準率(三年平均值：製造業 2%，商業設施的管理和業務支持服務業 14%，房地產和租賃業 23.2%，以及運輸業 5.7%)，用人單位每人將可獲得每季 18 萬韓元 (約新臺幣 5,000 元) 補貼 (即每月 60,000 韓元，約新臺幣 1,700 元)，但補助人數不得超過一般企業僱用人數的 20%，大公司則不得超過 10%。此外，從事守衛或間歇性的工作，如公寓保全員，應支付至少 90% 的最低工資。

### (四)鼓勵雇主改善適宜高齡者的工作環境，並提供資金貸款

從 2006 年起，如果雇主有意安裝或改善其工作環境設施和設備，使其更能適宜高齡者的就業安全與就業促進，政府可提供資金貸款措施，例如：可預防肌肉骨骼疾病自動化的工作流程與設施。

### (五)高齡者工作媒合服務

成立中高齡人力銀行免費提供高齡者的工作媒合服務與職業建議，包括基本職業教育、職場適應訓練、深入諮詢與輔導等方式。

### (六)高齡者工作技能發展

推行「New Start Program for the Aged」主要培訓高齡者新的工作技能，開闢其可找尋的工作領域，並促進勞動力短缺的中小企業聘用高齡者人力進入職場。例如：護理照護培訓、殯葬業者等。此外，2010 年時此政策進一步推動海外就業的培育課程，針對 40 歲以上有意從事海外工作者進行語言課程、職業訓練與

輔導等。

### (七)50 歲以上職場新人適應支持計畫

2012 年韓國同時也推出「50 歲以上職場新人適應支持計畫」(The 50+ NewWorkplace Adaptation Support Program)，旨在幫助 50 歲以上的求職者在中小企業內透過在職培訓後工作，培訓不超過 3 個月，每個參與者每月最多可獲得 40 萬韓元(約新臺幣 1 萬 1,000 元)的培訓津貼。韓國政府希望透過該方案，讓求職者可以在中小企業工作經驗後得到直接的再就業機會。參與資格為 50 歲以上、在老人工作中心或人才銀行(job centers and talentbanks for the aged)參與各項就業服務計畫或職業培訓工作、並保持 3 個月以上的失業與就業服務機構登記者。

### (八)基本養老促進就業計畫

2011 年韓國推動基本養老促進就業計畫，計畫期程為 2012 年至 2016 年。此計畫決定深入開展六大政策任務，旨在創造條件使更多的中高齡者工作更長的時間。六大政策任務包括：(1) 加強支持代間工作分享(intergenerational job-sharing)；(2) 支持擴大老年人繼續留在他們的主要職務；(3) 加強對退休準備和技能發展的支持；(4) 為早日重新就業作準備；(5) 促進中高齡者對社會的貢獻和人才交流活動；(6) 完善制度和基礎設施，以因應高齡社會的到來。

#### 1. 代際工作分享

韓國政府為了降低青年和中高齡者之間的工作競爭，加強代際雙贏(an intergenerational win-win)工作的促進，從 2012 年開始，在 300 家中小型企業，補助熟練的中老年退休者將作為年輕員工導師和教練(mentors and instructors)，1,600 位退休專家如工匠大師和工匠，將擔任「現場教授」(on-site professors)。此外，工作分享計畫(the job-sharing program)規定，如果雇主僱用青少年來填補中高齡者縮短的工時，該計畫每年可提供雇主 720 萬韓元的補貼。此計畫希望利用經驗豐富及技術熟練之高齡層員工傳授予年輕員工並促使二者間一起工作，形成社會勞資和諧之氛圍。

#### 2. 強化留任老年工作者的補貼措施

延長退休年齡或重新僱用中高齡者的補貼，將根據就業期限的延長而增加，以鼓勵公司保留一段較長的僱用時間給中高齡者。原則上，每名員工每月補貼 30 萬韓元(約合臺幣 8,500 元)。從 2012 年開始，如果延長就業時間不到 3 年，補貼持續時間將是 1 年；如果延長 3 年以上，補貼持續時間將是 2 年。

#### 3. 加強對退休準備和技能發展

政府將加強對退休準備和職業技能的開發，使潛在的退休人員可以順利過渡到第二職業。規定大企業員工如果是非志願性離開自己的工作崗位，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

年資的中老年勞工將有權要求為期一年的留職停薪教育假。

#### 4. 增加中高齡者的重新工作機會

政府為確保失業或被迫退休的中高齡者可以盡快找到工作，乃為中高齡者量身定制就業支持方案，從而提供了涵蓋 3,000 多個社會企業的 22 萬個中高齡者工作機會。對那些來自低收入家庭的中高齡者，政府提供就業成功套裝方案 (the Employment Success Package) (7,000 人) — 也就是諮詢、職業培訓和就業三體合一的方案，並接受在中小型企業的在職培訓 (2,000 人)。對退休專業人員重新就業或創業則提供相關培訓和資助。創業方案將提供 2,000 人的培訓機會，每年並提供每人資金達 50 萬韓元。對希望從事農業或返回農村的老年人，也提供了 1,200 人的培訓機會，每年並提供年利率 3% 的 240 萬韓元之貸款額度。

#### 5. 促進中高齡者對社會的貢獻和人才交流活動

由韓國社會企業促進會 (Korea Social Enterprise Promotion Agency) 於 2011 年底前，結合志願服務中心和其他非營利組織 (volunteer centers and other non-profit organizations)，發掘和傳播「對社會有貢獻的工作」(socially contributive jobs)，讓退休老人可以分享他們的技術、知識與經驗，為社會作出貢獻。

#### 6. 完善制度和基礎設施

以優化基礎設施並建置完整體系以因應高齡化社會，因應百歲預期壽命時代的到來，韓國政府認為「老人」的年齡標準 (目前 55 歲以上) 應該改變；且雇主招募或僱用中高齡者時，得允許表明年齡期望 (一般為避免年齡歧視，徵才啟事不得限制年齡範圍)；並改善就業保險制度，包括延長中高齡失業給付期限。

## 第四章 調查方法概述

### 第一節 中高齡勞動力問卷調查研究規劃

本項調查主要目的之一，在於瞭解雲嘉南中高齡勞動人口就業需求與協助，藉由科學性抽樣方法訪問雲嘉南中高齡勞動人口之就業狀況。本次調查共計完成 300 人，其中 179 人為就業人口，121 人為待業人口。

#### 一、調查範圍、對象

- (一) 調查區域範圍：雲林縣、嘉義縣、嘉義市及臺南市。
- (二) 調查對象：年滿 45-64 歲且設籍在雲林縣、嘉義縣、嘉義市及臺南市之中高齡勞動人口。

#### 二、調查執行方式與執行期間

本調查採用電腦電話訪問輔助系統(Computer Assisted Telephone Interview；簡稱 CATI) 方式，並配合受訪者需求，輔以多元管道(如：面訪、Email、傳真)進行。

調查時間為 2017 年 7 月 19 日(三)至 7 月 30 日(日)間執行。電話訪問平日調查時段於晚間 18:20 至 22:00 進行；星期六、日早、午、晚三班，上午 9:00 至 12:00、下午 13:30 至 17:00、晚間 18:20 至 22:00 進行。

#### 三、調查主要問項

為瞭解雲嘉南中高齡勞動人口對於就業之需要與協助，本調查內容分為基本特徵、勞動力狀況、就業狀況、失業狀況及其他等五大面向。透過這些問題，更加瞭解雲嘉南中高齡勞動人口對於就業的需求及協助，具體調查內容包括：

- (一) 基本特徵：性別、年齡、教育程度、家計負擔情形、居住地區等。
- (二) 勞動力狀況：勞動力人口、勞動參與狀況、未參與勞動原因、就(待)業狀況。
- (三) 就業狀況：包括行(職)業別、工作年資、工作身分、工作性質、總工作年資、平均每天工時、平均每月收入、最近一年轉業情形(包含轉業次數、轉業原因、轉業求職管道)、目前工作滿意度及不滿意原因、自評工作能力、持續工作原因、是否擔心失業及擔心原因、轉職規劃、是否因年齡遭受歧視、工作是否遭受不平等待遇、年紀愈大就業可能遭遇問題。
- (四) 失業狀況：累計工作年資、失業週數、求職管道、尋職過程中是否收過錄取通知及沒有去工作原因、尋職遭遇困難、自評工作

能力、未來是否繼續找工作（包含希望從事職類、職業身分、工作類型、工作可能遭遇問題、希望工作待遇）。

- (五) 政府促進就業協助需求：對勞動部勞動力發展署雲嘉南分署提供之各項服務認知度、使用情形及滿意度、目前需要政府提供就業服務項目、政府及企業促進中高齡人口就業協助項目、創業規劃、職業訓練參與情形、職業訓練課程未來參與意願。

#### 四、抽樣設計

##### (一) 抽樣母體

依雲嘉南分署提供之 2015~2017 年求職人口名冊及資遣通報名冊，為抽樣母體。2015~2017 年求職人口名冊共計 9,262 人，經排除資料不全者，求職人口名冊共計 8,821 人；資遣通報名冊共計 7,192 人，經排除資料不全者，資遣通報名冊共計 7,187 人。

##### (二) 抽樣設計及樣本配置

2015~2017 年求職人口名冊、資遣通報名冊分別完成 150 份有效樣本，總計中高齡勞動調查共完成 300 份有效樣本。抽樣方法採「分層系統抽樣」，以「縣市」進行分層，依據中高齡人口性別、年齡進行排序，每隔一定間隔抽出所需樣本。

年齡分層方面，根據行政院主計總處人力資源調查，45-54 歲與 55-64 歲之區間在勞動力參與率有明顯的落差，因此本調查以 45-54 歲與 55-64 歲作為抽樣分層。而在縣市與性別的樣本比例配置上，依據求職人口與資遣通報名冊的比例，做完成樣本數的配置。

表 4-1 中高齡人口調查樣本配置

單位：人、%

項目別	求職人口名冊			資遣通報名冊		
	總人數	比例	實際抽樣數	總人數	比例	實際抽樣數
<b>總計</b>	<b>8,821</b>	<b>100.0</b>	<b>150</b>	<b>7,187</b>	<b>100.0</b>	<b>150</b>
<b>縣市</b>						
臺南市	4,233	48.0	72	5,518	76.8	115
雲林縣	2,154	24.7	37	712	9.9	15
嘉義縣	1,646	18.7	28	584	8.1	12
嘉義市	788	8.6	13	373	5.2	8
<b>性別</b>						
男性	4,349	49.3	74	3,543	49.3	74
女性	4,472	50.7	76	3,644	50.7	76
<b>年齡</b>						
45-54 歲	5,368	60.9	92	5,121	71.3	110
55-64 歲	3,453	39.1	58	2,066	28.7	40

資料來源：本調查整理。

## 第二節 事業單位問卷調查規劃

本項調查主要目的，在於瞭解雲嘉南事業單位針對中高齡勞動人口僱用之情形、需要與協助，藉由科學性抽樣方法訪問雲嘉南事業單位之中高齡勞動人口僱用情形與意向。本次調查共計完成 304 家事業單位，其中以製造業及批發及零售業之事業單位占的比例最多，製造業占 37.5%、批發及零售業占 18.8%。

### 一、調查範圍、對象

(一) 調查區域範圍：雲林縣、嘉義縣、嘉義市及臺南市。

(二) 調查對象：公司地址設在雲林縣、嘉義縣、嘉義市及臺南市之事業單位。

### 二、調查執行方式與執行期間

本調查採用電腦輔助電話訪問 (CATI 系統) 方式，並配合受訪者需求，輔以多元管道 (如：面訪、Email、傳真) 進行。

調查時間為 2017 年 8 月 18 日 (日) 至 8 月 30 日 (三) 間執行。電話訪問平日調查時段於早午間 9:00 至 12:00、13:30 至 17:00 進行。

### 三、調查主要問項

為瞭解雲嘉南事業單位對於促進中高齡勞動人口就業之狀況與意向，本調查內容分為一般概況及中高齡現有僱用情形、公司人才招募狀況及考量因素、中高齡勞工之需才意願及職類及對中高齡勞工就業政策看法等四大面向。透過這些問題，更加瞭解雲嘉南事業單位對於中高齡勞工僱用的需求及協助，具體調查內容包括：

- (一) 基本特徵：公司行業別、公司組織型態、目前公司員工總人數、是否僱用中高齡勞工及僱用情形等。
- (二) 人才招募狀況及考量因素：招募員工管道、招募時間、招募員工考量因素等。
- (三) 中高齡勞工需才意願與職類：招募員工規劃、招募工作職缺、穩定就業措施等。
- (四) 對中高齡勞工就業政策看法：曾使用之政府提供就業服務、政府提供何種協助願意增加僱用中高齡員工。

#### 四、抽樣設計

##### (一) 抽樣母體

依雲嘉南分署提供之 2015~2017 年求才事業單位名冊，為抽樣母體。2015~2017 年求才事業單位名冊共計 11,159 家，經排除資料不全及重複公司徵才者，事業單位名冊共計 2,999 家。

##### (二) 抽樣設計及樣本配置

2015~2017 年求才事業單位名冊完總計成 304 份有效樣本。抽樣方法採「分層系統抽樣」，以「行業別」進行分層，依據縣市進行排序，每隔一定間隔抽出所需樣本。

行業分層方面，根據行政院主計總處行業標準分類，將雲嘉南求才事業單位區分為 19 種行業，但部分行業因相本數過少，在分析上恐出現代表性不足問題因此本調查將部分行業整併，13 個行業類別作為抽樣分層。而在縣市的樣本比例配置上，依據求才名冊的比例，做完成樣本數的配置。

表 4-2 事業單位調查樣本配置

單位：家、%

項目別	求職人口名冊		
	總家數	比例	規劃 抽樣數
<b>總計</b>	<b>4,287</b>	<b>100.0</b>	<b>302</b>
<b>縣市</b>			
臺南市	1,074	35.8	109
雲林縣	1,051	35.0	105
嘉義縣	624	20.8	62
嘉義市	250	8.3	25
<b>行業別</b>			
農林漁牧業	110	3.7	13
製造業	1,159	38.6	109
用水供應及汙染整 治業	30	1.0	3
營建工程業	130	4.3	14
批發及零售業	580	19.3	56
運輸及倉儲業	40	1.3	5
住宿及餐飲業	280	9.3	29
專業、科學及技術服 務業	70	2.3	7
支援服務業	70	2.3	11
教育業	120	4.0	11
醫療保健及社會工 作服務業	160	5.3	15
其他服務業	140	4.7	16
其他行業	110	3.7	11

資料來源：本調查整理。

### 第三節 深度訪談研究規劃

#### 一、中高齡勞動力

為瞭解不同特性中高齡勞動力之意見，中高齡勞動力深訪對象依性別、年齡、工作情形進行配置，共計訪談 20 位中高齡勞動力，中高齡勞動力深訪對象特性規劃如表 4-3 所示。

##### (一)訪談大綱

##### 1. 有工作之中高齡者訪談大綱如下：

- 請問您的工作類型(行業、職業、非典型就業)
- 請問您的工作年資、過去工作經驗
- 請問您是否有二度就業狀況(就業管道、求職遭遇困難、離開職場原因、職場適應問題)
- 請問您在職場上是否有遭遇到的困難(學習能力、身體狀況)
- 請問您預計何時退休
- 請問您退休後的生活規劃，有否重返勞動市場的規劃?
- 目前雲嘉南地區中高齡勞動力就業狀況觀察
- 整體而言，請問您認為就業環境對中高齡是否友善
- 請問您對於雇主的建議(例如工作環境提供無障礙設施)
- 請問您是否曾經使用哪些雲嘉南分署及所屬單位提供的求職求才、職業訓練或其他就業促進措施，使用滿意度如何? 未使用原因為何? 對於該些就業促進措施措的改善建議
- 其他促進雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業之有效協助方案的建議
- 其他問卷調查初步結果諮詢

##### 2. 沒有工作之中高齡者訪談大綱如下：

- 請問您過去工作類型(行業、職業、非典型就業)
- 請問您過去工作年資、工作經驗
- 請問您希望從事的職類工作
- 請問您是否有找尋工作
- 請問您在找尋工作過程中是否有遇到工作機會
- 如果有，您沒有去工作的原因

- 請問您在找尋工作中遭遇到的困難(工作能力、學習能力)
- 目前雲嘉南地區中高齡勞動力就業狀況觀察
- 整體而言，請問您就業環境對中高齡是否友善
- 請問您對雇主的建議(例如雇主增加中高齡僱用的職位)
- 請問自己在工作上有那些需要再進步的空間?
- 請問您是否曾經使用哪些雲嘉南分署及所屬單位提供的求職、職業訓練或其他就業促進措施，使用滿意度如何? 未使用原因為何?對於該些就業促進措施措的改善建議
- 其他促進雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業之有效協助方案的建議
- 其他問卷調查初步結果諮詢

表 4-3 中高齡勞動力深訪對象特性配置

代表性	深度訪談樣本配置
總計	20
性別	
男	10
女	10
年齡	
45-54 歲	12
55-64 歲	8
就業狀況	
就業者	16
農業	5
工業	5
服務業	6
待業者	4

資料來源：本調查整理。

## 二、事業單位

事業單位深訪對象依行業別、中高齡聘僱情形進行配置，共計訪談 10 家事業單位。事業單位邀約對象將以事業單位負責人、主要營運負責主管、人資部門主管，或具人事決定權者為訪談對象。事業單位深訪對象特性規劃如表 4-4 所示。

### (一)訪談大綱：

- 請問貴單位僱用中高齡員工的情形
- 請問貴單位招募員工管道

- 請問貴單位僱用員工考慮因素
- 請問貴單位未來是否願意僱用中高齡員工
- 如果願意僱用，請問貴單位僱用的條件
- 如果不願意僱用，是有哪些考量?
- 請問貴單位在僱用中高齡員工後，是否有其他的配套措施(學習能力提升課程、能力培訓、工作負擔量)
- 目前雲嘉南地區中高齡勞動力就業狀況觀察
- 請問貴單位對中高齡就業者的建議(例如工作能力)
- 請問貴單位是否曾經使用哪些雲嘉南分署及所屬單位提供的求才、職業訓練或其他就業促進措施，使用滿意度如何? 未使用原因為何?對於該些就業促進措施措的改善建議
- 其他促進雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業之有效協助方案的建議
- 其他問卷調查初步結果諮詢

表 4-4 事業單位深訪對象特性配置

代表性	農業	工業	服務業	總計
有聘僱中高齡者	2	2	2	6
沒有聘僱中高齡者	1	1	2	4
總計	3	3	4	10

資料來源：本調查整理。

#### 第四節 焦點團體座談研究規劃

焦點團體訪談 (focus group) 是一個由主持人 (moderator) 帶領的團體訪談研究方法，屬於質化研究，也是近年來社會科學研究經常使用的方法。焦點團體訪談常會邀請同質背景的成員參加，由於參與者背景相近，可以使得討論產生良好的互動。主持人是受過良好訓練的專業人士，並非傳統的訪問者角色，而是要營造出自在的團體互動氣氛，俾便參與者可以暢所欲言，激盪出內心的想法、經驗與觀點。

焦點團體訪談的特色包括：(1) 參與者與他人互動、腦力激盪之後得出意見與態度；(2) 提供研究者與參與者直接接觸的機會；(3) 研究者可以獲得參與者以自己的「語言」建構答案；(4) 比一對一的深入訪談可以更快速地得到多元的答案；(5) 其研究的主題相當寬廣。然而焦點團體訪談也有一些限制，包含：(1) 代表性較受限制，外在效度較差；(2) 較難作因果推論，內在效度也不好；(3)

易受某一操控型的參與者引導偏向某一種答案；(4) 由於是開放性問題，因此有時很難詮釋參與者的答案。

依招標需求規範，本調查計辦理三場焦點座談會，每場次邀請 10 位本計畫相關領域之學者專家、地方政府等，並極力邀請中高齡勞動者至少 1-2 名。考量中高齡勞動者與學者專家、地方政府代表身分、背景、學識等差異性，限縮中高齡勞動者表達自我意見的意願與空間，本調查焦點座談會與談人邀約，係依討論主題、身分別進行規劃。

### 一、座談會規劃安排

本計畫計舉辦 3 場焦點團體座談，每場次邀請 10 位與會者，所有座談提綱均報請委辦單位核定後實施。以下就每場次邀請對象與探討主題加以說明：

#### (一) 中高齡代表座談會

邀請職業工會、代表性勞動者參加，俾利瞭解中高齡就業、求職、轉職之困境。

為廣納不同特性之中高齡勞動力之意見，因此將中高齡勞動者代表特性配置如表 4-5 所示。

表 4-5 中高齡勞動者焦點座談會代表特性配置

代表性	座談會參與名單
總計	10
工會	
農會	1
工業工會	1
服務業工會	2
中高齡勞動力人口	
就業者	3
待業者	3

資料來源：本調查整理。

本場次座談大綱說明如下：

- 計畫說明
- 勞動力市場
  1. 目前雲嘉南地區中高齡勞動力就業狀況觀察
  2. 中高齡就業之優勢與劣勢
  3. 新興產業發展、資通訊科技對中高齡就業之影響

4. 不同行業、職類別影響中高齡求職成功與否的關鍵因素
5. 如何促進事業單位建構友善職場，積極進用並留用中高齡勞工，促進其穩定就業
6. 「銀髮經濟」的時代即將到來，如何開發適合中高齡就業者的工作職缺

■ 政府資源應用

1. 雲嘉南分署相關中高齡就業促進措施說明
2. 曾經使用哪些雲嘉南分署及所屬單位提供的求職求才、職業訓練或其他就業促進措施，以及資訊來源管道
3. 政府提供之就業促進措施對中高齡求職、就業之幫助程度，以及對於該些就業促進措施措的改善建議
4. 其他促進雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業之有效協助方案的建議

■ 其他問卷調查初步結果諮詢以及其他意見討論

## (二)事業單位焦點座談會

邀請事業單位雇主、人資主管，或事業單位營運管理者參加，俾利瞭解事業單位聘僱中高齡者意願與考量原因，以及對政府就業促進政策之反應，邀訪名單均報請委辦單位核可後進行邀約。

為廣納不同特性事業單位之意見，因此本調查將事業單位依產業、中高齡聘僱情形進行區分。為廣納不同特性之事業單位之意見，因此將事業單位代表特性配置如表 4-6 所示。

表 4-6 事業單位焦點座談會代表特性配置

項目	座談會參與名單
總計	10
行業	
農業	3
工業	4
服務業	3

資料來源：本調查整理。

本場次座談大綱說明如下：

- 計畫說明
- 中高齡僱用狀況

1. 目前所屬產業僱用中高齡勞動力狀況與觀察
2. 企業缺工情形及僱用中高齡勞動力現況
3. 中高齡勞動力之就業優勢與限制
4. 不同職類僱用中高齡的考量因素；實際徵聘時，對於中高齡勞動力求職者之期許（如 ICT 技術、經驗、證照）
5. 未來僱用中高齡勞動力之意願及考量因素
6. 「銀髮經濟」的時代即將到來，如何開發適合中高齡就業者的工作職缺

※農業缺工時以什麼方式補足勞動力、聘僱對象的特性為何

#### ■ 企業採行措施

1. 企業目前針對進用及留用中高齡勞動力採行所之措施（如推動漸進式退休、依其特性增加組織保障與支持、辦理職務再設計、彈性工時安排、辦理退休準備課程等措施或依需求設計或改善環境設備等事項）
2. 中高齡勞動力之職業訓練課程規劃需求

※農業缺工時，農會提供之協助措施，輔導中高齡從事農業的看法與建議，農業職業訓練課程規劃建議

#### ■ 政府資源運用

1. 雲嘉南分署相關中高齡就業促進措施說明，詳如附件。
2. 曾經使用哪些雲嘉南分署及所屬單位提供的求才、職業訓練或其他就業促進措施，以及資訊來源管道
3. 政府提供之就業促進措施對企業僱用中高齡之幫助程度，以及對於該些就業促進措施的改善建議
4. 其他促進雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業之有效協助方案的建議

#### ■ 其他意見討論

### (三)政策建議討論會

邀請相關領域專家學者、地方勞政機關、事業單位以及中高齡就業者代表，共計 10 位，俾利瞭解勞動市場供需雙方需求與期待。邀訪名單均報請委辦單位核可後進行邀約。

在本場次的焦點團體座談中，亦將本計畫的初步研究結果（含前 2 場次座談會彙整結果、深度訪談結果、問卷調查結果）於座談會中報告，藉

以就教於專家學者提出對於本計畫初步結果的建議與意見，以利於期末報告之撰擬。本場次預計訪談大綱如下：

- 本次調查研究結果報告
- 勞雇雙方期望缺口產生原因及消弭方式
- 政府促進業界聘用中高齡勞工機制與扮演角色
- 政府促進不同階段中高齡勞工就業之策略與辦法
- 目前各項中高齡就業服務相關措施制定、規劃或修正建議
- 各國中高齡就業促進措施足堪借鏡之處
- 其他質量化調查初步結果諮詢以及其他意見討論

## 二、質性調查結果產出

### (一)逐字稿撰寫

每一場深度訪談及焦點座談會均由研究助理或專業速記人員進行逐字稿撰寫，忠實呈現會議中每位參與人員的談話並記錄會議中當時的氣氛或參與人員的特殊表情或動作，以提供後續進行分析時之可讀性及參考依據。

### (二)資料彙整

研究團隊將彙整所有逐字稿及每位參與者之基本資料，並歸類出幾個重要的面向後，再進行內部會議探討後續報告分析之方向。

## 第五章 量化問卷前測調查概述

為增加調查的準確性，本調查團隊針對中高齡勞動人口及事業單位量化問卷，在正式調查前進行問卷測試。針對問卷內容詳加檢討，並且與分署討論後加以修正。

### 第一節 中高齡勞動人口前測調查概述

#### 一、前測調查目的

針對委辦單位確認後之中高齡勞動力問卷量表內容進行前測試訪調查，藉以確認「問卷的內部一致性」、「受訪者能理解問卷題意」，以確保後續執行之可行性。

#### 二、前測調查方法及時間

前測調查於 2017 年 7 月 8 日 18:30 至 22:00 執行，採電腦輔助電話訪問法 (CATI 系統) 進行。

#### 三、前測調查問卷量表內容

詳見附件 1。

#### 四、前測試訪調查範圍與對象

調查範圍包括臺南市、雲林縣、嘉義縣及嘉義市，調查對象以曾經至雲嘉南分署之求職網站中填寫履歷且年齡為 45 歲以上 64 歲以下的民眾為調查對象。

#### 五、前測抽樣設計

為確保試訪調查能蒐集不同特性受訪者意見，本調查規劃以性別及年齡層配置前測樣本(如表 5-1 所示)，前測計完成 11 份有效樣本數。訪員完成後均填寫有「電訪前測紀錄表」，記錄完成一份訪問所需時間、受訪者反應、各題詢問時所遭遇問題或疑問...等，以作為後續修改問卷之參考依據。

表 5-1 中高齡勞動者問卷前測電話試訪樣本配置表

性別 \ 年齡	45-54 歲	55-64 歲	總計
男性	5	1	6
女性	2	3	5
總計	7	4	11

資料來源：本調查調查。

## 六、前測電話接觸狀況

本次前測調查共計撥打 73 通電話，成功訪問 11 份有效樣本。參考AAPOR<sup>14</sup>之定義，本調查之接觸率為 34.4%，成功訪問率為 52.4%，拒訪率為 4.9%，電話訪問之完整接觸狀況請參考表 5-2 所示。

由於前測時間僅有一天，因此針對無人接聽、忙線等無法判定是否為合格電話之情況無法進行不同時間 3 次回撥；以及預定訪問時間內無法接觸之受訪者，亦無法於受訪者可接受訪問的時間內回撥。正式執行時，將確實執行 3 次不同時間回撥，定能提高接觸率及成功訪問率。

- 接觸率=(I+P+R+O)/(I+P+R+O+UH)：為 34.4%
- 成功訪問率=I/(I+P+R+O)：為 52.4%
- 拒訪率=R/(I+P+R+O+UH)：為 4.9%

表 5-2 中高齡勞動者問卷前測電話接觸紀錄

接觸狀況	撥號數	百分比 (%)	有效撥號 (%)
總計	73	100.0	100.0
I：成功訪問	11	15.1	18.0
P：預定訪問時間內無法接觸	7	9.6	11.5
R：中途拒答與拒訪	3	4.1	4.9
O：其他	0	0.0	0.0
UH：無法判定是否為合格電話數	40	54.8	65.6
公司行號	1	1.4	
傳真	0	0.0	
配額已滿	1	1.4	
無合格受訪者	10	13.7	
電話無效(空號、故障、暫停使用等)	0	0.0	

資料來源：本調查調查。

## 七、平均每份樣本訪問時間

依據前測結果，在不包含尋找及過濾合格受訪者花費的時間，成功訪問一份完整問卷約需 25.3 分鐘。

<sup>14</sup> The American Association for Public Opinion Research (AAPOR)。

## 八、問卷修改建議

依據前測結果，本次調查題目雖然較長，但大部分受訪者對於題意理解度佳。惟在一些特定名詞，受訪者表示不太能夠瞭解題目的意思，如「家計負責人」及分署所提供之服務。因為問項僅有服務的項目名稱，民眾較難瞭解實際的服務內容。以下綜整受訪者疑義，並提出問卷調整、訪員輔助說明等建議。

### (一) 問卷調整建議

#### ■ Q23.請問您持續工作的原因？

建議增加「經濟需求」選項，大多受訪民眾表示因為經濟的需求，因此會持續工作以維持家計。

#### ■ Q25.請問您擔心失業最主要的原因？

建議增加「沒有經濟來源」與「擔心被裁員」等選項，以多方面瞭解民眾擔心失業的原因。

### (二) 問卷輔助說明建議

#### ■ Q5.請問您是否為主要家計負責人？

前測結果發現，部分民眾不瞭解「家計負責人」的意涵。當民眾詢問「家計負責人」的定義時，研究團隊建議訪員可以對此多加解釋。家計負責人指戶內成員中，收入最多且負責維持家庭主要生計者。

#### ■ Q47\_1.請問您是否參加過政府舉辦的徵才活動？

部分民眾不瞭解「政府舉辦的徵才活動」內容，建議正式調查遇受訪者詢問時，補充說明：徵才活動是政府透過活動的舉辦，讓民眾與企業相互媒合，以提供就業的管道。

#### ■ Q47\_11.請問您是否知道分署提供之跨域就業津貼？

在前測訪問中，部分民眾對於「跨域就業津貼」不瞭解，建議正式調查遇受訪者詢問時，補充說明：跨域就業津貼是指為鼓勵失業勞工至外地就業，以儘速重回勞動市場的一種接津貼補助。

#### ■ Q50.請問您認為，事業單位僱用中高齡者時，應該如何協助中高齡勞工迅速接軌、適應？

從訪問結果中，發現部分民眾對於题目的敘述不瞭解，建議正式調查遇受訪者詢問時，補充說明：指請問您認為在企業僱用中高齡勞工時，應該如何幫忙中高齡勞工快速融入公司。

## 第二節 事業單位前測調查概述

### 一、前測調查目的

針對委辦單位確認後之事業單位問卷量表內容進行前測試訪調查，藉以確認「問卷的內部一致性」、「受訪者能理解問卷題意」，以確保後續執行之可行性。

### 二、前測調查方法及時間

前測調查於 2017 年 7 月 5 日至 7 月 12 日，調查方式採用電腦輔助電話訪問（CATI 系統）方式，並配合受訪者需求，輔以多元管道（如：Email、傳真）進行。

### 三、前測調查問卷量表內容

詳見附件 2。

### 四、前測試訪調查範圍與對象

調查範圍包括臺南市、雲林縣、嘉義縣及嘉義市，調查對象以雲嘉南地區事業單位之事業單位負責人、主要營運負責主管、人資部門主管，或具人事決定權者。

### 五、前測樣本結構

為確保試訪調查能蒐集不同特性受訪者意見，本調查以農業、工業及服務業三層配置前測樣本(參見表 5-3)，前測計完成 11 份有效樣本數，並請受訪者填寫問卷時在問卷上註記是否有難以填答，或是涉及公司機密等之項目，以利後續做問卷上的調整。

表 5-3 事業單位問卷前測電話試訪樣本配置表

行業別	樣本配置
總計	11
農業	2
工業	4
服務業	5

資料來源：本調查調查。

### 六、問卷修改建議

依據前測結果，本次調查題目雖然有部分題項較難以填答，但大部分事業單位對問項都能夠回答。如在職員平均薪資的部分，可能多為公司之機密，因此填答上有較多的顧慮。

## 第六章 中高齡勞動力問卷調查結果分析

中高齡勞動力量化調查旨在探討目前中高齡就業及待業情形，評估雲嘉南分署相關資源運用成效。抽樣底冊來源為雲嘉南分署提供之求職人口及資遣通報人口，由於抽樣底冊來源之特性，造成有效樣本之受訪者多為從事基層職業之勞動人口，相關調查成果僅能反映部分中高齡勞動者之意見，無法推論至雲嘉南整體中高齡勞工是為本調查限制。

本調查訪問之雲嘉南中高齡受訪者共計 300 人，其中 179 人為就業者(59.7%)，121 人為待業者(占 40.3%)。本章第一節探討就業者工作現況、近一年轉業情形、未來轉職規劃、是否擔心失業及工作遭遇問題；第二節探討待業者尋職過程及期望從事工作；第三節則係整體性地探討中高齡對政府促進就業協助政策之認知度、使用率及滿意度，以及期待政府及企業協助中高齡勞工就業、接軌、適應之措施。

### 第一節 中高齡勞動力問卷調查樣本屬性分析

#### 一、問卷調查訪問結果

本調查母體名冊分別由求職人口名冊及資遣通報名冊抽樣，調查完成後針對樣本結構與名冊結構進行卡方檢定，分析樣本與名冊結構分布是否具一致性。經卡方檢定，縣市、性別及年齡均無顯著差異，表示樣本結構與名冊結構分布具一致性。(如表 6-1 所示)

表 6-1 中高齡勞動力調查樣本檢定

單位：人、%

項目別	求職人口名冊					資遣通報名冊				
	名冊結構	期望樣本數	實際完成數	樣本結構	卡方檢定	名冊結構	期望樣本數	實際完成數	樣本結構	卡方檢定
總計	100.0	150	150	100.0		100.0	150	150	100.0	
縣市					p=0.718					p=0.902
臺南市	48.0	72	74	49.3		76.8	115	114	76.0	
雲林縣	24.4	37	38	25.3		9.9	15	18	9.3	
嘉義縣	18.7	28	29	19.3		8.1	12	12	8.0	
嘉義市	8.9	13	9	6.0		5.2	8	6	6.7	
性別					p=1.000					p=1.000
男性	49.3	74	74	49.3		49.3	74	75	49.3	
女性	50.7	76	76	50.7		50.7	76	75	50.7	
年齡					p=0.616					p=0.588
45-54 歲	60.9	91	94	62.7		71.3	107	110	73.3	
55-64 歲	39.1	59	56	37.3		28.7	43	40	26.7	

資料來源：本調查整理。

在求職人口名冊中，有 68.7% 的受訪者已找到工作，另外有 31.3% 的受訪者尚未找到工作；而在資遣通報名冊中，有 50.7% 的受訪者已找到工作，另外有 49.3% 的受訪者尚未找到工作。(如表 6-2 所示)

表 6-2 中高齡勞動力問卷調查訪問結果

單位：人、%

項目別	求職人口名冊						資遣通報名冊					
	樣本數		就業者		待業者		樣本數		就業者		待業者	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
<b>總計</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>	<b>103</b>	<b>68.7</b>	<b>47</b>	<b>31.3</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>	<b>76</b>	<b>50.7</b>	<b>74</b>	<b>49.3</b>
<b>縣市</b>												
臺南市	74	100.0	46	62.2	28	37.8	114	100.0	56	49.1	58	50.9
雲林縣	38	100.0	29	76.3	9	23.7	18	100.0	11	61.1	7	38.9
嘉義縣	29	100.0	21	72.4	8	27.6	12	100.0	6	50.0	6	50.0
嘉義市	9	100.0	7	77.8	2	22.2	6	100.0	3	50.0	3	50.0
<b>性別</b>												
男性	74	100.0	50	67.6	24	32.4	75	100.0	40	53.3	35	46.7
女性	76	100.0	53	69.7	23	30.3	75	100.0	36	48.0	39	52.0
<b>年齡</b>												
45-54 歲	94	100.0	73	77.7	21	22.3	110	100.0	57	51.8	53	48.2
55-64 歲	56	100.0	30	53.6	26	46.4	40	100.0	19	47.5	21	52.5

資料來源：本調查整理。

## 二、受訪者基本資料分析

本次調查共計完成 300 份有效樣本，由於從母體資料中無法確認受訪者之實際就業狀況；因此回收有效樣本後，重新針對有效樣本之就業狀況做分類，中高齡就業者完成 179 份有效樣本，中高齡待業者完成 121 份有效樣本。

其中女性占 50.3%、男性占 49.7%；年齡方面 45-54 歲占 68.3%，55-64 歲占 31.7%；教育程度方面以高中/職比例最高(42.7%)，其次為國(初)中、專科，分別占 18.3%及 18.0%；居住縣市以臺南市比例最高(62.7%)；家計負擔方面，主要家計負責人占 60.7%，次要家計負責人占 34.7%，不需要負擔家計者僅占 4.7%。(如表 6-3 所示)

中高齡就業者完成 179 份有效樣本，其中男性(50.3%)略高於女性(49.7%)；年齡方面，45-54 歲占 72.6%、55-64 歲占 27.4%；教育程度方面以高中/職比例最高(41.3%)，其次為專科(19.6%)；居住縣市以臺南市比例最高(57.0%)；家計負擔方面，主要家計負責人占 63.1%，次要家計負責人占 33.0%，不需要負擔家計者僅占 3.9%；平均每月收入方面，以 20,001-30,000 元的比例最高(49.2%)。(如表 6-3 所示)

中高齡待業者完成 121 份有效樣本，其中女性(51.2%)高於男性(48.8%)；年齡方面，45-54 歲占 62.0%、55-64 歲占 38.0%；教育程度方面以高中/職比例最高(44.6%)，其次為國(初)中(19.0%)；居住縣市以臺南市比例最高(71.1%)；家計負擔方面，主要家計負責人占 57.0%，次要家計負責人占 37.2%，不需要負擔家計者占 5.8%。(如表 6-3 所示)

表 6-3 中高齡勞動力問卷調查有效樣本輪廓

項目別	總計		就業人口		待業人口	
	次數	比例	次數	比例	次數	比例
<b>總計</b>	300	100.0	179	100.0	121	100.0
<b>性別</b>						
男性	149	49.7	90	50.3	59	48.8
女性	151	50.3	89	49.7	62	51.2
<b>年齡</b>						
45-54 歲	205	68.3	130	72.6	75	62.0
55-64 歲	95	31.7	49	27.4	46	38.0
<b>教育程度</b>						
國小(含以下)	27	9.0	17	9.5	10	8.3
國(初)中	55	18.3	32	17.9	23	19.0
高中/職	128	42.7	74	41.3	54	44.6
專科	54	18.0	35	19.6	19	15.7
大學及以上	36	12.0	21	11.7	15	12.4
<b>居住縣市</b>						
雲林縣	56	18.7	40	22.3	16	13.2
嘉義縣	41	13.7	27	15.1	14	11.6
嘉義市	15	5.0	10	5.6	5	4.1
臺南市	188	62.7	102	57.0	86	71.1
<b>是否為家計負責人</b>						
主要家計負責人	182	60.7	113	63.1	69	57.0
次要家計負責人	104	34.7	59	33.0	45	37.2
不需要負責家計	14	4.7	7	3.9	7	5.8
<b>平均每月收入</b>						
20,000 元以下	53	29.6	53	29.6	-	-
20,001-30,000 元	88	49.2	88	49.2	-	-
30,001-40,000 元	27	15.1	27	15.1	-	-
40,001 元以上	11	6.1	11	6.1	-	-

資料來源：本調查整理。

### 三、信度分析

本調查以複本信度分析，透過性別及年齡隨機分配，將有效受訪者區分成兩類，加以檢視問項內部一致性。分析結果顯示，在就業勞動人口方面，轉業情形、工作滿意程度、是否擔心失業、持續工作原因、轉業工作類型等題項，整體  $P$  值大於 0.05 不具顯著性，表示各題項具有良好信度。(如表 6-4 所示)

在待業勞動人口方面，尋職過程中是否有收到錄取通知、持續找工作的原因、現在去工作可能會遭遇的問題、找尋工作方式、找尋工作中所遇到的困難、希望從事的職業類別、想找尋的工作類型、希望得到的工作待遇等題項，整體  $P$  值大於 0.05 不具顯著性，表示各題項具有良好信度。(如表 6-4 所示)

在政府提供服務方面，14 項政府提供之服務，整體  $P$  值大於 0.05 不具顯著性，表示各題項具有良好信度。(如表 6-4 所示)

表 6-4 中高齡勞動人口問項信度檢定分析

項目別	調查項目	<i>p-value</i>
就業 勞動 人口	轉業情形	0.437
	工作滿意程度	0.627
	持續工作原因	0.853
	是否擔心失業	0.178
	轉業工作類型	0.183
	在工作場所是否受到年齡歧視	0.300
	受到何種不公平待遇	0.264
	年紀愈來愈大時就業上會遇到什麼問題	0.739
待業 勞動 人口	找尋工作方式	0.223
	尋職過程中是否有收到錄取通知	0.118
	找尋工作中所遇到的困難	0.490
	持續找工作的原因	0.531
	希望從事的職業類別	0.559
	希望從事的職業身分	0.603
	想找尋的工作類型	0.506
	現在去工作可能會遭遇的問題	0.644
	希望得到的工作待遇	0.438

表 6-4 中高齡勞動人口問項信度分析(續)

項目別	調查項目	p-value
政府 提供 服務	徵才活動	0.058
	就業諮詢服務	0.051
	公立就業服務中心及服務台	0.197
	臺灣就業通網站	0.061
	職業訓練課程	0.344
	職業訓練生活津貼	0.119
	就業座談會與就業促進研習	0.546
	創業輔導服務	0.405
	臨時工作津貼服務	0.481
	失業給付服務	0.202
政府 提供 服務	跨域就業津貼服務	0.483
	職場學習及再適應課程	0.481
	職業心理測驗服務	0.062
	缺工就業獎勵服務	0.811
	目前需要政府提供之服務	0.953
	如何協助中高齡勞工迅速接軌、適應	0.514
	近一年是否參與職業訓練課程	0.968
	接受職業訓練課程目的	0.774
	未接受職業訓練課程原因	0.031

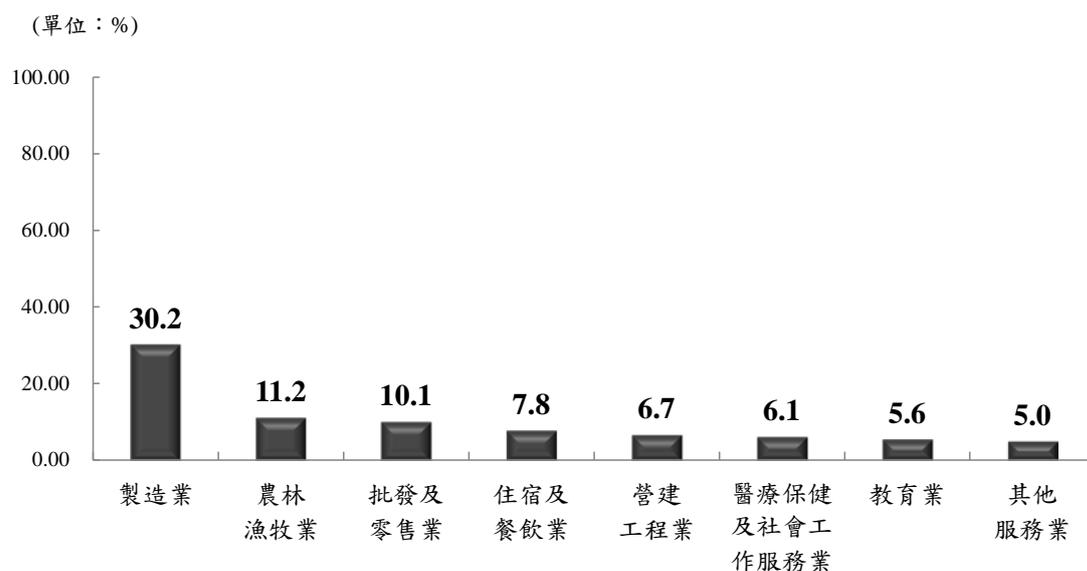
資料來源：本調查整理。

## 第二節 中高齡就業者問卷調查結果分析

### 一、中高齡就業者從事的行業、職業及從業身分

#### (一) 中高齡就業者從事行業分布

中高齡就業者從事行業以「製造業」比例最高，占 30.2%，其次為「農林漁牧業」、「批發及零售業」，分別為 11.2% 及 10.1%，再其次依序為「住宿及餐飲業」(7.8%)、「營建工程業」(6.7%)、「醫療保健及社會工作服務業」(6.1%)、「教育業」(5.6%)、「其他服務業」(5.0%)，從事其他行業的比率皆不足 5%。(如圖 6-1 所示)



樣本數：179 人。

註：僅列出比例高於 5.0% 之項目，詳細數據參見附表 A-1。

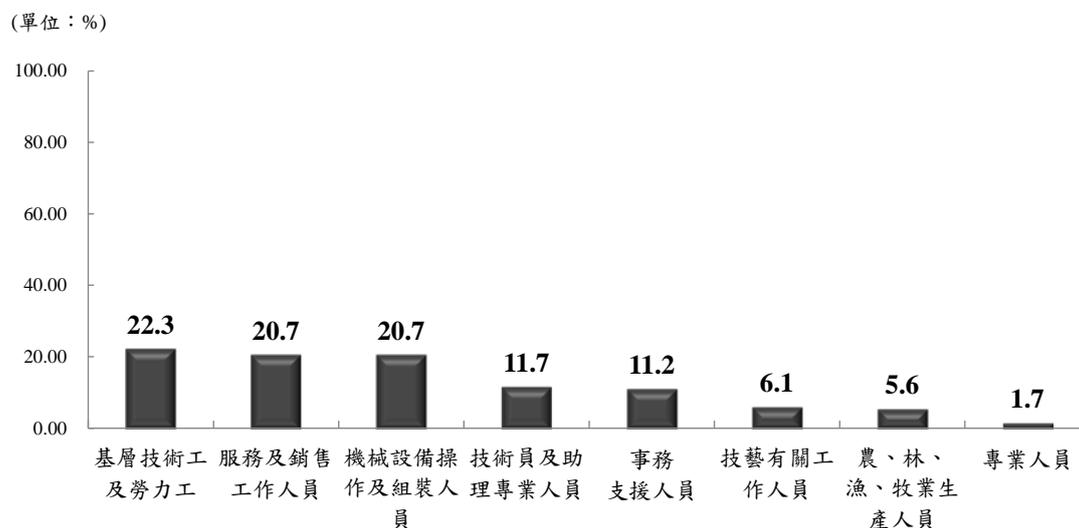
資料來源：本調查整理。

圖 6-1 中高齡就業者從事行業

經交叉分析，中高齡就業者從事行業不因性別、年齡、教育程度、是否為家計負責人的不同而有顯著差異；居住縣市、平均每月收入方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A1 所示)

## (二) 中高齡就業者從事職業分布

中高齡就業者所從事的職業中，以從事「基層技術工及勞力工」的比例最高，占 22.3%，其次為「服務及銷售工作人員」及「機械設備操作及組裝人員」，二者比例皆占 20.7%，再其次依序是「技術員及助理專業人員」(11.7%)、「事務支援人員」(11.2%)，其他比例皆在一成以下。(如圖 6-2 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

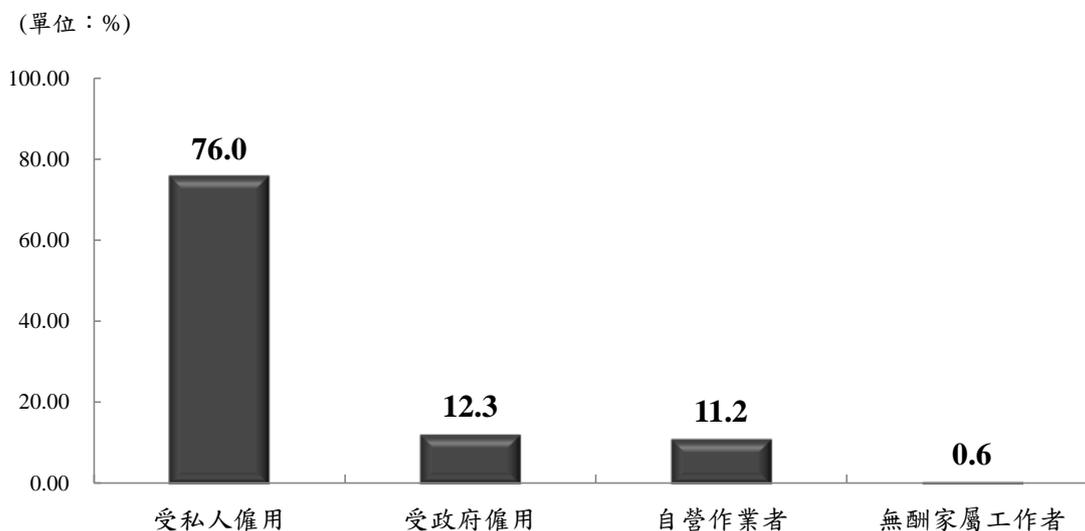
圖 6-2 中高齡就業者從事職業

經交叉分析，中高齡就業者從事職業會因性別、年齡的不同而有顯著差異，在是否為家計負責人方面則無顯著差異；教育程度、居住縣市、平均每月收入方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A2 所示)

進一步分析發現，居住縣市為嘉義市者所從事的職業多為服務及銷售工作人員，符合嘉義市為都會區，商業服務活絡之工作環境。

### (三) 中高齡就業者目前工作身分

中高齡就業者目前工作身分以「受私人僱用」比例最高，占 76.0%，其次為「受政府僱用」及「自營作業者」，比例分別占 12.3% 及 11.2%，擔任無酬家屬工作者，比例占 0.6%。（如圖 6-3 所示）



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-3 中高齡就業者目前工作身分

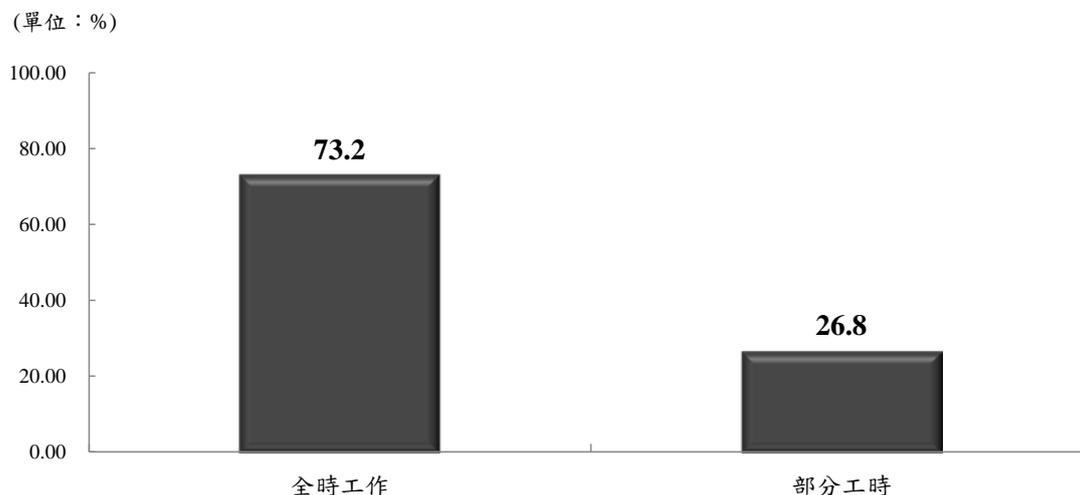
經交叉分析，中高齡就業者目前工作身分會因年齡的不同而有顯著差異，性別、教育程度、居住縣市則無顯著差異；是否為家計負責人、平均每月收入方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。（如附表 A3 所示）

45-54 歲中高齡受私人僱用的比例(80.0%)高於 55-64 歲者(65.3%)，55-64 歲中高齡為自營作業者的比例(22.4%)高於 45-54 歲者(6.9%)。（如附表 A3 所示）

#### (四) 中高齡就業者目前工作性質

##### 1. 全時或部分工時

中高齡就業者目前工作為全時工作的比例占 73.2%，部分工時的的比例占 26.8%。(如圖 6-4 所示)



樣本數：179 人。

註：部分工時意指較場所單位規定全時勞工正常上班時數有相當程度縮短者。

資料來源：本調查整理。

圖 6-4 中高齡就業者目前工作工時型態

經交叉分析，中高齡就業者目前工作工時型態會因居住縣市、平均每月收入、職業的不同而有顯著差異，性別、年齡、教育程度、是否為家計負責人則無顯著差異；行業方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A4、A4-1 所示)

居住縣市方面，居住在臺南市、嘉義縣中高齡就業者從事全時工作的比例較高，分別占 79.4% 及 74.1%，居住在雲林縣的中高齡就業者從事部分工時的的比例較高，占 45.0%。進一步分析發現，受訪者從事的行業以製造業與營造業居多，職業則多為基層技術工及勞力工，因此導致雲林縣多數就業者從事部分工時的的比例較高。(如附表 A4 所示)

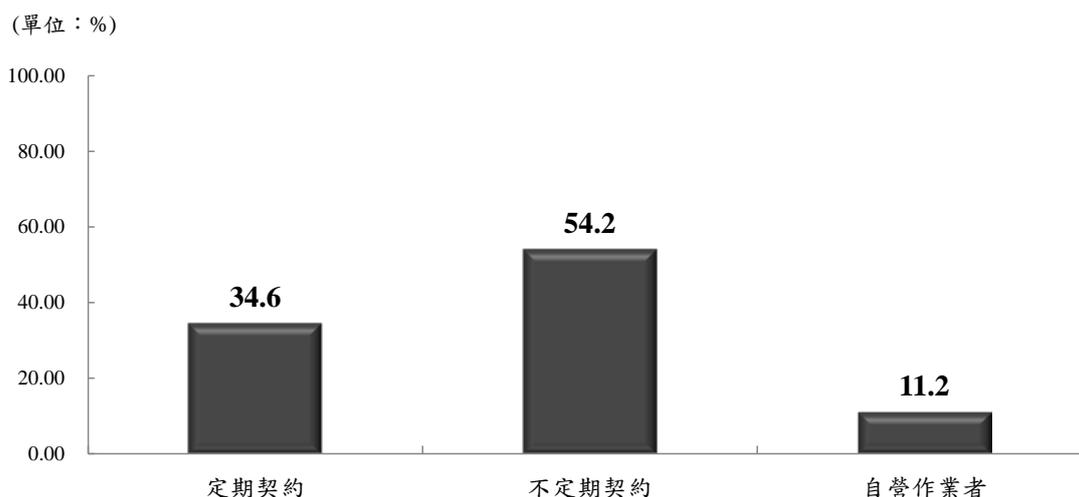
平均月收入方面，平均月收入愈高從事全時工作的比例愈高，從 20,000 元以下的 41.5% 遞增至 40,001 元以上的 100.0%。(如附表 A4 所示)

職業方面，農林漁牧業生產人員者從事部分工時的的比例最高，占 60.0%，其次為技藝有關工作人員，占 45.5%，再其次為服務及銷售工作人員(35.1%)、專業人員(33.3%)、基層技術工及勞力工(32.5%)。(如附表 A4-1 所示) 進一步分析發現，由於農林漁牧業生產人員為配合農作物生長期間，因此工作型態多為部分工

時居多。

## 2. 勞動契約性質

中高齡就業者目前工作勞動契約性質為不定期契約的比例最高，占 54.2%，其次為定期契約，占 34.6%，另有 11.2% 的中高齡就業者為自營作業者。（如圖 6-5 所示）



樣本數：179 人。

註：定期契約包含臨時性、短期性、季節性、特定性之工作；不定期契約意指繼續性、沒有特別約定之工作。

資料來源：本調查整理。

圖 6-5 中高齡就業者目前工作勞動契約性質

經交叉分析，中高齡就業者目前工作工時型態會因年齡、平均每月收入的不同而有顯著差異，性別、教育程度、是否為家計負責人則無顯著差異；居住縣市、行業、職業方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。（如附表 A4、A4-1 所示）

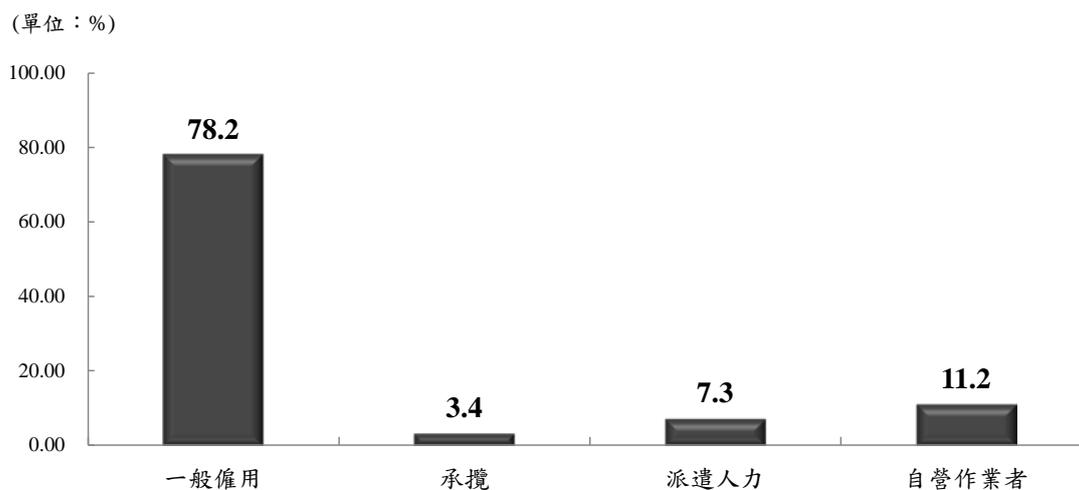
年齡方面，45-54 歲、55-64 歲中高齡就業者勞動契約性質皆以不定期契約為主，比例分別占 54.6% 及 53.1%。勞動契約性質為定期契約者，45-54 歲的比例(38.5%)高於 55-64 歲(24.5%)；為自營作業者的比例，55-64 歲的比例(22.4%)高於 45-54 歲者(6.9%)。（如附表 A4 所示）

平均月收入方面，平均月收入愈高，勞動契約性質為不定期契約的比例愈高，從 20,001 元以下的 37.7% 遞增至 40,001 元以上的 81.8%。（如附表 A4 所示）

## 3. 僱用性質

中高齡就業者目前工作僱用性質以一般僱用的比例最高，占 78.2%，其次為

自營作業業者占 11.2%，派遣人力及承攬分別占 7.3% 及 3.4%。(如圖 6-6 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

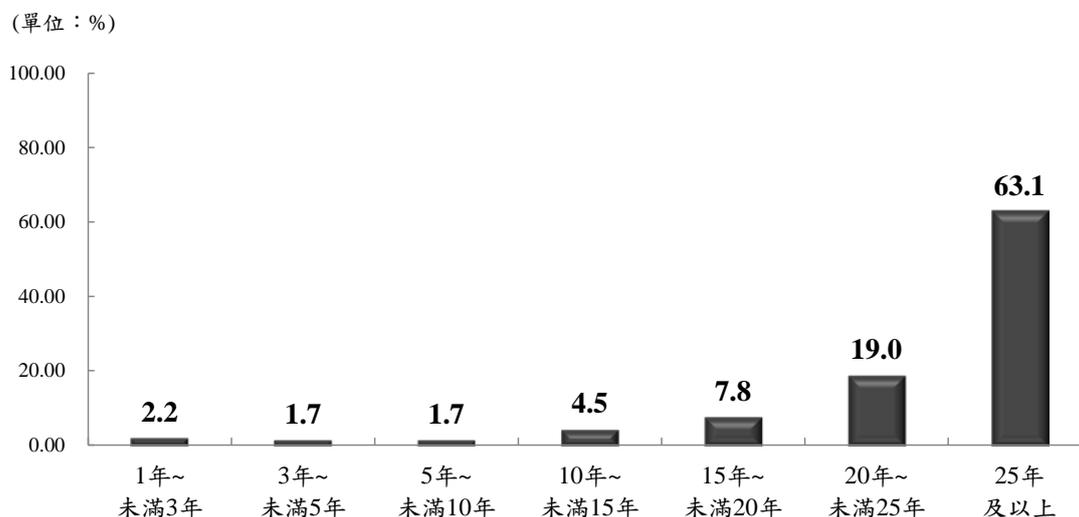
**圖 6-6 中高齡就業者目前工作僱用性質**

經交叉分析，中高齡就業者目前工作僱用性質不因性別、年齡、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人而有顯著差異；平均每月收入、行業、職業方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A4、A4-1 所示)

## 二、中高齡就業者總工作年資、每天工作時數與平均每月收入

### (一) 中高齡就業者總工作年資

中高齡就業者總工作年資平均為 25.8 年，其中以 25 年及以上的比例最高，占 63.1%，其次是 20 年~未滿 25 年，占 19.0%。(如圖 6-7 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

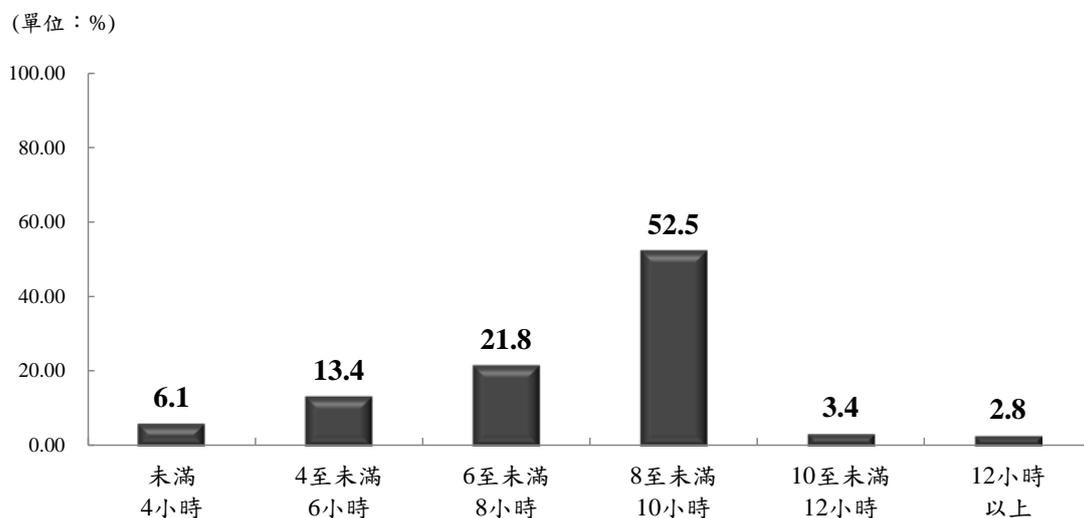
圖 6-7 中高齡就業者總工作年資

經交叉分析，中高齡就業者總工作年資會因性別、年齡的不同而有顯著差異，教育程度、居住縣市、是否為家計負責人、平均每月收入、行業及職業則無顯著差異。(如附表 A5、A5-1 所示)

性別方面，男性中高齡就業者總工作年資(27.9 年)高於女性(23.6 年)；年齡方面，55-64 歲中高齡就業者總工作年資(30.0 年)高於 45-54 歲者(24.2 年)。(如附表 A5 所示)

## (二) 中高齡就業者平均每天工作時數

中高齡就業者平均每天工作時數以 8 至未滿 10 小時比例最高，占 52.5%，其次為 6 至未滿 8 小時，占 21.8%，再其次為 4 至未滿 6 小時，比例占 13.4%。（如圖 6-8 所示）



樣本數：179 人。

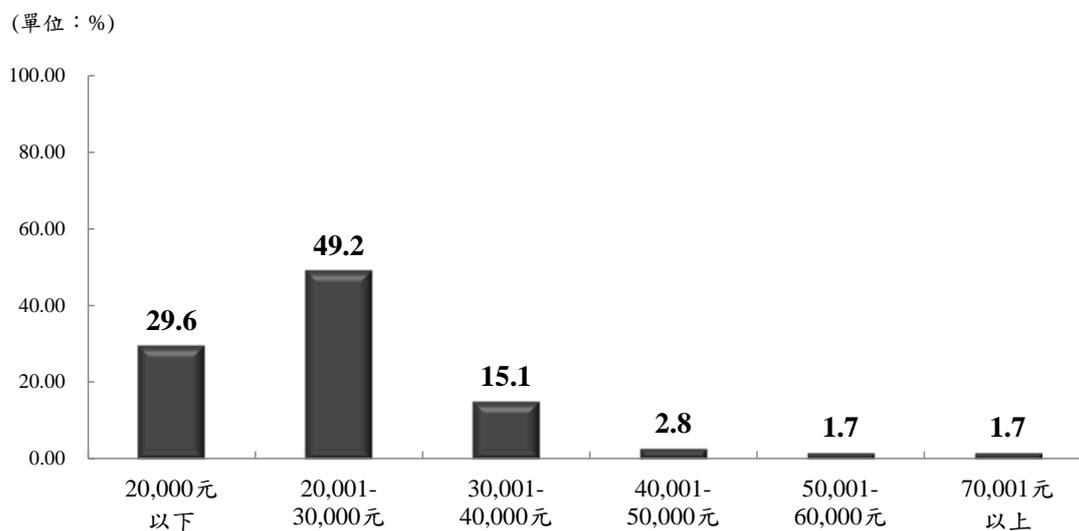
資料來源：本調查整理。

圖 6-8 中高齡就業者平均每天工作時數

經交叉分析，中高齡就業者平均每天工作時數不因性別、年齡、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人、行業及職業的不同而有顯著差異；平均每月收入方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。（如附表 A6、A6-1 所示）

### (三) 中高齡就業者每人每個月平均收入

中高齡就業者平均每月收入以 20,001-30,000 元比例最高，占 49.2%，其次為 20,000 元以下，占 29.6%，再其次為 30,001-40,000 元，占 15.1%。(如圖 6-9 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

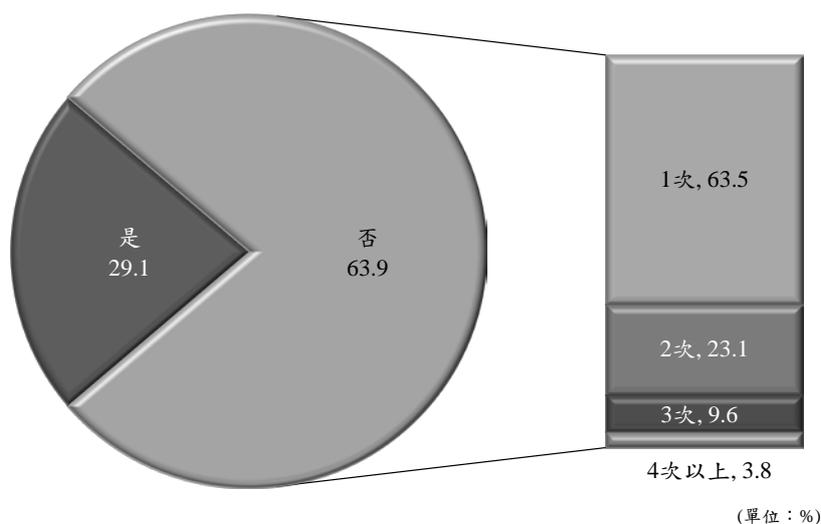
圖 6-9 中高齡就業者平均每月收入

經交叉分析，中高齡就業者平均每月收入不因年齡、教育程度、是否為家計負責人的不同而有顯著差異；性別、居住縣市、行業及職業方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A7、A7-1 所示)

### 三、中高齡就業者轉業情形

#### (一) 中高齡就業者是否曾經轉業、轉業次數

29.1%的中高齡就業者最近一年曾經轉業，63.9%的中高齡最近一年不曾轉業。曾經轉業者中，以轉業1次的比例最高，占63.5%，其次為轉業2次者，占23.1%，另有3.8%的中高齡就業者轉業次數4次以上，從事工作穩定性較低。(如圖6-10所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

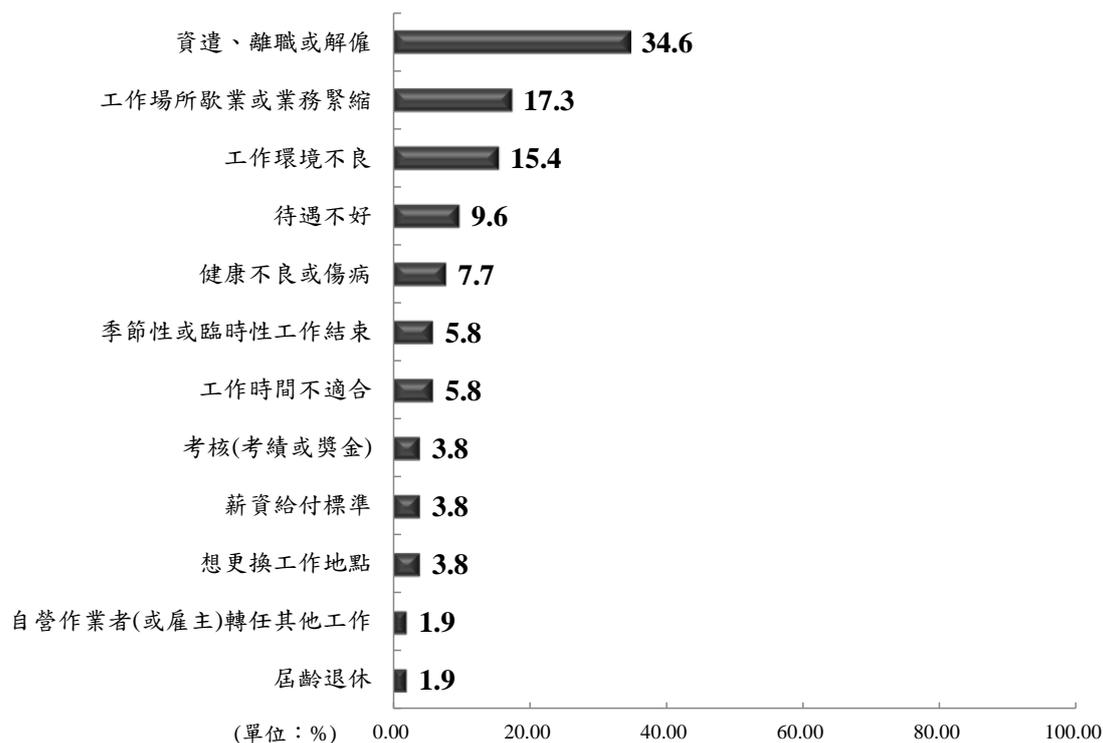
圖 6-10 中高齡就業者最近一年轉業情形

經交叉分析，中高齡就業者最近一年轉業情形會因職業的不同而有顯著差異，性別、年齡、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人、平均每月收入、行業則無顯著差異。(如附表 A8、A8-1 所示)

職業方面，技術員及助理專業人員最近一年有轉業的比例最高，占 61.9%，其次為機械設備操作及組裝人員，最近一年有轉業的比例占 35.1%。(如附表 A8-1 所示)

## (二) 中高齡就業者轉業原因

由於本調查抽樣底冊之一為雲嘉南地區資遣通報人口，故中高齡就業者最近一年轉業原因以資遣、離職或解僱的比例最高，占 34.6%，其次為工作場所歇業或業務緊縮，占 17.3%，再其次依序為工作環境不良(15.4%)、待遇不好(9.6%)、健康不良或傷病(7.7%)、季節性或臨時性工作結束(5.8%)、工作時間不合(5.8%)，其餘轉業原因比例未達 5%。(如圖 6-11 所示)



樣本數：52 人。

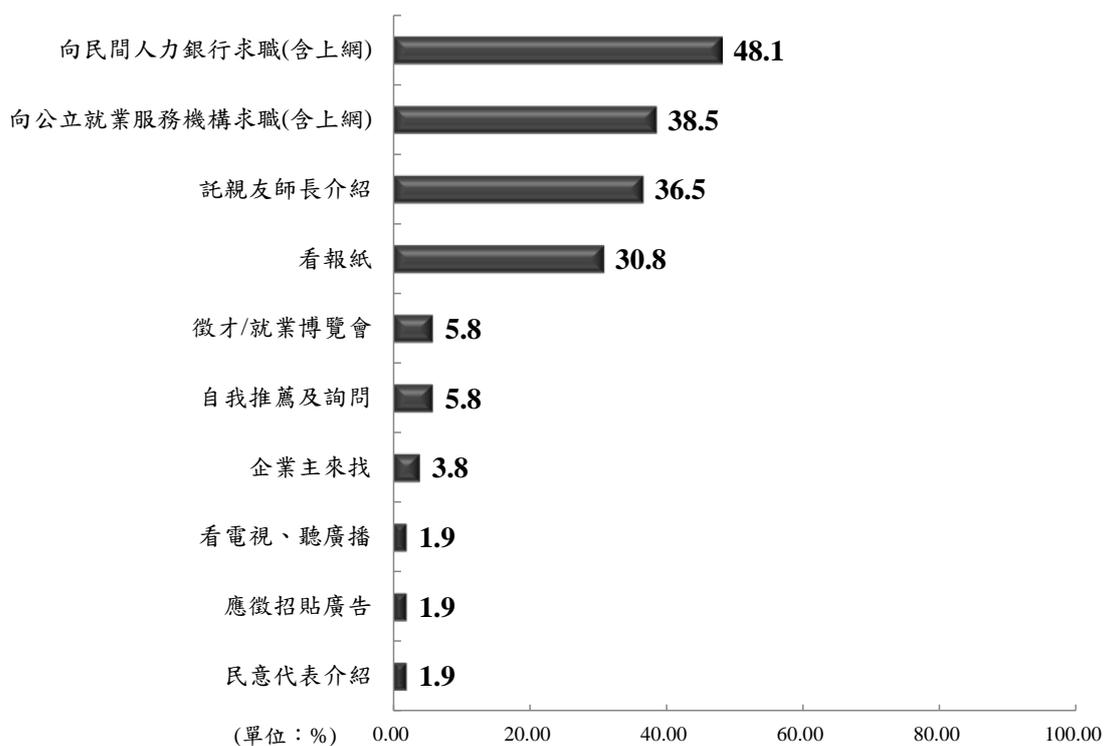
註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-11 中高齡就業者轉業原因

### (三) 中高齡就業者轉業期間尋職管道

中高齡就業者轉業期間尋職管道以向民間人力銀行求職(含上網)的比例最高，占 48.1%，其次為向公立就業服務機構求職(含上網)，占 38.5%，再其次依序為託親友師長介紹(36.5%)、看報紙(30.8%)，其餘尋職管道比例不及一成。(如圖 6-12 所示)



樣本數：52 人。

註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

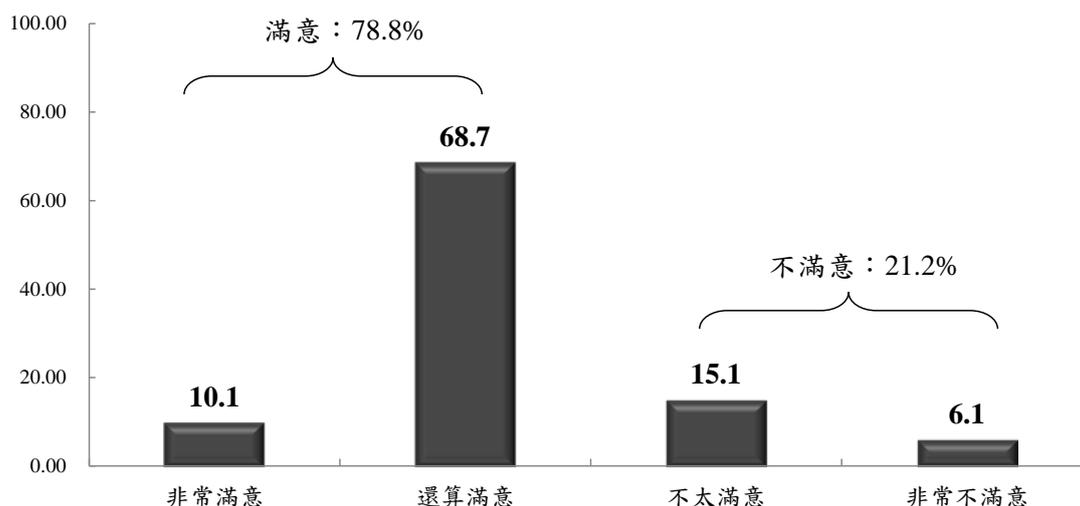
圖 6-12 中高齡就業者轉業期間尋職管道

#### 四、中高齡就業者對目前工作滿意度及遭遇困難

##### (一) 中高齡就業者對目前工作滿意度

78.8%的中高齡就業者對目前工作表示滿意（非常滿意 10.1%、還算滿意 68.7%），21.2%的中高齡就業者對目前工作表示不滿意（不太滿意 15.1%、非常不滿意 6.1%）。（如圖 6-13 所示）

（單位：%）



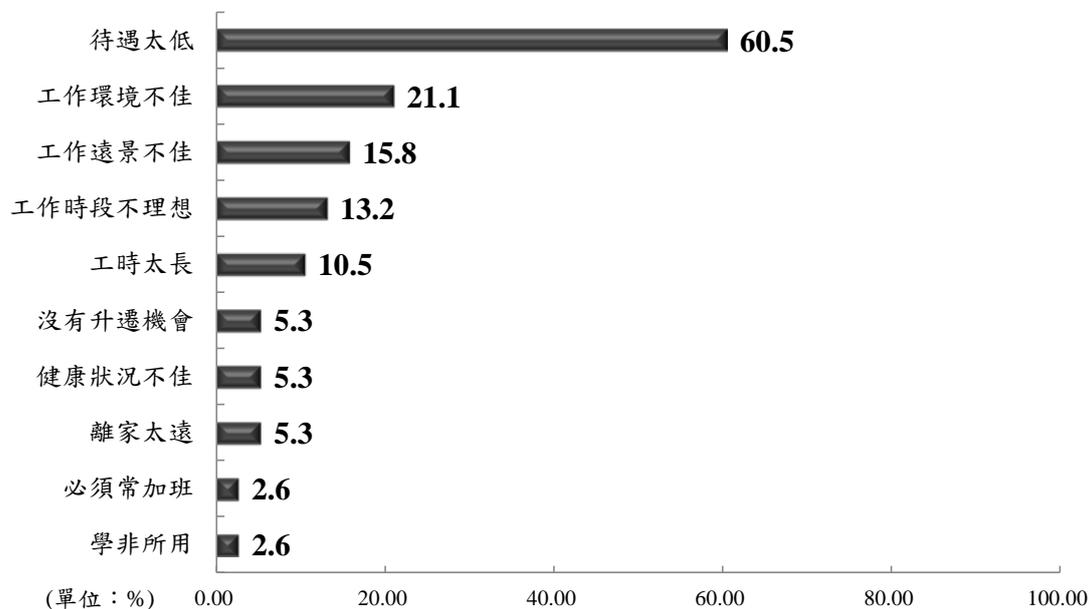
樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-13 中高齡就業者對目前工作滿意度

經交叉分析，中高齡就業者對目前工作滿意度不因性別、年齡、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人、行業及職業的不同而有顯著差異；平均每月收入方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。（如附表 A11、A11-1 所示）

對目前工作表示不滿意者，不滿意原因以待遇太低的比例最高，占 60.5%，其次為工作環境不佳，占 21.1%，再其次依序為工作遠景不佳(15.8%)、工作時段不理想(13.2%)、工時太長(10.5%)，其餘不滿意原因比例不及一成。(如圖 6-14 所示)



樣本數：38 人。

註：本題為複選題。

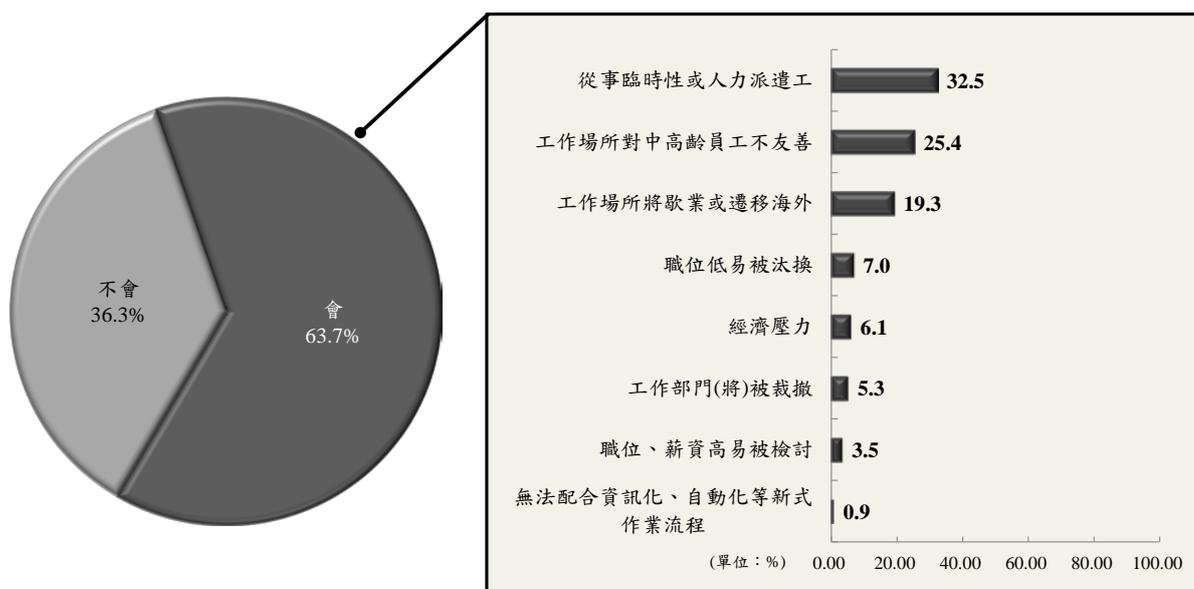
資料來源：本調查整理。

圖 6-14 中高齡就業者對目前不滿意原因

## (二) 中高齡就業者是否擔心失業及擔心原因

63.7% 的中高齡就業者擔心會失業，36.3% 的中高齡就業者則不擔心。會擔心失業者中，擔心失業的主要原因以從事臨時性或人力派遣工的比例最高，占 32.5%，其次為工作場所對中高齡員工不友善，占 25.4%，再其次為工作場所將歇業或遷移海外，占 19.3%。(如圖 6-15 所示)

訪問過程中，有 6.1% 的受訪者表示因背負經濟壓力，所以擔心失業，雖然無法明確表達擔心造成其失業之關鍵原因，但可反映出這群中高齡就業者面對之就業環境的不穩定性，有可能來自於工作性質、產業發展、工作環境等多重的原因。(如圖 6-15 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

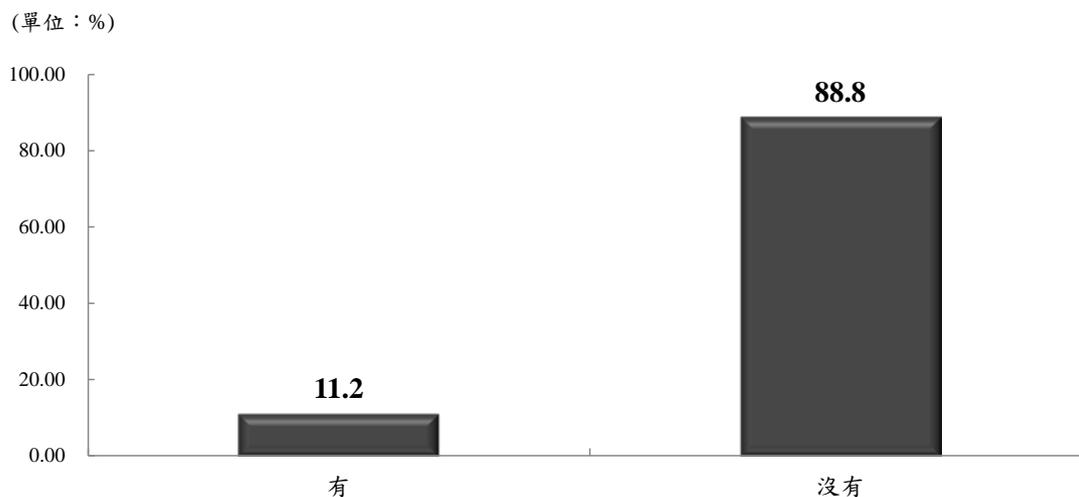
圖 6-15 中高齡就業者擔心失業情形

經交叉分析，中高齡就業者擔心失業情形會年齡、職業的不同而有顯著差異，性別、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人、平均每月收入、行業則無顯著差異。(如附表 A15、A15-1 所示)

年齡方面，45-54 歲中高齡就業者擔心失業的比例(69.2%)高於 55-64 歲者(49.0%)。職業方面，事務支援人員、服務及銷售工作人員、基層技術工及勞力工擔心失業的比例較高，分別占 80.0%、73.0%、70.0%，該些職類技術性低、可取代性高，是影響此些族群擔心失業的可能原因。(如附表 A15、A15-1 所示)

### (三) 中高齡就業者在工作場所因年齡關係受到歧視情形

88.8% 的中高齡就業者在工作場所中沒有因年齡關係而受到歧視，而有 11.2% 的中高齡就業者有因年齡關係受到歧視。(如圖 6-16 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

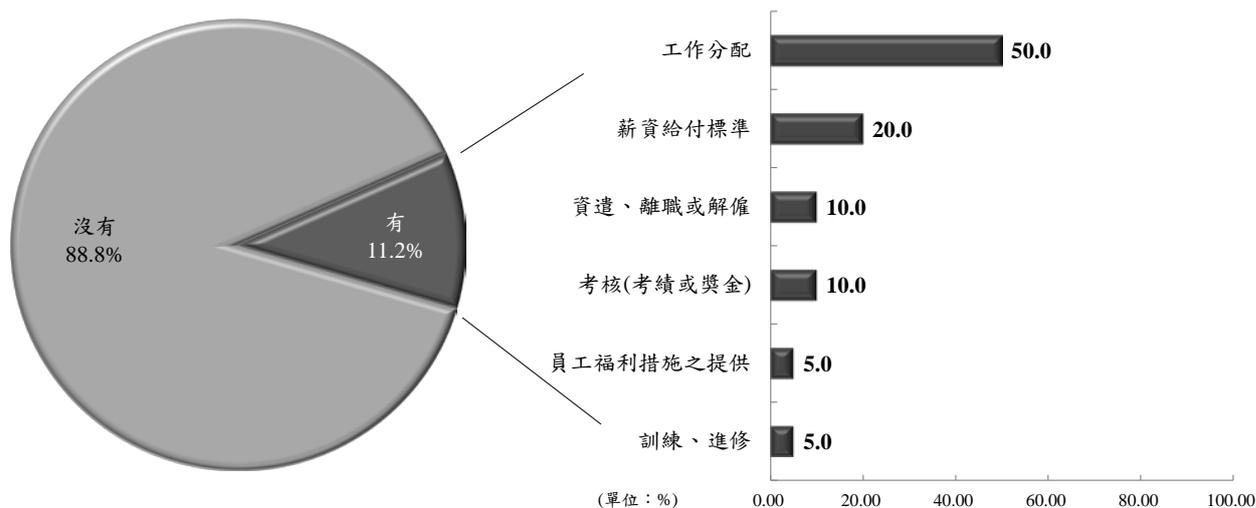
圖 6-16 中高齡就業者因年齡關係受到歧視情形

經交叉分析，中高齡就業者在工作場所中因年齡關係受到歧視情形不因基本資料的不同而有顯著差異。(如附表 A19、A19-1 所示)

#### (四) 中高齡就業者在工作上遭遇不平等待遇情形

88.8%的中高齡就業者在工作上沒有遭遇不平等待遇，而有 11.2%的中高齡就業者在工上有遭遇不平等待遇。(如圖 6-17 所示)

曾遭遇不平等待遇者中，以遭遇工作分配不評等的比例最高，占 50.0%，其次為薪資給付標準，占 20.0%，再其次為資遣、離職或解僱、考核(考績獲獎金)，二者分別占 10.0%。(如圖 6-17 所示)



樣本數：179 人。

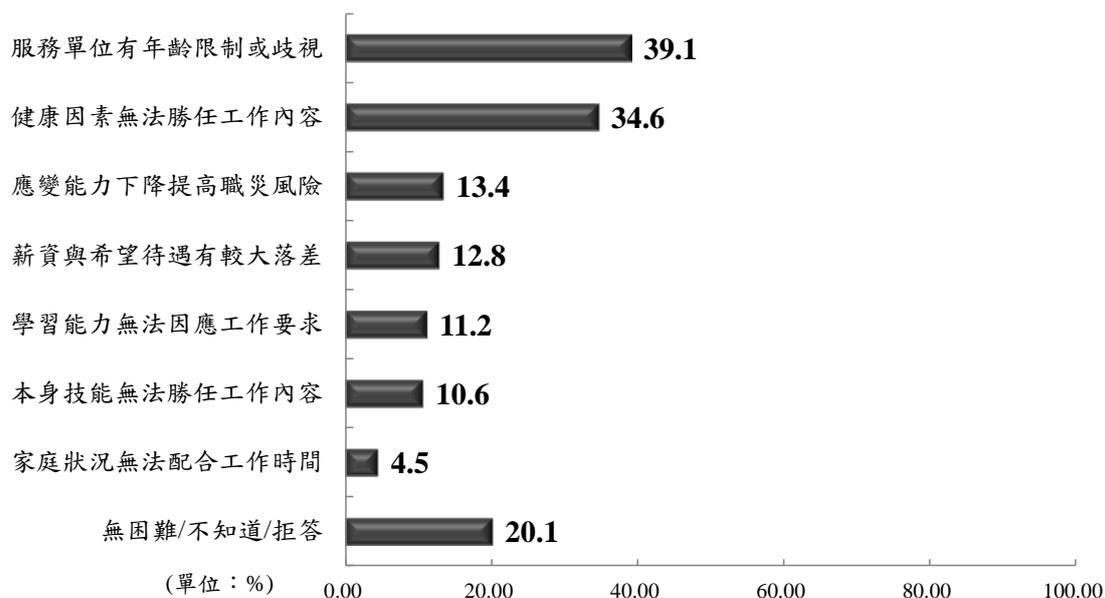
資料來源：本調查整理。

圖 6-17 中高齡就業者在工作上遭遇不平等待遇情形

經交叉分析，中高齡就業者在遭遇不平等待遇情形不因性別、年齡、教育程度、是否為家計負責人、平均每月收入、行業及職業的不同而有顯著差異；居住縣市方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A20、A20-1 所示)

### (五) 中高齡就業者認為年紀愈大就業上可能遭遇問題

當年紀愈大，中高齡就業者認為工作上遭遇服務單位有年齡限制或歧視的比例最高，占 39.1%，其次為健康因素無法勝任工作內容，占 34.6%，再其次依序為應變能力下降提高職災風險(13.4%)、薪資與希望待遇有較大落差(12.8%)、學習能力無法因應工作要求(11.2%)、本身技能無法勝任工作內容(10.6%)；另有 20.1% 的受訪者表示無困難或未曾思考年齡對其工作可能之影響。(如圖 6-18 所示)



樣本數：179 人。

註：本題為複選題。

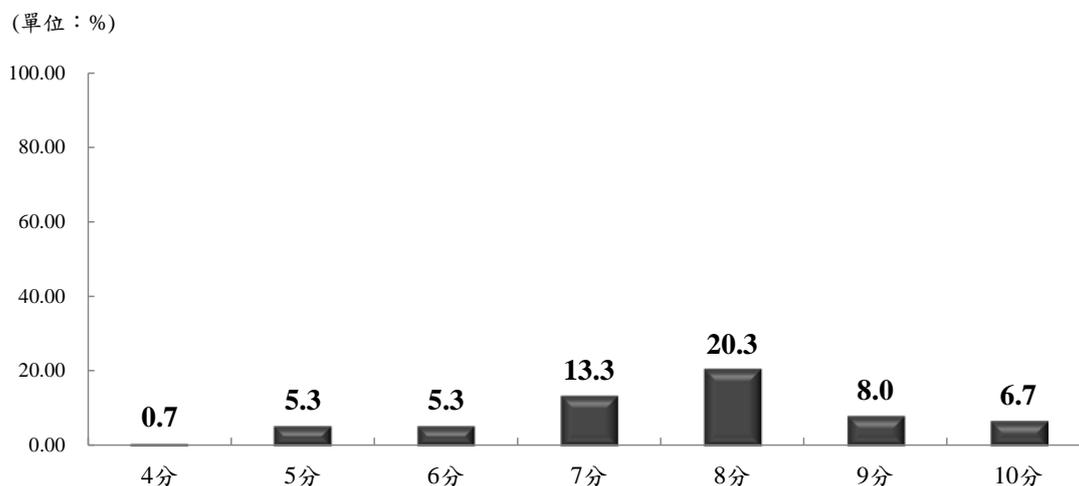
資料來源：本調查整理。

圖 6-18 中高齡就業者認為年紀愈大就業上可能遭遇問題

## 五、中高齡就業者自評工作能力、持續工作原因及轉職規劃

### (一) 中高齡就業者自評目前工作能力

假設工作能力在最好的狀況為 10 分，從 0 分到 10 分，中高齡就業者自評目前工作能力以 8 分的比例最高，占 20.3%，其次為 7 分，占 13.3%。中高齡就業者自評工作能力平均分數為 7.6 分。(如圖 6-19 所示)



樣本數：179 人。

資料來源：本調查整理。

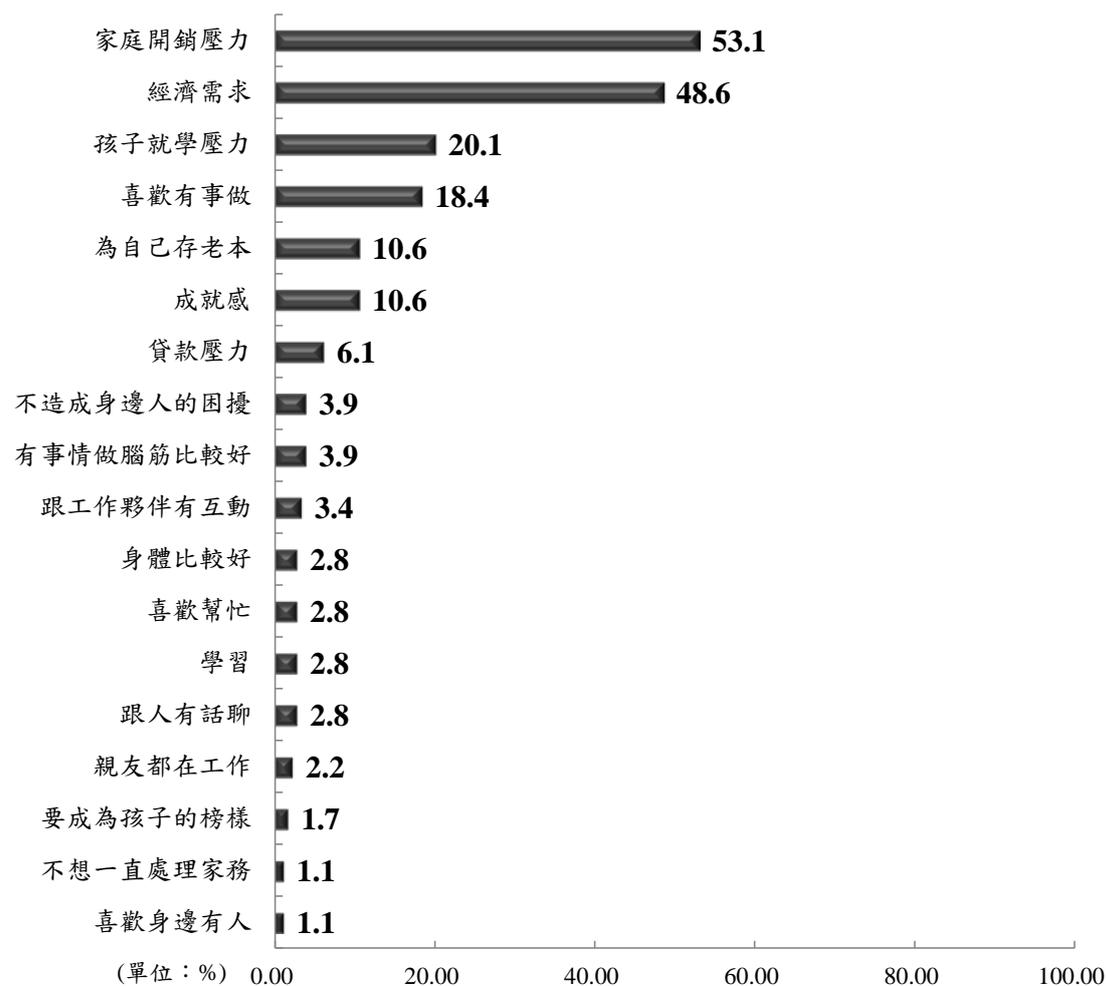
圖 6-19 中高齡就業者自評工作能力

經交叉分析，中高齡就業者自評工作能力會因居住縣市、平均每月收入、行業、職業的不同而有顯著差異。(如附表 A13、A13-1 所示)

居住在臺南市的中高齡就業者自評工作能力 8.0 分高於其他縣市；平均月收入愈高自評工作能力愈高，從 20,000 元以下的 7.1 分遞增至 40,001 元以上的 8.2 分；從事醫療保健及社會工作服務業自評工作能力 8.5 分為最高；事務支援人員、技藝有關工作人員、專業人員自評工作能力 8.0 分以上較高。(如附表 A13、A13-1 所示)

## (二) 中高齡就業者持續工作原因

中高齡就業者持續工作原因以家庭開銷壓力比例最高，占 53.1%，其次為經濟需求，占 48.6%，再其次依序為孩子就學壓力(20.1%)、喜歡有事做(18.4%)、為自己存老本(10.6%)、成就感(10.6%)，其餘原因比例不及一成。整體來看，中高齡就業者持續工作原因以經濟層面因素為主要原因。(如圖 6-20 所示)



樣本數：179 人。

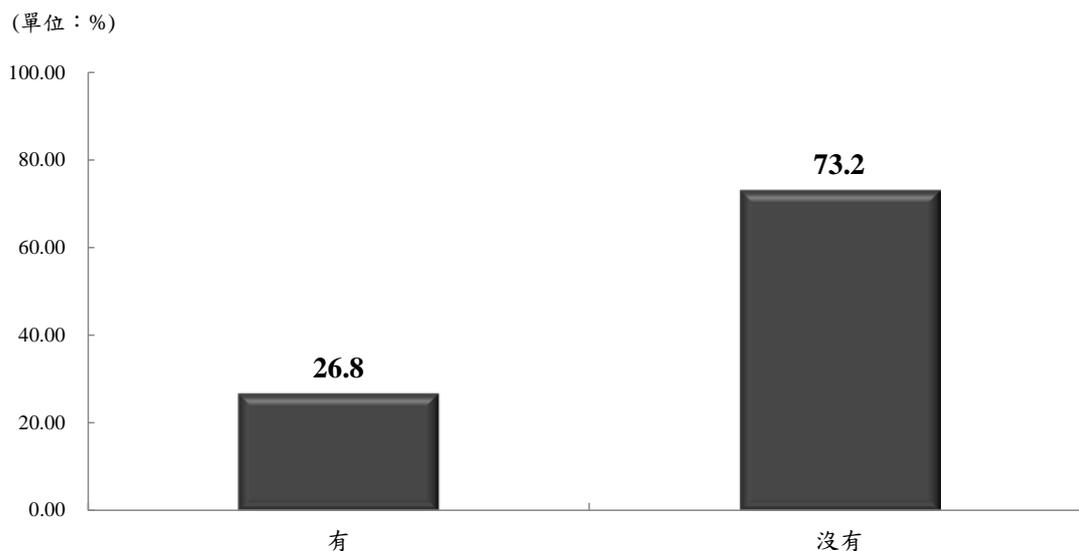
註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-20 中高齡就業者持續工作原因

## (三) 中高齡就業者轉換工作規劃

26.8% 的中高齡就業者未來有轉換工作的規劃，73.2% 的中高齡就業者則無。(如圖 6-21 所示)



樣本數：179 人。

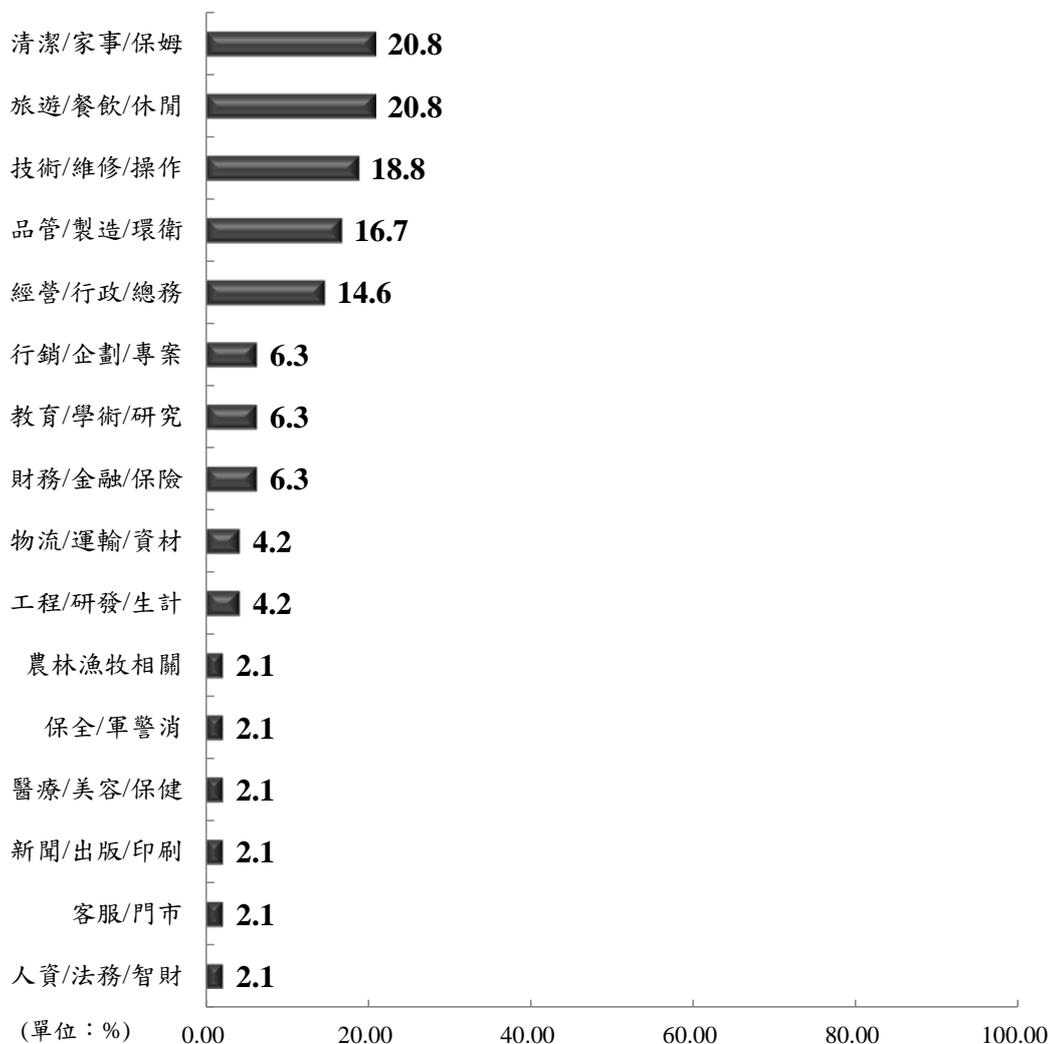
資料來源：本調查整理。

**圖 6-21 中高齡就業者轉換工作規劃**

經交叉分析，中高齡就業者轉換工作規劃情形會因平均月收入的不同而有顯著差異，性別、年齡、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人、行業及職業則無顯著差異。(如附表 A17、A17-1 所示)

平均月收入 20,000 元以下的中高齡，有轉換工作規劃的比例(41.5%)高於其他收入分層。(如附表 A17 所示)

有轉換工作規劃者中，希望從事工作類型以清潔/家事/保姆、旅遊/餐飲/休閒的比例較高，二者皆占 20.8%，其次為技術/維修/操作，占 18.8%，再其次依序為品管/製造/環衛(16.7%)、經營/行政/總務(14.6%)，其餘工作類型比例不及一成。(如圖 6-22 所示)



樣本數：48 人。

註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

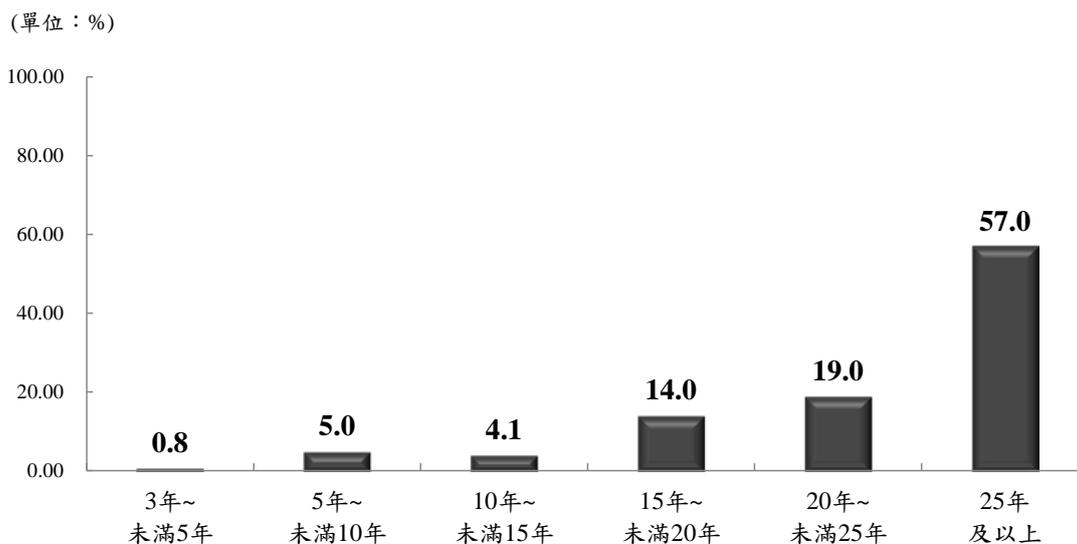
圖 6-22 中高齡就業者轉業希望從事工作類型

### 第三節 中高齡待業者問卷調查結果分析

#### 一、中高齡待業者累計工作年資及失業週數

##### (一) 中高齡待業者累計工作年資

中高齡待業者累計工作年資平均為 24.3 年，其中以 25 年及以上的比例最高，占 57.0%，其次是 20 年~未滿 25 年，占 19.0%，再其次為 15 年~未滿 20 年，占 14.0%。(如圖 6-23 所示)



樣本數：121 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-23 中高齡待業者累計工作年資

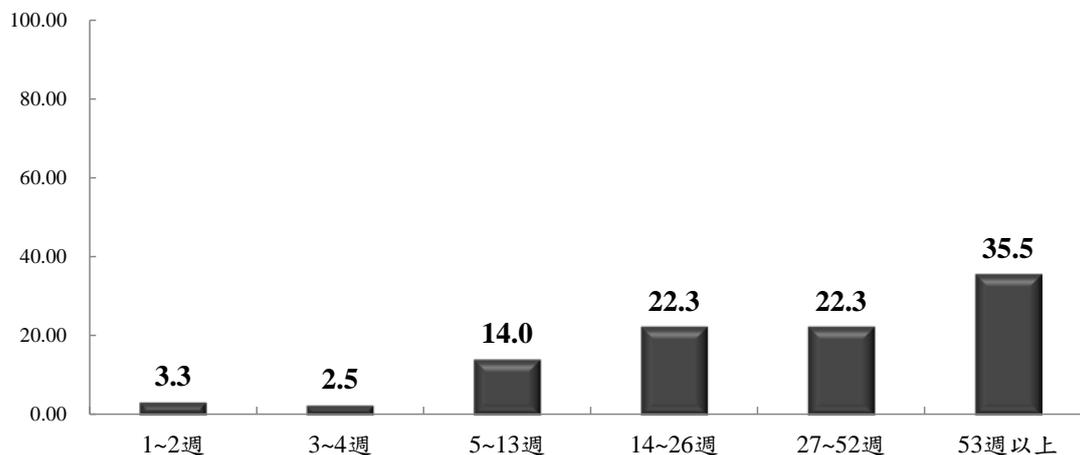
經交叉分析，中高齡待業者累計工作年資會因性別、年齡的不同而有顯著差異，教育程度、居住縣市、是否為家計負責人則無顯著差異。(如附表 A23 所示)

性別方面，男性累計工作年資 26.6 年高於女性的 22.2 年；年齡方面，55-64 歲累計工作年資 26.6 年高於 45-54 歲的 22.9 年。(如附表 A23 所示)

## (二) 中高齡待業者失業週數

中高齡待業者失業週數以 53 週以上的比例最高，占 35.5%，其次為 27~52 週、14~26 週，二者皆占 22.3%。整體來看，中高齡待業者平均失業週數為 51.3 週，達三成五的中高齡待業者為長期失業。(如圖 6-24 所示)

(單位：%)



樣本數：121 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-24 中高齡待業者失業週數

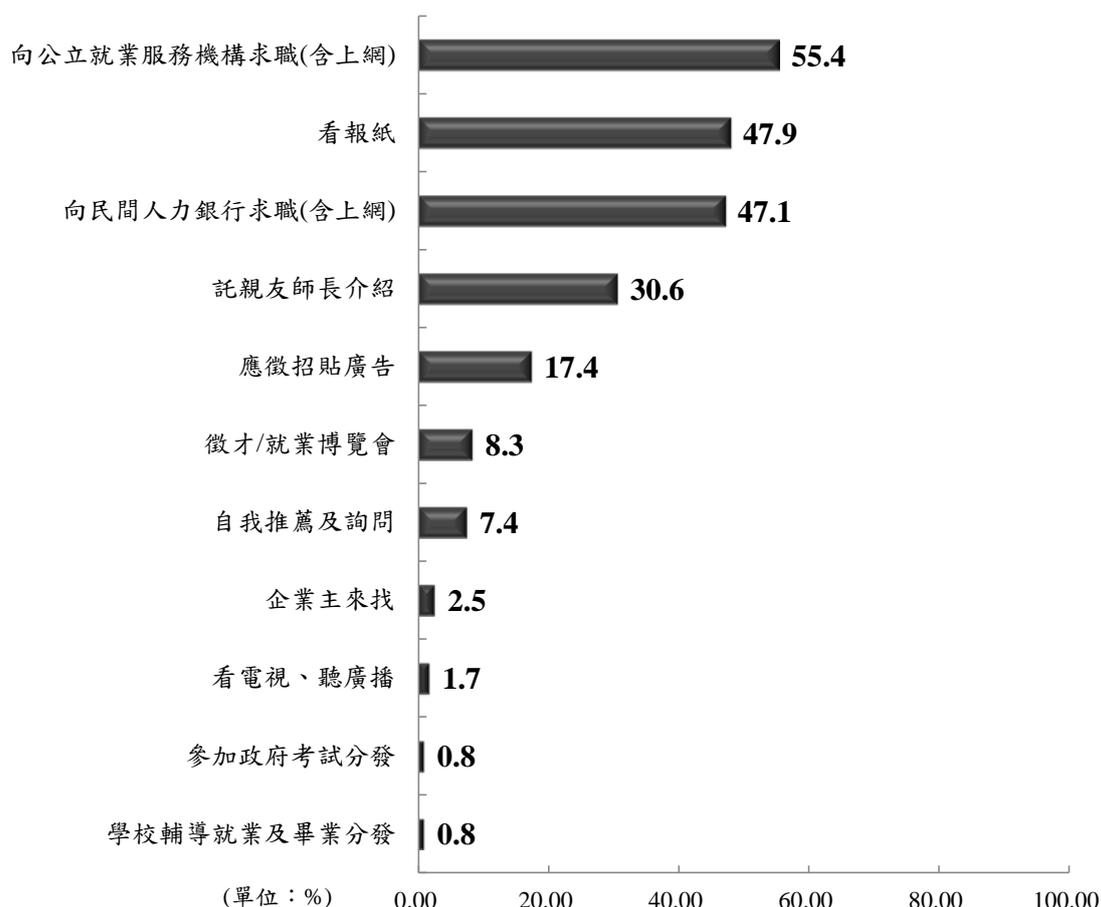
經交叉分析，中高齡待業者平均失業週數會因居住縣市的不同而有顯著差異，性別、年齡、教育程度、是否為家計負責人則無顯著差異。(如附表 A24 所示)

居住在雲林縣、嘉義縣者，平均失業週數達 77.6 週、75.6 週，較居住在嘉義市(45.4 週)、臺南市(42.8 週)者高。(如附表 A23 所示)

## 二、中高齡待業者求職管道及找尋工作遇到工作機會分析

### (一) 中高齡待業者求職管道

中高齡待業者尋找工作管道，以向公立就業服務機構求職(含上網)的比例最高，占 55.4%，其次為看報紙，占 47.9%，再其次依序為向民間人力銀行求職(含上網)(47.1%)、託親友師長介紹(30.6%)、應徵招貼廣告(17.4%)，其餘尋職管道比例不及一成。(如圖 6-25 所示)



樣本數：121 人。

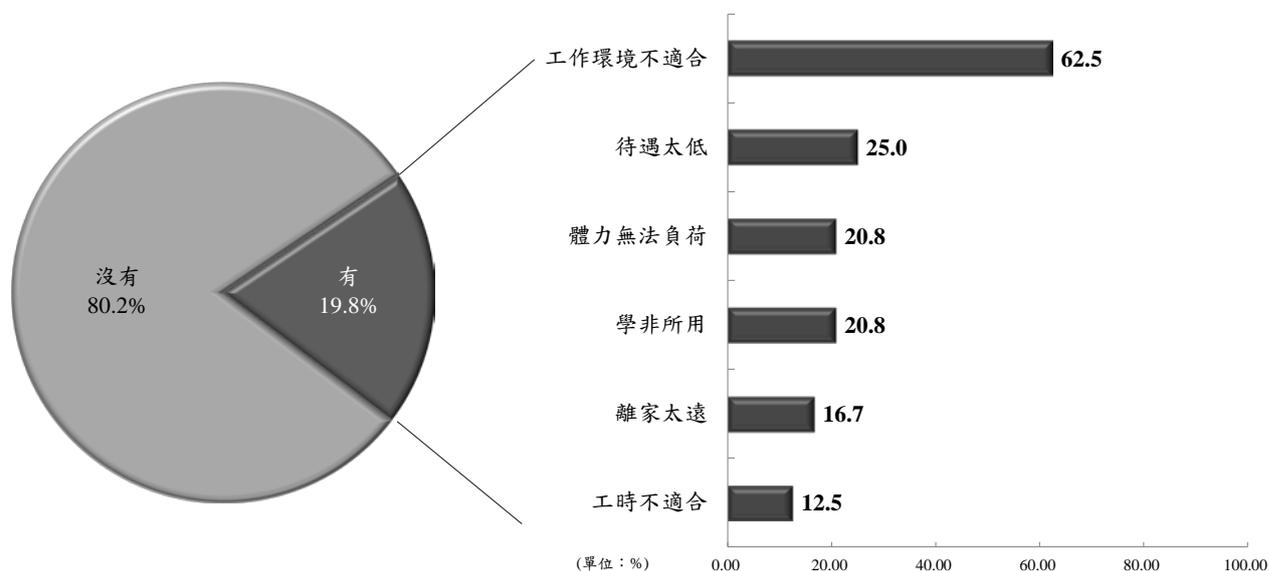
註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-25 中高齡待業者尋職管道

## (二) 中高齡待業者在求職過程收到錄取通知情形

中高齡待業者在找尋工作過程中，19.8%有收到過錄取通知，80.2%的中高齡待業者則無。有收到過錄取通知但沒有去工作的主要原因以工作環境不適合的比例最高，占62.5%，其次為待遇太低，占25.0%，再其次為體力無法負荷(20.8%)、學非所用(20.8)、離家太遠(16.7%)、工時不適合(12.5%)。(如圖 6-26 所示)



樣本數：121 人。

註：有接到錄取通知但未去工作原因為複選題。

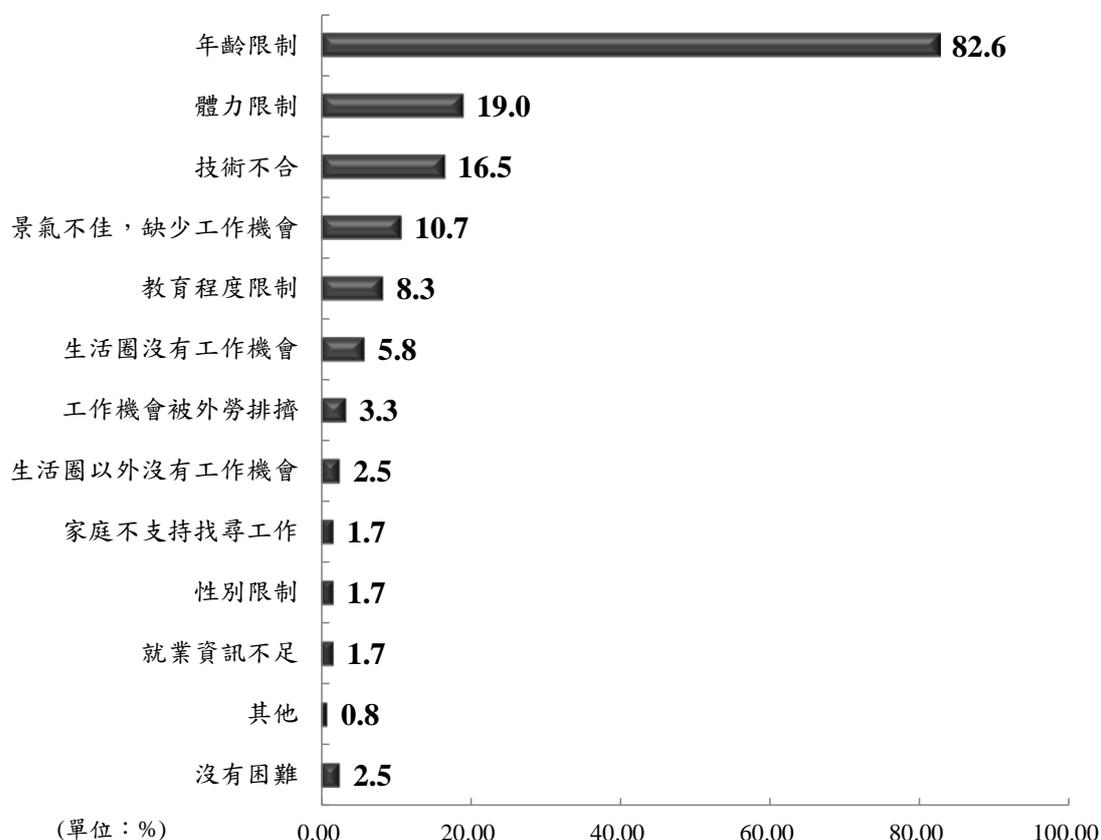
資料來源：本調查整理。

圖 6-26 中高齡待業者求職過程中收到錄取通知情形

經交叉分析，中高齡待業者在求職過程中收到錄取通知情形不因基本資料的不同而有顯著差異。(如附表 A26 所示)

### 三、中高齡待業者尋職主要遭遇困難

高達八成以上的中高齡待業者認為在尋職過程中主要遭遇困難為年齡限制，其餘困難比例明顯較低，包括體力限制(19.0%)、技術不合(16.5%)、景氣不佳，缺少工作機會(10.7%)等。(如圖 6-27 所示)



樣本數：121 人。

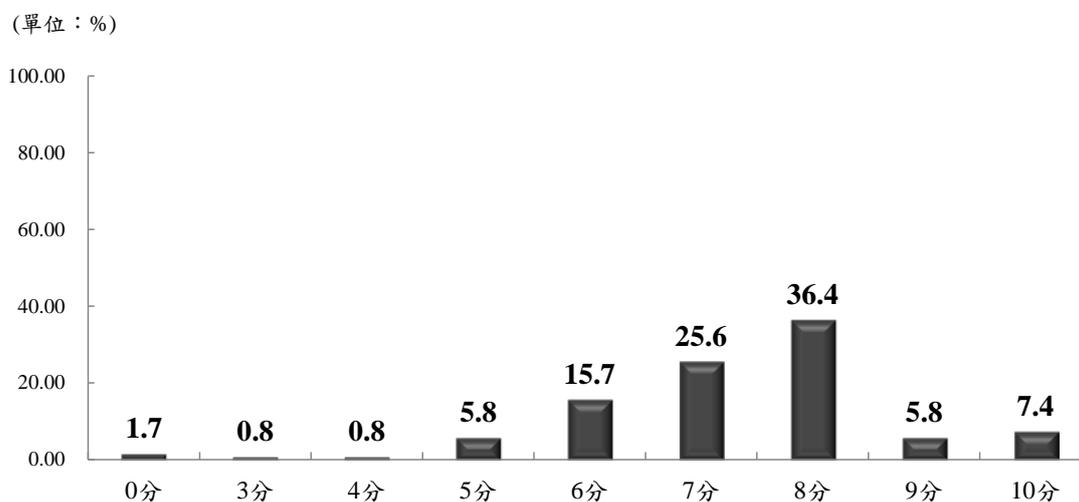
註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-27 中高齡待業者尋職主要遭遇困難

#### 四、中高齡待業者自評目前工作能力

中高齡待業者自評目前工作能力以 8 分的比例最高，占 36.4%，其次為 7 分 (25.6%)，再其次為自評 6 分 (15.7%)。整體來看，中高齡待業者自評工作能力平均分數為 7.3 分，略低於就業者的 7.6 分。(如圖 6-28 所示)



樣本數：121 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-28 中高齡待業者自評工作能力

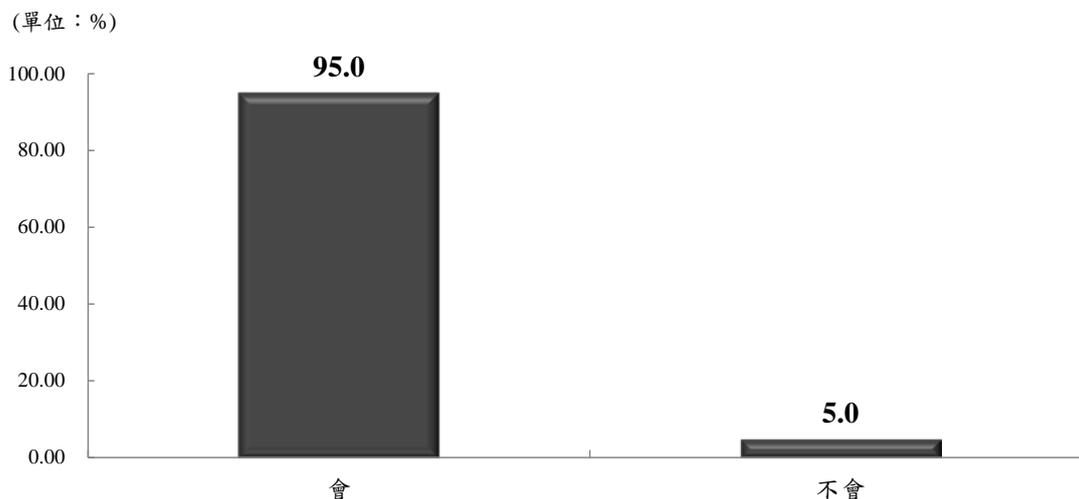
經交叉分析，中高齡待業者自評工作能力會因教育程度的不同而有顯著差異，性別、年齡、居住縣市、是否為家計負責人則無顯著差異。(如附表 A29 所示)

教育程度專科者自評工作能力 8.1 分為最高，而教育程度國小(含以下)、國(初)中者，自評工作能力較低，分別為 6.2 分及 6.4 分。(如附表 A29 所示)

## 五、中高齡待業者繼續尋職意願及希望從事工作內容

### (一)未來找尋工作意願

95.0%的中高齡待業者未來會繼續求職，而有 5.0%的中高齡待業者表示不會。就勞動力現況來看，此些族群即成為非勞動力，然而進一步深究，該些群體從就業市場退離，是隱性的失業者。(如圖 6-29 所示)



樣本數：121 人。

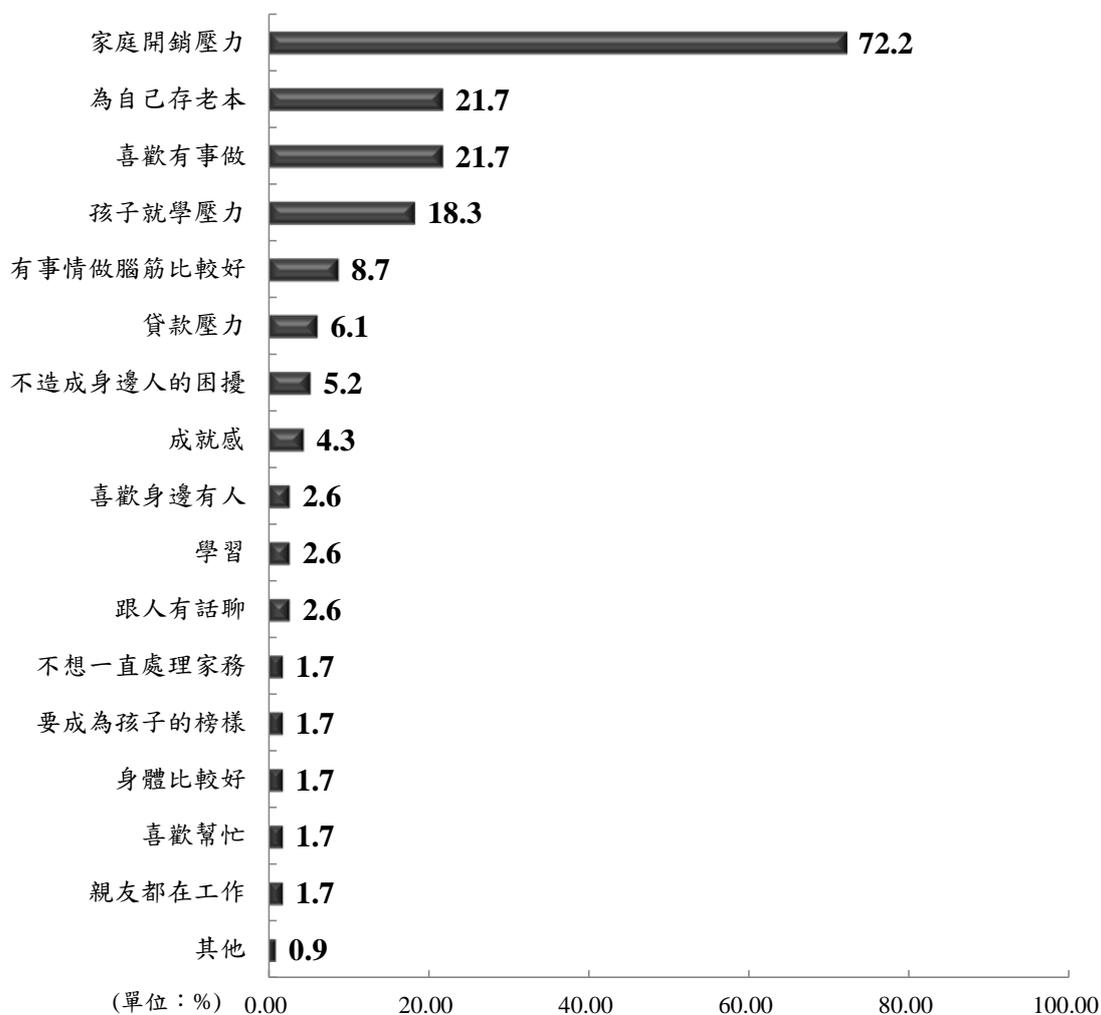
資料來源：本調查整理。

圖 6-29 中高齡待業者未來找尋工作意願

經交叉分析，中高齡待業者未來找尋工作意願不因性別、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人的不同而有顯著差異；年齡方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A30 所示)

## (二) 中高齡待業者持續找工作原因

中高齡待業者持續尋找工作的原因，以家庭開銷壓力比例最高，占 72.2%，其次為為自己存老本、喜歡有事做，二者皆占 21.7%，再其次為孩子就學壓力 18.3%，其餘原因比例不及一成。(如圖 6-30 所示)



樣本數：115 人。

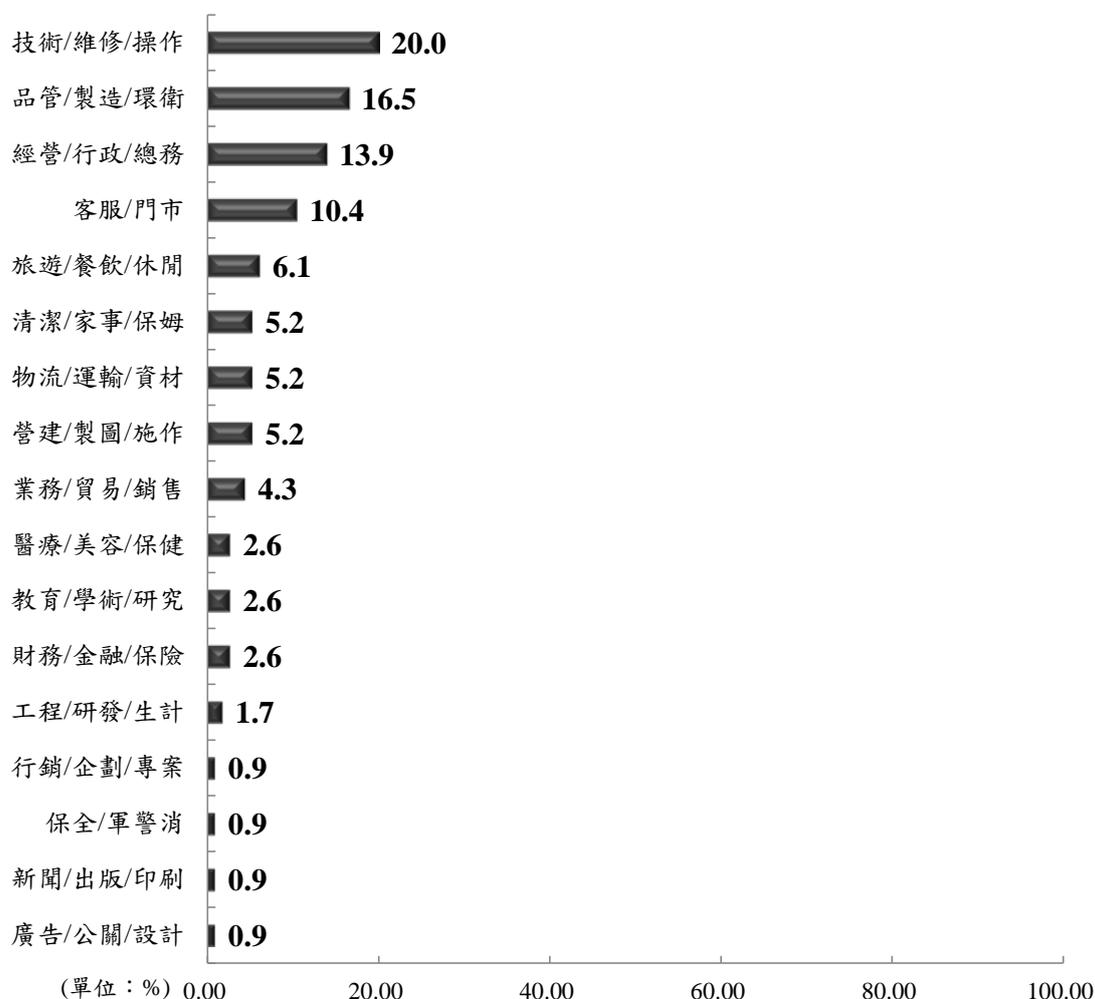
註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-30 中高齡待業者持續找工作原因

### (三)希望從事的工作職類

中高齡待業者希望從事工作職類以技術/維修/操作的比例最高，占 20.0%，其次為品管/製造/環衛，占 16.5%，再其次為經營/行政/總務(13.9%)、客服/門市(10.4%)，其餘工作職類比例不及一成。(如圖 6-31 所示)



樣本數：115 人。

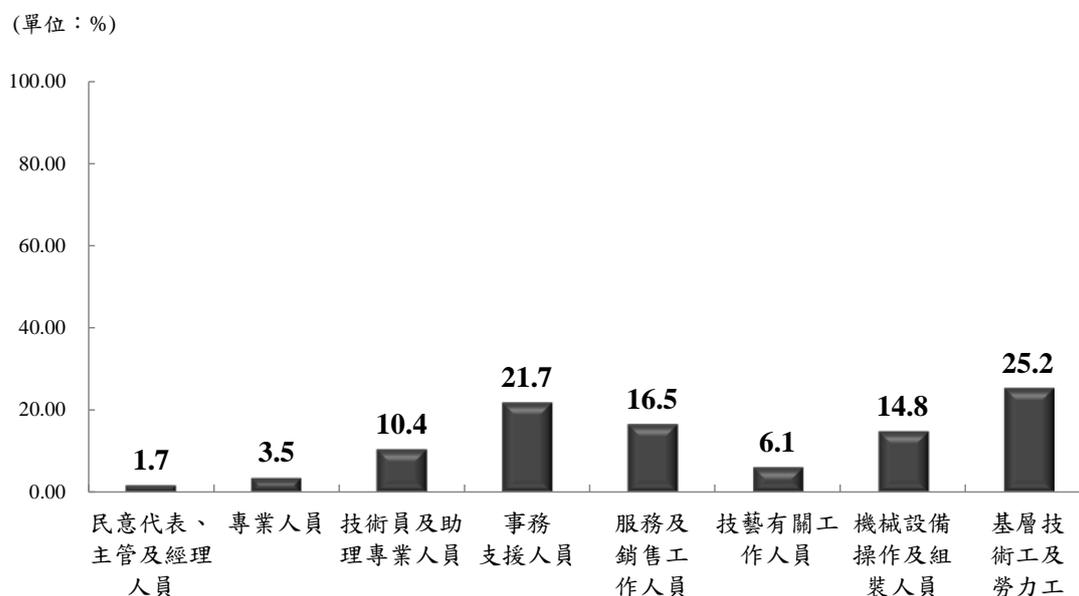
資料來源：本調查整理。

圖 6-31 中高齡待業者希望從事職類

經交叉分析，中高齡待業者希望從事職類不因年齡、教育程度、居住縣市、是否為家計負責人的不同而有顯著差異；性別方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A32 所示)

#### (四)希望從事之職業身分

中高齡待業者希望從事職業身分以基層技術工及勞力工比例最高，占 25.2%，其次為事務支援人員，占 21.7%，再其次為服務及銷售工作人員(16.5%)及機械設備操作及組裝人員(14.8%)。(如圖 6-32 所示)



樣本數：115 人。

資料來源：本調查整理。

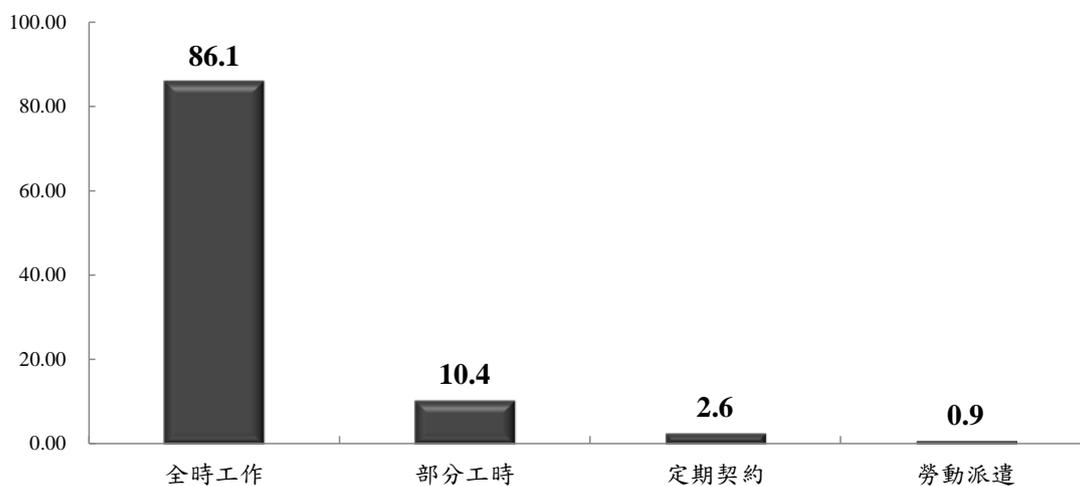
圖 6-32 中高齡待業者希望從事職業身分

經交叉分析，中高齡待業者希望從事職業身分不因教育程度、居住縣市、是否為家計負責人的不同而有顯著差異；性別、年齡方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A33 所示)

### (五)希望找尋的工作類型

中高齡待業者希望找尋工作類型以全時工作的比例為主，占 86.1%，希望找尋工作類型為部分工時者占 10.4%。(如圖 6-33 所示)

(單位：%)



樣本數：115 人。

資料來源：本調查整理。

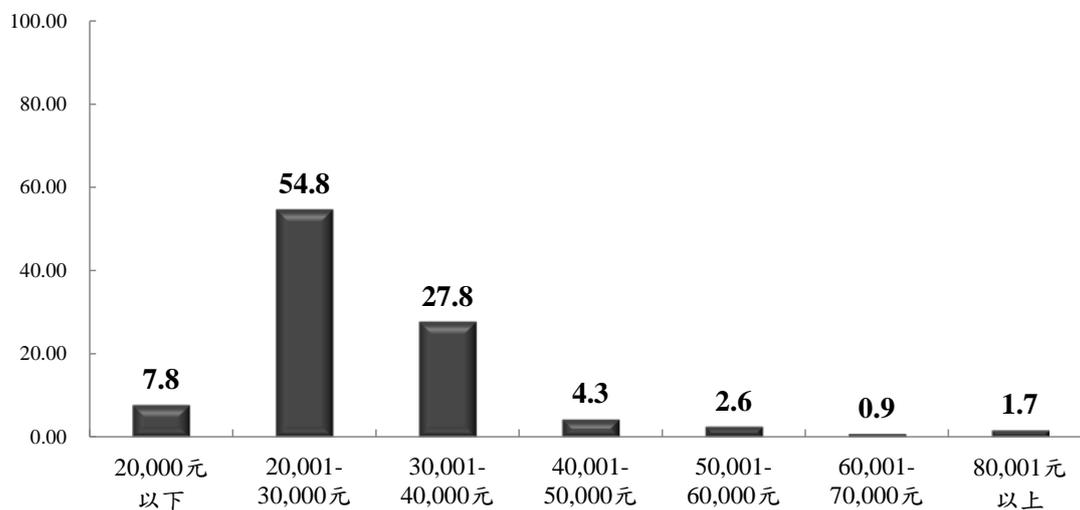
圖 6-33 中高齡待業者希望從事工作類型

經交叉分析，中高齡待業者希望從事工作類型不因基本資料的不同而有顯著差異。(如附表 A34 所示)

### (六)希望的工作待遇

中高齡待業者希望工作待遇以 20,001-30,000 元的比例最高，占 54.8%，其次為 30,001 元-40,000 元，占 27.8%。(如圖 6-34 所示)

(單位：%)



樣本數：115 人。

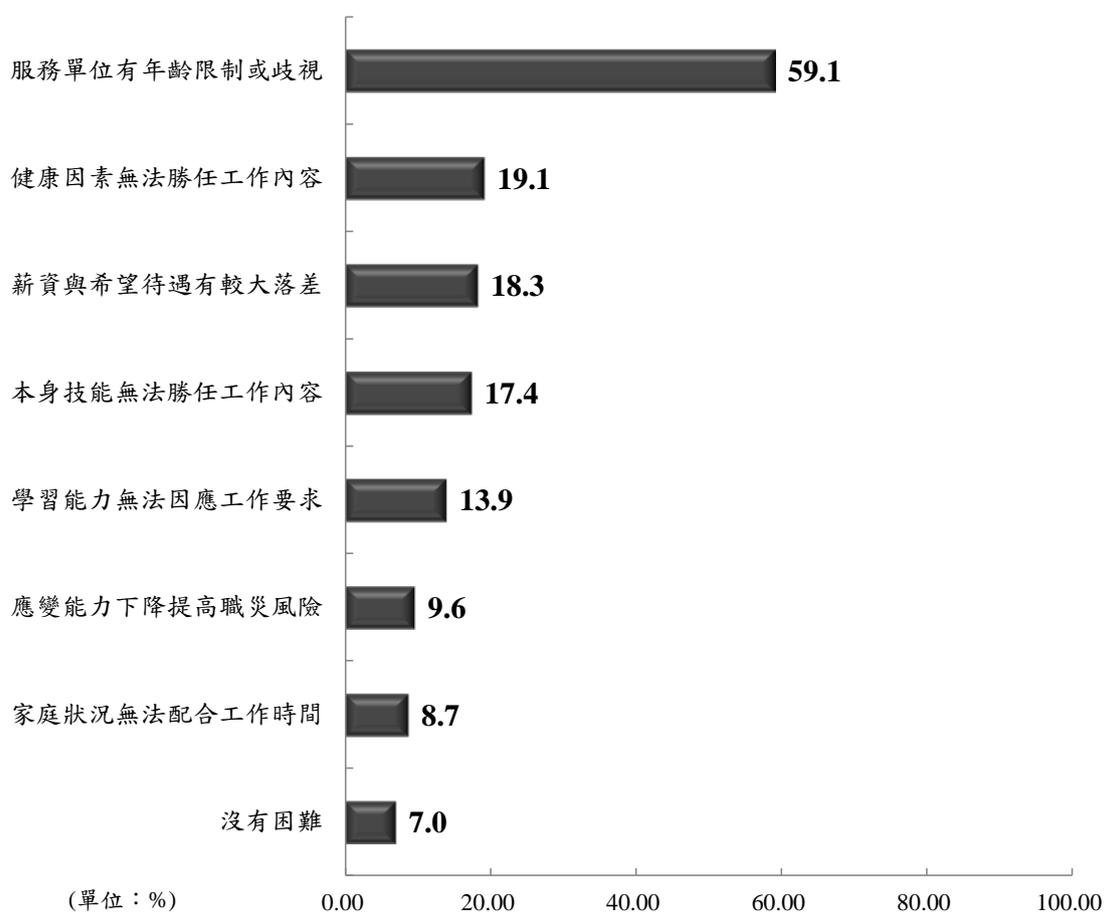
資料來源：本調查整理。

圖 6-34 中高齡待業者希望工作待遇

經交叉分析，中高齡待業者希望工作待遇不因居住縣市的不同而有顯著差異；性別、年齡、教育程度、是否為家計負責人方面，有 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。(如附表 A36 所示)

## 六、中高齡待業者工作預期就業可能會遭遇之困難

中高齡待業者認為，若現在去工作可能遭遇困難為服務單位有年齡限制或歧視的比例最高，占 59.1%，其次為健康因素無法勝任工作內容，占 19.1%，再其次依序為薪資與希望待遇有較大落差(18.3%)、本身技能無法勝任工作內容(17.4%)、學習能力無法因應工作要求(13.9%)。(如圖 6-35 所示)



樣本數：115 人。

註：本題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-35 中高齡待業者預期就業可能遭遇困難

## 第四節 中高齡受訪者對於政府促進就業協助需求分析

### 一、分署各項服務

#### (一)分署各項服務認知情形

對於分署各項服務的認知情形，雲嘉南中高齡知道「失業給付」服務的比率最高，占 76.3%，其次為「職業訓練課程」占 67.3%，再其次依序為「公立就業服務中心或服務台求職」、「徵才活動」、「臺灣就業通網站」及「就業諮詢」，分別占 63.7%、59.7%、58.7%及 57.7%，其餘項目認知程度不及五成。(如表 6-5 所示)

以下針對中高齡勞動人口對 14 項政府促進就業協助措施認知度進行交叉分析。(如表 6-5 所示)

- 1.性別：在「臺灣就業通網站」服務項目，女性知道的比率(62.3%)，高於男性(55.0%)。在「職業訓練課程」服務項目，男性知道的比率(67.8%)，高於女性(66.9%)。在「創業輔導」服務項目，女性知道的比率(53.6%)，高於男性(38.3%)。
- 2.年齡：在「徵才活動」服務項目，45-54 歲的中高齡知道的比率(62.9%)，高於 55-64 歲(52.6%)。在「公立就業服務中心或服務台求職」服務項目，45-54 歲的中高齡知道的比率(67.3%)，高於 55-64 歲(55.8%)。「臺灣就業通網站」服務項目中，45-54 歲的中高齡知道的比率(62.4%)，高於 55-64 歲(50.5%)。「創業輔導」服務項目中，45-54 歲的中高齡知道的比率(47.8%)，高於 55-64 歲(42.1%)。
- 3.工作有無：在「徵才活動」、「就業諮詢」、「公立就業服務中心或服務台求職」、「臺灣就業通網站登記求職」及「就業座談會、就業促進研習」服務項目，沒有工作的中高齡知道的比率皆高於有從事工作的中高齡。僅「職場學習及再適應課程」、「失業給付」及「職業心理測驗」服務項目，有工作的中高齡知道的比率高於沒有從事工作的中高齡。
- 4.教育程度：從不同教育程度來看，分署各項服務項目認知情形，教育較高者，知道的比例較教育程度低者高。
- 5.居住縣市：各縣市中高齡勞動人口對各項政策認知度均無顯著差異，但各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者前三項認知度高的服務為「公立就業服務中心或服務台求職」、「失業給付」、「徵才活動」；居住在嘉義市者前四項認知度高的服務為「職業訓練課程」、「臺灣就業通網站」、「公立就業服務中心或服務台求職」；居住在嘉義縣者前三項認知度高的服務為「失業給付」、「職業訓練課程」、「臺灣就業通網站」。

「公立就業服務中心或服務台求職」；居住在臺南市者前四項認知度最高的服務是「失業給付」、「職業訓練課程」、「臺灣就業通網站」、「公立就業服務中心或服務台求職」。

表 6-5 中高齡勞動者對於分署各項服務認知情形

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	性別		年齡		是否有從事工作	
			男	女	45-54 歲	55-64 歲	就業者	待業者
失業給付	300	76.3	77.9	74.8	78.5	71.6	77.1	75.2
職業訓練課程	300	67.3	67.8	66.9	69.8	62.1	68.2	66.1
公立就業服務中心 或服務台求職	300	63.7	61.1	66.2	67.3	55.8	63.1	64.5
徵才活動	300	59.7	55.0	64.2	62.9	52.6	57.0	63.6
臺灣就業通網站	300	58.7	55.0	62.3	62.4	50.5	54.7	64.5
就業諮詢	300	57.7	58.4	57.0	58.5	55.8	55.3	61.2
職業訓練生活津貼	300	48.7	49.0	48.3	48.3	49.5	48.5	52.9
創業輔導	300	46.0	38.3	53.6	47.8	42.1	46.9	44.6
就業座談會、 就業促進研習	300	38.0	38.3	37.7	37.6	38.9	34.6	43.0
職場學習及 再適應課程	300	36.3	36.2	36.4	36.6	35.8	38.0	33.9
缺工就業獎勵	300	19.0	18.8	19.2	20.5	15.8	16.2	23.1
跨域就業津貼	300	17.7	16.1	19.2	19.5	13.7	17.9	17.4
職業心理測驗	300	14.3	13.4	15.2	13.7	15.8	15.1	13.2
臨時工作津貼	300	11.0	12.8	9.3	9.8	13.7	13.4	7.4

註 1：本表僅列知道分署各項服務之比率。

註 2：灰底表示有顯著之服務項目。

資料來源：本調查整理。

表 6-5 中高齡勞動者對於分署各項服務認知情形(續)

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	教育程度					居住縣市			
			國小 (含以下)	國(初) 中	高中/職	專科	大學 及以上	雲林 縣	嘉義 縣	嘉義 市	臺南 市
失業給付	300	76.3	55.6	61.8	78.9	83.3	94.4	64.3	78.0	60.0	80.9
職業訓練課程	300	67.3	55.6	49.1	72.7	72.2	77.8	58.9	65.9	73.3	69.7
公立就業服務中心 或服務台求職	300	63.7	51.9	45.5	69.5	68.5	72.2	64.3	61.0	60.0	64.4
徵才活動	300	59.7	48.4	49.1	60.9	66.7	69.4	60.7	53.7	53.3	61.2
臺灣就業通網站	300	58.7	29.6	32.7	64.8	72.2	77.8	53.6	39.0	60.0	64.4
就業諮詢	300	57.7	48.1	49.1	54.7	64.8	77.8	57.1	48.8	46.7	60.6
職業訓練生活津貼	300	48.7	44.4	21.8	54.7	53.7	63.9	44.6	46.3	40.0	51.1
創業輔導	300	46.0	37.0	32.7	49.2	55.6	47.2	50.0	51.2	40.0	44.1
就業座談會、 就業促進研習	300	38.0	22.2	25.5	40.6	42.6	52.8	37.5	19.5	40.0	42.0
職場學習及 再適應課程	300	36.3	29.6	27.3	38.3	48.1	30.6	33.9	31.7	46.7	37.2
缺工就業獎勵	300	19.0	14.8	7.3	23.4	27.8	11.1	23.2	4.9	20.0	20.7
跨域就業津貼	300	17.7	14.8	12.7	12.5	35.2	19.4	14.3	9.8	6.7	21.3
職業心理測驗	300	14.3	18.5	5.5	12.5	20.4	22.2	21.4	9.8	20.0	12.8
臨時工作津貼	300	11.0	22.2	3.6	11.7	14.8	5.3	17.9	7.3	13.3	9.6

註：本表僅列知道分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

## (二)分署各項服務使用情形

對於分署各項服務的使用情形，雲嘉南中高齡使用「公立就業服務中心或服務台求職」服務的比例最高，占 78.5%，其次為「臺灣就業通網站」占 72.2%，再其次依序為「失業給付」及「就業諮詢」，分別占 62.4%及 61.3%，其餘項目使用情形不及五成。

從不同教育程度來看，分署各項服務項目使用情形，教育較高者，使用的比例較教育程度低者高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住嘉義市的中高齡勞動人口使用情形較高，相反居住在雲林縣的中高齡勞動人口使用情形較低。(如表 6-6 所示)

以下針對中高齡勞動人口對 14 項政府促進就業協助措施使用程度進行分析。(如表 6-6 所示)

- 1.性別：各性別中高齡勞動人口對各項政策使用程度均無顯著差異，但各個性別獨立來看，男性與女性使用程度高的服務皆為「公立就業服務中心或服務台求職」及「臺灣就業通網站」。
- 2.年齡：各年齡中高齡勞動人口對各項政策使用程度均無顯著差異，但各個年齡層獨立來看，45-54 歲前二項使用程度高的服務為「公立就業服務中心或服務台求職」及「臺灣就業通網站」；55-64 歲前二項使用程度高的服務為「公立就業服務中心或服務台求職」及「失業給付」。
- 3.工作有無：各工作狀況中高齡勞動人口對各項政策使用程度均無顯著差異，但各工作狀況獨立來看，有工作與沒有工作者使用程度高的服務皆為「公立就業服務中心或服務台求職」及「臺灣就業通網站」。
- 4.教育程度：各教育程度中高齡勞動人口對各項政策認知度均無顯著差異，但各教育程度獨立來看，國小(含以下)學歷者前三項使用程度高的為「就業諮詢」、「就業座談會、就業促進研習」及「職場學習及再適應課程」；國(初)中以上學歷者使用程度高的服務皆為「公立就業服務中心或服務台求職」。
- 5.居住縣市：各縣市中高齡勞動人口對各項政策使用程度均無顯著差異，但各個縣市獨立來看，居住在雲林縣及嘉義縣者前三項認知度高的服務皆為「公立就業服務中心或服務台求職」、「臺灣就業通網站」、「就業諮詢」；居住在嘉義市者前三項認知度高的服務為「就業諮詢」、「就業心理測驗」、「公立就業服務中心或服務台求職」；居住在臺南市者前三項認知度最高的服務是「公立就業服務中心或服務台求職」、「臺灣就業通網站」、「失業給付」。

表 6-6 中高齡勞動者對於分署各項服務使用情形

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	性別		年齡		是否有從事工作	
			男	女	45-54 歲	55-64 歲	就業者	待業者
公立就業服務中心 或服務台求職	191	78.5	80.2	77.0	80.4	73.6	74.3	84.6
臺灣就業通網站	176	72.2	79.3	66.0	77.3	58.3	67.3	78.2
失業給付	229	62.4	66.4	58.4	62.7	61.8	56.5	71.4
就業諮詢	173	61.3	66.7	55.8	63.3	56.6	51.5	74.3
就業座談會、 就業促進研習	114	45.6	43.9	47.4	50.6	35.1	33.9	59.6
職業心理測驗	43	44.2	50.0	39.1	35.7	60.0	33.3	62.5
徵才活動	179	35.2	37.8	33.0	40.3	22.0	30.4	41.6
職業訓練課程	202	33.7	24.8	42.6	37.1	25.4	30.3	38.8
職業訓練生活津貼	146	30.8	27.4	34.2	30.3	31.9	28.0	34.4
職場學習及 再適應課程	109	26.6	33.3	20.0	26.7	26.5	19.1	39.0
臨時工作津貼	33	15.2	15.8	14.3	15.0	15.4	20.8	-
缺工就業獎勵	57	14.0	21.4	6.9	14.3	13.3	20.7	7.1
創業輔導	138	8.0	7.0	8.6	6.1	12.5	8.3	7.4
跨域就業津貼	53	5.7	8.3	3.4	7.5	-	3.1	9.5

註：本表僅列知道且有使用分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

表 6-6 中高齡勞動者對於分署各項服務使用情形(續)

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	教育程度					居住縣市			
			國小 (含以下)	國(初) 中	高中/職	專科	大學 及以上	雲林 縣	嘉義 縣	嘉義 市	臺南 市
公立就業服務中心或 服務台求職	191	78.5	42.9	76.0	78.7	83.8	92.3	69.4	76.0	88.9	81.0
臺灣就業通網站	176	72.2	25.0	44.4	72.3	82.1	89.3	56.7	68.8	77.8	76.0
失業給付	229	62.4	40.0	52.9	62.4	71.1	70.6	38.9	50.0	55.6	71.1
就業諮詢	173	61.3	61.5	59.3	52.9	71.4	71.4	46.9	65.0	100.0	62.3
就業座談會、 就業促進研習	114	45.6	50.0	35.7	42.3	52.2	52.6	33.3	37.5	50.0	49.4
職業心理測驗	43	44.2	40.0	33.3	43.8	54.5	37.5	33.3	25.0	100.0	45.8
徵才活動	179	35.2	30.8	33.3	38.5	33.3	32.0	23.5	50.0	62.5	33.9
職業訓練課程	202	33.7	40.0	18.5	33.3	43.6	32.1	36.4	37.0	45.5	31.3
職業訓練生活津貼	146	30.8	41.7	16.7	28.6	37.9	30.4	32.0	26.3	33.3	31.3
職場學習及 再適應課程	109	26.6	50.0	20.0	24.5	26.9	27.3	36.8	7.7	28.6	27.1
臨時工作津貼	33	15.2	16.7	-	13.3	25.0	-	10.0	-	-	22.2
缺工就業獎勵	57	14.0	25.0	-	20.0	6.7	-	15.4	-	-	15.4
創業輔導	138	8.0	20.0	-	6.3	10.0	11.8	7.1	-	-	10.8
跨域就業津貼	53	5.7	-	-	6.3	10.5	-	-	-	-	7.5

註：本表僅列知道分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

### (三)分署各項服務滿意程度

對於分署各項服務的滿意程度，雲嘉南中高齡滿意「跨域就業津貼」服務的比率最高，占 100.0%，其次為「創業輔導」占 90.9%，再其次依序為「失業給付」、「就業諮詢」及「臨時工作津貼」，分別占 81.1%及 80.0%，其餘項目滿意程度不及八成。從不同教育程度來看，分署各項服務項目滿意程度，教育較低者，滿意的比例較教育程度高者高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住臺南市的中高齡勞動人口滿意程度較高，相反居住在嘉義縣的中高齡勞動人口滿意程度較低。(如表 6-7 所示)

以下針對中高齡勞動人口對 14 項政府促進就業協助措施滿意程度進行交叉分析。(如表 6-7 所示)

- 1.性別：在「臺灣就業通網站」服務項目，男性滿意的比例(75.4%)，高於女性(48.4%)。
- 2.年齡：各年齡層中高齡勞動人口中對各項服務滿意程度均無顯著，但各年齡層獨立來看，45-54 歲者前三項滿意程度高的服務為「跨域就業津貼」、「創業輔導」及「臨時工作津貼」；55-64 歲者前三項滿意程度高的服務為「跨域就業津貼」、「公立就業服務中心或服務台求職」及「職業訓練生活津貼」。
- 3.工作有無：在「公立就業服務中心或服務台求職」服務項目，有工作的中高齡滿意的比率(46.9%)，低於沒有從事工作中高齡(54.5%)。
- 4.教育程度：各教育程度中高齡勞動人口中對各項服務滿意程度均無顯著，但各教育程度獨立來看，教育程度國小(含以下)者前四項滿意程度高的服務為「創業輔導」、「臺灣就業通網站」、「缺工就業獎勵」及「徵才活動」；國(初)中者前三項滿意程度高的服務為「職業訓練生活津貼」、「公立就業服務中心或服務台求職」及「就業諮詢」；高中/職前三項滿意程度高的服務為「跨域就業津貼」、「臨時工作津貼」及「職業心理測驗」；專科前四項滿意程度高的服務為「跨域就業津貼」、「創業輔導」、「臨時工作津貼」及「缺工就業獎勵」；大學及以上學歷者前四項滿意程度高的服務為「創業輔導」、「職業心理測驗」、「職業訓練生活津貼」及「職場學習及再適應課程」。
- 5.居住縣市：各縣市中高齡勞動人口對各項政策認知度均無顯著差異，但各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者前兩項認知度高的服務為「創業輔導」、「缺工就業獎勵」；居住在嘉義縣者前三項認知度高的服務為「職業心理測驗」、「就業座談會、就業促進研習」、「職場學習及再適應課程」；居住在嘉義市者前五項認知度高的服務為「職業心理測驗」、「職業訓練課程」、「就業座談會、就業促進研習」、「職場學習及再

適應課程」、「職業訓練生活津貼」；居住在臺南市者前二項認知度最高的服務是「跨域就業津貼」、「臨時工作津貼」。

表 6-7 中高齡勞動者對於分署各項服務滿意程度

單位：人、%

項目別	樣本數		性別		年齡		是否有從事工作	
	總計		男	女	45-54歲	55-64歲	就業者	待業者
跨域就業津貼	3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
創業輔導	11	90.9	100.0	85.7	100.0	80.0	100.0	75.0
失業給付	143	81.1	83.1	78.8	81.2	81.0	76.9	86.2
就業諮詢	106	81.1	82.8	79.2	84.2	73.3	82.4	80.0
臨時工作津貼	5	80.0	66.7	100.0	100.0	50.0	80.0	-
公立就業服務中心或 服務台求職	150	79.3	76.7	81.8	76.6	87.2	46.9	54.5
職業心理測驗	19	78.9	70.0	88.9	90.0	66.7	66.7	90.0
職業訓練生活津貼	45	75.6	85.0	68.0	70.0	86.7	78.3	72.7
就業座談會、 就業促進研習	52	75.0	64.0	85.2	82.1	53.8	76.2	74.2
職業訓練課程	68	73.5	60.0	81.4	71.7	80.0	78.4	67.7
職場學習及 再適應課程	296	72.4	66.7	81.8	70.0	77.8	61.5	81.3
臺灣就業通網站	127	62.2	75.4	48.4	61.6	64.3	60.6	63.9
缺工就業獎勵	8	50.0	33.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0
徵才活動	63	46.0	51.6	40.6	46.2	45.5	41.9	50.0

註 1：樣本數為使用過且滿意各項服務受訪者。

註 2：本表僅列滿意分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

表 6-7 中高齡勞動者對於分署各項服務滿意程度(續)

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	教育程度					居住縣市			
			國小 (含以下)	國(初) 中	高中/職	專科	大學 及以上	雲林 縣	嘉義 縣	嘉義 市	臺南 市
跨域就業津貼	3	100.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0
創業輔導	11	90.9	100.0	0.0	75.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	88.9
失業給付	143	81.1	50.0	83.3	88.9	75.0	75.0	85.7	68.8	60.0	83.3
就業諮詢	106	81.1	62.5	87.5	86.5	84.0	70.0	66.7	84.6	85.7	83.1
臨時工作津貼	5	80.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0
公立就業服務中心或 服務台求職	150	79.3	83.3	89.5	87.1	71.0	58.3	76.0	68.4	75.0	82.7
職業心理測驗	19	78.9	0.0	0.0	100.0	83.3	100.0	50.0	100.0	100.0	81.8
職業訓練生活津貼	45	75.6	60.0	100.0	70.0	72.7	100.0	50.0	60.0	100.0	83.3
就業座談會、 就業促進研習	52	75.0	33.3	80.0	72.7	91.7	70.0	85.7	100.0	100.0	69.2
職業訓練課程	68	73.5	50.0	80.0	80.6	76.5	55.6	66.7	80.0	100.0	70.7
職場學習及 再適應課程	296	72.4	75.0	33.3	75.0	71.4	100.0	42.9	100.0	100.0	78.9
臺灣就業通網站	127	62.2	100.0	75.0	55.0	68.8	64.0	47.1	63.6	71.4	64.1
缺工就業獎勵	8	50.0	100.0	-	33.3	100.0	-	100.0	-	-	33.3
徵才活動	63	46.0	100.0	44.4	36.7	50.0	50.0	50.0	27.3	60.0	48.7

註 1：樣本數為使用過且滿意各項服務受訪者。

註 2：本表僅列滿意分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

#### (四)分署各項服務不知道如何申請情形

對於分署各項服務不知道如何申請情形，雲嘉南中高齡對「臨時工作津貼」服務的不知道的比率最高，占 28.6%，其次為「公立就業服務中心或服務台求職」占 24.4%，再其次依序為「就業諮詢」、「職業心理測驗」及「缺工就業獎勵」，分別占 23.9%、20.8%及 20.4%，其餘項目不知道的比例不及二成。從不同教育程度來看，分署各項服務項目不知道如何申請情形，以國小(含以下)及專科學歷者知道的比例較低者，而大學及以上學歷者不知道的比例最高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住嘉義市的中高齡勞動人口不知道的比例較高，相反居住在臺南市的中高齡勞動人口不知道的比例較低。(如表 6-8 所示)

以下針對中高齡勞動人口對 14 項政府促進就業協助措施不知道人和使用情形進行交叉分析。(如表 6-8 所示)

- 1.性別：在「職業訓練生活津貼」服務項目，女性不知道如何使用的比例(31.3%)，高於男性(9.4%)；在「就業座談會、就業促進研習」服務項目，女性不知道如何使用的比例(26.7%)，高於男性(12.5%)。
- 2.年齡：在「職業訓練課程」服務項目，55-64 歲者不知道如何使用的比例(22.7%)，高於 45-54 歲者(12.2%)。
- 3.工作有無：在「職業訓練生活津貼」服務項目，沒有工作者就業諮詢的比例(21.4%)，高於有工作者者(18.6%)；在「徵才活動」服務項目，沒有工作者不知道如何使用的比例(15.6%)，高於有工作者者(8.5%)。
- 4.教育程度：在各教育程度中高齡勞動人口中對各項服務滿意程度均無顯著，但各教育程度獨立來看，教育程度國小(含以下)者前二項不知道如何使用的服務為「職業心理測驗」、「就業座談會、就業促進研習」；國(初)中者前三項不知道如何使用的服務為「職場學習及再適應課程」、「職業訓練生活津貼」及「就業諮詢」；高中/職前二項不知道如何使用的服務為「臨時就業津貼」及「臺灣就業通網站」；專科前二項不知道如何使用的服務為「就業諮詢」及「職業訓練課程」；大學及以上學歷者前二項不知道如何使用的服務為「缺工就業獎勵」及「臨時工作津貼」。
- 5.居住縣市：各縣市中高齡勞動人口對各項政策認知度均無顯著差異，但各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者不知道如何使用的服務為「臨時工作津貼」；居住在嘉義縣者不知道如何使用的服務為「職業心理測驗」；居住在嘉義市者不知道如何使用的服務為「公立就業服務中心或服務台求職」；居住在臺南市者不知道如何使用的服務是「公立就業服務中心或服務台求職」。

表 6-8 中高齡勞動者對於分署各項服務不知道如何申請情形

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	性別		年齡		是否有從事工作	
			男	女	45-54 歲	55-64 歲	就業者	待業者
臨時工作津貼	28	28.6	25.0	33.3	29.4	27.3	21.1	44.4
公立就業服務中心或服務台求職	41	24.4	16.7	30.4	22.2	28.6	17.2	41.7
就業諮詢	67	23.9	17.2	28.9	31.8	8.7	22.9	26.3
職業心理測驗	24	20.8	20.0	21.4	22.2	16.7	16.7	33.3
缺工就業獎勵	49	20.4	13.6	25.9	25.0	7.7	8.7	30.8
職業訓練生活津貼	101	19.8	9.4	31.3	21.7	15.6	18.6	21.4
就業座談會、就業促進研習	62	19.4	12.5	26.7	13.2	29.2	17.1	23.8
失業給付	86	18.6	15.4	21.3	15.0	26.9	18.3	19.2
臺灣就業通網站	49	18.4	17.6	18.8	27.6	5.0	12.5	29.4
創業輔導	127	16.5	13.2	18.9	18.5	11.4	18.2	14.0
職業訓練課程	134	15.7	11.8	20.7	12.2	22.7	14.1	18.4
職場學習及再適應課程	80	15.0	8.3	20.5	16.4	12.0	10.9	24.0
跨域就業津貼	50	14.0	18.2	10.7	13.5	15.4	19.4	5.3
徵才活動	116	11.2	11.8	10.8	9.1	15.4	8.5	15.6

註 1：樣本數為未使用過各項服務受訪者。

註 2：本表僅列不知道如何使用分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

表 6-8 中高齡勞動者對於分署各項服務不知道如何申請情形(續)

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	教育程度					居住縣市			
			國小 (含以 下)	國(初 中)	高中/ 職	專科	大學 及以上	雲林 縣	嘉義 縣	嘉義 市	臺南 市
臨時工作津貼	28	28.6	20.0	-	38.5	16.7	50.0	44.4	33.3	-	21.4
公立就業服務中心或 服務台求職	41	24.4	37.5	16.7	26.3	16.7	-	27.3	-	100.0	26.1
就業諮詢	67	23.9	40.0	36.4	18.2	30.0	12.5	23.5	28.6	-	23.3
職業心理測驗	24	20.8	66.7	-	11.1	20.0	20.0	12.5	66.7	-	15.4
缺工就業獎勵	49	20.4	-	25.0	12.5	14.3	100.0	27.3	50.0	33.3	15.2
職業訓練生活津貼	101	19.8	42.9	40.0	18.0	11.1	12.5	23.5	21.4	-	19.7
就業座談會、 就業促進研習	62	19.4	66.7	11.1	23.3	18.2	-	28.6	20.0	33.3	15.0
失業給付	86	18.6	33.3	31.3	15.8	7.7	10.0	27.3	25.0	-	13.6
臺灣就業通網站	49	18.4	-	-	34.8	14.3	-	-	20.0	50.0	24.1
創業輔導	127	16.5	50.0	22.2	15.3	11.1	6.7	26.9	23.8	-	12.2
職業訓練課程	134	15.7	22.2	13.6	17.7	22.7	-	14.3	17.6	33.3	14.4
職場學習及 再適應課程	80	15.0	-	41.7	10.8	15.8	-	16.7	25.0	-	13.7
跨域就業津貼	50	14.0	25.0	14.3	20.0	5.9	14.3	12.5	-	-	16.2
徵才活動	116	11.2	33.3	22.2	8.3	4.2	5.9	15.4	27.3	33.3	6.6

註 1：樣本數為未使用過各項服務受訪者。

註 2：本表僅列不知道如何使用分署各項服務之比率。

資料來源：本調查整理。

表 6-8 分中高齡勞動者對於署各項服務不知道如何申請情形(續)

單位：人、%

項目別	樣本數	總計	無法使用	不想使用	不知道如何申請	目前不需要	離家太遠	無法使用
臨時工作津貼	28	100.0	14.3	7.1	28.6	50.0	-	-
公立就業服務中心或服務台求職	41	100.0	7.3	9.8	24.4	58.5	-	-
就業諮詢	67	100.0	7.5	13.4	23.9	55.2	-	-
職業心理測驗	24	100.0	4.2	25.0	20.8	50.0	-	-
缺工就業獎勵	49	100.0	30.6	4.1	20.4	44.9	-	-
職業訓練生活津貼	101	100.0	29.7	6.9	19.8	43.6	-	-
就業座談會、就業促進研習	62	100.0	17.7	12.9	19.4	50.0	-	-
失業給付	86	100.0	44.2	3.5	18.6	33.7	-	-
臺灣就業通網站	49	100.0	4.1	18.4	38.8	38.8	-	-
創業輔導	127	100.0	14.2	15.7	16.5	53.5	-	-
職業訓練課程	134	100.0	22.4	18.7	15.7	43.3	-	-
職場學習及再適應課程	80	100.0	20.0	12.5	15.0	52.5	-	-
跨域就業津貼	50	100.0	28.0	14.0	14.0	44.0	-	-
徵才活動	116	100.0	23.3	19.8	11.2	43.1	2.6	-

註 1：樣本數為未使用過各項服務受訪者。

註 2：本表僅列不知道如何使用分署各項服務之比率。

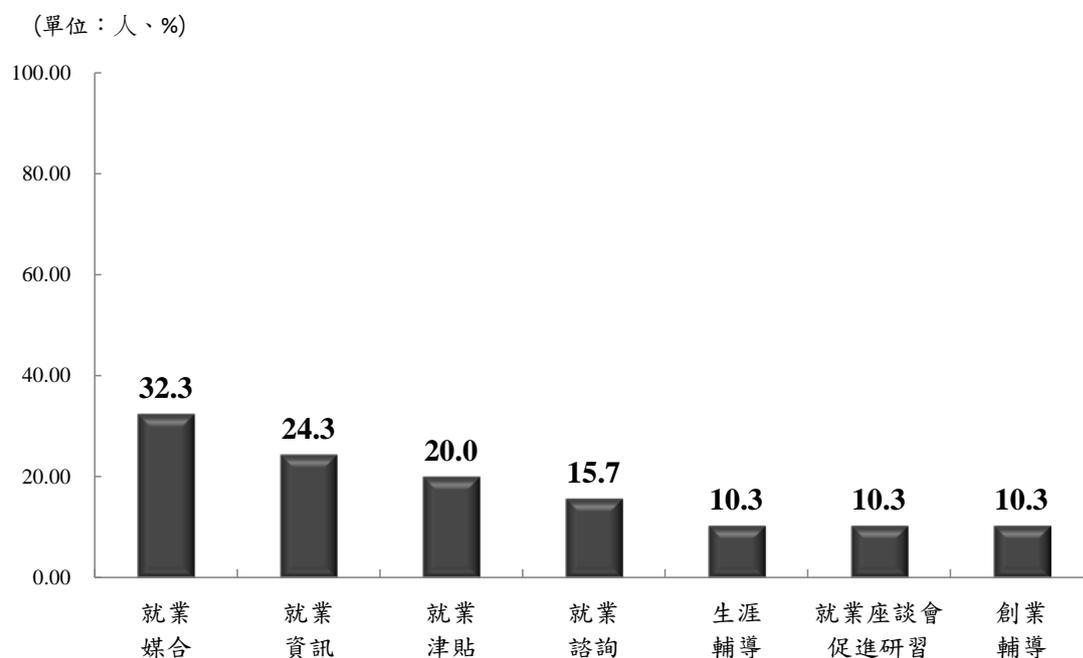
資料來源：本調查整理。

## 二、政府及雇主提供之協助

除整體之分析外，為瞭解不同群體對於政府提供協助之需求，本調查針對不同縣市、年齡及工作狀況加以分析，提供各縣市服務機構對於中高齡勞動人口在就業媒合上之參考。

### (一)政府應提供之就業服務項目

雲嘉南中高齡勞動人口中，認為政府應該提供之就業服務的項目以「就業媒合」(32.3%)最多，其次是「就業資訊」(24.3%)，再其次是「就業津貼」(20.0%)、「就業諮詢」(15.7%)及「生涯輔導」、「就業座談會促進研習」、「創業輔導」(皆10.3%)等。(如圖 6-36 所示)



樣本數：300 人。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-36 中高齡勞動者認為政府應提供之就業服務項目

以下針對年齡、工作有無及居住縣市對政府應提供之就業服務項目進行交叉分析。

1. 年齡：在「就業媒合」服務項目，50-54 歲者認為政府應該提供的比例(37.7%)，高於 55-64 歲者及 45-49 歲者(31.6%)、(25.3%)。
2. 工作有無：在各個服務項目中，待業者認為政府應該提供服務項目之比例皆大於就業者，而在「就業媒合」服務項目，待業者認為應該提供的比例(49.7%)，高於就業者(21.8%)。
3. 居住縣市：各縣市中高齡勞動人口對政府應提供之就業服務項目均無顯著差異，但各個縣市獨立來看，居住在雲林縣、嘉義縣及臺南市者認為政府應提供之就業服務以「就業媒合」所占的比例最高，而在嘉義市者則認為政府應提供之就業服務以「就業資訊」所占的比例最高(53.3%)。

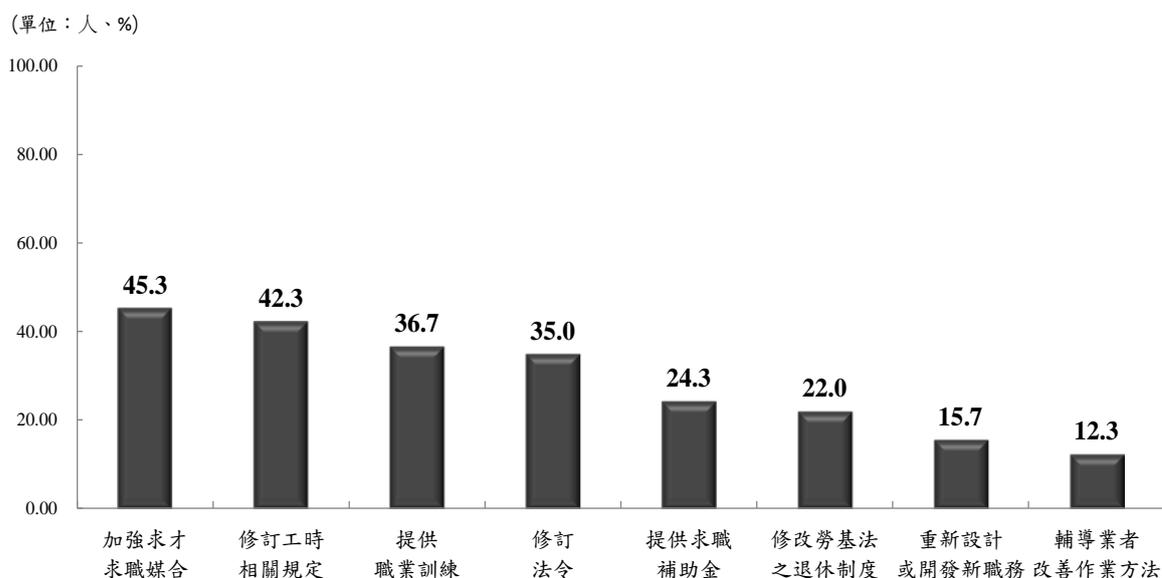
表 6-9 中高齡勞動者認為政府應提供之就業服務項目

項目別	就業 媒合	就業 資訊	就業 津貼	生涯 輔導	就業座談會 促進研習	創業 輔導
<b>總計</b>	32.3	24.3	20.0	15.7	10.3	10.3
<b>年齡</b>						
45-49 歲	25.3	12.0	14.5	13.3	9.6	4.8
50-54 歲	37.7	30.3	22.1	18.0	13.9	17.2
55-64 歲	31.6	27.4	22.1	14.7	6.3	6.3
<b>工作有無</b>						
就業者	21.8	19.0	17.9	12.3	9.5	7.8
待業者	47.9	32.2	23.1	20.7	11.6	14.0
<b>居住縣市</b>						
雲林縣	35.7	30.4	25.0	21.4	14.3	17.9
嘉義縣	31.7	24.4	26.8	12.2	17.1	9.8
嘉義市	33.3	53.3	46.7	33.3	20.0	33.3
臺南市	31.4	20.2	14.9	13.3	6.9	6.4

資料來源：本調查整理。

## (二)促進中高齡就業政府應努力項目

雲嘉南中高齡人口中，認為政府應努力的選項以「加強求才、求職媒合」(45.3%)最多，其次為「修訂工時相關規定」(42.3%)，再其次為「提供職業訓練」(36.7%)、「修訂法令」(35.0%)、「提供求職補助金」(24.3%)、「修改勞基法之退休制度」(22.0%)、「重新設計或開發新職務」(15.7%)及「輔導業者改善作業方法」(12.3%)等。(如圖 6-37 所示)



樣本數：300 人。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-37 中高齡勞動者認為促進中高齡就業政府應努力項目

以下針對年齡、工作有無及居住縣市對促進中高齡就業政府應努力項目進行交叉分析。

1. 年齡：45-49 歲者認為促進中高齡就業政府應努力項目，在「加強求才、求職媒合」所占的比例最高(45.8%)。
2. 工作有無：在「加強求才、求職媒合」項目，待業者認為政府應努力的比例(50.4%)，高於就業者(41.9%)；在「修訂工時」項目，待業者認為應努力的比例(45.5%)，高於就業者(40.2%)。
3. 居住縣市：各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者、嘉義縣及臺南市者認為政府應努力之項目以「加強求才、求職媒合」所占比例最高；居住在嘉義市者認為政府應努力之項目以「修訂工時」所占比例最高。

表 6-10 中高齡勞動者認為促進中高齡就業政府應努力項目

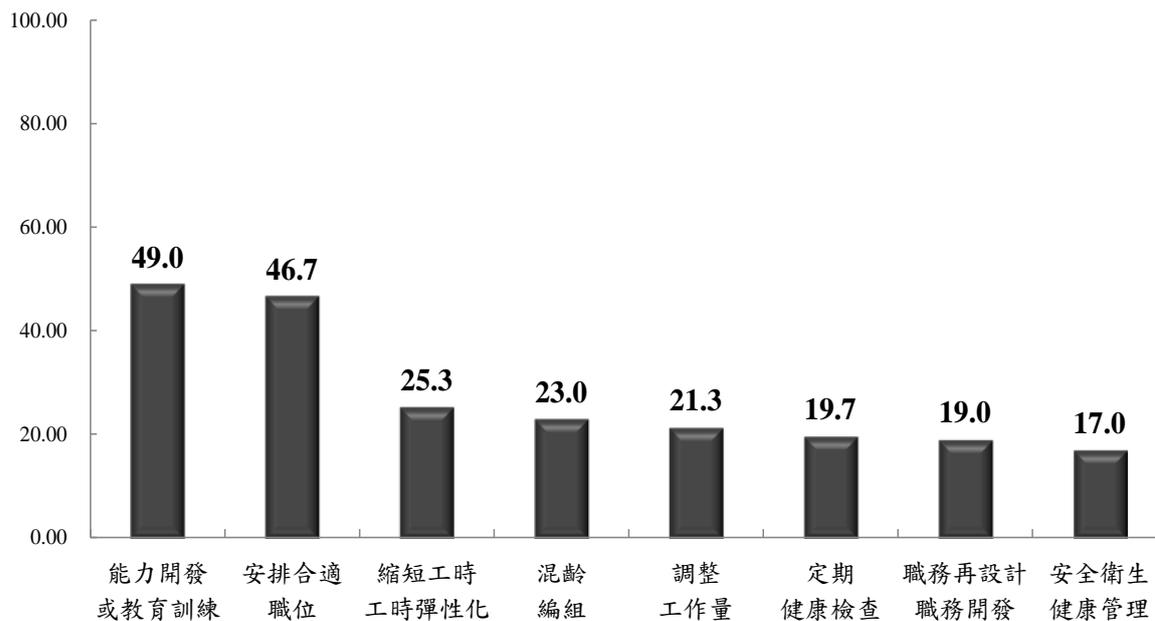
項目別	修訂 工時	職務 再設計	改善 作業方法	職業 訓練	加強 媒合	求職 補助金	修訂 法令	修改 法條
<b>總計</b>	42.3	15.7	12.3	36.7	45.3	24.3	35.0	22.0
<b>年齡</b>								
45-49 歲	42.2	13.3	8.4	37.3	45.8	24.1	28.9	20.5
50-54 歲	43.4	18.0	13.9	37.7	45.1	25.4	40.2	23.8
55-64 歲	41.1	14.7	13.7	34.7	45.3	23.2	33.7	21.1
<b>工作有無</b>								
就業者	40.2	14.0	12.8	36.3	41.9	23.5	35.2	25.7
待業者	45.5	18.2	11.6	37.2	50.4	25.6	34.7	16.5
<b>居住縣市</b>								
雲林縣	37.5	8.9	12.5	33.9	51.8	26.8	33.9	19.6
嘉義縣	48.8	12.2	9.8	43.9	58.5	24.4	34.1	26.8
嘉義市	73.3	40.0	20.0	33.3	40.0	46.7	60.0	46.7
臺南市	39.9	16.5	12.2	36.2	41.0	21.8	33.5	19.7

資料來源：本調查整理。

### (三)事業單位應協助中高齡就業項目

雲嘉南中高齡勞動人口中，認為事業單位應協助中高齡就業項目以「能力開發及教育訓練」(49.0%)最多，其次為「安排合適職位」(46.7%)，再其次為「縮短工時、工時彈性化」(25.3%)、「混齡編組」(23.0%)、「調整工作量」(21.3%)、「定期健康檢查」(19.7%)、「職務再設計及職務開發」(19.0%)、「安全衛生及健康管理關懷」(17.0%)等。(如圖 6-38 所示)

(單位：人、%)



樣本數：300 人

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-38 中高齡勞動者認為企業應協助中高齡就業項目

以下針對年齡、工作有無及居住縣市對企業應協助中高齡就業項目進行交叉分析。

1. 年齡：各年齡層認為企業協助中高齡項目皆以「教育訓練」為最重要，其中以 45-49 歲者所占的比例最高(53.0%)。
2. 工作有無：在「教育訓練」項目，就業者認為企業應協助的比例(50.3%)，高於待業者(47.1%)；在「安排適合職位」項目，待業者認為企業應協助的比例(52.9%)，高於就業者(42.5%)。
3. 居住縣市：各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者、嘉義市及臺南市者認為企業應協助之項目以「教育訓練」所占比例最高；居住在嘉義縣者認為企業應協助之項目以「安排適合職位」、「定期健康檢查」、「教育訓練」所占比例最高。

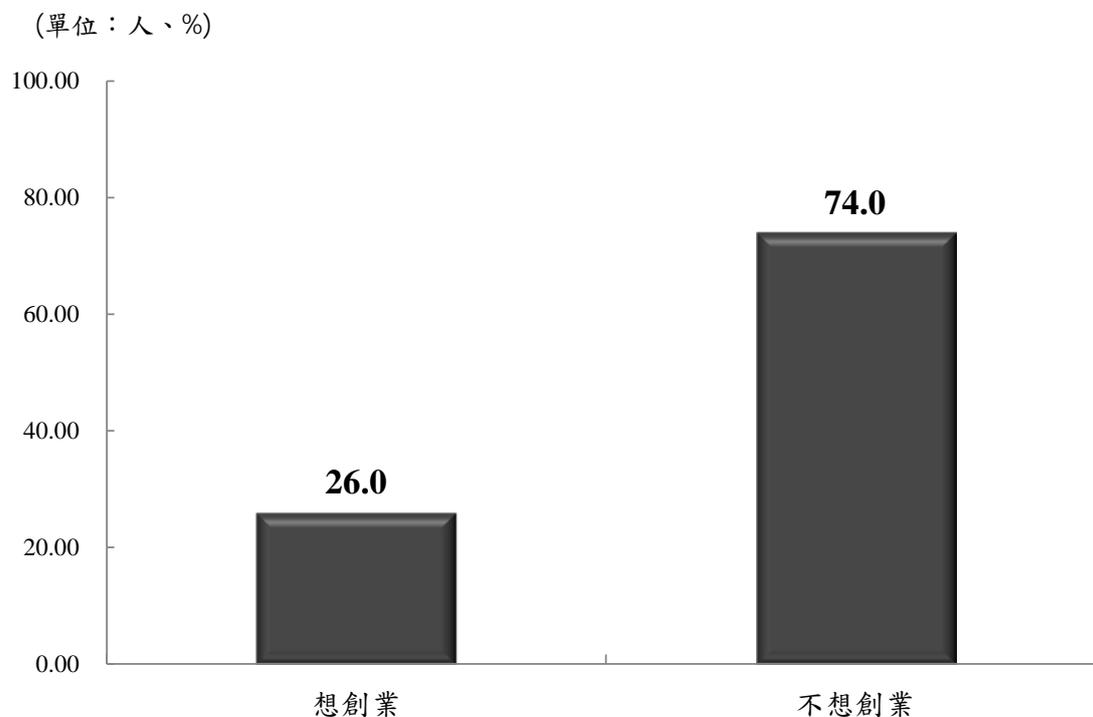
表 6-11 中高齡勞動者認為企業應協助中高齡就業項目

項目別	調整 工作量	安排適 合職位	工時 彈性化	職務 在設計	教育 訓練	定期健 康檢查	安全衛 生管理	混齡 編組
<b>總計</b>	21.3	46.7	25.3	19.0	49.0	19.7	17.0	23.0
<b>年齡</b>								
45-49 歲	15.7	39.8	26.5	12.0	53.0	18.1	14.5	15.7
50-54 歲	23.8	45.9	24.6	20.5	50.8	20.5	16.4	29.5
55-64 歲	23.2	53.7	25.3	23.2	43.2	20.0	20.0	21.1
<b>工作有無</b>								
就業者	20.7	42.5	22.3	17.3	50.3	20.7	17.9	22.3
待業者	22.3	52.9	29.8	21.5	47.1	18.2	15.7	24.0
<b>居住縣市</b>								
雲林縣	17.9	48.2	19.6	16.1	53.6	16.1	17.9	19.6
嘉義縣	12.2	51.2	34.1	22.0	43.9	26.8	17.1	29.3
嘉義市	40.0	53.3	46.7	13.3	53.3	53.3	33.3	33.3
臺南市	22.9	44.7	23.4	19.7	48.4	16.5	15.4	21.8

資料來源：本調查整理。

#### (四)自行創業意願及創業協助

雲嘉南中高齡勞動者中，想創業的比率為 26.0%，不想創業的比率為 74.0%。  
(如圖 6-39 所示)



樣本數：300 人。

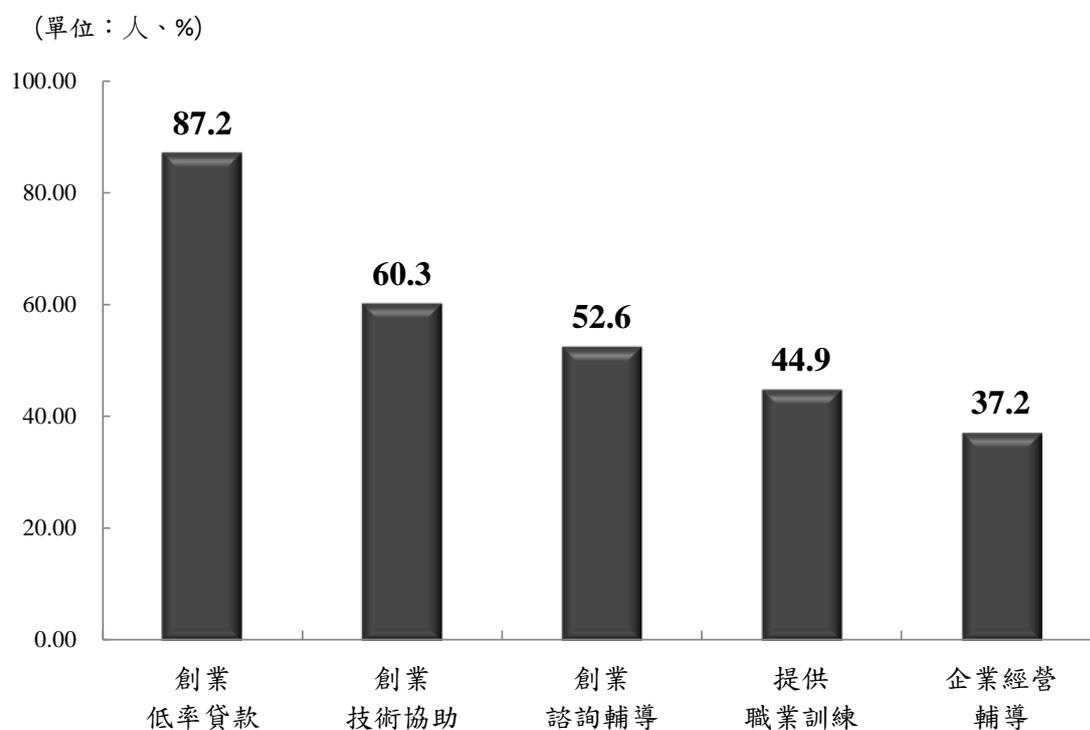
資料來源：本調查整理。

圖 6-39 中高齡勞動力自行創業意願

交叉分析顯示，中高齡勞動者在性別及工作狀況之間有差異，而在居住縣市及是否為家計負責人則無顯著差異；而年齡及教育程度方面 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考：

從不同性別來看，男性中高齡想自行創業的比率(32.9%)，高於女性(19.2%)。而從不同工作狀況來看，沒有工作的中高齡想創業的比率(30.6%)，高於有工作的中高齡(22.9%)。(如附表 A54 所示)

中高齡勞動者想創業的民眾中，認為政府應提供之創業協助項目以「創業低率貸款」(87.2%)最多，其次為「創業技術協助」(60.3%)，再其次為「創業諮詢輔導」(52.6%)、「提供職業訓練」(44.9%)及「企業經營輔導」(37.2%)等。(如圖 6-40 所示)



樣本數：78 人。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

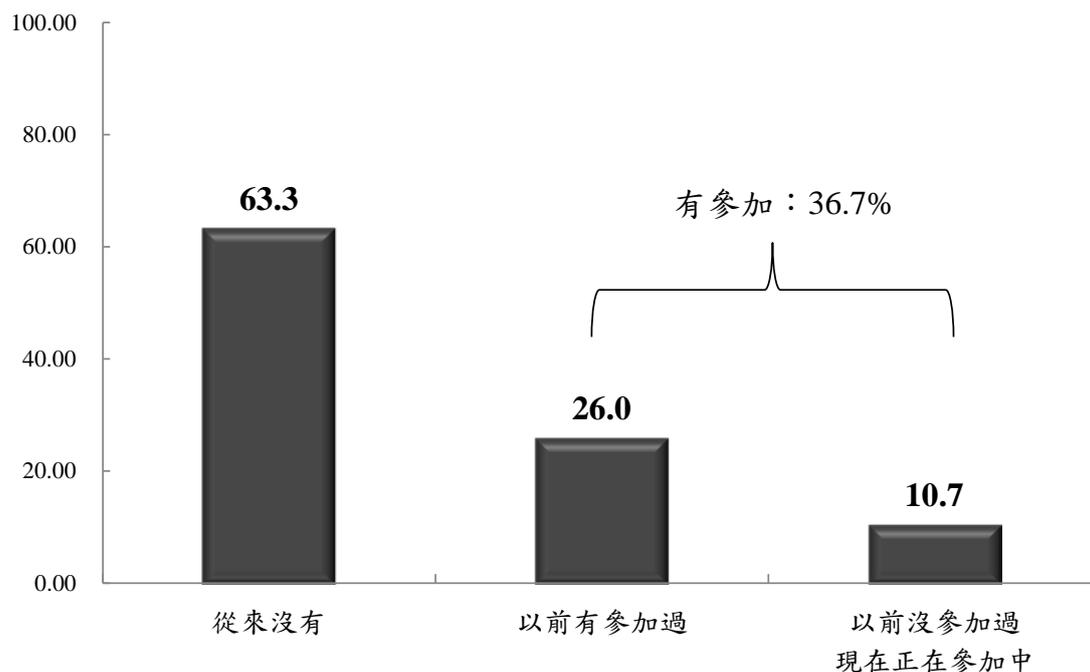
圖 6-40 中高齡勞動者認為政府應提供創業之協助項目

### 三、職業訓練課程

#### (一)參與職業訓練課程情形

雲嘉南中高齡勞動人口中，有參加職業訓練課程的比率為 36.7%，從來沒有參加過的比率為 63.3%。(如圖 6-41 所示)

(單位：人、%)



樣本數：300 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-41 中高齡參加職業訓練課程情形

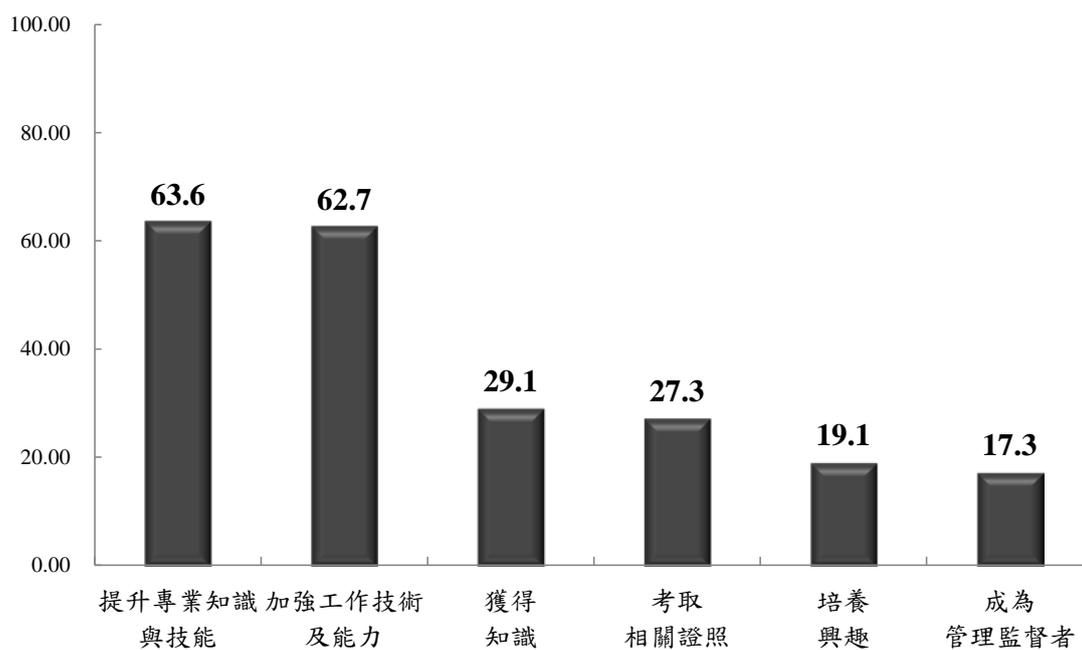
交叉分析顯示，中高齡勞動人口僅在年齡之間有差異，而在居住縣市及是否為家計負責人則無顯著差異；而性別及工作狀況方面 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。

從不同年齡來看，55-64 歲的中高齡從來沒有參加過職業訓練課程的比率 (71.6%)，高於 45-54 歲 (59.5%)。(如附表 A55 所示)

## (二) 參與職業訓練課程目的

中高齡勞動人口有參加過職業訓練課程的民眾中，認為接受職業訓練的目的項目以「提升專業知識與技能」(63.6%)最多、其次為「加強工作技術及能力」(62.7%)，再其次為「獲得知識」(29.1%)、「考取相關證照」(27.3%)、「培養興趣」(19.1%)及「成為管理監督者」(17.3%)等。(如圖 6-42 所示)

(單位：人、%)



樣本數：300 人。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 6-42 中高齡參加職業訓練課程目的

以下針對年齡、工作有無及居住縣市對中高齡參加職業訓練課程目的進行交叉分析。

1. 年齡：各年齡層皆認為參加職業訓練課程目的以「提升專業知識」為最重要，其中以 50-54 歲者所占的比例最高(67.3%)。
2. 工作有無：在「提升專業知識」項目，就業者認為參加職業訓練課程目的之比例(65.1%)，高於待業者(61.7%)；在「加強能力技術」項目，就業者認為參加職業訓練課程目的之比例(65.1%)，高於待業者(59.6%)。
3. 居住縣市：各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者、嘉義縣及嘉義市者認為參加職業訓練課程目的以「加強能力技術」所占比例最高；居住在臺南市者認為參加職業訓練課程目的以「提升專業知識」所占比例最高。

表 6-12 中高齡參加職業訓練課程目的

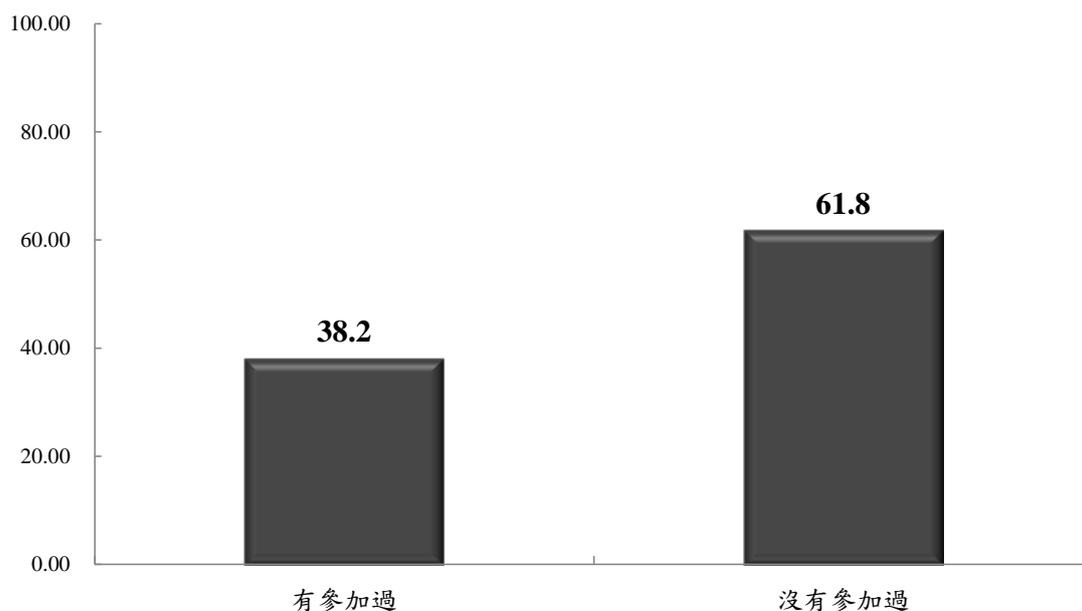
項目別	獲得管理 監督者能力	提升 專業知識	加強 能力	獲得 知識	培養 興趣	考取 證照
<b>總計</b>	17.3	63.6	62.7	29.1	19.1	27.3
<b>年齡</b>						
45-49 歲	19.4	64.5	64.5	19.4	29.0	25.8
50-54 歲	21.2	67.3	65.4	36.5	23.1	30.8
55-64 歲	7.4	55.6	55.6	25.9	0.0	22.2
<b>工作有無</b>						
就業者	20.6	65.1	65.1	28.6	20.6	27.0
待業者	12.8	61.7	59.6	29.8	17.0	27.7
<b>居住縣市</b>						
雲林縣	16.7	55.6	55.6	16.7	22.2	33.3
嘉義縣	7.7	46.2	61.5	23.1	15.4	38.5
嘉義市	16.7	66.7	66.7	16.7	33.3	16.7
臺南市	19.2	68.5	64.4	34.2	17.8	24.7

資料來源：本調查整理。

### (三)參與勞動部勞動力發展署雲嘉南分署辦理職業訓練情形與幫助程度

最近一年曾經參加職業訓練課程的中高齡勞動人口中，有 38.2%的民眾曾經參加過分署辦理的職業訓練課程，另外有 61.8%的民眾沒有參加過。(如圖 6-43 所示)

(單位：人、%)



樣本數：110 人。

資料來源：本調查整理。

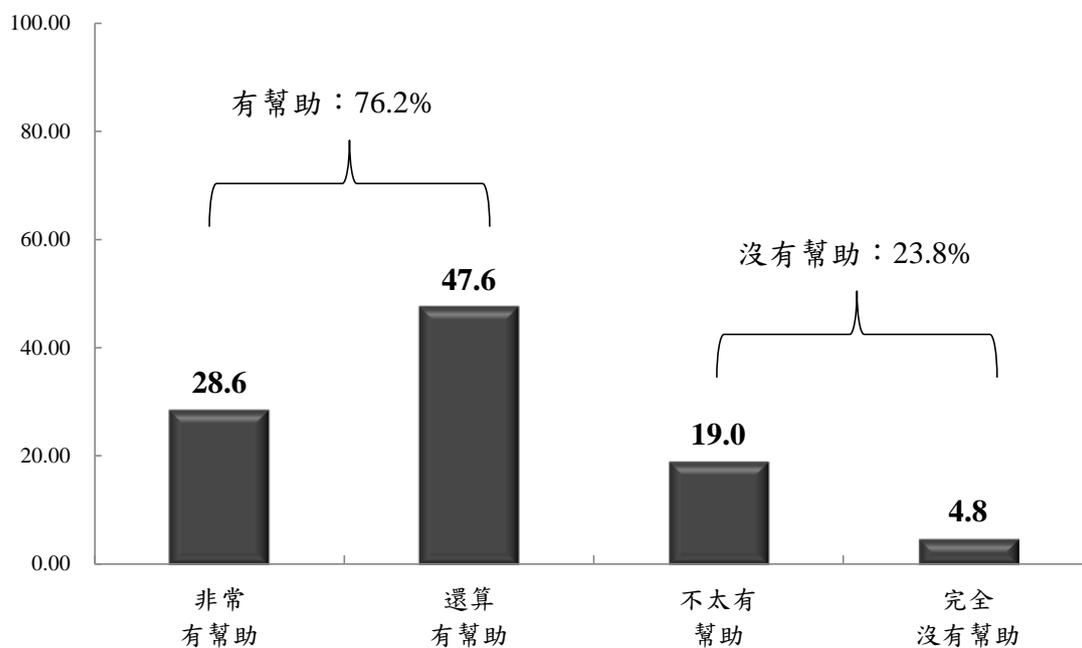
**圖 6-43 中高齡參加分署辦理職業訓練課程情形**

交叉分析顯示，中高齡勞動人口在性別及工作狀況之間有差異，而在教育程度、居住縣市及是否為家計負責人則無顯著差異；而年齡方面 25% 以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。

從不同性別來看，女性有參加過分署舉辦之職業訓練課程的比率(48.4%)，高於男性(25.0%)。而從不同工作狀況來看，沒有工作的中高齡有參加過分署舉辦之職業訓練課程的比率(44.7%)，高於有工作的中高齡(33.3%)。(如附表 A57 所示)

曾經參加過分署所舉辦的職業課程者，認為職業訓練課程有幫助的占 76.2%，認為沒有幫助的占 23.8%。(如圖 6-44 所示)

(單位：人、%)



樣本數：42 人

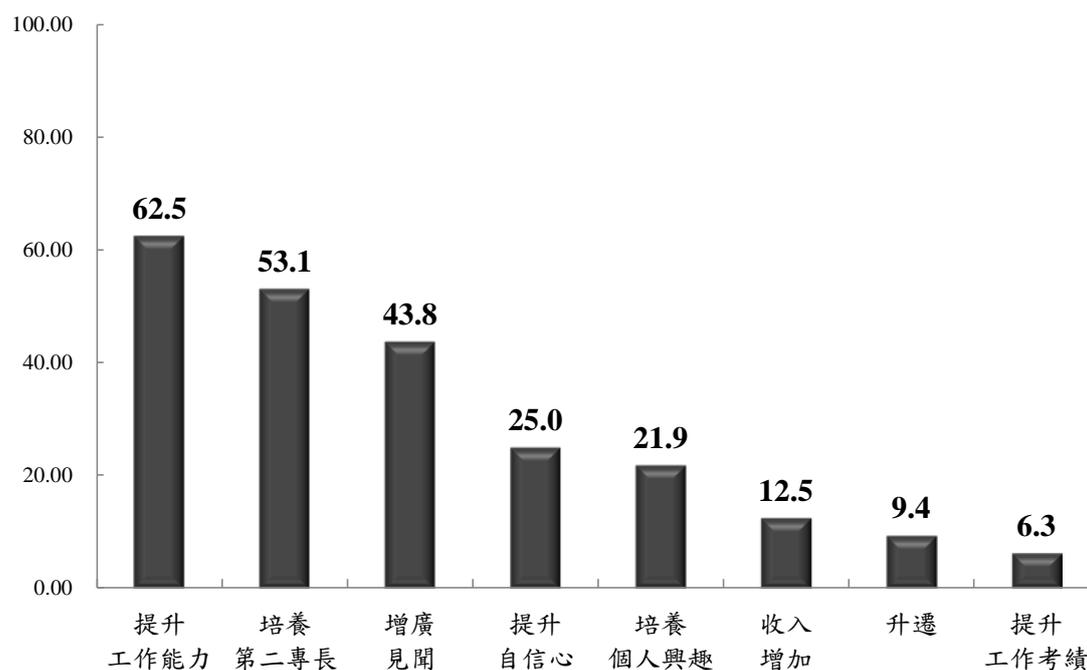
資料來源：本調查整理。

圖 6-44 中高齡參加分署辦理職業訓練課程情形

#### (四)職業訓練課程幫助面向

認為職業訓練課程有幫助者，覺得職業訓練課程帶來的幫助以「提升工作能力」(62.5%)最多，其次為「培養第二專長」(53.1%)，再其次為「增廣見聞」(43.8%)、「提升自信心」(25.0%)、「培養個人興趣」(21.9%)、「收入增加」(12.5%)、「升遷」(9.4%)、「提升工作考績」(6.3%)等。(如圖 6-45 所示)

(單位：人、%)



樣本數：32 人。

註：此題為複選題。

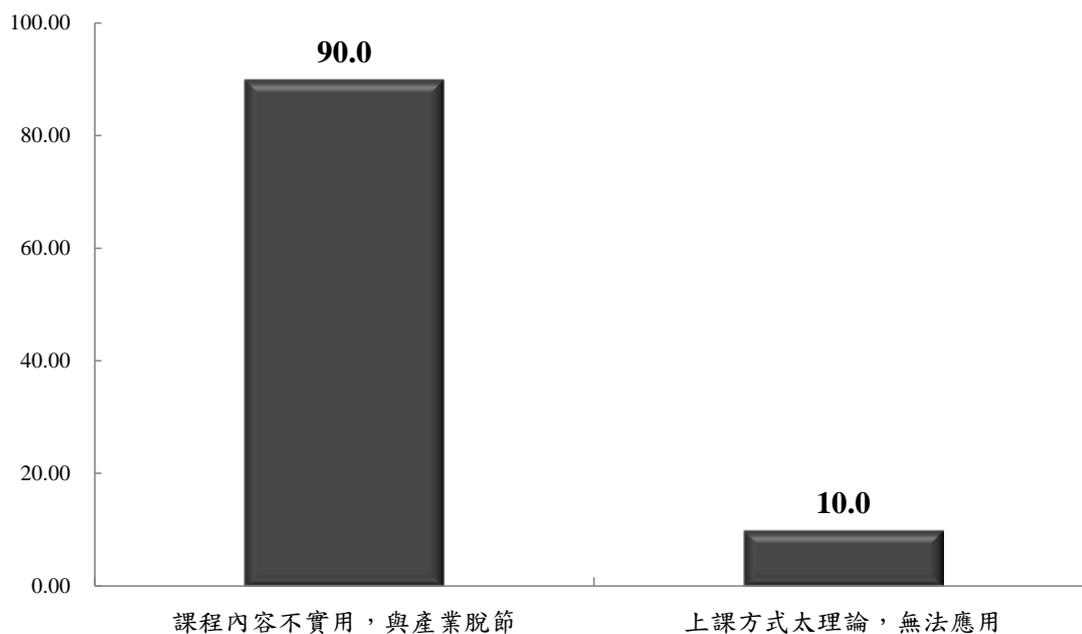
資料來源：本調查整理。

圖 6-45 中高齡認為職業訓練課程幫助項目

### (五)職業訓練沒有幫助原因

認為職業訓練課程沒有幫助者，覺得職業訓練課程沒有幫助的原因以「課程內容不實用，與產業脫節」(90.0%)最多，其次為「上課方式太理論，無法應用」(10.0%)等。(如圖 6-46 所示)

(單位：人、%)



樣本數：10 人。

註：此題為複選題。

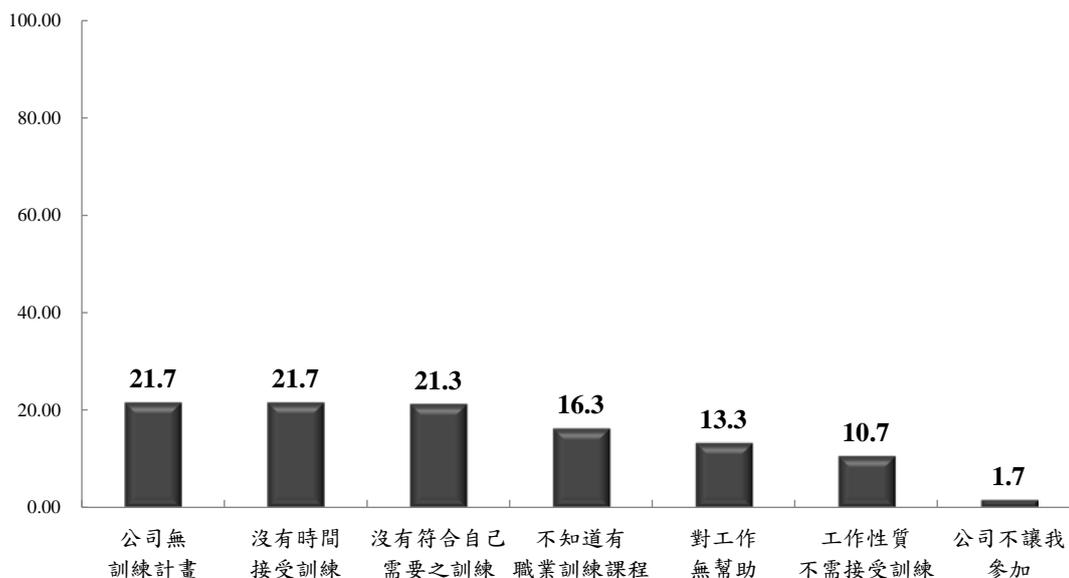
資料來源：本調查整理。

圖 6-46 中高齡認為職業訓練課程沒有幫助項目

### (六)近一年未參與職業訓練原因

最近一年未參與職業訓練者，沒有接受職業訓練課程的原因以「公司無訓練計畫」(21.7%)、「沒有時間接受訓練」(21.7%)較多，其次為「沒有符合自己需要之訓練」(21.3%)，再其次為「不知道有職業訓練課程」(16.3%)、「對工作無幫助」(13.3%)、「工作性質不需接受訓練」(10.7%)、「公司不讓我參加」(1.7%)等。(如圖 6-47 所示)

(單位：人、%)



樣本數：190 人。

註：此題為複選題。

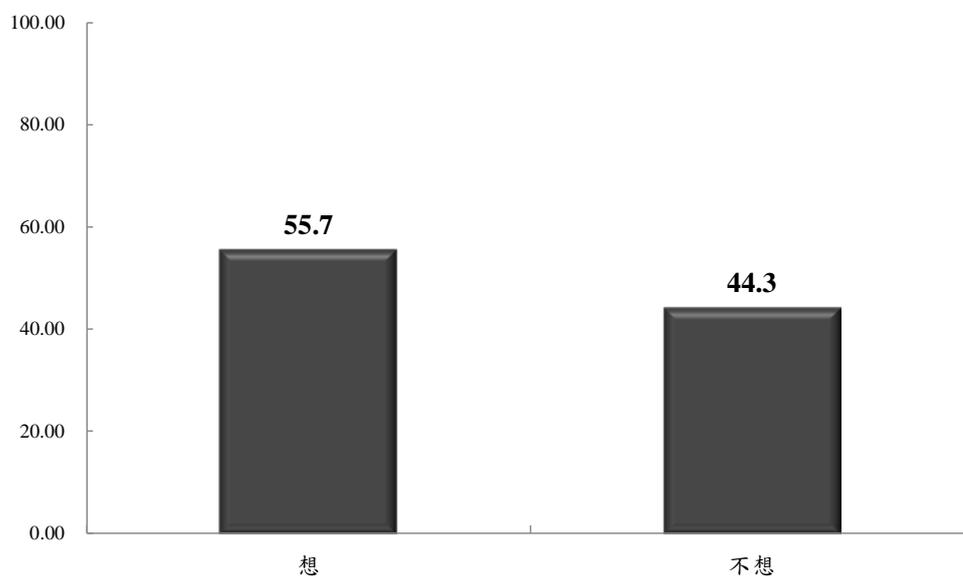
資料來源：本調查整理。

圖 6-47 中高齡近一年未參加職業訓練課程原因

### (七)未來參與職業訓練意願及課程類型

雲嘉南中高齡勞動人口中，有 55.7%的民眾未來有意願參加職業訓練課程，另外有 44.3%的民眾不想參加。(如圖 6-48 所示)

(單位：人、%)



樣本數：300 人。

資料來源：本調查整理。

圖 6-48 中高齡未來參加職業訓練課程意願

交叉分析顯示，中高齡勞動人口在性別、年齡、教育程度及是否為家計負責人之間有差異，；而居住縣市及工作狀況方面 25%以上統計格期望值低於 5，附表數據僅供參考。

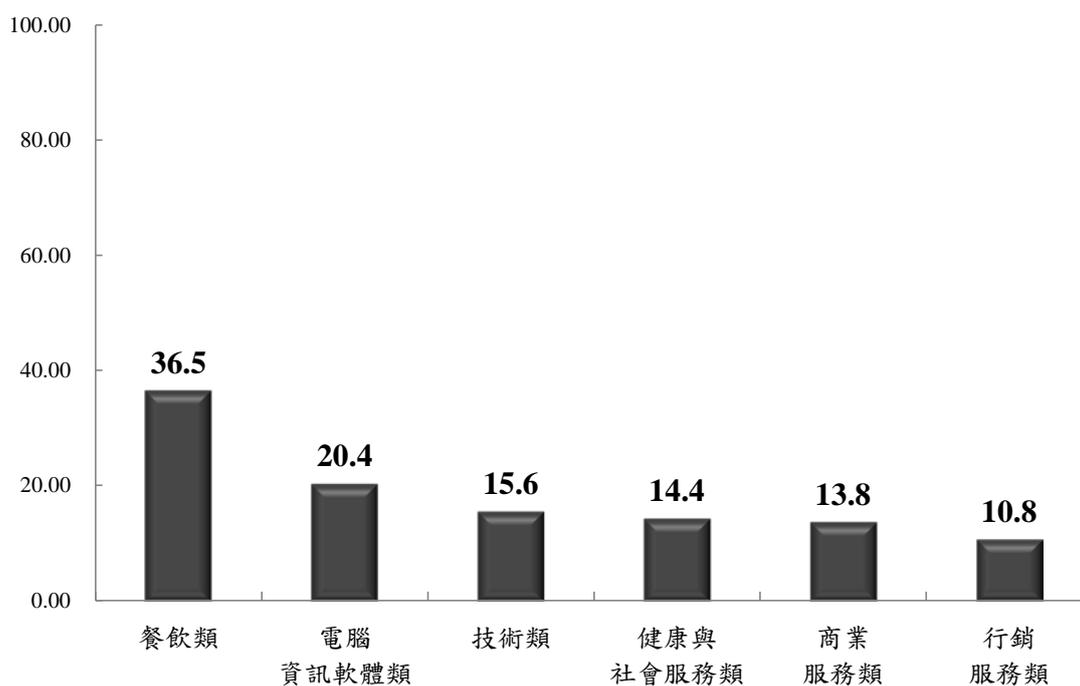
從不同性別來看，女性未來想參加職業訓練課程的比率(62.3%)，高於男性(49.0%)。從不同年齡來看，45-54 歲中高齡未來想參加職業訓練課程得比率(62.0%)，高於 55-64 歲(42.1%)。

從不同教育程度來看，想參加職業訓練課程的比率由國小(含以下)的 37.0%，遞增至教育程度大學及以上的 77.8%。從是否為家計負責人來看，是次要家計負責人的中高齡未來想參加職業訓練課程的比率最高(57.7%)，其次為主要家計負責人(56.6%)，不需要負責家計者則為最低(28.6%)。(如附表 A62 所示)

### (八)未來參與職業訓練課程類型

未來想參加職業訓練課程的人中，以想參加「餐飲類」課程(36.5%)為最多，其次為「電腦資訊軟體類」課程(20.4%)，再其次依序為「技術類」課程(15.6%)、「健康與社會服務類」課程(14.4%)、「商業服務類」課程(13.8%)及「行銷服務類」課程(10.8%)，其餘選項皆不足一成。(如圖 6-49 所示)

(單位：人、%)



樣本數：167 人。

註 1：此題為複選題。

註 2：僅列百分比超過 10% 選項，其餘選項請參見附表。

資料來源：本調查整理。

圖 6-49 中高齡未來參加職業訓練課程類型

以下針對年齡、工作有無及居住縣市對中高齡未來參加職業訓練課程類型進行交叉分析。

1. 年齡：各年齡層未來想參加職業訓練課程皆以「餐飲類」為多，其中以50-54歲者所占的比例最高(39.5%)。
2. 工作有無：在「餐飲類」類型，就業者未來想參加的比例(41.1%)，高於待業者(30.6%)；在「電腦資訊、軟體類」類型，待業者未來想參加的比例(23.6%)，高於就業者(17.9%)。
3. 居住縣市：各個縣市獨立來看，居住在雲林縣者及臺南市者未來想參加的職業訓練課程以「餐飲類」所占比例最高；居住在嘉義縣者未來想參加的職業訓練課程以「電腦資訊、軟體類」所占比例最高；居住在嘉義市者未來想參加的職業訓練課程以「技術類」、「健康與社會服務類」、「行銷服務類」所占比例最高。

表 6-13 中高齡未來參加職業訓練課程類型

項目別	餐飲類	電腦資訊 軟體類	技術類	健康與 社會服務類	商業 服務類	行銷 服務類
<b>總計</b>	36.5	20.4	15.6	14.4	13.8	10.8
<b>年齡</b>						
45-49 歲	31.4	17.6	15.7	9.8	17.6	17.6
50-54 歲	39.5	25.0	21.1	19.7	11.8	6.6
55-64 歲	37.5	15.0	5.0	10.0	12.5	10.0
<b>工作有無</b>						
就業者	41.1	17.9	11.6	16.8	13.7	8.4
待業者	30.6	23.6	20.8	11.1	13.9	13.9
<b>居住縣市</b>						
雲林縣	56.7	10.0	6.7	16.7	6.7	10.0
嘉義縣	26.1	30.4	17.4	17.4	21.7	17.4
嘉義市	11.1	11.1	22.2	22.2	0.0	22.2
臺南市	35.2	21.9	17.1	12.4	15.2	8.6

資料來源：本調查整理。

## 第五節 本章小結

### 一、雲嘉南地區中高齡就業者現況

#### (一) 就業及薪資現況

雲嘉南地區中高齡就業者從事行業以「製造業」比例最高，占 30.2%；所從事的職業中，以從事「基層技術工及勞力工」的比例最高，占 22.3%；目前工作為全時工作的比例占 73.2%，部分工時的比例占 26.8%；目前工作僱用性質以一般僱用的比例最高，占 78.2%，派遣人力及承攬分別占 7.3%及 3.4%；總工作年資平均為 25.8 年，男性中高齡就業者總工作年資(27.9 年)高於女性(23.6 年)；平均每月收入以 20,001-30,000 元比例最高，占 49.2%，其次為 20,000 元以下，占 29.6%。

#### (二) 轉業及穩定就業

由於本調查抽樣底冊之一為雲嘉南地區資遣通報人口，故調查結果最近一年轉業原因以資遣、離職或解僱的比例最高，占 34.6%，其次為工作場所歇業或業務緊縮，占 17.3%；轉業期間尋職管道以向民間人力銀行求職(含上網)的比例最高，占 48.1%，其次為向公立就業服務機構求職(含上網)，占 38.5%；78.8%的中高齡就業者對目前工作表示滿意，不滿意原因以待遇太低的比例最高，占 60.5%；45-54 歲中高齡就業者擔心失業的比例(69.2%)高於 55-64 歲者(49.0%)；中高齡就業者自評工作能力平均分數為 7.6 分(滿分 10 分)；中高齡就業者持續工作原因以家庭開銷壓力比例最高，占 53.1%，其次為經濟需求，占 48.6%；26.8%的中高齡就業者未來有轉換工作的規劃，有轉換工作規劃者中，希望從事工作類型以清潔/家事/保姆、旅遊/餐飲/休閒的比例較高，二者皆占 20.8%。

### 二、雲嘉南地區中高齡失業者現況

#### (一) 勞動條件與尋職現況

目前雲嘉南地區中高齡待業者累計工作年資平均為 24.3 年，其中以 25 年及以上的比例最高，占 57.0%；平均失業週數達 51.3 週，達三成五的中高齡待業者為長期失業；中高齡待業者自評工作能力平均分數為 7.3 分，略低於就業者的 7.6 分(滿分 10 分)。

#### (二) 尋職困擾與未來期待

雲嘉南地區中高齡待業者尋找工作管道，以向公立就業服務機構求職(含上網)的比例最高，占 55.4%，其次為看報紙，占 47.9%；高達八成以上的中高齡待業者認為在尋職過程中主要遭遇困難為年齡限制；95.0%的中高齡待業者未來會繼續求職，持續尋找工作的原因，以家庭開銷壓力比例最高，占 72.2%；希望從事工作職類以技術/維修/操作的比例最高，占 20.0%，其次為品管/製造/環衛，占 16.5%；希望工作待遇以 20,001-30,000 元的比例最高，占 54.8%，其次為 30,001

元-40,000 元，占 27.8%。

### 三、中高齡重要就業促進方案需求與檢討

#### (一) 分署重要中高齡就業促進服務認知、使用與滿意度

對於分署各項服務的認知情形，雲嘉南中高齡知道「失業給付」服務的比率最高，占 76.3%，其次為「職業訓練課程」占 67.3%；對於分署各項服務的使用情形。

雲嘉南中高齡使用「公立就業服務中心或服務台求職」服務的比例最高，占 78.5%，其次為「臺灣就業通網站」占 72.2%；從不同教育程度來看，分署各項服務項目使用情形，教育較高者，使用的比例較教育程度低者高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住嘉義市的中高齡勞動人口使用情形較高，相反居住在雲林縣的中高齡勞動人口使用情形較低。

雲嘉南中高齡滿意「跨域就業津貼」服務的比率最高，占 100.0%，其次為「創業輔導」占 90.9%。從不同教育程度來看，分署各項服務項目滿意程度，教育較低者，滿意的比例較教育程度高者高；大部分服務項目以居住臺南市的中高齡勞動人口滿意程度較高，相反居住在嘉義縣的中高齡勞動人口滿意程度較低。

#### (二) 政策及企業輔助措施期待

雲嘉南中高齡勞動人口中，雲嘉南中高齡人口中，認為政府應努力的選項以「加強求才、求職媒合」(45.3%)最多，其次為「修訂工時相關規定」(42.3%)，再其次為「提供職業訓練」(36.7%)；認為事業單位應協助中高齡就業項目以「能力開發及教育訓練」(49.0%)最多，其次為「安排合適職位」(46.7%)，再其次為「縮短工時、工時彈性化」(25.3%)。

#### (三) 職業訓練課程

雲嘉南中高齡勞動人口中，有參加職業訓練課程的比率為 36.7%，從來沒有參加過的比率為 63.3%，其中 55-64 歲的中高齡從來沒有參加過職業訓練課程的比率達 71.6%；最近一年未參與職業訓練者，沒有接受職業訓練課程的原因以「公司無訓練計畫」(21.7%)、「沒有時間接受訓練」(21.7%)較多；有 55.7%的民眾未來有意願參加職業訓練課程；未來想參加職業訓練課程的人中，以想參加「餐飲類」課程(36.5%)為最多，其次為「電腦資訊軟體類」課程(20.4%)。

#### (四) 創業協助

雲嘉南中高齡勞動者中，想創業的比率為 26.0%；男性中高齡想自行創業的比率(32.9%)，高於女性(19.2%)；期待政府提供之創業協助項目以「創業低率貸款」(87.2%)最多，其次為「創業技術協助」(60.3%)。

## 第七章 事業單位問卷調查結果分析

事業單位量化旨在探討目前事業但為對於中高齡聘用情形，瞭解各類事業單位未來運用中高齡人力之需求，並且評估雲嘉南分署相關資源運用成效。抽樣底冊來源為雲嘉南分署提供之企業求才名冊，相關調查成果僅能反映部分中事業單位之意見，無法推論至雲嘉南整體事業單位是為本調查限制。

本調查訪問之事業單位共計 304 家，其中以製造業(37.5%)占得比例最多，其次為批發及零售業(18.8%)。本章第一節探討事業單位樣本屬性及其聘用中高齡情形；第二節探討事業單位人才招募狀況及考量因素；第三節探討事業單位對中高齡勞工需才意願及職類；第四節探討事業單位對中高齡就業政策看法。

### 第一節 事業單位問卷調查樣本屬性分析

#### 一、問卷調查訪問結果

本調查母體名冊為民國 104 年至 106 年事業單位求才登記名冊，調查完成後針對樣本結構與名冊結構進行卡方檢定，分析樣本與名冊結構分布是否具一致性。經卡方檢定，行業別及縣市均無顯著差異，表示樣本結構與名冊結構分布具一致性。(如表 7-1 所示)

表 7-1 事業單位問卷調查樣本檢定

項目別	求才企業名冊				
	名冊 結構	期望 樣本數	實際 完成數	樣本 結構	卡方 檢定
總計	<b>100.0</b>	<b>302</b>	<b>304</b>	<b>100.0</b>	
縣市					p=0.892
雲林縣	35.0	105	103	35.0	
嘉義縣	20.8	62	62	20.8	
嘉義市	8.3	25	24	8.3	
臺南市	35.8	109	115	35.8	
行業別					p=0.968
農林漁牧業	3.7	13	12	3.9	
製造業	38.6	109	114	37.5	
用水供應及汙染整治業	1.0	3	3	1.0	
營建工程業	4.3	14	13	4.3	
批發及零售業	19.3	56	57	18.8	
運輸及倉儲業	1.3	5	6	2.0	
住宿及餐飲業	9.3	29	32	10.5	
專業、科學及技術服務業	2.3	7	7	2.3	
支援服務業	2.3	11	10	3.3	
教育業	4.0	11	12	3.9	
醫療保健及社會工作服務業	5.3	15	16	5.3	
其他服務業	4.7	16	17	5.6	
其他行業	3.7	11	5	1.6	

資料來源：本調查整理。

## 二、受訪企業基本資料分析

本次調查共計完成 304 份有效樣本，其中縣市方面，臺南市占 35.8%、雲林縣占 35.0%、嘉義縣占 20.8%、嘉義市占 8.3%；行業別方面以製造業占的比例最高(37.5%)，其次為批發及零售業(18.8%)；公司組織型態方面以民營公司的比例最高占 98.7%，公營公司占 1.3%；公司員工總人數方面以 29 人以下公司的比例最多占 71.4%，其次為 30~99 人占 18.8%。在中高齡僱用情形方面，有僱用中高齡的公司占比為 81.3%，沒有僱用中高齡的公司占 18.8%。(如表 7-2 所示)

表 7-2 受訪企業基本資料

單位：家、%

項目別	總計	
	次數	比例
<b>總計</b>	304	100.0
<b>縣市</b>		
雲林縣	103	35.0
嘉義縣	62	20.8
嘉義市	24	8.3
臺南市	115	35.8
<b>行業別</b>		
農林漁牧業	12	3.9
製造業	114	37.5
用水供應及汙染整治業	3	1.0
營建工程業	13	4.3
批發及零售業	57	18.8
運輸及倉儲業	6	2.0
住宿及餐飲業	32	10.5
專業科學及技術服務業	7	2.3
支援服務業	10	3.3
教育業	12	3.9
醫療保健及社會工作服務業	16	5.3
其他服務業	17	5.6
其他行業	5	1.6
<b>公司組織型態</b>		
民營	300	98.7
公營	4	1.3
<b>公司員工總人數</b>		
29 人以下	217	71.4
30~99 人	57	18.8
100~199 人	14	4.6
200~499 人	12	3.9
500 人以上	4	1.3
<b>中高齡僱用情形</b>		
有僱用	247	81.3
沒有僱用	57	18.8

資料來源：本調查整理。

### 三、信度分析

本調查以複本信度分析，透過行業別大分類及公司規模隨機分配，將有效受訪事業單位區分成兩類，加以檢視問項內部一致性。分析結果顯示，在考慮僱用中高齡員工條件、政府提供何種協助願意僱用中高齡、是否未來兩年有招募員工計畫、協助中高齡穩定就業措施、曾經使用之政府提供服務等題項，整體 P 值大於 0.05 不具顯著差異，表示各題項具有良好信度。(如表 7-3 所示)

表 7-3 受訪企業調查項目信度檢定分析

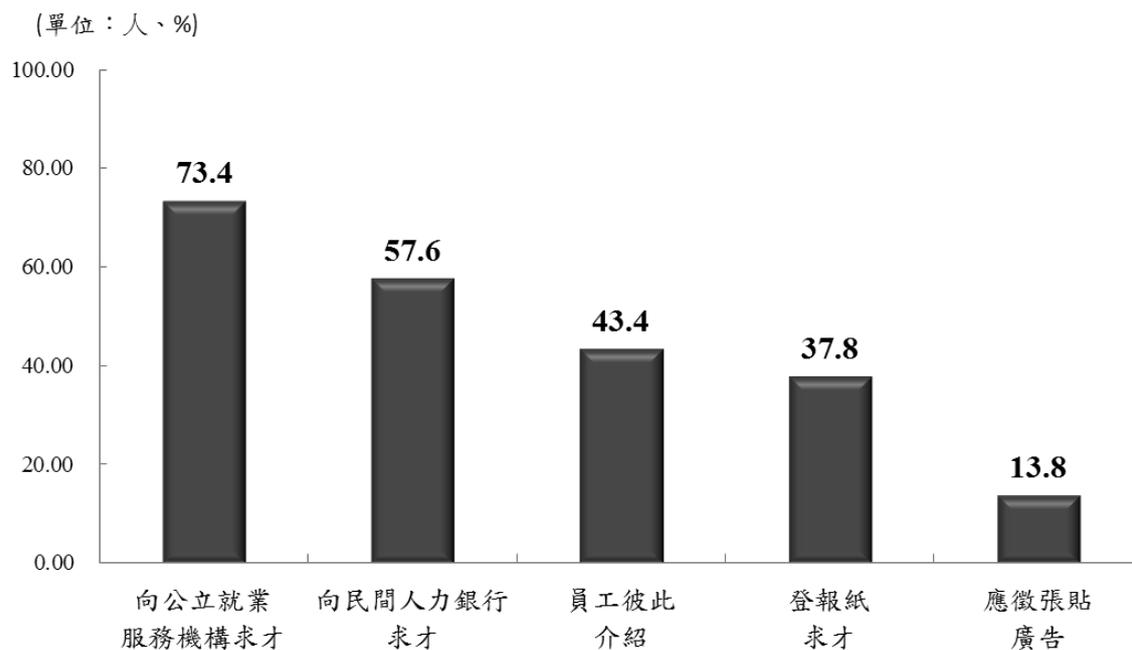
項目別	調查項目	<i>p-value</i>
事業 單位	招募員工管道	0.592
	招募員工平均時間	0.095
	招募員工考量因素	0.976
	是否未來兩年有招募員工計畫	0.449
	協助中高齡穩定就業措施	0.243
	考慮僱用中高齡員工條件	0.526
	曾經使用之政府提供服務	0.130
	政府提供何種協助願意僱用中高齡	0.721

資料來源：本調查整理。

## 第二節 事業單位人才招聘狀況及考量因素

### 一、招募員工管道

事業單位招募員工的管道以「向公立就業服務機構求才」(73.4%)最多，其次為「向民間人力銀行求才」(57.6%)，再其次為「員工彼此介紹」(43.4%)、「登報紙求才」(37.8%)、「應徵張貼廣告」(13.8%)等。(如圖 7-1 所示)



樣本數：304 家。

註 1：此題為複選題。

註 2：僅列百分比超過 10% 選項，其餘選項請參見附表。

資料來源：本調整理。

圖 7-1 事業單位招募員工管道

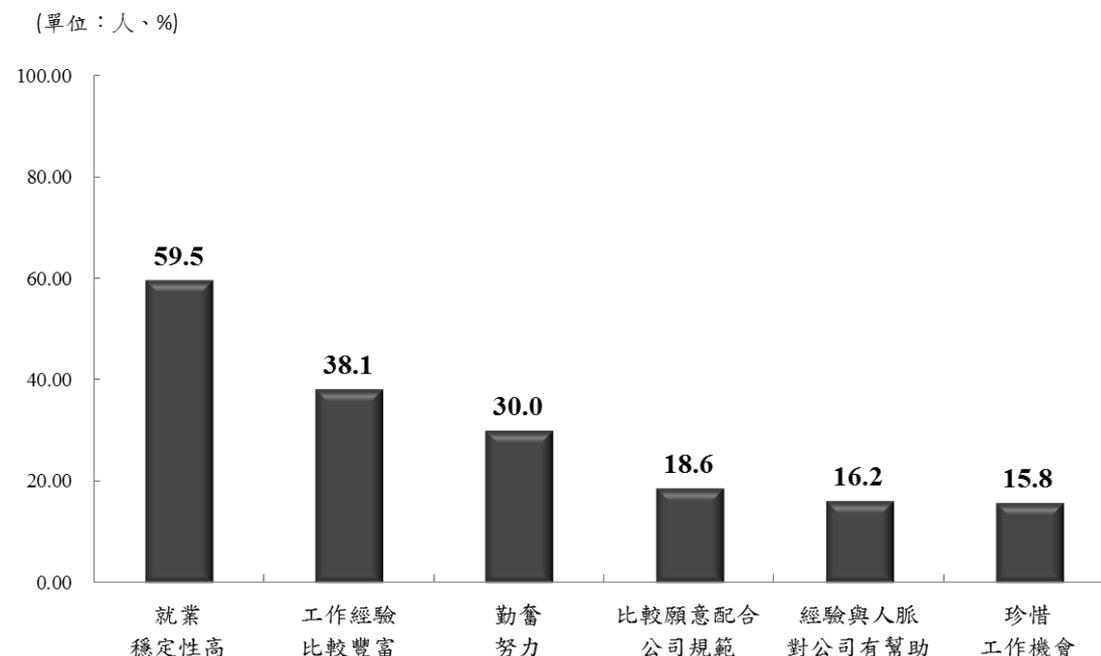
以下針對事業單位對招募員工管道進行交叉分析。(參見附表 B2)

1. 縣 市：各縣市事業單位招募員工管道皆以「向公立就業服務機構求才」及「向民間人力銀行求才」占的比例最多；而各縣市事業單位獨立來看，使用「向公立就業服務機構求才」管道招募員工，以臺南市占的比例最高，其次為嘉義市。另外雲林縣的事業單位透過「員工彼此介紹」方式招募員工，也占了五成以上。(參見附表 B2)
2. 行 業 別：各行業別獨立來看，以「專業科學及技術服務業」、「教育業」及「運輸倉儲業」透過「向公立就業服務機構求才」管道招募員工占的比例最高。(參見附表 B2)

- 3.組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位招募員工管道以「向公立就業服務機構求才」最多，其次為「向民間人力銀行求才」；而公營事業單位招募員工管道以「向公立就業服務機構求才」最多。(參見附表 B2)
- 4.公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 100-199 人使用「向公立就業服務機構求才」管道招募員工占的比例最多；而公司人數在 200-499 人的公司，以「向民間人力銀行求才」管道招募員工占的比例最多。(參見附表 B2)
- 5.僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆以「向公立就業服務機構求才」管道招募員工占的比例最多，其次為「向民間人力銀行求才」。(參見附表 B2)

## 二、僱用中高齡勞工原因

事業單位僱用中高齡勞工的原因以「就業穩定性高」(59.5%)最多，其次為「工作經驗比較豐富」(38.1%)，再其次為「勤奮、努力」(30.0%)、「比較願意配合公司規範」(18.6%)、「經驗與人脈對公司有幫助」(16.2%)、「珍惜工作機會」(15.8%)等。(如圖 7-2 所示)



樣本數：247 家。

註 1：此題為複選題。

註 2：僅列百分比超過 15% 選項，其餘選項請參見附表。

資料來源：本調整理。

圖 7-2 事業單位僱用中高齡勞工原因

以下針對事業單位對僱用中高齡勞工原因進行交叉分析。(參見附表 B1)

1. 縣市：各縣市事業單位獨立來看，僱用中高齡勞工原因為「就業穩定性高」以嘉義縣占的比例最高，其次為嘉義市；僱用中高齡勞工原因為「就業穩定性高」以臺南市占的比例最高，其次為雲林縣。
2. 行業別：各行業別獨立來看，僱用中高齡勞工原因為「就業穩定性高」以「支援服務業」占的比例最高，其次為「住宿及餐飲業」；僱用中高齡勞工原因為「工作經驗比較豐富」以「專業科學及技術服務業」占的比例最高，其次為「營建工程業」。(參見附表 B1)
3. 組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位僱用中高齡勞工原因以「就業穩定性高」最多，其次為「工作經驗比較豐富」；而公營事業單位招募員工管道以「就業穩定性高」最多，其次為「配合政府政策」。(參見附表 B1)
4. 公司規模：以公司規模獨立來看，僱用中高齡勞工原因為「就業穩定性高」以公司總人數在 200-499 人占的比例最多，其次為公司總人數 5600 人以上；而僱用中高齡勞工原因為「工作經驗比較豐富」以公司人數在 100-199 人及 500 人以上的公司占的比例最多。(參見附表 B1)
5. 僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，有僱用中高齡的事業單位僱用中高齡勞工原因以「就業穩定性高」最多，其次為「勤奮、努力」。(參見附表 B1)

### 三、事業單位中高齡人力僱用情形

受訪事業單位僱用中高齡人力情形中，全日工作者以基層技術工及勞力工所占的人數最多，總僱用人數為 854 人，平均薪資則為 26,383 元；其次為機械設備操作及組裝人員，總僱用人數為 483 人，平均薪資則為 32,077 元；再其次為技術員及助理專業人員、企業主管經理人員，總僱用人數分別為 404 人及 330 人，平均薪資分別為 36,373 元及 50,977 元。(如表 7-4 所示)

受訪事業單位僱用中高齡人力情形中，部分工時者以服務及銷售人員所占的人數最多，總僱用人數為 556 人，平均薪資為 28,333 元；其次為基層技術工及勞力工，總僱用人數為 32 人，平均薪資為 19,211 元。(如表 7-4 所示)

受訪事業單位僱用中高齡人力情形中，派遣工作者則以技術員及助理專業人員及農林漁牧生產人員所占人數較多，總僱用人數皆為 4 人，平均薪資皆為 35,000 元。(如表 7-4 所示)

表 7-4 事業單位中高齡人力僱用情形

單位：人、元

項目	全日工作者		部分工時者		派遣工作者	
	僱用人數	平均薪資	僱用人數	平均薪資	僱用人數	平均薪資
企業主管經理人員	330	50,977 元	-	-	-	-
專業人員	289	42,742 元	3	20,000 元	-	-
技術員及助理專業人員	404	36,373 元	7	21,667 元	4	35,000 元
事務支援人員	213	34,310 元	-	-	-	-
服務及銷售人員	297	29,000 元	556	28,333 元	-	-
農林漁牧生產人員	7	25,000 元	-	-	4	35,000 元
技藝有關人員	150	35,625 元	2	35,000 元	-	-
機械設備操作及組裝人員	483	32,077 元	18	17,000 元	-	-
基層技術工及勞力工	854	26,383 元	32	19,211 元	-	-

註 1：僱用人數為有僱用之事業單位人數總和。

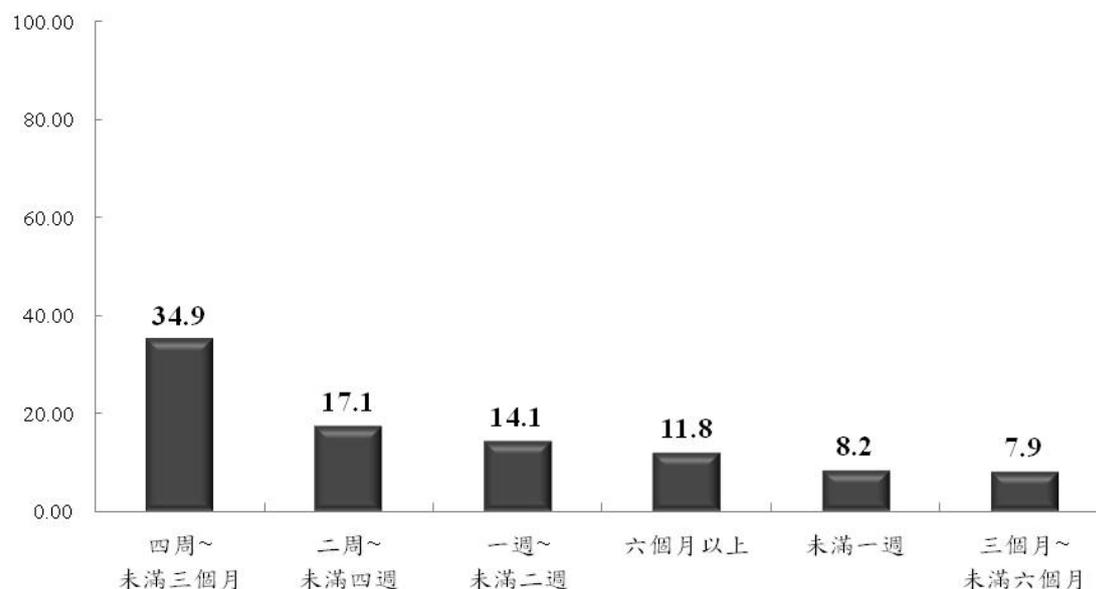
註 2：平均薪資計算方式以選項薪資區間的中位數進行計算。

資料來源：本調查整理。

#### 四、招募員工平均時間

事業單位招募員工平均時間以「四週~未滿三個月」(34.9%)最多，其次為「二週~未滿四週」(17.1%)，再其次分別為「一週~未滿兩週」(14.1%)、「六個月以上」(11.8%)、「未滿一週」(8.2%)、「三個月~未滿六個月」(7.9%)。(如圖 7-3 所示)

(單位：家、%)



樣本數：304 家。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

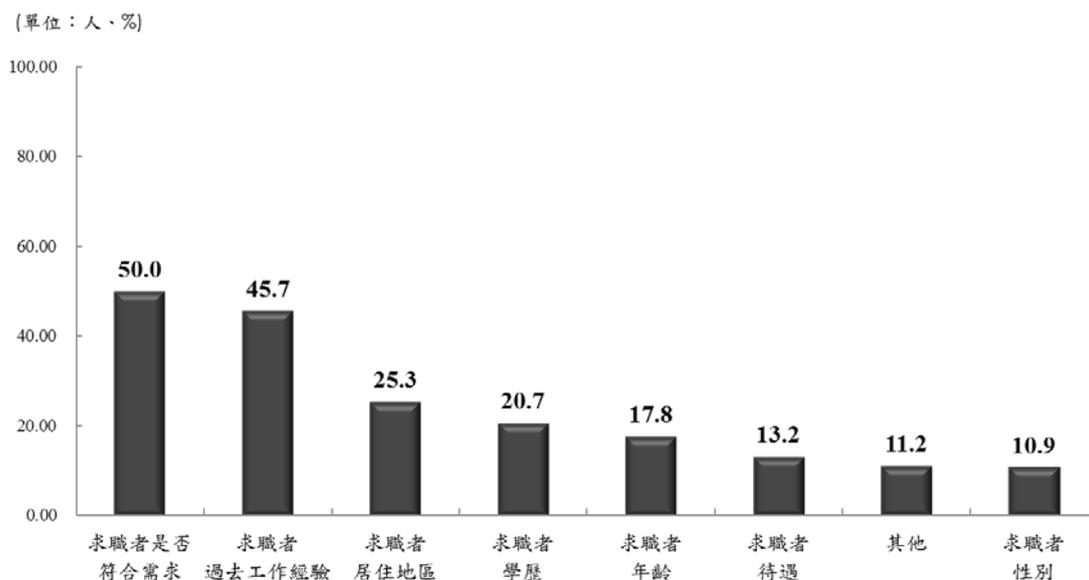
圖 7-3 事業單位招募員工平均時間

以下針對事業單位對招募員工考量因素進行交叉分析。(參見附表 B3)

1. 縣市：各縣市事業單位獨立來看，雲林縣、嘉義市及臺南市事業單位招募員工平均時間皆以「四週~未滿三個月」所占的比例最多；嘉義縣事業單位招募員工平均時間以「四週~未滿三個月」及「二週~未滿四週」所占的比例最多。(參見附表 B3)
2. 行業別：各行業別獨立來看，以「專業科學及技術服務業」、「教育業」及「運輸倉儲業」透過「向公立就業服務機構求才」管道招募員工占的比例最高。(參見附表 B3)
3. 組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位招募員工管道以「向公立就業服務機構求才」最多，其次為「向民間人力銀行求才」；而公營事業單位招募員工管道以「向公立就業服務機構求才」最多。(參見附表 B3)
4. 公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 100-199 人使用「向公立就業服務機構求才」管道招募員工占的比例最多；而公司人數在 200-499 人的公司，以「向民間人力銀行求才」管道招募員工占的比例最多。(參見附表 B3)
5. 僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆以「向公立就業服務機構求才」管道招募員工占的比例最多，其次為「向民間人力銀行求才」。(參見附表 B3)

## 五、招募員工考量因素

事業單位招募員工考量的因素以「求職者是否符合需求」(50.0%)最多，其次為「求職者過去工作經驗」(45.7%)，再其次分別為「求職者居住地區」(25.3%)、「求職者學歷」(20.7%)、「求職者年齡」(17.8%)、「求職者待遇」(13.2%)、「求職者性別」(10.9%)；其中「其他」所占的比例為 11.2%。(如圖 7-4 所示)



樣本數：304 家。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

**圖 7-4 事業單位招募員工考量因素**

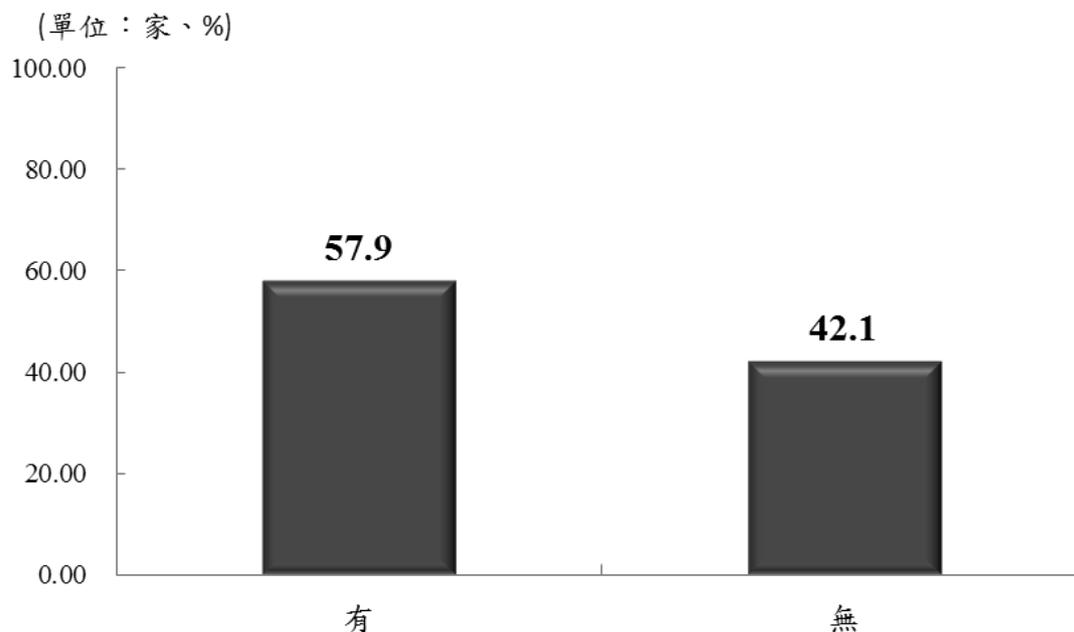
以下針對事業單位對招募員工考量因素進行交叉分析。(參見附表 B4)

1. 縣市：各縣市事業單位招募員工考量因素皆以「求職者是否符合需求」及「求職者過去工作經驗」占的比例最多；而各縣市事業單位獨立來看，招募員工考量因素以「求職者是否符合需求」，臺南市及嘉義市占的比例最高。而招募員工考量因素以「求職者過去工作經驗」，臺南市占的比例最高。(參見附表 B4)
2. 行業別：各行業別獨立來看，以「運輸倉儲業」認為招募員工因素為「求職者是否符合需求」占的比例最高，其次為「教育業」。(參見附表 B4)
3. 組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位招募員工考量因素以「求職者是否符合需求」最多，其次為「求職者過去工作經驗」；而公營事業單位招募員工管道以「求職者是否符合需求」最多。(參見附表 B4)
4. 公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 100-199 人認為「求職者是否符合需求」為招募員工考量因素占的比例最多；而公司人數在 200-499 人的公司，認為「求職者過去工作經驗」為招募員工考量因素占的比例最多。(參見附表 B4)
5. 僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆認為「求職者是否符合需求」為招募員工考量因素占的比例最多，其次為「求職者過去工作經驗」。(參見附表 B4)

### 第三節 對中高齡勞工需才意願及職類

#### 一、未來兩年是否有招募員工規劃

事業單位中，有 57.9% 的公司在未來兩年有招募員工的規劃，另外有 42.1% 的公司未來兩年沒有招募員工的規劃。(如圖 7-5 所示)



樣本數：304 家。

資料來源：本調查整理。

圖 7-5 事業單位未來兩年招募員工規劃

以下針對事業單位對未來兩年招募員工規劃進行交叉分析，其中行業別及公司規模有顯著差異，以下加以說明。(參見附表 B5)

1. 行業別：從行業別方面來看，未來兩年有招募員工規畫以「支援服務業」占的比例最高，其次為「營建工程業」；而未來兩年沒有招募員工規畫以「專業科學及技術服務業」占的比例最高，其次為「運輸及倉儲業」。(參見附表 B5)
2. 公司規模：以公司規模獨立來看，未來兩年有招募員工規劃以「500 人以上」公司占的比例最多，其次為「200-499 人」；而兩年沒有招募員工規劃以「30-99 人」公司占的比例最多，其次為「29 人以下」。(參見附表 B5)

#### 二、未來兩年預計招募職缺

未來兩年有招募員工規劃的事業單位中，各職業類別皆有五成以上的意願聘僱 45-64 歲的求職者；其中農林漁牧主生產人員更是有 100.0% 的意願聘僱 45-64

歲的求職者，反觀事務支援人員意願聘僱 45-64 歲求職者的比例相對較低，僅占 50.0%。

各職業別願意聘僱 45-64 歲求職者的事業單位中，願意聘僱的主要原因以「就業穩定性較高」較多，所占的比例在三成六至六成九之間；其次原因為「工作經驗比較豐富」，所占的比例在三成至五成三之間。

各職業別不願意聘僱 45-64 歲求職者的事業單位中，不願意聘僱的主要原因以「職缺工作不適合 45-64 歲者」較多，所占比例在三成三至十成之間；其次原因為「工作效率較年輕員工低」，所占比例在二成二至五成之間。(如表 7-5 所示)

表 7-5 事業單位未來兩年預計招募職缺情形

單位；%

項目	是否願意聘僱 45-64 歲求職者			願意主要原因		不願意主要原因	
	總計	願意	不願意	就業穩定性較高	工作經驗比較豐富	職缺工作不適合 45-64 歲者	工作效率較年輕員工低
企業主管 經理人員	100.0	88.9	11.1	62.5	50.0	100.0	0.0
專業人員	100.0	87.5	12.5	46.2	38.5	50.0	50.0
技術員及助 理專業人員	100.0	71.0	29.0	63.6	50.0	66.7	22.2
事務支援 人員	100.0	50.0	50.0	60.0	40.0	60.0	40.0
服務及 銷售人員	100.0	73.5	26.5	69.2	38.5	33.3	33.3
農林漁牧 生產人員	100.0	100.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
技藝 有關人員	100.0	81.5	18.5	36.4	40.9	40.0	40.0
機械設備操 作及組裝人 員	100.0	88.2	11.8	53.3	53.3	50.0	25.0
基層技術工 及勞力工	100.0	83.3	16.7	61.4	29.6	50.0	10.0

樣本數：176 家。

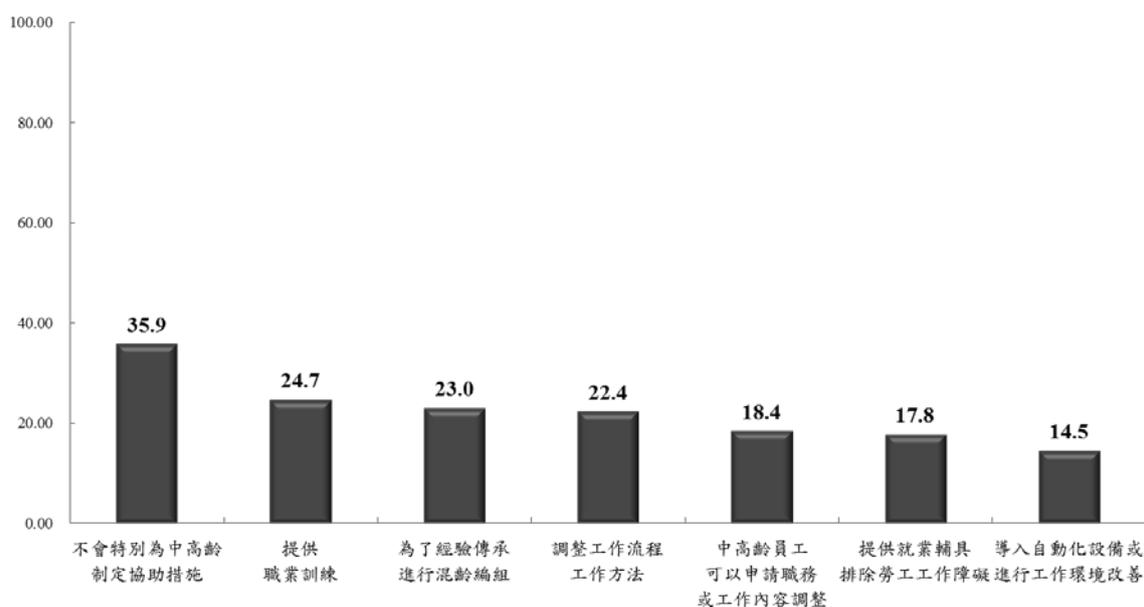
註：僅列前二高之選項，其餘選項參見附表。

資料來源：本調查整理。

### 三、協助中高齡穩定就業措施

事業單位在協助中高齡穩定就業的措施中，大多事業單位「不會特別為中高齡制定協助措施」占 35.9%，其次為「提供職業訓練」(24.7%)，再其次分別為「為了經驗傳承進行混齡分組」(23.0%)、「調整工作流程、工作方法」(22.4%)、「中高齡員工可以申請職務或工作內容調整」(18.4%)、「提供就業輔具，排除勞工工作障礙」(17.8%)、「導入自動化設備或進行工作環境改善」(14.5%)等。(如圖 7-6 所示)

(單位：家、%)



樣本數：304 家。

註 1：此題為複選題。

註 2：僅列百分比超過 10% 選項，其餘選項請參見附表。

資料來源：本調查整理。

**圖 7-6 事業單位協助中高齡穩定就業措施**

以下針對事業單位對協助中高齡穩定就業措施進行交叉分析。(參見附表 B6)

1. 縣市：各縣市事業單位協助中高齡穩定就業以「不會特別為中高齡制定協助措施」占的比例最多；而各縣市事業單位獨立來看，提供「為了經驗傳承進行混齡分組」協助中高齡穩定就業措施，以嘉義市占的比例最高，其次為臺南市；而在提供「職業訓練」措施協助中高齡穩定就業，以嘉義縣占的比例最高，其次為臺南市。(參見附表 B6)
2. 行業別：各行業別獨立來看，以「支援服務業」認為「不會特別為中高齡制定協助措施」占的比例最多，其次為「營建工程業」。進一步分析發現，多數表示「不會特別為中高齡制定協助措施」以小型公司

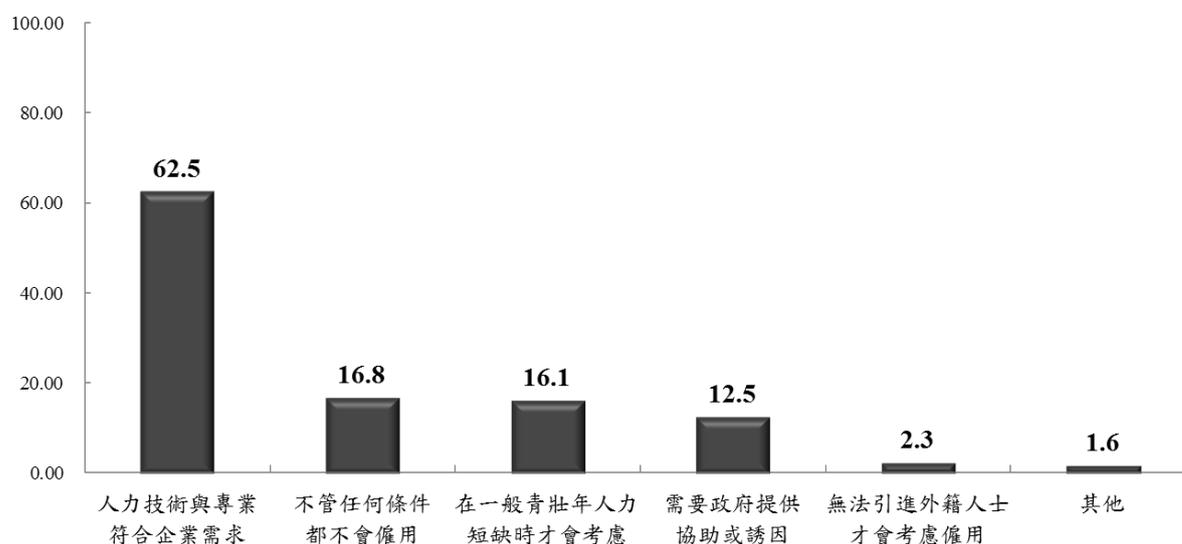
為居多，由於公司員工數與規模資金考量，因此大多不會特別制定協助措施。(參見附表 B6)

- 3.組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位協助中高齡穩定就業措施以「不會特別為中高齡制定協助措施」最多，其次為「提供職業訓練」；而公營事業單位招募員工管道以「不會特別為中高齡制定協助措施」最多。(參見附表 B6)
- 4.公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 500 人以上認為「不會特別為中高齡制定協助措施」占的比例最多，其次為 29 人以下的公司。(參見附表 B6)
- 5.僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆認為「不會特別為中高齡制定協助措施」占的比例最多。(參見附表 B6)

#### 四、事業單位何種前提下考慮僱用中高齡勞工條件

事業單位考慮僱用中高齡勞工的條件以「人力技術與專業符合企業需求」(62.5%)最多，其次為「在一般青壯年人力短缺時才會考慮」(16.1%)，再其次為「需要政府提供協助或誘因」(12.5%)、「無法引進外籍人士才會考慮僱用」(2.3%)，其中有 16.8%的事業單位「不管任何條件都不會僱用」；另外「其他」占 1.6%。

(單位：家、%)



(如圖 7-7 所示)

樣本數：304 家。

註：此題為複選題。

資料來源：本調查整理。

圖 7-7 事業單位考慮僱用中高齡勞工條件

以下針對事業單位對考慮僱用中高齡勞工條件進行交叉分析。(參見附表 B7)

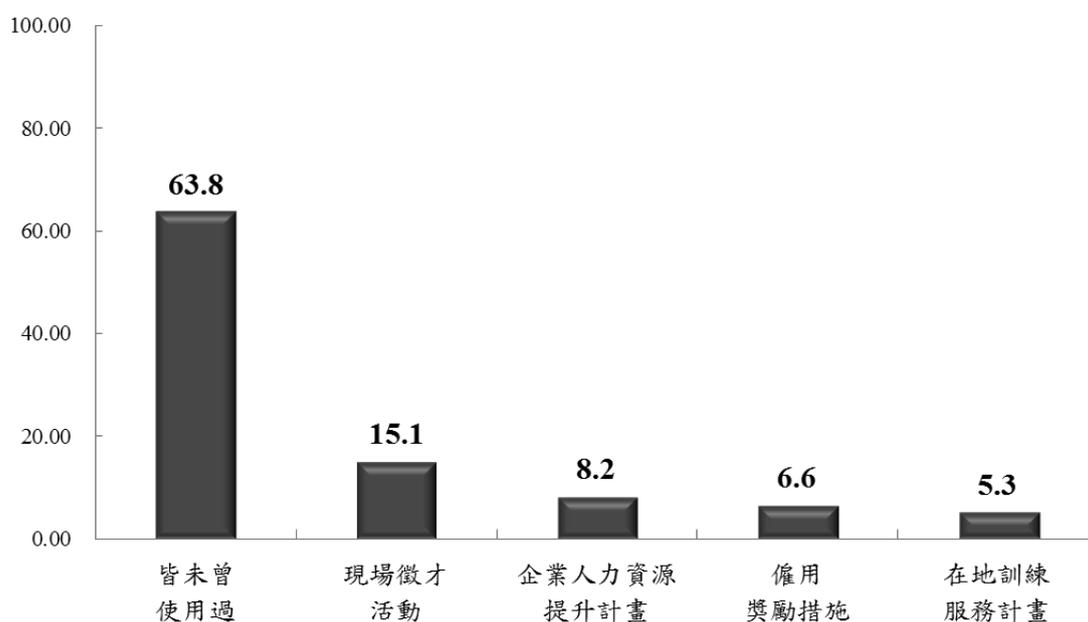
1. 縣市：各縣市事業單位考慮僱用中高齡勞工條件皆以「人力技術與專業符合企業需求」占的比例最多；而各縣市事業單位獨立來看，認為「人力技術與專業符合企業需求」為考慮僱用中高齡勞工條件，以臺南市占的比例最高，其次為雲林縣。(參見附表 B7)
2. 行業別：各行業別獨立來看，認為「人力技術與專業符合企業需求」為考慮僱用中高齡勞工條件，以「用水供應及汙染整治業」比例最高，其次為「教育業」。(參見附表 B7) 進一步分析來看，部分表示「不管任何條件都不會僱用」之企業多以小型企業及營建工程業為主，其工作內容較不適合中高齡求職者，因此導致不願意僱用中高齡求職者。
3. 組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位認為「人力技術與專業符合企業需求」為考慮僱用中高齡勞工條件占的比例最多；而公營事業單位認為「人力技術與專業符合企業需求」為考慮僱用中高齡勞工條件最多，其次為「在一般青壯年人力短缺時才會考慮」。(參見附表 B7)
4. 公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 100-199 人認為「人力技術與專業符合企業需求」為考慮僱用中高齡勞工條件占的比例最多，其次為 500 人以上的公司。(參見附表 B7)
5. 僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆認為「人力技術與專業符合企業需求」為考慮僱用中高齡勞工條件最多，其次為「在一般青壯年人力短缺時才會考慮」。(參見附表 B7)

## 第四節 對中高齡就業政策看法

### 一、曾經使用過政府提供的就業服務

事業單位中，曾經使用過政府提供的就業服務以「皆未曾使用過」最多(63.8%)，其次為「現場徵才活動」(15.1%)，再其次為「企業人力資源提升計畫」(8.2%)、「僱用獎勵措施」(6.6%)、「在地訓練服務計畫」(5.3%)等。(如圖 7-8 所示)

(單位：家、%)



樣本數：304 家。

註 1：此題為複選題。

註 2：僅列百分比超過 5% 選項，其餘選項請參見附表。

資料來源：本調查整理。

圖 7-8 事業單位曾經使用政府提供之就業服務

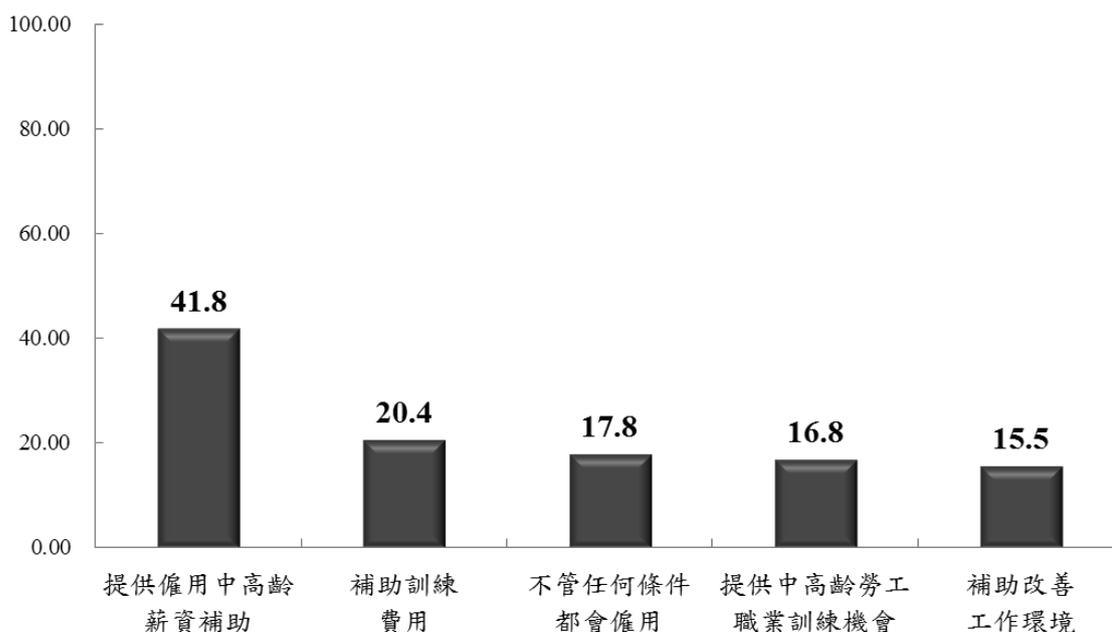
以下針對事業單位對曾經使用政府提供之就業服務進行交叉分析。(參見附表 B8)

1. 縣市：各縣市事業單位曾經使用過政府提供之就業服務皆以「皆未曾使用過」占的比例最多；而各縣市事業單位獨立來看，「皆未曾使用過」使用過政府提供之就業服務，以嘉義縣占的比例最高，其次為雲林縣。(參見附表 B8)
2. 行業別：各行業別獨立來看，以「專業科學及技術服務業」過去「皆未曾使用過」政府提供之就業服務占的比例最多，其次為「支援服務業」。(參見附表 B8)
3. 組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位過去「皆未曾使用過」政府提供之就業服務占的比例最多，其次為「現場徵才活動」；而公營事業單位過去「皆未曾使用過」政府提供之就業服務占的比例最多。(參見附表 B8)
4. 公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 29 人以下過去「皆未曾使用過」政府提供之就業服務占的比例最多，其次為 30-99 人及 500 人以上的公司；而公司人數在 100-199 人及 200-499 人的公司，以使用過「現場徵才活動」之政府提供之就業服務占的比例最多。(參見附表 B8)
5. 僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆以過去「皆未曾使用過」政府提供之就業服務占的比例最多。(參見附表 B8)

## 二、政府提供何種協助願意增加僱用中高齡勞工

事業單位認為政府提供以下協助，會願意增加僱用中高齡勞工，其中以「提供僱用中高齡薪資補助」(41.8%)最多，其次為「補助訓練費用」(20.4%)，再其次為「提供中高齡勞工職業訓練機會」(16.8%)、「補助改善工作環境」(15.5%)等，另外有 17.8% 的事業單位認為「不管任何條件都會僱用」。(如圖 7-9 所示)

(單位：家、%)



樣本數：304 家。

註 1：此題為複選題。

註 2：僅列百分比超過 15% 選項，其餘選項請參見附表。

資料來源：本調整理。

圖 7-9 政府何種協助事業單位願意增加中高齡勞工

以下針對事業單位對政府提供何種協助願意增加中高齡勞工進行交叉分析。  
(參見附表 B9)

1. 縣市：各縣市事業單位對政府提供何種協助願意增加中高齡勞工皆以「提供僱用中高齡勞工薪資補助」占的比例最多；而各縣市事業單位獨立來看，雲林縣、嘉義市及臺南是皆以「提供僱用中高齡勞工薪資補助」協助願意增加中高齡勞工占的比例最多；而雲林縣的事業單位以「補助訓練費用」協助願意增加中高齡勞工占的比例最多。(參見附表 B9)

- 2.行 業 別：各行業別獨立來看，以「其他行業」認為，政府提供「提供僱用中高齡勞工薪資補助」協助願意增加中高齡勞工占的比例最多，其次為「支援服務業」。(參見附表 B9)
- 3.組織型態：以公司組織型態獨立來看，民營事業單位認為，政府提供「提供僱用中高齡勞工薪資補助」協助願意增加中高齡勞工占的比例最多，其次為「補助訓練費用」；而公營事業單位認為，政府提供「協助中高齡員工取得技能證照」、「補助訓練費用協助願意增加中高齡勞工占的比例最多」。(參見附表 B9)
- 4.公司規模：以公司規模獨立來看，公司總人數在 200-499 人認為，政府提供「提供僱用中高齡勞工薪資補助」協助願意增加中高齡勞工占的比例最多，其次為其次為公司總人數在 30-99 人的公司。(參見附表 B9)
- 5.僱用情形：以中高齡僱用情形獨立來看，沒有僱用中高齡與有僱用中高齡的事業單位皆認為，政府提供「提供僱用中高齡勞工薪資補助」協助願意增加中高齡勞工占的比例最多。(參見附表 B9)

## 第五節 本章小結

### 一、中高齡勞工招募情形

雲嘉南地區事業單位僱用中高齡勞工的考量的因素以「求職者是否符合需求」(50.0%)最多，其次為「求職者過去工作經驗」(45.7%)。

未來兩年有招募員工規劃的事業單位中，各職業類別皆有五成以上的意願聘僱 45-64 歲的求職者；其中農林漁牧主生產人員更是有 100.0% 的意願聘僱 45-64 歲的求職者，而事務支援人員也有 50.0% 的意願聘僱 45-64 歲的求職者；事業單位考慮僱用中高齡勞工的條件以「人力技術與專業符合企業需求」(62.5%)最多，其次為「在一般青壯年人力短缺時才會考慮」(16.1%)。有部分受訪事業單位認為，不論任何條件皆不會僱用中高齡勞工，進一步分析後發現，多數企業為百人以下之小公司，由於並沒有相關的措施，因此還是偏向僱用年輕求職者以減少企業的負擔；另外有部分企業因為本身公司的工作性質不適合中高齡勞工從事，如營建工程業等事業單位，因需要高強度的體能負擔，因此較沒有意願僱用中高齡求職者。

### 二、企業中高齡穩定就業措施

事業單位在協助中高齡穩定就業的措施中，大多事業單位「不會特別為中高齡制定協助措施」占 35.9%，其次為「提供職業訓練」(24.7%)，再其次為「為了經驗傳承進行混齡分組」(23.0%)。

### 三、對於中高齡就業促進方案的及期待

受訪事業單位中，「皆未曾使用過」政府提供的就業服務最多(63.8%)，其次為「現場徵才活動」(15.1%)，再其次為「企業人力資源提升計畫」(8.2%)；事業單位認為政府提供以下協助，會願意增加僱用中高齡勞工，其中以「提供僱用中高齡薪資補助」(41.8%)最多，其次為「補助訓練費用」(20.4%)。

## 第八章 質性調查結果彙整分析

### 第一節 深度訪談調查實施概述

#### 一、中高齡勞動人口深度訪談實施概況

為探討雲嘉南中高齡勞動人口之就業狀況，本調查團隊對雲嘉南地區 45-64 歲中高齡就業者及待業者進行深度訪談，透過訪談深入瞭解雲嘉南中高齡勞動人口在就業上的困境與期望，實際深度訪談對象基本資料詳見表 8-1 所示。

表 8-1 中高齡勞動人口深度訪談對象及屬性

分類	行業類別	受訪對象	性別	訪談日期	代碼
就業人口	服務業	谷○智	女	2017/8/26	深勞 C
	工業	林○貞	女	2017/8/26	深勞 D
	工業	鄭○田	男	2017/8/26	深勞 E
	服務業	黎○正	男	2017/8/26	深勞 F
	工業	鄭○財	男	2017/8/27	深勞 H
	工業	舒○城	男	2017/8/27	深勞 I
	服務業	李○魚	女	2017/8/27	深勞 J
	服務業	蔡○芳	女	2017/8/27	深勞 K
	服務業	蔡○發	男	2017/8/28	深勞 L
	農業	陳○娟	女	2017/9/10	深勞 N
	工業	蔡○日	男	2017/9/10	深勞 O
	農業	張李○涼	女	2017/9/11	深勞 P
	農業	黃○彰	男	2017/9/11	深勞 Q
	農業	蘇○賓	男	2017/9/11	深勞 R
	農業	周○澄	男	2017/9/11	深勞 S
服務業	邱○萱	女	2017/9/26	深勞 T	
待業人口	-	梅○英	男	2017/8/26	深勞 A
	-	李○堂	男	2017/8/26	深勞 B
	-	陳○金	女	2017/8/27	深勞 G
	-	陳○伶	女	2017/8/28	深勞 M

資料來源：本調查整理。

## 二、事業單位深度訪談實施概況

為瞭解雲嘉南事業單位對於中高齡勞動人口之僱用情形，本調查團隊針對農業、工業及服務業等三大分類作深度的質化訪談；期望透過訪談深入瞭解雲嘉南事業單位，對於中高齡勞動人口僱用上的需求及期望，質化訪談對象為設籍在雲嘉南之事業單位，事業單位深度訪談對象基本資料詳見表 8-2 所示。

表 8-2 事業單位深度訪談對象及屬性

行業別	受訪企業	受訪對象	職稱	訪談日期	代碼
農林漁牧業	真○美綠色健康生態農場股份有限公司	蕭○諺	人資專員	2017/9/25	深企 B
工業	金○泰營造工程有限公司	張○萍	人資專員	2017/9/25	深企 C
	台灣龍○科技股份有限公司	吳○慧	人資專員	2017/9/26	深企 E
	發○科技工業股份有限公司	何○虹	人資專員	2017/9/27	深企 G
	東○五金股份有限公司	陳○娟	人資科長	2017/9/27	深企 H
	龍○興企業股份有限公司	林○瑩	人資專員	2017/9/29	深企 J
服務業	先○保全股份有限公司	丁○民	人事經理	2017/9/25	深企 A
	財團法人基○教長老會醫院	曾○婷	人事主任	2017/9/25	深企 D
	吉○堡優肯幼兒園	鄭○良	負責人	2017/9/27	深企 F
	私立大○老人長期照顧中心	施○筠	人資專員	2017/9/28	深企 I

資料來源：本調查整理。

## 第二節 焦點團體座談會實施概述

### 一、中高齡勞動人口焦點團體座談會辦理概況

本調查於期末報告前共計辦理 3 場焦點團體座談會。第一場焦點座談會於 2017 年 9 月 12 日上午 10 時於臺南市勞工育樂中心召開，邀請 10 位勞工代表、職業工會代表與談。與會人員基本資料詳見表 8-3 所示。

表 8-3 中高齡勞動人口焦點團體座談會與會名單與屬性

分類	單位名稱	與會專家	代碼
工會 代表	大台南園藝花卉業職業工會	王○木 理事長	團勞 I
	台南市建築物室內裝修職業工會	蘇○惠 理事長	團勞 E
	台南市住院病患家事服務業職業工會	葉○涓 監事召集人	團勞 B
	台南市褓姆職業工會	溫○桂 理事長	團勞 C
勞工 代表	工業	白○貞	團勞 A
	服務業	鍾○輝	團勞 J
	待業者	徐○琴	團勞 D
	服務業	吳○霞	團勞 H
	待業者	鄭○媛	團勞 F
	待業者	嚴○川	團勞 G
列席 指導	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	副署長 劉○棟	團勞 K
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	科長 林○玟	團勞 L
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	科長 曾○瑾	團勞 M
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	督導 江○涵	團勞 N
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署永康 就業中心	業務輔導員 楊○婷	團勞 O

資料來源：本調查整理。

## 二、事業單位焦點團體座談會辦理概況

第二場焦點座談會於 2017 年 9 月 12 日下午 2 時召開於臺南市勞工育樂中心召開，邀請 10 位事業單位相關領域專家與談。與會人員基本資料詳見表 8-4 所示。

表 8-4 事業單位焦點團體座談會與會名單與屬性

分類	行業別	單位名稱	與會專家	代碼
事業單位代表	農林漁牧業	台南市農會走○瀨農場	陳○叡 人事課員	團企 A
	服務業	嘉義基○教醫院	鍾○容 副處長	團企 B
	工業	黑○牌企業股份有限公司	唐○銘 法務人事專員	團企 C
	跨業別	耐○企業集團	郭○纓 總務處經理	團企 D
	工業	南○灣環境科技股份有限 公司	葉○豐 行政部門經理	團企 E
	農林漁牧業	玉○區農會	朱○哲 會務部主任	團企 F
	工業	科○研究開發(股)公司	楊○憲 人資課課長	團企 J
	服務業	○綜合醫院	張○茹 人事室主任	團企 I
	服務業	轉○股份有限公司	吳○紋 管理部經理	團企 H
	服務業	福○企業股份有限公司台 南分公司	丁○文 管理部協理	團企 G
列席指導		勞動部勞動力發展署雲嘉 南分署	科長 曾○瑾	團企 K
		勞動部勞動力發展署雲嘉 南分署	督導 江○涵	團企 L
		勞動部勞動力發展署雲嘉 南分署永康就業中心	業務輔導員 楊○婷	團企 M

資料來源：本調查整理。

### 三、專家學者焦點座談會辦理概況

第三場焦點座談會於 2017 年 10 月 26 日下午 2 時 30 分於國立中正大學社會科學院召開，邀請 11 位專家學者、事業單位、政府單位及勞工等相關領域專家與談。與會人員基本資料詳見表 8-5 所示。

表 8-5 事業單位焦點團體座談會與會名單與屬性

分類	單位名稱	與會專家	代碼
專家學者代表	國立中正大學勞工關係學系	藍○正 教授	團專 E
	國立中正大學勞工關係學系	王○祥 教授	團專 A
	國立中正大學成人及繼續教育學系	高○彬 副教授	團專 K
	高雄市立空中大學工商管理學系	許○星 助理教授	團專 G
	國立嘉義大學應用經濟學系	林○明 教授	團專 C
地方勞政單位代表	嘉義市政府社會處勞資關係科	黃○君 科長	團專 I
事業代表	東○五金工業股份有限公司	張○枝 課長	團專 H
	義○製罐股份有限公司	莊○德 經理	團專 D
	聯○國際餐飲事業股份有限公司	黃○惠 副理	團專 F
勞工代表	啟○科技公司	洪○得 先生	團專 B
	義○製罐股份有限公司	陳○榮 先生	團專 J
列席指導	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	科長 曾○瑾	團專 L
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	督導 江○涵	團專 M
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署朴子就業中心	業務輔導員 蔡○姍	團專 N

資料來源：本調查整理。

### 第三節 質化調查結果彙整分析

本節針對 20 位中高齡勞動人口、10 家事業單位及 3 場焦點座談會做整合性的分析，透過勞工端、企業端及專家學者不同角度的切入，作全盤性的專家意見彙整分析。以下針對雲嘉南中高齡就業狀況、政府資源應用及促進中高齡就業等議題進行質性研究成果分析。

#### 一、勞工端與企業端不同意見分析

##### (一)雲嘉南中高齡就業市場概況

##### 1.雲嘉南中高齡平均薪資看法差異

從去年全臺灣各縣市平均薪資水準資料顯示，雲林縣、嘉義縣、嘉義市及臺南市平均薪資水準落在兩萬九千元至三萬四千元之間；從受訪對象中發現，雲嘉南中高齡勞動人口薪資狀況多落在兩萬元至三萬元之間。除了部分工作性質較需要專業技能，因此能夠得到較高的薪資，但是大多數雲嘉南中高齡實際領到的薪資仍然落在兩萬元至三萬元之間。部分訪談者反映到中高齡求職者在二度就業時，因為年齡問題無法找到較多的工作職缺；如果有合適的工作職缺，也只能降低自己的薪資要求才有機會可以得到這份工作。由於多數二度就業之中高齡求職者仍有家庭的顧慮，需要快速得到一份工作，因此願意屈就較低的薪資水準，因而導致雲嘉南中高齡勞動人口的平均薪資水準較其他縣市低。

而從事業單位的角度來看，部分公司表示針對有相關工作經驗及有能力的中高齡勞工願意提供較優渥的薪資，但是在實際遇到的狀況多為勞工不願意負擔較多的責任，寧可做相對較為輕鬆的工作，因而導致中高齡勞工在雲嘉南的平均薪資有偏低的狀況。

*目前的薪資大概 3 萬多，可是我已經有這麼多的經歷了，現在發現我們進來財務，老闆之前開價也都是開 2 萬多，可是原則上像現在新進的稍微有點工作經驗都大概是 3 萬了，可是你覺得很高嗎？如果你到其他的行業去看的話，如果一般新進的大概是 3 萬起跳，如果你有工作經驗的大概都 3 萬 5 以上。(深勞 D)*

*目前的薪資一般來講都是在 2 萬 6、2 萬 5 這個階段，像我之前我的薪水都是超過 4 萬以上，但是最近年齡也大了，去到哪邊人家也不要你，這是很現實的，像我現在的工作是 2 萬 6，勞健保當然雇主也是會負擔多少，除了自己，當然不是說一開始就是在臺南市，我是鄉下小孩子來到臺南這邊還要租房子，扣一扣，可能實際上就只剩下 1 萬多塊。(團勞 G)*

*我們一直希望培養他成為我們產線的特級主管，我覺得也是一個心態調整上的問題，或是他們願不願意承擔更多責任的問題。因為擔任一個客級幹部就要管理更多的人，就要負更多管理責任，但是他有時候承擔不了這種管理責任，或是上層給他的一些壓力，所以他們可能是心態上真的沒有準備好。(團勞 J)*

## 2. 中高齡就業市場友善程度看法差異

雲嘉南受訪企業中，皆有僱用二成以上的中高齡員工；然而大多數中高齡員工為在公司任職多年的資深員工，較少是因為二度就業之中高齡員工。部分受訪企業也談到，中高齡員工相較於年輕員工穩定性較高，在配合度上也比較可以遵守公司的規範；許多製造業等公司，員工年齡層上也大多以中高齡勞動人口為主。

*我們主力是在 3、40 歲，因為其實我們也有好幾十位的資深員工，都有大概符合中高齡，...，我們 45 歲以上的中高齡大概有 30 位，其中有 3 名是女性。(深企 G)*

*我們大概有 30% 都是，10% 到 15% 都是中高齡，就是 45 歲到 65 歲。都是舊員工，就是沿用之前的員工。(深企 J)*

*我們醫院年資 10 年以上的佔 75%，差不多 40 歲左右。比如現在 40 幾歲差不多是 60 幾、50 幾年次，就我自己的觀察，就是 45 歲以上的員工，其實他們穩定度比較夠，另外他們配合度比較好。(深企 D)*

## 3. 中高齡就業能力看法差異

中高齡求職者除非本身有豐富的相關經驗或是能力，多數事業單位還是偏向僱用年輕的求職者。另外一個方面，部分事業單位擔心僱用中高齡求職者後，在教導上會有許多問題更擔心受聘者會有放不下身段學習的狀況。部分訪談者提到目前企業還是偏好僱用年輕人，即使年輕人與中高齡者具備相同的實質條件，甚至中高齡有更好的勞動力條件，雇主還是有可能因為年紀原因而拒絕僱用中高齡者。在某些產業中，企業也因為本身的工作性質，因此比較偏好僱用年輕求職者；不論是公司的企業形象或是工作的內容，都讓許多企業僱用中高齡求職者的意願偏低。

從企業端的角度來看事業單位在僱用員工時，求職者的經驗與能力為主要的考量因素。呼應前述量化分析，多數事業單位認為求職者的專業技能與經驗是否可能符合公司所開的職缺，減少公司在員工訓練上的時間。從事業單位的訪談中發現，求職者本身過去的工作經驗為求職過程中的主要優勢，雖然不一定可以完全的符合企業的需求，但仍然在求職的過程中成為勝過其他求職者。

*如果說他們有所選擇的話，他們當然以年輕的老師，因為年輕的就老闆那邊來講，比方說小朋友現在是國小安親課輔的，家長大概 30 幾歲，所以大概他就會想用比較年輕的。(深勞 M)*

*因為對於現在的智慧產業對中高齡勞工來講是非常的不利，除非他早期曾經受過訓練，目前他願意放下身段去學習，不然的話在就業市場可能比較困難，因為傳統產業現在是愈來愈少，然後對於服務業的話，他所晉用的人員可能會比較年輕，對於中高齡晉用的比例非常的少。(團勞 H)*

*所謂的經驗累積是在我們公司，不是在外界，但是他在外界的經驗累積最主要的優勢是可能來到一個新的場所，因為他畢竟是有工作經驗。(深企 E)*

當然我們希望他在幼兒園有 3 年以上的現場經驗，所謂的現場是在幼兒園裡面帶現場的經驗，就可以去帶班，如果是一個助理教保員，等於是班級的助理老師，可能我們就比較放寬專業上的限制，只要有教保資格就可以了。(深企 F)

我們關係企業退休之後，我們請他到我們公司來做總稽核，他已經 65 歲了，所以我覺得職業類別很重要，你的工作如果是需要很大的傷害身體的部份，你找年齡稍大的，可能公司在忙這些公傷的情況就會很多，如果是文職的工作是可以。(團企 D)

## 二、勞工端與企業端相同意見分析

### (一)雲嘉南中高齡就業市場概況

#### 1. 中高齡勞工受年齡、體能及學習限制

在深度訪談及座談會的過程中發現，年齡為多數事業單位考量是否僱用的依據之一。部分受訪者談到，雖然事業單位並不會直接的告知求職者因為年紀過大不僱用求職者，但是以等候通知等迂迴的方式告知求職者沒有錄取。另一個方面，隨著年紀增長所產生的體力及學習能力的退化，是造成中高齡求職或是就業上所面臨的阻礙；由於身體上的退步使得中高齡者的工作速度變慢或是較無法勝任這份工作，老化也影響認知能力及學習能力上需要更多的時間來適應，造成部分雇主不願僱用中高齡勞動者的主因。因應長照 2.0 的上路，有許多的中高齡求職者開始投入長期照護的市場，然而中高齡求職者在工作的選擇上也受到侷限；如在醫院的長期照護人員，所需要的體力及經驗都會比較多，因而導致部分中高齡求職者雖然想要投入長期照護的領域，受到體能與學習能力的限制，讓許多中高齡求職者退縮。

隨著年紀的增長，人家就越會去看你的年紀，然後開始換算你多久就要退休了，或者你的體力可能會比較不好、或許你會常常請假啦之類的。那我們本來就是體力上也不行，像我現在已經 48 歲了，他就會認為說我體力上不行，可是他們沒有想到的是，我現在小孩子也大了，反而時間上是更多的，那要我加班也是 OK 的阿。(深勞 A)

基本上認為年紀大了，其實錯了，不友善是在這裡，應該要去取這段時間人生的閱歷經歷來用才對，對公司應該可以用的地方來用，他反而是你老了就沒用了。(深勞 B)

因為相對的政府有一些育兒津貼補助的措施，所以有很多中高齡失業的都會投入這個市場，而且這個市場對中高齡來講算是在體力上比較能夠負荷，另外他們住院病患比較需要相當大的體力，病患服務的工作者會轉到我們這個行業來，因為病患服務真的需要比較大的精神跟體力。(團勞 C)

### (二)政府資源應用

#### 1. 勞雇雙方大多透過公立就業服務機構媒合工作

從訪談中發現到，多數受訪者使用各縣市之就業服務站找尋工作。各就業服務站不僅提供失業者失業給付，更提供求職者各項職業訓練以提升求職者在就業市場的優勢。然而，部分受訪者認為，就業服務站所媒合之工作未必能真正符合受訪者需求；在媒合的過程中，受訪者認為就業服務站的媒合工作並未真正瞭解求職者的需求，而是隨機的用電腦做配對，導致受訪者後來較少使用公立的就業服務機構求職。在中高齡的就業媒合上，應該加強瞭解求職者特性再進行工作的媒合。

近年來因應中高齡化社會，政府等公立就業服務機構積極促進中高齡就業；因此多數事業單位皆有與各地之就業服務中心合作，透過就業中心的媒合與轉介，快速找尋所需之人力。然而在晉用就業服務機構所媒合之求職者卻發現，許多求職者並非真正想要找尋工作，而是希望透過到公司面試的程序後，向政府單位領取失業補助。此種狀況導致事業單位在人才找尋上，增加了許多時間與成本。

*就是找到我適合的工作，不要隨便媒合，媒合我去當管理員，還有什麼工讀生也在媒合。因為他用電腦隨機的，應該用人去看我的學經歷來找一個適當，有的公司的確，只是他們可能也找不到，可能沒有一個管道讓他們知道，要用這樣子來才有意義，不是用電腦隨機的，我的 E-mail 裡面很多就業中心傳過來的。(深勞 B)*

*我還是比較希望比如我去就業服務站，我會先問市區有沒有，甚至我如果人力銀行的話，現在人力銀行太遠的地方我也不會去考量。就業服務站以前在北門街的時候經常去，因為我們家是住監理所那邊，所以其實跑到興業西路那邊是比較遠，當然北門站那邊還有，但是北門站那邊等於是提供他印出來的那些東西而已，所以像中高齡的我也會去問，但問題是有沒有機會。(深勞 M)*

*我們跟六甲有在合作，他們有時候會打電話過來說有一個要不要過來，可是有些過來的人很好，可是前期有些只是要蓋章而已，他就是要領失業救濟金。(深企 C)*

*透過就業博覽會找尋廚房助理的需求，像我們廚房助理大部份是 4、50 歲的阿姨過來。(深企 D)*

*就業服務站介紹，但是你用過之後不是很 ok，心裡會有一個問號，所以要再引薦過來，可能我們在選擇上會比較留意一點。(深企 F)*

## 2. 部分職業訓練課程時間及內容無法符合需求

部分受訪者認為政府所提供之職業訓練課程較無法符合需求，較專業的職業訓練課程大多需要較長的授課時間，因此授課時間多在平日以增加學員的授課時間。然而，這樣的課程時間導致許多有意願上課的民眾無法參加。在選課及課程人數上也有較多的限制，像是課程類型不夠或是課程人數上限，讓許多民眾錯失可以上職業訓練課程的機會，因此讓許多民眾認為部分職業訓練課程無法符合需求。

多數中小型企业企業在員工職業訓練方面，由於公司員工人數不足以自行開辦職業訓練課程，因此較常與政府單位或是工、協會合作，以委外訓練的方式，提供員工固定的教育訓練以增進員工的能力。訪談中也發現到，有部分企業認為政府所開辦的職業訓練課程種類較為單一，時間上也沒有太多的選擇，導致部分事業單位無法使用政府所提供的職業訓練課程。

職訓課程的廣度，他可能只是其中的一塊，但是要運用到工作上他的廣度可能不夠，像心理輔導還是只有其中一個小環節，但其實面對實務的時候你碰到的問題很多，需要的東西也很廣。(深勞 M)

職訓課程他有一個限制就是上完這個課程就是要距離 3 個月，因為他是要幫助就業，所以可能這個課程我學完了必須要等到 3 個月後，可是不能學相同的。(深勞 K)

課程類型不夠，有時候就久久一年才辦一次，每個縣市辦的課程不一樣，要跑去台中學就覺得不方便。然後他那個可能一年才辦一次，一年辦一次，那剛好失業那幾個月遇不到那個課程不就學不到，變成你要自費去學。(深勞 I)

希望政府能夠在相關的職業課程，各行各業裡面，比較細項的政府輔導的這些職業訓練課程，對我們來講幫助會比較大，不然企業當然覺得年輕的體力會比較好。(團勞 D)

職業訓練我們也曾經派師傅去學過，就為了考那些證照，所以這些都有，可是現在如果要他們去訓練的話，第一個時間要能配合。(深企 C)

外部訓練的部份人資這邊我們有一個同仁是負責溝通跟教育訓練，他會比較多的教育訓練通知，外訓的也會提供給各單位參考，還有一些各單位因為每年都有看外面的訓練課程，一般訓練單位跟政府的差不多一半。(深企 H)

### 3. 政府針對事業單位之中高齡就業補助手續繁複

為促進中高齡勞動人口的就業，政府單位針對企業提供許多補助與協助計畫。不論是中小企業人力資源提升計畫、委外職前訓練計畫，或是中高齡勞工僱用補助、補助事業單位在職訓練等補助方案；為了加強中高齡就業的比例，政府投入許多的資源期望有效提升中高齡就業。在接受訪談及座談會的企業中，對於政府所提供之計畫與補助大致分為兩種類型，一是企業未得到政府所提供之相關補助及計畫訊息，未來在計畫與補助的推行上，能夠加強推廣及宣導以增加企業的使用率；另一部分是企業曾經使用過政府所提供之計畫及補助，在使用的經驗上認為申請的手續繁複，可能導致企業申請的意願下降。在此方面，部分企業建議政府單位可以簡化繁複的申請程序，以提升企業申請的意願。

我們曾經跟政府申請過一些身心障礙補助，因為我們裡面有身心障礙員工，不然就是 22K 方案，就只有用過這兩個，其他的話比較沒有。(深企 C)

針對中高齡其實訓練一定會針對我們的產業做的訓練，如果政府是回歸補助企業，不過我覺得政府的補助款不好請，像我們之前 TTQS 不太好申請。(深企 D)

### (三)促進中高齡就業措施

#### 1.提升中高齡求職者本身價值

從前述的企業量化與質化分析來看，多數企業在聘用員工時，求職者本身的技能與經驗為考量是否僱用的主要原因之一。由此可以知道，在現今的求職市場中，為了增加中高齡求職者就業的比例，如何提升中高齡求職者自身的價值，並且讓雇主或是需要這些勞動人口的單位看到是重要的關鍵。除了就業媒合與教育訓練之外，如何提升中高齡求職者本身的價值，並且增強自身的視野與能力才是中高齡求職者在勞動市場中，能夠贏過年輕求職者的要點。

*企業要不要用中高齡是這個中高齡或長期失業者能不能彰顯他自己的價值，我們怎麼樣幫他彰顯出那個價值讓雇主或讓需要的這些單位能夠看得到，我覺得這個東西蠻重要的，如果他沒辦法彰顯那個價值出來，也就是他必須增進自己的能力，我們除了媒合就業跟教育訓練之外，他要不斷提升跟看看外面環境的波動，然後與時俱進的增強自己的視野跟能力。(團專 K)*

*我覺得如果男性的中高齡職業者，如果他本身具有很大的能力的話，其實人才是搶著要，其實政府部門根本不需要擔心這個問題，如果是因為自己本身的特殊性質，他沒辦法適應這個行業然後被雇主 lay out 或怎樣的話，大概政府這部份要加強。(團專 C)*

#### 2.增加中高齡適性職缺

呼應前述次級資料分析，部分中高齡勞動人口認為可以透過退休後再聘用及職務再設計等方案，促進中高齡就業。也建議政府多鼓勵企業開放中高齡職缺名額，政府藉由中高齡勞動任用等補助，加強企業僱用中高齡勞動人口的比例。

*其實人都會有這種觀念，所以我常常告訴別人說，像很多人會說我看起來不像五十歲的人阿，因為我會認為，你不要把自己想成已經幾歲了，應該要想說你一直是很健康的狀態就好了，先調整好自己。而並不是說你先看我幾歲、然後先來看面試。(深勞 A)*

*建議政府要鼓勵企業多開放保障中高齡，比如現在政府有說多大的企業就要有一定的比例用身心障礙者或是原住民。尤其是起碼要保障我們這種有年紀的，因為景氣不好，政府也是要補助，你請一個員工政府補助多少。(勞動力受訪者 G)*

*能提供一些經濟比較不好的，那個為了生計的，不要說輕視他，至少要讓他有一點工作。不要說像這種天氣，到中午時會受不了，體力馬上透支，錢比較多是沒有錯，可是他是暫時的，因為這也沒有保險什麼東西的。(深勞 L)*

#### 3.提倡中高齡就業意識

部分企業雇主對於中高齡者還是存在著刻板印象，看到中高齡者來應徵，可能僱用的意願就不高。政府可以運用各種方式提倡中高齡就業意識，瞭解中高齡勞動力對於社會的重要性和持續工作的價值，以破除對於中高齡就業不友

善的刻板印象。

我覺得雇主那邊要先跟他們心理建設，因為他們都認為中高齡的都是老弱殘兵，不耐操，其實不要這麼想，中高齡有的是智慧、經驗，真的智慧跟經驗都是要一段長時間才能夠累積而成的，你一個運籌帷幄的人要是經驗不足的話，沒有這些人幫你忙，有時候你會有偏頗，所以我是覺得人家說智慧就是這樣來的，我不是說我有智慧，最起碼我們有經驗，我們已經有經過一段時間的歷練，凡事走過一定會留下痕跡，心理建設很重要，雇主那邊不要認為我們已經不堪使用了。(深勞 F)

基本上認為年紀大了，其實錯了，不友善是在這裡，應該要去取這段時間人生的閱歷經歷來用才對，對公司應該可以用的地方來用，他反而是你老了就沒用了，像我身體這麼健康。(深勞 B)

政府盡量輔導這些企業，誘導這些企業應徵這些比較年長的人進來的話，政府會提供你什麼企業上的補助或是什麼方便，你要申請什麼，像我們那些之前我在志鋼裡面，台南有家志鋼金屬創意館，他們就是不錯的企業，他們也是配合政府，也是去政府的補助，這些他們就是互相配合，在這方面他們就做得不錯，就是要看企業怎麼想，我配合政府，政府給你方便，大家是互利的。(深勞 H)

#### 4. 宣導漸進式退休措施

為因應逐漸老年化的社會體系，漸進式退休為近年來多數學者提出的新型退休方式。退休視為一種漸進式的過程，透過不同的就業方式，讓中高齡勞動人口繼續參與勞動市場。漸進式退休是透過員工在退休前幾年，公司與許員工工時減半並且搭配彈性工時型態，主動提供中高齡漸進退休機會，以充分運用中高齡人力。然而，在訪談的過程中，多數企業認為漸進式退休的美意在實際中難以施行。部分人資主管受訪者表示，提早詢問員工是否退休的意願容易導致員工認為公司是否要將其解僱等問題。因此多數事業單位多採用間接觀察的方式，瞭解員工退休後的打算，進而提供員工後續的協助。

有些人會認為人資問我什麼時候退休是想要逼我退休，我們盡量少主動問這件事情，但我們盡量旁敲側擊或是從旁觀察我們是觀察的方式比較多，比較不會直接問他，因為有些人我不確定是不是以前曾經有過或是別的地方聽聞過，就是人資問他們這種類型問題的時候，他們會覺得公司想要你退了，所以我們不主動問這件事，除非他有問我什麼時候退休比較好。(深企 H)

其實人會有自己的想法，因為他沒有達到我強制退休的年齡，我也不能去問他你要不要退休，所以我們變成如果他沒有主動提出來，我們也不會主動問。(深企 G)

#### 5. 擴大提倡退休後回聘措施

受到老年化社會的影響，部分企業開始遭遇到技術及經驗斷層的狀況，中高齡員工屆齡退休年紀，但是卻沒有後續新進之員工可以替補，造成部分企業恐在為來幾年發生人才斷層的狀況。為解決此種狀況，多數企業開始針對技術

層面較高的工作，採用退後回聘等措施讓有經驗之資深員工，在退休之後重新回到工作職場。並且透過職務再設計方式，讓資深員工在工作上可以有較少的負擔，也經由混齡編組讓新進員工可以從中學習到技術與經驗，以減少在未來出現經驗技術斷層等問題，加以延續企業的營運。

從先前企業訪談中發現，因應高齡社會化的中況許多企業開始針對較有專業技術之工作，透過職務再設計或彈性工時方式讓退休員工重新回到職場。不僅延緩企業在技術經驗上人才斷層的問題，也延長中高齡勞工的工作年限，有效促進中高齡就業的效果。不論是日本或是韓國等高齡化的社會，許多大企業聘用退休的資深員工作為技術顧問，以傳授自身經驗給新進員工。

*我們叫那個叫退休回聘，就是他已經退休但是又回來工作的人。他是準備已經退休了，但他可能過一段時間之後，可能沒有事情做又還可以繼續做事情，所以他有再來應徵，我們就會再聘他。(深企 H)*

*我們是鼓勵他們重返職場，我不知道其他公司，在我們公司一般退休希望能領到月退，不然就是一次，可能把它落袋為安，我們就會鼓勵他既然賦閒在家空有一身技術，看要不要來公司做 part time。(深企 E)*

*以我們現在的狀況每個退都會希望他回聘繼續再做，只是角色不一樣，我可能用部份工時請你留下來，用日薪的，職務也不一樣。(團企 C)*

*我們公司也有日本的顧問，他退休了以後我們就聘日本的技術顧問，我剛講如果有技術類的管理也可以往這個部份，最近這一期雜誌有寫日本大叔的出租，就是說你要租的話他一小時是 1000 日元，你要講技術講休閒，也可以請他來聽你聊天，我覺得台灣有很多技術類人才。(團勞 A)*

*所以我們算是聘用中高齡是高於平均值的，我們最高年齡 69 歲，他是退休之後又再回來的，但他不是做技術職，他也是做技術員，你說他是因為家庭因素嗎？我覺得不是，因為我認識他女兒，他女兒在我們嘉義某間大飯店做經理，她每天都是老公接送她上下班，她是退休之後問可不可以再回來上班？我們是想有需要這麼累嗎？她說她在家裡閒閒沒事做，所以又再回來。(團專 H)*

## 6. 針對中高齡職務進行再設計

職務再設計原本是針對身心障礙工作者能夠適才而用，因此重新設計工作環境，並且提供輔具讓身心障礙者有更合適的工作環境。透過職務再設計的概念，應用到中高齡工作者的身上，使得中高齡工作者在因為年齡與體能的限制下，可以延長他們工作的年限。藉由政府與學界的協助，讓企業端有更多的資訊與知識加以改善中高齡工作者的工作狀況，促進中高齡就業的比例。

*職務再設計可以借重就業輔導團有很多企業界跟學界的人士，可以主動幫忙企業談這件事；只是台灣中小企業的狀況沒辦法做那麼好，他們內部的管理人員也許這方面的知能相對來說是比較少的。(團專 A)*

### 三、專家學者意見分析

#### (一)各項促進中高齡就業相關措施修正建議

##### 1.修正現行就業媒合制度

多年來在政府對就業服務的努力下，多數事業單位與各地之就業服務機構合作，用最短的時間找尋到所需的人力。在此也呼應前述的事業單位量化調查，大多事業單位在找尋人才時，仍然使用公立的就業服務機構。然而部分事業單位表示從就業服務機構推薦或媒合來的求職者多不適用，不僅在工作的態度上不積極，更有為了領取失業給付而面試的狀況。在未來就業媒合的制度上，應該更加瞭解事業單位及求職者的需求，避免造成勞資雙方的時間成本浪費。

*我們也是努力的在各個報紙報刊登，全國就業E網也刊登，可是我們小姐常常跟我講每次去就業服務站登然後來來應徵的品質都非常的不好，我不好意思講，因為你們也沒辦法篩選。(團專D)*

*我覺得企業都會樂於使用中高齡，但是往往會碰到中高齡在使用的過程當中，包含求職者，透過一些就服站求職者過來他其實不是來工作的，他是來簽名的要事業單位的印章讓他可以領失業給付。(團專H)*

##### 2.簡化事業單位申請計畫及補助流程

為了促進中高齡就業狀況，政府提供許多計畫及補助提供給事業單位增加僱用中高齡求職者的比例。在申請的過程中，許多事業單位皆反映到申請的過程及手續過於繁雜，在公司的立場上還需要特別聘請一位專職人員專門負責各項政府補助及計畫的申請。然而各項促進中高齡就業之計畫及補助也不盡然每年皆可以申請，造成事業單位需要負擔額外的人事成本。許多事業單位建議政府在計畫及補助的申請上，可以盡量的簡化申請手續，以增加事業單位申請的意願，進而提升中高齡就業的比例。

*所有的訓練補助案的部份，包含大人提、小人提這些我們企業都曾經使用過，坦白講其實在補助案上面，我必須請一個專職的人專門做這些補助案，我才有辦法support到所有需要的，所以我覺得政府有很好的美意，可是坦白說事業單位要執行非常困難，必須請一個專職的人專門在support這一塊。(團專H)*

*前面審查的時候從嚴，後面的資料要從寬，因為要報著你既然要給就要給的乾脆，我覺得有幾個東西，關鍵指標掌握好就好，第一個我覺得很多表格重重複複一直寫、一直貼，格式還不一樣，我還轉來轉去，那個部份實在是很浪費時間跟很痛苦，第二個我覺得只要掌握他的出勤狀況，他薪資的記錄狀況，銀行的轉帳記錄，這些都是關鍵指標，他不會做假，所以只要這些關鍵指標掌握到就可以了。(團專D)*

##### 3.改善職業訓練課程與實務無法連結的狀況

政府為提升求職者在勞動市場的競爭力，提供多元的職業訓練課程讓求職者有基礎的工作能力及知識。受限於職業訓練課程的時間及深度，許多職業訓練課程僅能學習到較為基礎的能力，而這些基礎能力在實際的工作場合中也常常面臨無法連結的狀況。尤其在服務產業中，各家公司對於員工的訓練大不同；對此建議政府針對學員的職業訓練課程結束後，可以結合企業的實習訓練，讓學習者實際體驗到工作的場合，在未來就業的連結會更加強。

除了基本的職業訓練課程，也有部分求職者原本就曾經在相同的職場上工作，因此對於政府所提供的職業訓練課程並無法符合這群人的需求。在未來的職業訓練課程規劃上，可以針對完全沒學習過及曾經有過經驗的兩群人，提供不同的職業訓練課程。對於過去有經驗的求職者，加強自身的專業技術，讓求職者在就業市場中有更多的優勢可以與他人競爭。

*我覺得包含一些中高齡的技術的教導，他的第二專長，我知道很多分署有辦一些餐飲的課程，可是我覺得那個課程未來可以結合企業的實習訓練，我覺得那個可能在連結上會更強，因為有時候在分署上面的餐飲課程，其實跟實際上班是完全截然不同不一樣的。(團企 C)*

*加強他的專業技術，所以他可能有一些廚師的證照，他進來符合很快就可以上手，我覺得在教育訓練這一塊是蠻重要的。包含我們辦公室的同仁裡面也有用到一些中高齡，我們就會做誠如主任，我們有上人因，所以我就會特別 take care 包含在我們店裡面我們的工作台的高度是不是符合人因，我覺得還好是我有上過這個課，我就會加強我們職災部門這一塊。(團企 J)*

#### 4.加強宣導政府提供之就業措施

政府推行多項促進中高齡就業之計畫及補助，但是真正瞭解這樣計畫及補助的事業單位其實有限，更有許多事業單位對於這些措施完全不知情。在未來各項計畫及補助應該加強宣導，政府部門應該協助事業單位瞭解相關的措施及美意，有效協助中高齡求職者重新返回職場。

*在訓練補助案的部份，政府部門可能在宣講的過程當中要讓企業更熟悉，再來是不是他的結案過程以及他申請的制度上面可以再減化一點，造成企業多餘的負擔，因為我主要要彌補缺工的人力，中高齡的部份我們企業是非常樂於用的。(團企 B)*

*政府部門可以協助我們要讓企業去多知道一些相關政府美意的措施，像我們人力資源單位才有辦法把這樣的措施更深化在我們的企業當中以及我的門市，也可以讓中高齡這些就業者讓他在企業裡面有辦法待下去。(團企 J)*

### (二)政府促進中高齡就業相關措施制訂與規劃建議

#### 1.針對事業單位釋出工作職缺進行分級

從座談會的討論中，與會者提供政府針對促進中高齡就業的相關措施制訂及規劃。其中一項為將各事業單位所提供之職缺類型加以分類，針對各種不同

的需求加以分級，不僅讓求職者在工作找尋上可以更加快速，也讓事業單位可以快速篩選求職者是否符合公司的需求，減少勞資雙方的時間成本。

*政府應該帶頭去發展在地特色產業，不是什麼地區都適合觀光產業？比如中南部適合農業種植或是有時候會有產業鏈，什麼樣的產業鏈適合層層關卡在一起的，他應該分布在哪些縣市，我覺得政府應該帶頭去做這個，再來電影可以分級，企業可不可以分級？(團專 H)*

*政府先去分析哪些產業別、哪些職缺是可以依照我們的類型，就是剛剛提到的勞力、技術跟專業的部份去分類，相對的政府分析出來之後，企業是不是有這個善意去釋出不同的年齡層。(團專 D)*

## 2. 優化並且善用 e 化系統

在全球電子化的到來，政府對於各項服務及系統也需要跟進時代的腳步。不僅是政府的資訊公開。在舊有的服務上增加 e 化的系統，讓更多使用者可以快速掌握到新的訊息。現在的政府單位雖然已經開始透過 e 化的服務，讓更多事業單位及求職者有媒合的平台，但是在使用上卻稍嫌僵化，無法貼切符合使用者的需求。針對 e 化系統的功能，政府如果能將其系統與民間做結合，讓系統使用起來更有彈性，也能夠吸引更多事業單位願意進入相關系統，提供更多的職缺給中高齡求職者。

*政府的一些系統應該要更寬放跟去善用現在的 e 化，像勞動發展署這邊有一個 e 化的系統，但是這個 e 化系統我必須講坦白話真的是比較僵化，而且沒有發揮到他真正的功能。如果政府能夠把這個東西跟民間做結合，然後將這個系統更彈性跟 e 化。果企業能夠用到免費的系統，然後上面的件又很不錯，企業又不用多花廣告費，何樂而不為？(團專 H)*

## 3. 推動中高齡就業專法

現今社會面臨少子化及高齡化社會的狀況，未來中高齡將會是重要的勞動力。現行勞基法中規定，勞工強制退休年齡為 65 歲，不過中高齡勞工退休前遭雇主逼退的狀況屢見不鮮，使得許多尚具工作能力的中高齡勞工難以在進入就業市場。為因應高齡化社會的來臨，推行中高齡就業專法將是未來保障中高齡就業的重要依據。不僅透過職務再設計的方式，開發適合中高齡的工作機會；更提供長期照護的資源，有效協助中高齡重返職場再就業。

*我們到現場去還有很多老闆跟我們說，你看政府有補助我們怎麼都不知道，講到補助他眼睛都亮了，所以我建議專法還要推，我們也要把勞動的責任推到 65 歲以上。我覺得政府的角色一定要更主動踩出去，可以借重就業輔導團有很多企業界跟學界的人士，可以主動幫忙企業談這件事。(團專 A)*

## 第四節 本章小結

### 一、提升中高齡求職者自身價值

透過中高齡勞動人口及事業單位的深入訪談後發現，中高齡求職者唯有提升自身的工作技能及自身價值，在現今的就業市場中才能快速及有效的找尋到合適得工作職缺。因此，政府在對於中高齡求職者的職前訓練，應多方的提供中高齡求職者的學習廣度及找尋自身的就業價值，以增進雇主願意僱用中高齡求職者的比例。

### 二、改善目前就業媒合制度

從深度訪談與焦點團體座談會中，勞資雙方對於現行的就業媒合皆認為有改善之空間，勞工端認為勞動條件不符合求職者之需求，企業端則認為應徵人員的能力無法符合公司等狀況，對於現行的就業媒合制度應該再深入瞭解是否有可以改善的空間，以加強勞資雙方再估做媒合上的效能。

### 三、提倡退休後回聘及職務再設計觀念

隨著高齡化社會的來臨，中高齡勞工在未來的社會中已經成為重要的勞動人口。然而卻有許多中高齡就業者因為職場歧視、健康、年金等種種因素，選擇或被迫提早退休。為延緩中高齡就業者的退休年限，透過退休後回聘及職務再設計，改善目前中高齡就業者的工作狀況，以減緩未來勞動人口不足及技術斷層的窘境。

### 四、簡化就業促進計畫申請手續與流程

政府提供事業單位對於中高齡勞動人口僱用的計畫與補助，宜再盡量簡化申請的手續和未來核銷的流程。多數事業單位表示繁複的申請手續與流程，常常導致事業單位寧願不申請；這種狀況也讓政府對於促進中高齡就業的美意付之流水，因此部分事業單位建議可以盡量簡化申請流程，保留重要事業，加以提升事業單位對於申請的意願。

### 五、開發中高齡適性工作

因應高齡化社會的來臨，推行中高齡就業專法將是未來保障中高齡就業的重要依據。為保障中高齡勞動人口在就業上的權利，推動中高齡就業專法已經為重要的課題。透過職務再設計的方式，開發適合中高齡的工作機會，有效協助中高齡重返職場再就業。

## 第九章 結論與建議

在雲嘉南分署積極推動各項就業促進政策下，2016 年雲嘉南四縣市之 45-64 歲中高齡勞動參與率均高於全國平均數 62.42%；而四縣市之 45-64 歲中高齡失業率除嘉義縣 2.3%略高於全國中高齡者失業率平均數 2.15%外，其餘縣市嘉義市 1.7%、雲林縣 1.8%、臺南市 2.1%，亦低於全國平均值。然當年度(2016 年)雲嘉南四縣市 45~64 歲就業人數佔總就業人數比重(簡稱中高齡就業結構)卻已達 38.84%，高於全國平均數 37.52%超過 1 個百分點，其中嘉義縣中高齡就業結構並已超過四成達 40.39%，反映雲嘉南地區營造一個中高齡更友善之工作職場環境，愈顯重要。

根據本計畫委辦需求書規範，本調查主要之研究目的有二：1.掌握中高齡運用本分署相關資源之成效；2.為提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業，提出具體有效協助方案。據此，本調查透過文獻回顧、次級資料分析、問卷調查、深度訪談，以及焦點團體座談、觀察記錄法等方式，進行高齡化趨勢下雲嘉南地區中高齡就業供需調查，並探討中高齡勞動力運用雲嘉南分署相關資源之成效。主要研究發現以及政策建議說明如下：

### 第一節 結論

#### 一、主要研究調查發現

本調查透過中高齡勞動以及事業單位問卷調查結果，主要研究發現摘述如下：

##### (一) 雲嘉南地區中高齡就業者調查結果摘述

##### 1. 就業及薪資現況

雲嘉南地區中高齡就業者從事行業以「製造業」比例最高，占 30.2%，以「藝術、娛樂及休閒服務業」、「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」及「不動產業」比例最低，皆占 0.6%；所從事的職業中，以從事「基層技術工及勞力工」的比例最高，占 22.3%，從事「專業人員」的比例最低，占 1.7%；目前工作為全時工作的比例占 73.2%，部分工時的比例占 26.8%；目前工作僱用性質以一般僱用的比例最高，占 78.2%，派遣人力及承攬分別占 7.3%及 3.4%；總工作年資平均為 25.8 年，男性中高齡就業者總工作年資(27.9 年)高於女性(23.6 年)；平均每月收入以 20,001-30,000 元比例最高，占 49.2%，其次為 20,000 元以下，占 29.6%。中高齡就業受訪者回應平均工作年資長達 25.8 年，然有近八成的受訪者平均每月收入為悉台幣 3 萬元以下，顯現雲嘉南地區中高齡勞動報酬仍待有效提升。

##### 2. 轉業及穩定就業

由於本調查抽樣底冊之一為雲嘉南地區資遣通報人口，故調查結果最近一年

轉業原因以資遣、離職或解僱的比例最高，占 34.6%，其次為工作場所歇業或業務緊縮，占 17.3%；轉業期間尋職管道以向民間人力銀行求職(含上網)的比例最高，占 48.1%，其次為向公立就業服務機構求職(含上網)，占 38.5%；78.8%的中高齡就業者對目前工作表示滿意，不滿意原因以待遇太低的比例最高，占 60.5%；45-54 歲中高齡就業者擔心失業的比例(69.2%)高於 55-64 歲者(49.0%)；中高齡就業者自評工作能力平均分數為 7.6 分(滿分 10 分)；中高齡就業者持續工作原因以家庭開銷壓力比例最高，占 53.1%，其次為經濟需求，占 48.6%；26.8%的中高齡就業者未來有轉換工作的規劃，其中希望從事工作類型以清潔/家事/保姆、旅遊/餐飲/休閒的比例較高，二者皆占 20.8%。

根據國際勞工組織 (ILO) 的「2016/2017 全球薪資報告」，近年來世界各地薪資成長已經減速，從 2012 年的平均 2.5% 降至 2015 年的 1.7%，創四年最低，且若不計成長相對較高的中國，則由 1.7% 降至 0.9%。此外，OECD 最新報告亦指出，全球經濟自金融危機以來持續復甦，企業獲利也顯著上升，但實質薪資一直停滯或下滑，對低薪勞工尤其明顯。因此，面對中高齡就業受訪者回應低薪問題、家庭經濟壓力，雖是多數現象，但政府仍宜另案研擬相關積極對策。

## (二) 雲嘉南地區中高齡待業者調查結果摘述

### 1. 勞動條件與尋職現況

目前雲嘉南地區中高齡待業者累計工作年資平均為 24.3 年，其中以 25 年及以上的比例最高，占 57.0%；平均失業周數達 51.3 週，達三成五的中高齡待業者為長期失業；中高齡待業者自評工作能力平均分數為 7.3 分，略低於就業者的 7.6 分(滿分 10 分)。

針對中高齡長期失業者，勞動力發展署「台灣就業通」建置有中高齡就業專區 <https://www.taiwanjobs.gov.tw/internet/index/difference/middle/middle01.aspx>，提供「找工作」、「津貼補助」、「職業訓練」、「Jobbooks 工作百科」、「創業協助」、「銀髮人才資源中心」等相關訊息，可以輔導中高齡長期失業者多加利用。

### 2. 尋職困擾與未來期待

雲嘉南地區中高齡待業者尋找工作管道，以向公立就業服務機構求職(含上網)的比例最高，占 55.4%，其次為看報紙，占 47.9% 高達八成以上的中高齡待業者認為在尋職過程中主要遭遇困難為年齡限制 95.0% 的中高齡待業者未來會繼續求職，持續尋找工作的原因，以家庭開銷壓力比例最高，占 72.2%；希望從事工作職類以技術/維修/操作的比例最高，占 20.0%，其次為品管/製造/環衛，占 16.5%；希望工作待遇以 20,001-30,000 元的比例最高，占 54.8%，其次為 30,001 元-40,000 元，占 27.8%。受訪者希望從事工作職類需求，雲嘉南分署可結合地方產業人才培育需求，做為職業訓練課程規畫重點。

## (三) 中高齡就業促進方案需求與檢討調查結果摘述

### 1. 中高齡就業促進服務認知、使用與滿意度

對於分署各項服務的認知情形，雲嘉南中高齡知道「失業給付」服務的比例最高，占 76.3%，其次為「職業訓練課程」占 67.3%；另外雲嘉南中高齡知道「臨時工作津貼」服務的比例最低，占 11.0%。

雲嘉南中高齡使用「公立就業中心或服務台求職」服務的比例最高，占 78.5%，其次為「臺灣就業通網站」占 72.2%，另外雲嘉南中高齡使用「跨域就業津貼」服務的比例最低，占 5.7%；從不同教育程度來看，分署各項服務項目使用情形，教育較高者，使用的比例較教育程度低者高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住嘉義市的中高齡勞動人口使用情形較高，相反居住在雲林縣的中高齡勞動人口使用情形較低。

雲嘉南中高齡滿意「跨域就業津貼」服務的比率最高，占 100.0%，其次為「創業輔導」占 90.9%；另外雲嘉南中高齡滿意「徵才活動」服務的比例最低，占 46.0%。從不同教育程度來看，分署各項服務項目滿意程度，教育較低者，滿意的比例較教育程度高者高；大部分服務項目以居住臺南市的中高齡勞動人口滿意程度較高，相反居住在嘉義縣的中高齡勞動人口滿意程度較低。針對滿意度較低的服務項目、使用族群、辦理縣市/就業中心，雲嘉南分署宜多加關懷，透過 PDCA（Plan-Do-Check-Act 的簡稱）品保循環，持續改善服務品質。

## 2. 政策及企業輔助措施期待

雲嘉南中高齡勞動人口中，認為政府應努力的選項以「加強求才、求職媒合」(45.3%)最多，其次為「修訂工時相關規定」(42.3%)，再其次為「提供職業訓練」(36.67%)；認為事業單位應協助中高齡就業項目以「能力開發及教育訓練」(49.0%)最多，其次為「安排合適職位」(46.7%)，再其次為「縮短工時、工時彈性化」(25.3%)。針對勞動端對於政策及企業輔助措施期待，雲嘉南分署多數已有既定方案(詳見本調查報告第二章第三節內容)，並編製有「待業者 2017 勞動力發展資源手冊」，宜多加宣導。

## 3. 職業訓練課程

雲嘉南中高齡勞動人口中，從來沒有參加過職業訓練課程的比率為 63.3%，其中 55-64 歲的中高齡從來沒有參加過職業訓練課程的比率更達 71.6%；最近一年未參與職業訓練者，沒有接受職業訓練課程的原因以「公司無訓練計畫」(21.7%)、「沒有時間接受訓練」(21.7%)較多；有 55.7%的民眾未來有意願參加職業訓練課程；未來想參加職業訓練課程的人中，以想參加「餐飲類」課程(36.5%)為最多，其次為「電腦資訊軟體類」課程(20.4%)。由多數中高齡受訪者多未接受過職業訓練課程，阻礙了自我能力提升以及維持就業彈性，如何配合勞動力公餘時間，鼓勵參與雲嘉南地區已有的培訓課程，並營造一個更便利的申請流程，鼓勵事業單位申請勞動力發展資源方案(詳見本調查報告第二章第三節內容)，以營造一個更優質的終身學習環境，為可努力的方向。

## 4. 創業協助

雲嘉南中高齡勞動者中，想創業的比率為 26.0%；男性中高齡想自行創業的比率(32.9%)，高於女性(19.2%)；期待政府提供之創業協助項目以「創業低率貸款」(87.2%)最多，其次為「創業技術協助」(60.3%)。針對「創業低率貸款」需求，雲嘉南分署可輔導創業需求者申請勞動部「微型創業鳳凰貸款」、經濟部中小企業處「微型企業創業貸款推動計畫—中高齡創業輔導及貸款」，協助中高齡者創業。

#### (四) 事業單位調查結果摘述

##### 1. 中高齡勞工招募情形

雲嘉南地區事業單位僱用中高齡勞工的考量的因素以「求職者是否符合需求」(50.0%)最多，其次為「求職者過去工作經驗」(45.7%)。

未來兩年有招募員工規劃的事業單位中，各職業類別皆有五成以上的意願聘僱 45-64 歲的求職者；其中農林漁主生產人員更是有 100.0% 的意願聘僱 45-64 歲的求職者，而事務支援人員也有 50.0% 的意願聘僱 45-64 歲的求職者；事業單位考慮僱用中高齡勞工的條件以「人力技術與專業符合企業需求」(62.5%)最多，其次為「在一般青壯年人力短缺時才會考慮」(16.1%)。有部分受訪事業單位認為，不論任何條件皆不會僱用中高齡勞工，進一步分析後發現，多數企業為百人以下之小公司，由於並沒有相關的措施，因此還是偏向僱用年輕求職者以減少企業的負擔；另外有部分企業因為本身公司的工作性質不適合中高齡勞工從事，如營建工程業等事業單位，因需要高強度的體能負擔，因此較沒有意願僱用中高齡求職者。

##### 2. 事業單位中高齡穩定就業措施

事業單位在協助中高齡穩定就業的措施中，大多事業單位「不會特別為中高齡制定協助措施」占 35.9%，其次為「提供職業訓練」(24.7%)，再其次分別為「為了經驗傳承進行混齡分組」(23.0%)。

勞動力發展署訂定有「推動中高齡者職務再設計計畫」，雇主有意願提供中高齡及高齡者就業機會，進行招募僱用，或為協助在職中高齡及高齡者勞工，減緩工作障礙，提升工作效能，得向雇主所在之公立就業服務機構申請職務再設計補助。然從本調查事業單位問卷調查顯示，顯現廠商對於職務再設計的認知不完全，對政府在這方面的補助措施也不太清楚，疏於創造中高齡者友善的工作環境，政府宜多加宣導。

##### 3. 事業單位對於中高齡就業促進方案的及期待

受訪事業單位中，「皆未曾使用過」政府提供的就業服務最多(63.8%)，其次為「現場徵才活動」(15.1%)，再其次為「企業人力資源提升計畫」(8.2%)；事業單位認為政府提供以下協助，會願意增加僱用中高齡勞工，其中以「提供僱用中高齡薪資補助」(41.8%)最多，其次為「補助訓練費用」(20.4%)。

事業單位推動中高齡就業促進方案，雲嘉南分署已規劃有既定推動方案(詳見本調查報告第二章第三節內容)，並編製有「事業單位 2017 勞動力發展資源手冊」，宜多加宣導。

## 二、結語

綜整本調查質量化分析結果，說明如下：

### (一) 雲嘉南勞動人口平均薪資偏低

從中高齡就業狀況調查發現，在雲嘉南的就業市場中，中高齡勞動人口的平均薪資偏低。進一步的從行業別與職業別探討，發現到多數中高齡勞動人口以從事製造業的人口最多，並且工作職類以基層技術工及勞力工為主；此種就業特徵，可能為中高齡勞動人口平均薪資偏低的原因之一。

### (二) 年齡限制與歧視為未來主要就業問題

多數中高齡受訪者表示，在未來再度投入就業市場時，雇主對於中高齡求職者的年齡顧慮會是最大的考驗；其次為本身的健康因素，深怕無法勝任工作的內容。隨著年齡的增長，受限於年紀及體能上的退化，導致多數中高齡求職者表示年齡及健康狀況為未來就業的最大阻礙。

### (三) 家庭經濟問題為持續工作主因

在少子化與高齡化的現代社會中，讓多數家庭在經濟開銷上造成較大的負擔。因此為了扶養家中的成員，多數受訪者表示必須再找到工作，以維持家庭的開銷；其次是希望在未來退休後，有一筆金錢不至於在生活上有所困難。

### (四) 就業媒合為主要宜加強項目

在各項政府提供之服務中，多數中高齡受訪者認為就業媒合為最主要應該加強的服務項目。中高齡求職者本身接觸管道的侷限，因此大多求職者皆從公立的就業服務機構找尋工作，並期待政府在就業媒合的服務，可以加強建置銀髮人力銀行，提升媒合效率。

### (五) 求職者能力是否符合公司需求為主要僱用條件

多數企業皆認為求職者的能力是否符合公司的需求為僱用的主要條件，其次為求職者的過去工作經驗。顯示如何加強中高齡求職者自身的能力與技能，是中高齡在求職的過程最重要的課題。

### (六) 多數事業單位不會為中高齡勞工制定特別措施

從受訪的事業單位中發現，多數企業不會特別為了中高齡勞工制定措施，以協助中高齡勞工的就業。部分受訪企業表示，公司所制定之措施多以公司全體同仁為前提，加以制定保障員工之措施；並且因擔心造成公平性問題，因此多數事業單位並不會針對中高齡勞工，制定特別措施以協助中高齡勞工的就業問題。

### （七）大型企業僱用中高齡者意願較高

本調查發現，多數企業為百人以下之小公司，由於並沒有相關中高齡友善職場措施，因此還是偏向僱用年輕求職者以減少企業的負擔；另外有部分企業因為本身公司的工作性質不適合中高齡勞工從事，如營建工程業等事業單位，因此較沒有意願僱用中高齡求職者。

### （八）中高齡僱用獎勵應謹慎行之

事業單位多數認為政府提供補助型之協助，會增加公司僱用中高齡勞工的意願，如提供中高齡薪資補助與職業訓練費用補助等。然焦點座談會專家學者則認為，並非政府提供獎勵誘因就能產生激勵效果，尤其是對年齡越高者，企業聘僱意願的激勵效果越低。雲嘉南地區中高齡者就業不易，有許多是屬於市場因素所致（特別是勞動需求面的因素，如產業外移），在此情形下，運用政策獎勵誘因介入，企圖扭曲市場的運作，短期內即便能刺激中高齡者的就業，但如果市場調整不及，有可能會引發對青壯年族群的排擠。長期而言，若沒有持續性的補助維持，補助的誘因將失效，致使政府能投入過多成本卻事倍功半。因此，建議政府政策宜側重法規制度障礙的排除，僱用獎助應聚焦真正需要政府協助的對象，並進行成本效益評估。

## 第二節 政策建議

本計畫主要之研究目的，在於掌握中高齡者運用雲嘉南分署相關資源之成效，並針對提升雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業，提出具體有效協助方案。在達成「在職者穩定就業」、「失業者再度就業」、「退休者重返職場」等提升雲嘉南分署轄區中高齡就業之最佳化目標下，本調查基於雲嘉南分署行政權責框架，以及本調查主要質量化研究發現，依據目標達成的所需時程，依雲嘉南分署權責立即可調整設定為「短期」、需要陳請勞動力發展署協助支持設定為「中期」、需要勞動部跨部會溝通設定為「長期」，釐訂政策建議如下：

### 一、短期：加強宣導，落實現有方案

#### （一）結合「就業服務外展工作計畫」，擴大「中高齡企業輔導團」輔導效能宣傳與運用

雲嘉南分署於今(2017)年5月開各區分署先例，邀集產、官、學界共組「中高齡企業輔導團」，除希望有效整合政府資源，為企業量身檢視並推介適用的中高齡人才，也協助企業規劃職業訓練、提升員工素質及技能。

由於從本案問卷調查結果得知，雲嘉南地區事業單位中有63.8%「皆未曾使用過」政府相關就業服務輔導措施，深度訪談接觸的受訪者，亦

多表示未知悉「中高齡企業輔導團」之中高齡友善職場之診斷服務。顯現草創之期，該輔導團效能仍待擴大成員結構，並且加強組織宣導。

本調查建議，應盡速結合勞動力發展署「就業服務外展工作計畫」，與民間事業機構策略聯盟方式簽訂契約，招募在地中高齡者以採取「動態」之就業服務方式，藉以打破時間與空間之限制，主動出擊，由就業服務就業多媽媽進行走動式服務，深入地方各民間團體與基層角落，宣導「中高齡企業輔導團」服務功能，期能活化地區及就業服務體系中高齡就業媒合以及穩定就業工作。

## (二) 課程研擬宜增辦多元適性職前訓練，提供免費訓練或津貼

根據本案事業單位問卷調查結果顯示，62.5%的受訪者表示，不論政府是否提供相關僱用津貼，要在「人力技術與專業符合企業需求」下，才會考慮聘僱中高齡求職者，因此，本調查建議雲嘉南分署應盡速盤點轄區內相關職類人力供需情形，例如依據 2016 年雲嘉南分署就業中心雇主新登記求才、求職人數熱門之職類，需求（求才人數）大於供給（求職人數）的職務包含「其他製程控制技術員」、「商店銷售有關人員」、「其他餐飲服務人員」、「未分類其他基層技術工及勞力工」及「營建勞力工」，或依據勞動部每一季所發布之「人力需求調查」結果，或依據雲嘉南地區產業發展願景，規劃適合雲嘉南地區中高齡就業的職類，進而辦理多元適性職前訓練，提供免費訓練及中高齡者參加職訓期間生活津貼。並針對新經濟(New Economy)及生產力 4.0 時代的到來，對於中高齡勞動力所存在之數位落差(digital divide)，開設短期數位研習課程，協助未具備基本電腦操作及網路運用技能之中高齡在職、求職者，使其學會資訊軟硬體基本操作能力。

## (三) 於分署各就業中心設置銀髮服務專區，提供中高齡者走動式就業服務

勞動力發展署已於南、北各成立一處實體銀髮人才資源中心，並設置銀髮人才資源中心資源網站 <https://swd.wda.gov.tw/>，活化其現有場域、設備，提供專屬銀髮活動空間，並辦理相關就業服務活動。

根據本案中高齡問卷調查結果，從不同教育程度來看，分署各項服務項目使用情形，教育較高者，使用的比例較教育程度低者高；而從不同居住縣市來看，大部分服務項目以居住嘉義市的中高齡勞動人口使用情形較高，相反居住在雲林縣的中高齡勞動人口使用情形較低。顯現偏鄉地區，分署各項服務項目的傳達，仍有待更積極宣導。各就業中心除宜成立銀髮服務專區單一窗口，提供中高齡者就業媒合一站式服務

「One-stop service」外，由於偏鄉地區中高齡者「資訊貧富不均」問題更顯嚴峻，因此，各就業中心更應透過在地就業服務之經營，成為在地化職場經理人，組織地方資源，協助發掘地方新需求及具經濟價值產業，並作為職場、社區及公立就業服務機構之連絡平台，透過走動式就業服務，倡議銀髮人力運用議題，促進銀髮人才再運用。

## 二、中期：穩定就業，加值青銀共榮

### (一) 職務再設計增值加能，發展中高齡就業輔具特色產業

根據勞動力發展署「推動中高齡者職務再設計計畫」，雇主有意願提供中高齡及高齡者就業機會，進行招募僱用，或為協助在職中高齡及高齡者勞工減緩工作障礙，提升工作效能，得向雇主所在之公立就業服務機構申請職務再設計補助。然從本案事業單位問卷調查顯示，受訪者多未申請過「職務再設計」補助，顯現廠商對於職務再設計的認知不完全，對政府在這方面的補助措施也不太清楚，疏於創造中高齡者友善的工作環境。

未來，雲嘉南分署宜進一步充實前揭「中高齡企業輔導團」之輔導資源，協助企業進一步了解中高齡員工的特性，進而改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善勞工安全衛生、勞動條件、調整工作流程、工作方法、改善職場工作環境，藉以協助中高齡勞動力發揮專長、穩定就業。

而加強宣導職務再設計之成功案例也非常重要，可以讓企業了解如何利用政策來改善中高齡者的就業環境，創造友善與優質的就業機會，同時也有助於中高齡勞動者改變過去對某些產業與工廠的刻板印象，吸引中高齡尋職者的目光，對於中高齡者的就業媒合具有正向影響。而根據本案事業單位調查研究發現，大型企業有聘用中高齡勞工的比率，以及聘僱的意願都相對較高，建議可以先從大型企業進行宣導。另外，也可以從勞保資料檔中篩選中高齡員工聘用人數較多的行業或企業，列為宣導的重點對象。

此外，中高齡者的職務再設計在工作環境的改善上，可鼓勵雲嘉南分署轄區內之大專院校及相關廠商，共同仿效日本結合科技研發，對中高齡者的工作環境所面臨的問題，進行問題的解決與技術/產品開發之產學合作。隨著高齡化的全球發展，這些研發不僅適用於國內亦具全球市場，若能與「推動中高齡者職務再設計計畫」的補助結合，提供研發者的國內購買市場，將可產生科技、產業發展與就業的互補效果，以及產學共榮的加乘效果。

### (二) 建立中高齡人才資料庫，擴大就業媒合、職業訓練及工作開發範疇

根據本調查質量化調查結果顯示，目前雲嘉南地區企業對於中高齡者僱用的認知尚待調整，但深度訪談也有廠商反應，中高齡高階人力或專業人員嚴重外流，中高齡基層勞動力則不知何處尋覓。前者是政府資源掌握及人才資訊管理欠缺所致，後者則是就業媒合及訓練機制的不足。無論何者，中高齡人才庫的建立有其必要，配合媒合機制及職業訓練內容的重新調整，再加上適合中高齡者就業的工作開發，長期下來，才能有完整的加乘效益。

高階管理、顧問、教育訓練、在地導遊、長期照護、物流運輸、門市服務、社會服務、基層服務等，都是適合中高齡者以部分工時型態從事的工作。焦點團體座談會中專家學者也認為，面對未來龐大的中高齡及高齡人口總數，應該有許多以往習於年輕意象的行職業別，未來也可能都是中高齡就業者的天下。在這種情況下，中高齡者的就業媒合、職業訓練及工作開發，都應該跳脫傳統的窠臼才是。

此外，雲嘉南分署宜主動出擊走動式深入地方各民間團體與基層角落，發掘中高齡人力，並提供就業資訊，關懷引導投入勞動市場；並透過勞動力發展署加強與各政府部門、退休公務人員協會及各榮民服務處合作，開發公教退休及退役軍人之人力，豐富中高齡人才資料庫人力資源。

### (三) 促進代間合作，加值「青銀交流·世代共融」

知識、技術與經驗的傳承相當重要，企業多表示重視以及會自動落實，例如企業會進行混齡編組，以及提供勞工的能力開發與教育訓練，不須政策介入。但對於專業技術或專業技能的老師傅，在技術傳承上卻可能面臨斷層，甚至因為招不到青壯年，而只能培育外勞。這部分可以建請勞動力發展署仿效韓國補助代間合作的活動，如加強代際雙贏（an intergenerational win-win）工作的促進，補助或鼓勵中高齡技術者的教育推廣活動（如教育訓練的課程、教材編製、講習與演講等），達成運用大手（銀髮）牽小手（青年）之知識、技術與經驗傳承，並得紓緩企業缺工危機。

## 三、長期：創造就業，營造尊嚴勞動

### (一) 扭轉對中高齡勞動力刻板印象

除了工作環境及工作流程的調整外，工作優質化、適性化的塑造亦是提高中高齡勞動參與率重要的一環。焦點團體座談會多位與談人即反映，許多工作予人印象較差，如何賦予工作專業形象、尊嚴與榮耀，好讓工作者願意在這樣的行職業中工作到老，是提高中高齡者勞參率的方法之一。例如，日本的計程車司機形象專業，吸引不少大企業退休專業人員轉職，以漸進退休適應老年生活；歐美餐飲業服務生的工作待遇不錯，工作穩定，可以在工作中老化；香港的物業管理及保全意象佳，吸引不少年輕人投入工作，少有邊緣工作者的負面印象，可以成為做到老的專業工作(吳惠林、杜英儀，2014)。

換言之，一些在國內傳統上我們認定的基層服務業，在國外其實不是那麼的「基層」，也可以有其加值的專業形象。建請勞動部結合產業公會或民間的力量，推動專業加值的意象，進而提高該行業或職業的薪資水準及工作條件，扭轉社會對這些職業的負面印象，是值得政府在背後支持的發展方向。

## (二) 創造中高齡勞動力在地優質化適性工作

在發展友善中高齡者的行業上，除了既有的中高齡者高聘僱行業持續促進健全發展之外，也可以思考開發友善中高齡者就業的行業發展，例如隨著高齡化趨勢的到來，龐大銀髮族的食衣住行育樂需求所形成的銀髮產業，就非常適合中高齡者來提供服務。國內在這方面的發展相對不足，宜透過各部會及地方政府，結合雲嘉南地區產業發展或地區發展的政策工具，促進中高齡者就業，同時亦可結合不同世代的合作，吸引青壯年就業。

焦點團體及深度訪談過程中，部分受訪者、與談人即反應，雲嘉南地區人口高齡化情形相較於臺灣其他地區較為嚴重，老年人口的照顧及扶養，已難全然由家庭承擔，未來勢必有大量照護服務之需求，與其讓年輕人來服務老人，不如讓中高齡來服務老人，一方面中高齡者可能更了解老人的需求，另一方面也可以透過職業上的訓練，為自己的老化作準備。焦點座談會與會專家即認為，照顧服務產業本是創造中高齡者及青年就業的大好機會，日本即是如此，但臺灣卻過度依賴外籍看護工，殊為可惜。因此，建議雲嘉南分署宜更積極擴大辦理現行之「補助辦理照顧服務職類職業訓練計畫」，鼓勵失業、待業或在職中高齡勞工參加照顧服務員及托育人員職業訓練，充實本國照顧服務人力，並促進中高齡者就業。

此外，老年就業不適合長途通勤，社區型的就業機會開發是增加高齡者就業機會的重要管道。老人照護除了機構化，另一個選擇即為社區化，如此一來可以使中高齡與高齡者相互照顧，同時創造就業機會。例如，雲嘉南分署轄區臺南市設置有「西港銀髮人才與世代合作中心」，實驗計畫共推出四項工作項目，包括：「西港鄉麻油香：穀倉特色餐廳營運計畫」的穀倉餐廳、麻油手工肥皂、在地特色皮雕及文史工作紀錄與傳承導覽等。所有收入都成立專戶，盈餘可回饋社區，使老人得以在「經濟狀況、社會參與、健康狀況、生活目標與意義」四個面向有正面的效果。

## (三) 檢視現有公部門工作機會，重新開發適合中高齡者就業之工作機會，並發展社會企業僱用方案

行政院於 2007-2008 年間推動有「擴大公部門進用就業弱勢者計畫」，主要協助各機關改變觀念，利用檢視整體就業市場，檢視有哪些工作可以放寬進用條件（如停車場收費員）給弱勢族群，亦即雲嘉南分署宜協調轄區各公務單位除依公務人員任用法所進用之公務人員及其工作項目外，針對可提供中高齡者從事之工作機會優先進用，以提高中高齡者在公部門之工作項目及人數。希望透過公部門率先執行，達到示範效果，進而擴大推廣至整體就業市場。

此外，焦點團體座談中學者專家議提及，我國志工活動盛行，中高

齡與高齡者貢獻良多，對社會有很大的助益，但卻不在正式經濟活動的計算範圍，也使得我國中高齡與高齡者的勞動參與率偏低。因應我國這項特性，雲嘉南分署或許可以延續行政院所核定「社會企業行動方案」，鼓勵民間社團朝「社會企業」(social enterprise)<sup>15</sup>的方向發展，以非純粹營利導向的社會企業來提供中高齡者較多的有酬性的社會公益工作，引導老人持續參與有酬經濟活動，而不只滿足於無酬的志工服務，除了落實「獨立、參與、照料、自我實現與尊嚴」之老人人權，同時也可以提高雲嘉南地區中高齡與高齡者的勞動參與率，政府也可以藉由有酬工作的增加而連帶使稅收增加，達到勞產官三贏的目標。

#### (四) 確保經濟安全，協助中高齡者成功創業

創業是中高齡者就業的另一選擇，特別是當勞動市場就業機會不足時，可藉創業來創造自我就業、自我實現。這部分，勞動部訂定有「微型創業鳳凰貸款要點」、經濟部中小企業處訂定有「微型企業創業貸款推動計畫—中高齡創業輔導及貸款」專章，協助中高齡者創業。未來宜加強宣導。為了協助中高齡者成功創業，除了提供成功案例分享外，降低創業貸款利率負擔或透過募資平台獲得資金挹注，這都有賴於雲嘉南分署提供專業顧問輔導協助。

另根據本案中高齡問卷調查結果顯示，曾使用分署微型創業輔導的受訪者中，表示滿意及非常滿意者高達占 90.9%，顯現創業輔導使用者，對於分署努力的肯定，但「因為 40、50 歲中高齡的人轉業最困難，更無法承受創業的失敗，他們不像年輕人學習力跟創造力都很強。年輕人就算失業或是創業不成功，也很快就能再站起來，中高齡的人就難再翻身了。」，因此在焦點團體座談會時，專家學者亦特別提醒，在鼓勵中高齡微型創業時，亦應從長計議，規劃經濟安全保障措施。

此外，由於 45 歲以上中高齡者參與勞動市場的議題涵蓋層面廣泛，包含專業人員、基層人員，同時也包含再僱用或退休留用等不同的對象，故為了有效釐清特性與問題，本調查整合前述分析、國外經驗、問卷調查與質性研究結果，將中高齡者的就業區分為：基層人員、專業人員、提早退休者等三種對象，另行提出相對應的政策建議方向：

#### 一、基層人員

雖然中高齡之基層人員具有豐富的經驗、工作態度佳，以及具有技術與能力，

<sup>15</sup> 依據 2014 年 9 月 4 日行政院核定之「社會企業行動方案(103-105 年)」中有關社會企業之定義，「社會企業」泛指「透過商業模式解決特定社會或環境問題的組織，其所得盈餘主要用於本身再投資，以持續解決該社會或者環境問題，而非僅為出資人或所有者謀取最大利益。就組織特性上，社會企業同時追求社會與經濟利益，但以創造社會影響力為主要使命。而就組織型態上，可以一般營利事業或者非營利組織之形態存在，其關注類型相當多元，包含弱勢關懷、在地發展、生態環保、公平貿易等。」

但企業仍顧慮其健康體力因素，部分受訪的業者也表示，中高齡者較難配合排班（特別是需要兼顧家庭照護的婦女），所以基層人員即使缺工，仍不考慮聘僱中高齡勞動力，反而期待聘僱外籍勞工填補勞力缺口。因此，對於基層人員的就業促進，除了宣導中高齡勞動力優勢之外，可以加強企業職務再設計的推廣宣導，減輕健康與體力因素的限制；以及提供適合中高齡者的教育訓練，維持其一定的技能；或發展友善中高齡者產業、排除非典型就業機會提供的障礙，以促進適合中高齡基層人員就業機會的提供以及穩定就業。

## 二、專業人員

專業人員有較豐富的經驗與人脈、具有專業經驗，以及工作態度佳，此項勞動特質，當有助於企業中高齡專業人員之就業機會的提供，甚至有助於促進與年輕專業人員之代間合作與技術知識的傳承。因此建立銀髮人才資料庫，促進此族群的就業媒合也會相對重要。由於此類人員具有豐富的經驗、人脈，與專業的知識、技術，當市場的就業機會相對不足時，宜多鼓勵其創業，有助於中高齡者的創業走向高附加價值，持續貢獻於產業發展。

## 三、提早退休人員

根據勞動部調查，我國工作人口提早退休的情形較為普遍。雲嘉南分署若能更積極推動職務再設計、加強勞動彈性(非典型)運用，以及提倡漸進式退休，改善中高齡者的工作環境，當可促成人力再運用，活化人力資源。

此外，根據雲嘉南地區的產業特性，本區農業發展較為活絡，然本調查焦點團體座談會與會專家也反應，雲嘉南地區農業缺工情形日趨嚴重。因此，雲嘉南分署如能延續勞動部前日「鼓勵國民從事農業工作就業獎勵試辦計畫」，運用就業獎勵，鼓勵中高齡者從事農業工作；或結合目前行政院農業委員會「推動改善農業季節性缺工 2.0 措施」，招募中高齡提早退休者組成「農業耕新團」，並讓農業勞工享有勞健保等福利；或成立假日農夫團，協助提供不具專業技術、無危險疑慮之簡易農事工作，如此，亦不會造成其他產業缺工情形更加嚴峻，亦當有助於提高提早退休者持續工作的意願，以及增進中高齡者工作與生活產生平衡。

## 參考文獻

- 內政部(2013)，《人口政策白皮書—少子女化、高齡化及移民》，臺北：內政部。
- 行政院主計總處（2006），《老人居住安排概況》，臺北：行政院主計總處。
- 行政院主計總處（2012），《中老年就業狀況調查報告》，臺北：行政院主計總處。
- 行政院勞工委員會（2007），《因應高齡社會勞動政策白皮書委託研究報告》，臺北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會（2007），《因應高齡社會就業政策之民意與需求調查報告》，臺北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會（2008），《高齡化社會勞動政策白皮書》，臺北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會職業訓練局(2008)，「高齡化時代的來臨—中高齡者及高齡者的就業問題與因應策略」，《臺灣勞工季刊》，15，4-11。
- 行政院經濟建設委員會（2011），《2012年至2060年臺灣人口推計》，臺北：行政院經濟建設委員會。
- 國家發展委員會(2014)，《中華民國人口推計（103至150年）》，臺北：國家發展委員會。
- 勞動部（2016），《國際勞動統計》，臺北：勞動部。
- 丁玉珍（2009），「中高齡者失業問題分析與因應策略」，《臺灣勞動者季刊》，20，30-41。
- 王孝慈、金仁（2008），《中高齡職務再設計研究》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，臺北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 王儷容（1994），「老年再就業的政策面分析」，《勞資關係》，13(4)，6-16。
- 成之約（2006），《中高齡專業人才再運用議題研究：企業與政策法制面探討》，行政院科技顧問組委託研究報告，臺北：行政院科技顧問組。
- 成之約（2009），「中場休息，下一步何處去？中高齡人力資源運用與因應政策」，《臺灣勞工季刊》，20，20-29。
- 成之約、林國榮(2015)，「高齡化社會企業與政府因應對策的探討」，2015年高齡化社會的挑戰與因應研討會，行政院大陸委員會、國立政治大學社會科學學院，2015年10月29日，國立政治大學社會科學學院國際會議廳，臺北市。

- 成之約、林國榮、鐘琳惠（2007），「中高齡人力再運用政策的探討」，臺灣社會福利學會 2007 年年會暨「建立臺灣永續發展的家庭、人口、健康、社區與勞動保障體系：公民權利契約觀點」國際學術研討會，臺灣社會福利學會/台北大學社會工作系/中正大學社會工作系，2007 年 5 月 26、27 日，國立台北大學國際會議廳（民生校區），臺北市。
- 成台生（2006），「日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定為例」，《人文與社會學報》，1(9)，267-299。
- 江豐富（2005），「中高齡者與基層勞工之失業情勢及因應策略」，《自由中國之工業》，91(7)，41-82。
- 吳秀光、鄭錫鏞（2005），《中高齡者適合受訓職類之研究》，行政院勞工委員會(勞動部的前身)職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究報告，新北市：行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心。
- 吳惠林、王怡修（2010），「我國老年人口勞動參與之二元化問題初探」，世新經濟 2010 年學術研討會，2010 年 10 月，臺北：世新大學經濟學系。
- 吳惠林、王怡修（2010），「退而不休——我國高齡就業傾向之分析」，劉克智教授紀念學術研討會，2010 年 4 月，臺北：中央研究院經濟研究所。
- 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》，勞動部委託專題研究報告，臺北：中華經濟研究院。
- 呂建德、葉秀珍、葉書娥（2010），《退休人力資源活化策略》，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，臺北：行政院研究發展考核委員會。
- 李美玲、王香蘋（1998），「臺灣高齡者金錢所得的變化與影響要素:1989-1993 年」，《人文及社會科學集刊》，10(2)，267-288。
- 李健鴻（2006），「僱用獎助方案的診斷與分析」，《就業安全》，5(2)，34-39。
- 周玟琪（2007），「中高齡者與老年人年齡層界定問題之探討」，《就業安全》，7(2)，66-72。
- 周玟琪（2012），「勞動不只可脫貧更可貢獻人群--我國少子高齡化人力運用的新意識」，《就業安全》，11(1)，23-30。
- 易永嘉（2007），「美國、澳大利亞、日本因應高齡化社會之就業策略及借鏡」，《臺灣勞工雙月刊》，7，107-120。
- 林沛瑾（2012），「日本與英國的中高齡就業政策」，《老年學論壇》，13，2012 年 12 月 25 日。瀏覽自：  
[http://www.iog.ncku.edu.tw/files/archive/470\\_75a3851d.pdf](http://www.iog.ncku.edu.tw/files/archive/470_75a3851d.pdf)
- 林佳玟（2008），《我國中高齡勞工失業問題及輔導政策之研析》，國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文，臺南：國立成功大學政治經濟學研究所。

- 林幸君、李慧琳、許聖民、林國榮、李篤華、張靜貞、徐世勳(2015)，「少子化與高齡化下的臺灣人口預測與經濟分析」，《臺灣經濟預測與政策》，46(1)，113-156。
- 林昭吟、徐美、辛炳隆、劉宜君(2007)，《我國促進就業措施對就業的影響分析研究》，行政院經濟建設委員會委託研究報告，臺北：行政院經濟建設委員會。
- 林國榮、蕭晴惠、李宜芳、吳慧娜、曾嘉怡(2013)，「社會網絡對我國青年職涯發展影響之研究」，2013 臺灣人口學會年會暨學術研討會，臺灣人口學會、國立臺灣大學人口及性別研究中心，2013 年 4 月 26、27 日，國立政治大學商學院與逸仙樓，臺北市。
- 邱汝娜、劉梅君、吳秀照、李秋慧(2013)，《102 年度中高齡就業狀況與需求調查研究計畫》，臺中市政府勞工局委託研究報告，臺中：臺中市政府勞工局。
- 范倍怡(2007)，「從高齡少子化社會探討臺灣高齡者就業之必要性」，《社區發展季刊》，110，158-174。
- 倪瑞穗(1993)，《企業進用中高齡員工之人力需求研究—以新竹地區為例》，明新科技大學管理研究所碩士在職專班碩士論文，新竹：明新科技大學管理研究所。
- 孫佳佳、吳錚(2009)，「個人退休決策的影響因素研究」，《湖北社會科學》，5，51-54。
- 馬財專(2010)，「臺灣中高齡勞工失業問題之檢視及政策思考」，《臺灣社會福利學刊》，9(1)，45-94。
- 張谷銘(2011)，《「多元就業開發方案」勞工成功再就業因素之探討—以雲嘉南地區為例》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- 梁鍾廷(2009)，《臺灣中、高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討》，國立中正大學社會福利研究所碩士論文，嘉義：國立中正大學社會福利研究所。
- 許雲翔、林國榮、成之約(2014)，「外籍與大陸配偶就業障礙的探討：雇主觀點」，2014 臺灣人口學會年會暨學術研討會，臺灣人口學會，2014 年 4 月 24、25 日，勞動部勞工保險局(總局)地下一樓會議室，臺北市。
- 郭振昌(2012)，《中高齡者職務再設計推動模式規劃研究報告》，行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心委託研究計畫，臺中：行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心。

- 陳永遠(2003)，《中老年人勞動參與狀態之研究》，國立政治大學財政研究所碩士論文，臺北：國立政治大學財政研究所。
- 陳玉芳(2006)，「高齡化社會二度就業的國際潮流」，《臺灣勞工》，2：102-108。
- 陳羿岑(2014)，《中高齡失業者職業訓練與再就業問題之探討》，國立政治大學勞工研究所碩士論文，臺北：國立政治大學勞工研究所。
- 傅從喜(2012)，「我國勞工退休保障制度的發展與挑戰」，《臺灣勞工季刊》，32，22-29。
- 曾建達(2016)，《新加坡及香港退休金制度發展趨勢及退休基金資產配置運用現況報告》，臺灣土地銀行出國研究報告，臺北：臺灣土地銀行。
- 曾敏傑、李漢雄(1999)，「中高齡工作表現與企業職務再設計」，載於李漢雄、曾敏傑(主編)，《中高齡勞工就業問題與對策》，167-203。嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- 黃同圳(2006)，《高齡化趨勢下就業環境需求變化與永續發展之探討》，行政院國家科學委員會委託研究報告，臺北：行政院國家科學委員會。
- 黃銓衛(2010)，《臺灣就業年齡歧視現況與變遷的實證分析》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- 楊靜利、翟本瑞、郭振昌、吳涵瑜、莊婉君、吳郁婷(2012)，《我國青年與中高齡勞動力就業問題之探討》，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，臺北：行政院研究發展考核委員會。
- 董安琪、蔡青龍(2013)，《少子化下依賴人口消費及代間移轉之研究》，國家發展委員會委託專題研究計畫，臺北：中央研究院。
- 劉又瑋(2011)，《從報紙招募廣告探討我國勞動市場就業年齡歧視的制度與實證性分析》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- 劉宜君、馬財專、辛炳隆、林怡君(2011)，《促進就業計畫效益評估》，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，臺北：行政院研究發展考核委員會。
- 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》，4(1)，100-105。
- 盧珮珊(2007)，《高齡社會趨勢下我國退休勞工再就業影響因素與歷程之初探》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- 蕭晴惠、成之約、林國榮(2015)，「翻轉樂齡長照服務系統-臺灣試辦外籍看護工外展看護服務計畫初步成效之研究」，2015年勞動與就業關係學術研討

會—人力資源發展與企業促進，中華勞動與就業關係協會，2015年10月15日，救國團劍潭青年活動中心，臺北市。

賴樹立(2008)，「「社團法人全國銀髮人才資源中心」的體制與功能」，《臺灣勞工季刊》，15，91-96。

賴樹立、王雅芬與蔡玉時(2009)，「日本因應高齡化之就業政策」，行政院勞工委員會職業訓練局、勞工委員會、經濟建設委員會出國報告。

簡秀華(2011)，「失業勞工就業獎助規劃之探討」，《就業安全》，10(1)，71-75。

簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專(2008)，《各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究》，行政院研究發展考核委員會委託研究報告，臺北：行政院研究發展考核委員會。

顏兆農(2006)，《中高齡退休專業人力再運用之研究--以企業需求為導向》，國立政治大學勞工研究所碩士論文，臺北：國立政治大學勞工研究所。

羅紀琮(1987)，「近十年來臺灣老人家庭結構變遷的研究」，《臺灣經濟政策與預測》，18(2)，83-107。

羅梅青(2014)，「亞洲主要國家人口老化對經濟成長的影響」，《臺灣經濟論衡》，12(7)，73-92。

羅鈺珊(2014)，「新加坡因應高齡化趨勢之政策」，《經濟前瞻》，155，26-31。

Adams, Gary & Rau, Barbara (2004). "Job Seeking among Retirees Seeking Bridge Employment." *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744.

Calwij A., Kapteyn A., De Vos K.(2010). "Retirement of Older Workers and Employment of the Young." *De Economist*, 158, 341-359.

Daniel K., Heywood JS (2007). "The Determinants of Hiring Older Workers: UK evidence." *Labour Economics*, 14(1), 237-257.

Duu-Hwa Lee, Huey-Lin Lee, Hsing-Chun Lin, Kuo-Jung Lin, Po-Chi Chen, Sheng-Ming Hsu, Ching-Cheng Chang, Shih-Hsun Hsu (2013), "Baseline Forecasting for Population Ageing and Greenhouse Gas Emissions in Taiwan: A Dynamic CGE Analysis." Paper to be presented at The 16th Annual Conference on Global Economic Analysis "New Challenges for Global Trade in a Rapidly Changing World", Shanghai University of International Business and Economics, Shanghai, China. June 12-14, 2013.

Flippen, Chenoa and Marta Tienda.(2000). "Pathways to Retirement: Patterns of Labor Market Exit by Race, Hispanic Origin, and Sex." *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B(1), S14-S27.

- Gruber, J., Milligan K, & David A. Wiase(2009). *Social Security Programs and Retirement around the World:the Relationship to Youth Employment*, Cambridge, Ma:National Bureau of Economic Research.
- Haveman Robert H. and Barbara L. Wolfe (1984) , “The Decline in Male Labor Force Participation: Comment.” *Journal of Political Economy*, 92(3), 532-41.
- Haveman Robert H., Philip de Jong and Barbara L. Wolfe (1991). “Disability Transfers and the work Decision of Older Men.” *Quarterly Journal of Economics*, 106, 939-49.
- Hsu Yun-Hsiang, Kuo-Jung Lin, Chih-Yu Cheng (2014), “Employment Barrier for Brides in Cross-border Marriages: Employers’ Perspective and Policy Implications.” Paper to be presented at The 11th East Asian Social Policy (EASP) Conference, Center for Korean Studies, University of Hawaii at Manoa. July 2 4-2 5, 2014.
- Hutchens RM (1993). “Restricted Job Opportunities and the Older Worker.” in Mitchell O (ed). *As the workforce ages*. New York: ILR Press.
- Kim, Seongsu & Feldman, Daniel C. (2000). “Working in Retirement the Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement.” *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- Lazear E.P.(1979). “Why is there mandatory retirement?” *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284.
- OECD (2006), *Living Longer, Work Longer. Ageing and Employment Oplicies*. Paris: OECD.
- Oka, M.(2008). “Japan: Towards Employment Extension for Older Workers.” in P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces: Promises and Prospects*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Parsons, Donald O., (1980). “The Decline in Male Labor Force Participation.” *Journal of Political Economy*. 88, 117-34.
- Purcell Patrick (2004). “Older Workers: Employment and Retirement Trends.” Working Paper, Pension Research Council.
- Reitzes C. Donald, Mutran J. Elizabeth, & Fernandez E. Maria (1998). “The Decision to Retire: A Career Perspective.” *Social science quarterly*, 79, 607-619.
- van Beek K.W.H., Koopmans, C. C. and van Praag, B.M.S. (1997). “Shopping at the labour market, a Real Tale of Fiction.” *European Economic Review*, 41, 295-317.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. and Schippers, J. (2009). “Dealing with Older Workers in Europe: A Comparative Survey of Employers' Attitudes and Actions.” *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47-60.

Weiss,R.S., Bass S.A., Heimovitz H.K. and Oka M.(2005). “Japan’s Silver Human Resource Centers and Participant Well-being.” *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20,47-66.

## 附錄 1 期初計畫書審查意見與回覆

委員	建議內容	修正情形及頁數
戴委員 友煉	1. 計畫的執行方法尚缺乏系統性的論述，特別是抽樣設計對母體的定義、分層的方式、各層的適當配置並顧及層與層之間合適的對應。	感謝委員指導，期末報告中會針對計畫的執行方法，加強系統性的論述。
	2. 計畫團隊對於可能存在的樣本資料取得之困難，能提出可行的替代方案值得嘉許，唯地理區域的定義範圍大或小應再詳加思考。	感謝委員意見，本調查母體資料已依據雲嘉南分署提供之母體資料配置，並依照各縣市及行業母體數比例，配置各分層之樣本數。請參閱本報告書頁 96-98。
	3. 焦點座談的設計應與其目的對應，再據以決定場次及邀請對象(如中高齡就業者與待業者可分開討論)。	感謝委員指導，焦點座談會邀約人員，已依照委員卓見，各場次分別邀請工會代表、事業單位人資人員及相關專家學者與會參與討論。請參閱本報告書頁 169-174。
	4. 計畫採「分層系統抽樣」本人認同，應屬適當。但應將轄區內產業與就業特性納入考慮。研究結果較能符合計畫目標之需求(如「對提升雲嘉南中高齡就業媒合...提出具體方案」。)	感謝委員指導，事業單位調查以各行業母體比率做樣本配置，但由於農業人口在母體名冊中無法區分是否為農業人口，因此未來在深訪及焦點座談會中，會納入農業人口作為訪談之對象。請參閱本報告書頁 166-174。
	5. 問卷請依審查意見再作修訂調整。	感謝委員指導，量化問卷依照審查意見並與分署討論後，已做修訂調整。請參閱修正後期中報告書附件 1、附件 2。
張委員 秋蘭	1. 需求書中，委託單位要求執行單位分析求職求才及其他就業促進或職業訓練等相關業務運作模式，期初報告中較少大幅度分析。	感謝委員指導，已於修正後期中報告書頁 15-31 說明雲嘉南分署求職求才維運情形以及執行成效；頁 32-60 說明雲嘉南分署針對勞工端以及企業端所辦理之中高齡就業促進方案維運及成效。
	2. 本調查仍以中高齡及研究對象為主，第二章建議以此為焦點，深入探討政策面、學術研究面等，呈現中高齡勞動力的就業政策，雇主以及勞工的因素探討。	感謝委員指導，已於修正後期中報告書頁 61-89 透過文獻分析說明 1. 我國高齡化進程及國際比較。 2. 中高齡就業特性與工作開發。 3. 主要國家高齡者促進就業政策。 並於頁 32-60 說明雲嘉南分署針對勞工端以及企業端所辦理之中高齡就業促進方案。

委員	建議內容	修正情形及頁數
	3. 針對雲嘉南所轄四縣市，中高齡勞動力的可能促進就業以及職訓模式，再透過問卷、焦點座談、個訪來了解各項問題，因此問卷等儘可能與第二第三點配合。	1. 感謝委員指導，量化問卷依照審查意見並與分署討論後，已做修訂調整，並且增加職業訓練課程及促進就業相關題向。請參閱修正後期中報告書附件 1、附件 2。 2. 深訪與焦點座談會部分，將針對量化問卷調查之初步結果做進一步的探討。
	4. 問卷抽樣與統計問題，雲嘉南地區特質應深入分析，並針對轄區特質設計問卷。而漸進式退休建議納入問卷進一步調查。	感謝委員指導，量化問卷依照審查意見並與分署討論後已做修訂調整，並且增加彈性工時等題項。請參閱修正後期中報告書附件 1、附件 2。
	5. P5 引用雲嘉南分署資料時，文字上應以本調查，而非雲嘉南分署。	感謝委員指導，本調查全文內容皆依委員提醒，進行修正。
	6. 雲嘉南產業樣態應有所著墨。	感謝委員卓見，已於修正後期中報告書頁 9-10 增加雲嘉南四縣市就業人口之產業樣態說明。
	7. 問卷建議增加中高齡就業動機以及繼續就業動機。	感謝委員指導，量化問卷已依照審查意見並與分署討論後已做修訂調整，增加就業動機等題項。請參閱修正後期中報告書附件 1。
	8. p17 與 p20 國際資料，與退休制度設計進行比較宜再進一步了解。	感謝委員指導，已於修正後期中報告書頁 67-72 增加各國法定退休年齡與實際退休年齡之比較。
	9. 研究應回歸研究目的政府資源對應中高齡就業成效情形。	感謝委員指導，本調查已於問卷設計以及未來深度訪談及焦點團體座談會時，深入探討政府資源對應中高齡就業之成效。初步分析請參閱修正後期中報告書頁 138-161。
	10. 訪談題綱應與其他問卷研究調查相輔相成。	感謝委員指導，依照委員意見已作修正調整。訪談題綱針對持續工作意願、政府應提供之協助等量化結果做深入訪談，以瞭解雲嘉南中高齡之狀況。請參閱修正後期中報告書頁 166-168。
	11. 深訪對象配置應對應雲嘉南地區屬性。	感謝委員指導，為對應雲嘉南地區屬性，增加農業人口為深訪之對象，以加強瞭解雲嘉南地區特殊就業特性。請參閱修正後期中報告書頁 166-168。
	12. 勞保資料可能抽取職業工會資料與本專案恐無法呼應。	感謝委員指導，已依照委員意見，並與分署討論後，就業人口名冊由分署提供之求職人口名冊抽出。
	13. 問卷份數(就業者、失業者、事業單	感謝委員指導，

委員	建議內容	修正情形及頁數
	位)原因宜具體說明配置依據。	1. 為有效瞭解就業者、失業者及事業單位之狀況，由求職人口名冊及資遣通報名冊中，共計訪問 300 份有項問卷；並且在各母體清冊中，各訪問 150 份有效問卷；事業單位則依照行業比率，共計訪問 300 份有效問卷。請參閱修正後期中報告書頁 96-100。 2. 事業單位問卷調查正執行中。
王委員湧泉	1. 計劃書內容未包含計劃執行項目中所需求之了解分署在就業促進及職業訓練相關業務運作模式。	感謝委員指導，本調查已於頁 32-60 說明雲嘉南分署針對勞工端以及企業端所辦理之中高齡就業促進及職業訓練方案。
	2. 問卷調查之有效樣本認定標準，在規劃書第 45 頁及說明為「每一份問卷每一選項均需選答始完成」，但問卷內容之問向上有關僱用月薪很難得到回應，恐將影響有效問卷的達成。	感謝委員意見，關於問卷回答之問項，本調查團隊將透過資深、具經驗的訪員進行追蹤訪問，務求盡力達成問卷的有效性。
	3. 在統計分析方法上，交叉分析是否納入「縣市別」及「就業者與待業者」應予考慮，尤其是企業調查問卷。	感謝委員意見，本調查已在交叉分析上就業者與待業者樣本分析皆納入「縣市別」及「就業者與待業者」之面項。請參閱修正後期中報告書頁 96-100。
	4. 失業者之抽樣取縣市分層，但就業者不縣市分層，其構想可考慮再說明。	感謝委員意見，在中高齡量化問卷抽樣規劃上，待業者及就業者皆以性別、年齡及縣市做分層抽樣。請參閱修正後期中報告書頁 96-100。
	5. 深度訪談及焦點座談之對象選擇標準，建議予以說明，以強化其代表性。	感謝委員指導， 1. 為對應雲嘉南地區屬性，增加農業人口為深訪對象，以加強瞭解雲嘉南地區特殊就業特性。 2. 焦點座談會邀約人員，依照各場次分別邀請工會代表、事業單位人資人員及相關專家學者與會參與討論。
	6. 研究目的之一為就業媒合，希望在待業與就業者比例是否需調整，應可再考量。	感謝委員意見，與分署討論後就業者與待業者樣本數將各訪問 150 份有效問卷，總計訪問 300 位中高齡勞動人口。
林委員佳玟	1. 焦點座談辦理成效，參與的人、單位之代表性，建議應提升其代表性。	感謝委員指導，焦點座談會邀約人員，依照各場次分別邀請工會代表、事業單位人資人員及相關專家學者與會參與討論。

委員	建議內容	修正情形及頁數
	2. 文獻探討可補充國際資訊政策之比較，及盤點現行措施等。	感謝委員指導，本調查已於 1. 頁 77-89 增加美國、日本、新加坡、韓國等國家中高齡者促進就業政策 2. 頁 32-60 說明雲嘉南分署針對勞工端以及企業端所辦理之中高齡就業促進及職業訓練方案。
	3. 抽樣調查期更完整化、在地化，符實際需要。	感謝委員意見，與分署討論後就業者與待業者樣本數，總計訪問 300 位中高齡勞動人口，並且各完成 150 份有效問卷。請參閱修正後期中報告書頁 96-100。
	4. 失業者名冊提供是否可參考資遣通報。	感謝委員指導，已依照分署意見，待業者名冊以資遣通報名冊作為母體。請參閱修正後期中報告書頁 96-100。
曾委員秋瑾	1. 次級資料蒐集應聚焦於雲嘉南區域相關訊息，P14 頁青年相關資訊與調查主題中高齡對象不合，建議可以排除。	感謝委員指導，本調查已於 1. 頁 9-14 增加雲嘉南各縣市就業市場及人力供需概況。 2. 頁 15-31 說明雲嘉南分署求職求才維運情形以及執行成效。 3. 頁 32-60 說明雲嘉南分署針對勞工端以及企業端所辦理之中高齡就業促進方案。 4. 並已依委員卓見，刪除青年相關資訊。
	2. 期初規劃報告所列問卷調查表及深度訪談表設計，應能與需求書所列計畫目的相符合，方能與委託單位所欲達成計畫效益相合。	感謝委員指導，量化問卷依照審查意見並與分署討論後已做修訂調整，增加民眾希望政府提供何種協助、職業訓練課程等題項，以符合計畫目的。請參閱附件 1、附件 2。
	3. 問卷調查受訪母體對象，其中失業者與在職者，及事業單位之抽樣比率是否合宜，應再思考調整。	感謝委員意見，與分署討論後，就業者與待業者樣本數將各訪問 150 份有效問卷，總計訪問 300 位中高齡勞動人口。請參閱修正後期中報告書頁 96-100。
	4. 次級資料蒐集應聚焦於雲嘉南區域相關訊息，P14 頁青年相關資訊與調查主題中高齡對象不合，建議可以排除。	感謝委員指導，本調查已於 1. 頁 9-14 增加雲嘉南各縣市就業市場及人力供需概況。 2. 頁 15-31 說明雲嘉南分署求職求才維運情形以及執行成效。 3. 頁 32-60 說明雲嘉南分署針對勞工端以及企業端所辦理之中高齡就業促進方案。

委員	建議內容	修正情形及頁數
		4. 並已依委員卓見，刪除青年相關資訊。

## 附錄 2 期中報告書審查意見與回覆

### 一、戴委員友煉

審查意見	回覆說明
1. 計畫執行進度建議能以類似甘特圖的方式做呈現，以利於進度控制的表達。	感謝委員指導，已依據委員建議，於本期中報告書第 i-ii 頁增列甘特圖說明計畫執行進度規劃，以及依據本計畫需求書所臚列之期中報告檢核項目及達成情形。
2. 期中報告中所呈現的多為粗淺的問卷分析，難以呈現本計畫針對「中高齡」(特定對象)之特定現象(求職與職業偏好等)具建議性的結論或建議，有必要做更細緻的交叉分析。	感謝委員指導，俟問卷調查全數完成後，研究團隊已依據委員卓見，於期末報告中針對「中高齡」(特定對象)之特定現象(求職與職業偏好等)，進行更細緻的統計交叉分析。
3. 在職務分析上，應可增加來自需求方(雇主)的資訊應可增加，本調查結論的參考性。	感謝委員指導，日前研究團隊已完成需求方(雇主)的調查問卷 304 份，未來在期末報告分析時，已加強職務分析論述。

### 二、王委員湧泉

審查意見	回覆說明
1. 期中報告內容及進度均依計劃規範完成。	感謝委員肯定。
2. 高齡勞動力調查問卷之分析相當清楚明確，內容呈現方式具高度可讀性。	感謝委員肯定。
3-1 中高齡勞動力深訪對象須考量其代表性。	感謝委員指導，已依據委員提醒，於修正後期中報告書第 186 頁表 8-1，依性別、年齡別、就業狀況別、就業產業別，說明本計畫中高齡勞動力深訪對象之代表性。
3-2 事業單位深訪對象須考量其代表性。	感謝委員指導，已依據委員提醒，於修正後期中報告書第 187 頁表 8-2，依產業別以及有無僱用中高齡勞工情形，說明本計畫事業單位深訪對象之代表性。
3-3 結論與建議須能具體回應研究目的，包括「課程研擬」、「就	感謝委員指導，期末報告已依委員提醒，於「結論與建議」章節中，具體回應包括

審查意見	回覆說明
業媒合以及穩定就業之最佳化有效協助方案」，並能提出具體政策建議。	「課程研擬」、「就業媒合以及穩定就業之最佳化有效協助方案」等研究目的，並綜整本計畫質量化研究成果，提出具體政策建議。
3-4 結論與建議之內容建議針對問卷調查統計在人口統計分析達顯著差異性之結果，做分析與說明。	感謝委員指導，期末報告已依委員提醒，於「結論與建議」章節中，針對問卷調查統計在人口統計分析達顯著差異性之結果，做分析與說明。
3-5 結論與政策建議期望能將量化與質化之資料加以整合。	感謝委員指導，期末報告「結論與建議」已遵照委員卓見，將量化與質化之資料加以整合分析。

## 三、張委員秋蘭

審查意見	回覆說明
1. 第二章第三節以羅列各項計畫而已，未如標題分析維運及成效。另外成效的定義為何？(P32-P60)。	<p>感謝委員提醒，</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 受限於研究時間與資源，本計畫無法進行各項計畫之個案績效評估，僅以問卷調查量表題項(中高齡勞動者問卷 Q47、事業單位問卷 Q14)、深度訪談(第 184-185 頁、第 186-187 頁深度訪談提綱)、焦點團體座談(第 189-192 頁焦點團體座談提綱)進行整體雲嘉南分署所推動之中高齡就業促進措施之使用度、滿意度調查以及持續改善建議，做為政策成效評比。</li> <li>2. 第二章標題修正為「雲嘉南就業市場分析及就業促進方案」(詳見修正後期中報告書第 9 頁)；第二章第二節標題修正為「雲嘉南分署就業服務業務概況」(詳見修正後期中報告書第 15 頁)；第二章第三節標題修正為「雲嘉南分署中高齡就業促進方案」(詳見修正後期中報告書第 36 頁)。</li> </ol>

審查意見	回覆說明
2. 第三章國外政策與第四章～第六章量化調查結果有哪些差異？	感謝委員指導，本計畫盤點美國、日本、韓國、新加坡等國之就業促進措施之後，訂定有中高齡勞動者問卷 Q49、Q50；事業單位問卷 Q14 等題項。期末報告已依委員提醒，加強前揭題項量化調查結果分析。
3. 調查資料量化勞工部分可否分層分析求職資料庫 VS 資遣通報資料庫，了解不同群族中高齡者的問題。	感謝委員指導，然由於統計分析構面過多，為了精簡篇幅，因此資料呈現與分析未能分層分析求職資料庫 VS 資遣通報資料庫，望請見諒。
4. 有否將中高齡者依基層勞力型、技術型、知識型人力？	感謝委員指導， 1. 本計畫中高齡勞動者問卷 Q10、Q43；事業單位問卷 Q6、Q11 等題項，係依據中華民國職業標準分類(第 6 次修訂)之 9 大類作為分類標準。 2. 期末報告已依委員指示，政策建議分成基層勞力型、技術型、知識型人力。
5-1 受訪者或單位訪談對象特性以及三場焦點座談人員的基本資料(期中報告陳列)。。	感謝委員指導， 1. 已依據委員提醒，於修正後期中報告書第 186 頁表 8-1，依性別、年齡別、就業狀況別、就業產業別，說明本計畫中高齡勞動力深訪對象之代表性；第 187 頁表 8-2，依產業別以及有無僱用中高齡勞工情形，說明本計畫事業單位深訪對象之代表性；第 189 頁表 9-1、第 190 頁表 9-2 以及第 192 頁說明焦點座談會規劃之參與人員代表性。 2. 有關質化研究之受訪者、參與者基本資料，已依個人資料保護法之相關規範，於期末報告中做適度揭露。
5-2 訪談提綱中有哪些題項是可以補足問調查統計發現的問題，可以	感謝委員指導，本調查已依照委員卓見，針對問卷調查所發現就業服務以及職業

審查意見	回覆說明
再深入討論就服及職業訓練需求等深入問題追蹤。	訓練需求問題，如中高齡預期就業可能會遭遇之困難；雲嘉南分署及所屬單位提供的就業服務、職業訓練或其他就業促進措施運用的情形以及未使用的原因、持續改善建議；其他促進雲嘉南地區中高齡就業媒合以及穩定就業之有效協助方案的建議，深入進行問題追蹤。請參見修正後期中報告書第 185 頁、第 187 頁訪談提綱「其他問卷調查初步結果諮詢」。
5-3 發現訪題有哪些題項呼應委託研究探討問題，如勞動供需有哪些待解決(政府、企業、勞工)，如 P158 呈現勞工對能力開發及教育訓練需求高→具體內容可能會指哪些課程？又如「安排合適職位」如何從質化深入了解？「縮短工時，工時彈性化」亦如此。	感謝委員指導，有關勞動供需有哪些待解決(政府、企業、勞工)；勞工對能力開發及教育訓練需求之具體課程；「安排合適職位」；「縮短工時，工時彈性化」等議題，本計畫已透過深度訪談以及焦點團體座談，進行問題質性研究探索。請參見修正後期中報告書第 185 頁、第 187 頁訪談提綱「其他問卷調查初步結果諮詢」。
5-4 表 9-1 和表 9-2 為何設計議程不一樣？。	感謝委員指導，本計畫已依委員提醒，已表 9-1 和表 9-2 焦點座談會議程綜整成為表 9-3，相同議程。
6.參考文獻不一致，英文論文格式以及作者姓名不一致有漏填情形。	感謝委員指正，本計畫已依委員提醒，重新修正中英文參考文獻不一致之疏漏之處。請參見修正後期中報告書第 195-203 頁

## 四、林委員佳玟

審查意見	回覆說明
1. 第二章就業市場分析及分署服務成效宜再加強分析，另有關中高齡資源及措施宜再整理利於閱讀，並應確認各項措施的正確性。	感謝委員指導，研究團隊已依據會後委辦單位提供更詳盡之就業市場分析年報及分署服務措施，完成第二章第二節、第三節內容修正，請參閱修正後期中報告書第 15-70 頁。

審查意見	回覆說明
2. 希望焦點座談參與人員與主題可提升成效及代表性。	<p>感謝委員指導，</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 已依據委員提醒，於修正後期中報告書第 186 頁表 8-1，依性別、年齡別、就業狀況別、就業產業別，說明本計畫中高齡勞動力深訪對象之代表性；第 187 頁表 8-2，依產業別以及有無僱用中高齡勞工情形，說明本計畫事業單位深訪對象之代表性；第 189 頁表 9-1、第 190 頁表 9-2 以及第 192 頁說明焦點座談會規劃之參與人員代表性。</li> <li>2. 有關 3 場焦點座談主題(提綱)(如修正後期中報告書第 189-192 頁)均依規定於事前提送委辦單位審議。</li> </ol>
3. 未來能有完整具體的政策建議及結論。	遵照委員指示辦理。

## 五、曾委員秋瑾

審查意見	回覆說明
1. 期中報告內文撰寫角度應以分署為主，建議內文用字遣詞應再檢視，避免有類似 P90、94「貴分署」字樣。	感謝委員指導，研究團隊已全文檢視「貴分署」字樣，調整成「委辦單位」或「雲嘉南分署」，請參見修正後期中報告書第 100 頁、第 104 頁。
2. P94 前測調查時間 2017 年至 106 年...，應以一致性的西元年或國曆年呈現，宜再檢視修正。	感謝委員指導，研究團隊已依委員提醒，已前測調查時間修正為民國 106 年 7 月 5 日至 7 月 12 日，請參見修正後期中報告書第 104 頁
3. 第二章第二節「雲嘉南分署就業服務業務維運及成效」部分 P15-P31 係轉貼分署 106 年第一季分析季報內容，因該資料僅呈現一季資料尚未能呈現整體成效，且其內容宜再進一步彙整分	感謝委員指導，研究團隊已依據會後委辦單位提供更詳盡之就業市場分析年報資料，完成第二章第二節內容修正，請參閱修正後期中報告書第 15-35 頁。並增加統計數據所顯現，對中高齡就業影響之相關性分析。請參見修正後期中報告書第 16

審查意見	回覆說明
<p>析，取其相關者才為妥適。建議資料應呈現年報為宜。</p>	<p>頁、第 31 頁。未來期末報告並已尋求委辦單位協助，索取更詳盡之中高齡求職資訊，進行數據分析。</p>
<p>4. 第二章第三節 P32-60 所呈現內容為分署所提供中高齡可運用資源，應再彙整分類簡化內容，以利讀者掌握綱要方便閱讀。</p>	<p>感謝委員指導，研究團隊已依據會後委辦單位提供更詳盡之分署服務措施，並彙整分類，調整格式，完成第二章第三節內容修正，請參閱修正後期中報告書第 36-70 頁。</p>

## 附錄 3 期末報告書審查意見與回覆

### 一、戴委員友煉

審查意見	回覆說明
<p>(一) 承辦單位對於期中報告委員意見皆能確實回應應予肯定。</p>	<p>感謝委員肯定。</p>
<p>(二) 期末報告應著重於分析，報告內容已堪稱完善，惟應可能強化部分研究分析，結論與建議與分析內容應有所對應，應可加強的部分如：</p> <p>1. 報告可加強說明職類別聚焦在基層原因(如調查母體特性與限制等)。</p>	<p>感謝委員指導，研究團隊已遵照委員卓見，增加說明本調查抽樣底冊來源為雲嘉南分署提供之求職人口及資遣通報人口，由於抽樣底冊來源之特性，造成有效樣本之受訪者多為從事基層職業之勞動人口，相關調查成果僅能反映部分中高齡勞動者之意見，無法推論至雲嘉南整體中高齡勞工。修正內容詳見本報告書第 85 頁第一段。</p>
<p>2. 不同年齡群(45-64 歲分四群)，對應於不同的現象(如：常用的求職媒介、面對的問題，所需的協助等…)之差異，以提供委方對不同群組對象提供政策協助確切的參考。</p>	<p>感謝委員指導，研究團隊已重新整理調查結果，依不同年齡群(45-64 歲分三群)，對應於不同的現象(如：常用的求職媒介、面對的問題，所需的協助等…)進行差異分析，修正內容詳見本報告書第 139、141、143、148、156 頁。</p>
<p>3. 結論與建議可再深入提出具體作法。</p>	<p>(1) 有關結論部分，研究團隊已根據委員卓見，依重要調查結果，提出具體作法。修正內容詳見本報告書第 202-208 頁。</p> <p>(2) 有關政策建議部分，研究團隊已重新依據雲嘉南分署權責立即可調整設定為「短期」、需要陳請勞動力發展署協助支持設定為「中期」、需要勞動部跨部會溝通設定為「長期」，提出具體作法。修正</p>

審查意見	回覆說明
	內容詳見本報告書第 202 頁。
4. 對於「退休者重返職場」報告中仍缺乏資料，如可行應補充。	感謝委員指導，研究團隊已於本報告書第 191-192 頁、第 196 頁整理出質性研究所蒐集到受訪者以及專家學者有關「擴大提倡退休後回聘措施」、「提倡退休後回聘及職務再設計觀念」等「退休者重返職場」之訪談意見。
5. 建議中提出「社會企業」之建議，應有更深入的論述方能提供委方有用的參考。	感謝委員指導，研究團隊已於本報告書第 207 頁增加註 15，引述 2014 年 9 月 4 日行政院核定之「社會企業行動方案(103-105 年)」中有關社會企業之定義，「社會企業」(social enterprise) 泛指「透過商業模式解決特定社會或環境問題的組織，其所得盈餘 主要用於本身再投資，以持續解決該社會或者環境問題，而非僅為出資人或所有者謀取最大利益。就組織特性上，社會企業同時追求社會與經濟利益，但以創造社會影響力為主要使命。而就組織型態上，可以一般營利事業或者非營利組織之形態存在，其關注類型相當多元，包含弱勢關懷、在地發展、生態環保、公平貿易等。」並於第 207 頁第 1 段，說明論述雲嘉南分署或許可以延續行政院所核定「社會企業行動方案」，以非純粹營利導向的社會企業來提供中高齡者較多的有酬性的社會公益工作。
(三) 整體上，應可予同意結案；惟「分析與建議」應可再強化。	(1) 有關分析部分，研究團隊已依委員卓見，強化「主要研究調查發現」、「結語」分析。修正內容詳見本報告書第 197-202 頁。 (2) 有關政策建議部分，研究團隊已

審查意見	回覆說明
	重新依據雲嘉南分署權責立即可調整設定為「短期」、需要陳請勞動力發展署協助支持設定為「中期」、需要勞動部跨部會溝通設定為「長期」，提出具體作法。修正內容詳見本報告書第 202-208 頁。

## 二、王委員湧泉

審查意見	回覆說明
(一) 調查計畫之工作項目均能達成預期績效。	感謝委員肯定。
(二) 建議結論與建議章節中，增加「主要研究調查發現」且能依「調查對象」(包括中高齡就業者、待業者、事業單位)及具體回應(P108)「調查主要問項」方式呈現。同時，除了陳述回應最高之調查項目外，亦能列出回應最低之調查項目。	感謝委員指導， (1) 已依委員建議，於結論與建議章節中，增加「主要研究調查發現」，並依「調查對象」(包括中高齡就業者(第 197-198 頁)、待業者(第 198 頁)、事業單位(第 200-201 頁))的主要具體回應，呈現「調查主要問項」調查結果與分析。修正內容詳見本報告書第 197-201 頁。 (2) 已依委員建議，於「主要研究調查發現」分析中，增列回應最低之調查項目。修正內容詳見本報告書第 197-201 頁。
(三) 建議在「雲嘉南分署中高齡就業促進方案」章節中，應將調查項目所涵蓋的就業促進方案納入「如(對分署各項服務的認知以「失業給付」為最高，但本章節並未納入「失業給付」且論述方式建議依彙整表(P40)依序說明，並避免重複(如「職業訓練」	感謝委員指導， (1) 已依委員建議，研究團隊已於本報告書第 24 頁、第 30-31 頁增列「失業給付」相關辦法說明。 (2) 已依委員建議，將本報告書第 24-31 頁論述方式按照彙整表(第 24 頁，原 P40)依序說明。

審查意見	回覆說明
前後重複)。	
(四) 問卷調查有效樣本(P131)與中高齡人口調查樣本配置(P109)有落差，建議於「受訪者基本資料」章節(P130)加以說明。	感謝委員提醒，研究團隊已於本報告書第 86 頁(原 P130)受訪者基本資料分析中，增加問卷調查有效樣本與中高齡人口調查樣本配置有落差之原因說明。
(五) 建議考量增加有關中高齡就業者及待業者在相同調查項目的對照與比較。	感謝委員指導，已遵照委員卓見，增加有關中高齡就業者及待業者在相同調查項目的對照與比較表，修正結果請參閱期末報告第 126、129、132、135 頁。
(六) 在問卷調查中有關基本資料之差異分析達顯著之項目，部分具有特殊之現象者，建議再進一步分析酌予呈現並解釋說明。	感謝委員指導，已遵照委員卓見，有關基本資料之差異分析達顯著之項目，部分具有特殊之現象者，進一步分析說明。修正內容詳見本報告書第 114、116、117、205、207 頁。
(七) 質性研究之對象不同，在質性資料分析中，建議酌增不同對象之不同意見。	感謝委員指導，已遵照委員卓見，在質性資料分析中，增加不同對象之不同意見之說明分析。修正內容詳見本報告書第 185-195 頁。

### 三、曾委員秋瑾

審查意見	回覆說明
(一) 本案為調查計畫，與研究性質有異，建議報告內容之相關「研究」二字應修改為「調查」。	感謝委員指正，已依委員卓見，全文將「本研究」二字修改為「本調查」或「本案」。
(二) 第二章就業市場分析第二節就業服務概況部分，建議應擇錄重點呈現即可，不宜將整份分署報告直接放入。(P18-39)	感謝委員指正，已依委員卓見，第二章第二節聚焦 (1) 求職就業率、求才利用率等分署就業服務成效； (2) 前 10 大熱門職業分析，說明可作

審查意見	回覆說明
	<p>為未來在設計中高齡求職、轉業者的職業訓練課程之規畫參考；</p> <p>(3) 中高齡有效推介人數分析，說明雲嘉南地區中高齡就業媒合效率；</p> <p>(4) 求職求才薪資分析，說明薪資不符期待已非阻卻雲嘉南地區求職者未能順利媒合就業的主要因素。因此，如何透過職務再設計等友善中高齡職場環境的塑造，以及建立激勵企業僱用中高齡勞動者的誘因，將是促進雲嘉南地區中高齡求職者加速接軌職場的重要關鍵因素。</p> <p>並依照分署所提供之資料，於第 20-21 頁增加雲嘉南分署各就業中心中高齡求職現況說明。修正內容詳見本報告書第 16-23 頁。</p>
<p>(三) 第三章第三節分署中高齡就業促進方案部分，亦建議調整修正摘錄重點即可，以免篇幅太多。(P40-74)</p>	<p>感謝委員指正，已依委員卓見，將第三章第三節內容予以精簡，但增加失業給付辦理事項說明。修正內容詳見本報告書第 24-44 頁。</p>
<p>(四) P214 及 P221 表格，部分職類別名稱較長的職類切割成二行，不利閱讀者辨識，建議以不同色塊呈現較利閱讀。</p>	<p>感謝委員提醒，將本報告書第 167 頁(原 P214)表 7-4、第 171 頁(原 P221)表 7-5 以不同色塊呈現。</p>
<p>(五) 附表 B1~B9 單位皆為百分比，並無家數單位，建議團隊可再檢視單位正確性。</p>	<p>感謝委員指導，已依據委員提醒，修正單位皆為百分比。修正內容詳見本報告書附表 B1-B9。</p>

# 106年雲嘉南中高齡勞動力調查(定稿)

## 注意事項：

- 1.本調查之法令依據：統計法第20條政府辦理統計時被調查者有據實詳盡報告之義務。
- 2.本表所填資料，只供整體決策與統計分析之用，工作人員絕不得對外洩漏，如有損害權益時，依法予以議處。

親愛的受訪者 您好：

致理科技大學接受勞動部勞動力發展署雲嘉南分署委託進行「106年雲嘉南中高齡就業調查」，因為研究的需要，將會詢問您個人姓名、電話、年齡、收入、教育程度、職業與等個人資料，本次調查所有資料僅作為整體分析之用，請您安心作答。致理科技大學尊重並將嚴格保護您個人資料的隱私權，絕不會將您的資料任意公開或違反任何法律行為之用途。

依個人資料保護法第三條規範，在資料銷毀前您具有以下權利：

- 1.查詢或請求閱覽
- 2.請求製給複製本
- 3.請求補充或更正
- 4.請求停止蒐集處理或利用
- 5.請求刪除

再次感謝您協助此項研究進行！

受訪者簽名：\_\_\_\_\_ 日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 備註：

督導員：\_\_\_\_\_ 訪問日期：\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_點\_\_\_\_\_分 ~ \_\_\_\_\_點\_\_\_\_\_分  
訪問員：\_\_\_\_\_ 本戶共填寫調查表\_\_\_\_\_份

可接受複查時段： 早上 10:00~14:00(\_\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_\_:\_\_\_\_)  
 中午 14:00~18:00(\_\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_\_:\_\_\_\_)  
 晚上 18:00~22:00(\_\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_\_:\_\_\_\_)

地址：\_\_\_\_\_縣\_\_\_\_\_鄉鎮\_\_\_\_\_村\_\_\_\_\_路  
\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_市區\_\_\_\_\_里\_\_\_\_\_鄰\_\_\_\_\_街\_\_\_\_\_段  
\_\_\_\_\_巷\_\_\_\_\_弄\_\_\_\_\_街\_\_\_\_\_號之\_\_\_\_\_第\_\_\_\_\_樓之\_\_\_\_\_

聯絡電話：(\_\_\_\_\_)\_\_\_\_\_ 手機：\_\_\_\_\_

樣本編號：\_\_\_\_\_ 受訪者姓名：\_\_\_\_\_

## 壹、基本資料

### Q1. 性別

- (1) 男性  (2) 女性

### Q2. 請問您的年齡？

- (1) 45~49 歲  (2) 50~54 歲  
 (3) 55~59 歲  (4) 60 歲~64 歲  
 (5) 65 歲及以上【結束訪問】

### Q3. 請問您居住的縣市？

- (1) 雲林縣  (2) 嘉義縣  
 (3) 嘉義市  (4) 臺南市

### Q4. 請問您的教育程度？

- (1) 不識字或自修  (2) 國小及以下  (3) 國(初)中  
 (4) 高中  (5) 高職  (6) 專科  
 (7) 大學  (8) 研究所及以上

### Q5. 請問您是否為主要家計負責人？

- (1) 是，主要家計負責人  (2) 不是，次要家計負責人  (3) 不需要負責家計

### Q6. 請問您目前是否有從事工作？

- (1) 有【跳第 8 題】  (2) 沒有【續問第 7 題】

### Q7. 請問您目前沒有工作的最主要原因是什麼？(可複選)

- (1) 照顧小孩【結束訪問】  (2) 退休【結束訪問】  
 (3) 健康不佳【結束訪問】  (4) 照顧家中老人或病人【結束訪問】  
 (5) 在學或進修中【結束訪問】  (6) 暫時休息，不想找工作【結束訪問】  
 (7) 料理家務【結束訪問】  (8) 找工作中(含待業)【跳答 Q32 題】  
 (65) 其他(請說明) \_\_\_\_\_【跳答 Q32 題】

## 貳、有工作者就業狀況

### Q8. 請問您目前在做什麼工作？(請詳細填寫)

---

---

**Q9. 請問您目前從事工作的行業是什麼？**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 農林漁牧業            | <input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業           |
| <input type="checkbox"/> (3) 製造業              | <input type="checkbox"/> (4) 電力及燃氣供應業           |
| <input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業       | <input type="checkbox"/> (6) 營建工程業              |
| <input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業           | <input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業             |
| <input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業           | <input type="checkbox"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 |
| <input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業          | <input type="checkbox"/> (12) 不動產業              |
| <input type="checkbox"/> (13) 專業、科學及技術服務業     | <input type="checkbox"/> (14) 支援服務業             |
| <input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全 | <input type="checkbox"/> (16) 教育業               |
| <input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會工作服務業    | <input type="checkbox"/> (18) 藝術、娛樂及休閒服務業       |
| <input type="checkbox"/> (19) 其他服務業           | <input type="checkbox"/> (65) 其他（請說明）_____      |

**Q10. 請問您目前工作擔任的職務是什麼？**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 民意代表、主管及經理人員  | <input type="checkbox"/> (2) 專業人員         |
| <input type="checkbox"/> (3) 技術員及助理專業人員    | <input type="checkbox"/> (4) 事務支援人員       |
| <input type="checkbox"/> (5) 服務及銷售工作人員     | <input type="checkbox"/> (6) 農、林、漁、牧業生產人員 |
| <input type="checkbox"/> (7) 技藝有關工作人員      | <input type="checkbox"/> (8) 機械設備操作及組裝人員  |
| <input type="checkbox"/> (9) 基層技術工及勞力工     | <input type="checkbox"/> (10) 現役軍人        |
| <input type="checkbox"/> (65) 其他（請說明）_____ |   |

**Q11. 請問您目前工作的身分是什麼？**

- |                                      |                                    |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 雇主      | <input type="checkbox"/> (2) 自營作業者 |
| <input type="checkbox"/> (3) 受私人僱用   | <input type="checkbox"/> (4) 受政府僱用 |
| <input type="checkbox"/> (5) 無酬家屬工作者 |                                    |

**Q12. 請問您目前工作的性質？**

**Q12-1. 全時或部分工時：**

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 全時工作                             |
| <input type="checkbox"/> (2) 部分工時(指較場所單位規定全時勞工正常上班時數有相當程度縮短者) |

**Q12-2. 勞動契約的性質：(無論書面或口頭協議訂立，皆具法律效力之勞動契約)**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 定期契約(臨時性、短期性、季節性、特定性工作) |
| <input type="checkbox"/> (2) 不定期契約(繼續性、沒有特別約定之工作)    |
| <input type="checkbox"/> (3) 不確定/不知道                 |

**Q12-3.受僱、承攬或派遣人力(單選)**

- (1)一般僱用
- (2)承攬
- (3)派遣人力

**Q13. 請問您自開始工作以來，總工作年資總共幾年了？ \_\_\_\_\_年**

**Q14. 請問您目前從事的工作平均每天工作幾個小時？**

- (1)未滿 4 小時
- (2)4 至未滿 6 小時
- (3)6 至未滿 8 小時
- (4)8 至未滿 10 小時
- (5)10 至未滿 12 小時
- (6)12 小時以上

**Q15. 請問您個人每個月工作的平均收入大約是多少？**

- (1)20,000 元以下
- (2)20,001-29,999 元
- (3)30,001-39,999 元
- (4)40,001-49,999 元
- (5)50,001-59,999 元
- (6)60,001-69,999 元
- (7)70,001-79,999 元
- (8)80,001-89,999 元
- (9)90,001-99,999 元
- (10)100,001 元以上
- (65)其他（請說明） \_\_\_\_\_
- (98)不知道/拒答

**Q16. 請問最近一年內是否曾經轉業？**

- (1) 有
- (2) 沒有【跳第 20 題】

**Q17. 請問最近一年內轉業次數？**

- (1)1 次
- (2)2 次
- (3)3 次
- (4)4 次以上
- (65)其他（請說明） \_\_\_\_\_

**Q18. 請問您最近一年內轉業的原因有哪些？(複選題)**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 待遇不好              | <input type="checkbox"/> (2) 想更換工作地點        |
| <input type="checkbox"/> (3) 工作時間不適合           | <input type="checkbox"/> (4) 工作沒有保障         |
| <input type="checkbox"/> (5) 工作環境不良            | <input type="checkbox"/> (6) 學非所用           |
| <input type="checkbox"/> (7) 無前途               | <input type="checkbox"/> (8) 健康不良或傷病        |
| <input type="checkbox"/> (9) 女性結婚或生育           | <input type="checkbox"/> (10) 自願(含優惠)退休     |
| <input type="checkbox"/> (11) 工作場所歇業或業務緊縮      | <input type="checkbox"/> (12) 季節性或臨時性工作結束   |
| <input type="checkbox"/> (13) 企業內部職務調動         | <input type="checkbox"/> (14) 屆齡退休          |
| <input type="checkbox"/> (15) 自營作業者(或雇主)轉任其他工作 | <input type="checkbox"/> (16) 無酬家屬工作者轉任其他工作 |
| <input type="checkbox"/> (17) 需要經常性夜間工作        | <input type="checkbox"/> (18) 需要輪班          |
| <input type="checkbox"/> (19) 工作分配             | <input type="checkbox"/> (20) 薪資給付標準        |
| <input type="checkbox"/> (21) 調薪幅度             | <input type="checkbox"/> (22) 考核(考績或獎金)     |
| <input type="checkbox"/> (23) 陞遷               | <input type="checkbox"/> (24) 訓練、進修         |
| <input type="checkbox"/> (25) 資遣、離職或解僱         | <input type="checkbox"/> (26) 員工福利措施之提供     |
| <input type="checkbox"/> (27) 育嬰留職停薪           | <input type="checkbox"/> (28) 退休權利          |
| <input type="checkbox"/> (29) 需要經常性加班          | <input type="checkbox"/> (65) 其他(請說明) _____ |

**Q19. 請問您最近一年內，轉換工作時用什麼方法或管道找尋工作？(可複選)**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 託親友師長介紹          | <input type="checkbox"/> (2) 看報紙            |
| <input type="checkbox"/> (3) 自我推薦及詢問          | <input type="checkbox"/> (4) 向民間人力銀行求職(含上網) |
| <input type="checkbox"/> (5) 向公立就業服務機構求職(含上網) | <input type="checkbox"/> (6) 學校輔導就業及畢業分發    |
| <input type="checkbox"/> (7) 參加政府考試分發         | <input type="checkbox"/> (8) 民意代表介紹         |
| <input type="checkbox"/> (9) 應徵招貼廣告           | <input type="checkbox"/> (10) 宗教團體介紹        |
| <input type="checkbox"/> (11) 企業主來找           | <input type="checkbox"/> (12) 民間社團介紹        |
| <input type="checkbox"/> (13) 看電視、聽廣播         | <input type="checkbox"/> (14) 徵才/就業博覽會      |
| <input type="checkbox"/> (65) 其他(請說明) _____   |   |

**Q20. 整體而言，請問您對目前的工作滿不滿意？**

- (1) 非常滿意【跳第 22 題】                       (2) 還算滿意【跳第 22 題】  
 (3) 不太滿意     (4) 非常不滿意

**Q21. 請問您對工作不滿意的原因有哪些？(複選題)**

- (1) 待遇太低     (2) 工作環境不佳  
 (3) 學非所用     (4) 工時太長  
 (5) 工作時段不理想                                       (6) 離家太遠  
 (7) 工作遠景不佳                                       (8) 沒有一起工作的夥伴  
 (9) 必須常加班     (10) 健康狀況不佳  
 (11) 沒有升遷機會                                       (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q22. 假設工作能力在最好的狀況為 10 分，從 0 到 10 分，您給目前自己的工作能力打幾分？\_\_分**

**Q23. 請問您持續工作的原因？(可複選)**

- (1) 跟工作夥伴有互動                                       (2) 跟人有話聊  
 (3) 親友都在工作     (4) 成就感  
 (5) 學習     (6) 喜歡幫忙  
 (7) 喜歡身邊有人     (8) 喜歡有事做  
 (9) 有事情做腦筋比較好                                       (10) 身體比較好  
 (11) 貸款壓力     (12) 孩子就學壓力  
 (13) 家庭開銷壓力     (14) 為自己存老本  
 (15) 要成為孩子的榜樣                                       (16) 不想一直處理家務  
 (17) 不造成身邊人的困擾                                       (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q24. 請問您會不會擔心失業？**

- (1) 會     (2) 不會【跳第 26 題】

**Q25. 請問您擔心失業最主要的原因？**

- (1) 工作場所將歇業或遷移海外                                       (2) 工作部門(將)被裁撤  
 (3) 職位、薪資高易被檢討!                                       (4) 職位低易被汰換  
 (5) 無法配合資訊化、自動化等新式作業流程                       (6) 工作場所對中高齡員工不友善  
 (7) 從事臨時性或人力派遣工                                       (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q26. 請問您有沒有要轉換工作的打算？**

- (1) 有     (2) 沒有【跳第 28 題】



## 參、待業者題組

Q32. 請問您過去工作，累積年資總共有幾年了？(工作年資)

- (1) \_\_\_\_\_ 年                       (2) 從來沒有工作過【跳答 Q34】

Q33. 請問您沒有上一份工作之後，有沒有去找工作？

- (1) 有                                       (2) 沒有【與 Q7 再次檢核】

Q34. 請問您沒有工作而找尋工作或等待恢復工作有多久了？

- (1) \_\_\_\_\_ 週

Q35. 請問您用什麼方法找尋工作？(可複選)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 託親友師長介紹          | <input type="checkbox"/> (2) 看報紙            |
| <input type="checkbox"/> (3) 自我推薦及詢問          | <input type="checkbox"/> (4) 向民間人力銀行求職(含上網) |
| <input type="checkbox"/> (5) 向公立就業服務機構求職(含上網) | <input type="checkbox"/> (6) 學校輔導就業及畢業分發    |
| <input type="checkbox"/> (7) 參加政府考試分發         | <input type="checkbox"/> (8) 民意代表介紹         |
| <input type="checkbox"/> (9) 應徵招貼廣告           | <input type="checkbox"/> (10) 宗教團體介紹        |
| <input type="checkbox"/> (11) 企業主來找           | <input type="checkbox"/> (12) 民間社團介紹        |
| <input type="checkbox"/> (13) 看電視、聽廣播         | <input type="checkbox"/> (14) 徵才/就業博覽會      |
| <input type="checkbox"/> (65) 其他 (請說明) _____  |   |

Q36. 請問您在找尋工作的過程中，有沒有收到過錄取通知？

- (1) 有                                       (2) 沒有【跳第 38 題】

Q37. 請問您有收到錄取通知但是沒有去工作的主要原因是什麼？(可複選)

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 待遇太低   | <input type="checkbox"/> (2) 工作環境不適合         |
| <input type="checkbox"/> (3) 學非所用   | <input type="checkbox"/> (4) 工時不適合           |
| <input type="checkbox"/> (5) 離家太遠   | <input type="checkbox"/> (6) 工作遠景不佳          |
| <input type="checkbox"/> (7) 體力無法負荷 | <input type="checkbox"/> (65) 其他 (請說明) _____ |

Q38. 請問您找尋工作中，主要遭遇的困難有哪些？(可複選)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 就業資訊不足      | <input type="checkbox"/> (2) 技術不合        |
| <input type="checkbox"/> (3) 生活圈沒有工作機會   | <input type="checkbox"/> (4) 生活圈以外沒有工作機會 |
| <input type="checkbox"/> (5) 工作機會被外勞排擠   | <input type="checkbox"/> (6) 教育程度限制      |
| <input type="checkbox"/> (7) 年齡限制        | <input type="checkbox"/> (8) 性別限制        |
| <input type="checkbox"/> (9) 景氣不佳，缺少工作機會 | <input type="checkbox"/> (10) 體力限制       |
| <input type="checkbox"/> (11) 家庭不支持找尋工作  | <input type="checkbox"/> (65) 其他 _____   |

Q39. 假設工作能力在最好的狀況為 10 分，從 0 到 10 分，您給目前自己的工作能力打幾分？\_\_分

**Q40. 請問您未來會不會找工作？**

- (1)會  (2)不會【跳第 47 題】

**Q41. 請問您持續找工作的原因？(可複選)**

- (1)親友都在工作  (2)跟人有話聊  
 (3)學習  (4)成就感  
 (5)喜歡身邊有人  (6)喜歡幫忙  
 (7)有事情做腦筋比較好  (8)喜歡有事做  
 (9)貸款壓力  (10)身體比較好  
 (11)家庭開銷壓力  (12)孩子就學壓力  
 (13)要成為孩子的榜樣  (14)為自己存老本  
 (15)不造成身邊人的困擾  (16)不想一直處理家務  
 (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q42. 請問您最希望從事哪種職類的工作？(包括自行創業，單選，請選擇 1 項)**

- (1)經營/行政/總務  (2)業務/貿易/銷售  
 (3)人資/法務/智財  (4)財務/金融/保險  
 (5)廣告/公關/設計  (6)客服/門市  
 (7)工程/研發/生計  (8)資訊/軟體/系統  
 (9)品管/製造/環衛  (10)技術/維修/操作  
 (11)營建/製圖/施作  (12)新聞/出版/印刷  
 (13)傳播/娛樂/藝術  (14)教育/學術/研究  
 (15)物流/運輸/資材  (16)旅遊/餐飲/休閒  
 (17)醫療/美容/保健  (18)保全/軍警消  
 (19)清潔/家事/保姆  (20)農林漁牧相關  
 (21)行銷/企劃/專案  (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_
- (99)不知道/拒答

**Q43. 請問您最希望從事的職業身分是？(包括自行創業) (單選，請選擇 1 項)**

- (1)民意代表、主管及經理人員  (2)專業人員  
 (3)技術員及助理專業人員  (4)事務支援人員  
 (5)服務及銷售工作人員  (6)農、林、漁、牧業生產人員  
 (7)技藝有關工作人員  (8)機械設備操作及組裝人員  
 (9)基層技術工及勞力工  (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q44. 請問您想找的工作類型？**

- |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)全時工作 | <input type="checkbox"/> (2)部分工時 |
| <input type="checkbox"/> (3)定期契約 | <input type="checkbox"/> (4)勞動派遣 |

**Q45. 若您現在去工作，請問您認為您可能會遇到什麼問題？（可複選）**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)服務單位有年齡限制或歧視 | <input type="checkbox"/> (2)健康因素無法勝任工作內容  |
| <input type="checkbox"/> (3)本身技能無法勝任工作內容 | <input type="checkbox"/> (4)學習能力無法因應工作要求  |
| <input type="checkbox"/> (5)應變能力下降提高職災風險 | <input type="checkbox"/> (6)家庭狀況無法配合工作時間  |
| <input type="checkbox"/> (7)薪資與希望待遇有較大落差 | <input type="checkbox"/> (65)其他(請說明)_____ |

**Q46. 請問您希望的工作待遇？**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1)20,000 元以下      | <input type="checkbox"/> (2)20,001-29,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (3)30,001-39,999 元 | <input type="checkbox"/> (4)40,001-49,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (5)50,001-59,999 元 | <input type="checkbox"/> (6)60,001-69,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (7)70,001-79,999 元 | <input type="checkbox"/> (8)80,001-89,999 元 |
| <input type="checkbox"/> (9)90,001-99,999 元 | <input type="checkbox"/> (10)100,001 元以上    |
| <input type="checkbox"/> (65)其他（請說明）_____   | <input type="checkbox"/> (98)不知道/拒答         |

#### 肆、政府促進就業協助需求

Q47. 請問您對勞動部勞動力發展署雲嘉南分署所提供的各項服務的知道情形如何？

勞動部雲嘉南分署提供之服務	知道且有使用			知道但沒有使用				不知道
	滿意	普通	不滿意	無法使用	不想使用	不知如何申請	目前不需要	
(1)參加政府舉辦的徵才活動	<input type="checkbox"/>							
(2)就業諮詢	<input type="checkbox"/>							
(3)向公立就業服務中心或服務台求職	<input type="checkbox"/>							
(4)在臺灣就業通網站登記求職	<input type="checkbox"/>							
(5)參加職業訓練課程	<input type="checkbox"/>							
(6)請領職業訓練生活津貼	<input type="checkbox"/>							
(7)參加就業座談會、就業促進研習	<input type="checkbox"/>							
(8)接受創業輔導	<input type="checkbox"/>							
(9)請領失業給付	<input type="checkbox"/>							
(10)請領臨時工作津貼	<input type="checkbox"/>							
(11)請領跨域就業津貼(包含搬遷津貼、租屋津貼及異地就業交通津貼)	<input type="checkbox"/>							
(12)職場學習及再適應課程	<input type="checkbox"/>							
(13)參加職業心理測驗	<input type="checkbox"/>							
(14)申請缺工就業獎勵	<input type="checkbox"/>							

Q48. 請問您目前需要政府提供什麼就業服務？(可複選)

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)就業資訊         | <input type="checkbox"/> (2)就業諮詢     |
| <input type="checkbox"/> (3)就業媒合         | <input type="checkbox"/> (4)生涯輔導     |
| <input type="checkbox"/> (5)就業座談會、就業促進研習 | <input type="checkbox"/> (6)創業輔導     |
| <input type="checkbox"/> (7)就業津貼         | <input type="checkbox"/> (65)其他_____ |
| <input type="checkbox"/> (98)都不需要        |                                      |

**Q49. 請問您認為，若要促進中高齡人口就業，政府方面應該做那些努力？(可複選)**

- (1) 修訂工時相關規定，提高彈性，使廠商願意多僱用中高齡勞工
- (2) 輔導業者重新設計或開發新職務
- (3) 輔導業者改善作業方法或引進、調整設施及設備
- (4) 提供職業訓練
- (5) 加強求才、求職媒合
- (6) 提供求職補助金
- (7) 修訂保障中高齡者工作之法令
- (8) 修改勞基法及勞保條例中之退休制度
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q50. 請問您認為，事業單位僱用中高齡者時，應該如何協助中高齡勞工迅速接軌、適應？(可複選)**

- (1) 為中高齡者之工作量進行調整
- (2) 安排合適的職位
- (3) 縮短勞動時間或將工作時間彈性化
- (4) 進行職務再設計與職務的開發
- (5) 提供中高齡員工能力開發或教育訓練
- (6) 提供定期健康檢查
- (7) 提供安全衛生與健康管理關懷
- (8) 為了經驗傳承或員工成長進行混齡編組
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q51. 請問您個人有沒有想要自行創業？**

- (1) 有
- (2) 沒有【跳第 53 題】

**Q52. 當您要自行創業時，請問您最希望政府提供什麼樣的創業協助？(可複選)**

- (1) 創業諮詢輔導
- (2) 創業技術協助
- (3) 創業低利貸款
- (4) 企業經營輔導
- (5) 提供職業訓練
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q53. 請問您最近一年內有沒有接受公司辦理或政府、民間機構所辦理的教育、進修或是提升技能訓練？**

- (1) 從來沒有【跳第 57 題】
- (2) 以前沒參加過，現在正在參加中
- (3) 以前有參加過

**Q54. 請問您接受公司所辦理或政府、民間機構所辦理的教育、進修或是提升技能訓練的目的有哪些？(可複選)**

- (1) 獲得或提升成為管理監督者之能力
- (2) 提升與職務有關的專業知識與技能
- (3) 除了現有技能外，加強多方面之工作技術及能力
- (4) 獲得一般性的知識
- (5) 培養興趣
- (6) 考取相關證照
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

Q55. 請問您過去是否曾經參加過分署所辦理的職業訓練課程？

- (1)有  (2)沒有【跳第 57 題】

Q56. 請問您認為過去參加的職業訓練，對於您求職、就業上有沒有幫助？

- (1)非常有幫助【續答第 56-1 題】  (2)還算有幫助【續答第 56-1 題】  
 (3)不太有幫助【跳第 56-2 題】  (4)完全沒有幫助【跳第 56-2 題】

Q56-1. 請問您認為職訓課程帶給您哪些方面的幫助？(可複選)

- (1)提升工作能力  (2)收入增加  
 (3)升遷  (4)提升工作考績  
 (5)提升自信心  (6)培養第二專長  
 (7)培養個人興趣  (8)增廣見聞  
 (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_

====答完跳第 57 題====

Q56-2. 請問您認為沒有幫助的原因是？(可複選)

- (1)課程內容不實用，與產業脫節  (2)上課方式太理論，無法應用  
 (3)講師表達、授課技巧差  (4)課程內容太基礎，上課前就會了  
 (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_

====答完跳第 57 題====

Q57. 請問您沒有接受過公司所辦理或政府、民間機構所辦理的教育、進修或是提升技能訓練的原因有哪些？(可複選)

- (1)公司無訓練計畫  (2)沒有時間接受訓練  
 (3)沒有符合自己需要之訓練  (4)工作性質不需接受訓練  
 (5)公司不讓我參加  (6)對工作無多大幫助  
 (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_

Q58. 請問您未來想不想要參加政府或民間機構所辦理的職業訓練？

- (1)想  (2)不想【跳第 60 題】

**Q59. 想問您想要參加那些職業訓練？(可複選)**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1)電腦暨資訊軟體類                                    | <input type="checkbox"/> (2)商業服務類                              |
| <input type="checkbox"/> (3)行銷服務類                                       | <input type="checkbox"/> (4)觀光與旅遊服務類                           |
| <input type="checkbox"/> (5)健康與社會服務類                                    | <input type="checkbox"/> (6)餐飲類                                |
| <input type="checkbox"/> (7)運輸服務類                                       | <input type="checkbox"/> (8)文創產業類                              |
| <input type="checkbox"/> (9)技術類   | <input type="checkbox"/> (10)農業類                               |
| <input type="checkbox"/> (11)電子職類 (自動控制/工業電子/應用電子/數位設計/工業自動化)           | <input type="checkbox"/> (12)電機職類 (工業控制/水電/冷凍空調/消防設備/數位圖文傳播科技) |
| <input type="checkbox"/> (13)營建職類 (藝術漆作/泥作/工程測量/家具製作/綠生活裝修/建築空間繪圖/室內設計) | <input type="checkbox"/> (14)機械職類 (機電整合/CNC 車床/模具設計/機械繪圖/銲接)   |
| <input type="checkbox"/> (65)其他(請說明)_____                               | <input type="checkbox"/> (99)不知道/拒答                            |

**Q60. 請問您對於政府協助中高齡就業的政策，或是實際求職的情況，有沒有什麼建議或意見？**

【開放題說明】

-----

**Q61. 未來致理科技大學將針對中高齡就業議題辦理座談會，討論未來政策方向及建議，請問您願不願意來參加？**

- (1)願意                       (2)不願意                       (3)視情況而定(屆時再聯絡)

# 106年雲嘉南事業單位運用中高齡人力需求調查(定稿)

## 壹、一般概況及中高齡現有僱用情形

### Q1 貴公司行業別：

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 農林漁牧業            | <input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業           |
| <input type="checkbox"/> (3) 製造業              | <input type="checkbox"/> (4) 電力及燃氣供應業           |
| <input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業       | <input type="checkbox"/> (6) 營建工程業              |
| <input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業           | <input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業             |
| <input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業           | <input type="checkbox"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 |
| <input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業          | <input type="checkbox"/> (12) 不動產業              |
| <input type="checkbox"/> (13) 專業、科學及技術服務業     | <input type="checkbox"/> (14) 支援服務業             |
| <input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全 | <input type="checkbox"/> (16) 教育業               |
| <input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會工作服務業    | <input type="checkbox"/> (18) 藝術、娛樂及休閒服務業       |
| <input type="checkbox"/> (19) 其他服務業           | <input type="checkbox"/> (65) 其他（請說明）_____      |

### Q2 貴公司組織型態： (1) 民營 (2) 公營

### Q3 貴公司目前員工總人數(含外勞)為\_\_\_\_\_人，其中本國勞工\_\_\_\_\_人，外籍勞工\_\_\_\_\_人 (依 106 年 6 月底之狀況填寫；公營單位請填投勞保人數)

### Q4 貴公司目前有沒有僱用 45-64 歲本國勞工？

- (1) 沒有僱用(跳答 Q7)       (2) 有僱用，共僱用\_\_\_\_\_人(續答 Q5)

### Q5 請問貴公司僱用 45-64 歲本國勞工的原因？(可複選)

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 就業穩定性高           | <input type="checkbox"/> (2) 比較不會遲到早退    | <input type="checkbox"/> (3) 比較不會請假        |
| <input type="checkbox"/> (4) 經驗與人脈對公司有幫助      | <input type="checkbox"/> (5) 向心力比較強      | <input type="checkbox"/> (6) 比較願意配合公司規範    |
| <input type="checkbox"/> (7) 工作經驗比較豐富         | <input type="checkbox"/> (8) 專業知識和技能具決策力 | <input type="checkbox"/> (9) 待人處事圓融        |
| <input type="checkbox"/> (10) 勤奮、努力           | <input type="checkbox"/> (11) 珍惜工作機會     | <input type="checkbox"/> (12) 企業社會責任       |
| <input type="checkbox"/> (13) 提升公司的競爭能力       | <input type="checkbox"/> (14) 可以教育公司新進人員 |  |
| <input type="checkbox"/> (15) 配合政府政策，政策：_____ |  | <input type="checkbox"/> (16) 其他(請說明)_____ |

### Q6 貴公司目前僱用 45-64 歲勞工的情形

職務類型	聘僱型態	僱用人數	106 年 6 月平均每人薪資 (請填代碼)
企業主管、經理人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
專業人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	

職務類型	聘僱型態	僱用人數	106年6月平均每人薪資 (請填代碼)
技術員及助理專業人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
事務支援人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
服務及銷售工作人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
農林漁牧生產人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
技藝有關工作人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
機械設備操作及組裝人員	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	
基層技術攻及勞力工	全日工作者	人	
	部分工時者	人	
	派遣工作者	人	

**【平均薪資代碼】**

(1)20,000 元以下	(2)20,001-29,999 元	(3)30,001-39,999 元
(4)40,001-49,999 元	(5)50,001-59,999 元	(6)60,001-69,999 元
(7)70,001-79,999 元	(8)80,001-89,999 元	(9)90,001-99,999 元
(10)100,001 元以上		

**貳、公司人才招募狀況及考量因素**

**Q7 請問貴公司利用哪些管道招募員工?(可複選)**

- (1)向公立就業服務機構求才(含上網)       (2)向民間人力銀行求才(含上網)  
 (3)登報紙求才       (4)員工彼此介紹  
 (5)求職者自我推薦及詢問       (6)學校輔導就業及畢業分發  
 (7)民意代表介紹       (8)宗教團體介紹  
 (9)應徵張貼廣告       (10)民間社團介紹  
 (11)參加就業博覽會徵才       (12)電視、廣播徵才  
 (65)其他(請說明)\_\_\_\_\_



職務類型	聘僱型態	希望僱用人數	希望僱用每月薪資(請填代碼)	是否願意聘僱45-64歲求職者	願意原因(可複選,請填代碼)	不願意原因(可複選,請填代碼)
農林漁牧生產人員	全日工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	部分工時者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	派遣工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
技藝有關工作人員	全日工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	部分工時者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	派遣工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
機械設備操作及組裝人員	全日工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	部分工時者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	派遣工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
基層技術攻及勞力工	全日工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	部分工時者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		
	派遣工作者	人		<input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否		

#### 【平均薪資代碼】

(1)20,000 元以下	(2)20,001-29,999 元	(3)30,001-39,999 元
(4) 40,001-49,999 元	(5)50,001-59,999 元	(6)60,001-69,999 元
(7)70,001-79,999 元	(8)80,001-89,999 元	(9)90,001-99,999 元
(10) 100,001 元以上		

#### 【願意原因代碼】

(1)就業穩定性高	(2)比較不會遲到早退
(3)比較不會請假	(4)經驗與人脈對公司有幫助
(5)向心力比較強	(6)比較願意配合公司規範
(7)工作經驗比較豐富	(8)專業知識和技能具決策力
(9)待人處事圓融	(10)勤奮、努力
(11)珍惜工作機會	(12)企業社會責任
(13)提升公司的競爭能力	(14)可以教育公司新進人員
(15)配合政府政策, 政策: _____	(65)其他, 請於空白處說明

#### 【不願意原因代碼】

(1)職缺工作不適合 45-64 歲者	(2)健康狀況較不佳
(3)訓練比較不容易	(4)接受新知識能力較低
(5)工作地點受限制	(6)創新的動機偏低
(7)工作效率較年輕員工低	(8)聘僱成本較高
(9)影響青年工作機會	(10)已接近退休年齡
(11)資訊取得與更新較慢	(12)反應較慢、單調
(13)生理機能退化致體力耐力較差	(14)觀念保守, 不易溝通
(15)考量企業活力形象	(65)其他, 請於空白處說明

**Q12 請問貴公司僱用中高齡求職者，是否會實行以下措施協助中高齡穩定就業?(可複選)**

- (1) 中高齡員工可以申請職務或工作內容調整
- (2) 中高齡員工可以提出減時或減量的工作安排
- (3) 導入自動化設備或進行工作環境改善
- (4) 提供職業訓練
- (5) 為了經驗傳承進行混齡編組
- (6) 提供中高齡者兼職機會
- (7) 提供就業輔具，排除勞工工作障礙
- (8) 修訂工時規定，提高彈性
- (9) 調整工作流程、工作方法
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_
- (98) 不會特別為中高齡制定協助措施

**Q13 請問在哪些條件或是前提之下，貴公司會考慮僱用或是運用中高齡勞工？**

- (1) 人力技術與專業符合企業需要
- (2) 需要政府提供協助或誘因
- (3) 在一般青壯人力短缺時才會考慮僱用或運用
- (4) 無法引進外籍人士時才會考慮僱用
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_
- (98) 不管任何條件都不會僱用

**肆、對中高齡勞工就業政策看法**

**Q14 請問貴公司曾使用哪些政府提供的就業服務？**

- (1) 補助事業單位辦理在職訓練【企業人力資源提升計畫/充電起飛計畫】
- (2) 指派顧問提供事業單位輔導諮詢及訓練執行服務【小型企業人力提升計畫】
- (3) 因應轉型或技術提升需求，接受訓練課程規劃輔導/諮詢服務【在地訓練服務計畫】
- (4) 補助辦理失業者職前培訓【推動事業單位辦理職前培訓計畫/產訓合作訓練計畫】
- (5) 提供在職勞工減緩工作障礙、提升工作效能【職務再設計】
- (6) 協助就業弱勢失業勞工就業【僱用獎助措施】
- (7) 協助事業單位盡速補充所需人力【現場徵才活動】
- (8) 提供就業弱勢者就業準備與就業適應【職場學習再適應計畫】
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

**Q15 請問您認為政府提供什麼樣的協助，貴公司會願意增加僱用 45-64 歲中高齡的員工？(可複選)**

- (1) 提供僱用中高齡勞工薪資補助
- (2) 降低中高齡勞工退休金支出
- (3) 提供中高齡勞工職業訓練機會
- (4) 修訂保障中高齡勞工工作之法令
- (5) 修改勞基法及勞保條例中之退休制度
- (6) 協助中高齡員工取得技能證照
- (7) 補助改善工作環境
- (8) 補助訓練費用
- (9) 彈性工時或縮短工時
- (10) 降低勞健保費率
- (11) 提供老人減薪法源
- (12) 提供企業租稅優惠
- (13) 建立銀髮人才資料庫
- (14) 補助職務再設計
- (65) 其他(請說明)\_\_\_\_\_
- (98) 不管任何條件都會僱用
- (99) 不管任何條件都不會僱用

**Q16 請問您對於政府協助中高齡就業的政策，或是實際求職的情況，有沒有什麼建議或意見？**

【建議說明】

**Q17 未來將針對本議題進行產業專家的座談會，請問貴公司是否有意願派員參加？**

(1)是

(2)否

(3)視討論主題決定